

미래 환경변화에 대응한

「국민 평생 직업능력개발 지원방안」

'21. 9. 9.

관 계 부 처 합 동

목 차

I. 검토배경	1
II. 현황 및 평가	3
III. 추진방향	5
IV. 세부 추진과제	6
1. 국민의 평생 직업능력개발 기회 확대	6
2. 새로운 훈련수요에 부응하는 훈련체계 마련 ..	11
3. 자율성과 중심의 훈련규제 혁신	18
V. 추진일정	22
<붙임 1> 최근 주요국 직업훈련 동향	24
<붙임 2> 해외사례: 프랑스 개인훈련계좌제도(CPF)	25

I. 검토배경

- 그간 정부는 4차 산업혁명에 대비한 직업능력개발 체계 구축을 국정과제로 선정, 신기술 훈련기반을 확충하고 포용성 강화 노력
 - 신기술 분야 인력 양성을 위해 공공부문(폴리텍, 특성화고)과 민간 혁신기관 주도 훈련을 지원하고, 재직자 신기술 훈련도 확대
 - 국민내일배움카드('20.1월~)를 통해 재직여부, 고용보험 가입여부 등과 무관하게 국민의 생애 직업능력개발 지원

▶ **직업능력개발 혁신방안('19년, 일자리위원회·관계부처 합동):**

- ① 신기술 분야 훈련기회 확대: 청년 구직자 양성훈련, 재직자 디지털 훈련 강화
- ② 국민의 생애 직업능력개발 지원: '국민내일배움카드' 도입
- ③ 직업능력개발 인프라 개선: NCS 품질 제고, 국가기술자격 현장성 제고 등

▶ **한국판 뉴딜 2.0 추진계획('21년, 관계부처 합동):**

- ① SW 인력확대 등 첨단분야 인력양성, ② 디지털·그린 인재 양성
- ③ 미래적응형 직업훈련체계로 개편, ④ 농어촌·취약계층의 디지털 접근성 강화

- 한편, 코로나19 이후 디지털·저탄소 등 산업구조가 더욱 빠르게 변화하면서 이를 뒷받침할 인적자원 육성이 더욱 확대될 필요, 직업훈련 시스템의 전면적 개편 시급

* 「OECD 한국경제 보고서('20.8월)」는 포스트 코로나 시대에 대응, 적극적 노동시장 정책(ALMP)의 초점을 직업훈련, 일자리상담, 평생교육 강화으로 전환해야 한다고 권고

- 신기술·신산업 중심으로 일자리가 재편되면서 노동시장 내 이동성이 높아지고, 디지털 및 창의·융합 등 포괄적 직무역량을 요구

* 맥킨지는 '30년 세계 근로자의 14%(3.7억명)~30%(8억명)가 실직·전직할 것으로 예측('18년)

- 또한, 플랫폼 종사자 등 고용형태가 다양화됨에 따라 전통적인 근로자·실업자 중심 직업능력개발 지원의 사각지대 확대

- 모든 국민이 변화의 흐름에서 소외되지 않도록 “국민 평생 직업 능력개발 지원체계” 구축 필요
 - 지난 8월, 「근로자직업능력 개발법」이 「국민 평생 직업능력 개발법」으로 개정되어 종사상 지위 등에 관계없이 모든 국민의 평생에 걸친 직업능력개발을 폭넓게 지원하기 위한 법적 기반 마련(22.2월 시행)
 - 보다 많은 국민에게 직업능력개발 기회를 두텁게 제공하는 한편, 미래 환경변화에 기민하게 대응하는 훈련체계를 통해 고용유지 및 새로운 일자리로의 이동 지원
 - 코로나19에 대응한 비대면 훈련을 확산하고, 훈련의 질 제고를 위해 훈련공급 유연화 등 현장 중심으로 규제 혁신 및 인프라 개선

⇒ 전국민 고용보험, 국민취업지원제도와 함께

“국민 평생 직업능력 개발”로 3대 고용·사회안전망 구축

- ▲ (전국민 고용보험) 예술인, 특수형태근로종사자 등에 대해서도 고용보험 적용 확대
- ▲ (국민취업지원제도) 구직급여 혜택을 못 받는 장기실업자 등에게 종합적 취업지원서비스 제공
- ▲ (평생 직업능력개발) 고용형태와 관계없이 양질의 직업훈련 제공, 적극적 노동시장 정책을 강화

〈참고〉 「국민 평생 직업능력 개발법」 개정 주요내용

- (법률명) 「근로자직업능력 개발법」 → 「국민 평생 직업능력 개발법」
- (지원대상) 실업자·재직자 중심 → 노동시장 진입을 준비하거나 활동 중인 모든 국민
- (직업훈련) 근로자에 대한 직무능력 습득·향상 훈련 → 모든 국민의 평생에 걸친 직무능력 습득·향상 훈련(지능정보화 및 포괄적 직업·직무기초능력 함양과정 포함)
- (직업능력개발사업) 직업훈련뿐만 아니라 ‘직업·진로상담, 경력개발 지원’까지 포함
- (HRD-Net) 직업능력개발정보망 구축 대상을 국민의 평생 직업능력개발을 위한 범부처 훈련정보 등으로 확대
- (직업능력개발계좌) 국민내일배움카드 지원대상을 국민으로 확대*, 훈련뿐만 아니라 직업·진로상담, 경력개발 등 추가 지원

* 공무원, 사립학교 교직원 등 지원제외 대상은 시행령에서 규정 예정

II. 현황 및 평가

① 국민내일배움카드로 제도적 기반 마련, 여전히 지원은 제한적

- '20.1월 '국민내일배움카드'를 시행하여 국민* 개개인의 생애에 걸친 자율적 직업능력개발 지원기반 마련

* 공무원, 사립학교 교직원, 월평균임금 300만원 이상 대기업근로자 등 지원 제외

	기존	개편
지원대상	• 실업자, 재직자	• 직업훈련을 희망하는 국민
유효기간	• 실업자 1년, 재직자 3년	• 5년 (5년 후 재발급 가능)
지원내용	• 200~300만원	• 300~500만원

- 그러나, 특수형태근로종사자, 자영업자 등의 훈련 참여가 미미(약 3%*), 직무와 직접 관련된 훈련과정만 지원하는 등 지원범위도 제한적

* '20년 기준 총 718,260명 중 특고종사자 5,050명(0.7%), 자영업자는 17,503명(2.4%)

** 현행 규정상 지원요건으로 '직무에 필요한 지식·기술·기능과 직접 관련성' 요구

☑ 현장의 목소리

- ▶ 플랫폼 생태계 활성화를 위해 플랫폼 업무와 관련된 교육과정이 마련될 필요(플랫폼 종사자)
- ▶ 코딩교육만 해서는 5년, 10년 후 변화할 직무에 대응하기 어려움. 젊은 층이 계속 새로운 시도를 해볼 수 있도록 창의교육·인문교육이 함께 이루어져야 함(스타트업 대표)
- ▶ 4차 산업혁명 시대 경쟁력은 '창의적이고 독특한 아이디어'임을 고려할 때, 인문·교양 분야에 대한 정부 지원이 필요함(사업주훈련 실시기관)

② K-Digital Training 등 새로운 훈련모델 도입, 성과 확산 필요

- 디지털·신기술 인력 수요에 대응, 혁신 훈련기관과 기업이 주도하는 K-Digital Training 모델 도입, 금년부터 본격 추진 중
 - 비전공 청년도 디지털 일자리를 가질 수 있는 훈련과정으로 호응이 좋은 만큼 실질적인 성과 창출 및 확산 필요

