

# 인재육성형 중소기업 지정제도 운영요령

제정 2014. 7. 22. 중소기업청 고시 제2014 - 46호

**제1조(목적)** 이 운영요령은 인재육성형 중소기업 지정제도의 운영을 위하여 중소기업 인력지원 특별법 시행령 제17조의2에서 위임된 사항과 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 운영요령에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “인재육성형 중소기업”이란 기술능력, 연구개발역량 등 전문적 지식과 기능을 지닌 우수인력을 채용하거나 교육훈련 투자 등을 통하여 인재를 모범적으로 육성하는 중소기업을 말한다.
2. “관리기관”이란 인재육성형 중소기업의 신청접수, 평가, 심의위원회 운영, 지정기업 홍보 등 인재육성형 중소기업 지정제도의 관리·운영을 위하여 중소기업청장이 지정하는 기관으로써 중소기업진흥공단을 말한다.

**제3조(신청자격)** 인재육성형 중소기업 지정을 신청할 수 있는 기업은 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 중소기업 인력지원 특별법(이하 “인력법”이라 한다.) 제3조에 따른 적용대상 업종일 것
2. 창업하여 사업을 개시한 날(개인기업은 부가가치세법 시행령 제11조제5항에 따른 사업자등록증에 기재된 개업연월일, 법인기업은 법인설립등기일을 말한다.)부터 중소기업청장의 인재육성형 중소기업 지정 신청접수 공고일까지의 기간이 3년을 초과할 것. 이때 휴업기간은 포함하지 아니한다.

**제4조(인재육성형 중소기업 지정 신청)** 인재육성형 중소기업으로 지정을 받고자 하는 중소기업은 중소기업청장이 정하여 공고한 신청접수기간에 별지 제1호 서식의 신청서와 관련 서류를 첨부하여 관

리기관에 제출하여야 한다.

**제5조(신청취소)** ① 제4조에 따라 인재육성형 중소기업 지정을 신청한 기업(이하 “신청기업”이라 한다.)이 신청을 취소하려는 경우에는 관리기관에 서면으로 하여야 한다.

② 관리기관은 제1항에 따른 신청 취소가 있는 경우 신청기업이 제출한 모든 서류를 반려하여야 한다. 다만, 신청기업이 제출서류를 반려하지 않도록 요청한 경우에는 그러하지 아니하다.

**제6조(평가지표)** ① 인재육성형 중소기업 지정을 위한 평가지표는 정량지표와 정성지표로 구성하며, 정량지표와 정성지표의 배점 합계는 각각 100점으로 한다.

② 정량지표와 정성지표의 세부 평가지표와 배점은 별표와 같다.

**제7조(평가방법 및 절차)** ① 관리기관은 제5조에 따른 인재육성형 중소기업 지정 신청을 받은 경우 제3조의 신청자격을 갖추었는지를 확인하여야 한다.

② 관리기관은 신청기업이 제3조의 신청자격을 갖춘 경우 먼저 정량지표에 대한 서면평가를 실시한 후 정성지표에 대한 현장평가를 실시한다. 다만 서면평가 결과가 제9조제1항제1호, 제9조제1항제3호에서 제6호까지의 어느 하나에 해당하는 경우에는 현장평가를 실시하지 아니한다.

③ 정량지표는 신청접수 공고일 직전 3개년도의 실적을 평가한다.

④ 현장평가는 전문성과 공정성을 위하여 2인 이상의 전문가로 평가팀을 구성하여 실시한다.

**제8조(심의위원회)** ① 관리기관은 인재육성형 중소기업의 지정 및 지정취소를 심의하기 위하여 위원장 1명을 포함한 10명 이내의 위원으로 인재육성형 중소기업 심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다.)를 구성·운영한다.

- ② 위원장과 위원은 관리기관이 정부 및 중소기업 지원기관의 전문가, 대학 등의 민간전문가, 기업임직원, 청년 중에서 위촉한다.
- ③ 심의위원회는 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제9조(지정기준 및 지정절차 등) ① 인재육성형 중소기업으로 지정하기 위해서는 정량지표와 정성지표의 평가점수 합계가 150점 이상이면서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하여야 한다.

- 1. 정량지표 평가점수가 60점 미만인 경우
- 2. 정성지표 평가점수가 60점 미만인 경우
- 3. 별표의 평가지표 A-1-3. 고용보험 수혜율 평가결과가 ‘우수’ 미만인 경우
- 4. 별표의 평가지표 A-2-3. 신규 우수인재 채용율 평가결과가 ‘우수’ 미만인 경우
- 5. 별표의 평가지표 B-2-1. 대기업 대비 임금수준 평가결과가 ‘우수’ 미만인 경우
- 6. 별표의 평가지표 B-2-4. 근로자 이직률 평가결과가 ‘우수’ 미만인 경우
- 7. 별표의 평가지표 C-1-1. 인재육성에 대한 CEO의 의지와 이해도 평가결과가 ‘우수’ 미만인 경우
- 8. 별표의 평가지표 C-3-1. 인재육성 교육훈련 프로그램의 기업 적합성 평가결과가 ‘우수’ 미만인 경우

② 관리기관은 심의위원회가 인재육성형 중소기업 지정을 의결한 신청기업에 대하여 의결서를 첨부하여 중소기업청장에게 인재육성형 중소기업 지정을 요청하여야 한다.

③ 중소기업청장은 제2항에 따라 관리기관이 인재육성형 중소기업 지정을 요청한 경우 특별한 사유가 없는 한 인재육성형 중소기업으로 지정하고, 지체없이 그 사실을 관리기관, 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 알리고 중소기업청 인터넷 홈페이지에 게재하여야 한다.

