

# 한국직업정보시스템(KNOW) 콘텐츠 강화를 위한 영역 재구조화 연구

양 인 준

박 가 열

정 철 영

김 기 민

김 도 현

KEIS



# 한국직업정보시스템(KNOW) 콘텐츠 강화를 위한 영역 재구조화 연구

양 인 준

박 가 열

정 철 영

김 기 민

김 도 현

KEIS





# 발간사

---

최근 직업환경이 급격하게 변화하고, 직업에 영향을 미치는 요인이 다양해짐에 따라 직업정보에 대한 수요가 급증하고 있습니다. 이에 따라 직업정보의 체계적인 생산 및 관리의 중요성이 강조되고 있습니다. 한국고용정보원은 직업에 대한 정보를 체계적으로 국민들에게 제공하기 위한 목적으로 미국의 O\*NET과 유사한 한국직업정보시스템(Korea Network for Occupations and Workers, KNOW)을 2000년대 초반부터 구축하여 운영하고 있습니다. 그리고 2011년부터는 한국직업정보시스템을 워크넷의 직업·진로 영역으로 구성하여 직업 및 학과정보는 물론 직업심리검사와 직업동영상 등 경력개발을 희망하는 구직자와 청소년의 수요에 부응하기 위해 노력하고 있습니다.

한국직업정보시스템은 한국고용직업분류를 기반으로 직업별 직업정보를 체계적으로 제공함으로써 직업정보의 양적, 질적 타당성을 인정받고 있으며 국내 최고의 직업정보시스템의 위치를 확보하고 있습니다. 하지만 한국직업정보시스템이 지속가능한 직업정보 시스템으로써의 역할을 수행하기 위해서는 기존에 제공되고 있는 콘텐츠의 개선과 더불어 최근 직업환경을 반영한 직업정보의 개발이 꾸준히 진행되어야 할 필요가 있습니다. 이러한 측면에서 이 연구는 한국직업정보시스템과 더불어 국내외에서 운영되고 있는 직업정보시스템의 구성과 콘텐츠 제공현황을 종합적으로 분석하여 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 도출하였습니다. 이는 한국직업정보시스템의 현 실태를 체계적으로 확인할 수 있도록 함과 동시에 앞으로 한국직업정보시스템이 어떻게 나아가야 하는지를 종합적으로 제시했다는 점에서 의미가 있다고 할 수 있습니다.



이 연구에서 제시한 이 연구의 결과를 바탕으로 한국직업정보시스템을 『직업검색』 영역, 『직업정보제공』 영역 총 2개의 영역으로 구분한 후 세부 대영역, 중영역 및 소영역을 도출했습니다. 특히 기존에 적용되던 직업검색 영역의 경우에는 직업정보제공 세부 영역 간의 연계성이 부족하다는 점을 반영하여 이 연구를 통해 재정립된 직업검색 영역 재구조화(안)에 제시된 내용을 중심으로 새롭게 도출하는 작업하는 시행함으로써 연구 결과물의 타당성을 확보했습니다. 또한 한국직업정보시스템을 활용하는 사용자(청년층, 직업정보 분야 현업전문가)의 특성에 따라 한국직업정보시스템에서 제공하는 정보 중에 어떤 것을 더 중요하게 인식하는지를 파악하기 위한 분석을 추가로 시행했습니다. 이러한 측면에서 이번에 수행한 연구는 향후 한국직업정보시스템의 세부 영역의 재구조화 방향을 설정하고, 현재 제공되고 있는 직업정보 영역에 대한 개선 그리고 향후 새롭게 개발해야 하는 직업정보 영역에 대한 시사점을 제공할 것으로 기대합니다. 또한 한국직업정보시스템을 활용하는 주된 사용자에게 대한 인식을 바탕으로 기존의 공급자 중심의 직업정보 생산 메커니즘에서 벗어나, 사용자 중심의 직업정보 생산 방식으로의 전환과 관련된 함의를 제공할 것으로 기대됩니다.

이 연구를 위해 헌신적 노력을 기울여주신 양인준 박사와 공동연구원으로 참여하신 원내 박가열 박사, 서울대학교 정철영 교수, 김기민, 김도현 연구원에게 감사의 말씀을 드립니다. 이 연구가 한국직업정보시스템의 개선은 물론이고, 향후 신뢰성 있는 임금정보와 결합된 형태의 한국형 임금직무정보시스템을 구축하는데도 크게 기여할 것으로 생각합니다. 아울러 이 연구서의 내용은 연구를 수행한 연구자들의 의견이며, 한국고용정보원의 공식적인 의견과는 다소 다를 수 있다는 점을 미리 밝힙니다.

2022년 12월  
한국고용정보원  
원장 나 영 돈

## [ 차례 ]

제1장 서론 .....	1
제1절 연구의 필요성 .....	1
제2절 연구 목적 .....	4
제3절 연구 내용 .....	4
제4절 연구 방법 .....	5
제5절 연구 모형 .....	7
제6절 연구의 제한점 .....	8
제2장 한국직업정보시스템 및 워크넷 직업정보 콘텐츠 구조화 실태 .....	9
제1절 한국직업정보시스템 개념 .....	9
제2절 한국직업정보시스템 구조화 실태 .....	12
제3절 워크넷 내 직업정보 콘텐츠 구조화 실태 .....	25
제4절 한국직업정보시스템 개선 관련 선행연구 .....	42
제5절 종합 및 시사점 .....	48
제3장 국내외 직업정보시스템 구조화 실태 .....	57
제1절 국내 직업정보시스템 구조화 실태 .....	57
제2절 국외 직업정보시스템 구조화 실태 .....	87
제3절 종합 및 시사점 .....	147

제4장 한국직업정보시스템 재구조화(안) 도출 및 타당화 .....	159
제1절 한국직업정보시스템 개선 관련 인식 및 요구 .....	159
제2절 한국직업정보시스템 재구조화(안) 초안 도출 .....	171
제3절 한국직업정보시스템 재구조화(안) 타당화 .....	179
제4절 한국직업정보시스템 재구조화(안) 도출 .....	228
제5절 한국직업정보시스템 재구조화(안) 영역별 중요도 분석 .....	242
제5장 결론 및 제언 .....	253
제1절 결론 .....	253
제2절 제언 .....	258
참고 문헌 .....	263
[부록 1] 한국직업정보시스템 재구조화(안) 중요도 분석 결과 .....	269
[부록 2] 한국직업정보시스템 콘텐츠 강화를 위한 재구조화(안) 연구 전문가 텔파이 조사지(4차) .....	275
[부록 3] 한국직업정보시스템 콘텐츠 강화를 위한 재구조화(안) 연구 중요도 분석 설문지 .....	305

## [ 표 차례 ]

〈표 2-1〉 한국직업정보시스템 개발 절차 .....	10
〈표 2-2〉 한국고용직업분류(KECO) 구성 .....	13
〈표 2-3〉 흥미 유형 및 정의 .....	14
〈표 2-4〉 지식 유형 및 정의 .....	16
〈표 2-5〉 업무수행능력 유형 및 정의 .....	18
〈표 2-6〉 업무환경 유형 및 정의 .....	21
〈표 2-7〉 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 세부구성 종합 .....	22
〈표 2-8〉 한국직업전망 수록직업 현황 .....	26
〈표 2-9〉 한국직업사전 내 직업 및 직업명 수 현황 .....	28
〈표 2-10〉 정규교육 수준 및 교육정도 .....	30
〈표 2-11〉 숙련기간 수준 및 숙련정도 .....	31
〈표 2-12〉 직무기능 유형별 특성 종합 .....	31
〈표 2-13〉 직무기능 유형별 세부 특성 종합(자료) .....	32
〈표 2-14〉 직무기능 유형별 세부 특성 종합(사람) .....	32
〈표 2-15〉 직무기능 유형별 세부 특성 종합(사물) .....	33
〈표 2-16〉 작업강도 구분 및 정의 .....	35
〈표 2-17〉 육체활동 구분 및 정의 .....	36
〈표 2-18〉 작업장소 구분 및 정의 .....	37
〈표 2-19〉 작업환경 구분 및 정의 .....	37
〈표 2-20〉 직업 동영상 및 VR 직업체험 콘텐츠 영역 운영현황 .....	39
〈표 2-21〉 직업인 인터뷰 영역 운영현황 .....	40
〈표 2-22〉 한국직업정보시스템 현황, 문제점 및 개선방안 종합 .....	44
〈표 2-23〉 한국직업정보시스템 사용성 평가지표 종합 .....	45
〈표 2-24〉 한국직업정보시스템 문제점 및 개선방안 .....	46

〈표 2-25〉 워크넷 내 직업정보 콘텐츠별 내용 종합(직업검색 영역) .....	51
〈표 2-26〉 워크넷 내 직업정보 콘텐츠별 내용 종합(직업정보제공 영역) .....	52
〈표 3-1〉 커리어넷 및 주니어 커리어넷 메뉴 및 주요 서비스 내용 .....	59
〈표 3-2〉 프로칼리지 메뉴 및 주요 서비스 내용 .....	68
〈표 3-3〉 하이파이브 메뉴 및 주요 서비스 내용 .....	76
〈표 3-4〉 하이파이브 직업별 직업정보 .....	79
〈표 3-5〉 HRD-Net 메뉴 및 주요 서비스 내용 .....	83
〈표 3-6〉 직업훈련포털(HRD-Net) 부가직업정보 .....	85
〈표 3-7〉 DOT와 O*NET 비교 .....	88
〈표 3-8〉 O*NET 콘텐츠 모델의 주요 영역 .....	91
〈표 3-9〉 O*NET Occupation Keyword Search의 직업정보검색 주요내용 .....	94
〈표 3-10〉 일본판 O*NET(Jobtag)의 직업별 직업설명 .....	101
〈표 3-11〉 Onisep 메뉴 및 주요 서비스 내용 .....	106
〈표 3-12〉 Onisep 직업별 직업정보 검색 준거 .....	108
〈표 3-13〉 Onisep 직업별 직업정보 .....	110
〈표 3-14〉 Bundesagentur fur Arbeit 메뉴 및 주요 서비스 내용 .....	114
〈표 3-15〉 Berufenet 직업별 직업정보 검색 준거 .....	117
〈표 3-16〉 Berufenet 직업별 직업정보 구성 내용 .....	121
〈표 3-17〉 National Careers Service 주요 검색 준거 및 내용 .....	124
〈표 3-18〉 National Careers Service 직업정보 예시 .....	126
〈표 3-19〉 Job bank의 직업정보 예시(Administrative Assistant) .....	132
〈표 3-20〉 Job Bank의 Skills for Success 정의 .....	134
〈표 3-21〉 careers.govt.nz 메뉴 및 주요 서비스 내용 .....	138
〈표 3-22〉 careers.govt.nz 직업별 직업정보 검색준거 .....	141
〈표 3-23〉 careers.govt.nz 직업별 직업정보 구성 내용 .....	144
〈표 3-24〉 국내외 직업정보시스템 구조화 실태 종합(직업검색 영역) .....	150
〈표 3-25〉 국내외 직업정보시스템 구조화 실태 종합(직업정보제공 영역) .....	152
〈표 4-1〉 한국직업정보시스템 개선 관련 인식 및 요구 참여 전문가 명단 .....	160

〈표 4-2〉 한국직업정보시스템 개선 및 인식 관련 질문 문항 종합 .....	160
〈표 4-3〉 재구조화(안) 초안 도출 1단계 결과 종합 .....	172
〈표 4-4〉 재구조화(안) 초안 도출 2단계 결과 종합 .....	174
〈표 4-5〉 재구조화(안) 초안 도출 3단계 결과 종합 .....	177
〈표 4-6〉 재구조화(안) 타당성 검증 참여 전문가 명단 .....	179
〈표 4-7〉 재구조화(안) 타당화 검증 활용 문항 구성 .....	180
〈표 4-8〉 재구조화(안) 대영역 변경사항(1차 전문가 검토) .....	182
〈표 4-9〉 재구조화(안) 중영역 변경사항(1차 전문가 검토) .....	187
〈표 4-10〉 재구조화(안) 소영역 변경사항(1차 전문가 검토) .....	187
〈표 4-11〉 재구조화(안) 대영역 변경사항(2차 전문가 검토) .....	190
〈표 4-12〉 재구조화(안) 중영역 변경사항(2차 전문가 검토) .....	194
〈표 4-13〉 재구조화(안) 소영역 변경사항(2차 전문가 검토) .....	195
〈표 4-14〉 재구조화(안) 직업검색 영역 세부준거 도출 내용(3차 전문가 검토) .....	197
〈표 4-15〉 재구조화(안) 대영역 구성 변경사항(3차 전문가 검토) .....	198
〈표 4-16〉 재구조화(안) 유형/대영역의 구성 및 명칭/정의의 적절성(3차 전문가 검토) .....	199
〈표 4-17〉 재구조화(안) 유형 및 대영역 정의(3차 전문가 검토) .....	200
〈표 4-18〉 재구조화(안) 중영역 구성 및 명칭/정의의 적절성(3차 전문가 검토) .....	202
〈표 4-19〉 재구조화(안) 중영역 변경사항(3차 전문가 검토) .....	205
〈표 4-20〉 재구조화(안) 중영역별 정의 변경사항(3차 전문가 검토) .....	206
〈표 4-21〉 재구조화(안) 소영역의 구성 및 명칭/정의의 적절성(3차 전문가 검토) .....	208
〈표 4-22〉 재구조화(안) 소영역 변경사항(3차 전문가 검토) .....	211
〈표 4-23〉 재구조화(안) 직업검색 영역 세부준거의 적절성(4차 전문가 검토) .....	213
〈표 4-24〉 재구조화(안) 유형/대영역의 구성 및 명칭/정의의 적절성(4차 전문가 검토) .....	215
〈표 4-25〉 재구조화(안) 유형 및 대영역 정의(4차 전문가 검토) .....	216

〈표 4-26〉 재구조화(안) 중영역 구성 및 명칭/정의의 적절성(4차 전문가 검토)	217
〈표 4-27〉 재구조화(안) 중영역 변경사항(4차 전문가 검토)	220
〈표 4-28〉 재구조화(안) 중영역별 정의 변경사항(4차 전문가 검토)	221
〈표 4-29〉 재구조화(안) 소영역 구성 및 명칭/정의의 적절성(4차 전문가 검토)	223
〈표 4-30〉 재구조화(안) 소영역 변경사항(4차 전문가 검토)	226
〈표 4-31〉 재구조화(안) 유형, 대영역 및 중영역별 정의(직업정보제공 영역)	233
〈표 4-32〉 재구조화(안) 소영역별 정의, 유형/구성/기준 및 정보제시 방법(직업 정보제공 영역)	237
〈표 4-33〉 재구조화(안) 중요도 분석 설문문항 예시	242
〈표 4-34〉 재구조화(안) 중요도 분석 응답자 일반적 특성(전문가)	244
〈표 4-35〉 재구조화(안) 중요도 분석 응답자 일반적 특성(청년층)	245
〈표 4-36〉 재구조화(안) 직업검색 영역 중요도 분석 결과(전체)	246
〈표 4-37〉 재구조화(안) 직업검색 영역 중요도 분석 결과(전문가)	247
〈표 4-38〉 재구조화(안) 직업검색 영역 중요도 분석 결과(청년층)	248
〈표 4-39〉 재구조화(안) 직업정보제공 영역 중요도 분석 결과(전체)	250
〈표 4-40〉 재구조화(안) 직업정보제공 영역 중요도 분석 결과(전문가)	251
〈표 4-41〉 재구조화(안) 직업정보제공 영역 중요도 분석 결과(청년층)	252

## [ 그림 차례 ]

[그림 1-1] 연구 모형 .....	7
[그림 2-1] 한국직업정보시스템 직업검색 예시 .....	13
[그림 2-2] 직무기반 직업추천 예시 .....	25
[그림 3-1] 커리어넷 홈페이지 예시 .....	59
[그림 3-2] 커리어넷 직업정보 예시 .....	61
[그림 3-3] 커리어넷 직업인 인터뷰 예시 .....	63
[그림 3-4] 주니어 커리어넷 직업정보 예시 .....	64
[그림 3-5] 프로칼리지 단계별 발전방향 .....	66
[그림 3-6] 프로칼리지 홈페이지 예시 .....	68
[그림 3-7] 프로칼리지 전문대학 직업세계 예시 .....	71
[그림 3-8] 하이파이브 홈페이지 예시 .....	74
[그림 3-9] 하이파이브 직업검색 예시 .....	77
[그림 3-10] 하이파이브 직업정보 제공 예시 .....	78
[그림 3-11] HRD-Net 홈페이지 예시 .....	81
[그림 3-12] HRD-Net 직업사전 검색 예시 .....	84
[그림 3-13] O*NET 콘텐츠 모델 .....	90
[그림 3-14] O*NET 직업정보 검색 예시 .....	93
[그림 3-15] 일본판 O*NET(Jobtag) 직업정보 수집 절차 .....	99
[그림 3-16] Onisep 홈페이지 예시 .....	104
[그림 3-17] Onisep 직업정보 예시 .....	109
[그림 3-18] Berufenet 직업검색 예시 .....	116
[그림 3-19] National Careers Service 직업정보 검색 예시 .....	125



[그림 3-20] Job Bank의 Find a Job 예시 .....	131
[그림 3-21] Job Bank의 Job Profiles 예시 .....	135
[그림 3-22] careers.govt.nz 홈페이지 예시 .....	138
[그림 3-23] careers.govt.nz 직업정보 제공 예시 .....	146

[그림 4-1] 한국직업정보시스템(KNOW) 직업검색 영역 재구조화(안) .....	229
--	-----

[그림 4-2] 한국직업정보시스템(KNOW) 직업정보제공 영역 재구조화(안) ..	231
---	-----

## 요 약

---

이 연구는 국내 업무환경을 종합적으로 반영한 한국형 직업정보시스템(가칭 한국형 O\*NET) 개발의 기초연구이자, 현재 워크넷을 통해 제공되고 있는 한국직업정보시스템(KNOW)의 체계적인 운영을 지원하기 위해 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 도출하는 것을 목적으로 시행되었다.

