

---

# Ⅲ

## 경영 상황

1. 조직 운영	89
2. 재무 현황	98

# 2021 경영 상황

## 조직 체계



중앙은행 디지털화폐(CBDC)  
연구조직 확충

디지털화폐 관련 조사·분석기능 강화



인터넷전문은행 분석조직 확대  
인터넷전문은행의 경영실태 분석 강화



IT리스크 관리조직 확충  
IT리스크 총괄조직 신설

## 운영 방식



조직문화 개선 및 경영인사혁신 추진

Change Agent를 통한 직원의견 수렴,  
외부전문업체 컨설팅



디지털 혁신 추진

디지털 혁신 규정 제정 및 데이터  
거버넌스 체계 마련, 조사연구 지원  
플랫폼 개선, 인공지능(AI)을 활용한  
경제전망 시스템 시범개발 등



IT시스템 개선·확충

정보화·디지털 전략계획 수립,  
차세대 회계·결제시스템, 디지털워크  
스페이스 추진, 영상회의시스템 확대 등

## 재무 현황



자산



당기순이익



당기순이익 처분

## 1. 조직 운영

2021년 중 한국은행은 급변하는 대내외 환경에 대응하여 분석·연구기능을 확충하고 운영리스크 관리를 강화하는 방향으로 조직을 정비하였다. 한편 디지털화폐, 인터넷전문은행 출현 등으로 중앙은행의 업무영역이 지속적으로 확대됨에 따라 제한된 인적자원의 재배분을 통해 조직 운영의 효율성 제고를 도모하였다.

### 가. 조직 체계

#### 중앙은행 디지털화폐(CBDC) 연구기능 강화

최근 주요국의 중앙은행 디지털화폐(CBDC, Central Bank Digital Currency) 연구 가속화, 암호자산 규제 논의 본격화 등으로 CBDC 관련 연구·개발이 활발하게 진행되면서 관련 업무량이 급증함에 따라 국내외 연구동향 파악, 법률·제도 변화, 증장기과제 연구 등을 전담하는 「디지털화폐동향분석반」을 금융결제국에 신설하였다. 기존 해당 업무를 담당해 온 「디지털화폐연구팀」은 CBDC 관련 업무 총괄 및 정책과제 연구, 대내외 협력 및 홍보, 국제협력 등에 주력하고, 신설된 「디지털화폐동향분석반」에서는 관련 동향 조사·분석 기능을 담당하게 하여 한국은행 CBDC 관련 연구의 내실화를 도모하였다.

#### 인터넷전문은행에 대한 분석기능 제고

한국은행은 급성장하고 있는 인터넷전문은행의 경영실태 분석기능 강화를 위해 금융검사실내 「인터넷전문은행반」을 「인터넷전문은행팀」으로 확대 개편하였다. 2020년 하반기부터 인

터넷전문은행에 대한 금융감독원과의 공동검사가 가능해짐에 따라 인터넷전문은행의 경영건전성 점검, 여타 은행산업에 미치는 영향 분석 등의 업무를 본격화하는 한편, 국내은행의 핀테크 도입에 따른 정보통신기술(ICT) 관련 리스크에 대한 점검 활동도 강화할 계획이다.

#### 운영리스크 관리강화를 위한 조직 정비

IT 업무환경 변화, 외화자산 거래상품 복잡성 증가 등에 따른 운영리스크를 효과적으로 통제하기 위해 관련 조직을 확충하였다.

코로나19 확산, 차세대 회계·결제시스템 본격 가동(2020년 10월) 등 IT 업무환경이 급변하는 가운데 IT 인프라 구축 및 시스템 운영을 위한 아웃소싱도 크게 증가한 상황을 고려하여 전행적 관점에서 체계적으로 IT 리스크를 관리하는 「IT리스크부」를 전산정보국내 설치하였다. 「IT리스크부」는 팀별로 산재되어 있는 전산 장애, 재해, 아웃소싱 관련 리스크 관리업무를 총괄하며, 하부조직으로 「IT리스크총괄팀」, 「정보보호팀」, 「품질관리팀」을 두고 있다. 더불어 코로나19 상황 장기화에 대비하여 유연하고 지속 가능한 근무환경 구축을 전담하는 「스마트워크추진반」도 신설하였다.