☑ 현장의 목소리

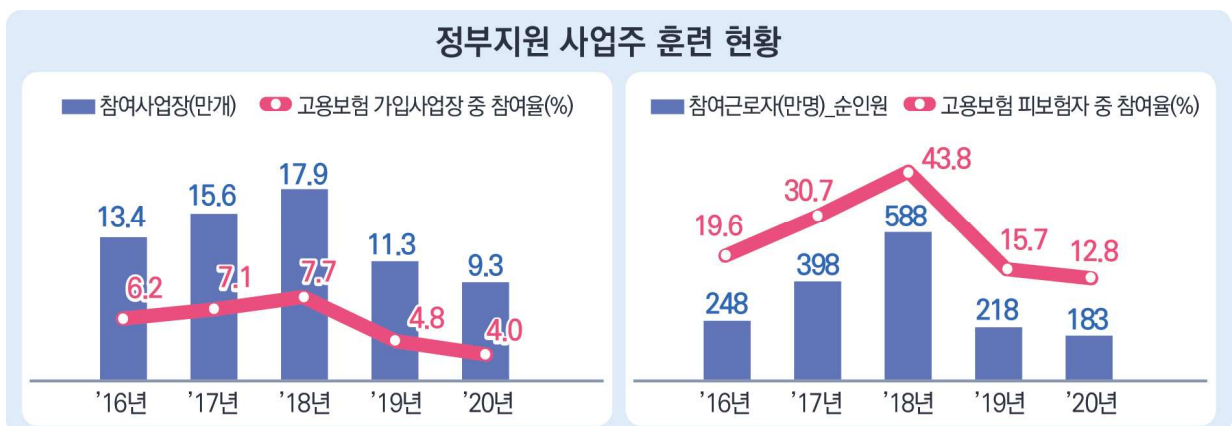
- ▶ "고용노동부의 디지털·신기술 인력양성 훈련 등을 통해 대졸자 등 청년 취업을 촉진함으로써 국가 경쟁력이 제고될 것으로 기대"(20.8월, 문화일보)
- ▶ 제1회 K-Digital Training 해커톤 대회 수상자 약 80%가 비전공자

③ 산업구조 및 노동시장 환경 변화에 기민한 대응 필요

- 저탄소·디지털 경제 전환을 뒷받침하기 위해 직업훈련의 역할 중요
 - 신산업 분야 전문인력 양성뿐만 아니라, 기존 산업(고탄소·노동집약 등) 종사자를 위한 직무전환 및 전직·재취업 준비 지원 필요성 증가
 - 한편, 비대면·디지털이 뉴노멀(New Normal)이 되면서 전통적 직업 훈련 지원방식도 개편 불가피
- 코로나19 장기화로 훈련의 사회안전망 역할 중요성 증가
 - 지난해 코로나 위기에 대응하여 훈련비 자부담 경감(△15%p), 생계비 대부 확대 등 실업자·무급휴직자의 훈련 참여 기회 확대
 - 이에 더해, 폐업 위기 자영업자 대상 취·창업 특화과정, 취업 취약계층 대상 훈련과정 확대 등에 대한 사회적 요구 높아짐

④ 공급자·통제 중심 훈련규제의 한계 노정

- 정부 주도의 경직적 훈련 지원체계는 새로운 환경변화에 맞는 다양하고 유연한 훈련과정 공급·운영에 한계
 - 급변하는 산업구조에 유연한 대응, 양질의 훈련과정 확대를 위해서는 디지털·신기술 훈련에 국한했던 규제완화의 전면적 적용 검토 불가피
 - 정부 지원 사업주 훈련도 각종 규정의 경직성 때문에 감소세, 정부 지원을 받지 않는 비환급과정 훈련이 증가
 - * 비환급과정 운영사유: 환급과정 인정요건 어려움(38.9%), 환급과정에서 원하는 훈련수요 충족 어려움(17.9%), 행정처리가 복잡하고 어려움(14.8%) 등



Ⅲ. 추진방향

- ◇ 종사상 지위 등에 관계없이 일하고자 하는 **모든 국민**에게 **평생**에 걸쳐 **다양한 직업능력개발 기회**를 제공할 것입니다.
- ◇ 산업구조·노동시장 환경 변화에 따른 **새로운 훈련수요**에 **부응**하는 훈련과정을 적기에 제공할 것입니다.
- ◇ **자율·성과 중심**으로 **훈련규제**를 **혁신**하여 훈련의 질을 높이고 국민이 정책 성과를 체감할 수 있도록 하겠습니다.

미래 환경변화에 대응, 국민 평생 고용가능성 제고



국민의 평생 직업능력개발 기회 확대

- ① 국민의 자율적 직업능력개발 지원 강화
- ② 중소기업 재직자 훈련 촉진
- ③ HRD-Net을 통한 평생 능력개발 통합지원 플랫폼 구축

새로운 훈련수요에 부응하는 훈련체계 마련

- ① 노동전환 지원을 위한 현장 중심 훈련 강화
- ② 디지털·신기술 분야 훈련 확대
- ③ 비대면 훈련 활성화

자율·성과 중심의 훈련규제 혁신

- ① 사업주 훈련 지원요건 완화, 기업의 자율성 제고
- ② 훈련기관의 자율적 운영 지원 및 성과·역량 기반 관리
- ③ 훈련기준·훈련비 지원체계 개편 및 교·강사 역량 강화

IV. 세부 추진과제

1 국민의 평생 직업능력개발 기회 확대

- ◆ 국민내일배움카드 확대·개편 및 사업주 훈련 활성화를 통해 국민의 평생에 걸친 직업능력개발 기회 확대
- ◆ 온라인 지원 플랫폼을 구축, 평생 직업능력개발 서비스 접근성 제고

1 국민의 자율적 직업능력개발 지원 강화



□ **[지원대상 확대]** 대학생 등 국민내일배움카드 지원대상을 확대하고, 플랫폼 종사자·자영업자 등의 훈련 참여 활성화 유도

○ 현행 졸업예정자에서 대학 3학년* 등으로 카드 발급대상 확대

* 대학 재학생(휴학생 포함) 중 졸업까지 수업연한이 2년 이내로 남은 자(다만, 방송 대학, 사이버대학 학생은 학년 구분없이 지원) → 직업능력개발법 시행령 개정 추진(21.下)

○ 플랫폼 종사자, 자영업자 등 대상별 맞춤형 훈련과정 신설·확대

* '21년 청소·보육 등 플랫폼 종사자 특화훈련 시범실시 중, 성과 점검 후 확대방안 검토

플랫폼 종사자 특화훈련('21년) 개요

- ▶ (지원대상) 플랫폼을 통한 노무 제공 희망자 중 고소득·고연령 등 제외
- ▶ (훈련과정) 산업안전·근로권익 보호 내용*, 직무전문성 향상 교과 필수편성
 - * (예시) 정부의 플랫폼 종사자 보호대책 이해, 플랫폼 종사자의 감정노동 이해와 건강관리 등
- ▶ (지원수준) 계좌한도 내에서 1회에 한해 훈련비 전액 지원

[직무훈련 포괄적 지원] 직무와 직접 관련성이 있는 훈련과정뿐만 아니라 지능정보화 및 포괄적 직무기초능력 개발까지 폭넓게 지원

○ 직무훈련 과정에 포함되어 있는 문제해결 능력, 창의적 사고력, 인문소양 과정 등도 함께 지원하여 창의·융합형 인재 양성 도모

○ K-Digital Credit을 통해 비전공 청년·중장년도 코딩·빅데이터 등 신기술에 입문하거나 IT 융합직무에 적응할 수 있도록 지원

* (K-Digital Credit) 디지털·신기술 분야 초급 훈련과정에 대해 국민내일배움카드 한도 외 1인당 50만원 추가지원('21년 본예산 4만명 → '22년안 7만명)

