

민간자격 효용성 평가연구 I : 효용성 평가체계 마련(부록)

기본연구

2015-14-1

김상호
강일규
조정운
김수진

민간자격 효용성 평가연구 I : 효용성 평가체계 마련(부록)

보안등급 | 일반과제

기본연구

2015-14-1

김상호
강일규
조정윤
김수진

제목 차례

제1장 이론 및 선행연구 분석_1

제1절 자격 및 효용 개념 정의	3
제2절 자격 및 효용성 관련 이론	7
제3절 자격의 효용성 관련 선행연구 분석	10

제2장 민간자격 관리·운영 기관 대상 설문조사_17

제1절 민간자격 관리·운영 기관 대상 설문조사지	19
제2절 설문조사 결과 분석	30
제3절 설문조사 결과(통계자료)	45

제3장 인적자본기업패널(HCCP) 분석_59

제1절 설문 내용 및 특이 사항	61
제2절 근로자 조사 결과 분석	63
제3절 기업 조사 결과 분석	72

제4장 델파이 조사(1차·2차)_81

제1절 델파이 조사지(1차·2차)	83
제2절 델파이 조사 결과(1차·2차)	111
제3절 1차 델파이 조사 결과(통계자료)	140

제5장 효용성 평가 관련 설문조사지(안)_151

제1절 민간자격 취득자 대상 효용성 평가 관련 설문조사
상세(안) 153

제2절 민간자격 취득자 대상 효용성 평가 관련 설문조사
간략(안) 160

제6장 효용성 평가체계 상세화 및 시행 방안 검토_165

제1절 민간자격 효용성 평가체계 검토 조사지 167

참고문헌_171

※ 부록 자료는 본권의 내용으로 다루기에 중요성이 낮고 독자의 가독성을 떨어뜨릴 수 있으므로 별책에서 부록의 내용으로 다룸. 따라서 본권의 내용을 보완하는 측면의 연구 참조 자료 목적으로 발간함.

표 차례

<표 1-1> 자격의 효용성 평가체계 관련 선행연구 분석	10
<표 2-1> 기관 유형별 상시 근무인원	31
<표 2-2> 기관 유형별 전담 조직 및 인력 현황	32
<표 2-3> 기관 유형별 사무실 임대 형태	33
<표 2-4> 민간자격 종목 현황	34
<표 2-5> 민간자격 정보 제공 여부	35
<표 2-6> 민간자격 부여 방식(복수응답)	35
<표 2-7> 시행 주체(복수응답)	36
<표 2-8> 교육훈련과정 이후 검정 시행 시기(복수응답)	36
<표 2-9> 응시 자격 제한 범위(복수응답)	37
<표 2-10> 응시자/취득자 정보 수집·관리 여부	37
<표 2-11> 응시/취득자의 성비율	38
<표 2-12> 응시/취득자의 연령	38
<표 2-13> 응시/취득자의 사회 경제적 위치(지위/신분)	39
<표 2-14> 신설·운영 및 응시/취득자의 목적(복수응답)	39
<표 2-15> 신설·운영 및 응시/취득자의 목적 교차 분석 (복수응답)	40
<표 2-16> 직무 분석 수행 여부(복수응답)	40
<표 2-17> 취업 연계 활동 시행 여부 및 관련 정보 수집·관리 여부(복수응답)	41
<표 2-18> 취업 도달 가능성 및 관련 서류 제출 가능 여부	42

<표 2-19> 효용성 평가체계 관련 의견 수렴	42
<표 2-20> 관련 정책에 대한 의견	44
<표 2-21> 민간자격 관리·운영 기관 설문 문항별 응답 빈도 분석 결과	46
<표 3-1> HCCP 내 자격 관련 설문 내용 및 특이 사항	61
<표 3-2> 근로자 대상 설문 분석 범위	63
<표 3-3> 직무 관련 자격증 보유 여부 응답 빈도	64
<표 3-4> 직무 관련 자격증 종류	65
<표 3-5> 산업 구분별 직무 관련 자격증 종류(민간자격/ 공인민간자격)	67
<표 3-6> 자격증의 활용 분야	68
<표 3-7> 5차(2013) 조사 내 자격 종류별 활용 분야	69
<표 3-8> 자격 종류별 활용 분야	70
<표 3-9> 민간자격의 활용 분야	71
<표 3-10> 기업 대상 설문 분석 내용 및 범위	73
<표 3-11> 자격별 활용 분야	74
<표 3-12> 공인민간자격 활용 분야 응답비율	75
<표 3-13> 민간자격 활용 분야 응답비율	76
<표 3-14> 자격 종류별 인사고과 연계	76
<표 3-15> 자격 종류별 수당제도	77
<표 3-16> 자격 종류별 수당 지급	78

<표 4-1> 효용성을 평가할 때 효용의 개념에 대한 2차 조사 결과	113
<표 4-2> 효용성 범주에 대한 1차 조사 결과 동의 여부 (2차 조사)	114
<표 4-3> 등록민간자격 양적 증가에 대한 1차 조사 결과 동의 여부(2차 조사)	116
<표 4-4> 민간자격의 질적 수준에 대한 1차 조사 결과 동의 여부(2차 조사)	118
<표 4-5> 민간자격 특성에 대한 1차 조사 결과 동의 여부 (2차 조사)	119
<표 4-6> 민간자격 효용성 방향을 구체화할 수 있는 평가 영역 (2차 조사)	121
<표 4-7> 민간자격 효용성 평가 목적에 대한 1차 조사 결과 동의 여부(2차 조사)	123
<표 4-8> 민간자격 효용성 평가 대상 선별 기준에 대한 1차 조사 결과 동의 여부(2차 조사)	124
<표 4-9> 민간자격 효용성 평가 대상 범주에 대한 2차 조사 결과	126
<표 4-10> 민간자격 효용성 평가 주체(주관기관) 선정 기준에 대한 1차 조사 결과 동의 여부(2차 조사)	128
<표 4-11> 위임 및 위탁을 제외한 민간자격 효용성 평가 주체 (주관기관)에 대한 2차 조사 결과	129
<표 4-12> 민간자격 효용성 평가 시행 주기에 대한 2차 조사 결과	130

<표 4-13> 민간자격 효용성 평가 시행 주기 선정 시 고려 사항에 대한 2차 조사 결과	131
<표 4-14> 민간자격 효용성을 평가할 때 주요 평가 영역에 대한 1차 조사 결과 동의 여부(2차 조사)	132
<표 4-15> 민간자격 효용성 평가 영역별 항목 및 지표에 대한 2차 조사 결과	135
<표 4-16> 민간자격 효용성을 평가할 때 주요 평가 영역에 대한 1차 조사 결과 동의 여부(2차 조사)	139
<표 6-1> 민간자격 효용성 평가체계 상세화 및 시행 방안 관련 검토지	168

그림 차례

[그림 3-1] 직무 관련 자격증 보유 비율	64
[그림 3-2] 직무 관련 자격증(민간자격/공인민간자격)	66
[그림 3-3] 자격증 취득에 따른 업무능력 향상 평균 점수	68
[그림 4-1] 효용성을 평가할 때 효용의 개념에 대한 1차 주요 응답	112
[그림 4-2] 효용성 범주에 대한 1차 주요 응답	114
[그림 4-3] 등록민간자격 양적 증가에 대한 1차 조사 결과	116
[그림 4-4] 질적 수준에 대한 1차 주요 응답	117
[그림 4-5] 민간자격 특성에 대한 1차 주요 응답	119
[그림 4-6] 민간자격 효용성 평가 방향에 대한 1차 주요 응답 ...	120
[그림 4-7] 민간자격 효용성 평가 목적에 대한 1차 주요 응답 ...	122
[그림 4-8] 민간자격 효용성 평가 대상 선별 기준에 대한 1차 주요 응답	123
[그림 4-9] 민간자격 효용성 평가 대상 범주에 대한 1차 주요 응답	125
[그림 4-10] 민간자격 효용성 평가 주체(주관기관) 선정 기준에 대한 1차 주요 응답	127
[그림 4-11] 민간자격 효용성 평가 주체(주관기관)에 대한 1차 주요 응답	128
[그림 4-12] 민간자격 효용성 평가 시행 주기(연속성)에 대한 1차 주요 응답	130

[그림 4-13] 민간자격 효용성 평가 주요 영역에 대한 1차 주요 응답	132
[그림 4-14] 민간자격 효용성 평가 목표 영역에 대한 1차 주요 응답	133
[그림 4-15] 민간자격 효용성 평가 세부 영역에 대한 1차 주요 응답	134
[그림 4-16] 민간자격 효용성 평가 결과(지표) 활용 방안 에 대한 1차 주요 응답	138
[그림 4-17] 민간자격 효용성 평가 결과(지표) 제시 방법에 대한 1차 주요 응답	140

제1장

서론

제1절 자격 및 효용 개념 정의

제2절 자격 및 효용성 관련 이론

제3절 자격의 효용성 관련 선행연구 분석

제1장 | 이론 및 선행연구 분석¹⁾²⁾

제1절 자격 및 효용 개념 정의³⁾

1. 자격

자격의 사전적 의미는 “일정한 신분이나 지위를 가지거나 일정한 일을 하는 데 필요한 조건이나 능력”이다.⁴⁾ 이는 단순히 자격증서(자격증)뿐만 아니라 학력 등을 포함한다. 반면 「자격기본법」 제2조에서 규정된 자격은 “직무수행에 필요한 지식·기술·소양 등의 습득 정도

-
- 1) 본 연구의 원고 의뢰로 진행된 구찬동 원고를 일부 반영하고 있으며 자격 및 효용 개념 정의 내 사전적 정의는 국립국어원 표준국어대사전(http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp)을 바탕으로 함. 자격 및 효용성 관련 이론은 정동일(2009), 문기표(2010), 박종성 외(2005b), 박선옥(2013), 김은영(2009)을 바탕으로 함. 자격의 효용성 관련 선행연구 분석은 김현수 외(2006), 박종성 외(2005a), 정태화 외(1998), 김상진 외(2007), 김덕기 외(2013), 김위근 외(2008), 이동임 외(2006), 이동임 외(2009), 어수봉 외(2010), 박재현(2009), 서창교 외(2000), 김상호 외(2010), 김상호 외(2011), 나승일 외(2008), 이동임 외(2001), 김미숙 외(2012), 정진철 외(2014), 이병희 외(2004), 阿形 健司(2010), 西村 公子 外(2010a, 2010b), Kleiner(2000), CEDEFOP(2010), CEDEFOP·권순만 역(2011)을 바탕으로 함.
 - 2) 본 장에서는 구찬동 연구원(한국교육학술정보원, 정책연구부)의 『자격 및 효용성 관련 제 이론』 원고를 일부 반영하고 있음. 해당 원고는 본 연구의 원고 의뢰를 바탕으로 수행된 사항임. 미발간 자료로 참고문헌에는 별도로 명시하지 않음.
 - 3) 자격 및 효용 개념 정의 내 사전적 정의는 국립국어원 표준국어대사전(http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp)을 바탕으로 함.
 - 4) 국립국어원 표준국어대사전 <http://stdweb2.korean.go.kr/search/View.jsp> 2015.04.06. 수집.

가 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정”된 것으로 학력을 제외한 자격증서(자격증)로 규정된다.

하지만 노동시장 내에서 자격은 학력을 제외한 특정 기술이나 직업에 관한 자격으로 국한된다. 즉, 자격을 증서 형태로 유형화함으로써 공식적으로 특정 직무를 수행할 수 있는 권력을 부여하는 것이다. 이는 자격이 노동시장에서 신호기제로 작용할 뿐만 아니라 사회적 지위에도 영향을 미치며 교육훈련 계획 수립 및 평가의 지표로도 활용됨을 의미한다. 아울러 입직, 직무능력뿐만 아니라 평생직업능력개발에 있어서도 커다란 영향력을 미치며 국제적 협력의 증대와 더불어 국제적 통용성이 확대됨에 따라 능력중심사회의 중요한 기제로 작용하고 있다.

본 연구에서 사용되는 자격은 개별 직무 유형별 일을 수행할 수 있는 직무 수준의 조건을 규정하는 것으로 정의하고, 민간자격은 「자격기본법」상에 명시된 국가 이외의 자가 신설하여 관리·운영하는 자격으로 정의하고자 한다.

2. 효용

효용의 사전적 의미는 “보람 있게 쓰거나 쓰임, 또는 그런 보람이나 쓸모”, 경제 용어로 “인간의 욕망을 만족시킬 수 있는 재화의 효능”이다.⁵⁾ 특히 경제학적으로 효용성(utility)은 재화 및 용역에 대한 주관적인 선호도 또는 가치를 의미하기 때문에 소비 주체에 따라 효용이 달라진다. 따라서 효용을 객관적으로 측정할 수 있는 척도가 없어 크기를 기수적으로 측정하거나 각각의 효용을 비교할 수 없다. 예를 들어

5) 국립국어원 표준국어대사전 http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp 2015.04.06. 수집.

민간자격의 효용성이란 민간자격 취득자의 자격 활용 요구 충족에 따른 주관적 만족감이기 때문에 수요자별 가치에 따라 효용성은 다르게 나타나게 된다.

반면 효과의 사전적 의미는 “어떤 목적을 지닌 행위에 의하여 드러나는 보람이나 좋은 결과”⁶⁾로 효용과는 다른 의미이다. 하지만 기존 자격의 효용성 연구는 주로 경제적 효과를 중심으로 평가되었다. 즉, 효용과 효과는 엄밀히 말해 그 의미가 다른데 자격 평가에 있어서 효용과 효과가 혼용되고 있는 것이다.

자격은 소득 증대 등과 같은 금전적 효과 이외에도 자격 취득을 통한 능력 향상, 성취감 등 비금전적 효과도 발생하기 때문에 자격의 효용은 자격의 경제적 효과 이외에도 개인의 만족감 등이 반영되어야 한다.

3. 효용의 측정

자격의 효용은 경제적 효용(수단적 효용)과 경제 외적 효용(표출적 효용)⁷⁾으로 구분하여 측정할 수 있다. 수단적 효용은 노동시장에서 자격의 활용 정도를 평가하는 것으로 측정이 용이한 반면 표출적 효용은 심리적 만족감을 의미하는 것으로 측정이 어렵다. 따라서 기존의 연구는 자격의 효과, 즉 취득 목적의 결과로 자격의 효용을 측정하여 왔다.

그러나 민간자격 효용의 측정은 다음과 같은 제약조건을 수반하고 있기 때문에 효용 측정에 유의할 필요가 있다. 첫째, 자격의 규제성이다. 의무고용제도, 면허성 자격, 자격의 수요 독점 등은 국가자격과 민

6) 국립국어원 표준국어대사전 http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp 2015.04.06. 수집.

7) 이하 표출적 효용은 경제 외적 효용, 수단적 효용은 경제적 효용을 의미함.

6 민간자격 효용성 평가연구 1: 효용성 평가체계 마련(부록)

간자격을 격차로 이어져 노동시장 내 효용을 평가함에 있어서 명확한 인과관계를 증명하기 어렵다.

둘째, 민간자격 관련 기초 자료 확보의 어려움이다. 국가자격의 경우 자격정보(자격명, 등급 등) 및 검정통계(응시/취득)에 관한 정보 접근이 용이하다. 하지만 민간자격은 관리·운영 기관별 자격정보 수집 범위가 다르며 자격정보의 변동이 국가자격보다 용이하기 때문에 관련 정보 수집 및 접근이 어렵다. 이는 공인민간자격의 경우 등록민간자격에 비해 취득자 정보 등의 정보 관리체계가 구축되어 있지만 등록민간자격은 관련 정보를 표집하기 어렵기 때문이다.

셋째, 민간자격 관리·운영 기관의 전문성 부족이다. 대다수의 민간자격 검정은 문제은행 방식으로 운영됨에 따라 자격 검정의 변별력이 확보되지 못하고 있다. 또, 산업변화나 노동시장 수요 분석, 직무 분석, 검정 방법 보안 등을 통한 자격 개선 노력(수직적 개선)보다는 검정 시행 및 응시자 유치 등에 검정 관리·운영 기관 내 개선(수평적 개선)에 치중하여 자격 운영·유지에만 관심을 가지기 때문이다. 이는 자격 사후관리 미비로 이어져 자격 취득으로 인한 능력 향상 등에 대한 효용을 평가하기 어렵다.

따라서 본 연구에서 다루고자 하는 민간자격의 효용성은 각 개별 종목의 노동시장 내 경제적·비경제적 효과 이외에도 민간자격제도의 시행으로 인해 달성된 관련 주체의 효용성을 종합적으로 평가할 필요가 있다.

제2절 자격 및 효용성 관련 이론⁸⁾

1. 인적자본 및 신호 이론

인적자본에서 자격은 개인이 가진 지식이나 기술을 이해할 수 있도록 정량화하는 것이지만 노동시장 내 인적자본의 정보를 명확히 파악하는 것은 어렵다. 때문에 신호 이론은 인적자본의 가치를 평가하는 척도로 자격을 활용한다. 즉, 자격 취득자(노동력 공급자)는 자격을 보유 능력의 신호로 활용하며, 노동 수요자는 선별 장치로 활용함에 따라 자격=능력(생산성)=보상이라는 체계가 구축되는 것이다.

하지만 우리나라에서 민간자격은 공급자 중심(자격 운영 기관 중심)으로 다양한 분야 및 수준의 자격이 무분별하게 양성됨에 따라 자격이 반드시 인적자본의 능력(생산성)을 보장하지는 않는다. 따라서 노동시장 내 민간자격은 신호로서 간접적인 정보만을 제공할 뿐이지 직접적인 생산성을 보장하지는 못해 자격의 신뢰성이 낮은 실정이다.

2. 선별 및 신호 이론

자격은 노동시장 내 취득자의 능력을 나타내는 신호로 활용되며 고용자 입장에서는 노동자 선별 기제로 활용한다. 개별법 국가자격의 경우 직무 선행 요건으로 활용되며 국가기술자격은 주요 선별 기제로 활용된다. 반면 민간자격은 노동시장 내 선별 및 신호 기능이 미약한

8) 자격 및 효용성 관련 이론은 정동일(2009), 문기표(2010), 박종성 외(2005b), 박선옥(2013), 김은영(2009)을 바탕으로 함.

편이다. 이는 각기 다른 관리·운영 주체가 자격을 운영하기 때문에 일관된 관리·운영이 어려우며 민간자격의 특성상 관리·운영 변동성이 커 노동시장 내 영향력을 형성하기 어렵기 때문이다.

일부 공인민간자격과 같이 노동시장 내 자격의 신뢰성을 보장받는 경우 선별 및 신호 기제로 활용되지만 대다수의 민간자격은 노동시장 내 신뢰성이 낮아 선별 및 신호 기제로 활용되기 어려운 실정이다.

3. 생태학 이론⁹⁾

자격의 생태학적 이론은 조직생태학에서 발전한 밀도의존 이론으로 설명할 수 있다. 특정 직무에 관한 자격이 적을 때에는 인지도(사회적 정당성)가 낮다. 왜냐하면 노동 공급자 입장에서는 자격의 통용성이 보장되지 못하기 때문에 취득을 꺼려하며 노동 수요자 입장에서도 전혀 자격을 인지하지 못하거나 불확실한 자격 신호는 배제하기 때문이다.

하지만 자격이 많아지면 인지도가 상승함에 따라 자격의 효과성을 보장받게 된다. 또, 등급의 위계에 따라 생태학적 경쟁이 달라진다. 왜냐하면 자격의 상위 등급일수록 경쟁은 감소하는데, 상위 등급일수록 요구 수준이 높아짐에 따라 영역이 명확하여 호환성이 낮기 때문이다.

이러한 관점에서 볼 때 민간자격은 국가자격에 비해 양적으로 우위를 가지지만 노동시장 내 통용성에 있어서는 매우 미흡한 실정이다. 이 또한 등록민간자격에 비해 공인민간자격은 정부 부처의 공인을 통해 자격의 효과성을 보장받기도 하지만 수많은 민간자격을 노동 수요자 입장에서 인식하지 못하고 있거나 불확실한 자격 신호로 배제하는 경우가 많기 때문이다.

9) 정동일(2009: 169~170, 178~187)을 바탕으로 작성함.

4. 자기효능감

각 개인별 자격의 효용성 평가는 경제적 지표 이외에도 자기효능감, 직무만족도, 성취동기, 신호기제 등과 연계하여 평가해야 한다.¹⁰⁾ 특히 민간자격의 취득은 개인의 가치가 개입되는 범위가 여타 국가자격에 비해 큰 편이다. 따라서 민간자격은 자기효능감 등과 같은 비경제적 효과도 고려하여 평가되어야 한다.

자기효능감과 자격의 연계(영향력)는 다음과 같은 연구 결과에서도 알 수 있다. 문기표(2010)에서는 자격증의 역할과 자기효능감, 경력개발 그리고 평생학습 성과 간 상호작용 효과가 있는지 분석한 결과 자격증의 역할인 통합성, 활동성은 자기효능감과 경력개발, 평생학습 성과에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박선옥(2013)은 자격증 취득 집단의 학업적 자기효능감 평균이 미취득 집단의 평균보다 23.96 높게 나타나 자격 취득이 학업적 자기효능감을 높이고 새로운 일에 대한 성취의욕 고취로 이어지는 것으로 내다봤다. 김은영(2009)에서는 자기효능감과 전공, IT 자격증 취득 유무는 유의미한 상관관계가 존재하는 것으로 나타난 반면 성별과는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 특히 IT 자격증 취득이라는 직접적인 성공경험이 학업적 자기효능감과 유의한 정적 상관관계를 보였다($t=6.451, p<.001$).

이러한 결과를 통해 민간자격이 국가자격과 달리 노동시장 내 경제적 성과는 미비하더라도 평생교육적 목적으로 취득한다고 볼 때 자기효능감은 향상시킬 것으로 내다볼 수 있다.

10) 박종성 외(2005b)는 자격의 효과를 개인의 경제적 효과, 개인의 비경제적 효과로 구분함. 개인의 경제적 효과는 임금, 취업, 승진, 전직 효과로 구분하였으며 비경제적 효과는 자기개발, 성취감 및 자긍심, 직무만족, 기술발전 대응능력, 직무수행능력, 고용불안 해소, 신호기제 효과로 구분함. 이 중 성취감 및 자긍심 연구 모형에 사용된 변인은 자기효능감임.

제3절 자격의 효용성 관련 선행연구 분석¹¹⁾

선행되었던 민간자격 및 그 외 자격에 대한 성과 및 효용성 평가에 관한 국내외 주요 선행연구 내용과 연구 결과를 자세히 살펴보면 다음과 같다.

<표 1-1> 자격의 효용성 평가체계 관련 선행연구 분석

연구명	목적	대상(자료)	방법	내용
민간자격 국가 공인제도의 성과 분석 -김현수 외 (2006)	<ul style="list-style-type: none"> 공인민간자격 제도의 제도적 성과 달성 여부 평가 및 향후 개선 방안 제시 	<ul style="list-style-type: none"> 공인민간자격 취득자 및 민간자격 관리자 실태 조사 	<ul style="list-style-type: none"> 문헌 연구 실태조사 설문조사 심층 면접 전문가 협의회 	<ul style="list-style-type: none"> 공인제도 도입 목적 및 운영 현황 성과 분석 범위, 방법 설정 및 성과 분석 결과 활용 방안 제시 투입·산출 측면에서 성과 평가 지표 도출
민간자격 실태와 정책과제 -박종성 외 (2005a)	<ul style="list-style-type: none"> 민간자격 현황 및 실태의 심층적 분석을 통해 민간자격 질 관리 및 활성화 방향 등의 정책과제 제시 	<ul style="list-style-type: none"> 공인민간자격 신청 자료('00~'05) 민간자격 정보지('98, '00, '01) 민간자격 관리 기관 실태 조사 	<ul style="list-style-type: none"> 문헌 연구 신문 공고 설문조사 면담조사 참여관찰 전문가 자문 및 토의 	<ul style="list-style-type: none"> 민간자격 종목, 자격 관리자, 교육훈련과정 실태 사업 내 자격 실태 민간자격 신설 관리·운영 시 문제점 및 애로 사항 민간자격 개선 관련 요구 사항 및 정책과제

<표 계속>

11) 자격의 효용성 관련 선행연구 분석은 김현수 외(2006), 박종성 외(2005a), 정태화 외(1998), 김상진 외(2007), 김덕기 외(2013), 김위근 외(2008), 이동임 외(2006), 이동임 외(2009), 어수봉 외(2010), 박재현(2009), 서창교 외(2000), 김상호 외(2010), 김상호 외(2011), 나승일 외(2008), 이동임 외(2001), 김미숙 외(2012), 정진철 외(2014), 이병희 외(2004), 阿形 健司(2010), 西村 公子 外(2010a, 2010b), Kleiner(2000), CEDEFOP(2010), CEDEFOP·권순만 역(2011)을 바탕으로 함.

연구명	목적	대상(자료)	방법	내용
<p>민간자격제도의 활성화 방안 연구 -정태하 외 (1998)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 민간자격제도의 활성화를 촉진시킬 수 있는 정책 방안 마련 	<ul style="list-style-type: none"> 주요국의 자격제도 민간자격 현황 및 설문자료 (요구 분석 자료) 	<ul style="list-style-type: none"> 문헌 연구 법령 분석 면담조사 설문조사 	<ul style="list-style-type: none"> 자격제도의 주변 환경 변화 탐색 주요국의 자격제도 질 관리 방안 민간자격 운영 실태 조사 민간자격제도 활성화 방안(학점인정, 국가공인, 운영, 국가자격과의 차별 및 호환)
<p>국가공인 민간자격의 활용성 강화 방안 연구 -김상진 외 (2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 활용 영역과 범위 재정립 활용 강화 방안 설정 활용성을 강화하기 위한 법적, 제도적 방안 마련 정부와 관리자 역할 제언 	<ul style="list-style-type: none"> 자격 기능이론 국가공인 민간자격제도 	<ul style="list-style-type: none"> 문헌 연구 설문조사 면담조사 전문가 협의회 및 간담회 	<ul style="list-style-type: none"> 자격의 기능과 활용 (자격의 기능 이론, 효용성 및 활용 범위) 국가공인 민간자격의 현황 및 활용 활용성 강화 방안 제시[내적(접근성, 향상성), 외적(탄력성, 투명성, 공신력, 호환성)]
<p>민간자격제도 질 관리 방안 -김덕기 외 (2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 등록제와 공인제도의 운영 실태 분석 및 문제점 도출 민간자격의 생태계 파악 정부 역할과 규제 최소화하는 질 관리 방안 제시 	<ul style="list-style-type: none"> 민간자격 등록 정보(자격정보 시스템 기반) 공인 신청 자료 및 조사 결과 자료 	<ul style="list-style-type: none"> 문헌 연구 민간자격 실태 조사 면담조사 전문가 협의회 전문가 델파이 조사 	<ul style="list-style-type: none"> 민간자격 질 관리 개념 및 정부역할 제도적 측면의 질 관리 실태 분석 관리·운영 측면의 질 관리 실태 및 활용 문제점 외국의 질 관리 사례 질 관리 체계 및 방안 모색
<p>2008년도 국가직무능력 표준 개발 및 자격체계 구축: 민간자격 활성화 방안 -김위근 외 (2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 민간자격제도에 대한 문제점 및 원인에 대한 체계적 진단 능력중심사회 구현에 이바지할 민간자격제도의 활성화 방안 도출 	<ul style="list-style-type: none"> 등록민간자격 	<ul style="list-style-type: none"> 문헌 연구 설문조사 면담조사 법령 분석 정책 분석 	<ul style="list-style-type: none"> 민간자격의 선행연구, 법령, 정책 분석 외국의 민간자격제도 및 직무능력 표준 사례(미국, 일본, 호주) 민간자격 운영 현황 및 실태(현장성, 활용성, 신뢰성, 정책사업 효과) 민간자격 중심의 거버넌스 체계 확립 민간자격 활성화를 위한 과제

<표 계속>

12 민간자격 효용성 평가연구 1: 효용성 평가체계 마련(부록)

연구명	목적	대상(자료)	방법	내용
국가기술자격의 효용성 평가체계 구축-이동임 외 (2006)	<ul style="list-style-type: none"> 국가기술자격의 종목별 평가를 위한 평가 지표 개발 시범 평가 	<ul style="list-style-type: none"> 국가기술자격 취득자 DB 고용보험 DB 산업별 직종별 고용구조 조사 자료(K ECO) 전기 분야 자격종목 10개 	<ul style="list-style-type: none"> 문헌 및 자료 분석 통계 분석 설문조사 계층 분석 방법(AHP) 전문가 협의회 	<ul style="list-style-type: none"> 전기 분야 산업·직업·직무 및 자격 분석 국가기술자격 효용성 평가를 위한 지표 개발 및 평가 방법 제시 효용성 시험 평가(출제 기준 및 기출문제, 취득자 DB, 고용 DB, 설문조사) 자격종목 평가 인프라 구축을 위한 발전방향
2008 국가기술자격 효용성 평가-이동임 외 (2009)	<ul style="list-style-type: none"> 자격의 종합적, 계량적 분석 노동시장에서 자격의 효용성 정도 파악 향후 자격의 문제점을 극복·보완 	<ul style="list-style-type: none"> 자격통계연보 자격-고용 결합자료(자격 DB, 고용보험 DB) 직업고용조사(OES) 	<ul style="list-style-type: none"> 국내외 자격종목 평가에 관한 문헌 연구 통계자료 및 계량 분석 설문조사 전문가 협의회 텔파이 조사 FGI(전문가 그룹 인터뷰) 	<ul style="list-style-type: none"> 자격 응시자의 규모와 특성(자격 공급) 자격 인력의 고용전망(자격 수요) 국가기술자격의 효용성 분석 국가기술자격의 효용성 지수 국가기술자격의 정성 분석
2010년도 국가기술자격 종목별 기업 효용성 평가 연구 보고서-어수봉 외 (2010)	<ul style="list-style-type: none"> 국가기술자격의 기업효용성 평가 모델과 지표에 대한 재검토 평가 모델과 지표를 활용하여 정량적, 정성적 평가 자격 종목별 효용성을 제고할 수 있는 방안 제시 	<ul style="list-style-type: none"> 국가기술자격 4개 분야 44개 직종 151개 종목 취득자의 고용보험 DB 	<ul style="list-style-type: none"> 자격 관련 문헌 및 기존 연구 분석 예비 조사 노동부 자격 관련 조사 설문조사(CATI) 전문가 자문회의 FGI 법령검토 	<ul style="list-style-type: none"> 기업효용성 평가 이론 및 모형 정량적 평가를 위한 실태조사 정성적 평가를 위한 FGI 종목별 기업효용성 평가 결과 평가 기준별 기업효용성 분석 종목별 효용성 결과에 따른 원인 유형별 분석 및 개선 방안 자격의 기업효용성 제고 방안 주체별, 분야별 활용 방안 자격의 프로세스별 피드백 체계 구축 방안

<표 계속>

연구명	목적	대상(자료)	방법	내용
산업별/직업별 생애주기를 고려한 국가기술자격 효용성 평가에 관한 연구 -박재현 (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • 국가기술자격의 효용성 평가의 새로운 기법 제시 • 국가기술자격의 현황과 발전 방향 제시 	<ul style="list-style-type: none"> • 선행연구(경영학적 기법, 국가기술자격 효용성 평가 자료) • 국가기술자격 통계연보 • 산업연관표 • 한국표준산업분류 • 한국 표준 직업 분류 	<ul style="list-style-type: none"> • 국가기술자격 종목의 효용성에 대한 3대 기능 평가 • 산업 및 직업 라이프사이클 분석 • 경영기법을 활용한 산업과 직업 현황 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 선행연구 및 효용성 평가를 위한 경영학적 기법 고찰 • 통계 데이터 기반 산업별/직업별 분석 • 경영 기법을 통한 산업별/직업별 분석 • 국가기술자격 효용성 분석 • 생애주기를 고려한 국가기술자격 효용성 분석(직무 분야별)
국가기술자격의 효과 분석 -서창교 외 (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • 국가기술자격 취득 운영에 지출되는 개인과 정부의 투자 비용 산출 • 국가기술자격에 대한 투자 실태 분석 • 자격의 (비)금전적 측면 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 국가기술자격 검정통계연보 • 산업인력공단 수입지출예산 각목 명세서('95-'00) 	<ul style="list-style-type: none"> • 관련 문헌 및 수 집·분석 • 설문조사 • 전문가 협의회 • 면담조사 • 법령 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 국가기술자격제도의 현황 • 국가기술자격의 경제적 가치, 비경제적 가치 • 국가기술자격의 효과 분석 • 국가기술자격 효과 분석(정부투자 현황, 개인적 비용, 효과 분석)
자격의 경제적 효과(I) -김상호 외 (2010)	<ul style="list-style-type: none"> • 거시적 관점에서 우리나라 자격제도 효과 분석 • 미시적 관점에서 개별 자격 종목의 효과 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • OES • 산업 연관 표 • 국가자격 6개 취득자 조사 	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌 및 자료 분석 • 전문가 회의 • 데이터 분석 • 설문조사 • FGI 	<ul style="list-style-type: none"> • 자격 관련 제 이론(자격증, 면허) • 부처 국가자격(면허) 종목 특성 • 검정체계와 자격의 경제적 효과 • 직업규제, 노동 공급자, 노동 수요자 측면에서 자격의 경제적 효과 • 사례 연구(사회복지, 보육, 사서)

<표 계속>

14 민간자격 효용성 평가연구 1: 효용성 평가체계 마련(부록)

연구명	목적	대상(자료)	방법	내용
자격의 경제적 효과(II) -김상호 외 (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • 보건의료 국가 면허에 대한 효과 측정 • 평가 측정을 통한 보건의료 분야 면허 종목 문제점 및 개선 방안 도출 	<ul style="list-style-type: none"> • 보건의료 면허 종목(간호사, 영양사, 치과위생사, 물리치료사, 방사선사, 간호조무사 종목에 한정) 	<ul style="list-style-type: none"> • 선행연구 분석 • 경제적 효과 분석 (평가 지표 개발) • 사례 분석 • 국가자격의 국제 비교 	<ul style="list-style-type: none"> • 보건의료 자격 관련 이론 연구 • 부처 국가자격 특성 및 활용률(경제적 효과 평가 지표 개발) • 국내외 보건의료 자격종목 분석 • 보건의료 자격의 경제적 효과 비교 분석
직무능력표준 효용성 분석 -나승일 외 (2008)	<ul style="list-style-type: none"> • 직업능력표준 사업의 추진배경 분석 • 직업능력 사업의 추진과정 분석 • 직업능력표준 사업의 추진성과 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 직업능력표준 사업 	<ul style="list-style-type: none"> • 정책 평가 및 효용성 분석 관련 선행연구 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 직업능력표준 효용성 분석의 이론적 배경(효용성 분석 개념 및 모형) • 직업능력표준 사업 추진배경, 과정, 추진성과 분석 • 직업능력표준 사업의 향후 추진과제 및 정책적 제언
노동시장에서 자격의 활용도 제고방안 -이동임 외 (2001)	<ul style="list-style-type: none"> • 기존의 자격이 노동시장에서 어떻게 활용되는지 분석 • 자격의 활용도를 제고시킬 방안 모색 	<ul style="list-style-type: none"> • 1·2차 노동패널 데이터 • 기계 분야와 IT 분야 자격에 한정 	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌 분석 • 통계자료 분석 (로지, OLS 분석) • 설문조사 • 면담조사를 통한 사례 연구 • 전문가 협의회 및 간담회 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동시장에서의 자격의 의미(자격기능, 활용, 외국 노동시장) • 자격제도 유형 영향요인 • 자격의 활용도 분석 • 활용도 제고 방안
자격의 활용 실 태 조사 연구 -김미숙 외 (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • 국가자격의 노동시장 활용 실태 조사를 위한 기초 연구 • 자격 전반에 대한 활용 실태조사 기반 마련 	<ul style="list-style-type: none"> • 2개 분야 4개 자격 [보건복지 2개(간호사, 간호조무사), 육아 2개(유치원 교사, 보육교사)] • 패널 조사(KEEP, HCCP, KLIPS, YP, GOMS)에서 자격 문항 분석 • 예비조사 	<ul style="list-style-type: none"> • 선행연구 및 법령 분석 • 실태조사(설문) • 관련 연구자 및 자문가 회의 • 세미나 개최 	<ul style="list-style-type: none"> • 선행연구 비교 분석에 따른 자격 활용 유형 분류 • 주요 패널 조사에 나타난 자격의 활용성 • 자격 활용 실태조사(취득자, 사업체, 전문가, 노동시장) • 간호인력 수급전망 • 육아 지원 인력의 직업변화와 자격제도 (OECD 사례)

<표 계속>

연구명	목적	대상(자료)	방법	내용
국가기술자격 효용성 상시 평가 지표 개 발연구 -정진철 외 (2014)	<ul style="list-style-type: none"> 국가기술자격 효용성 평가의 문제점들을 보 완하고, 국가 행정통계를 활 용하여 상시적 모니터링이 가 능한 형태의 상시 평가 지 표를 개발 	<ul style="list-style-type: none"> 434개 국가 기술자격 종목 국가통계포 털 DB 	<ul style="list-style-type: none"> 문헌고찰 연구진 회의 전문가 협의회 통계 분석(기술 통계, 생존 분석 (Cox 회귀분석, PSM) FGI 설문조사 	<ul style="list-style-type: none"> 상시 평가 지표 개발 및 평가 상시 평가 지수 산출 저효용성 국가기술 자격 종목에 대한 원 인조사 NCS 분류 기준에 따 른 국가기술자격 분 류체계 재정립 방안 모색
자격과 노동시 장 연구 -이병희 외 (2004)	<ul style="list-style-type: none"> 자격의 실패 및 노동시장성 과의 실증 분 석 사례 연구를 통한 심층적 조사 자격제도의 발 전방향 모색 	<ul style="list-style-type: none"> 직업자격 자격증 취득 자 실태조사 (2002) 임금구조 기 본조사 ('93~ '02) 한국노동패널 (1~5차 연도) 청년패널[1~ 2차 연도('01 ~'02)] 	<ul style="list-style-type: none"> 선행연구 분석 패널 분석 금융 및 조선 자격 현황 및 사내자격 분석 	<ul style="list-style-type: none"> 자격 취득·보유· 활용 실태와 노동시 장 성과(취업, 임금, 이동 효과 및 추이) 청년층의 직업훈련 과 자격의 효과(취득 결정요인, 성과) 조선·금융 산업의 자격 관리 실태와 시 사점(특징, 자격제도, 환경변화, 보수실태, 임금, 노동이동 등)
職業資格の効 用をどう捉え るか -阿形 健司 (2010)	<ul style="list-style-type: none"> 자격의 효과 실증적 선행연 구 분석 자격의 효과에 대해 네가지 영역으로 구분 	<ul style="list-style-type: none"> 직업자격 사회계층과 사회이동(SS M) 일본조사 데이터('95, '05) 	<ul style="list-style-type: none"> 선행연구 분석 다중회귀분석 이항 로지스틱 회귀분석 	<ul style="list-style-type: none"> 자격의 효용과악 시 점 연구 데이터를 이용한 자 격 유형별 분석 수입, 종사상 지위, 기 업 규모 등 회귀분석
我が国におけ る職業に關す る資格の分析 -Web 免許資 格調査から -西村 公子 外 (2010a, 2010b)	<ul style="list-style-type: none"> 직업과 자격에 대한 대규모 정보수집(Web 면허 자격) 직업과 자격의 연계성 분석 	<ul style="list-style-type: none"> 자격·면허 후생 노동성 의 취업 형 태의 다양화 에 관한 중 합조사('08-' 09)자료 일본 표준 직업분류 	<ul style="list-style-type: none"> Web 면허 자격 조사 분석 	<ul style="list-style-type: none"> 직업과 자격을 연계 한 체계 구축 자격의 비용 대비 효 과 분석 노동시장에서의 자 격 효용 검토(여성, 중졸, 수입 등) 자격의 정비가 미흡 한 직업 분야 탐색 자격별 취득, 효용, 직업에 관한 정보 제공

<표 계속>

16 민간자격 효용성 평가연구 1: 효용성 평가체계 마련(부록)

연구명	목적	대상(자료)	방법	내용
Occupational Licensing -Kleiner (2000)	<ul style="list-style-type: none"> 면허 부여에 따른 효과 분석(임금) 	<ul style="list-style-type: none"> 면허(치과의사, 변호사 등) 1990년 미국의 인구조사 	<ul style="list-style-type: none"> 임금차이 분석 	<ul style="list-style-type: none"> 면허 취득에 따른 임금 분석 면허 부여로 인해 발생하는 진입장벽 효과 분석
Changing qualifications -A review of qualifications policies and practices -CEDEFOP (2010), CEDEFOP · 권순만 역(2011)	<ul style="list-style-type: none"> 자격제도의 변화와 향후 동향에 대한 증거 검토 	<ul style="list-style-type: none"> 자격과 자격제도 	<ul style="list-style-type: none"> 실천적, 이론적 토대 분석(문헌 연구) 국가 정보 및 CEDEFOP 연구 결과 분석 	<ul style="list-style-type: none"> 자격 및 자격제도(국가별) 자격 이용의 증거와 자격제도 발전에 대한 요약 자격과 자격제도의 변화와 이유 개선방향 및 정책입안자에 대한 시사점 제시

주: 일부 주요 선행연구는 본권의 자료와 중첩되나 독자의 자료 제공 측면에서 제공함.
 자료: 김현수 외(2006), 박종성 외(2005a), 정태화 외(1998), 김상진 외(2007), 김덕기 외(2013), 김위근 외(2008), 이동임 외(2006), 이동임 외(2009), 어수봉 외(2010), 박재현(2009), 서창교 외(2000), 김상호 외(2010), 김상호 외(2011), 나승일 외(2008), 이동임 외(2001), 김미숙 외(2012), 정진철 외(2014), 이병희 외(2004), 阿形 健司(2010), 西村 公子 外(2010a, 2010b), Kleiner(2000), CEDEFOP(2010), CEDEFOP · 권순만 역(2011)을 바탕으로 작성함.