연구목적 달성을 위해 이 연구에서는 첫째, 한국직업정보시스템 및 워크넷 직업정보 콘텐츠의 개념 및 구조화 실태 분석, 둘째, 국내외 직업정보시스템 구조화 실태 분석, 셋째, 한국직업정보시스템 재구조화(안) 도출 및 타당화 총 3단계에 걸쳐 연구를 진행하였다. 단계별 세부 진행 과업과 관련하여 한국직업정보시스템 및 워크넷 직업정보 콘텐츠의 개념 및 구조화 실태 분석 단계에서는 ① 한국직업정보시스템 개념분석, ② 한국직업정보시스템 구조화 실태 분석, ③ 워크넷 내 직업정보 콘텐츠(직무기반 직업추천, 한국직업전망, 한국직업사전, 직업동영상·VR, 직업인 인터뷰, 미래직업 탐구)의 개념 및 구조화 실태 분석, ④ 한국직업정보 개선 관련 선행연구 분석 총 4개의 영역에 걸친 과업을 진행하였다. 국내외 직업정보시스템 구조화 실태 분석 단계에서는 ① 국내 직업정보시스템 구조화 실태 분석, ② 국외 직업정보시스템 구조화 실태 분석 총 2개의 영역에 걸친 과업을 진행하였다. 이때, 국내 직업정보시스템은 5개(커리어넷, 주니어커리어넷, 프로칼리지, 하이파이프, HRD-NET) 사례를, 국외 직업정보시스템은 7개 국가(미국, 일본, 프랑스, 독일, 영국, 캐나다, 뉴질랜드)의 사례를 종합적으로 분석하였다. 한국직업정보시스템 재구조화(안) 도출 및 타당화 단계에서는 ① 한국직업정보시스템 개선 관련 인식 및 요구 분석, ② 한국직업정보시스템 재구조화(안) 초안 도출, ③ 한국직업정보시스템 재구

## ii 요약

조화(안) 타당화, ④ 한국직업정보시스템 재구조화(안) 도출, ⑤ 한국직업정보시스템 재구조화(안) 영역별 중요도 분석 총 5개 영역에 걸친 과업을 수행하였다.

이 연구에서는 세부 연구과업 수행을 위해 문헌분석과 더불어 한국직업정보시스템 및 워크넷 내 직업정보 콘텐츠의 인식 및 요구와 관련된 의견을 수렴하기 위해 인터뷰를, 한국직업정보시스템 재구조화(안)의 타당성 검증을 위해 전문가 자문 및 델파이조사를 실시하였다. 이때 인터뷰와 전문가 자문 및 델파이조사에 참여한 전문가 집단은 직업정보와 관련된 연구를 수행하고 있는 연구기관 혹은 학계 종사자, 또는 직업정보를 활용하여 실무 업무를 수행하고 있는 현업 전문가를 중심으로 구성하였다. 델파이조사는 총 4회차에 걸쳐 시행되었으며, ① 직업정보 재구조화(안) 전반 및 대영역 구성과 명칭의 적절성, ② 직업정보 재구조화(안) 중영역 구성과 명칭의 적절성, ③ 한국직업정보시스템 재구조화(안) 소영역 구성과 명칭의 적절성, ④ 기타 직업정보 재구조화(안)과 관련된 추가 의견 수렴 총 4개의 세부영역을 중심으로 진행하였다. 더불어 사용자 특성에 따른 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 구성하는 영역별 중요도 인식 차이를 보정하기 위한 목적으로 이 연구에서는 AHP(Analytical Hierarchical Process) 분석을 실시하였다. 분석대상으로는 한국직업정보시스템을 주로 활용하는 대상인 만 18-34세 미만의 청년층 300명, 직업정보 분야 전문가 50명 총 350명으로 설정하였으며, 분석 결과는 집단별(청년층/전문가), 재구조화(안) 영역별(직업검색 영역/직업정보제공 영역)로 나누어 제시하였다.

이 연구를 통해 도출된 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 한국직업정보시스템 재구조화(안)은 직업검색 영역과 직업정보제공 영역으로 구분된다. 둘째, 한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업검색 영역은 업무정보, 근로자 정보, 노동시장 정보 총 3개 대영역, 교육훈련 정보, 근로자 역량정보, 근로자 적성정보 3개 중영역, 14개 소영역으로 구성된다. 소영역 구성과 관련하여 업무정보 대영역은 직업명, 업무환경, 분류코드 총 3개 소영역을 포함한다. 근로자 정보 대영역 내 교육훈련정보 중영역은 관련학과, 관련자격, 숙련기간 총 3개 소영역으로 구성된다. 근로자 정보 대영역 내 근로자 역량정보 중영역은 지식, 기술 총 2개 소영역을 포함한다. 근로자 정보 대영역 내 근로자 적성정보 중영역은 흥미, 성격, 가치관 총 3개 소영역을 포함한다. 노동시장 정보 대영역은

임금/연봉, 직업만족도, 일자리전망 총 3개 소영역으로 구성된다(그림 1) 참고).

[그림 1] 한국직업정보시스템 직업검색 영역 재구조화(안)



셋째, 한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업정보제공 영역은 핵심정보 유형, 부가정보 유형 총 2개 유형, 업무정보, 근로자 정보, 노동시장 정보 총 3개 대영역, 직무정보, 환경정보, 교육훈련정보, 근로자 역량정보, 근로자 적성정보, 근무여건 정보, 일자리 동향정보 총 7개 중영역과 총 35개의 소영역으로 구성된다. 소영역 구성과 관련하여 업무정보 대영역 내 직무정보 중영역은 직무정의, 수행직무, 업무활동, 직무특성, 작업강도, 분류코드, 유사명칭, 관련직업, 전직가능직업 총 9개 소영역을 포함한다. 업무정보 대영역 내 환경정보 중영역은 업무환경, 작업환경, 작업장소 총 3개 소영역을 포함한다. 근로자 정보 대영역 내 교육훈련정보 중영역은 관련학과, 관련자격, 훈련정보, 교육수준, 숙련기간, 경력개발 총 6개 소영역으로 구성된다. 근로자 정보 대영역 내 근로자 역량정보 중영역은 지식, 기술, 능력 총 3개 소영역을 포함한다. 근로자 정보 대영역 내 근로자 적성정보 중영역은 흥미, 성격, 가치관 총 3개 소영역으로 구성된다. 노동시장 정보 대영역 내 근무여건 중영역은 임금/연봉, 근무시간, 학력분포, 전공학과분포, 직업만족도 총 5개 소영역을 포함한다. 노동시장 대영역 내 일자리 동향정보 중영역은 일자리현황, 일자리전망, 지원사업 총 3개 소영역으로 구성된다. 부가정보 유형은 별도의 중영역은 구성하지 않으며, 동영상(인터뷰), 활용자료, 관련정보원 총 3개의 소영역을 포함한다(그림 2) 참고).

[그림 2] 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안)



넷째, 직업정보 분야 전문가와 만 18-34세 미만의 청년층을 대상으로 AHP 분석방식을 적용하여 진행했던 한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업검색 영역 중요도 분석 결과, 전문가 집단과 청년층 집단이 유사한 경향성을 보였다. 대표적으로 이들은 공통적으로 대영역 단위에서 노동시장 정보 대영역에 높은 중요도 인식 수준을 보였지만, 업무정보 대영역의 경우 낮은 중요도 인식 수준을 보이는 것으로 조사되었다. 더불어 직업검색 영역을 구성하는 소영역 단위의 중요도 분석 결과의 경우에도 이들은 노동시장 정보 대영역을 구성하는 임금/연봉, 직업만족도 및 일자리전망 소영역에서는 높은 중요도 인식을 보였지만, 근로자 정보 대영역을 구성하는 교육훈련 정보 및 근로자 적성정보 중 영역 내 소영역의 경우에는 전반적으로 낮은 중요도 인식 수준을 보이는 것으로 확인되었다(그림 3] 참조).

[그림 3] 한국직업정보시스템 직업검색 영역 재구조화(안) 중요도 분석결과

한국직업정보시스템 재구조화(안) 중요도 분석결과(직업검색 영역)							
대영역	중요도			소영역	중요도		
	전체	전문가	청년구직자		전체	전문가	청년구직자
업무정보	3순위	3순위	3순위	직업명	7순위	4순위	7순위
				업무환경	4순위	5순위	4순위
				분류코드	5순위	7순위	5순위
근로자 정보	2순위	2순위	2순위	관련학과	14순위	11순위	14순위
				관련자격	10순위	8순위	10순위
				숙련기간	9순위	10순위	9순위
				지식	8순위	9순위	8순위
				기술	6순위	6순위	6순위
				호미	13순위	13순위	13순위
				성격	11순위	12순위	11순위
				가치관	12순위	14순위	12순위
				입급/연봉	2순위	2순위	2순위
노동시장 정보	1순위	1순위	1순위	직업만족도	1순위	1순위	1순위
				일자리전망	3순위	3순위	3순위

다섯째, 직업정보 분야 전문가와 만 18-34세 미만의 청년층을 대상으로 진행했던 한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업정보제공 영역 중요도 분석 결과, 전문가 집단과 청년층 집단이 전반적으로 유사한 경향성을 보였으나 일부 영역에 있어 차이가 존재했다. 대표적으로 이들은 노동시장 정보 대영역에 높은 중요도 인식 수준을 보였던 반면, 업무정보 대영역에서는 상대적으로 낮은 중요도 인식 수준을 보이는 것으로 조사되었다. 더불어 직업검색 영역을 구성하는 중영역 단위의 중요도 분석 결과에서도 노동시장 정보 대영역을 구성하는 근무여건 정보 중영역에 높은 중요도 인식을 보인 반면, 근로자 정보 대영역을 구성하는 근로자 적성정보 중영역의 경우에는 전반적으로 낮은 중요도 인식 수준을 보이는 것으로 확인되다. 다만, 전문가 집단은 업무정보 대영역 내 직무정보 중영역, 근로자 정보 대영역 내 교육훈련정보 등 직업정보제공 영역에 속한 대영역을 구성하는 중영역별로 균일한 중요도 인식을 보였지만, 청년층 집단은 노동시장 정보 대영역에 속한 중영역을 중심으로 높은 인식 수준을 보인다는 점에서 일부 차이가 존재했다(그림 4) 참조).

[그림 4] 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 중요도 분석결과

한국직업정보시스템 재구조화(안) 중요도 분석결과(직업정보제공 영역)							
대영역	중요도			중영역	중요도		
	전체	전문가	청년구직자		전체	전문가	청년구직자
업무정보	3순위	3순위	3순위	직무정보	3순위	2순위	4순위
근로자 정보	2순위	2순위	2순위	환경정보	4순위	6순위	3순위
				교육훈련정보	6순위	3순위	6순위
				근로자 역량정보	5순위	5순위	5순위
				근로자 적성정보	7순위	7순위	7순위
노동시장 정보	1순위	1순위	1순위	근무여건 정보	1순위	1순위	1순위
				일자리 동향정보	2순위	4순위	2순위

이 연구를 통해 도출된 연구 결과를 바탕으로 후속연구를 위한 제언을 종합하면 다음과 같다. 첫째, 능력, 기술과 같이 이번 연구를 통해 한국직업정보시스템 재구조화(안)에 새롭게 구성된 영역 중 측정이 필요한 내용의 경우에는 이를 뒷받침 할 수 있는 별도의 조사도구 개발 및 타당화 절차가 진행되어야 한다. 둘째, 직업별로 제시되는 직업정보의 다양성을 추구하고, 한국직업정보시스템의 범용성 확대를 위해 직업별로 부여된 국내외 국가분류기준 간의 연계가 필요하다. 셋째, 재직자가 참여하는 직업정보 생산 방식으로의 전환을 위한 인프라 구축이 필요하다. 이 연구를 통해 실천적 제언을 종합하면 다음과 같다. 첫째, 한국직업정보시스템을 구성하고 있는 직업정보 내용의 전달 방식을 다양화해야 한다. 둘째, 직업별 소표본을 구성하여 직업정보를 수집하는 재직자조사 기반의 한국직업정보시스템 데이터 구축 방식의 전환이 요구된다. 셋째, 한국직업정보시스템의 사용자 확대를 위해 외국인, 장애인, 다문화가정 및 북한이탈주민가정 등 국내 환경변화에 따라 수요가 증가할 것으로 예측되는 인적 특성을 반영한 직업정보의 생산을 고려해야 한다.

## 제1장

---

# 서론

### 제1절 연구의 필요성

우리나라는 현재 개인별 맞춤형 고용 및 직업정보 제공의 필요성에 대응하여 청소년과 성인의 진로 및 경력설계, 진로상담, 구인·구직 활동에 도움을 주기 위해 취업정보포털인 워크넷 내에 진로·직업정보 영역을 구성하여 운영하고 있다. 실제로 직업, 진로정보에 대한 사용자 수요의 증가는 수치로 뒷받침되는데 코로나19로 인해 촉발된 고용위기 속에서 2022년 4월 기준 워크넷 일평균 방문자수는 91만 명으로 전년 대비 약 11.3% 증가했으며, 워크넷 회원수는 2021년 기준 1,294만 명으로 20년 1,207만 명 대비 7.2% 증가한 것으로 확인되었다(한국고용정보원, 2022). 이는 급격하게 변화하는 고용환경에 요구되는 진로·직업정보 및 구인·구직정보를 국가를 중심으로 체계적으로 관리하여 신속·정확하게 제공함으로써 개인의 경력개발과 관련하여 국가의 기본적인 책무를 재확인했다는 점에서 의의가 있다(류미 외, 2019).

이 중에서 총 8개 세부영역으로 구성되어 운영되고 있는 직업정보 영역의 경우, 워크넷과 유사하게 직업정보를 제공하고 있는 일부 포털에서 적용하고



있는 텍스트 기반의 정보제공뿐만 아니라, 웹진, 카드, 직업인 인터뷰 등의 다양한 정보전달 매체와 더불어 VR/AR과 같은 신기술을 직업정보 제공 매체로 활용함으로써 타 기관 대비 직업정보 영역의 경쟁력을 확보하고 있다(김승보 외, 2014). 하지만 이와 같은 장점에도 불구하고, 현재 워크넷 내 직업정보는 콘텐츠 기반으로 영역을 구성함에 따라 영역 간에 동일하거나 유사한 내용이 중복되어 운영된다는 문제점이 제기되었다(김균, 박가열, 2014). 더불어 직업검색을 통해 최종적으로 도출되는 직업별 정보제시 준거의 경우에도 동일한 직업임에도 불구하고 영역별로 별개의 기준을 적용하여 운영됨에 따라 직업정보 콘텐츠 영역 간의 연계성을 낮추는 요인으로 작용하고 있다(김동규, 이병현, 2016). 이는 실제 정보를 활용하는 과정에서 불편함을 야기하고 있음에도 불구하고 지금까지는 직업정보의 콘텐츠를 개선하는 것을 중심으로 연구가 진행된 반면(김중진, 2013; 김한준 외, 2016), 직업정보 내 영역별 구성을 개선하기 위한 연구는 미비한 수준인 것으로 확인되었다. 이러한 측면에서 현시점에서 직업정보 제공현황을 체계적으로 분석하여 개선사항을 도출하는 일련의 연구가 요구된다.

