
산업별인적자원개발위원회(ISC) 사업성과 및 발전방안

2019. 12



전자산업 인적자원개발위원회

(대표기관 : 한국전자정보통신산업진흥회)

● ● ● 목 차 ● ● ●

인적자원개발위원회(ISC) 사업의 성과 및 발전방안

I. ISC 개 요	1
II. ISC 현황	3
1. ISC 역할 및 구성	3
2. 해외 비교	4
III. ISC 사업내용 및 성과	5
IV. ISC 애로 사항	10
V. ISC 발전방안	12

☐ 본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재하고자 할 경우 반드시 출처를 명기하여 주시기 바라며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래의 연락처로 주시기 바랍니다.

☐ 전자산업 인적자원개발위원회 사무국

- 작성자 전자ISC 선임위원 이담철 (남부대학교 교수)

- 담당 : 이준영 차장 (02-6388-6042, jylee@gokea.org)

요 약

■ 산업별인적자원개발위원회(ISC) 성과 및 발전방안

- (거버넌스 체제로서 ISC 정체성 확립) 산업별 인자위 기능을 내실화하고, 산업·지역의 연계·협업을 강화하며, 산업별 인자위 대표성 강화와 산업계 주도 훈련 확대 및 고용정책에 대한 산업 인자위의 역할 확대
- (국가직무능력표준을 지속적으로 개선, 일-교육-훈련-자격을 연계하는 매개체 역할 강화) 교육훈련기관, 기업활용 컨설팅, 과정평가형 자격 등 NCS 능력단위 수정 부분에 대한 의견 수렴 및 산업별 요구능력이 체계적으로 반영되도록 장·단기별 NCS 개선하고 산업패러다임 변화를 반영하여 개발
- (산업계 공동훈련센터를 통한 산업 맞춤형훈련 도입) 산업별 협·단체, 기업 등으로 구성된 산업별 협의체(ISC)를 중심으로 신기술 분야 등 산업계수요를 직접 반영한 훈련과정 설계 및 산업계 훈련인프라를 활용하여 공동훈련센터 선정과 훈련과정 운영
- (인적자원개발위원회를 통한 전직지원 교육 강화) ISC주도 급격한 변화가 예상되거나 변화가 진행 중인 업종별 직종 발굴하고 지역 산업인적자원개발위원회(RSC)에서는 자체적으로 해당지역에 필요한 전직훈련수요를 발굴하여 지역 공동훈련센터를 통해 전직훈련 프로그램 운영
- (ISC의 설립 목표의 근본취지에 부합할 수 있는 거시적인 미션 수립) 산업별 특성을 장기적인 안목에서 단계별 추진 가능한 역량 있는 조직원을 양성하여 사업 수행 원활화 도모

