

2026년 일터혁신 상생컨설팅



‘일터혁신’이란?

일하는 방식의 변화를 통해 ①기업의 성과와 ②근로여건의 질을 함께 제고하기 위한 현장의 지속적·조직적인 혁신활동을 의미합니다.

사업 개요

- 전문 컨설턴트가 기업에 직접 방문하여 기업의 자율적 혁신활동을 촉진·지원하는 **무료 컨설팅 사업**

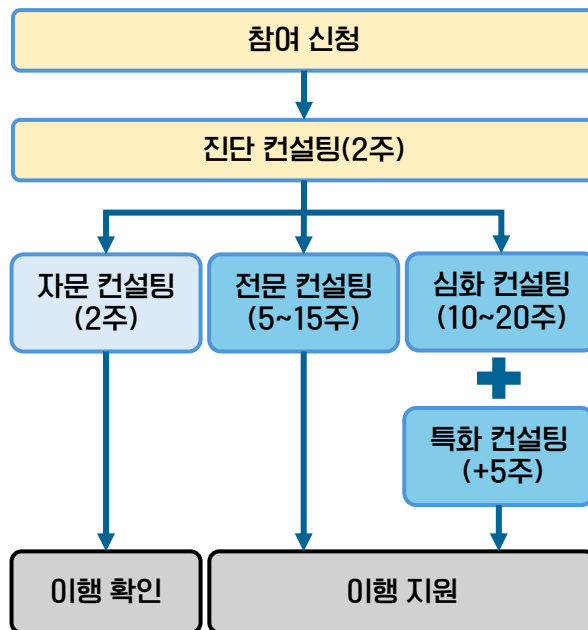
지원 대상

- 일터혁신 필요성과 의지가 있는 **20인 이상 사업장**

컨설팅 유형

유형	분류기준	지원기간
자문 컨설팅	(연계형) 기업 현황 진단	2주
	(자문형) 제도 안내 및 지원사업 연계	2주
전문 컨설팅	(전문형) 체계 마련·구축	5~15주
	(심화형) 기존제도 재편, 심층설계	10~20주
특화 컨설팅	주요 정책이슈과제를 선정하여 패키지 컨설팅 제공	

컨설팅 절차



컨설팅 분야

근로시간

임금체계

근로자 참여
및 협력

직장문화

직무역량

직무체계

직무역량

차별개선·
원하청상생

공정채용

장년친화

10개 분야 21개 개선과제

※ 기업당 2개 개선과제 이내로 컨설팅 제공

※ 특화 컨설팅 추진 시 기업당 3개 개선과제까지 컨설팅 지원

1. 근로시간 : 근로시간 관리방안 마련, 근무체계 개편, 주4.5일제 도입
2. 임금체계 : 임금관리체계 개선, 포괄임금제 개선, 임금체계 재설계
3. 근로자 참여 및 협력 : 노사협의체 활성화, 노사파트너십 증진방안 마련, 참여적 혁신 활동
4. 직장문화 : 일가정양립 프로그램 설계 및 운영, 근로자 보호체계 구축
5. 직무역량 : 학습체계 기준 수립, 학습체계 설계
6. 직무체계 : 직무조사 및 분석, 직무 재설계 및 업무기능 개선
7. 평가체계 : 평가체계 설계 및 조직 관리
8. 차별개선·원하청상생 : 차별없는 일터 조성 지원, 사내하도급 근로자 보호 및 불법 파견 해소
9. 공정채용 : 채용제도 진단 및 개선, 채용제도 설계 및 운영 지원
10. 장년친화 : 장년친화 인사 제도

