

5 5천만의 **힘** 꿈을 움직이는 HRD로부터

2019 May Vol.38

HRD 기획

노동시장 변화에 대응한 「직업능력개발 혁신방안」

정책동향

제10차 일자리위원회 개최

「국가직무능력표준(NCS) 품질관리 혁신방안」 발표

군산 등 '고용위기지역' 지정 기간 1년 연장

현장동향

신기술 직업훈련 확대... 융복합 인재 키워 혁신성장 이끈다

직무능력중심 역량강화를 위해 NCS가 나서다!

'드론' 뜨고 '속기사' 지고... 워크넷 검색어로 본 노동시장 변화

4차 산업혁명 시대, 직업 선택 어떻게 할까?

취업난에 높은 학력 제쳐두고 기술 찾는 청년들

하반기 직업능력개발훈련과정 통합심사 신청 공고

HRD통계

OECD Employment Outlook 2019

연구동향

2018년도 과정평가형 자격 성과분석 및 개선방안 연구

The future of jobs report 2018





“직원들이 다른 회사로 떠날 수 있을 만큼
충분히 훈련시키고,
그들이 머무르고 싶어 할 만큼 잘 대하라.”

“Train people well enough so they can leave,
treat them well enough so they don't want to.”

- 리처드 브랜슨(Richard Branson), 버진그룹 CEO -

CONTENTS

HRD 기획	
4	노동시장 변화에 대응한 「직업능력개발 혁신방안」
정책동향	
8	제10차 일자리위원회 개최
10	「국가직무능력표준(NCS) 품질관리 혁신방안」 발표
11	군산 등 '고용위기지역' 지정 기간 1년 연장 「근로자직업능력 개발법 시행령」 일부개정 공포·시행
현장동향	
12	신기술 직업훈련 확대... 융복합 인재 키워 혁신성장 이끈다 직무능력중심 역량강화를 위해 NCS가 나서다!
13	'드론' 뜨고 '속기사' 지고... 워크넷 검색어로 본 노동시장 변화 4차 산업혁명 시대, 직업 선택 어떻게 할까?
14	취업난에 높은 학력 제쳐두고 기술 찾는 청년들 하반기 직업능력개발훈련과정 통합심사 신청 공고
15	이공계 미취업 청년 1,400명 이공계전문기술인력으로 양성 외교관이 직접 들려주는 해외 취업 이야기!
16	2019년도 지방기능경기대회 이색참가자 소개
17	이달의 기능한국인 사상
HRD통계	
18	OECD Employment Outlook 2019
연구동향	
20	2018년도 과정평가형 자격 성과분석 및 개선방안 연구 The future of jobs report 2018
21	인적자본기업패널(HCCP) 기초분석 보고서 인력 양성 패러다임의 전환에 대한 대응
기관동향	
22	고용노동부, 한국산업인력공단, 한국고용정보원
23	한국폴리텍대학, 한국기술교육대학교, 한국직업능력개발원



cover story

5천만 국민들은 제각기 꿈을 이루기 위해
노력하고 있습니다.
그 꿈을 이룰 수 있는 환경을 만들기 위하여
직업능력개발이 새롭게 혁신합니다.

5천만의 꿈을 움직이는 힘, HRD로부터

통권 제38호
발행일 2019년 5월 7일
발행처 한국산업인력공단
주소 (우)44538 울산광역시 중구 중가로 345
한국산업인력공단 훈련품질향상센터
전화번호 052-714-8323
구독신청 및 문의 keh4785@hrdkorea.or.kr
디자인·인쇄 승일미디어그룹

국민의 행복을 이루는 힘 **HRD 동향** 을 위한 의견을 구합니다.

월간 **HRD 동향** 은 2016년 4월호(창간호)를 시작으로 2019년 4월호까지
통권 37호를 통해 독자 여러분과 만났습니다.

더 유용한 콘텐츠, 더 알찬 정보로 구성하기 위하여 독자 여러분의 소중한 의견을 구합니다.
▲디자인 ▲테마, 특집에 관한 내용 ▲HRD칼럼 ▲정책/현장/연구동향 콘텐츠 구성 및 내용에 관한 사항 ▲전반적인 만족도
▲기타 바라는 사항 등에 대한 의견을 온·오프라인을 통해 자유롭게 보내주세요.

의견주실 곳

• Email : keh4785@hrdkorea.or.kr
• 전화 : 052-714-8323

“국민의 신기술 적응력과 평생 고용 가능성을 높입니다.” 노동시장 변화에 대응한 「직업능력개발 혁신방안」

고용노동부(장관 이재갑)는 최근 디지털 기반(플랫폼) 노동자가 늘어나고, 노동자에게 요구하는 핵심직무역량이 변화하는 등 4차 산업혁명의 본격화에 따른 노동시장의 변동성 증가에 대응하여 국민의 '신기술 적응력'과 '평생 고용 가능성'을 높이기 위한 「직업능력개발 혁신방안」을 수립하고, 제10차 일자리위원회(19.4.10.)의 안건으로 상정·의결하였음



혁신의 기본 방향

“폭넓은 신기술분야 훈련참여와 생애에 걸쳐 원하는 훈련기회를 제공받을 수 있는 토대 구축”

신기술분야 훈련기회 대폭 확대

- ① 신기술분야 인력 양성훈련 확대
- ② 산업의 디지털화에 따른 노동자의 적응훈련 확대
- ③ 스마트공장 확산에 대응한 인력양성·직무전환 지원
- ④ 기존 직업훈련의 ICT 접목 등 질적 향상
- ⑤ 신기술분야 훈련의 거버넌스 구축

국민의 생애 직업능력개발지원

- ① '평생내일배움카드' 도입
- ② 재학: 일터 중심 학교 혁신, 미래유망 분야 학과 개편 지원
- ③ 구직: 과수요는 줄이고 필요한 훈련을 충분히 공급
- ④ 재직: 중소기업 재직자·자영업자의 훈련참여 촉진
- ⑤ 재취업·평생학습: 인생다모작 지원, 학습지원체계 구축

직업능력개발 인프라 개선

- ① 산업계 접점으로서 인적자원개발위원회의 역할·기능 강화
- ② 국가직무능력표준(NCS)의 활용 확산을 위한 품질 제고
- ③ 국가기술자격의 실무역량 중심·현장성 제고를 통한 신호 기능 강화
- ④ 훈련기관·교사 역량제고, 훈련상담원 확충 등 전달체계 기능 강화

n1 4차 산업혁명에 따른 일자리·직무 변화에 국민이 적응할 수 있도록 신기술분야 훈련 기회를 대폭 확대하겠습니다.

: 현재 4% 수준의 신기술분야 훈련 비중을 2022년에 15%까지 늘려 신기술 분야의 인재 양성 및 노동자의 신기술 적응을 지원

① 청년 등 구직자 대상 신기술분야의 양성훈련 확대

- 한국폴리텍대학의 '하이테크 과정' 확대, 제2융합기술교육원 신설(광명시, '20년 上) 및 지역 거점 신기술분야 훈련기관 설치('20~'21년) 등 '공공훈련기관'이 앞서서 훈련 실시
- 빅데이터, 스마트제조 등 '4차 산업혁명 선도인력 양성사업' 확대('19년 1.3 → '22년 2천 명), 주요 실업자훈련인 국가기간·전략산업직종훈련의 신기술 중심 개편 등은 역량 있는 '민간훈련기관'을 통해 확산

융합기술교육원 주요 특징



기업 맞춤형
과정



전문교원·
고급장비



실습 프로젝트
운영

② 산업의 디지털화에 따른 노동자의 적응훈련 확대

- 재직자를 대상으로 하는 다양한 훈련을 신기술분야 훈련 중심으로 재편하고, 노동자의 ICT 지식·정보의 최신화를 지원
- 스마트 공장 확산에 맞춰 폴리텍 특화 캠퍼스 운영('19년 2개소 → '22년 10개소), 맞춤형 현장훈련 프로그램(S-OJT) 지원('19년 150개소 → '22년 1,500개소) 등을 통해 노동자의 직무전환을 적극적으로 지원

③ 기존 직업훈련의 질적 향상 및 신기술분야 훈련 협력조정체계(거버넌스) 구축

- 산업현장의 변화 흐름에 맞춰 기존 제조업 분야 훈련에 ICT 기술 등 최신 기술의 접목을 지원·유도
- 각 부처의 신기술분야 훈련간 조정·연계 및 성과관리를 강화하는 한편, 직업훈련포털(HRD-Net)을 이용하여 국민에게 통합 정보 제공

n2 국민의 평생 고용 가능성을 높이기 위해 생애 직업능력개발을 지원하겠습니다.