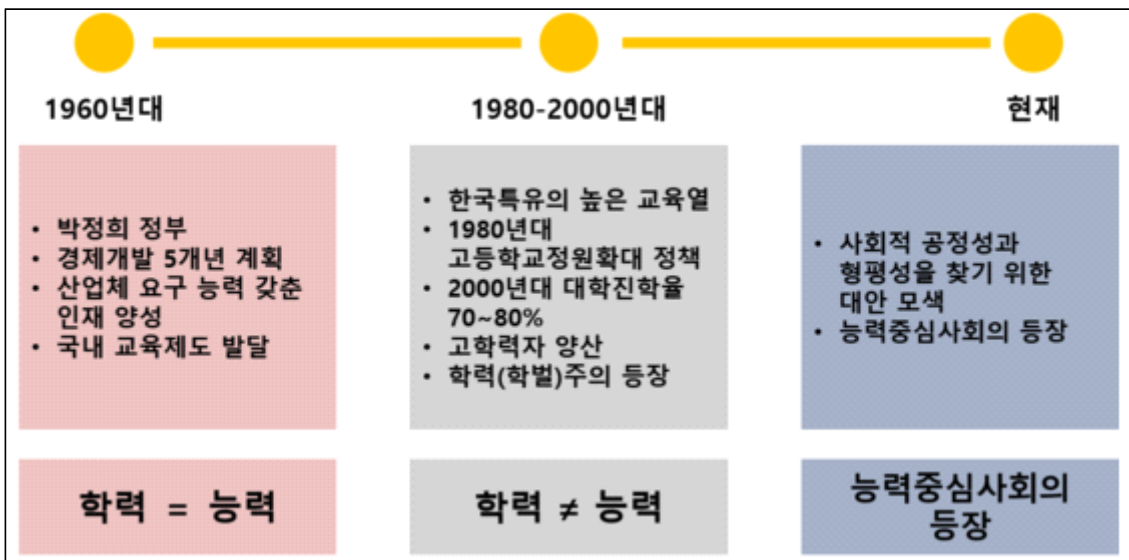
I

ISC 개요

○ 설립배경

- 2013년 정부는 '학벌이 아닌 능력중심사회 구현'을 주요 국정과제의 하나로 제시하고 이를 위한 주요 수단으로 국가직무능력표준(National Competency Standards: NCS) 체계의 구축을 추진

<능력중심사회의 등장>



- (현안)정부가 직업능력개발 교육훈련의 현장성 강화를 위해 노력을 하나, 인적자원개발 근본적 문제 해결에는 미흡

<ISC 설립연혁>



- (대응) NCS 분류체계에 따라 산업별로 인적자원개발의 시급성 등을 고려, 17개 ISC를 구성하여 1기('15. 4월, 8월, '16. 9월) 2기로 운영
- 법적 근거에 의거 산업부문별 직업능력개발사업 지원을 위해

근로자 단체 및 사업주단체 등을 규정하고 인자위(ISC)가 명문화됨

<산업별인자위의 법적근거>

◆ 근로자직업능력 개발법 제22조(산업부문별 직업능력개발사업 지원)

① 고용노동부장관은 산업부문별 직업능력개발사업을 촉진하기 위하여 산업부문별 인적자원개발협의체, 근로자단체 및 사업주단체 등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 실시하는 경우 필요한 비용을 지원하거나 융자할 수 있다.

○ (ISC 기능 과 역할) 산업별로 협·단체(사업주단체), 기업, 근로자단체 등이 모인 인적자원개발·관리·활용 등의 핵심기준을 마련, 인력수급 미스매치 등 완화

- 산업계 대표로서 해당 산업의 인적자원 관련 의사결정, 현장형 인재 수요과약을 위한 산업인력현황 조사 등 실시
- 국가직무능력표준·일학습병행 등 각종 고용·노동 관련 사업을 지원하여 산업계의 고용·훈련 활성화에 기여
- 교육현장과 산업의 미스매치 해소 및 산업계주도의 인적자원개발
- 산업계 대표로서 해당 산업계 직업능력의 표준 마련 및 보급

II

ISC 현황

1. 국내 현황

□ ISC 역할 및 구성

○ 산업별 인적자원개발위원회(ISC)의 역할은 NCS, 신직업자격, 일학습 병행제 프로그램 및 인증기준 개발 및 보완, 신직업자격 검정실시, 일학습병행제 공동훈련센터 운영, 산업현장교수 선정 및 운영 등

○ ISC는 총 17개로 '15년 기계 분야 등 13개* '16년 상담 등 4개**

* ①정보기술·사업관리 ②경영·회계·사무 ③금융·보험 ④기계 ⑤재료 ⑥뿌리 ⑦화학 ⑧섬유제조·패션 ⑨전기·에너지·자원 ⑩전자 ⑪방송·통신기술 ⑫디자인·문화 콘텐츠 ⑬조선·해양

** ⑭상담 ⑮관광·레저 ⑯음식서비스 ⑰건설

- (특징) 기 운영되던 산업별인적자원협의체 업무에서 NCS개발, 일학습병행제 참여기업 발굴 등 사업의 구체화, 부가적인 지원제도 마련
- (전자ISC) 산업범위는 전자기기 일반·개발로 산업계는 한국반도체 산업협회 등 6개, 기업은 에스에프에이 등 13개

