연구보고서 2007-3

국가공인 민간자격의 활용성 강화 방안 연구

김상진 박종성 정향진

KRIVET 한국직업능력개발원

머 리 말

최근 정부는 인적자원의 질이 국가의 경쟁력을 결정하는 중요 요인이라는 점을 인식하고 인적자원개발을 효과적으로 선도하는 기능을 갖고 있는 자격제도를 활성화시키기 위한 다양한 정책을 수립·시행하고 있다. 이 중 1997년에 제정·공포된 「자격기본법」은 이러한 취지에 발맞추어 국가자격 중심의 자격제도 운영에서 민간이 참여할 수 있는 기회를 확대하여 기술변화에 유연하게 대응하고, 현장의 수요에 부응할 수 있게 하였다. 또한 운영되는 민간자격 중 우수한 민간자격에 대하여 국가가 그 품질을 공인해 주는 민간자격 국가공인제도를 도입하여 민간자격의 역할을 강조하였다.

2000년부터 시행된 민간자격 국가공인제도는 2007년 현재 39개 기관의 67개 자격종목이 공인되어 양적인 측면에서는 많은 발전이 있었다. 그러나 실제 국가공인을 받은 민간자격이 개인적으로나 사회적으로 국가자격에 준할 정도로 활용성이 증가하였다고 보기에는 아직 아쉬운 점이 많았다. 민간자격 국가공인제도는 전반적으로 민간자격관리자의 자격관리·운영 능력을 향상시킴으로써 민간자격이 기틀을 잡는 데는 큰 성과가 있었다. 그러나 국가공인 민간자격을 포함하여 민간자격 전반적으로 자격의 사회적 활용성 측면에서는 성과가 매우 낮은 것으로 나타나 이에 대한 대책의 마련이 필요한 것으로 드러났다.

이에 따라 이 연구에서는 자격의 기능에 대한 다양한 학문 분야의 이론과 선행연구 분석을 통해 국가공인 민간자격의 활용 영역과 범위를 재정립하고, 국가공인 민간자격의 운영 및 활용 실태 분석을 통해 국가공인 민간자격 활용 강화 방향을 설정하였다. 그리고 국가공인 민간자격에 대한 활용성을 강화하기 위한 방안을 마련하고, 이에 따른 정부와 국가공인 민간자격관리자의 역할을 제시하였다.

연구 결과는 그동안 운영되고 있는 국가공인 민간자격이 개인적으로나 사회적으로 다양하고 내실 있게 활용되도록 하는 데 유용할 것이다. 또한 민간

자격 활성화를 통해 국가자격과 민간자격이 상호보완적인 관계를 유지하여 국가자격제도의 한계점을 보완하고 자격제도 전반의 발전을 도모할 수 있을 것으로 기대한다. 더 나아가 민간자격관리자의 역량 강화를 통하여 국가 전반의 인적자원개발을 촉진하는 계기가 마련될 수 있기를 바란다.

이 연구는 한국직업능력개발원 2007년 기본연구 2007-3번으로 진행되었으며, 김상진 박사가 책임자로서 박종성 박사, 정향진 박사와 공동으로 연구를 수행하였다. 또한 위촉연구원으로 이현주 연구원과 김금남 연구원이 참여하였다.

끝으로 본 연구를 위해 고견을 주신 전문가협의회 참석인사와 자문위원, 귀중한 연구자료를 협조해 주신 민간자격관리자와 교육훈련기관 관계자, 설문과 면담조사에 응해 주신 여러분께 진심으로 감사를 드린다. 어려운 여건 속에서도 성실하게 연구를 수행해 준 연구진의 노고에도 깊은 감사를 표하는 바이다.

2007년 9월

한국직업능력개발원
원장 이 원 덕

목 차

요 약

제1장 서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1
1. 연구의 필요성 · 1
2. 연구목적 · 3

제2절 연구의 내용 · 3

제3절 연구 방법 · 5
1. 문헌 및 관련 자료 수집 · 분석 · 5
2. 설문 조사 · 6
3. 면담 조사 · 7
4. 전문가협의회 및 간담회 · 7

제2장 자격의 기능과 활용

제1절 자격의 기능에 대한 이론 · 9
1. 학습욕구론, 기술기능론, 지위경쟁론 · 10
2. 공익론과 사익론 · 12
3. 사용가치와 교환가치 · 15

제2절 자격 활용성 관련 선행 연구 · 17

제3절 자격의 활용 범위 · 21

제3장 국가공인 민간자격 운영 및 활용 현황

제1절 민간자격 국가공인 현황 · 23
1. 공인신청 현황 · 23
2. 공인현황 · 26

제2절 국가공인 민간자격 활용 현황 · 30
1. 내적 활용 현황 · 30
2. 외적 활용 현황 · 33

제3절 국가공인 민간자격 활용 지원 현황 · 49
1. 내적 활용 지원 현황 · 49
2. 외적 활용 지원 현황 · 52

제4절 소결 · 65

제4장 국가공인 민간자격 활용성 강화 방안

제1절 활용성 강화 방향 · 69

제2절 내적 활용성 강화 방안 · 71
1. 접근성 강화 방안 · 72
2. 향상성 강화 방안 · 76

제3절 외적 활용성 강화 방안 · 79
1. 탄력성 강화 방안 · 79
2. 투명성 강화 방안 · 82
3. 공신력 강화 방안 · 84
4. 호환성 강화 방안 · 89

제5장 결론 및 제언

제1절 결론 · 95

제2절 제언 · 97
1. 정부 · 97
2. 국가공인 민간자격관리자 · 100

SUMMARY · 103

<부록 1> 국가공인 민간자격 취득자 현황 (2007년 8월 현재) · 111
<부록 2> 「학점인정등에관한법률」에 의한 국가공인 민간자격 학점인정 현황 · 115
<부록 3> 국가자격과 유사한 분야의 국가공인 민간자격 현황 · 118
<부록 4> 유사 국가공인 민간자격과 국가기술자격 호환 비교 · 119
<부록 5> 설문조사지 · 123
<부록 6> 면담조사지 · 131
<부록 7> 기업체 인사담당자의 국가공인 민간자격 종목별 자격 인식 및 업무 필요 여부 조사 결과 · 134
<부록 8> 설문조사 기업체 현황 · 186

참고문헌 · 195

<표목차>

<표 Ⅰ-1> 민간자격 운영현황에 대한 기업체 인식 분석 내용·7

<표 Ⅱ-1> 자격 기능 관련 이론별 자격 활용 목적 및 운영 방향·21

<표 Ⅲ-1> 연도별 민간자격 국가공인 신청현황·24
<표 Ⅲ-2> 자격분야별 공인신청 현황·25
<표 Ⅲ-3> 소관부처별 국가공인 신청 자격종목 수·26
<표 Ⅲ-4> 연도별 민간자격 국가공인 현황·27
<표 Ⅲ-5> 자격분야별 공인 현황·28
<표 Ⅲ-6> 부처별 공인율 및 금지종목 비율·29
<표 Ⅲ-7> 공인자격 취득이 개인의 기술향상에 미치는 영향·31
<표 Ⅲ-8> 자격의 업무능력 향상 기여도·32
<표 Ⅲ-9> 국가공인 민간자격의 업무능력 향상 기여도·32
<표 Ⅲ-10> 공인자격 취득의 경쟁력 향상에 대한 기여 여부·33
<표 Ⅲ-11> 현재의 근무처가 민간자격 취득으로 얻게 된 것인지의 여부·34
<표 Ⅲ-12> 자격취득이 취업 시 도움을 주는 정도·34
<표 Ⅲ-13> 자격취득자 채용 여부·35
<표 Ⅲ-14> 국가공인 민간자격 소지 여부의 채용 반영 정도·35
<표 Ⅲ-15> 자격취득이 임금상승에 도움을 주는 정도·36
<표 Ⅲ-16> 자격유형별 임금·37
<표 Ⅲ-17> 공인자격 자격수당 지급 여부·37
<표 Ⅲ-18> 기업특성별 자격수당제도·38
<표 Ⅲ-19> 자격유형별 생산성 비교·39
<표 Ⅲ-20> 자격유형별 승진 시 반영여부·39
<표 Ⅲ-21> 승진 시 도움 정도·40
<표 Ⅲ-22> 공인자격 취득이 고용불안 해소에 미치는 영향·41
<표 Ⅲ-23> 「학점인정등에관한법률」에 의한 국가공인 민간자격 학점인정 현황·42

<표 Ⅲ-24> 국가공인 민간자격 취득자 학점인정 현황(학위취득자-자격)·43
<표 Ⅲ-25> 국가공인 민간자격 취득자 학점인정 현황(학위취득자-전공)·44
<표 Ⅲ-26> 국가공인 민간자격 취득자 학점인정 현황(학위미취득자-자격)·45
<표 Ⅲ-27> 국가공인 민간자격 취득자 학점인정 현황(학위미취득자-전공)·46
<표 Ⅲ-28> 자격관련 정보 취득의 다양성 평가·50
<표 Ⅲ-29> 제공된 자격정보의 충족성·50
<표 Ⅲ-30> 검정장소의 적절성·51
<표 Ⅲ-31> 교재 구입비의 적절성·51
<표 Ⅲ-32> 검정비용의 적절성·52
<표 Ⅲ-33> 자격검정기관의 직무분석 실시 현황·52
<표 Ⅲ-35> 기업체 인사담당자의 국가공인 민간자격의 인사자료 활용 의사·59
<표 Ⅲ-36> 기업의 업무에 필요한 국가공인 민간자격의 비활용 이유·60
<표 Ⅲ-37> 기업의 국가공인 민간자격 정보 취득 경로·61
<표 Ⅲ-38> 법령상 국가공인 민간자격 활용 내용·62

<표 Ⅳ-1> 국가공인 민간자격과 국가자격 호환성 비교 평가 내용·91
<표 Ⅳ-2> 국가공인 민간자격과 국가자격간 호환성 비교 조사연구표·92

[그림목차]

[그림 Ⅰ-1] 연구 내용의 흐름도 · 5

[그림 Ⅱ-1] 직업면허제의 경제적 메커니즘 · 15
[그림 Ⅱ-2] 자격의 활용 범위 · 22

[그림 Ⅳ-1] 국가공인 민간자격 활용성 강화 방향 · 70
[그림 Ⅳ-2] 자격정보시스템 구축 절차 · 83
[그림 Ⅳ-3] 자격체제 구성 예시 · 93

【요약】

1. 연구 개요

자격기본법의 제정을 통해 민간자격 국가공인제도를 도입한 목적은 우수한 민간자격의 활용도를 높여 민간자격 전반의 수준을 향상시키고, 부분적으로는 국가자격과의 상호보완을 통해 개인의 능력개발과 능력인정을 지원할 수 있도록 하기 위해서였다.

2000년 민간자격 국가공인제도 시행 이후 2007년 8월 현재까지 39개 기관의 67개 민간자격종목이 공인되어 활용되고 있으며, 국가공인 민간자격의 전체 취득자수도 2007년 8월 현재 2,981,868명으로 공인종목의 증가와 함께 매년 증가하는 추세이다. 그러나 이러한 국가공인 민간자격의 양적인 확대에도 불구하고 국가공인 민간자격의 활용 정도는 당초 목적에 크게 미흡한 것으로 조사되고 있다. 그리고 이와 같이 국가공인 민간자격의 활용 정도가 낮은 이유는 민간자격 자체적인 문제와 정부의 활성화 노력 부족으로 구분할 수 있다.

이러한 배경에서 이 연구는 민간자격제도의 활성화를 위해 도입된 민간자격 국가공인제도가 소기의 목적을 달성할 수 있도록 국가공인 민간자격의 활용성을 강화하기 위한 다양한 방안을 마련하는 데 목적이 있다.

2. 연구 내용

연구의 목적을 달성하기 위하여 추진한 주요 연구내용은 다음과 같다. 첫째, 국가공인 민간자격의 활용성 강화를 위한 활용 범위와 영역을 규정하기 위하여 자격의 기능과 관련된 다양한 이론과 국내 유사

연구 결과를 고찰하였다. 자격의 활용성은 자격이 오용되거나 남용되지 않고 자격 본연의 기능을 충실히 달성하였을 때 의의가 있다. 이러한 점에서 자격의 기능 관련 이론을 통해 자격의 주요 기능을 도출하고 각 기능별로 활용의 범위와 영역을 규정하였다.

둘째, 국가공인 민간자격의 공인 현황과 활용 현황을 분석하였다. 국가공인 민간자격의 공인 현황에서는 연도별 공인 신청 현황과 공인 현황을 중심으로 현재까지 국가공인 민간자격 종목의 특성을 살펴보았다. 그리고 국가공인 민간자격 활용 현황에서는 앞서 규정한 자격의 활용 범위에 따라 내적 활용 현황과 외적 활용 현황을 분석하였다. 이와 함께 국가공인 민간자격의 활용을 지원해주는 다양한 제도와 활용 여건을 내적 활용 지원 현황과 외적 활용 지원 현황으로 구분하여 살펴보았다.

셋째, 국가공인 민간자격의 운영 및 활용 현황에 대한 분석 결과와 관련 문헌연구를 기초로 국가공인 민간자격의 활용성 강화 방안을 제시하였다. 활용성 강화 방안은 앞서 구분한 자격의 활용 영역에 따라 내적 활용을 강화하기 위한 방안과 외적 활용을 강화하기 위한 방안으로 구분하여 제시하였다.

넷째, 국가공인 민간자격의 활용성을 제고하기 위한 제언 사항을 정부와 국가공인 민간자격관리자로 구분하여 제시하였다.

3. 국가공인 민간자격 운영 및 활용 현황

첫째, 국가공인 민간자격의 운영 현황을 살펴본 결과, 국가자격과 달리 인문어학·어문 분야를 중심으로 한 사회계열 분야가 많이 차지하고 있다. 이러한 점은 국가공인 민간자격의 활용이 주로 활성화되어 있는 분야가 국가자격과 차별화되어 있음을 보여준다.

둘째, 국가공인 민간자격의 내적 활용 현황을 살펴본 결과, 국가공

인 민간자격 취득이 개인의 직무능력 향상에는 어느 정도 도움이 되는 것으로 조사되었으나 노동시장에서 실제 본인이 느끼는 경쟁력 향상으로는 크게 연결되지 못한 것으로 나타났다.

셋째, 국가공인 민간자격의 외적 활용 현황을 경제적 활용과 보완적 활용으로 구분하여 살펴본 결과, 경제적 활용과 관련하여서는 국가공인 민간자격을 취업, 임금, 승진, 고용불안 해소 등에 활용한 정도는 매우 낮은 것으로 나타났다. 이에 비해 자격을 통해 학점인정을 받거나 진학 등에 활용하는 보완적 활용은 비교적 활용 정도가 높은 것으로 나타났으나 보완적인 활용에서도 국가자격과의 호환 사례는 거의 없는 것으로 나타났다.

넷째, 국가공인 민간자격의 내적 활용을 지원하기 위한 제도와 여건이 어느 정도 구비되어 있는지를 살펴본 결과, 국가공인 민간자격과 관련한 정보의 취득 수단과 정보의 내용이 충분하지 못한 것으로 나타났으나 검정장소나 자격 취득 비용 등에 대해서는 비교적 보통 정도의 만족도를 나타내었다.

다섯째, 국가공인 민간자격의 외적 활용을 지원하기 위한 제도와 여건이 어느 정도 구비되어 있는지를 살펴본 결과, 자격이 현장의 수요에 탄력적으로 운영되고 있지 못하고 있으며 국가공인 민간자격관리기관에 대한 기업체의 신뢰도가 낮은 것으로 나타났다.

4. 국가공인 민간자격 활용성 강화 방안

민간자격 국가공인제도의 도입 취지와 운영 현황에 대한 분석을 바탕으로 국가공인 민간자격의 내적·외적 활용성을 높이기 위해 제시된 세부적인 방안은 다음과 같다.

첫째, 국가공인 민간자격의 내적 활용성을 강화하기 위한 방안으로는 접근성 강화 방안과 향상성 강화 방안을 마련하였다. 접근성 강화

방안에는 응시요건 설정의 제한, 자격검정방식의 다양화, 부분 자격제도의 활성화, 자격취득 비용의 최소화를 제시하였다. 또한 향상성 강화 방안에서는 직무수준 중심의 등급체계 설정, 직무중심의 단계적 자격종목 개발을 제시하였다.

둘째, 국가공인 민간자격의 외적 활용성을 강화하기 위한 방안으로는 탄력성 강화 방안, 투명성 강화 방안, 공신력 강화 방안, 호환성 강화 방안을 마련하였다. 탄력성 강화 방안에는 자격 수요 모니터링 체제 구축, 자격관리에 수요자 직접 참여 확대, 자격 유효기간 설정 및 갱신을 제시하였다. 투명성 강화 방안으로는 자격종합정보시스템 구축, 자격추천제 활용을 제시하였으며, 공신력 강화 방안으로는 자격관리규정 관리 강화, 검정업무의 독자성 확보, 내부감사체제 구축, 국가공인 민간자격에 대한 사후관리 강화를 제시하였다. 그리고 마지막으로 호환성 강화 방안으로는 자격간 호환성 비교기준 개발, 자격 수준체계 개발을 제시하였다.

5. 제언

국가공인 민간자격의 활용성 강화를 위해 정부와 국가공인 민간자격관리자를 대상으로 한 정책제언은 다음과 같다.

<정 부>

첫째, 국가공인 민간자격의 투명성을 높이기 위한 대국민 정보제공 체계를 구축하여야 한다.

둘째, 자격체제(Qualification Framework)를 구축하여 국가공인 민간자격의 호환기준을 제시하고 개인의 능력개발경로 설계를 지원하여야 한다.

셋째, 민간자격 국가공인 증서 공인에 따른 우대 사항을 함께 제시

하고 법적으로 인정된 우대 또는 호환 사항을 이행하여야 한다.

넷째, 국가공인 민간자격제도에 대한 주기적인 성과분석을 실시하여야 한다.

다섯째, 국가자격 신설 시 민간자격이 활성화된 분야와의 중복을 피하고, 개별법상의 민간자격 금지분야를 최소화하여야 한다.

<국가공인 민간자격관리자>

첫째, 자격 수요 변화와 활용 현황에 대한 모니터링 체제를 갖추고 모니터링 결과를 주기적으로 자격제도 개선에 반영하여야 한다.

둘째, 관리하는 국가공인 민간자격과 관련된 정보의 생성과 보급에 노력하여야 한다.

셋째, 자격관리운영에 산업별·직종별 대표기구 또는 단체가 참여할 수 있도록 노력하여야 한다.

제 1 장
서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

1997년 자격기본법 제정을 통해 민간자격의 운영 근거를 마련하고 운영되는 민간자격 중 우수한 자격에 한하여 소정의 심사를 거쳐 국가가 공인을 해주는 민간자격 국가공인제도가 도입되었다. 민간자격 국가공인제도의 도입 목적은 우수한 민간자격의 활용도를 높여 민간자격 전반의 수준을 향상시키고, 부분적으로는 국가자격과의 상호보완을 통해 개인의 능력개발과 능력인정을 지원할 수 있도록 하기 위해서였다(김태기 외, 1996).

그리고 이 법에 근거하여 2000년 민간자격 국가공인제도 시행 이후 2007년 8월 현재까지 39개 기관의 67개 민간자격종목이 공인되어 활용되고 있다. 국가공인 민간자격의 전체 취득자수도 2007년 8월 현재 2,981,868명으로 공인종목의 증가와 함께 매년 증가하는 추세이다.

그러나 이러한 양적인 확대에도 불구하고 국가공인 민간자격의 활용 정도는 당초 목적에 크게 미흡한 것으로 조사되고 있다. 최근 민간자격 국가공인제도의 성과를 조사한 연구 결과(김현수・박종성・김상호, 2006)에서는, 개인

들은 입사 시 우대를 받을 수 있을 것이라는 기대에서 국가공인 민간자격을 취득하고 있으나, 취득자의 대다수(82%)는 현 근무처 취업 시 자격이 활용되지 않았다고 응답하였다. 법적으로도 자격기본법 제30조에서는 자격취득자를 우대하기 위한 사항으로 국가자격과 국가공인 민간자격의 직무 분야에 관한 영업의 허가·인가·등록 또는 면허를 하거나 이익을 부여하는 경우에는 그 직무분야의 국가자격 또는 국가공인 민간자격을 취득한 자를 우대하도록 하였으나 실제 개별사업법에서 국가공인 민간자격을 우대하는 경우는 거의 없는 것으로 파악되고 있다.

이와 같이 국가공인 민간자격의 활용 정도가 낮은 이유는 민간자격 자체적인 문제와 정부의 활성화 노력 부족으로 구분할 수 있다. 먼저 특별한 자격요건 없이 누구나 민간자격을 운영할 수 있어 대부분의 민간자격관리자들은 자격에 대한 체계적인 이해가 부족한 상태에서 민간자격 종목을 운영하고 있으며 기관의 영리 추구에 치중하는 경향이 많다. 이에 따라 자격기본법에 의한 민간자격 국가공인제도도 유사한 분야의 자격을 운영하는 기관 중에서 우선적으로 공인을 받는 기관이 시장을 선점하는 수단으로 잘못 인식하는 기관도 상당수에 달한다. 이에 따라 공인종목수의 감소와 함께 신청 종목의 수도 감소하고 있는 추세로 당초 기대한 만큼 활성화되지 못한 측면이 있다. 또한 민간자격을 공인해 준 정부 차원에서도 대부분 자격기본법에 의한 조사연구기관의 조사결과를 기초로 공인 신청한 민간자격을 공인해 준 것뿐이어서 실제 이 자격을 해당 부처의 정책 또는 사업과 연계하여 활용하고자 하는 노력을 보이지 않고 있다.

이러한 상황에서 국가공인 민간자격을 포함한 전체 민간자격제도의 활성화를 위해 수행된 기존의 연구에서는 대부분 민간자격 관리·운영 전반의 문제점을 분석하고 자격의 공신력과 질을 제고할 수 있는 방안을 중점적으로 제시하여 활용성을 높이기 위한 방안 제시에는 미흡하였다. 또한 국가공인 민간자격의 전반적인 활용 수준이 낮은 이유에 대한 구체적인 분석이 되어 있지 못하고 활용 방안도 대부분 정책 방향 제시 수준에서 이루어지고 있어 국가공인 민간자격의 활용성을 높이기 위한 구체적인 실천 방안을 제

시하는 데 한계가 있다.

이상과 같은 배경에서 민간자격제도의 활성화를 위해 도입된 민간자격 국가공인제도가 소기의 목적을 달성할 수 있도록 국가공인 민간자격의 활용 범위와 활용 수준을 다각적으로 밝혀 자격의 활용성을 강화할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

2. 연구목적

이 연구의 목적은 국가공인 민간자격의 활용도를 높이기 위한 다양한 방안을 마련하는 데 있으며 이를 위한 세부 목표는 다음과 같다.

첫째, 자격의 기능에 대한 다양한 학문 분야의 이론과 선행연구 분석을 통해 국가공인 민간자격의 활용 영역과 범위를 재정립한다.

둘째, 국가공인 민간자격의 운영 및 활용 실태 분석을 통해 국가공인 민간자격 활용 강화 방향을 설정한다.

셋째, 국가공인 민간자격에 대한 활용성을 강화하기 위한 법적, 제도적 활용 강화 방안을 마련하고, 이에 따른 정부와 국가공인 민간자격관리자의 역할을 제언한다.

제2절 연구의 내용

연구의 목적을 달성하기 위하여 추진한 주요 연구내용은 다음과 같다. 첫째, 국가공인 민간자격의 활용성 강화를 위한 활용 범위와 영역을 규정하기 위하여 자격의 기능과 관련된 다양한 이론과 국내 유사연구 결과를 고찰하였다. 자격의 활용성은 자격이 오용되거나 남용되지 않고 자격 본연의 기능을 충실히 달성하였을 때 의의가 있다. 이러한 점에서 자격의 기능 관련 이론을 통해 자격의 주요 기능을 도출하고 각 기능별로 활용의 범위와 영역을

규정하였다.

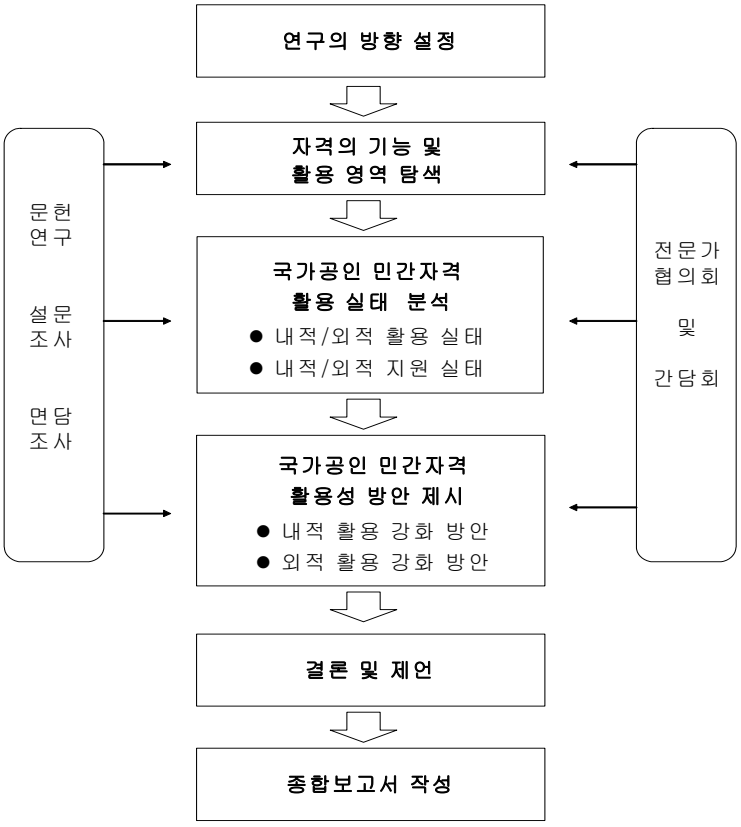
둘째, 국가공인 민간자격의 공인 현황과 활용 현황을 분석하였다. 국가공인 민간자격의 공인 현황에서는 연도별 공인 신청 현황과 공인 현황을 중심으로 현재까지 공인된 민간자격 종목의 특성을 살펴보았다. 그리고 국가공인 민간자격 활용 현황에서는 앞서 규정한 자격의 활용 범위에 따라 내적 활용 현황과 외적 활용 현황을 분석하였다. 이와 함께 국가공인 민간자격의 활용을 지원해주는 다양한 제도와 활용 여건을 내적 활용 지원 현황과 외적 활용 지원 현황으로 구분하여 살펴보았다.

셋째, 국가공인 민간자격의 운영 및 활용 현황에 대한 분석 결과와 관련 문헌연구를 기초로 국가공인 민간자격의 활용성 강화 방안을 제시하였다. 활용성 강화 방안은 앞서 구분한 자격의 활용 영역에 따라 내적 활용을 강화하기 위한 방안과 외적 활용을 강화하기 방안으로 구분하여 제시하였다.

넷째, 국가공인 민간자격의 활용성을 제고하기 위한 제언 사항을 정부와 국가공인 민간자격관리자로 구분하여 제시하였다.

이상과 같은 연구내용의 흐름을 간단히 정리하면 [그림 Ⅰ-1]과 같다.

[그림 Ⅰ-1] 연구 내용의 흐름도



제3절 연구 방법

1. 문헌 및 관련 자료 수집·분석

자격의 활용 영역과 범위를 파악하기 위하여 자격의 기능을 다룬 다양한

분야의 이론과 관련된 문헌자료를 분석하였다. 이를 통해 국가공인 민간자격의 활용 범위 설정과 활용성 강화 마련을 위한 틀을 마련하였다.

국가공인 민간자격의 운영 현황을 분석하기 위해 민간자격 국가공인제도상의 조사연구업무를 주관하는 한국직업능력개발원 내부자료와 자격의 학점인정을 주관하는 한국교육개발원 학점은행본부의 자료 등 관련 기관의 문헌자료를 분석·정리하였다. 또한 국가공인 민간자격의 활용 현황을 파악하기 위한 기초자료로서 한국직업능력개발원의 「인적자본기업패널」 자료를 이용하여 국가공인 민간자격 취득자의 자격 활용실태를 분석한 선행 연구(김현수, 2005)의 조사 결과와 민간자격 국가공인제도의 성과를 분석하기 위해 국가공인 민간자격관리자와 취득자를 대상으로 자격의 운영과 활용 실태를 조사한 최근의 선행 연구(김현수·박종성·김상호, 2006)의 조사 결과를 활용하였다.

2. 설문 조사

국가공인 민간자격의 활용 실태 파악과 관련하여 기존의 선행연구와 문헌을 통해 확보하지 못한 개별 국가공인 민간자격 종목별 활용 실태를 파악하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 국가공인 민간자격별 운영 현황에 대한 기업체의 인식을 파악하기 위해 2007년 8월 6일부터 8월 15일까지 전문 조사업체가 확보한 인력풀을 대상으로 기업체의 인사담당자 600명(<부록 8> 참조)에게 구조화된 설문지에 의한 설문조사를 실시하였다(<표 Ⅰ-1> 참조). 회수율은 100%이며, 빈도분석을 통해 설문결과를 분석하였다. 주요 조사내용은 67개 국가공인 민간자격 종목별 인지 여부, 종목별 업체 업무 활용 가능 여부, 활용 가능한 자격의 인사자료 활용 여부, 자격정보 취득 방법 등(<부록 5> 참조)이었다.

<표 Ⅰ-1> 민간자격 운영현황에 대한 기업체 인식 분석 내용

구분	설문 조사 내용	비고
국가공인 민간자격 각 종목(67개)	민간자격 인식정도	
	민간자격 필요정도	
자격활용	인사자료 활용의향	
	국가공인 민간자격 정보취득경로	
	자격소지자 우대시책	
인구통계학적 특성	근로자수	
	업종	

3. 면담 조사

국가공인 민간자격 운영 현황과 활용상의 애로 사항에 대한 의견을 수렴하기 위해 국가공인 민간자격관리기관의 실무책임자 12명을 대상으로 2007년 6월 중순부터 2007년 7월 중순까지 면담 조사를 실시하였다. 주요 면담 내용은 국가공인 민간자격의 법적 우대 현황, 활용 영역별 활용 내용, 홍보 방식, 민원 및 자격취득자 관리 방식, 소관 부처의 자격 사후관리 현황, 활용성 강화를 위한 개선 방안 등이었다(<부록 6> 참조). 면담조사는 조사지상의 면담사항을 중심으로 국가공인 민간자격 관리기관에 대한 방문 조사를 통해 실시되었다.

4. 전문가협의회 및 간담회

자격검정 전문가, 국가공인 민간자격 관리자, 관련 부처 담당자, 산업체 인사, 한국직업능력개발원 내 민간자격 국가공인 조사연구 실무진 등을 대상으로 2007년 6월초부터 8월초까지 3차례에 걸친 전문가협의회와 2차례의 간담회를 개최하였다. 주요 협의 사항으로 연구의 기본방향, 국가공인 민간자격 활용성 분석 기준, 국가공인 민간자격 활용성 강화 방향, 연구 초안에 대한 다양한 의견을 수렴하였다.

제 2 장
자격의 기능과 활용

제1절 자격의 기능에 대한 이론

인적 자산의 가치를 알려주는 주요한 신호기제(signal)로서 자격은 교육훈련기관의 입장에서는 인력 양성의 목표로서, 인력을 고용하는 기업체 입장에서는 인적 자원의 가치를 평가하는 기준으로서, 개인의 입장에서는 자신이 지닌 직업능력의 증명수단으로 활용되고 있다(OECD, 1996; 정태화 외, 1998). 자격의 이러한 신호기제 기능은 자격의 주된 기능으로서 자격제도 개선을 위한 많은 연구에서도 이를 활성화하기 위한 다양한 실천 방안이 제시되어 왔다.

그리고 이런 방안들은 주로 자격이 개인의 능력을 외적으로 나타내는 신호이기 때문에 이러한 신호가 개인을 활용하는 측에 잘 전달된다면 개인이 충분히 보상받을 수 있을 것이라는 당위적인 측면이 배경이 되었다.

그러나 이러한 연구에서는 논의의 핵심적인 개념이 되는 신호기제 기능이 다양하게 해석되거나 활용될 수 있다는 것을 충분히 고려하지 않은 경우가 많았다. 즉, 자격이 왜 생성되었으며, 자격의 신호기제 기능이 왜 필요하게 되었는지에 대한 근본적인 논의를 생략하고 있어 자격을 어떻게 활용하는 것이 자격의 기능을 활성화하는 것이라는 논리적인 근거를 갖추는 데 한계가 있었다.

이에 따라 이 절에서는 자격의 활용 범위를 정립하기 위해 먼저 자격의 기능을 둘러싼 여러 학문 분야에서의 다양한 논의를 살펴보고 자격의 주된 기능인 신호기제 기능의 영역을 구분해 보았다. 자격의 기능을 둘러싼 학문적 논의로는 학력의 상승과 관련하여 자격의 기능을 설명한 이론과 규제로서 자격의 면허적 기능을 설명한 이론 그리고 상품으로서 자격의 사용가치와 교환가치를 설명한 이론을 살펴보고, 이들 논의의 공통적인 내용들을 중심으로 자격의 활용 범위와 사례를 정리하였다.

1. 학습욕구론, 기술기능론, 지위경쟁론

학습욕구론, 기술기능론, 지위경쟁론은 주로 학력 상승을 설명하기 위하여 설명되었던 이론들로서 자격의 범주에 직업자격만이 아닌 교육자격(학력)도 광의의 자격으로 인정할 경우 이들 이론도 자격의 기능을 설명하는 데 유용한 사고 틀을 제공해 준다.

먼저, 학습욕구론은 사람마다 가지고 있는 학습욕구를 충족하기 위하여 교육이 이루어진다는 가정에 기초하고 있다. 매슬로우의 동기이론에 따르면, 인간은 생물적·사회적 존재로서 생존만 확보되면 자아실현과 알고 이해하고자 하는 욕구를 충족시키고자 하는데 이것이 학습욕구인 셈이다. 이에 따라 사람들은 지적 욕구와 인격도야의 욕구를 충족하기 위한 기회만 주어지면 누구나 교육을 자청한다는 것이다. 또한 학교는 이러한 학습욕구를 충족시켜 주는 기관이라고 전제하면 학교의 팽창을 가져오는 요인은 학습욕구를 충족하고자 하는 인구의 증가와 경제 발전으로 인한 경제적 여유의 증대가 가장 중요한 것으로 꼽힌다.

이러한 맥락에서 개인이 학습과정에서 학력을 포함한 다양한 수준의 자격을 취득하는 것은 자격이 학습욕구를 충족하는 과정에서 산출되는 성과물로서 개인적인 학습 성취감을 갖는 데 주요한 증거가 되기 때문이다.

기술기능론에서는 오늘날과 같은 산업시대에서 누구나 어떤 종류의 직업을 갖게 마련인데, 과학기술의 부단한 향상 때문에 직업기술의 수준이 계속

높아지며 그에 따라 사람들의 학력을 포함한 자격 수준이 높아질 수밖에 없다는 것이다. 이러한 기술기능주의적 설명은 슐츠(Schultz, 1977), 벡커(Becker, 1964) 등의 인간자본론의 교육관과도 일치한다. 콜린스(Collins, 1971)가 정리한 기술기능이론의 주요한 주장은 다음과 같다. (1) 산업사회에서 직업의 기술요건이 과학기술의 변화에 따라 끊임없이 높아진다. 이것은 두 가지 과정을 거치는데, 첫째는 낮은 수준의 기술을 필요로 하는 직업의 비율이 줄어드는 반면에 높은 수준의 기술을 필요로 하는 직업의 비율이 늘어나고, 둘째는 동일 직업 내에서도 요구되는 기술수준이 높아진다. (2) 학교교육은 기술수준이 점점 높아지는 직업에 필요한 전문기술과 일반능력을 훈련시킨다. (3) 그러므로 취업을 위한 교육의 요구수준이 계속하여 높아지고 점점 더 많은 인구가 점점 더 오랜 기간 동안 교육을 받게 된다. 결국 과학기술이 변화하는 한 교육기간은 계속 늘어나게 되고 학력 또한 계속 상승하게 되어 있다는 것이다.

지위경쟁론에서는 학력이 사회적 지위획득의 수단이기 때문에 사람들이 경쟁적으로 높은 학력을 취득하고자 하여 학력이 계속하여 높아진다고 설명한다(김신일, 2003). 남보다 한 단계라도 높은 학력을 가지고 있는 것은 사회적 지위의 경쟁에서 결정적으로 유리하기 때문에 모든 사람들이 높은 학력을 받기 위하여 노력한다는 것이다. 결과적으로 학교가 확대되지만 그래도 경쟁은 끝나지 않으므로 학교의 확대는 상급으로 파급된다.

현대 사회에서 학력은 지위획득을 위한 합법적 사다리로 인정받고 있다. 이것은 근대 시민사회로 넘어오면서 전통적 사회구조를 지탱해 주던 신분제도가 무너지자 이를 대신할 사회적 선발을 위한 제도적 장치가 필요해졌기 때문이다. 이전의 전통사회에서는 신분이 사람의 질(質)을 말해주는 것이었기 때문에 별도의 선발장치는 큰 필요가 없었고 각 신분계층의 질적 순수성을 보호하기 위한 신분계층간의 엄격한 이동이 금지되는 등 신분의 관리가 더욱 중요하였다. 비록 우리나라의 과거제와 같이 일부 상층 신분 내에서 제한된 관직을 두고 개인 간의 자질의 차이를 가리기 위한 시험제도도 있었지만 귀속주의적 성향 때문에 제한된 범위 내에서만 기능을 발휘할 수 있었다.

그런데 신분제도가 무너져 지위 경쟁의 문호가 개방되고 지위구조와 그에 따른 차등적 보상체제를 가지게 된 현대 사회에서는 신분을 대신할 새로운 선발기제로서 학력을 포함한 자격에 대한 선호가 확대되었다는 것이다.

이상과 같이 학력을 중심으로 한 자격의 확대·상승 경향을 설명하고 있는 이론들은 자격의 기능이 단순하지 않으며 여러 심리적·경제적·사회적 요인들이 복합적으로 바탕이 되어 운영되고 있음을 시사해 준다. 이러한 점은 자격제도 운영에 다양한 이해관계가 개입될 수 있으며 효과적인 자격 활용을 위해서도 이러한 다양한 이해관계를 고려하여 자격의 활용 방향을 설정할 필요가 있다는 것을 시사해 준다.

2. 공익론과 사익론

면허와 같이 직업에 대한 규제 수단으로 활용되는 자격을 볼 때 이러한 규제가 왜 필요하며 규제 수단으로서 자격은 어떠한 기능을 수행하는지를 알아 볼 필요가 있다. 규제에 대한 기존연구에서는 정부의 규제가 생겨나는 원인에 대한 설명을 크게 공익론과 사익론(또는 장악이론)으로 나누어 분석하고 있다(박진근, 1999). 고전적인 규제이론인 공익론에 따르면 자율적인 시장경쟁의 결과가 시장기구의 실패로 인해 그 사회가 추구하는 목표와 일치하지 않기 때문에 정부의 개입, 즉 규제가 나타나게 된다는 것이다. 이러한 공익론에 입각한 규제이론은 자원배분의 효율성과 형평성이 사회적 목표라는 전제하에서 시장기구의 실패를 들어 정부규제를 설명하고자 한다. 그러나 이러한 규범이론은 단지 정부규제의 필요조건만을 설명하고 있을 뿐 정부가 시장에 개입하는 충분조건을 제시하지 못한다는 비판을 받아 왔다. 왜냐하면 현실적으로 시장의 기능이 불완전한 것과 마찬가지로 정부의 기능도 불완전하여 정부규제가 항상 불완전한 시장의 결과보다 우월한 결과를 가져오는 것은 아니기 때문이다. 경우에 따라서 정부규제는 규제자의 불완전한 정보, 규제수단의 불완전성, 규제의 경직성, 근시안적인 규제, 규제자의 개인적인 편견이나 권한 확보 욕구, 정치적인 제약 등 때문에 자유시장기구보다 더 심

각한 정부의 실패를 가져올 수 있다. 따라서 규제의 공익이론은 공익에 대한 가치판단과 정부의 제도적 상태 등에 관한 현실적 한계를 가지고 있으므로 이론적 차원에서나 실증적인 차원에서 설득력을 상당히 상실하게 된다.

따라서 공익론과 대조되는 입장에서 사익론을 주장하는 규제이론이 발달하게 되었는데 사익론에 따르면 규제는 경쟁으로부터 보호받아 수익의 안정을 보장받고자 하는 기업들의 요구에 정부나 규제기구가 응함으로써 생겨난다는 것이다. 사익론은 스티글러(Stigler), 펠츠만(Peltzman), 베커(Becker) 등에 의해 발전되었는데 정부규제를 하나의 상품으로 파악하여 그 수요와 공급의 관계를 분석하는 경제학의 일반적인 접근방법을 채택하고 있다는 점에서 규제의 경제이론(economic theory of regulation)으로 불리고 있다. 규제의 경제이론에 따르면 규제도 일반재화처럼 거래의 대상이며 따라서 수요자와 공급자가 사익을 추구하는 과정에서 생겨나는 것으로서 규제의 공급자는 정부나 규제기관 혹은 정치인이며 수요자는 사업자단체나 이익단체라는 것이다. 즉 정부나 정치인들은 특정산업이나 직종을 보호해 주는 대신 그 대가로 퇴직 후의 직업보장이라든가 정치자금 및 정당활동을 위한 성금 등을 요구하게 되는 정치적 과정을 통해 규제가 생겨났다는 것이다. 이러한 규제의 사익론은 개인의 효용극대화 문제에서 출발하고 있어 진정한 의미의 규제이론으로 평가받고 있으며 동시에 경쟁적 시장에 대한 규제 등 공익론이 설명하지 못하였던 많은 현실적인 규제현상을 설명하는 데 도움을 주고 있다.

이러한 사익론의 입장에서 면허와 자격제도의 사례를 들어 노동시장에 대한 인위적인 공급제한을 비판한 대표적인 견해로서 프리드먼과 로텐버그를 들 수 있다(김현수・김환식・윤석천, 2001). 이들은 광범위한 면허와 자격제도가 직업선택의 자유를 침해하고 있다고 보고 이의 폐지를 주장하였다.

프리드먼은 직업에 대한 공적규제를 3단계로 나누고 있다(변동일・심준보 역, 2007). (1) 등록제(registration)로, 그 직업에 종사하는 이는 공적기관에 이름을 등록해야 한다. (2) 자격제도(certification)로, 특별히 자격이 없더라도 그 직업에 종사하는 것이 가능하지만, 그 개인의 기술수준에 대해서 공적으로 증명하는 자격이 없다면, 공인회계사와 같은 공적자격을 명칭하는 것은

불가능하며, 영업상의 불이익을 받는다. (3) 면허제(Licensing)로, 면허를 가지지 않으면 그 직업에서는 종사할 수 없다. 위반 시에는 벌금, 금고 등의 형벌을 부과한다.

