능력중심사회, 산업계가 앞당긴다
- 산업별 인적자원개발위원회 간담회 -

일시: 2016. 9. 20.(화) 14:00~15:30
장소: 서울지방고용노동청 5층 컨벤션홀
<table>
<thead>
<tr>
<th>목 차</th>
</tr>
</thead>
</table>

- 개요 .......................................................................................................................... 1

- 2015년도 산업별 인적자원개발위원회 우수성과 발표
  - 정보기술·사업관리 인적자원개발위원회 ......................................................... 3
  - 경영·회계·사무 인적자원개발위원회 .............................................................. 19

- 2016년도 사업 추진현황 및 계획 보고
  - 조선·해양산업 인적자원개발위원회 ............................................................... 31
  - 건설 인적자원개발위원회(‘16년 신규) ............................................................ 45

- 산업별 인적자원개발위원회 발전방안-강순희(경기대) 교수 .......... 55
Ⅰ. 간담회 개요

1. 추진 배경

○ 산업계 주도의 능력중심사회 구현을 위해 '15년에 출범한 산업별 인적자원개발위원회(ISC)의 지속적 발전방안 모색 필요

- '15년도 우수성과 및 '16년도 사업계획을 공유하고, ISC의 역할과 기능 강화를 위한 발전방안 논의

2. 행사 개요

○ 일시·장소: '16. 9. 20(화) 14:00 ~ 15:30, 서울지방고용노동청 5층 컨벤션홀

○ 참석자: 고용노동부장관, ISC 위원장 등 총 25여명

- 정부(4): 고용노동부장관, 직업능력정책과장, 노동시장정책관, 인력공단 이사

- ISC 위원장(17): 기존 ISC 및 '16년도 신규 선정 ISC (총 17개)

* 각 ISC 사무국의 선임위원·사무총장 배석
** 신규 ISC: ▴건설(건설근로자공제회), ▴음식서비스(한국외식업중앙회), ▴상담(전국고용서비스협회), ▴관광.레저(호텔전문경영인협회)

- 전문가(4): 강순희 교수(경기대), 최우재 교수(청주대), 윤동열 교수(울산대), 고혜원 박사(직능원 인지지원센터장)

3. 세부일정

<table>
<thead>
<tr>
<th>시 간</th>
<th>행사 내용</th>
<th>비 고</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>14:00~14:05</td>
<td>5분 개회 및 참석자 소개</td>
<td>사회: 직업능력정책과장</td>
</tr>
<tr>
<td>14:05~14:10</td>
<td>5분 인사말씀</td>
<td>고용노동부장관</td>
</tr>
<tr>
<td>14:10~14:25</td>
<td>15분 '15년도 우수성과 발표</td>
<td>정보기술, 경영회계 ISC</td>
</tr>
<tr>
<td>14:25~14:40</td>
<td>15분 '16년도 사업 추진현황 및 계획 발표</td>
<td>조선·해양, 건설 ISC</td>
</tr>
<tr>
<td>14:40~14:45</td>
<td>5분 산업별 인자위 발전방안</td>
<td>강순희 교수</td>
</tr>
<tr>
<td>14:45~15:28</td>
<td>42분 토론</td>
<td>고용노동부장관 주재</td>
</tr>
<tr>
<td>15:28~15:30</td>
<td>3분 마무리 말씀</td>
<td>고용노동부장관</td>
</tr>
</tbody>
</table>
2015년도 산업별 인적자원개발위원회 우수성과 발표
- 정보기술•사업관리 인적자원개발위원회 -
2015년 ISC 운영 성과
- 정보기술·사업관리 ISC -

2016. 9. 20.

목차

1. 정보기술 ISC 개요
2. 2015년 사업 수행 현황
3. 2015년 주요 성과
4. ISC 성공 Key Word
정보기술 · 사업관리ISC 개요 [1/5]

참여 기관

총 35개 (기업 21 / 사업주체 13 / 노동단체 1)

(대표기관) 한국소프트웨어산업협회
(노동계) 

(기업) AhnLab, Hancom, mds technology, HANDYSOFT, UBIVELOX, kt 조합, LG, 삼성SDS, LG CNS, SK, 포스코ICT, 포스코

(단체) 

-6-
### 정보기술·사업관리ISC 개요 [3/5]

<table>
<thead>
<tr>
<th>분과협의회</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>NCS개발</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* 다양한 산업계 전문가 참여 ➔ ISC 사업 검토·점검, 연방의견 수렴·포용*

### 사무국

<table>
<thead>
<tr>
<th>인재기획팀</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>산업 동향/현황 조사·분석</td>
</tr>
<tr>
<td>NCS 개발·보완·확산</td>
</tr>
<tr>
<td>직무 분류·정의</td>
</tr>
<tr>
<td>ISC 혼영·기획</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>역량개발팀</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>NCS기반직역 개발·보완</td>
</tr>
<tr>
<td>KQF 및 SQF 구록</td>
</tr>
<tr>
<td>철학습방향별 해송연계 분야별 구축·운영</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>인재양성팀</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>기업 수요맞춤형 교육훈련 사업 기획·운영</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 정보기술·사업관리ISC 개요 [4/5]

### 정보기술ISC 역할

- [그림] 정의 (KQF)
- [그림] 정의 (NCS)
- [그림] 근로자의 능력과 경력관리
- [그림] 교육훈련기관의 교육훈련과정의 탄력적 대응

- 능력 (직업 역량) 중심 사회 구현
비전
 국내 산업계 최고의 인재관리 조력자

미션
  ◆ 인재 발굴 육성에 필요한 정보 제공
  ◆ 해당 분야 전문가로서의 성장 경로 제시

전략
  ● 산업 동향 상시 모니터링 체계 구축
  ● 직무 및 필요 역량 변화 관리 체계 구축
  ● 인재 보유 역량 평가 및 보상 기준 관리 체계 구축
  ● 직무역량 중심의 구인·구직 정보 교류 인프라 구축
  ● 역량 향상을 위한 교육 충전 프로그램 개발 체계 구축

'15년 사업 수행 현황(1/2)

산업계 동향 모니터링
  ○ 정보기술분야 통계 정보 활용해 마련(통계정보 업계 구축)
    ◆ ‘SW 인력 일반 리포트’ 3회째, 발간
  ○ 산업관리분야 동향 파악을 위한 시장 및 인력 통계 연구
    ◆ 산업관리분야 기초 연구보고서 제작

NCS 관리 체계 구축
  ○ 전략정보/업무수행 체계 구축 : 분야별 분과구성(NCS개발, 자격인증 등 5개)
    ◆ 자제 NCS 보완 체계 구축 및 수행 : NCS 계 횃 빌(3개) 자제 보안 실시
      - 융용SW 엔터니오임, 엠베디드SW 엔터니오임, IT프로젝트관리자
    ○ NCS개발(7개 계획), NCS기반자격(3장), NCS컨설팅(50개+)

일학습병행제 확산
  ○ 참여기업 발굴 : 121개社 (SW 연장경비 20년장기의 전문위반 억제)
  ○ 프로그램 개발 : 104개개
  ○ 지역 특화 일학습병행체 운영체계 마련 및 실시
    - 배울SW 특구 운영(고용부, 교육강남사이트, 공단, 교육동부처리소 공동)
  ○ 전력역량 업계(2개) 및 표준 운영프로그램 개발, 적용 추진
  ○ 해당 발전을 위한 정책 연구
'15년 사업 수행 현황 (2/2)

