

제2차 국가인적자원개발기본계획('06~'10)

(요약)

2005. 12.

교육인적자원부	재정경제부	과학기술부
국방부	행정자치부	문화관광부
농림부	산업자원부	정보통신부
보건복지부	환경부	노동부
여성가족부	중앙인사위원회	기획예산처
청소년위원회	통계청	문화재청
중소기업청	특허청	

차 례

I. 추진 경과	1
II. 지난 5년간의 성과 및 반성	2
III. HRD 관점에서 본 환경변화와 정책대응	5
IV. 제2차 기본계획 비전 및 추진전략	6
V. 핵심 정책과제	8
1. 미래 유망산업을 이끌 핵심 인력 양성	8
2. 산학협력 활성화로 인력의 양적·질적 불일치 해소	10
3. 저출산·고령화, 국제화 등 환경 변화에 맞춘 학제 개편	12
4. 교육격차 해소를 통한 사회적 양극화 극복	14
5. 여성 및 중·고령층 인적자원 개발 및 활용 제고	16
6. 민간의 인적자원개발 투자 확대	18
7. 군·공공부문 인적자원 개발 및 활용	20
8. 지역 인적자원개발 촉진	22
9. 인적자원개발 개발 및 활용의 국제화	24
10. HRD 정책 추진을 위한 인프라 구축	26
VI. 재정 투자계획(안) 및 소요재원 확보방안	28
VII. 건의 사항	29

[별첨 자료] : 중장기 인력수급 전망

제2차 국가인적자원개발기본계획 보고

- 인적자원개발기본법 제5조에 따라 정부가 향후 5년간 추진할 제2차 국가인적자원개발 기본계획('06~'10)을 20개 부처 공동으로 마련
- 제2차 기본계획은 국민이 체감할 수 있고, 실현가능한 과제를 중심으로 성과목표를 명확하게 제시
 - 기초학문 및 국가산업 발전을 주도할 석·박사 인력 5년간 10만명 양성, 차세대 성장동력분야 핵심인력 1만명 신규 양성
 - HRD 시스템 정비 : 학제개편, 산학협력 지원체제 구축 등
 - 4대 영역, 20개 정책분야, 67개 주요 정책과제 포함 200개 과제 추진

1. 추진 경과

- 인적자원개발정책을 국가 차원의 의제로 추진할 제도적 기반 구축
 - ※ 인적자원개발회의 설치('00.3), 교육인적자원 부총리제 출범('01.1)
- 제1차 국가인적자원개발 기본계획('01~'05) 수립('01.12)
 - ※ 18개 부처 공동으로 4대 영역, 16개 정책분야, 124개 세부추진과제 수립·시행
- 제1차 기본계획이 금년에 종료됨에 따라 제2차 국가인적자원개발 기본계획('06~'10) 수립('05.1~11)
 - 20개 부처청이 참여, 기본계획 정책과제 선정('05.8, 인적자원개발회의)
 - 기본계획에 대한 공청회 개최 등 국민 의견 수렴('05.10)
 - 인적자원개발회의 실무조정회의 개최, 관계부처 협의('05.10~11)
- 인적자원개발회의를 개최, 제2차 기본계획 심의('05. 12. 28 예정)

II. 지난 5년간의 성과 및 반성

□ 주요 성과

- 정부 수립 후 최초의 국가인적자원개발 종합계획 수립
 - 각 부처에 산재되어 추진되어 오던 인적자원개발 정책들을 18개 부처가 공동으로 참여, 국가차원의 인적자원개발기본계획 수립('01.12)
 - ※ 법적·제도적 기반 및 부처간 협력체제 구축을 통해 인적자원개발정책의 중요성에 대한 국가적 관심을 제고하는 데는 성공
- 인적자원개발회의를 격월로 개최하고 매회 평균 4건 정도의 인적자원개발 정책과제를 14개 부처가 함께 모여 논의
 - 인적자원개발정책 서비스 영역을 기존의 교육체제 내에서 교육·노동 시장·산업계로 확대
 - ※ 인적자원개발회의('00.~'05): 6T분야 인력양성 종합계획 등 총 197건 심의
- 각 부처별로 추진하던 인적자원정책을 총괄·조정하여 재정 투자의 중복 해소 및 시너지 효과 제고
 - 교육·산자 등 9개 부처가 참여하여 산학연 협력 활성화 종합 대책 수립('02.1) 및 협력사업 추진
 - ※ 산학협력 중심대학 육성(23교: 교육·산자·노동), 대학에 산학협력단 설치 (93%), 산업별 인적자원개발협의체 구성(10개 분야) 등
 - 10대 차세대 성장동력산업 인력양성 계획 수립('05.7)
 - 능력중심 인재 채용 및 재직중 학습을 통해 개인의 능력 향상에 힘쓰는 인적자원개발 우수기관에게 Best HRD 인증 부여
 - ※ 교육·노동·산자 공동으로 10개 기업에게 Best HRD 인증 부여('05), '06년부터 중앙인사위가 추가 참여하여 지자체 등 공공부문으로 확대

- 인적자원개발이 미흡한 분야의 신규 정책과제 발굴
 - 군 복무중 중단없는 인적자원개발을 위해 11개 부처가 참여하여 군 인적자원개발 종합계획 수립('05.7)
 - ※ 군 복무 중 학점 취득을 위한 고등교육법 및 병역법 개정 추진('05.12~)
 - 도시 저소득 지역의 교육·문화·복지가 연계된 교육복지 종합대책을 7개 부처 공동으로 수립하여 추진('02.8)
 - ※ 서울·부산 6개 도시('05), '10년까지 전국으로 확대 예정
 - 행자부 등 5개 부처 공동으로 자원봉사 활성화 계획 수립('04.5)
 - ※ 자원봉사활동기본법 제정('05.8)
- 『국가과학기술위원회』와 공동으로 과학기술인력 관련 정책과제 개발
 - 과기부 등 8개 부처 공동으로 청소년 이공계 진출 촉진대책 수립('03.8)
 - 창조적 인재강국 건설을 위한 과학기술인력 육성전략 수립('05.7)

□ 추진 상의 한계

- 미래 직업 전망, 대학의 학과 정보, 기업의 인력수요 등을 반영한 인력수급 전망체제 구축 미흡
- 인적자원개발 현안들에 대한 일부 부처중심의 정책의제 개발로 장기적·거시적 관점에서 인력수요자, 전문가 등의 참여 기회 부족
 - ※ 인적자원개발회의의 안건 상정: 공동 34%, 교육 33.5%, 노동 10.2%, 과기 6.6%
- 인적자원개발회의가 실질적인 조정권한을 갖지 못해 범부처적 인적자원개발정책의 통합 조정 및 재정투자의 효율성 제고 미흡

- 인적자원개발회의 심의결과가 권고 수준이었고 평가에 대한 부처의 관심 부족으로 추진실적 평가 및 투자분석의 실효성 저하

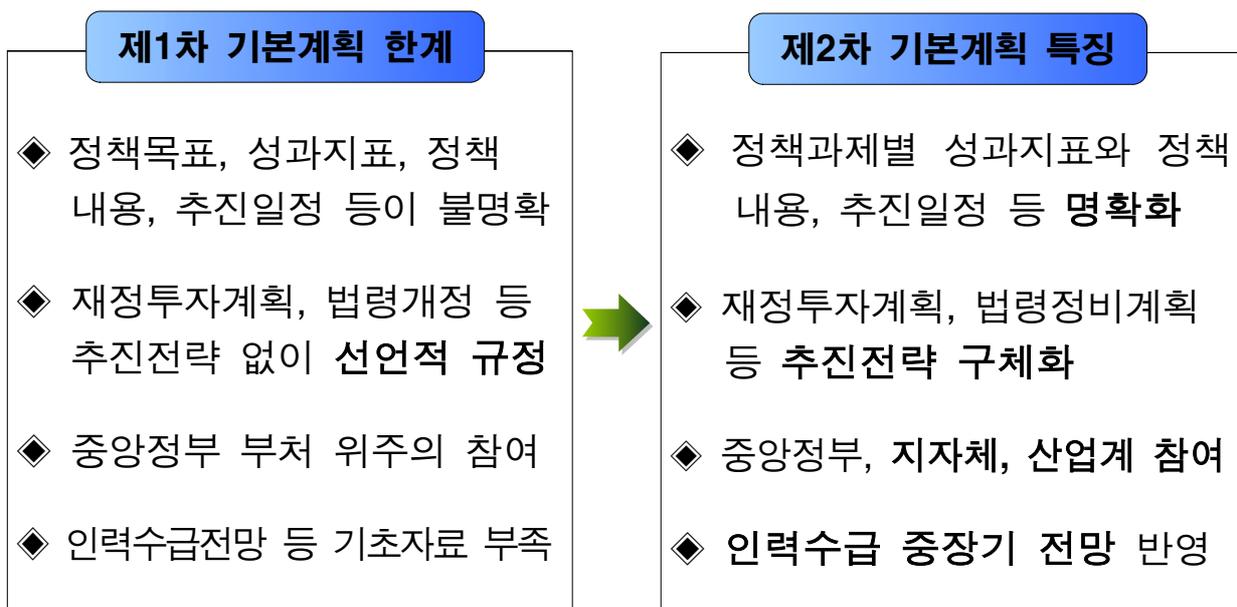
<인적자원개발기본계획 재정 투자현황('05년 기준)>

(단위 : 개수, 억원)