④ 관리기관은 심의위원회가 인재육성형 중소기업으로 지정하지

않기로 의결한 신청기업에 대하여는 그 결과와 함께 해당기업이 미흡한 부분 등에 대하여 안내하여야 하며, 해당기업으로부터 평가 결과에 대한 이의제기가 있는 경우에는 성실히 답변하여야 한다.

**제10조(지정서 발급)** ① 관리기관은 제9조제3항에 따라 인재육성형 중소기업으로 지정된 기업(이하 “지정기업”이라 한다)에게 별지 제2호 서식의 “인재육성형 중소기업 지정서(이하 “지정서”라 한다)”를 발급하여야 한다.

② 지정번호는 다음과 같이 부여한다.

1. 지정번호는 8단위(제 0000 - 0000 호)로 부여한다.
2. 앞부분 4단위는 지정연도를 숫자로 표기한다.
3. 뒷부분 4단위는 매 연도별로 지정순서에 따라 일련번호를 부여한다.

③ 지정서의 유효기간은 지정일부터 3년이 되는 날까지로 한다.

**제11조(영문지정서 발급)** ① 지정기업은 영문 지정서가 필요한 경우 별지 제3호 서식의 영문지정서 발급 신청서를 작성하여 관리기관에 제출하여야 한다.

② 관리기관은 영문지정서 발급 신청을 받은 날부터 7일 이내에 별지 제4호 서식의 영문지정서를 발급하여야 한다.

**제12조(지정서의 재발급)** ① 지정기업은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 별지 제5호 서식에 따라 지정서를 재발급하여 줄 것을 관리기관에 신청할 수 있다.

1. 기업명, 대표자(개인기업은 제외) 또는 주소가 변경된 경우
2. 지정서가 분실 또는 훼손된 경우
3. 제13조에 따라 인재육성형 중소기업 지정이 승계되는 경우

② 관리기관은 지정서의 재발급 신청을 받은 날부터 7일 이내에 지정서를 재발급하여야 한다. 다만, 제1항제1호 및 제3호에 해당함을 증빙하기 위하여 재발급 신청기업이 관련 서류를 보완하는데 소요

되는 기간은 제외한다.

③ 재발급한 지정서의 유효기간은 종전 지정서의 유효기간으로 한다. 단, 기업합병으로 제13조에 따라 지정이 승계되는 경우에는 지분율이 높은 기업의 유효기간으로 한다.

**제13조(지정의 승계)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 인재육성형 중소기업 지정의 승계가 가능하다.

1. 지정기업인 개인기업이 포괄적으로 양도·양수하여 법인으로 전환하면서 개인기업의 대표자가 신설법인의 주주 및 임원으로 참여한 경우
2. 지정기업끼리 기업합병하는 경우
3. 상법 제242조, 제286조, 제287조의43, 제604조 및 제607조에 따른 조직변경인 경우

**제14조(지정취소의 절차 등)** ① 관리기관은 지정기업이 인력법 제18조의3제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실을 알게 된 경우 중소기업청장에게 보고하고 청문을 실시한 후 심의위원회에 상정하여야 한다.

② 관리기관은 심의위원회가 인재육성형 중소기업의 지정 취소(이하 “지정취소”라 한다)를 의결한 경우에는 의결서를 첨부하여 중소기업청장에게 지정취소를 요청하여야 한다.

③ 관리기관은 지정을 받은 자가 그 사업을 폐업한 경우(인력법 제18조의3제1항제2호)에는 청문과 심의위원회 의결을 생략하고 중소기업청장에게 지정취소를 요청할 수 있다.

④ 관리기관이 제2항 및 제3항에 따라 지정취소를 요청한 경우 중소기업청장은 특별한 사유가 없는 한 지정취소 하여야 한다.

⑤ 중소기업청장은 지정취소 하였을 때에는 지체 없이 그 사유를 구체적으로 밝혀 해당 중소기업의 대표자, 관계 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 알리고, 그 사실을 중소기업청 인터넷 홈페이지에 게시하여야 한다. 다만, 인력법 제18조의3제1항제2호(지

정을 받은 자가 그 사업을 폐업한 경우)에 해당하여 지정취소한 경우에는 이를 생략할 수 있다.

제15조(세부 운영지침) 관리기관은 인재육성형 중소기업 지정제도의 운영·관리를 위하여 ‘인재육성형 중소기업 지정제도 세부 운영지침’을 제정·운영할 수 있다. 이 경우 관리기관은 사전에 중소기업청장의 승인을 받아야 한다.

## 부 칙

제1조 (시행일) 이 운영요령은 2014년 7월 22일부터 시행한다.

제2조 (재검토 기한) 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」(대통령훈령 제248호)에 따라 이 고시 발령 후의 법령이나 현실 여건의 변화 등을 검토하여 이 고시의 폐지, 개정 등의 조치를 하여야 하는 기한은 2017년 7월 21일까지로 한다.



제 0000 - 0000 호

## 인재육성형 중소기업 지정서

기업명 :

대표자 :

주소 :

유효기간 : 0000. 00. 00. ~ 0000. 00. 00.

위 기업은 인재육성을 통해 기업성과를 향상시키고  
공유하여 기업과 근로자들이 함께 성장해 나가는 우수한  
기업으로서 「중소기업 인력지원 특별법」 제18조의2에 따라  
인재육성형 중소기업으로 지정되었기에 이 지정서를 수여  
합니다.

년 월 일

중 소 기 업 청 장 인



Certificate No :

## Certificate of SME with Outstanding Employee Development Programs

Company :

CEO :

Address :

Validity of Certificate :

This is to certify that the above-mentioned company is an SME(small and medium enterprise) with outstanding employee development programs in accordance with Article 18-2 of the Special Act on Support for Human Resources of Small and Medium Enterprises.

