



국가직무능력표준 개발·개선 및 폐지 등에 관한 규정

[시행 2024. 12. 4.] [고용노동부예규 제230호, 2024. 12. 4., 일부개정]

고용노동부(직업능력평가과), 044-202-7296

제1조(목적) 이 규정은 「자격기본법」 제5조 및 같은 법 시행령 제3조부터 제8조까지에 따른 국가직무능력표준(National Competency Standards) 개발·개선·폐지 및 활용 실태조사 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 이 규정에 특별한 규정이 없으면 「자격기본법」과 같은 법 시행령(이하 "영"이라 한다) 및 같은 법 시행규칙에서 정하는 바에 따른다.

제3조(수요조사) ① 한국산업인력공단(이하 "공단"이라 한다)은 매년 다음 각 호의 기관을 대상으로 국가직무능력표준 개발·개선 및 폐지 대상에 대한 수요조사를 실시하여야 한다.

1. 관계 중앙행정기관
2. 산업별인적자원개발위원회(ISC)
3. 산업별 협회·단체
4. 국가직무능력표준 활용기관

② 제1항에 따른 수요조사를 실시하는 경우에는 다음 각 호의 내용을 포함하여 조사하여야 한다.

1. 개발 대상 직무에 대한 수요조사: 제안 직무의 범위와 내용, 국가직무능력표준 개발 필요성 및 세부 의견, 해당 산업 및 노동시장 등의 현황과 전망, 개발 국가직무능력표준의 활용성
2. 개선 대상 국가직무능력표준에 대한 수요조사: 제안 국가직무능력표준 개선 범위와 내용, 국가직무능력표준 개선 필요성 및 세부 의견, 해당 산업 및 노동시장 등의 현황과 전망, 개선 국가직무능력표준의 활용성
3. 폐지 대상 국가직무능력표준에 대한 수요조사: 폐지 제안 국가직무능력표준 및 사유

제4조(국가직무능력표준 품질관리위원회 구성·운영) ① 공단은 국가직무능력표준 개발·개선 및 폐지 등에 관한 업무를 수행하기 위하여 국가직무능력표준 품질관리위원회(이하 "위원회"로 한다)를 구성·운영한다.

② 위원회는 다음 각 호의 사람으로 10명 내외의 위원으로 구성한다. 이 경우 제1호 및 제2호에 해당하는 사람이 4인 이상 포함되어야 한다.

1. 산업별인적자원개발위원회(ISC)의 사무총장
2. 사업주 단체에서 추천한 소속 전문가
3. 노동단체에서 추천한 소속 전문가
4. 교육훈련 전문가
5. 자격 전문가
6. 직업·직무 전문가 및 활용 관련 전문가

7. 그 밖에 위원회에 참여할 만한 전문성을 갖추고 있다고 위원회에서 인정하는 자

③ 위원회 위원장은 위원 중 호선하여 정하고, 위원장 및 위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다.

④ 위원회 회의는 재적위원 과반수 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 위원회는 안전 심의와 그 밖의 업무수행을 위하여 필요한 경우 관계 중앙행정기관의 담당자, 이해관계자 및 관련 전문가의 출석을 요청하여 그 의견을 들을 수 있다.

⑥ 공단은 제2항에 따른 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신미약 등으로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우

2. 직무와 관련된 비위 사실이 있는 경우

3. 직무 태만, 품위 손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우

4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우

⑦ 공단은 제6항에 따라 해촉된 위원이 있는 경우에는 위원을 추가로 위촉할 수 있다. 추가로 위촉된 위원의 임기는 전임위원의 잔여임기로 하며, 제6항제4호에 해당되는 경우 사임원을 제출하도록 한다.

⑧ 그 밖에 위원회의 운영에 관한 사항은 공단이 고용노동부와 협의하여 정한다.

제5조(위원회의 역할) 위원회는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 국가직무능력표준 개발·개선 및 폐지 대상의 선정

2. 국가직무능력표준 개발기관 및 개선기관의 선정

3. 직무 분류, 명칭 변경, 국가직무능력표준 분할 등 심의·의결

4. 국가직무능력표준 품질관리에 관한 사항 심의·의결

5. 그 밖에 위원회가 필요하다고 인정하는 사항에 관한 심의·의결

제6조(개발 대상 직무의 선정) ① 위원회는 다음 각 호의 우선순위를 고려하여 개발 대상 직무를 선정한다.

