
기업직업훈련 혁신 및 활성화 방안

2022. 7.





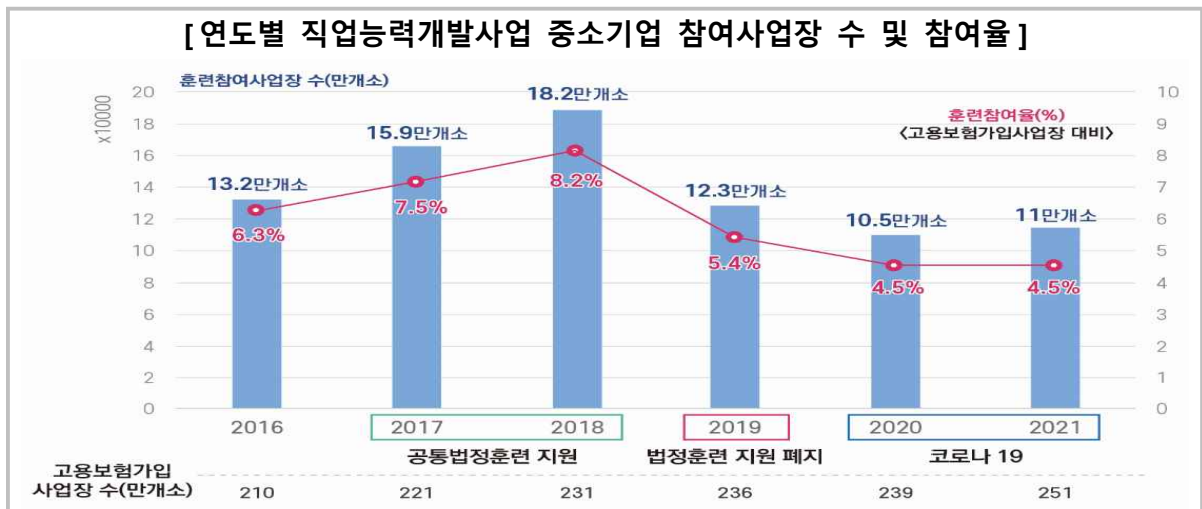
목 차



I . 추진배경	1
II . 기업직업훈련사업 현황 및 문제점	2
III . 기업직업훈련 혁신 및 활성화 방안	7
1. 기업훈련 규제혁신으로 훈련의 양적·질적 성과 제고	8
2. 기업맞춤형 훈련서비스로 훈련 접근성 강화	12
3. 기업 공동훈련 활성화	16
IV . 세부과제별 추진일정	19

I. 추진배경

- '74년 직업훈련의무제로 추진된 기업직업훈련은 '95년 고용보험제도 도입에 따라 직업능력개발사업으로 통합, 재직자 역량 향상에 기여
 - 정부는 훈련기관 인증, 훈련과정 심사제, NCS(국가직무능력표준) 및 재직자 내일배움카드·HRD-NET 등 인프라를 마련하고 S-OJT, 일학습병행제, 국가기간전략직종 훈련, 대중소 공동훈련 등 실시
- 그러나 중소기업은 만성적 인력 부족, HR 전담자 부재, CEO 관심 부족과 정부 지원에 따른 과도한 행정부담 등으로 훈련 참여 기피
 - 정부 지원 훈련사업 참여율은 4.5%로 저조



- 디지털·신기술의 급속한 진전과 짧은 기술 주기, 이에 따른 산업 구조 전환으로 적시성 있는 인력수급과 숙련·융합인력의 필요성이 높아지는 상황에서 직업능력개발 훈련은 기업 생존에 필수
 - 특히, 경영 여건이 어려운 중소기업의 적응력과 지속가능성을 제고하고 혁신성장을 견인하기 위해서는 규제 완화 및 혁신이 필요
- 기업에게 필요한 훈련을 적시에 맞춤형으로 공급하고, 중소기업의 훈련 참여의 장애 요인들을 제거하며, 적극적 참여를 촉진하기 위해 각종 훈련시스템과 인프라의 전면적 재정비가 필요
 - 이를 통해 현 정부 임기 내에 중소기업의 훈련참여율을 현재의 3배 이상인 15%로 높여 기업의 미래대비 혁신성장을 지원

Ⅱ. 기업직업훈련사업 현황 및 문제점

1. 개 요

- (정의) 기업이 소속 근로자·채용예정자 등의 양성, 직무능력 향상, 이·전직 훈련 등을 자체 위탁방식으로 실시하는 경우 납부한 고용보험료의 일정비율* 내 훈련비를 환급해주는 제도

* 우선지원대상기업(중소기업) 240%, 대기업 100%

- 훈련 실시 주체에 따라 자체 위탁훈련으로 구분되며, 훈련 방법별로는 집체 원격훈련으로 구분
- 대기업·협단체 등의 우수 인프라를 국가인적자원개발 컨소시엄 공동훈련센터로 지정(7개 유형, 282개소)하여 중소기업의 공동훈련도 지원
- * 공동훈련센터에는 시설, 장비비 및 훈련비 등을 지원

- (예산 규모) '22년 예산은 총 6,929억원*으로 ①사업주훈련(일반·특화), ②국가인적자원개발컨소시엄(공동훈련센터) 훈련, ③일학습병행 등

* ① 2,744억, 일반훈련은 감액이나 S-OJT 및 디지털 융합훈련 등 맞춤형 신기술 훈련은 증액
② 1,319억, 대중소, 전략형 등 기존 분야는 감액, 산업전환공동훈련센터 등 신규분야 증액
③ 2,866억, 학령인구 감소 등 훈련인원 감소로 훈련비 300억 감액

- (훈련비 지원) 집체훈련은 NCS 단가(소분류 269개, 4,514~9,912원)를 기준으로 하고, 기업 규모에 따라 40~100% 차등 지원*

* 훈련비 지원율: ▲1천명 이상:40% ▲1천명 미만:60% ▲우선지원대상:100%(위탁은 90%)

- 원격훈련은 심사등급별 3단계로 단일화(2,970, 4,180, 6,160원)하되, 특정 직종 과정개발 편중예방을 위해 조정계수(0.7~1)를 두어 감액 지원

- (훈련실시 요건) 자체 위탁훈련을 실시하기 위해서는 훈련과정 사전 인정*을 받아야 하고, 훈련기관은 심사평가원 인증 필요(연 1회)

* (심사주체) ▲자체훈련, 컨소시엄 훈련: 인력공단 ▲위탁훈련, 원격훈련: 심사평가원 (심사시기) ▲위탁-집체훈련: 연 1회, 위탁-원격훈련: 연 6회(콘텐츠는 수시심사)

⇒ '21년, 위탁훈련은 766개소 훈련기관에서 14만여개 훈련과정 운영, 자체 훈련은 기업 2,020개소, 공동훈련센터 282개소 중심으로 훈련과정 운영

