

2026

인천도시공사 인권영향평가 결과보고서

제출문

인천도시공사 귀중

“2026년 iH 인권영향평가 및 인권경영 컨설팅 용역” 계약에 의거
인천도시공사의 인권영향평가를 실시하고 본 보고서를 제출합니다.

책임연구원 안동규

연구원 김지홍

연구원 조재현

연구원 김지현

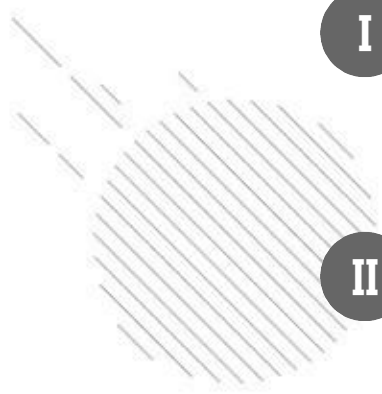
2026년 6월 16일

한국이에스지데이터 대표이사 조동욱

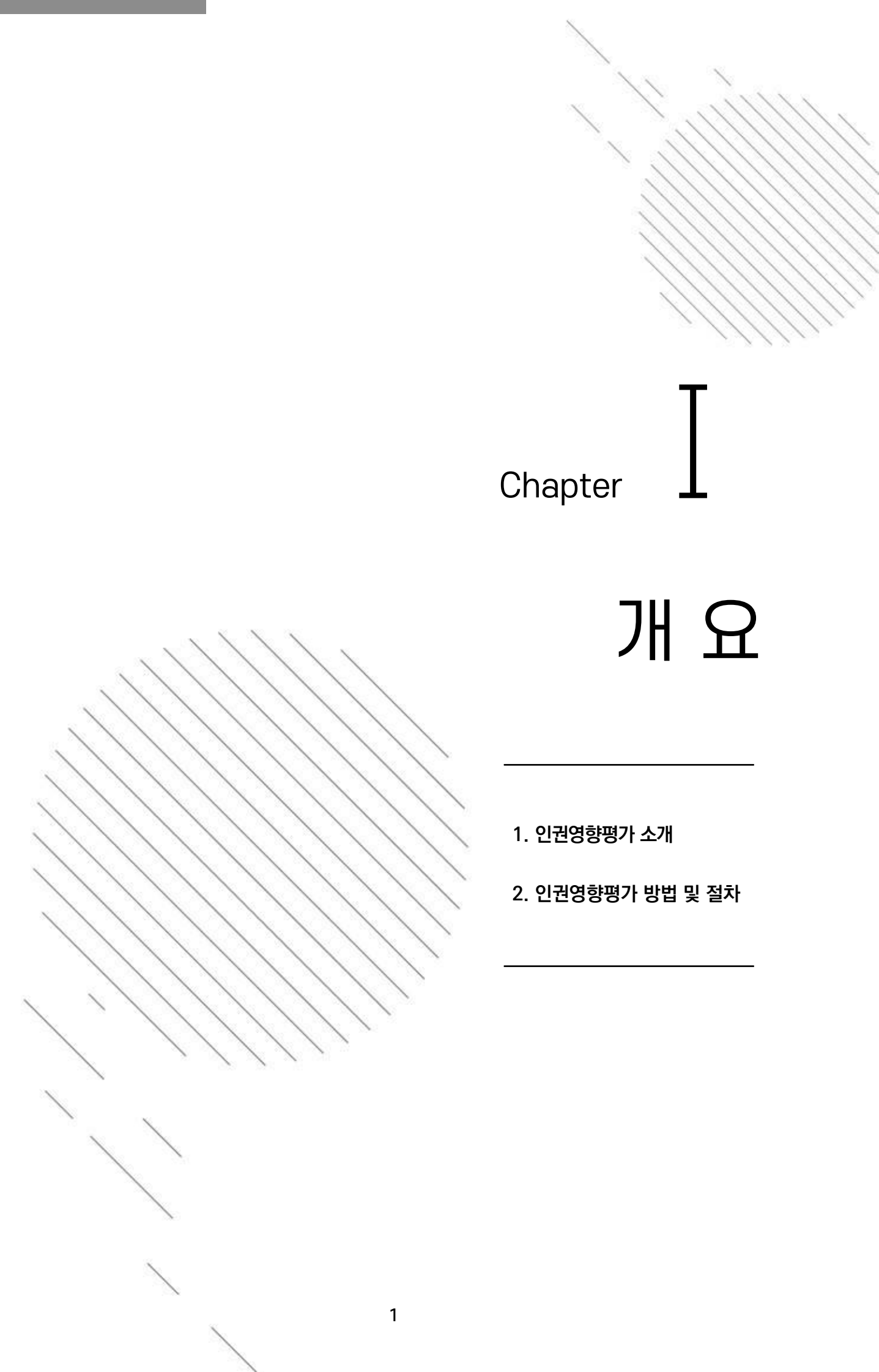


K-ESGD 한국ESG데이터

목차



I	개요	01
	1. 인권영향평가 소개	02
	2. 인권영향평가 방법 및 절차	04
II	계획수립	11
	1. 사전 점검	12
	2. 인권 이슈 현황	20
III	자료수집	21
	1. 내규 및 정책 문서 점검	22
	2. 인권실태조사	55
	3. 이해관계자 인터뷰	59
IV	영향분석	63
	1. 지표별 리스크 평가	64
	2. 주요 인권 리스크 선정	68
	3. 중대성 평가	70
	4. 우선순위	73
V	대응계획	75
	1. 인권경영체계 개선 방안	76
	2. 주요 인권 리스크 개선 방안	80
	붙임	85



Chapter I

개 요

-
1. 인권영향평가 소개
 2. 인권영향평가 방법 및 절차
-

1. 인권영향평가 소개

1.1 인천도시공사의 인권존중책임

- 인천도시공사(이하 ‘공사’라 함)은 ‘도시공간 재창조를 통한 시민 삶의 질 향상 및 지역사회 발전 기여’라는 이념을 바탕으로 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천하여 이해관계자들과 더불어 지속가능한 발전을 추구해 나가기 위해 노력하고 있습니다.
- 공사는 UN 기업과 인권에 관한 이행 원칙(UNGPs)에 따라 최고경영진이 인권존중에 대한 책임을 약속하고 있으며, 인권존중책임의 이행 과정에서 공사 내 유관부서와 외부 전문가가 참여하고 있습니다.
- 공사는 인권경영을 정착 및 확산하기 위해 이해관계자와의 소통에 노력하고 있습니다.

□ UNGPs 16. 인권존중 책임을 정착시키기 위한 기초로서, 기업은 정책선언을 통해서 이 책임을 충족하겠다는 서약을 발표해야 한다. 정책선언은,

- (a) 기업의 최고위 수준에서 승인된다.
- (b) 유관한 내부 그리고/또는 외부 전문가의 자문을 받는다.
- (c) 기업의 사업활동, 제품, 그리고 서비스와 직접 연결된 직원, 협력사 기타 이해관계자에 대한 기업의 인권 기대를 규정한다.
- (d) 모든 직원, 협력사, 기타 이해관계자에게 공개적으로 제공되고 내부적 및 외부적으로 소통된다.
- (e) 기업의 사업 전체에 걸쳐 그것을 정착시키는 데 필요한 운영 정책과 절차에 반영된다.

□ 『iH 인권경영 선언문』

“인천도시공사는 삶이 머무는 미래도시, 가치를 디자인하는 인천의 대표 공기업으로서 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 존중하고 실천하는 인권경영을 선언합니다. 우리는 이 선언을 임직원을 포함한 모든 이해관계자가 준수해야 할 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고, 인권을 존중하고 보호하기 위해 사명을 다합니다.”

□ 「인권경영지침」

제4조(인권경영의 선언) ① 공사는 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장함을 내용으로 하는 인권경영선언을 선포하고 임직원은 이 선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다. ② 인권경영 선언문은 전문가등의 의견을 수렴하여 정기적으로 개정할 수 있다.

1.2 인천도시공사가 지향하는 인권영향평가

- 공사는 UN 기업과 인권에 관한 이행 원칙(UNGPs)에 따라 인권에 관한 부정적인 영향을 식별하고 예방하기 위한 노력을 기울이고 있습니다.
- 공사는 인권에 관한 부정적인 영향을 예방하기 위해 활동사슬에서 발생할 수 있는 모든 실제적·잠재적 인권 리스크를 파악하고 그 심각성을 평가하고 있습니다.
- 인권영향평가(Human Rights Impact Assessment)는 경영활동 과정에서 발생할 수 있는 인권 리스크를 예방하기 위해 리스크 요소에 관한 자료를 수집·분석·평가하는 절차입니다.
- 인권영향평가의 핵심은 식별(Identifying), 즉 경영활동 과정에서 잠재하는 인권에 관한 부정적인 영향을 발견하는 과정입니다.
- 공사는 향후 인권영향평가 과정에서 체크리스트에 의존하기보다는, 상향식 프로세스를 통해 이해관계자와의 의미 있는 대화로부터 인권에 관한 부정적인 영향을 식별하고 그에 대한 대응 계획을 수립할 수 있도록 노력할 것입니다.

☐ UNGPs 17. 부정적 인권영향을 식별하고 방지하고 완화하며, 어떻게 그에 대처하는 지를 설명하기 위해 기업은 인권실사를 수행해야 한다. 이 절차는 실제적·잠재적 인권영향을 평가하는 것, 그 결과를 경영에 통합하고 실행하는 것, 반응을 추적하는 것, 영향에 어떻게 대처하는지에 대해 소통하는 것을 포함해야 한다.

☐ UNGPs 18. 인권 리스크를 측정하기 위해 기업은 자신의 활동을 통해 또는 사업관계의 결과로서 자신이 연루될 수 있는 실제적 및 잠재적인 부정적 인권영향을 식별하고 평가해야 한다. 이 과정에서

(a) 내부 및/또는 독립적인 외부의 인권 전문가의 도움을 받아야 한다.

(b) 기업의 규모와 사업활동의 성격과 맥락에 적절하게, 잠재적으로 영향을 받는 그룹 및 기타 관련 이해관계자들과 의미 있는 협의를 포함해야 한다.

☐ 「인권경영지침」 제18조(인권영향평가의 실시) ① 공사는 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위하여 인권영향평가를 연1회 이상 실시하여야 한다. ② 공사는 시행하고자 하는 주요 사업이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권에 중대한 영향을 미칠 우려가 있다고 판단되는 경우에는 해당사업에 대한 인권영향평가를 별도로 추가 실시할 수 있다.

☐ 「인권경영지침」 제19조(자료의 제출, 결과보고서의 작성 및 공개 등) ① 인권경영 담당부서는 각 부서에 자료를 요구하여 인권영향평가를 실시 한 후 그 결과를 위원회에 보고하여야 한다. ② 위원회는 인권영향평가의 결과를 검증 확정하며 이를 바탕으로 공사에 필요한 조치를 권고할 수 있다. ③ 인권영향평가에 대한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 사장이 별도 계획을 수립하여 실시할 수 있다.

2. 인권영향평가의 방법 및 절차

2.1 인권영향평가의 기본원칙

□ 리스크 기반 접근(Risk-Based Approach)

- 인권영향평가의 ‘리스크’는 기업의 재무적 손실이나 평판 훼손이 아닌, 기업의 경영활동으로 인해 부정적 영향을 받을 수 있는 집단이나 개인에 대한 리스크를 의미합니다.
- 공사는 인권 리스크를 ‘누가, 어떤 방식으로, 얼마나 심각하게’ 경험할 수 있는지를 중심으로 평가하며, 그 결과를 경영상 의사결정 과정에 반영하는 것을 목표로 합니다.
- 리스크 식별 단계(자료수집)에서 내부분서 점검, 실태조사, 이해관계자 인터뷰를 통해 인권 리스크 영역을 폭넓게 도출하고, 평가 단계(영향분석)에서 인권 리스크의 심각성(Severity)과 발생가능성(Likelihood)을 수치화하여 중대성을 판단하였습니다.
- 리스크 기반 접근을 통해 인권경영의 관점을 ‘기업의 피해 가능성’이 아닌 ‘영향받는 사람의 피해 가능성’으로 전환시켜, 인권존중책임의 실효적인 이행에 대한 상당한 주의를 기울이고 있습니다.

□ 사전예방 원칙(Precautionary Principle)

- 인권영향평가는 부정적인 영향에 대한 대응으로써 예방·완화·구제를 모두 포함해야 하지만, 잠재적인 인권 리스크에 대한 예방활동에 우선적인 목표를 두어야 합니다.
- 공사는 인권침해가 발생하기 전에 선제적으로 인권 리스크를 관리하기 위해 ① 일반적으로 알려져 있는 인권 이슈 ② 최근 사회적으로 논란이 되었던 인권침해 사례 ③ 회사 내부적으로 경험하였거나 인지하고 있는 인권 이슈에 관한 데이터를 활용하고 있습니다.

□ 이해관계자 참여(Stakeholder Engagement)

- 인권 리스크를 평가하는 과정에서 기업은 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 이해관계자, 특히 인권 리스크에 대한 취약성과 주변화의 위험이 큰 집단 또는 개인의 의미 있는 참여 절차를 포함해야 합니다.
- 공사는 인권영향평가 과정에서 내부·외부 이해관계자의 실질적 참여를 제도화하고, 단계적으로 확장하기 위해 노력하고 있습니다.

2.2 인권영향평가 방법

□ 개요

- 본 인권영향평가는 평가의 객관성과 전문성을 확보하기 위해 외부 전문기관인 ‘한국이에스지 데이터(주)’를 통해 수행되었습니다.
- 본 인권영향평가는 국제적 기준에 부합하는 체계적 접근을 위해 CHRB(Corporate Human Rights Benchmark) 방법론, UN Guiding Principles Reporting Framework(UNGPRF) 등 최신 글로벌 공시·평가체계를 통합하여 수행하였습니다. 이를 통해 평가 결과가 단순 진단을 넘어 기업·기관의 인권경영 수준을 국제 기준에 맞게 공시하거나 개선계획 수립의 근거로 활용될 수 있도록 하였습니다.

□ CHRB 방법론 연계

- 본 평가는 CHRB 방법론의 핵심 구조인 정책적 약속-거버넌스-내재화-실사-구제-부문별 실천-심각한 혐의 대응의 7개 영역에 대응할 수 있도록 인권경영체계를 점검하였습니다.
- 이를 통해 인천도시공사의 인권경영 수준을 국제 인권 벤치마크와 비교 가능한 형태로 수치화·정량화하고, 정책·절차·실행·사례·구제수단 전반에서 충족요건 및 개선요인을 구조적으로 도출할 수 있도록 하였습니다.
- 특히, CHRB의 요소별 검증 방식을 준용하여 다음과 같은 원칙에 따라 평가를 수행하였습니다.
 - 문서 기반 검증: 공개된 규정, 지침, 보고서 등 공식 문서의 명시성·구체성 확인
 - 조직 운영 검증: 인터뷰·실태조사·현장점검 등을 통해 실제 운영 여부 확인
 - 영향 중심 접근: 인권침해 가능성 및 이해관계자 영향 정도를 중심으로 위험도 평가
 - 개선 지점 식별: 미충족 요소를 기반으로 국제기준 대비 격차(gap)를 도출

□ UNGPRF 공시 기준 반영

- UNGPRF는 ‘정책(commit)-실행(implement)-성과(track)’ 구조를 기반으로 조직이 인권을 어떻게 존중하고 있는지를 투명하게 보고하도록 요구합니다.
 - 정책적 약속: 인권정책의 명시성, 범위, 최고경영진의 책임
 - 실행 및 내재화: 위험 식별, 실사, 리스크 관리, 교육·모니터링 체계
 - 영향 및 성과: 인권영향 사례, 중대 리스크, 개선 조치를 추적하는 구조

2.3 인권영향평가 절차

☐ 계획수립(Planning and Scoping)

- 사전점검 및 경영활동 매핑

- 전년도 인권경영 현황을 점검하였습니다.
- 최근 인권경영위원회 회의록, 경영실적평가 결과보고서와 지속가능경영 보고서를 점검하였습니다.

- 인권 이슈 점검

- 최근 3년 동안 공공부문 및 민간부문에서 발생했던 주요 인권 이슈를 점검하였습니다.
- 해당 주요 인권 이슈를 리스크 식별 기준으로 활용하였습니다.

☐ 자료수집(Data Gathering)

- 내규 및 정책 문서 점검

- 전년도 리스크 식별 지표를 점검 및 정비하였습니다.
- 리스크 식별 지표를 토대로 내규 및 정책 문서를 점검하였으며, 각 인권 관련 분야별 리스크를 예방하기 위한 활동 실적을 확인하였습니다.

- 인권실태조사

- 인권영향평가 과정에 전사적 이해관계자 참여 전략의 일환으로 실태조사를 수행했습니다.
- 이해관계자의 리스크 인식 정도를 평가하기 위해 리스크 식별 지표에 대응하는 설문 문항을 수립하였습니다.
- 실태조사의 전문성과 익명성을 확보하기 위해 외부 전문기관에서 수행하였으며, 설문 방식은 외부 전문기관이 생성한 링크 및 QR코드를 인권경영 담당부서에서 이해관계자의 연락망을 통해 발송하였습니다.

- 이해관계자 인터뷰

(1) 이해관계자 매핑(mapping)

- 인권 리스크를 실질적으로 식별하기 위해서는 다양한 이해관계자를 인터뷰이로 선정하는 과정이 중요하며, 인권 취약집단에 해당하는 이해관계자를 식별하여 모든 과정에 참여시키려는 노력을 기울이고 있습니다.
- 이해관계자는 내부 구성원과 협력사 등으로 분류하고, 특히 내부 구성원의 경우 다양한 목소리를 들을 수 있도록 직급과 직무, 성별 등의 특성을 고려하여 인터뷰 대상자를 선정하며, 이때 최근

공공기관 및 동종 산업계, 국내외 인권 이슈를 고려하였습니다.

- 인터뷰이를 매핑(mapping)하고, 주관부서 등과 논의하여 인터뷰이의 특성에 따라 FGI(Focus Group Interview)와 IDI(In-Depth Interview), 대면·비대면 인터뷰 중 소통방식을 최종 선정하였습니다.

(2) 이해관계자 인터뷰

- 기관이 인권 영향을 정확하게 평가하기 위해서는 이해관계자의 효과적인 참여를 통해 직접 협의하고 그들의 우려를 이해하는 노력을 기울여야 하므로, 부정적인 인권 영향의 효과적인 해결 과정에 이해관계자의 피드백을 활용하여 추적하였습니다.
- 공사에서 인권경영체계를 구축하고 관련 규정과 매뉴얼 등을 정비한 경우에도 다양한 현장에서는 다른 양상으로 시스템이 작동하는 경우가 있으므로, 이해관계자와의 직접적인 소통을 통해 문서상으로 발견하기 어려운 인권 영향을 식별하기 위해 노력하였습니다.

□ 영향분석(Impact Analysis)

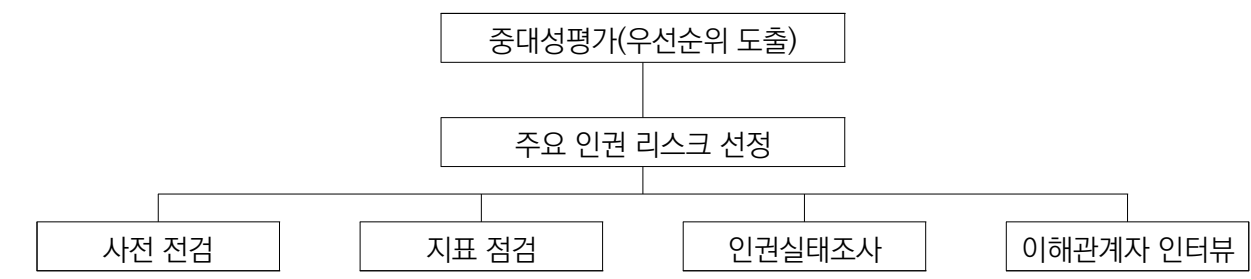
● 자료 종합 분석

- 문서 점검과 실태조사, 인터뷰 과정에서 획득한 자료를 종합적으로 분석하였습니다.
- 리스크의 심각성과 해당 리스크의 지속성을 기준으로 종합적으로 평가하였습니다.

● 중대성 평가 및 우선순위 도출

- 모든 부정적인 인권 영향을 해결해야 하지만 언제나 동시에 해결할 수 있는 것은 아니므로, 우선순위를 지정할 필요가 있는 경우 공사는 가장 심각한 인권 리스크에 대해 우선적으로 대응계획을 수립하고 있습니다.
- 내규 및 정책 문서에 대한 활동실적 평가 외 실태조사 및 이해관계자 인터뷰 결과를 기반으로 중대성 평가를 수행함으로써 내외부 이해관계자의 의견을 반영함은 물론, 실질적인 인권 리스크를 식별하고 있습니다.

2026년 중대성평가 프로파일



□ 결과보고(Reporting)

● 보고의 목적

- 결과 보고는 인권경영에 대한 책무성을 확보하고 인권경영의 실질적 개선으로 이어지게 하는 핵심 과정입니다.
- 단순한 성과 기록이 아니라, 인권 리스크 식별 및 대응조치를 투명하게 공유함으로써 조직 내부의 학습 효과를 촉진하고 이해관계자의 신뢰를 강화하는 데 목적이 있습니다.

● 보고의 핵심 내용

- 자료수집 단계에서 수행한 <내규 및 정책 문서 점검>과 <인권 실태조사>, <이해관계자 인터뷰>에 관한 과정 및 결과를 포함하고 있습니다.
- 수집된 자료를 토대로 영향분석(중대성 평가 및 우선순위 인권 이슈 선정), 대응계획 수립 결과를 포함하고 있습니다.

2.4 주요 일정 및 범위

□ 인권영향평가 기간 및 주요 일정

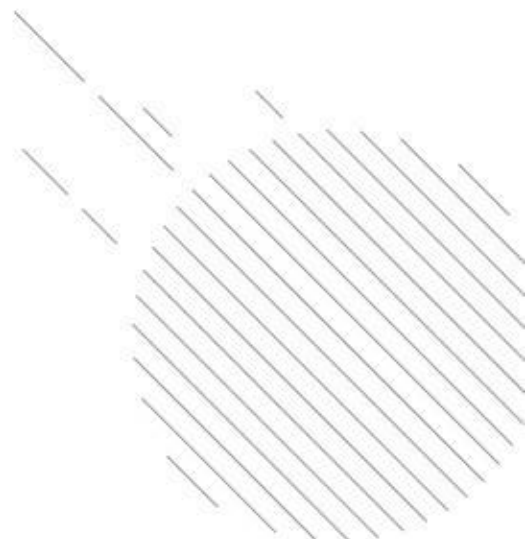
- 인권영향평가 기간 : 2026. 03. 09. ~ 06. 16.
- 주요 일정은 다음과 같습니다.

절 차	주요내용	세부내용
계획수립 03. 09. ~ 03. 30.	사전점검 및 경영활동 매핑	● 전년도 인권경영 현황 점검 ● 활동사슬 매핑 ● 주요사업 실무 담당자 인터뷰
	인권 이슈 점검	● 공공부문 및 민간부문 인권 이슈 파악
↓		
자료수집 04. 01. ~ 05. 15.	내규 및 정책 문서 점검	● 리스크 식별 지표 점검 ● 지표 관련 활동실적 자료 수집
	인권실태조사	● 설문문항 수립 ● 실태조사 시행
	이해관계자 인터뷰	● 이해관계자 매핑 ● 이해관계자 인터뷰
↓		
영향분석 05. 18. ~ 06. 05.	인권영향평가 체크리스트 (기관운영, 주요사업)	● 기관 내 인권리스크 식별 수행
	중대성 평가	● 자료 종합 분석
↓		
결과 보고 06. 08. ~ 06. 16.	주요 인권 이슈 선정	● 인권이슈 우선순위 및 개선과제 도출
	결과 보고	● 보고서 작성

□ 인권영향평가 범위

- 인권실태조사는 전 임직원을 대상으로 실시하였습니다.
- 이해관계자 인터뷰는 공사의 본사 직원과 도시개발 사업 관련 협력사 및 시민을 대상으로 실시하였습니다.





Chapter II

계획수립

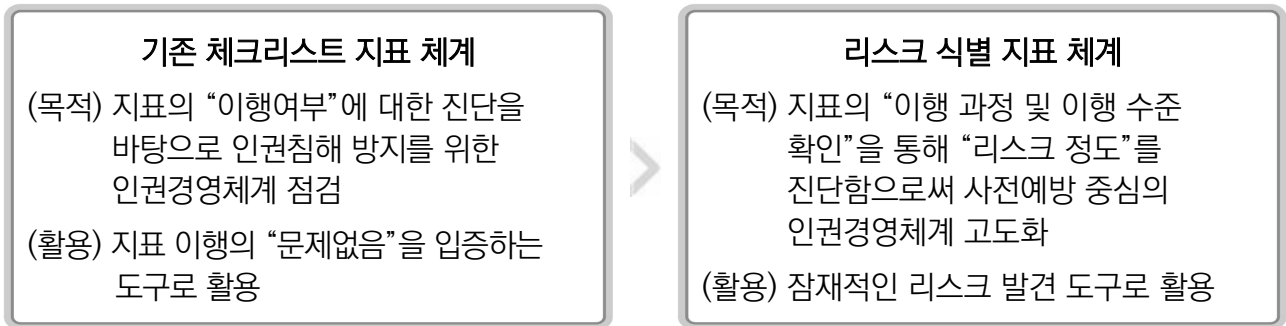
1. 사전 점검
 2. 공급망 분석
 3. 인권 이슈 현황
-

1. 사전 점검

1.1 리스크 식별 지표 설계

□ 지표 체계의 고도화 필요성

- 2025년부터 지표 체계의 고도화를 통해 공사의 인권경영 수준에 비추어 이미 단계적으로 벗어난 기초적인 지표와 중복적인 지표, 관련 없는 지표를 삭제하거나 통합함으로써 공사의 현황에 부합하는 지표 체계로 정비하였습니다.
- 고도화 지표 체계는 지표의 ‘이행여부’를 확인하는 수단에 그치지 않고, ‘리스크 식별’을 위한 자료수집 도구로 활용하며, 인권실태조사와 이해관계자 인터뷰에 활용될 수 있도록 하였습니다.



1.2 주요사업 선정

□ 도시개발사업

- 도시개발사업은 공사 뿐만 아니라 개발 허가, 지역주민의 보상 및 이주, 설계, 감리 등 다양한 계층의 이해관계자 및 다단계의 하도급으로 이루어졌기에 리스크의 위험도가 매우 높은 사업입니다.
- 개발 사업에 대한 허가 시 검증 작업 및 타당성 조사가 수반될 필요가 있습니다.
- 대규모 개발 사업이 이루어질 때 지역주민의 환경권 및 안전권이 보장될 필요가 있으며, 이주를 고려해야 할 수도 있습니다. 해당 인원에 대한 보상 절차 및 원칙에 대해 검증해야 합니다.
- 중대재해처벌법, 노란봉투법 등이 발효되는 등 공급망 관리에 대한 관심도가 높아진 만큼 상위 기관으로서 감리사와 건설사에 대한 산업안전보건 등 인권 문제를 예방하고 관리할 필요성이 더욱 증대된 상황입니다.

