연구진

책임연구원 성화신 | 부산광역시의료원 공공의료협력과
공동연구원 박설영 | 부산광역시의료원 공공의료협력과
장유정 | 부산대학교 의과대학 의료경영학교실

목 차

▣ 요약 ····· 1

Ⅰ. 서론
1. 연구 배경 및 연구 목적 ····· 2
2. 연구내용 및 방법 ····· 3

Ⅱ. 이론적 배경
1. ESG 경영의 개념 ····· 4
2. 공공기관의 ESG 경영 ····· 5
3. 의료기관의 ESG 경영 ····· 5
4. 국내 의료기관의 ESG 동향 ····· 7
5. 선행연구 고찰 ····· 9

Ⅲ. 조사방법
1. 조사대상 ····· 10
2. 조사도구의 구성과 내용 ····· 10
3. 자료 분석 방법 ····· 10

Ⅳ. 조사결과 분석 및 논의
1. 조사대상자의 일반적 특성 ····· 11
2. ESG 경영 전반에 대한 인식 ····· 12
3. ESG 경영 영역별 활동 현황 분석 ····· 16
4. ESG 경영관련 이슈와 활성화 방안 ····· 21
5. ESG 하위요인별 업무연관성 인식의 차이 ····· 24
6. ESG 경영 만족도 영향요인 분석 ····· 26
7. 지배구조 활동과 발전전략 간 ESG 경영 만족도의 매개효과 검증 ····· 27

Ⅴ. 결론 및 제언 ····· 29

▣ 참고문헌 ····· 32

▣ 부록-설문지 ····· 33

표 목 차

<표 Ⅱ-1> CSR, CSV, ESG 비교 ····· 4
<표 Ⅱ-2> 글로벌 ESG 보고 기준 ····· 6
<표 Ⅳ-1> 대상자의 일반적 특성 ····· 11
<표 Ⅳ-2> ESG 경영 개념에 대한 이해도 ····· 12
<표 Ⅳ-3> 공공의료기관 운영에서 ESG 경영의 중요성 ····· 13
<표 Ⅳ-4> ESG 경영이 기관의 경영성과에 미치는 영향 ····· 13
<표 Ⅳ-5> ESG 경영이 환자와 지역사회에 미치는 영향 ····· 13
<표 Ⅳ-6> ESG 경영이 업무 만족도에 미치는 영향 ····· 14
<표 Ⅳ-7> 기관의 ESG 경영 수행 수준 ····· 14
<표 Ⅳ-8> ESG 경영의 조직 평가지표 포함 여부 인지도 ····· 14
<표 Ⅳ-9> 직무와 ESG 경영의 업무 연관성 ····· 15
<표 Ⅳ-10> ESG 경영의 지속성 및 실천 필요성 인식 ····· 16
<표 Ⅳ-11> ESG 경영 활동에 대한 만족도 ····· 16
<표 Ⅳ-12> E(환경) 영역 활동 현황 ····· 17
<표 Ⅳ-13> S(사회) 영역 활동 현황 ····· 18
<표 Ⅳ-14> G(지배구조) 영역 활동 현황 ····· 20
<표 Ⅳ-15> ESG 관련 우선적으로 대응해야 할 이슈 ····· 21
<표 Ⅳ-16> ESG 경영 확산을 위한 정책적 지원 ····· 21
<표 Ⅳ-17> ESG 경영 역량 강화를 위한 교육 수요 ····· 22
<표 Ⅳ-18> ESG 경영의 비전 및 중장기 전략 반영 필요 ····· 22
<표 Ⅳ-19> ESG 경영추진 시 기대하는 효과 ····· 23
<표 Ⅳ-20> ESG 경영 활성화를 위해 가장 중요한 사항 ····· 23
<표 Ⅳ-21> ESG 경영을 위한 기관 및 부서 차원의 필요사항 ····· 24
<표 Ⅳ-22> 직무와 E(환경) 영역의 연관성 인식 ····· 24
<표 Ⅳ-23> 직무와 S(사회) 영역의 연관성 인식 ····· 25
<표 Ⅳ-24> 직무와 G(지배구조) 영역의 연관성 인식 ····· 25
<표 Ⅳ-25> ESG 경영만족도 영향 요인 분석결과 ····· 26
<표 Ⅳ-26> G(지배구조활동) - ESG 경영 만족도 - 병원발전/전략수립의 경로분석 ····· 27
<표 Ⅳ-27> ESG 경영 만족도의 매개효과 유의성 검증 ····· 28
<표 Ⅳ-28> 매개모형의 효과분해 분석 ····· 28

그 림 목 차

<그림 Ⅳ-1> ESG 경영에 의한 병원발전/전략수립 매개모형 ····· 27

공공의료기관 종사자의 ESG 경영에 대한 인식 조사
- 부산광역시의료원 중심으로[1)]

성화신[2)]·박설영[3)]·장유정[4)]

[요약]

본 연구는 기후위기와 지역민의 안전 및 투명경영 요구 등 환경변화 속에서 지속가능한 ESG 경영을 공공의료기관에 도입하고 활성화 하기 위한 방안을 모색하고자 수행하였다. 이를 위해 부산광역시의료원 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하였고, 이들의 ESG 인식을 파악하기 위한 기술통계분석 및 분산분석, ESG 경영 만족도 영향 요인을 파악하기 위한 회귀분석, 지배구조(G) 활동과 기관의 발전 전략 수립 간 경영 만족도의 매개효과 검증을 위하여 구조방정식을 활용한 매개효과분석을 실시하였다.

주요 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 종사자들은 ESG 경영의 중요성에 높은 공감대를 형성하고 있으나, 실제 기관의 수행에 대한 평가와는 격차가 존재함을 확인하였다. 둘째, 영역별 분석에서 사회(S) 영역과 환경(E) 영역에서 높은 업무 연관성과 긍정적 평가를 보였으나, 지배구조(G) 영역은 상대적으로 낮은 체감도를 확인하였다. 셋째, 지배구조(G) 활동은 ESG 경영 만족도를 결정하는 가장 직접적인 요인이며, 지배구조 활동이 ESG 경영 만족도를 증진시킴으로서 기관의 발전 전략 수립에 영향을 미침을 확인하였다.

이를 바탕으로 공공의료기관 ESG 경영 활성화를 위한 전략을 제언한다. 최고 경영진은 비전 제시를 통한 ESG 경영 내재화와 종사자와의 소통을 강화해야한다. 이를 통해 공공의료 본연의 공익성과 ESG 경영을 유기적으로 결합하고, 참여형 의사결정을 통한 투명성 확보를 위해 노력해야 한다. 또한 의료 특화형 평가지표 정립 및 정책적 지원체계 마련이 필요하며, 실무 지향적 ESG 교육 체계 고도화 노력이 필요하다.

이러한 연구의 결과는 공공의료기관이 공익적 가치 실현과 운영 효율성을 동시에 달성할 수 있는 지속 가능한 보건의료 모델을 구축하는데 있어 경영진의 강력한 의지와 구성원의 체감 만족도가 결합된 조직 문화 개선 노력의 중요성에 대한 시사점을 도출하였다.

주제어 : 공공의료기관, ESG 경영, 공공의료기관 ESG, 종사자의 ESG 경영 인식

---

1) 연구보고서는 부산공공의료연구소의 지원을 받아서 수행된 연구임
2) 성화신 : 부산광역시의료원 공공의료협력과, 책임연구원
3) 박설영 : 부산광역시의료원 공공의료협력과, 공동연구원
4) 장유정 : 부산대학교 의과대학 의료경영학교실, 공동연구원

Ⅰ. 서론

1. 연구 배경 및 연구 목적

현대 사회는 기후 변화, 사회적 불평등, 인구 고령화 등 복합적 위기에 직면해 있으며, 이러한 불확실성을 대응하기 위한 전략으로 지속 가능성이 화두로 부상하고 있다. 기후 변화와 지속가능성 등에 대한 관심은 경영계에 환경(Environmental), 사회(Social), 지배구조(Governance)(이하 'ESG')이슈로 확산되고 있으며, 국제기구와 미국과 유럽 등에서는 ESG 경영 또는 탄소중립과 관련된 다양한 움직임이 활발하게 나타나고 있다(김광점 외, 2023).

공공기관은 정부의 정책을 수행하고 양질의 공공서비스를 제공하는 조직으로 국민의 삶의 질 제고를 위해 ESG 경영 도입이 필수적이다(최효원, 2023). 정부는 ESG 경영 확산을 위한 종합적인 대응 전략으로 관계부처합동 「친환경·포용·공정경제로의 대전환을 위한 ESG 인프라 확충방안('21.8.)」과 기획재정부 「공공기관의 통합 고시에 관한 기준('22.2.)」, 「ESG 인프라 고도화 방안('22.12.)」를 발표하여 국내 ESG 경쟁력 제고와 지속가능한 경제 구축을 위한 정책 방향을 제시하였다. 공공기관의 특성에 따라 ESG 경영 중점 목표 및 추진과제를 선정해 실행계획을 수립하고 성과를 의무적으로 공시하도록 하여 ESG 경영 이행력을 높이고자 하였다.

비영리기관인 의료기관의 경우 ESG 공시 의무화 대상은 아니지만(김광점 외, 2023), 의료기관 역시 단순한 의료서비스 제공이라는 차원을 넘어 지역사회 환원, 친환경 보호활동, 투명한 의사결정과 명확한 정보공개 등의 활동을 강화하고자 하는 ESG 경영의 필요성이 부각되고 있다(박진영 외, 2022). 의료기관은 막대한 에너지를 소비하고 일회용 의료기기를 폐기하는 과정에서 다량의 온실가스를 배출하고 있어 환경적 책임과도 밀접하다. 환자의 치료, 환자와 의료진의 안전, 의료서비스 질 향상, 지역사회와의 연결 강화 등은 사회적 책임과 깊은 관련있으며, 병원 운영의 투명한 의사결정과 인사제도, 정보공개 확대 등을 통해 어떤 조직 보다도 윤리적인 지배구조를 확립해야하는 의무를 가진다.

특히 의료기관은 지역사회 건강과 안전, 사회적 약자 보호, 윤리적 경영 등 사회적 가치 실현에 있어 중요한 역할을 담당한다. 이에 따라 국내 주요 병원과 공공의료기관에서도 ESG 경영을 선포하고, 실천 과제 수립, 위원회 구성, 전 직원 대상 교육 등 다양한 활동을 전개하고 있다. 의료기관의 ESG 활동은 단순히 '치료 잘하는 병원'에서 벗어나 의료 활동 과정에서 '사회적 가치'를 실현하는 병원으로 한 단계 높은 지향점을 추구하는 것으로 지역주민을 대상으로 의료교육, 소외계층을 위한 의료지원 등 다양한 방식으로 사회에 기여하며 진정한 공익 가치를 실현하고 있다(박진영 외, 2022).

부산지역 역시 탄소중립 실천, 지역민의 안전 요구, 투명경영 등 대내외 환경 변화에 적극적으로 대응하기 위해, 부산광역시의료원, 부산보훈병원, 동남권원자력의학원 등 주요 공공의료기관을 중심으로 ESG 경영 도입과 실행이 이루어지고 있다. 그러나 아직까지 공공의료 영역이 주도하여 ESG 경영과 관련된 인식조사 등에 대한 연구는 전무한 실정이다.

이에 본 연구는 부산지역의 대표적인 공공의료기관인 부산광역시의료원 종사자를 대상으로 공공의료기관

종사자의 직무와 ESG 경영 인식도, ESG 경영 활동 현황, 업무 연관성과 ESG 확산을 위해 필요한 지원 등에 대한 조사를 통하여 ESG 경영의 도입 및 활성화에 대한 방향을 제시하고자 한다.

이를 위한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 공공의료기관 종사자의 ESG 경영에 대한 전반적인 인식 수준을 파악한다.
둘째, ESG의 각 요소(환경, 사회, 지배구조)에 대한 영역별 활동 현황을 파악한다.
셋째, ESG 경영 활동이 기관의 중장기 발전 전략 수립에 미치는 영향을 파악한다.
넷째, 공공의료기관에서 ESG 경영을 활성화 하기 위한 방안과 지원 과제를 제시한다.

2. 연구내용 및 방법

온라인 자료 검색과 문헌고찰을 통하여 ESG 경영 개념과 활동현황, 공공기관의 ESG 경영, 의료기관의 ESG 동향과 사례에 대해 파악한다. 또한 실증적 조사로 공공의료기관 종사자 대상으로 ESG 경영 인식, 업무의 ESG 경영 관련성, 영역별 활동 현황 등에 대한 설문조사를 실시하고 검토 분석하여 ESG 경영의 도입 및 활성화에 대한 방향을 제시하고자 하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. ESG 경영의 개념

ESG는 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 약자로 경영, 사회적 책임, 건전하고 투명한 지배구조에 초점을 둔 지속가능성을 달성하기 위한 기업 및 기관 경영의 3가지 핵심요소를 의미한다(관계부처 합동, 2021). E(Environment)의 요소로는 환경 오염, 온실 효과, 쓰레기 오염, 기후 변화, 생물다양성 등이 포함되고, S(Social)의 요소로는 지역사회 공헌, 취약계층 고용 증대, 다양성과 포용성, 근로자의 건강 및 근무환경 등이 있으며, G(Governance)의 요소로는 이사회의 다양성 및 역할, 윤리성, 성실 납세전략 등이 있다(최효원, 2023).

