

현장 실무인재 양성을 위한 직업능력개발훈련 운영규정

[시행 2024. 1. 12.] [고용노동부고시 제2024-4호, 2024. 1. 12., 일부개정]



고용노동부(인적자원개발과), 044-202-7311

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 고시는 「국민 평생 직업능력 개발법」(이하 "법"이라 한다) 제12조·제15조·제16조·제17조·제18조·제19조·제58조·제59조·제60조, 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」(이하 "령"이라 한다) 제6조·제7조·제10조·제11조·제12조·제13조·제15조·제16조·제52조, 「국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙」(이하 "규칙"이라 한다) 제6조의2·제8조와 「고용보험법」 제29조·제31조제2항, 같은 법 시행령 제43조·제47조·제53조, 같은 법 시행규칙 제61조·제68조, 「보조금 관리에 관한 법률」 제33조에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함으로써 개별 기업의 현장 수요 및 직무에 기반하여 근로자의 직업능력향상을 촉진하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 고시에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. "기업 맞춤형 국가기간·전략산업직종훈련"(이하 "기업 맞춤형 국가훈련"이라 한다)이란 훈련기관이 개별 기업과 훈련과정 설계·운영 등에 관한 협약을 체결하여 훈련생으로 하여금 기업이 원하는 직무능력, 지식, 기술, 소양 등을 갖추도록 지원하는 국가기간·전략산업직종훈련을 의미한다.
2. "첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련(K-디지털 트레이닝)"이란 훈련기관이 신기술 분야 인력수요가 있는 기업과 훈련과정 설계·운영 등에 관한 협약을 체결하고, 과제에 기반한 능동적인 학습환경을 구축하여 운영하는 신기술 분야 훈련을 의미한다.
3. "협약"이란 훈련기관이 기업 맞춤형 국가훈련과정 및 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 설계·운영, 훈련과정 성과관리, 취업연계·지원 등에 관하여 개별 기업과 체결하는 약정을 의미한다.
4. "프로젝트 학습"이란 협약기업의 직무와 관련된 주제를 선정하고 훈련생 여러 명이 팀을 이루어 실무능력을 습득·향상하는 학습방법을 의미한다.
5. "고성과 맞춤형 훈련"이란 훈련생 모집·선발, 훈련과정 설계·운영, 사후 관리 등이 훈련생 및 기업의 개별 수요에 맞추어진 훈련으로 이루어져 훈련 성과를 높일 수 있는 훈련을 의미한다.
6. "정원"이란 훈련과정당 한 번에 운영할 수 있는 훈련생 수를 의미한다.
7. "운영기관"이란 훈련기관과 첨단산업·디지털 신기술 분야 인력수요가 있는 기업을 발굴·연계하고, 기업 맞춤형 훈련을 함께 설계하거나, 해당 분야를 선도하는 기업을 발굴하여 훈련생 모집 및 취업지원 등 훈련과정을 지원하는 기관을 의미한다.
8. "벤처 스타트업 아카데미"란 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련의 한 유형으로 벤처 또는 스타트업 등 기업이 포함된 협·단체가 함께 회원사의 인력수요를 조사하고 훈련기관 등과 함께 훈련과정 설계·운영하는

훈련을 의미한다.

9. "첨단산업·디지털 선도기업 아카데미"란 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련의 한 유형으로 신기술 분야에서 선도적인 역할을 하는 기업이 설계·운영하는 훈련을 의미한다.
10. "지역·산업 주도형 아카데미"란 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련의 한 유형으로 지역인적자원개발위원회 또는 산업별 인적자원개발위원회 등이 지역 및 산업 내 기업의 인력 수요를 조사하고 훈련기관 등과 함께 훈련과정 설계·운영하는 훈련을 의미한다.
11. "대학 주도형 아카데미"란 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련의 한 유형으로 「고등교육법」상 대학 또는 「산학교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」에 의한 산학협력단이 산학협력 기업의 인력 수요를 조사하고 산학협력 기업과 함께 훈련과정을 설계·운영하는 훈련을 의미한다.