1.3 리스크 식별 지표 체계 수립

□ 기관운영

분야	항목	지표
A. 인권경영 체계의 구축	A.1. 인권경영 거버넌스	A.1.1. 인권경영에 관한 최고경영진의 역할과 책임을 이행하고 있는가
		A.1.2. 인권경영 전담조직을 실효적으로 운영하고 있는가
		A.1.3. 인권경영위원회를 실효적으로 운영하고 있는가
	A.2. 인권경영 내재화	A.2.1. 정기적인 인권영향평가를 실시하고 있는가
		A.2.2. 인권영향평가의 핵심 절차를 이행하고 있는가
		A.2.3. 인권영향평가의 성과를 관리하고 있는가
		A.2.4. 인권경영 교육을 실효적으로 실시하고 있는가
	A.3. 공개 및 소통	A.3.1. 인권경영에 관한 사항을 공개하고 있는가
		A.3.2. 이해관계자 소통 채널을 운영하고 있는가
B. 고충처리 메커니즘	B.1. 고충 상담 및 고충 신고 제도	B.1.1. 고충 상담·신고 체계를 구축하여 운영하고 있는가
		B.1.2. 상담·신고자를 보호하기 위한 제도와 정책을 마련하고 있는가
	B.2. 구제 제도	B.2.1. 인권침해에 대한 구제 체계를 구축하여 운영하고 있는가
		B.2.2. 피해자 및 조력자를 보호하기 위한 제도와 정책을 마련하고 있는가
C. 차별	-	C.1.1. 채용 과정에서의 차별 요인을 예방하고 있는가
		C.1.2. 직무 수행 과정에서의 차별 요인을 예방하고 있는가
		C.1.3. 퇴직 과정에서의 차별 요인을 예방하고 있는가
D. 노동조합활동	-	D.1.1. 단체교섭 보장 및 성실한 이행을 위한 여건을 조성하고 있는가
E. 강제근로	-	E.1.1. 직간접적인 강제근로 요인을 예방하고 있는가
		E.1.2. 기타 강제성 요인을 예방하고 있는가
F. 산업안전보건	-	F.1.1. 산업안전보건위원회 제도를 실효적으로 운영하고 있는가
		F.1.2. 근로자 참여 중심의 위험성 평가를 실시하고 있는가
		F.1.3. 실효적인 안전보건교육을 실시하고 있는가
		F.1.4. 기타 리스크 요인을 식별하고 있는가
G. 책임 있는 공급망 관리	-	G.1.1. 공급망 인권경영체계를 구축하고 있는가
		G.1.2. 공급망 인권실사를 실시하고 있는가

□ 주요사업

분야	항목	지표
H. 도시개발사업	-	H.1.1. 사업기획 및 인허가 단계
		H.1.2. 보상 및 이주 단계
		H.1.3. 설계 및 시공 단계
		H.1.4. 준공 및 인계 단계

1.4 공급망 분석

가. 활동사슬 개요

- UNDP·세계은행 「Human Rights Due Diligence Handbook for SMEs」(2024)를 활용하여, 도시개발사업의 활동사슬을 상류 (Upstream), 기관 내부 운영 (Own Operation), 하류 (Downstream)의 3단계로 매핑하고 단계별 핵심·지원 활동, 영향받는 이해관계자·취약집단, 인권 리스크를 식별하였습니다.
- 활동사슬을 구체화하기 위해 도시개발사업 관련 업무 매뉴얼 분석과 계약데이터 분석을 토대로 핵심활동, 지원활동 그리고 이해관계자를 구체화하였습니다. 또한 협업 부서 담당자와의 인터뷰 수행 결과를 바탕으로 문서로 확인할 수 없는 이해관계자 또는 발생 가능한 리스크를 식별하였습니다.
- 종합하면, 도시개발사업의 활동사슬은 크게 ① 사업유형별 발굴·인허가 (공공주택·산업단지·택지개발), ② 보상, ③ 설계시공관리, ④ 공사시공관리 (기계·전기·조경·정보통신) 4대 영역으로 구성되며, 단계별로 외부 기관(국토부·환경부·시·시의회·심의위원회·LH 등)와 협력사 (건설사(원청, 하청), 시공사, 감리사 등) 및 지역사회(지역 주민·토지소유자 등)가 결합된 복합 구조로 확인되었습니다.

[도시개발사업의 주요 영역별 이해관계자]

도시개발사업의 주요 영역			
사업유형별 발굴·인허가	보상	설계시공관리*	공사시공관리*
↓	↓	↓	↓
지역주민, 토지소유자		감리사, 건설사	
주요 이해관계자			

* 공사시공은 설계시공과 유사한 시점에 수행되는 것이 맞으나, 특수성으로 인해 분리하여 표기.

나. 영역별 인권 리스크

1) 공공주택/산업단지/택지개발 추진절차

- 「공공주택특별법」, 「산업입지 및 개발에 관한 법률」, 「택지개발촉진법」 등 관계 법률에 근거한 조성 절차로, 사업발굴·확정과 지구지정·인허가의 2개 중분류로 구성됩니다.
- 관계 법률에 따라 의견 수렴 기간 등 세부적인 규정이 상이하나, 공통적으로 지역 주민, 토지소유자가 핵심 이해관계자로 확인되었으며, 발생 가능한 인권 리스크는 다음과 같습니다.

대분류	중분류	공사 부서	이해관계자별 인권 리스크
공공주택	사업발굴·확정	도시개발본부 - 도시기획처	[지역 주민] ● 사업 결정 단계 정보 비공개 시 알권리·정보접근권 침해 ● 시의회 의결 절차 투명성 미흡 시 알권리·절차적 권리 침해 (200억 이상 사업)
	인허가	도시개발본부 - 도시개발처	[지역 주민] ● 주민공람·의견청취의 형식적 운영 시 참여권·의견반영권 침해 ● 환경영향평가·재해영향성 검토 미흡 시 환경권·건강권 침해 [토지소유자] ● 통지 누락 시 재산권·정보접근권 침해
산업단지	사업발굴·확정	도시개발본부 - 도시기획처	[지역 주민] ● 사업방식 선택에 따른 의견수렴 기간 격차 - 빠른 절차 채택 시 참여권·의견형성권 약화
	인허가	도시개발본부 - 도시개발처	[지역 주민·토지소유자] ● 공고·설명회·공청회 부족 시 의견형성권·참여권 제약 [지역 주민] ● 주민폐수처리시설 시설 운영 단계 환경권·건강권 영향
택지개발	사업발굴·확정	도시개발본부 - 도시기획처	[인근 주민] ● 사전조사 단계 의견 반영 부족 시 알권리·참여권 침해 가능성
	인허가	도시개발본부 - 도시개발처	[토지소유자] ● 정보접근권·재산권 보호 절차 명확화 미흡 시 구제권 침해 [지역 주민] ● 의견수렴 충분성 한계 - 참여권 제약

[공공주택/산업단지/택지개발 추진절차의 인권 리스크]

2) 보상

- 도시개발사업의 토지 확보를 위한 보상·이주·생활대책 단계로, 지역주민, 토지소유자, 세입자, 영세사업자 등의 재산권, 주거권, 생계권이 집약적으로 영향을 받을 수 있습니다.

중분류	공사 부서	협력사·이해관계자별 인권 리스크
손실보상 준비	균형발전본부 -보상처	[토지소유자·지상 공작물 소유자] ● 보상 기준·절차 사전 정보 제공 부족 시 정보접근권·알권리 침해 [세입자·영업권자·영세 임차상인] ● 보상 대상자 식별 단계 누락 시 평등권·생계권 침해 가능성
협약계약 및 수용재결	균형발전본부 -보상처 법무실(지원)	[토지소유자] ● 협의 결렬 시 강제 수용 절차의 적법성·공정성 [수용재결 대상 권리자] ● 이의제기·법적 구제 절차 안내 부족 시 구제권 침해
지장물 철거 및 소송	균형발전본부 -보상처	[지장물 소유자·점유자] ● 강제 집행 시 인격권·재산권 침해 우려
지적공부 정리	(외부 위탁 또는 행정 협조)	[토지소유자] ● 통지 누락 시 재산권·정보접근권 침해
이주·생활 대책	균형발전본부 -보상처	[이주 대상 기존주민(특히 고령자·저소득층)] ● 이주대책의 충분성·시의성 미흡 시 거주권·생계권 침해 ● 재정착 지원 미흡 시 주거권·평등권 침해 [영세 임차상인·세입자] ● 영업권 보호 부족 시 영업권·생계권 침해 [무허가 거주민·주거 취약계층] ● 별도 보호조치 미흡 시 주거권 침해
위수탁 보상	균형발전본부 -보상처	[위수탁 대상 사업의 토지소유자·세입자] ● 보상 기준 일관성·투명성 미흡 시 평등권·재산권 침해

[보상 절차의 인권 리스크]

3) 설계시공관리

- 공사는 발주자 또는 시행자로서 도시개발사업을 수행하고 있으며, 설계시공관리는 시공사·감리사·전문업체를 관리·감독하는 단계로, 공급망 구조가 복잡하고 노동권·안전권 리스크가 가장 집약된 영역입니다.
- 최근에는 시공을 주도/관리하는 역할보다는 건설공사를 위탁하는 발주자 역할을 주로 수행하고 있으며, 이해관계자 중 주로 건설사(원청, 하청) 현장 근로자의 리스크가 확인되었습니다.

중분류	공사 부서	이해관계자별 인권 리스크
설계·발주	도시개발본부 - 해당 사업처 계약부서(지원)	[건설사 현장근로자(하청)] ● 건설사의 무리한 사업 수주로 인한 노동자의 노동권·안전권 침해
시공·감리	도시개발본부 - 해당 사업처 계약부서(지원) 안전관리실(지원)	[건설사 현장근로자(원청, 하청)] ● 감리사의 안전관리·품질관리 책임 미흡 시 부실시공·중대재해 [건설사 현장근로자(원청, 하청)] ● 외국인·이주노동자 언어 문제로 인한 안전권 침해 (안전 매뉴얼, 각종 교육, 안전 표지판 등) [건설사 현장근로자(하청)] ● 하도급 구조에서 임금체불·초과근로·불법하도급 [지역 주민] ● 가시설물·시공 단계 소음·분진·교통 - 환경권·건강권 침해
준공·인계	도시개발본부 - 해당 사업처 계약부서(지원)	[입주민·이용자] ● 하자검사·예비준공 미흡 시 안전권·주거권 침해 [지역 주민] ● 시설물 이관 지연 시 시설 이용·서비스 접근 제한

[설계시공관리의 인권 리스크]

4) 공사시공관리

- 도시개발사업의 기반시설·구조물에 대한 분야별 (기계·전기·조경) 시공관리 단계로, 설계시공 과정 중 전문 지식(기계, 전기, 조경, 정보통신)이 필요한 시공을 수행됩니다.
- 설계시공과 이해관계자는 유사하나, 협력사의 특성(기술 특화) 및 유관기관 (인허가, 심의, 협의 등)이 다르다는 점이 특이사항입니다.

중분류	공사 부서	이해관계자별 인권 리스크
기계시설	도시개발본부 -기술지원처 기전기술팀	[시공사 현장근로자] ● 중대형 기계시설 도입·반입·설치 시 협착·추락·중량물 취급 관련 산업재해
전기시설	도시개발본부 -기술지원처 기전기술팀	[시공사 현장근로자] ● 활선·고압 작업, 가설전기 설비 시공 시 감전·화재 관련 산업재해
조경시설	도시개발본부 -기술지원처 조경환경팀	[시공사 현장근로자] ● 수목 이식·식재 작업자 안전관리 미흡 시 산업재해
정보통신	도시개발본부 -기술지원처 SI기술총괄팀	[시공사 현장근로자] ● 통신관로·맨홀 등 밀폐공간 작업, 고소 통신탑·CCTV 설치 작업 시 질식·추락 관련 산업재해

[공사시공관리의 인권 리스크]

다. 종합

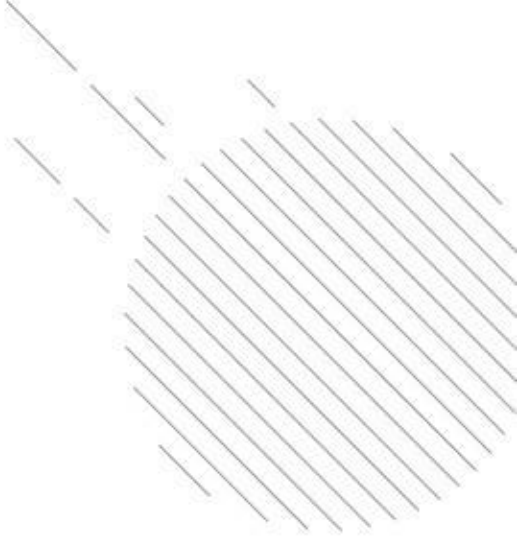
- 도시개발사업의 인권 리스크는 공사의 의사결정이 직접 미치는 영역과 시공·운영 위탁이라는 사업관계를 통해 간접적으로 연결되는 영역이 혼재합니다.
- 공사 업무를 단계별로 구분하면, 사업유형별 발굴·인허가와 보상은 공사가 고유의 의사결정 권한을 행사하는 영역에 해당하며, 설계시공관리와 공사시공관리는 시공사·하도급사에 대한 위탁관계를 통해 인권 영향과 연결되는 영역에 해당됩니다. 전자에서는 사업구역 지정 과정의 영향주민 정보접근권·참여권, 토지수용·이주 과정의 강제퇴거 및 보상 적정성 등이, 후자에서는 다단계 하도급 구조에서 발생하는 산업재해, 외국인 건설근로자의 언어 장벽으로 인한 안전사고 등이 주요 사안으로 식별됩니다.
- 이러한 영역 구분은 공사가 각 리스크에 대해 갖는 관계 유형으로 이어진다. 먼저 사업유형별 발굴·인허가 및 보상 영역에서 발생하는 영향은 발주자 지위 여부와 무관하게 공사가 직접 '야기(Cause)'하는 영역에 해당됩니다. 반면 공사시공관리 영역에서 발생하는 산업재해는 건설공사를 위탁하는 발주자의 관점에서 기본적으로 사업관계를 통한 '연관(Linked)' 영역에 위치합니다. 다만 발주자가 아닌 공사를 실제 관리 감독하는 도급인의 관점에서는 '기여(Contribute)' 영역으로 볼 여지가 있습니다.
- 이처럼 관계 유형에 따라 공사는 공사의 인권 책임과 대응 방향을 설정할 필요가 있습니다. 사업유형별 발굴·인허가와 보상 등 '야기' 영역에서는 의사결정 단계의 절차적 권리 보장과 직접적 시정 책임이, 설계시공관리 및 공사시공관리가 '연관' 영역에 머무는 경우에는 시공사 안전관리체계에 대한 영향력 행사(모니터링, 지원 등)와 고충처리 메커니즘을 통한 구제 지원이 요구됩니다. '기여' 영역으로 평가되는 경우에는 현장 안전관리 감독 강화, 발주조건의 정비를 통한 침해 요인의 제거와 시정 참여 등을 검토할 수 있습니다.

업무영역	영역 성격	주요 인권 리스크	유형	인권 책임과 대응 방향
사업유형별 발굴·인허가	공사 고유 의사 결정	● 사업구역 지정 과정의 영향주민 ● 정보접근권·참여권 침해	야기	● 의사결정 단계의 절차적 권리 보장, 직접적 시정 책임
보상		● 토지수용·이주 과정의 강제퇴거, 보상 ● 적정성·차별성 문제	야기	● 의사결정 단계의 절차적 권리 보장, 직접적 시정 책임
설계 시공관리	시공 위탁 관계	● 기본적 건설 현장의 산업재해 ● 감리사의 안전관리, 품질관리 책임 미흡 시 부실시공·중대재해	연관	● 시공사 안전관리체계에 대한 영향력 행사(모니터링, 지원 등) ● 고충처리 메커니즘을 통한 구제 지원
공사 시공관리		● 외국인 건설근로자의 언어 장벽으로 인한 안전사고	기여	● 현장 안전관리 감독 강화 ● 비현실적공기·산업안전보건관리비 등 발주조건 정비

2. 인권 이슈 현황

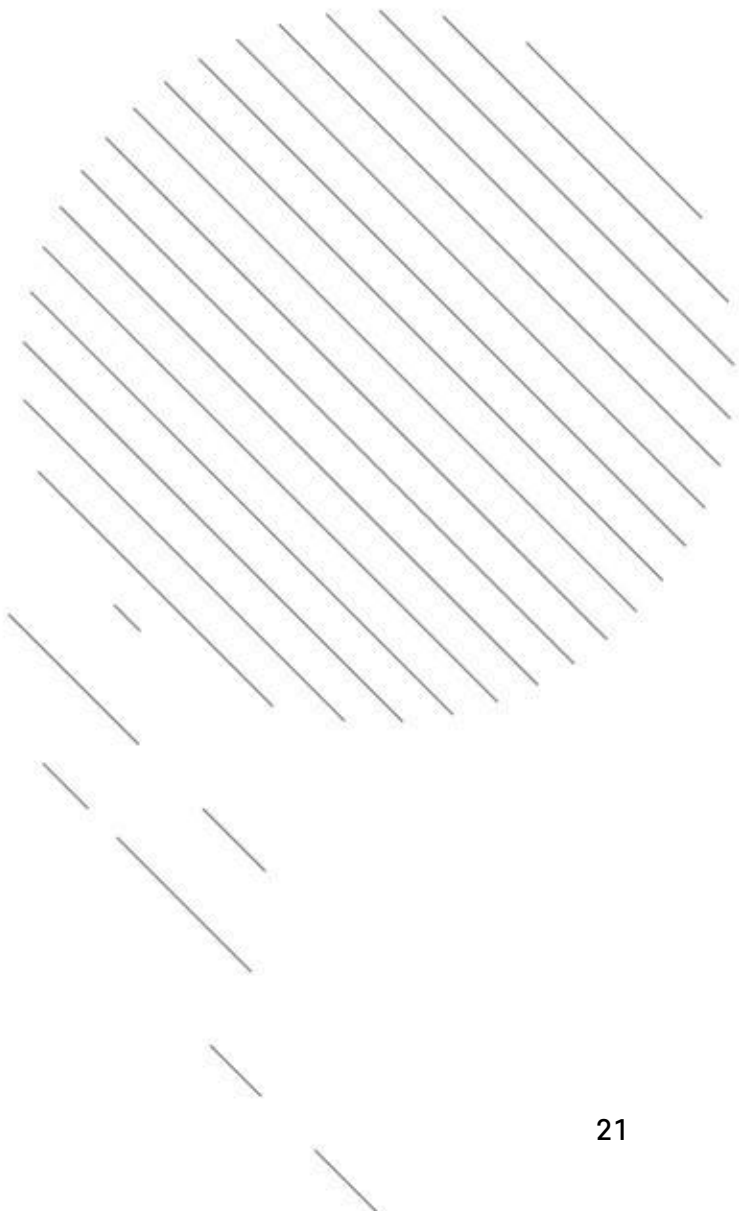
- 최근 공공부문 및 민간부문에서 발생했던 인권침해 사례를 조사하여 공사에서의 발생 가능성을 점검하였습니다.
- 특히, 차별과 강제근로, 산업안전 분야에 대한 리스크 식별 자료로 활용하였습니다.

분 야	사건내용	사건결과	의 의
차 별	여성 지원자에게만 군 복무 의지 질문	대표 명의 사과문 게재	성평등 면접 기준 확립
	육아휴직 후 불리한 직무 발령	직무변경 필요성과 변경 직무의 업무 성격, 권한, 책임, 임금 수준 등 비교	실질적으로 불리한 처우에 대한 판단 기준
강제근로	비업무시간 자동 기록 시스템	20분 이상 마우스 움직임 없을 경우 비업무 시간으로 기록하는 시스템 도입 보류 및 재검토	근로자와의 충분한 협의 필요성
	영업시간 연장	영업시간 확대에도 불구하고 인력 총원이 없어 업무부담이 증가하고 휴식이 불가한 상황	적정 인력 운영과 근로자 권리 보장 필요성
	주52시간 초과근로 조작	주52시간 초과 근로자에 대해 인사팀이 휴게시간을 강제로 넣도록 유도한 사건에 대해 특별 근로감독 신청	근로자의 동의 없는 초과근로 방지
	사내부부 강제 발령	사내부부라는 이유로 강제발령. 근로기준법 및 남녀고용평등법 위반 혐의 고소	근로기준법 제23조 위반, 사전동의 없는 인사조치 문제
산업안전보건	공장 화재	3년 연속 위험성 평가 우수사업장 선정에도 불구하고 다수의 근로자가 화재로 사망함	형식적이고 실효성이 부족한 위험성 평가 제도 운영
	유해물질 노출	장시간 유해물질 노출로 발병 후 사망, 업무상 재해 인정	유해 노출 산재 인정 확대 경향
	끼임 사고	안전장치가 마련되어 있었으나 사망 사고 발생	인적 오류 예방 필요성



Chapter III

자료수집



-
1. 내규 및 정책 문서 점검
 2. 인권실태조사
 3. 이해관계자 인터뷰
-

1. 내규 및 정책 문서 점검

※참고

- 리스크 식별 지표 체계는 <지표>와 <지표 상세기준>으로 구성되었습니다.
- 리스크 식별 <지표>의 의미 : 이해관계자에게 발생할 수 있는 잠재적인 인권 리스크를 의미합니다.
- <지표 상세기준>의 의미 : 잠재적인 인권 리스크를 예방하기 위한 공사의 활동 목표를 의미합니다.
상세기준에 대한 활동실적이 확인되지 않거나 미흡할 경우 리스크의 심각성 정도가 상대적으로 높은 것으로 이해할 수 있습니다.
- 종합적인 리스크 심각성 평가는 '영향분석(ChapterⅣ)'에서 진행하였습니다.

1). 기관운영

A. 인권경영체계의 구축

A.1. 인권경영 거버넌스

A.1.1. 인권경영에 관한 최고경영진의 역할과 책임을 이행하고 있는가			
상세 기준	담당부서	진단	
① 인권정책선언을 최고경영진에서 표명하고 있는가	총무팀	● 인권경영위원회 개정사항 의결 및 선포 시 최고경영자가 참여함. ● 최고경영자가 인권경영선언문에 서명한 후, 이를 홈페이지에 게시함. ● 사용자 측 대표와 노동자 측 대표의 공동선언 형식으로 변경하였음.	◎
② 인권정책선언에 국제인권규범에 대한 지지 표명이 포함되어 있는가 (세계인권선언, UNGPs, ILO핵심협약)	총무팀	● 인권경영선언문에서 UN 인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수함을 표명함.	◎
③ 인권정책선언에 취약계층 이해관계자의 인권보호를 포함하고 있는가	총무팀	● 인권경영선언문에 협력사, 고객, 지역사회 등의 생명, 안전, 건강, 재산을 소중히 하고 개인정보보호 등 고객의 권리를 적극 보장하며, AI 등 디지털 기술 활용의 윤리적 문제인식을 통한 인권과 사회적 가치를 존중함을 명시함. ● 다만, 일반적인 이해관계자 뿐만 아니라 인권 취약집단에 대한 보호를 명시할 필요가 있음.	△
④ 인권정책선언에 고충처리 메커니즘을 포함하고 있는가	총무팀	● 인권경영선언문에서 인권침해의 사전 예방과 발생 시 신속한 구제를 위한 적극적 노력을 표명함.	◎
⑤ 인권정책선언에 공급망 관리 정책을 포함하고 있는가	총무팀	● 인권경영선언문에 공급망 전반의 부정적 인권영향 예방 및 완화 노력에 대한 의지를 표명하였고, 지속가능한 공급망 구축을 위해 공정한 거래와 협력사의 역량강화 지원을 포함함.	△

		● 다만, 공급망 내 아동노동·강제노동 방지를 명시할 필요가 있음.	
⑥ 인권정책선언은 정기적으로 재검토 및 개선이 이루어지고 있는가	총무팀	● 인권경영선언문 재검토 및 개선을 위하여 iH 시민참여단 대상 설문 실시함. ● 인권경영선언문에 대한 외부전문기관의 자문의견을 수렴하여 반영하였음.	◎
⑦ 인권정책의 수립 및 개정 과정에서 이해관계자의 참여 및 소통 절차를 포함하고 있는가	총무팀	● 인권경영위원회와 시민참여단의 평가 및 의견 수렴을 통해 차기년도 인권경영 계획에 반영 중임.	◎
⑧ 최고경영진에서 인권경영의 추진체계 구축과 이행, 검토, 평가 등에 대해 관리·감독하고 있는가	총무팀	● 인권경영 추진계획 수립 및 인권경영위원회에 최고경영진이 직접 참여하여 추진체계의 구축, 이행, 검토, 평가 전 과정을 관리함.	◎
⑨ 최고경영진이 인권경영 활동에 참여하였는가	총무팀	● 최고경영진이 인권경영 교육, 인권경영시스템 인증 심사, 안전점검 회의 등 인권경영 활동 전반에 참여함.	◎
소계			8/9

입증자료

- 2025년 iH 인권경영 보고서
- 2026년 제1회 인권경영위원회 안건자료
- iH 인권경영선언문
- 인권경영선언문 전부개정(안)
- 2025년 인권경영 관련 시민참여단 의견수렴 결과
- 2025년 정기 인권경영위원회 개최결과 보고
- 2025년 iH 인권경영 추진체계
- 2026년 iH 인권경영 추진계획(안)
- 2025년 온라인 인권교육 결과 보고 및 이수 현황
- 2025년 인권경영시스템 제1차 사후관리심사 심사확인서

A.1.2. 인권경영 전담조직을 실효적으로 운영하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 인권경영 전담 조직의 설치 및 운영에 관한 사항을 규정하였는가	총무팀	● 인권경영 지침 및 매뉴얼에 전담 조직(주관부서)의 설치 및 운영에 관한 사항을 규정하고 있음.	◎
② 인권정책의 이행 및 지속적인 개선을 위한 적절한 인력과 예산이 배정되는가	총무팀	● 인권영향평가 및 시스템인증 비용, 행사비용 등에 대해 적정 예산을 배정하여 인권업무를 추진 중이며, 현재 담당자가 다른 업무를 겸하고 있어 추가 인력 배정을 추진할 예정임.	◎
③ 인권경영 담당자의 역량 강화 기회를 제공하고 있는가	총무팀	● 인권경영 담당자의 역량 강화를 위해 교육 및 벤치마킹 기회를 제공하고 있음.	◎
④ 근속연수 5년차 이상의 직원을 실무자로 운영하고 있는가	총무팀	● 인권경영 주관부서의 담당자는 근속연수 19년차의 직원임.	◎

		● 전 부서의 인권지킴이는 대부분 근속연수 5년차 이상(5급 이상)의 직원으로 구성되어 운영 중임.	
⑤ 인권경영 담당인력은 2년 이상 해당 업무를 수행하고 있는가	총무팀	● 인권경영 주관부서(경영관리처)의 업무담당자는 해당 업무를 2024. 7월부터 담당하고 있음.	◎
소계			5/5