ESG는 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR), 지속가능한 투자 (Sustainability) 등의 개념과 혼용되어 왔으며, 사회적 책임(Social Responsibility, SR), 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR), 공유가치창출(Creating Shared Value, CSV) 등의 개념과 함께 발전하였다(이은선·최유경, 2021).

특히 ESG는 기업의 환경문제, 노동조건, 이사회의 감독 등이 재무적 성과에 영향을 미칠 것이라는 전제를 갖고 등장한 것으로 기업의 활동과 가치를 재무적 수치뿐만 아니라 비재무적 요소에서 찾은 개념이라 볼 수 있다. 이는 주로 사회공헌활동에 머물렀던 사회적 책임(CSR)의 일부 개념을 확장하여 평가하도록 변형한 것으로, 기업에 대한 투자를 결정할 때 고려해야 할 요소로 발전하게 되었다고 할 수 있다(한국보건산업진흥원, 2023).

<표 Ⅱ-1> CSR, CSV, ESG 비교

영역	CSR	CSV	ESG
개념	기업의 사회적 책임	공유가치 창출	환경, 사회, 지배구조에 관한 비재무적 요소
목적	기업의 책임이 주주에 한정 되는 것이 아니라 기업 활동에 관계된 이해 관계자까지 있음을 인식하고 이에 부합 하는 자발적인 기업 활동을 촉구	기업의 가치사슬 내에서 사회적 가치를 창출할 수 있는 사업아이템을 발굴하고 이를 기업의 경영전략에 반영함으로써, 사회적 가치와 경제적 가치를 동시에 추구	장기적 관점에서 기업이 안정적으로 수익 창출을 하기 위해 환경, 사회, 지배구조의 비재무적 요소를 관리하는 기업의 장기투자 리스크관리 전략
관점	기업의 이해관계자	기업, 지역	투자자
특징	• 기업의 고유목적사업과 별도의 사회공헌 활동으로 인식 • 실제 구현은 기업의 수익추구 활동과 무관한 경우가 많음	• 기업의 신규 사업 아이템 발굴	• ESG 지표를 수립, 평가, 데이터를 제공하는 글로벌 평가 기관이 존재 • 지속가능경영 차원에서 논의

출처 : 한국법제연구원(2021). ESG 관련 개념의 정리와 이해

2. 공공기관의 ESG 경영

민간영역의 ESG 투자로부터 시작된 ESG 경영의 움직임은 점차 공공기관으로 확산되어 운영 중이다. 공공기관은 정부 및 지자체의 정책을 수행하고 공공서비스를 제공하는 조직으로서 국민 삶의 질 제고를 위해 ESG 경영의 마중물 역할을 수행하여야 한다(김재구, 2021).

정부에서도 공공기관의 ESG 경영 실천에 대한 중요성을 인식해 이를 효율적으로 운영할 수 있도록 다양한 전략 및 정책 등을 발표하고 있다. 2016년「공공기관의 사회적 가치 실현에 관한 법률」을 발의하여 공공기관에 대한 사회적 가치 확산 기조가 뚜렷해지게 되었다. 2021년부터는 ESG 관점의 경영전략이 포스트 코로나 시대 지속가능 성장을 위한 핵심 아젠다로 부각되면서 정부 차원의 체계적 대응방안을 마련하기 위해「ESG 인프라 확충 방안('21.08. 관계부처합동.)」을 발표했다. 또한 관계부처와 각 분야 전문가, 이해관계자의 의견을 반영하여 글로벌 기준에 부합하면서도 우리나라 기업이 활용할 수 있는「K-ESG 가이드라인」을 제시하였다(최효원, 2023).

2022년 2월에는「공공기관의 통합공시에 관한 기준」개정안을 발표하여 환경(E)·사회(S)·지배구조(G) 등 ESG 공시항목을 대폭 확대 하였고, 2022년도 공공기관 경영평가부터는 ESG 경영 중점 목표 및 추진과제를 선정해 실행계획을 수립하도록 했다. 또한「새정부 공공기관 혁신 가이드라인('22.7. 기획재정부.)」을 발표하여 공공기관별 혁신계획 수립 시 ESG 요소를 강화해 주무부처가 이행상황을 점검토록 했으며, 공공기관의 혁신 가이드라인에는 탄소중립 등 ESG 과제가 추가되었다. 더불어 지방공기업은 '사회적 가치 실현 실행계획'을 'ESG 실행계획'으로 확대·개편하였다.
이처럼 정부에서는 공공기관의 ESG 경영 이행력을 높이기 위해 계획수립 뿐만 아니라 경영평가 반영, 지속가능경영보고서 발간, 경영공시 확대 등 다양한 측면에서 관리를 추진하고 있으며, 이를 통해 공공성과 책임성을 기반으로 한 지속가능 경영을 실현해 나가고 있다(최효원, 2023).

3. 의료기관의 ESG 경영

공공 및 민간 기관을 중심으로 ESG(Environmental, Social,Governance)경영 도입이 확대됨에 따라, 의료기관의 ESG 경영에 대한 사회적 관심과 기대가 증가하고 있다. 인증기준에 대한 국제기준 <표 Ⅱ-2>에서도 지속가능한 돌봄(Sustainable Care)기준을 신설하여 의료기관의 환경적·경제적·사회적 영향을 인정하며, 환경을 훼손하지 않고 경제성을 갖추며 긍정적인 사회적 영향력을 지닌 의료서비스 제공을 지향하도록 한다(한국보건산업진흥원, 2023).

의료기관 ESG에 대해 공통적으로 합의된 정의는 없으나 헬스 케어 산업에서 사용하는 대표적인 ESG 표준 프레임 워크는 SASB(Sustainability Accounting Standards Board), GRI(Global Reporting Index), TCFD(TASK Force on Climate-Related Financial Disclosure)등으로 국내에서는 의료기관별 자체 ESG 지표를 개발하여 적용하는 기관이 늘어나고 있다(한국보건산업진흥원, 2023).

의료기관 ESG는 단순히 '치료 잘하는 병원'에서 벗어나, 국민의 건강과 직결되는 사회적 가치를 창출하

는 비영리기관으로 의료활동 과정에서 '사회적 가치'를 실현하는 한 단계 높은 지향점을 추구하는 것으로 볼 수 있다(데일리메디, 2022). 의료기관으로서 사회적으로 기여할 수 있는 일을 찾고 그 일을 할 수 있는 방법을 고민해 나가며, 그 과정에서 주변 환경을 고려하고 의사결정에 투명성을 더하는 것이다(청년의사, 2021). 이는 환경, 사회, 지배구조 관점에서 의료기관이 실천할 수 있는 활동을 보다 세밀하고, 체계적으로 추진하는 과정으로 이해할 수 있다.

의료기관 ESG를 분야별로 보면 E(Environment)영역은 지속가능한 도시 및 지역, 건강한 빌딩, 지속가능한 가치사슬, 전기 및 물 사용량 감축, 재생에너지 사용을 통한 탄소 배출량 감축, 의료폐기물 감축, 디지털화를 통한 종이 사용량 절감, 개인 컵 사용과 장례식장 일회용품 감축 등이 있다. S(Social) 영역은 의료접근성 향상, 케어기버 참여, 케이기버 안전, 지역 건강, 다양성 및 포용성, 환자 경험, 환자의 안전 및 의료 품질, 개인정보보호, 재능 개발, 작업장 복지, 연구 및 혁신, 지역 취약계층을 위한 의료봉사 등을 통한 지역사회 기여 등을 포함한다. 마지막으로 G(Governance) 영역은 기업 윤리 및 컴플라이언스, 기업 거버넌스, 임직원 참여 확대, 정보 공개를 통한 투명성 제고, 기업 윤리 및 법규 준수, 노무 관리, 작업장 건강 및 안전, 외부감사를 통한 병원 경영 윤리 실천 등이 있다(한국보건산업진흥원, 2023).

<표 Ⅱ-2> 글로벌 ESG 보고 기준

구분	제정기관	특징	지표 구성
SASB 표준	Sustainability Accounting Standards Board	- 투자자 관점에서의 지속가능경영정보 활용에 초점을 두고, 사업보고서에 포함 가능한 형식으로 구성	- 산업별 기준 · 금융업, 소비재 등 11개의 산업군을 기준으로 77개의 산업으로 세분화한 기준 제시 - 보건의료(Healthcare Delivery. HC-DY) · 에너지 관리, 폐기물 관리, 환자 개인정보 및 전자건강기록, 저소득층 환자 접근성, 의료의 질 및 환자만족, 규제약물 관리, 가격 책정 및 청구 투명성, 직원 보건안전, 직원 고용 및 역량 개발·유지, 기후변화가 건강과 인프라에 미치는 영향, 부정 행위 및 불필요 진료에 대한 정보(11개 주제) 공시
GRI 표준	Global Reporting Initiative	- 지속가능 경영보고를 위한 최초의 국제 프레임워크 - 기업의 활동이 경제/환경/사회에 미치는 중대한 영향에 대하여 공시 - 전 세계적으로 가장 많은 기업들이 활용 중 - 모든 이해관계자를 고려한 지속가능경영 정보와 관련된 기준	- 모든 산업에 공통으로 적용되는 가이드라인과 산업별 가이드라인으로 구성되어 경제/환경/사회 이슈 및 이슈별 세부 토픽으로 구성 · 경제이슈(7개 주제) : 경제성과, 시장 지위, 간접경제 효과, 조달 관행 등 · 환경이슈(8개 주제) : 원재료, 에너지, 용수 및 폐수, 생물다양성, 배출 등 · 사회이슈(19개 주제) : 고용, 노사관계, 훈련 및 교육, 다양성 등
TCFD 권고 지침	Task Force on Climate-related Financial Disclosures	- 기후변화와 관련된 재무 영향 공시를 위한 지침을 제공	- 지배구조, 전략, 위험관리 지표와 감축목표 등 4대 영역으로 구성 - 영역별로 모든 섹터에 대한 정보공개지침과 특정 섹터의 정보공개를 위한 보충지침으로 구성

출처 : 한국보건산업진흥원(2023). 국민보건 향상을 위한 의료기관 ESG 활동모델 개발 연구 보고서.

4. 국내 의료기관의 ESG 동향

대형의료기관을 중심으로 시작된 ESG 경영은 점차 중소의료기관으로까지 확산되고 있으며, ESG 경영을 통해 의료기관으로서 지속가능한 성장과 사회적 책임을 다하고자 노력하고 있다. 대형의료기관들은 체계적인 ESG 경영 전략을 수립하고 지속가능경영 보고서를 발간하는 등 선도적인 역할을 하고 있으며, 친환경 병원 구축, 환자 중심의 사회적 책임 강화, 투명하고 윤리적인 지배구조 확립을 통해 의료의 질을 높이는 동시에 사회적 가치를 실현하고 있다. 반면, 중소 의료기관들은 대형병원에 비해 인력이나 예산의 한계가 있으나, 각자의 특성과 지역사회와의 연계를 바탕으로 사회적 활동 및 친환경 캠페인 등과 같은 ESG 활동을 펼치고 있다.

본 연구에서는 대형 의료기관 4곳과 주목할 만한 ESG 활동을 보이는 중소 의료기관 1곳의 현황과 그 외 공공의료기관의 사례를 살펴보았다.

1) 고려대학교의료원

고려대학교의료원은 2021년 5월 사회공헌사업본부를 출범하여, 국내·외 의료봉사 및 재난지원활동, 소외계층 대상 특별사업 등 다양한 사회공헌활동에서 얻은 노하우와 역량으로 체계적인 지속가능한 사업을 수행해 나가고 있다. 사회공헌사업실(2023년 명칭변경)은 고려대학교의료원 ESG 경영의 중추적인 역할로 ESG 경영 전략을 수립해 추진하고 있으며, 사회공헌교육사업, 국가위기대응사업, 국제보건협력사업, 진료비지원사업 등을 수행하며 선도적인 ESG 경영을 실천해 나가고 있다. 한편, 의료원 산하의 의과대학과 안암·구로·안산병원 모두 ESG 위원회를 설치하여 의료기관 ESG 경영의 전략을 수립·시행하고 있으며, 국내 의료기관 최초로 '2022고려대학교의료원 ESG 지속가능경영보고서'를 발간하였다.

또한, 2023년 국내 의료기관 최초로 자체 ESG 관리 지표를 수립하여 ESG 경영을 고도화 해 나가고 있으며, 의료기관에 최적화된 지표 선정을 통해 기관의 ESG 운영 성과를 평가하고 장기적으로 관리해 나가는 것을 목적으로 한다. 지표는 재생에너지 사용, 인권관리체계 수립 등 전 세계적으로 필수 관리를 권고하고 있는 지표와 그 외 환자친화경영, 지역사회공헌 등 의료기관으로서 관리해야 하는 지표를 검토하고 기관 실정에 맞는 가중치를 설정하여 구성하였다. 이를 통해 환경, 노동, 안전보건, 인권, 지역사회공헌, 정보보호, 환자친화경영, 지배구조 등 8개 영역의 지표별 점수화를 통해 달성도를 평가하고 있다(고려대학교의료원, 2023).

2) 삼성서울병원

삼성서울병원은 2021년 12월부터 원장과 외부 전문위원이 참여하는 ESG 위원회를 운영하여 리더십 차원에서 ESG 경영에 대한 공감대를 형성하고 있다. 아울러 환경, 사회, 거버넌스 분야별 유관부서와 실무협의체를 구성하여 실무 차원의 주요 ESG 이슈를 체계적으로 관리하고 있으며, 과제별로 관련 부서를 재구성하고, 다양한 참여 부서 간 원활한 소통을 통해 구체적인 실행방안을 도출하고 있다.

