

## 2022년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구

강마야(충남연구원 인권경영센터 센터장)

이민정(충남연구원 경제산업연구실 연구위원)

임형빈(충남연구원 공간환경연구실 연구위원)

장창석(충남연구원 사회통합연구실 전문연구위원)

정봉희(충남연구원 기획경영실 출판홍보팀 팀장)

제수진(충남연구원 지역도시문화연구실 연구위원)

최윤정(충남연구원 인권경영센터 연구원)\* 가나다순 배열

이번 연구는 2022년 연구원 경영활동 중 인권경영 체크리스트에 의거하여 인권영향평가 실태를 분석하고 개선방안을 제안하고자 한다. 그리고 특별평가로 [조직 내 소통과 인권 실태]를 분석하고 충남연구원 조직 내 소통 활성화 방안을 제안하고자 한다.

### CONTENTS

1. 서론
  2. 추진개요
  3. 기본평가 : 인권영향평가 분석결과
  4. 특별평가 : 조직 내 소통과 인권 실태 분석결과
  5. 요약 및 결론
- 부록1. 2022년 기준 충남연구원 인권 경영 체크리스트
- 부록2. 2022년 기준 충남연구원 인권 영향평가를 위한 [조직 내 소통과 인권 실태조사 설문지
- 부록3. 직장 내 소통에 대한 선행자료 요약
- 부록4. 충남연구원 인권영향평가를 위한 연구진 회의록(1차~7차)
- 참고문헌

### 요약

#### ○ 인권영향평가 개요

- 인권영향평가란 기관의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차
- 충남연구원 현황 파악과 대안 제시 등에 내부 구성원이 직접 참여하고 협력하여 공동으로 해결하고자 하는 과정으로 과제 형식으로 진행
- 연구원에 맞춰 인권경영 체크리스트(2개 분야)를 구성, 이에 대한 기초자료 기획경영실로부터 취합, 분야별로 연구진이 심층 분석

#### ○ 인권영향평가 분석결과 및 개선방안(기본평가+특별평가)

- 시간 범위는 2022년 충남연구원 경영활동 실적분
- 내용-대상범위는 (내부 영향평가) 인권경영체계 구축, 조직 내 소통 활성화(2022년 특이사항), (외부 영향평가) 공급망 인권증진 및 보호, 지역사회 인권증진 및 보호
- 평가내용은 기본평가로서 2개 분야의 인권경영체크리스트에 의거 특별평가로서 '조직 내 소통과 인권' 실태조사를 통한 진단, 대안마련 등
- 기본평가 결과는 ① 인권경영 체제의 구축 분야의 경우, 대부분 이행한 것으로 평가, 실적 대비 보완사항 주관평가는 최소 85%~최대 90%인 것으로 나타남. ② 공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야의 경우, 대부분 미이행한 것으로 평가, 실적 대비 보완사항 주관평가는 대부분 0%인 것으로 나타남.
- 기본평가에 대한 개선방안으로서 ① 인권경영 체제의 구축 분야의 경우, 어느 정도 완성단계에 있으나 구성원에게 전달하는 체계가 부족하여 향후 보완이 필요하고 체크리스트는 연구원 특성에 맞게 서울연구원 등과 같은 사례를 참고하여 전면 수정 필요, ② 공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야의 경우, 전체적으로 자료가 부족하여 지표 점검이 불가하므로 협력업체 내부 인권보호 의무 이행 방안 필요, 연구자들의 연구활동 과정에서 내외부 인권보호 자각하는 과정 및 증진 방안 필요
- 특별평가로서 오프라인 소통채널 운영이 여전히 어렵다는 결과가 나온. 개선방안으로서 ① 연구원 조직에 바라는 소통 활성화의 대표적인 예는 '주요 이슈를 중심으로 전 직원 분기별 전체회의 개최' 등, ② 구성원 스스로 실천할 대표적인 예는 '나의 연구과제 시작-진행-결과 전체 시스템에 투명한 공개' 등임.

---

# 목 차

---

01. 서론 .....	1
02. 추진개요 .....	4
1. 인권영향평가 실행개요 .....	4
2. 인권영향평가 방법 .....	9
3. 인권영향평가 추진체계 .....	11
4. 타 기관 사례 .....	12
03. 기본평가 : 인권영향평가 분석결과 .....	13
1. 종합분석 .....	13
2. 분야별 분석 .....	14
3. 개선방안 .....	43
04. 특별평가 : 조직 내 소통과 인권실태 분석결과 .....	52
1. 조사개요 .....	52
2. 분석결과 .....	54
3. 소통 활성화를 위한 개선방안 .....	77
4. 요약 및 시사점 .....	84
05. 요약 및 결론 .....	87
부록 .....	89
참고문헌 .....	106

# 01 서론

## ● 연구의 배경 및 필요성

- 인권영향평가란 기관의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차를 의미
- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼, 충청남도 인권센터 권고사항, 충남연구원 인권경영센터 운영규칙 등에 의거 기관 내 인권영향평가 실행 필요
- 2023년 충남연구원 인권경영센터 업무보고 및 운영계획에 의거하면 다음과 같이 중점 추진분야, 추진계획 포함

### ◆ 소통&실행 프로그램 : 인권영향평가

- 2022년 인권영향평가도 기획경영실 및 연구부서 등과 직접 협업하고 참여하는 형태로 인권영향평가 실행, 현안연구과제 수행(참여형, 협력형 평가과정이 곧 인권경영실천과정)
- 2021년 인권영향평가 결과에 의거, 이후 규정,규칙 개선여부 상시 모니터링, 규정,규칙 중 인권증진과 위배되는 부분 발굴, 불합리한 제도나 관행 개선 건의, 모니터링 지속 실시
- 그 외에도 연구원 경영활동 전반의 인권경영 문화 확산을 위한 부문별 지표 점검 실시

자료 : 충남연구원(2023), 2023년 연간업무보고.

## ● 연구의 근거

- 충남연구원 인권경영센터 운영규칙(2022.03.16.개정) 「제14조(연간계획 수립) 3항 인권 영향평가와 인권실태조사를 포함한 실천, 점검의무에 관한 사항」, 「제38조(기능 및 역할) 3항 인권영향평가의 연구와 시행에 관한 사항」에 의거하여 실시

## ● 연구의 목적

- 충남연구원 인권경영체계 평가, 인권경영향상을 위한 자체 진단 실행

## ● 연구의 내용

### - 첫째, 2022년 실적분 충남연구원 인권영향평가 현황분석

- 인권경영 체크리스트(Due Diligence, 실천점검)에 의거하여 총 10개 분야 중 2개 분야 (인권경영 체제의 구축, 공급망 인권증진 및 보호, 지역사회 인권증진 및 보호)설정, 세부 지표에 대한 현황점검과 기초분석 실시

### - 둘째, 특별평가로서 충남연구원 구성원 대상 [조직 내 소통과 인권] 실태조사와 진단

- 내가 내 스스로를 진단(모든 구성원이 응답하기)
- 경영진(보직자)에 대한 구성원의 진단
- 구성원에 대한 “경영진(보직자)”의 진단(경영진(보직자)만 응답하기)
- 구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단(모든 구성원이 응답하기)
- 소통과 인권, 그리고 방안(모든 구성원이 응답하기)

### - 셋째, 인권영향평가 결과에 따른 개선방안 제시

- 인권경영에 기반한 적극적인 규정,규칙 해석과 이에 따른 의견 개진
- 「충남연구원 규정,규칙」 및 내부지침 마련 등 제도개선 건의
- 제대로 된 소통을 위한 방안 도출하여 제도개선 건의

## ● 연구의 추진체계(〈표 1-1〉 참고)

- 추진체계는 크게 기초 자료수집, 수집된 자료를 바탕으로 분석, 이를 토대로 충남연구원 인권영향평가 체크리스트 및 충남연구원 내부 개선방안을 도출

〈표 1-1〉 연구의 추진체계

연구 방법	연구 내용	세부 내용
자료수집 및 분석	기초 자료수집, 분석, 결과 도출	분야별 수집된 자료를 바탕으로 기초분석 대안도출
설문조사	조직 내 소통과 인권 실태조사	충남연구원 구성원 전체를 대상으로 설문조사 실시, 결과분석, 대안도출
인권경영위원회(자문) 연구진 워크숍(심층연구)	개선방안 도출	충남연구원 인권영향평가 체크리스트 개선방안 충남연구원 규정,규칙,내부지침 개선방안

주 : 저자 작성함.



## ● 연구의 기대효과 및 활용

- 각종 경영활동 및 업무전반에 걸친 충남연구원 인권영향평가 과정은 곧 인권경영실천 과정으로 진행, 공식적인 형태인 연구과제로 승화에 기여
- 내외부 전문가 의견을 반영하여 인권영향평가를 실시하고 안착화 기여
- 충남연구원 자체 연구과제 수행으로 이어져서 내부 구성원이 좀 더 관심있게 참여하고 협력하여 문제를 해결하는 형태로 진행
- 충남연구원의 인권경영체계 구축에 중요한 기초자료
- 충남연구원 규정,규칙,내부지침 등의 개선사항에 인권을 고려한 요인 포함

## ● 과제수행의 의미

- 충남연구원 현황 파악과 대안제시 등을 외부인에게 의존하는 것이 아닌 내부 구성원들이 직접 참여하고 협력하면서 공동으로 해결하는 과정으로 이해 필요
- 지속적인 인권영향평가 과정을 통하여 매년 연구원 경영측면에서 인권 측면을 고려하면서 연구 및 사업 진행

## 02

## 인권영향평가 개요

### 1. 인권영향평가 실행개요

● 평가목표 :

- 2022년 실적분에 한해서 충남연구원 경영활동 중 인권경영체계 구축, 공급망 및 지역사회 인권증진 등과 관련하여 항목별 인권 요소를 고려하여 평가한다.
- 특히 2023년에는 특별평가로서 ‘조직 내 소통과 인권’ 실태조사를 통해 평가한다.

● 평가범위 :

- 시간 범위는 2022년 충남연구원 경영활동 실적분에 한함, 단, 평가시기는 2023년 3월~8월에 걸쳐 이뤄짐.
- 내용·대상범위는 (내부 영향평가) 인권경영체계 구축, 조직 내 소통 활성화(2022년 특이사항), (외부 영향평가) 공급망 인권증진 및 보호, 지역사회 인권증진 및 보호

● 평가내용(〈표 2-1〉 참고)

- 기본평가로서 2개 분야의 인권경영체크리스트에 의거하여 충남연구원 경영활동 평가
- 특별평가로서 ‘조직 내 소통과 인권’ 실태조사를 통한 진단, 결과분석, 대안마련 등

〈표 2-1〉 충남연구원 인권영향평가 세부 내용범위 및 변동사항

구분	내부·외부	2021년 인권영향평가 (2022년 실행)		2022년 인권영향평가 (2023년 실행)	참여 연구진
기본 평가	내부 환경	1. 인권경영체제의 구축 분야	→	1. 인권경영체제의 구축 분야	이민정 제수진
		2. 고용상의 비차별 분야			
		3. 결사 및 단체교섭의 자유 분야			
		4. 강제노동의 금지 분야			
		5. 작업장 환경 및 안전보장 분야			
	외부 환경	6. 공급망 인권증진 및 보호 분야		2. 공급망 인권증진 및 보호 분야, 지역사회 인권증진 및 보호 분야(6&7 지표 통합)	임형빈 장창석
		7. 지역사회 인권증진 및 보호 분야	→		
		8. 환경보호 분야			
		9. 소비자(이용자) 보호 분야			
	내부	10. 부패방지 분야			
특별 평가	내부			3. 조직 내 소통과 인권 (*인권 관점의 소통관련 평가지표 자체 개발)	연구진 모두

주 : 저자 작성함.

● 평가 세부내용인 체크리스트(〈표 2-2〉 참고)

- [1] 인권경영 체제의 구축 분야는 인권존중 정책선언, 인권영향평가 정기적 실시, 인권 경영 제도화를 위한 필요조치, 인권경영 성과, 구체절차 마련 등 5개 항목으로 구분
- [6] 공급망 인권증진 및 보호 분야는 협력기관 인권보호 의무이행 확인, 협력기관 인권보호 준수 모니터링 등 2개 항목으로 구분
- [7] 지역사회 인권증진 및 보호 분야는 지역사회 인권증진 및 보호 노력, 지역사회 인권침해 모니터링 등 2개 항목으로 구분

〈표 2-2〉 충남연구원 인권영향평가 기관 인권경영 체크리스트(2022년 기준)

구분	분야	설 명	항목
1	[1] 인권경영 체제의 구축	기관은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행해야 한다.	1. 인권존중 정책선언 2. 인권영향평가 정기적 실시 3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치 4. 인권경영 성과 5. 구체절차 마련
2	[6] 공급망 인권증진 및 보호	기관은 공급업자 등을 포함한 협력기관이 인권경영을 실천하도록 적절한 조치를 취해야 한다.	1. 협력기관 인권보호 의무이행 확인 2. 협력기관 인권보호 준수 모니터링
	[7] 지역사회 인권증진 및 보호	기관은 기관활동이 지역 현지주민의 인권을 침해하지 않도록 유의해야 한다.	1. 지역사회 인권증진 및 보호 노력 2. 지역사회 인권침해 모니터링

주 : 저자 작성함.

● 평가방법 :

- 기초자료수집, 자료분석, 선행연구 고찰, 실태 설문조사를 통해서 자체 평가 및 분석

● 평가순서 :

- 사전 계획수립→원장 등 내부결재→현안과제 제안서 제출 및 심의→연구진 회의, 조사 등→보고서 작성, 제출→결과 공지&인권경영위원회 보고→모니터링 및 피드백

● 평가주체 : (<표 2-3> 참고)

- 1차 내부 연구진 7명(인권경영센터 2명, 연구실 및 기획경영실 5명)
- 2차 외부 자문가 4명(인권활동가, 노무사, 변호사 등 4명)
- 내부 연구진 구성 원칙은 인권경영센터에서 성별·직급별·연구실별 등을 고려하여 모집, 동의를 구한 사람에 한하여 연구 참여, 분야별 연구참여자 명단은 다음 참고
- 외부 자문가는 인권경영위원회 등 향후 개선방안 중심으로 권고사항 자문 예정

<표 2-3> 충남연구원 인권영향평가 연구참여자 및 평가 분야

구분	소속부서	직급	이름	성별	연구구분
1	사회통합연구실	전문연구원	장창석	남	공동참여
2	경제.산업연구실	책임연구원	이민정	여	공동참여
3	지역도시.문화연구실	연구원	제수진	여	공동참여
4	공간.환경연구실	연구위원	임형빈	남	공동참여
5	기획경영실 출판홍보팀	팀장	정봉희	남	공동참여
6	인권경영센터	센터장	강마야	여	연구책임
7	인권경영센터	연구원	최윤정	여	연구간사

구분	평가 분야	평가 담당
1	인권경영 체제의 구축	경제산업연구실 이민정 지역도시문화연구실 제수진
6,7	공급망 인권증진 및 보호 지역사회 인권증진 및 보호	사회통합연구실 장창석 공간환경연구실 임형빈
특별평가	조직 내 소통과 인권 실태조사	인권경영센터 강마야, 최윤정
	조직 내 소통 활성화를 위한 개선방안 마련	연구진 전체 (출판홍보팀 정봉희)
전체	전체 총괄	인권경영센터 강마야
	전체 실무	인권경영센터 최윤정
	전체 검토 및 자문	제2기 인권경영위원회 내외부위원(6명)

주 : 저자 작성함.

● 평가 추진경과(〈표 2-4〉 참고)

〈표 2-4〉 충남연구원 인권영향평가 추진경과

일자	회차	목적	내용
23.02.20.(월)	1회차 KICK-OFF	참여연구진 모집(개별 연락)	- 2022년 인권영향평가 진행 방식 개요, 방향 (범위) 모색
23.02.27.(월)	2회차 연구진 회의	인권영향평가 개요 설명	- 2022년 인권영향평가 평가 방식과 평가 항목 선정 논의 - 2022년 인권영향평가 실행계획 수립 - 2022년 추가사항으로 특별평가항목 논의
23.03.27.(월)	3회차 연구진 회의	평가 항목 선정, 추가 항목 논의 등	- 인권영향평가 체크리스트 내용 분류 작업 - 구성원 설문조사 진행 방법 모색
23.05.08.(월)	4회차 연구진 회의	설문조사지 체크리스트 수정 보완 및 최종검토	- [조직 내 소통과 인권영향] 체크리스트 수정 보완
23.06.07.(수)	5회차 연구진 회의	설문조사 분석결과 공유 및 개선방안 작성	- 인권영향평가 보고서 초안 리뷰 - [조직 내 소통과 인권영향] 설문조사 분석 결과 공유 - 체크리스트를 통한 개선방안 작성
23.09.04.(월)	6회차 연구진 회의	체크리스트 수정 및 보완	- 2022년 인권영향평가 보고서 최종 점검 및 마무리 회의 - 체크리스트 보완 및 수정
23.09.08.(금)	7회차 연구진 회의	소통개선방안 고민	- 2022년 인권영향평가 보고서 최종 점검 및 마무리 회의 - 구성원 소통 활성화를 위한 개선방안 논의



주 : 1. 저자 작성함.  
2. 회차별 회의록은 부록 참고바람.

● 평가결과 활용

- 충남연구원 경영활동 중 인권요소 고려한 평가, 최종적으로 결과가 제도개선에 반영
- 인권경영위원회 임시회의 안건으로 상정
- 자체 현안과제 ‘2022년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구’를 실행하여 보고서 형태로 작성, 기록화
- 매월 1회~2회 연구진 회의를 통하여 회의가 인권영향평가과정으로 수렴하도록 진행
- 인권영향평가결과 요약본은 열린충남 인권 A to Z 기고 예정(2023년 겨울호 예정)

● 평가 특이사항 :

- 2022년에 이어 연구원 구성원이 중심이 되어서 자체 평가하는 과정
- 국가가 제시한 인권영향평가를 위한 인권경영체크리스트 평가항목 일부 조정, “소통 활성화”를 진단할 수 있는 평가항목 추가하여 특별평가 실행
- 충남연구원 현황 파악과 대안제시 등을 외부인에게 의존하는 것이 아닌 내부 구성원들이 직접 참여하고 협력하면서 공동으로 해결하는 과정으로 이해
- 다른 기관은 외부 인증업체 위탁하여 실행하는 반면, 충남연구원은 자체 실행
- “우리의 문제는 우리가 파악하고 우리가 해결하도록 노력한다.”는 목표로 접근

● 평가 소요예산 : 인권경영센터 자체예산 집행

## 2. 인권영향평가 방법

### ● 기본평가의 세부 방법(<그림 2-1> 참고)

- 인권경영체크리스트 2개 분야, 9개 항목, 31개 세부지표 검토, 수정 반영, 5단계 진행
- 분야별 정량진단과 정성진단 동시에 실시, 항목과 세부지표별 가중치 달리 적용

<그림 2-1> 충남연구원 인권영향평가 기본평가를 위한 세부 방법

단계	주요 내용	평가기준
1단계	인권경영 체크리스트 총괄점검 및 수정 반영(연구진 전체)	○ 2개 분야, 9개 항목 등에 대한 필요성, 중요성, 적절성, 차기 평가개선험목 등 검토, 수정 반영
2단계	분야별 항목-세부지표 정량진단 실시 (분야별 연구진 담당)	○ 분야별 세부지표 가중치에 따라서 자가진단 실시 - 60% 이상 : 이행 - 40%~60% : 보완필요 - 40% 이하 : 불이행 * 참고 : 분야별 항목과 세부지표 가중치 상이
3단계	정량진단 근거 제시 (분야별 연구진 담당)	○ 자가진단에 따른 세부 근거 기술
4단계	분야별 정성진단 실시 (분야별 연구진 담당)	○ 정량진단 결과와 취합된 자료를 토대로 기술
5단계	정량+정성 진단결과 최종 판단 (분야별 연구진 담당)	- 점검결과 : 예/아니오/보완준비/정보없음/해당없음 - 기타 연구진 의견 제시(보고서 본문)

분야	설명	항목	지표	비중	자가진단 (점)	자가진단 (정량점)	자가진단 (정성점)	점검 결과	확인 및 재조사	비고
1. 인권경영 체 계의 구축	연구원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행해야 한다.	1. 인권준중 정책선언	인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명된 것인가?	40%	40%	75%	이행	V	01-1-1) 인권경영선보 석	선보석 기안문, 사진
			인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 관련 이해관계자에게 전달되었는가?	30%	20%			V	01-1-1) 인권경영선보 석	인권경영선보석 보도
			인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 시의성 있게 개선되고 있는가?	30%	15%			V		재검토 필요
		2. 인권영향평가 정기 적 실시	국내법뿐만 아니라 국제 차원 인권규범을 인지하였는가?	25%	25%	75%	이행	V		국내법 및 국제 차원 권 규범을 파악하고 수
			인권영향평가를 할 때 연구원내부와 연구원외부의 전문가를 참여시켰는가?	25%	25%			V		내부 연구진 및 외부 문개안(인권경영위원) 등
			인권영향평가를 할 때 연구원 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상 되는 개인 또는 집단과의 협의를 하였는가?	25%	0%			V		필요
			인권영향평가는 정기적으로 실시하고 있는가?	25%	25%			V	01-2-4) 충남연구 원포그래픽 최종본	2020년 인포그래픽
		3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	연구원은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치하였는가?	25%	25%	75%	이행	V	01-3-1) 인권경영선보 석	인권경영선보의 개요
			연구원은 인권준수 감사 절차를 마련하였는가?	25%	25%			V		인권경영선보의 개요
			연구원은 구성원이 참고할 수 있는 인권경영 가이드라인을 제정하여 구성원들에게 전달한 인내하고 있는가?	25%	0%			V		인권경영 가이드라인 정 필요
			연구원은 임직원을 대상으로 정기적인 인권교육을 실시하고 있는가?	25%	25%			V	01-3-4) 2021년 인 교육 현황	인권교육 현황
		4. 인권경영 성과	인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인하고 있는가?	20%	20%	90%	이행	V		체크리스트 정량 평 가성 평가 실시
			인권경영 성과를 확인할 때 영향을 받은 이해관계자를 포함하여 내 외부의 전문가 로부터 의견을 듣는가?	20%	20%			V		인권영향평가 내부 진 연구 및 외부(인 영위원)위원 평가 실시
			인권경영 성과의 점진 결과에 연구원 내에서 상무로 보고하는 절차를 가지고 있는 가?	20%	20%			V		
			인권경영 성과에 대한 보고는 공식으로 정기적으로 이루어지고 있는가?	20%	10%			V	01-4-3) 2022년 인 경영위원회 정기회의 과보고	인권경영위원회 정기 회
			인권경영 현황을 파악하기 위한 정기적인 실태조사를 실시하고 있는가?	20%	20%			V	인권 관련 실태조사 내 실시	인권 관련 실태조사 실시
			연구원은 제도화된 구체화조치를 보유하고 있는가?	20%	20%			V		

주 : 저자 작성함.



● 특별평가의 세부 방법(<그림 2-2> 참고)

- 특별평가로서 [조직 내 소통과 인권] 실태 설문조사 실시, 충남연구원 구성원 전체를 대상으로 온라인 설문조사 실시 등 총 6단계 진행
- 조사결과는 소통 활성화 방안, 제안내용 도출의 근거자료로 사용
- 5개 부문, 28개 항목, 대부분 객관식으로 구성

<그림 2-2> 충남연구원 인권영향평가 특별평가를 위한 세부 방법

단계	주요 내용	평가기준
1단계	[조직 내 소통과 인권] 실태 설문조사 실행계획 구상	○ 인권영향평가 특별평가 세션으로 진행 공감대 마련
2단계	조직 내 소통 진단과 관련한 선행연구 공동학습	○ 참여연구진 간 선행연구 검토 ○ 설문조사 항목 도출
3단계	[조직 내 소통과 인권] 실태 설문조사지 작성, 검토	○ 5개 부문, 28개 항목, 대부분 객관식으로 구성
4단계	충남연구원 구성원 대상의 온라인 조사 실시	○ 구글 온라인 설문조사 폼을 활용한 모바일 설문(URL)
5단계	[조직 내 소통과 인권] 실태 설문조사 결과 분석	○ 인권경영센터 주관으로 분석
6단계	[조직 내 소통과 인권] 실태 설문조사 결과 분석을 바탕으로 소통 방안 도출	○ 설문조사 결과 분석을 토대로 연구진이 각자 조직 내 소통 활성화 방안(1-2개) 제안 ○ 연구진 회의를 통하여 제안내용 검토, 공감대 형성

2022년 기준 충남연구원 인권영향평가를 위한 [조직 내 소통과 인권] 실태조사		ID
<p>안녕하십니까? 충남연구원 인권경영센터에서는 "2022년 기준" 충남연구원 인권영향평가" 일환으로 [특별세션 : 조직 내 소통과 인권] 진단을 계획하고 있습니다. 2022년 한 해에는 평소 더 구성원들과 다양한 방식으로 소통하고자 노력하고 계신 것 같습니다. 물론 여러 가지로 바빠서 미흡한 점도 있었을지 모르나 앞으로 진일보하기 위해서 현재를 파악해보고 더 나은 개선방향을 찾고자 합니다.</p> <p>이에 구성원을 대상으로 설문조사를 진행하고자 많은 참여 부탁드립니다. 비특시더라도 잠시만 시간을 내어주시면 고맙겠습니다. 응답은 우선 5월 31일까지 발송하오니 감사드립니다.</p> <p>귀하께서 발송해 주신 모든 내용은 연구목적 외에 다른 용도로 이용되지 않으며 통계법 제33, 35조(비밀의 보호), 개인정보보호법 제15조(개인정보 수집/이용), 제21조(개인정보의 파기)에 의거하여 비밀 보호, 조사 종료 후 파기되오니 안심하시고 응답해주시면 됩니다.</p> <p style="text-align: right;">2023년 5월 24일</p> <p>■ 세출방법 : 온라인 구글폼 ■ 세출기간 : 2023.05.24 ~ 2023.05.31. ■ 주관 및 조사주체 : 충남연구원 인권경영센터 강민아(041-860-1210), 복윤경(041-860-1152)</p>		
구분	조사항목	현재 진단 (5월 26일)
1. 내가 내 스스로를 인식하는 진단 또는 구성원에게 물어보기	1) 나는 대화를 할 때, 상대방을 배려하려고 노력하나요? 2) 나는 화를 낼 때, 상대방을 배려하려고 노력하나요? 3) 나는 조직에 미흡함이 발생했을 때 적극적으로 해결하려고 노력하나요? 4) 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하려고 노력하나요?	
2. 경영진(보좌직원)에 대한 "구성원"의 진단 (경영진(보좌직원)을 제외한 나머지 일반 구성원만 응답하기)	1) (2022년 기준) 경영진(보좌직원)은 구성원이 자율적으로 일할 수 있는 환경과 가이드를 제공하는 책임과 의무를 다하고자 노력하나요? 2) (2022년 기준) 경영진(보좌직원)은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 구성원과 소통하면서 공유하고 노력하나요? 3) (2022년 기준) 경영진(보좌직원)은 연구(특수 관리업무)와 관련된 주요 정보를 공유하기 위해 노력하나요? 4) (2022년 기준) 구성원의 노력으로 권한 위임의 소통 분위기가 조성되었나요?	
3. 구성원 모두가 조직의 현재에 대한 진단 또는 구성원에게 물어보기	1) (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 부서 간 연구(특수 관리업무)에 있어서 소통이 원활하여 상호 협력이 잘 이뤄지고 있는 편이다. 2) (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(특수 관리업무)와 관련된 사항을 명확하게 전달하고 이해하려고 노력하나요? 3) (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(특수 관리업무) 수행 및 다양한 제안, 결과물 내내 적극적으로 공유되고 확산되고 있다. 4) (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 온라인 소통채널(간부회의, 부서회의, 노사협의회, 영복발전소, 인권경영센터 자문기구 등) 활용을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다. 5) (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 오프라인 소통채널(간부회의, 부서회의, 노사협의회, 영복발전소, 인권경영센터 자문기구 등) 활용을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.	
4. 소통과 인권, 그리고 방안 또는 구성원에게 물어보기	1) 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자제, 제도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다. 2) 구성원 간 소통이 잘되면 연구원에 다니는 기분과 감정이 좋아진다. 3) 구성원 간 소통이 잘되면 인권도 잘될 것이라고 생각한다. 4) 구성원 간 소통이 원활하면 조직문화가 개선되어 결과도 향상될 것이라고 생각한다.	

주 : 저자 작성함.

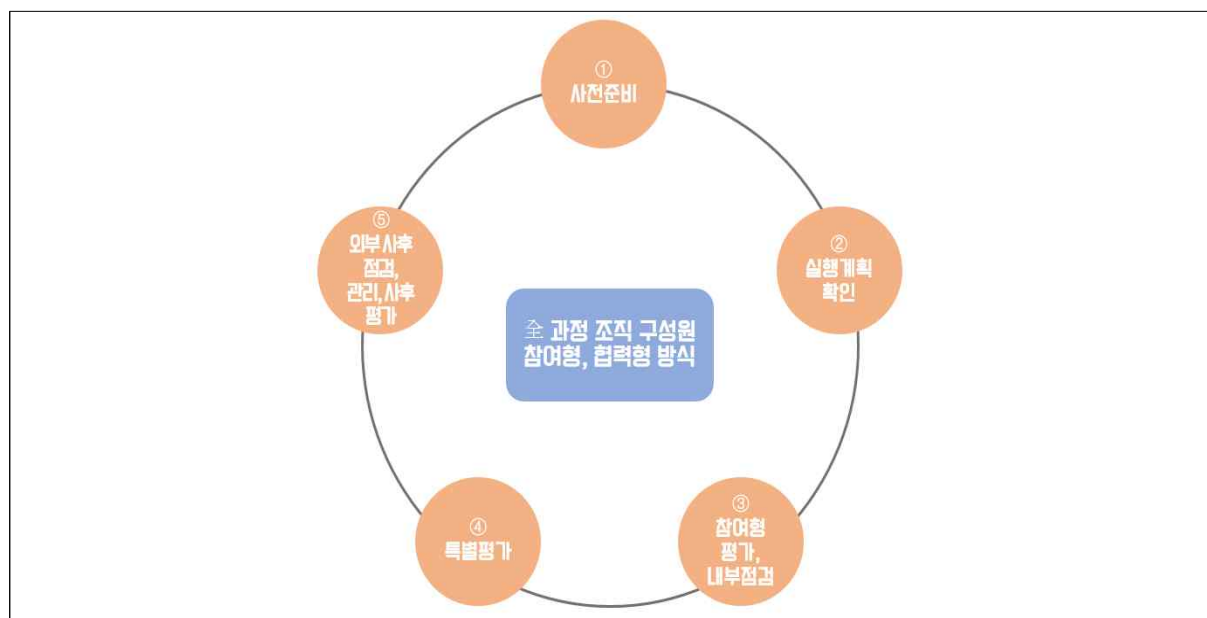
### 3. 인권영향평가 추진체계

#### ● 추진체계 및 절차(<그림 2-3> 참고)

- HIRAM 가이드라인에 의거하여, 인권영향평가는 총 5단계로 구분하여 진행하는데 1단계(사전준비), 2단계(실행계획 확인), 3단계(참여형 평가, 내부점검), 4단계(특별평가), 5단계(외부 사후점검, 관리, 사후평가) 등의 순

<그림 2-3> 충남연구원 인권영향평가 단계별 방법 및 절차

1단계(사전준비)	2단계(실행계획 확인)	3단계(참여형 평가, 내부점검)	4단계(특별평가)	5단계(외부 사후점검, 관리, 사후평가)
인권영향평가 사전준비	인권영향평가 실행계획	인권영향평가 내부검토, 평가	[조직 내 소통과 인권] 실태조사	인권영향평가 외부자문, 권고 인권영향평가 반영한 제도개선
인권경영체크리스트 도출, 충남 공공기관 공유	현안연구과제화	충남연구원 내부구성원 평가단 구성 (참여형, 협력형 검토와 평가)	충남연구원 전체 구성원 대상으로 설문조사 실시, 연구진은 조사분석 및 평가를 통한 개선방안 마련	충남연구원 인권경영위원회 외부위원 총괄자문, 권고 충남연구원 규정, 규칙, 내부지침 등 반영, 모니터링
2023년 2월~3월	2023년 2월~3월	2023년 3월~5월	2023년 6월~8월	2023년 하반기
충남연구원 인권경영센터 기획경영실	충남연구원 인권경영센터	충남연구원 참여연구진	충남연구원 구성원 전체, 참여연구진	충남연구원 원장, 인권경영센터, 인권경영위원회



주 : 저자 작성함.

