

2025년 하반기 국가직무능력표준(NCS) 유관기관 협의회 개최

- 고용노동부, 한국경영자총협회, 방송·통신기술ISC 등 10개 기관 참여
- 직무능력은행제, 산업별 역량체계(SQF) 등 주요사업 추진상황 공유, 국가 직무능력표준 확산 방안 모색

한국산업인력공단(이사장 이우영, 이하 ‘공단’)은 12일 비즈허브 서울센터(서울 중구)에서 ‘2025년 하반기 국가직무능력표준*(NCS) 유관기관 협의회’(이하, 협의회)를 개최했다.

* 국가직무능력표준(National Competency Standards, 이하 ‘NCS’)은 산업현장에서 직무를 수행하는 데 필요한 능력(지식, 기술, 태도)을 국가가 표준화한 것으로, 교육, 훈련, 자격, 기업 분야가 현장의 직무를 중심으로 인적자원을 유기적·효율적으로 양성·관리할 수 있도록 표준(NCS)을 제공하는 역할을 하고 있음

협의회는 국가직무능력표준(NCS)를 활용하는 각 분야 유관기관과 국가 직무능력표준 주요 추진 현황을 공유하고, 현장의 의견을 경청하기 위해 매년 2회(상·하반기) 개최한다.

이번 협의회는 고용노동부, 한국경영자총협회 등 10개 국가직무능력표준(NCS) 관계기관이 참여하여 직무능력은행제**, 산업별 역량체계(SQF***) 등 국가직무능력표준 주요 사업 추진상황을 공유하고, 국가직무능력표준의 활용 및 확산을 위한 협업 방안을 모색했다.

** 직무능력은행(<https://bank.ncs.go.kr>)은 NCS를 기반으로 개인이 습득한 자격·교육·훈련·경력 등 직무능력정보를 저축·통합관리하고, 취업·인사배치·자기계발 등에 활용할 수 있도록 지원하는 사업임

*** SQF(산업별 역량체계)는 현장에서 통용되는 표준직무와 직무능력을 구조화하고, NCS 등을 토대로 교육·훈련-학위-자격-경력을 연계·활용하는 체계를 의미함

근로자나 구직자는 필요할 때마다 시스템에서 직무능력 인정서를 발급받아 취업과 경력개발 등에 활용할 수 있고, 기업은 직무 중심 채용 등 인사 관리에 근로자의 직무능력은행 정보를 활용할 수 있다.

공단은 국가기술자격, 군경력, 나이스(NEIS) 정보, 실업자·재직자 훈련경력 등 18종의 다양한 직무경력 데이터 약 75만건을 실시간으로 연결하는 공공-민간데이터 초(超)연결 플랫폼을 구축했다.

또한 개인별 직무능력 수준을 진단, 통계정보를 지원하고 취업 준비생들에게는 대외수상, 어학정보 등을 관리할 수 있는 ‘직무능력서랍’ 서비스(12월 중 오픈 예정)를 제공하는 등 고객편리 사용환경을 조성했다.

공단은 인력수요 및 활용도가 높은 산업을 중심으로 산업별 역량체계(SQF)를 개발해 필요한 역량을 직무와 수준별로 도출하는 직무능력체계를 구축하고 있다.

이를 통해 직무역량 습득에 적합한 자격·교육·훈련 정보를 제공해 ‘산업 현장 맞춤형인력 양성’과 ‘직무역량 중심의 노동시장 구현’을 지원한다.

올해는 특히 자동차부품 생산인력 감소 및 고령화의 문제해결을 위해 자동차 생산 분야 외국인력 활용모델을 개발했고, 4개 지자체 및 50개 기업과 협업을 통해 보급, 확산에 주력했다.

공단은 공정채용**** 문화가 기업에 자율적으로 확산될 수 있도록, 공정채용 어워즈 등을 개최해 포상을 강화했다. 또한 채용시험 평가위원 인력풀 제도 마련, 민간기업 모니터링 범위 확대 등 ‘공정채용’ 인지도 제고 및 실질적 활용증대를 위한 다방면의 노력을 기울이고 있다.

**** 공정 채용은 채용의 전 과정에서 정보를 ‘투명’하게 제공하고, 직무와 무관한 편견 요소가 아닌 ‘능력’ 중심으로 평가해 구직자와 기업이 모두 ‘공감’하는 인재 채용을 의미함

또한 인공지능(AI)로 급변하는 산업환경에 대응해 ‘국가직무능력표준(NCS) 개발·개선 과정’ 및 ‘실태조사 데이터’에 인공지능(AI)을 접목해 업무 프로세스 개선 및 데이터 활용처 확대, 나아가 인공지능 기반 국가직무능력표준 품질관리라는 새로운 패러다임을 만들고 있다.