2. 기업훈련 참여현황

□ '21년 기준 11.4만개 사업장에서 222만명이 참여*

* 전체 고용보험 사업장(251만개)의 4.5%, 고용보험 피보험자(1,455만명)의 15.3% 참여

○ '18년 정점(18.9만개소, 648만명) 이후, '19년 법정훈련 지원 축소¹⁾ 및 코로나19 등 영향으로 감소 → '21년 참여기업 소폭 증가²⁾

1) 공통법정훈련(산업안전, 개인정보보호, 성희롱예방, 장애인인식개선) 및 직무 무관 법정 의무교육은 미지원, 직무 관련성 있는 법정 의무교육은 50% 이하로 지원 축소

2) ('19년) 12.8만개소, 262만명 → ('20년) 10.9만개소, 214만명 → ('21년) 11.4만개소, 222만명

□ (기업규모별) 중소기업이 약 80%, 훈련인원은 정채 또는 감소세

○ 대기업은 낮은 수준의 정부지원과 복잡한 훈련절차 및 행정부담 등으로 정부 지원이 아닌 민간훈련시장¹⁾ 선호²⁾

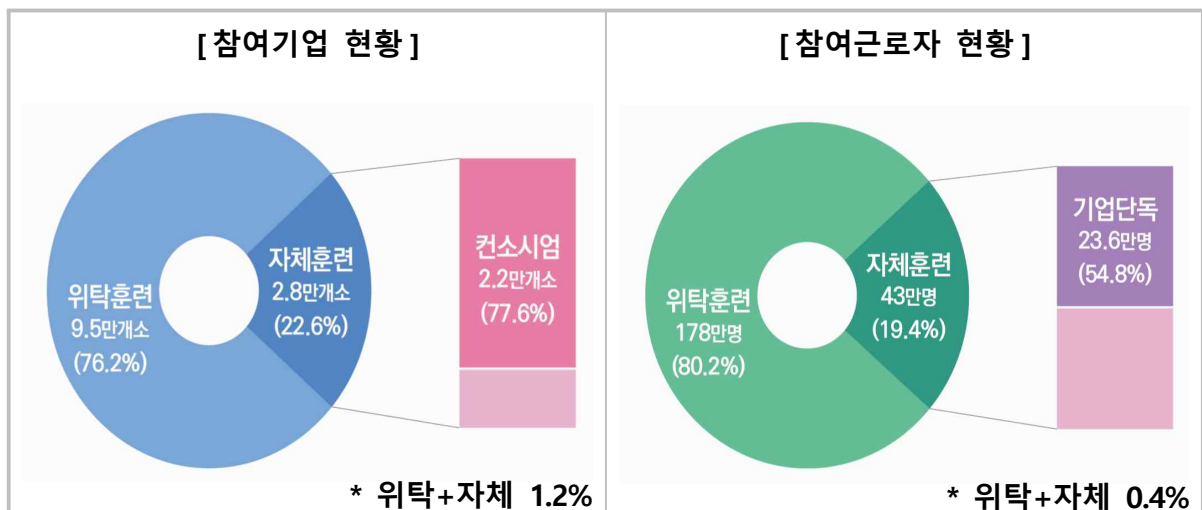
1) (민간훈련시장 규모 추정) 정부지원 훈련의 3.4~4배 이상 <기업직업훈련실태조사 등>

2) 민간훈련시장을 선호하는 가장 큰 이유는 자유로운 과정 설계·선택 <'22.3월, 연구용역>

□ (훈련주체별) 기업 외부의 훈련기관을 통한 위탁훈련이 76.2%로 대부분을 차지, 소규모 기업일수록 위탁훈련 비중 높음(96.7%)

○ 자체훈련(2.8만개소, 43만명)은 대·중견기업 등이 기업단독으로 자체 연수 시설 등을 활용, 중소기업은 주로 공동훈련센터를 통해 참여(2.2만개소)

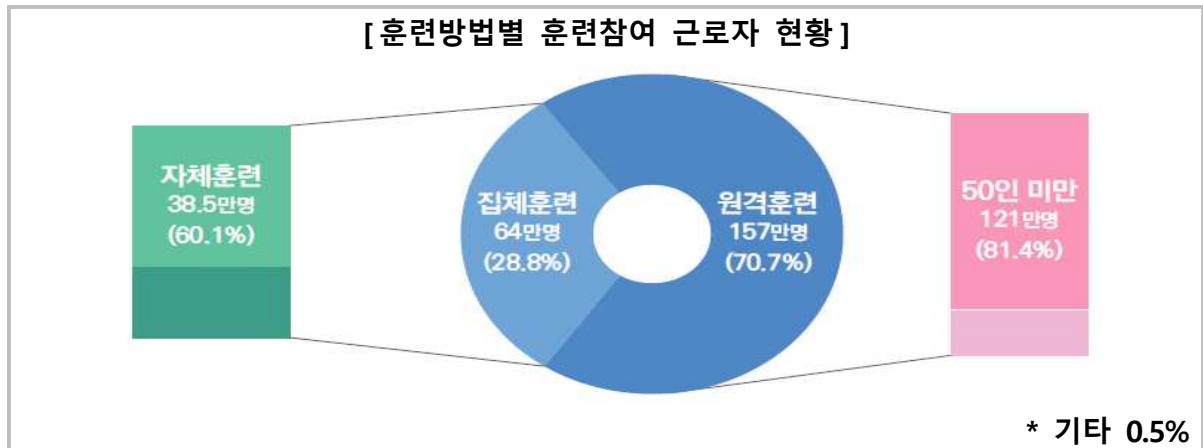
* 대기업 423개소에서 15만여 명 참여(평균 360명), 컨소시엄은 기업당 평균 5.1명 참여



□ (훈련방법별) 원격훈련이 전체훈련 인원의 2β 이상(157만명, 70.7%), 소규모 기업일수록 원격훈련 비중 높음(50인 미만 기업, 81.4%)

○ 집체훈련 인원은 자체훈련이 다수(61.0%)

▲ 집체-자체훈련 : 27,215개소, 38.5만명 ▲ 집체-위탁훈련 : 36,557개소, 24.6만명



□ (훈련형태별) 재직자 향상훈련이 대부분(약 98%, 11.4만개, 217만명)

▲ 채용예정자 훈련 : 2,157개소, 38천명 ▲ 전직 훈련 : 24개소, 1,945명

□ (훈련분야별) 사회·복지(16.5%), 경영·회계·사무·품질관리(15.9%), 정보·통신(14.1%), 보건·의료(9.2%) 順

○ 최근 인력 부족을 겪는 정보·통신과 코로나19 인력수요가 있는 보건·의료 분야는 증가, 사회·복지 및 경영·회계·사무·품질관리는 감소

□ (연령별) 20~40대가 전체 훈련 인원의 다수를 차지(73.3%)

□ (성별) 남성의 참여비율이 높으나(116만:106만명) 격차는 감소 추세*

* <남:여, 만명> (‘18년) 394 : 255 → (‘19년) 155 : 107 → (‘20년) 111 : 103 → (‘21년) 116 : 106
↳ (원인) 보건·의료 분야의 여성 훈련 증가(‘20년 37만 → ‘21년 41만) 등