제3조(적용범위) 이 고시는 법 제15조에 따른 국가기간·전략산업직종훈련을 기업과 협약을 체결하여 기업 맞춤형(지원대상이 되는 직종은 「국민내일배움카드 운영규정」 별표 1과 같다. 다만, 이 규정 별표 1의 첨단산업·디지털 분야 훈련직종은 해당하지 아니한다)으로 설계·운영하거나 그 비용을 지원받으려는 자와 법 제12조에 따른 직업능력개발훈련으로서 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련(지원대상이 되는 직종은 별표 1과 같다)으로 설계·운영하거나 그 비용을 지원받으려는 자에게 적용한다.

제2장 기업 맞춤형 국기훈련과정의 인정 및 운영

제1절 기업 맞춤형 국기훈련과정의 신청 및 인정

제4조(기업 맞춤형 국기훈련과정의 요건) ① 이 고시에 따른 훈련비를 지원받을 수 있는 훈련과정은 기업 맞춤형 국기훈련과정이다.

② 제1항에 따른 기업 맞춤형 국기훈련과정의 1일 소정훈련시간은 12시간을 초과할 수 없고, 법 제15조·제16조 및 영 제12조에서 정한 요건을 갖추어야 하며, 훈련기간은 3개월 이상 1년 이하이고, 소정훈련시간은 350시간 이상이어야 한다. 다만, 「직업능력개발훈련 품질관리에 관한 규정」 제20조에 따른 과정심사 심의위원회를 거쳐 선택한 경우에는 3개월 미만 또는 350시간 미만인 기업 맞춤형 국기훈련과정도 인정할 수 있다.

③ 기업 맞춤형 국기훈련과정을 운영하고자 하는 훈련기관은 별지 제1호 서식에 따라 개별 기업과 협약을 체결해야 한다.

④ 기업 맞춤형 국기훈련을 혼합훈련으로 인정받고자 하는 훈련기관은 다음 각 호에서 정한 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 최대학습량(일일 최대 12시간)을 훈련생별로 확인할 수 있도록 하고, 주기적으로 훈련 진행상황을 파악하여 독려할 것
2. 월 1회 이상 훈련성과에 대하여 평가를 실시할 것
3. 학습관리시스템에 수강평 입력을 완료한 훈련생에 대해 평가에 응시할 수 있도록 할 것
4. 집체훈련 내용과 원격훈련 내용은 직접적인 관련성을 지닐 것

⑤ 「국민내일배움카드 운영규정」 제19조제5항 각 호의 어느 하나에 해당하는 훈련과정은 기업 맞춤형 국기훈련 과정으로 인정받을 수 없다.

제5조(기업 맞춤형 국기훈련과정의 신청 및 심사) ① 고용노동부장관은 법 제59조 및 영 제51조제2항, 「직업능력개발훈련 품질관리에 관한 규정」 제4조에 따라 기업 맞춤형 국기훈련과정에 대한 심사에 관한 업무를 법 제52조의 2에 따른 기술교육대학(이하 "심사평가기관"이라 한다)이 수행하게 할 수 있다.

② 제1항에 따라 심사평가기관의 장은 다음 각 호의 사항을 포함한 세부적인 심사계획을 고용노동부장관에게 보고하여야 하고, 심사계획을 직업능력개발정보망(HRD-Net) 등에 공고하여야 한다.

1. 훈련과정 심사기준
2. 훈련과정 심사일정 및 절차
3. 심사 신청제한 분야
4. 그 밖에 심사에 필요한 사항

③ 기업 맞춤형 국기훈련과정을 실시하고자 하는 훈련기관은 제2항에 따라 심사평가기관의 장이 공고하는 심사계획에 맞추어 기업 맞춤형 국기훈련과정을 신청하여야 한다.