Month Date. Year

(signature)

Administrator

Small and Medium Business Administration  
Republic of Korea



【별표】 세부 평가지표

구분	부분	영역	항목	평가지표	배점	평가방법	
정량지표 (100)	인재육성노력 (A) (60)	인재육성투자 A-1 (40점)		A-1-1. 1인당 교육훈련비	10	서면평가	
				A-1-2. 1인당 자기계발비	7		
				<b>A-1-3. 고용보험 수혜율(지원율)</b>	<b>15</b>		
				A-1-4. 재직자 교육훈련 참여율	8		
				A-1-5. 후진학자 수	가점		
		신규 우수인재 확보노력 A-2 (20점)		A-2-1. 견습제(또는 인턴) 운영실적	5		
	A-2-2. 신규인력 육성 교육훈련 프로그램 참여자 채용율			7			
	<b>A-2-3. 신규 우수인재 채용율</b>			<b>8</b>			
	인재육성성과 (B) (40)	기업성과 B-1 (15점)		성장성	B-1-1. 매출액 증가율		7
				수익성	B-1-2. 매출액 영업이익률		8
				혁신성	B-1-3. 기술 및 경영 혁신성		가점
		성과보상 B-2 (25점)		보상수준	<b>B-2-1. 대기업 대비 임금 수준</b>		<b>10</b>
					B-2-2. 정규직 비율		5
				근로자만족	B-2-3. 근로자 평균 근속기간		4
<b>B-2-4. 근로자 이직률</b>	<b>6</b>						
정성지표 (100)	인재육성지원 및 관리 (C) (100)	CEO의 의지 C-1 (50점)		<b>C-1-1. 인재육성에 대한 CEO의 의지와 이해도</b>	<b>20</b>	현장평가	
				C-1-2. 명시적인 인재상	8		
				C-1-3. 인재 채용방법의 적절성	7		
				C-1-4. 산·관·학 협력 참여 등	15		
		인재육성 인프라 C-2 (20점)		C-2-1. 인재육성 교육훈련 프로그램 실행을 위한 기업 인프라의 적합성	15		
				C-2-2. 인재육성 교육훈련 프로그램 지원인력의 전문성	5		
		교육훈련 프로그램 C-3 (30점)		<b>C-3-1. 인재육성 교육훈련 프로그램의 기업 적합성</b>			<b>20</b>
				C-3-2. 인재육성 교육훈련 프로그램 시행방법의 적절성	10		

평가지표 (A-1-1)	1인당 교육훈련비
-----------------	-----------

평가목적

- 1인당 교육훈련비를 통해 기업의 지속적인 인재육성에 대한 노력정도를 파악

평가방법

- 신청접수 공고일 직전 3년간 평균 1인당 교육훈련비를 평가지표 기준과 비교

산출방법

- 1인당 교육훈련비 =  $\sum(\text{집체교육훈련 비용} \div \text{집체교육훈련 참여자 수}) / 3$

증빙자료

- 집체교육훈련 관련 증빙자료(인원, 시간, 비용 포함)

평가척도

척 도	점 수
· 기준치의 55%미만	1 (매우 미흡)
· 기준치의 55%이상 85%미만	2 (미 흡)
· 기준치의 85%이상 115%미만	3 (보 통)
· 기준치의 115%이상 145%미만	4 (우 수)
· 기준치의 145%이상	5 (매우 우수)

\* 기준치 : 고용노동부 '기업직업훈련 실태조사'의 1인당 교육훈련비의 최근 3년간 평균

용어 정의 및 고려사항

- 평가대상 교육훈련의 기준

- 40시간 이상의 집체훈련으로서 근로자의 비용부담이 없는 교육훈련만 해당

\* 국가인적자원개발컨소시엄, 핵심직무역량평가, 학습조직화 등의 정부지원 집체교육훈련과 기업 자체 기술 및 숙련 향상을 위한 집체교육훈련

- 제외되는 훈련

- ① 원격(인터넷, 우편)훈련
- ② 근로자 자기계발비로 지원한 프로그램
- ③ 정부(지방자치단체 포함)로부터 위탁을 받아 실시하는 직업훈련(예: 실업자직업훈련, 저소득층 지원 훈련, 새터민 직업훈련 등)
- ④ 회계사 등과 같은 면허를 취득하기 위해서는 필수적으로 거쳐야 하는 견습과정
- ⑤ 법률에 따라 당연히 사업주가 근로자를 대상으로 실시하도록 된 직업훈련(예: 산업안전보건법 제31조에 따른 안전·보건교육)
- ⑥ 조직이나 근로환경에 적응하기 위한 기초학습 등(예: 신입사원을 대상으로 한 오리엔테이션)
- ⑦ 단순한 정보전달·교류(예: 회의, 워크숍, 세미나 등)나 동일사업장 내에서의 직무순환(job-rotation), 다른 사업장으로의 전보, 학습서클, 품질관리서클, 자기주도적 학습(공개강좌 등)

○ 교육훈련비 산출기준

- 전 사업장에 대해 수강료, 시설비, 기타항목으로 구분하여 조사하며, 고용보험법에 의해 사후 지원받은 금액도 포함
- 파견근로자에 대한 교육훈련비와 실제 교육훈련 인원이 참여하지 않고 단순히 정부지원 금액에 매칭 펀드 또는 현물·현금으로 투자한 비용은 제외

<수강료>

- 자체교육훈련을 실시하면서 자사의 근로자를 강사로 운영하면서 강사료를 지불한 경우 수강료에 포함
- 위탁훈련으로 외부기관에 패키지형 교육훈련프로그램을 위탁한 경우 위탁 훈련 비용 총액
- \* 단, 교재비, 회사에서 지불하지 않고 개인이 개별적으로 지불한 비용은 제외