제2장

민간자격 관리·운영 기관 대상 설문조사

제1절 민간자격 관리·운영 기관 대상
설문조사지

제2절 설문조사 결과 분석

제3절 설문조사 결과(통계자료)

제2장 | 민간자격 관리·운영 기관 대상 설문조사¹²⁾

제1절 민간자격 관리·운영 기관 대상 설문조사지¹³⁾

민간자격 관리·운영 기관을 대상으로 기관 현황 및 종목 관리·운영 현황을 파악하고 민간자격 종목과 직업과의 연계성, 민간자격 효용성 평가체계 및 정책에 대한 의견을 파악하고자 설문조사를 실시하였다. 설문조사 내용은 총 35문항으로 다음과 같다.

민간자격 효용성 평가에 대한 설문조사

민간자격제도 발전을 위해 노력하고 있는 귀하의 노고에 감사드립니다. 저희 한국직업능력개발원은 국무총리산하 국정연구기관으로 민간자격 관련 정책 연구를 수행하고 있습니다.

현재 『민간자격 효용성 평가연구 I : 효용성 평가체계 마련』 연구를 진행하고 있으며, 그 일환으로 폭넓은 의견을 수렴하고자 설문조사를 수행하게 되었습니다.

귀하의 의견을 중요한 자료로 활용하고자 하오니 바쁘시겠지만, 부디 잠시 시간을 내어 설문에 응답하여 주시기 바랍니다. 응답 내용은 「통계법」에 의거, 타 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다. 본 조사와 관련하여 문의 사항이 있으시면 @ 로 연락주시기 바랍니다. 감사합니다.

12) 본 연구 목적에 맞게 시행된 설문조사와 응답 빈도 및 교차 분석한 결과를 바탕으로 작성함. 기관 유형 분류는 국제청 사업자 등록번호 부여체계를 바탕으로 구분함(http://www.nts.go.kr/info/info_01_06.asp#frmContent10 2015.06.11. 수집).

13) 본 연구 목적에 맞게 설문 문항을 구성하여 작성함.

1. 기관명(☞정확한 전체 기관명으로 명시)

2. 기관 유형은? (☞사업자 등록증 구분 유형에 따른 분류임.)

- ① 법인-영리법인의 본점
- ② 법인-영리법인의 지점
- ③ 법인-비영리법인의 본점 및 지점(법인격 없는 사단, 재단, 기타 단체 중 법인으로 보는 단체를 포함)
- ④ 법인-외국법인의 본·지점 및 연락사무소
- ⑤ 개인-개인 과세사업자(특정 동 구별 없음.)
- ⑥ 개인-개인 면세사업자(산업 구분 없음.)
- ⑦ 개인-「소득세법」 제2조제3항에 해당하는 법인이 아닌 종교단체
- ⑧ 개인-「소득세법」 제2조제3항에 해당하는 자로서 “「소득세법」 제2조제3항에 해당하는 법인이 아닌 종교단체”이외의 자(아파트 관리사무소 등) 및 다단계판매원

3. 비정규직을 제외한 상시 근무인원은 몇 명입니까?

- ① 0~1명
- ② 2~10명
- ③ 11~50명
- ④ 51~99명
- ⑤ 100명 이상

4. 겸임을 제외하고 민간자격 운영을 위한 전담 조직(부서, 팀 등)이 구성되어 있습니까?

- ① 민간자격 운영을 위한 전담 조직이 별도로 구성되어 있지 않다.
- ② 민간자격 운영을 위한 전담 조직이 별도로 구성되어 있다.

5. 결임을 제외하고 민간자격 운영에 대한 업무만을 담당하는 전담 인력은 몇 명입니까?

- ① 0~1명
- ② 2~10명
- ③ 11~50명
- ④ 51~99명
- ⑤ 100명 이상

6. 민간자격 관리·운영 기관의 사무실 임대 형태는 무엇입니까?

- ① 자가 보유
- ② 무상 임대
- ③ 유상 임대-월세(반전세 포함)
- ④ 유상 임대-전세

7. 현재 한국직업능력개발원에 등록 완료된(등록 신청 중인 자격 제외) 민간자격은 몇 개입니까?

- ① 등록 완료된 민간자격은 없다(등록 신청 절차 및 준비 중).
- ② 1개
- ③ 2~5개
- ④ 6~9개
- ⑤ 10개 이상

8. 관리·운영 중인 민간자격 중 공인민간자격은 몇 개입니까?

- ① 공인민간자격은 없다.
- ② 1개

- ③ 2개
- ④ 3개
- ⑤ 4개 이상

9. 2015년 내 민간자격 등록 신청을 준비하고 있는 종목은 몇 개입니까?

- ① 등록 신청을 준비하고 있는 종목은 없다.
- ② 1개
- ③ 2~5개
- ④ 6~9개
- ⑤ 10개 이상

10. 최근 1년 동안 단 한번도 자격 관련 검정 및 교육을 시행하지 않은 민간자격은 몇 개입니까?

- ① 최근 1년 동안 단 한번도 시행하지 않은 등록민간자격은 없다.
- ② 1개
- ③ 2~5개
- ④ 6~9개
- ⑤ 10개 이상

11. 민간자격 효용성 평가 결과 활용 방안에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 해당 민간자격 관리·운영 기관의 자격 종목 개선 자료로 활용하는 것이 적절하다.
- ② 공인민간자격 심의 및 지도·점검 자료로 활용하는 것이 적절하다.
- ③ 민간자격 정보서비스를 통해 대국민에게 공개하는 것이 적절하다.

12. 민간자격 효용성 평가 범위를 설정 시 다음 중 어떠한 기준으로 선별하는 것이 가장 적절하다고 생각하십니까?

- ① 자격의 특성(실제적 직업자격/교양자격)에 따른 기준을 바탕으로 선별하여 평가함.
- ② 민간자격 분류(공인/비공인 민간자격)에 따른 기준을 바탕으로 선별하여 평가함.
- ③ 자격 검정(응시자 규모, 검정 시행 횟수 등)에 따른 기준을 바탕으로 선별하여 평가함.
- ④ 자격 관리·운영 기관 유형(개인, 법인 등)에 따른 기준을 바탕으로 선별하여 평가함.

13. 민간자격의 주된 효용성은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 노동시장 내 경제적 효과인 승진, 임금 상승, 취업 등 수단적 활용을 목적으로 하는 수단적 효용(경제적 효과)이 주된 효용성이다.
- ② 자격 취득 자체가 목적으로 개인이 자격 취득 과정에서 느끼는 심리적 만족감인 표출적 효용(비경제적 효과)이 주된 효용성이다.

14. 민간자격 효용성 평가 주체는 누가 가장 적절하다고 생각하십니까?

- ① 주무 부처의 주관으로 평가하는 것이 적절하다.
- ② 한국직업능력개발원의 주관으로 평가하는 것이 적절하다.
- ③ 민간자격 관리·운영 기관이 스스로 자기 평가하는 것이 적절하다.

15. 홈페이지(블로그, 카페 등) 운영 및 기타(신문 광고, 광고, 전단지 등)의 방법을 통해 민간자격 정보를 제공하고 있습니까?

- ① 홈페이지를 운영하지 않으며 기타의 방법을 통해 민간자격 정

보를 제공하지 않고 있다.

- ② 홈페이지를 운영하지는 않지만 기타의 방법을 통해 민간자격 정보를 제공하고 있다.
- ③ 홈페이지를 운영하고 있으므로 기타의 방법을 통해 민간자격 정보를 제공하지 않는다.
- ④ 홈페이지를 운영하고 있으며 기타의 방법을 통해서도 민간자격 정보를 제공하고 있다.

**16. 관리·운영 중인 민간자격의 자격 부여 방식은 무엇입니까?(자격
종목별 다른 경우, 복수응답 가능)**

- ① 일정 요건을 충족하는 교육훈련과정을 충실히 이수(교육훈련과정
정 수료+평가)한 사람 및 경력을 통해 자격을 부여하는 과정이
수형으로 운영하고 있다.
- ② 교육훈련과정 이수와 상관없이 별개의 시험 제도만으로 자격을
부여하는 검정시험형으로 운영하고 있다.

**17. 관리·운영 중인 민간자격의 검정시험 시행 주체는 누구입니까?
(자격 종목별 다른 경우, 복수응답 가능)**

- ① 검정시험형으로 운영하는 자격이 없다.
- ② 외부에 위탁하여 자격 검정시험을 시행한다.
- ③ 자체적으로 검정시험을 시행한다.

**18. 관리·운영 중인 민간자격의 교육훈련 시행 주체는 누구입니까?
(자격 종목별 다른 경우, 복수응답 가능)**

- ① 교육훈련으로 운영하는 종목이 없다.

- ② 외부에 위탁하여 교육훈련을 시행한다.
- ③ 자체적으로 교육훈련을 시행한다.

**19. 관리·운영 중인 민간자격의 교재 개발 유형은 무엇입니까?(자격
종목별 다른 경우, 복수응답 가능)**

- ① 교재를 개발하지 않는다.
- ② 외부에 위탁하여 교재를 개발한다.
- ③ 자체적으로 교재를 개발한다.

20. 관리·운영 중인 자격 종목에 대한 직무 분석을 수행하고 있습니까?

- ① 자격 종목에 대한 직무 분석을 수행하지 않기 때문에 증빙자료를 관리하고 있지 않다.
- ② 자격 종목에 대한 직무 분석을 수행하고 있으나 증빙자료를 관리하고 있지 않다.
- ③ 자격 종목에 대한 직무 분석을 수행하고 있으며 증빙자료를 관리하고 있다.

**21. 민간자격 종목에 대한 교육 및 훈련 과정 이후 자격 검정 시행
시기는 언제입니까?(자격 종목별 다른 경우, 복수응답 가능)**

- ① 검정시험형으로만 시행하거나 교육 및 훈련 이후 검정을 시행하지 않는다.
- ② 교육 및 훈련 기간 중 검정을 시행
- ③ 교육 및 훈련 기간 종료 일주일 이내 자격 점정 시행
- ④ 교육 및 훈련 기간 종료 일주일 ~ 1개월(4주) 이내 자격 점정 시행

⑤ 교육 및 훈련 기간 종료 1개월 이후 자격 검정 시행

22. 자격 검정시험의 응시 자격은?(자격 종목별 다른 경우, 복수응답 가능)

- ① 검정시험형으로 운영되는 자격이 없다.
- ② 응시 종목과 관련된 교육 및 훈련 이수생만 응시 가능하다.
- ③ 응시제한이 없어 교육 및 훈련 이수 여부와 상관없이 모두 응시 가능하다.

23. 응시원서 등을 통해 자격 종목별 응시자 정보를 수집 및 관리하고 있습니까?

- ① 응시자 정보를 수집 및 관리하고 있지 않다.
- ② 응시자 정보를 수집하나 증빙자료를 관리하지 않는다.
- ③ 응시자 정보를 수집하며 증빙자료를 관리하고 있다.

24. 합격자 대장 등을 통해 자격 종목별 자격 취득자 정보를 수집 및 관리하고 있습니까?

- ① 취득자 정보를 수집 및 관리하고 있지 않다.
- ② 취득자 정보를 수집하나 증빙자료를 관리하지 않는다.
- ③ 취득자 정보를 수집하며 증빙자료를 관리하고 있다.

25. 관리·운영 중인 민간자격의 응시/취득자 성비율은 어떻습니까?

- ① 남성의 응시/취득 비율이 높은 편이다.
- ② 여성의 응시/취득 비율이 높은 편이다.
- ③ 남성과 여성의 응시/취득 비율이 비슷한 편이다.

26. 관리·운영 중인 민간자격의 응시/취득자 연령은 어떻습니까?

- ① 10세 이하(0~10세)의 응시/취득자가 많은 편이다.
- ② 11~20세의 응시/취득자가 많은 편이다.
- ③ 21~30세의 응시/취득자가 많은 편이다.
- ④ 31~40세의 응시/취득자가 많은 편이다.
- ⑤ 41세 이상(41세~)의 응시/취득자가 많은 편이다.

27. 관리·운영 중인 민간자격 응시/취득자의 사회 경제적 위치는 무엇입니까?

- ① 초·중·고·대학생의 응시/취득 비율이 높은 편이다.
- ② 취업이나 구직 활동이 전혀 없는 구직 단념자, 전업주부, 노인 등의 응시/취득 비율이 높은 편이다.
- ③ 구직 희망자(실업자)의 응시/취득 비율이 높은 편이다.
- ④ 직장인의 응시/취득 비율이 높은 편이다.

28. 관리·운영 중인 민간자격 신설·운영의 주된 목적은 무엇입니까?

(자격 종목별 다른 경우, 복수응답 가능)

- ① 교양 및 문화 생활을 목적으로 신설·운영한다.
- ② 직업 활동(취업 및 개업 등)을 목적으로 신설·운영한다.
- ③ 기타 자기개발이나 능력향상을 목적으로 신설·운영한다.

29. 관리·운영 중인 민간자격 응시/취득자의 주된 목적은 무엇입니까?

(자격 종목별 다른 경우, 복수응답 가능)

- ① 교양 및 문화 생활을 위해 응시/취득하는 것으로 파악된다.

- ② 직업 활동(취업 및 개업 등)을 위해 응시/취득하는 것으로 파악된다.
- ③ 기타 자기개발이나 능력향상을 위해 응시/취득하는 것으로 파악된다.

30. 민간자격 종목별 취업 연계 활동(취업 알선, 상담 등)의 시행 여부 및 상담 대장 등 관련 정보를 수집·관리하고 있습니까?(자격 종목별 다른 경우, 복수응답 가능)

- ① 취업 연계 활동을 시행하지 않아 증빙자료를 관리하고 있지 않다.
- ② 취업 연계 활동을 시행하고 있으나 증빙자료를 관리하고 있지 않다.
- ③ 취업 연계 활동을 시행하고 있으며 증빙자료를 관리하고 있다.

31. 관리·운영 중인 민간자격 중 직업자격의 경우 자격 취득자가 자격 취득을 바탕으로 취업에 도달할 가능성은 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 자격 취득으로 인한 취업 도달 가능성은 매우 낮으며(10% 미만 달성 가능) 관련 서류를 제출할 수 없다.
- ② 자격 취득으로 인한 취업 도달 가능성은 낮으며(10% 이상 달성 가능) 관련 서류를 제출할 수 없다.
- ③ 자격 취득으로 인한 취업 도달 가능성은 보통이며(20% 이상 달성 가능) 관련 서류를 제출할 수 있다.
- ④ 자격 취득으로 인한 취업 도달 가능성은 높으며(30% 이상 달성 가능) 관련 서류를 제출할 수 있다.
- ⑤ 자격 취득으로 인한 취업 도달 가능성은 매우 높으며(50% 이상 달성 가능) 관련 서류를 제출할 수 있다.

32. 직업적 성향의 자격인 경우 종목별 직무 분석 및 취업 연계 활동

강화 등을 통해 직업과의 연계성을 강화하려는 정책에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 적극 반대한다.
- ② 반대한다.
- ③ 보통이다.
- ④ 지지한다.
- ⑤ 적극 지지한다.

33. 교양 및 문화 관련 자격의 경우 자격 취득 예정자에게 민간자격 종목 및 시행기관의 정보를 폭넓게 제공함으로써 시장 자율성을 강화하려는 정책에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 적극 반대한다.
- ② 반대한다.
- ③ 보통이다.
- ④ 지지한다.
- ⑤ 적극 지지한다.

34. 민간자격의 종목 정보뿐만 아니라 관리·운영 기관 정보를 기존 보다 폭넓게 제공함으로써 시장 자율성을 강화하려는 정책에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 적극 반대한다.
- ② 반대한다.
- ③ 보통이다.
- ④ 지지한다.
- ⑤ 적극 지지한다.

35. 민간자격 효용성 평가와 관련한 의견이 있으시면 작성하여 주시길 바랍니다.

제2절 설문조사 결과 분석¹⁴⁾

1. 조사 대상자 특성 분석

기관명에 대한 응답률은 96.9%로 높았으나 응답 내용을 분석한 결과 일부 응답 거부, 변경 등록 등으로 인한 기관명 변동¹⁵⁾, 1명의 응답자가 2~3개 기관명 명시 등으로 인해 명확한 파악이 어려웠다.

민간자격 관리·운영 기관 유형¹⁶⁾을 빈도 분석한 결과 비영리법인의 본점 및 지점이 가장 많은 비중을 차지하며 영리법인 본점, 개인 과세사업자, 개인 면세사업자 순으로 나타났다.

기관 규모 파악을 위해 기관 유형별 비정규직을 제외한 상시 근무 인원을 교차 분석한 결과 전체 응답자의 93.4%가 0~10명으로 나타났

14) 본 연구에서 시행된 설문조사 응답 빈도 및 교차 분석한 결과를 바탕으로 작성함. 기관 유형 분류는 국세청 사업자 등록번호 부여체계를 바탕으로 구분함(http://www.nts.go.kr/info/info_01_06.asp#frmContent10 2015.06.11. 수집).

15) 민간자격 관리·운영 기관은 변경 등록 신청을 통해 기관명 등 기관정보 및 자격정보를 변경할 수 있음. 신청 후 변경이 되기까지 소요 기간이 별도로 발생하기 때문에 조사 당시 기관명이 변동되었더라도 기관정보상 변동 사항이 반영되지 않을 수 있음.

16) 국세청 사업자 등록번호 부여체계를 바탕으로 구분함(http://www.nts.go.kr/info/info_01_06.asp#frmContent10 참조 2015.06.11. 수집).

다. 기관 유형 중 가장 많은 비중을 차지하고 있는 비영리법인의 본점 및 지점 역시 93.2%가 상시 근무인원이 0~10명으로 조사되었다.

〈표 2-1〉 기관 유형별 상시 근무인원

(단위: 명, %)

구분		0~1명	2~10명	11~50명	51~99명	100명 이상	전체
법인	영리법인 본점	13(3.2)	50(12.2)	7(1.7)	1(0.2)	2(0.5)	73(17.8)
	영리법인 지점	1(0.2)	4(1.0)	-	1(0.2)	-	6(1.5)
	비영리법인 본점 및 지점	60(14.6)	145(35.3)	10(2.4)	-	5(1.2)	220(53.5)
	외국법인 본·지점 및 연락사무소	1(0.2)	1(0.2)	-	-	-	2(0.5)
개인	과세사업자	28(6.8)	26(6.3)	-	-	-	54(13.1)
	면세사업자	22(5.4)	30(7.3)	1(0.2)	-	-	53(12.9)
	「소득세법」 제2조 제3항에 해당하는 법인이 아닌 종교단체	-	2(0.5)	-	-	-	2(0.5)
	「소득세법」 제2조 제3항에 해당하는 자로 “「소득세법」 제2조 제3항에 해당하는 법인이 아닌 종교단체” 이외의 자	1(0.2)	-	-	-	-	1(0.2)
	전체	126(30.7)	258(62.8)	18(4.4)	2(0.5)	7(1.7)	411(100.0)

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.

자료: 국세청 사업자 등록번호 부여체계(http://www.nts.go.kr/info/info_01_06.asp#frmContent10 참조 2015.06.11. 수집)를 바탕으로 설문조사 응답을 분석하여 작성함.

겸임을 제외한 민간자격 관리·운영 전담 조직을 구성하고 있는지를 여부를 조사한 결과 60.4%가 전담 조직을 구성하고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 2-2〉 기관 유형별 전담 조직 및 인력 현황

(단위: 명, %)

구분		전담 조직		전담 인력*		
		없음	있음	0~1명	2~10명	11~50명
법인	영리법인 본점	31(7.7)	41(10.1)	38(9.3)	35(8.6)	-
	영리법인 지점	3(0.7)	3(0.7)	3(0.7)	3(0.7)	-
	비영리법인 본점 및 지점	77(19.1)	138(34.2)	108(26.4)	108(26.4)	2(0.5)
	외국법인 본·지점 및 연락사무소	1(0.2)	1(0.2)	2(0.5)	-	-
개인	과세사업자	23(5.7)	30(7.4)	37(9.0)	17(4.2)	-
	면세사업자	24(5.9)	29(7.2)	32(7.8)	21(5.1)	-
	『소득세법』 제2조제3항에 해당하는 법인이 아닌 종교단체	-	2(0.5)	2(0.5)	-	-
	『소득세법』 제2조제3항에 해당하는 자로 “『소득세법』 제2조제3항에 해당하는 법인이 아닌 종교단체 이외의 자	1(0.2)	-	1(0.2)	-	-
전체		160(39.6)	244(60.4)	223(54.5)	184(45.0)	2(0.5)

* ④ 51~99명, ⑤ 100명 이상으로 응답한 응답자가 없어 제외함.

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.

자료: 국세청 사업자 등록번호 부여체계(http://www.nts.go.kr/info/info_01_06.asp#frmContent10 참조 2015.06.11. 수집)를 바탕으로 설문조사 응답을 분석하여 작성함.

민간자격 관리·운영을 위한 전담 인력(겸임 제외)을 조사한 결과 54.5%가 0~1명이며, 이 중 23.1%는 전담 조직을 별도로 구성하고 있고, 31.0%는 전담 조직을 구성하지 않은 것으로 조사되었다.

전담 인력 규모가 11~50명은 0.5%에 불과하며, 이는 모두 전담 조직을 구성하고 있다고 응답한 기관에 해당한다.

사무실 임대 유형을 조사한 결과 자가 보유는 14.9%이며 85.1%가 임대 형태인 것으로 조사되었다. 그중 월세(반전세 포함)가 62.3%로 가장 많은 비중을 차지하며 무상 임대, 전세 순으로 나타났다.

〈표 2-3〉 기관 유형별 사무실 임대 형태

(단위: 명, %)

구분		자가 보유	무상 임대	유상 임대 -월세*	유상 임대 -전세
법인	영리법인 본점	9(2.2)	11(2.7)	46(11.4)	7(1.7)
	영리법인 지점	1(0.2)	-	4(1.0)	1(0.2)
	비영리법인 본점 및 지점	31(7.7)	49(12.2)	122(30.3)	12(3.0)
	외국법인 본·지점 및 연락사무소	-	-	2(0.5)	-
개인	과제사업자	7(1.7)	4(1.0)	41(10.2)	1(0.2)
	면세사업자	10(2.5)	4(1.0)	36(8.9)	2(0.5)
	「소득세법」 제2조제3항에 해당하는 법인이 아닌 중 교단체	1(0.2)	1(0.2)	-	-
	「소득세법」 제2조제3항에 해당하는 자로 “「소득세법」 제2조제3항에 해당하는 법인이 아닌 종교단체” 이 외의 자	1(0.2)	-	-	-
	전체	60(14.9)	69(17.1)	251(62.3)	23(5.7)

* 반전세 포함.

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.

자료: 국세청 사업자 등록번호 부여체계(http://www.nts.go.kr/info/info_01_06.asp#frmContent10
참조 2015.06.11. 수집)를 바탕으로 설문조사 응답을 분석하여 작성함.

2. 민간자격 종목 및 관리·운영 현황

현재 운영 중인 등록민간자격, 공인민간자격 수, 2015년 내 등록 신청 자격 규모, 최근 1년 동안 단 한번도 자격 관련 검정 및 교육을 시행하지 않은 종목 등 민간자격 관리·운영 기관의 실질적인 관리·운영 실태 및 종목 현황을 조사한 결과는 다음과 같다.

〈표 2-4〉 민간자격 종목 현황

(단위: 명, %)

구분		응답
등록 완료된 민간자격 종목	없음	77(18.7)
	1개	123(29.9)
	2~5개	135(32.8)
	6~9개	33(8.0)
	10개 이상	44(10.7)
	총 계	412(100.0)
공인민간자격 종목	없음	332(82.2)
	1개	42(10.4)
	2개	14(3.5)
	3개	7(1.7)
	4개 이상	9(2.2)
	총 계	404(100.0)
2015년 내 등록 신청 준비 종목	없음	141(34.7)
	1개	113(27.8)
	2~5개	137(33.7)
	6~9개	7(1.7)
	10개 이상	8(2.0)
	총 계	406(100.0)
최근 1년 동안 단 한번도 자격 관련 검정 및 교육을 시행하지 않은 종목	없음	297(73.2)
	1개	54(13.3)
	2~5개	39(9.6)
	6~9개	8(2.0)
	10개 이상	8(2.0)
	총 계	406(100.0)

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.

자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

응답자의 62.6%가 1개~5개의 등록민간자격을 관리·운영하고 있으며, 10.4%가 1개의 공인민간자격을 관리·운영하고 있는 것으로 조사되었다. 2015년 내 민간자격 등록 신청 계획 여부를 조사한 결과 61.6%가 1~5개의 민간자격 등록 신청을 준비하고 있는 것으로 나타났다.

반면 실질적인 민간자격 운영 여부를 조사한 결과 26.8%가 최근 1

년 동안 단 한번도 자격 관련 검정 및 교육을 시행하지 않은 종목이 있는 것으로 조사되었다.

관리·운영 중인 민간자격 종목에 대한 정보를 제공함에 있어 홈페이지 및 기타 방법을 활용하고 있는지 여부를 조사한 결과 76.4%가 관리·운영하는 민간자격 정보 제공을 위한 홈페이지(블로그, 카페 등)를 운영하는 것으로 조사되었다.

〈표 2-5〉 민간자격 정보 제공 여부

(단위: 명, %)

전체	홈페이지 운영 X 기타 제공 X	홈페이지 운영 X 기타 제공 O	홈페이지 운영 O 기타 제공 X	홈페이지 운영 O 기타 제공 O
408(100.0)	25(6.1)	73(17.9)	66(16.2)	244(59.8)

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.
자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

이 중 59.8%는 홈페이지 이외에 기타(신문 광고, 광고, 전단지 등) 방법을 통해서도 민간자격 정보를 제공하고 있는 것으로 나타났다.

자격의 부여 방식을 조사한 결과는 다음과 같다.

〈표 2-6〉 민간자격 부여 방식(복수응답)

(단위: 명, %)

전체	과정이수	검정시험
444(100.0)	350(78.8)	94(21.2)

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.
자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

검정형¹⁷⁾(21.2%)보다 일정 요건을 충족하는 교육훈련과정을 충실히

17) 자격 관련 별도의 검정시험을 실시함으로써 일정 점수 이상을 취득한 사람에게만 자격을 부

이수(교육훈련과정 수료+평가)한 사람 및 경력을 통해 자격을 부여하는 과정이수형이 78.8%로 월등히 높은 것으로 나타났다.

민간자격의 검정 및 교육훈련 시행 주체를 조사한 결과는 다음과 같다.

〈표 2-7〉 시행 주체(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	외부 위탁	자체 시행	해당 없음	전체
검정	34(8.0)	379(89.4)	11(2.6)	424(100.0)
교육훈련	77(16.8)	366(80.1)	14(3.1)	457(100.0)
교재 개발	79(17.1)	368(79.7)	15(3.2)	462(100.0)

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.

자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

89.4%가 자체적으로 검정을 시행하며, 80.1%가 자체적으로 교육훈련을 시행하고 있는 것으로 나타났다.

민간자격 관련 교재 개발 역시 외부에 위탁하는 경우는 17.1%에 불과하며, 79.7%가 자체적으로 교재를 개발하고 있는 것으로 조사되었다.

교육훈련과정 이후 검정 시행 시기를 조사한 결과는 다음과 같다.

〈표 2-8〉 교육훈련과정 이후 검정 시행 시기(복수응답)

(단위: 명, %)

전체	기간 중	1주일 이내	1주일~1개월(4주) 이내	1개월 이후	기타*
457(100.0)	86(18.8)	126(27.6)	139(30.4)	73(16.0)	33(7.2)

* 교육훈련 없이 검정만 시행하거나 교육훈련 이후 검정을 시행하지 않음.

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.

자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

여하는 것임. 즉, 교육훈련과정 이수 여부와 상관없이(교육훈련과정과 별개로) 별도의 시험 중심으로 자격을 검정하는 것을 의미함.

교육훈련 종료 이후 1주일~1개월(4주)이내가 30.4%로 가장 많았으며 1주일 이내가 27.6%, 교육훈련 기간 중 시행이 18.8% 순으로 나타났다. 검정 응시 자격을 조사한 결과는 다음과 같다.

〈표 2-9〉 응시 자격 제한 범위(복수응답)

(단위: 명, %)

전체	교육훈련 이수생만 가능	응시제한 없음	검정 미시행
427(100.0)	328(76.8)	90(21.1)	9(2.1)

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.
자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 분석결과를 바탕으로 작성함.

응답자의 76.8%가 교육훈련 이수생으로 응시 자격을 제한하고 있는 것으로 나타났다.

응시원서 등을 통해 응시자 정보를 수집, 관리하는지 여부와 합격자 대장 등을 통해 취득자 정보를 수집·관리하는지 여부를 교차 분석한 결과는 다음과 같다.

〈표 2-10〉 응시자/취득자 정보 수집·관리 여부

(단위: 명, %)

구분	취득자			전체	
	정보 수집 X 자료 관리 X	정보 수집 O 자료 관리 X	정보 수집 O 자료 관리 O		
응시자	정보 수집 X 자료 관리 X	9(2.2)	4(1.0)	12(3.0)	25(6.2)
	정보 수집 O 자료 관리 X	3(0.7)	28(7.0)	36(9.0)	67(16.7)
	정보 수집 O 자료 관리 O	5(1.2)	7(1.7)	298(74.1)	310(77.1)
총 계	17(4.2)	39(9.7)	346(86.1)	402(100.0)	

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.
자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 및 교차 분석 결과를 바탕으로 작성함.

74.1%가 응시자와 취득자 정보를 모두 수집·관리하는 것으로 조사되었다. 응시자 정보를 수집·관리하고 있다고 응답한 비중이 77.1%인 반면 취득자 정보를 수집·관리하고 있다고 응답한 비중은 86.1%로 응시자보다는 상대적으로 취득자 정보를 수집·관리하고 있음을 알 수 있다.

민간자격 관리·운영 담당자가 파악 가능한 응시/취득자의 특성을 조사한 결과는 다음과 같다.

〈표 2-11〉 응시/취득자의 성비율

(단위: 명, %)

전체	남성 > 여성	남성 < 여성	남성 ≒ 여성
401(100.0)	52(13.0)	289(72.1)	60(15.0)

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.

자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

응시/취득자의 성비율을 조사한 결과 72.1%가 여성이 남성보다 상대적으로 많은 것으로 파악하고 있으며, 연령 분포는 다음과 같이 39.5%가 31세~40세인 것으로 파악하고 있음을 알 수 있다.

〈표 2-12〉 응시/취득자의 연령

(단위: 명, %)

전체	0~10세	11~20세	21~30세	31~40세	41세~
405(100.0)	1(0.2)	9(2.2)	78(19.3)	160(39.5)	157(38.8)

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.

자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

민간자격 관리·운영자가 파악한 응시/취득자의 사회 경제적 위치는 다음과 같다.

〈표 2-13〉 응시/취득자의 사회 경제적 위치(지위/신분)

(단위: 명, %)

전체	초·중·고· 대학생	구직 단념자, 전업주부, 노인 등	구직 희망자 (실업자)	직장인
401(100.0)	32(8.0)	68(17.0)	192(47.9)	109(27.2)

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.

자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

구직 희망자(실업자)가 47.9%로 가장 높았으며 직장인(27.2%), 구직 단념자, 전업주부, 노인 등(17.0%)의 순으로 조사되었다.

민간자격 관리·운영 기관의 자격 신설·운영 목적 및 취득자의 목적을 조사한 결과는 다음과 같다.

〈표 2-14〉 신설·운영 및 응시/취득자의 목적(복수응답)

(단위: 명, %)

신설·운영 목적			응시/취득 목적		
교양 및 문화	직업 활동	기타 자기개발, 능력향상	교양 및 문화	직업 활동	기타 자기개발, 능력향상
55(9.9)	287(51.5)	215(38.6)	41(7.2)	307(54.2)	218(38.5)

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.

자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

우선, 민간자격 신설 목적은 직업 활동(51.5%), 기타 자기개발, 능력향상(38.6%), 교양 및 문화(9.9%) 순으로 조사되었다.

자격 관리·운영 담당자가 파악 가능한 응시/취득자의 목적 역시 직업 활동(54.2%), 기타 자기개발, 능력향상(38.5%), 교양 및 문화(7.2%) 순으로 조사되어 신설·운영 목적과 유사한 것으로 파악하고 있음을 알 수 있다.

