

금융지주 장애인 고용률 1%대... ESG 경영 실효성 논란

의무고용률 절반도 못 채워
장애인 부담금만 매년 200억

국제 공시 기준만 맞추기 급급
직무개발·장기근속 대책 절실

국내 주요 금융그룹의 장애인 고용 현황이 의무 고용률인 3.1%의 절반에도 미치지 못하는 것으로 나타났다. 각 금융지주가 국제 표준에 따라 공시 기준을 고도화하는 등 ESG(환경·사회·지배구조) 경영을 강조하고 있지만, 장애인 고용 등 임직원 다양성 부문에는 여전히 미흡하다는 지적이 나온다.

3일 국내 7개 금융지주(KB·신한·하나·우리·BNK·iM·JB)의 지속가능경영 보고서에 따르면 지난해 7개 금융그룹의 전체 임직원 수 대비 장애인 고용률 평균은 1.1%였다. 지난해 평균인 1.0%에서 0.1%포인트(p) 올랐지만, 민간 기업의 의무 고용률인 3.1%에는 여전히 미치지 못했다.

가장 많은 장애인을 고용한 곳은 1.5%의 장애인 고용률을 기록한 KB금융이다. 지난해 2만6505명의 임직원 중 398명의 장애인을 채용해 1.5%의 장애



주요 금융지주사의 장애인 고용률이 의무 고용률인 3.1%에 못미치는 것으로 나타났다. 장애인 일자리 박람회를 찾은 시민들이 부스에서 상담을 진행하고 있다. /뉴스시스

인 고용률을 기록했다. 신한금융은 지난해 2만3114명의 임직원 가운데 198명을 장애인으로 고용했다. 장애인 고용률이 0.86%였다. 이밖에 하나금융은 1.06%, 우리금융이 0.90% 수준에 머물렀다.

◆ 장애인 고용 미준수... 분담금만 '200억원'

장애인고용촉진법은 50인 이상 규모의 민간기업이 전체 고용의 3.1%를 장애인으로 채용하도록 정하고 있다. 이를 준수하지 않을 경우 장애인 근로자의 비율에 따른 고용 부담금을 내야 하는

데, 7개 지주는 매년 200억원(합계)이 넘는 장애인 고용 부담금을 내고 있다.

한국장애인고용공단 고용개발원에 따르면 금융권의 장애인 고용은 특히 미진하다. 지난해 기준 국내 300인 이상 사업체 3876곳에 재직중인 433만 2000명 가운데 장애인 고용은 13만 3100건(중증 장애인은 고용 2배로 산정)으로, 장애인 고용률은 3.07%다. 같은 해 금융권의 1.0%와 비교하면 3배 이상 높다.

업무 전문성이 높고 장시간의 대면 업무를 요구하는 만큼 활동이 어려운

중증장애인 채용이 어려운 것을 고려하더라도, 장애인 채용에 미온적이란 지적이 나온다.

각 금융지주는 매년 장애인 채용 규모를 늘리고 있지만, 전체 임직원 가운데 장애인이 차지하는 비중을 빠르게 끌어올리기는 어렵다는 입장이다. 통상 각 금융그룹은 매년 재직 인원의 2% 안팎의 신규채용을 진행한다.

한 금융지주 관계자는 "해마다 장애인을 비롯한 취약계층 채용을 늘리고 있지만, 전체 임직원에서 차지하는 비중을 법정 수준까지 단번에 끌어올리기는 쉽지 않다"면서 "특히나 장시간의 대면 업무가 잦은 업종 특성상 활동이 자유롭지 않은 장애인을 채용할 수 있는 업무도 다소 한정적이다"라고 설명했다.

◆ 'ESG 경영' 강조하지만... 여전히 미흡

금융권의 낮은 장애인 고용률은 기업 가치가 저평가 받는 요인이 될 수 있다. 미국·유럽연합(EU) 등 선진국을 중심으로 상장사의 ESG(환경·사회·지배구조) 관련 공시가 의무화하면서, 장애인 고용을 비롯해 임직원의 다양성 및 형평성이 기업 가치를 평가하는 주요한 요소로 부상했기 때문이다.