또한 ESG 전담조직인 지속성장추진실에서는 실무협의체 구성과 운영을 지원하며, ESG 리더쉽 간담회와 ESG 아이디어 공모 등 다양한 프로그램을 통해 ESG 문화가 뿌리내릴 수 있도록 노력하고 있다.

한편 2023년 7월 ESG 보고서를 발간하여 그간 ESG 위원회를 구심점으로 유관부서가 실천한 결과를 체계적으로 정리하였고, 동시에 병원형 ESG 지표를 개발하여 ESG 경영을 도입하고자 하는 병원에서 기관 이행규모와 수준에 맞춰 적절하게 활용할 수 있도록 필수지표와 심화지표로 적용범위를 이원화 하였다.

삼성서울병원은 '지속가능한 의료의 중심 SMC'라는 ESG 비전 하에 분야별 목표를 설정하고 있으며, 온실가스와 오염물질 배출을 최소화하는 '친환경 병원', 지역사회와 환자, 케어기버 모두가 '안전하고 건강한 병원', 투명하고 상생하는 의료생태계를 구축하는 '공정한 병원'을 구현하는 것을 핵심목표로 수립하였다. 이러한 목표 실현을 위해 의료폐기물 저감, 페이퍼 리스 도입을 통한 자원 절약, 장례식장 다회용기 시행, 암환자 삶의 질 연구소 설립, 모바일 문진 시스템, 환자 친화적 치유공간 조성, 협력 병원과 케어 네트워크, 병원 내 ESG 활동 발굴 등 병원 특성을 반영한 활동을 체계적으로 실천해 가고 있다(삼성서울병원, 2025).

3) 서울아산병원

서울아산병원은 '우리사회의 가장 어려운 이웃을 돕는다.'는 아산재단의 설립이념을 실천해 ESG 경영을 활성화하고, 지역 사회와 공동 발전하는 방안을 지속적으로 모색하여 4차 병원 역할을 다해왔다. 특히 2021년 국내 종합병원 중 처음으로 ESG 위원회를 발족해 친환경·사회적 책임·투명경영방안을 모색해 왔다. ESG 위원회를 통해 단계별 ESG 경영 전략을 수립해 왔으며, 의료 폐기물 및 탄소 배출 절감, 지역사회 교류 강화, 조직문화 개선 등 의 분야에서 ESG 활동을 실천해 가고 있다(서울아산병원 홈페이지).

또한 2022년 3월 '안전보건 경영 선포식'을 개최하여 직원과 내원객들의 안전을 경영의 핵심가치로 정립해 안전사고와 재해예방 활동을 강화하고, 아시아 국가의 선진 의료서비스 기술 전수와 저소득 환자 의료·생계비 지원 등을 통해 ESG 경영을 실행하고 있다(한국보건산업진흥원, 2023).

4) 서울대학교 치과병원

서울대학교 치과병원은 2021년 3월, 공공기관 최초로 ESG 경영 선고식을 개최하여 국가중앙치과병원에 부여된 고유목적사업에 더하여 친환경·사회·윤리적 가치 제고에 앞장서고 있으며, 재무적 경영 안정성을 유지함과 동시에, 고유목적사업인 교육, 연구, 진료, 공공의료를 포함한 전 영역에 ESG를 적용함으로써, 비재무적인 요소에 대한 성과도 관리하고 있다.

ESG 추진동력 확보를 위해 ESG 위원회를 신설하여 부서별 세부과제 수립뿐만 아니라 공공의료기관에 적용 가능한 독자적인 핵심성과지표(KPI)를 개발하고 있으며, 정부의 'ESG 인프라 확충방안' 발표 및 경영평가 ESG 요소 강화에 따른 대응 방안을 모색하고 있다(한국보건산업진흥원, 2023).

5) 세종병원

혜원의료재단 부천세종병원은 25개 진료과를 갖춘 심장혈관 전문 병원으로 ‘21년 하반기부터 재단 산하에 ESG 위원회를 창립하고 ESG 경영을 추진 중이며, K-ESG지표를 적용하여 실행가능여부를 자체적으로 평가하고 있다. 구체적인 ESG 전략 및 실행과제는 환경 분야의 효율적인 폐기물 생산관리, 건축물에너지 효율등급 인증제 등을 적용한 병원환경경영시스템의 적절성 강화, 종이 대신 전자문서 활용을 높이는 세종 스마트전자문서함 사용이 과제로 선정되어 있다. 사회분야의 위기대응 프로세스 확대, 취약지역 및 소외계층 의료지원 강화, 공공보건의료사업 확대, 지역사회를 위한 다양한 활동, 조직문화 개선, 평가와 보상을 연계한 평가시스템 구축 등이 있다. 거버넌스에는 ESG 위원회 구성 및 운영, 비윤리적 활동 감시 강화의 내용이 포함된다(김광점 외, 2023).

그 외 공공의료기관의 ESG 경영 사례로 충남대학교병원은 수액백포장재(HDPE) 재활용 활성화로 파쇄·수거기 개발 및 인식 제고로 친환경 우수사례로 선정되었고, 한국보훈복지의료공단 대구보훈병원은 약봉투(폐비닐) 열분해유 생산으로 탄소중립 실천과 순환경제 실천(녹색인증 재제조토너 구매, 입원환자 자원순환 장바구니 대여 등)으로 직원 및 내원객의 인식개선 활동으로 친환경·사회적 책임 활동을 펼치고 있다.

5. 선행연구 고찰

한국보건산업진흥원(KHIDI)의 연례 보고서(2022-2023)에서는 국내·외 의료기관의 ESG 동향을 분석하고, 종합병원·상급종합병원 중심의 설문조사를 수행하였으나, 국제의료사업 추진 기관(1,769개소)을 대상으로 하여 공공의료기관만을 집중 분석한 데이터는 확인되지 않았다.

2024년 건강보험심사평가원과 한국보건산업진흥원(KHIDI)이 공동으로 진행한 「의료기관 ESG 경영 우수사례 공모전」은 사례 발굴에 초점을 두어 인식 조사는 포함되지 않았다. 또한 공공기관 사례로 한국보건의료정보원(KHIS), 한국보훈복지의료공단 등에서 ESG 경영 선포 및 내부 캠페인을 진행했으나, 이는 정성적 사례 보고 수준이며 체계적인 인식 조사는 아니다. 2025년 경기연구원 주관으로 전국 공공기관 전반의 ESG 인식·실행 실태조사로 공공부문 전반의 현실과 한계, 정책적 시사점 도출에는 유용했으나, 이 또한 의료기관과의 직접적 연관성이 적었다.

기존 연구는 ESG 경영의 전반적 도입 현황이나 글로벌 사례 비교에 집중되어 있고, 일부 공공기관의 내부 보고서나 사례 연구는 존재하나, 이는 학술적 조사라기보다 실무적 성과 공유 차원으로, 공공의료기관을 독립적 연구 대상으로 삼아 종사자의 ESG 인식도, 중요도, 실행 현황을 체계적으로 분석한 연구는 수행된 바가 없다.

따라서 본 연구는 공공의료기관 ESG 경영에 대한 인식과 활동 현황을 확인하고 ESG 경영 활성화에 대한 방안과 지원과제를 위한 기초자료를 제공해 줄 수 있을 것으로 기대된다.

Ⅲ. 조사방법

1. 조사대상

본 연구는 2025년 조사시점에 공공의료기관에 근무하고 있는 종사자를 조사하는 방식으로 이루어졌다. 자료수집은 연구목적, 취지, 설문내용 및 작성요령을 기술한 협조문을 발송하여 협조를 구했다. 이후 설문조사 대상인 부산광역시의료원 종사자를 대상으로 연구 참여 동의를 얻은 후, 온라인 설문지를 배부하여 조사하였다. 본 조사는 2025년 11월 17일부터 12월 4일까지 약 3주 간 진행되었으며, 조사시점 당시 754명의 종사자 중 209명이 응답하여 응답률은 27.7%였고, 응답한 설문지는 모두 성실하게 작성되어 전체를 분석에 사용하였다.

2. 조사도구의 구성과 내용

본 연구에서 사용한 설문지는 선행 연구 고찰을 바탕으로 작성하였으며, 연구진 회의, 외부 전문가의 자문을 바탕으로 구성되었다. 공공의료기관 종사자의 ESG 경영 인식조사 연구 분석을 위해 ESG 경영 전반의 인식, ESG 경영의 영역별 활동 현황 및 업무 연관성, ESG 경영 활성화 방안, 일반적 특성의 4가지 범주로 구성하였다.

일반적 특성에는 대상자의 성별, 나이, 직군, 직급, 고용형태, 의료기관 근무기간 등이 포함되어 있고, ESG 경영 전반의 인식에는 ESG 경영에 대한 개념을 비롯하여 공공의료기관의 경영성과와 환자 및 지역사회에 미치는 영향과 임직원의 업무 만족도, 소속 의료기관의 ESG 경영 수행에 대한 인식, 조사대상자 업무와 ESG 경영의 연관성, 기관의 ESG 경영 활동 전반에 대한 만족도 등이 포함되었다.

ESG 경영의 영역별 활동 현황과 ESG 경영 관련하여 우선적으로 대응해야 할 이슈에는 공공의료기관에서 실제 행해지고 있는 각 영역별 활동현황에 대한 인식과 선제적으로 대응해야 할 것과 ESG 경영 확산을 위해 필요한 지원을 포함하였다.

마지막으로 ESG 경영 활성화 방안으로 ESG 경영 추진을 위한 의료기관의 전략과 기대하는 효과, 활성화를 위한 중요한 사항에 대한 내용을 포함하였다.

3. 자료 분석 방법

분석방법은 조사대상자의 일반적 특성과 ESG 인식을 파악하기 위한 기술통계분석 및 분산분석을 수행한 후, ESG 경영 만족도 영향 요인을 파악하기 위한 회귀분석을 실시하였다. 다음으로 지배구조(G) 활동과 기관의 발전 전략 수립 간 경영 만족도의 매개효과 검증을 위하여 구조방정식을 활용한 매개효과분석을 실시하여 공공의료기관 ESG 경영 활성화를 위한 전략을 제시하였다.

Ⅳ. 조사결과 분석 및 논의

1. 조사대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 조사대상자는 부산광역시의료원에 종사하는 209명으로 일반적 특성은 <표 Ⅳ-1>과 같다. 대상자의 인구사회적 특성은 성별, 연령, 직군, 의료기관 총 근무기간, 부산광역시의료원 총 근무기간, 고용형태, 직급으로 구분하여 조사하였다.

성별은 남성이 63명(30.1%), 여성이 146명(60.9%)으로 여성의 비율이 높게 나타났다. 연령은 40대가 67명(32.1%)로 가장 많았으며, 30대 59명(28.2%), 50대 이상 58명(27.8%), 20대 25명(12.0%) 순으로 나타났다. 응답자의 직군은 다양했는데, 간호직이 106명(50.7%)로 가장 높은 비율을 보여준 가운데, 보건직(의료기사직)이 25명(16.7%), 기술직(기능직) 30명(14.4%), 행정직 26명(12.4%), 의사직 11명(5.3%) 순으로 나타났다. 고용형태의 경우에는 정규직이 183명(87.6%), 기간제 계약직은 18명(8.6%), 기타 8명(3.8%)로 나타났다. 그리고 직급은 사원이 176명(84.2%)로 가장 높은 설문참여율을 보여준 가운데, 중간관리자(UM, 팀장)은 18명(8.6%), 과장은 13명(6.2%), 부장급 이상은 2명(1.0%)로 나타났다.

한편, '의료기관 총 근무년수'에 관한 응답에서는 전체 209명의 응답자 중에서 20년 이상이라고 응답한 경우가 64명(30.6%)으로 가장 많았다. 그다음으로는 5년 미만이 43명(20.6%), 15년 미만 39명(18.7%), 10년 미만 35명(16.7%), 20년 미만 28명(13.4%)의 순으로 집계되었다. 좀 더 세부적으로 살펴본 '부산광역시의료원 총 근무년수'의 항목에서는 5년 미만이라고 응답한 경우가 59명(28.2%)로 가장 많았으며, 그 뒤를 20년 이상 52명(24.9%), 10년 미만 43명(20.6%), 15년 미만 31명(14.8%), 20년 미만 24명(11.5%)로 나타났다.

<표 Ⅳ-1> 대상자의 일반적 특성

구분	구분	N	%
성별	남성	63	30.1
	여성	146	69.9
연령	20대	25	12.0
	30대	59	28.2
	40대	67	32.1
	50대 이상	58	27.8
직군	의사직	11	5.3
	약사직	1	0.5
	간호직	106	50.7
	보건직/의료기사직	35	16.7
	행정직	26	12.4
	기술직/기능직	30	14.4
고용형태	정규직	183	87.6
	기간제 계약직	18	8.6
	기타	8	3.8

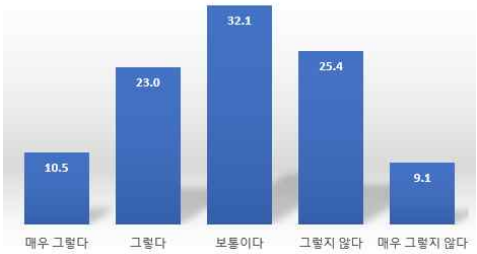
직급	사원	176	84.2
	중간관리자(UM, 팀장)	18	8.6
	과장	13	6.2
	부장급 이상	2	1.0
의료기관 총 근무년수	5년 미만	43	20.6
	5~10년 미만	35	16.7
	10~15년 미만	39	18.7
	15~20년 미만	28	13.4
	20년 이상	64	30.6
부산광역시의료원 총 근무년수	5년 미만	59	28.2
	5~10년 미만	43	20.6
	10~15년 미만	31	14.8
	15~20년 미만	24	11.5
	20년 이상	52	24.9
합계		**209**	**100.0**

2. ESG 경영 전반에 대한 인식

1) ESG 경영에 대한 기본 인식

ESG 경영 개념에 대한 이해도는 양분되는 양상을 보였다. '잘 알고 있다'는 응답(매우 그렇다 10.5%, 그렇다 23.0%)은 총 33.5%인 반면, '잘 모른다'는 응답(그렇지 않다 25.4%, 매우 그렇지 않다 9.1%) 역시 총 34.5%로 비슷한 비율을 차지하여 일부 직원들은 ESG 경영에 대해 인지하고 있으나, 아직 상당수에게는 생소한 개념임을 알 수 있었다.