[붙임] 일터혁신 상생컨설팅 분야별 세부과제

연번	분야	요구사항	목적 및 내용	수준
1	근로시간	근로시간 관리방안 마련	[목표] 근로시간을 체계적으로 관리할 수 있는 방안을 마련한다. [세부과제] 1. 근로시간 관리기준 마련 2. 초과근로 관리방안 마련 3. 근로시간관리시스템 구축 4. 연차휴가 사용 촉진방안 마련 5. 근로시간 관련 규정 정비	전문
2		근무체계 개편 (일가정양립 포함)	[목표] 근로자 건강권 확보 및 일가정양립 문화 정착 유도를 위해 장시간 근로관행을 해소한다. [세부과제] 1. 유연근무제 설계(시차출퇴근제, 선택적 근로시간제, 재택/원격근무제) 2. 근무체계 개편(탄력적 근로시간제, 간주근로시간제, 재량근로시간제, 보상휴가제 등) 3. 교대근무제 개편 및 보상조정 방안 마련 4. 그 밖에 조직 업무수행에 적합한 근무체계 개편	심화
3		주4,5일제 도입 (근로시간 단축)	[목표] 실근로시간 단축 운영모델 설계를 통해 근로시간을 합리적으로 단축하고, 업무 효율 및 생산성 제고 기반을 마련한다. [세부과제] 1. 주4,5일제 등 실근로시간 단축 운영모델 설계 2. 보상 및 제도 연계 방안 마련 3. 운영·관리체계 구축(규정정비, 정부지원 연계 등)	심화 (특화)
4	임금체계	임금관리체계 개선	[목표] 공정한 보상체계 확립을 위해 임금관리기준을 설정한다. [세부과제] 1. 임금구성항목 간소화 2. 임금체계(통상임금 등)의 적법성 제고 3. 임금관리 규정 및 양식 정비	전문
5		포괄임금제 개선	[목표] 포괄임금제의 법적 리스크를 진단하고, 실근로시간 기반의 공정한 보상체계를 구축한다. [세부과제] 1. 포괄임금제 및 고정 OT 운영 적정성 검토 2. 운영 개선 방안 마련 3. 규정 정비 지원	전문 (특화)
6		임금체계 재설계	[목표] 공정한 보상체계 확립을 위해 기존 임금제도를 개편한다. [세부과제] 1. 직급/직군별 임금테이블 구축/개선 2. 직무 기반의 임금체계 개편 3. 성과 기반의 임금체계 개편 4. 직능 기반의 임금체계 개편 5. 그 밖에 임금체계 개편 방안 마련	심화
7	근로자 참여 및 협력	노사협의회 활성화	[목표] 노사협의회 활성화를 위한 제도적 기반을 마련한다. [세부과제] 1. 노사협의회 설치 절차 및 운영방안 마련 2. 노사협의회 운영규정 마련 3. 노사협의회 구성 및 운영 지원	전문
8		노사파트너십 증진	[목표] 노사관계 활성화 및 조직문화 개선을 위한 협력증진 방안을 마련한다. [세부과제] 1. 종장기 노사 비전체계 수립 2. 노사 협력 프로그램 설계 및 운영방안 마련 3. 노사파트너십 구축을 위한 교육 및 프로그램 설계 4. 조직문화 진단 및 조직문화 개선 프로그램 설계 5. 그 밖에 노사관계 활성화 및 조직문화 개선을 위한 방안 마련	심화 (특화)

연번	분야	요구사항	목적 및 내용	수준
9	근로자 참여 및 협력	참여적 혁신 활동	<p>[목표] 근로자 참여 기반의 작업조직 설계 및 관리체계 구축 기반을 마련한다.</p> <p>[세부과제]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 자주적 문제해결 활동 설계(제안제도, 품질분임조, 3정5S 등) 2. 자주적 문제해결을 실행 방안 마련 3. 공정분석 및 작업조직 표준화 4. 공정별, 작업자별 작업 매뉴얼 마련 5. 그 밖에 참여적 혁신 활동을 위한 방안 마련 	심화
10	직장문화	일가정양립 프로그램 설계 및 운영	<p>[목표] 직장 내 일과 가정이 양립할 수 있는 문화 형성을 위한 제도적 기반을 마련한다.</p> <p>[세부과제]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 임신 근로자 지원제도 활성화 2. 출산 관련 지원제도 활성화 3. 육아 관련 지원 제도 활성화 4. 가족 돌봄 관련 지원 	전문
11		근로자 보호 체계 구축	<p>[목표] 근로자의 건강한 근로환경 조성을 위한 직장 내 성희롱·괴롭힘 예방 및 대응체계를 마련한다.</p> <p>[세부과제]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 신고 절차 및 징계 기준 마련 2. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 행위 근절을 위한 예방 프로그램 마련 3. 그 밖에 직장내 성희롱 및 괴롭힘 예방·대응 조치 마련 	전문
12	직무역량	학습체계 기준 수립	<p>[목표] HRD 기반의 조직 학습체계 설계 및 운영에 필요한 스킬셋 기준을 수립한다.</p> <p>[세부과제]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 학습체계 설계 등을 위한 직무 분류 2. 직무 별 스킬셋 구축 3. 필요 시 지역 훈련기관 연계방안 마련 	전문
13		학습체계 설계	<p>[목표] 개인과 조직의 동반성장을 위한 학습체계를 마련한다.</p> <p>[세부과제]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 전사 교육훈련체계 설계 2. 직무 역량 강화 교육 프로그램 설계 3. 교육 지원 프로그램 설계(온보딩, CoP, 멘토링, CDP 등) 4. 그 밖에 교육훈련체계 설계 및 타 인사제도와의 연계 방안 마련 	심화
14	직무체계	직무조사 및 분석	<p>[목표] 직무조사 및 분석을 통해 조직 내 직무체계를 명확히 하고, 직무 수행 기준을 체계적으로 정립한다.</p> <p>[세부과제]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직무조사 2. 직무분류 및 분석 3. 직무기술서 작성 4. 그 밖에 직무조사 및 분석 관련 활동 	심화
15		직무 재설계 및 업무기능 개선	<p>[목표] 직무 재설계를 통해 조직구조와 업무 프로세스를 정비하고, 직무 기반 인사관리 체계를 수립한다.</p> <p>[세부과제]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직무 재설계 2. 업무 프로세스 재설계 3. 조직구조 재설계 4. 그 밖에 직무 기반 조직 기능 개선 활동 	심화