입증자료

- 인권경영지침
- iH 인권경영 매뉴얼
- 2026년 부서별 인권지킴이 선정 안내 및 명단

A.1.3. 인권경영위원회를 실효적으로 운영하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 위원회의 객관성과 중립성을 확보하기 위해 과반수의 외부위원을 위촉하고 있는가	총무팀	● 위원 총 8명(위원장 포함) 중 4명을 외부위원으로 위촉하여 운영 중임. ● 외부위원을 과반수로 구성되어 운영하고 있음.	◎
② 위원회의 전문성을 확보하기 위해 다양한 분야의 전문가를 외부위원으로 위촉하고 있는가	총무팀	● 위원회의 전문성 확보를 위해 2026. 3. 16. 재구성한 외부위원 구성은 아래와 같음. - 지자체 상임인권보호관 1명 - 법률사무소 대표변호사 1명 - 노무법인 대표노무사 1명 - 협력업체 대표이사 1명	◎
③ 위원회 운영의 실효성을 확보하기 위해 대면회의 원칙으로 운영하고 있는가	총무팀	● 위원회는 대면회의를 원칙으로 연 1회 정기회의를 개최하고 있으며, 필요 시 임시회의 소집이 가능함. ● 2024년에는 서면회의를 개최하였으나, 2025~2026년에는 대면회의를 개최하였음.	◎
④ 위원회 운영의 실효성을 확보하기 위해 위원들의 참여율을 관리하고 있는가 (회의 참석 여부)	총무팀	● 2026년 위원회 개최 시 위원 전원이 참석하였음.	◎
⑤ 위원회 운영의 실효성을 확보하기 위해 외부위원의 의견제시율을 관리하고 있는가 (의견 제시 여부)	총무팀	● 2025년 위원회 참석 외부위원 2명 모두 의견을 제시하였고, 부득이 직접 참여하지 못한 외부위원 1명은 서면으로 의견을 제시하였음. ● 2026년 위원회 참석한 외부위원 전원이 의견을 제시하였음.	◎
소계			5/5

입증자료

- 인권경영지침
- 2025년 정기 인권경영위원회 개최결과 보고
- 2026년 제1회 인권경영위원회 개최결과 보고
- 인권경영위원회 재구성 위원 추천 및 위촉 보고

A.2. 인권경영 내재화

A.2.1. 정기적인 인권영향평가를 실시하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 정기적으로 인권영향평가를 실시할 수 있는 근거를 마련하고 있는가	총무팀	● 인권경영지침 제4장과 iH 인권경영 매뉴얼 제4장에 인권영향평가 실시 근거를 마련함.	◎
② 인권영향평가의 절차와 담당자의 역할 및 책임이 구체적으로 명시되었는가	총무팀	● 인권경영지침 및 iH 인권경영 매뉴얼에 인권영향평가 관련 절차와 담당자의 역할 및 책임에 대한 명시가 다소 부족하여 개선이 필요한 것으로 판단됨. ● 특히, 공급망 실사 담당 인력 및 예산을 명시할 필요가 있음.	△
③ 실무그룹(유관부서)의 운영 근거를 마련하고 있는가	총무팀	● iH 인권경영 매뉴얼 제5장 인권경영 조직 및 2025년 iH 인권경영 추진계획(안)의 전략목표별 추진과제에 실무그룹 운영 근거를 마련하고 있음. ● 부서별 인권지킴이를 지정하고 있으나, 실질적인 운영이 필요함	△
④ 본사 이외의 사업장과 협력사를 인권영향평가 범위에 포함하고 있는가	총무팀	● 2025년 인권영향평가 시 외부 협력사 등 이해관계자가 인터뷰 등 평가 절차에 직접 참여하였으며, 2026년에도 참여할 수 있도록 검토·조율할 예정임.	◎
소계			3/4

입증자료

- 인권경영지침
- iH 인권경영 매뉴얼
- 2026년 iH 인권경영 추진계획

A.2.2. 인권영향평가의 핵심 절차를 이행하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 외부 전문가의 참여를 통해 객관성을 확보하였는가	총무팀	● 인권영향평가를 외부 전문기관에 의뢰하여 진행.	◎
② 이해관계자의 참여 전략을 수립하여 이행하였는가	총무팀	● 협력사 및 입주민의 직접 참여가 어려운 경우를 고려하여 서면 또는 유선 방식의 간접 참여가 가능하도록 조치함.	◎
③ 이해관계자 가운데 특히 취약집단과 의미 있는 대화를 포함하였는가	총무팀	● 2026년 인권실태조사 결과, 응답이 상대적으로 부정적인 취약집단을 이해관계자 인터뷰 대상에 포함하여 진행할 예정이며, 외부 이해관계자 중 콜센터 직원 등의 참여 추진을 검토·진행하고 있음.	◎
④ 실제적·잠재적 리스크가 높은 인권 리스크를 중심으로 우선순위를 정하였는가	총무팀	● 2026년 인권실태조사 결과를 바탕으로 실제적·잠재적 인권 리스크가 높은 사항을 중심으로 인권영향평가를 진행함.	◎
소계			4/4

입증자료	
● 2026년 인권영향평가 등 용역계약서 ● 2026년 인천도시공사 실태조사 결과보고서	

A.2.3. 인권영향평가의 성과를 관리하고 있는가			
상세 기준	담당부서	진단	
① 인권영향평가 결과 식별된 부정적인 영향을 예방하거나 완화하기 위한 조치를 취하였는가	총무팀	● 인권영향평가 과정에서 도출된 주요 이슈에 대하여 개선과제를 수립·이행함으로써 환류를 추진하고 있음. ● 인권경영시스템 인증 과정에서 도출된 지속개선 권고사항을 익년도 추진계획에 반영하고 이행을 추진하고 있음.	◎
② 대응조치의 결과를 추적하여 해당 조치의 효과성을 검토하고 있는가	총무팀	● 전년도 개선사항을 금년에도 지속 실시할 예정이며, 조치의 효과성을 검토할 수 있도록 조치할 예정임.	◎
③ 대응조치의 효과성 검토에 내외부 이해관계자가 참여하고 있는가	총무팀	● 대응조치의 효과성 검토 시 내·외부 이해관계자의 의견을 수렴하는 절차를 진행할 예정임.	◎
소계			3/3

입증자료	
● 2025년 경영실적보고서 ● 제1차 사후관리심사 심사보고서(KOSRE) ● 2026년 iH 인권경영 추진계획	

A.2.4. 인권경영 교육을 실효적으로 실시하고 있는가			
상세 기준	담당부서	진단	
① 법정 의무교육 이외의 인권 관련 교육을 실시하고 있는가	총무팀	● 법정 의무교육 외에도 대상자 또는 체험/참여형 인권교육 실시하고 있으며, 전년대비 교육횟수와 참여인원 모두 증가하였음.('24년 9종→'25년 11종, '24년 954명→'25년 1,312명)	◎
② 인권경영 교육 주제 및 방식의 다양성이 확보되었는가	총무팀	● 대상자 및 체험/참여형 인권교육이 되도록 다양한 주제를 선정하고자 하였으며, 온라인/대면/캠페인/CEO 메시지/사내게시판 공지 등 교육 방법도 다양화 하고자 하였음.	◎
③ 임직원 이수율을 관리하고 있는가	총무팀	● 모든 임직원 온라인 인권교육에 대한 이수율을 관리하고 있으며, 2025년의 경우 온라인 교육 이수율 최초 100%(453명/453명) 달성함.	◎
④ 환류 체계를 구축하여 운영하고 있는가	총무팀	● 2025년 온라인 인권교육 등 추진 시 만족도 조사를 실시하였음. ● 2025년 공사 구성원의 인권존중 수준을 진단하고 조직문화 개선을 위해 인권존중 체감도 조사를 추가 실시하였음.	◎
소계			4/4

입증자료
● 2025년 iH 인권경영 보고서 ● 2025년도 경영실적보고서 ● 안전인권 캠페인 자료 ● 2025년 온라인 인권교육 결과 보고 및 이수 현황 ● 2025년 iH 영화로 보는 인권교육 결과 보고 ● 2025년 iH 인권존중 체감도 조사 결과 보고

A.3. 공개 및 소통

A.3.1. 인권경영에 관한 사항을 공개하고 있는가			
상세 기준	담당부서	진단	
① 인권경영은 정기적·공개적으로 보고되고 있는가	총무팀	● 인권경영 추진계획, 인권영향평가 결과, 인권경영 보고서 등을 외부에 공개하여 투명성을 강화하고 있음. ● 공개 방법은 누리집 게시 및 유관기관 공문 시행 등의 방식을 활용함.	◎
② 인권경영 보고는 이해관계자의 접근성을 확보하고 있는가	총무팀	● 관련 내용을 누리집에 공개함으로써 내·외부 이해관계자의 접근성을 확보하고 있음.	◎
③ 인권영향평가 결과 식별된 리스크를 예방하기 위한 구체적인 행동과 그에 따른 성과를 공개하고 있는가	총무팀	● 인권영향평가 결과 식별된 리스크에 대한 예방 조치와 그에 따른 성과를 인권경영 보고서에 포함하여 공개하고 있음.	◎
④ 고충상담 및 신고에 관한 접수건수와 내역, 결과를 공개하고 있는가	총무팀	● 고충상담 및 신고 건수, 처리 내역 및 결과를 인권경영 보고서에 포함하여 공개하고 있음.	◎
소계			4/4

입증자료
● iH 홈페이지 인권경영 결과 공개 화면 ● 2025년 인천도시공사 인권영향평가 결과 공유 및 전파 ● 2025년 iH 인권경영 보고서

A.3.2. 이해관계자 소통 채널을 운영하고 있는가			
상세 기준	담당부서	진단	
① 인권경영에 관하여 내부 이해관계자와 협력할 수 있는 채널을 운영하고 있는가 (근로자 간담회, 소통협의회 등)	총무팀	● 사내 업무포털에 인권경영 게시판을 개설하고, 운영 활성화를 추진 중임. ● 2026년 인권지킴이 신규 지정하여 운영하고 있으며, 하반기 간담회 등 추진 예정임.	◎

② 인권경영의 내용 및 결과에 대해 내부 이해관계자와 소통하였는가	총무팀	● 인권경영 게시판 개설 및 운영을 통해 이해관계자와 소통하고 있으나, 대면 소통의 확대가 필요하다고 판단되어 추후 간담회 등을 추진할 예정임. ● 노동조합과 내부 구성원의 인권준종과 인식개선을 위해 수시로 소통하고 있으며, 노사 공동 교육 및 행사 등을 추진하고 있음.	△
③ 인권경영에 관하여 외부 이해관계자와 협력할 수 있는 채널을 운영하고 있는가 (고객모니터링단, 협력사 소통협의회 등)	총무팀	● iH 시민참여단을 통해 외부 의견을 수렴하고 있으나, 채널 운영이 다소 부족하다고 판단되어 향후 외부 이해관계자와의 협력 채널 마련을 검토하고자 함.	△
④ 인권경영의 내용 및 결과에 대해 외부 이해관계자와 소통하였는가	총무팀	● 공사 누리집 인권경영 게시판, 영화로 보는 인권교육 참여(만족도 조사 포함), 인권영향평가 과정 참여, iH 시민참여단 의견 청취 등을 통해 외부 이해관계자와 소통하고 있음	◎

소계

3/4

입증자료

- 인권경영 게시판 운영 화면
- 노사 공동 저자 특강 자료(기후위기)

B. 고충처리 메커니즘

B.1. 고충 상담 및 고충 신고 제도

B.1.1. 고충 상담·신고 체계를 구축하여 운영하고 있는가			
상세 기준	담당부서	진단	
① 고충상담 담당자의 역량강화를 위한 교육 등 지원 정책과 제도를 마련하고 있는가	인사 교육팀	내부 운영지침 등을 통해 고충처리 담당자의 역량 강화를 위해 외부 전문기관 교육 수강을 적극 지원하고 있으며, 2025년 고충상담원 전문교육(성희롱·성폭력 포함) 총 5명 이수 완료	◎
② 고충상담 또는 고충신고 제도에 대한 접근성을 향상시키기 위한 정책과 제도를 마련하고 있는가	총무팀	성희롱·성폭력, 스토킹, 직장 내 괴롭힘 등 고충상담 창구를 통합·일원화하여 운영하고 있으며, 이로 인해 신고자 혼란을 최소화하고 신속한 피해구제가 가능함.	◎
③ 고충상담 또는 고충신고에 대한 추세분석을 실시하고 있는가 (접수 건수, 유형 분류, 대응결과 등)	총무팀	- 최근 3년간(2023년~2025년) 접수된 고충상담 및 신고건수는 총 8건이며, 최근 직원 간의 작은 오해가 직장 내 괴롭힘 신고로 이어지는 추세를 보임. - 2023년: 2건(내부신고, 직장 내 괴롭힘) - 2024년: 0건 - 2025년: 6건(내부신고 및 노동청) - 이에 대한 특별교육 실시 등을 통해 잠재된 리스크를 예방하고자 노력하고 있음.	◎
④ 고충상담 또는 고충신고 제도에 대한 신뢰성을 향상시키기 위한 정책과 제도를 마련하고 있는가	총무팀	익명성과 비밀유지를 제도 신뢰성 확보의 핵심 요소로 판단하고 있으며, 창구 통합 운영, 고충상담실 마련, 외부 방문상담 등을 통해 이를 보장하고자 함.	◎
⑤ 정기적으로 상담 및 신고 제도를 모니터링하고 평가하고 있는가 (제도의 효과성 점검)	총무팀	2026년 하반기 모의훈련 실시를 통해 내부 신고제도를 모니터링 하고자 함.	△
소계			4.5/5
입증자료			
2025년 iH 인권경영 보고서(2025년 고충상담원 전문교육) 2025년도 경영실적보고서(피해구제 시스템 통합운영) - 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 - 직장 내 괴롭힘 예방지침 - 스토킹 예방지침 - 갑질·성희롱 등 직장 내 괴롭힘 신고 관련 피해자 보호지침 - 최근 2년 인권경영 보고서(구제절차 운영 결과)			

B.1.2. 상담·신고자를 보호하기 위한 제도와 정책을 마련하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단
① 익명성을 보장하기 위한 제도적·정책적 조치를 취하였는가	총무팀	● 인권경영지침 등에 신고인의 신분보장과 무기명 신고의 처리 방법에 대해 규정하고 있음. ◎
② 상담·신고 내용의 비밀유지를 위한 제도적·정책적 조치를 취하였는가	총무팀	● 인권경영지침 등에서 조사자와 조사대상자에게 비밀유지 의무를 부여하고, 이에 대한 서약 등의 책무를 명시하고 있음. ◎
③ 상담·신고로 인해 발생할 수 있는 불이익을 방지하기 위한 제도적·정책적 조치를 취하였는가	총무팀	● 인권경영지침 등에 피해자 보호 및 2차 피해 방지를 위한 사항을 규정하고 운영 중임. ● 최근 1년간 피해자 보호조치 사례는 아래와 같음. - 2차 피해 예방을 위해 고충심의위원회 등 안전상정 시 가명정보 사용, 심의위원 및 참석자 전원 보안서약서 징구 - 고충사건 (외부)조사에 필요한 시간만큼 우선 개인연차 사용, 추후 변경 처리 - 신고인 및 피신고인 의사에 따른 분리조치(인사이동 등) 반영 - 심리상담 서비스 제공 등 사후관리 추진 ◎
소계		3/3

입증자료

- 인권경영지침
- 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침
- 직장 내 괴롭힘 예방지침
- 스토킹 예방지침
- 갑질·성희롱 등 직장 내 괴롭힘 신고 관련 피해자 보호지침

B.2. 구제 제도

B.2.1. 인권침해에 대한 구제 체계를 구축하여 운영하고 있는가			
상세 기준	담당부서	진단	
① 정기적으로 구제절차에 대한 교육 및 정보를 제공하고 있는가	총무팀	● 사내 포털 인권경영 게시판을 통해 구제절차에 대한 교육 및 정보를 제공하고 있음 ● 다만, 외부 이해관계자의 접근성 확보를 위한 조치가 명시될 필요가 있음. ● 특히 공급망/협력사 노동자의 고충접수 채널에 대한 명시가 필요하며, 협력사 노동자 대상 구제 지원 방안이 마련되어야 함	△
② 구제절차의 신속성을 향상시키기 위한 제도적·정책적 조치를 취하였는가	총무팀	● 관련 지침에 따라 신고 절차의 단순화 및 통합 운영을 추진하고 있으며, 처리기간을 20일 이내(연장 가능)로 명시하여 신속성을 확보하고 있음	◎
③ 구제절차에 대한 신뢰성을 향상시키기 위한 제도적·정책적 조치를 취하였는가	총무팀	● 사건 조사 시 외부 전문가를 참여시키거나 자문을 받을 수 있도록 관련 지침에 규정하고 있음 ● 인권경영위원회는 외부위원이 50% 이상 참여하는 구조로 구성되어 있음	◎
④ 구제절차의 진행 과정에서 피해자의 의견을 반영하고 있는가	총무팀	● 피해자 보호조치 등 요구사항을 반영하여 적절한 조치를 시행하고 있음	◎
⑤ 정기적으로 상담 및 신고 제도를 모니터링하고 평가하고 있는가 (제도의 효과성 점검)	총무팀	● 2026년 하반기 모의훈련 실시 통해 상담 및 신고제도 점검 예정임	◎
⑥ 외부 구제기관으로의 접근성을 지원하고 있는가	총무팀	● 상급 지방자치단체 또는 국가인권위원회 등 구제기관의 연계가 명시될 필요가 있음	-
소계			4.5/6
입증자료			
● 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 ● 직장 내 괴롭힘 예방지침 ● 스토킹 예방지침 ● 인권경영지침 ● 2024년도 경영실적보고서(구제절차 시행 및 운영실적)			

B.2.2. 피해자 및 조력자를 보호하기 위한 제도와 정책을 마련하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 구제절차 진행과정 및 결과의 비밀유지를 위한 제도적·정책적 조치를 취하였는가	총무팀	● 인권경영지침 등에서 조사자와 조사대상자에게 비밀유지 의무를 부여하고, 이에 대한 서약 등의 책무를 명시하고 있음	◎
② 구제조치 결과 발생할 수 있는 불이익(2차 피해 포함)을 방지하기 위한 제도적·정책적 조치를 취하였는가	총무팀	● 인권경영지침 등에 피해자에 대한 2차 피해 금지 조항을 명시하고 있으며, 이를 근거로 운영 중임	◎
③ 진행과정과 결과를 피해자에게 신속하고 투명하게 공개하고 있는가	총무팀	● 위원회 심의 또는 결정이 완료되면 당사자에게 사건 조사결과 및 심의결과를 서면으로 지체 없이 통지하도록 규정하고 있음	◎
④ 재발방지(근본적 원인 개선)를 위한 조치를 취하고 있는가	총무팀	● 직장 내 괴롭힘 등 근본적인 원인 개선을 위하여 상호존중의 날(매월 22일) 운영, 재발방지교육 실시, 인권존중 자가점검 체크리스트 제작 및 배포 등 예방 교육에 노력을 기울이고 있음	◎
소계			4/4

입증자료

- 인권경영지침
- 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침
- 직장 내 괴롭힘 예방지침
- 스토킹 예방지침
- 직장 내 괴롭힘 특별 예방교육(사례중심) 자료 공유
- 2026년 4월 상호존중의 날 운영 안내 및 포스터
- 인권존중 자가진단 체크리스트 배포 및 활용 안내

C. 차별

C.1.1. 채용 과정에서의 차별 요인을 예방하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 채용 공고 시 차별 요인을 점검하는 프로세스가 있는가	인사 교육팀	● 채용공고 이전에 사전점검위원회를 개최하여 채용계획 및 공고문 상의 차별적 요인과 불분명한 기준 등을 점검하고 있음.	◎
② 사전 면접관 교육을 실시하고 있는가 (차별 예방에 관한 내용 포함 여부)	인사 교육팀	● 사내 면접관을 대상으로 역량강화 교육을 실시하고 있으며, 교육 내용에는 블라인드 채용에 대한 이해와 면접 시 유의사항이 포함되어 있음. ● 채용 절차 시, 전문면접관 교육을 이수한 인원에 한하여 면접관으로 섭외하고, 면접일 당일 별도의 교육도 병행함.	◎
③ 채용 시 평가 과정에서 채점 요소에 차별 요인을 점검하는 프로세스가 있는가	인사 교육팀	● 채용 전형별 기준 규정화(인사규정 및 시행내규) 및 채용 계획수립 시 인천시 의견조회, 인사위원회 구성, 최종합격자 발표 이전 채용검증위원회 등 내부점검·보고절차를 통하여 전 과정에서의 차별 요인을 점검함. ● 매년 채용실태 전수조사 및 공정채용인증을 통해 전 채용단계에서의 차별요인을 점검하고 있음.	◎
④ 여성 고용률 개선을 위한 정책과 조치가 있는가	인사 교육팀	● 임원 공개모집 시 여성단체(인천광역시 여성단체협의회 등)를 대상으로 적극 홍보하고 있음. ● 육아휴직 전 기간 경력 인정 및 승진소요기간 산입 내부규정 개정을 통해 여성 직원의 업무 환경을 개선하고 있음.	◎
⑤ 장애인 고용률 개선을 위한 정책과 조치가 있는가	인사 교육팀	● 신입직원채용계획 수립 시 장애인 의무고용률 준수 여부를 파악하여 채용 필요 인력을 산정하고 있으며, 장애인 지원자의 전형 응시를 위하여 편의지원을 제공함. ● 신입직원 채용 시 장애인 지원자에 대하여 채용 우대가점을 부여함. ● 분기 및 연도별 고용노동부에 고용인원을 신고하여 고용율을 점검함. ● 장애인 고용 확대의 일환으로 골볼 선수단을 운영 중임.	◎
⑥ 채용 과정에 대한 이의신청 절차를 마련하여 운영하고 있는가 (접수 건수와 유형, 대응 내용 문서화 여부 포함)	인사 교육팀	● 필기 및 면접 합격자 발표 후, 이의신청 방법을 공고문에 명시하고 공사 홈페이지를 통해 안내하고 있음. ● 이의신청 유형은 문제 이의제기, 제척·회피, 시험 중도포기 등으로 세분화되어 있으며, 접수부터 답변까지의 전 과정이 문서화되어 있음.	◎

소계

6/6

입증자료

- 채용 사전점검위원회 개최 안내
- 2026년도 제1차 채용 사전점검위원회 개최 결과 보고
- 2025년 면접관 역량강화 교육계획(안)
- 2025년 신입직원 채용 면접시험 가이드라인(평가위원 교육자료)
- 인사규정 및 인사규정시행내규(발체)
- 제261회 인사위원회 개최 및 부의안건 보고
- 인천도시공사 신입직원 채용계획에 대한 의견조회
- 2025년도 공정채용 갱신인증 계획(안)
- 2025년도 제3차 채용검증위원회 개최 계획(안)
- 2026년도 신입직원 채용계획(안)(발체)
- 장애유형별 편의지원 제공 안내
- 공고문(2026년도 신입직원 공개채용)
- 2025년도 장애인고용부담금 신고내역
- 2025년 채용실태 전수조사 실시계획 통보
- 인천도시공사 임원 모집 홍보 협조 요청
- 인사규정 등 사규 3건 일부개정안 보고
- 2026년 1분기 장애인 근로자 고용현황 제출
- 2025년도 신입직원 공개채용 필기시험 합격자 공고, 최종합격자 공고
- 2024년도 신입직원 공개채용 필기시험 이의신청 문항 검수 결과 보고

C.1.2. 직무 수행 과정에서의 차별 요인을 예방하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 임원 및 관리자 양성평등 목표 비율을 제고하기 위한 정책이나 제도가 있는가	기획 조정팀, 인사 교육팀	● 위원회 위촉직 외부위원의 특정 성별이 60%를 초과하지 않도록 「위원회 설치 및 운영 규정」을 개정(2025.2.7.)함. ● 임원 공개모집 시 여성단체(한국여성경제인협회 등)에 홍보 협조를 요청하여 여성 인재 참여를 유도하고 있음. ● 보직 부여 시 능력 있는 여성 관리자를 적극 배치하여 여성 관리자 확대를 추진하고 있음.	◎
② 과도한 업무 편중을 예방하기 위해 합리적인 업무분장을 고려하고 있는가. 또는 그러한 업무분장 시스템이 있는가	기획 조정팀, 인사 교육팀 (전 부서)	● 조직진단 및 인력수요조사를 통해 부서별 업무량을 파악하고 적정 인원을 배치하고자 노력하고 있음. ● 각 부서 내에서 구성원의 역량과 경험 등을 고려하여 특정 직원에게 업무가 과도하게 몰리지 않도록 조정하고 있음.	◎

③ 보직배치 과정의 투명성과 공정성을 제고하기 위한 정책이나 제도가 있는가	인사 교육팀	- 정기 전보인사(1월, 7월) 시 전보기준을 사전 공개하여 보직관리 원칙을 준수하고 배치 과정의 투명성을 확보하고 있음. 4년 이상 동일직무 또는 부서에 근무한 직원을 우선 전보대상으로 고려하여 전보의사 사전조사를 실시하고, 전직원 대상 희망부서·직무·장기개발목표를 조사함. - 인사고충 상담제도를 운영 중이며, 인사 관련 데이터를 차세대시스템(MIS)을 통해 관리하고 배치 원칙을 기록하고 있음.	◎
④ 평가·승진 과정의 투명성과 공정성을 제고하기 위한 정책이나 제도가 있는가	인사 교육팀	평가 및 승진 시 인사위원회를 개최하고, 내부·외부 위원으로 구성하여 의사결정 절차의 공정성을 제고하고 있음.	◎
소계			4/4

입증자료

- 위원회 설치 및 운영 규정
- 인천도시공사 임원 모집 홍보 협조 요청
- 2026년 2월 승진 및 전보인사 추진계획(안)
- 장기근무자 대상 전보의사 사전조사 실시
- 장기근무자 전보의사 사전조사 메뉴 화면
- 인사위원회 구성현황
- 인사규정(인사원칙의 사전공개)

C.1.3. 퇴직 과정에서의 차별 요인을 예방하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 합리적인 이유 없이 정년을 달리 정하는 경우가 있는가 (직급/직렬/성별 등)	총무팀, 인사 교육팀	직급, 직렬, 성별에 관계없이 전 직원의 정년은 만60세로 동일하게 운영되고 있으며, 정년에 대한 차별적 기준은 존재하지 않음.	◎
② 임금피크제 운영 과정에서 차별 요인을 점검하고 있는가 (임금 삭감에 준하는 업무량 또는 강도의 저감이 있는가)	총무팀, 인사 교육팀	- 임금피크제는 정년 3년 전부터 적용되며, 급여 감액률은 1, 2년차 5%, 3년차(퇴직준비교육 기간) 20%로 운영됨. - 이에 따라 1~2년차 대상 직원은 연간 13일까지 근로시간 단축이 가능함.	◎
소계			2/2

입증자료

- 취업규정(균등대우)
- 인사규정(신분보장 및 정년)
- 공무원 관리규정(근무상한 연령)
- 2024년 단체협약서(균등처우 및 정년)
- 임금피크제 시행내규

D. 노동조합활동

D.1.1. 단체교섭 보장 및 성실한 이행을 위한 여건을 조성하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 기관장이 참여하는 노사협의회가 분기별로 개최되고 있는가	총무팀	● 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제12조에 따라 기관장이 참여하는 노사협의회를 분기별로 개최하고 있음.	◎
② 노사협의회 근로자위원은 전체 근로자를 대표하기 위한 정당성을 확보하고 있는가	총무팀	● 근로자위원은 동법 제6조에 따라 전체 근로자의 과반수 이상으로 조직된 노동조합의 대표자 및 해당 노동조합이 위촉한 자로 구성하고 있음.	◎
③ 교섭을 위한 실무위원회가 수시로 운영되고 있는가	총무팀	● 교섭 실무위원회를 분기 1회 정례 운영하고 있으며, 이외에도 반기 1회 노사상생위원회, 수시 간담회 등 다양한 협의채널을 운영 중임.	◎
④ 노사협의회 회의록을 모든 직원들에게 적극적으로 공유하고 있는가	총무팀	● 노사협의회 개최 결과를 전 부서에 공유하고 있음.	◎
⑤ 노동이사제를 추진하기 위한 정책과 제도가 마련되어 있는가	기획조정팀	● 인천도시공사 임원에 근로자이사를 포함하는 규정을 마련하여 운영하고 있음. ● 근로자이사에게 이사회 안건 검토를 위한 연간 400시간(월 4일) 이내의 활동시간을 부여할 수 있도록 관련 규정이 마련되어 있음.	◎
⑥ 노사공동 사회공헌활동 프로그램을 운영하고 있는가	ESG 혁신팀, 나눔홍보팀	● 2024년 9월부터 노사공동으로 기업거점 자원순환 프로젝트(종이팩 재활용 사업)를 운영 중임.	◎
소계			6/6

입증자료

- 2026년 1분기 노사협의회 개최결과 보고
- 노사협의회 운영지침
- 인천도시공사 정관
- 최근 3년간 노사협의회 안건 목록
- 2025년 1분기 노사협의회 회의 소집 알림
- 2025년도 경영실적보고서(노사협의회)
- 2026년 1분기 노사협의회 개최 결과 알림 및 회의록
- 인천광역시 근로자이사제 운영에 관한 조례
- 취업규정(근로자이사 활동시간)
- 기업거점 자원순환 프로젝트 실시(안)
- 2025년 기업거점 종이팩 자원순환 프로젝트 추진 결과보고
- 2025년 경영실적보고서(노사공동 사회공헌 포함)

E.