이우영 이사장은 “급변하는 산업현장의 목소리에 귀기울여 노동시장에 적합한 국가직무능력표준 제도를 운영하겠다”라며, “앞으로도 공단은 선제적 인공지능(AI) 도입을 통해 한국형 인적자원개발을 선도하겠다”라고 말했다.

담당 부서	한국산업인력공단 직무능력품질부	책임자	부 장	김기명 (052-714-8712)
		담당자	차 장	황주하 (052-714-8772)



참고1

국가직무능력표준(NCS) 유관기관 협의회 참석기관

연번	구분	기관명	직위	성명	비고
1	정부	고용노동부	직업능력평가과장	이진우	
2			사무관	권보미	
3			주무관	김무연	
4	공단	한국산업인력공단	국장	하필규	
5			직무능력기획부장	유지용	
6			직무능력개발부장	최용일	
7			직무능력품질부장	김기명	
8			직무능력활용부장	이미숙	
9	산업계	한국경영자총협회	고용사회정책본부장	임영태	
10		방송통신기술ISC	사무총장 (협의회 회장)	안길재	
11	연구·공공	한국노동연구원	고용정책연구본부장	이규용	
12		한국직업능력연구원	선임연구위	이수경	
13		한국고용정보원	고용정책연구본부장	고재성	
14	훈련·교육	한국대학교육협의회	고등교육연구소장	강낙원	
15		한국전문대학 교육협의회	고등직업교육연구소장	이병규	
16		한국기술교육대학교 온라인평생교육원	원장	이문수	
17		한국공학대학교	교수	최정훈	

□ 직무능력은행

○ (추진배경) 개인의 다양한 직무능력을 저축·통합 관리하여 사용자의 필요에 따라 노동시장 진압·이동 및 자기 계발 등에 활용할 수 있는 제도 도입이 필요

○ (제도개념) 국민의 다양한 직무능력(자격·교육·훈련·경력 등)을 저축·통합하여 '직무능력인정서'를 발급·활용*하는 '개인별 직무능력 정보관리 시스템'

* (개인) 취업 및 자기계발에 활용, (기업) 능력중심채용·인사배치·교육 등에 활용



□ 산업별 역량체계(SQF)

○ (추진배경) 학력 중심의 인력양성 체계를 탈피, 교육·훈련·자격·경력 등 다양한 개인의 역량이 산업현장에서 통용될 수 있는 체계 마련 필요
- 능력중심 사회 구현을 위해 정부에서는 국가역량체계(KQF) 구축 추진('13년~)과정에서 산업별역량체계(SQF) 우선 구축*

* 산업별 역량체계 구축 및 활용 사례를 통해 일반이 쉽게 이해할 수 있도록 하고, 구축된 SQF를 기반으로 KQF를 완성해가는 방향 설정(국가역량체계 구축 기본계획, 2013)

○ (SQF 개념) 산업 현장에서 통용되는 직무를 도출하여 표준화하고^{직무맵}, 직무수행에 필요한 능력을 구조화한 것으로^{직무역량체계}, NCS 등을 토대로 교육·훈련-학위-자격-경력을 연계하여 활용하는^{역량인정방안} 체계

사업 단계	산업별 직무분석 및 구조화 단계		직무역량체계 활용 단계
	[1단계] 직무맵 구축	[2단계] 직무역량체계 개발	[3단계] 역량인정방안 마련 및 등록
개념도			
주요 내용	① 산업 통용 직무 도출 ② 입직~도달 수준범위 도출	① 직무를 KQF수준에 따라 구분 ② 직무 요구역량을 NCS로 정의	① 명세서를 활용하여 필요조건 정리 ② 학위·자격·훈련 연계 인정정보 제공

□ 공정채용

- (추진배경) 직무능력 중심 공정채용문화 확산을 위해 공정채용 컨설팅, 능력중심 채용모델 개발, 맞춤형 교육 등 기업과 청년을 위한 공정 채용 조성 여건 지원

❖ 공정채용

채용의 전 과정에서 정보를 “투명”하게 제공하고, 직무와 무관한 편견 요소가 아닌 “능력”중심으로 평가하며 구직자와 기업이 모두 “공감”하는 인재 채용을 의미함



- (공정채용 기업교육) 기업의 공정채용에 대한 이해도를 높여 채용 시 관련 법령을 준수하고 직무능력중심의 합리적 절차에 입각하여 우수인재를 확보하도록 지원
- (공정채용 모니터링) 공공·민간 기업의 채용공고 상시 모니터링을 통해 기업 및 기관이 채용공고 게재 시 관련 법령(채용절차법, 남녀고용평등법, 고령자고용법 등)을 위반하는 사례 적발 및 조치