<시설비>

- 교육훈련실시를 위하여 신규로 투자한 시설, 장비에 소요된 비용
- 과거부터 교육훈련시설을 운영하고 있는 경우에는 투자비용에서 그동안의 감가상각비용을 제외한 비용
- 교육훈련을 위한 공간 운영비, 장비비 등이 포함되며, 교육훈련을 지원하기 위해 대여된 물품(노트북, 빔 프로젝터, 프린터, 복사기 등) 비용 역시 포함

<기타>

- 근로자를 교육훈련에 참여시키기 위하여 지불한 출장비(여비)
- 교육훈련과 관련된 컨설팅 비용
- 자체교육훈련을 외부에서 실시한 경우 외부시설 임차료, 숙박비, 식비, 교재 및 교육보조자료 개발비

평가지표 (A-1-2)	1인당 자기계발비
-----------------	-----------

평가목적

- 1인당 자기계발비를 통해 근로자의 능력개발에 대한 기업의 의지를 파악

평가방법

- 신청접수 공고일 직전 3년간 평균 1인당 자기계발비를 평가지표 기준과 비교

산출방법

- 1인당 자기계발비 =  $\sum(\text{자기계발비 총액} \div \text{자기계발 총 참여자 수}) / 3$

증빙자료

- 자기계발비 지급 명세서(기업자체양식)

평가척도

척 도	점 수
· 기준치의 55%미만	1 (매우 미흡)
· 기준치의 55%이상 85%미만	2 (미 흡)
· 기준치의 85%이상 115%미만	3 (보 통)
· 기준치의 115%이상 145%미만	4 (우 수)
· 기준치의 145%이상	5 (매우 우수)

\* 기준치 : 고용노동부 '기업직업훈련 실태조사'의 1인당 자기계발비의 최근 3년간 평균

용어 정의 및 고려사항

- 자기계발비는 사업주의 결정 및 지시가 아닌 근로자 자신이 자기계발을 위해 스스로 결정하여 참여한 교육훈련에 대하여 회사가 근로자에게 수강료, 등록금, 교재비 등의 금전적 지원을 추가로 한 경우를 의미
  - 회사가 근로자에게 지원한 금액을 정부로부터 다시 회사가 지원받은 경우는 제외

- 근로자가 직접 근로자수강지원금, 능력개발카드제를 통해 정부로부터 지원받고, 추가로 사업주가 근로자에게 금전적 지원했을 경우에는 포함

\* (예시) 수강료, 시험 및 평가비용, 교통비 등 동일 근로자가 2회에 걸쳐 각각 100만원을 지원 받은 경우 200만원으로 산정

- 근로자들이 스스로 학습동아리, CoP(학습조직) 등을 조직하여 자율적으로 학습하는 경우 회사가 지원하는 동아리 운영비용 등은 자기계발비에 포함
- 유급휴가를 주어 근로자가 자기계발 할 수 있도록 하는 경우 이 유급휴가비도 자기계발비에 포함
- 기업에서 근로자들의 자기계발 유형으로 개인들의 경력관리 및 향후 경력설계에 대한 컨설팅 서비스, 경력개발을 위한 교육 및 상담서비스 제공하는 경우에 이에 소요된 비용도 자기계발비에 포함

평가지표 (A-1-3)	고용보험 수혜율(지원율)
-----------------	---------------

평가목적

- 고용보험 수혜율을 통해 정부지원 교육훈련 참여 정도를 파악하고자 함

평가방법

- 신청접수 공고일 직전 3년간 평균 고용보험 수혜율을 평가지표 기준과 비교

산출방법

- 고용보험 수혜율 =  $\sum(\text{고용보험지원액} \div \text{고용보험납부액}) / 3$

증빙자료

- 고용보험 납부증명서(근로복지 공단에서 증명 가능)

평가척도

척 도	점 수
· 기준치의 55%미만	1 (매우 미흡)
· 기준치의 55%이상 85%미만	2 (미 흡)
· 기준치의 85%이상 115%미만	3 (보 통)
· 기준치의 115%이상 145%미만	4 (우 수)
· 기준치의 145%이상	5 (매우 우수)

\* 기준치 : 고용노동부 '고용노동백서'의 고용보험 수혜율의 최근 3년간 평균

평가지표 (A-1-4)	재직자 교육훈련 참여율
-----------------	--------------

평가목적

- 재직자 교육훈련참여율을 통해 기업의 지속적인 인재육성에 대한 노력정도를 파악

평가방법

- 신청접수 공고일 직전 3년간의 평균 재직자 교육훈련참여율을 평가지표 기준과 비교

산출방법

- 재직자 교육훈련참여율 =  $\sum(\text{재직자 교육훈련 참여자 수} \div \text{재직 근로자 수}) / 3$   
 \* 교육훈련인원은 연인원이 아닌 순인원으로 산출(중복불가)

증빙자료

- 해당부처, 한국산업인력공단, 교육훈련운영기관(협회, 또는 훈련기관, 경총 등)이 발급한 증명서 또는 자체 훈련을 입증할 만한 서류로 위탁기관 증명서 등  
 - 단, 훈련명, 훈련시간, 훈련참여자명, 비용 등이 명시되어야 함

평가척도

척 도	점 수
· 기준치의 55%미만	1 (매우 미흡)
· 기준치의 55%이상 85%미만	2 (미 흡)
· 기준치의 85%이상 115%미만	3 (보 통)
· 기준치의 115%이상 145%미만	4 (우 수)
· 기준치의 145%이상	5 (매우 우수)