[경력 재설계 지원] 국민내일배움카드를 통해 직업훈련 외 경력진단·재설계 추가 지원, 평생 직업능력 개발을 통한 고용가능성 제고

○ 재취업지원서비스가 의무화되어 있지 않은 중소기업 재직자를 대상으로 민간의 경력개발 컨설팅 비용 지원 추진

- 경력진단, 재취업 적합분야 상담, 희망업종의 현직자 그룹 컨설팅 등 심층 경력설계를 민간 컨설팅 기관과 연계·지원(1인당 100만원)

* (중장년 새출발 Credit 도입) 만 45세 ~ 54세 중소기업 재직자, '22년안 5,000명

② 중소기업 재직자 훈련 촉진

- **[기업직업훈련카드 도입]** 정부지원 훈련사업에 참여하지 않은 중소기업을 대상으로 ‘(가칭)기업직업훈련카드’ 시범 도입(‘21년 500개 사업장)
 - 훈련 참여기업이 한정되어 있는 만큼*, 사전컨설팅, 절차 간소화 등을 통해 새로운 중소기업의 훈련 참여 촉진

* 5년간 5회 이상 지원받은 사업장이 34.5% 차지

☑ 「기업직업훈련카드 시범사업」 개요

* '21년 7월부터 시범운영 중

- ▶ (지원대상) 최근 3년간 훈련 관련 정부지원금을 받지 않은 30인 이상 중소기업
- ▶ (지원수준) 500만원 한도 내 훈련과정 참여에 소요되는 비용(자부담 10%)
- ▶ (지원방식) 한국산업인력공단의 사전 훈련컨설팅을 거쳐 발급, 훈련과정 심사 및 각종 확인절차 생략 또는 간소화, 참여 후 3년간 컨설팅 등 사후관리(직무분석, 훈련과정활용 등 컨설팅 등)

- **[컨설팅 강화]** 현재 단기 과정 개발 위주의 훈련 컨설팅을 단계적·종합적 컨설팅으로 개편하여 장기적인 훈련체계 구축 지원



- **[직무훈련 지원범위 확대]** 디지털 기초역량, 인문·창의성 함양, 사기 진작 등 기존의 불인정 과정도 직무과정으로 인정·지원
 - 세미나, 교·강사 없는 실습방식 강의 등 다양한 훈련방식 지원
- **[규제 완화]** 기업 실정에 맞는 훈련 활성화를 위해 규제 완화 지속 추진 (☞ 18쪽에서 상세 서술)

③ HRD-Net을 통한 평생 능력개발 통합지원 플랫폼 구축

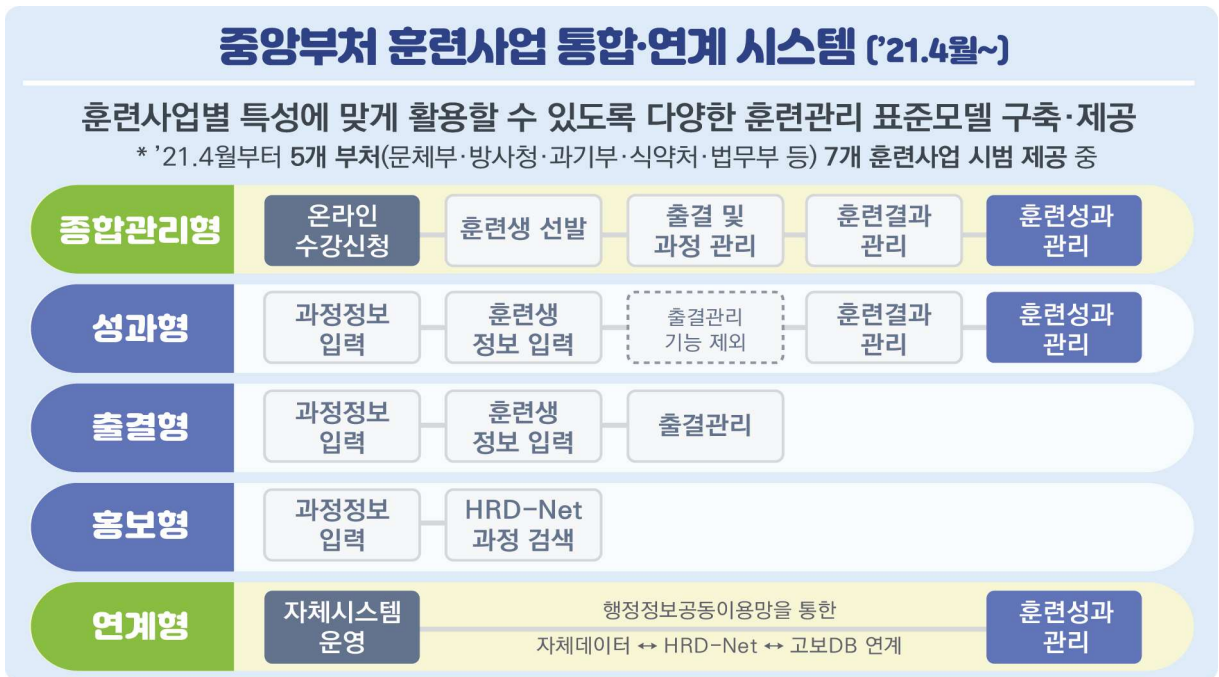
□ **[HRD-Net 확대개편]** '원스톱 훈련정보 시스템'을 구축, 범부처 훈련 정보 통합 제공 및 AI 기반 맞춤형 서비스 등 기능 고도화

① **[범부처 훈련정보 통합 제공]** 중앙부처 및 지자체에서 제공하는 훈련 사업 정보를 연계, HRD-Net에서 국민들에게 원스톱으로 제공

- 신기술 인력양성 협업예산 참여사업 등 중앙부처 훈련사업 정보를 우선 연계

- 단계적으로 지자체 훈련 정보, 평생교육 프로그램*까지 확대 추진

* 교육부 평생교육 통합플랫폼(온국민평생배움터) 구축 이후 연계('22~'23년 구축)



② **[성과관리]** 고용보험DB<취업>, Q-net<자격> 등과 연계하여 훈련-자격-취업 연계현황 파악 및 성과 분석·관리

- 취업률, 고용유지율, 월평균 보수 등 성과통계를 도출하고 사업 개선에 활용하는 등 체계적 성과관리 시스템 마련



- ③ **[AI 기반 개인 맞춤형 서비스 제공]** AI 기반으로 개인별 이력, 선호, 역량 등을 진단·분석하고 상담을 거쳐 개인별 맞춤 훈련 추천
 * 한국고용정보원 직업상담지원 서비스(AI 기반 일자리 매칭, 직업진로 추천 등)와 연계 추진



- 온라인 훈련상담을 AI 기반으로 고도화하고, 챗봇(기초상담), 비대면 화상 대화 시스템(심층상담) 도입 등 상담 기능 강화

- ④ **[사용자 편의성 제고]** 훈련생, 사업주 등 사용자가 편리하게 훈련 정보 검색 등 HRD-Net을 이용할 수 있도록 지원기능 강화

- (훈련생) 신기술 훈련정보를 일자리 정보까지 연계하여 종합 제공하는 'K-디지털 아카데미' 메뉴를 신설하고, 직무 데이터 사전을 기반으로 훈련과정 검색기능 개선
 * (現) "유튜브"를 검색하는 경우 훈련과정명에 "유튜브"가 포함된 검색결과만 도출
 (改) "온라인 영상", "영상 썸네일 제작" 등 "유튜브" 관련 단어가 포함된 검색결과 함께 도출
- (사업주) 우수 훈련과정, 유사 기업 선호과정 등 다양한 사업주 훈련 정보를 제공하고, 일학습병행 훈련 정보 제공을 위한 메뉴 신설

- **[능력은행제 구축]** 개인이 교육·훈련 등으로 취득한 직무능력 정보를 저축해 통합 관리·활용할 수 있는 <가칭>능력은행제(NCS Bank) 구축

* 제도 운영 근거 등 마련을 위한 「근로자직업능력 개발법」 개정 추진('21.下)