민간자격 신설·운영의 주된 목적과 응시/취득자의 주된 목적을 교차

분석한 결과에서도 직업 활동(64.0%), 기타 자기개발, 능력향상(53.8%), 교양 및 문화(32.1%) 순으로 나타났다.

〈표 2-15〉 신설·운영 및 응시/취득자의 목적 교차 분석(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	전체	응시/취득자의 주된 목적			
		교양 및 문화	직업 활동	기타 자기개발, 능력향상	
전체	887(100.0)	85(9.6)	443(49.9)	359(40.5)	
신설·운영 주된 목적	교양 및 문화	109(100.0)	35(32.1)	37(33.9)	37(33.9)
	직업 활동	419(100.0)	22(5.3)	268(64.0)	129(30.8)
	기타 자기개발, 능력향상	359(100.0)	28(7.8)	138(38.4)	193(53.8)

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.
자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 및 교차 분석 결과를 바탕으로 작성함.

자격 종목에 관한 직무 분석을 시행하고 있는지 여부를 조사한 결과 56.9%가 직무 분석을 시행하고 있으며 증빙자료를 관리하고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 2-16〉 직무 분석 수행 여부(복수응답)

(단위: 명, %)

전체	직무 분석 X 증빙자료 관리 X	직무 분석 O 증빙자료 관리 X	직무 분석 O 증빙자료 관리 O
406(100.0)	53(13.1)	122(30.0)	231(56.9)

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.
자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

반면 13.1%는 직무 분석을 수행하지 않으며 30.0%는 직무 분석을 수행하되, 관련 증빙자료를 관리하고 있지 않은 것으로 나타났다.

3. 민간자격 종목과 직업 간 연계성

민간자격의 신설·운영 목적별 취업 연계 활동 시행 여부 및 관련 정보 수집·관리 여부를 조사한 결과는 다음과 같다.

〈표 2-17〉 취업 연계 활동 시행 여부 및 관련 정보 수집·관리 여부(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		전체	취업 연계 X 수집·관리 X	취업 연계 O 수집·관리 X	취업 연계 O 수집·관리 O
전체		576(100.0)	148(25.7)	235(40.8)	193(33.5)
신설 · 운영 목적	교양 및 문화	58(100.0)	22(37.9)	23(39.7)	13(22.4)
	직업 활동	296(100.0)	55(18.6)	129(43.6)	112(37.8)
	기타 자기개발, 능력향상	222(100.0)	71(32.0)	83(37.4)	68(30.6)

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.

자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 및 교차 분석 결과를 바탕으로 작성함.

민간자격 신설·운영 목적이 직업 활동인 경우 37.8%가 취업 연계 활동을 시행하고 있으며 관련 정보를 수집·관리하고 있다고 응답하였다.

반면 응답자의 43.6%는 직업 활동을 목적으로 민간자격을 신설·운영하여 취업 연계 활동을 수행하고 있으나 관련 정보를 수집·관리하고 있지는 않다고 응답하였다.

자격 취득을 바탕으로 취업 도달 가능성 및 관련 서류 제출 가능 여부를 조사한 결과는 다음과 같다.

〈표 2-18〉 취업 도달 가능성 및 관련 서류 제출 가능 여부

(단위: 명, %)

구분	전체	10% 미만 제출 불가	10% 이상 제출 불가	20% 이상 제출 가능	30% 이상 제출 가능	50% 이상 제출 가능	
전체	546(100.0)	35(6.4)	95(17.4)	160(29.3)	146(26.7)	110(20.1)	
신설 · 운영 목적	교양 및 문화	55(100.0)	3(5.5)	13(23.6)	20(36.4)	9(16.4)	10(18.2)
	직업 활동	281(100.0)	13(4.6)	42(14.9)	77(27.4)	85(30.2)	64(22.8)
	기타 자기개발, 능력향상	210(100.0)	19(9.0)	40(19.0)	63(30.0)	52(24.8)	36(17.1)

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.
자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 및 교차 분석 결과를 바탕으로 작성함.

직업 활동, 기타 자기개발, 능력향상을 목적으로 신설·운영하는 경우 취업 도달 가능성이 20% 이상으로 내다보고 있음을 알 수 있다.

4. 효용성 평가체계 관련 의견

민간자격 효용성 평가체계에 관한 의견을 수렴한 결과는 다음과 같다.

〈표 2-19〉 효용성 평가체계 관련 의견 수렴

(단위: 명, %)

구분	응답	
민간자격의 주된 효용성	수단적 효용(경제적 효과)	305(75.3)
	표출적 효용(경제 외적 효과)	100(24.7)
	총 계	405(100.0)
효용성 평가 범위 설정 기준	자격의 특성(실제적 직업자격/교양자격)	225(54.6)
	민간자격 분류(공인/비공인 민간자격)	88(21.4)
	자격 검정(응시자 규모, 검정 시행 횟수 등)	37(9.0)
	자격 관리·운영 기관 유형(개인, 법인 등)	62(15.0)
	총 계	412(100.0)

<표 계속>

구분		응답
민간자격 효용성 평가 주체	주무 부처	83(20.4)
	한국직업능력개발원	186(45.7)
	민간자격 관리·운영 기관	138(33.9)
	총 계	407(100.0)
효용성 평가 결과 활용 방안	해당 민간자격 관리·운영 기관의 자격 종목 개선 자료로 활용	229(56.5)
	공인민간자격 심의 및 지도·점검 자료로 활용	69(17.0)
	민간자격 정보서비스를 통해 대국민에게 공개	107(26.4)
	총 계	405(100.0)

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.

자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

민간자격의 주된 효용성에 대해서는 표출적 효용(경제 외적 효과)(24.7%)보다 수단적 효용(경제적 효과)(75.3%)을 주된 효용성이라고 응답하였다. 자격 취득 자체가 목적으로 개인이 자격 취득 과정에서 느끼는 심리적 만족감보다는 노동시장 내 경제적 효과인 승진, 임금 상승, 취업 등 수단적 활용을 우선하는 것을 알 수 있다.

민간자격의 평가 범위 설정에 있어서는 자격의 특성(직업자격/교양자격)에 따라 선별하여 평가해야 한다고 응답한 비중이 54.6%로 가장 높았다. 그 다음으로는 민간자격 분류(공인/비공인)(21.4%), 자격 관리·운영 기관 유형(개인, 법인 등)(15.0%), 자격 검정(응시자 규모, 검정 시행 횟수 등)에 따른 기준(9.0%) 순으로 나타났다.

민간자격 효용성 평가 주체에 관한 의견 수렴 결과 한국직업능력개발원의 주관으로 평가(45.7%)하는 것이 적절하다고 보고 있었다. 이외에는 33.9%가 민간자격 관리·운영 기관 자체 평가가 적절하다고 응답하였으며, 20.4%가 주무 부처 평가가 적절하다고 응답하였다.

효용성 평가 결과 활용 방안에 관해서는 56.5%가 해당 민간자격 관리·운영 기관의 자격 종목 개선 자료로 활용하는 것이 적절하다고 응

답하였다. 민간자격 정보서비스를 통한 대국민 공개에 대해서는 26.4%가 적절하다고 본 반면 공인민간자격 심의 및 지도·점검 자료로 활용하는 것에 대해서는 17.0%만이 적절하다고 응답한 것이 유의미하다.

효용성 평가와 관련된 정책에 관한 의견을 수렴한 결과는 다음과 같다.

〈표 2-20〉 관련 정책에 대한 의견

(단위: 명, %)

구분	응답	
직업적 성향의 자격의 경우 직업과의 연계성을 강화하는 정책에 대한 의견	적극 반대한다.	2(0.5)
	반대한다.	9(2.2)
	보통이다.	97(24.0)
	지지한다.	158(39.1)
	적극 지지한다.	138(34.2)
	총 계	404(100.0)
교양 및 문화 관련 자격의 경우 시장 자율성을 강화하는 정책에 대한 의견	적극 반대한다.	6(1.5)
	반대한다.	7(1.7)
	보통이다.	91(22.4)
	지지한다.	164(40.4)
	적극 지지한다.	138(34.0)
	총 계	406(100.0)
자격 종목 정보뿐만 아니라 기관 정보를 제공해 시장 자율성을 강화하는 정책에 대한 의견	적극 반대한다.	3(0.7)
	반대한다.	13(3.2)
	보통이다.	84(20.4)
	지지한다.	173(42.1)
	적극 지지한다.	138(33.6)
	총 계	411(100.0)

주: 모름/무응답 등 결측값은 통계 산출에서 제외함. 문항별 전체 응답 대비 %임.

자료: 해당 문항의 보기별 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

직업적 성향의 자격의 경우 직업과의 연계성 강화(73.3%), 교양 및 문화 관련 자격의 경우 시장 자율성 강화(74.4%)에 대해서 지지하고 있는 것으로 나타났다. 또, 자격 종목 정보 이외에 기관 정보를 제공

하는 것에 대해서도 지지하는 의견이 75.7%로 조사되었다.

기타 민간자격 효용성 평가와 관련한 의견을 종합해 보면 운영 측면, 제도 측면, 효용성 평가 측면으로 구분된다. 첫째, 운영 측면에 있어서는 자격 관리·운영 기관의 전문성 부족 및 난립되고 있는 민간 자격에 대한 문제점을 지적하고 있다. 따라서 응답자 대다수는 자격 관리·운영 기관의 전문성 신장의 필요성을 피력하고 있다.

둘째, 제도적 측면에 있어서는 국가자격과 달리 민간자격에 대한 지원제도가 부족하다고 느끼고 있다. 민간자격의 특성은 유지하되, 질적 향상을 위해 등록 절차 이외에도 자격 운영 및 발급 등에 대한 확인 및 점검 등을 필요로 하고 있다.

셋째, 효용성 평가 측면에 있어서는 민간자격의 특성을 훼손하지 않는 범위 내에서 관리·운영 기관의 자정 노력의 필요성을 인식하고 있다. 또, 정보를 제공함으로써 시장 기능을 강화해야 한다는 의견이 다수이다.

제3절 설문조사 결과(통계자료)¹⁸⁾

1. 설문 문항별 빈도 분석 통계자료

민간자격 관리·운영 기관 대상 설문 문항별 응답 빈도 분석 통계 자료는 다음과 같다.

18) 본 연구에서 시행된 설문조사 응답 빈도 분석 및 의견을 종합한 결과임.

〈표 2-21〉 민간자격 관리·운영 기관 설문 문항별 응답 빈도 분석 결과

(단위: 개, %)

설문 문항	응답보기	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	
2. 기관 유형	유효	① 법인-영리법인의 본점	73	17.6	17.7
		② 법인-영리법인의 지점	6	1.4	1.5
		③ 법인-비영리법인의 본점 및 지점(법인격 없는 사단, 재단, 기타 단체 중 법인으로 보는 단체를 포함)	221	53.3	53.6
		④ 법인-외국법인의 본·지점 및 연락사무소	2	0.5	0.5
		⑤ 개인-개인 과세사업자(특정 동 구별 없음.)	54	13.0	13.1
		⑥ 개인-개인 면세사업자(산업 구분 없음.)	53	12.8	12.9
		⑦ 개인-「소득세법」 제2조제3항에 해당하는 법인이 아닌 종교단체	2	0.5	0.5
		⑧ 개인-「소득세법」 제2조제3항에 해당하는 자로서 “「소득세법」 제2조제3항에 해당하는 법인이 아닌 종교단체” 이외의 자(아파트 관리사무소 등) 및 다단계판매원	1	0.2	0.2
		합계	412	99.3	100.0
	결측	시스템 결측값	3	0.7	-
	합계	415	100.0	-	
3. 비정규직을 제외한 상시 무인원 수	유효	① 0~1명	126	30.4	30.6
		② 2~10명	259	62.4	62.9
		③ 11~50명	18	4.3	4.4
		④ 51~99명	2	0.5	0.5
		⑤ 100명 이상	7	1.7	1.7
		합계	412	99.3	100.0
	결측	시스템 결측값	3	0.7	-
	합계	415	100.0	-	
4. 검입을 제외한 민간자격 전달 조직 유무	유효	① 민간자격 운영을 위한 전달 조직이 별도로 구성되어 있지 않다.	160	38.6	39.5

<표 계속>

설문 문항	응답보기		빈도	퍼센트	유효 퍼센트
4. 겸임을 제외한 민간자격 전담 조직 유무		② 민간자격 운영을 위한 전담 조직이 별도로 구성되어 있다.	245	59.0	60.5
		합계	405	97.6	100.0
	결측	시스템 결측값	10	2.4	-
		합계	415	100.0	-
5. 겸임을 제외한 민간자격 전담 인력 수*	유효	① 0~1명	223	53.7	54.4
		② 2~10명	185	44.6	45.1
		③ 11~50명	2	0.5	0.5
		합계	410	98.8	100.0
	결측	시스템 결측값	5	1.2	-
		합계	415	100.0	-
6. 사무실 임대 형태	유효	① 자가 보유	60	14.5	14.9
		② 무상 임대	69	16.6	17.1
		③ 유상 임대-월세(반전세 포함)	252	60.7	62.4
		④ 유상 임대-전세	23	5.5	5.7
		합계	404	97.3	100.0
	결측	시스템 결측값	11	2.7	-
	합계	415	100.0	-	
7. 등록 완료된 민간자격 종목 수	유효	① 등록 완료된 민간자격은 없다(등록 신청 절차 및 준비 중).	77	18.6	18.7
		② 1개	123	29.6	29.9
		③ 2~5개	135	32.5	32.8
		④ 6~9개	33	8.0	8.0
		⑤ 10개 이상	44	10.6	10.7
		합계	412	99.3	100.0
	결측	시스템 결측값	3	0.7	-
	합계	415	100.0	-	
8. 공인민간자격 종목 수	유효	① 공인민간자격은 없다.	332	80.0	82.2
		② 1개	42	10.1	10.4
		③ 2개	14	3.4	3.5
		④ 3개	7	1.7	1.7
		⑤ 4개 이상	9	2.2	2.2
		합계	404	97.3	100.0
	결측	시스템 결측값	11	2.7	-
	합계	415	100.0	-	

<표 계속>

설문 문항	응답보기		빈도	퍼센트	유효 퍼센트
9. 2015년 내 등록 신청 준비 종목 수	유효	① 등록 신청을 준비하고 있는 종목은 없다.	141	34.0	34.7
		② 1개	113	27.2	27.8
		③ 2~5개	137	33.0	33.7
		④ 6~9개	7	1.7	1.7
		⑤ 10개 이상	8	1.9	2.0
		합계	406	97.8	100.0
	결측	시스템 결측값	9	2.2	-
		합계	415	100.0	-
10. 최근 1년 동안 단 한번도 자격 관련 검정 및 교육을 시행하지 않은 종목 수	유효	① 최근 1년 동안 단 한번도 시행하지 않은 등록민간자격은 없다.	297	71.6	73.2
		② 1개	54	13.0	13.3
		③ 2~5개	39	9.4	9.6
		④ 6~9개	8	1.9	2.0
		⑤ 10개 이상	8	1.9	2.0
		합계	406	97.8	100.0
	결측	시스템 결측값	9	2.2	-
		합계	415	100.0	-
11. 효용성 평가 결과 활용 방안	유효	① 해당 민간자격 관리·운영 기관의 자격 종목 개선 자료로 활용하는 것이 적절하다.	229	55.2	56.5
		② 공인민간자격 심의 및 지도·점검자료로 활용하는 것이 적절하다.	69	16.6	17.0
		③ 민간자격 정보서비스를 통해 대국민에게 공개하는 것이 적절하다.	107	25.8	26.4
		합계	405	97.6	100.0
		결측	시스템 결측값	10	2.4
			합계	415	100.0
12. 효용성 평가 범위 설정 기준	유효	① 자격의 특성(실제적 직업자격/교양자격)에 따른 기준을 바탕으로 선별하여 평가함.	225	54.2	54.6
		② 민간자격 분류(공인/비공인 민간자격)에 따른 기준을 바탕으로 선별하여 평가함.	88	21.2	21.4

<표 계속>

설문 문항	응답보기		빈도	퍼센트	유효 퍼센트
12. 효용성 평가 범위 설정 기준	유효	③ 자격 검정(응시자 규모, 검정 시행 횟수 등)에 따른 기준을 바탕으로 선별하여 평가함.	37	8.9	9.0
		④ 자격 관리·운영 기관 유형(개인, 법인 등)에 따른 기준을 바탕으로 선별하여 평가함.	62	14.9	15.0
		합계	412	99.3	100.0
	결측	시스템 결측값	3	0.7	-
		합계	415	100.0	-
13. 민간자격의 주된 효용성	유효	① 노동시장 내 경제적 효과인 승진, 임금 상승, 취업 등 수단적 활용을 목적으로 하는 수단적 효용(경제적 효과)이 주된 효용성이다.	305	73.5	75.3
		② 자격 취득 자체가 목적으로 개인이 자격 취득 과정에서 느끼는 심리적 만족감인 표출적 효용(비경제적 효과)이 주된 효용성이다.	100	24.1	24.7
		합계	405	97.6	100.0
	결측	시스템 결측값	10	2.4	-
		합계	415	100.0	-
14. 민간자격 효용성 평가 주체	유효	① 주무 부처의 주관으로 평가하는 것이 적절하다.	83	20.0	20.4
		② 한국직업능력개발원의 주관으로 평가하는 것이 적절하다.	186	44.8	45.7
		③ 민간자격 관리·운영 기관이 스스로 자기 평가하는 것이 적절하다.	138	33.3	33.9
		합계	407	98.1	100.0
	결측	시스템 결측값	8	1.9	-
합계	415	100.0	-		

<표 계속>

50 민간자격 효용성 평가연구 1: 효용성 평가체계 마련(부록)

설문 문항	응답보기	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	
15. 홈페이지 운영 여부 및 기타의 방법을 통한 민간자격 정보 제공 여부	유효	① 홈페이지를 운영하지 않으며 기타의 방법을 통해 민간자격 정보를 제공하지 않고 있다.	25	6.0	6.1
		② 홈페이지를 운영하지는 않지만 기타의 방법을 통해 민간자격 정보를 제공하고 있다.	73	17.6	17.9
		③ 홈페이지를 운영하고 있으므로 기타의 방법을 통해 민간자격 정보를 제공하지 않는다.	66	15.9	16.2
		④ 홈페이지를 운영하고 있으며 기타의 방법을 통해서도 민간자격 정보를 제공하고 있다.	244	58.8	59.8
		합계	408	98.3	100.0
	결측	시스템 결측값	7	1.7	-
		합계	415	100.0	-
16. 민간자격의 자격 부여 방식 (복수응답)	유효	① 일정 요건을 충족하는 교육훈련과정을 충실히 이수(교육훈련과정 수수료+평가)한 사람 및 경력을 통해 자격을 부여하는 과정이수형으로 운영하고 있다.	350	78.8	-
		② 교육훈련과정 이수와 상관없이 별개의 시험 제도만으로 자격을 부여하는 검정시험형으로 운영하고 있다.	94	21.2	-
		합계	444	100.0	-
17. 검정시험 시행 주체(복수응답)	유효	① 검정시험형으로 운영하는 자격이 없다.	11	2.6	-
		② 외부에 위탁하여 자격 검정시험을 시행한다.	34	8.0	-
		③ 자체적으로 검정시험을 시행한다.	379	89.4	-
		합계	424	100.0	-

<표 계속>

설문 문항	응답보기		빈도	퍼센트	유효 퍼센트
18. 교육훈련 시행 주체(복수응답)	유효	① 교육훈련으로 운영하는 종목이 없다.	14	3.1	-
		② 외부에 위탁하여 교육훈련을 시행한다.	77	16.8	-
		③ 자체적으로 교육훈련을 시행한다.	366	80.1	-
	합계		457	100.0	-
19. 교재 개발 유형(복수응답)	유효	① 교재를 개발하지 않는다.	15	3.2	-
		② 외부에 위탁하여 교재를 개발한다.	79	17.1	-
		③ 자체적으로 교재를 개발한다.	368	79.7	-
	합계		462	100.0	-
20. 자격종목에 대한 직무 분석 수행 여부(복수응답)	유효	① 자격 종목에 대한 직무 분석을 수행하지 않기 때문에 증빙자료를 관리하고 있지 않다.	53	13.1	-
		② 자격 종목에 대한 직무 분석을 수행하고 있으나 증빙자료를 관리하고 있지 않다.	122	30.0	-
		③ 자격 종목에 대한 직무 분석을 수행하고 있으며 증빙자료를 관리하고 있다.	231	56.9	-
	합계		406	100.0	-
21. 교육훈련과정 이후 검정 시행 시기(복수응답)	유효	① 검정시험형으로만 시행하거나 교육 및 훈련 이후 검정을 시행하지 않는다.	33	7.2	-
		② 교육 및 훈련 기간 중 검정을 시행	86	18.8	-
		③ 교육 및 훈련 기간 종료 일주일 이내 자격 점정 시행	126	27.6	-
		④ 교육 및 훈련 기간 종료 일주일 ~ 1개월(4주) 이내 자격 검정 시행	139	30.4	-
		⑤ 교육 및 훈련 기간 종료 1개월 이후 자격 검정 시행	73	16.0	-
	합계		457	100.0	-

<표 계속>

52 민간자격 효용성 평가연구 1: 효용성 평가체계 마련(부록)

설문 문항	응답보기		빈도	퍼센트	유효 퍼센트
22. 자격 검정시험의 응시 자격 (복수응답)	유효	① 검정시험형으로 운영되는 자격이 없다.	9	2.1	-
		② 응시 종목과 관련된 교육 및 훈련 이수생만 응시 가능하다.	328	76.8	-
		③ 응시제한이 없어 교육 및 훈련 이수 여부와 상관없이 모두 응시 가능하다.	90	21.1	-
	합계		427	100.0	
23. 응시원서 등을 통한 종목별 응시자 정보 수집·관리 여부	유효	① 응시자 정보를 수집 및 관리하고 있지 않다.	26	6.3	6.4
		② 응시자 정보를 수집하나 증빙자료를 관리하지 않는다.	67	16.1	16.5
		③ 응시자 정보를 수집하며 증빙자료를 관리하고 있다.	312	75.2	77.0
		합계	405	97.6	100.0
	결측	시스템 결측값	10	2.4	-
합계		415	100.0	-	
24. 합격자 대장 등을 통한 종목별 취득자 정보 수집·관리 여부	유효	① 취득자 정보를 수집 및 관리하고 있지 않다.	18	4.3	4.4
		② 취득자 정보를 수집하나 증빙자료를 관리하지 않는다.	39	9.4	9.6
		③ 취득자 정보를 수집하며 증빙자료를 관리하고 있다.	350	84.3	86.0
		합계	407	98.1	100.0
	결측	시스템 결측값	8	1.9	-
합계		415	100.0	-	
25. 응시/취득자의 성비율	유효	① 남성의 응시/취득 비율이 높은 편이다.	52	12.5	13.0
		② 여성의 응시/취득 비율이 높은 편이다.	289	69.6	72.1
		③ 남성과 여성의 응시/취득 비율이 비슷한 편이다.	60	14.5	15.0
		합계	401	96.6	100.0
	결측	시스템 결측값	14	3.4	-
합계		415	100.0	-	

<표 계속>

설문 문항	응답보기		빈도	퍼센트	유효 퍼센트
26. 응시/취득자의 연령	유효	① 10세 이하(0~10세)의 응시/취득자가 많은 편이다.	1	0.2	0.2
		② 11~20세의 응시/취득자가 많은 편이다.	9	2.2	2.2
		③ 21~30세의 응시/취득자가 많은 편이다.	78	18.8	19.3
		④ 31~40세의 응시/취득자가 많은 편이다.	160	38.6	39.5
		⑤ 41세 이상(41세~)의 응시/취득자가 많은 편이다.	157	37.8	38.8
		합계	405	97.6	100.0
	결측	시스템 결측값	10	2.4	-
	합계	415	100.0	-	
27. 응시/취득자의 사회 경제적 위치	유효	① 초·중·고·대학생의 응시/취득 비율이 높은 편이다.	32	7.7	8.0
		② 취업이나 구직 활동이 전혀 없는 구직 단념자, 전업주부, 노인 등의 응시/취득 비율이 높은 편이다.	68	16.4	17.0
		③ 구직 희망자(실업자)의 응시/취득 비율이 높은 편이다.	192	46.3	47.9
		④ 직장인의 응시/취득 비율이 높은 편이다.	109	26.3	27.2
		합계	401	96.6	100.0
	결측	시스템 결측값	14	3.4	-
	합계	415	100.0	-	
28. 민간자격 신설·운영의 주된 목적(복수 응답)	유효	① 교양 및 문화 생활을 목적으로 신설·운영한다.	55	9.9	-
		② 직업 활동(취업 및 개업 등)을 목적으로 신설·운영한다.	287	51.5	-
		③ 기타 자기개발이나 능력향상을 목적으로 신설·운영한다.	215	38.6	-
		합계	557	100.0	-

<표 계속>

54 민간자격 효용성 평가연구 1: 효용성 평가체계 마련(부록)

설문 문항	응답보기		빈도	퍼센트	유효 퍼센트
29. 민간자격 응시/취득자의 주된 목적(복수 응답)	유효	① 교양 및 문화 생활을 위해 응시/취득하는 것으로 파악된다.	41	7.2	-
		② 직업 활동(취업 및 개업 등)을 위해 응시/취득하는 것으로 파악된다.	307	54.2	-
		③ 기타 자기개발이나 능력향상을 위해 응시/취득하는 것으로 파악된다.	218	38.5	-
	합계		566	100.0	-
30. 종목별 취업 연계 활동 시행 여부 및 관련 정보 수집·관리 여부(복수응답)	유효	① 취업 연계 활동을 시행하지 않아 증빙자료를 관리하고 있지 않다.	105	25.4	-
		② 취업 연계 활동을 시행하고 있으나 증빙자료를 관리하고 있지 않다.	164	39.6	-
		③ 취업 연계 활동을 시행하고 있으며 증빙자료를 관리하고 있다.	145	35.0	-
	합계		414	100.0	-
31. 자격 취득자가 자격 취득 후 취업 도달 가능성 및 관련 서류 제출 가능 여부	유효	① 자격 취득으로 인한 취업 도달 가능성은 매우 낮으며(10% 미만 달성 가능) 관련 서류를 제출할 수 없다.	27	6.5	6.7
		② 자격 취득으로 인한 취업 도달 가능성은 낮으며(10% 이상 달성 가능) 관련 서류를 제출할 수 없다.	65	15.7	16.2
		③ 자격 취득으로 인한 취업 도달 가능성은 보통이며(20% 이상 달성 가능) 관련 서류를 제출할 수 있다.	114	27.5	28.4
		④ 자격 취득으로 인한 취업 도달 가능성은 높으며(30% 이상 달성 가능) 관련 서류를 제출할 수 있다.	110	26.5	27.4

<표 계속>

설문 문항	응답보기		빈도	퍼센트	유효 퍼센트
		⑤ 자격 취득으로 인한 취업 도달 가능성은 매우 높으며(50% 이상 달성 가능) 관련 서류를 제출할 수 있다.	86	20.7	21.4
		합계	402	96.9	100.0
	결측	시스템 결측값	13	3.1	-
	합계	415	100.0	-	
32. 직업적 성향의 자격의 경우 직업과의 연 계성 강화하 는 정책에 대 한 의견	유효	① 적극 반대한다.	2	0.5	0.5
		② 반대한다.	9	2.2	2.2
		③ 보통이다.	97	23.4	24.0
		④ 지지한다.	158	38.1	39.1
		⑤ 적극 지지한다.	138	33.3	34.2
		합계	404	97.3	100.0
	결측	시스템 결측값	11	2.7	-
합계	415	100.0	-		
33. 교양 및 문화 관련 자격의 경우 시장 자 율성을 강화 하는 정책에 대한 의견	유효	① 적극 반대한다.	6	1.4	1.5
		② 반대한다.	7	1.7	1.7
		③ 보통이다.	91	21.9	22.4
		④ 지지한다.	164	39.5	40.4
		⑤ 적극 지지한다.	138	33.3	34.0
		합계	406	97.8	100.0
	결측	시스템 결측값	9	2.2	-
합계	415	100.0	-		
34. 민간자격의 종 목 정보뿐만 아니라 관리· 운영 기관의 정보를 제공해 시장 자율성을 강화하는 정책 에 대한 의견	유효	① 적극 반대한다.	3	0.7	0.7
		② 반대한다.	13	3.1	3.2
		③ 보통이다.	84	20.2	20.4
		④ 지지한다.	173	41.7	42.1
		⑤ 적극 지지한다.	138	33.3	33.6
		합계	411	99.0	100.0
	결측	시스템 결측값	4	1.0	-
합계	415	100.0	-		

* ④ 51~99명, ⑤ 100명 이상으로 응답한 응답자가 없어 제외함.

자료: 문항 내 보기별 응답 빈도 분석 결과 및 결측값을 종합하여 작성함.

2. 기타 효용성 평가 관련 의견

구분	관련 의견
운영	등록기관이 운영하지 않고 자격 발급만 하는 경우 질 저하 우려가 있음. 이를 근절해야 함.
	이윤을 위해 자격을 운영하는 풍토 근절이 필요함(예: 가이드라인을 통한 과도한 검정 비용 규제).
	동일명칭의 민간자격 등록 금지 및 유사 자격의 통합이 필요함.
	자격 발급 기관 등 명확한 정보 제공을 통한 취득자 혼동 예방이 필요함.
	등록 심사 시 관리·운영 기관의 전문성 여부를 심사해야 함.
	자격 발급 이후 사후관리에 있어서 확인 및 관리가 필요함.
제도	취득자에 대한 바우처 지원, 여성 경력단절자 지원, 취업알선, 강의 장소 제공 등 취업 및 창업지원 확대가 필요함.
	일부 전문성이 높은 민간자격은 국가자격의 규정된 검정체계보다 현장성을 보장함. 따라서 민간자격증 활성화를 통한 취업역량을 향상시킬 수 있음.
	민간자격에 대한 인식이 확산되지 못하고 있으므로 민간자격 취득으로 인한 혜택에 대한 홍보가 필요함.
	등록 검토 기간이 단축되어야 함. 등록 소요 시간이 일정 통제수단으로 활용되고 있는 것으로 생각됨.
	민간자격 취득과정은 학습 기회 및 직업 창출 효과를 극대화하고 자기개발의 지표로 삼을 수 있는 제도이므로 엄격한 관리·감독을 통해 재능개발의 원천으로서 사회 참여 확산을 복돋을 수 있도록 정착되어야 함.
	체계적인 홍보 등이 지원되면 일자리 창출 등에 기여할 수 있으나 운영자가 영세하고 홍보 등의 능력이 부족해 활성화되지 않으므로 제도 개선을 통한 활성화 방안이 모색되어야 함.
	수강생이 없는 민간자격은 자연히 소멸되므로 자율적으로 시장에 맡겨야 함.
	국가의 관리나 개입 없이 시장의 자율성에 맡기겠다는 명분으로 관리·통제하고 세금을 물리는 의도적이며 작위적인 개입은 또 다른 병폐를 만들 수 있음.
	군 관련 자격의 경우 취업률이 50% 이상이나 신청이 모두 처리되지 않음. 노동시장의 활성화가 주된 목적이라면 거절될 이유가 없음. 신청서류를 규격화하기보다는 신청 이유 등을 폭넓게 반영할 수 있도록 조정되어야 함.
	법적 서류의 간소화와 주무 관처가 일원화되어야 함.
미등록 민간자격 발급의 철저한 단속이 필요함. 채용기관에서는 발급 기관이 등록기관인지 확인하도록 홍보되어야 함.	

<표 계속>

구분	관련 의견
제도	국가자격 못지않게 민간자격 활성화를 위한 대안 마련이 절실함.
	자격증 취득 후 실제 현장에 접목될 수 있도록 지역사회 및 기관과 연계하는 작업이 가능하게 협회와 지역사회와의 협력이 필요함.
	그동안 민간자격 등록 업무를 직업능력개발원에서 시행해 왔으나 현재 신청만 하면 승인이 되는 제도보다는 각 분야별 전문가로 구성된 자격 심사위원회에서 1차 검토를 실시한 후 정부 부처가 승인을 해주었으면 좋겠고, 심사위원은 이론적인 교수보다는 현장에서 평생교육에 경험을 갖춘 학자들로 구성하는 것이 바람직하다고 생각되어 건의함.
	자격증 발급한 내용이 보관되어 홈페이지를 통해 모든 사람이 확인할 수 있었으면 좋겠음.
	민간자격증에 대한 보다 구체적인 기준과 관리가 시급함. 주관단체의 자율성은 보장하되, 자격증 취득자 정보를 기록할 수 있는 시스템이 있으면 함(개별 단체 말고 사회 전체적으로 인정받을 수 있는 기준).
	민간자격 검정 등록의 조건을 강화하여 민간자격증이 남발되지 않도록 해야 함. 등록 시 치밀한 서류검토와 관리·감독을 철저히 하여 허술한 자격증은 취소하는 조치가 필요함.
	시행 운영 중인 민간자격을 지속적으로 시행하고 있는지 관리·감독하여 미실시 자격증이나 미비한 자격 시행 기관을 제한하여 민간자격을 남발하는 기관들을 미연에 방지해야 함.
	현행 민간자격증은 발급기관의 능력이나 경험 등을 전혀 보지 않고 서류상으로만 인증받고 발급을 해주는 것이 불만임.
	민간이 지속적으로 신뢰하고 투자, 발전시킬 수 있도록 인센티브 제도를 시행할 필요가 있음.
	민간자격으로서의 필요성 및 특성을 고려해 계열(분야)별 구분, 기관 유형별로 나누어 관리 및 운영에 관한 정책을 따로 정해 주는 것이 바람직함.
	민간자격의 등록 검정, 발급 주체를 개인이나 개인 사업자가 아닌 법인(비영리, 영리) 이상의 자격만 할 수 있도록 제도 개선이 필요함. 민간자격 등록 및 시행이 개인이나 개인사업자 등 제한 없이 가능하다 보니 질서가 무너지고 무분별한 자격과정이나 혼선이 빚어지고 있음.
효용성 평가	민간자격의 효용성은 다양한 특성과 개인적 성향에 따라 다르게 나타나기 때문에 일정 한도를 가지고 제한하는 것에는 문제가 있음.
	사회적 통용성, 실용성, 평가 공정성 등을 고려하여 민간자격이 활용될 수 있도록 체계적인 관리가 필요함. 예를 들어 민간자격 현장 전문가로 구성된 민간자격관리위원회를 설치함으로써 자율 정화 및 관리가 이루어지도록 해야 함.
	민간자격증으로 직업 획득은 어려움. 그러나 교육을 통해 삶의 질이 높아지고 다른 분야로 도약하는 데 도움이 됨. 따라서 취업에 초점을 맞추기보다는 취득자들에게 정신적 만족과 희망을 주는 것에 중점을 두어야 함.

<표 계속>

구분	관련 의견
효용성 평가	효용성 평가로 인해 민간자격증 시장이 위축되지 않아야 함.
	자격의 특성과 내용 수준을 정확히 변별할 수 있는 전문화된 지식 내용 평가 기준이 마련되지 않은 효용성 평가는 사회적 혼란만 가중시킴 (예: 漢字의 경우, 주/객관식 문제 형태에 따른 난이도 평가 기준도 없이 배정한자 1,500자 이상부터 국가공인 신청 대상 기준으로 삼음). 후발 자격일수록 기존 운영 자격보다 난이도를 낮춰 취득이 용이하게 시험 내용을 설계하는 추세인데, 이에 대한 검토 없이 시행 실적, 관리 운영 실태 등의 형식적 기준으로만 평가하여 유사 자격에 대한 공인이 남발됨으로써 내실 있는 기존 자격의 효용성까지 떨어뜨림.
	효용성을 객관적으로 평가할 수 있는 방법이 있다면(예를 들어 조직, 규모 등 외형적인 요소가 아니라 자격 취득한 사람에게서 객관적인 방법으로 취득자격의 효용성을 알아볼 수 있다면) 효용성 평가 우수 민간자격 관리기관을 위원이나 유관부서에서 홍보해 주는 것이 적합함.
	분야별 효용성 평가를 통해 민간자격 정비가 정기적으로 이루어져야 함.
	민간자격제도의 운영 목적과 특성을 살리면서 시장의 자율성을 위축시키지 않은 한도에서 평가가 이루어져야 함. 국가공인 진입을 확대함으로써 민간자격 시장 활성화도 필요함.
	현재 시장은 자격증이 과포화 상태이고 효용성 평가는 의미가 적다고 생각되며, 해당기관의 자율에 맡겨야 함.
	민간자격의 질적 강화를 위해 효용성 평가는 필요한 사항이라고 보나 효율성의 평가 기준과 측정 방법에 대해서는 고민을 해야 하고, 운영기관에 대한 정보 공유를 어디까지 공개할 것인지에 대해서도 깊게 생각해야 함.
	민간자격증을 취득함으로써 개인의 직업에 대한 권리 향상뿐만 아니라 고객에 보다 나은 대우(처우)를 기대할 수 있기 때문에 민간자격증에 대한 내용을 폭넓게 제공하여 시장 자율성을 강화하는 것이 필요함. 단, 자격증의 효율성을 위해 단일화는 필요함.
	민간자격의 효용성과 가치를 부여하기 위해서는 비영리기관(사단, 재단, 사회복지법인 등)과 영리법인(주식회사), 개인 등을 구분하여 관리와 평가를 함으로써 수요자들에게 질적인 정보를 제공해야 함.
	민간자격 취득자의 활용 방안에 대한 모니터링을 해서 많은 사람들이 공유해야 함.
	적절한 기간과 방식으로 효용성을 평가하는 것은 운영기관의 자체 점검 및 역량을 강화시키는 데 좋은 방법임.
	민간자격이라 하더라도 정부와 사회가 받아들이는 마음자세가 중요함. 국가자격이라 하더라도 효용성이 떨어지는 것이 많으며, 민간자격이라 하더라도 직업과 관련 효용가치가 높은 것이 많으므로 공인과 민간자격을 분류는 하되 동등한 기준으로 인정해야 함. 또, 민간자격 활성화가 필요하지만 효용성이 떨어지는 경우에 공인자격이라는 것만으로 편애하는 것은 개선되어야 함.