\* 기준치 : 고용노동부 ‘고용노동백서’의 근로자 직업능력개발 참여율의 최근 3년간 평균

용어 정의 및 고려사항

- 평가대상 교육훈련의 기준

- 40시간 이상의 집체훈련으로서 근로자의 비용부담이 없는 교육훈련만 해당
  - \* 국가인적자원개발컨소시엄, 핵심직무역량평가, 학습조직화 등의 정부지원 집체교육훈련과 기업 자체 기술 및 숙련 향상을 위한 집체교육훈련
- 제외되는 훈련
  - ① 원격(인터넷, 우편)훈련
  - ② 근로자 자기계발비로 지원한 프로그램
  - ③ 정부(지방자치단체 포함)로부터 위탁을 받아 실시하는 직업훈련(예: 실업자직업 훈련, 저소득층 지원 훈련, 새터민 직업훈련 등)
  - ④ 회계사 등과 같은 면허를 취득하기 위해서는 필수적으로 거쳐야 하는 견습과정
  - ⑤ 법률에 따라 당연히 사업주가 근로자를 대상으로 실시하도록 된 직업훈련(예: 산업안전보건법 제31조에 따른 안전·보건교육)
  - ⑥ 조직이나 근로환경에 적응하기 위한 기초학습 등(예: 신입사원을 대상으로 한 오리엔테이션)
  - ⑦ 단순한 정보전달·교류(예: 회의, 워크숍, 세미나 등)나 동일사업장 내에서의 직무순환(job-rotation), 다른 사업장으로의 전보, 학습서클, 품질관리서클, 자기 주도적 학습(공개강좌 등)

평가지표 (A-1-5)	후진학자 수
-----------------	--------

평가목적

- 후진학자 수를 통해 기업의 후진학(대학 및 대학원 진학) 지원 수준을 파악

평가방법

- 신청접수 공고일 직전 3년간 배출한 후진학자 수를 평가

산출방법

- 3년간 배출한 후진학자 수

증빙자료

- 해당년도 입학증명서

평가척도

척 도	점 수
· 1명	1
· 2명	2
· 3명	3
· 4명 이상	4

\* 단, 인재육성투자(A-1) 항목의 배점합계(40점)를 초과하지 않는 범위내에서 가점 처리

용어 정의 및 고려사항

- 후진학자 수는 기업이 근로자에게 학비를 지원하거나 또는 근무시간 중(유급휴가 포함)에 대학 또는 대학원에 다닐 수 있게 지원한 근로자 수를 말함
  - 계약학과, 독학사과정, 사이버 대학교 등을 포함
  - 누적인원이 아니고 순인원임
  - CEO 또는 대주주와 혈연관계인 자는 제외

평가지표  
(A-2-1)

견습제(또는 인턴) 운영실적

### 평가목적

- 기업에게는 미스매치를 해결하고 구직자에게는 자신의 적성과 직무를 파악할 수 있는 견습제 운영실적을 통해 인재육성에 대한 노력정도를 파악

### 평가방법

- 신청접수 공고일 직전 3년간 견습제 운영실적을 평가

### 증빙자료

- 견습제 관련 규정, 운영계획서 및 실적보고서, S-OJT 매뉴얼
  - 정부지원인 경우에는 견습제(또는 인턴) 운영기관(경총등)에서 발급한 확인서 포함
- 현장평가 시 증빙자료를 상세 검토

### 평가척도

- ① 견습제 운영 및 멘토 지정, ② 견습제 평가지침에 따른 평가실시, ③ S-OJT 실시  
⇒ ①이면 1점, ①+②이면 2점, ①+②+③이면 5점

### 용어 정의 및 고려사항

- 견습제는 채용한 인력을 대상으로 이들에게 기업에 필요한 기술과 숙련을 최소 300시간(일학습 병행제 기준) 이상 교육훈련하는 경우를 말함
- 견습제에는 기업 자체적인 도제, 견습제, 수습사원, 인턴프로그램 뿐만 아니라 중소기업 인턴사업, 일·학습병행제 등의 정부지원 사업을 포함
- 신규 채용자를 대상으로 업무없이 집체교육훈련만 300시간 이상 실시하는 경우도 포함
  - 별도의 명시적인 교육훈련 프로그램(강사, 교재 등) 없이 특정기간을 수습기간으로 정한 경우는 제외
- S-OJT(structured OJT)는 체계적으로 매뉴얼, 교육훈련과정서가 있는 OJT 교육을 말함

평가목적

- 정부의 각종 신규인력 육성 교육훈련 프로그램을 통해 인력을 채용하면 인력미스매치는 어느 정도 해결할 수 있어 이를 통해 기업의 인재육성 및 미스매치 해소 노력을 파악

평가방법

- 신청접수 공고일 직전 3년간 신규채용자 중 정부지원 신규인력 육성 교육훈련 프로그램을 통해 채용한 비율을 평가

산출방법

- 신규인력 육성 교육훈련 프로그램 참여자 채용율  
=  $\frac{\sum(\text{신규인력 육성 교육훈련 프로그램 참여 채용자 수})}{\text{신규 채용자 수}} / 3$

증빙자료

- 신규인력 육성 교육훈련 프로그램 관련 협약서(약정서, 양해각서 등)와 참여자 이름이 포함된 증빙서류(산업인력공단 또는 운영기관 등에서 발급 가능)

평가척도

척 도	점 수
· 10%미만	1 (매우 미흡)
· 10%이상 30%미만	2 (미 흡)
· 30%이상 50%미만	3 (보 통)
· 50%이상 70%미만	4 (우 수)
· 70%이상	5 (매우 우수)