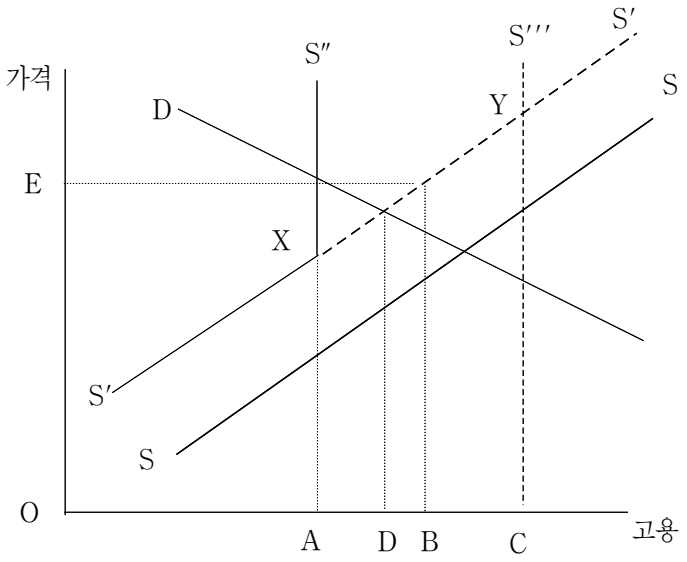
이 중, 프리드먼은 등록제에 관해서는, 그것을 합리화할 수 있는 세 가지의 경우가 있다고 하였다. 먼저, 범죄방지의 목적으로 예를 들어, 경관의 직무 수행을 도와주기 위해서 범죄를 범하기 쉬운 전과자에게 총포류를 팔지 못하게 하는 것은 적절하며, 그를 위해 총포점을 등록하게 하는 것은 공공의 이익에서 볼 때 올바른 것이다. 둘째, 과세의 편의를 위해서 예를 들어, 소비세를 징수하려면 소비세 과세대상 물품을 파는 가게의 등록이 필요한 것이다. 셋째, 소비자보호를 위해서 예를 들면, 택시 운전사의 등록은 야간에 부당한 요금을 강요하는 것을 방지하기 위해 필요하다고 보았다.

이에 반해 자격제나 면허제는 합리성이 없다고 주장한다. 왜냐하면, 자격이나 면허에 대해 요구되는 제품이나 서비스의 품질보증은 시장 메커니즘만으로도 충분히 가능하기 때문이다.

또한 여러 가지 면허제는 공공의 이익을 희생하는 것으로서 면허의 소유자를 독점적 지위에 놓게 된다는 것이다. 이에 따라 직업상의 면허제는 공공위생이나 각종의 안전기준과 같은 '공익'의 이름으로 기취업자의 기득권과 같은 직업에 직결되는 이익을 지키기 위해서 이용된다는 것이다. 이는 실제로 불필요하고 엄격한 입직자격 요건을 부과하여 노동공급을 제한하며 소비자에게는 서비스 가격을 부당하게 높이는 수단이 되고 있다고 보았다.

프리드먼과 같은 맥락에서 로텐버그는 직업면허제의 경제적 메커니즘이 [그림 Ⅱ-1]과 같이 움직이게 된다고 설명하였다. 직업에의 입직이 완전히 자유로워서 면허에 의한 입직 코스트가 부과되지 않는 경우에는 노동공급곡선은 SS가 된다. 그러나 만약 면허제에 의한 입직 코스트가 부과되면 공급곡선은 S′S′로 쉬프트된다. 게다가, 입직 코스트 외에 OA라는 수준의 절대적인 인원제한이 더해지게 된다면, 공급곡선은 S′XSS″가 된다. 이 경우에는, AB만의 인원은 입직인원 제한에 의해 고용기회를 뺏기고 공급초과가 된다.

[그림 Ⅱ-1] 직업면허제의 경제적 메커니즘



이상과 같은 규제로서 자격에 대한 다양한 논의는 자격의 신설과 운영이 어떠한 배경을 가지고 이루어졌는지를 검토해 볼 수 있는 분석의 틀을 제공해 준다. 특히, 면허자격과 같이 공익을 목적으로 전문직업의 폐쇄적인 업무영역을 보장해 주는 자격의 경우 자격 활용을 통해 실질적인 혜택이 어디에 어느 정도 미치고 있는지를 분석하여 자격의 활용 범위와 활용 수준이 당초 공익의 목적에 적절한지를 수시로 점검할 필요가 있음을 시사해 준다.

3. 사용가치와 교환가치

사용가치와 교환가치는 주로 마르크스 경제이론에서 상품의 가치를 설명하기 위해 활용되었던 개념으로서 자격도 개인이 소지하게 되는 상품으로서 동일한 개념 틀에서 자격의 기능을 살펴볼 수 있다.

상품은 교환되는 생산물이기 때문에 두 가지 다른 측면의 통일로 나타난다. 첫째는 교환을 하는 사람이 취하는 유용성인데, 여하튼 간에 이것으로

인해 상품은 교환되는 것이다. 둘째로는 일정량의 다른 상품을 교환할 수 있게 하는 힘이다. 고전경제학에서는 이 첫째 측면을 사용가치라 부르고, 둘째 측면을 교환가치라고 부른다(김수행, 1990).

마르크스는 사용가치는 생산물이 교환되기 위한, 즉 교환가치를 지니기 위한 필요조건이지만(어느 누구도 어떤 사람에게 유용한 생산물을 아무에게도 유용하지 않은 생산물과 교환하지는 않을 것이다), 상품의 사용가치는 교환가치와 아무런 체계적이고 양적인 관계가 없으며, 교환가치는 상품생산 조건의 반영이라는 사실을 강조한다.

물건의 유용성은 물건 그 자체를 떠나서는 존재할 수 없다는 의미에서 사용가치를 가진 물건 자체를 가리키기도 한다. 사용가치 그 자체는 특정한 생산관계를 나타내지 않고, 오히려 상품학의 대상이라고 말할 수 있다. 그러나 사용가치가 없는 것은 상품이 될 수 없으므로, 가치와 함께 물건이 상품으로 될 수 있는 2대 요인의 하나이다. 이 경우 상품으로서의 사용가치는 사는 쪽이 아닌 파는 쪽에 있어서의 사용가치라는 의미를 가진다.

능력의 유무를 나타내는 가장 핵심적인 도구가 바로 교육 정도이다. 과거 신분제 사회에서도 교육은 능력의 유무를 나타내는 증표로 기능해왔다. 그러나 신분제 사회에서는 교육받을 기회가 신분에 의해 제한되어 있었다. 산업혁명 이후 근대국가의 수립과 함께 신분제가 폐지되면서 교육받을 기회가 개방된 이후 교육은 개인의 능력을 표현하는 가장 공정한 장치로 간주되었다. 그 결과 교육은 흔히 사회적 출세로 표현되는 재화와의 교환가치를 가진 상품으로 등장하였다.

교육이라는 행위에 작용하고 있는 자본주의의 상품 논리는 학력과 같은 자격이라는 구체성을 띤 물체를 통해서 표출된다. 즉, '졸업장', '자격증'이라는 증서가 바로 이 상품으로서의 자격인 것이다.

사용가치로서의 자격은 그 자체가 지닌 속성에 의하여 인간의 욕망을 충족시켜 주는 것이다. 즉, 졸업장과 자격증을 가지고 있다는 사실 그 자체가 의미를 가질 수 있으며, 이 졸업장과 자격증이라는 물체를 획득하는 과정에서 얻어진 지식이 개인적으로 만족감을 준다거나 지적 호기심을 충족시켜

준다거나 하는 것이 바로 자격의 사용가치인 것이다.

그러나 상품화된 자격에서 중요한 것은 그러한 사용가치가 아니라 교환가치에 있다. 따라서 자격은 그것을 소유하고 있는 사람에게 가치로운 것이 아니라 그것을 구매하는 사람에게 가치 있는 것이어야 한다.

자격이 가치를 갖기 위해서는 이러한 일정한 형식과 내용을 충족시켜야 하는데, 일정한 형식은 주어진 기간에 걸친 교육을, 일정한 내용이란 교육기관에서 제시하는 교육과정을 가리킨다. 여기서 일정한 내용은 자격을 구매하고자 하는 사람들에게 가치 있는 내용이어야 한다. 따라서 자격이 교환의 도구로 사용되는 한 교육내용은 그것을 구매하고자 하는 사람들에게 모종의 가치를 제공해 주는 성격의 것이 된다.

이상과 같은 자격의 사용가치와 교환가치에 대한 논의는 그 동안 이루어져 온 공급자 중심 또는 수요자 중심의 자격제도 운영 논쟁 외에 또 다른 고려 사항이 있음을 시사해 준다. 즉, 기존의 자격제도 개선을 위한 운영 목적과 방향에 대한 논의가 주로 자격관리기관인 공급자 중심으로 할 것인지, 아니면 기업체와 같은 수요자 중심으로 할 것인지를 중심으로 이루어져 왔지만 이들 모두 자격 취득자를 배제한 채 자격의 외적인 활용만을 가지고 논의가 이루어져 왔다는 점이다.

자격제도를 운영하는 데에는 자격의 교환가치 위주인 자격의 사회적 활용성뿐만 아니라 개인의 자격취득을 통한 자발적인 능력개발과 자기 충족과 같은 자격의 사용가치도 충분히 고려되어 이를 활성화하기 위한 노력도 제도 운영의 중요한 축으로 간주되어져야 한다는 것이다.

제2절 자격 활용성 관련 선행 연구

이 절에서는 국가공인 민간자격의 활용성 강화 방안 연구에 참고할 수 있는 자격분야의 선행 연구 결과를 분석하였다. 자격의 활용성을 다룬 연구는

자격제도의 개선을 위한 정책 연구가 주를 이루고 있으며, 이들 연구에서는 자격의 운영 실태와 문제점 분석을 통한 개선 방안으로서 활용성 제고 방안을 부분적으로 제시하고 있다. 여기서는 이 가운데 국가공인 민간자격의 활용성 분석에 참고할 수 있는 내용을 담고 있는 국내 연구물을 분석하였다.

정태화 외(1998)의 연구에서는 다양한 종목의 민간자격이 활발하게 운영되지 않고, 자격운영기관도 체계적인 자격제도를 운영하지 못하고 있는 문제점을 개선하여 민간자격제도의 활성화를 촉진시킬 수 있는 방안을 모색하고자 하였다. 연구진은 민간자격제도 활성화 방안을 민간자격과 국가자격간의 차별화 및 호환 방안, 사내자격의 활성화 방안, 민간자격 국가공인 방안, 민간자격의 학점인정 방안으로 설정하고 각 주제에 대한 하위 실천 방안에 대한 기본적인 원리를 제시한 바 있다. 민간자격 국가공인제도가 본격적으로 시행되기 전에 수행된 과제로서 국가공인 민간자격의 활용 방향을 제시한 초기 참고자료로서 의의가 있다.

이동임・김덕기(2001)의 연구에서는 노동시장에서 자격이 어떻게 활용되고 있는지 분석하고 활용도 제고 방안을 제시하였다. 이를 위하여 한국노동연구원의 노동패널을 이용하여 자격의 노동시장에서 경제적 효과를 추정하고, 실태조사 및 관련 사례조사를 통하여 국가(기술)자격, 민간자격뿐만 아니라 사내자격까지 자격의 활용도를 분석하였다. 자격의 경제적 효과를 분석하기 위하여 실태조사 이외에 패널자료를 이용하여 자격의 효과를 객관적으로 분석한 것으로 평가된다. 연구를 통하여 임금근로자들의 이직의도 결정요인을 추정한 결과 자격증 보유 여부는 양(+)의 유의성을 보이고, 직무만족도를 분석한 결과, 자격증을 보유한 근로자일수록 만족도가 높은 것으로 추정되었다. 자격증의 기업 내 인적자원관리에서의 활용도는 내부노동시장보다 외부노동시장이 발달한 업종에서 높게 나타났다. 자격이 종사상의 지위이동에 긍정적인 역할을 하고, 자격증을 보유한 사람이 취업될 확률이 통계적으로 유의미함을 보였다. 자격의 임금효과를 분석하기 위해 추정한 임금프리미엄은 약 7.7%로 자격이 임금상승에 효과가 있는 것으로 나타났다.

김현수・박종성(2001)의 연구에서는 공인사업의 초기인 2000년과 2001년

도의 민간자격 국가공인 신청서류, 민간자격 제도와 관련한 선행연구 등을 분석하여 민간자격 현황을 처음으로 제시하였다. 분석결과 민간자격의 신설은 대부분 1997년의 자격기본법의 제정을 계기로 이루어진 것으로 나타났으며, 검정기관은 규모가 영세하고, 자격개발 및 관리가 체계적이지 못하였다. 또한 민간자격의 질관리를 위한 제도적인 장치가 미비하고, 자격검정의 공정성 등의 문제점이 제시되었다.

이영현 외(2002)의 연구에서는 사회·경제환경 변화에 따른 자격의 변화요구를 고찰하고, 자격제도를 효과적으로 관리·운영하는 데 지향점이 될 수 있는 주요 3대 이념요소로서 현장성, 활용성, 통용성을 제시하고 있다. 자격의 기능과 역할이 노동시장에서 제대로 작동될 수 있도록 하는 데 요구되는 이념요소들이 포괄하고 있는 실천항목과 실천 내용을 마련하여 자격제도의 구체적인 문제점을 도출하는 기준으로 활용하고 있다.

이 연구에서 민간자격과 관련하여 제시한 과제를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 민간자격 국가공인 기준 및 절차 개선, 둘째, 민간자격 등록 및 신고제 도입, 셋째, 국가공인 절차 개선, 넷째, 국가공인 민간자격 사후관리 강화, 다섯째, 민간자격 데이터베이스 구축, 여섯째, 소관 부처 참여 유도 체제 구축, 일곱째, 민간자격 인증제 도입 등이다.

서준호 외(2003)의 연구에서는 국가공인 민간자격에 대한 사후관리를 포함한 민간자격의 바람직한 관리체계의 구축방안을 제시하였고, 박종성 외(2005)의 연구에서는 민간자격의 전반적인 현황을 실태조사를 통하여 파악하고 이를 바탕으로 민간자격의 발전을 위한 정책과제를 제시한 바 있다. 서준호 외의 연구는 주로 민간자격의 개선 방향을 선언적으로 논한 데 비하여 박종성 외의 연구에서는 대규모의 실태조사를 통하여 민간자격의 운영 실태를 다각도로 분석하였다.

김현수·박종성·김상호(2006)는 자격기본법에 따라 2000년부터 시행중인 민간자격 국가공인제도의 성과분석을 통해 민간자격 국가공인제도의 운영현황을 진단하고 나아가야 할 개선 방향을 제시하였다. 이 연구에서는 전반적인 민간자격 국가공인제도의 운영 실적을 살펴보고, 민간자격 국가공인제

도의 성과분석을 위한 모형을 개발하였다. 그리고 이러한 성과분석 모형을 통해 설정된 분석 지표인 민간자격 국가공인제도의 목표, 제도의 수단, 효과성, 능률성, 형평성, 대응성에 관한 성과를 분석하였다. 성과분석 결과 제도의 목표 측면에서 현장성, 활용성, 공신력은 어느 정도 성과가 있었고, 제도의 수단과 관련해서는 조사연구 절차와 기준 등은 적절하였으나 자격관리기관의 자격관리와 부처간 의견 조율, 사후관리 등은 일부 문제점이 있는 것으로 분석되었다. 효과성의 측면에서는 종목간의 차이가 있었지만 전반적으로 경제적·경제외적 효과 모두 성과가 낮은 것으로 평가되었다. 능률성 측면에서는 현행 제도가 다른 대체제도에 비해 적절하였으며, 형평성 측면에서는 전반적으로 성과가 있었지만 금지분야 선정의 일관성 부족 등은 개선이 필요한 것으로 나타났다. 그리고 대응성의 측면에서도 일부 항목을 제외하고는 전반적으로 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

이를 통해 전체적으로 살펴보면, 민간자격관리자의 운영능력 측면에서의 성과는 높은 것으로 보이나 자격종목의 활용성 등 자격의 사회적 활용측면에서의 성과는 부족한 것으로 분석되었다.

이상과 같이 자격의 활용성과 관련된 관련 선행연구들을 살펴본 결과 노동시장에서 국가기술자격의 활용성 분석과 전반적인 민간자격 운영 실태 분석을 통한 민간자격 활용성 제고 방안은 부분적으로 제시되었던 것으로 파악된다. 그러나 국가공인 민간자격만을 대상으로 한 활용성 분석은 최근 수행된 김현수·박종성·김상호(2006)의 연구가 유일한 것으로 파악되었지만 연구의 목적이 전반적인 민간자격 국가공인제도의 성과를 분석하는 데 있어 활용성 측면에서의 분석은 제한적인 것으로 나타났다.

또한 이상의 연구는 자격의 활용성을 주로 취업, 임금, 승진 등 경제적 측면에서의 활용과 학점인정, 진학 가산점 등과 같은 경제외적 측면에서의 활용에 한정하여 사용하고 있음을 알 수 있다. 이러한 경향은 앞서 자격의 기능과 관련한 이론에서 살펴본 바와 같은 자격취득자 측면에서의 활용은 크게 고려되지 않았음을 보여준다.

제3절 자격의 활용 범위

제1절의 자격의 기능과 관련한 이론에서 살펴본 바와 같이 자격은 활용되는 목적에 따라 다양한 기능을 하고 있다. 이러한 자격의 기능과 관련한 이론별 자격 활용 목적과 이를 달성하기 위한 자격의 운영 방향을 간략히 정리하면 다음 <표 Ⅱ-1>과 같다.

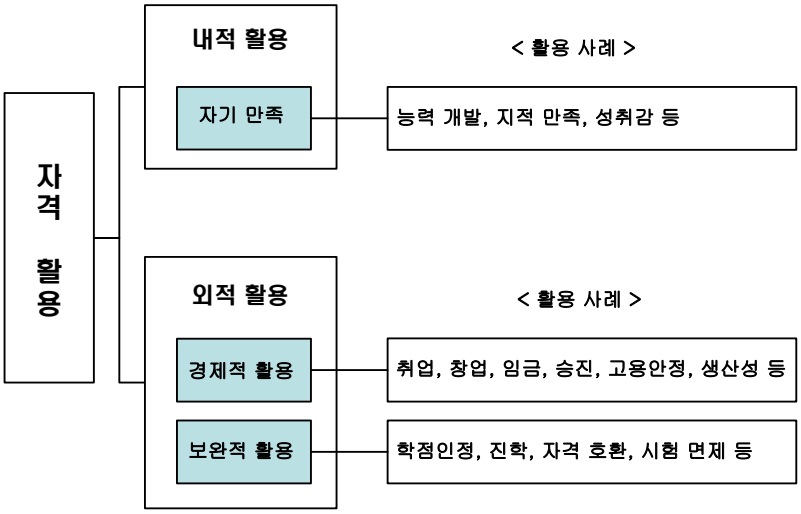
<표 Ⅱ-1> 자격 기능 관련 이론별 자격 활용 목적 및 운영 방향

구분	자격 활용 목적	자격 운영 방향
학습욕구론	학습욕구 충족	개인이 수월하게 학습욕구를 충족할 수 있도록 운영
기술기능론	직업기술의 향상	변화하는 직업기술 수준에 적합한 자격 운영
지위경쟁론	지위 획득	인사나 임금상의 우대 수단으로 활용되도록 운영
공익론	공익 보호	시장실패가 우려되는 분야 산업 및 직종 종사자 자격 규제
사익론	특정산업 및 직종 보호	산업별·직종별 이익을 보호할 수 있도록 인력수급 규제
사용가치	자기 만족	자격취득을 통해 성취감, 지적 만족 등을 얻을 수 있도록 운영
교환가치	사회적 활용	사회적인 능력지표로서 인사 및 임금상 활용, 다른 자격과의 호환 등 다양한 활용이 가능하도록 운영

이와 같이 정리한 자격의 활용 목적을 자격의 주된 활용 대상이 자격 취득자 개인을 위한 것인지 아니면 외적인 필요에 의한 것인지에 따라 구분해 보면, 크게 학습욕구, 성취감, 능력개발과 같은 내적인 자기 충족을 얻기 위한 측면과 외적으로 취업이나 임금 향상 등 개인의 경제적인 이득을 얻고자 하는 측면 그리고 학력과 같은 다른 능력인정 수단을 보완하기 위한 측면으로 구분해 볼 수 있다. 여기에서 자기 충족을 얻기 위해 자격이 활용된다는

것은 자격 취득자가 스스로의 능력개발을 확인하고 지적인 만족감과 성취감을 확인할 수 있다는 점에서 자격의 내적 신호기제로서 자격이 활용됨을 의미하며, 경제적인 이득을 얻거나 다른 능력인정 수단을 보완하기 위해 활용된다는 것은 자격이 개인 외적인 신호기제로 활용됨을 알 수 있다. 이러한 신호기제로서 자격의 활용 범위를 내·외적으로 구분하여 그림으로 정리해 보면 다음 [그림 Ⅱ-2]와 같다.

[그림 Ⅱ-2] 자격의 활용 범위



이 연구에서는 이상과 같은 자격의 기능과 관련한 이론에 기초하여 구분한 자격의 활용범위를 기초로 국가공인 민간자격의 내·외적인 활용 실태를 살펴보았다. 그리고 이러한 실태 분석에 기초하여 국가공인 민간자격의 활용성을 높이기 위한 방향을 도출하였다. 기존의 자격의 활용성과 관련한 연구에서는 대부분 자격의 경제적 활용과 보완적 활용에 주된 관심을 갖고 개선방안을 제시하였으나 이 연구에서는 자격을 통한 자격 취득자의 자기만족도 중요하다는 점에서 내적인 활용에 대한 개선방안도 함께 제시하였다.

제 3 장

국가공인 민간자격 운영 및 활용 현황

국가공인 민간자격은 자격기본법의 규정에 따라 국가 외의 법인·단체 또는 개인이 운영하는 민간자격 중에서 사회적 수요에 부응하는 우수 민간자격을 한국직업능력개발원의 조사연구과정을 거쳐 국가가 공인해 준 자격이다.

이 장에서는 먼저 민간자격의 국가공인 현황을 살펴보고 이들 국가공인 민간자격의 내·외적인 활용 현황과 이러한 활용을 지원하기 위한 자격관리기관, 기업체, 정부의 지원 현황을 살펴보았다. 국가공인 민간자격의 활용 실태는 최근의 선행 연구 중 국가공인 민간자격의 운영 실태를 조사하였던 결과를 참고하되 개별 종목별 운영 실태 등 선행 연구에서 조사가 되지 않았던 부분들에 대해서는 별도의 설문조사와 면담조사를 통해 실태를 파악하였다.

제1절 민간자격 국가공인 현황

1. 공인신청 현황

민간자격에 대해 국가공인제도를 규정한 자격기본법이 처음 제정·시행된

것은 1997년 3월이지만, 공인제도가 시행된 것은 2000년부터이다. 자격기본법에 의하여 공인을 위한 조사연구를 한국직업능력개발원에서 주관하도록 되어 있고, 한국직업능력개발원이 1997년 말에 설립되었기 때문에 법령 공포로부터 시행까지의 공백 기간은 제도운영을 위한 준비기간으로 보는 것이 적절하다.

제도를 처음 시행한 2000년부터 2006년까지의 민간자격 국가공인신청 현황을 살펴보면, 변경공인 및 재공인을 포함하여 2000년에는 217건, 2001년에는 117건, 2002년에는 110건, 2003년에는 113건, 2004년에는 74건, 2005년에는 123건, 2006년에는 104건의 공인신청이 이루어졌다(<표 Ⅲ-1> 참조). 2005년 민간자격 실태조사 결과 우리나라에 약 800여개의 민간자격이 240여개 민간자격관리자에 의하여 운영(박종성 외, 2005:37~38)되고 있는 상황에 비추어 볼 때, 매년 상당수의 민간자격이 국가공인을 받기 위하여 공인신청을 하고 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-1> 연도별 민간자격 국가공인 신청현황

연도	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	합계*
신규 신청종목	217	114	102	106	66	96	86	787
신규 이외	-	변경 3	변경 2, 재공인 6	변경 1, 재공인 6	변경 1, 재공인 7	변경 4, 재공인 23	변경 2, 재공인 15	변경 13, 재공인 57
합 계	217	117	110	113	74	123	104	858

주: *: 합계는 매년 신청한 종목을 누적한 수치임.

자격분야별 민간자격 국가공인신청 현황을 살펴보면, 스포츠·건강 분야가 179건으로 가장 많았으며, 교육·사회복지 분야 102건, 경영·관리 분야가 100건, 어학·어문 분야 97건, 컴퓨터·정보통신 분야가 90건 등의 순이었다(<표 Ⅲ-2> 참조).

<표 Ⅲ-2> 자격분야별 공인신청 현황

(단위: 개, %)

자격 분야	종 목 수(%)							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	계
경영관리	26(12.0)	15(13.2)	11(10.8)	10(9.4)	10(15.1)	12(12.5)	16(21.2)	100(12.7)
교육·사회복지	38(17.6)	16(14.0)	12(11.8)	10(9.4)	6(9.1)	11(11.5)	9(9.6)	102(12.9)
기술·기능	19(8.8)	8(7.0)	12(11.8)	22(20.8)	11(16.7)	3(3.1)	3(3.1)	78(9.9)
기초사무	15(7.0)	5(4.4)	6(5.9)	2(1.9)	4(6.1)	2(2.1)	3(2.9)	37(4.7)
기타 서비스	6(2.8)	5(4.4)	9(8.8)	14(13.2)	1(1.5)	9(9.4)	7(6.7)	51(6.5)
스포츠·건강	62(28.6)	20(17.5)	14(13.7)	16(15.1)	13(19.7)	28(29.1)	26(25.0)	179(22.7)
어학·어문	18(8.3)	13(11.4)	13(12.7)	12(11.3)	7(10.6)	19(22.0)	15(14.4)	97(12.3)
취미·미용	14(6.5)	12(10.6)	7(6.8)	7(6.6)	4(6.1)	3(3.1)	2(1.9)	49(6.2)
컴퓨터·정보기술	19(8.8)	20(17.5)	13(12.7)	13(12.3)	10(15.1)	9(10.5)	6(14.4)	90(11.4)
신규 신청 계	217	114	102	106	66	96	87	788
변경공인 신청	-	3	2	1	1	4	2	13
재공인 신청	-	-	6	6	7	23	15	57
계	217	117	110	113	74	123	104	858

국가공인 신청한 민간자격의 분야를 살펴보았을 때 국가자격이 국가기술자격 중심의 기술 분야에 비교적 많이 개설·운영되고 있음에 비해 민간자격은 인문사회계열 분야가 많이 차지하고 있는 것을 확인할 수 있다([그림 Ⅱ-3] 참조). 특히, 스포츠·건강분야에서 가장 많은 공인신청을 하여 민간자격 가운데 이 분야에서 운영되고 있는 자격이 가장 많은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 어학·어문 분야는 국가자격으로 운영되는 종목이 극히 적은 것과 매우 대조적으로 많은 민간자격 종목이 운영 중에 있다.

7개년 간 소관부처별로 국가공인 신청 자격종목 수를 살펴본 결과 보건복지부가 225개 자격종목으로 가장 많고, 그 다음 교육인적자원부가 154개, 정보통신부가 98개, 노동부가 76개 순으로 나타나고 있다(<표 Ⅲ-3> 참조). 과학기술부, 환경부, 중소기업청은 각각 1개의 자격종목만이 신청되었다.

<표 Ⅲ-3> 소관부처별 국가공인 신청 자격종목 수

소관부처 \ 사업년도	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	계
금융감독위원회	0	0	0	2	1	3	0	6
중앙선거관리위원회	0	0	0	0	0	0	1	1
공정거래위원회	0	0	0	0	0	0	1	1
재정경제부	11	6	6	3	3	2	4	35
교육인적자원부	31	25	21	20	9	27	21	154
과학기술부	0	0	0	0	1	0	0	1
법무부	4	2	1	3	2	0	1	13
행정자치부	1	2	3	1	0	0	0	7
문화관광부	25	4	4	4	8	10	10	65
농림부	1	0	0	1	0	1	1	4
산업자원부	5	1	6	8	5	6	6	37
정보통신부	23	20	15	12	10	9	9	98
보건복지부	73	32	25	25	11	31	28	225
노동부	31	16	12	11	5	0	1	76
건설교통부	5	4	4	12	6	1	1	33
환경부	0	0	0	1	0	0	0	1
조달청	1	0	1	0	0	0	0	2
소방방재청	0	0	0	0	0	2	1	3
경찰청	4	1	1	1	2	2	2	13
산림청	1	1	1	0	1	0	0	4
중소기업청	1	0	0	0	0	0	0	1
해양경찰청	0	0	2	2	2	0	0	6
미소관	0	0	0	0	0	2	0	2
신규공인 계	217	114	100	104	64	96	87	788
변경공인		3	2	1	1	4	2	13
재공인			6	6	7	23	15	57
총계	217	117	110	113	74	123	104	858

2. 공인현황

그동안 총 42개 기관의 70개 종목이 국가 공인되었으나, 이중 2개 기관의 2개 종목이 공인 취소[1]되었고, 1개 종목(수목보호기술자)은 유효기간 만료

1) 노동부 소관의 회계정보처리사가 2003년, 행정자치부 소관의 정책분석평가사가 2005년에 각각 공인 취소됨.

후 신규공인으로 접수하여 공인받은 바 있고, 1개 종목은 등급별 별도의 공인을 받아 추후 동일자격 2개 등급(정보보호전문가 1, 2급)으로 인정하기로 하였다. 또한 2개 종목은 다른 공인기관에 양도되어[2] 2007년 9월 현재 40개 기관 68개 종목이 국가공인 민간자격으로 운영되고 있다. 연도별로는 제도시행 첫 해에 28개 종목으로 가장 많은 자격이 국가 공인되었으며, 이후로는 연간 10개 종목 이내로 공인되고 있다(<표 Ⅲ-4> 참조).

종목 수에서 다소의 변화는 있으나 매년 공인신청 종목 중 금지종목이 차지하는 비율도 20%대를 지속적으로 유지하고 있다.

<표 Ⅲ-4> 연도별 민간자격 국가공인 현황

(단위: 개, %)

구 분	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	계
공인신청기관**	108	69	72	70	55	73	60	507
공인기관	12	7	5	6	7	4	4	45
공인신청종목(a)	217	114	102	106	66	96	87	788
공인종목(b)	28	7	5	7	7	12	6	72
공인율(b/a)	12.9	6.1	4.9	5.7	10.6	10.4	6.9	8.2
금지 및 신청취소 종목(c)	58	30	33	35	18	24	22	31.4
금지종목비율(c/a)	26.7	26.3	32.4	33.0	27.3	25.0	24.1	27.8
순수공인율(b/(a-c))	17.6	8.3	7.2	8.5	14.6	13.9	9.1	11.3

주: *: 2개 기관, 2개 종목 공인 취소, 1개 종목은 유효기간 만료 후 신규공인된 사실이 있으며, 1개 종목은 서로 다른 등급을 각각 공인받아 1개 종목으로 인정되어 2007.9 현재 40개 기관 68개 종목임.
**: 신규 신청기관에 한한다.

공인신청 종목수 대비 공인종목수의 비율을 의미하는 공인율은 평균 8.21%로 공인이 처음 실시된 2000년에 12.9%로 최고치를 보였고, 2002년에 가장 낮은 4.9%였다. 2004년과 2005년은 10%를 약간 상회하는 공인율을 나타내다가 2006년에는 6.9%로 다소 낮아졌음을 알 수 있다. 금지종목을 제외한

2) 한국정보문화진흥원에서 관리·운영하던 공무원정보이용능력평가(NIT) 자격과 한국정보통신대학원대학교에서 관리·운영하던 디지털정보활용능력(DIAT)이 한국정보통신산업협회 부설 한국정보통신인력개발센터로 양도됨.

순수 공인율은 2004년을 기점으로 다소 낮아지는 경향을 보이고 있다.
자격분야별 공인현황은 68개 공인자격 가운데 기술·기능분야가 17종목(27.4%)으로 가장 많고, 어학·어문 분야와 컴퓨터·정보통신 분야가 각각 13종목(21.0%), 경영관리 분야가 11종목(17.7%) 등으로 나타났다(<표 Ⅲ-5> 참조).

<표 Ⅲ-5> 자격분야별 공인 현황

(단위: 개, %)

분 야	공인종목수(a)	신청종목수(b)	공인율(a/b)*
경영관리	14(20.6)	100(12.7)	14.0
교육·사회복지	4(5.9)	102(12.9)	3.9
기술·기능	17(25.0)	78(9.9)	21.8
기초사무	2(2.9)	37(4.7)	5.4
기타 서비스	1(1.5)	51(6.5)	2.0
스포츠·건강	0(0.0)	179(22.7)	0.0
어학·어문	15(22.1)	97(12.3)	15.5
취미·미용	2(2.9)	49(6.2)	4.1
컴퓨터·정보통신	13(19.1)	90(11.4)	14.4
합 계	68(100.0)	788(100.0)	8.6

주: *: 2회 이상 공인 신청한 종목의 경우 신청종목수(b)가 중복되어 산정되므로 전체 공인율은 다소 낮게 나올 수 있다.

공인 신청종목 대비 공인율은 기술·기능분야가 21.8%로 가장 높았고, 어학·어문분야가 15.5%, 컴퓨터·정보통신 분야가 14.4%, 경영관리 분야가 14.0%의 순으로 나타났다.

교육·사회복지, 취미·미용, 기초사무분야는 공인율이 낮았는데, 특히 스포츠·건강분야는 신청종목대비 공인종목이 단 한 종목도 없었다. 스포츠·건강분야는 가장 많은 종목이 공인을 신청하는 분야임에도 불구하고 공인종목이 없어 공인이 가장 어려운 분야로 나타났다. 이러한 분야의 자격 중 상당수가 소관부처에 의하여 금지종목으로 판정되어 원천적으로 공인을 받을 수 없는 종목이거나, 민간자격관리자의 관리운영 능력이 부족하기 때문이라

고 볼 수 있다.

부처별로는 조달청과 산림청이 공인 신청종목을 기준으로 가장 높은 각각 50.0%의 공인율을 보였고, 금융감독위원회가 33.3%, 행정자치부가 28.6%, 산업자원부 22.6%로 나타났다. 반면에 과학기술부, 법무부, 농림부, 건설교통부, 환경부, 소방방재청, 중소기업청, 해양경찰청 등의 부처는 공인된 종목이 하나도 없어 공인율이 0%를 보이고 있다(<표 Ⅲ-6> 참조).

<표 Ⅲ-6> 부처별 공인율 및 금지종목 비율

(단위: 개, %)

소관부처	신청종목 (a)	공인종목 (b)	공인율 (b/a)	금지종목 (c)	금지종목 비율(c/a)	순수공인율 (b/(a-c))
금융감독위원회	6(0.8)	2(3.0)	33.3	0(0.0)	0.0	33.3
중앙선거관리위원회	1(0.1)	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0.0
공정거래위원회	1(0.1)	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0.0
재정경제부	35(4.4)	7(10.4)	20.0	2(0.9)	5.7	21.2
교육인적자원부	154(19.5)	14(20.9)	9.1	1(0.5)	0.6	9.2
과학기술부	1(0.1)	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0.0
법무부	13(1.6)	0(0.0)	0.0	7(3.2)	53.8	0.0
행정자치부	7(0.9)	2(3.0)	28.6	1(0.5)	14.3	33.3
문화관광부	65(8.2)	3(4.5)	4.6	1(0.5)	1.5	4.7
농림부	4(0.5)	0(0.0)	0.0	1(0.5)	25.0	0.0
산업자원부	37(4.7)	7(10.4)	18.9	2(0.9)	5.4	20.0
정보통신부	98(12.4)	12(17.9)	12.2	0(0.0)	0.0	12.2
보건복지부	225(28.6)	3(4.5)	1.3	160(73.1)	71.1	4.6
노동부	76(9.6)	13(19.4)	17.1	22(10.0)	28.9	24.1
건설교통부	33(4.2)	0(0.0)	0.0	22(10.0)	66.7	0.0
환경부	1(0.1)	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0.0
조달청	2(0.3)	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0.0
소방방재청	3(0.4)	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0.0
경찰청	13(1.6)	2(3.0)	15.4	0(0.0)	0.0	15.4
산림청	4(0.5)	2(3.0)	50.0	0(0.0)	0.0	50.0
중소기업청	1(0.1)	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0.0
해양경찰청	6(0.8)	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0.0
미소관	2(0.3)	0(0.0)	0.0	0(0.0)	0.0	0.0
합 계	788(100.0)	68(100.0)	8.5	219(100.0)	27.8	11.8

주: 종목수는 연도별 신청종목을 기준으로 한 것이므로 2회 이상 공인 신청한 종목의 경우 중복되어 산정되었음.

부처별로 금지종목의 판정률도 편차가 크게 발생하는데 보건복지부 소관 자격의 경우 신청종목대비 71.1%가 금지종목으로 판정받았고, 건설교통부 소관 종목도 신청종목의 66.7%가 금지종목으로 판정받았다. 반면에 금융감독위원회, 과학기술부, 정보통신부, 경찰청, 해양경찰청 등의 부처는 금지종목으로 판정받은 자격이 없었다.

신청종목수가 많은 부처 가운데 보건복지부는 공인율이 1.3%로 매우 낮고, 교육인적자원부도 9.1%로 평균 공인율(8.5%)과 비슷하다. 보건복지부의 경우에는 금지종목으로 분류되는 종목이 많고, 교육인적자원부의 경우 대부분 한자, 영어 등의 어문계열 자격의 공인신청이 많았으나 민간자격관리자의 자격 관리운영능력이 부족하기 때문인 것으로 분석되었다. 보건복지부는 금지종목을 제외한 순수 공인율은 4.6%로 다소 높아진다.

이 밖에 비교적 신청종목이 많은 노동부와 정보통신부는 각각 17.3%와 13.5%의 공인율을 보여 평균을 상회하였다. 노동부와 정보통신부는 대부분 기술·기능분야와 컴퓨터·정보통신분야의 자격이었다. 금지종목이 한 종목도 없는 정보통신부에 비하여 노동부의 경우 29.3%가 금지종목임을 감안하였을 때 금지종목을 제외한 순수공인율은 24.5%까지 올라간다.

제2절 국가공인 민간자격 활용 현황

이 절에서는 국가공인 민간자격의 활용 현황을 자격취득자 개인이 느끼는 내적 활용 측면과 사회경제적으로 활용되는 외적 활용 측면으로 구분하여 최근 관련 선행연구의 조사 결과와 설문조사 결과를 통해 살펴보았다.

1. 내적 활용 현황

가. 직무수행능력의 향상

국가공인 민간자격 취득으로 기술능력이 향상되었는지에 대해서 자격취득자를 대상으로 조사한 결과 공인 전·후 취득자 간에 전혀 차이가 없었다(<표 Ⅲ-7). 다만, 앞에서 조사한 다른 항목에 비하여 평균치는 다소 높게 나타나 민간자격의 취득이 개인의 직무수행능력의 향상에는 어느 정도 도움이 되는 것으로 판단된다.

<표 Ⅲ-7> 공인자격 취득이 개인의 기술향상에 미치는 영향

(단위: 명, %)

구분	공인자격 취득이 개인의 기술향상에 미치는 영향					전체	평균
	전혀 아님	아님	보통	그러함	매우 그러함		
공인 후	20(2.0)	140(14.3)	267(27.3)	515(52.7)	35(3.6)	977(100.0)	3.41
공인 전	7(1.9)	53(14.1)	101(26.9)	212(56.4)	3(0.8)	376(100.0)	3.40
계	27(2.0)	193(14.3)	368(27.2)	727(53.7)	38(2.8)	1353(100.0)	

출처: 김현수·박종성·김상호(2006). 민간자격 국가공인제도 성과 분석. 136쪽.

반면, 「인적자본기업패널조사」 결과 자격을 보유하고 있는 근로자를 대상으로 자신이 취득한 직무관련성이 가장 높은 자격이 업무능력 향상에 도움이 되는가를 조사한 결과 전체적으로 평균 2.65로 나타나 5점 척도로 질문한 것에 비하면 평균(3.0)에도 미치지 않는 낮은 점수를 보였다(<표 Ⅲ-8> 참조).

자격별로는 국가기술자격과 민간자격이 평균 2.71로 나타났고, 국가공인 민간자격이 평균 2.55였으며, 국가자격이 제일 낮은 2.31로 나타났다. LSD 사후검증결과, 집단간에 평균의 차이가 통계적으로 유의한 것이었다. 국가공인 민간자격은 국가기술자격이나 민간자격에 비해 업무능력 향상에 대한 기여도는 낮은 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-8> 자격의 업무능력 향상 기여도

자격유형	빈도	평균	표준편차	표준오차	비고	LSD 사후검증				
							(1)	(2)	(3)	(4)
국가기술자격(1)	2,221	2.71	1.02	0.02	F=14.26 p<.001	(2)	*			
국가자격(2)	226	2.31	1.02	0.07		(3)	*	*		
국가공인민간자격(3)	201	2.55	0.91	0.06						
민간자격(4)	531	2.71	0.88	0.04		(4)		*	*	
기 타(5)	303	2.42	1.02	0.06						
무응답	18	-	-	-		(5)	*			*
합 계	3,500	2.65	1.00	0.02						

주: *: 두 집단간 평균의 차이가 .05수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있다.
출처: 김현수(2006). 「기업 특성별 자격취득지원 실태와 자격의 직무효과」, 『제1회 인적자본기업패널 학술대회 논문집』, 232쪽.

국가공인 민간자격 취득자들만을 대상으로 취득한 자격분야별로 업무능력 향상 기여도를 살펴본 결과 공통분야가 평균 2.66으로 가장 높았고, 금융/보험/부동산이 2.56, 기계가공/정비/전기/전자/정보/통신이 2.47, 경영/회계/사무 2.39의 순이었으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다(<표 Ⅲ-9> 참조).

<표 Ⅲ-9> 국가공인 민간자격의 업무능력 향상 기여도

(단위: 명, %)

자격대분류	평균	빈도	표준편차	비고
공통	2.66	41(20.4)	0.85	F=.409 p=.747
경영/회계/사무	2.39	28(13.9)	0.83	
금융/보험/부동산	2.56	115(57.2)	1.09	
기계가공/정비/전기/전자/정보/통신	2.47	17(8.5)	1.18	
합계	2.55	201(100.0)	1.02	

출처: 김현수 · 박종성 · 김상호(2006). 『민간자격 국가공인제도 성과 분석』, 137쪽.

공통분야의 자격에 언어와 정보활용 관련 자격이 포함되어 있으므로 국가공인 민간자격은 주로 재직자들의 직업기초능력과 관련하여 업무능력 향상에 더 큰 기여를 하는 것으로 해석된다.

나. 인력의 전문성 향상

국가공인 민간자격의 취득이 자격취득자의 전문성 향상 여부에 기여하는지를 평가하기 위하여 국가공인 민간자격 취득으로 노동시장에서 타인에 비하여 경쟁력이 높아졌는가에 대해 자격취득자를 대상으로 조사하였다. 전반적으로 공인자격취득이 개인의 경쟁력 향상으로 크게 연결되고 있지 못한 것으로 나타나고 있으며, 공인 전·후 취득 여부에 따른 차이도 크지 않았다 (<표 Ⅲ-10> 참조).

<표 Ⅲ-10> 공인자격 취득의 경쟁력 향상에 대한 기여 여부

(단위: 명, %)

구분	공인자격 취득이 경쟁력 향상 기여 여부					전체
	전혀 아님	아님	보통	그러함	매우 그러함	
공인 후	46(4.8)	200(20.9)	337(35.1)	350(36.5)	26(2.7)	959(100.0)
공인 전	15(4.0)	81(21.4)	133(35.1)	149(39.3)	1(0.3)	379(100.0)
계	61(4.6)	281(21.0)	470(35.1)	499(37.3)	27(2.0)	1338(100.0)

출처: 김현수·박종성·김상호(2006).『민간자격 국가공인제도 성과 분석』, 138쪽.

2. 외적 활용 현황

가. 경제적 활용

경제적 효과는 취업효과, 임금상승효과, 생산성 향상, 승진으로 구분하여 살펴보았다.