워크넷에서 제공하고 있는 직업정보 중 2012년부터 워크넷에 통합되어 운영 중인 한국직업정보시스템(Korea Network for Occupations and Workers, 이하 KNOW)은 산업현장에서 실질적으로 요구되는 지식, 업무수행능력, 가치관, 성격, 흥미, 교육/자격 등 해당 직업과 관련된 정보를 종합적으로 제시하며, 워크넷에 있는 다른 직업정보 유형에 비해 상대적으로 높은 체계성을 확보하고 있다. 이에 다수의 선행연구에서 직업정보의 질적인 개선을 위한 세부 운영방안으로써 한국직업정보시스템(KNOW)을 중심으로 접근하는 방식을 제시하고 있다(강혜영, 박가열, 2015; 김혜원, 이영민, 2016). 한국직업정보시스템(KNOW)의 개발 토대가 되었던 미국의 직업정보시스템인 O\*NET(Occupational Information Networks, 이하 O\*NET)의 경우 국가 주도로 운영되고 있으며, 미국노동통계국(Bureau of Labor Statistics, BLS) 등 유관 국가기관과의 연계를 바탕으로 직업과 관련된 정보를 지속적으로 갱신함으로써 그 내용의 신뢰성을 확보함에 따라, 미국의 노동시장 정책 수립 및 집행 과정에서 핵심적인 역할을 수행하고 있다(O\*NET Online, 2021). 이러한 측면에서 직업정보 영역 중 일정 수준 체계화가 진행된 한국직업정보시스템(KNOW)을 바탕으로 직업정보

영역을 재구조화하는 접근방식은 현재 구축되어 있는 직업정보의 내용구성을 크게 변화시킴으로써 야기될 수 있는 여러 사회적 비용을 최소화함과 동시에 현재 직업정보 영역을 구성하고 있는 세부 내용 간의 연계성을 강화함으로써 직업정보의 활용성과 대외 영향력 확대를 촉진할 것으로 판단된다.

특히 개인의 경력 연한이 증가하고, 직업세계가 빠르게 변화하는 현 시점에서 국가적 차원의 적극적인 직업정보 인프라 구축은 시대적 흐름으로 자리를 잡고 있다(김혜원, 이영민, 2016). 대표적으로 현 정부에서는 체계적인 직업정보 시스템을 구축하고 이를 활용한 국내 노동시장 환경 개선을 주요 국정과제 중 하나로 제시하고 있다. 이 외에도 국내 노동시장 개선 및 고용서비스 선진화의 일환으로 2019년 청년구직활동지원금을 시작으로 국민취업지원제도 및 청년도전지원사업 등 다양한 고용지원정책사업을 진행하고 있다(고재성 외, 2019, 2020; 관계부처합동, 2021a, 2021b). 그리고 다수의 선행연구를 통해 정책사업의 효과성이 입증된 만큼 국내 고용서비스 관련 정책은 이전 시점 대비 확대될 것으로 예측된다(고재성 외, 2021; 정진철 외, 2021, 2022). 이와 같은 맥락의 관점에서 접근했을 때, 직업정보의 중요성과 대중적 차원의 수요는 증가할 것이며, 이 과정에서 이전과는 달리 워크넷 직업정보 영역의 내실화 관련 이슈가 보다 적극적으로 제기될 것으로 예측된다. 이러한 측면에서 향후 예측되는 직업정보 수요에 대응하고, 기존의 양적 중심의 직업정보 성장에서 질적 차원의 개선을 도모하는 것의 일환으로 현시점에서 직업정보 영역의 재구성 및 영역별 세부 내용 개선과 관련된 연구가 계획적으로 추진되어야 한다.

이러한 내용을 바탕으로 이 연구는 한국형 직업정보시스템(가칭 한국형 O\*NET) 개발의 기초연구로써, 국내외 직업정보시스템과 현재 운영 중인 워크넷 내 직업정보 영역과 관련된 요구 분석 결과를 바탕으로 한국직업정보시스템(KNOW) 재구조화(안)을 도출하고, 영역별 중요도 분석을 하는 것을 목적으로 한다. 이 연구는 현재 콘텐츠 중심의 직업정보 제공방식에서 직업별 준거를 유목화한 직업정보 제공방식으로의 전환을 유도하여 실제 직업정보를 활용하는 사람이 원하는 정보를 보다 수월하게 획득하는 것을 지원하는 역할을 수행할 것으로 기대된다. 더불어, 향후 이 연구를 통해 제시된 직업정보 재구조화(안)을 구성하는 영역별 세부내용 도출과 관련된 연구를 수행하는 과정에서 연구 결과물의 체계성과 타당성을 부여하는 데 활용될 것으로 기대된다.

## 제2절 연구 목적

이 연구는 한국형 직업정보시스템(가칭 한국형 O\*NET) 개발의 기초연구이자, 현재 워크넷을 통해 제공되고 있는 한국직업정보시스템(KNOW)의 체계적인 운영을 위해 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 도출하는 것을 목적으로 한다. 연구 목적 달성을 위한 세부 연구 목표는 다음과 같다.

첫째, 한국직업정보시스템 및 워크넷 직업정보 콘텐츠 구조화 실태를 분석한다.

둘째, 국내외 직업정보시스템 구조화 실태를 분석한다.

셋째, 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 도출한다.

## 제3절 연구 내용

이 연구에서 설정한 연구 목적 달성을 위해 다음과 같은 세부 연구 내용을 설정하였다.

첫째, 한국직업정보시스템의 개념 및 워크넷 내 직업정보 콘텐츠의 구조화 실태를 분석한다.

- 한국직업정보시스템 개념을 분석한다.
- 한국직업정보시스템 구조화 실태를 분석한다.
- 워크넷 내 직업정보 콘텐츠 구조화 실태를 분석한다.
- 한국직업정보시스템 개선과 관련된 선행연구를 분석한다.

둘째, 국내외 직업정보시스템 구조화 실태를 분석한다.

- 국내 직업정보시스템 구조화 실태를 분석한다.
- 국외 직업정보시스템 구조화 실태를 분석한다.

셋째, 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 도출한다.

- 한국직업정보시스템 개선 관련 인식 및 요구분석을 실시한다.
- 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 도출한다.
- 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 타당화한다.
- 한국직업정보시스템 재구조화(안) 영역별 중요도 분석을 실시한다.

## 제4절 연구 방법

### 4.1. 문헌분석

이 연구에서는 ① 한국직업정보시스템의 개념 및 구조화 실태, ② 워크넷 내 직업정보 콘텐츠 구조화 실태, ③ 한국직업정보시스템 개선과 관련하여 진행된 선행연구, ④ 국내외 직업정보시스템 구조화 실태(예: 미국 O\*NET, 일본 Jobtag, 프랑스 Onisep, 독일 Berufenet, 영국 National careers service, 캐나다 Job Bank, 뉴질랜드 Career.govt.nz)를 파악하고, 기타 연구수행 과정에서 발생하는 여러 이슈에 대응하기 위해 문헌분석을 실시하였다. 문헌분석을 위해 정부부처(고용노동부, 교육부 등) 및 공공기관(한국고용정보원, 한국직업능력연구원, 한국노동연구원 등)에서 발간한 보도자료와 연구보고서, 국내외 직업정보시스템 개선과 관련된 주제로 작성된 국내외 학술지를 활용하였다. 더불어 한국 직업정보시스템과 국내외 직업정보시스템 현황 및 구조를 체계적으로 파악하기 위해 해당 직업정보시스템 포털의 세부 내용을 분석하는 작업을 병행하였다.

### 4.2. 인터뷰

이 연구에서는 현재 한국직업정보시스템을 포함하여 워크넷에서 제공하고 있는 직업정보 콘텐츠의 개선방안과 관련하여 전반적인 인식 및 요구를 파악하기 위한 목적으로 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰는 직업정보와 관련하여 연

구를 수행하는 전문가 혹은 해당 내용과 관련하여 유관 업무를 수행하는 현업 근로자를 대상으로 진행하였다. 더불어 이 연구에서는 원활한 인터뷰를 위해 반구조화된 설문지를 개발하여 활용했으며, 인터뷰 환경을 고려하여 유형(개별/집단)과 방식(대면/비대면)을 상황에 맞게 적절하게 적용하여 운영하였다.

### 4.3. 전문가 자문 및 델파이조사

이 연구에서는 최종 결과물인 한국직업정보시스템 재구조화(안)의 적절성 및 타당성 확보를 위해 복수의 전문가 자문 및 델파이조사를 기획하여 운영하였다. 전문가 자문 및 델파이조사에 참여하는 전문가는 직업정보 분야와 관련된 원내 전문가를 포함하여 학계 및 공공/민간 전문가를 중심으로 구성했다. 더불어 전문가 자문 및 델파이조사 환경을 고려하여 유형(개별/집단)과 방식(대면/비대면)을 상황에 따라 유연하게 적용했으며, 전문가 자문 및 델파이조사를 위해 반구조화된 설문지를 개발하여 활용하였다. 전문가 자문 및 델파이조사는 ① 직업정보 재구조화(안) 전반 및 대영역 구성과 명칭의 적절성, ② 직업정보 재구조화(안) 중영역 구성과 명칭의 적절성, ③ 한국직업정보시스템 재구조화(안) 소영역 구성과 명칭의 적절성, ④ 기타 직업정보 재구조화(안)과 관련된 추가 의견 총 4개의 영역을 중심으로 진행하였다.

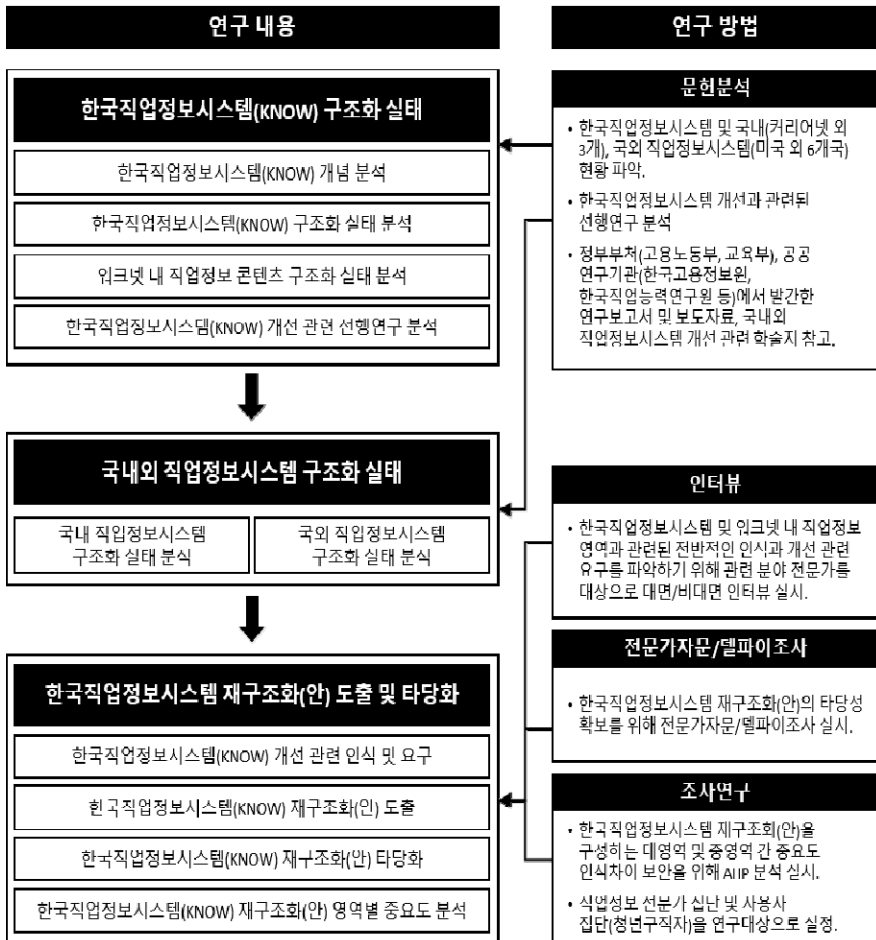
### 4.4. 조사연구

이 연구에서는 문헌분석과 요구 분석 그리고 전문가 자문 및 델파이조사를 바탕으로 최종적으로 도출된 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 구성하는 대영역 및 중영역과 관련하여 사용자 특성에 따른 중요도 인식 차이를 보완하기 위한 목적으로 AHP(Analytical Hierarchical Process, 이하 AHP 분석) 분석을 실시하였다. AHP 분석 방법과 관련하여 한국직업정보시스템 재구조화(안) 세부영역 간 인식 차이 비교를 위해 5점 평가지표를 개발하여 쌍대비교를 실시하였다. 조사연구를 위한 연구대상 설정과 관련하여 이 연구에서는 직업정보 분야의 전문가 집단뿐만 아니라, 실제 한국직업정보시스템을 활용하는 대학생, 근로자, 청년 등 다양한 집단이 포함되도록 구성하였다.

## 제5절 연구 모형

이 연구의 목적을 달성하기 위한 세부 연구 내용 및 연구 방법을 다음과 같이 도식화하여 정리하였다(그림 1-1) 참고).

[그림 1-1] 연구 모형



## 제6절 연구의 제한점

이 연구와 관련된 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 이 연구에서는 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 도출하기 위해 국내외 직업정보시스템 실태 분석 및 내외부 전문가를 대상으로 복수의 전문가 자문과 전문가 델파이조사를 실시함으로써 연구 진행 과정에서의 체계성을 도모하였다. 하지만 오늘날 직업에 영향을 미치는 외부 환경은 급격하게 변화하고 있다는 점에서 이 연구에서 도출한 재구조화(안)의 내용이 향후 반영되기 어렵거나 혹은 추가로 수정 및 보완되어야 할 부분도 있을 것으로 예측된다. 이러한 측면에서 이 연구를 통해 도출된 한국직업정보시스템 재구조화(안)은 향후 한국직업정보시스템 개선을 위한 참고자료로 활용하는 것이 적절하며, 이를 절대적인 기준으로 적용하는 데에는 주의가 요구된다.

둘째, 이 연구에서는 한국직업정보시스템 재구조화(안)의 영역별 중요도 인식 차이를 확인하기 위한 목적으로 직업정보 전문가 및 만 18-34세 미만의 청년층을 대상으로 중요도 분석을 추가로 실시하였다. 더불어 선행연구를 기반으로 대상별 표집인원을 설정한 후 데이터를 수집하여 최종 분석결과를 도출하였다. 하지만 현 시점에서 국내 직업정보 분야 전문가의 정확한 규모를 측정하기 어려우며, 국내 청년층 전원을 대상으로 분석을 하기에는 다수의 물리적, 시간적 제한이 존재한다는 점이 지적된다. 이러한 측면에서 해당 연구결과를 국내 직업정보 분야 전문가 및 청년층의 일반적인 의견이라고 가정하고 연구결과를 활용하는 것을 경계해야 한다.

## 제2장

# 한국직업정보시스템 및 워크넷 직업정보 콘텐츠 구조화 실태

## 제1절 한국직업정보시스템 개념

한국직업정보시스템(KNOW)은 1990년대 말 지식기반 정보사회로의 이행시기에 기존에 제공되고 있었던 직업사전, 직업전망서 등의 정보서 발간 중심의 패러다임 전환의 흐름을 반영함과 동시에 국가적 차원에서도 효율적인 직업정보 수집, 분석 및 전달체계를 개선하기 위한 시도의 일환으로 개발되었다. 한국직업정보시스템은 실제 직업세계에서 요구되는 직업별 핵심역량을 중심으로 교육훈련, 작업과 같은 교육적 맥락과 더불어 직업전망, 임금, 직업만족도 등 직업현장 맥락을 종합적으로 반영한 다양한 직업정보 콘텐츠 내용이 반영되어 있다(김균, 박가열, 2013). 더불어 국내 대표적인 민간 취업포털사이트와의 협력을 바탕으로 다양한 민간 취업포털 내용과의 연계를 추진하여, 한국직업정보시스템의 범용성 및 확장성을 지속적으로 추진하였다. 이는 청년층 및 구직자와 더불어 기업체, 직업상담사, 교육훈련기관 등 다양한 직업적 특성 맥락을



지닌 직업정보 수요자의 요구를 종합적으로 반영한 직업정보시스템으로의 발전을 유도했다는 점에서 의의가 있다(김혜원, 이영민, 2016).