강제근로

E.1.1. 직간접적인 강제근로 요인을 예방하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 과도한 초과근무를 예방하기 위한 정책과 조치가 있는가 (PC-OFF제 운영, 요일 지정 정시퇴근 정책, 각종 캠페인 등)	총무팀	● 근로기준법 및 취업규정에 따라 주 40시간 근무, 연장근로는 주 12시간 한도 준수를 기본 원칙으로 운영하고 있음. ● 매주 수요일과 금요일을 '가족사랑의 날'로 지정하고 정시퇴근을 유도하는 안내방송을 송출 중임. ● 현재 과도한 초과근무를 예방하기 위하여 1주간의 근로 시간이 48시간/50시간/51.5시간 경과 시 메일링 발송 기능 시스템을 개발하여 시행하고 있음.	◎
② 퇴근 후 업무연락을 예방하기 위한 정책과 제도가 마련되어 있는가 (PC-OFF제 운영, 요일 지정 정시퇴근 정책, 각종 캠페인 등)	총무팀	● 단체협약서에 근무시간 외 행사 동원을 강요하지 않도록 명시하고 있음. ● 2025년부터 '상호존중의 날' 운영 세부 실천과제로 '근무시간 외 업무지시 하지 않기' 실행 중임.	◎
③ 근로계약상 의무 이외의 업무 지시(부당한 업무지시)를 방지하기 위한 정책과 제도가 마련되어 있는가 (교육, 인식개선 캠페인 등)	청렴팀	● 전 직원 대상 반부패·청렴 교육과 갑질 근절 캠페인을 시행하고 있음. ● 직장 내 괴롭힘 예방교육에 부당업무지시 금지 내용이 포함되어 있으며, 관련 지침에서 금지행위를 명확히 규정하고 있음.	◎
소계			3/3

입증자료

- 취업규정(근로시간 및 시간외근무 등)
- 2025년 단체협약서(행사동원 강요 금지 일부 발췌)
- 주52시간 근로제한 알림 메일링 기능 개발요청 및 처리결과
- 상호존중의 날 운영 시행 및 안내
- 상호존중의 날 운영 포스터(2종)
- 2025년 전 직원 대상 청렴교육 결과 보고
- iH 갑질 근절 캠페인 자료
- 직장 내 괴롭힘 예방지침(금지되는 직장 내 괴롭힘 행위)

E.1.2. 기타 강제성 요인을 예방하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 각종 휴가 등에 대한 직간접적인 제한을 예방하기 위한 정책과 제도가 마련되어 있는가 (가족친화 프로그램 운영, 교육, 인식개선 캠페인 등)	총무팀	일·가정 양립과 ESG경영의 일환으로 가족친화경영 추진계획을 수립하고 실행하고 있으며, 가족친화 자체점검을 실시하고 있음.	◎
② 휴게시간을 명확하게 보장하기 위해 분리된 휴게공간을 운영하고 있는가	총무팀	임직원들의 휴게시간 보장을 위해 안마의자가 설치된 '휴토피아', 여성휴게실, 사내수유실, 미화휴게실 등을 운영하고 있음.	◎
③ 보직 및 근무지 이동 시, 사전에 설명과 협의, 적응과 훈련에 필요한 절차를 마련하고 있는가	인사 교육팀, 총무팀	- 전보 인사 추진 시 4년 이상 동일직무·부서 근무자, 승진자, 인사고충 상담자를 우선 고려대상으로 하며, 관련 계획을 전사적으로 통보하여 예측 가능한 인사를 실시함. - 연간 교육훈련 기본계획(안)에 근거, 직무·직급별 역량강화 교육을 실시하고 있음. - 임직원 개개인의 보직 이동 시 직무 역량 강화를 위한 외부 위탁 교육 및 이러닝 학습 등을 제공하여 임직원이 현업에 바로 적응할 수 있도록 훈련을 지원하고 있음.	◎
④ 육아휴직 복직 근로자를 지원하는 정책과 제도가 마련되어 있는가	인사 교육팀, 총무팀	- 육아휴직 복직 근로자에 대한 별도의 교육지원 프로그램은 없으나, 복직 근로자가 자유롭게 능력을 배양하고 조직에 적응해나갈 수 있도록 별도 구분없이 교육 기회를 부여하고 있음. - 휴직 중에도 독서 교육이나 이러닝 교육을 이용할 수 있게 조치하여, 자기 계발 및 업무역량 강화를 끊임없이 배양할 수 있도록 지원하고 있음. - 육아휴직기간을 승진소요연수 산정기간에 포함하고, 해당 기간을 근무한 것으로 보아 복직 후 연차휴가를 부여(복귀년도 및 차기년도에 나누어 사용도 가능)하며, 취업규정 개정을 통해 1일 최대 2시간의 육아시간을 부여하는 등 육아휴직 복직자가 복직 후 근무하는데 어려움이 없도록 지원하고 있음.	◎
소계			4/4

입증자료

- 2026년도 가족친화경영 추진계획(안)
- 2026년 2월 승진 및 전보인사 추진계획(안)
- 2026년 교육훈련 기본계획(안)
- 취업규정(육아시간 일부 발췌)

F.

산업안전보건

F.1.1. 산업안전보건위원회 제도를 실효적으로 운영하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 안전을 선정하는 절차가 마련되어 있는가 (현장점검, 근로자 의견 청취 및 취합, 사전회의)	안전 관리팀	● 산업안전보건법 제24조 및 지방공공기관 안전보건관리 가이드라인 제11조에 따라 분기별 산업안전보건위원회와 반기별 안전보건경영위원회를 운영하고 있음.	◎
② 근로자 위원들의 전문성을 확보하기 위해 교육을 실시하고 있는가 (위해요인 파악 및 관리방법, 사고조사 방법, 회의운영 방법 등)	안전 관리팀	● 각 부서의 안전보건담당자를 대상으로 위험성평가 회의 및 교육을 실시하고 있음.	◎
③ 효율적인 위원회 운영을 위해 사전에 실무자 회의를 활용하고 있는가	안전 관리팀	● 현재 사전 실무자 회의는 운영하고 있지 않으나, 필요시 도입을 검토할 예정임.	◎
④ 심의·의결 사항에 관한 추진 및 이행현황을 차기회의에 보고하고 회의록에 기재하고 있는가	안전 관리팀	● 심의·의결사항 발생 시 차기회의에 이행 현황을 보고하고 있음.	◎
⑤ 심의·의결 결과를 이해관계자에게 적극적으로 공유하고 있는가	안전 관리팀	● 산업안전보건위원회 개최 결과는 전 부서에 공유되고 있음.	◎
⑥ 협력사와 협의체를 운영하고 있는가 (협력사에서 근로자를 대표하는 자가 참여할 수 있도록 요구하고 있는가)	안전 관리팀	● 지방공공기관 가이드라인 제12조에 따라 월 1회 이상 안전근로협의체를 운영 중이며, 시공사 현장소장, 감리단장, 안전관리자 등의 참여를 요구하고 있음.	◎
소계			6/6

입증자료

- 2026년 1분기 산업안전보건위원회 결과 보고
- iH 안전점검회의(안전근로협의체) 결과 보고(4월 2주차, 도시개발본부)
- iH 사업장 정기위험성평가 회의결과 안내 및 후속조치 이행 요청
- 위험성평가 회의(교육) 결과
- 2026년 1분기 산업안전보건위원회 개최결과 알림

F.1.2. 근로자 참여 중심의 위험성 평가를 실시하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 위험성평가 과정에서 안전보건관리책임자나 안전보건관리자, 관리감독자 이외에 해당 사업장 근로자(참여근로자)가 참여하고 있는가 (참여근로자에게도 위험성평가 교육이 제공되고 있는가)	안전 관리팀	● 위험성평가 시 부서별 관리감독자, 안전보건담당자, 근로자가 함께 참여하고 있음. ● 안전보건담당자에게 위험성평가 회의 및 교육을 실시하였으며, 교육 내용을 근로자에게 전파하도록 조치함.	◎

② 실질적인 유해·위험요인을 파악하기 위해 사업장의 실정에 맞는 참여적인 방법을 활용하고 있는가 (사업장 순회점검(필수), 상시적 제안, 설문조사·인터뷰 등 청취조사, 작업환경측정결과 및 특수건강진단결과 등 안전보건 자료 활용)	안전 관리팀	● 사업장 순회점검, 설문조사 및 인터뷰 등 청취조사를 통해 현장의 유해·위험요인을 파악하고 있음.	◎
③ 위험성 평가 과정에서 시설물 위생 및 안전에 관한 사항을 포함하고 있는가	안전 관리팀	● 정기 위험성평가에 시설물의 위생 및 안전에 관한 사항을 포함하여 점검하고 있음.	◎
④ 위험성 평가 과정에서 건강 및 심리적·정신적 요인을 포함하고 있는가	안전 관리팀	● 정기 위험성평가 항목에 직무스트레스 등 심리적·정신적 요인을 포함하고 있음.	◎
⑤ 작업 전 안전점검회의(Tool Box Meeting, TBM)를 실시하고 있는가 (TBM을 통해 유해·위험요인을 공유하고 있는가)	안전 관리팀	● iH 본사는 대부분 사무직으로 구성되어 별도의 TBM은 실시하지 않으나, 건설현장의 경우 작업 전 TBM 이행 여부를 철저히 확인하고 있음.	◎
소계			5/5

입증자료

- 정기 위험성평가표(도시개발처)
- 정기 위험성평가표(경영관리처)
- 2026년 해빙기 대비 특별안전점검 결과보고
- 청취조사에 의한 유해위험 조사

F.1.3. 실효적인 안전보건교육을 실시하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 사업장 및 교육 대상에 적합한 교육 주제를 선정하는 프로세스가 있는가 (설문조사, 제안, 만족도 조사 등)	안전 관리팀	● 현재는 내부 검토를 통해 교육 주제를 선정하고 있으며, 향후에는 타 부서의 제안이나 교육 만족도 조사를 반영하여 주제 선정을 추진할 계획임.	◎
② 다양한 교육 방식을 활용하고 있는가 (워크숍, 세미나, 토론회 등)	안전 관리팀	● 효과적인 교육을 위해 심폐소생술 체험 교육, 완강기 탈출 체험 교육 등 안전체험형 교육 방식을 활용하고 있음.	◎
③ 관리감독자 및 안전보건관계자 등의 전문성을 강화하기 위한 교육을 별도로 실시하고 있는가	안전 관리팀	● 안전보건관리책임자, 관리감독자, 안전관리자 및 보건관리자를 대상으로 직무별 전문교육을 실시하고 있음.	◎
④ 교육 결과에 대한 환류체계(만족도 조사)를 운영하고 있는가	안전 관리팀	● 교육 수료 후 만족도 조사를 실시하고 있음.	◎
소계			4/4

입증자료

- 2024년도 심폐소생술 체험형 교육 결과 보고
- 2025년도 완강기 체험 심화 프로그램 교육 결과 보고
- 교육 수료증
- 만족도 조사 결과(내부 환류 체계 내 포함 자료)

F.1.4. 기타 리스크 요인을 식별하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 특별히 관리(내규 또는 매뉴얼)하고 있는 고위험 작업이 있는가 (송전선로 측량, 철탑 검사, 발전소 유지보수, 폐기물 처분, 원전 해체 등)	안전 관리팀 (사업부서)	정화조 청소, 물탱크 청소 등 밀폐공간 작업을 고위험 작업으로 분류하고 있으며, 이에 대해 별도의 매뉴얼을 수립하여 관리하고 있음.	◎
② 특별히 관리(내규 또는 매뉴얼)하고 있는 고위험 공간이 있는가 (송전선로, 건설현장, 방사선 관리구역, 밀폐장소)	안전 관리팀 (사업부서)	정화조 내부, 물탱크 내부 등을 밀폐공간으로 정의하여 고위험 공간으로 분류하고 있으며, 별도의 매뉴얼을 수립하여 관리하고 있음.	◎
③ 특별히 관리(내규 또는 매뉴얼)하고 있는 고위험 물질이 있는가 (방사능 물질, 화학물질 등)	안전 관리팀 (사업부서)	일부 화학물질을 보유하고 있으나, 관리대상 유해물질과 같은 고위험 물질에는 해당되지 않음.	◎
④ 직무스트레스를 관리하고 있는가 (실태조사, 유형분석, 상담, 개선조치 등)	안전 관리팀 (사업부서)	임직원을 대상으로 심리상담 지원 프로그램(EAP)과 감정노동 보호 교육 등을 통해 직무스트레스를 관리하고 있음.	◎
⑤ 근로자지원프로그램(EAP)이 효과적으로 운영되고 있는가 (활용도(신청 건수), 접근성 제고를 위한 조치)	안전 관리팀 (사업부서)	- 심리상담 지원(EAP)을 효과적으로 운영하고 있음. 2026년에는 파견직 직원까지 심리상담 서비스를 지원하고 민원 응대 등 감정노동근로자 보호를 위한 맞춤형 안전보건교육을 추진할 예정임.	◎
⑥ 안전보건에 관한 제안/제보 채널이 실효적으로 운영되고 있는가 (접수 건수, 유형, 추세분석, 조치 실적)	안전 관리팀 (사업부서)	iH 일반 제안제도를 통해 안전보건 관련 제안사항을 접수 및 관리하고 있음.	◎
⑦ 작업중지권에 관한 안내 및 교육이 제공되고 있는가 (작업중지의 기준이 마련되어 있는가, 하청업체 근로자에게도 안내가 제공되고 있는가)	안전 관리팀 (사업부서)	- 안전보건관리규정 및 사업장 안전보건관리지침에 작업중지 기준이 마련되어 있음. - 월 1회 이상 운영되는 안전근로협의체 회의 시, 작업중지 기준에 대한 교육 및 전파를 실시하고 있음.	◎
소계			7/7

입증자료

- 2024년 밀폐공간 프로그램계획서
- 부서별 MSDS 목록
- 2026년도 임직원 심리지원 프로그램 계획(안)
- 안전보건신고 및 제안제도 홈페이지 메뉴 신설 요청
- 안전보건 신고제도 화면
- 안전보건관리규정

G.

책임 있는 공급망 관리

G.1.1. 공급망 인권경영체계를 구축하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 협력사에 대한 데이터베이스를 구축하고 있는가	전 부서 (계약팀)	● iH 차세대시스템(MIS) 계약관리 메뉴를 통해 협력사 데이터베이스를 구축·관리하고 있음.	△
② 협력사 행동규범을 마련하고 있는가	총무팀	● 현재 협력사 행동규범은 마련되어 있지 않으며, 향후 관련 규범 제정 여부를 검토할 예정임.	-
③ 계약 체결 시 협력사의 인권준중약속을 요구하고 있는가	계약팀	● 모든 계약 체결 시 착수서류로 ‘근로자 권리보호 이행 서약서’를 제출받고 있음. ● 사업장 안전사고 예방을 위한 ‘안전협약서’를 별도 징구하고 있으며, 필요 시 ‘안전관리계획서’도 요구하고 있음.	◎
④ 협력사의 인권경영을 지원하고 있는가	총무팀 (계약팀)	● 협력사의 인권경영 참여 확산을 위해 대면 홍보 및 안전인권 캠페인을 실시 중이나, 인권경영 지원은 이뤄지지 않고 있어 향후 검토 예정임.	-
⑤ 협력사가 고충처리제도를 운영하도록 영향력을 미치고 있는가 (인천도시공사의 고충처리제도 이용을 안내하는 것 포함)	총무팀 (계약팀)	● 입찰공고문 하단에 부조리 익명신고(헬프라인), 콜센터 번호, 하도급지킴이시스템 안내를 포함하고 있음. ● 공사 홈페이지 내 불법하도급 신고센터를 운영하고 있음.	◎
소계			2.5/5

입증자료

- MIS 계약업체 관리화면 예시
- 근로자 권리보호 이행 서약서 건본
- 안전협약서 양식
- 안전보건관리계획서 건본
- 입찰공고문 건본
- 공사 홈페이지 불법하도급 신고센터 화면

G.1.2. 공급망 인권실사를 실시하고 있는가

상세 기준	담당부서	진단	
① 가치사슬을 식별하고 있는가	ESG 혁신팀 (전 부서)	● ESG 전략체계 고도화 과정에서 ‘이해관계자 공감형 공급망 관리체계’를 전략과제로 설정하고 세부 실행과제를 수립하였음. ● 고객과의 관계를 ‘가치경험고객’, ‘가치연관고객’, ‘가치영향고객’, ‘가치생산고객’으로 구분하고, 이해관계자별 소통 전략 마련 및 소통 활성화를 추진하고 있음.	△

② 가치사슬에서의 인권 리스크를 매핑하고 있는가	총무팀 (전 부서)	● 고객 가치사슬에서의 인권 리스크 매핑은 현재 이루어지지 않고 있어, 향후 검토할 계획임.	-
③ 협력사 행동규범에 따른 정보를 수집하고 있는가 (모니터링 실시)	총무팀 (전 부서)	● 현재 협력사 행동규범이 마련되어 있지 않아 공급망에 대한 모니터링은 이루어지지 않고 있음 ● 향후 협력사 행동규범 마련 후 모니터링 프로세스 도입을 검토할 예정임.	-
④ 인권영향평가 프로세스에 협력사의 참여를 포함하고 있는가	총무팀 (전 부서)	● 2026년 인권영향평가에 협력사의 참여를 포함할 예정임.	△
소계			1/4

입증자료

- ESG 전략체계 최종보고서(ESG 전략과제)

2). 주요사업

H. 도시개발사업

H.1.1. 사업기획 및 인허가 단계

상세 기준	담당부서	진단	
1. 후보지 선정 시 해당 지역 토지소유자·세입자에게 단순 공고 이상의 직접 고지(등기우편, 주민설명회 등)가 이루어지고 있습니까?	도시 기획처 도시 개발처 신도시 사업처	● (도시기획처) 부동산 개발의 경우 후보지 선정 시 미공개정보를 이용하여 부동산 투기 등 사회문제 발생 가능하므로 후보지 선정 시 이해관계인(토지 소유자 등)에게 고지하지 않음, 다만 향후 사업 시행 시에는 다음과 같이 관계 법령에 따라 주민설명회, 공청회 등의 절차를 거치고 있음. - 인천 용유 도시개발구역 지정 요청 이후 등기우편을 통한 주민의견 청취 시행 - 인천 용유구역 도시개발사업 전략환경영향평가 주민설명회 시행 ※(근거) 환경영향평가법 제13조 ● (도시개발처) - 관련법률(공공주택 특별법, 환경영향평가법 등)에 따라, 주민 등의 의견청취(법 제10조), 주택지구 지정 관보고시(법 제12조), 지구계획 승인(법 제17조), 주민 등의 의견 청취(시행령 제13조) - 환경영향평가법에 따라, 주민 등의 의견 수렴(법 제13조), 전략환경영향평가서 초안의 공고·공람 등, 주민 등의 의견 재수렴(시행령 제13조 및 제15조) 등에 의거하여 토지소유자 및 세입자에게 고지가 이루어지고 있으며 사업을 진행하고 있음. ● (신도시사업처) 후보지 선정 시 해당 지역 토지 소유자에게 등기우편을 통해 직접 고지를 하고 있으며, 주민들에게 의견이 있는 경우, 우편으로 회신해달라고 하여 의견도 취합하고 있음.	◎
2. 사업계획 수립 시 지구 내 고령자·장애인·기초생활수급자·외국인 세입자 등 취약계층 현황을 별도 조사하고, 이를 계획에 반영하고 있습니까?	도시 개발처 신도시 사업처	● (도시개발처) - 지구계획 수립 시 공공주택 특별법 시행령(제3조 공공주택의 건설 비율) 및 공공주택 업무처리지침(제5조 공공주택의 건설 비율)에 의거하여 계획을 수립함. * 공공임대주택: 35퍼센트 이상(시행령 제3조제1항제1호) * 공공분양주택: 30퍼센트 이하(시행령 제3조제1항제2호)	◎

2. 사업계획 수립 시 지구 내 고령자·장애인·기초생활수급자·외국인 세입자 등 취약계층 현황을 별도 조사하고, 이를 계획에 반영하고 있습니까?	도시 개발처 신도시 사업처	- 다만, 지구 지정부터 계획 수립까지 수년이 소요되는 과정에서 세입자(외국인, 기초생활수급자 등)의 구성과 인원이 빈번하게 변동되어 정확히 파악하여 계획에 반영하는 것은 어려움이 있음. ● (신도시사업처) 고령자·장애인·기초생활수급자·외국인 세입자 등 취약계층 현황은 개인정보에 해당하여 사업계획 수립 시 별도 조사하지 못하고 있으나, 보상 단계에서는 조사를 통해서 취약계층에게 사업지구 및 인근 공공임대 주택에 입주할 수 있도록 안내하고 있음.	
3. 각종 영향평가 검토 결과를 주민이 이해할 수 있는 언어(비전문 요약본)로 공개하고 있습니까?	도시 기획처 도시 개발처 신도시 사업처	● (도시기획처) 인천 용유구역 도시개발사업 전략환경영향평가 시스템 내 요약본 등록 ※(근거) https://www.eiass.go.kr/ ● (도시개발처) - 관련 법률(「환경영향평가법」 제25조 및 같은 법 시행령 제36조 내지 제39조, 「기후변화영향평가 방법 등에 관한 규정」 제22조)에 따라 사업과 관련된 영향평가에 대해 주민설명회 등을 통해 공개하고 있음. - 또한, 환경영향평가정보지원시스템 환경영향평가에 구월2 공공주택지구 환경영향평가 결과가 등록되어 있음. ※ 환경영향평가정보지원시스템 (https://www.eiass.go.kr/) ● (신도시사업처) 전략환경영향평가는 환경영향평가정보시스템(eiass.go.kr.)을 통해서 보고서 원본이 공개되고 있으며, 이외의 영향평가 보고서는 주민 방문 시 열람은 가능하나 공개된 장소에 비치하여 공개하고 있지는 않음.	◎
4. 도시개발 사업 추진에 대한 피드백 채널이 명확하게 구축되어 있으며, 접수된 의견이 실제 정책에 반영되는 과정이 투명하게 공개되고 있는가	도시 기획처 신도시 사업처	● (도시기획처) - 인천 용유 도시개발구역 지정 요청('23.2.) 현수막 설치 및 일간신문 공고 및 구청·시청에서 공람 시행 - 인천 용유 전략환경영향평가('24.3.) 현수막 설치 및 일간신문 공고 및 주민설명회 시행 ※(근거) 환경영향평가법 제13조, https://www.eiass.go.kr/ ※(첨부) 주민공람 신문공고 ● (신도시사업처) 공람·공청회는 모든 이해관계자가 접근 가능한 곳에서 시행하고 있으며, 공람·공청회 내용을 주민협의체에 직접 전달하고, 사업지구 인근에 현수막을 게시하여 주민들에게 직접 전달될 수 있도록 하고 있음.	◎

5. 지구지정 행위제한(규제)이 현 거주민의 주거 개선·수리에 미치는 부정적 영향을 검토하고, 최소화 방안을 계획에 포함하고 있습니까?	도시 개발처 신도시 사업처	● (도시개발처) - 구월2 공공주택지구 개발에 따라 원도심 인구 유출, 상권쇠퇴, 도심 공동화 발생 우려 및 원주민 생계 대책 마련 요구가 예상되어, iH 차원의 지역균형 발전 방안 모색이 필요함. - 관련법률(공공주택 특별법, 시행령 등)에 따라, 주택지구 주민에 대한 지원 대책의 수립·시행(법 제27조의3), 주택지구 주민에 대한 지원 대책(시행령 제21조의2)에 의거하여 현재 사업지구 내 원주민 상생 방안 도출 용역 시행을 하였으며 향후 성과품을 활용하여 조치를 취할 예정임. ● (신도시사업처) 국토계획법, 공공주택특별법 등 관련 규정에 따라 지구 지정 후 행위제한 및 허가사항을 명시하고 있어, 보상금 상승 목적이 아닌 주거 개선·수리 등에 대해서는 허용하고 있으며, 지자체에서 행위제한에 대한 협의 시 주민 입장을 고려하여 협조하고 있음.	◎
6. 지구계획에 지속가능한 도시 목표(SDG 11.1 주거권, 11.3 참여적 도시계획)와의 연계성이 명시적으로 기술되어 있습니까?	도시 개발처 신도시 사업처	● (도시개발처) - 미래 친환경 기술 개발, 기후변화·위기 대응 등 여건변화 공동대응전략 마련 및 탄소중립 도시 조성계획 등 국내·외정책 전략 등에 부합하는 지속가능한 신도시 조성이라는 지속가능한 도시 목표(SDG 11.1 주거권, 11.3 참여적 도시계획)를 목표로 하여 연계성이 명시되어 있음. ● (신도시사업처) 지구계획에 도시목표(SDG 11.1 주거권, 11.3 참여적 도시계획)를 감안하여 토지이용계획을 수립하고 있으며, 실시설계보고서 등에 도시 목표 연계성을 기술하고 있음.	◎
소계			6/6

입증자료

- 도시기획처
 - 도시개발구역 지정(안) 공람 공고문
 - 신문 공고(전략환경영향평가, 구역지정요청 주민공람)
- 도시개발처
 - 지구지정 고시[국토교통부고시 제2023-603호(2023.10.31.)]
 - 지구계획 승인 고시[국토교통부고시 제2025-845호(2025.12.31.)]
 - 전략환경영향평가 주민설명회 공고문(2022.03.22.)
 - 「구월2 공공주택지구 조성사업」 주민설명회 개최 알림(2025.1.7.)
 - 남동구 공고 제2025-40호
 - 인천구월2 공공주택지구 원주민 지원대책 및 주변지역 상생방안 수립 용역 성과품 표지
 - 인천구월2 공공주택지구 통합심의 자료 발체

