

2026년 한국건강가정진흥원

청렴·인권의 날

Part 1

지난 달 Feedback

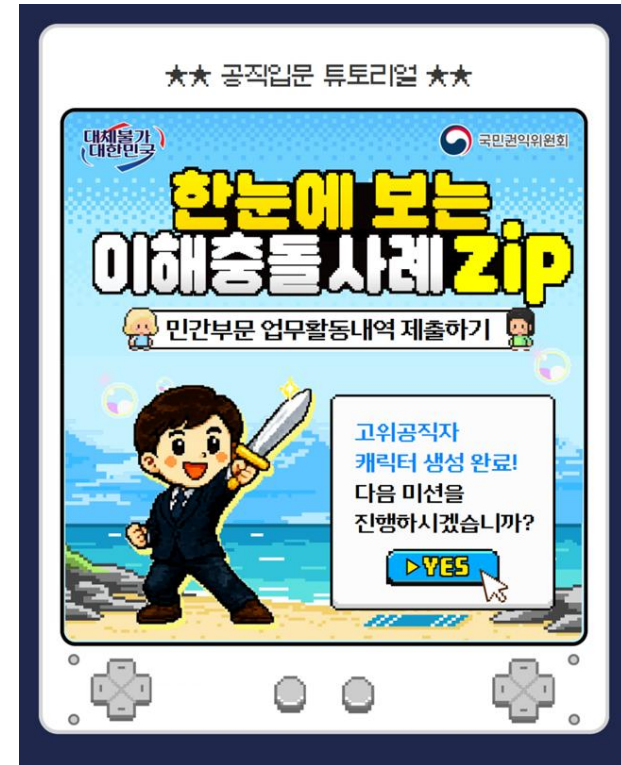


Part 1 지난 달 주요 이슈



윤리적 기업가정신

청렴윤리경영은 AI·디지털 전환 시대 기업의 지속가능한 성장과 글로벌 경쟁력 확보를 위한 핵심 전략
OECD는 환경 목표와 사회적 영향을 별개의 과제가 아닌 하나의 경영 과제로 통합 관리할 것을 권고함

