



2024

ISC

HRD Brief



그린자리



ISC 미니홈페이지



유튜브



인스타그램



네이버블로그

발행일 2024년 12월 16일

발행처 환경인적자원개발위원회
(대표기관 한국상하수도협회)

주소 서울특별시 영등포구 대림로 244

전화 02-3156-7863, 7864

팩스 02-3156-7869

주소실 (주)케이스텍빌딩

사람을 위한 환경, 환경을 위한 산업



대표기관



참여기관

한국기상산업기술원	대한상공회의소
한국기상산업협회	한국폴리텍대학교
한국환경공단	호서대학교
한국기후변화연구원	(주)로지스
한국환경건설협회	(주)비엔지건설
한국환경산업협회	시엔피건설(주)

전문가 인터뷰

동명엔터프라이즈 최민주 상무	(주)환경융합연구소 김정중 대표
아름다운환경건설(주) 이인원 전무	강호엔지니어링 이용기 부사장
케이에코 박정호 대표	한국자원경제연구소 고일원 소장
우영환경개발(주) 어양준 소장	중천엔지니어링 박민대 대표

보고서 자료 검색

(주)에코비트 김수미 상무이사	대한보건협회 방형애 실장
(주)오그린21 천정웅 대표이사	(주)에스비이 이정현 상무이사
생태계조사평가원회 조규태 부회장	환경건설협회 강남국 사무국장
한국생태계복원협회 김해선 사무국장	환경영향평가협회 고시은 협회장

환경 인적자원개발위원회(ISC) 녹색산업 인력현황 조사·분석 브리프

- 분석범위 : 토양·지하수, 자연환경, 환경안전·보건, 환경서비스 -

연구원 | 환경 ISC 김상남 사무총장, 이경수 팀장, 신제문 과장, 정용우 연구원, 염소란 연구원

01

사업 개요

1. 발간 배경

- ▶ 산업별 인적자원개발위원회(ISC)는 교육과 산업 현장의 미스매치를 해소하고 산업계 주도 인적자원개발 표준체계 구축과 현장 맞춤형 인재 양성을 위해 구성된 거버넌스
- ▶ 환경 산업의 미래 전략 분야를 발굴하고 현장 수요에 부합하는 능력 개발 체계 마련을 목적으로 2020년 6월 환경 ISC(대표기관: 한국상하수도협회) 출범
- ▶ 환경 ISC는 연간 고유사업으로 해당 산업 분야의 동향 파악과 현장직무 중심 인력·훈련 수요 공급 파악을 위해 인력현황 조사·분석 실시*

*고용노동부고시 제2023-61호, 「인적자원개발위원회 구성 및 운영에 관한 규정」 제42조

2. 발간 목적

- ▶ 산업 현장의 인력 현황과 실태를 면밀히 파악하여, 노동력 수급 불균형 해소와 효율적 활용을 위한 기본 정보 제공
- ▶ 표준화된 직무·역량을 중심으로 현장 수요와 특성을 파악하여 생애 단계별 경력개발 지원과 교육·훈련·자격 등을 확대·개선할 수 있는 토대 강화

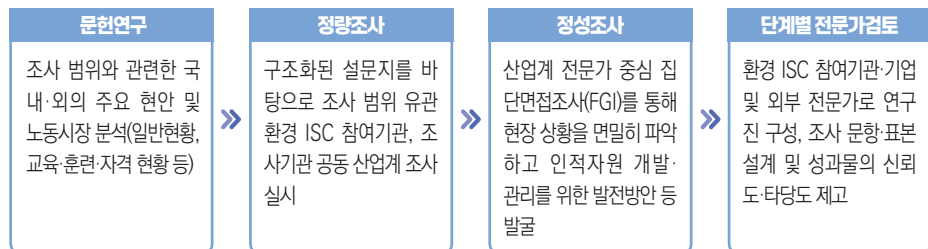
3. 작성 범위

- ▶ 환경 ISC 소관 범위 중 토양·지하수, 자연환경, 환경안전·보건, 환경서비스 4개 산업 분야를 2024년 녹색산업* 인력현황조사 범위로 설정

03 토양·지하수	05 자연환경	06 환경안전·보건	07 환경서비스
1) 토양관리 2) 지하수관리	1) 생태조사·평가 2) 생태복원 3) 생태관리	1) 소음진동관리 2) 환경보건관리	1) 환경컨설팅 2) 환경평가

*01 기후대기('23년 수행범위), 02 물('21년 수행범위), 04 자원순환('22년 수행범위)

4. 작성 절차





5. 조사 개요

1) 모집단 구축 프로세스

1 모집단 구축	· 업등록 현황 자료 검토 · 전국사업체조사 표준산업분류(KSIC) 코드 검토	2 모집단 정비	· 관련 협·단체 협조를 통해 사업체 리스트 확보 · 산업 분야별 전문가 검토를 통해 조사 모집단 구축
3 조사 모집단 정비	· 조사 모집단 대상 리스트 정비 진행 · 온라인 및 BizLINE 검색을 통해 연락처 등 보완 작업	4 조사 모집단 확정	· 컨택 가능한 최종 조사 모집단 확정

2) 표본현황

산업 분야	하위 산업 분야	조사 모집단(리스트 수)		표본 현황	
				인력현황조사	
				목표	유효
토양·지하수	토양관리	910	121	40	43
	지하수관리		789	40	43
자연환경	생태조사·평가	117	37	30	31
	생태복원		80	25	30
	생태관리			25	14
환경안전·보건	소음진동관리	146	51	40	37
	환경보건관리		95	40	45
환경서비스	환경컨설팅	548	259	40	40
	환경평가		289	40	44

3) 문항개요

구분	항목
일반현황	- 사업체명, 설립 연도, 사업체 유형, 사업 분야
매출 및 향후 시장 전망	- 최근 3년 총 매출액 및 산업 분야별 매출 비중, 사업 활동 대상 별 매출 비중 - 현재 주 사업분야에서 가지고 있는 경쟁력 - 주 사업분야의 전망(환경 변화 전망)
인적자원 관련 조직·인력 구성 현황	- 인적자원 개발·관리 부서 및 인력 - 인적자원 개발·관리 수행 업무
인력 현황 및 수요	- 종사자 수(고용형태/기술직 여부/자격증 보유), 종사자 비중(연령/직급/학력) - 최근 3년간 퇴직 및 채용 인원(경력별, 고용 형태별) - 최근 3년간 퇴직자 대체 채용 및 신규 채용 비중 - 주 사업분야 인력의 퇴직으로 인한 어려움 경험 및 퇴직 이유 - 주 사업분야 인력 채용 시 중요하게 생각하는 것 - 주 사업분야 채용 시 필요한 전공/자격증 - 주 사업분야 인력 수요 확대 전망 및 이유
자격증 및 교육·훈련 관련 현황	- 주 사업분야 직무 수행 시 필요 자격증 및 도움 여부 - 교육·훈련 및 학위·자격 취득 지원 확대 예정 및 이유
직무 기반 인적자원 개발·관리 현황	- 직무 중심 인적자원 개발·관리 수행 여부 및 도움, 도입 및 확대 필요성 - 표준화된 직무체계 구축 필요성 및 활용 의사/방식 - 주 사업분야 직무 수행 능력 수준(기대수준, 실제수준) - 주 사업분야 직무별역량 향상 필요성, 수요 직무(현재, 미래)