: '재학·구직·재직·재취업' 생애 단계별 직업능력개발 지원하여 국민의 평생 고용 가능성을 높이고 학습권을 확대

① '20년부터 「평생내일배움카드」도입(현행 '실업자·재직자 내일배움카드'를 통합·개편)

- 카드 발급대상에서 실업자·재직자 구분을 없애 특수형태근로종사자, 자영업자 등의 훈련 참여 장려

'평생내일배움카드' 도입

실업자
내일배움카드

재직자
내일배움카드



평생내일배움카드

유효기간: 5년
지원금액: 300~500만 원
PC·모바일 앱을 통해 훈련이력,
계좌잔액 조회 등 실시간 정보 제공

「평생내일배움카드」 해외사례



• 프랑스: '18년부터 기존 시간 기준에서 금액 기준의 개인별 직업훈련 계좌로 전환(연 500유로·10년 5,000유로, 미숙련자의 경우 연 800유로·10년 8,000유로)



• 싱가포르: '16년부터 'Skills Future Credit' 도입, 25세 이상 싱가포르 국민에게 500S\$ 지급, 직무 관련성이 낮더라도 자기 계발, 관심분야 다양하게 인정

② 재학·구직단계: 일터 중심 학교 혁신, 실업자 훈련 개선

- 재학생에게 산업현장 중심의 교육훈련을 제공하기 위해 일학습병행을 확대하고, 특히, 기존의 '고(高)지원·고(高)규제'에서 '저(低)지원·저(低)규제'로 전환한 '기업 주도형 일학습병행'을 확산
- 주요 실업자 훈련인 국가기간·전략직종훈련을 일반계좌제 훈련과 차별화하여 우대 하되, 보다 엄격한 심사·관리를 통해 훈련 품질을 높임

③ 재직단계: 중소기업 재직자·자영업자의 훈련 참여 촉진

- 훈련 상담(컨설팅)을 크게 늘리고*, 기업 내 노사협의회를 활성화하여 노동자의 훈련 청구를 반영한 훈련을 실시할 경우 일반훈련보다 우대 지원('19년 하반기~)

* 훈련 상담(컨설팅) 사업장(목표): '19년 2천 개소 → '22년 2만 개소

- 자영업자에게 적합한 스마트 상점 구축, 온라인 판촉, 매장 경영 등 특화훈련과정 신설·운영

* 현재 24개 과정 운영 (중추가 확대 예정), 훈련비 20~100% 지원

4 재취업단계: 전직지원 및 인생 다모작 지원

- 지역·산업별 인적자원개발위원회를 통해 지역·산업계가 주도하는 전직지원 교육훈련 모델을 신설('20년)하고, 사업주의 전직지원을 지원*

* '19.4.5. 일정규모 이상 기업(시행령으로 규정)은 전직지원 서비스 의무화, 기타 기업은 노력조항으로 「고령자고용법」 개정(사업주훈련은 고용보험기금에서 지원)

- 공공훈련기관인 한국폴리텍대학을 통해 신중년과 경력단절여성의 특성과 수요를 반영한 특화 훈련을 늘리고('19년 1,450명 → '22년 2,500명), 우수 훈련과정을 발굴하여 민간훈련기관으로 확산

HRD 기업이 원하는 인재양성 및 직업훈련의 질적 제고를 위해 직업능력개발 인프라를 개선하겠습니다.

· 신기술분야 훈련과 생애 직업능력개발이 제대로 국민에게 전달되고, 기업이 필요로 하는 인재 양성

1 인적자원개발위원회(이하 '인자위')의 역할·기능 강화

- 산업계와의 접점인 지역·산업별 인자위의 역할과 기능을 크게 강화하여 훈련에 산업 현장의 인력 수요를 반영
- 내년에는 산업별 인자위가 직접 훈련과정을 설계하고, 산업계 기반시설을 공동훈련센터로 활용한 훈련을 새로 도입하며, 인자위의 대표성 강화를 위해 노동계의 참여 확대 추진

2 국가직무능력표준(NCS) 및 국가기술자격의 현장성 제고

- 국가직무능력표준은 산업현장과 직업교육·훈련의 부조화를 완화하기 위해 개발·활용되고 있는 것으로, 「국가직무능력표준(NCS) 품질관리 혁신방안」 발표('19.4.26)
- 국가기술자격은 실무역량 평가 중심의 '과정평가형 자격'을 확산*하고, 기존 자격과 신기술분야 교육훈련을 접목한 '융합형 자격**'을 시범적으로 도입

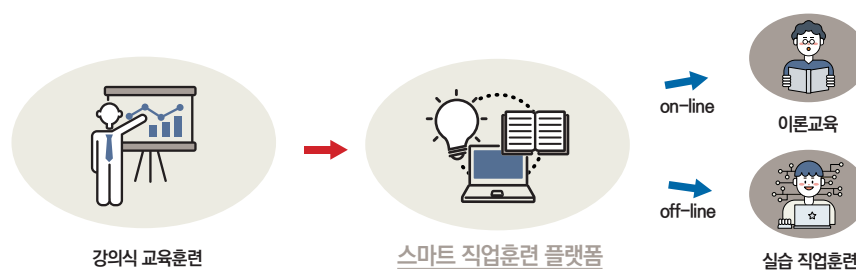
* 전체 자격 취득자 중 과정평가형 자격 비중: '18년 0.5% → '22년 10%(목표)

** 예시: 정보처리산업기사(기존)+거대자료(빅데이터)교육훈련 수료 → '정보처리산업기사(빅데이터)'

3 직업훈련의 전달체계 기능 강화

- 훈련기관의 장기적·안정적 투자를 이끌고, 훈련교·강사 대상 교육 확대('19년 1.3만 명 → '22년 3.5만 명) 등을 통해 훈련의 품질을 높임
- 온라인 훈련수요 확대에 대응하여 국민이 유·무료 이러닝 콘텐츠를 쉽고, 편리하게 검색·수강할 수 있는 「(가칭)스마트 직업훈련 플랫폼」 개통 예정('19년 하반기)

'스마트 직업훈련 플랫폼' 구축



HRD 칼럼

왜 지금 직업능력개발 혁신인가

경희대학교 교수 강순희
soonhie kang@kgu.ac.kr



지난 4월 10일 대통령직속 일자리위원회는 「직업능력개발 혁신 방안」을 의결하여 발표하였다. 그 핵심내용은 신기술분야 훈련을 크게 늘리고 생애 직업능력개발을 지원하기 위하여 평생내일배움카드를 도입한다는 것이다. 그렇다면 왜 지금 시점에서 직업능력개발의 혁신이 필요한가? 이는 이미 2017년 말에 발표한 「혁신과 포용적 성장을 위한 제3차 직업능력개발 기본계획」에 잘 나타나 있다. 4차 산업혁명, 저출산·고령화 등 급격한 경제·사회적 환경 변화에 따라 다양한 측면에서 직업능력개발 수요가 증가하고 있지만 현재의 직업능력 개발체제로는 이에 대응하기가 미흡하기 때문이다. 인공지능 등 신기술에 의한 4차 산업혁명이 급속히 진행되면서 정형화된 업무는 물론 비정형화된 업무의 소멸 가능성이 높아지고, 노동이동성이 증가할 것으로 전망되고 있다. 급속한 기술진보로 지식과 정보의 유통기한이 단축되는 한편, 플랫폼 노동으로 대표되는 새로운 고용형태 등장과 확산이 진행되고 있다. 또한 저출산·고령화의 심화로 핵심생산가능인구가 감소하면서 생산성 하락, 고령자 은퇴에 따른 숙련 단절 등 경제활력이 저하할 것이라는 우려가 커지고 있다. 반면에 기술의 노동대체 가능성과 기대수명이 증가하면서 직업능력개발에 대한 국민들의 욕구와 수요는 증가하고 요구되는 직업능력개발의 내용도 변화하고 있다.

4차 산업혁명 시대에 새로운 디지털 일자리를 창출하고 기존산업의 고도화를 위해서는 이에 대응한 직업능력개발의 투자 확대가 필요하다. 신산업·신기술분야 교육·훈련을 대폭 확대하고, 인력수요공급 예측도 보다 정교화하고 관련 정보를 적절하게 제공할 수 있어야 한다. 따라서 혁신성장을 위한 기업의 훈련투자 확대 및 직업훈련 혁신 추동을 위한 정부의 역할 제고가 절실한 시점이다. 기대수명 증가, 기존 일자리의 소멸가능성 증대에 따라 전 생애에 걸친 평생직업능력개발 시스템 구축에 대한 욕구도 점증하고 있다. 훈련방식에 있어서도 노동이동성 증가에 대비하여, 기업주도형 훈련에서 개인주도형 훈련으로의 전환 기반을 조성하고 디지털 역량, 의사소통력, 문제해결력 등 기초직업 역량 제고를 위한 교육·훈련을 확대할 필요가 있다. 특히 직능 대상이나 방식에 있어서는 4차 산업혁명 진전 과정에서 소외될 수 있는 취약계층을 배려하여야 한다. 직업훈련의 품질을 제고하여야 한다는 공감대도 확산되고 있다.

교육훈련 프로그램의 현장성·효과성 제고, 훈련 교·강사 역량 향상, 가상훈련 콘텐츠 확산, 스마트 직업훈련 플랫폼 구축, 빅데이터 기반 훈련정보 생성·공유 시스템 고도화 등이 시급하다.

이와 같이 환경변화 적응력 제고를 위한 직업능력개발의 중요성이 강조되고 있으나 우리의 직업훈련 현실은 미흡한 부분이 많다. 비정규직, 특수형태업무종사자, 영세자영업자 등 직업훈련 사각 지대가 크고, 기업 규모별, 고용 형태별 격차도 여전하다. 훈련시장도 산업화 시대 제조업 기능인력 중심의 직종, 방식, 규제, 인프라 등이 잔존하고 있어 변화에 유연히 대응하기 곤란한 실정이다.

이러한 배경으로 직업능력개발체제의 실효성을 점검하고, 급변하는 환경에 부응하는 새로운 비전과 과제를 검토하기 위하여 지난해 말 일자리위원회에서는 노사 및 학계, 현장의 훈련전문가로 구성된 직능혁신 TF를 구성하여 3개월여에 걸쳐 집중 논의하여 왔다. 필자는 그 TF에 위원장으로 참여하였고, 논의의 효율화를 위하여 의제를 신기술분야 훈련 확대, 생애 직업능력개발 지원, 직업능력개발 인프라 개선 등 크게 세 가지로 나누어 진행하였는데, 그 결과가 이번 「직업능력개발 혁신 방안」에 집대성되어 있다.

“

이번 혁신방안은 4차 산업혁명 시대에 국민의 신기술 적응력과 평생 고용가능성을 높일 수 있는 토대가 될 것이다.