미국의 직업정보시스템인 O\*NET을 기본모델로 설정한 한국직업정보시스템은 개발초기에는 KOIS(Korean Occupational Information System)으로 불리었으나, 후속연구가 진행되는 과정에서 현재까지 활용되고 있는 KNOW(Korea Network for Occupations and Workers)로 명칭이 수정되었다. 한국직업정보시스템은 2001년에 직업능력 및 직업심리에 대한 이론적 연구를 바탕으로 한국 직업정보시스템 구성항목을 설정함과 동시에 한국 대표직업을 선정한 후 직업별 직업능력 측정기준을 개발하고자 했으며, 2002년도에 직업별 1차 본조사, 2003년에 직업별 2차 본조사 결과를 바탕으로 2003년도에 최종적으로 시스템을 출시할 예정이었다(〈표 2-1〉 참고). 하지만 2001년도에 한국직업정보시스템 개발 사업계획이 중 하나였던 네트워크 개발과 관련하여 기존의 추후 검토 방향에서 2001년 말에 진행되었던 뷰어 개발 및 2002년 뷰어 개선 사업을 바탕으로 2001년~2002년에 수집 및 구축된 310개 직업정보 데이터베이스를 활용하여 조기서비스를 시행하지는 의견이 제기됨에 따라, 2003년 초에 일부 영역을 중심으로 시범서비스가 개시되었다(김균, 박가열, 2013; 강혜영, 박가열, 2015).

〈표 2-1〉 한국직업정보시스템 개발 절차

연도	세부추진 과업
2001년	직업능력 및 직업심리에 대한 이론적 연구(국내외 선행연구 분석)
2001년	한국직업정보시스템(KNOW) 구성항목 설정
2001년	한국 대표직업 선정
2001년	직업능력 측정 기준 개발
2002년	직업별 조사(1차 본조사)
2003년	직업별 조사(2차 본조사)
2003년	한국직업정보시스템(KNOW) 완성

자료: 김균, 박가열(2014)의 내용을 연구진이 종합

특히 한국직업정보시스템은 직업별 직업정보를 제공하기 위해 근로자 정보(업무수행능력, 성격 등), 업무정보(하는일, 업무환경 등), 노동시장 정보(임금, 일자리 전망) 등 3개의 대영역을 바탕으로 세부영역을 구성하는 시도를 하

였다. 이는 한국직업정보시스템이 개발되기 전 진로·취업분야와 관련된 유관 포털 사이트에서 적용했던 업무 및 노동시장 중심의 직업정보 제공 방식에서 벗어나 근로자가 실제 직업을 수행하기 위해 요구되는 근로자 개인 특성과 관련된 내용을 추가로 반영했다는 점에서 기존의 접근방식과 차별성을 보인다.

한국직업정보시스템은 개발초기에는 별도의 독립적인 사이트를 구축하여 운영되었으나, 사용자의 접근성 강화를 추진하는 것의 일환으로 2012년 1월을 기점으로 한국고용정보원에서 운영하는 워크넷 내 진로·직업 세부 영역으로 통합되어 현재까지 콘텐츠를 제공하고 있다. 더불어 기존의 온라인 사이트 기반 정보제공 방식에서 벗어나 2014년 1월을 기점으로 워크넷 어플리케이션 내 별도의 콘텐츠로 탑재되어 운영되는 방식으로 확대됨에 따라 정보 접근성 차원에서의 향상을 이루어냈다(김균, 박가열, 2014). 이는 한국직업정보시스템을 개발할 당시 설정했던 주요 방향성인 ① 다양한 종류의 직업정보에 대한 소비자의 수요 충족, ② 직업정보의 신속한 갱신 및 직업 간 비교 가능성 향상, ③ 정보전달의 시·공간적 제약 초월 및 사용자의 접근성, 친숙성, 관여도 제고를 위한 수집된 정보의 온라인 제공 및 수요자의 피드백이 수반된 양방향 전달체계 구축을 종합적으로 반영한 것으로 볼 수 있다(김동규, 이병현, 2016).

한국직업정보시스템은 매년 정기적으로 특정 직업군을 선정하여 해당 직업의 업무수행능력/가치관, 지식/성격, 업무환경/흥미 총 3개의 영역과 관련된 내용을 2005년을 기점으로 3년의 주기에 걸쳐 실시한 설문조사 결과를 종합적으로 반영한 한국직업정보 재직자조사와 재직자조사를 통해 도출된 정량적 데이터를 워크넷의 세부영역에 반영하는 정보 전달 맥락인 직업정보 제시 영역 총 2개의 축으로 구분된다. 이때 워크넷에서 제공되는 한국직업정보시스템 세부 준거 중 하는일 영역은 한국직업사전 발간을 위해 시행된 직무조사의 결과 중 일부를 정성적 직업정보의 형태로 반영하고 있다(황기돈, 2010). 이 연구는 한국직업정보시스템을 구성하는 두 개의 축 중 재직자조사를 통해 도출된 직업정보를 워크넷에 활용하는 과정에서 발생하는 문제점을 개선하는 것을 목적으로 시행되었다. 특히 한국직업정보 재직자조사는 매년 정기적으로 해당 이슈와 관련된 다수의 연구가 제시된다는 점에서(최기성, 이은수, 2020, 2021), 이 연구에서는 한국직업정보시스템의 세부 내용 중 워크넷에 제공하는 직업정보 제공방식 및 직업정보 구성 현황을 분석한 결과를 제시하였다.

## 제2절 한국직업정보시스템 구조화 실태

### 2.1. 직업검색

한국직업정보시스템 직업검색 영역에서는 ① 키워드 검색, ② 조건별 검색, ③ 분류별 찾기, ④ 내게 맞는 직업 찾기 총 4개의 방식을 기반으로 사용자가 본인이 희망하는 직업을 검색할 수 있도록 함으로써 공급자 중심의 일반적인 정보제공 방식과 사용자 중심의 자기주도 직업검색 방식을 결합한 형태를 지니고 있다. 이러한 과정을 바탕으로 최종적으로 도출되는 직업은 한국고용직업분류(Korea Employment Classification of Occupations, 이하 KECO)의 기준을 준용한다. 더불어 한국직업정보시스템 직업검색 영역에서는 한국고용정보원에서 정기적으로 우리나라 대표직업의 수행직무, 직무특성 및 일자리 전망을 조사하는 한국직업정보 재직자조사 데이터를 제공하고 있다. 해당 데이터는 청소년 및 성인의 진로, 경력설계 그리고 구인, 구직과정을 지원하는 데 활용되며, 2020년 기준 537개 직업의 16,244명을 대상으로 업무수행능력 44문항, 가치관 13문항, 노동시장 20문항을 활용하여 조사가 진행되었다(최기성, 이은수, 2021).

직업검색 방법과 관련하여 키워드 검색의 경우 사용자가 찾고자 하는 직종 명을 기입하여 직업 및 직업정보를 획득하는 방식으로써, 사용자가 본인이 찾고자 하는 직업명을 명확하게 알고 있을 경우에 주로 활용하는 방식이다. 이 외에 조건별 검색, 분류별 찾기 및 내게 맞는 직업 찾기 영역의 경우 사용자가 직업명을 명확하게 알지 못하거나, 직업군에 대한 폭넓은 탐색을 희망하는 경우에 활용할 수 있는 방법이다. 영역별 세부 운영방식과 관련하여 조건별 검색의 경우 평균연봉과 직업전망의 세부기준을 조합하는 방식으로 진행된다. 세부기준과 관련하여 평균연봉은 3,000만원 미만, 3,000-4,000만원 미만, 4,000-5,000만원 미만, 5,000만원 이상 총 4개 구간을, 직업전망은 전망 안 좋음(감소예상 직업), 보통(중간이상), 밝음(상위 20% 이상), 매우 밝음(상위 10% 이상) 총 4개의 구간을 설정하고 있는 것으로 확인되었다. 사용자는 본인이 희망하는 평균연봉 및 직업전망 구간을 설정한 다음 검색하게 되면 해당 구간에 부합하는 직업리스트를 제공하는 방식으로 진행된다(그림 2-1 참고).

[그림 2-1] 한국직업정보시스템 직업검색 예시

분류별 찾기	내게 맞는 직업 찾기
<b>직업분류 1차 선택</b> 경영·사무·금융·보험직 연구직 및 공학 기술직 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 보건·의료직 예술·디자인·방송·스포츠직 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 영업·판매·운전·운송직 건설·채굴직 설치·경비·생산직	<b>직업분류 2차 선택</b> 관리직(임원·부서장) <b>경영·행정·사무직</b> 금융·보험직

자료: 한국직업정보 (n.d.). 직업검색. <https://www.work.go.kr/constJobCarpa/srch/jobInfoSrch/srchJobInfo.do> (검색일: 2022.10.01.)

분류별 찾기는 한국고용직업분류(KECO)의 10개 대분류와 35개 중분류를 바탕으로 직업을 검색하는 방식으로 구성되어 있다(〈표 2-2〉 참조). 구체적으로 설명하면, 분류별 찾기 영역에서 사용자는 대분류를 기준으로 1차 선택을 하게 되면, 이후 대분류를 구성하는 세부 중분류가 제시된다. 이를 바탕으로 사용자가 2차 선택을 하게 되면, 해당 중분류가 포함하고 있는 소분류와 세분류가 제시된다. 이때 직업검색 대상 직업군은 한국고용직업분류 소분류 단위로 제시되나, 직업명 및 세부 직업정보는 세분류 단위에서 제공된다.

〈표 2-2〉 한국고용직업분류(KECO) 구성

순번	대분류	중분류 수	소분류 수	세분류 수
1	경영·사무·금융·보험직	3	18	70
2	연구직 및 공학 기술직	5	19	54
3	교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	5	12	38
4	보건·의료직	1	7	23
5	예술·디자인·방송·스포츠직	2	8	34
6	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	6	13	49
7	영업·판매·운전·운송직	2	11	35
8	건설·채굴직	1	6	24

<표 계속>

〈표 2-2〉 계속

순번	대분류	중분류 수	소분류 수	세분류 수
9	설치·정비·생산직	9	37	110
10	농림어업직	1	5	13
총계	10항목	35항목	136항목	450항목

자료: 통계청 통계분류포털에서 제시하고 있는 한국고용직업분류를 연구진이 종합

내게 맞는 직업 찾기는 흥미, 지식, 업무수행능력 및 업무환경 총 4개의 준거를 바탕으로 직업정보를 검색한다. 해당 영역의 직업 검색방식은 통합 찾기, 지식별 찾기, 업무수행능력별 찾기 총 3개의 방식으로 세분화된다. 검색유형별 활용 방법과 관련하여 통합 찾기는 흥미, 지식, 업무수행능력, 업무환경 총 4개의 기준 내 세부 유형을 최소 10개 이상 선택하는 과정을 통해 본인에게 적합한 직업을 찾게 된다. 지식별 찾기는 33개로 구성된 지식 유형 중 최소 5개 이상, 업무수행능력별 찾기는 44개로 구성된 업무수행능력 유형 중 최소 7개 이상 선택하는 과정을 통해 본인에게 부합하는 직업을 검색하게 된다. 내게 맞는 직업 찾기 영역을 구성하는 준거별 세부 내용과 관련하여 흥미는 현실형, 탐구형, 예술형, 사회형, 진취형, 관습형 총 6개 유형으로 구분된다(〈표 2-3〉 참고).

〈표 2-3〉 흥미 유형 및 정의

번호	흥미 유형	정의
1	현실형 (Realistic)	사물, 도구, 기계 및 동물들에 대한 명확하고 질서정연하며 체계적인 조작을 필요로 하는 활동들을 선호하고, 교육적이거나 치료적 활동을 싫어하는 경향이 있다. 이러한 경향성은 조작, 기계, 농경, 전기 및 기술적인 능력들을 획득하게 하는 반면 사회적 능력 및 교육적 능력에서는 결함을 보여주게 된다.
2	탐구형 (Investigative)	물리적, 생물학적 혹은 문화적 현상들에 대해 호기심을 가지고 관찰하는 것을 즐기며, 상징적이고 체계적이고 창조적인 활동을 요하는 조사나 연구 활동을 선호하고, 설득적이고 사회적이며 반복적인 활동을 혐오하게 한다. 이러한 행동경향성은 과학적이고 수학적인 능력을 갖게 하는 반면에 설득적 능력에서는 결함이 나타난다.

〈표 계속〉

〈표 2-3〉 계속

번호	흥미 유형	정의
3	예술형 (Artistic)	예술적 형태를 창조해내는 신체적, 언어적 활동이나 자유스러우며 체계화되지 않은 활동들을 선호하고, 분명하고 체계적이고 질서정연한 활동들을 싫어하는 경향이 있다. 이러한 행동경향성은 예술적인 능력을 획득하게 하는 반면에 사무적인 능력의 결함을 보여준다.
4	사회형 (Social)	다른 사람들을 훈련시키고, 발달시키고, 치료해주기 위한 활동들을 선호하고, 자료나 도구 혹은 기계를 포함하는 명확하고 체계적인 활동을 싫어하는 경향이 있다. 이러한 경향성은 사회적 및 교육적 능력에서의 능력을 획득하게 하는 반면에 조작, 기계, 농경, 전기 및 기술적인 능력들에서는 결함을 보여준다.
5	진취형 (Enterprising)	조직적인 목표나 경제적인 이익을 얻기 위한 다른 사람과의 상호작용 활동을 선호하고, 관찰적이고, 상징적이며, 체계적인 활동을 싫어하는 경향이 있다. 이러한 경향성은 리더십, 대인관계 능력 및 설득적인 능력을 획득하게 하는 반면에 과학적인 능력에서 결함을 보여준다.
6	관습형 (Conventional)	자료에 대한 명확하고, 질서정연하며 체계적인 조작을 필요로 하는 활동들을 선호하고, 모호하고, 자유스러우며, 탐색적이고, 체계적이지 않은 활동들을 싫어하는 경향이 있다. 이러한 경향성은 사무적이고 계산적인 능력을 획득하게 하는 반면에 예술적인 능력에서는 결함을 보여준다.

자료: 워크넷 내게 맞는 직업 찾기 내 흥미 영역을 연구진이 종합

지식은 경영 및 행정, 사무, 경제와 회계, 영업과 마케팅, 고객서비스, 인사, 상품 제조 및 공정, 식품생산, 컴퓨터와 전자공학, 공학과 기술, 디자인, 건축 및 설계, 기계, 산수와 수학, 물리, 화학, 생물, 심리, 사회와 인류, 지리, 의료, 상담, 교육 및 훈련, 국어, 영어, 예술, 역사, 철학과 신학, 안전과 보안, 법, 통신, 의사소통과 미디어, 운송 총 33개 유형으로 구분하여 제시된다(〈표 2-4〉 참고).