❖ [참고] 재직자 내일배움카드 참여 현황

○ (‘18년) 355,417명 → (‘19년) 565,235명 → (‘20년) 286,660명 → (‘21년) 377,856명

○ 재직자 내일배움카드는 국민 평생직업능력개발을 위해 재직자단계의 국민이 자기주도 훈련을 할 수 있도록 지원하는 제도

3. 문제점

1. [훈련수요 측면] 훈련 참여 여력이 부족

1-1. 생산인력 부족에 따른 훈련참여 곤란

- 중소기업의 만성적 인력부족으로 인력 운용상 여유가 없고, 주52시간 근무제 등으로 훈련 참여가 어려움
- 기업 업무량의 변동성이 높아 체계적 훈련계획 수립·실행도 어려움

1-2. HR 전담조직 및 전담자 부재

- HR 전담조직 및 전담자가 없는 경우가 많고, 다수업무 겸직으로 전문성도 부족 → 훈련 수반 행정업무 수행에 따른 부담으로 기피

1-3. CEO 관심 부족 및 훈련정보에 대한 낮은 접근성

- 중소기업 CEO의 관심 부족과 잦은 입·이직으로 장기적 인적자원 투자보다 당장의 생산 투입에 주력
 - 외부 훈련기관·공단 등의 직접적 홍보활동에 의해 훈련지원제도를 접하는 등 기업훈련정보 및 지원제도에 대한 전반적 인지 부족
- * 직업훈련제도 인지 기업이 47.3%에 불과, 이 중 15.1%만 활용('21년 기업 설문)

1-4. 훈련 자부담비의 부담

- 중소기업 위탁훈련 자부담비(10%), 원격훈련의 조정계수(직종편중에 따라 0.7~1.0) 적용도 중소기업의 훈련 참여 기피 및 이탈 주요 요인
- * '18년 대비 '21년 원격훈련 참여 중소기업 수 4만개소 감소

2. [훈련공급 측면] 과도한 행정부담과 자율성 제한이 장애물로 작용

2-1. 과도한 행정절차의 경직적 적용

- 모든 훈련과정 사전심사, 장소 시간·장비·교재 등 변경 시마다 사전 허가 등 과도한 행정절차로 행정비용이 과다 → 적시 훈련 곤란

- 이로 인해 기업맞춤형 훈련과정의 상당부분이 정부지원 훈련이 아닌 비환급 훈련으로 실시하는 추세(정부환급훈련의 3.4~4배 추정)

* 비환급 훈련 기업의 환급시장 진출 시 핵심요구사항은 기존 기업훈련의 방향성 존중

2-2. 훈련 선택권 협소 및 피드백 기능 미흡

- 개별 훈련과정 단위로만 선택 및 비용지원으로 훈련 선택권이 제한적
- 개별 훈련과정 중심 관리로 기업 전체 차원의 능력개발체계 및 개별근로자의 경력개발코칭 지원 등 피드백 기능 미흡 → 기업과 근로자의 중장기적 능력개발 및 인재 육성 지원에 한계

2-3. 기업 실수요에 맞는 훈련 콘텐츠 공급 부족

- 기업의 범용(위탁) 훈련 콘텐츠가 다수이고 혁신적 콘텐츠도 부족하며, 중소기업 선호 현장훈련(S-OJT) 및 자체훈련은 여전히 부족*

*(S-OJT) '22년 1,025개소 목표/ (자체훈련) '21년 기준 2.8만개소(전체 훈련의 22.6%)

- 훈련의 요건·방식·절차 등에 대한 표준화가 혁신 콘텐츠의 유입을 통한 훈련성과 향상에 걸림돌로 작용

* 솟폼 콘텐츠, 마이크로러닝 등 훈련방식은 과정인정 요건에 부합하지 않아 미지원

2-4. 공동훈련센터의 전략적 기능 약화

- 7개 유형의 공동훈련센터 간 운영의 차별성이 크지 않고, 수도권 집중(43%)으로 지방의 중소기업이 이용하기 어려움
- 첨단산업·디지털 등 산업 체질 개선이 필요하나 현재의 훈련비 등 지원체계로는 공동훈련센터를 통한 첨단산업 인재 양성에 한계

2-5. 기타 훈련규제로 기업훈련의 다양성 제약

- 최소훈련시간(훈련과정당 4시간), 복잡한 NCS 단가기준, 잦은 기준 변경 등으로 제도의 이해가 어렵고 다양한 기업훈련 활성화에 한계
- 훈련과정 심사 등 공동훈련센터에 대한 각종 훈련규제로 과감하고 혁신적 시도에 애로, 저성과기관 퇴출 등 체계적 성과관리 필요

기업직업훈련 혁신 및 활성화 방안

비전	<div>기업훈련 3up으로 기업경쟁력 강화 및 일자리 확대</div> <div> <div> <div>근로자 역량 Up (Competency)</div> <div>기업 생산성 Up (Productivity)</div> <div>기업 성장 Up (Scale)</div> </div> </div>
목표	<div>중소기업 훈련 참여율 3배로 제고</div> <div> <div>'21년 11만개소 (4.5%)</div> <div>'24년 19만개소 (8%)</div> <div>'26년 36만개소 (15%)</div> </div>
방향	<div>혁신성 + 자율성 + 적시성</div>
추진 전략	<div> <div>과제 1 기업훈련 규제혁신으로 훈련의 양적·질적 성과 제고</div> <div> <div>① 기업훈련 포괄과정인정제 도입</div> <div>② 패키지 구독형 원격훈련 실시</div> <div>③ 기타 훈련규제 정비</div> </div> </div> <div> <div>과제 2 기업맞춤형 훈련서비스로 훈련 접근성 강화</div> <div> <div>① 능력개발전담주치의 운영</div> <div>② 우수 훈련콘텐츠 확충</div> <div>③ 기업직업훈련카드 도입</div> </div> </div> <div> <div>과제 3 기업 공동훈련(국가인적자원개발 컨소시엄) 활성화</div> <div> <div>① 공동훈련센터 운영 효율화 및 사각지대 해소</div> <div>② 첨단산업을 선도하는 훈련거점 육성</div> <div>③ 규제혁신 및 환류기능 강화를 통한 성과제고</div> </div> </div>

Ⅲ. 기업직업훈련 혁신 및 활성화 방안

과제 1. 기업훈련 규제혁신으로 훈련의 양적·질적 성과 제고

1-1 기업훈련 포괄과정인정제 도입

① 현황 : 경직적 사전과정인정제로 훈련운영의 자율성, 적시성 저하

- 기업이 자체 위탁훈련을 하는 경우 『사전』에, 『모든』 훈련과정에 대해 심사를 받고 인정을 받아야 함(직업능력개발법 제24조)
 - 훈련내용 방법 시간 변경의 경우 훈련과정을 다시 인정받아야 하고, 시설 장비 교재 등의 변경도 4~5일전에 인정받아야 가능
- 개별 훈련과정별 사전심사로 인해 기업은 적시성 있는 훈련 실시가 어렵고, 훈련상황 변경에 대한 대처도 어려운 상황 반복*
 - * 변경인정신청 절차 등 행정부담 문제나 부정훈련 문제 등으로 경직적인 훈련 운영
- 이로 인해 훈련 지원제도 참여를 포기하거나 변경된 훈련상황이 반영되지 못해 훈련성과 담보가 어려운 상황 발생