<표 Ⅳ-2> ESG 경영 개념에 대한 이해도

구분	N	%	Infographics
매우 그렇다	22	10.5	
그렇다	48	23.0	
보통이다	67	32.1	
그렇지 않다	53	25.4	
매우 그렇지 않다.	19	9.1	
합계	**209**	**100.0**	

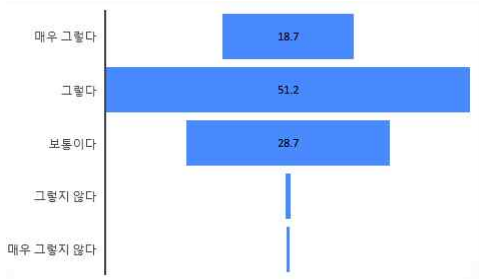
공공의료기관 운영에서의 중요성에 대해 응답자의 62.7% 가 ESG 경영이 '중요하다'고 답변하여 ESG 경영의 중요성에 대해서는 높은 공감대가 형성되어 있음을 알 수 있었다.

<표 Ⅳ-3> 공공의료기관 운영에서 ESG 경영의 중요성

구분	N	%	Infographics
매우 그렇다	34	16.3	
그렇다	97	46.4	
보통이다	74	35.4	
그렇지 않다	1	0.5	
매우 그렇지 않다.	3	1.4	
합계	**209**	**100.0**	

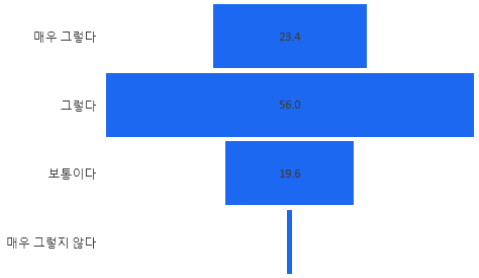
ESG 경영이 기관의 경영성과에 미치는 영향에 대해서 '긍정적 영향을 줄 것'이라는 기대가 69.9%로 나타나 ESG가 단순한 사회공헌 활동을 넘어 실질적인 경영 성과로 이어질 수 있다는 인식이 높음을 확인하였다.

<표 Ⅳ-4> ESG 경영이 기관의 경영성과에 미치는 영향

구분	N	%	Infographics
매우 그렇다	39	18.7	
그렇다	107	51.2	
보통이다	60	28.7	
그렇지 않다	2	1.0	
매우 그렇지 않다.	1	0.5	
합계	**209**	**100.0**	

ESG 경영이 환자와 지역사회에 미치는 영향에 대한 질문에서는 '긍정적 영향을 줄 것'이라는 응답이 79.4% 로 매우 높게 나타나 공공의료기관으로서의 사회적 책무와 ESG를 연결 짓고 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅳ-5> ESG 경영이 환자와 지역사회에 미치는 영향

구분	N	%	Infographics
매우 그렇다	49	23.4	
그렇다	117	56.0	
보통이다	41	19.6	
그렇지 않다	0	0.0	
매우 그렇지 않다.	2	1.0	
합계	**209**	**100.0**	

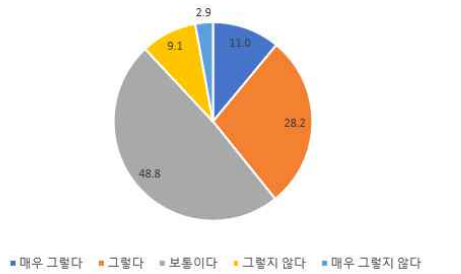
이어서 ESG 경영이 임직원의 업무 만족도에 영향에 대해서 '긍정적 영향을 미친다'는 응답은 61.8%로, 다른 항목에 비해 다소 낮게 나타났다. 이러한 격차는 직원들이 ESG의 환자 및 지역사회에 대한 효과는 신뢰하지만, 정작 자신들의 업무 경험과는 직접적인 연관성을 찾지 못하고 있음을 알 수 있었다.

<표 Ⅳ-6> ESG 경영이 업무 만족도에 미치는 영향

구분	N	%	Infographics
매우 그렇다	30	14.4	
그렇다	99	47.4	
보통이다	71	34.0	
그렇지 않다	8	3.8	
매우 그렇지 않다.	1	0.5	
합계	**209**	**100.0**	

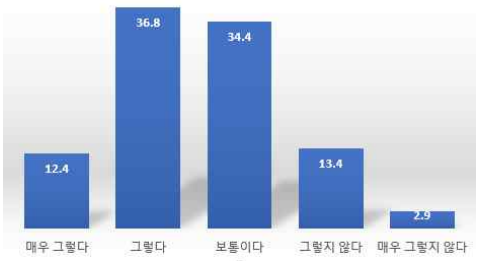
한편, 현재 기관의 ESG 경영 수행 수준에 대한 직원들의 평가는 유보적임을 알 수 있었다. 우리 병원은 ESG 경영을 잘 수행하고 있는지를 묻는 문항에 대해 긍정 응답은 39.2%에 그친 반면, '보통이다'라는 응답이 48.8% 로 가장 높게 나타났다. 이는 앞서 확인된 ESG의 높은 중요성 인식과 실제 기관의 이행 수준의 인식 사이에 격차가 존재함을 보여주는 결과라 할 수 있다.

<표 Ⅳ-7> 기관의 ESG 경영 수행 수준

구분	N	%	Infographics
매우 그렇다	23	11.0	
그렇다	59	28.2	
보통이다	102	48.8	
그렇지 않다	19	9.1	
매우 그렇지 않다.	6	2.9	
합계	**209**	**100.0**	

마지막으로 ESG 경영이 조직 평가 지표에 포함되어 있는 것을 알고 있는지에 대한 질문에서 긍정 응답은 49.2%에 불과하여 ESG 경영에 대한 내부 소통과 홍보가 더욱 필요함을 알 수 있었다.

<표 Ⅳ-8> ESG 경영의 조직 평가지표 포함 여부 인지도

구분	N	%	Infographics
매우 그렇다	26	12.4	
그렇다	77	36.8	
보통이다	72	34.4	
그렇지 않다	28	13.4	
매우 그렇지 않다.	6	2.9	
합계	**209**	**100.0**	

2) 업무와 ESG 경영의 연관성 인식 및 만족도

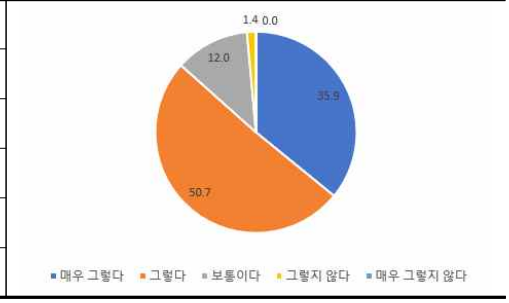
직원들의 업무와 ESG 경영의 연관성에 대한 인식 및 만족도에 대한 분석이다. 먼저, 업무와 E(Environmental, 환경)영역과 연관성에 대해 긍정 인식이 64.1%로 나타났다. 업무 연관성이 가장 높다고 인식한 영역은 S(Social, 사회)영역으로 연관성에 대해 긍정 인식이 75.6%로 높게 나타났으며, G(Governance, 지배구조)영역의 연관성에서도 59.3%의 긍정 인식을 보여주고 있어 응답자들은 자신이 현재 수행하고 있는 업무와 ESG 경영과의 연관성을 높게 인식하고 있음이 확인되었다.

<표 Ⅳ-9> 직무와 ESG 경영의 업무 연관성

구분	구분	N	%
나의 업무는 E(Environmental, 환경)영역과 연관성이 있다.	매우 그렇다	31	14.8
	그렇다	103	49.3
	보통이다	61	29.2
	그렇지 않다	11	5.3
	매우 그렇지 않다.	3	1.4
나의 업무는 S(Social, 사회)영역과 연관성이 있다.	매우 그렇다	45	21.5
	그렇다	113	54.1
	보통이다	42	20.1
	그렇지 않다	9	4.3
	매우 그렇지 않다.	0	0.0
나의 업무는 G(Governance, 지배구조)영역과 연관성이 있다.	매우 그렇다	33	15.8
	그렇다	91	43.5
	보통이다	62	29.7
	그렇지 않다	20	9.6
	매우 그렇지 않다.	3	1.4
합계		209	100.0

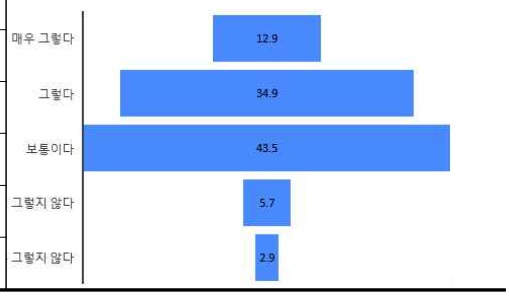
ESG 활동은 일시적 캠페인이 아니라 지속적 경영 실천이 되어야 한다고 생각하는지에 대한 문항에 긍정 응답은 86.6%로 높은 비율을 보여 일회성 홍보 수단이 아니라 지속적인 실천이 필요함을 인식하고 있었다.

<표 Ⅳ-10> ESG 경영의 지속성 및 실천 필요성 인식

구분	N	%	Infographics
매우 그렇다	75	35.9	
그렇다	106	50.7	
보통이다	25	12.0	
그렇지 않다	3	1.4	
매우 그렇지 않다.	0	0.0	
합계	**209**	**100.0**	

기관의 ESG 경영 활동에 대한 만족도 문항에서 긍정 응답이 47.8%로 나타나 ESG 경영 활동에 전반적으로 만족하고 있음을 알 수 있었다.

<표 Ⅳ-11> ESG 경영 활동에 대한 만족도

구분	N	%	Infographics
매우 그렇다	27	12.9	
그렇다	73	34.9	
보통이다	91	43.5	
그렇지 않다	12	5.7	
매우 그렇지 않다.	6	2.9	
합계	**209**	**100.0**	

3. ESG 경영 영역별 활동 현황 분석

실제 업무 현장에서 체감하는 환경(E), 사회(S), 지배구조(G) 각 영역별 활동의 이행 수준은 다음과 같다.

1) E(환경) 영역 활동 현황

환경(E) 영역 활동에 대해서는 직원들이 일상 업무와 밀접한 부분에서 높은 체감도를 보였다. 특히 식당 잔반 줄이기 노력은 88.0%의 높은 긍정 응답률을 기록하였고, 전자동의서 시스템 구축 또한 87.6%의 높은 긍정 평가를 얻었다. 또한 의료폐기물 줄이기 노력은 69.8%, 일회용품 줄이기 노력은 63.6%가 긍정적으로 응답하며 대체로 양호한 평가를 받았다. 반면 페이퍼리스 회의 도입의 경우 긍정 평가가 52.6%로 다른 활동에 비하여 상대적으로 낮았으며, 특히 '보통이다'라는 응답이 40.2%에 달해 해당 활동이 아직 현장에 완전히 정착되지 않았다고 보는 직원들이 많음을 알 수 있었다. 마지막으로 '우리 병원은 E(환경)영역 활동을 하고 있지 않다'는 문항에 대해서는 부정 응답이 41.1%로 나타나, 응답자들이 대체로 기관의 환경 영역 실천 활동에 대해 긍정적으로 인식하고 있음을 확인하였다.