”

특히, 내년부터 도입될 「평생내일배움카드」는 그동안 실업자와 재직자를 구분하여 운영함에 따라 발생하는 사각지대, 비효율 및 국민 불편 등을 없애기 위한 것으로 직업능력개발이 필요한 모든 국민들에게 다가가 수 있는 수요자 중심 훈련체계의 토대이다. 아무리 좋은 제도가 설계되어도 세부 실천계획이 미흡하거나 전달 체계가 허술하면 그 효과는 반감되기 마련이다. 세부 실천전략을 잘 마련하고 이해관계자의 적극적인 관심과 참여를 독려하면서 체계적으로 혁신 방안을 실천으로 옮기는 관계기관의 주도면밀한 노력을 기대하여 본다.

제10차 일자리위원회 개최

혁신적 포용국가, 사람투자로 이루어집니다. (2019년 4월 10일, 대통령직속 일자리위원회·관계부처 합동)

- 대통령직속 일자리위원회는 4월 10일(수), 서울 한국프레스센터에서 제10차 일자리위원회를 개최하고, 「사람투자 10대 과제」, 「직업능력개발 혁신방안」 상정·의결

사람투자 10대 과제		
비전	사람투자를 통해 혁신적 포용국가의 미래인재 양성	
방향	함께 성장하고, 함께 미래를 맞이할 수 있어야 합니다.	
정책 과제	교육훈련 기회의 장벽 제거	<p>누구나 낙오되지 않고 더 성장할 수 있습니다.</p> <p>① (평생 교육·훈련) 평생내일배움카드</p> <ul style="list-style-type: none">• '20 ~ '22년 140만 명 발급 <p>② (스마트 교육·훈련) 스마트 교육·훈련 플랫폼</p> <ul style="list-style-type: none">• 온라인 공개강좌(K-MOOC): ~ '22년 1,200 강좌 운영 <p>③ (학생 교육) 출발선 평등을 촉진하는 교육</p> <ul style="list-style-type: none">• 고교무상교육: '21년 전학년 126만 명 지원 <p>④ (재직자 교육) 고졸 재직자의 대학 교육</p> <ul style="list-style-type: none">• 고졸 후학습자 장학금: '19 ~ '22년 3.6만 명 지원
	혁신을 선도하는 미래인재 양성	<p>우리는 미래의 인재가 될 수 있습니다.</p> <p>① (미래인재) 미래산업 선도인재</p> <ul style="list-style-type: none">• AI대학원: '19 ~ '22년 1,040명, SW 중심대학: '19 ~ '22년 1.8만 명 양성 <p>② (핵심인재) 주력산업 핵심인재</p> <ul style="list-style-type: none">• 반도체, 자동차 등 주력산업 연구인력: '19 ~ '22년 1.2만 명 양성 <p>③ (스마트인재) 중소기업 스마트인재</p> <ul style="list-style-type: none">• '19 ~ '22년 스마트 제조혁신 전문인력 10만 명 양성
	산업현장 수요에 대응한 인력양성	<p>모두가 일터에서 꼭 필요한 인재가 될 수 있습니다.</p> <p>① (맞춤형) 일학습병행제</p> <ul style="list-style-type: none">• 전문대 단계 고숙련 일학습병행(P-TECH): '19년 30개교 → '22년 60개교• 사회맞춤형 산학협력 선도대학: '10년 ~ '22년 4만 명 이상 학생 참여 <p>② (현장형) 민간주도 직업훈련</p> <ul style="list-style-type: none">• 산업계 공동훈련센터 훈련: '20년 신규 7,500명 → '22년 20개소, 1.5만 명 <p>③ (재훈련) 재직자 신기술 훈련</p> <ul style="list-style-type: none">• 신기술분야 훈련비중: '18년 3.6% → '22년 15%

1. 「평생내일배움카드」 도입

- 훈련대상 확대, 카드 유효기간 상향 조정 등을 통해 국민이 스스로 중장기적 직업능력개발을 할 수 있도록 지원

2. 스마트 교육·훈련 플랫폼

- 온라인 훈련수요 확대에 대응, 「(가칭) 스마트 직업훈련 플랫폼」구축('19. 하반기)
- 한국형 온라인 공개강좌(K-MOOC)를 통한 온라인 지식공유 활성화



정책추진 경과

혁신적 포용국가를 달성하기 위한 핵심전략으로 인재양성 관련 기존·신규 과제 중 중점과제를 선별 하고, 사람투자 정책과제로 브랜드화하여 추진

| 사람투자 10대 과제 주요 논의경과 |

'18.11.27	현장방문 및 관계전문가 회의
'18.12~'19.1	일자리위원회 '직업능력개발 TF' 구성·운영
'19.3.14, 3.20	사람투자 10대 과제 관련 산업계·노동계 의견수렴

평생내일배움카드 도입방안

구분	현행	개편
	내일배움카드	평생내일배움카드
지원 대상	• 실업자 • 재직자(중소기업·비정규직 중심)	• 고용형태 무관 (단, 공무원, 사학 연구 대상자, 재학생 등 제외)
유효 기간	• 실업자 1년 • 재직자 3년	• 5년
지원 내용	• 200~300만 • 실업자만 훈련 장려금 (11.6만)	• 300~500만 • 실업자만 훈련 장려금 (11.6만)
자부담	• 실업자 훈련과정: 평균 25% • 재직자훈련과정: 0~20%(일반 40%)	• 소득훈련직종에 따라 무료~평균 40% 수준

3. 출발선 평등을 촉진하는 교육

- 경제적 여건에 따른 교육기회 제한 완화, 4차 산업혁명 대비 초·중등 단계부터 미래 핵심역량 교육 강화

4. 고졸 재직자의 대학 교육

- 고졸 후 학습자 장학금 지원: '18년 290억 → '19년 580억, 9,000명
- 후진학 선도형 전문대학 육성(권역별 15개교, 교당 10억 원, 총 150억 원)

5. 유망산업 선도인재

- AI 대학원 확대를 통한 고급인재 집중 양성(10개 대학 AI 학과 신설, 880명 양성)
- SW중심대학을 통해 SW기초·융합교육 강화('19~'22년, 1.8만 명), 非학위과정의 혁신적 SW교육기관(가칭)이노베이션 아카데미 설립·운영('19년)

6. 주력산업 핵심인재

- 주력산업의 혁신성장을 주도할 유망분야 석·박사급 연구인력 양성*
- 기초학문, 미래 유망분야 등을 포함한 전 분야 대학원생의 안정적인 학업·연구환경 조성을 위한 BK21사업 확대·개편('20. 9월~)

7. 중소기업 스마트인재

- 스마트공장 3만 개 보급목표(~'22년)에 대응하여 범부처 협업을 통해 스마트제조혁신 인력 10만 명 양성 추진*

8. 일학습병행

- 고교단계: 산학일체형 도제학교에 스마트팩토리 등 4차 산업 유망직종 분야 도입('19년)
- 전문대 단계: 고숙련 일학습병행 확대(P-TECH, '19. 30개교 → '22. 60개교)
- 4년제 대학 단계: 채용 성과 등 우수 대학 중심으로 운영(IPP형 일학습병행)
- 대학 단계 산업 수요 맞춤형 교육과정 확대

9. 민간주도 직업훈련

- 산업계가 직접 공동훈련센터를 통해 원하는 훈련 실시
- 산업계 훈련인프라 등을 활용하여 공동훈련센터를 선정·운영하여 공동훈련 실시('20년 신규 도입, 7,500명 → '22년 20개소, 1.5만 명)
- AI, 빅데이터 등 첨단 융·복합분야의 기술력과 인프라를 갖춘 선도기업을 선정하여 청년 구직자 등을 대상으로 직접 훈련과정을 운영·지원*

10. 재직자 신기술 훈련

- 신기술직종 중심 훈련 개편 및 확대(신기술분야 훈련비중, '18년 3.6% → '22년 15%)
- 고숙련·신기술직종 훈련을 실시하는 사업주에게는 훈련비를 최대 3배까지 우대 지원

석·박사 고급인재 양성 지원계획

연도	'19	'20	'21	'22	계
교육 인원 (명)	2,600	2,900	3,200	3,500	12,200

* 반도체, 디스플레이, 미래차, 스마트선박, 해양플랜트, 드론, 로봇, 광융합, 고부가 금속소재, 뿌리, 엔지니어링, 기술경영, 디자인, 산업보안 등 31개 분야

스마트 제조혁신인력 양성 방안

재직자·구직자	학생
• 재직자 : 스마트공장 배움터 확대, 기업 현장 지도 등 • 구직자 : 폴리텍 러닝 팩토리, 4차산업 선도 인력 양성 등	• 직업계교 : 스마트공장 거점 학교, 취업 맞춤형, 해외기업 협업교육 등 • 대학 : 스마트공장 계약 학과, 산단인근 대학에 스마트랩 신설 등

지원내용

고용노동부	기업
기업 선정(공모), 훈련비 등 지원, 훈련수료후 훈련생 취업지원 등	훈련생 선발(사전 테스트, 인터뷰 등), 자사의 교육 훈련 인프라(시설장비, 교강사 등) 및 프로그램을 활용하여 수준 높은 교육 훈련 제공 등

「국가직무능력표준(NCS) 품질관리 혁신방안」 발표

산업현장 변화에 맞게, 수요자가 쉽게 활용하도록 개선 (2019년 4월 26일, 고용노동부)

- 고용노동부(장관 이재갑)는 국민 모두가 학벌, 스펙이 아닌 능력으로 인정받는 ‘능력중심 사회’로 한걸음 더 나아가기 위해 「국가직무능력표준(NCS) 품질관리 혁신방안」을 마련하고, 제5차 사회관계장관회의 안건으로 논의하였음