역량 평가 및 관리 체계 구축

- 정보기술 산업 역량체계 (ITSQF) 구축
  ○ NCS 기반 9개 역량체계 구축 (전체 12개 역량)
  ○ 역량별 직무연관도 및 수준체계 정의
  ○ 역량평가 요소 (역량/역량 등) 및 방법 개발
  ○ SQF 구축 매뉴얼 제작 (타 산업에 대한 활용)

역량 중심 구인 구직 정보 인프라 구축

- SW개발/작용연계 플랫폼 구축
  ○ NCS 기반 SW인력 경력관리 체계 구축방안 마련
  ○ 구인, 구직 역량관리(산업) 정보 제공 방안 마련
  ○ 개발과정/작용과정의 구인/구직정보 연계 방안 마련
  ○ 역량평가체계(SQF)와 연계, 자기역량단단 및 역량평가 정보 제공 방안 마련 등
  ○ 웹사이트 구축: recruit.sw.or.kr

'15년 주요 성과 (1/6)

ITSQF 구축

* ITSQF : 정보기술 (IT) 산업 역량체계

평가측정요소

자격

교육훈련

정보기술 NCS

ITSQF

평가측정요소

경력

역량

NCS & 평가측정 요소

SW기술자 경력관리

자기 역량 진단

SW사업대가 반영

최용연계 플랫폼 활용
### ’15년 주요 성과 [2/6]

#### ITSQF 구축

<table>
<thead>
<tr>
<th>역량 평가 단위</th>
<th>역량 평가 기준단위는 NCS 능력단위를 활용</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>직종 구분</td>
<td>NCS기반 12개 직종 분류, 직종별 역량 평가 인증 체계 구축</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>직종 : IT컨설팅, IT프로젝트관리자, IT아키텍트, SW엔지니어, 임베디드SW엔지니어, 시스템엔지니어, IT마케터 등</td>
</tr>
<tr>
<td>역량 단계</td>
<td>역량 수준 단계는 9개 Level 로 적용</td>
</tr>
<tr>
<td>직무 연관성</td>
<td>IT산업의 특성에 따라 직종 간 연관성을 검토하여, 타 직종 경력도 일부 역량 평가에 반영</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### ’15년 주요 성과 [3/6]

#### ITSQF 구축

< ’16년 경과 및 향후 계획 >

1. 고도화 : 16년 추진 중
   - SW기술자 경력관리 DB(현재 14만 6천명 등록)
     - NCS 체계로 전환(3월 완료)
   - 평가요소별 세부 인증기준 및 자침 적용
   - 실제 기업 대상 Pilot 재용 우 보완
   - 자기 역량 진단서(Tool) 개발
2. NCS기반 SW기술자 경력관리시스템 운영 : 17년 상반기
3. ITSQF 직종 수준별 SW기술자 평균임금 조사, 공표 : 17년 8월
4. SW사업대가 산정가이드에 ITSQF 반영 : 18년 3월
'15년 주요 성과(4/6)

NCS기반 채용연계 서비스 플랫폼 구축

* SW기술자 경력관리 DB 활용

- SW산업 채용시장 워크숍을 위한 맞춤형 구인구직 정보 제공
- NCS기반 경력정보를 활용하여 인력 수급 미스매칭 해소
- 전문가로 영감을 주도록 CDP(경력개발경로) 지원

SW기술자 채용연계 서비스 플랫폼

(url: recruit.sw.or.kr)

SW기술자 정보(경력/기술)

기업 채용정보

채용중개사업자 총알서비스

CDP 제시
(필요 경험/교육훈련/자격 등)

NCS 기반 채용연계 서비스 플랫폼 구축

< 주요 서비스 >

채용정보 서비스

채용 중개 서비스

자가 역량 진단서비스

고용준비 총알서비스

채용연계 서비스 플랫폼
'15년 주요 성과(6/6)

NCS기반 채용연계 서비스 플랫폼 구축

< '16년 경과 및 향후 계획 >

1. 고도화 : 16년 추진 중
   - SW기술자 경력관리 DB ⇒ NCS 체계로 전환(3월 완료)
   - 비병운영(open) 및 보완 : 16년 4월 ~
   - 채용포털과 시스템 연동 : 워크넷, 사람들 등
   - 자기 역량진단 / 교육운영정보 제공 서비스 개발

2. 공식 오픈 : 17년 1분기

3. 이용자(개인/기업/채용중개업자) 확보 및 홍보 : 계속

4차 산업혁명 시대 대응

4차 산업혁명 ⇢ ICT 융합으로 이뤄지는 자체대 산업혁명

▶ 新 분야(시장)에 인력양성에 대안 빠른 대응이 필수
▶ 분야별 신속한 인력양성 방안 도출 체계 필요 ⇒ 기존 NCS 활용
▶ 예달 분야들의 NCS를 조합활용하여, 직무를 정의(필요능력 등)
  ex) 팬택츠 : 정보기술 + 금융보험
       분야당도 : 정보기술 + 재무 + 팀 + 인재
▶ 기존 NCS 조합 후 주가로 필요안 능력은 주가 개발 NCS로 개안
▶ 필요능력도 조립 시 필요기술도 함께 제공

☞ 현재, 정보기술ISC 자원에서 "팬택" 분야 주간 중(9월 ~ 11월)
  * "사물인터넷" 분야도 NCS 인큐베이트사업을 수행하며, 병행 추진 중
  ⇒ 본 사업을 통해 융합 신산업 분야의 신속한 인력양성 방안 도출 체계 마련
ISC 성공 Key Word

일관성  주도성  대표성  전문성  지속성

현행 정책 이슈 해결 수단으로서 NCS의 역할을 제시

[고용정책과 산업정책의 일관성]
- 미래부 SW직무수행능력체계와 NCS의 일원화
- 미래부 SW개발역량평가(TOPCIT)와 신직업자격체계의 연계
- SW산업진흥법의 SW기술자신고제도에 NCS 적용
- 기획재정부 계약예규 용역계약일반조건의 핵심개발인력 정의에 KQF 직무정의 반영
- SW임금실태조사(통계청 지정 국가통계) 기준에 KQF 체계 적용
- SW사업대가 기준에 KQF체계 적용

-13-
ISC 성공 Key Word

주도성
역할이 주어지기를 기다리지 않고 스스로 필요한 역할을 발굴 실행

일관성

[사업 추진의 주도성]
- 구인/구직 정보 유통 체계에 NCS 적용 : NCS 기반 채용연계서비스 플랫폼 개발
- SW기술자 기술 등급 체계에 KQF 체계적 적용
- 시장 통용 자격증의 KQF 직무 수준별 인정 기준 및 평가 체계 정립
- 교육 과정의 NCS 능력 단위 별 적합성 검증 체계 정립

전문성

대표성

지속성

ISC 성공 Key Word

전문성
산업계 인맥이 넓고 가치를 공유할 수 있는 퇴임 전문 인력을 활용

일관성

[사업 수행인력의 전문성]
- 회원사에서 조기 퇴직한 임원 중 활동력이 강한 분을 채용 (25명/22명)
- 전문가 POOL 구성 및 활용 : 일학습병행, NCS 적용 컨설팅, 구인 활동 지원 등 역할 수행
- 주지적 교육 및 목표 공유 활동
- 전담인력의 행정 업무 최소화 및 개인별 전문가로서의 성장 비전 제시
ISC 성공 Key Word

산업계의 수요가 모아지고 수시로 사업 내용을 검증 받을 수 있는 구조를 구축

[산업계로부터의 대표성]
- 세부 분야별 사업주 단체 참여 확대 및 사업에서의 역할 부여: 13개 협·단체 참여
- 사업별/직무별 분과위원회 활동 강화:
  - 실무자 중심의 6개 분과 위원회 운영
  - 사업 방향 설정 및 결과 검증
- 산업계 의견 수렴 창구
- 대표단체 이사회 내에 인력양성위원회 설치

ISC 성공 Key Word

정부의 예산 지원 없이 지속적으로 활동 가능한 역할 및 재무적 안정성 확보 필요

[사업 수행의 지속성]
- 정부 예산 지원이 언제까지 가능할까?
- ISC 사무국의 경상비를 대표단체가 언제까지 부담해야 하는가?
- ISC는 정부의 전략적 파트너로서의 역할을 어떻게 수행하고 있는가?
- 주도적으로 발굴한 역할에 책임과 권한을 인정받을 수 있는가?
정보기술ISC는 SW 산업계를 대표하는 단체로서 능력중심사의 구현을 선도하며, 타 산업분야에 모범이 되는 대표 인적자원개발위임회가 되도록 더욱더 노력하겠습니다.