자료: 설문조사 응답 내용을 정리하여 작성함.

제3장

인적자본기업패널(HCCP) 분석

제1절 설문 내용 및 특이 사항

제2절 근로자 조사 결과 분석

제3절 기업 조사 결과 분석

제3장 | 인적자본기업패널(HCCP) 분석¹⁹⁾

제1절 설문 내용 및 특이 사항²⁰⁾

HCCP 1~5차 조사지 내 자격 관련 설문 문항의 내용 및 차수별 설문 여부에 따른 특이 사항은 다음과 같다.

<표 3-1> HCCP 내 자격 관련 설문 내용 및 특이 사항

구분	설문 내용(변수 설명)	특이 사항
근로자 조사	직무 관련 자격증 보유 여부	-
	[직무 관련성이 가장 높은 자격증] 자격증명	자격증 명은 코드 1~3으로 나뉨.
	직무 관련성이 가장 높은 자격증의 종류	1차 제외, 2, 3차 “사내자격”~4, 5차 “고용노동부 공인/비공인 사내자격”
	직무 관련성이 가장 높은 자격증 취득 시 경제 활동상 신분	1차만 시행
	직무 관련성이 가장 높은 자격증 취득의 업무능력 향상 정도	1차/2~5차 응답 범주(척도) 차이
	직무 관련성이 가장 높은 자격증의 활용 분야	1차 제외

<표 계속>

19) 인적자본기업패널(HCCP) 관련 자료는 한국직업능력개발원 홈페이지에서 확인 가능함. 데이터(본사, 근로자, 특허청 특허자료) 등은 신청자에 한하여 무상으로 제공되고 있음. 이에 HCCP 분석은 한국직업능력개발원 HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30. 수집)를 바탕으로 기업, 근로자 조사 결과를 분석하였으며 한국직업능력개발원(2006, 2008, 2010, 2012a, 2012b, 2014), 한국직업능력개발원 인적자본기업패널 http://www.krivet.re.kr/ku/ia/prg_kuGAADs.jsp, HCCP 레이아웃(http://www.krivet.re.kr/ku/ia/prg_kuGDALs.jsp)을 바탕 또는 참조하여 작업함.

20) HCCP 레이아웃(http://www.krivet.re.kr/ku/ia/prg_kuGDALs.jsp) 내용을 바탕으로 본 연구 목적에 적합한 문항 선별 및 특이사항 등을 종합하여 표로 제시함.

62 민간자격 효용성 평가연구 1: 효용성 평가체계 마련(부록)

구분	설문 내용(변수 설명)	특이 사항
기업 조사	사내자격 검정 지원 중소기업-실질적 인 활용 정도	3차만 실시
	사내자격 검정 지원 중소기업-개선 필요성	3차만 실시
	자격 검정 지원 실질적 활용 정도	2, 3차만 실시
	자격 검정 지원 개선 필요성	2, 3차만 실시
	사내자격제도 운용 여부	2차 “사내자격제도”-3차 “노동부 에서 공인한 사내자격제도”
	국가자격 인사고과 연계 유무	4, 5차부터 추가
	국가자격 수당제도 유무	1차는 수당제도 유무와 수당 지 급을 하나의 문항으로 구성
	국가자격 수당 지급 여부	
	국가기술자격 인사고과 연계 유무	4, 5차부터 추가
	국가기술자격 수당제도 유무	4, 5차부터 추가
	국가기술자격 수당 지급 여부	4, 5차부터 추가
	공인민간자격 인사고과 연계 유무	
	공인민간자격 수당제도 유무	1차 “민간자격”→2차 “공인민간 자격, 민간자격” 구분
	공인민간자격 수당 지급 여부	
	민간자격 인사고과 연계 유무	4, 5차부터 인사고과 연계 유무 추가
	민간자격 수당제도 유무	
	민간자격 수당 지급 여부	
	고용노동부 공인사내자격 자격제도 운용 여부	
	고용노동부 공인사내자격 인사고과 연계 유무	4, 5차부터 고용노동부 공인사 내자격, 자격제도 운용 여부, 인 사고과 연계 유무 추가
	고용노동부 공인사내자격 수당제도 유무	
	고용노동부 공인사내자격 수당 지급 여부	
	해외자격 인사고과 연계 유무	4, 5차 인사고과 연계 유무 문항 추가
	해외자격 수당제도 유무	1차 제외
	해외자격 수당 지급 여부	1차 제외
	사내자격 자격제도 운용 여부	1차는 수당제도 유무와 수당 지 급을 하나의 문항으로 구성
	사내자격 인사고과 연계 유무	
	사내자격 수당제도 유무	4, 5차부터 자격제도 운용 여부와 인사고과 연계 유무 문항 추가
	사내자격 수당 지급 여부	
	자격증의 직무능력효과 사내자격보유자	
	자격증의 직무능력효과 국가자격보유자	1차만 실시
자격증의 직무능력효과 민간자격보유자		
자격 취득 위해 공식적 지원 내용 비용 지원		
자격 취득 위해 공식적 지원 내용 시간 지원		
자격 취득 위해 공식적 지원 내용 교 육훈련 제공	1차는 지원 여부, 2차는 다중 응답	
자격 취득 지원 상황 공식적 지원 여부		
자격 취득 지원 상황 회사지원 통해 취득한 자격의 실제 직무수행 효과	1차만 실시	
현재 자격 취득 위해 회사 지원 인원		

<표 계속>

구분	설문 내용(변수 설명)	특이 사항
기업 조사	'00년 자격 취득 지원 위해 회사 지출 총비용[단위: 만 원]	1차 단위: 백만 원
	국가자격_가장 중요 활용 분야	1차 제외
	국가기술자격_가장 중요 활용 분야	4, 5차 국가기술자격 추가
	공인민간자격_가장 중요 활용 분야	1차 제외
	민간자격_가장 중요 활용 분야	1차 제외
	고용노동부 공인사내자격_가장 중요 활 용 분야	2, 3차 “사내자격”→4, 5차 “고용 노동부 공인/비공인 사내자격”
	사내자격(고용노동부 비공인 사내자격)_ 가장 중요 활용 분야	
	해외자격_가장 중요 활용 분야	1차 제외
사내자격_가장 중요 활용 분야	1차 제외	

주: 이 외 자세한 사항은 HCCP 레이아웃, 1~2차 설문지 참조.

자료: HCCP 레이아웃(http://www.krivet.re.kr/ku/ia/prg_kuGDALs.jsp 2015.04.30. 수집)내
용을 종합하여 표로 제시함.

제2절 근로자 조사 결과 분석²¹⁾

HCCP 1차(2005) 연도부터 5차(2013) 연도까지 근로자 대상 자격 관련
설문 내용은 다음과 같으며, 설문 내용별 결과 분석 범위는 다음과 같다.

〈표 3-2〉 근로자 대상 설문 분석 범위

설문 내용	차수별 설문 여부					분석 범위
	1차	2차	3차	4차	5차	
직무 관련 자격증 보유 여부	O	O	O	O	O	1~5차
직무 관련성이 가장 높은 자격증의 종류	X	O	O	O	O	2~5차
직무 관련성이 가장 높은 자격증 취득의 업 무능력 향상 정도	O	O	O	O	O	2~5차
직무 관련성이 가장 높은 자격증의 활용 분야	X	O	O	O	O	2~5차

주: 분석 범위 설정 사유는 <표 3-1> 참조.

자료: HCCP 레이아웃(http://www.krivet.re.kr/ku/ia/prg_kuGDALs.jsp 2015.04.30. 수집) 내
용을 바탕으로 본 연구 분석 범위를 표로 제시함.

21) HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30. 수집) 내 근로자 조사 결과 분석 내용을 바탕으로 작성함. 연구 목
적에 따른 분석 범위는 HCCP 레이아웃(http://www.krivet.re.kr/ku/ia/prg_kuGDALs.jsp) 내용
을 바탕으로 선정함.

취득한 자격 중 직무와 관련된 자격증을 보유하고 있는지에 대한 응답 조사 결과를 분석해 보면 다음과 같다.

〈표 3-3〉 직무 관련 자격증 보유 여부 응답 빈도

(단위: 빈도, %)

응답 내용	1차	2차	3차	4차	5차
예	3,501(26.7)	2,880(25.1)	2,193(21.9)	2,144(21.3)	1,964(19.6)
아니오	9,594(73.3)	8,593(74.9)	7,826(78.1)	7,920(78.7)	8,077(80.4)

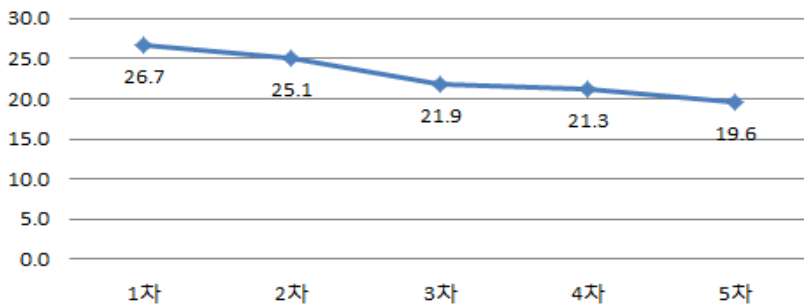
주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30. 수집)를 통합·분석한 결과를 바탕으로 작성함.

각 조사 차수별 직무 관련 자격증을 보유하고 있다고 응답한 비율 변화를 살펴보면 “취득한 자격 중 직무와 관련된 자격증”이 있다고 응답한 비중이 1차(2005) 조사 26.7%에서 5차(2013) 조사 19.6%로 감소한 것을 알 수 있다. 즉, 직무 관련 자격증 보유 비율이 지속적으로 감소하고 있는 것이다.

[그림 3-1] 직무 관련 자격증 보유 비율

(단위: %)



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30. 수집)를 통합·분석한 결과를 도식화함.

하지만 이를 일반화하기는 어렵다. 왜냐하면 앞서 논의하였다시피 본 패널 조사가 동일한 근로자를 대상으로 조사하기 않기 때문에 차수별 조사 대상인 근로자 특성이 반영된 결과일 수 있기 때문이다.

직무 관련성이 가장 높은 자격증 종류에 대한 조사는 2차(2007) 조사부터 시행되었으며 조사 결과를 분석해 보면 다음과 같다.

〈표 3-4〉 직무 관련 자격증 종류

(단위: 빈도, %)

구분	2차	3차	4차	5차
국가기술자격	1,771(62.6)	1,253(57.5)	1,180(55.1)	1,150(58.6)
개별법 국가자격	179(6.3)	95(4.4)	416(19.4)	330(16.8)
민간자격*	707(25.0)	679(31.2)	344(16.1)	314(16.0)
해외자격	158(5.6)	142(6.5)	122(5.7)	104(5.3)
사내자격**	12(0.4)	9(0.4)	80(3.7)	64(3.3)

* 자격별 비교를 위해 민간자격은 공인민간자격과 민간자격을 합산함.

** 4차(2011) 조사부터 고용노동부 공인사내자격과 사내자격(고용노동부 비공인 사내자격)으로 구분됨. 자격별 비교를 위해 사내자격은 고용노동부 공인사내자격과 사내자격(고용노동부 비공인 사내자격)을 합산함.

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30. 수집)를 통합·분석한 결과를 바탕으로 작성함.

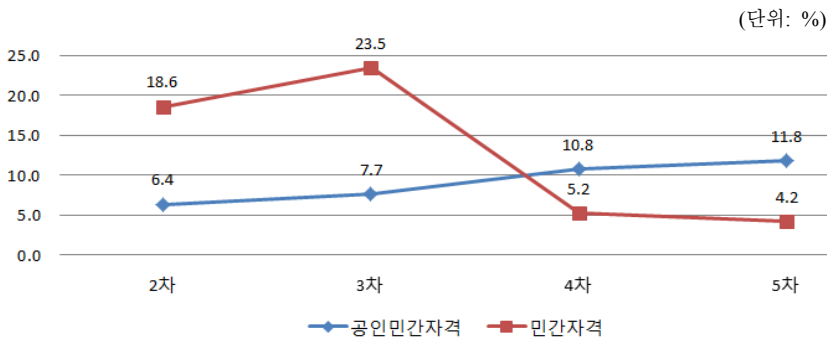
직무와 관련성이 있는 자격증으로 국가기술자격이라고 응답한 비중이 높은 것으로 조사되었다. 반면 해외자격, 사내자격의 경우 상대적으로 여타의 자격 종류에 비해 직무와 관련성이 낮은 것으로 조사되었다.

4차(2011) 조사 결과 개별법 국가자격은 2, 3차 조사보다 증가한 반면 민간자격은 감소한 것을 알 수 있다. 이 같은 결과가 나타난 이유는 주지하였다시피 차수별 응답 근로자가 동일하지 않아 차수별 응답 근로자 특성이 반영된 결과로 일반화하기 어려우나, 민간자격 공인 및 등록 제도 정착 후 국가자격과 민간자격의 구분이 명확해졌으며, 등록

된 민간자격 및 공인자격으로 민간자격의 범위가 규정되었기 때문으로 유추해 볼 수 있다. 또 다른 이유로는 1997년 「자격기본법」 제정을 통해 국가자격과 민간자격이 구분되었으며 2000년 공인제도, 2008년 등록제도가 시행된 것을 들 수 있다. 등록민간자격제도 시행 이전에는 민간자격에 대한 별도의 등록제도가 없었는데, 제도 정착 시차(약 2년)를 감안해 볼 때 미등록한 민간자격을 취득한 근로자는 2, 3차 조사 당시 민간자격으로 응답한 반면 4차(2011) 조사에는 등록 및 공인 자격에 한정하여 응답하였기 때문이다.

직무와 관련된 자격증으로 민간자격 또는 공인민간자격이라고 응답 비율 추이를 자세히 살펴보면 민간자격에 비해 공인민간자격으로 응답한 비율이 점차 증가하고 있으며 민간자격이라고 응답한 비율이 4차(2011) 조사 기준 3차 조사보다 18.3%p 정도 감소한 것을 알 수 있다.

[그림 3-2] 직무 관련 자격증(민간자격/공인민간자격)



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30. 수집)를 통합·분석한 결과를 도식화함.

조사 차수별 전체 응답자 대비 제조업, 금융업, 비금융업으로 구분하여 민간자격/공인민간자격을 자세히 살펴보면 다음과 같다.

〈표 3-5〉 산업 구분별 직무 관련 자격증 종류(민간자격/공인민간자격)

(단위: 빈도, %*)

구분**	2차		3차		4차		5차	
	공인	민간	공인	민간	공인	민간	공인	민간
제조업	59(2.1)	126(4.5)	64(2.9)	111(5.1)	98(4.6)	39(1.8)	120(6.1)	43(2.2)
금융업	79(2.8)	320(11.3)	65(3.0)	313(14.4)	102(4.8)	56(2.6)	79(4.0)	19(1.0)
비금융업	42(1.5)	81(2.9)	38(1.7)	88(4.0)	32(1.5)	17(0.8)	33(1.7)	20(1.0)

* 조사 차수별 전체 응답자 대비 비율임.

** 3차 응답 데이터상 산업 대분류 코딩이 1, 2, 3임. 2, 4, 5차 응답 데이터 중 산업 대분류 코딩은 1=제조업, 2=금융업, 3=비금융업이므로 3차 응답도 동일 구분으로 분석함.

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: HCCP 1-5차 원DB(2015.04.30. 수집)를 통합·분석한 결과를 바탕으로 작성함.

민간자격 응답비율이 큰 폭으로 감소한 이유는 다음과 같다. 첫째, 교양 관련 민간자격이 공인되었기 때문이다. 2011년을 기점으로 공인된 자격은 약 18종목이며 종목을 자세히 살펴보면 한자능력급수, 한자·한문 지도사, 한자급수인증, FLEX 러시아어(듣기/읽기), 한국한자어능력인증 시험 등 교양 관련 자격이 대부분이다.²²⁾ 즉, 교양 관련 민간자격이 다수 공인됨에 따라 취득 자격 중 공인자격의 응답 비중이 높아진 것이다.

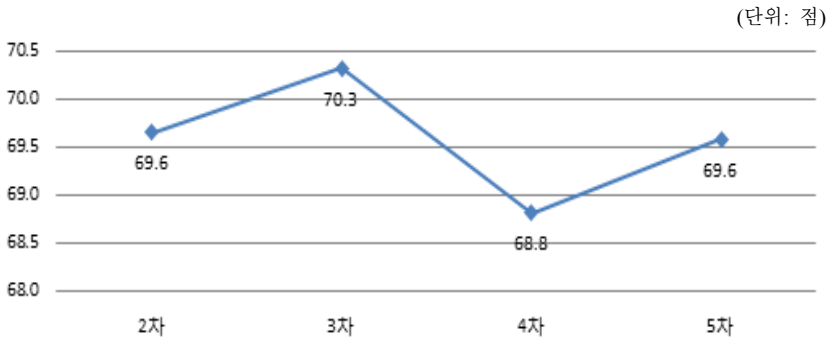
둘째, 응답보기의 포괄성이 위배됨에 따라 민간자격의 응답이 과잉 추정되었기 때문이다. 사내자격의 경우 4차 조사 시점부터 고용노동부 공인사내자격/사내자격(고용노동부 비공인 사내자격)으로 구분하여 응답보기가 구성된 반면 민간자격에 관한 응답보기는 민간자격/공인 민간자격으로 구분되어 있다. 이에 민간자격은 공인자격과 등록(비공인)자격으로 구분되며 공인자격은 공인 유효기간에 따라 공인 여부가 달라진다. 따라서 자신이 취득한 자격이 공인자격인지 여부를 파악하

22) 공인심사는 연중 1회 실시되며 최종 공인 여부는 연말에 확정되므로 공인유효기간의 시작시점이 2010년도 말, 2011년도 말인 종목의 개수로 이 중 2개 종목은 현재 공인 기간 만료 및 공인 취소되어 현재 97종목의 16.5%에 해당함.

기 힘든 근로자의 경우 민간자격으로 응답할 가능성이 높기 때문이다.

“자격증 취득으로 업무능력이 어느 정도 향상”되었는지를 조사한 결과를 100점으로 환산하여 추산된 평균 점수 추이를 살펴보면 조사 차수별 평균 점수는 차이가 나지만 평균 69.6점으로 높아 응답 근로자 대다수가 직무 관련 자격증 취득으로 업무능력이 향상된 것을 알 수 있다.

[그림 3-3] 자격증 취득에 따른 업무능력 향상 평균 점수



주: 1차(2005) 조사는 5점 척도인 반면 2~5차 조사는 4점 척도임. 따라서 1차를 제외한 2~5차 조사 응답 결과를 분석함. 4점 척도 중 거의 향상되지 않았음을 25점, 조금 향상되었음을 50점, 어느 정도 향상되었음을 75점, 많이 향상되었음을 100점으로 환산하여 평균 점수를 측정함. 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30. 수집)를 통합·분석한 결과를 바탕으로 작성함.

자격증이 가장 중요하게 활용된 분야를 설문조사한 결과는 다음과 같다.

〈표 3-6〉 자격증의 활용 분야

(단위: 빈도, %*)

활용 분야	2차	3차	4차	5차
현 직장에서의 승진	179 (6.5)	157 (7.2)	154 (7.2)	138 (7.1)
현 직장에서의 고용유지	1,808 (65.2)	1,167 (53.5)	1,157 (54.3)	1,050 (53.7)

<표 계속>

활용 분야	2차	3차	4차	5차
새로운 일자리 찾기	496 (17.9)	328 (15.0)	416 (19.5)	345 (17.7)
업무능력 향상	183 (6.6)	442 (20.3)	393 (18.4)	303 (15.5)
기술이해	41 (1.5)	23 (1.1)	-	54 (2.8)
자기개발	55 (2.0)	35 (1.6)	-	41 (2.1)
자격수당	11 (0.4)	30 (1.4)	12 (0.6)	23 (1.2)

* 전체 응답자 대비 비율임.

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30. 수집)를 통합·분석한 결과를 바탕으로 작성함.

직무 관련 자격증 활용 분야를 조사한 결과 “현 직장에서의 고용유지” 비중이 높게 나타났다. “새로운 일자리 찾기”, “업무능력 향상”, “현 직장에서 승진”에 비해 “기술이해”, “자기개발”, “자격수당”에 대한 응답비율이 작아 자격 대다수가 노동시장 내 경제적 효과인 수단적 도구로 직무 관련 자격증을 활용하고 있음을 알 수 있다.

5차(2013) 조사 결과를 바탕으로 자격 종류별 활용 분야를 자세히 살펴보면 다음과 같다.

〈표 3-7〉 5차(2013) 조사 내 자격 종류별 활용 분야

(단위: 빈도, %*)

활용 분야	국가 기술 자격	국가 자격	공인 민간 자격	민간 자격	해외 자격	공인 사내 자격	비공인 사내 자격	전체
현 직장에서의 승진	60 (5.3)	35 (10.6)	24 (10.4)	5 (6.1)	7 (6.7)	1 (6.7)	6 (12.2)	138 (7.1)
현 직장에서의 고용유지	628 (55.0)	177 (53.8)	115 (49.8)	44 (53.7)	39 (37.5)	11 (73.3)	33 (67.3)	1,047 (53.7)

<표 계속>

70 민간자격 효용성 평가연구 1: 효용성 평가체계 마련(부록)

활용 분야	국가 기술 자격	국가 자격	공인 민간 자격	민간 자격	해외 자격	공인 사내 자격	비공인 사내 자격	전체
새로운 일자리 찾기 (취업 또는 전직)	223 (19.5)	58 (17.6)	33 (14.3)	9 (11.0)	19 (18.3)	1 (6.7)	2 (4.1)	345 (17.7)
업무능력 향상	146 (12.8)	49 (14.9)	50 (21.6)	20 (24.4)	29 (27.9)	2 (13.3)	7 (14.3)	303 (15.5)
기술이해	38 (3.3)	4 (1.2)	6 (2.6)	2 (2.4)	3 (2.9)	-	1 (2.0)	54 (2.8)
자기개발	24 (2.1)	5 (1.5)	3 (1.3)	2 (2.4)	7 (6.7)	-	-	41 (2.1)
자격수당	22 (1.9)	1 (0.3)	-	-	-	-	-	23 (1.2)
전체	1,141 (100.0)	329 (100.0)	231 (100.0)	82 (100.0)	104 (100.0)	15 (100.0)	49 (100.0)	1,951 (100.0)

* 직무 관련 자격 종류 대비 비율임.

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30. 수집)를 통합·분석한 결과를 바탕으로 작성함.

활용 분야별로 살펴보면 “현 직장에서의 고용유지” 목적으로 자격이 많이 활용되는 것을 알 수 있다. “업무능력 향상” 분야의 경우 공인민간자격, 민간자격, 해외자격이 여타의 자격에 비해 활용비율이 높은 것으로 나타났다.

자격 종류별 활용 분야를 살펴보면 다음과 같다.

〈표 3-8〉 자격 종류별 활용 분야

(단위: 빈도, %*)

활용 분야	2차			3차			4차			5차		
	국가 기술 자격	국가 자격	민간 자격 **	국가 기술 자격	국가 자격	민간 자격 **	국가 기술 자격	국가 자격	민간 자격 **	국가 기술 자격	국가 자격	민간 자격 **
현 직장에서의 승진	80 (2.9)	11 (0.4)	67 (2.5)	75 (3.5)	5 (0.2)	63 (2.9)	76 (3.6)	33 (1.5)	29 (1.4)	60 (3.1)	35 (1.8)	29 (1.5)
현 직장에서의 고용유지	1,102 (40.5)	120 (4.4)	467 (17.2)	686 (31.7)	50 (2.3)	351 (16.2)	634 (29.8)	230 (10.8)	182 (8.5)	628 (32.2)	177 (9.1)	159 (8.1)

<표 계속>

활용 분야	2차			3차			4차			5차		
	국가 기술 자격	국가 자격	민간 자격 **	국가 기술 자격	국가 자격	민간 자격 **	국가 기술 자격	국가 자격	민간 자격 **	국가 기술 자격	국가 자격	민간 자격 **
새로운 일자리 찾기	354 (13.0)	29 (1.1)	71 (2.6)	223 (10.3)	19 (0.9)	66 (3.0)	269 (12.6)	80 (3.8)	41 (1.9)	223 (11.4)	58 (3.0)	42 (2.2)
업무능력 향상	89 (3.3)	11 (0.4)	55 (2.0)	199 (9.2)	16 (0.7)	183 (8.4)	183 (8.6)	69 (3.2)	91 (4.3)	146 (7.5)	49 (2.5)	70 (3.6)
기술이해	22 (0.8)	4 (0.1)	11 (0.4)	18 (0.8)	-	4 (0.2)	-	-	-	38 (1.9)	4 (0.2)	8 (0.4)
자기개발	33 (1.2)	-	18 (0.7)	19 (0.9)	4 (0.2)	8 (0.4)	-	-	-	24 (1.2)	5 (0.3)	5 (0.3)
자격수당	9 (0.3)	2 (0.1)	-	25 (1.2)	-	3 (0.1)	10 (0.5)	2 (0.1)	-	22 (1.1)	1 (0.1)	-

* 조사 차수별 전체 응답자 대비 비율임.

** 자격별 비교를 위해 민간자격은 공인민간자격과 민간자격 응답을 합산함.

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30. 수집)를 통합·분석한 결과를 바탕으로 작성함.

자격 종류별 활용 분야를 자세히 살펴보면 국가기술자격과 개별법 국가자격의 경우 “현 직장에서의 고용유지”, “새로운 일자리 찾기”, “업무능력 향상” 순으로 자격을 활용한다고 응답하였다.

민간자격의 활용 분야를 자세히 살펴보면 다음과 같다.

<표 3-9> 민간자격의 활용 분야

(단위: 빈도, %*)

활용 분야	2차		3차		4차		5차	
	공인 민간 자격	민간 자격	공인 민간 자격	민간 자격	공인 민간 자격	민간 자격	공인 민간 자격	민간 자격
현 직장에서의 승진	17 (0.6)	50 (1.8)	9 (0.4)	54 (2.5)	20 (0.9)	9 (0.4)	24 (1.2)	5 (0.3)
현 직장에서의 고용유지	111 (4.1)	356 (13.1)	93 (4.3)	258 (11.9)	121 (5.7)	61 (2.9)	115 (5.9)	44 (2.3)
새로운 일자리 찾기	23 (0.8)	48 (1.8)	21 (1.0)	45 (2.1)	28 (1.3)	13 (0.6)	33 (1.7)	9 (0.5)

<표 계속>

활용 분야	2차		3차		4차		5차	
	공인 민간 자격	민간 자격	공인 민간 자격	민간 자격	공인 민간 자격	민간 자격	공인 민간 자격	민간 자격
업무능력 향상	17 (0.6)	38 (1.4)	40 (1.8)	143 (6.6)	62 (2.9)	29 (1.4)	50 (2.6)	20 (1.0)
기술이해	3 (0.1)	8 (0.3)	-	4 (0.2)	-	-	6 (0.3)	2 (0.1)
자기개발	4 (0.1)	14 (0.5)	2 (0.1)	6 (0.3)	-	-	3 (0.2)	2 (0.1)
자격수당	-	-	1 (0.05**)	2 (0.1)	-	-	-	-

* 전체 응답자 대비 비율임.

** 0.046으로 소숫점 한자리로 표기 시 0.0임. 가독성 측면에서 소숫점 두 자리로 명시함.

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30.수집)를 통합·분석한 결과를 바탕으로 작성함.

4차(2011) 조사 이후 공인민간자격이 민간자격에 비해 상대적으로 많이 활용되고 있는 것을 알 수 있다. 활용 분야를 살펴보면 “현 직장에서의 고용유지”, “업무능력 향상”, “새로운 일자리 찾기” 순으로 조사되었다. 이는 국가기술자격이나 개별법 국가자격의 활용 분야와 비교해 볼 때 민간자격은 “새로운 일자리 찾기”보다 “업무능력 향상”에 더 많이 활용하고 있는 것을 알 수 있다.

제3절 기업 조사 결과 분석²³⁾

HCCP 1차(2005) 연도부터 5차(2013) 연도까지 기업 대상 자격 관련 설문 내용은 다음과 같으며, 설문 내용별 결과 분석 범위는 다음과 같다.

23) HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30. 수집) 내 기업 조사 결과 분석 내용을 바탕으로 작성함. 연구 목적에 따른 분석 범위는 HCCP 레이아웃(http://www.krivet.re.kr/ku/ia/prg_kuGDALs.jsp) 내용을 바탕으로 선정함.

〈표 3-10〉 기업 대상 설문 분석 내용 및 범위

설문 내용	차수별 설문 여부					분석 범위
	1차	2차	3차	4차	5차	
국가자격_인사고과 연계 유무	X	X	X	O	O	4~5차
국가자격_수당제도 유무	O	O	O	O	O	2~5차
국가자격_수당 지급 여부	O	O	O	O	O	2~5차
국가기술자격_인사고과 연계 유무	X	X	X	O	O	4~5차
국가기술자격_수당제도 유무	X	X	X	O	O	4~5차
국가기술자격_수당 지급 여부	X	X	X	O	O	4~5차
공인민간자격_인사고과 연계 유무	X	X	X	O	O	4~5차
공인민간자격_수당제도 유무	O	O	O	O	O	2~5차
공인민간자격_수당 지급 여부	O	O	O	O	O	2~5차
민간자격_인사고과 연계 유무	X	X	X	O	O	4~5차
민간자격_수당제도 유무	O	O	O	O	O	2~5차
민간자격_수당 지급 여부	O	O	O	O	O	2~5차
고용노동부 공인사내자격_인사고과 연계 유무	X	X	X	O	O	4~5차
고용노동부 공인사내자격_수당제도 유무	X	X	X	O	O	4~5차
고용노동부 공인사내자격_수당 지급 여부	X	X	X	O	O	4~5차
해외자격_인사고과 연계 유무	X	X	X	O	O	4~5차
해외자격_수당제도 유무	X	O	O	O	O	2~5차
해외자격_수당 지급 여부	X	O	O	O	O	2~5차
사내자격_인사고과 연계 유무	X	X	X	O	O	4~5차
사내자격_수당제도 유무	O	O	O	O	O	2~5차
사내자격_수당 지급 여부	O	O	O	O	O	2~5차
국가자격_가장 중요 활용 분야	X	O	O	O	O	2~5차
국가기술자격_가장 중요 활용 분야	X	X	X	O	O	4~5차
공인민간자격_가장 중요 활용 분야	X	O	O	O	O	2~5차
민간자격_가장 중요 활용 분야	X	O	O	O	O	2~5차
고용노동부 공인사내자격_가장 중요 활용 분야	X	X	X	O	O	4~5차
사내자격(고용노동부 비공인 사내자격)_가장 중요 활용 분야	X	O	O	O	O	2~5차
해외자격_가장 중요 활용 분야	X	O	O	O	O	2~5차
사내자격_가장 중요 활용 분야	X	O	O	O	O	2~5차

주: 분석 범위 설정 사유는 <표 3-1> 참조.

자료: HCCP 레이아웃(http://www.krivet.re.kr/ku/ia/prg_kuGDALs.jsp 2015.04.30. 수집) 내용을 바탕으로 본 연구 분석 범위를 표로 제시함.

“자격 종류별로 가장 중요하게 활용되는 분야(1개만)”를 자격 종류

별로 채용, 직무배치, 승진, 고용유지, 활용 없음으로 분야를 나누어 조사한 결과는 다음과 같다.

〈표 3-11〉 자격별 활용 분야

(단위: 빈도, %*)

구분		2차	3차	4차	5차
국가자격	채용	228(49.0)	234(49.6)	163(33.0)	170(35.6)
	직무배치	145(31.2)	164(34.7)	147(29.8)	149(31.2)
	승진	18(3.9)	16(3.4)	11(2.2)	12(2.5)
	고용유지	21(4.5)	19(4.0)	21(4.3)	17(3.6)
	활용 없음	53(11.4)	39(8.3)	152(30.8)	130(27.2)
국가기술자격	채용	-	-	190(38.6)	186(39.2)
	직무배치	-	-	174(35.4)	177(37.3)
	승진	-	-	13(2.6)	14(2.9)
	고용유지	-	-	19(3.9)	19(4.0)
	활용 없음	-	-	96(19.5)	79(16.6)
민간자격**	채용	175(18.8)	165(17.5)	156(15.8)	149(15.6)
	직무배치	182(19.6)	258(27.3)	179(18.2)	218(22.8)
	승진	31(3.3)	28(3.0)	28(2.8)	25(2.6)
	고용유지	25(2.7)	29(3.1)	17(1.7)	17(1.8)
	활용 없음	517(55.6)	464(49.2)	605(61.4)	546(57.2)
사내자격***	채용	15(3.2)	28(5.9)	14(1.4)	56(5.8)
	직무배치	70(15.1)	63(13.3)	59(6.0)	145(15.1)
	승진	21(4.5)	9(1.9)	10(1.0)	20(2.1)
	고용유지	9(1.9)	8(1.7)	6(0.6)	21(2.2)
	활용 없음	350(75.3)	364(77.1)	895(91.0)	716(74.7)
해외자격	채용	75(16.1)	75(15.9)	64(13.0)	75(15.7)
	직무배치	64(13.8)	97(20.6)	61(12.4)	76(15.9)
	승진	10(2.2)	18(3.8)	11(2.2)	6(1.3)
	고용유지	7(1.5)	9(1.9)	5(1.0)	7(1.5)
	활용 없음	309(66.5)	273(57.8)	351(71.3)	315(65.8)

* 전체 응답자 대비 비율임.

** 자격별 비교를 위해 민간자격은 공인민간자격과 민간자격을 합산함.

*** 4차(2011) 조사부터 고용노동부 공인사내자격과 사내자격(고용노동부 비공인 사내자격)으로 구분됨. 자격별 비교를 위해 사내자격은 고용노동부 공인사내자격과 사내자격(고용노동부 비공인 사내자격)을 합산함.

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30. 수집)를 통합·분석한 결과를 바탕으로 작성함.

2차(2007) 및 3차(2009) 조사는 국가자격을 국가자격(개별법)과 국가기술 자격으로 구분하지 않았으나 4차(2011) 조사부터 구분하여 조사하였다.²⁴⁾

종목별로 응답비율을 살펴보면 국가자격과 국가기술자격의 경우 채용, 직무배치 순으로 많이 활용되는 것을 알 수 있다. 하지만 국가자격의 경우 2, 3차 대비 4차 조사 시 활용 없음의 응답비율이 급격히 증가한 것을 알 수 있다. 이는 국가기술자격이 국가자격에서 구분되는 시점으로 국가기술자격이 국가자격(개별법)에 비해 상대적으로 활용 분야가 많은 것으로 추정된다.

민간자격의 활용 분야를 살펴보면 국가자격, 국가기술자격을 비해 활용 없음에 대한 응답 비중이 높지만 사내자격과 해외자격의 활용 없음 비중보다는 낮다. 즉, 국가자격(개별법 국가자격, 국가기술자격)에 비해서는 활용 빈도가 낮지만 사내자격과 해외자격에 비해서는 활용 빈도가 높은 것을 알 수 있다.

공인민간자격과 민간자격의 보기를 구분하여 활용 분야를 자세히 살펴보면 다음과 같다.

〈표 3-12〉 공인민간자격 활용 분야 응답비율

(단위: 빈도, %*)

활용 분야	2차	3차	4차	5차
채용	110(23.7)	97(20.6)	88(17.8)	86(18.0)
직무배치	113(24.3)	147(31.1)	103(20.9)	119(24.9)
승진	17(3.7)	13(2.8)	15(3.0)	12(2.5)
고용유지	16(3.4)	16(3.4)	8(1.6)	9(1.9)
활용 없음	209(44.9)	199(42.2)	279(56.6)	251(52.6)

* 전체 응답자 대비 비율임.

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30. 수집)를 통합·분석한 결과를 바탕으로 작성함.

24) 이는 2차(2007) 및 3차(2009) 조사 결과 해석 시 국가자격은 개별법 국가자격과 국가기술자격 응답이 일부 합산된 것으로 추정함으로써 유의할 필요가 있음.

〈표 3-13〉 민간자격 활용 분야 응답비율

(단위: 빈도, %*)

활용 분야	2차	3차	4차	5차
채용	65(14.0)	68(14.4)	68(13.8)	63(13.2)
직무배치	69(14.8)	111(23.5)	76(15.4)	99(20.7)
승진	14(3.0)	15(3.2)	13(2.6)	13(2.7)
고용유지	9(1.9)	13(2.8)	9(1.8)	8(1.7)
활용 없음	308(66.2)	265(56.1)	326(66.3)	295(61.7)

* 전체 응답자 대비 비율임.