실제 각 금융지주는 해외 투자 확대를 위해 지속가능경영 보고서 작성 시 ISSB(국제지속가능성 기준위원회), GRI(글로벌 리포팅 이니셔티브) 등 국제 기구의 공시 표준을 도입하는 등 ESG 경영 고도화를 서두르고 있다. 그러나 여전히 해외 수준에 크게 미치지 못하는 장애인 고용률을 유지하고 있어, ESG 경영이 여전히 미흡하다는 지적에서 자유롭지 않다.

모든 직무에 일률적인 고용률을 적용하기 어려운 만큼, 업계 특성을 고려해 적정 고용률을 설정하고 기업의 자발적 고용도 유도해야 한다는 의견도 나온다.

한국장애인고용공단 고용개발원은 "(연구에 참여한 각계 인사들은) 민간기업의 의무고용 미이행 사유를 파악하고 개선한 후 적정 의무고용률을 검토하는 단계적 접근이 필요하다고 판단했다"라면서 "기업의 자발적 장애인 고용을 유도하기 위해 직무개발, 교육훈련, 인력풀 구축 등 실질적 지원이 강화되어야 하고, 정규직 전환이나 장기근속을 위한 인센티브 확대 또한 주요한 정책적 과제"라고 설명했다.

/안승진 기자 asj1231@metroseoul.co.kr

“AI 등 신기술 살피 사업 실효성 높일 것”

신한은행 '하반기 경영전략회의' 정상혁 은행장, 직원 진정성 강조

“신사업 추진 시에는 인공지능(AI) 등 새로운 기술을 면밀히 살피고, 달성 방안에 대한 전략적 로드맵, 촘촘한 목표에 대한 성과측정을 통해 사업의 실효성을 높여야 한다.”

정상혁 신한은행장은 경기도 용인시에 위치한 블루 캠퍼스에서 '2025년 하반기 경영전략회의'를 열고 이같이 말했다.

이날 경영전략회의는 그레이트 모멘텀(GREAT Momentum)을 중심으로 ▲게이트웨이(Gateway·업권 최고의 대면채널 구축) ▲리테일(Retail·리테일 솔루션 강화) ▲에코시스템(Ecosystem·플랫폼/제휴 성과 증강) ▲어소시에이션(Association·그룹사 시너지 강화) ▲트러스트(Trust·제로 리스크



정상혁 신한은행장이 '2025년 하반기 경영전략회의'에서 영업방식의 변화를 강조하고 있다. /신한은행

내부통제) 등 경쟁력(Momentum) 확보 관점에서 신한은행의 하반기 경영 이슈 및 미래 전략을 제시했다.

정 은행장은 “새로운 기술의 금융업 침투가 빨라지고 고객 유치 경쟁이 심화하고 있다”며 “경영환경 변화가 우리에게 어떤 영향을 미치는지, 또 우리가 어

떻게 대응하고 실행해야 하는지를 면밀히 살피고 고민해야 한다”고 말했다.

신한은행은 'AI 에이전트 시대의 금융의 모습'이란 주제로 외부 강연 및 은행의 AI 내재화 추진 현황을 공유했으며, 금융과 고객 전반의 급속한 변화 속에서 생성형 AI를 효과적으로 금융에 접목할 방안들에 대해 논의했다.

또 고객의 경제적 자립을 돕고(Help-up), 자산 가치를 높여(Value-up) 지속 가능한 소비생활을 지원하고자 마련한 '헬프업&밸류업 프로젝트'의 취지를 공유했다.

정 은행장은 “미래 금융 환경 변화에도 영업 현장 직원들이 지녀야 할 가장 핵심적인 역량은 진정성 있는 고객관리”라며 “우리가 하는 모든 일의 출발점을 고객으로 삼고, 경계를 넘는 협업으로 고객 삶의 가치를 높이는 데 힘쓰자”고 말했다.

