
상담인적자원개발위원회[ISC]
2017년 산업인력 현황 및 실태 조사분석 보고서

2017. 07.

상담 인적자원개발위원회

목 차

I. 상담산업 분야의 범위 및 특성	1
1. 상담산업의 산업범위	1
2. 상담산업의 직업범위	4
3. 상담산업의 시장규모	5
4. 한국고용직업분류(KECO)와 국가직무능력표준(NCS)와의 관계	8
5. 상담산업 직종별 직업정보	9
II. 상담산업 분야별 현황 및 실태	20
1. 상담산업 분야의 인력수급 실태분석	20
2. 직업상담서비스 분야	44
1) 직업상담서비스 분야의 현황 및 실태	44
2) 직업상담서비스 분야의 교육·훈련 현황	72
3) 직업상담서비스 분야의 국가·민간 자격기술 현황	76
3. 청소년지도 분야	85
1) 청소년지도 분야의 현황 및 실태	85
2) 청소년지도 분야의 교육·훈련 현황	119
3) 청소년지도 분야의 국가·민간 자격기술 현황	123
4. 심리상담 분야	138
1) 심리상담 분야의 현황 및 실태	138
2) 심리상담 분야의 교육·훈련현황	147
3) 심리상담 분야의 국가·민간 자격기술 현황	148
III. 상담산업 분야별 주요 이슈	150
1. 상담산업 분야	150
2. 직업상담서비스 분야	153
3. 청소년지도 분야	165
4. 심리상담 분야	177
IV. 결론 및 제언	182

표 목 차

<표 Ⅰ-1> 한국표준산업분류(KSIC) 내 ‘사회서비스산업’ 에서의 상담산업 분야	2
<표 Ⅰ-2> 한국고용직업분류(KECO)에서의 상담산업분야	3
<표 Ⅰ-3> 국가직무능력표준(NCS)에서의 상담산업 분야	3
<표 Ⅰ-4> 한국고용직업분류(KECO)와 한국표준직업분류(KSCO) 내 상담직업범위	4
<표 Ⅰ-5> 경제총조사(2010) 내 상담산업 시장규모	5
<표 Ⅰ-6> 산업연구원(2010) 내 상담산업 시장규모	6
<표 Ⅰ-7> 한국기업혁신조사(2015) 내 상담산업 시장규모	7
<표 Ⅰ-8> 한국고용직업분류(KECO)-국가직무능력표준(NCS) 상담산업 연계방안	8
<표 Ⅱ-1> 직종별 인력 저량 현황 및 상담산업 현황	21
<표 Ⅱ-2> 직종별 인력 유량 현황 및 상담산업 현황	26
<표 Ⅱ-3> 지역별 상담산업 분야 인력수급 현황	30
<표 Ⅱ-4> 1규모 상담산업 분야 사업장의 인력수급 현황	32
<표 Ⅱ-5> 2규모 상담산업 분야 사업장의 인력수급 현황	33
<표 Ⅱ-6> 3규모 상담산업 분야 사업장의 인력수급 현황	33
<표 Ⅱ-7> 4규모 상담산업 분야 사업장의 인력수급 현황	34
<표 Ⅱ-8> 5규모 상담산업 분야 사업장의 인력수급 현황	35
<표 Ⅱ-9> 상담산업분야 현원, 부족인원, 부족률, 채용계획인원의 추이	36
<표 Ⅱ-10> 상담산업 분야 구인 및 채용 추이	40
<표 Ⅱ-11> 지역별 직업상담서비스 분야 기관 현황	45
<표 Ⅱ-12> 기관유형별 직업상담서비스 분야 기관 현황	46
<표 Ⅱ-13> 기관형태별 직업상담서비스 분야 기관 현황	46
<표 Ⅱ-14> 한국고용정보원(2009) 산업·직업별 고용구조조사 응답결과	47
<표 Ⅱ-15> 고용노동부(2013) 내 직업상담서비스 사업체 및 종사자수	48
<표 Ⅱ-16> 전직지원 공공기관 예산 및 종사자수	49
<표 Ⅱ-17> 전직지원 전문인력 배출인원 및 지원예산	49
<표 Ⅱ-18> 직업상담서비스 인력배출 현황 및 추이	50
<표 Ⅱ-19> 직업상담서비스 분야 종사자 학력수준	51
<표 Ⅱ-20> 직급별 직업상담서비스 분야 종사자의 임금수준	52
<표 Ⅱ-21> 직업상담서비스 분야 종사자의 근무형태	52
<표 Ⅱ-22> 직업상담서비스 분야 종사자의 주당 평균 근로시간	53
<표 Ⅱ-23> 직업상담서비스 기관 평균 임금수준 및 근로형태	53
<표 Ⅱ-24> 직능수준별 학력, 자격증, 경력	54
<표 Ⅱ-25> 직업상담서비스 분야 내 세분류·직능수준별 직종	54
<표 Ⅱ-26> 직업상담 분야의 직무능력단위의 세부요소	55
<표 Ⅱ-27> 취업알선 분야의 직무능력단위의 세부요소	58
<표 Ⅱ-28> 전직지원 분야의 직무능력단위의 세부요소	59
<표 Ⅱ-29> 직업상담분야에서 수습/신입에게 필요 및 요구하는 역량	60

<표 II-30> 취업알선분야에서 수습/신입에게 필요 및 요구하는 역량	61
<표 II-31> 전직지원분야에서 수습/신입에게 필요 및 요구하는 역량	62
<표 II-32> 직업상담분야에서 주임/대리급에게 필요 및 요구하는 역량	63
<표 II-33> 취업알선분야에서 주임/대리급에게 필요 및 요구하는 역량	64
<표 II-34> 전직지원분야에서 주임/대리급에게 필요 및 요구하는 역량	65
<표 II-35> 직업상담분야에서 과장/차장급에게 필요 및 요구하는 역량	66
<표 II-36> 취업알선분야에서 과장/차장급에게 필요 및 요구하는 역량	67
<표 II-37> 전직지원분야에서 과장/차장급에게 필요 및 요구하는 역량	68
<표 II-38> 직업상담분야에서 최고관리자급에게 필요 및 요구하는 역량	69
<표 II-39> 취업알선분야에서 최고관리자급에게 필요 및 요구하는 역량	70
<표 II-40> 전직지원분야에서 최고관리자급에게 필요 및 요구하는 역량	71
<표 II-41> 직업상담서비스 분야 직업정보 현황	71
<표 II-42> 직업상담서비스 분야의 교육·훈련 실시여부	72
<표 II-43> 직업상담서비스 현장에서 교육·훈련의 필요성 인식수준	73
<표 II-44> 직업상담서비스 현장에서 교육·훈련이 어려운 이유	73
<표 II-45> 직업상담서비스 교육·훈련기관 현황	74
<표 II-46> 직업상담서비스 교육·훈련 교과과정	75
<표 II-47> 직업상담사 자격증 취득 현황 및 추이	76
<표 II-48> 직업상담사2급 필기·실기 검정 응시 및 합격자, 합격률 추이	77
<표 II-49> 직업상담사1급 필기·실기 검정 응시 및 합격자, 합격률 추이	78
<표 II-50> 직업상담사 자격증 취득이유	80
<표 II-51> 직업상담사 자격증의 취업기여도	81
<표 II-52> 직업상담사 자격증의 취업기여 내용	81
<표 II-53> 직업상담사 상위자격 취득 의향	81
<표 II-54> 직업상담사 상위급수 미취득 이유	82
<표 II-55> 직업상담서비스 민간자격증 현황	82
<표 II-56> 시설유형, 기관형태, 지역별 청소년지도 분야 기관 현황	86
<표 II-57> 청소년활동 분야 사업체 및 종사자수	87
<표 II-58> 시설유형에 따른 청소년활동시설 현황	88
<표 II-59> 시설유형, 기관형태, 지역별 청소년상담복지 분야 기관 현황	88
<표 II-60> 청소년상담복지 분야 사업체 및 종사자수	89
<표 II-61> 시설유형, 기관형태, 지역별 진로지원 분야 기관 현황	90
<표 II-62> 진로지원 분야 사업체 및 종사자수	91
<표 II-63> 청소년지도 인력배출 현황 및 추이	92
<표 II-64> 청소년지도 분야 종사자 학력수준	95
<표 II-65> 직급별 청소년지도 분야 종사자의 임금수준	96
<표 II-66> 청소년상담사 월평균 소득	97
<표 II-67> 청소년지도 분야 종사자의 근무형태	97
<표 II-68> 청소년지도 분야 종사자의 주당 평균 근로시간	98
<표 II-69> 청소년상담사 종사자의 근로실태	99
<표 II-70> 청소년지도 분야 내 세분류·직능수준별 직종	100

<표 II-71> 청소년활동 분야의 직무능력단위의 세부요소	101
<표 II-72> 청소년상담복지 분야의 직무능력단위의 세부요소	103
<표 II-73> 진로지도 분야의 직무능력단위의 세부요소	105
<표 II-74> 청소년활동분야에서 수습/신입에게 필요 및 요구하는 역량	106
<표 II-75> 청소년상담복지분야에서 수습/신입에게 필요 및 요구하는 역량	107
<표 II-76> 진로지원분야에서 수습/신입에게 필요 및 요구하는 역량	108
<표 II-77> 청소년활동분야에서 주임/대리급에게 필요 및 요구하는 역량	109
<표 II-78> 청소년상담복지분야에서 선임상담원급에게 필요 및 요구하는 역량	110
<표 II-79> 진로지원분야에서 주임/대리급에게 필요 및 요구하는 역량	111
<표 II-80> 청소년활동분야에서 과장/차장급에게 필요 및 요구하는 역량	112
<표 II-81> 청소년상담복지분야에서 팀장/부장급에게 필요 및 요구하는 역량	113
<표 II-82> 진로지원분야에서 과장/차장급에게 필요 및 요구하는 역량	114
<표 II-83> 청소년활동분야에서 최고관리자급에게 필요 및 요구하는 역량	116
<표 II-84> 청소년상담복지분야에서 기관장급에게 필요 및 요구하는 역량	117
<표 II-85> 진로지원분야에서 최고관리자급에게 필요 및 요구하는 역량	117
<표 II-86> 청소년지도 분야 직업정보 현황	118
<표 II-87> 청소년지도 분야의 교육·훈련 실시여부	119
<표 II-88> 청소년지도 현장에서 교육·훈련의 필요성 인식수준	120
<표 II-89> 청소년지도 현장에서 교육·훈련이 어려운 이유	120
<표 II-90> 청소년지도 교육·훈련기관 현황	121
<표 II-91> 청소년지도 교육·훈련 교과과정	122
<표 II-92> 청소년지도사 자격증 취득 현황 및 추이	123
<표 II-93> 청소년상담사 자격증 취득 현황 및 추이	124
<표 II-94> 청소년지도 분야 국가자격증 취득이유	125
<표 II-95> 청소년상담사 자격증 취득 이유	126
<표 II-96> 청소년지도 분야 국가자격증의 취업기여도	126
<표 II-97> 청소년상담사 자격증의 취업기여도	126
<표 II-98> 청소년지도 분야 자격증의 취업기여 내용	127
<표 II-99> 청소년상담사 자격증의 취업기여 내용	127
<표 II-100> 청소년지도 분야 국가자격증 상위급수 취득 의향	128
<표 II-101> 청소년상담사 상위자격 취득 의향	128
<표 II-102> 청소년지도 국가자격증 상위급수 미취득 이유	128
<표 II-103> 청소년상담사 상위급수 미취득 이유	129
<표 II-104> 청소년지도 민간자격증 현황	129
<표 II-105> 지역·기관형태별 심리상담 분야 기관 현황	138
<표 II-106> 기관유형별 심리상담 분야 기관 현황	139
<표 II-107> 사업자형태·규모별 심리상담 분야 기관 현황	140
<표 II-108> 심리상담 분야 사업자 및 종사자수	140
<표 II-109> 심리상담 분야 인력배출 현황 및 추이	141
<표 II-110> 심리상담 분야 종사자의 학력수준 및 경력	142
<표 II-111> 직급별 심리상담 분야 종사자의 임금수준	143

<표 II-112> 심리상담 분야 평균 연봉수준	143
<표 II-113> 직능수준·학력수준별 심리상담 분야 내 직급	144
<표 II-114> 심리상담 분야의 직무능력단위의 세부요소	144
<표 II-115> 심리상담 분야 직업정보 현황	146
<표 II-116> 심리상담 분야의 교육·훈련 실시여부	147
<표 II-117> 심리상담 분야 교육·훈련기관 현황	147
<표 II-118> 심리상담 분야 민간자격증 취득 현황	148
<표 III-1> 한국표준산업분류(KSIC) 내 NCS 소분류별 분류 현황	150
<표 III-2> 한국표준, 고용직업분류 내 NCS 소분류별 분류 현황	151
<표 III-3> 상담산업 시장규모 추정치	152
<표 III-4> 직업상담서비스 현장 내 NCS기반채용에 대한 인식·시행여부	153
<표 III-5> 직업상담서비스 현장 내 NCS기반채용의 이점	154
<표 III-6> 직업상담서비스 현장 내 NCS기반채용을 활용하지 않는 이유	154
<표 III-7> 직업상담서비스 내 능력중심인사관리 구축정도	155
<표 III-8> 능력중심인사관리 활성화를 위해 가장 우선시되어야할 사항	155
<표 III-9> 직업상담서비스 내 능력중심인사관리제도 구축이 어려운 이유	155
<표 III-10> 직업상담서비스 내 일학습병행제 인식정도	156
<표 III-11> 직업상담서비스 내 일학습병행제 시행여부·향후 참여의사	156
<표 III-12> 직업상담서비스 내 일병행학습제로 발생가능한 문제	157
<표 III-13> 직업상담서비스 세분류별 사업체 및 종사자수	158
<표 III-14> 직업상담서비스 기관형태 현황	159
<표 III-15> 직업상담 분야 직능수준(직급)별 요구하는 능력단위 순위	160
<표 III-16> 취업알선 분야 직능수준(직급)별 요구하는 능력단위 순위	161
<표 III-17> 직업상담서비스 현장 내 교육·훈련실시여부와 필요성 인식	162
<표 III-18> 직업상담서비스 분야의 교육·훈련기관 현황	163
<표 III-19> 직업상담사 취득자수 추이	163
<표 III-20> 직업상담서비스 분야 내 관련직종, 능력단위, 국가자격 현황	164
<표 III-21> 청소년지도 현장 내 NCS기반채용에 대한 인식·시행여부	165
<표 III-22> 청소년지도 현장 내 NCS기반채용의 이점	166
<표 III-23> 청소년지도 현장 내 NCS기반채용을 활용하지 않는 이유	166
<표 III-24> 청소년지도 내 능력중심인사관리 구축정도	167
<표 III-25> 능력중심인사관리 활성화를 위해 가장 우선시되어야할 사항	167
<표 III-26> 청소년지도 내 능력중심인사관리제도 구축이 어려운 이유	167
<표 III-27> 청소년지도 내 일학습병행제 인식정도	168
<표 III-28> 청소년지도 내 일학습병행제 시행여부·향후 참여의사	168
<표 III-29> 청소년지도 내 일병행학습제로 발생가능한 문제	169
<표 III-30> 청소년지도 세분류별 사업체수	170
<표 III-31> 청소년지도 분야 전체 종사자의 학력수준	171
<표 III-32> 청소년활동 분야 직능수준(직급)별 요구하는 능력단위 순위	172
<표 III-33> 청소년상담복지 분야 직능수준(직급)별 요구하는 능력단위 순위	173
<표 III-34> 청소년지도 현장 내 교육·훈련실시여부와 필요성 인식	175

<표 III-35> 심리상담 현장 내 NCS인식 현황	177
<표 III-36> 심리상담 현장 내 NCS활용 현황	177
<표 III-37> 심리상담 현장 내 NCS기반채용의 이점	178
<표 III-38> 심리상담 현장 내 NCS를 활용하지 않는 이유	178

그림 목차

[그림 II-1] 상담산업 전체 현원 추정치	23
[그림 II-2] 상담산업 전체 부족인원 추정치	24
[그림 II-3] 상담산업 전체 채용계획인원 추정치	25
[그림 II-4] 상담산업 전체 구인인원 추정치	27
[그림 II-5] 상담산업 전체 채용인원 추정치	28
[그림 II-6] 상담산업 전체 미충원인원 추정치	29
[그림 II-7] 지역별 상담산업 분야 인력수급 추정치	31
[그림 II-8] 1규모 상담산업 분야 사업장의 구인인원, 채용인원 및 부족률	32
[그림 II-9] 2규모 상담산업 분야 사업장의 구인인원, 채용인원 및 부족률	33
[그림 II-10] 3규모 상담산업 분야 사업장의 구인인원, 채용인원 및 부족률	34
[그림 II-11] 4규모 상담산업 분야 사업장의 구인인원, 채용인원 및 부족률	34
[그림 II-12] 5규모 상담산업 분야 사업장의 구인인원, 채용인원 및 부족률	35
[그림 II-13] 상담산업 전체 연도별 현원 추이	37
[그림 II-14] 상담산업 전체 연도별 부족인원 추이	38
[그림 II-15] 상담산업 전체 연도별 채용계획인원 추이	39
[그림 II-16] 상담산업 전체 연도별 구인인원 추이	41
[그림 II-17] 상담산업 전체 연도별 채용인원 추이	42
[그림 II-18] 상담산업 전체 연도별 미충원인원 추이	43
[그림 II-19] 직업상담사 취득자 추이	76
[그림 II-20] 직업상담사2급 필기 응시자 및 합격자수 추이	77
[그림 II-21] 직업상담사2급 실기 응시자 및 합격자수 추이	78
[그림 II-22] 직업상담사1급 필기 응시자 및 합격자수 추이	79
[그림 II-23] 직업상담사1급 필기 응시자 및 합격자수 추이	79
[그림 II-24] 청소년지도사 자격증 취득자수 추이	123
[그림 II-25] 청소년상담사 자격증 취득자수 추이	124

1. 상담산업의 산업범위

- ‘상담’이란 개념은 도움을 필요로 하는 사람에게 전문적인 상담기술과 지식을 가지고 내담자 자신과 자신을 둘러싼 환경에 대해 이해를 증진시키고, 효율적이고 현실적인 행동양식을 증진시켜 의사결정을 내릴수록 원조하는 활동을 일컫음 (이철수 외, 2009).
- 상담산업의 산업범위는 KSIC(한국표준산업분류), KECO(한국고용직업분류), NCS(국가직무능력표준) 상에서 그 범위를 설정해볼 수 있음.
 - 1) 한국표준산업분류(KSIC) 체계상 상담산업에 대한 명확한 산업분류코드가 없어 파악하기 어려움. 이에 KECO(한국고용직업분류)와 NCS(국가직무능력표준)에서의 상담산업으로 분류되어 있는 해당 분류명들을 KSIC체계에 적용, 유사매칭하여 상담산업의 범위를 도출해냄.
 - 직업상담서비스 분야의 경우, ‘N.사업시설관리 및 사업지원 서비스’ 분야 내 ‘75110.고용알선업’, ‘75120.인력공급업’ 등으로 볼 수 있음. 이외에도 통계청의 ‘사회서비스산업 특수분류’에 따라 ‘87291.직업재활서비스업’, ‘85659. 직업훈련원’, ‘84221.노동행정’ 등이 포함될 수 있음.
 - 청소년지도 분야의 경우, ‘5511. 관광숙박시설 운영업’, ‘55114. 청소년수련시설 운영업’, ‘55119.기타 관광·숙박시설 운영업(유스호스텔에 해당)’, ‘91229. 기타 오락장 운영업(숙박시설을 갖추지 않은 오락 및 레크리에이션 위주의 수련시설에 해당)’, ‘856. 기타교육기관(교육위주의 수련시설에 해당)’ 주로 숙박 및 시설운영업에 분류되어 있으며, 이외에도 ‘85630. 사회교육시설’, ‘87131. 아동 및 부녀자 거주 복지시설 운영업’, ‘87299. 그 외 기타 비거주 복지 서비스업’ 등이 포함될 수 있음.
 - 심리상담 분야의 경우, ‘Q.보건업 및 사회복지 서비스업’ 분야 내 ‘86902.유사 의료업’을 대표적인 심리상담 분야로 볼 수 있음. 이밖에도 ‘84500.사회보장 행정(아동보호행정, 여성복지상담소 등에 해당)’ 역시 심리상담 분야로 볼 수 있음.

- 한국표준산업분류(KSIC) 내 ‘사회서비스산업’ 특수 분류 항목에서도 상담산업에 대한 해당 항목들을 찾아볼 수 있음.

<표 1-1> 한국표준산업분류(KSIC) 내 ‘사회서비스산업’에서의 상담산업 분야

소분류	‘사회서비스산업’ 특수분류			코드명
직업상담 서비스	7. 사회 참여 지원 서비스업	7-1. 고용지원 서비스업	7-1-1. 인력공급 및 고용 알선업	75110* 75120*
			7-1-2. 직업재활 서비스업	87291
		5-2-3. 직업훈련원	85659	
		7-3. 사회참여 지원 행정	7-3-0. 노동 행정	84221
	8. 사회서비스 관련 행정	8-1 사회서비스 관리 행정	8-1-5. 노동 행정	84221
청소년 지도	5. 교육 및 역량개발 관련 사회서비스업	5-2. 역량개발 관련 서비스업	5-2-9. 그 외 분류 안된 역량개발 관련 서비스업	85699*
심리상담	3. 상담 및 재활서비스	3-2. 상담 및 재활서비스업	3-2-1. 상담서비스업	85701* 85699* 87299*
			3-2-2. 상담 외 심리치료· 발달재활 서비스업	85701* 85699* 86902*

자료 : 고용노동부(2010). 한국표준산업분류. 세종 : 고용노동부.

□ 한국표준산업분류 중 청소년수련시설은 제 10차 개정에서 숙박 및 음식점업(55) → 교육서비스업(85)으로 개정·고시하였음(17.01.13). 한국표준산업분류 제 10차 개정은 2017.07.01.부터 시행되어 적용됨. 따라서 아직까지 분야별 평가 및 통계 자료와 통계분석은 이루어지지 않은 상태임.

2) KECO(한국고용직업분류) 상에서 상담산업은 소분류 2개, 세분류 3개, 세세분류 5개로 구분하고 있음. 구체적으로 보면, 임상심리사 및 기타치료사(기타치료사), 상담 전문가 및 청소년지도사(청소년지도사, 기타 상담전문가), 직업상담사 및 취업알선원(직업상담 및 경력상담원, 취업알선원)으로 해당 산업범위를 규정하고 있음.

〈표 I -2〉 한국고용직업분류(KECO)에서의 상담산업 분야

소분류	세분류	세세분류
06. 보건 · 의료 관련직	0652. 임상심리사 및 기타치료사	06529. 기타 치료사 (언어치료, 놀이치료 등)
07. 사회복지 및 종교 관련직	0712. 상담 전문가 및 청소년지도사	07121. 청소년지도사
		07129. 기타 상담전문가(노인상담, 여성상담 등)
	0713 직업상담사 및 취업알선원	07131. 직업상담 및 경력상담원
		07132. 취업알선원

자료 : 고용노동부(2010). 한국고용직업분류. 세종 : 고용노동부.

- 3) NCS(국가직무능력표준)분류 체계상에서는 중분류 1개, 소분류 3개, 세분류 7개로 구분하고, 이를 구체적으로 살펴보면, 직업상담서비스(직업상담, 취업알선, 전직지원), 청소년지도(청소년활동, 청소년상담복지, 진로지원), 심리상담소분류로 해당 산업의 범위를 규정함.

〈표 I -3〉 국가직무능력표준(NCS)에서의 상담산업 분야

대분류	중분류	소분류	세분류
07. 사회복지 · 종교	02.상담	01. 직업상담서비스	01. 직업상담 02. 취업알선 03. 전직지원
		02. 청소년지도	01. 청소년활동 02. 청소년상담복지 03. 진로지원
		03. 심리상담	01. 심리상담

자료 : 한국산업인력공단(2016). NCS 개별현황. <http://www.ncs.go.kr>

- 이를 종합해보면, 현재 상담산업의 개념은 하나의 산업으로 정의하기는 어렵다고 봄. KSIC(한국표준산업분류), KECO(한국고용직업분류), NCS(국가직무능력표준)에서도 살펴보았듯이, 산업에 대한 분류 및 명칭이 제각기 다름. 이에 ‘상담’ 산업이라는 명칭으로 국가직무능력표준(NCS)의 분류가 직업상담서비스, 청소년지도, 심리상담을 모두 포용할 수 있는지, 더 나아가 상담산업의 정의 및 정체성은 무엇인지 재정립할 필요가 있어 보임.

2. 상담산업의 직업범위

- 상담산업의 직업범위는 국내실태에 맞는 직업분류를 표준화한 통계청(2007)의 한국표준직업분류(KSCO)에 따라 그 범위를 설정할 수 있음.
- 상담산업의 직업범위 역시 산업범위와 마찬가지로 명확한 분류에 따라 구분되어 있지 않기에, 이 역시 KECO와 NCS의 해당분류명을 활용하여 KSCO 내 해당산업의 직업범위를 유사매칭하여 추출해냈음.
- KECO와 KSCO에서의 분류를 비교하여 살펴보면, 상담산업 직업범위가 거의 동일하다고 볼 수 있음. 직업상담서비스 분야에서는 그 범위를 직업상담사, 취업알선원으로 분류할 수 있으며, 청소년지도 분야는 청소년지도사, 상담전문가, 심리상담은 기타 치료사(언어치료, 음악 및 미술치료, 놀이치료 등)가 있음.

<표 I -4> 한국고용직업분류(KECO)와 한국표준직업분류(KSCO) 내 상담직업범위

소분류	한국고용직업분류(KECO)		한국표준직업분류(KSCO)	
직업상담 서비스	07131	직업상담 및 경력상담원	24731	헤드헌터
			24732	직업상담사
	07132	취업알선원	24733	취업알선원
청소년 지도	07121	청소년지도사	24742	청소년지도사
	07129	기타 상담전문가 (노인상담, 여성상담 등)	24741	상담전문가
심리상담	06529	기타 치료사 (언어치료, 놀이치료 등)	24593	언어치료사
			24594	음악 및 미술치료사
			24599	그 외 치료사

자료 : 통계청(2007). 한국표준직업분류 2007. 서울: 통계청.

3. 상담산업 시장규모

1) 경제총조사(2010)에서의 상담산업 시장규모 추정치

- 2010년 기준, 상담산업의 시장가치는 약 42조로 추정하고 있음. 하지만, 경제총조사에서의 산업분류는 현재 한국고용직업분류(KECO)나 한국표준직업분류(KSCO) 및 국가직무능력표준(NCS)처럼 뚜렷한 구분으로 산업분류를 하고 있지 않음. 이에, 현재 추정치에서 제외해야할 산업들이 다수 있으며, 반대로 직업상담 및 취업알선 관련 분야의 산업이 포함되지 않았음.
- 상담산업 대부분의 매출원가는 0원으로 추정함. 그 이유는 첫째, 상담산업은 사회복지서비스 영역으로서 그 기본 이념인 인간존중사상, 평등사상, 국가책임사상을 기반으로 하여 인간 존엄성의 구현을 일차적인 목적으로 두고 있음(Skidmore & Trackeray, 1982: 4; 박석돈, 2000: 33-38). 둘째, 상담산업은 인적서비스를 중심으로 경제적 서비스와 비교해볼 때, 명확한 최저기준 설정이 어려움(신섭중 외, 1998). 이러한 특징을 가지고 있기 때문에 매출원가를 측정하기 어렵거나 없다고 봄.
- 상담산업에서의 영업이익은 약 6조원으로 추정하고 있음. 타 산업에 비해 영업이익이 그다지 크지 않음. 그 이유는 상담산업이 ‘인간의 존엄과 가치 구현’이라는 사회복지적 이념아래 특히 사회구성원, 사회적 약자들의 기본적 욕구를 충족시키고, 각종 사회문제의 해결을 위한 프로그램 및 이를 통한 가치 배분활동이라고 볼 수 있기 때문에, 단순히 매출 및 이익창출 중심의 산업으로서 타 산업과 비교 및 평가하기보다는 가치지향적 산업으로 그 특수성을 인식하는 것이 적절하다고 봄(최서연, 2015).

〈표 1 -5〉 경제총조사(2010) 내 상담산업 시장규모

단위: 개, 백만원

산업분류	사업체수	종사자수	매출액	영업비용	매출원가	경상연구개발비	영업이익
기타 숙박업	6,191	11,984	477,272	333,625	57,313	167	143,647
인문 및 사회과학 연구개발업	742	11,476	1,727,876	1,698,165	0	90,882	29,711
대안학교	44	759	40,426	36,725	0	0	3,701
기타 교육기관	77,833	198,894	7,959,246	6,275,440	0	22,613	1,683,806
교육지원 서비스업	1,488	7,516	1,087,616	1,041,938	0	2,511	45,678
기타 보건업	2,569	9,102	733,152	490,769	0	325	242,383
사회복지 서비스업	45,786	398,986	11,927,036	10,751,191	0	10,580	1,175,845
유원지 및 기타 오락관련 서비스업	60,818	138,677	18,470,943	15,757,088	0	2,214	2,713,855
전체	195,471	777,394	42,423,567	36,384,941	57,313	129,292	6,038,626

자료 : 국가통계포털(2010). 경제총조사. <http://kosis.kr>

2) 사회서비스 시장(2012)에서의 상담산업 시장규모 추정치

- 산업연구원(2012)의 연구 또한 산업분류를 명확히 구분하기 어려웠으며, 관련된 산업 분류명을 중심으로 상담산업 시장규모를 추정함.
- 직업상담 분야, 청소년지도 분야를 포함한 산업의 매출액은 약 10조원으로 추정하고 있음. 이러한 시장규모는 타 산업분야와 견주어보았을 때, 낮은 수치라고 볼 수 없음.
- 상담산업 내 인력공급업(약 7조 2천억 원)이 가장 높은 매출액을 보였으며, 스포츠 및 레크레이션 교육기관(약 1조 8백억 원), 그 외 기타 교육기관(약 9천억 원), 고용알선업(약 8천억 원), 그 외 기타 오락관련 서비스업(약 6천억 원) 순으로 나타남.
- 이 추정치는 심리상담 분야의 시장규모를 추정할만하나 자료가 없어 추가하여 살펴볼 수 없음. 또한, 사회복지 분야 내 상담산업 영역도 추가되어있지 않음. 심리상담 분야와 사회복지 분야 내 상담산업이 추가된다면, 시장규모가 더 클 것으로 예측됨.

<표 I -6> 산업연구원(2010) 내 상담산업 시장규모

단위: 개, 백만원

분류코드	산업명	총 업체수	매출액	고용인원
7511	고용알선업	5,611	846,901	24,713
7512	인력공급업	3,727	7,288,894	274,934
8561	스포츠 및 레크레이션 교육기관	22,030	1,084,454	39,282
8569	그 외 기타 교육기관	6,504	909,481	21,077
9129	그 외 기타 오락관련 서비스업	2,607	646,682	9,669
전체		40,479	10,776,412	369,675

자료 : 산업연구원(2012). 사회서비스 시장전망 및 제공기관 지원방안. 세종: 산업연구원.

3) 한국기업혁신조사(2015)에서의 상담산업 시장규모 추정치

- 한국기업혁신조사에서도 역시 국가직무능력표준(NCS)상의 산업분류를 명확히 구분할 수 없어 관련된 산업분류로 상담산업 시장규모를 추정함.
- 대분류업종 중 국가직무능력표준(NCS)와 관련된 산업분류인 숙박 및 음식점업, 전문, 과학 및 기술, 교육, 보건업 및 사회복지, 예술, 스포츠 및 여가관련 산업 분야를 포함하여 상담산업 시장규모를 추정한 결과, 약 45조원, 전체 약 27.3% 수준으로 추정함.
- 하지만, 산업분류 중 제외해야할 산업이 다수 있으며, 세부적으로 살펴본다면, 이 추정치는 지금 수준보다 낮게 나타날 것으로 예측함.
- 대분류업종 중 전문, 과학 및 기술(약 19조 원)으로 가장 높은 매출액 수준을 보여주었으며, 예술, 스포츠 및 여가관련(약 10조 원), 숙박 및 음식점업(약 5천2백억 원), 보건 및 사회복지(약 4천9백억 원), 교육(약 4천5백억 원) 순으로 나타남.

<표 I -7> 한국기업혁신조사(2015) 내 상담산업 시장규모

단위: 개, 백만원

		산업분류	매출액 수준
대분류업종	01	도매 및 소매업	22,090.32
	02	운수업	13,178.16
	03	숙박 및 음식점업	5,290.03
	04	출판/영상/방송통신 및 정보	10,552.56
	05	금융 및 보험업	43,854.68
	06	부동산 및 임대업	13,780.12
	07	전문, 과학 및 기술	19,877.83
	08	사업시설관리 및 사업지원	12,702.58
	09	교육	4,531.85
	10	보건업 및 사회복지	4,957.20
	11	예술, 스포츠 및 여가관련	10,495.48
	12	수리 및 기타 개인	4,327.21
		합계	165,638.02(100.0)
		상담산업 추정치 (03+07+09+10+11)	45,152.39(27.3)

자료 : 국가통계포털(2016). 한국기업혁신조사: 2015년 매출액 수준. <http://kosis.kr>

4. 한국고용직업분류(KECO)와 국가직무능력표준(NCS)과의 관계

- 한국고용직업분류(Korean Employment Classification of Occupations, KECO)는 통계청에서 국제노동기구(ILO)의 국제표준직업분류(ISCO)를 기반으로 하여, 국내의 노동시장 상황 및 수요, 직업적 구조 등을 반영하여 체계적으로 직무를 분류한 것임.
 - 특히 고용조사 및 그 동향을 파악하기 위해 데이터를 수집하고 활용하며 직업분류별 취업알선과 직업정보, 기술 훈련 등을 명료히 분류하고 전달하는 기준으로 활용하고 있음.
 - 분류체계는 대분류 7개, 중분류 24개, 소분류 139개, 세분류 429개로 구성하고 있으며, 상담분야에서는 소분류 2개, 세분류 3개, 세세분류 5개로 구분하고 있음.
- 국가직무능력표준(National Competency Standards, NCS)은 산업현장에서 필수적으로 요구되는 주요 지식, 기술, 소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화 시킨 것임.
 - 산업현장에서의 직무를 중심으로 일-직업훈련-자격을 연계하여 직무수행능력의 향상과 인적자원개발의 실효성을 제고하는데 목적을 두고 있음.
 - 분류 체계는 대분류 24개, 중분류 77개, 소분류 227개, 세분류 857개로 구성하고 있으며, 상담산업은 대분류 1개, 중분류 1개, 소분류 3개, 세분류 7개로 구성됨.
- KECO와 NCS의 연계는 김동규 외(2015) 연구에서 고용정보 활용성을 제고하기 위해 그 방안을 제시하였으며, 직무수준, 실제 직업단위, 매칭 가능한 그 범위를 설정하고 그 실효성을 위해 연계하는 방안을 제시함.

<표 1 -8> 한국고용직업분류(KECO)-국가직무능력표준(NCS) 상담산업 연계방안

한국고용직업분류(KECO)		국가직무능력표준(NCS)	
0712	상담전문가 및 청소년지도사	07020201	청소년지도(청소년활동)
		07020202	청소년상담복지
		07020203	진로지원
		07020301	심리상담
0713	직업상담사 및 취업알선원	04030101	경력지도
		07020101	직업상담
		07020102	취업알선
		07020103	전직지원
		07020203	진로지원

자료 : 김동규 외(2015). 고용정보 활용성 제고를 위한 KECO-NCS연계 및 개편방안. 충북: 한국고용정보원.

5. 상담산업 직종별 직업정보

<헤드헌터>

하는일	기업의 임원이나 기술자 등 고급인력을 필요로 하는 업체에 원하는 인력의 선정에서부터 평가, 알선까지 여러 단계의 조사과정을 거쳐 적정인력을 소개해 주는 일을 담당한다.					
필요기술 및 지식	헤드헌터가 되려면 대학교 졸업이상의 학력이 필요하며 업체에서는 공개채용, 비공개 특별채용을 통해 채용한다. 헤드헌터 가운데 직접 기업체를 대상으로 영업활동을 하고 구인처를 발굴하는 컨설턴트는 해당분야에서 일했던 경력이 있는 사람을 우대하여 채용하는 경우가 많다. 왜냐하면 인맥을 활용할 수도 있고 업계의 흐름에 대해 잘 파악할 수 있기 때문이다. 외국인을 대상으로 업무를 하는 경우 외국어 구사능력이 필수로 요구되기도 한다. 헤드헌터로서의 경력이 쌓이면 창업하여 업체를 운영하는 사람도 있다.					
교육/자격/훈련	관련 학과		관련자격		훈련정보	
	경영학과		-		직업상담사 및 취업알선원	
임금/전망/만족도	임금		직업만족도		전망	
	하위(25%)	2,503만원	70%		증가	30%
	상위(50%)	4,068만원			현상유지	40%
	상위(25%)	4,937만원			감소	30%
능력/지식/환경	업무수행능력		지식		환경	
	서비스지향	100	인사	99	다른 사람과의 접촉(94) 고용기회(90) 앞아서 근무(88) 의사결정 권한(87) 외부 고객 대하기(84)	
	사람파악	98	상담	98		
	인적자원 관리	98	국어	97		
	설득	97	심리	96		
	시간관리	97	영어	95		
성격/흥미/가치관	성격		흥미		가치관	
	분석적사고	58	관습형(Conventional)(72) 사회형(Social)(68)		자율	99
	리더십	55			지적추구	99
	성취/노력	49			성취	96
	혁신	41			심신의안녕	95
	독립성	41			타인영향	93
일자리 전망	향후 5년간 헤드헌터의 고용은 증가할 것으로 전망된다. 노동시장의 유연화 등으로 이전직이 활발해지고 단기 고용계약이 증대되는 등 평생 직장의 개념이 깨진지 오래다. 이에 따라 기업의 수시채용이 늘고, 동시에 전문성을 갖춘 고급인재의 수요가 급격히 증대되면서 헤드헌터의 필요성이 증가하였다. 또한 최근 고급 경력자들이 보다 나은 대우를 받기 위해 적극적으로 전직하려는 추세와 고급인재를 원활하게 공급 받으려 하고 인재를 적소에 배치하려는 기업들의 인사정책의 변화와 맞물려 보다 전문적 조언과 상담을 해 줄 전문가의 필요성 인식이 확산되고 있다. <조사년도: 2015년>					

〈직업상담사〉

하는일	노동시장에서 인력을 모집하고 적절한 일자리를 소개 또는 파견하는 업무를 수행한다. 또한 상담의 기본원리와 기법을 바탕으로 노동시장정보제공, 구인·구직상담, 진학상담 등 직업 및 취업과 관련된 전반적인 정보를 수집하고 분석·가공하여 제공하는 등 직업상담을 하는 경우도 있다.					
필요기술 및 지식	직업상담사가 되기 위해서는 4년제 대학 이상을 졸업하고, 한국산업인력공단에서 시행하는 직업상담사 자격증을 취득하는 것이 유리하다. 관련 학과로는 심리학과, 교육학과, 사회복지학과 등이 있으며, 사회교육 기관 및 사설학원 등에서 직업상담사 과정을 운영하기도 한다. 또한, 외국기업을 주요 고객으로 하는 고급인력알선업체에서는 석사학위 이상의 근무자도 많으며, 최소 대졸 이상의 학력과 외국어 능력을 갖추어 놓는 것이 필요하다.					
교육/자격/훈련	관련학과			관련자격		
	교육학과, 사회복지학과, 심리학과			직업상담사 1급, 2급 (국가기술)	직업상담사 및 취업알선업	
임금/전망/만족도	임금		직업만족도		전망	
	하위(25%)	1,928만원	48%		증가	42%
	평균(50%)	2,204만원			현상유지	39%
	상위(25%)	2,392만원			감소	19%
능력/지식/환경	업무수행능력		지식		환경	
	서비스지향	99	상담	99	다른 사람과의 접촉(98) 외부 고객 대하기(97) 앉아서 근무(90) 다른 사람들을 조율하거나 이끌기(89) 고용기회(87)	
	글쓰기	80	사회와인류	97		
	학습전략	77	심리	96		
	행동조정	71	교육및훈련	95		
	범주화	68	철학과신학	92		
성격/흥미/가치관	성격		흥미		가치관	
	사회성	90	사회형(Social)(100) 진취형(Enterprising)(89)		이타	96
	타인배려	90			애국	87
	신뢰성	84			지적추구	65
	정직성	69			성취	59
	책임과진취	69			타인영향	57
일자리 전망	향후 5년간 직업상담사의 고용은 다소 증가할 것으로 전망된다. 기업의 채용문화가 고졸채용, 열린채용, 직무중심채용 등으로 변화하면서 채용방식 변경에 따른 직업상담에 대한 수요가 구인자·구직자 측면에서 모두 증가하고 있다. 또한 베이비부머의 은퇴와 노인인구의 증가 등으로 은퇴 이후에도 취업을 원하는 사람들이 증가하고 있으며, 외국인민여성 등 외국인력 유입, 청년 실업자 증가, 경력단절여성 등 취업 및 진로상담에 대한 요구는 꾸준히 증가하고 있다. 초·중·고등학교 학생을 대상으로 하는 진로상담의 필요성이 증대하여 직업상담사들이 진로상담이나 강의 등을 제공하는 사례도 있다. 또한, 시·군·구 산하 취업알선 부서의 신설 및 강화, 여성·청소년·노인 등 취약계층 관련 단체에서의 취업지원부서 운영, 특히 취업포털사이트, 각종 민간 직업안정기관 등이 꾸준히 증가하고 있어 향후 직업상담사의 일자리 창출에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 반면, 고용센터에서 근무하는 직업상담사는 2001년 이후 신규 채용이 거의 이뤄지지 않고 있으며, 인력 확충에 대한 구체적인 계획이 확정되지 않은 상황이다. <조사년도: 2015년>					

〈취업알선원〉

하는일	직업소개소 등에서 구직자와 구인자에 대한 정보를 토대로 서로에게 적합한 대상자를 선정하여 소개한다.					
필요기술 및 지식	취업알선원으로 일하기 위해서는 자원봉사 활동 등으로 상담현장에서 경험을 많이 해보는 것이 유리하다. 각종 직업소개소의 경우는 회사에 따라 차이가 있지만 대부분 고졸 이상의 학력을 갖추면 취업할 수 있다.					
교육/자격/훈련	관련 학과		관련자격		훈련정보	
	교육학과, 사회복지학과, 심리학과		직업상담사 1급, 2급 (국가기술)		직업상담사 및 취업알선원	
임금/전망/만족도	임금		직업만족도		전망	
	하위(25%)	2,132만원	39%		증가	55%
	평균(50%)	2,609만원			현상유지	26%
	상위(25%)	2,998만원			감소	19%
능력/지식/환경	업무수행능력		지식		환경	
	서비스지향	99	상담	93	다른 사람과의 접촉(98) 앞아서 근무(93) 외부 고객 대하기(86) 다른 사람들을 조율하거나 이끌기(81) 자동화 정도(80)	
	사람파악	88	교육및훈련	76		
	모니터링	83	심리	75		
	학습전략	82	국어	70		
	범주화	81	인류	70		
성격/흥미/가치관	성격		흥미		가치관	
	타인배려	47	진취형(Enterprising)(77) 사회형(Social)(74)		애국	92
	책임과진취	46			신체활동	82
	적응/융통성	43			성취	68
	신뢰성	41			이타	62
	인내	41			지적추구	47
일자리 전망	<p>향후 5년간 취업알선원의 고용은 다소 증가할 것으로 전망된다. 기업의 채용문화가 고졸채용, 열린채용, 직무중심채용 등으로 변화하면서 채용방식 변경에 따른 직업상담에 대한 수요가 구인자·구직자 측면에서 모두 증가하고 있다. 또한 베이비부머의 은퇴와 노인인구의 증가 등으로 은퇴 이후에도 취업을 원하는 사람들이 증가하고 있으며, 외국인민여성 등 외국인력 유입, 청년 실업자 증가, 경력단절여성 등 취업 및 진로상담에 대한 요구는 꾸준히 증가하고 있다. 초·중·고등학교 학생을 대상으로 하는 진로상담의 필요성이 증대하여 직업상담사들이 진로상담이나 강의 등을 제공하는 사례도 있다. 또한, 시·군·구 산하 취업알선부서의 신설 및 강화, 여성·청소년·노인 등 취약계층 관련 단체에서의 취업지원부서 운영, 취업포털사이트, 각종 민간 직업안정기관 등도 증가하고 있어서 향후에도 구인자와 구직자를 연결해주는 취업알선원의 수요는 발생할 것으로 전망된다. 그러나 인터넷의 확대 보급으로 취업알선원을 통하지 않고 온라인으로 구직을 하는 사람이 점차 늘어나는 추세이다. 또한, 전문 자격을 갖춘 직업상담사가 집단상담이나 각종 프로그램을 통해 구직자들의 요구 파악부터 필요한 정보제공 및 상담, 알선에 이르기까지 포괄적으로 관리하고 있으므로 알선업무만 하는 인력에 대한 고용은 다소 증가할 것으로 보인다. <조사년도: 2015년></p>					

〈전직지원전문가〉

하는일	퇴직 후 이·전직이나 창업을 희망하는 사람에게 제2의 직업을 추천하고 이에 대한 상담을 제공한다.					
필요기술 및 지식	전직지원전문가가 되기 위해 정해진 전공이 있는 것은 아니다. 다만, 심리학이나 사회복지학, 인적자원개발 및 관리에 대한 공부를 하면 입직과 업무 수행에 유리하다. 직업과 상담에 대한 지식과 경험이 필요하며, 중장년층을 대상으로 심층적인 상담을 해야 한다는 점에서 인생 경험이 풍부한 것이 도움이 된다. 또한 책임감과 서비스정신이 필요하며, 적극적인 성향과 분석력이 요구된다.					
교육/자격/훈련	관련 학과		관련자격		훈련정보	
	-		직업상담사1급,2급 (국가기술), 사회복지사		인사 및 노사관련 전문가	
임금/전망/만족도	임금		직업만족도		전망	
	하위(25%)	2,500만원	71%		증가	65%
	평균(50%)	3,202만원			현상유지	28%
	상위(25%)	3,900만원			감소	5%
능력/지식/환경	업무수행능력		지식		환경	
	서비스지향	100	상담	100	다른 사람과의 접촉(94) 다른 사람들을 조율하거나 이끌기(94) 앉아서 근무(94) 외부 고객 대하기(94) 업무처리 신속성(93)	
	말하기	96	교육및훈련	99		
	사람파악	92	사회와인류	99		
	시간관리	92	심리	98		
	인적자원관리	92	국어	89		
성격/흥미/가치관	성격		흥미		가치관	
	분석적사고	97	사회형(Social)(98) 관습형(Conventional)(96)		이타	99
	리더십	88			지적추구	96
	사회성	88			애국	94
	자기통제	88			다양성	94
	독립성	86			신체활동	86
일자리 전망	향후 5년간 전직지원전문가의 고용은 다소 증가할 전망이다. 의학의 발달로 평균 수명은 길어지고 은퇴를 하더라도 생계나 여가를 위해 지속적인 경제활동이 불가피하게 되었다. 또한 경제와 기술의 급속한 변화에 따라 자발적 또는 비자발적으로 직장 과 직업을 자주 이동할 수밖에 없게 되었다. 이에 따라 전직지원전문가를 통해 이직 과 전직에 도움을 받고자 하는 수요가 늘면서 이들의 역할도 커질 전망이다. 2014년 9월 발표된 ‘장년층고용·자영업자 대책’에 따르면 기업의 전직지원에 대한 책임성을 강화하고자 일정 규모 이상 기업은 전직지원이 의무화된다. 해당 내용에 대해 고용 노동부는 2016년에 고령자고용촉진법을 개정하고 2017년부터 시행할 계획이다. 또한 전직지원전문가 국가자격을 신설해 운영하고, 전직지원 서비스가 민간시장에서 활성화 될 수 있도록 지원할 예정이어서 향후 일자리 증가가 기대된다. <조사년도: 2015년>					

〈청소년지도사〉

하는일	청소년수련시설, 청소년이용시설, 청소년상담시설, 청소년보호시설 등 청소년 관련 단체에서 청소년의 잠재능력과 학업성취향상 및 일반 및 요보호청소년의 사회적응능력을 강화하기 위한 각종 수련활동, 문화 및 교류활동프로그램을 기획, 운영, 지도 및 교육한다.					
필요기술 및 지식	청소년지도사가 되기 위해서는 대졸 이상의 학력을 갖추는 것이 필요하다. 인간의 심층적 문제를 이해하고 다루기 위해서는 상담심리에 대한 전문적 지식을 습득하고 일정기간 수련과정을 거쳐야 하기 때문에 대학에서 심리학, 교육학 및 아동학 등 관련학을 전공한 후 상담심리학 분야의 석사 및 박사학위 과정에 진학하는 경우가 많다. 대학의 관련 학과에서는 상담 및 심리치료 이론 및 실습, 집단상담 이론 및 실습, 성격심리학, 발달심리학, 이상심리학, 상담 및 면접기법, 학습심리학, 심리통계 및 심리평가 등의 과목을 배우게 된다. 국가자격증으로 한국청소년상담원에서 시행하는 청소년상담사 1, 2, 3급 자격증이 있다. 1급 응시자격은 상담관련 분야의 박사 또는 석사 학위 취득자로 상담실무경력이 4년 이상인 자 등으로 제한된다. 2급은 상담관련 분야 석사 및 학사 학위 취득자로 상담실무경력이 3년 이상인 자, 그리고 3급은 상담관련 분야의 학사 학위 취득자 및 고등학교 졸업자로 상담실무경력이 5년 이상인 자 등이 시험에 응시할 수 있다. 시험에 합격한 후 100시간의 연수를 이수하면 청소년상담사 자격증을 취득할 수 있다. 입직 및 진출분야로는 청소년상담기관, 중·고등학교 및 대학교의 상담실, 사회복지기관 등에 입직하거나 개업을 할 수 있다. 재학 중에 상담실 등에 자원봉사로 활동하며 경험을 쌓으면 취업시 유리하다. 보통 상담실에서는 구인광고를 통한 공개채용으로 입직하는 것이 일반적이며 교수나 선배 등의 인맥을 통해 취업이 이루어지기도 한다.					
교육/자격/훈련	관련 학과		관련 자격		훈련 정보	
	아동·청소년복지학과		청소년상담사 1, 2, 3급 청소년지도사 1, 2, 3급 (국가전문)		상담전문가 및 청소년지도사	
임금/전망/만족도	임금		직업만족도		전망	
	하위(25%)	2,028만원	58%		증가	61%
	평균(50%)	2,515만원			현상유지	28%
상위(25%)	2,991만원	감소			9%	
능력/지식/환경	업무수행능력		지식		환경	
	학습전략	99	사회와인류	100	정신적 동일업무 반복(88) 다른 사람과의 충돌(85) 다른 사람들을 조율하거나 이끌기(84) 실내근무(83) 앉아서 근무(83)	
	서비스지향	97	철학과신학	99		
	행동조절	96	심리	98		
	시간관리	93	교육및훈련	98		
사람파악	91	상담	97			
성격/흥미/가치관	성격		흥미		가치관	
	리더십	91	사회형(Social)(94) 탐구형(Investigative)(91)		애국	98
	사회성	85			지적추구	98
	신뢰성	74			성취	91
	타인배려	64			다양성	86
협조	54	타인영향			85	
일자리 전망	향후 5년간 청소년지도사의 고용은 다소 증가할 것이다. 사회가 복잡해지고 빠르게 변화함에 따라 인간소외 현상으로 외로움을 겪는 사람이 급증하는 등 심리적인 문제가 많이 발생하고 있어 이를 해결하고 도와줄 수 있는 상담전문 인력의 수요가 증가할 것으로 예상된다. 특히 핵가족의 심화, 급격한 사회변화에 적응하지 못하는 청소년들로 인해 청소년 문제가 증가하고 있다. 획일화된 공교육에서 얻을 수 없는 청소년 활동을 지도하는 청소년지도사와 같은 전문가에 대한 수요가 증가할 것이다. 청소년지도사가 주로 근무하는 청소년수련시설들이 증가하는 것도 청소년지도사의 일자리 창출에 긍정적 요인이 되고 있다. <조사년도: 2015년>					

〈상담전문가〉

하는일	<p>상담전문가는 성격, 적성, 지능, 진로 및 신체적, 정서적, 행동적 증상 등에 대해서 문제를 호소하거나, 변화를 모색하는 개인에게 심리검사, 상담프로그램 등을 활용하여 문제 해결을 돕고 지원한다. - 상담분야는 크게 상담심리분야와 임상심리분야로 구분된다. 병원(정신과) 등에서 정신장애 및 부적응이 있는 자를 치료하기 위하여 상담에 응하는 분야는 [임상심리사]를 참고할 수 있다.</p>					
필요기술 및 지식	<p>인간의 심층적 문제를 이해하고 다루는 상담전문가로 일하기 위해서는 상담심리에 대한 전문적 지식을 습득하고 일정 기간 수련과정을 거쳐야 한다. 대학에서 심리학, 교육학 및 아동학 등 관련 학문을 전공한 후 상담심리학 분야의 석사 및 박사학위 과정에 진학하는 경우가 많다. 특히 심리관련 학과를 전공하고 교직을 이수하면 전문상담교사 2급 자격을 취득할 수 있다. 이 밖에도 대학에서 관련 학과를 전공하지 않았더라도 상담관련 대학원에 진학하여 전문지식을 습득하면 상담전문가로 진출할 수 있다. 상담전문가가 되기 위해서는 전문가의 지도와 조언 아래 지속적인 훈련으로 실제 경험을 쌓는 것이 매우 중요하다. 상담심리 분야에서 일하는 상담전문가에는 청소년상담원, 청소년지도사, 상담교사 등이 있다. 상담전문가들은 각 대학의 학생상담실, 중학교 및 고등학교의 상담실, 공공기관의 상담실, 시립, 공립 청소년상담실, 사설 상담소 등에서 근무한다.</p>					
교육/자격/ 훈련	관련 학과		관련자격		훈련정보	
	가정관리학과, 교육학과, 노인복지학과, 사회복지학과, 심리학과. 초등, 특수교육학과		전문상담교사 2급(국가전문) 청소년상담사 1, 2, 3급(국가전문)		상담전문가 및 청소년지도사	
임금/전망/ 만족도	임금		직업만족도		전망	
	하위(25%)	2,157만원	71%		증가	72%
	평균(50%)	2,640만원			현상유지	18%
	상위(25%)	3,011만원			감소	9%
능력/지식/ 환경	업무수행능력		지식		환경	
	사람파악	92	철학과신학	100	업무미래 (98) 의사결정 권한(96) 정신적 부담(95) 다른 사람과의 접촉(94) 앉아서 근무(91)	
	학습전략	92	사회와인류	100		
	말하기	89	상담	100		
	가르치기	89	심리	99		
	듣고이해	87	교육및훈련	99		
성격/흥미/ 가치관	성격		흥미		가치관	
	타인배려	85	사회형(Social)(92) 현실형(Realistic)(67)		이타	97
	분석적사고	84			지적추구	94
	인내	69			애국	88
	신뢰성	63			타인영향	86
	책임과진취	63			고용안정	81
일자리 전망	<p>향후 5년간 상담전문가의 고용은 증가할 것으로 전망된다. 사회가 복잡해지고 빠르게 변화함에 따라 인간소외 현상으로 외로움을 겪는 사람이 급증하는 등 심리적인 문제가 많이 발생하고 있어 이를 해결하고 도와줄 수 있는 상담전문가의 수요가 증가할 것으로 예상된다. 인터넷의 발달·보급이 이뤄지며 관계의 폭이 넓어진데 비해 깊은 관계를 가질 기회가 줄어들면서 관계적 측면에서 어려움을 겪는 사람들은 증가하였다. 사회문화가 개인화 되어가면서 소외와 고립을 느끼는 사람들이 많아졌고, 직장이나 학교, 모임 등 조직 내에서 관계적 측면에서의 갈등으로 고통 받는 사람의 수도 증가하고 있다. 상담에 대한 사회적 인식도 변화하여 정신질환 등 특별한 이상 징후가 발견되었을 때에만 이용하던 과거와 달리 최근에는 정부의 정책적 지원으로 인한 각종 상담 센터 등이 설립되고 있으며 상담 수요도 증가하고 있다. 취약계층에 대한 복지 형태로 상담서비스를 제공하는 사례도 증가하고 있으며, 아동상담, 독거노인 등 노인상담, 성인상담 등 계층에 따른 상담서비스로 세분화되고 있다. 특히 기업 차원에서 상담사를 채용하여 재직자 상담을 지원해주는 회사가 늘어나고 있으며, 청소년 시설, 정신보건상담센터 등 공공부문 상담시설 외 사적 시장도 성장하고 있어 향후 인력에 대한 수요가 증가할 것으로 전망된다. <조사년도: 2015년></p>					

〈커리어코치〉

하는일	직업과 관련된 직업목표를 설정할 수 있도록 도와주고 그에 필요한 능력을 함양하도록 도움을 준다.					
필요기술 및 지식	커리어코치가 되기 위해서 꼭 정해진 전공이 있는 것은 아니지만 대개 경영학, 심리학, 사회학 또는 교육학 등을 전공하는 것이 유리하다. 그리고 각종 심리검사나 적성검사기법, 상담기법에 대해서 잘 알고 있어야 하고 최근 각 기업들이 채용에 있어 외국어를 중요시하기 때문에 내담자를 도와주기 위한 유창한 외국어 실력도 필요하다. 커리어코치에 어울리는 성격으로는 다양한 성격의 내담자와 함께 일해야 하기 때문에 다양성을 인정할 수 있는 열린 마음과 상대방을 배려하고 이해하는 마음을 가지고 있어야 한다. 현재 커리어코치로 일하는 사람들은 기업체에서 인사업무로 담당했거나, 상담이나 헤드헌팅 등 취업관련 업무 등에서 경험을 쌓은 사람들이 대부분이다. 채용에 있어서도 신입사원보다는 경력자를 선호하는 편이어서 관련 분야에서 경험을 쌓아 두는 것이 커리어코치가 되기 위한 좋은 준비과정이다.					
교육/자격/훈련	관련학과		관련자격		훈련정보	
	심리학과		-		직업상담사 및 취업알선원	
임금/전망/만족도	임금		직업만족도		전망	
	하위(25%)	1,925만원	49%		증가	63%
	평균(50%)	2,844만원			현상유지	27%
	상위(25%)	3,530만원			감소	10%
능력/지식/환경	업무수행능력		지식		환경	
	서비스지향	100	철학과신학	100	앞서서 근무(95) 다른 사람과의 접촉(94) 외부 고객 대하기(92) 실내근무(84) 정신적 부담(74)	
	행동조정	97	심리	99		
	학습전략	96	상담	98		
	글쓰기	95	교육및 훈련	97		
	인적자원 관리	92	사회와인류	93		
성격/흥미/가치관	성격		흥미		가치관	
	독립성	96	사회형(Social)(96) 관습형(Conventional)(94)		애국	96
	스트레스	95			지적추구	95
	감내성	93			이타	90
	자기통제	92			개인지향	89
	적응/융통성	91			자율	83
일자리 전망	향후 5년간 커리어코치의 고용은 증가할 것이다. 현재 국내에서 커리어코치로 일하는 사람은 주로 헤드헌팅 회사, 컨설팅 회사 그리고 각급 학교 등에서 활동하고 있으며 개인적으로 커리어코칭을 제공하는 경우도 있다. 자신의 진로계획과 경력관리에 대해 관심을 갖는 사람들이 많아지고 있다. 따라서 코칭의 대상도 확대되고 있으며 전직을 원하는 30~40대 직장인은 물론 갓 취업한 사회 초년생, 그리고 취업을 준비하는 학생 등 20대도 많이 늘어나고 있다. 선진국들의 상황을 비추어 볼 때 한국에서도 이제 '커리어코칭 서비스'가 보편화돼 일반인들이 취업하기 전에 적성검사, 커리어플래닝, 마케팅 등 여러 가지로 커리어코치의 도움을 받을 것으로 예상되기 때문에 커리어코치에 대한 수요는 늘어날 것으로 보인다. 더욱이 평균수명의 연장으로 인생을 살면서 직업을 바꾸는 사람이 많아질 것이기 때문에 커리어코치의 중요성은 증가할 것이다. <조사년도: 2015년>					

〈놀이치료사〉

하는일	아동들이 갖고 있는 심리적 부적응이나 발달상의 문제를 놀이라는 매체를 통해 원인을 평가하고 진단 및 치료한다.					
필요기술 및 지식	대부분 의료기관, 아동상담센터, 복지관 등에 일하고 있으며, 대부분 심리학, 아동학, 사회복지학 전공자로서 석사이상의 학력을 요구한다. 또한 현재 활동하고 있는 대부분의 놀이 치료사는 관련협회의 자격증을 취득하거나 교육과정을 이수한 후 활동하고 있다. 아동을 대상으로 하는 직업이므로 무엇보다도 인간에 대한 깊은 이해가 필요하며, 심리적으로 문제가 있는 아동들의 행동을 잘 이해할 수 있어야 한다. 따라서 아동의 발달, 놀이, 병리, 상담 등에 대한 폭넓은 이해와 다양한 놀이치료 방법에 대한 지식이 필요하다. 그리고 침착하고 단정한 태도, 대인관계에서의 원만한 성격, 인내심, 포용력 등을 갖추어야 한다. 관계를 통해 마음을 치료해야 하므로 인격적 성숙이 매우 중요하다.					
교육/자격/훈련	관련학과		훈련정보			
	노인복지학과, 물리치료학과, 사회복지학과, 심리학과, 아동·청소년복지학과, 유아교육학과, 작업치료학과, 재활학과, 특수교육학과		임상심리사 및 기타 치료사			
임금/전망/만족도	임금		직업만족도		전망	
	하위(25%)	2,634만원	60%		증가	55%
	평균(50%)	2,947만원			현상유지	42%
	상위(25%)	3,322만원			감소	3%
능력/지식/환경	업무수행능력		지식		환경	
	유연성 및 균형	97	철학과신학	100	의사결정 권한(97) 업무미래 (97)	
	기억력	94	심리	100	다른 사람과의 접촉(96)	
	청력	87	상담	100	외부 고객 대하기(92)	
	사람파악	84	사회와인류	99	신체적으로 공격적인 사람 대하기(87)	
	공간지각력	80	교육및훈련	91		
성격/흥미/가치관	성격		흥미		가치관	
	인내	97	진취형(Enterprising)(99) 사회형(Social)(99)		다양성	99
	스트레스	97			심신의안녕	95
	감내성	97			성취	94
	타인배려	97			개인지향	78
	협조	96			애국	72
	자기통제	95				
일자리 전망	향후 5년간 놀이치료사의 고용은 증가할 전망이다. 핵가족의 심화 때문에 놀이치료를 필요로 하는 대인관계나, 의사소통 행동장애 등의 문제가 있는 아동들이 늘고 있다. 저출산 문제로 자녀를 적게 낳는 가정이 늘고 아이들의 사회성 발달에 부정적인 영향을 주는 요인이 늘면서 놀이치료에 대한 관심도 함께 늘었다. 또한 한부모 가족이 늘어나는 점, 인터넷 및 스마트폰 사용의 확대로 외로움을 느끼는 아이들이 늘어나는 점은 아이들이 정서적으로 외로움을 느끼게 하는데 영향을 미치고 있다. 특히 아이들에게 놀이치료는 온라인게임중독현상을 치료하는 긍정적 효과가 있다는 점에서 놀이치료를 활용한 게임중독 치료 영역이 활발할 전망이다. 한편, 아이들이 정서적으로 문제가 생겨 놀이치료를 받아야 할 경우, 과거에는 이를 숨기려 하였으나 요즘은 초기에 문제를 바로잡고자하는 부모들이 늘면서 놀이치료사의 수요도 늘 전망이다. 놀이치료사는 현재도 약 90%가 여성으로 결혼 및 출산 등으로 경력이 단절된 여성들에게 적합하고, 내담자에게 안정감을 주는 측면에서도 대체로 여성이 도전하기에 적합한 직업이라고 할 수 있다. <조사년도: 2015년>					

〈미술치료사〉

하는일	사회적, 심리적, 정서적 문제를 안고 있는 내담자들에게 미술(조형)활동을 통해서 갈등문제를 분석, 진단하고 치료한다.					
필요기술 및 지식	미술과 치료에 대한 지식을 갖추어야 한다. 따라서 미술치료사로 활동하는 사람들의 전공도 미술학과, 심리학과, 교육학과, 재활학과, 아동학과 등으로 다양하다. 최근에는 미술치료만을 전문적으로 교육·훈련하는 곳이 대학원에 개설되고 있다. 여기에서는 심리치료, 집단미술치료, 가족미술치료 등의 교육과정을 제공하고 있다. 정해진 학력은 없지만 현장에서는 대학원 이상의 학력을 요구한다. 앞으로 미술치료사가 되기를 희망하는 사람들은 장애인복지관 등에서 장애우와 함께 생활하면서 그들을 이해하는 마음을 키우는 것도 의미 있는 일이다.					
교육/자격/훈련	관련학과			훈련정보		
	노인복지학과, 물리치료학과, 사회복지학과, 심리학과, 아동·청소년복지학과, 유아교육학과, 작업치료학과, 재활학과, 특수교육학과			임상심리사 및 기타 치료사		
임금/전망/만족도	임금		직업만족도		전망	
	하위(25%)	1,928만원	71%		증가	63%
	평균(50%)	2,534만원			현상유지	32%
	상위(25%)	2,933만원			감소	5%
능력/지식/환경	업무수행능력		지식		환경	
	사람파악	93	철학과신학	100	외부 고객 대하기(93) 앞아서 근무(84) 의사결정 권한(80) 다른 사람과의 접촉(80) 정신적 부담(78)	
	행동조정	86	사회와인류	100		
	학습전략	84	심리	100		
	움직임통제	83	상담	99		
	기억력	81	예술	99		
성격/흥미/가치관	성격		흥미			가치관
	자기통제	92	사회형(Social)(99) 예술형(Artistic)(98)	심신의안녕	99	
	스트레스 감내성	88		이타	96	
	책임과진취	86		다양성	95	
	적응/융통성	85		지적추구	90	
	리더십	84		성취	84	
	일자리 전망	향후 5년간 미술치료사의 고용은 증가할 전망이다. 미술치료사는 그림을 통해서 아동이나 문제가 있는 사람의 정서적 혹은 대인관계 문제를 진단한다. 과거 미술치료가 잘 알려지지 않았을 때 비해 아동 심리치료 분야에서 미술치료가 일반화되고 있고, 가벼운 정서상의 문제도 상담 및 심리치료가 필요하다는 인식도 커졌다. 선진국의 경우 미술치료에도 의료보험을 적용하는 등 더 일반화되어 있기 때문에 향후 국내에서도 유사하게 치료 기회가 늘어나면 관련 고용이 확대될 수 있다. 현재는 아동 대상의 복지관이나 교육기관 등에서 널리 활용되면서 수요가 증가하고 있다. 저출산, 한부모 가정 및 맞벌이 가정의 증가 등으로 정서적으로 치료가 필요한 아동이 늘면서 이에 대한 치료상담 기회가 늘고 인력 수요의 증가가 예상된다. <조사년도: 2014년>				

〈음악치료사〉

하는일	음악치료방법을 통해 개인의 정신적, 신체적, 정서적 이상 상태를 복원, 유지, 향상시킨다.					
필요기술 및 지식	심리학을 바탕으로 하고 음악을 매개로 치료를 수행하므로 심리학적 지식과 음악적 지식이 중요하다. 반주악기 및 전공악기 등 악기를 연주할 수 있는 능력도 필요하다. 그리고 일반인들보다 애정을 더욱 필요로 하는 환자들을 상대하는 일하므로 타인을 이해하는 따뜻한 마음이 바탕에 깔려있어야 한다. 장애아 등과 협력하여 치료하기 위해서는 외향적인 성격과 적극적인 대인관계 능력도 요구된다. 정해진 학력은 없지만 석사학위과정으로 음악치료전공이 있으며 사설음악치료학원이나 도제식으로도 음악치료분야를 배울 수 있다. 이밖에도 대학의 사회교육원이나 평생교육원 등에서도 음악치료과정을 개설하고 있다.					
교육/자격/훈련	관련학과			훈련정보		
	노인복지학과, 사회복지학과, 실용음악과, 심리학과 아동·청소년복지학과, 유아교육학과, 음악학과, 재활학과, 특수교육학과			임상심리사 및 기타 치료사		
임금/전망/만족도	임금		직업만족도		전망	
	하위(25%)	1,928만원	71%		증가	63%
	평균(50%)	2,534만원			현상유지	32%
	상위(25%)	2,933만원			감소	5%
능력/지식/환경	업무수행능력		지식		환경	
	사람파악	93	철학과신학	100	의사결정 권한(95) 업무미래 (92) 새로운 기술습득(86) 신체적으로 공격적인 사람 대하기(85) 실내근무(82)	
	행동조정	86	사회와인류	100		
	학습전략	84	예술	100		
	움직임통제	83	의료	100		
	기억력	81	교육및훈련	100		
성격/흥미/가치관	성격		흥미		가치관	
	타인배려	98	사회형(Social)(99) 예술형(Artistic)(98)		심신의안녕	99
	분석적사고	91			이타	96
	신뢰성	90			다양성	95
	자기통제	88			지적추구	90
	적응/융통성	86			성취	84
일자리 전망	향후 5년간 음악치료사의 고용은 다소 증가할 전망이다. 치료와 관련된 직업은 복지 정책에 따라 많은 영향을 받는 직종 중에 하나다. 음악치료에 대한 거부감이 적은 편이고, 아동을 대상으로 음악치료가 활발하다는 점은 이 직업의 전망을 밝게 한다. 현재는 많은 치료사들이 아동 대상으로 치료활동을 많이 하고 있지만, 노인 대상 치료의 효과도 높은 편이기 때문에 노인 대상 복지의 차원에서 활동영역이 확장되면 일자리 증가에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보인다. 인구구조 변화에 따라 저출산으로 인한 아동 수요의 감소가 있을 수 있으나, 그만큼 노인인구의 증가 폭이 있기 때문에 치료활동이 대중화와 영역의 확대가 이뤄지면 일자리에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다. <조사년도: 2014년>					

〈중독치료사〉

하는일	습관성 중독행동과 이로 인해 발생하는 문제에서 벗어날 수 있도록 중독자를 치료한다.					
필요기술 및 지식	4년제 대학교 이상에서 재활치료 관련 학과를 졸업하거나 사회복지학을 복수 전공하여 사회복지 관련 기관 및 교정 기관으로 취업할 수 있다. 관련한 자격증으로 정신보건전문요원(정신보건간호사, 정신보건사회복지사, 정신보건임상심리사), 임상심리사, 사회복지사, 간호사 등이 있다.					
교육/자격/훈련	관련 학과		관련자격		훈련정보	
	심리학과, 유아교육학과 재활학과, 특수교육학과		-		임상심리사 및 기타 치료사	
임금/전망/만족도	임금		직업만족도		전망	
	하위(25%)	2,346만원	70%		증가	62%
	평균(50%)	3,039만원			현상유지	25%
	상위(25%)	3,625만원			감소	12%
능력/지식/환경	업무수행능력		지식		환경	
	기억력	83	상담	100	업무미래 (99) 다른 사람과의 접촉(99) 외부 고객 대하기(99) 다른 사람들을 조율하거나 이끌기(97) 앞아서 근무(94)	
	시력	80	심리	100		
	행동조정	80	의사소통과 미디어	96		
	사람파악	79	교육및훈련	91		
	범주화	78	의료	91		
성격		흥미		가치관		
성격/흥미/가치관	자기통제	98	사회형(Social)(99) 탐구형(Investigative)(98)	심신의안녕	100	
	타인배려	92		이타	97	
	인내	92		애국	94	
	사회성	91		고용안정	94	
	정직성	91		신체활동	94	
일자리 전망	<p>향후 5년간 중독치료사의 일자리는 다소 늘어날 것으로 보인다. 여러 중독치료 관련 영역 중에서도 스마트 미디어의 사용 확대에 아동부터 성인, 개인에서 학교와 기관에 이르기까지 게임중독에 대한 상담과 교육에 대한 수요가 급증하고 있다. 이에 따라 국가에서도 사회적 비용을 들여 예방과 치료에 대한 예산을 책정하고 중독 관련 교육과 자격제도 정비에 노력을 기울이고 있다. 이에 따라 중독상담에 대한 수요가 늘어나듯 일자리 역시 늘어날 것으로 보인다. 이 직업은 상담 관련 전문직이기 때문에 경력이 늘어날수록 역량이 강화된다. 따라서 스스로 관련 교육을 받거나 학위를 취득하는 등 상담자로서의 지식과 능력을 키워나간다면 개인상담사를 개업하거나 전문가로 성장할 기회가 많은 편이다. 한편, 알코올 및 약물남용 부문의 중독치료 영역에서도 상담가의 일자리가 다소 늘어날 것으로 보인다. 알코올 및 약물남용은 개인의 문제일 뿐 아니라 가족문제, 자살 등 다양한 사회적 문제를 야기한다. 알코올 중독의 경우 음주운전이나 취중폭력 등의 또 다른 사고로 이어지는 경우가 많아 사전 관리와 예방이 더욱 중요하다. 또한 우리나라는 현재 UN이 지정한 마약청정국이지만 국내 마약 사범은 꾸준한 증가세를 보이고 있다. 그로 인해 마약 공급책 소탕과 중독자 치료 시스템 구축이 계속해서 강조되고 있다. 이런 배경에 따라 전문인력을 양성하고 치료기관을 확대하려는 정책들이 나오고 있어 향후 중독치료사의 활동도 활발해질 것으로 전망된다. <조사년도: 2015년></p>					

자료 : 워크넷. 한국직업정보시스템. <http://www.work.go.kr>

1. 상담산업 분야의 인력수급 실태분석

1) 자료수집

□ 상담산업 분야의 인력수급에 대한 실태분석을 위해, 직종별 사업체 노동력 조사('09년도 ~ ' 15년)자료를 활용하여 분석을 실시함. 조사대상자는 조사기준일 기준으로 국내 산업활동을 수행하는 상용근로자 5인 이상의 사업체 및 그 중 층화계통추출방법에 의해 추출된 약 32,000개의 표본사업체를 활용함.