한편 외화자산 국외운용시 발생하는 장외파생상품 거래상대방 리스크에 대한 관리를 강화하기 위해 담보관리, 분쟁조정 등을 전담하는 「담보관리반」을 외자운용원에 설치하였다.

## 나. 조직 운영방식

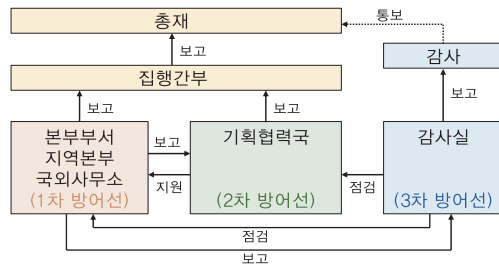
### 조직 운영 효율성 제고

한국은행은 합리적 조직 운영을 위해 개발사업 마무리 등으로 당초 목적을 달성한 「개발총괄반」 및 「ECOS재구축반」을 폐지하는 한편, 업무 프로세스 개선 및 인력운용 방식 점검을 통해 경영지원조직 경량화, 단순 사무업무 통폐합 등을 실시하였다. 이를 통해 제한된 인적자원을 디지털혁신, CBDC 등 기능 확충이 필요한 분야에 재배분하는 등 조직을 효율적으로 운영하였다.

### 운영리스크 관리 강화

한국은행은 3중 방어모형(3-lines of defense model)에 따라 운영리스크<sup>174)</sup>를 관리하고 있다. 1차 방어선 역할을 하는 각 부서에서는 부국장을 운영리스크 관리자로 지정하여 동 관리자의 통할 하에 업무 수행 시 발생할 수 있는 리스크를 선제적으로 예방하고 유사시 신속하게 대응할 수 있도록 준비하고 있다. 또한 2차 방어선으로 기획협력국 내에 운영리스크 및 업무연속성 관리를 전담하는 조직을 설치하여 전행적인 차원에서 관련 업무의 기획·조정, 모니터링 등을 수행하고 있으며 아울러 감사실은 3차 방어선으로서 내부 감사 등을 통해 1·2차 방어선의 리스크 관리 업무 수행의 적정성을 검증하는 역할을 수행하고 있다.

그림 Ⅲ-1. 한국은행의 운영리스크 관리구조



자료: 한국은행

이러한 운영리스크 관리 업무는 「리스크 레지스터<sup>175)</sup>」를 기반으로 체계적으로 수행되고 있다. 리스크 레지스터는 업무수행 시 발생할 수 있는 리스크를 선제적으로 인식하고 이를 관리하기 위한 통제활동 등을 포함한 리스트로 대내외 업무여건 변화, 행내외 발생 사건 등을 반영하여 매년 업데이트하고 있다.

각 부서에서는 매년 리스크 레지스터 기반의 리스크 통제 자가진단(RCSA, Risk & Control Self-Assessment)을 실시하여 업무수행과정에서 나타날 수 있는 각종 리스크를 인식하고 예방하도록 하는 한편, 기획협력국은 모니터링 및 행내외 발생 사건 분석을 통해 관련 리스크를 점검하고 있다.

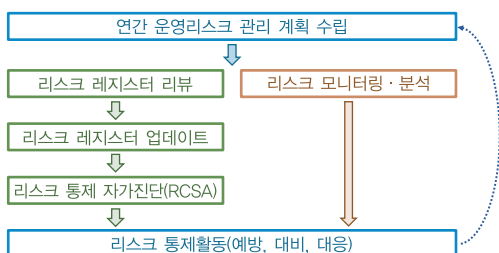
이 밖에 전 세계 중앙은행 등의 운영리스크 관리자 모임인 IORWG(International Operational Risk Working Group)<sup>176)</sup> 등에도 적극 참여하여 각국 중앙은행의 운영리스크 및 업무연속성 관리와 관련한 경험과 모범 사례를 공유하였다.

