

배포 2026. 9. 16.(수) 08:00

(인터넷) 2026. 9. 16.(수) 12:00
(지면) 2026. 9. 17.(목) 조간

40개 공공기관, 2026년 인적자원개발 우수기관으로 인증

- 2026년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증(Best-HRD) 수여식 개최
- 총 40개 공공기관 인증, 최우수 기관(4개) 및 정부시책 반영 우수기관(1개) 선정

교육부(장관 최교진)와 인사혁신처(처장 최동석), 한국직업능력연구원(원장 고혜원)은 9월 17일(목), 세종국책연구단지에서 ‘2026년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증(Best-HRD) 수여식’을 개최한다.

‘인적자원개발 우수기관 인증 사업’은 능력 중심으로 인재를 관리하고, 직원의 역량 개발에 힘쓰는 우수기관을 선정하여 인증하는 제도이다. 올해 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증에는 총 53개 기관이 참여하여 40개 기관이 ‘인증 기관’으로 선정되었다.

인증기관에는 인증서 및 인증패 수여와 함께 인증 유효기간(3년) 동안 정기 근로감독 면제* 혜택이 주어진다. 인증기관 업무 담당자에게는 인적자원개발 및 관리 역량 제고를 위한 연수(11월 예정)를 제공할 예정이다.

* 인증에 의한 정기 근로감독 면제는 최대 면제 한도(5년) 내에서 적용

이번 인증기관 중 인적자원개발 역량과 노력이 두드러진 ‘서울특별시영등포구 시설관리공단, 한국에너지공단, 한국철도기술연구원, 화성특례시청’ 4개 기관이 최우수 기관으로 선정되었다. 공공기관의 사회적 책무성을 제고하기 위해 지역인재·고졸인재 채용 등에 노력한 ‘소상공인시장진흥공단’은 정부시책 반영 우수기관으로 선정되었다. 최우수 기관의 업무 담당자와 정부시책 반영 우수 기관에는 교육부 장관 표창을 별도 수여할 예정이다.

< 우수사례 주요내용 >

【 최우수 기관 】 ※ 세부사항 [붙임4] 참조

- ▶ (서울특별시영등포구시설관리공단) 직무별·단계별 경력개발 경로 구체화, 직무 프로파일에 기초한 직원 역량을 진단하여 전보 및 교육훈련 등 인사관리
- ▶ (한국에너지공단) 직무분류체계를 반영한 전문가 유형을 도출하여 표준 경력개발 경로 및 역량별 교육과정 추천 프로그램 운영, 개인별 3단계(탐색·개발·성장) 경력개발 시스템 구현
- ▶ (한국철도기술연구원) 연구혁신·인공지능(AI)융합-공공가치를 반영한 중장기 인력양성(RAIL형 인재) 방향 설정, 경력 단계별 맞춤 성장지원 및 인공지능 전환(AI)-문제해결 중심 성과 창출형 교육 전환
- ▶ (화성특례시청) 공직 생애주기별 교육체계 구축 및 교육모델 연구·수립, 인공지능(AI) 혁신센터·랩 기반 인공지능(AI) 전문 역량 강화, 대학원·국외 훈련 등을 통한 전문·글로벌 인재 양성

【 정부시책 반영 우수기관 】 ※ 세부사항 [붙임5] 참조

- ▶ (소상공인시장진흥공단) 비수도권 지역인재 채용 정부 권고기준 초과 달성(2년 연속), 고졸인재·장애인 채용 확대, 양성평등 채용목표제 규정 마련 등 양성평등 인사 운영

이윤홍 교육부 인공지능인재지원국장은 “시대가 빠르게 변화할수록 구성원의 역량 개발은 기관의 경쟁력을 높이는 필수적인 요건이다.”라고 말하며, “우수 기관들이 보여준 선도적인 인적자원개발 모델이 공공부문 전반에 확산되어, 국가 경쟁력을 한 단계 높이는 든든한 밑거름이 되기를 바란다.”라고 밝혔다.