H.1.2. 보상 및 이주 단계

상세 기준	담당부서	진단	
1. 보상 협의 과정에서 피보상자로부터 위협·폭언·물리적 위협 발생 시 담당 직원을 보호하는 절차(즉시 신고, 법적 지원)가 있습니까?	보상처	● 「손실보상 관련 안전관리 매뉴얼」에 따른 매뉴얼 상 절차에 따라, 위험상황 발생 시 대응하고 있음.	◎
2. 보상 담당자에게 토지보상법·취약계층 보호·인권기반 보상절차 관련 교육이 연 1회 이상 실시되고 있습니까?	보상처	● 토지보상법 등 관계법령에 따른 보상절차 등에 대한 관련 교육을 매년 신규직원 대상으로 진행하고 있음.	◎
3. 협의 보상 기간(30일 이상)을 충분히 보장하며, 행정대집행(강제집행)은 모든 협의 수단이 소진된 후 최후 수단으로만 사용하고 있습니까?	보상처	● 최근 사례의 경우 협의보상기간을 30일 이상으로 고지하였으며, 기존의 고지된 기간이 완료된 후에도 추가로 보상협의 청구를 수령하였음. 보상협의 및 토지 수용이 절차가 진행된 후에도 이주 요청을 우편, 전화 상담 등으로 지속적으로 요청하고 그럼에도 이주가 진행되지 않은 세대에 대하여 명도 소송 진행 및 행정대집행을 시행함.	◎
4. 주거·상가 세입자에 대해 이주비·주거이전비가 법적 기준 이상으로 지급되며, 가로주택·소규모정비 등 법적 사각지대에 대해 별도 지원방안이 마련되어 있습니까?	보상처	● 토지보상법 제78조 제1항에 따른 이주정착금, 주거이전비, 이사비를 지급하고 있음.	◎
5. 고령자·장애인·기초생활수급자·차상위 계층에 대해 보상설명회 별도 개최, 법률 지원 연계, 이주 전담 도우미 배치 등 우선 지원체계가 운영되고 있습니까?	보상처	● 과거 고령자 및 거동 불편자를 위해 찾아가는 보상계약 체결 등을 실시한 사례가 있음. 보상대상자가 손쉽게 세무상담을 받을 수 있도록 보상사무소에 협력세무사를 상주하도록 조치한 사례도 있음.	◎
6. 이주자택지·이주정착금·주택특별공급 등 이주대책이 실제 가구 규모 및 생활 수준에 부합하는 수준으로 제공되고 있습니까?	보상처	● 이주대책은 토지보상법 및 주택공급에 관한 규칙, 공사 이주 및 생활대책에 관한 예규 등 관계법령과 내부 규정에 따라 제공하고 있음.	◎
7. 감정평가 결과에 이의를 제기할 수 있는 모든 법적 수단(보상협의회, 수용재결, 행정소송)에 대한 정보가 피보상자에게 서면으로 명확히 안내되고 있습니까?	보상처	● 서면(등기우편으로 공문, 보상 안내문 등 발송)을 통해 보상협의회, 보상 절차, 수용재결, 행정소송에 대한 사항을 안내하고 있으며, 반송 시 재발송 등을 통해 내용 전달을 위한 조치를 취하고 있음.	◎
8. 영업자·농업인·공장가동자 등 생계 기반을 잃는 피보상자에게 생활대책(상가부지 공급, 산업단지 우선 분양 등)이 신속하고 충분하게 이루어지고 있습니까?	보상처	● 이주대책은 토지보상법 및 공사 이주 및 생활대책에 관한 예규 등에 따라 제공하고 있음.	◎
9. 지장물 철거 시 인접 주민에게 철거 일정을 사전 고지하고, 분진·소음·진동 기준 준수 여부를 현장 측정 및 기록하고 있습니까?	보상처	● 철거 관련 사항은 보상 부서가 아닌 각 사업에 따른 사업부서 등 별도의 유관부서에서 조치하고 있음. 인천 미추홀구 제물포역 북측 도심 공공주택 복합지구의 경우, 부분철거 진행시(철거작업 도시정비처 주관) 일정을 안내문을 통해 사전고지하고, 분진·소음·진동 기준을 준수하며 작업일보를 시공사에서 기록함. 또한 구청 관할부서(미추홀구청 환경과)에서 현장을 확인하였음.	◎

10. 보상 과정에서 발생하는 인접 주민 민원을 접수·처리하는 전담 창구가 명시적으로 운영되고 있습니까? 회신 기한은 며칠로 규정하고 있습니까?	보상처	● 보상 사업지구별로 담당자가 주민 민원을 접수·처리하고 있으며, 사안에 따라 별도의 용역을 통해 안내 센터(이주지원센터 등)를 통해 민원 처리를 시행하고 있음. 전자 민원의 경우 영업일 5일 내, 정보공개청구는 7일 내로 최대한 신속히 회신하고자 노력하고 있음.	◎
11. 이주를 완료한 가구의 임시 주거(이주자택지 조성 전 임시주거지)가 최소 주거기준(면적·안전·위생)을 충족하는지 분기별로 점검하고 있습니까?	보상처	● 유관기관(LH) 임대공급부서 등과 협의하여 임시거주용 임대주택을 공급하고, 해당 임대공급 부서에서 주거기준 충족 여부 확인 및 점검 진행하고 있음.	◎
12. 이주자택지 공급·입주 예정 일정이 이주민에게 분기별로 서면 통보되며, 공정 지연 시 대체 주거 지원 방안이 즉시 마련되고 있습니까?	마케팅처	● 현재 사업지구별로 이주자택지는 즉시 공급이 가능한 상태가 아니기 때문에 분기별로 공급에 대한 일정이 통보되지는 않고 있으며, 명단에 대해 주소 등 변동사항이 있는 경우 업데이트하여 관리 중임. ● 공급 관련 문의 시 해당 내용에 대한 안내가 이뤄지며, 공급시기에 맞춰 우편, 신문광고 등을 통해 홍보와 안내가 이뤄지고 있음. ※ 지구별 DM발송, 공고 시 문자(SMS) 발송, 사전 안내문 발송 등 진행	◎
13. 생활대책(상가부지) 공급 후 입주 영업자에게 초기 정착 지원(상권 정보 제공, 용자 연계 등) 프로그램이 연계되어 있습니까?	마케팅처	● 생활대책용지 공급 후 매수자를 위한 금융기관 대출협약, 추천서 발급 등이 가능함. ● 상업/근린생활시설용지 관심고객에게 공급일정, 활용가능 범위 등에 대한 사전안내를 실시하여 관심을 유도하고, 초기 공실 및 자금 부담 완화를 위해 필요시 대금납부조건 조정 등을 시행하고 있음. 또한, 대상자 사전 상담을 통해 권장 업종 및 활용방향을 안내함으로써 매각 추진의 실효성을 강화하고 있음.	◎
소계			13/13

입증자료

- 손실보상 관련 안전관리 매뉴얼
- 2025년 손실보상 실무 교육자료
- 인천 미추홀구 제물포역 북측 도심 공공주택 복합지구 보상 협의 안내문(협의기간 2025.7.1.~7.31)
- 분기별 주거이전비 등 산정 공문(2026년 2/4분기 사업시행자 직접 보상액 산정 시행' 문서)
- 인천계양 테크노밸리 공공주택지구 임시거주용 임대주택 공급 안내 공문

H.1.3. 설계 및 시공 단계

상세 기준	담당부서	진단	
1. 공사감독자·담당 직원이 위험 공정(토공·구조물·전기 등) 현장 방문 시 사전 안전교육 및 개인보호장구(PPE)가 제공되고 있습니까?	도시 기획처 도시 개발처 신도시 사업처 기술 지원처	● 현장 방문 시 현장 안전관리자 입회 하에 안전교육 및 주의사항 청강 ● 안전관리실 주관 안전점검회의 진행 및 상·하반기 안전보건교육 이수 실시 ● 공사감독자·담당 직원이 위험 공정 현장 방문 시 사전 안전교육 및 개인보호장구를 제공하여, 안전한 현장점검 및 관리를 할 수 있도록 조치하고 있음.	◎
2. 공사감독자 및 담당 직원이 부적정한 설계변경 지시를 거부하거나 내부 신고할 수 있는 채널이 작동하며, 관련 불이익 보호 규정이 있습니까?	도시 기획처 도시 개발처 신도시 사업처 기술 지원처	● 감사실 상시 신고 가능하도록 레드취슬·호루라기제도·갑질 신고제도 등 각종 제도 운영 중 ● iH 온라인 익명신고센터 운영 및 불이익 보호 규정(부조리 익명신고 처리지침) 운영 중 ● 공사감독자 및 담당 직원이 부적정한 설계변경 지시를 거부하거나 내부 신고할 수 있는 채널로 레드취슬이 있음.	◎
3. 착공 전 인근 주민에게 공사 일정·공법·피해방지 대책을 설명하고, 소음·분진·진동을 월 1회 이상 측정하여 결과를 공개하고 있습니까?	신도시 사업처 기술 지원처	● (신도시사업처) - 착공 관련 정보는 공사장 웹스에 공사허가 사항을 게시하여 일반에 공개하고 있으며, 환경영향평가를 실시하여 소음·분진·진동에 취약한 지역에는 소음·분진·진동 측정기를 설치하여 주민들이 실시간으로 수치를 확인할 수 있도록 조치하고 있음. ● (기술지원처) - 소음 및 분진 측정기 설치·운영을 통한 실시간 계측 모니터링 시행(도시개발처) - 환경영향평가 주민설명회 개최를 통해 공사 시 공사장비에 의한 소음·진동 저감대책, 도로교통소음 저감대책 등 사업시행에 따른 소음저감방안 및 모니터링 계획 공지하고 있음. - 사후환경영향조사를 통하여 공사 시 사업지구 주변 분기별 소음도 조사 및 소음자동측정기 설치운영 및 모니터링 실시, 소음 및 관련 민원 발생 시 추가 저감시설 검토 등 시행함.	◎
4. 감리 발주 및 계약 단계 - 입찰 공고 내 안전 전담 감리원 자격 요건을 명시하고 있습니까? - 표준계약서 내 감리원 배치 변경 즉시 보고 의무 및 제재 조항을 두고 있습니까? - 공기 연장 시 감리 대가 자동 추가 지급 조항이 있습니까? - PQ 평가표 내 기술·역량 배점 대비 가격 배점 비중은 어느 정도입니까?	도시 개발처 신도시 사업처 기술 지원처	● (도시개발처) - 안전 전담 감리원 자격 요건 명시: 안전관리 업무를 수행하는 건설기술인은 건설기술진흥법 시행령에 따른 교육훈련을 이수하여야 하며, 이를 만족하지 못하는 자가 참여하는 경우에는 실격 처리함. - 표준계약서 내 감리원 배치 변경 즉시 보고 의무 및 제재 조항: 부득이한 사유로 건설사업관리단의	◎

4. 감리 발주 및 계약 단계 - 입찰 공고 내 안전 전담 감리원 자격 요건을 명시하고 있습니까? - 표준계약서 내 감리원 배치 변경 즉시 보고 의무 및 제재 조항을 두고 있습니까? - 공기 연장 시 감리 대가 자동 추가 지급 조항이 있습니까? - PQ 평가표 내 기술·역량 배점 대비 가격 배점 비중은 어느 정도입니까?		구성원을 변경할 경우에는 미리 발주자의 승인을 받은 후 당초 구성원과 동등하거나 입찰공고에서 정한 자격 및 경력 이상인 자를 배치하도록 함. - 공기 연장 시 감리 대가 자동 추가 지급 조항: 과업내용서 및 지방계약법에 의거한 건설사업관리비의 조정(당해 건설공사 준공기한 변경 또는 공사기간 변경으로 용역 실적수일 기준으로 공사일수, 공사개월 등의 적용수량을 조정하여야 할 경우) ● (신도시사업처) - 입찰 공고 내 안전 전담 감리원 자격 요건을 명시하고 있음. - 표준계약서 내 감리원 배치 변경 즉시 보고 의무 및 제재 조항을 두고 있음. - 공사 연장 시 감리 대가 자동 추가 지급 조항은 없으나, 공기 연장은 감리기간 연장사항이므로 해당 사유로 감리기간 연장이 가능하며, 감리 대가 자동 추가 지급과 같은 효과가 있음. - 설계용역비에 따라 배점 비중은 다르나, 5억~10억 미만 용역은 기술·역량 배점은 100점 만점에 44점, 가격 배점은 50점 정도임. ● (기술지원처) - 지방계약법 및 입찰공고 시 관련 규정에 따라 안전관리 업무범위 반영(과업내용서 해당내용 있음) - 감리업무 과업지시서에 반영 및 시행(과업내용서 해당내용 있음) - 공기연장 시 지방계약법에 따른 감리대사 설계변경 및 변경계약 진행 - 사업수행평가지표에 따라 배점 부여 및 사전공지 실시, 참여업체 의견수렴 반영	
5. 감리원 자격 및 배치 관리 - 책임감리원 배치 자격기준 등급이 있습니까? - 안전 전담 감리원 실제 배치율을 확인하고 있습니까? - 감리원 중복 배치에 대한 확인 절차가 있습니까? - 감리원 신규 투입 시 교육 이수 확인 절차가 있습니까?	도시 개발처 신도시 사업처 기술 지원처	● (도시개발처) - 책임감리원 배치 자격기준 등급: 건설기술진흥법 시행규칙 제35조제1항 각 호에 의한 책임건설사업관리기술인의 경력 및 배치기준에 부합할 것(1. 총공사비 500억원 이상인 건설공사: 총공사비 300억원 이상인 건설공사에 대한 시공 단계 건설사업관리 경력 1년 이상인 특급기술인) - 안전 전담 감리원 실제 배치 확인: ○ - 감리원 중복 배치에 대한 확인 절차: 배치계획 변경시 검토 후 승인절차 및 건설사업관리용역 정기점검(1회/분기) 시 업무분장 적정성 확인	◎

5. 감리원 자격 및 배치 관리 - 책임감리원 배치 자격기준 등급이 있습니까? - 안전 점담 감리원 실제 배치율을 확인하고 있습니까? - 감리원 중복 배치에 대한 확인 절차가 있습니까? - 감리원 신규 투입 시 교육 이수 확인 절차가 있습니까?		- 감리원 신규 투입 시 교육 이수 확인 절차: 당초 구성원과 동등하거나 입찰공고에서 정한 자격 및 경력 이상인 자를 배치하도록 배치계획 변경 시 검토 후 승인하도록 함.(교육이수 포함) ● (신도시사업처) - 책임감리원 배치 자격기준 등급을 도로, 토질, 구조 등의 기술사로 구분하여 명시하고 있음. - 안전 점담 감리원 실제 배치율을 확인하고 있음. - 사업수행능력 평가 시 업무중복도 기준을 통해서 감리원 중복 배치에 대하여 확인함. - 감리원 신규 투입 시 공인기관(한국건설기술인협회 등)에서 발행된 경력증명서를 확인하여 교육이수 여부를 확인하고 있음. ● (기술지원처) - 사업수행능력평가 기준에 따라 감리원 자격 등급 및 배치일 반영 실시 중 - 배치율 확인 실시 중 - 중복배치 가·감점 확인 및 사업수행능력 평가 반영 실시 중 - 인증 교육기관 교육이수 확인하여 가·감점 반영 실시 중	
6. 감리 모니터링 - 감리 일지 정기 제출·검수 체계가 있습니까? - 공정 단계별 중간 감리보고서를 수령하고 있습니까? - 디지털 감리 장비(드론·CCTV·360° 카메라)를 활용하고 있습니까?	도시 개발처 신도시 사업처 기술 지원처	● (도시개발처 답변 및 근거자료) - 감리 일지 정기 제출·검수 체계: 건설사업관리용역 정기점검(1회/분기) - 공정 단계별 중간 감리보고서: 월간 건설사업 관리보고서 익월 제출 및 접수, 건설사업 관리용역 정기점검(1회/분기) - 디지털 감리 장비(드론·CCTV·360° 카메라) 활용: 통합관제시스템을 통한 재해종합상황실 연동 실시간 CCTV 모니터링 및 자동 계측시스템을 통한 실시간 계측체계 운영 ● (신도시사업처) - 감리 일지를 반기에 한 번씩 제출하고 있으며, 검수를 하고 있음. - 매월 월간 감리보고서를 제출 받고 있음. - 디지털 감리 장비는 별도로 없으며, 현장 확인을 위해서 드론과 CCTV를 활용하고 있음. ● (기술지원처) - 월간 단위로 감리일지 포함 감리보고서 정기 제출 중이며 공사관리관 및 관리부서 검수 실시	◎

6. 감리 모니터링 - 감리 일지 정기 제출·검수 체계가 있습니까? - 공정 단계별 중간 감리보고서를 수령하고 있습니까? - 디지털 감리 장비(드론·CCTV·360° 카메라)를 활용하고 있습니까?		- 미비점 발견 시 보완지시를 통하여 현장 기록의 누락 및 왜곡 방지 - 해당 자료를 통해 공정 및 안전관리 실시중이며, 공기 지연 리스크 예측 및 현장 안전사고 예방 등 선제 관리 수단으로 활용 중 - 실시간 CCTV 모니터링을 통해 안전수칙 준수 여부 상시 점검중이며, 고층 및 광범위 구역은 드론 및 360° 카메라 활용 중임.	
소계			6/6

입증자료			
● 도시개발처 - 사업수행능력(PQ) 세부평가기준 - 과업내용서 - 월간 건설사업관리 보고서 - 건설사업관리용역 정기점검 결과보고 ● 기술지원처 - 인천 강소연구특구단지 개발사업 주실설명회 개최 알림 - 인천 강소연구특구단지 개발사업 환경영향평가서 소음진동 부문(일부발체) - 검암 플라스시아 개발사업 사후환경영향조사 협의내용 이행현황(일부발체)			

H.1.4. 준공 및 인계 단계			
상세 기준	담당부서	진단	
1. 준공 기한을 맞추기 위한 부실 준공검사(하자 은폐·검사 생략) 압력이 발생하지 않도록 내부 통제(복수 검사자 제도, 독립 검사 등)가 작동하고 있습니까?	신도시사업처 기술지원처	● (신도시사업처) 건설기술진흥법 등 관련 규정에 따라 건설사업관리단과 발주청이 준공 1개월 전까지 예비준공검사를 실시하고, 이후에 본 준공검사도 실시하여 부실 공사가 없도록 조치하고 있음. ● (기술지원처) 공사 기성/준공검사 시 독립검사가 될 수 있도록 검사자를 지명하고 있음.	◎
2. 준공 후 하자 발생 시 담당자가 신속히 대응할 수 있도록 전담 인력 및 예비비가 배정되어 있습니까?	신도시사업처 기술지원처	● (신도시사업처 답변 및 근거자료) 준공 후 공사에 대한 하자 관리를 하는 전담 인력이나 부서는 없으며, 타 업무를 하는 직원이 병행하여 처리하며, 사업비에 예비비가 있어서 그 비용으로 보수 공사를 할 수 있음. ● (기술지원처) (조경)공공시설 인수인계 지연에 따른 준공 후 하자처리 등 유지관리 업무가 지속적으로 발생하고 있고, 전담 인력 부족으로 인하여 업무 누적이 발생하고 있음.	◎

3. 이주자택지·공공주택 준공 시 입주민 또는 입주민 대표가 참여하는 합동 점검(하자·안전·주거 기준 충족 여부)을 실시하고 있습니까?	도시 기획처 도시 개발처 신도시 사업처 기술 지원처	● 공동주택 준공 전 입주자 사전점검 행사를 진행하여 하자를 최소화하고자 하고 있음.	◎
4. 가로등·상하수도·도로·조경 등 공공시설이 준공 후 60일 이내에 지자체에 인계되어 주민 서비스 공백이 없습니까?	신도시 사업처 기술 지원처	● (신도시사업처) 법적으로 관리청 합동점검 후 준공고시가 나면 공공시설물을 관리청으로 이관하게 되어 있으나, 실제 상황에서는 관리청에서 주민입주율 80%~100% 등의 조건을 내세우며 이관을 지연시키고 있음. 공공시설물 유지관리비는 시설물 이관시 까지 사업시행자가 부담하고 있으므로 공공시설물에 대한 주민 서비스 공백은 없다고 볼 수 있음. ● (기술지원처) - (검단신도시 나진포천 오수중계펌프장) 2025. 4. 30. 준공 후 관할지자체 인계요청 하였으나 관할지자체(인천 서구청)에서 2026. 7. 예정된 행정체제 개편 이후 신설 검단구와 인수인계 협의 하라는 입장을 밝혀 인계절차 지연 중이나, 현재 우리 공사가 운영 및 유지관리 중으로 서비스 공백은 없음. - (조경시설) 준공 후 관할지자체 인수인계가 지연(지자체 관리예산 필요)되는 경우가 빈번하게 발생하여 지속적으로 관할지자체 요구 진행하고 있음.	◎

소계

4/4

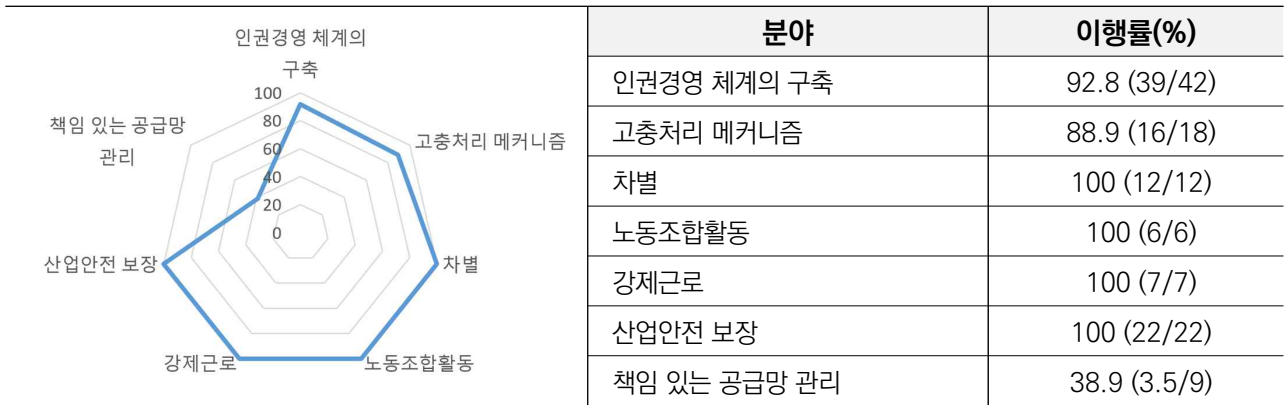
입증자료

- 준공검사 조서(나진포천 오수중계펌프장)
- (나진포천 오수중계펌프장)인수인계 서류 요청 등

3) 점검 결과

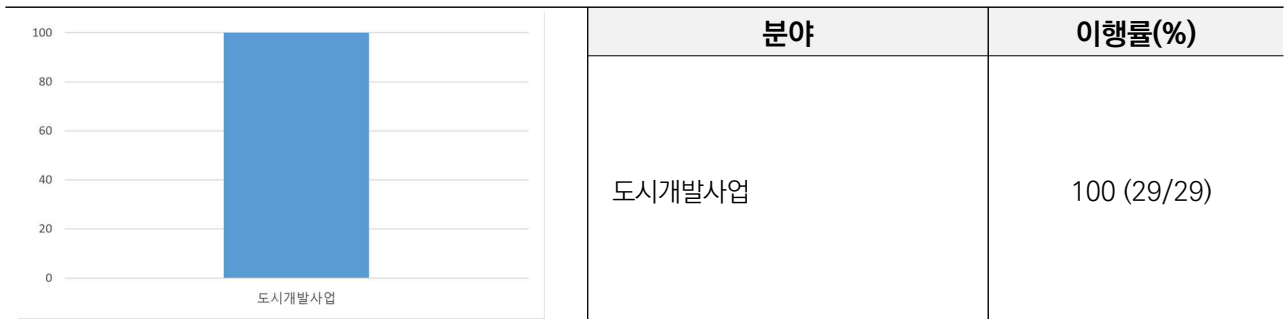
☐ 기관운영에 관한 사항

- 7개 분야 116개 세부 항목을 점검·평가한 결과 100개가 이행되었으며, 보완 필요 항목 11개, 아니오 5개가 확인되었습니다. (이행률 90.9%)



☐ 주요사업에 관한 사항

- 1개 분야 29개 세부 항목을 점검한 결과 29개가 이행되었습니다. (이행률 100%)



2. 인권실태조사

2.1 임직원 실태조사

□ 조사 개요

- 설문 대상: 인천도시공사 임직원
- 문항 수: 총 31개 문항
- 설문 기간: 2026.03.31.(화) ~ 2026.04.09.(목)

□ 분석 방법

구분	척도 유형	분석 방법
객관식	리커트 5척도	‘매우 그렇다’, ‘그렇다’ 답변 비율을 긍정 비율로 산출
	중복응답 척도 (경험, 우선순위 등)	응답별 답변 비율을 토대로 분석
주관식	-	주관식 답변을 토대로 정성분석

□ 실태조사 결과 요약

- 인천도시공사 임직원 대상(516명) 설문조사: 총 401명 참여 (약 77.7% 참여), 평균 긍정 답변 비율 68.2%

대상	구분	분석결과
인천도시공사 임직원	고충처리상담 및 구제절차	- 고충처리·상담제도 구제 절차의 2차 피해 및 익명성과 비밀유지에 대한 우려로 인해, 이용에 어려움이 있는 것으로 확인됨
	산업안전보건	- 산업안전보건위원회에 대한 인지도가 상당히 낮음
	인권존중문화	- 인권침해의 발생 원인으로 수직적·보수적 기업문화와 인권에 대한 인식 및 정보 부족이 주된 요소임이 확인됨 - 인간관계 및 소통, 인권침해사례에 대한 교육 수요 존재
	우선순위	- 차별 및 인권존중 문화 부분이 인권침해에 가장 취약하다는 인식을 지니고 있음을 확인함

* 세부결과는 별첨. 임직원 실태조사 결과보고서 참고.