② 개선방안 : 기업훈련 포괄과정인정제 도입

- 사전과정심사의 기본 골격은 유지하되, 훈련운영의 자율성 제고를 위해 기업훈련에 부분적으로 『포괄과정인정제』를 도입
 - ①훈련실시기관의 책임성과 전문성이 확보된 경우, ②기업수요의 즉시 반영 필요성이 있는 경우, ③신기술 등 내용변화가 빠른 경우
- 대단위로 훈련과정을 인정하고, 대단위 범위 내에서는 기업에 훈련 과정의 자율편성 운영권을 부여

③ 구체적 적용 대상

- ① (기업단독 자체훈련*) 대단위 훈련과정이 포함된 연간 훈련계획을 승인받고, 자유롭게 훈련 ⇨ **기업자체훈련 탄력운영제** 운영(22.下시범)
 - * 연간 2천여 개소, 사업주의 자율 통제 하에 훈련과정 자율편성·운영 → 오남용 우려 적음
- 비용지원을 위한 최소한의 절차적 규제(전자적 출결관리 등)만 부과, 기업별 훈련 성과평가보고서를 기초로 컨설팅 등 성과중심으로 관리

② (자율공동훈련센터) 우수공동훈련센터로 인증된 ‘**자율공동훈련센터**’*에 훈련과정 자율편성권 부여 (‘23.시범)

* 2년 연속 성과평가 상위 20% 이내 기관 중 심사평가를 거쳐 선정(‘22년 19개소)

- 연초 사업계획 심사에서 대단위 훈련과정을 승인받고, 예산 및 훈련 등을 자율 운영하되 결과는 약정*에 따라 엄격 관리

* 센터별 훈련여건, 훈련역량, 중점 훈련분야 등을 중심으로 성과활동, 훈련 인원 등 약정

③ (특화형 공동훈련센터) 첨단산업 등 **분야특성상 높은 전문성, 기술 독자성** 등으로 전문가의 사전 과정심사가 적합하지 않음

→ 공동훈련센터에 자유로운 훈련과정 편성 및 운영 보장 (‘23.시범)

④ 관계법령 개정 (‘23년)

- ‘22년 시범운영 및 연구용역을 통해 개정안 마련, ‘23년 법령개정 추진 (직업능력개발법 시행령 제22조, 훈련과정 인정기준 조항 신설)

1-2 패키지 구독형 원격훈련 실시

① 현황 : 개별 훈련과정별 이용으로 선택권 제약

- 원격훈련은 콘텐츠 소유기관이 ①콘텐츠 (수시)심사 후 등록 → 훈련 기관이 ②등록 콘텐츠를 활용하여 훈련과정을 편성하고 심사(연 6회) → 훈련과정 단위 훈련 실시*

* 종전) 콘텐츠와 훈련과정 동시 심사 → ‘22년) 콘텐츠 등록제(1회만 심사) 실시

- 다만 **숏폼 콘텐츠(10분)** 및 **마이크로러닝** 등 최신 기업 선호가 높은 콘텐츠는 훈련품질 등을 이유로 심사 대상에서 제외(25분 미만)

- 기업은 원격훈련기관의 **개별 훈련과정별**로만 이용이 가능하고, **훈련과정별 진도율(80%이상)**과 **수료인원**에 따라 훈련비를 지원받음

- 그 결과 훈련 만족도가 낮은 과정도 훈련비 지원을 받기 위해 끝까지 강제 수강하는 문제

② 지원내용 : 패키지 구독형 원격훈련으로 다양한 훈련과정 이용

- (개요) 중소기업이 훈련기관의 다양한 훈련과정을 묶음계약하고 자유롭게 선택할 수 있는 **패키지 구독형 원격훈련*** 실시 ('22.下 시범)

* ①形 훈련기관이 훈련과정을 패키지로 제공 ②形 기업이 훈련과정을 선택하여 패키지 구성

- (다양한 콘텐츠 이용) 솎폼 콘텐츠 및 솎폼 콘텐츠 등을 활용한 마이크로러닝과정*도 패키지에 포함토록 허용

* 현재는 25분 이상 콘텐츠와 4시간 이상 훈련과정만 심사 대상

- (선택권 확대) 다양한 훈련과정을 『묶음계약(1년)』 하고, 이수 과정·인원에 무관하게 '기업 단위 총훈련 이수시간'만으로 훈련비 지원

* 최초 묶음계약 체결시 계약금액 : 1인당 14만원(1인당 15시간 수강 기준)×훈련인원
→ 훈련비는 기업 총 최소 훈련이수시간(15시간×훈련인원)을 초과 시 지원

- 원격훈련기관은 기업별 과정별 만족도 정보, 수강평 등을 제공함으로써 우수 훈련콘텐츠를 선별하여 수강 가능토록 지원

- (중장기적 능력개발 지원) 기업별 훈련결과보고서와 개별근로자의 경력개발 코칭* 서비스 등을 통해 중장기적 능력개발을 지원

* 성향에 맞는 훈련을 추천하는 큐레이션 서비스 및 단계적 훈련로드맵 등 제공

- (혁신훈련기관 참여) 패키지 구독형 원격훈련 등에 참여를 희망하는 미인증* 혁신훈련기관 대상 신속인증제 도입

* 현재 훈련기관은 인증평가를 거쳐야 훈련 참여가 가능하나 연 1회 인증(심평원)으로 참여

1-3 기타 훈련규제 정비

① 최소훈련시간 폐지

- (현황) 훈련과정 인정요건으로 최소훈련시간을 규정(직능법 시행령)
 - 주 52시간 근무, 타이트한 인력운용 관행 등으로 최소훈련시간 부담 의견이 지속되어 '22년부터 단축(8→4시간)하였으나 부담 여전

○ (개선방안) 실정에 맞는 다양한 훈련을 위해 ‘최소 훈련시간’ 폐지

- * 기업설문조사시(20년, HRD담당자 398명) ▲시간제한 불필요 21% ▲4시간 적정 45%
- 다만, 금년부터 **최소훈련시간 단축**(기업규모와 관계없이 4시간 이상)이 시행되었으므로 **훈련 활성화 효과 평가 후 점진적**으로 추진

2 훈련비 단가체계 단순화

○ (현황) 훈련비(원격 제외)는 NCS 소분류(269개) 기준으로 지급되고 있으나, 기업직업훈련은 NCS 체계 미적용으로 정합성이 낮음*

- * 사업주는 지원수준을 알지 못하거나 고단가 유사 직종으로 신청하는 경향
- 물가상승률이나 재료비 등 실 소요비용을 반영하지 못하고, 실습 위주 직종 기피 및 이론교육 위주 훈련 등으로 **훈련품질 저하**

