
2025년 인권영향평가 보고서

2025. 12.



한국청소년상담복지개발원
Korea Youth Counseling & Welfare Institute

1

인권경영 추진개요

□ 추진배경

- 법무부가 공표한 「제4차 국가인권정책 기본계획(2023~2027)」, 국가인권위원회의 「공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)」 등 기업의 인권존중 책임에 대한 정책적 요구 증가
- 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에 따라 인권경영 도입 및 체계적 전략 마련을 위한 매년 “인권경영 이행계획”을 수립하여 추진과제를 수행
- 인권경영 투명성 제고 및 지속적인 추진의지 대내외 표명을 위하여 인권경영 이행활동에 대하여 성과보고서 작성 및 대내외 공개 필요

[공공기관 인권경영 매뉴얼] 인권경영

기관에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 기관이 인권정책선언을 하고 인권 실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 규제 절차를 제공하는 것

- 국가인권위원회, 2018.8.

□ 추진근거

- 한국청소년상담복지개발원 「인권경영 지침」('19.3. 제정)
- 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」('18.8. 제정)
- 국가인권위원회 「인권경영 보고 및 평가지침」('22.8. 제정)
- 국가인권위원회 「제4차 국가인권정책 기본계획(2023~2027)」



[KYCI 인권경영] 한국청소년상담복지개발원 인권경영 지침 제1조 (목적) 및 인권경영 헌장

한국청소년상담복지개발원은 청소년의 건강한 성장과 행복한 꿈의 실현을 위하여 최선을 다하며, 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 최우선으로 보장하는 인권경영 선도 기관 달성

□ 인권경영헌장 제·개정 및 공표

제 정	- 「공공기관 인권경영 매뉴얼(2018.8., 국가인권위원회)」에 따라 인권경영헌장 제정(2019.3.)
구 성	- 기관이 지지하는 인권기준과 경영활동에서 인권존중, 침해예방 등 7개 실천항목으로 구성
개 정	- 2020. 5. : 기관 경영전략, 청소년 인권보장, 안전 및 보건, 개인정보보호 등을 반영 - 2021.11. : 기관 경영전략, 청소년 인권보장, 직원의 노동권 보장, 인권침해 예방 및 구제 등을 반영 - 2022.12. : UN세계인권선언 등을 반영한 인권경영 헌장 정비

한국청소년상담복지개발원 인권경영 헌장

우리는 청소년과 함께 KYCI 4U를 기반으로 청소년의 건강한 성장과 행복한 꿈의 실현을 위하여 최선을 다하며, 모든 경영활동과정에서 인간의 존엄과 가치를 최우선으로 보장하는 인권경영 선도 기관으로서 다음과 같이 인권경영 헌장을 선포하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 UN세계인권선언 등 국제기준과 국내외 규범을 존중하고 준수한다.

하나, 우리는 청소년의 기본적 권리(생존, 보호, 발달, 참여권)가 보장될 수 있도록 최상의 상담·복지 서비스를 제공하며, 청소년의 인권 보호를 위해 최선의 노력을 기울인다.

하나, 우리는 고용과 업무수행에 있어 성별, 인종, 종교, 장애, 언어, 나이, 출생지, 학력, 정치적 견해 등에 따른 일체의 차별을 금지하며, 다양성을 존중한다.

하나, 우리는 헌법에 명시되어 있는 국민의 기본권과 환경권, 개인의 정보보호 및 직원의 노동권을 보장하며, 어떠한 형태라도 강제노동 및 아동노동을 허용하지 아니한다.

하나, 우리는 근로자의 인권이 존중되는 근무환경을 조성하고, 상호 존중과 배려의 조직문화를 형성한다.

하나, 우리는 고객과 유관기관, 협력업체 관계자, 지역사회 주민 등 모든 이해관계자의 인권을 존중하고, 상생발전을 추구한다.

하나, 우리는 경영활동과 사업 추진과정에서 발생할 수 있는 인권 침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

우리는 위와 같이 인권존중의 책무를 다하고, 적극적인 인권 경영을 실천할 것을 다짐한다.