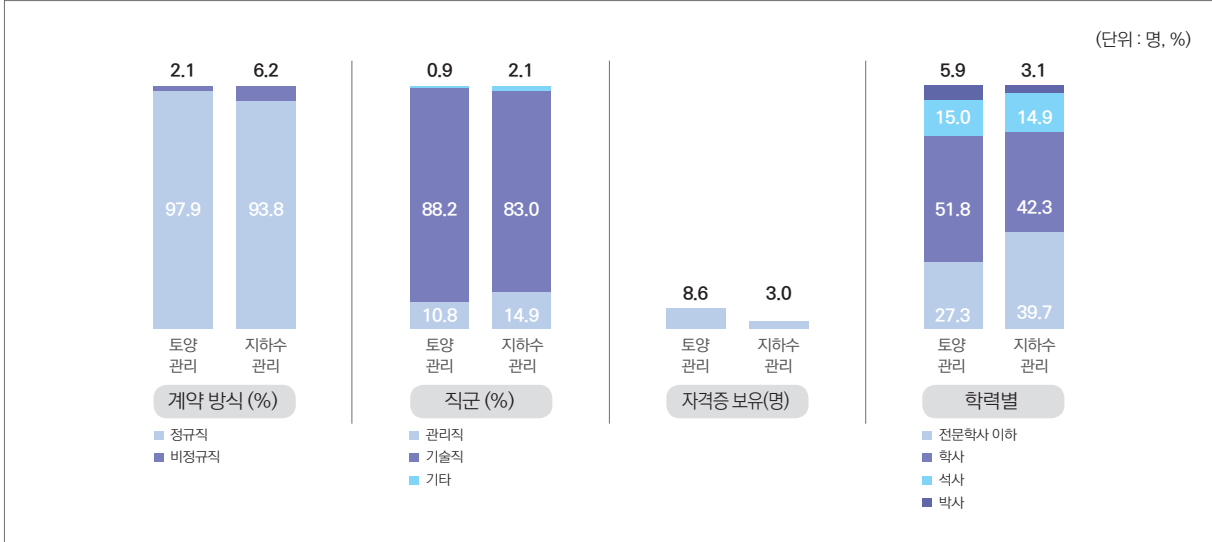
※ 본 브리프의 조사 결과는 전체 문항 중 '인력 현황 및 수요'를 중심으로 작성되었음



02 조사 결과

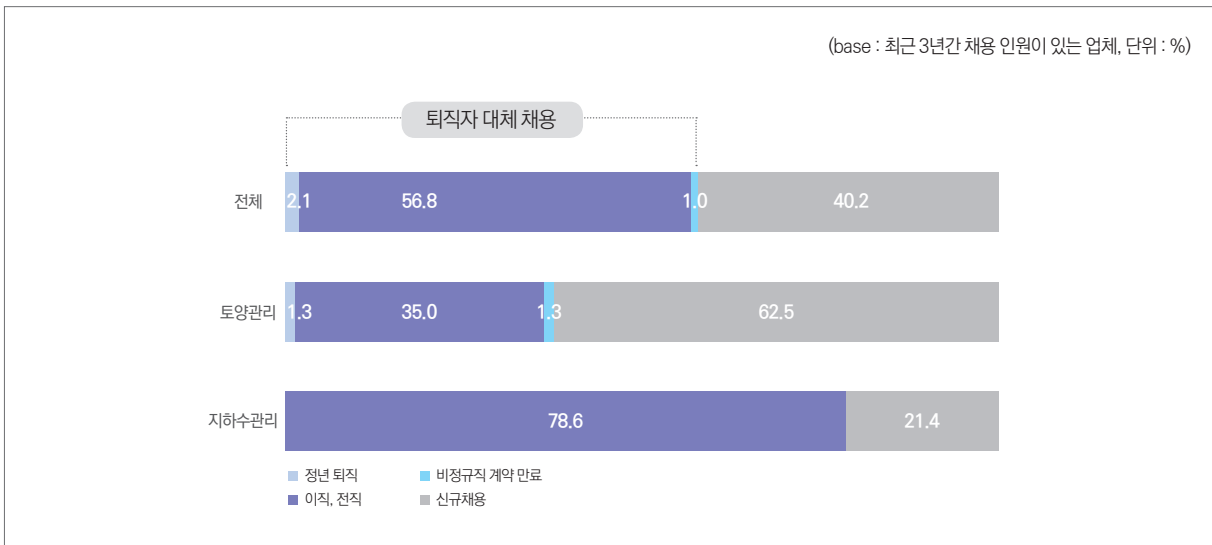
1 토양·지하수 분야

1) 종사자 수



- 토양관리 분야는 기업당 평균 종사자 수(12.3명), 정규직 비율(97.9%), 기술직(88.2%), 자격증 보유 인원(8.6명) 등에서 지하수 관리 분야보다 높은 수치를 보임
- 이러한 결과는 지하수관리 분야의 산업 규모가 상대적으로 작아 전문 인력 확보나 고용안정성 측면에서 한계가 있기 때문으로 해석됨

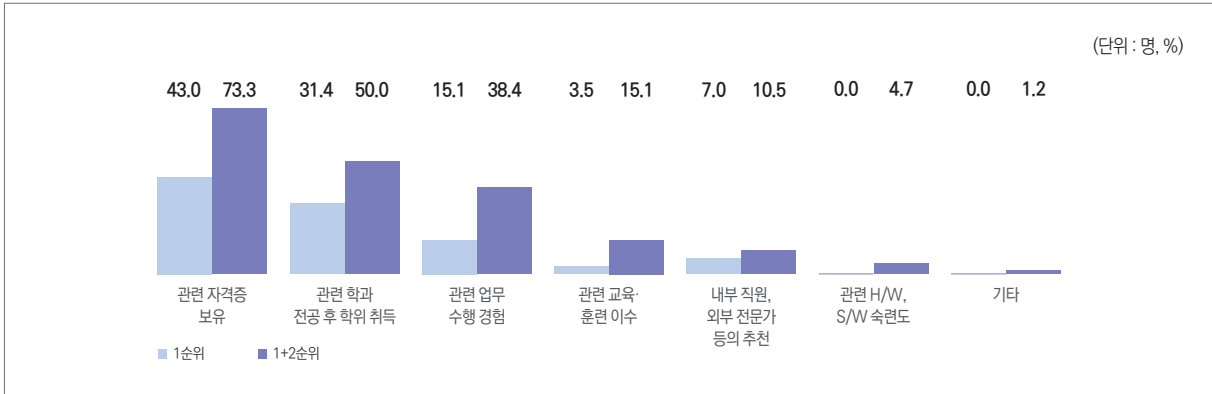
2) 채용 및 퇴직



- 최근 3년간 퇴직자 대체 채용과 신규 채용 비중을 조사한 결과, '토양관리 분야는 '신규채용'이 62.5%로 가장 높게 나타나 해당 분야의 신규 인력 수요가 지속적으로 발생하고 있음을 시사함
- 반면, 지하수관리 분야는 '이직, 전직'이 78.6%로 가장 높았는데, 인력 유출을 방지하기 위한 근로 및 근무 조건 개선과 장기 근속 유도를 위한 제도적 지원이 필요할 것으로 보임