정책 영역	정책 과제	세부 과제	예산 투자 계획			
			국고	지방비	민간	소계
기본역량 강화	14	38	10,892	4,121	16	15,029
지식과 인력개발	19	49	16,221	2,717	806	19,744
인적자원 활용 관리	10	24	8,465	6,521	0	14,986
인적자원개발 인프라	6	13	2,587	0	0	2,587
계	49	124	38,165	13,359	822	52,346

- 여러 부처의 인적자원개발 정책에 대한 의제 발굴, 지속적이고 체계적인 모니터링 및 진단을 위한 인력의 전문성 미흡
 - ※ '01년 출범 당시 교육부 자체인력만으로 충원하여 전문인력 미 확보
- 제2차 기본계획은 제1차 계획의 취약점을 보완하고 인적자원개발 정책 추진 시스템을 혁신하여 정책의 실효성을 제고

< 1·2차 기본계획 비교 >



III. HRD 관점에서 본 환경 변화와 정책 대응

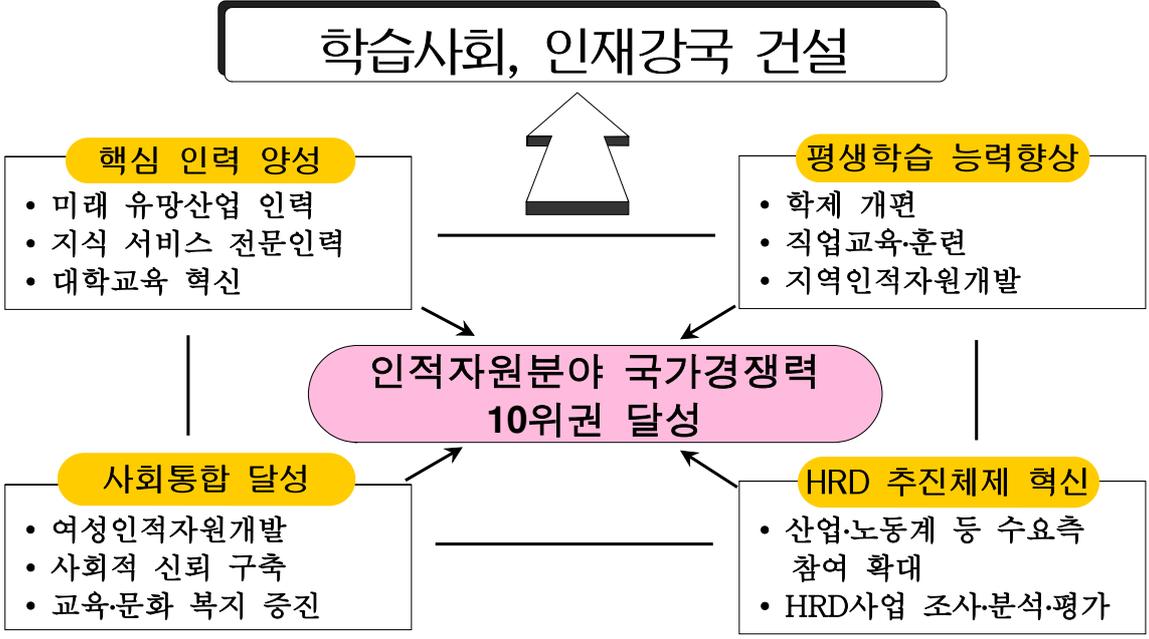
주요 추세	정책 방향
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 양적 요소 투입 성장의 한계와 고용 없는 성장 ◇ 저출산·고령화로 경제활동인구의 역동성 저하 및 생산가능인구 감소 ◇ 양극화 현상의 심화 ◇ 세계화·지역화 추세 강화 ◇ 유아기 학습 및 성인 평생학습의 중요성 증대 ◇ HRD 총괄·조정 미흡 및 인적자원개발과 R&D 연계의 부족 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ ‘인적자본’의 고품질화를 통한 성장 전략 필요 ▷ 여성·군·중장년층 등 잠재 유휴 인력의 노동시장 유입 확대 ▷ 교육과 인적자원개발을 통한 지속가능한 복지시스템 확립 ▷ 국제적 통용성이 뛰어난 인재 양성 ▷ 지역인적자원개발로 지역혁신 선도 ▷ 유아·보육지원 확대 및 만5세아 교육의 공교육화 추진 ▷ 성인의 계속교육 지원 강화 ▷ 정부 HRD 사업의 조사·분석·평가 실시로 재정투자 효율성 제고 ※ HRD-R&D 중복영역은 국민위와 국과위간 공동실무협의회에서 조정

< 인적자원개발정책 해외 사례 >

<p>■ 세계 각국은 교육, 훈련, 과학, 고용 등의 인적자원개발 관련 국가 미래 전략계획을 수립, ‘지식’ 및 ‘인적자원개발’에 진력</p> <ul style="list-style-type: none"> - EU의 신리스본전략(Renewed Lisbon Strategy, '05) - 미국의 국가혁신전략(Innovate America, '04) - 핀란드의 균형발전 미래전략(Finland 2015: Balanced Development, '01) - 싱가포르의 미래전략(Towards a Dynamic Global City, '03) - 중국의 세계 100대 중점대학(211공정) 및 9개 세계 일류대학 육성 계획(985공정)

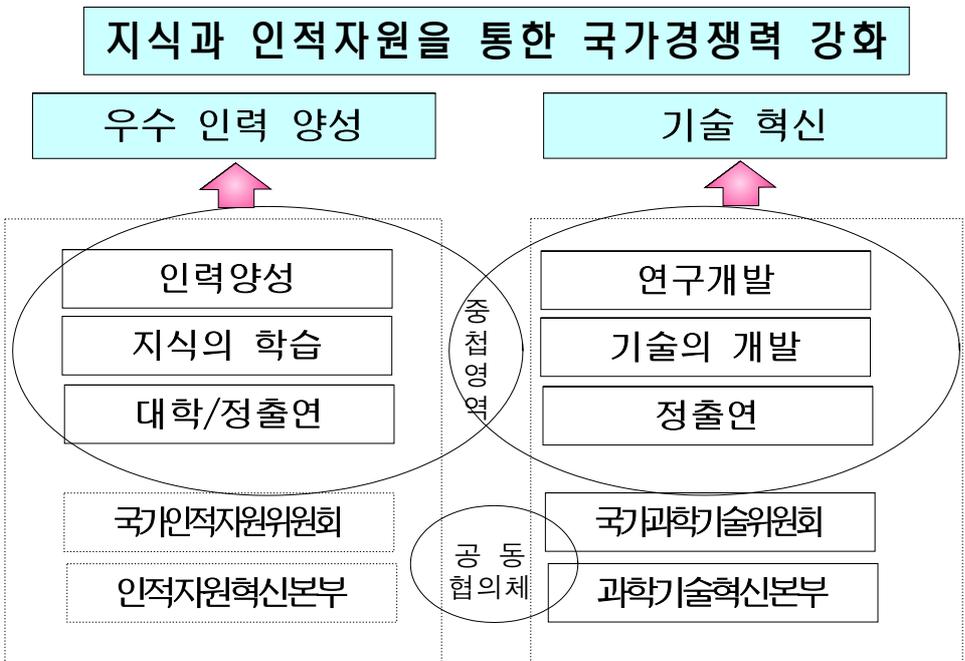
IV. 제2차 기본계획 비전 및 추진 전략

□ 제2차 기본계획의 비전, 목표 및 정책과제



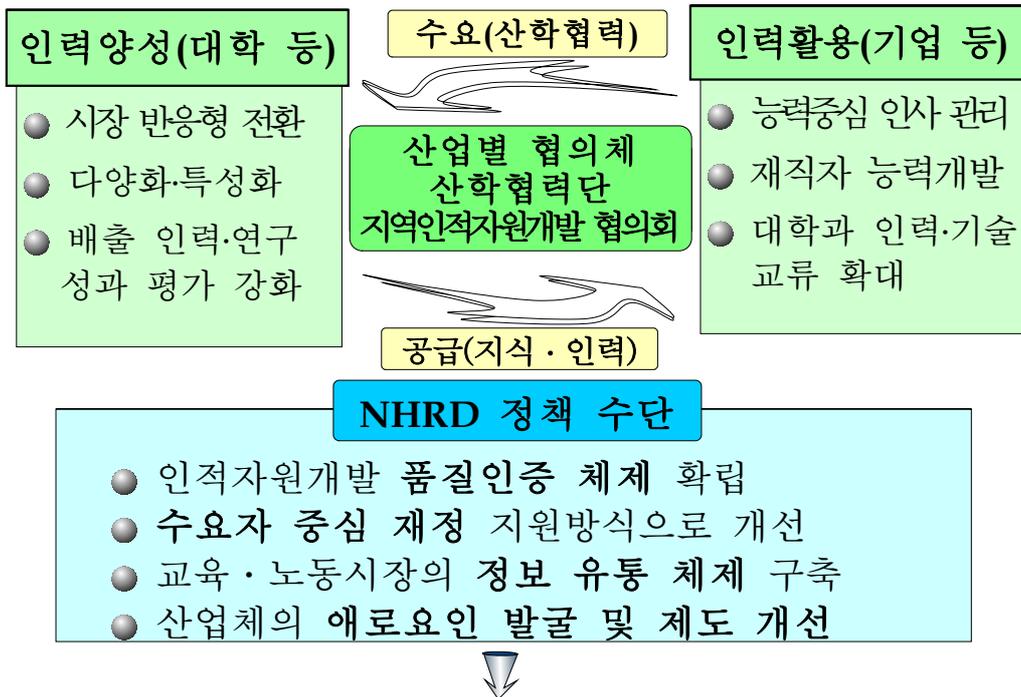
□ 추진 전략

○ 인적자원 및 기술혁신을 양대 축으로 하는 혁신기반형 성장전략¹⁾ 추구



1) 평균 교육연수 1년이 증가하도록 인적자본 투자를 늘리면 GDP 0.4%p 증가하고, 인적자본 투자에 R&D 투자를 보완하면 추가 0.6%p의 GDP 증가로 총 GDP 1%p 증가 효과가 있음(이종화, '04)