한국청소년상담복지개발원 임직원 일동

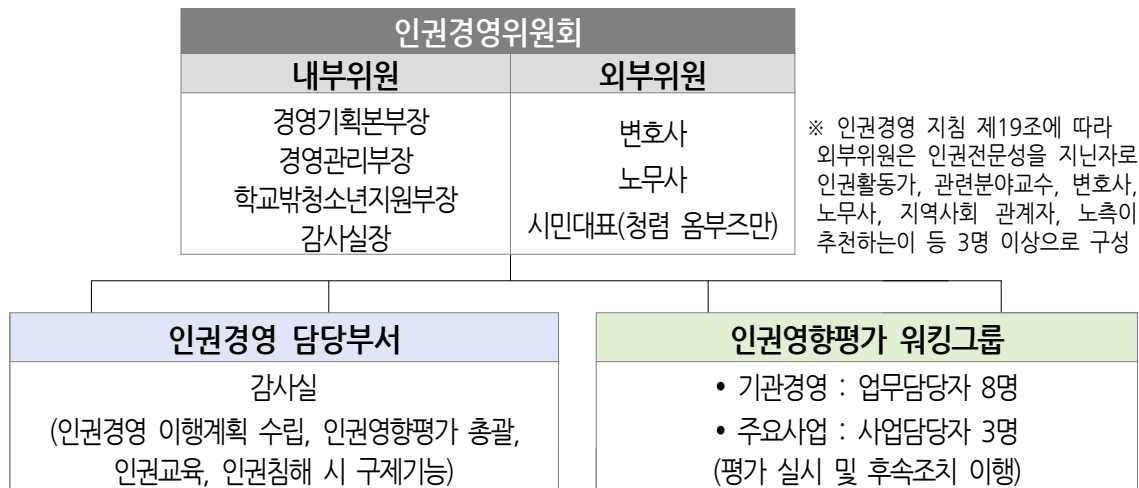
2

2025년 인권경영 추진내용

□ 2025년 인권경영 추진전략

인권경영 비전	인간 존중을 실현하며 지속 성장하는 KYCI	
25년 목표	사람을 먼저 생각하는 인권경영 실현 - 인권보호 및 존중으로 인권침해 ZERO 실현	
추진방향 및 과제	인권경영 제도 고도화 <ul style="list-style-type: none"> 전년도 결과 반영 계획 수립 및 인권영향평가 실시 인권경영위원회(외부) 및 워킹그룹(내부) 운영 주직원 인권교육 강화 및 대상별 교육 세분화 	이해관계자 권리 보호 강화 <ul style="list-style-type: none"> 권리 구제절차 및 고충처리제도 운영 내·외부 이해관계자 인권 보호 강화 인권친화적 근무환경 조성
전담조직	인권경영 전담 (감사실) + 인권경영위원회 (변호사·노무사 교수) + 인권경영 워킹그룹 (인권항목별 담당) + 남·여 고충상담원 (성희롱·성폭력 등) + 지원 부서 (노사·안전 등)	
규범	인권경영헌장 / 인권경영 지침 / 공익신고 처리 및 신고자 보호 등에 관한 운영지침 / 갑질 근절 지침 / 성희롱·성폭력 예방 및 2차피해 방지 지침 / 스토킹 예방 지침 / 직장 내 괴롭힘 예방·대응지침 등	
모니터링	인권영향평가, 고충상담원	신고채널 익명신고시스템, 청렴포털 부패신고창구

□ 2025년 인권경영 운영체제



※ 외부위원 명단

소속 / 직위	성 명	비고
노무법인 ** / 대표노무사	이 **	연임 위촉(24.12.12. ~ 26.12.11.)
법무법인 ** / 대표변호사	남 **	신규 위촉(24.12.12.~ 26.12.11.)
**대학교 / 법학 교수 (現 청렴 시민감사관)	송 **	연임 위촉(25. 1. 1. ~ 27.12.31.)

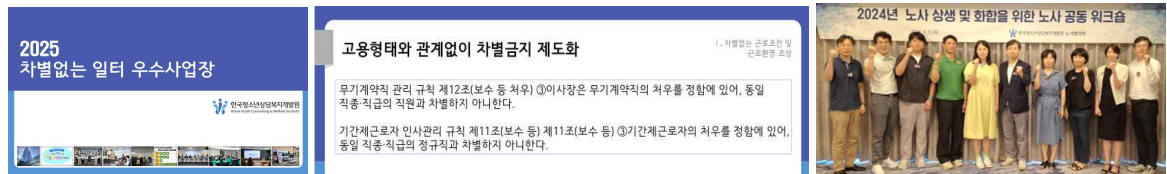
□ 2025년 인권경영 추진 활동

- **인권교육을 필수교육으로 지정 및 임직원 교육 이수 완료**
 - 기업의 인권목록을 파악하고 인권경영과 사회책임경영에 대한 사이버교육 126명 이수(93%)
- **인권 관련 규정 정비**
 - 규정 해석 및 집행 효율성을 위해 「인권경영 지침」과 「인권침해 구제절차 세부지침」 통합
 - 국민권익위원회 표준안 반영하여 「공익신고 처리 및 신고자 보호 등에 관한 운영지침」 개정
- **인권영향평가 워킹그룹 운영(2회)**
 - '24년도 인권경영위원회 논의에 대한 검토 및 이행 점검
 - 인권영향평가 문항 전면 재검토 및 이슈 반영 문항 신설