2. 해외 비교

□ 영국·호주·국내 ISC 비교

	영국 NOS	호주의 훈련패키지	산업별인적자원개발위원회
배경	○ 1980년대 직업교육 훈련의 지방 분권적 특성이 강하다는 특성으로 인해 교육과정 편성·운영의 통일성 및 연계성이 결여되어 교육의 질적 저하 초래	○ 1980년대 후반 정부와 기업, 노동조합 등에서 직업교육 훈련체제 개혁 필요성 대두 ○ 변화하는 산업계의 지식·기술을 습득하고 업무에 유연하게 대처할 수 있는 능력을 갖춰야 한다는 인식 확산	○ 2014년 주요 국정과제 중 하나로 능력중심사회 대두 ○ 직업능력혁신 3개년 계획 수립

	영국 NOS	호주의 훈련패키지	산업별인적자원개발위원회
도입 시기	○ 1986년 작업현장에서 개인이 달성해야 하는 성과의 기준, 해당 역할 수행에 필요한 지식 및 이해를 규정한 NOS 개발	○ 1996년 훈련패키지 도입을 통해, 직업교육훈련 정책 전개에 활용	○ 2015년 제1기 ISC구성 ○ 2018년 제2기 ISC출범
기관 수	○ 산업계의 라이선스를 받은 산업별 협의체(SSC)	○ 6개의 SSO	○ 17개의 산업별 인적자원개발위원회 및 참여기관
정책 변화	○ 숙련기술훈련에 재원을 집중하여, NOS 관리 기관인 UKCES의 재정 지원을 철회하고, 도제위원회(IFA)를 설립하여, 도제훈련 표준 개발 중	○ 기존 ISC를 산업계 요구 파악 및 검증 등의 역할을 수행하는 IRC와 훈련패키지 개발, 관리를 수행하는 SSO로 통합 변경	○ 산업별인적자원개발위원회 이외에 지역인적자원개발위원회, 국가인적자원개발컨소시엄, 산업별인적자원개발협의체사업등 지역 및 역할별 인적자원개발 사업 진행

□ 시사점

- 해외의 경우 산업계주도 협의체가 인력양성 체계 구축에 보다 주도적인 역할을 맡고 있는 반면, 국내의 경우 인적자원개발사업 협의체 및 사업이 지역별, 산업별, 훈련 등으로 나누어져 있으며 특히 ISC는 인력현황분석 역할 관한 독자적인 조사 권한이 없어 산업별 인력수급에 관련된 수요파악에 다소 어려움이 있음