## 4. 타 기관 사례

### ● 타 기관 인권영향평가 실시 사례(〈표 2-5〉 참고)

- 공단, 공사 등 공공기관으로서 도로교통공단, 한국보건복지인력개발원, 한국환경공단, 중부발전 등이 실시 중
- 연구기관으로서 통일연구원, 한국노동연구원, 한국농촌경제연구원, 한국행정연구원 등이 실시 중

〈표 2-5〉 타 기관 인권영향평가 사례

공단, 공사 등 공공기관	국책연구기관
<b>[도로교통공단]</b> ① 평가개요 ② 자체평가결과 ③ 인권영향평가단자문의견 ④ 미흡지표 보완계획 ⑤ 향후 계획 ⑥ 기관운영인권영향평가결과 체크리스트 ⑦ 주요사업[지부] 인권영향평가결과 체크리스트  <b>[중부발전]</b> ① 중부발전 기관운영분야 인권영향평가 체크리스트  <b>[한국보건복지인력개발원]</b> ① 인권영향평가 개요 ② 본 평가의 과정과 방식 ③ 본 평가에 대한 종합 평가 ④ 기관운영 인권영향평가 분야별 분석 및 평가 ⑤ 주요사업 인권영향평가 분야별 분석 및 평가 ⑥ 위원별 평가결과 확인  <b>[한국환경공단]</b> ① 인권영향평가 개요 ② 인권영향평가 지표 체계 ③ 인권영향평가 결과 ④ 인권영향평가 결과 개선계획 수립 ⑤ 한국환경공단 2021년 인권영향평가 결과[종합]	<b>[통일연구원]</b> ① 통일연구원 인권영향평가 개요 ② 인권영향평가 결과 및 개선과제 ③ 기관운영 인권영향평가 결과내역 ④ 주요사업 인권영향평가 결과내역  <b>[한국노동연구원]</b> ① 인권영향평가 ② 인권영향평가 결과  <b>[한국농촌경제연구원]</b> ① 인권경영 환경 분석 및 현황 ② 인권영향평가 실행 ③ 인권영향평가 결과 ④ 외부자문 권고 의견 ⑤ 인권경영 주요 개선과제 ⑥ 기관운영 인권영향평가 체크리스트 ⑦ 기관사업 인권영향평가 체크리스트  <b>[한국행정연구원]</b> ① 개요 ② 관련 규정 및 근거 ③ 인권영향평가 계획 ④ 인권영향평가 추진절차 ⑤ 체크리스트 작성사항 검토 및 인권영향평가 결과 ⑥ 향후 계획 ⑦ 첨부자료

주 : 저자 작성함.

# 03

## 기본평가 : 인권영향평가 분석결과

### 1. 종합분석

#### ● 인권영향평가 분석결과 종합(<그림 3-1> 참고)

- 분야별 체크리스트 자가진단의 정량점검, 정성점검 결과를 다음과 같이 요약

<그림 3-1> 충남연구원 인권영향평가 종합결과 요약

체크리스트 자가진단 정량점검 결과						체크리스트 자가진단 정성점검 결과		
항목	지표	이행	미이행	보완필요	정보없음	항목	지표	실적 대비 보완사항 주관평가
인권경영 체제의 구축 분야	1. 인권존중 정책선언	●				인권경영 체제의 구축 분야	1. 인권존중 정책선언	85%
	2. 인권영향평가 정기적 실시	●					2. 인권영향평가 정기적 실시	85%
	3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	●					3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	90%
	4. 인권경영 성과	●					4. 인권경영 성과	90%
	5. 구제절차 마련	●					5. 구제절차 마련	90%
공급망 및 지역사회 인권증진 과 보호 분야	1. 협력기관 인권보호 의무이행 확인			●		공급망 및 지역사회 인권증진 과 보호 분야	1. 협력기관 인권보호 의무이행 확인	50%
	2. 협력기관 인권보호 준수 모니터링		●				2. 협력기관 인권보호 준수 모니터링	0%
	3. 지역사회 인권증진 및 보호노력		●				3. 지역사회 인권증진 및 보호노력	0%
	4. 지역사회 인권침해 모니터링		●				4. 지역사회 인권침해 모니터링	0%

주 : 저자 작성함.

## 2. 분야별 분석

### 2.1. 인권경영 체제의 구축 분야

#### 이행여부

#### ● 인권존중 정책선언(<그림 3-2> 참고)

##### ① 2020년 인권존중 정책선언

- 인권존중의 정책선언을 위해 연구원 최고수준의 충남연구원 인권경영 선포식을 2020년 1월 16일 충남연구원 대회의실에서 개최
- 충남연구원장을 포함하여 기획경영실장, 정책사업기획단장이 포함된 인권경영위원을 위촉하고 선포하는 행사 개최
- 인권경영선포식은 전 직원에게 공지하고 공개적으로 개최되었으며 선포식 이후 충남도의원, 충남인권센터장을 비롯한 공개 워크숍을 함께 진행

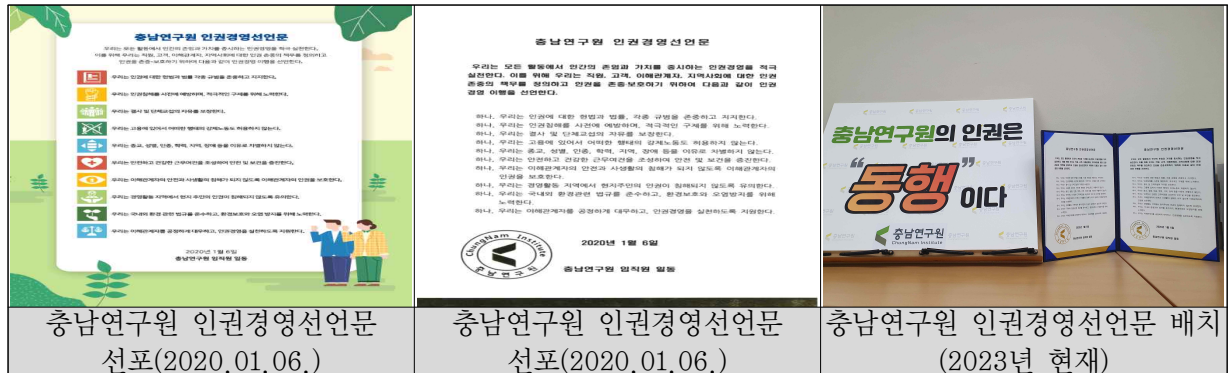
##### ② 2021년 인권존중 정책선언

- (3월) UNGC BIS Summit 반부패서약 참여를 통해 반부패환경 및 청렴사회 조성, ESG 기반구축 노력할 것을 약속
- (12월) 여성가족부 가족친화인증 획득 (인증기간 : ~2024.11)
- 충남 공공기관 인권경영협의회(11개 기관)의 주관기관으로 협의회를 운영하고 도내 공공기관 인권경영 시행을 위한 인권영향평가 지표, 체크리스트 등을 개발 배포
- 충남도청, 도의회, 국가인권위원회 등 도내외 정책과제 연구 및 개발을 통해 인권, 노동, 입법 분야의 연구 분야 확장

##### ③ 2022년 인권존중 정책선언

- 인권경영 정책에 기반하여 인권영향평가 실시 정례화, 인권통합교육 추진, 인권친화적 일터 가이드라인 도출 등
- 인권경영 관련기구인 인권경영위원회, 성희롱 등 고충상담위원, 행복발전소 2.0, 인권 지킴이모임 등 관련운영체제 정립

〈그림 3-2〉 충남연구원 인권경영선언문



자료 : 충남연구원(2023), 2023년(2022년 실적) 기관경영평가 중 인권경영센터 작성부분.

● 인권영향평가 정기적 실시

① 2021년(2020년 실적분에 대한 인권영향평가, 〈그림 3-3〉 참고)

- 인권경영센터 설립 이후 2020년 실적분에 대해서 인권영향평가 실시
- 간단한 인포그래픽 형태로 평가 실시하여 팜플렛 배포

〈그림 3-3〉 2021년 충남연구원 인권영향평가 결과



자료 : 충남연구원(2021), 포용적 행복국가의 미래를 여는 충남연구원 인권영향평가(2020년 실적분).

② 2022년(2021년 실적분에 대한 인권영향평가, 〈그림 3-4〉 참고)

- 인권경영센터 설립 이후 2020년(11-12월), 2021년 (12월 ‘2022년 인권경영센터에 바란다’), 2022년(2-5월), 2023년(3-8월) 정례적 인권영향평가 연구 실시
- 특히 2022년에는 인권영향평가의 공식진행 및 제도화 구축
- 기획경영실 협조체제를 명확히 하여 1월부터 실질적 평가체제 구동
- 인권영향평가 체크리스트를 기획경영실 각 담당부서에 전달하여 관련사항 검토 및 자료 요청(2022.01.)
- 기관운영 및 주요사업으로서 인권영향평가 실시(22.02.~22.05.)

- 2022년 인권영향평가 원내공지 및 피드백 수렴 (22.05)

〈그림 3-4〉 2022년 충남연구원 인권영향평가 결과

<p>2. 인권영향평가 추진체계</p> <p>평가방법 및 절차</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• HUMAN RIGHTS 관련 사항에, 인권영향평가는 총 3단계로 구분 진행</li> <li>• 단계별 시정요, 단계별 평가, 단계별 피드백 및 영향평가, 단계별 피드백을 통한 인권개선 도출 단계별 피드백은 인권영향평가 결과에 반영</li> </ul> <p>〈인권영향평가 단계별 방법 및 절차〉</p> <p>1단계 (인식) 2단계 (평가) 3단계 (완화) 4단계 (모니터링 및 평가)</p> <p>인권영향평가 사전조사, 인권영향평가 실행계획, 인권영향평가 내부 검토, 인권영향평가 외부 검토, 인권영향평가 최종 검토</p> <p>2021년 11월 ~ 2022년 01월, 2022년 2월 ~ 4월, 2022년 5월, 2022년 연중</p> <p>충남연구원, 충남연구원, 충남연구원, 충남연구원, 충남연구원</p>	<p>인권영향평가 결과 공유</p> <p>충남연구원, 충남연구원, 충남연구원, 충남연구원, 충남연구원</p> <p>2022년 인권영향평가 결과 공유 (5.27)</p>	<p>충남연구원</p> <p>수신자 내부결재 (참조)</p> <p>제목 2021년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구</p> <p>○ 과제개요</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 과 목 명 : 2021년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구</li> <li>- 연구기간 : 2022.02.21 ~ 2022.04.30</li> <li>- 예산 : 500,000원</li> <li>- 연구책임 : 김대아</li> </ul> <p>○ 변경내역</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>일</th> <th>변경</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>연구기간</td> <td>2022.02.21 ~ 2022.04.30</td> <td>2022.02.21 ~ 2022.05.31</td> </tr> <tr> <td>연구책임</td> <td>김대아</td> <td>김대아</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 변경사유</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 과제수행 중 변경된 연구기간에 따라 변경</li> <li>- 과제수행 기간연장에 따른 예산 조정</li> <li>- 과제수행 중 변경된 연구책임에 따라 변경</li> </ul>	구분	일	변경	연구기간	2022.02.21 ~ 2022.04.30	2022.02.21 ~ 2022.05.31	연구책임	김대아	김대아
구분	일	변경									
연구기간	2022.02.21 ~ 2022.04.30	2022.02.21 ~ 2022.05.31									
연구책임	김대아	김대아									
<p>인권영향평가 평가개요 및 추진체계</p>	<p>인권영향평가 결과 공유(5.27)</p>	<p>인권영향평가 완료보고(5.30)</p>									

자료 : 강미야 외(2022), 2022년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구, 현안과제연구, 충남연구원.

### ③ 2023년(2022년 실적분에 대한 인권영향평가, 현재 시행 중)

- 2023년 실시한 인권영향평가는 기존 10분야 → 중점 2분야 선정 후 자체평가 수행
- 인권경영체제의 구축 : 본 영역은 연구원 내 인권경영 제도화하기 위해 운영하는 조치 이행확인을 의미하며 자체 이행률 00% 평가, 인권경영센터 및 원내 인권경영위원회 운영, 충남 공공기관 인권경영협의체 운영, 고충상담 창구 운영, 인권교육 수행
- 공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 : 본 영역은 연구원 주요 공급업자, 기타 주요 협력기관의 인권보호에 대한 의무 이행 확인으로 자체 이행률 00% 평가, 여성기업제품, 사회적 기업 물건 우선구매 시행과 장애인표준사업장 제품구매 및 사용, 표준계약서 사용 의무화, 지역 업체 우선 계약과 생산제품 우선구매 시행



## ● 인권경영 제도화를 위한 필요조치

### ① 인권경영센터 운영규칙 제정과 개정(〈표 3-1〉 참고)

- 충남연구원은 2019년 7월 인권경영센터를 전국 연구기관 중 최초로 개소하여 2020년부터 본격적으로 운영하였으며 센터장 1명, 연구원 1명으로 '충남연구원 인권경영센터 운영규칙'에 근거하여 운영
- 인권경영센터 운영 근거 마련, 세부「충남연구원인권경영센터 운영규칙」을 통해 원칙, 체계, 인권경영위원회, 침해구제, 인권경영센터 운영 사항 등을 규정
- 시대적 변화에 따른 인권경영의 정신과 철학을 반영하고 연구원 직제규정 개정에 따른 인권경영센터 기능과 역할 수정 필요성 제기되어 직장 내 성희롱 금지, 인권영향평가 및 인권실태조사, 고충상담원에 대한 조항 신설, 인권경영위원회, 내부감사 기능을 삭제한 인권경영센터 기능과 역할 등 조문 수정(22.03.16.)
- 인권경영센터 기능 및 역할은 인권경영계획 수립 및 추진, 인권교육 연구 및 시행, 인권영향평가 연구 및 시행, 인권침해 신고내용 구제, 직장 내 괴롭힘·성희롱·성고충 등 상담, 인권정책 연구, 기타 원장이 인권경영 실천을 위해 필요하다고 인정하는 사항

〈표 3-1〉 충남연구원 인권경영센터 운영규칙 재·개정

인권경영센터 운영규칙 제18조(구성)	인권경영센터 운영규칙 제17조(설치 및 기능)
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 위원장 1인을 포함한 7인 이내 위원으로 구성, 위원 중 특정성이 60% 초과하지 않도록 한다.</li> <li>· 내부위원 2인과 외부위원 5인으로 구성, 위원장은 외부위원 중 호선한다.</li> <li>· 내부위원은 기획경영실장, 노사협의회 노동자 대표는 당연직, 임기는 그 직위에 재임 기간</li> <li>· 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권정책 전문성을 지닌 자로서 시민단체활동가, 연구자, 변호사, 노무사, 관련 교수 등에서 5명을 공모나 추천 등의 방식, 임기는 2년, 1회 연임</li> <li>· 위원회 사무 처리할 간사 1명(인권경영센터장)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권경영의 효율적 추진을 위한 인권경영위원회를 설치·운영</li> <li>· 위원회는 임직원 및 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위한 사항을 심의·의결</li> <li>① 인권경영 기본계획 수립에 관한 사항</li> <li>② 인권경영 추진에 관한 제도, 개선 등에 필요한 사항에 권고 또는 의견 표명</li> <li>③ 인권침해 접수사건에 대한 구제 조치에 관한 사항</li> <li>④ 인권영향평가 시행 및 실태조사 결과에 대한 조치사항</li> <li>⑤ 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항</li> </ul>

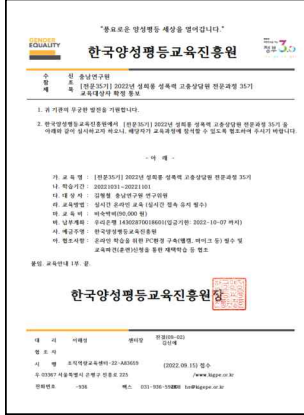
자료 : 충남연구원 인권경영센터 운영규칙(2022.03.16. 개정)

### ② 인권경영위원회 등 구성 및 운영(〈표 3-2〉, 〈표 3-3〉 참고)

- 충남연구원은 도내 공공기관 인권경영 과정에 따른 1단계 인권경영선포, 2단계 인권영향평가, 3단계 사업실행 및 과정공개, 4단계 구제절차를 모두 마련하여 운영 중
- 인권경영위원회는 외부 4인과 내부 2인으로 구성하여 운영 중, 성희롱 등 고충처리 위원은 남, 여 각 1인으로 구성하여 운영 중
- 특히 인권경영위원회는 인권문제(법률, 노무 등) 자문 등 진행, 직원 권리 보호 및 인권경영의 효율적 추진을 위해 전문가 집단 제도 운영, 현재 2기 가동 중이고 연 2회

- 정기회의 개최, 위원장 및 재적위원 1/3 이상 요구 시 임시회의 소집하여 운영 중
- 그 밖에 인권경영을 위하여 원내 구성원이 참여하는 행복발전소 2.0, 자문기구, 인권 지킴이모임 등 운영 중

〈표 3-2〉 충남연구원 인권경영위원회 및 고충상담위원 구성 및 운영

명칭	구성	참여자
인권경영위원회	외부 4인	인권 관련 시민단체 활동가, 변호사·노무사·교수 등
	내부 2인	당연직으로서 기획경영실장, 노사협의회 노동자대표
성희룡 등 고충상담위원	내부 2인	<p>자격증 소지 혹은 관련 교육 이수한 내부 직원</p>  <p>〈2022년 공공기관 성희롱·성폭력 고충상담원 교육대상자 확정통보 공문〉</p>

자료 : 충남연구원 인권경영센터 운영규칙(2022.03.16. 개정)

〈표 3-3〉 충남연구원 그 밖의 인권경영 관련 기구 구성 및 운영

명칭	구성	참여자
행복발전소 2.0	내부 15인	직급, 성별 고려한 인원 구성 (센터는 간사기구)
자문기구	내부 11인	직급, 성별 고려한 인원 구성 (센터는 주관기구)
인권지킴이모임	내부 10인 외부 5인	연구원 10명, 충남인권교육활동가모임 부틀 5명

자료 : 충남연구원(2023), 2023년(2022년 실적) 기관경영평가 중 인권경영센터 작성부분.

## ● 인권경영 성과

### ① 인권통합교육(〈표 3-4〉, 〈그림 3-5〉 참고)

- 2022년 인권통합교육은 최초로 집담회 형식으로 운영. 인권친화적 일터 만들기 위한 인권교육을 주제로 실시

〈표 3-4〉 충남연구원 2022년 인권통합교육 실시 결과

구분	내용											
일시	2022.03.21.~ 03.31.(10회차 구성)											
	구분 (직급)	인원수 (명)	1회차 03.21 오전	2회차 03.22 오전	3회차 03.22 오후	4회차 03.23 오전	5회차 03.24 오후	6회차 03.25 오전	7회차 03.29 오후	8회차 03.30 오전	9회차 03.30 오후	10회차 03.31 오후
	본원 연구직 외	42명	●				●		●			
	본원 관리직 외	10명				●						
	본원 연구원 외	30명			●			●				
	본원 행정원 외	19명		●								
	센터 연구직 외	18명								●		
	센터 관리직 외	3명				●						
	센터 연구원 외	24명									●	●
	센터 행정원 외	3명									●	
	합계	149명	13명	19명	15명	13명	12명	15명	17명	18명	12명	15명
강사	충남인권교육활동가모임 ‘부뜰’											
방법	직급별 15명이내 소그룹 규모의 집담회 방식											
내용	‘인권의 구조 이해, 인권친화적 일터를 위한 인권가이드라인 작성’											
장면												

자료 : 충남연구원 인권경영센터(2022), 2022년 충남연구원 인권통합교육 프로그램.

〈그림 3-5〉 충남연구원 인권통합교육 결과분석 및 인권친화적 일터 가이드라인 도출 연구

현안과제 최종보고서(충남연구원 인권경영센터 주관 수행)

## 2022년 충남연구원 인권통합교육 결과분석 및 인권친화적 일터 가이드라인 도출 연구

2022.06.30.

김마야(인권경영센터 센터장)  
공형구(인권경영센터 연구원)  
박준성(사회통합연구소 책임연구원)  
유영민(기획조정실 관리7과)  
이만두(인사복지팀 행정팀)  
이태호(충남경제교육센터 연구원)  
이혜란(충남미래인력개발사업센터 행정팀)  
전준복(경제산업연구실 연구원)  
조병욱(물환경연구센터 전담연구원)  
조 성(충남재난안전연구센터 센터장)  
\*가나다순 배열

충남연구원  
Chungnam Institute

충남연구원 인권통합교육연구 PPT 최종보고서①(22.06.30.)

1. 연구의 배경 및 필요성

연구의 배경 및 목적

<p><b>충남연구원 직급별 인권통합교육 실시</b></p> <p>충남연구원 업무지원 및 준연구실 등 외 2022년 3월 21일부터 24일까지 직급별 5단위 이상의 인권통합교육 실시</p> <p><b>2022년 충남연구원 인권통합교육 결과 종합적 정리</b></p>	<p><b>인식실태 파악 및 구성원간 공유 과정 필요</b></p> <p>인권통합 교육결과를 분석하여 연구원 구성원의 인식실태 파악 하고 구성원과 공유 과정이 필요</p> <p><b>직급별 인권인식에 대한 실태를 반영한 인권경영 실현 개선방안 제언</b></p>	<p><b>연구원 조직문화 개선 위한 가이드라인 필요</b></p> <p>연구원 조직문화 측면에서 개선안이 발견되어 이를 구성원과 함께 가이드라인 만드는 추가 작업이 필요</p> <p><b>충남연구원 인권친화적 일터 가이드라인 구성원에게 공유, 확산</b></p>
--	--	---

연구의 내용

<p><b>1 2022년 충남연구원 직급별 인권인식 실태 등 결과분석</b></p> <p>직급별 인권인식 실태조사 채용캠프를 활용한 일터 인권친화성 설문 직급별 인권경영 개선과제</p> <p>연구원의 좋은 점 연구원에서 사라져야 할 문화, 연구원 조직문화에서 개선할 점, 그 외 마련한 점 등</p>	<p><b>2 충남연구원 인권경영 실현을 위한 개선방안 연구</b></p> <p>인권친화적 일터를 만들기 위한 인권경영에 영향 가이드라인 정리, 도출 '충남연구원 규정·규칙·육은 내부지침 개정 등 제도개선방안 제시'</p>
---	--

충남연구원 인권통합교육연구 PPT 최종보고서②(22.06.30.)

2. 호칭 제대로 불러주기

④ 제언

내가 그의 이름을 불러 주었을 때,  
그는 나에게로 와서 뚝이 되었다.

**아, 너, 홍박사, 홍선생이 아닌  
직급으로 불러주세요.**

**호칭은 내가 처벌받기 위한 것이 아니라  
상대를 존중하고 있다는 것을  
말을 통해 보여주는 일입니다.**

**호칭의 습관은 서로 닮아갑니다.  
서로 존중하는 호칭과 대하는 존중의  
마음으로 되돌아옵니다.**

**올바른 호칭예절을 공유합니다.  
각 직책에 맞는 호칭, 기획경영실은 직책  
자를 제외하고 '선생님'으로, 연구실 및 센  
타는 박사님, 연구원님으로 통일**

5. 긍정적으로 소통하는 문화 만들기

④ 제언

**공감능력**

- 상대방의 말을 귀 기울여 듣는 게 우선입니다!
- 역지사지, 서로의 마음을 조금 더 이해하고 대화하자!
- 다 친절하게 지내지는 못해도 미워하지 말기!
- 따뜻한 말 한마디로 관계를 창조하자!
- 타인의 고통에 대한 공감력을 높이자!
- '때문에' → '덕분에'

**소신발언**

- 기회가 온다면 눈치 보지 않고 말하기!
- 궁지에 빠진 동료들을 외면하지 않겠다
- 공익적 의견 발현적 의견은 적극 제시하기, 문제를 덮지 말고 질의가제
- 정지질, 이간질, 뒷담화에 동참하지 않기!!

**메신저 매너**

- 근무 외 시간에 업무시하는 메신저를 활용해 보시는 것은 어떨까요?
- 메신저 발송내용은 공익과 사익을 구분, 사적 의견 제시는 가급적 자양하면 어떨까요?

충남연구원 인권통합교육연구 PPT 최종보고서③(22.06.30.)

자료 : 강마야 외(2022), 2022년 충남연구원 인권통합교육 결과분석 및 인권친화적 일터 가이드라인 도출 연구, 현안과제연구, 충남연구원.

20 ■ 현안과제연구

## ② 인권친화적 일터 가이드라인 제작 및 공유(<그림 3-6> 참고)

- 인권통합교육 결과분석을 바탕으로 1기 인권지킴이모임(10명)과 함께 ‘충남연구원 인권친화적 일터 가이드라인’ 도출 작업을 공동으로 진행(22.7.)
- ‘인권친화적 일터 가이드라인’ 작업은 결과적으로 ‘인권친화적 일터 만들기 5대 수칙 : 상호존중과 배려’로서 최종 제작되었고 전체 직원에게 공유, 복도에 상시 게시

<그림 3-6> 충남연구원 인권친화적 일터 가이드라인 도출 과정(인권지킴이모임)과 포스터



자료 : 강마야 외(2022), 2022년 충남연구원 인권통합교육 결과분석 및 인권친화적 일터 가이드라인 도출 연구, 현안과제연구, 충남연구원.

## ③ 임직원과 소통기구 구성 및 운영(<그림 3-7> 참고)

- 2022년에는 인권경영 제도를 공고히 하고 더 나아가 임직원간 소통·화합을 도모하기 위해 위원회, 기구, 기타 활동 운영
- 인권관련 도서 구입 및 비치, 안전지킴이(구급비상약) 비치, 행복발전소 2.0 중 ‘모두에게 토닥토닥 소통캠페인’ 중 하나인 행복우체통 비치, 공동체회복·치유 프로그램(국내 배낭여행) 제안 참여 등

<그림 3-7> 충남연구원 인권경영 관련 각종 활동



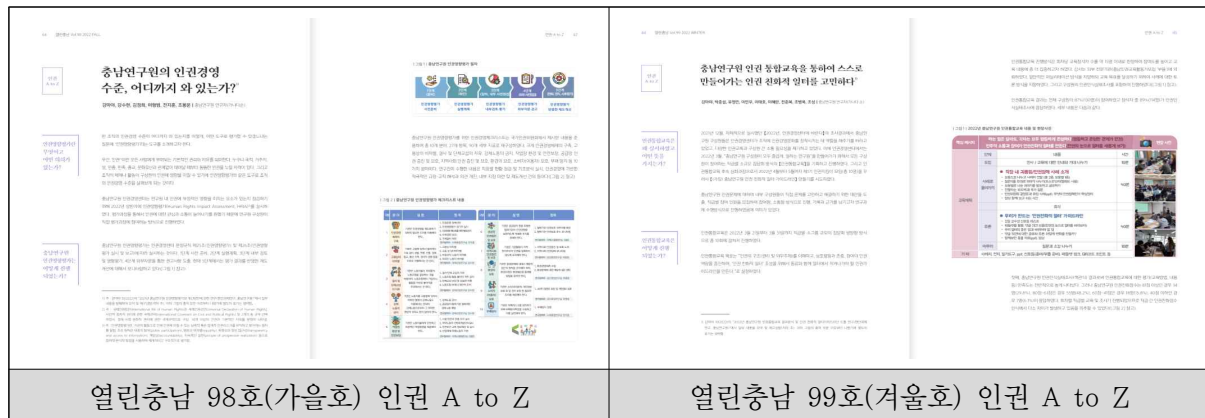
자료 : 충남연구원(2023), 2023년(2022년 실적) 기관경영평가 중 인권경영센터 작성부분.



#### ④ 인권경영 인식 제고를 위한 피드백 시스템(〈그림 3-8〉 참고)

- 인권교육 강사, 인권영향평가 참여자, 인권친화적 일터 가이드라인 참여자, 성희롱·성폭력 관련 교육 이수자(성희롱 등 고충상담위원)는 열린충남 ‘인권경영 AtoZ’에 참가 후기를 직접 작성, 인권경영 인식 제고를 위한 피드백 시스템 토대 구축
- 열린충남 97호 ‘충남연구원 인권교육을 마치고’(인권교육강사 작성)
- 열린충남 98호 ‘충남연구원 인권경영수준, 어디까지 와있는가’(구성원 작성)
- 열린충남 99호 ‘충남연구원 인권통합교육을 통하여 스스로 만들어가는 인권친화적 일터를 고민하다’(구성원 작성)
- 열린충남 100호 ‘성희롱·성폭력 고충상담원 교육, 그리고 충남연구원의 과제’(구성원 작성)

〈그림 3-8〉 충남연구원 열린충남 인권 A to Z 기고



자료 : 1. 충남연구원(2022), 열린충남 98호(가을호).  
2. 충남연구원(2022), 열린충남 99호(겨울호).