- 【붙임】 1. 2026년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증수여식 개최 계획(안)
 2. 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제 사업 개요
 3. 2026년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증 현황
 4. 2026년 공공부문 인적자원개발 최우수 기관 사례
 5. 2026년 공공부문 인적자원개발 정부시책 반영 우수기관 사례

담당 부서	교육부 인공지능인재지원국 인재정책총괄과	책임자	과 장	고영훈 (044-203-7046)
		담당자	사무관	조영민 (044-203-7263)
담당 부서	인사혁신처 인사관리국 인재개발과	책임자	과 장	송지연 (044-201-8220)
		담당자	사무관	정희정 (044-201-8222)
담당 기관	한국직업능력연구원 미래인재연구본부	책임자	본부장	박종성 (044-415-5354)
		담당자	선임연구위원	김지영 (044-415-5002)
		담당자	전문연구원	전성준 (044-415-3795)

붙임1 2026년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증수여식 개최 계획(안)

□ 행사 개요

- (목적) 2026년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증(Best-HRD) 대상 기관에 대한 인증서 및 인증패 수여
- (일시) 2026. 9. 17. (목) 14:00 ~ 15:20
- (장소) 세종국책연구단지 A동 대강당 (세종특별자치시 시청대로 370)
- (참석자) 교육부, 인사혁신처, 한국직업능력연구원, 인증기관 관계자 등 약 150명

□ 세부 일정(안)

시간	내 용	비고
14:00~14:05 ('5)	· 국민의례	사회자
14:05~14:10 ('5)	· 개회사	교육부
14:10~14:15 ('5)	· 축 사	한국직업능력 연구원
14:15~14:20 ('5)	· 2026년 인증심사 경과 소개	사회자
14:20~15:10 ('50)	· 우수기관 인증서 수여(35개 기관) · 최우수기관 인증서 수여(4개 기관) · 정부시책 반영 우수기관 인증서 수여(1개 기관)	교육부
15:10~15:15 ('5)	· 단체 기념 촬영	
15:15~15:20 ('5)	· 폐회	사회자

※ 상기 일정은 진행 상황에 따라 일부 변경될 수 있음

□ Best-HRD 사업 개요

- (목적) 인적자원개발·관리 측면에서 우수한 공공기관*을 인증하여 인적자원개발에 대한 투자 촉진(「인적자원개발 기본법」 제14조)

* 대상기관 : 「인적자원개발 기본법 시행령」 제19조 제1호~제4호 등에 근거
(중앙행정기관 지방자치단체 소속기관 시도교육청 고등교육기관 기재부 지정고시 공공기관 지방공기업 등)

- (경과) '06년 시범사업 도입 후 현재까지 운영 중

※ '25년 말 유효 인증 보유 기관 수 144개(최근 3년간 신규 51개, 재인증 93개)

- (운영체계) (총괄) 교육부, (인증 주체) 교육부·인사혁신처 공동 인증, (인증 운영기관) 한국직업능력연구원

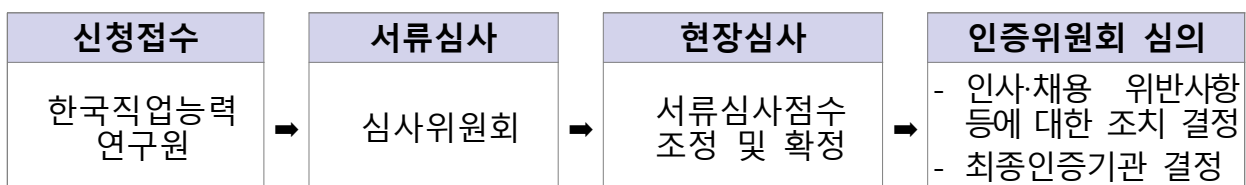
※ 민간부문 : (총괄) 고용노동부, (인증 운영기관) 한국산업인력공단

□ 사업 주요내용

- (인증 심사) 인증 신청 기관에 대해 인적자원관리(400점), 인적자원 개발(600점) 부문으로 구성된 심사지표로 서류·현장심사 실시

- 700점 이상을 획득한 기관 대상 인증위원회 심의를 거쳐 최종 선정

< 인증 심사 절차 >



- (인센티브) 3년간 우수기관 인증, 최우수기관 담당자 및 정부시책 반영 우수기관 표창*, 정기근로감독 면제(3년간), 담당자 연수 기회 제공 등