④ 심사평가기관의 장은 심사방법에 관하여 「직업능력개발훈련 품질관리에 관한 규정」 제20조를 준용하여 처리한다. 다만, 훈련과정의 적정성을 심사하기 위하여 필요한 경우 훈련기관에 필요한 자료를 보완하여 제출하도록 요구하거나 훈련기관을 직접 방문하여 필요한 사항을 확인할 수 있다. 이 경우 훈련기관은 그 요구에 적극 협조하여야 한다.

⑤ 훈련기관이 인정을 받으려는 기업 맞춤형 국기훈련과정은 기업수요를 반영한 프로젝트 학습 등을 포함하여 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 훈련직종: 「국민내일배움카드 운영규정」 별표 1에서 규정한 직종에 해당할 것
2. 훈련과정 편성: 참여기업의 훈련수요를 조사하여 별지 제1호 서식의 기업 맞춤형 국가기간·전략산업직종훈련 협약서에 따라 협약을 체결하고, 협약내용 및 참여기업의 요구에 따라 훈련과정을 설계할 것
3. 프로젝트 학습 편성 비율: 프로젝트학습을 전체 훈련시간의 100분의 20 이상 편성할 것

제6조(기업 맞춤형 국기훈련과정의 인정 및 통지) ① 심사평가기관의 장은 제5조에 따른 심사결과를 고용노동부장관에게 보고하여야 하고, 제5조제2항의 심사계획에서 정한 기한 이내에 그 결과를 직업능력개발정보망(HRD-Net) 등에 게시하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 특별한 사유가 없으면 제1항에 따른 심사결과를 반영하여 기업 맞춤형 국기훈련과정의 인정 여부를 결정하고, 별지 제3호 서식의 기업 맞춤형 국기훈련과정 (불)인정통지서에 따라 직업능력개발정보망(HRD-Net) 등을 통해 훈련기관에 통지한다.

③ 제2항에도 불구하고 혼합훈련과정의 경우에는 심사평가기관의 장이 기업 맞춤형 국기훈련과정 인정대상 목록을 직업능력개발정보망(HRD-Net)에 공고함으로써 제2항에 따른 인정통지를 한 것으로 본다.

제7조(기업 맞춤형 국기훈련과정의 유효기간) ① 기업 맞춤형 국기훈련과정의 유효기간은 3년으로 한다.

- ② 제1항에도 불구하고 기업 맞춤형 국기훈련과정별 운영가능인원은 매년 심사를 통해 재결정한다.
- ③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 고용노동부장관은 해당 연도 예산상황, 산업인력수요와 훈련수요의 불균형 등을 고려하여 기업 맞춤형 국기훈련과정의 유효기간 및 운영가능인원을 조정할 필요가 있는 경우에는 전문가 등의 의견을 참고하여 기업 맞춤형 국기훈련과정의 유효기간을 단축 또는 연장할 수 있고, 운영가능인원도 확대 또는 축소할 수 있다.

제2절 기업 맞춤형 국기훈련과정의 운영

제8조(기업 맞춤형 국기훈련과정의 정보 등록) ① 훈련기관은 기업 맞춤형 국기훈련과정에 대하여 다음 각 호의 사항을 직업능력개발정보망(HRD-Net)에 입력하여야 한다.

1. 개설 일정
 2. 훈련과정의 회차
 3. 「국민내일배움카드 운영규정」 제51조에 따른 급식 및 같은 규정 제52조에 따른 기숙사 제공 여부
- ② 훈련기관은 제1항제1호에 따른 개설 일정을 변경하려는 경우에는 훈련개시일 3일 전까지 직업능력개발정보망(HRD-Net)에 해당 사항을 입력하고 해당 훈련과정의 수강을 신청한 훈련생에게 그 내용을 개별 통지하여야 한다.

제9조(기업 맞춤형 국기훈련의 위탁계약 체결) 기업 맞춤형 국기훈련과정을 인정받은 훈련기관과의 위탁계약 체결에 관하여 「국민내일배움카드 운영규정」 제30조를 준용한다.