감사합니다
메모
2015년도 산업별 인적자원개발위원회 우수성과 발표
- 경영·회계·사무 인적자원개발위원회 -
ISC 운영성과 보고
「경영·회계·사무 ISC」
2016. 09. 20

Contents

I. 경영·회계·사무 ISC 현황
   1. 위성회 현황
   2. 경영·회계 사무 직종 현황
   3. 사업방향

II. 경영·회계·사무 ISC 사업현황
   1. 인력양성 표준 정립
   2. 인력양성 체계 구축

III. 추진과제
   1. 정부-산업계 간 협력역할 강화
   2. ISC 주도형 인력자원개발 추진
I-1. 경영·회계·사무 위원회 현황

유권회 현황 (협·단체 6개, 기업 15개) - 대표기관 : 대한승공회의소

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>기관(기업)명</th>
<th>NCS 분야</th>
<th>참여사업</th>
<th>구분</th>
<th>기관(기업)명</th>
<th>NCS 분야</th>
<th>참여사업</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>기관</td>
<td>한국무역협회</td>
<td>수출입관리</td>
<td>NCS 개발·보완</td>
<td>기업</td>
<td>체전인CM</td>
<td>생산·품질관리</td>
<td>NCS 개발·보완</td>
</tr>
<tr>
<td>기관</td>
<td>한국표준협회</td>
<td>생산·품질관리</td>
<td>NCS 개발·보완, 컨설팅</td>
<td>기업</td>
<td>ORP연구소</td>
<td>축무·인사</td>
<td>능력증진체험부설</td>
</tr>
<tr>
<td>기관</td>
<td>한국농업협회</td>
<td>기획사업</td>
<td>NCS 컨설팅</td>
<td>기업</td>
<td>캠퍼스</td>
<td>기획사업</td>
<td>NCS 개발·보완</td>
</tr>
<tr>
<td>기관</td>
<td>한국전산문제산업협회</td>
<td>촉무·인사</td>
<td>교육·훈련</td>
<td>기업</td>
<td>대한전자공사</td>
<td>생산·품질관리</td>
<td>능력증진체험부설</td>
</tr>
<tr>
<td>기관</td>
<td>한국직업능력증진연합회</td>
<td>촉무·인사</td>
<td>교육·훈련</td>
<td>기업</td>
<td>대성기획</td>
<td>기획사업</td>
<td>NCS 개발·보완</td>
</tr>
<tr>
<td>기업</td>
<td>한국공인회계사회</td>
<td>재무회계</td>
<td>민간회계</td>
<td>기업</td>
<td>조성패인트(주)</td>
<td>생산·품질관리</td>
<td>능력증진체험부설</td>
</tr>
<tr>
<td>기업</td>
<td>현대해상</td>
<td>채용관리</td>
<td>능력증진체험부설</td>
<td>기업</td>
<td>방전화학</td>
<td>축무·인사</td>
<td>교육·훈련</td>
</tr>
<tr>
<td>기업</td>
<td>워디존비조문</td>
<td>재무회계</td>
<td>국가기술자격</td>
<td>기업</td>
<td>아셀트코본</td>
<td>생산·품질관리</td>
<td>NCS 개발·보완</td>
</tr>
<tr>
<td>기업</td>
<td>월파회사</td>
<td>재무회계</td>
<td>국가기술자격</td>
<td>기업</td>
<td>세인권법센터</td>
<td>재무·회계</td>
<td>원산자관리</td>
</tr>
<tr>
<td>기업</td>
<td>부사관인HR</td>
<td>촉무·인사</td>
<td>능력증진체험부설</td>
<td>노동계</td>
<td>한국노총 전국공공노동조합연맹 (예정)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>기업</td>
<td>한국통계진흥원</td>
<td>통계조사</td>
<td>NCS 개발·보완</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

I-2. 경영·회계·사무 직종 현황

경영·회계·사무 분야는 전 산업 공통일로

우리나라 전체사업체 수는 약 380만개로 꾸준한 증가추세를 보임

2016년 상반기 직종별 현황

- 전 직종 : 10,932,690 명
- 경영·회계·사무관련직 : 2,321,578 명

전 직종 중, 가장 높은 비중(21%)을 차지

* 자료: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2016 상반기)
I-2. 경영·회계·사무 직종 현황

2016년 상반기 직종별 채용계획인원

- 전 직종: 312,409 명
- 경영, 회계, 사무 관련직: 45,196 명

전 직종 중, 가장 높은 비중(14%)을 차지

* 자료: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2016 상반기)

I-3. 경영·회계·사무 ISC 사업방향

전략 과제 1

능력중심 사회 구현

 경영·회계·사무 분야
 산업체 및 협력
 인적자원 개발 및 활용

전략 과제 2

산업 현장 중심 인력양성 표준 정립
- NCS 및 NCS 기반 자격 개발 보완
- 입학습병제 프로그램 개발

전략 과제 3

산업 현장 중심 인력양성 체계 구축
- 능력중심 채용 확산
- 능력중심 인사제 개발 지원

인적자원 개발 정책기능 강화
- 경영·회계·사무 전략산업 발굴 및 육성
- Data Analytics, 경영기초능력 등
- 인력수급 불균형 완화 대책 모색
Ⅱ - 1. 사업현황 - 인력양성 표준 정립

NCS 개발·보완
- 중분류 〈01. 기획사무, 02. 총무·인사, 03. 재무·회계, 04. 생산·품질관리〉
  소분류 11개, 세분류 27개
- NCS 개발 (2015년): 원산자관리, 유통관리, 재무, 회계
- NCS 보완 (2016년): 능력단위별 품질 10개, 품질 17개, SCM 등

NCS 기반자격 개발·보완
- 개발 (2015년): 23개 종목 (대분류 10, 역할분야 포함)
  - 재무기획관리 L5, L6, 재무·회계정보관리 L3, L6 등
- 보완 (2016년): NCS 기반 자격 23개 → 17개로 개편
  - 마케팅/유통관리 L3, 품질관리 L5, 생산관리 등
  - 단순화, 통합식별, 기존 자격 Level 수정
- 국가기술파트 및 NCS 기반 자격 비교-연계 연구 실시 (2016년)
  - 14개 NCS 기반 자격 신설 등

일학습병행형 프로그램 개발
- 일학습병행형 프로그램 개발 및 학습도구 지원·컨설팅
  - 개발목표: 총무·인사부, 마케팅, 영업, 세무, SCM 등 22개
- 지원기업
  - ENEX 유학네트, SpaceLink 등 21개

