

# 2025년 제주한의약연구원 인권영향평가 보고서(안)

## 1 개 요

### ■ 추진근거

- 재단법인 제주한의약연구원 인권경영 이행지침
- 기획운영팀-880(2025. 7. 17.)호 : 2025년 인권경영 추진계획(안)
- 기획운영팀-1300(2025. 8. 22.)호 : 2025년 인권경영 실태조사 결과 보고
- 기획운영팀-1802(2025. 9. 30.)호 : 2025년 제주한의약연구원 인권 중대성 평가 보고
- 기획운영팀-2217(2025. 11. 4.)호 : 2025년 인권영향평가 실시계획(안)

### ■ 추진목적

- 인권존중에 대한 사회적 요구에 부응하고 인권경영의 실효성을 확보하기 위해 인권영향평가를 실시하고 연구원 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실질적·잠재적 리스크를 사전에 파악하기 위함.

### ■ 평가 개요

- 평가자 : 인권경영위원 5명
- 평가기간 : 2025. 12. 1.(월) ~ 12. 5.(금)
- 평가방법
  - 지표별 현황 점검 및 결과보고서 평가 실시
  - (필요시) 현장평가 및 인터뷰
- 평가기준
  - 각 지표별 추진실적이 기준내용을 충족하는 정도를 3단계로 구분

구분	예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
점수	2점	1점	0점		평가제외

- 평가 불가능한 지표(정보없음, 해당없음)에 대해서는 평가제외
- ‘정보없음’ : (미래에 해당사항이 있을 수 있으나) 현재는 관련 정보 없음

- ‘해당없음’ : 연구원 사업범위 및 업무내용과 상이하여 관련 내용 없음
- 각 분야별 총 득점을 100점으로 환산하여 인권영역별 등급 산출

구분	가등급	나등급	다등급
점수	100점 ~ 80점	79점 ~ 60점	60점 미만

## ■ 점검 개요

- 기간 : 2025. 11. 10.(월) ~ 11. 20.(목)
- 주요내용 : 인권영향평가 체크리스트 항목별 점검사항 체크  
※ 5개 응답 중 1개 체크
- 평가 지표 : 13개 분야, 155개 지표

2

## 인권경영 세부 추진내용

### ■ 인권경영위원회 구성 및 운영

- 근거
  - (재)제주한의약연구원 인권경영 이행지침 제4장
  - 기획운영팀-2637(2025. 12. 3.)호 : 인권경영위원회 위원 구성 계획(안)
- 인권경영위원회
  - 기능
    - 인권경영 추진에 관한 제도, 정책, 개선 등에 필요한 사항에 권고 또는 의견 표명
    - 인권영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
    - 그 밖에 원장 또는 위원장이 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 결정한 사항
  - 인권경영위원회 구성 : 총 5인
    - 내부 위원 (2인) : 원장(위원장), 기획운영팀장
    - 외부 위원 (3인) : 인권교육 전문가, 법무사 등

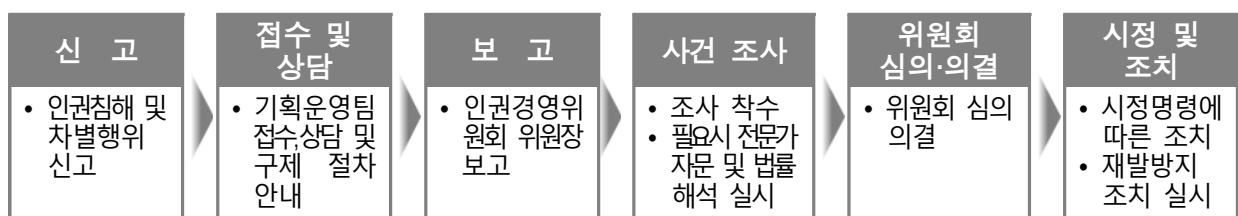
### ■ 인권경영 교육 실시

- 일시 : 2025. 10월

- 교육 방법 : 사이버 교육(교육 이수 수료증 제출)
  - ※ 지방공기업평가원-[직장인의 품격]공정사회 및 인권사회 구현
- 강사 : 남상석(국가인권위원회 위촉강사)
- 대상 : 기관장 및 전 직원
- 교육 내용
  - 공정이란 무엇인가
  - 공정한 세상
  - 인권 돌아보기
  - 기업과 인권
  - ESG와 인권
- 참석 현황 : 전 직원 100% 참여