2) 용어정의

- 현원 : 조사기준일 당시 사업체에 근로하고 있는 전체 근로자 수
- 부족인원 : 조사기준일 당시 채용 및 채용계획, 구인활동 이외의 해당 사업체의 정상적인 경영활동에 대응하기 위해 현재 필요하다고 느끼는 근로자 수
- 채용계획인원 : 조사기준 기간(6개월) 이내 사업체에서 채용계획을 갖고 있는 수
- 부족률 : $[부족인원 / (부족인원 + 현원)] * 100$
- 구인인원 : 조사기준 기간(6개월) 내 구인활동(온라인 모집, 오프라인 모집, 고용센터에 구인요청, 소개요청 등)을 통하여 구인한 근로자 수
- 채용인원 : 조사기준 기간(6개월) 내 최종적으로 채용을 확정했거나 채용한 근로자 수
- 미충원인원 : 구인인원 - 채용인원
- 미충원율 : $[(구인인원 - 채용인원) / 구인인원] * 100$

3) 상담산업의 인력수급현황

- 상담산업 분야는 국가통계포털 내 명확한 구분이 없어 앞서 제시한 산업범위를 기준으로 직종별 인력 저량·유량 현황을 파악한 내용은 다음 <표 II-1>, <표 II-2>에 제시함.
- 상담산업 관련직은 ‘07. 사회복지 및 종교관련직’ 이외의 심리상담분야 ‘065. 치료사’, ‘067. 의료 및 보건서비스 관련 종사자’, 청소년지도는 ‘125. 숙박시설 서비스 관련 종사자’, ‘126. 오락시설 서비스 관련 종사자’, ‘127. 스포츠 및 레크레이션 관련 종사자’를 추가하여 분석을 실시함.

<표 II-1> 직종별 인력 저량 현황 및 상담산업 현황

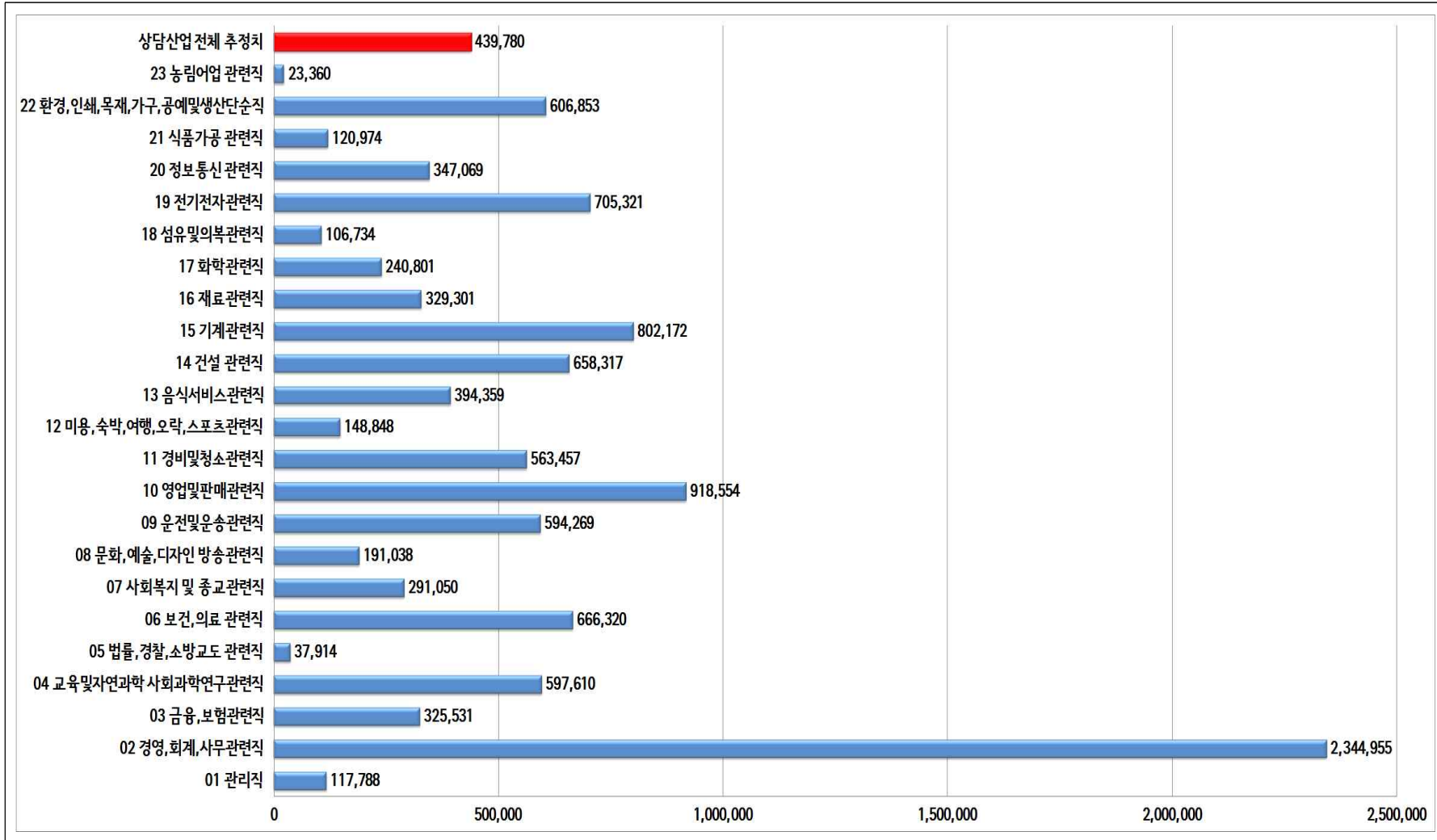
(2016.02. 기준)

직종별	현원		부족인원		채용계획인원		부족률
	N	%	N	%	N	%	
00 전직종	11,132,595	100.00	283,401	100.00	304,364	100.00	2.5
01 관리직	117,788	1.06	500	0.18	613	0.20	0.4
02 경영,회계,사무관련직	2,344,955	21.06	35,745	12.61	36,378	11.95	1.5
03 금융,보험관련직	325,531	2.92	2,268	0.80	2,422	0.80	0.7
04 교육및자연과학 사회과학연구관련직	597,610	5.37	7,600	2.68	14,931	4.91	1.3
05 법률,경찰,소방교도 관련직	37,914	0.34	203	0.07	203	0.07	0.5
06 보건,의료 관련직	666,320	5.99	19,147	6.76	21,344	7.01	2.8
07 사회복지 및 종교관련직	291,050	2.61	8,280	2.92	8,598	2.82	2.8
08 문화,예술,디자인 방송관련직	191,038	1.72	8,055	2.84	7,916	2.60	4.0
09 운전및운송관련직	594,269	5.34	31,394	11.08	31,485	10.34	5.0
10 영업및판매 관련직	918,554	8.25	25,887	9.13	27,709	9.10	2.7
11 경비및청소관련직	563,457	5.06	7,031	2.48	8,148	2.68	1.2
12 미용,숙박,여행,오락,스포츠관련직	148,848	1.34	4,800	1.69	6,156	2.02	3.1
13 음식서비스관련직	394,359	3.54	17,831	6.29	18,985	6.24	4.3
14 건설 관련직	658,317	5.91	13,751	4.85	14,619	4.80	2.0
15 기계관련직	802,172	7.21	20,873	7.37	21,939	7.21	2.5
16 재료관련직	329,301	2.96	9,835	3.47	10,276	3.38	2.9
17 화학관련직	240,801	2.16	9,082	3.20	9,432	3.10	3.6
18 섬유및의복관련직	106,734	0.96	3,159	1.11	3,277	1.08	2.9
19 전기전자관련직	705,321	6.34	16,181	5.71	16,851	5.54	2.2
20 정보통신 관련직	347,069	3.12	10,023	3.54	10,788	3.54	2.8
21 식품가공 관련직	120,974	1.09	5,714	2.02	5,965	1.96	4.5
22 환경,인쇄,목재,가구,공예및생산단순직	606,853	5.45	25,306	8.93	25,657	8.43	4.0
23 농림어업 관련직	23,360	0.21	733	0.26	672	0.22	3.0
065. 치료사	41,934	0.38	1,113	0.39	1,132	0.37	2.6
067. 의료 및 보건 서비스 관련 종사자	25,471	0.23	251	0.09	272	0.09	1.0
125. 숙박시설 서비스 관련 종사자	8,599	0.08	300	0.11	335	0.11	3.4
126. 오락시설 서비스 관련 종사자	6,380	0.06	128	0.05	1,124	0.37	2.0
127. 스포츠 및 레크레이션 관련 종사자	66,346	0.60	996	0.35	1,275	0.42	1.5
상담산업 전체 추정치 (07+065+067+125+126+127)	439,780	3.95	11,068	3.91	12,736	4.18	2.2

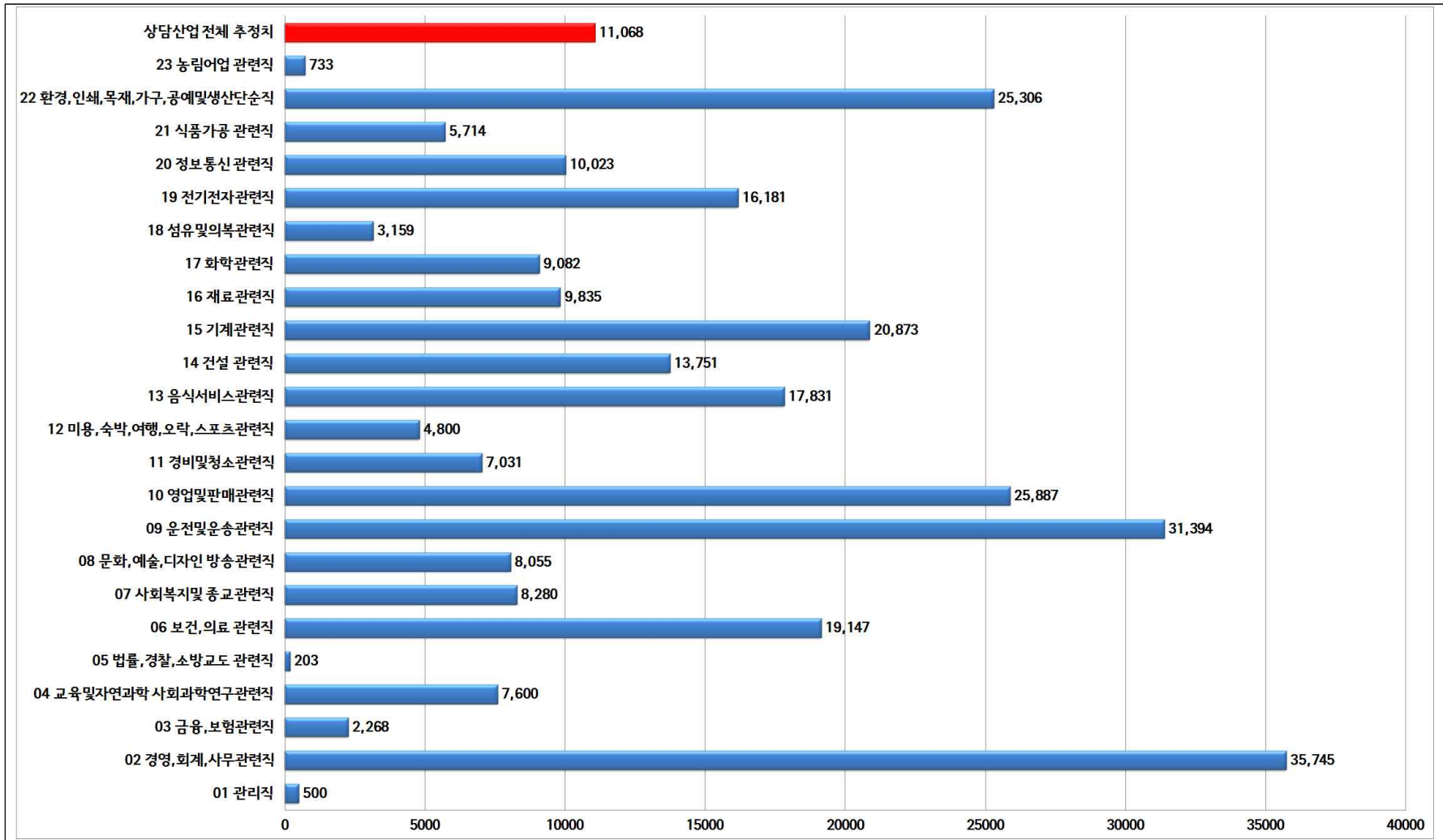
자료 : 국가통계포털(2016). 직종별 산업체 노동력 조사. <http://kosis.kr>

- 2016년 상반기 기준으로, 상담산업의 현원은 439,780명, 전체 3.95%를 차지하는 것으로 추정하고 있으며, 부족인원 11,068명(3.91%), 채용계획인원 12,735명(4.18%), 부족률 평균 2.2명으로 추정함.
- 직종별 현원은 상담산업 관련직이 상담산업 전체 추정치를 포함한 24개 직종 중 10순위로 나타났음[그림 II-1]. 이는 평균 현원 484,026명보다는 낮은 수치지만, 기존의 사회복지 및 종교관련직 291,050명보다 1.5배 많은 수치로 나타남.
- 직종별 부족인원 또한 24개 직종 중 10순위로 평균 12,322명 보다는 낮은 수치로 나타남[그림 II-2]. 이는 정보통신관련직 보다는 높고, 건설관련직 보다는 낮은 수치임. 채용계획인원은 11순위로 평균 13,233명보다는 낮은 수치로 나타남 [그림 II-3]. 이 또한, 정보통신관련직 보다는 높고, 건설관련직보다는 낮은 수치임.
- 직종별 현원, 부족인원, 채용계획인원을 살펴보았을 때, 전직종의 평균보다는 조금 낮은 수준으로 나타났으며, 이에 따라 직종 내 부족인원과 현원 대비 부족인원의 비율로 나타나는 부족률은 2.2%로 기계관련직 보단 낮고, 전기전자관련직과 동일한 수치로 나타남.

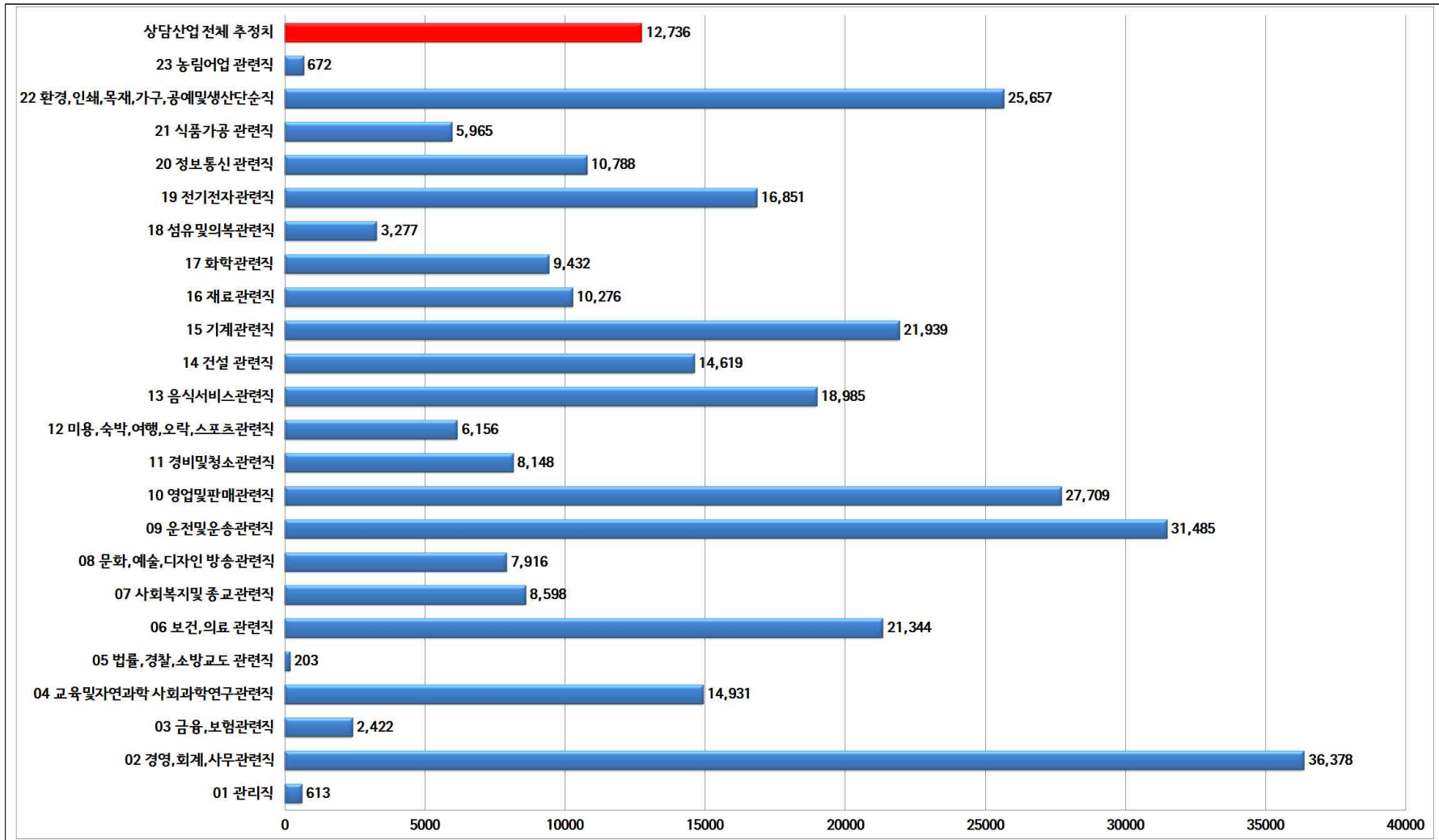
[그림 II-1] 상담산업 전체 현원 추정치



[그림 II-2] 상담산업 전체 부족인원 추정치



[그림 II-3] 상담산업 전체 채용계획인원 추정치



- 상담산업 분야에서의 구인인원 26,196명으로 전체 3.73%, 채용인원 23,869명, 3.89%, 미충원인원 2,327명, 2.60%, 미충원율 평균 10.0%를 차지하는 것으로 추정함.

〈표 II -2〉 직종별 인력 유량 현황 및 상담산업 현황

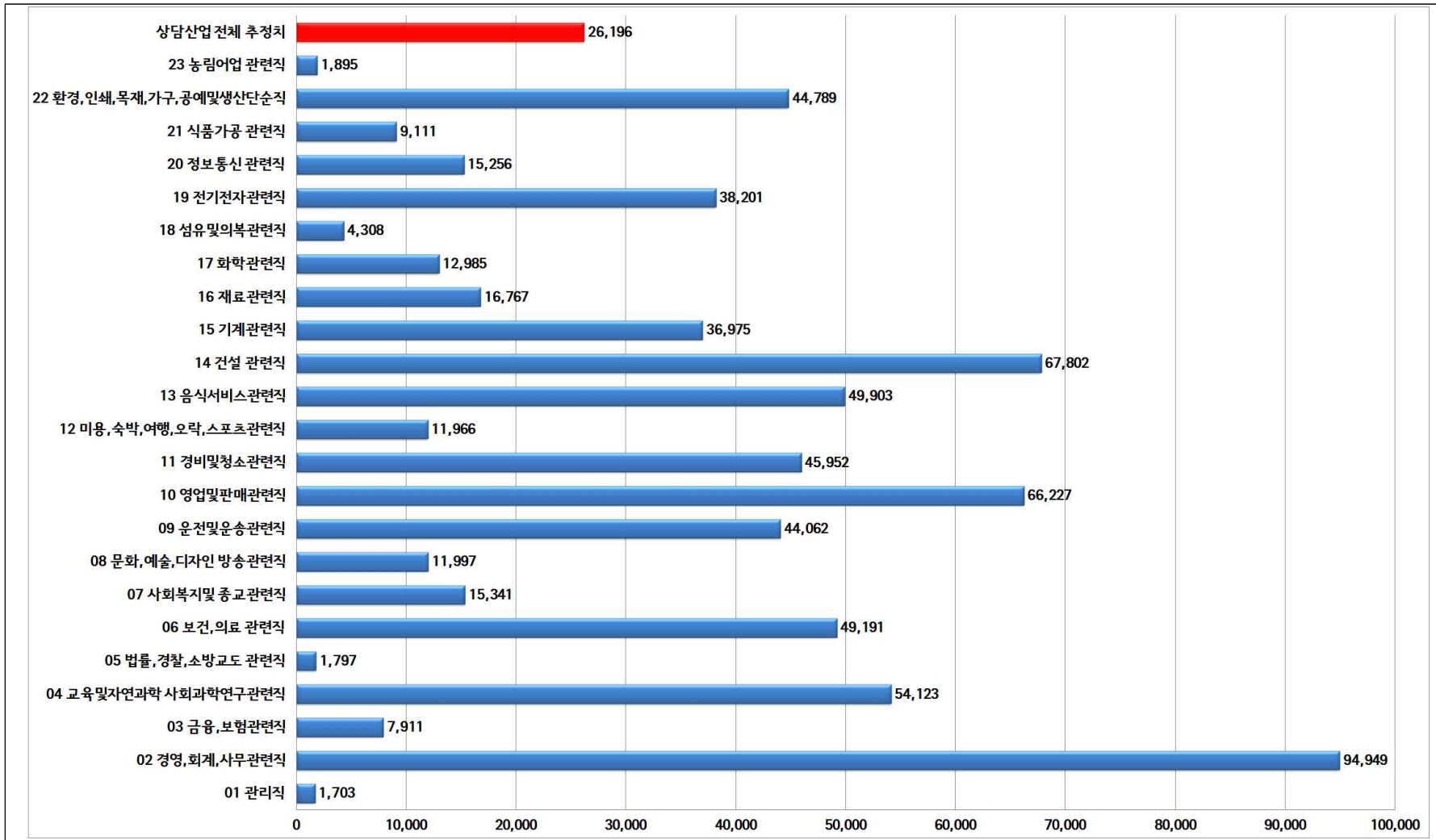
(2016.02. 기준)

직종별	구인인원		채용인원		미충원인원		미충원율
	N	%	N	%	N	%	
00 전직종	703,211	100.00	613,573	100.00	89,638	100.00	12.7
01 관리직	1,703	0.24	1,560	0.25	143	0.16	8.4
02 경영, 회계, 사무관련직	94,949	13.50	84,541	13.78	10,408	11.61	11.0
03 금융, 보험관련직	7,911	1.12	7,622	1.24	289	0.32	3.7
04 교육 및 자연과학 사회과학연구관련직	54,123	7.70	52,829	8.61	1,294	1.44	2.4
05 법률, 경찰, 소방교도 관련직	1,797	0.26	1,784	0.29	13	0.01	0.7
06 보건, 의료 관련직	49,191	7.00	42,027	6.85	7,164	7.99	14.6
07 사회복지 및 종교관련직	15,341	2.18	14,026	2.29	1,315	1.47	8.6
08 문화, 예술, 디자인 방송관련직	11,997	1.71	9,377	1.53	2,620	2.92	21.8
09 운전 및 운송관련직	44,062	6.27	30,347	4.95	13,715	15.30	31.1
10 영업 및 판매 관련직	66,227	9.42	59,116	9.63	7,111	7.93	10.7
11 경비 및 청소 관련직	45,952	6.53	43,826	7.14	2,126	2.37	4.6
12 미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직	11,966	1.70	10,715	1.75	1,251	1.40	10.5
13 음식 서비스 관련직	49,903	7.10	44,065	7.18	5,838	6.51	11.7
14 건설 관련직	67,802	9.64	64,502	10.51	3,300	3.68	4.9
15 기계 관련직	36,975	5.26	29,708	4.84	7,267	8.11	19.7
16 재료 관련직	16,767	2.38	13,541	2.21	3,226	3.60	19.2
17 화학 관련직	12,985	1.85	9,668	1.58	3,317	3.70	25.5
18 섬유 및 의복 관련직	4,308	0.61	3,148	0.51	1,160	1.29	26.9
19 전기 전자 관련직	38,201	5.43	33,715	5.49	4,486	5.00	11.7
20 정보통신 관련직	15,256	2.17	12,714	2.07	2,542	2.84	16.7
21 식품 가공 관련직	9,111	1.30	7,243	1.18	1,868	2.08	20.5
22 환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산 단 순직	44,789	6.37	35,971	5.86	8,818	9.84	19.7
23 농림 어업 관련직	1,895	0.27	1,528	0.25	367	0.41	19.4
065. 치료사	2,377	0.34	1,994	0.32	383	0.43	16.1
067. 의료 및 보건 서비스 관련 종사자	1,511	0.21	1,410	0.23	101	0.11	6.7
125. 숙박 시설 서비스 관련 종사자	1,304	0.19	1,054	0.17	250	0.28	19.2
126. 오락 시설 서비스 관련 종사자	2,638	0.38	2,615	0.43	23	0.03	0.9
127. 스포츠 및 레크리에이션 관련 종사자	3,025	0.43	2,770	0.45	255	0.28	8.4
상담산업 전체 추정치 (07+065+067+125+126+127)	26,196	3.73	23,869	3.89	2,327	2.60	10.0

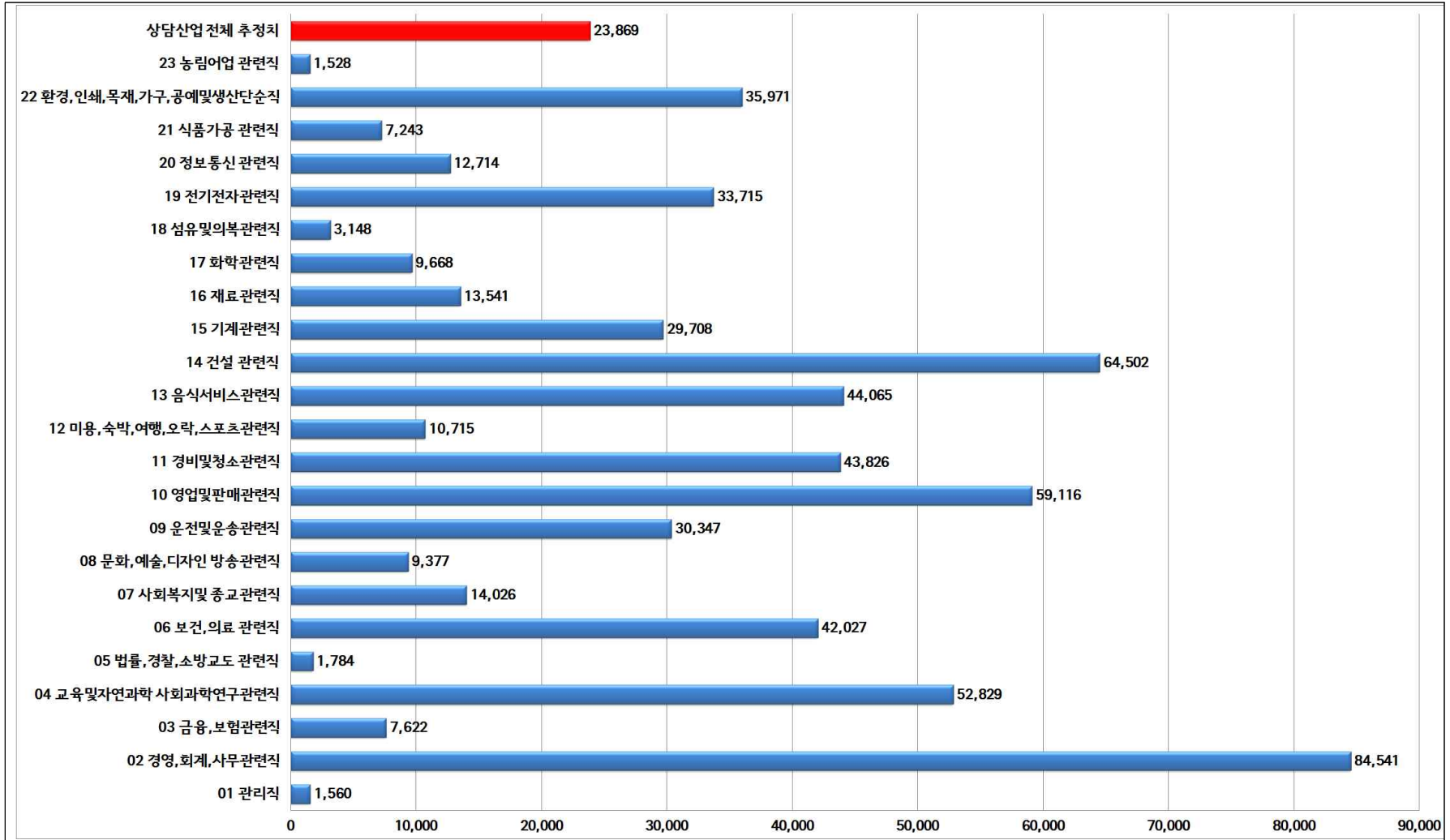
자료 : 국가통계포털(2016). 직종별 산업체 노동력 조사. <http://kosis.kr>

- 직종별 구인인원은 상담분야 관련직이 24개 직종 중 12순위로, 평균 구인인원 30,574명보단 낮은 수치로, 기계관련직 다음으로 낮은 수치임[그림 II -4].
- 채용인원은 11순위로 평균 26,677명보다는 낮으며, 기계관련직 다음으로 낮은 수치임[그림 II -5]. 미충원인원은 평균 13,233명보다 낮고, 정보통신관련직 다음으로 낮은 수치임[그림 II -6].
- 구인인원 대비 미충원인원의 비율을 나타낸 미충원율은 10.0%로 평균 14.0%보단 낮고, 24개 직종 중 8번째로 낮은 수치를 보여줌.

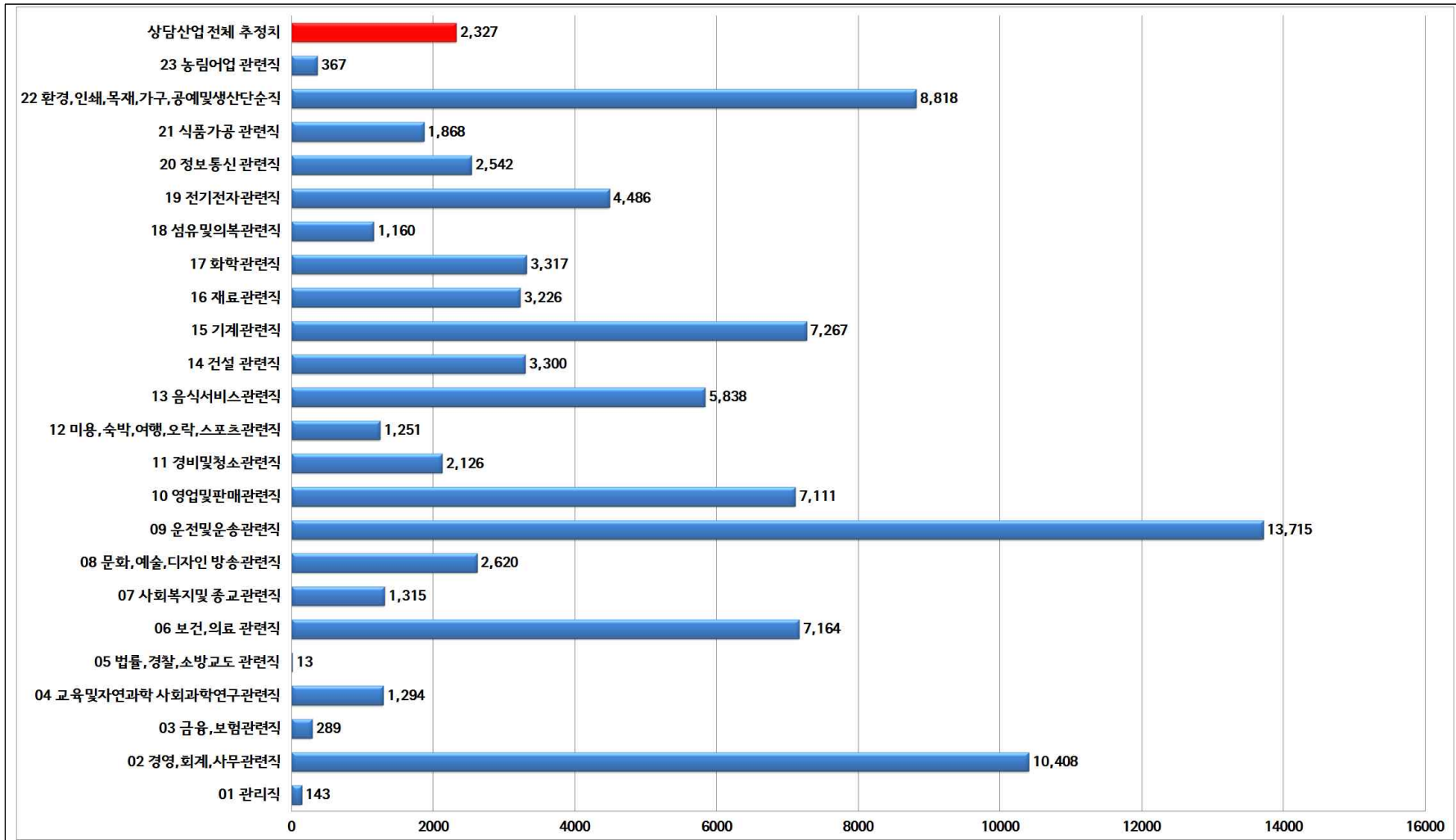
[그림 II-4] 상담산업 전체 구인인원 추정치



[그림 II-5] 상담산업 전체 채용인원 추정치



[그림 II-6] 상담산업 전체 미충원인원 추정치



(1) 지역별 상담산업 분야 인력수급 현황

□ 지역별 상담분야의 인력수급현황은 소분류별로 살펴볼 수 없어 ‘07. 사회복지 및 종교관련직’ 중분류만 포함한 채 조사를 실시함. 그 결과, 현원, 부족인원, 채용계획인원, 부족률은 서울특별시가 가장 많았으며, 구인인원, 채용인원, 미충원인원은 경기도가 가장 높게 나타남.

- 현원은 서울특별시 23.0%, 경기도 20.3%, 부산광역시 7.3% 순으로 높게 나타남.
- 부족인원은 서울특별시 38.5%, 경기도 21.0%, 인천광역시 5.1% 순으로 높게 나타남.
- 채용계획인원은 서울특별시 37.1%, 경기도 22.8%, 대구광역시 5.2% 순으로 높게 나타남.
- 구인인원은 경기도 23.0%, 서울특별시 17.1%, 부산광역시 8.1% 순으로 높게 나타남.
- 채용인원은 경기도 22.6%, 서울특별시 17.4%, 부산광역시 8.3% 순으로 높게 나타남.
- 미충원인원은 경기도 대구광역시 28.1%, 경기도 27.1%, 서울특별시 17.4% 순으로 높게 나타남.
- 부족률은 서울특별시 4.6%, 강원도 4.0%, 대전광역시 3.3% 순으로 높게 나타남.

<표 II -3> 지역별 상담산업 분야 인력수급 현황

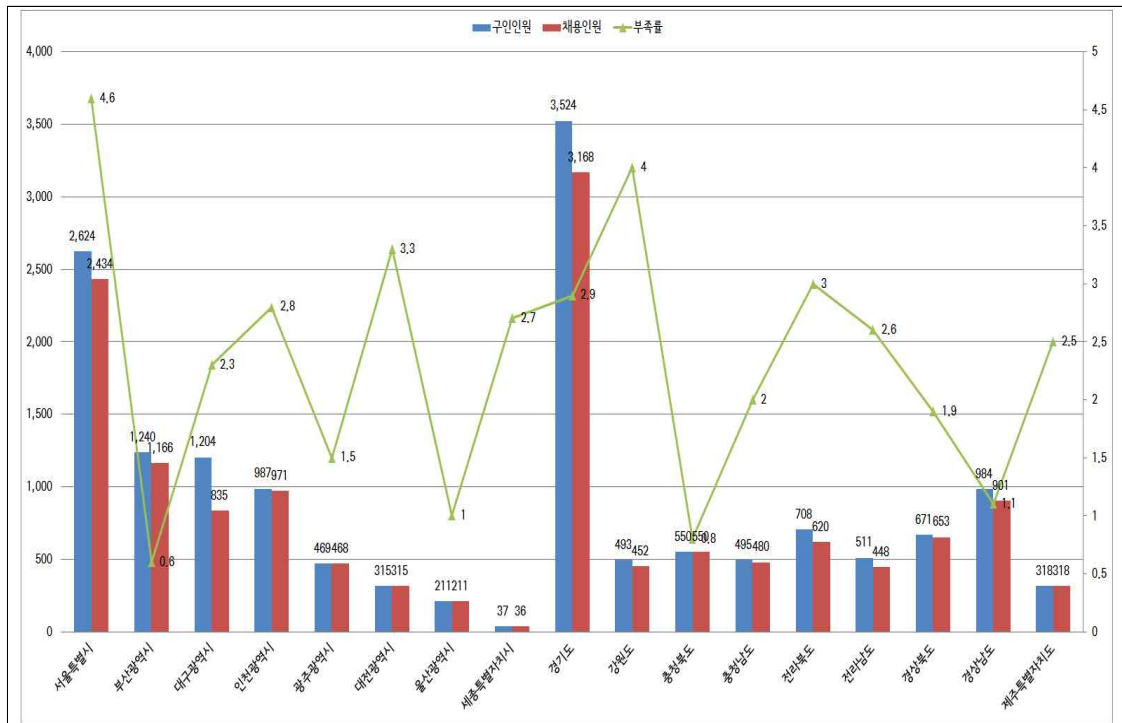
(2016.02. 기준)

시도별(17개)	현원	부족인원	채용계획인원	구인인원	채용인원	미충원인원	부족률
서울특별시	66,826 (23.0)	3,191 (38.5)	3,191 (37.1)	2,624 (17.1)	2,434 (17.4)	190 (17.4)	4.6
부산광역시	21,308 (7.3)	120 (1.4)	148 (1.7)	1,240 (8.1)	1,166 (8.3)	74 {8.3}	0.6
대구광역시	15,826 (5.4)	380 (4.6)	451 (5.2)	1,204 (7.8)	835 (6.0)	369 (28.1)	2.3
인천광역시	14,744 (5.1)	417 (5.0)	360 (4.2)	987 (6.4)	971 (6.9)	16 (1.2)	2.8
광주광역시	8,947 (3.1)	139 (1.7)	119 (1.4)	469 (3.1)	468 (3.3)	1 (0.1)	1.5
대전광역시	8,952 (3.1)	304 (3.7)	295 (3.4)	315 (2.1)	315 (2.2)	0 (0.0)	3.3
울산광역시	5,924 (2.0)	57 (0.7)	60 (0.7)	211 (1.4)	211 (1.5)	0 (0.0)	1.0
세종특별자치시	991 (0.3)	28 (0.3)	22 (0.3)	37 (0.2)	36 (0.3)	1 (0.1)	2.7
경기도	59,122 (20.3)	1,738 (21.0)	1,961 (22.8)	3,524 (23.0)	3,168 (22.6)	356 (27.1)	2.9
강원도	8,868 (3.0)	373 (4.5)	297 (3.5)	493 (3.2)	452 (3.2)	41 (3.1)	4.0

충청북도	9,741 (3.3)	76 (0.9)	126 (1.5)	550 (3.6)	550 (3.9)	0 (0.0)	0.8
충청남도	10,408 (3.6)	212 (2.6)	183 (2.1)	495 (3.2)	480 (3.4)	15 (1.1)	2.0
전라북도	10,810 (3.7)	330 (4.0)	330 (3.8)	708 (4.6)	620 (4.4)	88 (6.7)	3.0
전라남도	12,036 (4.1)	319 (3.9)	333 (3.9)	511 (3.3)	448 (3.2)	63 (4.8)	2.6
경상북도	16,210 (5.6)	309 (3.7)	399 (4.6)	671 (4.4)	653 (4.7)	18 (1.4)	1.9
경상남도	15,895 (5.5)	175 (2.1)	209 (2.4)	984 (6.4)	901 (6.4)	83 (6.3)	1.1
제주특별자치도	4,445 (1.5)	114 (1.4)	114 (1.3)	318 (2.1)	318 (2.3)	0 (0.0)	2.5
전체(07)	291,053 (100.0)	8,282 (100.0)	8,598 (100.0)	15,341 (100.0)	14,026 (100.0)	1,315 (100.0)	2

자료 : 국가통계포털(2016). 직종별 산업체 노동력 조사. <http://kosis.kr>

[그림 II-7] 지역별 상담산업 분야 인력수급 추정치



(2) 기업체 규모별 상담산업 분야 인력수급 현황

- 종사자 수가 5~9인인 1규모 사업장에서의 인력수급 현황을 살펴보면, 상담분야의 구인인원은 8,597명으로 나타났으며, 채용인원은 7,701명으로 부족률 평균 3.4%로 나타남. 그 중 숙박시설 서비스 관련 종사자의 부족률이 가장 높았음.

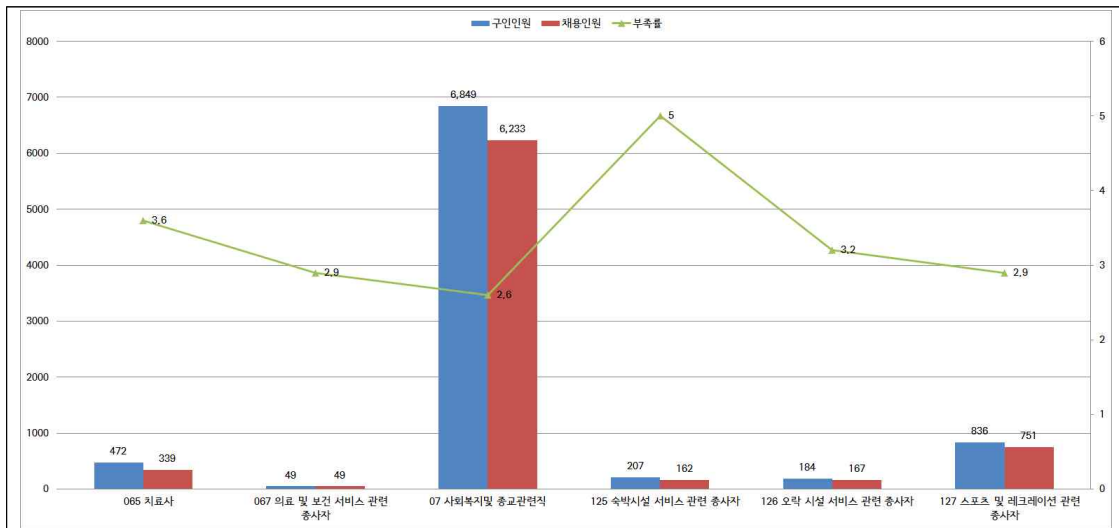
<표 II-4> 1규모 상담산업 분야 사업장의 인력수급 현황

(2016.02. 기준)

규모별	직종별	현원	부족인원	채용계획인원	구인인원	채용인원	미충원인원	부족률
1규모 (5~9인)	065 치료사	8,109	307	299	472	339	133	3.6
	067 의료 및 보건 서비스 관련 종사자	2,899	88	48	49	49	0	2.9
	07 사회복지및 종교관련직	113,940	3,099	3,189	6,849	6,233	616	2.6
	125 숙박시설 서비스 관련 종사자	864	45	45	207	162	45	5.0
	126 오락 시설 서비스 관련 종사자	1,226	40	82	184	167	17	3.2
	127 스포츠 및 레크레이션 관련 종사자	8,598	255	336	836	751	85	2.9
	전체	135,636	3,834	3,999	8,597	7,701	896	3.4

자료 : 국가통계포털(2016). 직종별 산업체 노동력 조사. <http://kosis.kr>

[그림 II-8] 1규모 상담산업 분야 사업장의 구인인원, 채용인원 및 부족률



- 종사자가 10~29인의 2규모 기업에서는 상담분야 구인인원이 8,057명으로 나타났으며, 채용인원 7,586명으로 부족률 1.6% 나타남.
- 종사자 30~99인인 3규모 기업에선 구인인원이 3,912명으로 나타났고, 채용인원은 3,278명으로 1.6%의 부족률을 보여줌.
- 종사자 100~299인의 4규모 기업의 경우, 구인인원 3,338명, 채용인원 3,111명으로 부족률 1.9로 나타남.

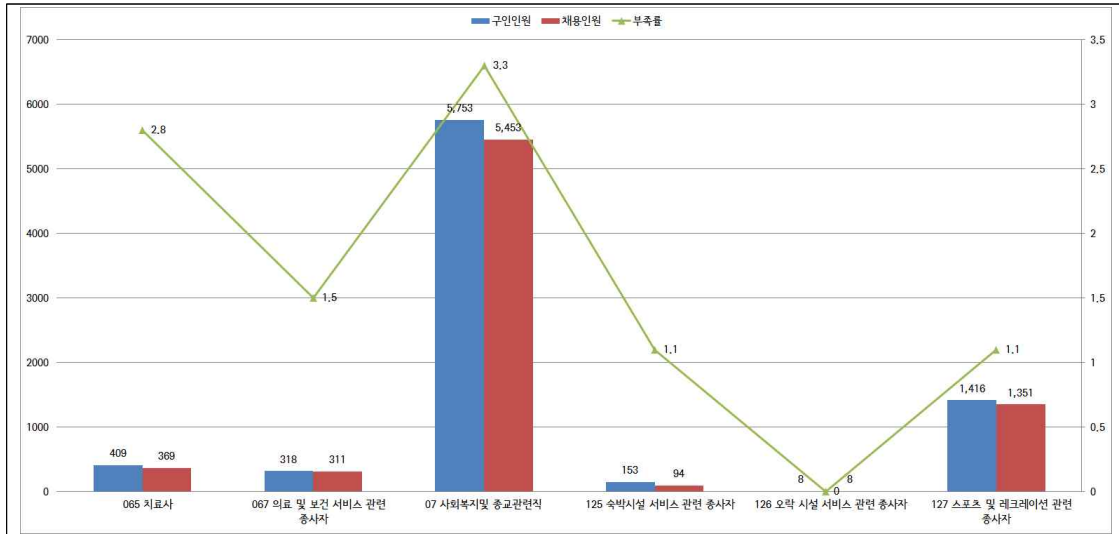
<표 II-5> 2규모 상담산업 분야 사업장의 인력수급 현황

(2016.02. 기준)

규모별	직종별	현원	부족 인원	채용계 획인원	구인 인원	채용 인원	미충원 인원	부족률
2규모 (10~29인)	065 치료사	9,666	274	274	409	369	40	2.8
	067 의료 및 보건 서비스 관련 종사자	4,474	66	90	318	311	7	1.5
	07 사회복지및 종교관련직	120,214	4,065	4,233	5,753	5,453	300	3.3
	125 숙박시설 서비스 관련 종사자	658	7	16	153	94	59	1.1
	126 오락 시설 서비스 관련 종사자	424	0	0	8	8	0	0.0
	127 스포츠 및 레크레이션 관련 종사자	20,707	238	272	1,416	1,351	65	1.1
전체		156,143	4,650	4,885	8,057	7,586	471	1.6

자료 : 국가통계포털(2016). 직종별 산업체 노동력 조사. <http://kosis.kr>

[그림 II-9] 2규모 상담산업 분야 사업장의 구인인원, 채용인원 및 부족률



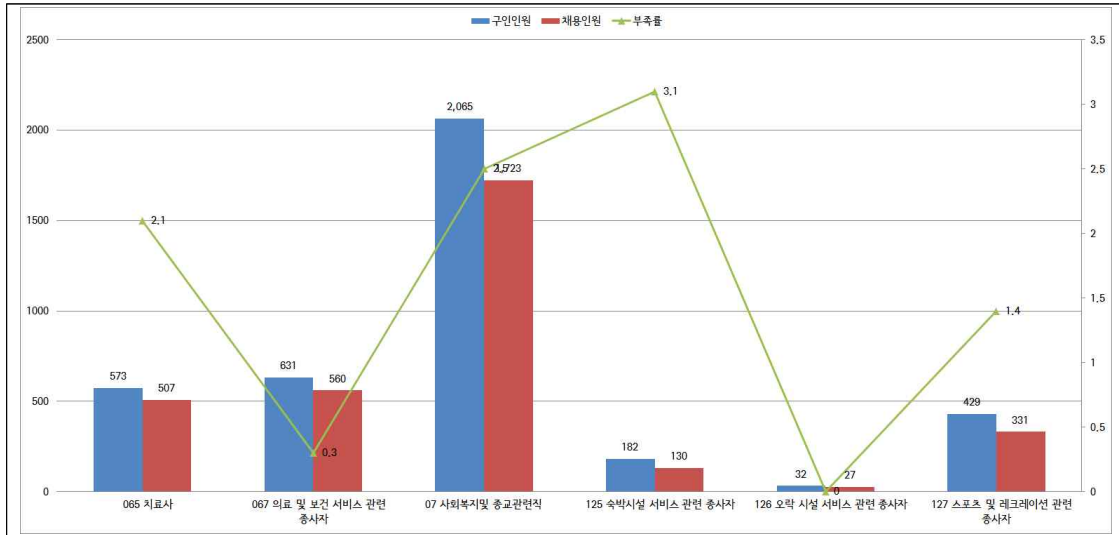
<표 II-6> 3규모 상담산업 분야 사업장의 인력수급 현황

(2016.02. 기준)

규모별	직종별	현원	부족 인원	채용계 획인원	구인 인원	채용 인원	미충원 인원	부족률
3규모 (30~99인)	065 치료사	8,665	187	192	573	507	66	2.1
	067 의료 및 보건 서비스 관련 종사자	9,077	27	54	631	560	71	0.3
	07 사회복지및 종교관련직	38,541	981	989	2,065	1,723	342	2.5
	125 숙박시설 서비스 관련 종사자	2,017	64	92	182	130	52	3.1
	126 오락 시설 서비스 관련 종사자	422	0	0	32	27	5	0.0
	127 스포츠 및 레크레이션 관련 종사자	24,738	339	488	429	331	98	1.4
전체		83,460	1,598	1,815	3,912	3,278	634	1.6

자료 : 국가통계포털(2016). 직종별 산업체 노동력 조사. <http://kosis.kr>

[그림 II-10] 3규모 상담산업 분야 사업장의 구인인원, 채용인원 및 부족률



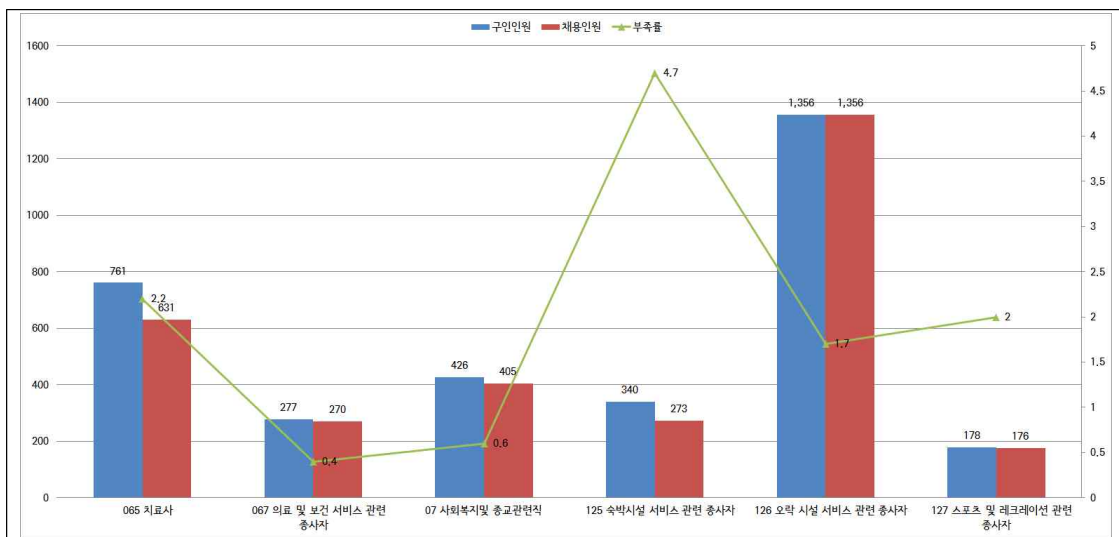
<표 II-7> 4규모 상담산업 분야 사업장의 인력수급 현황

(2016.02. 기준)

규모별	직종별	현원	부족인원	채용계획인원	구인인원	채용인원	미충원인원	부족률
4규모 (100~ 299인)	065 치료사	10,684	245	268	761	631	130	2.2
	067 의료 및 보건 서비스 관련 종사자	3,874	17	24	277	270	7	0.4
	07 사회복지및 종교관련직	13,811	82	131	426	405	21	0.6
	125 숙박시설 서비스 관련 종사자	2,348	116	115	340	273	67	4.7
	126 오락 시설 서비스 관련 종사자	1,745	31	460	1,356	1,356	0	1.7
	127 스포츠 및 레크레이션 관련 종사자	6,386	132	132	178	176	2	2.0
전체		38,848	623	1,130	3,338	3,111	227	1.9

자료 : 국가통계포털(2016). 직종별 산업체 노동력 조사. <http://kosis.kr>

[그림 II-11] 4규모 상담산업 분야 사업장의 구인인원, 채용인원 및 부족률



□ 마지막으로 종사자 300인 이상의 5규모 기업의 경우, 구인인원은 2,290명, 채용인원 2,192명으로 부족률 1.6%로 나타남.

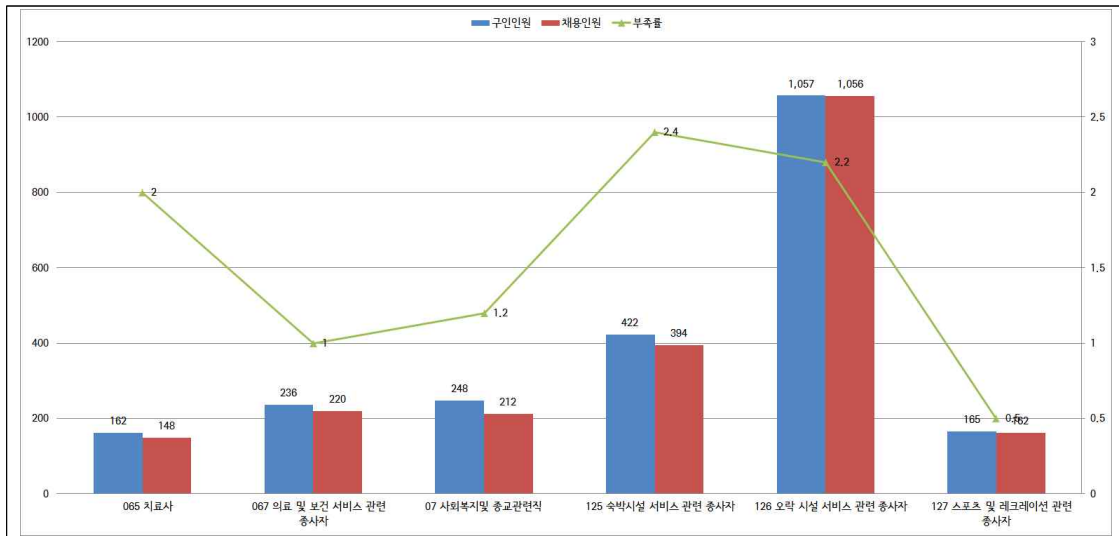
<표 II-8> 5규모 상담산업 분야 사업장의 인력수급 현황

(2016.02. 기준)

규모별	직종별	현원	부족인원	채용계획인원	구인인원	채용인원	미충원인원	부족률
5규모 (300인 이상)	065 치료사	4,811	100	100	162	148	14	2.0
	067 의료 및 보건 서비스 관련 종사자	5,147	53	56	236	220	16	1.0
	07 사회복지및 종교관련직	4,544	53	55	248	212	36	1.2
	125 숙박시설 서비스 관련 종사자	2,712	68	68	422	394	28	2.4
	126 오락 시설 서비스 관련 종사자	2,562	57	582	1,057	1,056	1	2.2
	127 스포츠 및 레크레이션 관련 종사자	5,917	31	47	165	162	3	0.5
	전체	25,693	362	908	2,290	2,192	98	1.6

자료 : 국가통계포털(2016). 직종별 산업체 노동력 조사. <http://kosis.kr>

[그림 II-12] 5규모 상담산업 분야 사업장의 구인인원, 채용인원 및 부족률



(3) 연도별 상담산업 분야 인력수급 추이

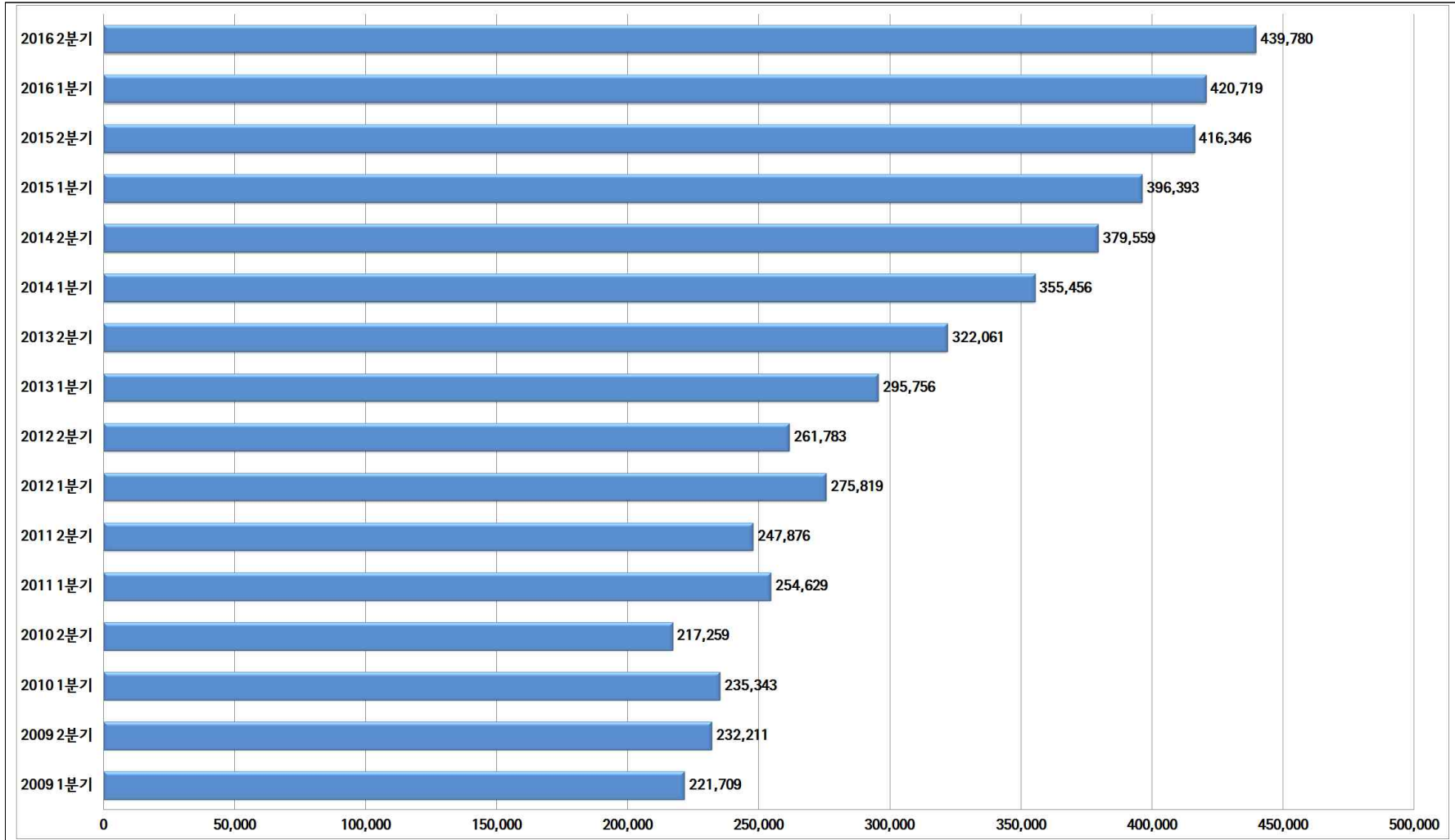
- 상담산업 분야의 변화추이를 살펴보면, 현원은 2009년 상반기, 221,709명에서 2016년 하반기, 439,780명으로 약 2배 가까이 증가함. 증가율 역시 최근으로 갈수록 높아지는 것을 확인할 수 있음.
- 부족인원은 2009년 상반기, 4,847명에서 2016년 하반기, 11,068명으로 줄었다 늘었다를 반복하고 있음. 최근 들어, 상반기엔 부족인원이 줄어드는 반면, 하반기엔 부족인원이 늘어나는 양상을 살펴볼 수 있음.
- 부족률 역시 상반기와 하반기로 나누어 상반기엔 부족률이 낮아지는 반면, 하반기에는 높아지는 양상을 보임.
- 채용계획인원 또한 2009년 상반기, 4,378에서부터 2016년 하반기, 12,736으로 3배 가까이 늘어났으며, 상반기/하반기에 따라 그 양상이 줄었다 늘었다를 반복함.