* 심사점수 기준 최우수기관(4개) 및 정부시책 반영 우수기관을 선정하여 최우수기관 담당자 4명과 정부시책 반영 우수기관에 대한 교육부 장관 표창 등 추가 인센티브 제공

- (사후관리) 심사 종료 후 모든 기관에 피드백 리포트를 제공하고, 심사결과를 바탕으로 대상 기관을 선정하여 역량강화 컨설팅 실시

붙임3
2026년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증 현황

구분	분류	기관명
신규 (11)	공공기관(2)	한국마사회, 한국에너지공단*
	지방공기업(6)	경남개발공사, 서울특별시송파구시설관리공단, 서울특별시은평구시설관리공단, 아산시시설관리공단, 의왕도시공사, 인천교통공사
	준정부기관(1)	소상공인시장진흥공단**
	지방출자·출연기관(1)	재단법인 군포시청소년재단
	출연연구기관(1)	국가보안기술연구소
재인증 (29)	지방자치단체(1)	화성특례시청*
	고등교육기관(2)	국립한국해양대학교, 순천향대학교
	공공기관(2)	한국조폐공사, 한전케이디엔㈜
	지방공기업(9)	서울특별시강동구도시관리공단, 서울특별시광진구시설관리공단, 서울특별시영등포구시설관리공단* , 경상북도개발공사, 경주시시설관리공단, 광주교통공사, 시흥도시공사, 오산도시공사, 파주도시공사
	준정부기관(3)	중소벤처기업진흥공단, 한국산림복지진흥원, 한국전기안전공사
	지방출자·출연기관(2)	재단법인 경북테크노파크, 재단법인 용인문화재단
	정부출연연구기관(4)	한국교육과정평가원, 한국전기연구원, 한국철도기술연구원* , 한국한의학연구원
	기타 공공기관(3)	경기신용보증재단, 농림식품기술기획평가원, 한국임업진흥원,
	기타(3)	공군 교육사령부, 공군 제83정보통신정비창, 육군종합보급창

* 인증 최우수기관(4개)

** 정부시책 반영 우수기관(1개)

서울특별시영등포구시설관리공단

기관
개요



영등포구시설관리공단

- 미션: 공공시설의 효율적 운영으로 구민 생활편의와 행복증진에 기여
- 비전: 구민일상에 행복을 더하는 신뢰받는 최우수 공기업
- 핵심가치: 혁신·효율, 책임·신뢰, 안전·환경, 청렴·윤리, 공공강소통
- 소재지: 서울특별시 영등포구 여의대방로 211

채
용

- 직무·성과 중심 공정채용 체계 운영
 - 모든 직원 공개경쟁채용 및 NCS 기반 직무능력 평가·인성검사 실시, 성별·연령 등 차별을 배제한 블라인드 채용으로 직무수행능력 중심 선발
 - 채용 이후 평가·승진·교육 연계 부족을 리더십역량, 직무역량, 공통역량별 핵심 역량과 역량행동을 구체화하고, 역량개발 방법과 평가방법 함께 제시
 - 직무역량은 외부 위탁교육 및 교육훈련평가와 연결, 업무추진능력은 멘토링 제도와 연결, 자기개발 노력은 직급별 목표 부여와 인사평가 반영으로 연계
- 경력관리·성과 연계 체계 개선, 채용·배치·평가·승진의 예측가능한 인사제도 운영
 - 채용의 공개경쟁, 차별금지, 채용과정 공개, 외부전문가 면접 참여 원칙 명확화
 - NCS 기반 직무능력평가·인성검사 및 블라인드 채용 운영
 - 배치·이동은 능력, 전문성, 경력개발, 평가를 고려한 맞춤형 배치전환