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30. 수집)를 통합·분석한 결과를 바탕으로 작성함.

공인민간자격과 민간자격의 활용 분야별 응답비율을 살펴보면 승진, 고용유지에 비해 상대적으로 직무배치, 채용에 많이 활용되는 것을 알 수 있다. 이는 국가기술자격, 개별법 국가자격의 주요 활용 분야와 동일한 결과로 자격별로 주요 활용 분야가 유사한 것을 알 수 있다.

“자격 종류별 운영 현황” 내 “인사고과 연계 유무” 내 “있음”으로 응답한 결과는 다음과 같다.

〈표 3-14〉 자격 종류별 인사고과 연계

(단위: 빈도, %*)

구분	4차	5차
국가자격(개별법)	108(21.7)	118(24.5)
국가기술자격	136(27.3)	134(27.9)
공인민간자격	61(12.2)	61(12.7)
민간자격	38(7.6)	38(7.9)
고용노동부 공인사내자격	12(85.7)	8(42.1)
사내자격(고용노동부 비공인 사내자격)	21(61.8)	22(44.9)
해외자격	37(7.4)	38(7.9)

* 자격 종류별 전체 응답자 대비 “있음”으로 응답한 비율임.

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30. 수집)를 통합·분석한 결과를 바탕으로 작성함.

사내자격은 인사고과와 연계되어 있다고 응답한 비중이 높다. 반면 개별법 국가자격, 국가기술자격, 민간자격, 해외자격은 기업의 인사고과와 연계성이 있다고 응답한 비중이 낮다. 즉, 인사고과는 사내자격과 연계성이 높은 것을 알 수 있다.

그러나 사내자격의 연계성 추이를 볼 때 4차(2011) 조사 당시에는 응답의 절반 이상이 인사고과와 연계되어 있다고 응답한 반면 5차(2013) 조사에는 응답의 절반 이하만 연계되어 있다고 응답하고 있다. 이를 통해 인사고과와 자격의 연계성이 점차 낮아지고 있음을 알 수 있다.

“자격 종류별 운영 현황” 내 “자격 종류별 자격수당제도 유무” 조사 결과 “있음”으로 응답한 결과는 다음과 같다.

〈표 3-15〉 자격 종류별 수당제도

(단위: 빈도, %*)

구분	2차	3차	4차	5차
국가자격(개별법)**	296 (63.5)	289 (61.1)	217 (43.6)	230 (47.8)
국가기술자격**			268 (53.8)	255 (53.0)
공인민간자격	82 (17.6)	83 (17.5)	52 (10.4)	56 (11.6)
민간자격	24 (5.2)	24 (5.1)	20 (4.0)	24 (5.0)
고용노동부 공인사내자격***	37 (31.1)	26 (96.3)	12 (85.7)	9 (47.4)
사내자격(고용노동부 비공인 사내자격)***			12 (35.3)	11 (22.4)
해외자격	25 (5.4)	28 (5.9)	32 (6.4)	31 (6.4)

* 자격 종류별 전체 응답자 대비 “있음”으로 응답한 비율임.

** 4차(2011) 조사부터 국가자격은 국가자격(개별법), 국가기술자격으로 구분됨.

*** 4차(2011) 조사부터 고용노동부 공인사내자격과 사내자격(고용노동부 비공인 사내자격)으로 구분됨.

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: HCCP 1-5차 원DB(2015.04.30. 수집)를 통합·분석한 결과를 바탕으로 작성함.

국가자격(개별법), 국가기술자격, 사내자격을 경우 대체로 자격수당 제도를 운영하고 있는 것으로 조사되었다. 반면 민간자격, 공인민간자격, 해외자격을 경우 수당제도를 운영하고 있다고 응답한 비중이 낮은 것을 알 수 있다. 공인민간자격이 민간자격에 비해 수당제도를 운영한다고 응답한 비율이 약 2배 이상 높아 공인민간자격이 상대적으로 민간자격에 비해 수당제도와 연계성이 높은 것을 알 수 있다.

“자격 종류별 운영 현황” 내 “자격수당 지급 여부(자격수당제도가 있는 경우만 응답)” 조사 결과 “지급함”으로 응답한 결과는 다음과 같다.

〈표 3-16〉 자격 종류별 수당 지급

(단위: 빈도, %*)

구분	2차	3차	4차	5차
국가자격(개별법)**	290 (98.0)	285 (98.6)	213 (98.2)	226 (98.3)
국가기술자격**			265 (98.9)	254 (99.6)
공인민간자격	71 (86.6)	74 (89.2)	50 (96.2)	53 (94.6)
민간자격	17 (70.8)	18 (75.0)	17 (85.0)	21 (87.5)
고용노동부 공인사내자격***	27 (73.0)	22 (84.6)	11 (91.7)	9 (100.0)
사내자격(고용노동부 비공인 사내자격)***			9 (75.0)	10 (90.9)
해외자격	23 (92.0)	26 (92.9)	29 (90.6)	29 (76.3)

* 자격 종류별 전체 응답자 대비 “있음”으로 응답한 비율임.

** 4차(2011) 조사부터 국가자격은 국가자격(개별법), 국가기술자격으로 구분됨.

*** 4차(2011) 조사부터 고용노동부 공인사내자격과 사내자격(고용노동부 비공인 사내자격)으로 구분됨.

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: HCCP 1~5차 원DB(2015.04.30. 수집)를 통합·분석한 결과를 바탕으로 작성함.

자격 종류별 수당 지급 여부에 대한 응답은 자격수당제도가 있는 경우에만 응답하는 문항으로 대체로 수당을 지급하고 있는 것으로 조사되었다. 특히 고용노동부 공인사내자격의 경우 5차(2013) 조사 결과 자격수당제도를 운영할 때 해당 자격의 수당을 100% 지급하는 것으로 조사되었다. 개별법 국가자격, 국가기술자격, 민간자격, 해외자격의 경우 자격수당제도를 운영할 때 대부분 수당을 지급하고 있는 것을 알 수 있다.

기업을 대상으로 자격 종류별 운영 현황을 종합해 보면 여타의 자격에 비해 사내자격이 인사고과와 연계, 자격수당제도 운영 비중이 높은 것을 알 수 있다.

자격별 수당제도 운영 비율은 다르지만 제도 운영 시 관련 자격에 관해 수당을 지급하고 있음을 알 수 있다. 특히 민간자격의 경우 자격 관련 수당제도를 운영할 때 수당을 지급한다고 응답한 비중이 2차 (2005)조사 이후 꾸준히 증가하고 있다.

제4장

델파이 조사(1차·2차)

제1절 델파이 조사지(1차·2차)

제2절 델파이 조사 결과(1차·2차)

제3절 1차 델파이 조사 결과(통계자료)

제4장 | 델파이 조사(1차·2차)²⁵⁾

제1절 델파이 조사지(1차·2차)²⁶⁾

1. 1차 델파이 조사지

ID			
----	--	--	--

민간자격 효용성 평가연구 I : 효용성 평가체계 마련을 위한 제1차 델파이 조사지

민간자격제도 발전을 위해 노력하고 있는 귀하의 노고에 감사드립니다.
한국직업능력개발원은 국무총리실 산하의 정부출연 연구기관으로서 민간자격제도에 관한 연구 등을 수행하고 있습니다.

본원에서는 금년도 연구과제 중의 하나로 『민간자격 효용성 평가연구 I : 효용성 평가체계 마련』 연구를 수행하고 있습니다. 이번 델파이 조사는 연구의 일환으로

- 25) 본 연구 목적인 민간자격 효용성 평가체계 마련을 목적으로 1차, 2차 델파이 조사지를 구축하여 조사를 시행한 결과를 통계 분석 하여 작성함. 델파이 조사 시행 당시 응답자의 이해를 돕기 위해 도움 자료를 제시하였으며 국립국어원 표준국어대사전, 민간자격 정보서비스(www.pqi.or.kr), 김덕기 외(2013), 법제처(www.moleg.go.kr), 노동부(2010), 이동임 외(2012b, 2013b), 김상호 외(2014b), 한국산업인력공단(www.hrdkorea.or.kr), 한국직업능력개발원(www.krivet.re.kr), Q-net(www.q-net.or.kr), 각 부처별 홈페이지, 한국직업능력개발원(2015a)을 종합하여 작성함.
- 26) 본 연구 목적인 민간자격 효용성 평가체계 마련을 목적으로 1차, 2차 델파이 조사지를 구축함. 응답자의 이해를 돕기 위해 도움 자료를 제시하였으며 국립국어원 표준국어대사전, 민간자격 정보서비스(www.pqi.or.kr), 김덕기 외(2013), 법제처(www.moleg.go.kr), 노동부(2010), 이동임 외(2012b, 2013b), 김상호 외(2014b), 한국산업인력공단(www.hrdkorea.or.kr), 한국직업능력개발원(www.krivet.re.kr), Q-net(www.q-net.or.kr), 각 부처별 홈페이지, 한국직업능력개발원(2015a)을 종합하여 작성함.

민간자격 효용성 평가체계 마련에 대하여 관련 전문가의 의견을 폭넓게 수렴하기 위하여 수행하게 되었습니다.

귀하의 귀중한 의견을 민간자격의 효용성 평가체계를 마련함에 있어 중요한 자료로 사용하고자 하오니 잠시 시간을 내어 끝까지 질문에 응답하여 주시면 감사하겠습니다. 귀하께서 응답하신 내용은 통계목적으로만 사용되고 「통계법」(제33조, 제34조)에 의하여 보장되며 타 목적으로 사용되지 않을 것임을 약속드립니다.

다시 한 번 적극적인 협조를 부탁드립니다.

응답하신 조사는 **월 일(요일)까지 메일()로** 회신해 주시거나, **팩스(- -)로** 보내주시기 바랍니다. 감사합니다.

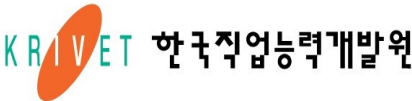
2015년 8월
(주)리서치알앤에이

「통계법」 제33조 (비밀의 보호)

① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.

② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계 작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

◆ 주관연구기관 한국직업능력개발원 민간자격지원센터



◆ 조사대행기관: (주) 리서치알앤에이

담당연구원		팀장
담당연구원 연락처)	-
조사연구원		연구원
조사연구원 연락처)	-

※ 조사 및 자격제도에 대한 이해를 돕고자 참고자료가 부가적으로 제공됩니다. 작성자의 편의에 따라 참고하시길 바랍니다.

I. 민간자격 개념 및 현황

1. **민간자격 효용성 평가 시 효용의 개념**은 무엇이라고 생각하십니까? 이유를 들어 구체적으로 작성하여 주시길 바랍니다.

도움 자료 ※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.

1. 효용

- 효용 및 효용성의 개념은 다양하게 정의되고 있음.
- 사전) 보람 있게 쓰거나 쓰임. 또는 그런 보람이나 쓸모.
- 경제) 인간의 욕망을 만족시킬 수 있는 재화의 효능.

출처: 국립국어원 표준국어대사전

2. 표출적 효용(내적)

- 자격 취득의 주된 활용 대상이 취득자 개인을 위한 것으로 자격 취득을 통해 성취감, 자아 계발 등 **비경제적 효과**를 확인할 수 있는 **내적 신호로 활용**함으로써 얻게 되는 만족감.
- 예를 들어 반복적으로 지식이나 기능 등의 자격시험을 보는 것은 당장 노동시장에서 활용하기보다는 **자격 취득 자체에 가치를 부여**하는 것임.
- 즉, 평생학습의 성과를 자격 취득을 통해 나타내려는 성향으로 당장 노동시장 내에서 직업적 이익에 직접 도움이 되지 않더라도 취득함으로써 느끼는 효용임.

3. 수단적 효용(외적)

- 외적인 필요에 의해 자격을 취득한 것으로 취업, 임금 상승 등 **경제적 효과**를 확인할 수 있는 **외적 신호로 활용**함으로써 얻게 되는 만족감.
- 예를 들어 직업적 이익(취직, 이직, 승진 등)이나 수입 증가(임금 상승, 수단 지급 등)를 얻기 위해 **자격을 수단으로 활용**하는 것임.
- 즉, 노동시장 내에서 경제적 효과를 얻기 위해 자격을 수단으로 활용하기 위해 취득함으로써 느끼는 효용임.

1-1. **민간자격 효용성 평가 시 효용의 범위 및 수준은 무엇이라고 생각하십니까?** 이유를 들어 구체적으로 작성하여 주시길 바랍니다.

2. 도움 자료에 제시된 **민간자격을 양적 증가 추세**에 대해 어떻게 생각하시는지 구체적으로 작성하여 주시길 바랍니다.

도움 자료 ※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.

1. 민간자격(공인/등록)제도 도입

- 「자격기본법」을 바탕으로 자격 관리·운영 주체를 국가와 민간으로 구분함으로써 다양한 자격 요구에 신속적으로 대응하고자 함.
- 민간자격의 난립, 거짓과장광고 등을 통해 소비자 피해가 발생함에 따라 국가가 민간자격의 실태를 파악하고 관리·지도하기 위해 2000년 민간자격 공인제도, 2008년 민간자격 등록제도가 시행됨.

1. 민간자격(공인/등록)제도 도입

- 「자격기본법」을 바탕으로 자격 관리·운영 주체를 국가와 민간으로 구분함으로써 다양한 자격 요구에 신속적으로 대응하고자 함.
- 민간자격의 난립, 거짓과장광고 등을 통해 소비자 피해가 발생함에 따라 국가가 민간자격의 실태를 파악하고 관리·지도하기 위해 2000년 민간자격 공인제도, 2008년 민간자격 등록제도가 시행됨.

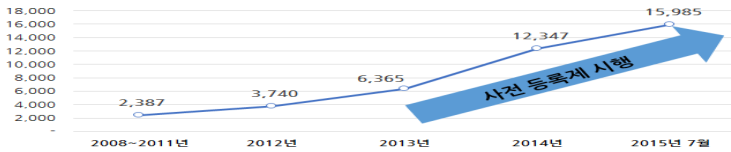
2. 사전등록제 시행

- 등록 시기에 관해 구체적인 규정이 없고 등록을 강제할 수단이 없어 미등록 자격으로 인한 소비자 피해가 발생함. 따라서 미등록 민간자격을 감소시키고, 투명하고 건전한 운영기반을 조성하고자 도입됨.
- 2013년 「자격기본법」 일부 개정을 통해 민간자격 신설 및 관리·운영을 위해서는 사전(대외적으로 표시·광고하기 이전)에 주무부장관에게 등록해야 함. 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처함.

3. 등록민간자격 증가 추세

- 2008년도 민간자격 등록제도 시행 이후 민간자격 등록은 지속적으로 증가함.
- 특히 「자격기본법」 개정을 바탕으로 2013년 사전등록제도 시행 이후 민간 자격의 등록이 급격히 증가함.

[그림 1] 등록민간자격 수(누적)



주: 2015.07. 기준. 민간자격 등록 및 폐지가 상시로 이루어지기 때문에 집계 기준일에 따라 변동 가능함.

출처: 민간자격 정보서비스(www.pqi.or.kr).

4. 등록의 효력

- 민간자격 등록은 민간자격을 신설하여 관리·운영하는 것을 등록대장에 기재하는 행정 절차임. 즉, 관련 법령상 금지하는 분야 및 결격사유에 해당하지 않는 한 모두 등록이 가능함.
- 따라서 등록은 자격의 품질을 보장하는 것이 아니며 독점적으로 운영할 권한을 부여하는 것도 아님.

2-1. **민간자격의 질적 수준**에 대해서는 어떻게 생각하십니까? 그렇게 생각하시는 이유는 무엇인지 구체적으로 작성하여 주시길 바랍니다.

3. 귀하께서 생각하시는 **민간자격의 특성**은 무엇이라고 생각하십니까? 되도록 파악 가능한 **다양한 특성을 구체적으로 제시**하여 주시길 바랍니다.

도움 자료 ※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.

1. **국내외 민간자격제도 비교**

- 국내외의 민간자격제도를 비교하면 다음과 같음.

〈표 1〉 국내외 제도 비교

구분	미국	일본	한국
규제	자율 규제 (산업계, 전문 단체 연합)	자율 규제(민간 기관)	정부 규제
주요 기관	우수자격심사원(ICE) 산하 국가자격검정기관위원회 (NCCA)	전일본능률연맹* 등	각 주무 부처 및 한국직업능력개발원
제한 분야	국가자격 분야 (보건, 의료, 안전 등)	국가자격 분야 및 자격 명칭	법률을 통한 제한 분야, 등록/폐지, 관리·운영 주체 등을 제한
종목 현황	268개	대략 1만 개로 추정	15,985개**

* 국가 인정제도는 2005년 폐지되었으며 현재는 전일본능률연맹의 회원 단체 발급자격에 대한 인증·등록 등 다양한 형태로 운영되고 있음.



** 2015.07. 기준.

출처: 김덕기 외(2013: 129~146), 민간자격 정보서비스(www.pqi.or.kr)를 종합하여 작성함.

2. **국내 자격제도 비교**

- 국내 국가자격제도와 민간자격제도를 비교하면 다음과 같음.

〈표 2〉 국내 자격제도 비교

구분	국가기술자격	개별법 국가자격	민간자격
법령	「국가기술자격법」	개별 법령	「자격기본법」
시행 주기	법령에 의거 사전 공고	법령에 의거 사전 공고	자격 관리·운영 규정집에 따라 운영
발급 기관	위임·위탁 (한국산업인력공단 등)	정부 부처·청 및 위임·위탁	자격 등록기관
주요 기능	전문 분야	전문 분야	전문 및 일반 분야
성격	전문  일반	전문  일반	전문  일반
내용	입직 > 개발 기술 > 교양	입직 > 개발 기술 > 교양	입직 < 개발 기술 < 교양

자료: 법제처(www.moleg.go.kr 2015.06.11. 수집), 노동부(2010), 이동임 외(2012b, 2013b), 김상호 외(2014b), 김덕기 외(2013), 민간자격 정보서비스(www.pqi.or.kr 2015.06.11. 수집), 한국산업인력공단(www.hrdkorea.or.kr, 2015.06.11. 수집), 한국직업능력개발원(www.krivvet.r

e.kr 2015.06.11. 수집), Q-net(www.q-net.or.kr 2015.06.11. 수집), 각 부처별 홈페이지를 종합하여 작성함.

II. 민간자격 효용성 평가 방향 및 목적

4. **민간자격 효용성 평가의 방향**을 설정함에 있어 고려되어야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까? 이유를 들어 구체적으로 작성하여 주시길 바랍니다.

도움 자료 ※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.

1. **민간자격 효용성 평가 방향**을 어떻게 설정하느냐에 따라 평가 결과를 종목 개선 및 제도 개선에 활용 가능함.

가. 민간자격의 효용성 평가

- 민간자격의 효용성을 평가함에 있어 민간자격 정보를 중심으로 평가 영역 및 항목을 구축 시 종목의 통폐합 등 종목 개선 등에 활용할 수 있음.
- 민간자격에 대한 보다 정확한 평가가 가능함. 짧은 시간과 적은 비용으로도 민간자격 종목의 개선 방안을 도출할 수 있음. 하지만 자격 제도 및 정책 발전을 도모하기에는 한계가 있음.

나. 민간자격제도의 효용성 평가

- 민간자격제도 관련 정부 정책, 검정시행기관 및 관리·운영 기관, 노동시장 내 평가 등에 관한 평가 영역 및 항목을 구축 시 민간자격 제도 및 정책 발전방향 모색이 가능함.
- 민간자격의 신설부터 실질적인 운영에 이르기까지 종합적인 평가 시 구체적인 문제점과 해결 방안 모색이 가능함. 하지만 장기간의 평가 기간과 많은 비용이 소요됨.

2. 민간자격과 국가자격의 차이

- 자격별 운영 유형(검정형, 교육이수형 등)이나 검정·운영 기관 등이 각기 다름.
- 자격의 신설, 폐지 등의 자격 변동이 상시로 이루어지고 있음.
- 민간자격에 적합한 효용성 평가체계를 마련하기 위해서는 민간자격의 특성이 반영되어야 함.

5. **민간자격 효용성 평가의 목적**은 무엇이라고 생각하십니까? 이유를 들어 구체적으로 작성하여 주시길 바랍니다.

도움 자료 ※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.

- 1. **민간자격제도 개선**
 - 민간자격의 효용성 평가 결과를 통해 현행 민간자격제도의 문제점을 파악할 수 있음.
 - 제도 개선 여부를 평가할 수 있는 지표로도 활용할 수 있음.
- 2. **민간자격 종목 질 향상**
 - 민간자격 종목의 효용성을 평가함에 따라 민간자격 종목의 향상을 도모할 수 있음.
 - 객관화된 민간자격 효용성 지표를 바탕으로 시장 내 자율 경쟁이 강화됨으로써 자격 종목의 질을 향상시킬 수 있음.
- 3. **대국민 정보 제공**
 - 평가 지표 구축에 있어 객관화된 민간자격 종목 및 기관 정보 등 자격 관련 기본 정보의 신뢰성이 높아짐.
 - 각 종목별 객관화된 효용 지표를 통해 산업체 및 개인의 자격 활용이 확대될 수 있음.
- 4. **관리·운영 기관 역량 강화**
 - 민간자격의 종목별 효용성 평가 지표를 향상시키는 과정을 통해 시장 내 민간자격 관리·운영 기관의 공정한 경쟁 및 자정 노력이 이루어짐.
 - 지속적인 민간자격 효용성 평가는 부실한 민간자격 관리·운영을 예방함에 따라 소비자 피해를 축소시킴.

Ⅲ. 민간자격 효용성 평가 기준 및 방법

6. **민간자격 효용성 평가 대상 선별 기준**은 무엇이라고 생각하십니까? 이유를 들어 구체적으로 작성하여 주시길 바랍니다.

도움 자료 ※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.

1. 민간자격은 제도적 측면, 종목별 특성, 검정체계, 관리·운영 기관의 특성 등에 따라 다양하게 구분됨.

가. 제도적 측면

- 「자격기본법」상 민간자격은 공인민간자격과 등록(비공인)민간자격으로 구분됨.

나. 종목 특성

- 직무 분야별 산업 분류 시 공통 분야와 전문 분야로 구분됨.
- 민간자격 직무 특성에 따라 직업자격과 교양자격으로 구분됨.
- 민간자격 종목의 운영 및 취득 목적에 따라 시장성과 공공성으로 구분됨.

다. 검정체계

- 자격 부여 방식에 따라 크게 교육훈련형과 검정형으로 구분됨.
- 종목의 응시자/취득자 인원 규모에 따라 구분됨.
- 종목 운영 실적에 따라 항구적 검정과 비항구적 검정으로 구분됨.

라. 기관 특성

- 사업자 등록증 번호 또는 고유번호 등을 통해 개인과 법인으로 구분됨.
- 민간자격 전담 인력이나 재정 상태를 통해 기관의 역량이 구분됨.

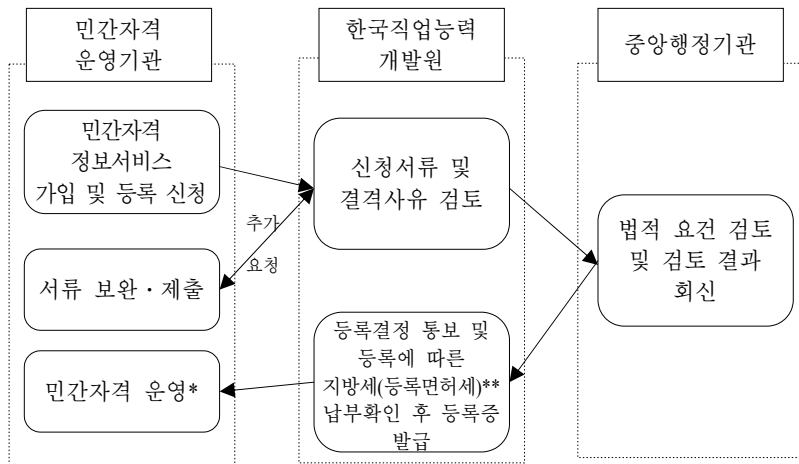
6-1. 응답하신 기준에 따라 적합한 **평가 대상 범주**는 무엇입니까? 구체적으로 작성하여 주시길 바랍니다.

7. **민간자격 효용성 평가 주체 선정 기준**은 무엇이라고 생각하십니까? 이유를 들어 구체적으로 작성하여 주시길 바랍니다.

도움 자료 ※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.

1. 민간자격 등록 및 운영에 직간접적으로 관련된 주체로는 민간자격 관리·운영 기관, 주무 부처, 한국직업능력개발원이 있음.
- 민간자격 등록은 민간자격 정보서비스(www.pqi.or.kr)를 통해 상시로 이루어지고 있음.

[그림 2] 민간자격 등록 절차



* 중앙행정기관의 검토 결과 등록 완료 시 운영 가능함. 등록 불가 등의 사유로 등록 완료되지 못한 자격의 경우 민간자격을 운영할 수 없음.
** 신규 및 변경 등록(수시분) 미납 시 민간자격(변경) 등록증 교부 불가하며 기 등록 유지(정기분) 납부 연체 시 등록이 취소될 수 있음.
출처: 한국직업능력개발원(2015a)을 바탕으로 재구성.

7-1. 응답하신 기준에 따라 적합한 평가 주체는 누구라고 생각하십니까?

8. **민간자격 효용성 평가 시행 주기(연속성)**에 대해서 어떻게 생각하십니까? 이유를 들어 구체적으로 작성하여 주시기 바랍니다.

도움 자료 ※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.

1. 민간자격제도 시행 시기

가. 공인민간자격(신규 및 재공인)

- 공인 신청 접수: 연 1회(3~4월 중)
- 신규공인: 등록된 민간자격 중 신청일 기준 1년 이상 시행된 것으로 3회 이상 자격 검정 실적이 있어야 함.
- 재공인(연장): 기 공인 받은 민간자격 중 공인 유효기간 만료일이 공고된 기간에 포함되어 있어야 함.
- 이후 공인심사 일정은 자격 정책 심의회 개최 일정에 따라 다소 일정이 변경됨.

나. 등록민간자격

- 등록 신청 기간: 상시 온라인 신청 가능.
- 등록 접수 기간: 상기 신청 기간 내 월 1회 접수를 원칙으로 함.

9. 민간자격 효용성 평가 시 고려되어야 할 주요 영역은 무엇이라고 생각하십니까? 구분 기준을 들어 구체적으로 작성하여 주시길 바랍니다.

도움 자료 ※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.

1. 민간자격 평가 영역

- 민간자격의 효용성 평가에 있어 평가 영역은 평가체계의 기본 틀로 영역별 평가 지표, 항목, 주제, 자료, 방법 등을 구분하여 설계할 수 있음.

가. 주요 영역

- 효용성 평가 영역을 선정함에 있어 기준에 따라 1차적으로 나뉘는 영역임.
- 예를 들어 민간자격의 종목, 민간자격제도, 민간자격 관리·운영 기관 등이 있음.

나. 목표 영역

- 주요 영역의 하위 영역으로 실제 민간자격 효용성 평가 시 주요하게 고려할 영역임.
- 예를 들어 민간자격의 종목의 경우 검정, 발급 등이 있음.

다. 세부 영역

- 목표 영역에 따른 세부 항목으로 구체적인 평가 지표를 도출하기 위한 영역임.
- 예를 들어 검정 내용 및 방법의 적절성 등이 있음.

9-1. **목표 영역**은 무엇이라고 생각하십니까? 이유를 들어 구체적으로 작성하여 주시길 바랍니다.

9-2. **세부 영역**은 무엇이라고 생각하십니까? 이유를 들어 구체적으로 작성하여 주시길 바랍니다.

IV. 민간자격 효용성 평가 활용

10. **민간자격 효용성 평가 결과(지표)를 활용할 수 있는 방안**으로 무엇이 있다고 생각하십니까? 다양한 방안을 구체적으로 작성하여 주시길 바랍니다.

10-1. 민간자격 효용성 평가 결과(지표) 제시 방법(예: 분야별/영역별/종목별, 항목/평균 점수, 자격 종목 우수/보통/미흡 등)에 대해서 어떻게 생각하십니까? 다양한 방법을 구체적으로 작성하여 주시길 바랍니다.

V. 응답자 사항

(자율 기재 사항으로 작성을 희망하지 않는 분은 작성하지 않으셔도 됩니다.)

성명	
휴대전화번호	- -
소속 기관명	
소속 구분	① 정부 부처 ② 자격전문가(학계, 산업계 등)
e-mail	

※ 회신 내용 확인을 위한 연락 시 필요한 사항으로 외부에 공개되지 않습니다.

민간자격 효용성 평가체계 마련과 관련한 1차 델파이 조사에 참여해 주셔서 감사합니다.
 조만간 1차 조사 결과를 정리하여 반영한 2차 조사를 시행할 예정입니다.
 2차 조사 때도 다시 한 번 협조 부탁드립니다.
 감사합니다.

참고자료	조사 및 자격제도 관련 안내
------	-----------------

※ 자격 및 국내 자격제도에 대한 이해를 돕고자 부가적으로 제공된 자료입니다. 작성자의 편의에 따라 참고하시길 바랍니다.

1. 조사 목적 및 배경

- 1997년 「자격기본법」 제정을 통해 민간자격제도가 도입되었습니다. 2000년 민간자격 공인제도, 2008년 민간자격 등록제도가 시행된 이후 「자격기본법」을 통한 사전등록제 시행, 교육훈련과정 형태의 공인민간자격 등이 도입되고 있습니다.
- 국가자격과 달리 민간자격은 행정 절차인 등록을 통해 운영할 수 있기에 제도 시행 이후 민간자격의 수는 급속히 증가하였습니다. 민간자격 공인제도를 통해 민간자격의 질 관리를 하고 있으나 개별 종목의 효용성 평가체제로 활용하기에는 한계가 있는 실정입니다. 이에 양적으로만 확대되어온 민간자격의 문제점을 보완하고 민간자격의 질적 관리를 위해 효용성 평가의 필요성 요구가 확산되고 있습니다.
- 민간자격 종목에 적합한 효용성 평가체계 마련에 대한 의견을 폭넓게 수렴하기 위해 델파이 조사를 수행하게 되었습니다.

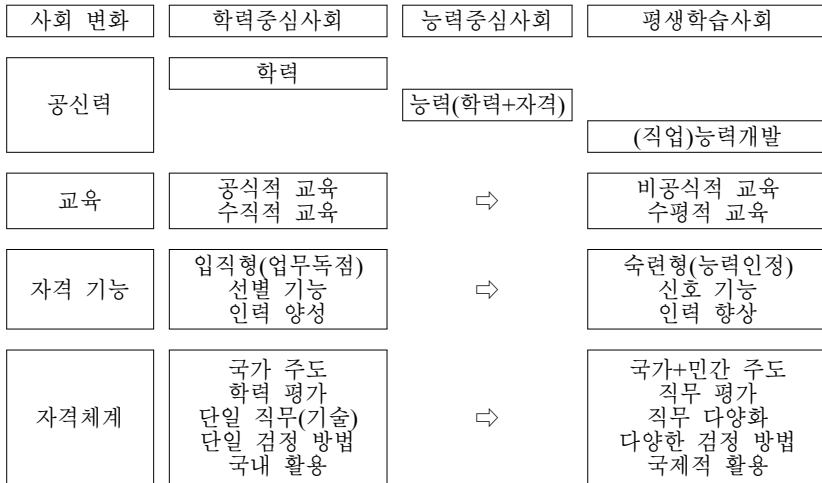
2. 자격 및 자격제도

- 국내 「자격기본법」상 자격은 직무를 수행함에 있어 필요한 지식, 기술, 소양 등의 습득 정도를 일정한 기준과 절차에 따라 평가하거나 인정된 것을 의미합니다.
- 즉, 국내 자격은 학력과 구분된 직업자격에 한정되어 있어 협의적으로 해석

되고 있으며 학습을 측정하는 수단이자 노동시장 내 학력 지표의 한계성을 보완해 주는 역할을 하고 있습니다.

- 노동시장 내 자격은 노동 인력에 대한 평가 지표로 활용됨에 따라 각 나라 별 자격제도는 각기 다른 형태로 구성되어 있습니다.
- 초기 국내 자격제도는 노동시장 내 필요한 인력을 양성하기 위한 목적으로 국가가 주도적으로 운영하였습니다. 하지만 급격한 사회 및 산업 변화에 따라 신속적이고 다양한 직무 분야의 인력양성이 필요해지면서 민간도 자격을 운영할 수 있도록 변모하였습니다.

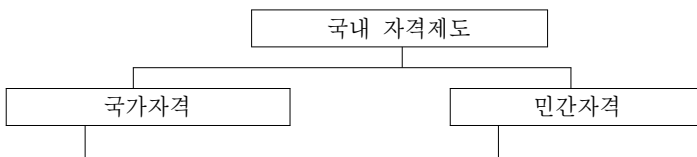
[그림 1] 사회 변화에 따른 자격제도 변화

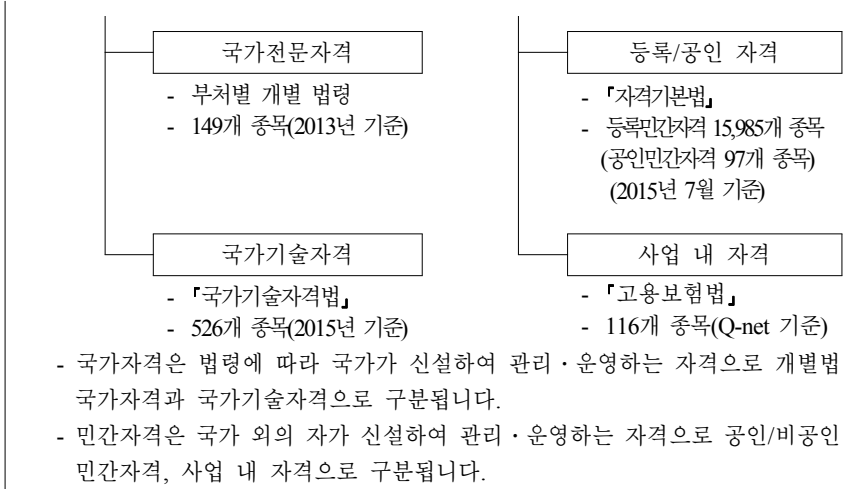


3. 국내 자격제도

- 「자격기본법」(1997년 제정)을 통해 국내 자격제도는 시행 주체에 따라 국가 자격과 민간자격으로 구분할 수 있습니다.

[그림 2] 국내 자격제도





2. 2차 델파이 조사지

ID			
----	--	--	--

민간자격 효용성 평가연구 1: 효용성 평가체계 마련을 위한 제2차 델파이 조사지

민간자격제도 발전을 위해 노력하고 있는 귀하의 노고에 감사드립니다.

한국직업능력개발원은 국무총리실 산하의 정부출연 연구기관으로서 민간자격제도에 관한 연구 등을 수행하고 있습니다.

본원에서는 금년도 연구과제 중의 하나로 『민간자격 효용성 평가연구 1: 효용성 평가체계 마련』 연구를 수행하고 있습니다.

이번 2차 델파이 조사는 지난번 응답해 주신 1차 조사 결과를 바탕으로 주요 의견 및 소수 의견에 관한 견해를 폭넓게 수렴하기 위하여 수행하게 되었습니다.

귀하의 귀중한 의견을 민간자격의 효용성 평가체계를 마련함에 있어 중요한 자료로 사용하고자 하오니 잠시 시간을 내어 끝까지 질문에 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

귀하께서 응답하신 내용은 통계목적으로만 사용되고 「통계법」(제33조, 제34조)에 의하여 보장되며 타 목적으로 사용되지 않을 것임을 약속드립니다.

응답하신 조사지는 월 일(요일)까지 메일(@)로 회신해 주시거나, 팩스(- -)로 보내주시기 바랍니다. 감사합니다.

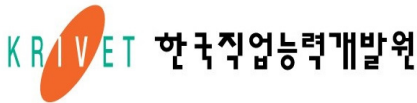
2015년 9월
(주)리서치알앤에이

「통계법」 제33조 (비밀의 보호)
 ① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
 ② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계 작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

※ 작성방법

작성방법은 응답란(보기번호 앞 또는 음영표시) 중 해당되는 번호에 √표시해 주세요.

◆ 주관연구기관 한국직업능력개발원 민간자격지원센터



◆ 조사대행기관: (주) 리서치알앤에이
 담당연구원 팀장
 담당연구원 연락처) -
 조사연구원 연구원
 조사연구원 연락처) -

I. 민간자격 개념 및 현황

1. 민간자격 효용성 평가 시 효용의 개념은 '수단적 효용, 표출적 효용'으로 제시되었습니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?

도움 자료 ※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.

집계 순위	구분	빈도	%
1순위	수단적 효용	33	34.7
2순위	표출적 효용	22	23.2

- _____ ① 수단적 효용을 우선하여 고려해야 한다.
- _____ ② 표출적 효용을 우선하여 고려해야 한다.
- _____ ③ 수단적 효용 및 표출적 효용을 동등하게 고려해야 한다.