○ **차별없는 일터 우수사업장 선정**

- 고용노동부 주관 2025년 차별없는 일터 우수사업장 5개소에 선정, 고용노동부 장관상 수여



○ **일·생활 균형을 위한 다수 복무제도 신규 도입**

- 장기재직휴가, 심리안정휴가, 임신검진 동행휴가, 자기개발휴직, 연수휴직 도입 완료

○ **청소년복지시설 종사자 마음건강 지원 및 인권보호 강화** (by 청소년복지시설지원부)

- 시설 종사자 보호·안전 매뉴얼 교육 실시 및 의료·심리치료 지원사업 확대(인당 최대 **만원)
- 가정밖청소년 보호시설 생활지침 인권보호 체크리스트 개발을 통해 위기청소년 인권 강화

○ **감정노동 현황조사 및 자기돌봄 심리상담비용 지원** (by 청소년사이버상담센터)

- 24시간 365일 근무인 사이버상담원 대상, 감정노동 평가 등 3개 척도를 통해 현황 조사 실시
- 악성 내담자로 인한 감정부조화, 소진으로 인한 피로감, 근무환경의 직무스트레스는 확인하고 후속 조치로 환경적 개선(시스템, 매뉴얼, 법적대응 등) 및 상담자 심리지원(예산, 콘텐츠 등)

○ **청소년 유해환경·매체 전담요원의 소진예방활동 운영** (by 청소년매체환경보호센터)

- 자연활동, 문화체험, 오락활동, 체육활동 등 상담자 인권 옹호활동 월 1회 제공

○ **강사 및 연수생 저작권, 초상권 등 개인정보보호 강화** (by 청소년상담사연수부)

- 청소년상담사 자격연수 시 무단촬영, SNS게시로 인한 저작권, 초상권 침해 법적 대응방안 강구
- 게시물 삭제 및 개인정보보호에 대한 안내 강화

○ **안전하고 건강한 KYCI 근무환경 조성** (by 경영관리부)

- KYCI 스마트 안전보건시스템(모바일, 웹) 고도화
- 전직원 대상 직무스트레스 검사 실시 및 상담 지원



KYCI와 함께하는 스마트 통합
안전보건시스템 안내서



3

2025년 인권영향평가 결과

□ 인권영향평가 실시

○ 평가 항목

구 분	내 용	평가 지표
기관운영	기관의 경영활동이 인권에 미치는 리스크를 사전에 파악	국가인권위원회 표준지표 활용 (11개분야 34개항목 145개지표)
주요사업	기관의 주요사업 수행이 인권에 미치는 리스크를 사전에 파악	'22년 자체 개발한 지표 활용 (1개사업 9개항목 33개 지표)

○ 평가 방법

- (10월) 인권영향평가 워킹그룹(분야별 담당자) 회의
- (10월) 지표 검토·수정 및 확정
- (11월) 인권영향평가 지표를 업무자료 및 내규 등과 비교하여 추진 여부 서면평가
- 평가기준 : 각 지표별 추진 여부에 따라 점수 반영

답변 결과	예	보완 필요	아니오	정보없음	해당없음
점수	2점	1점	0점	평가 제외	평가 제외

구 분	가 등급	나 등급	다 등급
평 점	100~80점	80점 미만~ 60점	60점 미만

○ 지표 수정

- (신설) '24년 인권경영위원회 요청사항에 따른 지표 신설
 - ESG 경영 및 최신 조직운영 트렌드에 따라 정서·심리지원, 역량강화지원 파트 보강 필요

산업안전 보장

항목 : 작업장 안전

7. 청소년상담원은 근로자의 정신적 스트레스를 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경 조성을 위해 적절한 조치를 취한다.
※ 근거 : 산업안전보건기준에 관한 규칙 제667조(직무스트레스에 의한 건강장애 예방 조치)

직원 인권 보장

항목 : (기존) 일·가정 양립 → (변경) 일·생활 균형

3. 청소년상담원은 다양한 근무방식을 운영하는 등 직원 사기 진작을 위해 노력하고 있다.
※ 근거 : 가족친화인증 사업 내 평가지표 차용

항목 : (신설) 교육훈련 참여 및 자율성

1. 청소년상담원은 직원의 자질 및 업무처리 능력 향상을 위하여 교육훈련을 받게 하고 있다.
2. 청소년상담원은 직원의 교육훈련을 위해 기본교육훈련계획을 수립하고 교육에 필요한 예산을 확보하고 있다.
3. 청소년상담원은 직원의 자기실현 목표달성을 지원하고, 교육만족도 등 의견수렴을 하고 있다.

