

2026

한국능률협회컨설팅

일터혁신 상생컨설팅
지원사업 안내

KMAC



1

한국능률협회컨설팅 기업 소개

한국능률협회컨설팅(KMAC)은 1989년 순수 민간주도로 설립된 진단평가기반 경영컨설팅전문기관으로서, 국내 최대 컨설팅 기관으로 고객사에 통합적인 솔루션 제공 및 전문화된 지식서비스 기반으로 차별화된 가치를 제시합니다.

「Always Together
Innovation World」

- 일터혁신 상생컨설팅 10년 연속 수행 ('17~'26년) 및 풍부한 유사 컨설팅 경험과 전문성 보유
- Patrol 조직 운영을 통한 대규모 사업 추진 경험 보유 및 품질관리체계 확보
- 다양한 사업 및 유관기관 네트워크 보유
- 실질적인 이행을 통해 사업장 생산성 향상 및 근로자 삶의 질 제고 지원

주요연혁

- 1989년 • KMAC(한국능률협회컨설팅) 창립
- 1992 ~ 1993년 • 국내 최초 고객만족경영 개념 도입 (한국산업의 고객만족도 조사·발표, CS 경영방법론 도입)
- 1994 ~ 1997년 • 국내 최초 선진 경영개선 기법 보급(6Sigma, Workout Town Meeting)
• 국가 행정 서비스에 대한 국민만족도(KPSSI) 조사 발표
- 1998년 • 공공행정의 서비스 개선에 대한 인식전환 유도 (국가 행정서비스 국민만족도 조사·발표)
• 한국 산업의 브랜드파워(K-BPI) 조사
- 2003년 • 정부 23처 혁신진단 및 국정토론 진행
• 청와대 비서실 변화관리 추진
- 2004년 • 정부산하기관 고객만족도(PCSI)평가모델 개발 및 조사 수행
• 한국 산업계에 '존경받는 기업'의 화두 제시 (한국에서 가장 존경받는 기업 모델 개발 및 조사·발표)
- 2005년 • 정부혁신 주관연구기관 선정(38개 부처 혁신·변화관리 수행), 지자체 CSI평가 주관
- 2006 ~ 2009년 • 정부혁신 유공기관 대통령 표창 수상
• 공공서비스에 대한 국민만족도의 개선(기재부 주관 PCSI 평가모델 개발 및 조사 시행)
• 공공기관 경영평가 재설계
- 고용노동부 노사관계 전문가 육성 지원사업 평가 수행
• 이노비즈협회 혁신형 중소기업 육성
• 월드스타기업 종합경영진단 및 컨설팅 지원사업 수행
• 중소기업유통센터 중소기업 마케팅 지원사업 수행
• 강원도산업경제진흥원 강원 소재 중소기업 고용혁신 컨설팅
- 2010 ~ 2026년 • KIAT(한국산업기술진흥원) '22년 사업재편 승인기업 노동전환 컨설팅 사업 수행
• 고용노동부 '17년~'26년 일터혁신 컨설팅 지원사업 수행(10년 연속)
• 경기도일자리재단 '25년 경기도 4.5일제 시범사업 컨설팅 단독 운영기관
• 고용노동부 '20년~'24년 재택근무(유연근무) 종합 컨설팅 사업 수행(5년 연속)
• 한국산업인력공단 '24년 NCS 기업활용 컨설팅 수행(콘소시엄-한국자동차연구원)
• 한국노동연구원 '20년, '22년 직무중심 인사관리체계 도입 컨설팅 수행
• 중소벤처기업진흥공단 '22년~'25년 구조혁신 지원사업 수행('24년~'25년 단독 운영기관)
• 경기도경제과학진흥원 '23년~'25년 중소기업 디지털 전환 컨설팅 지원사업 수행

2

일터혁신 상생컨설팅 지원사업 소개

일터혁신
상생컨설팅?