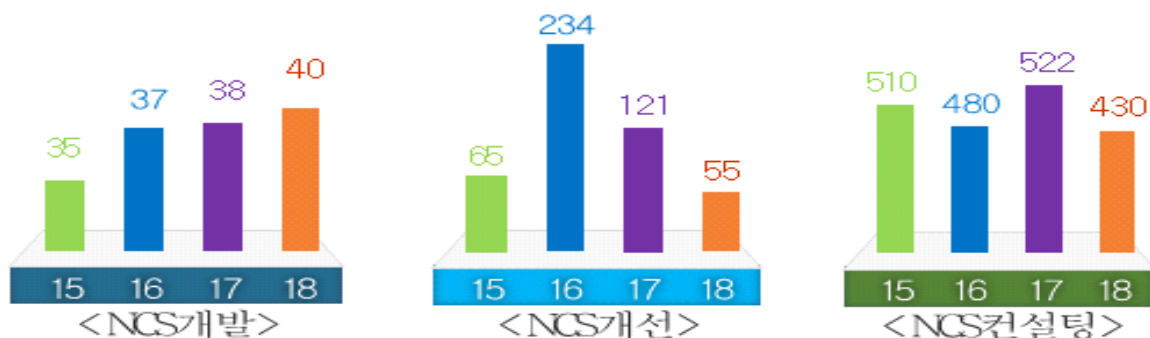
III

ISC 사업내용 및 성과

- (그간 성과) 산업별 인자위는 2015년 설치 이후 실력중심 사회 구현, 인력의 부조화(미스매치) 해소에 주된 역할을 수행
- 첫째, 실력 중심 사회를 구현하기 위해 국가직무능력표준(NCS) 개발·개선·활용 확산에 주도적인 역할
- 2015년 이후 국가직무능력표준 개발 건수의 70~80%, 개선 건수의 53~80%를 산업별 인자위가 주도
 - * 산업별 인자위의 국가직무능력표준 개발 비중: (2015년) 70% → (2016년) 74% → (2017년) 76% → (2018년) 80%
 - ** 산업별 인자위의 국가직무능력표준 개선 비중: (2015년) 82.3% → (2016년) 58.1% → (2017년) 63.4% → (2018년) 53.4%
 - 아울러 중견·중소 기업을 대상으로 국가직무능력표준에 기반한 실력 중심 채용 및 재직자 훈련이 되도록 매년 500 건(전체의 41~54%)의 맞춤형 상담(컨설팅)도 수행.
 - * 상담(컨설팅) 비중: (2015년) 54.7% → (2016년) 45% → (2017년) 52% → (2018년) 41.2%

< 국가직무능력표준(NCS) 개발·개선 등 실적 >

단위: 건



- 둘째, 현장 중심 직업능력 개발제도인 일학습병행 확산에 큰 역할
- 기술력을 갖추고 인력 양성 의지가 높은 기업 790개를 일학습병행 기업으로 선정하고, 이들 기업에서 활용할 수 있도록 1,796개의 훈

련 과정을 개발하여 보급(2015~2018년 말 기준, 누적)

○ 셋째, 산업인력 현황을 조사·분석하여 보고서와 쟁점 보고서(이슈리포트)를 발간하고 배포하는 등 직업훈련의 현장성을 높이는 데 기여

- 산업별로 신기술 개발, 대규모 투자 등 경제적 측면의 동향을 파악하고 인력 수급 현황 자료 조사 등을 토대로 인력 수요를 분석하여 정부·훈련기관 등에 배포·활용토록 지원했다.

* ▲산업인력현황 조사보고서 47건 발간, 산업계·기업 등 유관기관에 2만 6천 건 이상 배포
▲쟁점보고서 34건 발간, 산업계·기업 등 유관기관에 4만 8천 건 이상 배포

- 아울러 업종별 현안에 따라 자율 기획 사업을 추진하여 철강산업, 조선업 등 고용·훈련 현안을 해결하는데도 기여했다.

※ 자율 기획 사업 예시: 재료산업 퇴직(예정)자 전직 지원 사업(재료 산업별 인자위)

2016년 철강산업 구조조정이 사회적으로 문제가 되자 재료 산업별 인자위는 창업진흥원, 포항테크노파크 등과 협업하여 ‘재료산업 퇴직자 특화형 시니어 기술창업센터’를 개소, 퇴직(예정)자의 창업을 지원하였다. 또한 부정적 산업 인식(3D 업종)으로 인력 문제가 지속되자 숙련 인력, 일반 퇴직자 분류별 차별화된 맞춤형 전직 지원 과정을 마련하고 구조조정 대상자의 고용안정을 위한 상담(컨설팅) 역량 강화 사업, 구인·구직 알선 서비스, 지역의 훈련 과정 참여 권유 등을 추진하여 지역 고용문제 해결에 기여하였다.