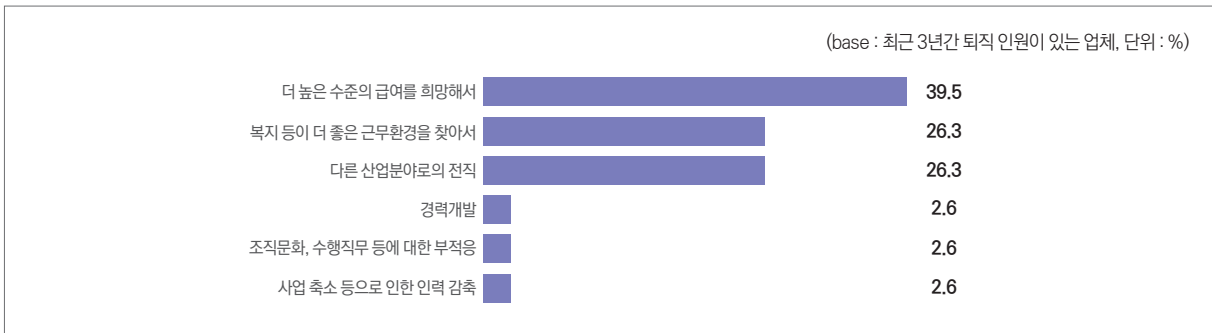


3) 채용 시 고려사항



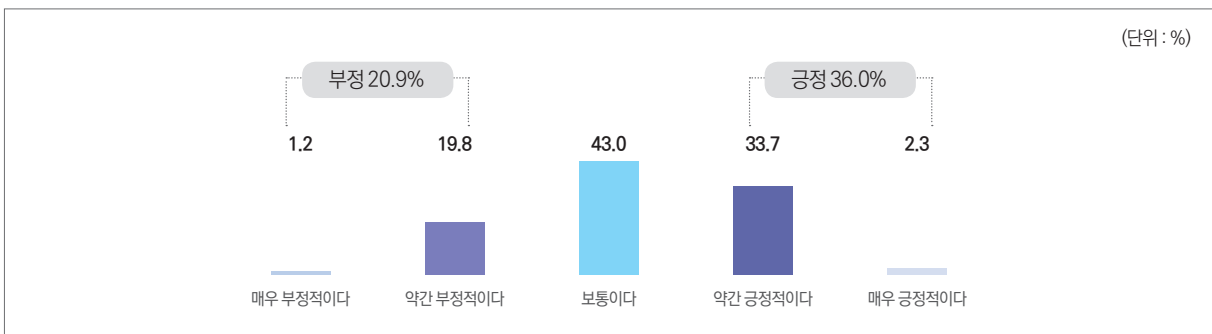
- 채용 시 중요하게 생각하는 것이 무엇인지 조사한 결과, ‘관련 자격증 보유’가 73.3%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘관련 학과 전공 후 학위 취득’(50.0%), ‘관련 업무 수행 경험’(38.4%) 등의 순으로 나타남(1+2순위 기준)
- 하위 산업별로 살펴보면, 토양관리 분야에서는 ‘관련 학과 전공 후 학위 취득’(65.1%), 지하수관리 분야에서는 ‘내부 직원, 외부 전문가 등의 추천’(20.9%)이 상대적으로 높게 나타남

4) 퇴직 이유



- 최근 3년간 퇴직 인원이 있는 업체를 대상으로 이유를 조사한 결과 ‘더 높은 수준의 급여를 희망해서’가 39.5%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘복지 등이 더 좋은 근무환경을 찾아서’(26.3%), ‘다른 산업분야로의 전직’(26.3%) 순으로 나타남

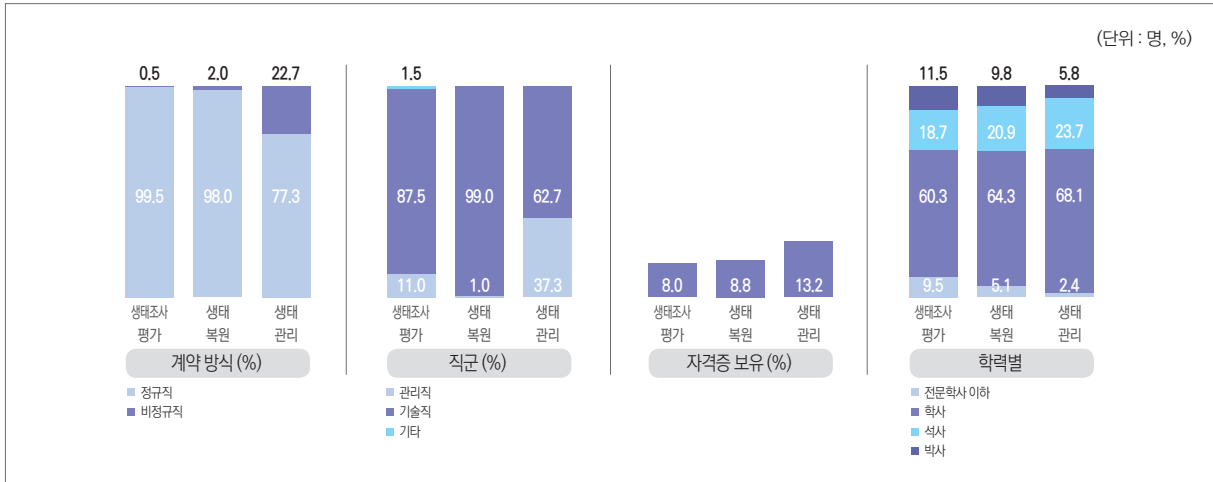
5) 인력 수요 확대 전망



- 향후 인력 수요가 확대될 것으로 전망하는지에 대해 조사한 결과, 토양관리 분야는 ‘긍정’ 39.5%, ‘부정’ 18.6%로 나타났고, 지하수관리 분야는 ‘긍정’ 32.6%, ‘부정’ 23.3%로 나타남
- 인력 수요 확대에 대해 긍정적(보통 이상)으로 평가한 업체(79.1%)를 대상으로 이유를 조사한 결과, ‘기술 개발을 위한 전문 인력 필요’가 58.8%로 가장 높게 나타났고, ‘매출 증대에 따른 인력 필요’(19.1%), ‘공공 지원 일자리 확대 제도 활용’(13.2%), ‘사업 영역을 확대하려고’(8.8%) 순으로 나타남