## ■ 인권침해 피해 구제절차 운영(기획운영팀-975(2025. 7. 24.)호)

- 인권침해 구제절차 제도화
  - 인권경영 이행지침 내 인권침해 행위의 신고 및 조치에 관한 사항을 명시하고 제도화
  - 인권경영위원회가 인권침해구제 기구 역할 수행, 홈페이지 내에 인권 침해 신고채널 구축 · 운영
- 인권침해 구제절차 구축 · 운영
  - 신고내용이 인권침해 행위로 확인될 경우 인권경영위원회 소집 · 심의조치



\* 신고내용이 인권침해 행위가 아닌 경우 일반접수 등 조치를 통해 종결

## ■ 인권침해 구제기구

- 인권경영 전담부서 지정
  - 담당부서 : 기획운영팀
  - 책임자 : 강성일 기획운영팀장(연구직 2급)
  - 담당자 : 김기역 전임연구원(연구 · 사무직 3급)

#### ○ 구제기구 : 인권경영위원회

구분		소속 및 직위	성명	비고
1	위원장	(재)제주한의약연구원 원장	송민호	
2	내부위원	(재)제주한의약연구원 팀장	강성일	당연직
3	외부위원	법무사장용목사무소 소장	장용목	
4	외부위원	제주대학교 생물학과 교수	최수연	
5	외부위원	글로벌됨아카데미 부원장	최미연	