용어 정의 및 고려사항

- 신규인력 육성 교육훈련 프로그램은 사전에 기업이 지역협의체, 사업주단체, 학교, 교육훈련기관과 협약을 맺고 기업에 맞는 교육훈련프로그램을 개설하고 여기에

참여한 사람을 채용하는 것을 의미

- (예시) LINC(산학협력선도대학사업, Leader's in INdustry-university Cooperation), 청년층 취업 아카데미, 국가기간전략산업직종훈련, 이공계전문기술연수, 중소기업 특성화고 인력양성, 마이스터고, 고급 연구인력 고용지원, 기술인재사업 등

- 단순히 실업자 훈련 등을 통해 채용된 인력은 포함되지 않음

○ 지난 3년 동안 동일한 프로그램만을 명시할 필요는 없으며 매년 프로그램이 다르더라도 프로그램 이수자를 협약을 통하여 채용하기만 하면 됨

○ 인턴, 견습생으로 채용한 실적 포함되지 않음

평가지표  
(A-2-3)

신규 우수인재 채용율

### 평가목적

- 신규채용자(경력직 제외) 중 우수인재 비율을 통해 기업의 인재육성 및 미스매치 해소 노력을 파악

### 평가방법

- 신청접수 공고일 직전 3년간 신규채용자 중 우수인재 비율을 평가

### 산출방법

- 우수인재 채용율 =  $\sum(\text{우수인재 수} \div \text{신규 채용자 수}) / 3$
- 우수인재 인정 기준(동일인이 두 개 이상 해당되는 경우는 높은 것 하나만 인정)
  - 포트폴리오를 평가하여 채용한 자 100%
  - 해당직무 자격증 취득자 100%
  - 재학중 채용협약(입사 6개월 이전 체결)을 통해 채용한 자(선 선발자) 100%
  - 해당 직무 관련 공모전 또는 경연대회 입상자 100%
  - 해당 직무 분야 석사학위 이상 소지자 100%
  - 인턴, 견습생 출신자 70%
  - 해당 직무 해당학과 졸업자 50%
- (예시) 총 5명을 신규 채용하였는데, 현재 하고 있는 직무와 관련 있는 경연대회 입상자 1명, 관련 자격증자 1명, 인턴 경험자 1명, 포트폴리오 평가 채용자 1명이 라면 370%가 되어 이를 5로 나누면 74%가 되어 '매우 우수'가 됨

### 증빙자료

- 해당자 입사전형 자료

## 평가척도

척 도	점 수
· 10%미만	1 (매우 미흡)
· 10%이상 30%미만	2 (미 흡)
· 30%이상 50%미만	3 (보 통)
· 50%이상 70%미만	4 (우 수)
· 70%이상	5 (매우 우수)

평가지표 (B-1-1)	매출액 증가율
-----------------	---------

평가목적

- 매출액 증가율을 통해 인재육성으로 인해 발생하는 기업의 성장성 성과를 파악

평가방법

- 신청접수 공고일 직전 3년간 매출액 증가율을 제조업과 비제조업으로 구분하여 평가지표 기준과 비교

산출방법

- 매출액 증가율 =  $\sum((\text{당기매출액} - \text{전기매출액}) \div \text{전기매출액}) / 3$

증빙자료

- 국세청 홈텍스 발급 재무제표

평가척도

척 도	점 수
· 기준치의 55%미만	1 (매우 미흡)
· 기준치의 55%이상 85%미만	2 (미 흡)
· 기준치의 85%이상 115%미만	3 (보 통)
· 기준치의 115%이상 145%미만	4 (우 수)
· 기준치의 145%이상	5 (매우 우수)

\* 기준치 : 한국은행 경제통계시스템 기업경영분석의 '매출액 증가율'의 최근 3년간 평균

평가지표 (B-1-2)	매출액 영업이익률
-----------------	-----------

평가목적

- 매출액 영업이익률을 통해 인재육성으로 인해 발생하는 기업의 수익성 성과를 파악

평가방법

- 신청접수 공고일 직전 3년간 매출액 영업이익율을 제조업과 비제조업으로 구분하여 평가지표 기준과 비교

산출방법

- 매출액 영업이익률 =  $\sum(\text{영업이익} \div \text{매출액}) / 3$

증빙자료

- 국세청 홈텍스 발급 재무제표

평가척도

척 도	점 수
· 기준치의 55%미만	1 (매우 미흡)
· 기준치의 55%이상 85%미만	2 (미 흡)
· 기준치의 85%이상 115%미만	3 (보 통)
· 기준치의 115%이상 145%미만	4 (우 수)
· 기준치의 145%이상	5 (매우 우수)

\* 기준치 : 한국은행 경제통계시스템 기업경영분석의 '매출액 영업이익률'의 최근 3년간 평균

평가지표  
(B-1-3)

기술 및 경영 혁신성

### 평가목적

○ 특허, NET, NEP 등을 통해 인재육성으로 인해 발생하는 기업의 혁신성 성과를 파악

### 평가방법

○ 신청접수 공고일 직전 3년간의 특허등록건수 등을 평가

### 산출방법

○ 특허권, NET(New Excellent Technology), NEP(New Excellent Product), 벤처기업, 기술혁신형 중소기업(INNO BIZ), 경영혁신형 중소기업(MAIN BIZ)만 인정