1) 취업

민간자격이 취업에 도움을 주었는지, 공인 이전에 취득자와 공인 이후 취득자간에 취업효과에 차이가 있는지를 설문조사 결과를 토대로 비교하였다. 현재의 근무처가 민간자격의 취득으로 얻게 된 것인지를 조사한 결과 전체적

으로 85.3%가 그렇지 않았다고 응답하였고, 14.7%만이 그렇다고 응답하였다. 공인 전·후를 비교해 보면 공인 이후 취득자는 18.1%(149명)가 그렇다고 응답한 반면 공인 이전 취득자는 6.0%(20명)에 불과하였다(<표 Ⅲ-11> 참조).

<표 Ⅲ-11> 현재의 근무처가 민간자격 취득으로 얻게 된 것인지의 여부

(단위: 명, %)

구분	현 근무처는 자격 취득으로 얻게 되었다		전체
	예	아니오	
공인 이후 취득자	149(18.1)	673(81.9)	822(100.0)
공인 이전 취득자	20(6.0)	311(94.0)	331(100.0)
계	169(14.7)	984(85.3)	1,153(100.0)

출처: 김현수·박종성·김상호(2006). 『민간자격 국가공인제도 성과 분석』, 129쪽.

이러한 결과로 볼 때, 전반적으로 공인 후 자격의 공신력 증가로 인하여 입사에 다소 긍정적 영향을 미친 것으로 유추된다. 그러나 전반적으로 민간자격이 입사에는 크게 도움이 되지 않는 것으로 평가할 수 있다.

자격취득이 취업 시에 도움을 준 만족도에 대해서 공인 후 취득자는 평균 2.32점, 공인 이전 취득자는 평균 2.19점으로 공인 이후 취득자가 다소 효과가 있는 것으로 나타났지만 통계적인 유의차는 없었다(<표 Ⅲ-12> 참조). 전체적으로 산술적인 평균치(3.0점)에도 못 미치는 매우 낮은 만족도를 보였다.

<표 Ⅲ-12> 자격취득이 취업 시 도움을 주는 정도

(단위: 명, %)

구 분	자격이 취업 시 도움이 되었다					전체	평균
	전혀 아님	아님	보통	그러함	매우 그러함		
공인 후	271(33.0)	236(28.8)	115(14.0)	177(21.6)	21(2.6)	820(100.0)	2.32
공인 전	85(25.8)	146(44.4)	49(14.9)	47(14.3)	2(0.6)	329(100.0)	2.19
계	356(31.0)	382(33.2)	164(14.3)	224(19.5)	23(2.0)	1149(100.0)	

출처: 김현수·박종성·김상호(2006). 『민간자격 국가공인제도 성과 분석』, 129쪽.

기업체의 인사담당자를 대상으로 국가공인 민간자격 취득자 채용 여부에 대해서는 국가자격 및 국가기술자격에 대해선 '예' 66명(98.5%), '아니오' 1명(1.5%), 국가공인 민간자격에 대해선 예 '52명'(92.9%), '아니오' 4명(7.1%)으로 나타났다(<표 Ⅲ-13> 참조).

<표 Ⅲ-13> 자격취득자 채용 여부

(단위: 명, %)

구 분	국가자격 및 국가기술자격	국가공인 민간자격	전체
예	66(98.5)	52(92.9)	118(95.9)
아니오	1(1.5)	4(7.1)	5(4.1)
전체	67(100.0)	56(100.0)	123(100.0)

작은 차이이긴 하지만 여전히 국가자격에 비해서 국가공인 민간자격 취득자의 채용이 낮은 비율을 보이고 있다. 이는 국가자격에 비해 국가공인 민간자격의 종류가 다양하지 않은 것도 원인으로 판단된다.

인사담당자를 대상으로 국가공인 민간자격 소지 여부가 채용 시 반영되는지에 대해서 조사한 결과 전체적으로 국가자격이나 국가기술자격에 비해 국가공인 민간자격 취득자들에 대한 채용반영 정도가 낮았다(<표 Ⅲ-14> 참조). 이는 국가자격의 경우 법률적 채용의무 등이 강제되는 자격종목이 많기 때문에 채용 반영 정도가 국가공인 민간자격보다 높은 것으로 파악된다.

<표 Ⅲ-14> 국가공인 민간자격 소지 여부의 채용 반영 정도

(단위: 명, %)

구 분	국가자격 및 국가기술자격	국가공인 민간자격	전체
그렇지 않다	4(6.1)	24(46.2)	28(23.7)
보통이다	14(21.2)	8(15.4)	22(18.6)
그렇다	48(72.7)	20(38.5)	68(57.6)
전체	66(100.0)	52(100.0)	118(100.0)

민간자격관리자를 대상으로 실시한 면담조사에서는 전문 기술을 요하는 기술자격과 컴퓨터 활용능력, 영어·한자와 같은 간단한 업무능력을 파악하기 위한 기초자격으로 나누어볼 때, 전문기술자격은 취업에 어느 정도 도움이 된다고 파악되었으나, 직업기초능력 성격의 자격은 관련업무 외의 기초능력을 판단하는 도구로 사용되기 때문에 취업과 직접적인 상관관계를 가진다고 보기 어렵다는 의견이 지배적이었다.

2) 임금

자격취득이 임금상승에 기여했는지에 대해서는 공인 이후 취득자(1.85점)가 공인 전 취득자(1.73점)에 비하여 오히려 평균치가 높았고, 통계적으로도 유의한 차이가 있었다(<표 Ⅲ-15> 참조). 그러나 취업과 마찬가지로 산술적 평균치에도 미치지 못하는 매우 낮은 점수를 보여 민간자격의 취득이 임금상승에 도움을 거의 주지 못하고 있다고 평가된다. 공인 이전 취득자가 민간자격의 취득으로 임금상승에 기여한 정도가 더 높다고 응답한 것은 공인 전·후 취득자에 대한 기업에서의 임금 차별 정책이 차별화되지 않았거나, 자격 이외에 다른 요인 때문인 것으로 판단된다.

<표 Ⅲ-15> 자격취득이 임금상승에 도움을 주는 정도

(단위: 명, %)

구분	자격취득이 임금상승에 기여하였다					전체	평균
	전혀 아님	아님	보통	그러함	매우 그러함		
공인후	382(47.3)	317(39.3)	55(6.8)	47(5.8)	6(0.7)	807(100.0)	1.73
공인전	113(34.3)	170(51.7)	28(8.5)	18(5.5)	0(0.0)	329(100.0)	1.85
계	495(43.6)	487(42.9)	83(7.3)	65(5.7)	6(0.5)	1136(100.0)	

출처: 김현수·박종성·김상호(2006). 『민간자격 국가공인제도 성과 분석』, 131쪽.

한국직업능력개발원의 인적자본기업패널조사(2005) 자료를 이용하여 자격유형별로 취득자의 월평균 임금을 비교해 본 결과 국가공인 민간자격 취득자가 월평균 약 840만원으로 가장 많았고, 기타 자격 취득자가 788만원, 민간

자격 취득자가 721만원으로 나타나 국가자격이나 국가기술자격 취득자보다 월평균 임금이 높았다(<표 Ⅲ-16> 참조). 이는 국가공인 민간자격 취득자가 금융/보험/부동산 분야에 많이 분포하기 때문인 것으로 파악된다.

<표 Ⅲ-16> 자격유형별 임금

(단위: 명, 만원)

자격유형	빈도	평균	표준편차	표준오차	비고
국가기술자격	2,230	565.27	1727.91	36.59	F=2.40*
국가자격	227	675.70	1806.06	119.87	
국가공인민간자격	201	840.97	2108.82	148.74	
민간자격	534	721.83	1744.89	75.51	
기타	306	788.16	2099.86	120.04	
합계	3,498	631.67	1796.02	30.37	

주: *: p<.05

출처: 김현수(2006). 「기업 특성별 자격취득지원 실태와 자격의 직무효과」, 『제1회 인적자본기업패널 학술대회 논문집』, 226쪽.

수당은 통상적인 임금은 아니지만 부수적으로 받은 인센티브 성격으로서 임금과 함께 중요한 경제적 성과로 간주된다. 민간자격 취득에 따른 자격수당을 받는지에 대해서 조사한 결과 공인 전과 후 각각 그렇다 5명(1.3%), 21명(2.0%)보다 아니오가 381명(98.7%), 1,005명(98.0%)으로 훨씬 높게 나타났다(<표 Ⅲ-17> 참조). 큰 차이는 없으나, 공인 후 취득자에 대해 자격수당을 지급하는 회사가 조금 많은 것으로 나타났다. 그러나 전체적으로 1.8%만이 자격수당을 지급받고 있어 민간자격에 대한 기업에서의 효용성이 낮음을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-17> 공인자격 자격수당 지급 여부

(단위: 명, %)

구분	자격수당 지급 여부		전체
	예	아니오	
공인 후	21(2.0)	1,005(98.0)	1,026(100.0)
공인 전	5(1.3)	381(98.7)	386(100.0)
계	26(1.8)	1,386(98.2)	1,412(100.0)

출처: 김현수 · 박종성 · 김상호(2006). 『민간자격 국가공인제도 성과 분석』, 132쪽.

한국직업능력개발원의 인적자본기업패널조사(2005) 결과 민간자격에 대한 수당제도를 살펴보면, 수당제도가 없는 기업이 85.2%(387개)로 국가자격(29.7%)이나 사내자격(69.8%)에 비하여 그 비율이 높았다(<표 Ⅲ-18> 참조).

<표 Ⅲ-18> 기업특성별 자격수당제도

(단위: 개, %)

구 분		수당제도+ 수당지급	수당제도+ 수당미지급	수당제도 없음	계
기업 규모	100-299명	13(7.2)	5(2.8)	163(90.1)	181(100.0)
	300-999명	25(13.1)	12(6.3)	154(80.6)	191(100.0)
	1,000-1,999명	5(12.2)	0(0.0)	36(87.8)	41(100.0)
	2,000명 이상	7(17.1)	0(0.0)	34(82.9)	41(100.0)
	계	50(11.0)	17(3.7)	387(85.2)	454(100.0)

출처: 김현수(2006).「기업 특성별 자격취득지원 실태와 자격의 직무효과」,『제1회 인적자본기업패널 학술대회 논문집』, 226쪽.

국가공인제도를 도입하는 등 질적 수월성을 확보하여 국민의 평생직업능력개발 기제로 작동할 수 있도록 정책적인 노력을 하고 있지만 아직까지는 민간자격이 기업에게 국가자격이나 사내자격과 같은 효용성을 갖지 못하고 있음을 알 수 있다.

3) 생산성

기업체 인사담당자를 대상으로 국가공인 민간자격의 취득자가 자격이 없는 사람과 비교하여 일에 대한 생산성이 높은지에 대해서 조사한 결과 국가자격 및 국가기술자격에 대해서는 그렇다 34명(51.5%), 보통이다 18명(27.3%), 그렇지 않다 14명(21.2%) 순으로 응답하였다. 반면, 국가공인 민간자격에 대해서는 그렇다 32명(61.5%), 보통이다 13명(25%), 그렇지 않다 7명(13.5%)으로 나타났다(<표 Ⅲ-19> 참조). 여기서 흥미로운 것은 채용 시 반영 정도는 국가자격이 높은 반면, 이들의 생산성은 오히려 국가공인 민간자격이 높았

다. 이는 국가자격 소지자의 경우 기대수준은 높으나, 이에 반하여 생산성이 낮다고 느낄 수 있기 때문이다.

<표 Ⅲ-19> 자격유형별 생산성 비교

(단위: 명, %)

구 분	국가자격 및 국가기술자격	국가공인 민간자격	전 체
그렇지 않다	14(21.2)	7(13.5)	21(17.8)
보통이다	18(27.3)	13(25.0)	31(26.3)
그렇다	34(51.5)	32(61.5)	66(55.9)
전 체	66(100.0)	52(100.0)	118(100.0)

출처: 김현수 · 박종성 · 김상호(2006). 『민간자격 국가공인제도 성과 분석』, 134쪽.

4) 승진

승진 시에 자격의 소지 여부가 반영되는지에 대하여 기업체 인사담당자를 대상으로 조사한 결과 국가공인 민간자격이 상대적으로 승진 시 반영 정도가 높았다(<표 Ⅲ-20> 참조). 이것은 앞서 생산성과도 연관이 있다. 즉, 국가공인 민간자격의 소지에 대하여 인사담당자들은 생산성 향상에 긍정적으로 기여한다고 인식하고 있는 것으로 파악된다.

<표 Ⅲ-20> 자격유형별 승진 시 반영 여부

(단위: 명, %)

구 분	국가자격 및 국가기술자격	국가공인 민간자격	전 체
전혀 그렇지 않다	1(1.5)	1(1.9)	2(1.7)
그렇지 않다	39(59.1)	24(46.2)	63(53.4)
보통이다	11(16.7)	4(7.7)	15(12.7)
그렇다	15(22.7)	23(44.2)	38(32.2)
전 체	66(100.0)	52(100.0)	118(100.0)

출처: 김현수 · 박종성 · 김상호(2006). 『민간자격 국가공인제도 성과 분석』, 134쪽.

자격이 승진이나 전직 시 중요하게 작용하였는지에 대해서 자격 취득자에게 조사한 결과 공인 전 취득자가 오히려 만족도가 높았다(<표 Ⅲ-21> 참조).

<표 Ⅲ-21> 승진 시 도움 정도

(단위: 명, %)

구 분	승진시 도움 여부					전체	평균
	전혀 아님	아님	보통	그러함	매우 그러함		
공인 후	297(36.8)	324(40.1)	89(11.0)	89(11.0)	9(1.1)	808(100.0)	2.00
공인 전	82(24.9)	145(44.1)	64(19.5)	38(11.6)	0(0.0)	329(100.0)	2.18
계	379(33.3)	469(41.2)	153(13.5)	127(11.2)	9(0.8)	1137(100.0)	

출처: 김현수 · 박종성 · 김상호(2006). 『민간자격 국가공인제도 성과 분석』, 135쪽.

취업 시 만족도와 비교하였을 때 공인 이후 취득자의 승진 시 도움에 대한 만족도가 오히려 공인 전 취득자보다 낮아지는 것은 흥미로운 사실이다. 이는 국가공인 민간자격 취득자에 대한 승진 시 혜택이 크지 않기 때문에 발생되는 문제일 수 있다. 이는 실질적인 자격의 효용성이 증가되지 못함에 대한 반증일 수도 있다. 공인 전·후 취득자 모두 승진 시 도움 정도에 대해 매우 낮게 응답하고 있어 민간자격 전반적으로 승진에는 거의 기여하지 못한다고 평가할 수 있다.

5) 고용불안 해소

공인 민간자격 취득이 고용불안을 해소하는지에 대하여 자격 취득자를 대상으로 조사한 결과 전반적으로 매우 낮은 반응을 보였으나 공인 이후 취득자가 공인 이전 취득자에 비하여 높게 나타났다(<표 Ⅲ-22> 참조).

<표 Ⅲ-22> 공인자격 취득이 고용불안 해소에 미치는 영향

(단위: 명, %)

구분	공인자격 취득이 고용불안 해소에 미치는 영향					전체	평균
	전혀 아님	아님	보통	그러함	매우 그러함		
공인 후	214(22.0)	404(41.5)	200(20.6)	150(15.4)	5(0.5)	973(100.0)	2.31
공인 전	106(28.0)	146(38.6)	77(20.4)	49(13.0)	0(0.0)	378(100.0)	2.18
계	320(23.7)	550(40.7)	277(20.5)	199(14.7)	5(0.4)	1351(100.0)	

출처: 김현수 · 박종성 · 김상호(2006). 『민간자격 국가공인제도 성과 분석』, 136쪽.

나. 보완적 활용

1) 학점 인정

민간기관에서 운영하는 자격 중 자격기본법에 의해 국가의 공인을 받은 자격은 「학점인정등에관한법률」에 의하여 고등교육학점으로 인정받을 수 있다. 학점인정등에관한법률에 의하면 자격을 취득하거나 법령에서 정한 시험(독학학위시험 등)에 합격한 자에 대하여 그에 상당한 학점을 인정할 수 있도록 하였으며(법 제7조 제2항 제4호), 학점인정의 대상이 되는 자격은 자격기본법에 의한 국가자격과 국가의 공인을 받은 민간자격으로 규정하였다(영 제11조 별표 2호). 아울러 국가기술자격법 외의 법령에 의한 국가자격취득자 및 국가의 공인을 받은 민간자격취득자에 대해서는 국가기술자격별 학점에 상응하는 학점을 인정하되, 그 인정은 교육인적자원부 장관의 승인을 얻어 한국교육개발원장이 하도록 하였다. 2006년도 제8차 자격 학점인정 기준 고시에 의하면 자격 학점인정 기준에는 신규 국가기술자격 학점인정, 표준교육과정 전공 연계 변동, 통폐합 국가기술자격 전공 연계 변경, 국가공인 민간자격 추가 학점 인정 등의 내용이 포함되어 고시되기도 하였다(한국교육개발원, 2006). 2006년 4월 현재 46개의 국가공인 민간자격이 학점인정이 가능하다(<표 Ⅲ-23> 참조).

<표 Ⅲ-23> 「학점인정등에관한법률」에 의한 국가공인 민간자격 학점인정 현황

인정 단계	해당 자격	비고
1단계 인정 (2005년 4월부터)	정보시스템감리사, 검역·교정사, 기계 및 시스템제어사, 수목보호기술자격, TEPS, 전기계측제어사	6개 자격
2단계 인정 (2005년 10월부터)	산업기계정비사, 사출금형제작사, 산업전자기기제작사, 프레스금형제작사, 기계전자제어사, 치공구제작사, CNC기계절삭가공사, 기계설계제도사, 공작기계절삭가공사, 자동화설비제어사, 컴퓨터운용사, 전산세무, PC활용능력평가시험, 정보기술자격시험, e-test Professionals, 디지털정보활용능력, 한자능력급수, 문서실무사, 공무원정보이용능력평가, 가구설계제도사	20개 자격
3단계 인정 (2006년 4월부터)	구매·자재관리사, 국제금융역, 신용분석사, 여신심사역, 네트워크관리사, 인터넷정보검색사, 무역영어, 실용영어, 병원행정사, 영어회화능력평가시험, 정보보호전문가, 리눅스마스터, 옥외광고사, PC정비사, 한자급수자격검정, 자산관리사, 지역난방설비관리사, 실용한자, 행정관리사, 한자실력급수	20개 자격

출처: 한국교육개발원(2006). 『제8차 자격 학점인정 기준』, 10쪽.

국가공인 민간자격의 학점인정 산출기준은 기존 국가기술자격과 국가자격의 학점인정 산출기준을 따르고 있다. 국가공인 민간자격은 공인될 당시 자격별 공인 유효기간을 지정하므로, 재공인을 포함하여 해당 자격의 유효기간 내에 취득한 자격에 한하여 학점인정이 가능하도록 하고 있다(한국교육개발원, 2006).

국가공인 민간자격에 대한 학점인정은 적게는 3학점부터 많게는 45학점까지 다양하며, 자격별로 표준교육과정의 해당 전공별로 전문학사 및 학사학위 취득 시 전공학점 또는 일반선택 학점으로 인정받을 수 있다(<부록 4> 참조). 2006년 7월 기준으로 학점은행제에 의하여 학위를 취득한 사람 가운데 국가공인 민간자격을 취득하여 학점을 인정받은 인원은 총 239명에 달한다. 이들은 18개 국가공인 민간자격을 취득하여 4~24학점을 인정받았다(<표 Ⅲ-24> 참조).

<표 Ⅲ-24> 국가공인 민간자격 취득자 학점인정 현황(학위취득자-자격)

(2006. 7 현재)

자격종목	학점	인원
가구설계제도사	24	19
공작기계절삭가공사	24	2
기계 및 시스템제어사	24	9
기계설계제도사	24	18
기계전자제어사	24	5
사출금형제작사	24	2
산업기계정비사	24	11
산업전자기기제작사	24	4
자동화설비제어사	24	39
전기계측제어사	24	34
치공구제작사	24	2
컴퓨터운용사	24	44
프레스금형제작사	24	3
CNC기계절삭가공사	24	34
전산세무 2급	12	5
정보기술자격시험(ITQ) A급	8	2
문서실무사 1급	4	5
E-test Professionals 2급	4	1
18종목	4종	239명

자료: 한국교육개발원 평생교육센터.

이들이 취득한 학위와 전공을 살펴보면 학사가 67명, 전문학사가 172명이었으며 전공은 대부분 공학 분야에 해당한다(<표 Ⅲ-25> 참조).

<표 Ⅲ-25> 국가공인 민간자격 취득자 학점인정 현황(학위취득자-전공)

(2006. 7 현재)

학 위	전 공 명	인 원
학사	컴퓨터공학	19
	기계설계공학	16
	기계공학	10
	경영학	5
	전자계산학	5
	전기공학	3
	전자공학	3
	건축공학	2
	멀티미디어학	1
	정보통신공학	1
	제어계측공학	1
	환경공학	1
소계	12종	67
전문학사	시스템제어	38
	자동제어	29
	정보시스템개발	21
	전산응용기계	19
	가구디자인	18
	생산기계	12
	산업기계정비	9
	자동화설비	9
	금형제작	5
	기계전자	5
	기계설계	2
	시각디자인	1
	전기공사	1
	전자	1
	정보처리	1
	조선	1
소 계	16종	172명
총 계	28종	239명

자료: 한국교육개발원 평생교육센터.

학점은행제에 의하여 학위를 취득하지는 않았지만 국가공인 민간자격을 취득하여 학점을 인정받아 학점은행에 등록한 인원은 2006년 7월 현재 32개 자격종목에 206명인 것으로 나타났다(<표 Ⅲ-26> 참조).

<표 Ⅲ-26> 국가공인 민간자격 취득자 학점인정 현황(학위미취득자-자격)

(2006. 7 현재)

자격 종목	학 점	인 원
구매자재관리사(구매)	30	2
자산관리사	30	1
행정관리사 2급	30	3
가구설계제도사	24	8
공작기계절삭가공사	24	3
기계 및 시스템제어사	24	3
기계설계제도사	24	11
기계전자제어사	24	2
산업기계정비사	24	3
산업전자기기제작사	24	4
자동화설비제어사	24	8
전기계측제어사	24	45
전산세무 1급	24	3
치공구제작사	24	3
컴퓨터운용사	24	15
프레스금형제작사	24	2
CNC기계절삭가공사	24	4
네트워크관리사 2급	18	36
리눅스마스터 1급	18	1
옥외광고사 2급	12	2
전산세무 2급	12	19
정보보호전문가 2급	12	1
정보기술자격시험(ITQ) A급	8	5
E-test Professionals 1급	8	2
TEPS영어능력검정 2+급	6	3
문서실무사 1급	4	7
E-test Professionals 2급	4	4
PC활용능력평가시험(PCT) B급	4	2
무역영어 1급	3	1
한자실력급수 1급	3	1
PC정비사 2급	3	2
TEPS영어능력검정 2급	3	1
32종	8종	207명

자료: 한국교육개발원 평생교육센터.

이들의 취득 예정 학위 분포는 <표 Ⅲ-27>과 같이 학사 134명, 전문학사 73명으로 기 학위취득자에 비해서는 학사학위 예정자가 많다. 전공은 학위취득자에 비해서 공학 이외에도 법학, 시각디자인학, 영어영문학, 비서행정, 경영, 관광경영 등 인문사회계 분야로의 확대가 늘어나고 있는 추세였다.

<표 Ⅲ-27> 국가공인 민간자격 취득자 학점인정 현황(학위미취득자-전공)

(2006. 7 현재)

학 위	전 공 명	인 원
학 사	정보통신공학	25
	경영학	23
	전기공학	18
	컴퓨터공학	13
	기계공학	9
	전자계산학	6
	회계학	6
	기계설계공학	5
	멀티미디어학	4
	전자공학	4
	법학	3
	시각디자인학	3
	실내디자인	2
	영어영문학	2
	정보보호학	2
	토목공학	2
	건축공학	1
	디지털아트학	1
	방사선학	1
	일어일문학	1
	자동차공학	1
	행정학	1
	현대공예	1
소계	23종	134명

<표 계속>

학 위	전 공 명	인 원
전문학사	자동제어	20
	가구디자인	8
	시스템제어	8
	전기공사	7
	정보시스템개발	7
	기계전자	5
	자동화설비	3
	정보통신	2
	경영	2
	관광경영	1
	금형제작	1
	기계선계	1
	비서행정	1
	산업기계정비	1
	생산기계	1
	전산응용기계	1
	전자	1
	조선	1
	치공구설계	1
소계	20종	73명
총계	43종	207명

자료: 한국교육개발원 평생교육센터.

국가공인 민간자격 취득자에 대한 학점인정이 2005년 4월부터 시작되었기 때문에 전체적으로 공인제도의 시행 기간이나 국가공인 민간자격 취득자에 비해서는 학점인정을 통한 학위취득자나 현재 학점은행에 등록된 인원은 적게 나타난다. 그러나 점차 학점인정을 통한 학위 취득이 공학 분야에서 인문사회계 분야로 확대되고 자격종목도 다양화됨을 확인할 수 있었다. 이처럼 국가공인 민간자격의 취득을 통하여 학점을 인정받아 고등교육 학위를 취득함으로써 평생직업능력개발을 할 수 있는 기제로 작용하고 있다고 평가할 수 있다.

법령에 의한 고등교육의 학위취득 이외에도 교육기관에서 학생들이 국가공인 민간자격을 취득할 경우에 학교의 학점으로 인정하는 사례도 있다.

2) 진학

자격취득에 따른 상급학교로의 진학기회를 확보하여 자격의 활용성을 확보하는 것은 평생직업능력개발 차원에서 자격제도 운영의 중요한 목표 가운데 하나이다. 이미 고등교육기관에서 학생선발 기준으로 대학전공과 관련이 있는 자격취득자에게는 특별전형자격을 부여하고 있다. 실업계고등학교 학생들이 국가기술자격을 취득하여 전문대학이나 대학교에 진학하는 경우가 바로 이에 해당하는데, 국가공인 민간자격도 대부분 동일하게 적용하고 있는 것으로 파악되고 있다.

1998년 2월 24일 제정된 고등교육법시행령에서도 산업대학의 경우 특별전형으로 입학자를 선발할 때 자격기본법에 의한 국가자격 또는 국가의 공인을 받은 민간자격을 취득한 자를 우선하여 선발할 수 있도록 하였다(영 제39조).

예를 들어 한자분야의 자격의 경우 국가공인 한자능력검정시험의 실시는 공인을 취득한 한자능력검정시험에 공신력을 제공하였을 뿐만 아니라, 단체의 운영과 시험의 관리에 있어서 합리적이고 엄정한 체계를 세우도록 한 것으로 평가된다(김경천, 2006). 국가공인 한자능력급수를 취득한 자는 한자에 대한 자신의 지적 내지 직무상의 능력에 대하여 공신력 있는 평가를 받아 이를 진학이나 취업, 승진 등에 반영시킬 수 있는 객관적 자료를 마련할 기회를 갖게 되었다. 인재를 평가하고 선발하는 학교나 기업 같은 기관 또한 공신력 있는 민간자격 급수를 참고함으로써 독자적 평가의 수고와 경비를 줄이고 효율적으로 인재를 발탁할 수 있게 된 것으로 인정되었다. 교육인적자원부 훈령 제616호 「학생생활기록부 전산처리 및 관리지침」에 의거 한자능력 공인급수는 학교생활기록부에 등재하도록 되어 있어 상급학교 진학에 반영될 수 있다.

3) 국가자격과의 호환

국가공인 민간자격이 국가자격과 호환되는 사례로서 법적인 규정으로는

국가공인 민간자격 취득자가 관련 국가자격을 취득할 경우에 응시자격의 부여나 일부 시험과목의 면제를 실시하는 것이다. 국가기술자격법의 경우 국가기술자격 검정과목의 면제 대상자에 자격기본법에 의하여 국가의 공인을 받은 관련 민간자격을 취득한 자를 포함하고 있다(법 제12조). 2001년 3월 31일에 개정된 공무원평정규칙에서는 국가자격 중 소속 장관이 당해 직급의 직무와 밀접한 관련이 있다고 지정한 자격증과 이와 동등하다고 소속장관이 인정한 자격기본법에 의하여 국가가 공인한 민간자격에 대해서는 가점평정을 할 수 있도록 하였다(규칙 제21조). 이와 같이 실제 개별법령에서 국가공인 민간자격 취득자를 우대하는 조항을 찾기는 쉽지 않다.

제3절 국가공인 민간자격 활용 지원 현황

이 절에서는 국가공인 민간자격의 활용을 지원하기 위한 다양한 제도와 활용 여건을 자격취득자 개인의 내적 활용을 지원하기 위한 측면과 자격의 사회경제적 활용을 지원하기 위한 측면으로 구분하여 살펴보았다.

1. 내적 활용 지원 현황

가. 자격 관련 정보 취득

자격 취득을 위한 정보 취득 경로가 신문, 잡지, 홈페이지, 방송 등 다양했는지에 대해서는 전반적으로 낮은 점수를 보였다(<표 Ⅲ-28> 참조). 자격 관련 정보취득의 다양성은 공인 전이나, 공인 후나 크게 달라진 것이 없는 것으로 평가된다.

<표 Ⅲ-28> 자격관련 정보 취득의 다양성 평가

(단위: 명, %)

구 분	자격관련 정보 취득의 다양성 평가					전 체	평균
	전혀 아님	아님	보통	그러함	매우 그러함		
공인 후	62(6.0)	404(39.4)	304(29.6)	251(24.5)	5(0.5)	1,026(100.0)	2.74
공인 전	30(7.8)	132(34.2)	139(36.0)	84(21.8)	1(0.3)	386(100.0)	2.73
계	92(6.5)	536(38.0)	443(31.4)	335(23.7)	6(0.4)	1,412(100.0)	

출처: 김현수 · 박종성 · 김상호(2006).『민간자격 국가공인제도 성과 분석』, 158쪽.

민간자격관리자로부터 제공된 정보로 필요한 내용을 충분히 확인할 수 있었는지의 경우도 공인 전·후 취득자의 의견에 큰 차이가 없었다(<표 Ⅲ-29> 참조). 이러한 조사결과로 볼 때, 공인 후 제공된 자격정보의 충족성이 향상되지 못한 것으로 추정된다.

<표 Ⅲ-29> 제공된 자격정보의 충족성

(단위: 명, %)

구 분	제공된 자격정보의 충족성					전체	평균
	전혀 아님	아님	보통	그러함	매우 그러함		
공인 후	61(5.9)	380(37.0)	302(29.4)	271(26.4)	12(1.2)	1,026(100.0)	2.80
공인 전	30(7.8)	117(30.3)	150(38.9)	87(22.5)	2(0.5)	386(100.0)	2.78
계	91(6.4)	497(35.2)	452(32.0)	358(25.4)	14(1.0)	1,412(100.0)	

출처: 김현수 · 박종성 · 김상호(2006).『민간자격 국가공인제도 성과 분석』, 159쪽.

나. 검정장소

검정장소는 응시하는 데 불편함이 없었는지에 대해서는 공인 이후 취득자(3.57점)의 응답이 공인 이전 취득자(3.46점)에 비해 통계적으로 유의미한 차이를 갖고 있었다. 공인 후 약간의 개선이 이루어졌다고 평가할 수 있다.

<표 Ⅲ-30> 검정장소의 적절성

(단위: 명, %)

구 분	검정장소의 적절성					전체	평균
	전혀 아님	아님	보통	그러함	매우 그러함		
공인 후	14(1.4)	82(8.0)	277(27.0)	607(59.2)	46(4.5)	1,026(100.0)	3.57
공인 전	1(0.3)	45(11.7)	117(30.3)	220(57.0)	3(0.8)	386(100.0)	3.46
계	15(1.1)	127(9.0)	394(27.9)	827(58.6)	49(3.5)	1,412(100.0)	

출처: 김현수 · 박종성 · 김상호(2006). 『민간자격 국가공인제도 성과 분석』, 160쪽.

다. 자격 취득 비용

자격취득과 관련한 교재 구입비는 적절하였는지에 대해서는 공인 전·후 취득자간에 차이가 없었다(<표 Ⅲ-31> 참조).

<표 Ⅲ-31> 교재 구입비의 적절성

(단위: 명, %)

구 분	교재구입비의 적절성					전 체	평균
	전혀 아님	아님	보통	그러함	매우 그러함		
공인 후	4(0.9)	94(21.8)	160(37.1)	163(37.8)	10(2.3)	431(100.0)	3.19
공인 전	1(0.5)	35(19.1)	94(51.4)	51(27.9)	2(1.1)	183(100.0)	3.10
계	5(0.8)	129(21.0)	254(41.4)	214(34.9)	12(2.0)	614(100.0)	

출처: 김현수 · 박종성 · 김상호(2006). 『민간자격 국가공인제도 성과 분석』, 158쪽.

자격취득 시 지불한 검정비용이 적절하였는지에 대해서 자격취득자를 대상으로 한 조사에서는 공인 이후 취득자가 공인 이전 취득자(3.04점)에 비해 평균치(3.22점)가 높았다(<표 Ⅲ-32> 참고). 검정비용이 공인 이후 취득자가 결코 저렴하지 않았는데, 이러한 결과가 나온 것은 비용을 지출한 만큼의 효용이 있다고 판단했기 때문일 수 있다. 전반적으로 검정비용에 대해서는 보통의 입장을 나타냈다.

<표 Ⅲ-32> 검정비용의 적절성

(단위: 명, %)

구분	검정비용의 적절성					전체	평균
	전혀 아님	아님	보통	그러함	매우 그러함		
공인 후	18(1.8)	224(22.6)	315(31.8)	394(39.7)	41(4.1)	992(100.0)	3.22
공인 전	2(0.6)	83(24.3)	157(45.9)	98(28.7)	2(0.6)	342(100.0)	3.04
계	20(1.5)	307(23.0)	472(35.4)	492(36.9)	43(3.2)	1334(100.0)	

출처: 김현수 · 박종성 · 김상호(2006).『민간자격 국가공인제도 성과 분석』, 154쪽.

2. 외적 활용 지원 현황

가. 직무분석 여부

박종성 외(2005)의 조사에 따르면 자격종목 개발 시 직무분석을 반드시 실시해야 하는 것이 필요한데도 불구하고 20.1%가 직무분석을 실시하지 않고 있으며, 29.8%가 일부 종목에 대해서만 직무분석을 실시하고 있는 것으로 나타나고 있다(<표 Ⅲ-33> 참조). 상당수 종목이 직무분석을 실시하고 있지만 실제 민간자격에 대한 공인실사 또는 서류심사, 참여관찰 등을 통하여 직무분석 내용을 살펴보면, 직무분석의 질적 수준이 미흡한 경우가 많은 것으로 지적하고 있다.

<표 Ⅲ-33> 자격검정기관의 직무분석 실시 현황

(단위: 개, %)

구 분	공인민간자격관리자	순수민간자격관리자	전체
모든 종목에 직무분석 실시	15(50.0)	47(50.0)	62(50.0)
일부 종목에 직무분석 실시	13(43.3)	24(25.5)	37(29.8)
직무분석 실시하지 않음	2(6.6)	23(24.5)	25(20.1)
계	30(100)	94(100)	124(100)

출처: 박종성 · 김상진 · 김상호(2005).『민간자격 실태와 정책과제』, 51쪽, 한국직업능력개발원.

특정 직무와 관련이 적은 정보소양, 한자, 영어분야의 자격은 직무분석을 하기가 쉽지 않고, 이러한 종목이 직무분석을 할 필요성이 있는지도 명확히 정리되지 않았다. 그러나 질적으로는 부족하지만 자격종목을 신설·운영하는 과정에서 필수적으로 거쳐야 하는 직무분석을 실시하는 것으로 나타난 것은 민간자격 국가공인제도가 미친 긍정적 효과 가운데 하나로 평가할 수 있다.

2006년도에 국무조정실과 한국직업능력개발원이 공동으로 실시한 국가자격 시험관리기관 실태조사 결과 면허적 성격을 갖는 대다수의 개별법상 국가자격도 직무분석을 체계적으로 실시하여 시험과목을 선정하고, 출제기준을 마련한 자격은 거의 없었다. 또한 자격시험과 관련한 관리운영규정이나 지침을 보유하지 않고 업무일지 형태의 문서로만 자격시험을 관리하는 기관도 상당수에 달하였다(국무조정실·한국직업능력개발원, 2006). 이와 비교하면 민간자격은 국가공인 조사연구 기준을 충족시키기 위하여 노력한 결과 나름대로 직무분석의 틀과 관련 규정과 지침 등의 체계를 갖추어 자격을 관리·운영하는 것은 바람직한 현상으로 평가할 수 있다.

또한 김현수·박종성·김상호(2006)의 조사에 따르면 공인 이후 검정내용의 변화는 거의 없었는데, 이는 변경공인이나 공인의 유효기간 이후의 재공인을 염두에 둔 결과로 파악된다. 즉, 주요 변경사항이 있을 경우에는 변경공인을 신청하여야 하고 그렇지 않을 경우라도 공인의 유효기간 종료 시 재공인을 받아야 하는데, 이 과정에서 재공인 취득을 용이하도록 하기 위해서 가급적 검정내용을 변경하지 않는 것으로 해석된다. 그러나 기술변화가 빠른 분야의 자격은 공인 유효기간 이내에도 불가피한 경우에는 검정내용의 변경이 필요할 것으로 파악되는데, 재공인 취득의 용이성만을 고려하여 지나치게 보수적으로 자격을 운영하는 경향이 나타나는 것으로 보인다.

나. 기업의 국가공인 민간자격 종목별 인식 여부 및 업무 필요성 여부

기업체 인사담당자를 대상으로 한 설문조사 결과 국가공인 민간자격 종목별로 인식 정도와 해당 기업의 업무 필요성 정도에 많은 차이가 있는 것으로 나타났다(<표 Ⅲ-34> 참조).

먼저 주로 어학과 기초사무분야 종목으로 구성된 공통분야 종목의 경우 전 산업분야의 기업체 인사담당자에게 인식 여부를 질문하였는데 전반적으로 10~30% 대로 인식 정도가 매우 낮은 것으로 나타났다. 종목별로는 PC활용능력평가시험(PCT)(67.3%)에 대한 인식이 가장 높았으며, 다음으로 인터넷정보관리사(55.5%)와 TEPS(영어능력검정)(49.3%)에 대한 인식이 높게 나타났다. 반면에 공무원정보능력평가(NIT)(8.2%), MATE Writing(12.3%), 한자능력자격(13.0%), MATE Speaking(13.3%) 등은 매우 낮은 인식 정도를 보여주었다.

다음으로 산업분야별 종목에 대한 인식 정도는 해당 산업분야별 기업체 인사담당자별로 응답하였는데 전반적으로 30~50% 대의 인식 정도를 보여주었다. 산업분야별로는 기계가공·정비분야의 경우 60% 대의 인식 정도를 나타내었지만 전기·전자분야와 농림·해양·수산 분야 종목의 경우 20% 내외의 비교적 낮은 인식 정도를 보여주었다. 개별 종목별로는 산업기계정비사(85.5%), 기계설계제도사(81.2%), 기계절삭가공사(78.3%), 수화통역사(75.5%), 사출금형제작사(71.0%), 네트워크관리사(70.8%) 등은 70% 이상의 높은 인식 정도를 나타내었지만, 옥외광고사(9.6%), 열쇠관리사(14.5%), 지역난방설비관리사(18.8%) 등은 20% 미만의 저조한 인식 정도를 나타냈다.

또한 국가공인 민간자격에 대해 기업체 인사담당자가 생각하는 해당 기업 업무에의 필요성 정도를 질문한 결과 공통분야 종목의 경우 PC활용능력평가시험(PCT)(43.8%)을 제외하고는 10% 대 이내 정도로만 업무에 필요하다고 응답하였으며, 특히 펜글씨검정(0.8%), 한자능력자격(1.5%), 공무원정보능력평가(NIT)(1.5%), 한자실력급수(1.7%) 등은 극히 저조한 필요성을 나타내었다. 산업분야별로는 전반적으로 기계·가공·정비분야의 종목이 50% 내외의 필요성이 있다고 응답한 반면에 다른 분야의 경우 종목별로 필요성 정도에 대한 차이가 많은 것으로 나타났다. 이에 따라 개별종목별로는 산업기계정비사(71.0%), CNC기계절삭가공사(65.2%), 공작기계절삭가공사(63.8%), 기계전자제어사(63.8%) 등이 60% 이상 필요성이 있다고 응답하였고, 기계및시스템제어사, 프레스금형제작사, 자동화설비제어사, 가구설계제도사, 네트워크관리

사, 종이접기마스터 등이 50% 대 정도로 비교적 높은 필요성을 나타내었다. 반면에 도로교통사고감정사(4.2%), 열쇠관리사(7.2%), 지역난방설비관리사(8.7%) 등은 필요성이 10% 이내로 낮게 나타났다.

이상과 같은 기업체 인사담당자의 국가공인 민간자격에 대한 인식 정도와 업무 필요성 정도에 대한 조사결과를 분석해 볼 때, 일부 종목을 제외하고는 전반적인 인식 정도가 매우 저조하며 업무에 활용이 필요하다고 보는 정도도 매우 낮은 것으로 파악된다. 단, 자격을 활용하는 업체가 한정되어 있는 종목의 경우 인식 정도와 필요성 정도가 극히 낮게 나타났더라도 해당 업체만을 대상으로 할 경우에는 인식과 필요성 정도가 보다 더 높게 나타날 수도 있을 것으로 판단된다.

하지만 이러한 정황 등을 모두 고려하더라도 전반적으로 국가공인 민간자격을 인식하는 수준이 너무 낮으며, 업무에 필요하다고 인식하는 것도 매우 낮아 국가공인 민간자격 종목에 대한 적극적인 홍보와 자격 내용에 대한 보다 구체적인 정보제공이 필요한 것으로 분석된다.