1. 영 제3조제1항에 따른 자격관리·운영기본계획 관련 직무, 같은 조 제4항에 따른 산업부문별 소관 중앙행정기관이 요청한 직무 및 영 제8조제3항에 따라 자격종목 신설·변경이 있는 직무

2. 산업계에서 국가직무능력표준 개발 요청이 있는 직무

3. 자격수요가 많거나 교육·훈련수요가 많은 직무

4. 종사자 및 사업체 수 등 노동시장 규모가 크거나 산업현장에서 많이 활용되는 직무

5. 정부 정책에 따라 인력 양성이 필요하여 관련 중앙행정기관이 국가직무능력표준의 개발을 요청한 직무

② 위원회는 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개발 대상 직무에서 제외하여야 한다.

1. 객관적으로 직무의 표준화 및 지식·기술의 구체화가 불가능한 경우

2. 능력단위의 중복이 예상되는 경우

3. 능력단위 개수가 충분하지 않을 것으로 예상되는 경우

4. 국가직무능력표준을 개발할 실익이 없거나 개발을 하더라도 활용이 적을 것으로 예상되는 경우

제7조(미래유망분야 직무의 선정) ① 공단은 신기술 분야 및 미래유망분야 개발 대상 직무에 대한 의견을 위원회에 제출할 수 있다.

② 제1항에 따라 의견을 제출하는 경우에 공단은 관련 공공기관의 의견을 반영하여 해당 직무에 대한 정의를 첨부하여야 한다.

③ 위원회는 제6조제1항에도 불구하고 제1항에 따라 공단에서 제출한 미래유망분야 개발 대상 직무를 고려하여 개발 대상 직무를 최종 선정한다.

제8조(개선 대상 국가직무능력표준의 선정) ① 위원회는 다음 각 호의 우선순위를 고려하여 개선이 필요한 국가직무능력표준을 선정한다.

1. 영 제7조제1항에 따라 국가직무능력표준이 개발 또는 개선된 날부터 5년이 도래한 분야 중 고용노동부 장관이 개선 필요성이 있다고 인정하는 경우
2. 중앙행정기관 및 산업계에서 개선 요청이 있는 경우
3. 국가직무능력표준의 내용, 크기 및 수준이 산업현장과 맞지 않거나 능력단위 수준이 부적절하여 교육·훈련 및 자격에서 활용이 어려운 경우
4. 산업기술의 발달로 능력단위의 신설·분할·통합 또는 수정 및 폐지가 필요한 경우
5. 국가사이에 자격상호인정 협약 등으로 능력단위가 신설·분할·통합 또는 수정 및 폐지되는 경우
6. 국가직무능력표준 내용에 대하여 관련 단체사이에 분쟁이 있는 경우

② 위원회는 영 제7조제1항 단서에 따라 국가직무능력표준을 개발 또는 개선한 날부터 5년이 경과하지 않았음에도 불구하고 다음 각 호의 경우에는 개선 대상으로 선정할 수 있다.

1. 교육훈련과정·직업능력의 변동이 있는 경우
2. 관련 법령이 제·개정되어 변동되는 경우
3. 국제기준 및 산업기술의 변화가 있는 경우
4. 국가사이에 자격상호인정 협약 등으로 변동되는 경우
5. 중앙행정기관 및 산업계에서 개선 요청이 있는 경우

제9조(개발·개선기관의 선정) ① 공단은 영 제4조제1항에 따라 산업별인적자원개발위원회(ISC)를 별표의 소관분야 및 인접분야의 국가직무능력표준 개발·개선기관으로 지정한다.

② 제1항에 따른 산업별인적자원개발위원회(ISC)가 구성되어 있지 않는 분야에 대해서는 직종별 협의체 또는 전문기관을 대상으로 공개모집을 통하여 국가직무능력표준 개발·개선기관을 선정한다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 공단이 직접 국가직무능력표준을 개발하거나 개선할 수 있다.

1. 국가직무능력표준 개발·개선 기관을 선정할 수 없는 경우
2. 별표에 따른 소관분야가 두 개 이상 걸쳐 있는 경우
3. 업무 영역에 대하여 다툼이 있는 경우
4. 신속하게 국가직무능력표준을 개발할 필요가 있는 경우

5. 개선해야 할 국가직무능력표준 내용이 간단한 경우

④ 공단이 제3항에 따라 국가직무능력표준을 직접 개발 또는 개선하는 경우에는 세부운영절차 및 방법에 관하여 필요한 사항을 정할 수 있다. 이 경우 직무정의 및 능력단위 도출 등 중요사항은 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.

제10조(국가직무능력표준 중요도 및 활용도 표시) ① 개발·개선기관은 국가직무능력표준을 개발 또는 개선하는 경우에는 산업현장에서 활용도 및 중요도가 높은 능력단위가 교육훈련 및 자격에 활용될 수 있도록 상대평가를 통해서 활용도 및 중요도를 상, 중, 하로 구분하여 표시하여야 한다.

② 공단은 제1항에 따른 활용도 및 중요도 구분에 관한 사항을 정한다.