 이해관계자 인권보호 및 존중 강화

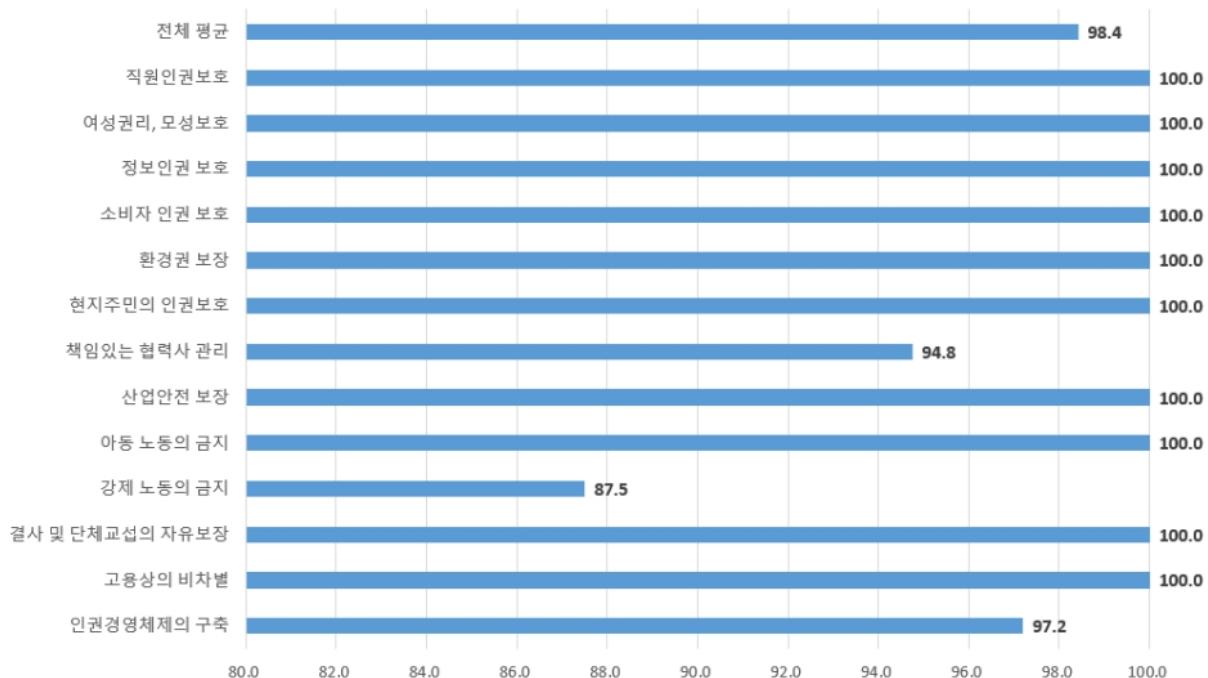
#### ○ ‘모범거래모델’ 이행 지속적 관리

- 계약 시 서류 제출 의무화 : (기관) 부당거래(갑질) 방지 점검표, (업체) 근로자 권리보호 이행서약서

#### ○ 인권존중 캠페인 및 홍보 강화(기획운영팀-1012(2025. 7. 29.)호)

## ■ 인권영향평가 결과

- 인권영향평가 결과, 평균 98.4점으로 가~다 등급 중 가등급으로 평가됨
- 대부분 우수하게 나타났으나 강제 노동의 금지(87.5점), 책임있는 협력사 관리(94.8점), 인권경영체제의 구축(97.2점)에 좀 더 관심을 가질 필요가 있음



분야	점수	분야	점수
인권경영체제의 구축	97.2	현지주민의 인권보호	100.0
고용상의 비차별	100.0	환경권 보장	100.0
결사 및 단체교섭의 자유보장	100.0	소비자 인권 보호	100.0
강제 노동의 금지	87.5	정보인권 보호	100.0
아동 노동의 금지	100.0	여성권리, 모성보호	100.0
산업안전 보장	100.0	직원인권보호	100.0
책임있는 협력사 관리	94.8	전체 평균	98.4

## 인권영향평가 체크리스트

### ○ 종합통계표

구분	이슈	답변결과				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	인권 경영 체제 구축	인권존중 정책선언	5			
		인권영향평가 정기적 실시	3			2
		인권경영 내재화	5			
		인권경영 성과	6			
		구제절차 마련	4			3
		인권교육 시행	2	1		
2	비차별	고용상의 비차별	5			
		고용상의 남녀 비차별	4			
		비정규직 근로자 비차별	3			
		외국인 근로자 비차별				2
3	노동권	결사 및 단체교섭의 자유 보장	2			11
4		강제노동의 금지	9	1		1
5		아동노동의 금지	2			2
6	분야별 인권	산업안전 보장	15			2
7		책임 있는 협력사 관리	5	1		2
8		현지주민의 인권 보호	2			6
9		환경권 보장	8			4
10		소비자 인권 보호	8			2
11		정보 인권 보호	5			
12		여성권리·모성보호	2			
13		직원 인권 보호	20			
합계		115	3	0	20	17

## □ 평가의견

### [종합의견]

- 인권영향평가 권고의견 100% 이행 및 인권침해 및 갑질 신고 발생 ZERO의 목표를 수립하여, 1) 인권경영 체계 고도화, 2) 이해관계자 인권보호 및 존중 강화, 3) 인권존중 조직문화 구축, 4) 인권경영 성과 확산의 추진 전략을 반영하여 인권경영 추진계획을 수립하였음.
- 국민권익위원회 인권경영 평가 및 보고 지침(2022) 도입에 따른 인권 실사의 중요성을 인지하여 인권 중대성 평가를 시행하여 2025년 연구원의 인권 이슈를 도출하였음. 또한 연구원 특색에 맞는 핵심 이해관계자 및 인권 이슈를 명확히 반영하고, 인권영향평가 체크리스트를 재설정하고자 인권경영 이행지침을 재정비하였음.
- 작년에도 평가 점수가 낮게 나타났던 ‘인권경영체제의 구축’과 ‘강제 노동의 금지’가 올해도 낮게 나타나 향후에도 관심을 가지고 개선할 필요가 있음. 또한 ‘책임있는 협력사 관리’ 부분도 작년 대비 점수가 낮아져서 개선 방법 모색이 필요함.
- 연구원은 13개 분야 155개 지표 중, “예” 및 “보완필요” 지표가 118개로 기관운영 전반에 인권경영이 시행되고 있음.