- (개인) 저축한 학습정보는 인정서 형태로 발급, 취업 등에 활용 지원
- (기업) 근로자의 구체적 직무능력 정보를 손쉽게 확인할 수 있도록 함으로써 직무능력 중심 인사관리(채용·배치·평가 등) 확산 촉진

- ◆ 디지털·저탄소 등 산업구조 변화에 따른 노동전환 지원 강화
- ◆ 최근 훈련시장 환경에 맞춰 신기술 분야 훈련, 비대면 훈련 확대

① 노동전환 지원을 위한 현장 중심 훈련 강화

□ **[산업구조변화 대응 특화훈련]** 코로나19 지속, 산업구조 변화 등으로 고용위기를 겪고 있는 재직자, 자영업자 등 대상 특화훈련 지원('22년)

① **[지역 중심 특화훈련]** 폐업 자영업자, 고용위기 산업 재직자 등의 고용유지 및 이·전직 지원을 위해 맞춤형 훈련 제공('22년 2.5만명 목표)

* (지원우대) ① 훈련기관 훈련비 지원 우대(NCS 지원단가 100 → 130%), ② 훈련기관 인증평가 면제, ③ NCS 기준 적용 제외, ④ 훈련참여자 자부담 면제

- 장기간 훈련 참여 시 훈련장려금(11.6만원)에 추가하여 특별훈련 수당(20만원)을 지급, 안정적인 훈련 참여 지원

☑ 특화 훈련과정 예시

▶ 폐업 자영업자가 취업, 신규 창업 등을 위해 희망하는 특화 훈련과정

* 디지털(빅데이터, AI 등), 저탄소(전기·수소차 등) 분야에 대한 훈련과정 포함

▶ 고용위기 산업 재직자 등이 이·전직을 위해 희망하는 특화 훈련과정

- 지역 인적자원개발위원회(RSC)가 훈련 분야 선정, 훈련과정 설계·심사 등을 주관하여 현장 수요 기반 훈련 제공('21년 시범추진 중)

☑ 지역인적자원개발위원회 개요

▶ 지역의 인력 및 교육훈련 수요 조사와 훈련 실시를 위해 지자체, 지역 내 사업주·근로자단체, 전문가 등으로 구성된 위원회('13년~, 17개 광역 시도 단위 설치)

② **[노동전환 훈련 컨소시엄]** 디지털 전환, 탄소중립 등에 따른 공정한 노동전환을 지원하는 지역별 훈련 거점 마련 추진('22년 20개소)

- 비수도권 산단을 중심으로 기업·대학·연구원 등을 활용한 '노동전환 특화 공동훈련센터'를 신규 지정

- 미래차, 수소제철 등 산업구조 변화에 수반되는 새로운 직무 분야에 특화된 직업훈련 지원

③ **[유급휴가훈련 활성화]** 유급휴가훈련을 통한 위기지역 종사자의 고용유지 및 이·전직 지원 강화('22년 1만명 목표)

* 조선·항공 등 위기산업 종사자를 대상으로 유급휴가훈련을 통해 고용유지 시 훈련비·인건비·사회보험료 등 지원('20.9월~, 경남도 시범추진 중)

- 수요가 있는 타 지역으로 확산하고, 지원요건 완화 등 제도개선 추진

* '21.6월 수요조사를 토대로 부산·인천 중구 등 2개 지역 추가(9.6. MOU 체결)

☑ 제도개선 방안

▶ (훈련내용) 직무향상과정 및 디지털 융합과정 → “노동전환을 위한 직무전환 및 이·전직 훈련” 포함

▶ (지원대상) 15개 특별고용지원 업종 → “RSC 의결로 선정된 위기 산업”까지 확대

▶ (지원방식) 지자체 추가 지원* → 추가 지원을 권장하되, 예산상황에 따라 자율 결정

* 경남도는 고용부 지원(훈련비·인건비 등) 이외에 사업주부담 사회보험료 50%를 추가 지원

□ **[노·사단체 주도 훈련]** 고용 불안정을 겪고 있는 중장년 대상 노·사단체 주도 훈련과정 공동 개발·운영 적극 지원('21년 시범운영, 300명)

○ 협약을 맺은 중앙단위 노·사단체가 수요 발굴 등을 거쳐 개발한 훈련과정을 국민내일배움카드 특화훈련 과정으로 우대 개설 허용*

* (우대사항) ①훈련비 지원확대, ②훈련기관 인증평가 면제, ③ NCS 기준 적용 제외, ④ 훈련내용 인정 범위 확대(경력설계, 직무기초역량 개발 등)



□ **[폴리텍 재취업 훈련 강화]** 40세 이상 중장년, 경력단절여성 등 취업 취약계층 대상 노동이동 지원을 위한 재취업과정 운영 확대

* (신중년) '21년 1,500명 → '22년안 2,500명, (여성) '21년 1,200명 → '22년안 1,700명

○ 장기 훈련과정 위주 → 직종별 특성에 맞는 탄력적인 훈련기간 운영(2~6개월), 비대면 화상수업 등 훈련방법 다양화

○ 훈련과정 개설·운영뿐만 아니라 취업지원까지 전담할 수 있는 인프라 확충*, 서비스 전문성 강화

* 現 「희망플러스센터(임시부서)」를 「(가칭)Restart Learning 센터」로 확대 개편 및 정식 직제화

② 디지털·신기술 분야 훈련 확대

- **(K-Digital Training)** 디지털 선도·벤처기업 등과 연계, 프로젝트 기반 자기주도 훈련을 통해 신기술 실무인재 양성('21년 2.4만 → '22년안 2.9만명)
 - ①벤처·스타트업 협·단체, ②대기업 등 디지털 선도기업, ③지역 인적자원개발위원회(RSC) 등 다양한 민간 주도 훈련과정 개발·성과 제고

K-Digital Training 유형별 특징	
참여주체	주요 특징
벤처·스타트업 아카데미 <ul style="list-style-type: none"> • 벤처기업협회, 한국SW협회, 코리아스타트업 포럼 등 민간 협·단체 • 협회 회원사(참여기업) • 혁신훈련기관 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 협·단체가 회원사 인력수요를 바탕으로 훈련기관과 기업을 매칭, 기업맞춤형 훈련과정 설계 • 훈련생 50% 이상을 채용하고, 채용자 인건비 지원 연계
디지털 선도기업 아카데미 <ul style="list-style-type: none"> • 삼성, SK 등 디지털·신기술 분야 선도기업 	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 운영 우수 훈련모델 활용, 협업을 통해 지원대상 확대 • 기존 기업자체과정의 수료혜택 동일 부여
지역·산업계 주도형 인재양성 <ul style="list-style-type: none"> • 지역인적자원개발위원회 • 지역 내 기업, 거점대학, 훈련기관 등 	<ul style="list-style-type: none"> • K-Digital Training의 수도권 집중을 완화하고 지역 인재를 양성하기 위한 지역 중심의 훈련과정

- 청년의 안정적인 훈련 참여를 위해 **특별훈련수당 20만원 추가지급**('22년~)
- **(재직자 디지털 융합훈련)** 제조업의 디지털화 등 기존 산업이 새로운 변화에 적응하도록 기존 기술숙련과 신기술의 융합·연계 지원
 - 단시간, 범용훈련* 위주 직무훈련 → 기업 고유의 훈련과 신기술 훈련을 연계한 **S-OJT(기업맞춤형 현장훈련**)** 특화훈련으로 확대