Ⅱ - 2. 사업현황 - 인력양성 체계 구축

능력중심채용모델 개발 및 확산
- 기업이 능력중심채용 프로세스를 지속적으로 확산해야할 필요
  - 능력중심채용모델 개발 (2013년~2016년)
  - 능력중심채용모델: 직무역량중심 종합적 직무선택 시스템
  - 공동력을 NCS 기반 15개 직군 (세부직군 49개) 역량 모델 개발

<table>
<thead>
<tr>
<th>경영관리, 생산관리, 금융관리,</th>
<th>제품 및 관광경영, 기술경영, 기계공학기술, 전산, 토폴, 해외영업, 전기/전자공학기술, 시각디자인디자인, 화학공학기술</th>
<th>2013</th>
<th>2014</th>
<th>2015</th>
<th>2016</th>
</tr>
</thead>
</table>

- 모델 구성
  - 세부형태: 직무기술서, 입사지원서, 자기소개서
    - 49 set
  - 필기 전형
    - 49 set
  - 인성검사
    - 49 set
  - 면접 전형
    - 49 set

- 모델 구성
  - 경험면접 Tool: 447 set
  - 상황면접 Tool: 126 set
  - 발표면접 Tool: 96 set
  - 토론면접 Tool: 70 set
II-2. 사업현황 - 인력양성 체계 구축

능력중심채용모델 개발 및 확산

- 채용컨설팅 (총 390개 기업)
  - 개별 기업에 맞는 채용프로세스 설계 및 능력중심 채용평가모델 적용 지원
  - 주요기업

  - 채용모델 활용 교육 실시 (연간 500여 개 기업, 120회 교육 실시)
    - 직무능력중심 채용교육, 인사담당자 교육
      * 교육대상: 기업 및 공공기관 인사담당자
    - 면접관 전문성 강화 교육, 능력중심 면접실습 교육
      * 교육대상: 기업 및 공공기관 인사담당자, 면접관(임원, 팀장 등)

능력중심채용 취업진단 및 성성문항평가모델 개발

- 기업의 능력중심채용 확산 트렌드에 취업준비생이 대비할 수 있도록 지원
  * 취업준비생의 능력과 교육내용의 일관성 체계
    - 대한상공회의소에서 실시하고 있는 공공기관 채용 직업기초능력평가 모험 활용
  - 진단결과에 따른 취업교육 및 상담
    - 진단결과에 따른 취업교육 및 상담

※Over Spec(직무적 무관) 채용관행 → On-Spec(직무적 유관) 채용!의 범 사회적 변화 유도

- 산업계 능력중심채용 실천성수준 자수화 제시
  - 공기업 350개, 일반기업 300개 이상 능력중심채용수준 조사 → 자수도출·공표
  - 도출된 결과를 바탕으로 보다 효율적인 정책방향성 제언
  (예) 능력중심채용 추가지원 수요, 능력중심채용 적용이 부족한 채용프로세스 등

-25-
Ⅱ - 2. 사업현황 - 인력양성 체계 구축

NCS 기업활용 컨설팅

> 기업맞춤형 종합적 인력양성 체계 구축 지원
  * NCS 기반직무분석 및 채용, 재직자훈련, 배치/승진 등 종합적 인력양성 체계 기반 마련

- 2015년 30개 기업 컨설팅 완료
  - 주요내용: 기업 NCS 직무분석 제공, 재직자훈련 프로그램 개발, 채용도구 개발
  - 주요기업
    - 모-du-tour, coex, unive-ra
    - 한국네이버(주), KSC 서비스

- 2016년 30개 기업 컨설팅 추진 중
  - 주요기업
    - 대동재약, 한가레, CGBio, semi-han
  - 종합활용유형(채용, 재직자, 배치/승진 중 2개 이상 활용) 40%(12개/30개) 추진 중

Ⅲ - 1. 추진과제 - 정부-산업계 간 협력역할 강화

인적자원 정부정책 산업계 확산

> 능력중심사회 구현
  - 능력중심채용 확산
    - 기업, 취업준비생 등 다각적 확산
  - 공정한 인사평가제도 확립
    - 직무성과 중심 배치-승진-보상
  - 현장중심 재직자 교육·훈련
    - 직무기반 재직자훈련, 일학습활동제

산업계 관점의 정책계언

> 인력양성 정책 개선 제언 (산업계 의견 반영)
  - NCS 개발·보완 관련 산업계 요청사항 전달
  - 일학습활동제 제도개선 제안

> 능력중심 인력양성체계 지원수요 및 의견 파악
  - 분야별(채용·재직자훈련·승진·보상 등) 수요에 따른 개선 제안
  - 기존 지원사업(산·관련 기관)에 대한 개선 제안
### III-2. 추진과제 - ISC 주도형 인적자원개발 추진

<table>
<thead>
<tr>
<th>산업 내 신성장분야 모색</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>전략분야 발굴 및 육성</td>
</tr>
<tr>
<td>- 신규직무 발굴 → 영직의 일자리창출</td>
</tr>
<tr>
<td>(예: Data Analytics)</td>
</tr>
<tr>
<td>- 경영기초능력 → 효율적 교육·훈련</td>
</tr>
<tr>
<td>* 전 산업 공통의 경영·회계·무의 직종 기본요구능력 표준 마련</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>인력수급불균형 완화대책 마련</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>불균형 및 문제점 원인 조사 및 대안연구</td>
</tr>
<tr>
<td>- 정성적 조사를 통한 원인 파악 → 대안마련</td>
</tr>
<tr>
<td>- 대안평가 및 연구 → 정책적 재언 마련</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>ISC 지속가능 발전 마련</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ISC의 법적 근거 마련 필요</td>
</tr>
<tr>
<td>- RC : 인적자원개발기본법</td>
</tr>
<tr>
<td>- SC : 산업발전법</td>
</tr>
<tr>
<td>자생력 강화를 위한 신사업 발굴 노력</td>
</tr>
<tr>
<td>- 교육·훈련 및 자격사업의 전개 등</td>
</tr>
</tbody>
</table>

감사합니다.
2016년도 사업 추진현황 및 계획 보고
- 조선·해양산업 인적자원개발위원회 -
목 차

01 세계 조선해양산업 시황
02 인력 현황
03 위기대응과 ISC활동
01 세계 조선해양산업 시황

세계 조선산업 현황(‘16.1~6월)

- (수주) 632만CGT, 전년 동기대비 65.5% 감소
  - 유럽을 제외한 한,중,일 수주량 전년 동기대비 감소, 한국 83만CGT 수주(점유율 13%)
  - 한국 수주량은 전년 동기대비 88% 감소, 삼성重 수주 : 없음
- (건조) 1,876만CGT, 전년 동기대비 6.3% 감소(한국 점유율 34.8%)
- (수주잔량) ‘16.6월말, 1억 188만CGT, 전년 동일대비 10.3% 감소 (한국 점유율 25.2%)
  - 생산률량은 2년치 있으나, 설계물량이 없음 → 생산률량 급감

- 자료: 클락슨, 2016년 6월말 기준
- 단위: 백만CGT(점유율%)
01 세계 조선해양산업 시황

세계 전망

✧ (신조선 발주전망) 2017년 점진적 회복 예상. 2018년, 과거 연평균발주량의 82% 회복
  - (선종별) 컨테이너선의 발주확보세가 가장 빠르고, 벌커 부문 침체는 지속될 전망
    (세계 중장기 발주 및 선종별 전망 : 클락슨)