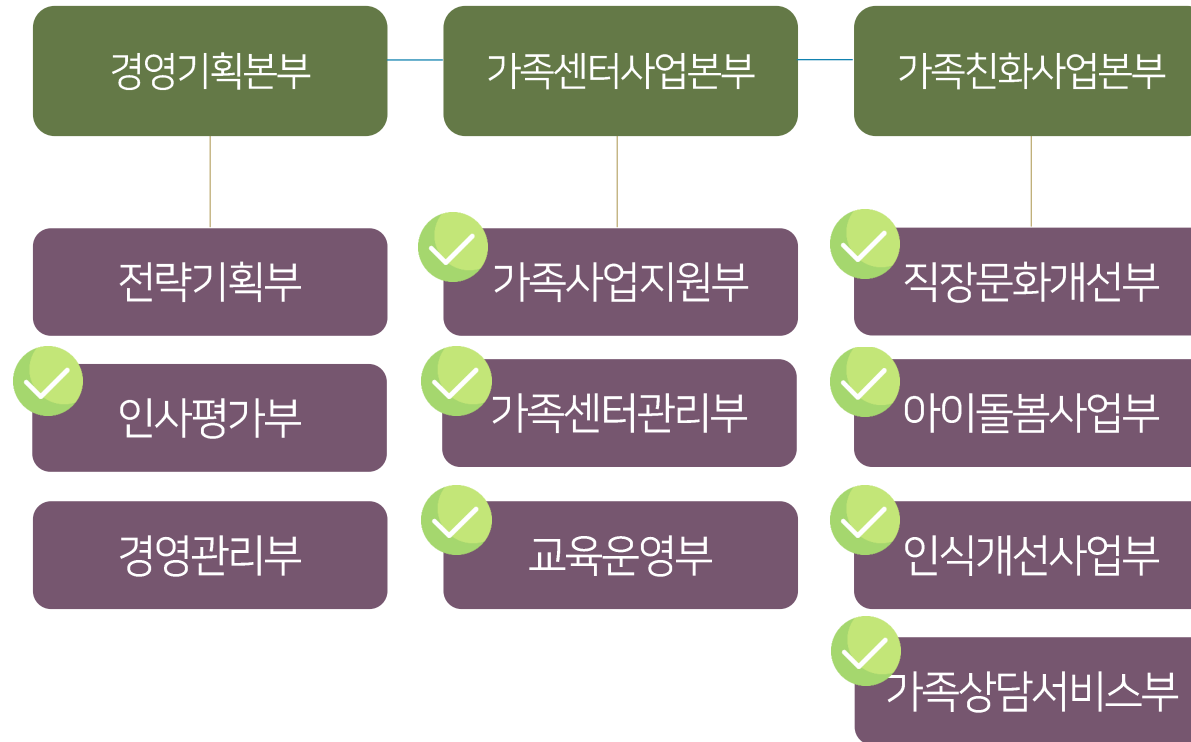


한눈에 보는 이해충돌사례 ZIP

고위공직자는 임용·임기 시작 전 3년 이내의 민간부문 업무활동 내역 제출 의무 발생
임용·임기 개시 후 '30일' 이내에 민간부문 활동내역 소속기관장에게 제출 완료
민간활동 내역이 없다면 '민간부문 업무활동 내역 없음 확인서' 제출 필요

지난 달 부서활동 취합 결과

총 10개 부서 중 8개 부서 제출



Part 1 주요사례 및 경영제안 아이디어 공유

가족상담서비스부

□ 청렴/인권의 날 자료 공유

[자료1] 국민권익위원회 청렴윤리경영 브리프스 6월호

- 청렴윤리경영은 AI 디지털전환시대 기업의 지속가능한 성장과 글로벌 경쟁력 확보를 위한 핵심 전략입니다.

[자료2] 한눈에 보는 이해충돌사례ZIP

- 고위 공직자는 민간부문 업무활동내역에 대해 필수로 제출해야 합니다.

[자료3] 갑질의 개념과 신고 처리 절차

- 갑질 성립의 3요소: 우위성, 업무관련성, 권한 남용 및 고통 유발
 - 3가지가 동시에 충족되는 교집합의 영역이 근절해야 할 "갑질"입니다.
- 빠르고 정확한 조치를 위한 문서 기명 신고를 원칙으로 합니다.
- 투명하고 단호한 신고 및 처리 절차
 - 다양한 신고채널: 홈페이지(내/외부), 국민신문고, 갑질피해신고센터
 - 객관적 사실관계 조사: 상담 및 직접 조사 진행
 - 엄정한 조사결과 조치: 인사위원회 개최, 가해자 징계
 - 사후관리 및 만족도 평가: 재발방지대책 수립, 만족도 평가 및 모니터링

아이돌봄사업부

□ 부서 내 조직문화 개선 방안 논의

- 우리 기관에서 개선되면 좋을 청렴, 인권 이슈
 - 업무 분장 시 특정 직원에게 업무가 편중되지 않도록 형평성 고려
- 작지만 현재 잘 지켜지고 있다고 생각하는 사례
 - 휴가·연차 사용 시 눈치 보지 않는 분위기
 - 부서 내 고충 발생 시 팀장급에서 우선 경청하려는 노력
- 우리 부서에서 가장 취약할 수 있는 윤리, 인권 리스크
- 우리 기관에 필요하다고 생각하는 인권영향 체크리스트

가족사업지원부

□ 국가인권위원회 청렴윤리경영 브리프스(6월) 공유

- 국민권익위원회 지원 정책 공유: 민간·공공 20개 기관 대상 윤리경영 자율 준수 프로그램(CP) 맞춤형 컨설팅, 민간기업 청렴윤리경영 교육과정 운영, 윤리경영 지원 강화를 위한 부패방지권익위법 개정안 마련
- OECD 책임 있는 기업행동 원칙 체크리스트 공유: 저탄소 전환 시 환경목표와 사회적 영향을 단일 경영 과제로 통합 관리 필요
- 기업사례 공유: 오스테드
 - 장기 비전으로 화석연료 중심 구조에서 해상풍력·재생에너지 선도기업으로 성공적 전환. 이해관계자 협력과 조직 공감대 형성, 윤리·준법 등 거버넌스 내재화
- 권익위 및 국내외 동향 공유
 - 권익위: 청탁금지법 10주년 설문조사 실시, 규격 미달 군부대 납품 비리 적발
 - 공정위: 담합 내부고발 포상금 상한(30억) 폐지, 과징금 최대 10% 지급
 - 해외: (영국) 기업 형사책임 범위 임원 부패·사기까지 확대, (미국) 강제노동 대응 미흡국가 추가 관세(10~12.5%)추진
 - 국내: 기업호감도 최고치(60.1)기록 하였으나, 윤리경영 분야 개선 필요