* 범용훈련: 소규모·소업종에 공통되는 경영·회계·사무 등 직무과정

** '21년 400개 사업장 → '22년안 1,025개 사업장

☑ 「기업맞춤형 현장훈련(S-OJT) 특화훈련」 개요

- ▶ (개요) 외부훈련기관 이용이 어려운 중소기업에게 디지털 전환, 신기술 융합, SW 인력양성 등을 위한 맞춤형 직업훈련 프로그램 설계·지원
- ▶ (지원내용) 훈련비, 훈련교사 수당, 훈련 프로그램 개발·지원 등
 - ↳ 훈련방식(PBL 등), 프로그램(업종특화, 기업맞춤), 훈련기간(최대 12개월) 다양화

- 지역 특성에 맞춘 디지털 융합훈련 시설(K-Digital Platform)을 구축하고 지역 내 재직자, 구직자 등 모든 구성원에게 개방·공유
 - * 디지털 훈련시설·장비 구축비 지원(5년간 총 30억), '21년 5개소, '25년까지 총 60개 구축

K-Digital Platform 개요

- ▶ (훈련대상) 現: 협약기업 재직자 → 改: 일반 재직자, 구직청년, 특성화고생 등 확대
- ▶ (훈련과정) K-Digital 직업훈련 과정, S-OJT, 창업·경영 컨설팅 과정 등 지역 특색과 수요에 맞는 프로그램 개발·운영
 - * '21년 호남(AI·빅데이터), 충청(스마트팩토리, 사물인터넷), 영남(VR·AR, 빅데이터 등) 등 운영
- ▶ (구성) 기업, 훈련기관-지역대학, 훈련기관-중견·선도기업-대학 등

- 중소·중견기업 재직자 대상 AI·빅데이터 등 디지털 융합 초·중급 훈련(온라인) 지원수준 상향('21.下 50% → 100%)

[폴리텍 신기술 훈련 강화] AI·SW, 반도체, 저탄소 등 인력수요가 높은 분야의 교육·훈련을 강화하고, 우수 인프라는 민간에 개방·공유

- **[학과 신설·개편]** 기존 산업기술(x)에 AI기술을 융합한 AI+x 학과 신설('22년 5개) 추진, 디지털·저탄소 등 유망 분야 학과 신설·개편 지속

* (예시) 자동차+AI=스마트팩토리, 자동차+AI=자율주행차, 기계+AI=고속정밀가공

- 교수자·학생 대상 AI+x 시범교육 실시 후 학위과정 전면 도입 추진

* 비전공 분야 학생도 수강 가능한 AI융합공통교과 10학점 이내 편성 등

- **[고급훈련 확대]** 학과 신설·개편과 연계하여 전문대졸 이상 청년 구직자 대상 고급훈련 과정(하이테크 과정) 지속 확대*

* (하이테크 과정) '21년 1,095명 → '22년안 1,230명

** 3D프린팅, 첨단신소재, IoT, 스마트팩토리, 그린수소, 차세대 전지 등

- 수준을 반영한 차별화된 선발방식* 도입, 모듈식 교과 운영 및 프로젝트 기반 자기주도형 실습(PBL) 확대

* 전공·경력·자격 등 직종 수준을 반영한 선발 기준 마련

- **[재직자 지원]** 소규모 사업장의 신산업 분야 직무훈련을 지원*하고, 뿌리·기간산업 고도화를 위해 ICT 융합기술 프로그램 개발·운영

* 스타트업 등 4차 산업 관련 업종 재직자 대상 신산업 분야 기술 컨설팅 등

- **[특성화고 신산업 훈련 강화]** 특성화고 교육과정 개편 및 훈련 지원을 통해 4차산업 등 미래유망 분야에 전문성을 갖춘 고졸인력 양성
 - 신산업·신기술 분야 **고졸적합 직무를 발굴**하고, K-Digital Training의 **혁신훈련기관과 연계** 등을 통해 훈련 품질 제고
 - * 삼일공고 사물인터넷과 등 6개교 8개 학과 운영 중('20년~), '22년 40개 학과 추가 목표
 - 미래유망 분야로 직업계고 **학과 개편**을 지원('21년 148개)*하고, **일학습병행 공동훈련센터**(산학일체형 도제학교) **추가 선정**('21.11월, 10개 내외)
 - * 학과개편 희망학교에 컨설팅 제공, 교원연수, 신산업 분야 교육과정 개발·보급 등
- **[디지털 혁신공유대학]** 대학·산업체·연구기관 및 수도권-지방 간 개방·협력을 토대로 **공유대학 체계 구축**, 신기술 인재 양성
 - * '21년 8개 컨소시엄 : 인공지능, 빅데이터, 차세대반도체, 미래자동차, 바이오헬스, 실감미디어, 지능형로봇, 에너지신산업
 - **희망하는 학생이 전공과 관계없이 신기술 분야의 교육과정**을 이수할 수 있도록 **학사제도 유연화 및 학생 선택권 확대**

디지털 혁신공유대학 개요

- ▶ ('21년 예산) 총 832억원 ※ '21년~'26년(3+3년) 지원
- ▶ (지원대상) 대학생 ※ 일반국민 등에게도 교육컨텐츠 공유·개방 예정
- ▶ (지원분야) 8개 신기술 분야 ※ 지원분야 단계적 확대 추진
- ▶ (참여대학) 분야별 1개 컨소시엄(전문대 1교 포함 7개교로 구성)

- **[기술수요 기반 범부처 인재양성]** 중장기 인력수요 전망을 토대로 **부족 분야 집중 양성**, 사업간 **연계 트랙 구축**을 통한 참여자 역량 상승 지원
 - * '21년 빅데이터, 인공지능 등 6개 분야, 30개 사업, 총 4,972억원 협업예산 편성, '22년 20개 분야, 1.6조원으로 확대
 - **인력수요전망 고도화 및 현장 모니터링** 등을 위한 **인프라 확충**
 - * 전문가F 구성·운영 등 신기술 인력수급 분석 지원(직업능력개발연구원 인력수급분석센터 협업)
 - **분야별 범부처 인력양성 사업**을 초급부터 고급까지 **수준별로 연계 트랙** 구축, 수요자에게 **맞춤형 훈련 및 경력개발 로드맵** 제공
 - **신기술 인력양성 협업예산 체계**를 다른 기술 분야 등으로 **단계적으로 확대**하고, **법적 근거 마련** 등 **제도화 방안** 검토

3 비대면 훈련 활성화

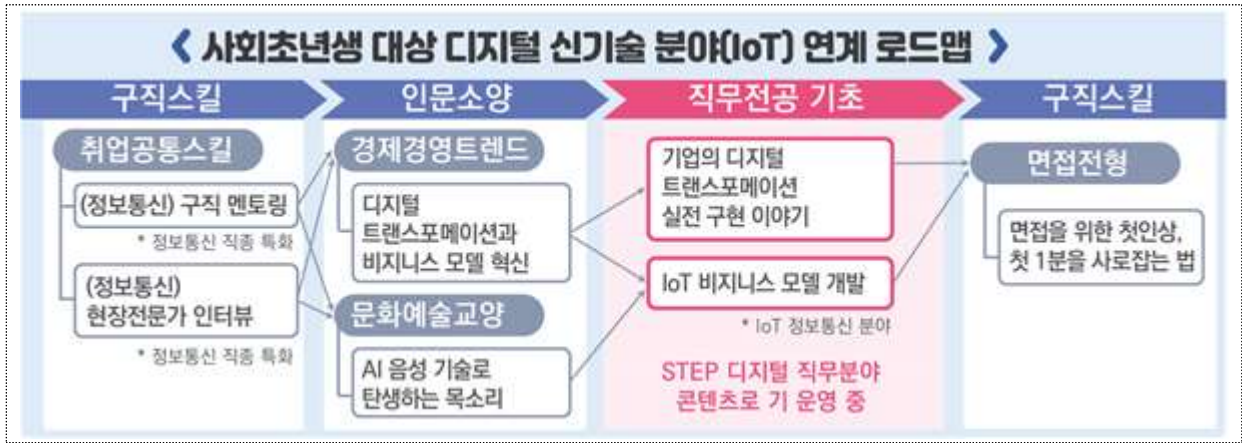
- **[비대면 콘텐츠 육성]** 민간 훈련기관의 자체 콘텐츠 제작 지원을 강화하고, 우수 공공 콘텐츠 개발을 확대하여 무료 제공·확산
- **[민간] 훈련 교·강사에게 자체 콘텐츠 제작 교육을 실시하고, 콘텐츠 제작을 위한 저작도구·스튜디오 제공 및 유인 강화**
 - 폴리텍에 거점형 콘텐츠 제작 공유 스튜디오를 구축하고, 민간 훈련기관에 개방하여 비대면 콘텐츠 개발 지원('21년 2개소 구축)
 - 콘텐츠 부족 분야 중심으로 제작 활성화를 위한 지원 합리화 추진