국가직무능력표준 품질관리 혁신방안 주요 과제

① 국가직무능력표준 개발·개선 방식을 고도화

- 국가직무능력표준 개발·개선 절차 체계화 및 등급(grade) 표시
 - 특히, 미래 유망분야 종목은 국가직무능력표준 수요조사 생략, 전문가 의견 비중 확대, 검증의 유연성 부여 등 기존 개발절차와 다르게 운영
- 산업별인적자원개발위원회(ISC) 및 노동계 참여 제도화
- 국가직무능력표준 분류체계 개편 및 개발범위 조정
 - 국가직무능력표준을 ‘직무 중심’으로 재분류하는 등 분류체계 개선 및 유사·중복 능력단위에 대해 분야별 공통능력단위의 개발여부를 검토·추진 예정
- 국가직무능력표준 능력단위 크기 및 수준(level) 조정
 - 능력단위의 크기를 적정수준으로 조정하고 현행 1~8단계의 수준(level)을 초·중·고급 단계로 간소화하는 방안 검토

② 국가직무능력표준이 보다 유연하게 활용될 수 있도록 함

- 적정 수준의 훈련 유도를 위한 국가직무능력표준 적용 개선
 - 실업자 훈련의 하위 수준 국가직무능력표준 능력단위 의무 편성 완화, 훈련시간 하한기준 폐지*
- 일학습병행 훈련과정의 기업현장 특수성 반영
- 공공기관 채용 시 직업기초능력평가의 과도한 활용 억제
 - 공공기관의 채용방식에 대한 모니터링을 실시하여 과도한 직업기초능력평가는 줄이고, 직무수행능력평가* 비중이 확대되도록 유도

* 직무면접, 전공시험, 관련 자격증 보유 여부 등으로 채용예정 직무에 대한 수행능력을 평가

③ 국가직무능력표준과 국가기술자격과의 연계성 강화

- 과정평가형 자격 확산을 위한 교육시간 기준 조정
 - 기능사 등급 과정평가형 자격 훈련과정의 최소교육시간 요건을 600시간 이상에서 400시간 이상으로 조정
- 검정형 자격의 국가직무능력표준 반영 확대
- 국가기술자격과 일학습병행 훈련과정 간 연계 강화
 - OJT가 가능한 학습기업에 대해서는 과정평가형 자격 과정으로 운영할 수 있도록 유도
- 국가직무능력표준 기반으로 국가기술자격 체계 개편
 - 현재 운영중인 자격을 국가직무능력표준 기반으로 분할·통합, 자격종목 신설 시 과정평가형 자격을 기본 자격으로 운영하는 방안 검토

④ 국가직무능력표준 품질관리 체제 구축

- 정기적인 국가직무능력표준 모니터링 체제 및 소통채널 구축
- 일반 국민의 국가직무능력표준 접근성 확대 및 교육·학습 기반 확대

“교육훈련, 자격,
블라인드 채용 등에서
활용이 보다 확산될 것으로 예상”

훈련시간 편성 허용 가능시간 개편 전후 비교

국가직무능력 표준(NCS)		
빅데이터 분석		
<ul style="list-style-type: none"> •능력단위 : 빅데이터 분석 결과 시각화 •훈련시간 : 40시간 •편성 허용 가능 시간 : 20 ~ 60 시간 	<ul style="list-style-type: none"> •능력단위 : 분석용 데이터 구축 •훈련시간 : 20시간 •편성 허용 가능 시간 : 10 ~ 30 시간 	<ul style="list-style-type: none"> •능력단위 : 머신러닝기반 데이터 분석 •훈련시간 : 80시간 •편성 허용 가능 시간 : 40 ~ 120 시간
▼	▼	▼
편성 허용 가능시간(년) : 1 ~ 60 시간	편성 허용 가능시간(년) : 1 ~ 30 시간	편성 허용 가능시간(년) : 1 ~ 120 시간

군산 등 ‘고용위기지역’ 지정 기간 1년 연장

작년 4월부터 올해 2월까지 1,316억 원과 13만 명 지원 (2019년 4월 4일, 고용노동부)

- 고용노동부(장관 이재갑)는 4월 4일 고용정책심의회를 열어 ‘고용위기지역’ 지정 기간을 1년 연장하기로 결정
 - 지역별로 지정 기간이 끝나는 시점에 따라 군산, 울산 동구, 거제시, 통영시, 창원 진해구, 고성군은 2020년 4월 4일까지, 전남 목포시·영암군은 2020년 5월 3일까지 연장
- 정부는 2018년 4월 지정된 고용위기지역에 ①사업주 지원, ②노동자 지원, ③지역 일자리 창출 등을 위해 올해 2월까지 위기지역에 1,316억 원, 약 13만 명 지원
 - * 고용유지지원금 252억 원(약 1만 2천 명), 사업주 직업훈련 102억 원(약 7만 9천명), 직업훈련 생계비 대부 50억 원(716명), 군산시 고용위기종합지원센터 신규 설치 등
 - 고용위기지역 지정 기간이 연장되어 기존과 같은 수준의 지원을 계속할 예정
- 이재갑 장관은 “고용위기지역의 지정 기간 연장으로 해당 지역이 고용위기를 극복할 수 있기를 기대한다”라고 하면서, “관계부처와 함께 위기를 극복하기 위해 고용위기지역 대책이 내실 있게 추진될 수 있도록 적극 협력하겠다”고 함

고용위기지역 지정기준 등에 관한 고시

제3조(지원기간) ③고용노동부장관은 다음 각호에 해당하는 경우 고용정책심의회의 심의를 거쳐 지원기간을 1년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 제2호의 요건은 1회에 한해 인정한다.

- 고용위기지역 지정기간 동안의 고용보험 피보험자 증가율이 전국 평균보다 낮은 경우
- 고용위기지역의 경제·산업·고용상황 등을 종합적으로 고려하여 지정기간 연장이 필요하다고 인정되는 경우

「근로자직업능력 개발법 시행령」 일부개정 공포·시행

고용보험 피보험자가 아닌 사람에 대한 직업능력개발 지원사업의 법적 근거 명확화 (2019년 4월 23일, 공포·시행)

- 정부는 4월 16일(화) 국무회의에서 고용노동부 소관 법률인 「근로자 직업능력개발법 시행령」 일부개정령안을 심의·의결하고, 4월 23(화) 공포·시행함

「근로자직업능력 개발법 시행령」 일부개정령안 주요 개정 내용

	〈필요성〉	〈개정안〉
지원 근거 마련	<ul style="list-style-type: none"> • ‘18년 신규사업인 국가인적자원개발컨소시엄사업을 통한 프리랜서 등 고용보험 미적용자 훈련의 근거 마련 * ‘18년 국회 예결위 지적사항 	<ul style="list-style-type: none"> • 제19조제1항제6호 신설 「고용보험법」 제2조제1호에 따른 피보험자에 해당하지 않는 사람의 직업능력 개발 지원사업
기능 대학 (폴리텍) 제도 보완	<ul style="list-style-type: none"> • 학령기 인구가 감소되는 상황에서, 기능대학의 신설 필요성과 타당성을 객관적으로 조사·검토하는 절차 필요 * 기재부 「지출구조 혁신방안(‘18.1)」 포함 	<ul style="list-style-type: none"> • 제31조제2항제7호 그 밖에 기능대학 설립타당성 조사보고 등 기능대학 설치에 관한 사항으로서 고용노동부장관이 정하는 사항
훈련 시설	<ul style="list-style-type: none"> • 고등교육법령상 대학·전문대는 졸업이수학점을 학칙으로 규정하고 있으나, 기능대학은 법령에 규정하여 학사과정의 탄력적 운영 어려움 	<ul style="list-style-type: none"> • 제40조제1항 다가능기술자과정의 졸업에 필요한 학점은 학칙으로 정한다.
훈련 교사 자격 기준	<ul style="list-style-type: none"> • 지정직업훈련시설의 지정요건 중 면적의 의미를 명확히하여 민원 및 분쟁 소지 예방 	<ul style="list-style-type: none"> • 제24조제1항제2호 ‘면적’→‘전용하는 면적’
	<ul style="list-style-type: none"> • 대학 조교수가 취득할 수 있는 훈련교사의 자격직종을 명확히 규정 현행 고시로 규정하고 있는 훈련교사 직종, 직종별 요구자격증 및 경력인정 기준의 법적 근거 마련 	<ul style="list-style-type: none"> • 별표 2의 내용 및 비교 전문대학·기능대학 및 대학의 조교수 이상으로 재직 한 후 <u>고용노동부장관이 정하여 고시하는 직종에서 2년 이상의 교육훈련 경력</u>이 있는 사람 비고: <u>직업능력개발훈련교사의 직종, 직종별 요구자격증과 경력인정기준, 교육훈련 경력(후략)</u>

신기술 직업훈련 확대… 융복합 인재 키워 혁신성장 이끈다

2019년 4월 24일, 고용노동부

고용노동부(장관 이재갑)는 신기술 직업훈련을 늘려 청년 일자리 창출과 산업·기업의 경쟁력 키우기에 본격 나섰다. 지난 4월 10일 발표한 직업능력개발 혁신방안을 바탕으로 신기술 직업훈련을 크게 늘리기 위한 이행안(로드맵)을 내놓았다. 이는 4차 산업혁명의 가속화와 노동시장의 변동성 증가에 대응하기 위한 조치다.

먼저 공공훈련기관인 폴리텍의 훈련 직종을 뿌리·기간산업 위주에서 혁신성장 8대 핵심 선도 사업을 중심으로 바꾸고, 학과를 신설·개편해 신기술 훈련 비중을 점차 늘린다. 신산업 분야에서 높은 수준의 직업훈련 기회도 늘린다. 한국폴리텍대학의 ‘첨단기술 과정(하이테크 과정)’을 확대 운영하여 청년층에게 기존 전문기술 과정(기능사과 정)과 차별화된 직업훈련을 제공한다는 방침이다.

