

KOSHA GUIDE

Z - 18 - 2022

# 근로자의 능력 보유 및 자격유지에 관한 지침

2022. 12.

한국산업안전보건공단

## 안전보건기술지침의 개요

○ 작성자 : 한국안전문화진흥원

○ 제·개정 경과

- 2022년 12월 리스크관리분야 표준제정위원회(제정)

○ 관련규격 및 자료

- 안전보건경영시스템

○ 기술지침의 적용 및 문의

- 이 기술지침에 대한 의견 또는 문의는 한국산업안전보건공단 홈페이지 안전보건기술지침 소관 분야별 문의처 안내를 참고하시기 바랍니다.
- 동 지침 내에서 인용된 관련규격 및 자료 등에 관하여 최근 개정 본이 있을 경우 해당 최근 개정 본을 참고하시기 바랍니다.

공표일자 : 2022년 12월 31일

제 정 자 : 한국산업안전보건공단 이사장

## 근로자의 능력 보유 및 자격 유지에 관한 지침

### 1. 목 적

고위험 사업장의 책임자는 근로자 및 모든 이해관계자의 신체적 안전 및 정신적 건강의 증진에 대한 책임이 있다. 따라서, 조직 책임자는 사업장의 안전보건 위험 발생을 사전 예방하고 또한 작업 관련 상해 및 건강상 재해를 최소화하고자 노력한다. 특히, 이런 노력은 안전보건경영시스템의 경우 ‘지원’ 관련 사항 중 ‘역량 및 적격성’ 항목과 관련된다. 본 지침은 근로자의 능력 보유 및 자격 유지에 관한 필요 사항을 안내하는 것을 목적으로 한다.

### 2. 적용범위

본 가이드라인은 ISO 또는 KOSHA-MS 기반의 안전보건경영시스템 실무담당자, 내부 심사원, 근로 감독관 그리고 사업주에 적용하며, 그리고, 안전보건경영체제 지원사업을 담당하는 행정관리인의 업무역량 증진에도 적용한다. 필요시, 산업안전보건법 시행령과 시행규칙에 따른 ‘안전·보건의를 북돋우기 위한 시책 마련 및 무재해 촉진’ 사업을 수행하는 조직체에도 적용이 될 수 있다.

### 3. 용어의 정의

3.1 역량: 역량(competence)은 작업의 효율성 또는 성과를 가능하게 하거나 또는 향상시킬 수 있는 입증 가능한 특성과 기술의 집합이다. 이 용어는 업무성과 동기 부여의 개념으로 처음 등장했다.

3.2 핵심역량: 조직이 보유하고 있는 내부 역량으로서, 특히, 다른 조직과 차별화될 뿐만 아니라 조직 성공의 핵심으로 작용하면 이를 핵심역량(core competence)이라 정의한다. 핵심역량은 독보적 역량과 비슷한 개념이고, 단순히 잘하는 역량을 의미하지는 않는다.

3.3 적격성: 적격성이란 ‘어떤 일에 알맞은 자격을 지닌 성질’로 정의된다.

3.4 자격: 자격기본법 제2조 제1호에 따르면, 자격이란 직무 수행에 필요한 지식·기술·소양 등의 습득 정도가 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 것을 말한다.

3.5 자격 종류: 자격은 법령에 따라 여러 종류가 있다. 국가가 신설하여 관리·운영하는 자격인 국가 자격, 국가 자격 중 산업과 관련이 있는 기술·기능 및 서비스 분야의 자격인 국가기술자격, 국가기술자격 외의 국가 자격인 국가전문자격, 국가 외의 자가 신설하여 관리·운영하는 자격인 민간자격, 주무부 장관이 공인한 민간자격인 공인자격, 해당 주무부 장관에게 등록한 민간자격 중 공인자격을 제외한 자격인 등록 자격이 있다.

## 4. 근로자 능력(역량) 개념

### 4.1 근로자 능력의 구성

4.1.1 근로자 능력의 구성요소는 다음과 같다.

#### (1) 개발하기 쉬운 요소

(가) 스킬(skills)

(나) 지식(knowledge)

#### (2) 개발이 어려운 요소

(가) 태도(attitudes)

(나) 가치(values)

(다) 자질(traits)

(라) 성격(personality)

(마) 신념(belief)

(바) 동기(motives)



<그림 1> 근로자 능력의 구성

(3) 직무 관련 지식과 스킬을 효과적으로 활용하는 태도 및 행동 패턴을 직무 행동 능력이라 정의한다.