174) 부적절한 업무프로세스나 시스템, 직원관리 미흡 또는 외부사건으로 인해 조직의 목표 달성이 저해되거나 재무적 손실, 평판 훼손이 발생할 위험을 의미한다.

175) 리스크 관리와 감사 업무의 체계적인 연계 수행을 위해 2015년 도입한 리스크 레지스터는 리스크와 함께 관리 조직, 반복패지표 여부, 리스크의 발생가능성 및 영향에 대한 평가, 통제활동 관련 내용을 포함하고 있다.

176) 각 국 중앙은행, BIS 및 IMF 등 100여개 이상 기관이 회원으로 참여하고 있으며, 한국은행은 2011년 12월에 가입하였다.

그림 III- 2. 한국은행의 운영리스크 관리 흐름도



자료: 한국은행

한편 한국은행은 사이버공격, 자연재난, 감염병 확산 등 다양한 위험요인들에 효과적으로 대응하기 위해 업무지속계획(BCP, Business Continuity Plan)을 수립하고 모의훈련 등을 통해 이를 수시로 보완하고 있다.

2021년 중에는 코로나19 확산 상황 및 정부 방역정책 변화에 대응하여 수시로 행내 방역지침을 점검 및 보완하였다. 또한 코로나19 대응 업무지속계획에 따라 재택근무, 분산근무 등을 확대 시행하였으며, 화상회의 등 비대면 업무수행방식을 적극 활용하였다.

## 다. 조직문화 개선 및 경영인사 혁신 추진

한국은행은 「중장기 발전전략(BOK 2030)」의 일환으로 조직문화를 지속적으로 개선해 나가고 경영인사 혁신을 단계적으로 추진하고 있다.

우선 조직문화 진단 결과를 토대로 조사연구 협업 강화, 업무 효율성 제고, 리더십 역량 향상 등 우선 개선 과제를 도출하여 추진하고 있다. 이러한 조직문화 개선 과정을 뒷받침하고 과제 추진 과정에서 나타나는 주요 이슈에 대한 신속한 문제해결을 지원하기 위해 조직혁신

추진위원회를 구성하였다. 조직혁신추진위원회에는 부총재, 부총재보 등 경영진과 직원 대표인 Change Agent<sup>177)</sup>가 참여하고 있다. 특히 Change Agent는 조직문화 개선 및 경영인사 혁신에 관련된 여러 이슈에 대해 직원들의 의견을 수렴하여 적극적으로 조직혁신추진위원회에 전달하고 있으며, 조직혁신추진위원회는 이를 바탕으로 직원들이 체감할 수 있는 변화를 이끌어 내기 위해 노력하고 있다.

또한 한국은행은 직원 전문성 강화 및 역동적인 조직으로의 변화를 위한 중장기 경영인사 혁신에 착수하였다. 외부전문업체가 수립한 권고안을 바탕으로 한국은행 경영인사 혁신방안을 마련 중에 있다. 특히 경영인사 혁신방안을 마련하는 과정에서 임직원 인터뷰, 직원 앞 설명회, 조직혁신추진위원회 논의, 부서장 토론회, 전 직원 설문조사 등을 통해 조직 구성원들의 의견을 적극적으로 수렴하고 이를 반영하고자 노력하고 있다.

## 라. 교육훈련

### 조직문화 개선 및 디지털 혁신 추진을 뒷받침하는 연수 프로그램 편성

한국은행은 팬데믹의 지속으로 변화된 연수 환경 하에서 조직문화 개선 과제인 리더십역량 향상과 「BOK 2030」의 전략목표인 디지털 혁신 추진을 뒷받침할 수 있는 연수 프로그램 마련에 주안점을 두고 2021년도 연수를 운영하였다.