<표 II-9> 상담산업분야 현원, 부족인원, 부족률, 채용계획인원의 추이

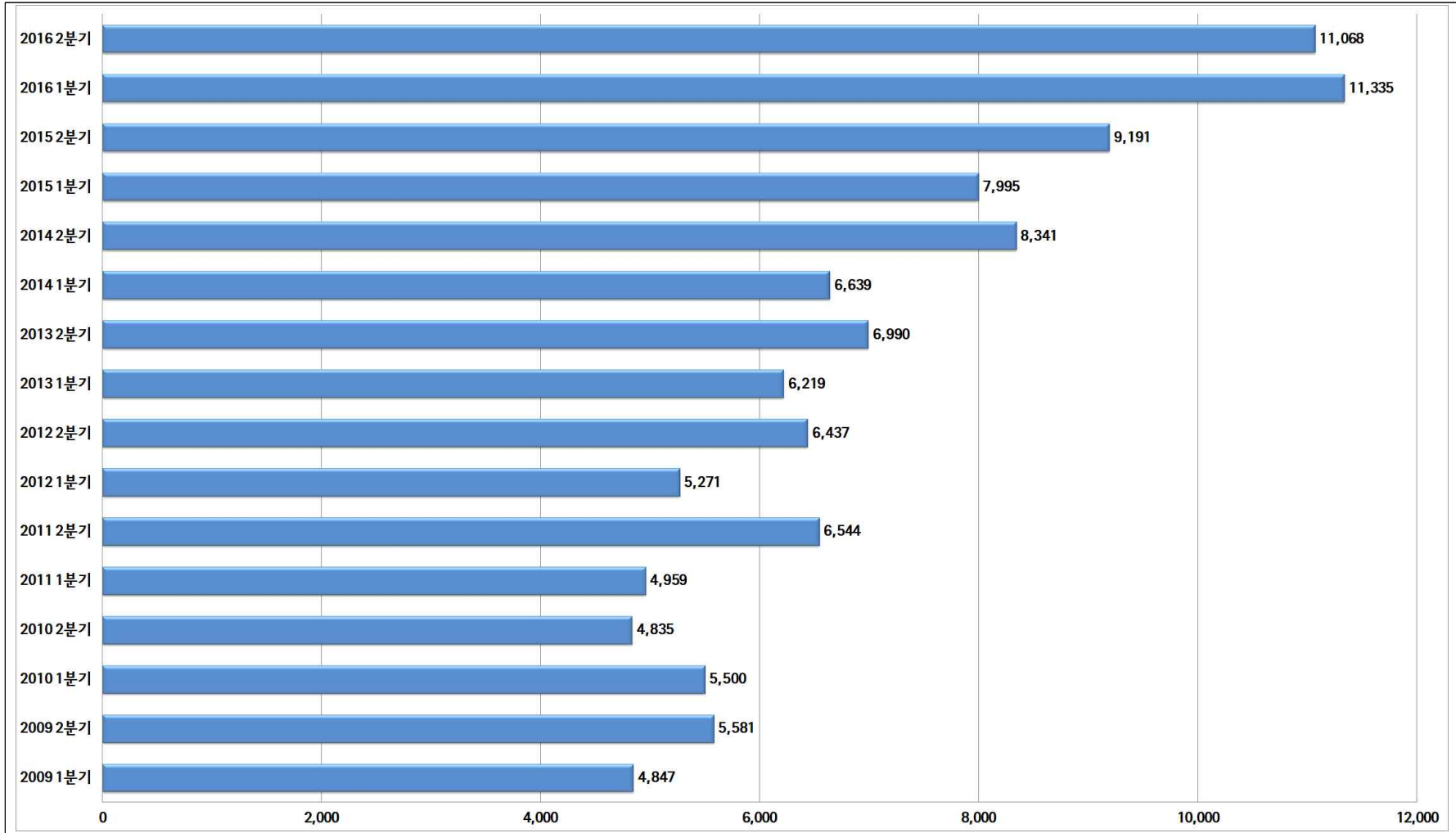
직종별	현원	증가율	부족인원	증가율	부족률	채용계획인원	증가율
2009 1/2	221,709	-	4,847	-	10	4,378	-
2009 2/2	232,211	4.74%	5,581	15.14%	10	5,602	27.96%
2010 1/2	235,343	1.35%	5,500	-1.45%	14	5,295	-5.48%
2010 2/2	217,259	-7.68%	4,835	-12.09%	14	5,358	1.19%
2011 1/2	254,629	17.20%	4,959	2.56%	15	4,940	-7.80%
2011 2/2	247,876	-2.65%	6,544	31.96%	16	7,245	46.66%
2012 1/2	275,819	11.27%	5,271	-19.45%	11	5,238	-27.70%
2012 2/2	261,783	-5.09%	6,437	22.12%	10	6,561	25.26%
2013 1/2	295,756	12.98%	6,219	-3.39%	18	6,146	-6.33%
2013 2/2	322,061	8.89%	6,990	12.40%	15	7,663	24.68%
2014 1/2	355,456	10.37%	6,639	-5.02%	14	6,918	-9.72%
2014 2/2	379,559	6.78%	8,341	25.64%	21	9,402	35.91%
2015 1/2	396,393	4.44%	7,995	-4.15%	13	8,229	-12.48%
2015 2/2	416,346	5.03%	9,191	14.96%	12	10,469	27.22%
2016 1/2	420,719	1.05%	11,335	23.33%	26	12,256	17.07%
2016 2/2	439,780	4.53%	11,068	-2.36%	13	12,736	3.92%

자료 : 국가통계포털(2016). 직종별 산업체 노동력 조사. <http://kosis.kr>

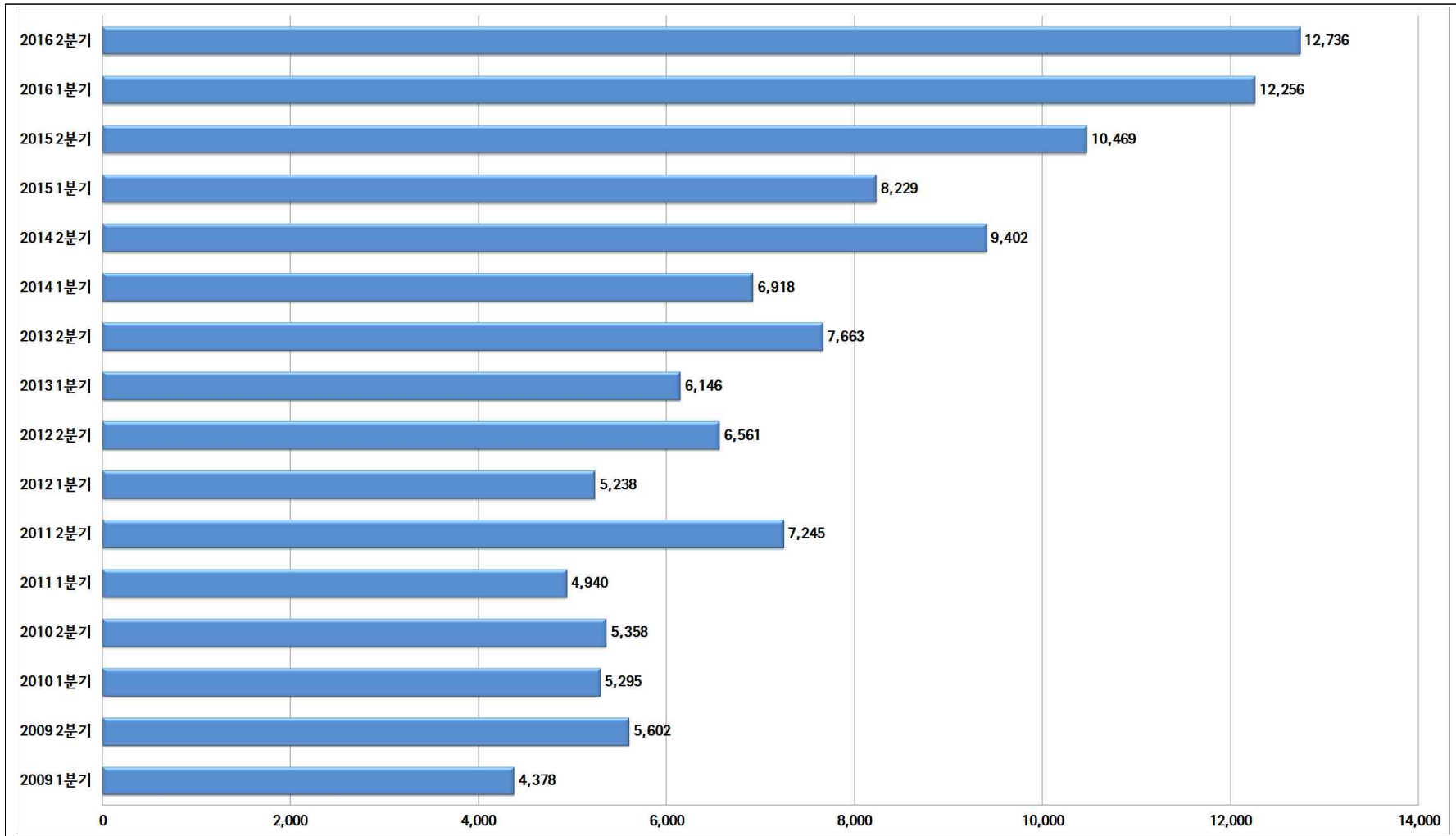
[그림 II-13] 상담산업 전체 연도별 현원 추이



[그림 II-14] 상담산업 전체 연도별 부족인원 추이



[그림 II-15] 상담산업 전체 연도별 채용계획인원 추이



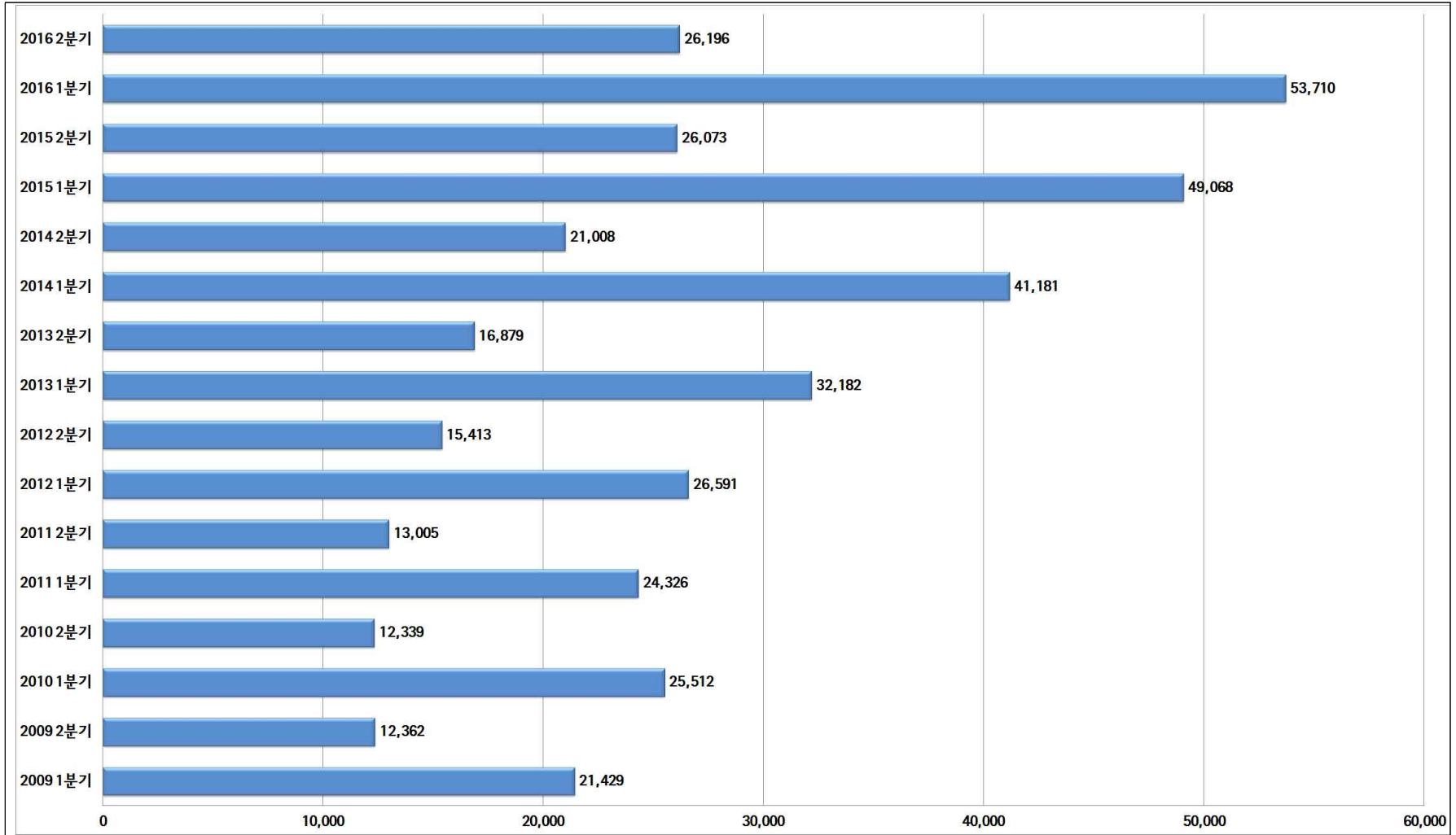
- 상담산업 분야에서의 구인 및 채용인원의 추이를 살펴보면, 다음 <표 II-10>과 같음.
- 구인인원의 경우, 2009년 상반기, 21,429명에서 2016년 하반기, 26,169명으로 증가하였으며, 그 증가율은 상반기와 하반기에 나누어 거의 2배 가까이 증가와 감소를 반복하고 있음.
- 채용인원 상반기와 하반기로 나누어 그 양상이 약 2배 정도 증가와 감소를 반복하는 양상을 보임.
- 이에 따른 미충인원과 미충원률을 살펴보면, 미충원인원의 경우 2009~2016년까지 약 1,000명에서 2,000명 사이에 머무는 것으로 나타남. 이는 즉, 구인인원과 채용인원은 지속적으로 증가하는 반면, 미충원인원은 그다지 많지 않다는 것을 의미함. 그에 따른 미충원률 역시 그다지 큰 변화 없이 나타남.

<표 II-10> 상담산업 분야 구인 및 채용 추이

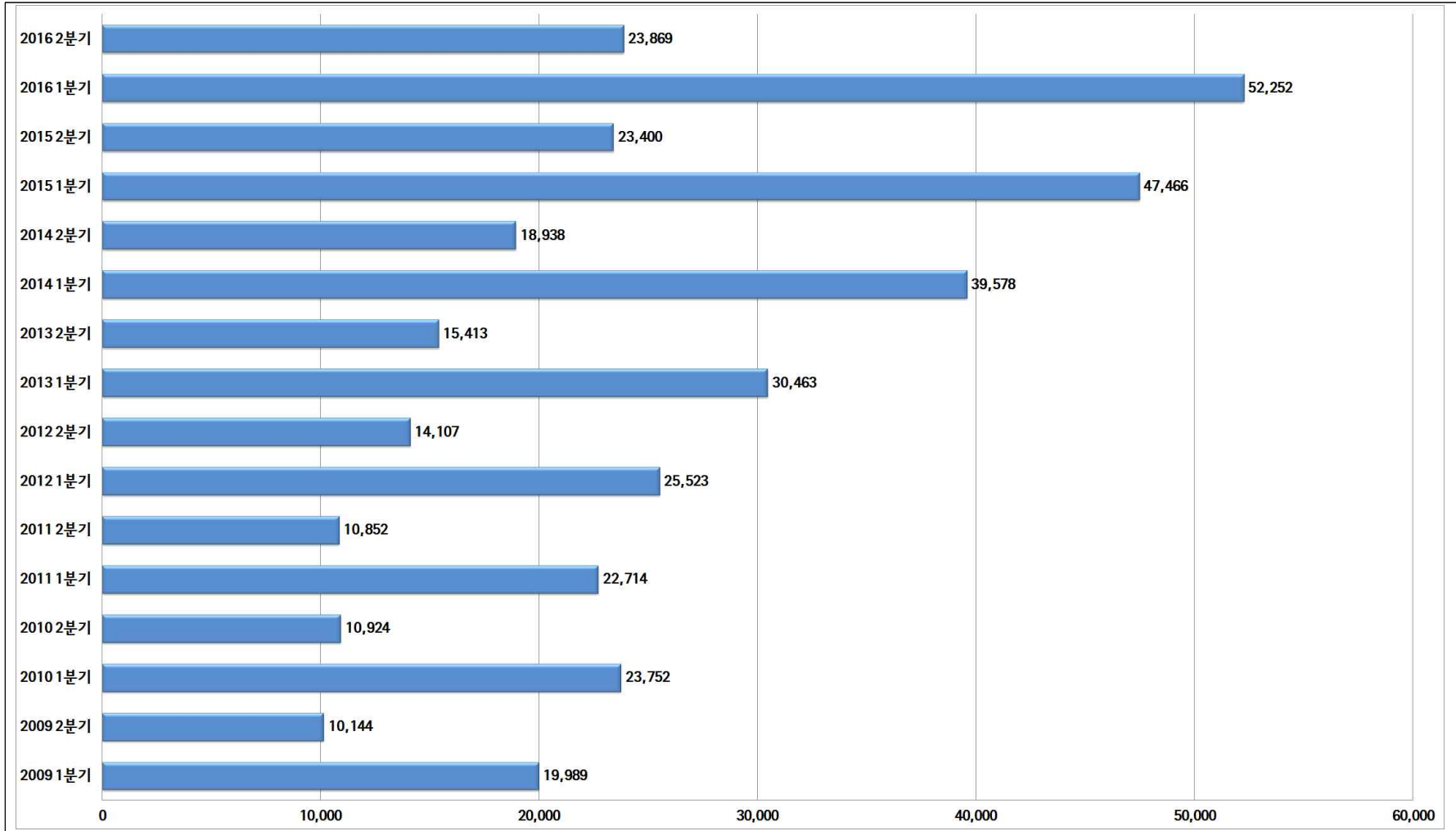
직종별	구인인원	증가율	채용인원	증가율	미충원인원	증가율	미충원률
2009 1/2	21,429	-	19,989	-	1,440	-	6.7
2009 2/2	12,362	-42.31%	10,144	-49.25%	2,220	27.96%	17.9
2010 1/2	25,512	106.37%	23,752	134.15%	1,758	-5.48%	6.9
2010 2/2	12,339	-51.63%	10,924	-54.01%	1,415	1.19%	11.5
2011 1/2	24,326	97.15%	22,714	107.93%	1,612	-7.80%	6.6
2011 2/2	13,005	-46.54%	10,852	-52.22%	2,152	46.66%	16.6
2012 1/2	26,591	104.47%	25,523	135.19%	1,068	-27.70%	4.0
2012 2/2	15,413	-42.04%	14,107	-44.73%	1,307	25.26%	8.5
2013 1/2	32,182	108.80%	30,463	115.94%	1,721	-6.33%	5.3
2013 2/2	16,879	-47.55%	15,413	-49.40%	1,466	24.68%	8.7
2014 1/2	41,181	143.98%	39,578	156.78%	1,603	-9.72%	3.9
2014 2/2	21,008	-48.99%	18,938	-52.15%	2,070	35.91%	9.9
2015 1/2	49,068	133.57%	47,466	150.64%	1,602	-12.48%	3.3
2015 2/2	26,073	-46.86%	23,400	-50.70%	2,673	27.22%	10.3
2016 1/2	53,710	106.00%	52,252	123.30%	1,458	17.07%	2.7
2016 2/2	26,196	-51.23%	23,869	-54.32%	2,327	3.92%	8.9

자료 : 국가통계포털(2016). 직종별 산업체 노동력 조사. <http://kosis.kr>

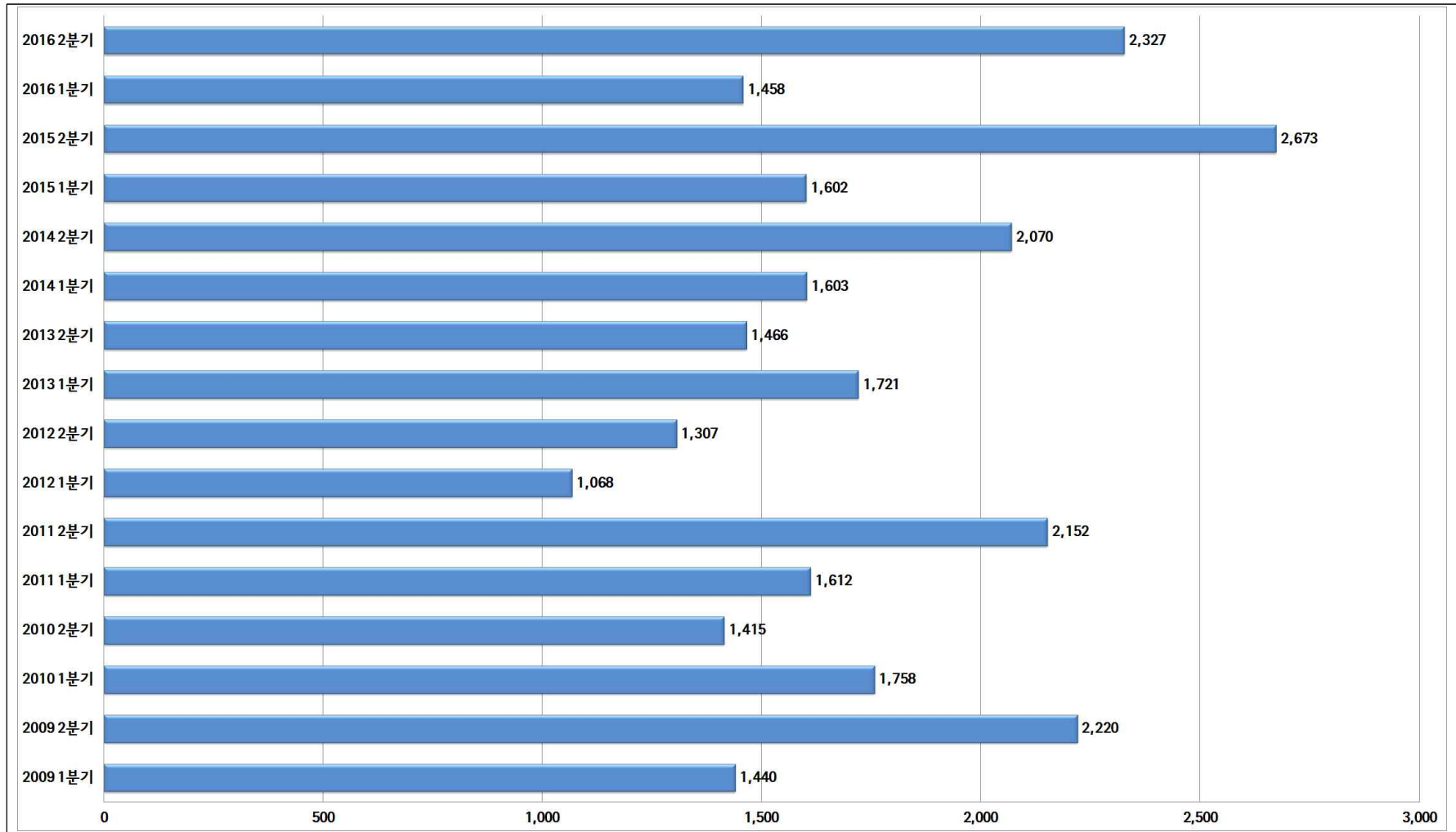
[그림 II-16] 상담산업 전체 연도별 구인인원 추이



[그림 II-17] 상담산업 전체 연도별 채용인원 추이



[그림 II-18] 상담산업 전체 연도별 미충원인원 추이



2. 직업상담서비스 분야

- 직업상담서비스 분야는 직업상담, 취업알선, 전직지원으로 세분류를 구분하고 있음.
- 직업상담은 직업상담의 기본 원리와 기법에 준하여 진로탐색, 직업선택, 직업적응, 직업전환, 은퇴 등에서 발생하는 개인의 직업관련 문제를 예방하고 지원하며, 처리하는 일임.
- 취업알선은 고용관련정보를 수집하고 분류하여 구직자에게는 취업에 필요한 서비스를 제공하고, 구인자에게는 충족되는 구직자를 소개하기 위한 업무를 지원하는 일임.
- 전직지원은 실직이나 퇴직으로 인한 위기를 극복하기 위해서 경력전환과 효율적인 인력관리에 필요한 경쟁력 강화와 변화관리를 위한 정보와 방법을 제공하고 지원하는 일임.
- 직업상담서비스 분야에 대한 현황 및 실태조사는 설문조사결과, 2차 자료를 모두 활용하여 제시하였으며, 직업상담서비스 분야의 실태, 직업상담 분야의 교육·훈련현황, 직업상담 분야의 국가·민간 자격기술 현황 등을 분석함.
- 직업상담서비스 분야는 기존의 국가통계자료를 포함하여, 실제 산업현장에서의 근무형태, 근무시간, 소득수준 등의 실태 등을 구체적으로 파악하기 위해 설문을 실시함. 그리하여, 설문결과 자료는 직업상담서비스를 전문적으로 제공하는 300여개 기관을 대상으로 기관실태조사를 실시하였으며, 그 중 수거되지 못하거나 불성실하게 답변한 설문을 제외한 총 196개 기관의 응답자료를 분석에 활용함.

1) 직업상담서비스 분야의 현황 및 실태

(1) 사업체 및 종사자수

① 직업상담서비스 분야 사업체 현황에 대한 설문조사결과

- 직업상담서비스 기관 현황 조사에 응답한 기관을 살펴보면, 경기도 42.2%로 가장 많이 나타났으며, 부산 24.5%, 서울 19.8%, 충청북도 6.3% 순으로 나타남. 192개 기관 중 직업상담 기관은 세분류별로 직업상담 91곳, 취업알선 97곳, 전직지원 4곳으로 나타남.

<표 II -11> 지역별 직업상담서비스 분야 기관 현황

지역명		세분류			총계
		직업상담	취업알선	전직지원	
서울특별시	N	7	30	1	38
	%	7.7	30.9	25.0	19.8
경기도	N	44	37	0	81
	%	48.4	38.1	0.0	42.2
전라남도	N	1	0	0	1
	%	1.1	0.0	0.0	0.5
전라북도	N	0	0	1	1
	%	0.0	0.0	25.0	0.5
강원도	N	1	1	0	2
	%	1.1	1.0	0.0	1.0
충청남도	N	2	2	0	4
	%	2.2	2.1	0.0	2.1
충청북도	N	10	2	0	12
	%	11.0	2.1	0.0	6.3
대전광역시	N	1	0	1	2
	%	1.1	0.0	25.0	1.0
울산광역시	N	1	0	1	2
	%	1.1	0.0	25.0	1.0
인천광역시	N	0	2	0	2
	%	0.0	2.1	0.0	1.0
부산광역시	N	24	23	0	47
	%	26.4	23.7	0.0	24.5
총계	N	91	97	4	192
	%	100.0	100.0	100.0	100.0

- 직업상담서비스 기관 현황을 기관유형별로 살펴보면, 다음 <표II -12>와 같음. 구체적으로 살펴보면, 유료직업소개사업이 73.0%로 가장 많이 응답하였으며, 공공기관 13.8%, 무료직업소개사업 4.8%순으로 나타남.
- 세분류 유형별로 살펴보면, 직업상담 66.3%, 취업알선 82.3%로 유료직업소개사업이 가장 많았으며, 그 다음으론 공공기관, 무료직업소개사업 순으로 나타남.
- 전직지원의 경우, 국민기초생활보장법 제16조에 의거하여 보건복지부로부터 지정받은 기관에서 일자리, 기술, 자금부족 등의 이유로 일할 기회를 찾기 어려운 취약계층에게 안정된 경제활동을 제공하고자 ‘지역자활센터’를 설립해 자활 및 전직지원사업을 진행하고 있음. 다만, 이 센터는 민간기관이 정부의 지원을 받아 운영하고 있음.

〈표 II -12〉 기관유형별 직업상담서비스 분야 기관 현황

기관유형별		세분류			총계
		직업상담	취업알선	전직지원	
공공기관	N	15	11	0	26
	%	16.9	11.5	0.0	13.8
유료직업소개사업	N	59	79	0	138
	%	66.3	82.3	0.0	73.0
무료직업소개사업	N	6	3	0	9
	%	6.7	3.1	0.0	4.8
직업정보제공	N	2	0	0	2
	%	2.2	0.0	0.0	1.1
근로자 공급	N	1	0	0	1
	%	1.1	0.0	0.0	0.5
근로자 파견	N	0	1	0	1
	%	0.0	1.0	0.0	0.5
기타	N	0	0	2	2
	%	0.0	0.0	50.0	1.1
missing data	N	6	2	2	10
	%	6.7	2.1	50.0	5.3
총계	N	89	96	4	189
	%	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 직업상담 기관의 기관형태는 민간기관 145곳(76.7%), 공공기관 28곳(14.8%), 중소기업 7곳(3.7%) 순으로 나타남.

□ 공공기관과 민간기관으로만 구분해보았을 때, 공공기관에 비해 민간기관이 약 85.2% 수준으로 민간기관 또는 민간사업장의 비율이 상당히 높은 것으로 나타남.

〈표 II -13〉 기관형태별 직업상담서비스 분야 기관 현황

기관형태	N	누적%	N/%
공공기관	28	14.3	14.8
민간기관	145	74.0	76.7
협회/단체	6	3.1	3.2
중소기업	7	3.6	3.7
기타	3	1.5	1.6
missing data	7	3.6	-
합계	196	100.0	189(100.0)

② 직업상담서비스 분야 사업체 현황에 대한 2차 자료 분석결과

- 한국고용정보원의 ‘산업·직업별고용구조조사’ 2009년도 자료 중 ‘직업상담사 및 취업알선원’ 직종의 총인원은 32,400명¹⁾으로, ‘민간회사 혹은 개인사업체’, ‘법인단체’ 등의 민간부문에는 27,600명(85.1%)이 종사하며, ‘정부기관’, ‘정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기관’ 등의 공공부문에는 4,800명(14.9%)이 종사하고 있음.
- 남녀별로 보면, 남성은 22,200명(68.5%)이며, 여성은 10,200명(31.5%)이며, 평균연령은 만 41.3세임. 연령대별 구성비를 보면 20대 15.3%, 30대 37.8%, 40대 19.6%, 50대 21.5%, 60대 이상 5.8%로 30대가 가장 많은 것으로 나타남. 민간부문 종사자의 평균나이는 41.7세로 공공부문 종사자의 38.7세보다 3.0세가 많음.
- 거주지역 분포를 보면, 경기도가 27.2%, 서울이 25.7%로 서울·경기에 전체의 52.9%가 거주하고 있으며, 다음으로 경상북도 7.3%, 대구시 6.4%, 인천 4.8% 순으로 거주하는 것으로 나타남.
- 평균학력은 14.5년으로, 학력별 구성비를 보면 중졸 이하 2.4%, 고졸 32.2%, 전문대졸 9.6%, 4년제 대졸 48.8%, 석사 5.8%, 박사 1.2%로, 전체의 65.4%가 전문대졸 이상의 고학력 직군에 해당됨. 민간부문의 경우, 고졸 이하가 전체의 40.7%를 차지하나, 공공부문의 경우는 고졸 이하는 전혀 없고 95.6%가 4년제 대졸 이상임.
- 대학 전공별 분포를 보면, 사회과학계열 전공자가 전체의 26.9%로 가장 많고, 다음으로 공학계열 15.7%, 인문계열 12.0%, 자연계열 4.1%, 예체능계열 및 기타 3.4%, 교육계열 1.5%, 의학계열 0.6% 순으로 나타남.

<표 II -14> 한국고용정보원(2009) 산업·직업별 고용구조조사 응답결과

종사기관		성별		연령		학력		
공공기관	민간기관	남	여	30대 미만	40대 이상	고졸이하	(초)대졸	석사 이상
4,800 (14.9%)	27,600 (85.1%)	22,200 (68.5%)	10,200 (31.5%)	17,172 (53.1%)	15,228 (46.9%)	11,340 (34.6%)	18,792 (58.4%)	2,268 (7%)

자료: : 한국고용정보원(2009). 산업·직업별 고용구조조사. <http://www.work.go.kr>

- 2013년, 고용노동부에서 실시한 보고서에 따르면, 직업상담서비스 분야의 사업체

1) 세부 직종별 인력의 특징을 살펴볼 수 있는 한국고용정보원의 ‘산업·직업별고용구조조사’는 2009년 이후 통계청으로 이관되어 2009년 이후는 원자료 분석이 어려움

수는 총 13,403개로 나타났으며, 종사자수는 32,946명으로 나타남.

- 기관유형별로 살펴보면, 유료직업소개사업이 9,188곳으로 가장 많이 차지하고 있었으며, 근로자 파견 2,087곳, 무료직업소개사업 1,106곳, 직업정보제공 895곳 순으로 나타남.
- 전직지원업은 아직까지 대표적인 기관이 존재하지 않아 오늘날 그 수를 추정하기 어려움. 종사자수 또한 정확한 파악이 어려움. 대개 공공기관 또는 직업소개사업 등 관련 사업들과 복합적으로 운영되고 있기 때문일 것으로 예측됨.

〈표 II -15〉 고용노동부(2013) 내 직업상담서비스 사업체 및 종사자수

소분류	세분류	관련사업	사업체수	종사자수
01. 직업상담 서비스	01. 직업상담 02. 취업알선 03. 전직지원	공공기관(고용노동부 고용센터기준)	86	4,827
		유료직업소개사업	9,188	27,619
		무료직업소개사업	1,106	
		직업정보제공	895	
		근로자 공급	41	
		근로자 파견	2,087	
	전직지원업	8	500	
합 계			13,403	32,946

자료: : 고용노동부(2013), 민간고용서비스 활성화 방안,

- 전직지원업은 금융권과 대기업을 중심으로 퇴직자에 대한 전직지원서비스가 제공되었고, 현재 고용센터나 인재은행 등에서 퇴직자에 대한 이·전직 서비스를 제공하고 있음. 그 외는 민간기업을 중심으로 전직 및 창업에 관련된 프로그램을 운영하고 있음.
- 고용노동부 고용센터에서 취업상담, 취업알선 등의 취업지원서비스를 제공하고 있으며, 노사발전재단에서 만 40세 이상의 중장년(퇴직) 예정자에 대해 퇴직에 의한 충격을 완화하고 이·전직을 도모하기 위한 서비스를 무료로 제공하고 있음.
- 전국 25개 중장년 일자리 희망센터에 40여명의 상담사가 근무하고 있으며, 퇴직에 대한 심리적 안정과 재취업 및 창업지원, 퇴직자에 대한 교육프로그램 등 다양한 전직지원서비스를 제공함.
- 정부는 2011년부터 전직지원장려금 제도를 통해, 전직지원 민간위탁사업으로 전

환하였으나 급작스러운 제도변화로 준비가 부족하여 민간기업 부문 전직지원 활용 급속한 위축되었음. 이로 인해 기업이 활용하는 전직지원 민간시장의 규모는 1/3로 축소되었음.

〈표 II-16〉 전직지원 공공기관 예산 및 종사자수

전직지원 공공기관명	예산(원)	인원(명)
고용노동부 (전직지원사업)	18억	800
국방부 취업지원센터 (국가보훈처 제대 군인 지원센터 보훈교육연구원창업 포함)	52억 2천만	4,852
자치단체 일자리 센터 (경남도 실직자 재취업사업)	1억 2천만	170
대중소 협력재단 (시니어 협력재단)	1억 2천만	400
노사발전재단 전직지원센터	95억	15,957
기타	1억 2천만	110
합계	168억 9천만	23,049

자료 : 한국산업인력공단. 국가직무능력표준(NCS). <http://www.ncs.go.kr>

- 퇴직 전부터 퇴직 이후 경력을 미리 준비할 수 있도록 ‘이모작 장려금 제도(1인당 100만원)’ 를 신설, 사업주가 퇴직 예정자에게 훈련·취업알선 등 전직을 지원하도록 할 예정이며, 기업의 전직지원에 대한 책임성을 강화하기 위해 일정 규모(예: 300인) 이상 기업의 경우 전직지원을 의무화하는 법 개정도 추진(‘15년 고령자고용촉진법 개정 → ’ 17년 시행목표). 이를 계기로 하여 전직지원에 관한 새로운 일자리와 직무표준화가 시급히 요구되는 실정임. 2015년 이후 신직업에 따른 전직지원 전문가 훈련과정의 개시와 국가직무능력표준 사업으로 진행될 전직지원에 대한 개발이 완료되어 시장이 요구하는 다양한 전문인력이 배출될 예정임.

〈표 II-17〉 전직지원 전문인력 배출인원 및 지원예산

연도	건수	대상인원(명)	금액(억원)
2001	5	679	43
2002	21	7,408	432
2003	16	583	641
2004	31	2,696	1,428
2005	28	1,440	1,514
2006	38	1,845	1,522
2007	21	1,875	2,441
2008	29	1,482	1,531
2009	49	1,573	2,792

자료 : 한국산업인력공단. 국가직무능력표준(NCS). <http://www.ncs.go.kr>

(2) 인력배출현황

<표 II-18> 직업상담서비스 인력배출 현황 및 추이

종류	소분류	구분	학 과	'14년			'15년			'16년										
				대학원		입학	재학	졸업	대학원		입학	재학	졸업	대학원						
				석사	박사				석사	박사				석사	박사					
0 2. 상담 분야	0 1. 직업상담서비스	전문대학 (4)	특수IT직업재활과	1	0	0	19	0	1	0	0	3	16	1	0	0	2	0		
			평생직업복지과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	40	38	0	
			특수직업재활과	1	0	20	20	0	1	0	59	59	0	1	0	1	0	57	99	0
			특수직업재활과(2년제)	0	0	0	0	0	1	0	0	19	0	1	0	0	0	1	18	
		대학교 (2)	공공인적자원학부(사회과학대학)	1	0	62	573	42	1	0	54	554	67	1	0	54	528	71		
			직업재활학과	1	0	40	247	55	1	0	38	238	49	2	0	68	410	49		
		대학원 (22)	인적자원개발정책학과	1	1	0	6	8	1	1	0	2	4	1	0	0	1	1		
			인적자원개발전략학과	1	0	0	10	14	1	0	0	3	0	1	0	0	1	2		
			여성인적자원개발전공	1	0	10	38	15	1	0	0	23	15	1	0	0	9	14		
			인적자원개발학과	2	1	50	103	13	2	1	55	115	28	2	1	56	124	38		
			인적자원관리학과	1	0	2	7	0	1	0	1	8	1	1	0	2	5	5		
			인적자원개발전공	2	0	41	83	19	2	0	47	107	20	2	0	45	138	9		
			인적자원정책전공	1	1	0	24	22	1	1	5	31	22	1	1	3	34	20		
			평생교육·인적자원개발전공	0	0	0	0	0	1	0	14	13	0	1	0	17	30	0		
			직업학과	1	1	10	23	12	1	1	20	32	6	1	1	8	34	5		
			고용및직업학과	1	0	0	8	1	1	0	0	2	4	1	0	0	1	1		
			직업학전공	0	0	0	0	0	1	0	3	3	0	1	0	5	8	0		
			직업특수교육전공	1	0	0	18	7	1	0	1	14	4	1	0	0	9	5		
			특수직업교육전공	1	0	0	6	6	1	0	5	10	1	1	0	5	11	3		
			직업및환경보건전공	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	9	9	0		
			직업상담전공	1	0	1	11	6	1	0	0	1	11	0	0	0	0	2		
			진로직업상담학과	1	0	6	23	4	1	0	8	22	10	0	0	0	0	7		
			직업학과 직업상담전공	1	0	10	10	0	1	0	5	14	0	1	0	15	21	9		
			진로직업상담심리학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	7	22	0		
			평생교육·진로직업상담	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	12	33	0		
			직업재활교육전공	1	0	5	15	0	1	0	7	17	3	1	0	6	13	6		
		직업재활학전공	1	0	0	17	1	1	0	0	17	0	1	0	0	17	0			
		직업재활학과	2	0	2	21	9	2	0	2	16	3	2	0	3	8	6			
합계				24	4	259	1,282	234	27	4	324	1,323	264	31	3	412	1,606	271		
				1,803			1,942			2,323										
성장률				-			7.7%			19.6%										

자료 : 교육통계서비스 (<http://std.kedi.re.kr>)

(3) 종사자 학력 현황

- 직업상담서비스 기관 196곳을 대상으로, 학력수준을 파악한 결과, 대개 4년제 대학을 졸업한 인원이 65.1%로 과반 수 이상이 학사학위를 갖고 있는 것으로 나타남.
- 그 외, 고등학교 졸업 및 전문대학 졸업자는 대학원(석사, 박사) 졸업생보다 총 22.2%로 2배 이상 높게 나타났으며, 이는 직업상담 분야 산업 현장 종사자의 학력수준이 고학력을 요구하진 않는다고 볼 수 있음.

〈표 II-19〉 직업상담서비스 분야 종사자 학력수준

학력수준	N	누적%	N/%
고등학교 졸업이하	2	1.0	1.1
고등학교 졸업	20	10.2	10.6
전문대학 졸업	22	11.2	11.6
4년제 대학 졸업	123	62.8	65.1
대학원(석사) 졸업	20	10.2	10.6
대학원(박사) 졸업	2	1.0	1.1
missing data	7	3.6	-
합계	196	100.0	189(100.0)

(4) 임금수준 및 근로형태

① 직업상담서비스 기관 임금수준 및 근로형태에 대한 설문조사결과

- 먼저, 직업상담서비스 기관에서의 직급별 임금수준을 살펴보면, 다음 <표 >와 같음. 그 결과, 임금수준이 2,000~3,000만원 수준이라고 응답한 이가 54.0% 과반수 이상이었으며, 약 월 167만원 ~ 200만원 사이인 것으로 나타남. 또한, 직급이 올라갈수록 임금수준이 높아지는 것을 알 수 있음.
- 구체적으로 살펴보면, 수습은 월 최저임금 수준, 사원은 월 167만원 이상, 대리, 과장급은 월 200만원 이상, 차장, 부장급은 월 250~300만원 이상, 임원급 이상은 월 350만원 이상인 것으로 나타남.
- 직업상담서비스 분야의 임금수준의 특징을 살펴보면, 직급이 올라갈수록 임금수준이 점차 높아지는 경향을 보이고는 있지만, 임원, 대표자급에서의 임금수준이 제각각임. 이는 개인사업장에서의 임금수준이 포함되어있다고 볼 수 있으며, 많지는 않지만 그만큼 영세한 사업장이 있다는 것을 의미함. 또한, 직업상담서비스 분야에서 비정규(단기직) 및 파트타임(프리랜서)는 많지 않음.

〈표 II -20〉 직급별 직업상담서비스 분야 종사자의 임금수준

임금수준		수습 (인턴)	사원	대리	과장	차장	부장	임원	기타	총계
1,400만원 이하	N	0	1	0	0	0	0	0	1	2
	%	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.2	1.2
1,400만원 초과 ~1,800만원 이하	N	2	22	0	0	0	0	1	5	30
	%	100.0	22.7	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	16.1	18.4
1,800만원 초과 ~2,000만원 이하	N	0	9	1	0	0	0	0	6	16
	%	0.0	9.3	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	19.4	9.8
2,000만원 초과 ~2,400만원 이하	N	0	43	0	0	0	0	1	6	50
	%	0.0	44.3	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	19.4	30.7
2,400만원 초과 ~3,000만원 이하	N	0	20	7	5	0	0	1	5	38
	%	0.0	20.6	87.5	71.4	0.0	0.0	9.1	16.1	23.3
3,000만원 초과 ~3,600만원 이하	N	0	2	0	2	2	2	1	1	10
	%	0.0	2.1	0.0	28.6	50.0	66.7	9.1	3.2	6.1
3,600만원 초과 ~4,200만원 이하	N	0	0	0	0	2	1	1	3	7
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	33.3	9.1	9.7	4.3
4,200만원 이상	N	0	0	0	0	0	0	6	4	10
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	54.5	12.9	6.1
합계	N	2	97	8	7	4	3	11	31	163
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 다음으로, 직업상담서비스 기관에서의 근무형태를 살펴보면, 72.1%가 정규직으로 근무하고 있으며, 비정규직(전일제) 20.7%, 비정규직(시간제) 3.4% 순으로 나타남.
- 직업상담서비스 기관의 고용형태는 대개 정규직으로 많이 채용하고 있으며, 비정규직(시간제) 또는 파트타임은 잘 뽑지 않는 것으로 보여짐.

〈표 II -21〉 직업상담서비스 분야 종사자의 근무형태

근무형태	N	누적%	N/%
정규직	129	65.8	72.1
비정규직(전일제)	37	20.7	20.7
비정규직(시간제)	6	3.4	3.4
기타	7	3.6	3.9
missing data	17	8.7	-
합계	196	100.0	179(100.0)

- 주당 평균 근로시간을 살펴보면, 응답기관 대부분이 ‘주 40~49시간 이하’로 근무한다고 응답하였으며, 약 80% 수준으로 나타남. 그 다음으로 ‘10시간 미만’이라고 많이 응답하였으며, 이는 직급이 높거나 임원 및 대표자급일수록 평균 근로시간이 적어지는 것을 확인함.

〈표 II-22〉 직업상담서비스 분야 종사자의 주당 평균 근로시간

주당 평균근로시간	N	누적%	N/%
10시간 미만	21	10.7	11.2
10~19시간 이하	5	2.6	2.7
20~29시간 이하	5	2.6	2.7
40~49시간 이하	148	75.5	79.1
50~59시간 이하	4	2.0	2.1
60시간 이상	4	2.0	2.1
missing data	9	4.6	-
합계	196	100.0	185(100.0)

② 직업상담서비스 기관 임금수준 및 근로형태에 대한 2차자료 분석결과

- 임금수준 및 근로형태에 대해 환경분석을 실시한 결과를 보면, 임금수준은 공공기관 평균 189.7만원, 민간기관 208.1만원 수준으로 나타남. 근로형태는 공공기관 95.6%, 민간기관도 73.4%로 높은 수준의 정규직 또는 임금근로형태로 운영하고 있음.

〈표 II-23〉 직업상담서비스 기관 평균 임금수준 및 근로형태

평균임금(만원)		근로형태(임금근로자비율)	
공공기관	민간기관	공공기관	민간기관
189.7	208.1	95.6%	73.4%

자료 : 한국산업인력공단. 국가직무능력표준(NCS). <http://www.ncs.go.kr>

(5) 산업현장 직무능력수준 및 요구역량

- 직능수준이란 구인 및 채용인원의 직무능력을 학력, 자격증, 경력 중 하나 이상에 해당하는 수준을 이야기함.
- 직업상담서비스 분야에서는 크게 직능수준을 4단계로 구분하고 있으며, 대개는 2수준의 역량을 요구하며, 직업상담과 전직지원의 경우, 높은 학력수준을 요구할수록 더 다양하고 전문적인 역량을 발휘하는 반면, 취업알선의 경우, 그다지 높은 수준은 요구하지 않음.

〈표 II -24〉 직능수준별 학력, 자격증, 경력

직능수준	학력	자격증	경력
IV 수준	박사 수준의 업무	국가기술자격법상의 기능장 또는 기술사 수준	10년 이상의 현장경력
III 수준	4년제 대학졸업 또는 석사수준의 업무	국가기술자격법상의 기사 수준	2년~10년 미만의 현장경력
II 수준	전문대학 이하	국가기술자격법상의 산업기사 수준	1년~2년 미만의 현장경력
	고졸이하	국가기술자격법상의 기능사 수준	1년 미만의 현장경력
I 수준	학력 무관	자격 무관	경력 무관

자료 : 고용노동부(2014). 직종별사업체노동력조사 조사요령서. 서울: 고용노동부

- 직업상담서비스 분야의 세분류·직능수준별 직종을 살펴보면, 2수준부터 전문직종이 있으며, 취업알선원, 잡매니저, 취업상담종사원이 가장 낮은 수준에 직종으로 나타남. 3수준에선 직업상담원, 커리어컨설턴트, 취업설계사, 진로상담원, 취업상담사, 취업상담원, 전직책임지원컨설턴트, 전직지원컨설턴트로 나타남. 제일 높은 4수준에서는 직업상담슈퍼바이저, 직업심리치료사, 직업상담강사, 전직지원전문가, 진로진학상담교사, 취업지원관, 커리어코치, 취업상담관리자, 전직지원수석컨설턴트, 전직지원선임컨설턴트로 나타남.

〈표 II -25〉 직업상담서비스 분야 내 세분류·직능수준별 직종

직 능 수 준	세 분 류	직업상담	취업알선	전직지원
IV (직무경험 10년 이상)		직업상담슈퍼바이저 직업심리치료사 직업상담강사 전직지원전문가 진로진학상담교사 취업지원관 커리어코치	취업상담관리자	전직지원수석컨설턴트 전직지원선임컨설턴트
III (직무경험 5-9년)		직업상담원 커리어컨설턴트 취업설계사 진로상담원	취업상담사 취업상담원	전직지원책임컨설턴트 전직지원컨설턴트
II (직무경험 1-4년)		취업알선원 잡매니저	취업상담종사원	
I (직무경험 1년 미만)				

자료 : 한국산업인력공단. 국가직무능력표준(NCS). <http://www.ncs.go.kr>

□ 세분류별 직무능력단위와 그 수준은 다음 <표 II-26>, <표 II-27>, <표 II-28>과 같음.

<표 II-26> 직업상담 분야의 직무능력단위의 세부요소

분 류 번 호	능 력 단 위	수 준	능 력 단 위 요 소
0702010119_16v2	직업심리검사 선정	5	검사 실시 여부 결정하기
			검사 선택하기
0702010120_16v2	직업심리검사 실시	4	검사 전 준비하기
			검사 실시하기
0702010121_16v2	직업심리검사 해석	5	검사결과 해석하기
			검사결과 보고서 관리하기
0702010122_16v2	구직역량분석	5	구직욕구 분석하기
			구직자 역량 파악하기
0702010123_16v2	취업상담	5	취업목표 설정하기
			구직활동 지원하기
0702010124_16v2	구직자사후관리	4	구직활동 지원 평가하기
			구직자 사후관리하기
0702010125_16v2	직업적응문제 진단	5	내담자 호소문제 확인하기
			직무만족도 진단하기
0702010126_16v2	직업적응상담	5	직업적응 상담하기
			실행방법 돕기
			사후관리하기
0702010127_16v2	전직상담	5	전직요구 분석하기
			전직지원자 역량 파악하기
			전직분야 설정하기
0702010128_16v2	전직실행지원	5	전직실행 지원하기
			전직실행 평가하기
0702010129_16v2	창업준비상담	5	창업역량 진단하기
			아이템 선정하기
			타당성 분석하기
			사업계획서 작성하기
0702010130_16v2	창업실행지원	4	개업준비 지원하기
			개업초기 경영지원하기
0702010131_16v2	직업복귀자 역량분석	5	직업복귀 동기 파악하기
			직업역량 분석하기
			직업복귀 목표설정하기

분 류 번 호	능 력 단 위	수 준	능 력 단 위 요 소
0702010132_16v2	직업복귀상담	5	직업복귀 상담하기
			활동계획 평가하기
			직업복귀 후 관리하기
0702010133_16v2	은퇴자특성분석	5	은퇴자요구 분석하기
			은퇴자특성 파악하기
0702010134_16v2	은퇴상담	5	은퇴 후 대안선택하기
			생애설계서작성 지원하기
			사후관리하기
0702010135_16v2	재활직업역량분석	5	장애수용수준 파악하기
			장애인 구직역량 파악하기
			장애인 구직목표 설정하기
0702010136_16v2	재활직업상담	5	장애인 구직활동계획 수립하기
			장애인 구직활동개입 평가하기
			사후관리하기
0702010137_16v2	다문화직업역량분석	5	문화수용도 분석하기
			다문화 구직자 취업역량 파악하기
			다문화 구직자 취업목표 설정하기
0702010138_16v2	다문화직업상담	5	다문화 구직자 활동계획 수립하기
			다문화 구직자 구직활동 개입하기
			추수지도하기
0702010139_16v2	심층직업상담 초기면담	6	초기면담하기
			진단하기
0702010140_16v2	심층직업상담	6	상담기법 정하기
			상담하기
0702010141_16v2	심층직업상담 변화관리	6	상담진행변화 분석하기
			사후관리하기
0702010142_16v2	집단상담프로그램 실시	5	운영계획 수립하기
			집단상담프로그램 실시하기
			집단상담프로그램 평가하기
			사후관리하기
0702010112_13v1	사이버직업상담	4	관계맺기
			변화전략 세우기
			변화 촉진하기
			변화 유지하기
			상담결과 점검하기

분 류 번 호	능 력 단 위	수 준	능 력 단 위 요 소
0702010143_16v2	직업심리검사도구개발	8	검사문항 설정하기
			검사지침 개발하기
0702010144_16v2	직업상담프로그램 개발	6	대상특성 파악하기
			직업상담프로그램 개발하기
0702010145_16v2	직업상담 슈퍼비전	8	직업상담 슈퍼비전 준비하기
			직업상담 슈퍼비전 실행하기
0702010146_16v2	직업상담사업 현황분석	5	사업범위 설정하기
			전년도사업 분석하기
			시장 분석하기
0702010147_16v2	직업상담사업 계획수립	5	사업계획서 작성하기
			사업계획 확정하기
			사업결과 평가하기
0702010148_16v1	직업정보관리	5	직업정보 분석하기
			직업정보 가공하기
			직업정보 평가하기
0702010115_16v2	직업상담행정	3	직업상담인력 관리하기
			직업상담실적 관리하기
			직업상담사무 관리하기
			직업상담시설 관리하기
			온라인계시판 관리하기
0702010116_16v2	직업상담마케팅	4	직업상담 논점 분석하기
			논점별 마케팅 전략 수립하기
			직업상담 구현 경로별 마케팅하기
			사후관리하기
0702010117_16v2	직업상담홍보	4	홍보대상 분석하기
			매체별 홍보전략 수립하기
			매체별 콘텐츠 제작하기
			홍보 실행하기
			홍보결과 분석하기
0702010118_16v2	직업상담네트워크구축	4	직업정보망 구축하기
			자원인사 확보하기
			지역사회 기관망 구축하기
			네트워크 구축 평가하기

〈표 II -27〉 취업알선 분야의 직무능력단위의 세부요소

분류번호	능력단위명	수준	능력단위요소
0702010210_16v2	구인구직 발굴계획	4	구인구직자 발굴계획 수립하기
			구인구직자 발굴활동 평가하기
0702010211_16v2	구인구직모집	4	구직자 모집하기
			구인자 개척하기
0701030212_16v2	구인자 초기상담	4	구인표 접수하기
			근로조건 확인하기
			채용직무 확인하기
0701030213_16v2	구인자 일반상담	4	구인업체 정보 수집하기
			구인정보 구축하기
0702010214_16v2	구직자 초기상담	4	구직표 접수하기
			구직자 상담하기
			구직자의 직무능력 파악하기
0702010215_16v2	구직자 일반상담	4	고용정보 제공하기
			취업계획 수립하기
			구직정보 구축하기
0702010216_16v2	직업심리검사 준비	4	직업심리검사 실시여부 결정하기
			직업심리검사 선택하기
			직업심리검사 사전준비하기
0702010217_16v2	직업심리검사 운영	4	직업심리검사 실시하기
			직업심리검사 해석하기
071030205_14v1	직업훈련 상담	4	직업훈련정보 수집하기
			직업훈련 맞춤형정보 탐색하기
			직업훈련과정 상담하기
0702010218_16v2	구직기술상담준비	4	구직자 특성 파악하기
			구직기술관련 서류검토하기
0702010219_16v2	구직기술 클리닉	4	취업지원서류 클리닉하기
			면접 클리닉하기
0702010220_16v2	취업알선사업기획	5	취업알선행사 기획하기
			취업알선행사 유치하기
0702010221_16v2	취업알선사업운영	5	취업알선행사 진행하기
			취업알선행사 평가하기
0702010222_16v2	취업역량강화프로그램 기획	6	취업역량강화프로그램 기획하기
			취업역량강화프로그램 유치하기
0702010223_16v2	취업역량강화프로그램 운영	6	취업역량강화프로그램 진행하기
			취업역량강화프로그램 평가하기
0702010224_16v2	구인구직매칭 준비	4	직업직무정보 수집하기
			잡서칭 계획하기
0702010225_16v2	구인구직매칭	5	잡서칭하기
			맞춤 알선하기
0702010209_14v1	사후관리	3	채용여부 확인하기
			취업알선서비스 모니터링하기
			취업알선 사례 관리하기

〈표 II -28〉 전직지원 분야의 직무능력단위의 세부요소

분류번호	능력단위명	수준	능력단위요소
0702010310_16v2	전직지원컨설팅 사전기획	5	전직지원 프로그램 소개하기
			조직현황 자료수집하기
			전직지원 프로그램 설계하기
0702010311_16v2	전직지원 프로그램 사전컨설팅	6	대상자 역량평가지표 제공하기
			위기관리 지원하기
0702010312_16v2	전직환경인지	5	고용환경 분석하기
			사례관리 지원하기
0702010313_16v2	전직환경 재적응능력 향상	6	스트레스 관리 지원하기
			시간관리 지원하기
0702010314_16v2	경력목표설정 사전분석	6	경력진단하기
			전직 가능성 분석하기
			전직 대상분야 분석하기
0702010315_16v1	경력목표설정 컨설팅	5	전직목표 설정하기
			전직전략계획서 작성하기
0702010316_16v2	재취업육구사정	5	구직활동역량 파악하기
			재취업계획 수립하기
0702010317_16v2	재취업역량강화 컨설팅	5	취업기술 지원하기
			직장적응 지원하기
0702010318_16v2	창업역량 사전컨설팅	5	창업역량 분석하기
			업종별 트렌드 분석 제공하기
			유사사례 정보 제공하기
0702010319_16v2	창업실무지원 컨설팅	6	창업 사업계획서 작성지원하기
			창업 실무정보 지원하기
0702010320_16v2	생애설계 육구사정	6	생애계획수립 탐색하기
			대상자 육구 파악하기
0702010321_16v2	생애설계지원 컨설팅	6	인생 6대영역 상담하기
			개인별 생애설계 설정 지원하기
0702010307_14v1	능력개발컨설팅	4	직업능력개발과정 정보수집하기
			능력개발교육 적합성 검토하기
			교육훈련 과정 제공하기
0702010322_16v2	전직지원 프로그램 운영	5	대상자 요구분석하기
			전직지원 프로그램 기획하기
			전직지원 프로그램 운영하기
0702010323_16v2	전직지원 프로그램 평가	5	운영평가보고서 작성하기
			전직지원 네트워크 구성하기
0702010309_14v1	전직지원 사후관리	4	전직지원 행정실무
			전직지원계획 실행 지원하기
			비성공자 피드백 제공하기
			성공자 적응지원하기

① 수습, 신입 및 지원자에게 필요 및 요구하는 역량

- 직업상담

- 직업상담 현장에서 수습, 신입 및 지원자들에게 요구하는 역량은 다음 <표 II-29>와 같음.
- 실제 현장에서 수습, 신입 및 지원자에게 가장 많이 요구하는 능력단위는 취업상담(11.4%)으로 나타났으며, 직업심리검사 해석(7.6%), 직업심리검사 실시(8.1%), 구직역량분석(7.6%), 구직자사후관리(7.6%) 순으로 나타남. 반면, 직업상담 이외의 사이버상담, 창업, 전직, 은퇴자, 재할, 다문화 등의 전문적인 상담 영역은 대부분 제일 낮게 응답함.
- 이는 수습, 신입 및 지원자의 직급에서의 수준보다 현장에서는 더 높은 수준의 역량을 요구하는 것으로 나타남. 특히 직업상담 및 심리검사에 관한 능력이 가장 주요하게 요구하는 역량이었으며, 결국 신입이라도 직업상담을 바로 실시할 수 있는 인력을 요구하는 것으로 볼 수 있음.

<표 II-29> 직업상담분야에서 수습/신입에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%	우선순위
직업상담행정	3	40	7.2	6
직업심리검사 실시	4	45	8.1	3
구직자사후관리	4	42	7.6	4
창업실행지원	4	2	0.4	
사이버직업상담	4	3	0.5	
직업상담마케팅	4	13	2.4	
직업상담홍보	4	25	4.5	9
직업상담네트워크구축	4	6	1.1	
직업심리검사 선정	5	32	5.8	7
직업심리검사 해석	5	46	8.3	2
구직역량분석	5	42	7.6	4
취업상담	5	63	11.4	1
직업적응문제 진단	5	15	2.7	
직업적응상담	5	21	3.8	10
전직상담	5	11	2.0	
전직실행지원	5	3	0.5	
창업준비상담	5	9	1.6	
직업복귀자 역량분석	5	1	0.2	
직업복귀상담	5	9	1.6	
은퇴자특성분석	5	4	0.7	
은퇴상담	5	5	0.9	
재할직업역량분석	5	3	0.5	
재할직업상담	5	5	0.9	

능력단위	수준	N	%	우선순위
다문화직업역량분석	5	4	0.7	
다문화직업상담	5	4	0.7	
집단상담프로그램 실시	5	14	2.5	
직업상담사업 현황분석	5	4	0.7	
직업상담사업 계획수립	5	5	0.9	
직업정보관리	5	30	5.4	8
심층직업상담 초기면담	6	18	3.3	
심층직업상담	6	13	2.4	
심층직업상담 변화관리	6	5	0.9	
직업상담프로그램 개발	6	4	0.7	
직업심리검사도구개발	8	4	0.7	
직업상담 슈퍼비전	8	3	0.5	
합계	-	553	100.0	-

- 취업알선

□ 취업알선 현장에서 수습, 신입 및 지원자에게 요구하는 역량은 다음 <표 II-30>과 같음.

□ 그 결과, 구인구직모집이 12.0%로 신입에게 요구하는 역량 중 가장 높은 응답률을 보여주었으며, 구직자 초기상담(10.9%), 구인자 초기상담(8.2%), 구인구직 발굴계획(7.1%), 사후관리(6.5%) 순으로 나타남. 반대로, 사업기획 및 운영, 프로그램 기획 및 운영 등 전문성이 요구되는 역량은 가장 낮게 나타남.

<표 II-30> 취업알선분야에서 수습/신입에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%	우선순위
사후관리	3	12	6.5	5
구인구직 발굴계획	4	13	7.1	4
구인구직모집	4	22	12.0	1
구인자 초기상담	4	15	8.0	3
구인자 일반상담	4	8	4.3	10
구직자 초기상담	4	20	10.9	2
구직자 일반상담	4	10	5.4	8
직업심리검사 준비	4	8	4.3	10
직업심리검사 운영	4	4	2.2	
직업훈련 상담	4	10	5.4	8
구직기술상담준비	4	8	4.3	10
구직기술 클리닉	4	6	3.3	
구인구직매칭 준비	4	11	6.0	7
취업알선사업기획	5	8	4.3	10
취업알선사업운영	5	7	3.8	
구인구직매칭	5	12	6.5	5
취업역량강화프로그램기획	6	5	2.7	
취업역량강화프로그램운영	6	5	2.7	
합계		184	100.0	-

- 전직지원

- 전직지원 분야에서 수습, 신입 및 지원자들에게 요구하는 역량은 다음 <표 II-31>과 같음.
- 기본적으로 전직지원에서의 능력단위는 4수준부터 시작되며, 직업상담서비스 분야에서도 높은 수준의 능력단위를 요함.
- 그 결과 능력개발컨설팅, 전직환경인지, 전직프로그램 운영, 재취업 욕구사정 (18.2%)이 신입에게 요구하는 역량 중 가장 높게 응답한 능력단위였으며, 그 외 경력목표설정 컨설팅, 전직 프로그램 사전컨설팅, 경력목표설정 사전 분석 등이 나타남.

<표 II-31> 전직지원분야에서 수습/신입에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%
능력개발컨설팅	4	2	18.2
전직지원 사후관리	4	0	0.0
전직지원컨설팅 사전기획	5	0	0.0
전직환경인지	5	2	18.2
경력목표설정 컨설팅	5	1	9.1
재취업욕구사정	5	2	18.2
재취업역량강화 컨설팅	5	0	0.0
창업역량 사전컨설팅	5	0	0.0
전직지원프로그램 운영	5	2	18.2
전직지원프로그램 평가	5	0	0.0
전직지원프로그램 사전컨설팅	6	1	9.1
전직환경 재적응능력향상	6	0	0.0
경력목표설정 사전분석	6	1	9.1
창업실무지원 컨설팅	6	0	0.0
생애설계 욕구사정	6	0	0.0
생애설계지원 컨설팅	6	0	0.0
합계	-	11	100.0

② 주임, 대리급에게 필요 및 요구하는 역량

- 직업상담

- 직업상담 현장에서 주임, 대리급에게 요구하는 필수역량을 살펴보면, 다음 <표 II-32>와 같음.

□ 가장 필요하다고 생각하는 능력단위는 취업상담(6.1%)이라고 많이 응답하였으며, 구직역량분석, 구직자사후관리(5.3%), 직업심리검사 해석(5.0%), 직업적응상담(4.7%), 집단상담프로그램 실시(4.4%) 순으로 나타남.

□ 이러한 결과는 주임 및 대리급 직업상담사의 경우, 또 다른 전문적인 직업상담을 요구하진 않으며, 신입수준에서 요구하는 역량과 비슷한 경향을 보여주고 있는 것을 확인함. 하지만, 신입수준에서의 직업상담보다는 심층직업상담, 직업적응상담, 직업적응문제 진단, 집단프로그램 등 전문적인 상담기술을 요함.

〈표 II -32〉 직업상담분야에서 주임/대리급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%	우선순위
직업상담행정	3	27	4.0	10
직업심리검사 실시	4	28	4.1	9
구직자사후관리	4	36	5.3	2
창업실행지원	4	11	1.6	
사이버직업상담	4	8	1.2	
직업상담마케팅	4	21	3.1	
직업상담홍보	4	20	3.0	
직업상담네트워크구축	4	16	2.4	
직업심리검사 선정	5	26	3.9	
직업심리검사 해석	5	34	5.0	4
구직역량분석	5	36	5.3	2
취업상담	5	41	6.1	1
직업적응문제 진단	5	29	4.3	7
직업적응상담	5	32	4.7	5
전직상담	5	26	3.9	
전직실행지원	5	15	2.2	
창업준비상담	5	15	2.2	
직업복귀자 역량분석	5	8	1.2	
직업복귀상담	5	18	2.7	
은퇴자특성분석	5	12	1.8	
은퇴상담	5	13	1.9	
재활직업역량분석	5	9	1.3	
재활직업상담	5	11	1.6	
다문화직업역량분석	5	7	1.0	
다문화직업상담	5	9	1.3	
집단상담프로그램 실시	5	30	4.4	6
직업상담사업 현황분석	5	12	1.8	
직업상담사업 계획수립	5	13	1.9	
직업정보관리	5	29	4.3	7
심층직업상담 초기면담	6	20	3.0	
심층직업상담	6	27	4.0	10
심층직업상담 변화관리	6	13	1.9	
직업상담프로그램 개발	6	4	0.6	

능력단위	수준	N	%	우선순위
직업심리검사도구개발	8	3	0.4	
직업상담 슈퍼비전	8	16	2.4	
총합	-	675	100.0	-

- 취업알선

- 취업알선 분야에서 주임, 대리급 인력에게 요구하는 필수역량을 살펴보면, 다음 <표 II-33>과 같음.
- 취업알선 현장 내 주임 및 대리급 인력에게는 구인구직모집, 구직자 일반상담이 8.9%로 가장 필요한 역량 중 하나라 응답하였으며, 직업훈련 상담이 7.6%, 구인구직 발굴계획이 7.2%, 구일자 초기상담이 6.8%순으로 높게 나타남.
- 취업알선 분야 역시 직업상담과 마찬가지로 신입수준에게 요구하는 역량과 비슷한 능력단위를 요하는 것으로 나타남. 하지만, 기초적이고 초기상담 영역보다는 전문적인 상담기술과 직업훈련상담, 구직기술상담 및 취업역량강화 프로그램 운영 등의 전문화된 취업알선 능력들을 요구하고 있음.

<표 II-33> 취업알선분야에서 주임/대리급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%	우선순위
사후관리	3	12	5.1	10
구인구직 발굴계획	4	17	7.2	4
구인구직모집	4	21	8.9	1
구일자 초기상담	4	16	6.8	5
구일자 일반상담	4	14	5.9	7
구직자 초기상담	4	10	4.2	
구직자 일반상담	4	21	8.9	1
직업심리검사 준비	4	13	5.5	9
직업심리검사 운영	4	14	5.9	7
직업훈련 상담	4	18	7.6	3
구직기술상담준비	4	16	6.8	5
구직기술 클리닉	4	10	4.2	
구인구직매칭 준비	4	7	3.0	
취업알선사업기획	5	11	4.6	
취업알선사업운영	5	7	3.0	
구인구직매칭	5	10	4.2	
취업역량강화프로그램기획	6	8	3.4	
취업역량강화프로그램운영	6	12	5.1	10
합계		237	100.0	-

- 전직지원

- 전직지원 현장에서 주임 및 대리급 인력에게 필수적으로 요구하는 역량을 살펴본 결과는 다음 <표 II-34>와 같음.
- 전직지원에서 주임 및 대리급에게 가장 많이 요구하는 역량 중 하나는 전직지원 프로그램 운영(27.3%)으로 나타났으며, 그 다음으로 능력개발컨설팅(18.2%), 그 외 전직지원 사후관리, 전직지원컨설팅 사전기획, 재취업욕구사정, 전직지원프로그램 사전컨설팅, 전직환경 재적응능력향상, 경력목표설정 사전분석(9.1%)이 필요하다고 응답함.
- 이는, 신입수준의 컨설팅 능력단위를 넘어서 프로그램을 기획하고 운영하는 등의 역량을 요구하고 있음.

<표 II-34> 전직지원분야에서 주임/대리급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%
능력개발컨설팅	4	2	18.2
전직지원 사후관리	4	1	9.1
전직지원컨설팅 사전기획	5	1	9.1
전직환경인지	5	0	0.0
경력목표설정 컨설팅	5	0	0.0
재취업욕구사정	5	1	9.1
재취업역량강화 컨설팅	5	0	0.0
창업역량 사전컨설팅	5	0	0.0
전직지원프로그램 운영	5	3	27.3
전직지원프로그램 평가	5	0	0.0
전직지원프로그램 사전컨설팅	6	1	9.1
전직환경 재적응능력향상	6	1	9.1
경력목표설정 사전분석	6	1	9.1
창업실무지원 컨설팅	6	0	0.0
생애설계 욕구사정	6	0	0.0
생애설계지원 컨설팅	6	0	0.0
합계		11	100.0

③ 과장, 차장급에게 필요 및 요구하는 역량

- 직업상담

- 직업상담에서 과장, 차장급에게 요구하는 역량은 다음 <표 II-35>와 같음.

□ 직업상담 현장에서 과장, 차장급에게는 직업상담사업 계획수립(5.1%)을 가장 요구하는 것으로 나타났으며, 직업상담사업 현황분석, 직업상담마케팅(3.9%), 직업상담홍보, 직업상담네트워크 구축, 직업심리검사해석, 직업상담 슈퍼비전(3.6%) 순으로 나타남.

□ 이는 직업상담 분야가 과장, 차장급에 올라오면서부터 실질적인 직업상담사업 현황분석과 사업계획과 같은 사업적 능력들을 발휘한다고 볼 수 있음. 하지만, 높은 직급임에도 불구하고 신입 및 주임, 대리급 수준의 능력단위들이 지속적으로 요구되는 것을 확인할 수 있음.

〈표 II-35〉 직업상담분야에서 과장/차장급에게 필요 및 요구하는 역량

능 령 단 위	수준	N	%	우선순위
직업상담행정	3	23	3.4	8
직업심리검사 실시	4	19	2.8	
구직자사후관리	4	17	2.5	
창업실행지원	4	14	2.1	
사이버직업상담	4	10	1.5	
직업상담마케팅	4	26	3.9	2
직업상담홍보	4	24	3.6	4
직업상담네트워크구축	4	24	3.6	4
직업심리검사 선정	5	20	3.0	
직업심리검사 해석	5	24	3.6	4
구직역량분석	5	25	3.7	
취업상담	5	23	3.4	8
직업적응문제 진단	5	23	3.4	8
직업적응상담	5	18	2.7	
전직상담	5	21	3.1	
전직실행지원	5	18	2.7	
창업준비상담	5	16	2.4	
직업복귀자 역량분석	5	9	1.3	
직업복귀상담	5	16	2.4	
은퇴자특성분석	5	22	3.3	
은퇴상담	5	18	2.7	
재활직업역량분석	5	12	1.8	
재활직업상담	5	10	1.5	
다문화직업역량분석	5	13	1.9	
다문화직업상담	5	12	1.8	
집단상담프로그램 실시	5	21	3.1	
직업상담사업 현황분석	5	26	3.9	2
직업상담사업 계획수립	5	34	5.1	1
직업정보관리	5	22	3.3	
심층직업상담 초기면담	6	16	2.4	

능력단위	수준	N	%	우선순위
심층직업상담	6	23	3.4	
심층직업상담 변화관리	6	17	2.5	
직업상담프로그램 개발	6	14	2.1	
직업심리검사도구개발	8	13	1.9	
직업상담 슈퍼비전	8	24	3.6	4
합계		667	100.0	

- 취업알선

- 취업알선 분야에서 과장, 차장급에게 요구하는 역량은 다음 <표 II-36>과 같음.
- 그 결과, 구인구직 발굴계획이 7.3%로 가장 높게 나타났으며, 취업알선사업운영 (7.0%), 직업훈련 상담, 취업역량강화프로그램기획, 취업역량강화프로그램운영, 구인구직매칭준비(6.6%)순으로 나타남.
- 이러한 결과를 미루어보아, 취업알선 현장에서도 과장, 차장급으로 올라가면서 상담실무 능력보다는 사업, 프로그램 등을 기획하고 운영하는 능력들을 요함. 하지만, 직업상담과 마찬가지로 신입 또는 주임, 대리급에서 요구하는 능력들이 지속적으로 나타나고 있음.

<표 II-36> 취업알선분야에서 과장/차장급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%	우선순위
사후관리	3	17	6.2	7
구인구직 발굴계획	4	20	7.3	1
구인구직모집	4	12	4.4	
구인자 초기상담	4	12	4.4	
구인자 일반상담	4	12	4.4	
구직자 초기상담	4	11	4.0	
구직자 일반상담	4	11	4.0	
직업심리검사 준비	4	14	5.1	
직업심리검사 운영	4	17	6.2	7
직업훈련 상담	4	18	6.6	3
구직기술상담준비	4	16	5.9	10
구직기술 클리닉	4	11	4.0	
구인구직매칭 준비	4	18	6.6	3
취업알선사업기획	5	17	6.2	7
취업알선사업운영	5	19	7.0	2
구인구직매칭	5	12	4.4	
취업역량강화프로그램기획	6	18	6.6	3
취업역량강화프로그램운영	6	18	6.6	3
합계		273	100.0	-

- 전직지원

- 전직지원에서 차장, 과장급에게 요구하는 역량을 살펴본 결과는 다음 <표 II-37>과 같음.
- 그 결과, 능력개발컨설팅, 전직지원프로그램 운영(21.4%)이 차장, 과장급에게 요구하는 역량 중 가장 높게 응답한 능력단위였으며, 그 외 전직지원컨설팅 사전기획(14.3%), 전직지원 사후관리, 경력목표설정 컨설팅, 재취업욕구사정, 재취업역량강화 컨설팅, 전직환경 재적응능력향상, 창업실무지원 컨설팅(7.1%)을 요구하는 것으로 나타남.