(4) 직무 수행에 필요한 지식과 스킬을 직무 기술 능력이라 정의한다.

4.2 근로자 능력의 규모 차원은 다음 사항에 의해 결정된다.

4.2.1 행동의 강도 혹은 완결성(Intensity or Completeness of Action)

4.2.2 영향력의 크기 (Size of Impact)

4.2.3 복잡성 (Complexity)

4.2.4 노력의 양 (Amount of Effort)

## 4.2.5 특이 차원 (Uniqueness)

## 4.3 근로자 능력의 특성

4.3.1 행동(behavior): 능력은 일반적으로 지식, 기술, 지능, 성격 특성 등으로 생각하지만, 역량은 직무 수행에서 나타나는 행동 특성을 중심으로 파악한다.

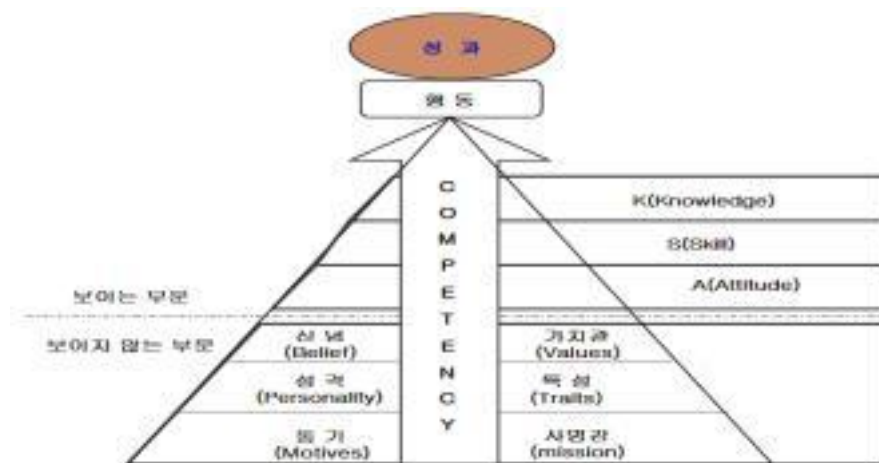
4.3.2 변화 지원(change support): 조직환경의 변화에 따라 조직에서 필요한 역량을 규명하고 중요성이 감소 되는 능력을 규명하여 배제 시킴으로써 업무 경쟁력을 확보할 수 있다.

4.3.3 유동과 적응(flexible and adaptive): 능력은 조직이 제시하는 성과 기준(KPI)과 직무 수행 환경에 따라서 달라진다.

4.3.4 성과 지향(performance oriented): 직무분석이 일의 절차나 단계, 구성요소를 분석하는데 초점을 둔다면, 능력은 비즈니스 성과 증대(performance improvement)에 초점을 둔다.

4.3.5 훈련 가능(trainable): 교육훈련, 코칭, 도전적 직무, 높은 목표 설정, 피드백 등에 의해 능력은 개발 가능하고, 학습 또한 가능하다.

4.3.6 관측 및 측정 가능(observable and measurable): 능력은 행위 중심으로 기술되기 때문에 관찰 및 측정 가능하다.



<그림 2> 행동을 통한 성과 지향인 근로자 능력 특성

## 5. 능력 보유 및 자격 유지 검토

### 5.1 법령 및 규격안 적용

5.1.1 산업안전보건법에 따르면, 제3장(안전보건교육)의 제29조(근로자에 대한 안전보건 교육), 제31조(건설업 기초안전보건교육), 그리고 제32조(안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육)를 통하여 조직 책임자는 근로자의 능력 보유 및 자격유지에 관한 요구사항을 안전보건관리에서 준수할 것을 규정하고 있다.

5.1.2 ISO 45001 또는 KOSHA-MS 규격안에 따르면, 조직은 안전보건 업무에 필요한 교육, 훈련 또는 경험 등을 통해 근로자가 적합한 능력을 보유토록 해야 하고, 업무 수행상의 자격이 필요할 경우 해당자격을 유지하도록 하여야 한다고 지원(support) 절차에서 규정하고 있다. 세부적으로는 다음 사항을 이행할 것을 요구한다.