조직문화 개선과제인 리더십 역량 향상을 위해 공통역량과 각 직급별로 필요한 핵심 역량 등을 감안하여 리더십 역량 향상 과정을 체계적

177) 조직혁신에 대한 공감대를 형성하고 직원들의 적극적인 참여를 유도하기 위해 도입하였으며 임직원 간 양방향 소통채널의 역할을 하고 있다. 1기 Change Agent는 직급별 직원 비중을 고려하여 총 22명으로 구성되었다.

으로 마련하기 위해 노력하였다. 이를 위해 감성리더십, 신입팀장리더십 등 수요자 중심의 맞춤형 리더십 프로그램을 조직개발연수 공통과정으로 개설하여 운영하였다. 또한 조직내 MZ세대 비중이 늘어나면서 세대간의 원활한 소통 및 협업이 한층 중요하게 되어 소통역량 향상을 위해 전직원을 대상으로 한 BOK 소통 과정을 신설하여 운영하였다.

직급별 과정인 역량 강화 과정의 경우 관리능력, 언론대응 관련 강의시간을 확대하고 스트레스 및 건강관리, 세대간 원활한 의사소통, 갈등관리 등과 관련한 주제를 프로그램에 포함하여 각 직급별로 필요한 역량을 함양할 수 있도록 하였다.

디지털 혁신 추진에 기여할 수 있도록 디지털 신기술, 데이터 분석기법 등 데이터 사이언스 관련 과정을 강화하였다. 이를 위해 유관부서와 협력하여 빅데이터, 분산원장, 인공지능 등의 연수 수요를 구체적으로 파악하고 관련 연수 프로그램을 개발하였으며, R 및 Python 등 업무활용도가 높은 통계패키지 과정은 기능학습 중심에서 빅데이터 분석·활용 중심으로 개편하였다.

### 변화에 유연하게 대응할 수 있는 융합형 인재 육성 연수 프로그램 운영

대내외 불확실성 증대에 효과적으로 대응할 수 있도록 창의적이고 유연한 사고와 통찰력을 갖춘 융합형 인재 양성을 위한 연수 프로그램을 개발·운영하였다. 구체적으로는 직원들의 관심도가 높은 자산시장 분석 과정을 개설하는 한편, 감염증, 기후·인구 변화, 그린산업, 인공지능 등 국민경제에 지대한 영향을 미치는 시의성 있는 현안과 미래지향적 이슈 관련 특강을 실시하였다. 이 밖에도 외부기관 위탁을 통한 인문·

교양 분야의 연수 프로그램 확충 노력을 지속하였다.

직무 연계성을 높이고 참가직원들의 니즈(needs)를 더욱 충족시키고자 연수 프로그램을 개선하였다. 부국장급으로 구성된 당행 내부 자문기구인 「교육과정협의회」와 전직원 대상 설문 조사를 통해 파악된 연수 평가 및 수요 등을 반영하여 6급 및 일반사무직원 대상 실무기초과정에 사례학습(case study)을 포함하도록 업무 연계성을 제고한 연수 프로그램을 편성하였다.

아울러 해외 이러닝 방식의 연수과정에 리더십, 통찰력 함양, 소통 강화, 코딩교육 및 스마트폰외국어 등을 위한 교육과정을 새로이 편성하거나 늘렸으며, 퇴직예정자의 은퇴 후 생애설계와 사회적응능력 강화를 위한 퇴직준비연수도 퇴직 후 실제 도움이 될 수 있는 프로그램 위주로 편성하였다.

### 코로나19 상황 하의 탄력적 연수 운영

전통적 연수 방법인 집합연수 실시 여건이 녹록치 않은 가운데 연수 방식에 대한 직원의 수요변화도 심분 고려하여 비대면 방식의 연수 비중을 확대하였다. 집합연수의 필요성이 적은 연수과정은 온라인 방식으로 운영하고 집합연수 필요과정도 여건 변화에 따라 온라인 방식으로 전환할 수 있도록 설계하여 온·오프라인 방식으로 탄력적인 운영이 가능하도록 하였다.