<표 Ⅳ-12> E(환경)영역 활동 현황

구분	구분	N	%
우리 병원은 일회용품 줄이기를 위해 노력한다(개인 컵 사용, 빗물제거기 도입, 장례식장 일회용품 감축 등)	매우 그렇다	37	17.7
	그렇다	96	45.9
	보통이다	66	31.6
	그렇지 않다	10	4.8
	매우 그렇지 않다.	0	0.0
우리 병원은 의료폐기물 줄이기를 위해 노력한다.	매우 그렇다	50	23.9
	그렇다	96	45.9
	보통이다	51	24.4
	그렇지 않다	11	5.3
	매우 그렇지 않다.	1	0.5
우리 병원은 식당 잔반 줄이기를 위해 노력한다.	매우 그렇다	106	50.7
	그렇다	78	37.3
	보통이다	22	10.5
	그렇지 않다	3	1.4
	매우 그렇지 않다.	0	0.0
우리 병원은 전자동의서 시스템을 구축하고 있다.	매우 그렇다	104	49.8
	그렇다	79	37.8
	보통이다	23	11.0
	그렇지 않다	3	1.4
	매우 그렇지 않다.	0	0.0
우리 병원은 페이퍼리스 (paperless) 회의를 도입했다.	매우 그렇다	38	18.2
	그렇다	72	34.4
	보통이다	84	40.2
	그렇지 않다	14	6.7
	매우 그렇지 않다.	1	0.5
우리 병원은 E(환경)영역 활동을 하고 있지 않다.	매우 그렇다	22	10.5
	그렇다	38	18.2
	보통이다	63	30.1
	그렇지 않다	59	28.2
	매우 그렇지 않다.	27	12.9
합계		209	100.0

2) S(사회)영역 활동 현황

사회(S) 영역은 세 영역 중 가장 긍정적인 평가를 받았으며, 특히 소외계층 지원 활동은 90.9%의 압도적인 긍정 응답률을 기록하였다. 이어 고객정보 보호가 87.6%, 지역사회 기여 활동이 87.1%로 나타나 해당 지표들에서 매우 높은 지지를 받고 있음을 확인하였다. 또한 안전보건 개선 노력은 86.6%, 의료서비스 질 개선 활동은 85.6%가 긍정적으로 응답하였으며, 협력병원 상생은 80.4%, 협력업체 및 병원 내 노동/인권 개선 노력은 77.5%로 나타나 전반적인 사회 영역 활동에 대해 대체로 긍정적인 평가가 이루어졌다. 마지막으로 '우리 병원은 S(사회)영역 활동을 하고 있지 않다'는 문항에 대해서는 부정 응답이 56.0%로 사회적 책무 이행을 긍정적으로 인식하고 있으며, 병원의 사회적 기여에 대한 내부적 자부심과 공감대가 견고하게 형성되어 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅳ-13> S(사회)영역 활동 현황

구분	구분	N	%
우리 병원은 고객정보(진료데이터) 보호를 위해 노력한다.	매우 그렇다	85	40.7
	그렇다	98	46.9
	보통이다	20	9.6
	그렇지 않다	5	2.4
	매우 그렇지 않다.	27	12.9
우리 병원은 병원내 안전보건 개선을 위해 노력한다.	매우 그렇다	81	38.8
	그렇다	100	47.8
	보통이다	25	12.0
	그렇지 않다	3	1.4
	매우 그렇지 않다.	0	0.0
우리 병원은 소외계층을 위한 지원(의료비 지원, 연계)을 위해 노력한다.	매우 그렇다	111	53.1
	그렇다	79	37.8
	보통이다	17	8.1
	그렇지 않다	2	1.0
	매우 그렇지 않다.	0	0.0
우리 병원은 지역사회 기여(의료자원봉사, 건강강좌)를 위한 사회공헌 활동을 실천한다.	매우 그렇다	93	44.5
	그렇다	89	42.6
	보통이다	26	12.4
	그렇지 않다	0	0.0
	매우 그렇지 않다.	1	0.5

우리 병원은 의료서비스 안전 및 질 개선 활동을 하고 있다.	매우 그렇다	91	43.5
	그렇다	88	42.1
	보통이다	28	13.4
	그렇지 않다	1	0.5
	매우 그렇지 않다.	1	0.5
협력업체 및 병원 내 노동/인권 개선을 위해 노력한다	매우 그렇다	65	31.1
	그렇다	97	46.4
	보통이다	40	19.1
	그렇지 않다	5	2.4
	매우 그렇지 않다.	2	1.0
협력병원 상생(진료협력, 교육 등)을 위해 노력한다.	매우 그렇다	66	31.6
	그렇다	102	48.8
	보통이다	35	16.7
	그렇지 않다	6	2.9
	매우 그렇지 않다.	0	0.0
우리 병원은 S(사회)영역 활동을 하고 있지 않다	매우 그렇다	25	12.0
	그렇다	31	14.8
	보통이다	36	17.2
	그렇지 않다	70	33.5
	매우 그렇지 않다.	47	22.5
합계		**209**	**100.0**

3) G(지배구조) 영역현황

지배구조(G) 영역은 환경(E) 및 사회(S) 영역에 비해 상대적으로 낮은 체감도를 보이는 것으로 나타났다. 윤리경영 이행은 63.1%, 정보공개 확대는 58.9%의 높은 긍정 평가를 받았으며, 조직 운영의 핵심인 투명한 의사결정 항목은 54.1%, 공정한 인사제도는 53.1%의 긍정 평가를 기록하였다. 마지막으로 '우리 병원은 G(지배구조) 영역 활동을 하고 있지 않다'는 문항에 대해서 부정 응답이 44.9%로 나타났다. 이는 일부 개선 과제에도 불구하고 병원의 전반적인 윤리경영 실천에 대한 직원들의 인식이 비교적 양호한 수준임을 보여준다.

<표 Ⅳ-14> G(지배구조) 영역 활동 현황

	구분	N	%
우리 병원은 공정한 인사제도를 도입하고 있다.	매우 그렇다	34	16.3
	그렇다	77	36.8
	보통이다	70	33.5
	그렇지 않다	23	11.0
	매우 그렇지 않다.	5	2.4
우리 병원은 임직원 참여를 통한 투명한 의사결정을 위해 노력 한다.	매우 그렇다	34	16.3
	그렇다	79	37.8
	보통이다	70	33.5
	그렇지 않다	19	9.1
	매우 그렇지 않다.	7	3.3
우리 병원은 정보공개 확대 활동을 하고 있다.	매우 그렇다	39	18.7
	그렇다	84	40.2
	보통이다	77	36.8
	그렇지 않다	8	3.8
	매우 그렇지 않다.	1	0.5
우리 병원은 윤리경영(구매, 임대운영 내부 통제절차 구축 등)을 이행하고 있다.	매우 그렇다	40	19.1
	그렇다	92	44.0
	보통이다	65	31.1
	그렇지 않다	9	4.3
	매우 그렇지 않다.	3	1.4
우리 병원은 G(지배구조) 영역 활동을 하고 있지 않다.	매우 그렇다	17	8.1
	그렇다	34	16.3
	보통이다	64	30.6
	그렇지 않다	59	28.2
	매우 그렇지 않다.	35	16.7
합계		209	100.0

4. ESG 경영 관련 이슈와 활성화 방안

설문 결과를 토대로 부산광역시의료원의 ESG 경영을 성공적으로 정착시키기 위해 우선적으로 다루어야 할 이슈는 무엇이며, 이를 위해 필요한 내·외부 지원 및 구체적인 실행 방안에 대한 직원들의 의견을 종합적으로 분석하였다.

1) ESG 경영 관련 우선 대응 이슈 분석

ESG 경영을 위해 우선적으로 대응해야 할 이슈를 묻는 질문에 대해, 직원들은 경영진 및 임직원의 인식 개선을 39.0%로 가장 시급한 과제로 꼽았다. 그 뒤를 이어 ESG 관련 규제 및 정부 정책에 대한 선제적 대응이 23.0%, 의료기관 평가지표 관리가 16.3% 순으로 나타났다. 이를 통해 ESG 경영이 특정 부서의 단독 업무가 아니라 전 구성원의 공감대와 참여를 바탕으로 추진되어야 한다는 인식을 확인할 수 있었으며, 내부적 공감대 형성 뿐만 아니라 외부 정책 변화에 대한 대응 역시 중요하게 인식되고 있었다.

<표 Ⅳ-15> ESG 관련 우선적으로 대응해야 할 이슈(1~3순위 선택)

구분	단순총점				가중총점*				
	1 순위	2 순위	3 순위	단순 합계	1 순위	2 순위	3 순위	가중 합계	합계 비율
경영진 및 임직원의 인식 개선	121	43	15	179	363	86	15	464	39.0
ESG 관련 규제 및 정부정책 선제 대응	38	65	30	133	114	130	30	274	23.0
ESG를 통한 의료기관 평가지표 관리	18	43	54	115	54	86	54	194	16.3
ESG로 인한 이미지 및 평판 관리	13	27	36	76	39	54	36	129	10.8
지역사회 및 시민단체 등과 협력	12	21	52	85	36	42	52	130	10.9
합계	**202**	**199**	**187**	**588**	**606**	**398**	**187**	**1191**	**100.0**

*가중총점={(1순위×3)+(2순위×2)+(1순위×1)

정부 차원의 필요한 지원 사항으로는 경제적 지원에 대한 요구가 46.9%로 나타나 가장 높은 비중을 차지하였다. 다음으로는 의료기관 대상 ESG 교육이 필요하다는 의견이 20.8%, 의료기관 특성에 맞는 ESG 평가 기준 정립이 19.3% 순으로 제시되었다.

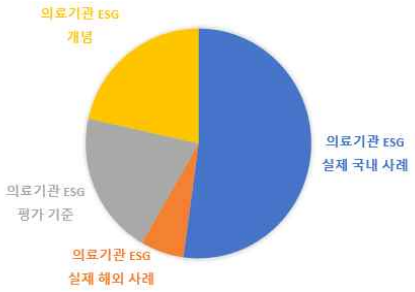
<표 Ⅳ-16> ESG 경영 확산을 위한 정책적 지원(1~3순위 선택)

구분	단순총점				가중총점*				
	1 순위	2 순위	3 순위	단순 합계	1 순위	2 순위	3 순위	가중 합계	합계 비율
ESG 경영을 장려하기 위한 경제적 지원	150	34	12	196	450	68	15	533	46.9
의료기관 대상 ESG 교육	20	73	37	130	60	146	30	236	20.8
의료기관 ESG 평가 기준 정립	19	54	75	148	57	108	54	219	19.3
ESG 우수의료기관에 대한 정부인증 및 홍보	11	40	65	116	33	80	36	149	13.1
합계	**200**	**201**	**189**	**590**	**600**	**402**	**135**	**1137**	**100.0**

*가중총점={(1순위×3)+(2순위×2)+(1순위×1)

마지막으로 ESG 경영 역량 강화를 위해 제공되었으면 하는 교육 내용으로는 의료기관 ESG 실제 국내 사례가 52.2%로 과반을 차지하였다. 다음으로 의료기관 ESG 개념과 의료기관 평가기준이 21.5%와 20.1%로 유사하게 나타나, 다른 의료기관의 성공 사례를 통해 실질적으로 적용할 수 있는 구체적인 방법론에 대한 수요가 매우 높음을 알 수 있었다.

<표 Ⅳ-17> ESG 경영 역량 강화를 위한 교육 수요

구분	N	%	Infographics
의료기관 ESG 실제 국내 사례	109	52.2	
의료기관 ESG 실제 해외 사례	13	6.2	
의료기관 ESG 평가 기준	42	20.1	
의료기관 ESG 개념	45	21.5	
합계	**209**	**100.0**	

2) ESG 경영 활성화 방안 분석

ESG 경영의 활성화 방안으로 병원 비전 및 중장기 전략에 반영할 필요가 있다고 답한 의견이 83.3%로 다수를 차지하여 기관의 중장기발전을 위한 ESG 경영의 중요성을 재확인하였다.

<표 Ⅳ-18> ESG 경영의 비전 및 중장기 전략 반영 필요

구분	N	%	Infographics
매우 그렇다	66	31.6	
그렇다	108	51.7	
보통이다	32	15.3	
그렇지 않다	2	1.0	
매우 그렇지 않다.	1	0.5	
합계	**209**	**100.0**	

ESG 경영 추진을 통해 기대하는 효과로는 공공의료사업 경쟁력 강화가 28.4%로 가장 높게 나타나 ESG를 단순한 비용 지출이나 규제로 보지 않고, 공공의료기관으로서의 본질적 가치를 제고하며 장기적인 경쟁력을 확보하기 위한 활동으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 아울러 장기적인 경영 성과 개선에 대한 기대가 24.4%, 기관 이미지 향상이 22.4%로 뒤를 이어 ESG 경영이 기관의 내실과 대외적 평판 모두를 강화하는 효과를 가져올 것으로 인식하고 있음을 알 수 있었다.

<표 Ⅳ-19> ESG 경영추진 시 기대하는 효과(복수응답)

구분	N	%	케이스 중 %
장기적 경영성과 개선에 도움이 된다	118	24.4	56.7
공공의료사업 경쟁력 강화에 도움이 된다	137	28.4	65.9
기관의 이미지(명성, 이미지 등)를 향상할 수 있다	108	22.4	51.9
운영관련 리스크에 선제적으로 대응할 수 있다	33	6.8	15.9
자금조달 개선, 세재 감면 등 경제적 혜택에 도움이 된다	61	12.6	29.3
이해관계자와의 관계 개선에 도움이 된다	26	5.4	12.5
합계	**483**	**100.0**	**232.2**

한편, ESG 경영의 활성화를 위해 가장 중요한 사항으로 경영진 및 임직원의 인식 개선이 37.8%를 차지하여 최우선 과제로 나타났다. 이는 앞서 도출된 우선 대응 이슈 분석 결과와 맥락을 같이 하는 것으로, 공공의료 현장에서의 ESG 경영이 리더십의 강력한 의지와 임직원의 공감대 형성에 달려 있음을 재확인하였다. 이어서 역량 강화를 위한 교육이 24.4%, 실제 현장에 적용 가능한 구체적 방법론 확산이 16.3%를 차지하며 중요한 요소로 꼽혔다.