우
수
사
항

평
가
보
상

- HRM-HRD 연계시스템을 구축
 - 직무 프로파일에 기초한 직원 역량수준 분석, CDP 도입을 위한 우수기관 벤치마킹, HRD 전문가 양성과정 검토
 - 직무유형 56개 설정 및 역량진단, 개인별 전문분야 지정부터 경력상담과 전보·교육훈련 등 인사정보 활용
 - 역량진단·교육훈련·경력개발 연계 부족 보완, 교육훈련 실적은 인사평가 5%, 승진심사 10%에 반영되어 HRD 성과의 인사관리 활용 확대
- 평가·교육·자기개발 환류 구조 강화
 - 달성성과평가 결과 공개범위도 전체, 부서별, 직급별, 개인평가 결과로 확대하여 2023년에 지적된 동일 직급 비교 및 환류 한계 보완
 - 교육훈련 실적은 인사평가 5%와 승진심사 10%에 반영하고, 연간 학습이수 목표를 임원 21시간, 일반직·사무직·전문직 50시간 설정
 - 평가를 통한 평가급 차등 지급 및 우수직원 포상 등 직원들의 동기부여 창출

교
육
훈
련

- 신입사원 기초직무교육, 100일 면담, 멘토링, 현장 맞춤 CS교육 등 현업 중심 학습 강화
 - 신규입사 기초교육부터 재직자 직무역량 강화 외부교육을 통한 개별 역량 향상을 통한 조직 역량 강화
 - 직무관련 자격증 취득 지원으로 업무 수행 전문성 확보
 - 독서경영과 학습동아리 활동 지원(동아리 연 50만 원~100만 원 지원)
 - 집합교육 외 이러닝, 현장교육, 워크숍, 정책현장 방문, 자격취득, 독서 등 다양한 학습시간 인정 운영
 - 교육이수 실적은 2025년 목표달성률 213.9%, 2024년 187.1%를 달성
 - 1인당 교육훈련시간은 6.25% 향상(2024년 128시간, 2025년 136시간)
- ESG경영 전문성 강화, 디지털 혁신 기반 교육과 연계한 HRD 조직경영성과 관리
 - 연 1회 외부 직무교육 만족도 조사 및 분석으로 교육평가 환류 제도화
 - 조직목표: 청렴도 98점 이상, 수지율 10% 향상, 안전사고 10% 감축, 고객만족도 90점 이상으로 설정
 - 직무·성과 중심 조직역량 강화, ESG경영 전문성 강화, 디지털 혁신 기반 교육과 연계한 HRD성과 관리

한국에너지공단

기관 개요	 한국에너지공단 KOREA ENERGY AGENCY ▪ 미 선: 지속가능한 에너지 생태계 구축으로 국민행복에 기여 ▪ 비 전: 탄소중립과 경제성장을 함께 이끄는 에너지 리더 ▪ 핵심가치: 혁신, 소통, 안전, 신뢰 ▪ 소재지: 울산광역시 중구 중가로 323
우수 사항	채 용 ○ 공정한 채용 절차와 함께하는 “NCS 기반 역량 중심 채용” 실시 - 채용 구분별 NCS 직무기술서와 내부 직무기술서의 연계(능력, 지식, 기술 등) - 채용공고 내 직무수행 무관요인(지원자의 출신지, 가족관계, 학력, 외모, 성별 등)을 철저히 배제한 역량중심 블라인드 채용 실시 ○ 모두에게 든든하고 두터운 고용안전망 확충을 위한 “사회형평적 채용” 강화 - 이전 지역(12명), 비수도권(41명), 청년(69명) 등 채용을 통한 정부정책 이행 및 사회적 가치 창출 ⇒ '25년 정부 경영평가 일자리 계량지표 만점 달성 - 고용 취약계층에 대한 제한경쟁, 가점 부여 등으로 채용 진입장벽 완화 ⇒ '25년 장애인 고용촉진 유공자 포상(고용노동부 장관상) 수상 * '25년 보훈 2명, 장애인 4명, 고졸 8명 및 다문화저소득층 각 1명(기관 최초) 채용 완료
	평 가 보 상 ○ 직무 지속 가능성을 위한 “KEA 직무분류·평가체계” 고도화 - 기능중심 대·중·소 분류체계 下 직무 역할단계 정립(P/A/S*) 및 직무기술서 고도화 * P(Professional), A(Advanced), S(Skilled) - 쉼 직원 참여형 배려직무 평가제도 운영 → 평가결과 100% 직무등급 반영 - 인사평가 내 직무수행능력 평가 신설 및 연공성 요소(경력가점) 축소 ○ 직무중심 성과평가를 성과급, 승진 등에 연계하여 “성과창출 동기” 부여 - 근속연수에 구애받지 않는 성과중심 승진 운영 ⇒ 고성과자 특별승진 3명 발굴 - 직무가치 기반의 전 직원 직무급 지급 ⇒ 등급(3단계), 역할(5단계) 설정 - 성과연동 보수 운영으로 연공성 완화 ⇒ 전년 比 연공성 2.3배 완화
	교 육 훈 련 ○ CDP와 IDP의 유기적 결합으로 KEA와 직원의 성장을 동기화 - 직무분류체계(91개 직무)를 반영한 전문가 유형(13개)을 도출하여 표준경력 개발경로 및 역량별 교육과정을 추천하는 경력개발프로그램(CDP) 운영 - 개인별 보유 역량(경력직무, 자격, 교육이력 등)에 따른 3단계(탐색·개발·성장) 경력개발시스템(e-HRD) 구현·운영 ⇒ 개인별 경력개발계획 91.8% 수립 완료 ○ HRD-HRM 연계 강화로 “통합적 인재육성 관리체계” 고도화 - 개인별 희망 전문가 유형, 역량 수준, 교육 현황 등 축적된 경력개발 프로그램 데이터를 전보시스템과 연계하여 직무 중심 인력운용 - 교육마일리지 및 목표학점제 등 교육 이수 실적을 승진 가점과 직접 연계, 교육 이수율 등을 내부경영평가에 반영하여 조직 차원의 실행력 강화 ○ 학습조직 운영관리·성과 공유 및 확산을 위한 “자율 선택형 학습 플랫폼” 고도화 - AI 기술 등 대내외 환경 변화를 반영한 학습 플랫폼(그린캠퍼스·에듀캐쉬) 고도화로 역량 함양 지원(총 10,587명) ⇒ 현업적용도 4.84점(5점 만점) - 사내강사 및 학습모임을 통한 자체 직무 콘텐츠 'KEA 러닝 ON' 개발 등 KEA 맞춤형 실무 노하우 교육 제공 ⇒ 인당 교육시간 196.6시간 달성