국외업무연수의 경우 방역지침 강화로 출입국이 어려워짐에 따라 직무연관성이 높은 과제를 중심으로 온라인 방식으로 운영하였다. 영란은행, 뉴욕 연준 등 주요 중앙은행이 실시하는 당행 직무 관련 온라인 연수프로그램을 발굴하였으며, SEACEN, IMF-STI 등이 주관하는 Webinar 관련 다양한 정보를 시의성 있게

직원들에게 제공하였다. 이 과정에서 재택 온라인 국외업무연수 기준 마련, 연수학점 부여, 필요 기자재 대여 등 다양한 인센티브 부여 방안을 마련하여 직원들의 활발한 연수참여를 유도하고자 하였다.

온라인 연수 시 강사-연수생-운영자 간 소통을 원활히 하고 연수 효과를 향상시킬 수 있도록 안면인식 영상추적시스템을 구축하였으며, 스마트러닝 시스템(직원용 온라인 교육시스템) 내 온라인 콘텐츠를 확충하는 등 연수 관련 디지털 인프라를 지속적으로 확충하였다.

### 마. 인력 운영

한국은행은 공정한 채용절차를 통해 중앙은행 직원으로서의 사명감, 조직융화력 등 기본소양은 물론 전문지식 및 직무역량을 겸비한 인재를 선발하기 위한 노력을 지속하였으며 사회적 기대에 부응하기 위한 인력운영 노력도 병행하였다.

2021년에는 신입 종합기획직원(G5) 50명을 포함해 모두 109명을 채용하여 2016년 이후 100명 이상의 채용 규모를 유지하였다. 이는 최근 정년퇴직 등 중장기 인력수급 사정 변화를 고려하되 인력의 효율적 운용기조를 유지한 데 기인한다.

표 III-1. 연도별 직원 채용 규모<sup>1)</sup>

(명, %)

채용구분	2016	2017	2018	2019	2020	2021
종합기획직원	64	70	59	59	55	50
일반사무직원	30	30	19	17	20	32
일반기능직원	7	21	38	39	24	22
기타	3	8	13	11	11	5
합계	104	129	129	126	110	109
남	50	69	95	53	53	53
여	54	60	34	73	57	56
(비중)	(51.9)	(46.5)	(26.4)	(57.9)	(51.8)	(51.4)

주: 1) 채용실시연도 기준  
자료: 한국은행

한국은행은 채용 과정의 공정성 강화를 위한 노력을 지속하였다. 성별, 출신학교 등을 배제한 블라인드 채용을 지속적으로 실시하고 면접 과정에서 외부위원 참여를 확대하였다.

인력운용의 전문성 및 개방성 제고를 위해서도 적극 노력하였다. 일반사무직원(C3) 채용 시 경력직원을 25명 선발함으로써 전문성과 경험을 두루 갖춘 인재를 채용하였다. 또한 박사급 조사연구인력, 전문인력 등 외부 전문가 채용(5명)을 위한 노력도 지속하였다.

지방인재채용목표제 운용에 따른 지방인재 채용, 상업계 특성화고 졸업예정자 채용을 지속한 데 이어 장애인에 대한 별도 전형과정을 운용함으로써 사회형평적 채용 노력을 강화하였다.

한편 한국은행의 여성 관리자 수는 지속적으로 늘어나 2021년 말 4급 이상 여성 비중이 20.9%로 역대 가장 높은 수준을 기록하였다.

표 III - 2. 한국은행 여성 관리자<sup>1)</sup> 인원

(명, %)

채용구분	2000	2005	2010	2019	2020	2021
여성관리자	35	76	90	230	251	270
비중 <sup>2)</sup>	3.6	7.1	8.2	17.8	19.3	20.9

주: 1) 종합기획직원 4급 이상 중 여성직원  
 2) 종합기획직원 관리자 인원 중 여성 비중  
 자료: 한국은행

## 바. 부패방지 및 청렴문화 확산

한국은행은 국민의 기대에 부응하는 청렴도 및 신뢰성 확보를 위해 청렴·반부패 인프라를 확충하고 청렴교육을 실시하는 등 청렴·반부패 문화 확산을 위해 노력하였다.