〈표 2-4〉 지식 유형 및 정의

번호	지식 유형	정의
1	경영 및 행정	사업운영, 기획, 자원배분, 인적자원관리, 리더십, 생산 기법에 대한 원리 등 경영 및 관리에 관한 지식
2	사무	워드 프로세스, 문서처리 및 기타 다른 사무절차에 관한 지식
3	경제와 회계	돈의 흐름, 은행업무, 그리고 재무자료의 보고와 분석과 같은 경제 및 회계 원리에 관한 지식
4	영업과 마케팅	상품이나 서비스를 판매하거나 촉진하는 것에 관한 지식(마케팅 전략, 상품의 전시와 판매기법, 영업관리 등)
5	고객서비스	고객에게 서비스를 제공하는데 필요한 지식(고객의 욕구 평가, 고객의 만족도 평가, 서비스 기준 설정 등)
6	인사	채용, 훈련, 급여, 노사관계와 같은 인적자원관리에 관한 지식
7	상품 제조 및 공정	상품의 제조 및 유통을 효율적으로 하기 위해 필요한 원자재, 제조공정, 품질관리, 비용에 관한 지식
8	식품생산	식용을 위해 동물이나 식물을 기르고 수확물을 채취하기 위한 기법이나 필요한 장비에 관련된 지식
9	컴퓨터와 전자공학	컴퓨터의 하드웨어, 회로판, 처리장치, 반도체, 전자장비에 관한 지식
10	공학과 기술	다양한 물건을 만들고 설계하거나 서비스를 제공하기 위해 필요한 공학적인 원리, 기법, 장비 등을 실제로 적용시키는 지식
11	디자인	밑그림, 제도와 같이 디자인에 필요한 기법 및 도구에 관한 지식
12	건축 및 설계	집, 빌딩, 혹은 도로를 만들고 수리하기 위해 필요한 지식
13	기계	기계와 도구를 사용하고, 수리·유지하는 것과 관련된 지식
14	산수와 수학	연산, 대수학, 통계, 기하학의 계산 및 응용에 관한 지식
15	물리	공기, 물, 빛, 열, 전기이론 및 자연현상에 관한 지식
16	화학	물질의 구성, 구조, 특성, 화학적 변환과정에 관한 지식

〈표 계속〉

〈표 2-4〉 계속

번호	지식 유형	정의
17	생물	동·식물 또는 생명현상에 관한 지식
18	심리	사람들의 행동, 성격, 흥미, 동기 등에 관한 지식
19	사회와 인류	집단행동, 사회적 영향, 인류의 기원 및 이동, 인종, 문화에 관한 지식
20	지리	육지, 바다 그리고 하늘의 특성 및 상호관계에 관한 지식
21	의료	질병이나 치아의 질환 여부를 진단하고 치료하는 것에 관한 지식
22	상담	개인의 신상 및 경력 혹은 정신적 어려움에 관한 상담을 하는 절차나 방법 혹은 원리에 관한 지식
23	교육 및 훈련	사람을 가르치고 훈련시키는데 필요한 방법 및 이론에 관한 지식
24	국어	맞춤법, 작문법, 문법에 관한 지식
25	영어	영어를 읽고, 쓰고, 듣고 말하는데 필요한 지식
26	예술	음악, 무용, 미술, 드라마에 관한 지식
27	역사	역사적 사건과 원인 그리고 유적에 관한 지식
28	철학과 신학	생활에 영향을 미치는 다양한 철학과 종교에 관한 지식
29	안전과 보안	사람들과 재산을 보호하기 위해 필요한 지식
30	법	법률, 규정에 관한 지식
31	통신	전화기, 네트워크, 방송 등의 통신기기를 조작하고 통제하는데 필요한 지식
32	의사소통과 미디어	말, 글, 그림 등을 이메일이나 방송매체를 통해 전달하는 것에 관한 지식
33	운송	비행기, 철도, 선박 그리고 자동차를 통해 사람들과 물품을 움직이는 원리와 방법에 관한 지식

자료: 워크넷 내게 맞는 직업 찾기 내 지식 영역을 연구진이 종합



업무수행능력은 읽고 이해하기, 듣고 이해하기, 글쓰기, 말하기, 수리력, 논리적 분석, 창의력, 범주화, 기억력, 공간지각력, 추리력, 학습전략, 선택적 집중력, 모니터링, 사람 파악, 행동조정, 설득, 협상, 가르치기, 서비스 지향, 문제 해결, 판단과 의사결정, 시간 관리, 재정 관리, 물적자원 관리, 인적자원 관리, 기술 분석, 기술 설계, 장비 선정, 설치, 전산, 품질관리분석, 조작 및 통제, 장비의 유지, 고장의 발견 및 수리, 작동 점검, 조직체계의 분석 및 평가, 정교한 동작, 움직임 통제, 반응시간과 속도, 신체적 강인성, 유연성 및 균형, 시력, 청력 총 44개 유형으로 구분하여 제공된다(<표 2-5> 참고).

<표 2-5> 업무수행능력 유형 및 정의

번호	업무수행능력 유형	정의
1	읽고 이해하기	업무와 관련된 문서를 읽고 이해한다.
2	듣고 이해하기	다른 사람들이 말하는 것을 집중해서 듣고 상대방이 말하려는 요점을 이해하거나 적절한 질문을 한다.
3	글쓰기	글을 통해서 다른 사람과 효과적으로 의사소통한다.
4	말하기	자기가 알고 있는 것을 다른 사람에게 조리있게 말한다.
5	수리력	어떤 문제를 해결하기 위해 수학을 사용한다.
6	논리적 분석	문제를 해결하기 위해(혹은 의사결정을 하기 위해) 체계적으로 이치에 맞는 생각을 해낸다.
7	창의력	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 산출한다.
8	범주화	기준이나 법칙을 정하고 그에 따라 사물이나 행위를 분류한다.
9	기억력	단어, 수, 그림 그리고 철자와 같은 정보를 기억한다.
10	공간지각력	자신의 위치를 파악하거나 다른 대상들이 자신을 중심으로 어디에 있는지 안다.
11	추리력	문제해결 및 의사결정을 위해 새로운 정보가 가지는 의미를 파악한다.
12	학습전략	새로운 것을 배우거나 가르칠 때 적절한 방법을 활용한다.

<표 계속>

〈표 2-5〉 계속

번호	업무수행능력 유형	정의
13	선택적 집중력	주의를 산만하게 하는 자극에도 불구하고 원하는 일에 집중한다.
14	모니터링(Monitoring)	타인 혹은 조직의 성과를 점검하고 평가한다.
15	사람 파악	타인의 반응을 파악하고 왜 그렇게 행동하는지 이해한다.
16	행동조정	다른 사람들의 행동에 맞추어 적절히 대응한다.
17	설득	다른 사람들의 마음이나 행동을 변화시키기 위해 설득한다.
18	협상	사람들과의 의견차이를 좁혀 합의점을 찾는다.
19	가르치기	다른 사람들에게 일하는 방법에 대해 가르친다.
20	서비스 지향	다른 사람들을 돕기 위해 적극적으로 노력한다.
21	문제 해결	문제의 본질을 파악하여 해결 방법을 찾고 이를 실행한다.
22	판단과 의사결정	이득과 손실을 평가해서 결정을 내린다.
23	시간 관리	자신의 시간과 다른 사람의 시간을 관리한다.
24	재정 관리	업무를 완료하기 위해 필요한 비용을 파악하고 구체적 소요 내역을 산출한다.
25	물적자원 관리	업무를 수행하는데 필요한 장비, 시설, 자재 등을 구매하고 관리한다.
26	인적자원 관리	직원의 근로의욕을 높이고 능력을 개발하며 적재적소에 인재를 배치한다.
27	기술 분석	새로운 방법을 고안하고 기존의 방법을 개선하기 위해서 현재 사용되는 도구와 기술을 분석한다.
28	기술 설계	사용자의 요구에 맞도록 장비와 기술을 개발하여 적용한다.
29	장비 선정	업무를 수행하는데 필요한 도구나 장비를 결정한다.
30	설치	작업 지시서에 따라 장비, 도구, 배선, 프로그램을 설치한다.
31	전산	다양한 목적을 위해 소프트웨어나 인터넷을 활용하거나 프로그램을 작성한다.

〈표 계속〉

〈표 2-5〉 계속

번호	업무수행능력 유형	정의
32	품질관리분석	품질 또는 성과를 평가하기 위하여 제품, 서비스, 공정을 검사하거나 조사한다.
33	조작 및 통제	장비 혹은 시스템을 조작하고 통제한다.
34	장비의 유지	장비에 대한 일상적인 유지보수를 하고 장비를 유지하기 위해 언제 어떤 종류의 조치를 취해야 하는가를 안다.
35	고장의 발견 및 수리	오작동의 원인이 무엇인가를 확인하고, 이를 어떻게 처리할 것인지 결정한다.
36	작동 점검	기계가 제대로 작동하는지 확인하기 위해 표시판이나 계기판 등을 살펴본다.
37	조직체계의 분석 및 평가	환경이나 조건의 변화가 조직의 체계, 구성, 방식에 어떤 영향을 미칠지 분석하고, 시스템의 효율성을 평가한다.
38	정교한 동작	손이나 손가락을 이용하여 복잡한 부품을 조립하거나 정교한 작업을 한다.
39	움직임 통제	신체를 사용하여 기계나 기구를 정확한 위치로 빠르게 움직인다.
40	반응시간과 속도	신호에 빠르게 반응하거나 신체를 신속히 움직인다.
41	신체적 강인성	물건을 들어 올리고, 밀고, 당기고, 운반하기 위해 힘을 사용한다.
42	유연성 및 균형	신체의 균형을 유지하거나 각 부위를 구부리고 편다.
43	시력	먼 곳이나 가까운 것을 보기 위해 눈을 사용한다.
44	청력	음의 고저와 크기의 차이를 구분한다.

자료: 워크넷 내게 맞는 직업 찾기 내 업무수행능력 영역을 연구진이 종합

업무환경은 사람들과 직접 접촉, 연설/발표/회의하기, 전화 대화하기, 이메일 이용하기, 공문 및 문서 주고받기, 다른 사람들을 조율하거나 이끌기, 건강 및 안전에 대한 책임, 앉아서 근무, 걷거나 뛰기, 보호장비 착용, 실수의 심각성, 이미지/평판/재정에 미치는 강도, 이미지/평판/재정에 미치는 영향력, 치열한 경쟁, 마감시간 총 15개 유형으로 구분하여 제공된다(〈표 2-6〉 참고).

〈표 2-6〉 업무환경 유형 및 정의

번호	업무환경 유형	정의
1	사람들과 직접 접촉	다른 사람과 전화, 대면, 전자메일 등으로 접촉하는 빈도
2	연설, 발표, 회의하기	사람들 앞에서 공식적으로 연설(발표, 회의 등의 상황)
3	전화 대화하기	업무 수행하면서 전화로 대화하는 정도
4	이메일 이용하기	업무 수행하면서 이메일을 사용하는 정도
5	공문, 문서 주고받기	업무 수행하면서 공문이나 문서를 주고받는 정도
6	다른 사람들을 조율하거나 이끌기	업무 특성상 다른 사람들을 조율하거나 이끄는 것의 중요성
7	건강 및 안전에 대한 책임	함께 근무하는 사람의 건강 및 안전에 대한 책임
8	앉아서 근무	앉아서 근무하는 빈도
9	걷거나 뛰기	걷거나 뛰면서 근무하는 빈도
10	보호장비 착용	업무 수행 시 보호장비(안전화, 보안경, 장갑, 귀마개, 안전모, 구명조끼, 전신보호복 등) 착용 정도
11	실수의 심각성	실수 결과의 심각성
12	이미지/평판/재정에 미치는 강도	본인의 의사결정이 다른 사람 또는 회사 이미지/평판/재정에 어느 정도의 결과 초래
13	이미지/평판/재정에 미치는 영향력	본인의 의사결정이 다른 사람 또는 회사 이미지/평판/재정에 영향을 주는 빈도
14	치열한 경쟁	동료 혹은 다른 사람들과의 경쟁 정도
15	마감시간	마감시간을 엄격하게 지켜야하는 빈도

자료: 워크넷 내게 맞는 직업 찾기 내 업무환경 영역을 연구진이 종합

## 2.2. 직업정보제공

한국직업정보시스템은 재직자조사를 통해 획득한 데이터를 바탕으로 ① 하는일, ② 교육/자격/훈련, ③ 임금/만족도/전망, ④ 능력/지식/환경, ⑤ 성격/흥미/가치관, ⑥ 업무활동, ⑦ 전직가능직업, ⑧ 요약하기 총 8개 영역에 걸친 세부 직업정보를 구성하여 제공한다(<표 2-7> 참고).

<표 2-7> 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 세부구성 종합

번호	세부영역	제공 정보
1	하는일	① 직무개요, ② 수행직무, ③ 관련직업
2	교육/자격/훈련	① 필요 기술 및 지식, ② 학력분포, ③ 전공학과분포, ④ 관련학과, ⑤ 관련자격/훈련정보
3	임금/만족도/전망	① 임금, ② 직업만족도, ③ 일자리전망(전문가 분석/재직자 분석), ④ 일자리현황(채용공고)
4	능력/지식/환경	① 업무수행능력(중요도/수준), ② 지식(중요도/수준), ③ 업무환경(중요도) - 중요도(5점 척도), 수준(7점 척도) 제시 - 직업 내 비교와 직업 간 비교로 제시 - 직업 간 비교의 경우 백분위로 제시
5	성격/흥미/가치관	① 성격(중요도), ② 흥미(중요도), ③ 가치관(중요도) - 중요도(5점 척도) - 직업 내 비교와 직업 간 비교로 제시 - 직업 간 비교의 경우 백분위로 제시
6	업무활동	업무활동의 중요도(5점 척도)와 수준(7점 척도) - 직업 내 비교와 직업 간 비교로 제시
7	전직가능직업	① 업무환경, ② 일반업무활동, ③ 업무수행능력, ④ 지식 총 4개 직업특성자료를 바탕으로 직무중심 직업유사성을 산출하여 유사직업 목록 제공 - 직업유사성 비율과 함께 입직 가능성, 노동수요, 입직 요구 학력 수준 등 종합적으로 고려

주: 요약하기 영역은 <표 2-7>에 제시된 내용을 종합하고 있다는 점에서 미제시  
자료: 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 내 세부내용을 연구진이 종합

하는일 영역에서는 직무의 정의를 반영한 직무개요, 해당 직무의 책무와 과업을 개괄적으로 제시한 수행직무, 그리고 해당 직무와 관련이 있는 직업 리스트를 제시하는 관련직업 총 3개의 세부영역에 걸친 직업정보를 제공한다.

교육/자격/훈련 영역에서는 필요 기술 및 지식, 학력분포, 전공학과분포, 관련학과, 관련자격/훈련정보 총 5개의 세부영역에 걸친 직업정보를 제공한다. 필요 기술 및 지식 영역에서는 해당 직업을 갖기 위해 요구되는 전공, 커리어 패스 및 교육과 관련된 내용을 개괄적으로 제시한다. 학력분포에서는 현업에서 해당 직업으로 업무를 수행하는 사람들의 학력을 총 6개 구간으로 나누어 제시하며(중졸 이하, 고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원졸, 박사졸), 전공학과의 경우에는 총 7개 영역으로 구분하여 제시한다(인문계열, 사회계열, 교육계열, 공학계열, 자연계열, 의학계열, 예체능계열). 관련학과의 경우에는 전공학과 영역에서 더 나아가 한국직업정보시스템 재직자조사에 참여한 실무종사자들이 응답한 본인들이 학부시기에 전공했던 세부 학과 내용을 종합하여 제시하며, 관련자격/훈련정보 영역에서는 해당 직업과 관련된 내용을 반영한 외부 포털사이트에 대한 정보와 관련된 관련정보처, 해당 직업과 관련된 국가, 민간 자격 내용을 반영한 관련 자격, 그리고 해당 직업과 관련된 전문적인 교육훈련 과정을 운영하는 외부기관 정보를 제공하는 훈련정보 총 3개의 세부영역을 구성하여 직업정보를 제공한다.

임금/만족도/전망 영역에서는 임금, 직업만족도, 일자리전망, 일자리현황 총 4개의 세부영역에 걸친 직업정보를 제공한다. 임금은 직업당 평균 30명의 재직자를 대상으로 진행한 설문조사 결과로써 3개의 구간(하위 25%, 중위, 상위 25%)으로 나누어 임금정보를 제시한다. 다만, 해당정보는 재직자의 자기보고식 방법에 의해 도출된 결과이며, 상대적으로 적은 표본 수를 바탕으로 제시하고 있는 반면 해당 직업을 보유한 재직자의 경력, 종사상규모 등 다양한 인구통계학적 요인을 지니고 있는 것으로 확인된다. 이러한 측면에서 해당 결과는 응답자의 특성을 종합적으로 반영하지 못하며, 이에 해당 연구결과를 일반화하여 사용할 때는 신중함이 요구된다. 직업만족도는 해당 직업의 일자리 증가 가능성, 발전가능성 및 고용안정성에 대해 재직자가 인지하는 정도를 종합하여 100점 만점으로 환산한 값을 제시하고 있다. 일자리전망은 전문가가 분석한 일자리전망과 재직자가 생각하는 일자리전망으로 구분하여 제시하고

있다. 전문가가 분석한 일자리전망의 경우 ‘중장기 인력수급 전망’, ‘정성적 직업전망조사’, ‘한국직업정보 재직자조사’ 등 각종 연구보고서 및 조사 자료를 기반으로 분야별 직업전문가가 분석한 결과를 종합하여 제시하고 있다. 재직자가 생각하는 일자리전망의 경우 한국직업정보 재직자 조사에 참여한 응답자가 해당 직업의 향후 5년간의 일자리 변화에 대해 응답한 결과를 제시한 것으로써, 직업전문가가 분석한 일자리 전망결과와 일부 차이가 존재한다. 마지막으로 일자리 현황 영역에서는 해당 직업의 채용정보를 확인할 수 있으며, 워크넷 내 채용정보 상세검색 영역과 연계되어 운영된다.