※ 근거 : 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증지표 차용

- (폐지) 실효성이 없는 지표 폐지
 - 지역주민과 토지 등 물리적 소유권, 재산권에 대한 협의는 본원과 무관함

현지주민의 인권보호

항목 : 지역주민의 지식재산권 보호

1. 청소년상담원은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지식재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.
2. 청소년상담원은 저작원의 소유권을 확인할 때 관습적으로 보호되는 지식재산권인지 검토한다.
3. 청소년상담원은 지식재산권 소유자와 협상할 때 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.

항목 : (폐지) 지역주민의 인권 존중 보호

1. 관련 법령에서 청소년상담원 활동과 관련하여 지역주민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다. → 폐지
2. 청소년상담원은 지역주민의 지식재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다. → 폐지

※ 공공기관 인권경영 매뉴얼 지표 원안

1. 회사는 토지 소유주를 비롯하여 **토지의 소유권 이전**에 영향을 받는 당사자와 협의한다.
2. 관련 법령에서 회사활동과 관련하여 **지역민과의 협의**를 요구하는 경우 이를 준수한다.
3. 회사는 **토지구매 시 법률상 소유자**가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.
4. 회사는 **지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단**으로 강제수단을 이용하지 않는다.
5. 회사는 **토지의 소유권이 이전**됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.
6. 법률에서 **이주자의 보호에 관한 규정**이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.
7. 회사는 **부적절한 강제이주**에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당 이득을 챙기지 않으며, 그에게 **적절한 보상**을 해준다.

○ 인권영향평가 지표 및 평가단

연번	기관운영 분야		지표수	주관 부서	평가자
1	인권경영 체제의 구축		20	감사실	김**
2	고용상의 차별별		16	창의인재부	조**
3	노사협의회 활동권 보장		14	창의인재부	조**
4	강제 근로의 금지		8	창의인재부	송**
5	아동 노동의 금지		12	창의인재부	최**
6	산업안전 보장		18	경영관리부	정**
7	책임있는 협력사 관리	협력회사 인권침해 예방, 모니터링	5	경영관리부	정**
		보안직원에 의한 인권침해 방지	4	경영관리부, 정보화전략부 청소년안전망데이터센터	송**, 이**, 남**
8	현지 주민의 인권보호		3	정보화전략부	이**
9	환경권 보장		18	경영관리부	송**
10	고객 (연수생/내담자/참여자 등) 인권보호		6	청소년안전망데이터센터	남**
11	직원 인권 보장	정보인권보호	5	기획조정부	김**
		폭력예방, 일·가정 양립 등	16	창의인재부	최**, 송**

주요사업	주요사업 분야	지표수	주관 부서	평가자
상담복지 인력의 전문역량 강화	전문연수 프로그램의 기획 및 운영 관리	7	상담복지센터지원부 청소년상담사연수부 청소년폭력예방부	이** 전** 장**
	이러닝 콘텐츠 개발업체의 선정	5		
	지도자 및 전문지도자의 인권보호	14		
	전문연수 프로그램 강사의 인권보호	7		

□ 2025년 인권영향평가 결과

○ 기관운영 인권영향평가 결과

분 야	점 수	분 야	점 수
평 균	99.43점	산업안전 보장	100점
인권경영 체제의 구축	100점	책임 있는 협력사 관리	100점
고용상의 비차별	93.75점	현지주민의 인권 보호	100점
노사협의회 활동권 보장	100점	환경권 보장	100점
강제 노동의 금지	100점	고객(연수생, 내담자, 참여자 등) 인권 보호	100점
아동노동의 금지	100점	직원 인권보장	100점