조직 내 청렴·반부패 정책을 체계적으로 수행할 수 있도록 「중장기 청렴정책 체계 및 추진 과제<sup>178)</sup>」를 마련하고, 우선 실행 가능한 과제들을 실시하였다.

먼저 임직원의 청탁금지법 및 행동강령에 대한 이해도와 접근성을 높이기 위해 내부 청탁금지시스템의 자료를 확충하고 구성을 개편하였다. 그리고 청렴실천 서약식 및 청렴라이브 개최 등 참여·공감의 청렴활동을 강화하고 아울러 「청렴 및 청탁금지의 날<sup>179)</sup>」의 안내방식을 사례 중심으로 개선하는 등 청렴의식을 높일 수 있도록 하였다. 또한 청렴·반부패 및 청탁금지법 교육을 실시간 비대면 화상 방식으로 운영하는 등 코로나19 상황에서도 조직 내 청렴문화가 지속적으로 확산될 수 있도록 노력하였다.

한편 주요 사업에 대한 대외적 투명성 및 신뢰성을 제고하기 위해 독립적인 지위를 가지면서 전문성을 갖춘 외부전문가 3인을 청렴시민

감사관으로 위촉하여 「한국은행 아카이브 설립 사업」 등에 대한 자문 및 평가를 위임하고 그 결과를 업무수행에 적극 반영하였다.

이러한 노력을 바탕으로 국민권익위원회가 주관하는 공공기관 청렴도 평가에서 한국은행의 종합청렴도 등급은 전년도 3등급에서 2등급으로 상승하여 공직유관단체 중 청렴도 상위기관에 위치하고 있다.

한국은행은 앞으로도 청렴도 및 신뢰성에 대한 국민의 높아진 기대수준에 부응하여 청렴한 중앙은행을 만들어 나가기 위한 제반 노력을 지속해 나갈 계획이다.

## 사. 디지털 혁신을 통한 업무 전문성 및 효율성 강화

2021년 중 한국은행은 디지털 경제로의 이행에 대응하여 중앙은행으로서의 전문성과 역량을 한층 강화하는 한편, 디지털기술을 활용하여 업무 효율성을 제고하기 위해 디지털 혁신을 본격적으로 추진하였다. 2020년 하반기 신설된 디지털혁신실을 중심으로 디지털 혁신사업의 신속한 추진 및 디지털 역량 고도화를 위한 제도적·기술적 기반을 마련하기 위해 노력하였다.

첫째, 급변하는 경제 환경에 대응하여 디지털 혁신을 신속하게 추진하기 위한 지배구조를 확립하였다. 「디지털혁신규정」 제정을 통해 최고 디지털혁신책임자를 중심으로 신속한 혁신과 안정적 시스템 운영을 동시에 추구하는 부서간 협업체계를 마련하였다.

둘째, 디지털 경제 시대에서 조직의 핵심자산으로서 중요성이 높아지고 있는 데이터를 효과

178) 청렴정책 추진기반 강화, 부패방지 실효성 제고, 참여·공감의 청렴활동 추진, 체감하는 청렴문화 확산 등 4대 추진과제로 구성된다.

179) 매월 첫 번째 영업일을 지정하여 청렴·반부패 관련 내용들을 사내 인트라넷, 엘리베이터 등에서 안내하고 있다.