<표 Ⅲ-34> 기업체 인사담당자의 국가공인 민간자격 종목별 인식 여부 및 업무 필요성 여부

(단위: 명, %)

분야	구분	자격종목	인식 여부			업무 필요성 여부		
			예	아니오	전체	예	아니오	전체
공통	1	무역영어	243(40.5)	357(59.5)	600(100.0)	83(13.8)	517(86.2)	600(100.0)
	2	실용영어	226(37.7)	374(62.3)	600(100.0)	119(19.8)	481(80.2)	600(100.0)
	3	영어회화능력 평가시험	183(30.5)	417(69.5)	600(100.0)	75(12.5)	525(87.5)	600(100.0)
	4	TEPS (영어능력검정)	296(49.3)	304(50.7)	600(100.0)	75(12.5)	525(87.5)	600(100.0)
	5	한국영어검정	91(15.2)	509(84.8)	600(100.0)	27(4.5)	573(95.5)	600(100.0)
	6	MATE Speaking	80(13.3)	520(86.7)	600(100.0)	43(7.2)	557(92.8)	600(100.0)

<표 계속>

분야	구분	자격종목	인식 여부			업무 필요성 여부		
			예	아니오	전체	예	아니오	전체
	7	MATE Writing	74(12.3)	526(87.7)	600(100.0)	35(5.8)	565(94.2)	600(100.0)
	8	FLEX 중국어	111(18.5)	489(81.5)	600(100.0)	53(8.8)	547(91.2)	600(100.0)
	9	FLEX 일본어	111(18.5)	489(81.5)	600(100.0)	44(7.3)	556(92.7)	600(100.0)
	10	실용한자	246(41.0)	354(59.0)	600(100.0)	60(10.0)	540(90.0)	600(100.0)
	11	한자급수 자격검정	229(38.2)	371(61.8)	600(100.0)	28(4.7)	572(95.3)	600(100.0)
	12	한자능력급수	180(30.0)	420(70.0)	600(100.0)	18(3.0)	582(97.0)	600(100.0)
	13	한자실력급수	105(17.5)	495(82.5)	600(100.0)	10(1.7)	590(98.3)	600(100.0)
	14	한국한자검정	175(29.2)	425(70.8)	600(100.0)	20(3.3)	580(96.7)	600(100.0)
	15	한자능력자격	78(13.0)	522(87.0)	600(100.0)	9(1.5)	591(98.5)	600(100.0)
	16	펜글씨검정	136(22.7)	464(77.3)	600(100.0)	5(0.8)	595(99.2)	600(100.0)
	17	공무원정보이용능력평가(NIT)	49(8.2)	551(91.8)	600(100.0)	9(1.5)	591(98.5)	600(100.0)
	18	디지털정보활용능력(DIAT)	122(20.3)	478(79.7)	600(100.0)	45(7.5)	555(92.5)	600(100.0)
	19	인터넷정보 관리사	333(55.5)	267(44.5)	600(100.0)	115(19.2)	485(80.8)	600(100.0)
	20	정보기술자격(ITQ)시험	215(35.8)	385(64.2)	600(100.0)	75(12.5)	525(87.5)	600(100.0)
	21	E-TEST Professional	150(25.0)	450(75.0)	600(100.0)	59(9.8)	541(90.2)	600(100.0)
	22	PC활용능력 평가시험(PCT)	404(67.3)	196(32.7)	600(100.0)	263(43.8)	337(56.2)	600(100.0)
경영·회계·사무	23	전산세무회계	362(60.3)	238(39.7)	600(100.0)	247(41.2)	353(58.8)	600(100.0)
	24	회계관리	329(54.8)	271(45.2)	600(100.0)	243(40.5)	357(59.5)	600(100.0)
	25	문서실무사	160(26.7)	440(73.3)	600(100.0)	69(11.5)	531(88.5)	600(100.0)
	26	행정관리사	131(21.8)	469(78.2)	600(100.0)	62(10.3)	538(89.7)	600(100.0)
	27	구매자재관리사	126(21.0)	474(79.0)	600(100.0)	71(11.8)	529(88.2)	600(100.0)

<표 계속>

분야	구분	자격종목	인식 여부			업무 필요성 여부		
			예	아니오	전체	예	아니오	전체
금융·보험·부동산	28	국제금융역	126(21.0)	474(79.0)	600(100.0)	71(11.8)	529(88.2)	600(100.0)
	29	대출심사역	29(47.5)	32(52.5)	61(100.0)	11(18.0)	50(82.0)	61(100.0)
	30	신용분석사	32(52.5)	29(47.5)	61(100.0)	19(31.1)	42(68.9)	61(100.0)
	31	자산관리사	41(67.2)	20(32.8)	61(100.0)	21(34.4)	40(65.6)	61(100.0)
	32	신용위험분석사(CRA)	26(42.6)	35(57.4)	61(100.0)	12(19.7)	49(80.3)	61(100.0)
	33	재경관리사	24(39.3)	37(60.7)	61(100.0)	9(14.8)	52(85.2)	61(100.0)
	34	재무설계사	28(45.9)	33(54.1)	61(100.0)	14(23.0)	47(77.0)	61(100.0)
	35	신용관리사	24(39.3)	37(60.7)	61(100.0)	11(18.0)	50(82.0)	61(100.0)
법률·경찰·소방·교도	36	도로교통사고감정사	24(50.0)	24(50.0)	48(100.0)	2(4.2)	46(95.8)	48(100.0)
보건·의료	37	병원행정사	34(64.2)	19(35.8)	53(100.0)	19(35.8)	34(64.2)	53(100.0)
사회복지 및 종교	38	점역교정사	22(41.5)	31(58.5)	53(100.0)	6(11.3)	47(88.7)	53(100.0)
	39	수화통역사	40(75.5)	13(24.5)	53(100.0)	10(18.9)	43(81.1)	53(100.0)
문화·예술·디자인·방송	40	실천예절지도사	22(42.3)	30(57.7)	52(100.0)	14(26.9)	38(73.1)	52(100.0)
	41	종이접기마스터	31(59.6)	21(40.4)	52(100.0)	27(51.9)	25(48.1)	52(100.0)
영업·판매 및 서비스	42	샵마스터	32(60.4)	21(39.6)	53(100.0)	11(20.8)	42(79.2)	53(100.0)

<표 계속>

분야	구분	자격종목	인식 여부			업무 필요성 여부		
			예	아니오	전체	예	아니오	전체
기계 가공 · 정비	43	공작기계 절삭가공사	51(75.0)	17(25.0)	68(100.0)	44(63.8)	25(36.2)	69(100.0)
	44	기계설계제도사	56(81.2)	13(18.8)	69(100.0)	75(12.5)	525(87.5)	600(100.0)
	45	CNC기계절삭 가공사	54(78.3)	15(21.7)	69(100.0)	45(65.2)	24(34.8)	69(100.0)
	46	사출금형제작사	49(71.0)	20(29.0)	69(100.0)	36(52.2)	33(47.8)	69(100.0)
	47	치공구제작사	39(56.5)	30(43.5)	69(100.0)	31(44.9)	38(55.1)	69(100.0)
	48	프레스금형 제작사	48(69.6)	21(30.4)	69(100.0)	39(56.5)	30(43.5)	69(100.0)
	49	기계 및 시스템 제어사	44(63.8)	25(36.2)	69(100.0)	40(58.0)	29(42.0)	69(100.0)
	50	기계전자제어사	48(69.6)	21(30.4)	69(100.0)	44(63.8)	25(36.2)	69(100.0)
	51	산업기계정비사	59(85.5)	10(14.5)	69(100.0)	49(71.0)	20(29.0)	69(100.0)
	52	자동화설비 제어사	44(63.8)	25(36.2)	69(100.0)	35(50.7)	34(49.3)	69(100.0)
	53	열쇠관리사	10(14.5)	59(85.5)	69(100.0)	5(7.2)	64(92.8)	69(100.0)
	54	지역난방 설비관리사	13(18.8)	56(81.2)	69(100.0)	6(8.7)	63(91.3)	69(100.0)
전기 · 전자	55	산업전자기기 제작사	11(20.4)	43(79.6)	54(100.0)	12(22.2)	42(77.8)	54(100.0)
	56	전기계측제어사	15(27.8)	39(72.2)	54(100.0)	13(24.1)	41(75.9)	54(100.0)
정보 · 통신	57	네트워크관리사	34(70.8)	14(29.2)	48(100.0)	25(52.1)	23(47.9)	48(100.0)
	58	PC 정비사	32(66.7)	16(33.3)	48(100.0)	17(35.4)	31(64.6)	48(100.0)
	59	PC Master (정비사)	28(58.3)	20(41.7)	48(100.0)	19(39.6)	29(60.4)	0(0)
	60	리눅스마스터	21(43.8)	27(56.3)	48(100.0)	11(22.9)	37(77.1)	48(100.0)
	61	정보보호전문가 (SIS)	25(52.1)	23(47.9)	48(100.0)	15(31.3)	33(68.8)	48(100.0)
	62	정보시스템 감리사	25(52.1)	23(47.9)	48(100.0)	16(33.3)	32(66.7)	48(100.0)
	63	컴퓨터운용사	28(58.3)	20(41.7)	48(100.0)	21(43.8)	27(56.3)	48(100.0)

<표 계속>

분야	구분	자격종목	인식 여부			업무 필요성 여부		
			예	아니오	전체	예	아니오	전체
인쇄·목재·가공·세가공	64	옥외광고사	5(9.6)	47(90.4)	52(100.0)	6(11.5)	46(88.5)	52(100.0)
	65	가구설계제도사	24(46.2)	28(53.8)	52(100.0)	29(55.8)	23(44.2)	52(100.0)
농림·해양·수산	66	수목보호기술자	31(57.4)	23(42.6)	54(100.0)	26(48.1)	28(51.9)	54(100.0)
	67	분재관리사	16(29.6)	38(70.4)	54(100.0)	8(14.8)	46(85.2)	54(100.0)

다. 기업의 업무에 필요한 국가공인 민간자격의 인사자료 활용 의사

업무에 필요한 국가공인 민간자격이 있다고 응답한 기업체 인사 담당자를 대상으로 이 자격을 해당 기업의 직원 인사자료(채용, 승진, 직무배치 등)로 활용할 의향이 있는지에 대해서 조사한 결과 66.9%가 활용할 의사가 있다고 응답하였다(<표 Ⅲ-35> 참조).

<표 Ⅲ-35> 기업체 인사담당자의 국가공인 민간자격의 인사자료 활용 의사

(단위: 개, %)

구분		예	아니오	잘 모르겠음	전체
기업 규모	1인 이상~29인 이하	98(65.8)	36(24.2)	15(10.1)	149(100.0)
	30인 이상~99인 이하	53(57.6)	25(27.2)	14(15.2)	92(100.0)
	100인 이상~299인 이하	71(68.3)	17(16.3)	16(15.4)	104(100.0)
	300인 이상~999인 이하	90(72.6)	18(14.5)	16(12.9)	124(100.0)
	1000인 이상	35(70.0)	11(22.0)	4(8.0)	50(100.0)
계		347(66.9)	107(20.6)	65(12.5)	519(100.0)

라. 기업의 업무에 필요한 국가공인 민간자격의 비활용 이유

반면에 업무에 필요하지만 직원 인사자료로는 활용하지 않겠다고 응답한 기업체 인사담당자에게 그 이유를 질문한 결과, '자격의 내용과 수준을 알 수 없어서'가 51명(47.7%)으로 가장 높은 비율을 나타냈다(<표 Ⅲ-36> 참조). 이것 또한 대기업과 중소기업 간에 큰 차이를 보이지 않았다. 이러한 결과로 볼 때, 기업에서 비교적 업무에 필요하다고 인정하는 자격종목이라고 할지라도 자격 내용에 대한 구체적인 정보가 기업에 제공되지 않으면 기업 내 활용에 제약이 된다는 것을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-36> 기업의 업무에 필요한 국가공인 민간자격의 비활용 이유

(단위: 명, %)

구분		자격의 내용과 수준을 알 수 없어서	민간자격 검정기관의 검정능력을 믿을 수 없어서	법적으로 활용이 의무화되어 있지 않아서	국가자격이 아니어서	기타	전체
기업 규모	1인 이상~29인 이하	17(47.2)	4(11.1)	2(5.6)	2(5.6)	11(30.6)	36(100.0)
	30인 이상~99인 이하	12(48.0)	6(24.0)	3(12.0)	0(0)	4(16.0)	25(100.0)
	100인 이상~299인 이하	8(47.1)	3(17.6)	1(5.9)	3(17.6)	2(11.8)	17(100.0)
	300인 이상~999인 이하	8(44.4)	6(33.3)	0(0)	2(11.1)	2(11.1)	18(100.0)
	1000인 이상	6(54.5)	1(9.1)	0(0)	3(27.3)	1(9.1)	11(100.0)
계		51(47.7)	20(18.7)	6(5.6)	10(9.3)	20(18.7)	107(100.0)

마. 기업의 국가공인 민간자격 정보 취득 경로

또한 기업체 인사담당자들은 국가공인 민간자격에 대한 정보는 주로 어디를 통해 알게 되는지를 조사한 결과 '인터넷 검색'이 366명(61.0%)으로 'TV 방송' 25명(4.2%)과 '신문' 85명(14.2%)보다 훨씬 높게 나타났다(<표 Ⅲ-37>

참조). 이러한 결과로 볼 때, 자격에 대한 정보는 주로 인터넷 검색으로부터 얻어진다고 판단되어 인터넷을 통한 자격정보의 제공이 비교적 효과적일 수 있음을 시사한다.

<표 Ⅲ-37> 기업의 국가공인 민간자격 정보 취득 경로

(단위: 개, %)

구 분		TV 방송	신문	인터넷 검색	자격 홍보지	주위 사람	기타	전체
기업 규모	1인 이상~ 29인 이하	10(5.0)	23(11.6)	108(54.3)	13(6.5)	42(21.1)	3(1.5)	199(100.0)
	30인 이상~ 99인 이하	4(4.1)	16(16.5)	61(62.9)	6(6.2)	9(9.3)	1(1.0)	97(100.0)
	100인 이상~ 299인 이하	4(3.5)	18(15.8)	71(62.3)	7(6.1)	12(10.5)	2(1.8)	114(100.0)
	300인 이상~ 999인 이하	6(4.5)	20(15.0)	90(67.7)	2(1.5)	8(6.0)	7(5.3)	133(100.0)
	1000인 이상	1(1.8)	8(14.0)	36(63.2)	3(5.3)	6(10.5)	3(5.3)	57(100.0)
계		25(4.2)	85(14.2)	366(61.0)	31(5.2)	77(12.8)	16(2.7)	600(100.0)

바. 국가공인 민간자격의 법적 우대

국가공인 민간자격에 대한 법적인 우대를 규정한 법령을 조사한 결과 크게 공무원임용령상의 자격취득자 가산점 인정 조항을 근거로 다양한 분야의 공무원 임용 시 국가공인 민간자격 취득자를 우대하는 경우와 자격기본법과 학점인정등에관한법률을 근거로 교육훈련기관의 학생선발 시 우대하거나 자격을 학점으로 인정해 주는 경우로 구분해 볼 수 있었다(<표 Ⅲ-38> 참조).

그러나 자격기본법 제30조에서는 자격취득자를 우대하기 위한 사항으로 국가자격과 국가공인 민간자격의 직무 분야에 관한 영업의 허가·인가·등록 또는 면허를 하거나 이익을 부여하는 경우에는 그 직무분야의 국가자격 또는 국가공인 민간자격을 취득한 자를 우대하도록 하였으나 실제 개별사업법에서 국가공인 민간자격을 우대하는 경우는 거의 없는 것으로 파악되었다.

<표 Ⅲ-38> 법령상 국가공인 민간자격 활용 내용

법령명	조목록	활용 유형	주요 활용내용	민간자격에 한한 활용여부 (○, ×)	공인/비공인 여부 (○, ×)
고등교육법시행령	제39조 산업대학의 학생선발방법	3	산업대학에서 특별전형으로 입학자를 선발할 때 국가공인 민간자격 취득자를 우선선발	×	○
공무원임용시험령	제27조 특별채용시험의응시자격 등	9	임용예정직급별 자격증과 동등한 대우를 받는 국가공인 민간자격 소지자는 소속장관이 필요하다고 인정하는 경우에 공무원 특별채용시험에 응시자격부여 가능. 미공인자격도 가능	×	○/×
공직자윤리법시행령	제34조 취업승인	7	기술분야의 국가공인 민간자격증 소지자로서 당해 산업분야의 발전과 과학기술진흥에 기여할 수 있다고 판단되는 경우 취업 승인	×	○
공직자윤리법의 시행에관한대법원규칙	제26조 취업승인	7	기술분야의 국가공인 민간자격증 소지자로서 당해 산업분야의 발전과 과학기술진흥에 기여할 수 있다고 판단되는 경우 취업 승인	×	○
공직자윤리법의 시행에관한헌법재판소규칙	제20조 취업승인	7	기술분야의 국가공인 민간자격증 소지자로서 당해 산업분야의 발전과 과학기술진흥에 기여할 수 있다고 판단되는 경우 취업 승인	×	○
교육위원회및교육감소속지방공무원평정규칙	제23조 자격증등의 가점	1	임용권자가 당해 직급의 직무와 밀접한 관련이 있다고 인정하여 지정하는 국가공인 민간자격을 소지한 5급이하 공무원·연구사·지도사 및 공무원 가점 평정	×	○
국가기술자격법	제12조 국가기술자격 검정과목의 면제	6	국가기술자격 검정을 받고자 하는 경우 국가공인 민간자격 소지자는 검정과목의 전부 또는 일부 면제	×	○

<표 계속>

법령명	조목록	활용 유형	주요 활용내용	민간자격에 한한 활용여부 (○, ×)	공인/비공인 여부 (○, ×)
산림자원의조성및관리에관한법률시행령	별표 1 산림사업을 할 수 있는 법인의 등록기준 [제25조 관련]	5	수목보호에 관한 국가공인 민간자격증을 취득하고 등록한 기술자(수목보호기술자) 1인 이상 나무병원 법인의 등록	×	○
산림자원의조성및관리에관한법률시행령	별표 2 산림기술자의 종류·자격 및 업 무 범 위 [제30조 제1항 관련]	5	공인받은 수목보호 관련 민간자격을 취득한 수목보호기술자는 수목피해 진단·처방 및 치유사업 가능	×	○
연구직및지도직공무원의임용등에관한규정	제7조의2 특별채용시험의 응시자격	9	임용예정직급별 자격증과 동등한 대우를 받는 국가공인 민간자격 소지자는 소속장관이 필요하다고 인정하는 경우 연구직 또는 지도직공무원 특별채용시험에 응시자격부여 가능. 미공인자격도 가능	×	○/×
외국인근로자의고용등에관한법률시행령	제29조 외국인근로자 관련단체 등에 대한 지원	8	외국인근로자 관련단체에 사업수행을 위한 국가공인 민간자격 소지자가 2인이상 종사하는 경우 사업수행에 필요한 비용 지원	×	○
자격기본법	제10조 국가자격 검정과목의 면제	6	국가기술자격 검정을 받고자 하는 경우 국가공인 민간자격 소지자는 검정과목의 전부 또는 일부 면제	×	○
자격기본법	제24조 공인받은 민간자격의 대여금지	10	국가공인 민간자격 소지자는 민간자격을 타인에게 대여 금지	×	○
자격기본법	제27조 자격취득자에 대한 우대	7	국가공인 민간자격 소지자는 대통령령이 정하는 기준과 범위안에서 공인 내용에 따라 국가자격을 취득한 자와 동등한 대우. 국가공인 민간자격을 직업교육훈련기관의 입학전형자료로 활용 가능	×	○

<표 계속>

법령명	조목록	활용 유형	주요 활용내용	민간자격에 한한 활용여부 (○, ×)	공인/비공인 여부 (○, ×)
자격기본법시행령	제18조 국가공인 민간자격의 우대기준	7	민간자격의 검정기준·과목·응시자격 기타 검정수준이 국가자격의 경우와 동일하거나 이에 상당할 경우 국가공인 민간자격 소지자 우대	×	○
전기공사업법시행규칙	별표/서식 21의2 전기공사기술자 인정신청서	7	전기공사기술자인정신청서에 민간자격 등을 기재 권고	×	○/×
지방공무원평정규칙	제23조 자격증등의 가점	1	임용권자가 당해 직급의 직무와 밀접한 관련이 있다고 인정하여 지정하는 국가공인 민간자격을 소지한 5급이하 공무원·연구사·지도사 및 공무원 가점 평정	×	○
철도안전전문인력자격여부(재교부)신청서	별표/서식46	7	철도안전전문인력자격여부 신청서에 민간자격등을 기재 권고	×	○/×
학점인정등에관한법률시행령	제9조 학점인정 대상학교등	3	국가공인 민간자격소지자는 대통령령이 정하는 학교 또는 평생교육시설에서 학점 인정	×	○
헌법재판소공무원평정규칙	제23조 자격증가점	1	사무처장이 규정에 의한 자격증과 동일·동등하다고 인정하는 국가공인 민간자격을 소지한 5급이하 및 기능직공무원 가점 평정	×	○

※ 활용유형 구분

1. (특정 직무의)의무 고용·배치(특별 채용 포함)/채용·승진·보수 가산점: 기업/고용
2. 임명/위촉: 각종 위원회
3. 학생선발/특별전형/시험·선발 가산점: 학교/교육
4. 창업/창업자금 대부
5. 회사/영업의 인허가/면허/지정/신고/등록/제한/영업권설정/사무소개설: 제한vs우선권
6. 시험면제/(교육, 소집 등)의무면제
7. 포괄적 우대/활용시책(선언적) + 채용 권장·권고(~할 수 있다)
8. 재정(비용)지원/세금감면/노임단가가산/장려금지급/(업무·자격)수당지급(개인/기업 구분)
9. (응시(특별채용포함), 지원, 입회, 등록, 신고, 단체설립 등) 요건·기회 부여: ⑩번과 차별
10. 개인의 면허부여/(배타적)직무권한 부여/유사명칭 사용금지

제4절 소결

이 장에서는 관련 문헌 조사와 면담 조사를 통해 국가공인 민간자격의 운영 현황을 살펴보고, 국가공인 민간자격 관리자, 국가공인 민간자격 취득자, 기업체 인사담당자를 대상으로 활용 정도를 조사한 최근의 선행연구와 본 연구의 설문조사 결과를 통해 국가공인 민간자격의 실제 활용 현황을 살펴보았다. 조사 결과 나타난 내용을 종합하여 정리하면 다음과 같다.

첫째, 국가공인 민간자격의 운영 현황을 살펴본 결과, 국가자격이 국가기술자격 중심의 기술분야에 비교적 많이 개설·운영되고 있음에 비해 국가공인 민간자격은 인문사회계열 분야가 많이 차지하고 있다. 특히, 어학·어문 분야는 국가자격으로 운영되는 종목이 극히 적은 것과 매우 대조적으로 많은 국가공인 민간자격 종목이 운영 중에 있다. 이러한 점은 국가공인 민간자격의 활용이 주로 활성화되어 있는 분야가 국가자격과 차별화되어 있음을 보여주며, 국가공인 민간자격의 활용성 강화 차원에서도 국가자격과 민간자격의 역할 분담이 필요함을 시사한다.

둘째, 국가공인 민간자격의 내적 활용 현황을 살펴본 결과, 국가공인 민간자격이 개인의 직무능력 향상에는 어느 정도 도움이 되는 것으로 조사되었으나 노동시장에서 실제 본인이 느끼는 경쟁력 향상으로는 크게 연결되지 못한 것으로 나타났다. 이를 통해 국가공인 민간자격의 취득을 통해 스스로의 성취감을 가지는 데에는 자격이 기여하였지만 자격을 가짐으로써 느끼는 만족 정도는 부족하다는 것을 유추해 볼 수 있다. 이러한 점은 자격취득을 통해 직무향상이 되었다고 보는 직무분야가 주로 기초직업능력분야로서 자격을 통해 심도 있는 능력개발을 유도하는 데에는 부족한 측면이 있다는 점에서도 그 이유를 찾아 볼 수 있다.

셋째, 국가공인 민간자격의 외적 활용 현황을 경제적 활용과 보완적 활용으로 구분하여 살펴보았다. 먼저 경제적 활용과 관련하여 국가공인 민간자격을 통해 취업, 임금, 승진, 고용불안 해소 등에 활용한 정도는 매우 낮은 것

으로 나타나 자격에서 나타내는 능력을 실제 직무 또는 직업에서 활용한 경우가 많지 않음을 알 수 있었다. 이러한 점은 국가공인 민간자격이 실제 직무 또는 직업에 활용되도록 하기 위한 활용성 강화 방안 마련이 필요함을 보여주고 있다.

이에 비해 자격을 통해 학점인정을 받거나 진학 등에 활용하는 보완적 활용은 비교적 활용 정도가 높은 것으로 나타났다. 이는 학점인정등에관한법률에 국가공인 민간자격에 대한 학점인정 근거가 마련되어 있고 이를 시행하는 학점인정본부가 한국교육개발원 내에 설치되어 있기 때문인 것으로 판단된다. 또한 진학과 관련해서는 학생모집을 수월하게 하기 위해 국가자격과 함께 국가공인 민간자격에 가산점을 주는 학교가 많기 때문인 것으로 보인다. 그러나 보완적인 활용에서도 국가자격과의 호환 사례는 거의 없는 것으로 나타나 이러한 부분에 대한 활용성 강화 방안 마련이 필요한 것으로 나타났다.

넷째, 국가공인 민간자격의 내적 활용을 지원하기 위한 제도와 여건이 어느 정도 구비되어 있는지를 살펴본 결과, 국가공인 민간자격 취득자가 느끼는 자격관련 정보의 취득 수단과 정보의 내용은 충분하지 못한 것으로 나타났으나 검정장소나 자격 취득 비용 등에 대해서는 비교적 보통 정도의 만족도를 나타내었다. 이러한 점은 기업체 인사담당자가 국가공인 민간자격 종목을 인식하고 있는 수준이 낮은 것과도 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 즉, 국가공인 민간자격에 대한 정보가 사회적으로 충분히 알려지지 않아서 자격을 취득하고자 하는 개인이나 이들을 활용하고자 하는 기업 모두 자격을 충분히 알 수 있는 기회가 부족하였다는 점을 나타내는 것으로써 활용을 지원하기 위한 정보제공체제의 구축이 필요함을 시사해 준다.

다섯째, 국가공인 민간자격의 외적 활용을 지원하기 위한 제도와 여건이 어느 정도 구비되어 있는지를 살펴본 결과, 자격이 현장의 수요에 탄력적으로 운영되기 위한 기본적인 직무분석이 체계적으로 이루어지지 못하고 있으며, 공인 이후에도 검정내용의 변화가 크게 없는 것으로 나타났다. 또한 기업체 인사담당자가 생각하기에 직무상 필요할 것으로 판단한 자격도 이미

국가공인을 받았지만 민간기관의 자격검정능력을 신뢰하지 못해 활용할 수 없다는 의견도 많았다. 이러한 점은 국가공인 민간자격이 자격 수요에 탄력적으로 대응하지 못하고 있으며 자격 수요자가 판단하는 공신력도 크게 인정받지 못하고 있음을 보여 준다. 또한 이를 통해 국가공인 민간자격의 활용을 지원하기 위한 방안으로서 자격의 탄력적 운영과 공신력 확보 방안 마련이 필요함을 알 수 있다.

제 4 장
국가공인 민간자격 활용성 강화 방안

제1절 활용성 강화 방향

1997년 자격기본법 제정을 통해 도입된 민간자격제도는 법·제도적인 틀에 구속되어 운영과 관리가 탄력적이지 못한 국가자격을 보완하기 위해 전문분야의 민간의 역량을 바탕으로 자격을 신설하여 경제·사회적 수요에 탄력적으로 대응할 수 있는 장을 마련하기 위해 도입되었다(김태기 외, 1996). 또한 민간자격의 활성화를 지원하기 위해 도입된 민간자격 국가공인제도도 일종의 품질인증제도로서 일반인들에게 해당 민간자격의 우수성에 대한 신호만 제시할 뿐이지 자격의 활용을 법·제도적으로 우대하는 것은 학점인정 등 제한적인 분야에서만 인정하고 있다.

이에 따라 이 연구에서 제시하고자 하는 국가공인 민간자격의 활용성 강화 방향도 민간자격의 도입 취지에 맞추어 법·제도적으로 활용을 의무화하는 국가자격과 달리 민간자격의 전문성과 자율성을 기반으로 자격의 활용성이 높아지도록 하는데 초점을 맞출 필요가 있다.

이상과 같은 배경을 바탕으로 이 절에서는 제2장에서 구분한 자격의 내적·외적 활용 범위와 제3장에서 살펴본 국가공인 민간자격의 활용 실태 분석을 기초로 국가공인 민간자격의 활용성 강화 방향을 설정하였다.

먼저, 자격의 내적 활용을 강화하기 위해서는 개인이 자격 취득을 통해 스스로의 능력개발을 확인하고 지적인 만족감과 성취감을 확인할 수 있어야 한다. 이를 위해서는 개인이 자격 취득을 하고자 하는 데 제한 없이 쉽게 접근할 수 있어야 하고, 취득 비용 등이 개인이 적절히 감당할 수 있을 정도로 과다하지 않아야 한다. 또한 자격 취득을 통해 개인의 능력 향상을 확인할 수 있도록 자격의 내용과 등급 등이 구조화되어야 한다.

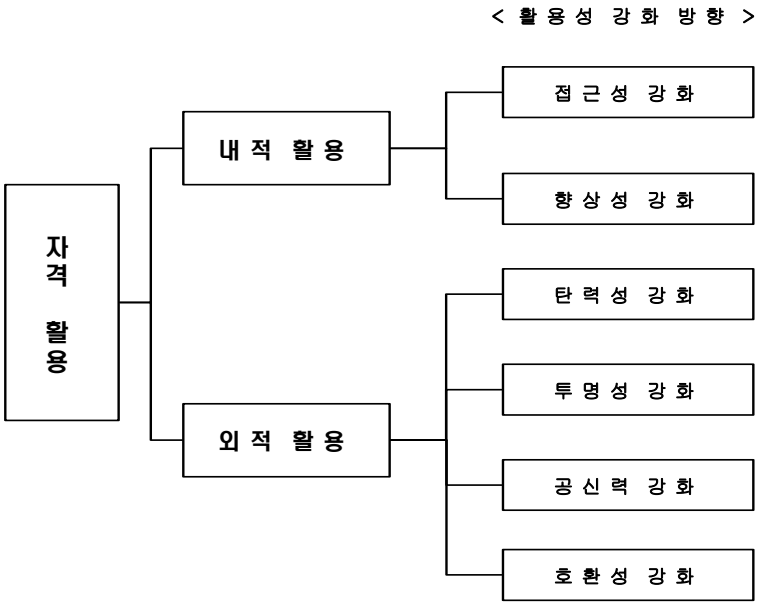
이러한 점에서 국가공인 민간자격의 내적 활용을 강화하기 위한 기본 방향으로 첫째, 자격 취득을 위한 접근성 강화, 둘째, 자격 취득을 통한 능력의 향상성 강화를 설정하였다.

또한 자격의 외적 활용을 강화하기 위해서는 자격 취득자를 활용하는 외부인 또는 외부기관이 자격의 내용과 수준을 명확히 알 수 있어야 하며, 엄격한 검정이 이루어져 자격 취득자가 자격에서 표시하는 능력을 갖추고 있을 것이라고 신뢰할 수 있어야 한다. 그리고 이와 같이 신뢰할 수 있는 자격이라면 능력인정제도의 효율적인 운영을 위해 다른 능력인정 수단과도 호환이 가능하여야 한다.

이러한 점에서 자격 외적인 활용이 강화되기 위해서는 자격이 외부 수요자의 요구에 탄력적으로 변화·개선되어야 하며, 자격의 내용과 수준에 대한 정보가 투명하고 충분하게 제시되어야 한다. 또한 자격검정 과정을 통해 자격에서 요구하는 능력을 엄정하게 평가할 수 있어야 하며, 자격과 유사 능력인정 수단과의 적절한 호환이 이루어져야 한다.

이러한 점에서 국가공인 민간자격의 외적 활용을 강화하기 위한 기본 방향으로 첫째, 수요 변화에 따른 자격 관리의 탄력성 강화, 둘째, 자격 정보의 투명성 강화, 셋째, 자격검정의 공신력 강화, 넷째, 유사 능력인정 수단과의 호환성 강화를 설정하였다.

[그림 Ⅳ-1] 국가공인 민간자격 활용성 강화 방향



이와 같은 국가공인 민간자격의 활용성 강화 방향을 그림으로 정리하면 위의 [그림 Ⅳ-1]과 같다.

제2절 내적 활용성 강화 방안

제2절에서는 앞 절에서 제시한 국가공인 민간자격 활용성 강화 방향 중 자격 취득자의 자기만족을 높이기 위한 내적 활용을 높일 수 있는 방안을 제시하였다.

1. 접근성 강화 방안

가. 기본 방향

> 자격을 통해 개인의 능력개발을 하기 위해서는 무엇보다 자격을 취득할 수 있는 기회가 열려 있어야 한다. 이를 위해 학력, 연령, 성별, 소속 등과 같은 자격취득 요건상의 제한이 없어야 하며, 자격에서 요구하는 능력을 학습하고 증명할 수 있는 기회와 방법을 다양화하여 거리, 지역, 시간 등으로 인한 불이익이 없도록 하여야 한다.

나. 세부 방안

1) 응시요건 설정의 제한

일반적으로 자격제도 내에서 검정내용과 방법은 응시요건과 밀접한 관련을 맺고 있다. 검정내용과 방법이 자격제도 운영목적에 부합할 수 있을 정도의 수준을 유지하고 있다면 별도의 응시요건을 둘 필요가 없으나, 검정내용과 방법이 부실할 경우에는 응시요건을 강화하여 검정제도의 부실한 면을 보완하는 것이 요구된다. 이처럼 응시요건은 자격의 질 관리를 위해 검정내용과 방법을 보완하는 역할을 한다.

이런 점에서 검정내용과 방법의 적극적인 개선 없이 다양한 응시요건을 두는 것은 사전에 자격취득 경로를 차단하는 것으로서 개인의 자격에 대한 접근을 저해하는 일이다. 따라서 부득이하게 검정을 하기 어려운 내용이거나 검정 방법상 실제 시행이 어려운 내용일 경우에 한정하여 응시요건을 설정하여야 한다.

국가공인 민간자격 관리·운영상 응시요건 설정을 통해 위에서 언급한 자격검정의 한계를 극복하고 자격제도를 내실 있게 운영하기 위해서는 다음과 같은 방향으로 응시요건이 설정·운영되어야 한다.

첫째, 각종 수준에서 이루어진 교육훈련 이수기간이 적정한 수준에서 응시요건으로 작동하는 것이 필요하다. OECD에서도 지적하고 있다시피 개개인의 교육훈련수준은 기술과 능력의 정형화된 대표적인 측정수단으로 널리 인정되고 있다. 왜냐하면 이것은 개인의 평균적 교육달성 결과를 학교교육 및 훈련기간의 평균연수나 교육수준의 상대적인 분포로 표현하는 것이 가능하기 때문이다. 이러한 단순화된 방법을 이용한 기술과 능력의 측정은 다소간 안정되고 있고 널리 인식되고 있긴 하지만 교육수준은 기술과 능력의 적절하지 못한 측정수단으로 간주되고 있다. 주된 이유는 이것이 산업현장에서의 경험을 부분적으로라도 반영하지 못하고 있으며, 또한 보통 학습기간을 측정하기 때문에 일차원적이어서 능력의 질적인 면을 나타내기에는 한계를 갖고 있다는 것이다(OECD, 1994: 114).

그러나 이러한 한계에도 불구하고 교육훈련의 이수수준과 기간은 자격제도의 응시요건으로 오랜 기간 설정·운영되어 왔으므로 교육훈련의 이수수준과 내용 등을 고려하여 합리적인 수준에서 이것의 타당성을 수정하는 것이 필요하다. 하지만 산업현장에서 요구하고 있는 실무수행능력을 최대한 평가·인정할 수 있는 범위까지 검정을 실시하고 그 이외의 능력범위에 한정해서 교육훈련 결과를 응시요건으로 수용하는 것이 적정하다.

둘째, 산업현장의 근무경력 요구연수는 증대될 필요가 있으며 경력의 질을 차별화하는 방법을 도입·적용하는 것이 필요하다. 21세기는 지식기반사회가 본격화되는 시점이고 개개인이 체득한 지식의 총화로 표현할 수 있는 능력은 기업의 생산성에 직접적인 관련을 맺고 있다(OECD, 1994: 126). 기업이 필요로 하는 것은 이미 알려진 정형화된 지식, 기술, 기능, 능력보다 근로자 개개인에게 체득된 노하우가 중요한 지적 자산으로 취급되고 있어서 이를 소지한 근로자를 선호하고 있다. 그리고 산업현장의 경력기간뿐만 아니라 그 경험의 내용 및 수준을 고려하여 근로자의 채용, 임금, 처우 사항을 결정하고 있다. 이러한 실정을 감안할 때 국가공인 민간자격 소지자가 산업현장에서 필요로 하는 능력을 소유하고 있는 개연성을 증대하기 위해서는 응시요건으로 요구하고 있는 산업현장 근무경력의 요구연수를 증대하고 아울러 경

력의 질을 차별화하여 인정하는 것이 필요하다.

셋째, 관련 자격 등급 간의 계열성을 확보하는 차원에서 응시요건이 설정되어야 한다. 자격제도에서 관련자격의 취득을 응시요건의 하나로 설정하는 것은 하위자격과 상위자격이 긴밀한 연계관계를 갖게 하기 위해서 필요하며 아울러 타 자격제도와의 연계운영을 위해서도 요구되는 사항이다.

자격제도상의 등급체계를 통해 개인의 능력개발 경로를 제시하고 이를 통해 자발적인 평생학습을 촉진할 수 있다. 이때 하위자격 취득자들이 상위 자격에 응시할 수 있도록 하기 위해서 관련자격의 취득을 응시요건으로 설정하는 경우가 일반적이다. 이것은 자격제도를 구성하는 자격등급간의 유기적인 연계를 확보하기 위해서 필요하다.

그러나 상하위 자격등급간의 연계는 수평적 또는 수직적으로 연계될 수 있으므로 이때 중요하게 고려하여야 할 점은 취득한 하위자격과 응시하려는 상위자격간에 동일한 분야의 자격인지의 여부와 상하위 자격간의 수준 차이를 고려하여야 한다. 수평적·수직적 연계의 타당성은 기 취득한 자격과 응시하려는 자격간의 분야가 일치하거나 거의 유사할 경우에 그 타당성이 확보되는 것이다.

위에서 언급한 세 가지 사항은 국가공인 민간자격의 응시를 제한하는 응시요건 설정 시 교육훈련, 현장경력, 자격제도 관점에서 고려되어야 할 사항이다.

2) 자격검정 방식의 다양화

자격에서 요구하는 능력을 개인이 습득하고 있는지를 확인하는 방식은 필기·실기시험만이 아니라 학습과정 평가, 포트폴리오 검토, 현장직무수행 관찰 등 다양한 방식을 통해 능력을 확인할 수 있다. 그러나 현재 국가공인 민간자격을 포함한 대부분의 우리나라 자격은 자격검정기관의 여건에 따라 필기·실기시험 위주의 일회성 검정방식이 일반화되어 개인 능력평가를 위한 체크리스트, 시뮬레이션, 과정평가, 현장평가, 포트폴리오 등 다양한 수행평가 방식이 활용되지 못하고 있다.

이로 인해 자격을 취득하고자 하는 개인은 제한된 방식에 맞추어 자신의

능력을 증명해야만 하는 관계로 불필요한 기회비용을 낭비하는 경우가 있을 수 있다. 이에 따라 자격에서 요구하는 능력을 평가하는 방식을 결과중심으로 전환하여 개인의 스타일에 맞추어 실제 능력이 있는지 없는지를 결과물을 가지고 평가하는 검정방식의 다양화가 필요하다.

이를 위해서는 자격검정기준을 현재의 장, 절 형태로 검정내용을 나열하는 과목 서술방식이 아닌 자격에서 필요로 하는 능력을 세분화하고 세부 능력당 결과 형태의 성취기준을 제시하는 직무서술 방식으로 개편할 필요가 있다. 그리고 이를 통해 자격 합격기준도 전체 몇 점당 몇 점 이상이라는 애매모호한 점수 기준 설정에서 벗어나 개인의 능력 소지 유무로 합격 여부를 판단할 수 있도록 한다.

3) 부분 자격제도 활성화

현재 국가공인 민간자격의 경우 대부분의 종목은 전체 검정과목을 일시에 합격해야만 자격을 부여받을 수 있다. 다만 일부 종목에서는 전체 과목 합격제가 아닌 과목별 합격제를 운영하여 일부 과목에 합격한 경우 일정 기간 내에는 해당 과목의 검정을 면제하여 응시자의 시간적·경제적 부담을 덜어주는 방식을 채택하고 있다. 이러한 과목합격제는 응시자가 자격 취득을 위한 학습기회를 유연하게 갖는 데에도 도움이 되기 때문에 적극 도입할 필요가 있다.

또한 이러한 과목합격제에서 더 나아가 단일(full) 자격이 아닌 부분(partial) 자격제도도 도입할 필요가 있다. 과목합격제와 부분자격제의 차이는 기존의 과목합격제에서는 일부 과목 합격자의 자격 응시 시 과목면제 여부를 확인하는 데에만 활용되었지만, 부분자격제는 전체 자격을 취득하기 전에도 자격에서 요구하는 능력의 일정부분을 습득하고 있다는 증명을 문서로 해준다는 데에 있다. 이를 통해 개인은 전체 자격을 취득하지 않았더라도 부분적인 내용만을 필요로 하는 기업이나 기관에 자신의 능력을 증명할 수도 있고, 개인 스스로도 자격이 부분적으로 습득한 능력에 대한 확인도 가능해져 추가적인 자격취득 동기를 유발할 수 있어 전반적인 자격의 내적·외적 활용성을 높이는 데 도움이 된다.

이를 위해 국가공인 민간자격관리기관에서는 자격에서 요구되는 능력을 구분하여 부분자격을 줄 수 있는 범위를 설정해야 하며 이에 대한 홍보도 적극적으로 펼칠 필요가 있다. 이에 소요되는 추가비용은 자격검정기관에게는 일정부분 부담이 될 수도 있지만 해당 자격의 개인적·사회적 활용도를 높여 자격의 위상과 가치가 높아질 수 있다는 점에서 적극 고려할 필요가 있다.

4) 자격취득 비용의 최소화

자격을 취득하거나 유지하는 시간적·재정적 비용이 자격 취득자가 얻을 수 있는 사회경제적 편익보다 크다면 자격 운영의 정당성이 없어질 수 있다. 특히 이러한 점은 저임금노동집단의 자격 취득에 대한 접근을 저해하는 주요한 요인이 된다.

이에 따라 국가공인 민간자격관리자는 자격검정에 소요되는 비용 지출 요인을 파악하여 불필요한 요인을 최소화하여야 한다. 특히, 집체형태로 이루어지는 검정방식을 비형식학습이나 경험학습 결과도 인정해주는 검정방식으로 다양화하는 것도 개인의 자격취득에 필요한 직접비용만이 아니라 기회비용도 줄일 수 있는 방법이 된다.

또한 개인이 정부나 기업이 자격취득을 지원해 주는 다양한 제도를 적극 활용할 수 있도록 이에 대한 내용도 자격응시자에게 의무적으로 통지하도록 한다.

2. 향상성 강화 방안

가. 기본 방향

> 자격을 통해 개인이 희망하는 직무 또는 직업에서 요구하는 자격의 경로를 명확히 이해하고 능력향상을 도모할 수 있도록 자격제도가 운영되어야 한다.

나. 세부 방안

1) 직무수준 중심의 등급체계 설정

자격제도에서 '등급'은 일반적인 능력(general ability)의 높고 낮음, 교육훈련을 받은 기간의 길고 짧음, 교육 훈련받은 기관의 사회적 위상과 종류, 수행하는 직무 또는 일의 수준(grade)의 높고 낮음 등을 상대적으로 비교 가능할 수 있도록 나타내는 기능을 한다.

그리고 이와 같이 비교 가능한 등급을 설정하기 위해서는 첫째, 작업의 복잡성, 둘째, 직무수행 범위의 변동, 셋째, 개인의 책임과 자율성 수준, 넷째, 동료 또는 타인과의 협력 범위, 다섯째, 동료 또는 타인에 대한 책임 수준, 여섯째, 원리와 기술의 적용 수준, 일곱째, 자원의 할당과 배분 수준 등을 중요하게 고려하여야 한다. 이에 따라 등급체계상에서 상위등급으로 이동하게 되었다는 것은 기술적인 활동의 폭을 넓히거나 관리와 조정의 역할이 늘어나거나 기술적 전문성(technical specialization)이 증대되었음을 의미하게 된다.

자격제도상 이러한 등급의 기능을 고려할 때 일반적으로 다음과 같은 기준을 통해 자격등급을 설정할 수 있다(Westerhuis, 2001). 첫째, 자격의 취득에 필요한 현장경력의 내용과 기간 또는 자격취득을 할 수 있는 교육기관 입학요건, 둘째, 자격의 취득을 위한 교육 프로그램의 기간 또는 학교급, 셋째, 학습결과의 수준, 넷째, 직무수행 또는 작업성과의 수준, 다섯째, 직업의 위계구조상 지위 등을 들 수 있다.

예를 들어 현재 기술사, 기능장, 기사, 산업기사, 기능사 등으로 구성된 우리나라 국가기술자격의 등급체계는 이중 첫째, 둘째, 넷째를 고려하여 설정되었으나 둘째 학교급, 즉 학력을 가장 큰 기준으로 삼고 있다. 그리고 현재 국가공인 민간자격들도 등급체계가 설정되어 있는 경우를 보면 대부분 등급의 설정을 학력 수준에 근거를 두고 있음을 알 수 있다.