제10조(기업 맞춤형 국기훈련의 위탁계약 변경) ① 기업 맞춤형 국기훈련과정의 위탁계약 변경에 관하여 「국민내일배움카드 운영규정」 제28조 및 제29조(다만, 제6호의 "1일 8시간"을 "1일 12시간"으로 적용한다)를 준용한다. 이 경우 "일반계좌제훈련과정을 인정받은 훈련기관"은 "기업 맞춤형 국기훈련과정을 위탁받은 훈련기관"으로, "변경인정"은 "위탁계약 변경"으로 각각 본다.

- ② 제1항에도 불구하고 훈련교·강사(법 제33조에 따라 가르칠 수 있는 자격이 있는 자에 한함) 변경은 신고사항으로 한다. 또한 참여기업의 확인서를 통해 훈련수요가 인정되는 경우에는 훈련내용 및 교과목별 시간수 변경도 신고를 통해 변경된 것으로 본다.
- ③ 제1항에도 불구하고 훈련품질 향상을 위해 인정받은 훈련장소 외의 장소(훈련기관 소재지 외의 장소를 말한다)에서 훈련을 실시하는 것이 필요한 경우에는 훈련기관의 신청을 거쳐 지방고용노동관서의 장이 위탁계약을 변경할 수 있다.

제11조(기업 맞춤형 국기훈련과정의 실시) ① 기업 맞춤형 국기훈련의 실시에 관하여 「국민내일배움카드 운영규정」 제32조제1항부터 제3항까지를 준용한다.

- ② 훈련기관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정원의 범위에서 훈련과정을 합반 또는 분반하여 운영할 수 있다.

1. 이미 운영하고 있는 두 개 이상의 훈련과정을 프로젝트 학습, 현장실습, 특강 등을 위해 임시로 하나의 훈련과정으로 합반하여 운영하는 경우
2. 프로젝트 학습 등을 위해 이미 운영하고 있는 훈련과정을 임시로 두 개 이상의 훈련과정으로 분반하여 운영하는 경우
3. 훈련기관의 휴·폐업 등으로 인한 훈련과정 폐강과 같이 불가피한 사유로 해당 훈련을 계속 실시할 수 없어 지방고용노동관서의 장이 동일·유사한 과정으로서 합반이 가능하다고 인정하는 경우

제12조(훈련생 관리 및 평가) ① 훈련기관은 훈련과정별로 숙련목표를 명확하게 정하고, 해당 훈련과정을 수강하는 훈련생에 대하여 훈련내용의 이해도를 주기적으로 평가를 하여야 하며, 평가결과 숙련목표를 달성하지 못한 훈련생에 대하여 보충학습을 실시하는 등 다양한 방법으로 숙련도를 높이도록 노력하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 훈련생의 숙련목표 달성 여부를 평가하기 위하여 프로젝트 성과물 등을 점검할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 법 제59조 및 같은 법 시행령 제51조제2항에 따라 제2항에 관한 업무를 심사평가기관이 대행하게 할 수 있다.

제13조(훈련기관의 수료보고) 훈련기관의 수료보고 및 수료증 발급에 관하여 「국민내일배움카드 운영규정」 제38조를 준용한다. 다만, 훈련기관은 참여기업 취업(기업 맞춤형 국가훈련을 위하여 협약을 체결한 기업에 훈련생이 취업한 경우) 여부를 직업능력개발정보망(HRD-Net)에 추가 입력하여야 한다.

제3장 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 인정 및 운영

제1절 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 신청 및 인정

제14조(첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 요건) ① 이 고시에 따라 훈련비를 지원받을 수 있는 훈련과정은 별표 1에 해당하는 분야 훈련으로서, 1년 이내 인력 양성이 필요한 직종이어야 한다.

② 제1항에 따른 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 1일 소정훈련시간은 12시간을 초과할 수 없고, 법 제15조·제16조 및 영 제12조에서 정한 요건을 갖추어야 하며, 훈련기간은 3개월 이상 1년 이하이고, 소정훈련시간은 350시간 이상이어야 한다. 다만, 「직업능력개발훈련 품질관리에 관한 규정」 제20조에 따른 과정심사 심의위원회에서 선정한 경우에는 3개월 미만 또는 350시간 미만인 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정도 인정할 수 있다.