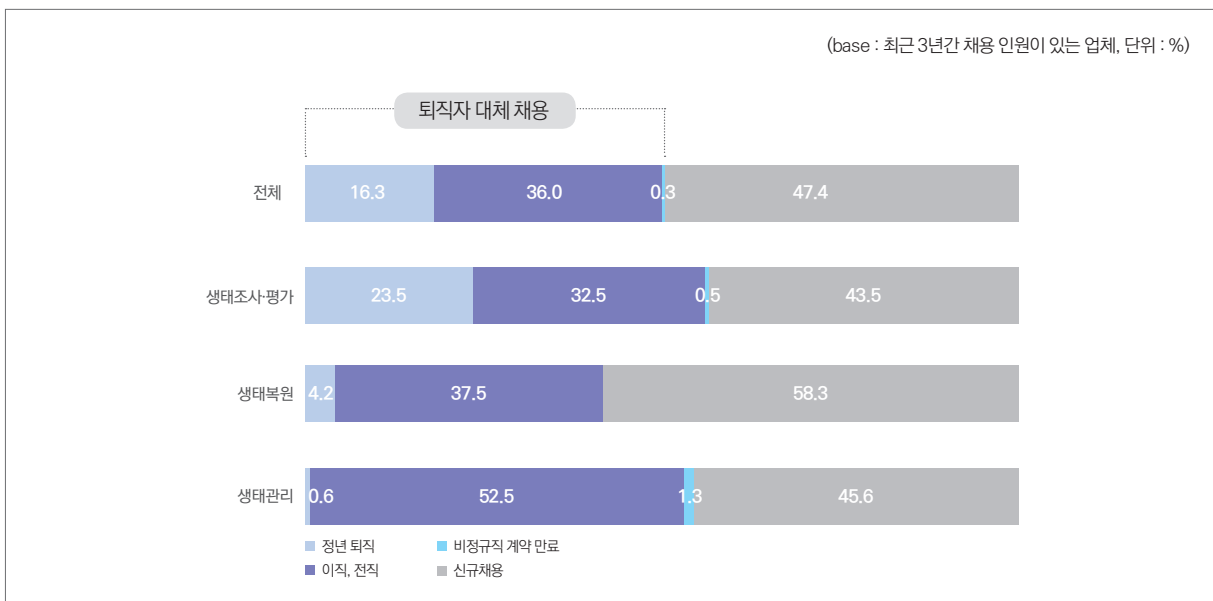
2 자연환경 분야

1) 종사자 수



- 생태관리 분야는 비정규직 비율이 22.7%로 생태조사·평가, 생태복원 분야에 비해 상대적으로 높았으며, 기술직 비중은 62.7%로 자연환경 분야 중 가장 낮게 나타났는데, 이를 통해 안정적인 인력 확보와 기술 역량 강화를 위한 제도적 지원 및 전략 마련이 필요함을 알 수 있음
- 한편, 자연환경 분야 전반에서 자격증 보유 인원은 해당 분야 종사자의 60% 이상이며, 학력별 종사자 수 비중에서도 석사 및 박사 학위 취득자가 세 분야 모두 30% 이상을 차지하고 있어, 자연환경 분야가 고도의 지식과 전문성을 요구하는 산업임을 알 수 있음

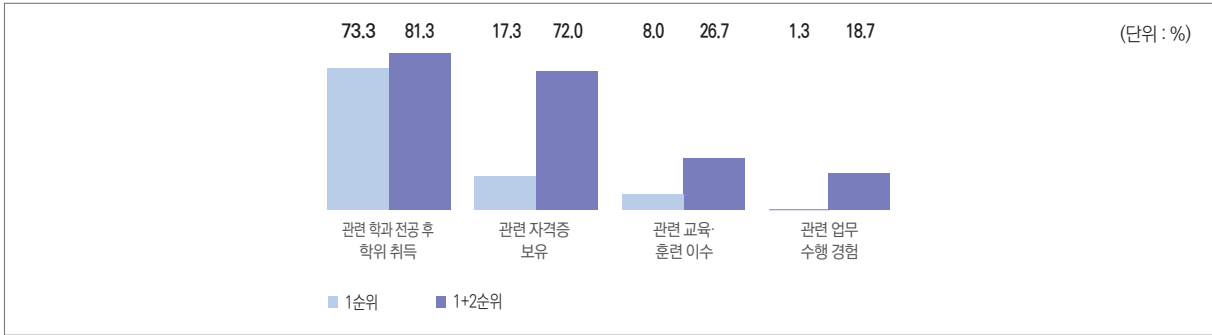
2) 채용 및 퇴직



- 최근 3년간 퇴직자 대체 채용과 신규 채용 비중을 조사한 결과, 생태조사·평가 분야와 생태복원 분야는 '신규채용'이 각각 43.5%, 58.3%로 가장 높게 나타났고, 생태관리 분야는 '이직, 전직'으로 인한 퇴직자 대체 채용이 52.5%로 가장 높게 나타남
- 한편, 생태조사·평가 분야에서 정년퇴직으로 인한 대체 채용 비중이 23.5%로 상대적으로 높게 나타났는데, 이는 정년퇴직으로 인한 인력 공백이 채용에서 큰 영향을 미치고 있음을 시사함
- 따라서 정년 퇴직 인력의 후속 조치를 미리 계획하고, 후계 인력 양성을 위한 교육 및 채용 전략을 강화하는 것이 필요함

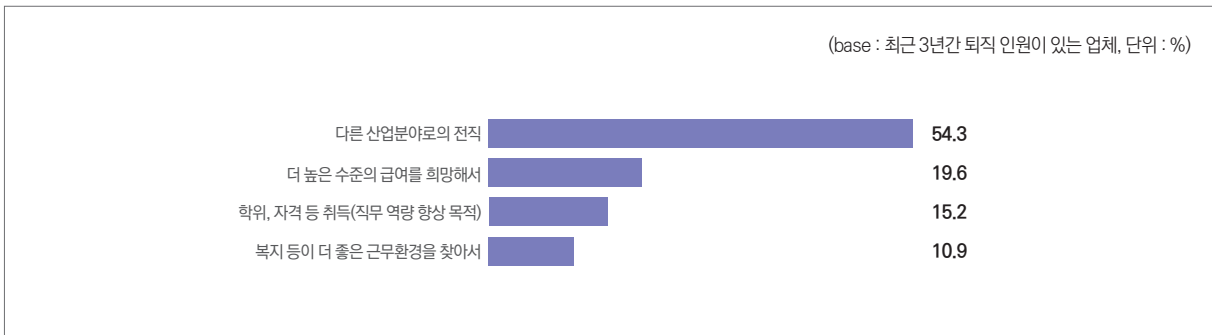


3) 채용 시 고려사항



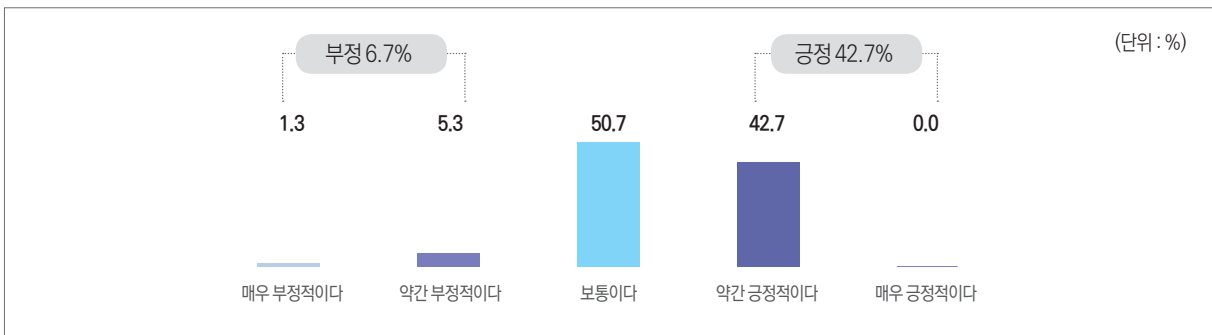
- 인력 채용 시 중요하게 생각하는 것이 무엇인지 조사한 결과, '관련 학과 전공 후 학위 취득'이 81.3%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '관련 자격증 보유'(72.0%), '관련 교육·훈련 이수'(26.7%), '관련 업무 수행 경험'(18.7%) 순으로 나타남(1+2순위 기준)
- 하위 산업별로 살펴보면, 생태조사·평가와 생태복원 분야에서는 '관련 학과 전공 후 학위 취득'이 가장 높게 나타난 반면, 생태관리 분야는 '관련 자격증 보유'(85.7%)가 가장 높게 나타남

4) 퇴직 이유



- 최근 3년간 퇴직 인원이 있는 업체를 대상으로 퇴직 이유를 조사한 결과 '다른 산업분야로의 전직'이 54.3%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '더 높은 수준의 급여를 희망해서'(19.6%), '학위, 자격 등 취득(직무 역량 향상 목적)'(15.2%), '복지 등이 더 좋은 근무환경을 찾아서'(10.9%) 순으로 나타남