이렇게 학력 수준을 기본으로 한 등급체계는 학력과 자격등급간의 비교를 용이하게 하여 자격의 수준을 대외적으로 이해시키는 데 유리하다. 하지만 자격등급을 학력 수준과 동일하게 볼 경우 자격을 통해 학력 중심의 능력인정

방식을 개선하고자 할 때에는 문제가 따른다. 즉, 자격을 학력 종속적인 능력 인정 수단으로 이해하기 쉬우며 현장의 직무 배치 시에도 학력을 우선적으로 고려하고 자격은 부수적으로 참고하는 수단이 될 수가 있다. 자격을 취득하고자 하는 개인의 입장에서도 자격을 자신이 가진 학력을 보완하는 정도로만 이해하게 되어 자격을 통한 능력개발을 주요하게 생각하지 않을 수 있다.

따라서 국가공인 민간자격을 포함한 자격의 경우에는 가능한 한 위에 언급한 등급의 설정 기준 중 실무현장의 직무수준 또는 직급수준을 고려한 넷째와 다섯째 기준을 우선적으로 고려할 필요가 있다. 그리고 이러한 직무, 직급 중심의 자격등급이 설정되면 개인의 직무능력 향상 정도를 자격을 통해 직접 확인할 수 있게 되어 자격의 내적 활용성을 높일 수 있는 계기로 삼을 수 있다. 또한 외적으로도 자격취득자를 활용하는 자가 해당 자격등급에 맞는 직무 배치를 시킬 수 있어 현장 활용성을 높이는 주요한 방안이 될 수 있다.

2) 직무중심의 단계적 자격종목 개발

장기간의 교육훈련과 높은 난이도의 평가를 거쳐야 하는 직업단위의 큰 자격보다는 능력 향상에 필요한 직무단위의 작은 자격을 단계적으로 만들어 순차적인 자격 취득을 통해 능력의 성취를 확인할 수 있어야 한다. 이와 같은 자격종목 체계는 장기적인 교육훈련을 받는 학생이나 훈련생 이외에 현장에 근무하면서 자신의 능력을 향상시키고자 하는 근로자의 능력개발 경로를 마련하는 데에도 도움이 된다.

이와 같은 직무중심의 단계적 자격종목을 개발하기 위해서는 먼저 산업별 직무체계(Skill Framework)[3]를 개발하여 해당 산업에서 자격화가 필요한 직무를 추출·조합하는 과정이 필요하다. 직무체계는 산업현장의 직무를 분류하고 직무의 수준과 직무수준별 수행기준을 제시한 체계를 말하며, 이러한

3) 주인중·박종성·김상호(2005)의 연구에서는 Skill Framework는 Skill Type과 Skill Level을 가장 잘 표현하는 용어로서 '직무체계'를 제시하였음. Skill은 직무능력으로 표현할 수도 있으나, Skill Type과 Skill Level에서 의미하는 것은 직무능력보다는 직무에 해당되기 때문임. 또한, 직무체계를 '직무능력체계'로 표현할 경우 포괄적인 의미를 내포하고 있는 '직무능력표준'과 유사한 용어를 사용함에 따라 혼란을 줄 수도 있을 것임.

직무체계는 가능한 한 해당 산업의 대표기구를 통해 개발 또는 인증되어 대표성과 공신력을 갖추는 것이 필요하다.

그리고 직무체계상의 직무 중심의 자격을 개발할 경우 이들 자격은 다른 자격과 배타적인 자격이 되지 않고 모듈식으로 조합되어 특정한 직무 또는 직업을 맡을 수 있도록 구성하여야 한다. 국가공인 민간자격도 현재 자격기본법에 의해 산업별로 개발예정인 국가직무능력표준을 활용하여 자격종목의 구성을 개편하는 것도 좋은 방법이 될 수 있다.

제3절 외적 활용성 강화 방안

1. 탄력성 강화 방안

가. 기본 방향

> 국가공인 민간자격이 사회경제적 변화에 뒤떨어지지 않고 활용되기 위해서는 탄력성(flexibility)을 갖추고 수요 변화에 따라 신속히 개정되어야 한다. 산업구조의 변화 속도가 빠른 현 시점에서 자격의 탄력성은 그 어느 요건보다 중요하다고 할 수 있다.

나. 세부 방안

1) 자격수요 모니터링 체계 구축

국가공인 민간자격 관리자는 자격종목과 관련된 수요자의 요구변화를 지속적으로 모니터링하여 자격종목 관리 전반에 수시로 적절한 피드백을 하여야 한다.

가) 주기적 직무분석 실시

자격 수요자의 요구를 직접 반영할 수 있는 방법은 주기적으로 자격과 관련된 직무분석을 실시하여 자격종목 개선에 활용하는 것이다. 이를 위해 국가공인 민간자격 관리자는 자격종목의 특성에 적합한 직무분석 방법을 숙지하고 있어야 하며, 직무분석에 참여할 수 있는 해당 분야의 전문가 풀을 확보하고 있어야 한다. 자격종목의 특성을 고려하여 직무분석 주기를 설정하고 직무분석 결과에 따라 검정내용과 방법을 업데이트시켜야 한다.

나) 자격 종목 모니터 요원제 운영

자격종목의 활용 동향을 조사하고 자격의 수요 변화를 즉시적으로 확인할 수 있는 방법으로 자격 취득자가 많이 종사하는 기업 또는 단체의 인사담당자를 중심으로 모니터 요원제를 운영하는 방법을 들 수 있다. 모니터 요원으로 선정된 자에게 주기적인 설문조사를 통해 자격의 활용 정도와 요구사항의 변동을 확인하고 이를 종합하여 자격의 개선 방향을 정립하는 데 활용하도록 한다. 모니터 요원은 자격의 활용 동향에 대한 정보 창구로서만이 아니라 자격의 수요자로서 자격에 대한 인식을 높여 해당 분야에 자격의 활용이 활성화되는 데 주요한 역할을 할 수 있다. 이를 위해 모니터 요원 선정부터 활동에 이르기까지 모든 절차를 공식적으로 진행하여 모니터 요원으로 참여하는 자가 충분한 동기 부여를 갖고 참여하도록 하여야 하며, 모니터링에 활동하는 중에는 이에 합당한 인센티브도 주어져야 한다.

2) 자격 관리에 수요자 직접 참여 확대

국가공인 민간자격의 관리는 민간자격관리자만의 몫이 되어서는 안된다. 자격종목 개발 단계부터 자격과 관련된 산업 또는 직종의 사업주단체가 자격 관리에 직접 참여할 수 있도록 유도해야 한다.

그리고 이들의 발언권을 보장하고 받아들일 때 해당 자격에 대한 기업체의 인식을 높이고 인사관리 전반에 자격의 활용을 높이는 계기가 될 수 있다. 또한 기업체 내부적으로는 근로자가 해당 자격을 취득하는 데 더 많은 지원을 보장받을 수 있다. 이를 위해 자격관리위원회의 일정 비율 이상을 자

격 관련 산업 또는 직종의 사업주단체를 대표하는 자가 위원으로 참여할 수 있도록 보장하고 발언권을 충분히 보장해야 한다.

또한 현재 대부분의 자격검정기관에서는 자격종목별 출제기준과 문항 개발 시 산업계 전문가를 참여시키는 정도에서 수요자인 산업계 인사를 참여시키고 있지만 일부 국가자격의 경우[4]처럼 자격검정 자체를 산업계 대표기구가 맡아 시행하는 방안도 적극 모색할 필요가 있다.

3) 자격 유효기간 설정 및 갱신

자격의 특성에 따라 한번 산출된 결과의 효과를 지속시키기 위한 방법으로 유효기간의 설정 또는 갱신 절차를 두는 것이 필요하다. 현재 많은 국가공인 민간자격들은 유효기간이나 갱신 절차를 두지 않고 있어 한번 취득한 자격이 평생 동안 유지되고 있다. 그러나 새로운 기술과 지식의 도입으로 인해 기존의 자격 내용만으로는 변화하는 직업세계에 대응하기 어려워 자격의 공신력에 문제가 되고 있는 자격이 많다. 그러므로 기술변화에 따라 직무내용이 변동되는 자격의 경우 기술변화 주기에 맞춰 자격의 유효기간을 두고 주기적인 자격갱신을 할 필요가 있다.

자격갱신 과정에서는 단순히 당초 자격을 취득할 때의 능력수준을 시간이 지나는 동안 훼손되지 않고 계속 유지하고 있는가에 대한 여부를 확인하는 것도 중요하지만, 자격소지자가 자신의 기존 능력에 새로운 경력으로 꼭 추가해야 할 지식이나 기술, 능력 등을 갖추고 있는지 확인하는 것도 중요하다. 단순히 초기에 취득한 기술을 확인하는 자격갱신은 시대에 뒤떨어진 평범한 자격 취득자만을 양성하기 때문이다.

---

4) - 대한상공회의소 검정사업단: 국가기술자격 중 기초사무서비스분야 자격종목, 판매관리사 등의 국가자격 검정 주관
- 한국보건의료인국가시험원: 대한의학협회 등이 주도하여 설립되었으며 현재는 보건의료관련 국가자격 검정 주관

2. 투명성 강화 방안

가. 기본 방향

> 국가공인 민간자격에 의해 주어지는 정보가 투명할 때 자격에 대한 활용은 높아질 수 있다. 국가공인 민간자격이 무엇이며 자격 취득자가 무슨 일을 할 수 있는지가 명확하게 개인, 고용주, 교육 프로그램 운영자와 같은 자격과 관련된 사람들에게 전달되어야 한다. 이러한 자격의 투명성을 통해 자격의 취득 필요성을 판단하고 자격 취득자의 활용 여부를 결정할 수 있기 때문이다.

나. 세부 방안

1) 자격 종합 정보시스템 구축

현재 국가공인 민간자격에 대한 정보는 개별 자격검정기관이 직접 자체 홈페이지나 광고매체를 통해 직접 홍보를 하고 있으며, 관련 정보를 종합적으로 제공하고 있는 정보시스템으로는 한국직업능력개발원에서 운영하는 Career-Net과 한국산업인력공단이 운영하는 HRD-Net(Q-Net 포함)을 들 수 있다. 그러나 기존의 Career-Net의 경우 진로정보의 한 영역으로 자격정보를 제공하고 있으며, HRD-Net의 경우 국가기술자격과 관련한 비교적 다양한 종합정보를 제공하고 있으나 기타 국가자격과 국가공인 민간자격 등의 경우 제한된 정보만을 제공하고 있다.

이에 따라 현재의 자격정보제공 체제는 자격을 취득하고자 하는 개인이 관심 있는 분야의 자격을 탐색하거나 자격 취득자를 활용하고자 하는 기업 등이 자격의 수준 등을 일목요연하게 확인하는 데 제한이 되고 있다. 또한 자격정보시스템들의 경우 각 자격관리기관별로 주관 종목 중심으로 정보가 제공되어 사용자의 정보접근의 편의성이 떨어지며 각 정보의 연계 활용이 떨어진다.

그러나 이동임・김덕기・김상호(2005)의 연구에서도 나타난 바와 같이 자

격 취득자가 자격정보를 얻은 경로가 주위사람을 통한 경우 다음으로 인터넷을 통해 얻는 정보가 많아 자격정보의 효과적인 제공을 위해 종합적인 자격정보시스템의 구축이 필요하다.

이에 따라 기존의 자격정보시스템을 종합적으로 연계시킨 HUB형 자격정보시스템 구축을 통해 일원화된 자격정보 제공 서비스가 실시되어야 한다. 이러한 자격정보시스템의 대상 자격으로는 국가공인 민간자격 이외에 개별부처가 관리하는 국가자격도 대상으로 하며, 제공되는 정보도 자격제도, 자격종목 개요 및 현황, 자격취득자 정보 등 자격에 대한 가능한 다양한 정보가 포함되어야 한다. 그리고 자격정보시스템의 정보 제공 방법은 메타검색이 가능하도록 하여 기존 자격정보시스템을 한번에 모두 이용할 수 있도록 하여야 한다.

이와 같은 자격정보시스템을 구축하기 위한 절차를 제시하면 다음 [그림 Ⅳ-2]와 같다.

[그림 Ⅳ-2] 자격정보시스템 구축 절차

이러한 자격정보시스템의 구축을 통해 개별 경제주체들은 자신이 원하는 정보를 매우 저렴한 비용으로 취득할 수 있게 됨에 따라 취득하고자 하는 자격종목에 대한 탐색비용(search cost)과 선별비용(screening cost)이 절약될 수 있다. 또한 자격정보시스템을 통하여 개별 자격종목에 대한 수요자 평

가 또는 활용현황 등을 손쉽게 파악할 수 있어 국가공인 민간자격제도를 포함한 전반적인 자격제도 진단과 활성화 방안 마련에 기여할 수 있을 것이다.

2) 자격 추천제 활용

민간자격 중심으로 자격제도가 운영되고 있는 미국의 경우 개인들이 자격을 선택하는 주요한 판단기준 중의 하나가 자격과 관련된 전문단체, 협회, 학회로부터 해당 자격이 추천(endorse)을 받았는가 하는 것이다(Pare, 1999). 민간자격의 특성상 자격을 취득하거나 활용하고자 하는 자가 민간이 관리하는 자격을 쉽게 신뢰하기는 어려운 것이 사실이다. 그래서 공신력 있는 기관으로부터 추천 또는 공인을 받게 되는데, 국가공인 민간자격도 관련 부처로부터 공인을 받았지만 기업 인사담당자에 대한 인식조사를 통해 확인한 바와 같이 실제 산업현장 등에서는 자격종목에 대한 인식을 충분히 하지 못하고 있는 실정이다. 이에 따라 정부 외에 자격과 관련된 전문단체, 협회, 학회 등의 자체 심사를 요청하고 이들 기관으로부터 해당 분야에서 적극 활용할 수 있을 만한 자격임을 추천받아 자격증에 명시하고 자격 홍보 과정에서도 이에 대한 사항을 적극 홍보할 필요가 있다. 이를 통해 자격 취득자는 자신의 능력을 여러 전문기관에서 인정하고 있음을 증명할 수 있고, 자격 취득자를 활용하는 기관에서도 국가공인 민간자격 취득자를 신뢰하고 활용할 수 있는 장치가 될 수 있다.

3. 공신력 강화 방안

가. 기본 방향

> 자격이 신호기제로서 인정받기 위해서는 공정하고 일관된 신호를 나타낼 수 있어야 한다. 국가공인 민간자격관리자는 엄격하고 공정한 방식으로 자격을 관리·운영하여 자격의 공신력을 지속적으로 유지하여야 한다. 이를 위해 자격관리를 위한 필수적인 규정과 조직을 갖추고 자격검정이 규정대로 운영될 수 있도록 관리하여야 한다.

자격의 가치를 판단하는 기준 중에 주요한 사항 중의 하나가 자격에 대한 신뢰이다. 이러한 신뢰는 자격을 얼마나 신뢰할 수 있는 기관에서 신뢰로운 과정을 거쳐 자격을 발급하였는가에 달려 있다. 이러한 자격의 공신력은 자격검정관리의 핵심 사항으로서 공신력이 상실된 자격은 효용가치를 잃고 소멸되고 만다. 국가공인 민간자격의 공신력을 유지·강화하기 위해 필수적으로 운영되어야 할 사항을 정리하면 다음과 같다.

나. 세부 방안

1) 자격관리규정 관리 강화

자격관리규정은 자격관리조직이 체제로서의 명시적인 목적을 달성하기 위한 지침이 되며, 최고의사결정기구인 검정이사회가 효과적으로 움직이기 위한 기반이 된다. 이러한 자격관리규정에는 자격에 대한 일반적인 사항과 검정이사회의 목적과 구성, 직원 등에 대한 사항을 포함하고 있어야 한다.

자격관리규정 중 가장 중요한 부분은 검정이사회의 구성과 이사의 선출 그리고 사무국 등에 대한 사항을 정하고 있는 부분이다. 이러한 부분은 크게는 자격관리자의 리더십과 검정이사회의 효과성에도 영향을 미치기 때문에 신중히 작성되어야 한다. 또한 검정이사회의 이사가 자원으로 봉사하는 경우라면 이사회와 이사회의 기능을 지원하기 위한 적절한 직원과 장소를 제공할 필요가 있다

또한 자격의 운영 목적을 정할 때 자격의 최종 수요자인 산업체나 전문직 단체와의 상의 없이 소수의 집단이나 위원회에서 결정하는 경우가 많다. 자격의 운영 목적은 자격 개발의 방향이 되므로 자격의 성공적인 개발과 관리·운영을 위해서는 매우 중요하다. 따라서 이렇게 중요한 목적을 정하는데 모든 관련 이해당사자들이 참여하도록 하는 것이 필수적이다.

자격의 운영 목적은 자격을 통해 얻고자 하는 것이 무엇이며 어떻게 자격증을 활용할 것인지를 나타낸다. 예를 들어, 자격의 운영 목적이 공공의 안전을 위한 것이라면 검정내용은 공공안전과 보호에 필수적인 기술과 지식

그리고 능력에 초점을 맞추어야 한다. 그러나 채용과 승진에 활용되는 자격이라면 검정내용을 해당 직업과 관련된 지식과 기술 그리고 능력에 연관시켜야 한다. 이와 같이 자격의 운영 목적에 맞게 자격체계가 개발되어야만 자격이 의도하는 목적에 맞게 활용될 수 있다.

이러한 이유에서 자격을 발급할 경우 무엇을 평가하고 궁극적으로 증명하고자 하는 것이 무엇인지를 사전에 명확히 하여야 한다. 이것이 어떠한 능력, 지식, 기능, 기술, 경험 또는 자질인지를 밝혀야 한다. 또한 자격이 도입된 목적과 다르게 사용되거나 그 이상으로 남용될 수 있기 때문에 자격의 적절한 사용 범위와 자격의 로고를 명시하고 자격의 활용을 감시할 수 있는 장치도 마련하여야 한다.

2) 검정업무의 독자성 확보

자격을 신설하게 되는 이유로는 먼저 신산업, 신직종, 신기술의 등장으로 인해 새로운 능력을 갖춘 인력을 적절히 공급하기 위한 수단으로서 자격제도를 도입하는 경우를 들 수 있다. 또한 국민의 생명, 건강, 안전, 권리의 보호 등과 관련된 업무가 발생한 경우 이를 수행할 일정한 수준의 능력과 소양이 검증된 사람만이 이러한 업무를 담당하도록 하기 위하여 면허적 자격을 신설할 수가 있다. 그밖에 새로운 분야나 면허적 업무는 아니지만 개인이 소지하고 있는 다양한 능력을 객관적으로 증명하여 노동시장에서 상품가치를 높일 수 있는 능력인정형 자격의 신설 필요를 들 수 있다.

이와 함께 자격체제의 유지를 위한 인적·물적 자원으로는 자격체제의 개발과 운영에 관여하는 외부 전문 인력과 외부로부터 들여오는 자격개발과 관리·운영을 위한 비용을 들 수 있다.

이와 같은 종목신설단계에서부터 자격검정기관은 자격종목과 이해관계가 있는 단체 또는 집단으로부터 독립성을 확보해야 한다. 즉, 자격검정의 공신력을 갖추기 위해 행정적으로나 재정적으로 관련된 산업별·직종별 단체와 교육훈련기관 또는 특정이익집단으로부터 독립되어야 한다. 이것은 자격으로 인한 직업의 제한이나 이해관계상의 갈등 때문에 나타날 수 있는 문제들을

사전에 피하기 위해서이다.

독립성의 또 다른 이유는 자격관리기관이 회원제 조직인 경우 전통적으로 독립성을 유지하고 있는 자격관리기관에 비해 회원에 대한 봉사라는 책무가 있기 때문에 자격의 공신력을 유지하는데 취약할 수밖에 없다. 또한 특정 직무를 수행하기 위해 갖추어야 할 능력을 누가 결정하는가에 따라 많은 차이가 있을 수 있다.

그러나 부득이 행정적으로나 재정적으로 당장 모조직으로부터 독립할 수 없는 자격관리기관이라면 자격검정의 최고의사결정기구인 검정이사회의 이사진에 다양한 이해당사자가 모두 포함될 수 있도록 구성하여야 한다. 이와 함께 자격의 일관성 있는 운영을 위해 초기에 자격을 개발했던 개발진의 일부도 이사로 포함시키고, 건전하고 균형 잡힌 자격관리가 될 수 있도록 소비자단체와 같은 공공 출신의 이사도 포함시킬 필요가 있다. 또한 재정적인 독립을 위해서는 가능한 한 자격을 개발하는 초기에 모조직이나 자격개발을 위한 기금을 주는 다른 재원으로부터 독자적인 출발자금을 받는 것이 유리하다.

이와 같은 활동은 자격관리기관이 독립적인 활동을 할 수 있도록 모조직과의 경계영역을 명확히 하는 역할을 해준다. 그러나 어떠한 경우에도 새로운 조직이 모조직으로부터 분리되어 나오는 과정에는 정책적으로나 감정적으로나 긴장과 갈등이 유발되어 새로운 조직의 건전한 관리를 위협할 가능성이 있기 때문에 가능한 한 다양한 방안을 강구할 필요가 있다.

3) 내부감사체제 구축

자격관리기관이 다른 조직과 다르게 조직관리에서 주의해야 할 주요한 사항으로는 사전 문제유출, 허위자격 발급 등과 같은 검정 문제 또는 자격의 발급과 관련된 보안 유지와 부정 방지를 들 수 있다. 이러한 부정이 조직 내부에서 비롯된 것이라면 곧바로 치명적인 자격의 공신력 저하를 가져와 자격의 활용성은 물론 사안에 따라 자격검정기관의 존립에도 큰 문제가 발생할 수 있다. 이에 따라 자격관리기관에서는 이와 같은 자격관련 보안 유지와 부정 방지를 위한 다양한 감시기능을 갖추어야 한다.

이러한 자격검정기관의 감시기능으로서는 크게 내부통제와 외부통제로 분류할 수 있다. 내부통제는 이사회, 감사, 감사위원회 및 조직 내의 내부감사로 구성되며, 외부통제는 주주총회 및 공인회계사 감사로 구성될 수 있다.

이 중 상시적인 감시기능이 필요한 자격검정기관의 경우에는 특히, 조직 내의 내부감사 기능이 더욱 강조된다. 이러한 내부감사는 자체감사라고도 하며 그 목적은, ① 여러 통제수단이 적극적으로 발휘되거나 이용되고 있는지의 여부, ② 각 조직단위가 그들의 직무를 확실히 수행하고 있는지의 여부, ③ 회계제기록이 경영활동에 관하여 공정하고 정확하게 작성되고 있는지의 여부를 검토하고 평정하여, 경영관리에 이바지하는 동시에 내부통제의 일환이 되도록 하는 데 있다. 지난날에는 내부감사의 영역이 회계감사에 국한되었으나, 오늘날에는 기타 여러 업무를 포괄하는 업무감사에까지 확대하여 차차 후자에 중점을 두게 되었다.

자격검정기관의 내부감사의 주요한 수단으로는 검정과 관련된 보안 사항과 부정 감시 요인을 추출한 후 표준매뉴얼을 작성하여 자율규제 모범규준으로 업무처리방법 등을 마련하는 것을 들 수 있다. 또한 위험요인의 종류별, 공통부분 및 단위업무별로 체크리스트를 명시하고 이를 토대로 이행실적을 평가하는 방법이 있다. 이와 같은 내부감사를 통한 자격검정기관 내부 위험요소 중심 경영 및 운영 위험의 상시관리 등을 강화함으로써 향후 검정과 관련한 사고의 예방을 미연에 방지할 수 있어야 한다.

4) 국가공인 민간자격에 대한 사후관리 강화

자격기본법시행령 제19조에서는 관계중앙행정기관의 장은 공인받은 민간자격의 관리·운영을 효율화하기 위하여 필요한 경우에는 민간자격 관리자의 자격 관리·운영에 대하여 확인·점검을 할 수 있도록 규정하고 있다. 그러나 대부분의 중앙행정기관의 경우 담당조직 또는 담당자가 명확하게 지정되어 있지 않고, 담당자의 잦은 이동으로 인한 전문성 결여로 국가공인 민간자격의 사후관리가 곤란한 실정이다. 또한 관계 중앙행정기관별로 각기 상이한 기준에 의거하여 사후 관리가 이루어지는 관계로 중앙행정기관별 공인자

격의 질적 수준이 불균등하게 될 수 있고, 이는 민간자격의 활성화 저해 요인으로 작용할 수 있다.

이에 따라 민간자격의 공인 심사→사후 관리 등 일련의 민간자격 국가공인 관련 업무를 일원화·전문화하는 것이 요구된다. 이를 위해 민간자격을 공인해 준 부처에서 사후관리 업무를 공인 심사기관인 전문기관에 위탁하여 동일한 관리 기준에 의거하여 전문적으로 사후 관리될 수 있도록 한다.

4. 호환성 강화 방안

가. 기본 방향

> 개인의 능력을 증명하는 자격은 다른 자격 또는 유사 능력인정 수단 간에 상호 호환이 가능하여야 하며 그에 따라 부분적 혹은 전면적으로 대체될 수 있어야 한다.

나. 세부 방안

자격의 호환성은 학습된 인간의 능력은 전이될 수 있다는 이론에 그 근거를 두고 있다. 유사 종목의 자격 검정시 유관 과목시험을 면제해 주고 있는 국가기술자격제도의 시험과목 면제 조항이나 자격취득자가 대학진학 시 관련 과목을 인정해 주는 「학점은행제」는 자격의 호환성을 높여주는 구체적인 제도라고 할 수 있다. 이러한 자격의 호환은 자격의 이동가능성(portability)을 높여 자격의 활용을 높이고 학습에 필요한 많은 시간과 재정적 부담을 줄임으로써 개인과 고용인 모두에게 융통성을 제공하는 주요한 수단이 된다.

그러나 자격의 다른 기능보다 부수적인 호환성 강화에만 집중할 경우 보다 더 중요한 자격을 통한 자기만족이나 경제적 활용은 소홀히 될 우려가 있다. 실제로 국가공인 민간자격관리자와의 면담조사 결과 현재 바라는 자격의 활용 방향이 주로 국가자격과의 호환 또는 국가자격에 준하는 우대를 요구하고

있어 자격의 주된 기능의 활성화에는 다소 소홀하고 있음을 알 수 있었다.

따라서 국가공인 민간자격의 호환성 강화를 통해 효율적인 자격의 활용을 도모할 필요는 있으나 자격의 내용과 수준을 넘는 과도한 호환은 자격 본연의 기능을 약화시킬 수도 있음을 염두에 둘 필요가 있다.

1) 자격간 호환성 비교 기준 개발

현재 국가공인 민간자격의 호환성과 관련하여 가장 많은 요구가 있는 것이 국가자격과의 호환을 들 수 있다. 그러나 국가자격을 관리하는 정부부처에서는 자격간 호환의 필요성에 대한 인식이 부족하여 국가자격 간에도 검정과목의 면제, 응시요건상 자격의 인정 등 호환의 수준은 매우 낮은 실정이다. 법적으로도 국가기술자격법의 경우 법 제12조에 유사자격의 검정과목 면제 근거를 두고 있으나 이의 시행 기준을 마련하지 않아 시행이 되지 않고 있다.

그러나 국가공인 민간자격이 국가자격과 호환되기 위해서는 법적으로 호환이 가능하다는 근거 이외에 국가공인 민간자격의 수준이 자격의 내용뿐만 아니라 관리운영의 수준까지 국가자격의 수준에 상응한다는 것을 증명하여야 한다. 이에 따라 국가공인 민간자격을 국가자격과 호환하고자 할 경우 비교기준으로 삼을 수 있는 비교 평가 항목과 평가 방법을 마련하여 호환성 확대에 활용할 필요가 있다.

이 연구에서는 기존 민간자격의 국가공인 조사연구 항목에 대한 검토와 자격관리기관 검정 전문가와의 협의를 통해 <표 Ⅳ-1>과 같이 국가공인 민간자격과 국가자격간의 호환성 비교 시 기준이 될 수 있는 5개의 평가영역과 12개의 평가항목을 구성하였다.

그리고 각 평가항목별로 평가하기 위한 조사연구표는 다음 <표 Ⅳ-2>와 같이 개발하였다. 이 평가를 위한 조사연구는 자격의 수준과 내용을 객관적인 수치로 나타내기 어려운 관계로 전문가 평가방식을 활용하여 조사연구위원이 평가항목별로 당해 국가공인 민간자격이 호환대상 국가자격의 영역별 평가항목을 포괄하고 있는지 여부를 평가하는 방식을 채택하였다. 자격 종목간 호환성 평가방법은 조사연구표상 (*) 항목의 불일치가 없고, 항목별로 일

치할 경우 2점, 유사할 경우 1점, 불일치할 경우 0점으로 하여 항목별 평균 1.5점 이상일 경우 호환이 적합한 것으로 평가하도록 하였다.

<표 Ⅳ-1> 국가공인 민간자격과 국가자격 호환성 비교 평가 내용

영역	평가 항목	평가 내용
검정기준	자격분야	자격분야가 호환대상 국가자격과 일치하는지 평가
	등급체계	자격의 등급체계가 호환대상 국가자격과 일치하는지 평가
	응시자격	응시자격이 호환대상 국가자격과 일치하는지 평가
자격의 직무	자격의 직무범위	자격의 직무범위가 호환대상 국가자격과 일치하는지 평가
	자격의 직무수준	자격의 직무수준이 호환대상 국가자격과 일치하는지 평가
검정과목	검정지식의 내용 및 수준(필기)	검정과목상 지식의 내용 및 수준이 호환대상 국가자격과 일치하는지 평가
	검정기능의 내용 및 수준(실기)	검정과목상 기능의 내용 및 수준이 호환대상 국가자격과 일치하는지 평가
검정방법	검정유형	검정유형(필기, 실기, 기타)이 호환대상 국가자격과 일치하는지 평가
	합격기준	자격의 합격기준이 호환대상 국가자격과 일치하는지 평가
	면제사항	검정과목 등의 면제 기준 및 범위가 호환대상 국가자격과 일치하는지 평가
취득자 관리	등록방식	취득자 등록 내용과 방법이 호환대상 국가자격과 일치하는지 평가
	사후관리	보수교육 등 취득자 사후관리가 호환대상 국가자격과 일치하는지 평가

자격의 수준과 내용간 비교를 위한 비교표 작성 사례는 <부록 4>에 제시하였으나 사례로 제시한 자격 종목간의 호환성 판정은 해당 자격관리자의 이해관계가 있을 수 있는 사항이기 때문에 공식적인 조사연구조직이 구성된 후에 실시하는 것이 바람직할 것으로 판단되어 이 연구에서는 생략하였다.

<표 Ⅳ-2> 국가공인 민간자격과 국가자격간 호환성 비교 조사연구표

영역	평가항목	국가자격과 일치 여부			종합결과	
		일치 (2)	유사 (1)	불일치 (0)	적합	부적합
자격체계	자격분야(*)					
	등급체계					
	응시자격					
자격의 직무	자격의 직무범위(*)					
	자격의 직무수준(*)					
검정내용	검정지식의 내용 및 수준(*)					
	검정기능의 내용 및 수준(*)					
검정방법	검정유형					
	합격기준					
	면제사항					
취득자 관리	등록방식					
	사후관리					
계						

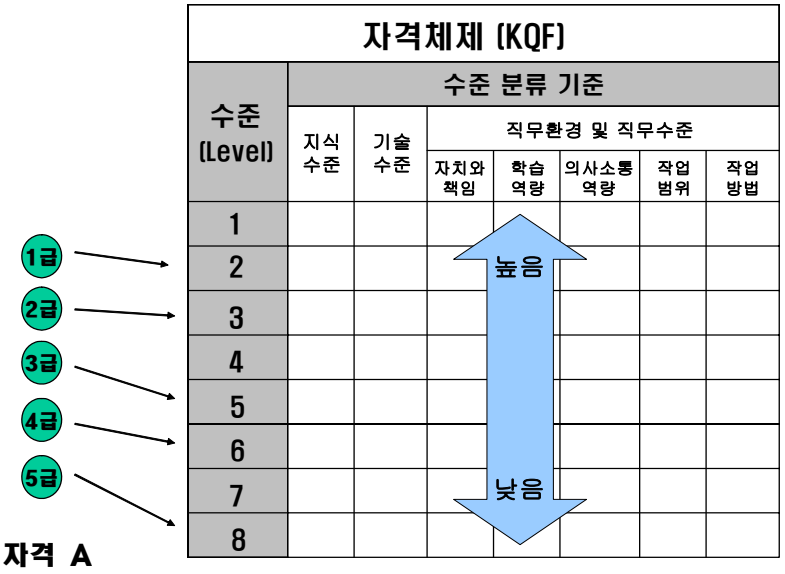
2) 자격 수준체계 개발

실태조사를 통해 확인한 바와 같이 일부 회사와 학교에서 국가공인 민간자격 취득자에 대해 입사나 입학 시 가점인정을 하고 있지만 회사와 학교별로 인정 수준이 천차만별이다. 이러한 이유에는 국가공인 민간자격의 내용에 대한 정보뿐만 아니라, 해당 자격이 다른 자격과 비교해서 어느 정도 수준인지에 대한 비교·판단을 할 수 있는 근거가 없기 때문이다.

이에 따라 국가공인 민간자격을 포함한 전체 자격의 자격 분야, 영역, 수준을 체계적으로 정리하여 공개하면 인사담당자나 입학책임자가 활용하는데 도움이 될 것이다. 그리고 이를 위해서는 모든 자격에 동일하게 적용해 볼 수 있는 자격의 수준체계가 필요하다. 최근 개정된 자격기본법에서는 국내 자격의 수준을 단일한 기준으로 비교해 볼 수 있는 자격체제의 구축을 명시하였다.

자격체제는 다음 [그림 Ⅳ-3]과 같이 자격의 수준체계와 수준분류기준으로 구성된다.

[그림 Ⅳ-3] 자격체제 구성 예시



자격의 수준체계는 자격으로 평가된 개인의 능력에 대한 차이를 나타내며, 이러한 개인의 능력의 차이는 곧 직업세계에서 담당하는 책임과 역할의 차이를 나타내준다. 또한 수준분류기준은 자격의 수준을 판단하기 위한 기준으로서 자격 수준별 지식 수준, 기술 수준, 직무수준, 직무환경 등을 정의한 것을 말한다.

자격체제를 통해 자신의 능력개발 경로를 이해하는 데 도움을 주어 평생학습을 촉진시킬 수 있다. 자격체제는 학점 전환이나 과업의 경험을 포함하는 사전 학습 인증의 원칙을 제공함으로써 교육과 훈련, 노동시장 간의 원활한 이동을 촉진하고 유연한 경로 개발이 가능토록 할 수 있다. 또한 능력수준을 설명하기 위한 국가차원의 용어를 제공하고 자격들 간의 관계를 더욱

명확히 할 수 있으며 이를 바탕으로 하여 학습자들이 개발 계획을 세울 수 있도록 도와주며 학습의 중복을 최소화시킬 수 있다.

이러한 자격체제가 구축되면 우선적으로 국가자격과 기존에 공인된 민간자격의 수준을 분류하게 될 것이지만, 신규공인 시에도 새롭게 공인된 민간자격이 자격수준상의 어디에 해당하는지도 함께 사전에 조사·연구되어 공인증서에 제시할 필요가 있다.

제 5 장
결론 및 제언

국가공인 민간자격의 운영 및 활용 실태 분석과 국가공인 민간자격 활용성 강화 방안을 바탕으로 결론과 제언을 제시하면 다음과 같다.

제1절 결론

자격기본법을 통해 신설·운영되는 민간자격 중 우수한 민간자격의 활용성을 지원하기 위해 도입된 민간자격 국가공인제도가 도입된 지도 7년이 지났다. 기존 운영되는 민간자격을 국가가 공인하여 활용을 도모하게 된 배경에는 우리나라 전체 자격제도상의 고유한 특성이 반영되었다고 할 수 있다.

우리나라처럼 국가 중심의 자격제도 관리·운영 경험이 많고, 사회의 자발적인 자격 창설이 쉽지 않으며, 민간보다는 국가를 신뢰하는 문화와 역사적 전통을 고려할 때 민간자격이 국가자격과 동등한 신뢰성이 있다는 점을 보여주는 장치가 요구되는 것이며, 이러한 장치로서 공인이라는 제도를 구상하게 된 것이다. 즉, 공인제도는 나름대로의 역사와 문화적 상황의 필요에 의하여 도입되었다고 볼 수 있다.

「자격기본법」의 제정 이후 민간자격에 있어 양적·질적으로 많은 변화가

일어났다. 민간자격 실태조사에서 살펴본 것처럼 민간자격관리자 및 자격종목수가 대부분 민간자격 국가공인제도 도입(2000년) 이후 많이 늘어났다. 특히, 국가공인 민간자격 종목수의 양적인 변화를 살펴보면 2000년 28개의 국가공인민간자격에서 출발하여 2007년까지 현재 67개 자격이 국가공인을 받아 활용되고 있으며 국가공인 민간자격 취득수는 약 백만 명을 넘는 것으로 나타나고 있다. 국가공인 민간자격관리자는 39개 기관으로 늘어났으며, 자격검정조직 및 인력도 확충되는 등 양적·질적인 변화가 나타나고 있다. 민간자격 국가공인제도의 질적인 변화는 공인제도를 통하여 대부분의 자격종목 신설 시 직무분석을 실시하는 등 민간자격의 현장성이 강화되고 있으며, 국가공인 민간자격관리자의 자격관리·운영 능력도 향상되고 있다.

하지만 전반적인 국가공인 민간자격의 활용 수준은 일부 종목을 제외하고 매우 제한적인 것이 사실이다. 현재 자격기본법을 포함한 다양한 관련법에서 국가공인 민간자격을 국가자격에 준하는 우대를 받을 수 있도록 명시하고 있으나 일부 공무원 임용 시나 학교입학, 학점인정 등에서만 활용될 뿐 자격에서 나타내고 있는 직무를 수행하거나 직업을 갖는 데에는 충분히 활용되지 못하고 있다.

이에 따라 이 연구에서는 자격의 기능에 대한 다양한 학문분야에서의 논의를 바탕으로 하여 자격의 활용 범위를 자격 취득자 개인의 내적 활용과 사회·경제적인 외적 활용으로 구분하고 이러한 구분을 기초로 국가공인 민간자격의 활용성 강화 방안을 마련하였다.

먼저, 국가공인 민간자격의 내적 활용성을 강화하기 위한 방안으로는 접근성 강화 방안과 향상성 강화 방안을 마련하였다. 접근성 강화 방안에는 응시요건 설정의 제한, 자격검정방식의 다양화, 부분 자격제도의 활성화, 자격 취득 비용의 최소화를 제시하였다. 또한 향상성 강화 방안에서는 직무수준 중심의 등급체계 설정, 직무중심의 단계적 자격종목 개발을 제시하였다.

그리고 국가공인 민간자격의 외적 활용성을 강화하기 위한 방안으로는 탄력성 강화 방안, 투명성 강화 방안, 공신력 강화 방안, 호환성 강화 방안을 마련하였다. 탄력성 강화 방안에는 자격 수요 모니터링 체제 구축, 자격관리

에 수요자 직접 참여 확대, 자격 유효기간 설정 및 갱신을 제시하였다. 투명성 강화 방안으로는 자격종합정보시스템 구축, 자격추천제 활용을 제시하였으며, 공신력 강화 방안으로는 자격관리규정 관리 강화, 검정업무의 독자성 확보, 내부감사체제 구축, 국가공인 민간자격에 대한 사후관리 강화를 제시하였다. 그리고 마지막으로 호환성 강화 방안으로는 자격간 호환성 비교기준 개발, 자격 수준체계 개발을 제시하였다.

제2절 제언

국가공인 민간자격의 활용성 강화를 위해 정부와 국가공인 민간자격 관리자가 검토하고 반영하여야 할 사항을 제언하면 다음과 같다.

1. 정부

▣ 국가공인 민간자격의 투명성을 높이기 위한 대국민 정보제공체계를 구축하여야 한다.

자격기본법 제10조에 규정된 자격정보시스템을 조속히 구축하여 자격에 대한 투명한 정보를 국민들이 알 수 있도록 하여야 한다. 특히, 자격정보시스템에 탑재될 국가공인 민간자격의 경우에는 국가공인 민간자격에 대한 전반적인 인식이 낮은 점을 고려하여 개별종목에 대한 소개 이외에 국가공인 민간자격의 성격과 의의, 법적인 우대사항 등도 충분히 탑재하도록 한다.

또한 국가공인 민간자격관리자의 경우 국가자격관리자와는 달리 정보관리, 보존, 유통에 취약하다는 것을 고려하여 정보로서 관리해야 할 사항을 표준화하여 보급하고, 자격취득자 명단과 같은 유실되지 말아야 할 중요 정보의

경우에는 자격정보시스템에 백업하여 보존하는 방안도 마련하여 시행하여야 할 것이다.

▣ 자격체제(Qualification Framework)를 구축하여 국가공인 민간자격의 호환기준을 제시하고 개인의 능력개발경로 설계를 지원하여야 한다.

자격기본법 제6조에서는 정부는 국가직무능력표준을 바탕으로 자격체제를 구축하여 이를 활용하도록 규정하고 있다. 자격체제는 기존에 우리나라에서는 없었던 새로운 시스템으로서 정부부처와 주요 이해관계자간 합의가 구축과 실행에 중요한 사항이다. 자격체제 구축 과정에서 국가자격관리자 이외에 국가공인 민간자격관리자의 의견도 함께 반영되어야 하며 자격체제를 구축하기 위한 위원회 조직 등에 일정 부분 참여할 수 있어야 한다.

▣ 민간자격 국가공인 증서 공인에 따른 우대 사항을 함께 제시하고 법적으로 인정된 우대 또는 호환 사항을 이행하여야 한다.

국가공인 민간자격 취득자가 관련법이나 규정에서 규정되고 우대를 받기 위해서는 상당 부분 국가공인 민간자격관리자가 직접 관련법이나 규정의 개정 또는 시행을 요구해야만 했다. 이것은 국가공인 민간자격의 활용에 대해 개별 정부부처의 관심이 높지 않고 활용과 관련된 법적 사항의 이행을 전반적으로 모니터링할 근거나 조직이 없었기 때문이다.

그러나 자격기본법을 총괄하고 있는 교육인적자원부에서는 이러한 국가공인 민간자격의 법적 활용을 점검하여 활성화할 필요가 있으며, 국가공인을 하는 개별 정부부처에서는 공인증서에 개별 부처에서 제시할 수 있는 우대사항을 기재하여 자격의 활용성을 지원할 필요가 있다.

▣ 국가공인 민간자격제도에 대한 주기적인 성과분석을 실시하여야 한다.

2001년 민간자격 국가공인제도가 시행된 이후 2006년 최초로 그동안의 운영 성과에 대한 분석 연구가 이루어졌다. 이러한 국가공인 민간자격제도에 대한 주기적인 성과분석은 체계적인 제도 발전을 위해서도 필요하다.

성과분석을 위해서는 다양한 기초자료의 확보가 필수적이다. 성과분석 시점에서 자료를 확보하는 것은 시간적으로 매우 한계가 있다. 민간자격의 성과분석을 위한 민간자격패널을 구축하여 운영하는 등 기초자료 확보를 위한 인프라가 전면 구축 또는 재정비될 필요가 있다. 또한 기존의 교육훈련 및 노동시장과 관련한 각종 조사에 자격, 특히 민간자격과 국가공인 민간자격에 대한 조사항목을 추가함으로써 자료 확보를 위한 신규 조사체제를 구축하는 비용을 절감하는 방안을 마련할 필요가 있다.