기업의 일하는 방식 개선과 합리적인 인사시스템 구축을 통해, 노동자의 근로여건 개선 및 기업의 생산성 향상을 지원

*일터혁신이란? 노사가 함께 참여하여 일하는 방식을 혁신하고 기업의 생산성을 높여, 근로생활의 질 개선을 도모하는 현장의 혁신활동

사업내용

No.	구분	내용
1	신청 자격	일터혁신 필요성, 의지가 있는 근로자 수 20인 이상 사업장 ※ 지원 제한 요건 : 근로자 수 20인 미만 사업장, 중대 산업재해 발생 사실 공표 기업, 체불사업주 명단 공개기업, 산업재해 발생 건수 등 공표 기업
2	신청 기간	2026년 3월 ~ (참여기업 모집은 선착순 마감 예정)
3	비용	무료 (기업 요건에 따라 일부 자부담 발생) * 30% : ①근로자 수 1,000인 이상 기업 ② 공공기관 ③지방공기업 ④지방출자출연기관 * 20% : 근로자 수 300인 이상 기업 * 10% : ①근로자 수 100인 이상 기업 중, 2회 이상 참여 기업 ②근로자 수 100인 미만 기업 중, 3회 이상 참여 기업 ※ 참여 횟수는 2024년 이후 참여실적으로 산정 (일터혁신 컨설팅 및 NCS 기업활용 컨설팅) 단, 2024년 일터혁신 컨설팅(진단), NCS 기업활용컨설팅 기본형, 2025년 일터혁신 상생컨설팅(진단, 자문형) 제외

컨설팅 분야 및 개선과제 (개선과제는 기업별 최대 2개 진행 가능하며, 특화 진행 개선과제 포함 시 3개까지 가능)

*특화 개선과제

분야	개선과제	분야	개선과제
근로시간	<ul style="list-style-type: none"> 근로시간 관리방안 마련 근무체계 개편(일가정양립 포함) 주4.5일제 도입(근로시간 단축)* 	직무역량	<ul style="list-style-type: none"> 학습체계 기준 수립 학습체계 설계
임금체계	<ul style="list-style-type: none"> 임금관리체계 개선 포괄임금제 개선* 임금체계 재설계 	직무체계	<ul style="list-style-type: none"> 직무조사 및 분석 직무 재설계 및 업무기능 개선
		평가체계	<ul style="list-style-type: none"> 평가체계 설계 및 조직관리
근로자 참여 및 협력	<ul style="list-style-type: none"> 노사협의회 활성화 노사파트너십 증진* 참여적 혁신 활동 	공정채용	<ul style="list-style-type: none"> 채용제도 진단 및 개선 채용제도 설계 및 운영지원
직장문화	<ul style="list-style-type: none"> 일가정 양립 프로그램 설계 및 운영 근로자보호체계 구축 	장년친화	<ul style="list-style-type: none"> 장년친화 인사제도

※ 동일 분야 내에서는 전문 - 심화 동시 진행 불가 (단, 개선과제 조합 관련은 상담 필요)

3

신청안내

신청기간 상시접수 2026. 03. ~ 예산 소진 시(선착순 마감)

신청방법 ※ 가입 및 신청과정에서 오류가 발생할 경우, 한국능률협회컨설팅으로 문의 필요 (02-3786-0177 / 0321 / 0166 / 0325)

Step 1.

www.kwpi.or.kr로 접속하여 우측 일터혁신 상생
컨설팅 '사이트 바로가기' 클릭

Step 2.

우측상단 회원가입을 클릭하여
기업회원 회원가입 (기존 가입자는 Step3 진행)

Step 3.

우측상단 로그인을 클릭하여 로그인
(**기존회원은 마이페이지>소속기업정보에서
신청 시점 기준으로 사업장 정보 업데이트 필요**)

Step 4.

홈페이지 상단 일터혁신 상생컨설팅> 사업신청 클릭
자가진단 및 **사업신청** 선택 후 자가진단 제출

Step 5.

상생컨설팅 현황 > 사업참여 현황 클릭
정보제공활용 동의 및 신청서 작성시작
★희망 수행기관 선택 "**한국능률협회컨설팅**"

Step 6.