○ 마지막으로 지역 인적자원개발위원회(RSC), 공동 훈련센터 등과 협업하여 각 지역의 산업 수요에 부응하는 훈련 과정을 개발·보급

- 2018년에는 6개 산업별 인자위가 9개 지역 인적자원개발위원회, 14개 공동 훈련센터와 함께 50종의 훈련 과정을 개발하여 지역과 산업의 수요에 맞는 훈련 과정이 개설·운영될 수 있도록 지원

○ (산업별 인자위별 회의체 운영) 산업별 인자위의 산업별 대표성과 네트워크 정도를 간접적으로 측정할 수 있는 지표로 증가추세임

< 산업별 인자위 회의체 운영 연도별 성과 >

(단위:건)

연도	계	운영위원회	실무위원회	분과위원회
2015년	111	37	41	33
2016년	260	55	55	150
2017년	288	63	62	163
연평균	219.7	51.7	52.7	115.3
계	659	155	158	346

* 실무적 협의체로 ISC 운영·사업 수행에 관한 정보 공유 및 현안 협의 실시

- (산업별 인자위별 전문가 인력 풀) 출발시점부터 '17년 말까지 점진적으로 증가 추세, 구축(6,084명), 활용(3,939명), 활용율(64.7%)('17년 말 기준)

< 전문가 인력풀 활용 현황 >

(단위:명, %)

산업별인자위	항목	출발시점	'15년 말	'16년 말	'17년 말	설치시기
전자	전체인원(A)	314	398	526	599	2015. 5.
	활용인원(B)	-	129	311	369	
	활용률(B/A)	-	32.4	59.1	61.6	
전체	전체인원(A)	1,699	4,348	5,799	6,084	
	활용인원(B)	-	2,535	3,827	3,939	
	활용률(B/A)	-	58.3	66.2	64.7	

- 전자산업별 인자위는 구축(599명), 활용(369명), 활용율(61.6%)

- (산업인력 현황 보고서 작성·배포) 산업계 의견, 국가통계, 연구기관 자료 등을 조사하여 현장형 인력수요 파악 및 '산업인력현황 보고서'를 발간·배포 (연 1회)

* ISC마다 산업별로 신기술 개발, 대규모 투자 등 경제적 측면에서의 동향 파악 및 인력수급 현황자료 수집 등을 통해 현장형 인력수요를 조사하고, 조사결과를 내·외부 기관 및 기업 등에 배포 및 피드백 실시

- 웹사이트·이메일 활용, '16년 본격적으로 실시, '17년 전체적으로 웹사이트 등재 57건, 전송 21,849건

< 산업인력 현황 보고서 배포 현황 >

(단위: 건)

산업별 인자위	보고서 배포 현황					
	웹사이트 등재		이메일 전송			
	2016년	2017년	2016년		2017년	
전자	1	1	참여기관기업	67	참여기관기업	296
전체	33	57	참여기관 기업	770	참여기관 기업	21,093
			훈련기관	1,772	훈련기관	756
			산업별 인자위·RSC사무국	735	산업별 인자위·RSC사무	

- (전략분야 발굴·조사) 산업인력 현황조사, 산업 동향, 현장 의견 수렴 등을 통해 전략 분야 선정 (연 1회)

* 해당 산업범위 중 인적자원개발이 필요하거나 산업기술 발전 등으로 인력 수요가 유망한 분야를 전략분야로 발굴하고, 지원방안 등을 함께 제시

- (자율기획사업 추진) 매년 ISC 별 평균 2~4건 추진, '17년 12건 증가

< 산업별 인자위 자율기획사업 추진 성과 >

구분	제1기 사업(2015-2017년)		제2기 사업
	2016년	2017년	2018년
참여 산업별 인자위(개)	17	17	17
추진 성과(건)	31	43	41
평균(건)	1.8	2.5	2.4
전자 ISC	• 신성장산업분야 NCS 확산을 위한 pilot 사업 • 일학습병행제 참여기업 발굴 및 既 수행기업 모니터링 추진	• 전자분야 기술인력 경력개발경로 구축 • NCS 기업활용 컨설팅 既 수행기업 활용 현황 조사 및 발전방안 연구	• 전자분야 기술인력 신성장산업(로봇분야) 이동 경력개발경로 구축 • 4차 산업혁명 미래인재 기초역량체계 개발 및 확산