#### ⑤ 통합정보관리시스템 내 게시판 운영과 상시 정보공유(〈그림 3-9〉 참고)

- 연구원 통합정보관리시스템 내 게시판 공지운영을 통해 인권경영 관련 온라인 활동과 오프라인 정보발신·공유의 순환시스템 마련, 매월 업데이트
- 인권경영센터는 인권경영에 대한 정보를 충남연구원 주례회의 자료 형태로 전 직원에게 매주 수시 공유 중
- 제1기 인권지킴이 모니터단 운영을 통해 ‘인권통합교육 결과분석 및 인권 친화적 일터 가이드라인 도출’ 연구보고서 등 전체 공개

〈그림 3-9〉 충남연구원 통합정보관리시스템 내 인권경영 및 행복발전소 게시판 운영, 주례회의 자료 공지

인권경영및행복발전소공지						
검색어를 입력하십시오. <input type="text"/>						
		이동	삭제	등록	검색	전체목록보기
번호	제목	소속	직급	글쓴이	날짜	조회수
<a href="#">공지</a>	충남연구원 인권경영센터 직장내성당 신고접수 신청서(양식)	인권경영센터	연구원	최운청	2023-03-02	1148
<a href="#">공지</a>	충남연구원 인권경영센터 업무관련 목음공지	경제-산업연구부	연구위원	김매아	2023-02-24	1403
<input type="checkbox"/>	12 충남연구원 인권경영센터 직장내성당 신고접수 신청서(양식)	인권경영센터	연구원	최운청	2023-03-02	1148
<input type="checkbox"/>	11 충남연구원 인권경영센터 업무관련 목음공지	인권경영센터	연구위원	김매아	2023-02-24	1403
<input type="checkbox"/>	10 충남연구원 인권경영센터 인권친화적 일터만들기 5대 수칙	인권경영센터	연구원	최운청	2023-02-24	13
<input type="checkbox"/>	9 충남연구원 인권경영센터 자문기구 자체 논의 결과(1차 3차)	인권경영센터	연구원	최운청	2023-02-24	9
<input type="checkbox"/>	8 충남연구원 인권경영센터 자문기구 구성 및 시험 운영계획(안)	인권경영센터	연구원	최운청	2023-02-24	24
<input type="checkbox"/>	7 충남연구원 인권경영센터 2023년 주요 업무계획	인권경영센터	연구원	최운청	2023-02-24	16
<input type="checkbox"/>	6 CNI 공동체 회복 및 치유 프로그램	인권경영센터	연구원	최운청	2023-02-21	18
<input type="checkbox"/>	5 충남연구원 행복발전소 2.0 4차 회의	인권경영센터	연구원	최운청	2023-02-21	11
<input type="checkbox"/>	4 충남연구원 행복발전소 2.0 3차 회의	인권경영센터	연구원	최운청	2023-02-21	12
<input type="checkbox"/>	3 충남연구원 행복발전소 2.0 2차 회의	인권경영센터	연구원	최운청	2023-02-21	20
<input type="checkbox"/>	2 충남연구원 행복발전소 2.0 kick off 회의	인권경영센터	연구원	최운청	2023-02-21	13
<input type="checkbox"/>	1 충남연구원 행복발전소 2.0 운영계획	인권경영센터	연구원	최운청	2023-02-21	17

## 인권경영 및 행복발전소 게시판 운영(매월 업데이트)

인권경영센터		
구분	과거 추진 경과 (2022. 7. 11~2022. 7. 15.)	현재 추진 계획 (2022. 7. 18~2022. 7. 22.)
주요 추진 사항	<b>• 인권경영계획 수립 및 추진</b> - 상반기 인권경영 추진체계 점검(계속)	<b>• 인권경영계획 수립 및 추진</b> - 상반기 인권경영 추진체계 점검(계속) - 인권경영센터 추진결과 및 향후 계획 자료작성 준비
	<b>• 인권경영위원회 운영</b> - 상반기 임시회의 및 정기회의 총괄 검토(계속)	<b>• 인권경영위원회 운영</b> - 상반기 임시회의 및 정기회의 총괄 검토(계속)
	<b>• 인권정책 신고 구제(내.외부)</b> - 상반기 신청건 총괄 검토(계속)	<b>• 인권정책 신고 구제(내.외부)</b> - 상반기 신청건 총괄 검토(계속)
	<b>• 인권교육 연구 및 시행</b> - 인권통합교육 결과보고서 전체 공유	<b>• 인권교육 연구 및 시행</b> - 인권통합교육 결과보고서 간담회 계획
	<b>• 인권영향평가 연구 및 실태조사</b> - 2021년 인권영향평가 모니터링 및 2022년 인권영향평가 대응 준비(계속) - 도청 인권시책영향평가 자료 대응("기업과 인권"분야)	<b>• 인권영향평가 연구 및 실태조사</b> - 2021년 인권영향평가 모니터링 및 2022년 인권영향평가 대응 준비(계속) - 도청 인권시책영향평가 자료 대응(계속)
	<b>• 직장 내 상담 연봉</b> - 상반기 원내 구성원 상담접수건 총괄 검토	<b>• 직장 내 상담 연봉</b> - 상반기 원내 구성원 상담접수건 총괄 검토(계속)
	<b>• 기타 사항</b> - 행복발전소 2.0 4차 회의(07.12.화) - 도청 인권시책영향평가단 2차 회의(07.11.월)	<b>• 기타 사항</b> - 행복발전소 2.0 하반기 월간 자유 프로그램 계획(안) 준비 및 시연회(월), 의견수렴(5차 회의 대체) - 충남인권위원회 인권제도분과 논의 참여

## 주례회의 자료 공지(매주)

주 : 저자 작성함.



- 인권경영 현황을 파악하기 위한 정기적인 실태조서로 도내 공공기관 인권경영 대책회의 및 충남인권협의회 인권제도 분과 등 참석 및 확산 활동 수행

[illegible]

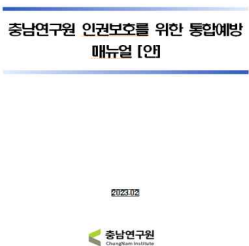
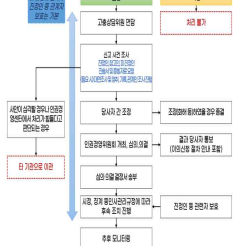
24 ■ 현안과제연구

## ● 구제절차 마련

### ① 통합예방 매뉴얼(안) 제작(〈그림 3-11〉 참고)

- 충남연구원 인권 보호를 위해 「양성평등기본법」, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「근로기준법」에 따라 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘의 예방과 조치에 필요한 사항을 규정하기 위해 「충남연구원 인권경영센터 운영규칙」(이하, 운영규칙이라 함)을 제정 및 시행
- 충남연구원 인권경영센터 운영규칙에 규정된 직장 내 괴롭힘 등과 관련 인권침해 예방 및 조치 절차를 보다 구체화하여 안내
- 인권침해 구제절차 안내 및 인권보호를 위하여 2022년에는 「충남연구원 인권보호를 위한 통합예방 매뉴얼」 제작

〈그림 3-11〉 충남연구원 인권보호를 위한 통합예방 매뉴얼(안)

	<p><b>III. 구제절차</b></p> <p><b>【1】 인권침해 예방 및 처리절차</b></p> <p><b>① 인권침해 판단기준</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>예방에 필요한 기준</b> : ① 업무의 성격 및 업무수행 방법, 업무시간, 업무장소, 업무환경 등 업무의 특성과 ② 업무의 내용과 업무의 수행 방법, 업무환경 등 업무의 특성과 ③ 업무의 성격 및 업무수행 방법, 업무시간, 업무장소, 업무환경 등 업무의 특성과 ④ 업무의 성격 및 업무수행 방법, 업무시간, 업무장소, 업무환경 등 업무의 특성과</li> </ul> <p><b>② 원칙과 기준(참조)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 예방 절차의 경우 처리 불가, 심정인 경우인 경우하여 처리</li> <li>○ 예방 내 괴롭힘, 성희롱 등 업무 내 괴롭힘에 해당</li> <li>○ 시간이 경과한 경우, 인권경영센터에 제보된 경우</li> <li>○ 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등 업무 내 괴롭힘에 해당</li> <li>○ 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등 업무 내 괴롭힘에 해당</li> </ul> <p><b>③ 구제절차</b> : ① 인권경영센터에 제보된 경우, 인권경영센터에 제보된 경우, 인권경영센터에 제보된 경우, 인권경영센터에 제보된 경우</p>	
충남연구원 인권보호를 위한 통합예방 매뉴얼(안) 표지	충남연구원 인권보호를 위한 통합예방 매뉴얼(안) ①	충남연구원 인권보호를 위한 통합예방 매뉴얼(안) ②

자료 : 충남연구원 인권경영센터(2023), 충남연구원 인권보호를 위한 통합예방 매뉴얼(안).

## ② 온라인과 오프라인 창구를 통한 상담 및 접수 진행

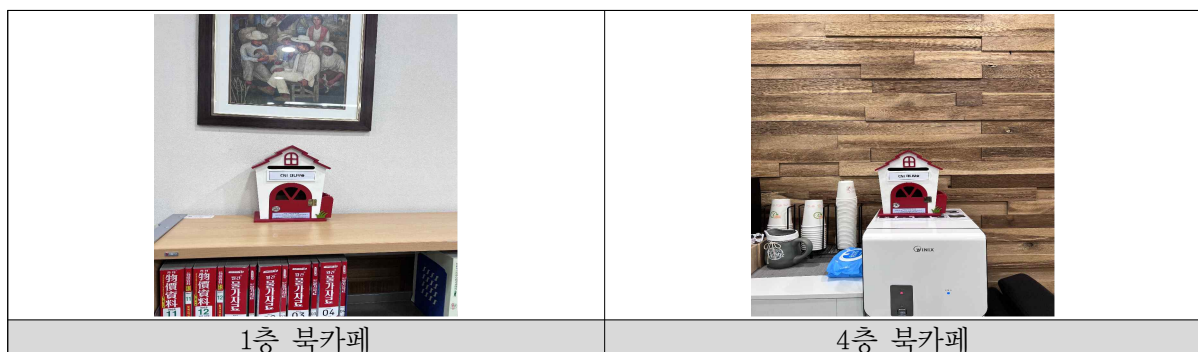
- 충남연구원은 인권침해 발생 시, 그리고 예방을 위해서 구체 절차 운영중에 있는데 주로 온라인과 오프라인을 통해 신고·상담 창구 활용
- 온라인의 경우, 사내 메신저를 통한 신고접수 가능, 홈페이지 내 온라인 인권침해 신고 (특히 직장 내 괴롭힘, 갑질), 성희롱·성고충 신고 게시판을 통해 신고 및 고충상담 (<그림 3-13>, <그림 3-14> 참고)
- 오프라인의 경우, 인권경영센터 직원, 성희롱 등 고충상담위원, 원내 2곳에 설치한 대나무숲 우체통을 통해 신고 및 고충상담(<표 3-5>, <그림 3-12> 참고)

<표 3-5> 충남연구원 인권침해 및 직장 내 상담창구(오프라인-직접 방문 및 전화상담)

구분	직원	전화	이메일
인권경영센터	강마야(센터장)	041-840-1210	kmaya@cni.re.kr
	최윤정	041-840-1152	ch2131@cni.re.kr
고충상담위원	공간환경연구실 김형철(남)	041-840-1145	raparam@cni.re.kr
	공간환경연구실 명형남(여)	041-840-1284	myunghn@cni.re.kr
자문기구	원내 구성원 11명	(전체)	(전체)

자료 : 충남연구원 인권경영센터(2023), 충남연구원 인권보호를 위한 통합예방 매뉴얼(안).

<그림 3-12> 충남연구원 인권침해 및 직장 내 상담창구(오프라인-대나무숲 우체통)



자료 : 충남연구원 인권경영센터(2023), 충남연구원 인권보호를 위한 통합예방 매뉴얼(안).

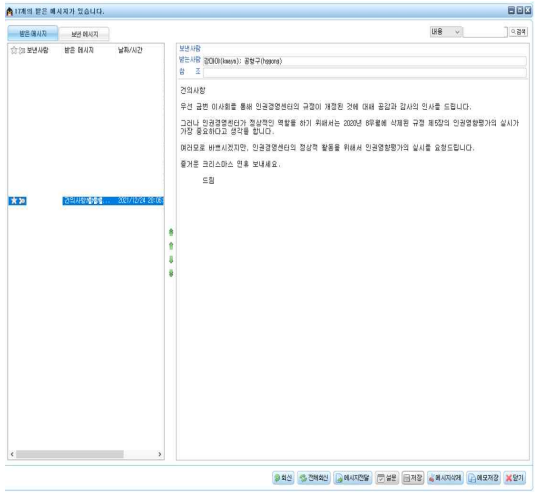
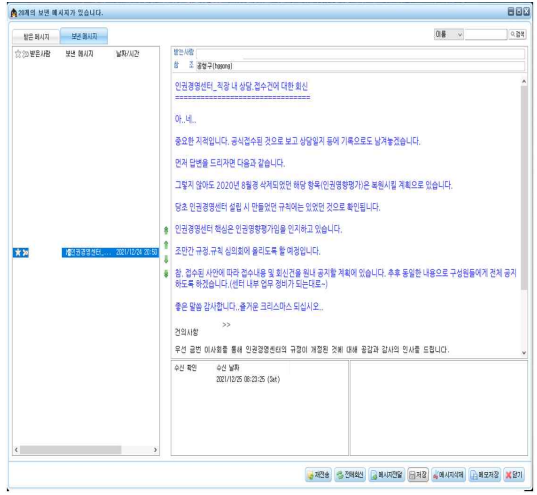
- 인권침해 외에 직장 내 상담 건 등은 인권경영센터 자문기구를 운영하는 중인데 주로 근무환경개선 및 제도개선 등 직장 내 고충 상담 문의 다수, 시안에 따라 구성원 의사수렴이 필요한 사안, 경영진의 판단이 필요한 사안 등 구분, 대응(〈표 3-6〉 참고)

〈표 3-6〉 충남연구원 인권침해 및 직장 내 상담창구(오프라인-자문기구 운영 사례)

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인원 : 약 10명(인권경영센터 및 기획경영실 실무자, 고충상담위원, 직급별/성별 안배)</li> <li>○ 운영기간 : 2022년 12월 구성 완료, 23년 1월부터 운영, 매월 1회, 첫째주 월요일, 1시간~1시간 반 소요 (첫해인 만큼 시범 운영 기간)</li> <li>○ 논의범위 : 접수된 안건 중 공익성 등 우선순위 기준 설정하여 논의, 자문</li> <li>○ 운영방법 : 자문기구 논의→원장 보고→의사결정 과정(원장 보고, 기획경영실 내부 결재) →① 즉시 시행, ② 제도개선 검토 및 권고, ③ 규정·규칙 재개정 등 →회신 혹은 공지</li> <li>○ 접수원칙 : 직장 내 상담접수는 실명접수 건에 한해서 처리, 인권업무와 직접 연관이 있는 건에 한해서 처리(단, 그 외의 경우는 공익성 등을 고려하여 자체 판단 후 결정)</li> <li>○ 운영예산 : 인권경영센터 사무관리비</li> <li>○ 기타실무 : 직장 내 상담접수 신청서 양식, 논의결과 등 추후 공지</li> </ul>		
유형	구분	주요 내용
근로환경개선	공간 사용 면적 문제 제기	리모델링에 관련 사항 반영토록 요청
근로환경개선	연구원 근무공간 환경개선	사무용 기기, 의자 및 책상 등 작업환경 개선
제도개선	공용차량관리 관련 문의	관련 법률 사항으로, 자문 받아 자문사항 관련부서 전달(경영지원팀 전달/답변 요청)
제도개선	무기계약직 임금구조 개선	TF 마련하여 관련 사항 논의 및 협의 예정 (인사복지팀 전달/답변 요청)
제도개선	임금체계 문제제기	의사결정기구 임금체계 개선 TF 운영 중 (인사복지팀 전달/답변 요청)
제도개선	인력채용시스템 개선	연구원 내 공식 프로세스에 의견 내용 제시
<div> <div> <p>충남연구원 인권경영센터</p> <p>주요 내용</p> <p>1. 운영원칙 : 충남연구원 인권경영센터(주최) 자문기구 구성 및 운영 계획(안)</p> <p>2. 운영방법 : 자문기구 구성 및 운영 계획(안)</p> <p>3. 운영예산 : 인권경영센터 사무관리비</p> <p>4. 기타실무 : 직장 내 상담접수 신청서 양식, 논의결과 등 추후 공지</p> </div> <div> <p>인권경영센터 자문기구 회의장면①</p> </div> <div> <p>인권경영센터 자문기구 회의장면②</p> </div> </div>		
<p>인권경영센터 자문기구 구성 및 운영(2022년 12월)</p>		

자료 : 충남연구원(2023), 2023년(2022년 실적) 기관경영평가 중 인권경영센터 작성부분.

〈그림 3-13〉 충남연구원 인권침해 및 직장 내 상담절차(온라인-사내메신저 사례)

신고접수	
<p>■ 접수일 : 2021.12.24. 금요일, 오후 08:06</p> <p>■ 접수자 : 000</p> <p>■ 접수방식 : 사내메신저 쪽지</p> <p>■ 사건유형 : 인권영향평가 규칙개정 반영</p> <p>우선 금번 이사회를 통해 인권경영센터의 규정이 개정된 것에 대해 공감과 감사의 인사를 드립니다.</p> <p>그러나 인권경영센터가 정상적인 역할을 하기 위해서는 2020년 8월에 삭제된 규정 제5장 인권영향평가 실시가 가장 중요하다고 생각을 합니다.</p> <p>여러모로 바쁘시겠지만, 인권경영센터의 정상적 활동을 위해서 인권영향평가의 실시를 요청 드립니다.</p>	
회신결과	
<p>■ 접수일 : 2021.12.24. 금요일, 오후 08:50</p> <p>■ 접수자 : 000</p> <p>■ 접수방식 : 사내메신저 쪽지</p> <p>■ 사건유형 : 인권영향평가 규칙개정 반영</p> <p>아..네..000님..</p> <p>중요한 지적입니다. 공식접수된 것으로 보고 상담 일지 등에 기록으로도 남겨놓겠습니다.</p> <p>먼저 답변을 드리자면 다음과 같습니다.</p> <p>그렇지 않아도 2020년 8월경 삭제되었던 해당 항목 (인권영향평가)은 복원시킬 계획으로 있습니다.</p> <p>당초 인권경영센터 설립 시 만들었던 규칙에는 있었던 것으로 확인됩니다. 인권경영센터 핵심은 인권영향평가임을 인지하고 있습니다.</p> <p>조만간 규정.규칙 심의회에 올리도록 할 예정입니다. 참, 접수된 사안에 따라 접수내용 및 회신건을 원내 공지할 계획에 있습니다. 추후 동일한 내용으로 구성원들에게 전체 공지하도록 하겠습니다.(센터 내부 업무 정비가 되는대로~)</p>	

주 : 저자 작성함.



〈그림 3-14〉 충남연구원 인권침해 및 직장 내 상담절차(온라인-홈페이지 게시판 사례)

**직원소통광장** | 성희롱,성고충 신고

총 : 0건 | PAGE : 1/1

번호	제목	파일	조회수	작성자	작성일
내용이 없습니다.					

**직원소통광장** | 인권침해(특히 직장 내 괴롭힘,갑질)신고

총 : 0건 | PAGE : 1/1

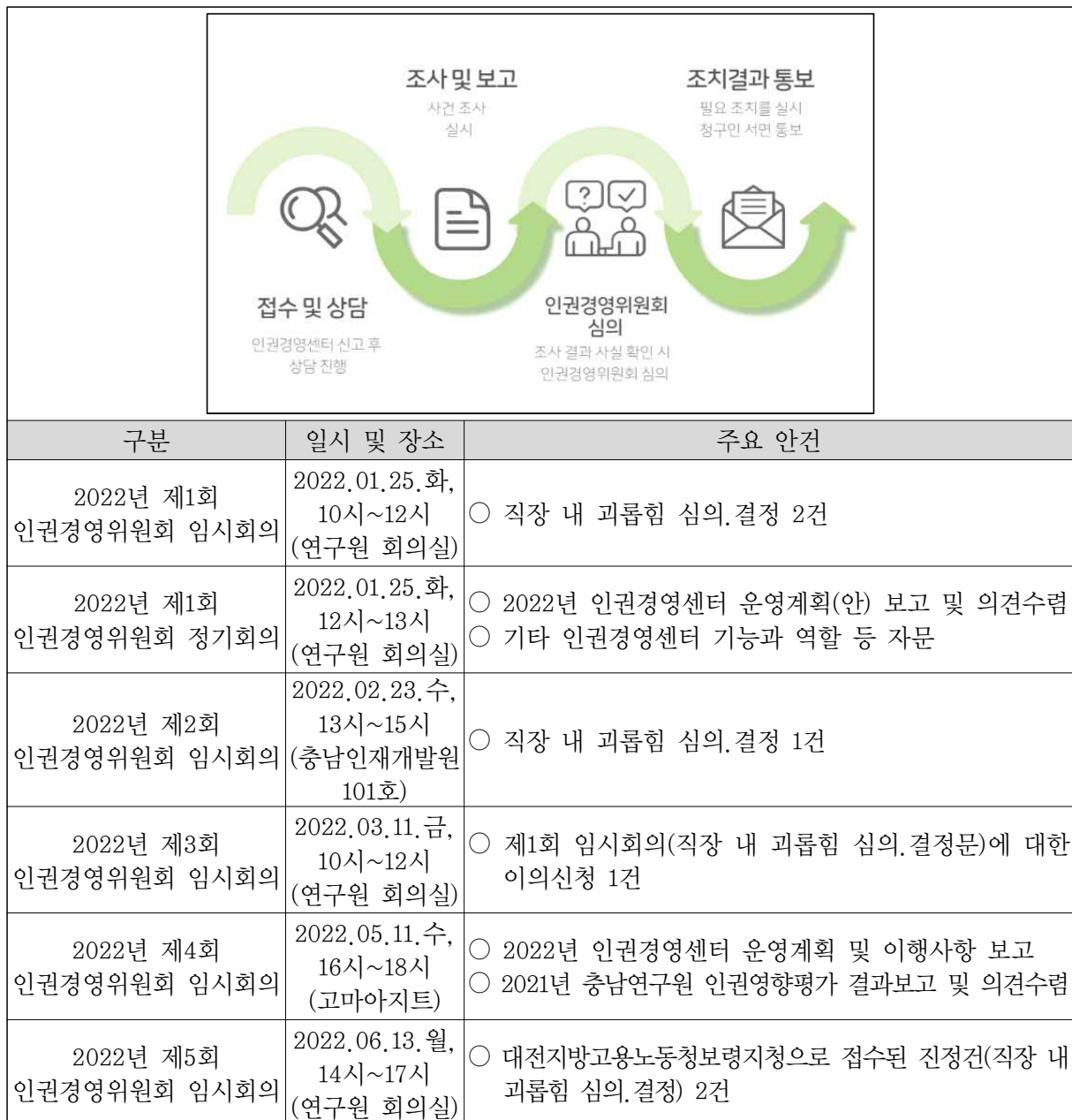
번호	제목	파일	조회수	작성자	작성일
내용이 없습니다.					

자료 : 1. 충남연구원 누리집(<https://www.cni.re.kr/main/board/list.do?mid=284&boBaNo=114>, 검색일자:2023.05.01.)  
 2. 충남연구원 누리집(<https://www.cni.re.kr/main/board/list.do?mid=283&boBaNo=113>, 검색일자:2023.05.01.)

③ 인권침해 구제절차 프로세스 운영(<그림 3-15>, <표 3-7> 참고)

- 인권침해구제의 진정 건은 접수 및 상담, 조사 및 보고, 인권경영위원회 심의, 조치결과와 통보 등까지 (2022년 접수 건에 한해서 살펴보면) 약 2~6개월 정도 소요
- 충남연구원은 인권침해 진정 건 대응하기 위해서 인권경영위원회를 통해서 운영하였고 2022년 정기회의 1회, 임시회의 5회 진행

<그림 3-15> 충남연구원 인권침해 구제절차 프로세스에 의한 인권경영위원회 회의개최



자료 : 충남연구원(2023), 2023년(2022년 실적) 기관경영평가 중 인권경영센터 작성부분.



〈표 3-7〉 충남연구원 인권침해구제 진정건 접수부터 구제까지 걸리는 소요기간(2022년 접수 기준)

구분	최초접수 일자	조사실시 (진정인, 피진정인)	조사결과 보고서	인권경영 위원회 임시회의 안전상정	인권침해 심의 결정서 결과 통보 (진정인, 피진정인)	인권침해 결정문에 따른 화해권고 조치이행 등	인권경영 위원회 임시회의 안전재상정	당사자 이의신청 (제37조 의거 7일 이내)	인권경영 위원회 임시회의 안전재상정	외부기관 신고대응 및 결과보고	인권경영 위원회 임시회의 안전재상정	구제절차 완료(최종)
A씨 인권침해 접수건	2021.12.13.	2022.01.13. ~ 01.19.	2022.01.23.	2022.01.25.	2022.01.26.	2022.01.28.	2022.02.08. ~ 02.14. (서면심의) 2022.02.23. (대면심의)	2022.02.24. 2022.03.10.	2022.03.11.	2022.03.31. ~ 07.06. (고용노동청 신고)	2022.06.13.	2022.06.13. ~ 07.06. * 약 6개월 소요
B씨 인권침해 접수건	2022.01.14.	2022.01.14. ~ 01.19.	2022.01.23.	2022.01.25.	2022.01.26.	2022.01.28.	2022.02.08. ~ 02.14. (서면심의) 2022.02.23. (대면심의)	2022.02.24. 2022.03.10.	2022.03.11.	2022.03.31. ~ 07.06. (고용노동청 신고)	2022.06.13.	2022.06.13. ~ 07.06. * 약 6개월 소요
C씨 인권침해 접수건	2021.12.27.	2022.01.06. ~ 02.03.	2022.02.03.	2022.02.23.	2022.03.07.							2022.03.07. * 약 2개월 소요
D씨 인권침해 접수건	2022.02.03.					2022.05.12. ~ 06.23. (심리회복 프로그램 이행)						피진정인 퇴사 (22.01.31.) 로 사건종결

## 점검결과 및 유사 사례

### ● 인권경영체제의 구축 분야 체크리스트 자가진단 정량점검 결과(〈표 3-8〉 참고)

- 인권존중 정책선언, 인권영향평가의 정기적 실시, 인권경영 제도화를 위한 필요조치, 인권경영성과, 구제절차 마련 등 5개 항목 전체 총평은 모두 ‘이행’인 것으로 나타남.
- 인권존중 정책선언, 인권영향평가의 정기적 실시, 인권경영 제도화를 위한 필요조치, 인권경영성과, 구제절차 마련 등 5개 항목, 21개 지표를 점검한 결과 2개 지표를 제외하고는 ‘이행’한 것으로 나타남.
- 2개 지표는 ‘인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 시의성 있게 개선되고 있는가?’와 ‘인권영향평가를 할 때 연구원 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의를 하였는가?’로서 미이행, 일부는 보완준비가 필요한 것으로 나타남.

### ● 인권경영체제의 구축 분야 체크리스트 자가진단 정성점검 결과(〈표 3-9〉 참고)

- 인권존중 정책선언, 인권영향평가의 정기적 실시, 인권경영 제도화를 위한 필요조치, 인권경영성과, 구제절차 마련 등 5개 항목의 평균 이행을 88%인 것으로 나타남.
- 인권존중 정책선언과 인권영향평가의 정기적 실시는 각 85%, 인권경영 제도화를 위한 필요조치, 인권경영성과, 구제절차 마련은 각 90% 인 것으로 나타남.
- 인권존중 정책선언 항목에서는 2020년 인권정책선언 공개 이후 재검토 및 개선 과정, 전달과정에는 부족한 측면이 있어서 보완 필요
- 인권영향평가의 정기적 실시 항목에서는 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의 측면에서, 2022년 인권영향평가는 다양한 직급이 참여하여 절차적 합리성 충족하였으나 상기 내용에 해당하는 개인 또는 집단의 선정이나 기준 설정에 설명 자료 부족으로 내용적 합리성 판단 모호한 부분이 존재
- 인권경영 제도화를 위한 필요조치 항목에서는 인권경영센터의 활동 지속성 유지를 위한 기반 마련 필요
- 구제절차 마련 항목에서는 인권침해 및 고충 상담 건에 대한 세부 구제 절차의 업무지침 공유 과정 미흡, 기획경영실과의 업무 협조를 통한 체계 강화 필요

〈표 3-8〉 충남연구원 인권경영체제의 구축 : 체크리스트 자가진단 정량점검 결과

항목	지표	점검 결과				
		이행	미이행	보완 필요	정보 없음	해당 없음
1. 인권존중 정책선언	인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명된 것인가?	√				
	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 관련 이해관계자들에게 전달되었는가?	√				
	전체 총평	●				
2. 인권영향평가 정기적 실시	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 시의성 있게 개선되고 있는가?		√			
	국내법뿐만 아니라 국제 차원 인권규범을 인지하였는가?	√				
	인권영향평가를 할 때 연구원내부와 연구원외부의 전문가를 참여시켰는가?	√				
	인권영향평가를 할 때 연구원 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의를 하였는가?			√		
	인권영향평가는 정기적으로 실시하고 있는가?	√				
	전체 총평	●				
3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	연구원은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치하였는가?	√				
	연구원은 인권준수 감시 장치를 마련했는가?	√				
	연구원은 구성원이 참고할 수 있는 인권경영 가이드라인을 제정하여 구성원들에게 적절히 안내하고 있는가?	√				
	연구원은 임직원을 대상으로 정기적인 인권교육을 실시하고 있는가?	√				
	전체 총평	●				
4. 인권경영 성과	인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인하고 있는가?	√				
	인권경영 성과를 확인할 때 영향을 받은 이해관계자를 포함하여 내·외부의 전문가로부터 의견을 듣는가?	√				
	인권경영 성과의 점검 결과는 연구원 내에서 상부로 보고하는 절차를 가지고 있는가?	√				
	인권경영의 성과에 대한 보고는 공식으로 정기적으로 이루어지고 있는가?	√				
	인권경영 현황을 파악하기 위한 정기적인 실태조사를 실시하고 있는가?	√				
	전체 총평	●				
5. 구제절차 마련	연구원은 제도화된 구제절차를 보유·운영하고 있는가?	√				
	구제절차는 접근과 이용이 용이한가? (온라인+오프라인)	√				
	구제절차에 따른 결과는 관련 이해관계자에게 신속하게 제공되는가?	√				
	피해자가 연구원의 구제절차를 이용할 경우 피해자에 대한 비밀을 보장하고, 기타 불이익을 받지 않도록 하고 있는가?	√				
	구제절차는 개별적인 문제해결에 그치지 않고, 고충의 원인이 구조적인 경우에는 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함해 조치하고 있는가?	√				
	전체 총평	●				

주 : 저자 작성함.

〈표 3-9〉 충남연구원 인권경영체제의 구축 : 체크리스트 자가진단 정성점검 결과

항목	세부내용						
1. 인권존중 정책사항							85%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권정책선언 기관장이 표명(2020년)</li> <li>· 인권정책선언문 및 관련 동영상, 보도자료 기관 홈페이지 게시</li> <li>· 인권정책선언에 입각하여 연구원 인권경영에 이바지하고자 노력 중</li> </ul>					
	보완사항	· 2020년 인권정책선언 공개 이후 재검토 및 개선 과정, 전달과정에는 부족한 측면이 있음					
2. 인권영향 평가 정기적 실시							85%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 국내법 및 국제 차원 인권 규범을 바탕으로 인권영향평가 실시</li> <li>· 연구원 내부 연구진 및 기획경영실 참여, 이후 보고서 외부전문가(인권경영위원)에게 검토 요청</li> <li>· 2020년부터 인권영향평가 정기적 실시 중</li> </ul>					
	보완사항	· 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의 측면에서, 2022년 인권영향평가는 다양한 직급이 참여하여 절차적 합리성 충족. 단, 상기 내용에 해당하는 개인 또는 집단의 선정이나 기준 설정에 설명자료 부족으로 내용적 합리성 판단 모호					
3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치							90%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권경영센터 운영 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구원 인권친화적 일터 가이드라인 제정 및 안내</li> <li>- 인권침해 등 구제절차 진행</li> <li>- 인권교육 진행, 공동체 회복·치유 프로그램 등의 업무로 확장</li> </ul> </li> </ul>					
	보완사항	· 인권경영센터의 활동 지속성 유지를 위한 기반 마련 필요					
4. 인권경영 성과							90%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권경영 4단계를 모두 마련하여 운영 중</li> <li>· 인권경영위원회 구성하여 운영</li> <li>· 온라인, 오프라인(대나무 숲)을 통한 진정 접수</li> <li>· 인권경영에 대한 정보를 주례회의, 결과보고서 등을 통해 전직원 공유</li> <li>· 인권경영 현황 파악을 위한 외부활동 진행</li> </ul>					
	보완사항	해당사항 없음					
5. 구제절차 마련							90%
	실적사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 충남연구원 인권보호를 위한 통합예방 매뉴얼(안) 제정</li> <li>· 충남연구원 인권침해 구제절차 운영</li> <li>· 충남연구원 인권경영위원회 운영 등을 통한 인권침해 진정 건 대응</li> <li>· 사전예방을 위한 노력으로 인권통합교육, 인권영향평가, 고충상담위원 배치 등 실행</li> <li>· 구제절차에 대한 평가, 직장 내 상담 등은 인권경영센터 자문기구 운영을 통해 대응</li> </ul>					
	보완사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권침해 및 고충 상담 건에 대한 세부 구제 절차의 업무지침 공유 과정 미흡</li> <li>- 기획경영실과의 업무 협조를 통한 체계 강화 필요</li> </ul>					
평균 이행율		88%					

주 : 저자 작성함.