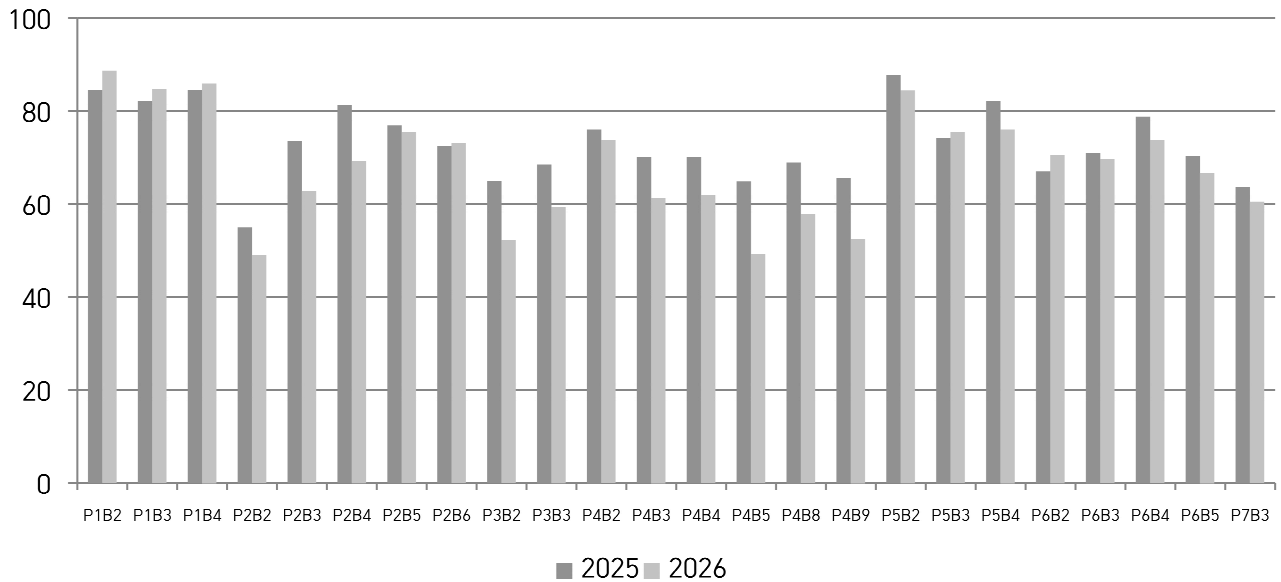
열지도 결과

- 집단별 결과를 분석하였을 때, 저연령대, 중간 직급, 저근속기간 집단의 응답이 상대적으로 부정적
- 「산업안전보건위원회」의 운영과 결과에 대해서는 대부분의 집단이 상대적으로 부정적인 응답을 함
- 근로조건 영역 응답은 전 집단에서 긍정적이거나, 고충처리 영역에선 부정적임

응답자 특성		문항번호																										
		근로조건			산업안전보건					차별			고충처리시스템					노동조합			인권존중문화					공통		
		01	02	03	04	05	06	08	09	11	12	13	14	15	16	18	19	20	21	22	24	25	26	27	31			
성별	전체	89	85	86	49	63	69	76	73	52	59	74	61	62	49	58	53	85	76	76	71	70	74	67	61			
	남	88	85	85	53	66	71	74	72	53	62	74	64	64	54	60	56	85	76	77	71	71	75	68	62			
	여	90	83	88	37	53	66	80	77	51	53	74	55	57	35	51	44	82	74	75	70	68	71	63	56			
연령대	20대	91	86	96	18	55	73	73	77	59	68	59	59	55	45	60	50	91	55	73	68	59	64	64	64			
	30대	86	78	82	36	51	64	70	64	44	50	64	51	53	29	45	45	79	71	76	66	66	67	58	49			
	40대	88	87	85	53	60	65	72	71	45	53	77	60	60	54	54	45	83	77	69	64	61	69	65	58			
	50대 이상	93	93	91	72	87	83	89	88	72	79	90	81	82	75	81	73	93	86	84	85	87	92	84	82			
소속	경영혁신본부	89	84	87	51	67	75	84	74	58	65	87	71	74	56	66	59	88	73	82	78	78	88	75	63			
	자산관리본부	93	86	89	46	55	71	77	73	57	64	77	57	61	43	49	42	86	71	77	75	68	61	61	59			
	주거복지본부	93	86	86	45	64	70	70	73	45	55	77	58	60	53	56	52	84	81	71	62	63	73	63	62			
	균형발전본부	86	87	86	44	55	55	60	62	44	55	60	46	55	40	51	51	82	71	69	69	69	69	66	56			
	도시개발본부	90	81	88	56	64	71	80	76	55	60	68	64	61	52	61	51	86	80	78	70	70	69	66	60			
	기타	81	86	81	50	67	71	78	79	53	57	69	66	55	45	57	54	79	76	76	69	67	74	66	62			
직급	임원 및 1-2급	96	96	92	92	96	92	100	96	88	96	100	88	92	88	92	88	100	100	88	96	100	96	92	96			
	3급	91	96	93	71	86	84	91	91	64	73	96	82	84	68	75	68	98	84	82	89	84	93	82	80			
	4급	88	87	88	64	64	71	74	78	51	60	76	64	64	57	59	50	88	83	76	66	66	71	69	65			
	5급·운영1급	83	81	84	39	53	64	70	67	40	44	61	52	52	36	48	47	81	67	78	66	63	69	57	51			
	6-7급·운영2-4급	91	80	85	31	51	65	71	66	49	58	67	51	55	32	49	40	82	71	77	68	67	67	63	51			
	공무 및 기타	91	84	80	38	67	60	71	64	60	58	78	64	58	55	57	57	71	67	62	64	67	76	64	53			
	기타	100	75	75	50	75	75	75	75	50	75	50	75	50	75	75	75	75	75	25	75	75	75	75	75			
직군	기술직	87	85	88	52	64	69	74	75	49	56	69	57	57	48	58	51	86	77	79	69	69	72	66	59			
	사무직	89	85	86	42	54	71	77	72	52	58	73	61	66	39	50	45	88	76	78	73	69	73	65	60			
	관리직	90	90	84	84	95	90	100	95	84	95	100	90	90	90	90	84	100	95	84	95	95	95	90	95			
	운영직	100	71	86	57	57	57	64	50	36	57	100	71	71	64	71	58	57	43	64	57	57	64	64	57			
	공무직	90	86	76	41	66	55	66	55	59	55	79	66	66	57	61	52	69	66	59	59	69	76	62	48			
	계약직 및 기타	95	85	85	40	75	75	85	85	65	70	70	70	50	61	61	74	80	75	65	80	70	80	75	70			
근속기간	~3년	92	80	86	31	47	62	69	65	52	59	59	52	51	38	51	47	86	76	70	68	63	66	62	54			
	3~5년	92	88	88	40	68	74	82	78	58	68	78	62	68	41	59	52	84	74	84	80	82	82	76	60			
	5~7년	88	73	82	43	55	61	68	59	48	50	64	54	52	39	48	49	71	63	73	66	63	64	54	54			
	7~10년	78	85	78	33	50	63	67	67	33	37	61	48	48	29	41	41	80	65	65	57	57	63	48	44			
	10~15년	94	88	88	50	69	56	69	63	38	38	75	63	63	47	60	50	63	69	75	56	63	75	63	50			
	15~20년	88	88	87	63	69	72	79	78	56	63	82	67	68	61	62	53	91	81	78	71	70	77	72	68			
	20년~	93	93	93	76	87	91	91	96	69	82	96	84	84	78	84	76	96	91	87	89	91	91	89	84			

직전년도 결과 비교

- 전년 대비 전체 긍정 응답률이 73.2% → 68.2%로 약 5.0%p 하락했습니다. 기존에 긍정률이 높았던 관리자·고연차·남성 집단에서 하락이 집중되었으나, 인권문화에 대한 인식도 향상과 문제의식 제고로 인해 응답 기준이 높아진 결과로 해석됩니다. 이는 조직 내 인권의식이 성숙해가는 과정에서 나타나는 긍정적 신호로도 해석할 수 있습니다.



2.2 협력사 실태조사

□ 조사 개요

- 설문 대상: 인천도시공사 협력사 임직원
- 문항 수: 총 25개 문항

□ 분석 방법

구분	척도 유형	분석 방법
객관식	리커트 5척도	'매우 존중', '약간 존중' 답변 비율을 긍정 비율로 산출
	예/아니오/보완필요	'예'·'보완필요'·'아니오' 선택 비율을 집계
	중복응답 척도 (경험, 우선순위 등)	응답별 답변 비율을 토대로 분석

□ 실태조사 결과 요약

- 인천도시공사 협력사 실태조사 결과, 9개 인권영역 존중 인식의 긍정응답률이 82.4%로 확인되었습니다.
- 근로계약서 서면 교부(98.4%)·채용 차별 방지(95.3%)·최저임금 등 법정 의무 이행(93.8%) 같은 근로·고용 기본권은 인식과 실천 모두에서 거의 모든 협력사에 정착되어 있습니다.
- 반면 지역 환경·건강권 보호(실천 '예' 60.3%, 보완필요 33.3%), 신체부담 업무 위험성평가(67.2%), 결사의 자유 보장(67.7%)은 '예' 비율이 낮고 '보완필요' 응답이 많아 인식과 실천이 함께 취약한 영역으로 확인됩니다.
- 협력사들이 직접 꼽은 1순위 지원 요구도 '인권교육 및 홍보(58.3%)'와 '인권경영 체계 구축·모니터링 지원(25.0%)'으로, 자체 역량 부족이 공통 배경임을 보여줍니다.
- 따라서 공사는 환경·건강권 보호와 위험성평가 등 취약 영역에 대한 표준 가이드·체크리스트 제공과 협력사 대상 인권교육 프로그램 운영을 최우선 과제로 검토할 필요성이 있습니다.

* 세부결과는 별첨. 협력사 실태조사 결과보고서 참고.

3. 이해관계자 인터뷰

3.1 이해관계자 인터뷰 개요

도시개발 사업 관련 인터뷰

구분	내용										
일시	2026. 04. 22.										
대상	현장 시공·하도급 관리 실무자, 설계·시공 기술관리 실무자, 산재사고 대응 및 현장 안전점검 실무자 등 4명										
방법	대면 인터뷰, 서면 인터뷰										
내용	<table> <tr> <th>분야</th><th>주요 내용</th></tr> <tr> <td>도시 개발처</td><td>● 업무 플로우(착공·시공 등)와 발주처-감리-시공-하도급 구조를 매뉴얼 기준으로 정리하고, 하도급 구조의 인권·안전 리스크를 점검하고자 함.</td></tr> <tr> <td>신도시 사업처</td><td>● 설계-시공-감리-준공인계 단계의 이해관계자 맵과 절차 정합성을 점검하고, 외주 감리·분리발주 구조의 리스크를 확인하고자 함.</td></tr> <tr> <td>기술 지원처</td><td>● 기존 '조경·기계·전기' 3분류와 '설계·시공·관리' 체계를 전제로 이해관계자 업무를 매핑하고자 함.</td></tr> <tr> <td>안전 관리실</td><td>● 안전 이슈에 대한 대응 수준, 계획 등을 확인하고자 함.</td></tr> </table>	분야	주요 내용	도시 개발처	● 업무 플로우(착공·시공 등)와 발주처-감리-시공-하도급 구조를 매뉴얼 기준으로 정리하고, 하도급 구조의 인권·안전 리스크를 점검하고자 함.	신도시 사업처	● 설계-시공-감리-준공인계 단계의 이해관계자 맵과 절차 정합성을 점검하고, 외주 감리·분리발주 구조의 리스크를 확인하고자 함.	기술 지원처	● 기존 '조경·기계·전기' 3분류와 '설계·시공·관리' 체계를 전제로 이해관계자 업무를 매핑하고자 함.	안전 관리실	● 안전 이슈에 대한 대응 수준, 계획 등을 확인하고자 함.
분야	주요 내용										
도시 개발처	● 업무 플로우(착공·시공 등)와 발주처-감리-시공-하도급 구조를 매뉴얼 기준으로 정리하고, 하도급 구조의 인권·안전 리스크를 점검하고자 함.										
신도시 사업처	● 설계-시공-감리-준공인계 단계의 이해관계자 맵과 절차 정합성을 점검하고, 외주 감리·분리발주 구조의 리스크를 확인하고자 함.										
기술 지원처	● 기존 '조경·기계·전기' 3분류와 '설계·시공·관리' 체계를 전제로 이해관계자 업무를 매핑하고자 함.										
안전 관리실	● 안전 이슈에 대한 대응 수준, 계획 등을 확인하고자 함.										

인권 취약그룹 인터뷰

구분	내용										
일시	2026. 05. 14.(목) 10:30~15:20										
대상	실태조사 결과 인권취약 집단 식별 5급 남/여 그룹, 도시개발팀, 균형발전본부, 협력사(콜센터) 19명										
방법	대면 인터뷰(FGI)										
내용	<table> <tr> <th>분야</th><th>주요 내용</th></tr> <tr> <td>고충처리 메커니즘</td><td> ● 제도에 대한 직간접적인 경험·사례 확인 ● 이용상 경험하거나 느꼈던 어려움 내지 문제의식 확인 ● 제도에 대한 교육 및 안내의 실효성 확인 </td></tr> <tr> <td>직무상 차별성 요소</td><td> ● 직무수행 과정에서 연령과 성별, 학력, 지역, 종교 등의 사유로 인한 차별 경험·사례 확인 ● 업무분장이나 보직, 평가, 성과보상 등 제도 운영에 대한 인식과 문제의식 확인 </td></tr> <tr> <td>직무상 강제성 요소</td><td> ● 근로시간과 휴게시간, 휴직 제도 등 운영에 대한 인식과 문제의식 확인 ● 조직문화에 대한 인식과 문제의식 확인 </td></tr> <tr> <td>산업안전</td><td> ● 산업안전보건위원회 제도와 위험성 평가 제도에 대한 인식 정도 확인 ● 업무상 위험요인 식별 및 경험·사례 확인 ● 직무스트레스 요인 식별 및 경험·사례 확인 ● 근골격계질환예방 프로그램과 EAP 프로그램 등의 이용현황 및 의견 확인 </td></tr> </table>	분야	주요 내용	고충처리 메커니즘	● 제도에 대한 직간접적인 경험·사례 확인 ● 이용상 경험하거나 느꼈던 어려움 내지 문제의식 확인 ● 제도에 대한 교육 및 안내의 실효성 확인	직무상 차별성 요소	● 직무수행 과정에서 연령과 성별, 학력, 지역, 종교 등의 사유로 인한 차별 경험·사례 확인 ● 업무분장이나 보직, 평가, 성과보상 등 제도 운영에 대한 인식과 문제의식 확인	직무상 강제성 요소	● 근로시간과 휴게시간, 휴직 제도 등 운영에 대한 인식과 문제의식 확인 ● 조직문화에 대한 인식과 문제의식 확인	산업안전	● 산업안전보건위원회 제도와 위험성 평가 제도에 대한 인식 정도 확인 ● 업무상 위험요인 식별 및 경험·사례 확인 ● 직무스트레스 요인 식별 및 경험·사례 확인 ● 근골격계질환예방 프로그램과 EAP 프로그램 등의 이용현황 및 의견 확인
분야	주요 내용										
고충처리 메커니즘	● 제도에 대한 직간접적인 경험·사례 확인 ● 이용상 경험하거나 느꼈던 어려움 내지 문제의식 확인 ● 제도에 대한 교육 및 안내의 실효성 확인										
직무상 차별성 요소	● 직무수행 과정에서 연령과 성별, 학력, 지역, 종교 등의 사유로 인한 차별 경험·사례 확인 ● 업무분장이나 보직, 평가, 성과보상 등 제도 운영에 대한 인식과 문제의식 확인										
직무상 강제성 요소	● 근로시간과 휴게시간, 휴직 제도 등 운영에 대한 인식과 문제의식 확인 ● 조직문화에 대한 인식과 문제의식 확인										
산업안전	● 산업안전보건위원회 제도와 위험성 평가 제도에 대한 인식 정도 확인 ● 업무상 위험요인 식별 및 경험·사례 확인 ● 직무스트레스 요인 식별 및 경험·사례 확인 ● 근골격계질환예방 프로그램과 EAP 프로그램 등의 이용현황 및 의견 확인										

	인권존중 문화 ● 조직의 인권존중문화 인식 정도 확인 ● 인권에 관한 교육에 대한 인식 정도 확인 ● 조직 내 커뮤니케이션 채널과 인식, 문제의식 확인 ● 청취한 의견이 정책에 반영되어 구성원에게 적극적으로 공유되고 있다고 생각하는가
--	---

인공지능 관련 인터뷰

구분	내용		
일시	2026. 05. 14.(목) 10:30~11:30		
대상	도시개발2팀, AI CCTV 업무담당자 3명		
방법	대면 인터뷰		
내용	● 인천도시공사 시기술별 잠재적 인권리스크 사전 검토 결과, 건설 현장에서 사용하고 있는 AI CCTV의 인권영향 수준이 높다고 판단되어, 해당 시스템에 대해서 인터뷰 수행 [사전 AI인권리스크 분석 결과]		
	부서	구분	주요 내용
	도시 개발처	● AI CCTV (모니터링 포함)	● 상시감시형 AI로 리스크가 높다고 판단됨. 근로자 행동·동선·자세를 상시 촬영·분석. 얼굴·보행패턴 등 생체정보 간접 수집 가능함
	건축 사업처	● 중장비 4채널 AI 카메라	● 현장 근로자의 모습 등을 무단 수집할 가능성이 있음
	신도시 사업처	● 중장비 접근경보기	● 현장 근로자의 모습 등을 무단 수집할 가능성이 있음
	경영 관리처	● AI 기반 기록물분류체계 정착 및 비전자기록물 데이터베이스 구축	● 내부 업무 효율화를 위한 시스템으로, 임직원의 업무와 관계됨
		● 정보시스템 AI 적용을 위한 「AI 친화 .고가치 데이터 분석 표준체계 마련」	● 공공데이터 활용은 인권리스크가 낮음. 또한 AI기술을 활용한 업무자동화 적용 등 임직원의 업무와 관계됨

3.2 인터뷰 결과

도시개발 사업 관련 인터뷰

이슈	내용
외국인 노동자 의사소통	외국인 비중이 낮고 조선족 소통은 원활하나, 동남아권 인력 대상 다국어 안전 커뮤니케이션 체계가 미흡함.
감리 역량 편차	사전심사에도 현장 배치 인력 편차가 커 발주처가 시공사·감리를 이중 관리하는 비효율이 발생하며, 중대재해처벌법상 책임은 발주자에 집중됨. 안전관리비는 법정 비율로 제한되어 실효적 투입에 한계가 있음.
통합 감리 필요성	별도법(전기·통신·폐기물·문화재) 적용으로 분리발주가 복잡하고, 전기·통신은 간헐 투입이라 폴타임 감리 시 비용 효율이 저하됨. (현재는 통합 감리 등으로 해결하고 있음)
법적 보호성	법적 모호성으로 안전관리의 직접 개입이 어려워 자료 배포·회의 등 간접 지원에 집중함. 통합감리 발주 독려, 영세 사업장 대상 '안전 패트롤' 용역 운영, 지역업체 별도 교육, 시공사·감리단과 월 2회 정기회의를 운영하며, 대기업을 아닌 소규모 영세 현장(안전 사각지대)에 지원 중.

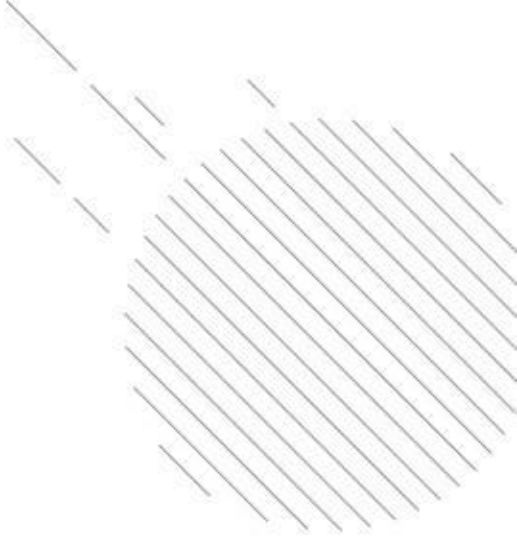
인권 취약그룹 인터뷰

이슈	구분	내용
인권 경영 인지도	인지 수준	경영관리 부서 실무자의 경우 인지도가 상대적으로 높지만, 대부분의 참여자는 단순 인지 수준으로 확인됨. (2.8/5점)
	정보 채널	공문이나 전사공지, 교육 등을 통해 인지하고 있음. 드물게 인권경영 보고서의 존재를 통해 인지하는 경우가 있음.
	한계	구체적인 인권경영 활동을 인지하지 못하고 있고, 인권경영이 무엇인지에 대한 이해가 필요한 참여자도 확인됨. 인지하고 있는 내부 정책 및 활동을 인권경영으로 인식하지 못하는 경우도 확인됨.
인권 경영 교육	효과 평가	실질적 인권존중 문화 형성 효과가 미흡하며, 커뮤니케이션 방법 및 조직문화 등 다양한 주제에 대한 교육 수요가 확인됨. (2.6/5점)
	방식 문제	대체적으로 온라인 교육에 편중되어 있어 체험형 교육이 매우 미흡함.
고충 처리 제도	인지 수준	제도에 대한 인지도는 상대적으로 높지만, 참여자 가운데 실제 이용 사례는 없었음. 모의신고 참여 경험도 없었음.
	접근성	인권 리스크에 대한 상담이나 제보 보다는 심각한 인권침해가 발생한 경우 이용해야 하는 제도로 이해하고 있음. (1.73/5점)

차별 요인	업무 분장 공정성	● 특정 직급이나 적극적으로 의견을 개진하지 않는 직원에게 편중되는 현상이 있음. ● 팀장이 실무를 충분히 이해하고 능동적으로 소통하며 역할갈등을 조율하는 조직의 경우에는 상대적으로 불공정에 대한 인식도가 낮은 것으로 확인됨. (3.2/5점)
	인사상 공정성	● 성과평가의 객관성을 제고할 필요성이 있음. ● 순환보직의 경우 예외 조항이 광범위하게 적용되어 인사이동의 예측가능성과 투명성을 저해하고 있음. ● 일부 여성은 행정·지원 부서로 배치되고 남성은 현장 집중 배치되는 경향이 있어 서로 고충이 공존한다는 의견이 확인됨. (3.33/5점)
	고용 형태	● 운영직이 일반 사무직과 동일한 업무를 수행하거나 본연의 직무 범위를 넘어서는 업무를 수행할 경우, 승진 및 보상 체계의 한계가 있다는 점에서 리스크 요인으로 인식할 여지가 있음.
산업 안전 보건	감정 노동	● 욕설·위협에 노출되어 있으며, 하루 수십 통의 전화로 정신적 스트레스가 큼. ● 민원응대와 사무공간의 분리가 불충분하여 직원보호 체감도가 낮음. (3.53/5점)
근로 환경	휴게 공간	● 회의실 부족으로 휴게 공간이 다용도로 사용되고 있음. ● 공간의 구조적 한계가 있으므로, 대체적으로 적정수준으로 인식하고 있음. (3.93/5점)

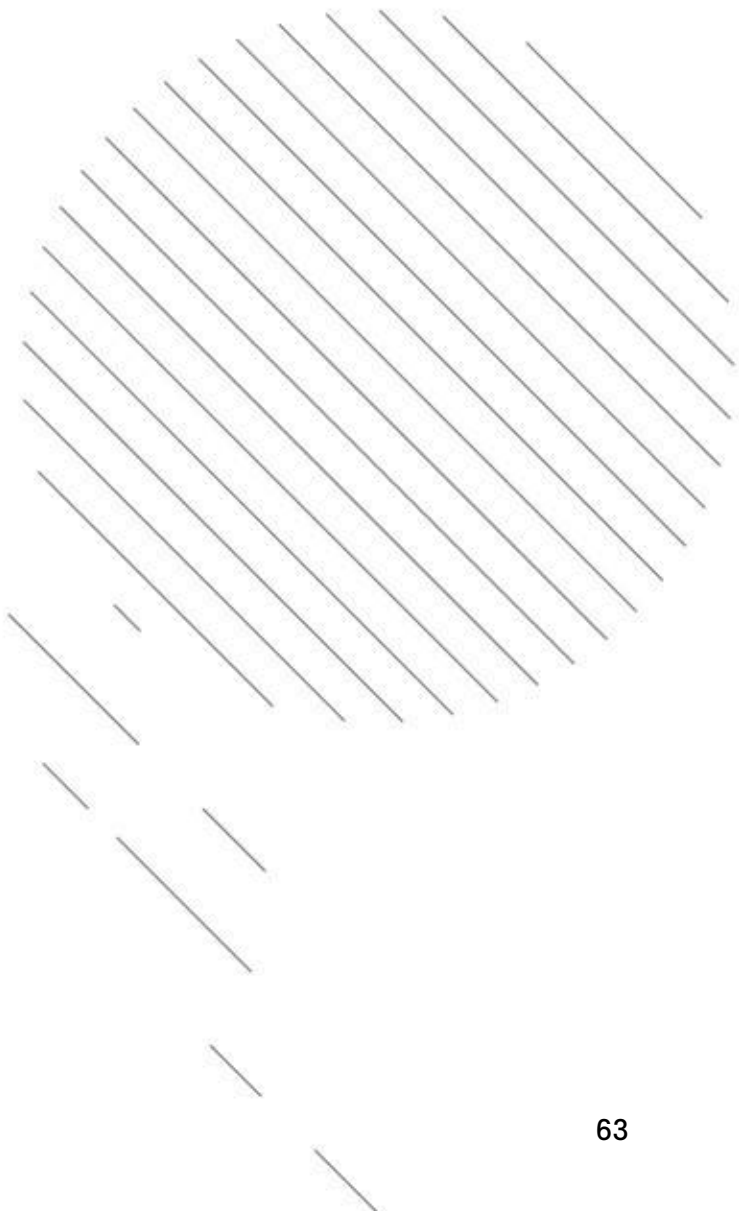
인공지능 관련 인터뷰

이슈	내용
AI 시스템 도입 시 인권리스크 식별 및 예방	● 수행 대상이었던, AI CCTV는 공사가 아닌 시공사 측에서 도입하였기에, 개발 단계에서의 학습데이터로 인한 편향 등 AI 시스템으로 인해 발생하는 전방위적 인권리스크를 확인할 수는 없었음 ● AI CCTV 활용 현장에서는 TBM(Tool Box Meeting) 등을 통해 작업자들에게는 AI CCTV 사용에 대해서 알리고 있고 동의를 받는 수준으로 개인정보 수집 이슈 등을 최소화하고 있는 것으로 확인됨 ● 추후 인천도시공사에서 AI 사용 시스템을 도입 시, AI인권영향평가 도구 또는 AI영향평가 가이드라인 등을 통해 사전 인권 리스크를 식별하고 방지할 필요성이 있음



Chapter IV

영향분석

- 
1. 인권경영체계 개선과제 선정
 2. 주요 인권 리스크 선정
 3. 중대성 평가
 4. 우선순위
-

※참고

- 본 장은 공사의 인권 리스크를 식별하고 대응 우선순위를 도출하기까지의 분석 과정을 네 단계로 구성하였습니다.
- 첫째, 인권경영체계 개선과제 선정은 인권을 관리하는 제도적 인프라(정책·조직·고충처리·모니터링 등)의 미비점을 식별하는 단계입니다. 인권경영체계는 그 자체가 직접적 인권 리스크라기보다 리스크를 예방·발견·구제하는 기반에 해당하므로, 중대성의 경종과 무관하게 식별된 모든 항목에 대해 추후 대응과제를 수립합니다.
- 둘째, 주요 인권 리스크 선정은 이해관계자에 대한 실제적·잠재적 부정적 영향을 식별하는 단계입니다. 수집된 자료에서 확인된 리스크를 식별합니다.
- 셋째, 중대성 평가는 '주요 인권 리스크 선정'에서 식별된 인권 리스크를 심각성(Severity) 과 발생 빈도(Likelihood) 의 두 축으로 리스크를 판단합니다.
- 넷째, 우선순위는 중대성 점수를 기준으로 대응 순서를 정하는 단계입니다.

1. 인권경영체계 개선과제 선정

1.1 선정 방법

- 인권경영체계 개선과제 선정은 인권을 관리하는 제도적 인프라(정책·조직·고충처리·모니터링 등)의 미비 사항을 식별하는 과정입니다.
- 인권경영체계는 그 자체로 직접적인 인권 리스크를 구성하기보다는 인권 리스크를 예방·발견·구제하는 기반의 결함에 해당하므로, 중대성 경종과 무관하게 식별된 모든 항목에 대해 대응 과제를 수립하였습니다.
- 선정 기준은 아래와 같습니다.