- (NCS 개발·개선) '15년 전분야에 걸쳐 NCS를 개발하여 '16년 다소 건수가 줄어든 경향이 있으며 연도별 개선은 증가세임

< NCS 개발 및 개선 성과 >

구분	계		2015년		2016년		2017년	
	개발	개선	개발	개선	개발	개선	개발	개선
참여 ISC(개)	30	39	8	11	11	13	11	15
개발 성과(건)	103	353	34	62	31	196	38	95
평균(건)	3.4	9.1	4.3	5.6	2.8	15.1	3.5	6.3
전자 ISC	19	45	9	15	4	18	6	12

- 전자 ISC는 년도별 개발성과가 평균보다 높은 경향을 보임

○ (NCS 기업활용 컨설팅) '17년까지 컨설팅은 전체 2,890건이 실시되었으며, 산업별 인자위가 수행하는 성과는 1,512건의 전체의 52.3%차지

< NCS 기업활용 컨설팅 >

구분	계	2015년	2016년	2017년
참여 산업별 인자위(개)	40	11	14	15
컨설팅 성과(건)	1,512	510	480	522
평균(건)	37.8	46.4	34.3	34.8
전자 ISC	220	60	80	80
기업활용컨설팅 전체	2,890	890	1,000	1,000

○ (일학습병행 참여기업 모집) 3년간 621개 기업모집, 평균 19.4개를 모집하였으며, '15년(21.3) 대비 '17년(17.3)에는 비교적 감소하는 추세임

< NCS 기업활용 컨설팅 >

구분	계	2015년	2016년	2017년
참여 산업별 인자위(개)	32	12	11	9
일학습병행제 참여기업 모집성과	621	256	209	156
평균(건)	19.4	21.3	19.0	17.3

IV

애로사항

○ 직업능력개발 기반(인프라)으로서 역할 미흡

- (현 황) 신기술분야 훈련과 생애 직업능력개발이 제대로 국민에게 전달되고, 기업이 필요로 하는 인재 양성에 크게 기여하지 못하고 있는 실정
- (문제점) 산업계와의 점점인 지역·산업별 인자위의 역할과 기능을 크게 강화하여 훈련에 산업현장의 인력 수요를 반영 필요
 - 특히, 산업별 인자위(ISC)가 직접 훈련과정을 설계하고, 산업계 기반시설을 공동훈련센터로 활용한 훈련 필요
- * (지역 인자위, 총 16개) 서울, 인천, 부산 등 16개 광역시·도에 설치·운영 중
(산업별 인자위, 총 17개) 정보기술, 기계, 조선, 방송 등 17개 산업별 설치·운영 중
- 인자위의 대표성 강화를 위해 공동위원장 및 위원 위촉 활성화 등 노동계의 참여 필요

○ 거버넌스 체제로서 ISC의 정체성 모호

- (현 황) ISC와 대표기관의 명확한 구별이 없고, 거버넌스 체제로서 ISC의 위치는 정부의 정책 프로그램을 수행하는 기관으로 존재
- (문제점) 애매한 구조 속에서 ISC의 목표 불분명하여 일정한 방향 없이 주어진 일만 수행, ISC와 해당 산업분야 간 정보공유 미흡,

○ 산업현장 직무 중심의 NCS 개발·개선 사업에서 활용성 반영 미흡

- (현 황) 산업별 직무 전문가 중심으로 단기간(2년)에 걸쳐 개발
- (문제점) 산업현장 직무 전문가가 참여하여 개발하였으나, 산업현장의 실제 수요와 요구에 부합하지 않거나 현장 활용도 저하

- 단기별 사업 성과에 취중하여 『산업별 인적자원개발 관리·활용으로 인력수급 미스매치 완화』라는 정부정책 방향과 벗어남
 - (현 황) ISC별 담당하는 업종의 범위가 NCS분류체계에 따라 구성되어, ISC가 실제 노동시장의 범위를 반영하여 설립되었다고 보기 어려움
 - 사무국구성 등 조직구성과 관련 사업 편성하는 기준이 예산으로 통제
 - (문제점) 핵심기능 수행에 충분한 유연성과 자율성을 갖지 못해 산업계 주도라는 말과 현실 사이의 괴리감 존재