한국철도기술연구원

기관 개요	 ▪ 미 선: 철도·대중교통·물류 등 공공교통분야 연구 개발 및 성과확산을 통해 국가산업 발전에 기여 ▪ 비 전: 세계 최고 수준의 철도·물류 혁신기술 선도 ▪ 핵심가치: 혁신 · AX · 실용화 · 조직문화 ▪ 소재지: 경기도 의왕시 철도박물관로 176
우수 사항	채 용 ○ 미래 전략기술과 직무역량 중심의 공정채용 체계 강화 - NCS 기반 블라인드 채용과 직무기술서 현행화를 통해 직무 적합성과 채용의 공정성·객관성을 제고 - AI·디지털 전환, 철도·물류, 전력전자 등 미래 전략기술 분야 중심으로 연구·기술직 16명 선발('25) ○ 다양성과 사회적 책임을 반영한 인재 확보 확대 - 여성 보직자 1명(2%)→4명(8%), '25년 연구직 신규채용 여성 비율 31.3%로 정부목표(12%) 상회 - 여성과학기술인력 채용·재직목표제 우수기관 선정, 가족친화인증 4회연속 유지 - 사회형평적 인재 가점 확대 등으로 인력구성의 다양성과 포용성 제고
	평 가 보 상 ○ 직무특성과 성과·역량을 반영한 공정한 평가체계 운영 - 연구직·지원부서 특성을 반영해 업무실적·근무성적·다면평가를 운영하고 정량화된 평가기준을 일관되게 적용 - 평가결과를 성과분석과 보상에 연계하고 저성과자에 대해서는 면담·교육·훈련·재배치 등 개선조치 실시 ○ 상시 피드백과 평가결과 환류를 통한 성과관리 강화 - 목표수립·이행·평가 단계별 면담을 실시하여 '25년 면담대상자 344명 전원 면담, 이행률 100% 달성 - 승진심사 시 기본사항 30%, 평가점수 70%를 반영하고 평가제도 개선 TFT를 통해 평가구조 지속 개선 - 평가등급별 차등지급률 및 인원비율을 조정하여 성과에 따른 보상의 차등성 강화
	교 육 훈 련 ○ RAIL형 인재모델과 연계한 전략기반 HRD 체계 고도화 - 연구혁신·AI융합·공공가치를 반영한 'RAIL형 인재'를 중장기 인력양성 기본방향으로 설정 - 공통·리더십·직무·미래가치역량을 교육계획·역량진단·과정개발·경력개발과 연계하여 역량기반 교육체계 정교화 ○ 생애주기별 맞춤형 교육과 자기주도 학습 활성화 - 신규직원 온보딩·멘토링, 차세대 리더 육성, 3~5년차 리텐션 지원, 고경력자 경력전환 등 경력단계별 성장지원 강화 - 자율신청교육 '23년 146건→'25년 390건(167%↑), '24~'25년 1인당 연평균 교육훈련시간 69.7시간 달성 ○ AX·현업 문제해결 중심의 성과창출형 교육으로 전환 - 생성형 AI 활용, Critical Thinking, 현업 문제해결형 실행학습 등 실습·참여 중심 교육 확대 - 신규 임용직원 멘토링 18명, 직무지식 전수 만족도 4.39점, Critical Thinking 과정 누적 154명 참여 - 상시학습체계 내실화와 ROI 기반 교육성과 관리로 개인 성장과 조직성과 연계 강화