▣ 국가자격 신설 시 민간자격이 활성화된 분야와의 중복을 피하고, 개별법상의 민간자격 금지분야를 최소화하여야 한다.

국가만이 허용되는 부문을 제외하고 민간자격 부문의 자격 종목 선정에 많은 제한이 따르고 있다. 그로 인하여 산업계에서 비교적 활용도가 높은 자격 종목은 자격관리자가 과도하게 난립하는 관계로 자격 취득 희망자나 자격증 소지자 채용 기업도 옥석을 구분하기 어렵고 과도한 경쟁으로 쓸모 있는 자격도 부실화되거나 민간자격 관리자가 운영을 포기하는 사례가 발생하고 있다.

이에 따라 국가자격을 신설할 경우에는 기존 민간자격시장이 활성화되어 있는 분야와의 중복을 피하도록 하고, 민간자격 자체의 공신력은 민간자격 공인제도 등의 민간자격 선별제도를 강화하여 우수한 민간자격의 선보호 기능을 강화하도록 한다.

2. 국가공인 민간자격관리자

▣ 자격 수요 변화와 활용 현황에 대한 모니터링 체제를 갖추고 모니터링 결과를 주기적으로 자격제도 개선에 반영하여야 한다.

국가공인 민간자격관리자는 사회경제적 요구에 탄력적으로 자격을 관리할 수 있는 방법이 있다면 이에 투자할 충분한 가치가 있음을 인식하여야 한다. 변화에 탄력적으로 대응하지 못하는 자격은 가치와 효용성이 줄어들 수밖에 없으며, 특히 법적인 지원을 받는 국가자격에 비해 민간이 관리·운영하는 국가공인 민간자격의 경우에는 이러한 탄력적 대응이 더욱 필요하다.

이를 위해 주기적인 직무분석을 실시하고 주요 자격활용기관별로 자격모니터링 요원을 위촉하여 자격의 수요와 활용의 변화를 지속적으로 모니터링하여야 한다.

▣ 관리하는 국가공인 민간자격과 관련된 정보의 생성과 보급에 노력하여야 한다.

자격기본법에 근거하여 자격정보시스템이 구축되어 국가공인 민간자격에 대한 정보를 보다 쉽게 제공할 수 있게 되더라도 제공되는 정보가 과장되거나 부정확하다면 정보 제공의 효과를 얻지 못할 수 있다. 자격취득 예정자와 자격활용 예정자가 자격의 내용과 취득자 활동 현황 등 자격에 관한 최신의 신뢰성 있는 정보를 쉽게 접할 수 있도록 정보 생성과 보급에 노력하여야 한다.

이를 위해 자격정보 생성과 보급을 전담할 부서와 담당자를 지정하여 자격정보시스템을 운영하는 기관과 유기적인 관계를 맺고 관리하는 자격의 정보가 충분하고 정확히 제공될 수 있도록 하여야 한다.

▣ 자격관리운영에 산업별·직종별 대표기구 또는 단체가 참여할 수 있도록 노력하여야 한다.

기업 내에서 자격이 활용되기 위해서는 법적인 활용 우대 조항보다는 기업의 필요에 맞게 자격이 신설·운영되고 이러한 자격이 신뢰할 수 있는 자격인지가 더 중요하다. 특히 기업이 판단하는 공신력 측면에서 민간이 자격을 관리하는 국가공인 민간자격은 국가가 관리하는 국가자격보다도 더 낮을 수밖에 없다.

이러한 이유에서 자격관리운영위원회에 관련 산업별·직종별 대표기구 또는 단체를 대표하는 관계자를 위원으로 위촉하여 자격의 관리·운영에 직접 참여하도록 하여야 한다. 또한 해당 국가공인 민간자격이 이러한 대표기구 또는 단체의 요구를 충족한다는 추천을 받아 자격 홍보물과 자격증에 명시하여 기업이 국가공인 민간자격 취득자를 믿고 활용할 수 있도록 할 필요가 있다.

SUMMARY

A Study on Plans for Strengthening an Utilization of National Authorized Private Qualification

Sang-Jin Kim, Jong-Sung Park, Hyang-Jin Jung

1. Overview of Study

The purpose of introducing the national authorization system of private qualification by an enactment of Framework Act on Qualifications was to improve the general level of private qualification by improving an excellent private qualification and to support a personal ability development and recognition through mutually supplementing the national qualification.

Since the national authorization system of private qualification was enacted in 2000, 67 subjects of private qualification by 39 institutions have been authorized and utilized as of August 2007. Also, total 2,981,868 persons acquired the authorized private qualification as of August 2007. The number of people who acquire the authorized private qualification tends to increase with the increase of authorized subjects each year. However, it has been investigated that the utilizing degree of the national authorized private qualification doesn't considerably meet the original purpose even though such national authorized private qualification is quantitatively extended. As a reason why the degree of national authorized private qualification is low, there is a problem of private qualification and a lack of government's activation efforts.

In such background, this study is intended to arrange diversified plans for strengthening the utilization of national authorized private qualification to attain the purpose of the national authorization system of private qualification introduced for an activation of private qualification system.

2. Contents of Study

To achieve the purpose of the study, the major contents of the study are followed. Firstly, various theories and domestic similar study results related to the qualification's function were considered to clarify the range and area of utilization for strengthening the utilization of national authorized private qualification. The utilization of the qualification is meaningful when the qualification is not abuse and the function of qualification is sufficiently performed. In such point, the major functions of the qualification were derived through the qualification function-related theory, and the range and area of utilization was specified by each function.

Secondly, the authorization and utilization status of national authorized private qualification was analyzed. In the authorization status of national authorized private qualification, characteristics of subjects of national authorized private qualification was examined focused on the application status of authorization and authorization status by year. Also, in the utilization status of national authorized private qualification, the internal utilization status and external utilization status was analyzed according to above-specified utilization range of qualification. In addition, various systems and utilization conditions which supported the utilization of national authorized private qualification were examined

by classifying into the internal utilization support status and external utilization support status.

Thirdly, plans for strengthening the utilization of national authorized private qualification were suggested based on the analysis results on the operation and utilization status of national authorized private qualification and the related studies. The plans for strengthening the utilization were presented by classifying into the plan for strengthening the internal utilization and the plan for strengthening the external utilization according to the above-classified utilization are of qualification.

Fourthly, proposals for improving the utilization of the national authorized private qualification, were presented by classifying into the government and the national authorized private qualification administrator.

3. Operation and Utilization Status of National Authorization System of Private Qualification

Firstly, as the result of examining the operation status of national authorized private qualification, the private qualifications are largely focused on a culture, language and literature-centric social works unlike the national qualification. It shows that the utilization of national authorized private qualification has been differentiated from the national qualification which is mainly activated.

Secondly, as the result of internal utilization of the national authorized private qualification, it was investigated that the acquisition of the national authorized private qualification was somewhat helpful for improving the personal working ability. But, it was analyzed that the

acquisition of the private qualification was not largely connected to the improvement of competitiveness in a labor market.

Thirdly, as the result of examining the external utilization status of the national authorized private qualification by classifying the economic utilization and the supplementary utilization, there was very low utilization of the private qualification for an employment, wage, promotion and solution of employment instability in relation to the economic utilization. On the other hand, there was relatively high utilization of private qualification for recognizing the academic units or going to school of higher grade in relation to the supplementary utilization. But, in the supplementary utilization, there was almost no case of conversion into the national qualification.

Fourthly, as the result of examining whether the system and condition for supporting the internal utilization of the national authorized private qualification was arranged, there were no means of related information acquirement and sufficient contents of information related to the national authorization system of private qualification. But, there was relatively normal satisfaction with the verification place or qualification acquisition cost.

Fifthly, as the result of examining whether the system and condition for supporting the external utilization of the national authorized private qualification was arranged, the qualification was not elastically operated by the demand of field. Also, there was low reliability of companies on the national authorized private qualification administrator.

4. Plan for Strengthening a National Authorized Private Qualification Utilization

Firstly, the access strengthening plan and improvement strengthening

plan was arranged as the plan for strengthening the internal utilization of the national authorized private qualification. As the access streng-thening plan, the limitation of eligibility, variety of qualification verification method, activation of partial qualification system, and the minimization of qualification cost were presented. Also, as the improvement strengthening plan, the job level-centric grading system establishment and job-centric gradual qualification subject development were presented.

Secondly, as the plan for strengthening the external utilization of the national authorized private qualification, there were the flexibility strengthening plan, transparency strengthening plan, public trust strengthening plan and the conversion strengthening plan. for the flexibility strengthening plan, the qualification demand monitoring system implementation, the expansion of user's direct participation on qualification management, and establishment & renewal of qualification's effective period were presented. As the transparency strengthening plan, the implementation of integrated qualification information system and qualification recommendation system utilization were presented. As the public trust strengthening plan, the strengthening of qualification management rule, independence of verification, implementation of internal monitoring system and post management strengthening for the national authorization system of private qualification were presented. Finally, as the conversion strengthening plan, the development of inter-qualification conversion comparison standard and the development of qualification level were presented.

5. Proposal

For strengthening the utilization of the national authorized private qualification, the following policies are suggested for the government

and national authorized private qualification administrator.

Firstly, the national information supply system must be implemented to improve transparency of national authorization system of private qualification.

Secondly, the conversion standard of the national authorized private qualification must be proposed through implementing the Qualification Framework and the personal ability development route design must be supported.

Thirdly, the privileged treatment by authorization of the private qualification must be presented together. Also, legally-authorized preferential treatment or conversion must be implemented.

Fourthly, a periodic performance analysis on the national authorization system of private qualification must be conducted.

Fifthly, when the national qualification is newly created, it must avoid an overlapping with the private qualification's activated field, and the prohibited part of private qualification by individual law must be minimized.

Sixthly, there must be the monitoring system on the qualification demand change and utilization status and the monitoring result must be periodically reflected on the improvement of qualification system.

Seventhly, the government and the authorized private qualification administrator must strive to generate and distribute the national authorized private qualification-related information.

Eighthly, they must strive to enable the representative organization or association by industry/business to participate in the qualification management and operation.

<부 록>

<부록 1> 국가공인 민간자격 취득자 현황(2007년 8월 현재)

<부록 2> 「학점인정등에관한법률」에 의한 국가공인 민간자격 학점인정 현황

<부록 3> 국가자격과 유사한 분야의 국가공인 민간자격 현황

<부록 4> 유사 국가공인 민간자격과 국가기술자격 호환 비교

<부록 5> 설문조사지

<부록 6> 면담조사지

<부록 7> 기업체 인사담당자의 국가공인 민간자격 종목별 자격 인식 및 업무 필요 여부 조사 결과

<부록 8> 설문조사 기업체 현황

<부록 1> 국가공인 민간자격 취득자 현황(2007년 8월 현재)

소관부처	자격종목및등급	관리운영기관	접수	응시	합격
금융감독 위원회(2)	신용관리사	(사)신용정보협회	18,144	10,506	3,080
	CRA(신용위험분석사)	(사)한국금융연수원	93	67	21
재정 경제부(7)	신용분석사	(사)한국금융연수원	4,479	2,919	493
	여신심사역		105	78	28
	국제금융역		816	480	124
	자산관리사		10,422	6642	1460
	재경관리사	삼일회계법인	456	337	141
	회계관리 1,2급		2,217	1,670	529
	재무설계사	한국 FPSB	0	0	0
교육인적 자원부 (14)	한자능력급수 1,2,3,3Ⅱ급	(사)한국어문회	1,100,224	746,379	186,898
	실용영어 1,2,3급	(사)한국외국어평가원	28,260	25,825	10,811
	TEPS(영어능력검정) 1+,1,2,2+급	(재)서울대학교발전기금 TEPS관리위원회	884,083	609,605	270,393
	한자실력급수 사범,1급,2급,3급	(사)한자교육진흥회	240,089	195,372	101,216
	실용한자 1급,2급,3급,4급	(사)한국외국어평가원	12,940	9,111	2,833
	한자급수자격검정 사범,1급,준1급,2급, 준2급	(사)대한민국한자 교육연구회	61,137	50,541	24,187
	영어회화능력평가시험 ESPT-성인 1급,2급	(주)이에스피평가아카데미	60,175	58,326	9,772
	한국영어검정 1,2,2A급	(사)한국평생교육평가원	4,758	4,377	1,973
	한국한자검정 1,2,3,준3급		9,623	8,721	2,453
	한자능력자격 1,2,준2,3급	(사)한국한자한문능력개발원	8,309	5,949	1,096
	Mate Speaking Expert expert~Moderate Mid (8개등급)	숙명여자대학교	1773	1682	894
	Mate Writing Expert~Moderate Mid (5개등급)		1735	1642	932

<표 계속>

소관부처	자격종목및등급	관리운영기관	접수	응시	합격
교육인적 자원부 (14)	FLEX 중국어 1A~3C(9개등급)	대한상공회의소	1,922	1,235	1,179
	FLEX 일본어 1A~3C(9개등급)		1484	926	841
행정 자치부(2)	옥외광고사 2급	한국옥외광고협회	17,833	13,276	6,036
	행정관리사 1,2,3급	(사)한국행정관리협회	2,937	2,669	2,310
문화 관광부(3)	실천예절지도사	(사)범국민예의생활실천 운동본부	577	577	280
	종이접기마스터	(사)한국종이접기협회	1,817	1,694	1,116
산업 자원부(7)	산업기계정비사	대한상공회의소	450	432	208
	사출금형제작사		147	135	59
	프레스금형제작사		186	172	76
	전기계측제어사		1,267	1,218	658
	무역영어 1,2,3급		117,984	85,716	38,916
	샵마스터 3급	(사)한국직업연구진흥원	3210	2976	1934
	지역난방설비관리사	(사)한국열관리사협회	541	541	344
정보 통신부 (12)	e-Test Professionals 1,2,3,4급	(주)삼성SDS	284,352	238,379	192,012
	정보시스템감리사	(사)한국정보사회진흥원	2,762	2,562	403
	PC활용능력평가시험 (PCT) A,B급	(주)피씨티	56,929	56,929	13,200
	인터넷정보관리사 전문가, 1, 2급	(사)한국정보통신산업협회	360,130	328,788	204,519
	리눅스마스터 1, 2급		14,961	13,742	4,704
	디지털정보활용능력 (DIAT) 초, 중, 고급		3,424	3,377	3,325
	공무원정보이용능력평가 (NIT)		5,110	5,106	4,585

<표 계속>

소관부처	자격종목및등급	관리운영기관	접수	응시	합격
정보통신부(12)	네트워크관리사 2급	(사)한국정보통신자격협회	8,534	8,483	12,740
	PC정비사 1,2급		48,135	45,385	15,390
	정보기술자격(ITQ)시험 (아래한글, MS워드, 한글엑셀, 한글액세스, 한글파워포인트, 인터넷 등 5개 분야) A,B,C급	(사)한국생산성본부	1,880,502	1,701,077	1,345,229
	정보보호전문가(SIS) 1, 2급	(사)한국정보보호진흥원	3,630	2,845	257
	PC Master(정비사)	(사)정보통신컴퓨터자격관리협회	788	788	253
보건복지부(3)	점역·교정사 1,2,3급	(사)한국시각장애인연합회	839	779	182
	병원행정사	(사)대한병원행정관리자협회	14,729	13,608	8,971
	수화통역사	(사)한국농아인협회	1,463	1,329	466
노동부(13)	기계전자제어사	대한상공회의소	776	697	356
	치공구제작사		466	438	258
	CNC기계절삭가공사		988	922	519
	기계설계제도사		1,260	1,146	513
	기계 및 시스템제어사		462	432	109
	공작기계절삭가공사		511	463	110
	자동화설비제어사		716	650	359
	산업전자기기제작사		158	154	64
	컴퓨터 운용사		1,568	1,286	511
	가구설계제도사		266	248	189
	문서실무사 1,2,3,4급	(사)한국정보관리협회	513,688	495,959	333,399
	펜글씨검정 1,2,3급	(사)대한글씨검정교육회	113,216	112,493	49,083
	전산세무회계 전산세무1,2급, 전산회계1,2급	한국세무사회	522,778	452,618	113,688

<표 계속>

소관부처	자격종목및등급	관리운영기관	접수	응시	합격
경찰청(2)	열쇠관리사 1급,2급	(사)한국열쇠협회	1,243	1,164	801
	도로교통사고감정사	도로교통안전관리공단	541	518	278
조달청	구매자재관리사	(사)한국구매자재관리협회	2,798	2,399	463
산림청(2)	수목보호기술자격 기술자	(사)한국수목보호연구회	842	834	142
	분재관리사 1,2급,전문관리사	(사)한국분재조합	1712	1661	1499
11개부처	67개 종목	39개 기관	6,450,470	5,349,055	2,981,868

출처: 한국직업능력개발원. 내부자료.

<부록 2> 「학점인정등에관한법률」에 의한 국가공인 민간자격 학점인정 현황

자격명	학점	표준교육과정해당전공		유효기간
		전문학사	학사	
구매·자재관리사 (TOP/분야별)	45/30	경영, 무역	경영학	04.12.27~06.12.26 (00.12.27~04.12.26)
정보시스템감리사	45	정보시스템개발	정보통신공학, 컴퓨터공학	01.1.12~07.2.16
행정관리사 1급,2급,3급	39/30/18	-	행정학	04.2.1~09.1.31
여신심사역	34	경영	경영학, 회계학	01.1.20~07.1.19
수목보호기술자격	30	-	-	05.1.15~10.1.14 (01.4.1~04.3.31)
국제금융역	30	경영	경영학	01.1.20~07.1.19
신용분석사	30	경영	경영학, 회계학	01.1.20~07.1.19
자산관리사	30	경영	경영학	05.1.5~08.1.4
점역·교정사 1급/2급	30/24	-	-	02.4.1~07.3.31
기계 및 시스템제어사	24	시스템제어	-	00.12.22~05.12.21
전기계측제어사	24	-	전기공학, 제어계측공학	00.12.22~05.12.21
산업기계정비사	24	산업기계정비, 생산기계	-	00.12.22~05.12.21
사출금형제작사	24	금형제작	-	00.12.22~05.12.21
프레스금형제작사	24	금형제작	-	00.12.22~05.12.21
기계전자제어사	24	기계전자, 자동제어, 시스템제어	메카트로닉스학	00.12.22~05.12.21
치공구제작사	24	치공구설계	-	00.12.22~05.12.21
CNC기계절삭가공사	24	기계, 생산기계	-	00.12.22~05.12.21
기계설계제도사	24	기계설계, 치공구설계	기계설계공학	00.12.22~05.12.21
공작기계절삭가공사	24	기계	기계공학, 기계설계공학	00.12.22~05.12.21
자동화설비제어사	24	기계전자, 자동제어,시스템제어, 자동화설비	-	00.12.22~05.12.21
산업전자기기제작사	24	전자, 자동제어	제어계측공학	00.12.22~05.12.21
컴퓨터운용사	24	정보보호, 정보처리, 정보시스템개발,컴퓨터네트워크,정보통신	멀티미디어학, 컴퓨터공학	00.12.22~05.12.21

<표 계속>

자격명	학점	표준교육과정해당전공		유효기간
		전문학사	학사	
가구설계제도사	24	가구디자인	-	00.12.22~05.12.21
정보보호전문가 1급,2급	24	정보보호	정보보호학	05.2.17~07.2.16
전산세무 1급,2급	24/12	-	회계학	02.1.17~07.1.16
네트워크관리사 2급	18	정보통신,컴퓨터네트워크	정보통신공학	02.1.11~08.1.19
리눅스마스터 1급,2급	18/6	-	-	05.1.15~07.1.14
정보보호전문가 1급,2급	12	정보보호	정보보호학	04.1.20~06.1.19
병원행정사	12	보건행정	-	02.2.1~07.1.31
옥외광고사 2급	12	-	-	03.2.6~08.2.5
TEPS (1+급/1급/2+급/2급)?	12/9/6/3	일반선택 학점으로만 인정 가능	일반선택 학점으로만 인정 가능	05.2.10~08.2.9 (03.2.10~05.2.9)
디지털정보활용능력 (고급/중급/초급)	12/6/2	일반선택 학점으로만 인정 가능	일반선택 학점으로만 인정 가능	05.2.17~09.2.16 (03.2.17~05.2.16)
지역난방설비관리사	9	열기계	-	05.2.1~07.1.31
실용영어 1/2/3급	9/6/3	※ 일반선택 학점으로 인정	※ 일반선택 학점으로 인정	02.1.1~06.1.26
한자급수자격검정 (사범/준사범/1급)	8/6/3	※ 일반선택 학점으로 인정	※ 일반선택 학점으로 인정	04.1.27~06.1.26
e-test Professionals	8/4	일반선택 학점으로만 인정 가능	일반선택 학점으로만 인정 가능	01.1.12~07.2.16
정보기술자격시험(ITQ)	8/4	일반선택 학점으로만 인정 가능	일반선택 학점으로만 인정 가능	04.1.20~08.1.19 (02.1.11~04.1.10)
PC활용능력평가시험	8/4	일반선택 학점으로만 인정 가능	일반선택 학점으로만 인정 가능	01.1.12~07.2.16
인터넷정보검색사 (전문가/1급)	8/4	인터넷정보	-	01.1.12~07.2.16
PC정비사 1급,2급	6/3	-	-	05.1.15~07.1.14
영어회화능력평가시험 (1/2급)	6/3	※ 일반선택 학점으로 인정	※ 일반선택 학점으로 인정	04.1.27~06.1.26
한자실력급수(사범/1급)	6/3	※ 일반선택 학점으로 인정	※ 일반선택 학점으로 인정	04.1.27~06.1.26
공무원정보이용능력평가	4	일반선택 학점으로만 인정 가능	일반선택 학점으로만 인정 가능	05.2.17~09.2.16 (03.2.17~05.2.16)

<표 계속>

자격명	학점	표준교육과정해당전공		유효기간
		전문학사	학사	
문서실무사	4	일반선택 학점으로만 인정 가능	일반선택 학점으로만 인정 가능	00.12.22~05.12.21
한자능력급수1급	3	일반선택 학점으로만 인정 가능	일반선택 학점으로만 인정 가능	05.2.10~08.2.9 (01.1.1~05.2.9)
무역영어 1급	3	※ 일반선택 학점으로 인정	※ 일반선택 학점으로 인정	00.12.22~05.12.21
실용한자 1급	3	※ 일반선택 학점으로 인정	※ 일반선택 학점으로 인정	04.1.27~06.1.26

출처: 한국교육개발원(2006).『제8차 자격 학점인정 기준』.

<부록 3> 국가자격과 유사한 분야의 국가공인 민간자격 현황

국가공인 민간자격				국가자격			
자격종목	KRIVET 자격분류			자격종목	KRIVET 자격분류		
	코드1	코드2	코드3		코드1	코드2	코드3
가구설계제도사	22	3010	30	가구제작기능사	22	3020	15
기계설계제도사	15	1030	30	기계설계산업기사	15	2030	14
기계전자제어사	15	4040	30	메카트로닉스산업기	15	4060	14
기계및시스템제어사	15	4030	30	생산자동화산업기사	15	4090	14
문서실무사 1급	2	3011	30	워드프로세서 1급	1	3040	11
공작기계절삭가공사	15	1010	30	컴퓨터응용가공산업기사	15	1130	14
사출금형제작사	15	2060	30	사출금형산업기사	15	2040	14
산업기계정비사	15	4080	30	건설기계정비산업기사	15	11030	14
전기계측제어사	19	8020	30	공업계측제어산업기사	19	8040	14
자동화설비제어사	15	4110	30	생산자동화산업기사	15	4090	14
전산회계 1급	2	2051	30	전산회계운용사 1급	2	2060	11
인터넷정보검색사 1급	1	3052	30	정보기기운용기능사	1	3060	15
치공구제작사	15	2080	30	치공구설계산업기사	15	2070	14
PC활용능력평가시험(PCT) A급	1	3101	30	컴퓨터활용능력 1급	1	3080	11
프레스금형제작사	15	2110	30	프레스금형산업기사	15	2090	14
				프레스금형설계기사	15	2100	13
CNC기계절삭가공사	15	1140	30	수치제어선반기능사	15	1090	15
전산세무 1급	2	2041	30	세무사	2	2030	20

<부록 4> 유사 국가공인 민간자격과 국가기술자격 호환 비교

가. 수목보호기술자 VS 산림기사

영역	평가항목	수목보호기술자	산림기사
검정 기준	자격분야	농림·해양·수산 중 임업분야	농림·해양·수산 중 임업분야
	등급체계	없음	(기술사)-기사-(산업기사)-(기능사)
	응시자격	- 4년제 대학에서 식물을 대상으로 하는 농림분야(축산, 수산분야제외)와 생물분야 및 조경분야를 졸업한 자 또는 이와 동등이상의 학력(이하 “4년제대학 졸업자 등”이라 함.)로서 졸업 후 수목보호분야(조경분야포함)에서 2년 이상 연구 또는 실무에 종사한 자 - 2년제 대학에서 식물을 대상으로 하는 농림분야(축산, 수산분야제외)와 생물분야 및 조경분야를 졸업한 자 또는 이와 동등이상의 학력이 있음이고 인정되는 자(이하 “2년제대학 졸업자 등”이라 함.)로서 졸업 후 수목 보호분야(조경분야포함)에서 4년 이상 연구 또는 실무에 종사 한 자 - 농업계 고등학교를 졸업한 자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있다고 인정되는 자로서 졸업 후 수목보호 분야(조경분야포함)에서 6년 이상 연구 또는 실무에 종사한 자 - 제 1호 내지 3호에 해당되지 않는 자로서 수목보호분야에서 10년 이상 실무에 종사한 자	관련 학과: 임학과, 산림자원학과 등 산림관련학과. 관련 경력: 산림청, 임업연구원, 각 시·도 산림부서, 임업관련기관이나 산림경영업체, 임업연구원 등 기술자격 소지자: - 동일직무분야 기사이상 - 산업기사이상+1년 - 기능사+3년 관련학과 졸업자: - 대졸(졸업예정자) - 3년제 전문대졸+1년 - 2년제 전문대졸+2년 - 노동부령이 정하는 기사 수준의 기술훈련과정 이수자 - 노동부령이 정하는 산업기사 수준의 기술훈련과정 이수자 +2년 비관련학과 졸업자: - 대졸+2년 - 3년제 전문대졸+2.5년 - 2년제 전문대졸+3년 순수경력자: 4년

<표 계속>

영역	평가항목	수목보호기술자	산림기사
자격의 직무	자격의 직무범위	수목의 수세쇠약 원인진단, 수목의 병해충해 피해진단, 병해충의 방제계획 및 감리, 수목의 수세증진을 위한 처리과정의 지도, 감리, 수목의 상처부위에 대한 치료작업을 수행함.	산림과 관련한 기술이론 지식을 가지고 영림계획편성, 경영분석, 산림휴양시설의 설계 및 관리 등의 기술업무를 수행 및 산림실무의 사방설계 및 시공, 임도설계, 시공 임업기계 비용, 기술 등의 직무 수행
	자격의 직무수준	국가기술자격의 기술자(기사, 산업기사)	기사
검정 과목	검정 지식의 내용 및 수준(필기)	필기: 산림보호학, 수목병리학, 수목해충학, 수목생리학	조림학, 산림보호학, 임업경영학, 임도공학, 사방공학
	검정 기능의 내용 및 수준(실기)	진단평가, 기술평가	산림경영 계획편성 및 산림토목실무
검정 방법	검정유형	자격검정은 필기시험・실기시험・면접시험의 순으로 실시 - 앞 순위의 시험에 불합격자는 다음순위의 시험에 응시할 수 없음. 필기: 객관식(4지선다)으로 전 과목을 혼합하여 실시 실기: 주관식 필답시험과 구술시험	필기: 객관식 실기: 복합형(주관식 필기:10~20문제, 작업)
	합격기준	매과목당 40점 이상, 전 과목 평균 60점 이상	- 필기: 100점 만점 과목당 40점 이상, 전 과목 평균 60점 이상 - 실기: 100점 만점 60점 이상
	면제사항	* 필기 면제사항 - 4년제 대학졸업자 등으로서 졸업 후 정부기관・국가로부터 승인받아 설립된 수목보호 관련단체(기관)에서 10년 이상 수목보호와 관련된 연구 또는 실무에 종사한 자 - 2년제 대학졸업자 등으로서 졸업 후 정부기관・국가로부터 승인받아 설립된 수목보호 관련단체(기관)에서 15년 이상 수목보호와 관련된 연구 또는 실무에 종사한 자	과목면제:임업종묘기사(조림학, 산림보호학)
취득자 관리	등록방식	없음	없음
	사후관리	3년 마다 보수교육 후 갱신재발급	없음

나. 전산세무회계 전산회계 VS 전산회계운용사

영역	평가항목	전산세무회계 전산회계		전산회계운용사	
검정 기준	자격분야	경영·회계·사무 중 회계		경영·회계·사무 중 회계	
	등급체계	전산회계1급, 전산회계2급		1, 2, 3급	
	응시자격	제한없음		제한없음	
자격의 직무	자격의 직무범위	기업체의 경리부서에서 세무회계담당 책임자로서 세무회계프로그램을 이용하여 세무회계 전반에 관한 업무		ERP프로그램을 이용해 신속하고 정확하게 자금관리·재무회계처리·세금계산 등의 회계업무	
	자격의 직무수준	전산회계 1급	고등학교 상급 또는 대학 초급수준의 회계원리와 원가회계, 세무회계(부가가치세 중 세금계산서 관련 부분에 한함)에 관한 지식을 갖추고 기업체의 초급관리자로서 세무회계프로그램을 이용하여 세무회계에 관한 기본적인 업무를 수행	1급	4년제 대학 졸업수준의 재무회계, 원가회계 및 세무회계에 관한 지식을 갖추고 기업체 등의 회계책임자로서 회계 프로그램을 이용하여 회계 전반에 관한 업무를 수행할 수 있는 능력의 유무
		전산회계 2급	고등학교 수준의 회계원리에 관한 지식을 갖추고 기업체의 세무회계 업무보조자로서 회계프로그램을 이용하여 회계업무를 수행	2급	고등학교 수준의 회계원리에 관한 지식을 갖추고 기업체의 세무회계 업무보조자로서 회계프로그램을 이용하여 회계업무를 수행
				3급	고등학교 졸업수준의 회계원리에 관한 지식을 갖추고 기업체 등의 회계실무자로서 회계 프로그램을 이용하여 회계업무를 처리할 수 있는 능력의 유무
검정 과목	검정 지식의 내용 및 수준(필기)	1급: 회계원리(15%), 원가회계(10%), 세무회계(5%) 2급: 회계원리(30%)		1급: 회계원리, 원가회계, 세무회계 2급: 회계원리, 원가회계 3급: 회계원리	
	검정 기능의 내용 및 수준(실기)	1급: 기초정보의 등록,수정(15%), 거래자료의 입력(30%), 부가가치세(15%), 입력자료 및 제 장부 조회(10%) 2급: 기초정보의 등록·수정(20%), 거래자료의 입력(40%), 입력자료 및 제 장부 조회(10%)		1급: 회계프로그램의 운용 2급: 회계프로그램의 운용 3급: 회계프로그램의 운용	

<표 계속>

영역	평가항목	전산세무회계 전산회계	전산회계운용사
검정 방법	검정유형	이론시험(30%)은 객관식 4지 선다형 필기시험으로, 실무시험(70%)은 PC에 설치된 전산세무회계프로그램을 이용한 실기시험으로 실시하며, 문제디스켓의 기본DATA를 이용하여 주어진 문제의 해답을 입력하고 디스켓에 수록(저장)하는 형태(필기: 15문항, 실기: 7문항이내)	필기 및 실기시험
	합격기준	매과목당 40점 이상, 전 과목 평균 60점 이상	- 필기: 과목별 100점 만점 기준 40점 이상, 전 과목 평균 60점 이상 - 실기: 100점 만점 기준 70점 이상
	면제사항	해당없음	해당없음
취득자 관리	등록방식	한국세무사회의 인력뱅크에 등록	없음
	사후관리	5년마다 보수교육 후 갱신재발급	없음

<부록 5> 설문조사지

국가공인 민간자격 활용성 설문조사
(기업체 인사담당자용)

안녕하십니까?

한국직업능력개발원은 국무총리실 산하의 정부출연 연구기관으로 자격제도, 인적자원개발 및 직업교육훈련제도에 관한 연구를 수행하고 있습니다.

그리고 금년 연구사업의 하나로서 자격기본법에 근거하여 시행되고 있는 국가공인 민간자격제도의 활성화를 위해 「국가공인 민간자격 활용성 강화 방안 연구」를 수행 중에 있습니다.

본 설문조사의 목적은 현재 공인된 민간자격에 대한 기업의 인식 정도를 파악하기 위한 것으로서 다소 시간이 걸리시더라도 성의껏 응답해 주시면 고맙겠습니다.

본 설문지를 통하여 주신 귀하의 의견은 통계법 제33조에 의거하여 비밀이 보장되며 오직 연구를 위한 통계분석 목적 외에는 절대 사용되지 않습니다. 여러 가지로 바쁘심에도 불구하고 이 설문조사에 응해 주심에 진심으로 감사드립니다.

2007. 8.

한국직업능력개발원 자격연구본부
서울시 강남구 청담동 41-2 금하빌딩 3층
이현주 연구원(02)3485-5339 lhj300@naver.com
김상진 박사 (02)3485-5353 sjkim@kivet.re.kr
Fax: (02)3485-5378

※ 민간자격 국가공인제도는 자격기본법에 근거하여 시행되고 있는 민간자격 중 우수한 민간자격에 대해 소정의 심사를 거쳐 국가가 공인해 주는 제도입니다. 2007년 현재 11개 정부부처에서 39개 민간자격관리기관의 67개 민간자격을 공인한 상태입니다.

※ 다음은 이상과 같이 국가가 공인한 민간자격에 대한 기업체 인사담당자분의 인식을 알아보기 위한 간단한 질문입니다. 67개 국가공인 민간자격 종목별로 귀하의 의견에 √표 해주기기 바랍니다.

분야	구분	자격종목명	자격관리기관	이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?		이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?	
				예	아니오	예	아니오
공통	1	무역영어	대한상공회의소				
	2	실용영어	한국외국어 평가원				
	3	영어회화능력평가시험	ESPT 아카데미				
	4	TEPS(영어능력검정)	TEPS 관리위원회				
	5	한국영어검정	한국평생교육 평가원				
	6	MATE Speaking	숙명여자대학교				
	7	MATE Writing	숙명여자대학교				
	8	FLEX 중국어	대한상공회의소				
	9	FLEX 일본어	대한상공회의소				
	10	실용한자	한국외국어 평가원				

<표 계속>

분야	구분	자격종목명	자격관리기관	이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?		이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?	
				예	아니오	예	아니오
공통	11	한자급수자격검정	대한민국한자 교육연구회				
	12	한자능력급수	한자어문회				
	13	한자실력급수	한자교육진흥회				
	14	한국한자검정	한국평생교육 평가원				
	15	한자능력자격	한국한자한문능력 개발원				
	16	펜글씨검정	대한글씨검정 교육회				
	17	공무원정보이용능력 평가(NIT)	한국정보통신협회				
	18	디지털정보활용능력 (DIAT)	한국정보통신협회				
	19	인터넷정보관리사	한국정보통신협회				
	20	정보기술자격(ITQ) 시험	한국생산성본부				
	21	E-TEST Professional	삼성SDS				
경영 · 회계 · 사무	22	PC활용능력평가시험 (PCT)	피시티				
	23	전산세무회계	한국세무사회				
	24	회계관리	삼일회계법인				
	25	문서실무사	한국정보관리협회				
	26	행정관리사	한국행정관리협회				
	27	구매자재관리사	한국구매자재 관리협회				

<표 계속>

분야	구분	자격종목명	자격관리기관	이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?		이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?	
				예	아니오	예	아니오
금융·보험·부동산	28	국제금융역	한국금융연수원				
	29	대출심사역	한국금융연수원				
	30	신용분석사	한국금융연수원				
	31	자산관리사	한국금융연수원				
	32	신용위험분석사(CRA)	한국금융연수원				
	33	재경관리사	삼일회계법인				
	34	재무설계사	한국 FPSB				
	35	신용관리사	신용정보협회				
법률·경찰·소방·교도	36	도로교통사고감정사	도로교통안전관리공단				
보건·의료	37	병원행정사	대한병원행정관리자협회				
사회복지 및 종교	38	점역교정사	한국시각장애인연합회				
	39	수화통역사	한국농아인협회				
문화·예술·디자인·방송	40	실천예절지도사	법국민예의생활실천운동본부				
	41	종이접기마스터	한국종이접기협회				
영업·판매 및 서비스	42	샵마스터	한국직업연구진흥원				

<표 계속>

분야	구분	자격종목명	자격관리기관	이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?		이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?	
				예	아니오	예	아니오
기계가공·정비	43	공작기계절삭가공사	대한상공회의소				
	44	기계설계제도사	대한상공회의소				
	45	CNC기계절삭가공사	대한상공회의소				
	46	사출금형제작사	대한상공회의소				
	47	치공구제작사	대한상공회의소				
	48	프레스금형제작사	대한상공회의소				
	49	기계 및 시스템제어사	대한상공회의소				
	50	기계전자제어사	대한상공회의소				
	51	산업기계정비사	대한상공회의소				
	52	자동화설비제어사	대한상공회의소				
	53	열쇠관리사	한국열쇠협회				
	54	지역난방설비관리사	한국열관리사협회				
전기·전자	55	산업전자기기제작사	대한상공회의소				
	56	전기계측제어사	대한상공회의소				
정보·통신	57	네트워크관리사	한국정보통신자격협회				
	58	PC정비사	한국정보통신자격협회				
	59	PC Master(정비사)	정보통신컴퓨터자격관리협회				

<표 계속>

분야	구분	자격종목명	자격관리기관	이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?		이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?	
				예	아니오	예	아니오
	60	리눅스마스터	한국정보통신산업협회				
	61	정보보호전문가(SIS)	한국정보통신교육원				
	62	정보시스템감리사	한국정보사회진흥원				
	63	컴퓨터운용사	대한상공회의소				
인쇄·목재·가공·세가공	64	옥외광고사	한국옥외광고협회				
	65	가구설계제도사	대한상공회의소				
농림·해양·수산	66	수목보호기술자	한국수목보호연구회				
	67	분재관리사	한국분재조합				

※ 다음은 국가공인 민간자격에 대한 귀하의 의견을 묻기 위한 질문입니다. 질문별로 해당되는 번호에 √표 해주기기 바랍니다.

1. 이상의 질문에서 귀사의 업무에 필요하다고 응답한 국가공인 민간자격이 있는 경우 이 자격을 직원의 인사자료(채용, 승진, 직무배치 등)로 활용할 의향이 있습니까?
   _____① 예 _____② 아니오(2번 질문으로) _____③ 잘 모르겠음

2. (1번 질문에 '아니오'라고 응답한 경우) 귀사의 업무에 필요하지만 인사자료로 활용할 의향이 없는 경우 그 이유는?
   _____① 자격의 내용과 수준을 알 수 없어서
   _____② 민간자격 검정기관의 검정능력을 믿을 수 없어서
   _____③ 해당 자격을 인사자료로 채택한 타기업체 사례를 알 수 없어서
   _____④ 법적으로 활용이 의무화되어 있지 않아서
   _____⑤ 국가자격이 아니어서
   _____⑥ 기타(_____)

3. 귀하가 알고 계시는 국가공인 민간자격에 대한 정보는 주로 어디를 통해 알게 되었습니까?
   _____① TV 방송 _____② 신문
   _____③ 인터넷 검색 _____④ 자격 홍보지
   _____⑤ 주위 사람 _____⑥기타(_____)

4. 귀사는 자격증 소지자에 대한 별도의 우대 시책이 있습니까? 해당되는 번호에 모두 √ 표해 주시기 바랍니다.
   _____① 없음 _____② 자격수당 지급
   _____③ 채용시 가점 부여 _____④ 승진시 가점 부여
   _____⑤ 기타(_____)

※ 기업체 관련 정보

5. 귀사의 상시근로자 수는 몇 명입니까?

_____① 1~29인
_____② 30~99인
_____③ 100~299인
_____④ 300~999인
_____⑤ 1,000인 이상

6. 귀사의 업종은 무엇입니까?

_____① 농업 및 임업
_____② 어업
_____③ 광업
_____④ 제조업
_____⑤ 전기, 가스 및 수도사업
_____⑥ 건설업
_____⑦ 도매 및 소매업
_____⑧ 숙박 및 음식점업
_____⑨ 운수업
_____⑩ 통신업
_____⑪ 금융 및 보험업
_____⑫ 부동산 및 임대업
_____⑬ 사업서비스업
_____⑭ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
_____⑮ 교육 서비스업
_____⑯ 보건 및 사회복지사업
_____⑰ 오락, 문화 및 운동관련 서비스업
_____⑱ 기타 공공, 수리 및 개인 서비스업
_____⑲ 가사 서비스업
_____⑳ 국제 및 외국기관

끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.

<부록 6> 면담조사지

국가공인 민간자격 운영 실태 조사

1. 자격기본법에서는 국가자격과 함께 국가공인 민간자격을 취득한 사람도 허가·인가·등록 또는 면허를 하거나 이익을 부여하는 경우에는 법적으로 우대해야 한다고 규정하고 있습니다. 실제 귀 기관에서 운영하는 국가공인 자격이 법적으로 우대받고 있는 사항이 있습니까?

2. 귀 기관에서 운영하는 국가공인 민간자격은 어떻게 활용되고 있습니까?

종목 및 등급	활 용 기 관	활용내용(구체적으로)

3. 국가공인 민간자격의 취득이 자격취득자의 고용불안요소를 해소하는 데 기여한다고 생각합니까?

4. 국가공인 민간자격에 대한 홍보는 어떠한 방식으로 하고 있습니까?

5. 응시자 및 취득자에 대한 민원처리는 어떻게 하고 있습니까?

6. 자격취득자에 대한 사후관리는 어떻게 하고 있습니까?

7. 국가공인 민간자격의 소관부처는 자격의 활용성제고를 위해 적절하게 노력하고 있다고 생각하십니까? 그 실적은 무엇입니까?

8. 부처는 소관 자격의 질제고를 위해 어떠한 사후관리를 하고 있습니까?

9. 공인자격의 운영시 애로사항이 있다면 무엇인지 말씀해 주시기 바랍니다.

10. 국가공인 민간자격의 활용성 강화를 위해 개선되어야 할 사항이 있다면 의견을 말씀해 주십시오.