- (1) 산업 안전보건 성과에 영향을 미치거나 영향을 줄 수 있는 근로자에게 필요한 역량을 결정
- (2) 적절한 학력, 훈련 또는 경험을 근거로 근로자가 적격함(유해·위험요인을 파악할 수 있는 능력 포함)을 보장
- (3) 해당하는 경우, 필요한 역량을 획득하고 유지하기 위한 조치를 취하고, 취해진 조치의 효과성을 평가 (조치의 예로는 훈련 제공, 멘토링이나, 현재 고용 인원의 재배치 또는 역량이 있는 인원의 고용이나 계약이 포함될 수 있다.)
- (4) 역량의 증거로 적절한 문서화 된 정보를 보유

### 5.2 산업 안전보건 역량/적격성 요건 4가지

5.2.1 조직은 산업 안전보건 경영시스템의 성공적인 실행을 위해서는 각 직책에 맞는 역량과 적격성을 갖춘 인원을 배치해야 하며, 또한, 조직은 그런 역량과 적격성을 갖추 수 있도록 보장하고 지원해야 한다. 여기서, 역량이란 ‘어떤 일을 해낼 수 있는 능력’을 의미하며, 적격성이란 ‘어떤 일에 알맞은 자격을 지닌 성질’이라는 의미한다.

5.2.2 능력과 적격성에 대해 4가지 요건이 있다.

(1) 안전보건경영시스템의 성과 및 효과성에 영향을 미치는 업무를 조직의 관리 하에 수행하는 인원에 필요한 역량을 결정해야 하는 요건:

(가) 각 직무에 필요한 자격을 결정하여야 한다는 의미임.

(나) 자격이란, 업무 경력, 학력, 전공, 연령, 자격증, 기타 신체조건 등이 있다. 물론, 고도의 스킬이나 전문성을 요하는 직무와 상대적으로 덜한 직무의 자격은 다를 수 있다.

(2) 이들 인원이 적절한 학력, 교육훈련 또는 경험에 근거하여 역량이 있음을 보장해야 하는 요건

(가) 각 직무에 종사하는 인원들이 해당 직무에 맞는 자격을 갖추었는지를 객관적으로 증명한다. 졸업증명서, 자격증, 경력증명서, 교육 수료증 등이 이에 해당한다.

(나) 사원을 채용할 때에는 직무에 맞는 자격 조건을 공지하여 그 자격을 갖춘 인원을 채용하는 것이 필수적입니다. 재직 중인 인원이 업무를 변경할 경우에도 마찬가지로 해당 업무를 수행할 수 있는 자격을 갖추었는지를 확인 후 직무 배치가 이루어져야 한다.

(다) 객관적인 서류 등으로 자격 충족 여부가 확인이 불가능할 경우, 때로는 내부 평가 등을 통해서 그 자격을 부여할 수도 있다.

(3) 적용 가능한 경우, 필요한 역량을 얻기 위한 조치를 취하고, 취해진 조치의 효과성을 평가해야 하는 요건:

(가) 필요한 능력을 얻기 위해서 취할 수 있는 조치로는 교육훈련, 멘토링, 업무 재배치, 역량 있는 인원의 고용 또는 그러한 인원과의 계약 등이 있다.

(나) 이런 조치 후에는 그 조치가 효과적인지 평가가 따라야 한다. 교육훈련 후 서면 테스트나 직무 테스트 등의 방법과 재배치된 인원의 적격성 판단 등으로 해당 직무를 수행하는 인원이 자격을 충분히 갖추었는지를 평가하여야 한다.

(4) 역량의 증거로 적절한 문서 정보를 보유해야 하는 요건:



(가) 조직의 인원은 자신의 업무에 요구되는 역량 자격과 보유 역량의 적격성을 판단할 수 있는 증거로서의 문서 정보를 갖추어야 한다.

(나) 각 개인의 졸업증명서, 자격증, 경력증명서, 교육 수료증 등의 객관적 내용을 갖추어야 한다.

### 5.3 산업 안전보건 능력(역량) 도출 절차

#### 5.3.1 기본 자료 확보

(1) 기본 자료로 활용할 현재의 능력을 측정한다.

(2) 능력(역량)을 측정할 차원을 결정한다.

(가) 안전 및 건강 위험 인식 차원

(나) 안전 및 건강 위험 측정, 평가 및 통제 능력 차원

(다) 안전보건 교육 및 관리 차원

(라) 비즈니스 원칙, 관행 및 측정 기준을 안전보건에 적용하는 관행 차원

(마) 법률 및 규정 준수 차원

(3) 각 차원 관련 설문 항목을 개발한다.

