## 5-1 지역 중소기업 · 사회적기업과 상생협력관계 강화

### ❑ 목적 및 추진배경

❍ 지역적 불균형에 따른 지역 중소기업 및 사회적기업의 판로 확보의 어려움

❍ 지역 중소기업 및 사회적기업과 공단의 상생협력관계 구축으로 지역 기업의 잠재력 발굴 및 지역균형 발전 지원

### ❑ 사업개요

❍ 지역내 우수 중소기업 및 사회적기업 발굴

- 강원도 공공구매 비즈니스 페어 및 원주시 중소기업 박람회 등 지역사회 중소기업 및 사회적기업 박람회 참석을 통해 우수기업 발굴

❍ 중소기업제품 및 사회적 경제 기업 제품 구매 활성화

- 중소기업제품 구매율 85% 유지(정부기준 50%)
- 사회적 기업·협동조합 제품 정부권장 구매 비율 적극 달성

❍ 중소기업 간담회 등 컨설팅 지원 활성화

- 구매 담당 직원이 중소기업 간담회, 상담부스 등 적극 참여로, 중소기업체 등의 對 공공기관 구매 업무 컨설팅 수행

❍ 공정정 투명성을 향상하기 위한 계약제도 업무프로세스 개선

- 계약절차 간소화를 통한 중소상공인 구매확대
- 물품·용역 및 공사계약 시 모든 계약에 대한 전자 표준계약서 작성으로 투명하고 공정한 계약 추진
- 입찰자 편의 및 투명성 제고를 위하여 협상에 의한 계약체결 시 전자조달시스템 또는 전자우편 및 우편으로 제출하게 함.

### ❑ 중기계획

| 구 분 | 2020년 | 2021년 | 2022년 | 2023년 | 2023년 |
|---|---|---|---|---|---|
| 중소기업제품 구매 | 85% | 85% | 85% | 85% | 85% |
| 중소기업 간담회, 상담부스 운영 | 4회 | 4회 | 4회 | 4회 | 4회 |

## 5-2 투명하고 공정한 계약제도 운영

### ❑ 목적 및 추진배경

❍ 공공기관과 민간과의 계약제도에 대한 대국민 신뢰 확보 필요

❍ 공정하고 투명한 계약제도 도입을 통해 불공정 거래관행 및 갑질 행위 근절

### ❑ 사업개요

❍ 하도급 지킴이 의무 사용

- 공사금액이 5천만원 이상이고, 공시기간이 30일을 초과하는 공사에 대해서 하도급 지킴이 의무 사용

❍ 공정성·투명성을 향상하기 위한 계약제도 업무프로세스 개선

- 계약절차 간소화를 통한 중소상공인 구매확대
- 물품·용역 및 공사계약 시 모든 계약에 대한 전자 표준계약서 작성으로 투명하고 공정한 계약 추진
- 입찰 참여 기회균등과 공정한 경쟁을 위한 전자입찰 구매규격 사전공개 제도 적극 운영

❍ 수의계약 체결내역 홈페이지 공개

- 수의계약의 투명성과 공정성 제고를 위해 수의계약 체결 시 3일 이내에 계약 체결 내용 홈페이지 공시

### ❑ 기대효과

❍ 공공사업 시행 시, 업체의 하도급 대금 지급 전 과정에 대한 온라인 모니터링을 통해 불공정 행위 예방

❍ 수의계약 공개를 통해 사업시행과 예산집행 투명성 증대

### ❑ 목표

| 구 분 | 2020년 | 2021년 | 2022년 | 2023년 |
|---|---|---|---|---|
| 하도급 지킴이 사용률 | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 전자입찰 구매규격 사전공개 | 95% | 95% | 95% | 95% |
| 수의계약 체결내역 홈페이지 공개 | 3일이내 | 3일이내 | 3일이내 | 3일이내 |

## 5-3 인사관리 취약분야 혁신으로 사회형평적 인사 실현

### ❑ 목적 및 추진배경

❍ 산악, 해양 현장업무에 따른 취업취약계층(장애인) 고용의 어려움

❍ 과거 남성위주의 인력구조로 여성관리자 양성의 한계 존재

❍ 워라밸 등 근로에 대한 사회적 트렌드를 반영한 전보기준 마련 필요

❍ 직장 내 약자인 지원직의 경력계발 지원 부재

### ❑ 사업개요

❍ (채용) 취업취약계층 대상 적합 직무분야 발굴로 양질의 일자리 제공

- 국립공원 주차장 등 매표소, 고객센터(콜센터 등)

❍ (승진) 여성관리자 확대로 여성 친화적 조직문화 조성

- 여성 평균승진 소요기간 단축으로 승진인원 확보
- 개방형 계약직을 활용한 여성관리자 확대
- 여성인재 역량계발교육 강화를 통해 여성관리자 역량 강화

❍ (전보) '전보 마일리지 제도' 운영으로 전보 불평등 점진적 해소

- 일정기준(연고지 기준 거리, 기간 등)에 따라 직원별 마일리지 적립
- 전보인사 후 만족도 조사 시행으로 전보제도 지속 보완

❍ (교육) 지원직 경력계발 프로그램 지원

- 기존 관리부서 담당자 교육에서 벗어나 외부 전문기관 위탁교육과 자체 직무교육 병행 시행
- 지원직 자기주도 학습을 위한 사이버연수원 계정 부여

### ❑ 목표

| 구 분 | 2020년 | 2021년 | 2022년 | 2023년 |
|---|---|---|---|---|
| 취업취약계층(장애인) 채용 | 3.4% | 3.5% | 3.5% | 3.5% |
| 여성관리자(4급이상) 비율 | 11% | 13% | 15% | 15% |