V

ISC 발전방안

기본방향

- ☞ 사업추진 방향이 수요자인 산업계 중심으로 전환하여 산업계 인력 수요-성과가 연계되도록 설정
 - ☞ ISC의 정체성(ISC가 반듯이 해야 할 일)을 강화할 수 있는 핵심기능* 강조
- * 해당산업에서 요구된 기준설정/기준에 부합한 인력양성/산업에 인력공급/수요자중심 직업능력개발 체계 구축

1. 거버넌스 체제로서 ISC 정체성 확립

○ 산업별 인자위 기능을 내실화

- 국가직무능력표준(NCS) 개발·개선 전문기관으로 지정하고, 훈련 과정 통합 심사에 참여를 제도화
- 또한, 과정평가형 자격 종목 발굴을 발굴할 때 산업별 인자위의 참여를 강화하고, 산업별 역량체계 구축 주도
- 특히 미래 유망 분야 인력 수요·공급 전망을 강화하고, 현장 전문가 등의 참여를 늘려 조사·분석의 신뢰성 제고

○ 산업·지역의 연계·협업을 강화

- 지역 인자위와 함께 전통전자산업 종사자 전직 지원 교육훈련 모형을 마련하는 등 지역·산업 맞춤형 인력 양성 사업을 확대
- 지역 인자위의 전자산업 분과위원회에 참여하여 지역 및 전자산업 수요에 맞는 훈련 과정 운영을 지원

○ 전자산업 인자위 대표성을 강화하고 산업계 주도 훈련 확대

- 산업계 주도의 전자분야 맞춤형 훈련과정을 도입하고, 민간기업 주도의 신기술 훈련을 하는 등 산업계 주도 훈련도 활성화

○ 고용정책에 대한 산업 인자위의 역할 확대

- 지역고용심의위원회의 전문위원회, 업종별 지역 고용 연결망(네트워크) 등 지역·업종 중심 고용대책 수립, 일자리 생태계 개선에 주도적으로 참여

2. NCS를 지속적으로 개선, 일-교육훈련-자격을 연계하는 매개체 역할 강화

- (추진체계) 교육훈련기관, 기업활용 컨설팅, 과정평가형 자격 등 NCS를 활용한 기관에 년도별 NCS 능력단위 수정 부분에 대한 의견 수렴
- (NCS 사업) 산업별 요구 능력이 체계적으로 반영되도록 장·단기별 NCS 개선 계획에 의거 수정 및 산업 패러다임 변화를 반영하여 개발

3. 산업계 공동훈련센터를 통한 산업 맞춤형훈련 도입

○ (추진배경)

- 산업의 급진적·융복합적 변화로 인해 산업별 필요한 숙련인력의 미스매칭 발생
 - * 특히 가상·증강(VR·AR) 현실, 수소차·이차전지, 인공지능(AI), 자율주행차, 빅데이터 등 미래유망산업에 대한 전문 인력은 부족할 것으로 예상
- 변화하는 산업별 현장의 인력수요를 빠르게 파악하고 이를 훈련과정에 적기에 반영하는 산업계 주도의 인력양성체계 구축 필요

○ (추진방안)

- 산업별 협·단체, 기업 등으로 구성된 산업별 협의체(ISC* 등)가 중심이 되어 신기술분야 등 산업계 수요를 직접 반영한 훈련과정 설계
 - * 산업별 인적자원개발위원회(Industrial Skills Council): 산업별 17개 구성, 456개 협·단체 및 기업 참여
- ISC의 산업별 인력수요조사* 등을 토대로 해당산업의 과소공급

및 미래 유망직종 훈련과정 등 산업계에서 필요한 훈련과정 도출

* ISC의 산업인력현황 보고서, 전략분야 조사발굴 보고서, 자율기획사업보고서 등 활용

- 산업계 훈련 인프라를 활용하여 공동훈련센터* 선정 및 훈련과정 운영
(’20년 신규도입 → ’22년 20개 공동훈련센터 운영 · 1.5만명 훈련 참여)