적으로 관리·활용하기 위해 데이터 거버넌스<sup>180)</sup> 체계를 마련하고 보다 효과적인 데이터 관리 및 활용을 위해 기술적 기반을 고도화하는 사업을 추진하였다. 제도적인 측면에서는 「데이터 거버넌스 규정」 제정을 통해 데이터의 관리·활용을 전행적 전략으로 격상하고 전행적 데이터 협업 체계를 마련하였다. 기술적 측면에서는 데이터의 효과적인 관리 및 고급 분석을 지원하고 빅데이터, 비정형데이터 등 새로운 유형의 데이터 활용 수요에 대응하기 위해 통합 데이터 플랫폼을 단계적으로 구축하기 위한 계획을 수립하였다.

셋째, 데이터 업무의 효율성과 생산성을 제고하기 위해 부서별 수요를 적극 반영하여 조사연구플랫폼(BReiT)의 기능을 고도화하고 데이터 수요 증가에 대응하여 수록 데이터를 지속적으로 확충하였다. 사용자 맞춤형 데이터 분석 서비스 제공, 데이터 업무 자동화, 시각화 대시보드 개발을 통해 데이터 업무의 생산성 및 효율성을 개선하였다. 고성능 연산이 가능한 고급 데이터 분석환경을 조성하고 빅데이터 및 데이터 분석 관련 연수를 통해 직원들의 데이터 역량을 강화하기 위한 노력도 지속하였다.

넷째, 디지털 신기술을 활용하여 정책 수립 및 조사·연구 역량을 강화하고 업무 전반의 효율성을 제고하기 위해 노력하였다. 인공지능(AI) 기술을 활용하여 실시간 당분기 경제전망(GDP nowcasting) 시스템을 시범적으로 개발하였다. 또한 음성 파일의 회의록 변환 시스템을 개발하여 업무의 생산성을 크게 제고하였으며, 민원인들이 외환거래 신고와 심사를 온라인으로 처리할 수 있는 「온라인 외환심사 시스템」<sup>181)</sup>을 구축하여 민원인의 편의성과 외환심사 업

무의 효율성을 개선하였다.

## 아. IT 시스템 개선·확충

2021년 중 한국은행은 직원의 비대면 근무가 효율적으로 수행되기 위한 다양한 IT 시스템을 확충하고 디지털 전환 시대에 대비하여 IT 부문 중장기 전략계획을 수립하는 가운데 정보시스템의 안정적 운영에도 노력을 기울였다.

첫째, 업무정보를 체계적으로 축적하고 공유·협업을 촉진하도록 디지털 업무공간(DigiWorks, Digital Workspace)을 구축하여 커뮤니케이션국, 전산정보국 등 8개 부서를 대상으로 시범운영을 실시하였다. 또한 동 시스템의 전 부서 확산을 위하여 2021년 8월부터 DigiWorks 포털 구축, 부서 사이트 신설, 인프라 확충 등의 사업을 진행중이다.

둘째, 재택근무가 지속되고 비대면 회의가 급증하면서 크게 늘어난 영상회의 수요를 충족시키기 위해 영상회의시스템의 회의 개설 가능 개수를 증설하고 서버를 이중화하는 한편 원격접속시스템의 동시 접속자 수를 확대하였다.

셋째, 인터넷메일 서비스를 클라우드로 전환하여 개인별 메일 용량 확충, 모바일 기능 추가 등 서비스 품질을 개선하였을 뿐만 아니라 캘린더, 드라이브, 메신저, 화상회의 등 다양한 편의 기능을 하나의 플랫폼에서 제공하는 최신 협업 트렌드를 반영하였다.

넷째, 정보시스템의 안정적 운영을 위해 정보시스템 인프라를 개선하고 정보보호 대응체계를 강화하였다. 노후화된 서버 및 통신기기를 신규 기기로 교체하였으며, 사이버 위협에 효과


180) 데이터가 조직의 효과적인 업무수행을 위한 자산으로 적절하게 수집·저장·가공·분석·활용될 수 있도록 인력과 절차 및 기술을 통해 계획, 실행 및 점검하는 행위 또는 그 수행 체계를 말한다.

181) 자세한 내용은 <참고 II-3> 「온라인 외환심사 시스템」에서 확인할 수 있다.