<table>
<thead>
<tr>
<th>날짜</th>
<th>부문</th>
<th>발주 수치</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2012년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2013년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2014년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2015년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2016년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2017년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2018년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2019년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2020년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2021년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2022년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2023년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2024년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2025년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2026년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2027년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2028년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2029년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
<tr>
<td>2030년</td>
<td>선종별</td>
<td>발주 수치</td>
</tr>
</tbody>
</table>

✧ (해양플랜트 발주전망) 최근 오일메이저들이 기술개발을 통해 손익분기점을 기존 60달러 이상에서 40~45달러까지 낮추는 데 성공. 해양플랜트 발주 추진 중
  - (유가) 최근 급등락 장세 보이고 있으나, 하반기 45~50달러선 박스권 형성 가능성 높아

◈ 향후 1~2년 고난의 시기, 경영악화
◈ 생존전략: 적정규모 인력유지, 불가피한 인력조정/실업대책 필요

02 인력 현황
02 인력 현황

<table>
<thead>
<tr>
<th>인력현황(전체)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>전 직 종 고용 동향: 제조업 대비 기타 운송장비 제조업의 고용인원 감소가 두드러짐</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>전직종 10.0%(20,320명) 감소(15.12월 대비)</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

![인력 추이 차트]

**출처:** 한국조선해양플랜트협회
주: 회원사 9개사(현대, 대우, 삼성, 삼호, 미포, STX, 성동, 한진, 대선), 비회원사 2개사(SPP, 대선)

<table>
<thead>
<tr>
<th>직종별 인력현황</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>전직종 감소 추세</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>2015.12</th>
<th>2016.6</th>
<th>증감</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>인원</td>
<td>구성비</td>
<td>인원</td>
<td>구성비</td>
</tr>
<tr>
<td>사무관리직</td>
<td>81.7%</td>
<td>8,713</td>
<td>4.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>기술직</td>
<td>23.2%</td>
<td>21,268</td>
<td>11.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>기능직(직영)</td>
<td>35.8%</td>
<td>35,809</td>
<td>17.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>기능직(사내협력)</td>
<td>64.2%</td>
<td>135,785</td>
<td>94.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>기능직(직영) (79.1%)</td>
<td>35,258</td>
<td></td>
<td>117,830</td>
</tr>
<tr>
<td>기능직(사내협력) (77.0%)</td>
<td>135,785</td>
<td></td>
<td>117,830</td>
</tr>
<tr>
<td>계</td>
<td>203,518</td>
<td>100.0%</td>
<td>181,193</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**출처:** 한국조선해양플랜트협회
주: ()는 전체 기능직 중 사내협력사 인원의 비중

02 인력 현황

<table>
<thead>
<tr>
<th>구조조정 현황(기타 운송장비 제조업)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>고용량: 제조업 대비 기타 운송장비제조업의 고용인원 감소가 두드러짐</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>2015.12</th>
<th>2016.07</th>
<th>증감</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>제조업 전체</td>
<td>3,626,495</td>
<td>3,624,605</td>
<td>-1,890</td>
</tr>
<tr>
<td>300인 미만</td>
<td>2,916,566</td>
<td>2,926,748</td>
<td>10,182</td>
</tr>
<tr>
<td>300인 이상</td>
<td>710,329</td>
<td>697,857</td>
<td>-12,472</td>
</tr>
<tr>
<td>기타운송장비 제조업 전체</td>
<td>180,716</td>
<td>168,888</td>
<td>-11,828</td>
</tr>
<tr>
<td>300인 미만</td>
<td>103,134</td>
<td>94,882</td>
<td>-8,252</td>
</tr>
<tr>
<td>300인 이상</td>
<td>77,582</td>
<td>74,006</td>
<td>-3,576</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(자료: 고용노동부, 사업체노동력조사)

| 고용보험 피보험자수: 기타 운송장비제조업은 15년말(210천명)까지 증가하였으나, 조선해양부문 경기약화로 16.4월 이후 5개월 연속 감소하여 8월에 가장 큰 폭 (-22.2천명, -10.6%) 감소 |

![고용보험 피보험자수 차트]

(자료: 고용노동부, 사업체노동력조사)
위기대응과 ISC활동

특별고용지원업종 지정 지원 활동

✧ 추진 경과
- 선행적 대응: 고용부-조선업체 간담회(16년초 ~)
- 특별고용지원업종 지정 신청(16.5.13)
- 민관협동조사(6월) 및 지정 발표(16.6.30)
  * 대영3사: 구조조정 진행 연계 지정
- '조선업 의망센터' 발족(8월 ~) 4곳
  (울산, 창원, 거제, 영암)

✧ ISC의 역할 및 과제
- 조선업체 현장 파악 및 정책지표 생성 지원(간담회, 인력수급조사, 현장실사 등)
- 조선업 특성에 따른 지원요건 반영 건의 및 수용: 지원요건 완화

◈ 과제
  → 지원제도 적극 활용 홍보 및 에로사항 개선 건의
  → 지원실적 모니터링
  → 퇴직자 훈련수요 파악 및 훈련과정 연계 강화
위기대응을 위한 ISC사업 연계 강화

회의 체 운영
- 사업 개요
  - 대표성강화 및 사업수행 용역 확보
  - 산업현장의 HRD이슈 도출
  - ISC사업 수행에 피드백이 될 수 있도록 상호 연계성 제고
- 사업 목표
  - 운영위 4회, 분과위 6회, 협의회 5회
- 추진실적
  - 운영위 2회, 분과위 1회*, 협의회 3회**
  *일학습분과위원회
  **ISC 참여기관협의회,
     ISC-RSC조선·해양산업 인력수급협의회,
     조선해양인력양성협의회

전략분야 인력수급 조사 분석
- 사업 개요
  - 인력수급 및 교육훈련 수요조사 등
  - 정책수립 기초 자료 생성
- 사업 목표
  - 전략분야 조사 보고서 발간(연1회)
  - 인력수급 미스매치 파악 및 개선안 도출
  - 전략분야 발굴 조사를 위한 HRD이슈 발굴/활용 등 근거자료 제공
- 추진실적
  - 산업인력현황보고서 발간
  - 전략분야 인력수급 조사(진행중)
  - 전략분야 인력수급 조사(진행중)

→ 퇴직인력 훈련수요 파악, 재취업 지원 활동에 집중
→『조선해양산업 인력대책 실무협의회』 가동

『조선해양 인력대책 실무협의회』 운영

목 적
- 특별고용지원종료 제도 활용 확산 지원
- 정부(고용부)의 정책종합 기관간 연계 강화 및 시너지 효과 제고

구 성
- 정부(고용부) 중앙, 지방청, 산업부
- (유관기관) 조선업 의망센터(울산,거제,창원,목포), 한국산업인력공단, RSC(부산,울산 등)
- (훈련공급기관) 조선소 기술교육원, 기자재업체 기술교육원, 공동훈련센터 등