(4) 리커트 점수(5점)로 환산한다.

(5) 그래프를 도식한다.



&lt;그림 3&gt; 도식화 예시

### 5.3.2 역량 도출 절차

#### (1) 역량 도출 워크숍

(가) 일 시: 20xx년 xx월 xx일

(나) 대상자: 직무당 최소 1인(우수성과자) 이상

(다) 내 용:

&lt;표 1&gt; 역량 도출 워크숍 내용

agenda	시간	주요 내용
Orientation	1시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 역량 이해</li> <li>▪ 직무역량도출 프로세스 이해</li> <li>▪ 질의 응답</li> </ul>
직무 행동역량 도출	2시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 직무 행동 역량 pool 검토</li> <li>▪ 중점 task 별 핵심 성공 요인 / 핵심 성공 사례 기술</li> <li>▪ 직무 행동역량 3순위 도출(평가 기준에 의거)</li> <li>▪ 각 직무 행동 역량 별 행동지표 작성</li> </ul>
직무 기술 역량 도출	2시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 직무분석 자료 참고 task별 필요 지식, 기술 도출</li> <li>▪ 필요지식, 기술 습득을 위한 교육과정 도출</li> </ul>

## (2) 직무 역량 성숙 수준 결정

(가) 직무 역량은 학습 단계, 적용 단계, 지도 단계, 실현 단계로 성숙한다.

(나) 직무 역량 성숙표를 작성한다.

직무역량 - 환경안전 의식			
역량명	환경안전 의식 (Ecology & Safety)	역량유형	Management
정의	각종 환경 및 안전사고에 영향을 주는 상황들을 인식하고, 격려 제재요인에 대한 지속적인 모니터링을 통해 사전에 이를 예방하는데 주력한다.		
핵심요소	1. 위험 및 사고에 대한 지속적인 관심, 2. 예측된 위험에 대한 즉각적인 대응, 3. 사고사례 수집 및 홍보		

단계	학습단계 (Learning Stage)	적용단계 (Applying Stage)	지도단계 (Guiding Stage)	실현단계 (Shaping Stage)
행 동 지 표	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재의 안전 및 예방 절차를 익히고 이를 준수한다.</li> <li>• 위험요소를 발견하는 즉시 시정조치를 취한다.</li> <li>• 업무 환경에서의 위험 요소와 잠재적 접근요소에 대해 정확히 인식하고 있다.</li> <li>• 평소 안전 관련 법규나 규정을 제대로 숙지하고 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무 착수 이전에 예상되는 위험이나 사고에 대해 미리 검토하고 대비한다.</li> <li>• 사고 사례를 수집하고 구성원들에게 정기적으로 알려서 예방을 방지한다.</li> <li>• 각종 안전조치를 제언하고, 홍보하는데 힘쓴다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안전과 관련된 규범 및 예방 지식을 모든 구성원들에게 알리고 교육한다.</li> <li>• 예상되는 위험이 있을 시 구성원들과 적극적으로 공유한다.</li> <li>• 생산활동 중에 발생하는 공해물질을 최소화하는데 노력하고, 외부 누출발지에 관심을 가진다.</li> <li>• 자신과 동료의 안전을 위해 마경기준 및 행동양식을 제정하여 실천해 준수한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 각종 안전사고 예방 프로그램을 자체적으로 개발하거나 외부의 우수사례 등을 도입해 효율적인 안전관리 체계를 구축한다.</li> <li>• 환경안전 관련 지식 및 운영 기술의 습득을 통해 안전하고 쾌적한 작업장을 조성하고 기업의 사회적 책임을 다해 조, 직공, 계약의 질에 기여한다.</li> <li>• 사고나 위험을 사전에 예측하고 예방대책을 세운다.</li> </ul>

직무역량 - 사고력			
역량명	사고력 (Thinking)	역량유형	Management
정의	모든 상황을 거시적인 관점에서 자신의 판단이나 의사결정이 미치는 파급효과에 대해 이해하고, 복잡한 상황을 개념적으로 단순화 시켜서 이해하고 대응할 수 있다.		
핵심요소	1)문제에 대한 정확한 정의, 2) 자료분석 및 구조화 능력, 3) 문제해결을 위한 개념적 추론능력		