○ (개선방안) 우선 NCS 대분류 단위(24개)로 단순화 추진

- 중장기적으로 NCS 직종별 기준단가 평균을 기본으로 **단일화** 방안을 모색, **훈련방식 난이도에 따른 실비단가 추가지원*** 검토
- * 고속련 고급훈련의 경우 NCS기준 단가의 300% 범위에서 실비 지원 등

3 원격훈련 활성화를 위한 조정계수 보완 검토

○ (현황) ‘19년부터 훈련 책임성 강화를 위해 중소기업의 위탁훈련 (집체, 원격) 시에도 10% 자부담을 부과

- 이에 더해 원격훈련은 특정직종의 과정개발 편중을 예방하기 위해 기업 규모와 관계없이 **조정계수(0.7~1)** 부과 → 이중적 부담

⇒ 결과적으로 중소기업은 **범용훈련**(경영·회계 등) 직종의 원격훈련 수강 시 **훈련비의 37%**(위탁10%, 원격 조정계수 0.7)를 자체부담

- 제도 시행 이후 중소기업 훈련비 부담 증가(경영, 회계 등 ‘18년 0%)로 **훈련 이탈**의 주요한 원인 중의 하나로 작용 추정

○ (개선방안) 단계적으로 **조정계수 보완 또는 폐지 검토**

- 특정직종 과정개발 편중 문제는 조정계수 등 패널티보다 **콘텐츠 개발 비용 지원방식** 등을 통해 해소 추진

과제 2. 기업맞춤형 훈련서비스로 훈련 접근성 강화

2-1 능력개발전담주치의(커리어닥터) 운영

① 현황 : 중소기업의 체계적인 훈련 지원 한계

- 중소기업의 경쟁력 강화를 위해 기업직업훈련 사업을 지원하고 있으나 중소기업의 참여는 매우 낮은 수준(고용보험가입사업장 중 4.5%)
 - 중소기업의 인적자원개발 향상을 위한 훈련이 절실하나 HR전담 조직 인력 부재 등 훈련여건이 열악하고 정보접근성도 낮음
- 현재 기업직업훈련 사업은 주로 훈련요건 충족 시 훈련비를 환급해주는 구조로서, 기업의 체계적인 훈련 지원은 한계

⇒ HR전담체계가 없는 중소기업 대상 찾아가는 맞춤형 훈련 서비스 필요

② 개선방안 : 중소기업의 커리어닥터로서 능력개발전담주치의 도입

- 기업의 훈련상황을 진단하고 맞춤형 훈련서비스를 처방하는 등 중소기업의 역량강화를 지원하는 **능력개발전담주치의** 도입
- 지역별 **중소기업 인재혁신 통합지원센터**를 설치 확대하고, 능력개발 전담주치를 배치
 - 타겟 그룹 선정부터 기본 훈련정보 안내 상담 및 맞춤형 훈련 추천과 S-OJT, 능력개발클리닉 등 맞춤형 훈련까지 단계적 지원
- 기업 직무분석 역량진단 tool 및 훈련서비스를 추천하는 AI엔진 등 지원체계를 구축하고, 특정직무 컨설팅을 위한 외부전문가 pool 구성

<1> 운영방안 1 : 중소기업 발굴 타겟 그룹 선정

- (기업 바구니) 중소기업을 훈련 경험, 업종·규모, 소재지(산업단지) 등에 따라 타겟 그룹화(기업 바구니)하여, 전략적으로 훈련 참여 촉진

< 기업바구니 구분·운영 방식(예시) >

그룹 구분	기업 수	기업 특성
① 적극 발굴 그룹	10~15만개소	• 훈련 참여 경험이 없으나 참여의사가 있는 기업 • 주요 산업단지 내 소재한 기업 등
② 훈련 확산 그룹	20~25만개소	• 최근 3년 내 훈련 참여 경험이 있는 기업 • 위탁(원격)훈련 등 일부만 경험한 기업 등
③ 역량 고도화 그룹	3만개소	• 매년 훈련에 참여하나 전담체계가 부재한 기업

- (기업 DB 구축 및 기업 분석) 고용보험 가입 정보, 각종 훈련참여 정보, 컨설팅 이력 등을 통합하여 중소기업 통합 DB 구축*

* ('22.下) 고보기금 및 훈련 사업 DB(240만 개소) → ('23년) 전담주치의 활동 정보(심화 정보)

<2> 운영방안 2 : 기본 진단을 통한 훈련정보 및 맞춤형 훈련 추천

- (진단 및 상담) ① 1차로 기업의 규모, 훈련이력, 직무특성 등 진단
② SNS, 이메일 등 훈련정보를 주기적 발송, 참여의사 기업 리스트화
③ 찾아가는 서비스로 참여 안내, 필요시 2차로 전문기관 심층 진단
- (훈련 추천) 업종, 직무, 시설 등 여건별 적합한 유형의 훈련 추천
 - (현장추천 유형) 기초지식 이론 습득이 필요한 경우로 ①원격훈련
②집체훈련 위주 안내, 시설 공간이 열악한 경우 ③공동훈련 안내
 - (맞춤형 지원 유형) 기업고유 과정, 생산성문제 해결 등이 필요한 경우로 외부컨설팅 기관과 함께 ④⑤S-OJT 및 ⑥능력개발클리닉 진행

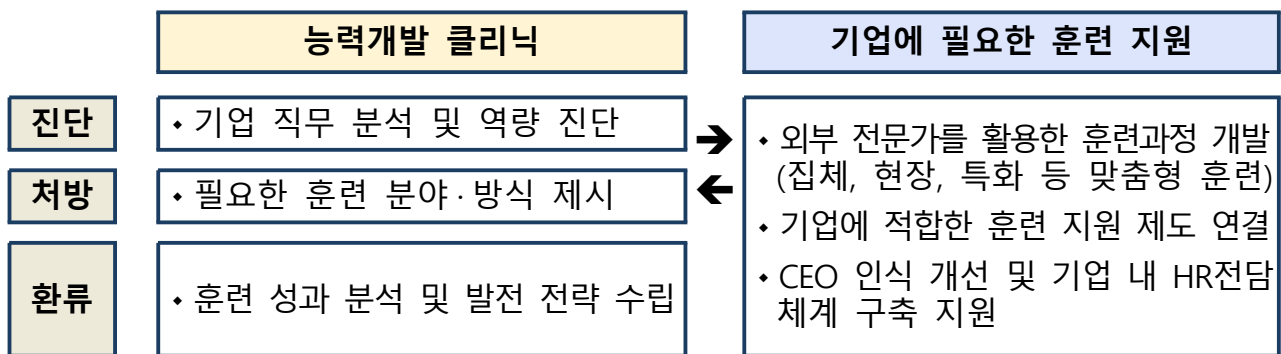
기업 니즈에 따른 맞춤형 훈련서비스 추천 예

- ① 기업 규모 관계 없이 비대면 범용훈련 선호 → 원격훈련
 - ② 맞춤형 지식·이론 강의 등이 필요한 기업 → 집체훈련 (자체·위탁, 일학습)
 - ③ 시설·공간이 열악하여 훈련실시가 어려운 영세기업 → 컨소시엄 등 공동훈련
 - ④ 기업의 업무공정에 최적화된 강의·실습 등이 필요한 기업 → 현장훈련
 - ⑤ 생산문제 해결, 신기술 적용 등 현안해결이 필요한 기업 → 특화훈련
 - ⑥ 기업 내 체계적인 능력개발 시스템 구축이 필요한 기업 → 능력개발클리닉
- } S-OJT