□ 정책 기조 : 주체별 역할 및 성과지표



주요 성과 지표	'00	'05	'10
○ 국가 성장을 주도할 핵심인력의 양성			
- 세계 200위권내 국내 대학수	-	3교	10교
- SCI 논문 순위	16위	13위	10위
- 대학교육 경제사회 요구 부합도	43/47	52/60	20위권
- 국내 외국인 유학생 유치(백명)	116	225	500
○ 국민의 기본능력 함양 및 평생 학습능력개발			
- 인적자본(국민평균 교육연수)	10.6년	11.9년	13.5년
- 초등학교 학급당 학생수	35.8명	32.9명	30명
- 국제학업성취도(PISA)	수학2위	수학3위	수학1위
- 평생학습 참여율	17.2%	21.6%	30%
- 평생학습 도시	3개	33개	100개
- 인적자원개발 우수기관(기업, 공공기관) 인증	-	10개	500개
- 민간기업의 노동비용 중 교육훈련비 비중	1.4%	1.5%	2%
○ 인적자원 활용 제고 및 교육·문화 복지 확충			
- 여성 경제활동 참가율(15세 이상)	48.8%	50.1%	55%
- 만5세아 교육·보육 지원(%)	4.5%	28.7%	100%
- 장애인 고용 비율	1.01%	1.18%	2%
- 교육복지투자 우선 지역	-	15개	100개
- 방과후 학교 도입	-	48교	전면실시

V. 핵심 정책과제

1 미래 유망산업을 이끌 핵심 인력 양성

추진 목표

- ▶ 2012년까지 세계 수준의 연구중심대학 10개교 이상 육성
- ▶ 5년간('06~'10) 국가발전 선도 분야 **최고급(top-notch) 인재 양성**
 - 기초학문 및 국가산업 발전을 주도할 연구개발 인력 **10만명** 양성
 - 10대 차세대 성장동력산업 분야 핵심인력 **1만명** 신규 양성
- ▶ 국제 기준에 맞는 법률·의치의학·경영·물류·금융·문화 분야 등 지식 서비스 분야 **전문대학원 제도 정착**

□ 현황 분석

- 전반적으로 대졸인력의 초과공급이 예상되나, 쓸만한 사람이 부족한 **숙련 불일치(skill mismatch) 문제 대두**
 - 차세대 이동통신, 디지털 콘텐츠 / SW솔루션 박사인력 부족
 - IT인력 중 R&D 인력 부족 예상('05~'15 : 64천명)

- 응용학문에 비해 기초학문 및 연구 분야에 대한 투자가 상대적으로 미흡

<표1> 주요국 분야별 연구개발비 비교(OECD, '03)

구 분	한국('03)	미국('03)	프랑스('01)	아일랜드('99)
기초연구	14.5	19.1	23.3	17.8
응용연구	20.8	23.9	33.5	52.2
개발연구	64.7	57.1	43.2	30.0

- 서비스업 노동생산성 등 서비스부문 경쟁력이 선진국에 비해 취약
 - ※ 한국의 서비스업 생산성을 100으로 했을 때, 미국 217, 일본 193('00)
- 전문 인력 수급의 질적·양적 불일치 현상 지속
 - ※ 전문직 취업자의 비중 : 독일 39.4%, 영국 37.3%, 호주 37.4%, 한국 18.7%
 - 저부가가치 서비스 부문에서 많은 고용을 흡수
 - ※ 서비스업중 도소매·음식·숙박업 종사자 비중 : 47.1%('01)
 - ※ 한국형 지식기반 서비스업: 금융·보험, 컨설팅, 산업디자인, 의료, 교육(KIET,'99)

□ 주요 내용

- 10대 차세대 성장동력산업(150여개 기술개발과제) 핵심 인력 양성 및 시급한 산업계 수요에 부응한 단기 특별 인력양성과정 설치·운영
 - ※ 다학제 핵심과학기술인력 양성(과기부), 최우수실험실 지원(산자부), IT융합 기술센터 지원(정통), 2단계 BK21사업(교육부), 특별양성과정(교육부) 등
- 유망 선도 분야 석·박사급 연구개발 인력 연간 2만명 양성 (2단계 BK21)
 - 선택과 집종의 원칙을 견지하되, 대학원수준의 인력양성사업 성격 강화
 - 기초·원천기술 분야 후속세대(SCI급 논문 등 학문적 성과 중점)
 - 응용·융합기술 분야(특허, 기술개발 등 산학협력 성과 중점)
 - ※ 2단계 BK21('06~'12) : 매년 3,000억원 투자 (총 2조 1천억원)
- 지식 창출의 근간이 되는 기초학문 육성 및 기초연구 강화
 - ※ '인문사회' 및 '기초과학' 학술연구 지원 (1조 5천5백억원, 교육부)
 - 우수연구센터 육성 등 목적지향적 기초연구 지원 (1조 3천6백억원, 과기부)
- 법학·의치의학·경영·금융·물류·문화 분야의 전문대학원 제도 정착으로 국제 기준에 맞는 지식서비스분야 전문인력 양성
 - ※ 국제수준의 평가인증을 받은 경영대학원 10개 이상 육성('10)
 - ※ 법학 전문대학원 도입('08) 및 의·치의학 전문대학원 제도 정착('10)

□ 추진 전략 및 일정

- 고급 융합기술 인력양성을 위한 대학원 및 학부 교육 혁신('06)
 - ※ 학과간 협동과정, 다학제적 교육과정 운영, 전공 심화 트랙 설치 등
- 2단계 BK21사업의 경우 대학(사업단) 자체평가 의무화 및 해외 석학, 산업체 등이 참여하는 전문적 상시 평가체제 운영
- 법학대학원 설치인가 심사 등을 위한 법학교육위원회 구성('06)
- (가칭)경영전문대학원 설립·육성에 관한 규정(대통령령) 제정('06)

추진 목표

- ▶ 생애에 걸친 직업경로(career path) 및 직업 선택을 지원하기 위한 국가 차원의 진로교육 지원 시스템 완비('06)
- ▶ 산업계 수요 반영을 위한 산학협력의 일상화
 - 산업체-실업고-전문대·대학 협약학과 확대 : 3교('05) → 100교('10)
 - 대학 산학협력단이 기술지주회사를 설립할 수 있도록 개선('06)

□ 현황 분석

- 급변하는 직업세계에 대응할 수 있는 적응력 높은 인력양성체제로의 재편 필요
 - 학교급간(실고-전문대), 교육-훈련기관간 연계 미흡
 - 학교-일터-학교로(Work-to-School)의 원활한 이행 부족
- 지식기반경제로의 패러다임 변화에 따라 '산학연 협력 활성화'를 통한 성장 동력 창출 필요
 - 선진국의 경우 대학 연구 성과의 사업화(Academic Capitalism)와 기업가적 대학의 대두 등 국가경쟁력 강화를 위한 대학의 역할 점증

□ 주요 내용

- 진로지도 및 직업교육 체제 혁신
 - 국가진로교육위원회 및 지역진로교육협의회 구성·운영으로 진로 지도를 위한 부처간, 중앙-지방간 연계 강화
- 산업계와 지역 수요가 밀착된 특성화 고교 및 통합형 고교 확대
 - ※ 특성화 고교 확대 : 64개교('04) → 200개교('10)
- 지자체를 중심으로 산업체-전문대·대학-실업고 간 협약학과 확대
 - ※ 대한상공회의소, 지역인적자원개발협의회, 시도교육청 협력체제 구축

- 대학의 지역사회 교육훈련센터로서의 기능과 역할 확대
 - ※ 고등교육기관에 단기 직업능력개발과정 설치 근거 마련
- 대학별 비교우위 분야 특성화 추진 및 산업체 수요에 맞춘 주문식 교육 활성화
 - ※ 주문식교육 : 산업체와의 특약학과 운영, 취업을 전제로 한 별도과정 운영 등
 - ※ 사례: 한양대-하이닉스 반도체(전자, 재료, 물리, 화학분야 학부생 20여명)을 선발, 주문식교육 후 입사기회 부여)
 - 영진전문대-삼성전자 협력사 모바일 프로그래머(CPP)양성과정('04,50명)
- 대학 산학협력단을 산학협력의 중심축으로 활용
 - 산학협력단이 상법상 기업인 기술지주회사를 설립토록 개선
 - ※ 산학협력 거점대학 지원을 위한 Connect Korea 사업 추진(교육·산자부, '06~)
- 산학연 클러스터에 R&D 및 HRD 투자 확대
 - 대학특성화, 공공기관 지방이전, 국가전략산업 육성과 연계
 - ※ 국가과학기술위원회와 협력하여 HRD 및 R&D 중복사업을 공동평가 (17개 사업, 1조 1천억원 : '06 예산 기준)하여 성과가 우수한 사업에 대한 투자 확대