단계	학습단계 (Learning Stage)	적용단계 (Applying Stage)	지도단계 (Guiding Stage)	실현단계 (Shaping Stage)
행 동 지 표	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문제발생시 인과관계나 시간의 흐름, 근본원인을 제대로 파악한다.</li> <li>• 어떤 문제나 상황에 서로 다른 측면이나 특징을 비교한다.</li> <li>• 일반적인 원칙과 기준을 적용하여 분석한다.</li> <li>• 구체적인 정보와 사실에 주의를 기울여 정보의 정확성을 판단한다.</li> <li>• 복잡한 상황에 일관적인 원칙이나 공통의 기준을 적용할 수 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Data의 핵심주제나 초점을 잘 파악하여 대략적 원도적 구조화 한다.</li> <li>• 추상적이고 고차원적인 복선한 문제 등을 구성 요소별로 재구성한다.</li> <li>• 다양한 분석기법을 구사하여 문제나 사안의 본질을 다각도로 검토한다.</li> <li>• 가설을 검증하고 이해하지 못한 부분을 찾아 명확화한다.</li> <li>• 겉으로 드러나지 않는 상황과의 관련성을 찾아낸다.</li> <li>• 장래 문제와 관련되어 있는, 관련 및 경찰 등을 파악하면서 매관적으로 자료나 정보를 분석한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전파적여거나 상반되는 복잡 한 자료를 분석하여 핵심 이슈를 파악한다.</li> <li>• 새로운 상황에 직면했을 때 과거 상황과의 유사성 및 차이점을 찾아낸다.</li> <li>• 추이를 통해 기존의 지식을 응용하거나 구조화해낸다.</li> <li>• 변화하는 상황이나 요구에 맞춰 상황을 새로운 시각에서 보고 재해석한다.</li> <li>• 현 애즈나스 가치 사슬의 문제점 및 개선요소를 파악해 추구조류한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여러 대안의 장단점을 확인하고 결론을 단적으로 검토하여 시를정미해 낸다.</li> <li>• 부장외 우선순위와 요구를 체계적으로 고려하여 정보의 활용성을 판단한다.</li> <li>• 핵심이슈를 파악해 개념을 분명하고 이를 검증한다.</li> </ul>

## 직무역량 - 창의적 사고

역량명	창의적 사고 (Creative Thinking)	역량유형	Task	
정의	관련성이 적은 개념들 속에서 새로운 독창적인 연계성을 파악하여 부가 가치를 창출시킬 수 있는 아이디어를 창출한다. 목표 달성을 위해 새로운 아이디어와 개념을 적용한다. 변화를 시도하거나 창의적인 해결안을 도출하고, 기존의 틀을 벗어나 생각한다.			
핵심요소	1) 새로운 독창적 아이디어 제시, 2) 과학적이고 합리 방법으로 문제해결, 3) 다양한 시각에서 문제 분석			
단계	학습단계 (Learning Stage)	적용단계 (Applying Stage)	지도단계 (Guiding Stage)	실현단계 (Shaping Stage)
행동지표	<ul style="list-style-type: none"> <li>주어진 상황과 정보를 명확히 하고 체계적으로 정리한다.</li> <li>현재의 상황과 과거 경험 또는 과거 사례의 유사성, 차이점을 파악하고 정리한다.</li> <li>다양한 상황과 문제들을 위해 유형별로 알맞은 사례의 지식을 적극적으로 학습한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문제를 파악하기 위해 여러 예문과 과거 사례를 효과적으로 활용한다.</li> <li>복잡한 아이디어와 상황을 간결하고 창의적으로 정리한다.</li> <li>표상적으로 관련이 없는 것들 간의 연관성의 관계를 의미 있게 도출한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>적절한 구조와 상황하에서 문제의 본질적인 내용을 선속하게 파악한다.</li> <li>다양한 사례와 방법론을 상황에 맞게 수정하여 적용한다.</li> <li>새로운 접근 방법과 과정을 직관스럽게 전파하고 지도한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>독창적이고 창조적이지만 접근을 통해 새로운 과정과 개념을 제시한다.</li> <li>모든 관련 분야의 전문가 뿐 아니라 주변의 전략적 요인들을 고려한 창의적 아이디어를 제시한다.</li> <li>직면하는 문제/상황 분석과 체계화 결과를 명확히 하고 지도한다.</li> </ul>