<3> 운영방안 3 : 기업이 선호하는 맞춤형 훈련 지원 확대(④,⑤,⑥ 유형)

- (S-OJT 확대) 개별 기업의 업무공정별 현장훈련 및 문제해결 중심 교육으로 만족도가 높은 현장 맞춤형 체계적훈련(S-OJT) 단계적 확대
- (능력개발클리닉) 기업의 직무특성과 역량을 진단하고, 진단결과 HR전담체계 구축 및 훈련로드맵 등에 따른 장기적 능력개발 지원
 - 장기훈련체계가 없거나 효과적으로 작동하지 않는 역량 고도화 그룹 중심으로 외부 컨설팅기관과 공동으로 추진

< 능력개발 클리닉과 연계한 훈련 지원 방식 >



2-2 우수 훈련콘텐츠 확충

① 현황 : 우수하고 다양한 훈련콘텐츠 부족으로 참여유인 저하

- 기업은 훈련성과를 높일 수 있는 맞춤형 콘텐츠 선호
 - 그러나 민간훈련콘텐츠는 주로 개발이 용이하고 기업규모에 관계 없이 선호가 높아 훈련수요가 많은 범용 콘텐츠 위주로 개발
- ⇒ 소수의 전문직무, 기업 맞춤형 콘텐츠는 시장성이 낮아 민간 훈련 기관 주도로 개발이 어려워 정부 주도 공급 필요

② 개선방안 : 우수 훈련콘텐츠 적극 발굴 및 확산 검토

- (콘텐츠 발굴) 기업 수요가 적어 민간훈련 시장에서 개발이 어려우나 맞춤형 훈련에 필요한 콘텐츠 발굴
 - 스마트팩토리, 빅데이터, SW 등 ①전략 분야는 기업 맞춤형 콘텐츠 중심, 농수산 등 ②소외분야는 전반적인 교육과정 중심으로 발굴

- (개발 및 확산) 분야가 선정되면 해당 분야 우수 훈련기관이 기업과 협력하거나, 다른 훈련기관 CP社간 컨소시엄을 구성하여 개발(공모)
- 개발된 원격 집체 등 다양한 훈련 콘텐츠는 STEP 등을 통해 모든 기업 훈련기관에 공유 확산

2-3 기업직업훈련카드 도입

① 현황 : 훈련정보 부족과 자부담으로 충분한 수혜 한계

- 직업훈련 실시 기업은 최소 5백만원 이상에서 기업규모별로 납부한 고용보험료(고용안정 직능계정)의 일정비율*까지 지원받을 수 있음
- * ▲우선지원대상기업: 고용안정·직능계정 납부 보험료의 240% ▲대기업: 납부 보험료의 100%
- 그러나 지원제도 및 수준과 현재의 잔액에 대한 정보 부족으로 '21년 기업당 평균 환급비는 최소지원 수준(500만원)의 절반에 미달
- *1인당 평균 13만원, 기업당 평균 20명, 199만원 지원, 1~2개의 원격과정을 30~40차시 수강
- 중소기업의 위탁훈련 시 10% 자부담 부과, 행정적 업무 부담은 중소기업의 참여 기피의 핵심 요인으로 작용

② 개선방안 : 기업직업훈련카드로 행정부담 완화 및 편의성 증진

- (개요) 중소기업의 재직자 직무능력 향상에 필요한 훈련을 자유롭게 이용할 수 있는 훈련바우처로서 기업직업훈련카드 도입 ('22.下 시범)
- 기업직업훈련카드를 통해 최소 5백만원 이상의 훈련비 지원, 능력개발전담주치의와 연계하여 자체훈련 시 1천만원 이상 지원 검토
- (행정부담 완화) 기업직업훈련카드를 통한 훈련과정은 훈련계획서 전산입력 항목 간소화(32개 → 15개) 등 행정부담 완화
- (자부담 면제) 기업직업훈련카드는 중소기업(우선지원기업)을 대상으로 하고, 기업직업훈련카드를 활용하여 위탁훈련 시 자부담(10%) 면제
- (훈련제도 인지도 향상) HRD-net에 지원 가능금액 및 잔여한도액을 실시간 확인할 수 있도록 구현하여 훈련지원제도 인지도 향상

과제 3. 기업 공동훈련(국가인적자원개발 컨소시엄) 활성화

국가인적자원개발 컨소시엄 공동훈련센터

- '01년부터 대기업 등의 훈련인프라를 공동훈련센터로 지정하여 중소기업의 공동훈련을 지원하는 국가인적자원개발 컨소시엄 사업 운영
- 이후 산업·지역별 다양한 인력양성 수요 충족을 위해 공동훈련센터는 7개 유형 282개소로 확대, 연간 19만여명 훈련 지원

3-1 현황 : 공동훈련센터의 기능과 역할 부족

① 공동훈련센터의 차별화 부족 및 소외지역 문제

- (차별화 부족) 기존 사업 정리 없이 필요에 따라 유형을 신설(7개)하여 일부 유형들은 훈련분야 수준에 있어 점차 차별성 없이 운영
 - * 유형간 전담인력 겸임, 기존 인프라의 공동활용 제한 등 칸막이식 예산 운영
- (사각지대) 공동훈련센터는 지속적 확산되었으나 소외지역* 있음
 - * 수도권 47.8% 집중(135개소) / 전국 평균 16개소, 강원 4, 제주 4, 전북 9, 전북 8

② 선도기업 중심의 첨단산업, 디지털 신기술 등 공동훈련 지원 부족

- 첨단산업, 디지털 신기술 등 산업 체질개선을 위해 선도기업 중심으로 중소기업 공동훈련이 필요하나, 현재의 지원수준으로는 고가의 훈련비*와 시설 장비 등 지원이 어려워 공동훈련 한계
 - * 예) 최신 기술 관련 강사초빙이 필요하여도 강사단가 제한(20만원)으로 이용 한계

③ 규제중심 관리와 체계적인 성과평가 한계

- (규제중심 관리) 공동훈련센터 선정, 훈련과정 심사 및 정부지원금 편성 집행 기준이 매년 강화 → 훈련기관의 창의성 발휘에 한계*
 - * 집체훈련 이외에는 모바일 원격훈련 실시 불가, 마이크로러닝·하이브리드러닝 등 한계
- (성과 환류기능 미흡) 성과가 저조한 공동훈련센터 관리방안이 부족하고, 성과평가 결과가 정책환류로 이어지는 체계성 미흡