③ 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정을 운영하고자 하는 훈련기관은 별지 제7호 서식에 따라 개별 기업과 협약을 체결해야 한다.

④ 제3항에도 불구하고 벤처 스타트업 아카데미의 경우 훈련기관은 기업과의 협약 대신 기업이 포함된 협·단체와 협약을 체결할 수 있고, 첨단산업·디지털 선도기업 아카데미의 경우 개별 기업과 협약을 체결하지 아니할 수 있다.

⑤ 지역·산업 주도형 아카데미에 참여하는 훈련기관은 개별 기업과 협약 체결 시 훈련을 실시하려는 지역의 지역인적자원개발위원회 또는 산업별 인적자원개발위원회를 포함하여 협약을 체결해야 한다.

⑥ 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정을 고성과 맞춤형 훈련으로 인정받고자 하는 훈련기관은 다음 각 호에서 정한 요건을 갖추어야 한다.

1. 훈련생 모집이나 선발 시 훈련생의 역량 수준을 고려할 것
2. 기업 현장의 상시적 수요를 훈련과정에 체계적으로 반영할 것
3. 개별 훈련생의 수준이나 요구를 훈련과정에 반영할 수 있는 맞춤형 훈련 과정을 설계할 것
4. 훈련수요 반영, 맞춤형 훈련과정 운영을 위해 교강사, 시설·장비 등 투입 인프라의 수준 및 물량을 우수하게 유지할 것
5. 수시적, 체계적인 환류 체계 구축 및 실행을 통해 훈련 내용, 훈련 방법 등을 지속적이며 즉각적으로 개선해 나갈 것으로써 고품질 훈련과정을 구현해 낼 것
6. 훈련 성과를 제고하기 위해 훈련생에 대한 경력설계 및 취업등을 지원할 것
7. 훈련 성과를 기업에서 선발 또는 인사정책 등에 반영할 수 있는 인증 체계를 마련할 것
8. 자체적으로 모니터링, 성과평가 실시를 위해 학습 데이터를 체계적으로 관리하도록 할 것

⑦ 제6항에도 불구하고, 「직업능력개발훈련 품질관리에 관한 규정」 제20조에 따른 과정심사 심의위원회에서 선정한 경우에는 고성과 맞춤형 훈련으로 인정할 수 있다.

⑧ 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정이 「국민내일배움카드 운영규정」 제19조 제5항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 훈련과정으로 인정받을 수 없다.

제15조(첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 신청 및 심사) ① 고용노동부장관은 법 제59조 및 영 제51조제2항, 「직업능력개발훈련 품질관리에 관한 규정」 제4조에 따라 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련에 대한 심사에 관한 업무를 제5조제1항에 따른 심사평가기관이 수행하게 할 수 있다.

② 제1항에 따라 심사평가기관의 장은 다음 각 호의 사항을 포함한 세부적인 심사계획을 고용노동부장관에게 보고하여야 하고, 심사계획을 직업능력개발정보망(HRD-Net) 등에 공고하여야 한다.

1. 훈련과정 심사기준
2. 훈련과정 심사일정 및 절차
3. 심사 신청제한 분야
4. 그 밖에 심사에 필요한 사항

③ 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정을 실시하고자 하는 훈련기관은 제2항에 따라 심사평가기관의 장이 공고하는 심사계획에 맞추어 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정을 신청하여야 한다.

④ 심사평가기관의 장은 심사방법에 관하여 「직업능력개발훈련 품질관리에 관한 규정」 제20조를 준용하여 처리한다. 다만, 훈련과정의 적정성을 심사하기 위하여 필요한 경우 심사평가기관의 장은 훈련기관에 필요한 자료를 보완하여 제출하도록 요구하거나 훈련기관을 직접 방문하여 필요한 사항을 확인할 수 있다. 이 경우 훈련기관은 그 요구에 적극 협조하여야 한다.