자료 수집 방식	인권경영체계 개선과제 선정 기준
사전 점검	경영실적평가 결과 내 인권경영 거버넌스·제도에 관한 지적·권고 사항
지표 점검	체크리스트 중 '보완필요(0.5점)' 또는 '아니오(0점)'로 평가된 분야 (인권경영 체계·고충처리 메커니즘·공급망 관리) 지표
인권 실태조사	전체 평균 미만의 정량 응답 및 개선 필요성을 제시한 주관식 응답 중 체계·제도 관련 내용
이해관계자 인터뷰	인권경영 인프라·제도·거버넌스의 미비 또는 개선 필요성을 제시한 의견

1.2 개선과제 현황 및 핵심 근거

- 위 기준을 적용하여 7개 인권경영체계 개선과제가 선정되었습니다.

연번	분야	개선과제	사전 점검	지표 점검	인권 실태조사	이해관계자 인터뷰
1	인권경영체계	인권경영위원회 외부위원 과반수 명문화 미흡	-	△	-	-
2	인권경영체계	인권영향평가 절차·역할 명시 및 실무그룹 운영 보완	-	△	-	인지도 2.8/5 교육 효과 2.6/5
3	인권경영체계	인권경영 공개 및 이해관계자 소통 채널 확대	-	△	소통 낮음	소통 필요
4	고충처리 메커니즘	고충상담·신고 모니터링 체계	-	△	18번(58%) 19번(53%)	접근성 1.73/5
5	고충처리 메커니즘	외부 이해관계자 및 협력사 구제체계 접근 명시	-	△/-	-	-
6	책임 있는 공급망 관리	공급망 인권경영체계 구축 (행동규범)	경영실적 보고서	△/-	지원 요구 58.3%	체계 지원 필요
7	책임 있는 공급망 관리	공급망 인권실사 절차 및 모니터링 구축	경영실적 보고서	-	취약영역 60.3%	리스크 매핑 필요

❑ 체계-1. 인권경영위원회 외부위원 과반수 명문화 미흡 (A.1.3)

- [지표점검(A.1.3 ①)] 위원 총 8명 중 외부위원 4명으로 과반수를 구성하고 있으나, 내규(인권경영지침)에 외부위원 과반수 위촉 기준이 명문화되지 않음(△). 향후 정원 변동 시 과반수 비율 보장에 취약

❑ 체계-2. 인권영향평가 절차·역할 명시 및 실무그룹 운영 보완 (A.2.1)

- [지표점검(A.2.1 ②)] 인권경영지침·매뉴얼에 인권영향평가 관련 절차와 담당자 역할·책임 명시가 다소 부족하여 개선 필요(△). 특히 공급망 실사 담당 인력·예산 명시 필요
- [지표점검(A.2.1 ③)] 부서별 인권지킴이를 지정하고 있으나 실질적인 운영이 미흡하여 실무그룹의 실효적 운영 필요(△)
- [이해관계자 인터뷰] 임직원 인권경영 인지도 2.8/5점 — 위원회 실효성에 대한 인식 미흡. 인권경영이 무엇인지 이해가 부족한 참여자 다수 확인

- [이해관계자 인터뷰] 인권경영 교육 효과 2.6/5점 — 체감형 교육 매우 미흡, 온라인 교육 편중. 직급별 맞춤 교육 수요 확인

☐ 체계-3. 인권경영 공개 및 이해관계자 소통 채널 확대 (A.3.2)

- [지표점검(A.3.2 ②)] 인권경영 내용·결과에 대한 내부 이해관계자 대면 소통 확대 필요. 현재 게시판 위주 운영으로 대면 간담회 등 추가 검토 중(△)
- [지표점검(A.3.2 ③)] 외부 이해관계자 협력 채널 운영 부족 — iH 시민참여단 외 추가 채널 마련 검토 필요(△)
- [심층 분석(A.3.1)] 인권경영 보고 관련 이해관계자 참여 중심의 리스크 식별·조치 공개, 고충상담 신고건수 공개 방식(연간 0건 표기) 보완 검토 필요

☐ 체계-4. 고충상담·신고 제도 모니터링 체계 미흡 (B.1.1)

- [지표점검(B.1.1 ⑤)] 2026년 하반기 모의훈련을 통한 모니터링 예정이나 현재 정기적 효과성 점검 미 실시(△).
- [인권실태조사] 고충처리 영역 문항 18번 긍정률 58%, 19번 53% — 전체 평균(68.2%) 대비 최저 수준. 익명성·비밀유지에 대한 우려로 이용 장벽 존재
- [이해관계자 인터뷰] 고충처리 접근성 1.73/5점 — 제도 인지는 높으나 실제 이용 사례 없음. 심각한 인권침해 발생 시에만 이용하는 제도로 인식하여 예방적 접근 기능 미흡

☐ 체계-5. 외부 이해관계자 및 협력사 구제체계 접근 명시 (B.2.1)

- [지표점검(B.2.1 ①)] 사내 포털을 통한 구제절차 안내가 이뤄지고 있으나, 외부 이해관계자(협력사 노동자)의 접근 방법 미 명시(△). 협력사 노동자 대상 고충 접수 채널 명시 필요
- [지표점검(B.2.1 ⑥)] 국가인권위원회 등 외부 구제기관 연계 방법이 내규에 명시되지 않음(-). 이중적 구제체계 안내 필요
- [이해관계자 인터뷰] 협력사(콜센터) 직원: 공사 고충처리 제도의 실제 이용 경험 없음 — 접근성 및 인지도 낮음 확인

☐ 체계-6. 공급망 인권경영체계 구축 미흡 (G.1.1)

- [사전점검] 2024년 경영실적보고서에 공급망 인권침해 예방 관련 사항 확인. iH 공급망 분석 결과 연간 100억 원 이상 공종 20건, 협력사 총 97개사 확인
- [지표점검(G.1.1)] 협력사 DB는 MIS 계약관리 메뉴에 한정적 구축(△). 협력사 행동규범 미수립(-). 인권경영 지원 미 실시(-). 소계 2.5/5점(최하위권)

- [협력사 실태조사] 인권교육·홍보 지원 요구 58.3%, 인권경영 체계 구축·모니터링 지원 요구 25.0% — 협력사 자체 역량 부족이 공통 배경
- [이해관계자 인터뷰] 협력사 인터뷰에서 인권경영체계 구축 지원 필요성 공통 확인. 협력사(콜센터) 직원: 감정노동 보호 및 악성 민원 대응 가이드 부족

☐ 체계-7. 공급망 인권실사 절차 및 모니터링 구축 (G.1.2)

- [지표점검(G.1.2)] 가치사슬 인권 리스크 매핑 미실시(-). 협력사 행동규범 부재로 모니터링 프로세스 전무(-). 인권영향평가 협력사 참여는 2026년 추진 예정(△). 소계 1/4점
- [사전점검] 2023~2024 경영실적보고서에 ESG 중장기 경영전략(공급망 관리체계) 언급되어 있으나 인권 실사 절차 미수립
- [협력사 실태조사] 환경·건강권 보호 실천율 60.3%, 신체부담 업무 위험성평가 67.2%, 결사의 자유 67.7% — 협력사 자체 인권 수준의 취약 영역

2. 주요 인권 리스크 선정

2.1 선정 방법

- 주요 인권 리스크 선정은 이해관계자의 구체적 권리(노동권, 안전 및 건강권 등)에 대한 실제적·잠재적 부정적 영향을 식별하는 과정입니다.
- 아래 4개 조사 방법을 교차 분석하여 도출하며, 복수의 방법에서 동시 확인된 리스크를 핵심 리스크로 분류합니다.

자료 수집 방식	인권경영체계 개선과제 선정 기준
사전점검	경영실적평가 내 특정 이해관계자 집단의 권리 침해 가능성을 지적한 권고 사항
지표점검	체크리스트 중 '보완필요(0.5점)' 또는 '아니오(0점)'로 평가된 H·I·J 분야 (개인정보·직장 내 인권·주요사업) 지표
인권실태조사	전체 평균(3.67점) 미만의 정량 응답 및 권리 침해 경험·우려를 나타낸 주관식 응답
이해관계자 인터뷰	특정 권리 침해 경험·구조적 문제를 제기하거나 개선 필요성을 직접 진술한 의견

2.2 주요 인권 리스크 현황 및 핵심 근거

- 위 기준을 적용하여 4개 인권 리스크가 식별되었습니다.

연번	분야	주요 인권 리스크	사전 점검	지표 점검	인권 실태조사	이해관계자 인터뷰
1	차별	업무분장 공정성·인사상 공정성·고용형태에 따른 차별	-	H.2 (보완)	문항16 49% 문항15 62%	-
2	산업안전보건	민원응대 공간·사무공간 미분리로 인한 근로자 안전·존엄권 침해	-	I.1 (보완)	문항05 63%	-
3	도시개발사업	도시개발사업 이해관계자 참여·정보 접근권 및 주거·안전권 침해	질적 격차 분석 결과	H분야 리스크 확인	-	-

□ 리스크-1. 업무분장 공정성·인사상 공정성·고용형태에 따른 차별

- [지표점검(C분야)] C분야 지표점검 모두 ◎ 달성. 그러나 FGI에서 순환보직 예외조항 광범위 적용으로 인사이동 예측가능성 저해, 성과평가 객관성 부족 지적 — 제도 존재와 실질적 공정성 사이의 괴리 확인
- [인권실태조사] 문항 16번(차별받지 않을 권리) 긍정률 49% — 전체 최저. 30대 29%, 여성

35%, 7~10년 근속 29%로 특정 집단에서 두드러짐. 문항 15번(공정한 처우) 62%. 여성의 행정·지원 부서 편중 배치, 남성의 현장 집중 배치 경향 인식 존재. 운영직의 일반직 동일 업무 수행 시 처우 차별 인식 고조

- [이해관계자 인터뷰] 업무분장 공정성 3.2/5점, 인사상 공정성 3.33/5점. 성과평가 객관성 제고 및 순환보직 예외 기준 명확화 필요 의견 다수. 고용형태별(정규직·운영직·계약직) 교육·복리후생 접근 격차 인식 확인

□ 리스크-2. 민원응대 공간·사무공간 미분리로 인한 근로자 안전·존엄권 침해

- [지표점검(F분야)] F분야 전체 ◎ 달성(EAP·감정노동 보호 교육 실시 포함). 그러나 공간 분리·물리적 안전망에 관한 지표 항목이 부재하여 현장의 구조적 리스크가 체크리스트에서 포착되지 않음 — 제도 달성과 실태 체감의 괴리
- [인권실태조사] 문항 05번(감정노동·직무스트레스 관련) 긍정률 63% — 전체 평균 68.2% 미만. 민원담당·콜센터 직군 중심의 낮은 응답. 욕설·위협 노출 및 정신적 소진 호소하는 주관식 응답 다수
- [이해관계자 인터뷰] 감정노동 점수 3.53/5점. 콜센터·민원창구 담당 직원: 하루 수십 통 민원 전화에서 욕설·위협 일상적 노출. 민원응대 공간과 사무공간이 분리되지 않아 동료 업무 방해 및 본인 보호 체감도 낮음. 공간 분리 및 전담 심리지원 체계 강화 요구

□ 리스크-3. 도시개발사업 이해관계자 참여·정보 접근권 및 주거·안전권 침해

- [사전점검(질적 격차 분석)] 도시개발처: 취약계층 현황 조사 시 "변동이 빈번해 파악이 어렵다" 인정. 신도시사업처: "개인정보에 해당해 조사 못 한다" 답변 — UNGP상 잠재적 영향받는 권리주체 식별 의무 미충족. 영향평가 요약본은 방문 시 열람만 가능, 온라인 공개 없음. 공람·공청회에서 외국인·장애인·고령자 위한 다국어 안내, 이동 지원, 수어 통역 미제공 확인. 마케팅처: 이주자택지 분기별 서면통보 실시하지 않는다고 명시적 인정
- [지표점검(H분야)] H분야 인권영향 식별: 취약계층 참여권, 정보접근권, 주거이전 관련 리스크 Medium~High 수준. 감리 PQ 가격 배점 50점(신도시사업처) — 감리제도 개선방안 보고서가 "최저가 입찰→부실 감리→사망사고" 인과구조로 지목한 구조적 리스크와 일치

3. 중대성 평가

3.1 평가 방법

※ UNGPs 24.

실제적, 그리고 잠재적인 부정적 인권영향에 대처하는 행동에 우선순위를 매기는 것이 필요한 경우, 기업은 먼저 가장 심각한 영향이나 대응이 늦으면 구제가 불가능해지는 영향을 방지하고 완화해야 한다.

※ UNGPs 24. 주석

기업이 모든 부정적 인권영향에 대처할 때 그것 모두를 동시에 다루는 것이 가능하지 않을 수 있다. 구체적 법적 지침이 없는 상황에서 우선순위 설정이 필요하다면, 지체된 대응이 구제 가능성에 영향을 줄 수 있다는 점을 인식하는 가운데 가장 심각한 인권영향에서부터 시작해야 한다. 이런 맥락에서 심각성은 절대적 개념이 아니라 기업이 식별한 여타 인권영향에 대하여 상대적인 개념이다.

- 인권 리스크의 중대성은 심각성(Severity)과 발생빈도(Likelihood)의 두 축으로 정성 평가합니다.
- 이는 UNGPs 제24조 — "가장 심각한 인권영향 또는 대응이 늦으면 구제가 불가능해지는 영향을 우선적으로 방지·완화할 것" — 에 근거합니다.

☐ 심각성(Severity) 평가

요 소	Low(1점)	Medium(2점)	High(3점)
규모(Scale) 침해 기준의 심각성	경미하거나 일시적인 권리 제한 또는 불편	기존 권리가 크게 제한되거나 심각한 불편 초래	ILO 핵심협약 직결 또는 인간 존엄성·생명신체 안전 관련
범위(Scope) 영향 이해관계자 범위	소수 특정 개인 또는 집단	일부 이해관계자 집단	전사적 이해관계자 전반 (전 임직원·서비스 이용자 등)
구제가능성(Remediability) 해결 소요 기간	단기(당해연도) 내 해결 가능	중기(1~2년) 내 해결 가능	장기(3년 이상) 구조적 접근 필요

☐ 발생빈도(Likelihood) 평가

Low(1점)	Medium(2점)	High(3점)
최근 거의 발생 없음	간헐적 발생 또는 잠재 리스크 존재	반복적·지속적으로 발생 중

중대성 점수

= 심각성 대표 점수(규모·범위·구제가능성 중 최고값) + 발생빈도 점수 [최소 2점~최대 6점]

3.2 평가 결과 및 근거

□ 평가 결과

주요 인권 리스크	규모 (Scale)	범위 (Scope)	구제가능성 (Remediability)	심각성 대표점수	발생빈도 (Likelihood)	중대성 점수
업무분장·인사상 공정성·고용형태 차별	Medium(2)	Medium(2)	Medium(2)	2	High(3)	5
민원응대·사무공간 미분리로 인한 근로자 안전·존엄권	High(3)	Medium(2)	Medium(2)	3	High(3)	6
도시개발사업 이해관계자 참여·정보접근·주거· 안전권	Medium(2)	High(3)	High(3)	3	High(3)	6

* 중대성 점수가 동일한 경우에는 심각성 기준 점수의 총합으로 우선순위를 정함

□ 평가 요소별 판단 근거

- 차별 : 업무분장·인사·고용형태 (중대성 5점, 3순위)
 - [규모 (2점 - Med)] 인사·배치·처우 상의 불공정으로 직업상 권리가 크게 제한되는 상황. 고용 형태별 차이는 ILO 핵심협약(차별철폐) 관련이나 직접적 해고·강제노동 수준은 아님
 - [범위 (2점 - Med)] 부서의 근무여건에 따라 편차가 있음
 - [구제가능성 (2점 - Med)] 인사 내규 정비, 성과평가 객관화, 순환보직 기준 명확화, 고용형태별 처우 개선으로 1~2년 내 제도 개선 가능
 - [발생빈도 (3점 - High)] 실태조사·인터뷰에서 지속적·반복적으로 확인.
- 산업안전 : 민원응대·사무공간 미분리 (중대성 6점, 2순위)
 - [규모 (3점 - High)] 심리적 스트레스·정신적 고통으로 인간 존엄성 관련 권리 침해. 신체 직접 위해보다는 정신건강·인격권 침해 수준이나 근무 환경의 실질적 훼손 수반
 - [범위 (2점 - Med)] 민원창구·콜센터·현장 민원담당 특정 직군에 집중. 전 임직원 범위보다 좁으나 해당 집단 내 피해 강도 높음
 - [구제가능성 (2점 - Med)] 업무 프로토콜 정비, 공간 일부 재배치, 차단 시설·격리 부스 설치 등 중기(1~2년) 내 실질적 개선 가능. 전면 시설 리모델링은 장기이나 부분 조치로 효과 가능
 - [발생빈도 (3점 - High)] 업무 특성상 일상적·반복적 욕설·위협 노출. 물리적 분리가 이뤄지지 않는 현 상태에서 매일 지속 발생

● 도시개발사업 : 참여·정보접근·주거·안전권 (중대성 6점, 1순위)

- [규모 (2점 - Med)] 이주·보상 과정의 정보 접근 제한으로 주거권·참여권의 실질적 제한. 감리 가격배점 구조 → 부실 감리 리스크 → 시공 관련 안전권 침해 가능. 생존권 직접 위협 수준은 아니나 권리의 실질적 행사 상당 제한
- [범위 (3점 - High)] 사업구역 영향 주민(세입자·토지소유자), 이주자, 외국인·장애인·고령자 등 사회적 약자, 시공 현장 노동자까지 광범위한 이해관계자 전반에 영향
- [구제가능성 (3점 - High)] 취약계층 익명집계 방법론 수립, 다국어 안내 체계, 감리 거버넌스 개혁(가격배점 하향·기술배점 상향)까지 복합적·구조적 접근 필요. 사업 기획 단계부터 절차 정비 요구 — 장기적 대응 불가피
- [발생빈도 (3점 - High)] 도시개발사업 진행 중 지속적·상시적으로 영향 미침. 사업구역 지정 →설계·시공→보상·이주→준공·하자관리까지 전 단계에서 반복 발생

4. 우선순위

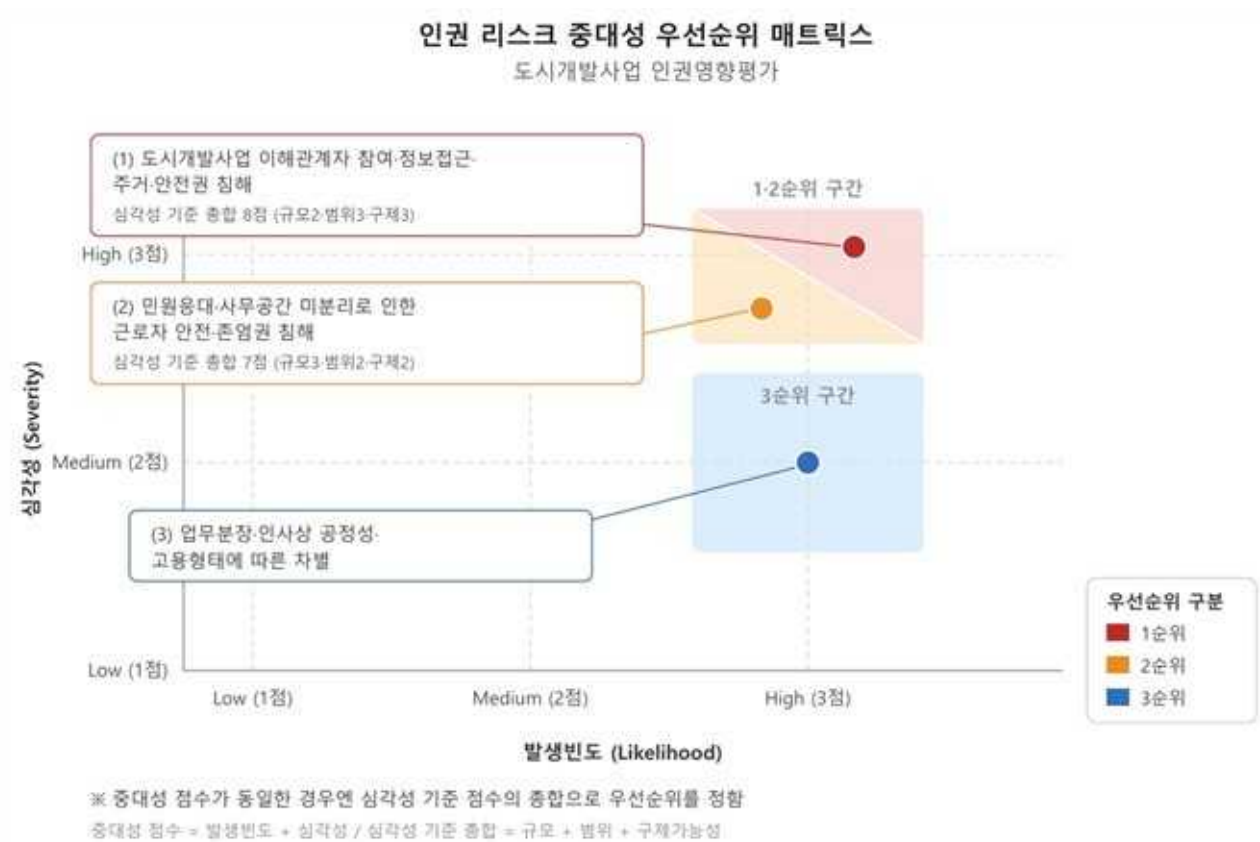
4.1 우선순위 결과

- 중대성 점수(심각성 대표 점수 + 발생빈도 점수)를 기준으로 우선순위를 산출합니다.
- 동점인 경우 규모·범위 점수를 보조 기준으로 활용합니다.

우선순위	중대성 점수	주요 인권 리스크
1순위	6점	도시개발사업 이해관계자 참여·정보접근·주거·안전권 침해
2순위	6점	민원응대·사무공간 미분리로 인한 근로자 안전·존엄권 침해
3순위	5점	업무분장·인사상 공정성·고용형태에 따른 차별

4.2 우선순위 매트릭스

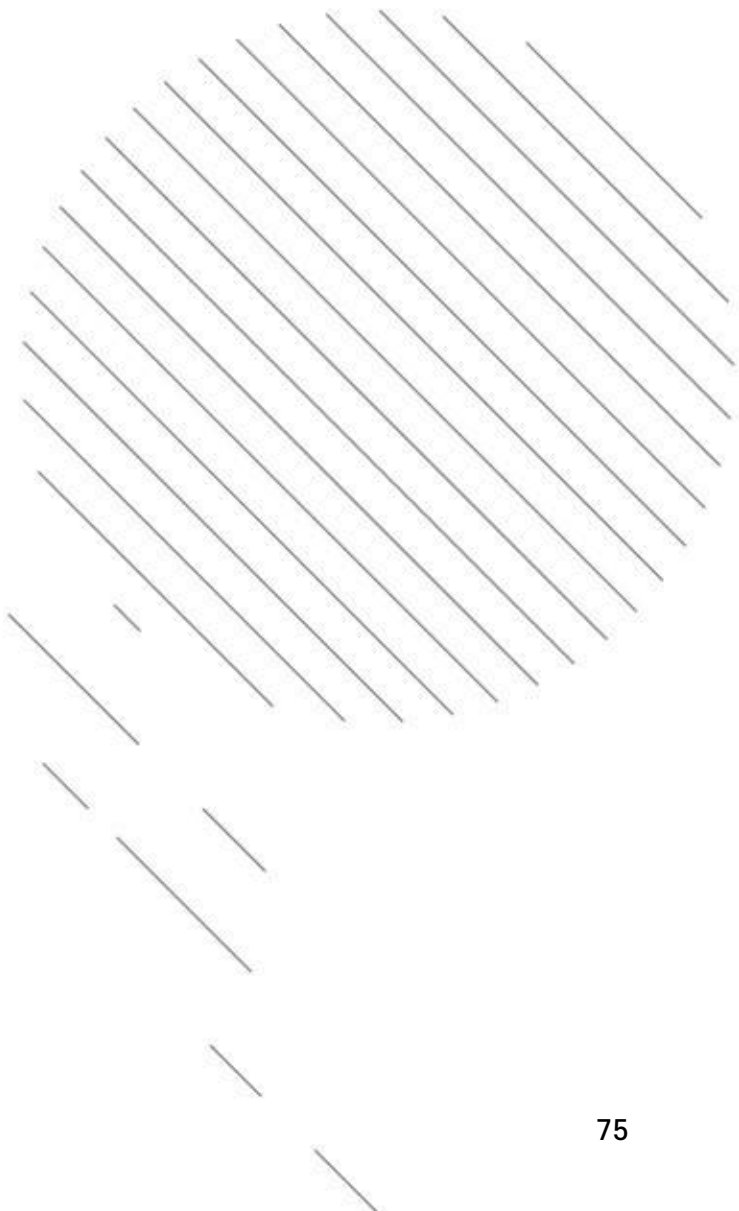
- X축은 발생빈도(Likelihood), Y축은 심각성 대표 점수(Severity)를 표시합니다.
- 우측 상단에 위치할수록 중대성이 높으며 우선적 대응이 요구됩니다.





Chapter V

대응계획



1. 인권경영체계 개선과제

2. 주요 인권 리스크 개선과제

1. 인권경영체계 개선 방안

1.1 인권경영체계

□ [단기 과제] 인권경영위원회 외부위원 과반수 구성

- 현황 : 위원 총 8명 중 외부위원 4명으로 동수를 구성하고 있습니다.
- 개선 방안
 - 외부위원 1명을 추가로 위촉할 필요가 있습니다.
 - 인권경영 지침에 외부위원 비율을 "과반수(위원 총수의 1/2 초과)" 이상으로 명시한다면 제도적 보완이 될 수 있습니다.

□ [중기 과제] 인권영향평가 절차·역할 명시 및 실무그룹 운영 보완

- 현황
 - 인권경영지침·매뉴얼·인권경영보고서에 인권영향평가 절차, 담당자 역할·책임이 구체적으로 명시되어 있지 않습니다.
 - 부서별 인권지킴이를 지정하였으나 실질적 운영이 미흡합니다. 인권지킴이 운영의 활성화를 통해 인지도 제고와 내재화를 꾀할 필요가 있습니다.
- 개선 방안
 - 인권경영 매뉴얼 보완: 인권영향평가 주기·절차·담당 부서·역할 명시, 공급망 실사 담당 인력·예산 기재할 필요가 있습니다.
 - 인권지킴이 운영 매뉴얼을 마련하고 분기별 1회 정기회의를 개최할 필요가 있습니다.

□ [장기 과제] 인권경영 공개 및 이해관계자 소통 채널 확대

- 현황
 - 내부 소통: 게시판 위주 운영이 이루어지고 있으며, 대면 간담회가 미정례화된 상황입니다.
 - 외부 소통: iH 시민참여단 외 별도 이해관계자 협력 채널이 부재한 상태입니다.

- 개선 방안

- 내부 소통 활성화: 인권 취약 그룹을 대상으로 간담회를 실시하여 인권경영 활동의 효과성을 검토할 수 있습니다.
- 외부 채널 신설: 협력사 간담회(연 1회), 입주민·시민 대상 온라인 의견수렴 창구를 운영하는 것을 검토할 수 있습니다.