□ 추진 전략 및 일정

- 생애설계 지원을 위한 국가 진로교육 기본계획 수립('06)
 - 국가진로교육위원회 설치를 위한 「직업교육훈련촉진법」 개정 추진
- 기술지주회사(자회사 형태의 대학기업) 설립을 위한 관계 법령 개정
 - ※ 산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률 및 상속세및증여세법 개정('06)
- 커넥트 코리아 사업(Connect Korea 사업) 추진 위원회 구성('05.12)
 - ※ 교육부, 산자부, 국가균형발전위원회 등
- 대학기업에 전문적으로 투자하는 「대학기업투자 Fund」 조합 결성 추진('08~)

추진 목표

▶ 2007년까지 학제 개편방안 마련

- 저출산·고령화에 대비한 6-3-3-4 기간학제의 효율적 개편
- 학기의 국제적 호환성 제고(3월 학기제를 9월학기제로 전환)
- School-to-Work, Work-to-School이 가능하도록 일과 학습의 연계 강화
- 학교 간 이동성(School-to-School) 증대를 위한 전학·편입학 제도 개선

□ 현황 분석

- '51년 확정된 6-3-3-4제의 단선형 학제(고등학교 단계 일부 복선형 포함)를 지금까지 유지하면서 부분적으로 개편
- 저출산·고령화로 인한 학령인구 및 생산가능 인구 감소와 인력의 국제 이동 가속화에 대응하는 학제 개편 요구 증대
 - 교육기간의 장기화 및 군복무 등에 따라 입직연령이 선진국에 비해 높음
 - ※ 생산가능인구대비 노년 인구 비율 : 10%('02) → 20%('20) → 36%('30)
 - ※ 입직연령(남자) : OECD 평균 22세, 한국 27.2세 ('00)
- 유아기 학습 및 평생학습의 중요성이 증대됨에 따라 유아교육지원 및 성인계속 교육지원을 위한 탄력적인 학제 도입 필요

□ 주요 내용

- 학교교육의 연한과 학교급별 단계 등의 합리적 조정을 포함한 6-3-3-4 기간학제의 전면적 개편 추진
 - 학교급별 수업연한 조정, 학교간 이동성 증대, 9월 학기제 도입 등
 - ※ 교원정원 조정, 교원양성·자격제도 및 양성기관(사범대, 교대 등) 재구조화, 학교급간 재배치, 학교시설 재배치 및 신·증설 문제 등 검토

○ 유아교육의 공교육화 추진

- 만 5세아 교육·보호의 효율적인 통합서비스 제공과 무상의무교육 실시

※ '05년 현재, 만5세 28.7%에 대해 무상교육·보육 실시

<연령별 아동수(통계청, 2005)>

구분	5세	4세	3세	2세	1세
아동수(천명)	613	594	513	479	478

○ 중등단계의 직업교육과 고등교육기관과의 연계방안 구축

※ 통합형 고교 및 특성화고교와 전문대·산업대 연계 등 계속교육체제 구축

○ 대학 성인학부 설치 등 성인의 대학 입학 기회 확대

○ '고등학교-산업 현장-대학' 연계 트랙 설치

- 고교 졸업 후 산업 현장을 거쳐 대학에 진학하는 경우 산업체 실무경력을 활용한 특별전형 입학, 학자금 등 지원

○ 교육과 노동시장의 연계(school-to-work, work-to-school system)가 원활한 탄력적인 교육시스템 설계

- 학교교육과 학교외 교육과의 연계·상호보완 강화 및 지원방안 마련

※ 군복무 기간·기업교육(OJT) 등 학점취득 경로 다양화, 경험학습·선행 학습의 평가·인정제도 도입, 유급 휴가훈련 활성화

- 학점은행제와 대학 학점취득과의 연계 방안 모색

□ 추진 전략 및 일정

☞ 학제개편은 교육 및 사회 전반에 미치는 영향이 중대하므로 기본방향 및 추진일정을 명확히 하고, 다양한 관련 주체들을 참여시켜 충분한 토의를 통해 국민적 합의를 도출하여 추진

○ 학제개편 공론화 기구 설치('06. 상반기)

※ 교육혁신위원회와 협의 추진

○ 학제개편 추진 종합계획 수립('07), 시행계획 수립('08)

추진 목표

- ▶ 교육·인적자원개발 투자 확대로 '교육안전망' 구축
 - '교육복지 투자우선지역' 확대 : 15개('05)→100개('10)
 - 1군 1 농어촌 우수고 육성(88개교)
 - 방과후 학교 도입 : 48개교 시범('05) → 전면 도입('07)
 - 특수교육 대상자 교육지원 확대 : 62.5%('05) → 100%('10)
 - 정부보증방식의 장기 학자금 대출제도를 성인 및 고교생까지 확대

□ 현황 분석

- 도시 저소득층 지역의 교육·문화·복지 수준을 총체적으로 제고하기 위해 교육복지투자 우선지역 확대 필요
 - 저소득층 영·유아 및 학생의 실질적 교육·문화 혜택 기회 보장 시급
 - ※ 교육비 지출(소비지출 비중, '04): 소득 1분위(최저소득층) 7.2%, 소득 10분위 11.5%
 - ※ 소득계층별 월평균 교육비 지출('04): 소득 1분위 6.7만원, 소득 10분위 42.6만원
- 저소득층 자녀의 학습결손 치유 및 다양한 교육 욕구의 학교 내 흡수를 통해 교육 격차 해소 필요
- 실질적인 고등교육 기회균등 실현을 위해서는 능력은 있으나 경제적인 여력이 부족한 고등교육 수요자에 대한 재정지원 필요
 - 저소득층의 고등교육 기회 확대를 위한 사회적 안전망 구축 필요
- 성인의 계속교육을 촉진하기 위한 금융지원시스템 부재

□ 주요 내용

- 교육복지투자우선지역의 점진적 확대
 - 대도시 중심에서 중소도시까지 점진적으로 확대('10년 100개 지역)
 - 공모제를 통해 국가와 지방자치단체의 공동 사업으로 추진하여 지방자치단체의 동 사업에 대한 투자 유도

- 지역 지원체제 네트워크를 통한 **통합적 교육안전망 구축**
 - **방과후 학교, 방과후 아카데미(청소년위원회), 지역아동센터(복지부), 민간 공부방, 자원봉사** 활동을 교육복지 투자우선지역사업과 연계하여 학교의 지역 커뮤니티센터 역할 강화
- 저소득층 학생의 학습결손 치유와 예방을 위한 프로그램 마련
 - **e-러닝을 통한 교육 소외 계층에 대한 교육지원 확대**
 - ※ 장애학생, 새터민, 외국인 근로자 자녀, 국제결혼 가정 자녀 등
 - 교육 부적응 학생 등에 **기초학력책임지도제** 및 학습부진학생 지도
 - ※ '사이버가정학습'을 통한 보충학습 기회 확대
- 학교-지역문화기반시설 연계 프로그램을 지속적으로 제공해 저소득층 학생의 안정적 인성발달 및 다양한 문화적 욕구 충족 기회 제공
 - 저소득층 아동 및 청소년이 활용할 수 있는 문화 기반시설 확충
- 저소득층 영·유아 교육·보육 활성화 지원
 - 교육·보육프로그램에 대한 실질적 접근기회 보장을 위한 지원 확대
- 정부보증방식의 장기 학자금 대출제도 정착 및 확대
 - **성인 학습자, 고교생** 등으로 수혜 대상 확대 및 금리 보전 계정 운영
 - ※ 대출기간 확대(이차보전방식 최장 14년 → 정부보증방식 최장 20년) 및 대출 한도 인상(등록금 범위 내 → 등록금 + 생활비)

□ 추진 전략 및 일정

- 교육복지투자우선지역 지원 사업 법제화('06)
 - 참여정부 교육복지 종합계획('04.10.19)에 따른 (가칭)교육복지기본법 제정과 연계하여 추진
- 대출대상 확대, 금리보전 기금 확보 등 학자금대출제도 보완('06)
- 거점대학별 학자금지원센터(Student Aid Center) 구축('06)

추진 목표

- ▶ 여성들의 노동시장 진출을 촉진하기 위한 법적 기반 및 지원 강화
 - 경력단절 여성취업촉진 및 직업능력개발에 관한 법률 제정('07)
 - 여성과학기술인력 채용목표제 지속 추진 : 15%('05) → 25%('10)
 - 보육·교육지원 확대('10): 만5세아 무상교육, 유치원 종일반 운영(100%)
- ▶ 학습을 통한 중·고령층의 고용 창출
 - 노인 일자리 창출 : 10만개('05) → 33만개('10)

□ 현황 분석

- 1인당 국민소득과 여성 경제활동참가율간의 관계 분석 결과, 상관계수가 0.95로 밀접한 연관성이 나타남(주요국 18개국 대상, World Bank)
 - 주요 선진국의 경우 국민소득 1만불→2만불로의 이행기에 여성 고용이 획기적으로 증가(평균 9%)
 - ※ 우리나라는 지난 10년간 여성경제활동참여율 1.1% 증가
 - ※ 노르웨이: 56.7% → 70.7%, 스웨덴: 69.1% → 80.1%, 미국: 53.7% → 63%
- 저출산·고령화 사회의 진전에 따라, 생산가능인구가 감소하여 경제의 성장잠재력 저하 우려
 - '15년까지 청년층 인구(15~29세)는 약 80만명 감소하는 반면, 중·고령 인구(50세 이상)는 약 360만명 증가할 전망
 - ※ 청년층(15~29세, 백만명) : 5.0('04) → 4.2('15), 80만명 감소
 - ※ 고령자(50세 이상, 백만명) : 5.7('04) → 9.3('15), 360만명 증가
 - 여성경제활동 참가율은 선진국에 비해 낮음(50.1%, '05)