⑤ 훈련기관이 인정을 받으려는 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정은 기업수요를 반영한 프로젝트 학습, 능동적인 학습환경 구축, 개인 맞춤형 훈련, 과제 중심 훈련 등을 포함하여 다음 각 호의 요건을 갖추어야 한다.

1. 신기술 분야 직종: 별표 1에서 정한 신기술 분야 직종에 해당할 것
2. 기업수요 기반 훈련과정: 참여기업 또는 벤처 스타트업 아카데미의 협·단체의 훈련수요 조사결과에 따라 별지 제7호 서식의 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 협약서에 따라 협약을 체결하고, 협약내용 및 참여기업, 협·단체의 요구에 따라 훈련과정을 설계할 것
3. 첨단산업·디지털 선도기업 아카데미: 기업이 직접 훈련과정을 설계하고, 기업 현직자 또는 기업이 직접 인증한 교·강사가 전체 훈련과정의 80% 이상 참여할 것
4. 프로젝트 학습 편성: 프로젝트 학습을 전체 훈련시간의 100분의 30 이상 편성할 것
5. 능동적 학습환경 : 훈련생이 주도적으로 교육기관 또는 기업에서 제시한 과제를 스스로 해결하면서 역량을 키울 수 있도록 능동적인 학습환경을 조성할 것
- ⑥ 제5항에도 불구하고 심사평가기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우에는 「직업능력개발훈련 품질관리에 관한 규정」 제20조에 따른 과정심사 심의위원회를 거쳐 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정으로 선정할 수 있다.

제15조의2(단기 과정의 인정 및 심사) ① 제14조 제2항에도 불구하고 고용노동부 장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 소정 훈련시간이 350시간 이하인 단기 과정을 별도 심사하여 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정으로 인정할 수 있다.

② 제1항에 따른 단기 과정은 다음 각 호의 과정으로 운영할 수 있다.

1. 심화 과정: 첨단산업·디지털 분야 심화 학습이 가능한 직무 역량을 갖춘 자에게 전체 훈련시간의 100분의 70 이상을 프로젝트 학습으로 편성한 과정
2. 재직자 도약 과정: 첨단산업·디지털 분야의 재직자에게 프로젝트 학습 등의 방법으로 보다 높은 직무능력을 향상하기 위한 과정
3. 사업주 신기술 활용 과정: 사업주 등 사업 경영자를 대상으로 첨단산업·디지털 기술을 기업 경영 및 관리에 활용할 수 있도록 지원하는 과정

③ 제2항제2호 및 제3호에 해당하는 훈련과정에 대해서는 훈련생의 연령, 소속 기업의 규모, 월평균 임금 및 소득 등에 제한없이 훈련을 지원할 수 있다.

④ 제2항에 해당하는 훈련과정의 요건 및 신청·심사에 관한 사항은 제14조 및 제15조를 준용한다.

제16조(첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 인정 및 통지) ① 심사평가기관의 장은 제15조에 따른 심사결과를 고용노동부장관에게 보고하여야 하고, 제15조제2항의 심사계획에서 정한 기한 이내에 그 결과를 직업능력개발정보망(HRD-Net) 등에 게시하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 특별한 사유가 없으면 제1항에 따른 심사결과를 반영하여 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 인정 여부를 결정하고, 별지 제10호 서식의 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정 (불)인정통지서에 따라 직업능력개발정보망(HRD-Net) 등을 통해 훈련기관에 통지한다.

③ 제2항에도 불구하고 「국민내일배움카드 운영규정」 제2조제1항제12호의 혼합훈련과정의 경우에는 심사평가기관의 장이 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정 인정대상 목록을 직업능력개발정보망(HRD-Net)에 공고함으로써 제2항에 따른 인정통지를 한 것으로 본다.