신청서 작성 완료, 구비서류 첨부 후 사업 신청 클릭
(**사업 신청 완료를 클릭해야 최종 신청 접수 완료**)

구비서류

No.	구비서류	서류양식	작성방법
1	근로자규모입증서류	고용보험가입자명부 등 근로자 수 확인 가능한 서류	신청 시 신청일 기준 1개월 이내 증명원제출 (PDF) (직인이 있고, 근로자 수가 명시되어 있어야 함)
2	사업자등록증	사본 제출	신청 시 파일 제출(PDF) (가입 시 입력한 사업자등록번호와 동일해야 함)
3	조직도	기업별 양식	신청일 기준 조직운영과 일치하는 조직도 필요 (PDF, JPG)
4	노사참여확약서	별도 양식	신청일 기준 1개월 이내 서류 필요, 신청 시 양식 작성하여 스캔 후 제출 (PDF, JPG)

컨설팅 유형 ※ 신청 후, 진단 진행 후에 기업별로 적합한 컨설팅 유형과 개선과제를 확정하여 자문 또는 제도설계가 진행될 예정임

유형	자문형 (300인 미만 신규 대상)	전문형	심화형
개선과제	-	최대 2개 진행 가능 (특화 개선과제 포함 시 최대 3개 진행 가능)	최대 2개 진행 가능 (특화 개선과제 포함 시 최대 3개 진행 가능)
기간	진단(2주~4주) + 자문형 2주	진단(2주~4주) + 개선과제 1개(5주) / 2개(10주) / 3개(15주)	진단(2주~4주) + 개선과제 1개(10주) / 2개(15주) / 3개(20주)
내용	법·제도 안내 및 정부지원사업 연계 등 자문	체계 마련·구축 등 기초 제도 설계	기존 제도의 재편 또는 고도화 등 심층적 설계

4

컨설팅 추진 프로세스



5

컨설팅 분야별 세부 내용 (1/6)

컨설팅 분야

근로시간

임금체계

근로자 참여
및 협력

직장문화

직무역량

직무체계

평가체계

공정채용

장년친화

근로 시간

개선과제	목적 및 내용
<p>전문 근로시간 관리 방안 마련</p>	<p>근무시간을 체계적으로 관리할 수 있는 방안 마련</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근무시간 관리기준 마련 2. 초과근로 관리방안 마련 3. 근로시간관리시스템 구축 4. 연차휴가 사용 촉진방안 마련 5. 근로시간 관련 규정 정비
<p>심화 근무체계 개편 (일가정양립 포함)</p>	<p>근로자 건강권 확보 및 일가정양립 문화 정착 유도를 위해 장시간 근로관행 해소</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 유연근무제(시차출퇴근제, 선택적 근로시간제, 재택/원격근무제) 2. 근무체계 개편(탄력적 근로시간제, 간주근로시간제, 재량근로시간제, 보상휴가제 등) 3. 교대근무제 개편 및 보상조정 방안 마련(근무체계 개편과 관련한 보상조정 방안) 4. 그 밖에 조직의 업무수행에 적합한 근무체계 개편
<p>심화 특화* 주4.5일제 도입 (근로시간 단축) <small>* 해당 개선과제 포함 시, 특화(개선과제 3개) 진행 가능</small></p>	<p>실근로시간 단축 운영모델 설계를 통해 근로시간을 합리적으로 단축하고, 업무 효율 및 생산성 제고 기반을 마련</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 주4.5일제 등 실근로시간 단축 운영모델 설계 2. 보상 및 제도 연계 방안 마련 3. 3. 운영·관리체계 구축(규정정비, 정부지원 연계 등)

※ 동일 분야 내에서는 전문 - 심화 동시 진행 불가 (단, 개선과제 조합 관련은 상담 필요)

5

컨설팅 분야별 세부 내용 (2/6)