또한, 정부는 경기도 광명시에 내년 상반기 중 제2융합기술교육원(가칭)을 추가로 만든다. 융합 기술교육원은 첨단기술 과정(하이테크 과정) 전용 훈련기관으로 지난 2016년 성남(분당)에 문을 연 이래 평균 91.4%의 취업률이라는 높은 성과를 보이고 있다.

장신철 직업능력정책국장은 “4차 산업혁명의 진전으로 고용환경의 변화는 직업훈련 분야의 혁신을 요구하고 있다”라고 하며 앞으로도 “신기술 역량을 갖춘 미래인재를 양성해 혁신성장을 이끌어가겠다”라고 밝혔다.

“2022년까지 폴리텍 신기술
훈련 비중 20%로 늘리고,
첨단기술 과정 확대”

“제2융합기술교육원 신설,
기존 캠퍼스 기능 조정해
지역 거점 신기술 훈련기관 확충”

직무능력중심 역량강화를 위해 NCS가 나서다!

2019년 4월 22일, 한국산업인력공단

한국산업인력공단(이사장 김동만)은 4월 22일, 한국전문대학교육협의회에서 한국전문대학교육 협의회(회장 이기우)와 국가직무능력표준(NCS) 확산을 위한 업무협약을 체결하였다. 협약을 통해 양 기관은 ▲NCS의 사회적 통용성 제고 ▲과정평가형 자격과 일학습병행 확산 ▲교원과 학생의 직무능력중심 역량 강화에 상호 협력하기로 하였다.

공단은 전문대학 교원을 대상으로 직무중심의 교육품질 관리가 이뤄질 수 있도록 지원하고, 협의회 회원사인 136개 전문대학은 공단의 정책수요 고객이자 협력 파트너로서 과정평가형 자격 및 일학습병행 개선에 참여한다.

공단 김동만 이사장은 “NCS와 과정평가형 자격제도, 일학습병행 모두 실무중심의 현장 전문가를 만들기 위한 것”이라며 “금번 협약이 능력이 우대받고 존중받는 사회를 만들기 위한 초석이 될 것”이라고 말했다.



‘드론’ 뜨고 ‘속기사’ 지고… 워크넷 검색어로 본 노동시장 변화

2019년 4월 8일, 고용노동부·한국고용정보원

공공부문 대표 취업지원 누리집인 워크넷에서 2016년 1월~2019년 3월 기간의 검색어를 분석한 결과, 기술 발전과 구인·구직 시장의 변화에 따라 검색어 순위도 달라지는 것으로 나타났다.

새로운 기술로 볼 수 있는 ‘무인기(드론)’의 경우 2016년에는 614위로 순위가 높지 않았으나, 2017년에는 202위, 2018년에는 71위, 2019년 1~3월에는 47위로 순위가 빠르게 올라갔다. 반대로 ‘속기사’의 경우 2016년에는 236위였던 검색 순위가 2017년 330위, 2018년 606위, 2019년 1~3월 698위로 낮아지고 있다.

2016년 1월~2019년 3월 기간 동안 검색된 핵심어를 분석한 결과 가장 인기가 많은 검색어는 ‘청년내일채움공제’(66만 번)였다. 다음으로는 ‘취업성공패키지’(59.7만 번), ‘사회 복지사’(48.6만 번), ‘직업상담사’(42.0만 번), ‘경비원’(24.3만 번), ‘영양사’(23.1만 번), ‘간호 조무사’(20.0만 번) 순으로 많이 검색되었다.

김영중 고용서비스정책관은 “구직자들이 워크넷에서 무엇을 원하는지 파악하려면 검색어 분석과 같은 기본적인 작업부터 충실히 하는 것이 중요하다”고 하면서 “인공지능 일자리 추천 결과 분석, 구인·구직 결과에 대한 연결망(네트워크) 분석, 자연어 처리기술을 활용한 비정형 자료 분석 등 다양한 방법을 활용하여 자료를 분석하고, 이를 고용정책 참고자료로 활용할 계획이다”라고 밝혔다.

워크넷(www.work.go.kr)

- 운영기간: 1998년~현재
- 일 평균 방문자: 80만 5천 명
- 회원수: 개인회원 1,563만 명, 기업회원 164만 명
- 구인인원: 244만 명
- 구직건수: 401만 건
- 취업건수: 181만 건

※ 통계자료는 2018년(말) 기준

4차 산업혁명 시대, 직업 선택 어떻게 할까?

2019년 4월 5일, 고용노동부·한국고용정보원

한국고용정보원(원장 이재흥)은 4차 산업혁명으로 빠르게 변화하는 직업세계 속에서 청소년의 직업·진로 선택을 돕고자 가이드북 「4차 산업혁명 시대, 내 직업 찾기」를 발간했다.

4차 산업혁명에 따른 직업세계 변화 트렌드를 살펴보면, 정형화된 업무는 기술(로봇, 인공지능 등)로 빠르게 대체되고 직업의 등장과 소멸이 더욱 빨라지며, 미래 근로자의 업무 수행에 로봇과의 협력, 디지털 지식의 활용이 중요해질 것이다. 또한 빅데이터, 인공지능, 3D프린팅, 모바일, 사물인터넷 등 4차 산업혁명의 주요 기술이 급발전하고, 공유경제, 플랫폼경제가 확산되는 등 아이디어가 더욱 쉽게 사업화되는 생태계가 조성되어 창업가 정신이 더욱 중요한 시대가 되며, ‘평생직업의 시대를 넘어 평생학습의 시대’가 올 것이라고 전망하였다.

김동규 한국고용정보원 연구위원은 “청소년들이 미래 직업세계 변화를 잘 이해하고 그에 맞는 미래 직업능력을 키운다면 4차 산업혁명 기술혁신에 따른 불확실성 속에서도 밝은 앞날을 굳건히 걸어갈 것이다”고 말했다.



| 가이드북에서 소개하는 미래 유망직업 15개 |

사물인터넷 전문가, 인공지능 전문가, 빅데이터 전문가, 가상현실/증강현실 전문가, 생명과학 연구원, 정보보호 전문가, 로봇공학자, 자율주행차 전문가, 스마트팜 전문가, 환경공학자, 스마트 헬스케어 전문가, 3D 프린팅 전문가, 드론 전문가, 소프트웨어 개발자, 신·재생에너지 전문가

취업난에 높은 학력 제쳐두고 기술 찾는 청년들

2019년 4월 1일, 한국폴리텍대학

한국폴리텍대학은 2016년 신산업분야 기술 인재를 양성해 청년 일자리를 늘리고 4차 산업 혁명에 대응하기 위하여 하이테크 과정을 도입하였다. 올해 하이테크 과정은 595명 모집에 1,757명이 지원하였고, 평균 경쟁률은 2.95:1을 기록하였다. 2017년 정규과정 편성 이래 3년 연속 증가 추세다. 한편, 입학자의 학력도 높아졌다. 최근 3년간 전문대학 학력 소유자는 줄어든 반면, 4년제 대학 학력 소유자는 증가하였다. 또한, 입학자의 연령대도 낮아지고 있어 만 29세 이하 입학자는 '18년 65.0%에서 '19년 74.1%로 크게 늘었다. 취업난에 직업 교육으로 과감히 선회하는 시기가 앞당겨진 것으로 보인다.

폴리텍은 신산업분야 직업교육 기능을 확대할 방침이다. 하이테크 과정도 점차 늘려 2018년 20개 과정의 545명 교육 규모를 2020년까지 38개 과정에 1,000명 수준으로 확대한다.

이석행 이사장은 “사회와 산업 환경 변화에 따라 직업교육도 끊임없이 변화해야 한다”며 “신산업 기술 교육으로 청년들의 역량을 끌어 올려 일하고 싶은 청년과 현장을 잇는 든든한 연결고리가 되겠다”고 말했다.

전문기술과정 및 하이테크 과정 비교		
구분	전문기술 과정	하이테크 과정
목적	뿌리, 기간산업분야의 기능인력 양성	신기술 및 융합기술 교육을 통한 문제 해결형 인력 양성
입학 자원	15세 이상 미취업자 (나이제한 없음) 우선선발대상 (사회안전망)	대졸 이상(고학력) 미취업 청년
주요 직종	뿌리, 기간 산업 중심	신기술 중심 및 융합직종
교육 특징	정해진 커리큘럼에 따라 수업을 진행하고 수료하는 방식	수준별 유연한 과정 운영을 위해 모듈형 교과(기초, 심화, 특화) 편성
교육 수준	NCS Lv. 2~3	NCS Lv. 4 이상

하반기 직업능력개발훈련과정 통합심사 신청 공고

2019년 4월 17일, 코리아텍 직업능력심사평가원

코리아텍 직업능력심사평가원(원장 이문수)은 2019년 하반기 운영 직업능력개발훈련과정 통합심사 신청을 공고하였다.

심사기준

- 기본요건
 - 훈련기관 신청자격, 과정편성 기본요건, NCS 적용 필수기준
- 훈련과정 적합성
 - 신청제한분야 기준 해당 여부 등 훈련과정의 지원 필요성
 - 과정적정성: 훈련내용, 방법, 교·강사, 시설, 장비항목에 대해 적정성 및 우수성
 - 성과적정성: NCS 소분류별, 국기직종별 수료인원이 5인 이상인 훈련과정 대상
- 훈련비 심사: 고급 및 특화 여부 검토, 인정된 과정의 정부지원승인 훈련비 결정

심사절차

- 기본요건 ⇒ 훈련과정적합성 ⇒ 훈련비 순



신청기간은 4월 22일부터 5월 3일까지이며, HRD-Net 심사평가시스템을 통해 온라인 신청이 가능하다. 자세한 사항은 한국기술교육대학교 직업능력심사평가원 홈페이지(www.ksqa.or.kr)에서 확인할 수 있다.