□ 주요 내용

- 여성 경제활동참가율 제고를 위한 여성인적자원개발 인프라 구축
 - 직장과 가정의 양립을 위한 유아 교육·보육 지원 확대
 - 남녀고용 평등을 위한 적극적 고용개선 조치(Affirmative Action) 도입·시행('06)

- 여대생 진로교육 강화 및 **고학력 여성인력의 활용 극대화**
 - 과학기술분야, 학계 등 **전문 직업분야로의 여성 진출 확대**
 - ※ 대학에 여대생 커리어개발센터 설치·운영('06~)
- 전업주부, 여성가장, 고령여성 등 대상별 특화된 직업성취 프로그램 운영으로 **경력 단절 여성의 능력 개발 및 재취업 지원**
- **중·고령층 인력의 활용도 제고**
 - 노인의 능력·적성에 맞는 **일자리 제공**으로 자립기반 확대(8,867억원, 복지부)
 - **임금 피크제 도입** 등을 통해 연령 중심의 구조 조정 완화
 - **요양보호사, 장애인복지 전문인력 등 사회적 일자리 확충**
 - ※ 노인수발보장제도가 정착되는 '10년 이후 수발사 5만 여명 필요

□ 추진 전략 및 일정

- 유아교육·보육 지원 확대를 위한 **재원 확충**
 - 유아교육·보육 지원 일원화 및 부처간 역할 재정립
 - ※ 부가세, 특소세, 교육세 등 세율 인상, 재정지출 구조개선 등
- 여성경제활동참여율 제고를 위한 **법적 기반 마련**
 - 여성인력개발을 위한 정책협의체, 교육훈련 지원체계, 직업능력 훈련 및 취업상담, 근로조건 개선 등
 - ※ 여성경제활동촉진법(가칭) 제정('06)
- 여성 친화적 단시간 일자리 모형 개발 및 **경력단절 여성 진로개발 프로그램 개발('07)**
- 여대생커리어개발센터의 **네트워크화('07)**
- 30만개 노인일자리 사업 **종합평가 실시('09)**

추진 목표

- ▶ 민간 HRD 투자 촉진을 위한 제도적 기반 구축
 - 인적자원개발 우수 기업 및 공공기관에 Best HRD 인증 부여
: 10개 기업('05) → 500개 기업 및 공공기관('10)
 - 산업별 인적자원개발협의체(Sector Council) 운영 활성화
- ▶ 지속적인 능력개발을 위한 근로자의 학습권 보장
 - 근로자 유급휴가훈련 활성화로 유급 학습권 기반 구축

□ 현황 분석

- 급변하는 지식·기술을 지속적으로 학습하는 혁신적 인적자원이 기관의 생산성 향상을 주도
 - ※ 미국 기업의 시설투자 10% 증액에 의한 생산성 향상은 3.6%, 교육훈련 투자 10%에 의한 생산성 증가는 8.4%²⁾
 - 민간기업의 교육훈련 투자는 선진국에 비해 낮은 편임
 - ※ 인건비 대비 교육투자비 비율 (중앙인사위) : 미국 100대 기업 3.7%, 10대 기업 8.2%, 국내 100대 기업 1.7%, 유한킴벌리 6.1%
- 지식과 기술의 생명주기가 짧아지고 평생직장의 개념이 사라지고 있어 변화하는 사회에 적응하기 위해서는 지속적인 학습 및 능력개발이 필요
 - 그럼에도 불구하고 평생학습참여율은 낮으며, 특히 중고령층의 직업 훈련 참가율이 낮음
 - ※ 재직근로자 직업훈련참여율('04): 20대 46.1%, 30대 25.3%, 40대 5.9%, 50대 이상 0.1%
- 자율적인 인력채용 및 개발·관리시스템 혁신을 유도하여 학벌주의를 극복하고 능력중심 사회의 기반 마련이 요구됨
 - ※ 인적자원개발 우수기관 인증 시범 실시('05) : LG화학, 한전 등 10개 기업 인증

2) 21세기를 위한 직업능력(미국 정부보고서), 1999

□ 주요 내용

- 민간의 HRD 투자 유도를 위한 인적자원개발 우수기관 인증제도 시행
 - 능력중심의 인재 채용과 재직 중 학습을 통해 개인의 능력 향상에 힘쓰는 인적자원개발 우수기관에게 **Best HRD 인증** 부여
 - ※ 중소기업 'Clean 사업장' 확산과 HRD를 연계하여 혁신형 중소기업 육성
- 산업별 인적자원개발협의체(Sector Council)를 산업계 인력 수요 반영을 위한 상시 채널로 활용
 - ※ 10개 분야('05) → 전 산업분야로 확대('10)
- 근로자의 필요에 따라 선택할 수 있는 유급 휴가 훈련 활성화
 - ※ 학습조직화지원사업(멘토링, 지식 경영 기업에 대한 지원) 등 유급휴가훈련 인센티브제도 확대 노사 자율적 단체협약에 의한 유급 학습휴가권 추진
- 근로자수강지원금 지원 대상 확대, 근로자 훈련계좌제 검토 등 수요자 중심의 재정 지원 확대
- 고용안정사업과 직업능력개발사업 통합·활용으로 실직자, 중고령자, 취약계층 등 대상별 특화된 직업훈련 프로그램 개발 활성화
- 중소기업 재직근로자 능력 향상을 위한 중소기업직업훈련 컨소시엄 지원('08년 60개 컨소시엄, 노동부)
 - ※ 컨소시엄당 30개 이상 중소기업 참여(훈련비·시설장비비·인건비 등 지원)

□ 추진 전략 및 일정

- 인적자원개발 우수기관 인증제도 공동추진을 위한 부처 간 협력체제 구축 및 법적 근거 마련(인적자원개발기본법 개정, '06)
 - ※ 교육부, 노동부, 산자부, 중소기업청, 행자부, 중앙인사위원회 공동 추진
- 직업훈련기관 및 훈련과정 평가 강화 및 차등 행·재정 지원('06~)
- Sector Council의 국가인적자원위원회 산하 전문위원회에 참여 보장

추진 목표

- ▶ 군 복무와 학습의 병행 시스템 구축
 - e-러닝 학습체제 구축으로 대학 학점(연간 6학점) 취득 기회 제공
 - 군 복무 중 자격 취득 기회 확대
- ▶ HRD를 통한 공직사회의 업무 역량 강화
 - 공무원 상시학습체제 구축 : 연평균 100~200시간 의무 교육·학습시간제 도입

□ 현황 분석

- 국민들의 군에 대한 요구 증가 및 다양화
 - 장병의 사기 및 복지 여건 개선에 대한 관심 증가
 - 병영문화 개선, 자기 주도적 능력개발 및 자격취득 요구 증가
- 군은 국방을 담당하는 동시에 사회에 인적자원을 배출하는 창구 역할 수행
 - ※ 매년 현역병 27만명, 간부 1만 6천여 명이 사회로 배출
- 제대 후 국가·사회발전에 기여할 수 있는 인적자원개발 필요
 - ※ 현역병 중 전문대·대학 재학 이상 85%
- 폐쇄적·획일적인 공직 충원방식을 개방·경쟁·자율방식으로 전환하여 다양한 분야의 우수 전문인력 유치

□ 주요 내용

- 병영 내 사이버 지식정보방(인터넷 PC방) 설치
 - BTO 방식을 통해 중대 단위 인터넷 PC 설치(사병 20명당 1대)
 - 전방 및 격오지 부대(무선 인터넷), 기타부대(유선 인터넷)

- e-러닝 포털서비스 구축 및 학습 콘텐츠 개발·지원
 - 포털 시스템 구축은 국방부 주관으로 구축
 - 학습 콘텐츠는 교육부 주관으로 개발·보급
- 군 복무 중 대학 학점 취득 기회 제공
 - 대학 재학 중인 병사는 온라인 강좌 수강 등을 통한 학점 취득 기회를 제공하고, 고졸 병사의 경우는 방통대, 사이버대 등 학위과정 수강 여건 제공
 - 일부 군 교육훈련과목을 대학학점으로 인정하는 방안 추진
- 군 복무중 자격 취득 기회 확대
 - 군 기술 자격의 사회인증 확대
 - ※ 국방전문 분야 자격 가능종목: 헬기정비사, 총기관리사, 폭발물관리사 등
- 관계부처, 민간 전문가 등으로 분야별 추진 위원회 구성·운영
 - 군 e-러닝 학습콘텐츠 운영위원회, 군 교육훈련 평가위원회, 군 자격제도 개선위원회 등 3개 부문 위원회를 구성하여 세부 과제 추진
- 공무원 역량강화를 위한 선발 제도 선진화 및 학습조직화
 - 선발시험 시 PSAT(공직적격성평가) 적용을 강화하고, 개방형직위 제도를 각 부처 과장급으로 확대('06)
 - ※ 행정·외무고시 1차 시험 PSAT 적용 : 50% ('05) → 100%('07)
 - '공무원 상시학습체제' 구축방안 마련 및 시행으로 공직사회 학습 활동 문화의 정착·활성화
 - ※ 개인별 '자기개발계획 수립' 및 상사의 '부하 육성 성과책임제' 도입