실업자 훈련	<ul style="list-style-type: none"> • 자체 콘텐츠로 일정 수준 이상 훈련과정 편성 훈련비 우대 - 기존: 콘텐츠 활용시간 기준 → 총 훈련시간 기준 • 콘텐츠 제작 가이드 배포 및 콘텐츠 제작 컨설팅 지원 강화 등
재직자 훈련	<ul style="list-style-type: none"> • 신기술, 기업 맞춤형 훈련 분야에 대해 조정계수(0.7~1.0) 폐지 • 비대면 훈련 지원인원 한도(3~5천명) 폐지

- **[공공] 직무기초능력 향상을 위한 다양한 우수 공공 콘텐츠 개발·확산**
 - 구직스킬·인문소양 등 취업 준비 및 이후 단계에서 공통적으로 필요한 기초소양 과정을 신규 개발('21년)하고, 신산업 분야 등 콘텐츠 지속 확대('20년 110개 → '21년 320개 → '22년(목표) 430개)
 - 직종별, 대상별(사회 초년생·재취업자 등) 특화 콘텐츠도 함께 개발하고, 콘텐츠 간 연계 로드맵을 제시하여 능력개발 경로 제안

< STEP 콘텐츠 연계 로드맵 예시 >





- AI, 빅데이터 등 기업이 요구하는 직무능력을 습득할 수 있도록 기업-대학 공동개발 온라인 교육과정인 '매치업(Match業)' 확대
 - * 과정 수: ('20년) 24개 → ('25년) 112개(누적)

매치업(Match業) 개요

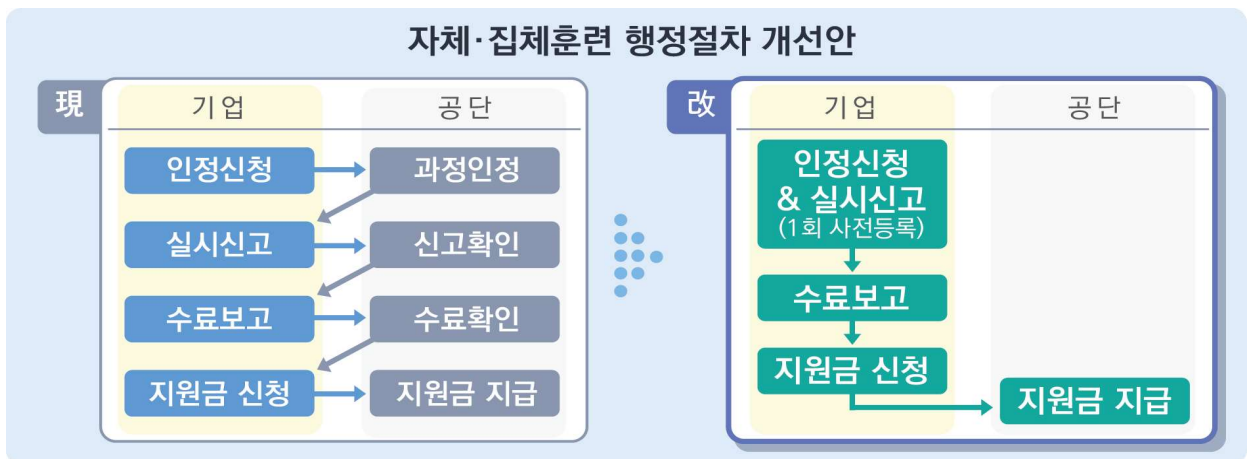
- ▶ (개요) 산업 맞춤형 직무능력향상을 위해 기업(신산업 분야)과 대학 등 교육기관이 함께 온라인 직무 프로그램 개발·운영
 - * 현대자동차 매치업 과정 이수자는 현대자동차 취업시 서류면제 등 인센티브 제공
- ▶ (현황) 교육과정: 8개 분야 32개, 학습자: 39,254명, 활용기업: 74개사
- ▶ (분야) 인공지능, 빅데이터, 스마트물류, 스마트팜, 신에너지자동차, 블록체인 등

- **[규제 완화]** 비대면 훈련 내용 규제를 최소화하고, 모니터링·평가 체계를 유연화하는 한편, 컨설팅 중심으로 심사체계 개편
 - (훈련 내용) 콘텐츠 편성 시간(차시당 25분 이상) 규제를 완화*하고, 최신 내용 반영 등 훈련내용을 훼손하지 않는 범위에서 자율 보완 허용
 - * 콘텐츠 시간보다는 프로젝트 등 훈련생과의 상호작용 중심으로 과정 운영 개선
 - (모니터링·평가) 필수사항(본인 수강여부, 접속시간 등) 외 모니터링을 최소화하고, 훈련 평가방식 다양화 및 불필요한 규제 폐지*
 - * 문답형뿐만 아니라 과제물·포트폴리오 등 평가방식 다양화, 평가 문항(3배수) 규제완화
 - (컨설팅) 기획 단계부터 컨설팅을 실시(직업능력심사평가원)하여 양질의 콘텐츠 확보를 지원하고, 컨설팅 중심으로 심사체계 개편 추진
- **[STEP 고도화]** 맞춤형 추천 시스템, AI 챗봇, 프로젝트 기반 훈련이 가능한 LMS 도입 등 시스템 고도화 추진('21~'23.上)
 - * 모바일 앱, 콘텐츠 저작도구, 라이브세미나 도입 등 1차 고도화 완료(~'20년)

- ◆ 다양하고 유연한 훈련이 공급될 수 있도록 K-Digital Training 등 디지털·신기술 훈련과정에 도입한 훈련규제 혁신방안 확대 적용
- ◆ 훈련 인프라 관리체계를 성과 중심으로 개편하여 훈련의 질 향상 도모

① 사업주 훈련 지원요건 완화, 기업의 자율성 제고

- **[최소 훈련시간]** 기업 실정에 맞는 다양한 훈련이 이루어질 수 있도록 최소 훈련시간 단축 추진('22년), 이후 점진적 폐지
 - 현행 「2일 16시간 이상(우선지원대상기업 1일 8시간)」 기준을 완화, 기업 규모와 관계없이 「1일 4시간 이상」으로 단축
 - * 「근로자직업능력 개발법 시행령」 개정 추진('21.下)
- **[절차 간소화]** 훈련과정마다 이루어지던 시설·장비, 교·강사, 과정 내용 등에 대한 사전심사·인정 절차 간소화('22년)
 - * 자체·집체훈련에 우선 적용, 성과를 보아가며 확대 적용 검토
 - 시설·장비 등을 사전에 등록(1회)하고 변경 시 당일 신고토록 개선



- **[모니터링 강화]** 기업의 자율성을 높이되, 빅데이터 기반*의 훈련 모니터링을 강화하여 부정·부실훈련 방지

* 훈련데이터 등을 통해 부정훈련 징후를 포착하는 빅데이터 패턴 개발·활용
↳ (예시) 상시근로자 대비 과도한 훈련인원, 동일 근로자의 유사·동일과정 반복 참여 등