□ 국민권익위원회 카드뉴스 및 갑질 개념과 신고처리 절차 공유

- 한눈에 보는 이해충돌 사례집: 고위공직자 민간부문 업무활동내역 제출하기
- 갑질 성립 3요소(우위성, 업무관련성, 권한남용 및 고통유발), 갑질 신고 원칙 및 신고·처리 절차 공유

주요사례 및 경영제안 아이디어 공유

인사평가부

□ 국민권익위원회 배포 자료를 토대로 부서원 간의 고위공직자 이해충돌 위반 및 오류 예방 사례를 공유함

- 공유 목적: 자주 발생하는 오류 사례 중심으로 정보 공유를 통한 법령위반 사전 예방
- 공유대상: 부서원 직원
- 공유방법: 사내 메신저를 활용한 붙임자료 전달

□ 주요 사례 공유 내용

- (사례 1) 겸직신고 완료했으니 제출 안 해도 된다? → 위반 사례
 - 현재 활동 여부나 기존 겸직신고 여부와 관계없이, 임용 전 3년 이내의 민간 부문 업무활동 내역은 반드시 별도로 제출해야함
- (사례 2) 민간활동 경력이 없으니 안 낸다? → 오류 사례
 - 제출 대상 고위공직자가 민간부문 활동 내역이 전혀 없는 경우에도, 민간부문 업무활동 내역 없음 확인서를 필히 제출해야 함
- (사례 3) 단순 회원 활동을 제출 내역으로 오인한 사례
 - 정당의 당직 없는 일반 당원, 협동조합 조합원, 학회 단순 회원 등은 제출 제외 항목임을 명확히 구분 하여 공지
- (사례 4) 기한 미준수로 인한 제재 사례 경고
 - 임용 · 임기 개시 후 30일 이내 미제출 시, 직무중지 및 취소 조치는 물론 징계와 1천만 원 이하의 과태료 부과 대상이 됨

□ 청렴윤리경영 브리프스 관련 의견 제안

- 화석연료에서 재생에너지 기업으로 성공적으로 변모한 오스테드의 사례처럼 윤리, 준법, 인권 중심의 책임경영을 주도하고 있는 국내 사례(네이버, 롯데홈쇼핑 등) 공유

가족센터관리부

□ 청렴·윤리경영 브리프스(윤리적인 기업가정신) 공유

- 청렴윤리경영 가이드라인 숙지 및 부서별 청렴 체크리스트를 주기적으로 점검 필요
- 업무 내 부패 위험 요소를 자율 개선하고 주요 청렴 동향을 부서원과 공유

□ 한눈에 보는 이해충돌사례집(민간부문 업무활동내역 제출하기) 공유

- 사적 이해관계 발생 시 지체 없이 신고하여 이해충돌을 사전 예방해야 함을 안내

□ '갑질의 개념과 신고 처리 절차' 자료 공유

- 상·하급자 간 존중 문화를 조성하고, 신고자 비밀 보장 및 2차 피해 방지를 철저히 준수해야 함을 강조
- 고충 발생 시 즉시 전담 채널을 통해 신고·상담을 진행할 것을 당부

□ 2026년 7월 “청렴·인권의 날”을 운영하여

- 대상: 전국 가족센터, 건강가정지원센터, 다문화가족지원센터(총 244개소)
- 각 가족센터 내부 교육, 회의 등 청렴·윤리 의식 향상 활동 장려
- 가족서비스 제공기관 청렴·인권의 날 활용 자료 배포
- 청렴·인권의 날 등에 활용할 수 있도록
 - ① 청렴윤리경영 브리프스 6월호
 - ② 이해충돌사례집 카드뉴스
 - ③ 갑질의 개념과 신고처리 절차 자료 배포

주요사례 및 경영제안 아이디어 공유

교육운영부

□ 2026년 7월 청렴인권의 날 안내자료 공유

- 6월 청렴윤리경영 브리프스 내용 공유
- 국민권익위원장 특별 인터뷰 확인으로 윤리경영과 국민권익위원회 지원정책 공유
- 혁신과 전환의 시대에서 책임 있는 기업이 정신과 책임 있는 기업행동 원칙 체크리스트 공유
- 친절, 어디까지 괜찮을까? 윤리네트 공유를 통한 윤리 가이드라인 검증의 필요성 재확인
- 한눈에 보는 이해충돌사례 중 고위공직자 민간부문 업무활동 내역 제출 의무 사항 공유
- 갑질의 개념과 신고 처리 절차 내용 공유로 갑질 성립의 3요소, 보호와 조사 원칙, 신고 및 처리 절차 확인
- 발전방향: 국가정책 및 갑질 신고 시스템 내용 재확인을 통한 청렴·인권의식의 지속적인 함양