<표 II-37> 전직지원분야에서 과장/차장급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%
능력개발컨설팅	4	3	21.4
전직지원 사후관리	4	1	7.1
전직지원컨설팅 사전기획	5	2	14.3
전직환경인지	5	0	0.0
경력목표설정 컨설팅	5	1	7.1
재취업욕구사정	5	1	7.1
재취업역량강화 컨설팅	5	1	7.1
창업역량 사전컨설팅	5	0	0.0
전직지원프로그램 운영	5	3	21.4
전직지원프로그램 평가	5	0	0.0
전직지원프로그램 사전컨설팅	6	0	0.0
전직환경 재적응능력향상	6	1	7.1
경력목표설정 사전분석	6	0	0.0
창업실무지원 컨설팅	6	1	7.1
생애설계 욕구사정	6	0	0.0
생애설계지원 컨설팅	6	0	0.0
합계		14	100.0

④ 부장, 임원 및 최고관리자에게 필요 및 요구하는 역량

- 직업상담

- 직업상담 분야 내 부장, 임원 및 최고관리자급에게 요구하는 필수역량을 보면, 다음 <표 II-38>과 같음.
- 실제 산업현장에서 가장 필요하다고 느끼는 역량 중 하나는 직업상담사업 계획 수립(5.1%)이었으며, 직업상담네트워크구축, 직업상담 슈퍼비전(4.7%), 직업상담사업 현황분석(4.4%), 직업상담마케팅(3.5%) 순으로 나타남.

- 이러한 결과를 미루어보아, 직업상담 현장에서 요구하는 역량은 기존 수준에 따른 능력단위와 비슷한 경향을 보여주고 있었음. 특히 직업상담사업 현황분석 및 계획, 심층직업상담, 직업심리도구개발, 직업상담프로그램 개발 등 높은 수준의 능력단위들을 요구하는 것으로 나타남.
- 하지만, 4수준의 직업상담마케팅, 직업상담홍보, 직업상담네트워크 구축 등 행정 업무 및 처리에 대한 부분이 상당히 높게 나타남.

<표 II -38> 직업상담분야에서 최고관리자급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%	우선순위
직업상담행정	3	21	2.7	
직업심리검사 실시	4	20	2.6	
구직자사후관리	4	18	2.3	
창업실행지원	4	18	2.3	
사이버직업상담	4	12	1.6	
직업상담마케팅	4	27	3.5	5
직업상담홍보	4	26	3.4	7
직업상담네트워크구축	4	36	4.7	2
직업심리검사 선정	5	22	2.9	
직업심리검사 해석	5	20	2.6	
구직역량분석	5	23	3.0	9
취업상담	5	24	3.1	8
직업적응문제 진단	5	18	2.3	
직업적응상담	5	20	2.6	
전직상담	5	20	2.6	
전직실행지원	5	22	2.9	
창업준비상담	5	19	2.5	
직업복귀자 역량분석	5	22	2.9	
직업복귀상담	5	18	2.3	
은퇴자특성분석	5	20	2.6	
은퇴상담	5	20	2.6	
재활직업역량분석	5	17	2.2	
재활직업상담	5	13	1.7	
다문화직업역량분석	5	15	1.9	
다문화직업상담	5	16	2.1	
집단상담프로그램 실시	5	18	2.3	
직업상담사업 현황분석	5	34	4.4	4
직업상담사업 계획수립	5	39	5.1	1
직업정보관리	5	27	3.5	5
심층직업상담 초기면담	6	18	2.3	
심층직업상담	6	23	3.0	9
심층직업상담 변화관리	6	23	3.0	9
직업상담프로그램 개발	6	23	3.0	9
직업심리검사도구개발	8	23	3.0	9
직업상담 슈퍼비전	8	36	4.7	2
합계	-	553	100.0	-

- 취업알선

- 취업알선 현장에서 요구하는 부장, 임원 및 최고관리자급 역량은 다음 <표 II-39>와 같음.
- 이를 살펴보면, 취업알선 사업운영이 10.1%로 가장 필요한 역량이라고 응답함. 그 다음으로, 취업역량강화프로그램기획(9.4%), 취업역량강화프로그램운영(8.3%), 구인구직매칭 준비(7.6%), 직업훈련 상담(6.5%) 순으로 나타남.
- 취업알선분야도 부장, 임원 및 최고관리자급에 걸맞는 수준의 능력단위들을 요구하는 것으로 나타남. 특히 사업을 기획하고 운영하는 등의 능력을 요구하며, 프로그램 개발 및 운영 영역도 높게 나타남.

<표 II-39> 취업알선분야에서 최고관리자급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%	우선순위
사후관리	3	15	5.4	7
구인구직 발굴계획	4	16	5.8	6
구인구직모집	4	12	4.3	
구인자 초기상담	4	11	4.0	
구인자 일반상담	4	11	4.0	
구직자 초기상담	4	13	4.7	10
구직자 일반상담	4	11	4.0	
직업심리검사 준비	4	9	3.3	
직업심리검사 운영	4	14	5.1	8
직업훈련 상담	4	18	6.5	5
구직기술상담준비	4	12	4.3	11
구직기술 클리닉	4	10	3.6	
구인구직매칭 준비	4	21	7.6	4
취업알선사업기획	5	14	5.1	8
취업알선사업운영	5	28	10.1	1
구인구직매칭	5	12	4.3	
취업역량강화프로그램기획	6	26	9.4	2
취업역량강화프로그램운영	6	23	8.3	3
합계	-	276	100.0	-

- 전직지원

- 전직지원 분야에서 요구하는 역량은 다음 <표 II-40>과 같음.
- 가장 많이 요구하는 능력단위는 능력개발컨설팅, 전직지원컨설팅 사전기획, 전직

지원프로그램운영(12.0%)이라고 응답하였으며, 다음으로는 경력목표설정 컨설팅, 전직환경 재적응능력향상, 창업실무지원 컨설팅(8.0%)으로 나타남. 다른 세분류와 다르게 전직지원분야는 부장, 임원 및 최고관리자급에 올라갔더라도 행정업무와 실무업무를 요구하는 것으로 나타남. 이러한 결과는 빈도수의 영향도 있을 것으로 예측됨.

<표 II -40> 전직지원분야에서 최고관리자급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%
능력개발컨설팅	4	3	12.0
전직지원 사후관리	4	1	4.0
전직지원컨설팅 사전기획	5	3	12.0
전직환경인지	5	1	4.0
경력목표설정 컨설팅	5	2	8.0
재취업욕구사정	5	1	4.0
재취업역량강화 컨설팅	5	1	4.0
창업역량 사전컨설팅	5	1	4.0
전직지원프로그램 운영	5	3	12.0
전직지원프로그램 평가	5	1	4.0
전직지원프로그램 사전컨설팅	6	1	4.0
전직환경 재적응능력향상	6	2	8.0
경력목표설정 사전분석	6	1	4.0
창업실무지원 컨설팅	6	2	8.0
생애설계 욕구사정	6	1	4.0
생애설계지원 컨설팅	6	1	4.0
합계	-	25	100.0

(6) 직업정보 현황

<표 II -41> 직업상담서비스 분야 직업정보 현황

세분류		01.직업상담/02.취업알선/03.전직지원			
직업명	직업상담사 및 취업알선원		헤드헌터	전직지원 종사자	
	공공고용서비스기관	민간고용서비스			
종사자수		4,827	27,619	-	500
중현황	연령	38.7세	41.7세	평균 45세	-
	임금	월 187.9만원	월 208.1만원	월 250만원	-
	학력	대졸 이상	초대졸 이상	초대졸 이상	-
	성비	29.1(남) : 70.9(여)	74.2(남) : 25.9(여)	-	-
	근속년수	4.95	4.33	평균6.5년	-
관련자격		직업상담사2급 이상	직업상담사2급 이상	-	-

자료 : 한국고용정보원. (2009). 산업·직업별 고용구조조사. <http://www.work.go.kr>

2) 직업상담서비스 분야의 교육·훈련현황

(1) 교육훈련 현황

- 직업상담 현장에서 훈련유형별 교육훈련 실시여부를 살펴보면, 모든 유형에 따라 과반 수 이상 교육훈련을 실시하고 있는 것으로 나타남. 그 중에서도 사내교육훈련 즉, 이론강의 및 선임으로부터의 훈련이 64.2%로 가장 많이 참여하고 있었으며, 인터넷 학습(63.8%), 사외교육훈련/산학협력(58.7%), 현장직무훈련(51.0%) 순으로 나타남.
- 하지만 실시하는 기관과 실시하지 않는 기관의 비율이 그다지 크게 차이하지 않음. 대개 6:4수준의 비율로 나타남.

〈표 II-42〉 직업상담서비스 분야의 교육·훈련 실시여부

		N	누적%	%
사내교육훈련 (이론강의/선배, 상사로부터의 훈련)	실시	102	52.0	64.2
	미실시	57	29.1	35.8
	총계	159	81.1	100.0
missing data		37	18.9	-
사외교육훈련/산학협력	실시	88	44.9	58.7
	미실시	62	31.6	41.3
	총계	150	76.5	100.0
missing data		46	23.5	-
인터넷학습(e-learning)	실시	97	49.5	63.8
	미실시	55	28.1	36.2
	총계	152	77.6	100.0
missing data		44	22.4	-
현장직무훈련(OJT)	실시	78	39.8	51.0
	미실시	75	38.3	49.0
	총계	153	78.1	100.0
missing data		43	21.9	-
총계		196		100.0

- 교육훈련의 필요성을 물어본 결과는 다음 <표 II-43>과 같음. 그 결과, 교육훈련이 ‘필요하다’ 고 응답한 이는 67.8%로 나타났으며, ‘보통이다’ 23.4%, ‘필요하지 않다’ 가 8.9%로 나타남.
- 훈련유형별로 살펴보면, 사내교육훈련과 현장직무훈련(OJT)의 필요성이 가장 높은 것으로 나타났으며, 사외훈련/산업협력 및 인터넷학습은 그 다음으로 필요하다고 응답함.

〈표 II -43〉 직업상담서비스 현장에서 교육·훈련의 필요성 인식수준

		전혀 필요 하지않다	필요하지 않다	보통이다	필요하다	매우 필요하다	합계
사내교육훈련 (이론강의/선배, 상사로부터의 훈련)	N (%)	5 (3.1)	8 (5.0)	32 (20.0)	69 (43.1)	46 (28.8)	160 (100.0)
사외교육훈련/산학협력	N (%)	7 (4.6)	9 (5.9)	33 (21.7)	74 (48.7)	29 (19.1)	152 (100.0)
인터넷학습(e-learning)	N (%)	11 (7.2)	6 (3.9)	51 (33.6)	73 (48.0)	11 (7.2)	152 (100.0)
현장직무훈련(OJT)	N (%)	3 (2.0)	5 (3.4)	27 (18.4)	68 (46.3)	44 (29.9)	147 (100.0)
총계		26 (4.3)	28 (4.6)	143 (23.4)	284 (46.5)	130 (21.3)	611 (100.0)

□ 이렇게 현장에서 교육훈련이 필요하다고 응답했음에도 이를 시행하기 어려운 이유들을 살펴보면, 업무공백(46.3%)이 가장 문제라고 이야기하였으며, 적합한 프로그램 부재(23.2%), 교육훈련 예산부족(10.2%), 훈련기관의 전문성 부족(9.0%) 순으로 나타남.

□ 앞서 살펴본 바와 같이, 직업상담기관이 공공기관보다 민간기관이 많다는 점, 대기업보다 개인 및 소규모 사업장 등이 많고, 사업장의 규모가 작다는 점 등이 교육훈련을 하기에 어려운 이유라고 볼 수 있으며, 이러한 애로사항들을 해소하기 위한 방안을 마련하는 것이 시급할 것으로 보임.

〈표 II -44〉 직업상담서비스 현장에서 교육·훈련이 어려운 이유

애로사항	N	누적%	N/%
업무공백	82	41.8	46.3
적합한 프로그램 부재	41	20.9	23.2
교육훈련 예산부족	18	9.2	10.2
경영진의 무관심	9	4.6	5.1
훈련기관의 전문성 부족	16	8.2	9.0
기타	11	5.6	6.2
시스템	19	9.7	-
합계	196	100.0	177(100.0%)

(2) 교육기관현황

<표 II-45> 직업상담서비스 교육·훈련기관 현황

종분류	소분류	세분류	교육훈련기관		
			구분	계	교육훈련기관
02. 상담	01. 직업상담 02. 취업알선 03. 전직지원	01. 직업상담 02. 취업알선 03. 전직지원	전문대학	4	고려대학교 노동대학원, 숭실대학교 중소기업대학원, 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원, 경기대학교 대학원(행정대학원 포함), 한국기술교육대학교 테크노인력발전전문대학원, 가천대학교 경영대학원, 광운대학교 교육대학원, 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원, 연세대학교 교육대학원, 한양대학교 교육대학원, 성결대학교 등.
			대학교	2	
			대학원	22	
			정부기관	4	고용노동부, 한국산업인력공단, 한국기술교육대학교 능력개발원 (고용노동연수원 포함), 한국고용정보원 진로교육센터 등
			사업주 단체 등	4	(사)전국고용서비스협회, 한국직업상담협회, 여성인력개발센터, 커리어코치협회 등
			직업훈련 기관	77	한국방송통신대학교 경기지역 산학협력단, 현대직업전문학교, 둔산직업전문학교, 평택직업전문학교, 대아직업전문학교, 대성직업전문학교, 경희직업전문학교, 엠아이티능력개발원, 한국경영교육원, 한국기술교육원, 더조은컴퓨터아트학원, 강남직업상담사학원 등
기타	6	한국진로상담연구원 외			

자료 : 교육통계서비스 (<http://std.kedi.re.kr>), HRD-Net (<http://www.hrd.go.kr/> → 훈련과정 검색)

(3) 관련학과 교과과정

<표 II-46> 직업상담서비스 교육·훈련 교과과정

중분류	소분류	학 과	교육 훈련 기관			비율
			구 분	과목	내용	
02.상담	01. 직업상담 서비스	직업학과	대학원	기초공통	직업학, 한국직업발달사, 직업심리학, 노동경제학, 직업정보론, 직업상담심리학 등.	17.0%
				직업심리 및 상담	진로발달, 성격심리, 집단상담, 대상별 상담 등	42.8%
				직업연구	직무분석, 노동정책, 직업연구방법, 직업정보, 직업사회학 등	14.2%
				경제	노동경제, 인적자원개발, 등	26.0%
		HRD 전공	대학원	인력개발	성인교육론, HRD동향 및 쟁점 등	20.5%
				인력경영/경영	인적자원관리, 조직행동, 경영학, 거시조직이론, 노사관계론 등	57.5%
				진로상담	직업심리학, 상담이론, 발달이론 등	9.0%
				고용	경제학, 노동시장론, 고용정책, 직업정보론 등	13.0%
		코칭심리 전공	대학원	공통	고급상담심리, 고급코칭심리, 집단상담, 성격심리학, 심리통계학, 조직심리학, 심리측정및평가 등.	61.5%
				커리어 코칭	경력개발이론및실제, 커리어상담이론및실습, 커리어심리검사실습, 커리어코칭 등	23.0%
				비즈니스 코칭	조직커뮤니케이션, 조직리더십, 인적자원개발 등	15.5%
		인적자원 개발전공	대학원	인적자원 개발	인적자원개발론, 인적자원개발세미나 등	50.0%
				성인학습	평생교육기초, 성인학습이론 등	27.7%
				직업상담	직업 및 경력상담, 직업윤리와 교육 등	14.0%
				조직이해	조직학습, 리더십의 이론과 실제 등	8.30%

자료: 경기대학교, 중앙대학교, 광운대학교, 연세대학교 등 홈페이지 참고

3) 직업상담서비스 분야의 국가·민간 자격기술 현황

(1) 국가자격증 취득 현황

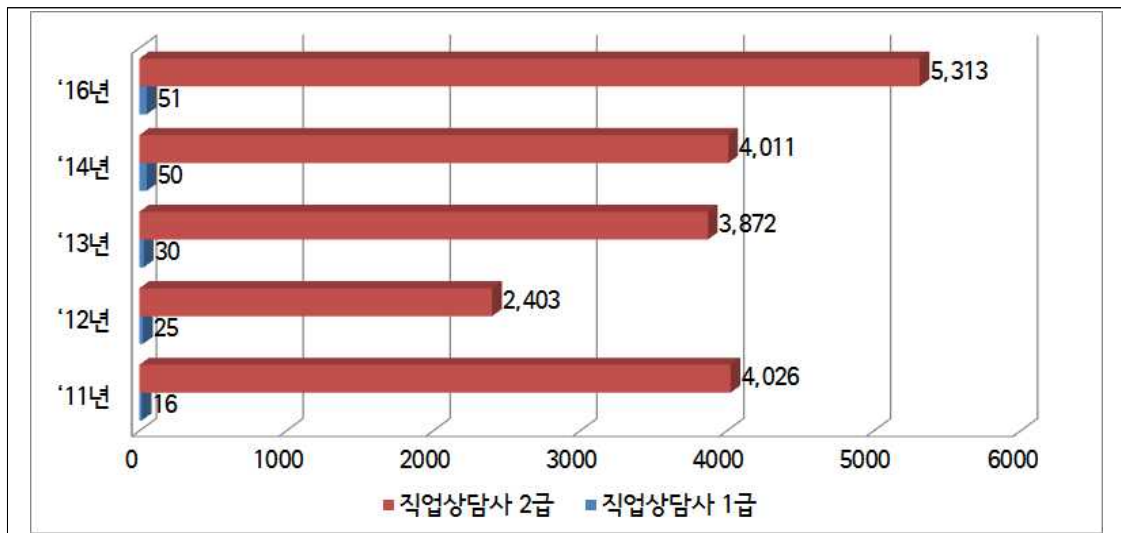
- 직업상담사는 상담업무, 직업소개업무, 직업관련 검사 실시 및 해석업무, 직업지도 프로그램 개발과 운영업무, 직업상담행정업무 등을 수행하며, 2000년부터 국가자격으로 분류되어 필기와 실기시험을 통과하여 자격기술을 취득할 수 있음.

〈표 II-47〉 직업상담사 자격증 취득 현황 및 추이

중분류	소분류	등급	종목	취득자수(명)					
				'11년	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년
02.상담	01.직업상담서비스	1급	직업상담사	16	25	30	50	109	51
		2급	직업상담사	4,026	2,403	3,872	4,011	5,039	5,313

자료: 한국산업인력공단. 큐넷. <http://www.q-net.or.kr>

[그림 II-19] 직업상담사 취득자 추이



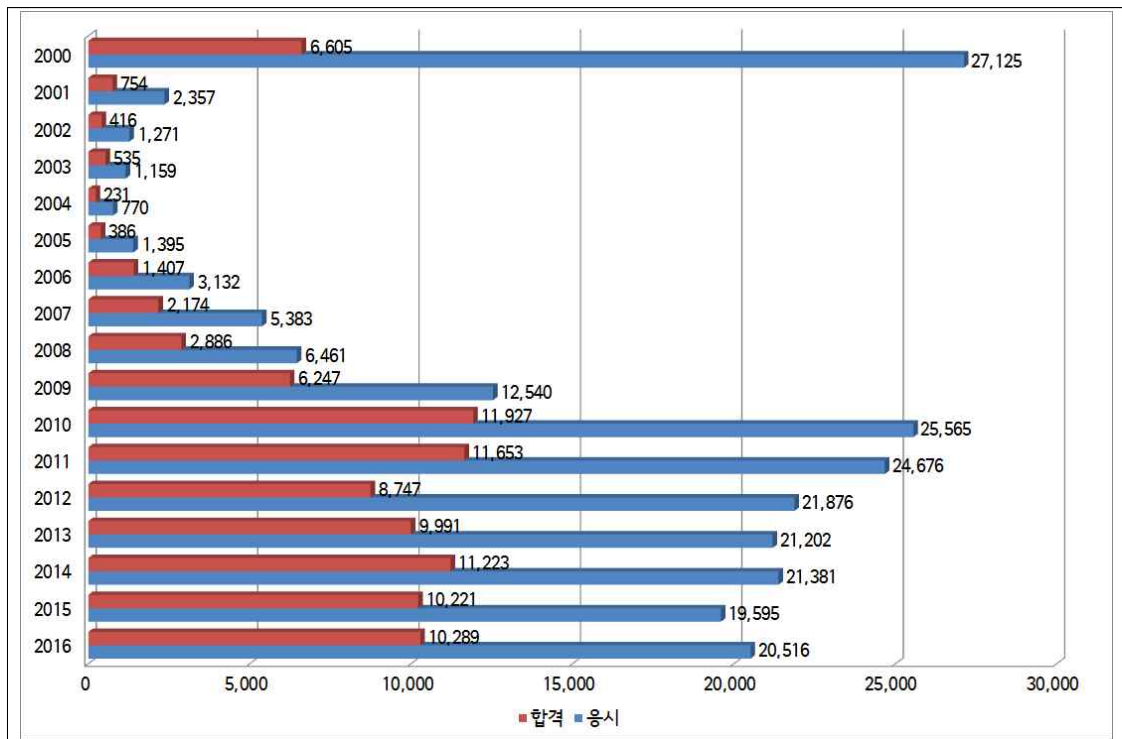
- 먼저, 직업상담사2급은 2000년~2016년까지 총 216,404명이 시험에 응시하였으며, 그 중 필기는 95,692명이 합격하였고, 실기는 35,833명이 합격한 것으로 나타남. 최근 동향을 살펴보면, 응시자수는 20,000명 수준을 밑돌고 있었지만, 합격자 수는 매우 저조한 양상을 보여줌.
- 2011년과 2012년 사이 급격하게 합격자 수가 줄어드는 경향이 있었음. 하지만 2016년까지 지속적으로 합격자가 많아지고 있음. 이에 대한 추이는 다음 <표 II-48>, [그림 II-20], [그림 II-21]과 같음.

<표 II-48> 직업상담사2급 필기·실기 검정 응시 및 합격자, 합격률 추이

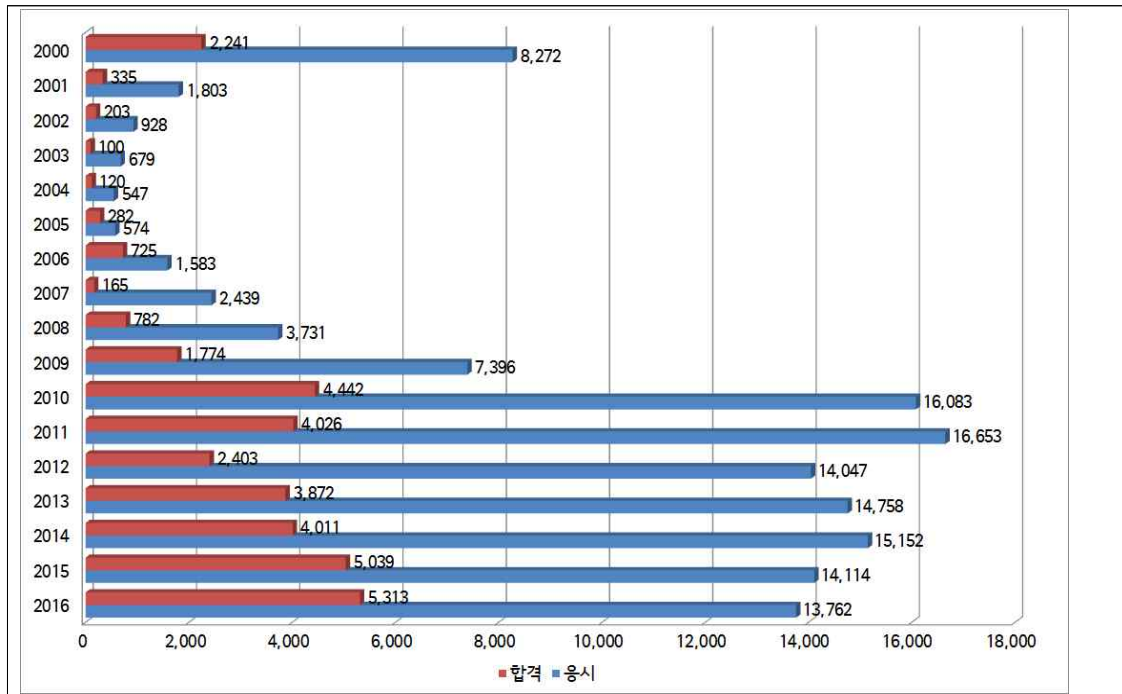
연도	2급 필기 검정			2급 실기 검정		
	응시	합격	합격률	응시	합격	합격률
2016	20,516	10,289	50.2%	13,762	5,313	38.6%
2015	19,595	10,221	52.2%	14,114	5,039	35.7%
2014	21,381	11,223	52.5%	15,152	4,011	26.5%
2013	21,202	9,991	47.1%	14,758	3,872	26.2%
2012	21,876	8,747	40%	14,047	2,403	17.1%
2011	24,676	11,653	47.2%	16,653	4,026	24.2%
2010	25,565	11,927	46.7%	16,083	4,442	27.6%
2009	12,540	6,247	49.8%	7,396	1,774	24%
2008	6,461	2,886	44.7%	3,731	782	21%
2007	5,383	2,174	40.4%	2,439	165	6.8%
2006	3,132	1,407	44.9%	1,583	725	45.8%
2005	1,395	386	27.7%	574	282	49.1%
2004	770	231	30%	547	120	21.9%
2003	1,159	535	46.2%	679	100	14.7%
2002	1,271	416	32.7%	928	203	21.9%
2001	2,357	754	32%	1,803	335	18.6%
2000	27,125	6,605	24.4%	8,272	2,241	27.1%
계	133,710	53,968	40.4%	74,735	17,598	23.5%

자료: 한국산업인력공단. 큐넷. <http://www.q-net.or.kr>

[그림 II-20] 직업상담사2급 필기 응시자 및 합격자수 추이



[그림 II-21] 직업상담사2급 실기 응시자 및 합격자수 추이



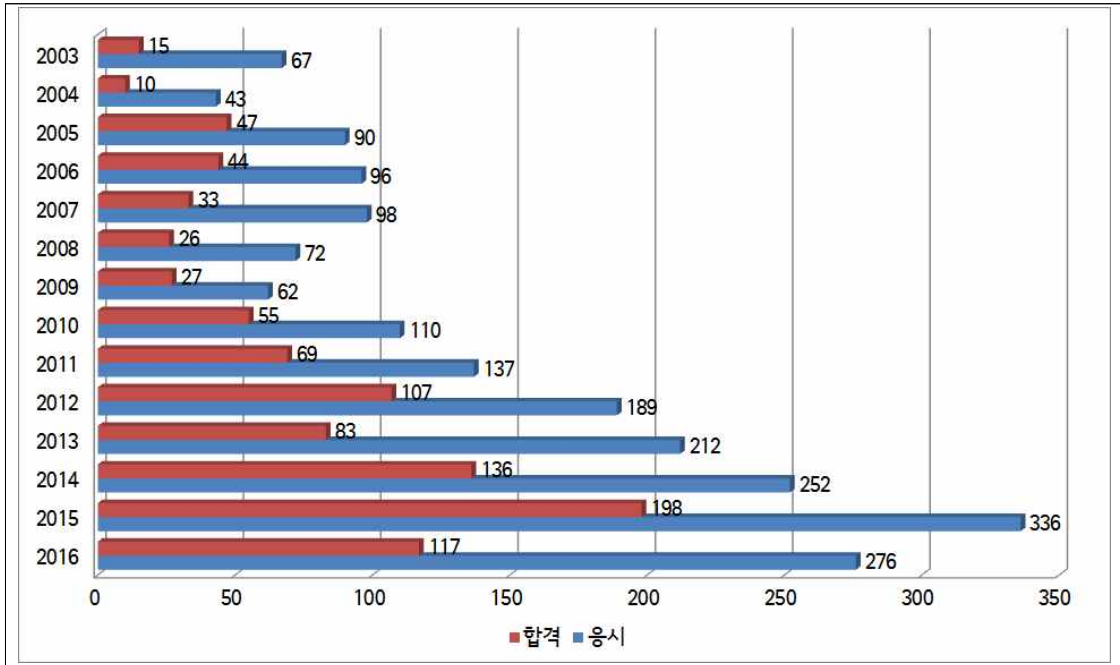
□ 반면, 직업상담사 1급은 2003년부터 등장하였으며, 2003~2016년까지 응시자는 총 2,040명, 필기합격자 967명, 총 합격자 351명으로 나타남. 이전부터 최근까지 직업상담사 1급에 대한 수요가 높아지고 있긴 하지만 그 수가 미미한 수준임. 이에 대한 추이는 다음 <표 II-49>, [그림 II-22], [그림 II-23]과 같음.

<표 II-49> 직업상담사1급 필기·실기 검정 응시 및 합격자, 합격률 추이

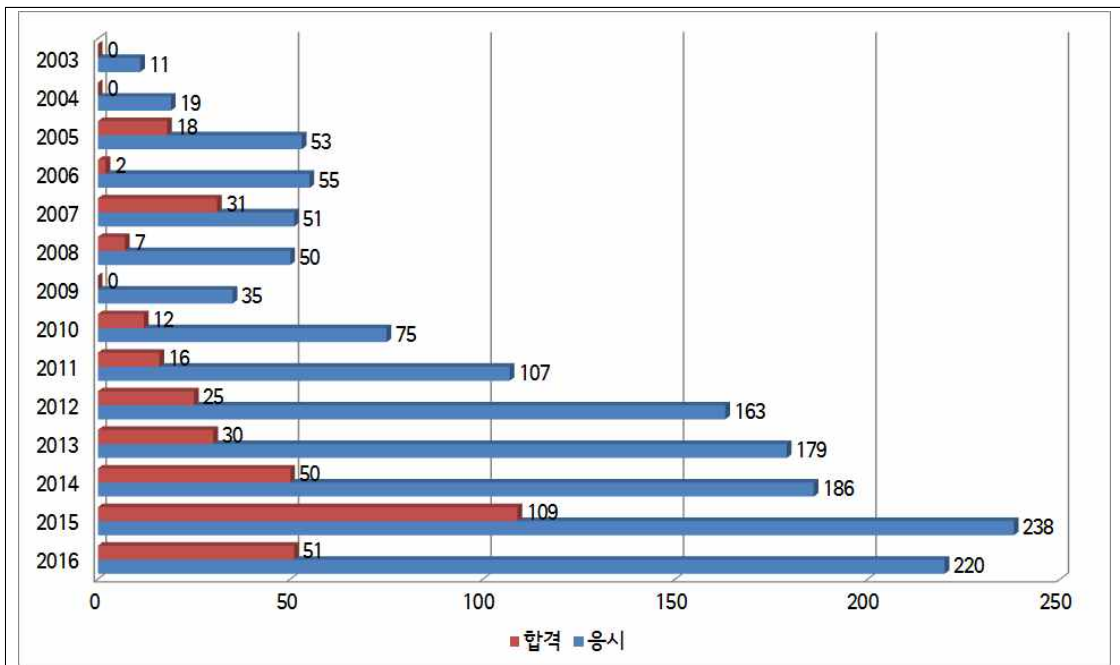
연도	1급 필기			1급 실기		
	응시	합격	합격률	응시	합격	합격률
2016	276	117	42.4%	220	51	23.2%
2015	336	198	58.9%	238	109	45.8%
2014	252	136	54%	186	50	26.9%
2013	212	83	39.2%	179	30	16.8%
2012	189	107	56.6%	163	25	15.3%
2011	137	69	50.4%	107	16	15%
2010	110	55	50%	75	12	16%
2009	62	27	43.5%	35	0	0%
2008	72	26	36.1%	50	7	14%
2007	98	33	33.7%	51	31	60.8%
2006	96	44	45.8%	55	2	3.6%
2005	90	47	52.2%	53	18	34%
2004	43	10	23.3%	19	0	0%
2003	67	15	22.4%	11	0	0%
계	964	433	44.9%	619	111	17.9%

자료: 한국산업인력공단. 큐넷. <http://www.q-net.or.kr>

[그림 II -22] 직업상담사1급 필기 응시자 및 합격자수 추이



[그림 II -23] 직업상담사1급 필기 응시자 및 합격자수 추이



(2) 국가자격증 활용실태

- 직업상담사 1급, 2급은 국가자격증으로 직업상담서비스 분야 내 직업상담, 취업 알선, 전직지원 세분류 모든 분야에서 필수취득 자격증으로 활용되고 있음.
- 국가자격증(직업상담사 1급, 2급)의 활용실태를 설문결과조사를 통해 알아봄. 그 내용을 살펴보면, 국가자격증을 취득한 이유, 국가자격증이 취업에 기여한 정도와 그 내용, 추후 상위 급수 취득에 대한 의향과 취득하지 않으려는 이유를 살펴봄.

① 국가자격증(직업상담사) 취득이유

- 국가자격증을 취득한 이유를 살펴보면, 과반 수 이상이 ‘취업에 도움이 되어서(57.3%)’ 라고 응답하였으며, ‘해당직무에 도움이 되어서(38.9%)’, ‘승진에 도움이 되어서’, ‘일단 취득해 놓으려고’, ‘기타’(1.0%)순으로 나타남. 대부분 취업을 위해서 자격증을 취득하는 것이라고 볼 수 있음.

<표 II -50> 직업상담사 자격증 취득이유

자격증 취득이유	N	누적%	N/%
취업에 도움이 되어서	90	45.9	57.3
해당직무에 도움이 되어서	61	31.1	38.9
승진에 도움이 되어서	2	1.0	1.3
일단 취득해 놓으려고	2	1.0	1.3
기타	2	1.0	1.3
시스템	39	19.9	-
합계	196	100.0	157(100.0)

② 국가자격증 취업기여도 및 기여내용

- 국가자격증을 취득한 이후, 자격증이 자신의 취업에 얼마나 기여했는지 살펴보면, 96.2%가 자신이 취업하는데 있어서 도움이 되었다고 응답함. 반면, 단 3.8%만 취업에 도움이 되지 않았다고 응답함.
- 이는 국가자격증이 취업에 굉장히 도움이 되고 있다고 볼 수 있으며, 국가자격증을 통해 취업이 성공적으로 이루어지고 있는 것으로 나타남.

〈표 II -51〉 직업상담사 자격증의 취업기여도

취업기여도	N	누적%	N/%
도움이 되지 않음	6	3.1	3.8
약간 도움이 됨	38	19.4	24.4
꽤 도움이 됨	54	27.6	34.6
매우 도움이 됨	58	29.6	37.2
시스템	40	20.4	-
합계	196	100.0	156(100.0)

- 그렇다면, 국가자격증이 취업에 어떻게 도움이 되었는지 살펴보면, ‘새로운 직장을 구하는데 도움(28.5%)’ 이 되었다고 가장 많이 응답하였으며, ‘다양한 기관에 지원자격을 갖추(22.6%)’, ‘업무에 대한 지식 및 능력향상(21.2%)’, ‘전문가로서의 대내외 적인 인정(20.4%)’ 순으로 나타남.

〈표 II -52〉 직업상담사 자격증의 취업기여 내용

취업기여 내용	N	누적%	N/%
새로운 직장을 구하는데 도움	39	19.9	28.5
현 기관 내 법적 신분보장에 도움	7	3.6	5.1
다양한 기관에 지원자격을 갖추	31	15.8	22.6
전문가로서의 대내외적인 인정	28	14.3	20.4
업무에 대한 지식 및 능력향상	29	14.8	21.2
전문자격증 소지를 통한 성취감 획득	2	1.0	1.5
기타	1	0.5	0.7
시스템	59	30.1	-
합계	196	100	137(100.0)

③ 상위급수 취득 의향 및 미취득 이유

- 국가자격증을 취득한 이후, 상위급수를 취득할 의향이 있는지 물어본 결과, 과반수 이상이 상위급수를 취득할 의향이 있는 것으로 나타남.

〈표 II -53〉 직업상담사 상위자격 취득 의향

상위급수 취득의향	N	누적%	N/%
1급 취득자임	11	5.6	7.3
있다	85	43.4	56.3
없다	55	28.1	36.4
시스템	45	23.0	-
합계	196	100.0	151(100.0)

□ 하지만 36.4%는 상위급수를 취득할 의향이 없다고 응답하였으며, 그 이유는 ‘연봉이 희망수준에 비해 적어서(21.1%)’, ‘해당분야의 업무가 자신과 맞지 않아서’, ‘비정규직이라 안정감이 없어서(17.1%)’ 라고 많이 응답하였다. 기타 의견도 많이 있었으며, 그 의견 중 대다수가 ‘상위급수 취득에 필요성을 느끼지 못해서’ 라고 이야기함.

〈표 II -54〉 직업상담사 상위급수 미취득 이유

미취득 이유	N	누적%	N/%
연봉이 희망수준에 비해 적어서	16	8.2	21.1
해당분야의 업무가 자신과 맞지 않아서	13	6.6	17.1
해당분야가 영세하여 미래가 불확실해서	7	3.6	9.2
비정규직이라 안정감이 없어서	13	6.6	17.1
해당분야의 복지수준이 낮아서	5	2.6	6.6
기관 내 대인관계 문제 때문에	2	1.0	2.6
학업 및 진학을 위해서	4	2.0	5.3
기타	16	8.2	21.1
시스템	120	61.2	-
합계	196	100.0	76(100.0)

(3) 민간자격증 현황

〈표 II -55〉 직업상담서비스 민간자격증 현황

	자격명	민간자격관리자	등급체계
1	가족진로상담사(family career counseling)	한국진로상담연구원	수련감독, 1급, 2급
2	근로행복설계사	행복창조학교	1급
3	글로벌진로상담사(global career counselor)	한국진로상담연구원	수련감독, 1급, 2급
4	뇌교육진로지도사	유한회사 국제뇌교육협회인증원	등급없음
5	다중지능진로적성지도사	한국다중지능적성평가원	3급
6	라이프코칭전문가(life coaching consultant)	한국진로상담연구원	수련감독, 1급, 2급
7	면접스킬지도사	국제리더관리협회	1급, 2급
8	방과후학습진로상담사	한국진로상담연구원	1급, 2급
9	스트레스컨설턴트	주)한국자격검정평가원	1급, 2급
10	실버라이프코치	한국인재능력개발원	1급, 2급
11	아동청소년진로상담지도사	(사)녹색문화컨텐츠개발연구원	1급, 2급
12	액티브에이징지도사(Active Aging Counsellor)	(사)한국안전진흥협회	단일등급
13	예술직업재활전문가	한국재활음악치료학회	수퍼바이저, 1급, 2급
14	예술진로심리상담전문가	한국재활음악치료학회	수퍼바이저, 1급, 2급
15	재능분석상담사 (sptitude manager)	선천적성평가원	등급없음

	자격명	민간자격관리자	등급체계
16	전직자 진로상담전문가	한국인력진흥원	등급없음
17	제대군인진로상담사	한국진로상담연구원	수련감독,1급, 2급, 3급
18	주니어라이프코치	한국인재능력개발원	1급, 2급
19	직무분석과 커리어코칭 마스터	제이엠미래설계센터	등급없음
20	직무스트레스강사	(사)한국안전교육강사협회	등급없음
21	직무스트레스관리사	(사)한국능력교육개발원	등급없음
22	직무스트레스관리사/코치	(사)한국직업능력평가원	관리사, 코치
23	직무스트레스코칭전문가	(재)국제평생교육개발원	전문강사, 1급, 2급
24	직업재활전문가	한국재활음악치료학회	1급, 2급
25	직업지도상담사	한국전문자격증진흥교육원	단일등급
26	직업체협강사	(사)한국여성인력개발센터연합	등급없음
27	직업평가사	한국재활교육협회	1급, 2급
28	진로비전코치(Career vision coach)	평생교육실천포럼	1급
29	진로상담사	(사)한국심성교육개발원	1급, 2급
30	진로상담사(Career Counselor)	사회단체국제지식인력개발원	교육강사, 1급, 2급
31	진로상담전문가	한국진로상담연구원	수련감독,1급,2급,3급
32	진로인성코치	지엠아이(G.M.I)글로벌경영원	단일등급
33	진로적성상담사	가나미디어	1급, 2급
34	진로적성지도사	한국평생교육연구회	2급
35	진로적성지도사(course aptitude Instructor)	(사)한국능력교육개발원	등급없음
36	진로적성지도사(course aptitude Instructor)	(사)한국노인복지시험회	등급없음
37	진로지도사	(사)한국인성문화원	등급없음
38	진로지도사(job guidance counselor)	(사)한국능률협회	1급
39	진로지도사 (Career Guidance Management)	(주)휴레크	1급, 2급
40	진로지도상담사	한국전문자격증진흥교육원	단일등급
41	진로지도상담사	한국상담교육원	전문가, 1급, 2급
42	진로직업상담사 (career consult)	사단법인한국복지상담진흥회	1급
43	진로직업상담사(Career counselors)	한국재활음악치료학회	수퍼바이저,1급,2급,3급
44	진로직업지도사	평생교육실천포럼	등급없음
45	진로진학전문가	와이즈멘토 유한회사	초급
46	진로진학지도사	한국기초학력평가원	1급, 2급
47	진로컨설턴트	한국인재능력개발원	1급, 2급
48	진로코치 (Career Coach)	(사)청소년글로벌리더십센터	등급없음
49	진로코칭	미래사회복지연구소	단일등급
50	진로코칭전문가(Career Coaching Specialist)	한국진로코칭연구원	수련감독급, 1급, 2급
51	진로코칭지도사	한국교총영재교육원	단일등급

	자격명	민간자격관리자	등급체계
52	진로코칭지도사	주식회사한국상담협회	1급, 2급
53	진로포트폴리오지도사	(주)인재숲	등급없음
54	진로학습코치	(사)청소년글로벌리더십센터	진로학습코치
55	진로학습코치(career study coach)	한국진로상담연구원	등급없음
56	진로학습코칭전문가	(사)한국심리협회	등급없음
57	진학진로지도사	(주)넥스페이퍼	1급, 2급, 3급
58	채용지도사 (jobcoder)	잡코디골드(주)	1급, 2급, 3급
59	천직발견전문가	(주)바른교육	1급, 2급
60	천직지도사(Instructor Vocation)	(사)한누리	1급, 2급, 3급
61	청소년진로상담사	(사)가온누리	1급, 2급
62	청소년진로지도사	한국심리상담지도협회	-
63	청소년진로지도사	한국HRD강동평생교육원	등급없음
64	청소년진로코칭지도사자격증	(사)월드유스비전	등급없음
65	청소년커리어코치(YCC(youth career coach))	청소년커리어코치협회	1급, 2급, 3급
66	청소년커리어코칭지도사	(주)모든학교	2급
67	취업지도전문가(Job Consultant)	한국이미지경영교육원	1급
68	취업컨설턴트	(주)이우곤에이치알연구소	1급, 2급
69	취업컨설턴트(Career Consultant)	(주)이커리어(ECAREER CO)	1급, 2급
70	커리어 컨설턴트(Career Consultant)	(재)노사발전재단	1급, 2급
71	커리어 코치 (Career Coach)	IBS컨설팅리더십센터	1급, 2급, 3급
72	커리어어드바이저(Career Adviser)	사단법인한국경력개발진흥원	등급없음
73	커리어지도사(Career Consultant)	주식회사 씨앤씨	등급없음
74	커리어카운셀러(Career Counselor)	사단법인한국경력개발진흥원	등급없음
75	커리어컨설턴트	주식회사한국상담협회	1급, 2급
76	커리어컨설턴트(Career Consultant)	사단법인한국경력개발진흥원	등급없음
77	커리어컨설턴트(Career Consultant)	(사)한국능률협회	1급
78	커리어컨설턴트(Career consultant)	(주)스카우트	등급없음
79	커리어컨설턴트(career planning management)	주식회사 씨피피에이에이치알	2급
80	커리어코치	(사)가온누리	-
81	커리어코치 (Career Coach)	평생교육실천포럼	1급
82	커리어코치 (Career Coach)	(주)한경닷컴	1급, 2급, 3급
83	커리어코칭상담사	(사)한국문화교육협회	전문가과정, 1급, 2급
84	커리어코칭지도사	(사)한국국공립대학평생교육원협의회	단일등급
85	커리어퍼실리테이터(Career facilitator)	사단법인한국경력개발진흥원	등급없음
86	퇴직관리지도사	제이엠미래설계센터	등급없음
87	평생진로상담사	알에스에듀컨설팅	1급, 2급
88	학습심리분석사	가족보건복지협회	1급, 2급

자료 : 한국직업능력개발원 민간자격정보서비스에서 해당 내용 발췌

3. 청소년지도 분야

- 청소년지도 분야는 청소년의 행복과 건강한 성장을 위하여 청소년과 그 주변인을 대상으로 전문적 상담서비스, 보호 및 위기개입, 지역사회 연계망 운영, 교육과 예방활동을 수행하는 업무에 종사하는 직종으로, NCS분류체계상 청소년활동, 청소년상담복지, 진로지원으로 세분류를 구분하고 있음.
- 청소년활동이란 청소년사업을 기획하고 홍보하며, 청소년프로그램을 개발하고 적용하며 평가하는 일련의 과정을 말하며, 자원관리, 인증관리, 행정관리, 네트워크관리, 정보관리 등을 통하여 이를 효율적으로 지원하는 직종임,
- 청소년상담복지란 청소년의 행복과 건강한 성장을 위하여 청소년과 그 주변인을 대상으로 전문적 상담서비스, 보호 및 위기개입, 지역사회 연계망 운영, 교육과 예방활동을 수행하는 업무에 종사하는 직종임.
- 진로지원이란 청소년의 진로개발을 위하여 역량 진단과 환경 조성, 진로체험 기회 등을 제공함으로써 청소년 스스로가 자신의 진로를 개척하고 삶의 가치를 실현할 수 있도록 지원하는 전문적인 일임.
- 추가적으로, 청소년 진로지원 분야의 관련업종은 청소년활동진흥법 분류에 따른 청소년수련시설(청소년수련관, 청소년문화의집, 청소년수련원, 청소년야영장, 유스호스텔, 청소년특화시설 등)운영업이 가장 밀접함. 그 외 사회교육시설, 대안학교, 교육관련 자문 및 평가업, 기타 교육지원서비스업, 복지관련시설, 도서관관련 시설, 박물관, 학교 등을 모두 포함하고 있음.
- 청소년지도 분야에 대한 현황 및 실태조사는 설문조사결과, 2차 자료를 모두 사용하여 청소년지도 내 청소년활동, 청소년상담복지, 진직지원의 실태, 교육·훈련현황, 청소년지도 분야의 국가·민간 자격기술 현황 등을 분석함.
- 청소년지도 분야의 설문 자료는 청소년활동, 청소년상담복지, 진로지원 서비스를 전문적으로 제공하는 200여개 기관을 대상으로 기관실태조사를 실시하였으며, 그 중 수거되지 못하거나 불성실하게 답변한 설문을 제외한 총 112개 기관을 분석에 활용함.

1) 청소년지도 분야의 현황 및 실태

(1) 사업체 및 종사자 수

① 청소년활동 분야 기관 현황

- 청소년활동 분야 중 청소년활동기관의 현황을 살펴본 결과는 다음 <표 II-56>과 같음.
- 설문조사결과 자료 112개 기관 중 청소년활동기관은 총 62곳이었으며, 시설유형에 따라 청소년수련시설 26곳(41.9%), 청소년활동진흥원 및 센터 18곳(29.0%), 청소년쉼터, 다문화청소년 관련 기관 5곳(8.1%), 청소년 단체, 기타 4곳(6.5%)으로 나타남.
- 다음으로, 기관형태를 살펴본 결과, 공공기관이 74.6%로 가장 많이 나타났으며, 민간기관 11.9%, 협회/단체 3.4%, 중소기업 1.7%로 순으로 나타남. 이러한 점을 미루어보아, 청소년활동기관은 많은 경우가 공공기관으로 운영되고 있음을 알 수 있음.
- 지역별로 살펴보면, 서울특별시가 36.1%로 가장 많이 응답하였으며, 경기도 16.4%, 충청남도 11.5%, 전라남도 9.9% 순으로 나타남.

<표 II-56> 시설유형, 기관형태, 지역별 청소년활동 분야 기관 현황

		N	%
시설 유형	청소년수련시설	26	41.9
	청소년단체	4	6.5
	청소년활동진흥원 및 센터	18	29.0
	학교밖청소년지원센터	0	0.0
	청소년쉼터	5	8.1
	CYS-Net	0	0.0
	청소년치료재활센터	0	0.0
	다문화청소년 관련 기관	5	8.1
	기타	4	6.5
기관 형태	공공기관	44	74.6
	민간기관	7	11.9
	협회/단체	2	3.4
	대기업	0	0.0
	중소기업	1	1.7
	기타	5	8.5
	missing data	3	-

지역	서울특별시	22	36.1
	경기도	10	16.4
	전라남도	6	9.9
	전라북도	4	6.6
	강원도	4	6.6
	충청남도	7	11.5
	충청북도	1	1.6
	경상북도	4	6.6
	광주광역시	2	3.3
	대전광역시	1	1.6
	missing data	1	-
합계	62	100.0	

□ 여성가족부의 ‘2016년도 청소년사업안내’, ‘2015 청소년백서’, ‘2015 청소년수련시설 통계편람’ 자료를 통해 청소년활동 사업체 및 종사자 수를 파악한 결과, 직종의 총 사업체수는 1,855개 기관으로 나타남. 그 중 청소년단체가 706 곳으로 가장 많았으며, 청소년문화의집 233곳, 학교 밖 청소년지원센터 꿈드림 200곳, 청소년수련원 188곳, 청소년수련관 187곳 등의 순으로 나타남.

□ 청소년활동 종사자 수는 14,420명으로 나타났으며, 청소년단체 종사자가 8,802명으로 가장 많았고, 청소년수련관 1,459명, CYS-Net 위기청소년동반자 지원 1,044명, 청소년문화의집 816명, 청소년수련관 808명 순으로 나타남.

<표 II-57> 청소년활동 분야 사업체 및 종사자수

소분류	세분류	관련 사업	사업체 수	종사자 수
02.청소년지도	01.청소년활동	청소년수련관	187	1,459
		청소년문화의집	233	816
		청소년수련원(국립수련원5개 포함)	188	808
		유스호스텔	128	358
		청소년특화시설	9	27
		청소년야영장	42	55
		청소년단체	708	8,802
		지방청소년활동진흥센터	17	-
		학교밖 청소년지원센터 꿈드림	200	-
		청소년쉼터	119	714
		한국청소년활동진흥원 및 국립수련원	6	279
		CYS-Net 위기청소년동반자 지원(시, 도 기관)	16	1,044
		청소년치료재활센터	1	36
		이주배경청소년지원재단	1	22
		합계		

자료 : 여성가족부 2016년도 청소년사업안내, 2015 청소년백서, 2015년도 하반기 주요업무 참고자료, 2015 청소년수련시설 통계편람 자료 참고, 통계청, 전국사업체조사 1인 이상(2013)

- 청소년활동시설은 449곳으로 과반 수 이상이 직영으로 운영되고 있었으며, 나머지 355곳은 위탁으로 운영되고 있음.

〈표 II -58〉 시설유형에 따른 청소년활동시설 현황

구분	청소년 수련관	청소년 문화의집	청소년 수련원	청소년 야영장	유스 호스텔	청소년 특화시설	합계
직영	54	104	149	30	109	3	449
위탁	131	144	47	12	15	6	355
합계	185	248	196	42	124	9	804

자료 한국청소년수련시설협회. <http://www.youthnet.or.kr>

② 청소년상담복지 분야 기관 현황

- 청소년지도 세분류 중 청소년상담복지기관의 현황을 살펴보면 다음 〈표 II -59〉와 같음. 그 결과, 총 112개 기관 중 37곳이 청소년상담복지기관으로 나타났으며, ‘기타’ 기관이 19곳(54.3%)으로 가장 많이 응답함. 다음으로, 청소년 쉼터 6곳(17.1%), CYS-Net 5곳(14.3%), 청소년 단체 4곳(11.4%) 등의 순으로 나타남. ‘기타’의 대표기관들은 청소년모바일센터(1388), 동서남북모바일커뮤니티로 매체상담 업무를 하는 청소년상담복지기관임.
- 청소년상담복지기관의 기관형태를 살펴보면, 63.6%가 민간기관이라고 응답하였으며, 공공기관이 18.2%, 협회/단체 9.1%, 중소기업 3.0%, 기타 6.1%로 나타남.
- 설문에 응한 청소년상담복지기관의 지역들을 살펴보면, 서울특별시, 경기도가 각각 4.17%로 가장 많이 응답하였으며, 그 외 제주특별자치도(5.6%), 전라북도, 광주광역시, 울산광역시, 인천광역시(2.8%)에 위치한 기관들이 설문에 응함.

〈표 II -59〉 시설유형, 기관형태, 지역별 청소년상담복지 분야 기관 현황

		N	%
시설 유형	청소년수련시설	0	0.0
	청소년단체	4	11.4
	한국청소년상담복지개발원	0	0.0
	학교밖청소년지원센터	1	2.9
	청소년쉼터	6	17.1
	CYS-Net	5	14.3
	청소년치료재활센터	0	0.0
	다문화청소년 관련 기관	0	0.0
	기타	19	54.3

기관 형태	공공기관	6	18.2
	민간기관	21	63.6
	협회/단체	3	9.1
	대기업	0	0.0
	중소기업	1	3.0
	기타	2	6.1
	missing data	4	-
지역	서울특별시	15	41.7
	경기도	15	41.7
	전라북도	1	2.8
	제주특별자치도	2	5.6
	광주광역시	1	2.8
	울산광역시	1	2.8
	인천광역시	1	2.8
	missing data	1	-
합계		37	100.0

□ 여성가족부의 자료에 따르면, 청소년상담복지 사업체 및 종사자 수를 파악한 결과는 다음 <표 II-60>과 같음. 그 결과, 사업체 수는 총 12,458개 기관으로 추정하고 있으며, 종사자 수는 122,203명으로 추정함. 관련 사업들 중 사회복지 서비스업(그 외 기타 비거주 복지 서비스업) 관련 사업체와 종사자 수에서 일부 제외되어지는 기관들이 있을 것으로 보임. 그러나 반대로 민간기관의 현황은 반영하고 있지 않고 있음.

<표 II-60> 청소년상담복지 분야 사업체 및 종사자수

소분류	세분류	관련사업	사업체수	종사자수
02.청소년 지도	02.청소년 상담복지	청소년단체	708	8,802
		학교밖 청소년지원센터 꿈드림	200	-
		청소년쉼터	119	714
		청소년상담복지센터	195	-
		CYS-Net 위기청소년동반자 지원(시, 도 기관)	16	1,044
		청소년치료재활센터	1	36
		이주배경청소년지원재단	1	22
		사회복지 서비스업 (그외 기타 비거주 복지 서비스업)	11,217	111,529
		한국청소년상담복지개발원	1	56
합		계	12,458	122,203

자료 : 여성가족부 2016년도 청소년사업안내, 2015 청소년백서, 2015년도 하반기 주요업무 참고자료, 2015 청소년수련시설 통계편람 자료 참고, 통계청, 전국사업체조사 1인 이상(2013)

③ 진로지원 분야 기관 현황

- 청소년지도 분야 중 진로지원기관의 현황을 살펴보면, 설문조사에서는 총 16개 기관이 응답하였으며, 청소년수련시설 50.0%, ‘기타’ 28.6%, 타교육지원서비스업 14.3%, 기타 단체 7.1% 순으로 나타남. ‘기타’ 기관은 청소년생활시설, 한국 청소년활동진흥원, 이주배경청소년지원재단이 설문에 응답하였음.
- 진로지원의 기관형태를 살펴보면, 57.1%가 공공기관으로 운영되고 있으며, 민간 기관, 협회/단체, 기타 각각 14.3%로 나타남.
- 설문에 응한 진로지원기관의 지역은 50.0%가 서울특별시로 가장 많았으며, 전라남도 28.6%, 충청남도 14.3%, 전라북도 7.1%로 나타남.

<표 II-61> 시설유형, 기관형태, 지역별 진로지원 분야 기관 현황

		N	%
시설 유형	청소년수련시설	7	50.0
	타교육지원서비스업	2	14.3
	기타 단체	1	7.1
	기타	4	28.6
	missing data	2	-
기관 형태	공공기관	8	57.1
	민간기관	2	14.3
	협회/단체	2	14.3
	대기업	0	0.0
	중소기업	0	0.0
	기타	2	14.3
	missing data	2	-
지역	서울특별시	7	50.0
	전라남도	4	28.6
	전라북도	1	7.1
	충청남도	2	14.3
	missing data	2	-
합계		16	100.0

- 여성가족부의 자료를 기반으로 청소년 진로지원분야의 사업체와 종사자 수를 파악한 결과, 사업체 수는 약 37,455개 기관으로 추정하고 있으며, 종사자 수는 380,199명으로 추산하고 있음.

〈표 II-62〉 진로지원 분야 사업체 및 종사자수

소분류	세분류	관련사업	사업체수	종사자수
02. 청소년 지도	03. 진로지원	청소년수련시설운영업	479	4,398
		사회교육시설	2,799	26,224
		대안학교	51	713
		교육관련 자문 및 평가업	887	5,746
		기타 교육지원서비스업	1,682	7,266
		아동 및 부녀자 거주 복지시설 운영업	695	7,620
		기타 거주 복지시설 운영업	127	1,436
		기타 비거주 복지 서비스업	12,310	132,281
		도서관, 기록보존소 및 독서실 운영업	6,569	25,864
		박물관 및 사적지 관리 운영업	1,221	12,081
		식물원, 동물원 및 자연공원 운영업	425	8,922
		기타 도서관, 사적지 및 유사 여가관련 서비스업	27	148
		교도기관	131	18,420
		경찰	3,237	119,193
		기타 시민운동 단체	1,334	4,317
		일반중등교육기관	5,032	5,032 ²⁾
기술 및 직업 중등 교육기관	538	538 ³⁾		
합		계	37,544	380,199

자료 : 여성가족부 2016년도 청소년사업안내, 2015 청소년백서, 2015년도 하반기 주요업무 참고자료, 2015 청소년수련시설 통계편람 자료 참고, 통계청, 전국사업체조사 1인 이상(2013)

- 2) 일반중등교육기관(중·고등학교)에는 진로진학부장이 각 1~2명이 배치되어 있으므로 관련업무 종사자에 포함
- 3) 기술 및 직업 중등 교육기관에는 진로진학부장이 각 1~2명이 배치되어 있으므로 관련업무 종사자에 포함

(2) 인력배출현황

<표 II -63> 청소년지도 인력배출 현황 및 추이

중분류	소분류	구분	학 과	'14년			'15년			'16년								
				대학원		입학	재학	졸업	대학원		입학	재학	졸업	대학원				
				석사	박사				석사	박사				석사	박사			
02. 상담	02. 청소년지도	전문대학	청소년문화복지과	2	0	30	67	32	1	0	31	69	23	1	0	31	71	24
			청소년지도과	1	0	29	73	15	1	0	30	84	17	1	0	24	77	29
			청소년교육복지과	3	0	137	341	135	3	0	104	299	116	3	0	113	267	122
			청소년복지과	0	0	0	0	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			청소년선교복지전공	2	0	0	2	0	2	0	0	2	0	2	0	0	2	0
			청소년복지전공	2	0	0	65	48	2	0	0	78	40	2	0	0	76	54
			평생청소년교육복지전공	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			아동청소년복지과	2	0	13	30	114	1	0	0	15	11	1	0	0	15	0
			청소년.평생교육복지전공	1	0	0	30	0	1	0	0	27	21	1	0	0	26	19
			청소년보건복지과	1	0	0	39	0	0	0	0	0	31	0	0	0	0	0
			청소년교육지도과	3	0	36	77	0	2	0	37	75	28	2	0	45	77	35
			청소년교육복지학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	24	24	0
			레저스포츠과 스포츠청소년지도전공	1	0	40	73	0	1	0	40	81	31	1	0	40	78	34
			아동청소년지도과	2	0	74	79	0	2	0	72	168	0	2	0	64	164	61
			청소년복지상담과	1	0	74	73	27	3	0	90	166	0	3	0	92	176	71
			청소년상담평생학습과	1	0	14	26	0	1	0	0	13	11	1	0	0	2	11
			아동청소년지도과(예체능)	2	0	0	74	50	0	0	0	0	47	0	0	0	0	0
			아동청소년보육과	0	0	0	0	0	2	0	245	246	0	2	0	197	413	0
	아동청소년보육학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	21	20	0		
	원격대학(전문)		청소년복지상담학과	1	0	23	110	48	1	0	21	96	37	1	0	23	89	48
	산업대학		청소년상담복지학과	1	0	0	12	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	
		아동청소년복지학과	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

02. 상 담	02. 청소년 지도	사이버대 학(전문)	청소년복지상담학과	2	0	173	169	0	2	0	127	292	0	2	0	131	298	127	
			청소년보호학과	2	0	0	64	114	2	0	0	9	46	2	0	0	0	3	3
			청소년복지학과	2	0	0	138	0	2	0	0	31	80	2	0	0	0	6	18
			청소년학과	2	0	64	378	74	1	0	51	290	78	0	0	0	0	0	28
			청소년복지전공	1	0	71	67	0	1	0	0	147	0	1	0	59	188	26	
			평생교육청소년학과	1	0	47	238	55	1	0	39	220	47	1	0	45	195	60	
			가족청소년상담학전공	1	0	0	117	17	1	0	0	150	51	0	0	0	0	0	41
			청소년상담학과	0	0	0	0	0	1	0	0	162	0	2	0	136	508	51	
			청소년코칭상담학과	0	0	0	0	0	1	0	75	75	0	1	0	128	252	0	
			아동청소년상담학전공	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	34	34	0	
	방송통신 대학																		
		청소년교육과	1	0	2935	16664	2523	1	0	2260	15114	2409	1	0	1397	13734	2252		
	대학 교																		
		청소년학과	1	0	37	189	33	1	0	35	193	28	1	0	35	198	30		
		청소년상담복지학과	1	0	0	14	0	1	0	0	11	0	0	0	0	0	11		
		청소년복지학과	2	0	7	142	20	2	0	0	99	33	2	0	0	45	48		
		청소년지도학과	1	0	43	316	44	1	0	40	317	51	1	0	0	246	74		
		청소년복지학전공	1	0	0	19	17	1	0	0	9	10	1	0	0	1	6		
		스포츠청소년지도전공	1	0	0	19	42	1	0	0	9	5	0	0	0	0	0		
		스포츠청소년지도학과	1	0	45	241	0	1	0	43	263	23	1	0	45	270	38		
		경호무술청소년학과	1	0	18	18	0	1	0	11	29	0	1	0	0	26	0		
		아동청소년학부	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0		
		청소년상담심리전공	1	0	0	228	38	1	0	0	250	36	1	0	0	238	48		
		청소년교육상담학과	1	0	54	289	54	1	0	52	292	53	1	0	52	296	62		
		아동청소년복지학과	2	0	92	347	61	2	0	74	362	53	2	0	73	377	57		
		청소년교육상담학과	1	0	42	253	33	1	0	43	243	37	1	0	45	240	41		
		청소년문화.상담학과	1	0	37	157	35	1	0	38	168	28	1	0	39	170	36		
		사회복지학부(청소년전공)	1	0	0	85	29	1	0	0	50	29	1	0	0	30	13		
		아동 ? 청소년학과	1	0	0	84	20	1	0	0	81	18	1	0	0	94	9		
		아동청소년상담학과	1	0	18	60	0	1	0	20	89	0	1	0	20	89	21		
		사회복지청소년학과	0	0	0	0	0	2	0	19	19	0	2	0	13	25	0		
		아동청소년복지상담학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	7	0		
	청소년상담·평생교육학과	1	0	39	174	15	1	0	36	197	32	1	0	36	199	48			
평생교육·청소년상담학과	1	0	42	43	0	1	0	42	94	0	1	0	40	152	0				

02. 상 담	02. 청 소 년 지 도	각종 대학(대학)	청소년스포츠상담복지학과	1	0	0	11	0	1	0	0	7	0	1	0	0	4	0
		대학원	청소년지도학과	4	1	49	133	30	4	1	50	134	37	4	1	40	129	36
			청소년학과	3	1	32	86	21	4	1	24	78	19	4	1	25	68	16
			한국청소년정책연구원	1	1	3	8	2	1	1	0	7	1	1	1	6	8	0
			청소년사회교육전공	1	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
			청소년교육학과	1	0	43	94	0	1	0	39	111	17	1	0	43	131	20
			청소년문화상담학과	2	0	21	41	7	2	0	8	38	6	0	0	1	0	12
			아동청소년상담학과	2	0	30	95	23	2	0	26	92	28	1	0	9	30	28
			아동청소년학과	2	1	46	95	18	2	1	23	77	24	2	2	36	73	30
			청소년복지학과	1	0	6	22	11	1	0	3	15	6	1	0	5	12	6
			청소년상담학전공	1	0	22	93	23	1	0	25	90	25	1	0	23	64	36
			청소년지도및상담전공	1	0	8	32	8	1	0	4	25	10	1	0	9	22	11
			아동청소년복지전공	1	0	12	32	22	1	0	17	35	17	1	0	4	20	13
			청소년지도상담교육전공	1	0	3	12	5	1	0	5	7	8	1	0	6	11	3
			아동청소년복지학과	2	2	13	35	10	2	2	2	24	11	1	2	9	18	14
			청소년/학교사회복지전공	1	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
			청소년상담전공	3	0	25	41	4	3	0	39	76	4	3	0	36	86	20
			아동청소년학과	0	0	27	0	12	1	1	38	61	14	1	1	26	68	14
			아동청소년상담학과	3	0	72	146	7	3	0	101	181	54	3	0	43	149	68
			청소년상담교육전공	1	0	11	21	0	1	0	15	36	0	1	0	8	31	13
			아동청소년상담심리학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	15	52	0
			청소년가족상담학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	5	0
			청소년상담지도학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	10	10	0
			청소년문화.상담학과	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3	27	0
	청소년교육상담전공	1	0	15	36	0	1	0	14	41	8	3	0	34	140	39		
합계				92	6	4,672	22,720	3,956	92	7	4,108	21,820	3,863	96	8	3,399	20,657	4,035
				31,446				29,890				28,195						
성장률				-				-4.9%				-5.7%						

자료 : 교육통계서비스 (<http://std.kedi.re.kr>)

(3) 종사자 학력 현황

- 청소년지도 기관 112곳을 대상으로 학력수준을 파악한 결과, 과반 수 이상이 4년제 대학을 졸업한 것으로 나타남. 구체적으로 살펴보면, 4년제 대학 졸업이 51.4%로 가장 많이 나타났고, 대학원(석사) 졸업 39.4%, 대학원(박사) 졸업 5.5%, 전문대학 졸업 3.7%로 나타남.
- 이를 살펴보았을 때, 청소년지도 분야의 종사자 중 고등학교 졸업 및 그 이하의 학력을 가진 종사자는 없었으며, 학사학위 수준과 그 위의 석사학위수준의 종사자들이 많이 분포하고 있다는 점으로 미루어 보아 청소년지도 산업이 고학력의 산업종사자들을 요구하고 있다고 해석해볼 수 있음.

〈표 II -64〉 청소년지도 분야 종사자 학력수준

학력수준	N	누적%	N/%
전문대학 졸업	4	3.6	3.7
4년제 대학 졸업	56	50.0	51.4
대학원(석사) 졸업	43	38.4	39.4
대학원(박사) 졸업	6	5.4	5.5
missing data	3	2.7	-
합계	112	100.0	109(100.0)

(4) 임금 및 근로형태

① 청소년지도 분야 임금수준

- 청소년지도 분야의 직급별 임금수준을 살펴보면, 다음 <표 II -65>와 같음. 이를 살펴보면, 3,000만원 초과 ~ 3,600만원 이하가 20.4%로 가장 많았으며, 2,400만원 초과 ~ 3,000만원 이하가 17.6%, 2,000만원 초과 ~ 2,400만원 이하 15.7% 순으로 나타남.
- 직급별로 살펴보면, 수습은 최저임금 수준으로 나타났으며, 사원은 월 167만원 이상, 대리급은 월 200~250만원, 과장급은 월 300만원 이상, 차장, 부장, 임원급은 월 350만원 이상 수준으로 나타남.
- 청소년지도 분야의 임금수준은 전반적으로 직급이 올라감에 따라 임금수준이 높아지고는 있지만, 청소년활동, 청소년상담복지, 진로지원 분야 각각 산업특성이 상이하다는 점에서 설문조사결과가 청소년지도 분야의 임금실태가 이를 모두 포용하진 않는다고 봄. 추후 세분류별 통계조사가 필요할 것으로 보임.