컨설팅 분야

근로시간

임금체계

근로자 참여
및 협력

직장문화

직무역량

직무체계

평가체계

공정채용

장년친화

임금 체계

개선과제	목적 및 내용
<p>전문 임금관리체계 개선</p>	<p>공정한 보상체계 확립을 위해 임금관리 기준 설정</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 임금구성항목 간소화 2. 임금체계(통상임금, 포괄임금제 등)의 적법성 제고 3. 보수규정, 취업규칙, 근로계약서, 단체협약 등 각종 임금관리 규정 정비
<p>전문 ● 특화* 포괄임금제 개선</p> <p><small>* 해당 개선과제 포함 시, 특화(개선과제 3개) 진행 가능</small></p>	<p>포괄임금제 법적 리스크를 진단하고, 실근로시간 기반의 공정한 보상체계 구축</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 포괄임금제 및 고정 OT 운영 적정성 검토 2. 운영 개선 방안 마련 3. 규정 정비 지원
<p>심화 임금체계 재설계</p>	<p>공정한 보상체계 확립을 위해 기존 임금제도 개편</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직급/직군별 임금테이블 구축/개선 2. 직무 기반의 임금체계 개편 3. 성과 기반의 임금체계 개편 4. 직무능력 기반의 임금체계 개편 5. 그 밖에 임금체계 개편 방안 마련

※ 동일 분야 내에서는 전문 - 심화 동시 진행 불가 (단, 개선과제 조합 관련은 상담 필요)

5

컨설팅 분야별 세부 내용 (3/6)

컨설팅 분야

근로시간

임금체계

근로자 참여
및 협력

직장문화

직무역량

직무체계

평가체계

공정채용

장년친화

근로자
참여
및
협력

개선과제	목적 및 내용
<p>전문 노사협의회 활성화</p>	<p>노사협의회 활성화를 위한 제도적 기반 마련</p> <ol style="list-style-type: none"> 노사협의회 설치 절차 및 운영방안 마련 노사협의회 운영규정 마련 노사협의회 구성 및 운영 지원
<p>심화 특화* 노사파트너십 증진</p> <p><small>* 해당 개선과제 포함 시, 특화(개선과제 3개) 진행 가능</small></p>	<p>노사관계 활성화 및 조직문화 개선을 위한 협력증진 방안 마련</p> <ol style="list-style-type: none"> 중장기 노사 비전체계 수립 노사 협력 프로그램 설계 및 운영방안 마련 노사파트너십 구축을 위한 교육 및 프로그램 설계 조직문화 진단 및 조직문화 개선 프로그램 설계 그 밖에 노사관계 활성화 및 조직문화 개선을 위한 방안 마련
<p>심화 참여적 혁신 활동</p>	<p>근로자 참여 기반의 작업조직 설계 및 관리체계 구축 기반 마련</p> <ol style="list-style-type: none"> 자주적 문제해결 활동 설계(제안제도, 품질분임조, 3정5S 등) 자주적 문제해결을 실행 방안 마련 공정분석 및 작업조직 표준화 공정별, 작업자별 작업 매뉴얼 마련 그 밖에 참여적 혁신 활동을 위한 방안 마련

※ 동일 분야 내에서는 전문 - 심화 동시 진행 불가 (단, 개선과제 조합 관련은 상담 필요)

5

컨설팅 분야별 세부 내용 (4/6)

컨설팅 분야

근로시간

임금체계

근로자 참여
및 협력

직장문화

직무역량

직무체계

평가체계

공정채용

장년친화

직장
문화

직무
역량

개선과제	목적 및 내용
<p>전문 일가정양립 프로그램 설계 및 운영</p>	<p>직장 내 일과 가정이 양립할 수 있는 문화 형성을 위한 제도적 기반 마련</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 임신 근로자 지원제도 활성화 2. 출산 관련 지원제도 활성화 3. 육아 관련 지원제도 활성화 4. 가족 돌봄 관련 지원
<p>전문 근로자 보호 체계 구축</p>	<p>근로자의 건강한 근로환경 조성을 위한 직장 내 성희롱·괴롭힘 예방 및 대응체계 마련</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
<p>전문 학습체계 기준 수립</p>	<p>HRD 기반의 조직 학습체계 설계 및 운영에 필요한 스킬셋 기준 수립</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
<p>심화 학습체계 설계</p>	<p>개인과 조직의 동반성장을 위한 학습체계 마련</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

※ 동일 분야 내에서는 전문 - 심화 동시 진행 불가 (단, 개선과제 조합 관련은 상담 필요)

5

컨설팅 분야별 세부 내용 (5/6)