## 2.2. 공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야

### 이행여부

#### ● 협력기관 인권 보호 의무이행 확인(<표 3-10> 참고)

##### ① 2021년(강마야 외, 2022)

- 충남연구원의 협력기관과의 계약 등에 있어 표준계약에 따라 진행하고 있어, 여기에 포함되지 않는 협력기관의 인권보호 의무이행 확인 등이 이루어지고 있지 않음.
- 이에 따라 계약에 의한 협력기관과의 관계에서 충남연구원은 계약의 성실한 이행에 중점을 두고 있으나, 인권 보호 및 존중의 관점에서 이행하고 있는 상황에 대해 파악 하고 있지 못함.
- 연구원 개개인 차원에서 이루어지는 협력기관과의 관계에 있어 긴급성에 의한 요구 (긴급한 성과품 요청 등)가 이루어지고 있음.

##### ② 2022년

- 협력기관 인권보호 의무 이행 분야 4개 지표 중 이행중인 사항은 3개 지표, 자료 없는 지표는 1개인 것으로 파악되었음.
- 공급업자, 협력연구원 인권보호 상황 평가 및 결과에 따른 협력연구원 선정 절차의 지표는 관련자료가 없었음.
- 전반적으로 제출된 자료가 체크리스트 항목 내용과 부합하지 않았던 한계 있음.
- 세부적으로 살펴보면, 여성기업, 장애인표준사업장 제품 구매 및 사용은 이루어지고 있는 것으로 나타남. 즉, 사회적 기업, 장애인 기업 구입 총액 비율은 9.9%로 총 물품 구매비용 12억 중 1.2억이 구매되고 있음. 주로 사무용품, 복사용지, 홍보 용품, 출판·인쇄 제품들이 사용되고 있음(<표 3-10> 참고).
- 세부적으로 살펴보면, 외부의 개인 또는 기관과의 계약에서 ‘근로자 권리보호 이행 서약서’(제출자료 확인)를 작성하고 있었음. 계약 시 조달청 나라장터를 통하여 공급업자, 협력기관과의 표준계약서를 활용하여 사용 중인 것으로 나타남. 여성기업 확인서로 계약 시 우대하고 있음(<그림 3-16> 참고).

〈표 3-10〉 충남연구원 사회적 기업과 장애인 기업으로부터 구입비율 및 구매 내역

물품구매총액(원)	사회적기업과 장애인기업 구입총액(원)	구매비율(%)
1,237,270,103	122,583,190	9.9



연번	구입내역	구입금액(원)	구입처	비고
1	사무용품	5,539,020	(주)다정플러스 충남지사	사회적기업
2	PC	74,421,170	(주)레드스톤시스템	사회적기업
3	도서인쇄	20,098,300	(주)열린문디자인	사회적기업
4	홍보물품	2,000,000	농업회사법인내포(주)	예비사회적기업
5	도서인쇄	11,217,200	사회적협동조합 우리동네	사회적협동조합
6	복사용지 등	9,307,500	충청남도장애인생산품판매시설	장애인기업
총합계		122,583,190	-	-

주 : 저자 작성함.

〈그림 3-16〉 충남연구원 표준계약서(좌)와 여성기업 확인서(우)

### 용역계약서

\* 본 계약은 당사자 간에 체결된 것으로, 계약자(당사자)의 동의에 따라 체결된 것으로 인정됩니다.

▶ 당사자

발주자: **충남연구원**

수령자: **충남연구원**

주소: **충청남도 천안시 동남구 천안대로 149**

대표자: **김영호**

직책: **연구기획팀장**

전화: **041-200-1111**

팩스: **041-200-1111**

이메일: **chungnam@chungnam.ac.kr**

▶ 계약상대자

종업원: **2019년 11월 19일** ~ **2020년 12월 31일** (기간)

주소: **충청남도 천안시 동남구 천안대로 149**

대표자: **김영호**

직책: **연구기획팀장**

전화: **041-200-1111**

팩스: **041-200-1111**

이메일: **chungnam@chungnam.ac.kr**

### 여성기업 확인서

발급일자: 제 0125-2019-08406 호

1. 기 업 명: **중부인터넷디자인**

2. 사업자등록번호: **305-25-47562**

3. 주 업 종: **제조업**

4. 대 표 자: **한성화**

5. 주 소 (본점): **충청남도 공주시 공주대학교 41**

유효기간: 2019. 11. 30. ~ 2022. 11. 29.

「여성기업지원에 관한 법률」 제2조 및 같은 법 시행령 제2조에 따른 여성기업에 해당함을 확인합니다.

2019년 11월 19일

**충남지방중소벤처기업청장**

충남연구원 (본문)재무관 귀하

2023. 2. 23.

### 표준용역계약서

### 여성기업 확인서

### 충남연구원 근로자 보호 이행 서약서

주 : 저자 작성함.

〈표 3-11〉 충남연구원 협력기관 인권보호 의무이행 확인을 위한 항목과 지표

항목	지표	자료유무	이행여부
1. 협력기관 인권보호 의무이행 확인	연구원은 공급업자 등을 포함한 협력연구원의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력연구원을 선정하는 절차를 가지고 있는가?	X	?
	연구원은 외부의 개인 또는 연구원과 맺는 모든 계약에서 인권을 보호하고 존중하는 관점으로 이를 이행하고 있는가?	○	○
	연구원은 여성기업 제품, 장애인표준사업장 제품 등의 구매 및 사용을 적극 장려하고 있는가?	○	○
	연구원은 공급업자 등을 포함한 협력기관 등과 표준계약서 사용을 의무화 하고 있는가?	○	○

주 : 저자 작성함.

## ● 협력기관 준수 모니터링(〈표 3-12〉 참고)

### ① 2021년(강마야 외, 2022)

- 충남연구원과 협력기관에 대한 관계는 계약 및 협약에 의해 이루어지고 있으나, 계약 및 협약에 인권 관련 내용은 없어 협력기관에 대한 인권보호 준수여부를 파악하기 어려움.
- 이에 따라 협력기관의 인권보호 및 준수여부를 모니터링하고 있지 않음.

### ② 2022년

- 확인결과 2개 지표 중 인권보호 준수 여부는 미이행, 인권침해 시정 모니터링은 “정보없음”으로 파악되었음.
- 주요 협력기관 등의 인권보호 준수여부는 미이행, 인권침해 시정 관련 모니터링 여부는 “자료없음”으로 이행하지 못하고 있는 것으로 판단됨.
- 충남연구원에서 이루어지는 계약 및 협약과 관련한 자료를 검토하였으나, 제출된 자료는 주요 협력기관 등의 인권보호 준수여부 모니터링과 관련한 활동이라 판단할 수 없는 것으로 나타남.

〈표 3-12〉 충남연구원 협력기관 인권보호 준수 모니터링을 위한 항목과 지표

항목	지표	자료유무	이행여부
2. 협력기관 인권보호 준수 모니터링	연구원은 주요 협력기관 등의 인권보호 준수여부를 정기적으로 모니터링하고 있는가?	○	X
	연구원은 모니터링 결과 협력기관 등의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절(계약취소 등)을 고려하고 있는가?	X	?

주 : 저자 작성함.



## ● 지역사회 인권증진 및 보호 노력(〈표 3-13〉 참고)

### ① 2021년(강마야 외, 2022)

- 충남연구원은 지역주민 우선고용, 사회공헌, 지역업체 우선 계약과 생산제품 우선구매 등의 지침을 적용하고 있음(확인 필요, 기획조정실이 제시한 관련자료인 ‘충남연구원 연구과제 시행지침’에서는 관련 내용을 확인할 수 없음). 충남연구원 인권경영센터 운영규칙에서 “충남연구원의 임직원과 이해관계자(유관기관, 업무계약자, 지역주민 등)의 인권보호”를 목적으로 하고 있기 때문에 인권경영센터는 연구원 임직원이 연구원 외부에 인권을 침해했을 경우 신고 및 구제절차를 운영할 수 있을 것으로 판단됨(인권경영센터 확인 필요).
- (지역사회 인권침해 모니터링) 연구원은 지역사회의 인권침해 여부를 모니터링하거나 시정조치하고 있지 않음(체크리스트 점검 결과가 맞는지 확인 필요함. 규정은 있는 것으로 보아야 함). 다만 인권경영센터 운영규칙 제9조(도민의 인권보호)에는 다양한 이해관계자에게 연구원의 인권경영 정책을 알리고 이행을 위해 지원하고 협력한다는 내용이 포함되어 있기 때문에 관련 규정이 마련되어 있다고 평가할 수도 있음.

### ② 2022년

- 지역사회 인권증진 및 보호 노력 분야에서 2개 지표 중 지역 주민들의 이익과 관련한 자료는 존재하나 지표와의 정합성이 낮은 근거로 판단되며, 지역주민들의 인권침해와 관련한 자료는 미제출됨.
- 연구원의 연구활동은 충청남도 도민들을 대상으로 하여 공익과 주민 편익을 위하여 수행됨에 따라 주민들의 이익과 관련한 근거로 판단할 수 있으나, 직접적인 편익과 수익 측면에서는 근거가 모호함.
- 지표에서 요구하는 고용, 사회공헌, 지역업체 우선 계약과 생산제품 우선구매 등의 노력과 근거로 판단되어야 함.
- 연구원의 연구활동으로 인권침해를 받은 지역주민 구제 창구 지표는 제출된 관련 자료가 없어 판단이 불가능함.

〈표 3-13〉 충남연구원 지역사회 인권증진 및 보호 노력을 위한 항목과 지표

항목	지표	자료유무	이행여부
3. 지역사회 인권증진 및 보호노력	연구원은 연구원 활동을 하면서 지역주민의 이익을 고려하고 있는가?(고용, 사회공헌, 지역업체 우선 계약과 생산제품 우선구매 등)	○	X
	연구원은 연구원 활동으로 인권침해를 받은 지역주민들이 연구원에 구제 요청할 수 있는 창구를 가지고 있는가?	X	?

주 : 저자 작성함.

### ● 지역사회 인권 침해 모니터링(〈표 3-14〉 참고)

#### ① 2021년(강마야 외, 2022)

- 연구원은 지역사회의 인권침해 여부를 모니터링하거나 시정조치하고 있지 않음(체크리스트 점검 결과가 맞는지 확인 필요함. 규정은 있는 것으로 보아야 함). 다만 인권경영센터 운영규칙 제9조(도민의 인권보호)에는 다양한 이해관계자에게 연구원의 인권경영 정책을 알리고 이행을 위해 지원하고 협력한다는 내용이 포함되어 있기 때문에 관련 규정이 마련되어 있다고 평가할 수도 있음.

#### ② 2022년

- 지역사회 인권침해 모니터링 분야의 2개 지표 중 지역사회 인권침해 여부 모니터링 자료는 1건, 인권침해시 처벌과 보상 여부 지표의 자료는 ‘정보없음’으로 나타남.
- 지역사회 인권침해 모니터링 분야의 이행여부는 직접적인 이행을 위한 근거 자료라 할 수 없으며, 유사시 홍보기능 파트에서 대응이 가능할 것으로 판단됨.
- 연구원의 인권침해 사실 확인과 후속조치에 관한 지표는 관련자료가 없어서 판단할 수 없음.

〈표 3-14〉 충남연구원 지역사회 인권 침해 모니터링을 위한 항목과 지표

항목	지표	자료유무	이행여부
4. 지역사회 인권침해 모니터링	연구원은 연구원활동에 의한 지역사회 인권침해 여부를 정기적으로 모니터링하고 있는가?	○	X
	연구원은 모니터링 결과 연구원의 인권침해 사실이 드러나면 시정조치하고, 관련자의 처벌 또는 필요한 경우 적절한 보상을 제공하고 있는가?	X	?

주 : 저자 작성함.

## 점검 결과 및 유사 사례

### ● 공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야 체크리스트 정량점검 결과(〈표 3-15〉 참고)

- 협력기관 인권보호 의무이행 확인, 협력기관 인권보호 준수 모니터링, 지역사회 인권 증진 및 보호노력, 지역사회 인권침해 모니터링 등 4개 항목 전체 총평은 ‘보완필요’인 것으로 나타남.
- 협력기관 인권보호 의무이행 확인, 협력기관 인권보호 준수 모니터링, 지역사회 인권 증진 및 보호노력, 지역사회 인권침해 모니터링 등 4개 항목, 10개 지표를 점검한 결과 3개 지표를 제외하고는 미이행, 정보가 없는 것으로 나타남.
- 3개 지표는 ‘② 연구원은 외부의 개인 또는 연구원과 맺는 모든 계약에서 인권을 보호하고 존중하는 관점으로 이를 이행하고 있는가?’, ‘③ 연구원은 여성기업 제품, 장애인표준사업장 제품 등의 구매 및 사용을 적극 장려하고 있는가?’, ‘④ 연구원은 공급업자 등을 포함한 협력기관 등과 표준계약서 사용을 의무화 하고 있는가?’로서 이행하는 것으로 나타남.

### ● 공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야 체크리스트 정성점검 결과(〈표 3-16〉 참고)

- 협력기관 인권보호 의무이행 확인, 협력기관 인권보호 준수 모니터링, 지역사회 인권 증진 및 보호노력, 지역사회 인권침해 모니터링 등 4개 항목의 평균 이행율 12.5%인 것으로 나타남.
- 협력기관 인권보호 의무이행 확인은 50%이고 나머지 협력기관 인권보호 준수 모니터링, 지역사회 인권증진 및 보호노력, 지역사회 인권침해 모니터링은 0%인 것으로 나타남.
- 협력기관 인권보호 의무이행 확인 항목에서는 계약 시 인권보호 관련 점수 기준 선정 등의 개선 필요
- 협력기관 인권보호 준수 모니터링 항목에서는 협력기관 등의 인권 보호 준수 모니터링과 관련된 추진 실적은 없었으며, 지표 관리 측면에서 기구와 시스템 보완 필요하고 모니터링을 위한 협력기관의 범위 설정과 공급망 인권증진 및 보호를 위한 향후 노력 필요
- 지역사회 인권증진 및 보호노력 항목에서는 고용 시 지역인재 우선채용, 지역업체 우대, 연구원 모임과 행사, 지역사회 봉사활동 실시 등의 프로그램 필요, 현행 제도에서 추진 가능한 사업을 추진하고 지역사회에 기여할 수 있는 활동과 제도 도입 필요
- 지역사회 인권침해 모니터링 항목에서는 연구 활동과 직접적인 관련이 없는 지표라 판단 시 삭제 필요

〈표 3-15〉 충남연구원 공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야 : 체크리스트 자기진단 정량점검 결과

항목	지표	점검 결과				
		이행	미이행	보완 필요	정보 없음	해당 없음
1. 협력기관 인권보호 의무이행 확인	① 연구원은 공급업자 등을 포함한 협력연구원의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력연구원을 선정하는 절차를 가지고 있는가?				√	
	② 연구원은 외부의 개인 또는 연구원과 맺는 모든 계약에서 인권을 보호하고 존중하는 관점으로 이를 이행하고 있는가?	√				
	③ 연구원은 여성기업 제품, 장애인표준사업장 제품 등의 구매 및 사용을 적극 장려하고 있는가?	√				
	④ 연구원은 공급업자 등을 포함한 협력기관 등과 표준계약서 사용을 의무화 하고 있는가?	√				
	전체 총평			●		
2. 협력기관 인권보호 준수 모니터링	① 연구원은 주요 협력기관 등의 인권보호 준수여부를 정기적으로 모니터링하고 있는가?		√			
	② 연구원은 모니터링 결과 협력기관 등의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절 (계약취소 등)을 고려하고 있는가?				√	
	전체 총평		●			
3. 지역사회 인권증진 및 보호노력	① 연구원은 연구원 활동을 하면서 지역주민의 이익을 고려하고 있는가? (고용, 사회공헌, 지역업체 우선 계약과 생산제품 우선구매 등)		√			
	② 연구원은 연구원 활동으로 인권침해를 받은 지역주민들이 연구원에 구제 요청할 수 있는 창구를 가지고 있는가?				√	
	전체 총평		●			
4. 지역사회 인권침해 모니터링	① 연구원은 연구원 활동에 의한 지역사회 인권침해 여부를 정기적으로 모니터링하고 있는가?		√			
	② 연구원은 모니터링 결과 연구원의 인권침해 사실이 드러나면 시정조치하고, 관련자의 처벌 또는 필요한 경우 적절한 보상을 제공하고 있는가?				√	
	전체 총평		●			

주 : 저자 작성함.

〈표 3-16〉 충남연구원 공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야 : 체크리스트 자기진단 정성점검 결과

항목	세부내용					
협력기관 인권보호 의무이행 확인						50%
	실적사항	· 여성기업 제품, 장애인표준사업장 제품 등 구매 및 사용하고 있음 · 위수탁 계약 등 계약시 연구원 계약서 양식 사용하고 있음				
	보완사항	· 계약시 인권보호 관련 점수 기준 선정 등의 개선이 필요				
협력기관 인권보호 준수 모니터링						0%
	실적사항	·				
	보완사항	· 협력기관 등의 인권 보호 준수 모니터링과 관련된 추진 실적은 없었으며, 지표 관리 측면에서 기구와 시스템이 보완될 필요 있음 · 모니터링을 위한 협력기관의 범위 설정과 공급망 인권 증진 및 보호를 위한 향후 노력이 필요함				
지역사회 인권증진 및 보호노력						0%
	실적사항	· 관련자료 없음				
	보완사항	· 고용 시 지역인재 우선채용, 지역업체 우대, 연구원 모임과 행사, 지역사회 봉사활동 실시 등의 프로그램 필요함 · 현행 제도에서 추진 가능한 사업을 추진하고 지역사회에 기여할 수 있는 활동과 제도 도입 필요				
지역사회 인권침해 모니터링						0%
	실적사항	· 관련자료 없음				
	보완사항	· 연구 활동과 직접적인 관련이 없는 지표라 판단 시 삭제 필요				
평균 이행율		12.5%				

주 : 저자 작성함.

### 3. 개선방안

#### 3.1. 인권영향평가 결과에 따른 개선방안

##### ● 인권경영 체제의 구축 분야 평가에 따른 개선방안

- 충남연구원은 2020년 1월 인권경영선포식을 통해, 인권존중을 기반으로 한 기관 방향에 대해 선언하였음.
- 이후 2021년에는 도내 공공기관 인권경영시행을 위한 인권영향평가 지표와 체크리스트 등을 개발하여 배포하는 활동을 수행하였음.
- 2020년부터 인권영향평가 실시의 정례화 및 인권통합교육과 더불어 관련 기구인 인권경영위원회, 행복발전소 2.0 등 운영 체제를 정립하였음.
- 2022년에는 인권 분야 및 공동체 치유·회복을 위한 분야로 활동을 확장하여 관련 프로그램을 운영하였음.
- 이와 같이 충남연구원은 지난 3년간 인권센터 설립을 비롯하여 인권경영을 위한 다양한 노력을 수행하였으며, 인권정책선언을 공개하였지만 선언문 수립 이후 재검토·개선과정, 모든 직원과 관계자에게 전달과정에는 부족한 부분이 있음.
- 또한 인권침해 및 고충상담 건 등과 관하여 세부 구체 절차의 업무지침 및 공유과정이 다소 미흡하여 적극적 홍보와 소통이 필요할 것으로 사료됨.
- 인권경영과 관련하여 체계는 꾸준히 마련해 왔지만 이에 관한 전달 부족으로 인해 전 직원 대상의 인권경영에는 한계가 있는 것으로 보여 해결할 수 있는 대책 방안 필요함.

〈참고 : 2021년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구 내용(강마야 외, 2022)〉

- 충남연구원 내 인권경영 정착을 위한 운영조직 및 규정 등의 체계 확립이 2019년부터 시작되어 인권경영을 위한 시스템 구축에 성과가 있었음.
- 인권이란 이에 해당하는 모든 구성원들이 누릴 수 있는 가치와 권리라는 점에서 하나의 구성원 및 주체로서 자신의 삶과 활동을 자유롭게 결정할 수 있는 체계와 문화의 확산이 필수적이며 누구에게나 동일하게 적용되는 보편적 원칙을 내재하고 있음.
- 또한 인권은 보편성, 불가분성의 원칙과 함께 상호의존성, 상호연관성을 특징을 지고 있으며 끊임없는 숙의 과정을 통해 공간적, 사회적 조건 속에서 변화하는 개념임.
- 따라서 인권경영 제도 및 센터 등의 체계 확립은 실행을 위한 틀거리이고 실제 모든 구성원들에 대한 실행과 운영이보다 중요한 부분이라는 점에서 현재 연구원의 인권경영시스템은 규정 및 체계 논의에서 나아가 실천 지향적인 행위와 평가의 방향이 요구됨.

- 현재도 인권경영 전담조직이나 구체·보고의 절차들을 모두 갖추고 있지만 이에 대한 전직원 대상의 적극적 홍보와 활발한 상호교류를 통한 구성원의 요구와 변화에 부응하기 위한 실행들이 미흡하다고 볼 수 있음.
- 따라서 임직원이 함께 만들어가는 인권문화와 인권정책선언의 개선 등에 대한 실행적 차원에서 접근과 연구원 규정·규칙 및 운영정책 등에 대한 개방된 환경의 인권영향평가 등 임직원이 함께 참여하는 구조의 운영이 바람직함.

자료 : 강마야 외(2022), 2021년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구, 현안과제, 충남연구원.

## ● 공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야

- 충남연구원에서는 협력기관의 인권 보호를 위해 표준계약서를 활용한 계약과 여성기업, 장애인 표준사업장 제품을 구매하는 등의 노력을 기울이고 있으나 협력기관 내부에서 이루어지고 있는 인권증진 및 보호 등을 모니터링 할 수 있는 방안이 없으며, 이에 대한 지표를 점검할 수 없었음.
- 표준계약서 개선 활용 등을 통하여 계약 시 협력업체의 내부의 인권보호 의무이행 방안을 확인할 수 있는 사전점검 방안 마련이 필요함.
- 연구원과 연구 과정상 발생하는 분야의 지표를 개발하여 연구자들의 연구활동 과정에서 주변과 스스로의 인권 보호와 증진 방안 필요함(체크리스트, 지침 개발).
- 연구원이 위치한 지역에서의 지역 공헌 방안 마련 필요함(원우회, 노조, 연구원 차원).

## ● 지역사회 인권증진 및 보호 분야

- 연구원은 지역사회 인권증진 및 보호를 위해 다양한 방법으로 활동을 진행하고 있으나, 지표로 평가하기에는 활동내용이 미미함.
- 연구원 활동으로 인권침해를 받은 주민들에 대한 모니터링 또한 부족한 상황임.
- 연구활동이 지역사회, 주민들에게 직접적으로 어떻게 적용될 수 있는지에 대한 고민이 선행되어야 하며, 이를 바탕으로 지표와 체크리스트 수정이 필요할 것임.



〈참고 : 2021년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구 내용(강마야 외, 2022)〉

● 공급망 인권 증진 및 보호 분야

- 충남연구원 내 뿐만 아니라 협력기관 등 외부와의 관계에서도 충남연구원 내의 인권보호 및 존중의 동일한 수준으로 이루어질 수 있도록 교육 및 점검과정을 추진함.

● 지역사회 인권증진 및 보호 분야

- 연구원은 ‘인권경영센터 운영규칙’에서 지역주민을 포함한 이해관계자의 인권보호를 규정하고 있으며, 다양한 방법(고용, 물품구입, 사회공헌 등)을 통해 지역주민과 취약계층을 위한 활동을 진행하고 있음.
- 연구기관이라는 특성을 반영하기 위해 국책연구기관의 사례를 참고하여 체크리스트 수정을 제안함.
- 예. 한국농촌경제연구원 등은 ‘지역주민의 지적재산권 보호’ 항목의 세부지표로 ‘연구원은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다’, ‘연구원은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.’, ‘모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.’를 적용함.

자료 : 강마야 외(2022), 2021년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구, 현안과제, 충남연구원.

## 3.2. 인권영향평가 체크리스트 개선방안

### ● 인권경영 체제의 구축 분야(〈표 3-17〉 참고)

- 인권경영체제의 구축은 인권경영의 비전과 의지 공표, 이를 시행하기 위한 제도구축, 실행 경험을 반영한 제도 개선으로 이어져야 함.
- 인권경영선언문 발표, 인권경영 원칙 제정(인권경영센터 운영규칙 내), 인권경영위원회 운영, 교육, 가이드라인 설치, 인권침해 구제절차 마련 등을 통해 인권경영 시행 및 결과보고가 이루어지고 있음.
- 현재의 체크리스트가 범용적인 관계로 연구원 인권경영 규칙에 맞춘 체크리스트 재구성 필요(하단표 예시자료)
- 인권영향평가의 체크리스트를 연구원 현실에 맞게 전면 교정하기, 연구과제를 대상으로 인권영향평가 실시
- 특히 인권영향평가 항목은 연구원의 연구물에 대한 세부항목을 마련하여 좀 더 면밀한 점검 필요
- 현재 인권경영선언에는 인권경영 비전이 포함되어 있지 않았으므로 향후 인권경영선포 5주년 등을 기념하면서 비전 수립을 통해 인권경영지향 방향의 중간점검 제안

〈표 3-17〉 서울연구원 2021년 인권경영보고서 (1)

항목	지표
1. 인권경영 체제의 구축	인권정책선언은 연구원의 최고위 수준에서 표명되었다.
	우리 연구원은 인권경영을 제도화하기 위해 필요한 조치를 이행하였다.
	우리 연구원은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.
	우리 연구원은 인권경영 성과를 추적하고 기록하는 절차를 갖고 있다.
	우리 연구원은 인권경영 결과를 정기적으로 보고한다.
	우리 연구원은 연구원 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.
2. 고용상 평등	우리 연구원은 채용·배치·인사·교육 시, 성별·국적·종교·장애·나이·출신지역·신체적 조건·결혼 여부 등을 이유로 차별하지 않는다.
	우리 연구원은 직원의 혼인·임신·출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.
	우리 연구원은 정년·퇴직·해고에서 노동자를 차별하지 않는다.
	우리 연구원은 정규직-비정규직을 차별하지 않는다.
	우리 연구원은 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.
	우리 연구원은 성차별 예방과 성평등한 조직문화 형성 위한 정책과 절차, 예산 운영한다.
	우리 연구원은 인사제도 운영전반에 걸쳐 성별임금격차 개선을 위한 조치를 취한다.

항목	지표
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	우리 연구원은 노동자의 결사의 자유와 단결권 및 단체교섭권, 단체행동권을 보장한다.
	우리 연구원은 노동자가 노동조합을 조직하거나 노동조합의 정당한 업무행위를 이유로 해당 노동자에게 불이익을 주지 않는다.
	우리 연구원은 노동자대표 또는 이에 준하는 노동자에게 활동수행에 필요한 정보 및 활동의 제반편의를 제공한다.
	우리 연구원은 노동조합 및 노사협의회 등 노동자 이해대변기구 대표와 정기적으로 협의안을 의논하고 상호협력 하에 결정 및 이행한다.
4. 강제노동 금지	우리 연구원은 모든 종류의 강제노동을 금지한다.
	우리 연구원은 노동자에게 공정하고 투명한 고용계약을 충분히 안내한다.
5. 일·생활 균형	우리 연구원은 일·가정 양립과 일·생활 균형을 위해 노동자를 지원하는 정책을 수립하고 시행한다.
	우리 연구원은 합리적인 이유 없이 초과노동을 하지 않는다.
	우리 연구원의 노동자는 휴일·휴가 사용 등 복무관련 보장된 제도 사용 시 제한받지 않는다.
	우리 연구원은 다양한 유연근무제도를 시행하고 장려한다.
	우리 연구원은 임신중, 또는 산후1년 미만 여성을 고위험군 노동에 노출시키지 않으며 노동 환경 개선을 위한 조치를 취한다.
6. 산업안전 보건	우리 연구원은 사업장 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립하고 산업안전교육을 정기적으로 실시한다.
	우리 연구원은 작업장과 시설의 안전과 위생을 유지하며 노동자들에게 직무수행에 필요한 보호장비를 제공한다.
	우리 연구원은 노동자를 감염병 등으로부터 보호하고, 안전하게 일할 수 있도록 대응조치를 적극 시행한다.
	우리 연구원은 노동자의 개인정보를 철저히 보호하며 불필요한 정보수집을 하지 않는다.
7. 책임있는 공급망 관리	우리 연구원은 주요 공급업자, 하도급, 수탁기관 등 기타 주요협력사의 인권보호에 대해 의무이행을 요구한다.
	우리 연구원은 설문이나 현장 방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하도급, 수탁기관 등 기타 주요협력사의 인권보호 준수여부를 모니터링 한다.
8. 환경권 보장	우리 연구원은 환경문제 예방을 위한 정책을 실시한다.
	우리 연구원은 환경문제 예방을 위한 정보를 제공한다.
9. 도민 권리 보호	우리 연구원은 이용자의 개인정보를 철저히 보호하며 불필요한 정보수집을 하지 않는다.
	우리 연구원은 모든 이해관계자가 연구원 이용에 필요한 정보를 요청하고 제공받을 수 있도록 한다.
	우리 연구원은 도민의 지적재산권을 존중하며 이를 보장하기 위한 조치를 취한다.
	우리 연구원은 연구물 확산 및 활용 단계에서 인권침해 소지가 없도록 예방조치를 취한다.

자료 : 서울연구원(2022), 서울연구원 2021년 인권경영보고서.

〈표 3-18〉 서울연구원 2021년 인권경영보고서 (2)

항목
○ 연구결과물 작성시 차별 및 인권침해 용어 및 이미지를 검토하였는가?
(세세항목) 자료해석이나 연구결과 도출 과정에서 차별·혐오·폭력 등 인권침해를 옹호하거나 정당화하지 않도록 유의한다. 연구결과물 작성시 차별적 인식 및 특정집단에 대한 편견을 유발하는 용어 및 이미지를 사용하지 않는다.
○ 개인정보 및 저작권 보호를 인지하였는가?
(세세항목) 연구참여자의 개인정보 보호를 위해 신상 및 개인정보가 노출되지 않도록 조치한다. 표절이나 부당한 저작표기 등 연구윤리를 위반하지 않는다.
○ 연구결과물 작성 시 사회적 다양성을 고려하였는가?
(세세항목) 연구결과물 작성 시 도민 다양성 보장을 위해 성별, 연령, 인종, 장애, 직업 등에 따른 영향을 고려한다. 관련정책 수립에 반영될 수 있도록 사회적 소수자 및 약자의 입장을 충분히 반영한다. 연구핵심내용으로부터 직접적 영향을 받는 이해관계인 입장을 충분히 반영한다.