제11조(개발·개선기관의 점검) 공단은 국가직무능력표준 품질관리를 위하여 개발·개선 사업 기간 중 2회 이상 개발·개선기관에 대한 점검을 실시하여야 한다.

제12조(개발·개선과정에 노동계 참여) 제9조제1항 및 제2항에 따라 선정된 개발·개선기관은 국가직무능력표준을 개발 또는 개선하는 경우 노동단체 또는 노동단체가 추천하는 현장 전문가를 참여시켜야 한다.

제13조(폐지 대상 국가직무능력표준의 선정) ① 위원회는 다음 각 호의 우선순위를 고려하여 폐지 대상 국가직무능력표준을 선정한다.

1. 영 제7조제1항에 따라 국가직무능력표준을 개발 또는 개선한 날부터 5년이 도래한 직무 중 2년 이상 활용실적이 없는 경우
2. 중앙행정기관 및 산업계의 폐지 요청이 있는 경우
3. 관련 종사자 수가 적고 교육·훈련을 받은 인원이 전혀 없는 경우
4. 관련 법령이 제·개정되어 폐지되는 경우

② 위원회는 영 제7조제1항 단서에 따라 국가직무능력표준을 개발 또는 개선한 날부터 5년이 경과하지 않았음에도 불구하고 다음 각 호의 경우에는 폐지 대상으로 선정할 수 있다.

1. 교육·훈련 수요가 거의 없고 산업현장에서 요구되는 직업능력과 부합하지 않는 경우
2. 3년간 활용 실적이 없는 경우
3. 국가직무능력표준 관련 법령의 제·개정으로 활용성이 떨어진 경우
4. 국제기준 및 산업기술의 변화로 활용성이 떨어진 경우
5. 중앙행정기관 및 산업계의 폐지 요청이 있는 경우

제14조(폐지 절차) ① 공단은 기업 및 교육기관의 국가직무능력표준 활용 수요를 조사하여 폐지 대상 국가직무능력표준에 대한 의견을 위원회에 제출할 수 있다. 이 경우 공단은 폐지 대상 국가직무능력표준에 대하여 10개 이상의 기업 및 2개 이상의 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」에 따른 산업교육기관을 대상으로 수요를 조사하여야 한다.

② 공단은 위원회에 의견을 제출하기 전에 제1항에 따라 선정된 폐지 대상 국가직무능력표준의 명칭, 주요내용 및 사유 등에 관하여 국가직무능력표준 누리집(www.ncs.go.kr) 등을 통하여 의견을 수렴하고, 관련된 중앙행정기

관과 협의하여야 한다.

③ 공단은 그 밖에 폐지와 관련하여 필요한 사항을 정할 수 있다.

제15조(폐지에 따른 후속조치) 영 제7조에 따라 고용노동부장관은 자격정책심의회와 국가직무능력표준 폐지 결정에 따라 필요한 후속조치를 수행하여야 한다.

제16조(실태조사) ① 공단은 국가직무능력표준의 품질을 관리하기 위하여 매년 국가직무능력표준 활용에 관한 실태조사를 실시하여야 한다.

② 제1항에 따른 실태조사에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 교육·훈련, 자격, 채용, 직무재설계 및 승진·배치 등 인사관리상 활용실태
2. 국가직무능력표준 활용의 만족도
3. 국가직무능력표준 미활용 사유
4. 직무별 종사자 수, 교육·훈련 수요 등 국가직무능력표준 개발 수요
5. 그 밖에 국가직무능력표준 활용 및 제도개선에 필요한 사항

③ 실태조사는 다음 각 호의 방법에 따라 실시한다.

1. 국가직무능력표준 활용분야별 행정통계 조사 및 분석
2. 국가직무능력표준을 활용하고 있는 공공기관 및 기업을 대상으로 방문 및 전화·팩스 등을 통한 조사
3. 국가직무능력표준 누리집(www.ncs.go.kr) 등을 통한 조사

④ 공단은 국가직무능력표준 실태조사의 정보 관리를 위한 전산시스템을 구축·운영할 수 있다.

⑤ 공단은 국가직무능력표준 실태조사의 효율적 운영을 위하여 중앙행정기관, 산업별인적자원개발위원회 등 관계 기관과 반기별 1회 이상 회의를 개최하여야 한다.

⑥ 공단은 실태조사 결과를 해당 연도 말까지 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

⑦ 공단은 국가직무능력표준 활용을 지원하기 위하여 실태조사 결과 및 수집된 정보를 종합하여 중앙행정기관, 산업별인적자원개발위원회 등 관계 기관에게 제공할 수 있다.

제17조(재검토기한) 고용노동부장관은 이 예규에 대하여 2025년 1월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제230호,2024.12.4.>

제1조(시행일) 이 예규는 발령한 날부터 시행한다.