<부록 7> 기업체 인사담당자의 국가공인 민간자격 종목별 자격 인식 및 업무 필요 여부 조사 결과

1. 무역영어

<표> 기업체 인사담당자의 '무역영어' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		243(40.5)	357(59.5)	600(100.0)	83(13.8)	517(86.2)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	55(27.6)	144(72.4)	199(100.0)	2(1.0)	197(99.0)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	38(39.2)	59(60.8)	97(100.0)	11(11.3)	86(88.7)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	46(40.4)	68(59.6)	114(100.0)	18(15.8)	96(84.2)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	66(49.6)	67(50.4)	133(100.0)	42(31.6)	91(68.4)	133(100.0)
	1000인 이상	38(66.7)	19(33.3)	57(100.0)	10(17.5)	47(82.5)	57(100.0)
업종	농업 및 임업		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	91(53.2)	80(46.8)	171(100.0)	66(38.6)	105(61.4)	171(100.0)
	건설업	16(32.0)	34(68.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	22(41.5)	31(58.5)	53(100.0)	7(13.2)	46(86.8)	53(100.0)
	통신업	19(38.0)	31(62.0)	50(100.0)	2(4.0)	48(96.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	24(42.1)	33(57.9)	57(100.0)	2(3.5)	55(96.5)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	7(30.4)	16(69.6)	23(100.0)		23(100.0)	23(100.0)
	사업서비스업	15(44.1)	19(55.9)	34(100.0)	4(11.8)	30(88.2)	34(100.0)
	교육서비스업	16(30.8)	36(69.2)	52(100.0)	1(1.9)	51(98.1)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	33(31.1)	73(68.9)	106(100.0)	1(0.9)	105(99.1)	106(100.0)

2. 실용영어

<표> 기업체 인사담당자의 '실용영어' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		226(37.7)	374(62.3)	600(100.0)	119(19.8)	481(80.2)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	48(24.1)	151(75.9)	199(100.0)	15(7.5)	184(92.5)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	38(39.2)	59(60.8)	97(100.0)	16(16.5)	81(83.5)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	46(40.4)	68(59.6)	114(100.0)	24(21.1)	90(78.9)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	59(44.4)	74(55.6)	133(100.0)	46(34.6)	87(65.4)	133(100.0)
	1000인 이상	35(61.4)	22(38.6)	57(100.0)	18(31.6)	39(68.4)	57(100.0)
업종	농업 및 임업	1(25.0)	3(75.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	76(44.4)	95(55.6)	171(100.0)	60(35.1)	111(64.9)	171(100.0)
	건설업	13(26.0)	37(74.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	21(39.6)	32(60.4)	53(100.0)	15(28.3)	38(71.70	53(100.0)
	통신업	23(46.0)	27(54.0)	50(100.0)	10(20.0)	40(80.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	26(45.6)	31(54.4)	57(100.0)	7(12.3)	50(87.7)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	8(34.8)	15(65.2)	23(100.0)	2(8.7)	21(91.3)	23(100.0)
	사업서비스업	18(52.9)	16(47.1)	34(100.0)	12(35.3)	22(64.7)	34(100.0)
	교육서비스업	12(23.1)	40(76.9)	52(100.0)	6(11.5)	46(88.5)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	28(26.4)	78(73.6)	106(100.0)	7(6.6)	99(93.4)	106(100.0)

3. 영어회화능력평가시험

<표> 기업체 인사담당자의 '영어회화능력평가시험' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		183(30.5)	417(69.5)	600(100.0)	75(12.5)	525(87.5)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	40(20.1)	159(79.9)	199(100.0)	6(3.0)	193(97.0)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	26(26.8)	71(73.2)	97(100.0)	14(14.4)	83(85.6)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	38(33.3)	76(66.7)	114(100.0)	17(14.9)	97(85.1)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	53(39.8)	80(60.2)	133(100.0)	28(21.1)	105(78.9)	133(100.0)
업종	1000인 이상	26(45.6)	31(54.4)	57(100.0)	10(17.5)	47(82.5)	57(100.0)
	농업 및 임업		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	57(33.3)	114(66.7)	171(100.0)	34(19.9)	137(80.1)	171(100.0)
	건설업	13(26.0)	37(74.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	18(34.0)	35(66.0)	53(100.0)	8(15.1)	45(84.9)	53(100.0)
	통신업	24(48.0)	26(52.0)	50(100.0)	11(22.0)	39(78.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	17(29.8)	40(70.2)	57(100.0)	7(12.3)	50(87.7)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	5(21.7)	18(78.3)	23(100.0)	2(8.7)	21(91.3)	23(100.0)
	사업서비스업	15(44.1)	19(55.9)	34(100.0)	6(17.6)	28(82.4)	34(100.0)
	교육서비스업	6(11.5)	46(88.5)	52(100.0)	3(5.8)	49(94.2)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	28(26.4)	78(73.6)	106(100.0)	4(3.8)	102(96.2)	106(100.0)

4. TEPS(영어능력검정)

<표> 기업체 인사담당자의 'TEPS(영어능력검정)' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		296(49.3)	304(50.7)	600(100.0)	75(12.5)	525(87.5)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	87(43.7)	112(56.3)	199(100.0)	4(2.0)	195(98.0)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	48(49.5)	49(50.5)	97(100.0)	10(10.3)	87(89.7)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	57(50.0)	57(50.0)	114(100.0)	14(12.3)	100(87.7)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	70(52.6)	63(47.4)	133(100.0)	31(23.3)	102(76.7)	133(100.0)
	1000인 이상	34(59.6)	23(40.4)	57(100.0)	16(28.1)	41(71.9)	57(100.0)
업종	농업 및 임업	2(50.0)	2(50.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	75(43.9)	96(56.1)	171(100.0)	33(19.3)	138(80.7)	171(100.0)
	건설업	22(44.0)	28(56.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	33(62.3)	20(37.7)	53(100.0)	12(22.6)	41(77.4)	53(100.0)
	통신업	22(44.0)	28(56.0)	50(100.0)	8(16.0)	42(84.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	37(64.9)	20(35.1)	57(100.0)	7(12.3)	50(87.7)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	10(43.5)	13(56.5)	23(100.0)	2(8.7)	21(91.3)	23(100.0)
	사업서비스업	13(38.2)	21(61.8)	34(100.0)	6(17.6)	28(82.4)	34(100.0)
	교육서비스업	13(25.0)	39(75.0)	52(100.0)	2(3.8)	50(96.2)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	69(65.1)	37(34.9)	106(100.0)	5(4.7)	101(95.3)	106(100.0)

5. 한국영어검정

<표> 기업체 인사담당자의 '한국영어검정' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		91(15.2)	509(84.8)	600(100.0)	27(4.5)	573(95.5)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	25(12.6)	174(87.4)	199(100.0)	2(1.0)	197(99.0)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	8(8.2)	89(91.8)	97(100.0)	2(2.1)	95(97.9)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	19(16.7)	95(83.3)	114(100.0)	3(2.6)	111(97.4)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	28(21.1)	105(78.9)	133(100.0)	16(12.0)	117(88.0)	133(100.0)
	1000인 이상	11(19.3)	46(80.7)	57(100.0)	4(7.0)	53(93.0)	57(100.0)
업종	농업 및 임업		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	30(17.5)	141(82.5)	171(100.0)	19(11.1)	152(88.9)	171(100.0)
	건설업	4(8.0)	46(92.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	11(20.8)	42(79.2)	53(100.0)	3(5.7)	50(94.3)	53(100.0)
	통신업	8(16.0)	42(84.0)	50(100.0)	1(2.0)	49(98.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	7(12.3)	50(87.7)	57(100.0)	1(1.8)	56(98.2)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	5(21.7)	18(78.3)	23(100.0)	1(4.3)	22(95.7)	23(100.0)
	사업서비스업	4(11.8)	30(88.2)	34(100.0)		34(100.0)	34(100.0)
	교육서비스업	4(7.7)	48(92.3)	52(100.0)		52(100.0)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	18(17.0)	88(83.0)	106(100.0)	2(1.9)	104(98.1)	106(100.0)

6. MATE Speaking

<표> 기업체 인사담당자의 'MATE Speaking' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		80(13.3)	520(86.7)	600(100.0)	43(7.2)	557(92.8)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	19(9.5)	180(90.5)	199(100.0)	1(0.5)	198(99.5)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	10(10.3)	87(89.7)	97(100.0)	4(4.1)	93(95.9)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	16(14.0)	98(86.0)	114(100.0)	5(4.4)	109(95.6)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	26(19.5)	107(80.5)	133(100.0)	24(18.0)	109(82.0)	133(100.0)
	1000인 이상	9(15.8)	48(84.2)	57(100.0)	9(15.8)	48(84.2)	57(100.0)
업종	농업 및 임업		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	37(21.6)	134(78.4)	171(100.0)	33(19.3)	138(80.7)	171(100.0)
	건설업	3(6.0)	47(94.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	5(9.4)	48(90.6)	53(100.0)	3(5.7)	50(94.3)	53(100.0)
	통신업	3(6.0)	47(94.0)	50(100.0)	2(4.0)	48(96.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	6(10.5)	51(89.5)	57(100.0)	2(3.5)	55(96.5)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	6(26.1)	17(73.9)	23(100.0)	1(4.3)	22(95.7)	23(100.0)
	사업서비스업	6(17.6)	28(82.4)	34(100.0)	1(2.9)	33(97.1)	34(100.0)
	교육서비스업	4(7.7)	48(92.3)	52(100.0)		52(100.0)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	10(9.4)	96(90.6)	106(100.0)	1(0.9)	105(99.1)	106(100.0)

7. MATE Writing

<표> 기업체 인사담당자의 'MATE Writing' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		74(12.3)	526(87.7)	600(100.0)	35(5.8)	565(94.2)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	15(7.5)	184(92.5)	199(100.0)		199(100.0)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	8(8.2)	89(91.8)	97(100.0)	3(3.1)	94(96.9)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	16(14.0)	98(86.0)	114(100.0)	6(5.3)	108(94.7)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	26(19.5)	107(80.5)	133(100.0)	22(16.5)	111(83.5)	133(100.0)
	1000인 이상	9(15.8)	48(84.2)	57(100.0)	4(7.0)	53(93.0)	57(100.0)
업종	농업 및 임업		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	36(21.1)	135(78.9)	171(100.0)	26(15.2)	145(84.8)	171(100.0)
	건설업	3(6.0)	47(94.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	5(9.4)	48(90.6)	53(100.0)	4(7.5)	49(92.5)	53(100.0)
	통신업	3(6.0)	47(94.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	5(8.8)	52(91.2)	57(100.0)	1(1.8)	56(98.2)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	6(26.1)	17(73.9)	23(100.0)	1(4.3)	22(95.7)	23(100.0)
	사업서비스업	4(11.8)	30(88.2)	34(100.0)	2(5.9)	32(94.1)	34(100.0)
	교육서비스업	2(3.8)	50(96.2)	52(100.0)		52(100.0)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	10(9.4)	96(90.6)	106(100.0)	1(0.9)	105(99.1)	106(100.0)

8. FLEX 중국어

<표> 기업체 인사담당자의 'FLEX 중국어' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		111(18.5)	489(81.5)	600(100.0)	53(8.8)	547(91.2)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	19(9.5)	180(90.5)	199(100.0)	1(0.5)	198(99.5)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	14(14.4)	83(85.6)	97(100.0)	4(4.1)	93(95.9)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	16(14.0)	98(86.0)	114(100.0)	9(7.9)	105(92.1)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	43(32.3)	90(67.7)	133(100.0)	28(21.1)	105(78.9)	133(100.0)
	1000인 이상	19(33.3)	38(66.7)	57(100.0)	11(19.3)	46(80.7)	57(100.0)
업종	농업 및 임업		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	62(36.3)	109(63.7)	171(100.0)	39(22.8)	132(77.2)	171(100.0)
	건설업	3(6.0)	47(94.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	9(17.0)	44(83.0)	53(100.0)	5(9.4)	48(90.6)	53(100.0)
	통신업	8(16.0)	42(84.0)	50(100.0)	4(8.0)	46(92.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	6(10.5)	51(89.5)	57(100.0)		57(100.0)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	1(4.3)	22(95.7)	23(100.0)	1(4.3)	22(95.7)	23(100.0)
	사업서비스업	4(11.8)	30(88.2)	34(100.0)	3(8.8)	31(91.2)	34(100.0)
	교육서비스업	8(15.4)	44(84.6)	52(100.0)		52(100.0)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	10(9.4)	96(90.6)	106(100.0)	1(0.9)	105(99.1)	106(100.0)

9. FLEX 일본어

<표> 기업체 인사담당자의 'FLEX 일본어' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		111(18.5)	489(81.5)	600(100.0)	44(7.3)	556(92.7)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	19(9.5)	180(90.5)	199(100.0)	2(1.0)	197(99.0)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	16(16.5)	81(83.5)	97(100.0)	3(3.1)	94(96.9)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	17(14.9)	97(85.1)	114(100.0)	10(8.8)	104(91.2)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	38(28.6)	95(71.4)	133(100.0)	25(18.8)	108(81.2)	133(100.0)
	1000인 이상	21(36.8)	36(63.2)	57(100.0)	4(7.0)	53(93.0)	57(100.0)
업종	농업 및 임업		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	65(38.0)	106(62.0)	171(100.0)	32(18.7)	139(81.3)	171(100.0)
	건설업	3(6.0)	47(94.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	10(18.9)	43(81.1)	53(100.0)	5(9.4)	48(90.6)	53(100.0)
	통신업	4(8.0)	46(92.0)	50(100.0)	1(2.0)	49(98.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	8(14.0)	49(86.0)	57(100.0)		57(100.0)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	1(4.3)	22(95.7)	23(100.0)		23(100.0)	23(100.0)
	사업서비스업	4(11.8)	30(88.2)	34(100.0)	3(8.8)	31(91.2)	34(100.0)
	교육서비스업	6(11.5)	46(88.5)	52(100.0)	1(1.9)	51(98.1)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	10(9.4)	96(90.6)	106(100.0)	2(1.9)	104(98.1)	106(100.0)

10. 실용한자

<표> 기업체 인사담당자의 '실용한자' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		246(41.0)	354(59.0)	600(100.0)	60(10.0)	540(90.0)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	63(31.7)	136(68.3)	199(100.0)	15(7.5)	184(92.5)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	39(40.2)	58(59.8)	97(100.0)	10(10.3)	87(89.7)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	51(44.7)	63(55.3)	114(100.0)	13(11.4)	101(88.6)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	68(51.1)	65(48.9)	133(100.0)	20(15.0)	113(85.0)	133(100.0)
	1000인 이상	25(43.9)	32(56.1)	57(100.0)	2(3.5)	55(96.5)	57(100.0)
업종	농업 및 임업	1(25.0)	3(75.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	93(54.4)	78(45.6)	171(100.0)	23(13.5)	148(86.5)	171(100.0)
	건설업	9(18.0)	41(82.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	41(77.4)	12(22.6)	53(100.0)	6(11.3)	47(88.7)	53(100.0)
	통신업	6(12.0)	44(88.0)	50(100.0)	3(6.0)	47(94.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	8(14.0)	49(86.0)	57(100.0)		57(100.0)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	8(34.8)	15(65.2)	23(100.0)		23(100.0)	23(100.0)
	사업서비스업	19(55.9)	15(44.1)	34(100.0)	9(26.5)	25(73.5)	34(100.0)
	교육서비스업	21(40.4)	31(59.6)	52(100.0)	8(15.4)	44(84.6)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	40(37.7)	66(62.3)	106(100.0)	11(10.4)	95(89.6)	106(100.0)

11. 한자급수자격검정

<표> 기업체 인사담당자의 '한자급수자격검정' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		229(38.2)	371(61.8)	600(100.0)	28(4.7)	572(95.3)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	62(31.2)	137(68.8)	199(100.0)	4(2.0)	195(98.0)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	39(40.2)	58(59.8)	97(100.0)	7(7.2)	90(92.8)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	45(39.5)	69(60.5)	114(100.0)	2(1.8)	112(98.2)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	56(42.1)	77(57.9)	133(100.0)	13(9.8)	120(90.2)	133(100.0)
	1000인 이상	27(47.4)	30(52.6)	57(100.0)	2(3.5)	55(96.5)	57(100.0)
업종	농업 및 임업	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	76(44.4)	95(55.6)	171(100.0)	13(7.6)	158(92.4)	171(100.0)
	건설업	14(28.0)	36(72.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	44(83.0)	9(17.0)	53(100.0)	5(9.4)	48(90.6)	53(100.0)
	통신업	5(10.0)	45(90.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	8(14.0)	49(86.0)	57(100.0)		57(100.0)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	4(17.4)	19(82.6)	23(100.0)		23(100.0)	23(100.0)
	사업서비스업	15(44.1)	19(55.9)	34(100.0)	6(17.6)	28(82.4)	34(100.0)
	교육서비스업	24(46.2)	28(53.8)	52(100.0)	2(3.8)	50(96.2)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	36(34.0)	70(66.0)	106(100.0)	2(1.9)	104(98.1)	106(100.0)

12. 한자능력급수

<표> 기업체 인사담당자의 '한자능력급수' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		180(30.0)	420(70.0)	600(100.0)	18(3.0)	582(97.0)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	69(34.7)	130(65.3)	199(100.0)	6(3.0)	193(97.0)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	16(16.5)	81(83.5)	97(100.0)	3(3.1)	94(96.9)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	34(29.8)	80(70.2)	114(100.0)	1(0.9)	113(99.1)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	35(26.3)	98(73.7)	133(100.0)	7(5.3)	126(94.7)	133(100.0)
	1000인 이상	26(45.6)	31(54.4)	57(100.0)	1(1.8)	56(98.2)	57(100.0)
업종	농업 및 임업	1(25.0)	3(75.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	44(25.7)	127(74.3)	171(100.0)	6(3.5)	165(96.5)	171(100.0)
	건설업	21(42.0)	29(58.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	30(56.6)	23(43.4)	53(100.0)	4(7.5)	49(92.5)	53(100.0)
	통신업	3(6.0)	47(94.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	14(24.6)	43(75.4)	57(100.0)		57(100.0)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	2(8.7)	21(91.3)	23(100.0)		23(100.0)	23(100.0)
	사업서비스업	4(11.8)	30(88.2)	34(100.0)	2(5.9)	32(94.1)	34(100.0)
	교육서비스업	33(63.5)	19(36.5)	52(100.0)	5(9.6)	47(90.4)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	28(26.4)	78(73.6)	106(100.0)	1(0.9)	105(99.1)	106(100.0)

13. 한자실력급수

<표> 기업체 인사담당자의 '한자실력급수' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		105(17.5)	495(82.5)	600(100.0)	10(1.7)	590(98.3)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	26(13.1)	173(86.9)	199(100.0)	3(1.5)	196(98.5)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	11(11.3)	86(88.7)	97(100.0)	2(2.1)	95(97.9)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	24(21.1)	90(78.9)	114(100.0)		114(100.0)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	28(21.1)	105(78.9)	133(100.0)	4(3.0)	129(97.0)	133(100.0)
	1000인 이상	16(28.1)	41(71.9)	57(100.0)	1(1.8)	56(98.2)	57(100.0)
업종	농업 및 임업		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	37(21.6)	134(78.4)	171(100.0)	4(2.3)	167(97.7)	171(100.0)
	건설업	5(10.0)	45(90.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	26(49.1)	27(50.9)	53(100.0)	3(5.7)	50(94.3)	53(100.0)
	통신업	1(2.0)	49(98.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업		57(100.0)	57(100.0)		57(100.0)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	2(8.7)	21(91.3)	23(100.0)		23(100.0)	23(100.0)
	사업서비스업	1(2.9)	33(97.1)	34(100.0)		34(100.0)	34(100.0)
	교육서비스업	16(30.8)	36(69.2)	52(100.0)	3(5.8)	49(94.2)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	17(16.0)	89(84.0)	106(100.0)		106(100.0)	106(100.0)

14. 한국한자검정

<표> 기업체 인사담당자의 '한국한자검정' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		175(29.2)	425(70.8)	600(100.0)	20(3.3)	580(96.7)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	65(32.7)	134(67.3)	199(100.0)	6(3.0)	193(97.0)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	34(35.1)	63(64.9)	97(100.0)	6(6.2)	91(93.8)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	30(26.3)	84(73.7)	114(100.0)	2(1.8)	112(98.2)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	31(23.3)	102(76.7)	133(100.0)	6(4.5)	127(95.5)	133(100.0)
	1000인 이상	15(26.3)	42(73.7)	57(100.0)		57(100.0)	57(100.0)
업종	농업 및 임업		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	35(20.5)	136(79.5)	171(100.0)	4(2.3)	167(97.7)	171(100.0)
	건설업	7(14.0)	43(86.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	23(43.4)	30(56.6)	53(100.0)	3(5.7)	50(94.3)	53(100.0)
	통신업	1(2.0)	49(98.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	5(8.8)	52(91.2)	57(100.0)		57(100.0)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	9(39.1)	14(60.9)	23(100.0)		23(100.0)	23(100.0)
	사업서비스업	7(20.6)	27(79.4)	34(100.0)	4(11.8)	30(88.2)	34(100.0)
	교육서비스업	14(26.9)	38(73.1)	52(100.0)	2(3.8)	50(96.2)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	74(69.8)	32(30.2)	106(100.0)	7(6.6)	99(93.4)	106(100.0)

15. 한자능력자격

<표> 기업체 인사담당자의 '한자능력자격' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		78(13.0)	522(87.0)	600(100.0)	9(1.5)	591(98.5)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	18(9.0)	181(91.0)	199(100.0)	2(1.0)	197(99.0)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	11(11.3)	86(88.7)	97(100.0)	2(2.1)	95(97.9)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	21(18.4)	93(81.6)	114(100.0)	1(0.9)	113(99.1)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	19(14.3)	114(85.7)	133(100.0)	4(3.0)	129(97.0)	133(100.0)
	1000인 이상	9(15.8)	48(84.2)	57(100.0)		57(100.0)	57(100.0)
업종	농업 및 임업		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	17(9.9)	154(90.1)	171(100.0)	3(1.8)	168(98.2)	171(100.0)
	건설업	5(10.0)	45(90.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	25(47.2)	28(52.8)	53(100.0)	3(5.7)	50(94.3)	53(100.0)
	통신업	1(2.0)	49(98.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업		57(100.0)	57(100.0)		57(100.0)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	1(4.3)	22(95.7)	23(100.0)		23(100.0)	23(100.0)
	사업서비스업	4(11.8)	30(88.2)	34(100.0)	2(5.9)	32(94.1)	34(100.0)
	교육서비스업	6(11.5)	46(88.5)	52(100.0)	1(1.9)	51(98.1)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	19(17.9)	87(82.1)	106(100.0)		106(100.0)	106(100.0)

16. 펜글씨검정

<표> 기업체 인사담당자의 '펜글씨검정' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		136(22.7)	464(77.3)	600(100.0)	5(0.8)	595(99.2)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	55(27.6)	144(72.4)	199(100.0)	1(0.5)	198(99.5)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	22(22.7)	75(77.3)	97(100.0)	1(1.0)	96(99.0)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	25(21.9)	89(78.1)	114(100.0)		114(100.0)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	21(15.8)	112(84.2)	133(100.0)	3(2.3)	130(97.7)	133(100.0)
	1000인 이상	13(22.8)	44(77.2)	57(100.0)		57(100.0)	57(100.0)
업종	농업 및 임업	2(50.0)	2(50.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	22(12.9)	149(87.1)	171(100.0)	3(1.8)	168(98.2)	171(100.0)
	건설업	18(36.0)	32(64.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	32(60.4)	21(39.6)	53(100.0)	1(1.9)	52(98.1)	53(100.0)
	통신업	2(4.0)	48(96.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	5(8.8)	52(91.2)	57(100.0)		57(100.0)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	2(8.7)	21(91.3)	23(100.0)		23(100.0)	23(100.0)
	사업서비스업	3(8.8)	31(91.2)	34(100.0)		34(100.0)	34(100.0)
	교육서비스업	13(25.0)	39(75.0)	52(100.0)	1(1.9)	51(98.1)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	37(34.9)	69(65.1)	106(100.0)		106(100.0)	106(100.0)

17. 공무원정보이용능력평가(NIT)

<표> 기업체 인사담당자의 '공무원정보이용능력평가(NIT)' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		49(8.2)	551(91.8)	600(100.0)	9(1.5)	591(98.5)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	7(3.5)	192(96.5)	199(100.0)	1(0.5)	198(99.5)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	4(4.1)	93(95.9)	97(100.0)	1(1.0)	96(99.0)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	15(13.2)	99(86.8)	114(100.0)	2(1.8)	112(98.2)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	15(11.3)	118(88.7)	133(100.0)	3(2.3)	130(97.7)	133(100.0)
	1000인 이상	8(14.0)	49(86.0)	57(100.0)	2(3.5)	55(96.5)	57(100.0)
업종	농업 및 임업		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	8(4.7)	163(95.3)	171(100.0)	3(1.8)	168(98.2)	171(100.0)
	건설업	3(6.0)	47(94.0)	50(100.0)	1(2.0)	49(98.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	15(28.3)	38(71.7)	53(100.0)	4(7.5)	49(92.5)	53(100.0)
	통신업	10(20.0)	40(80.0)	50(100.0)	1(2.0)	49(98.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	4(7.0)	53(93.0)	57(100.0)		57(100.0)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	1(4.3)	22(95.7)	23(100.0)		23(100.0)	23(100.0)
	사업서비스업		34(100.0)	34(100.0)		34(100.0)	34(100.0)
	교육서비스업	1(1.9)	51(98.1)	52(100.0)		52(100.0)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	7(6.6)	99(93.4)	106(100.0)		106(100.0)	106(100.0)

18. 디지털정보활용능력(DIAT)

<표> 기업체 인사담당자의 '디지털정보활용능력(DIAT)' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		122(20.3)	478(79.7)	600(100.0)	45(7.5)	555(92.5)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	22(11.1)	177(88.9)	199(100.0)	4(2.0)	195(98.0)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	13(13.4)	84(86.6)	97(100.0)	4(4.1)	93(95.9)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	27(23.7)	87(76.3)	114(100.0)	12(10.5)	102(89.5)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	41(30.8)	92(69.2)	133(100.0)	19(14.3)	114(85.7)	133(100.0)
	1000인 이상	19(33.3)	38(66.7)	57(100.0)	6(10.5)	51(89.5)	57(100.0)
업종	농업 및 임업		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	32(18.7)	139(81.3)	171(100.0)	14(8.2)	157(91.8)	171(100.0)
	건설업	5(10.0)	45(90.0)	50(100.0)	1(2.0)	49(98.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	17(32.1)	36(67.9)	53(100.0)	5(9.4)	48(90.6)	53(100.0)
	통신업	24(48.0)	26(52.0)	50(100.0)	12(24.0)	38(76.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	6(10.5)	51(89.5)	57(100.0)	1(1.8)	56(98.2)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	5(21.7)	18(78.3)	23(100.0)	2(8.7)	21(91.3)	23(100.0)
	사업서비스업	3(8.8)	31(91.2)	34(100.0)		34(100.0)	34(100.0)
	교육서비스업	4(7.7)	48(92.3)	52(100.0)	1(1.9)	51(98.1)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	26(24.5)	80(75.5)	106(100.0)	9(8.5)	97(91.5)	106(100.0)

19. 인터넷정보관리사

<표> 기업체 인사담당자의 '인터넷정보관리사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		333(55.5)	267(44.5)	600(100.0)	115(19.2)	485(80.8)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	99(49.7)	100(50.3)	199(100.0)	19(9.5)	180(90.5)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	48(49.5)	49(50.5)	97(100.0)	16(16.5)	81(83.5)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	66(57.9)	48(42.1)	114(100.0)	21(18.4)	93(81.6)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	83(62.4)	50(37.6)	133(100.0)	44(33.1)	89(66.9)	133(100.0)
	1000인 이상	37(64.9)	20(35.1)	57(100.0)	15(26.3)	42(73.7)	57(100.0)
업종	농업 및 임업	2(50.0)	2(50.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	97(56.7)	74(43.3)	171(100.0)	34(19.9)	137(80.1)	171(100.0)
	건설업	21(42.0)	29(58.0)	50(100.0)	1(2.0)	49(98.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	38(71.7)	15(28.3)	53(100.0)	11(20.8)	42(79.2)	53(100.0)
	통신업	30(60.0)	20(40.0)	50(100.0)	27(54.0)	23(46.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	25(43.9)	32(56.1)	57(100.0)	3(5.3)	54(94.7)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	11(47.8)	12(52.2)	23(100.0)	2(8.7)	21(91.3)	23(100.0)
	사업서비스업	19(55.9)	15(44.1)	34(100.0)	6(17.6)	28(82.4)	34(100.0)
	교육서비스업	23(44.2)	29(55.8)	52(100.0)	4(7.7)	48(92.3)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	67(63.2)	39(36.8)	106(100.0)	27(25.5)	79(74.5)	106(100.0)

20. 정보기술자격(ITQ)시험

<표> 기업체 인사담당자의 '정보기술자격(ITQ)시험' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		215(35.8)	385(64.2)	600(100.0)	75(12.5)	525(87.5)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	54(27.1)	145(72.9)	199(100.0)	5(2.5)	194(97.5)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	31(32.0)	66(68.0)	97(100.0)	8(8.2)	89(91.8)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	41(36.0)	73(64.0)	114(100.0)	10(8.8)	104(91.2)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	61(45.9)	72(54.1)	133(100.0)	38(28.6)	95(71.4)	133(100.0)
	1000인 이상	28(49.1)	29(50.9)	57(100.0)	14(24.6)	43(75.4)	57(100.0)
업종	농업 및 임업		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	62(36.3)	109(63.7)	171(100.0)	28(16.4)	143(83.6)	171(100.0)
	건설업	6(12.0)	44(88.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	24(45.3)	29(54.7)	53(100.0)	8(15.1)	45(84.9)	53(100.0)
	통신업	31(62.0)	19(38.0)	50(100.0)	27(54.0)	23(46.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	14(24.6)	43(75.4)	57(100.0)	1(1.8)	56(98.2)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	4(17.4)	19(82.6)	23(100.0)		23(100.0)	23(100.0)
	사업서비스업	15(44.1)	19(55.9)	34(100.0)		34(100.0)	34(100.0)
	교육서비스업	16(30.8)	36(69.2)	52(100.0)	3(5.8)	49(94.2)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	43(40.6)	63(59.4)	106(100.0)	8(7.5)	98(92.5)	106(100.0)

21. E-TEST Professional

<표> 기업체 인사담당자의 'E-TEST Professional' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		150(25.0)	450(75.0)	600(100.0)	59(9.8)	541(90.2)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	28(14.1)	171(85.9)	199(100.0)	3(1.5)	196(98.5)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	20(20.6)	77(79.4)	97(100.0)	5(5.2)	92(94.8)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	35(30.7)	79(69.3)	114(100.0)	11(9.6)	103(90.4)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	46(34.6)	87(65.4)	133(100.0)	30(22.6)	103(77.4)	133(100.0)
	1000인 이상	21(36.8)	36(63.2)	57(100.0)	10(17.5)	47(82.5)	57(100.0)
업종	농업 및 임업		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	49(28.7)	122(71.3)	171(100.0)	27(15.8)	144(84.2)	171(100.0)
	건설업	4(8.0)	46(92.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	17(32.1)	36(67.9)	53(100.0)	8(15.1)	45(84.9)	53(100.0)
	통신업	28(56.0)	22(44.0)	50(100.0)	16(32.0)	34(68.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	8(14.0)	49(86.0)	57(100.0)		57(100.0)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	3(13.0)	20(87.0)	23(100.0)	1(4.3)	22(95.7)	23(100.0)
	사업서비스업	12(35.3)	22(64.7)	34(100.0)	3(8.8)	31(91.2)	34(100.0)
	교육서비스업	11(21.2)	41(78.8)	52(100.0)	2(3.8)	50(96.2)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	18(17.0)	88(83.0)	106(100.0)	2(1.9)	104(98.1)	106(100.0)

22. PC활용능력평가시험(PCT)

<표> 기업체 인사담당자의 'PC활용능력평가시험(PCT)' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		404(67.3)	196(32.7)	600(100.0)	263(43.8)	337(56.2)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	122(61.3)	77(38.7)	199(100.0)	65(32.7)	134(67.3)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	70(72.2)	27(27.8)	97(100.0)	51(52.6)	46(47.4)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	84(73.7)	30(26.3)	114(100.0)	55(48.2)	59(51.8)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	92(69.2)	41(30.8)	133(100.0)	71(53.4)	62(46.6)	133(100.0)
	1000인 이상	36(63.2)	21(36.8)	57(100.0)	21(36.8)	36(63.2)	57(100.0)
업종	농업 및 임업	1(25.0)	3(75.0)	4(100.0)	1(25.0)	3(75.0)	4(100.0)
	제조업	123(71.9)	48(28.1)	171(100.0)	98(57.3)	73(42.7)	171(100.0)
	건설업	20(40.0)	30(60.0)	50(100.0)	2(4.0)	48(96.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	45(84.9)	8(15.1)	53(100.0)	32(60.4)	21(39.6)	53(100.0)
	통신업	27(54.0)	23(46.0)	50(100.0)	21(42.0)	29(58.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	22(38.6)	35(61.4)	57(100.0)	6(10.5)	51(89.5)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	20(87.0)	3(13.0)	23(100.0)	8(34.8)	15(65.2)	23(100.0)
	사업서비스업	30(88.2)	4(11.8)	34(100.0)	23(67.6)	11(32.4)	34(100.0)
	교육서비스업	33(63.5)	19(36.5)	52(100.0)	25(48.1)	27(51.9)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	83(78.3)	23(21.7)	106(100.0)	47(44.3)	59(55.7)	106(100.0)

23. 전산세무회계

<표> 기업체 인사담당자의 '전산세무회계' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		362(60.3)	238(39.7)	600(100.0)	247(41.2)	353(58.8)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	102(51.3)	97(48.7)	199(100.0)	49(24.6)	150(75.4)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	69(71.1)	28(28.9)	97(100.0)	52(53.6)	45(46.4)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	75(65.8)	39(34.2)	114(100.0)	60(52.6)	54(47.4)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	80(60.2)	53(39.8)	133(100.0)	64(48.1)	69(51.9)	133(100.0)
	1000인 이상	36(63.2)	21(36.8)	57(100.0)	22(38.6)	35(61.4)	57(100.0)
업종	농업 및 임업	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)	1(25.0)	3(75.0)	4(100.0)
	제조업	121(70.8)	50(29.2)	171(100.0)	114(66.7)	57(33.3)	171(100.0)
	건설업	21(42.0)	29(58.0)	50(100.0)	8(16.0)	42(84.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	36(67.9)	17(32.1)	53(100.0)	29(54.7)	24(45.3)	53(100.0)
	통신업	19(38.0)	31(62.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	28(49.1)	29(50.9)	57(100.0)	11(19.3)	46(80.7)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	16(69.6)	7(30.4)	23(100.0)	12(52.2)	11(47.8)	23(100.0)
	사업서비스업	28(82.4)	6(17.6)	34(100.0)	19(55.9)	15(44.1)	34(100.0)
	교육서비스업	17(32.7)	35(67.3)	52(100.0)	8(15.4)	44(84.6)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	73(68.9)	33(31.1)	106(100.0)	45(42.5)	61(57.5)	106(100.0)

24. 회계관리

<표> 기업체 인사담당자의 '회계관리' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		329(54.8)	271(45.2)	600(100.0)	243(40.5)	357(59.5)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	90(45.2)	109(54.8)	199(100.0)	51(25.6)	148(74.4)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	65(67.0)	32(33.0)	97(100.0)	50(51.5)	47(48.5)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	66(57.9)	48(42.1)	114(100.0)	57(50.0)	57(50.0)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	75(56.4)	58(43.6)	133(100.0)	63(47.4)	70(52.6)	133(100.0)
	1000인 이상	33(57.9)	24(42.1)	57(100.0)	22(38.6)	35(61.4)	57(100.0)
업종	농업 및 임업	1(25.0)	3(75.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	109(63.7)	62(36.3)	171(100.0)	106(62.0)	65(38.0)	171(100.0)
	건설업	17(34.0)	33(66.0)	50(100.0)	5(10.0)	45(90.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	36(67.9)	17(32.1)	53(100.0)	28(52.8)	25(47.2)	53(100.0)
	통신업	16(32.0)	34(68.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	26(45.6)	31(54.4)	57(100.0)	11(19.3)	46(80.7)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	16(69.6)	7(30.4)	23(100.0)	13(56.5)	10(43.5)	23(100.0)
	사업서비스업	28(82.4)	6(17.6)	34(100.0)	22(64.7)	12(35.3)	34(100.0)
	교육서비스업	12(23.1)	40(76.9)	52(100.0)	6(11.5)	46(88.5)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	68(64.2)	38(35.8)	106(100.0)	52(49.1)	54(50.9)	106(100.0)

25. 문서실무사

<표> 기업체 인사담당자의 '문서실무사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		160(26.7)	440(73.3)	600(100.0)	69(11.5)	531(88.5)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	40(20.1)	159(79.9)	199(100.0)	8(4.0)	191(96.0)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	30(30.9)	67(69.1)	97(100.0)	11(11.3)	86(88.7)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	36(31.6)	78(68.4)	114(100.0)	18(15.8)	96(84.2)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	34(25.6)	99(74.4)	133(100.0)	26(19.5)	107(80.5)	133(100.0)
	1000인 이상	20(35.1)	37(64.9)	57(100.0)	6(10.5)	51(89.5)	575(100.0)
업종	농업 및 임업		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	40(23.4)	131(76.6)	171(100.0)	32(18.7)	139(81.3)	171(100.0)
	건설업	8(16.0)	42(84.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	31(58.5)	22(41.5)	53(100.0)	16(30.2)	37(69.8)	53(100.0)
	통신업	6(12.0)	44(88.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	11(19.3)	46(80.7)	57(100.0)	2(3.5)	55(96.5)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	5(21.7)	18(78.3)	23(100.0)	1(4.3)	22(95.7)	23(100.0)
	사업서비스업	13(38.2)	21(61.8)	34(100.0)	4(11.8)	30(88.2)	34(100.0)
	교육서비스업	3(5.8)	49(94.2)	52(100.0)		52(100.0)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	43(40.6)	63(59.4)	106(100.0)	14(13.2)	92(86.8)	106(100.0)

26. 행정관리사

<표> 기업체 인사담당자의 '행정관리사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		131(21.8)	469(78.2)	600(100.0)	62(10.3)	538(89.7)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	27(13.6)	172(86.4)	199(100.0)	4(2.0)	195(98.0)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	20(20.6)	77(79.4)	97(100.0)	7(7.2)	90(92.8)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	34(29.8)	80(70.2)	114(100.0)	18(15.8)	96(84.2)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	31(23.3)	102(76.7)	133(100.0)	25(18.8)	108(81.2)	133(100.0)
	1000인 이상	19(33.3)	38(66.7)	57(100.0)	8(14.0)	49(86.0)	57(100.0)
업종	농업 및 임업		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	37(21.6)	134(78.4)	171(100.0)	32(18.7)	139(81.3)	171(100.0)
	건설업	7(4.0)	43(86.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	30(56.6)	23(43.4)	53(100.0)	16(30.2)	37(9.8)	53(100.0)
	통신업	5(10.0)	45(90.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	11(19.3)	46(80.7)	57(100.0)	2(3.5)	55(96.5)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	4(17.4)	19(82.6)	23(100.0)	1(4.3)	22(95.7)	23(100.0)
	사업서비스업	6(17.6)	28(82.4)	34(100.0)	3(8.8)	31(91.2)	34(100.0)
	교육서비스업	1(1.9)	51(98.1)	52(100.0)		52(100.0)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	30(28.3)	76(71.7)	106(100.0)	8(7.5)	98(92.5)	106(100.0)

27. 구매자재관리사

<표> 기업체 인사담당자의 '구매자재관리사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		126(21.0)	474(79.0)	600(100.0)	71(11.8)	529(88.2)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	16(8.0)	183(92.0)	199(100.0)	2(1.0)	197(99.0)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	23(23.7)	74(76.3)	97(100.0)	11(11.3)	86(88.7)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	37(32.5)	77(67.5)	114(100.0)	23(20.2)	91(79.8)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	36(27.1)	97(72.9)	133(100.0)	31(23.3)	102(76.7)	133(100.0)
	1000인 이상	14(24.6)	43(75.4)	57(100.0)	4(7.0)	53(93.0)	57(100.0)
업종	농업 및 임업	1(25.0)	3(75.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	제조업	47(27.5)	124(72.5)	171(100.0)	45(26.3)	126(73.7)	171(100.0)
	건설업	8(16.0)	42(84.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	도매 및 소매업	32(60.4)	21(39.6)	53(100.0)	20(37.7)	33(62.3)	53(100.0)
	통신업	5(10.0)	45(90.0)	50(100.0)		50(100.0)	50(100.0)
	금융 및 보험업	11(19.3)	46(80.7)	57(100.0)	3(5.3)	54(94.7)	57(100.0)
	부동산 및 임대업	1(4.3)	22(95.7)	23(100.0)		23(100.0)	23(100.0)
	사업서비스업	5(14.7)	29(85.3)	34(100.0)	2(5.9)	32(94.1)	34(100.0)
	교육서비스업	1(1.9)	51(98.1)	52(100.0)		52(100.0)	52(100.0)
	보건 및 사회복지사업	15(14.2)	91(85.8)	106(100.0)	1(0.9)	105(99.1)	106(100.0)

28. 국제금융역

<표> 기업체 인사담당자의 '국제금융역' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		25(41.0)	36(59.0)	61(100.0)	11(18.0)	50(82.0)	61(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	6(37.5)	10(62.5)	16(100.0)	1(6.3)	15(93.8)	16(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	6(66.7)	3(33.3)	9(100.0)	2(22.2)	7(77.8)	9(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	6(60.0)	4(40.0)	10(100.0)	2(20.0)	8(80.0)	10(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	2(18.2)	9(81.8)	11(100.0)	2(18.2)	9(81.8)	11(100.0)
	1000인 이상	5(33.3)	10(66.7)	15(100.0)	4(26.7)	11(73.3)	15(100.0)
업종	금융 및 보험업	16(43.2)	21(56.8)	37(100.0)	9(24.3)	28(75.7)	37(100.0)
	부동산 및 임대업	8(34.8)	15(65.2)	23(100.0)	2(8.7)	21(91.3)	23(100.0)
	사업서비스업	1(100.0)		1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)

29. 대출심사역

<표> 기업체 인사담당자의 '대출심사역' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		29(47.5)	32(52.5)	61(100.0)	11(18.0)	50(82.0)	61(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	7(43.8)	9(56.3)	16(100.0)	1(6.3)	15(93.8)	16(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	6(66.7)	3(33.3)	9(100.0)	2(22.2)	7(77.8)	9(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	5(50.0)	5(50.0)	10(100.0)	2(20.0)	8(80.0)	10(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	4(36.4)	7(63.6)	11(100.0)	2(8.2)	9(81.8)	11(100.0)
	1000인 이상	7(46.7)	8(53.3)	15(100.0)	4(26.7)	11(73.3)	15(100.0)
업종	금융 및 보험업	20(54.1)	17(45.9)	37(100.0)	9(24.3)	28(75.7)	37(100.0)
	부동산 및 임대업	8(34.8)	15(65.2)	23(100.0)	2(8.7)	21(91.3)	23(100.0)
	사업서비스업	1(100.0)		1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)

30. 신용분석사

<표> 기업체 인사담당자의 '신용분석사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		32(52.5)	29(47.5)	61(100.0)	19(31.1)	42(68.9)	61(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	7(43.8)	9(56.3)	16(100.0)	2(12.5)	14(87.5)	16(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	6(66.7)	3(33.3)	9(100.0)	4(44.4)	5(55.6)	9(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	7(70.0)	3(30.0)	10(100.0)	3(30.0)	7(70.0)	10(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	6(54.5)	5(45.5)	11(100.0)	5(45.5)	6(54.5)	11(100.0)
	1000인 이상	6(40.0)	9(60.0)	15(100.0)	5(33.3)	10(66.7)	15(100.0)
업종	금융 및 보험업	23(62.2)	14(37.8)	37(100.0)	17(45.9)	20(54.1)	37(100.0)
	부동산 및 임대업	8(34.8)	15(65.2)	23(100.0)	2(8.7)	21(91.3)	23(100.0)
	사업서비스업	1(100.0)		1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)

31. 자산관리사

<표> 기업체 인사담당자의 '자산관리사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		41(67.2)	20(32.8)	61(100.0)	21(34.4)	40(65.6)	61(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	7(43.8)	9(56.3)	16(100.0)	2(12.5)	14(87.5)	16(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	7(77.8)	2(22.2)	9(100.0)	4(44.4)	5(55.6)	9(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	6(60.0)	4(40.0)	10(100.0)	4(40.0)	6(60.0)	10(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	9(81.8)	2(18.2)	11(100.0)	4(36.4)	7(63.6)	11(100.0)
	1000인 이상	12(80.0)	3(20.0)	15(100.0)	7(46.7)	8(53.3)	15(100.0)
업종	금융 및 보험업	32(86.5)	5(13.5)	37(100.0)	19(51.4)	18(48.6)	37(100.0)
	부동산 및 임대업	8(34.8)	15(65.2)	23(100.0)	2(8.7)	21(91.3)	23(100.0)
	사업서비스업	1(100.0)		1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)