이공계 미취업 청년 1,400명 이공계전문기술인력으로 양성

2019년 4월 22일, 과학기술정보통신부

과학기술정보통신부(장관 유영민)와 한국산업기술진흥협회(회장 구자균)는 2019년도 이공계 전문기술 연수사업을 수행할 연수기관 24곳을 선정하고 4월 22일부터 참여 연수생 1,400명을 모집한다고 밝혔다.

과기정통부는 2003년도부터 2018년까지 총 41,557명의 이공계 미취업 학사에게 전문기술 연수를 지원하였고, 동 사업의 평균 취업률은 74.1%로 이공계 청년 실업 해소에 기여 해왔다. 특히, 올해는 연수과정에 참여한 청년들의 고용 불안감을 경감하고 구인난을 겪고 있는 중소·중견기업의 우수한 현장인력 확보 지원을 강화하기 위해 연관 기업체의 구인 수요를 기반으로 한 ‘우선채용 약정 연수’를 실시한다. 한국품질재단 등 24개 연수기관은 관련 기술분야의 중소·중견기업과 연수과정 수료자 1,400명을 우선적으로 채용하는 약정을 체결하였으며, 연수생 선발 등 연수 전반에 걸쳐 기업체 맞춤형 연수를 제공함으로써 이공계 청년 구직자 1,400명의 채용 연계를 강화할 계획이다.

연수생은 만 34세 이하 이공계 대졸(2년제 이상) 청년 중 미취업자를 대상으로 하며, 여성 이공계 인력, 장애인, 장기실업자 등 취업 취약계층에 대해서는 선발 시 우대한다.

연수 참가를 희망하는 이공계 대졸 미취업자는 이공계전문기술연수사업 홈페이지(SNEJOB.koita.or.kr)에서 24개 연수기관별 연수과정 및 일정을 확인한 후, 자신의 전공과 취업분야를 고려하여 해당 연수기관에 접수하면 된다.

이공계 전문기술 연수사업

이공계 미취업자를 대상으로 기업 현장에서 필요로 하는 인력을 양성하고 취업까지 연계 지원하는 산업계 수요기반의 맞춤형 인재육성사업

외교관이 직접 들려주는 해외 취업 이야기!

2019년 4월 22일~23일, 고용노동부·한국산업인력공단

고용노동부(장관 이재갑)와 외교부(장관 강경화), 한국산업인력공단(이사장 김동만)은 4월 22일과 23일 이틀 동안 「재외공관 해외 취업담당관 협의회」를 개최하였다.

이번 행사에 참석한 19개국 31개 재외공관의 해외 취업담당관들은 우리 청년들의 해외 취업 지원의 모범 사례를 공유하고 앞으로의 지원 강화 및 사후관리 개선 방안을 논의하였다. 특히 행사 2일차인 4월 23일에는 해외취업을 희망하는 청년들이 직접 체감하는 정부혁신 성과 창출을 위해, 현지 사정을 가장 잘 알고 있는 재외공관 담당관이 청년 구직자들을 직접 만나 ‘외교관이 들려주는 해외취업 이야기’ 시간을 가졌다.

나영돈 고용정책실장은 “청년들의 성공적인 해외 진출을 위해서는 현지 재외공관의 관심과 협력이 매우 중요하다”고 하면서 “외교관이 직접 들려준 해외취업 이야기가 청년들에게 보다 실질적인 도움이 될 수 있기를 바란다”고 말했다.

“재외공관에서 근무하는 해외취업담당관의 해외취업 지원 역량을 높이고, 국내 청년들에게 현지의 생생한 정보를 전달하기 위해 개최”

OECD Employment Outlook 2019 – THE FUTURE OF WORK –

OECD, 2019



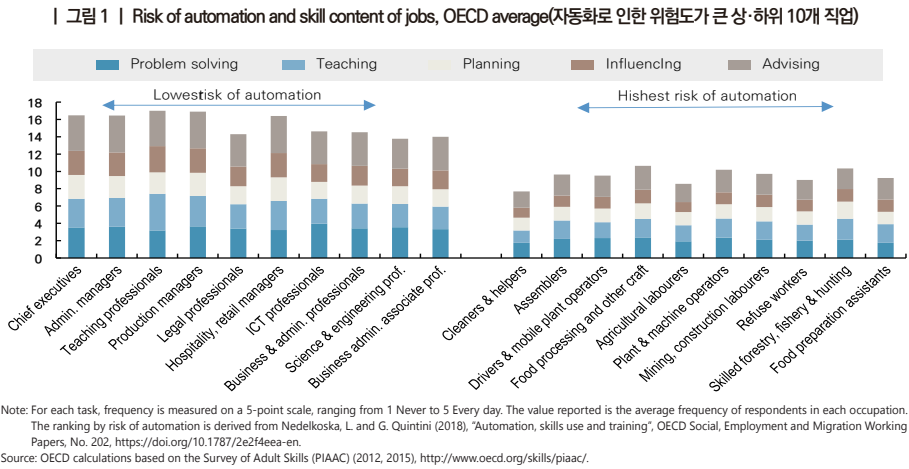
| 연구 목적 |

- OECD 회원국들의 주요 노동시장 발전과 전망에 대한 연간 평가를 제공하기 위함
- 노동시장이 어떻게 기능하는지에 대한 구체적인 측면과 더 많은, 더 나은 일자리를 촉진하기 위한 정책에 대한 시사점 제시 등

* 아래의 통계는 보고서 중 '6장. Making adult learning systems future-ready for all (미래 대비 성인 학습 시스템 구축)' 부분을 일부 발췌하여 정리하였음.

■ How megatrends are influencing the demand and supply for skills(메가트렌드가 기술의 공급과 수요에 미치는 영향)

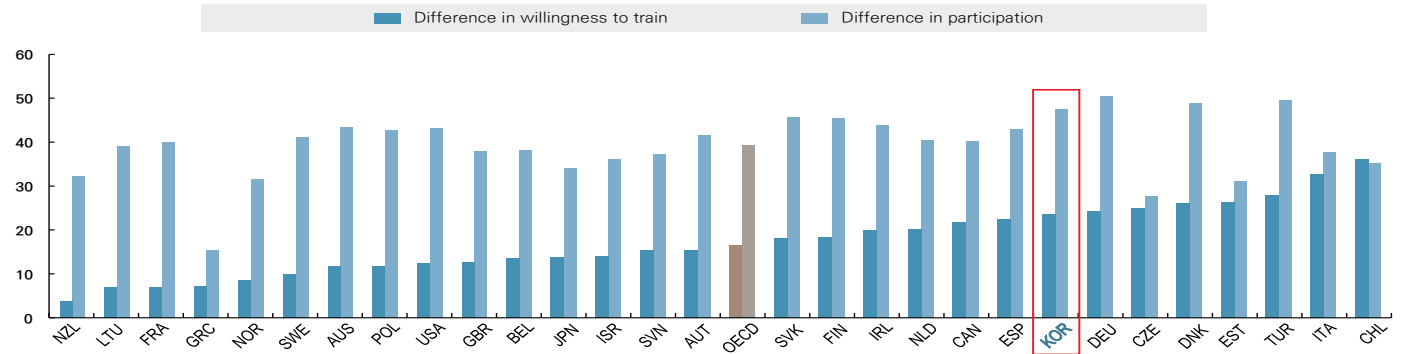
- OECD 국가 전체에서 평균 약 14%의 일자리가 완전히 사라질 정도로 급격하게 변화할 수 있고 32%의 일자리가 추가로 크게 변화할 수 있음 (Nedelkoska and Quintini, 2018)
- 자동화의 위험이 낮은 직업들은 높은 수준의 인지 능력과 복잡한 사회적 상호 작용이 가장 빈번하게 요구되는 직업에 해당하며, 고위험 직업의 경우는 그 반대임(Nedelkoska and Quintini, 2018)



■ Encouraging participation in adult learning by under-represented groups(훈련이 필요한 그룹의 훈련 참여 장려)

- 우리나라는 업무로 인한 시간적 제약이 저숙련 노동자, 자영업자, 비정규직 노동자 등이 훈련에 참여하지 못하는 가장 큰 이유이며, 대부분의 OECD 국가에서 훈련이 필요한 그룹의 훈련참여도가 낮음
- 전반적으로 훈련의 접근성을 높이기 위해서는 각국이 개인의 훈련의 의지를 높이고, 시간 부족, 자금 또는 진입 전제조건과 관련된 훈련의 장벽을 해소하고, 기업이 위험에 처한 그룹을 훈련시키도록 장려하는 정책을 펴는 것이 중요

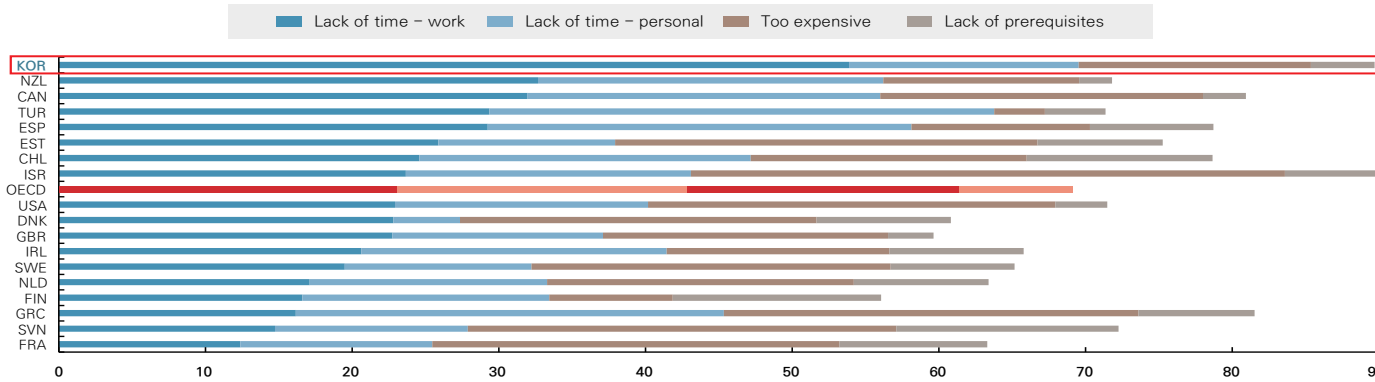
| 그림 2 | Differences in training participation and willingness to train between low and highskilled adults, by country, 2012, 2015(고숙련·저숙련 노동자 간 직업훈련 참여 격차)



Note: The difference in willingness to train is the percentage point difference in the share of adults who did not participate in training but would have liked to (positive values indicate that this share is higher for high-skilled adults than for low-skilled adults). The difference in participation is the percentage point difference in the share of adults who participated in training over the previous 12 months (positive values indicate that this share is higher for high-skilled adults than for low-skilled adults). Source: Survey of Adult Skills (PIAAC) (2012, 2015), <http://www.oecd.org/skills/piaac/>.

