

「제21회 인사혁신 우수사례 경진대회」 정부시상 대상 명단

연번	기관명	추천훈격	공적 개요
1	고용노동부	대통령상 / 국무총리상 / 인사혁신 처장상	▶ "처음부터 끝까지, 스스로"-베테랑 감독관이 직접만든 '수사학교' 노동감독 수사역량 혁신 • (추진내용) 베테랑 감독관 7명으로 TF를 구성해 신고사건 316만 건을 분석하고, 8개 핵심유형모의사건 34건을 개발하여 12주 교육과 배치 후 12주 멘토링으로 연계 • (주요성과) 신규 감독관 206명 교육 후 전원 현장 배치 (7.27), 수사학교 교과목 만족도 4.6·강사 4.64(5점 만점), 재직자·관리자 교육으로 확산하고 전담 교육기관 신설 추진
2	한국전력공사		▶ AI 기반 「직무중심 HR 종합 플랫폼」 구축 • (추진내용) 직무분류·직무평가·핵심직무 선정·인재직무추천 기능을 AI(임베딩·대규모 언어모델) 기반의 단일 「직무중심 HR 종합 플랫폼」으로 통합 구축('20년 보직추천 → '23년 인재추천 → '24년 직무관리 → '25년 핵심직무선정 → '26년 통합) • (주요성과) AI 유사도 분석으로 유사·중복 직무 통폐합을 지원 (통폐합 △30, 신설 +32)하고, 평가자 경력과 평가대상 직무 매칭으로 평가 신뢰도·수용성 제고, 주요 보직 인재추천·신입 사원 적합 직무 추천, 중요도·난이도·전략연계성 3개 지표로 핵심직무 후보군 도출
3	한국전력공사		▶ 고졸 청년의 자격 장벽을 해소한 능력 중심 채용·육성 선순환 모델 • (추진내용) 고졸사원을 대졸과 동일한 4직급으로 채용하고, 고3 재학 중 채용연계형 직무교육과 과점평가형 산업기사를 결합한 「에너지이음스쿨」을 공공기관 최초로 운영하며 입사 후 서울과기대 계약학과 등 후진학 지원 • (주요성과) 정규직 전환 기간 최대 2년 단축, 고졸 공채 '23년 11명 → '26년 82명(약 7.5배)으로 확대('26~'28년 3개년 321명 채용 예정), 전력그룹사 고졸사원 69명(한전 56명 포함) 학사과정 교육 중
4	국립해양 박물관		▶ 공공기관 최초 '육아기 10시 출근제' 도입을 통한 일·가정 양립형 근무혁신 • (추진내용) 노사협의회 논의('25.3분기~'26.1분기)를 거쳐 '26.4월 육아기 10시 출근제를 시행하고, 육아휴직 복귀자 멘토·멘티 1:1 매칭 프로그램을 병행 • (주요성과) 재직 대상자 15명 중 8명(53.3%) 활용·월별 이용자 증가, 복귀자 5명 전원 멘토링 매칭·간담회 13회, 8개 매체 보도로 공공기관 최초 사례 확산, 별도 예산 없이 타 기관 도입 가능
5	기후에너지 환경부		▶ 「기후부-AI 플랫폼」으로 반복·준비업무는 줄이고, 국민 서비스는 더 충실하게 • (추진내용) 본부·소속기관 약 4,600명이 쓰는 공동 AI 업무 환경 운영('26.1~), 30개 실제 업무사례 공유, 접속통제·민감정보 차단 등 보안조치와 AI 결과 재확인 원칙 적용, 중요업무 한시 추가지원 • (주요성과) 가입자 250명 → 1,965명(약 8배), 대표사례에서 보고서 초안 4시간 → 1시간 등 시간 단축, 다량민원 담당자 5명 모두 시간단축 체감, 11개 업무 19명 한시 지원

연번	기관명	추천훈격	공적 개요
6	한국청소년 활동진흥원		▶ 「일할 때는 몰입하고, 쉬 때는 제대로 쉬는 직장」-출산·육아부터 유연근무·재충전·소통·AI·AX까지, 일하는 방식의 전환 • (추진내용) '업무몰입'을 목표로 참여형 조직문화(디지털 이사장실·주니어보드 등), AI·데이터 활용 확산, 유연근무 신청 간소화와 출산·육아·돌봄 지원, 30분 휴가·집중휴가를 통합 추진 • (주요성과) AI·데이터 활용 41건 → 55건, AI 업무활용 66.6% → 75.0%, 유연근무 133명 → 179명, 출산·육아제도 활용 38명 → 44명
7	고용노동부		▶ 「현장을 아는 사람이 직접 만든다」-현장에서 직접 만들어 1.3만명 직원이 함께 쓰는 고용노동 AI, 다우리 GPT • (추진내용) 보안이 확보된 내부망에 업무용 생성형 AI (다우리GPT 등)를 자체 구축해 전 직원에게 제공하고, 직원이 필요한 도구를 직접 만드는 '배운다 → 만든다 → 쓰인다' 체계 운영(최종 판단은 감독관) • (주요성과) 진정한 조사·진술조서 작성 건당 1.13시간 → 0.80시간(약 29%↓), 진술조서 요약·분석 1.51시간 → 1.00시간(약 34%↓), 해커톤 40개 팀 전원 당일 시제품 완성, 24시간·34개 언어 노동법 상담('25년 11.7만 회 이용)
8	국립공원공단		▶ "함께 만들고, 바로 개선한다!" 노사가 함께 설계하고 실행한 능력중심 인사제도 혁신-[AI 기반 특별승진, PSAT 채용 전환 등 노사공동 인사제도 설계와 노사합의 6대 혁신과제 수행] • (추진내용) 노사합동 인사혁신 TF(22명, '26.2~7월)를 운영해 14개 과제를 발굴하고, 6개 과제를 즉시 시행(AI 기반 특별승진 사전심사, PSAT 성적 활용 채용 개선, 공무직 채용 검증 강화, 다면평가 비율 10 → 20% 상향 등) • (주요성과) 하향식 제도 개선을 노사 협력 상향식으로 전환하고 매년 갱신하는 5개년 순환계획 수립, 공무직 전보 연 1회 → 2회 확대, AI 심사는 점수 미제공·심사위원 최종 판단 원칙 유지
9	한국철도공사		▶ AI·NCS 기반 청년 역량강화 패키지 및 지방소멸 위기 극복을 위한 상생 채용 • (추진내용) 청년인턴 대상 온라인 AI 모의면접과 NCS·면접 원데이 특강 제공, 고졸채용 추천요건 완화, 거주지 제한 경쟁 채용을 강원·충북·경북 등 지방소멸 위기지역으로 확대 • (주요성과) AI 모의면접 220명·특강 181명 참여(만족도 91.25점), 위기지역 34명 채용(거주지 제한 20명·고졸 14명), 거주지 제한 채용자 퇴사 0명, 별도 예산 없이 규정 개정만으로 타 기관 이식 가능

※ 분야별 가나다 순