자료 : 서울연구원(2022), 서울연구원 2021년 인권경영보고서.

〈참고 : 2021년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구 내용(강마야 외, 2022)〉

- 인권경영체제의 구축 영역은 충남연구원 내 운영될 인권경영의 초석을 만드는 것으로 향후 지속적인 인권기반의 경영을 위한 제도적 기반을 마련하는 것이 핵심임.
- 연구원 내 선언 및 전담부서 등의 제도적 절차 구축을 인지할 수 있는 체크리스트들이 대부분 제시되어 있지만 구성원들이 연구원의 인권경영에 대해 서로간에 합의하고 논의를 통해 개선될 수 있는 성격의 지표들이 부족한 부분이 있음.
- 인권영향평가 및 성과평가와 제도적 조치 등의 부분에서도 외부 전문가 및 이해관계자의 의견 청취 내용의 지표들이 있지만, 그 외 연구원의 내부 구성원들에 대한 의견 청취 및 논의나 협의에 대한 내용을 포함하는 내용들이 부족하며 이를 포함하는 지표들이 개발될 필요가 있음.

자료 : 강마야 외(2022), 2021년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구, 현안과제, 충남연구원.

● 공급망 인권 증진 및 보호 분야

- 협력기관 내부의 제도, 역량이 다르고 이를 모니터링 할 수 있는 방법이 쉽지 않음.
- 충남연구원 내의 인권보호 및 존중 수준이 어느 정도인지 협력업체가 인지하게 하는 것이 먼저일 것이며, 경우에 따라서 연구원에서 인권 교육 시 협력업체를 참여하게 하여 이를 수치화, 계약 시 제도화 하는 방안 마련 필요

● 지역사회 인권증진 및 보호 분야

- 지역사회 인권증진을 위한 연구원의 역할 명확화가 필요하며 이 역할에 따른 체크리스트를 새로 마련할 것을 제안

〈참고 : 2021년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구 내용(강마야 외, 2022)〉

● 공급망 인권 증진 및 보호 분야

- 협력기관과의 업무 수행에 있어 충남연구원 내의 인권보호 및 존중 수준에 따라 동일하게 적용하도록 교육 및 안내가 필요하고, 필요시 협력기관에서 인권보호 및 존중에 대해 반하는 경우가 발생시 충남연구원 내의 인권경영센터에 신고 등이 이루어지거나 정기적 설문을 통한 점검이 필요함.
- 협력기관과의 계약 등에 있어 계약서 등에 인권보호 및 존중에 관한 사항을 적시하고 이를 안내하여 상호 인권보호와 존중 관계가 유지되고 감시될 수 있도록 유도 필요함.

● 지역사회 인권증진 및 보호 분야

- 지역사회 인권보호 관련 체크리스트를 국책연구원(한국농촌경제연구원 등)의 체크리스트로 수정할 것을 제안함.

자료 : 강마야 외(2022), 2021년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구, 현안과제, 충남연구원.

● 추가) 연구원 특성과 연구 수행 과정을 반영한 인권 관련 지표 개발

- 현황 및 문제점 : 연구원의 특성과 기존 공급망과 인권 관련 지표의 괴리감 존재
- 배경 및 필요성 : 연구 과정별 발생할 수 있는 인권과 관련한 지표와 체크리스트 개발 필요 (협업 업체 등과의 관계 : 물품 계약, 인쇄 / 지역사회 공헌: 활동과 기여, 기부 등)
- 실행방안 : 과제수행 기간 중 실시하는데 연구 과정에서 협업하는 기관과의 협력관계, 연구원 특성이 반영된 지역사회 기여 활동을 토대로 평가
- 진행방식 : 연구원 경영 차원, 노조, 원우회 등 활동 특성에 맞는 활동과 지표 개발

### 3.3. 원내 규정·규칙 제도 개선방안

#### ● 인권경영 체제의 구축 분야

- 연구원내 인권경영 가이드라인, 매뉴얼 배포, 교육 등을 통해 인권정책에 대한 홍보활동을 지속해 왔음.
- 우리 연구원의 인권경영 원칙은 인권경영센터 운영규칙에 포함되어 있음.
- 인권경영 원칙과 관련된 인사규정, 임용계약서, 단체협약서, 복리후생제도 등이 운영규칙, 지침 등을 통해 명문화되어 관련제도를 시행하고 있는지, 투명하게 공개되고 있는지 등을 확인하고 재검토, 개선해 가야 할 것임.

〈참고 : 2021년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구 내용〉

- 연구원내 인권정책 선언을 행사 및 선언문을 구성하여 체계를 구축하였으나 인권경영에 대해 모든 임직원과 이해관계자에게 적극적 홍보 및 내용전달에는 미흡함이 있음.
- 시간이 경과함에 따라 인권경영선언문이나 운영방향 및 규정들의 재검토와 개선의 과정들이 필요하지만 이에 대한 체계적인 개선계획이나 재검토 행위에 대해 적극적으로 수행할 필요가 있음.
- 충남연구원 내 인권경영의 가이드라인이나 매뉴얼을 확정 및 배포하여 전 직원이 공감할 수 있는 인권경영의 시행 방향이 추진되어야 할 것임.

자료 : 강마야 외(2022), 2021년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구, 현안과제, 충남연구원.

#### ● 공급망 인권 증진 및 보호 분야

- 2021 인권연구원 영향평가의 내용을 바탕으로 계약서상에 인권보호 및 존중에 관한 사항을 포함하여 사용하도록 수정된 부분은 잘 이루어지고 있음.
- 하지만 협력업체의 인권증진 및 보호에 대한 모니터링이 쉽지 않은 점을 고려하여, 협력업체의 자발적인 참여를 유도할 수 있는 계약서 변경(안) 마련이나 교육 직접 참여 등의 규정을 마련할 필요가 있음.

#### ● 지역사회 인권증진 및 보호 분야

- 연구원은 지역사회 인권증진 및 보호를 위한 역할을 명확화 할 필요
- 연구를 통한 지역사회 인권증진을 목표로 한다면 연구가 어떻게 지역사회에 영향을 미칠 수 있는지와 연구과정에서의 지역사회 참여 방안을 모색할 필요
- 대민지원, 자원봉사들을 통한 지역사회 인권증진을 목표로 한다면 특정 사건·사고에 대한 일시적인 지원이 아닌 정기적, 지속적 지원을 위한 방안 마련 필요
- 이를 위한 연구원 규정·규칙을 제정이나 개정 필요

〈참고 : 2021년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구 내용〉

● 공급망 인권 증진 및 보호 분야

- 연구원 계약서 상에 인권보호 및 존중에 관한 사항을 포함하여 사용하도록 명시함.
- 계약 종료 또는 정기적으로 인권보호 및 존중에 관한 사항이 잘 지켜지고 있는가를 점검하는 절차를 진행하도록 업무매뉴얼 보완 및 실시함.

● 지역사회 인권증진 및 보호 분야

- 연구원은 직원채용규칙에서 보훈대상자, 장애인 등 사회적 배려대상자를 채용하고자 할 경우에 제한경쟁시험을 실시할 수 있도록 규정하고 있으며 채용시험 단계별 가산점을 부여하고 있음.
- 인사관리규정(제5장 복무 제38조 특별휴가)에서 재해지역에서 자원봉사활동을 하고자 하는 직원은 5일 이내의 재해구호 휴가를 얻을 수 있도록 하고 있음.
- 연구원 연구윤리규칙은 표절금지 등 연구윤리를 준수하도록 규정하고 있음. 여기서 ‘표절’은 “일반 지식이 아닌 타인의 저작물 또는 아이디어를 적절한 출처표시 없이 자기 것인 양 부당하게 사용하는 행위”로 규정되고 있음.
- 인권경영센터 운영규칙, 연구윤리 규칙, 행동강령 등에 지역사회 인권 보호와 증진, 지역사회 지적재산권 보호 등의 규정을 추가할 필요가 있음.

자료 : 강마야 외(2022), 2021년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구, 현안과제, 충남연구원.

● 추가) 연구자들의 연구활동 과정 상 인권 증진 가이드라인

- 현황 및 문제점 : 연구 진행시 연구원 스스로와 상호간 인권 보호 필요
- 배경 및 필요성 : 연구 진행 과정상 발생할 수 있는 외부의 부당한 요구와 갈등 상황을 해소방안과 연구진 상호간 인권 보호를 위한 지침 필요, 연구자 스스로의 인권 보호와 참여 연구자 상호간 인권 보호 지침
- 실행방안 : 과제수행 기간 중, 연구 진행 중 발생하는 갈등과 인권침해 사례를 살펴 보고 적절한 가이드라인 수립
- 진행방식 : 사례조사와 간담회 등을 통한 객관적 가이드라인 개발



# 04

## 특별평가 : 조직 내 소통과 인권 실태 분석결과

### 1. 조사개요

- 조사명 : 충남연구원 인권영향평가를 위한 [조직 내 소통과 인권] 실태조사
- 조사배경 : 2022년 실적분에 대해서 충남연구원 인권영향평가 중 특별평가 진행
- 조사목적 : 조직 내 소통 정도 진단, 애로사항 해결 및 방안 모색 의견수렴
- 조사기간 : 2023. 05. 24.(수) ~ 2022. 06. 06.(화), 13일 간
- 조사주관 : 충남연구원 인권경영센터
- 조사방법 : 구글 온라인 설문조사를 활용한 모바일 설문(URL)
- 조사근거 :
  - 충남연구원 인권경영센터 운영규칙(2022.03.16.개정) 「제14조(연간계획 수립) 3항 인권영향평가와 인권실태조사를 포함한 실천.점검의무에 관한 사항」, 「제38조(기능 및 역할) 3항 인권영향평가의 연구와 시행에 관한 사항」에 의거하여 실시
- 조사대상 : 총 125명 대상(2022년 12월 말 재직자 기준)
- 최종 응답자 : 125명 중 58명(회수율 46.4%)
- 조사내용 : 6개 부문, 28개 항목(객관식 27개, 주관식 1개)
  - 2.1. 내가 “내 스스로”를 진단(4개 항목, 모든 구성원 응답)
  - 2.2. 경영진(보직자)에 대한 “구성원”의 진단(4개 항목, 일반 구성원만 응답)
  - 2.3. 구성원에 대한 “경영진(보직자)”의 진단(4개 항목, 경영진(보직자)만 응답)
  - 2.4. 구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단(6개 항목, 모든 구성원 응답)
  - 2.5. 소통과 인권, 그리고 방안(6개 항목, 모든 구성원 응답)
  - 2.6. 인적사항(4개 항목, 모든 구성원 응답)
- 분석방법

- 빈도분석을 통한 기초통계량
- 집단 간 차이에 따른 t-test 분석(평균비교 T검정(독립표본 검정))

● 응답자 인적사항(〈표 4-1〉 참고)

〈표 4-1〉 응답자 인적사항

구성원&경영진			직급		근무지역		성별		합계
구성원	경영진 (보직자)	결측값	책임급이상 관리직급	연구원급, 행정원급	공주	내포	여자	남자	
46	11	1	31	27	48	10	25	33	58
79.3%	19.0%	1.7%	53.4%	46.6%	82.8%	17.2%	43.1%	56.9%	100.0%

주 : 저자 작성함.

● t-test분석 전 수립한 가설(〈표 4-2〉 참고)

〈표 4-2〉 귀무가설과 대립가설

집단속성	귀무가설과 대립가설
구성원&경영진 (보직자)에 따른 차이	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 귀무가설은 일반 구성원인지, 경영진(보직자)인지에 따라 항목별 차이가 없다.</li> <li>- 대립가설은 일반 구성원인지, 경영진(보직자)인지에 따라 항목별 차이가 있다.</li> </ul>
직급에 따른 차이	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 귀무가설은 책임급 이상관리직급인지, 연구원급·행정원급인지에 따라 항목별 차이가 없다.</li> <li>- 대립가설은 책임급 이상관리직급인지, 연구원급·행정원급인지에 따라 항목별 차이가 있다.</li> </ul>
근무지역에 따른 차이	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 귀무가설은 공주인지, 내포인지에 따라 항목별 차이가 없다.</li> <li>- 대립가설은 공주인지, 내포인지에 따라 항목별 차이가 있다.</li> </ul>
성별에 따른 차이	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 귀무가설은 여자인지, 남자인지에 따라 항목별 차이가 없다.</li> <li>- 대립가설은 여자인지, 남자인지에 따라 항목별 차이가 있다.</li> </ul>

주 : 저자 작성함.

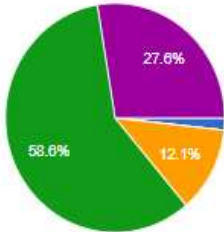
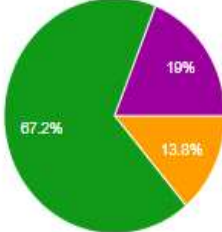
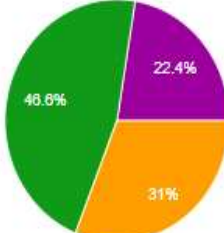
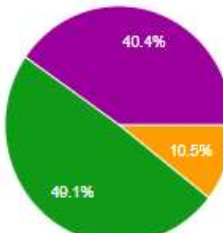
## 2. 분석결과

### 2.1. 내가 내 스스로 진단

● “내가 내 스스로 진단”한 부분에서의 빈도분석 결과(〈표 4-3〉 참고)

- [① 나는 대화할 때 상대방을 배려하려고 노력하였다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 4.10, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 58명 중 34명(58.6%)으로 가장 많음.
  - [② 나는 화합하고 협동하면서 일할 수 있는 분위기를 조성하려 노력하였다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 4.05, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 58명 중 39명(67.2%)으로 가장 많음.
  - [③ 나는 조직에 어려움이 발생했을 때 적극적으로 해결하려고 노력하였다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 3.91, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 58명 중 27명(46.6%)으로 가장 많음.
  - [④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 4.30, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 58명 중 28명(48.3%), ‘매우 그렇다’라고 응답한 비중이 23명(39.7%)순으로 많음.
- ☞ 충남연구원 구성원들이 “내가 내 스스로를 진단”한 결과, 대체적으로 4점 이상 높은 평가를 보임. 항목 중 [④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.]에 가장 높은 점수(4.30)를, [③ 나는 조직에 어려움이 발생했을 때 적극적으로 해결하려고 노력하였다.]에 가장 낮은 점수(3.91)를 주고 있음.

〈표 4-3〉 “내가 내 스스로 진단” 빈도분석 결과

구분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	결측값	유효N 합계	5점척도 평균값
① 나는 대화할 때 상대방을 배려하려고 노력하였다.	1	—	7	34	16	—	58	4.10
비중(%)	1.7	—	12.1	58.6	27.6	—	100.0	
② 나는 화합하고 협동하면서 일할 수 있는 분위기를 조성하려 노력하였다.	—	—	8	39	11	—	58	4.05
비중(%)	—	—	13.8	67.2	19.0	—	100.0	
③ 나는 조직에 어려움이 발생했을 때 적극적으로 해결하려고 노력하였다.	—	—	18	27	13	—	58	3.91
비중(%)	—	—	31.0	46.6	22.4	—	100.0	
④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.	—	—	6	28	23	1	57	4.30
결측치 포함 비중(%)	—	—	10.5	48.3	39.7	1.7	98.3	
결측치 미포함 비중(%)	—	—	10.5	49.1	40.4	—	100.0	
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center;">  </div> </div>								
① 나는 대화할 때 상대방을 배려하려고 노력하였다.					② 나는 화합하고 협동하면서 일할 수 있는 분위기를 조성하려 노력하였다.			
<div style="text-align: center;">  </div>					<div style="text-align: center;">  </div>			
③ 나는 조직에 어려움이 발생했을 때 적극적으로 해결하려고 노력하였다.					④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.			

주 : 저자 작성함.

● “내가 내 스스로 진단”한 부분에서의 t-test 분석 결과(〈표 4-4〉 참고)

- 구성원&경영진(보직자) 여부에 따른 차이를 살펴보면, 일반 구성원의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 4.35를 차지한 [④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.]이고, 경영진(보직자)의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 4.18을 차지한 [① 나는 대화할 때 상대방을 배려하려고 노력하였다.]인 것으로 나타남.
  - 직급에 따른 차이를 살펴보면, 책임급 이상관리직급, 연구원급행정원급 모두 가장 높게 평가한 항목은 [④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.]로서 리커트 5점 척도가 각 4.37, 4.22인 것으로 나타남.
  - 근무지역에 따른 차이를 살펴보면, 공주의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 4.32를 차지한 [④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.]이고, 내포의 경우 [③ 나는 조직에 어려움이 발생했을 때 적극적으로 해결하려고 노력하였다.]를 제외하고 모든 항목이 동일하게 4.20인 것으로 나타남.
  - 성별에 따른 차이를 살펴보면, 여자, 남자 모두 가장 높게 평가한 항목은 [④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.]로서 리커트 5점 척도가 각 4.24, 4.34인 것으로 나타남.
- ☞ 충남연구원 구성원들을 여러 집단으로 구분해서 “내가 내 스스로 진단”한 결과(집단 간 차이를 t-test 분석 결과), 일반 구성원과 경영진(보직자)이라는 집단 간 차이에 따라서 2개 항목만 확률적으로 유의미하고 나머지 직급, 근무지역, 성별과 같은 집단 간 차이에 따라서 모든 항목이 유의미하지 않음. 즉, 일반 구성원과 경영진(보직자)의 경우 [③ 나는 조직에 어려움이 발생했을 때 적극적으로 해결하려고 노력하였다.]에는 신뢰수준 99% 이상으로 통계적으로 유의미하고, [④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.]에는 신뢰수준 95% 이상으로 통계적으로 유의미함. 서로 독립적이라는 귀무가설을 기각하고 서로 연관이 있다는 연구가설을 채택할 수 있음.

〈표 4-4〉 “내가 내 스스로 진단” t-test 분석 결과

구분		① 나는 대화할 때 상대방을 배려하려고 노력하였다.	② 나는 화합하고 협동하면서 일할 수 있는 분위기를 조성하려 노력하였다.	③ 나는 조직에 어려움이 발생했을 때 적극적으로 해결하려고 노력하였다.	④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.
구성원 & 경영진	일반 구성원(N=46)	4.09	4.04	3.91	4.35
	경영진(보직자)(N=11)	4.18	4.09	4.00	4.10
	전체(N=57)	4.11	4.05	3.93	4.30
	F-value	0.141	0.083	9.351	4.293
	p-value	0.709	0.774	0.003**	0.043*
	t-value	-0.375	-0.242	-0.353	1.081
직급	책임급이상·관리직급(N=31)	4.03	3.97	4.00	4.37
	연구원급·행정원급(N=27)	4.19	4.15	3.81	4.22
	전체(N=58)	4.10	4.05	3.91	4.30
	F-value	0.531	0.001	3.074	0.699
	p-value	0.469	0.972	0.085	0.407
	t-value	-0.780	-1.196	0.960	0.831
근무지역	공주(N=48)	4.08	4.02	3.94	4.32
	내포(N=10)	4.20	4.20	3.80	4.20
	전체(N=58)	4.10	4.05	3.91	4.30
	F-value	1.294	0.093	0.336	0.783
	p-value	0.260	0.761	0.564	0.380
	t-value	-0.449	-0.895	0.537	0.520
성별	여자(N=25)	4.12	4.08	3.76	4.24
	남자(N=33)	4.09	4.03	4.03	4.34
	전체(N=58)	4.10	4.05	3.91	4.30
	F-value	0.000	0.986	2.844	0.098
	p-value	0.983	0.325	0.097	0.755
	t-value	0.147	0.323	-1.404	-0.591

주 : 1. \*.<.05, \*\*<.01, \*\*\*<.001

2. 등분산을 가정함.

3. 저자 작성함.

## 2.2. 경영진에 대한 구성원의 진단

● “경영진에 대한 구성원의 진단” 부분에서의 빈도분석 결과(〈표 4-5〉 참고)

- [① (2022년 기준) 경영진(보직자)은 구성원이 자율적으로 일할 수 있는 환경과 가이드를 제공하는 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 3.21, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 48명 중 14명(29.2%)으로 가장 많음.
- [② (2022년 기준) 경영진(보직자)은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 구성원과 소통하면서 공유하고자 노력하였다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 3.19, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 48명 중 15명(31.3%)으로 가장 많음.
- [③ (2022년 기준) 경영진(보직자)은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 3.25, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 48명 중 17명(35.4%)으로 가장 많음.
- [④ (2022년 기준) 경영진(보직자)의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 3.04, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 48명 중 12명(25.0%), ‘보통이다’라고 응답한 비중이 11명(22.9%)순으로 많음.

☞ 충남연구원 “경영진에 대한 구성원의 진단” 결과, 대체적으로 3점대 수준의 평가를 보임. 항목 중 [③ (2022년 기준) 경영진(보직자)은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.]에 가장 높은 점수(3.25)를, [④ (2022년 기준) 경영진(보직자)의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.]에 가장 낮은 점수(3.04)를 주고 있음.



〈표 4-5〉 “경영진에 대한 구성원의 진단” 빈도분석 결과

구분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	결측값	유효N 합계	5점척도 평균값
① (2022년 기준) 경영진(보직자)은 구성원이 자율적으로 일할 수 있는 환경과 가이드를 제공하는 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.	7	8	10	14	9	10	48	3.21
결측치 포함 비중(%)	12.1	13.8	17.2	24.1	15.5	17.2	82.8	
결측치 미포함 비중(%)	14.6	16.7	20.8	29.2	18.8	—	100.0	
② (2022년 기준) 경영진(보직자)은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 구성원과 소통하면서 공유하고자 노력하였다.	7	8	10	15	8	10	48	3.19
결측치 포함 비중(%)	12.1	13.8	17.2	25.9	13.8	17.2	82.8	
결측치 미포함 비중(%)	14.6	16.7	20.8	31.3	16.7	—	100.0	
③ (2022년 기준) 경영진(보직자)은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.	8	7	7	17	9	10	48	3.25
결측치 포함 비중(%)	13.8	12.1	12.1	29.3	15.5	17.2	82.8	
결측치 미포함 비중(%)	16.7	14.6	14.6	35.4	18.8	—	100.0	
④ (2022년 기준) 경영진(보직자)의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.	9	8	11	12	8	10	48	3.04
결측치 포함 비중(%)	15.5	13.8	19.0	20.7	13.8	17.2	82.8	
결측치 미포함 비중(%)	18.8	16.7	22.9	25.0	16.7	—	100.0	
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>1. 매우 그렇지 않다. 2. 그렇지 않다. 3. 보통이다. 4. 그렇다. 5. 매우 그렇다.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>1. 매우 그렇지 않다. 2. 그렇지 않다. 3. 보통이다. 4. 그렇다. 5. 매우 그렇다.</p> </div> </div>								
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <p>① (2022년 기준) 경영진(보직자)은 구성원이 자율적으로 일할 수 있는 환경과 가이드를 제공하는 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.</p> <div style="text-align: center;"> <p>1. 매우 그렇지 않다. 2. 그렇지 않다. 3. 보통이다. 4. 그렇다. 5. 매우 그렇다.</p> </div> </div> <div style="width: 48%;"> <p>② (2022년 기준) 경영진(보직자)은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 구성원과 소통하면서 공유하고자 노력하였다.</p> <div style="text-align: center;"> <p>1. 매우 그렇지 않다. 2. 그렇지 않다. 3. 보통이다. 4. 그렇다. 5. 매우 그렇다.</p> </div> </div> </div>								
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <p>③ (2022년 기준) 경영진(보직자)은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.</p> </div> <div style="width: 48%;"> <p>④ (2022년 기준) 경영진(보직자)의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.</p> </div> </div>								

주 : 1. 전체 58명 중 경영진(보직자)을 제외한 일반 구성원만 응답한 결과임.  
2. 저자 작성함.

● “경영진에 대한 구성원의 진단” 부분에서의 t-test 분석 결과(〈표 4-6〉 참고)

- 구성원&경영진(보직자) 여부에 따른 차이를 살펴보면, 일반 구성원의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 3.30을 차지한 [③ (2022년 기준) 경영진(보직자)은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.]이고, 경영진(보직자)의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 3.33을 차지한 [① (2022년 기준) 경영진(보직자)은 구성원이 자율적으로 일할 수 있는 환경과 가이드를 제공하는 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.]인 것으로 나타남.
  - 직급에 따른 차이를 살펴보면, 책임급 이상관리직급, 연구원급행정원급 모두 가장 높게 평가한 항목은 [③ (2022년 기준) 경영진(보직자)은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.]로서 리커트 5점 척도가 각 3.05, 3.42인 것으로 나타남.
  - 근무지역에 따른 차이를 살펴보면, 공주의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 3.26을 차지한 [① (2022년 기준) 경영진(보직자)은 구성원이 자율적으로 일할 수 있는 환경과 가이드를 제공하는 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.], [② (2022년 기준) 경영진(보직자)은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 구성원과 소통하면서 공유하고자 노력하였다.]이고, 내포의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 3.33을 차지한 [③ (2022년 기준) 경영진(보직자)은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.]인 것으로 나타남.
  - 성별에 따른 차이를 살펴보면, 여자의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 3.42를 차지한 [② (2022년 기준) 경영진(보직자)은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 구성원과 소통하면서 공유하고자 노력하였다.], [③ (2022년 기준) 경영진(보직자)은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.]이고, 내포의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 3.08을 차지한 [③ (2022년 기준) 경영진(보직자)은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.]인 것으로 나타남.
- ☞ 충남연구원 구성원들을 여러 집단으로 구분해서 “경영진에 대한 구성원의 진단”한 결과(집단 간 차이를 t-test 분석 결과), 직급별 집단 간 차이에 따라서 2개 항목만 확률적으로 유의미하고 나머지 구성원&경영진(보직자) 여부, 근무지역, 성별과 같은 집단 간 차이에 따라서 모든 항목이 유의미하지 않음. 즉, 책임급 이상관리직급과 연구원급·행정원급의 경우 [① (2022년 기준) 경영진(보직자)은 구성원이 자율적으로 일할 수 있는 환경과 가이드를 제공하는 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.]에는 신뢰수준 95% 이상으로 통계적으로 유의미하고, [③ (2022년 기준) 경영진(보직자)은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.]에는 신뢰수준 95% 이상으로 통계적으로 유의미함. 서로 독립적이라는 귀무가설을 기각하고 서로 연관이 있다는 연구가설을 채택할 수 있음.

〈표 4-6〉 “경영진에 대한 구성원의 진단” t-test 분석 결과

구분		① (2022년 기준) 경영진(보직자)은 구성원이 자율적으로 일할 수 있는 환경과 가이드를 제공하는 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.	② (2022년 기준) 경영진(보직자)은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 구성원과 소통하면서 공유하고자 노력하였다.	③ (2022년 기준) 경영진(보직자)은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.	④ (2022년 기준) 경영진(보직자)의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.
구성원 & 경영진	일반 구성원(N=44)	3.23	3.23	3.30	3.09
	경영진(보직자) (N=3)	3.33	3.00	3.00	2.67
	전체(N=47)	3.23	3.21	3.28	3.06
	F-value	1.198	0.324	0.147	0.007
	p-value	0.280	0.572	0.703	0.932
	t-value	-0.131	0.286	0.356	0.513
직 급	책임급이상·관 리직급(N=22)	3.00	3.00	3.05	2.64
	연구원급·행정 원급(N=26)	3.38	3.35	3.42	3.38
	전체(N=48)	3.21	3.19	3.25	3.04
	F-value	5.246	0.533	4.969	0.560
	p-value	0.027*	0.469	0.031*	0.458
	t-value	-0.994	-0.907	-0.946	-1.944
근 무 지 역	공주(N=39)	3.26	3.26	3.23	3.10
	내포(N=9)	3.00	2.89	3.33	2.78
	전체(N=48)	3.21	3.19	3.25	3.04
	F-value	0.970	2.648	1.233	0.614
	p-value	0.330	0.111	0.273	0.437
	t-value	0.515	0.752	-0.199	0.638
성 별	여자(N=24)	3.38	3.42	3.42	3.29
	남자(N=24)	3.04	2.96	3.08	2.79
	전체(N=48)	3.21	3.19	3.25	3.04
	F-value	3.087	1.707	2.771	2.852
	p-value	0.086	0.198	0.103	0.098
	t-value	0.862	1.213	0.836	1.275

주 : 1. \*.<.05, \*\*<.01, \*\*\*<.001

2. 등분산을 가정함. 그리고 전체 58명 중 경영진(보직자)을 제외한 일반 구성원만 응답한 결과임.

3. 저자 작성함.

## 2.3. 구성원에 대한 경영진의 진단

### ● “구성원에 대한 경영진의 진단” 부분에서의 빈도분석 결과(〈표 4-7〉 참고)

- [① (2022년 기준) 구성원은 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 3.29, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 14명 중 6명(42.9%)으로 가장 많음.
- [② (2022년 기준) 구성원은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 긍정적으로 수용, 이해하고자 노력하였다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 3.29, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 14명 중 8명(57.1%)으로 가장 많음.
- [③ (2022년 기준) 구성원은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 3.29, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 14명 중 8명(57.1%)으로 가장 많음.
- [④ (2022년 기준) 구성원의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 3.21, ‘그렇다’와 ‘보통이다’라고 응답한 비중이 동일하게 각 14명 중 6명(42.9%)으로 가장 많음.

☞ 충남연구원 “구성원에 대한 경영진의 진단”한 결과, 대체적으로 3점대 수준의 평가를 보임. 항목 중 [① (2022년 기준) 구성원은 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.], [② (2022년 기준) 구성원은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 긍정적으로 수용, 이해하고자 노력하였다.], [③ (2022년 기준) 구성원은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.]는 모두 동일한 점수인 3.29를 주고 있고, [④ (2022년 기준) 구성원의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.]에 가장 낮은 점수(3.21)를 주고 있음.

〈표 4-7〉 “구성원에 대한 경영진의 진단” 빈도분석 결과

구분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	결측값	유효N 합계	5점 척도 평균값
① (2022년 기준) 구성원은 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.	1	2	4	6	1	44	14	3.29
_결측치 포함 비중(%)	1.7	3.4	6.9	10.3	1.7	75.9	24.1	
_결측치 미포함 비중(%)	7.1	14.3	28.6	42.9	7.1	—	100.0	
② (2022년 기준) 구성원은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 긍정적으로 수용, 이해하고자 노력하였다.	1	2	3	8	—	44	14	3.29
결측치 포함 비중(%)	1.7	3.4	5.2	13.8	—	75.9	24.1	
결측치 미포함 비중(%)	7.1	14.3	21.4	57.1	—	—	100.0	
③ (2022년 기준) 구성원은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.	1	2	3	8	—	44	14	3.29
결측치 포함 비중(%)	1.7	3.4	5.2	13.8	—	75.9	24.1	
결측치 미포함 비중(%)	7.1	14.3	21.4	57.1	—	—	100.0	
④ (2022년 기준) 구성원의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.	1	1	6	6	—	44	14	3.21
결측치 포함 비중(%)	1.7	1.7	10.3	10.3	—	75.9	24.1	
결측치 미포함 비중(%)	7.1	7.1	42.9	42.9	—	—	100.0	
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>1. 매우 그렇지 않다. 2. 그렇지 않다. 3. 보통이다. 4. 그렇다. 5. 매우 그렇다.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>1. 매우 그렇지 않다. 2. 그렇지 않다. 3. 보통이다. 4. 그렇다. 5. 매우 그렇다.</p> </div> </div>								
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <p>① (2022년 기준) 구성원은 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.</p> <div style="text-align: center;"> <p>1. 매우 그렇지 않다. 2. 그렇지 않다. 3. 보통이다. 4. 그렇다. 5. 매우 그렇다.</p> </div> </div> <div style="width: 48%;"> <p>② (2022년 기준) 구성원은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 긍정적으로 수용, 이해하고자 노력하였다.</p> <div style="text-align: center;"> <p>1. 매우 그렇지 않다. 2. 그렇지 않다. 3. 보통이다. 4. 그렇다. 5. 매우 그렇다.</p> </div> </div> </div>								
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <p>③ (2022년 기준) 구성원은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.</p> <div style="text-align: center;"> <p>1. 매우 그렇지 않다. 2. 그렇지 않다. 3. 보통이다. 4. 그렇다. 5. 매우 그렇다.</p> </div> </div> <div style="width: 48%;"> <p>④ (2022년 기준) 구성원의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.</p> <div style="text-align: center;"> <p>1. 매우 그렇지 않다. 2. 그렇지 않다. 3. 보통이다. 4. 그렇다. 5. 매우 그렇다.</p> </div> </div> </div>								

주 : 1. 전체 58명 중 일반 구성원을 제외한 경영진(보직자)만 응답한 결과임.