인식개선사업부

<갑질을 막기 위해 필요한 청렴-인권적 인식은 어떻게 변해야 할까?>

□ 인식의 전환

- 갑질을 막기 위해서는 단순히 갑질하면 처벌받는다 인식에서 상대방의 권리와 존엄을 존중하는 것이 조직의 기본원리라는 인식의 전환이 필요함.

□ 인식 전환의 구체적인 변화법

- 권한->책임 : 직급이나 업무상 권한이 높을수록 마음대로 할 수 있는 것이 아니라, 그만큼 공정하게 권한을 행사할 책임이 크다는 인식
- 관행->기준 : “예전부터 이렇게 해왔다”, “이 정도는 다 한다”가 아니라 규정과 절차를 인권의 기준에서 행동을 판단하는 태도
- 상명하복->상호존중 : 지시받는 사람도 동등한 인격과 권리를 가진 구성원이라는 인식
- 침묵->문제제기가 가능한 문화 : 갑질을 목격하거나 경험했을 때 불이익에 대한 불이익에 대한 두려움 없이 말할 수 있고, 조직도 이를 문제제기가 아닌 조직 개선의 기회로 받아드리는 문화

□ 정리

- 청렴의 관점에서 ‘권한의 공정한 사용’, 인권의 관점에서는 ‘상대방의 존엄과 권리존중’ 이 핵심이라고 할 수 있습니다.

직장문화개선부

□ 청렴·인권의 날 운영

- 청렴윤리경영 브리프스(6월호) 주요 내용 공유, 기업의 신뢰는 윤리경영과 책임 있는 조직문화에서 비롯되며, AI 활용 확대에 따른 인권·노동 리스크 관리와 상호존중 문화의 중요성에 대해 함께 공유
- 컨설팅 수행 시 객관성·공정성을 바탕으로 기업을 지원하기로 함
- 가족친화 네트워크·포럼 운영 시 다양한 참여기업의 의견을 존중하고 공정하고 투명한 행사 운영을 실천하기로 함
- 신뢰받는 가족친화 지원사업 운영을 위해 청렴한 업무수행과 책임 있는 소통을 지속하기로 함



Part 2

이달의 주요 ISSUE

[자료1] 국민권익위원회 청렴윤리경영 브리프스 7월호



청렴윤리경영 브리프스

7월 | 조직문화와 공정성

2026 July | vol.163

발 간 등 록 번 호
11-1140100-000219-06

Brief

1	공공-민간부문은 비윤리적 친조직행동이 발생하는 방식에 차이가 있었으며, 공공부문은 조직동일시의 영향이, 민간부문은 공익적 동기-윤리적 리더십-레드테이프의 직접적인 영향이 크게 나타남
2	윤리적 리더십은 성과보다 과정의 공정성을 중시하는 조직문화와 함께 작동할 때 효과적이며, 절차적 공정성 강화가 핵심 과제
3	(사례) 코오롱생명과학-코오롱바이오텍, 공정한 인사제도와 컴플라이언스, 유연한 근무제도를 통해 공정성과 신뢰 기반의 조직문화 구축
4	권익위, 한-UNDP 국제 반부패 포럼을 통해 글로벌 청렴 거버넌스 협력을 강화하고, 정부출연연구기관 외부강의 사례금 상한 상향을 통해 연구자의 전문성 존중과 제도적 형평성 강화
5	정부, 2028년부터 ESG 공시 의무화를 단계적으로 시행하고 기업의 공시 준비 지원 추진
6	미국, 관세화III 단속 강화에 따라 수출기업의 원산지-품목분류 등 준법관리 체계 강화 필요

www.acrc.go.kr 국민권익위원회 청렴윤리경영 브리프스
국민권익위원회 홈페이지에서 자세한 내용을 보실 수 있습니다.
발행일: 2026년 7월 1일(매월발행, 통권 163호, 비매월)
발행인: 장일연
발행처: 국민권익위원회 구독신청: 044-200-7166
주소: 30102 세종특별자치시 도움5로 20 정부세종청사 7동 민간협력담당관실