적으로 대응하기 위해 보안관제 영역을 확대하였다. 또한 개인정보 침해사고를 예방하기 위해 개인정보 관리실태를 점검하고 관련 교육을 지속적으로 실시하였다.

다섯째, 급속한 디지털 환경 변화에 체계적이고 효과적으로 대응하기 위해 향후 5년간(2022~26년) IT 부문에서 중점적으로 추진할 5대 목표 및 15개 과제를 중심으로 제10차 정보화·디지털 전략계획을 수립하였다.

표 III - 3. 제10차 정보화·디지털 전략계획의 목표와 과제

BOK 2030 : 디지털 혁신의 적극 추진	
전략목표	전략과제
 디지털 전환	① 스마트워크 환경 구축 ② DigiWorks 및 BOIS 고도화 ③ 경영관리시스템 개편 ④ 지급결제시스템 혁신 ⑤ 외환·채권시장 정보시스템 업그레이드
	⑥ 데이터 거버넌스 체계 수립 ⑦ 통합 데이터 플랫폼 구축
	⑧ 신기술 기반 업무 효율화 ⑨ 신기술 활용 조사연구 고도화 ⑩ 클라우드 이용 확대
	⑪ 경기전산센터 구축 및 이전 ⑫ 신기술 대응 정보보호체계 수립
	⑬ IT 인력의 전문성 제고 ⑭ IT 외주용역 통합 ⑮ IT 운영체계 정비
⑬ 데이터 분석기반 고도화	
⑬ 신기술 적용 업무 혁신	
⑬ IT 인프라 안정성 제고	
⑬ 디지털 역량 강화	

자료: 한국은행

### 자. 통합별관 건축 추진

한국은행은 국가중요시설인 본부 건물들<sup>182)</sup>의 안전성 및 보안성을 강화하기 위해 통합별관 건축을 추진하고 있다. 1별관 철거, 통합별관(지상16층, 지하4층) 신축, 본관 및 2별관 리모델링이 포함된 대규모 프로젝트로 2019년 12월 5일

에 공사가 착수되었다.

2021년은 지상 골조공사가 진행된 한해였다. 리모델링 되는 본관은 코어의 위치가 기존 중앙에서 북쪽으로 이동되었고 골조가 크게 보강되었다. 본관 서쪽에 신축되는 통합별관은 골조공사와 함께 외벽 커튼월(curtain wall)이 설치되면서 건물의 형태가 갖추어지고 있다. 또한 본관과 통합별관의 상층부를 이어주는 스마트워크(smart-walk), 저층부를 확장·신설하는 포디움(podium) 공사도 순조롭게 진행되고 있다.

하반기에는 입주 사무공간 계획 점검, 건축품질 개선 등을 위해 본관 6층에 목업룸(샘플공간)을 설치·운영하였다. 사무실 Layout, 조명, OA실 등을 준공시와 유사하게 조성하고 업무효율성 개선을 위한 신규 IT기기 및 사무용 가구를 배치해 보았다. 각 부서 관리총괄 및 Change Agent를 대상으로 관람을 실시하고 피드백을 받아 개선사항을 시공과정에 반영하기로 했다.

2022년에는 잔여 골조공사를 마무리하고 순차적으로 내외부 마감공사를 진행할 계획이다. 한국은행은 대내외 리스크에 주의를 기울이는 가운데 안전을 최우선으로 공사가 진행되도록 관리해 나갈 것이다. 통합별관 건축공사는 2022년 하반기에 완료될 예정이다.

182) 한국은행 본부 부지에는 구관(준공:1912년), 본관(1987년), 1별관(1964년), 2별관(1932년) 및 소공별관(1965년) 등 총 5개의 건물이 산재해 있었다.

---

그림 III-3. 한국은행 통합별관 조감도

---



자료: 한국은행

---

그림 III-4. 한국은행 통합별관 건축현장  
(2021년 12월 현재)

---



자료: 한국은행