제17조(첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 유효기간) ① 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 유효기간은 3년으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정별 운영가능인원은 매년 심사를 통해 재 결정한다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 고용노동부장관은 해당 연도 예산상황, 산업인력수요와 훈련수요간 불균형 등을 고려하여 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 유효기간 및 운영가능인원을 조정할 필요가 있는 경우에는 전문가 자문 등을 거쳐서 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 유효기간을 단축 또는 연장할 수 있고, 운영가능인원도 확대 또는 축소할 수 있다.

제2절 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 운영

제18조(첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 정보 등록) ① 훈련기관은 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정에 대하여 다음 각 호의 사항을 직업능력개발정보망(HRD-Net)에 입력하여야 한다.

1. 개설 일정
2. 훈련과정의 회차
3. 「국민내일배움카드 운영규정」 제51조에 따른 급식 및 같은 규정 제52조에 따른 기숙사 제공 여부
4. 참여기업
5. 프로젝트 내용
6. 훈련생 선발 기준 및 절차

② 훈련기관은 제1항제1호에 따른 개설 일정을 변경하려는 경우에는 훈련개시일 3일 전까지 직업능력개발정보망(HRD-Net)에 해당 사항을 입력하고 해당 훈련과정의 수강을 신청한 훈련생에게 그 내용을 개별 통지하여야 한다.

제19조(첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 위탁계약 체결) 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정을 인정받은 훈련기관과의 위탁계약 체결에 관하여 「국민내일배움카드 운영규정」 제30조를 준용한다.

제20조(첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 위탁계약 변경) ① 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 위탁계약 변경에 관하여 「국민내일배움카드 운영규정」 제28조(다만, 정원은 변경할 수 있다) 및 제29조(다만, 제6호의 '1일 8시간'을 '1일 12시간'으로 적용한다)를 준용한다. 이 경우 "일반계좌제훈련과정을 인정받은 훈련기관"은 "첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정을 위탁받은 훈련기관"으로, "변경인정"은 "위탁계약 변경"으로 각각 본다.

② 제1항에도 불구하고 훈련교·강사(법 제33조에 따라 가르칠 수 있는 자격이 있는 자에 한함), 훈련장소(훈련기관 소재지 내를 말한다)를 변경하고자 하는 경우는 지방고용노동관서의 장에게 신고하여야 한다. 또한, 참여기업 또는 벤처 스타트업 아카데미의 협·단체의 확인서를 통해 훈련수요가 인정되는 경우에는 훈련내용, 교과목별 시간 수, 훈련장비 및 훈련교재의 변경도 신고를 통해 변경된 것으로 본다.

- ③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 첨단산업·디지털 선도기업 아카데미의 경우 별도 확인서 없이 교·강사, 훈련 장소, 훈련내용, 교과목별 시간 수, 훈련장비, 훈련교재 및 훈련방법을 신고를 통해 변경할 수 있다.
- ④ 제1항 및 제2항에도 불구하고 훈련품질 향상을 위해 인정받은 훈련장소 외의 장소(훈련기관 소재지 외의 장소를 말한다)에서 훈련을 실시하는 것이 필요한 경우에는 훈련기관의 신청을 거쳐 지방고용노동관서의 장이 위탁계약을 변경할 수 있다.

제21조(첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 실시) ① 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 실시에 관하여 「국민내일배움카드 운영규정」 제32조제1항부터 제3항까지를 준용한다.

- ② 훈련기관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정원의 범위에서 훈련과정을 합반 또는 분반하여 운영할 수 있다.
 1. 이미 운영하고 있는 2개 이상의 훈련과정을 프로젝트 학습, 현장실습, 특강, 해커톤 등을 위해 임시로 하나의 훈련과정으로 합반하여 운영하는 경우
 2. 프로젝트 학습 등을 위해 이미 운영하고 있는 훈련과정을 두 개 이상의 훈련과정으로 분반하여 운영하는 경우
 3. 훈련기관의 휴·폐업 등으로 인한 훈련과정 폐강과 같이 불가피한 사유로 해당 훈련을 계속 실시할 수 없는 경우로서 지방고용노동관서의 장이 동일·유사한 과정으로서 합반이 가능하다고 인정하는 경우

제22조(훈련생 관리 및 평가) ① 훈련기관은 훈련과정별 숙련목표를 명확하게 정하고, 해당 훈련과정을 수강하는 훈련생에 대하여 훈련내용의 이해도를 주기적으로 평가를 하여야 하며, 평가결과 숙련목표를 달성하지 못한 훈련생에 대하여 보충학습을 실시하는 등 다양한 방법으로 숙련도를 높이도록 노력하여야 한다.

- ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 훈련생의 숙련목표 달성 여부를 평가하기 위하여 프로젝트 성과물 등을 점검할 수 있다.
- ③ 훈련생 학습관리는 별표 2에서 정한 요건을 갖춘 학습관리시스템으로 이루어져야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 법 제59조 및 같은 법 시행령 제51조제2항에 따라 제2항에 관한 업무를 심사평가기관이 대행하게 할 수 있다.

제23조(훈련기관의 수료보고) 훈련기관의 수료보고 및 수료증 발급에 관하여 「국민내일배움카드 운영규정」 제38조를 준용한다. 다만, 훈련기관은 참여기업 취업(첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련을 위하여 협약을 체결한 기업에 훈련생이 취업한 경우) 여부, 훈련생의 취업 후 직무를 직업능력개발정보망(HRD-Net)에 추가 입력하여야 한다.

제4장 훈련비 지원 및 훈련기관의 자료보관 등

제24조(훈련비) ① 훈련기관의 장은 「국민내일배움카드 운영규정」 제43조에 따른 직종별 훈련비 지원단가의 130퍼센트를 기초로 훈련시간을 감안하여 승인된 훈련비를 인정받을 수 있다.

- ② 제1항에도 불구하고 고용노동부장관은 산업인력수요와 훈련수요 간 불균형 등을 고려하여 심사평가기관의 심사를 통해 별도의 훈련비 지원단가를 정할 수 있다.

제25조(훈련생의 안전 및 개인정보보호 등) 훈련생의 안전 및 개인정보보호, 수강평 입력 등에 관하여 「국민내일배움카드 운영규정」 제57조를 준용한다.

제26조(자료의 보관) 기업 맞춤형 국가훈련과정 및 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정을 운영하는 훈련기관의 자료보관에 관하여 「국민내일배움카드 운영규정」 제58조를 준용한다.

제27조(지출내역 요구 및 훈련비 반환 등) ① 지방고용노동관서의 장은 기업 맞춤형 국가훈련과정을 운영한 훈련기관에 대하여 지출내역 제출을 요구할 수 있고, 훈련기관은 이에 따라야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 지출내역 확인 결과 및 「보조금 관리에 관한 법률」 제31조제1항에 따라 훈련비의 일부 또는 전부의 지급결정을 취소할 수 있고, 이에 해당하는 금액과 이로 인하여 발생한 이자의 반환 등을 명할 수 있다.

제28조(운영기관에 대한 지원) 고용노동부장관은 벤처 스타트업 아카데미의 협·단체, 첨단산업·디지털 선도기업 아카데미의 운영지원기관, 지역·산업 주도형 아카데미의 지역 인적자원개발위원회, 산업별 인적자원개발위원회를 운영기관으로 선정하여 운영비를 지원할 수 있다.

제29조(준용규정) 기업 맞춤형 국가훈련과정과 첨단산업·디지털 핵심 실무인재 양성훈련 과정의 지원 및 운영에 있어서 이 고시에 규정한 사항을 제외하고는 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 「국민내일배움카드 운영규정」을 준용한다.

제5장 보칙

제30조(재검토기한) 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 2024년 7월 1일 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 6월 30일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제2024-4호, 2024.1.12.>

이 고시는 발령한 날부터 시행한다. 다만, 이 고시 시행 당시 종전의 규정에 따라 스마트훈련으로 인정받은 훈련과정은 그 유효기간이 종료될 때까지 유효한 스마트훈련으로 본다.