1-1. 민간자격 효용성 평가 시 효용의 범주로는 '노동시장 내 경제적 효과, 만족감 및 성취감'이 제시되었습니다. 이러한 견해에 동의하십니까?

도움 자료 ※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.

집계 순위	구분	빈도	%
1순위	노동시장 내 경제적 효과	43	39.4
2순위	개인적 만족감 및 성취감	19	17.4

- ① 적극 동의한다.
- ② 동의한다.
- ③ 보통이다.
- ④ 동의하지 않는다.
- ⑤ 전혀 동의하지 않는다.

1-1-1) 노동시장 내 경제적 효과에서 중요하게 고려해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

1-1-2) 개인적 만족감 및 성취감과 같이 비경제적 효과에서 중요하게 고려해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

1-1-3) **민간자격 효용성 평가 시 효용의 범주에 관한 소수 의견 가운데 의미 있게 보아야 할 항목 하나를 2차 조사 응답란(음영표시) 중 해당되는 번호에 √표시해 주세요.**

기타 순위	구분	빈도	%	2차 조사 응답 (√표시란)
1순위	직무능력 기준 및 향상	9	8.3	
2순위	수단/표출적 효용 종합적 평가	4	3.7	
3순위	민간자격 종목 평가	4	3.7	
4순위	자격의 사회적 인정 수준	3	2.8	
5순위	자아개발	2	1.8	
6순위	응시자 규모	2	1.8	
7순위	미래 활용 가능성	2	1.8	
8순위	교육훈련과정과 연계 평가	2	1.8	
9순위	자격 검정 시행 규모	1	0.9	
10순위	민간자격제도 평가	1	0.9	
11순위	기타	17	15.6	

☞ 위와 같이 응답한 이유는 무엇인지 짧게 서술하여 주십시오.

2. **민간자격의 양적 증가 추세**에 대한 문제점 및 개선 방안 등 의견을 종합한 결과 ‘소비자 피해, 등록 남발, 자격 질 하락’ 등 부정적 견해가 많았습니다. 이러한 견해에 동의하십니까?

도움 자료		※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.	
집계 순위	구분	빈도	%
1순위	소비자 피해 발생 가능성 확대	19	17.6
2순위	무분별한 자격 생성 및 등록 지양 필요	18	16.7
3순위	사회적 요구 반영 현상	16	14.8
4순위	자격 질 및 가치 하락	11	10.2

- ① 적극 동의한다.
- ② 동의한다.
- ③ 보통이다.
- ④ 동의하지 않는다.
- ⑤ 전혀 동의하지 않는다.

2-1. **민간자격의 질적 수준**에 대한 문제점 및 개선 방안 등 의견을 종합한 결과 ‘민간자격의 질적 수준이 낮고 질적 편차 발생, 자격 관리·운영 현황의 관리·감독 필요, 영리성 추구’ 등의 부정적 견해가 많았습니다. 이러한 견해에 동의하십니까?

도움 자료		※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.	
집계 순위	구분	빈도	%
1순위	질적 수준이 낮고 질적 편차 발생	42	40.8
2순위	자격 관리·운영 현황 관리·감독 필요	19	18.4
3순위	영리성 추구	13	12.6

- ① 적극 동의한다.
- ② 동의한다.
- ③ 보통이다.
- ④ 동의하지 않는다.
- ⑤ 전혀 동의하지 않는다.

3. **민간자격의 특성**에 대한 조사 결과 ‘자격 종목이 다양하고 자격 변동이 유연하며 교양 관련 자격 비중이 높다’는 견해가 많습니다. 이러한 견해에 동의하십니까?

도움 자료 ※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.

집계 순위	구분	빈도	%
1순위	자격 종목(분야)의 다양성	18	15.4
2순위	자격 변동 유연성	17	14.5
3순위	교양 관련 자격 비중이 높음	14	12.0

- ① 적극 동의한다.
- ② 동의한다.
- ③ 보통이다.
- ④ 동의하지 않는다.
- ⑤ 전혀 동의하지 않는다.

II. 민간자격 효용성 평가 방향 및 목적

4. **민간자격 효용성 평가의 방향성**과 관련한 질문에 ‘민간자격의 활용성 평가 및 확대, 민간자격제도 평가 및 개선 방안 모색’에 대한 의견이 많았습니다. 이 응답을 보다 **구체화할 수 있는 평가 영역**은 무엇이라고 생각하십니까?

도움 자료 ※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.

집계 순위	구분	빈도	%
1순위	민간자격 활용성 평가 및 확대	22	21.0
2순위	민간자격제도 평가 및 개선 방안 모색	19	18.1

- ① 자격의 개인적 활용성(개인적 만족감 및 성취감, 여가생활 도움 등)
- ② 자격의 사회적 활용성(취업, 직업능력 향상, 금전적 이익 등)
- ③ 우수한 민간자격을 발견하고 홍보하기 위한 수단으로서의 제도 평가 및 개선
- ④ 소비자 피해가 우려되는 민간자격을 관리하고 이를 방지하기 위한 제도 평가 및 개선
- ⑤ 기타(_____)

5. **민간자격 효용성 평가의 목적**과 관련한 질문에 ‘민간자격 질 향상, 민간자격 제도 개선’ 등에 대한 의견이 많았습니다. 이러한 견해에 동의하십니까?

도움 자료 ※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.

집계 순위	구분	빈도	%
1순위	민간자격 질 향상	24	20.0
2순위	민간자격제도 개선	24	20.0
3순위	민간자격 관리·운영 감독	21	17.5
4순위	대국민 정보제공	13	10.8

- ___ ① 적극 동의한다.
 ___ ② 동의한다.
 ___ ③ 보통이다.
 ___ ④ 동의하지 않는다.
 ___ ⑤ 전혀 동의하지 않는다.

Ⅲ. 민간자격 효용성 평가 기준 및 방법

6. **민간자격의 효용성 평가 대상 선별 기준**으로 '종목 특성 및 제도적 측면(공인/비공인 여부)' 등이 중요하게 고려되어야 할 기준으로 제시되었습니다. 이러한 견해에 동의하십니까?

도움 자료 ※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.

집계 순위	구분	빈도	%
1순위	종목 특성	31	36.0
2순위	제도적 측면(공인/비공인 여부)	23	26.7
3순위	검정체계	9	10.5

- ___ ① 적극 동의한다.
 ___ ② 동의한다.
 ___ ③ 보통이다.
 ___ ④ 동의하지 않는다.
 ___ ⑤ 전혀 동의하지 않는다.

- 6-1. **민간자격의 효용성 평가 대상 선별 기준**에 관한 소수 의견 가운데 **의미 있게 보아야 할 항목 하나**를 2차 조사 응답란(음영표시) 중 해당되는 번호에 √ 표시해 주세요.

기타 순위	구분	빈도	%	2차 조사 응답 (√표시란)
1순위	기관 특성	7	8.1	
2순위	응시자/취득자 규모	5	5.8	
3순위	기타	11	12.8	

☞ 위와 같이 응답한 이유는 무엇인지 짧게 서술하여 주십시오.

6-1. 민간자격의 효용성 평가 대상 범주로 '제도적 측면(공인/비공인 여부) 및 종목 특성'이라는 의견이 많았습니다. 이 응답을 보다 구체화할 수 있는 평가 범주는 무엇이라고 생각하십니까?

도움 자료		※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.	
집계 순위	구분	빈도	%
1순위	종목 특성	16	25.8
2순위	제도적 측면(공인/비공인 여부)	15	24.2

- ___ ① 공인민간자격이나 비공인(등록) 민간자격으로 구분하여 평가 대상 범주를 구분하는 것이 적합하다.
- ___ ② 민간자격 직무 분야별 산업 분류인 공통 분야와 전문 분야로 평가 대상 범주를 구분하는 것이 적합하다.
- ___ ③ 민간자격 직무 특성에 따라 직업자격과 교양자격으로 평가 대상 범주를 구분하는 것이 적합하다.
- ___ ④ 민간자격 종목 운영 목적에 따라 시장성과 공공성으로 평가 대상 범주를 구분하는 것이 적합하다.
- ___ ⑤ 기타()

6-1-1) 소수 의견에서 중요하게 고려할 것 한 가지를 2차 조사 응답란(응답 표시) 중 해당되는 번호에 √표시해 주세요.

기타 순위	구분	빈도	%	2차 조사 응답 (√표시란)
1순위	검정체계	6	9.7	
2순위	기관 특성	5	8.1	
3순위	응시자/취득자 규모	4	6.5	

기타 순위	구분	빈도	%	2차 조사 응답 (√표시란)
4순위	자격의 활용도	3	4.8	
5순위	기타	13	21.0	

☞ 위와 같이 응답한 이유는 무엇인지 짧게 서술하여 주십시오.

7. **민간자격의 효용성 평가 주관기관 선정 기준**으로 ‘전문성과 객관성’이 제시되었습니다. 이러한 견해에 동의하십니까?

도움 자료		※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.	
집계 순위	1차 조사 응답 내용	빈도	%
1순위	전문성	38	43.7
2순위	객관성	11	12.6

- _____ ① 적극 동의한다.
 _____ ② 동의한다.
 _____ ③ 보통이다.
 _____ ④ 동의하지 않는다.
 _____ ⑤ 전혀 동의하지 않는다.

7-1. **민간자격의 효용성 평가 주관기관으로 적합한 주체**를 선택하여 주십시오.

(※ 단, 위임·위탁을 하지 않는다는 조건으로 선택해 주세요.)

도움 자료		※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.	
집계 순위	1차 조사 응답 내용	빈도	%
1순위	한국직업능력개발원(민간자격지원센터 포함)	40	70.2
2순위	민간자격 종목별 소관 주무 부처	7	12.3

- _____ ① 주무 부처별 평가하는 것이 적합하다.
 _____ ② 교육부가 총괄하여 평가하는 것이 적합하다.
 _____ ③ 전문기관(한국직업능력개발원, 한국산업인력공단 등)이 평가하는 것이 적합하다.
 _____ ④ 기타(_____)

8. **민간자격 효용성 평가 시행 주기의 정성적 응답** 결과를 범주화하였습

니다. 가장 적절하다고 생각하시는 것은?

도움 자료		※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.	
집계 순위	1차 조사 응답 내용	빈도	%
1순위	연 1회 이상	23	32.9
2순위	2년 이상 1회	13	18.6

- ① 1년 1회 이상
- ② 2년 이상 1회
- ③ 현행 공인민간자격 제공인 준용
- ④ 필요시 수시로
- ⑤ 기타(_____)

8-1. 현재 전체 등록 자격은 16,689건*으로 민간자격 효용성 평가 시 전체 등록 자격에 대해 전수조사하는 것은 현실적으로 어려운 실정입니다. 그렇다면 **민간자격 효용성 평가 시행 주기 선정 시 고려해야 할 사항 (평가 대상 선정 기준 등)**으로 가장 적합한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

* 2015.09.16. 기준 공인민간자격 97건, 비공인 민간자격 16,592건으로. 민간자격 등록은 상시로 이루어지고 있으며, 현재 공인심사 중이므로 전체 등록민간자격 수는 집계 일자에 따라 변동 가능함.

- _____ ① 등록 후 3년 이상 된 민간자격에 한정하여 평가 자격 범주화
- _____ ② 민간자격 관리·운영 기관 유형(개인/법인 등)에 따라 평가 자격 범주화
- _____ ③ 직무 분야(공통/전문 분야 등)에 따라 평가 자격 범주화
- _____ ④ 기타(_____)

9. **민간자격 효용성 평가 시 고려되어야 할 주요한 평가 영역**으로 ‘민간자격 종목(체계), 민간자격 관리·운영 기관, 민간자격제도’ 등이 제시되었습니다. 이러한 견해에 동의하십니까?

도움 자료		※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.	
집계 순위	1차 조사 응답 내용	빈도	%
1순위	민간자격 종목(체계)	26	29.9
2순위	민간자격 관리·운영 기관	24	27.6
3순위	민간자격제도	11	12.6

- _____ ① 적극 동의한다.
- _____ ② 동의한다.
- _____ ③ 보통이다.
- _____ ④ 동의하지 않는다.
- _____ ⑤ 전혀 동의하지 않는다.

9-1. 1차 델파이 조사 결과 민간자격 효용성 평가 영역 항목이 다음과 같이 제시되었습니다.

작성 방법	※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.
◆ 평가 영역 내 평가 항목별 가장 적절하다고 생각되는 평가 지표를 평가 항목별로 한 가지씩 2차 응답란(응답표시)에 √표시해 주세요. (예: 검정체계 내 검정 과목 √, 유사 자격과 유사성 내 직무 내용 및 수준 유사성 √)	
◆ 만약 평가 영역별 제시된 평가 항목 이외에 중요하다고 생각되시는 평가 항목이 있으시다면 기타에 추가로 제시를 부탁드립니다.	

9-1-1) **민간자격 종목(체계)**에 대한 평가 항목

☞ 검정체계

평가 영역	평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
민간자격 종목(체계)	검정체계	검정 과목	
		검정 방법	
		응시 자격	
		합격 기준	
		등급별 검정 수준	
		기타(_____)	

☞ 유관자격과 유사성

평가 영역	평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
민간자격 종목(체계)	유관자격과 유사성	직무 내용 및 수준 유사성	
		명칭 유사성	
		기타(_____)	

106 민간자격 효용성 평가연구 1: 효용성 평가체계 마련(부록)

☞ 기타(※ 평가 영역별 제시된 평가 항목 이외에 중요하다고 생각되는 항목 추가 작성)

평가 영역	평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
민간자격 종목(체계)	기타(_____)	기타(_____)	

9-1-2) 수단적 효용에 대한 평가 항목

☞ 입직을 위한 취업

평가 영역	평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
효 용	수단적 효용	입직을 위한 취업 취득 목적 취업률 기타(_____)	

☞ 전직 및 직무전환

평가 영역	평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
효 용	수단적 효용	전직 및 직무전환 취득 목적 전직 및 직무전환 여부 기타(_____)	

☞ 창업

평가 영역	평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
효 용	수단적 효용	창업 취득 목적 창업 여부 기타(_____)	

☞ 직무능력 향상을 통한 생산성 향상

평가 영역	평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
효 용	수단적 효용	직무능력 향상을 통한 생산성 향상 취득 목적 생산성 변동 여부 기타(_____)	

☞ 기타(※ 평가 영역별 제시된 평가 항목 이외에 중요하다고 생각되는 항목 추가 작성)

평가 영역		평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
효 용	수단적 효용	기타(_____)	기타(_____)	

9-1-3) 표출적 효용에 대한 평가 항목

☞ 취득 만족감

평가 영역		평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
효 용	표출적 효용	취득 만족감	예상 만족감	
			실제 만족감	
			기타(_____)	

☞ 성취감

평가 영역		평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
효 용	표출적 효용	성취감	예상 성취감	
			실제 성취감	
			기타(_____)	

☞ 학습의 촉진

평가 영역		평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
효 용	표출적 효용	학습의 촉진	취득 목적	
			학습 욕구 확대 여부	
			기타(_____)	

☞ 학습의 평가 수단

평가 영역		평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
효 용	표출적 효용	학습의 평가 수단	취득 목적	
			학습 평가 수단으로서 적절성	
			기타(_____)	

☞ 기타(※ 평가 영역별 제시된 평가 항목 이외에 중요하다고 생각되는 항목 추가 작성)

평가 영역		평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
효 용	표출적 효용	기타(_____)	기타(_____)	

9-1-4) **민간자격 관리·운영 역량**에 대한 평가 항목

☞ 공공성

평가 영역		평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
민간자격 관리·운영	역 량	공공성	관리·운영 목적	
			관리·운영 준법성	
			정보 제공 범위	
			기타(_____)	

☞ 대표성

평가 영역		평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
민간자격 관리·운영	역 량	대표성	자격 응시/취득자 규모	
			사회적 인식 정도	
			기타(_____)	

☞ 지속성

평가 영역		평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
민간자격 관리·운영	역 량	지속성	연간 검정 횟수	
			자격 응시/취득자 규모	
			검정 시행 규모	
			기타(_____)	

☞ 기타(※ 평가 영역별 제시된 평가 항목 이외에 중요하다고 생각되는 항목 추가 작성)

평가 영역		평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
민간자격 관리·운영	역 량	기타(_____)	기타(_____)	

9-1-5) 민간자격 관리·운영 인프라에 대한 평가 항목

☞ 자본 규모

평가 영역		평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
민간자격 관리·운영	인프라	자본 규모	보유 자산	
			연간 순수입	
			기타()	

☞ 시설·장비

평가 영역		평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
민간자격 관리·운영	인프라	시설·장비	시설·장비 보유 규모	
			시설·장비 보유 유형	
			기타()	

☞ 인력 규모

평가 영역		평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
민간자격 관리·운영	인프라	인력 규모	전체 소속 인원	
			자격 관련 전담 인원	
			기타()	

☞ 자격 검정 및 교육 관련 전문성 등

평가 영역		평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
민간자격 관리·운영	인프라	자격 검정 및 교육 관련 전문성 등	출제 관련 전문 인력 규모	
			자격 관련 전담 인력 규모	
			근속 연수	
			기타()	

☞ 기타(※ 평가 영역별 제시된 평가 항목 이외에 중요하다고 생각되는 항목 추가 작성)

평가 영역		평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
민간자격 관리·운영	인프라	기타()	기타()	

9-1-6) 민간자격제도에 대한 평가 항목

☞ 공인제도와와의 연계성

평가 영역	평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
민간자격제도	공인제도와와의 연계성	공인제도 목적에 따른 운영의 적절성	
		공인자격 소관 부처 간의 연계성	
		기타()	

☞ 유사 자격제도와 상충 또는 충돌

평가 영역	평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
민간자격제도	유사 자격제도와 상충 또는 충돌	국가자격과의 직무 비교	
		국가자격과의 효과 비교	
		기타()	

☞ 기타(※ 평가 영역별 제시된 평가 항목 이외에 중요하다고 생각되는 항목 추가 작성)

평가 영역	평가 항목	평가 지표	2차 응답 (√표시)
민간자격제도	기타()	기타()	

IV. 민간자격 효용성 평가 활용

10. 민간자격 효용성 평가 결과(지표)를 활용할 수 있는 방안으로는 ‘민간 자격제도 개선, 자격 폐지 기준, 대국민 정보 제공, 자격 운영·감독’ 등이 제시되었습니다. 이러한 견해에 동의하십니까?

도움 자료 ※ 응답 작성 시 참고하시길 바랍니다.

집계 순위	1차 조사 응답 내용	빈도	%
1순위	민간자격제도 개선	19	24.4
2순위	자격 폐지 기준	14	17.9
3순위	대국민 정보 제공	13	16.7
4순위	민간자격 관리·운영 기관 및 현황 감독	11	14.1

_____ ① 적극 동의한다.

_____ ② 동의한다.

- _____ ③ 보통이다.
 _____ ④ 동의하지 않는다.
 _____ ⑤ 전혀 동의하지 않는다.

V. 응답자 사항

(자율 기재 사항으로 작성을 희망하지 않는 분은 작성하지 않으셔도 됩니다.)

성명	
휴대전화번호	- -
소속 기관명	
소속 구분	① 정부 부처 ② 자격전문가(학계, 산업계 등)
e-mail	

※ 회신 내용 확인을 위한 연락 시 필요한 사항으로 외부에 공개되지 않습니다.

민간자격 효용성 평가체계 마련과 관련한 델파이 조사에 참여해 주셔서 감사합니다.

제2절 델파이 조사 결과(1차·2차)²⁷⁾

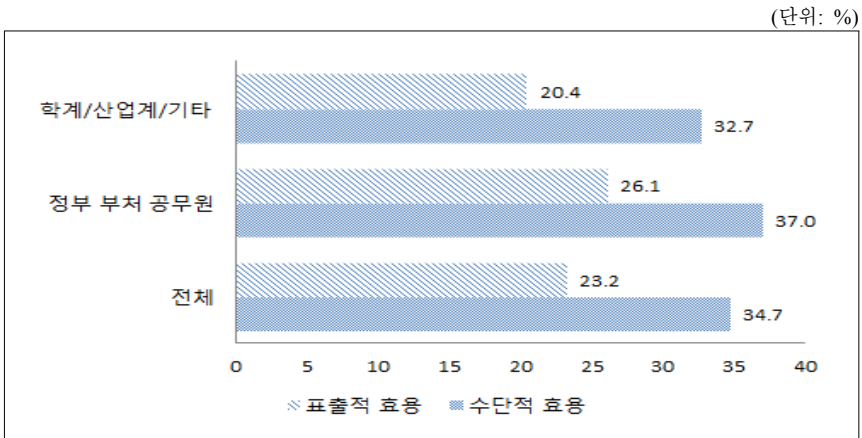
민간자격 효용성 평가체계를 마련함에 있어 델파이 조사에서는 쟁점이 될 수 있는 사항을 중심으로 민간자격의 효용성 평가에 대한 개념 및 현황, 평가 방향 및 목적, 평가 기준 및 방법, 평가 활용으로 조사 항목을 나누어 구성하였다. 구분별 조사 결과를 정리하면 다음과 같다.

27) 민간자격 효용성 평가체계 마련을 위한 1차, 2차 델파이 결과를 통계 분석하여 작성함. 1차 델파이 조사 결과는 주요 응답 내용만 제시함. 1차 조사의 전체 응답 결과는 제3절 참조.

1. 민간자격 효용성을 평가할 때 효용에 대한 개념 및 현황

자격의 효용성을 평가할 때 효용의 개념은 가장 쟁점이 되는 사항이다. 왜냐하면 민간자격의 효용성 평가 역시 효용의 개념에 따라 평가체계가 달라질 수 있기 때문이다. 이에 1차 델파이 조사 시 효용성 평가에 있어서 효용의 개념은 무엇이라고 생각하는지 조사한 결과는 다음과 같다.

[그림 4-1] 효용성을 평가할 때 효용의 개념에 대한 1차 주요 응답



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 1차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

1차 조사 결과 수단적 효용이라는 응답이 34.7%, 표출적 효용이라는 응답이 23.2%로 나타나 대체로 효용성을 평가할 때 수단적 효용으로 효용의 개념을 파악하고 있음을 알 수 있다.

효용별 상대적 우선순위에 관한 델파이 2차 조사 결과는 다음과 같다.

〈표 4-1〉 효용성을 평가할 때 효용의 개념에 대한 2차 조사 결과

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	51	100.0	25	100.0	26	100.0
수단적 효용을 우선하여 고려해야 한다.	29	56.9	15	60.0	14	53.8
표출적 효용을 우선하여 고려해야 한다.	15	29.4	8	32.0	7	26.9
수단적 효용 및 표출적 효용을 동등하게 고려해야 한다.	7	13.7	2	8.0	5	19.2

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

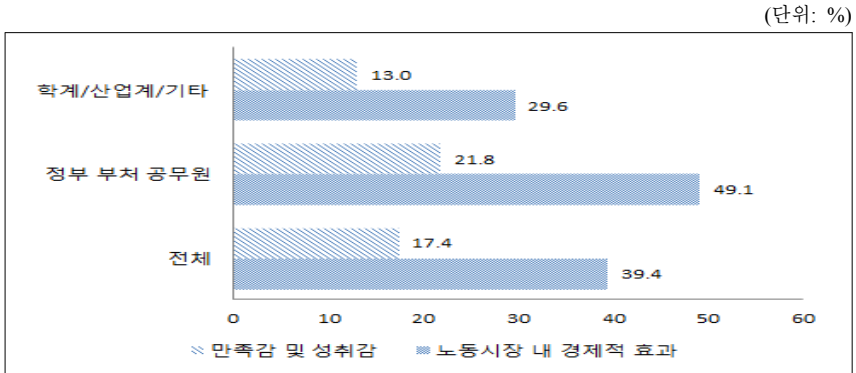
자료: 2차 텔파이 조사 결과를 통계 분석하여 작성함.

수단적 효용을 우선적으로 고려해야 한다는 응답이 56.9%, 표출적 효용을 우선 고려해야 한다는 응답이 29.4%로 나타났다. 즉, 민간자격 효용성 평가체계 마련에 있어 효용은 수단적 효용의 개념으로 파악해야 한다는 의견에 대다수 동의하고 있음을 알 수 있다.

2. 민간자격 효용성을 평가할 때 효용의 범주

효용의 개념이 수단적 효용인지 표출적 효용인지에 따라 효용의 범주는 달라진다. 따라서 응답한 효용의 개념 주요 범주에 대한 1차 조사 결과 수단적 효용으로는 노동시장 내 경제적 효과가 39.4%, 표출적 효용으로는 개인적 만족감 및 성취감이 17.4%으로 나타났다.

[그림 4-2] 효용성 범주에 대한 1차 주요 응답



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 1차 전화이 조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

이 같은 결과에 대한 동의 여부를 2차 조사한 결과 응답자의 84.3%가 동의하는 것으로 나타났다.

<표 4-2> 효용성 범주에 대한 1차 조사 결과 동의 여부(2차 조사)

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	51	100.0	25	100.0	26	100.0
① 적극 동의	15	29.4	5	20.0	10	38.5
② 동의	28	54.9	16	64.0	12	46.2
③ 보통	7	13.7	4	16.0	3	11.5
④ 동의 안 함	1	2.0	-	-	1	3.8
⑤ 전혀 동의 안 함	-	-	-	-	-	-

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 2차 전화이 조사 결과를 통계 분석하여 작성함.

이를 통해 응답자 대다수가 수단적 효용의 경우 노동시장 내 경제

적 효과를 주요 범주로 인식하고 있으며, 표출적 효용의 경우 만족감 및 성취감을 주요의 범주로 인식하고 있는 것을 알 수 있다.

이 외에 유의미한 효용의 범주로는 직무능력 기준 및 향상(51.0%)을 가장 우선시하는 것으로 나타났다. 이와 같이 응답한 이유를 종합해 보면 대다수 응답자가 자격을 직무능력의 습득 정도를 나타내는 기계로 인식함으로써 민간자격 효용성을 평가할 때 직무능력과 활용성을 고려할 필요가 있다고 보고 있음을 알 수 있다.

2차 조사에서 경제적 효과와 비경제적 효과 측정 시 고려 사항에 대하여 의견을 수렴한 결과는 다음과 같다. 첫째, 노동시장 내 경제적 효과를 위한 고려 사항으로는 민간자격 취득자가 노동시장 내 활용 정도로 고용, 생산성 향상, 임금 상승, 창업, 고용유지 등에 관한 의견이 주를 이루었다.

둘째, 비경제적 효과를 위한 고려 사항으로는 개인 역량, 사회적 지위 향상, 만족감 및 성취감, 인지도, 전문성 함양, 직무능력 향상, 학습 동기 유발, 삶의 질 향상, 자기계발 등의 요인이 주를 이루었다.

3. 민간자격 양적 증가 추세

「자격기본법」을 바탕으로 민간자격제도 시행 이후 등록민간자격의 급격한 양적 증가 추세에 대하여 의견을 수렴한 결과는 다음과 같다.

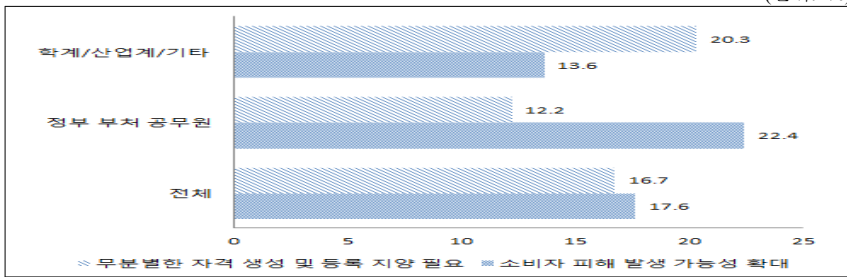
등록민간자격의 급격한 양적 팽창에 대하여 1차 조사 결과 소비자 피해 발생 가능성이 확대될 수 있다는 의견이 17.6%, 무분별한 자격 생성 및 등록이 지양될 필요가 있다는 의견이 16.7%로 나타났다.

응답 구분별로 1차 조사 결과를 살펴보면 정부 부처 공무원은 소비

자 피해 발생 가능성 확대(22.4%)를 더욱 중시하는 반면 학계/산업계/기타 자격전문가는 무분별한 자격 생성 및 등록 지양(20.3%)의 필요성을 더욱 중시하는 것으로 나타났다.

[그림 4-3] 등록민간자격 양적 증가에 대한 1차 조사 결과

(단위: %)



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 1차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

이 같은 1차 조사 결과에 대하여 동의 여부를 2차 조사한 결과 92.2%가 동의하는 것으로 조사되었다.

<표 4-3> 등록민간자격 양적 증가에 대한 1차 조사 결과 동의 여부(2차 조사)

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	51	100.0	25	100.0	26	100.0
① 적극 동의	28	54.9	14	56.0	14	53.8
② 동의	19	37.3	8	32.0	11	42.3
③ 보통	4	7.8	3	12.0	1	3.8
④ 동의 안 함	-	-	-	-	-	-
⑤ 전혀 동의 안 함	-	-	-	-	-	-

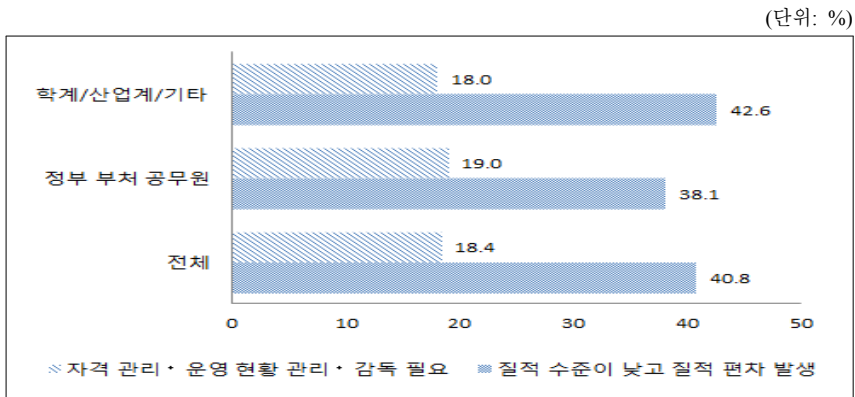
주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 2차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 작성함.

즉, 민간자격 양적 증가에 대한 주요 의견에 있어서는 동의하지만 정부 부처 공무원과 학계/산업계/기타 자격전문가 간 주요 의견은 일치하지 않는 것을 알 수 있다.

4. 민간자격 질적 수준

민간자격의 질적 수준에 대하여 1차 텔파이 조사를 통해 의견을 수렴한 결과 질적 수준이 낮고 질적 편차가 있다가 40.8%로 가장 높았으며, 자격 관리·운영 현황 관리·감독이 필요하다는 의견이 18.4%로 나타났다.

[그림 4-4] 질적 수준에 대한 1차 주요 응답



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 텔파이 조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

민간자격 질적 수준에 대한 1차 조사 결과에 대한 동의 여부를 2차 조사한 결과 88.2%가 1차 조사 결과에 동의하는 것으로 나타났다.

〈표 4-4〉 민간자격의 질적 수준에 대한 1차 조사 결과 동의 여부(2차 조사)

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	51	100.0	25	100.0	26	100.0
① 적극 동의	35	68.6	18	72.0	17	65.4
② 동의	10	19.6	3	12.0	7	26.9
③ 보통	6	11.8	4	16.0	2	7.7
④ 동의 안 함	-	-	-	-	-	-
⑤ 전혀 동의 안 함	-	-	-	-	-	-

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

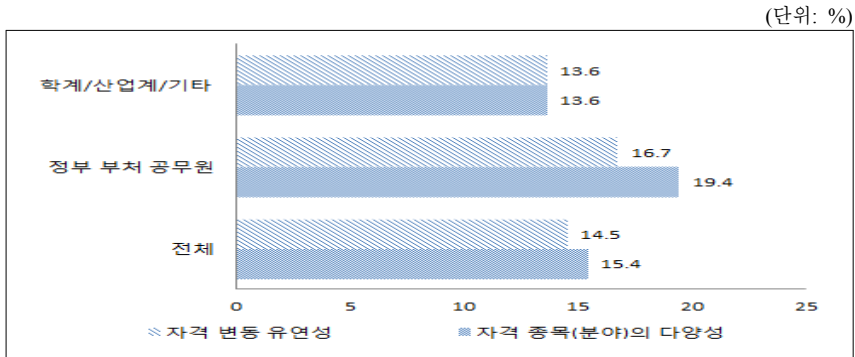
자료: 2차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 작성함.

이를 통해 민간자격의 질적 수준이 대체로 낮으며 종목 특성이나 관리·운영 기관의 역량에 따라 질적 수준의 편차가 있다는 것에 정부 부처 공무원, 학계/산업계/기타 자격전문가의 의견이 일치하는 것을 알 수 있다.

5. 민간자격의 특성

민간자격의 주요 특성은 무엇인지에 대한 의견을 1차 조사한 결과는 다음과 같다.

[그림 4-5] 민간자격 특성에 대한 1차 주요 응답



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 텔파이 조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

자격 종목(분야)가 다양하다는 의견이 15.4%, 자격 변동이 유연하다는 의견이 14.5% 순으로 나타났다. 국가자격에 비해 사회 변화에 따라 민간자격의 변동이 상대적 용이해 자격 종목(분야)이 다양하다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 이 같은 결과에 대한 동의 여부를 2차 텔파이 조사한 결과 다음과 같이 86.3%가 동의하는 것으로 조사되었다.

〈표 4-5〉 민간자격 특성에 대한 1차 조사 결과 동의 여부(2차 조사)

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	51	100.0	25	100.0	26	100.0
① 적극 동의	21	41.2	10	40.0	11	42.3
② 동의	23	45.1	10	40.0	13	50.0
③ 보통	6	11.8	4	16.0	2	7.7
④ 동의 안 함	-	-	-	-	-	-
⑤ 전혀 동의 안 함	1	2.0	1	4.0	-	-

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 2차 텔파이 조사 결과를 통계 분석하여 작성함.

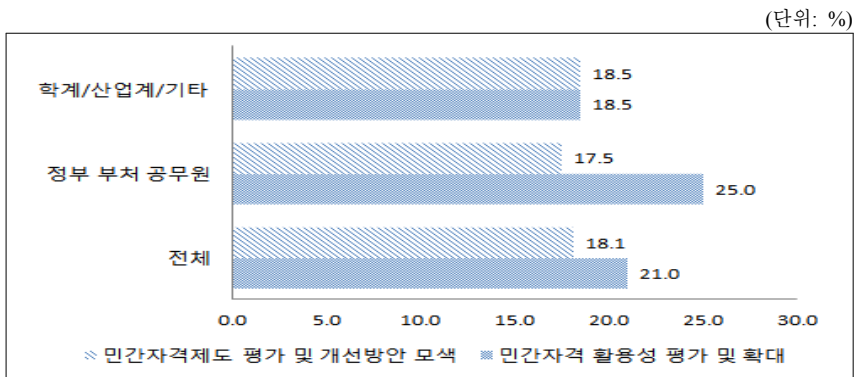
6. 민간자격 효용성 평가 방향에 따른 평가 영역

민간자격 효용성을 평가할 때 평가 방향에 대한 의견을 1차 조사하였다. 그 결과 민간자격 활용성 평가 및 확대가 21.0%, 민간자격제도 평가 및 개선 방안 모색이 18.1% 순으로 나타났다.

응답 구분별로 살펴보면 정부 부처 공무원의 경우 민간자격 효용성 평가 방향 설정에 있어 민간자격 활용성 평가 및 확대(25.0%)를 주요하게 보고 있다.

반면 학계/산업계/기타 자격전문가의 경우 민간자격제도 평가 및 개선 방안 모색(18.5%) 역시 민간자격 활용성 평가 및 확대(18.5%) 못지않게 고려해야 한다고 응답하고 있어 정부 부처 공무원과 학계/산업계/기타 자격전문가 간 의견 일치가 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다.

[그림 4-6] 민간자격 효용성 평가 방향에 대한 1차 주요 응답



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

평가 방향을 구체화할 수 있는 평가 영역을 2차 조사한 결과는 다음과 같다.

〈표 4-6〉 민간자격 효용성 방향을 구체화할 수 있는 평가 영역(2차 조사)

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	51	100.0	25	100.0	26	100.0
자격의 사회적 활용성(취업, 직업능력 향상, 금전적 이익 등)	33	64.7	16	64.0	17	65.4
소비자 피해가 우려되는 민간자격을 관리하고 이를 방지하기 위한 제도 평가 및 개선	10	19.6	5	20.0	5	19.2
우수한 민간자격을 발견하고 홍보하기 위한 수단으로서의 제도 평가 및 개선	4	7.8	3	12.0	1	3.8
자격의 개인적 활용성(개인적 만족감 및 성취감, 여가생활 도움 등)	4	7.8	1	4.0	3	11.5

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 2차 텔파이 조사 결과를 통계 분석하여 작성함.

자격의 사회적 활용성이 64.7%, 소비자 피해가 우려되는 민간자격을 관리하고 이를 방지하기 위한 제도 평가 및 개선이 19.6% 순으로 나타나 주요 평가 영역에 대해서는 의견이 모아졌다.

