

## 컨설팅 문의처

### 수행기관별 문의처 (가나다순)

노사발전재단	02-6021-1276
노무법인 에이치 - 맥시머스	02-508-4608
더원컨설팅	02-3482-3200
스텝스 - 노무법인세종파트너스 - 미래고용노동연구회	02-2178-8065
시애틀컨설팅 - (사)이에스지노동사회협회	02-6326-1448
아이엔제이컨설팅	031-441-8840
에이치피씨컨설팅	02-555-9839
에프엠어소시에이츠	02-720-6336
티엔에프컨설팅 - 노무법인해든	02-539-4677
한국공인노무사회	02-6293-6126
한국금형산업협동조합 - 한국표면처리공업협동조합 - 노무법인같이	02-6949-4975
한국능률협회컨설팅	02-3786-0321
한국문화산업협회	044-905-3107
한국상생지원협회	02-2661-7878
한국생산성본부	02-398-4329
한국표준협회	02-6240-4784
호인사노무법인 - 한국기계전기전자시험연구원 - 한국에너지기술인협회	02-6925-2423
홍익노무법인 - 한국안심일터기술원	02-525-3344

### 일터혁신 상생컨설팅 문의처

일터혁신 사업담당자	02-6021-1176, 1028
일터혁신 플랫폼	www.kwpi.or.kr
일터혁신 인스타그램	@kleshpws
일터혁신 공식블로그	blog.naver.com/kles_hpws
노사발전재단 유튜브	@kles.official

## 컨설팅 연계사업

### 일터혁신 활동비 문의 : 02-6021-1210, 1187

**대상 :** 100인 미만의 전문·특화컨설팅 참여사업장  
**내용 :** 혁신 활동을 촉진하는데 필요한 소요비용(교육, 워크숍 등)을 기업당 120만원 한도 지원

### 일터혁신 아카데미 문의 : 02-6021-1187

**대상 :** 2025년 일터혁신 상생컨설팅 참여사업장 및 일반사업장  
**내용 :** 일터혁신 관련 역량강화 교육  
- (온라인교육) 일터혁신 이해교육(필수) - 이행지원 교육(필수) - 주제별 역량강화 교육(선택)  
- (대면교육) 임금체계 개편 및 근로시간 관리, 법적이슈 해결 중심 교육 (선택)

### 일터혁신 우수기업 인증 문의 : 02-6021-1214

**대상 :** 사업 개시일부터 3년 경과된 국내소재 모든 사업장  
**시기 :** 7~8월 접수 (예정)  
**심사 :** 사전검증 - 1차 서면심사 - 2차 PT 심사  
**혜택 :** 고용노동부 장관상, 인증패·현판·인증마크 사용, 고용장려금 우대, 클린사업 우대, 신용보증 우대 등