2. 저자 작성함.

● “구성원에 대한 경영진의 진단” 부분에서의 t-test 분석 결과(〈표 4-8〉 참고)

- 구성원&경영진(보직자) 여부에 따른 차이를 살펴보면, 일반 구성원의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 3.25를 차지한 [② (2022년 기준) 구성원은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 긍정적으로 수용, 이해하고자 노력하였다.], [③ (2022년 기준) 구성원은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.]이고, 경영진(보직자)의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 3.40을 차지한 [① (2022년 기준) 구성원은 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.]인 것으로 나타남.
  - 직급에 따른 차이를 살펴보면, 책임급 이상관리직급의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 3.25를 차지한 [① (2022년 기준) 구성원은 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.], 연구원급·행정원급의 경우 가장 높게 평가한 항목은 [② (2022년 기준) 구성원은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 긍정적으로 수용, 이해하고자 노력하였다.], [③ (2022년 기준) 구성원은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.]로서 리커트 5점 척도가 동일하게 4.00인 것으로 나타남.
  - 근무지역에 따른 차이를 살펴보면, 공주의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 3.27을 차지한 [④ (2022년 기준) 구성원의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.]이고, 내포의 경우 [① (2022년 기준) 구성원은 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.], [② (2022년 기준) 구성원은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 긍정적으로 수용, 이해하고자 노력하였다.]로서 리커트 5점 척도가 동일하게 4.00인 것으로 나타남.
  - 성별에 따른 차이를 살펴보면, 여자의 경우 [① (2022년 기준) 구성원은 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.]를 제외하고 나머지 3개 항목 모두 리커트 5점 척도가 동일하게 3.33인 것으로 나타남. 남자의 경우 모두 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 3.36을 차지한 [④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.]인 것으로 나타남.
- ☞ 충남연구원 구성원들을 여러 집단으로 구분해서 “구성원에 대한 경영진의 진단”한 결과(집단 간 차이를 t-test 분석 결과), 근무지역 집단 간 차이에 따라서 1개 항목만 확률적으로 유의미하고 나머지 구성원&경영진(보직자) 여부, 직급, 성별과 같은 집단 간 차이에 따라서 모든 항목이 유의미하지 않음. 즉, 공주와 내포의 경우 [② (2022년 기준) 구성원은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 긍정적으로 수용, 이해하고자 노력하였다.]에는 신뢰수준 95% 이상으로 통계적으로 유의미함.

〈표 4-8〉 “구성원에 대한 경영진의 진단” t-test 분석 결과

구분		① (2022년 기준) 구성원은 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.	② (2022년 기준) 구성원은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 긍정적으로 수용, 이해하고자 노력하였다.	③ (2022년 기준) 구성원은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.	④ (2022년 기준) 구성원의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.
구성원 & 경영진	일반 구성원(N=4)	3.00	3.25	3.25	3.00
	경영진(보직자) (N=10)	3.40	3.30	3.30	3.30
	전체(N=57)	3.29	3.29	3.29	3.21
	F-value	0.343	2.145	2.145	2.239
	p-value	0.569	0.169	0.169	0.160
	t-value	-0.617	-0.082	-0.082	-0.553
직 급	책임급이상·관 리직급(N=12)	3.25	3.17	3.17	3.17
	연구원급·행정 원급(N=2)	3.50	4.00	4.00	3.50
	전체(N=14)	3.29	3.29	3.29	3.21
	F-value	0.857	4.286	4.286	0.200
	p-value	0.373	0.061	0.061	0.662
	t-value	-0.295	-1.107	-1.107	-0.474
근 무 지 역	공주(N=11)	3.09	3.09	3.18	3.27
	내포(N=3)	4.00	4.00	3.67	3.00
	전체(N=14)	3.29	3.29	3.29	3.21
	F-value	3.947	5.689	1.927	0.000
	p-value	0.070	0.034*	0.190	0.989
	t-value	-1.346	-1.464	-0.735	0.455
성 별	여자(N=3)	3.00	3.33	3.33	3.33
	남자(N=11)	3.36	3.27	3.27	3.18
	전체(N=14)	3.29	3.29	3.29	3.21
	F-value	0.260	0.073	0.073	0.699
	p-value	0.619	0.792	0.792	0.419
	t-value	-0.507	0.090	0.090	0.251

주 : 1. \*<.05, \*\*<.01, \*\*\*<.001

2. 등분산을 가정함. 그리고 전체 58명 중 일반 구성원을 제외한 경영진(보직자)만 응답한 결과임.

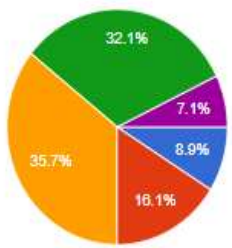
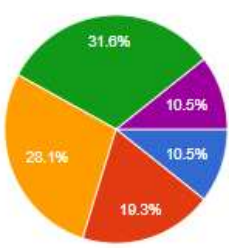
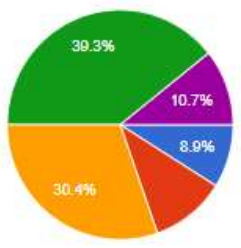
3. 저자 작성함.



## 2.4. 구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단

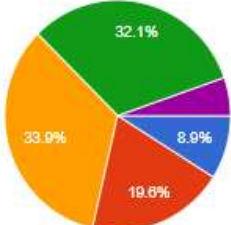
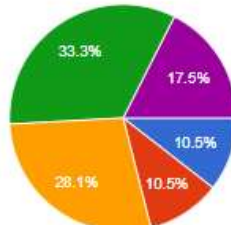
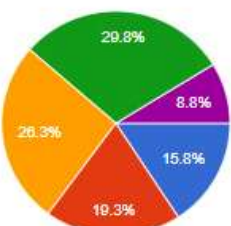
- “구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단” 부분에서의 빈도분석 결과(〈표 4-9〉, 〈표 4-10〉 참고)
  - [① (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 부서 간 연구(혹은 관리업무)에 있어서 소통이 원활하여 상호 협업이 잘 이뤄지고 있는 편이다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 3.13, ‘보통이다’라고 응답한 비중이 56명 중 20명(35.7%)으로 가장 많음.
  - [② (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구량(관리업무량)과 상황을 고려한 업무 지시, 보고, 피드백을 원활하게 하려고 노력하였다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 3.12, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 57명 중 18명(31.6%)으로 가장 많음.
  - [③ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무)에 필요한 사항들을 명확하게 전달하고 이해하려고 노력하였다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 3.32, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 56명 중 22명(39.3%)으로 가장 많음.
  - [④ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무) 수행 및 다양한 제안 결과가 대내외적으로 공유되고 확산되고 있다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 3.05, ‘보통이다’라고 응답한 비중이 56명 중 19명(33.9%)으로 가장 많음.
  - [⑤ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 온라인 소통채널(사내 메신저, 통합정보관리시스템 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 3.37, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 57명 중 19명(33.3%)으로 가장 많음.
  - [⑥ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 오프라인 소통채널(간부회의, 부서회의, 노사협의회, 행복발전소, 인권경영센터 자문기구 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 2.96, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 57명 중 17명(29.8%)으로 가장 많음.
- ☞ 충남연구원 “구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단”한 결과, 대체적으로 3점대 수준의 평가를 보임. 항목 중 [⑤ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 온라인 소통채널(사내 메신저, 통합정보관리시스템 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.]에 가장 높은 점수(3.37)를 [⑥ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 오프라인 소통채널(간부회의, 부서회의, 노사협의회, 행복발전소, 인권경영센터 자문기구 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.]에 가장 낮은 점수(2.96)를 주고 있음.

〈표 4-9〉 “구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단” 빈도분석 결과

구분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	결측값	유효N 합계	5점 척도 평균값
① (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 부서 간 연구(혹은 관리업무)에 있어서 소통이 원활하여 상호 협업이 잘 이뤄지고 있는 편이다.	5	9	20	18	4	2	56	3.13
결측치 포함 비중(%)	8.6	15.5	34.5	31.0	6.9	—	96.6	
결측치 미포함 비중(%)	8.9	16.1	35.7	32.1	7.1	3.4	100.0	
② (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구량(관리업무량)과 상황을 고려한 업무지시, 보고, 피드백을 원활하게 하려고 노력하였다.	6	11	16	18	6	1	57	3.12
결측치 포함 비중(%)	10.3	19.0	27.6	31.0	10.3	—	98.3	
결측치 미포함 비중(%)	10.5	19.3	28.1	31.6	10.5	1.7	100.0	
③ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무)에 필요한 사항들을 명확하게 전달하고 이해하려고 노력하였다.	5	6	17	22	6	2	56	3.32
결측치 포함 비중(%)	8.6	10.3	29.3	37.9	10.3	—	96.6	
결측치 미포함 비중(%)	8.9	10.7	30.4	39.3	10.7	3.4	100.0	
<div><div></div><div></div></div>								
① (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 부서 간 연구(혹은 관리업무)에 있어서 소통이 원활하여 상호 협업이 잘 이뤄지고 있는 편이다.			② (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구량(관리업무량)과 상황을 고려한 업무지시, 보고, 피드백을 원활하게 하려고 노력하였다.					
<div><div></div><div></div></div>								
③ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무)에 필요한 사항들을 명확하게 전달하고 이해하려고 노력하였다.								

주 : 저자 작성함.

〈표 4-10〉 “구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단” 빈도분석 결과

구분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	결측값	유효N 합계	5점척도 평균값
④ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무) 수행 및 다양한 제안 결과가 대내외적으로 공유되고 확산되고 있다.	5	11	19	18	3	2	56	3.05
결측치 포함 비중(%)	8.6	19.0	32.8	31.0	5.2	—	96.6	
결측치 미포함 비중(%)	8.9	19.6	33.9	32.1	5.4	3.4	100.0	
⑤ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 온라인 소통채널(사내 메신저, 통합정보관리시스템 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.	6	6	16	19	10	1	57	3.37
결측치 포함 비중(%)	10.3	10.3	27.6	32.8	17.2	—	98.3	
결측치 미포함 비중(%)	10.5	10.5	28.1	33.3	17.5	1.7	100.0	
⑥ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 오프라인 소통채널(간부회의, 부서회의, 노사협의회, 행복발전소, 인권경영센터 자문기구 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.	9	11	15	17	5	1	57	2.96
결측치 포함 비중(%)	15.5	19.0	25.9	29.3	8.6	—	98.3	
결측치 미포함 비중(%)	15.8	19.3	26.3	29.8	8.8	1.7	100.0	
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1. 매우 그렇지 않다.</li> <li>● 2. 그렇지 않다.</li> <li>● 3. 보통이다.</li> <li>● 4. 그렇다.</li> <li>● 5. 매우 그렇다.</li> </ul> </div> <div style="text-align: center;">  <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1. 매우 그렇지 않다.</li> <li>● 2. 그렇지 않다.</li> <li>● 3. 보통이다.</li> <li>● 4. 그렇다.</li> <li>● 5. 매우 그렇다.</li> </ul> </div> </div>								
<div style="display: flex;"> <div style="flex: 1;"> <p>④ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무) 수행 및 다양한 제안 결과가 대내외적으로 공유되고 확산되고 있다.</p> </div> <div style="flex: 1;"> <p>⑤ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 온라인 소통채널(사내 메신저, 통합정보관리시스템 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.</p> </div> </div>								
<div style="display: flex;"> <div style="flex: 1;">  <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1. 매우 그렇지 않다.</li> <li>● 2. 그렇지 않다.</li> <li>● 3. 보통이다.</li> <li>● 4. 그렇다.</li> <li>● 5. 매우 그렇다.</li> </ul> </div> <div style="flex: 1; border-left: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black;"></div> </div>								
<p>⑥ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 오프라인 소통채널(간부회의, 부서회의, 노사협의회, 행복발전소, 인권경영센터 자문기구 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.</p>								

주 : 저자 작성함.

● “구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단”한 부분에서의 t-test 분석 결과(〈표 4-11〉, 〈표 4-12〉참고)

- 구성원&경영진(보직자) 여부에 따른 차이를 살펴보면, 일반 구성원의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 3.36을 차지한 [⑤ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 온라인 소통채널(사내 메신저, 통합정보관리시스템 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.]이고, 경영진(보직자)의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 3.55를 차지한 [⑥ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 오프라인 소통채널(간부 회의, 부서회의, 노사협의회, 행복발전소, 인권경영센터 자문기구 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.]인 것으로 나타남.
- 직급에 따른 차이를 살펴보면, 책임급 이상관리직급의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 3.39를 차지한 [⑤ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 온라인 소통채널(사내 메신저, 통합정보관리시스템 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.]이고, 연구원급·행정원급의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 3.44를 차지한 [③ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무)에 필요한 사항들을 명확하게 전달하고 이해하려고 노력하였다.]인 것으로 나타남.
- 근무지역에 따른 차이를 살펴보면, 공주의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 3.39를 차지한 [⑤ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 온라인 소통채널(사내 메신저, 통합정보관리시스템 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.]이고, 내포의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 동일하게 3.70을 차지한 [③ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무)에 필요한 사항들을 명확하게 전달하고 이해하려고 노력하였다.]와 [⑤ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 온라인 소통채널(사내 메신저, 통합정보관리시스템 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.]인 것으로 나타남.
- 성별에 따른 차이를 살펴보면, 여자, 남자 모두 가장 높게 평가한 항목은 [⑤ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 온라인 소통채널(사내 메신저, 통합정보관리시스템 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.]로서 리커트 5점 척도가 각 3.33, 3.39인 것으로 나타남.
- ☞ 충남연구원 구성원들을 여러 집단으로 구분해서 “구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단”한 결과(집단 간 차이를 t-test 분석 결과), 일반 구성원과 경영진(보직자)이라는 집단 간 차이에 따라서 1개 항목만 확률적으로 유의미하고 나머지 직급, 근무지역, 성별과 같은 집단 간 차이에 따라서 모든 항목이 유의미하지 않음. 즉, 일반 구성원과 경영진(보직자)의 경우 [⑤ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 온라인 소통채널(사내 메신저, 통합정보관리시스템 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.]에는 신뢰수준 95% 이상으로 통계적으로 유의미함.

〈표 4-11〉 “구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단” t-test 분석 결과(1)

구분		① (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 부서 간 연구(혹은 관리업무)에 있어서 소통이 원활하여 상호 협업이 잘 이뤄지고 있는 편이다.	② (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구량(관리업무량)과 상황을 고려한 업무지시, 보고, 피드백을 원활하게 하려고 노력하였다.	③ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무)에 필요한 사항들을 명확하게 전달하고 이해하려고 노력하였다.
구성원 & 경영진	일반 구성원(N=45)	3.11	3.07	3.34
	경영진(보직자) (N=11)	3.27	3.45	3.36
	전체(N=56)	3.15	3.14	3.35
	F-value	3.125	0.714	1.258
	p-value	0.083	0.402	0.267
	t-value	-0.441	-0.988	-0.061
직 급	책임급이상·관 리직급(N=31)	3.07	3.13	3.23
	연구원급·행정 원급(N=26)	3.19	3.12	3.44
	전체(N=57)	3.13	3.12	3.32
	F-value	2.308	0.096	0.022
	p-value	0.135	0.758	0.882
	t-value	-0.438	0.044	-0.723
근 무 지 역	공주(N=47)	3.11	3.04	3.24
	내포(N=10)	3.20	3.50	3.70
	전체(N=57)	3.13	3.12	3.32
	F-value	0.003	0.693	0.418
	p-value	0.959	0.409	0.521
	t-value	-0.244	-1.129	-1.209
성 별	여자(N=24)	3.17	3.00	3.30
	남자(N=33)	3.09	3.21	3.33
	전체(N=57)	3.13	3.12	3.32
	F-value	0.828	0.251	0.431
	p-value	0.367	0.618	0.514
	t-value	0.252	-0.675	-0.096

주 : 1. \*.<.05, \*\*<.01, \*\*\*<.001

2. 등분산을 가정함.

3. 저자 작성함.

〈표 4-12〉 “구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단” t-test 분석 결과(2)

구분		④ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무) 수행 및 다양한 제안 결과가 대내외적으로 공유되고 확산되고 있다.	⑤ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 온라인 소통채널(사내 메신저, 통합정보관리시스템 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.	⑥ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 오프라인 소통채널(간부회의, 부서회의, 노사협의회, 행복발전소, 인관경영센터 자문기구 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.
구성원 & 경영진	일반 구성원(N=45)	2.98	3.36	2.82
	경영진(보직자) (N=11)	3.45	3.36	3.55
	전체(N=56)	3.07	3.36	2.96
	F-value	3.714	5.865	1.714
	p-value	0.059	0.019*	0.196
	t-value	-1.357	-0.020	-1.774
직 급	책임급이상·관 리직급(N=31)	2.97	3.39	2.97
	연구원급·행정 원급(N=26)	3.16	3.35	2.96
	전체(N=57)	3.05	3.37	2.96
	F-value	0.460	0.216	0.847
	p-value	0.500	0.644	0.361
	t-value	-0.677	0.127	0.019
근 무 지 역	공주(N=47)	3.00	3.30	2.96
	내포(N=10)	3.30	3.70	3.00
	전체(N=57)	3.05	3.37	2.96
	F-value	0.084	0.542	0.900
	p-value	0.772	0.465	0.347
	t-value	-0.815	-0.958	-0.099
성 별	여자(N=24)	2.87	3.33	2.92
	남자(N=33)	3.18	3.39	3.00
	전체(N=57)	3.05	3.37	2.96
	F-value	0.272	0.004	1.508
	p-value	0.604	0.948	0.225
	t-value	-1.095	-0.186	-0.252

주 : 1. \*.<.05, \*\*<.01, \*\*\*<.001  
 2. 등분산을 가정함.  
 3. 저자 작성함.

## 2.5. 소통과 인권, 그리고 방안

### ● “소통과 인권, 그리고 방안” 부분에서의 빈도분석 결과(〈표 4-13〉 참고)

- [① 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 4.22, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 58명 중 26명(44.8%), ‘매우 그렇다’라고 응답한 비중이 58명 중 25명(43.1%)으로 가장 많음.
  - [② 구성원 간 소통이 잘되면 연구원에 다니는 기분과 감정이 좋아진다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 4.12, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 58명 중 27명(46.6%)으로 가장 많음.
  - [③ 구성원 간 소통이 잘되면 인권도 덩달아 보장받는다라는 생각이 든다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 4.09, ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’라고 응답한 비중이 동일하게 각 58명 중 23명(39.7%)으로 가장 많음.
  - [④ 구성원 간 소통이 원활하면 조직문화가 개선되어 결국 인권증진에도 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 4.14, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 58명 중 27명(46.6%)으로 많음.
  - [⑤ 연구원에서 실행하는 행사(예. 야구 및 연극 관람, 부서별 워크숍, 국내외 배낭연수, 동호회 활동 등)가 소통 활성화에 기여한다고 생각한다.]의 평균값은 리커트 5점 척도에서 3.52, ‘그렇다’라고 응답한 비중이 58명 중 21명(36.2%)으로 많음.
- ☞ 충남연구원 구성원들이 “소통과 인권, 그리고 방안”을 진단한 결과, 대체적으로 4점 이상 높은 평가를 보임. 항목 중 [① 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.]에 가장 높은 점수(4.22)를 [⑤ 연구원에서 실행하는 행사(예. 야구 및 연극 관람, 부서별 워크숍, 국내외 배낭연수, 동호회 활동 등)가 소통 활성화에 기여한다고 생각한다.]에 가장 낮은 점수(3.52)를 주고 있음.

〈표 4-13〉 “소통과 인권, 그리고 방안” 빈도분석 결과

구분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	유효N 합계	5점 척도 평균값
① 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.	2	1	4	26	25	58	<b>4.22</b>
비중(%)	3.4	1.7	6.9	44.8	43.1	100.0	
② 구성원 간 소통이 잘되면 연구원에 다니는 기분과 감정이 좋아진다.	3	—	6	27	22	58	4.12
비중(%)	5.2	—	10.3	46.6	37.9	100.0	
③ 구성원 간 소통이 잘되면 인권도 덩달아 보장받는다는 생각이 든다.	2	2	8	23	23	58	4.09
비중(%)	3.4	3.4	13.8	39.7	39.7	100.0	
④ 구성원 간 소통이 원활하면 조직문화가 개선되어 결국 인권증진에도 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.	2	1	6	27	22	58	4.14
비중(%)	3.4	1.7	10.3	46.6	37.9	100.0	
⑤ 연구원에서 실행하는 행사(예, 야구 및 연극 관람, 부서별 워크숍, 국내외 배낭연수, 동호회 활동 등)가 소통 활성화에 기여한다고 생각한다.	5	5	15	21	12	58	<b>3.52</b>
비중(%)	8.6	8.6	25.9	36.2	20.7	100.0	
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>1. 매우 그렇지 않다 2. 그렇지 않다 3. 보통이다 4. 그렇다 5. 매우 그렇다</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>1. 매우 그렇지 않다 2. 그렇지 않다 3. 보통이다 4. 그렇다 5. 매우 그렇다</p> </div> </div>							
① 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.	<div style="text-align: center;"> <p>1. 매우 그렇지 않다 2. 그렇지 않다 3. 보통이다 4. 그렇다 5. 매우 그렇다</p> </div>						
② 구성원 간 소통이 잘되면 연구원에 다니는 기분과 감정이 좋아진다.	<div style="text-align: center;"> <p>1. 매우 그렇지 않다 2. 그렇지 않다 3. 보통이다 4. 그렇다 5. 매우 그렇다</p> </div>						
③ 구성원 간 소통이 잘되면 인권도 덩달아 보장받는다는 생각이 든다.	<div style="text-align: center;"> <p>1. 매우 그렇지 않다 2. 그렇지 않다 3. 보통이다 4. 그렇다 5. 매우 그렇다</p> </div>						
④ 구성원 간 소통이 원활하면 조직문화가 개선되어 결국 인권증진에도 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.							
⑤ 연구원에서 실행하는 행사(예, 야구 및 연극 관람, 부서별 워크숍, 국내외 배낭연수, 동호회 활동 등)가 소통 활성화에 기여한다고 생각한다.							

주 : 저자 작성함.



● “소통과 인권, 그리고 방안” 부분에서의 t-test 분석 결과(〈표 4-14〉 참고)

- 구성원&경영진(보직자) 여부에 따른 차이를 살펴보면, 일반 구성원과 경영진(보직자) 모두 가장 높게 평가한 항목은 [① 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.]로서 리커트 5점 척도가 각 4.15, 4.55인 것으로 나타남.
- 직급에 따른 차이를 살펴보면, 책임급 이상·관리직급의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 4.26을 차지한 [① 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.], 연구원급·행정원급의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 동일하게 4.19를 차지한 [① 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.], [② 구성원 간 소통이 잘되면 연구원에 다니는 기분과 감정이 좋아진다.], [④ 구성원 간 소통이 원활하면 조직문화가 개선되어 결국 인권 증진에도 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.]인 것으로 나타남.
- 근무지역에 따른 차이를 살펴보면, 공주의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 4.25를 차지한 [① 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.], 내포의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 동일하게 4.10을 차지한 [① 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.], [② 구성원 간 소통이 잘되면 연구원에 다니는 기분과 감정이 좋아진다.], [③ 구성원 간 소통이 잘되면 인권도 덩달아 보장받는다는 생각이 든다.]인 것으로 나타남.
- 성별에 따른 차이를 살펴보면, 여자의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 동일하게 4.28을 차지한 [① 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.], [② 구성원 간 소통이 잘되면 연구원에 다니는 기분과 감정이 좋아진다.], [④ 구성원 간 소통이 원활하면 조직문화가 개선되어 결국 인권증진에도 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.], 남자의 경우 가장 높게 평가한 항목은 리커트 5점 척도에서 동일하게 4.18을 차지한 [① 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.]인 것으로 나타남.

☞ 충남연구원 구성원들을 여러 집단으로 구분해서 “소통과 인권, 그리고 방안”을 진단한 결과(집단 간 차이를 t-test 분석 결과), 구성원&경영진(보직자)여부, 직급, 근무지역, 성별과 같은 모든 집단 간 차이에 따라서 모든 항목이 유의미하지 않음.

〈표 4-14〉 “소통과 인권, 그리고 방안” t-test 분석 결과

구분		① 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.	② 구성원 간 소통이 잘되면 연구원에 다니는 기분과 감정이 좋아진다.	③ 구성원 간 소통이 잘되면 인권도 덩달아 보장받는다는 생각이 든다.	④ 구성원 간 소통이 원활하면 조직문화가 개선되어 결국 인권증진에도 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.	⑤ 연구원에서 실행하는 행사가 소통 활성화에 기여한다고 생각한다.
구성원 & 경영진	일반 구성원(N=46)	4.15	4.07	4.04	4.13	3.57
	경영진(보직자) (N=11)	4.55	4.36	4.27	4.18	3.45
	전체(N=57)	4.23	4.12	4.09	4.14	3.54
	F-value	0.955	1.337	1.371	1.576	0.212
	p-value	0.333	0.253	0.247	0.215	0.647
	t-value	-1.272	-0.903	-0.676	-0.162	0.280
직 급	책임급이상·관 리직급(N=31)	4.26	4.06	4.13	4.10	3.19
	연구원급·행정 원급(N=27)	4.19	4.19	4.04	4.19	3.89
	전체(N=58)	4.22	4.12	4.09	4.14	3.52
	F-value	0.001	0.414	0.382	2.315	1.740
	p-value	0.970	0.523	0.539	0.134	0.192
	t-value	0.299	-0.467	0.348	-0.360	-2.338
근 무 지 역	공주(N=48)	4.25	4.13	4.08	4.17	3.63
	내포(N=10)	4.10	4.10	4.10	4.00	3.00
	전체(N=58)	4.22	4.12	4.09	4.14	3.52
	F-value	0.085	0.067	0.001	0.068	0.271
	p-value	0.771	0.797	0.981	0.795	0.605
	t-value	0.467	0.073	-0.048	0.514	1.551
성 별	여자(N=25)	4.28	4.28	4.16	4.28	3.76
	남자(N=33)	4.18	4.00	4.03	4.03	3.33
	전체(N=58)	4.22	4.12	4.09	4.14	3.52
	F-value	1.048	0.031	0.035	0.346	0.120
	p-value	0.310	0.861	0.852	0.559	0.731
	t-value	0.400	1.085	0.488	1.017	1.382

주 : 1. \*.05, \*\*<.01, \*\*\*<.001

2. 등분산을 가정함.

3. 저자 작성함.

● 구성원 간 원활히 소통할 수 있도록 하는 실천가능한 방안(주관식 의견 요약정리)

- 충남연구원 구성원들은 소통을 위한 다소 포괄적 방안, 방향으로서 다음과 같은 내용을 제시함
  - 연구자의 자율적인 연구를 침해하고 강압적인 것이 진정한 소통은 아닌 듯하다.
  - 보호받아야 할 주체는 따로 있지 않다. 직장이 직장다우려면 일하는 만큼 성과가 보장되어야 한다. 자본주의 사회에서 애사심은 공정한 성과배분에서 나온다. 애사심이 있어야 소통도 하고 인권도 있는 것이다.
  - 정확한 문제점을 파악하고 그에 대한 해결방법이 필요하다.
  - 내 생각 말고 남을 생각하는 자세가 필요하다.
  - 강요보다는 상대방의 처지를 고려한 제안이 좋고 내가 조금의 노력을 하면 남들은 조금 더 편할 수 있다는 마인드가 중요하다.
- 충남연구원 구성원들은 소통을 위한 구체적이고 실행가능한 방안으로서 다음과 같은 내용을 제시함
  - 체육회, 등산, 농활 등 전체인원이 참여하는 행사가 필요하다.
  - 전체 연구과제에 대한 의견을 제시하고, 자율적으로 참여하는 기회를 제공하여 해보고 싶은 사람을 모집, 연구과제 실천 경험 도전을 만들어준다.
  - 원내 각종 위원회가 실장단에 의해 독점되어 있어 많은 의사결정이 지나치게 폐쇄적이므로 각종 위원회에 모든 구성원이 자유롭게 참여할 수 있도록 위원회 구성 시 지원자를 모집하는 방식으로 전환하면 좋을 것이다.
  - 상위 법률에 의거한 각종 규정과 규칙의 전반적인 점검을 통해서 불합리하고 미비한 점을 보완하고 그 이후 규정규칙 준수하는 노력이 필요하다.
  - 소모임 활동을 더욱 장려하고 연구원 단체 행사도 실시할 필요가 있다.(예. CNI 플리마켓 같은 소소하고 즐거운 행사)
  - 지원 역량 증진을 위한 다양한 교육 사업을 실시한다. 개개인 역량도 증진되고 여러 부서분들이 함께 참여하며 같이 학습하고 소통할 수 있는 장이 될 수 있을 것 같다.
  - 경영진이 진행하는 사항에 대해 내부 구성원에게 필히 공유하는 것이 필요하다.
  - 구성원 전체가 참여하는 월례회의를 부활하면 좋겠다.
  - 직급에 상관없이 다양한 의견을 존중하는 문화를 만들면 좋겠다.
  - 내가 미워하는 사람과 “연구 같이하기 + 식사하기”를 실천해보자.