② 훈련기관의 자율적 운영 지원 및 성과·역량 기반 관리

- **[훈련기관 관리체계 개편]** 훈련기관 책임 下 자율적인 운영을 보장하고 성과 창출을 유도하는 방향으로 훈련기관 관리체계 개편
 - 역량, 운영성과 등을 토대로 훈련기관을 체계적으로 구분(3단계)
 - * (BHA) 인증 우수기관 중 공모를 통해 혁신성 등 평가 (우수) 기관평가 결과 취업률 등 정량성과 75% 이상 (일반) 기관평가 결과 취업률 등 정량성과 총 60점 이상
 - 훈련기관 인증평가 및 훈련과정 심사를 일원화*하고 심사기준을 완화(훈련기관 단계별 차등적용)하여 훈련 운영의 자율성 제고
 - * (現) 훈련기관 인증평가와 훈련과정 심사평가가 별도로 진행, 동일·유사내용 반복 심사 (改) 훈련기관 인증평가 및 훈련과정 심사 일원화(연 1회)
 - 기존 과정 및 유사 신규과정에 대하여 훈련내용 심사 완화
 - 우수 기관은 별도 심사없이 운영 가능한 훈련과정 인정범위 확대
 - * (예시) 한식분야 훈련과정 운영 시, 일반 훈련기관은 동일한 한식분야 과정만 별도 심사없이 운영 가능, BHA·우수기관은 한식 外 중식·일식 분야 과정도 운영 가능
 - 우수 기관이 보다 많은 훈련과정을 제공할 수 있도록 국민내일배움카드 훈련 공급 물량을 훈련기관 역량 중심으로 배분
 - * (예시) ▲BHA: 훈련기관 역량만큼 신청, ▲우수기관: 전년 운영과정의 최대 2.5배 신청
 - 훈련기관의 지속적 역량 강화를 위해 컨설팅* 등 적극 지원
 - * 혁신사례 전파, 훈련기관 우수사례 세미나 참석 지원, 훈련전문가팀 컨설팅 등

	최대 훈련물량	훈련과정 심사	훈련절차	지도감독
BHA (혁신기관)	• 훈련기관 역량만큼	• 기존 동일·유사 과정 면제	• 훈련기간, 장소 등 변경 승인 ⇒ 신고로 완화	• 정기감독 면제
인증우수	• 전년 운영실적 2.5배	• 일부 면제		
일반	• 전년 운영실적 1.5배	* 과정적정성 심사 완화	• 신고/승인신청 기한 완화	• 정기감독 + 수시·특별감독

□ **[공동훈련센터 운영·관리]** 다양한 훈련방식 도입을 위해 공동훈련 센터* 운영의 자율성을 높이고 성과 중심으로 평가

* 공동훈련센터: 지역 내 중소기업과 협약을 체결하여 중소기업 근로자 등에게 맞춤형 공동훈련을 제공하는 시설·기관으로 대중소상생형, 지역형 등으로 구성

- PBL(Project-Based Learning) 등 새로운 기업맞춤형 훈련방식 도입 시 컨설팅을 제공하고, 운영비 지원도 강화
- 우수기관 대상으로 예산 운영의 유연성 부여, 사업 목적에 부합하는 지표 개발·평가 등

③ 훈련기준·훈련비 지원체계 개편 및 교·강사 역량 강화

□ **[훈련기준]** 훈련과정 편성 시 국가직무능력표준(NCS) 기준을 유연하게 적용하여 신기술 훈련 등을 중심으로 NCS 의무적용 제외(자율 적용) 추진

* 국가기간·전략산업직종훈련(60%), 일반 계좌제훈련(40%)은 NCS 의무적용 유지

- 산업현장 수요를 반영한 현장직무 중심으로 NCS를 개발·개선하여 현장성 및 활용도 제고
 - 현장 인력·훈련수요를 토대로 개발(개선)이 필요한 직무분석·선정, 산업계(ISC) 주도로 NCS(능력단위) 및 활용패키지* 개발·개선
- * 경력개발경로, 교육·훈련기준, 관련 자격정보, 훈련가이드 등 현장에서 NCS를 활용하기 위해 필요로 하는 자료를 발굴하여 개발·개선 추진('21년 시범 추진)
- 훈련과정 운영 시 교·강사, 장소 등 변경 신고 등 간소화
 - 우수기관에 대해 변경 승인사항 → 신고사항으로 완화 추진

☑ K-Digital Training 훈련규제 혁신 사례

- ▶ 기존 훈련과정과 달리 NCS 의무적용 제외
- ▶ 기관 인증평가 면제(취업률 등 별도 기준 충족 시 공모 참여 가능)
- ▶ 훈련내용, 교과목별 시간 수, 훈련장비·교재 변경 등 사전 승인→신고사항으로 완화
- ▶ 집체·원격·혼합 등 훈련방법 변경까지 신고를 통해 가능(기존 훈련과정은 변경 불가)

□ **[훈련비]** 자율성과 성과를 높이는 방향으로 훈련비 지원체계 개편 검토

- 시간당 지원이 아닌 성과 중심 훈련비 지원 시범사업 추진('22년)

☑ 「성과기반 훈련비 지원 시범사업」 개요(안)

▶ (적용대상) BHA, K-Digital Training 참여하는 혁신훈련기관 등

▶ (지원방식) ①성과목표, ②지원금 총액, ③목표 달성 시 인센티브에 대해 사전 계약 체결
→ 훈련개시 시점에 지원금 총액 일부를 선지급 → 추후 취업률 등 성과목표 달성 시 추가 인센티브 지급(성과에 따라 차등 지급)

* 매시간 출결 폐지, 교사·교재·시설 및 내용·시간·방법 등 훈련과정 자율 운영

- 훈련비(NCS 소분류단위 기준단가) 체계의 합리화·간소화 방안 마련

- 현행 소분류 단위(261개) 기준단가를 대분류 체계*로 개편하는 등 개선방안 마련 검토

* (예시) (現: 소분류) ▲경영기획 ▲홍보·광고 ▲마케팅 → (改: 대분류) 경영·회계·사무

- 사업주 훈련은 직종별 시간당 단가체계를 단계적으로 일원화하되, 우수 훈련체계를 갖춘 기업에는 가산 지원하는 방향 검토

- 구독형 교육 등 다양한 훈련방식에 대한 비용 지원 검토

□ **[훈련 교·강사]** 보수교육 내실화 등을 통해 교·강사 역량을 강화하고, 디지털·신기술 분야 “K-디지털 훈련 교·강사” 양성 추진('22년안 100명)

- 산업변화에 적시 대응을 위해 최신기술 트렌드 등 교육을 강화하고, 스마트 혼합훈련(온·오프라인) 실시를 위한 디지털 역량 교육 강화*

* 비대면 혼합훈련 운영방법, 동영상 수업 설계와 실행방법 등을 기본교육으로 추가

- 직업훈련교사 보수교육 시 폴리텍 우수 교원도 강사로 참여하여 교수법, 우수사례, 교과과정 커리큘럼 교육 등 지원

- 디지털·신기술 분야 종사자의 훈련 교·강사 양성 지원

* 한국기술교육대학교 교직원 훈련과정으로 「디지털·신기술 교사 양성과정」 신설 검토

- 훈련생 평가 등을 반영하여 '스타 훈련교사' 선발·포상 및 우대*





* 장관 표창, 한기대 능력개발교육원 강사로 활용, 통합심사 우대 등(매년 10여명 선발)