### [세부 평가의견]

- **(인권경영 체제의 구축)** 개원 9주년을 기념하여 인권경영헌장을 기관장과 전직원이 참여한 가운데 선포하고, 홈페이지를 통해 대외로 표명하였음. 특히, 연구원 특색에 맞는 핵심 이해관계자 및 이해관계자의 인권보호 의무 이행 요구 등의 인권 이슈를 명확히 반영하여 인권영향평가 체크리스트를 재설정하여 인권경영 이행지침을 일부개정(2025. 9. 19.) 하였음. 인권영향평가지표는 국제인권규범을 근거로 만들어진 매뉴얼을 적용하여 매년 정기적으로 인권영향평가를 실시하고 있으며, 내외부 전문가가 참여한 인권경영위원회를 올해 새로 구성하여 운영하고 있음. 인권경영 제도화 및 고도화를 위해서 인권경영 추진계획(기획운영팀-880(2025. 7. 17.)호)을 수립하고 실행하고 있으며, 임직원 및 이해관계자의 인권보호를 위한 인권침해 구제 절차 및 규제 매뉴얼을 마련(2025. 7. 24.)하고 있음. 인권경영 실태 조사 및 결과 보고(2025.

8. 22.)를 하였고, 인권 중대성 평가를 실시하고 보고(2025. 9. 30.) 하였음. 인권경영성과는 정기적으로 보고·공개하고 있으며, 향후에는 연구원 운영 및 추진사업에 대한 평가 지표 검토 및 시간 추이 변화를 반영한 평가 지표를 재설정할 필요가 있음. 임직원에 대한 인권교육 계획을 수립하여, 전직원이 인권교육을 이수하였으나, 협력을 포함한 이해관계자들의 인권교육에 대한 지원이 필요함. 인권경영담당자는 국가인권위원회의 공공기관 인권경영담당 인권역량강화과정을 이수 하였음.

- **(고용상의 비차별)** 연구원은 근로기준법, 지방 출자·출연기관 인사·조직지침, 연구원 인사 관련 규정 등 법률 및 제규정을 준수하고 있으며, 인권경영 이행지침은 차별금지 원칙을 표명하고 있음. 또한 연구원 인사규정, 복무규정, 인사규정 시행규칙 등에 고용상 비차별, 고용상 남녀 비차별, 비정규직 비차별에 대한 원칙을 적용하고 있으며, 채용, 임금, 복리후생, 교육, 승진, 퇴직 등 직장생활 과정에서 차별을 예방하고 있음. 외국인 근로자 비차별 항목에서는 외국인 노동자 고용 현황이 없어 ‘정보없음’으로 하였으나 인권경영 이행지침에 의거하여 비차별 및 배려를 표명하고 있음.
- **(결사 및 단체 교섭의 자유보장)** 연구원 정원 및 현원 등을 고려할 때 독립적인 노동조합의 설립이 어려울 수 있으나, 이에 대한 대안으로 근로자의 참여로 근로자위원회를 선출하여 노사협의회를 구성하여 상·하반기 2회 노사협의회를 개최하였음. 또한 2025년 상생과 협력의 노사관리 운영계획(연구개발팀-51(2025. 1. 9.)호)을 수립하여 운영하고 있고, 효율적인 노사협의회 운영을 위해 노사협의회 운영지침이 제정되어 있음. 연구원은 근로자들이 자유롭고 독립적인 활동을 할 수 있도록 각종 필요 조치 및 편의시설을 제공하고 있음.
- **(강제노동의 금지)** 연구원 복무규정 상에 강제노동 금지에 대한 내용을 담고 있으며, 근로기준법과 연구원 인사규정 및 인사규정 시행규칙 등을 준수하여 고용 계약을 체결하고 있음. 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다는 항목, 노동자를 폭행, 협박, 감금 등을 통해 구속하는 수단으로 강제 노동을 강요하지 않는다는 항목, 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을