□ 추진 전략 및 일정

- 군 복무 중 대학 학점 취득 및 군 교육훈련의 대학 학점 인정을 위한 관련 법령(병역법, 고등교육법) 개정 : '06년 상반기(국방부, 교육부)
- 공직채용 시험 연령제한 완화를 포함한 공무원 채용제도 개선안 마련('06)

추진 목표

- ▶ NURI 사업 등을 통해 지방대학을 지역 혁신 거점으로 육성
 - 교원확보율 : 61.2%('04) → 80% 이상('09)
 - 신입생충원율 : 96.2('04) → 100% 이상('09)
 - 졸업생취업률 : 58.1('04) → 70% 이상('09)
- ▶ 지자체 중심의 HRD 투자 확대
 - 평생학습도시 확대 : 33개('05) → 100개('10)
 - 지역인적자원개발 잠재력지수(RHRD Index) 개발 및 평가 결과 공표

□ 현황 분석

- 우수 인적자원이 지방을 기피, 수도권으로 집중됨으로써 지방대학의 미충원율 증대 및 지방중소기업의 인력난 가중 초래
 - ※ 인구의 수도권 집중 심화 : 42.8('90) → 48.3('05), 100대 기업 본사의 95%, 정부출연연구기관의 69.8%가 수도권에 집중('00)
 - ※ 대학 미충원율('04) : 전남 31%, 전북 27%, 강원 22%, 경북 17%
- 지방자치단체 주도의 인적자원개발정책이 미흡하고 중앙정부(교육, 산자, 노동 등)가 직접 수행하거나, 중앙정부가 지방에 위임하여 수행하는 상황임
 - ※ 美 실리콘밸리, 스웨덴 시스타클러스터, 핀란드 올루 지역 등 지방대 중심의 지역혁신클러스터가 지역경제와 국가혁신을 주도
 - 지방자치단체의 인적자원개발 전담부서 및 정책조정기제의 취약
- 지역 단위의 인적자원개발 추진 역량강화를 위한 평생학습도시 등과 연계하여 전 국민의 학습 능력을 제고할 필요성 증대
- 지역 인적자원개발 현황 분석을 위한 정보 수집 및 DB 구축 미흡

□ 주요 내용

- 지방대학 육성으로 지역산업 인력 양성·공급 및 정주여건 개선
 - 지역발전과 연계된 지방대학 특성화분야 집중육성으로 대학 중심의 지역혁신 클러스터 구축(NURI사업, 1조 5,000억원('06~'10), 교육부)
 - 지역전략산업을 중심으로 지역 정착형·산업맞춤형 인력 양성 및 산학협동 연구비 지원
 - ※ 지역산업인력양성사업 및 지역혁신인력양성사업 추진(2,000억원, 산자부)
- 지자체의 HRD 투자 촉진 기반 구축
 - '지역인적자원개발협의회' 구성·운영을 전국 지역으로 확대
 - ※ 지역인적자원개발협의회 구성 : 13개 시·도('05) → 16개 시도('07)
 - 선택과 집중의 원칙에 따른 지원으로 RHRD 성공사례 발굴·확산
 - 기초자치단체 중심의 학습공동체 구축 및 평생학습 축제 등을 통한 평생학습사회 기반 구축(교육·복지·여성부, 청소년위원회)
 - ※ 도서관·복지관·보육시설·청소년교육시설 등 지자체 평생교육시설의 복합적 네트워킹으로 one-stop 서비스 체제 구축
 - “지역인적자원 잠재력 지수(RHRD Index)” 개발 및 평가결과 공표
 - ※ RHRD Index(예시) : 지자체 평균교육수준, 교육훈련 투자실적, 취업률, 등
 - 지역밀착형 고용·인적자원개발 조사·연구를 바탕으로 지역 단위 인적자원개발 및 고용창출 사업 실시(노동부)
- 농촌 미래를 선도할 혁신 농업후계자 육성 지원(농림부)

□ 추진 전략 및 일정

- 지역인적자원개발 활성화를 위한 중앙정부-지자체간 협력체제 구축 및 지자체간 RHRD의 연계 강화('06)
- 일반자치와 교육자치의 연계 강화로 지자체의 교육·인적자원개발 지원 확대

추진 목표

- ▶ 미래 세대의 국제 환경 적응력 제고를 위한 **외국어 교육의 획기적 개선**
 - 초등학교 영어 조기교육 단계적 확대(초등3년 → 초등1년)
 - 초등학교 영어 몰입교육(Immersion program) 시범 실시('08)
- ▶ 해외 우수인재 유치에 위한 시스템 완비 및 교육서비스 수출 기반 확충
 - 외국인 유학생 유치 확대 : 22,526명('05. 4) → 5만명('10)
 - APEC 내 주요 개도국에 e-러닝 기반의 한국교육모델 수출 확대

□ 현황 분석

- 초등 3학년에서 고등학교 3학년까지 10년간의 영어교육에도 불구하고 학생들의 영어 의사소통 능력은 미흡
- 국경간 인력이동 증대로 고급기술인력 유치를 위한 국제 경쟁이 심화되고 있어 국제 기준에 적합한 인적자원 개발이 필요
 - 유학·어학연수 등으로 대규모의 외화를 지출하고 있으나 영어 성적은 낮은 편
 - ※ 한국 TOEFL 점수 : 148개국 중 103위(ETS, '04)
 - ※ 유학·연수 수지 적자 : 10.6억불('01) → 24.7억불('04)(한국은행 국제수지팀)
 - 세계 각국의 우수한 유학생들이 OECD 국가로 몰리고 있으며, 우리나라는 외국인 국내유학에 비해 해외 유학 비중이 높음
 - ※ 미국(30%), 영국(12%), 호주(10%), 프랑스(9%) 등 6개국이 유학생의 77% 유치
 - ※ 국내 외국인 유학생 : 22,526명, 해외 유학 한국인 : 192,254명('05.4)
- 한국교육이 개도국의 경제·사회발전을 위한 벤치마킹 대상으로 급부상함에 따라 우리의 경험을 체계적으로 모델화할 필요성 대두
- **다국적 기업화** 추세에 부응한 다양한 지역 전문가 양성 및 경쟁력 있는 국내 인력의 해외 수출 지원을 위한 체계적인 양성·관리 시스템 부재

□ 주요 내용

- 영어 능력의 획기적 향상을 위한 영어교육의 혁신
 - 의사소통 중심 초·중등 영어교육 강화
 - ※ 원어민 영어보조교사 확대 : 전 중학교에 배치('10)
 - 초등 영어조기교육 시범실시('06)후 단계적 확대: 초등3년→ 초등1년
 - 경제특구·국제자유도시에서 영어 상용화 및 초등학교 영어 몰입 교육(Immersion Program) 시범 실시('08)
- 해외 우수 인재 유치 확대
 - 미래 원천·핵심기술 획득을 위한 해외 선진 과학기술인력 활용
 - ※ IT전문가와 기업간 펠로우십제도 운영 및 해외 전문기를 활용한 청정생산 인력 양성
 - Study Korea 프로젝트의 적극적 추진으로 외국인 유학생 5만명 유치('10)
- 국내 교육 및 인력 수출 활성화
 - APEC ICT 모델학교 네트워크 참여로 e-러닝 기반 학교교육 모델 수출 및 대외경제협력기금(EDCF) 등에 교육원조 확대
 - 국립대학 교수의 해외대학 겸직 허용으로 교수인력의 국제화 추진
 - 의료인력 등 국제적으로 비교우위에 있는 인력의 해외 취업 확대
 - ※ 대한간호협회를 통한 간호사 해외 취업 알선('06~'10 연간 300명, 복지부)
 - 중소기업 수출 잠재력 확충을 위한 수출전문가 양성·공급
 - ※ 해외시장개척요원 양성인원 수 : 2,351명('05) → 4,000명('10)

□ 추진 전략 및 일정

- 영어교육 활성화 5개년 종합대책('06~'10)과 연계 추진(교육부)
- 국외 인적자원 활용을 위한 통합 DB 구축('08)
- 지방자치단체의 지역 학교의 원어민 교사 배치 등에 대한 지원 확대

추진 목표

- ▶ 미래 세대의 합리적인 선택을 유도하기 위한 정보 생성 및 제공
 - 2년단위로 산업·직업·전공 등을 고려한 인력수급전망 실시
 - 학문분야별, 기술분야별 지식로드맵 마련('10)
- ▶ 국내외 HRD 경험의 공유 및 확산
 - 인적자원개발 국제포럼(World HRD Forum) 창설('06)
- ▶ HRD 정책 성과관리 시스템 구축
 - 정부 HRD사업에 대한 조사·분석·평가 실시, 고등교육 평가 체제 혁신