발족 및 1차 회의: 2016. 9. 30

[표시] 조선해양 인력 대책 실무 협의회

<간사>
조선 해양 ISC

임양센터
- 울산,창원,목포,거제

RSC
- 부산,울산,경남, 전남,전북

훈련공급기관
- 공동훈련센터
- 조선소 기술교육원

정부(기관)
- 고용부, 산업부
- (산인공, KIAT)
03 위기대응과 ISC활동

『조선해양 인력대책 실험협의회』 운영

역할구분

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>주요 업무</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 조선해양ISC | - 특별고용지원사업 대상 기업 파악, 대상 기업 퇴직(예정)자 파악  
- RSC에 전직 훈련 수요 조사 결과 피드백, 전직훈련과정 개발  
- 주요 조선소 협력(S/W 활용, 훈련시설 등)  
- 실직자 전직훈련 수요조사 결과를 반영한 신규 및 수시 훈련과정 개발(RSC에 개설 요청)  
- 유관 컨소시엄 운영기관 전직 및 실업자 훈련 개발 지원  
- RSC 조선업평론관과 참여 |
| 조선업 일자리망센터 | - 실직자 대상 훈련 상담 및 전직훈련 수요조사 실시  
- 수요조사 양식은 조선해양 ISC에서 개발, 운영위원회 구성 시 조선해양 ISC 참여(운영위원장, 본당상단장 등) |
| RSC | - ISC의 전직 훈련 수요(신규 및 수시 훈련 포럼) 분석  
- 매달 공통훈련센터 지정  
- 지역일자리사업 반영 |
| 훈련금급기관 | - 조선소 컨서티반행 실제 S/W 지원  
- 훈련시설 활용 방안  
- 컨소시엄사업 계획 반영 |
| 정부 (고용부, 경제부 등) | - 정책중점  
- 훈련기관 협력기관과 구축 지원, 재료비 등 예산지원 등 제도 지원 |

03 위기대응과 ISC활동

위기대응을 위한 ISC사업 연계 강화

NCS 및 NCS기반자격 개발 보완

- 사업 개요  
  - NCS기반 자격의 법제화 준비  
  - NCS기반 자격 본질  
    : 선박종합설계 L3, L5(2개 평가)  
    ⇒ 선박기기설계 L5, 선박설계 L3, L5(3개평가)  
  - NCS 세분류별 보완 : 선박기기설계, 선박설계

- 사업 목표  
  - NCS 세분류 2개* 보완  
    * 선박기기설계, 선박설계  
  - NCS기반 자격 2개* 평가 보완  
    * 선박설계 L3, L5  
  - 추진경력 : 사업완료(목표 달성)

NCS기반자격 시범운영 및 활용 확산

- 사업 개요  
  - 협회 주관 NCS기반 자격 시범운영  
    - 선택설계 자격 2개 평가(L3,L5) 대상  
      : 매년 3회  
    - NCS기반 자격 활용 확산을 위한 교육 및 한정 적용성 평가

- 사업 목표  
  - 선택설계 자격 문제점 개선 및 문제해결 구체(항 10만목)  
  - 선택설계 L3/L5 자격 검정 및 시범운영 선정(항 10만목)  
  - 선택설계 L3/L5 과정평가 학습 프로그램 편성기준 제시

- 추진경력  
  - 선택설계 자격 검정(평가) 기존 설계(원료)  
  - 선택설계 자격 시범운영 확산을 위한 NCS/자격활용(훈련과정 적용 확산)

⇒ 기술변화 및 산업계 인재수요에 기반한 인재육성  
⇒ 저승공 인력의 고속화를 위한 NCS/자격활용(훈련과정 적용 확산)
위기대응을 위한 ISC사업 연계 강화

### 심해저 해양플랜트 NCS 개발
- 사업 개요
  - ’16년 NCS 개발 예산 및 일정과 타 중분류(조선, 총상플랜트)의 중복성 등을 고려하여 해양플랜트 설계분야 3개 직무(16.6.2) 우선 개발
    - 프로세스설계, 시운전설계, 안전설계
- 사업 목표
  - 심해저 해양플랜트 설계분야 3개 직무
    - NCS 및 활용패키지 개발
- 추진실태
  - 사업진행 관할
    - NCS 개발증인 역량강화교육 실시
    - NCS 개발 1차 워크숍 실시(개발진행)

### 일학습병행 제
- 사업 개요
  - 일학습병행제 사업을 적극 홍보하여, 사업 참여기업을 발굴하고, 발굴 기업이 일학습병행제에 순조롭게 참여할 수 있도록 지원
- 사업 목표
  - 참여기업 20개 발굴 및 선정지원
    - 참여기업 우수사례 2개 발굴 및 확산
- 추진실태
  - 일학습병행제 참여후보기업 조사 및 방문계획 수립(상시)
  - 일학습병행제 참여후보기업 방문(상시)
  - 일학습병행제 참여기업 선정지원
    - 자사ENG, COAS 등 2개 업체
    - 일학습병행제 프로그램 개발(별도 사업)

→ 신성장 동력 분야 고급인력 양성 및 공급
→ 중장기적 인력양성 체계 마련

### 기초조성에 따른 산업계 위기 대응 지원 총력
- 인적자원개발 관련 정책결정 등에 핵심 산업계 대표로서 활동 강화
  - 한국조선해양플랜트협회: 조선·해양 ISC, 선도 SC의 대표기관
  - 타부처(산업부 등)의 (최적)인력관련 사업에서도 업계의 훈련수요 전달: 추경, 2017년 예산변영
  - 국회토론회 참가(16.6.2), '조선산업 구조조정과 고용대책'

### 컨소시엄사업(대중소상생협의의회), 조선분야 훈련목표 조정 및 애로사항 건의
- 성과지표(목표), 훈련단가 상

### 인력(교육훈련) 공급기관에 정보 제공 및 모니터링
- 정부의 재정지원사업 등
  - 실업자훈련 공급규모 조정, 훈련기준개정 의견 등

---

-40-
조선해양ISC의 조정·창구역할 부여(협의회 역할)
ISC의 대표성과 위상을 제고할 수 있는 작은출발
(NCS 심의, 훈련기준/훈련단가 개정 등)
메모
2016년도 사업 추진현황 및 계획 보고
- 건설 인적자원개발위원회(‘16년 신규) -
건설 ISC 운영 및 사업추진계획
- 건설 ISC (‘16년 신규) -
2016. 9. 20.

차례

1. 건설산업 현황
   • 산업일반현황
   • 인력수급현황

2. 건설 인적자원개발위원회 개요

3. 향후 추진 계획
산업일반현황

산업일반현황

국내총생산(GDP,조원) 858,921.8,948.8,995.3,1034.3,1087.9,1147.3,1179.8,1188.1,1265.3,1311.9,1342,1380.8,1426.9,1464.2
건설투자액(조원) 172.4,183.4,199.4,202.5,202.3,203.7,206.8,201.2,208.2,200.6,193.8,186.1,196.3,198.4,206.2
GDP대비 건설투자액비중(%) 20.1,19.9,21,20.3,19.6,18.7,18,17.1,17.5,15.9,14.8,13.9,14.2,13.9,14.1

지표) 한국은행, 국민계정, 각 연도. 심규범 외(2015)
심규범·이의섭·손태홍·여경희(2015), 건설현장 노동력 현황 조사 및 그에 따른 정책시사점 도출(고용노동부 참조)

건설기능인력 고령화

일력수급현황

01 건설기능인력 고령화

지표) 한국은행, 국민계정, 각 연도. 심규범 외(2015)

- 15년도 GDP 대비 건설투자 비중은 14.1%로 감소추세를 보이고 있지만 여전히 국가 기간산업으로서의 위상을 지키고 있음

- ’15년도 GDP 대비 한국 연령구조 비교는 62.7%인 것에 비해
건설기능인력은 83.2%로 고령화가 심각한 수준

- 최근 16년간 전체 취업자의 40대 이상 구성비가 15.2% 증가한 데 비해
건설기능인력은 24.4% 증가 했
02숙련인력 부족

내국인 인력 수급 상황에 대한 건설업체 응답 결과 숙련인력 부족이 78.1%로 심각한 상황.