/나유리 기자 yul115@



이찬우 NH농협금융 회장(왼쪽 두번째)이 회의를 주재하고 있다. /NH농협금융

“전 계열사 통합 ESG 전략, 경쟁력 확보”

제1차 농협금융 ESG전략협의회 이찬우 회장, 체계 다듬어 미래 준비

NH농협금융지주는 지난2일 서울 중구 본사에서 이찬우 NH농협금융 회장 주재로 지주·계열사 ESG 담당 임원들이 참석한 가운데 '제1차 농협금융 ESG 전략협의회'를 개최했다고 3일 밝혔다.

이번 회의에서는 '국내·외 ESG 정책동향 및 대응방향', '농협금융 사회적 가치(SV) 측정 결과'에 대해 집중 논의했다. NH농협금융은 정부의 지속가능성 공시 의무화와 새정부 출범 이후의 ESG 정책 등에 선제적으로 대응하기 위해 그룹 차원의 ESG 경영기반을 점

검한다. 정책 변화에 따른 실질적 이행 역량을 강화해 나간다는 방침이다.

특히 이번 회의에서는 작년 지주, 은행, 생·손보, 증권 등 일부 계열사를 대상으로 측정했던 사회적 가치를 올해 전 계열사로 확대했다. 그룹 차원의 통합 측정 및 분석이 이뤄졌다는 점에서 그 의미를 더했다.

이찬우 회장은 “ESG는 기업이 지속 가능하기 위한 필수 요소로, 체계를 더욱 정교하게 다듬어 미래를 준비해야 할 때”라며 “전 계열사가 함께 만드는 통합적 ESG전략을 통해 농협만의 차별화된 경쟁력을 확보해 나갈 것”이라고 밝혔다.

/김주형 기자 gh471@

한화생명금융서비스, 최승영 신임 대표이사 선임

영업현장·전략부서 경험 전문가
급변하는 시장 기민 대응 역량 강조

한화생명금융서비스는 신임 대표이사로 최승영 전무를 선임하고 지난 1일 공식 취임했다고 3일 밝혔다.

최승영 대표이사(사진)는 1993년 한화생명(옛 대한생명)에 입사한 이래 30년간 보험영업 현장과 본사 전략부서를 두루 경험한 보험 전문가다. 지점장, 지역단장, 사업본부장 등 주요 기관장을 역임해 현장 경험을 쌓았다. 본사 보험



심사팀장, 고객지원팀장 등을 통해 고객 중심의 서비스 전략 수립에도 탁월한 성과를 이뤘다. 지난 2024년 7월부터는 한화생명금융서비스 본사 개인영업본부장을 맡아 FP조직의 역량 강화와 영업성과 제고를 주도하면서 경영 전반에 대한 이해와 리더십을 인정받았다. 특히 영업 현장과 본사 조직을 모두 경험한 균형 잡힌 경영인으로서 급변하

는 시장 환경에 기민하게 대응할 수 있는 역량이 강점으로 평가된다.

한화생명금융서비스는 이번 인사를 계기로 FP조직의 안정적 성장과 생산성 향상, 고객 중심의 조직문화 정착, 디지털 기반의 경쟁력 강화 등 세 가지 핵심 과제에 속도를 낸다는 계획이다.

우선 현장 밀착형 리더십을 바탕으로 FP조직의 역량을 강화하고 생산성을 높인다. 고객 관점의 서비스를 중심으로 조직문화를 재정비할 예정이다.

/김주형 기자 gh471@

대우건설, 2025 지속가능 경영보고서 발간

대우건설은 경영활동을 통해 창출되는 경제, 사회, 환경적 가치와 성과를 다양한 이해관계자에게 공개하기 위해 '2025 지속가능경영보고서'를 발간했다고 3일 밝혔다.

대우건설은 EU의 지속가능 보고서 지침(CSRD)에서 발표한 이중 중대성 개념을 도입해 중대 이슈를 평가했다. 이

중 중대성 평가를 통해 ▲기후변화 ▲산업안전보건 관리 ▲고객만족 및 품질 관리 ▲통합적 리스크 관리 등 10개의 이슈에 대한 분석 및 대응 전략을 수립했다. 10개의 중대 이슈는 기업과 사회가 서로에게 미치는 영향을 '영향 중대성'과 '재무 중대성'이라는 두 가지 관점에서 선정했다.

/안상미 기자 smahn1@