일반민원상담
☎110

부패공익신고
☎1398

조직문화와 공정성

윤리적 리더십은 성과보다 과정의 공정성을 중시하는 조직문화와 함께 작동할 때 효과적이며, 절차적 공정성 강화가 핵심 과제
공공 및 민간부문의 비윤리적 친조직행동이 발생하는 방식에 차이가 있었으며, 공공부문은 조직동일시의 영향이 크게 나타남

[자료2] 2026년 2분기 적극행정 우수사례



2026년 2분기 적극행정 우수사례

1. 민원담당 공무원 보호의 사각지대 해소
2. 영업용 경량구조 차양시설에 대한 과도한 규제 개선
3. 현장 중심의 적극 조정
4. 국민불편 해소 및 행정 신뢰도 제고



Part 3

부서 활동 안내

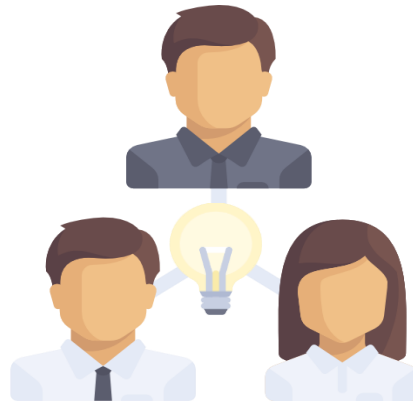
매월 셋째 주는 '청렴·인권의 날'입니다.



8월 '청렴·인권의 날' 부서활동 제출기한 : 9. 16.(수)



게시판을 통해 안내되는
이달의 주요 이슈 확인



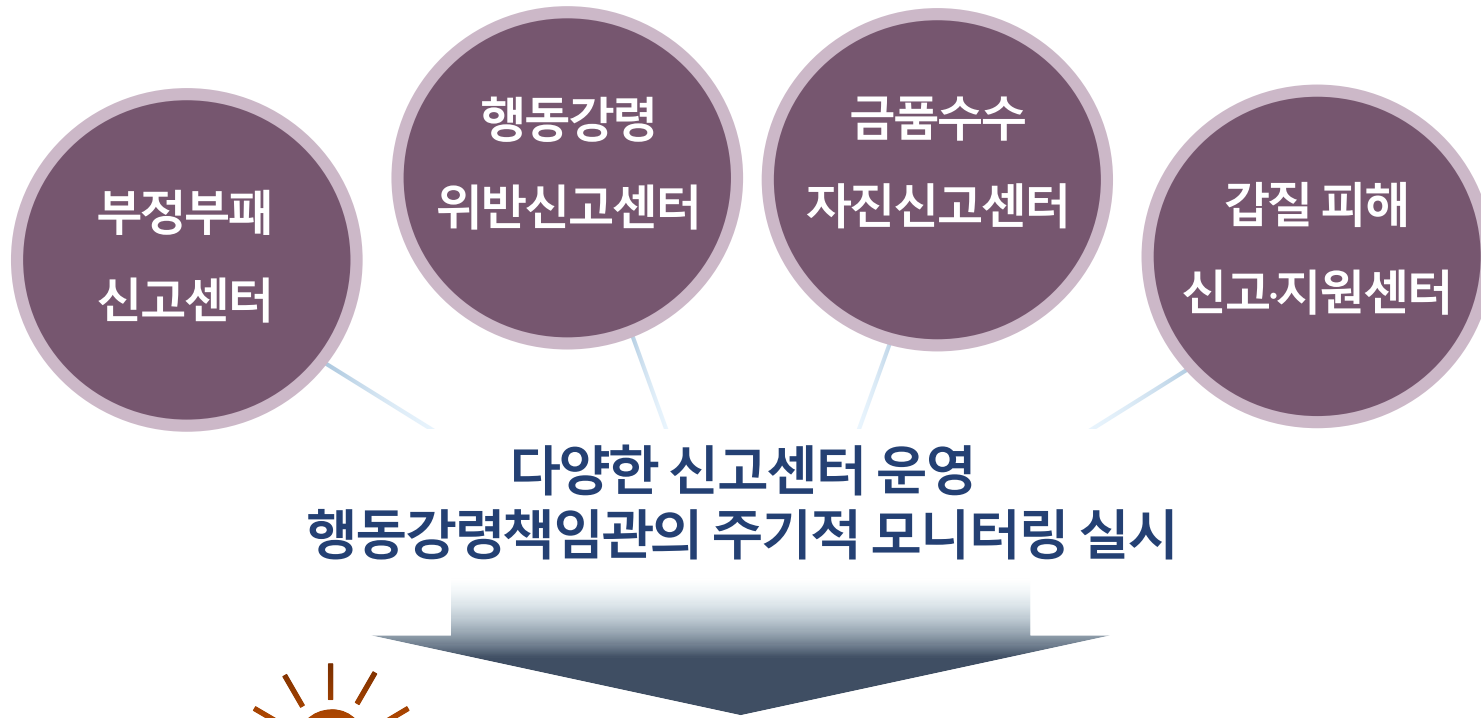
부서회의 등을 통해
안내된 자료 공유, 활동 실시 후
실천사례, 경영제안사항 등 논의 및 도출