담보로 한 강제노동을 하지 않는다는 항목은 ‘해당없음’으로 평가하였으나, 인권경영 이행지침에 의거하여 강제노동 금지조치를 표명하고 있음. 계약 체결 시 ‘근로자 권리보호 이행 서약서’를 업체에 징구함으로써 이해관계자의 인권 이슈에 대한 연구원의 관심을 고려하였으나, 협력회사에 의한 강제노동 예방과 관련하여 지속적인 관심이 필요함.

- **(아동노동의 금지)** 연구원은 연소자를 고용하고 있지 않고, 채용 시 인사규정에 의거하여 신분확인 절차를 거치고 있음.
- **(산업안전 보장)** 연구원 안전보건관리지침 및 ‘지방공공기관 안전보건 관리 가이드라인’ 등에 근거하여 실험실 2개의 공간에 대해 작업안전 환경측정(연구개발팀-130(2025. 5. 27.)호)과 위험성 평가(연구개발팀-602(2025. 7. 31.)호)를 실시하였음. 또한, 자체 실험실안전점검을 실시하여 연 2회 (연구개발팀-6(2025. 1. 2.)호, 연구개발팀-399(2025. 7. 2.)호) 보고하였으며, 안전 관리 담당자를 지정하여 실험실 안전에 대한 관리를 하고 있음. 임대 건물 내 장애인보도블럭, 장애인화장실, 수유실 등 편의 시설을 갖추고 있고, 근로기준법에 근거하여 임산부 근무에 대한 적절한 조치를 취하고 있음. 실험실에 MSDS 매뉴얼을 비치하고 기준 법률에 따라 실험실 장비 및 시약을 관리하고 있으며, 인화성 및 부식성 위험물 보관함도 사용하고 있음. 또한, 실험실 직원들을 대상으로 특수건강검진을 실시하고 사후관리를 실시하고 있고 대한산업보건협회 등 안전 보건 관련 기관의 자문을 수렴하고 있음.
- **(책임 있는 협력사 관리)** 연구원 이해관계자의 인권보호 내용이 연구원 인권경영 이행지침에 포함되어 있고, 협력회사와 계약 시 인권 보호 · 존중에 관한 내용을 ‘청렴계약 이행서약서’ 및 ‘근로자 권리보호 이행 서약서’를 징구하고 있음. 인권침해행위 발생 시 구제 관련 신고센터를 홈페이지에 마련하고 있음.
- **(현지주민의 인권보호)** 연구원은 현재 JDC 건물을 유상 임대하여 사용하고 있으므로 별도의 토지나 건물이 없는 상태임. 저작권이나 지적 재산 소유권을 확인할 때는 지적재산권인지를 검토하고, 연구 기술 노하우 이전 및 특허출원 등과 관련해서는 연구원 지식재산권심의위원회(연구개발팀-1447(2025. 11. 19.)호, 연구개발팀-1500(2025. 11. 25.)호)에서 관련 사항을 심의하고 있음. 또한, 연구원에서 사용하는 소프트웨어는 조

달성을 통해 모두 정품으로 구매하고, AI 서비스는 구독료를 지불하고 있음.