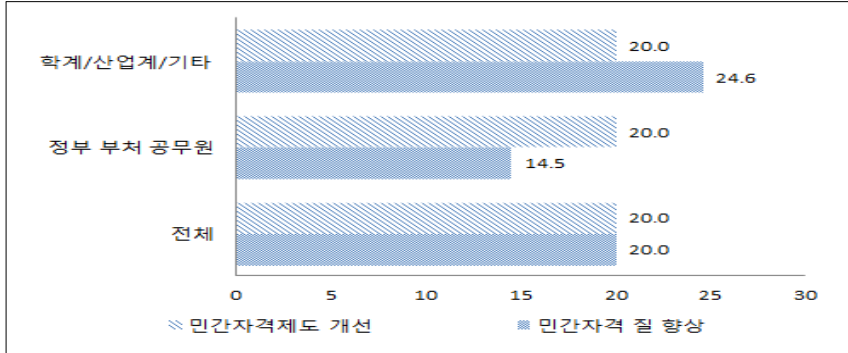
하지만 정부 부처 공무원은 우수 민간자격 발견, 홍보 수단으로서 제도 평가 및 개선(12.0%)을 우선시하는 반면 학계/산업계/기타 자격전문가의 경우 자격의 개인적 활용성(11.5%)을 우선시하는 것으로 나타나 정부부처 공무원과 학계/산업계/기타 자격전문가의 의견이 일치하지 않는 것을 알 수 있다.

7. 민간자격 효용성 평가 목적

민간자격 효용성 평가 목적에 대한 의견을 1차 조사한 결과 민간자격 질 향상과 민간자격제도 개선이 20.0%로 높게 나타났다.

[그림 4-7] 민간자격 효용성 평가 목적에 대한 1차 주요 응답

(단위: %)



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 1차 전화이 조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

응답 구분별로 살펴보면 정부 부처 공무원은 민간자격제도 개선(20.0%)을 중시하는 반면 학계/산업계/기타 자격전문가는 민간자격 질 향상(24.6%)을 중시하는 것으로 나타나 정부 부처 공무원과 학계/산업계/기타 자격전문가 의견이 일치하지 않는 것을 알 수 있다.

1차 조사 결과에 대한 동의 여부를 2차 조사한 결과 94.1%가 동의하는 것으로 나타났다. 응답 구분별로 동의 정도를 살펴보면 학계/산업계/기타 자격전문가 100% 정부 부처 공무원이 88.0% 순으로 나타났다.

1차 조사 당시 정부 부처 공무원과 학계/산업계/기타 자격전문가의 주요 의견 순위가 일치하지 않았으나 1차 조사 결과에 대한 동의 여부를 2차 조사한 결과 동의한다는 의견이 다수로 나타났다. 이는 정부 부처 공무원, 학계/산업계/기타 자격전문가 모두 민간자격 효용성 평가 목적을 민간자격제도 개선, 민간자격 질 향상으로 인식하고 있는 것을 알 수 있다.

〈표 4-7〉 민간자격 효용성 평가 목적에 대한 1차 조사 결과 동의 여부(2차 조사)

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	51	100.0	25	100.0	26	100.0
① 적극 동의	31	60.8	16	64.0	15	57.7
② 동의	17	33.3	6	24.0	11	42.3
③ 보통	3	5.9	3	12.0	-	-
④ 동의 안 함	-	-	-	-	-	-
⑤ 전혀 동의 안 함	-	-	-	-	-	-

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

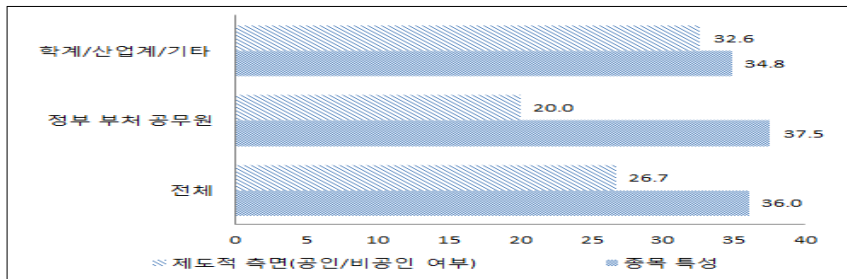
자료: 2차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 작성함.

8. 민간자격의 효용성 평가 대상 선별 기준

민간자격의 효용성 평가는 대상 선별 기준에 따라 결과 및 평가체계가 달라질 수 있다. 따라서 민간자격 효용성 평가에 있어 가장 적합한 평가 대상 선별 기준이 무엇인가에 대한 의견을 1차 조사한 결과는 다음과 같다.

[그림 4-8] 민간자격 효용성 평가 대상 선별 기준에 대한 1차 주요 응답

(단위: %)



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

효용성 평가 대상 선별 기준으로는 종목 특성이 36.0%, 민간자격제도적 측면에서 공인/비공인 여부가 26.7%로 나타났다. 즉 민간자격 종목 특성인 종목별 직무 분야에 따른 산업분류, 직업/교양 자격 여부, 시장성/공공성을 바탕으로 평가 대상을 구분하는 것이 민간자격 효용성 평가 대상 선별 기준으로 적합하다는 의견이 대부분인 것으로 나타났다.

1차 조사 결과에 대한 동의 여부를 2차 조사한 결과 88.2%가 동의하는 것으로 나타났다. 하지만 응답 구분별로 살펴보면 학계/산업계/기타 자격전문가는 92.3%가 동의하는 반면 일부 정부 부처 공무원의 경우 동의 안 함이 8.0%로 나타나 평가 대상 선별 기준에 대한 의견이 일치하지 않는 것으로 나타났다.

〈표 4-8〉 민간자격 효용성 평가 대상 선별 기준에 대한
1차 조사 결과 동의 여부(2차 조사)

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	51	100.0	25	100.0	26	100.0
① 적극 동의	19	37.3	9	36.0	10	38.5
② 동의	26	51.0	12	48.0	14	53.8
③ 보통	4	7.8	2	8.0	2	7.7
④ 동의 안 함	2	3.9	2	8.0	-	-
⑤ 전혀 동의 안 함	-	-	-	-	-	-

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 2차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 작성함.

이 외에 유의미한 선별 기준으로는 1차 조사 시 기관 특성이 8.1%, 응시자/취득자 규모가 5.8%로 나타난 반면 2차 조사 결과 응시자/취득자 규모가 49.0%, 기관 특성이 41.2%로 집계되어 응답 결과가 변한

것을 알 수 있다. 이와 같이 응답이 변동한 이유를 살펴보면 민간자격의 특성상 운영기관의 특성이 큰 영향력을 미치지만 자격의 응시자/취득자 규모가 사회적 수요나 자격의 활용도와 밀접한 연관을 가지고 있기 때문에 더욱 중요한 선별 기준으로 판단하고 있음을 알 수 있다.

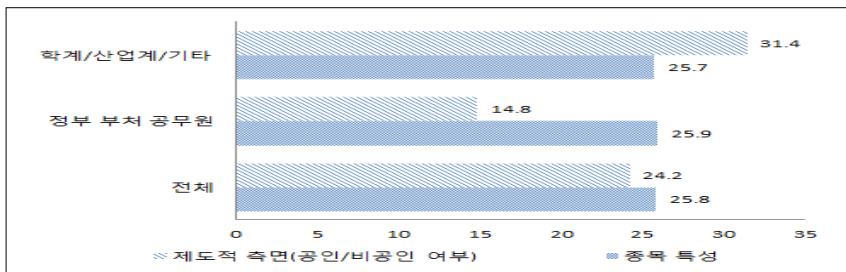
9. 민간자격의 효용성 평가 대상 범주

민간자격 효용성 평가 대상 선별 기준에 따른 범주에 대한 의견을 1차 조사한 결과 평가 대상 선별 기준과 유사하게 종목 특성이 25.8%로 가장 높았으며, 제도적 측면인 공인/비공인 여부가 24.2%로 나타났다.

응답 구분별로 살펴보면 효용성 평가 대상 선별 기준에 있어서는 정부 부처 공무원, 학계/산업계/기타 자격전문가가 종목 특성이라는 점에 의견을 일치한 반면 평가 대상 범주에 있어서 학계/산업계/기타 자격전문가는 제도적 측면(공인/비공인 여부)을 중시하고 있어 의견이 일치되지 못하는 것을 알 수 있다.

[그림 4-9] 민간자격 효용성 평가 대상 범주에 대한 1차 주요 응답

(단위: %)



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 텔파이 조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

이에 평가 대상에 대한 범주를 구체화하여 2차 조사한 결과 다음과 같이 공인/비공인에 따라 평가 대상을 범주화하는 것이 적합하다는 의견이 37.3%로 가장 높게 나타났다.

〈표 4-9〉 민간자격 효용성 평가 대상 범주에 대한 2차 조사 결과

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/ 기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	51	100.0	25	100.0	26	100.0
공인민간자격이나 비공인(등록) 민간자격으로 구분하여 평가 대상 범주를 구분하는 것이 적합하다.	19	37.3	8	32.0	11	42.3
민간자격 직무 특성에 따라 직업자격과 교양자격으로 평가 대상 범주를 구분하는 것이 적합하다.	16	31.4	6	24.0	10	38.5
민간자격 직무 분야별 산업 분류인 공통 분야와 전문 분야로 평가 대상 범주를 구분하는 것이 적합하다.	11	21.6	7	28.0	4	15.4
민간자격 종목 운영 목적에 따라 시장성과 공공성으로 평가 대상 범주를 구분하는 것이 적합하다.	5	9.8	4	16.0	1	3.8

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 2차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 작성함.

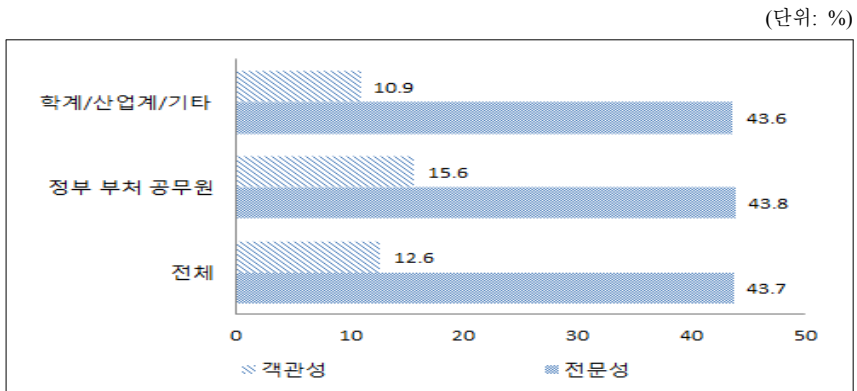
이 외에 기타 유의미한 범주로 2차 조사 결과 자격의 활용도가 49.0%로 가장 높게 나타났으며 검정체계가 29.4%, 응시자/취득자 규모가 17.6% 순으로 나타났다. 이는 1차 응답 결과²⁸⁾와 상반되는 결과로, 응답 이유를 살펴보면 응답자 대다수가 자격 취득 목적이 자격 활용이라는 점, 그리고 활용 여부를 효용 측정의 중요 요소로 생각하고 있음을 알 수 있다.

28) 1차 소수 의견으로는 검정체계 9.7%, 기관 특성 8.1%, 응시자/취득자 규모 6.5%, 자격의 활용도 4.8% 순임.

10. 민간자격 효용성 평가 주체(주관기관) 및 선정 기준

민간자격의 효용성 평가 주체가 누가 되느냐에 따라 효용성 평가 결과에 대한 사회적 활용 범위가 달라질 수 있다. 왜냐하면 평가 주관기관에 대한 공신력이 높아질수록 효용성 평가 결과에 대한 신뢰도도 향상되기 때문이다. 이에 민간자격 효용성 평가 주체 선정 기준에 대한 의견을 1차 텔파이 조사한 결과 전문성 43.7%, 객관성 12.6% 순으로 나타났다.

[그림 4-10] 민간자격 효용성 평가 주체(주관기관) 선정 기준에 대한 1차 주요 응답



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 텔파이 조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

1차 조사 결과에 대한 동의 여부를 2차 조사한 결과 94.1%가 동의하였는데, 이를 통해 정부 부처 공무원과 학계/산업계/기타 자격전문가 모두 전문성을 중요하게 고려하는 것을 알 수 있다.

〈표 4-10〉 민간자격 효용성 평가 주체(주관기관) 선정 기준에 대한 1차 조사 결과 동의 여부(2차 조사)

(단위: 개, %)

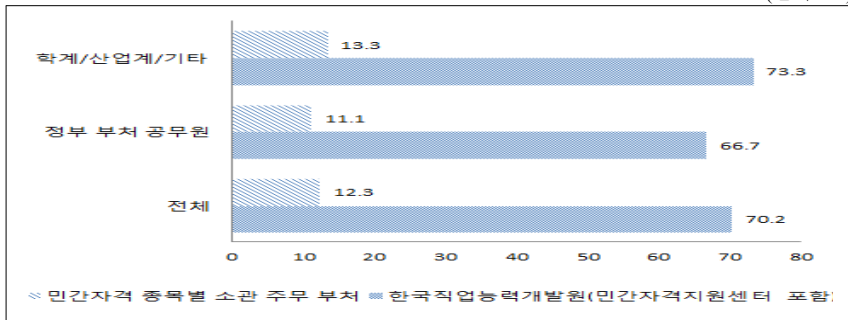
구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	51	100.0	25	100.0	26	100.0
① 적극 동의	37	72.5	15	60.0	22	84.6
② 동의	11	21.6	8	32.0	3	11.5
③ 보통	3	5.9	2	8.0	1	3.8
④ 동의 안 함	-	-	-	-	-	-
⑤ 전혀 동의 안 함	-	-	-	-	-	-

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 2차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 작성함.

해당 선정 기준에 가장 적합한 평가 주체(주관기관)에 대한 의견을 1차 조사한 결과 한국직업능력개발원(민간자격지원센터 포함)이 70.2%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 민간자격 종목별 소관 주무 부처가 12.3%로 나타났다.

〔그림 4-11〕 민간자격 효용성 평가 주체(주관기관)에 대한 1차 주요 응답

(단위: %)



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 1차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

현재 민간자격 등록에 관한 검토는 자격별 소관 주무 부처에서 이루어지고 있으며, 한국직업능력개발원은 등록 업무를 위임받아 운영하고 있다. 따라서 민간자격 효용성 평가를 시행할 때 위임 및 위탁 경우를 제외하고 주무 부처가 주관이 되는 것이 적합한지, 전문기관이 적합한지 여부에 관해 2차 조사한 결과 전문기관이 평가하는 것이 적합하다는 의견이 88.2%로 나타났다.

즉, 위임 및 위탁을 하지 않는다는 조건으로도 정부 부처 공무원, 학계/산업계/기타 자격전문가 모두 전문성을 바탕으로 한 전문기관이 민간자격 효용성 평가를 주관하는 것이 적합하다는 데 의견이 일치하는 것을 알 수 있다.

〈표 4-11〉 위임 및 위탁을 제외한 민간자격 효용성 평가 주체(주관기관)에 대한 2차 조사 결과

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	51	100.0	25	100.0	26	100.0
전문기관(한국직업능력개발원, 한국산업인력공단 등)이 평가하는 것이 적합하다.	45	88.2	21	84.0	24	92.3
주무 부처별 평가하는 것이 적합하다.	2	3.9	2	8.0	-	-
교육부가 총괄하여 평가하는 것이 적합하다.	2	3.9	1	4.0	1	3.8
기타	2	3.9	1	4.0	1	3.8

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

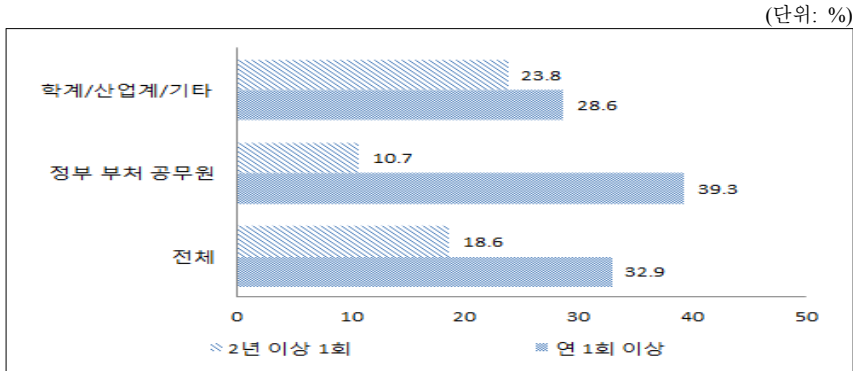
자료: 2차 텔파이 조사 결과를 통계 분석하여 작성함.

11. 민간자격 효용성 평가 시행 주기(연속성)

민간자격 효용성 평가 시행 주기에 대한 의견을 1차 조사한 결과

연 1회 이상이 32.9%로 가장 높게 나타났다.

[그림 4-12] 민간자격 효용성 평가 시행 주기(연속성)에 대한 1차 주요 응답



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 1차 전화이 조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

시행 주기에 대한 주요 응답 내용을 보기로 제시하여 2차 전화이 조사를 시행한 결과는 다음과 같다.

<표 4-12> 민간자격 효용성 평가 시행 주기에 대한 2차 조사 결과

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	51	100.0	25	100.0	26	100.0
1년 1회 이상	22	43.1	11	44.0	11	42.3
2년 이상 1회	19	37.3	8	32.0	11	42.3
현행 공인민간자격 제공인 준용	7	13.7	3	12.0	4	15.4
필요시 수시로	1	2.0	1	4.0	-	-
기타	2	3.9	2	8.0	-	-

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 2차 전화이 조사 결과를 통계 분석하여 작성함.

1년 1회 이상이 43.1%로 가장 높게 나타나 응답자 모두 민간자격 효용성 평가가 1년 주기로 시행되는 것이 적합하다고 판단하고 있음을 알 수 있다. 하지만 현행 등록민간자격의 규모상 전체 등록 자격에 대한 전수조사를 1년 1회 이상 시행하는 것은 현실적으로 어려운 실정이다. 이에 민간자격 효용성 평가 시행 주기 선정 시 고려해야 할 사항(평가 대상 선정 기준 등)으로 2차 조사를 실시한 결과는 다음과 같다.

〈표 4-13〉 민간자격 효용성 평가 시행 주기 선정 시 고려 사항에 대한 2차 조사 결과

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	51	100.0	25	100.0	26	100.0
등록 후 3년 이상 된 민간자격에 한정하여 평가 자격 범주화	31	60.8	15	60.0	16	61.5
직무 분야(공통/전문 분야 등)에 따라 평가 자격 범주화	13	25.5	6	24.0	7	26.9
민간자격 관리·운영 기관 유형(개인/법인 등)에 따라 평가 자격 범주화	6	11.8	3	12.0	3	11.5
기타	1	2.0	1	4.0	-	-

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 2차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 작성함.

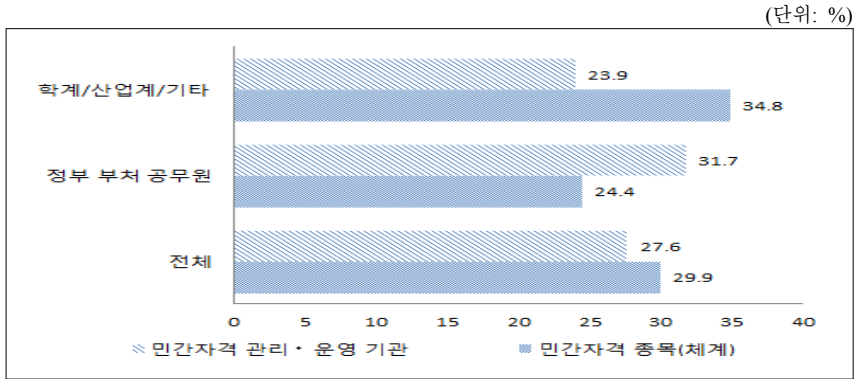
정부 부처 공무원, 학계/산업계/기타 자격전문가 모두 민간자격 등록 후 3년 이상 된 민간자격에 한정하여 평가 자격을 범주화하는 것이 적합하다는 의견이 60% 이상으로 의견이 일치하는 것을 알 수 있다.

12. 민간자격 효용성 평가 영역별 항목

민간자격 효용성을 평가할 때 평가 주요 영역에 관한 1차 조사 결과 민간자격 종목(체계)가 29.9%로 가장 높게 나타났다. 이는 민간자

격 효용성 평가 대상 선정 기준에 대한 응답 결과와 유사하다.

[그림 4-13] 민간자격 효용성 평가 주요 영역에 대한 1차 주요 응답



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

민간자격 효용성을 평가할 때 주요 평가 영역에 대한 동의 여부를 2차 조사한 결과 80.4%가 동의하는 것으로 나타났다.

〈표 4-14〉 민간자격 효용성을 평가할 때 주요 평가 영역에 대한 1차 조사 결과 동의 여부(2차 조사)

(단위: 개, %)

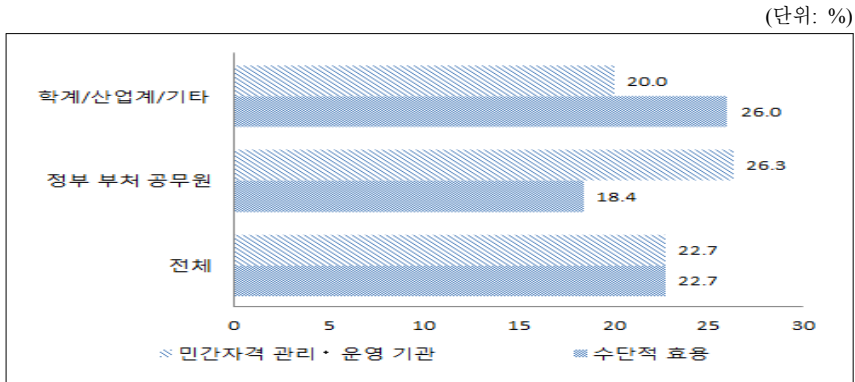
구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	51	100.0	25	100.0	26	100.0
① 적극 동의	20	39.2	9	36.0	11	42.3
② 동의	21	41.2	8	32.0	13	50.0
③ 보통	6	11.8	5	20.0	1	3.8
④ 동의 안 함	3	5.9	3	12.0	-	-
⑤ 전혀 동의 안 함	1	2.0	-	-	1	3.8

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 2차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 작성함.

민간자격 효용성을 평가할 때 목표 영역에 관한 1차 조사 결과 수단적 효용과 민간자격 관리·운영 기관이 22.7%로 나타났다.

[그림 4-14] 민간자격 효용성 평가 목표 영역에 대한 1차 주요 응답



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

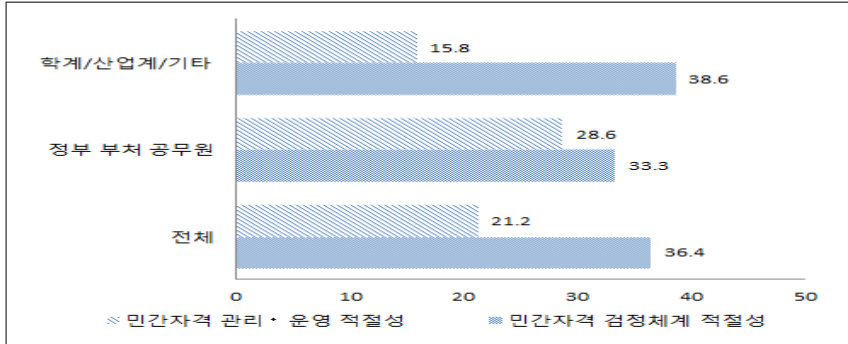
자료: 1차 텔파이 조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

주요 영역에 있어서는 민간자격 종목(체계)이라는 점에 의견이 일치하였지만 목표 영역에 있어서는 의견 일치가 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다. 응답 구분별로 자세히 살펴보면 정부 부처 공무원의 경우 목표 영역을 민간자격 관리·운영 기관(26.3%)으로 보는 반면 학계/산업계/기타 자격전문가의 경우 수단적 효용(26.0%)으로 파악하고 있어 의견이 일치하지 않았다.

세부 영역에 관한 1차 조사 결과 민간자격 검정체계의 적절성이 36.4%, 민간자격 관리·운영 적절성이 21.2%로 나타났다.

[그림 4-15] 민간자격 효용성 평가 세부 영역에 대한 1차 주요 응답

(단위: %)



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 1차 전화조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

1차 조사에서 나타난 주요 영역, 목표 영역, 세부 영역을 종합해 보면 민간자격 종목(체계), 수단적 효용, 민간자격 검정체계의 적절성으로 나타났다. 이를 통해 목표 영역에서 일부 의견 차이가 있지만 대다수가 민간자격 종목에 대한 효용성 평가를 중시하고 있음을 알 수 있다.

13. 민간자격 효용성 평가 영역별 항목 및 지표

1차 조사 시 제시된 주요 영역, 목표 영역, 세부 영역의 내용을 바탕으로 평가 영역을 민간자격 종목(체계), 효용(수단적 효용/표출적 효용), 민간자격 관리·운영(기관 역량/ 기관 인프라), 민간자격제도로 구분하였다.

각 평가 영역에 관한 평가 항목 및 지표에 대한 의견을 2차 조사한 결과는 다음과 같다.

〈표 4-15〉 민간자격 효용성 평가 영역별 항목 및 지표에 대한 2차 조사 결과

(단위: 개, %)

평가 영역	평가 항목	평가 지표	2차 응답	
			빈도	비율
민간자격 종목 (체계)	검정체계	검정 과목	22	43.1
		검정 방법	20	39.2
		등급별 검정 수준	4	7.8
		합격 기준	3	5.9
	유관자격과 유사성	응시 자격	2	3.9
		직무 내용 및 수준 유사성	48	94.1
수단적 효용	입직을 위한 취업	명칭 유사성	3	5.9
		취업률	32	62.7
	전직 및 직무전환	취득 목적	19	37.3
		전직 및 직무전환 여부	41	80.4
	창업	취득 목적	10	19.6
		창업 여부	38	74.5
	직무능력 향상을 통한 생산성 향상	취득 목적	13	25.5
		생산성 변동 여부	38	74.5
표출적 효용	취득 만족감	취득 목적	12	23.5
		실제 만족감	47	92.2
	성취감	예상 만족감	4	7.8
		실제 성취감	48	94.1
	학습의 촉진	예상 성취감	3	5.9
		학습 욕구 확대 여부	40	78.4
	학습의 평가 수단	취득 목적	11	21.6
		학습 평가 수단으로서 적절성	47	92.2
민간자격 관리·운영 기관 역량	공공성	취득 목적	4	7.8
		관리·운영 준법성	25	49.0
		관리·운영 목적	25	49.0
	대표성	정보 제공 범위	1	2.0
		자격 응시/취득자 규모	31	60.8
	지속성	사회적 인식 정도	20	39.2
		자격 응시/취득자 규모	34	66.7
		연간 검정 횟수	16	31.4
민간자격 관리·운영 기관 인프라	자본 규모	검정 시행 규모	1	2.0
		보유 자산	28	54.9
	시설·장비	연간 순수입	23	45.1
		시설·장비 보유 규모	40	78.4
		시설·장비 보유 유형	11	21.6

<표 계속>

평가 영역	평가 항목	평가 지표	2차 응답	
			빈도	비율
민간자격 관리·운영 기관 인프라	인력 규모	자격 관련 전담 인원	44	86.3
		전체 소속 인원	7	13.7
	자격 검정 및 교육 관련 전문성 등	자격 관련 전담 인력 규모	36	70.6
		출제 관련 전문 인력 규모	13	25.5
		근속 연수	1	2.0
		기타	1	2.0
민간자격 제도	공인제도와 연계성	공인제도 목적에 따른 운영의 적절성	44	86.3
		공인자격 소관 부처 간의 연계성	7	13.7
	유사 자격제도와 상충 또는 충돌	국가자격과의 직무 비교	39	76.5
		국가자격과의 효과 비교	12	23.5

주: 평가 항목별 평가 지표에 관한 응답 결과 30% 이상인 경우 굵게 표시함. 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 2차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 작성함.

첫째, 민간자격 종목(체계) 평가 영역 중 검정체계의 경우 검정 과목이 43.1%로 가장 높게 나타났으며, 유관자격과의 유사성 항목에 대한 평가 지표로는 직무 내용 및 수준의 유사성이 94.1%로 나타났다.

둘째, 수단적 효용 평가 영역 중 입직을 위한 취업 항목에 적합한 평가 지표로는 취업률이 62.7%, 전직 및 직무전환에 적합한 평가 지표로는 전직 및 직무전환 여부가 80.4%, 창업에 적합한 평가 지표로는 창업 여부가 74.5%, 직무능력 향상을 통한 생산성 향상에 적합한 평가 지표로는 생산성 변동 여부가 74.5%로 나타났다. 수단적 효용에 대한 평가 지표들을 종합해 보면 대다수가 실제로 달성 및 시행 여부를 파악할 수 있는 지표에 치중되어 있음을 알 수 있다.

셋째, 표출적 효용 평가 영역 중 취득 만족감, 성취감에 적합한 평가 지표로 모두 실제 만족감(92.2%), 실제 성취감(94.1%)이 높게 나타났다. 이를 통해 예상된 효용보다는 실제 느끼게 된 효용을 중시하고 있음을 알 수 있다. 학습의 촉진 평가 항목에 적합한 평가 지표로

는 학습 욕구 확대 여부가 78.4%로, 학습의 평가 수단에 적합한 평가 지표로는 학습 평가 수단으로서 적절성이 92.2%로 높게 나타났다. 수단적 효용과 마찬가지로 표출적 효용의 측정에 있어서도 실제로 느낀 효용의 크기 측정이 적합하다는 의견이 제시되었다.

넷째, 민간자격 관리·운영 기관의 역량 평가 영역을 공공성, 대표성, 지속성의 평가 항목으로 나누어 의견을 수렴한 결과 공공성에 적합한 평가 지표로는 관리·운영의 준법성, 관리·운영 목적이 49.0%로 높게 나타났다. 반면 대표성과 지속성에 적합한 평가 지표로는 자격 응시/취득자 규모가 60.8%, 66.7%로 가장 높은 응답률을 보였다.

다섯째, 민간자격 관리·운영 기관의 인프라 평가 영역을 자본 규모, 시설·장비, 인력 규모, 자격 검정 및 교육 관련 전문성 등으로 평가 항목을 나누어 적합한 평가 지표를 조사하였다. 자본 규모는 보유자산이 54.9%, 시설·장비는 보유 규모가 78.4%. 인력 규모는 자격 관련 전담 인원이 86.3%, 자격 검정 및 교육 관련 전문성 등은 자격 관련 전담 인력 규모가 70.6%로 가장 높게 나타났다. 종합해 보면 자본과 시설에 있어서는 실제 보유한 자산과 그 규모가 평가 지표로 적합하다는 의견이 다수였으며, 인력 규모 및 전문성에 있어서는 실제 자격 관련 전담 인력이 평가 지표로 적절하다고 보고 있음을 알 수 있다.

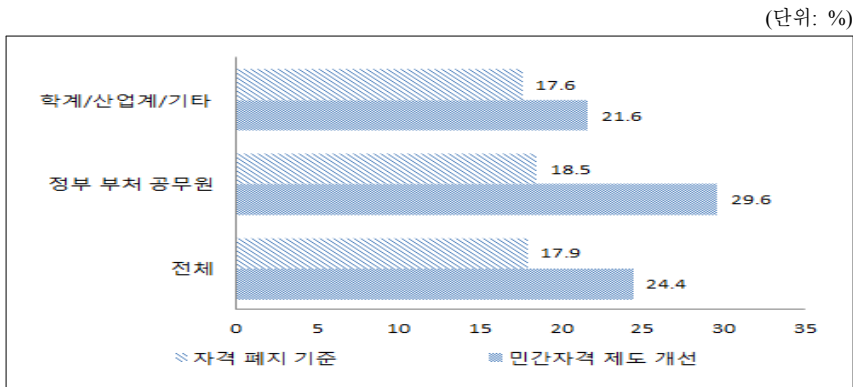
여섯째, 민간자격제도 평가 영역에 대한 평가 항목으로는 공인제도와 연계성, 유사 자격제도와 상충 또는 충돌에 관한 의견을 수렴하였다. 공인제도와 연계성의 항목을 평가하기에 적합한 지표로는 공인제도 목적에 따른 운영의 적절성이 86.3%로 가장 높았으며, 유사 자격제도와 상충 또는 충돌에 대한 평가 지표로는 국가자격과의 직무 비교가 76.5%로 나타났다. 즉, 민간자격제도 내 공인제도의 운영 적

절성, 유사 자격제도와 상충 또는 충돌에 있어서는 직무 비교를 통한 평가가 필요하다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

14. 민간자격 효용성 평가 결과(지표) 활용 방안 및 제시 방안

민간자격 효용성 평가 결과의 활용 범위에 대한 의견을 1차 조사한 결과는 다음과 같다.

[그림 4-16] 민간자격 효용성 평가 결과(지표) 활용 방안에 대한 1차 주요 응답



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

민간자격제도 개선이 24.4%로 가장 높았으며 자격 폐지 기준으로 활용이 17.9%로 나타났다. 이에 대한 동의 여부를 2차 조사한 결과 92.2%가 동의하고 있어 응답자 대다수가 민간자격 효용성 평가 결과를 기초 자료로 활용하기보다는 제도 개선이나 폐지 등 실질적 활용을 추구하고 있음을 알 수 있다.

〈표 4-16〉 민간자격 효용성을 평가할 때 주요 평가 영역에 대한
1차 조사 결과 동의 여부(2차 조사)

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/ 기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	51	100.0	25	100.0	26	100.0
① 적극 동의	25	49.0	13	52.0	12	46.2
② 동의	22	43.1	9	36.0	13	50.0
③ 보통	3	5.9	2	8.0	1	3.8
④ 동의 안 함	1	2.0	1	4.0	-	-
⑤ 전혀 동의 안 함	-	-	-	-	-	-

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

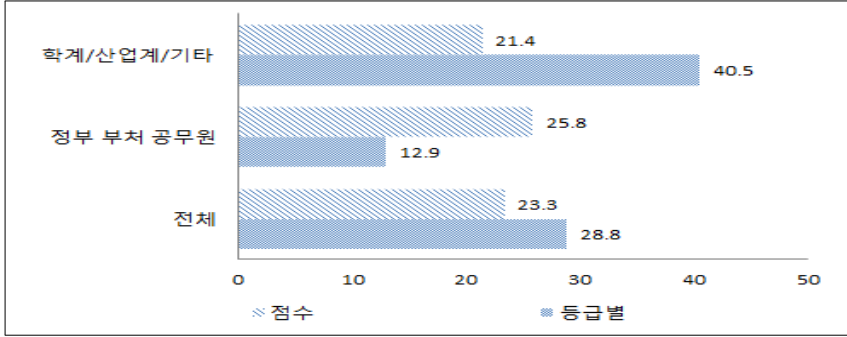
자료: 2차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 작성함.

민간자격 효용성 평가 결과(지표)를 제시하는 방법에 관한 의견을 조사한 결과는 다음과 같다.

등급별 제시가 적합하다는 의견이 28.8%로 가장 높았으며 점수제 형식이 적합하다는 의견이 23.3%로 그 뒤를 이었다. 하지만 응답 구분별로 살펴보면 정부 부처 공무원은 등급별(12.9%)보다는 점수제(25.8%) 제시가 적합하다고 보는 반면 학계/산업계/기타 자격전문가의 경우는 등급별(40.5%)이 점수제(21.4%)보다 적합하다고 보고 있어 의견이 일치하지 않는 것을 알 수 있다.

[그림 4-17] 민간자격 효용성 평가 결과(지표) 제시 방법에 대한 1차 주요 응답

(단위: %)



주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 델파이 조사 결과를 통계 분석하여 도식화함.

제3절 1차 델파이 조사 결과(통계자료)²⁹⁾

1. 민간자격 효용성을 평가할 때 효용의 개념

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	95	100.0	46	100.0	49	100.0
수단적 효용	33	34.7	17	37.0	16	32.7
표출적 효용	22	23.2	12	26.1	10	20.4
직무능력 기준 및 개발	11	11.6	7	15.2	4	8.2
수단적/표출적 효용 종합 평가	7	7.4	-	-	7	14.3
민간자격 공신력	4	4.2	2	4.3	2	4.1
민간자격제도 평가	3	3.2	1	2.2	2	4.1
민간자격 수요/취득 규모	2	2.1	2	4.3	-	-
기타	13	13.7	5	10.9	8	16.3

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 델파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

29) 1차 델파이 조사 응답 빈도 분석 결과임. 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외됨.