### 노사상생협력교육 문의 : 02-6021-1051

**대상 :** 경영진, 근로자대표, 노조간부, 인사담당자 등  
**내용 :** 다양한 맞춤형 교육과정을 온·오프라인 병행 운영  
\* 상세 내용은 노사발전재단 사업공고 참고

### 기업 도약보장 패키지 문의 : 고용노동부 고객상담센터 1350

**대상 :** 고용여건 개선을 위해 컨설팅이 필요한 기업  
**내용 :** ① 기업 특성 진단 ② 노동시장 분석 ③ 기업 통합 컨설팅 ④ 맞춤형 패키지 지원  
\* 상세 내용은 고용노동부 사업공고 참고

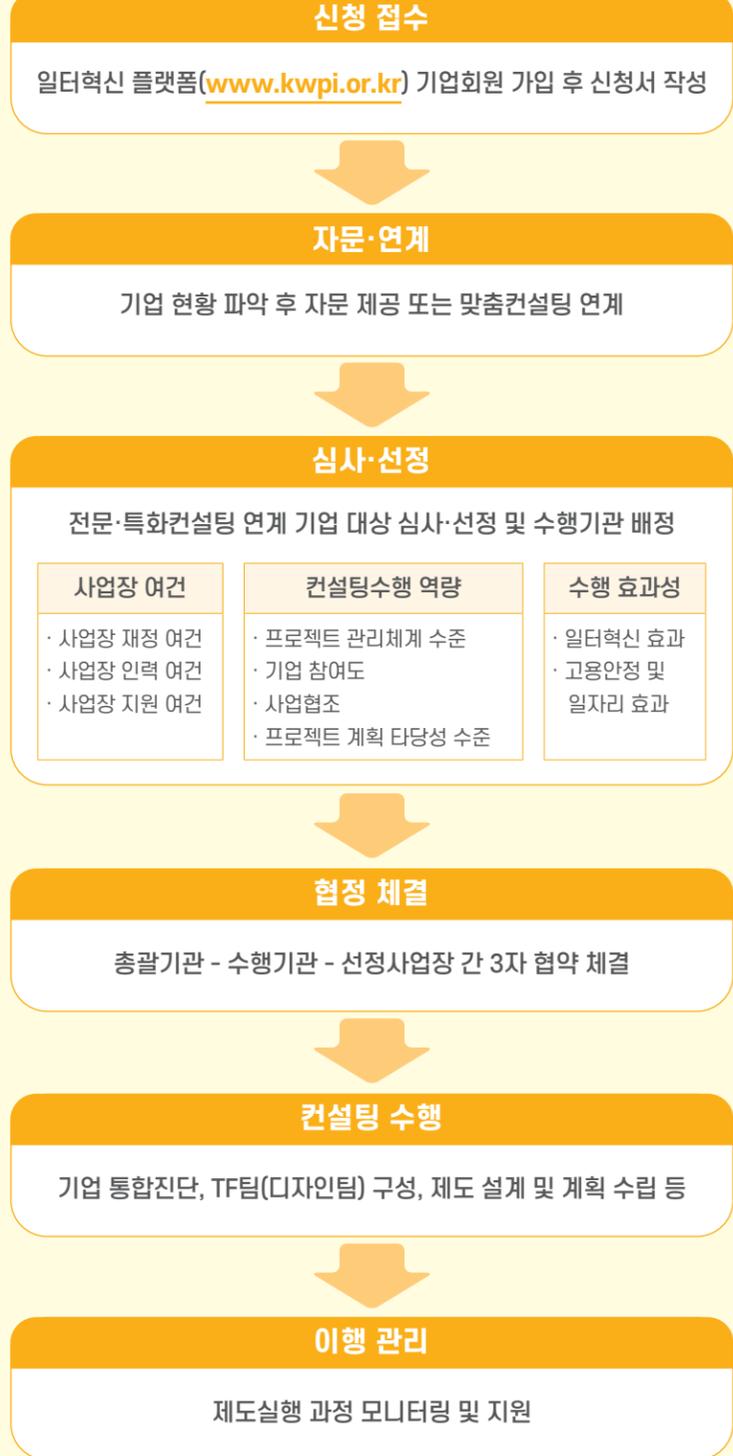
### 고령자 계속고용장려금 문의 : 고용노동부 고객상담센터 1350

**대상 :** 우선지원대상기업(중소기업) 및 중견기업, 사회적기업  
**내용 :** 정년 이후 근로자 계속고용 시 장려금 지원  
\* 상세 내용은 고용노동부 사업공고 참고

### 워라밸 일자리 장려금 문의 : 고용노동부 고객상담센터 1350

**대상 :** 우선지원대상기업(중소기업) 및 중견기업  
**내용 :** 소정근로시간 및 실근로시간 단축 도입 시 장려금 지원  
\* 상세 내용은 고용노동부 사업공고 참고

## 컨설팅 진행 절차



# 일터 혁신 상생컨설팅

## 2025년

기업의 일터혁신을 위한  
전문 맞춤형 컨설팅,  
일터혁신 상생컨설팅이  
도워드립니다!