<표 Ⅳ-20> ESG 경영 활성화를 위해 가장 중요한 사항

구분	N	%	Infographics
ESG 정보공개 표준화	26	12.4	
ESG 관련 역량강화를 위한 교육	51	24.4	
경영진 및 임직원의 인식 개선	79	37.8	
ESG평가 지표 및 기준 통합	19	9.1	
ESG 도입 및 추진에 관한 구체적 방법론 확산	34	16.3	
합계	**209**	**100.0**	

마지막으로 ESG 경영을 위해 우리 기관 및 우리 부서에서 필요한 사항이 무엇인지 분석한 결과 우수 의료기관 사례 벤치마킹이 52.6%로 절반 이상의 비율로 높게 나타났으며, 그 다음은 컨설팅 등 외부기관 자문이 19.1%의 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-21> ESG 경영을 위한 기관 및 부서 차원의 필요사항

구분	N	%	Infographics
우수 의료기관 사례 벤치마킹	110	52.6	
ESG 관련 외부교육 수강	35	16.7	
컨설팅 등 외부 전문가 자문	40	19.1	
자체 ESG 프로그램 개발 및 운영	23	11.0	
기타	1	0.5	
합계	209	100.0	

5. ESG 하위요인별 업무연관성 인식의 차이

여기에서는 ESG 하위유형별로 응답자들이 각자의 업무와 어떤 연관성이 있는지에 대한 질문에 대한 분석이다. 이와 관련한 설문 내용은 '나의 업무는 E(Environmental, 환경)영역과 연관성이 있다'는 것으로 측정되었으나, 성별과 연령 그리고 직군별로는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-22> 직무와 E(환경) 영역의 연관성 인식

구 분		N	Mean	SD	t/F
성별	남성	63	2.24	0.797	-.610
	여성	146	2.32	0.853	
연령	20대	25	2.04	0.790	1.146
	30대	59	2.25	0.733	
	40대	67	2.33	0.860	
	50대 이상	58	2.40	0.917	
직군	의사 및 약사직	12	2.25	0.754	1.204
	간호직	106	2.19	0.782	
	보건직/의료기사직	35	2.31	0.676	
	행정직	26	2.54	1.029	
	기술직/기능직	30	2.43	1.006	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

다음은 두 번째 ESG 하위유형인 S(Social, 사회)영역에 관한 분산분석결과이다. 성별에서는 차이를 보이지 않았으나 연령별로는 통계적으로 유의한 차이를 보여주었다(F=3.631, p<.01). 연령별로 가장 높은 연관성을 인식한 집단은 50대 이상으로 나타났는데, 대체로 연령이 높을수록 사회영역과의 업무연관성을 크게 인식하고 있음을 알 수 있었다. 한편, 직군별로로도 유의한 차이가 있었다(F=2.758, p<.05). 총 5개로 구분된 직군별로는 간호직에서 자신이 수행하는 업무와 ESG(사회 영역)의 업무연관성을 가장 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-23> 직무와 S(사회) 영역의 연관성 인식

구 분		N	Mean	SD	t/F
성별	남성	63	2.03	0.803	-.496
	여성	146	2.09	0.751	
연령	20대	25	1.72	0.678	3.631**
	30대	59	2.07	0.640	
	40대	67	2.01	0.769	
	50대 이상	58	2.29	0.859	
직군	의사 및 약사직	12	1.92	0.289	2.758*
	간호직	106	2.06	0.701	
	보건직/의료기사직	35	1.97	0.785	
	행정직	26	1.88	0.864	
	기술직/기능직	30	2.47	0.900	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

그리고 '나의 업무는 G(Governance, 지배구조)영역과 연관성이 있다'는 것과 관련한 측정문항에서는 E(환경)영역과 마찬가지로 성별과 연령, 직군별로 유의한 인식의 차이는 도출되지 않았다. 이러한 결과를 바탕으로 이번 조사에서 알 수 있었던 점은 응답자들의 ESG 경영 인식에 있어서 사회(S)영역과 자신의 업무 연관성을 높게 인식하고 있다는 점이다.

<표 Ⅳ-24> 직무와 G(지배구조) 영역의 연관성 인식

구 분		N	Mean	SD	t/F
성별	남성	63	2.24	0.797	-.610
	여성	146	2.32	0.853	
연령	20대	25	2.04	0.790	1.146
	30대	59	2.25	0.733	
	40대	67	2.33	0.860	
	50대 이상	58	2.40	0.917	
직군	의사 및 약사직	12	2.25	0.754	1.204
	간호직	106	2.19	0.782	
	보건직/의료기사직	35	2.31	0.676	
	행정직	26	2.54	1.029	
	기술직/기능직	30	2.43	1.006	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

6. ESG 경영 만족도 영향요인 분석

<표 Ⅳ-25>는 ESG 경영 만족도에 영향을 주는 요인이 무엇인지를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과이다. 이를 위한 분석모델은 총 3개로 나누어서 분석하였다. 첫 번째 모델 1에서는 투입변수 성별은 더미변수(여성=0, 남성=1)로 치환하여 투입하였다. 연령은 순서척도로 투입하였고, 직군은 ESG 경영에 대해 가장 높은 인식을 갖고 있는 간호직역을 기준으로 더미변수(기타=0, 간호=1)화하여 투입하였다. 그 결과, 모델 1의 통계적 유의성은 없었다(F=.533, p>.05).

모델 2에서는 통제변수에 업무연관성을 분야별로 추가 투입하여 보았다. 그 결과, 업무연관성(E영역: β=.35)과 업무연관성(G영역: β=.21)은 ESG 경영만족도에 유의한 영향을 주는 변수로 확인되었다. 반면 업무연관성(S영역)은 유의하지 않았다. 그리고 모형 적합도는 통계적으로 유의하였다(F12.346, p<.001).

모델 3에서는 모델 2에서 투입된 변수에 추가하여 3가지 영역별로 활동현황 변수를 투입하였다. 그 결과, 업무연관성(E영역: β=.26)과 G(지배구조)활동 현황만이 ESG 경영만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이로써 ESG 경영만족도를 높이기 위해서는 공공의료기관에 종사하는 종사자들이 업무적으로는 환경영역(E영역)의 강화와 함께, 활동영역 부분에서는 G(지배구조) 영역의 강화가 필요하다고 인식하고 있음을 의미한다.

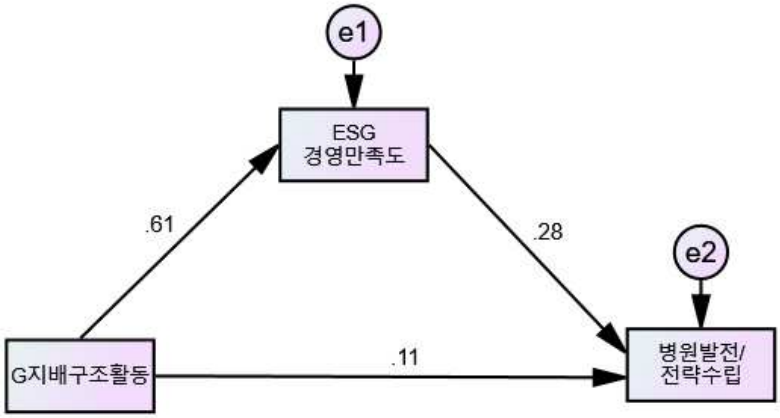
<표 Ⅳ-25> ESG 경영만족도 영향요인 분석결과(위계적 회귀분석)

	Model 1			Model 2			Model 3		
	b	β	t	b	β	t	b	β	t
(상수)	2.41		10.217***	1.06		4.089***	-.17		-.622
성별(남=1)	-.13	-.07	-.852	-.03	-.02	-.251	.06	.03	.487
연령	.05	.05	.759	.01	.01	.216	.02	.02	.424
직군(간호=1)	.01	.00	.045	.11	.06	.824	.04	.02	.309
업무연관성(E영역)				.37	.35	4.079***	.27	.26	3.406***
업무연관성(S영역)				.01	.01	.115	-.06	-.05	-.696
업무연관성(G영역)				.21	.21	2.527*	.06	.06	.759
E(환경)활동현황							.19	.12	1.584
S(사회)화동현황							.13	.09	1.153
G(지배구조)활동현황							.50	.39	5.595***
R^2	.008			.268			.466		
adjusted R^2	-.007			.246			.442		
ΔR^2	.008			.260			.198		
F	.533			12.346***			19.311***		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

7. 지배구조 활동과 발전전략 간 ESG 경영 만족도의 매개효과 검증

병원비전 및 중장기전략반영 필요성(이하: 병원발전/전략수립)에 대한 G(지배구조)활동현황의 유의적인 영향과 ESG 경영 만족도의 매개효과를 중심으로 살펴보았다. 우선, 매개효과가 입증되려면 독립변수(A)가 종속변수(C)에 유의미한 영향을 미치고, 독립변수(A)가 매개변수(B)에 영향을 미친다면, 독립변수(A)와 매개변수(B)를 동시에 독립변수로 놓고, 투입하는 회귀식에서 A와 B가 종속변수(C)를 설명하는 것이 유의미해야 한다. 이 때 독립변수의 종속변수에 대한 영향력이 줄어들고 통계적 유의성이 없을 경우에는 완전매개효과가 있다고 규정한다. 반면, 통계적 유의성을 여전히 가진 가운데, 독립변수가 종속변수에 대해 가지는 영향력이 줄어들었다면 부분매개효과가 있다고 규정할 수 있다(Baron and Kenny, 1986). <그림 Ⅳ-1>은 ESG 경영에 의한 병원발전/전략수립에서 ESG 경영이 가지는 매개모형에 대한 그림과 계수에 대한 표현이다. 이 모형의 적합도는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(t=40.921, p<.001).



<그림 Ⅳ-1> ESG 경영에 의한 병원발전/전략수립 매개모형

한편, 각각의 변수들간의 관계를 경로분석하여 제시하면 <표 Ⅳ-26>과 같다. 여기에서는 ESG 경영 만족도는 G(지배구조)활동현황과 병원발전/전략수립 간의 관계를 완전 매개하는 효과를 가지는 것을 알 수 있다. 세부적으로 살펴보면, a경로의 경우에는 표준화된 계수값이 .605(p<.001)로 유의한 영향관계를 가지고 있었으며, b경로 또한 .275(p<.001)로 유의한 영향관계를 보여주었다. 다만, c경로가 유의한 영향관계를 보이지 않으므로 인해서, 독립변수는 매개변수를 경유하여 종속변수에 영향관계를 미치는 완전매개효과를 가지는 변수임이 확인되었다.

<표 Ⅳ-26> 「G(지배구조활동) - ESG 경영 만족도 - 병원발전/전략수립」의 경로분석

PATH		Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P
a	ESG 경영 만족도 ← G(지배구조활동)	.605	.071	10.964	***
b	병원발전전략수립 ← ESG 경영 만족도	.275	.067	3.382	***
c	ESG 경영 만족도 ← G(지배구조활동)	.112	.086	1.370	.171

추가로 이와 같은 사실을 확인하기 위하여 본 연구에서는 Sobel 검증을 추가로 실시하였다. 독립변수(G. 지배구조활동)이 매개변수(ESG 경영 만족도)로 가는 경로를 a, 매개변수가 종속변수(조직의 중장기발전 인식)로 가는 경로를 b라 할 때, a와 b가 유의미한지를 검증하는 Sobel 검증의 계산공식은 $Z_{ab} = \frac{ab}{\sqrt{b^2 SE_a^2 + a^2 SE_b^2}}$ 와 같다. 경로계수값과 표준오차를 이용하여 매개효과의 유의성을 검증하여 본 결과, 매개변수(ESG 경영 만족도)가 독립변수(G.지배구조)와 종속변수(병원발전/전략수립)의 관계에서 가지는 매개효과의 크기는 5.953(p<.001)로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-27> ESG 경영 만족도의 매개효과 유의성 검증(Sobel 검증)

변수간 경로	a경로		b경로		Zab
	추정치	S.E	추정치	S.E	
G(지배구조활동)→ESG 경영 만족도→병원발전/전략수립	.605	.071	.112	.086	5.953***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

아울러, 본 연구에서 설정한 변수 간 경로별로 직접효과와 간접효과의 크기를 비교검증하기 위하여 효과분해 분석을 적용하여 보았다. 본 연구에서 설정한 매개모형에서 나타난 표준화계수들은 <표 Ⅳ-28>에서 보는 바와 같다. 병원발전/전략수립에 대한 G(지배구조활동)의 직접효과는 .605(p=.010), 병원발전/전략수립에 대한 ESG 경영만족도의 직접효과는 .275(p=.019). 병원발전/전략수립에 대한 G(지배구조활동)의 직접효과는 .112(p=.175)로 나타났다. 그리고 Bootstrapping 방식을 활용하여 분석하여 본 결과, G(지배구조활동)과 병원발전/전략수립의 관계에서 ESG 경영만족도의 간접효과(.605×.275=.175)의 유의확률이 p=.019로 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이와 같은 사실은 공공의료병원에서 조직발전과 중장기발전을 수립함에 있어서 G(지배구조활동)을 잘 전개하는 것도 중요하지만 조직구성원이 생각하는 ESG 경영에 대한 만족도를 증진하는 방안을 동시에 고려하는 것이 필요함을 의미한다.

<표 Ⅳ-28> 매개모형의 효과분해 분석

PATH	Direct effect	Indirect effect	Total effect
G(지배구조활동) → ESG 경영 만족도(a)	.605**	-	.605**
ESG 경영만족도 → 병원발전/전략수립(b)	.275*	-	.275*
G(지배구조활동) → 병원발전/전략수립(c)	.112	.175*	.278**

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Ⅴ. 결론 및 제언

본 연구는 공공의료기관 종사자의 ESG 경영에 대한 인식, 영역별 활동 현황 및 업무 연관성, ESG 경영 활성화 방안 조사를 위해 부산광역시의료원 근무자 209명을 대상으로 조사하였다.

연구의 목적 달성을 위해 ESG 경영 개념, 공공기관의 ESG 경영, 의료기관의 ESG 동향과 사례에 대해 살펴 보았다. 또한 실증적 조사로 공공의료기관 종사자 대상으로 ESG 경영 인식, 업무의 ESG 경영 관련성, 영역별 활동 현황 등에 대한 설문조사를 실시하고 검토 분석하여 ESG 경영의 도입 및 활성화에 대한 방향을 제시할 수 있었다.