- **(환경권 보장)** 연구원은 ESG경영위원회 운영 규칙을 제정하였고, ESG경영위원회에서 2025년 ESG경영 성과관리 지표를 승인하여, ESG경영 중장기 목표 및 성과관리 지표가 공시(기획운영팀-112(2025. 5. 15.)호)되었음. 탄소중립 실천, 제주특별자치도의 2030쓰레기 걱정없는 제주(2030WFI) 정책 참여, 폐기물 적법 처리시스템(Allbaro)을 통한 폐기물 처리 등 환경경영체제를 유지하고 있음. 또한, 분기별로 연구원 에너지 사용 현황 결과를 보고(연구개발팀-100(2025. 1. 17.)호, 연구개발팀-544(2025. 7. 23.)호) 하고 있음. 깨끗한 제주를 위한 환경정화 활동 계획을 수립하여, 오름 및 해안가 정화 활동(2025. 4. 9./11. 24.)을 하였음. 또한, 전 직원이 ‘지속가능한 경제와 ESG’ 교육을 이수하였음. 2025년 안전보건관리 계획 수립(기획운영팀-538(2025. 2. 22.)호)를 통해 비상 계획을 수립하여 이사회에 보고하였음. 재난·안전 사고 대응 매뉴얼을 보완하였고, 도에서 실시하는 민방위 훈련과 연구원이 입주하고 있는 JDC의 소방훈련 및 재해 관련 대응훈련에 적극 동참하고 있음.
- **(소비자 인권 보호)** 연구원에서 제품개발 및 시제품 개발시 관련 법령의 기준을 따라 관련 정보를 제공하고 있음. 연구원의 정보보안과 관련하여 보안업무 처리 규칙을 운영하고 있고, 소비자 사생활 보호에 대해서는 개인정보 이용동의 등의 절차를 준수하고 있으며, 정보보안 담당자와 책임자를 지정하여 운영하고 있음(기획운영팀-659(2025. 2. 24.)호). 또한 보안 자료는 비공개 처리하여 관리하고 있으며, ‘AI 투명성 확보 및 개인정보보호 가이드’ 교육을 원장 및 전 직원 이수하였음.
- **(정보 인권 보호)** 연구원은 개인정보를 무분별하게 수집하지 않으며, 이해관계자의 개인정보 수집 및 활용은 개인정보제공 동의서에 제시하고 있음. 또한, 연구원의 경영과 사업활동 정보를 홈페이지에 공개하고, 정보공개시스템을 통한 정보공개청구 및 의견제시 창구도 운영하고 있음.
- **(여성권리, 모성보호)** 모성보호 관련하여 여성의 의견을 청취하여 사업에 반영하고 있으며, 입주 건물에 모성보호 편의시설이 제공되어 있음. 또한, 여성권리모성보호 인증을 포함한 가족친화기업 재인증(2023. 12. 1.)을 획득하여 2025년에도 유지하고 있음.

○ **(직원 인권 보호)** 연구원은 근로조건 변경 등과 관련하여 직원 의견 조회서를 작성하여 직원의 의견 수렴과정을 거치고 있음. 갑질 행위 근절 및 피해자 지원 규칙, 직장 내 괴롭힘 예방지침 및 성희롱·성폭력·스토킹 예방 및 2차 피해 방지지침을 마련하여 관련 사안이 발생 했을 경우 구제절차와 매뉴얼을 통해 문제를 해결할 수 있도록 시스템화되어 있음. 조직문화 개선 캠페인을 추진하여 디지털 연결에서 벗어난 휴식을 보장하고 있음. 또한, 갑질 예방 교육, 직장 내 괴롭힘 예방교육 및 4대 폭력(성희롱·성폭력·가정폭력·성매매) 예방교육을 실시하여 기관장을 포함한 전직원이 이수하였고, 고충상담원 전문과정을 이수한 남·녀 직원을 고충상담원으로 지정(기획운영팀-2206(2024. 7. 10.)호)하였음. 위원회 구성 시 성별균형 유지를 고려하고 있고, 온·오프라인 신고센터를 운영하고 있음. 연구원은 유연근무관련 규정을 제정하여 시차출퇴근제, 4.5일제(13시의 금요일)를 운영하고 있고, 2025년 직원 만족도 향상 및 조직 활성화 운영 계획(기획운영팀-1257(2025. 4. 9.)호)과 가족친화 문화조성을 위한 가족친화경영 추진 계획(기획운영팀-1409(2025. 4. 22.)호)을 수립하여, 가정의날 운영, PC-OFF제도, 자녀 출산 축하 지원 등 가족친화 시책을 운영하고 있음. 또한, 2025년 조직문화 개선 캠페인(준중과 소통으로 만드는 건강한 연구원!!)(기획운영팀-168(2025. 5. 21.)호) 및 근로기준법, 연구원 복무규정 등을 통해 직원의 충분한 휴식권을 보장하고 있음.