〈표 II -65〉 직급별 청소년지도 분야 종사자의 임금수준

임금수준		수습 (인턴)	사원	대리	과장	차장	부장	임원	기타	합계
1,400만원 이하	N	0	1	8	0	0	0	0	0	9
	%	0.0	5.0	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3
1,400만원 초과 ~1,800만원 이하	N	1	0	7	0	0	0	0	1	9
	%	100.0	0.0	19.4	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	8.3
1,800만원 초과 ~2,000만원 이하	N	0	1	1	1	1	0	0	2	6
	%	0.0	5.0	2.8	7.7	9.1	0.0	0.0	11.8	5.6
2,000만원 초과 ~2,400만원 이하	N	0	11	3	0	1	0	0	2	17
	%	0.0	55.0	8.3	0.0	9.1	0.0	0.0	11.8	15.7
2,400만원 초과 ~3,000만원 이하	N	0	5	5	2	2	0	1	4	19
	%	0.0	25.0	13.9	15.4	18.2	0.0	20.0	23.5	17.6
3,000만원 초과 ~3,600만원 이하	N	0	2	9	2	4	1	1	3	22
	%	0.0	10.0	25.0	15.4	36.4	20.0	20.0	17.6	20.4
3,600만원 초과 ~4,200만원 이하	N	0	0	3	8	1	0	0	2	14
	%	0.0	0.0	8.3	61.5	9.1	0.0	0.0	11.8	13.0
4,200만원 이상	N	0	0	0	0	2	4	3	3	12
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2	80.0	60.0	17.6	11.1
합계	N	1	20	36	13	11	5	5	17	108
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 여성가족부는 청소년지도 분야 중 ‘청소년상담사 인력현황 조사 연구’를 실시하였으며, 그 내용 중 청소년상담사의 임금수준을 살펴보면 다음 〈표 II -66〉과 같음.
- 청소년상담사의 월평균 소득은 100만원 이상 ~ 200만원 미만 42.9%로 가장 많이 응답하였으며, 100만원 미만 29.9%, 200만원 이상 ~ 300만원 미만 19.9%, 300만원 ~ 400만원 이상 4.9% 등의 순으로 나타남.
- 학위수준별 월평균 소득을 살펴보면, 전문학사취득자는 100만원 미만, 100만원 이상 ~ 200만원 미만 수준으로 나타났으며, 학사취득, 석사취득자 역시 100만원 미만 ~ 300만원 미만의 수준이라고 응답하였음. 허나 박사학위를 취득하면서 200만원 ~ 500만원 미만의 수준으로 높아졌지만, 상담분야의 특성상 시간제, 파트타임이 많아 대학원 이상의 학력수준이라도 월평균 소득이 낮은 경우가 많았음.

〈표 II -66〉 청소년상담사 월평균 소득

월평균 소득 (국가자격)	전문 학사 취득	학사 재학, 수료	학사 취득	석사 재학, 수료	석사 취득	박사 재학, 수료	박사 취득	전체
100만원 미만 (소득없음 포함)	4 (50.0)	0 (0.0)	289 (32.9)	255 (42.9)	322 (24.3)	67 (25.6)	4 (5.1)	941 (29.9)
100만원 이상 ~ 200만원 미만	3 (37.5)	2 (100.0)	437 (49.8)	255 (42.9)	573 (43.2)	70 (26.7)	9 (11.5)	1,349 (42.9)
200만원 이상 ~ 300만원 미만	1 (12.5)	0 (0.0)	128 (14.6)	76 (12.8)	327 (24.7)	75 (28.6)	18 (23.1)	625 (19.9)
300만원 이상 ~ 400만원 미만	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (1.7)	5 (0.8)	80 (6.0)	33 (12.6)	21 (26.9)	154 (4.9)
400만원 이상 ~ 500만원 미만	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (0.5)	2 (0.3)	12 (0.9)	12 (4.6)	14 (17.9)	44 (1.4)
500만원 이상 ~ 600만원 미만	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.2)	1 (0.2)	8 (0.6)	2 (0.8)	6 (7.7)	19 (0.6)
600만원 이상	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.3)	1 (0.2)	3 (0.2)	3 (1.1)	6 (7.7)	16 (0.5)
합계	8 (100.0)	2 (100.0)	878 (100.0)	595 (100.0)	1,325 (100.0)	262 (100.0)	78 (100.0)	3,148 (100.0)

자료 : 여성가족부(2016). 2016 국가자격 청소년상담사 인력현황 조사 연구. 서울: 여성가족부.

② 근로형태 및 평균 주당 근로시간

□ 청소년지도 기관에서 근무하는 종사자들의 근로형태를 살펴보면, 정규직이 67.3%로 가장 많이 나타났으며, 비정규직(전일제) 26.9%, 비정규직(시간제) 5.8%로 나타남.

□ 청소년지도 분야의 산업현장은 대개 정규직으로 많이 채용하고 있으며, 비정규직의 경우는 대개 청소년상담복지 종사자들인 것으로 나타남.

〈표 II -67〉 청소년지도 분야 종사자의 근무형태

근로시간	N	누적%	N/%
정규직	70	62.5	67.3
비정규직(전일제)	28	25.0	26.9
비정규직(시간제)	6	5.4	5.8
시스템	8	7.1	-
합계	112	100.0	104(100.0)

- 주당 평균근로시간을 살펴보면, 과반 수 이상의 청소년지도 분야 근로자들이 ‘40~49시간 이하’로 나타남. 그 다음으로, ‘50~59시간 이하’ 15.6%, ‘30~39시간 이하’ 11.9% 순으로 나타남. 이는 평균적으로 주당 근로시간이 40시간 이상인 것으로 볼 수 있음.

〈표 II-68〉 청소년지도 분야 종사자의 주당 평균 근로시간

근로시간	N	누적%	N/%
10시간 미만	4	3.6	3.7
10~19시간 이하	6	5.4	5.5
20~29시간 이하	4	3.6	3.7
30~39시간 이하	13	11.6	11.9
40~49시간 이하	61	54.5	56.0
50~59시간 이하	17	15.2	15.6
60시간 이상	4	3.6	3.7
시스템	3	2.7	-
합계	112	100.0	109(100.0)

- 여성가족부의 자료에서 청소년상담복지 분야 종사자의 근로형태를 살펴본 결과는 다음 〈표 II-69〉와 같음. 그 내용은 근무형태, 주 5일 근무여부, 연간 휴가일수, 평균 주당 근로시간을 살펴봄.
- 청소년상담사의 근무형태를 살펴보면, 비정규직(전일제) 40.8%로 가장 많이 응답하였으며, 정규직 32.7%, 비정규직(시간제) 20.9%, 자원봉사 2.9% 등의 순으로 나타남.
- 주 5일 근무여부는 대개 66.9%가 주5일제로 종사하고 있었으며, 아니라고 응답한 종사자는 33.1%로 나타남. 청소년상담복지 종사자들의 경우, 많은 경우가 주5일제를 시행하고 있지만 아직까지 주5일제가 아닌 종사자들도 상당히 많은 것을 확인할 수 있음.
- 연간 휴가일수의 경우, ‘6~10일’이 32.6%로 가장 많았으며, ‘1~5일’이 27.2%, ‘11~15일’ 22.7% 순으로 나타남. 청소년상담복지 분야 종사자들의 연간 평균 휴가일수는 근로기준법에서 정한 휴가일수보다 확연히 적은 날의 휴가를 갖는 것으로 나타남.
- 주당 평균 근로시간을 물어본 결과, 과반 수 이상의 청소년상담복지 종사자들은 ‘40~49시간(65.3%)’ 근로하는 것으로 응답하였으며, ‘10~19시간’ 11.7%, ‘10

시간 미만' 10.6%, '20~29시간' 4.8% 순으로 나타남. 이러한 결과는 청소년상담복지라는 산업자체가 비정규직 또는 파트타임으로 근무하는 경우가 많기 때문에 평균 주당 근로시간이 낮은 것으로 파악됨.

<표 II-69> 청소년상담사 종사자의 근로실태

종 목	구 분	기 관 유 형	종 사 자 수	
			N	%
청소년상담사	근무형태 (‘16)	정규직	833	32.7
		비정규직(전일제)	1,040	40.8
		비정규직(시간제)	533	20.9
		자원봉사	75	2.9
		아르바이트(일용직)	27	1.1
		기타	43	1.7
		합계	2,551	100.0
	주5일 근무여부 (‘13)	예	1320	66.9
		아니오	654	33.1
		합계	1974	100.0
	연간 휴가일수 (‘13)	없다	91	6.9
		1~5일	359	27.2
		6~10일	430	32.6
		11~15일	299	22.7
		16~20일	79	6.0
		21일이상	61	4.6
		합계	1319	100.0
	평균주당 근무시간 (‘16)	10시간 미만	270	10.6
		10~19시간	298	11.7
		20~29시간	122	4.8
		30~39시간	79	3.1
		40~49시간	1,667	65.3
		50~59시간	91	3.6
		60시간 이상	20	0.8
		missing data	4	0.2
		합계	2,281	100.0

자료 : 여성가족부(2013). 청소년상담사 인력현황 조사 연구. 서울: 여성가족부.
여성가족부(2016). 2016 국가자격 청소년상담사 인력현황 조사 연구. 서울: 여성가족부.

(5) 산업현장 직무능력수준 및 요구역량

- 청소년지도 분야에서는 직능수준별 직급 및 국가자격증 급수를 정하고 있음. 직능수준의 경우 총 8가지의 수준으로 구분하며, 대개는 3수준 이상부터 그 내용을 정하고 있음.
- 청소년활동 분야의 경우, 5수준부터 청소년지도사3급 수준의 역량을 요구하고 있으며, 6수준 청소년지도사2급, 8수준 청소년지도사1급 및 운영대표자급으로 정함.
- 청소년상담복지 분야는 3수준부터 그 직급을 부여하고 있으며, 가장 낮은 직능수준인 행정원부터 생활지도직원/상담보조원(4수준), 팀원(상담원)/청소년상담사3급(5수준), 청소년상담사2급(6수준), 팀장급(7수준), 가장 높은 센터의 장/청소년상담사1급(8수준)까지 구체적으로 정하고 있음.
- 진로지원 분야는 3수준부터 초급실무자, 실무자/담당 (4~5수준), 주임/대리(6수준), 팀장/과장(7수준), 부장/센터장(8수준)으로 정하고 있음.
- 종합해보면, ‘01.청소년활동’에 비해 ‘02.청소년상담복지’, ‘03.진로지원’ 분야의 직무능력수준이 구체화되어있다는 것을 확인할 수 있음.

<표 II -70> 청소년지도 분야 내 세분류·직능수준별 직종

직 능 수 준	01.청소년활동	02. 청소년상담복지	03. 진로지원
VIII (직무경험: 3~7년)	운영대표자	센터의 장(소장)	센터장(운영대표자) (직무경험 3년 이상)
VIII (직무경험: 4년 이상)	청소년지도사 1급	청소년상담사 1급	부장 (직무경험 3년 이상)
VII (직무경험: 1~3년)	-	팀장	팀장(과장) (직무경험 3년 이상)
VI (직무경험: 3년 이상)	청소년지도사 2급	청소년상담사 2급	주임(대리) (직무경험 2년 이상)
V (직무경험: 2년 이상)	청소년지도사 3급	팀원(상담원)/청소년상담사 3급	실무자(담당) (직무경험 2년 이상)
IV (직무경험: 1년 이상)	-	생활지도직원/상담보조원	
III (직무경험: 1년 이상)	-	행정원	초급실무자(담당)

※ 자료 : 청소년사업안내(2016, 여성가족부)
한국산업인력공단. 국가직무능력표준(NCS). <http://www.ncs.go.kr>

□ 세분류별 직무능력단위와 그 수준은 다음 <표 II-71>, <표 II-72>, <표 II-73>과 같음.

<표 II-71> 청소년활동 분야의 직무능력단위의 세부요소

분 류 번 호	능 력 단 위	수 준	능 력 단 위 요 소
0702020101_13v1	사업기획	7	전년도 사업성과분석하기
			상황분석하기
			사업방향 결정하기
			사업계획서 작성하기
0702020117_16v2	청소년프로그램기획 및 설계	4	자료 조사·분석하기 기획회의하기
0702020118_16v2	청소년프로그램마케팅	4	마케팅 요구 분석하기 마케팅 기획안 작성하기
0702020119_16v2	청소년프로그램계획안 및 매뉴얼작성	4	프로그램 운영계획안 작성하기 프로그램 매뉴얼 작성하기
0702020120_16v2	청소년프로그램교육	4	교육자료 작성하기 지도자 교육 진행하기
0702020121_16v2	청소년프로그램준비	4	참여자 모집·확인하기 프로그램 공간과 기자재 확보하기
0702020122_16v2	청소년프로그램실행	4	프로그램 실행 준비하기 프로그램 실행하기
0702020123_16v2	청소년프로그램평가계획 및 도구개발	5	평가계획 수립하기 평가도구 개발하기
0702020124_16v2	청소년프로그램평가 실시 및 사후관리	4	평가 실시하기 평가보고서 작성하기 프로그램 사후관리하기
0702020125_16v2	자원봉사활동계획 및 모집	4	자원봉사활동 운영계획 수립하기 자원인력 모집·교육·운영하기
0702020126_16v2	자원봉사활동슈퍼비전 및 평가	5	자원인력 슈퍼비전하기 자원봉사활동 평가관리하기
0702020127_16v2	청소년활동인증기획 및 프로그램작성	4	인증프로그램 기획하기 기준요소별 프로그램 작성하기
0702020128_16v2	청소년활동인증프로그램운영	3	인증프로그램 운영 준비하기 인증프로그램 운영하기
0702020129_16v2	청소년활동인증프로그램평가 및 사후관리	4	인증프로그램 평가하기 인증프로그램 사후관리하기
0702020130_16v2	청소년자치활동계획 및 교육모집	4	청소년자치활동 사업계획수립하기 청소년지도인력 교육하기 청소년참여자 모집하기
0702020131_16v2	청소년자치활동지원 및 평가	3	청소년자치활동 지원하기 청소년자치활동 평가하기
0702020132_16v2	청소년생활지도사례분석 및 계획	4	생활지도사례 분석하기 생활지도 계획하기

0702020133_16v2	청소년생활지도실행 및 활용관리	4	생활지도 실행하기
			지원체계 활용하기
			생활지도 관리하기
0702020109_13v1	청소년기관행정지원	6	행정업무 지원하기
			시설관리업무 지원하기
			기관운영위원회 관리하기
			기관평가 수행하기
0702020110_13v1	네트워크구축·운영	6	기관 진단·보완하기
			사업계획 수립하기
			지역자원 파악하기
			연계자원 조성하기
0702020111_13v1	청소년활동정보관리	4	네트워크 운영·관리하기
			네트워크 평가하기
			청소년활동정보 수집·정리하기
0702020134_16v2	청소년활동안전계획 및 교육	4	청소년활동정보 활용하기
			청소년활동정보 사후관리하기
			안전관리계획 수립하기
0702020135_16v2	청소년활동안전·위생점검 및 관리	4	안전관리조직 편성하기
			안전교육 하기
			안전점검하기
0702020113_13v1	교육훈련	6	위생점검하기
			안전보험 관리하기
			안전사고 발생 시 대처하기
			교육훈련 요구 분석하기
0702020114_13v1	청소년권익증진활동지원	5	교육훈련 계획하기
			교육훈련 실행하기
			교육훈련 결과 평가하기
			청소년관련 이슈 선정하기
			실천전략 수립하기
0702020115_13v1	청소년현장실습지도	5	연대협력 구축하기
			청소년권익증진활동 실천하기
			청소년권익증진활동 평가하기
			현장실습지도 계획수립하기
0702020116_13v1	청소년조사연구	7	실습생 선발·교육하기
			현장실습 지도하기
			현장실습 결과 평가하기
			청소년 특성 연구하기
			청소년사업 분석하기
			청소년유관정책 파악하기
			연구결과 활용하기

〈표 II-72〉 청소년상담복지 분야의 직무능력단위의 세부요소

분 류 번 호	능 력 단 위	수 준	능 력 단 위 요 소
0702020215_16v2	내담자응대	4	상담정보안내하기
			상담신청서받기
0702020216_16v2	접수면접	5	내담자문제분석하기
			상담자배정하기
0702020202_14v1	심리평가	6	심리평가준비하기
			심리평가결과해석하기
			심리평가보고서작성하기
0702020217_16v2	상담준비	4	상담환경준비하기
			스케줄관리하기
			오리엔테이션하기
0702020218_16v2	개인상담	6	사례개념화하기
			상담진행하기
			상담종결하기
0702020204_14v1	집단상담	5	집단상담기획하기
			집단상담운영하기
			집단상담평가하기
			집단상담종결하기
0702020219_16v2	전화상담	4	전화상담기기사용하기
			전화상담초기응대하기
			전화상담호소문제평가하기
			전화상담진행하기
			전화상담종결하기
0702020220_16v2	게시판·메일상담	4	게시판·메일상담프로그램운영하기
			게시판·메일상담문제파악하기
			게시판·메일상담답글작성하기
0702020221_16v2	채팅상담	4	채팅상담프로그램운영하기
			채팅상담초기응대하기
			채팅상담호소문제평가하기
			채팅상담진행하기
			채팅상담종결하기
0702020222_16v2	위기상황확인	4	위기상황파악하기
			대상자상태 파악하기

0702020223_16v2	위기지원	4	긴급조치하기
			일시보호하기
			위기개입종결하기
0702020207_14v1	청소년부모상담	6	청소년부모상담준비하기
			청소년부모상담진행하기
			청소년부모상담종결하기
0702020208_14v1	상담자문	6	상담자문준비하기
			자문전략실행하기
			상담자문종결하기
0702020224_16v2	진로상담	4	진로상담구조화하기
			진로상담하기
0702020225_16v2	진학 및 취업지원	4	취업지원관리하기
			진학지원관리하기
0702020226_16v2	생활기술교육	4	생활기술진단하기
			생활기술교육운영하기
0702020227_16v2	청소년사례통합관리준비	4	대상자발굴하기
			지원전략수립하기
0702020228_16v2	청소년사례통합관리운영	4	자원제공하기
			지원효과점검하기
			통합관리종결하기
0702020211_14v1	상담수퍼비전	7	수퍼비전초기개입하기
			수퍼비전진행하기
			수퍼비전종결하기
0702020229_16v2	청소년교육훈련준비	5	교육훈련설계하기
			교육훈련환경준비하기
0702020230_16v2	청소년교육운영 및 평가	4	교육운영하기
			교육훈련평가하기
0702020213_14v1	청소년상담연구개발	8	청소년상담의제설정하기
			청소년정책제안하기
			상담프로그램개발하기
			상담효과성연구하기
0702020231_16v2	지역자원발굴 및 관리	4	지역자원발굴하기
			인적자원관리하기
0702020232_16v2	지역자원연계협력	4	지역자원연계협력하기
			지역사회안전망평가하기

〈표 II -73〉 진로지원 분야의 직무능력단위의 세부요소

분류번호	능력단위	수준	능력단위요소
0702020301_15v1	진로개발기획운영(4)	4	환경분석하기
		4	운영계획수립하기
		3	홍보(마케팅)하기
		3	예산운영하기
0702020302_15v1	진로개발역량 진단(5)	5	진로개발역량 진단하기
		5	진로개발역량 진단결과 해석하기
		5	진로개발역량 진단 사후관리하기
0702020303_15v1	진로개발상담(5)	5	진로개발상담 기획하기
		5	진로개발상담 운영하기
		5	진로개발상담 평가하기
		5	진로개발상담 종결하기
0702020304_15v1	진로개발교육(4)	4	진로개발교육 실행계획서 작성하기
		3	진로개발교육 실행하기
		4	진로개발교육 평가하기
0702020305_15v1	진로지원 자원개발(6)	5	진로체험장 확보하기
		5	지원인력 양성하기
		6	지원인력풀 관리하기
0702020306_15v1	진로체험활동 운영(5)	4	진로체험활동 구성하기
		5	진로체험활동 운영지도자 교육하기
		3	진로체험활동 운영 사전준비하기
		3	진로체험활동 실행하기
		4	진로체험활동 평가하기
0702020307_15v1	진로정보 제공 관리(3)	3	직업정보 제공하기
		3	진학정보 제공하기
		3	자격훈련정보 제공하기
		3	평생학습정보 제공하기
0702020308_15v1	자립이행 지원(4)	4	창업역량개발 지원하기
		4	구직역량개발 지원하기
		4	진학역량개발 지원하기
0702020309_15v1	진로개발지원 평가(7)	6	사업평가 계획하기
		5	사업평가 수행하기
		7	사업평가 분석하기
		6	사업평가보고서 작성하기
0702020310_15v1	진로개발지원 연구(8)	7	진로요구 분석하기
		7	진로사례 분석하기
		8	진로정책 개발하기

① 수습, 신입 및 지원자에게 필요 및 요구하는 역량

- 청소년활동

- 청소년활동 분야 내 수습, 신입 및 지원자에게 요구하는 역량은 다음 <표 II-74>와 같음.
- 실제 청소년활동 현장에서 수습, 신입 및 지원자에게 가장 많이 요구하는 능력 단위는 프로그램 준비가 8.8%로 가장 높게 나타났으며, 프로그램 실행 8.0%, 프로그램기획 및 설계 6.3%, 청소년기관행정 5.4%, 프로그램 계획안 및 매뉴얼 작성 5.1% 순으로 나타남.
- 이는 대개 수습, 신입 및 지원자 수준에선 전문성 있는 프로그램보다는 일반적인 프로그램 기획, 준비, 실행 등(각 4수준)의 능력단위를 요구하지만, 6수준의 기관행정지원의 경우 상당히 높은 수준의 능력을 요구함을 알 수 있음. 반대로 3수준의 역량은 그다지 높은 요구를 보여주진 않고 있음.

<표 II-74> 청소년활동분야에서 수습/신입에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%	우선순위
자치활동지원 및 평가	3	9	2.2	
활동인증프로그램 운영	3	19	4.6	6
프로그램기획 및 설계	4	26	6.3	3
프로그램 마케팅	4	9	2.2	
프로그램 계획안 및 매뉴얼 작성	4	21	5.1	5
프로그램 교육	4	19	4.6	6
프로그램 준비	4	36	8.8	1
프로그램 실행	4	33	8.0	2
프로그램 평가 실시 및 사후관리	4	16	3.9	10
자치활동계획 및 교육모집	4	13	3.2	
생활지도사례분석 및 계획	4	10	2.4	
생활지도실행 및 활용관리	4	15	3.6	
활동안전, 위생점검 및 관리	4	18	4.4	8
활동인증기획 및 프로그램 작성	4	17	4.1	9
활동인증프로그램 평가 및 사후관리	4	10	2.4	
청소년활동정보관리	4	16	3.9	10
청소년활동안전계획 및 교육	4	15	3.6	
자원봉사활동계획 및 모집	4	14	3.4	
프로그램 평가계획 및 도구개발	5	7	1.7	
청소년권익증진활동지원	5	12	2.9	
청소년현장실습지도	5	8	1.9	
자원봉사활동 슈퍼비전 및 평가	5	4	1.0	
청소년기관행정지원	6	22	5.4	4
네트워크 구축, 운영	6	7	1.7	
교육훈련	6	16	3.9	

능력단위	수준	N	%	우선순위
사업기획	7	9	2.2	
청소년조사연구	7	10	2.4	
합계	-	411	100.0	-

- 청소년상담복지

□ 청소년상담복지 현장에서 수습, 신입 및 지원자에게 요구하는 역량은 다음 <표 II-75>와 같음.

□ 그 결과, 내담자 응대가 7.9%로 신입에게 요구하는 역량 중 가장 높은 응답률을 보여주었으며, 상담준비(7.7%), 위기상황확인(7.1%), 개인상담(6.6%), 접수면접(6.3%)순으로 나타남. 정리해보면, 내담자를 응대하고 위기상황을 확인하여 상담을 준비하는 등 상담을 진행하기 위한 4수준의 기본적인 능력단위를 알맞게 요구하고 있었지만, 4수준이상의 개인상담, 청소년부모상담 등의 상담실무에 관한 능력도 상당히 요구하는 것으로 나타남.

<표 II-75> 청소년상담복지분야에서 수습/신입에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%	우선순위
내담자응대	4	29	7.9	1
상담준비	4	28	7.7	2
전화상담	4	21	5.8	6
게시판 및 메일상담	4	12	3.3	
채팅상담	4	15	4.1	9
위기상황확인	4	26	7.1	3
위기지원	4	21	5.8	6
진로상담	4	20	5.5	8
전학 및 취업지원	4	14	3.8	10
생활기술교육	4	11	3.0	
청소년사례통합관리준비	4	13	3.6	
청소년사례통합관리운영	4	8	2.2	
청소년교육운영 및 평가	4	4	1.1	
지역자원발굴 및 관리	4	9	2.5	
지역자원연계협력	4	13	3.6	
접수면접	5	23	6.3	5
집단상담	5	12	3.3	
청소년교육훈련준비	5	12	3.3	
심리평가	6	12	3.3	
개인상담	6	24	6.6	4
청소년부모상담	6	20	5.5	8
상담자문	6	9	2.5	
상담수퍼비전	7	7	1.9	
청소년상담연구개발	8	2	0.5	
합계	-	365	100.0	-

- 진로지원

- 진로지원 분야에서 수습, 신입 및 지원자에게 요구하는 역량은 다음 <표 II-76>과 같음.
- 그 결과 환경분석, 운영계획수립이 7.4%로 가장 높게 응답하였으며, 예산운영, 진로체험활동 실행, 직업정보제공, 진학정보제공, 자격훈련정보제공, 평생학습정보제공, 개발역량 진단(5.6%), 진로체험운영 사전준비, 진로체험활동 구성, 창업역량개발 지원, 구직역량개발 지원, 진학역량개발 지원, 진로개발상담 기획, 진로체험활동장 확보, 진로인력 관리, 진로요구 분석(3.7%) 순으로 나타남.
- 종합해보면, 수습, 신입 및 지원자에게 요구하는 역량들은 대개 3~4수준의 정보제공 및 사전준비에 관한 능력단위들이 많이 필요한 것으로 나타남.

<표 II-76> 진로지원분야에서 수습/신입에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%
홍보 및 마케팅	3	1	1.9
예산운영	3	3	5.6
진로개발교육 실행	3	1	1.9
진로체험운영 사전준비	3	2	3.7
진로체험활동 실행	3	3	5.6
직업정보 제공	3	3	5.6
진학정보 제공	3	3	5.6
자격훈련정보 제공	3	3	5.6
평생학습정보 제공	3	3	5.6
환경분석	4	4	7.4
운영계획수립	4	4	7.4
개발교육실행계획서 작성	4	1	1.9
진로개발교육 평가	4	0	0.0
진로체험활동 구성	4	2	3.7
진로체험활동 평가	4	1	1.9
창업역량개발 지원	4	2	3.7
구직역량개발 지원	4	2	3.7
진학역량개발 지원	4	2	3.7
개발역량진단	5	3	5.6
개발역량진단 결과해석	5	0	0.0
개발역량진단 사후관리	5	0	0.0
진로개발상담 기획	5	2	3.7
진로개발상담 운영	5	1	1.9
진로개발상담 평가	5	0	0.0
진로개발상담 종결	5	0	0.0
진로체험장 확보	5	2	3.7
지원인력 양성	5	0	0.0
운영지도자 교육	5	1	1.9
사업평가 수행	5	0	0.0

지원인력 관리	6	2	3.7
사업평가 계획	6	0	0.0
사업평가보고서 작성	6	0	0.0
사업평가 분석	7	0	0.0
진로요구 분석	7	2	3.7
진로사례 분석	7	1	1.9
진로정책 개발	8	0	0.0
합계	-	54	100.0

② 주임, 대리급에게 필요 및 요구하는 역량

- 청소년활동

- 청소년활동 현장에서 주임, 대리급에게 요구하는 필수역량을 살펴보면, 다음 <표 II-77>과 같음.
- 가장 필요하다고 생각하는 능력단위는 프로그램기획 및 설계(5.8%)라고 가장 많이 응답하였으며, 프로그램 계획안 및 매뉴얼 작성(5.0%), 사업기획(4.9%), 프로그램 평가계획 및 도구개발(4.7%) 프로그램 실행(4.5%)순으로 나타남.
- 이러한 결과를 보았을 때, 신입수준에서 대리급으로 넘어가면서 사업기획, 프로그램 평가계획 및 도구개발, 청소년기관행정지원 등 대리급에서 요구하기엔 높은 수준의 능력단위를 많이 요구함.

<표 II-77> 청소년활동분야에서 주임/대리급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%	우선순위
자치활동지원 및 평가	3	17	2.7	
활동인증프로그램 운영	3	25	3.9	
프로그램기획 및 설계	4	37	5.8	1
프로그램 마케팅	4	27	4.2	8
프로그램 계획안 및 매뉴얼 작성	4	32	5.0	2
프로그램 교육	4	28	4.4	6
프로그램 준비	4	23	3.6	
프로그램 실행	4	29	4.5	5
프로그램 평가실시 및 사후관리	4	28	4.4	6
자치활동계획 및 교육모집	4	20	3.1	
생활지도사례분석 및 계획	4	19	3.0	
생활지도실행 및 활용관리	4	17	2.7	
활동안전,위생점검 및 관리	4	21	3.3	
활동인증기획 및 프로그램 작성	4	27	4.2	8
활동인증프로그램 평가 및 사후관리	4	23	3.6	
청소년활동정보관리	4	22	3.4	
청소년활동안전계획 및 교육	4	26	4.1	10
자원봉사활동계획 및 모집	4	21	3.3	

능력단위	수준	N	%	우선순위
프로그램 평가계획 및 도구개발	5	30	4.7	4
청소년권익증진활동지원	5	18	2.8	
청소년현장실습지도	5	20	3.1	
자원봉사활동 슈퍼비전 및 평가	5	16	2.5	
청소년기관행정지원	6	26	4.1	10
네트워크 구축, 운영	6	21	3.3	
교육훈련	6	19	3.0	
사업기획	7	31	4.9	3
청소년조사연구	7	15	2.4	
합계	-	638	100.0	-

- 청소년상담복지(선임상담원 급)

- 청소년상담복지 현장에서 선임상담원급에게 요구하는 역량은 다음 <표 II-78>과 같음.
- 그 결과, 위기지원이 7.1%로 선임상담원에게 요구하는 역량 중 가장 높은 응답률을 보여주었으며, 위기상황확인(6.8%), 청소년부모상담(6.1%), 상담자문(5.9%), 전화상담(5.2%) 순으로 나타남.
- 종합해보면, 선임상담원에게는 대개 상담 및 실무중심의 능력단위들을 많이 요구하고 있음. 전화상담, 위기상담, 진로상담, 집단상담, 개인상담, 부모상담 등의 다양한 상담유형들을 요구함. 하지만, 선임상담원에게 심리평가, 상담자문 등 높은 수준의 능력들도 현장에서는 요구하고 있음.

<표 II-78> 청소년상담복지분야에서 선임상담원급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%	우선순위
내담자응대	4	21	4.9	6
상담준비	4	19	4.5	10
전화상담	4	22	5.2	5
게시판 및 메일상담	4	15	3.5	
채팅상담	4	16	3.8	
위기상황확인	4	29	6.8	2
위기지원	4	30	7.1	1
진로상담	4	20	4.7	7
전학 및 취업지원	4	19	4.5	10
생활기술교육	4	10	2.4	
청소년사례통합관리준비	4	14	3.3	
청소년사례통합관리운영	4	19	4.5	10
청소년교육운영 및 평가	4	10	2.4	
지역자원발굴 및 관리	4	11	2.6	
지역자원연계협력	4	13	3.1	
접수면접	5	12	2.8	

능력단위	수준	N	%	우선순위
집단상담	5	20	4.7	7
청소년교육훈련준비	5	13	3.1	
심리평가	6	20	4.7	7
개인상담	6	19	4.5	10
청소년부모상담	6	26	6.1	3
상담자문	6	25	5.9	4
상담수퍼비전	7	13	3.1	
청소년상담연구개발	8	9	2.1	
합계	-	425	100.0	-

- 진로지원

- 진로지원 현장에서 주임 및 대리급 인력에게 필수적으로 요구하는 역량을 살펴본 결과는 다음 <표 II-79>와 같음.
- 진로지원에서 주임 및 대리급에게 가장 많이 요구하는 역량 중 하나는 진로개발 상담 기획, 운영(5.6%)으로 나타났으며, 그 다음으로 운영계획수립, 진로개발상담 평가, 사업평가보고서 작성(4.2%), 홍보 및 마케팅, 예산운영, 진로개발교육 실행, 환경분석, 진로개발상담 종결, 사업평가 계획(3.5%) 순으로 나타남.
- 이는 주임 및 대리급으로 올라오면서 행정 처리 및 지원에서 벗어나 실제 실무 능력(진로상담 등)들이 요구되어지고 있는 것을 알 수 있음.

<표 II-79> 진로지원분야에서 주임/대리급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%
홍보 및 마케팅	3	5	3.5
예산운영	3	5	3.5
진로개발교육 실행	3	5	3.5
진로체험운영 사전준비	3	3	2.1
진로체험활동 실행	3	4	2.8
직업정보 제공	3	4	2.8
진학정보 제공	3	4	2.8
자격훈련정보 제공	3	3	2.1
평생학습정보 제공	3	3	2.1
환경분석	4	5	3.5
운영계획수립	4	6	4.2
개발교육실행계획서 작성	4	5	3.5
진로개발교육 평가	4	4	2.8
진로체험활동 구성	4	4	2.8
진로체험활동 평가	4	4	2.8
창업역량개발 지원	4	2	1.4
구직역량개발 지원	4	2	1.4
진학역량개발 지원	4	2	1.4

개발역량진단	5	4	2.8
개발역량진단 결과해석	5	4	2.8
개발역량진단 사후관리	5	3	2.1
진로개발상담 기획	5	8	5.6
진로개발상담 운영	5	8	5.6
진로개발상담 평가	5	6	4.2
진로개발상담 종결	5	5	3.5
진로체험장 확보	5	3	2.1
지원인력 양성	5	2	1.4
운영지도자 교육	5	2	1.4
사업평가 수행	5	4	2.8
지원인력 관리	6	2	1.4
사업평가 계획	6	5	3.5
사업평가보고서 작성	6	6	4.2
사업평가 분석	7	2	1.4
진로체험활동 실행	7	4	2.8
진로체험활동 평가	7	4	2.8
진로정책 개발	8	0	0.0
합계	0	142	100.0

③ 과장, 차장급에게 필요 및 요구하는 역량

- 청소년활동

- 청소년활동에서 과장, 차장급에게 요구하는 역량은 다음 <표 II-80>과 같음.
- 청소년활동 현장에서 과장, 차장급에게는 사업기획(6.9%)을 가장 요구하는 것으로 나타났으며, 프로그램 평가계획 및 도구개발(6.1%), 프로그램기획 및 설계, 네트워크 구축, 운영(5.5%), 프로그램 평가실시 및 사후관리(5.1%) 순으로 나타남.
- 이는 청소년활동 분야가 과장, 차장급으로 직급이 올라가면서 실질적으로 프로그램을 실행하거나 운영하는 등의 실무보다는 프로그램에 대한 평가와 기획, 슈퍼비전 등의 활동들을 중심으로 요구하는 것을 확인할 수 있음. 하지만, 몇몇 능력단위들은 신입 및 주임, 대리급 수준의 능력들이 지속적으로 요구되고 있음.

<표 II-80> 청소년활동분야에서 과장/차장급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%	우선순위
자치활동지원 및 평가	3	16	3.1	
활동인증프로그램 운영	3	11	2.2	
프로그램기획 및 설계	4	28	5.5	3
프로그램 마케팅	4	22	4.3	8
프로그램 계획안 및 매뉴얼 작성	4	22	4.3	8
프로그램 교육	4	16	3.1	
프로그램 준비	4	7	1.4	

능력단위	수준	N	%	우선순위
프로그램 실행	4	11	2.2	
프로그램 평가 실시 및 사후관리	4	26	5.1	5
자치활동계획 및 교육모집	4	10	2.0	
생활지도사례분석 및 계획	4	17	3.3	
생활지도실행 및 활용관리	4	11	2.2	
활동안전, 위생점검 및 관리	4	16	3.1	
활동인증기획 및 프로그램 작성	4	13	2.6	
활동인증프로그램 평가 및 사후관리	4	16	3.1	
청소년활동정보관리	4	15	3.0	
청소년활동안전계획 및 교육	4	14	2.8	
자원봉사활동계획 및 모집	4	13	2.6	
프로그램 평가계획 및 도구개발	5	31	6.1	2
청소년권익증진활동지원	5	18	3.5	
청소년현장실습지도	5	20	3.9	
자원봉사활동 슈퍼비전 및 평가	5	24	4.7	7
청소년기관행정지원	6	25	4.9	6
네트워크 구축, 운영	6	28	5.5	3
교육훈련	6	21	4.1	
사업기획	7	35	6.9	1
청소년조사연구	7	22	4.3	8
합계	-	508	100.0	-

- 청소년상담복지(팀장, 부장급)

- 청소년상담복지 분야에서 팀장, 부장급에게 요구하는 역량은 다음 <표 II-81>과 같음.
- 그 결과, 상담수퍼비전이 6.4%로 가장 높게 나타났으며, 청소년상담연구개발(6.0%), 청소년사례통합관리운영, 청소년교육운영 및 평가, 상담자문(5.6%)순으로 나타남.
- 이러한 결과를 미루어보아, 청소년상담복지 현장에서도 팀장, 부장급으로 올라가면서 상담수퍼비전, 상담자문, 청소년상담연구개발 등의 상위수준의 능력단위들을 요구함. 하지만, 청소년활동과 마찬가지로 신입 또는 주임, 대리급에게 요구하는 능력들이 지속적으로 요구되고 있는 것을 알 수 있음.

<표 II-81> 청소년상담복지분야에서 팀장/부장급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%	우선순위
내담자응대	4	13	2.8	
상담준비	4	14	3.0	
전화상담	4	15	3.2	
게시판 및 메일상담	4	12	2.6	
채팅상담	4	14	3.0	

능력단위	수준	N	%	우선순위
위기상황확인	4	23	4.9	6
위기지원	4	19	4.1	
진로상담	4	17	3.6	
전학 및 취업지원	4	16	3.4	
생활기술교육	4	12	2.6	
청소년사례통합관리준비	4	20	4.3	8
청소년사례통합관리운영	4	26	5.6	3
청소년교육운영 및 평가	4	26	5.6	3
지역자원발굴 및 관리	4	23	4.9	
지역자원연계협력	4	23	4.9	
접수면접	5	13	2.8	
집단상담	5	18	3.9	
청소년교육훈련준비	5	17	3.6	
심리평가	6	19	4.1	10
개인상담	6	20	4.3	8
청소년부모상담	6	22	4.7	7
상담자문	6	26	5.6	3
상담수퍼비전	7	30	6.4	1
청소년상담연구개발	8	28	6.0	2
합계	-	466	100.0	-

- 진로지원

진로지원에서 차장, 과장급에게 요구하는 역량은 다음 <표 II-82>와 같음.

그 결과, 진로개발상담 평가(5.0%)가 차장, 과장급에게 요구하는 역량 중 가장 높게 응답한 능력단위였으며, 그 외 예산운영, 환경분석, 진로개발교육 평가, 진로개발상담 종결, 지원인력 양성, 운영지도자 교육, 사업평가 수행, 사업평가 계획, 사업평가 분석, 진로정책 개발(4.1%)을 주요 요구역량으로 응답함.

진로지원 분야에서는 차장, 과장급으로 올라오면서부터 행정 및 실무능력보다는 교육 및 사업에 대한 평가, 인력양성 및 교육, 평가에 대한 분석, 그 외의 개발 등을 전문적으로 요구하고 있음.

<표 II-82> 진로지원분야에서 과장/차장급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%
홍보 및 마케팅	3	4	3.3
예산운영	3	5	4.1
진로개발교육 실행	3	3	2.5
진로체험운영 사전준비	3	1	0.8
진로체험활동 실행	3	2	1.7
직업정보 제공	3	1	0.8
진학정보 제공	3	1	0.8

자격훈련정보 제공	3	1	0.8
평생학습정보 제공	3	1	0.8
환경분석	4	5	4.1
운영계획수립	4	3	2.5
개발교육실행계획서 작성	4	3	2.5
진로개발교육 평가	4	5	4.1
진로체험활동 구성	4	2	1.7
진로체험활동 평가	4	4	3.3
창업역량개발 지원	4	2	1.7
구직역량개발 지원	4	2	1.7
진학역량개발 지원	4	2	1.7
개발역량진단	5	3	2.5
개발역량진단 결과해석	5	3	2.5
개발역량진단 사후관리	5	4	3.3
진로개발상담 기획	5	4	3.3
진로개발상담 운영	5	2	1.7
진로개발상담 평가	5	6	5.0
진로개발상담 종결	5	5	4.1
진로체험장 확보	5	3	2.5
지원인력 양성	5	5	4.1
운영지도자 교육	5	5	4.1
사업평가 수행	5	5	4.1
지원인력 관리	6	4	3.3
사업평가 계획	6	5	4.1
사업평가보고서 작성	6	4	3.3
사업평가 분석	7	5	4.1
진로체험활동 실행	7	2	1.7
진로체험활동 평가	7	4	3.3
진로정책 개발	8	5	4.1
합계	-	121	100.0

④ 부장, 임원 및 최고관리자에게 필요 및 요구하는 역량

- 청소년활동

- 청소년활동 분야 내 부장, 임원 및 최고관리자급에게 요구하는 필수역량을 보면, 다음 <표 II-83>과 같음.
- 실제 청소년활동 현장에서 가장 필요하다고 느끼는 역량 중 하나는 사업기획 (7.5%)이었으며, 네트워크 구축, 운영, 자원봉사활동 슈퍼비전 및 평가(6.3%), 프로그램 평가계획 및 도구개발, 청소년조사연구(5.8%) 순으로 나타남.
- 이러한 결과를 보았을 때, 청소년활동에서 요구하는 기존 능력단위 수준과 현장 직급별 수준이 비슷한 경향을 보여주고 있었음. 하지만, 이러한 능력단위는 과장, 차장급 수준과 부장, 임원 및 최고관리자 수준에서 요구하는 역량의 차이를

보여주기는 어렵다고 봄.

<표 II -83> 청소년활동분야에서 최고관리자급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%	우선순위
자치활동지원 및 평가	3	15	3.8	
활동인증프로그램 운영	3	9	2.3	
프로그램기획 및 설계	4	17	4.3	9
프로그램 마케팅	4	9	2.3	
프로그램 계획안 및 매뉴얼 작성	4	10	2.5	
프로그램 교육	4	11	2.8	
프로그램 준비	4	8	2.0	
프로그램 실행	4	11	2.8	
프로그램 평가 실시 및 사후관리	4	20	5.0	6
자치활동계획 및 교육모집	4	9	2.3	
생활지도사례분석 및 계획	4	10	2.5	
생활지도실행 및 활용관리	4	9	2.3	
활동안전, 위생점검 및 관리	4	10	2.5	
활동인증기획 및 프로그램 작성	4	8	2.0	
활동인증프로그램 평가 및 사후관리	4	13	3.3	
청소년활동정보관리	4	18	4.5	8
청소년활동안전계획 및 교육	4	13	3.3	
자원봉사활동계획 및 모집	4	11	2.8	
프로그램 평가계획 및 도구개발	5	23	5.8	4
청소년권익증진활동지원	5	13	3.3	
청소년현장실습지도	5	13	3.3	
자원봉사활동 슈퍼비전 및 평가	5	25	6.3	2
청소년기관행정지원	6	19	4.8	7
네트워크 구축, 운영	6	25	6.3	2
교육훈련	6	17	4.3	9
사업기획	7	30	7.5	1
청소년조사연구	7	23	5.8	4
합계	-	399	100.0	-

- 청소년상담복지(기관장)

- 청소년상담복지 현장에서 요구하는 역량은 다음 <표 II -84>와 같음.
- 이를 살펴보면, 지역자원연계협력이 7.7%로 가장 필요한 역량이라고 응답함. 그 다음, 청소년교육운영 및 평가(6.9%), 지역자원발굴 및 관리, 상담수퍼비전(6.4%), 청소년사례통합관리운영, 청소년상담연구개발(6.1%) 순으로 나타남.
- 청소년상담복지분야도 직급수준에 맞는 능력단위들을 요구하는 것으로 나타남. 하지만 팀장, 부장급과 차별성 있는 특별한 능력단위를 요구하진 않으며, 도리어 4수준의 지역자원발굴 및 관리, 연계협력에 관한 내용이 가장 중요하게 요구하는 것으로 나타남.

〈표 II -84〉 청소년상담복지분야에서 기관장급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%	우선순위
내담자응대	4	12	3.1	
상담준비	4	12	3.1	
전화상담	4	9	2.3	
게시판 및 메일상담	4	7	1.8	
채팅상담	4	8	2.0	
위기상황확인	4	20	5.1	8
위기지원	4	17	4.3	
진로상담	4	12	3.1	
전학 및 취업지원	4	11	2.8	
생활기술교육	4	9	2.3	
청소년사례통합관리준비	4	16	4.1	
청소년사례통합관리운영	4	24	6.1	5
청소년교육운영 및 평가	4	27	6.9	2
지역자원발굴 및 관리	4	25	6.4	3
지역자원연계협력	4	30	7.7	1
접수면접	5	9	2.3	
집단상담	5	11	2.8	
청소년교육훈련준비	5	13	3.3	
심리평가	6	15	3.8	
개인상담	6	16	4.1	10
청소년부모상담	6	18	4.6	9
상담자문	6	22	5.6	7
상담수퍼비전	7	25	6.4	3
청소년상담연구개발	8	24	6.1	5
합계	-	392	100.0	-

- 진로지원

□ 진로지원 분야에서 요구하는 역량은 다음 〈표 II -85〉와 같음.

□ 가장 많이 요구하는 능력단위는 진로정책 개발(8.0%)로 나타났으며, 그 다음 진로체험장 확보(6.8%), 예산운영, 환경분석, 지원인력 양성, 운영지도자 교육, 지원인력 관리, 사업평가 분석(4.5%) 순으로 나타남.

〈표 II -85〉 진로지원분야에서 최고관리자급에게 필요 및 요구하는 역량

능력단위	수준	N	%
홍보 및 마케팅	3	2	2.3
예산운영	3	4	4.5
진로개발교육 실행	3	1	1.1
진로체험운영 사전준비	3	2	2.3
진로체험활동 실행	3	1	1.1
직업정보 제공	3	1	1.1
진학정보 제공	3	2	2.3

자격훈련정보 제공	3	1	1.1
평생학습정보 제공	3	1	1.1
환경분석	4	4	4.5
운영계획수립	4	3	3.4
개발교육실행계획서 작성	4	1	1.1
진로개발교육 평가	4	3	3.4
진로체험활동 구성	4	2	2.3
진로체험활동 평가	4	2	2.3
창업역량개발 지원	4	2	2.3
구직역량개발 지원	4	2	2.3
진학역량개발 지원	4	2	2.3
개발역량진단	5	2	2.3
개발역량진단 결과해석	5	3	3.4
개발역량진단 사후관리	5	1	1.1
진로개발상담 기획	5	1	1.1
진로개발상담 운영	5	1	1.1
진로개발상담 평가	5	2	2.3
진로개발상담 종결	5	2	2.3
진로체험장 확보	5	6	6.8
지원인력 양성	5	4	4.5
운영지도자 교육	5	4	4.5
사업평가 수행	5	3	3.4
지원인력 관리	6	4	4.5
사업평가 계획	6	3	3.4
사업평가보고서 작성	6	2	2.3
사업평가 분석	7	4	4.5
진로체험활동 실행	7	1	1.1
진로체험활동 평가	7	2	2.3
진로정책 개발	8	7	8.0
합계	-	88	100.0

(6) 직업정보 현황

<표 II-86> 청소년지도 분야 직업정보 현황

세분류		01. 청소년활동, 02. 청소년상담복지, 03. 진로지원	
직업명		청소년지도사	상담전문가
종사자수(양성인원)		38,097명	9,306명
종사현황	연령	평균 42세	평균 38세
	임금	평균 2,552만원	평균 2,409만원
	학력	고졸 4%, 전문대졸 18%, 대졸 69%, 대학원졸 9%	고졸 1%, 전문대졸 8%, 대졸 43%, 대학원졸 51%
	성비	남성: 30.0%, 여성: 70.0%	남성: 8.8%, 여성: 91.2%
	근속년수	평균 3.3년 (상담전문가 및 청소년지도사)	평균 3.3년 (상담전문가 및 청소년지도사)
관련자격		청소년지도사(1급, 2급, 3급)	청소년상담사(1급, 2급, 3급), 전문상담교사

자료 : 한국직업정보시스템(<http://www.work.go.kr/>). 2016년 5월 기준

2) 청소년지도 분야의 교육·훈련 현황

(1) 교육훈련 현황

- 청소년지도 현장에서 훈련유형별로 교육훈련 실시여부를 살펴보면, 사내교육훈련, 사외교육훈련/산학협력, 인터넷학습, 현장직무훈련 모두 과반 수 이상이 교육훈련을 현장에서 실시하는 것으로 나타남. 그 중에서도 현장직무훈련을 제외한 모든 훈련이 70%이상 실시하는 것으로 응답함.
- 다른 교육훈련에 비해 현장직무훈련이 과반 수 이상이지만 낮은 응답률을 보여주고 있음.

〈표 II -87〉 청소년지도 분야의 교육·훈련 실시여부

		N	누적%	%
사내교육훈련 (이론강의/선배, 상사로부터의 훈련)	실시	74	66.1	76.3
	미실시	23	20.5	23.7
	총계	97	86.6	100.0
missing data		15	13.4	-
사외교육훈련/산학협력	실시	73	65.2	76.0
	미실시	23	20.5	24.0
	총계	96	85.7	100.0
missing data		16	14.3	-
인터넷학습(e-learning)	실시	71	63.4	73.2
	미실시	26	23.2	26.8
	총계	97	86.6	100.0
missing data		15	13.4	-
현장직무훈련(OJT)	실시	54	48.2	56.3
	미실시	42	37.5	43.8
	총계	96	85.7	100.0
missing data		16	14.3	
총계		112		100.0

- 다음으로, 각 훈련별 교육훈련의 필요성을 질의한 결과, 82.1%가 교육훈련이 전반적으로 필요하다고 응답함. 그 외 ‘보통이다’ 14.0%, 전반적으로 필요치 않다는 의견이 3.9%로 나타남.
- 구체적으로 살펴보면, 사내교육훈련과 사외교육훈련/산학협력의 훈련들이 ‘매우 필요하다’ 라고 응답한 비율이 상당했으며, 그 다음으로 현장직무훈련, 인터넷학습 순으로 나타남.

〈표 II -88〉 청소년지도 현장에서 교육·훈련의 필요성 인식수준

		전혀 필요 하지않다	필요하지 않다	보통이다	필요하다	매우 필요하다	합계
사내교육훈련 (이론강의/선배, 상사로부터의 훈련)	N (%)	1 (1.0)	4 (4.1)	10 (10.3)	44 (45.4)	38 (39.2)	97 (100.0)
사외교육훈련/산학협력	N (%)	1 (1.0)	1 (1.0)	6 (6.3)	52 (54.2)	36 (37.5)	96 (100.0)
인터넷학습(e-learning)	N (%)	3 (3.1)	4 (4.1)	23 (23.7)	49 (50.5)	18 (18.6)	97 (100.0)
현장직무훈련(OJT)	N (%)	0 (0.0)	1 (1.0)	15 (15.6)	52 (54.2)	28 (29.2)	96 (100.0)
총계		5 (1.3)	10 (2.6)	54 (14.0)	197 (51.0)	120 (31.1)	386 (100.0)

□ 위와 같이, 청소년지도 분야에서 교육훈련에 대한 필요성이 높음에도 불구하고 이를 시행하기가 어려운 이유들을 물어본 결과, 업무공백(45.7%)이 가장 큰 문제라고 응답함. 그 외, 적합한 프로그램 부재(23.9%), 교육훈련 예산부족(18.5%), 경영진의 무관심(7.3%), 훈련기관의 전문성 부족(4.3%) 순으로 나타남.

□ 이러한 결과는 전반적으로 청소년지도 산업현장의 기관대비 종사자 비율이 상당히 부족하다는 점과 공공기관이긴 하지만 위탁형태로 운영되는 시설이 많다는 점, 청소년지도 분야의 범위가 광범위하고 그에 따른 전문성 있는 교육훈련시설이 상당히 부족하다는 점에서 위와 같은 문제들이 현실적으로 전문성을 함양시키는데 어려움을 가져오는 것으로 보임. 이러한 애로사항들을 해소하기 위한 해결책이 마련되어야 할 것임.

〈표 II -89〉 청소년지도 현장에서 교육·훈련이 어려운 이유

애로사항	N	누적%	N/%
업무공백	42	37.5	45.7
적합한 프로그램 부재	22	19.6	23.9
교육훈련 예산부족	17	15.2	18.5
경영진의 무관심	7	6.3	7.6
훈련기관의 전문성 부족	49	3.6	4.3
시스템	20	17.9	
합계	112	100.0	137(100.0)

(2) 교육기관현황

<표 II -90> 청소년지도 교육·훈련기관 현황

종분류	소분류	학 과	교육훈련기관		
			구 분	계	교육훈련기관
02.상담	02.청소년지도	청소년 관련학과	대학원	37	경기대일반대학원, 경기대교육대학원, 가톨릭대사회복지대학원, 광운대상담복지대학원, 대구한의대교육대학원, 명지대일반대학원, 중앙대특수대학원, 평택대사회복지대학원, 성균관대일반대학원, 호서대문화복지상담대학원, 성산호대학원대학교 등
			대학교	27	경기대학교, 나사렛대학교, 대구한의대학교, 명지대학교, 백석대학교, 순천향대학교, 평택대학교, 한국체육대학교, 호서대학교, 한국방송통신대학교, 성균관대학교, 국제사이버대학교, 고려사이버대학교, 광주대학교, 영남사이버대학교, 한서대학교, 서울여자대학교, 동서대학교 등
			전문대학	14	대원대학, 대구과학대학, 명지전문대학, 백석문화대학, 충북보건대학, 디지털서울문화예술대학, 주성대학, 혜천대학, 군장대학, 경북과학대학 등
			청소년상담/지도 연수기관	2	한국청소년활동진흥원(청소년지도자연수센터), 한국청소년상담복지개발원
		심리학 관련학과	대학원	157	고려대학교 대학원, 경기대학교 대학원, 명지대 사회교육대학원, 부산대학교 대학원, 부산디지털대학교 휴먼서비스대학원, 서울불교대학원대학교, 서울사이버대학교 대학원, 한국상담대학원대학교, 한양대학교 대학원 등
			대학교	80	강원대학교, 경남대학교, 경북대학교, 경상대학교, 계명대학교, 고려대학교, 광주대학교, 단국대학교, 대구가톨릭대학교, 대구대학교 등
		가족·사 회·복지 관련학과	대학원	418	단국대학교 교육대학원, 대구대학교 대학원, 부산대학교 대학원, 숙명여자대학교 대학원, 원광대학교 대학원, 서울대학교 대학원, 연세대학교 대학원, 평택대학교 대학원, 한국방송통신대학교 대학원, 한양대학교 대학원 등
			대학교	421	동덕여자대학교, 동의대학교, 성균관대학교, 숙명여자대학교, 우석대학교, 원광대학교, 한영신학대학교, 중앙대학교, 평택대학교, 한서대학교 등
			전문대학	295	강동대학교, 군장대학교, 동부산대학교, 동원대학교, 두원공과대학교, 서영대학교, 수원여자대학교, 신구대학교, 전주비전대학교, 한양여자대학교 등
		교육학 관련학과	대학원	378	단국대학교 교육대학원, 대구대학교 대학원, 부산대학교 대학원, 숙명여자대학교 대학원, 원광대학교 대학원, 서울대학교 대학원, 연세대학교 대학원, 평택대학교 대학원, 한국방송통신대학교 대학원, 한양대학교 대학원 등
			대학교	78	경북대학교, 공주대학교, 광주대학교, 대구사이버대학교, 동의대학교, 부산대학교, 송실대학교, 서울대학교, 연세대학교, 한국방송통신대학교 등

자료 : 대학알리미. <http://www.academyinfo.go.kr>,
한국산업인력공단. 국가직무능력표준(NCS). <http://www.ncs.go.kr>

(3) 관련학과 교과과정

<표 II -91> 청소년지도 교육·훈련 교과과정

중분류	소분류	교육훈련기관			
		구분	과목	내용	비율
02.상담	02.청소년지도	청소년 관련학과 대학교 /전문대학/대학원	청소년학개론 사회변화와 청소년 인간행동과 사회환경 등	기초공통	13.0
			청소년기관운영 청소년지도자론 청소년정책론 청소년육성제도론 등	제도 및 기관행정	17.0
			발달심리 청소년심리 청소년상담 학습이론 및 심리 등	심리 및 상담	17.0
			청소년지도자론 청소년지도방법론 청소년레크레이션 지도 청소년여가지도론 청소년연구방법론 청소년자원봉사론 등	지도 및 교육	22.0
			청소년활동 청소년프로그램개발과평가 청소년복지 청소년문제와보호 청소년인권과 참여 등	활동 및 복지	22.0
			청소년현장실습 청소년지도현장실습 등	현장 실습	9.0
		심리학 관련학과 대학교 /전문대학/대학원	발달심리, 인지심리, 사회심리, 성격심리, 언어심리 등	기초심리학	
			임상심리, 산업심리, 환경심리, 공학심리, 범죄심리 등	응용심리학	
			심리학 현상을 연구하기 위한 실험, 관찰, 통계분석, 심리학연 구법, 상담기법, 심리검사 등	이론과실습	
		가족·사회·복 지학 관련학과 대학교 /전문대학/대학원	사회복지개론, 가족복지론, 사회복지실천론, 아동복지론, 사회복지발달사, 사회봉사론, 사회복지정책론, 복지국가론, 사회보장법제, 사회문제론, 사회복지행정, 정신건강론, 특수아동지도, 장애인복지론, 여성복지론, 자원봉사론, 지역사회복지론, 사회복지조사방법론, 가족관계와 가족상담치료, 청소년심리 및 상담, 사회복지 현장실습 등		
			교육학 입문, 교육철학, 한국교육사, 교육행정학, 교육심리학, 교육사회학, 교육과정, 교육행정학, 교육평가, 발달심리학, 교과교육론, 상담이론과 실제, 사 이버교육, 수업 설계론, 인지심리, 심리검사론, 교육심리 연구방법론 등		

자료: 한국산업인력공단. 국가직무능력표준(NCS). <http://www.ncs.go.kr>

3) 청소년지도 분야의 국가·민간 자격기술 현황

(1) 국가자격증 취득 현황

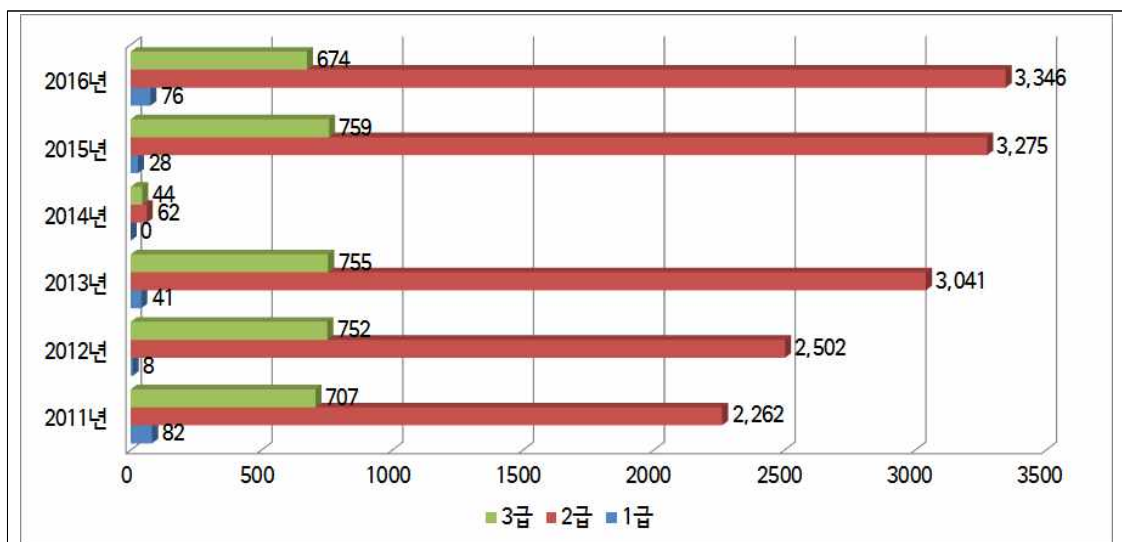
- 청소년지도 분야의 세분류에서 청소년활동은 청소년지도사(1급, 2급, 3급), 청소년상담복지는 청소년상담사(1급, 2급, 3급)를 국가자격으로 정하고 있음. 청소년지도사는 1993년부터, 청소년상담사는 2003년부터 국가자격으로 시행되기 시작함.
- 2016년 기준, 청소년지도사는 1급 1,615명, 2급 29,369명, 3급 11,209명을 배출함.
- 청소년지도사의 경우, 2014년도 급격히 감소했다가 2015년도 급증한 이유는 해당연도에 세월호 참사로 인해 청소년활동 현장이 침체되었던 점을 원인으로 볼 수도 있겠음.

<표 II -92> 청소년지도사 자격증 취득 현황 및 추이

소분류	종목	등급	현황					
			'11년	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년
02.청소년지도	청소년지도사	1급	82	8	41	0	28	76
		2급	2,262	2,502	3,041	62	3,275	3,346
		3급	707	752	755	44	759	674
		전체	3,051	3,262	3,837	106	4,062	4,096
		증가율	-	6.9%	17.6%	-97.2%	3732.1%	0.8%

자료 : 여성가족부(2016). 2016 청소년백서. 서울 : 한국청소년활동진흥원.

[그림 II -24] 청소년지도사 자격증 취득자수 추이



- 2015년 말까지, 청소년상담사는 1급 383명, 2급 3,306명, 3급 7,764명을 배출함.

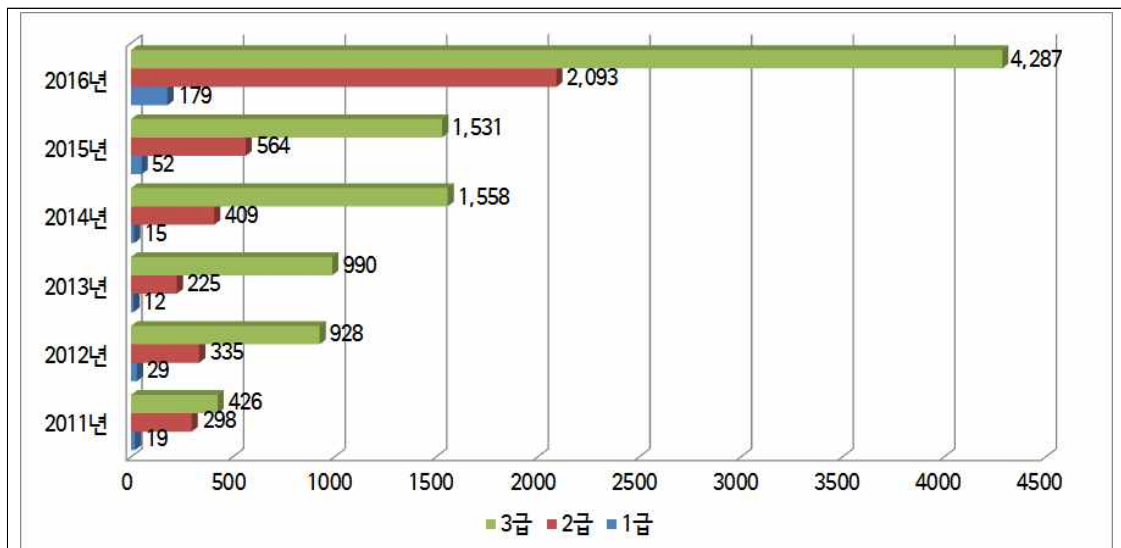
- 청소년상담사 자격취득자가 2016년도에 급증한 이유는 이전부터 시행해오던 자격시험시기가 기존 3월에서 2017년 개정 이후, 매년 10월에 실시하도록 변경되면서 2016년 한시적으로 자격시험을 2회(3월, 10월) 시행하였기 때문임. 2016년도 청소년상담사 하반기 시행(10월)시기에 일부 자격제도의 변경사항들이 적용되었음.

〈표 II-93〉 청소년상담사 자격증 취득 현황 및 추이

소분류	종 목	등 급	현황					
			'11년	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년
02.청소년지도	청소년상담사	1급	19	29	12	15	52	179
		2급	298	335	225	409	564	2,093
		3급	426	928	990	1,558	1,531	4,287
		전체	735	1,292	1,227	1,982	2,147	6,559
		증가율	-	75.8%	-5.0%	61.5%	8.3%	205.5%

자료 : 여성가족부(2016). 2016 청소년백서. 서울 : 한국청소년활동진흥원.

[그림 II-25] 청소년상담사 자격증 취득자수 추이



(2) 국가자격증 활용실태

- 먼저, 청소년지도사(1급, 2급, 3급)는 국가자격증으로 청소년활동과 진로지원 분야 내 활동프로그램 기획 및 운영, 진로체험활동 등을 제공하고 있으며, 청소년상담사(1급, 2급, 3급)은 위기청소년상담, 개인상담, 부모상담, 진로상담 등의 내용을 제공하고 있고, 위의 두 자격증은 모든 세분류에서 필수취득 자격증으로 활용되고 있음.
- 설문조사에서는 위의 두 국가자격증에 대한 활용실태를 알아봄. 그 내용을 살펴보면, 국가자격증을 취득한 이유, 국가자격증이 취업에 기여한 정도와 그 내용, 추후 상위 급수 취득 여부와 취득하지 않는 이유 등을 살펴봄. 그 외의 내용은 청소년상담사를 중심으로 조사한 여성가족부의 자료를 활용했음.

① 자격증 취득 이유

- 국가자격증을 취득한 이유를 살펴보면, 과반 수 이상이 ‘해당직무에 도움이 되어서(65.4%)’ 라고 응답하였으며, ‘취업에 도움이 되어서(25.9%)’, ‘일단 취득해 놓으려고(8.6%)’ 순으로 나타남. 이는 대부분 자신의 해당직무에 대한 전문성을 높이는데 목적을 두고 있다고 응답함.

<표 II-94> 청소년지도 분야 국가자격증 취득이유

자격증 취득이유	N	누적%	N/%
취업에 도움이 되어서	21	18.8	25.9
해당직무에 도움이 되어서	53	47.3	65.4
승진에 도움이 되어서	0	0.0	0.0
일단 취득해 놓으려고	7	6.3	8.6
기타	0	0.0	0.0
시스템	31	27.7	-
합계	112	100.0	81(100.0)

- 청소년상담사 자격증에 대해 구체적으로 살펴보면, 42.2%가 ‘취업에 도움이 되어서’ 라고 응답하였으며, ‘상담에 도움이 되어서’ 39.0%, ‘일단 취득해 놓으려고’ 14.6% 순으로 나타남.
- 청소년상담사 자격증을 취득하는 이들은 대개 취업을 위한 목적이 상당했으며, 자신의 직무에 대한 전문성 향상을 목적으로 둔 이들도 많이 있었음.

〈표 II -95〉 청소년상담사 자격증 취득 이유

자격증 취득이유	N	%
취업에 도움이 되어서	1,327	42.2
상담에 도움이 되어서	1,227	39.0
승진에 도움이 되어서	19	0.6
일단 취득해 놓으려고	459	14.6
기타	116	3.7
합계	3,148	100.0

자료 : 여성가족부(2016). 청소년상담사 인력현황 조사 연구. 서울: 여성가족부.

② 자격증 취업 기여도 및 기여내용

- 국가자격증을 취득한 이후, 자격증이 자신의 취업에 얼마나 기여했는지 살펴본 결과, 92.9%가 자신의 취업에 있어서 도움이 되었다고 응답하였으며, 단 7.1%만이 취업에 별로 도움이 되지 않았다고 응답함.

〈표 II -96〉 청소년지도 분야 국가자격증의 취업기여도

취업기여도	N	누적%	N/%
도움이 되지 않음	6	5.4	7.1
약간 도움이 됨	27	24.1	31.8
꽤 도움이 됨	30	26.8	35.2
매우 도움이 됨	22	19.6	25.9
시스템	27	24.1	-
합계	112	100.0	85(100.0)

- 청소년상담사 자격증은 자신의 취업에 도움이 됐다고 79.2%가 응답하였지만, 20.8%가 취업에 기여하진 않았다고 응답함. 이러한 결과는 상담분야의 자격증과 그 종류가 상당히 많으며, 국가자격증보다는 민간자격증이 취업에 상당히 도움이 되기 때문인 것으로 보여짐.

〈표 II -97〉 청소년상담사 자격증의 취업기여도

취업기여도	N	%
기여하지 않음	655	20.8
약간 기여	1,402	44.5
꽤 기여	747	23.7
매우 기여	344	10.9
합계	3,148	100.0

자료 : 여성가족부(2016). 청소년상담사 인력현황 조사 연구. 서울: 여성가족부.

- 그렇다면, 국가자격증이 취업에 어떻게 도움이 되었는지 물어본 결과, ‘전문가로서의 대내외적인 인정(29.3%)’ 을 받은 것으로 많이 응답하였으며, ‘다양한 기관에 지원자격을 갖추(26.8%)’, ‘업무에 대한 지식 및 능력향상(15.9%)’ 순으로 나타남.

〈표 II-98〉 청소년지도 분야 자격증의 취업기여 내용

취업기여 내용	N	누적%	N/%
새로운 직장을 구하는데 도움	11	9.8	13.4
현 기관 내 법적 신분보장에 도움	9	8.0	11.0
다양한 기관에 지원자격을 갖추	22	19.6	26.8
전문가로서의 대내외적인 인정	24	21.4	29.3
업무에 대한 지식 및 능력향상	13	11.6	15.9
전문자격증 소지를 통한 성취감 획득	3	2.7	3.7
기타	0	0.0	0.0
시스템	30	26.8	-
합계	112	100.0	82(100.0)

- 청소년상담사 자격증의 경우, ‘청소년 분야의 전문자격증 소지에 따른 성취감’ 이 27.4%로 가장 높았고, ‘다양한 기관에 지원할 자격을 갖추(26.8%)’, ‘청소년상담 전문가로서의 대내외적인 인정(18.7%)’ 순으로 나타남.

〈표 II-99〉 청소년상담사 자격증의 취업기여 내용

취업기여 내용	N	%
새로운 직장을 구함	509	14.5
현 직장 내에서 법적인 신분보장을 받도록 도움	293	8.4
다양한 기관에 지원할 자격요건을 갖추	939	26.8
청소년상담 전문가로서의 대내외적인 인정	657	18.7
청소년상담에 대한 지식 및 능력 향상	116	3.3
청소년 분야의 전문자격증 소지에 따른 성취감	963	27.4
기타	31	0.9
합계	3508	100.0

자료 : 여성가족부(2013). 청소년상담사 인력현황 조사 연구. 서울: 여성가족부.