03중기 수급 전망

<table>
<thead>
<tr>
<th>연도</th>
<th>숙련수준</th>
<th>인력수요(A)</th>
<th>내국인 공급(B)</th>
<th>내국인 수급 차이(B-A)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2016년</td>
<td>숙련공</td>
<td>730,297</td>
<td>654,078</td>
<td>-76,219</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비숙련공</td>
<td>657,914</td>
<td>589,250</td>
<td>-68,665</td>
</tr>
<tr>
<td>2017년</td>
<td>숙련공</td>
<td>731,689</td>
<td>636,300</td>
<td>-95,390</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비숙련공</td>
<td>659,169</td>
<td>573,234</td>
<td>-85,935</td>
</tr>
<tr>
<td>2018년</td>
<td>숙련공</td>
<td>733,093</td>
<td>618,081</td>
<td>-115,012</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비숙련공</td>
<td>660,433</td>
<td>556,821</td>
<td>-103,612</td>
</tr>
<tr>
<td>2019년</td>
<td>숙련공</td>
<td>734,507</td>
<td>593,711</td>
<td>-140,795</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비숙련공</td>
<td>661,707</td>
<td>534,867</td>
<td>-126,841</td>
</tr>
</tbody>
</table>

주) 수급차이에서 음수(-)는 인력공급이 부족하다는 의미
자료) 심규범, 이의섭, 김지혜, 김정원(2013), 건설인력 수급 실태 조사(고용노동부 보완)
(관계부처 협동) 제3차(‘15~’19) 건설근로자 고용개선 기본계획(2015. 8. 4.) 참조

* '16년 숙련인력 수급 차이는 76,219명 부족인이 대비해, ‘19년 140,795명 부족으로 크게 확대될 것으로 예상되어 숙련인력 공급 부족은 더욱 심화될 것으로 전망.
01 건설산업의 지속적 성장을 위한 대응체계 구축 필요
• 숙련인력 부족 및 고령화, 외국인력 유입 등으로 젊은층 유입이 감소추세에 있어 기술 및 기능 전수에 문제 발생
• 인력문제에 대한 정보교류, 제도개선 및 정책간의 협의 등에 대한 산업차원의 공동대응 필요

02 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 한 교육훈련제도 개편 등 적극 대응 필요
• NCS(자격) 보완 확산을 바탕으로 직무별 교육훈련과정 설계하여 체계적인 기능인력 양성을 추구
• 산업특성을 반영한 일학습병행제 운영 통하여 건설분야 노동환경 개선에 노력

체계적 인적자원개발·활용 및 이를 통한 건설분야 국가경쟁력 제고를 위해 건설인적자원개발위원회 도입

---

건설인적자원개발위원회 개요

건설 인적자원개발위원회
(대표기관: 건설근로자공제회)

담당분야(NCS분류)

<table>
<thead>
<tr>
<th>대분류</th>
<th>중분류</th>
<th>소분류</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>14. 건설</td>
<td>3. 건축</td>
<td>1. 건축설계·감리</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>2. 건축시공</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>3. 건축설비 설계·시공</td>
</tr>
</tbody>
</table>
향후 추진 계획

기본 방향

- 산업 대표성 강화
  - 사업단계의 협업을 통한 산업 내 핵심 협약 단체 및 협력사 참여 확대

- 건설산업 인적자원 거버넌스 확립
  - ISC를 중심으로 건설산업의 숙련기술인력 양성 및 활용을 위한 NCS(자격) 보완 및 확산 및 일학습병행제 프로그램 개발 등 사업 추진

대표성 강화

인적자원 핵심기관 수립

정책파트너 역할

핵심 협약 단체 등 참여확대 및 실천적 협력체계 구축

NCS(자격), 일학습병행제 등 인적자원의 표준 개발 및 활용 지원

인력 관련 정책 제안 등 산업과 정부 간 가교 역할 추진

-51-
산업별 인적자원개발위원회 발전방안
- 강순희(경기대) 교수 -
ISC 발전방안

2016. 9

강순희 교수
(경기인자위 선임위원, 경기대)

Contents

1. 왜 ISC인가?
2. ISC 기능
3. 초기 한계 및 애로사항
4. 외국의 사례
5. ISC 중장기 발전방안
1. 왜 ISC인가?

수요자 중심체제로서의 지역·산업 맞춤형 인력양성 체계 구축

지역 및 산업 맞춤형 인력양성의 실태화
16개 지역의 지역별 인적 자원개발위원회(RSC)
17개 ISC: 2015년 시작, 13개 + 최근 4개 추가

* 정부주도와 교육훈련기관 위주의 공급자 중심 시스템의 한계
* 지역산업별 인력수요조사, 기존ISC, 지역산업 맞춤형 일자리정책 등 인력양성에서
  산업의 수요를 반영하고자 하는 노력의 보완과 연계함

2. ISC 기능

사업현장 인력 및 숙련 수요 조사·분석
산업표준 개발·보완: NCS, 직업 자격, SQF 개발·보완
인력양성 선도 및 프로그램 개발 등 지원: 일학습병행제
고용노동정책 관련 정부와 산업계 간 가교
3. 초기 한계 및 애로사항

1. 사업 초기의 단기 실적주의: ISC 핵심기능 강화 노력보다는 개별사업의 실적 달성에 초점

2. 산업인력공단 관리 방식과 ISC 자율성의 증폭

3. 일부 ISC의 경우, 사무국과 운영기관(대표기관)의 활동 중복과 독자적 운영 제약

4. 외국의 사례

주요국의 ISC 운영특성

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>특징</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>법적 위상</td>
<td>정부 관계에 의해 설립된 비영리 독립법인</td>
</tr>
<tr>
<td>SC별 신입구분</td>
<td>현재 산업을 대상으로 분포규모, 중요도를 기준으로 분류</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- 국가별 11~33가 SC 운영</td>
</tr>
<tr>
<td>조직구성</td>
<td>SC별로 이사장-부사장 산업부문별위원장, 전담 사무국 운영</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- 위원은 대표기업-사업주단체, 교육훈련기관, 연구소등의 대표로 구성, 노동계 참여는 지위가 있음</td>
</tr>
<tr>
<td>산업대표성</td>
<td>매우 높음</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- 해당 산업의 주요이해관계자인 합의(선택)에 의해 진행</td>
</tr>
<tr>
<td>SC별 전담영원</td>
<td>SC 사무국별 15~30명 전담 영원 운영</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- 3~4개의 기능별 부서 운영</td>
</tr>
<tr>
<td>성무지원금</td>
<td>(전후) SC별 산업규모, 사업계획에 따라 연간 40~50억원 지원</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- 전직인 정부비에 의해 운영</td>
</tr>
<tr>
<td>주전체제</td>
<td>사업계획서 내부심의 제출(SC→위원회심의(정부→예산자금정부)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- 연간사업 수행(SC→성과물→내부심의→제출→심의→공인(정부)→활용사업대표 교육훈련기관 등)</td>
</tr>
<tr>
<td>주요성과 및 활용</td>
<td>연애개발 수요, 전방 조사분석→익년 및 중단기 정책 반영</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- 직무능력, 자격증로, 개발/유지→ 모든 직업훈련/자격 운영에 준수토록 의무화</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>산업체, 교육훈련기관 자문제공→ 연간 보고서, 발표공개회 등</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- 인적양성(훈련실내)→ 선택적 실시(국가별로 차이)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
## 4. 외국의 사례