○ 1개 1점, 2개 이상 1.5점

- 벤처기업, 기술혁신형 중소기업(INNO BIZ), 경영혁신형 중소기업(MAIN BIZ)이 중복 되는 경우 1개로 인정

- 기업성과(B-1) 항목의 배점합계(15점)를 초과하지 않는 범위내에서 가점 처리

### 증빙자료

○ 특허등록원부 및 해당 증명 확인서

평가지표 (B-2-1)	대기업 대비 임금 수준
-----------------	--------------

평가목적

- 기업의 평균임금 수준을 통해 인재육성으로 인해 발생한 기업의 성과를 근로자들에게 보상한 수준을 파악

평가방법

- 신청접수 공고일 직전 3년간 ‘상용근로자의 연평균 월임금총액’의 평균을 300인 이상 기업과 비교

산출방법

- 상용근로자의 연평균 월임금총액 =  $\sum(\text{전체 상용근로자의 연평균 월임금 총액} \div \text{전체 상용근로자 수}) / 3$

증빙자료

- 최근 3년 간 근로자 임금대장 또는 임금수준을 증빙할 수 있는 자료

평가척도

척 도	점 수
· 기준치의 45%미만	1 (매우 미흡)
· 기준치의 45%이상 60%미만	2 (미 흡)
· 기준치의 60%이상 70%미만	3 (보 통)
· 기준치의 70%이상 85%미만	4 (우 수)
· 기준치의 85%이상	5 (매우 우수)

\* 기준치 : 고용노동부 ‘사업체 노동력 조사’의 300인 이상 기업의 상용근로자 연평균 월임금 총액의 최근 3년간 평균

용어 정의 및 고려사항

- 임금은 세금 공제 전으로 정액급여(기본급, 통상적 수당, 기타수당), 초과급여(연장·연장

야간·휴일근로수당), 특별급여(상여금, 성과급 등), 고정상여금을 합한 연평균 금액을 말함

- 단 정부로부터 임금보조금을 받는 것은 임금에서 제외

○ 상용근로자(임시·일용근로자 제외)의 임금을 기준으로 작성

평가지표 (B-2-2)	정규직 비율(고용형태)
-----------------	--------------

평가목적

- 정규직 비율을 통해 고용안정을 위한 기업의 노력을 파악

평가방법

- 신청접수 공고일 직전 3년간 정규직 비율을 평가

산출방법

- 정규직 비율 =  $\sum(\text{정규직 근로자 수} \div \text{전체 근로자 수}) / 3$   
\* 당해연도말일을 기준으로 함

증빙자료

- 고용 상태 및 조건을 확인할 수 있는 자료
- 현장평가 시 증빙자료를 상세 검토

평가척도

척 도	점 수
· 50%미만	1 (매우 미흡)
· 50%이상 60%미만	2 (미 흡)
· 60%이상 70%미만	3 (보 통)
· 70%이상 80%미만	4 (우 수)
· 80%이상	5 (매우 우수)

용어 정의 및 고려사항

- 정규직은 명시적인 근로기간이 없는 사람을 말하며, 무기 계약직 또는 3년에 한번 근로계약을 하는 자는 정규직으로 인정

평가지표 (B-2-3)	근로자 평균 근속년수
-----------------	-------------

평가목적

- 기업의 미스매치와 근로조건을 파악할 수 있는 지표로서 이를 통해 근로자의 기업 만족도를 파악

평가방법

- 신청접수 공고일 직전 3년간 평균근속년수를 평가지표 기준과 비교

산출방법

- 평균 근속년수 =  $\sum(\text{상용근로자의 총 근무년수} \div \text{전체 상용근로자 수}) / 3$

증빙자료

- 고용보험가입자 현황(고용보험인터넷서비스(www.ei.go.kr) 조회 자료)

평가척도

척 도	점 수
· 기준치의 55%미만	1 (매우 미흡)
· 기준치의 55%이상 85%미만	2 (미 흡)
· 기준치의 85%이상 115%미만	3 (보 통)
· 기준치의 115%이상 145%미만	4 (우 수)
· 기준치의 145%이상	5 (매우 우수)

\* 기준치 : 고용노동부 ‘고용형태별 근로실태조사’ 사업체규모·학력별 통계의 평균근속년수의 최근 3년간 평균

평가지표 (B-2-4)	근로자 이직률
-----------------	---------

평가목적

- 기업의 미스매치와 근로조건, 장래성 등을 파악할 수 있는 지표로서 이를 통해 근로자의 기업만족도를 파악하고자 함

평가방법

- 신청접수 공고일 직전 3년간 이직률을 평가지표 기준과 비교

산출방법

- 이직률 =  $\frac{\sum(\text{이직자 수} \div \text{전체 상용 근로자 수})}{3}$   
 \* 전체 상용 근로자수는 당해연도말일을 기준으로 함

증빙자료

- 근로자 고용정보현황 자료(고용산재보험토탈서비스(total.kcomwel.or.kr) 조회 자료)

평가척도

척 도	점 수
· 기준치의 145%이상	1 (매우 미흡)
· 기준치의 115%이상 145%미만	2 (미 흡)
· 기준치의 85%이상 115%미만	3 (보 통)
· 기준치의 55%이상 85%미만	4 (우 수)
· 기준치의 55%미만	5 (매우 우수)

\* 기준치 : 고용노동부 ‘사업체 노동력조사’ 연고용통계의 상용근로자 이직률의 최근 3년간 평균

평가지표  
(C-1-1)

인재육성에 대한 CEO의 의지와 이해도

### 평가목적

- 인재육성의 성공 여부는 CEO가 인재육성의 중요성을 어느 정도로 인식하고 있는지에 달려있어 이를 파악

### 이상적 상황(Ideal Situation)

- 인재육성을 위한 시스템을 구축하고 있으며, 그 활용정도가 타 기관의 모범이 되고 있다.
- 직무별 역량진단결과에 따라 개인별로 차별화된 인재육성 프로그램을 제시하고, 체계적으로 수행하여 실제 직무와 연계성이 높다.
- 자기 주도적 학습촉진을 위한 지원제도가 매우 다양하며 활용실적이 높다.
- 정기적으로 근로자의 기술 숙련을 체크하여 개인의 경력개발 플랜을 수립·시행하고, 이를 통해 기업의 혁신성과 성과 제고에 기여한다.