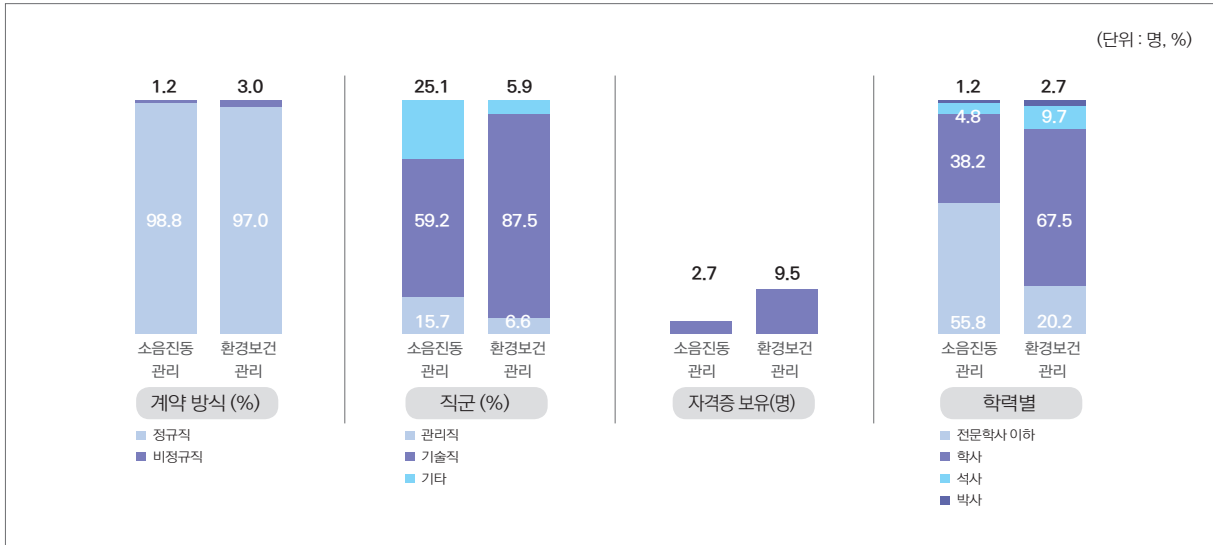
5) 인력 수요 확대 전망



- 향후 인력 수요가 확대될 것으로 전망하는지에 대해 조사한 결과, 생태조사·평가는 '긍정' 41.9%, '부정' 9.7%로 나타났고, 생태복원 분야는 '긍정' 36.7%, '부정' 6.7%, 생태관리 분야는 '긍정' 57.1%로, '부정' 응답은 없는 것으로 나타남
- 인력 수요 확대에 대해 긍정적(보통 이상)으로 평가한 업체(93.3%)를 대상으로 이유를 조사한 결과, '기술 개발을 위한 전문인력 필요'가 51.4%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '매출 증대에 따른 인력 필요'(30.0%), '사업 영역을 확대하려고'(15.7%), '공공 지원 일자리 확대 제도 활용'(2.9%) 순으로 나타남

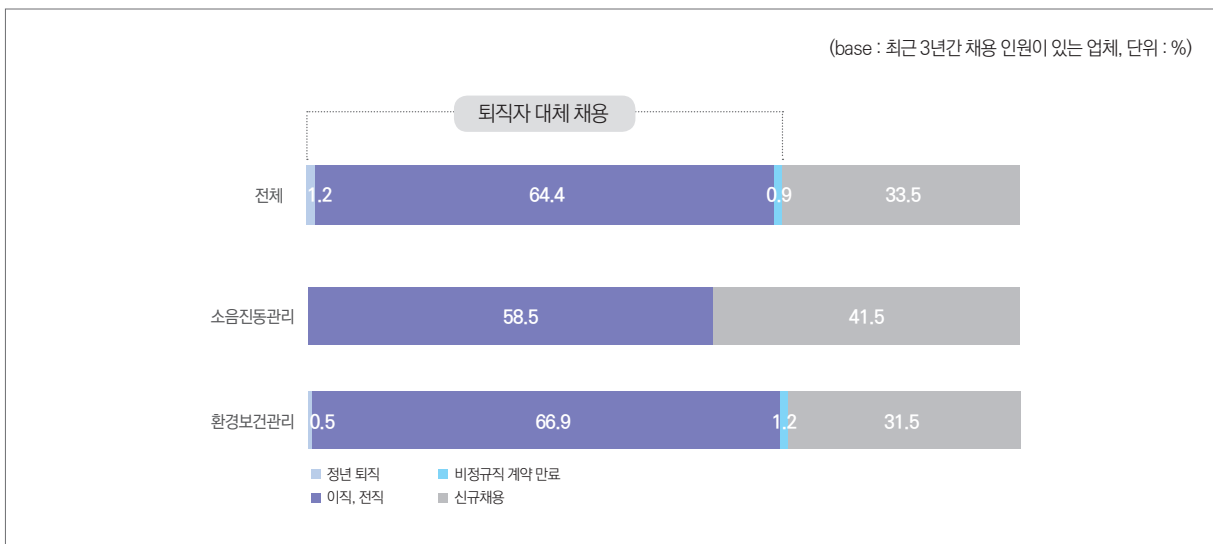
③ 환경안전·보건 분야

1) 종사자 수



- 환경보건관리 분야는 기술직 비율(87.5%)과 자격증 보유 인원(9.5명)이 상대적으로 높게 나타났는데, 이를 통해 인력 구성에서 해당 분야에 대한 전문성과 역량이 중요한 요소임을 알 수 있음
- 한편, 소음진동관리 분야는 전문학사 비율이 55.8%로 절반 이상을 차지하였는데, 이는 현장 실무 위주로 인력이 구성되어 있다는 것을 의미하며, 향후 산업 발전과 전문 인력 확보를 위해 고등 교육을 통한 전문성 향상 및 기술 직무의 고도화가 주요 과제가 될 것임을 시사함

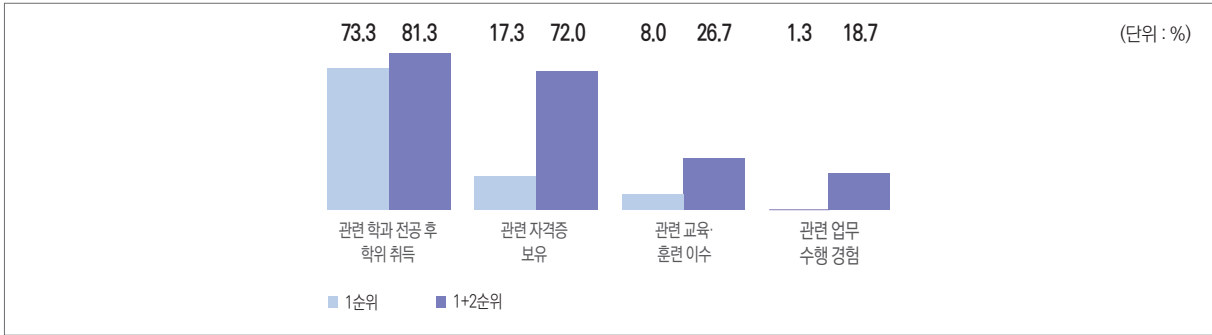
2) 채용 및 퇴직



- 최근 3년간 퇴직자 대체 채용과 신규 채용 비중을 조사한 결과, 소음진동관리 분야와 환경보건관리 분야 모두 '이직, 전직'으로 인한 퇴직자 대체 채용이 가장 높았음
- 이러한 결과는 환경안전·보건 분야, 특히 환경보건관리 분야에서 인력의 이직과 전직이 빈번하게 일어나고 있음을 시사하며, 인력 유출 방지와 장기근속 촉진을 위해 제도적 개선과 근로 조건 향상이 필요함을 보여줌