1-1. 민간자격 효용성 평가 시 효용의 범위 및 수준

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	109	100.0	55	100.0	54	100.0
노동시장 내 경제적 효과	43	39.4	27	49.1	16	29.6
만족감 및 성취감	19	17.4	12	21.8	7	13.0
직무능력 기준 및 향상	9	8.3	6	10.9	3	5.6
수단/표출적 효용 종합적 평가	4	3.7	1	1.8	3	5.6
민간자격 종목 평가	4	3.7	1	1.8	3	5.6
자격의 사회적 인정 수준	3	2.8	1	1.8	2	3.7
자아계발	2	1.8	-	-	2	3.7
응시자 규모	2	1.8	2	3.6	-	-
미래 활용 가능성	2	1.8	-	-	2	3.7
교육훈련과정과 연계 평가	2	1.8	1	1.8	1	1.9
자격 검정 시행 규모	1	0.9	1	1.8	-	-
민간자격제도 평가	1	0.9	-	-	1	1.9
기타	17	15.6	3	5.5	14	25.9

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 텔파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

2. 민간자격의 양적 증가 추세

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	108	100.0	49	100.0	59	100.0
소비자 피해 발생 가능성 확대	19	17.6	11	22.4	8	13.6
무분별한 자격 생성 및 등록 지양 필요	18	16.7	6	12.2	12	20.3
사회적 요구 반영 현상	16	14.8	2	4.1	14	23.7
자격 질 및 가치 하락	11	10.2	7	14.3	4	6.8
「자격기본법」 개정(사전등록제 등)으로 인한 증가 영리성 추구	8	7.4	6	12.2	2	3.4
영리성 추구	8	7.4	4	8.2	4	6.8
자격 통폐합 필요	7	6.5	2	4.1	5	8.5
자격 관리·운영 기관의 관리·감독 필요	4	3.7	1	2.0	3	5.1
제도 변화 필요성 증가	3	2.8	2	4.1	1	1.7

<표 계속>

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
대국민 정보 제공 필요성 증가	3	2.8	1	2.0	2	3.4
다양한 분야 자격 개발로 전문성 향상	3	2.8	2	4.1	1	1.7
국가자격과 민간자격 간 상충 및 충돌 억제 필요	2	1.9	-	-	2	3.4
기타	6	5.6	5	10.2	1	1.7

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 델파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

2-1. 민간자격의 질적 수준

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	103	100.0	42	100.0	61	100.0
질적 수준이 낮고 질적 편차 발생	42	40.8	16	38.1	26	42.6
자격 관리·운영 현황 관리·감독 필요	19	18.4	8	19.0	11	18.0
영리성 추구	13	12.6	3	7.1	10	16.4
질적 수준 평가체계 마련이 필요함	8	7.8	7	16.7	1	1.6
제도 개선으로 자격 질 제고 필요	7	6.8	3	7.1	4	6.6
자격 관리·운영 기관의 전문성 부족	5	4.9	2	4.8	3	4.9
교육 및 산업 연계로 사회적 활용도 제고 필요	4	3.9	-	-	4	6.6
기타	5	4.9	3	7.1	2	3.3

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 델파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

3. 민간자격의 특성

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	117	100.0	36	100.0	81	100.0
자격 종목(분야)의 다양성	18	15.4	7	19.4	11	13.6
자격 변동 유연성	17	14.5	6	16.7	11	13.6
교양 관련 민간자격 비중이 높음	14	12.0	7	19.4	7	8.6

<표 계속>

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
자율성	9	7.7	3	8.3	6	7.4
자격 관리·운영 감독 필요	9	7.7	2	5.6	7	8.6
영리성 추구	6	5.1	3	8.3	3	3.7
평생교육적 성향	4	3.4	-	-	4	4.9
정부 규제 받음	4	3.4	1	2.8	3	3.7
자격 질 보장 어려움	4	3.4	-	-	4	4.9
신뢰도 낮음	4	3.4	-	-	4	4.9
소비자 피해 발생 가능성 높음	4	3.4	-	-	4	4.9
입직 및 전문자격 확대 및 지원 필요성	3	2.6	-	-	3	3.7
기타	21	17.9	7	19.4	14	17.3

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 텔파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

4. 민간자격 효용성 평가의 방향

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	105	100.0	40	100.0	65	100.0
민간자격 활용성 평가 및 확대	22	21.0	10	25.0	12	18.5
민간자격제도 평가 및 개선 방안 모색	19	18.1	7	17.5	12	18.5
평가체계 상세화	8	7.6	2	5.0	6	9.2
민간자격 관리·운영 기관 역량 검증	7	6.7	5	12.5	2	3.1
민간자격 등록 및 발급 규제 필요성	5	4.8	1	2.5	4	6.2
직무능력 향상	4	3.8	1	2.5	3	4.6
자격 종목 통합	4	3.8	-	-	4	6.2
자격 수요 파악	4	3.8	1	2.5	3	4.6
민간자격의 공신력 및 신뢰성 확보	4	3.8	3	7.5	1	1.5
국가자격 고려 여부	4	3.8	-	-	4	6.2
응시자 만족도 측정	3	2.9	1	2.5	2	3.1
소비자 피해 예방 및 감소	2	1.9	2	5.0	-	-
민간자격 효용성 평가 기구 설립	2	1.9	-	-	2	3.1

<표 계속>

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
국가의 민간자격 효용성 평가 적절성	2	1.9	2	5.0	-	-
표출적 효용	1	1.0	-	-	1	1.5
직무능력 향상 정도	1	1.0	1	2.5	-	-
민간자격 특성	1	1.0	1	2.5	-	-
대국민 정보 제공	1	1.0	-	-	1	1.5
기타	11	10.5	3	7.5	8	12.3

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 1차 델파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

5. 민간자격 효용성 평가의 목적

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	120	100.0	55	100.0	65	100.0
민간자격 질 향상	24	20.0	8	14.5	16	24.6
민간자격제도 개선	24	20.0	11	20.0	13	20.0
민간자격 관리·운영 평가 및 감독	21	17.5	11	20.0	10	15.4
대국민 정보 제공	13	10.8	4	7.3	9	13.8
민간자격 난립 및 소비자 피해 방지	10	8.3	6	10.9	4	6.2
민간자격 자율 경쟁 촉진	6	5.0	5	9.1	1	1.5
노동시장 내 효과 및 활용성 제고	6	5.0	4	7.3	2	3.1
민간자격 신뢰도 및 공신력 강화	5	4.2	1	1.8	4	6.2
민간자격 통폐합	4	3.3	1	1.8	3	4.6
주요 주체 간 역할 정립	2	1.7	2	3.6	-	-
민간자격 취득 기준으로 활용	2	1.7	-	-	2	3.1
평생교육 촉진	1	0.8	-	-	1	1.5
직무능력 개발 촉진	1	0.8	1	1.8	-	-
민간자격 의식 개선	1	0.8	1	1.8	-	-

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 1차 델파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

6. 민간자격 효용성 평가 대상 선별 기준

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	86	100.0	40	100.0	46	100.0
종목 특성	31	36.0	15	37.5	16	34.8
제도적 측면(공인/비공인 여부)	23	26.7	8	20.0	15	32.6
검정체계	9	10.5	5	12.5	4	8.7
기관 특성	7	8.1	2	5.0	5	10.9
응시자/취득자 규모	5	5.8	5	12.5	-	-
기타	11	12.8	5	12.5	6	13.0

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 델파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

6-1. 적합한 평가 대상 범주

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	62	100.0	27	100.0	35	100.0
종목 특성	16	25.8	7	25.9	9	25.7
제도적 측면(공인/비공인 여부)	15	24.2	4	14.8	11	31.4
검정체계	6	9.7	3	11.1	3	8.6
기관 특성	5	8.1	2	7.4	3	8.6
응시자/취득자 규모	4	6.5	1	3.7	3	8.6
자격의 활용도	3	4.8	1	3.7	2	5.7
기타	13	21.0	9	33.3	4	11.4

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 델파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

7. 민간자격 효용성 평가 주체 선정 기준

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	87	100.0	32	100.0	55	100.0

<표 계속>

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전문성	38	43.7	14	43.8	24	43.6
객관성	11	12.6	5	15.6	6	10.9
주무 부처	4	4.6	2	6.3	2	3.6
공정성	4	4.6	1	3.1	3	5.5
지속성	3	3.4	1	3.1	2	3.6
한국직업능력개발원	2	2.3	1	3.1	1	1.8
인프라 구축 정도(규모, 재정 등)	2	2.3	1	3.1	1	1.8
안정성	2	2.3	-	-	2	3.6
민간자격제도 참여 정도	2	2.3	-	-	2	3.6
주무 부처와 직능원 협동 평가	1	1.1	1	3.1	-	-
주무 부처와 전문기관 공동 평가	1	1.1	1	3.1	-	-
기타	17	19.5	5	15.6	12	21.8

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 1차 델파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

7-1. 적합한 평가 주체

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	57	100.0	27	100.0	30	100.0
한국직업능력개발원(민간자격지원센터 포함)	40	70.2	18	66.7	22	73.3
민간자격 종목별 소관 주무 부처	7	12.3	3	11.1	4	13.3
주무 부처와 한국직업능력개발원 공동 평가	2	3.5	1	3.7	1	3.3
민간자격 효용성 평가 전문가 집단	2	3.5	2	7.4	-	-
한국직업능력개발원과 민간 협업 평가	1	1.8	-	-	1	3.3
평가 관련 학회	1	1.8	-	-	1	3.3
주무 부처와 전문기관과 공동 평가	1	1.8	1	3.7	-	-
자격관련 공동연구기관	1	1.8	-	-	1	3.3
민간자격 자문위원회	1	1.8	1	3.7	-	-
민간자격 관리·운영 기관	1	1.8	1	3.7	-	-

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 1차 델파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

8. 민간자격 효용성 평가 시행 주기(연속성)

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계/ 기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	70	100.0	28	100.0	42	100.0
연 1회 이상	23	32.9	11	39.3	12	28.6
2년 이상 1회	13	18.6	3	10.7	10	23.8
현행 유지	6	8.6	5	17.9	1	2.4
공인 기간 만료 이전	6	8.6	2	7.1	4	9.5
필요시 수시로	5	7.1	1	3.6	4	9.5
민간자격제도 주기적 평가	1	1.4	-	-	1	2.4
공인 신청 시	1	1.4	-	-	1	2.4
기타	15	21.4	6	21.4	9	21.4

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 델파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

9. 민간자격 효용성을 평가할 때 고려되어야 할 주요 영역

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	87	100.0	41	100.0	46	100.0
민간자격 종목(체계)	26	29.9	10	24.4	16	34.8
민간자격 관리·운영 기관	24	27.6	13	31.7	11	23.9
민간자격제도	11	12.6	4	9.8	7	15.2
수단적 효용	7	8.0	5	12.2	2	4.3
민간자격 취득자 규모	2	2.3	2	4.9	-	-
민간자격 응시/취득자 의견수렴	1	1.1	1	2.4	-	-
민간자격 수요 측정	1	1.1	-	-	1	2.2
기타	15	17.2	6	14.6	9	19.6

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 델파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

9-1. 목표 영역

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	88	100.0	38	100.0	50	100.0
수단적 효용	20	22.7	7	18.4	13	26.0
민간자격 관리·운영 기관	20	22.7	10	26.3	10	20.0
민간자격 종목	17	19.3	7	18.4	10	20.0
민간자격 취득자 규모	10	11.4	6	15.8	4	8.0
표출적 효용	4	4.5	1	2.6	3	6.0
민간자격제도	4	4.5	3	7.9	1	2.0
민간자격 취득 용이성	2	2.3	-	-	2	4.0
민간자격 정리(폐지)	2	2.3	2	5.3	-	-
시장성/공공성 구분 평가	1	1.1	-	-	1	2.0
공인/비공인 구분 평가	1	1.1	-	-	1	2.0
기타	7	8.0	2	5.3	5	10.0

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 1차 델파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

9-2. 세부 영역

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	99	100.0	42	100.0	57	100.0
민간자격 검정체계 적절성	36	36.4	14	33.3	22	38.6
민간자격 관리·운영 적절성	21	21.2	12	28.6	9	15.8
수단적 효용	16	16.2	9	21.4	7	12.3
직무능력 평가	7	7.1	1	2.4	6	10.5
표출적 효용	5	5.1	1	2.4	4	7.0
민간자격 종목	4	4.0	-	-	4	7.0
민간자격 응시/취득자 규모	3	3.0	2	4.8	1	1.8
민간자격 취득 소요 기간	2	2.0	1	2.4	1	1.8
민간자격제도 개선 방안 모색	1	1.0	1	2.4	-	-
민간자격 정리(폐지)	1	1.0	1	2.4	-	-
기타	3	3.0	-	-	3	5.3

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.
 자료: 1차 델파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

10. 민간자격 효용성 평가 결과(지표)를 활용할 수 있는 방안

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	78	100.0	27	100.0	51	100.0
민간자격제도 개선	19	24.4	8	29.6	11	21.6
자격 폐지 기준	14	17.9	5	18.5	9	17.6
대국민 정보 제공	13	16.7	3	11.1	10	19.6
민간자격 관리·운영 기관 및 현황 감독	11	14.1	4	14.8	7	13.7
노동시장 내 효과 측정 및 활용 증대	5	6.4	3	11.1	2	3.9
자격 질 향상	4	5.1	1	3.7	3	5.9
공인(재공인) 평가 기준	4	5.1	1	3.7	3	5.9
자격 관리·운영 기관 역량 강화	3	3.8	-	-	3	5.9
민간자격 의식 전환	2	2.6	1	3.7	1	2.0
기타	3	3.8	1	3.7	2	3.9

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 델파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

10-1. 민간자격 효용성 평가 결과(지표) 제시 방법

(단위: 개, %)

구분	전체		정부 부처 공무원		학계/산업계 /기타	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	73	100.0	31	100.0	42	100.0
등급별	21	28.8	4	12.9	17	40.5
접수	17	23.3	8	25.8	9	21.4
우수/보통/미흡	5	6.8	2	6.5	3	7.1
항목/구분별 공개	3	4.1	1	3.2	2	4.8
통과/실패	3	4.1	1	3.2	2	4.8
제한적 목적 및 범위 내 공개	3	4.1	-	-	3	7.1
비율	3	4.1	2	6.5	1	2.4
일부 범위 공개	2	2.7	2	6.5	-	-
상/중/하	1	1.4	1	3.2	-	-
기타	15	20.5	10	32.3	5	11.9

주: 모름/무응답, 해당 없음 등 결측값은 통계 산출에서 제외함.

자료: 1차 델파이 조사 응답 빈도 분석 결과를 바탕으로 작성함.

제5장

효용성 평가 관련 설문조사지(안)

제1절 민간자격 취득자 대상 효용성 평가
관련 설문조사 상세(안)

제2절 민간자격 취득자 대상 효용성 평가
관련 설문조사 간략(안)

제5장 | 효용성 평가 관련 설문조사지(안)³⁰⁾

제1절 민간자격 취득자 대상 효용성 평가 관련 설문조사 상세(안)³¹⁾

민간자격 취득자 대상 설문조사

한국직업능력개발원은 국무총리실 산하의 정부출연 연구기관으로서 민간자격제도에 관한 연구 등을 수행하고 있습니다. 이번 설문조사는 민간자격 효용성 평가를 목적으로 민간자격 취득자 의견을 폭넓게 수렴하기 위하여 시행되었습니다.

귀하께서 응답하신 내용은 민간자격 효용성 평가에 있어 중요한 자료가 되오니 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 솔직하게 자세히 설문에 응답하여 주시기 바랍니다.

응답하신 내용은 「통계법」 제33조(비밀의 보호)에 의거, 통계목적외로만 사용되며 타 목적으로는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다.

감사합니다.

2015년 월

본 조사와 관련하여 문의 사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

주관 부서:

조사 담당자:

30) 본 연구에서 도출된 민간자격 효용성 평가체계 평가 항목의 중요도를 기준으로 민간자격 취득자 대상 평가 상세/간략 설문조사지(안)를 작성함. 이를 이용하여 2차 연도 연구에서 실제 민간자격 효용성을 평가할 때에는 종목별 특성에 따라 항목별 가중치 변동 및 설문 조사 내용을 수정·보완할 필요가 있음.

31) 민간자격 효용성 평가체계 내 주요 지표와 부가 지표 모두 포함한 설문조사 상세(안)임.

매우 낮음		←————→			매우 높음	
①	②	③	④	⑤		

10. 해당 자격 취득이 창업에 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

매우 낮음		←————→			매우 높음	
①	②	③	④	⑤		

11. 자격을 취득함으로써 얻게 된 성취감은 어느 정도입니까?

매우 낮음		←————→			매우 높음	
①	②	③	④	⑤		

12. 자격을 취득함으로써 얻게 된 만족감은 어느 정도입니까?

매우 낮음		←————→			매우 높음	
①	②	③	④	⑤		

13. 자격을 취득함으로써 관련 직무 분야에 대한 학습 욕구가 확대되었습니까?

전혀 그렇지 않다		←————→			매우 그렇다	
①	②	③	④	⑤		

14. 해당 직무 및 직무 내용의 학습 여부에 대한 평가 수단으로서 해당 자격 취득이 적절하다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다		←————→			매우 그렇다	
①	②	③	④	⑤		

15. 자격 취득으로 얻고자 하는 효용이 어느 정도 달성되었다고 생각하십니까?

매우 낮음		←————→			매우 높음	
①	②	③	④	⑤		

III. 민간자격 종목(체계)에 관한 문항입니다. 해당란에 체크(√)해 주십시오.

16. 취득하신 자격이 관련 직무와 수준에 적합하게 설계되어 있다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다		←—————→			매우 그렇다	
①	②	③	④	⑤		

17. 취득 자격의 검정 과목과 검정 방법이 실제 직무수행과 어느 정도 연관되어 있다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다		←—————→			매우 그렇다	
①	②	③	④	⑤		

18. 취득하신 자격과 유사한 직무 내용과 수준의 자격이 있는지 확인 하셨습니까?

- ① 그렇다. 18-1 으로
- ② 아니다.

18-1. 유사 자격 중 해당 자격을 선택하여 취득하게 된 이유는 무엇입니까?

IV. 민간자격 관리·운영 기관에 관한 문항입니다. 해당란에 체크(√)해 주십시오.

19. 취득한 전혀 그렇지 않다 자격의 관리·운영 기관의 운영 목적이 공공성과 어느 정도 관련성이 있다고 생각하십니까?

사익성		←—————→			공공성	
①	②	③	④	⑤		

20. 해당 자격 관리·운영 기관의 자격이 관련 직무 분야에 있어서 대표성을 가진다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다	←————→			매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

21. 해당 자격 관리·운영 기관에서 취득한 자격이 지속적으로 시행될 필요가 있다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다	←————→			매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

22. 취득하신 자격의 관리·운영 기관이 자본 규모가 안정적이라고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다	←————→			매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

23. 취득하신 자격의 관리·운영 기관이 충분한 검정 시설 및 장비를 갖추었다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다	←————→			매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

24. 자격 검정 시행 및 민원처리를 위한 전담 인원이 충분하다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다	←————→			매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

25. 취득하신 자격 관련 검정 및 교육 운영이 적절하다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다	←————→			매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

26. 해당 자격 관리·운영 기관이 자격의 활용도를 확대하기 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다		←—————→			매우 그렇다	
①	②	③	④	⑤		

V. 민간자격제도에 관한 문항입니다. 해당란에 체크(√)해 주십시오.

27. 취득한 자격이 공인제도와 연계성(운영의 적절성 등)이 있다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다		←—————→			매우 그렇다	
①	②	③	④	⑤		

28. 취득 자격이 관련 직무 분야 내 국가기술자격 등 여타 자격과 상충 또는 충돌된다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다		←—————→			매우 그렇다	
①	②	③	④	⑤		

VI. 응답자 인적 사항에 관한 내용입니다. 해당란에 체크(√)해 주십시오.

29. 귀하의 성별과 나이는 어떻게 되십니까?

성별	나이
__ ① 남자 __ ② 여자	만 _____ 세

30. 귀하의 학력은 어떻게 되십니까?

최종 학력	__ ① 중졸 이하 __ ② 고졸 __ ③ 2, 3년제 전문대졸 __ ④ 4년대졸 __ ⑤ 대학원졸
자격 취득 당시 학력	__ ① 중졸 이하 __ ② 고졸 __ ③ 2, 3년제 전문대졸 __ ④ 4년대졸 __ ⑤ 대학원졸

31. 자격 취득 당시 귀하의 경제 활동상의 신분은 무엇이었습니까?

- ① 학생(예정, 수료 포함)
- ② 취업자(직업종사자)
- ③ 구직자
- ④ 육아/가사전담자
- ⑤ 실업자/구직단념자
- ⑥ 군인
- ⑦ 기타()

설문에 응해 주셔서 감사합니다.

제2절 민간자격 취득자 대상 효용성 평가 관련 설문조사 간략(안)³²⁾

민간자격 취득자 대상 설문조사

한국직업능력개발원은 국무총리실 산하의 정부출연 연구기관으로서 민간자격제도에 관한 연구 등을 수행하고 있습니다. 이번 설문조사는 민간자격 효용성 평가를 목적으로 민간자격 취득자 의견을 폭넓게 수렴하기 위하여 시행되었습니다.

귀하께서 응답하신 내용은 민간자격 효용성 평가에 있어 중요한 자료가 되오니 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 솔직하게 자세히 설문에 응답하여 주시기 바랍니다.

응답하신 내용은 「통계법」 제33조(비밀의 보호)에 의거, 통계목적외로만 사용되며 타 목적으로는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다.

감사합니다.

2015년 월

본 조사와 관련하여 문의 사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

주관 부서:

조사 담당자:

32) 민간자격 효용성 평가체계 내 주요 지표만 포함된 설문조사 간략(안)임.

I. 자격정보

1. 귀하께서 취득하신 자격에 대해 알려 주십시오.

자격 명칭	등급

2. 귀하가 취득한 자격이 직업과의 관련성이 어느 정도 된다고 생각하십니까?

기초 소양		←—————→			직업자격	
①	②	③	④	⑤		

3. 응시하신 자격이 공인민간자격인지 비공인(등록) 민간자격인지 알고 있으십니까?

- ① 알고 있다. ⇨ 응시 자격은 _____ 자격이다.
- ② 모르고 있다.

4. 귀하께서 위의 자격을 취득하신 연도는 언제 입니까?

- ① 2015년도
- ② 2014년도
- ③ 2013년도
- ④ 2012년도
- ⑤ 2011년도 이전

5. 취득하신 자격의 합격률이 적정수준(노동시장 내 자격 취득자에 대한 신뢰성 보장되는 수준)으로 관리되고 있다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다		←—————→			매우 그렇다	
①	②	③	④	⑤		

II. 자격 취득에 대한 효용[경제적 효용(수단적 효용), 경제 외적 효용(표출적 효용)]에 관한 문항입니다. 해당란에 체크(✓)해 주십시오.

6. 해당 자격을 취득하신 주된 목적은 무엇입니까?

- ① 자격과 관련된 직업에 종사(취직, 이직, 겸직 등)하기 위해
- ② 현재 수행하고 있는 직업을 유지(고용안정 등)하기 위해
- ③ 자격을 취득하면 유리(승진, 인사고과 등)하기 때문에
- ④ 더 높은 수익(자격수당, 임금 상승 등)을 얻기 위해
- ⑤ 자기계발을 위해
- ⑥ 자신의 능력이나 가능성을 시험해 보고 싶었기 때문에
- ⑦ 직무를 수행하는 능력을 향상시키기 위해
- ⑧ 미래 언젠가 도움이 될 것이라고 생각하거나 자격과 관련된 직업에 진출(진학, 전직, 창업 등)하기 위해
- ⑨ 회사의 요청이나 권장이 있었기 때문에
- ⑩ 기타(_____)

7. 자격 취득으로 취업에 도움 정도는 어느 정도라고 생각하십니까?

매우 낮음		←————→			매우 높음	
①	②	③	④	⑤		

8. 자격 취득으로 직무수행능력이 어느 정도 향상되었다고 생각하십니까?

매우 낮음		←————→			매우 높음	
①	②	③	④	⑤		

9. 해당 자격 취득이 직무전환 및 전직에 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

매우 낮음		←————→			매우 높음	
①	②	③	④	⑤		

10. 해당 자격 취득이 창업에 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

매우 낮음		←————→			매우 높음	
①	②	③	④	⑤		

11. 자격을 취득함으로써 얻게 된 성취감은 어느 정도입니까?

매우 낮음		←————→			매우 높음	
①	②	③	④	⑤		

12. 자격을 취득함으로써 얻게 된 만족감은 어느 정도입니까?

매우 낮음		←————→			매우 높음	
①	②	③	④	⑤		

13. 자격을 취득함으로써 관련 직무 분야에 대한 학습 욕구가 확대 되었습니까?

전혀 그렇지 않다		←————→			매우 그렇다	
①	②	③	④	⑤		

14. 해당 직무 및 직무 내용의 학습 여부에 대한 평가 수단으로서 해당 자격 취득이 적절하다고 생각하십니까?

전혀 그렇지 않다		←————→			매우 그렇다	
①	②	③	④	⑤		

15. 자격 취득으로 얻고자 하는 효용이 어느 정도 달성되었다고 생각하십니까?

매우 낮음		←————→			매우 높음	
①	②	③	④	⑤		

제6장

효용성 평가체계 상세화 및 시행 방안 검토

제1절 민간자격 효용성 평가체계 검토
조사지

제6장 | 효용성 평가체계 상세화 및 시행 방안 검토³³⁾

제1절 민간자격 효용성 평가체계 검토 조사지³⁴⁾

민간자격 효용성 평가체계의 상세화, 평가 항목별 가중치 모색, 현실적인 시행 방안 모색을 위해 델파이 조사 참여자, 민간자격 관련 업무 수행 담당자 및 학계·산업계 전문가를 대상으로 전문가 협의회 및 서면조사를 통해 다음과 같이 민간자격 효용성 평가체계를 검토하였다.

첫째, 현실적용 가능성이 낮고 명료성, 중요성, 공인심사 기준과의 유사성이 높은 항목의 경우 효용성 평가에서 대폭 축소 반영 또는 평가 제외를 하는 방안을 고려할 필요가 있다. 따라서 현실적용 가능성(「개인정보 보호법」에 따른 조사 용이성, 피평가기관의 수용 가능성, 조사 비용 대비 효과성), 명료성, 중요성, 공인심사 기준과의 유사성을 5점 척도로 검토함으로써 평가체계의 상세화 및 가중치를 모색하였다.

둘째, 민간자격 효용성 평가체계의 시행 방안을 모색하기 위해 수집 가능한 기초 자료, 수집 방법, 평가 방법에 관하여 의견 수렴 및 검토함으로써 민간자격 효용성 평가체계의 적절한 평가 기초 자료 및 평가 방법을 모색하였다. 상세화 및 시행 방안 관련 검토지는 다음과 같다.

33) 민간자격 효용성 평가체계 상세화 및 시행 방안 마련 목적으로 검토 조사지를 구축하여 시행함.

34) 민간자격 효용성 평가체계 상세화 및 시행 방안 마련을 위해 시행된 검토 조사지임.

〈표 6-1〉 민간자극 효용성 평가체계 상세화 및 시행 방안 관련 검토지

평가 영역	평가 항목	평가 지표	현실적용 가능성				명료성	중요성	공민간자극제도와 중복성 (심사 기준과 유사성)														
			개인정보 보충법에 따른 조사 용이성	피평가기관 수용 가능성	조사 비용 대비 효과성	최고 수준				최저 수준	최고 수준	최저 수준											
민간자극 항목 (체계)	경쟁체계	경쟁 과목	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	유관자극과 유사성	직무내용 및 수단 유사성	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
경계적 효용	인지를 위한 투입	투입률	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
		전직 및 직무전환	전직 및 직무전환 직무정렬 여부	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	직무능력 향상률 통합 생산성 향상	찾언	찾언 여부	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		직무능력 향상률	생산성 변동 여부	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
경계 외적 효용	취득 만족감	취득 만족감	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
		성취감	실제 성취감	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	학습의 촉진	학습 촉진	학습 촉진 여부	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		학습의 평가 수단	학습 평가 수단으로서 적절성	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
민간자극 관리·운영 기관 역량	공공성	관리·운영 목적	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
		관리·운영 목적	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	대표성	자극 대상/취득자 규모	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
		지속성	자극 대상/취득자 규모	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
민간자극 관리·운영 기관 인력	자본 규모	보유 자산	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
		시설·장비 보유 규모	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	인력 규모	자극 관련 인력	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
		자극 감정 및 교육 관련 전문성 등	자극 관련 전문 인력 규모	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
민간자극 제도	공인제도의 인정	공인제도의 인정	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
		공인제도의 인정	공인제도의 목적에 따른 운영의 적절성	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
민간자극 제도	유사 자극 제도와 상충 또는 충돌	유사 자극 제도와 상충 또는 충돌	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
		유사 자극 제도와 상충 또는 충돌	국가자극과의 직무 비교	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

평가 영역	평가 항목	평가 지표	기초 자료	수집 방법	평가 방법
평가 영역 영역별 항목 및 지표	민간자격 종목(체계)	검정체계 유관자격과 유사성 입직을 위한 취업 진직 및 직무진환 창업	검정 과목 직무 내용 및 수준 유사성 취업률 진직 및 직무진환 여부 창업 여부		
	경제적 효용	직무능력 향상률 통한 생산성 향상 취득 만족감	생산성 변동 여부 실제 만족감		
	경제 외적 효용	성취감 학습의 촉진 학습의 평가 수단	실제 성취감 학습 욕구 확대 여부 학습 평가 수단으로서 적절성		
	민간자격 관리·운영 기관 역량	공공성 대표성 지속성	관리·운영 준법성 관리·운영 목적 자격 응시/취득자 규모 자격 응시/취득자 규모		
	민간자격 관리·운영 기관 인프라	자본 규모 시설·장비 인력 규모 자격 검정 및 교육 관련 전문성 등	보유 자산 시설·장비 보유 규모 자격 관련 전담 인원 자격 관련 전담 인력 규모		
	민간자격 제도	공인제도와 연계성 유사 자격제도와 상충 또는 충돌	공인제도 목적에 따른 운영의 적절성 국가자격과의 직무 비교		

참고문헌35)

- 김덕기·김상진·박종성(2013). 『민간자격제도 질 관리 방안』, 한국직업능력개발원.
- 김미숙·김덕기·김미란·김상진·박종성·정향진·오영호·문무경(2012). 「자격의 활용 실태 조사 연구」, 『경제·인문사회연구회 합동연구 총서』, 12-03-09, 경제·인문사회연구회·한국직업능력개발원.
- 김상진·박종성·정향진(2007). 『국가공인 민간자격의 활용성 강화 방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- 김상호·박종성·김상진(2010). 『자격의 경제적 효과(I)』, 한국직업능력개발원.
- 김상호·이동임·이상돈(2011). 『자격의 경제적 효과(II) : 보건의료 국가자격 평가체계를 중심으로』, 한국직업능력개발원.
- 김상호·오혁제(2014b). 「민간자격 등록 및 공인제도 개선 방안 연구」, 『이슈페이퍼』, 2014-05, 한국직업능력개발원.
- 김위근·길대환(2008). 『2008년도 국가직무능력표준 개발 및 자격체제 구축: 민간자격 활성화 방안』, 한국직업능력개발원.
- 김은영(2009). 「IT 자격증 취득에 따른 학업적 자기효능감 및 진로선택과의 관계」, 전남대학교 석사학위논문.
- 김현수·박종성·김상호(2006). 『민간자격 국가공인제도의 성과 분석』, 한국직업능력개발원.

35) 본권과 참고문헌 연계를 위해 저자에 따라 일부 문헌의 경우 a, b로 구분되어 있음.

- 나승일·장석민·김세중·이찬(2008). 『직업능력표준 효용성 분석』, 노동부·한국산업인력공단.
- 노동부(2010). 『제2차 국가기술자격제도발전 기본 계획(2010~2012)』.
- 문기표(2010). 『국가기술자격증 역할이 자기효능감과 경력개발 및 평생학습 성과에 미치는 영향에 관한 실증적 연구』, 남부대학교 박사학위논문.
- 박선옥(2013). 『자격증 취득이 특성화고 학생들의 학업적 자기효능감 상승에 미치는 영향』, 전남대학교 석사학위논문.
- 박재현(2009). 『산업별/직업별 생애주기를 고려한 국가기술자격 효용성 평가에 관한 연구』, 한국산업인력공단.
- 박종성·김상진·김상호(2005a). 『민간자격 실태와 정책과제』, 한국직업능력개발원.
- 박종성·이무춘(2005b). 『환경분야 자격이 개인에게 미치는 경제적·비경제적 효과 분석』, 『환경교육』, 제18권 1호, pp.55~69, 한국환경교육학회.
- 서창교·김주섭·김덕기(2000). 『국가기술자격의 효과 분석』, 한국직업능력개발원.
- 어수봉·윤석천·성지미·심훈·최기성·손배원(2010). 『2010년도 국가기술자격 종목별 기업 효용성 평가 연구보고서』, 한국산업인력공단·한국기술교육대학교.
- 이동임·김덕기(2001). 『노동시장에서 자격의 활용도 제고 방안』, 한국직업능력개발원.
- 이동임·김상호·정택수·주인중(2006). 『국가기술자격의 효용성 평가체계 구축』, 한국산업인력공단·한국직업능력개발원.

- 이동임 · 이상준 · 김미란 · 김현수 · 박천수 · 김덕기 · 박종성 · 김상호 · 이해춘 · 임알비나(2009). 『2008 국가기술자격 효용성 평가』, 한국산업인력공단 · 한국직업능력개발원.
- 이동임 · 주인중 · 김미숙 · 김상호 · 오혁제(2012b). 『국가자격의 정보 체계화 방안』, 한국직업능력개발원.
- 이동임 · 김덕기 · 오혁제(2013b). 『자격정책의 부처간 협력 방안』, 한국직업능력개발원.
- 이병희 · 김주섭 · 박성재 · 류장수(2004). 『자격과 노동시장 연구』, 한국노동연구원.
- 정동일(2009). 「자격과 자격생태계 그리고 직업집단의 이해」, 『한국사회학』, 제43집 2호, pp.166~202, 한국사회학회.
- 정진철 · 정철영 · 천영민 · 이영민 · 이종범 · 안주리 · 최지원 · 홍은선 · 이서정 · 박은규(2014). 『국가기술자격 효용성 상시평가지표 개발 연구』, 서울대학교 · 한국산업인력공단.
- 정태화 · 이정표 · 김상진 · 박동열 · 양미란 · 이은주(1998). 『민간자격 제도의 활성화 방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- 한국직업능력개발원(2006). 『인적자본기업패널 기초분석보고서(2006)』
-제1차(2005)연도 자료 분석-.
- _____ (2008). 『인적자본기업패널 기초분석보고서(2008)』
-제2차(2007)연도 자료 분석-.
- _____ (2010). 『인적자본기업패널 기초분석보고서(2010)』
-제3차(2009)연도 자료 분석-.
- _____ (2012a). 『인적자본기업패널 기초분석보고서(2012)』
-제4차(2011)연도 자료 분석-.

- _____ (2014). 『인적자본기업패널 기초분석보고서(2014)』
-제5차(2013)연도 자료 분석-.
- _____ (2012b). 「인적자본 기업패널 1차(2005)~5차(2013)
연도 조사 - 사용자 지침서」.
- _____ (2015a). 「민간자격 등록 신청 편람」.

CEDEFOP(2010). 『Changing qualifications -A review of qualifications policies and practices-』, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP · 권순만 역(2011). 『Changing qualifications -A review of qualifications policies and practices(3059)(변화하는 자격 - 자격 정책 및 실무검토 -)』, 한국산업인력공단.

Morris M. Kleiner(2000). 「Occupational Licensing」, 『Journal of Economic Perspectives』, Vol.14, No.4, pp.189~202, American Economic Association.

西村 公子・松本 眞作・鎌倉 哲史・吉田 修・佐藤 舞・岩脇 千裕・阿形 健司・松本 純平(2010a). 「我が國における職業に関する資格の分析－Web 免許資格調査から－(第1分冊)」 『労働政策研究報告書』. No.121-1.

_____ (2010b). 「我が國における職業に関する資格の分析－Web 免許資格調査から－(第2分冊)」, 『労働政策研究報告書』. No.121-2.

阿形 健司(2010). 『職業資格の効用をどう捉えるか』, 日本労働研究雑誌. 特集・プロフェッショナルの労働市場, No.594, pp.20~27.

국립국어원 표준국어대사전 http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp
2015.04.06. 수집.

국세청 http://www.nts.go.kr/info/info_01_06.asp#frmContent10 2015.
06.11. 수집.

민간자격 정보서비스 <https://www.pqi.or.kr> 2015.06.11. 수집.

법제처 <https://www.moleg.go.kr> 2015.06.11. 수집.

한국산업인력공단 www.hrdkorea.or.kr, 2015.06.11. 수집.

한국직업능력개발원 www.krivet.re.kr, 2015.06.11. 수집.

한국직업능력개발원 인적자본기업패널 http://www.krivet.re.kr/ku/ia/prg_kuGAADs.jsp 2015.04.30. 수집.

HCCP 레이아웃 http://www.krivet.re.kr/ku/ia/prg_kuGDALs.jsp 2015.
04.30. 수집

Q-net www.q-net.or.kr 2015.06.11. 수집.

□ 저자 약력

- 김상호
- 한국직업능력개발원 연구위원
- 강일규
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 조정윤
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 김수진
- 한국직업능력개발원 연구원

민간자격 효용성 평가연구 I : 효용성 평가체계 마련(부록)

- 발행연월일 2015년 12월 29일 인쇄
2015년 12월 31일 발행
- 발행인 이 용 순
- 발행처 한국직업능력개발원
30147, 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전화: (044)415-5000, 5100
팩 스: (044)415-5200
- 등록일자 1998년 6월 11일
- 등록번호 제16-1681호
- I S B N 979-11-5940-886-1 94320
979-11-5940-884-7 (세트)
- 인쇄처 (주)범신사 (02)720-9786