본 연구의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 공공의료기관 종사자의 경우 ESG 경영에 대한 개념과 조직평가 지표 포함 여부에 대한 인지도가 전반적으로 낮은 것으로 확인되었다. 그러나 ESG 경영 수행 수준에 대한 평가 및 영역별 체감도 측면에서 높은 인지도를 보여 ESG 경영 인식 개선에 여지가 있음을 알 수 있었다. 이를 반영하여 ESG 전담 조직 및 운영, 활동과 성과 공유 등을 통해 기관 내부적 소통을 강화하고 ESG 경영에 대한 종사자들의 전반적 인식을 향상하기 위한 노력이 요구된다.

둘째, 조직 구성원들은 기관의 지속 가능한 운영과 관련해 ESG 경영이 중요함을 인지하고 있으며, 이것이 기관의 경영 성과와 지역사회 가치 창출에 긍정적임을 인식하고 있었다. 그러나 이러한 높은 수준의 중요성 인식에 비교하여 종사자의 직무 만족도 연관성 및 ESG 경영 수행 수준에 대한 평가는 낮은 것으로 나타나 중요성 인식과 현실적 체감도 사이의 격차가 존재하는 것으로 파악되었다. 이는 공공의료기관으로 ESG 경영이 제도 및 외부적 요인에 의한 과제나 마땅히 수행해야 할 선언에 그치는 것이 아니라 실질적인 조직 문화로 정착되어야 하며, 구성원들의 업무 수행 전반에 반영되어 있어야 함을 시사한다.

셋째, 공공의료기관 현장에서 체감하는 ESG 경영의 활동 현황에 대해 각 영역별로 차이가 있었다. 소외계층 지원, 지역사회 기여 등 S(사회)영역 활동은 높은 평가를 받아 공공 정책을 수행하는 보건의료서비스 주체로써 자부심과 사회적 책임을 충실시 수행하고 있다는 공감대가 형성되어 있음을 알 수 있었다. 잔반 줄이기, 전자동의서 시스템 구축, 의료폐기물 줄이기 등 E(환경)영역 활동 역시 일상 업무와 밀접한 부분에서 대체로 높은 평가를 받았다. 이와 비교하여 투명성, 공정성, 거버넌스 체계 등 G(지배구조)영역 활동은 윤리경영 이행과 정보공개 확대는 긍정평가를 받았으나 공정한 인사제도, 투명한 의사결정에서 긍정 평가가 상대적으로 낮아 내부적 조직운영의 개선 노력이 필요함을 알 수 있었다.

넷째, 공공의료기관 종사자의 ESG 경영 만족도에 실질적인 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 지배구조(G) 활동 현황이 만족도를 결정하는 가장 강력한 요인으로 나타났다. 이와 동시에 환경(E) 영역의 연관성 또한 유의미한 영향력을 유지하는 것으로 분석되었으며, 반면 사회(S) 영역의 업무 연관성은 통계적으로 유의하지 않았다. 이를 통해 공공의료기관 종사자들이 ESG 경영의 실질적인 만족도를 체감하기 위해 개별 구성원의 실무가 환경적 가치 창출(E)과 긴밀히 연결되어 있다는 인식을 향상함과 동시에, 기관 차원에서

는 투명하고 공정한 지배구조(G) 활동을 실질적으로 강화하는 전략이 병행되어야 함을 확인하였다.

다섯째, 지배구조(G)의 개선 활동이 기관의 중장기 발전 전략 수립에 영향을 미치는 과정에서 ESG 경영 만족도의 매개효과를 확인하였다. 이는 지배구조(G) 개선 활동이 전략 수립에 직접적인 영향을 미치기보다는, 매개변수인 구성원의 만족도를 증진시킴으로써 비로소 최종적으로 병원의 발전 전략수립에 긍정적 영향을 미치게 됨을 나타낸다. 이는 환경적(E) 활동이나 사회적(S) 활동에 앞서, 인사 행정의 공정성과 의사결정 체계의 투명성한 환경을 조성하여 '경영 만족도'를 높일 때 비로소 ESG 경영이 공공의료기관의 본질적 미래 비전으로 정착될 수 있을 점을 시사한다.

이상에서 제시한 본 연구의 분석결과를 토대로 공공의료기관 ESG 경영 활성화를 위한 전략을 제시하고자 하며, 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 최고 경영진의 비전 제시를 통해 ESG 경영을 내재화 하고 종사자와의 소통 전략을 수립해야 한다. 직원들이 최우선 과제로 경영진과 임원진의 인식 개선을 지목한 만큼, 경영진은 기관의 특수성을 반영한 ESG 비전과 구체적인 전략 목표를 수립하여 선포하고 정기적인 성과보고 및 추진현황을 공개하여 경영진의 실행 의지를 표명하는 것이 중요하다. 이를 통해 ESG 경영이 특정 부서에 국한된 행정 업무가 아니라 구성원이 참여하는 가치 창출 활동임을 전 직원이 인식할 수 있도록 해야한다. 부서 간 ESG 활동과 성과를 공유하고, 구성원 간 인식의 격차를 해소함으로써 ESG 활동이 조직 문화와 업무 전반에 내재될 수 있도록 해야한다. 한편 내부적인 공감대 형성 노력과 병행하여, 의료기관 평가 지표 및 정부 정책과 같은 외부 환경 변화를 면밀히 모니터링하여 공공의료기관으로서의 ESG 경영과 관련한 전략적 대응이 필요하다.

둘째, 공공의료기관은 정부 정책 및 공공서비스를 제공하는 공익성과 책무성이 있다. 단순한 진료 중심의 경영에서 벗어나 공공의료기관으로써 본연의 사회적 가치와 ESG 경영을 유기적으로 결합하는 노력이 필요하다. 종사자들이 ESG 경영을 통해 기대하는 가장 큰 효과로 '공공의료사업 경쟁력 강화'를 꼽은 점에 주목하여 소외계층을 위한 의료 지원 및 연계 확대, 지역사회 건강 향상 노력 등 기존의 공공의료 활동을 ESG의 사회적 책임 지표로 체계화하고, 이를 의료 서비스 안전 및 질 개선 활동과 연계하여 실질적인 사회적 가치를 창출해야 한다.
한편 의료기관은 막대한 에너지를 소비하고 다량의 의료폐기물을 배출하는 특성이 있으므로, 식당 잔반 줄이기나 전자동의서 시스템 구축과 같이 체감도가 높은 활동에서 시작하여, 의료폐기물 감축 노력 등 전문적인 환경 경영 모델을 도입함으로써 지역사회의 환경 보호 요구에 부응해야 한다.

셋째, 참여형 의사결정과 공정한 인사평가를 우선과제로 하여 투명성을 확보하고 구성원간 신뢰 향상과 공정 거버넌스를 위해 노력해야 한다. 지배구조(G) 활동을 통한 공정한 인사제도와 투명한 의사결정이 뒷받침될 때 종사자들은 기관의 경영 활동에 진정성을 느끼고 자발적으로 동참하게 되며 이는 곧 기관의 지속가능한 발전에 긍정적 영향을 미친다. 이를 위하여 조직 구성원이 ESG 경영의 단순한 대상이 아닌 주체로 참여할 수 있는 환경을 조성해야 하며, 직원 대표가 참여하는 ESG 운영위원회를 활성화하여 다양한 현장의 목소리를 반영하는 노력을 상시화해야 한다. 기관의 지속가능한 발전을 위해 경영진의 강력한 추진 의지와 구성원들의 ESG 활동 역량을 결합하는 노력이 무엇보다 중요하다.

넷째. 정책적 지원체계 마련 및 의료 특화형 평가지표 정립의 제도적 보완이 필요하다. ESG 우수 공공의료기관에 대한 예산 지원 확대, 공공의료기관 경영평가 반영 등 실질적인 보상 체계가 마련되어야 한다. 이러한 지원체계 확충은 ESG 경영의 실천 의지를 강화하는 수단이며, 동시에 초기 도입 단계에서 발생하는 행정적 부담을 완화하는 동력이 될 것이다. 특히 일반 기업 중심이 아니라 환자안전, 의료 폐기물 관리, 공공보건 기여도 등 보건의료영역의 특수성을 반영한 맞춤형 ESG 가이드라인을 개발하여 ESG 경영을 도입하고자 하는 의료현장의 혼란을 줄이고, 평가지표 관리의 효율성을 높여야 한다. 이는 단순한 규제가 아닌 공공의료기관이 사회적 책임을 다하며 지속 가능한 발전을 이룰 수 있도록 돕는 제도적 기반이 될 것이다.

다섯째, 실무 지향적 ESG 교육 체계 고도화 및 사례 기반의 벤치마킹 활성화가 필요하다. ESG 인식을 상향 평준화하기 위해 관련 교육을 전 직원 이수 과정으로 실시하고 단순한 이론 중심의 교육에서 나아가 타 공공의료기관의 성공 사례를 통해 시사점을 도출하는 학습체계로 전환해야 한다. 특히 실제 현장에 즉시 적용할 수 있는 방법론을 공유하는 기관 내·외부 실무 워크숍 및 세미나 참여를 통해 직원들이 구체적인 아이디어와 실행 방안 마련하도록 지원해야 한다. 이와 같은 ESG 경영의 내재화 노력과 더불어 외부 전문가 자문을 결합함으로써 ESG 가치를 실천하고 개선해 나갈 수 있는 환경을 조성하는 전략이 필요하다.

연구의 핵심 시사점은 단순히 ESG의 중요성을 강조하는 차원을 넘어, 지배구조(G) 영역의 실천 활동이 구성원의 만족도를 매개로 하여 병원의 중장기 발전 전략으로 환류된다는 구조적 메커니즘을 통계적으로 증명했다는 점에 있다.

결론적으로 공공의료기관의 ESG 경영은 일회성 캠페인이 아닌, 지배구조의 투명성과 환경적 효율성이 담보된 조직 문화의 근본적 혁신이어야 한다. 경영진의 강력한 의지와 구성원의 체감 만족도가 결합할 때, 공공병원은 공익적 가치 실현과 경영 효율성이라는 양립 가치를 동시에 달성하는 지속가능한 보건의료 모델을 완성할 수 있을 것이다.

본 연구는 공공의료기관의 ESG 경영 활성화 방안을 조사·분석함에 있어 일 개 지방의료원 종사자 일부를 대상으로 조사했다는 한계는 있으나, 이를 통해 공공의료기관 종사자의 ESG 경영에 대한 인식을 알 수 있었다는 점은 긍정적이다. 또한 조직 내 ESG 경영에 대한 관심 증대와 인식 개선으로, 향후 계획 및 반영될 영역별 ESG 활동에 대한 종사자의 참여가 더욱 확대되기를 기대한다.

<참고문헌>

강철구·고재경·안찬중·예민지(2022). 경기도의 기업 ESG 도입 방안 연구. 경기연구원 정책연구보고서 (2022-10).

건강보험심사평가원(2024). 의료기관 ESG 경영 우수사례 및 아이디어 공모전 수상작 사례집.

고려대학교의료원(2023). 지속가능경영보고서.

관계부처 합동(2021). 친환경·포용·공정경제로의 대전환을 위한 ESG 인프라 확충 방안.

관계부처 합동(2021). K-ESG 가이드라인 v1.0.

기획재정부(2022). ESG 고도화 방안.

기획재정부(2022). 통합공시를 통해 공공기관의 ESG 경영 선도.

김광점(2023). 국민보건 향상을 위한 의료기관 ESG 활동모델 개발. 한국보건산업진흥원.

김동태·이은영·박지환(2023). 내부고객의 ESG 중요도 인식이 조직의 ESG 경영 필요성과 ESG 성과 인식에 미치는 영향 - 공공기관(직업능력개발 조직)을 중심으로. 실천공학교육논문지. 15(3):663-670.

김석은·홍다연(2017). 공공기관의 미션과 사회적 책임의 전략적 연계. 한국행정학보. 51(2):97-122.

김양민·박지현(2021). ESG 또는 기업의 사회적 책임, 그리고 기업 재무성과: 실증연구 고찰과 향후 발전 방향. 전략경영연구. 24(2): 75-114.

김재구(2021). 공공기관 ESG 경영 도입 및 지속가능성 실현방안. 한국조세재정연구원.

김희연·김진경·김민재·김영수(2022). 사회복지영역의 ESG 활성화를 위한 경기도 과제. 경기복지재단 정책연구보고서 2022-8.

서울삼성병원(2025). 2025 ESG보고서.

이은선·최유경(2021). E.S.G. 공시의 제도화를 위한 개념의 정리와 이해. 이화여자대학교 법학논집 제26권 제1호 통권 75호.

임효창(2024). 공공기관 ESG 성과관리에 대한 탐색적 연구:공공기관 경영평가 지표를 중심으로. 한국경영컨설팅학회. 24(1). pp15-28.

최효원(2023). 공공기관의 ESG 경영 운영 및 확산방안에 관한 연구. 사회과학연구 제43권. 96-113.

박기찬·최정철(2022). ESG 경영을 읽는다. 한올출판사.

박진영·김시연·김은결·한미선·이행신(2022). 국내 의료기관의 ESG인식도 및 경영 현황. 보건산업브리프 Vol.374.

한국보건산업진흥원(2022). 국내외 의료기관의 ESG동향.

한국보건산업진흥원(2023). 2023국내·외 의료기관의 ESG 동향 및 시사점.