화성특례시청

기관 개요	 ▪ 미 션: 시민 모두가 행복한 성장, 화성시의 성장은 시민 모두의 행복으로 완성 ▪ 비 전: 모두의 행복, 더 큰 화성 ▪ 핵심가치: 성장·포용·공정 ▪ 소 재 지: 경기도 화성시 만세구 남양읍 시청로 159
우수사항	채 용 ○ 공정한 기회에 기반한 직무·역량 기반의 고도화 된 채용 체계 운영 - 온라인 인성검사, NCS 기반 직렬별 면접 질문지와 개인별 역량면접, 블라인드 면접으로 직무수행 능력과 공직가치를 종합 검증 - 집단토론 면접 선제적 도입을 통해 의사소통·협업·문제해결 역량을 다각도로 평가(2025년 신규도입) ○ 임기제 직무 전문성 확보를 위한 채용 절차 고도화 - 서류·면접 중심 임기제 채용의 한계 보완을 위한 필기시험 도입(2025년) ○ 행정수요 대응을 위한 조직운영 및 역량 기반의 인사관리 기획·운영 - 조직진단 실시(매년), 중기기본인력운영계획 수립(5개년 계획) 및 인사 운영 기본계획 수립(매년)을 통한 조직 및 인사운영 - 전문직위 15개 분야·23명을 지정하고 경력·자격·직무 수행 요건을 반영하여 전문관 선발
	평 가 보 상 ○ 공정하고 합리적인 인사평가제도 및 승진체계 도입 - 업무난이도, 완성도, 적시성 등 객관적인 평정 요소를 평가하는 근무성적 평정 실시 - 근무성적평정, 실적 가점을 반영한 공정하고 합리적인 승진 절차 운영 - 직급별 교육목표 시간 이수제 운영(교육훈련시간을 승진 기준으로 활용) ○ 다면평가 고도화 및 공정한 성과 보상체계 확립 - 다면평가 대상 확대(임기제 포함)을 통한 다면평가 실효성 강화 - 다면평가 결과를 성과상여금 30% 반영, 승진심의, 대학원 선발 등에 연계 ○ 일·성과 중심의 공정한 보상 체계 확립 - 근무성적평정·실국소장 평가·다면평가를 종합해 성과상여금을 차등 지급 - 성과관리 우수부서 27개 부서에 시상금 지급, 최우수 부서장 및 담당자에 인사 가점 부여 - 2025년도 경기도 시군종합평가 최우수기관 선정
	교 육 훈 련 ○ 수요와 데이터에 기반한 화성형 교육체계 구축 및 고도화 - 전 직원 설문과 심층 인터뷰에 기초한 「화성특례시 공무원 교육모델」 연구·수립(2025년) - 직급별·직렬별·직무별 경로와 부서장 코칭을 연계해 맞춤형 학습 지원 - 직급별 기본·향상교육, 생성형 AI, 보고서 작성 등 현업 활용형 과정 운영 ○ AI전문가·글로벌 핵심리더 양성을 위한 전문과정 지원 - AI 전문가 양성을 위한 AI혁신센터 및 AI랩 구축 완료(2026년) - 글로벌 인재양성을 위한 국외 장기교육과정(유학) 지원(매년 4~6명) - 국내 대학원 교육 지원 및 사내 대학원(계약학과) 운영(매년 15명) - 비대면 전화 외국어 단점 보완을 위한 화상외국어 교육 신규 도입(2026년) ○ 자기주도 학습 문화와 온보딩 강화 - 팀스터디(OJT), 정책연구모임 등 부서 단위 학습조직을 제도적으로 지원 - 신규자 대상 화성 멘토링제, 조직 적응 리텐션 교육 신설(2025년)