## 직무역량 - 성과관리

역량명	성과관리 (Performance Management)	역량유형	Management
정의	부하의 업무 수행결과를 정해진 목표의 달성 정도와 조직 단위별로 성과 창출에 대한 기여도에 따라 공정하고 합리적으로 평가하며, 그 결과를 주기적이고 신속하게 피드백함으로써 지속적인 성과개선을 유도한다.		
핵심요소	1) 높은 수준의 목표 설정, 2) 목표 달성을 위한 물인물 검증, 3) 문제점에 대한 적극적인 대응/개선		

단계	학습단계 (Learning Stage)	적용단계 (Applying Stage)	지도단계 (Guiding Stage)	실현단계 (Shaping Stage)
행 동 지 표	<ul style="list-style-type: none"><li>조직의 목표수립 및 평가 프로세스를 잘 이해하고 있다.</li><li>부하의 업무 진행상황을 정기적으로 점검한다.</li><li>시장 상황에 알맞은 합리적인 목표를 수립한다.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>조직 전체의 성과가 향상 되도록 업무 내용과 성과 지표를 검토하고 개선한다.</li><li>백표 미달에 대한 장애요인을 분석을 개선사항을 도출한다.</li><li>목표달성과 경제적 참여 요인을 사전에 파악하여 제거하거나 대비한다.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>부하의 업무 수행 과정에 대해 명확하게 인식하고, 결과에 대한 개선 방안을 구체적으로 제시한다.</li><li>수립된 전략과정의 실행계획 추진현황을 주기적으로 점검하고 올바른 방향으로 유도한다.</li><li>성과 프로세스를 주기적으로 점검하고, 개선 사항을 자기 목표 성과관리에 반영한다.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>목표달성을 위한 필요한 자원, 기술, 인력 등을 파악하고 있으며, 이를 최대한 동원해 원하는 성과를 거둔다.</li><li>평가 기준에 알맞게 성과를 공정하게 평가하여 구성원들에게 동기를 부여한다.</li></ul>

&lt;그림 4&gt; 직무 역량 성숙표 예시

## (3) 직무 수행 핵심 성공 요인 도출표 작성

&lt;표 2&gt; 핵심 성공 요인 도출표

주요 과업 (Task)	핵심성공요인 (Critical Success Factor)	핵심 성공 요인을 구체적인 행동사례로 기술	관련 직무행동역량 명칭

## 5.3.3 직무 행동 능력 평가

(1) 직무 적합성 : 해당 직무 수행상에서 핵심적으로 요구되는 역량인가?

(2) 관찰 가능성 : 해당 직무의 우수 수행자의 행동으로부터 빈번하게 관찰될 수 있는가?

(3) 직무 행동역량 평가표 작성

&lt;표 3&gt; 직무 행동역량 평가표

역량	평가기준(1점: 낮음 ~ 5점:높음)		종합점수	종합순위
	직무적합성	관찰가능성		
직무행동역량	1순위			
	2순위			
	3순위			

## 5.3.4 직무 기술 역량 평가

## (1) 직무 기술 역량표 작성

&lt;표 4&gt; 직무 기술 역량표

주요과업(Task)	직무기술역량		필요교육과정
	지식(Knowledge)	스킬(Skill)	

## (2) 필요 교육과정표 작성

&lt;표 5&gt; 필요 교육과정표

필요 교육과정	중요도		학습방법					교육 시행 기관
	필수	선택	사내 집합	외부 위탁	OJT/ 코칭	On- Line	기타 (직접 기술)	

## 지침 개정 이력

### □ 개정일 : 2021. 10. 29.

- 개정자 : 한국안전문화진흥원
- 개정사유 : 가이드라인 고도화
- 주요 개정내용
  - 1. 목적 변경
  - 2. 적용범위 변경
  - 3. 용어의 정의 추가
  - '4. 역량 의의'를 '4. 근로자 능력(역량) 개념'으로 변경
  - '4.1 역량의 구성'을 '4.1 근로자 능력(역량) 개념'으로 변경
  - '5. 능력 보유 및 자격유지 검토의 의의'를 '5. 능력 보유 및 자격 유지 검토'로 변경
  - '5.3 산업 안전보건 역량 도출 절차'를 '5.3 산업 안전보건 능력(역량) 도출 절차'로 변경
  - '5.3.1 기본 자료 확보' 추가