# ‘일터혁신 상생컨설팅’이란 ?

**【‘일터혁신’이란】**

노사가 같이 참여하여 이를 기반으로 일하는 방식을 혁신하여 기업의 생산성을 높이고 이를 통해 근로생활의 질 개선을 도모하는 현장의 혁신 활동입니다

## 지원 내용

전문 컨설턴트가 기업을 방문하여 기업 현황 진단, 문제해결 및 개선방안 도출, 이행관리 및 정부지원사업 연계 등 기업의 자율적 혁신활동을 촉진·지원

## 신청 자격

일터혁신에 대한 필요성과 의지가 있는 **20인 이상 사업장**

**\* 지원 제외 요건**  
 체불사업주 명단공개 기업, 중대산업재해 발생사실 공표기업, 산업재해 발생 건수 등 공표기업

## 신청 기간

2025년 2월 26일(수)부터 상시접수 (예산 소진 시까지)

## 신청 방법

일터혁신 플랫폼(www.kwpi.or.kr) 통해 온라인 접수

## 지원 비용

무료 (단, 기업 요건에 따라 일부 자부담)  
 ① 300인 이상 기업 20% 자부담  
 ② 공공기관 및 1,000인 이상 기업 30% 자부담  
 ③ 연속\*참여하는 100인 이상 기업 10% 자부담  
 \* 연속사업장: '24년 일터혁신 컨설팅, NCS컨설팅 지원사업장

# 컨설팅 유형

**진단컨설팅(자문·연계형)**

대상 : 20인 이상 사업장  
 지원내용 : 기업 현황 파악, 자문 제공 후 종료(자문형) 또는 맞춤형 컨설팅으로 연계 진행(연계형)  
 지원기간 : 2~4주

**전문컨설팅(전문형)**

지원내용 : 규정 정비, 인사노무관리체계 구축 등 간단한 제도 설계 지원  
 지원기간 : 1개 요구사항 5주, 2개 요구사항 10주

**전문컨설팅(심화형)**

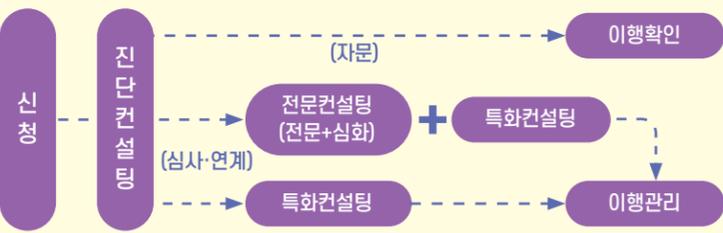
지원내용 : 기존 제도의 재편 또는 고도화 등 심층적 설계 지원  
 지원기간 : 1개 요구사항 10주, 2개 요구사항 15주, 3개 요구사항 20주

**특화컨설팅**

지원내용 : 일·가정 양립 및 장년 고용 친화 여건 조성 지원  
 지원기간 : 1개 요구사항 10주, 2개 요구사항 15주, 3개 요구사항 20주

# 컨설팅 유형별 진행 절차

- 1 (자문) 신청 → 진단 → 자문 → 종료 → 이행확인
- 2 (연계) 신청 → 진단 → 심사·연계 → 컨설팅 수행 → 종료 → 이행관리



\* 1회 당 2개 요구사항 이내로 지원 (단, 특화컨설팅 추진 시, 3개 요구사항까지 지원)

# 기업이 당면한 문제

- 업무량이 많은 시기에 근무시간이 주 52시간을 초과한다
- 근로시간을 관리할 수 있는 체계적인 시스템이 없다
- 근로시간 단축에 따른 임금 삭감 우려로 근로자 불만이 있다
- 업종·직무 특성별 근무시간, 형태 등 탄력적 운영 방안이 없다