소상공인시장진흥공단

기관
개요



- 미 션: 소상공인·전통시장의 지속가능한 성장을 이끌어 국민경제 활성화에 기여
- 비 전: 소상공인·전통시장의 도약을 선도하는 든든한 평생파트너
- 핵심가치: 현장중심, 성장혁신, 전문역량, 상생신뢰
- 소 재 지: 대전광역시

지역
인재
채용

- 비수도권 중심 찾아가는 설명회를 통한 채용정보 격차 해소
 - 전국 대학과 연계, 특히 춘천·진주 등 채용행사 개최 빈도가 낮은 지역을 중심으로 '찾아가는 채용설명회' 운영 확대('24년) 5개교 12회 → ('25년) 10개교 15회)
 - ☞ 비수도권 지역인재 채용비율 ('24) 74.6%, ('25) 65.5%로 정부 권고기준 (35%)을 2년 연속 초과

고졸
·
장애
인재
채용

- 학력이 아닌 직무로 평가하는 고졸 제한경쟁 운영
 - 마이스터고·특성화고 졸업(예정)자 대상 제한경쟁 실시, 채용목표를 일반 공채와 분리 관리하고 학교장 추천가점으로 동일 전형 내 우수인력 선발
 - ☞ 고졸 신규채용 ('24)9.2%, 6명 → ('25)11.25%, 18명으로 권고기준 (8~9%) 2년 연속 초과, 채용 규모 3배 확대
- 고교 교육과정 수준에 맞춘 전형 부담 완화
 - 필기전형 中 직무수행능력평가(경영학·경제학·법학·행정학) 생략 및 NCS직업기초능력평가 난이도 조정으로 맞춤형으로 조정
 - 서류전형 정량평가 기준은 일반과 동일 적용하여 직무역량 검증 수준 유지
 - ☞ 제한경쟁 취지에 부합하면서 선발 객관성을 갖춘 전형체계 정착
- 채용에서 조직 정착까지 이어지는 근무지 보장형 인사관리
 - 근무지를 지정하여 채용하고 최초 근무지에서의 3~5년 근무보장으로 고졸 입사자의 업무 숙달 및 조직 적응 지원

우
수
사
항

기타
정부
시책
반영
사례

- 지원 단계부터 면접까지 배리어프리(barrier-free) 채용 프로세스 구현
 - 장애제한경쟁 채용 실시하여 필기전형 면제, 매 전형 5%가점, 장애 유형별 면접 편의제공하고 근무환경 명시된 직무기술서 별도 기재
 - ☞ 장애인 고용률 ('24) 4.3% → ('25) 4.95%로 법정기준 상회, 장애인 고용장려금 누적 1억원 수령('22~'25)
- 지방보훈청 협업을 통한 취업정보 전달 경로 확보
 - 대전지방보훈청과 채용 홍보를 협업하고 이동 부담이 없는 비대면 채용설명회 운영 및 국가유공자 대상 기관장 감사 서신 발송으로 보훈 문화 확산
 - ☞ 국가유공자 고용률 5년 연속 법정고용률(4%) 초과('22)4.67% → ('25)4.25%)
- 규정으로 뒷받침하는 양성평등 인사운영
 - 양성평등한 평가위원 구성을 명문화하고 채용목표제 운영 규정 마련
 - 공정한 승진평가 운영으로 여성 관리자 34.5%, 여성 고위직 23% 형성
 - ☞ '25년 인사혁신처 균형인사 우수기관 표창 및 '25년 고용노동부 남녀고용평등 우수기관 표창 수상