연번	분야	요구사항	목적 및 내용	수준
16	평가체계	평가체계 설계 및 조직관리	<p>[목표] 공정한 성과관리를 위한 평가 요소·운영체계·프로세스를 체계적으로 설계한다.</p> <p>[세부과제]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 평가요소 설계 2. 평가 운영체계 설계 3. 평가 프로세스 설계 4. 승진, 직급체계 개편 5. 그 밖에 성과관리 방안 마련 	심화
17	차별개선 · 원하청 상생	차별없는 일터 조성 지원 *차별없는 일터지원단	<p>[목표] 비정규직 차별 예방 및 차별개선 필요 사항에 대한 대응체계를 구축한다.</p> <p>[세부과제]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 고용차별 요소 진단을 통한 차별 현황 파악 2. 취업규칙, 단체협약 상의 차별적 규정 여부 검토 3. 업종별, 사업장별 맞춤형 개선권고사항 마련 4. 차별개선 이행계획 수립 5. 차별개선 이행에 따른 재규정 사항 개정 지원 6. 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환 또는 통상근로자로의 전환 기준 등 마련 	자문
18		사내하도급 근로자 보호 및 불법 파견 해소 *비정규직고용구조 개선지원단	<p>[목표] 원·하청 근로자 임금격차 해소 등 상생의 관계를 정착한다.</p> <p>[세부과제]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사내하도급계약 체결 및 운영상 기본원칙 수립(계약체결, 하도급 운영) 2. 사내하도급 근로자의 고용안정(도급사업주, 수급사업주 노력) 3. 사내하도급 근로자의 근로조건 등 개선(적정임금 보장, 근로자 복지증진, 괴롭힘 성희롱 예방 대응, 직업능력 개발, 고충처리, 안전건강) 	전문
19	공정채용	채용제도 진단 및 개선	<p>[목표] 구직자 권익을 보호하기 위한 공정한 채용절차 수립을 지원한다.</p> <p>[세부과제]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 기존 채용제도 진단 2. 채용절차의 공정화에 관한 법률(채용절차법) 기준 위반사항 검토 3. 채용절차 법적 위반사항 해소를 위한 절차·양식(공고문, 입사지원 양식 등) 개정 	전문
20		채용제도 설계 및 운영지원	<p>[목표] 공정하고 합리적인 인력 확보 기반을 마련하기 위해 직무와 능력 중심의 채용제도를 설계한다.</p> <p>[세부과제]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 채용 현황 진단(적법성 검토 포함) 2. 능력 중심의 채용제도 설계 3. 직무분석 및 설명자료 개발 4. 전형별 평가도구 개발(평가척도 및 질문지 등) 5. 채용 전략 수립 및 운영체계 설계 6. 그 밖에 공정한 채용제도 마련 및 운영 지원 	심화
21	장년친화	장년친화 인사제도	<p>[목표] 장년·고령인력의 안정적 업무 수행을 지원할 수 있는 관리체계를 마련한다.</p> <p>[세부과제]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 장년 친화 인사제도 설계 2. 장년 적합 직무 개발 3. 장년 친화 보상 및 근무체계 설계 4. 숙련 전수 시스템 개발 5. 장년근로자 고용유지 방안 설계 6. 그 밖에 장년친화 인사제도 방안 마련 	심화