- 고숙련·저숙련 노동자 간 직업훈련 참여 격차는 한국의 경우 48%p로 OECD 평균(39%p) 보다 높음

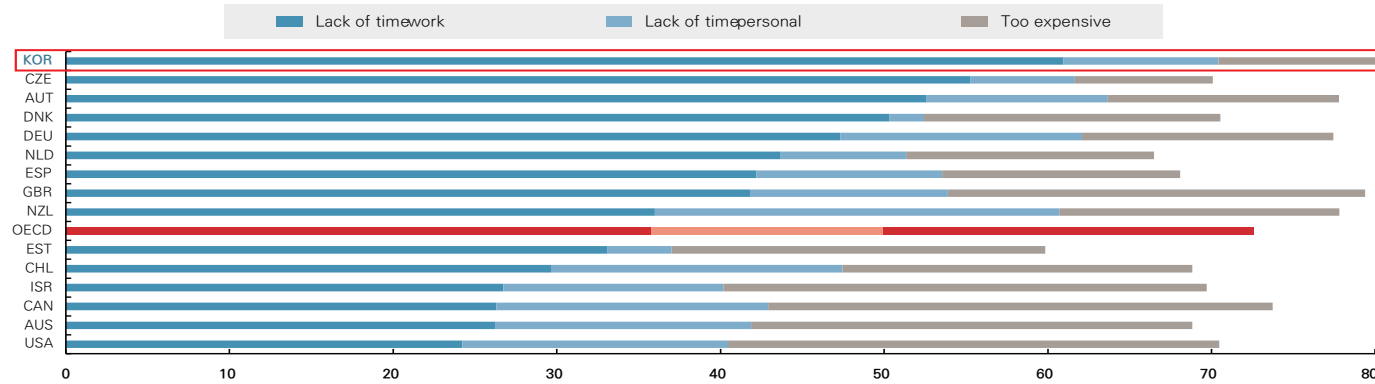
| 그림 3 | Reasons why the low-skilled do not train, by country(저숙련 노동자가 직업훈련을 받지 않는 이유)



Note: Lack of time - work, refers to a lack of time due to "being too busy at work". Lack of time - personal refers to a lack of time due to childcare of family responsibilities. Only countries with at least 10 observations are shown in the figure. Source: Survey of Adult Skills (PIAAC) (2012, 2015) <http://www.oecd.org/skills/piaac/>.

- 한국의 경우 저숙련 노동자가 직업훈련을 받지 않는 이유로 업무로 인한 시간 부족이 상당 부분을 차지
- 프랑스의 경우에는 이와 같은 응답이 10%에 불과함

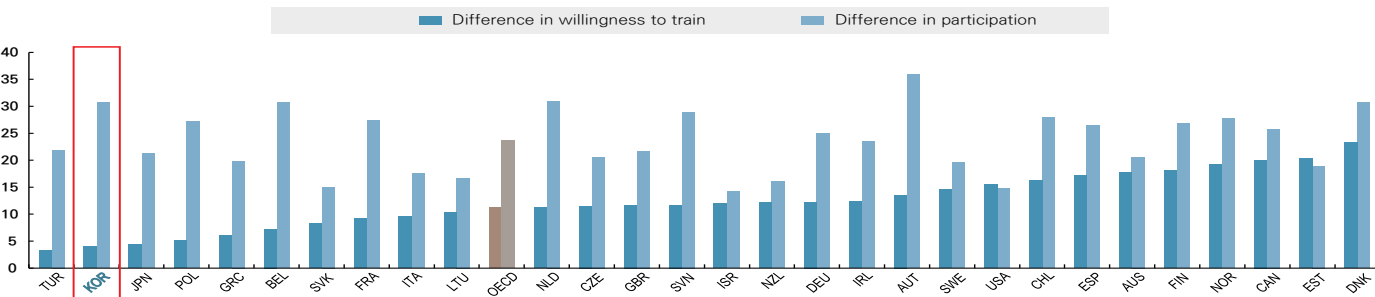
| 그림 4 | Reasons why own-account workers do not participate in training, by country(자영업자가 훈련에 참여하지 않는 이유)



Note: Lack of time for work, refers to a lack of time due to "being too busy at work". Lack of time - personal refers to a lack of time due to childcare of family responsibilities. Only countries with at least 10 observations are shown in the figure. Source: Survey of Adult Skills (PIAAC) (2012, 2015), <http://www.oecd.org/skills/piaac/>.

- 자영업자가 훈련에 참여하지 않는 이유는 업무로 인한 시간 부족 때문이라는 답변(60.17%)이 다수이며, OECD 평균(35.28%)과 비교했을 때 큰 차이를 보임

| 그림 5 | Differences in training participation and willing to train between young and older adults, by country, 2012, 2015(청·장년층 간 직업훈련 참여 및 의지의 차이)



Note: The difference in willingness to train is the percentage point difference in the share of adults who did not participate in training but would have liked to (positive values indicate that this share is higher for young adults than for older adults). The difference in participation is the percentage point difference in the share of adults who participated in training over the previous 12 months (positive values indicate that this share is higher for young adults than for older adults). Source: Survey of Adult Skills (PIAAC) (2012, 2015), <http://www.oecd.org/skills/piaac/>.

- 한국 청·장년층의 실제 훈련 참여 차이는 30%p 이상으로 회원국 중 차이가 큰 나라 중 하나이지만, 훈련에 참여하려는 의지는 5%p에도 못미치는 수치를 보임

2018년도 과정평가형 자격 성과분석 및 개선방안 연구

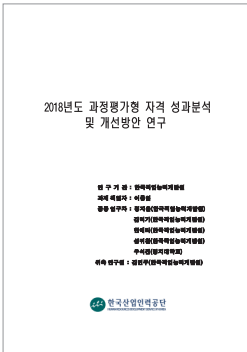
한국산업인력공단, 2018

■ 목적

- 과정평가형 자격의 노동시장 성과가 어느 정도 발생하는지 분석하고 아울러 과정평가형 자격과정 운영상 문제점을 확인, 개선하기 위한 정책과제를 도출하고자 함

■ 주요내용

- 과정평가형 자격과정 만족도 및 성취도 영향 변인 분석
- 과정평가형 자격의 노동시장 성과 분석
- 과정평가형과 검정형 합격 여부에 따른 노동시장 성과 비교
- 개선과제 제시
 - 과정평가형 자격종목 선정기준 개선 및 자격과정 입학기준 마련
 - 모니터링 방법 개선 및 위원 관리 체계화
 - 내·외부 평가를 통한 과정평가형 자격 품질관리
 - 과정평가형 자격운영의 유연성 제고
 - 과정평가형 자격 운영목표와 운영 방식 개편 및 성과관리 지표 보완
 - 자격 관리운영 거버넌스 개선 및 홍보 등



The future of jobs report 2018

World Economic Forum, 2018

■ 목적

- 4차 산업혁명에 대응하는 기업들의 포괄적인 인력 전략 수립을 지원하기 위해 5년('18~'22년)간 일자리 변화를 예측하고자 함

■ 주요내용

- 4차 산업혁명에 따른 노동시장의 준비
- 4차 산업혁명에 따른 미래 일자리 변화의 특성
- 미래 일자리 변화를 위한 준비



! 2018 vs 2022, 요구되는 기술 트렌드 비교 !

Today, 2018	Trending, 2022	Declining, 2022
Analytical thinking and innovation Complex problem-solving Critical thinking and analysis Active learning and learning strategies Creativity, originality and initiative Attention to detail, trustworthiness Emotional intelligence Reasoning, problem-solving and ideation Leadership and social influence Coordination and time management	Analytical thinking and innovation Active learning and learning strategies Creativity, originality and initiative Technology design and programming Critical thinking and analysis Complex problem-solving Leadership and social influence Emotional intelligence Reasoning, problem-solving and ideation Systems analysis and evaluation	Manual dexterity, endurance and precision Memory, verbal, auditory and spatial abilities Management of financial, material resources Technology installation and maintenance Reading, writing, math and active listening Management of personnel Quality control and safety awareness Coordination and time management Visual, auditory and speech abilities Technology use, monitoring and control

Source: Future of Jobs Survey 2018, World Economic Forum.