3-2 개선방안

① 공동훈련센터 운영 효율화 및 사각지대 해소

- (공동훈련센터 유형 조정) 기존 7개 유형을 기본형, 특화형으로 조정
 - ①기본형은 직종 업종별 종합훈련 거점 기관으로서 기업의 훈련 수요에 따라 유연하게 훈련 공급, ②특화형은 디지털 전환, 첨단 산업변화 대응 등 특화 훈련 지원
- 사업간 칸막이를 제거, 복수 유형을 운영하던 기관 내 전담자 및 훈련 인프라 공유를 허용하여 성과중심의 탄력적 운영 도모

< 공동훈련센터 훈련유형 조정안 >

대중소상생(69개)	⇒	① 기본형	컨소시엄 공동훈련센터 하나로 통일
전략분야(71개)			
지역산업맞춤형(69개)			
산업계주도맞춤형(9개)			
미래유망분야맞춤형(32개)*		② 특화형	K-디지털 플랫폼 산업전환(첨단산업 포함)
K-디지털 플랫폼(20개)			
산업전환공동훈련센터(14개)			

* 미래유망분야맞춤형은 별도 유형이 아닌 맞춤형 훈련과정 지원 프로그램으로 조정

- (비수도권 중심 공동훈련센터 발굴) 인적자원개발委, 지자체·관계 부처와 연계, 훈련이 부족한 지역 산업분야 공동훈련센터 발굴
 - 지역 특성상 훈련여건 미성숙으로 참여하기 어려웠던 기관들이 많음을 감안, 훈련 공급기관의 협업을 통한 '공동참여형*'을 확대
- * 기업, 사업주단체, 대학 등 2개 이상의 기관이 협업하여 훈련을 제공하는 형태로, 현재 K-디지털 플랫폼 및 산업전환 공동훈련센터에서 운영 중

② 첨단산업을 선도하는 훈련거점 육성(특화형)

- (대상) 디지털·저탄소 등 산업변화에 대응하거나, 반도체, 산업안전 등 국가 전략적 인력양성이 필요한 핵심이슈 분야 신속 구축

- 반도체 바이오 미래차 에너지 분야 등은 산업전환공동훈련센터로 확충
- (인센티브) 첨단산업 분야 선도기업의 참여제고 및 훈련 활성화를 위한 지원 인센티브 확대

3] 규제혁신 및 환류기능 강화를 통한 성과 제고

- (운영 자율성) 특화형 공동훈련센터 및 자율공동훈련센터는 훈련 과정 편성의 자율성 부여
 - 혁신훈련센터는 최소훈련시간 면제 및 다양한 혁신훈련방식* 허용
 - * 스마트폰 모바일학습지원 허용 등 비대면 교육 인정, 마이크로러닝·숏폼콘텐츠 인정
 - 비수도권의 특성¹⁾과 중소기업 접근성이 높은 공동훈련센터의 장점을 감안하여 우수 공동훈련센터에 한해 범용훈련 일부 허용²⁾
 - 1) 공동훈련센터는 전문직무훈련 중심이 바람직하나, 비수도권은 훈련과정 부족 등으로 경영회계사무 등 일반훈련도 훈련요구가 높음
 - 2) 비수도권 우수공동훈련센터, 전체 훈련계획인원의 20%에 한해 범용 훈련 허용
- (성과환류 고도화) 성과 저조 공동훈련센터 대상 퇴출 등 성과관리, 성과지표는 간소화하되 상시 모니터링*을 통해 환류 기능은 강화
 - * 상시모니터링 등 환류 기능 강화를 위해 성과평가 기능을 심평원에서 인력공단으로 일원화
- (클러스터 지원) 자율공동훈련센터, 산업을 선도하는 대기업 등 우수 훈련역량을 갖춘 공동훈련센터를 중심으로 훈련성과 자율 제고
 - 동일 권역, 업종의 공동훈련센터 간 우수 훈련콘텐츠 및 과정 개발·운영상 노하우 등을 공유, 훈련기관 간 상향평준화 유도

Ⅳ. 세부과제별 추진일정

세부과제	추진일정		
	‘22.下	‘23년	‘24년
1. 규제혁신으로 훈련의 양적·질적 성과 제고			
① 기업훈련 포괄과정인정제 도입			
(1) 기업훈련 포괄과정인정제 도입	·연구용역 ·개정안 마련	·시행령 개정 추진	
(2) 기업자체훈련 탄력운영제	·시범운영	·시범운영	·본 사업
(3) 자율공동훈련센터 훈련과정 자율편성권	·계획안 마련	·시범운영	·본 사업
(4) 특화형 공동훈련센터 자율성 강화	·계획안 마련	·시범운영	·본 사업
② 패키지 구독형 원격훈련 실시			
· 패키지 구독형 원격훈련 실시	·시범운영	·시범운영	·본 사업
③ 기타 훈련규제 정비			
(1) 최소훈련시간 폐지	·효과성분석	·폐지안검토	·시행령 개정 추진
(2) 훈련비 단가체계 단순화		·대분류 적용	·단일화 검토
(3) 조정계수 보완 검토	·조정계수 영향 검토	·연구용역	·보완 검토
2. 기업맞춤형 훈련서비스로 훈련 접근성 강화			
① 능력개발전담주치의(커리어닥터) 운영			
(1) 능력개발전담주치의 도입		·단계적 도입	
(2) 기업 DB 구축 및 기업 분석	·통합DB구축		
(3) S-OJT 훈련 확대		·단계적 확대	
② 우수 훈련콘텐츠 확충			
· 콘텐츠 발굴 및 개발 등	·콘텐츠 분야 파악	·콘텐츠 개발	·콘텐츠 개발

세부과제	추진일정		
	‘22.下	‘23년	‘24년
③ 기업직업훈련카드 도입			
▪ 기업직업훈련카드 도입	·시범운영	·시범운영	·본 사업
3. 기업 공동훈련(국가인적자원개발 컨소시엄) 활성화			
① 공동훈련센터 운영 효율화 및 사각지대 해소			
(1) 공동훈련센터 유형 조정	·유형조정안 마련	·유형조정 적용	
(2) 비수도권 중심 공동훈련센터 발굴	·센터 발굴	·센터 발굴	·센터 발굴
② 첨단산업을 선도하는 훈련거점 육성			
(1) 공동훈련센터 확충	·센터 발굴	·센터 발굴	·센터 발굴
(2) 선도기업의 훈련센터 참여 제고	·지원안 마련	·지원안 시행	
(3) 훈련지원 강화	·지원안 마련	·지원안 시행	
③ 규제혁신 및 환류기능 강화를 통한 성과 제고			
(1) 운영 자율성			
▪ 혁신훈련센터 인센티브 강화		·시범운영	·본 사업
▪ 우수공동훈련센터 범용훈련 일부 허용		·적용	
(2) 성과환류 고도화			
▪ 성과저조 공동훈련센터 대상 별도 성과관리	·관리안 마련	·적용	
▪ 성과지표 간소화	·연구용역	수정지표 적용	
▪ 상시모니터링 체계 구축 등	·모니터링 체계 구축		
(3) 클러스터 지원	·운영안 마련	·적용	