### 3. 소통 활성화를 위한 개선방안

- 개선방안 도출을 위한 문제인식(설문조사 결과+인권경영센터 각종 상담 결과 등)
  - 문제인식 1 : “정보를 제대로 공유하여서 소통을 원활하게 하는 방법은 무엇이 있을까?”라는 부분에 초점을 맞춰서 아이디어와 세부 개선방안 도출 필요
  - 문제인식 2 : “우리의 연구(혹은 관리업무) 수행 및 다양한 제안 결과가 대내외적으로 공유되고 확산되고 있지 못하는 것 같다. 우리 스스로 칸막이는 없는가?”라는 부분, 이는 공공기관 임직원으로서 뭔가 일은 하는데 제대로 도민들과, 도정과 함께 소통하지 못한다는 반성을 엿볼 수 있었음. 이에 대한 아이디어와 세부 개선방안 도출 필요
  - 문제인식 3 : “소통이 잘 되면 존중받는 느낌이 드는데 그보다 먼저 신나게 일할 수 있는 환경 마련, 제도 기반 구축(예. 업무량에 따른 공정한 성과보상, 공정한 업무배분 시스템 등)이 중요하지 않는가?”라는 근본 문제제기도 주관식 의견, 평소 상담 의견 등으로부터 엿볼 수 있었음. 이에 대한 아이디어와 세부 개선방안 도출 필요
  - 문제인식 4 : “정보를 공유하는 것도 좋지만 그 과정과 결과들 또한 공적 기록으로 남는게 중요하다. 우리는 공적 기록물을 체계적으로 관리하고 있는가? 구전으로 전해 내려오는 정보와 소문에 의존한, 잘못된 소통을 하고 있지 않은가?”라는 근거를 남기고 기록을 남기는 부분에 초점을 맞춰서 아이디어와 세부 개선방안 도출 필요
  - 문제인식 5 : “구성원 간 케케묵은 갈등과 상흔 존재, 상호 배려하고 존중하는 조직문화 조성에 대해서 한쪽으로 기울어져 있는 인식과 오해, 협력과 연대는 없고 각자도생만 남은 현실, 얼룩져 소통이라는 단어에 과민한 반응을 보이는 상태” 등 매우 어렵고 난해한 숙제, 그럼에도 불구하고 아이디어와 세부 개선방안 도출 필요
- 개선방안 도출의 관점
  - 작성요령(가이드라인)은 우리가 지역사회 내에서 공급망에서의 공적 역할, 우리 기관 입장(을)이 대부분 읍인 관계에서 바라보기 필요
  - 외부로부터 연구기관 우리의 처지, 포지션 파악 필요
  - 내부로서만 머물지 말고 연구과제 등까지 폭넓게 시각 확장하기
  - 타 기관 사례 등 제시도 좋음
  - 크게 연구원 조직에 바라는 사항 외에도 구성원 스스로 실천할 사항 두개 유형을 제안

## 연구원 조직에 바라는 사항

### ● 주요 이슈를 중심으로 전 직원 분기별 전체회의 개최

- 구분 : 연구원 조직에 바라는 사항
- 현황 및 문제점 : 충남연구원 구성원 다수는 정보로부터 소외 받는다고 생각한다.
- 설문조사 분석결과 : “(2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 오프라인 소통채널 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.”에 가장 낮은 점수(2.96)
- 배경 및 필요성 : 정보의 소외, 정보의 부재로 인하여 개인과 조직 간 소통이 안 된다는 불신, 이 불신은 다시 조직 전체적으로 소통 활성화에 장애 요인으로 작용한다.
- 주요 특징 : 매월 개최가 아닌 분기별 개최, 회의내용/컨텐츠의 다양화
- 실행방안 : 매월 월례회의가 개최되면 얼마 지나지 않아서 루틴화되고 참석율이 저조하게 되므로 분기별 개최, 컨텐츠는 주간업무보고, 월간업무보고 수준을 벗어나서 주요 이슈들을 모아서 (원내 이슈, 원외 이슈, 도정 이슈, 알아야 할 연구과제 보고서 내용 등) 전체 직원이 한데 모이는 회의 개최
- 진행방식 : 타운홀 미팅, 이슈 브레이킹, 브라운백 세미나 등(시범사업→ 본사업)

### ● 노사협의회·노조·원우회·행복발전소 등이 함께 참여하는 사회적 대화기구 운영

- 구분 : 연구원 조직에 바라는 사항
- 현황 및 문제점 : 노사협의회, 각 노조, 기타 원내기구의 활동을 잘 모른다.
- 설문조사 분석결과 : “(2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 오프라인 소통채널 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.”에 가장 낮은 점수(2.96)
- 배경 및 필요성 : 법적·자체 구성의 원내 기구들이 존재하지만 운영내용에 대한 공유가 잘 되지 않는 상황. 명칭과 목적은 다르나 원내기구들 모두 연구원의 화합·발전을 위해 구성되었으나 좋은 조직문화 만들기 목표가 수렴되지 않고 있음. 원내기구마저 폐쇄적으로 운영되는 상황
- 주요 특징 : 원내 조직들간 소통, 활동 공유, 공동발전 모색
- 실행방안 : 별도 모임을 갖는 방안, 혹은 노사협의회 확대개최를 통해 자연스럽게 다양한 활동과 의견 청취
- 진행방식 : 가칭 VOC(Voice of CNI) 사회적 대화의 날 구성, 혹은 노사협의회 확대 개최

## ● 모두가 참여할 수 있는 동호회 활동 재활성화

- 구분 : 연구원 조직에 바라는 사항
- 현황 및 문제점 : 동호회 지원에 대한 부족 및 근무시간 외 활동을 권장하면서 동호회 활동에 소극적이며, 축소된 경향이 있어 활동 활성화 유도가 필요하다.
- 설문조사 분석결과 : “연구원에서 실행하는 행사(예. 야구 및 연극 관람, 부서별 워크숍, 국내외 배낭연수, 동호회 활동 등)가 소통 활성화에 기여한다고 생각한다”에 높은 점수(3.52)로 조사
- 배경 및 필요성 : 코로나 이전의 동호회 활동의 경우 연구원 차원에서 적극 권장하였으며, 동호회 활동비 지원 등이 운영에 도움이 될 수 있었으나, 최근에 다시 시작한 동호회 활동의 경우 활동 비용이 감소하였으며, 근무 시간이 아닌 휴일을 활용하도록 하여 참석에 제한이 발생한다. 또한 동호회 활동으로 얻어지는 원내 소통을 통해 활력 넘치는 조직 문화를 조성하는데 어려움이 발생하고 있다. 동호회가 소통의 창구 역할 뿐만 아니라 참여하는 연구원들의 역량강화를 통해 이런 활동이 연구활동의 영감으로 이어질 수 있도록 하는 방안 마련이 필요하다.
- 주요 특징 : 동호회 지원비 확대 및 동호회 역량강화 워크숍 지원
- 실행방안 : 동호회 활동 지원 비용을 확대하여 다양한 활동을 할 수 있도록 하고 동호회 회원간 역량강화 워크숍을 통해 소통뿐 아니라 개인 성장까지 함께 할 수 있도록 지원한다. 역량강화 워크숍은 분기별 1회씩 가능하도록 하며, 동호회 내에서 자율적으로 구성할 수 있도록 장려하여 자율성을 확대하고 출장을 사용할 수 있도록 한다. 만일 출장 지원이 어려울 경우 동호회 활동 시간은 외출시간을 절감해주는 방식으로 활성화를 유도한다(예, 동호회 활동 시간이 4시간일 경우 외출시간은 2시간으로 적용).
- 진행방식 : 24년 동호회 활동부터 반영하여 분기별 1회씩 워크숍 진행이 가능하도록 지원방안 마련

## ● 인권경영센터 자문기구 확대화 및 회의 결과 공유(정보공유)

- 구분 : 연구원 조직에 바라는 사항
- 현황 및 문제점 : 자문기구에서 안전을 선정하여 논의가 이루어지고 있지만 자문기구 참여 구성원이 아닌 일반 구성원들은 회의결과, 진행사항 등을 알지 못함(자문기구 회의록을 통합정보관리 시스템 인권경영 및 행복발전소 공지 게시판에 올리고는 있으나 수요가 적음).
- 설문조사 분석결과 : “(2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 오프라인 소통채널(간부회의, 부서회의, 노사협의회, 행복발전소, 인권경영센터 자문기구 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.”에 가장 낮은 점수(2.96)
- 배경 및 필요성 : 원내에서 이루어지는 불만은 정보 공유가 이루어지지 않는 부분에서부터 시작되는 경우가 많음. 이를 해소하기 위해서는 자문기구에서 회의만 진행하는 것이 아닌 회의결과와 진행사항을 일반구성원에게도 알리는 것이 필요함.
- 주요 특징 : 원내 투명한 정보 공유 + 정보 획득의 다양성

- 실행방안 : 주례회의, 각 부서별 회의 활용
- 진행방식 : 인권경영센터 및 자문기구 참여 구성원을 중심으로 진행

### ● 충남연구원 소통 우수사원 표창 신설

- 구분 : 연구원 조직에 바라는 사항
- 현황 및 문제점 : 현재 연구원 우수사원에 대한 표창은 연말에 한번 실별 인원을 고려하여 선정되고 있음
- 실행방안 : 내부 직원간 협력, 소통이 어려운 상황에서 열심히 일하고 주변동료와 구성원 전체에게 귀감이 되는 소통 우수사원 표창 신설, 내부 구성원, 외부 협력업체의 추천을 통해 월별, 분기별 등 연구원 상황에 맞는 주기를 설정하여 월례회의 시간을 활용한 표창과 사례 공유
- 기대효과 : 소통과 협력, 협업의 활성화가 구성원들에게 영향을 줄 수 있다는 인식과 상호공감대 형성에 기여

## 구성원 스스로 실천할 사항

### ● 나의 연구과제 시작-진행-결과 전체 시스템에 투명한 공개

- 구분 : 구성원 스스로 실천할 사항/구성원 스스로 합의해서 만들어갈 사항
- 현황 및 문제점 : 충남연구원 구성원들은 연구원 조직 정보는 알고자 하면서 나의 연구에 관한 정보는 알려주지 않으려고 하는 경향이 있다.
- 설문조사 분석결과 : “(2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무) 수행 및 다양한 제안 결과가 대내외적으로 공유되고 확산되고 있다.”에 낮은 점수(3.05)
- 배경 및 필요성 : 공공기관 임직원으로서 민감한 특정 정보를 제외하고 내가 수행하는 모든 일들은 공적 자금이 투입되는 결과물, 필요할 때 그 정보를 알아야 한다.
- 주요 특징 : 균형적인 책임과 의무 실천, 모든 사항의 시스템 전산 기록화
- 실행방안 : 내부 전직원도 볼 수 있게 수행하는 연구과제 연구관리 정보 접근성 강화, 홈페이지에 연구과제 수행이력 공개, 연구자 개인이력 공개, 연구과제 착수연심회 및 최종연심회 등 행사공지하고 참여하고자 하는 사람 누구나 배석, 참관가능토록 함.
- 진행방식 : 현행 통합관리시스템 상 모든 정보 오픈, 사전 구성원 간 협의

### ● 푸쉬형+온오프라인 믹스+유관기관 협업을 통한 연구결과 확산

- 구분 : 구성원 스스로 실천할 사항/구성원 스스로 합의해서 만들어갈 사항
- 현황 및 문제점 : 연구자는 연구결과가 알려지고 정책에 반영되는 것에서 보람을 느끼는데

연구원 SNS 채널 활동결과가 아직은 소극적

- 설문조사 분석결과 : “(2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무) 수행 및 다양한 제안 결과가 대내외적으로 공유되고 확산되고 있다.”에 낮은 점수(3.05)
- 배경 및 필요성 : 연구원 SNS채널이 다양하게 운영되고 있지만, 활동결과가 좋아보이지는 않음(유튜브 연구See 클립당 조회수는 200 정도에서 정체). 인포+보도자료 피드백이 체감상 높게 느껴지는데 홍보성과 제고의 힌트가 될 수 있음.
- 주요 특징 : 유관기관 협업, 푸쉬형+온오프라인 믹스형 연구홍보
- 실행방안 : 연구원 북카페 활용한 인포 판넬 게재, 학교 교육자료로 유튜브 연구See 활용될 수 있도록 연계(환경, 농업, 외국인 정책 등은 수요 높을 듯), 시군청·행정복지센터 등에 인포게재 통해 도민의 정책접근 제고
- 진행방식 : 충남교육청 업무협약(교육교재로 연구See 활용), 시군청 게시판에 인포 게재 등

## ● 인사캠페인 진행 및 참여 독려

- 구분 : 구성원이 스스로 노력하여 조직문화를 바꿔갈 수 있는 사항
- 현황 및 문제점 : 부서별로 분위기의 차이는 있지만 출퇴근시 인사를 하지 않는 경우가 다수 발생하며 이는 소통의 부재로 이어지게 된다. 또한 연구원의 구성원끼리 서로 모르는 경우가 많아 적응의 어려움이 발생할 가능성이 높다.
- 설문조사 분석결과 : “구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.”에 높은 점수(4.22)
- 배경 및 필요성 : 출·퇴근시, 혹은 출장 출발 및 복귀 시에 가벼운 인사 한마디로 구성원 간 소통을 확대할 수 있다. 또한 원내에서 1개월 동안 인사캠페인 등을 기획하여 구성원 중심의 조직 문화를 정착시키고자 한다.
- 주요 특징 : 연구원의 인사캠페인 기획과 구성원들의 적극적 참여 독려 함께 수행
- 실행방안 : 한달간 인사캠페인 기획하여 수행 - 서로 인사하고 받아주기, 인사왕 추천 및 포상, 한달간 캠페인 후 반응 조사하기 등 프로그램 계획
- 진행방식 : 인권센터를 중심으로 한 인사캠페인 수행

## ● 연구원 생활 속 상시소통 캠페인 전개

- 구분 : 구성원이 스스로 노력하여 조직문화를 바꿔갈 수 있는 사항
- 현황 및 문제점 : (문제인식 5)에 공감하며, 인권이라는 직접적인 표현이 오히려 체감하기 어렵거나 실천에 제약이 있다고 판단함.
- 설문조사 분석결과 : “구성원 간 소통이 원활하면 조직문화가 개선되어 결국 인권 증진에도 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.”에 높은 점수(4.19)
- 배경 및 필요성 : 상호‘존중’, ‘소통’, ‘연대’의 조직문화를 만들어가는 것이 더욱 필요하고, 이에 연구원 일상 생활 속 손쉽게 실천할 수 있는 인식 제고를 위한 캠페인 전개
- 주요 특징 : 쉽다! 편하다! 맴돈다!와 같은 공감대 형성



- 실행방안 : 연구원이 생활하는 일상공간(엘리베이터, 화장실, 연구실(부서) 출입문 전광판 배너 등)에 인권과 관련되거나, 올바른 조직문화 형성을 위한 쉬운 문구(표어, 이미지도 상관없음)들을 분기별 게시토록 함. 또한 관련 문구나 아이디어들은 연구원 공모, 혹은 벤치마킹 등을 통해 선정할 수 있음.
- 진행방식 : [1차 시범사업] 인권센터 자체적으로 시작 ex) “안녕하세요” ^^ “감사합니다”, [공모 진행] 관심 유도 및 참여형 캠페인으로 추진, 일상 속 잘 보이는 위치에 액자를 구비해 설치

## ● 자기성찰 프로그램 운영

- 구분 : 구성원이 스스로 노력하여 조직문화를 바꿔갈 수 있는 사항
- 설문조사 분석결과 : 구성원 인식 조사 결과를 살펴보면 조직, 주변 구성원들에 대한 불만족과 개선을 위한 다양한 의견들이 나타나고 있음. 반면, 응답자 본인의 문제점과 개선방안에 대한 의견과 방법은 나타나지 않고 있으며, 이를 지원할 연구원의 제도나 프로그램도 없는 현실임.
- 실행방안 : 구성원 개개인의 노력으로부터 조직이 변화할 수 있다는 점에서 구성원들의 자기성찰 프로그램을 운영하여 인식의 전환에서부터 소통 출발
- 진행방식 : 자기성찰 관련 도서 읽기, 프로그램 운영 및 참여 유도 필요

※ 사례 : 제주맥주의 KSS 프로그램

- 조직의 소통이 부족하다는 직원들의 불만이 나타나면서, 공개적인 의견 표출이나 행동이 역효과를 불러올 수 있는 점에 집중
- 감정적, 정서적 소통차원에서의 접근이 아닌 구체적인 문제해결에 초점을 맞춘 소통프로그램 운영
- 계속해야할 것(keep), 그만해야 할 것(stop), 시작해야할 것(start)을 소통카드에 적고 직접 대면하지 못하는 사안들을 KSS 카드를 통해 표출할 수 있도록 유도

## ● 포스터를 활용한 계도운동(예. 인권친화적일터 가이드라인(안) 포스터)

- 구분 : 구성원 스스로 실천할 사항/구성원 스스로 합의해서 만들어갈 사항
- 현황 및 문제점 : 구성원간 소통 단절, 남 험담하기, 끼리끼리 문화 등 문제점은 인지하고 있지만 행동으로 이행이 잘 되지 않는 상황, 포스터를 사용하여 구성원들에게 지속적으로 인지시키는게 중요
- 설문조사 분석결과 : “구성원 간 소통이 원활하면 조직문화가 개선되어 결국 인권증진에도 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.”에 높은 점수(4.19)
- 배경 및 필요성 : 연구원 구성원의 상호존중과 배려를 위함.
- 주요 특징 : 구성원이 거부감을 느끼지 않으면서 쉽고 친근하게 다가가는 방안
- 실행방안 : 2023년 인권교육 교육후기 내용을 토대로 포스터 게시(게시판 부착, 추후 전광판 설치 계획이 있다면 사용)

- 진행방식 : 인권경영센터 중심으로 진행하되 도움이 필요하다면 각 부서에 도움 요청

## ● 기타 제안사항

- 직원의 잦은 교체로 서먹한 관계개선을 위하여 ‘이달의 신입직원’에 대한 공공장소 소개하는 코너 마련(연구원 온라인 게시판 혹은 오프라인인 엘리베이터 및 북카페 등 공공장소에 사진과 이름 부착)
- 오리엔테이션 이후 연차 동기 모임 활성화를 위한 ‘밥 한끼 프로젝트’ 지원
- 통합정보시스템 개선(주례회의 및 주례회의 결과 내용 게시와 같은 사례를 본받아서 시설물보수 건의코너 개설, 급여명세서상 세부항목 변경에 대한 안내공지)
- 소통은 결국 내가 한 이야기가 피드백으로 받을 수 있어야 하는데 그러기 위해서는 관리직 및 연구직 각자 역량제고, 외부전문 교육프로그램 이수 활성화를 통하여 피드백 관련 제반활동 정상화 필요, 이것이 곧 인권경영활동으로 연계

## 4. 요약 및 시사점

### ● [조직 내 소통과 인권] 실태조사 분석결과 요약(<표 4-15> 참고)

- 5점 척도가 높은 순으로 배열했을 때, [I.내가 “내 스스로”를 진단]한 부문의 항목이 높은 점수를 차지하였음. 가장 높은 점수인 4.30을 받은 항목은 “④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.”임.
- 반면, [IV.구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단] 부문의 항목이 낮은 점수를 차지하였음. 가장 낮은 점수인 2.96을 받은 항목은 “⑥ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 오프라인 소통채널(간부회의, 부서회의, 노사협의회, 행복발전소, 인권경영센터 자문기구 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.”으로서 이 지점은 충남연구원 조직이 좀 더 노력해야 할 과제임.
- 실태조사 중 [IV. 소통과 인권, 그리고 방안] 부문 분석결과에서 5점 척도가 높은 순으로 배열했을 때, “① 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.(4.22점)”, “④ 구성원 간 소통이 원활하면 조직문화가 개선되어 결국 인권증진에도 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.(4.14점)”, “② 구성원 간 소통이 잘되면 연구원에 다니는 기분과 감정이 좋아진다.(4.12점)”, “③ 구성원 간 소통이 잘되면 인권도 덩달아 보장받는다는 생각이 든다.(4.09점)”, “⑤ 연구원에서 실행하는 행사(예. 야구 및 연극 관람, 부서별 워크숍, 국내외 배낭연수, 동호회 활동 등)가 소통 활성화에 기여한다고 생각한다.(3.52점)” 순, 대부분 항목이 4점대인 것으로 나타났는데 향후 충남연구원 인권경영 정도가 조직 구성원 소통 정도에 큰 영향을 줄 수 있음을 시사

<표 4-15> [조직 내 소통과 인권] 실태조사 분석결과 요약 : 순위별 항목

부문	항목	5점 척도 평균값
내가 내 스스로 진단	④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.	4.30
소통과 인권, 그리고 방안	① 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.	4.22
소통과 인권, 그리고 방안	④ 구성원 간 소통이 원활하면 조직문화가 개선되어 결국 인권증진에도 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.	4.14
소통과 인권, 그리고 방안	② 구성원 간 소통이 잘되면 연구원에 다니는 기분과 감정이 좋아진다.	4.12
내가 내 스스로 진단	① 나는 대화할 때 상대방을 배려하려고 노력하였다.	4.10
소통과 인권,	③ 구성원 간 소통이 잘되면 인권도 덩달아 보장받는다는 생각이 든다.	4.09

부문	항목	5점 척도 평균값
그리고 방안		
내가 내 스스로 진단	② 나는 화합하고 협동하면서 일할 수 있는 분위기를 조성하려 노력하였다.	4.05
내가 내 스스로 진단	③ 나는 조직에 어려움이 발생했을 때 적극적으로 해결하려고 노력하였다.	3.91
소통과 인권, 그리고 방안	⑤ 연구원에서 실행하는 행사(예. 야구 및 연극 관람, 부서별 워크숍, 국내외 배낭연수, 동호회 활동 등)가 소통 활성화에 기여한다고 생각한다.	3.52
구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단	⑤ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 온라인 소통채널(사내 메신저, 통합정보관리시스템 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.	3.37
구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단	③ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무)에 필요한 사항들을 명확하게 전달하고 이해하려고 노력하였다.	3.32
구성원에 대한 경영진의 진단	① (2022년 기준) 구성원은 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.	3.29
구성원에 대한 경영진의 진단	② (2022년 기준) 구성원은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 긍정적으로 수용, 이해하고자 노력하였다.	3.29
구성원에 대한 경영진의 진단	③ (2022년 기준) 구성원은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.	3.29
경영진에 대한 구성원의 진단	③ (2022년 기준) 경영진(보직자)은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.	3.25
경영진에 대한 구성원의 진단	① (2022년 기준) 경영진(보직자)은 구성원이 자율적으로 일할 수 있는 환경과 가이드를 제공하는 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.	3.21
구성원에 대한 경영진의 진단	④ (2022년 기준) 구성원의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.	3.21
경영진에 대한 구성원의 진단	② (2022년 기준) 경영진(보직자)은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 구성원과 소통하면서 공유하고자 노력하였다.	3.19
구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단	① (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 부서 간 연구(혹은 관리업무)에 있어서 소통이 원활하여 상호 협업이 잘 이뤄지고 있는 편이다.	3.13
구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단	② (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구량(관리업무량)과 상황을 고려한 업무지시, 보고, 피드백을 원활하게 하려고 노력하였다.	3.12
구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단	④ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무) 수행 및 다양한 제안 결과가 대내외적으로 공유되고 확산되고 있다.	3.05
경영진에 대한 구성원의 진단	④ (2022년 기준) 경영진(보직자)의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.	3.04
구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단	⑥ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 오프라인 소통채널(간부회의, 부서회의, 노사협의회, 행복발전소, 인권 경영센터 자문기구 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.	2.96

주 : 저자 작성함.

● 조직 내 소통 활성화를 위한 개선방안 요약(〈표 4-16〉 참고)

- 앞서 제시한 분석결과에서도 보듯이 평소 인권경영센터에 접수되는 각종 상담 결과, 그 외에도 최근 벌어진 이슈들을 토대로 정리하면, 충남연구원 구성원은 소통 방식 중 오프라인 정보공유는 미흡하다고 판단하고 있음.
- 반면, 충남연구원 구성원 스스로 책임과 의무를 다하고자 노력한다고 인정하면서도 조직에 어려움이 발생했을 때 적극적 해결 노력은 부족하다는 반성을 함도 알 수 있음.
- 충남연구원 조직 내 소통 활성화를 위한 개선방안은 ① 연구원 조직에 바라는 사항, ② 구성원 스스로 실천할 사항 모두를 균형적으로 제안해야 한다는 결론에 이름.
- 인권영향평가에 참여한 연구진들이 개선방안 도출 과정은 “소통 활성화 정도가 구성원 인권에도 영향을 줄 수 있다는 전제하에 충남연구원 조직 내외부적으로 소통 실태를 우리 스스로 과학적인 방식으로 진단, 평가해본다. 인권영향평가 틀을 응용하여 소통 활성화를 위한 개선방안 도출, 지표 개발도 제안한다.”였음.
- ① 연구원 조직에 바라는 소통 활성화 방안의 대표적인 예는 ‘주요 이슈를 중심으로 전 직원 분기별 전체회의 개최’ 등, ② 구성원 스스로 실천할 소통 활성화 방안의 대표적인 예는 ‘나의 연구과제 시작-진행-결과 전체 시스템에 투명한 공개’ 등
- 향후 충남연구원에게 주어진 과제는 구성원 간 소통 활성화를 위한 복지 프로그램뿐만 아니라 연구과제 수행과정의 다양한 참여와 공유활동, 대인관계 소통증진 프로그램 등을 운영하기를 제안, 경영진 노력뿐만 아니라 구성원도 제3자 입장으로 관망하는 자세가 아닌 당사자로서, 상호 신뢰를 바탕으로, 적극적인 소통 노력을 기울였으면 함.

〈표 4-16〉 조직 내 소통 활성화를 위한 개선방안 요약

구분	주요 내용
① 연구원 조직에 바라는 사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 주요 이슈를 중심으로 전 직원 분기별 전체회의 개최</li> <li>○ 노사협의회·노조·원우회·행복발전소 등이 함께 참여하는 사회적 대화기구 운영</li> <li>○ 모두가 참여할 수 있는 동호회 활동 재활성화</li> <li>○ 인권경영센터 자문기구 확대화 및 회의 결과 공유(정보공유)</li> <li>○ 충남연구원 소통 우수사원 표창 신설</li> </ul>
② 구성원 스스로 실천할 사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 나의 연구과제 시작-진행-결과 전체 시스템에 투명한 공개</li> <li>○ 푸쉬형+온오프라인 믹스+유관기관 협업을 통한 연구결과 확산</li> <li>○ 인사캠페인 진행 및 참여 독려</li> <li>○ 연구원 생활 속 상시소통 캠페인 전개</li> <li>○ 자기성찰 프로그램 운영</li> <li>○ 포스터를 활용한 계도운동(예, 인권친화적일터 가이드라인(안) 포스터)</li> </ul>

주 : 저자 작성함.

## 05 요약 및 결론

### ● 인권영향평가 개요

- 인권영향평가란 기관의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차
- 충남연구원 현황 파악과 대안 제시 등에 내부 구성원이 직접 참여하고 협력하여 공동으로 해결하고자 하는 과정으로 과제 형식으로 진행
- 연구원에 맞춰 인권경영 체크리스트(2개 분야)를 구성, 이에 대한 기초자료 기획 경영실로부터 취합, 분야별로 연구진이 심층 분석

### ● 인권영향평가 분석결과 및 개선방안(기본평가+특별평가)

- 시간 범위는 2022년 충남연구원 경영활동 실적분
- 내용·대상범위는 (내부 영향평가) 인권경영체계 구축, 조직 내 소통 활성화(2022년 특이사항), (외부 영향평가) 공급망 인권증진 및 보호, 지역사회 인권증진 및 보호
- 평가내용은 기본평가로서 2개 분야의 인권경영체크리스트에 의거 특별평가로서 ‘조직 내 소통과 인권’ 실태조사를 통한 진단, 대안마련 등
- 기본평가 결과는 ① 인권경영 체제의 구축 분야의 경우, 대부분 이행한 것으로 평가, 실적 대비 보완사항 주관평가는 최소 85%~최대 90%인 것으로 나타남. ② 공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야의 경우, 대부분 미이행한 것으로 평가, 실적 대비 보완사항 주관평가는 대부분 0%인 것으로 나타남.
- 기본평가에 대한 개선방안으로서 ① 인권경영 체제의 구축 분야의 경우, 어느 정도 완성단계에 있으나 구성원에게 전달하는 체계가 부족하여 향후 보완이 필요하고 체크리스트는 연구원 특성에 맞게 서울연구원 등과 같은 사례를 참고하여 전면 수정 필요, ② 공급망 및 지역사회 인권증진과 보호 분야의 경우, 전체적으로 자료가 부족하여 지표 점검이 불가하므로 협력업체 내부 인권보호 의무 이행 방안 필요, 연구자들의 연구활동 과정에서 내외부 인권보호 자각하는 과정 및 증진 방안 필요
- 특별평가로서 오프라인 소통채널 운영이 여전히 아쉽다는 결과가 나옴. 개선방안으로서

① 연구원 조직에 바라는 소통 활성화의 대표적인 예는 ‘주요 이슈를 중심으로 전 직원 분기별 전체회의 개최’ 등, ② 구성원 스스로 실천할 대표적인 예는 ‘나의 연구과제 시작-진행-결과 전체 시스템에 투명한 공개’ 등임.

● (2021년 실적분) 2022년 인권영향평가 방향 제언에 대한 복기

- 방향 제언 1 : 2022년 충남연구원 인권영향평가 내실화
- 방향 제언 2 : 연구원 실정에 맞는 인권경영체크리스트로 수정, 보완, 개선
- 방향 제언 3 : 주요 사업에 대한 인권영향평가 실시
- 방향 제언 4 : 인권교육과 인권영향평가 연계
- 방향 제언 5 : 인권경영센터의 역할, 경영진 역할

● 2023년 이후의 방향 제언1 : 연구과제와 결부된 인권영향평가 실시

- 2022년 인권영향평가 방향 제언했던 사항은 여전히 유효한 것으로 보임.
- 현재 국가가 제시하는 인권경영체크리스트는 사업을 수행하는 공사, 공단 등 공기업에 적합한 것이므로 연구기관 인권경영체크리스트에 부합하지 않는 부분이 상당수 존재
- 2023년 이후부터 충남연구원 인권영향평가는 연구기관인 만큼 연구과제를 수행하는 과정의 영향평가로 범위와 시각을 확장해 나가야 할 것임. 그것이 기관 정체성과 관련있는 인권영향평가라 할 수 있음.
- 예를 들면, 균형발전계획(혹은 사업), 농촌개발계획(혹은 사업), 도시기본계획(혹은 사업), 지방소멸대응계획(혹은 사업), 삶의질기본계획(혹은 사업), 환경보전계획(혹은 사업) 등과 같이 계획을 수립하는 과정에서 도출된 사업들이 현재 도민들의 인권에 어떤 영향을 미치는지 인권관점에서 다시 한번 엄밀하게 들여다보는 것이 필요함.

● 2023년 이후의 방향 제언2 : 인권경영과 ESG경영 간 통합 인권영향평가 실시

- 비재무 요소인 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)를 뜻하는 말로서 충남연구원은 2024년부터 ESG경영실현을 위해서 올해 준비를 해오고 있음.
- 이에 ESG경영과 인권경영을 통합하여 새로운 인권영향평가를 지표를 발굴하고 평가하는 것도 방법일 것임.

● 2023년 이후의 방향 제언3 : 평가결과에 대하여 구성원들에게 공유

- 인권영향평가결과를 구성원들에게 어떻게 하면 효과적으로 공유할 수 있을지 방안 모색이 필요함. 예를 들면, 내부 오프라인 소통이 상대적으로 부족하다고 조사된 만큼 오프라인 창구(회의시간 등)를 제대로 활용하는 공유방식도 구상해 볼 수 있을 것임.