인적자본기업패널(HCCP) 기초분석 보고서 : 제7차(2017)년도 자료 분석

한국직업능력개발원, 2018

■ 목적

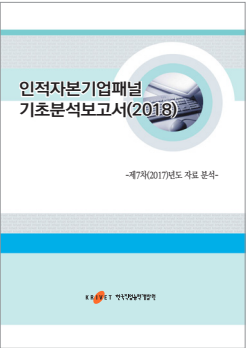
- 우리나라 기업 인력의 양적·질적 수준을 파악, 기업내 인적자원을 추적해가는 과정과 내용 등을 파악하기 위해 2005년에 처음 시작. 격년(2년) 단위로 동일기업과 근로자를 대상으로 추적하여 조사
- 기업과 근로자에 대한 종단과 횡단적인 자료 구축을 통해 기업 인적자원 실태와 기업 내 지식 및 숙련 형성의 과정을 밝히고 이것이 기업성과에 미치는 영향에 대한 분석이 가능하도록 패널자료를 구축

■ 7차(2017)년도 모집단과 표본

- 모집단: 우리나라에서 사업 활동을 하고 있는 기업 중 6개 산업으로 정의
- 조사 모집단: 6개 산업 가운데 종사자 100인 이상, 자본금 3억 원 이상의 기업
- 표본 추출틀: NICE신용평가정보(주) 기업 DB
- 표본 추출 방법: 층화표본추출

■ 조사(설문) 내용

- 기업: 경영일반, 인력현황, 인적자원개발(교육훈련 투자 및 성과 등), 평가, 보상, 노동조합 등 HRM 전반
- 근로자: 기본정보, 현직장 기본정보, 회사의 경쟁력 수준, 회사의 인적자원 역량 수준 및 관리 수준, 인적자본 현황, 직무 분석, 작업 환경, 팀(부서)원들에 대한 평가, 공정에 대한 평가, 수습/견습 여부 등



인력 양성 패러다임의 전환에 대한 대응

한국직업능력개발원, 2018 | 연구자: 최영섭, 김승보, 정향진, 이지은, 노용진

■ 목적

- 2017년 수행된 ‘인력양성 패러다임의 전환에 대한 대응’의 후속연구로, 인공지능과 로봇의 확산에 따라 대규모 기술적 실업이 예상되는 노동시장에 대응하기 위한 새로운 인력정책 모색하기 위함

■ 주요내용

- 인적자원 초기 양성, 대학교육의 혁신 방안 모색
- 성인의 직업 관련 평생학습 상황을 검토, 문제 원인과 개선방안 모색
- 4차 산업혁명 주요 기술에 대한 기업현장 활용사례 검토
- 4차 산업혁명에 대응한 인적자원 활용의 개선방안 모색



2019년 04~05월

※ 향후 일정은 변동될 수 있습니다.



- 2019년 직업능력유공 포상신청 공고(접수기간: 4.9~4.30)
- 직업능력개발 혁신방안 발표(4.10)
- 2019년 하반기 운영과정 통합심사 신청 공고(신청기간: 4.22~5.9)
- 근로자직업능력 개발법 시행령 및 시행규칙 공포(4.23)
- 2019년 3월, 4월 이달의 기능한국인 시상식(4.24)
- 국가직무능력표준(NCS) 품질관리 혁신방안 발표(4.26)
- 과정평가형 자격 우수운영 학교 방문(5.2)
- 국가기술자격증 대여 단속 계획 발표(5.6)
- 산업별 인적자원개발위원회(ISC) 성과확산대회 개최(5.9)



- 직업능력유공 포상 신청(~5.10)
- 2019년 NCS 개선 참여기관 모집공고(~5.15)
- 과정평가형 국가기술자격·일학습병행 외부평가 전문가 인력풀 공개모집(~5.17)
- 제5차 NCS 품질관리 정례협의회 개최(5.24, 서울 바비앙2)
- 제3회 국가인적자원개발컨소시엄 우수전담자 경진대회 공고(~5.31)
- 제10회 Best of CHAMP Day 우수사례 공모(~5.31)



- 고용패널조사 학술대회(5.31, 여의도 전경련회관)
- KB굿잡 우수기업취업박람회 참여(5.28~29, 코엑스)
- 서울 및 대전충청, 광주전라제주지역 대학일자리센터 협의회 실시
- 5.17(서울), 5.21(대전충청), 5.30(광주전라제주)
- 상반기 정규직원 채용(5월 중 예정)

※ 향후 일정은 변동될 수 있습니다.



- 사무직원(채용형 인턴) 공개채용 종합직무능력검사(5.4)
- 대학교원 공개채용 원서접수(5.7)
- 2019년 캠퍼스 정보화 담당자 직무교육(5.9~5.10)
- 2020년 P-TECH 모집·홍보 관련 캠퍼스 담당자 회의(5.20)



- 직업능력심사평가원 개원 4주년 행사(4.1)
- 제9대 이성기 총장 취임식(4.9)
- 코리아텍-삼성 공동 주관 삼성국제기능경기대회 개최식(4.10)
- (주)KT 업무협약 체결식(4.23)
- 강원 산불피해지역 기부금 전달 및 봉사(4.26)
- 학부모 초청의 날 행사 개최(5.9)
- 코리아텍 임직원 한마음 체육대회 개최(5.10)

| 직업능력심사평가원 |

- 2019년도 하반기 운영과정 통합심사 신청 및 수정보완(4.22~5.9)
- 2019년도 훈련이수자평가 5차 신청(5.1~5.8)
- 2019년도 상반기 신규기관 2단계 결과통보 및 이의신청 접수(5월 말)
- 2019년도 2차 재직자 원격훈련 심사 최종결과발표(5.17)
- 제4차 산업혁명 선도인력 양성훈련 심사공고 및 사업계획서 접수(5월)



- 제3회 산업별 인적자원개발위원회(ISC) 비전 수립 워크숍(4.18~19)
- 2019년 매력적인 직업계고 1차 워크숍(4.23)
- 제70차 인재개발(HRD) 정책포럼 '고졸 취업 확산과 후학습 정착 방안'(4.30)
- 제16차 마이스터고 신규 지정 추진 설명회(4.29)
- 2019 직업계고 학점제 컨설턴트 역량 강화 워크숍(4.30)
- NCS 학습모듈 공동 개발기관 역량 강화 연수(5.14)
- 국가-지역 진로교육 협력체계 구축 1차 워크숍(5.15)
- 문재인정부 출범 2주년 교육분야 성과 진단 포럼(5.16)
- 제71차 인재개발(HRD) 정책포럼 '4차 산업혁명과 근로자 능력 개발'(5.21)
- 성인 평생학습자 진로교육 프로그램 시범 운영 워크숍(5.23~24)
- 2019년 상반기 마이스터고 담당자 워크숍(5.30~31)

2019년도 국가인적자원개발컨소시엄 제10회

Best of CHAMP 우수사례공모

2019. 4. 1. - 5. 31.

국가인적자원개발컨소시엄 훈련 성과 공유를 위하여
제10회 Best of CHAMP 우수사례를 아래와 같이 공모하오니 많은 참여 바랍니다.

공모일정

- 신청기간 2019. 4. 1.(월) ~ 5. 31.(금)
 - 서류심사 2019. 6. 12.(수)
 - 발표심사 2019. 7. 4.(목) ~ 7. 5.(금)
 - 발표회 및 시상식 2019. 9. 5.(목) ~ 6.(금), 1박 2일
- *상기일정은 업무 추진 상황에 따라 변경 될 수 있음

공모대상

- 212개 컨소시엄 및 지역-산업 맞춤형 인력양성 공동훈련센터
- 사례산정기간(2018. 6. 1. ~ 2019. 5. 31.)에 컨소시엄 및 지역-산업 맞춤형 인력양성 공동훈련센터 교육에 참여한 협약기업 및 수료생

공모내용

- 2018. 6. 1 ~ 2019. 5. 31(훈련과정 수료일 기준) 기간 중 우수사례

사례범위

참여부문	제출방법	사례범위
공동훈련센터	해당 공동훈련센터에서 직접 작성하여 중부권허브사업단에 제출	- 컨소시엄 및 지역-산업 맞춤형 인력양성사업 관련 운영사례 등 ※ 사업운영, 협약기업관리, 과정운영, 과정개발, 업무개선 등
협약기업	협약기업에서 직접 중부권허브사업단에 제출하거나, 공동훈련센터에서 취합해 제출	- 컨소시엄 및 지역-산업 맞춤형 인력양성사업 참여후 변화된 사례 등 ※ 제도개선, 혁신사례, 성과향상, 신제품 및 신기술 개발 등
수료생	수료생이 직접 중부권허브사업단에 제출하거나, 공동훈련센터 또는 협약기업에서 취합해 제출	- 컨소시엄 및 지역-산업 맞춤형 인력양성사업-훈련과정을 수료한 후 자격취득, 취업, 창업 등 훈련생 개인이 얻은 성과나 유익한 사례 등 - 컨소시엄 및 지역-산업 맞춤형 인력양성사업 훈련과정을 수료한 훈련생이 해당 업무에 적용하여 효과를 보거나 개선, 개편한 사례 등 - 컨소시엄 및 지역-산업 맞춤형 인력양성사업과 관련하여 홍보할 수 있을 만한 사례 등

작성기준

- 국가인적자원개발컨소시엄 홈페이지 참조(www.c-hrd.net)

공모방법

- 공동훈련센터 또는 중부권허브사업단에 문의(관련양식, 작성요령 등)

제출방법

- 공문과 함께 "우수사례" 각 1부를 출력물로 우편 제출 및 해당 파일 이메일로 함께 제출

출력물 제출주소	(31253) 충남 천안시 동남구 충렬로 1600 산학협력관 211호 중부권 허브사업단
파일제출 메일주소	hub@koreatech.ac.kr

수상내역

시상구분	선정 우수사례 수	상장(패)	부 상
계	12편		
대 상	3편 (부문별 1편)	고용노동부장관상	기관 분야 : 상금 500만원 수료생 분야 : 상금 300만원
최우수상	3편 (부문별 1편)	한국산업인력공단 이사장상	기관 분야 : 상금 300만원 수료생 분야 : 상금 200만원
우 수 상	6편 (부문별 2편)	한국산업인력공단 이사장상	기관 분야 : 상금 200만원 수료생 분야 : 상금 100만원

문 의

- 컨소시엄 중부권허브사업단 Best CHAMP 담당자 041-521-8181, 8130