1.2 고충처리 메커니즘

☐ [단기 과제] 고충상담·신고 제도 모니터링

- 현황 : 제도의 효과성 검토의 수단이 미흡합니다.
- 개선 방안
 - 연 1회 이상 고충처리 제도 효과성 모의훈련 정례화 (2026년 하반기 첫 시행)

☐ [중기 과제] 외부 이해관계자 및 협력사 구제체계 접근 명시

- 현황
 - 사내 포털을 통한 구제절차 안내 중이나 협력사 노동자의 접근 방법이 명시되지 않은 상태입니다.
 - 국가인권위원회 등 외부 구제기관 연계 방법이 내규에 기재되지 않은 상태입니다.
- 개선 방안
 - 인권경영지침 개정: 협력사·외부 이해관계자(지역 주민, 입주민 등) 고충 접수 채널을 명시하는 것을 권장합니다.
 - 외부 구제기관 연계 절차 내규 수록: 국가인권위원회 진정 방법, 인천시 또는 노동위원회 등 구제신청 방법 등을 내규에 수록하는 것을 검토할 수 있습니다.
 - 협력사 대상으로 고충처리 안내문(한국어·외국어 병기)을 발송하고 및 계약 체결 시 고지하는 것을 의무화해야 합니다.
 - 이중적 구제체계(내부→외부) 안내 리플릿을 제작하여 배포할 수 있습니다.

1.3 책임 있는 공급망 관리

□ [중기/장기 과제] 공급망 인권경영체계 구축

● 현황

- 협력사 행동규범(CoC) 미수립, DB는 계약관리 메뉴에 한정된 상황입니다.
- 인권경영 지원 미실시 상태: 실태조사 결과 협력사 인권교육·홍보 지원 요구가 58.3%에 달했습니다.
- 공급망 실사 절차 없어 인권경영위원회 모니터링 연계가 불가능한 상태입니다.

● 개선 방안

- 협력사 인권경영 행동규범(CoC)을 제정하여 공사 인권경영 기준 준수 서약·위반 시 계약 해지 조항을 포함하여야 합니다.
- 협력사 DB에 인권경영 항목을 추가하여 행동규범 서약 여부, 인권교육 이수 현황, 자체점검 결과 등을 기록하는 것을 검토할 수 있습니다.
- 협력사 인권역량 지원 프로그램을 개설하여, 연 1회 인권교육(온라인 병행), 자가진단 체크리스트 배포 등을 실시할 수 있습니다.
- 신규 계약 체결 시 인권경영 서약을 의무화하여야 합니다(계약서 조항 신설).

□ [장기 과제] 공급망 인권실사 절차 및 모니터링 구축

● 현황

- 협력사 행동규범 부재로 모니터링 프로세스가 전무한 상황입니다.
- 실태조사 결과 협력사 자체 취약 영역: 환경·건강권 60.3%, 신체부담 업무 위험성평가 67.2%

● 개선 방안

- 일정 규모 이상 주요 협력사를 대상으로 인권 리스크 매핑을 실시할 수 있습니다.
(예시: 산업재해·차별·강제노동 등)
- 협력사 자체점검 지속: 고위험 항목을 우선 확인 및 추세 분석을 실시할 수 있습니다.

- 고위험 협력사를 대상으로 실사 절차 수립을 검토할 수 있습니다.
- 인권경영위원회 분기 모니터링 안건으로 공급망 실사 결과를 정례 보고하여야 합니다.

1.4 인공지능 인권영향평가 도입을 위한 제도적 기반 마련

☐ [단기 과제] AI인권영향평가 또는 AI영향평가 절차 내재화

● 현황

- 정부 정책 기초, 기술의 발전 등으로 인해 AI기술 도입은 선택이 아닌 필수로 여겨지고 있습니다.
- 국가인권위원회의 ‘인공지능 인권영향평가 도구 해설서’, 과학기술정보통신부의 ‘인공지능 발전과 신뢰 기반 조성 등에 관한 기본법(인공지능법)’과 하위 법률로 인해 AI 기술에 대한 평가 체계 구축이 필요합니다.
- 특히 인공지능법은 2026년 1월 발효, 1년간 규제 유예 및 계도 기간에 있으나, 인천도시공사는 별도의 내부 절차를 마련하고 있지 않은 상황입니다.

● 개선 방안

- 인공지능법 등 관계 법률이 적용되는 시점(2027년 1월 중)까지 AI기술에 대한 내부 영향평가 절차, 가이드라인을 수립할 필요가 있습니다.
- 별도의 AI 인권·윤리 전담팀을 구성하거나, AI전담부서에서 실질적인 운영 기능을 담당할 수 있습니다.
- 이 조직은 평가 수행(직접 또는 외부 리소스 활용), 내부 지침 마련, 다양한 이해관계자 간의 조정, 그리고 교육 운영 등 실질적인 운영 업무를 수행할 필요가 있습니다.

2. 주요 인권 리스크 개선 방안

2.1 [1순위] 도시개발사업 이해관계자 권리 보호

☐ [중장기 과제] 내규 및 지침 개정

● 현황

- 취약계층 현황 조사의 어려움: 도시개발처 "변동 빈번해 파악 어렵다", 신도시사업처 "개인정보에 해당해 조사 못 한다" → 인권경영에서의 권리보유자 식별 요건을 미충족한 상황입니다.
- 환경영향평가 보고서: 방문 시 열람만 가능하며, 온라인 공개는 없는 상황입니다. 또한 별도 요약본도 발견되지 않습니다.

● 개선 과제

- 개별 취약계층 정보 수집을 전제로 하지 않고, 취약성 맥락 분석을 통해 취약계층을 배려하도록 사전 설계할 것을 제안합니다(행정안전부의 주민등록 통계와 통계청 인구주택총조사를 통해 65세 이상 고령 인구 비율, 1인 가구 비율, 외국인 등록 비율, 기초생활수급자 비율 추출). 이행이 어려운 경우 인권정책에 포함시키는 방안을 검토할 수 있습니다.
- 영향평가 요약본 온라인 공개 기준을 마련하여 공사 홈페이지에 공개하고, 요약본을 비전문가가 이해 가능한 수준으로 구성하는 방안을 검토할 수 있습니다.

☐ [장기 과제] 감리 거버넌스 개혁 연계

● 현황

- 신도시사업처 감리 PQ 가격 배점이 50점으로, "최저가 입찰→부실 감리→사망사고" 인과 구조로 이어지는 구조적 리스크가 발생할 수 있습니다.
- 사업처 간 감리 모니터링 체계가 상이한 것으로 판단됩니다.
(예시: 도시개발처 분기 1회 vs 신도시사업처 반기 1회)
- 안전 전담 감리원 배치를 확인하고 있으나 서류 검토 방식으로 판단됩니다. 서류상 배치가 되었으나 중복배치가 적발된 광범위한 사례가 확인되므로, 주요 리스크로써 관리할 필요가 있습니다.
- 하자관리 전담 인력 부족으로 업무 누적이 확인됩니다.

● 개선 과제

- 감리 PQ 기술·역량 배점 상향: 입찰공고문·표준계약서를 개정하고, 가격배점을 하향하고(예: 50점→40점), 기술배점을 상향하는 것을 검토할 수 있습니다.
- 감리일지 제출 주기, 중간 보고서 제출 주기, 중간 보고서 검수 주기, 현장 정기 점검 주기를 표준화할 필요가 있습니다.
- 발주처 담당자가 불시 현장 방문을 통해 감리원 실제 상주 여부를 직접 확인하고 기록하는 프로세스와, 공사 내 다른 부서(감사실 또는 인권경영 담당부서)가 연 1회 교차 점검하는 프로세스 등을 검토할 필요가 있습니다.
- 하자관리 전담 TF 또는 외부위탁 체계화: 시공계약서에 하자보수 이행 현황 월간 보고 의무를 명시하고 미이행 시 하자보수보증금 청구를 자동화하는 절차 검토 / 하자관리 통합 플랫폼 도입 검토(플랫폼을 통해 하자 접수처리 현황이 자동 집계되면, 소수 인력으로 전체 현황을 파악하고 미처리 건에만 집중하는 예외관리 방식 가능) / 하자관리 전담 위탁용역 도입 검토

2.2 [2순위] 감정노동자 보호

☐ [단기 과제] 민원 응대·사무공간 분리 — 근로자 안전·존엄권 보호

● 현황

- 민원 응대 공간과 사무공간이 미분리되어 있으며, 욕설·위협이 동료에게 노출, 직원 보호 체감도가 낮은 상황입니다.
- 물리적 전면 분리는 이전 시까지 불가능한 상황이기에 임시 조치로 피해를 최소화하는 것이 필요합니다.

● 개선 방안

- 2026년 하반기 사옥 이전 시 민원 응대 부서의 경우 사무공간과 민원인 응대 공간이 원천적으로 분리될 수 있도록 사전에 공간 설계를 할 필요가 있습니다.
- 전용 상담실 또는 힐링 룸(단독 공간)을 배치하는 것으로 감정노동 직원의 즉각적 회복 가능 환경을 제공할 수 있습니다.

2.3 [3순위] 차별 요인 예방

☐ [중기 과제] 업무분장 및 성과평가의 공정성

● 현황

- 실태조사 및 인터뷰에서 업무 편중에 대한 문제의식이 확인됩니다.
- 직무 특성상 정량 지표 산출이 어렵고 평가자의 재량이 개입될 여지가 상대적으로 큼니다. 직무 설계 및 담당 업무에 따라 KPI 수준의 편차가 발생할 수 있어, 보다 객관적이고 합리적인 평가 기준 마련이 필요합니다.
- 리스크의 사전예방 차원에서 KPI 수립 단계부터 일관성 있는 검토 및 제도적 보완이 필요합니다.

● 개선 방안

- 관리자 리더십 교육: 관리자를 대상으로 업무배분의 공정성, 역할·책임의 균형, 구성원 소진 예방 등을 주제로 한 리더십 교육 프로그램을 보완할 필요가 있음
- 목표 난이도 등급제: 표 설정 시 각 KPI의 난이도를 3단계(일상 · 도전 · 혁신)로 분류하고 등급별 가중치를 평가에 반영하여 ‘쉬운 목표 다수 달성 = 고득점’ 구조를 차단한다. 난이도는 평가자의 인상이 아니라 아래 4개 구성요소를 기준으로 판단하므로, 정량 지표 산출이 어려운 직군에서도 적용할 수 있음

난이도 구성요소	판단 기준(예시)	낮음 → 높음
목표 수준(Stretch)	전년 실적·내부/업계 벤치마크 대비 향상 목표치	현상 유지 → 도전적 향상
신규성·복잡성	루틴 반복 업무인지, 신규·비정형 과제인지	정형 → 신규·불확실
통제가능성	외부 변수·타 부서 의존도, 협업 이해관계자 수	자기 완결 → 외부 의존 큼
자원·기한 제약	인력·예산·일정의 여유도	충분 → 촉박

☐ [중기 과제] 순환보직 예측가능성 및 투명성 제고

● 현황

- 순환보직 예외조항이 광범위하게 적용되어 인사이동 예측가능성이 저해되고 있습니다.
- 예외 인정 기준이 불명확하여 특정 직원의 장기 잔류 또는 불리한 발령 시 공정성 문제가 발생할 수 있습니다.

- 개선 방안

- 순환보직 예외 기준을 검토하여 명확화하여야 합니다. 인사규정 내 예외 인정 범위를 구체적으로 한정하여 열거하고, 포괄 조항을 삭제하는 것을 검토할 수 있습니다.

☐ [장기 과제] 운영직 업무범위 명확화 및 처우개선

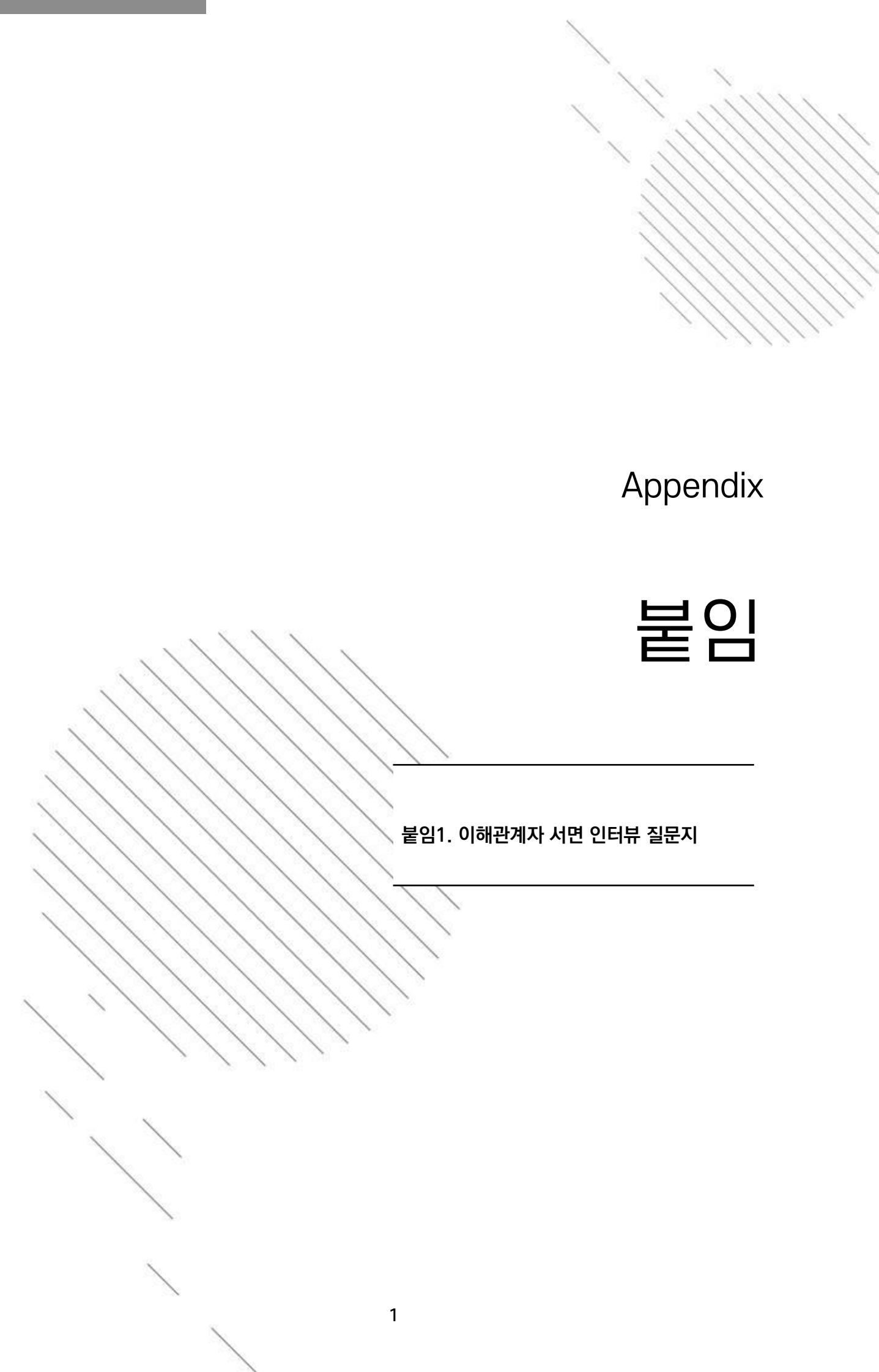
- 현황

- 운영직이 승진·보상 체계에서 한계가 있음에도 일반직과 동일 업무를 수행하는 관행이 있습니다.

- 개선 방안

- 동일(유사) 업무 처우 형평성을 검토하여, 일반직과 동일·유사 업무 수행 운영직 대상 처우 격차 실태 조사 후 조정 기준을 마련하여야 합니다.
- 운영직 직무 기술서를 표준화할 수 있습니다. 직무별 수행 업무·책임·요구 역량을 명확히 기재한 JD를 제정하고, 일반직과의 차이를 명시하는 것을 검토할 수 있습니다.





Appendix

붙임

붙임1. 이해관계자 서면 인터뷰 질문지

붙임1. 이해관계자 서면 인터뷰 질문지

인천도시공사 주거복지사업 관련 서면 인터뷰

본 인터뷰는 주거복지사업의 민간 협력 파트너로서 입주민을 직접 응대하는 과정에서 발생할 수 있는 인권 침해 리스크를 확인하고, 제도 개선을 위한 현실적 과제를 도출하기 위해 마련되었습니다. 특히 협력사 직원의 노동환경과 입주민 인권보장 간의 균형, 현장대응 과정에서 마주하는 주요 갈등 및 시스템 개선 방향에 주목하고자 합니다.

인터뷰를 통해 수집된 의견은 익명으로 처리되며 향후 주거복지사업의 인권침해 요소 예방과 제도 개선 및 사업 품질 향상 목적에 한정하여 활용될 예정입니다.

[건설형임대 모집대행 및 거주실태조사 수행 협력사]

- 1.입주 신청자 또는 기존 입주민 기타 이해관계자(시민)과의 접촉에서 가장 민감하거나 갈등이 심했던 순간은 어떤 경우였나요?

답변 :

- 2.거주실태조사 과정에서 개인정보나 사생활 침해 우려를 느낄 수 있는 상황이 있었나요?

*참고 : 거주 사실 확인, 소득/재산 조사, 이혼·별거 여부 확인 등 민감 정보 접근

답변 :

- 3.입주 신청자 또는 기존 입주민 기타 이해관계자(시민)과의 접촉하는 업무수행 과정에서 어떤 안전장치나 보호 조치가 필요한가요?

답변 :

4.인천도시공사로부터 조사 지침이나 교육이 충분히 제공되나요?

답변 :

5.지침이나 교육 등이 필요하다면 어떤 종류의 지침 내지 교육이 필요한가요?

답변 :

인천도시공사 주거복지사업 관련 서면 인터뷰

본 인터뷰는 주거복지사업의 민간 협력 파트너로서 입주민을 직접 응대하는 과정에서 발생할 수 있는 인권 침해 리스크를 확인하고, 제도 개선을 위한 현실적 과제를 도출하기 위해 마련되었습니다. 특히 협력사 직원의 노동환경과 입주민 인권보장 간의 균형, 현장대응 과정에서 마주하는 주요 갈등 및 시스템 개선 방향에 주목하고자 합니다.

인터뷰를 통해 수집된 의견은 익명으로 처리되며 향후 주거복지사업의 인권침해 요소 예방과 제도 개선 및 사업 품질 향상 목적에 한정하여 활용될 예정입니다.

[주거상향상담 수행기관]

1.현장에서 마주치는 입주대상자의 주요 위기상황(주거 외 포함)은 어떤 것들이 있나요?

답변 :

2.폭언, 위협 등 상담 중 인권침해 가능성이 있는 상황을 겪은 적이 있나요?

답변 :

3.주거상향사업 대상자의 선정 기준이 명확하지 않아 판단에 어려움을 겪는 경우가 있나요?

답변 :

4.본인의 감정노동이나 심리소진(번아웃)에 대해 조직 내부에서 지원이 이루어지고 있나요?

답변 :

5.인천도시공사와의 협력체계나 업무 조정에서 현실적으로 개선이 필요한 부분이 있다면 알려주세요.

답변 :

인천도시공사 주거복지사업 관련 서면 인터뷰

본 인터뷰는 주거복지사업의 민간 협력 파트너로서 입주민을 직접 응대하는 과정에서 발생할 수 있는 인권 침해 리스크를 확인하고, 제도 개선을 위한 현실적 과제를 도출하기 위해 마련되었습니다. 특히 협력사 직원의 노동환경과 입주민 인권보장 간의 균형, 현장대응 과정에서 마주하는 주요 갈등 및 시스템 개선 방향에 주목하고자 합니다.

인터뷰를 통해 수집된 의견은 익명으로 처리되며 향후 주거복지사업의 인권침해 요소 예방과 제도 개선 및 사업 품질 향상 목적에 한정하여 활용될 예정입니다.

[법무법인]

1.귀 법인은 입주민과의 계약·소송 과정에서 주로 어떤 유형의 사건을 다루시나요?

답변 :

2.주거취약계층을 대상으로 하는 소송 또는 계약 관련 절차에서 윤리적 부담이나 인권 리스크를 느낀 사례가 있었나요?

답변 :

3.퇴거 조치나 자격박탈 등 강제성 있는 행정행위에 대한 법률 검토 시, ‘비례성’ 또는 ‘정당성’ 판단이 모호한 경우가 있다면 어떤 사례들이 있습니까?

답변 :

4.인천도시공사와의 계약 구조상 인권을 고려한 유연한 대응(예: 퇴거 유예 등)이 어려운 지점이 있다면 어떤 부분인가요?

답변 :

인천도시공사 주거복지사업 관련 서면 인터뷰

본 인터뷰는 주거복지사업의 시설관리 및 유지보수를 담당하는 협력업체의 실무 경험을 바탕으로,

- ① 원청으로부터의 인권침해 가능성 여부,
- ② 내부 직원이 겪는 인권리스크 및 노동환경,
- ③ 입주민 응대 과정에서 반복적으로 나타나는 문제점 등을 파악하고,

이를 통해 주거복지사업 전반의 인권경영 개선 방안을 도출하기 위한 것입니다.

인터뷰를 통해 수집된 의견은 익명으로 처리되며 향후 주거복지사업의 인권침해 요소 예방과 제도 개선 및 사업 품질 향상 목적에 한정하여 활용될 예정입니다.

[협력관계 및 계약 구조 관련]

1.귀사의 역할과 주요 업무는 어떤 내용으로 구성되어 있나요?

답변 :

2.인천도시공사와의 계약이나 업무 지시 체계에서 불합리하거나 일방적이라고 느낀 적이 있나요?

답변 :

3.업무지시 방식, 응급출동 시간, 대응 책임 등에서 인권 침해 소지가 있다고 느끼는 부분이 있다면 무엇인가요?

답변 :

[내부 직원 인권 리스크]

4.귀사 직원들이 주거복지 관련 시설관리나 유지보수 업무 중 겪는 가장 큰 어려움은 무엇인가요?

답변 :

5.휴게시간, 교대근무, 야간·긴급출동 등과 관련하여 노동환경은 적절하다고 느끼시나요?

답변 :

6.특정 입주단지나 업무환경에서 직원들이 신체적·정서적 위협을 경험한 사례가 있나요?

답변 :

[입주민 관련 문제점]

7.입주민과의 상호작용에서 자주 발생하는 민원 유형은 어떤 것이 있나요?

답변 :

8.반복적 하자나 설비 문제 등으로 인해 입주민이 인권을 침해당할 우려가 있다고 느낀 사례가 있다면 알려주세요.

답변 :

9.귀사 직원들이 입주민에게 부당하거나 감정노동을 유발하는 대우를 받은 경험이 있다면 구체적으로 설명해주세요.

답변 :

[제도·운영 개선 제안]

10.인천도시공사가 협력사를 인권친화적으로 대우하기 위해 개선해야 할 점은 무엇이라고 생각하시나요?

답변 :

11.직원 보호, 인권침해 예방을 위해 현재 어떤 내부 지침이나 교육을 운영하고 있나요?

답변 :

12.귀사에는 직원들의 고충을 해소하는 고충처리제도가 마련되어 있나요?(고충처리 운영 규정이나 매뉴얼, 고충신고 및 상담 채널)

답변 :

13.입주민 만족도를 높이고 협력사의 업무 효율성도 개선할 수 있는 방안이 있다면 제안 부탁드립니다.

답변 :

인천도시공사 주거복지사업 관련 서면 인터뷰

본 인터뷰는 주거복지사업의 수혜자인 입주민 및 일반 시민의 관점에서 해당 사업이 인권친화적으로 운영되고 있는지를 파악하기 위한 목적을 가지고 있습니다.

특히 주거 상향 지원사업을 포함한 (공공)임대주택 정책이 입주민의 주거권, 사생활 보호, 정보 접근권, 자율성, 자립 지원 등 다양한 인권 요소를 충분히 고려하고 있는지를 진단합니다.

인터뷰를 통해 수집된 의견은 익명으로 처리되며 향후 주거복지사업의 인권침해 요소 예방과 제도 개선 및 사업 품질 향상 목적에 한정하여 활용될 예정입니다.

[일반 정보]

1. 귀하께서는 언제 이 주거복지사업을 통해 입주하게 되셨나요?

답변 :

2. 현재 거주 중인 주택의 유형과 이전 거주지는 어떤 형태였나요?

답변 :

[정보 접근 및 의사결정 참여]

3. 이 사업에 대해 처음 알게 된 경로는 무엇이었나요?

* (참고) 공사는 <우리마을 소통센터> 운영과 팜플렛 및 리플렛 배포, 홈페이지와 블로그·유튜브 채널 운영, 사업설명회 등을 제공하고 있음.

답변 :

4. 입주 절차나 선정 기준에 대한 설명은 충분하고 이해하기 쉬웠나요?

* (참고) 공사는 이해를 돕기 위해 대면/유선 등으로 충분히 설명하도록 노력하고 있음

답변 :

5. 입주 전 또는 이후에 사업 관련 결정에 참여하거나 의견을 제시할 기회가 있었나요?

* (참고) 공사는 콜센터와 주거복지 상담서비스, 주택하자 민원 상담서비스, 부서별 업무 안내 상담서비스를 운영하고 있음

답변 :

[주거권 및 생활권]

6. 현재 거주 공간은 본인의 생활에 적합하다고 느끼시나요? (공간, 채광, 안전 등)

답변 :

7. 시설물의 안전 점검이나 하자 대응은 적절히 이루어지고 있다고 느끼시나요?

답변 :

8.계약종료 시 퇴거 안내나 이주대책 등 보호 조치는 충분히 마련되어 있다고 보시나요?

*(참고) 공사는 임대차 계약 만료에 따른 자격조사를 사전에 안내하고 있음

답변 :

[차 별]

9.입주 이후 주변으로부터 불쾌하거나 차별적인 시선을 느낀 적이 있나요?

답변 :

10.입주민임을 이유로 편견을 느끼거나 사회적 배제로 이어진 경험이 있나요?

답변 :

[자립 및 지역사회 적응]

* (참고) 공사는 공동체 내 소통 증진을 위한 프로그램을 추진하고 있음(입주민 반찬나눔, 중장년 독거남성 요리교육, 주민문화행사, 주거복지돌봄 매니저 운영, 지역자활센터 연계 자활근로 일자리 창출 등)

11.이사 후 지역사회에 잘 적응하고 계신가요?

답변 :

12.자립을 위한 취업, 교육, 생활 지원 등의 도움을 받으신 적이 있나요?

답변 :

13.주민 간 갈등이나 공동체 소통을 위한 프로그램 참여 경험이 있으신가요?

답변 :

[사생활 및 개인정보 보호]

14.입주 신청 또는 상담 과정에서 본인의 개인정보가 잘 보호되고 있다고 느끼셨나요?

답변 :

15.주거지 방문 시 충분한 사전 안내와 동의 절차가 이루어졌나요?

답변 :

 인터뷰 질문 문항(일반 시민 또는 이웃 주민 대상)

1.이 지역의 (공공)임대주택 입주민과의 상호작용에서 어떤 인상을 받으셨나요?

답변 :

2.입주민에 대한 사회적 편견이나 부정적 인식이 있다고 느끼시나요?

답변 :

3.공동체 차원에서 입주민의 정착과 소통을 위한 지원이 필요하다고 생각하시나요?

답변 :