* 현재 중소기업 재직자 및 채용예정자 대상으로 훈련을 제공하는 공동훈련센터가 운영
(대중소상생형·전략형·지역맞춤형, 총 212개소) 중이나, 산업계 공동훈련센터는 없음

○ (기대효과)

- 산업계의 인력수요가 증가하고 있는 미래유망산업, 스마트공장 분야 등의 맞춤형 훈련과정 운영을 통한 전문인력 양성 및 산업경쟁력 제고

4. 인적자원개발위원회를 통한 전직지원 교육훈련 강화

○ (추진배경)

- 4차 산업혁명과 산업구조 변화에 따른 직업훈련 고도화 및 다양화, 재직자 직업훈련 요구증가, 노동 유연화 심화 등은 전직훈련 수요를 증가시킬 것으로 예상

* 세계경제포럼(WEF, 2016)에서는 4차 산업혁명이 야기할 인구, 사회, 경제적인 영향으로 ‘작업환경의 변화와 노동 유연화(44%)’를 제시하여 일자리 변화가 가장 클 것으로 예상

- 또한 전 생애경력개발 측면에서 중·장년이 단순 노무직 위주의 일자리가 아닌 양·질의 일자리에 정착하도록 전직지원이 필요하며 초고령 사회에도 대비 필요

* ’19.4월, 일정규모 이상 기업(시행령으로 규정)은 전직지원 서비스 의무화, 기타 기업은 노력조항으로 고령자고용법 개정

○ (추진방안)

- ISC 주도로 급격한 산업구조 변화가 예상되거나 변화가 진행 중인 업종별 직종 발굴
 - RSC와 연계하여 공동으로 전직훈련프로그램을 개발하고 지역 공동훈련센터 등을 통해 전직훈련 과정 개설
- * (ISC) 산업별인적자원개발위원회(17개), (RSC) 지역인적자원개발위원회(16개)
- 또한, RSC에서는 자체적으로 해당지역에 필요한 전직훈련수요를 발굴하고 지역 공동훈련센터를 통해 전직훈련 프로그램 운영

○ (추진방안)

- 산업구조 변화, 고용위기지역, 기술변화 등에 대응하여 해당 업종·지역 재직자에 대한 원활한 직무전환 지원

5. ISC의 설립 목표의 근본취지에 부합할 수 있는 거시적인 미션 수립

- (사업수행 전문성 확보) 산업별 특성을 장기적인 안목에서 단계별 추진 가능한 역량 있는 조직원을 양성하여 사업수행의 원활화 도모
- (비전 설정) ISC가 담당하는 산업범위를 고려하여 설정, 이해관계자 공유
- (방 향) 비전·전략목표·세부과제 등이 ISC 핵심기능과 연계

참고문헌

- 강순희 외(2015), 「산업별 인적자원개발위원회 역할 및 기능강화를 위한 중장기 발전방안 연구」, 한국직업자격학회.
- 한국산업인력공단 내부자료, 「산업별 인적자원개발위원회 개요」,
- 유한구 외(2018), 「미래 환경변화에 따른 인적자원개발 정책의 방향과 전략」, 한국직업능력개발원.
- 고용노동부(2019), 산업별 인적자원개발위원회(ISC)성과확산대회 자료
- 고용노동부(2019). 사람투자 10대 과제, 노동시장변화에 대응한 직업능력개발 혁신방안, 국가직무능력표준(NCS) 품질관리 혁신방안 자료
- 고용노동부 보도자료(2019)산업별 인적자원개발위원회 우수사례 확산을 위한 성과 경진대회 개최
- 고용노동부 뉴스(2019) 고용노동부 장관, 산업별 인적자원개발위원회 위원장과 간담회 개최 등 뉴스
- 주요국 ISC 비교 : Alliance of SSC(<http://fisss.org>)(2015.10.18); 이민욱외 (2014), 문한나 외(2016) 주요국가 NCS 제도 관련 정책적 발전동향 분석, <https://www.aisc.net.au/content/skills-service-organisations> 등