한국보건산업진흥원(2023). 국민보건 향상을 위한 의료기관 ESG 활동모델 개발 연구 보고서.

황은진·조상미·안지영(2022), 공공기관의 ESG와 조직성과: 기관장의 리더십과 헌신형 인적자원관리 시스템의 조절효과. 사회적 가치와 기업연구. 15(1). 133-163.

데일리메디. 대한민국 병원들도 이젠 'ESG 경영'대세. 2022.4.5.

청년의사. '의료기관+ESG'는 어떤 변화를 불러올까? 2021.7.14.

서울아산병원 홈페이지 https://www.amc.seoul.kr

설 문 지

공공의료기관 종사자의 ESG 경영에 대한 인식 조사

안녕하십니까?

공공의료 일선에서 항상 수고하시는 선생님께 존경을 표하며 건승을 기원합니다.

본 설문에서는 공공의료기관 종사자의 ESG 경영에 대한 인식조사를 통하여, ESG 경영에 대한 인식 및 활동 현황을 분석하고, 공공의료기관의 ESG 경영의 도입 및 활성화에 대한 방향을 제시하기 위하여 선생님들의 의견을 묻고자 합니다.

설문응답에는 약 15~20분 가량의 시간이 소요될 것으로 예상됩니다. 질문에 대한 정답은 존재하지 않으며 선생님께서 생각하시는 것과 가까운 대답에 표기하시면 됩니다.

본 조사의 참여는 선생님의 의사에 따라 결정되므로 모든 사항은 자유의사에 따라 참여를 결정하거나 철회할 수 있습니다. 또한 응답하신 설문지의 모든 내용은 무기명으로 전산 처리되어 학문적 연구 이외의 다른 목적으로는 일체 사용되지 않을 것이며, 비밀이 보장됨을 약속드립니다.

끝으로 본 설문을 작성하시면서 궁금하신 사항이 있으시면 아래의 연구자에게 연락을 주시기 바라며, 소중한 시간 내어 주심에 다시 한 번 감사드립니다.

2025년 11월

부산공공의료연구소

▪ 책임연구자 : 부산광역시의료원

사회복지사 성 화 신

(bmcsw@naver.com, 051-607-2495~6)

동 의 서

연구제목 : 공공의료기관 종사자의 ESG 경영에 대한 인식 조사
- 부산광역시의료원 중심으로

1. 나는 설명문을 읽었습니다.
2. 나는 이 연구에 참여하는 것에 대하여 자발적으로 동의합니다.
3. 나는 이 연구에서 얻어진 나에 대한 정보는 현행 법률이 허용하는 범위 내에서 연구자가 수집하고 처리하는데 동의합니다.
4. 나는 언제라도 이 연구의 참여를 철회할 수 있고 이러한 결정이 나에게 어떠한 해도 되지 않을 것이라는 것을 압니다.

조사참여자 성명: 서명: 서명일 2025년 월 일

연구책임자 성명: 성화신 서명: 서명일 2025년 월 일

※ ESG 경영의 개념
ESG는 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 약자로 경영, 사회적 책임, 건전하고 투명한 지배구조에 초점을 둔 지속가능성을 달성하기 위한 기업 및 기관 경영의 3가지 핵심요소를 의미합니다.

Ⅰ. 귀하에 대한 일반적 사항입니다. 해당하는 곳에 √ 해주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까?
□① 남성 □② 여성

2. 귀하의 연령대는 무엇입니까?
□① 20대
□② 30대
□③ 40대
□④ 50대 이상

3. 귀하의 직군은 무엇입니까?
□① 의사직
□② 약사직
□③ 간호직
□④ 보건직/의료기사직
□⑤ 행정직
□⑥ 기술직/기능직

4. 귀하의 의료기관 총 근무기간은 무엇입니까?
□① 5년 미만
□② 5년 이상 ~ 10년 미만
□③ 10년 이상 ~ 15년 미만
□④ 15년 이상 ~ 20년 미만
□⑤ 20년 이상

5. 귀하의 부산광역시의료원 총 근무기간은 무엇입니까?
□① 5년 미만
□② 5년 이상 ~ 10년 미만
□③ 10년 이상 ~ 15년 미만
□④ 15년 이상 ~ 20년 미만
□⑤ 20년 이상

6. 귀하의 고용 형태는 어디에 해당합니까?
□① 정규직
□② 기간제 계약직
□③ 파견/용역
□④ 기타

7. 귀하의 직급은 무엇입니까?
□① 사원
□② 중간관리자(UM, 팀장)
□③ 과장
□④ 부장급 이상

Ⅱ. ESG 경영 전반의 인식에 대한 문항입니다. 해당하는 곳에 √ 해주시기 바랍니다.

8. ESG 경영 개념에 대해 잘 알고 있다.
□① 매우 그렇다
□② 그렇다
□③ 보통이다
□④ 그렇지 않다
□⑤ 매우 그렇지 않다

9. ESG 경영이 공공의료기관을 운영하는데 중요하다고 생각한다.
□① 매우 그렇다
□② 그렇다
□③ 보통이다
□④ 그렇지 않다
□⑤ 매우 그렇지 않다

10. ESG 경영이 기관의 경영성과에 긍정적 영향을 줄 수 있다고 생각한다.
□① 매우 그렇다
□② 그렇다
□③ 보통이다
□④ 그렇지 않다
□⑤ 매우 그렇지 않다

11. ESG 경영이 환자와 지역사회에 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 생각한다.
□① 매우 그렇다
□② 그렇다
□③ 보통이다
□④ 그렇지 않다
□⑤ 매우 그렇지 않다

12. ESG 경영은 임직원의 업무 만족도에 영향을 미친다.
□① 매우 그렇다
□② 그렇다
□③ 보통이다
□④ 그렇지 않다
□⑤ 매우 그렇지 않다

13. 우리 병원은 ESG 경영을 잘 수행하고 있다.
□① 매우 그렇다
□② 그렇다
□③ 보통이다
□④ 그렇지 않다
□⑤ 매우 그렇지 않다

14. ESG 경영이 조직 평가 지표에 포함되어 있는 것을 알고 있다.
□① 매우 그렇다
□② 그렇다
□③ 보통이다
□④ 그렇지 않다
□⑤ 매우 그렇지 않다

15. 나의 업무는 ESG 경영과 연관성이 있다.

	내 용	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
1	나의 업무는 E(Environmental, 환경)영역과 연관성이 있다.					
2	나의 업무는 S(Social, 사회)영역과 연관성이 있다.					
3	나의 업무는 G(Governance, 지배구조)영역과 연관성이 있다.					

16. ESG 활동은 일시적 캠페인이 아니라 지속적 경영 실천이 되어야 한다고 생각한다.
□① 매우 그렇다
□② 그렇다
□③ 보통이다
□④ 그렇지 않다
□⑤ 매우 그렇지 않다

17. 나는 우리 기관의 ESG 경영 활동에 대해 전반적으로 만족한다.
□① 매우 그렇다
□② 그렇다
□③ 보통이다
□④ 그렇지 않다
□⑤ 매우 그렇지 않다

Ⅲ. ESG 경영의 영역별 활동 현황에 대한 문항입니다. 해당하는 곳에 √ 해주시기 바랍니다.

18. ESG 경영에서 E(환경)영역에 대한 활동현황입니다.

	내 용	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
1	우리 병원은 일회용품 줄이기를 위해 노력한다. (개인 컵 사용, 빗물제거기 도입, 장례식장 일회용품 감축 등)					
2	우리 병원은 의료폐기물 줄이기를 위해 노력한다.					
3	우리 병원은 식당 잔반 줄이기를 위해 노력한다.					
4	우리 병원은 전자동의서 시스템을 구축하고 있다.					
5	우리 병원은 페이퍼리스(paperless) 회의를 도입했다.					
6	우리 병원은 E(환경)영역 활동을 하고 있지 않다.					

19. ESG 경영에서 S(사회)영역에 대한 활동현황입니다.

	내 용	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
1	우리 병원은 고객정보(진료데이터) 보호를 위해 노력한다.					
2	우리 병원은 병원내 안전보건 개선을 위해 노력한다.					
3	우리 병원은 소외계층을 위한 지원(의료비 지원, 연계)을 위해 노력한다.					
4	우리 병원은 지역사회 기여(의료자원봉사, 건강강좌)를 위한 사회공헌 활동을 실천한다.					
5	우리 병원은 의료서비스 안전 및 질 개선 활동을 하고 있다.					
6	협력업체 및 병원 내 노동/인권 개선을 위해 노력한다.					
7	협력병원 상생(진료협력, 교육 등)을 위해 노력한다.					
8	우리 병원은 S(사회)영역 활동을 하고 있지 않다.					

20. ESG 경영에서 G(지배구조) 영역에 대한 활동현황입니다.

	내 용	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
1	우리 병원은 공정한 인사제도를 도입하고 있다.					
2	우리 병원은 임직원 참여를 통한 투명한 의사결정을 위해 노력 한다.					
3	우리 병원은 정보공개 확대 활동을 하고 있다.					
4	우리 병원은 윤리경영(구매, 임대운영 내부 통제절차 구축 등)을 이행하고 있다.					
5	우리 병원은 G(지배구조) 영역 활동을 하고 있지 않다.					

Ⅳ. ESG 경영 관련 우선적으로 대응해야 할 이슈에 대한 문항입니다. 해당하는 곳에 √ 해주시기 바랍니다.

21. ESG 관련 우선적으로 대응해야 할 이슈를 순위대로 3가지만 선택해 주시기 바랍니다.

□① 경영진 및 임직원의 인식 개선

□② ESG 관련 규제 및 정부정책 선제 대응

□③ ESG를 통한 의료기관 평가지표 관리

□④ ESG로 인한 이미지 및 평판 관리

□⑤ 지역사회 및 시민단체 등과 협력

□⑥ 기타

22. 공공의료기관의 ESG 경영 확산을 위해 정부 차원의 필요한 지원을 순위대로 3가지만 선택해 주시기 바랍니다.

□① ESG 경영을 장려하기 위한 경제적 지원

□② 의료기관 대상 ESG교육

□③ 의료기관 ESG 평가 기준 정립

□④ ESG 우수 의료기관에 대한 정부인증 및 홍보

□⑤ 기타

23. 공공의료기관의 ESG 경영 확산을 위해 제공되었으면 하는 교육 및 세미나 내용은 무엇입니까?

□① 의료기관 ESG 실제 국내 사례

□② 의료기관 ESG 실제 해외 사례

□③ 의료기관 ESG 평가 기준

□④ 의료기관 ESG 개념

□⑤ 기타

Ⅴ. ESG 경영 활성화 방안에 대한 문항입니다. 해당하는 곳에 √ 해주시기 바랍니다.

24. ESG 경영추진을 위하여 병원 비전 및 중장기 전략에 반영할 필요가 있다.
□① 매우 그렇다
□② 그렇다
□③ 보통이다
□④ 그렇지 않다
□⑤ 매우 그렇지 않다

25. ESG 경영추진 시 기대하는 효과에 대해 모두 골라 주시기 바랍니다.(복수응답 가능)
□① 장기적 경영성과 개선에 도움이 된다
□② 공공의료사업 경쟁력 강화에 도움이 된다
□③ 기관의 이미지(명성, 이미지 등)를 향상할 수 있다
□④ 운영관련 리스크에 선제적으로 대응할 수 있다
□⑤ 자금조달 개선, 세재 감면 등 경제적 혜택에 도움이 된다
□⑥ 이해관계자와의 관계 개선에 도움이 된다

26. ESG 경영 활성화를 위해 가장 중요한 사항은 무엇입니까?
□① ESG 정보공개 표준화
□② ESG 관련 역량강화를 위한 교육
□③ 경영진 및 임직원의 인식 개선
□④ ESG평가 지표 및 기준 통합
□⑤ ESG 도입 및 추진에 관한 구체적 방법론 확산

27. ESG 경영을 위해 우리 기관 및 우리 부서에서 필요한 사항은 무엇입니까?
□① 우수 의료기관 사례 벤치마킹
□② ESG 관련 외부교육 수강
□③ 컨설팅 등 외부 전문가 자문
□④ 자체 ESG 프로그램 개발 및 운영
□⑤ 기타

* 개인정보 수집·이용 동의서
본 연구설문조사와 관련하여 귀하의 개인정보를 수집 및 이용 내역을 개인정보보호법 제15조(개인정보수집·이용) 및 통계법33조(비밀의 보호 등)에 의거하여 안내드리니 확인하여 주시기 바랍니다.
□ 개인정보의 수집·이용 목적 : 설문조사 및 기프티콘 발송을 위한 연락처 수집
□ 수집하려는 개인정보의 필수항목 : 휴대전화번호
□ 개인정보의 보유 및 이용 기간 : 설문지 응답에 대한 기프티콘 발송 후 1개월 이내 폐기
※ 개인정보보호법에 의거하여 개인정보수집 및 이용에 따른 동의를 거부할 수 있으나, 동의를 거부할 경우 설문지 응답에 대한 기프티콘 제공 등의 혜택을 받을 수 없습니다.

* 개인정보 수집 및 이용에 동의하십니까?
□ 동의함 (동의하였을 경우, 핸드폰 번호 작성으로 연결)
□ 동의하지 않음

공공의료기관 종사자의 ESG 경영에 대한 인식 조사 연구

발 행 일 | 2026년 2월
발 행 처 | 부산공공의료연구소
[47527] 부산광역시 연제구 월드컵대로 359

홈페이지 | https://www.busanmc.or.kr

이 보고서는 출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단전제나 복제는 금합니다.