컨설팅 분야

근로시간

임금체계

근로자 참여
및 협력

직장문화

직무역량

직무체계

평가체계

공정채용

장년친화

직무
체계

평가
체계

개선과제	목적 및 내용
<p>심화 직무조사 및 분석</p>	<p>직무조사 및 분석을 통해 조직 내 직무체계를 명확히 하고, 직무 수행 기준을 체계적으로 정립</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직무조사 2. 직무분류 및 분석 3. 직무기술서 작성 4. 그 밖에 직무조사 및 분석 관련 활동
<p>심화 직무 재설계 및 업무기능 개선</p>	<p>직무 재설계를 통해 조직구조와 업무 프로세스를 정비하고, 직무 기반 인사관리 체계 수립</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
<p>심화 평가체계 설계 및 조직관리</p>	<p>공정한 성과관리를 위한 평가 요소 · 운영체계 · 프로세스를 체계적으로 설계</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

※ 동일 분야 내에서는 전문 - 심화 동시 진행 불가 (단, 개선과제 조합 관련은 상담 필요)

5

컨설팅 분야별 세부 내용 (6/6)

컨설팅 분야

근로시간

임금체계

근로자 참여
및 협력

직장문화

직무역량

직무체계

평가체계

공정채용

장년친화

공정
채용

장년
친화

개선과제	목적 및 내용
<p>전문</p> <p>채용제도 진단 및 개선</p>	<p>구직자 권익을 보호하기 위한 공정한 채용절차 수립 지원</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
<p>심화</p> <p>채용제도 설계 및 운영 지원</p>	<p>공정하고 합리적인 인력 확보 기반을 마련하기 위해 직무와 능력 중심의 채용제도를 설계</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 채용 현황 진단(적법성 검토 포함) 2. 능력중심의 채용제도 설계 <ul style="list-style-type: none"> - 직무분석 및 설명자료 개발 - 전형별 평가도구 개발(평가 척도 및 질문지 등) 3. 채용 전략 수립 및 운영체계 설계 4. 그 밖에 공정한 채용제도 마련 및 운영 지원
<p>심화</p> <p>장년친화 인사제도</p>	<p>장년·고령인력의 안정적 업무수행을 지원할 수 있는 관리체계 마련</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

※ 동일 분야 내에서는 전문 - 심화 동시 진행 불가 (단, 개선과제 조합 관련은 상담 필요)

6

일터혁신 상생컨설팅, 왜 KMAC 인가?



회사

국내 최대 규모의 종합 경영컨설팅 기관

KMAC는 HR 뿐만 아니라 제조, 생산, 마케팅, R&D 등 기업경영 전 영역의 Total Solution을 제공하는 국내 최대의 컨설팅 기업입니다.



실적

유사 과업 풍부한 컨설팅 실적 보유

KMAC는 최근 10년간 일터혁신 (상생)컨설팅을 포함하여 중소기업을 대상으로 하는 다양한 HR 컨설팅 지원사업 (약 2,300개사) 및 정부정책 연구 경험을 통하여 축적된 노하우를 바탕으로 기업별 맞춤형 지원을 약속합니다.



인력

최적의 전문가 투입

사업 영역별 평균 경력 10년, 공인노무사 또는 석사 이상 100%의 책임자 및 전문가 투입을 통하여 기업이 원하는 결과와 품질을 제공합니다.



관리

사후관리팀 운영을 통한 제도 이행 지원

수행인력 연계 사후관리팀 구성 및 운영을 통하여 프로젝트 종료 후에도 지속적 변화관리 및 내재화 지원을 통하여 효율성을 극대화합니다.



혜택

KMAC 컨퍼런스 및 세미나 무료 참관 기회

KMAC의 일터혁신 상생컨설팅 수혜기업 간의 커뮤니티 참여 및 국내 최대 규모인 KMAC 컨퍼런스와 다양한 교육 참관 기회를 제공하여 수혜기업 구성원의 역량 강화 기회를 제공합니다.

End of Document



“KMAC는 최고 품질의 컨설팅을 제공합니다”

Innovative Knowledge Platformer

KMAC

☎ 관련 문의처 : 한국능률협회컨설팅 일터혁신본부

(02-3786-0177 / 0321 / 0166 / 0325, kmacwpi@kmac.co.kr)