32. 신용위험분석사(CRA)

<표> 기업체 인사담당자의 '신용위험분석사(CRA)' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		26(42.6)	35(57.4)	61(100.0)	12(19.7)	49(80.3)	61(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	4(25.0)	12(75.0)	16(100.0)	1(6.3)	15(93.8)	16(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	5(55.6)	4(44.4)	9(100.0)	3(33.3)	6(66.7)	9(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	6(60.0)	4(40.0)	10(100.0)	2(20.0)	8(80.0)	10(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	3(27.3)	8(72.7)	11(100.0)	3(27.3)	8(72.7)	11(100.0)
	1000인 이상	8(53.3)	7(46.7)	15(100.0)	3(20.0)	12(80.0)	15(100.0)
업종	금융 및 보험업	19(51.4)	18(48.6)	37(100.0)	10(27.0)	27(73.0)	37(100.0)
	부동산 및 임대업	6(26.1)	17(73.9)	23(100.0)	2(8.7)	21(91.3)	23(100.0)
	사업서비스업	1(100.0)		1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)

33. 재경관리사

<표> 기업체 인사담당자의 '재경관리사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		24(39.3)	37(60.7)	61(100.0)	9(14.8)	52(85.2)	61(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	4(25.0)	12(75.0)	16(100.0)		16(100.0)	16(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	5(55.6)	4(44.4)	9(100.0)	1(11.1)	8(88.9)	9(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	5(50.0)	5(50.0)	10(100.0)	4(40.0)	6(60.0)	10(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	5(45.5)	6(54.5)	11(100.0)	2(18.2)	9(81.8)	11(100.0)
	1000인 이상	5(33.3)	10(66.7)	15(100.0)	2(13.3)	13(86.7)	15(100.0)
업종	금융 및 보험업	17(45.9)	20(54.1)	37(100.0)	5(13.5)	32(86.5)	37(100.0)
	부동산 및 임대업	6(26.1)	17(73.9)	23(100.0)	4(17.4)	19(82.6)	23(100.0)
	사업서비스업	1(100.0)		1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)

34. 재무설계사

<표> 기업체 인사담당자의 '재무설계사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		28(45.9)	33(54.1)	61(100.0)	14(23.0)	47(77.0)	61(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	4(25.0)	12(75.0)	16(100.0)	1(6.3)	15(93.8)	16(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	6(66.7)	3(33.3)	9(100.0)	2(22.2)	7(77.8)	9(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	6(60.0)	4(40.0)	10(100.0)	5(50.0)	5(50.0)	10(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	3(27.3)	8(72.7)	11(100.0)	2(18.2)	9(81.8)	11(100.0)
	1000인 이상	9(60.0)	6(40.0)	15(100.0)	4(26.7)	11(73.3)	15(100.0)
업종	금융 및 보험업	21(56.8)	16(43.2)	37(100.0)	9(24.3)	28(75.7)	37(100.0)
	부동산 및 임대업	6(26.1)	17(73.9)	23(100.0)	5(21.7)	18(78.3)	23(100.0)
	사업서비스업	1(100.0)		1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)

35. 신용관리사

<표> 기업체 인사담당자의 '신용관리사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		24(39.3)	37(60.7)	61(100.0)	11(18.0)	50(82.0)	61(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	5(31.3)	11(68.8)	16(100.0)	1(6.3)	15(93.8)	16(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	4(44.4)	5(55.6)	9(100.0)	2(22.2)	7(77.8)	9(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	6(60.0)	4(40.0)	10(100.0)	2(20.0)	8(80.0)	10(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	3(27.3)	8(72.7)	11(100.0)	3(27.3)	8(72.7)	11(100.0)
	1000인 이상	6(40.0)	9(60.0)	15(100.0)	3(20.0)	12(80.0)	15(100.0)
업종	금융 및 보험업	17(45.9)	20(54.1)	37(100.0)	7(18.9)	30(81.1)	37(100.0)
	부동산 및 임대업	6(26.1)	17(73.9)	23(100.0)	4(17.4)	19(82.6)	23(100.0)
	사업서비스업	1(100.0)		1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)

36. 도로교통사고감정사

<표> 기업체 인사담당자의 '도로교통사고감정사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	걔
전체		24(50.0)	24(50.0)	48(100.0)	2(4.2)	46(95.8)	48(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	14(58.3)	10(41.7)	24(100.0)	1(4.2)	23(95.8)	24(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	8(42.1)	11(57.9)	19(100.0)	1(5.3)	18(94.7)	19(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	1(33.3)	2(66.7)	3(100.0)		3(100.0)	3(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	1(50.0)	1(50.0)	2(100.0)		2(100.0)	2(100.0)
업종	금융 및 보험업	15(75.0)	5(25.0)	20(100.0)	1(5.0)	19(95.0)	20(100.0)
	사업서비스업	9(32.1)	19(67.9)	28(100.0)	1(3.6)	27(96.4)	28(100.0)

37. 병원행정사

<표> 기업체 인사담당자의 '병원행정사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		34(64.2)	19(35.8)	53(100.0)	19(35.8)	34(64.2)	53(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	9(42.9)	12(57.1)	21(100.0)	4(19.0)	17(81.0)	21(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	8(66.7)	4(33.3)	12(100.0)	5(41.7)	7(58.3)	12(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	13(86.7)	2(13.3)	15(100.0)	7(46.7)	8(53.3)	15(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	1(100.0)		1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)
	1000인 이상	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)
업종	보건 및 사회복지사업	34(64.2)	19(35.8)	53(100.0)	19(35.8)	34(64.2)	53(100.0)

38. 점역교정사

<표> 기업체 인사담당자의 '점역교정사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		22(41.5)	31(58.5)	53(100.0)	6(11.3)	47(88.7)	53(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	13(38.2)	21(61.8)	34(100.0)	1(2.9)	33(97.1)	34(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	7(41.2)	10(58.8)	17(100.0)	3(17.6)	14(82.4)	17(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	2(100.0)		2(100.0)	2(100.0)		2(100.0)
업종	보건 및 사회복지사업	22(41.5)	31(58.5)	53(100.0)	6(11.3)	47(88.7)	53(100.0)

39. 수화통역사

<표> 기업체 인사담당자의 '수화통역사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		40(75.5)	13(24.5)	53(100.0)	10(18.9)	43(81.1)	53(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	24(70.6)	10(29.4)	34(100.0)	3(8.8)	31(91.2)	34(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	14(82.4)	3(17.6)	17(100.0)	6(35.3)	11(64.7)	17(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	2(100.0)		2(100.0)	1(50.0)	1(50.0)	2(100.0)
업종	보건 및 사회복지사업	40(75.5)	13(24.5)	53(100.0)	10(18.9)	43(81.1)	53(100.0)

40. 실천예절지도사

<표> 기업체 인사담당자의 '실천예절지도사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		22(42.3)	30(57.7)	52(100.0)	14(26.9)	38(73.1)	52(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	21(42.9)	28(57.1)	49(100.0)	14(28.6)	35(71.4)	49(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	1(50.0)	1(50.0)	2(100.0)		2(100.0)	2(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하		1(100.0)	1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)
업종	교육서비스업	22(42.3)	30(57.7)	52(100.0)	14(26.9)	38(73.1)	52(100.0)

41. 종이접기마스터

<표> 기업체 인사담당자의 '종이접기마스터' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		31(59.6)	21(40.4)	52(100.0)	27(51.9)	25(48.1)	52(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	30(61.2)	19(38.8)	49(100.0)	27(55.1)	22(44.9)	49(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	1(50.0)	1(50.0)	2(100.0)		2(100.0)	2(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하		1(100.0)	1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)
업종	교육서비스업	31(59.6)	21(40.4)	52(100.0)	27(51.9)	25(48.1)	52(100.0)

42. 샵마스터

<표> 기업체 인사담당자의 '샵마스터' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		32(60.4)	21(39.6)	53(100.0)	11(20.8)	42(79.2)	53(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	1(100.0)		1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	15(62.5)	9(37.5)	24(100.0)	6(25.0)	18(75.0)	24(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	12(57.1)	9(42.9)	21(100.0)	3(14.3)	18(85.7)	21(100.0)
	1000인 이상	4(57.1)	3(42.9)	7(100.0)	2(28.6)	5(71.4)	7(100.0)
업종	도매 및 소매업	32(60.4)	21(39.6)	53(100.0)	11(20.8)	42(79.2)	53(100.0)

43. 공작기계절삭가공사

<표> 기업체 인사담당자의 '공작기계절삭가공사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		51(75.0)	17(25.0)	68(100.0)	44(63.8)	25(36.2)	69(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)		1(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	6(75.0)	2(25.0)	8(100.0)	4(50.0)	4(50.0)	8(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	35(77.8)	10(22.2)	45(100.0)	35(77.8)	10(22.2)	45(100.0)
	1000인 이상	9(64.3)	5(35.7)	14(100.0)	4(26.7)	11(73.3)	15(100.0)
업종	제조업	51(75.0)	17(25.0)	68(100.0)	44(63.8)	25(36.2)	69(100.0)

44. 기계설계제도사

<표> 기업체 인사담당자의 '기계설계제도사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		56(81.2)	13(18.8)	69(100.0)	75(12.5)	525(87.5)	600(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하				4(2.0)	195(98.0)	199(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	1(100.0)		1(100.0)	10(10.3)	87(89.7)	97(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	6(75.0)	2(25.0)	8(100.0)	14(12.3)	100(87.7)	114(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	37(82.2)	8(17.8)	45(100.0)	31(23.3)	102(76.7)	133(100.0)
	1000인 이상	12(80.0)	3(20.0)	15(100.0)	16(28.1)	41(71.9)	57(100.0)
업종	제조업	56(81.2)	13(18.8)	69(100.0)	33(19.3)	138(80.7)	171(100.0)

45. CNC기계절삭가공사

<표> 기업체 인사담당자의 'CNC기계절삭가공사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		54(78.3)	15(21.7)	69(100.0)	45(65.2)	24(34.8)	69(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)		1(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	5(62.5)	3(37.5)	8(100.0)	3(37.5)	5(62.5)	8(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	36(80.0)	9(20.0)	45(100.0)	33(73.3)	12(26.7)	45(100.0)
	1000인 이상	12(80.0)	3(20.0)	15(100.0)	8(53.3)	7(46.7)	15(100.0)
업종	제조업	54(78.3)	15(21.7)	69(100.0)	45(65.2)	24(34.8)	69(100.0)

46. 사출금형제작사

<표> 기업체 인사담당자의 '사출금형제작사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		49(71.0)	20(29.0)	69(100.0)	36(52.2)	33(47.8)	69(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)		1(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	5(62.5)	3(37.5)	8(100.0)	3(37.5)	5(62.5)	8(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	34(75.6)	11(24.4)	45(100.0)	28(62.2)	17(37.8)	45(100.0)
	1000인 이상	9(60.0)	6(40.0)	15(100.0)	4(26.7)	11(73.3)	15(100.0)
업종	제조업	49(71.0)	20(29.0)	69(100.0)	36(52.2)	33(47.8)	69(100.0)

47. 치공구제작사

<표> 기업체 인사담당자의 '치공구제작사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		39(56.5)	30(43.5)	69(100.0)	31(44.9)	38(55.1)	69(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)		1(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	3(37.5)	5(62.5)	8(100.0)	3(37.5)	5(62.5)	8(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	27(60.0)	18(40.0)	45(100.0)	26(57.8)	19(42.2)	45(100.0)
	1000인 이상	8(53.3)	7(46.7)	15(100.0)	1(6.7)	14(93.3)	15(100.0)
업종	제조업	39(56.5)	30(43.5)	69(100.0)	31(44.9)	38(55.1)	69(100.0)

48. 프레스금형제작사

<표> 기업체 인사담당자의 '프레스금형제작사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		48(69.6)	21(30.4)	69(100.0)	39(56.5)	30(43.5)	69(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)		1(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	5(62.5)	3(37.5)	8(100.0)	3(37.5)	5(62.5)	8(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	32(71.1)	13(28.9)	45(100.0)	28(62.2)	17(37.8)	45(100.0)
	1000인 이상	10(66.7)	5(33.3)	15(100.0)	7(46.7)	8(53.3)	15(100.0)
업종	제조업	48(69.6)	21(30.4)	69(100.0)	39(56.5)	30(43.5)	69(100.0)

49. 기계 및 시스템제어사

<표> 기업체 인사담당자의 '기계 및 시스템제어사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		44(63.8)	25(36.2)	69(100.0)	40(58.0)	29(42.0)	69(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)		1(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	5(62.5)	3(37.5)	8(100.0)	3(37.5)	5(62.5)	8(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	29(64.4)	16(35.6)	45(100.0)	29(64.4)	16(35.6)	45(100.0)
	1000인 이상	9(60.0)	6(40.0)	15(100.0)	7(46.7)	8(53.3)	15(100.0)
업종	제조업	44(63.8)	25(36.2)	69(100.0)	40(58.0)	29(42.0)	69(100.0)

50. 기계전자제어사

<표> 기업체 인사담당자의 '기계전자제어사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		48(69.6)	21(30.4)	69(100.0)	44(63.8)	25(36.2)	69(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)		1(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	6(75.0)	2(25.0)	8(100.0)	3(37.5)	5(62.5)	8(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	30(66.7)	15(33.3)	45(100.0)	31(68.9)	14(31.1)	45(100.0)
	1000인 이상	11(73.3)	4(26.7)	15(100.0)	9(60.0)	6(40.0)	15(100.0)
업종	제조업	48(69.6)	21(30.4)	69(100.0)	44(63.8)	25(36.2)	69(100.0)

51. 산업기계정비사

<표> 기업체 인사담당자의 '산업기계정비사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		59(85.5)	10(14.5)	69(100.0)	49(71.0)	20(29.0)	69(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)		1(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	7(87.5)	1(12.5)	8(100.0)	4(50.0)	4(50.0)	8(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	37(82.2)	8(17.8)	45(100.0)	31(68.9)	14(31.1)	45(100.0)
	1000인 이상	14(93.3)	1(6.7)	15(100.0)	13(86.7)	2(13.3)	15(100.0)
업종	제조업	59(85.5)	10(14.5)	69(100.0)	49(71.0)	20(29.0)	69(100.0)

52. 자동화설비제어사

<표> 기업체 인사담당자의 '자동화설비제어사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		44(63.8)	25(36.2)	69(100.0)	35(50.7)	34(49.3)	69(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)		1(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	5(62.5)	3(37.5)	8(100.0)	3(37.5)	5(62.5)	8(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	29(64.4)	16(35.6)	45(100.0)	25(55.6)	20(44.4)	45(100.0)
	1000인 이상	9(60.0)	6(40.0)	15(100.0)	6(40.0)	9(60.0)	15(100.0)
업종	제조업	44(63.8)	25(36.2)	69(100.0)	35(50.7)	34(49.3)	69(100.0)

53. 열쇠관리사

<표> 기업체 인사담당자의 '열쇠관리사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		10(14.5)	59(85.5)	69(100.0)	5(7.2)	64(92.8)	69(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하		1(100.0)	1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하		8(100.0)	8(100.0)		8(100.0)	8(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	4(8.9)	41(91.1)	45(100.0)	5(11.1)	40(88.9)	45(100.0)
	1000인 이상	6(40.0)	9(60.0)	15(100.0)		15(100.0)	15(100.0)
업종	제조업	10(14.5)	59(85.5)	69(100.0)	5(7.2)	64(92.8)	69(100.0)

54. 지역난방설비관리사

<표> 기업체 인사담당자의 '지역난방설비관리사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		13(18.8)	56(81.2)	69(100.0)	6(8.7)	63(91.3)	69(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하		1(100.0)	1(100.0)		1(100.0)	1(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하		8(100.0)	8(100.0)		8(100.0)	8(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	7(15.6)	38(84.4)	45(100.0)	6(13.3)	39(86.7)	45(100.0)
	1000인 이상	6(40.0)	9(60.0)	15(100.0)		15(100.0)	15(100.0)
업종	제조업	13(18.8)	56(81.2)	69(100.0)	6(8.7)	63(91.3)	69(100.0)

55. 산업전자기기제작사

<표> 기업체 인사담당자의 '산업전자기기제작사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		11(20.4)	43(79.6)	54(100.0)	12(22.2)	42(77.8)	54(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하		2(100.0)	2(100.0)		2(100.0)	2(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	4(23.5)	13(76.5)	17(100.0)	3(17.6)	14(82.4)	17(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	3(13.0)	20(87.0)	23(100.0)	7(30.4)	16(69.6)	23(100.0)
	1000인 이상	4(33.3)	8(66.7)	12(100.0)	2(16.7)	10(83.3)	12(100.0)
업종	제조업	11(20.4)	43(79.6)	54(100.0)	12(22.2)	42(77.8)	54(100.0)

56. 전기계측제어사

<표> 기업체 인사담당자의 '전기계측제어사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		15(27.8)	39(72.2)	54(100.0)	13(24.1)	41(75.9)	54(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하		2(100.0)	2(100.0)		2(100.0)	2(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	5(29.4)	12(70.6)	17(100.0)	4(23.5)	13(76.5)	17(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	6(26.1)	17(73.9)	23(100.0)	7(30.4)	16(69.6)	23(100.0)
	1000인 이상	4(33.3)	8(66.7)	12(100.0)	2(16.7)	10(83.3)	12(100.0)
업종	제조업	15(27.8)	39(72.2)	54(100.0)	13(24.1)	41(75.9)	54(100.0)

57. 네트워크관리사

<표> 기업체 인사담당자의 '네트워크관리사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		34(70.8)	14(29.2)	48(100.0)	25(52.1)	23(47.9)	48(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	4(80.0)	1(20.0)	5(100.0)	2(40.0)	3(60.0)	5(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	8(50.0)	8(50.0)	16(100.0)	7(43.8)	9(56.3)	16(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	19(82.6)	4(17.4)	23(100.0)	13(56.5)	10(43.5)	23(100.0)
	1000인 이상	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)
업종	통신업	34(70.8)	14(29.2)	48(100.0)	25(52.1)	23(47.9)	48(100.0)

58. PC정비사

<표> 기업체 인사담당자의 'PC정비사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		32(66.7)	16(33.3)	48(100.0)	17(35.4)	31(64.6)	48(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	4(80.0)	1(20.0)	5(100.0)	1(20.0)	4(80.0)	5(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	7(43.8)	9(56.3)	16(100.0)	4(25.0)	12(75.0)	16(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	18(78.3)	5(21.7)	23(100.0)	9(39.1)	14(60.9)	23(100.0)
	1000인 이상	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)
업종	통신업	32(66.7)	16(33.3)	48(100.0)	17(35.4)	31(64.6)	48(100.0)

59. PC Master(정비사)

<표> 기업체 인사담당자의 'PC Master(정비사)' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		28(58.3)	20(41.7)	48(100.0)	19(39.6)	29(60.4)	48(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	4(80.0)	1(20.0)	5(100.0)	2(40.0)	3(60.0)	5(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	5(31.3)	11(68.8)	16(100.0)	4(25.0)	12(75.0)	16(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	16(69.6)	7(30.4)	23(100.0)	10(43.5)	13(56.5)	23(100.0)
	1000인 이상	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)
업종	통신업	28(58.3)	20(41.7)	48(100.0)	19(39.6)	29(60.4)	48(100.0)

60. 리눅스마스터

<표> 기업체 인사담당자의 '리눅스마스터' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		21(43.8)	27(56.3)	48(100.0)	11(22.9)	37(77.1)	48(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	2(40.0)	3(60.0)	5(100.0)	1(20.0)	4(80.0)	5(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	3(18.8)	13(81.3)	16(100.0)	3(18.8)	13(81.3)	16(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	13(56.5)	10(43.5)	23(100.0)	5(21.7)	18(78.3)	23(100.0)
	1000인 이상	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)	2(50.0)	2(50.0)	4(100.0)
업종	통신업	21(43.8)	27(56.3)	48(100.0)	11(22.9)	37(77.1)	48(100.0)

61. 정보보호전문가(SIS)

<표> 기업체 인사담당자의 '정보보호전문가(SIS)' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		25(52.1)	23(47.9)	48(100.0)	15(31.3)	33(68.8)	48(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	2(40.0)	3(60.0)	5(100.0)	1(20.0)	4(80.0)	5(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	4(25.0)	12(75.0)	16(100.0)	3(18.8)	13(81.3)	16(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	16(69.6)	7(30.4)	23(100.0)	9(39.1)	14(60.9)	23(100.0)
	1000인 이상	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)	2(50.0)	2(50.0)	4(100.0)
업종	통신업	25(52.1)	23(47.9)	48(100.0)	15(31.3)	33(68.8)	48(100.0)

62. 정보시스템감리사

<표> 기업체 인사담당자의 '정보시스템감리사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		25(52.1)	23(47.9)	48(100.0)	16(33.3)	32(66.7)	48(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	2(40.0)	3(60.0)	5(100.0)	1(20.0)	4(80.0)	5l(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	5(31.3)	11(68.8)	16(100.0)	2(12.5)	14(87.5)	16(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	15(65.2)	8(34.8)	23(100.0)	10(43.5)	13(56.5)	23(100.0)
	1000인 이상	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)
업종	통신업	25(52.1)	23(47.9)	'48(100.0)	16(33.3)	32(66.7)	48(100.0)

63. 컴퓨터운용사

<표> 기업체 인사담당자의 '컴퓨터운용사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		28(58.3)	20(41.7)	48(100.0)	21(43.8)	27(56.3)	48(100.0)
기업 규모	30인 이상 ~ 99인 이하	3(60.0)	2(40.0)	5(100.0)	3(60.0)	2(40.0)	5(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	6(37.5)	10(62.5)	16(100.0)	5(31.3)	11(68.8)	16(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	15(65.2)	8(34.8)	23(100.0)	10(43.5)	13(56.5)	23(100.0)
	1000인 이상	4(100.0)		4(100.0)	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)
업종	통신업	28(58.3)	20(41.7)	48(100.0)	21(43.8)	27(56.3)	48(100.0)

64. 옥외광고사

<표> 기업체 인사담당자의 '옥외광고사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		5(9.6)	47(90.4)	52(100.0)	6(11.5)	46(88.5)	52(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하		4(100.0)	4(100.0)		4(100.0)	4(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	4(16.0)	21(84.0)	25(100.0)	3(12.0)	22(88.0)	25(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	1(6.3)	15(93.8)	16(100.0)	2(12.5)	14(87.5)	16(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하		7(100.0)	7(100.0)	1(14.3)	6(85.7)	7(100.0)
업종	제조업	2(4.3)	45(95.7)	47(100.0)	4(8.5)	43(91.5)	47(100.0)
	사업서비스업	3(60.0)	2(40.0)	5(100.0)	2(40.0)	3(60.0)	5(100.0)

65. 가구설계제도사

<표> 기업체 인사담당자의 '가구설계제도사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		24(46.2)	28(53.8)	52(100.0)	29(55.8)	23(44.2)	52(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	1(25.0)	3(75.0)	4(100.0)	2(50.0)	2(50.0)	4(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	13(52.0)	12(48.0)	25(100.0)	13(52.0)	12(48.0)	25(100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	8(50.0)	8(50.0)	16(100.0)	11(68.8)	5(31.3)	16(100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	2(28.6)	5(71.4)	7(100.0)	3(42.9)	4(57.1)	7(100.0)
업종	제조업	22(46.8)	25(53.2)	47(100.0)	28(59.6)	19(40.4)	47(100.0)
	사업서비스업	2(40.0)	3(60.0)	5(100.0)	1(20.0)	4(80.0)	5(100.0)

66. 수목보호기술자

<표> 기업체 인사담당자의 '수목보호기술자' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		31(57.4)	23(42.6)	54(100.0)	26(48.1)	28(51.9)	54(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	29(56.9)	22(43.1)	51(100.0)	24(47.1)	27(52.9)	51(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	2(66.7)	1(33.3)	3(100.0)	2(66.7)	1(33.3)	3(100.0)
업종	농업 및 임업	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)	3(75.0)	1(25.0)	4(100.0)
	건설업	28(56.0)	22(44.0)	50(100.0)	23(46.0)	27(54.0)	50(100.0)

67. 분재관리사

<표> 기업체 인사담당자의 '분재관리사' 자격 인식 및 업무 필요 여부

(단위: 명, %)

구분		이 자격을 국가공인 민간자격으로 알고 있었습니까?			이 자격이 귀사의 업무에 필요하다고 생각하십니까?		
		예	아니오	계	예	아니오	계
전체		16(29.6)	38(70.4)	54(100.0)	8(14.8)	46(85.2)	54(100.0)
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	16(31.4)	35(68.6)	51(100.0)	8(15.7)	43(84.3)	51(100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하		3(100.0)	3(100.0)		3(100.0)	3(100.0)
업종	농업 및 임업	1(25.0)	3(75.0)	4(100.0)	1(25.0)	3(75.0)	4(100.0)
	건설업	15(30.0)	35(70.0)	50(100.0)	7(14.0)	43(86.0)	50(100.0)

<부록 8> 설문조사 기업체 현황

가남초등학교병설유치원	글로벌리더십칼리지
가양오종합사회복지관	금성토탈퍼니처
가온전선	금정초등학교병설유치원
강남고려병원	금호렌터카
강원도삼척의료원	금호생명보험
강전유나무종합병원	기독교대한성결교회사회사업유지재단
개군초등학교	기쁜우리복지관
개군초등학교병설유치원	김포고려병원
경동나비엔	김한의원
경상남도장애인재활협회	김해성모병원
경성의원	까사미아
경신공업	나원산업
경우조경건설	나이스마트
계룡화재특종자동차손해사정	나이스정보통신
고려의원	남대문진단방사선과
고양여성인력개발센터	남앤드남국제특허법률사무소
공무원연금관리공단	남우건설
공진병설유치원	넥서스
관악봉천자활후견기관	녹번종합사회복지관
광인기업	농수산홈쇼핑
광주신세계	농협충북유통
광주은행	뉴월드
광주현대병원	다스
교보문고	다운복지관
교보문보장	다이렉트라이프
교보악사자동차보험	다이모스
국도개발	당중병설유치원
군포시청소년수련관	대구백화점
군포초등학교병설유치원	대구은행
그라비티	대덕리디에스
그랜드백화점	대동공업
그린로즈	대림기업
그린미디어	대림아이맨에스
그린시티	대림자동차공업
그린화재해상보험	대림통상

<표 계속>

대상정보기술	동초등학교병설유치원
대신공업	동초초등학교병설유치원
대신증권	동화나라유치원
대연넥시스	동화면세점
대영화재특종손해사정	동희산업
대우정보시스템	두산중공업
대우캐피탈	둔천초등학교병설유치원
대원강업	듀오백코리아
대원산업	드림라인
대원전선	드림플랜
대유에이텍	드림힐
대일공업	디아이디
대한병원	디안샵
대한성공회서울교구사회복지재단우리마을	디에스엘시디
대한주택보증	디엠테크놀로지
대한화재해상보험	디이시
덕양산업	디케이유엔씨
덕천종합사회복지관	디피앤에프
델코	라미환경미술연구원
델파이파워트레인	라비채
도봉자활후견기관	라이프파워법인보험대리점
도원랜드	레미코리아
동명모트롤	로템
동부생명보험	롯데닷컴
동성기공	롯데미도파
동양기전	롯데쇼핑
동양매직	롯데연수원
동양물산기업	롯데홈쇼핑
동양이엔피	리바트
동양종합금융증권	리브로
동우씨앤아이	린나이코리아
동원개발	마크프로
동원녹화산업	만도
동의산업	메가마트
동진쎄미켐	메가스터디

<표 계속>

메트라이프생명보험	보루네오가구
명지성모병원	보험일일사
모빌리언스	본동종합사회복지관
모토로라코리아	본법인
무송	본부금융지원
미래건설	볼보그룹코리아
미래를여는교육	부민병원
미래에셋생명보험	부산동래여성인력개발센터
미래인재개발원	부영
미류개발	북인천직업
미즈호코퍼레이트	북한산조경개발
민주산업개발	브이케이
바로크주방가구	비엠아이
바이오메디앙	비오이하이디스테크놀로지
바클테이즈은행	비큐터스보험법인대리점
반도환경개발	빅스테이션
백조씽크	사근병설유치원
번동상단지종합사회복지관	사랑유치원
번동이단지종합사회복지관	사이몬앤존
법무법인국제	사이버엠비에이
법무법인미래	사회복지법인보배복지재단
법무법인새길	사회복지법인성요셉복지재단
법무법인세종	사회복지법인원광효도마을
법무법인세창	사회복지법인월드비전
법무법인시민	사회복지법인한국봉사회
법무법인신성	사회복지법인한국청각장애인복지회
법무법인지성	산정현유치원
법무법인청률	삼동
법무법인태평양	삼성가구
법무법인평산	삼성네트웍스
법무법인한강	삼성에스디에스
법무법인한맥	삼성인천단체보험대리점
법무법인정평	삼성화재미래로대리점
병점정형외과의원	삼일칠
보람화재해상손해사정	삼진조경

<표 계속>

삼호조선	솔렌스
삼호종합조경건설	송재용정형외과
삼화전기	송전초등병설유치원
삼흥엘앤씨	수림건설조경
새마을금고연	슈퍼종합개발
새성복건설	스카니아코리아
서구의료재단여수성심병원	스페이스맥스
서울문고	시그너스
서울반도체	시내엔들
서울보증보험	시너지코리아
서울시니어스타워	시디즈
서울시립북부장애인종합복지관	시립강북노인종합복지관
서울시립정신지체인복지관	시몬스침대
서울특별시사회복지협의회	시큐아이닷컴
서초여성인력개발센터	신기병설유치원
서한산업	신부국건업
설백의료재단오산노인전문병원	신세계마트
성남시수원구노인복지회관	신세계아이앤씨
성담	신영
성림이루빌	신영
성서종합조경	신월종합사회복지관
성요셉직업재활센터	신일병원
성우오토모티브	신한금융지주
세계종합법무법인	신한기계
세방전지	신흥정밀
세원이씨에스	실로암시각장애인복지관
세이디에스	심텍
세이브존	심플라인
세이브존아이앤씨	싸이트
세정	쌍용정보통신
세종공업	씨디네트웍스
세중아이앤디	씨앤진도
세크론	씨에스유통
세한국제특허법률사무소	씨에프오아카데미
셰플러코리아	씨엔에스종합손해사정
소노스조경	씨제이시스템즈
솔렌스	씨제이홈쇼핑

<표 계속>

아그막	에티치엔케이컨설팅
아름다운오늘컴스피부과	에프리빙
아시스	에프앤스타즈
아시아나아이디티	엘덴에프
아영종합조경	엘리필립스디스플레이
아이비케이시스템	엘아이지생명보험
아이엔지은행서울지점	엘지씨앤에스
알라딘커뮤니케이션	엘지앤시스
애경유지공업	엠시트
애중복지재단	엠에스병원
앤투비	엠택비전
앰코테크놀로지코리아	엠프론티어
에넥스	연세의료원
에듀앤텍	열린연세정형외과
에리트퍼니처	영도병설유치원
에몬스가구	영동병원
에버파크조경	영림공사
에셋관리금융센터	영림기업
에스앤티대우	영림조경건설
에스에이피코리아	영서초등병설유치원
에스엔티중공업	영풍문고
에스엘라이택	예금보험공사
에스엘시디	예스이십사
에스엘에스조선	오경종합건설
에스엘종합건설	오리엔탈정공
에스엠	오스템
에스케이씨엔씨	오토리브
에스티에스반도체통사	옥천산업
에스티엑스엔진	온더두레회
에스티엑스엔파코	와이더댄
에스피피조선	와이비엠시사닷컴
에이스와이개발	왕자엔에이치씨
에이스침대	용인시장애인종합복지관
에이에스이코리아	우리금융정보시스템
에이치에프지아이비증권	우리금융지주
에이티에스개발	우리이티아이
에임메드	우림조경건설

<표 계속>

우성조경건설	이라이콤
우신공영	이비뇨기과
우인이앤씨	이수페타시스
울산광역시건강가정지원센터	이원의료재단
울타리	이원컴포텍
원경종합건설	인구보건복지협회
원명병설유치원	인슈화인
월드종합라이센스	인스드림보험대리점
위니아만도	인지컨트롤스
위아	인천연합의원
위컨스	인켈
유니실버	인터플렉스
유니온	인티큐브
유라	인풍
유라엘텍	인프라넷
유비에스은행서울지점	일산복음병원
유성	일진글로벌
유성기업	일진베어링
유엔젤	자미원조경
유정형외과	자양병설유치원
유지에스피엘엠코리아	자연유치원
유진메트로컴	자유재활원
유진벨	장월병설유치원
은로병설유치원	장위종합사회복지관
은아종합개발	장인가구
은평여성인력개발원	재영솔루텍
은평종합사회복지관	전자랜드
의료법인건양의료재단	전홍
의료법인길의료재단	정우종합법률사무소
의료법인삼광의료재단	정원
의료법인성세의료재단	제주도사회복지협의회
의료법인열경의료재단	제주시니어클럽
의료법인우신향병원	젠추어
의료법인의산의료재단고려병원	조양
의정부시장애인종합복지관	조치원성모병원
이네트	종로여성인력개발센터
이노센트가구	종로컴퓨터속기학원

<표 계속>

주택관리공단	코오롱아이넷
중부건설	콤택시스템
중앙정형외과	킴스클럽마트
중앙종합조경	타이코에이엠피
중앙하우징	타타대우상용차
지멘스브이디오	태릉성심병원
지산인터내셔날	태양금속공업
지에스홈쇼핑	태양종합건설
지오인터내셔널	토탈인슈턴스시스템
창림조경	토탈홀딩스
창원중앙병원	특허법인세신
창천병설유치원	특허법인씨엔에스
청산종합조경	특허법인엘엔케이
청원군노인복지회관	특허법인코리아나
청자조경	티아이
청화병원	팀크웨어
초현조경개발	파도인
캐리어	파란화재특종자동차손해사정
케이비생명보험	파로마티디에스
케이비케이특허법률사무소	패키드코리아
케이에이치바택	퍼시스
케이엠앤아이	페리카모코리아
케이티네트웍스	페이던트백특허법률사무소
케이티링커스	평화발레오
케이티씨	평화산업
케이티앤조경	평화오일샐공업
케이티커머스	평화정공
케피코	포이닉스
코레일유통	푸른동산유치원
코리아나특허연구소	푸른들조경
코리아세븐	프랜토피아
코리아홈쇼핑	피보텍
코리안리재보험	피앤텔
코스콤	피케이엔
코아스웰	피플라이프
코아정보시스템	하니웰코리아
코오롱베니트	하이마트

<표 계속>

하이트론시스템즈	한네트
하이프라자	한라공조
한국가구	한벨정신병원
한국고텐시	한북제일신경외과의원
한국금융연수원	한사랑내과병원
한국기업교육원	한성건설
한국농촌공사	한솔에코랜드
한국델파이	한솔엘시디
한국동경시리콘	한솔텔레콤
한국로버트보쉬기전	한스
한국마이크로소프트	한승건설
한국미니스톱	한신그린유치원
한국미쓰비시엘리베이터	한양대병원
한국보훈복지의료공단	한양특허법인
한국산업개발훈련원	한울촌
한국산업교육연구소	한일내장
한국산업연수원	한일조경건설
한국소니전자	한전케이디앤
한국시각장애인복지재단	한지공예진흥원
한국실명예방재단	한호건설
한국알프스	한화갤러리아
한국암웨이	한화에스앤씨
한국에스엠씨공업	한화타임월드
한국오라클	해정병원
한국자산관리공사	행복한세상
한국전파기지국	향림원
한국조직개발협회	향림조경개발
한국증권금융	허브컨설팅그룹
한국청소년상담원	현대공업
한국코트렐	현대디에스에프
한국태양유전	현대방사선과의원
한국토지공사	현대백화점
한국투자증권	현대쇼핑
한국트로닉스	현대유엔아이
한국파워트레인	현대자동차
한국화낙	현대정보기술
한국후지쓰	현대조경건설

<표 계속>

현대중공업	효승종합개발
현대증권	효일종합개발
현대파워텍	효자산업
현대홈쇼핑	흥국생명보험
혜당한방병원	흥국쌍용화재해상
혜민병원	흥진초등학교병설유치원
홀트아동복지회	흥한주택종합건설
홍익병원	희성금속
화신	히로세코리아
화신조경	히스램버트코리아손해보험중개

참고문헌

감사원(2003).「감사결과처분요구서 -국가 및 민간자격 관리·운영 실태-」, 미간행자료.

교육개혁위원회(1996).『신교육체제 수립을 위한 교육개혁 방안(Ⅱ)』.

김수행(1990).『정치경제학원론』, 서울: 한길사.

김신일(2003).『교육사회학』, 서울: 교육과학사.

김태기 외(1996).『직업교육훈련촉진법, 자격기본법제정 및 직업능력개발원의 설립에 관한 연구』, 교육부.

김현수(2006).「기업 특성별 자격취득지원 실태와 자격의 직무효과」,『제1회 인적자본기업패널 학술대회 논문집』, pp. 215-243, 한국직업능력개발원.

김현수·박종성(2001).『민간자격 운영실태 분석 및 개선방안』, 한국직업능력개발원.

김현수·박종성·김상호(2006).『민간자격 국가공인제도의 성과분석』, 한국직업능력개발원.

김현수·김환식·윤석천(2001).『인적자원개발을 위한 자격체제 구축 방안 연구』, 한국직업능력개발원.

노동부(2003).「국가공인 민간자격 검정기관 점검 요령」.

박종성·김상진·김상호(2005).『민간자격 실태와 정책과제』, 한국직업능력개발원.

박진근(1999).『경제학대사전』, 서울: 박영사.

백광호(2006).「한자능력 급수시험 개선 방향에 관한 연구-관련 제도와 초등학생 응시 현황을 중심으로-」,『한문교육연구』, 제26호, pp. 41-75, 한국한문교육학회.

변동열·심준보 역(2007).『자본주의와 자유』, 서울: 청어람미디어.

서준호(2004).「민간자격제도의 현황과 개선방안」, Issue Paper, 한국직업능력개발원.

서준호·박종성·윤위석(2003).『민간자격 관리체제의 구축방안 연구』, 교육인적자원부.

서준호·윤여인(2002).『국가공인 민간자격 사후관리 방안』, 한국직업능력개발원.

서창교 · 김주섭 · 김덕기(2000).『국가기술자격의 효과분석』, 한국직업능력개발원.
신명훈 외(2000).『우리나라 자격제도의 개편방안』, 한국직업능력개발원.
이명학(2006).「현행 우리나라 한자능력검정시험에 대한 재검토」,『한문교육연구』, 제26호, pp. 1-15, 한국한문교육학회.
이동임 외(2003).『자격제도의 개선방향과 과제』, 한국직업능력개발원.
이동임 · 김덕기(2001).『노동시장에서 자격의 활용도 제고 방안』, 한국직업능력개발원.
이동임 · 김덕기 · 김상진(2004).『국가기술자격검정 위임 · 위탁 기준 및 시행방안 연구』, 한국직업능력개발원.
이상준(2007).「교육 · 훈련 · 자격 평가에 대한 실증 연구-실험적 평가에 대한 네 가지 사례 연구-」, 성균관대학교 대학원 박사학위 청구논문.
박종성 외(2003).『국가기술자격제도 내실화 방안 연구(Ⅲ) - 국가기술자격제도 관리 · 운영체계의 국가 및 민간의 역할 분담 -』, 한국직업능력개발원.
박종성 · 김상진 · 김상호(2005).『민간자격의 실태와 정책 과제』, 한국직업능력개발원.
이영현 외(2002).『능력중심사회 구현을 위한 자격제도의 방향과 과제』, 한국직업능력개발원.
정태화 외(1998).『민간자격제도의 활성화 방안 연구』, 한국직업능력개발원.
주인중 · 박종성 · 김상호(2005).「국가직무능력표준 개발사업(2005)(Ⅳ) - 직무체계 시안개발: IT분야 -」, 한국직업능력개발원.
한국교육개발원(2006).「제8차 자격 학점인정 기준」.
한국소비자보호원(2004).「자격증 교재광고 실태조사」.
한국직업능력개발원(각년도a).『민간자격 국가공인 신청 편람』.
_____(각년도b).『민간자격 국가공인을 위한 조사연구 평가편람』.
_____(각년도c).『민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업』.
ANTA(2001). *Australian Quality Training Framework-Standards for State and Territory Registering/Course Accrediting Bodies-*.
Browning, A. H. et al.(1996). *Certification: A NOCA Handbook,*

National Organization for Competency Assura nce(NOCA).

Early, L. A.(1998). *Starting a Certificatiom Program(2nd Edition),* Washington, D. C.: NOCA.

Greatorex, J.(2005). "Assessing the Evidence: Different Types of NVQs Evidence and Their Impact on Reliability and Fairness", *Journal of Vocational Education and Training*, 57(2), 149-164.

Hall, W. C.(eds.)(1995). *Key Aspects of Competency-Based Assessment*, NCVER.

ISO(2001). *General Requirements for Certification Bodies Operating Certification of Person*s, ISO/IEC 17024.

Knapp, J. E.(1995). "Designing Certification and Accreditation Programs", in *The Associations Educator's Toolkit,* Washington, D. C.: American Society of Assocation Executives.

Knapp, L. G & Knapp, J. E(2002a). *The Business of Certification: A Comprehensive Guide to Developing a Successful Program,* Washington, D. C.: American Society of Association Executives.

_____(2002b). *The Business of Certification Tool Kit: 21 Easy-to-Use Worksheets to Help You Build Your Certification Program,* Washington, D. C.: American Society of Association Executives.

Maurizi, A.(1974). "Occupational Licensing and the Public Interest", *Journal of Political Economy*, pp. 399-413.

NCCA(2003). *Stands for Accreditation National Certification Organization.*

NCVQ(1997). *The Awarding Bodies Common Accord.*

NOCA(1994). *Guidelines for Certification Accreditation*, Washington, D. C.: NOCA.

OECD(1994). *The OECD Job Study-Evidence and Explanations, Part I.*

_____(1996). *Assessing and Certifying Occupational Skills and Competencies*

in Vocational Educational and Training.

_____(2003). *The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning.*

_____(2005). *The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning: The International Synthesis Report.*

QCA(2004). *Monitoring of NVQs in Administration(levels 1-4).*

____(2005). *The Marketing for Qualifications in the UK.*

Westerhuis, Anneke(2001). *European Structures of Qualification Levels : A Synthesis Based on Report on Recent Developments in Germany, Spain, France, the Netherlands and the United Kingdom(England and Wales).* CEDEFOP.

▣ 저자 약력

· 김상진
- 한국직업능력개발원 부연구위원

· 박종성
- 한국직업능력개발원 부연구위원

· 정향진
- 한국직업능력개발원 전문연구원

국가공인 민간자격의 활용성 강화 방안 연구

· 발행연월일	2007년 9월 29일 인쇄 2007년 9월 30일 발행
· 발 행 인	이 원 덕
· 발 행 처	한국직업능력개발원 135-949, 서울특별시 강남구 청담2동 15-1 홈페이지: http://www.krivet.re.kr 전 화: (02)3485-5000, 5100 팩 스: (02)3485-5200
· 인 쇄 처	(주)범신사 (02)720-9786
· 등 록 일 자	1998년 6월 11일
· 등 록 번 호	제16-1681호
· I S B N	978-89-8436-952-8 93370

ⓒ한국직업능력개발원 < 정가 6,000원 >