③ 상위 급수 취득 의향 및 미취득 이유

- 국가자격증 취득 후, 현재 급수보다 상위급수를 취득하고 싶은지에 대한 여부를 물어본 결과, 67.5%가 취득할 의향이 있다고 응답하였으며, 청소년상담사는 78.6%가 취득할 의향이 ‘있다’ 라고 응답함.

〈표 II-100〉 청소년지도 분야 국가자격증 상위급수 취득 의향

상위급수 취득의향	N	누적%	N/%
1급 취득자임	16	14.3	19.3
있다	56	50.0	67.5
없다	11	9.8	13.3
시스템	29	25.9	-
합계	112	100.0	83(100.0)

〈표 II-101〉 청소년상담사 상위자격 취득 의향

상위급수 취득의향	N	%
1급 취득자임	99	3.0
없다	576	18.3
있다	2,470	78.6
결측	3	0.2
합계	3,148	100.0

자료 : 여성가족부(2016). 청소년상담사 인력현황 조사 연구. 서울: 여성가족부.

- 하지만, 전반적으로 13.3%가 상위급수를 취득할 의향이 없다고 응답하였으며, 청소년상담사는 18.3%가 취득하고 싶지 않음으로 응답함.
- 그 이유를 구체적으로 살펴보면, 전반적으로 ‘연봉이 희망수준에 비해 적어서’ 라고 응답한 이가 70.0%로 가장 많이 응답함. 그 외 ‘해당분야의 복지수준이 낮아서(10.0%)’, ‘비정규직이라 안정감이 없어서(7.5%)’ 순으로 나타남.

〈표 II-102〉 청소년지도 분야 국가자격증 상위급수 미취득 이유

미취득 이유	N	누적%	N/%
연봉이 희망수준에 비해 적어서	28	25.0	70.0
해당분야의 업무가 자신과 맞지 않아서	2	1.8	5.0
해당분야가 영세하여 미래가 불확실해서	2	1.8	5.0
비정규직이라 안정감이 없어서	3	2.7	7.5
해당분야의 복지수준이 낮아서	4	3.6	10.0
기관 내 대인관계 문제 때문에	0	0.0	0.0
학업 및 진학을 위해서	1	0.9	2.5
기타			
시스템	72	64.3	-
합계	112	100.0	40(100.0)

- 청소년상담사 자격증 역시 ‘연봉이 희망하는 수준에 비해 적어서(31.2%)’ 라고 응답한 이가 가장 많았으며, ‘비정규직이라 안정감이 없어서(21.8%)’, ‘직장 내 업무가 마음에 들지 않아서(13.0%)’ 순으로 나타남.
- 전반적으로 청소년지도 산업현장에서 자격 및 관련 업종의 가장 큰 문제는 임금 과 해당산업의 복지수준인 것으로 나타남.

〈표 II-103〉 청소년상담사 상위급수 미취득 이유

	N	%
연봉이 희망하는 수준에 비해 적어서	974	31.2
직장 내 업무가 마음에 들지 않아서	407	13.0
직장이 영세하여 미래가 불안해서	115	3.7
비정규직이라 안정감이 없어서	680	21.8
직장의 복지수준이 낮아서	240	7.7
직장 내 대인관계 문제 때문에	132	4.2
학업(진학)을 위해서	165	5.3
계약 만료	225	7.2
기타	182	5.8
합계	3,120	100.0

자료 : 여성가족부(2016). 2016 국가자격 청소년상담사 인력현황 조사 연구. 서울: 여성가족부.

(3) 민간자격증 현황

〈표 II-104〉 청소년지도 민간자격증 현황

	자격명	민간자격관리자	등급체계
1	119청소년학교안전지킴이	일일구국민재난안전교육진흥회(주)	
2	긍정심리청소년진로코칭지도사	(주)한국긍정심리협회	
3	茶생활과 함께하는 청소년인성교육	(사)정다문화원	
4	벨리댄스청소년지도사	(사)부경벨리댄스협회	
5	보물지도청소년진로지도강사	아이트레저맵(주)	
6	세이치청소년리더십전문가	(주)연글로벌	
7	소아청소년성장발달지도사	한국건강미용협회	
8	아동청소년건강체육지도사	(사)한국건강운동연구지도협회	
9	아동청소년공예교육전문강사	한국공예디자인교육협회	
10	아동청소년교육상담코치전문가	밸런스행복코칭	
11	아동청소년다례지도자	(사)한국청소년상담교육원	
12	아동청소년독서심리상담사	한국아동청소년심리상담협회	
13	아동청소년라이프코치	이엠사회서비스교육개발원	

	자격명	민간자격관리자	등급체계
14	아동청소년라이프코칭지도사	(사)한국호국청소년연맹	
15	아동청소년리더스쿨전문강사	(사)진로상담협회	
16	아동청소년리더십코칭	(사)한국문화예술역량개발원	
17	아동청소년미술심리상담사	한국심신통합치유학회	
18	아동청소년발달재활교육상담사	한국휴먼중심상담협회	
19	아동청소년발달학습코칭전문가	아동청소년발달학습코칭연구소	
20	아동청소년복지상담사	(사)한국어교원능력협회	
21	아동청소년복지상담사	(사)국제민간자격전문협회	
22	아동청소년복지상담지도사	(사)한국청소년육성협회	
23	아동청소년상담복지사	한국위기상담연구원	
24	아동청소년상담심리사	(사)청소년교육센터	
25	아동청소년숲체험지도사	(사)월드유스비전	
26	아동청소년스피치지도사	한국문화예술교육협회	
27	아동청소년스피치지도사	(주)한국원격교육진흥원	
28	아동청소년스피치지도사	한국자격검정진흥원	
29	아동청소년심리상담사	한국자격검정평가진흥원	
30	아동청소년심리상담사	한국글로벌인재개발원	
31	아동청소년심리상담사	한국열린사이버대학교	
32	아동청소년심리상담사	한국심리상담복지학회	
33	아동청소년심리상담사	한국지식경제진흥원	
34	아동청소년안전지도사	지구촌청소년연맹	
35	아동청소년오감발달재활교육상담사	한국휴먼중심상담협회	
36	아동청소년오케스트라지휘자	(사)대한문화예술인협회	
37	아동청소년인성지도사	(사)국민건강체육문화진흥원	
38	아동청소년지도사	세계특수교육협회	
39	아동청소년진로상담사	평생교육진흥회	
40	아동청소년진로상담지도사	(사)녹색문화콘텐츠개발연구원	
41	아동청소년진로코치	(주)글로벌코칭교육원	
42	아동청소년진로탐색지도사	참성장지원협회	
43	아동청소년파티쉐	(사)평생교육공예협회	
44	아동청소년폭력예방상담사	CH 오름교육	
45	아동청소년폭력예방상담사	(사)해피패밀리	

	자격명	민간자격관리자	등급체계
46	아동청소년폭력에방상담사	한국자격검정평가진흥원	
47	아동청소년폭력에방상담사	한국자격검정진흥원	
48	아동청소년학습코칭지도사	(주)글로벌코칭교육원	
49	어린이&청소년나무공예지도사	한국실용아트버닝협회	
50	어린이&청소년요가지도자	(사)한국요가연합회	
51	어린이청소년다도지도사	한국예절녹색교육원	
52	어린이청소년부흥사	(사)기독교미래교육연구소	
53	어린이청소년예절체험지도사	(주)한국예절인성다도체험교육원	
54	어린이청소년전래놀이체험지도사	(주)한국예절인성다도체험교육원	
55	어린이청소년전통혼례체험지도사	(주)한국예절인성다도체험교육원	
56	유아동청소년PCP에쁜손글씨	(사)평생교육공예협회	
57	자유학기제청소년지도사	깜빠나 예능 체험 학습관	
58	종이도형수학종이접기청소년지도사	양산시민평생교육원	
59	청소년PCP	한국핸드아트협회 햇살PCP	
60	청소년PCP에쁜글씨	국제에쁜글씨교육협회	
61	청소년pop	한국팬디아트협회	
62	청소년가족심리상담사	(사)한국국공립대학평생교육원협의회	
63	청소년강점지도사	스트렝스가든	
64	청소년건강지도사	(사)한국청소년스포츠연맹	
65	청소년게임문화지도사	한국자격관리평가원	
66	청소년게임문화지도사	한국지식자원개발원	
67	청소년게임문화지도사	(사)한국청소년문화진흥협회	
68	청소년게임지도사	국제능력교육원주식회사	
69	청소년경제교육사	(주)융합인재개발평생교육원	
70	청소년경제교육지도사	(주)홍인진로적성아카데미	
71	청소년경제교육지도사	(주)한국복지문화센터	
72	청소년경제교육지도사	(사)한국교육지도자협회	
73	청소년경제이해검증시험주니어 TESAT	한국경제신문	
74	청소년경제지도사	산업진흥원	
75	청소년경호지도사	(사)한국무예진흥원	
76	청소년공감교육지도사	지능개발교육원	
77	청소년공동체놀이전문지도사	한국평생교육연구회	

	자격명	민간자격관리자	등급체계
78	청소년 교육사	(사)한국청소년화랑도연맹	
79	청소년교육상담지도사	한국아동청소년문화진흥협회	
80	청소년교육프로그램지도사	(주)여기스터디	
81	청소년근로교육강사	(사)동서남북모바일커뮤니티	
82	청소년금연금주예방교육강사	한국기업교육개발원	
83	청소년금연금주예방교육강사	중앙교육개발원(주)	
84	청소년금연금주예방지도사	한국창의인재육성개발단	
85	청소년금연금주지도사	(사)KLEDI한국평생교육개발원	
86	청소년금연코칭지도사	(주)지누시스템	
87	청소년금융지도사	(사)한국재무상담협회	
88	청소년금주금연예방지도사	한국심성문화교육원	
89	청소년금주금연예방지도사	(주)인천아바서비스커리어센터	
90	청소년기자코디네이터	한국지식자원개발원	
91	청소년기자코디네이터	미래인재문화교육진흥원	
92	청소년난타놀이전문가	한국웃음놀이치유협회	
93	청소년다도지도사	(사)월드유스비전	
94	청소년다중지능진로지도사	(사)청소년문화공동체십대지기	
95	청소년당구지도자	명지대학교	
96	청소년댄스	(사)대한스포츠탄신연맹	
97	청소년드림에이커지도사	국제리더관리협회	
98	청소년인성교육지도자	(사)한국차인연합회	
99	청소년또래보건교육강사	대한적십자사	
100	청소년또래서평지도사	(사)국민독서문화진흥회	
101	청소년라인댄스지도사	한국웃음놀이치유협회	
102	청소년레크리에이션지도자	(사)한국여가레크리에이션협회	
103	청소년리더십	국제리더관리협회	
104	청소년리더십전문가	(주)에듀빌	
105	청소년마술	(주)한국원격교육진흥원	
106	청소년마술	시민작은도서관협회	
107	청소년마술	한국자격관리평가원	
108	청소년마술사	국제리더관리협회	
109	청소년마술지도사	국제리더관리협회	

	자격명	민간자격관리자	등급체계
110	청소년마음명상지도사	(사)나마스떼 코리아	
111	청소년명상힐링지도사	(사)파라미타청소년연합회	
112	청소년목공지도사	한국오토마타연구소	
113	청소년목회상담사	(사)한국청소년바로세우기운동협회	
114	청소년목회상담사	한국전문상담학회	
115	청소년문제예방지도사	(주)여기스터디	
116	청소년문화감상평지도사	(사)국민독서문화진흥회	
117	청소년미니어처	한국미니어처협회	
118	청소년미술심리상담사	(주)한국원격교육진흥원	
119	청소년미술심리상담사	한국자격검정진흥원	
120	청소년미술전문지도자	(사)한국청소년미술협회	
121	청소년부적응상담사	한국지식인재원주식회사	
122	청소년비전교육상담사	청소년비전연구소	
123	청소년비전설계지도사	(주)한국비전교육원	
124	청소년비전지도자	선우청소년진로학습상담소	
125	청소년상담심리사	한국교류분석상담연구원	
126	청소년생활지도사	국가법정책포럼	
127	청소년생활지도사	(주)여기스터디	
128	청소년생활지도사	(사)한국사법교육원	
129	청소년생활지도자	(주)휴넷	
130	청소년선교난타지도사	(사)기독교청소년협회	
131	청소년성장지원가	(주)자람패밀리	
132	청소년스킨스쿠버	(사)한국청소년스킨스쿠버협회	
133	청소년스포츠탄스지도자	(사)청소년행복세상	
134	청소년스포츠탄스지도자	(사)한국청소년스포츠탄문화협회	
135	청소년스피치(발표력)지도사	국제리더관리협회	
136	청소년스피치교육사	(사)한국언어심리교육협회	
137	청소년스피치지도사	한국교총영재교육원	
138	청소년스피치지도사	(사)한국청소년육성협의회	
139	청소년실용바리스타	(주)한국원격교육진흥원	
140	청소년실용바리스타	한국자격관리평가원	
141	청소년실용바리스타	(사)평생교육공예협회	

	자격명	민간자격관리자	등급체계
142	청소년심리검사전문가	(사)청소년교육센터	
143	청소년심리상담사	(사)해피패밀리	
144	청소년심리상담사	한국일자리창출협회	
145	청소년심리상담사	한국평생교육진흥원	
146	청소년심리상담사	(주)여기스터디	
147	청소년심리상담사	한국자격심사평가원	
148	청소년심리상담사	(사)청소년경제교육협회	
149	청소년심리상담사	(주)한국심리상담협회	
150	청소년심리상담사	한국심리상담지도협회	
151	청소년심리상담지도사	STEAM방과후강사교육협회	
152	청소년심성개발지도사	아이씨유사이버평생교육원	
153	청소년심성수련지도사	자정원	
154	청소년심성예절지도사	(사)서봉인성교육진흥원	
155	청소년아동발달지도사	한국교육협회	
156	청소년안전관리사	(사)해상수난구조대에스에이알협회	
157	청소년안전교육	(주)한국원격교육진흥원	
158	청소년안전교육	한국지식자원개발원	
159	청소년안전교육	시민작은도서관협회	
160	청소년안전교육지도사	(주)대교에듀피아	
161	청소년안전지도관리사	한신교육연구소	
162	청소년안전지도사	(주)국제재난안전교육센터	
163	청소년안전지도사	한국교육원	
164	청소년안전지도사	(주)에이엔피인재개발원	
165	청소년안전지도사	한국교육연구원	
166	청소년안전지도사	(사)0대한인명구조협회	
167	청소년안전지킴이	(주)셋별교육연구	
168	청소년양성평등교육지도자	한국지역사회교육협의회(KACE)	
169	청소년여가지도사	(주)여기스터디	
170	청소년여행코치	한국청소년여행학교	
171	청소년예쁜글씨	한국피오피전문가협회	
172	청소년예쁜글씨	한국피오피전문가협회	
173	청소년예절지도사	(사)월드유스비전	

	자격명	민간자격관리자	등급체계
174	청소년올바른인성교육사	자살예방한국연맹	
175	청소년요가지도사	(주)CH요가 구루쿨	
176	청소년요가지도사	(사)청소년행복세상	
177	청소년요리지도사	요리노리연구소	
178	청소년요리지도사	한국요리치료연구소	
179	청소년요리체험지도사	(주)한국아동지도사교육진흥원	
180	청소년웃음체조지도사	대한웃음체조연합회	
181	청소년음악상담지도사	한국음악치료사협회	
182	청소년인문학지도사	(주)한국청소년교육개발원	
183	청소년인성교육사	(사)청소년행복세상	
184	청소년인성교육전문가	(사)한국청소년자살예방협회	
185	청소년인성교육지도사	아이씨유사이버평생교육원	
186	청소년인성예절지도사	(사)한국차문화협회	
187	청소년인성지도사	한국사회복지평생교육원	
188	청소년인성지도사	(주)한국사이버진흥원	
189	청소년인성지도사	(주)빅맨	
190	청소년인성지도사	(주)스피치홀딩스	
191	청소년자기경영지도사	(주)여기스터디	
192	청소년자기경영지도사	(주)쓰리피자기경영연구소	
193	청소년자기계발지도사	(주)한국예절인성다도체험교육원	
194	청소년자문심리직업상담사	한국지문심리상담학회	
195	청소년자신감	국제리더관리협회	
196	청소년자신감지도사	국제리더관리협회	
197	청소년정신건강증진전문지도사	글로벌사이버대학교	
198	청소년중독예방지도사	국제능력교육원(주)	
199	청소년직업체험지도사	한국전문상담학회	
200	청소년진로리더십강사	(주)리더스인재개발원	
201	청소년진로리더십강사	성공팩토리 리더십센터	
202	청소년진로상담교육사	(사)청소년행복세상	
203	청소년진로상담사	중앙원격평생교육원	
204	청소년진로상담사	한국일자리창출협회	
205	청소년진로상담사	(주)여기스터디	

	자격명	민간자격관리자	등급체계
206	청소년진로상담사	(주)한국복지문화센터	
207	청소년진로상담사	(사)한국청소년문화육성회 전북지부	
208	청소년진로상담사	한국자격심사평가원	
209	청소년진로상담사	한국지식자원개발원	
210	청소년진로상담사	(주)한국심리교육협회	
211	청소년진로상담사	한국상담복지교육원	
212	청소년진로상담사	한국사회복지평생교육원	
213	청소년진로상담사	코앤티	
214	청소년진로상담사	(사)한국전문자격협회	
215	청소년진로상담사	한국심리상담지도협회	
216	청소년진로상담사	한국심리상담복지학회	
217	청소년진로상담사	시민작은도서관협회	
218	청소년진로상담사	(사)가온누리	
219	청소년진로상담전문가	한국기질상담심리연구소	
220	청소년진로상담컨설턴트	(주)한국교육컨설팅연구소	
221	청소년진로지도사	(사)한국정보교육문화협회	
222	청소년진로지도사	성산호대학원대학교	
223	청소년진로지도사	한국심리상담복지교육개발원	
224	청소년진로직업체험지도사	(사)한양인재개발원	
225	청소년진로코치	(사)나눔과배려	
226	청소년진로코치	한국지역사회교육협의회(KACE)	
227	청소년진로코치	(주)한국리더십센터	
228	청소년진로코칭지도사	(사)대한청소년충효단연맹	
229	청소년진로코칭지도사	(사)기독교청소년협회	
230	청소년진로코칭지도사	(사)월드유스비전	
231	청소년진로학습상담사	(사)진로진학나눔협회	
232	청소년진로학습상담전문가	한국심리상담교육학회	
233	청소년진로학습코칭지도사	글로벌리더코칭센터	
234	청소년체험활동안전지도사	(사)청소년교육센터	
235	청소년커리어디자이너	서초여성회관	
236	청소년커리어코치	글로벌평생교육원	
237	청소년커리어코치	사회적협동조합커리어코칭	

	자격명	민간자격관리자	등급체계
238	청소년커리어코칭전문가	편한맘심리상담센터	
239	청소년커리어코칭전문가	(주)에이치알디한국평생교육원	
240	청소년커리어코칭전문가	이화여자대학교	
241	청소년커리어코칭지도자	(사)한국능력개발진흥원	
242	청소년커리어코칭지도자	(주)모든학교	
243	청소년코치	(사)국제교육협회	
244	청소년코칭지도사	위(We) 코칭심리아카데미	
245	청소년쿠킹지도사	깜빠나 예능 체험 학습관	
246	청소년토론지도사	코리아스픽스(주)	
247	청소년폭력예방상담사	사회단체 한국교육복지문화진흥재단	
248	청소년폭력예방상담사	한국자격검정진흥원	
249	청소년폭력예방상담사	(주)우재평생교육원	
250	청소년폭력예방상담사	(사)한국심성교육개발원	
251	청소년필하모닉오케스트라전문연주자	(사)대한문화예술인협회	
252	청소년학교안전보안관	국민안전교육사협회	
253	청소년학교안전지킴이	시민교육연구소	
254	청소년학교폭력상담지도사	안산취업정보대학	
255	청소년학습능력향상지도사	엠엔와이(M&Y)트랜스심리치유센터	
256	청소년학습멘토	(주)런포코리아	
257	청소년학습코칭	(사)한국코칭심리협회	
258	청소년학습코칭지도사	한국전문상담학회	
259	청소년학업스트레스지도자	(사)한국직업능력평가원	
260	청소년활동안전관리사	한국청소년단체협의회	
261	청소년활동안전지도사	(사)대한청소년총효단연맹	
262	청소년흡연음주예방지도사	엠스피치교육원	
263	청소년흡연음주예방지도사	(주)케이엘에이	
264	청소년희망나눔상담사	사회복지법인 각당복지재단	
265	총효청소년지도자	(사)대한청소년총효단연맹	
266	포디청소년창의교육	(주)포디랜드	
267	하이포커스청소년지도사	더블레스	
268	한국형에너지그림청소년강사	한국에너지그림교육연구소	

자료: 한국직업능력개발원 민간자격정보서비스에서 해당 내용 발췌

3. 심리상담 분야

- 심리상담은 심리사회적 문제 해소 및 성장을 위하여 전 연령의 개인 또는 그와 관련된 사람에게 전문적 상담관계에 기초하여 심리교육 및 예방, 심리치료 등을 수행하는 일임.
- 심리상담 분야에 대한 현황 및 실태조사는 설문조사와 2차 자료를 모두 활용하여 사업체 및 종사자수, 인력배출현황, 기관별 상담사 학력 및 경력, 임금수준, 산업현장에서의 직무능력수준과 요구역량, 교육훈련 현황, 교육기관현황, 자격기술 현황 등을 분석함.
- 심리상담 분야의 실태를 나타내는 현황 및 통계 자료는 직업상담 및 청소년지도 분야와 혼재되어 있거나 보건서비스, 교육서비스 분야와 같은 유관 산업분야의 내용이 포함되어 있어 심리상담분야에 대한 전문기관을 중심으로 설문조사를 실시함. 그리하여, 설문조사는 심리상담 서비스를 전문적으로 제공하는 380여개 기관을 대상으로 심리상담 분야 기관실태조사를 실시하였으며, 조사에 응답한 61개 기관의 응답자료를 분석에 활용함.

1) 심리상담 분야의 현황 및 실태

(1) 사업체 및 종사자수

① 심리상담 분야 사업체 현황에 대한 설문조사결과

- 심리상담 기관 현황 조사에 응답한 기관 중 서울, 부산, 대구, 경기 지역의 기관이 전체의 67%이상을 차지하고 있으며, 민간기관 형태가 90%이상을 차지함.

〈표 II-105〉 지역·기관형태별 심리상담 분야 기관 현황

지역	공공	민간	합계	비율(%)
서울	2	17	19	31.15
부산	1	7	8	13.11
대구	1	7	8	13.11
경기	0	6	6	9.84
경북	0	5	5	8.20
경남	0	4	4	6.56
광주	0	3	3	4.92
전북	2	1	3	4.92
대전	0	3	3	4.92
강원	0	1	1	1.64
충북	0	1	1	1.64
합계	6	55	61	100.0

- 심리상담기관에서 제공하고 있는 서비스 분야는 크게 대상, 매체활용, 중독문제로 구분하여 조사함.
- 우선, 대상별로는 모든 기관에서 개인 심리상담 서비스를 제공하고 있었으며, 80% 이상(50개소 이상)의 기관에서 부부/가족, 청소년, 집단상담 서비스를 제공한다고 응답함.
- 심리상담 영역 중 표현예술 매체를 활용하는 미술, 음악, 동작 치료는 일부 기관에서 응답하였는데, 그 중 미술치료를 활용한 심리상담이 전체 기관 중 32%가 서비스를 제공하는 것으로 가장 높게 나타남.
- 정신의학적 질병으로도 분류되어 있는 물질 및 행동 중독문제(알코올, 약물, 도박)를 치료하는 데 있어서도 심리상담 서비스를 제공하고 있음. 전통적인 중독문제인 알코올과 약물은 물론이고 최근 사회적 문제로 관심이 증대되고 있는 도박 중독 및 미디어 과의존의 문제를 대상으로 심리상담 서비스를 제공하고 있는 기관이 20%이상을 차지하고 있음.
- 위와 같은 심리상담 분야의 서비스 제공 대상, 방법, 문제별 현황은 현재 NCS 심리상담 분야 세분류 체계에서 온전히 포함할 수 없으며, 향후 심리상담 분야가 대상별, 방법(매체)별, 문제영역별로 고유한 직무능력을 반영할 수 있도록 분화되어야 할 필요성을 지지하는 결과임.

〈표 II-106〉 기관유형별 심리상담 분야 기관 현황

구분	세부분야						총계	
	개인	부부/가족	아동 (놀이치료)	청소년	집단	기타		
심리	61	50	30	51	50	25	심리소계 267	
예술	음악		미술		동작		기타	예술소계 54
	4		20		6			
중독	알코올		약물		도박		기타	중독소계 62
	13		7		16			
합계							383	

- 심리상담 기관의 직원(상담사와 행정업무 등 비심리상담 직무 종사자를 포함한 기관의 전체 직원) 수 현황을 통해 기관의 규모 수준을 가늠할 수 있음.
- ‘1~3인 이내’ 직원이 근무하는 기관이 전체 응답 기관 중 44%로 가장 많은 수를 차지하고 있었으며, 이어서 ‘4~10인 이내’ 직원이 근무하는 기관이 전체

응답 기관 중 36%를 차지함.

- 이는 전체 응답 기관의 약 80%가 10인 이내의 소규모 사업장임을 나타내고 있음.

<표 II-107> 사업자형태·규모별 심리상담 분야 기관 현황

사업자형태	기관수
개인사업자	27
고유번호증	6
법인사업자	7
일반기업	1
종교기관	1
직원수(명)	기관수
1-3 이하	27
4-10 이하	22
11-20 이하	1
21-40 이하	2
41-50 이하	1
51이상	2

② 심리상담 분야 사업체 현황에 대한 2차 자료 분석결과

- 심리상담분야는 단일 사업이 없는 실정으로, 관련 사업들을 종합하여 추정함. 관련사업들은 기타 인문 및 사회과학 연구 개발업, 교육서비스업, 그 외 기타 보건업, 사회복지 서비스업을 포함시켰으며, 그 결과, 2014년 기준, 심리상담분야의 사업체수는 244,305개로 추정함. 관련 종사자수는 2,137,293명으로 추정함.
- 하지만, 심리상담분야의 특징상 정규직 형태의 종사자보다는 기간제, 파트타임, 프리랜서 형태로 운영하기 때문에 잠재적인 종사자 수가 많을 것으로 예상됨.

<표 II-108> 심리상담 분야 사업체 및 종사자수

소분류	세분류	관련 사업	사업체 수(2014년)	종사자 수(2014년)
상담	심리 상담	기타 인문 및 사회과학 연구 개발업	1,460	18,569
		교육서비스업	175,389	1,509,046
		그 외 기타 보건업	3,932	16,613
		사회복지 서비스업	63,524	593,065
합	합	계	244,305	2,137,293

자료 : 국가통계포털(전국사업체조사: 시도·산업·사업체구분별 사업체수, 종사자수)

(2) 인력배출현황

- 심리상담 분야의 인력배출 현황은 다음 <표 II-109>와 같음.
- 고등교육기관에서의 대표적인 학과는 심리·상담학, 종교학, 가족학, 복지학, 유아·아동학, 재활학 등을 들 수 있음.
- 전체적으로 2014년 기준, 368,487명에서 15년, 365,128명, 16년, 361,901명으로 심리상담 분야의 인력배출 추이가 점차 감소하고 있다는 것을 알 수 있음.
- 구체적으로 살펴보면, 심리·상담학은 14년, 53,815명에서 15년, 56,749명, 16년 59,516명으로 점차 증가하고 있으며, 종교학의 경우, 14년~15년 사이에 1.9%정도 성장하였지만, 15년~16년 사이 2.2%로 감소한 경향을 살펴볼 수 있음. 가족학 역시 14년~15년 사이 0.7%, 15년~16년 사이 -0.1% 감소함. 복지학은 14~15년 사이 -4.8%로 가장 많은 감소를 보여주었고, 15~16년에도 -3.6%수준 감소함. 유아·아동학은 14~15년 사이 0.9% 정도 증가하였지만, 15~16년 사이 -0.2%수준 감소함. 마지막으로, 재활학은 14~15년 사이 7.0% 수준으로 가장 높은 성장률을 보여주었으며, 15~16년 사이에도 1.7% 수준 상승함.

<표 II-109> 심리상담 분야 인력배출 현황 및 추이

중분류	소분류	교육훈련기관	'14년		'15년		'16년	
			인원	성장률	인원	성장률	인원	성장률
02. 상담	03. 심리상담	심리·상담학	53,815	-	56,749	5.5%	59,516	4.9%
		종교학	3,818	-	3,892	1.9%	3,808	-2.2%
		가족학	9,650	-	9,583	-0.7%	9,575	-0.1%
		복지학	176,663	-	168,178	-4.8%	162,169	-3.6%
		유아·아동학	107,267	-	108,247	0.9%	108,031	-0.2%
		재활학	17,274	-	18,479	7.0%	18,802	1.7%
합 계			368,487	-	365,128	-0.9%	361,901	-0.9%

자료 : 교육통계서비스 (<http://std.kedi.re.kr>)

(3) 종사자 학력 및 경력 현황

- 심리상담 기관에 소속된 상담사 중 응답에 포함된 458명 중 상담사의 석사 재학 이상의 학력이 90%에 달할 정도로 고학력 분포를 확인함. 그 중에서도 박사학위 소지자가 전체 응답기관 소속 상담사 중 27%를 차지할 정도로 비율이 높은 점은 심리상담 분야 산업 현장 종사자의 고학력 비중이 매우 높은 수준임을 나타내고 있음.

- 또한 특징적인 점은 석사 및 박사 과정 재학 중인 상담사가 44% 이상으로 나타난 점은 심리상담 분야 기관 종사자들의 학업을 병행하고 있는 비율이 높게 나타나고 있다는 점.
- 이는 기관에서 전임 상담사로 활동할 수 있는 여건을 어렵게 만드는 요인이 되며, 심리상담의 전문성 확보의 주요한 방법이 대학원 이상의 학위 취득의 필요성으로 인식되는 경향을 보여줌.
- 심리상담 기관에 소속된 상담사 중 응답에 포함된 133명의 상담사의 경력기간은 ‘6~10년 이하’ 경력의 상담사와 ‘2~5년 이하’ 경력의 상담사가 각각 24%, 23%로 가장 많이 분포되어 있었으며, ‘11~20년’ 및 ‘21년 이상’의 장기 경력자가 전체 응답자의 약 40%로 나타났음.
- 이는 앞선 심리상담 기관의 규모를 가늠할 수 있는 기관 직원 수의 특징과 연관 지어 해석할 때, 소규모 사업장에서는 1년 이하의 신입 상담사를 고용하여 교육 훈련을 병행하기보다는 즉시 전문적인 심리상담 서비스를 제공할 수 있는 경력과 자격을 갖춘 상담사 고용을 선호하는 것을 보여줌.

〈표 II-110〉 심리상담 분야 종사자의 학력수준 및 경력

학력	인원수(명)	경력	인원수(명)
학사	45	1년 이하	17
석사재학	104	2-5년 이하	31
석사졸업	81	6-10년 이하	32
박사재학	101	11-20년 이하	29
박사졸업	127	21년 이상	24

(4) 임금수준

① 심리상담 기관 임금수준에 대한 설문조사결과

- 심리상담 기관에서 자체적으로 구분한 모든 직급별 급여수준의 높고 낮음의 범위가 매우 넓게 나타남. 이는 심리상담 기관에서의 상담사 고용형태가 매우 다양한 것을 그 원인으로 추론해볼 수 있으며, 특별히 시간제 상담사의 경우 매월 정해진 급여형태가 아닌 상담 서비스 제공 실적에 따른 수당형태로 급여를 지급하는 방식이 주요 요인으로 예측해볼 수 있음.

〈표 II-111〉 직급별 심리상담 분야 종사자의 임금수준

상담사 직급별 구분	금액(만원)	기관수
일반상담사	800 - 1,500 이하	7
	1,600 - 2,000 이하	6
	2,100 - 2,500 이하	5
	2,500 이상	2
선임상담사	1,200 - 2,000 이하	4
	2,100 - 2,500 이하	3
	2,600 - 3,000 이하	2
	3,000 이하	4
상담팀장	1,200 - 2,000 이하	4
	2,100 - 3,000 이하	7
	3,100 - 5,000 이하	2
기관장	1,800 - 2,500 이하	3
	2,600 - 5,000 이하	5
	5,100 이하	3
	6,000 이하	8

② 심리상담 분야 기관 임금수준에 대한 2차 자료 분석결과

- 심리상담분야에서 상담전문가의 임금수준에 대한 실태를 살펴보면, ‘1,400만원 이하’의 최저시급보다 수입이 적은 종사자가 22.9%로 가장 많이 나타났으며, ‘2000만원 초과 ~ 2,400만원 이하’ 수준은 15.4%, ‘4,200만원 이상’ 15.2%, ‘2,400만원 초과 ~ 3,000만원 이하’ 11.2% 순으로 높게 나타남. 반면 ‘3,600만원 초과 ~ 4,200만원 이하’ 수준이 7.6%로 가장 낮게 나타남.
- 1차 자료의 결과와 마찬가지로, 임금수준의 폭이 매우 넓고, 고용형태가 매우 다양하다는 점을 고려했을 때, 심리상담분야의 고용형태가 정규직, 기간제, 파트타임 등 다양한 고용유형이 복합적으로 나타나고 있음.

〈표 II-112〉 심리상담 분야 평균 연봉수준

연간수입	N	%
4,200만원 이상 (월 350만원 이상)	537	15.2
3,600만원 초과 ~ 4,200만원 이하 (월 300만원 이상)	269	7.6
3,000만원 초과 ~ 3,600만원 이하 (월 250만원 이상)	357	10.1
2,400만원 초과 ~ 3,000만원 이하 (월 200만원 이상)	396	11.2
2,000만원 초과 ~ 2,400만원 이하 (월 167만원 이상)	544	15.4
1,800만원 초과 ~ 2,000만원 이하 (월 150만원 이상)	339	9.6
1,400만원 초과 ~ 1,800만원 이하 (2015년, 최저시급)	289	8.2
1,400만원 이하	811	22.9
결측값	285	8.1
합계	3,542	100.0

※ 자료 : 한국정신건강상담사협의회(2016). 2015 상담전문가 실태보고서.

(5) 산업현장 직무능력수준 및 요구역량

- 심리상담분야 현장에서의 직무능력수준에 대한 내용은 다음 <표 II-113>에 제시함. 이를 살펴보면, 실무자 수준 또는 선임실무자 수준(대학 졸업 이상)에 대한 직무능력수준이 일반 사무관리직과 비교했을 때, 상당히 높은 수준을 요구함. 전문대학 졸업이하의 수준은 고용하지 않음. 실무자 역시 대학 졸업 이상의 학력을 요구함.
- 심리상담분야에서 직무능력에 대한 역량은 다음 <표 II-114>와 같음. 이를 기반으로 했을 때, 3~4수준의 초급실무자, 실무자 수준의 직무능력은 상담에 대한 전문정보다는 기관운영 및 행정에 더 집중되어 있음. 5수준에 도달해야 비로소 기본적인 상담업무를 진행할 수 있음.

<표 II-113> 직능수준·학력수준별 심리상담 분야 내 직급

직무분류	사무관리직	심리상담	
8수준 (상급관리자)	임원	기관장	대학원 박사 졸업 이상
7수준 (중급관리자)	부장	팀장	대학원 석사 졸업 이상
6수준 (초급관리자)	차장	선임상담원	대학원 석사 졸업 이상
5수준 (선임실무자)	과장	상담원	대학 졸업 이상
4수준 (실무자)	대리	선임 상담행정원	대학 졸업 이상
3수준 (초급실무자)	주임	상담행정원	전문대학 졸업 이상
2수준	사원	-	고등학교 졸업 이상
1수준	수습	-	고등학교 졸업 미만

※ 자료: '심리상담' 분야 NCS 개발전문가 의견

<표 II-114> 심리상담 분야의 직무능력단위의 세부요소

분류번호	능력단위(수준)	능력단위요소	수준
0702030101_15v1	상담안내(3)	상담신청 응대하기	3
		상담진행 절차 설명하기	3
		상담신청 접수하기	3
		상담예약 관리하기	3
0702030102_15v1	접수상담(6)	호소문제 파악하기	5
		내담자 정보 수집하기	5
		문제수준 분석하기	6
		상담방법 안내하기	6
		상담자 배정하기	6

분류번호	능력단위(수준)	능력단위요소	수준
0702030103_15v1	내담자 의뢰·연계(4)	의뢰·연계기관 발굴하기	3
		의뢰·연계기관망 구축하기	4
		내담자 의뢰하기	4
		의뢰사례 추수관리하기	4
0702030104_15v1	개인심리치료상담(6)	상담구조화하기	5
		상담관계 형성하기	5
		사례개념화하기	6
		상담목표 수립하기	6
		상담 진행하기	6
		상담 종결하기	6
0702030105_15v1	집단상담 프로그램 운영(6)	집단상담 프로그램 기획하기	5
		집단상담 프로그램 준비하기	5
		집단상담 프로그램 진행하기	6
		집단상담 프로그램 종결하기	6
0702030106_15v1	관계자 상담(6)	커플 상담하기	6
		가족원 상담하기	6
		조력자 상담하기	6
0702030107_15v1	위기상담(7)	위기상황 평가하기	7
		위기상담 계획하기	6
		위기상담하기	7
		위기상담 결과 평가하기	6
0702030108_15v1	심리상담 교육(5)	심리상담 교육 요구 조사하기	4
		심리상담 교육 설계하기	5
		심리상담 교육 실시하기	5
0702030109_15v1	심리검사 활용(5)	심리검사 선정하기	5
		심리검사 실시하기	4
		심리검사 결과 평가하기	5
		심리검사 해석상담하기	5
0702030110_15v1	심리상담 자료관리(4)	개인정보 보호하기	4
		상담기록 관리하기	4
		상담통계 활용하기	4
0702030111_15v1	심리상담 자문(6)	심리상담 자문관계 구축하기	6
		심리상담 자문 계획하기	6
		심리상담 자문 실시하기	6
0702030112_15v1	상담자 훈련(8)	상담자 교육분석 실시하기	8
		상담자 윤리교육 실시하기	6
		심리상담 훈련 실시하기	7
		심리상담 슈퍼비전 실시하기	8

(6) 직업정보 현황

□ 고용노동부가 운영하는 워크넷의 직업정보시스템 분류에서 ‘심리상담’ 과 관련된 직업으로는 ‘임상심리사’, ‘놀이치료사’, ‘미술치료사’, ‘음악치료사’, ‘중독치료사’, ‘상담전문가’, ‘청소년지도사’ 가 있음.

<표 II-115> 심리상담 분야 직업정보 현황

세분류		심리상담							
직업명	2459. 임상심리사 및 기타 치료사					2474. 상담전문가 및 청소년지도사			
	임상심리사	놀이치료사	미술치료사	음악치료사	중독치료사	상담전문가	청소년지도사		
종사자수	305,196명 (치료사, 의료 및 보건서비스 관련 종사자, 의료복지 관련 단순 종사자)					68,772명 (사회복지 및 상담전문가)			
종사현황	평균(50%) 임금	3,000만원	3,000만원	3,000만원	3,000만원	3,000만원	2,650만원	2,650만원	
	학력	고졸	-	-	2%	-	-	-	5%
		고졸 후 교육이수	-	-	2%	-	-	5%	8%
		전문대졸	-	3%	18%	10%	12%	20%	40%
		대졸	28%	50%	35%	70%	39%	37%	45%
		대학원졸	67%	45%	38%	20%	46%	37%	2%
		박사졸	5%	2%	5%	-	3%	2%	-
관련자격	임상심리사 정신보건임 상심리사	민간자격	민간자격	민간자격	정신보건전문요원, 임상심리사, 사회복지사, 간호사 외 민간자격	전문상담교사, 청소년상담사 외 민간자격	청소년상담사 청소년지도사		

자료 : 국가통계포럼(직종병사업체노동력조사: 직종별, 규모별), 워크넷(직업정보시스템), 통계분류포털(한국표준직업분류)

2) 심리상담 분야의 교육·훈련현황

(1) 교육훈련 현황

- 심리상담 기관에서 현재 실시하고 있는 교육훈련은 집단상담, 슈퍼비전, 심리검사 교육 등을 공통적으로 응답함.
- 이는 심리상담 분야에서 새로운 자격 또는 상위 자격 취득이나 전문적 서비스 제공의 필요에 따라 일반적으로 실시되고 있는 실용적인 교육훈련으로 볼 수 있으며, NCS 체계를 반영한 교육훈련에 대해서는 구체적으로 나타나고 있지 않음. 이는 심리상담 분야의 NCS를 적용한 교육훈련 컨설팅 및 실효성 있는 홍보가 적극적으로 필요함을 보여줌.

〈표 II-116〉 심리상담 분야의 교육·훈련 실시여부

구분	기관	실시종류
실시함	35	· 집단상담 · 슈퍼비전 · 심리검사 교육 등
실시하지 않음	6	

(2) 교육기관현황

〈표 II-117〉 심리상담 분야 교육·훈련기관 현황

종분류	소분류	학과	교육훈련기관		
			구분	계	교육훈련기관
02. 상담	03. 심리상담	상담학 관련 학과	대학원	137	가야대학교, 가톨릭관동대학교, 가톨릭대학교, 강남대학교, 강릉원주대학교 외 132개
			대학	65	건양대학교, 건양사이버대학교, 경운대학교, 경희사이버대학교, 계명문화대학교 외 60개
			전문대학	13	계명문화대학교, 고구려대학교, 김해대학교, 부산경상대학교, 부산예술대학교 외 8개
		심리학 관련 학과	대학원	129	가톨릭관동대학교, 가톨릭대학교, 강남대학교, 강릉원주대학교, 강원대학교 외 124개
			대학	77	가톨릭대학교, 강원대학교, 건양대학교, 건양사이버대학교, 경남대학교 외 72개
			전문대학	5	대구미래대학교, 선린대학교, 안동과학대학교, 영진사이버대학, 한국복지사이버대학

	종교학 관련 학과	대학원	79	가톨릭대학교, 감리교신학대학교, 강남대학교, 경성대학교, 계명대학교 외 74개
		대학	59	가톨릭대학교, 감리교신학대학교, 강남대학교, 경성대학교, 계명대학교 외 54개
	가족, 사회, 복지학 관련 학과	대학원	158	가야대학교, 가천대학교, 가톨릭관동대학교, 가톨릭대학교, 강남대학교 외 153개
		대학	218	가야대학교, 가천대학교, 가톨릭관동대학교, 가톨릭대학교, 가톨릭상지대학교 외 213개
		전문대학	115	가톨릭상지대학교, 강동대학교, 강릉영동대학교, 강원관광대학, 경기과학기술대학교 외 110개
	교육학 관련 학과	대학원	126	가천대학교, 가톨릭관동대학교, 가톨릭대학교, 강남대학교, 강릉원주대학교 외 121개
		대학	162	가야대학교, 가천대학교, 가톨릭상지대학교, 감리교신학대학교, 강남대학교 외 157개
		전문대학	94	가톨릭상지대학교, 강동대학교, 강릉영동대학교, 거제대학교, 경남정보대학교 외 89개

자료 : 교육통계서비스(2015), 워크넷(www.work.go.kr) 학과정보, 한국전문대학교육협의회, 한국대학교육협의회.

3) 심리상담 분야의 국가·민간 자격기술 현황

<표 II-118> 심리상담 분야 민간자격증 취득 현황

협의회 산하 학회명	총회원수	활동회원수	자격증별 전문기수		
			1급	2급	
한국상담학회	23,676	12,000	1급	741	
			2급	4,564	
			계	5,305	
한국상담심리학회	24,028	16,783	1급	1,111	
			2급	3,180	
			계	4,291	
한국기독교 상담심리학회	7,355	3,245	전문 상담사	감독	66
				수련감독	128
				1급	1,168
				2급	1,523
			놀이/아동 상담사	감독	7
				수련감독	21
				1급	159
			2급	30	
			계	3,102	
전체	55,059	32,028	-	-	

- 현재, 심리상담 분야에서의 국가자격증은 존재하지 않으며, 협회 및 학회에서 제공하는 민간자격증을 중심으로 이를 취득하여 심리상담 현장에 투입되고 있음.
- 대표적인 협회 및 학회는 한국상담학회, 한국상담심리학회, 한국기독교상담심리학회 등이 있음. 전체 회원수는 55,059명으로 추산되며, 그 중 상담사로 활동하는 이들은 약 32,000명 정도로 나타남. 자격증의 유형은 협회 및 학회마다 급수와 내용이 상이함.
- 그 밖에도 다양한 민간자격증이 있으며, ‘상담’이라는 키워드로는 약 3,817개, ‘심리’라는 키워드로는 약 2,678개의 자격증, 총 6,495개의 민간자격증이 있음.
- 심리상담 분야의 자격증은 오늘날까지 국가자격증이 없는 상황에서 민간자격증 중심으로 자격관리처 및 자격증이 난무하고 있는 실정임. 자격증의 뚜렷한 유형 및 기준 없어 국가직무능력표준(NCS)에서의 심리상담 분야 내 활용되는 민간자격증이 무엇인지 구분하기 어려움.
- 추후, 심리상담 분야에서 국가자격증에 대한 신설이 필요할 것으로 보이며, 더 나아가 심리상담 분야를 세분화함으로써 그 자격과 내용을 구분할 필요가 있음.

1. 상담산업 분야

1) 상담산업 분야 범위의 혼란

- 상담산업 분야에서 먼저 산업범위를 설정하는데 있어서부터 문제가 발생함. 한국표준산업분류(KSIC)의 기준에 따르면, 오늘날까지 ‘01.직업상담 서비스’ 분야를 제외하고는 제대로 산업분류 및 코드를 부여받지 못함. 또한, 직업상담 서비스 분야에 대한 산업분류가 설정되어있다고 해도 그에 대한 산업규모와 그 추정치에 대한 연구는 찾아보기 힘들.

- ‘02.청소년지도’ 분야는 2016년까지 명확한 산업분야가 전무했음. 이에 2017년도 제10차 개정을 통해, 비로소 교육서비스업으로 산업분야가 설정됨. 하지만, 아직까지도 ‘청소년상담’, ‘진로지원’의 산업범위가 설정되어있지 않아 이 분야의 산업규모를 파악하기 어려움.

- ‘03.심리상담’의 표준산업분류는 특수산업에서 ‘3-2-1.상담서비스업’으로 산업범위를 명료히 설정하고 있지만, 그 범위에 대한 실질적인 조사나 세부적인 산업내용이 불분명한 경우가 있음.

〈표 Ⅲ-1〉 한국표준산업분류(KSIC) 내 NCS 소분류별 분류 현황

	01. 직업상담 서비스	02. 청소년지도	03. 심리상담
한국표준 산업분류 (KSIC)	75110.고용알선업 75120.인력공급업 87291.직업재활서비스업 85659.직업훈련원 84221.노동행정	5511.관광숙박시설운영업 55114.청소년수련시설운영업 55119.기타관광숙박시설 운영업(유스호스텔에 해당) 91229.기타 오락장 운영업 856.기타교육기관 85630.사회교육시설 87131.아동 및 부녀자 거주 복지시설 운영업 87299.그 외 기타 비거주 복지 서비스업 ※ 청소년수련시설 : 숙박 및 음식점업(55) → 교육서비스업(85) 개정·고시(17.01.13)	85701.상담서비스업 86902.유사의료업 84500.사회보장 행정

2) 상담산업 분야 내 직업분류체계의 문제

- 다음으로, 상담산업 분야에서의 직업분류체계를 살펴보면, ‘01.직업상담 서비스’의 경우, 직업상담사 및 취업알선원과 같은 NCS의 세분류별 직업분류가 명료히 설정되어 있음. 하지만, 전직지원 분야에 대한 직업분류는 아직까지 신설되지 않은 실정임. ‘헤드헌터’는 최근 경영·회계분야로 개정되었으며, 그에 따른 전직지원 내 대표 직업군은 ‘전직지원전문가’라는 명칭으로 신설되어야 할 것으로 보임.
- ‘02.청소년지도’는 NCS 기준 세분류별 직업군이 불분명한 상태임. 청소년활동 분야에서는 ‘청소년지도사’라는 직업군이 명료히 설정되어 있지만, 청소년상담복지 분야에서 ‘청소년상담사’는 ‘기타 상담전문가’로서 일부 속해있고, 진로지원은 아예 직업분류체계에 존재하지 않은 실정임.
- ‘03.심리상담’은 직업분류체계 내에서 직업군이 제대로 설정되어 있지 않음. 더 나아가, 심리상담 분야의 정체성이 뚜렷하지 않음. 예를 들면, ‘언어치료사’, ‘음악치료사’, ‘미술치료사’, ‘중독치료사’, ‘놀이치료사’ 등의 ‘06529.기타 치료사’는 심리상담 분야에 속할 수 있는지, 현재 한국고용직업분류 체계에서의 ‘0712. 상담전문가 및 청소년지도사’에서 상담전문가는 심리상담 분야인 것인지 정확히 분류하기 어려운 실정임. 이에 대한 개선이 필요함.

〈표 III-2〉 한국표준, 고용직업분류 내 NCS 소분류별 분류 현황

		01. 직업상담 서비스	02. 청소년지도	03. 심리상담
한국고용 직업분류 (KECO)	소분류	07.사회복지 및 종교 관련직		06.보건·의료 관련직
	세분류	0713.직업상담사 및 취업알선원	0712.상담 전문가 및 청소년지도사	0652.임상심리사 및 기타 치료사
	세세분류	07131.직업상담 및 경력상담원 07132.취업알선원	07121.청소년지도사 07129.기타 상담전문가	06529.기타 치료사
한국표준 직업분류 (KSCO)	24731.헤드헌터 24732.직업상담사 24733.취업알선원	24741.상담전문가 24742.청소년지도사		24593.언어치료사 24594.음악 및 미술치료사 24599.그 외 치료사
	※ 헤드헌터의 직업분류는 최근 경영·회계분야로 이동			
국가직무 능력표준 (NCS)	대분류	07.사회복지·종교		
	중분류	02.상담		
	소분류	01.직업상담 서비스	02.청소년지도	03.심리상담
	세분류	01.직업상담 02.취업알선 03.전직지원	01.청소년활동 02.청소년상담복지 03.진로지원	01.심리상담

3) 상담산업 시장규모의 잠재적 가치

- 상담산업 시장규모는 현재 추정치로 약 40조원에 이를 것으로 예측하고 있음. 경제총조사(2010)에서는 숙박업, 인문 및 사회과학 연구개발업, 대안학교, 기타 교육기관, 교육지원 서비스업, 기타 보건업, 사회복지 서비스업, 유원지 및 기타 오락관련 서비스업의 관련 산업들에서 그 규모를 추산하였으며, 약 42조원 가량 될 것으로 예측함.
- 산업연구원(2012)의 조사에서는 고용알선업, 인력공급업, 스포츠 및 레크레이션 교육기관, 그 외 기타교육기관, 그 외 기타 오락관련 서비스업이 포함되어 있으며, 약 10조원 규모로 추산하고 있음. 이 연구에서는 ‘02.청소년지도’ 분야와 ‘03.심리상담’ 분야 대다수 산업이 포함되어 있지 않다는 점에서 잠재적인 가치가 상당할 것으로 예측됨.
- 가장 최근 연구한 한국기업혁신조사(2015)에서는 숙박 및 음식점업, 전문, 과학 및 기술, 교육, 보건업 및 사회복지, 예술, 스포츠 및 여가관련 산업을 포함하여 상담산업의 시장규모를 추정하였으며, 약 45조원 가량의 가치를 가지고 있는 것으로 나타남.
- 종합해보면, 각각 연구보고서 모두 현재 NCS상의 상담산업을 제대로 규정하여 추정치 않고 있어 상담산업의 시장규모를 명료히 산출하긴 어렵지만, 모든 연구 보고서에서 제대로 측정되지 않은 ‘03.심리상담’ 분야의 시장규모와 ‘전직지원’, ‘진로지원’ 과 같은 신(新)산업에 대한 시장규모가 합산된다면, 상담산업은 상당한 규모의 시장가치를 가지고 있을 것으로 예측해볼 수 있음.

〈표 III-3〉 상담산업 시장규모 추정치

단위: 백만원

	경제총조사(2010)	산업연구원(2012)	한국기업혁신조사(2015)
시장규모 추정치	42,423,567	10,776,412	45,152.39

2. 직업상담서비스 분야

1) 직업상담서비스 산업현장 내 NCS 이해부족

(1) NCS기반채용

- 직업상담서비스 산업현장에서 NCS기반채용에 관해 알고 있는지. 그리고 자신의 기관에서 NCS기반채용을 실시하고 있는지에 대한 여부를 살펴봄. 그 결과, 총 167개의 응답기관 중 137곳(82.0%)이 NCS기반채용을 알고 있었으며, 30곳(18.0%)이 이를 알지 못하고 있었음.
- NCS기반채용을 실시하는 기관은 34곳(20.4%)으로 시행하지 않는 기관(79.6%)보다 적다는 것을 확인할 수 있음.
- 추가적으로, NCS 기반채용을 알고 있으면서 이를 시행하고 있는 기관은 105곳(78.9%)으로 나타났으며, 알고 있지만 이를 시행하지 않는 기관은 28곳(21.2%)으로 나타남.

<표 III-4> 직업상담서비스 현장 내 NCS기반채용에 대한 인식·시행여부

			시행여부		총계
			네	아니오	
인식여부	네	N	32	105	137
		%	23.4	76.6	82.0
	아니오	N	2	28	30
		%	6.7	93.3	18.0
총계		N	34	133	167
		%	20.4	79.6	100.0

- 먼저, NCS기반채용이 기관에 어떠한 도움을 주는지 살펴본 결과, 40.5%가 직무능력 향상을 위한 훈련에 가장 큰 도움이 된다고 응답함. 그 다음으로, 인사채용기준(35.7%), 실무자 현업적응의 즉시성(19.0%), 인사평가기준(4.8%) 순으로 나타남.
- 대부분 직무능력 향상을 위한 훈련이 제일 큰 도움이 된다고 응답하였으며, 인사채용기준으로서도 활용하는데 도움이 되는 것으로 나타남.

〈표 III-5〉 직업상담서비스 현장 내 NCS기반채용의 이점

	N	누적%	N/%
인사채용기준	15	7.7	35.7
실무자 현업적응의 즉시성	8	4.1	19.0
인사평가기준	3	1.0	4.8
직무능력 향상을 위한 훈련	17	8.7	40.5
시스템	154	21.4	-
합계	196	78.6	42(100.0)

- 반면 NCS기반채용을 활용하지 않는 이유를 물어본 결과, 대개는 NCS를 알면서도 그 필요성을 인식하지 못하여 하지 않은 경우가 31.2%로 가장 많았음. 그 외 ‘NCS에 대한 무지(22.5%)’, ‘채용절차의 복잡성(18.1%)’, ‘홍보부족(11.6%)’ 순으로 나타남.

〈표 III-6〉 직업상담서비스 현장 내 NCS기반채용을 활용하지 않는 이유

	N	누적%	N/%
NCS에 대한 무지	31	15.8	22.5
채용절차의 복잡성	25	12.8	18.1
필요성 인식부족	43	21.9	31.2
채용체계구축에 대한 비용부담	12	6.1	8.8
경영진의 인식부족	11	5.6	8.0
홍보부족	16	8.2	11.6
시스템	58	29.6	-
합계	196	100.0	138(100.0)

- 종합해보면, 현재 NCS기반채용의 경우 상당수 기관들이 이에 대해 알고 있음에도 불구하고 필요성을 느끼지 못하여 실시하지 않은 경우가 많았음. 이는 대부분의 기관들이 공공기관보다는 민간기관이 많아 현실적으로 참여하는 경우가 어려울 수도 있다고 봄.

(2) 능력중심인사관리 제도

- 능력중심인사관리제도란 학력과 관계없는 능력중심 채용제도, 직무중심의 임금, 평가 및 보상체계, 직무중심의 교육훈련 체계임.
- 오늘날, 청소년지도 기관에서 능력중심인사관리 제도구축이 어느 정도 되어있는지 물어본 결과, 55.2%가 ‘보통’ 이라고 응답함. 그 외 25.4%가 구축수준이 낮다고 응답하였으며, 19.4%만이 구축수준이 높은 편이라고 응답함.

〈표 III-7〉 직업상담서비스 내 능력중심인사관리 구축정도

	N	누적%	N/%
매우 낮은 편	19	9.7	10.5
낮은 편	27	13.8	14.9
보통	100	51.0	55.2
높은 편	32	16.3	17.7
매우 높은 편	3	1.5	1.7
시스템	15	7.7	-
합계	196	100.0	181(100.0)

- 그렇다면, 이를 활성화하기 위해 가장 우선시되어야 할 사항이 무엇인지 물어본 결과, ‘업무수행 능력에 따른 평가 및 보상체계(46.5%)’가 가장 우선적으로 시행되어야 할 사항이라고 응답하였으며, ‘업무능력 향상을 위한 교육훈련 체계(19.4%)’, ‘직무중심 임금관리 체계(18.2%)’, ‘학력과 관계없는 능력중심의 채용(15.9%)’ 순으로 나타남.

〈표 III-8〉 능력중심인사관리 활성화를 위해 가장 우선시되어야 할 사항

	N	누적%	N/%
학력과 관계없는 능력중심의 채용	27	13.8	15.9
직무(난이도 및 중요도) 중심 임금관리 체계	31	15.8	18.2
업무수행 능력에 따른 평가 및 보상체계	79	40.3	46.5
업무능력 향상을 위한 교육훈련 체계	33	16.8	19.4
시스템	26	13.3	-
합계	196	100.0	170(100.0)

- 청소년지도 현장에서 능력중심인사관리제도의 구축이 어려운 이유 중 가장 큰 원인은 ‘직무/능력에 대한 구체적 기준의 부재(59.6%)’가 가장 큰 문제인 것으로 나타남. 그 외 ‘체계구축에 대한 비용부담(22.5%)’, ‘체계변동에 대한 내부적 반발(11.3%)’, ‘경영진의 무관심(4.0%)’ 순으로 나타남.

〈표 III-9〉 직업상담서비스 내 능력중심인사관리제도 구축이 어려운 이유

	N	누적%	N/%
체계변동에 대한 내부적 반발	17	8.7	11.3
체계구축에 따른 비용부담	34	17.3	22.5
경영진의 무관심	6	3.1	4.0
직무/능력에 대한 구체적 기준의 부재	90	45.9	59.6
기타	4	2.0	2.6
시스템	45	23.0	-
합계	196	100.0	151(100.0)

- 정리하자면, 능력중심인사관리제도는 직업상담 서비스 분야에선 아직까지 제대로 구축되어있지 않았다고 보는 것이 적절해보임. 특히 업무능력에 따른 평가와 보상 및 교육훈련체계가 상당히 미흡한 실정이라고 봄. 또한, 이 체계를 시행하기에 있어 그 직무와 능력에 대한 기준이 불명확한 상태이기 때문에 제대로 운영될 수 있을지에 대한 의문이 들 수 있음. 추후, 이에 대한 개선이 필요해보임.

(3) 일학습병행제

- 일학습병행제란 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 근로자로 채용하여, 학교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 교육훈련을 실시하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 산업계)가 평가하여 자격으로 인정하는 제도임.
- 일학습병행제에 대한 인식도를 살펴보면, 96.1%는 들은 적이 있으며, 그 중 27.2%만이 이에 대해 알고 있는 것으로 나타남. 반면, 전혀 들어본 적이 없는 경우도 3.9%로 높게 나타남.

<표 III-10> 직업상담서비스 내 일학습병행제 인식정도

	N	누적%	N/%
잘 알고 있다	49	25.0	27.2
들어서 조금 알고 있지만 자세히 모른다	124	63.3	68.9
전혀 들어본 적 없다	7	3.6	3.9
시스템	16	8.2	-
합계	196	100.0	180(100.0)

- 현재, 일학습병행제에 대해 시행하고 있는지 그리고 향후 이를 시행하고 싶은지에 대한 여부를 물어보았을 때, 98.3%가 현재 시행하지 않는 상태라고 응답함. 하지만, 추후 참여여부에서는 29.9%가 참여하고 싶다고 응답함.

<표 III-11> 직업상담서비스 내 일학습병행제 시행여부 · 향후 참여의사

			시행여부		총계
			네	아니오	
향후 참여의사	네	N	2	5	52
		%	3.8	96.2	29.9
	아니오	N	1	121	122
		%	0.8	99.2	70.1
총계		N	3	171	174
		%	1.7	98.3	100.0

- 일병행학습제를 시행하는데 있어 예상될 수 있는 어려움은 무엇인지 물어보았을 때, ‘업무차질(31.8%)’ 이 가장 큰 문제점이 될 수 있다고 응답함. 그 외 ‘훈련에 적합지 않은 환경(18.8%)’, ‘관리인력부족(16.5%)’ 순으로 나타남.

〈표 III-12〉 직업상담서비스 내 일병행학습제로 발생가능한 문제

	N	누적%	N/%
예산부족	17	8.7	10.0
업무차질	54	27.6	31.8
훈련과정설계	19	9.7	11.2
관리인력부족	28	14.3	16.5
경영자의 이해부족	20	10.2	11.8
훈련에 적합치 않은 환경	32	16.3	18.8
시스템	26	13.3	-
합계	196	100.0	170(100.0)

- 결국, 기관 내 일병행학습제에 대해 들었거나 알고 있는 경우가 대부분이었음에도 불구하고, 업무상의 공백 및 차질이나 기관 내 환경이 매우 열악하여 98.33%가 시행하지 않고 있으며, 추후에도 약 30%만이 참여의사가 있다는 것을 미루어 보아 직업상담 서비스 산업의 사업체들이 일병행학습제를 할 수 있는 여건이 마련되고 참여를 도모할 수 있는 방안들을 마련해야할 것으로 보임.

2) 전직지원업에 대한 실태조사의 필요성

- 직업상담서비스 분야의 세분류별 사업체수 및 종사자수를 살펴본 내용은 다음 〈표 III-13〉와 같음.
- 세분류별로 살펴보면, ‘01.직업상담’, ‘02.취업알선’ 분야의 사업체수는 총 13,395개 기관이 있는 것으로 나타났으며, 종사자수는 32,446명으로 나타남. 이 분야의 관련 사업으로는 공공기관, 유료직업소개사업, 무료직업소개사업 등이 있음. ‘03.전직지원’은 사업체수는 파악되지 않았으며, 종사자수는 23,049명으로 나타남. 관련 사업으로는 고용노동부(전직사업), 국방부 취업지원센터, 노사발전재단 전직지원센터 등이 있음.
- 세분류 중 전직지원의 경우 제일 늦게 포함된 분야임에도 불구하고, 종사자의 수가 상당히 많으며, 직업상담과 취업알선분야와 비교해보았을 때도 그 수가 많다는 점에서 의문점이 들 수 있음. 앞서 말했듯이 전문적인 전직지원을 운영하는 시설이 없는 경우가 많으며, 대개 직업상담과 취업알선 내 포함되어 운영되는 경우가 많음.

- 하지만, 미래의 유망직종(신직업)으로서 전직지원은 최근 들어, 전직지원 전문가 훈련과정이 개시될 예정이며, 국가직무능력표준 사업으로 다양한 전문인력들이 배출될 예정이기에, 발전가능성이 높은 직종이라 할 수 있음.
- 이러한 점을 감안하여, 추후 전직지원 직종의 성장에 따른 직업군의 현황 및 실태조사 파악과 훈련기관, 자격증, 주요업무내용 등을 구체화시킬 필요가 있음.

〈표 III-13〉 직업상담서비스 세분류별 사업체 및 종사자수

01. 직업상담 02. 취업알선	사업체 수	종사자 수	03. 전직지원	종사자 수
공공기관(고용노동부 고용센터기준)	86	4,827	고용노동부 (전직지원사업)	800
유료직업소개사업	9,188	27,619	국방부 취업지원센터 (국가보훈처 제대 군인 지원센터 보훈교육연구원창업 포함)	4,852
무료직업소개사업	1,106		자치단체 일자리 센터 (경남도 실직자 재취업사업)	170
직업정보제공	895		대중소 협력재단 (시니어 협력재단)	400
근로자 공급	41		노사발전재단 전직지원센터	15,957
근로자 파견	2,087		기타	110
합계	13,395	32,446	합계	23,049

3) 공공기관과 민간기관 비율의 불균형

- 2009년 기준, ‘01.직업상담 서비스’ 분야 내 공공기관과 민간기관의 현황을 살펴본 결과, 공공기관이 14.9%, 민간기관이 85.1% 수준으로 나타났고, 자체 설문 결과 역시 공공기관 14.8%, 민간기관 78.7% 수준으로 나타남.
- 민간기관의 비율이 높은 이유는 대부분 개인 또는 소규모의 민간사업장의 수가 상당히 많기 때문으로 특히 취업알선 분야에서 개인 사업장이 많음. 예를 들면, 파출, 청소, 일용직근로자 등의 일선 직업소개업 등이 있음.

- 이에 따라, 공공기관의 직업상담사와 민간기관의 직업상담사 간의 차이가 나타날 수 있음. 예를 들면, 임금격차, 근로시간, 복지수준 등이 있음. 특히 영세한 민간사업장의 대표자 및 인력들에 훈련 및 역량개발을 하기 위한 접근방법에 대해 논의할 필요가 있음.

〈표 III-14〉 직업상담서비스 기관형태 현황

		01. 직업상담서비스	
		공공기관	민간기관
한국고용정보원(2009)	N (%)	4,800 (14.9)	27,600 (85.1)
자체 설문결과	N (%)	28 (14.8)	145 (78.7)

자료: : 한국고용정보원(2009). 산업·직업별 고용구조조사.

4) 직급별 요구 능력단위의 문제

(1) 직업상담

- 직업상담 분야에서 수습/신입수준에서 요구하는 능력단위를 살펴보면, 취업상담, 직업심리검사 해석, 구직역량분석, 직업정보관리, 직업적응상담 등 높은 수준의 능력단위들을 요구하는 것으로 나타남. 이는 즉, 수습/신입수준에서 바로 취업과 관련된 실무 및 상담을 할 수 있는 인재를 요구함. 관련된 행정업무는 낮은 순위로 나타남.
- 과장/차장급에서 요구하는 능력단위들은 전반적으로 4~6수준의 능력단위를 요구하고 있음. 상담사업, 마케팅, 홍보, 네트워크 구축 등의 전문적인 능력단위들이 높은 직급에서 이루어진다는 점을 감안했을 때는 적절한 요구로 나타남은 분명하지만 이러한 능력단위들은 수준이 낮게 측정되어 있어 이에 대한 개정이 필요해보임.
- 최고관리자급 역시 상담사업, 네트워크 구축, 슈퍼비전 등의 전문화된 능력들이 적합하게 요구되고 있었지만, 이 역시 능력단위가 낮은 직무수준으로 설정되어 있어 자칫 최고관리자의 직무수준이 낮아 보일 수도 있음.
- 또한, 민간기관들의 경우, 영세한 사업장에서는 최고관리자임에도 불구하고 실무 및 행정능력들을 활용하는 사례가 많으며, 이는 사업체의 종사자수가 그다지 많지 않기 때문인 것으로 보임. 이로 인해, 최고관리자에게서도 상담, 행정, 관리 등의 실무능력들이 요구되고 있음.

〈표 III-15〉 직업상담 분야 직능수준(직급)별 요구하는 능력단위 순위

	3~4수준 (수습/신입)	5~6수준 (주임/대리)	7수준 (과장/차장)	8수준 (최고관리자)
1	취업상담(5)	취업상담(5)	직업상담사업 계획수립(5)	직업상담사업 계획수립(5)
2	직업심리검사 해석(5)	구직자사후관리(4)	직업상담마케팅(4)	직업상담네트워크구축 (4)
		구직역량분석(5)	직업상담사업 현황분석(5)	직업상담 슈퍼비전(8)
3	직업심리검사 실시(4)	-	-	-
4	구직자사후관리(4)	직업심리검사 해석(5)	직업상담홍보(4)	직업상담사업 현황분석(5)
			직업상담네트워크구축 (4)	
	직업심리검사 해석(5)			
	직업상담 슈퍼비전(8)			
5	-	직업적응상담(5)	-	직업상담마케팅(4)
				직업정보관리(5)
6	직업상담행정(3)	집단상담프로그램 실시(5)		
7	직업심리검사 선정(5)	직업적응문제 진단(5)	-	직업상담홍보(4)
		직업정보관리(5)		
8	직업정보관리(5)	-	직업상담행정(3)	취업상담(5)
			취업상담(5)	
			직업적응문제 진단(5)	
9	직업상담홍보(4)	직업심리검사 실시(4)	-	구직역량분석(5)
				심층직업상담(6)
				심층직업상담 변화관리(6)
				직업상담프로그램 개발(6)
				직업심리검사도구개발 (8)
10	직업적응상담(5)	직업상담행정(3)	-	-
		심층직업상담(6)		

(2) 취업알선

- 전반적으로 취업알선의 능력단위들에 대한 범위가 매우 협소함. 앞서 말했듯이 민간기관 및 소규모 사업장들이 많다는 점에서 전반적인 직무능력들이 직급별로 차이가 나지 않을 수 있으며, 본 설문결과에서도 직급별로 그다지 차이가 나지 않음.

- 구체적으로 살펴보면, 수습/신입 및 주임/대리급에서는 초기상담, 상담, 사후관리, 심리검사 등의 실무중심 역량을 요구하는 반면, 과장/차장 및 최고관리자급에서 사업기획, 사업운영 중심의 능력들을 요구하고 있음. 하지만 전반적으로 요구단위들이 직급별로 유사하게 나타남.