청렴리더(부서활동담당자)는
도출된 내용을 정리하여
윤리감사실로 제출

(양식 활용하여 메신저, 메일 등으로 전달)

한국건강가정진흥원 클린신고센터 운영 안내



내·외부 신고 접수 및 조사, 처리를 통한 공직기강 확립

신고·진정·제보 등 사안별 조사 후 필요에 따라 특정감사 연계 실시함으로써 재발 방지 노력

윤리감사실

핫라인
clean@kihf.or.kr

청렴포털
clean.go.kr

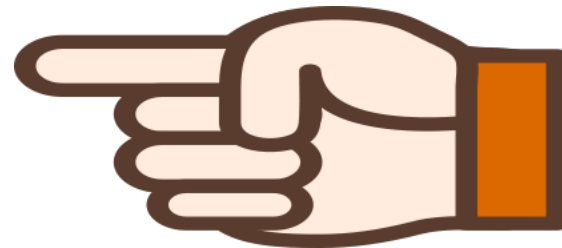
홈페이지
www.kihf.or.kr
[국민소통] - [신고센터]

갑질옴부즈만
(유선용 노무사)
yooppang@naver.com



아니, 이런것도?!

갑질 근절 가이드라인



갑질이란?

사회경제적 관계에서 상대방보다
우월적지위에 있는 사람이
권한을 남용하거나
우월적 지위에서 비롯되는
사실상의 영향력을 행사하여
상대방에게 행하는
부당한 요구나 처우를 의미합니다.

갑질 근절 가이드라인 목적

한국건강가정진흥원 갑질 근절 이행지침을 기반으로
임직원과 이해 관계자에 대해

- ✓ 공공분야 갑질에 대한 최소한의 판단기준
- ✓ 갑질 행위에 대한 처리절차
- ✓ 갑질 예방대책 추진에 관한 사항

등을 알기쉽게 제시하여
갑질을 근절하고 상호 존중하는 사회적 풍토를
조성하기 위해 만들어졌습니다.

갑질 발생 시 처리요령



갑질행위 신고,
제보

가해자, 피해자, 사건관계인
그 누구라도
KIHF홈페이지,
윤리감사실 핫라인,
옴부즈맨을 통해 신고·제보

01



사실관계
조사

신고, 제보 등을 받은 전담직원은
그 사실을 조사하여 보고합니다.
허위사실에 대한 대처와
개인정보 보호를
진행하도록 합니다.

02



조사결과
조치

조사결과 갑질이 확인되었을 때는
인사위원회를 개최하여
가해자에 대해 징계 등
적절한 조치를 취하여야 합니다.

03

갑질유형



✓ 인격 비하, 모욕적 언행

욕설, 비하적 언어를 사용하여 고통을 주는 행위



✓ 음주나 흡연 강요

본인의 의사와 상관없이 음주나
흡연, 회식 참여를 강요하는 행위



✓ 업무 불이익

특정인에게 과도하게 업무지시를 하거나
근무시간외 업무지시를 하는 유형



✓ 비인격적 대우

따돌림, 부당한 차별행위,
상대방에게 비인격적 언행을 하는 유형

한국건강가정진흥원 갑질 신고센터



KIHF홈페이지
www.kihf.or.kr
[윤리·인권경영] - [신고센터] - [갑질신고]



윤리감사실 핫라인
clean@kihf.or.kr

갑질 근절, 무엇보다 중요한 것은 사전 예방입니다!

모두의 적극적인 의지가 행복한 직장 문화를 만들어갈 수 있습니다.

청렴으로 깨끗하게 존중으로 따뜻하게