기관운영 인권영향평가 결과, 평균 99.43점으로 나타났으며, 「고용상의 비차별」에 보다 주의를 기울일 필요가 있음

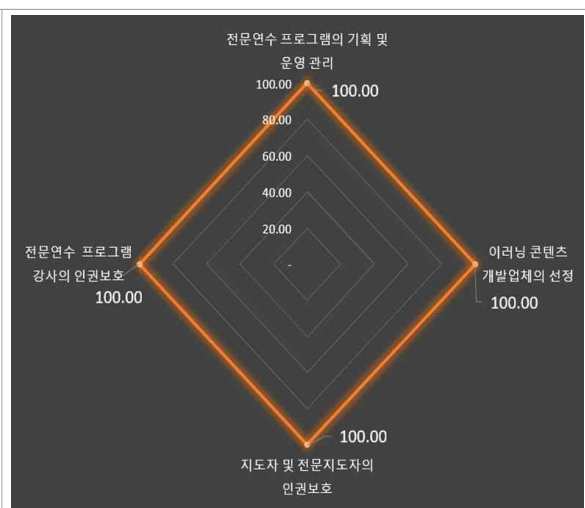
항목	지표명	평가 결과			
		예	보완필요	아니오	해당없음
고용상 비차별	청소년상담원은 직원의 정년, 퇴직 및 해고에서 직원을 차별하지 않는다.			✓	

○ 주요사업 인권영향평가 결과

분 야	점 수
평 균	100점
전문연수 프로그램의 기획 및 운영관리	100점
이러닝 콘텐츠 개발업체의 선정	100점
지도자 및 전문지도자의 인권보호	100점
전문연수 프로그램 강사의 인권보호	100점



<기관운영 인권영향평가 결과>



<주요사업 인권영향평가 결과>

※ 분야별 점수 p.10~11 참조, 분야별 세부내용 별첨 참조

○ 인권영향평가 결과 종합의견

• 총괄 평가

- 인권영향평가 결과 ‘가’ 등급을 지속 유지하며 타 기관에 모범이 될 수준으로 운영하고 있음.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	전년대비
기관운영	97.00점	99.50점	97.50점	97.27점	99.43점	99.43점	99.43점	-
주요사업	92.00점	93.00점	99.75점	96.94점	99.40점	100점	100점	만점 달성

• 전년 대비 개선사항 및 인권보호 강화

- 빠르게 변하는 기관의 상황과 조직 운영 트렌드를 적극 반영하여, 기존 175개 인권영향평가 지표를 전면 재검토 및 현행화한 점은 매우 긍정적임. 인권영향평가를 의례적인 연례 행사로 여기지 않고 각 업무에서 인권경영 달성을 위해 실제 애쓰고 있다고 보여짐
- 인권경영 운영의 기반이 되는 규정을 정비하고, 인권교육을 전직원 대상 필수과목으로 지정하였으며, 인권 전담팀인 워킹그룹을 구성하여 효율성을 꾀하는 등 체계적으로 인권경영을 운영함
- '24년 제작된 복지시설 종사자 보호·안전 매뉴얼에 대해 시설별 배포로 마무리하지 않고 '25년 후속조치로서 종사자 대상 교육을 지속하고 있는 점, 그리고 '24년 종사자 매뉴얼에 이어 '25년에는 복지시설 생활지침 인권보호 체크리스트 개발을 지속한 점 등을 볼 때, 단발성 이슈로서 인권보호이 아니라 인권경영을 기반으로 실제 사업이 추진됨을 알 수 있음
- 특별관리·악성 사례 대응과 유해매체 노출로 인해 타 상담자 대비 소진이 월등한 종사자에 대해 EBP 기반 심리·정서지원을 기획하고 지원 폭을 확대하기 위해 노력을 기울이고 있음

• 인권경영을 위한 선제적 대응

- 새정부의 인권존중, 차별없는 일터, 국민안전 기조에 따라 ‘직원 인권보장’, ‘산업안전 보장’ 영역에 5개 지표를 추가하여 평가한 결과, 5개 지표 모두 내규에 따라 적합하게 운영하고 있음을 확인하였음
- 특히 차별없는 근로조건, 차별해소 조직문화 구축으로 고용노동부 장관상을 수여하고, 남/녀 근로자, 고/저연차 근로자들의 다양한 니즈를 반영한 신규 연차제도 5종 도입은 유사기관 대비 모범이 됨

• 인권경영 완성을 위한 장기과제

- 그러나 매년 미흡부분으로 지적되고 있는 직급 간 정년의 차등요소(기관 운영의 고용상 비차별)에 대하여는 지속적 인식개선 및 장기적 관점에서 차등요소 해소가 필요하며, 국가 정책적 차원에서 점진적 개선이 필요함

※ 동일직급 동일정년 제도를 운영하고 있으나 직급 간 정년의 차등요소는 존재