### 주요국의 ISC 성공요인

<table>
<thead>
<tr>
<th>성공요인</th>
<th>주요 내용</th>
</tr>
</thead>
</table>
| Sector focused       | - 작업단위가 아닌 Sector 단위로 관리  
                        - Sector 범위는 산업에서 결정되어 일부 종목을 유지(현실적 대표성, 전문성 존중)  
                        <현실적 대표성>  
| Need-only basis      | - 산업 내 수련 결과의 제소, 속련개발의 필요성, 산업의 성장 및 쇠퇴 등의 분명한 이유가 있을 때만 Sector Council 정립  
                        - 이를 위한 산업 내 SME의 요구를 고려함. <현실적 필요 기반>  
| Good, broad based    | - 고용주, 근로자, 훈련기관 등 이해관계자 참여  
                        - 소외권익 지키기, 외부공정성, 대위임업, 대표성 강화  
                        - 포용적, 사무적에 대한 리더십 강화  
                        - 대체로 노사관계 이슈는 제외 <대표성, 책임성>  
| governance           | - 일반화 학교 : 해당산업의 직업과 경력과정에 대한 적임 정보 제공  
                        - 직업교육훈련기관 : 교과과정 개발을 위한 자료(materiasl) 제공  
                        - 기업: HRD 전략 및 훈련자료 제공  
                        - 정책결정자 : 산업 정책에 대한 피드백 <파트너십, 참여와 협력>  
| Strong strategic partnership | - 해당 산업의 체계적이고 시각한 관심에 초점을  
                        - SC의 비전 및 중장기 목표 설정  
                        - 효과적인 의사소통 체계 구축  
                        - 시각한 산업의 문제해결에 초점을  
                        - 고용주와 근로자의 신뢰성과 자율을 위해 효과적이고 가시적인 성과물 제공 <성과중심>  
| Output-focused working strategies | - 산업계의 인력양성 시스템 구축의 선도 기구  
                        - 산업계를 대표하는 싱크탱크(blink tank)로 생성하도록 중장기적 육성방안 모색  

## 5. ISC 중장기 발전방안

### 기본 방향

#### 주도성
- 산업계 주도 인력양성 시스템 구축의 선도 기구  
- 산업계를 대표하는 싱크탱크(blink tank)로 생성하도록 중장기적 육성방안 모색

#### 대표성
- 전략적 인력의 문제해결을 위한 산업 내 대표성 강화  
- ISC, 참여기관, 훈련 및 자격기관, 정부 간의 협력적 네트워크 구축

#### 책임성
- ISC 비전 및 전략목표를 설정하고 목표기반 성과관리 체계 도입  
- 성과에 따른 자동 관리
5. ISC 중장기 발전방안

**지원방안 개선**

- 악심 사업 추진을 위한 사업 매뉴얼 보완
  - NCS 개발(수정보완), 직접적 개발(수정보완)에 대한 가이드라인 보완

- 사업 수행의 자율권 강화
  - NCS 자격 개발 시 최소 가이드라인 만을 규정하고 사업 수행의 자율성을 강화
  - 사업추진 절차 및 예산 활용에 있어 자율권 강화

- 사기업 역량 개선
  - ISC 지원, NCS 및 직접적 개발, 일반적으로 범주에 가깝는 대표사업의 통합 발주 및 관리체계 마련
  - SIO 개발 자원: 컨설팅 등 강화
  - 전문역량 강화 지원: 총장, 선임위원, 사무국 직원 등

- ISC 사업 영역 확대
  - 해심기능 분야 아니라 자율사업 범위 확대
  - 해심적무능력조사 및 평가, 일차함병체 등 담당자 연수, 교육훈련 성과 현장평가 등 산업특성에 필요한 사업 등

유연한 조직구성

ISC 구성

- ISC를 구성할 때 NCS 분류체계를 참고
  - 지나치게 NCS 분류체계가 구속받지 않고
  ISC에서 현실적 대표성을 확보할 수 있는 산업 범위를 결정할 수 있도록 유연성을 부여

- ISC 내에 복수의 Sub-sector 운영
  - 개별 업종의 세부 특성 반영

NCS분류체계에 따른 ISC 영역 설정
5. ISC 중장기 발전방안

유관기관과 협력체계 구축

ISC 협력체계 구축

경력관리

공단/고용부

RSC

지역요원

지역

감정기관

ISC

날

R5

직업능력개발관

- ISC 추진 전문기준 개발과 정책상의 우선 적용
- 해당 ISC에 협력 기관별 관리 권한(지역 요원)

자력감정기관

- ISC 추진 전문기준의 출산휴가, 병가, 산부인과 진료 및 병간 유연적 적용
- 해당 ISC에 협력 기관별 관리 권한(지역요원)

공단 및 고용부

- ISC 추진 전문기준 개발 사업의 운영 및 지원
- 해당 ISC에 협력 기관별 관리 권한(지역요원) 을 취득

ISC 기능강화

ISC 핵심기능

- 협력역할을 수행하기 위해 필요한 현행 사업 조정방안

<table>
<thead>
<tr>
<th>핵심기능</th>
<th>관련사업</th>
<th>조정방안</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sector study</td>
<td>NCS 분류체계 (공단)</td>
<td>SC 의견을 수렴하여 분류체계 정비</td>
</tr>
<tr>
<td>생산수요 HR관리 수립</td>
<td>NCS 개발 계획 (공단)</td>
<td>ISC의 비전 및 전략목표 수립요강(산업사업)</td>
</tr>
<tr>
<td>NCS jap 개발</td>
<td>NCS jap 개발 (ISC)</td>
<td>ISC가 NCS조직체계 개발(사업 추진 방식 변경)</td>
</tr>
<tr>
<td>평가기준 개발</td>
<td>ISC가 자격 수준 관리 개발(사업 추진 방식 변경)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>평가기준 개발 (ISC)</td>
<td>ISC가 자격 수준 관리 개발(사업 추진 방식 변경)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>평가기준 개발 (ISC)</td>
<td>ISC가 자격 수준 관리 개발(사업 추진 방식 변경)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>일력승계형제 참여사업 마이</td>
<td>일력승계형제 참여사업 마이</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>일력승계형제 참여사업</td>
<td>일력승계형제 참여사업 방안</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
| 연령공급기관 모니터링 | 연령공급기관 모니터링 | NCS기관 협력사항
| - NCS기관 관련정보 수집(산업사업) |
| - NCS기관 모니터링 감독(산업사업) |
## 5. ISC 중장기 발전방안

### ISC 기능강화

### ISC 추가기능
○ ISC의 독립성 및 전문성을 강화하기 위한 추가 수행 사업(예)

<table>
<thead>
<tr>
<th>추가 기능</th>
<th>관련 사업</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>노동시장 분석</td>
<td>• 직업사전 개발을 위한 직무조사(한국고용정보원과 협업)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>• 산업직업 탐색(산업사례, 한국고용정보원과 협업)</td>
</tr>
<tr>
<td>NCS 활용</td>
<td>• NCS기업 활용 컨설팅(사업 추진 방식 변경)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>• 훈련내역 개발(training package)의 training materials(산국사업)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>• skill assessor 양성 및 임직무평가 사례사업(산국사업)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>• 특성화고, 전문대학 등의 NCS기관 교육과정 연중 사업(산국사업)</td>
</tr>
<tr>
<td>일자리생장형제</td>
<td>• 참여기업 현장훈련 지원(산국사업)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>• 일자리생장형제 사업에 대한 성과분석(우수사례 분석)</td>
</tr>
<tr>
<td>자격과정</td>
<td>• 경정사업 참여(산국사업, 장기구제)</td>
</tr>
<tr>
<td>기타 사업</td>
<td>• 핵심직무역량평가 평가사업(기존사업) 등</td>
</tr>
</tbody>
</table>

감사합니다!