- 최저임금 인상, 통상임금 이슈, 포괄임금제 등 관련하여 법적 리스크가 있다
- 수당체계가 복잡하여 임금관리에 어려움을 겪고 있다
- 과도한 연공성에 따른 임금 격차·공정성 문제가 제기되고 있다
- 근로자의 동기를 유발할 수 있는 성과제도가 미흡하다

- 노사협의회가 형식적으로 운영된다
- 조직 내 구성원(세대, 성별, 직군 등) 간 갈등이 있다
- 소통창구 및 근로자 참여 촉진 제도·장치가 미흡하다
- 품질 개선, 현장 개선 활동이 제대로 이루어지지 않는다

- 경직된 조직 문화로 일·가정 양립이 어렵다
- 모성보호 제도 활용이 어려워 여성인력의 이탈이 많은 편이다
- 직장 내 괴롭힘·성희롱 해결을 위한 규정, 절차 등이 없다

- 직무별 주요업무와 그에 요구되는 기술(기능)에 대한 정보가 없다
- 조직에 적합한 인재 육성을 위한 HRD 전략 및 프로그램이 필요하다
- 근로자 동기부여를 위한 교육·인사제도 연계가 필요하다

- 내·외부 환경변화에 따른 조직구조, 업무프로세스 개선이 필요하다
- 평가제도에 대한 낮은 신뢰로 인해 평가결과에 대한 수용성이 낮다
- 승진적체, 직급과 승진체계의 불일치 등 개선이 필요하다
- 평가결과를 보상, 교육 등 다른 인사제도와 연계하는 방안에 대해 고민하고 있다

- 정규직과 비정규직 근로자의 고용상 차이가 있는지 진단이 필요하다
- 동일한 업무를 수행하는데 고용형태만을 이유로 근로조건이 다르다
- 도급업체, 기간제 직원들이 계속 그만두면서 업무 수행이 어렵다

- 채용 절차에 위법 요소가 있는지 점검이 필요하다
- 채용 기준, 절차 등 부재로 실무진과 임원진의 경험에 의해 채용을 진행하고 있다
- 채용 과정 중 지원자 이탈이 빈번하게 발생한다

- 장년근로자 증가에 대응하는 인사관리 시스템이 없다
- 임금체계의 높은 연공성으로 장년인력의 인건비 부담이 가중되고 있다
- 장년근로자의 숙련된 업무 노하우 및 지식, 기술 전수가 필요하다

# 컨설팅 지원 분야

**근로 시간**

- ① 근로시간 관리 방안 마련 (전문)
- ② 근무체계 개편 (심화·특화) \* 일·가정양립 포함

**임금 체계**

- ③ 임금관리체계 개선 (전문)
- ④ 임금체계 재설계 (심화)

**근로자 참여 및 협력**

- ⑤ 노사협의회 활성화 (전문)
- ⑥ 노사파트너십 증진방안 마련 (심화)
- ⑦ 참여적 혁신활동 (심화)

**직장 문화**

- ⑧ 일·가정 양립 프로그램 설계 및 운영 (전문)
- ⑨ 직장 내 괴롭힘·성희롱 예방 및 대응체계 구축 (전문)

**직무 역량**

- ⑩ 학습체계 기준 수립 (전문)
- ⑪ 학습체계 설계 (심화)

**조직관리 및 평가**

- ⑫ 직무분석 및 업무정의 (심화)
- ⑬ 업무기능 개선 (심화)
- ⑭ 평가체계 설계 (심화)

**차별개선 원하청 상생**

- ⑮ 차별없는일터 조성 지원 (진단)
- ⑯ 사내 하도급 근로자 보호 가이드라인 준수 (전문)

**공정 채용**

- ⑰ 채용제도 진단 및 개선 (전문)
- ⑱ 채용제도 마련 및 운영지원 (심화)

**장년 친화**

- ⑲ 장년친화 인사제도 (심화·특화)