능력/지식/환경 영역에서는 한국직업정보 재직자조사에 참여한 직업 종사자가 자신의 직업에 대해 평가한 업무수행능력(44항목), 지식(33항목), 업무환경(49항목)의 중요도와 수준 정보를 제공한다. 이때, 업무수행능력과 지식의 경우 중요도와 수준을 나누어 정보를 제공하는 반면, 업무환경의 경우 중요도만을 제시하고 있으며, 중요도와 수준 모두 직업 내 비교와 직업 간 비교로 구분하여 정보를 제공한다. 성격/흥미/가치관 영역에서는 한국직업정보 재직자 조사에 참여한 직업 종사자가 해당 직업을 수행하기 위해 요구되는 성격(16항목), 흥미(6항목), 가치관(13항목)의 중요도 정도에 응답한 정보를 제공하며, 정보는 직업 내 비교와 직업 간 비교로 구분된다. 업무활동 영역에서는 한국직업정보 재직자조사에 참여한 직업종사자가 자신이 수행하고 있는 직업에 대해 평가한 업무활동(41항목)과 관련된 항목별 중요도와 수준을 제공하며, 정보는 직업 내 비교와 직업 간 비교로 구분하여 제시한다. 마지막으로 전직가능직업 영역에서는 한국직업정보 재직자조사에 참여한 대상자가 응답한 내용 중 업무환경, 일반업무활동, 업무수행능력, 지식 총 4가지 직업 특성 데이터를 분석하여 직무중심 직업유사성 수치를 산출하고, 이를 토대로 일정 수준 경력을 보유한 구직자가 기존의 직업경험을 바탕으로 재취업 가능성이 높은 직업목록과 더불어 해당 직업의 직무기술서 내용을 확인할 수 있도록 연계하고 있다. 이때 최종적으로 도출되는 직업은 한국취업알선직업분류에 포함된 직업 중 국민에 의해 선출되는 직업이거나 임명직, 그리고 이직, 전직의 이슈가 발생할 가능성이 희박한 직업을 제외하며, 직업유사성 수치가 커질수록 비교하는 직업 간 유사성이 높다고 판단한다.

## 제3절 워크넷 내 직업정보 콘텐츠 구조화 실태

### 3.1. 직무기반 직업추천

직무기반 직업추천은 업무수행능력, 업무활동, 지식 총 3영역에 응답한 내용을 바탕으로 해당 내용을 가장 많이 반영하고 있는 직업을 제시하는 방식으로 진행된다(그림 2-2) 참고). 세부 문항 구성과 관련하여 업무수행능력 8문항, 업무활동 10문항, 지식 21문항 총 39문항이며, 최종적으로 도출되는 직업의 경우 한국고용직업분류(KECO)에 포함된 직업군을 바탕으로 제시된다. 특히 직무기반 직업추천을 통해 도출된 직업과 관련하여 세부적인 정보 탐색을 희망하는 사용자의 수요를 반영하여 직무기반 직업추천에서는 단순히 본인의 성향과 일치하는 직업 리스트만 제시하는 것이 아니라, 해당 직업의 세부 정보를 포함하고 있는 한국직업정보시스템과 연계되어 있다. 이는 사용자가 1단계: 본인의 성향을 기반으로 직업탐색, 2단계: 직업탐색을 바탕으로 도출된 직업별 세부 정보 확인 총 2단계에 걸쳐 체계적으로 본인에게 부합하는 직업을 스스로 찾을 수 있도록 구성했다는 점에서 의의가 있다.

[그림 2-2] 직무기반 직업추천 예시

#### 직무기반 직업추천

STEP 1  
업무활동(10문항)

STEP 2  
지식(21문항)

STEP 3  
업무수행능력(8문항)

(예시)  
귀하의 희망 직업에서 <컴퓨터 업무>가 "아주 많이 중요하다"라고 생각하신다면, 5 아주 많이 중요하다 에 체크해주시시오.

<컴퓨터 업무> 프로그램 제작, 소프트웨어 저작, 기능 설정, 정보 입력, 정보 처리를 하기 위한 컴퓨터 시스템 사용하기

☐ 1-중요하지 않다 ☐ 2-약간 중요하다 ☐ 3-중요하다 ☐ 4-아주 중요하다 ☐ 5-아주 많이 중요하다

1. <사물, 행동, 사건 파악> 차이점과 유사점을 분류하고 어떤 상황에서 변화를 알아차림으로써 정보를 파악하기

☐ 1-중요하지 않다 ☐ 2-약간 중요하다 ☐ 3-중요하다 ☐ 4-아주 중요하다 ☐ 5-아주 많이 중요하다

2. <결자, 자료, 주변 환경 관찰> 문제점을 확인하고 평가하기 위하여 자료, 사건, 주변 환경에서 정보를 관찰하고 검토하기

☐ 1-중요하지 않다 ☐ 2-약간 중요하다 ☐ 3-중요하다 ☐ 4-아주 중요하다 ☐ 5-아주 많이 중요하다

자료: 한국직업정보. (n.d.). 직무기반 직업추천.

<https://www.work.go.kr/constJobCarpa/srch/jobRecommend/jobRecommend.do> (검색일: 2022.10.07.)



### 3.2. 한국직업전망

한국직업전망은 우리나라 대표직업의 향후 10년간 일자리 전망을 담는 것을 목적으로 한국고용직업분류(KECO) 세분류를 기준으로 종사자 수, 직업정보 제공가치, 직무의 배타성을 고려하여 선정된 17개 영역(경영·회계·사무, 금융·보험, 교육 및 연구, 법률·경찰·소방, 보건의료, 사회복지, 문화예술, 디자인 및 방송, 운전 및 운송, 영업 및 판매, 이·미용 및 개인서비스 경비, 건설, 기계·재료, 전기·전자·정보통신, 음식서비스 및 식품가공, 화학·섬유·환경 및 공예, 농림어업) 내에 있는 직업에 대한 상세 정보를 반영하고 있다. 특히 한국직업전망은 일반적인 직업정보 외에도 일자리 전망 등 사용자의 수요는 높으나 전문가가 아니면 획득하기 어려운 정보를 제공함으로써 사용자들이 미래 직업 세계 변화에 능동적으로 대응할 수 있도록 조성하고 있다. 최근에 조사된 직업전망 현황과 관련하여 2021 한국직업전망에서는 총 9개 영역의 224개 직업을, 2022년 한국직업전망에서는 총 6개 영역의 102개 직업을 대상으로 분석을 시행한 것으로 확인되었다(〈표 2-8〉 참조)(최영순 외, 2021).

〈표 2-8〉 한국직업전망 수록직업 현황

구분	2021년 한국직업전망		2022년 한국직업전망	
	영역	직업 수	영역	직업 수
1	경영·회계·사무 관련직	42	기계 관련직	31
2	금융·보험 관련직	14	재료 관련직	12
3	교육 및 연구 관련직	11	전기·전자·에너지 관련직	21
4	법률·경찰 및 소방 관련직	11	식품가공 관련직	12
5	보건·의료 관련직	38	화학 관련직	12
6	사회복지 관련직	6	섬유 및 의복 관련직	14
7	문화·예술 관련직	27		
8	디자인 및 방송 관련직	30		
9	개인서비스 관련직	45		
총계	9	224	6	102

자료: 최영순 외(2021)의 연구내용을 연구진이 종합

한국직업전망에서는 하는일, 되는 길, 일자리 전망/관련 정보 총 3개의 영역에 걸쳐 직업정보를 제공하고 있다. 하는일 영역은 해당 직업의 세부 과업과 책무내용을 정리한 ‘하는일’과 해당 직업의 근무환경을 정리한 ‘업무환경’ 총 2개의 세부 영역으로 구성되어 있다. 되는 길 영역에서는 해당 직업과 직·간접적인 관련이 있는 전공분야 관련 정보를 제시하는 ‘관련학과’ 영역과, 해당 직업을 수행하기 위해 요구되는 관련 자격과 관련된 내용을 반영한 ‘관련자격’ 영역, 해당 직업과 관련된 개인적 차원의 적성과 흥미 내용을 종합한 ‘적성 및 흥미’ 영역 그리고 해당 직업을 통해 향후 나아갈 수 있는 직업분야와 관련된 내용을 반영한 ‘경력 개발’ 총 3개 세부영역에 걸쳐 직업정보를 제공하고 있다. 일자리 전망/관련 정보 영역에서는 일자리 전망, 관련 직업, 분류 코드, 관련 정보처 총 4개의 영역에 걸친 직업정보를 제공한다. 일자리 전망 영역에서는 향후 10년간 취업자 수 전망을 감소(-2% 미만), 다소 감소(-2%이상 -1%이하), 현 상태 유지(-1% 초과 1% 미만), 다소 증가(1% 이상 2% 이하), 증가(2% 초과) 5개 구간을 기반으로 제시한다. 더불어 해당 직업의 종사자 규모 현황과 관련된 정보와 더불어 해당 직업과 관련된 이슈를 전망요인으로 종합하고, 이를 바탕으로 증가요인과 감소요인으로 구분한 분석결과를 전달한다. 관련직업 영역에서는 검색된 직업과 직·간접적으로 유사한 특성을 보이는 직업을 직업명 단위에서 제시하며, 분류코드 영역에서는 해당 직업의 분류번호를 한국고용직업분류(KECO)와 한국표준직업분류(KSCO) 단위에서 제공함과 동시에 관련 정보 영역에서는 해당 직업과 관련된 기관(관련학회, 자격주관기관, 교육단체, 이익단체 등)의 명칭과 포털사이트를 연계해주고 있다.

### 3.3. 한국직업사전

한국직업사전은 우리나라 직업의 총람으로써, 체계적인 직무분석 결과를 바탕으로 직업별 수행직무와 각종 부가 직업정보(정규교육, 숙련기간, 작업강도, 자격면허 등), 직업/산업분류 코드를 제공한다. 1969년 최초의 직업사전 발간 이후에 한국직업사전은 정기적인 개정을 진행하고 있으며, 가장 최근에 발행된 2020년 한국직업사전 통합본(제5판)에 따르면, 해당 직업사전에 수록된 우리나라 직업 수는 12,823개, 직업명은 16,891개로 확인된다(<표 2-9> 참조).

〈표 2-9〉 한국직업사전 내 직업 및 직업명 수 현황

연도	1969년	1986년(1판)	1995년(2판)	2003년(3판)	2012년(4판)	2019년(5판)
기준						
직업 수	-	8,900	9,500	7,980	9,298	12,823
직업명 수	3,260	10,600	12,600	9,426	11,655	16,891

주1: 1969년은 직업 수 미제시

주2: 1986년(1판)-2003년(3판)의 경우 추정치를 제시

주3: 직업 수는 한국직업사전에서 본직업과 관련직업을 합한 수치

주4: 직업명 수는 한국직업사전에서 본직업, 관련직업 및 유사직업을 합한 수치

한국직업사전은 크게 직업검색 영역과 직업정보 제시 영역 총 2개의 대영역을 중심으로 운영된다. 직업검색 영역은 직업명 검색, 국가분류기준별 검색, 그리고 세부 분류기준과 관련된 설명이 반영된 소개 및 일러두기 총 3개의 중영역을 바탕으로 구성된다. 직업명 검색의 경우에는 실제 해당 직업명을 직접 기입하여 직업정보를 검색하는 키워드 검색과 특정 기준을 바탕으로 직업명을 검색하는 조건검색으로 구분된다. 조건검색은 교육수준, 숙련기간, 작업강도, 작업장소, 직무기능(자료/사람/사물) 총 5개의 세부 분석준거로 구성된다. 이때 교육수준은 총 6개의 세부기준(1수준: 6년 이하, 2수준: 6년 초과~9년, 3수준: 9년 초과~12년, 4수준: 12년 초과~14년, 5수준: 14년 초과~16년, 6수준: 16년 초과)을, 숙련기간은 총 9개의 세부기준(1수준: 약간의 시범정보, 2수준: 시범 후 30일 이하, 3수준: 1개월 초과~3개월 이하, 4수준: 3개월 초과~6개월 이하, 5수준: 6개월 초과~1년 이하, 6수준: 1년 초과~2년 이하, 7수준: 2년 초과~4년 이하, 8수준: 4년 초과~10년 이하, 9수준: 10년 초과)을 설정하고 있다. 작업강도는 총 5개의 세부기준(아주 가벼운 작업, 가벼운 작업, 보통 작업, 힘든 작업, 아주 힘든 작업), 작업장소는 총 3개의 세부기준(실내, 실외, 실내·외)을 설정하고 있었으며, 직무기능은 개별 특성에 따라 자료는 총 7개, 사람과 사물은 각각 8개의 세부기준을 설정하고 있는 것으로 확인되었다.

국가분류기준별 검색영역의 경우 한국고용직업분류(KECO), 한국표준직업분류(KSCO), 한국표준산업분류(KSIC) 총 3개 기준을 바탕으로 직업을 검색할 수 있도록 구축되어 있다. 구체적으로 살펴보면 한국고용직업분류(KECO)의 경우, 한국고용직업분류(2018)를 바탕으로 총 10개 대분류, 35개 중분류, 136개

소분류, 450개 세분류 단위로 직업을 검색할 수 있도록 구성하였으며, 한국표준직업분류(KSCO)는 제7차 한국표준직업분류를 바탕으로 총 10개 대분류, 52개 중분류, 156개 소분류, 450개 세분류, 1,231개 세세분류를 바탕으로, 한국표준산업분류(KSIC)는 제10차 한국표준산업분류를 바탕으로 총 21개 대분류, 77개 중분류, 232개 소분류, 495개 세분류, 1,196개 세세분류를 바탕으로 직업을 제시하고 있다. 특히 한국직업사전의 경우 워크넷 내 직업정보 콘텐츠 중 한국직업정보와 더불어 직업검색 영역의 내용이 최종적으로 도출되는 직업정보 제시 영역의 세부 준거로 구성되어 있다는 점에서 직업검색 영역과 직업정보 영역간의 연계가 단계적으로 이루어져 있다는 특성을 지닌다.

직업정보 제시 대영역의 경우, 직업명칭, 직무개요, 수행직무 및 부가직업정보 총 4개의 중영역을 중심으로 직업정보를 제공하며, 부가직업정보 영역은 정규교육, 숙련기간, 직무기능(자료/사람/사물), 작업강도, 육체활동, 작업장소, 작업환경, 유사명칭, 관련직업, 자격/면허, 국가분류기준 직업코드 총 11개의 세부영역으로 구성된다. 중영역별 직업정보 세부내용과 관련하여 직업명칭의 경우 산업현장에서 보편적으로 해당 직업으로 불리는 명칭, 혹은 해당 직무가 일반적으로 호칭되는 것으로써 한국직업사전에 그 직무내용이 명확하게 기술된 명칭을 의미한다. 직무개요 영역에서는 직무를 수행하는 담당자가 현장에서 수행하는 업무, 그리고 업무활동의 대상과 목적, 직무 담당자가 활용하는 기계, 설비 및 작업보조물, 사용된 자재, 만들어진 생산품 또는 제공된 용역, 기타 수반되는 일반적, 전문적 지식을 종합하여 기술한 내용이 반영된다. 수행직무 영역은 직무담당자가 본인에게 부여된 직무목적을 수행하기 위해 요구되는 구체적인 과업 내용이 업무순서대로 작성되어 있다. 이때, 도출된 과업 내용이 순서대로 배열하기 어려운 경우에는 작업의 중요도와 빈도를 고려했다. 더불어 과업의 내용을 구체적으로 기술해야 하는 경우에는 과업의 하위요인인 과업요소가 수행직무 내용에 반영될 수 있도록 구성되어 있다.

부가직업정보 영역의 세부 준거별 내용과 관련하여 정규교육은 해당 직업의 직무를 수행하는 과정에서 요구되는 일반적인 정규교육수준을 의미한다. 한국직업사전에서는 현재 우리나라 정규교육과정 연한을 바탕으로 총 6개 수준(수준1: 6년 이하(초졸 정도), 수준2: 6년 초과-9년(중졸 정도), 수준3: 9년 초과-12년(고졸 정도), 수준4: 12년 초과-14년(전문대졸 정도), 수준5: 14년 초

과~16년(대졸 정도), 수준6: 16년 초과(대학원 이상))으로 단계를 구성하여 직업별 정규교육 수준을 제공한다(<표 2-10> 참고).