### 평가척도

구분	매우 미흡	미흡	보통	우수	매우 우수
점수	1	2	3	4	5

평가지표 (C-1-2)	명시적인 인재상
-----------------	----------

평가목적

- 기업의 인재상을 통해 기업의 인재육성에 대한 명확한 철학을 파악

이상적 상황(Ideal Situation)

- 사규 등에 명시적으로 인재에 대한 명확한 철학과 인재상을 가지고 있다.
- 인재를 확보하고 유지하려는 보상체계가 구체적이다.

평가척도

구분	매우 미흡	미흡	보통	우수	매우 우수
점수	1	2	3	4	5

평가지표 (C-1-3)	인재 채용방법의 적절성
-----------------	--------------

평가목적

- 인재상을 실현하기 위해 일반적인 채용프로그램과는 다른 채용프로그램을 가지고 있는지를 파악하고자 함.

이상적 상황(Ideal Situation)

- 일반적인 학력, 학벌, 스펙보다는 기업의 성장과 발전을 위해 미스매치가 없는 인재를 채용하고자 하는 채용 프로그램을 가지고 있다.
- 해당 채용 프로그램에 대한 명확한 매뉴얼 또는 지침을 가지고 있다.

평가척도

구분	매우 미흡	미흡	보통	우수	매우 우수
점수	1	2	3	4	5

평가지표 (C-1-4)	산관학 협력 참여 등
-----------------	-------------

평가목적

- 산업별 협의체 참여, 교육훈련기관 인력지원, 정부 또는 지자체와의 공동 인력육성, 현장실습제공 등을 통해 (지역)거버넌스 참여를 강화하고, 이를 통해 기업의 맞춤형 인재 육성과 확보 노력이 제대로 이루어지고 있는지를 파악

이상적 상황(Ideal Situation)

- (지역)거버넌스에 참여하고 이를 통해 적극적으로 인재를 유치한다.
- 정부지원 교육훈련 프로그램에 현장전문가, 현장실습장 등을 제공하며, 실습생 모집부터 교육까지 적극적으로 참여하여 이를 통해 우수 인재를 채용한다.

평가척도

구분	매우 미흡	미흡	보통	우수	매우 우수
점수	1	2	3	4	5

평가지표 (C-2-1)	인재육성 교육훈련 프로그램 실행을 위한 기업 인프라의 적합성
-----------------	--------------------------------------

평가목적

○ 기업의 인재육성 교육훈련 프로그램을 위한 제도·시설·장비 등의 인프라를 파악

이상적 상황(Ideal Situation)

- 중·장기 인재육성 전략을 수립하고 실행 가능성이 높다.
- 시설·장비 등의 인프라가 중장기 인재육성을 위해 적절하게 구성되어 있다.
- 인재육성 인프라를 활용하여 교육훈련 프로그램을 적절하게 실행하고 있다.

평가척도

구분	매우 미흡	미흡	보통	우수	매우 우수
점수	1	2	3	4	5

평가지표  
(C-2-2)

인재육성 교육훈련 프로그램 지원인력의 전문성

평가목적

- 지원인력의 교육훈련에 대한 전문성 및 활동성을 파악하고자 함

이상적 상황(Ideal Situation)

- 인재육성 교육훈련 프로그램을 전담하는 지원인력을 두고 있다.
- 지원인력이 인재육성 관련 전공자이거나 해당 업무 경력과 전문성이 매우 우수하다.
- 지원인력이 각종 정부정책과 유기적 협력을 하고자 노력하고 있다.

평가척도

구분	매우 미흡	미흡	보통	우수	매우 우수
점수	1	2	3	4	5

평가지표  
(C-3-1)

인재육성 교육훈련 프로그램의 기업 적합성

### 평가목적

- 기업자체 또는 외부위탁 교육훈련 프로그램이 기업의 인재상에 맞는 인재를 육성 하는데 적합한지를 파악

### 이상적 상황(Ideal Situation)

- 근로자의 직무수준별 교육훈련 프로그램을 운영하고 있으며 근로자의 직무수행역량 향상에 도움이 된다.
- 기업의 핵심기술에 맞는 기업 특수적 교육훈련(firm specific training)을 실시하고 있으며 이를 통해 생산성과 혁신성을 높이고 있다.

### 평가척도

구분	매우 미흡	미흡	보통	우수	매우 우수
점수	1	2	3	4	5

평가지표  
(C-3-2)

인재육성 교육훈련 프로그램 시행방법의 적절성

### 평가목적

- 인재육성 교육훈련 프로그램의 시행방법이 기업의 인재상에 맞는 인재를 육성하는데 적합한지를 파악

### 이상적 상황(Ideal Situation)

- 기업이 각종 형식적 또는 무 형식적 교육훈련 프로그램을 체계적으로 가동하고 있다.
  - \* 형식적 학습(formal learning) : 교실 형태의 집체식 교육훈련
  - \* 무형식 학습(informal learning) : 의도적이거나 비의도적인 형태의 멘토링, 코칭, OJT, S-OJT, Community of Practice, 액션러닝, 학습조직 등
- 교육훈련 시행방법에 대해 경영진과 근로자 모두 공감하고 적극적으로 참여하여 조직문화에 긍정적 영향을 미치고 있다.

### 평가척도

구분	매우 미흡	미흡	보통	우수	매우 우수
점수	1	2	3	4	5