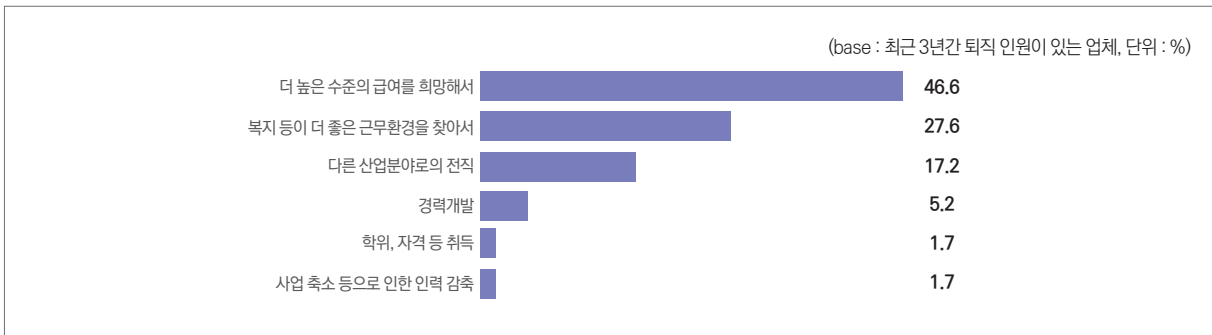


3) 채용 시 고려사항



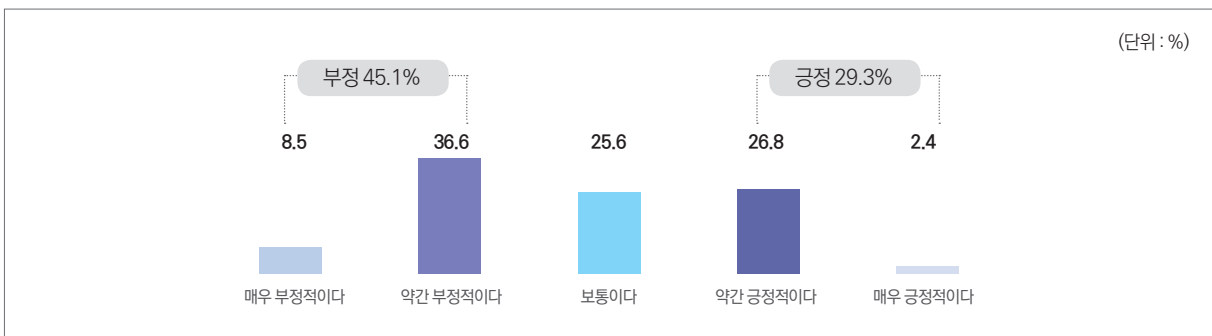
- 인력 채용 시 중요하게 생각하는 것이 무엇인지 조사한 결과, '관련 학과 전공 후 학위 취득'이 81.3%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '관련 자격증 보유'(72.0%), '관련 교육·훈련 이수'(26.7%), '관련 업무 수행 경험'(18.7%) 순으로 나타남(1+2순위 기준)
- 하위 산업별로 살펴보면, 생태조사·평가와 생태복원 분야에서는 '관련 학과 전공 후 학위 취득'이 가장 높게 나타난 반면, 생태관리 분야는 '관련 자격증 보유'(85.7%)가 가장 높게 나타남

4) 퇴직 이유



- 최근 3년간 퇴직 인원이 있는 업체를 대상으로 퇴직 이유를 조사한 결과 '더 높은 수준의 급여를 희망해서'가 46.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '복지 등이 더 좋은 근무환경을 찾아서'(27.6%), '다른 산업분야로의 전직'(17.2%) 등의 순으로 나타남

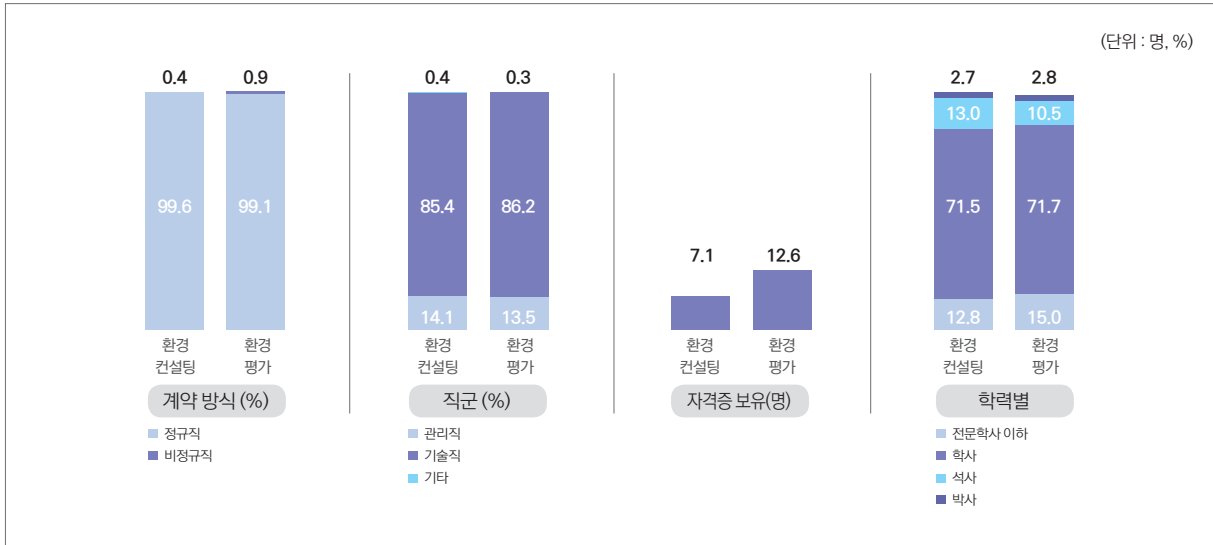
5) 인력 수요 확대 전망



- 향후 인력 수요가 확대될 것으로 전망하는지에 대해 조사한 결과, 소음진동관리 분야는 '부정' 62.2%, '긍정' 18.9%로 나타났고, 환경보건관리 분야는 '긍정' 37.8%, '부정' 31.1%로 환경보건관리의 '부정' 전망이 상대적으로 높게 나타남
- 인력 수요 확대에 대해 긍정적(보통 이상)으로 평가한 업체(54.9%)를 대상으로 이유를 조사한 결과, '기술 개발을 위한 전문인력 필요'가 53.3%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '매출 증대에 따른 인력 필요'(24.4%), '사업 영역을 확대 하려고'(15.6%), '공공 지원 일자리 확대 제도 활용'(6.7%) 순으로 나타남