〈표 III-16〉 취업알선 분야 직능수준(직급)별 요구하는 능력단위 순위

	3~4수준 (수습/신입)	5~6수준 (주임/대리)	7수준 (과장/차장)	8수준 (최고관리자)
1	구인구직모집(4)	구인구직모집(4) 구직자 일반상담(4)	구인구직 발굴계획(4)	취업알선사업운영(5)
2	구직자 초기상담(4)	-	취업알선사업운영(5)	취업역량강화프로그램 기획(6)
3	구인자 초기상담(4)	직업훈련 상담(4)	직업훈련 상담(4)	취업역량강화프로그램 운영(6)
			구인구직매칭 준비(4)	
			취업역량강화프로그램 기획(6)	
			취업역량강화프로그램 운영(6)	
4	구인구직 발굴계획(4)	구인구직 발굴계획(4)	-	구인구직매칭 준비(4)
5	사후관리(3)	구인자 초기상담(4)	-	직업훈련 상담(4)
	구인구직매칭(5)	구직기술상담준비(4)		
6	-	-	-	구인구직 발굴계획(4)
7	구인구직매칭 준비(4)	구인자 일반상담(4)	사후관리(3)	사후관리(3)
		직업심리검사 운영(4)	직업심리검사 운영(4)	
			취업알선사업기획(5)	
8	구직자 일반상담(4)	-	-	직업심리검사 운영(4)
	직업훈련 상담(4)			취업알선사업기획(5)
9	-	직업심리검사 준비(4)	-	-
10	구인자 일반상담(4)	사후관리(3)	구직기술상담준비(4)	구직자 초기상담(4)
	직업심리검사 준비(4)			
	구직기술상담준비(4)	취업역량강화프로그램 운영(6)		
	취업알선사업기획(5)			

5) 직업상담서비스 분야 내 교육훈련의 문제

- 모든 직업상담서비스 분야에서의 교육훈련 실시여부를 살펴본 결과, 과반 수 이상의 기관에서 교육훈련을 시행하고 있었으며, 사내교육훈련, 인터넷학습, 사외 교육훈련/산학협력, 현장직무훈련(OJT) 순으로 나타남.

- 반대로, 직업상담서비스 현장 내 필요한 교육훈련이 무엇인지 살펴본 결과, 현장 직무훈련(OJT), 사내교육훈련, 사외교육훈련, 인터넷학습 순으로 나타남.
- 다른 산업과 마찬가지로 직업상담 서비스 분야에서도 현장 및 실무와 직결된 교육 및 훈련을 받길 원하고 있지만, 실제로는 사내교육 및 인터넷학습으로 대처하는 경우가 많았음. 더 나아가, 기관에서도 교육훈련에 대한 필요성을 많이 느끼고는 있지만, 실제 현장에서 교육훈련을 진행하는 기관은 절반수준에 그치고 있음.
- 이 또한, 개인 또는 소규모 사업장이 많아 업무공백이 커지는 문제가 발생하여 전문적인 교육훈련을 받기 어렵다는 문제가 발생하고 있음. 하지만, 아직까지 이에 대한 해결방안은 없는 실정임.

〈표 III-17〉 직업상담서비스 현장 내 교육·훈련실시여부와 필요성 인식

유형		사내교육훈련	사외교육훈련 /산학협력	인터넷학습	현장직무훈련
실시 여부	N (%)	102 (64.2)	88 (58.7)	97 (63.8)	78 (51.0)
필요 성	N (%)	115 (71.9)	103 (67.8)	84 (55.2)	112 (76.2)

6) ‘직업상담 서비스’ 교육훈련기관에 대한 국가지원의 필요성

- 현재, ‘직업상담 서비스’ 교육훈련기관을 살펴본 결과, 직업훈련기관 77곳, 대학원 11곳, 기타 6곳, 정부기관, 사업주 및 단체 각각 4곳으로 나타남. 총 102개 기관에서 ‘직업상담 서비스’에 관한 전문교육을 실시하고 있음.
- 세분류 중 청소년지도 분야는 총 1,907개 기관, 심리상담은 1,437개 기관으로 추산하고 있으며, 이러한 결과는 타 분야에 비해 직업상담서비스 분야의 교육훈련기관이 상당히 부족하다는 점을 알 수 있음.
- 그 이유를 살펴보면, 직업상담 서비스는 교육훈련기관이 대학원 및 직업훈련기관 중심으로 운영되고 있으며, 타 산업의 경우에는 전문대학, 대학, 대학원 등의 전문 교육기관에서 인력을 배출하고 있기 때문에 교육기관의 수가 현저히 차이가 나고 있음. 추후, 직업상담 서비스 분야의 발전가능성과 그 전문성이 높아짐에 따라 대학원뿐만 아니라 전문대학, 대학 내의 직업상담 관련 학과 신설이 필요할 것으로 보임.

〈표 III-18〉 직업상담서비스 분야의 교육·훈련기관 현황

세분류	대학원	정부기관	사업주 및 단체	직업훈련기관	기타
01.직업상담 02.취업알선 03.전직지원	11 (고려대학교, 숭실대학교 외)	4 (고용노동부, 한국산업인력 공단 외)	4 (전국고용서비스 협회, 한국직업상담 협회 외)	77 (한국방송통신 대학, 현대직업전문 학교 외)	6 (한국진로상담 연구원 외)
합계	102				

7) 국가자격증의 개선

- 현재 직업상담사의 경우 응시자격요건이 제한되어 있지 않은 상태임. 그에 따라 직업상담사2급은 응시자도 많았으며, 합격자도 많이 배출함. 하지만, 직업상담사 1급은 응시자 및 취득자의 수가 최근까지도 미비한 수준에 그치고 있음.
- 직업상담사는 급수에 따른 자격요건이 별다른 기준을 세우고 있지 않기 때문에 성인이면 누구든지 직업상담사1급에 응시할 수 있음. 예를 들어 직업상담사2급 취득자의 경우 직업상담사 1급 취득을 하더라도 별다른 이점이 없기 때문에 직업상담사1급을 취득하려고 하지 않을 수 있음. 그로 인해, 직업상담사1급 응시자 및 취득자 수가 상당히 저조한 실정임.
- 직업상담사의 전문성을 함양시키기 위해선 교육훈련기관의 신설도 필요하지만, 국가자격증에서의 취득요건 및 기준을 세우는 것이 시급함. 예를 들면, 실무경력, 경험, 학력수준 등의 기준이 필요할 것으로 보임.

〈표 III-19〉 직업상담사 취득자수 추이

중분류	소분류	등급	종목	취득자수(명)					
				'11년	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년
02.상담	01.직업상담 서비스	1급	직업상담사	16	25	30	50	109	51
		2급	직업상담사	4,026	2,403	3,872	4,011	5,039	5,313

8) 직업상담 서비스 세분류별 자격증 구분의 필요성

- 직업상담 서비스 내 세분류별 관련 직종 및 능력단위의 수를 살펴보면, 관련직종의 경우 직업상담 13개, 취업알선 4개, 전직지원 4개 총 21개이며, 능력단위는 직업상담 35개, 취업알선 18개, 전직지원 16개로 총 69개의 능력단위를 포함하고

있음. 하지만 국가자격증은 직업상담사(1급, 2급)뿐임.

- 직업상담, 취업알선, 전직지원에서의 필수 능력들과 전문기술들은 현장에서 매우 상이하게 나타나지만, 종사자들이 배우거나 취득할 수 있는 자격증 매우 제한적이라고 볼 수 있음.
- 본 자체 설문조사에서도 자격증 취득의 이유를 대개 취업에 도움이 많이 되고 있기 때문이라고 많이 응답하였으며, 상위급수 역시 그 차별성이 많이 없기 때문에 이를 취득하고자 하는 이들도 점차 줄어드는 실정임.
- 직업상담 서비스 분야에서는 미래의 예비 취업자 및 종사자들을 대비하여 다양한 유형의 직업상담사 자격증이 필요할 것으로 보임. 예를 들면, 다문화, 창업, 재활직업, 전직지원, 여성 및 직업복귀자, 노인 등 대상별 또는 취업자 특성별 자격증 개설이 신설되어 그 전문성을 향상시킬 필요가 있음.

<표 III-20> 직업상담서비스 분야 내 관련직종, 능력단위, 국가자격 현황

	직업상담	취업알선	전직지원	합계
관련 직종	직업상담슈퍼바이저 직업심리치료사 직업상담강사 전직지원전문가 진로진학상담교사 취업지원관 커리어코치 직업상담원 커리어컨설턴트 취업설계사 진로상담원 취업알선원 잡매니저	취업상담관리자 취업상담사 취업상담원 취업상담종사원	전직지원수석컨설턴트 전직지원선임컨설턴트 전직지원책임컨설턴트 전직지원컨설턴트	21개
능력 단위	35가지	18가지	16가지	69가지
국가 자격	직업상담사 (1급, 2급)			

3. 청소년지도 분야

1) 청소년지도 산업현장 내 NCS 이해부족

(1) NCS기반채용

- 청소년지도 산업현장에서 NCS기반채용에 관해 알고 있는지. 그리고 자신의 기관에서 NCS기반채용을 실시하고 있는지에 대한 여부를 살펴봄. 그 결과, 총 99개의 응답기관 중 65곳(65.7%)이 NCS기반채용을 알고 있었으며, 34곳(34.3%)이 이를 알지 못하고 있었음.
- NCS기반채용을 실시하는 기관은 41곳(41.4%)으로 시행하지 않는 기관(58.6%)보다 적다는 것을 확인할 수 있음.
- 추가적으로, NCS 기반채용을 알고 있으면서 이를 시행하고 있는 기관은 38곳(58.5%)으로 나타났으며, 알고 있지만 이를 시행하지 않는 기관은 27곳(41.5%)으로 나타남.

<표 III-21> 청소년지도 현장 내 NCS기반채용에 대한 인식·시행여부

			시행여부		총계
			네	아니오	
인식여부	네	N	38	27	65
		%	58.5	41.5	65.7
	아니오	N	3	31	34
		%	8.8	91.2	34.3
총계		N	41	58	99
		%	41.4	58.6	100.0

- 먼저, NCS기반채용이 기관에 어떠한 도움을 주는지 살펴본 결과, 57.8%가 인사채용기준에 가장 큰 도움이 된다고 응답함. 그 다음으로, 실무자 현업적응의 즉시성(22.2%), 직무능력향상을 위한 훈련(11.1%), 인사평가기준(8.9) 순으로 나타남.
- 대부분 NCS기반채용이 기관의 직원을 채용하는데 제일 큰 도움이 된다고 응답하였으며, 이 채용방식을 통해 현장의 실무와 그에 따른 적용이 용이하다는 의견도 상당히 있음.

〈표 III-22〉 청소년지도 현장 내 NCS기반채용의 이점

	N	누적%	N/%
인사채용기준	26	23.2	57.8
실무자 현업적응의 즉시성	10	8.9	22.2
인사평가기준	4	3.6	8.9
직무능력 향상을 위한 훈련	5	4.5	11.1
시스템	67	59.8	-
합계	112	100.0	45(100.0)

- 반면 NCS기반채용을 활용하지 않는 이유를 물어본 결과, 대개는 NCS를 모르는 경우가 58.2%로 가장 많았음. 그 외 채용절차가 부족하거나(14.5%), NCS기반채용의 필요성이 그다지 없는 경우(12.7%)도 많았음.

〈표 III-23〉 청소년지도 현장 내 NCS기반채용을 활용하지 않는 이유

	N	누적%	N/%
NCS에 대한 무지	32	28.6	58.2
채용절차의 복잡성	8	7.1	14.5
필요성 인식부족	7	6.3	12.7
채용체계구축에 대한 비용부담	3	2.7	5.5
경영진의 인식부족	3	2.7	5.5
홍보부족	2	1.8	3.6
시스템	57	50.9	-
합계	112	100.0	57(100.0)

- 종합해보면, 현재 NCS기반채용의 경우 상당수 기관들이 이에 대한 내용을 제대로 모르고 있기 때문에 참여하고 있지 않는 것으로 파악됨. 청소년지도 분야는 공공기관이 상당히 많으며, 시립, 구립 등 직영으로 운영되는 경우가 많긴 하지만 대개는 위탁으로 운영되고 있음. 민간기관 등 파악되지 않는 기관들이 많기에 NCS기반채용을 적용하는데 교육 및 홍보가 상당히 부족했을 수 있다고 봄.

(2) 능력중심인사관리 제도

- 능력중심인사관리제도란 학력과 관계없는 능력중심 채용제도, 직무중심의 임금, 평가 및 보상체계, 직무중심의 교육훈련 체계임.
- 오늘날, 청소년지도 기관에서 능력중심인사관리 제도구축이 어느 정도 되어있는지 물어본 결과, 45.5%가 ‘보통’ 이라고 응답함. 그 외 32.3%가 구축수준이 낮다고 응답하였으며, 22.2%만이 구축수준이 높은 편이라고 응답함.

〈표 III-24〉 청소년지도 내 능력중심인사관리 구축정도

	N	누적%	N/%
매우 낮은 편	12	10.7	12.1
낮은 편	20	17.9	20.2
보통	45	40.2	45.5
높은 편	18	16.1	18.2
매우 높은 편	4	3.6	4.0
시스템	13	11.6	-
합계	112	100.0	99(100.0)

- 그렇다면, 이를 활성화하기 위해 가장 우선시되어야 할 사항이 무엇인지 물어본 결과, ‘업무수행 능력에 따른 평가 및 보상체계(38.0%)’가 가장 우선적으로 시행되어야 할 사항이라고 응답하였으며, ‘업무능력 향상을 위한 교육훈련 체계(28.0%)’, ‘학력과 관계없는 능력중심의 채용(17.0%)’, ‘직무중심 임금관리 체계(17.0%)’ 순으로 나타남.

〈표 III-25〉 능력중심인사관리 활성화를 위해 가장 우선시되어야 할 사항

	N	누적%	N/%
학력과 관계없는 능력중심의 채용	17	15.2	17.0
직무(난이도 및 중요도) 중심 임금관리 체계	17	15.2	17.0
업무수행 능력에 따른 평가 및 보상체계	38	33.9	38.0
업무능력 향상을 위한 교육훈련 체계	28	25.0	28.0
시스템	12	10.7	-
합계	112	100.0	100(100.0)

- 청소년지도 현장에서 능력중심인사관리제도의 구축이 어려운 이유 중 가장 큰 원인은 ‘직무/능력에 대한 구체적 기준의 부재(55.4%)’가 가장 큰 문제인 것으로 나타남. 그 외 ‘체계변동에 대한 내부적 반발(19.6%)’, ‘체계구축에 대한 비용부담(17.4%)’, ‘경영진의 무관심(7.6%)’ 순으로 나타남.

〈표 III-26〉 청소년지도 내 능력중심인사관리제도 구축이 어려운 이유

	N	누적%	N/%
체계변동에 대한 내부적 반발	18	16.1	19.6
체계구축에 따른 비용부담	16	14.3	17.4
경영진의 무관심	7	6.3	7.6
직무/능력에 대한 구체적 기준의 부재	51	45.5	55.4
시스템	20	17.9	-
합계	112	100.0	92(100.0)

- 정리하자면, 능력중심인사관리제도는 청소년지도 분야에선 아직까지 제대로 구축되어있지 않았다고 보는 것이 적절해보임. 특히 업무능력에 따른 평가와 보상 및 교육훈련체계가 상당히 미흡한 실정이라고 봄. 또한, 이 체계를 시행하기에 있어 그 직무와 능력에 대한 기준이 불명확한 상태이기 때문에 제대로 운영될 수 있을지에 대한 의문이 들 수 있음. 추후, 이에 대한 개선이 필요해보임.

(3) 일학습병행제

- 일학습병행제란 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 근로자로 채용하여, 학교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 교육훈련을 실시하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 산업계)가 평가하여 자격으로 인정하는 제도임.
- 일학습병행제에 대한 인식도를 살펴보면, 69.0%는 들은 적이 있으며, 그 중 17.0%만이 이에 대해 알고 있는 것으로 나타남. 반면, 전혀 들어본 적이 없는 경우도 31.0%로 높게 나타남.

<표 III-27> 청소년지도 내 일학습병행제 인식정도

	N	누적%	N/%
잘 알고 있다	17	15.2	17.0
들어서 조금 알고 있지만 자세히 모른다	52	46.4	52.0
전혀 들어본 적 없다	31	27.7	31.0
시스템	12	10.7	-
	112	100.0	100(100.0)

- 현재, 일학습병행제에 대해 시행하고 있는지 그리고 향후 이를 시행하고 싶은지에 대한 여부를 물어보았을 때, 92.5%가 현재 시행하지 않는 상태라고 응답함. 하지만, 추후 참여여부에서는 59.6%가 참여하고 싶다고 응답함.

<표 III-28> 청소년지도 내 일학습병행제 시행여부·향후 참여의사

			시행여부		총계
			네	아니오	
향후 참여의사	네	N	6	53	59
		%	10.2	89.9	59.6
	아니오	N	1	39	40
		%	2.5	97.5	40.4
총계		N	7	92	99
		%	7.1	92.5	100.0

- 일병행학습제를 시행하는데 있어 예상될 수 있는 어려움은 무엇인지 물어보았을 때, ‘업무차질(35.4%)’ 이 가장 큰 문제점이 될 수 있다고 응답함. 그 외 ‘예산 부족(27.1%)’, ‘관리인력부족(16.7%)’ 순으로 나타남.

〈표 III-29〉 청소년지도 내 일병행학습제로 발생가능한 문제

	N	누적%	N/%
예산부족	26	23.2	27.1
업무차질	34	30.4	35.4
훈련과정설계	8	7.1	8.3
관리인력부족	16	14.3	16.7
경영자의 이해부족	5	4.5	5.2
훈련에 적합치 않은 환경	7	6.3	7.3
시스템	16	14.3	-
합계	112	100	96(100.0)

- 결국, 기관 내 일병행학습제에 대한 필요성이 높게 인식되어지고 있지만, 이에 대한 준비와 문제점이 많을 것으로 예상하고 있음. 특히 담당자의 업무공백 또는 업무에 대한 차질이 가장 문제가 될 것으로 예상하고 있으며, 이를 사전에 예방할 수 있는 대책이 마련되어야 할 것으로 보임.

2) 청소년지도 분야 민간기관의 실태파악 및 진로지원의 범위에 대한 문제

- 청소년지도 분야의 세분류별 사업체수를 살펴본 내용은 다음 〈표 III-30〉와 같음.
- 세분류별로 사업체수를 파악해보면, 청소년활동은 787곳, 청소년상담복지 12,458 곳, 진로지원 37,544곳으로 나타남. 종사자 수의 경우, 청소년활동은 14,420명, 청소년상담복지 122,203명, 진로지원 380,199명으로 나타남.
- 이렇게만 본다면, 세분류 중 청소년활동 분야가 가장 먼저 등장했음에도 불구하고 가장 늦게 포함된 진로지원보다 그 수가 매우 적다는 점에서 의문점이 들 수 있으며, 청소년지도 분야에서 포함이 되지 않은 민간기관의 수가 상당할 것으로 보임(종교기관, 사회복지시설, 기타 교육시설, 개인사업장 등).
- 또한, 청소년지도 분야 중 진로지원의 범위가 상당히 크게 설정되어 있음. 관련 사업만 해도 20개이며, 종사자의 규모가 큼. 이는 진로지원이라는 산업의 정의와 분류가 불분명한 상태로 대부분 다른 분야 속에서 통합적으로 사업을 진행하고 있거나 속해있는 경우가 많기 때문인 것으로 보임.

- 추가적으로, 진로지원의 대표기관인 ‘직업진로체험지원센터’ 및 관련 진로체험센터의 파악이 먼저 선행되어야 할 것으로 보임.

〈표 III-30〉 청소년지도 세분류별 사업체수

01. 청소년활동	사업체 수	02. 청소년상담복지	사업체 수	03. 진로지원	사업체 수
청소년수련관	187	청소년단체	708	청소년수련시설운영업	479
청소년문화의집	233	학교밖 청소년지원센터 꿈드림	200	사회교육시설	2,799
청소년수련원 (국립수련원5개 포함)	188	청소년쉼터	119	대안학교	51
유스호스텔	128	청소년상담복지센터	195	교육관련 자문 및 평가업	887
청소년특화시설	9	CYS-Net 위기청소년동반자 지원(시, 도 기관)	16	기타 교육지원서비스업	1,682
청소년야영장	42	청소년치료재활센터	1	아동 및 부녀자 거주 복지시설 운영업	695
청소년단체	708	이주배경청소년지원재단	1	기타 거주 복지시설 운영업	127
지방청소년활동진흥센터	17	사회복지 서비스업 (그외 기타 비거주 복지 서비스업)	11,217	기타 비거주 복지 서비스업	12,310
학교밖 청소년지원센터 꿈드림	200	한국청소년상담복지개발원	1	도서관, 기록보존소 및 독서실 운영업	6,569
청소년쉼터	119	-	-	박물관 및 사적지 관리 운영업	1,221
한국청소년활동진흥원 및 국립수련원	6	-	-	식물원, 동물원 및 자연공원 운영업	425
CYS-Net 위기청소년동반자 지원(시, 도 기관)	16	-	-	기타 도서관, 사적지 및 유사 여가관련 서비스업	27
청소년치료재활센터	1	-	-	교도기관	131
이주배경청소년지원재단	1	-	-	경찰	3,237
-	-	-	-	기타 시민운동 단체	1,334
-	-	-	-	일반중등교육기관	5,032
-	-	-	-	기술 및 직업 중등 교육기관	538
합	계	합	계	합	계
	787		12,458		37,544

3) 청소년지도 종사자들의 고학력 현상

- 청소년지도 종사자들의 학력수준을 살펴본 내용은 다음 <표 >와 같음.
- 청소년지도 전체에서 종사자들의 학위수준은 학사학위수준이 가장 많았고, 청소년상담복지에서는 석사수준이 가장 많았음. 설문결과와 2차 자료를 합산한 결과, ‘대학원(석사) 졸업’ 이 1,630명으로 가장 많았으며, ‘4년제 대학 졸업’ 1,529명, ‘대학원(박사) 졸업’ 84명, ‘전문대학 졸업’ 14명으로 나타남.

- 이러한 결과를 보았을 때, 타 산업에 비해 청소년지도의 종사자 학력수준이 상당히 높다고 해석해볼 수 있음.
- 그 이유는 현재 파악한 기관이 민간기관보다 공공기관이 많다는 점에서 공공기관 종사자들의 학력이 고학력일 경우가 있고, 타 산업에 비해 상대적으로 종사자 대비 사업체 수의 비율이 매우 적다는 점에서 전문학사수준보다는 학사수준, 석사수준에서 채용하는 등의 취업 장벽이 높아지고 있음을 의미한다고도 해석해볼 수 있음.

〈표 III-31〉 청소년지도 분야 전체 종사자의 학력수준

학력수준	청소년지도 전체	청소년상담복지	합계
전문대학 졸업	4	10	14
4년제 대학 졸업	56	1,473	1,529
대학원(석사) 졸업	43	1,587	1,630
대학원(박사) 졸업	6	78	84
합계	109	3,148	3,257

4) 직급별 요구 능력단위의 문제

(1) 청소년활동

- 수습/신입의 경우, 전반적으로 적합한 능력단위를 요구하는 것으로 나타났지만, 활동인증프로그램운영(3수준)과 청소년기관행정지원(6수준)이 주요한 요구 능력단위라고 보기에는 어려움.
- 청소년수련활동인증프로그램(YAP)은 청소년활동진흥법 제35조에 따라 청소년수련활동을 인증하여 공공성과 신뢰성을 인증받아 양과 질의 청소년활동을 도모하는데 목적을 두고 있는 국가인증제도임. 이러한 점에서 일반적인 프로그램보다는 더 전문성을 요구하는 능력임에도 불구하고 수습/신입수준에게 요구하는 것은 부적절하다고 봄.
- 청소년기관행정지원의 경우 행정업무 지원, 시설관리업무 지원, 기관운영위원회 관리, 기관평가 수행, 기관 진단·보완하기 등의 내용으로 구성되어있다는 점에서 능력수준 설정이 다소 높게 선정되어 있음. 세부내용에 대한 적절한 구분이 필요할 것으로 보임.

- 또한, 수습/신입수준에서 청소년활동 산업을 전반적으로 이해할 수 있는 기관행정 및 관련 업무보다는 프로그램을 운영하거나 기획 및 실행하는 등의 실무에 비중이 높은 편임.
- 주입/대리수준에서도 대다수의 요구역량들이 적절하게 배치되었지만, 그 중 특히 사업기획, 평가도구 개발 등 높은 수준의 역량을 요구하고 있음. 도리어, 활동인증프로그램 및 프로그램 관리 등의 실무중심의 업무가 적절할 것으로 보이지만 이에 대한 요구수준이 낮음. 프로그램 설계나 계획, 자치활동 계획, 안전계획, 자원봉사 계획보단 네트워크 구축, 사업기획, 평가개발도구, 사후관리 등 평가에 초점을 맞추고 있음.
- 과장/차장 수준에서는 부장, 임원 및 최고관리자에게 요구하는 역량과 그다지 큰 차이가 없다는 점에서 차별성이 필요할 것으로 보임.
- 전반적으로, 청소년활동 분야 NCS의 능력단위와 그 내용들이 산업현장에서 시행하는 직무영역에 비해 매우 협소하다는 점이 가장 큰 문제라고 봄. 청소년활동이라는 범위는 청소년활동진흥법 제2조에 따르면, 청소년수련활동, 청소년교류활동(지역 간, 남북 간, 국가 간 교류), 청소년문화활동(예술활동, 스포츠활동, 동아리활동, 봉사활동 등)으로 다양하게 정의하고 있음. 이를 기반으로 하여, 청소년활동 분야에 대한 구체적인 능력단위들이 신설되어야 할 것으로 보임.

〈표 III-32〉 청소년활동 분야 직능수준(직급)별 요구하는 능력단위 순위

	3~4수준 (수습/신입)	5~6수준 (주입/대리)	7수준 (과장/차장)	8수준 (최고관리자)
1	프로그램 준비(4)	프로그램기획 및 설계(4)	사업기획(7)	사업기획(7)
2	프로그램 실행(4)	프로그램 계획안 및 매뉴얼 작성(4)	프로그램 평가계획 및 도구개발(5)	자원봉사활동 슈퍼비전 및 평가(5) 네트워크 구축, 운영(6)
3	프로그램 기획 및 설계(4)	사업기획(7)	프로그램기획 및 설계(4) 네트워크 구축, 운영(6)	-
4	청소년기관행정지원(6)	프로그램 평가계획 및 도구개발(5)	-	프로그램 평가계획 및 도구개발(5)
5	프로그램 계획안 및 매뉴얼 작성(4)	프로그램 실행(4)	프로그램 평가실시 및 사후관리(4)	청소년조사연구(7)
6	활동인증프로그램운영(3)	프로그램 교육(4)	청소년기관행정지원(6)	프로그램 평가실시 및 사후관리(4)

	프로그램 교육(4)	프로그램 평가실시 및 사후관리(4)		
7	-	-	자원봉사활동 슈퍼비전 및 평가(5)	청소년기관행정지원(6)
8	활동안전,위생점검 및 관리(4)	프로그램 마케팅(4)	프로그램 마케팅(4)	청소년활동정보관리(4)
			프로그램 계획안 및 매뉴얼 작성(4)	
			청소년조사연구(7)	
9	활동인증기획 및 프로그램 작성(4)	활동인증기획 및 프로그램 작성(4)	-	프로그램기획 및 설계(4) 교육훈련(6)
10	프로그램 평가실시 및 사후관리(4)	청소년활동안전계획 및 교육(4)	-	-
	청소년활동정보관리(4)	청소년기관행정지원(6)		

(2) 청소년상담복지

- 수습/신입 수준에서는 적절히 전화상담, 상담준비, 내담자 응대, 채팅상담 등의 기초적인 실무업무들을 요구하는 것으로 나타남. 하지만, 청소년상담복지 분야 역시 개인상담, 청소년부모 상담 등 수습/신입에게 높은 수준의 능력을 요구하고 있음. 신입수준은 상담행정원이지만 요구하는 능력은 신입상담원 급으로 나타남.
- 선임상담원과 팀장/부장급 수준에서는 능력수준별 요구단위들이 적절하게 나타났다고 봄.
- 청소년상담복지 분야에서 최고관리자에게 요구하는 역량은 청소년활동과 비슷하게 팀장/부장 수준과의 차별성이 없음. 도리어 4수준의 지역연계관련 능력단위들이 상당히 높게 나타남. 이러한 점에서 지역자원 및 청소년사례통합관리와 같은 능력단위들은 그 요구수준을 높일 필요가 있어 보임.

<표 III-33> 청소년상담복지 분야 직능수준(직급)별 요구하는 능력단위 순위

	3~4수준 (수습/신입)	5~6수준 (선임상담원)	7수준 (팀장/부장)	8수준 (최고관리자)
1	내담자응대(4)	위기지원(4)	상담슈퍼비전(7)	지역자원연계협력(4)
2	상담준비(4)	위기상황확인(4)	청소년상담연구개발(8)	청소년교육운영 및 평가(4)
3	위기상황확인(4)	청소년부모상담(6)	청소년사례통합관리운영(4)	지역자원발굴 및 관리(4)
			청소년교육운영 및	

			평가(4)	상담수퍼비전(7)
			상담자문(6)	
4	개인상담(6)	상담자문(6)	-	-
5	접수면접(5)	전화상담(4)	-	청소년사례통합관리운영(4)
				청소년상담연구개발(8)
6	전화상담(4)	내담자응대(4)	위기상황확인(4)	-
	위기지원(4)			
7	-	진로상담(4)	청소년부모상담(6)	상담자문(6)
		집단상담(5)		
		심리평가(6)		
8	진로상담(4)	-	청소년사례통합관리준비(4)	위기상황확인(4)
	청소년부모상담(6)		개인상담(6)	
9	채팅상담(4)	-	-	청소년부모상담(6)
10	전학 및 취업지원(4)	상담준비(4)	심리평가(6)	개인상담(6)
		전학 및 취업지원(4)		
		청소년사례통합관리운영(4)		
		개인상담(6)		

(3) 진로지원

- 전반적으로 진로지원은 충분한 분석을 하기에 어려움이 있었지만 예산 관리, 운영, 운영계획수립, 평가 보고서 작성, 인력관리 등 직급이 낮은 종사자들에게도 요구하는 경우가 많았으며, 특히 운영예산과 같은 중요한 요구단위들은 매우 낮은 수준의 능력단위로 설정하고 있음. 반대로 실무능력단위(진로체험활동 실행, 진로체험활동 평가)는 요구수준이 비교적 높게 설정되어 있음.
- 청소년지도 분야를 종합해보면, 전반적으로 실제 현장에서 이루어지는 다양한 교육과 상담, 진로활동이 매우 광범위함에도 불구하고 실제 능력단위들이 매우 협소하다는 점에서 직급별로 그 내용들을 구분하기에는 상당히 부족한 점이 많았음. 또한, 현장 내 관련기관에서의 실무자들이 타 산업 내 사업체 및 종사자수에 비해 매우 적다는 점에서 직급이 높아지거나 낮아지더라도 유사한 능력단위들을 요구하는 경우가 많음.

5) 현장실무에 관한 교육훈련의 부재

- 전반적으로, 청소년지도 분야에서 교육훈련에 대한 실시가 잘 이루어지고 있었지만, 그 중에서도 현장에서 사실상 가장 필요하고 시급한 능력들을 훈련하는 현장직무훈련(OJT)의 실시여부가 가장 낮게 나타남.
- 하지만 현장에서는 현장직무훈련(OJT)의 필요가 크게 요구되고 있음. 이러한 점에서 수준별 현장 및 실무와 직결된 훈련들을 실시하도록 해야 함. 더 나아가, 일병행학습제에 대한 현장 내 활용여부도 고민해볼 필요가 있음.
- 이러한 교육훈련이 이루어지기 힘든 원인 중 하나가 업무에 대한 공백인 것으로 나타남. 앞서 말했듯이, 기관 내 종사자 수가 그다지 많지 않기 때문에 한 명의 공백이 전반적인 업무에 큰 타격을 줄 수 있는 환경이라고 볼 수 있음. 이와 같은 애로사항들을 해소하기 위한 정부의 적절한 대처가 필요할 것으로 보임.

〈표 III-34〉 청소년지도 현장 내 교육·훈련실시여부와 필요성 인식

유형		사내교육훈련	사외교육훈련 /산학협력	인터넷학습	현장직무훈련
실시 여부	N (%)	74 (76.3)	73 (76.0)	71 (73.2)	54 (56.3)
필요 성	N (%)	82 (84.6)	88 (91.7)	67 (69.1)	80 (83.4)

6) 청소년지도 분야 국가자격증의 활용도

- 현재, 청소년지도사와 청소년상담사 국가자격증 모두 대체적으로 자신의 직무 향상 및 도움, 성취감 향상에 큰 도움이 되고 있는 것으로 나타남. 그로 인해, 상위급수 취득의향도 다른 세분류 산업에 비해 상당히 높게 나타남.
- 또한, 청소년지도사와 청소년상담사 자격증 취득에 있어 모두 취업을 목적으로 취득하는 경우도 상당히 많음, 이는 특히 법적으로 청소년기관 내 관련자격증 취득여부가 중요한 입사요건으로 작용하고 있다는 점에서 취업활용도가 높게 나타남.
- 그에 반해, 아직까지도 청소년지도 산업현장에서의 복지수준이 그다진 좋지 않다는 점(임금수준, 비정규직, 업무 등)들이 현 종사자들의 이직을 고려하는 원인이 되고 있음. 이에 대한 차후 개선방안들이 필요함.

7) 청소년지도 분야의 민간자격증에 대한 분별의 필요

- 청소년지도 분야에서는 국가자격증과 대비하여 민간자격증의 수가 상당히 많은 것으로 나타남. 그 중 특히 학습, 코칭, 안전, 진로, 커리어 등의 키워드로 민간자격증이 많이 형성되어 있음.

- 그로 인해 비슷한 자격명의 민간자격증이 난무하고 있는 실정임. 이는 당시의 교육트렌드가 상당한 영향이 있던 것으로 예측할 수 있음. 특히 ‘청소년진로’, ‘청소년안전’, ‘청소년폭력’, ‘청소년체험활동’, ‘학습코칭’ 등 과거 단기간 유행했거나 이슈가 되었던 교육트렌드가 청소년지도 분야에도 상당한 영향을 끼쳤다고 해석해볼 수 있음.

4. 심리상담 분야

1) 심리상담분야 NCS 실태

- 심리상담 산업현장에서 NCS에 관해 알고 있는지 인식도를 살펴봄. 그 결과, 총 61개의 응답기관 중 22곳(68.8%)이 NCS에 대하여 알고 있었으며, 10곳(31.2%)이 이를 알지 못하고 있었음.
- NCS에 대하여 모르거나 무응답으로 관심을 표현하지 않은 기관이 상대적으로 많이 나타난 점은 심리상담 분야를 대상으로 한 지속적이고 전략적인 NCS 홍보의 필요성을 나타낸다고 볼 수 있음.

〈표 III-35〉 심리상담 현장 내 NCS인식 현황

		N	누적%	N/%
인식여부	네	22	36.1	68.8
	아니오	10	16.4	31.2
시스템		29	47.5	-
합계		61	100.0	32(100.0)

- 심리상담 분야의 NCS활용에 대한 현황을 살펴보면 NCS를 활용하지 않고 있다는 답변이 전체의 45.4%로 가장 높았으며 NCS를 활용하는 경우에는 교육훈련(36.4%), 채용(18.2%)순으로 활용하는 것으로 나타났음.

〈표 III-36〉 심리상담 현장 내 NCS활용 현황

	N	누적%	N/%
교육훈련	8	13.1	36.4
채용	4	6.5	18.2
활용하고 있지 않음	10	16.4	45.4
시스템	39	64.0	-
합계	61	100.0	22(100.0)

- NCS기반 채용 등 NCS를 활용하는 것이 해당 기관에 어떠한 도움을 주는지 기대 효과에 대하여 살펴본 결과, 52.6%가 직무능력 향상을 위한 훈련에 가장 큰 도움이 될 것을 기대하고 있다고 응답함. 그 다음으로, 실무자 현업적응의 즉시성(26.3%), 인사채용기준(21.1%)으로 나타남.
- 따라서 심리상담 산업현장에서는 NCS를 활용한 교육·훈련에 대한 기대가 높은 것을 알 수 있으며 NCS를 인사평가의 기준으로 여기지 않는 부분에 대해서도

생각해볼 필요가 있겠음.

<표 III-37> 심리상담 현장 내 NCS기반채용의 이점

	N	누적%	N/%
인사채용기준	4	6.6	21.1
실무자 현업적응의 즉시성	5	8.2	26.3
인사평가기준	-	0.0	0.0
직무능력 향상을 위한 훈련	10	16.4	52.6
시스템	42	68.8	-
합계	61	100.0	19(100.0)

- 반면 NCS를 활용하지 않는 이유를 물어본 결과, NCS를 모르는 경우가 36.9%로 가장 많았음. 그 외 NCS기반채용의 필요성이 그다지 없다고 생각하는 경우(26.3%), 경영진의 인식이 부족하다는 의견(21.0%)도 많았음.
- 하지만 현장에서 NCS를 활용하지 않는 원인이 홍보부족이 아니라는 결과에 대해서는 생각해볼 필요가 있겠음. 산업현장에서 NCS가 필요하다고 느끼고 자발적으로 도입할 수 있도록 기반을 갖추는 것도 중요하다고 볼 수 있겠음.

<표 III-38> 심리상담 현장 내 NCS를 활용하지 않는 이유

	N	누적%	N/%
NCS에 대한 무지	7	11.5	36.9
채용절차의 복잡성	2	3.3	10.5
필요성 인식부족	5	8.2	26.3
채용체계구축에 대한 비용부담	1	1.6	5.3
경영진의 인식부족	4	6.6	21.0
홍보부족	-	0.0	0.0
시스템	42	68.8	-
합계	61	100.0	19(100.0)

- 설문결과를 종합해보면 심리상담 분야에서는 상당수의 기관들이 NCS에 대하여 잘 모르고 있으며 이에 대한 내용을 제대로 모르고 있기 때문에 참여하고 있지 않는 것으로 파악됨.
- 심리상담분야는 특히 상담산업 내 타 세분류보다 기관의 규모가 영세하여 NCS를 활용한 컨설팅 및 일학습병행제 참여요건에 부합하지 못하는 등의 산업분야 내의 특수성이 있음. 이러한 특수성을 반영하여 심리상담분야가 NCS활용 및 확산에 참여할 수 있도록 제도 기반을 마련해주는 것도 필요하겠음.

2) 심리상담 범위의 불명확성

- 심리상담은 대상에 따라 아동, 청소년, 부부(커플), 가족 상담으로, 매체활용에 따라 음악치료, 놀이치료, 미술치료, 동작치료, 모래치료 등으로, 중독문제에 따라 알코올, 약물, 도박, 미디어 중독상담 등 여러 가지 분야로 나눌 수 있으나 현재 NCS체계 내 소분류 심리상담의 경우 현재 세분류 심리상담 1개만이 개발되어있음.
- 따라서 심리상담분야의 명확한 영역에 대하여 분야 내의 정리과정이 필요하겠으며 심리상담분야 내 세부영역에 따라 현장의 필요에 맞는 NCS 세분류 추가개발 및 분류체계 개편이 필요하겠음.
- 심리상담분야의 경우 교육기관의 인력배출, 산업 내 수요-공급이 꾸준히 있으며 현대사회에서 부각되고 있는 산업의 한 영역임에도 현재 주무부처가 명확하지 않으므로 이에 대한 정부부처간의 논의가 시급함.

3) 민간기관과 공공기관 간의 임금구조 및 임금수준 현황파악 필요

- 심리상담분야 종사자가 근무하고 있는 공공기관은 지자체별로 마련되어있는 정신건강증진센터, 건강가정지원센터, 청소년상담복지센터, 일부 지자체에 설치되어있거나 정부 위탁사업으로 운영하고 있는 자살예방센터, 해바라기센터(여성, 아동), 한국도박문제관리센터, 아이월센터(인터넷중독예방상담센터) 등에 일부 인원이 있을 것으로 예상됨. 공공기관에 속해있는 상시근로자의 경우 채용형태에 따라 호봉제 혹은 연봉제로 임금수준이 결정됨.
- 민간기관 종사자의 경우에는 상담사 개인이 진행하는 상담회기 수에 따라 기관과 상담사 개인 간에 일종의 수당의 개념으로 임금테이블이 마련되어 있는 경우가 많음. 상담사 개인의 전문성(수련 및 경력사항 등)에 따라 회기 당 상담비용이 책정되는 편이며 기관과 상담사 개인 간의 임금테이블도 상담사 개인의 전문성과 역량이 영향을 끼치는 경우가 많음. 따라서 심리상담분야가 고숙련과 고학력을 요구하는 전문직종이라는 개념이 보편적일 수 있음. 이러한 임금구조는 공공기관 내 일부 파트타임 상담사로 근무하는 종사자에게도 해당될 수 있음.
- 심리상담분야 1차 조사 결과 분야 내 종사자의 주당근로시간이 적어 임금수준이 낮은 경우가 있음. 시간당 임금수준으로 비교해볼 때는 무리 없는 결과일 수 있으나 생계유지수단으로써 직업의 역할을 생각해볼 때 근로자에게 총수입의 개념

이 중요할 수 있음. 추후 이러한 현황에 대하여 파악하고 제도와 환경을 개선하는 것이 필요하겠음.

4) 심리상담분야 종사자 특성에 따른 실태파악의 어려움

- 심리상담 분야는 상담산업 내 타 세분류보다 정규직의 비율이 적고 기간제, 파트타임 및 프리랜서의 비율이 높아 고용보험 등 관련 국가통계에 등재되지 않은 인력이 많이 있을 것으로 예상됨. 이는 여타 산업분야에서 찾아보기 힘든 특수한 환경이라고 생각됨.
- 따라서 심리상담 분야에 대한 명확한 실태파악이 필요하겠음. 현재 분야 내 주요회사를 통해 자체적으로 실시하는 실태조사가 간헐적으로 이루어지고 있으나 이는 심리상담분야 전체를 설명할 수 없으며 따라서 관련 부처를 통한 전수조사 등 산업 및 인력현황에 대하여 명확하게 파악할 수 있는 연구가 시급함.

5) 고학력 중심의 산업현장

- 앞서 기술한 바와 같이 심리상담분야는 타 산업에 비해 고숙련과 고학력을 요구하는 산업으로 볼 수 있음. 하지만 매년 관련학과 교육훈련기관에서 배출하는 전문학사 및 학사수준의 인력은 어디로 흡수되는지에 대한 의문점이 들 수 있음.
- 이들이 곧바로 상급학교로 진학을 하는 경우를 제외하고 졸업 후 취업을 원하는 자가 산업현장으로 진출하여 기관 내에서 근로자로서 일정한 역할을 할 수 있도록 역할부여를 위한 분야 내 노력이 필요하겠음. 현재 상담원 이하 직무수준이 해당이 되나 이들에게 부여할 수 있는 추가적인 역할에 대하여 논의해볼 필요가 있음. 이는 심리상담분야가 산업으로 자리매김하는 데 반드시 필요한 노력이라고 할 수 있겠음.
- 심리상담분야의 경우 분야 내에서 자체적으로 민간자격제도를 운영하고 일정기간 이상의 훈련기간을 가지므로 일학습병행제 등 정부에서 지원하는 제도를 도입한다면 관련 제도를 원활히 정착하는데 도움을 받을 수 있겠음. 다만 일학습병행제 등의 사업에 참여하기 위해서는 참여요건을 충족하는 것이 필요한데, 심리상담분야의 경우 학습근로자에 해당되는 인원은 많을 수 있겠으나 기관의 규모가 영세한 경우가 많아 상시근로자 수의 기준 등 제도적 완화가 필요함.

6) 국가자격제도 도입의 필요성

- 상담산업 분야 내에서 유일하게 심리상담분야에는 국가자격체계가 없음. 현재

심리상담분야 내 주요학회를 중심으로 자체적인 자격시험 및 수련(실습)제도, 보수교육 등 종사자의 역량강화를 위한 노력이 이루어지고 있으나 학회를 중심으로 운영되는 이러한 자격제도는 여타산업과 비교해볼 때 매우 독특한 심리상담 분야의 특성으로 볼 수 있음.

- 분야 내에서 통용되는 자격이 아닌 학회별로 민간자격체계가 상이한 상황에서 구직자는 필요이상의 시간과 비용을 지불하며 취업요건에 상응하는 각종 자격을 갖추기 위한 노력을 하게 되고 이는 심리상담 산업전체의 측면에서 볼 때 대단히 낭비적인 요소라고 볼 수 있음. 따라서 심리상담분야의 국가자격체계 도입은 우리 분야의 시급하고 중대한 과제라고 할 수 있음.
- 또한 추후 국가자격제도가 생긴다면 민간자격제도와 그 자격을 운영해온 민간기관에는 어떤 역할을 부여할 수 있을지에 민관의 조율과 협력방안에 대한 분야 내 고민이 필요하겠음. 장시간 규모 있게 민간자격체계를 잘 운영해온 민간기관에 정부위탁사업의 형태로 국가자격체계 보수교육운영의 역할을 부여하거나 사회복지사 자격제도와 같이 자격취득예정자의 자격심사 역할을 부여하는 등 다양한 방안이 있을 수 있겠음.

7) 자격 및 산업에 대한 기준 부재

- 앞서 기술한 바와 같이 현재 ‘상담’ 과 ‘심리’ 라는 키워드로 6천여 종의 수많은 민간자격이 존재하고 있음. 이러한 분야 내 민간자격을 어떤 기준으로 유형을 구분하고 민간자격의 질적 재고를 기할 수 있을지에 대한 기준마련이 필요하겠음.
- 심리상담분야는 고숙련, 고학력을 요구하는 전문직종이라는 사회적 인식에도 불구하고 제도적으로는 이에 상응하는 적절한 기준이 부재한 상태임. 현재 사업자등록만으로 누구나 상담소를 개소할 수 있는 체제를 개편하여 ‘허가제’ 로 전문성을 보유한 자가 심리상담 서비스를 운영할 수 있도록 해야 하겠음. 또한 이를 위해서는 심리상담분야와 관련된 법률의 개정 및 소관부처에 대한 논의가 반드시 필요하겠음.

1. 상담산업 내 산업계 조사 및 통계조사의 필요성

- 현재 상담산업에 대한 실태 및 현황조사는 본 연구가 최초라는 것에 학술적으로 큰 의의가 있음.
- 하지만, 타 산업에 비하여 상담분야가 산업으로 자리매김하게 된 기간이 길지 않아 산업현장의 범위를 설정하는데 있어서 많은 어려움이 있음. 특히 이전의 많은 국가 및 통계연구들이 사실상 상담산업의 내용과는 많이 벗어나 있는 실정임.
- 또한, 상담산업의 노동시장과 그 현황을 분석하는데 어려움이 있음. 산업분류 및 그에 따른 명칭이 국가통계자료별로 상이하며, 이에 따라 상담산업의 시장규모 및 가치나 수요 및 공급 간의 미스매치 등 주요 핵심적인 논의들이 심도 깊게 다루어질 수 없음.
- 특히 산업통계의 경우, 상담산업의 현황을 파악하는 핵심 내용임에도 불구하고 최근에서야 NCS 분류체계 기준 세분류별 상담에 해당하는 산업들이 개정되고 있음. 예를 들면, 청소년수련시설이 숙박업 → 교육서비스업으로 개정, 고시됨.
- 추가적으로, 신(新)산업에 대한 산업조사도 필요할 것으로 보임. 전직지원, 진로지원의 경우 여러 분야와 복합적인 형태로 산업이 존속하고 있지만, 심층적인 조사와 분석이 이루어지지 않고 있는 실정임. 특히 전직지원의 경우는 경영·경제 산업분야로 분류가 개정되는 상황에 대한 내막을 추정하기 어려움.
- 종합해보면, 표준산업분류, 표준직업분류 등의 명칭의 통일과 종단적 자료를 축적해나갈 필요가 있음. 즉, 상담산업에 대한 기반을 다지는데 기본적이고 기초적인 자료분석을 실시하는 것이 선행되어야 할 것으로 보임.

2. 상담산업 범위 및 세분류의 개선

1) 상담산업 범위의 설정

- 상담산업 범위에 대한 개선이 필요해보임. 17개의 산업별인적자원개발위원회는 각 산업분야별 대표성 있는 명칭을 통하여 다양한 산업들을 대표하고 있음. 그 중에서 상담산업은 3개의 소분류를 대표하는 기관으로서 역할을 수행하고 있으며, 구체적으로는 ‘직업상담’, ‘청소년지도’, ‘심리상담’ 분야를 포함하고 있음.
- 하지만, 상담이라는 개념은 도움을 필요로 하는 사람에게 전문적인 상담기술과 지식을 가지고 내담자 자신과 자신을 둘러싼 환경에 대해 이해를 증진시키고, 효율적이고 현실적인 행동양식을 증진시켜 의사결정을 내릴수록 원조하는 활동으로써 ‘직업상담’, ‘청소년지도’, ‘심리상담’이라는 산업분야를 포용할 수 있는 명칭이라고 보기엔 어려워 보임.
- 특히, ‘청소년지도’ 분야는 ‘청소년활동’, ‘청소년상담복지’, ‘진로지원’이라는 세분류를 모두 포함하고 있으며, 대상만 청소년일 뿐 청소년활동은 비형식교육 및 다양한 체험활동들을 포함하고 있으며, 진로지원 역시 진로상담뿐만 아니라 진로체험활동 등의 교육을 포함하고 있어 상담이라는 개념에 모두 포함될 수 있는 영역인가에 대한 의문점이 들 수 있음.
- ‘직업상담 서비스’ 분야 역시 ‘직업상담’ 세분류를 제외하고는 ‘취업알선’과 ‘전직지원’이 과연 상담이라는 명칭아래 모두 포용시킬 수 있을지 고민해볼 필요가 있음.

2) 심리상담 세분류에 대한 개선의 필요성

- ‘심리상담’ 분야는 그 범위가 상당히 광범위하며, 그 직업군 역시 언어치료사, 음악치료사, 미술치료사, 중독치료사, 놀이치료사, 가족상담, 개인상담, 청소년상담, 집단상담 등 다양한 형태의 직업 및 세부분야가 존재함.
- 정신의학적 질병으로 분류되어 있는 물질 및 행동과 중독문제 등을 치료하는데 있어서도 심리상담 서비스를 제공하고 있으며, 도박 및 미디어와 관련된 문제들도 심리상담 서비스라는 명칭으로 대상자들에게 제공하고 있는 실정임.
- 워크넷에서 심리상담분야 내 직업군을 살펴보면, 임상심리사, 놀이치료사, 미술

치료사, 음악치료사, 중독치료사, 상담전문가, 청소년지도사가 있음.

- 하지만, 현재 NCS 분류체계 상에서 심리상담 분야는 단일분야로 설정되어 있음. 이에 추후, ‘03.심리상담’ 분야에서의 분류에 대한 심층적인 논의가 필요함. 예를 들면, 서비스 제공 대상에 따른 분류(가족, 노인, 여성, 다문화 등), 상담방법에 따른 분류(음악, 미술, 놀이 등), 문제영역(알코올, 약물, 도박, 미디어 등)에 따른 분류 등과 같은 기준으로 세분류를 신설해야할 것으로 보임.

3. 세분류별 국가자격의 필요성

- NCS분류 체계상에는 직업상담 서비스(직업상담, 취업알선, 전직지원), 청소년지도(청소년활동, 청소년상담복지, 진로지원), 심리상담 총 소분류 3개, 세분류 7개로 구분되어 있음.
- 하지만 이를 대표할 수 있는 국가자격증은 단 3개에 불과함. 직업상담 서비스 분야에서는 ‘직업상담사’, 청소년지도 분야에서는 ‘청소년지도사’, ‘청소년상담사’ 자격증이 있음. 추후, 심리상담 분야의 세분류가 신설될 것이라 예측해볼 때 상담산업의 국가자격증의 신설이 필요할 것으로 보임.
- 특히, 신(新)산업(전직지원, 진로지원)과 심리상담 분야에서의 국가자격증 신설이 시급한 실정임. 신(新)산업에서는 해당산업분야와 관련 사업들이 존재 하지만 전문가를 양성하는 전문교육훈련기관이나 관련 자격증이 마련되지 않은 실정임. 하지만 미래의 유망 직업군으로 산업이 성장하고 있는 현 시점에서 분야 내 전문성을 높일 수 있는 국가자격증 신설이 필요한 상황임.
- 심리상담 분야에서는 현재 민간자격증이 범람하는 실정임. 분야를 대표하는 국가자격체계가 없는 실정에서 구직자는 학회 및 협회중심의 민간자격을 취득하여 전문성을 얻고, 여러 학회의 자격을 취득하기 위하여 많은 교육훈련비를 지출하고 있음. 실제 현장에서도 청소년상담복지 관련기관을 제외하고는 ‘청소년상담사’와 같은 국가자격보다는 주요학회의 민간자격 소지여부가 주요 취업요건이 됨.
- 이러한 실정에서 상담산업의 전문성을 함양시키기 위해서는 세분류별 고유한 국가자격증의 신설이 필요할 것으로 보임.

4. 상담인적자원개발위원회의 역할 및 향후계획

- 산업계를 중심으로 한 회의체 운영 및 산업계 협력체계 구축을 통해 상담인적자원개발위원회(ISC) 핵심기능 수행 기반을 마련하겠음.
- 산업인력현황분석 결과를 토대로 하여 상담산업 내 전략분야 발굴조사를 실시할 예정으로 FG 구성 및 산업현장의 의견에 대한 인터뷰 조사를 바탕으로 상담산업 내 중점추진과제를 도출하겠음.
- 이를 통하여 전략분야 관련 NCS 신규직무 개발의견 제시, 상담산업 내 집중투자 분야와 인적자원개발 관련 선도분야 등을 발굴하여 우리 산업의 방향성과 전망을 제시하겠음.
- 또한, 인적자원개발·관리에 관한 현황과 분석 자료를 제공함으로써 산업 내 상담 ISC의 기능과 역할 증진, 신생 산업분야 및 유망 직무를 발굴하여 상담분야 종사자의 진로발달에 기여할 것으로 기대함.
- 노사파트너십을 추진하여 상담산업분야 내 근로자단체와의 긴밀한 협력체계를 구축하고 근로자 중심의 산업별인적자원개발위원회의 수행사업이 이루어질 수 있도록 함.
- 또한 우리 산업분야 내 대·중소기업과 상생협력 및 동반성장체계를 구축하여 상담산업 및 인력현황에 대한 조사결과를 공유하고 산업 내 발전방안을 논의하는 장을 마련하도록 하겠음.
- 상담산업분야에 일과 생활의 균형을 이끄는 문화가 확산될 수 있도록 산업 분야 내 홍보를 실시할 예정으로 상담ISC 운영위원회 회의석장에서 일·생활 균형의 일하는 문화 확산을 위한 안전을 공식적으로 논의하고 홍보시간 등을 배정하여 운영하려함.

<참고문헌>

- 고용노동부. (2010). 한국고용직업분류. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부. (2014). 직종별사업체노동력조사 조사요령서. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부, 한국고용정보원, (2016). 훈련과정별 교육현황. <http://www.hrd.go.kr>
- 고용노동부, 한국고용정보원. (2016). 고용보험통계현황
- 국가통계포털(2010). 경제총조사. <http://kosis.kr>
- 국가통계포털. (2016). 직종별 산업체 노동력 조사. <http://kosis.kr>
- 국가통계포털. (2016). 한국기업혁신조사: 2015년 매출액 수준. <http://kosis.kr>
- 김동규, 김중진, 장재호. (2015). 고용정보 활용성 제고를 위한 KECO-NCS 연계 및 개편 방안. 음성: 한국고용정보원.
- 대학알리미. <http://www.academyinfo.go.kr>
- 박동현. (2015). 직업상담서비스영역 국가직무능력표준(NCS) 개발과정에 관한 연구. 직업과고용서비스연구, 10(2), 1-20.
- 박석돈, 조주현. (2000). 직업배치에 있어서 직업재활상담사의 역할 및 전략. 직업재활연구, 10(2), 19-30.
- 박한샘. (2016). 4년제 대학 청소년상담복지 교육과정 개발을 위한 국가직무표준능력(NCS) 중요도 분석. 학습자중심교과교육연구, 16(6), 751-770.
- 박혜선. (2015). 민간직업상담사의 직무능력수준과 훈련요구도 분석. 경기대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 산업연구원. (2012). 사회서비스 시장전망 및 제공기관 지원방안. 세종: 산업연구원.
- 신섭중 외. (1998). 한국사회복지법제 개설. 대학출판사.
- 여성가족부. (2013). 청소년상담사 인력현황 조사 연구. 서울: 여성가족부.
- 여성가족부. (2016). 2016년도 청소년사업안내. 서울: 여성가족부.
- 여성가족부. (2016). 2015 청소년백서. 서울: 여성가족부.
- 여성가족부. (2016). 2015 청소년수련시설 통계편람. <http://www.mogef.go.kr>
- 여성가족부. (2016). 2016 국가자격 청소년상담사 인력현황 조사 연구. 서울: 여성가족부.
- 이상현. (2011). 2011 전직지원 국제컨퍼런스 발표자료. 한국고용정보원.
- 이철수. (2013). 사회복지학 사전. 서울 : 헤민북스.
- 정혜원. (2016). 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 청소년활동지도자의 직무 및 요구 분석. 동의대학교 대학원 석사학위논문.
- 조광한. (2004). 사회복지서비스정책의 구성요소가 정책만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 상지대학교 대학원 박사학위논문.
- 최서연. (2015). 사회복지정책의 효과성에 관한 연구. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 커리어넷. (2016). 한국의 직업지표. Retrieved from <https://www.career.go.kr>
- 통계청. (2007). 한국표준직업분류 2007. 서울: 통계청.

- 통계청. (2013). 전국사업체조사. <http://www.kostat.go.kr>
- 한국고용정보원. (2009). 산업·직업별 고용구조조사. <http://www.work.go.kr>
- 한국고용정보원. (2014). 2015 한국직업전망. <http://www.work.go.kr>
- 한국고용정보원. (2016). 워크넷. 직업정보, 구인구직. <http://www.work.go.kr>
- 한국교육개발원. (2015). 2014 취업통계연보. 서울: 한국교육개발원.
- 한국교육개발원. (2015). 2015 교육통계연보. <http://std.kedi.re.kr>
- 한국교육개발원. (2017). 16년 교육통계서비스. <http://std.kedi.re.kr>
- 한국대학교육협의회. <http://www.kcue.or.kr>
- 한국산업인력공단. 큐넷. <http://www.q-net.or.kr>
- 한국산업인력공단. 국가직무능력표준(NCS). <http://www.ncs.go.kr>
- 한국전문대학교육협의회, <http://www.kcce.or.kr>
- 한국직업능력개발원. 민간자격정보서비스. <http://www.krivet.re.kr>
- 한국직업정보시스템. <http://www.work.go.kr>
- 한국청소년수련시설협회. <http://www.youthnet.or.kr>
- 한상근, 김안국, 정윤경, 장혜정, 장주희. (2014). 한국의 직업지표 연구. 한국직업능력개발원.
- Skidmore, R. A., & Thackeray, M. G. (1982). Introduction to social work. Prentice Hall.

통계법 33조(비밀의 보호)에 의거 본 조사에서 개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호됩니다

2017년도 직업상담(직업상담)분야 산업인력 현황 및 실태 조사

NCS란?

- 국가직무능력표준(National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·태도 등의 내용을 국가가 체계화 한 것(자격기본법 제2조)입니다. 이를 기반으로 하여, 산업현장에서의 직무를 중심으로 일·직업훈련·자격을 연계하여 직무수행능력의 향상과 인적자원개발의 실효성을 제고하는데 목적을 두고 있습니다.
- 직업상담은 NCS 분류체계상 대분류 **07. 사회복지·종교** > 중분류 **02. 상담**에 속해 있습니다.

상담 인적자원개발위원회(ISC)

- 상담 인적자원개발위원회(ISC)는 심리상담과 유사 영역 산업분야의 대표기관(기업)을 중심으로 인적자원관련 의사결정, 현장형 인재 수요파악을 위한 현황분석, NCS 관련 사업들을 수행하며, 각종 고용·노동 관련 사업에서 산업계 대표의 역할을 통해 능력중심사회를 구현하는 역할을 수행하고 있습니다.

2017년 06월

상담 인적자원개발위원회(ISC)
담당자 : 오수현 팀장, 지영섭 연구원
E-mail :

❖ 일반사항

기관(기업)명			지역 및 주소명		
업종/사업자등록기준			기관형태	① 공공기관	② 민간기관
최초설립일	년 월 일	③ 협회/단체		④ 대기업	
총 직원수	명	⑤ 중소기업		⑥ 기타	
직업상담 세부분야 (NCS 기준)	① 직업상담		② 취업알선		③ 전직지원

기본인적사항

1. 귀하의 현재 소속·근무 기관은 어디십니까?

- ① 공공기관
- ② 유료직업소개사업
- ③ 무료직업소개사업
- ④ 직업정보제공
- ⑤ 근로자 공급
- ⑥ 근로자 파견
- ⑦ 전직지원업

2. 귀하의 학력수준은 어떻게 되십니까?

- ① 고등학교 졸업이하
- ② 고등학교 졸업
- ③ 전문대학 졸업
- ④ 4년제 대학 졸업
- ⑤ 대학원(석사) 졸업
- ⑥ 대학원(박사) 졸업

3. 현재 소속기관에서의 자신의 직급은 어떻게 되십니까?

- ① 수습(인턴)
- ② 사원
- ③ 대리
- ④ 과장
- ⑤ 차장
- ⑥ 부장
- ⑦ 임원
- ⑧ 기타()

3. 현재 소속기관에서의 근무형태는 어떻게 됩니까?

- ① 정규직
- ② 비정규직(전일제)
- ③ 비정규직(시간제)
- ④ 일용직
- ⑤ 자원봉사
- ⑥ 기타 ()

4. 현재 소속된 기관에서의 주당 평균 근로시간은? (ex:40시간, 60시간 등)

- ① 10시간 미만
- ② 10~19시간
- ③ 20~29시간
- ④ 30~39시간
- ⑤ 40~49시간
- ⑥ 50~59시간
- ⑦ 60시간 이상

5 본인의 현재 연평균 소득 수준은? (가계소득이 아닌 본인소득으로 응답하시길 바랍니다)

- ① 1,400만원 이하 (파트타임, 일용직, 자원봉사자 등)
- ② 1,400만원 초과 ~ 1,800만원 이하 (2017년 최저시급 기준)
- ③ 1,800만원 초과 ~ 2,000만원 이하 (월 150만원 이상)
- ④ 2,000만원 초과 ~ 2,400만원 이하 (월 167만원 이상)
- ⑤ 2,400만원 초과 ~ 3,000만원 이하 (월 200만원 이상)
- ⑥ 3,000만원 초과 ~ 3,600만원 이하 (월 250만원 이상)
- ⑦ 3,600만원 초과 ~ 4,200만원 이하 (월 300만원 이상)
- ⑧ 4,200만원 이상 (월 350만원 이상)

국 가 직 무 능 력 표 준 (NCS) 에 대 한 이 해

1. 귀하는 NCS기반채용에 대하여 알고 있습니까?

- ① 네 ② 아니오

1-1. 귀 기관(기업)은 NCS 기반채용을 진행하고 있습니까?
 ① 네(문1-2로) ② 아니오(1-3로)

1-2. NCS 기반채용이 귀 기관(기업)의 운영에 어떤 도움이 되고 있습니까?
 ① 인사채용기준 ② 실무자 현업적용의 즉시성
 ③ 인사평가기준 ④ 직무능력 향상을 위한 훈련
 ⑤ 기타()

1-3. 만약 NCS 기반채용을 하지 않고 있다면 그 이유는 무엇입니까?
 ① NCS에 대하여 잘 몰라서 ② 채용절차가 복잡하여서
 ③ 필요성을 못 느껴서 ④ 채용체계구축에 대한 비용부담
 ⑤ 경영진의 인식부족 ⑥ 홍보가 부족해서

2. 귀 기관(기업)의 능력중심인사관리 제도의 구축 수준은 어느 정도입니까?

- ① 매우 낮은 편 ② 낮은 편 ③ 보통 ④ 높은편 ⑤ 매우 높은 편

* 능력중심인사관리제도란? 학력과 관계없는 능력중심 채용제도, 직무중심의 임금, 평가 및 보상체계, 직무중심의 교육훈련 체계

2-1. 능력중심인사관리 제도 중 가장 우선시 하여야 할 것은 무엇입니까?
 ① 학력과 관계없는 능력중심의 채용 ② 직무(난이도 및 중요도) 중심 임금관리 체계
 ③ 업무수행 능력에 따른 평가 및 보상체계 ④ 업무능력 향상을 위한 교육훈련 체계

2-2. 귀 기관(기업)의 능력중심인사관리 제도의 구축이 어려운 이유는 무엇입니까?
 ① 체계변동에 대한 내부적 반발(갈등) ② 체계구축에 따른 비용부담
 ③ 경영진의 무관심 ④ 직무 혹은 능력에 대한 구체적인 기준의 부재
 ⑤ 기타()

3. 귀하는 일학습병행제에 대해 얼마나 알고 계십니까?

- ① 잘 알고 있다 ② 들어서 조금 알고 있지만 자세히 모른다 ③ 전혀 들어본 적 없다

* 일학습병행제란? 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르지 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 근로자로 채용하여, 학교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 교육훈련을 실시하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 산업계)가 평가하여 자격으로 인정하는 제도

3-1. 일학습병행제에 참여한다면 예상되는 가장 큰 어려움은 무엇입니까?
 ① 예산부족 ② (기존)업무에 차질
 ③ 훈련과정설계 ④ 관리인력 부족
 ⑤ 경영자의 이해부족 ⑥ 훈련에 적합하지 않은 환경

3-2. 일학습병행제에 참여하고 있습니까?
 ① 네 ② 아니오

3-3. 향후 일학습병행제에 참여할 의사가 있습니까?
 ① 네 ② 아니오

훈련 수요 및 현장 요구역량 분석

1. 귀 기관(기업)의 해당직무분야 인적자원개발을 위한 훈련의 실시여부 및 필요 정도에 대해 귀하의 생각이 가장 잘 반영되는 정도를 아래에서 골라 √ 표기하여 주십시오.

항목	실시여부		필요도				
	실시	미실시	전혀 필요하지 않다	필요하지 않다	보통이다	필요하다	매우 필요하다
사내 교육훈련 (이론강의선배 상사로부터의 훈련)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
사외 교육훈련/산학협력	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
인터넷 학습(e-learning)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
현장직무훈련(OJT)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

(단, 현업에서 의무적으로 실시하는 보수교육 체계는 제외)

2. 해당직무분야의 교육훈련을 실시하는 데 애로사항은 무엇입니까?

- ① 업무공백(업무차질) ② 적합한 프로그램의 부재 ③ 교육훈련 관련예산 부족
 ④ 경영진의 무관심 ⑤ 훈련기관의 전문성 부족 ⑥ 기타()

3. 직급수준별 해당직무분야의 필수역량 및 요구역량은 무엇입니까?

※ 수준부여 예시

수준	사무관리직예시	국가(기술)자격예시	학위예시
8 수준	임원	기술사/기능장	박사
7 수준	부장	-	-
6 수준	차장	-	석사
5 수준	과장	-	-
4 수준	대리	기사	대졸
3 수준	주임	산업기사	전문학사
2 수준	사원	기능사	고졸
1 수준	수습	-	고졸미만

3-1. 수습, 신입 및 지원자에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	직업심리검사 선정	13	직업복귀상담	25	직업심리검사도구개발
2	직업심리검사 실시	14	은퇴자특성분석	26	직업상담프로그램 개발
3	직업심리검사 해석	15	은퇴상담	27	직업상담 슈퍼비전
4	구직역량분석	16	재활직업역량분석	28	직업상담사업 현황분석
5	취업상담	17	재활직업상담	29	직업상담사업 계획수립
6	구직자사후관리	18	다문화직업역량분석	30	직업정보관리
7	직업적응문제 진단	19	다문화직업상담	31	직업상담행정
8	직업적응상담	20	심층직업상담 초기면담	32	직업상담마케팅
9	전직상담	21	심층직업상담	33	직업상담홍보
10	전직실행지원	22	심층직업상담 변화관리	34	직업상담네트워크구축
11	창업준비상담	23	집단상담프로그램 실시	36	직업복귀자 역량분석
12	창업실행지원	24	사이버직업상담		

3-2. 주임, 대리급에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	직업심리검사 선정	13	직업복귀상담	25	직업심리검사도구개발
2	직업심리검사 실시	14	은퇴자특성분석	26	직업상담프로그램 개발
3	직업심리검사 해석	15	은퇴상담	27	직업상담 슈퍼비전
4	구직역량분석	16	재활직업역량분석	28	직업상담사업 현황분석
5	취업상담	17	재활직업상담	29	직업상담사업 계획수립
6	구직자사후관리	18	다문화직업역량분석	30	직업정보관리
7	직업적응문제 진단	19	다문화직업상담	31	직업상담행정
8	직업적응상담	20	심층직업상담 초기면담	32	직업상담마케팅
9	전직상담	21	심층직업상담	33	직업상담홍보
10	전직실행지원	22	심층직업상담 변화관리	34	직업상담네트워크구축
11	창업준비상담	23	집단상담프로그램 실시	36	직업복귀자 역량분석
12	창업실행지원	24	사이버직업상담		

3-3. 과장, 차장급에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	직업심리검사 선정	13	직업복귀상담	25	직업심리검사도구개발
2	직업심리검사 실시	14	은퇴자특성분석	26	직업상담프로그램 개발
3	직업심리검사 해석	15	은퇴상담	27	직업상담 슈퍼비전
4	구직역량분석	16	재활직업역량분석	28	직업상담사업 현황분석
5	취업상담	17	재활직업상담	29	직업상담사업 계획수립
6	구직자사후관리	18	다문화직업역량분석	30	직업정보관리
7	직업적응문제 진단	19	다문화직업상담	31	직업상담행정
8	직업적응상담	20	심층직업상담 초기면담	32	직업상담마케팅
9	전직상담	21	심층직업상담	33	직업상담홍보
10	전직실행지원	22	심층직업상담 변화관리	34	직업상담네트워크구축
11	창업준비상담	23	집단상담프로그램 실시	36	직업복귀자 역량분석
12	창업실행지원	24	사이버직업상담		

3-4. 부장, 임원 및 최고관리자에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	직업심리검사 선정	13	직업복귀상담	25	직업심리검사도구개발
2	직업심리검사 실시	14	은퇴자특성분석	26	직업상담프로그램 개발
3	직업심리검사 해석	15	은퇴상담	27	직업상담 슈퍼비전
4	구직역량분석	16	재활직업역량분석	28	직업상담사업 현황분석
5	취업상담	17	재활직업상담	29	직업상담사업 계획수립
6	구직자사후관리	18	다문화직업역량분석	30	직업정보관리
7	직업적응문제 진단	19	다문화직업상담	31	직업상담행정
8	직업적응상담	20	심층직업상담 초기면담	32	직업상담마케팅
9	전직상담	21	심층직업상담	33	직업상담홍보
10	전직실행지원	22	심층직업상담 변화관리	34	직업상담네트워크구축
11	창업준비상담	23	집단상담프로그램 실시	36	직업복귀자 역량분석
12	창업실행지원	24	사이버직업상담		

자 격 증 활 용 의 실 태

1. 해당분야에서의 자격증을 취득한 이유는 무엇입니까?