## ▣ 평가결과 세부내역

분 야	구 분	점수	등급	비고
1 인권 경영 체제 구축	계	97.2	가	
	분야 1 인권존중 정책선언	100		
	분야 2 인권영향평가 정기실시	100		
	분야 3 인권경영 내재화	100		
	분야 4 인권경영 성과	100		
	분야 5 구제절차 마련	100		
2 고용상의 비차별	분야 6 인권교육 시행	83.3		
	계	100	가	
	분야 1 고용상의 비차별	100		
	분야 2 고용상의 남녀 비차별	100		
	분야 3 비정규직 근로자 비차별	100		
3 결사 및 단체 교섭의 자유보장	분야 4 외국인 근로자 비차별	-	정보없음	
	계	100		
	분야 1 결사·단체교섭의 자유	-		정보없음
	분야 2 노동조합 활동 불이익 처우 금지	-		정보없음
	분야 3 단체교섭 보장 및 성실한 이행	-		정보없음
4 강제노동의 금지	분야 4 노동조합 부재시 대안적 조치	100		
	계	87.5	가	
	분야 1 강제노동금지	100		
5 아동노동의 금지	분야 2 협력회사에 의한 강제노동 예방	75		
	계	100	가	
	분야 1 연소자 고용금지	100		
6 산업안전 보장	분야 2 연소자고용을 알게 된 경우의 조치	-	해당없음	
	계	100		
	분야 1 작업장 안전	100		
	분야 2 임신부 및 장애인 보호	100		
7 책임 있는 협력사 관리	분야 3 필수장비 제공 및 교육실시 등	100	가	
	분야 4 산업재해피해 근로자 지원	100		
7 책임 있는 협력사 관리	계	94.75	가	
	분야 1 협력업체등의 인권침해 예방	89.5		

분 야	구 분	점수	등급	비고
	분야 2 모니터링실시	—		정보없음
	분야 3 보안담당직원에 대한 인권침해방지	100		
8	현지주민의 인권 보호	계	100	
	분야 1 지역주민인권의 존중·보호	—	가	해당없음
	분야 2 지역주민의 재산권보호	100		
9	환경권 보장	계	100	
	분야 1 환경경영체제 수립 및 유지	100	가	
	분야 2 환경정보의 공개	—		해당없음
	분야 3 비상계획 수립	100		
10	소비자 인권 보호	계	100	
	분야 1 소비자 보호를 위한 법령 준수	100	가	
	분야 2 민원조치	—		해당없음
	분야 3 소비자 사생활 보호	100		
11	정보 인권 보호	계	100	
	분야 1 정보인권 보호	100	가	
12	여성권리· 모성보호	계	100	
	분야 1 여성권리 모성보호	100	가	
13	직원 인권 보호	계	100	
	분야 1 직원의견수렴	100		
	분야 2 갑질근절	100		
	분야 3 성희롱성폭력 및 직장 내 괴롭힘 금지	100	가	
	분야 4 일·가정양립	100		
	분야 5 휴식권	100		

■ 붙임 : 인권영향평가 1부.