□ 현황 분석

- 각 부처별로 정책적 필요에 따라 정보시스템, DB를 보유하고 있어 인적자원정보 연계 및 체계적인 정보의 생산·제공이 취약
 - ※ 노동시장종합정보시스템(노동부), 교육시장정보와 인적자원정보(교육부), 국가 기술인력지도(산자부), 이공계 인력DB(과기부), 보건복지 통계(보건복지부) 등
- 표준화된 전망 모형과 분류기준 없이 부처의 정책적 필요에 따라 인력수급전망이 이루어짐에 따라 전망결과의 일관성과 신뢰성이 부족
- 지식의 창출·활용·확산의 토대 마련을 위한 미래의 지식전망(knowledge forecasting)과 지식의 형태와 규모, 지식의 양과 질을 파악하는 것이 필요
- 고등교육의 공신력 있는 평가·인증 체계 부족하고, 국가인적자원 개발 정책관련 정보의 공유·확산 시스템 부재
- 공급자 중심의 인적자원개발회의의 구성·운영으로 정책수립단계에서 산업계, 노동계 등 정책수요자의 참여 기제가 미비
- 효율적인 인적자원개발정책 추진을 위한 총괄·조정 기제 미흡

□ 주요 내용

- 인력수급 전망, 지식 현황 분석 등 **HRD 관련 미래 정보 제공 확대**
 - 산업별 성장전망 및 산업·직업·전공 등을 고려한 **인력수급전망**
 - ※ 산업소분류(194개), 직업소분류(162개), 성별·연령별(5세 단위) 전망체제 구축
 - **교육-노동시장의 정보 연계망을 구축하여 정보의 공유체제 확립**
 - 학술정책, 기술로드맵, 지식관리정책, 재정투자 사업(예시 : BK21 사업) 등이 연계되는 **지식 실태 분석 및 로드맵 마련('10)**
- 국내외 HRD 경험의 공유 및 확산을 위한 **채널 구축**
 - 정부, 신문·방송사, 연구기관이 공동으로 주최하는 **인적자원개발 국제 포럼(World HRD Forum) 창설('06)**
 - ※ 빌게이츠 등 세계적인 CEO를 초청, 우수인재 채용·활용·재교육 벤치마킹
- HRD 성과관리 시스템 구축으로 인적자원개발정책의 효율성 제고
 - 정부 HRD 사업의 **조사·분석·평가**를 통해 재정투자의 효율성 제고
 - 인적자원개발사업 관리를 위한 '국가인적자원개발관리규정' 제정
 - 국제수준의 전문성을 갖춘 **대학평가 전담기구(고등교육평가원) 설치** 및 공학교육인증, 간호교육인증 등 프로그램별 인증체제 확충

□ 추진 전략

- 인력수급전망을 총괄·조정하는 **전문위원회 설치·운영('06~)**
- 14개 부처 장관으로 구성된 **인적자원개발회의**를 산업계, 노동계가 참여하는 **국가인적자원위원회**로 확대 개편
 - ※ 인적자원개발기본법 개정 및 인적자원혁신본부 설치('06)
- HRD와 R&D 중복 사업의 경우에는 **국가과학기술위원회와 공동 실무협의회**를 구성하여 **조사·분석·평가 대상 사업 조정**
 - ※ 창의적 과학영재교육 추진 등 17개 사업 1.1조원('06년 예산안 기준)

VI. 재정 투자계획(안)

- 총 투자규모 : 5년간('06~'10) 총 52조 5,670억원(연 평균 13.6% 증가)
(단위 : 억원, %)

영역	계('06~'10)	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년	연평균증가율
I. 우수 인재 양성	95,006	15,037	16,905	20,068	21,117	21,879	9.8
II. 평생학습 능력 향상	123,891	21,393	24,435	25,451	25,719	26,893	5.9
III. 사회통합 및 교육복지	299,996	40,932	51,324	59,532	67,742	80,466	18.4
IV. HRD 인프라	6,777	1,170	1,608	1,338	1,328	1,333	3.3
총 계	525,670	78,532	94,272	106,389	115,906	130,571	13.6

※ 중앙정부(37.8조원, 71.9%), 지방정부(14.1조원, 26.9%), 민간(6.3천억원, 1.2%)

- HRD와 R&D 중복 사업의 경우, 국가인적자원위원회와 국가과학기술위원회간에 공동실무협의회를 구성하여 사업 평가 및 조정

<HRD-R&D 사업 현황('06년 기준)>

구분	HRD	HRD-R&D 공동평가	R&D
예산(기금 포함)	5.8조원	1.1조원*	7.8조원
총괄·조정	인적자원혁신본부	공동실무협의회	과학기술혁신본부

* 차세대 성장동력분야 인력 양성, BK21사업 등 17개 사업

< 소요재원 확보방안 >

- 정부부처 R&D 예산을 산학연 클러스터와 연계한 인력양성사업 등으로 대학에 투자 확대 : 22.1%('04) → 30% 이상('10)
- 유아교육·보육 신규 소요재원 확충
※ 부가세, 특소세, 교육세 등 세율 인상, 재정지출 구조개선 등
- 지자체의 HRD 투자 확대 : 학교용지 부담, 평생교육 투자 활성화
- 고용보험기금을 실고, 전문대학 등 직업교육기관에 투자 확대
- 기업의 인적자원개발 투자 활성화 : 1.5%*('03) → 2%('10)
* 민간 기업 평균 노동비용 중 교육훈련비 비중

Ⅶ. 건의 사항

- 인적자원개발의 중요성에 대한 VIP의 지대한 관심으로 HRD 정책 추진 기반이 확고해져 왔음
- 요소투입형 성장의 한계, 저출산·고령화로 인한 성장둔화, 양극화 심화를 극복하기 위한 인적자원 위주의 새로운 혁신 주도형 성장전략의 일환으로
 - 지난 1년간 20개 부처청의 적극적인 참여 하에 향후 5년간 국가 차원에서 다루어야 할 정책과제를 중심으로 제2차 기본계획을 수립
- 관련 부처간 협력을 통한 HRD 정책 추진의 효과성을 배가하기 위해서는 기본계획 확정 시점에서 **VIP의 적극적인 관심과 격려가 필요**
- **학습사회 및 인재강국 건설에 대한 비전 공유와 범정부적 실천력을 높이기 위해**
 - **대통령님께서 “제2차 인적자원개발 기본계획 보고회”를 주재** 하여 주실 것을 건의 드림

[별첨 자료]

중장기 인력수급 전망

< 전망 개요 >

- 한국직업능력개발원 주관, KDI 등 정부출연 연구기관 총 12개 기관이 참여하여 중장기 인력수급 전망 실시('05. 1~7)
 - 학생·대학·기업 등 수요자에게 필요한 정보 제공
 - 제2차 인적자원개발기본계획('06~'10) 수립의 기초 자료로 활용
 - 주요 전망 내용은
 - 총량 전망 : '15년까지의 경제활동참가자, 취업자, 인력수급 전망
 - 6개 주요 부문별 전망 : 지식기반산업, 과학기술인력, IT, BT, CT 등
- ※ 전망대상 : 전문대 이상 졸업자 대상(고졸이하는 전망에서 제외)

1. 총량 전망

□ 기본 가정 및 활용 통계

- 잠재 성장률은 4.5%, 실업률은 3.5%(자연실업률), 경제활동 참가율은 '04년 62.0%에서 '15년 63.2%로 증가하는 것으로 가정
 - ※ 잠재성장률 및 경제활동 참가율은 각각 한국개발연구원 및 한국노동연구원 자료 활용
 - 장래인구 추계, 경제활동 참가율 및 산업·직종별 인력수요 비중 등 최근 통계를 활용하되,
 - 신규인력 수급 전망을 위해 전문대 이상 졸업자 3만여명을 대상으로 설문조사(유선)에 의거, 전공(학과)-직업간 연계관계 등 파악
- ※ 장래인구 추계는 통계청, 산업·직종별 인력수요 비중은 한국노동연구원 자료 활용

□ 인구구조의 변화 전망

<2005년>

(단위 : 천명)

총 인 구					48,294
경제활동인구					23,668
고졸이하		전문대	대졸이상		
16,199		2,281	5,187		
남성	13,870	여성	9,798		
15~29세	30~49세		50세 이상		
4,895	12,965		5,808		
인력수요 총량(취업자수)					22,557
10,000		20,000		30,000 40,000 50,000	

<2015년>



(단위 : 천명)

총 인 구					49,803
경제활동인구					26,556
고졸이하		전문대	대졸이상		
15,483		3,826	7,247		
남성	15,374	여성	11,182		
15~29세	30~49세		50세 이상		
4,184	13,053		9,319		
인력수요 총량(취업자수)					25,600
10,000		20,000		30,000 40,000 50,000	

- 경제활동인구는 '05년 23.6백만명에서 연간 약 29만명씩 증가하여 '15년에는 26.5백만명에 이를 전망(약 3백만명 증가)
 - ※ '04~'15년간 총인구는 연평균 0.95%, 생산가능인구는 연평균 0.98% 증가 예상
 - ※ 경제활동참가율 : '04년 62.0%에서 '15년 63.2%로 상승할 전망
- 여성의 경제활동참가율은 '04년 49.8%에서 '15년 52.4%로 2.6%P 상승 전망
 - ※ 미국(59.5%),영국(55.6%),프랑스(50.7%) 등에 비해서는 낮은 수준(2003년 기준)
- 경제활동인구의 연령구조는 핵심연령계층에 해당하는 30~49세의 비중이 축소되고 준고령자(50세 이상) 비중이 증가
 - 청년층(15~29세) 인구는 지속적으로 감소('04년 5백만명→'15년 4.2백만명)
 - 30~49세의 인구비중은 '04년 54.4%에서 '15년 49.1%로 5.3%P 하락
 - 50세 이상 인구비중은 '04년 24.3%에서 '15년 35.1%로 10.8%P 증가