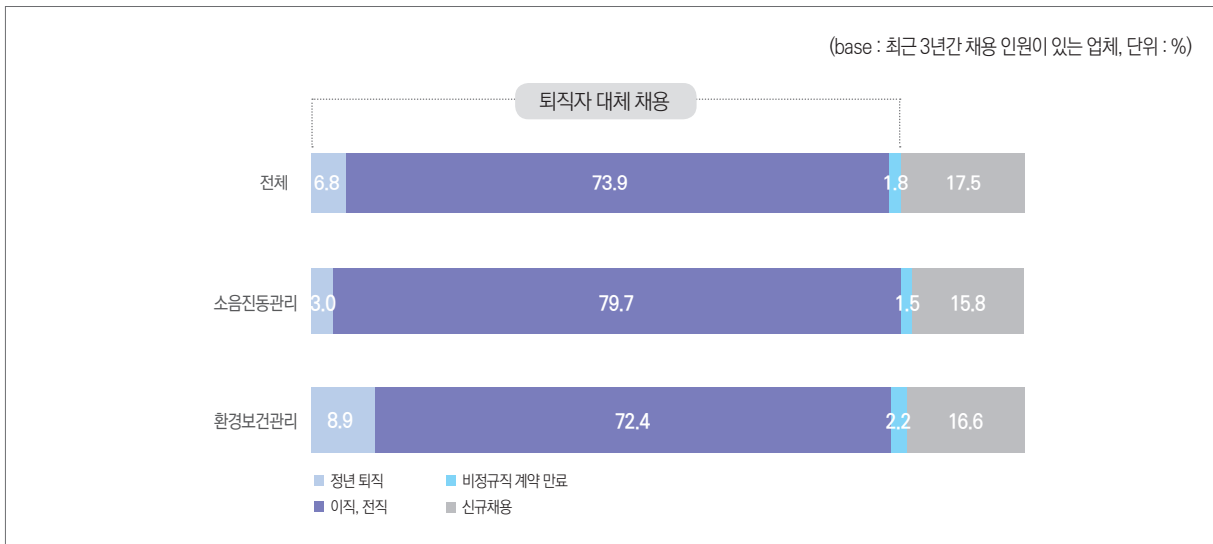
4 환경서비스 분야

1) 종사자 수



- 환경서비스 분야는 85% 이상 기술직 인력을 확보하고 있으며, 자격증 보유 인원에서도 해당 분야 종사자 중 60% 이상이 자격증을 보유하고 있어 높은 수준의 전문성이 요구되는 것으로 보임
- 이는 해당 분야의 인력이 높은 전문 지식과 기술을 바탕으로 업무를 수행하고 있음을 시사하며, 향후 지속적인 교육과 자격증 취득을 통해 역량 강화를 지속하는 것이 중요함을 나타냄

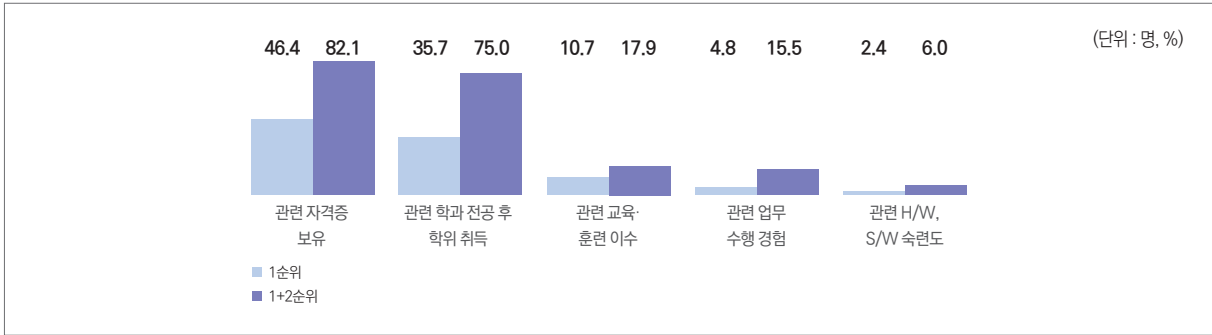
2) 채용 및 퇴직



- 최근 3년간 퇴직자 대체 채용과 신규 채용 비중을 조사한 결과, 환경컨설팅과 환경평가 분야 모두 '이직, 전직'으로 인한 퇴직자 대체 채용이 70%이상으로 가장 높게 나타남
- '이직, 전직'으로 인한 퇴직자 대체 채용 비중은 타 산업과 비교하더라도 매우 높은 수치인데, 이는 단순한 이직률을 넘어서, 조직 내 인력의 흐름이 불안정하다는 신호일 수 있으며, 그 원인에 대한 심층적인 분석과 대응이 필요함
- 근로 조건, 직무 만족도, 경력 발전 기회 등 다양한 요소가 이직과 전직을 촉진할 수 있기 때문에, 이러한 요인들을 면밀히 조사하고 해결 전략을 마련하는 것이 중요함

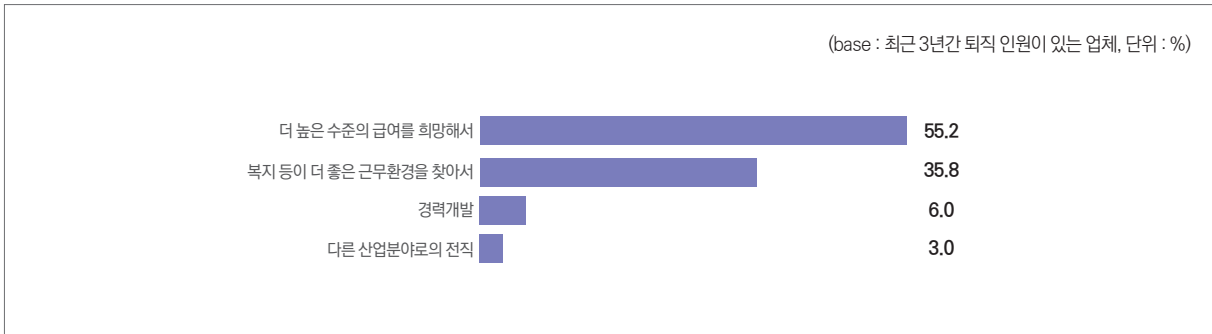


3) 채용 시 고려사항



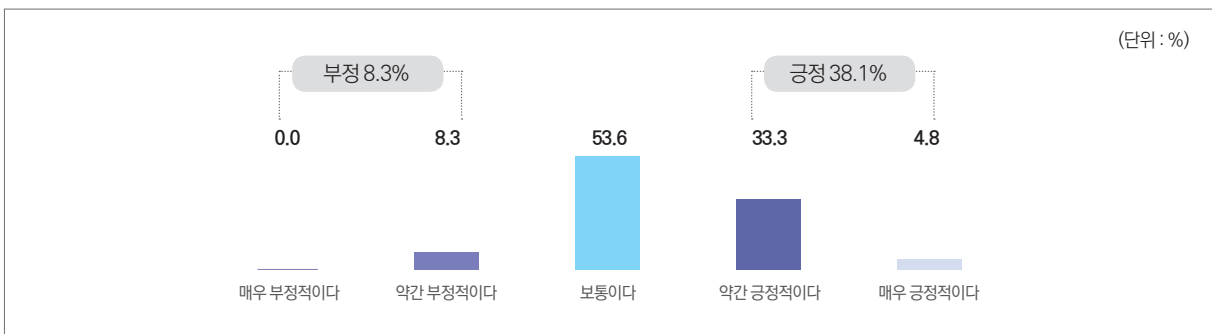
- 인력 채용 시 중요하게 생각하는 것이 무엇인지 조사한 결과, ‘관련 자격증 보유’가 82.1%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘관련 학과 전공 후 학위 취득’(75.0%), ‘관련 업무 수행 경험’(17.9%) 등의 순으로 나타남(1+2순위 기준)
- 하위 산업별로 살펴보면, 환경컨설팅 분야에서는 ‘관련 자격증 보유’(85.0%), 환경평가 분야에서는 ‘관련 학과 전공 후 학위 취득’(84.1%)이 가장 높게 나타남

4) 퇴직 이유



- 최근 3년간 퇴직 인원이 있는 업체를 대상으로 퇴직 이유를 조사한 결과 ‘더 높은 수준의 급여를 희망해서’가 55.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘복지 등이 더 좋은 근무환경을 찾아서’(35.8%), ‘경력개발’(6.0%), ‘다른 산업분야로의 전직’(3.0%) 순임

5) 인력 수요 확대 전망



- 향후 인력 수요가 확대될 것으로 전망하는지에 대해 조한 결과, ‘환경컨설팅 분야’는 ‘긍정’ 50.0%, ‘부정’ 7.5%로 나타났고, 환경평가 분야는 ‘긍정’ 27.3%, ‘부정’ 9.1%로 나타남
- 인력 수요 확대에 대해 긍정적(보통 이상)으로 평가한 업체(91.7%)를 대상으로 이유를 조사한 결과, ‘매출 증대에 따른 인력 필요’가 42.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘기술 개발을 위한 전문인력 필요’(39.0%), ‘사업 영역을 확대하려고’(16.9%), ‘공공 지원 일자리 확대 제도 활용’(1.3%) 순으로 나타남