<표 2-10> 정규교육 수준 및 교육정도

수준	교육정도
1	6년 이하 (초졸 정도)
2	6년 초과~9년 (중졸 정도)
3	9년 초과~12년 (고졸 정도)
4	12년 초과~14년 (전문대졸 정도)
5	14년 초과~16년 (대졸 정도)
6	16년 초과 (대학원 이상)

자료: 워크넷 한국직업사전 부가직업정보 내 정규교육 내용 종합

숙련기간은 정규교육과정을 이수한 후 해당 직업의 직무를 평균적인 수준으로 수행하기 위해 요구되는 각종 교육, 훈련 및 숙련기간을 의미한다. 더불어 숙련기간은 해당 직업 내 과업 수행에 필요한 자격과 면허를 취득하는 취업 전 교육 및 훈련기간뿐만 아니라, 입직 후에 진행되는 관련 자격, 면허 취득 교육 및 훈련기간을 포함한다. 이 외에도 별도의 자격이나 면허 취득이 요구되지는 않으나, 해당 직업 내 책무와 과업을 평균적인 수준에서 수행할 수 있도록 하는데 요구되는 각종 교육, 훈련기간, 수습교육, 현장훈련 및 기타 사내교육 등이 포함되나, 해당 직무를 평균 수준 이상으로 수행하는 목적으로 진행되는 향상훈련의 경우에는 숙련기간에 포함하지 않는다. 이를 바탕으로 한국직업사전에서는 총 9개 수준(수준 1: 약간의 시범정도, 수준 2: 시범 후 30일 이하, 수준 3: 1개월 초과~3개월 이하, 수준 4: 3개월 초과~6개월 이하, 수준 5: 6개월 초과~1년 이하, 수준 6: 1년 초과~2년 이하, 수준 7: 2년 초과~4년 이하, 수준 8: 4년 초과~10년 이하, 수준 9: 10년 초과)으로 단계를 구성하여 직업별 숙련기간 정보를 제공한다(<표 2-11> 참고).

〈표 2-11〉 숙련기간 수준 및 숙련정도

수준	숙련기간
1	약간의 시범 정도
2	시범 후 30일 이하
3	1개월 초과 ~ 3개월 이하
4	3개월 초과 ~ 6개월 이하
5	6개월 초과 ~ 1년 이하
6	1년 초과 ~ 2년 이하
7	2년 초과 ~ 4년 이하
8	4년 초과 ~ 10년 이하
9	10년 초과

자료: 워크넷 한국직업사전 부가직업정보 내 숙련기간내용 종합

직무기능은 해당 직업종사자가 직무를 수행하는 과정에서 자료, 사람, 사물과 연계되는 특성과 관련된 내용을 반영하며, 영역 내 특성별로 부여된 숫자가 낮아질수록 단순한 것에서 복잡한 것으로 향하게 된다(〈표 2-12〉 참고).

〈표 2-12〉 직무기능 유형별 특성 종합

구분	자료	사람	사물
0	종합	자문	설치
1	조정	협의	정밀작업
2	분석	교육	제어조작
3	수집	감독	조작운전
4	계산	오락제공	수동조작
5	기록	설득	유지
6	비교	말하기-신호	투입-인출
7	-	서비스제공	단순작업
8	관련 없음	관련 없음	관련 없음

자료: 워크넷 한국직업사전 부가직업정보 내 직무기능 내용 종합

직무기능을 구성하는 세부영역별 내용과 관련하여 자료와 관련된 기능은 ①, 종합, ① 조정, ② 분석, ③ 수집, ④ 계산, ⑤ 기록, ⑥ 비교 총 7개로 구

분된다(관련 없음 포함). 특히 자료와 관련된 기능은 만질 수 없으며, 숫자, 기호, 단어, 개념, 생각 그리고 구두상의 표현을 포함한다(〈표 2-13〉 참고).

〈표 2-13〉 직무기능 유형별 세부 특성 종합(자료)

구분		세부내용
0	종합	사실을 발견하고 지식개념 또는 해석을 개발하기 위해 자료를 종합적으로 분석한다.
1	조정	데이터의 분석에 기초하여 시간, 장소, 작업순서 활동 등을 결정한다. 결정을 실행하거나 상황을 보고한다.
2	분석	조사하고 평가한다. 평가와 관련된 대안적 행위의 제시가 빈번하게 포함된다.
3	수집	자료, 사람, 사물에 관한 정보를 수집·대조·분류한다. 정보와 관련한 규정된 활동의 수행 및 보고가 자주 포함된다.
4	계산	사칙연산을 실시하고, 사칙연산과 관련하여 규정된 활동을 수행하거나 보고한다. 수를 세는 것은 포함되지 않는다.
5	기록	데이터를 옮겨 적거나 입력하거나 표시한다.
6	비교	자료, 사람, 사물의 쉽게 관찰되는 기능적, 구조적, 조합적 특성을 판단한다.

자료: 워크넷 한국직업사전 부가직업정보 내 '직무기능' 내용 종합

사람과 관련된 기능은 ① 자문, ① 협의, ② 교육, ③ 감독, ④ 오락제공, ⑤ 설득, ⑥ 말하기-신호, ⑦ 서비스제공 총 8개로 구분된다(관련 없음 포함). 특히 사람과 관련된 기능은 인간과 인간처럼 취급되는 동물을 다루는 것을 포함한다(〈표 2-14〉 참고).

〈표 2-14〉 직무기능 유형별 세부 특성 종합(사람)

구분		세부내용
0	자문	법률적으로나 과학적, 임상적, 종교적, 기타 전문적인 방식에 따라 사람들의 전인격적인 문제를 상담하고 조언하며 해결책을 제시한다.
1	협의	정책을 수립하거나 의사결정을 하기 위해 생각이나 정보, 의견 등을 교환한다.
2	교육	설명이나 실습 등을 통해 어떤 주제에 대해 교육하거나 훈련(동물 포함)시킨다. 또한 기술적인 문제를 조언한다.

〈표 계속〉

〈표 2-14〉 계속

구분		세부내용
3	감독	작업절차를 결정하거나, 작업자들에게 개별 업무를 적절하게 부여하여 작업의 효율성을 높인다.
4	오락제공	무대공연이나 영화, TV, 라디오 등을 통해 사람들을 즐겁게 한다.
5	설득	상품이나 서비스 등을 구매하도록 권유하고 설득한다.
6	말하기-신호	언어나 신호를 사용해서 정보를 전달하고 교환한다. 보조원에게 지시하거나 과제를 할당하는 일을 포함한다.
7	서비스제공	사람들의 요구 또는 필요를 파악하여 서비스를 제공한다. 즉각적인 반응이 수반된다.

자료: 워크넷 한국직업사전 부가직업정보 내 직무기능 내용 종합

사물과 관련된 기능은 ① 설치, ① 정밀작업, ② 제어조작, ③ 조작운전, ④ 수동조작, ⑤ 유지, ⑥ 투입/인출, ⑦ 단순작업, ⑧ 관련 없음 총 9개로 구분된다(관련 없음 포함). 특히 사물과 관련된 기능은 물질, 재료, 기계, 공구, 설비, 작업도구 및 제품 등을 다루는 것을 포함한다(〈표 2-15〉 참고).

〈표 2-15〉 직무기능 유형별 세부 특성 종합(사물)

구분		세부내용
0	설치	기계의 성능, 재료의 특성, 작업장의 관례 등에 대한 지식을 적용하여 연속적인 기계가공작업을 수행하기 위한 기계 및 설비의 준비, 공구 및 기타 기계장비의 설치 및 조정, 가공물 또는 재료의 위치조정, 제어장치 설정, 기계의 기능 및 완제품의 정밀성 측정 등을 수행한다.
1	정밀작업	설정된 표준치를 달성하기 위하여 궁극적인 책임이 존재하는 상황 하에서 신체부위, 공구, 작업도구를 사용하여 가공물 또는 재료를 가공, 조종, 이동, 안내하거나 또는 정 위치시킨다. 그리고 도구, 가공물 또는 원료를 선정하고, 작업에 알맞게 공구를 조정한다.
2	제어조작	기계 또는 설비를 시동, 정지, 제어하고 작업이 진행되고 있는 기계나 설비를 조정한다.

〈표 계속〉



〈표 2-15〉 계속

구분		세부내용
3	조작운전	다양한 목적을 수행하고자 사물 또는 사람의 움직임을 통제하는데 있어 일정한 경로를 따라 조작되고 안내되어야 하는 기계 또는 설비를 시동, 정지하고 그 움직임을 제어한다.
4	수동조작	기계, 설비 또는 재료를 가공, 조정, 이동 또는 위치할 수 있도록 신체부위, 공구 또는 특수장치를 사용한다. 정확도 달성 및 적합한 공구, 기계, 설비 또는 원료를 선정하는데 있어서 어느 정도의 판단력이 요구된다.
5	유지	기계 및 장비를 시동, 정지하고 그 기능을 관찰한다. 체인징가이드, 조정타이머, 온도게이지 등의 계기의 제어장치를 조정하거나 원료가 원활히 흐르도록 밸브를 돌려주고, 빛의 반응에 따라 스위치를 돌린다. 이러한 조정업무에 판단력은 요구되지 않는다.
6	투입/인출	자동적으로 또는 타작업원에 의하여 가동, 유지되는 기계나 장비 안에 자재를 삽입, 투척, 하역하거나 그 안에 있는 자재를 다른 장소로 옮긴다.
7	단순작업	신체부위, 수공구 또는 특수장치를 사용하여 기계, 장비, 물건 또는 원료 등을 정리, 운반 처리한다. 정확도 달성 및 적합한 공구, 장비, 원료를 선정하는데 판단력은 요구되지 않는다.

자료: 워크넷 한국직업사전 부가직업정보 내 직무기능 내용 종합

부가직업정보 내 세부영역인 작업강도는 해당 직업의 근로자가 직무를 수행하는 과정에서 요구되는 육체적 힘의 강도를 의미한다. 한국직업사전에서는 직업강도를 ① 아주 가벼운 작업, ② 가벼운 작업, ③ 보통 작업, ④ 힘든 작업, ⑤ 아주 힘든 작업 총 5단계로 구분하여 제시하고 있으나 물리적 차원의 강도만을 고려하여 심리적, 정신적 차원의 노동강도는 고려하지 않았다는 한계점을 지닌다(〈표 2-16〉 참고). 직업별 직업강도를 설정하는 과정에서는 ① 들어올림, ② 운반, ③ 밟, ④ 당김 총 4개의 기준을 적용하였다. 기준별 세부 정의와 관련하여 들어올림은 물체를 주어진 높이에서 다른 높이로 올리거나 내리는 작업을 뜻하며, 운반은 손에 들거나 팔에 걸거나 어깨에 메고 물체를 한 장소에서 다른 장소로 옮기는 작업을 의미한다. 밟은 물체에 힘을 가하여

힘을 가한 쪽으로 움직이게 하는 작업을, 당김은 물체에 힘을 가하여 힘을 가한 반대쪽으로 움직이도록 하는 작업을 의미한다. 특정 직업을 수행하는 과정에서 4가지의 기준 중 한 가지의 육체 활동을 포함하게 된다면, 그 기준을 중심으로 직업강도를 설정하였다.

〈표 2-16〉 작업강도 구분 및 정의

구분	정의
아주 가벼운 작업	<ul style="list-style-type: none"> <li>최고 4kg의 물건을 들어 올리고, 때때로 장부, 소도구 등을 들어 올리거나 운반한다.</li> <li>앉아서 하는 작업이 대부분을 차지하지만 직무수행 상 서거나 걷는 것이 필요할 수도 있다.</li> </ul>
가벼운 작업	<ul style="list-style-type: none"> <li>최고 8kg의 물건을 들어올리고 4kg 정도의 물건을 빈번히 들어 올리거나 운반한다.</li> <li>걷거나 서서하는 작업이 대부분일 때 또는 앉아서 하는 작업일 지라도 팔과 다리로 밀고 당기는 작업을 수반할 때에는 무게가 매우 적을지라도 이 작업에 포함된다.</li> </ul>
보통 작업	<ul style="list-style-type: none"> <li>최고 20kg의 물건을 들어올리고, 10kg 정도의 물건을 빈번히 들어 올리거나 운반한다.</li> </ul>
힘든 작업	<ul style="list-style-type: none"> <li>최고 40kg의 물건을 들어올리고, 20kg 정도의 물건을 빈번히 들어 올리거나 운반한다.</li> </ul>
아주 힘든 작업	<ul style="list-style-type: none"> <li>40kg 이상의 물건을 들어올리고, 20kg 이상의 물건을 빈번히 들어 올리거나 운반한다.</li> </ul>

자료: 워크넷 한국직업사전 부가직업정보 내 작업강도 내용 종합

부가직업정보 내 세부영역인 육체활동은 해당 직업의 근로자가 직무를 수행하는 과정에서 요구되는 신체적 능력을 의미한다. 한국직업사전에서는 육체 활동을 ① 균형감각, ② 응크림, ③ 손사용, ④ 언어력, ⑤ 청각, ⑥ 시각 총 6개로 구분하여 제시하고 있다. 다만 해당 기준은 조사 대상 사업체의 특성 및 종사상 규모에 따라 차이가 존재할 수 있다는 점에서 해당 내용을 전체 근로자의 육체활동으로 일반화하는 데에는 신중함이 요구된다(〈표 2-17〉 참고).

〈표 2-17〉 육체활동 구분 및 정의

구분	정의 및 예시직업
균형감각	손, 발, 다리 등을 사용하여 사다리, 계단, 발판, 경사로, 기둥, 밧줄 등을 올라가거나 몸 전체의 균형을 유지하고, 좁거나 경사지거나 또는 움직이는 물체 위를 걷거나 뛸 때 신체의 균형을 유지하는 것이 필요한 직업.
웅크림	허리를 굽히거나 몸을 앞으로 굽히고 뒤로 젖히는 동작, 다리를 구부려 무릎을 꿇는 동작, 다리와 허리를 구부려 몸을 아래나 위로 굽히는 동작, 손과 무릎 또는 손과 발로 이동하는 동작 등이 필요한 직업. (예시직업: 단조원, 연마원, 오토바이수리원, 항공기엔진정비원, 전기도금원 등)
손사용	일정기간의 손사용 숙련기간을 거쳐 직무의 전체 또는 일부분에 지속적으로 손을 사용하는 직업으로 통상적인 손사용이 아닌 정밀함과 숙련을 필요로 하는 직업에 한정. (예시직업: 예시직업: 해부학자 등 의학관련 직업, 의료기술종사자, 기악연주자, 조각가, 디자이너, 미용사, 조리사, 운전관련 직업, 설계관련 직업 등)
언어력	말로 생각이나 의사를 교환하거나 표현하는 직업으로 개인이 다수에게 정보 및 오락제공을 목적으로 말을 하는 직업. (예시직업: 교육관련 직업, 변호사, 판사, 통역가, 성우, 아나운서 등)
청각	단순히 일상적인 대화내용 청취여부가 아니라 작동하는 기계의 소리를 듣고 이상 유무를 판단하거나 논리적인 결정을 내리는 청취활동이 필요한 직업. (예시직업: 피아노조율사, 음향관련 직업, 녹음관련 직업, 전자오르간검사원, 자동차엔진정비원, 광산기계수리원 등)
시각	일상적인 눈 사용이 아닌 시각적 인식을 통해 반복적인 판단을 하거나 물체의 길이, 넓이, 두께를 알아내고, 물체의 재질과 형태를 알아내기 위한 거리와 공간 관계를 판단하는 직업이다. 또한 색의 차이를 판단할 수 있어야 하는 직업. (예시직업: 측량기술자, 제도사, 항공기조종사, 사진작가, 의사, 심판, 보석감정인, 위폐감정사 등 감정관련 직업, 현미경, 망원경 등 정밀광학기계를 이용하는 직업, 촬영 및 편집관련 직업 등)

자료: 워크넷 한국직업사전 부가직업정보 내 육체활동 내용 종합

부가직업정보 내 세부영역인 작업장소는 해당 직업의 근로자가 본인에게 부여된 직무를 수행하기 위해 주로 머무는 장소로써, 실내, 실외 종사비율에 따라 구분하게 된다. 한국직업사전에서는 작업장소를 ① 실내, ② 실외, ③ 실내·외 총 3개로 구분하여 제시하고 있다(〈표 2-18〉 참고).

〈표 2-18〉 작업장소 구분 및 정의

구분	정의
실내	눈, 비, 바람과 온도변화로부터 보호를 받으며 작업의 75% 이상이 실내에서 이루어지는 경우.
실외	눈, 비, 바람과 온도변화로부터 보호를 받지 못하며 작업의 75% 이상이 실외에서 이루어지는 경우.
실내·외	작업이 실내 및 실외에서 비슷한 비율로 이루어지는 경우.

