

연번	분야	요구사항	목적 및 내용	수준
1	근로시간	근로시간 관리방안 마련	<b>[목표]</b> 근무시간을 체계적으로 관리할 수 있는 방안을 마련한다. <b>[세부과제]</b> 1. 근무시간 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)	<b>[목표]</b> 근로자 건강권 확보 및 일가정양립 문화 정착 유도를 위해 장시간 근로관행을 해소한다. <b>[세부과제]</b> 1. 유연근무제(시차출퇴근제, 선택적 근로시간제, 재택/원격근무제) 도입 및 운영 2. 근무체계 개편제도(탄력적 근로시간제, 간주근로 시간제, 재량근로시간제) 도입 및 운영 3. 보상휴가제 도입 및 운영 4. 교대근무제 개편 5. 근무체계 개편과 관련한 보상조정 방안 6. 그 밖에 조직의 업무수행에 적합한 근무체계 개편 방안 마련	심화, 특화
3	임금체계	임금관리체계 개선	<b>[목표]</b> 공정한 보상체계 확립을 위해 임금관리 기준을 설정한다. <b>[세부과제]</b> 1. 임금구성항목 간소화 2. 임금체계(통상임금, 포괄임금제 등)의 적법성 제고 3. 보수규정, 취업규칙, 근로계약서, 단체협약 등 각종 임금관리 규정 정비	전문
4		임금체계 재설계	<b>[목표]</b> 공정한 보상체계 확립을 위해 기존 임금 제도를 개편한다. <b>[세부과제]</b> 1. 직급/직군별 임금테이블 구축/개선 2. 직무 기반의 임금체계 설계 3. 성과 기반의 임금체계 설계 4. 직무능력 기반의 임금체계 설계 5. 그 밖에 임금체계 재설계 방안 마련	심화
5	근로자 참여 및 협력	노사협의회 활성화	<b>[목표]</b> 노사협의회 활성화를 위한 제도적 기반을 마련한다. <b>[세부과제]</b> 1. 노사협의회 절차 및 운영방안 설정 2. 노사협의회 운영규정 정비 3. 노사협의회 위원 위촉 및 선출 지원	전문
6		노사파트너십 증진방안 마련	<b>[목표]</b> 노사관계 활성화 및 조직문화 개선을 위한 협력증진 방안을 마련한다. <b>[세부과제]</b> 1. 노사 간 커뮤니케이션 및 상호 협력구조 설계 2. 조직문화 진단을 통한 갈등요인 및 개선방안 도출 3. 노사관계 활성화 조직 및 운영방안 마련(노사 협의회, 고충처리위원회 등)	심화

연번	분야	요구사항	목적 및 내용	수준
			4. 경영전략과 연계한 중장기 노사 비전체계 수립 5. 조직 내 공감대 형성을 위한 교육 및 멘토링 프로그램, 피드백 프로그램 실시 6. 다양한 내부집단의 필요와 선호를 반영한 복지 제도 설계 7. 그 밖에 노사관계 활성화 및 조직문화 개선을 위한 방안 마련	
7		참여적 혁신 활동	<b>[목표]</b> 근로자의 참여가 가능한 작업조직 설계를 통해 기업 스스로 작업장 관리체계의 구축과 변화가 가능한 기반을 마련한다. <b>[세부과제]</b> 1. 자주적 문제해결 활동 절차 및 기법 구축 2. 자주적 문제해결 결과의 실행구조 설정 3. 직원 참여 동기부여를 위한 결과 측정방식 및 포상절차 설계 4. 그 밖에 자주적 문제해결 활동 활성화를 위한 방안 마련 5. 공정분석을 통한 작업조직 표준화: 생산관리(계획), 품질관리(검사), 공정관리, 자재관리, 설비, 작업 등 표준화 6. 공정별, 작업자별 작업지시 방식 확립 7. 3정(정품, 정량, 정위치) 5S(정리, 정돈, 청소, 청결, 습관화) 활동 지원	심화
8		일가정양립 프로그램 설계 및 운영	<b>[목표]</b> 직장 내 일과 가정이 양립할 수 있는 문화를 형성하기 위한 제도적 기반을 마련한다. <b>[세부과제]</b> 1. 임신 근로자 지원제도 활성화 2. 출산 관련 지원제도 활성화 3. 육아 관련 지원 제도 활성화 4. 가족돌봄 관련 지원	전문
9	직장문화	직장내 괴롭힘, 성희롱 예방 및 대응체계 구축	<b>[목표]</b> 상호존중의 조직문화를 구축하기 위해 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 관련 대응체계를 수립한다. <b>[세부과제]</b> 1. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 신고 및 조사 절차 마련 2. 조사기간 피해근로자 등 보호조치 및 2차 피해 방지대책 수립 3. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 행위자 징계 기준 등 마련 4. 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 행위 근절을 위한 예방교육계획 수립 5. 그 밖에 직장내 성희롱 및 괴롭힘 예방·대응 조치 마련	전문
10	직무역량	학습체계 기준 수립	<b>[목표]</b> HRD 기반의 조직 학습체계 설계 및 운영에 필요한 스킬셋 기준을 수립한다. <b>[세부과제]</b> 1. 학습체계 설계 등을 위한 직무 분류 2. 직무별 스킬셋 구축 3. 필요시 지역 훈련기관 연계방안 마련	전문