## 부 록 1.

### 2022년 기준 충남연구원 인권경영 체크리스트

(Due Diligence, 실천점검)

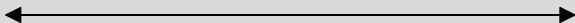
#### ▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목	지표	자가진단					
		100%	80%	60%	40%	20%	0%
		이행		보완필요			불이행
인권존중 정책선언	1 기관은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다. 주 : 인권경영센터 부 : 기획조정팀, 출판홍보팀	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(20%) 인권정책선언은 기관의 최고위 수준에서 표명된 것인가?						
	(20%) 인권정책선언은 기관내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해서 만들어졌는가?						
	(20%) 인권정책선언은 해당 기관에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었는가?						
	(20%) 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 관련 이해관계자들에게 전달되었는가?						
	(20%) 인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 시의성 있게 개선되고 있는가?						
실적사항							
보완사항							

항목	지표	자가진단					
		100%	80%	60%	40%	20%	0%
		이행		보완필요			불이행
인권영향 평가의 정기적 실시	2 기관은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다. 주 : 인권경영센터	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(20%) 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 했는가?						
	(20%) 인권영향평가를 할 때 기관내부와 기관외부의 전문가를 참여시켰는가?						
	(20%) 인권영향평가를 할 때 기관 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 하였는가?						
	(20%) 공급업자 등을 포함한 협력기관에 의한 인권침해에 대해서도 인권영향평가의 범위에 포함시켰는가?						
	(20%) 인권영향평가는 정기적으로 실시하고 있는가?						
실적사항							
보완사항							



항목	지표		자가진단					
			100%	80%	60%	40%	20%	0%
			이행		보완필요			불이행
인권경영 제도화를 위한 필요조치	3	기관은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다. 주 : 인권경영센터	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(20%) 기관은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치하였는가?							
	(20%) 기관은 인권준수 감시 장치를 마련했는가?							
	(20%) 기관은 구성원이 참고할 수 있는 인권경영 가이드라인을 제정하여 구성원들에게 적절히 안내하고 있는가?							
	(20%) 기관은 임직원을 대상으로 정기적인 인권교육을 실시하고 있는가?							
	(20%) 공급업자 등을 포함한 협력기관에 의한 인권침해가 발견될 경우에 기관 차원에서 대응하고 있는가?							
실적사항								
보완사항								

항목	지표		자가진단					
			100%	80%	60%	40%	20%	0%
			이행		보완필요			불이행
								
인권경영 성과	4	기관은 인권경영 성과를 추적하고 기록하는 절차를 가지고 있다. 주 : 인권경영센터 부 : 기획조정팀	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(20%) 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인하고 있는가?							
	(20%) 인권경영 성과를 확인할 때 영향을 받은 이해관계자를 포함하여 내·외부의 전문가로부터 의견을 듣는가?							
	(20%) 인권경영 성과의 점검 결과는 기관 내에서 상부로 보고하는 절차를 가지고 있는가?							
	(20%) 인권경영의 성과에 대한 보고는 공식으로 정기적으로 이루어지고 있는가?							
	(20%) 인권경영 현황을 파악하기 위한 정기적인 실태조사를 실시하고 있는가?							
실적사항								
보완사항								

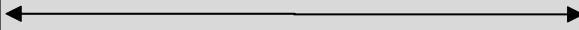
항목	지표		자가진단					
			100%	80%	60%	40%	20%	0%
			이행		보완필요			불이행
			<div><div></div></div>					
구제절차 마련	5	기관은 인권에 부정적인 영향을 받은 구성에게 구제절차를 제공한다. 주 : 인권경영센터	<div><div></div></div>	<div><div></div></div>	<div><div></div></div>	<div><div></div></div>	<div><div></div></div>	<div><div></div></div>
	(20%) 기관은 제도화된 구제절차를 보유·운영하고 있는가?							
	(20%) 구제절차는 접근과 이용이 용이한가? (온라인+오프라인)							
	(20%) 구제절차에 따른 결과는 관련 이해관계자에게 신속하게 제공되는가?							
	(20%) 피해자가 기관의 구제절차를 이용할 경우 피해자에 대한 비밀을 보장하고, 기타 불이익을 받지 않도록 하고 있는가?							
	(20%) 구제절차는 개별적인 문제해결에 그치지 않고, 고충의 원인이 구조적인 경우에는 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함해 조치하고 있는가?							
실적사항								
보완사항								


▶ 분야 6. 공급망 인권증진 및 보호

항목	지표		자가진단					
			100%	80%	60%	40%	20%	0%
			이행		보완필요			불이행
협력 기관 인권 증진	1	기관은 자기기관 및 공급업자 등을 포함한 협력기관의 인권보호에 대한 의무 이행을 확인한다. 공동 : 재무회계팀, 경영지원팀	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		(25%) 기관은 공급업자 등을 포함한 협력기관의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력기관을 선정하는 절차를 가지고 있는가?						
		(25%) 기관은 외부의 개인 또는 기관과 맺는 모든 계약에서 인권을 보호하고 존중하는 관점으로 이를 이행하고 있는가?						
		(25%) 기관은 여성기업 제품, 장애인표준사업장 제품 등의 구매 및 사용을 적극 장려하고 있는가?						
		(25%) 기관은 공급업자 등을 포함한 협력기관과 표준계약서 사용을 의무화하고 있는가?						
실적사항								
보완사항								

항목	지표		자가진단					
			100%	80%	60%	40%	20%	0%
			이행		보완필요			불이행
모니터링 실시	2	기관은 자기기관 및 공급업자 등을 포함한 협력기관 등의 인권보호 준수여부를 모니터링한다. 공동 : 재무회계팀, 경영지원팀	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		(50%) 기관은 주요 협력기관의 인권보호 준수여부를 정기적으로 모니터링하고 있는가?						
		(50%) 기관은 모니터링 결과 협력기관의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절(계약 취소 등)을 고려하고 있는가?						
실적사항								
보완사항								

▶ 분야 7. 지역사회 인권증진 및 보호

항목	지표		자가진단					
			100%	80%	60%	40%	20%	0%
			이행		보완필요			불이행
								
지역주민 인권증진	1	기관은 지역사회의 인권증진 및 보호를 위해 노력한다. 주 : 기획조정팀	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(50%) 기관은 기관활동을 하면서 지역주민의 이익을 고려하고 있는가? (고용, 사회공헌, 지역업체 우선 계약과 생산제품 우선 구매 등)							
	(50%) 기관은 기관활동으로 인권침해를 받은 지역주민들이 기관에 구제 요청할 수 있는 창구를 가지고 있는가?							
	(선택) 기관은 관련 법령에서 기관활동과 관련하여 지역주민과의 협의가 요구되는 경우 이를 준수하고 있는가?							
실적사항								
보완사항								

항목	지표		자가진단					
			100%	80%	60%	40%	20%	0%
			이행		보완필요			불이행
								
모니터링 실시	2	기관은 기관활동에 의한 지역사회 인권침해 여부를 모니터링한다. 주 : 기획조정팀	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(50%) 기관은 기관활동에 의한 지역사회 인권침해 여부를 정기적으로 모니터링하고 있는가?							
	(50%) 기관은 모니터링 결과 기관의 인권침해 사실이 드러나면 시정조치 하고, 관련자의 처벌 또는 필요한 경우 적절한 보상을 제공하고 있는가?							
실적사항								
보완사항								

## 부록 2.

### 2022년 기준 충남연구원 인권영향평가를 위한 [조직 내 소통과 인권] 실태조사 설문지

안녕하십니까? 충남연구원 인권경영센터에서는 “(2022년 기준) 충남연구원 인권영향평가” 일환으로 **[특별평가 : 조직 내 소통과 인권]** 진단을 계획하고 있습니다. 2022년 한 해에는 한층 더 구성원들과 다양한 방식으로 소통하고자 다각적으로 노력했던 것 같습니다. 물론 여러 가지로 미흡한 점도 있었겠지만 앞으로 진일보하기 위해서 현재를 파악해보고 더 나은 개선방안을 찾고자 합니다.

이에 구성원을 대상으로 설문조사를 진행하오니 많은 참여바랍니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어주시면 고맙겠습니다. 응답은 우선 5월 31일까지 받고자 합니다.

귀하께서 말씀해 주신 모든 내용은 연구목적 외에 다른 용도로 이용되지 않으며 통계법 제33, 34조(비밀의 보호), 개인정보보호법 제15조(개인정보 수집/이용), 제21조(개인정보의 파기)에 의거하여 비밀 보호, 조사 종료 후 파기되오니 안심하시고 응답해주시면 됩니다.

2023년 5월 24일

■ 제출방법 : 온라인 구글폼

■ 제출기한 : 2023.05.24.~2023.05.31.

■ 주관 및 조사주체 : 충남연구원 인권경영센터 강마야(041-840-1210), 최윤정(041-840-1152)

구분	조사항목	현재 진단 (5점 척도)
1. 내가 “내 스스로”를 진단 (모든 구성원이 응답하기)	① 나는 대화할 때, 상대방을 배려하려고 노력하였다.	
	② 나는 화합하고 협동하면서 일할 수 있는 분위기를 조성하려고 노력하였다.	
	③ 나는 조직에 어려움이 발생했을 때 적극적으로 해결하려고 노력하였다.	
	④ 나는 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.	
2. 경영진(보직자)에 대한 “구성원”의 진단 (경영진(보직자)를 제외한 나머지 일반 구성원만 응답하	① (2022년 기준) 경영진(보직자)은 구성원이 자율적으로 일할 수 있는 환경과 가이드를 제공하는 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.	
	② (2022년 기준) 경영진(보직자)은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 구성원과 소통하면서 공유하고자 노력하였다.	1. 매우 그렇지 않다. 2. 그렇지 않다. 3. 보통이다. 4. 그렇다. 5. 매우 그렇다.

구분	조사항목	현재 진단 (5점 척도)
기)	③ (2022년 기준) 경영진(보직자)은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.	
	④ (2022년 기준) 경영진(보직자)의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.	
3. 구성원에 대한 “경영진(보직자)”의 진단 (일반 구성원을 제외한 나머지 경영진(보직자)만 응답하기)	① (2022년 기준) 구성원은 권리를 주장하는 것에 비례하여 책임과 의무를 다하고자 노력하였다.	
	② (2022년 기준) 구성원은 조직이 달성하고자 하는 비전과 목표를 긍정적으로 수용, 이해하고자 노력하였다.	
	③ (2022년 기준) 구성원은 연구(혹은 관리업무)와 관련한 주요 정보 등을 공유하기 위해 노력하였다.	
	④ (2022년 기준) 구성원의 노력으로 전반적인 소통 분위기가 개선되었다.	
4. 구성원 모두가 조직 전체에 대한 진단 (모든 구성원이 응답하기)	① (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 부서 간 연구(혹은 관리업무)에 있어서 소통이 원활하여 상호 협업이 잘 이뤄지고 있는 편이다.	
	② (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구량(관리업무량)과 상황을 고려한 업무지시, 보고, 피드백을 원활하게 하려고 노력하였다.	
	③ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무)에 필요한 사항들을 명확하게 전달하고 이해하려고 노력하였다.	
	④ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 연구(혹은 관리업무) 수행 및 다양한 제안 결과가 대내외적으로 공유되고 확산되고 있다.	
	⑤ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 온라인 소통채널(사내 메신저, 통합정보관리 시스템 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.	
	⑥ (2022년 기준) 나를 포함한 구성원 모두가 서로의 정보를 공유할 수 있는 오프라인 소통채널(간부회의, 부서회의, 노사협의회, 행복발전소, 인권경영센터 자문기구 등) 장점을 활용하여 효과적으로 업무를 수행하고 있다.	
5. 소통과 인권, 그리고 방안 (모든 구성원이 응답하기)	① 구성원 간 소통 정도에 따라 연구원에서 일하는 자세, 태도, 업무성과 등에 영향을 미친다고 생각한다.	
	② 구성원 간 소통이 잘되면 연구원에 다니는 기분과 감정이 좋아진다.	
	③ 구성원 간 소통이 잘되면 인권도 덩달아 보장받는다라는 생각이 든다.	

구분	조사항목	현재 진단 (5점 척도)	
	④ 구성원 간 소통이 원활하면 조직문화가 개선되어 결국 인권 증진에도 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.		
	⑤ 연구원에서 실행하는 행사(예. 야구 및 연극 관람, 부서별 워크숍, 국내외 배낭연수, 동호회 활동 등)가 소통 활성화에 기여한다고 생각한다.		
	⑥ 구성원 간 원활히 소통할 수 있도록 하는 실천가능한 방안을 알려주세요	(주관식)	
인적사항 (모든 구성원이 작성하기)	① 귀하는 일반 구성원 혹은 경영진(보직자) 중 어디에 속하나요? <i>* 경영진은 원장, 실장, 단장, 센터장, 팀장 등 보직자를 말함.</i>	일반 구성원	경영진( 보직자)
	② 귀하의 직급은 무엇인가요?	책임급 이상, 관리직급	연구원급 , 행정원급
	③ 귀하의 근무지역은 어디인가요?	공주	내포
	④ 귀하의 성별은 무엇인가요?	남	여

## 직장 내 소통에 대한 선행자료 요약 : 방송인 이숙영의 소통 붐붐! 비즈니스 커뮤니케이션 강의교안(2023)<sup>1)</sup>

### 1. 소통의 개념

- 소통의 개념, 원리, 속성을 이해하고 설명할 수 있다.
- 조직 내 소통과 협업이 필요한 이유를 이해하고 소통과 협업하는 실제 기업 사례를 들어 설명할 수 있다.
- 비대면 시대 속 의사소통 동향을 HR과 융합해 설명할 수 있다.
- 비즈니스 전용 SNS 도구를 알고 실무에 적절히 활용할 수 있다.
- 개인 간, 조직 간 커뮤니케이션 잡음의 원인을 이해하고 갈등을 줄이는 소통을 할 수 있다.
- 직장 내 상황별 대화법을 이해하고 원만한 커뮤니케이션을 수행할 수 있다.
- 자신과 타인의 감정을 이해하고 갈등 예방 커뮤니케이션을 할 수 있다.
- 말하고자 하는 바를 명확히 알고, 효과적인 방법을 통해 전달할 수 있다.
- 청청하는 자세를 알고 대화에 능동적으로 참여하면서 상대방의 말을 들을 수 있다.
- 조직 내 의사소통망의 형태를 이해하고 조직에 적절한 의사소통망을 수립할 수 있다.

### 2. 소통의 활용, 기대효과

- 피라미드 구조와 문제 해결을 위한 로직트리를 구성할 수 있고 알맞은 결론을 도출할 수 있다.
- 효과적으로 아이디어를 전달하는 스피치 방법을 알고 명확한 의견을 전달할 수 있다.
- 회의 중 반대 의견을 제시하는 상대를 설득하는 기술을 알고 원만한 커뮤니케이션을 통해 해결할 수 있다.
- 프레젠테이션의 핵심 요소를 이해하고 적절한 보디랭귀지를 통해 청중에게 핵심 메시지를 전달할 수 있다.
- 스토리텔링의 커뮤니케이션 효과를 이해하고 조직 내 전달 및 알림 사항을 감동적으로 전달할 수 있다.
- 스피크 업 분위기의 중요성을 이해하고 커뮤니케이션 공간을 효과적으로 구성할 수 있다.
- 권위를 지켜주며 부서 내 갈등을 중재하는 커뮤니케이션을 할 수 있다.
- 잡담의 중요성을 이해하고 첫인상을 긍정적으로 남기는 잡담을 할 수 있다.
- 잡담 중 핵심 메시지를 효과적으로 전달할 수 있고 서두르지 않는 자세를 유지할 수 있다.

1) 자료 : 방송인 이숙영의 소통 붐붐! 비즈니스 커뮤니케이션 강의교안 : 보충 심화 학습자료(2023).



- 일상 잡담 트레이닝 방법을 이해하고 일상생활에 적용할 수 있다.

### 3. 소통의 방법, 기술

- 직장 내 잡담 트레이닝 방법을 이해하고 직장 생활에 적용할 수 있다.
- 실리콘밸리에서의 협업을 이해하고 산업별 협업이 어떻게 활용될 수 있는지 설명할 수 있다.
- 협업을 보장하는 개인 역량 4가지를 이해하고 각각의 역량을 수립하기 위한 방법을 알고 적용할 수 있다.
- 애자일 방법론을 이해하고 업무를 시작할 수 있다.
- 협업 툴을 알고 팀원의 업무 수행을 돕기 위한 적절한 협업 툴을 활용할 수 있다.
- 개인과 조직의 강점을 하나로 만드는 조직 관행을 수립 및 인센티브를 책정할 수 있다.
- 물리적 공간 설계, 지리적 분산, 재택근무의 장단점을 이해하고 조직 특성에 맞게 적절히 적용할 수 있다.
- 열린 소통을 위한 마음 관리의 중요성을 이해하고 알아차림을 통한 원활한 소통을 할 수 있다.
- 대화 상대를 명확히 분석하고 성향별 적절한 소통 방법을 구사할 수 있다.
- 칭찬과 긍정적인 표현을 통해 대화 상대와 원만한 관계를 유지하고 커뮤니케이션할 수 있다.

## 부록 4.

### 충남연구원 인권영향평가를 위한 연구진 회의록(1차~7차)

회의명	충남연구원 인권경영센터 인권영향평가 연구진 회의(1차)		
일시	2023년 2월 20일 월요일 오전 10시 ~ 오후 12시	장소	충남연구원 3층 소회의실
참석자	강마야, 이민정, 장창석, 제수진, 최윤정 등		

#### ① 회의목적

○ 2022년 인권영향평가 진행 방식, 진행방향 논의

#### ② 회의내용

○ ‘2022년 인권영향평가’ 진행 방식에 대하여 명확한 방향성 필요

- 구성원의 의견수렴을 위한 설문조사 방식으로 진행할지 연구진의 평가 방식으로 진행할지에 대한 결정 필요
- 설문조사 방식으로 진행시(원내 구성원들에게 설문조사 -> 실태조사 후 연구진 분석 -> 대안 제시) 구성원들이 직접 참여하여 다양한 의견을 들을 수 있으나 시간이 오래 걸릴 수 있음.
- 연구진 평가방식으로 진행시 소수의 연구진들이 평가하기 때문에 비교적 어렵지 않게 진행이 가능하나 연구원 구성원의 의견을 들을 수 없다는 단점이 있음.

#### ○ 기타 의견

- ‘인권영향평가’라는 말이 무겁게 느껴지고 인권영향평가를 하는 목적이 단지 평가를 하는 것뿐만이 아닌 우리 연구원을 되돌아보고자 하는 취지라면 ‘인권인식실태조사 및 개선방안’ 등으로 이름을 변경해도 좋을 것 같음.
- 연구원만의 ‘소통’과 관련된 항목을 부가적으로 넣어서 진행했으면 좋겠음.
- ‘인권영향평가 종합결과 : 정량분석’ 지표중 100점인 평가지표만 다시 진행하여 동일한 결과값이 나오는지 확인

충남연구원 인권경영센터 인권영향평가 연구진 회의(1차)



작성자 : (부서명) 인권경영센터  
(성명) 최윤정

회의명	충남연구원 인권경영센터 인권영향평가 연구진 회의(2차)		
일 시	2023년 2월 27일 월요일 오전 15시 ~ 오후 17시	장 소	충남연구원 2층 소회의실
참석자	강마야, 이민정, 임형빈, 장창석, 정봉희, 제수진, 최윤정		

① 회의목적

- 2022년 인권영향평가 평가방식, 진행방식 등 논의

② 회의내용

- ‘2022년 인권영향평가 평가방식’ 논의
  - 기존의 지표 방식에서 연구원과 거리가 먼 지표를 제외한 나머지만 진행하기
- ‘충남연구원 인권영향평가 종합결과 : 정량분석’ 중 1. 인권경영체제의 구축 분야, 2. 공급망 인권 증진 및 보호, 3. 지역사회 인권증진 및 보호 분야 유지, 6. 공급망 인권 증진 및 보호, 7. 지역사회 인권증진 및 보호 지표 통합
- 앞으로의 ‘2022년 인권영향평가’ 진행 방식에 대한 계획
  - 조직과 개인 간 소통, 개인과 개인 간 소통에 중점
  - 개인과 조직 간 갈등 최소화할 수 있는 지표 개발(갈등을 증폭시키는 것이 아닌 설문조사를 진행하며 자기자신을 되돌아보고 갈등을 완하시키는 것을 목표로함).
  - 최종 결과물을 현실적으로 어떻게 도출할 것인가를 염두에 두고 지표 만들기
  - 사람중심의 관점으로 소통 지표 개발 VS 시스템관점의 소통 지표 개발
  - 동일한 질문을 직급별 구분하여 조사 실시(직급별 의견차 분석)
  - 게시판, 통합정보시스템 등 소통창구를 잘 활용하고 있는지 확인
  - 전체적으로 설문조사 방식 채택
- 그 외에도 경영진과 미리 인권영향평가 중 소통지표 평가에 대한 것 상의가 필요하다고 생각되면 논의 진행



작성자 : (부서명) 인권경영센터  
(성 명) 최윤정

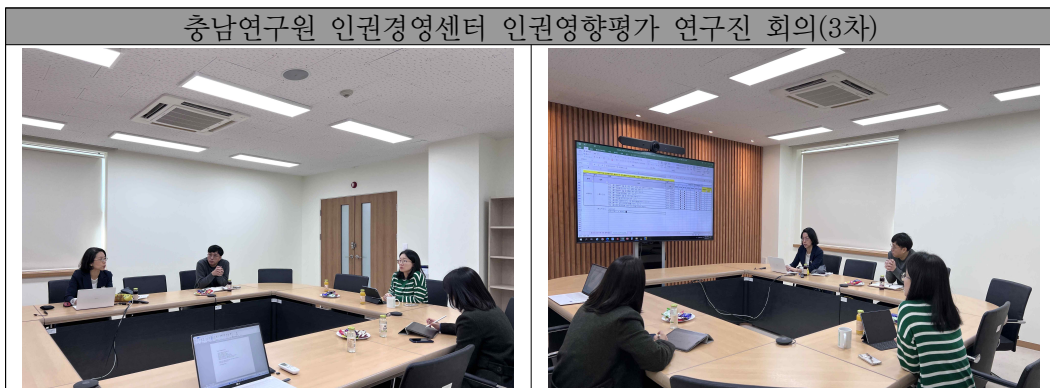
회의명	충남연구원 인권경영센터 인권영향평가 연구진 회의(3차)		
일 시	2023년 3월 27일 월요일 오전 10시30분 ~ 오후 12시	장 소	충남연구원 2층 소회의실
참석자	강마야, 이민정, 장창석, 제수진, 최윤정 등		

## ① 회의목적

○ 체크리스트 내용 분류 작업(중복사항 제거)

## ② 회의내용

구분		내용
제안1	소통도구(방식)	온라인 창구/ 오프라인 창구 : TF, 위원회, 실장 등 간부회의, 행복 발전소, 노사협의회 등
	개인 vs 조직 소통	경영진을 위한 소통, 부서 내 소통, 개개인 소통원활 점검 정도
	경영진, 리더그룹 소통	소통능력, 피드백, 일상적 노력, 업무소통 노력
	업무소통	각종 업무지시, 업무수행과정, 회의체계, 각종 문서, 보고 체계
	관계소통	경영진 VS 개인소통, 정서적인 교감
	소통과 인권	소통이 개인의 인권 영역에 미치는 영향
제안2	소통도구(방식)	소통도구(제도)들이 제대로 갖춰져있는지, 있다면 제대로 작동 되고 있는지
	소통문화	소통들이 조직 내 문화로 자리 잡고 있는지
	감정/인식 정도	구성원들의 인식여부 정도, 만족도(정서적 교감)
제안3	소통도구	소통도구(제도)들이 제대로 갖춰져있는지, 있다면 제대로 작동 되고 있는지
	소통방식의 활용 경험 유무	소통들이 조직 내 문화로 자리 잡고 있는지
	피드백/ 적용 유무	구성원들의 인식여부 정도, 만족도



작성자 : (부서명) 인권경영센터  
성 명) 최윤정

회의명	충남연구원 인권경영센터 인권영향평가 연구진 회의(4차)		
일 시	2023년 5월 8일 월요일 오후 14시 ~ 오후 16시	장 소	충남연구원 2층 소회의실
참석자	강마야, 이민정, 임형빈, 최윤정 등		

#### ① 회의목적

○ [조직 내 소통과 인권영향] 체크리스트 수정 및 설문지 배포 전 수정 보완

#### ② 회의내용

○ 설문지 배포시 유의할 점

- 구성원 전체에게 구글폼을 사용하여 설문조사를 진행하되, 인권영향평가 연구진도 따로 평가 함으로써 결과를 비교해보도록 함.
- 구성원과 연구진의 설문조사 값에서 격차가 발생하면 앞으로 그 격차를 어떻게 줄일 것인지 생각해보도록 함.
- 설문조사 후 직급별 관점의 차이를 분석하면 좋을 것 같음(책임급 이상, 연구원, 행정원 등).
- 설문조사 기간은 일주일동안 진행하며 이틀에 한번씩 설문조사 실시 독려 공지를 통하여 참여율을 높이도록 한다.

○ [조직 내 소통과 인권영향] 체크리스트 수정이 필요한 사항

- 10점 척도가 아닌 5점 척도로 진행하도록 함(추후 점수 집계 시 복잡성을 없애기 위함).
- 미래희망은 추상적이기 때문에 구성원들은 제외하고 연구진들만 개별 체크하도록 함.
- 불필요하다고 판단되는 입사 년 수 카테고리 제거
- 인적사항 : 1. 책임급 이상/ 관리직, 2. 연구원/ 행정원으로 수정
- 근무지 : 1. 공주, 2. 내포로 수정



작성자 : (부서명) 인권경영센터  
(성 명) 최윤정



회의명	충남연구원 인권경영센터 인권영향평가 연구진 회의(5차)		
일 시	2023년 6월 7일 수요일 오전 15시 ~ 오후 16시	장 소	충남연구원 2층 소회의실
참석자	강마야, 이민정, 임형빈, 장창석, 최윤정 등		

#### ① 회의목적

- 2022년 기준 충남연구원 인권영향평가를 위한 [조직 내 소통과 인권] 실태조사 결과 리뷰
- 인권영향평가 보고서 중간 점검 및 추후 계획 논의

#### ② 회의내용

- [인권경영구축체계] 인권영향평가 보고서 초안 리뷰
  - 2020년 1월 6일 인권경영선언 후 재검토, 개선 부분에서 부족하다고 판단됨. 인권경영선언문 내용 및 인권경영센터에서 진행한 업무적인 부분에서 구성원, 이해관계자에게 전달(홍보)과정에 있어 미흡한 부분이 있음.
- [공급망 및 지역사회 인권증진과 보호] 인권영향평가 보고서 초안 리뷰
  - 해당부분 기초자료가 매우 부족하여 보고서 작성에 어려움이 있었음(내용 미흡). 감의 입장에서 작성해야 하는 체크리스트 내용에 비해 우리 연구원은 업무상 올인 경우가 대부분이어서 판단할 수 있는 내용 적음(예. 협력기관 인권보호 의무이행 확인, 지역사회 인권증진 및 보호노력).
  - 앞으로 우리가 연구를 위해 세웠던 계획들이 지역주민들의 인권에 어떤 문제를 일으키는지, 지역주민들이 구제 요청할 수 있는 창구가 있는지 생각해볼 필요가 있음(내부로만 바라보지 않고 외부 지역주민의 인권도 생각). 연구자 개인이 본인의 인권을 존중받고 있는지 우리 스스로 판단이 필요함.
- [인권경영센터] 설문조사 분석결과 공유
  - “2022년 기준 충남연구원 인권영향평가를 위한 [조직 내 소통과 인권] 실태조사” 질문지와 충남연구원 경영평가 내용을 비교하여 분석하도록 함(인권경영센터). 인권경영센터에서 구체적인 이슈를 조사해주면 연구진이 해당 이슈에 대한 글을 정리하여 결론으로 쓸 수 있을 것 같음.



작성자 : (부서명) 인권경영센터  
(성 명) 최윤정

회의명	충남연구원 인권경영센터 인권영향평가 연구진 회의(6차)		
일 시	2023년 9월 4일 월요일 오전 11시 ~ 오후 14시	장 소	공주 우성면
참석자	장창석, 이민정, 제수진, 임형빈, 정봉희, 강마야, 최윤정		

① 회의목적

- 2022년 인권영향평가 보고서 최종 점검 마무리 회의

② 회의내용

- 2022년 인권영향평가 최종보고서 리뷰
  - 2022년 인권영향평가는 “소통 활성화를 위한 개선방안”에 집중하여 구성원 소통 방식 활성화를 위한 개선방안 도출하고 지표개발도 제안하도록 함.
- 인권영향평가 체크리스트 결과 검토
  - [조직 내 소통과 인권]실태조사 분석결과를 토대로 빈도분석, t-test등 결과분석을 통하여 경영진(보직자), 일반 구성원의 선택이 어떤 식으로 다른지 살펴봄.
- 기타 의견
  - 이번 2022년 인권영향평가는 기초자료가 부족하여 보고서 작성에 어려움이 있었던 것 같음 (예. 공급망 및 지역사회 인권증진과 보호). 이를 바탕으로 2023년 충남연구원은 2022년도의 부족한 부분을 채워가는 계기가 되었으면 함.



작성자 : (부서명) 인권경영센터  
(성 명) 최윤정

회의명	충남연구원 인권경영센터 인권영향평가 연구진 회의(7차)		
일시	2023년 9월 8일 금요일 오전 11시 ~ 오후 14시	장소	공주 우성면
참석자	장창석, 이민정, 제수진, 임형빈, 정봉희, 강마야, 최윤정		

① 회의목적

- 2022년 인권영향평가 보고서 최종 점검 마무리 회의

② 회의내용

- 2022년 인권영향평가 최종보고서 리뷰

- [조직 내 소통과 인권] 실태조사를 진행한뒤 설문조사 분석결과에 맞추어 대응방안 아이디어를 도출하는 부분이 의미가 있었음

- 인권영향평가 소통개선방안 논의 및 검토

- 다른 부분도 중요하지만 이번 인권영향평가는 소통개선방안이 특히 중요하다고 생각됨.  
- 연구원 조직이 해야 할 일, 연구원 구성원이 스스로 실천할 사항/구성원 스스로 합의해서 만들어갈 사항 등을 나누어 구성원들 간 원활한 소통이 이루어졌으면 좋겠음.

- 기타 의견

- 2022년 인권영향평가 보고서를 바탕으로 2023년에는 더 나은 충남연구원이 되었으면 좋겠음.

충남연구원 인권경영센터 인권영향평가 연구진 회의(7차)



작성자 : (부서명) 인권경영센터  
(성 명) 최윤정



### 〈국내문헌〉

- 강마야 외(2022), 2022년 충남연구원 인권영향평가와 개선방안에 관한 연구, 현안과제연구, 충남연구원.
- 강마야 외(2022), 2022년 충남연구원 인권통합교육 결과분석 및 인권친화적 일터 가이드라인 도출 연구, 현안과제연구, 충남연구원.
- 방송인 이숙영의 소통 뽐뽐! 비즈니스 커뮤니케이션 강의교안 : 보충 심화 학습자료(2023).
- 서울연구원(2022), 서울연구원 2021년 인권경영보고서.
- 충남연구원(2023), 2023년 연간업무보고.
- 충남연구원(2023), 2023년(2022년 실적) 기관경영평가 중 인권경영센터 작성부분.
- 충남연구원 인권경영센터(2023), 충남연구원 인권보호를 위한 통합예방 매뉴얼(안).
- 충남연구원 인권경영센터(2022), 2022년 충남연구원 인권통합교육 프로그램.
- 충남연구원 인권경영센터 운영규칙(2022.03.16. 개정)
- 충남연구원(2022), 열린충남 98호(가을호).
- 충남연구원(2022), 열린충남 99호(겨울호).
- 충남연구원(2021), 포용적 행복국가의 미래를 여는 충남연구원 인권영향평가(2020년 실적분).

### 〈홈페이지〉

- 충남연구원 누리집(<https://www.cni.re.kr/main/board/list.do?mid=284&boBaNo=114>, 검색일자 : 2023.05.01.)
- 충남연구원 누리집(<https://www.cni.re.kr/main/board/list.do?mid=283&boBaNo=113>, 검색일자 : 2023.05.01.)