03

종합 결과

토양·지하수

- 토양·지하수 산업은 인력 채용 시 자격증 보유를 가장 중요한 요소로 보고 있으며, 산업 내 경쟁력 향상을 위해 높은 전문성과 업무 수행 능력을 갖춘 인력이 필요하다고 응답함
- 이는 자격증이 단순한 채용 기준을 넘어서 산업의 고유한 기술적 요구와 변화에 맞추어 자격증 취득 이후에도 지속적인 교육과 훈련으로 연계되어야 한다는 것을 시사함
- 한편 토양·지하수 분야는 기술직 인력이 70% 이상으로 높게 나타났는데, 기술직 채용 비중이 높고 전문 인력에 대한 수요가 많은 만큼 기술 중심 경쟁력 강화를 위한 인적자원 개발·관리 전략이 필요함을 알 수 있음

자연환경

- 자연환경 분야는 기후변화와 지속 가능한 발전 목표에 대한 관심 증가 등 다양한 요인이 산업의 인력 수요를 지속적으로 자극하고 있으며, 이에 따라 기업들은 인력 확보와 개발 전략을 재정립할 필요성이 커지고 있음
- 최근 3년간 채용 인원이 지속적으로 증가하는 것은 산업의 성장과 변화에 대한 수요를 반영하고 있으나, 퇴직 인원도 꾸준히 증가하고 있다는 점에서 인력의 유출과 타 산업으로의 이동 가능성에 대한 전략적 고려가 필요함
- 자연환경 분야는 녹색산업의 다른 하위 산업과 비교할 때, 요구되는 학력 수준이 상대적으로 높고, 기술직 비율도 70% 이상으로 높아 전문성을 갖춘 인재 채용과 직무 전문 교육 등 지속적인 투자와 개발이 중요하게 고려되어야 함

환경안전·보건

- 최근 3년간 환경안전·보건 분야의 퇴직 및 채용인원은 대체로 비슷한 수준을 보였으나, 퇴직 인원이 채용 인원을 상회하는 경향이 있어 숙련된 전문 인력의 유출과 이에 따른 장기적 성장 저해가 우려됨
- 하위산업별로 살펴보면, 소음진동관리 분야에서 경력 채용 비중이 최근 3년 간 상당한 변동성을 보였는데, 이는 경력직 인력에 대한 수요가 일정하지 않으며, 외부 환경, 시장 상황 등 다양한 요인이 작용하고 있다는 점을 시사함
- 인력 채용 경로의 경우에는 ‘사내 직원/지인 추천’과 ‘유관 기업/기관 추천’이 상대적으로 많이 활용되고 있어, 이를 바탕으로 채용 경로 다양화를 통한 적합한 인재 발굴 전략의 확대가 필요함을 알 수 있음

환경서비스

- 환경서비스 분야의 최근 3년간 퇴직 및 채용 인원은 꾸준히 증가하고 있으며, 특히 경력직 채용 비중이 확대되고 있어 산업이 점차 전문성과 실무 경험을 중시하는 방향으로 재편됨을 알 수 있음
- 또한 신규 채용보다 퇴직자 대체 채용 비율이 높고, 주로 ‘이직’과 ‘전직’으로 발생한 공석을 채우는데 집중되고 있어, 장기적인 인력 유출 방지 전략과 경력개발 지원 방안 마련이 필요함
- 한편, 환경서비스 분야 기업들의 교육 및 훈련 지원 현황을 살펴보면, 절반에 가까운 기업이 지원 체계가 부족하다고 응답하여 전문 인력 양성과 직무 능력 강화를 위한 체계적인 교육·훈련 시스템이 중요한 과제임을 시사함



04

시사점

1. 중·소기업 중심 녹색산업의 인적자원 개발·관리 방안

- ☑ 녹색산업은 대부분 소규모의 전문화된 인력 중심으로 성장해왔으며, 제한된 자원을 효율적으로 활용하는 방식을 통해 사업을 확장해왔음
- ☑ 그러나 기업의 규모가 작을수록 인적자원 개발·관리 체계를 구축하는데 어려움을 겪기 때문에, 해당 분야의 인재 육성과 효과적인 인사 관리가 미흡할 수 있으며, 이는 결국 산업 전망에 부정적 요소로 지적된 '전문 인력 부족' 문제를 심화시킬 위험이 있음
- ☑ 따라서 녹색산업의 대부분 기업들이 직면한 인적자원 개발·관리의 한계를 극복하고, 산업 내 전문 인력을 효과적으로 육성하기 위해 공동 교육·훈련 플랫폼 구축, 협회 및 산업 내 네트워크 활성화, 디지털 학습 및 기술 활용 등 다양한 방안이 고려되어야 함

2. 인재 유입과 기존 근로자의 고용안정 유지를 위한 근로·근무 환경 개선 노력

- ☑ 신규 인력의 유입은 산업이 지속 가능한 성장을 위해 필수적이지만 낮은 급여, 직업 안정성 부족, 열악한 근무 조건 등이 주요한 장애물로 작용하고 있음
- ☑ 현재 녹색산업은 전반적으로 청년층의 신규 유입이 제한적이며, 경력직의 전직 또는 이직 비율도 높은 상황으로, 이러한 현상이 계속되면 장기적으로 산업 경쟁력이 약화될 우려가 있음
- ☑ 따라서 신규 인재를 유입하고, 기존 근로자의 이탈을 방지하기 위해 직무별 표준 임금 체계 마련, 채용 인센티브 제공, 전문 교육·훈련 강화를 통한 경력개발 등 근로·근무 환경 개선을 위한 다양한 방안이 고려되어야 함

3. 지속가능한 성장을 위한 인력 양성 시스템 구축

- ☑ 녹색산업의 경쟁력은 기술 발전과 이를 뒷받침 하는 전문 인력 양성에 달려있지만, 현재 대부분의 기업에서는 산업의 변화와 기술 발전에 부응할 수 있는 교육·훈련 시스템을 갖추지 못하고 있음
- ☑ 이를 해결하기 위해서는 실무 역량을 강화 할 수 있는 체계적인 교육 및 훈련 프로그램의 구축이 필요하며, 산업의 기술 변화에 맞춰 직무 특화 교육과 자격증 취득 프로그램 등 구체적 실행 방안이 필요함

4. 녹색산업 직무체계(Green Job Map) 활용 확대

- ☑ 환경 ISC는 유관 산업 분류체계를 참고하여 총 7개 하위 산업으로 구성된 표준화된 직무체계를 개발하였으며, 산업체 검증을 통해 현장 적용성과 활용성을 고려하였음
- ☑ 녹색산업 직무체계는 직무분석, 역량 모델링, 직무별 교육·훈련 수요 예측 및 프로그램 개발, 인재 선발 및 직무 배치, 성과 평가 및 피드백 등 다양한 방면에서 활용 될 수 있음
- ☑ 다만, 제한된 인원이 다양한 업무를 처리하는 중·소기업 중심 산업의 특성을 고려하여 종사자들이 여러 역할을 유연하게 수행 할 수 있도록 직무 모델을 설계할 필요가 있음
- ☑ 구체적으로 기업의 사정에 따라 간소화된 직무체계를 개발하거나, 핵심 업무를 선정하여 업무 효율성을 높이는데 기여할 수 있음