□ 취업자 수

- 산업 전체의 취업자 수는 연평균 1.2% 증가하여 '04년 22.5백만명 (여성 9.4백만명)에서 '15년 25.6백만명(여성 10.8백만명)에 이를 전망
 - 제조업 비중이 지속적으로 감소('04년 19.4%→'15년 18.3%)
 - 다만, 취업자 수는 기계·전자계열의 성장으로 소폭 증가 전망
 - ※ 전자, 자동차, 운송기계, 전기 등 취업자는 '15년까지 1.3~6.2% 증가
 - 서비스업은 연평균 1.68% 증가세 지속
 - 전통 서비스업인 도·소매업을 제외한 전 분야에서 증가 예상
- 직업별로는 전문직이 증가하고 농·어업직과 판매 종사자는 감소
 - 과학전문가(7.3%)와 공학전문가(5.4%) 등은 높은 증가, 농림어업 종사자는 2.8% 감소 전망
- 전문대 이상 고학력자의 비중이 증가하고('04년 30.5%→'15년 43.7%), 여성 취업자의 비중 증가('04년 41.5%→'15년 42.3%)

□ 신규 인력 수급 전망

- 학력별 수급차 전망
 - '05~'15년간 전문대 이상 55만여명 초과공급 예상(연간 약 5만명)
 - 신규공급 5백 79만명, 신규수요 5백 24만명

(단위 : 천명)

구 분	신규공급(S)	신규수요(D)			수급차
		성장수요	대체수요	계	
전문대학	1,980	1,286	340	1,626	354
대 학	2,897	2,208	499	2,707	190
대 학 원	913	819	90	909	4
계	5,790	4,313	929	5,242	548

○ 산업별 수급차 전망

- 제조업(364천명), 서비스업(160천명)은 초과공급, 농림어업(16천명)은 초과수요 예상

(단위 : 천명)

구 분	신규공급(S)	신규수요(D)			수급차
		성장수요	대체수요	계	
농림어업	8	11	13	24	-16
제조업	1,219	740	115	855	364
서비스업	4,268	3,358	752	4,108	160

○ 직업별 수급차 전망

- 고속련 사무직은 초과공급, 저속련 사무직과 생산직은 초과수요 전망

(단위 : 천명)

구 분	신규공급(S)	신규수요(D)			수급차
		성장수요	대체수요	계	
전문가, 기술공 및 준전문가	3,240	1,424	414	1,838	1,402
사무종사자	1,751	1,037	220	1,257	494
서비스, 판매, 기타 저속련직	543	1,586	272	1,858	-1,315

2. 주요 6개 분야별 인력 수급 전망

① 지식기반 산업 인력

- 취업자수 : 191만3천명 증가('04년 666만3천명→'15년 857만6천명)
- 신규수요 : 266만명(성장수요 191만3천명+대체수요 74만7천명)
- 수 급 차 : 76만9천명(신규공급 : 342만9천명, 신규수요 : 266만명)

<학력별 수급전망('05~'15)>

(단위: 천명)

학 위	신규공급 (S)	신규수요 (D)	수급차 (S-D)
총 계	3,429	2,660	769
전문대	521	451	70
대학	2,190	1,654	536
대학원	718	555	163

- ⇒ 지식기반산업 인력 수요는 전문대졸 보다 대학, 대학원 등 상대적으로 고학력층에 대한 수요가 크게 증가될 전망

② 과학기술 인력

- 취업자수 : 85만1천명 증가('04년 129만2천명→'15년 214만3천명)
- 신규수요 : 105만9천명(성장수요 85만1천명+대체수요 20만8천명)
- 수 급 차 : 31만명(신규공급 : 136만9천명, 신규수요 : 105만9천명)
- ※ 전문학사의 초과공급이 두드러지며 학력수준이 높아짐에 따라 수급차는 감소

<학력별 수급전망('05~'15)>

(단위: 천명)

학 위	신규공급 (S)	신규수요 (D)	수급차 (S-D)
총 계	1,369	1,059	310
전 문 대	392	216	176
대 학	727	614	113
대 학 원	250	229	21

- ⇒ 과학기술분야는 전반적인 초과 공급 예상되나, 전기제어기술직, 도시계획직, 기계공학기술직, 물리학연구직 등은 유망할 것으로 전망

③ 차세대 성장동력 산업 연구개발 인력

- 취업자수 : 3만1천명 증가('04년 3만8천명→'10년 6만9천명)
- 신규수요 : 3만8천명(성장수요 3만1천명+대체수요 7천명)
- 수 급 차 : 2만8천명(신규공급 : 6만6천명, 신규수요 : 3만8천명)

<학력별 수급전망('05~'10)>

(단위: 명)

학 위	신규공급 (S)	신규수요 (D)	수급차 (S-D)
총 계	66,433	37,664	28,769
박 사	8,739	6,369	2,370
석 사	57,694	31,295	26,399

※ 사업의 특성상 2010년까지만 전망(5년)

- ⇒ 차세대이동통신, 디지털콘텐츠/SW솔루션 분야를 제외하고는 양적 부족은 없으나, 질적 불일치(skill mismatch) 문제 제기

4] 문화산업 인력

- 취업자수 : 24만명 증가('04년 29만명→'15년 53만명)
- 신규수요 : 27만4천명(성장수요 24만명+대체수요 3만4천명)
- 수 급 차 : 2만1천명(신규공급 : 29만5천명, 신규수요 : 27만4천명)

<문화산업인력 수급전망('05~'15)>

(단위: 천명)

학 위	신규공급 (S)	신규수요 (D)	수급차 (S-D)
총 계	295	274	21

⇒ '05~'10까지는 14천명 공급 부족, '11~'15까지는 35천명 초과공급

5] IT 인력

- 취업자수 : 68만4천명 증가('04년 175만6천명→'15년 244만명)
- 신규수요 : 98만2천명(성장수요 68만4천명+대체수요 29만8천명)
- 수 급 차 : 18만1천명(신규공급 : 116만3천명, 신규수요 : 98만2천명)

<학력별 수급전망('05~'15)>

(단위: 천명)

학 위	신규공급 (S)	신규수요 (D)	수급차 (S-D)
총 계	1,163	982	181
전문대	418	261	157
대학	578	490	88
대학원	167	231	-64

⇒ 전체적으로 전문대졸과 대졸은 초과공급인 반면, 석·박사급은 초과수요이나, 세부 분야별로 수급 불일치 발생 예상

- 전문대졸, 대졸은 컴퓨터 전문직, 생산조작 및 정비 직종에서,
- 대학원졸은 통신업, 사업서비스업 관리자 등의 직종에서 초과수요 예상

⑥ BT산업 인력

- 취업자수 : 8만1천명 증가('04년 1만1천명→'15년 9만2천명)
- 신규수요 : 8만3천명(성장수요 8만1천명+대체수요 2천명)
- 수 급 차 : 25만명(신규공급 : 33만3천명, 신규수요 : 8만3천명)

<학력별 수급전망('05~'15)>

(단위: 천명)

학 위	신규공급 (S)	신규수요 (D)	수급차 (S-D)
총 계	333	83	250
학 사	232	51	181
석 사	68	22	46
박 사	33	10	23

⇒ 신규수요의 급격한 증가 예상 : '05년 약 2,000명 → '15년 약 18,000명

3. 향후 과제

□ 수급전망 개선과제

- 인력수급전망의 질적 제고
 - 지식·기술의 급속한 변화, 개방화, 국제화 등에 의해 전망의 기본 전제(경제성장률, 실업율, 경제활동참가율 등)가 변경될 수 있어 주기적인 전망치 갱신 불가피
 - HRD-Index, 국가 직무능력표준(KSS) 개발 등 질적 수급전망 자료 확충
- 교육-노동시장 정보 제공으로 시장기능 원활화
 - 학생, 교육기관에게 학과별, 직업별 미래 전망에 대한 충분한 정보 제공
 - ※ 캐나다 Job Futures : 226개 직업, 155개 전공에 대한 임금, 고용, 수급차 등 정보 제공
 - ※ 양적 인력수급 전망의 한계로, 최근 OECD 주요국은 범용 핵심능력(general core skills : 적응력, 문제해결력 등) 개발에 주력하는 추세

○ 인력수급전망 기초 인프라 지속적 확충

- 학과와 직업 소분류(162개 직종) 수준에서 전망이 가능하도록 기초통계 확충 및 분류체계 표준화

※ 우리나라의 경우, 전망에 필요한 기초통계 자료 부족, 분류체계 표준화 미흡

○ 글로벌 시대에 부합하는 인력수급전망 실시

- 인력의 해외 유출입, 산업발전을 위한 외국인 유학생 유치 등을 고려한 해외부문 인력수급 전망 실시

□ 전망에 따른 정책적 시사점

○ 인구구조 변화에 따른 대책 마련 필요

- 저출산 고령화 대비(평생교육 강화 등), 여성인적자원 개발 강화 등

○ 시장수요에 맞는 자율적 대학 구조조정 유도

- 산업체 수요 반영, skill mismatch 해소 등

○ 국가경쟁력을 선도할 유망분야 전문인력 양성

- 의료, 법률, 물류, 통상 등 전문 서비스분야의 대학원 인력 양성
- 차세대 성장동력분야 등 첨단 분야의 최고급 인력양성에 주력