□ 사전과정인정 등 문제점

- “복잡한 행정절차와 지원요건 충족 곤란으로 비환급훈련 실시”
<기업 HRD 담당자 대상 설문조사, ‘20.4월>
- 훈련기관이 비환급 훈련과정 운영 사유로 과정인정요건 충족 어려움 (38.9%), 훈련수요충족 어려움(17.9%), 행정처리 어려움(14.8%) 순 응답
<훈련기관 담당자 대상 설문조사, ‘21. 1~2월>
- 과정 기반 운영방식을 개인당 연간 훈련계획 인정방식으로 변경하여 연간 훈련시간만큼 환급해주는 시스템 도입 필요, 기업의 자체 훈련은 완전 개방하고 결과만으로 환급해주는 방법 필요
<기업직업훈련 활성화를 위한 기업 간담회, ‘21.4월>

□ 다양한 콘텐츠 부족

- “정부지원 훈련 콘텐츠는 최신 자료가 아닌 경우도 많고, IT 분야 관련 최근 주목 받는 훈련기관은 인증기관이 아니어서 이용 어렵”
<Best HRD 기업 담당자 간담회, ‘21.3월>
- “훈련 콘텐츠가 좋다면 비용이 들어도 기업에서 적극적으로 들을 것”
<Best HRD 기업 담당자 간담회, ‘21.3월>

□ 자부담 등 문제

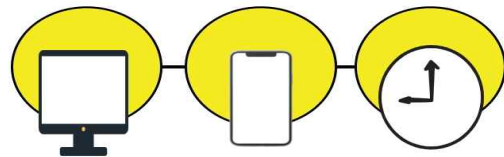
- “중소기업은 10%라도 자부담비가 있다면 훈련에 망설이게 됨, 기업 직업훈련카드나 패키지 구독형 원격훈련이 자부담이 없다면 적극 참여할 것” <원격훈련 운영기관 간담회, ‘21.3월>
- “최소 훈련시간이 4시간으로 완화되었으나 여전히 주52시간제 등 문제로 훈련을 자유롭게 실시하기 어려운 중소기업에는 부담, 보다 더 완화될 필요 있음” <직업능력포럼, ‘21.4월>
- 실습훈련 시 재료비용 등이 드는데 NCS 훈련기준 단가가 낮아 훈련 운영에 애로사항 있음 <사업별 훈련동향, ‘21.2월>

난 내가 듣고 싶은 과정
다 들을 수 있지



정부지원으로 교육플렉스!

HRD FLEX란 기업과 훈련기관 간
다양한 훈련과정을 일괄 계약으로
구독서비스를 체결하여
다양한 훈련 콘텐츠를 자유롭게 수강



동영상콘텐츠 모바일 마이크로러닝

HRD FLEX과정 알아보기 3

! 다양한 콘텐츠

마이크로러닝 과정까지 완전정복
사업주훈련과정(4시간이상)과
그 외 다양한 선포 콘텐츠 제공

! 나만의 과정

내가 만들어가는 나만의 과정
원하는 과정을 무제한으로
필요한 부분만 쏙쏙 수강

! 30차시 이상

30차시(15시간) ~ 무제한 수강
복잡한 요건 없이 30차시 이상
수강하면 수료!, 정부지원

패키지 구독형 원격훈련 HRD FLEX 2022년도 일정안내

일시	내용
사업광고	'22. 6. 14(화) 한국산업인력공단 홈페이지
사업설명회	'22. 6. 15(수) 카카오톡 대표채널 공지
훈련기관 신청	'22. 6. 14(화) ~ 6. 30(목)
훈련기관 선정	'22. 7. 4(월)
과정 운영	'22. 7. 7(목) ~ 12. 31(토)
결과보고	'22. 12. 12(월)

HRD FLEXer 신청방법 한국산업인력공단 관할 지부지사로

- ☒ 1. 나의 업무능력을 키우고 싶다면
- ☒ 2. 내가 필요한 부분만 제약없이 듣고싶다면
- ☒ 3. 다양한 교육과정을 무제한으로 듣고 싶다면
- ☒ 4. 교육 전후 나의 역량 향상도를 알고 싶다면



자세한 내용 확인은
@HRDK 사업주훈련 대표채널

HRD-PASS로 자체훈련을 편리하게

자체훈련 탄력운영제

훈련 역량이 우수한 기업의 훈련체계를 인정하여 자율성을 부여하고,
기업 단위의 자체훈련을 지원하는 사업

과정 중심

과정신청과 승인의 반복

단발성 과정 운영



기업 중심

인정받은 과정의 승인절차 생략

기업에서 필요한 단계별 연속적 훈련 운영

80% 수료기준 충족

모든 훈련생에게
동일한 훈련시간, 내용, 이수기준 적용



미수시간 만큼 인정

수료기준 상관없이 훈련생이 필요한
교과목 선택 수강 가능



경직적 훈련방식

기업의 성과와 관계없이
정해진 범위와 기준 내에서
훈련운영의 충실도 강조



유연한 훈련방식

훈련과 기업의 성과를 연계하여
플립라닝, 문제해결, 개인별 맞춤형 훈련 가능



인적자원개발 우수기관 인증기업, 사업주훈련 우수사례 입상기업, 자체훈련 우수운영 기업 등
HRD 전달 인력을 보유한 기업의 많은 참여 바랍니다.



자세한 내용 확인은

@HRDK 사업주훈련 대표 채널

빠르게 발급받고 손쉽게 사용하는 기업직업훈련카드

기업직업훈련카드 사업이란?

중소기업이 재직자 직무능력향상에 필요한 훈련과정을 기업훈련 여건 및 수요에 맞게 자유롭게 수강할 수 있는 **바우처***(최소 500만원 이상)를 발급 지원하는 사업입니다.

* 지원한도 : 사업주가 납부한 해당연도 고용보험료 중 고용안정·직업능력개발사업 보험료의 240%

※ 실물카드가 아닌 마일리지 제공

자체 기업 자체적으로 실시하는 훈련에 소요되는 비용(강사료, 임차료 등) 지원

위탁 검증된 훈련기관(고용노동부 인증평가 등급 보유 기관)에서 제공하는 훈련의 수강료 지원

기존 사업주훈련과 다른 점!

- 하나** 위탁훈련 시에도 자부담 없음
- 둘** 간이한 과정인정 절차로 훈련 참여 가능
- 셋** 훈련비 지원가능금액은 HRD-Net에서 실시간 확인 가능

발급대상 우선지원대상기업 1,000개 사업장

신청방법 HRD4U 홈페이지(www.hrd4u.or.kr) 온라인 신청