- ① 취업에 도움이 되어서
- ② 해당직무에 도움이 되어서
- ③ 승진에 도움이 되어서
- ④ 일단 취득해 놓으려고
- ⑤ 기타()

2. 해당자격증은 귀하의 취업에 얼마나 도움이 되었나요?

- ① 도움이 되지 않음
- ② 약간 도움이 됨
- ③ 꽤 도움이 됨
- ④ 매우 도움이 됨

3. 해당자격증은 귀하의 취업에 도움이 된 내용은 어떻게 되나요?

- ① 새로운 직장을 구하는데 도움
- ② 현 기관 내 법적인 신분보장에 도움
- ③ 다양한 기관에 지원 자격요건을 갖추
- ④ 전문가로서의 대내외적인 인정
- ⑤ 업무에 대한 지식 및 능력 향상
- ⑥ 전문자격증 소지를 통한 성취감 획득
- ⑦ 기타()

4. 귀하는 현 자격증의 급수에서 상위 급수를 취득할 의향이 있나요?

- ① 1급 취득자임(완료)
- ② 있다(완료)
- ③ 없다(5번문항으로)

5. 해당분야의 상위급수 취득할 의향이 없거나, 다른 분야의 이직을 고민한다면, 그 이유는?

- ① 연봉이 희망하는 수준에 비해 적어서
- ② 해당분야 내 업무가 자신과 맞지 않아서
- ③ 해당분야가 영세하여 미래가 불확실해서
- ④ 비정규직이라 안정감이 없어서
- ⑤ 해당분야의 복지수준이 낮아서
- ⑥ 기관 내 대인관계 문제 때문에
- ⑦ 학업 및 진학을 위해서
- ⑧ 계약 만료
- ⑨ 기타()

※ 국가직무능력표준(NCS) 및 해당분야에 대한 기타의견이 있으시면 자유롭게 적어주세요.

설문에 참여해주셔서 진심으로 감사드립니다.
빠진 문항이 없는지 다시 한 번 살펴봐주시면 감사하겠습니다. :D

2017년도 직업상담(취업알선)분야 산업인력 현황 및 실태 조사

NCS란?

- 국가직무능력표준(National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·태도 등의 내용을 국가가 체계화 한 것(자격기본법 제2조)입니다. 이를 기반으로 하여, 산업현장에서의 직무를 중심으로 일-직업훈련-자격을 연계하여 직무수행능력의 향상과 인적자원개발의 실효성을 제고하는데 목적을 두고 있습니다.
- 취업알선은 NCS 분류체계상 대분류 **07. 사회복지·종교** > 중분류 **02. 상담**에 속해 있습니다.

상담 인적자원개발위원회(ISC)

- 상담 인적자원개발위원회(ISC)는 심리상담과 유사 영역 산업분야의 대표기관(기업)을 중심으로 인적자원관련 의사결정, 현장형 인재 수요파악을 위한 현황분석, NCS 관련 사업들을 수행하며, 각종 고용·노동 관련 사업에서 산업계 대표의 역할을 통해 능력중심사회를 구현하는 역할을 수행하고 있습니다.

2017년 06월

상담 인적자원개발위원회(ISC)

담당자 : 오수현 팀장, 지영섭 연구원

E-mail :

❖ 일반사항

기관(기업)명		지역 및 주소명	
업종/사업자등록기준		기관형태	① 공공기관 ② 민간기관
최초설립일	년 월 일		③ 협회/단체 ④ 대기업
총 직원수	명		⑤ 중소기업 ⑥ 기타
직업상담 세부분야 (NCS 기준)	① 직업상담 ② 취업알선 ③ 전직지원		

기본인적사항

1. 귀하의 현재 소속·근무 기관은 어디십니까?

- ① 공공기관
- ② 유료직업소개사업
- ③ 무료직업소개사업
- ④ 직업정보제공
- ⑤ 근로자 공급
- ⑥ 근로자 파견
- ⑦ 전직지원업

2. 귀하의 학력수준은 어떻게 되십니까?

- ① 고등학교 졸업이하
- ② 고등학교 졸업
- ③ 전문대학 졸업
- ④ 4년제 대학 졸업
- ⑤ 대학원(석사) 졸업
- ⑥ 대학원(박사) 졸업

3. 현재 소속기관에서의 자신의 직급은 어떻게 되십니까?

- ① 수습(인턴)
- ② 사원
- ③ 대리
- ④ 과장
- ⑤ 차장
- ⑥ 부장
- ⑦ 임원
- ⑧ 기타()

3. 현재 소속기관에서의 근무형태는 어떻게 됩니까?

- ① 정규직
- ② 비정규직(전일제)
- ③ 비정규직(시간제)
- ④ 일용직
- ⑤ 자원봉사
- ⑥ 기타 ()

4. 현재 소속된 기관에서의 주당 평균 근로시간은? (ex:40시간, 60시간 등)

- ① 10시간 미만
- ② 10~19시간
- ③ 20~29시간
- ④ 30~39시간
- ⑤ 40~49시간
- ⑥ 50~59시간
- ⑦ 60시간 이상

5 본인의 현재 연평균 소득 수준은? (가계소득이 아닌 본인소득으로 응답하시길 바랍니다)

- ① 1,400만원 이하 (파트타임, 일용직, 자원봉사자 등)
- ② 1,400만원 초과 ~ 1,800만원 이하 (2017년 최저시급 기준)
- ③ 1,800만원 초과 ~ 2,000만원 이하 (월 150만원 이상)
- ④ 2,000만원 초과 ~ 2,400만원 이하 (월 167만원 이상)
- ⑤ 2,400만원 초과 ~ 3,000만원 이하 (월 200만원 이상)
- ⑥ 3,000만원 초과 ~ 3,600만원 이하 (월 250만원 이상)
- ⑦ 3,600만원 초과 ~ 4,200만원 이하 (월 300만원 이상)
- ⑧ 4,200만원 이상 (월 350만원 이상)

국 가 직 무 능 렣 표 준 (NCS) 에 대 한 이 해

1. 귀하는 NCS기반채용에 대하여 알고 있습니까?

- ① 네 ② 아니오

1-1. 귀 기관(기업)은 NCS 기반채용을 진행하고 있습니까?

- ① 네(문1-2로) ② 아니오(1-3로)

1-2. NCS 기반채용이 귀 기관(기업)의 운영에 어떤 도움이 되고 있습니까?

- ① 인사채용기준 ② 실무자 현업적용의 즉시성
③ 인사평가기준 ④ 직무능력 향상을 위한 훈련
⑤ 기타()

1-3. 만약 NCS 기반채용을 하지 않고 있다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① NCS에 대하여 잘 몰라서 ② 채용절차가 복잡하여서
③ 필요성을 못 느껴서 ④ 채용체계구축에 대한 비용부담
⑤ 경영진의 인식부족 ⑥ 홍보가 부족해서

2. 귀 기관(기업)의 능력중심인사관리 제도의 구축 수준은 어느 정도입니까?

- ① 매우 낮은 편 ② 낮은편 ③ 보통 ④ 높은편 ⑤ 매우 높은 편

* 능력중심인사관리제도란? 학력과 관계없는 능력중심 채용제도, 직무중심의 임금, 평가 및 보상체계, 직무중심의 교육훈련 체계

2-1. 능력중심인사관리 제도 중 가장 우선시 하여야 할 것은 무엇입니까?

- ① 학력과 관계없는 능력중심의 채용 ② 직무(난이도 및 중요도) 중심 임금관리 체계
③ 업무수행 능력에 따른 평가 및 보상체계 ④ 업무능력 향상을 위한 교육훈련 체계

2-2. 귀 기관(기업)의 능력중심인사관리 제도의 구축이 어려운 이유는 무엇입니까?

- ① 체계변동에 대한 내부적 반발(갈등) ② 체계구축에 따른 비용부담
③ 경영진의 무관심 ④ 직무 혹은 능력에 대한 구체적인 기준의 부재
⑤ 기타()

3. 귀하는 일학습병행제에 대해 얼마나 알고 계십니까?

- ① 잘 알고 있다 ② 들어서 조금 알고 있지만 자세히 모른다 ③ 전혀 들어본 적 없다

* 일학습병행제란? 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르자 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 근로자로 채용하여, 학교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 교육훈련을 실시하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 산업계)가 평가하여 자격으로 인정하는 제도

3-1. 일학습병행제에 참여한다면 예상되는 가장 큰 어려움은 무엇입니까?

- ① 예산부족 ② (기존)업무에 차질
③ 훈련과정설계 ④ 관리인력 부족
⑤ 경영자의 이해부족 ⑥ 훈련에 적합하지 않은 환경

3-2. 일학습병행제에 참여하고 있습니까?

- ① 네 ② 아니오

3-3. 향후 일학습병행제에 참여할 의사가 있습니까?

- ① 네 ② 아니오

훈련 수요 및 현장 요구역량 분석

1. 귀 기관(기업)의 해당직무분야 인적자원개발을 위한 훈련의 실시여부 및 필요 정도에 대해 귀하의 생각이 가장 잘 반영되는 정도를 아래에서 골라 표기하여 주십시오.

항목	실시여부		필요도				
	실시	미실시	전혀 필요하지 않다	필요하지 않다	보통이다	필요하다	매우 필요하다
사내 교육훈련 (0톤강의선배 상사로부터의 훈련)	A	B	①	②	③	④	⑤
사외 교육훈련/산학협력	A	B	①	②	③	④	⑤
인터넷학습(e-learning)	A	B	①	②	③	④	⑤
현장직무훈련(OJT)	A	B	①	②	③	④	⑤

(단, 현업에서 의무적으로 실시하는 보수교육 체계는 제외)

2. 해당직무분야의 교육훈련을 실시하는 데 애로사항은 무엇입니까?

- ① 업무공백(업무차질) ② 적합한 프로그램의 부재 ③ 교육훈련 관련예산 부족
 ④ 경영진의 무관심 ⑤ 훈련기관의 전문성 부족 ⑥ 기타()

3. 직급수준별 해당직무분야의 필수역량 및 요구역량은 무엇입니까?

※ 수준부여 예시

수준	사무관리직예시	국가(기술)자격예시	학위예시
8 수준	임원	기술사/기능장	박사
7 수준	부장	-	-
6 수준	차장	-	석사
5 수준	과장	-	-
4 수준	대리	기사	대졸
3 수준	주임	산업기사	전문학사
2 수준	사원	기능사	고졸
1 수준	수습	-	고졸미만

3-1 . 수습, 신입 및 지원자에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	구인구직 발굴계획	10	직업훈련 상담
2	구인구직모집	11	구직기술상담준비
3	구인자 초기상담	12	구직기술 클리닉
4	구인자 일반상담	13	취업알선사업기획
5	구직자 초기상담	14	취업알선사업운영
6	구직자 일반상담	15	취업역량강화프로그램기획
7	직업심리검사 준비	16	취업역량강화프로그램운영
8	직업심리검사 운영	17	구인구직매칭 준비
9	사후관리	18	구인구직매칭

3-2. 주임, 대리급에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	구인구직 발굴계획		10	직업훈련 상담	
2	구인구직모집		11	구직기술상담준비	
3	구인자 초기상담		12	구직기술 클리닉	
4	구인자 일반상담		13	취업알선사업기획	
5	구직자 초기상담		14	취업알선사업운영	
6	구직자 일반상담		15	취업역량강화프로그램기획	
7	직업심리검사 준비		16	취업역량강화프로그램운영	
8	직업심리검사 운영		17	구인구직매칭 준비	
9	사후관리		18	구인구직매칭	

3-3. 과장, 차장급에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	구인구직 발굴계획		10	직업훈련 상담	
2	구인구직모집		11	구직기술상담준비	
3	구인자 초기상담		12	구직기술 클리닉	
4	구인자 일반상담		13	취업알선사업기획	
5	구직자 초기상담		14	취업알선사업운영	
6	구직자 일반상담		15	취업역량강화프로그램기획	
7	직업심리검사 준비		16	취업역량강화프로그램운영	
8	직업심리검사 운영		17	구인구직매칭 준비	
9	사후관리		18	구인구직매칭	

3-4. 부장, 임원 및 최고관리자에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	구인구직 발굴계획		10	직업훈련 상담	
2	구인구직모집		11	구직기술상담준비	
3	구인자 초기상담		12	구직기술 클리닉	
4	구인자 일반상담		13	취업알선사업기획	
5	구직자 초기상담		14	취업알선사업운영	
6	구직자 일반상담		15	취업역량강화프로그램기획	
7	직업심리검사 준비		16	취업역량강화프로그램운영	
8	직업심리검사 운영		17	구인구직매칭 준비	
9	사후관리		18	구인구직매칭	

자 격 증 활 용 의 실 태 조 사

1. 해당분야에서의 자격증을 취득한 이유는 무엇입니까?

- ① 취업에 도움이 되어서
- ② 해당직무에 도움이 되어서
- ③ 승진에 도움이 되어서
- ④ 일단 취득해 놓으려고
- ⑤ 기타()

2. 해당자격증은 귀하의 취업에 얼마나 도움이 되었나요?

- ① 도움이 되지 않음
- ② 약간 도움이 됨
- ③ 꽤 도움이 됨
- ④ 매우 도움이 됨

3. 해당자격증은 귀하의 취업에 도움이 된 내용은 어떻게 되나요?

- ① 새로운 직장을 구하는데 도움
- ② 현 기관 내 법적인 신분보장에 도움
- ③ 다양한 기관에 지원 자격요건을 갖추
- ④ 전문가로서의 대내외적인 인정
- ⑤ 업무에 대한 지식 및 능력 향상
- ⑥ 전문자격증 소지를 통한 성취감 획득
- ⑦ 기타()

4. 귀하는 현 자격증의 급수에서 상위 급수를 취득할 의향이 있나요?

- ① 1급 취득자임(완료)
- ② 있다(완료)
- ③ 없다(5번문항으로)

5. 해당분야의 상위급수 취득할 의향이 없거나, 다른 분야의 이직을 고민한다면, 그 이유는?

- ① 연봉이 희망하는 수준에 비해 적어서
- ② 해당분야 내 업무가 자신과 맞지 않아서
- ③ 해당분야가 영세하여 미래가 불확실해서
- ④ 비정규직이라 안정감이 없어서
- ⑤ 해당분야의 복지수준이 낮아서
- ⑥ 기관 내 대인관계 문제 때문에
- ⑦ 학업 및 진학을 위해서
- ⑧ 계약 만료
- ⑨ 기타()

※ 국가직무능력표준(NCS) 및 해당분야에 대한 기타의견이 있으시면 자유롭게 적어주세요.

설문에 참여해주셔서 진심으로 감사드립니다.
빠진 문항이 없는지 다시 한 번 살펴봐주시면 감사하겠습니다. :D

2017년도 직업상담(전직지원)분야 산업인력 현황 및 실태 조사

NCS란?

- 국가직무능력표준(National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·태도 등의 내용을 국가가 체계화 한 것(자격기본법 제2조)입니다. 이를 기반으로 하여, 산업현장에서의 직무를 중심으로 일-직업훈련-자격을 연계하여 직무수행능력의 향상과 인적자원개발의 실효성을 제고하는데 목적을 두고 있습니다.
- 전직지원은 NCS 분류체계상 대분류 **07. 사회복지·종교** > 중분류 **02. 상담**에 속해 있습니다.

상담 인적자원개발위원회(ISC)

- 상담 인적자원개발위원회(ISC)는 심리상담과 유사 영역 산업분야의 대표기관(기업)을 중심으로 인적자원관련 의사결정, 현장형 인재 수요파악을 위한 현황분석, NCS 관련 사업들을 수행하며, 각종 고용·노동 관련 사업에서 산업계 대표의 역할을 통해 능력중심사회를 구현하는 역할을 수행하고 있습니다.

2017년 06월

상담 인적자원개발위원회(ISC)

담당자 : 오수현 팀장, 지영섭 연구원

E-mail :

❖ **일반사항**

기관(기업)명		지역 및 주소명	
업종/사업자등록기준		기관형태	① 공공기관 ② 민간기관
최초설립일	년 월 일		③ 협회/단체 ④ 대기업
총 직원수	명		⑤ 중소기업 ⑥ 기타
직업상담 세부분야 (NCS 기준)	① 직업상담 ② 취업알선 ③ 전직지원		

기본인적사항

1. 귀하의 현재 소속·근무 기관은 어디십니까?

- ① 공공기관
- ② 유료직업소개사업
- ③ 무료직업소개사업
- ④ 직업정보제공
- ⑤ 근로자 공급
- ⑥ 근로자 파견
- ⑦ 전직지원업

2. 귀하의 학력수준은 어떻게 되십니까?

- ① 고등학교 졸업이하
- ② 고등학교 졸업
- ③ 전문대학 졸업
- ④ 4년제 대학 졸업
- ⑤ 대학원(석사) 졸업
- ⑥ 대학원(박사) 졸업

3. 현재 소속기관에서의 자신의 직급은 어떻게 되십니까?

- ① 수습(인턴)
- ② 사원
- ③ 대리
- ④ 과장
- ⑤ 차장
- ⑥ 부장
- ⑦ 임원
- ⑧ 기타()

3. 현재 소속기관에서의 근무형태는 어떻게 됩니까?

- ① 정규직
- ② 비정규직(전일제)
- ③ 비정규직(시간제)
- ④ 일용직
- ⑤ 자원봉사
- ⑥ 기타 ()

4. 현재 소속된 기관에서의 주당 평균 근로시간은? (ex:40시간, 60시간 등)

- ① 10시간 미만
- ② 10~19시간
- ③ 20~29시간
- ④ 30~39시간
- ⑤ 40~49시간
- ⑥ 50~59시간
- ⑦ 60시간 이상

5 본인의 현재 연평균 소득 수준은? (가계소득이 아닌 본인소득으로 응답하시길 바랍니다)

- ① 1,400만원 이하 (파트타임, 일용직, 자원봉사자 등)
- ② 1,400만원 초과 ~ 1,800만원 이하 (2017년 최저시급 기준)
- ③ 1,800만원 초과 ~ 2,000만원 이하 (월 150만원 이상)
- ④ 2,000만원 초과 ~ 2,400만원 이하 (월 167만원 이상)
- ⑤ 2,400만원 초과 ~ 3,000만원 이하 (월 200만원 이상)
- ⑥ 3,000만원 초과 ~ 3,600만원 이하 (월 250만원 이상)
- ⑦ 3,600만원 초과 ~ 4,200만원 이하 (월 300만원 이상)
- ⑧ 4,200만원 이상 (월 350만원 이상)

훈련 수요 및 현장 요구역량 분석

1. 귀 기관(기업)의 해당직무분야 인적자원개발을 위한 훈련의 실시여부 및 필요 정도에 대해 귀하의 생각이 가장 잘 반영되는 정도를 아래에서 골라 √ 표기하여 주십시오.

항목	실시여부		필요도				
	실시	미실시	전혀 필요하지 않다	필요하지 않다	보통이다	필요하다	매우 필요하다
사내 교육훈련 (010강의선배 상사로부터의 훈련)	(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
사외 교육훈련/산학협력	(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
인터넷학습(e-learning)	(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
현장직무훈련(OJT)	(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

(단, 현업에서 의무적으로 실시하는 보수교육 체계는 제외)

2. 해당직무분야의 교육훈련을 실시하는 데 애로사항은 무엇입니까?

- ① 업무공백(업무차질) ② 적합한 프로그램의 부재 ③ 교육훈련 관련예산 부족
④ 경영진의 무관심 ⑤ 훈련기관의 전문성 부족 ⑥ 기타()

3. 직급수준별 해당직무분야의 필수역량 및 요구역량은 무엇입니까?

※ 수준부여 예시

수준	사무관리직예시	국가(기술)자격예시	학위예시
8 수준	임원	기술사/기능장	박사
7 수준	부장	-	-
6 수준	차장	-	석사
5 수준	과장	-	-
4 수준	대리	기사	대졸
3 수준	주임	산업기사	전문학사
2 수준	사원	기능사	고졸
1 수준	수습	-	고졸미만

3-1. 수습, 신입 및 지원자에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	전직지원컨설팅 사전기획	9	창업역량 사전컨설팅
2	전직지원프로그램 사전컨설팅	10	창업실무지원 컨설팅
3	전직환경인지	11	생애설계 욕구사정
4	전직환경 재적응능력향상	12	생애설계지원 컨설팅
5	경력목표설정 사전분석	13	능력개발컨설팅
6	경력목표설정 컨설팅	14	전직지원프로그램운영
7	재취업욕구사정	15	전직지원 프로그램평가
8	재취업역량강화 컨설팅	16	전직지원 사후관리

3-2. 주임, 대리급에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	전직지원컨설팅 사전기획		9	창업역량 사전컨설팅	
2	전직지원프로그램 사전컨설팅		10	창업실무지원 컨설팅	
3	전직환경인지		11	생애설계 욕구사정	
4	전직환경 재적응능력향상		12	생애설계지원 컨설팅	
5	경력목표설정 사전분석		13	능력개발컨설팅	
6	경력목표설정 컨설팅		14	전직지원프로그램운영	
7	재취업욕구사정		15	전직지원 프로그램평가	
8	재취업역량강화 컨설팅		16	전직지원 사후관리	

3-3. 과장, 차장급에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	전직지원컨설팅 사전기획		9	창업역량 사전컨설팅	
2	전직지원프로그램 사전컨설팅		10	창업실무지원 컨설팅	
3	전직환경인지		11	생애설계 욕구사정	
4	전직환경 재적응능력향상		12	생애설계지원 컨설팅	
5	경력목표설정 사전분석		13	능력개발컨설팅	
6	경력목표설정 컨설팅		14	전직지원프로그램운영	
7	재취업욕구사정		15	전직지원 프로그램평가	
8	재취업역량강화 컨설팅		16	전직지원 사후관리	

3-4. 부장, 임원 및 최고관리자에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	전직지원컨설팅 사전기획		9	창업역량 사전컨설팅	
2	전직지원프로그램 사전컨설팅		10	창업실무지원 컨설팅	
3	전직환경인지		11	생애설계 욕구사정	
4	전직환경 재적응능력향상		12	생애설계지원 컨설팅	
5	경력목표설정 사전분석		13	능력개발컨설팅	
6	경력목표설정 컨설팅		14	전직지원프로그램운영	
7	재취업욕구사정		15	전직지원 프로그램평가	
8	재취업역량강화 컨설팅		16	전직지원 사후관리	

자 격 증 활 용 의 실 태 조 사

1. 해당분야에서의 자격증을 취득한 이유는 무엇입니까?

- ① 취업에 도움이 되어서
- ② 해당직무에 도움이 되어서
- ③ 승진에 도움이 되어서
- ④ 일단 취득해 놓으려고
- ⑤ 기타()

2. 해당자격증은 귀하의 취업에 얼마나 도움이 되었나요?

- ① 도움이 되지 않음
- ② 약간 도움이 됨
- ③ 꽤 도움이 됨
- ④ 매우 도움이 됨

3. 해당자격증은 귀하의 취업에 도움이 된 내용은 어떻게 되나요?

- ① 새로운 직장을 구하는데 도움
- ② 현 기관 내 법적인 신분보장에 도움
- ③ 다양한 기관에 지원 자격요건을 갖추
- ④ 전문가로서의 대내외적인 인정
- ⑤ 업무에 대한 지식 및 능력 향상
- ⑥ 전문자격증 소지를 통한 성취감 획득
- ⑦ 기타()

4. 귀하는 현 자격증의 급수에서 상위 급수를 취득할 의향이 있나요?

- ① 1급 취득자임(완료)
- ② 있다(완료)
- ③ 없다(5번문항으로)

5. 해당분야의 상위급수 취득할 의향이 없거나, 다른 분야의 이직을 고민한다면, 그 이유는?

- ① 연봉이 희망하는 수준에 비해 적어서
- ② 해당분야 내 업무가 자신과 맞지 않아서
- ③ 해당분야가 영세하여 미래가 불확실해서
- ④ 비정규직이라 안정감이 없어서
- ⑤ 해당분야의 복지수준이 낮아서
- ⑥ 기관 내 대인관계 문제 때문에
- ⑦ 학업 및 진학을 위해서
- ⑧ 계약 만료
- ⑨ 기타()

※ 국가직무능력표준(NCS) 및 해당분야에 대한 기타의견이 있으시면 자유롭게 적어주세요.

설문에 참여해주셔서 진심으로 감사드립니다.
빠진 문항이 없는지 다시 한 번 살펴봐주시면 감사하겠습니다. :D

통계법 33조(비밀의 보호)에 의거 본 조사에서 개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호됩니다

2017년도 청소년지도(청소년활동)분야 산업인력 현황 및 실태 조사

NCS란?

- 국가직무능력표준(National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·태도 등의 내용을 국가가 체계화 한 것(자격기본법 제2조)입니다. 이를 기반으로 하여, 산업현장에서의 직무를 중심으로 일·직업훈련-자격을 연계하여 직무수행능력의 향상과 인적자원개발의 실효성을 제고하는데 목적을 두고 있습니다.
- 청소년활동은 NCS 분류체계상 대분류 **07. 사회복지·종교** > 중분류 **02. 상담**에 속해 있습니다.

상담 인적자원개발위원회(ISC)

- 상담 인적자원개발위원회(ISC)는 심리상담과 유사 영역 산업분야의 대표기관(기업)을 중심으로 인적자원관련 의사결정, 현장형 인재 수요파악을 위한 현황분석, NCS 관련 사업들을 수행하며, 각종 고용·노동 관련 사업에서 산업계 대표의 역할을 통해 능력중심사회를 구현하는 역할을 수행하고 있습니다.

2017년 06월

상담 인적자원개발위원회(ISC)
담당자 : 오수현 팀장, 지영섭 연구원
E-mail :

❖ 일반사항

기관(기업)명		지역 및 주소명	
업종/사업자등록기준		기관형태	① 공공기관 ② 민간기관
최초설립일	년 월 일		③ 협회/단체 ④ 대기업
총 직원수	명		⑤ 중소기업 ⑥ 기타
직업상담 세부분야 (NCS 기준)	① 청소년활동 ② 청소년상담복지 ③ 진로지원		

기본인적사항

1. 귀하의 현재 소속·근무 기관은 어디십니까?

- ① 청소년수련시설 ② 청소년단체 ③ 청소년활동진흥원·센터
④ 학교밖청소년지원센터 ⑤ 청소년쉼터 ⑥ CYS-Net
⑦ 청소년치료재활센터 ⑧ 이주배경청소년지원재단 ⑨ 기타()

2. 귀하의 학력수준은 어떻게 되십니까?

- ① 고등학교 졸업이하 ② 고등학교 졸업 ③ 전문대학 졸업
④ 4년제 대학 졸업 ⑤ 대학원(석사) 졸업 ⑥ 대학원(박사) 졸업

3. 현재 소속기관에서의 자신의 직급은 어떻게 되십니까?

- ① 수습(인턴) ② 사원 ③ 대리 ④ 과장
⑤ 차장 ⑥ 부장 ⑦ 임원 ⑧ 기타()

3. 현재 소속기관에서의 근무형태는 어떻게 됩니까?

- ① 정규직 ② 비정규직(전일제) ③ 비정규직(시간제)
④ 일용직 ⑤ 자원봉사 ⑥ 기타 ()

4. 현재 소속된 기관에서의 주당 평균 근로시간은? (ex:40시간, 60시간 등)

- ① 10시간 미만 ② 10~19시간 ③ 20~29시간
④ 30~39시간 ⑤ 40~49시간 ⑥ 50~59시간
⑦ 60시간 이상

5 본인의 현재 연평균 소득 수준은? (가계소득이 아닌 본인소득으로 응답하시길 바랍니다)

- ① 1,400만원 이하 (파트타임, 일용직, 자원봉사자 등)
② 1,400만원 초과 ~ 1,800만원 이하 (2017년 최저시급 기준)
③ 1,800만원 초과 ~ 2,000만원 이하 (월 150만원 이상)
④ 2,000만원 초과 ~ 2,400만원 이하 (월 167만원 이상)
⑤ 2,400만원 초과 ~ 3,000만원 이하 (월 200만원 이상)
⑥ 3,000만원 초과 ~ 3,600만원 이하 (월 250만원 이상)
⑦ 3,600만원 초과 ~ 4,200만원 이하 (월 300만원 이상)
⑧ 4,200만원 이상 (월 350만원 이상)

국 가 직 무 능 렣 표 준 (NCS) 에 대 한 이 해

1. 귀하는 NCS기반채용에 대하여 알고 있습니까?

- ① 네 ② 아니오

1-1. 귀 기관(기업)은 NCS 기반채용을 진행하고 있습니까?
① 네(문1-2로) ② 아니오(1-3로)

1-2. NCS 기반채용이 귀 기관(기업)의 운영에 어떤 도움이 되고 있습니까?
① 인사채용기준 ② 실무자 현업적용의 즉시성
③ 인사평가기준 ④ 직무능력 향상을 위한 훈련
⑤ 기타()

1-3. 만약 NCS 기반채용을 하지 않고 있다면 그 이유는 무엇입니까?
① NCS에 대하여 잘 몰라서 ② 채용절차가 복잡하여서
③ 필요성을 못 느껴서 ④ 채용체계구축에 대한 비용부담
⑤ 경영진의 인식부족 ⑥ 홍보가 부족해서

2. 귀 기관(기업)의 능력중심인사관리 제도의 구축 수준은 어느 정도입니까?

- ① 매우 낮은 편 ② 낮은편 ③ 보통 ④ 높은편 ⑤ 매우 높은 편

* 능력중심인사관리제도란? 학력과 관계없는 능력중심 채용제도, 직무중심의 임금, 평가 및 보상체계, 직무중심의 교육훈련 체계

2-1. 능력중심인사관리 제도 중 가장 우선시 하여야 할 것은 무엇입니까?
① 학력과 관계없는 능력중심의 채용 ② 직무(난이도 및 중요도) 중심 임금관리 체계
③ 업무수행 능력에 따른 평가 및 보상체계 ④ 업무능력 향상을 위한 교육훈련 체계

2-2. 귀 기관(기업)의 능력중심인사관리 제도의 구축이 어려운 이유는 무엇입니까?
① 체계변동에 대한 내부적 반발(갈등) ② 체계구축에 따른 비용부담
③ 경영진의 무관심 ④ 직무 혹은 능력에 대한 구체적인 기준의 부재
⑤ 기타()

3. 귀하는 일학습병행제에 대해 얼마나 알고 계십니까?

- ① 잘 알고 있다 ② 들어서 조금 알고 있지만 자세히 모른다 ③ 전혀 들어본 적 없다

* 일학습병행제란? 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르지 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 근로자로 채용하여, 학교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 교육훈련을 실시하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 산업계)가 평가하여 자격으로 인정하는 제도

3-1. 일학습병행제에 참여한다면 예상되는 가장 큰 어려움은 무엇입니까?
① 예산부족 ② (기존)업무에 차질
③ 훈련과정설계 ④ 관리인력 부족
⑤ 경영자의 이해부족 ⑥ 훈련에 적합하지 않은 환경

3-2. 일학습병행제에 참여하고 있습니까?
① 네 ② 아니오

3-3. 향후 일학습병행제에 참여할 의사가 있습니까?
① 네 ② 아니오

훈 련 수 요 및 현 장 요 구 역 량 분 석

1. 귀 기관(기업)의 해당직무분야 인적자원개발을 위한 훈련의 실시여부 및 필요 정도에 대해 귀하의 생각이 가장 잘 반영되는 정도를 아래에서 골라 √ 표기하여 주십시오.

항목	실시여부		필요도				
	실시	미실시	전혀 필요하지 않다	필요하지 않다	보통이다	필요하다	매우 필요하다
사내 교육훈련 (01온강의산배 상사로부타의 훈련)	(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
사외 교육훈련/산학협력	(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
인터넷 학습(e-learning)	(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
현장직무훈련(OJT)	(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

(단, 현업에서 의무적으로 실시하는 보수교육 체계는 제외)

2. 해당직무분야의 교육훈련을 실시하는 데 애로사항은 무엇입니까?

- ① 업무공백(업무차질) ② 적합한 프로그램의 부재 ③ 교육훈련 관련예산 부족
- ④ 경영진의 무관심 ⑤ 훈련기관의 전문성 부족 ⑥ 기타()

3. 직급수준별 해당직무분야의 필수역량 및 요구역량은 무엇입니까?

※ 수준부여 예시

수준	사무관리직예시	국가(기술)자격예시	학위예시
8 수준	임원	기술사/기능장	박사
7 수준	부장	-	-
6 수준	차장	-	석사
5 수준	과장	-	-
4 수준	대리	기사	대졸
3 수준	주임	산업기사	전문학사
2 수준	사원	기능사	고졸
1 수준	수습	-	고졸미만

3-1 . 수습, 신입 및 지원자에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	사업기획	10	자치활동계획 및 교육모집	19	활동인증기획 및 프로그램작성
2	프로그램기획 및 설계	11	자치활동지원 및 평가	20	활동인증프로그램운영
3	프로그램마케팅	12	생활지도사례분석 및 계획	21	활동인증프로그램평가 및 사후관리
4	프로그램계획안 및 매뉴얼작성	13	생활지도실행 및 활용관리	22	청소년현장실습지도
5	프로그램교육	14	청소년기관행정지원	23	청소년조사연구
6	프로그램준비	15	네트워크구축·운영	24	청소년활동정보관리
7	프로그램실행	16	활동안전·위생점검 및 관리	25	청소년활동안전계획 및 교육
8	프로그램평가계획 및 도구개발	17	교육훈련	26	자원봉사활동계획 및 모집
9	프로그램평가 실시 및 사후관리	18	청소년권익증진활동지원	27	자원봉사활동등슈퍼비전 및 평가

3-2. 주임, 대리급에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	사업기획		10	자치활동계획 및 교육모집		19	활동인증기획 및 프로그램작성	
2	프로그램기획 및 설계		11	자치활동지원 및 평가		20	활동인증프로그램운영	
3	프로그램마케팅		12	생활지도사례분석 및 계획		21	활동인증프로그램평가 및 사후관리	
4	프로그램계획안 및 매뉴얼작성		13	생활지도실행 및 활용관리		22	청소년현장실습지도	
5	프로그램교육		14	청소년기관행정지원		23	청소년조사연구	
6	프로그램준비		15	네트워크구축·운영		24	청소년활동정보관리	
7	프로그램실행		16	활동안전·위생점검 및 관리		25	청소년활동안전계획 및 교육	
8	프로그램평가계획 및 도구개발		17	교육훈련		26	자원봉사활동계획 및 모집	
9	프로그램평가 실시 및 사후관리		18	청소년권익증진활동지원		27	자원봉사활동슈퍼비전 및 평가	

3-3. 과장, 차장급에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	사업기획		10	자치활동계획 및 교육모집		19	활동인증기획 및 프로그램작성	
2	프로그램기획 및 설계		11	자치활동지원 및 평가		20	활동인증프로그램운영	
3	프로그램마케팅		12	생활지도사례분석 및 계획		21	활동인증프로그램평가 및 사후관리	
4	프로그램계획안 및 매뉴얼작성		13	생활지도실행 및 활용관리		22	청소년현장실습지도	
5	프로그램교육		14	청소년기관행정지원		23	청소년조사연구	
6	프로그램준비		15	네트워크구축·운영		24	청소년활동정보관리	
7	프로그램실행		16	활동안전·위생점검 및 관리		25	청소년활동안전계획 및 교육	
8	프로그램평가계획 및 도구개발		17	교육훈련		26	자원봉사활동계획 및 모집	
9	프로그램평가 실시 및 사후관리		18	청소년권익증진활동지원		27	자원봉사활동슈퍼비전 및 평가	

3-4. 부장, 임원 및 최고관리자에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	사업기획		10	자치활동계획 및 교육모집		19	활동인증기획 및 프로그램작성	
2	프로그램기획 및 설계		11	자치활동지원 및 평가		20	활동인증프로그램운영	
3	프로그램마케팅		12	생활지도사례분석 및 계획		21	활동인증프로그램평가 및 사후관리	
4	프로그램계획안 및 매뉴얼작성		13	생활지도실행 및 활용관리		22	청소년현장실습지도	
5	프로그램교육		14	청소년기관행정지원		23	청소년조사연구	
6	프로그램준비		15	네트워크구축·운영		24	청소년활동정보관리	
7	프로그램실행		16	활동안전·위생점검 및 관리		25	청소년활동안전계획 및 교육	
8	프로그램평가계획 및 도구개발		17	교육훈련		26	자원봉사활동계획 및 모집	
9	프로그램평가 실시 및 사후관리		18	청소년권익증진활동지원		27	자원봉사활동슈퍼비전 및 평가	

자 격 증 활 용 의 실 태 조 사

1. 해당분야에서의 자격증을 취득한 이유는 무엇입니까?

- ① 취업에 도움이 되어서
- ② 해당직무에 도움이 되어서
- ③ 승진에 도움이 되어서
- ④ 일단 취득해 놓으려고
- ⑤ 기타()

2. 해당자격증은 귀하의 취업에 얼마나 도움이 되었나요?

- ① 도움이 되지 않음
- ② 약간 도움이 됨
- ③ 꽤 도움이 됨
- ④ 매우 도움이 됨

3. 해당자격증은 귀하의 취업에 도움이 된 내용은 어떻게 되나요?

- ① 새로운 직장을 구하는데 도움
- ② 현 기관 내 법적인 신분보장에 도움
- ③ 다양한 기관에 지원 자격요건을 갖추
- ④ 전문가로서의 대내외적인 인정
- ⑤ 업무에 대한 지식 및 능력 향상
- ⑥ 전문자격증 소지를 통한 성취감 획득
- ⑦ 기타()

4. 귀하는 현 자격증의 급수에서 상위 급수를 취득할 의향이 있나요?

- ① 1급 취득자임(완료)
- ② 있다(완료)
- ③ 없다(5번문항으로)

5. 해당분야의 상위급수 취득할 의향이 없거나, 다른 분야의 이직을 고민한다면, 그 이유는?

- ① 연봉이 희망하는 수준에 비해 적어서
- ② 해당분야 내 업무가 자신과 맞지 않아서
- ③ 해당분야가 영세하여 미래가 불확실해서
- ④ 비정규직이라 안정감이 없어서
- ⑤ 해당분야의 복지수준이 낮아서
- ⑥ 기관 내 대인관계 문제 때문에
- ⑦ 학업 및 진학을 위해서
- ⑧ 계약 만료
- ⑨ 기타()

※ 국가직무능력표준(NCS) 및 해당분야에 대한 기타의견이 있으시면 자유롭게 적어주세요.

설문에 참여해주셔서 진심으로 감사드립니다.
빠진 문항이 없는지 다시 한 번 살펴봐주시면 감사하겠습니다. :D

2017년도 청소년지도(청소년상담복지분야) 산업인력 현황 및 실태 조사

NCS란?

- 국가직무능력표준(National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·태도 등의 내용을 국가가 체계화 한 것(자격기본법 제2조)입니다. 이를 기반으로 하여, 산업현장에서의 직무를 중심으로 일-직업훈련-자격을 연계하여 직무수행능력의 향상과 인적자원개발의 실효성을 제고하는데 목적을 두고 있습니다.
- 청소년상담복지는 NCS 분류체계상 대분류 **07. 사회복지·종교** > 중분류 **02. 상담**에 속해 있습니다.

상담 인적자원개발위원회(ISC)

- 상담 인적자원개발위원회(ISC)는 심리상담과 유사 영역 산업분야의 대표기관(기업)을 중심으로 인적자원관련 의사결정, 현장형 인재 수요파악을 위한 현황분석, NCS 관련 사업들을 수행하며, 각종 고용·노동 관련 사업에서 산업계 대표의 역할을 통해 능력중심사회를 구현하는 역할을 수행하고 있습니다.

2017년 06월

상담 인적자원개발위원회(ISC)

담당자 : 오수현 팀장, 지영섭 연구원

E-mail :

❖ **일반사항**

기관(기업)명		지역 및 주소명	
업종/사업자등록기준		기관형태	① 공공기관 ② 민간기관
최초설립일	년 월 일		③ 협회/단체 ④ 대기업
총 직원수	명		⑤ 중소기업 ⑥ 기타
직업상담 세부분야 (NCS 기준)	① 청소년활동 ② 청소년상담복지 ③ 진로지원		

기본인적사항

1. 귀하의 현재 소속·근무 기관은 어디십니까?

- ① 청소년수련시설 ② 청소년단체 ③ 한국청소년상담복지개발원
- ④ 학교밖청소년지원센터 ⑤ 청소년쉼터 ⑥ CYS-Net
- ⑦ 청소년치료재활센터 ⑧ 이주배경청소년지원재단 ⑨ 기타()

2. 귀하의 학력수준은 어떻게 되십니까?

- ① 고등학교 졸업이하 ② 고등학교 졸업 ③ 전문대학 졸업
- ④ 4년제 대학 졸업 ⑤ 대학원(석사) 졸업 ⑥ 대학원(박사) 졸업

3. 현재 소속기관에서의 자신의 직급은 어떻게 되십니까?

- ① 수습(인턴) ② 신입사원 ③ 상담원 ④ 선임상담원
- ⑤ 팀장 ⑥ 부장 ⑦ 기관장 ⑧ 기타()

3. 현재 소속기관에서의 근무형태는 어떻게 됩니까?

- ① 정규직 ② 비정규직(전일제) ③ 비정규직(시간제)
- ④ 일용직 ⑤ 자원봉사 ⑥ 기타 ()

4. 현재 소속된 기관에서의 주당 평균 근로시간은? (ex:40시간, 60시간 등)

- ① 10시간 미만 ② 10~19시간 ③ 20~29시간
- ④ 30~39시간 ⑤ 40~49시간 ⑥ 50~59시간
- ⑦ 60시간 이상

5 본인의 현재 연평균 소득 수준은? (가계소득이 아닌 본인소득으로 응답하시길 바랍니다)

- ① 1,400만원 이하 (파트타임, 일용직, 자원봉사자 등)
- ② 1,400만원 초과 ~ 1,800만원 이하 (2017년 최저시급 기준)
- ③ 1,800만원 초과 ~ 2,000만원 이하 (월 150만원 이상)
- ④ 2,000만원 초과 ~ 2,400만원 이하 (월 167만원 이상)
- ⑤ 2,400만원 초과 ~ 3,000만원 이하 (월 200만원 이상)
- ⑥ 3,000만원 초과 ~ 3,600만원 이하 (월 250만원 이상)
- ⑦ 3,600만원 초과 ~ 4,200만원 이하 (월 300만원 이상)
- ⑧ 4,200만원 이상 (월 350만원 이상)

국 가 직 무 능 렣 표 준 (NCS) 에 대 한 이 해

1. 귀하는 NCS기반채용에 대하여 알고 있습니까?

- ① 네 ② 아니오

1-1. 귀 기관(기업)은 NCS 기반채용을 진행하고 있습니까?
 ① 네(문1-2로) ② 아니오(1-3로)

1-2. NCS 기반채용이 귀 기관(기업)의 운영에 어떤 도움이 되고 있습니까?
 ① 인사채용기준 ② 실무자 현업적용의 즉시성
 ③ 인사평가기준 ④ 직무능력 향상을 위한 훈련
 ⑤ 기타()

1-3. 만약 NCS 기반채용을 하지 않고 있다면 그 이유는 무엇입니까?
 ① NCS에 대하여 잘 몰라서 ② 채용절차가 복잡하여서
 ③ 필요성을 못 느껴서 ④ 채용체계구축에 대한 비용부담
 ⑤ 경영진의 인식부족 ⑥ 홍보가 부족해서

2. 귀 기관(기업)의 능력중심인사관리 제도의 구축 수준은 어느 정도입니까?

- ① 매우 낮은 편 ② 낮은편 ③ 보통 ④ 높은편 ⑤ 매우 높은 편

* 능력중심인사관리제도란? 학력과 관계없는 능력중심 채용제도, 직무중심의 임금, 평가 및 보상체계, 직무중심의 교육훈련 체계

2-1. 능력중심인사관리 제도 중 가장 우선시 하여야 할 것은 무엇입니까?
 ① 학력과 관계없는 능력중심의 채용 ② 직무(난이도 및 중요도) 중심 임금관리 체계
 ③ 업무수행 능력에 따른 평가 및 보상체계 ④ 업무능력 향상을 위한 교육훈련 체계

2-2. 귀 기관(기업)의 능력중심인사관리 제도의 구축이 어려운 이유는 무엇입니까?
 ① 체계변동에 대한 내부적 반발(갈등) ② 체계구축에 따른 비용부담
 ③ 경영진의 무관심 ④ 직무 혹은 능력에 대한 구체적인 기준의 부재
 ⑤기타()

3. 귀하는 일학습병행제에 대해 얼마나 알고 계십니까?

- ① 잘 알고 있다 ② 들어서 조금 알고 있지만 자세히 모른다 ③ 전혀 들어본 적 없다

* 일학습병행제란? 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르시 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 근로자로 채용하여, 학교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 교육훈련을 실시하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 산업계)가 평가하여 자격으로 인정하는 제도

3-1. 일학습병행제에 참여한다면 예상되는 가장 큰 어려움은 무엇입니까?
 ① 예산부족 ② (기존)업무에 차질
 ③ 훈련과정설계 ④ 관리인력 부족
 ⑤ 경영자의 이해부족 ⑥ 훈련에 적합하지 않은 환경

3-2. 일학습병행제에 참여하고 있습니까?
 ① 네 ② 아니오

3-3. 향후 일학습병행제에 참여할 의사가 있습니까?
 ① 네 ② 아니오

훈 련 수 요 및 현 장 요 구 역 량 분 석

1. 귀 기관(기업)의 해당직무분야 인적자원개발을 위한 훈련의 실시여부 및 필요 정도에 대해 귀하의 생각이 가장 잘 반영되는 정도를 아래에서 골라 √ 표기하여 주십시오.

항 목	실시여부		필요도				
	실시	미실시	전혀 필요하지 않다	필요하지 않다	보통이다	필요하다	매우 필요하다
사내 교육훈련 (0톤강의선배 상사로부터의 훈련)	(A)	(B)	①	②	③	④	⑤
사외 교육훈련/산학협력	(A)	(B)	①	②	③	④	⑤
인터넷학습(e-learning)	(A)	(B)	①	②	③	④	⑤
현장직무훈련(OJT)	(A)	(B)	①	②	③	④	⑤

(단, 현업에서 의무적으로 실시하는 보수교육 체계는 제외)

2. 해당직무분야의 교육훈련을 실시하는 데 애로사항은 무엇입니까?

- ① 업무공백(업무차질) ② 적합한 프로그램의 부재 ③ 교육훈련 관련예산 부족
 ④ 경영진의 무관심 ⑤ 훈련기관의 전문성 부족 ⑥ 기타()

3. 직급수준별 해당직무분야의 필수역량 및 요구역량은 무엇입니까?

※ 수준부여 예시

수준	관리직예시	국가(기술)자격예시	학위예시
8 수준	팀장, 부장, 기관장	기술사/기능장	박사
7 수준	선임상담원	-	-
6 수준	상담원	-	석사
5 수준	-	-	-
4 수준	신입	기사	대졸
3 수준	수습, 인턴	산업기사	전문학사
2 수준	-	기능사	고졸
1 수준	-	-	고졸미만

3-1 . 수습, 신입 및 지원자에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	내담자응대	9	채팅상담	17	청소년사례통합관리준비
2	접수면접	10	위기상황확인	18	청소년사례통합관리운영
3	심리평가	11	위기지원	19	상담수퍼비전
4	상담준비	12	청소년부모상담	20	청소년교육훈련준비
5	개인상담	13	상담자문	21	청소년교육운영 및 평가
6	집단상담	14	진로상담	22	청소년상담연구개발
7	전화상담	15	진학 및 취업지원	23	지역자원발굴 및 관리
8	게시판·메일상담	16	생활기술교육	24	지역자원연계협력

3-2. 선임 상담원에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	내담자응대		9	채팅상담		17	청소년사례통합관리준비	
2	접수면접		10	위기상황확인		18	청소년사례통합관리운영	
3	심리평가		11	위기지원		19	상담수퍼비전	
4	상담준비		12	청소년부모상담		20	청소년교육훈련준비	
5	개인상담		13	상담자문		21	청소년교육운영 및 평가	
6	집단상담		14	진로상담		22	청소년상담연구개발	
7	전화상담		15	진학 및 취업지원		23	지역자원발굴 및 관리	
8	게시판·메일상담		16	생활기술교육		24	지역자원연계협력	

3-3. 팀장 및 부장급에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	내담자응대		9	채팅상담		17	청소년사례통합관리준비	
2	접수면접		10	위기상황확인		18	청소년사례통합관리운영	
3	심리평가		11	위기지원		19	상담수퍼비전	
4	상담준비		12	청소년부모상담		20	청소년교육훈련준비	
5	개인상담		13	상담자문		21	청소년교육운영 및 평가	
6	집단상담		14	진로상담		22	청소년상담연구개발	
7	전화상담		15	진학 및 취업지원		23	지역자원발굴 및 관리	
8	게시판·메일상담		16	생활기술교육		24	지역자원연계협력	

3-4. 기관장에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	내담자응대		9	채팅상담		17	청소년사례통합관리준비	
2	접수면접		10	위기상황확인		18	청소년사례통합관리운영	
3	심리평가		11	위기지원		19	상담수퍼비전	
4	상담준비		12	청소년부모상담		20	청소년교육훈련준비	
5	개인상담		13	상담자문		21	청소년교육운영 및 평가	
6	집단상담		14	진로상담		22	청소년상담연구개발	
7	전화상담		15	진학 및 취업지원		23	지역자원발굴 및 관리	
8	게시판·메일상담		16	생활기술교육		24	지역자원연계협력	

자 격 증 활 용 의 실 태 조 사

1. 해당분야에서의 자격증을 취득한 이유는 무엇입니까?

- ① 취업에 도움이 되어서
- ② 해당직무에 도움이 되어서
- ③ 승진에 도움이 되어서
- ④ 일단 취득해 놓으려고
- ⑤ 기타()

2. 해당자격증은 귀하의 취업에 얼마나 도움이 되었나요?

- ① 도움이 되지 않음
- ② 약간 도움이 됨
- ③ 꽤 도움이 됨
- ④ 매우 도움이 됨

3. 해당자격증은 귀하의 취업에 도움이 된 내용은 어떻게 되나요?

- ① 새로운 직장을 구하는데 도움
- ② 현 기관 내 법적인 신분보장에 도움
- ③ 다양한 기관에 지원 자격요건을 갖추
- ④ 전문가로서의 대내외적인 인정
- ⑤ 업무에 대한 지식 및 능력 향상
- ⑥ 전문자격증 소지를 통한 성취감 획득
- ⑦ 기타()

4. 귀하는 현 자격증의 급수에서 상위 급수를 취득할 의향이 있나요?

- ① 1급 취득자임(완료)
- ② 있다(완료)
- ③ 없다(5번문항으로)

5. 해당분야의 상위급수 취득할 의향이 없거나, 다른 분야의 이직을 고민한다면, 그 이유는?

- ① 연봉이 희망하는 수준에 비해 적어서
- ② 해당분야 내 업무가 자신과 맞지 않아서
- ③ 해당분야가 영세하여 미래가 불확실해서
- ④ 비정규직이라 안정감이 없어서
- ⑤ 해당분야의 복지수준이 낮아서
- ⑥ 기관 내 대인관계 문제 때문에
- ⑦ 학업 및 진학을 위해서
- ⑧ 계약 만료
- ⑨ 기타()

※ 국가직무능력표준(NCS) 및 해당분야에 대한 기타의견이 있으시면 자유롭게 적어주세요.

설문에 참여해주셔서 진심으로 감사드립니다.
빠진 문항이 없는지 다시 한 번 살펴봐주시면 감사하겠습니다. :D

2017년도 청소년지도(진로지원)분야 산업인력 현황 및 실태 조사

NCS란?

- 국가직무능력표준(National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·태도 등의 내용을 국가가 체계화 한 것(자격기본법 제2조)입니다. 이를 기반으로 하여, 산업현장에서의 직무를 중심으로 일-직업훈련-자격을 연계하여 직무수행능력의 향상과 인적자원개발의 실효성을 제고하는데 목적을 두고 있습니다.
- 진로지원은 NCS 분류체계상 대분류 **07. 사회복지·종교** > 중분류 **02. 상담**에 속해 있습니다.

상담 인적자원개발위원회(ISC)

- 상담 인적자원개발위원회(ISC)는 심리상담과 유사 영역 산업분야의 대표기관(기업)을 중심으로 인적자원관련 의사결정, 현장형 인재 수요파악을 위한 현황분석, NCS 관련 사업들을 수행하며, 각종 고용·노동 관련 사업에서 산업계 대표의 역할을 통해 능력중심사회를 구현하는 역할을 수행하고 있습니다.

2017년 06월

상담 인적자원개발위원회(ISC)

담당자 : 오수현 팀장, 지영섭 연구원

E-mail :

❖ **일반사항**

기관(기업)명		지역 및 주소명	
업종/사업자등록기준		기관형태	① 공공기관 ② 민간기관
최초설립일	년 월 일		③ 협회/단체 ④ 대기업
총 직원수	명		⑤ 중소기업 ⑥ 기타
직업상담 세부분야 (NCS 기준)	① 청소년활동 ② 청소년상담복지 ③ 진로지원		

기본인적사항

1. 귀하의 현재 소속·근무 기관은 어디십니까?

- | | | |
|----------------|---------------|---------------|
| ① 청소년수련시설운영업 | ② 사회교육시설 | ③ 대안학교 |
| ④ 교육관련자문및평가업 | ⑤ 기타교육지원서비스업 | ⑥ 거주복지시설운영업 |
| ⑦ 도서관, 독서실 운영업 | ⑧ 박물관및사적지관리업 | ⑨ 동·식물, 자원공원업 |
| ⑩ 유사여가관련서비스업 | ⑪ 교도기관 및 경찰 | ⑫ 기타 단체 |
| ⑬ 일반중등교육기관 | ⑭ 기술및직업중등교육기관 | ⑮ 기타 () |

2. 귀하의 학력수준은 어떻게 되십니까?

- | | | |
|-------------|--------------|--------------|
| ① 고등학교 졸업이하 | ② 고등학교 졸업 | ③ 전문대학 졸업 |
| ④ 4년제 대학 졸업 | ⑤ 대학원(석사) 졸업 | ⑥ 대학원(박사 졸업) |

3. 현재 소속기관에서의 자신의 직급은 어떻게 되십니까?

- | | | | |
|----------|------|------|---------|
| ① 수습(인턴) | ② 사원 | ③ 대리 | ④ 과장 |
| ⑤ 차장 | ⑥ 부장 | ⑦ 임원 | ⑧ 기타() |

3. 현재 소속기관에서의 근무형태는 어떻게 됩니까?

- | | | |
|-------|-------------|-------------|
| ① 정규직 | ② 비정규직(전일제) | ③ 비정규직(시간제) |
| ④ 일용직 | ⑤ 자원봉사 | ⑥ 기타 () |

4. 현재 소속된 기관에서의 주당 평균 근로시간은? (ex:40시간, 60시간 등)

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| ① 10시간 미만 | ② 10~19시간 | ③ 20~29시간 |
| ④ 30~39시간 | ⑤ 40~49시간 | ⑥ 50~59시간 |
| ⑦ 60시간 이상 | | |

5 본인의 현재 연평균 소득 수준은? (가계소득이 아닌 본인소득으로 응답하시길 바랍니다)

- ① 1,400만원 이하 (파트타임, 일용직, 자원봉사자 등)
- ② 1,400만원 초과 ~ 1,800만원 이하 (2017년 최저시급 기준)
- ③ 1,800만원 초과 ~ 2,000만원 이하 (월 150만원 이상)
- ④ 2,000만원 초과 ~ 2,400만원 이하 (월 167만원 이상)
- ⑤ 2,400만원 초과 ~ 3,000만원 이하 (월 200만원 이상)
- ⑥ 3,000만원 초과 ~ 3,600만원 이하 (월 250만원 이상)
- ⑦ 3,600만원 초과 ~ 4,200만원 이하 (월 300만원 이상)
- ⑧ 4,200만원 이상 (월 350만원 이상)

3-2. 주임, 대리급에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	환경분석하기		13	개발교육실행계획서 작성	25	진로체험활동 실행하기	
2	운영계획수립하기		14	진로개발교육 실행하기	26	진로체험활동 평가하기	
3	홍보(마케팅)하기		15	진로개발교육 평가하기	27	직업정보 제공하기	
4	예산운영하기		16	진로체험장 확보하기	28	진학정보 제공하기	
5	개발역량 진단하기		17	지원인력 양성하기	29	자격훈련정보 제공하기	
6	개발역량 진단결과 해석		18	지원인력풀 관리하기	30	평생학습정보 제공하기	
7	개발역량 진단 사후관리		19	진로체험활동 구성하기	31	창업역량개발 지원하기	
8	진로개발상담 기획하기		20	운영지도자 교육하기	32	구직역량개발 지원하기	
9	진로개발상담 운영하기		21	진로체험운영 사전준비	33	진학역량개발 지원하기	
10	진로개발상담 평가하기		22	사업평가 계획하기	34	진로요구 분석하기	
11	진로개발상담 종결하기		23	사업평가 수행하기	35	진로사례 분석하기	
12	사업평가보고서 작성하기		24	사업평가 분석하기	36	진로정책 개발하기	

3-3. 과장, 차장급에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	환경분석하기		13	개발교육실행계획서 작성	25	진로체험활동 실행하기	
2	운영계획수립하기		14	진로개발교육 실행하기	26	진로체험활동 평가하기	
3	홍보(마케팅)하기		15	진로개발교육 평가하기	27	직업정보 제공하기	
4	예산운영하기		16	진로체험장 확보하기	28	진학정보 제공하기	
5	개발역량 진단하기		17	지원인력 양성하기	29	자격훈련정보 제공하기	
6	개발역량 진단결과 해석		18	지원인력풀 관리하기	30	평생학습정보 제공하기	
7	개발역량 진단 사후관리		19	진로체험활동 구성하기	31	창업역량개발 지원하기	
8	진로개발상담 기획하기		20	운영지도자 교육하기	32	구직역량개발 지원하기	
9	진로개발상담 운영하기		21	진로체험운영 사전준비	33	진학역량개발 지원하기	
10	진로개발상담 평가하기		22	사업평가 계획하기	34	진로요구 분석하기	
11	진로개발상담 종결하기		23	사업평가 수행하기	35	진로사례 분석하기	
12	사업평가보고서 작성하기		24	사업평가 분석하기	36	진로정책 개발하기	

3-4. 부장, 임원 및 최고관리자에게 필요 및 요구하는 역량은 무엇인지 모두 체크해주세요.

1	환경분석하기		13	개발교육실행계획서 작성	25	진로체험활동 실행하기	
2	운영계획수립하기		14	진로개발교육 실행하기	26	진로체험활동 평가하기	
3	홍보(마케팅)하기		15	진로개발교육 평가하기	27	직업정보 제공하기	
4	예산운영하기		16	진로체험장 확보하기	28	진학정보 제공하기	
5	개발역량 진단하기		17	지원인력 양성하기	29	자격훈련정보 제공하기	
6	개발역량 진단결과 해석		18	지원인력풀 관리하기	30	평생학습정보 제공하기	
7	개발역량 진단 사후관리		19	진로체험활동 구성하기	31	창업역량개발 지원하기	
8	진로개발상담 기획하기		20	운영지도자 교육하기	32	구직역량개발 지원하기	
9	진로개발상담 운영하기		21	진로체험운영 사전준비	33	진학역량개발 지원하기	
10	진로개발상담 평가하기		22	사업평가 계획하기	34	진로요구 분석하기	
11	진로개발상담 종결하기		23	사업평가 수행하기	35	진로사례 분석하기	
12	사업평가보고서 작성하기		24	사업평가 분석하기	36	진로정책 개발하기	

자 격 증 활 용 의 실 태 조 사

1. 해당분야에서의 자격증을 취득한 이유는 무엇입니까?

- ① 취업에 도움이 되어서
- ② 해당직무에 도움이 되어서
- ③ 승진에 도움이 되어서
- ④ 일단 취득해 놓으려고
- ⑤ 기타()

2. 해당자격증은 귀하의 취업에 얼마나 도움이 되었나요?

- ① 도움이 되지 않음
- ② 약간 도움이 됨
- ③ 꽤 도움이 됨
- ④ 매우 도움이 됨

3. 해당자격증은 귀하의 취업에 도움이 된 내용은 어떻게 되나요?

- ① 새로운 직장을 구하는데 도움
- ② 현 기관 내 법적인 신분보장에 도움
- ③ 다양한 기관에 지원 자격요건을 갖추
- ④ 전문가로서의 대내외적인 인정
- ⑤ 업무에 대한 지식 및 능력 향상
- ⑥ 전문자격증 소지를 통한 성취감 획득
- ⑦ 기타()

4. 귀하는 현 자격증의 급수에서 상위 급수를 취득할 의향이 있나요?

- ① 1급 취득자임(완료)
- ② 있다(완료)
- ③ 없다(5번문항으로)

5. 해당분야의 상위급수 취득할 의향이 없거나, 다른 분야의 이직을 고민한다면, 그 이유는?

- ① 연봉이 희망하는 수준에 비해 적어서
- ② 해당분야 내 업무가 자신과 맞지 않아서
- ③ 해당분야가 영세하여 미래가 불확실해서
- ④ 비정규직이라 안정감이 없어서
- ⑤ 해당분야의 복지수준이 낮아서
- ⑥ 기관 내 대인관계 문제 때문에
- ⑦ 학업 및 진학을 위해서
- ⑧ 계약 만료
- ⑨ 기타()

※ 국가직무능력표준(NCS) 및 해당분야에 대한 기타의견이 있으시면 자유롭게 적어주세요.

설문에 참여해주셔서 진심으로 감사드립니다.
빠진 문항이 없는지 다시 한 번 살펴봐주시면 감사하겠습니다. :D

2017년도 심리상담분야 산업인력 현황 및 실태 조사

조사결과는 언론홍보와 정책자료로만 활용되며, 귀하(기관)의 응답에 대해서는 비밀이 보장되오니 바쁘시더라도 설문조사에 응해주시면 감사하겠습니다.

* 담당자 : 상담 인적자원개발위원회(ISC) 박철형 연구원, 이신형 연구원

NCS란?

국가직무능력표준(NCS National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·태도 등의 내용을 국가가 체계화한 것(자격기본법 2조)으로 이를 기반으로 교육, 인사관리, 자격제도 등의 재구축을 추진합니다.

심리상담은 NCS 분류체계상 대분류 07. 사회복지·종교 > 중분류 02. 상담에 속해 있는 분야이다.

상담 인적자원개발위원회(ISC)

상담 ISC는 심리상담과 유사 영역 산업분야의 대표기관(기업)을 중심으로 인적자원관련 의사결정, 현장형 인재 수요파악을 위한 현황분석, NCS 관련 사업들을 수행하며 각종 고용·노동관련 사업에서 산업계 대표로서의 역할을 통해 능력중심사회를 구현하는 역할을 합니다.

■ 일반사항

기관(기업)명		성명/부서/직위	
업종/사업자등록기준		기관형태	<input type="checkbox"/> 공공기관 <input type="checkbox"/> 민간기관
최초설립일	년 월 일		<input type="checkbox"/> 협회/단체 <input type="checkbox"/> 학회
총 직원 수			<input type="checkbox"/> 대기업 <input type="checkbox"/> 중소기업
상담직무 세부분야	<input checked="" type="checkbox"/> 심리상담 (<input type="checkbox"/> 개인 <input type="checkbox"/> 부부/가족 <input type="checkbox"/> 아동(놀이치료) <input type="checkbox"/> 청소년 <input type="checkbox"/> 집단 <input type="checkbox"/> 기타) <input type="checkbox"/> 표현예술상담(치료) (<input type="checkbox"/> 음악 <input type="checkbox"/> 미술 <input type="checkbox"/> 동작 <input type="checkbox"/> 기타) <input type="checkbox"/> 중독상담 (<input type="checkbox"/> 알코올 <input type="checkbox"/> 약물 <input type="checkbox"/> 도박 <input type="checkbox"/> 미디어 <input type="checkbox"/> 기타)		
대표상담 직무분야	① ②		

- ③ 시간제 상담사(프리랜서 포함) (명)
- ④ 기타 (명)

6. 귀 기관에 소속된 상담사의 학력사항은?

- ① 학사 졸업 (명)
- ② 석사 재학 (명)
- ③ 석사 졸업 (명)
- ④ 박사 재학 (명)
- ⑤ 박사 졸업 이상 (명)

7. 소속 상담사들의 상담분야 평균경력은?

- ① 1년 이하 (명)
- ② 2~5년 (명)
- ③ 5~10년 (명)
- ④ 10~20년 (명)
- ⑤ 20년 이상 (명)

8. 현재 귀 기관의 상담인력 상황은 어떠십니까?

- ① 부족하다.
- ② 부족하지 않다.

8-1. 2016~2017년 현재 상담인력 채용을 하셨거나 진행중입니까?

- ① 그렇다(8-2, 8-3문항과, 8-5문항부터 응답해 주십시오).
- ② 아니다(8-4문항부터 응답해 주십시오).

8-2. 신규채용 희망분야와 인원은 몇 명입니까?

- ① 심리상담 상담사 (명)
- ② 표현예술상담 상담사 (명)
- ③ 중독상담 상담사 (명)
- ④ 일반행정직 (명)
- ⑤ 기타 (명)

8-3. 만약 인력 채용시 어려움을 겪으셨다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 해당 경력을 갖춘 적격자가 없기 때문
- ② 다른 사업체와의 격심한 인력유치 경쟁 때문
- ③ 통근불편 등 사업장 환경 때문
- ④ 기관의 예산 부족등의 재정문제 때문
- ⑤ 사업체에서 제시하는 임금 및 근로시간 등의 구직자의 기대와 맞지 않기 때문

⑥ 어려움 없음

⑦ 기타()

8-4. 2016년에 해당직무분야 인력을 채용하지 않은 이유는 무엇입니까?

① 해당직무의 인력 충원이 필요하지 않아서

② 인력충원은 필요하지만 기관(기업)의 경영사정 상 인건비 부담으로

③ 인력충원은 필요하지만 기관(기업)의 정해진 인력정원에 여유가 없어서

④ 내부직원을 활용하여 해당직무를 수행하도록 하는 것이 더 효율적이어서

⑤ 기타()

8-5. 신규채용 계획이 있습니까(2018년 예상)?

① 계획있음 (명)

② 없음

8-6. 신규채용 희망분야는(2018년 예상)?

① 심리상담 상담사 (명)

② 표현예술상담 상담사 (명)

③ 중독상담 상담사 (명)

④ 일반행정직 (명)

⑤ 기타 (명)

8-7. 신규 채용시 선발기준의 우선고려 역량 영역은?

① 학력사항

② 자격사항

③ 경력사항

④ 기타 ()

9. 상근 상담사의 경력별 급여수준은?

① 상담원 (평균 원)

② 선임상담원 (평균 원)

③ 상담팀장 (평균 원)

④ 기관장(수퍼바이저급) (평균 원)

⑤ 기타 (직급: / 평균 원)

9-1. 비상근 상담사 상담수당의 수준은(상담사의 회기당 실수령액 기준, 상근 상담사의 경력수준을 참조하여 기록)?

① 10,000원 이상 ~ 25,000원 미만 (명)

② 25,000원 이상 ~ 50,000원 미만 (명)

③ 50,000원 이상 ~ 100,000원 미만 (명)

④ 100,000원 이상 ~ 150,000원 미만 (명)

⑤ 150,000원 이상 (명)

9-2. 비상근 상담사의 경력별 상담수당의 수준은(상근 상담사의 경력수준을 참조하여 기록)?

① 상담원 (평균 원)

② 선임상담원 (평균 원)

③ 상담팀장 (평균 원)

④ 기관장(수퍼바이저급) (평균 원)

⑤ 기타 (직급: / 평균 원)

10. 소속 상담사의 심리상담 관련 자격증 소지 개수는(심리상담 관련 국가 및 민간 자격 포함)?

① 1개 (명)

② 2개 (명)

③ 3개 (명)

④ 4개 (명)

⑤ 5개 이상 (명)

11. 소속 상담사를 대상으로 하는 교육훈련을 실시하고 있습니까?

① 실시함 (종류: / 연간횟수:)

② 실시하지 않음

11-1. 향후 소속 상담사를 대상으로 필요한 교육훈련의 영역은 어떤 부분입니까?

① 신규영역 ()

② 현행유지

12. 귀 기관의 인사담당자는 국가직무능력표준(NCS)에 대해 알고 계십니까?

① 알고 있다(12-1, 12-2문항에 응답해 주십시오).

② 모른다(설문 종료).

12-1. 국가직무능력표준(NCS)를 어떤 분야에 활용하고자 하십니까?

① 채용

② 교육훈련

③ 기타 ()

④ 활용하고 있지 않음(12-3문항에 응답해 주십시오)

12-2. 국가직무능력표준(NCS) 활용(채용)시 어떤 도움이 되었거나 도움을 예상하십니까?

① 인사채용기준

- ② 실무자 현업적용의 즉시성
- ③ 인사평가기준
- ④ 직무능력 향상을 위한 훈련
- ⑤ 기타()

12-3. 만약 국가직무능력표준(NCS)을 채용 및 교육훈련 등에 활용하고 있지 않고 있다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① NCS에 대해 잘 몰라서
- ② 채용절차가 복잡해서
- ③ 필요성을 못 느껴서
- ④ 채용체계구축에 대한 비용부담
- ⑤ 경영(운영)진의 인식부족

끝.

<감사합니다>