V. 추진일정

주요 과제	소관부처	추진시기
1. 국민의 평생 직업능력개발 기회 확대		
① 국민의 자율적 직업능력개발 지원 강화		
▶ 지원대상 확대	고용부	'21.하반기
▶ 직무훈련 포괄적 지원	고용부	'21년
▶ 경력 재설계 지원	고용부	'22년
② 중소기업 재직자 훈련 촉진		
▶ 기업직업훈련카드 도입	고용부	'21년
▶ 중소기업 훈련 컨설팅 강화	고용부	'22년
▶ 직무훈련 지원 확대	고용부	'22년
③ HRD-Net을 통한 평생 능력개발 통합지원 플랫폼 구축		
▶ HRD-Net 확대 개편	고용부	'21년
▶ 능력은행제(NCS Bank) 구축	고용부	'22년
2. 새로운 훈련수요에 부응하는 훈련체계 마련		
① 노동전환 지원을 위한 현장 중심 훈련 강화		
▶ 산업구조변화 대응 특화훈련	고용부	'22년
▶ 노·사단체 주도 중장년 훈련과정 개발·운영	고용부	'21년
▶ 폴리텍 재취업 훈련 강화	고용부	'21년
② 디지털·신기술 분야 훈련 확대		
▶ K-Digital Training	고용부	'21년

▶ 재직자 디지털 융합훈련	고용부	'21년
▶ 폴리텍 신기술 훈련 강화	고용부	계속
▶ 특성화고 신산업 훈련 강화	고용부 교육부	계속
▶ 디지털 혁신공유대학	교육부	'21년
▶ 기술수요 기반 범부처 인재양성	고용부 교육부	'21년
③ 비대면 훈련 활성화		
▶ 비대면 콘텐츠 육성	고용부 교육부	'21년
▶ 비대면 훈련규제 완화	고용부	'21년
▶ STEP 고도화	고용부	계속
3. 자율·성과 중심의 훈련규제 혁신		
① 사업주 훈련 지원요건 완화, 기업의 자율성 제고		
▶ 최소 훈련시간 단축	고용부	'22년
▶ 사업주훈련 행정절차 간소화	고용부	'22년
▶ 훈련 모니터링 강화	고용부	'21년
② 훈련기관의 자율적 운영 및 성과·역량 기반 관리		
▶ 훈련기관 관리체계 개편	고용부	'22년
▶ 공동훈련센터 운영·관리	고용부	'22년
③ 훈련기준·훈련비 지원체계 개편 및 교·강사 역량 강화		
▶ 훈련기준 합리화	고용부	'22년
▶ 훈련비 지원체계 개편	고용부	'22년
▶ 훈련 교·강사 역량 강화	고용부	계속

- **[평생 직업훈련체계 구축]** 산업구조 급변에 따라 다수 근로자들이 새로운 숙련 습득 필요 → 평생에 걸친 직업훈련 및 이력 관리
- **[직업훈련의 디지털화]** (내용) 디지털화에 대응한 훈련 프로그램 확대, (방법) 온라인훈련 활성화 및 관련 인프라 구축 등

 미국	<ul style="list-style-type: none"> ○ 민간기업 플랫폼*을 활용한 원격 훈련 지원 및 관련 인프라 구축 <ul style="list-style-type: none"> * (예) edX 플랫폼: 학생들이 한 주 분량을 미리 학습하여 퀴즈, 에세이 작성 등 주어진 과제를 한 후, 주 1회 화상을 통해 학습 내용을 요약 발표, 토론 ○ 개인의 노동시장 이동에 도움을 줄 수 있도록 지속적인 학습, 전문기술 개발 등에 따른 개인별 성과와 능력을 기록할 수 있는 시스템 구축 추진 <ul style="list-style-type: none"> * (예) 미국 상공회의소, '학습 및 경험 기록(Learning and Experience Records)' 제안 → 고용주가 구직자의 지식, 기술, 능력, 경험, 성과를 파악하는 자료로 활용 가능
 독일	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인구구조 변화, 훈련생 감소, 디지털화에 따른 숙련 환경 변화 등에 대응, 평생 직업교육·훈련의 중요성 강조 → 「국가 계속교육전략」 수립·추진 중 ○ 4차 산업혁명 대비 '16년 VET 4.0 이니셔티브 발족·추진 중인 "직업교육 훈련의 디지털화"는 코로나19 이후 시급성 더욱 커진 상황 <ul style="list-style-type: none"> - 중소기업 종사자 디지털 숙련 향상을 위해 기업 공동 훈련센터 확대 - 훈련 지식 공유 플랫폼을 통해 훈련 프로그램 개발 성과 및 노하우 공유
 일본	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「제11차 직업능력개발 기본계획('21~'25년)」 수립, 평생 능력개발 지원 및 4차 산업혁명에 따른 디지털 기술 활용 인재 육성 강조 <ul style="list-style-type: none"> - 제조분야 훈련의 AR, VR 기술 등 도입 검토, 쏠 노동자에게 IT 기술력 부여 - 온라인 훈련 및 온라인·대면 혼합훈련 보급 활성화 - 노동자 개인이 경력 컨설팅을 이용하기 쉬운 환경 정비(셀프 커리어 독 등)
 호주	<ul style="list-style-type: none"> ○ 4차 산업혁명 등 고용환경 급변으로 現 직무/숙련을 넘어 새로운 숙련 고려할 필요성 증대 → 신규 직업 탐색 지원 서비스 "Skills Match" 오픈 <ul style="list-style-type: none"> * 개인의 직업력에 기반한 개인별 경력매칭 서비스 제공 ○ 미래 숙련 부족이 예상되는 신성장 산업에 실습 및 도제제도 대폭 확대 ○ 교수자 온라인 교육훈련 수행 역량 제고를 위해 IT 훈련과 지원 제공

❖ 프랑스는 평생 동안의 직업훈련을 국가 의무로 노동법에 명문화

* "평생의 직업훈련은 국가적 의무이다. 평생의 직업훈련은 각 사람으로 하여금 지식과 능력을 확보하게 하고 직업적 진화를 용이하게 하며, 직장생활 중에 자격 수준의 진전을 가능하게 한다. (후략)" (프랑스 노동법전 L. 6111-1조)

❖ 대표적인 직업훈련 지원제도로 개인훈련계좌제도(CPF) 운영

□ (개요) 모든 경제활동참가인구에 대하여 노동시장 진입부터 퇴직 시점까지 직업상 쏘 경력기간 동안, 직업훈련 접근 권한 부여

* 2015년 기존의 개인직업훈련권(DIF)을 대체하여 시행

	개인직업훈련권(DIF)	개인훈련계좌제(CPF)
권리의 귀속	▶ 고용계약에 귀속된 권리 ▶ 고용계약을 보유한 개인만이 수급권을 지님	▶ 개인에 귀속된 권리 ▶ 16세부터 은퇴까지 노동시장 활동 평생에 걸쳐 유지됨
권리유지 가능성	▶ 이직·사직의 경우 유지되지만, 해고의 경우에는 일정 조건을 충족하는 경우에만 유지	▶ 취득된 권리는 고용상 지위의 변화와 관계없이 유지
훈련크레딧	▶ 1년당 20시간씩 120시간 상한	▶ 매년 최대 500유로 적립 (최대 5,000유로 상한) * 2019년부터는 시간 단위 권리들을 금액 단위 권리로 변경하여 통합

□ (대상) 16세 이상 모든 개인 및 현장실습계약 체결한 15세 청소년

○ 가입자가 퇴직 후 관련된 모든 권한을 행사한 후에는 계좌 폐쇄

* 자선활동 또는 자원봉사활동에 종사하는 경우에도 개인훈련계좌 유지 가능

** 65세 이상 개인의 경우 퇴직 후 더 이상 임금노동 미수행시 자동적으로 계좌 폐쇄, 다만 직업활동을 계속하기를 원하는 경우 요청에 의해 계좌를 다시 열 수 있음

□ (훈련프로그램) 직무훈련 과정뿐만 아니라 직무기초 지식·능력 함양, 직무능력진단, 자선활동·자원봉사 등에 필요한 역량 취득 등을 위한 훈련과정까지 폭넓게 인정