연번	분야	요구사항	목적 및 내용	수준
11		학습체계 설계	<p><b>[목표]</b> 개인과 조직의 동반성장을 위한 학습체계를 마련한다.</p> <p><b>[세부과제]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 적응형 학습체계 설계 (입사, 승진, 전환배치, 조직활성화 등)</li> <li>2. 직무능력 향상 형 학습체계 설계 (직급/직책 별, 기능 별, 핵심인력 육성, 기타 특수목적 달성 등)</li> <li>3. 학습 운영체계 설계 및 학습조직 구성</li> <li>4. 그 밖의 학습체계 설계 및 타 인사제도와의 연계 방안 마련</li> </ol>	심화
12	조직관리 및 평가	직무분석 및 업무정의	<p><b>[목표]</b> HRM 관점에서 개인이 수행하고 있는 직무의 명칭 및 수행방식을 명확히 정의한다.</p> <p><b>[세부과제]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 직무 분류</li> <li>2. 직무 수행방식 정의</li> <li>3. 직무기술서 작성</li> </ol>	심화
13		업무기능 개선	<p><b>[목표]</b> 직원의 경력관리, 성과관리 등을 명확하게 할 수 있도록 조직 기능의 수행절차 및 담당 역할을 정의한다.</p> <p><b>[세부과제]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 직무 재설계</li> <li>2. 업무 프로세스 재설계</li> <li>3. 조직 재설계</li> </ol>	심화
14		평가체계 설계 (보상, 배치, 성과)	<p><b>[목표]</b> 공정한 성과분배·적합인력 확보 시 합리적 판단기준 확보를 위한 관리체계를 수립한다.</p> <p><b>[세부과제]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 승진·승급·전환배치 적합인력 선발기준 수립 목적 평가체계</li> <li>2. 보상체계 운영 목적 평가체계</li> <li>3. 기타 특수목적 평가체계(프로젝트 등)</li> <li>4. 평가 운영체계 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 평가절차 및 양식 개발</li> <li>- 평가정보 관리체계 구축</li> <li>- 평가자·피평가자 훈련절차 설계</li> </ul> </li> </ol>	심화
15	차별개선 · 원하청 상생	차별없는 일터 조성 지원	<p><b>[목표]</b> 비정규직 차별 예방 및 차별개선 필요사항에 대한 대응체계를 구축한다.</p> <p><b>[세부과제]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 고용차별 요소 진단을 통한 차별 현황 파악</li> <li>2. 취업규칙, 단체협약 상의 차별적 규정 여부 검토</li> <li>3. 업종별, 사업장별 맞춤형 개선권고사항 마련</li> <li>4. 차별개선 이행계획 수립</li> <li>5. 차별개선 이행에 따른 제규정 사항 개정 지원</li> <li>6. 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환 또는 통상 근로자로의 전환 기준 등 마련</li> </ol>	진단
16		사내하도급 근로자 보호가이드라인 준수 *비정규직고용구 조개선지원단	<p><b>[목표]</b> 원·하청 근로자 임금격차 해소 등 상생의 관계를 정착한다.</p> <p><b>[세부과제]</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사내하도급계약 체결 및 운영상 기본원칙 수립 (계약체결, 하도급 운영)</li> <li>2. 사내하도급 근로자의 고용안정(도급사업주, 수급사업주 노력)</li> </ol>	전문

연번	분야	요구사항	목적 및 내용	수준
			3. 사내하도급 근로자의 근로조건 등 개선(적정임금 보장, 근로자복지증진, 괴롭힘 성희롱 예방 대응, 직업능력 개발, 고충처리, 안전건강)	
17	공정채용	채용제도 진단 및 개선	<b>[목표]</b> 구직자 권익을 보호하기 위한 공정한 채용 절차 수립을 지원한다. <b>[세부과제]</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 기존 채용제도 진단</li> <li>2. 채용절차의 공정화에 관한 법률(채용절차법) 기준 위반사항 검토</li> <li>3. 채용절차 법적 위반사항 해소를 위한 절차·양식 개정</li> </ol>	전문
18		채용제도 마련 및 운영지원	<b>[목표]</b> 일자리 미스매칭 해소를 위한 효과적 채용 제도를 마련한다. <b>[세부과제]</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 능력중심의 채용제도 마련 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무분석 및 직무 설명 자료 개발</li> <li>- 전형별 채용 양식 마련(공고문, 입사지원 양식 등)</li> <li>- 전형별 평가도구 개발(평가 척도 및 질문지 등)</li> </ul> </li> <li>2. 지원자 특성에 맞는 모집 전략 수립</li> <li>3. 직원만족도를 높이고 장기근속을 유도할 수 있는 온보딩 기법 마련</li> <li>4. 그 밖에 공정한 채용제도 마련 및 운영지원</li> </ol>	심화
19	장년친화	장년친화 인사제도	<b>[목표]</b> 장년·고령인력의 안정적 업무수행을 지원할 수 있는 관리체계를 마련한다. <b>[세부과제]</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 장년근로자 적합 근무체계 설계</li> <li>2. 장년근로자 적합직무 개발</li> <li>3. 장년근로자 보상체계 마련</li> <li>4. 장년근로자 고용유지 방안 모색</li> <li>5. 임금체계 설계(임금피크제 등)</li> <li>6. 그 밖에 장년친화 인사제도 방안 마련</li> </ol>	심화, 특화

※ 요구사항 ‘15. 차별없는 일터 조성 지원’, ‘16. 사내하도급 근로자 보호 가이드 라인 준수’ 항목은 노사상생본부 공정일터지원팀으로 문의