자료: 워크넷 한국직업사전 부가직업정보 내 작업장소 내용 종합

부가직업정보 내 세부준거 중 하나인 작업환경은 해당 직업의 근로자가 본인에게 부여된 직무를 수행하기 위해 주로 머무는 장소에서 근로자에게 직접적으로 물리적, 신체적인 영향을 미치는 작업장 내 환경적 요인을 의미한다. 한국 직업사전에서는 작업환경 속성을 ① 저온, ② 고온, ③ 다습, ④ 소음·진동, ⑤ 위험내제, ⑥ 대기환경 미흡 총 6개로 구분하여 제시하고 있다(〈표 2-19〉 참고). 다만 해당 준거별 정의는 조사 담당자가 작업장에 방문하여 조사대상자가 응답한 내용을 바탕으로 작성했다는 점에서 내용의 객관성이 다소 부족하다는 한계점이 지적된다. 이에 해당 준거의 영향을 받는 직업의 경우, 근로기준법, 산업안전보건법 등 작업환경과 관련된 맥락이 반영된 법률에서 제시하고 있는 내용을 바탕으로 판단하는 것을 추가적인 대안으로 고려할 수 있다.

〈표 2-19〉 작업환경 구분 및 정의

구분	정의
저온	신체적으로 불쾌감을 느낄 정도로 저온이거나, 두드러지게 신체적 반응을 야기시킬 정도로 저온으로 급변하는 경우.
고온	신체적으로 불쾌감을 느낄 정도로 고온이거나, 두드러지게 신체적 반응을 야기시킬 정도로 고온으로 급변하는 경우.

〈표 계속〉

〈표 2-19〉 계속

구분	정의
다습	신체의 일부분이 수분이나 액체에 직접 접촉되거나, 신체에 불쾌감을 느낄 정도로 대기 중에 습기가 충만하는 경우.
소음·진동	심신에 피로를 주는 청각장애 및 생리적 영향을 끼칠 정도의 소음, 전신을 떨게 하고 팔과 다리의 근육을 긴장시키는 연속적인 진동이 있는 경우.
위험내재	신체적인 손상의 위험에 노출되어 있는 상황으로 기계적·전기적 위험, 화상, 폭발, 방사선 등의 위험이 있는 경우.
대기환경 미흡	직무를 수행하는 데 방해가 되거나 건강을 해칠 수 있는 냄새, 분진, 연무, 가스 등의 물질이 작업장의 대기 중에 다량 포함된 경우.

자료: 워크넷 한국직업사전 부가직업정보 내 작업환경 내용 종합

이 외에 부가직업정보 내 세부준거로는 ① 유사명칭, ② 관련직업, ③ 자격/면허, ④ 국가분류기준 직업코드 등이 있다. 유사명칭은 해당 직업명을 현장에서 다른 명칭으로 부르는 경우를 종합하여 제시한 부분이다. 유사명칭은 한국직업사전에서 제시한 명칭의 직업과 동일한 의미라는 점에서 최종 직업수 집계에는 제외된다. 관련직업 준거는 해당 직업명과 기본적으로는 수행하는 직무에 있어서는 다수의 유사성을 지니고 있으나, 직무범위 및 대상 등 다른 속성에 의해 구분되는 직업을 의미한다. 이에 관련직업은 한국직업사전에 기재된 직업과는 구분되는 직업이며, 유사명칭 직업과는 달리 최종 직업수 집계에는 포함된다. 자격/면허는 해당 직업으로 구직활동을 수행하거나, 입직 후 업무를 수행하는 과정에서 유리하게 적용되는 자격증, 면허를 의미하며, 국가기술자격법 및 개별법령에 의거하여 정부주관으로 운영되고 있는 국가자격 및 면허만을 한정하여 제시한다. 국가분류기준 직업코드의 경우 한국직업사전에서는 한국표준산업분류(KSIC)와 한국표준직업분류(KSCO) 코드를 제공하고 있으며, 이때 한국표준산업분류는 소분류를 기준으로, 한국표준직업분류는 세분류를 기준으로 코드명을 제시한다.

### 3.4. 직업 동영상·VR / 직업인 인터뷰

직업 동영상·VR 영역에서는 해당 직업을 가지고 현업에서 업무를 수행하는 근로자를 대상으로 진행한 인터뷰와 더불어 가상현실을 이용하여 사용자가 미래의 직업을 사전에 체험해볼 수 있는 VR 직업체험 콘텐츠를 제공하고 있다. 직업 동영상은 직업군별, 신직업, 국제기구, 기업직무소개 총 4개의 영역으로 구분하여 제공하고 있다. 직업 동영상 세부 영역별 동영상 제공 현황과 관련하여 직업군별 영역에서는 한국고용직업분류(KECO) 중분류를 기준으로 직업군을 분류하고 있으며, 35개의 중분류 중 인문·사회과학 연구직, 여행·숙박·오락 서비스직, 단순제조직 3개의 중분류를 제외한 32개 중분류 단위에서 총 247개의 직업동영상을 제공하는 것으로 확인되었다. 신직업 영역에서는 라이브커머스 PD, 웹툰 IP 전문가 등 총 64개의 직업동영상을, 국제기구 영역에서는 청년층의 국제기구 분야 종사 선호도가 높아지고 있다는 점을 반영하여, 세계은행(World Bank), 국제연합(United Nations, UN), 국제통화기금(International Monetary Fund, IMF) 등 여러 국제기구에 종사하고 있는 근로자의 이야기를 반영한 총 37개의 직업 동영상을 제공하고 있다. 기업직무 소개 영역에서는 영업·마케팅, 생산기술직과 같은 직무관련 정보와 더불어 취업트렌드 관련 정보를 제공하는 것을 목적으로 총 25개의 동영상을 제공하고 있다. 이 외에도 가상현실기술을 활용하여 직업을 사전에 체험해보는 것을 목적으로 운영되고 있는 VR 직업체험 콘텐츠 영역에서는 기후변화전문가, 식용곤충요리사, 웨어러블로봇공학자, 해양드론전문가, 나노로봇수술전문의, 스마트도시기획자, VR게임개발자, 동물재활공학자, 자율주행차개발자 및 스마트팜전문가 총 10개의 신직업과 관련된 가상 직업체험 콘텐츠를 제공하고 있는 것으로 확인되었다(〈표 2-20〉 참조).

〈표 2-20〉 직업 동영상 및 VR 직업체험 콘텐츠 영역 운영현황 (단위: 개)

직업 동영상				VR 콘텐츠	합계
직업군별	신직업	국제기구	기업직무소개		
247	64	37	25	10	383

자료: 워크넷 내 직업동영상·VR 영역 운영현황을 연구진이 종합

직업인 인터뷰 영역에서는 신산업, 신직업 분야에 입직하여 선도적인 역할을 수행하고 있는 사람의 이야기를 인터뷰의 형식으로 전달하고 있다. 2022년 기준 직업인 인터뷰 영역은 워크넷이 만난 사람들, 중·장년 창직자 인터뷰, 청년 창직자 인터뷰, 창직 성공기 총 4개의 영역을 바탕으로 인터뷰 동영상의 제공되고 있다. 세부적인 동영상 제공 현황과 관련하여 워크넷이 만난 사람들 영역에서는 친환경디자이너 전문가 등 99개, 중·장년 창직자 인터뷰영역의 경우 가치공유컨설턴트 등 6개, 청년 창직자 인터뷰 영역에서는 소펍몰네트워킹 전문가 등 8개, 창직 성공기 영역에서는 수증제활운동사 등 14개, 총 127개의 직업인 인터뷰가 제공되고 있는 것으로 확인되었다(〈표 2-21〉 참조).

〈표 2-21〉 직업인 인터뷰 영역 운영현황

(단위: 개)

워크넷이 만난 사람들	중·장년 창직자 인터뷰	청년 창직자 인터뷰	창직 성공기	합계
99	6	8	14	127

자료: 워크넷 내 직업인 인터뷰 영역 운영현황을 연구진이 종합

### 3.5. 다양한 직업세계 / 미래직업탐구

다양한 직업세계 영역에서는 기존부터 존재하던 직업이 아닌, 최근에 주목을 받기 시작한 직업과 관련된 정보를 제공하며, 구체적으로 신직업·창직 찾기, 이색직업별 찾기, 대상별 찾기 및 테마별 찾기 총 4개의 직업검색 준거를 적용하고 있다. 영역별 내용과 관련하여 신직업·창직 찾기 영역은 외국에는 존재하나 국내에는 없는 다양한 신직업 정보를 제공하는 것을 목적으로 하며, 청소년, 인문사회계열, 이공계열, 3050여성, 중·장년, 창업직종 및 창직청년 총 7개의 검색 준거를 적용하고 있다. 이색직업별 찾기 영역은 직종별로 대두되는 이색직업을 제공하는 것을 목적으로 하며, 경영/기획/금융, 공공/안전, 보건/의료, 사회복지/교육, 과학/공학/IT, 문화/예술, 디자인/방송, 미용/여행/음식 및 스포츠/동물 총 9개 세부준거를 설정하고 있다. 대상별 찾기 영역은 대상별 유망직업과 도전하기 적합한 직업정보를 제공하는 것을 목적으로 하며, 인문

게 대졸 청년, 3050여성, 중장년 총 3개의 세부준거를 설정하고 있다. 테마별 찾기 영역은 특정 테마를 기준으로 직업을 분류하여 직업정보를 제공하는 것을 목적으로 하며, 여행, 음식, 호텔, 수송, 관광레저, 게임, 애니메이션, 순수 예술, 영화, 음반, 금융, 스포츠, 의료, 과학수사와 법, 문화/예술, 방송/언론, 광고/마케팅, 디자인, 정보통신 및 건설/교통 총 20개 세부준거를 설정하고 있다. 직업정보 제공 현황과 관련하여 신직업·창직 찾기 영역은 증강현실전문가 등 총 100개의 직업정보를, 이색직업별 찾기 영역은 창업보육매니저 등 총 213개의 직업정보를, 대상별 찾기 영역은 1인 출판기획자 등 총 100개의 직업정보를, 테마별 찾기 영역에서는 음식메뉴개발자 외 총 215개의 직업정보를 제공한다.

다양한 직업세계 내 직업검색 준거에 따라 최종적으로 도출되는 직업정보의 구성은 전반적으로 유사하나, 일부 내용에서 차이가 존재한다. 우선 모든 준거에서 직업정의와 주된업무 그리고 해당 직업을 수행하기 위해 요구되는 필요역량/교육과 관련된 내용을 공통적으로 제시하고 있다. 하지만, 직업현황, 직업전망 및 인터뷰 영역에서는 직업검색 준거별로 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 구체적으로 직업현황과 관련하여 신직업·창직 찾기 영역에서는 국내 직업현황과 국외 직업현황을 별도의 항목을 구성하여 제공하는 반면, 이색직업 찾기, 대상별 찾기 및 테마별 찾기 영역에서는 국내 직업현황을 중심으로 제공하는 것으로 조사되었다. 직업전망의 경우에도 신직업·창직 찾기 영역, 이색직업 찾기 영역, 테마별 찾기 영역에서는 별도의 항목을 구성하여 제공하는 반면, 대상별 찾기 영역에서는 이와 관련된 내용을 제공하지 않는 것으로 나타났다. 이 외에 직업별 현직자 인터뷰 내용과 관련해서도 이색직업 찾기, 대상별 찾기 영역은 일부 직업에 한해 인터뷰 내용을 제시한 반면, 신직업·창직 찾기, 테마별 찾기 영역에서는 인터뷰 내용을 제시하지 않고 있었으며, 대상별 찾기 영역의 경우 다른 영역과는 달리 해당 직업에 대한 추가적인 정보를 얻을 수 있는 유관기관 사이트를 직업정보 내용에 반영하고 있다.

워크넷에서 제공하는 직업정보 내 마지막 영역인 미래직업탐구는 2021년 8월부터 온라인 웹진의 형태로 제작되고 있으며, 신직업·신산업 분야에 대한 소개, 신직업·신산업 분야 재직자 인터뷰, 미래기술 분야를 반영한 영화와 같은 문화콘텐츠 등 신직업·신산업 분야와 직간접적인 관련을 맺고 있는 다양한 정보를 제공하는 것으로 확인되었다.



## 제4절 한국직업정보시스템 개선 관련 선행연구

2022년을 기준으로 한국직업정보시스템의 개선과 관련하여 대내외적으로 많은 수요가 발생한 것으로 확인되었다. 하지만 이러한 수요와는 달리 한국직업정보시스템 개선을 주제로 진행되었던 선행연구는 매우 제한적인 것으로 나타났다. 일부 선행연구에서 한국직업정보 개선이라는 제목으로 연구가 이루어졌으나, 대부분이 한국직업정보시스템을 구성하는 세부영역의 내용을 개발하는 것을 목적으로 진행된 것으로 나타나(김한준 외, 2017, 2016), 기존의 영역을 재구조화하는 것과 관련된 연구는 충분하게 논의되지 못했던 것으로 확인되었다.

한국직업정보시스템 개선과 관련된 선행연구는 김균, 박가열(2014)의 연구를 바탕으로 진행되었던 것으로 조사되었다. 해당 연구는 한국직업정보시스템의 개발목적 및 개발과정을 전반적으로 기술하면서 한국직업정보시스템의 발전을 위해 미국의 직업정보시스템인 O\*NET의 운영현황을 바탕으로 한국직업정보시스템이 지니고 있는 문제점을 진단하고, 이에 대응할 수 있는 세부 방안을 제시하였다. 해당 연구에서는 한국직업정보시스템의 문제점을 크게 ① 정보 신뢰성 부족, ② 연계·확장성 저조, ③ 구성항목 및 활용성 제한 총 3가지로 제시하였다. 정보 신뢰성 부족과 관련하여 미국의 노동통계국(Bureau of Labor Statistics, 이하 BLS) 데이터와 연계하여 직업정보를 제시하는 O\*NET과 달리 한국직업정보시스템은 재직자 기반의 직업정보 수집 방식을 채택하여 조사 대상 직업 선정의 객관성 및 수집된 데이터의 신뢰성 문제가 제기된다는 점을 언급하였다. 연계·확장성 저조와 관련하여 한국직업정보시스템은 기존의 개발방향과는 달리 2012년에 워크넷의 진로·직업 부분의 일부 콘텐츠로 편입되어 운영되고 있으나, 워크넷 내 다른 직업정보 그리고 HRD-NET 등 유관분야의 직업정보와의 연계가 부족하다는 점을 지적하였다. 더불어 워크넷의 주 사용자는 실업인정 혹은 일자리 정보 탐색을 목적으로 방문한다는 점에서 한국직업정보시스템의 활용도가 이전대비 감소했다는 점을 언급하였다. 구성항목 및 활용성 제한과 관련하여 한국직업정보시스템을 구성하고 있는 대다수의 영역이 인사조직학 분야의 내용으로 구성되어 노동시장 정보와 관련된 정보가 부족하며, 정보를 지속적으로 갱신하고자 하는 노력이 부족하다는 점을

지적하였다. 또한 한국직업정보시스템의 활용성 강화를 위한 홍보가 부족하며, 제공하고 있는 직업정보가 개발자 중심으로 구성되어 있어 사용자와 적극적으로 소통할 수 있는 채널이 확대되어야 한다는 점을 언급하였다.

이러한 문제점을 개선하기 위해 해당 연구에서는 ① 내용 항목의 내실화, ② 자료수집 분석의 신뢰성 제고, ③ 정보의 연계 및 확장성 강화, ④ 고객친화적 소통 채널 강화 총 4개의 방향을 중심으로 세부 방안을 제시하였다. 내용 항목의 내실화와 관련하여 미래 산업 및 기술 변화에 따른 직업의 생성, 소멸, 유망직업과 관련된 주제를 선정하여 직업정보에 반영하는 것이 필요하며, 기존에는 고려되지 않았던 다문화, 장애인 등 취약계층 및 사회적 약자의 맥락을 반영한 직업정보 개발이 요구된다는 점을 언급하였다. 자료수집 분석의 신뢰성 제고와 관련해서는 정량적 차원의 인력수급 전망과 정성적 차원의 직업정보 간의 연계를 바탕으로 체계적인 직업전망 분석을 실시하고, 기존의 재직자 조사가 가진 대표성의 한계를 개선하기 위해 직무조사 전문가를 통한 직업정보의 수집 및 타당화가 진행되어야 한다는 점을 언급하였다. 더불어 사용자의 높은 수요를 보이는 임금, 근무시간과 같은 노동시장 정보의 경우에는 통계청 혹은 정부기관에서 제공하는 행정통계를 활용함으로써 직업정보의 신뢰성 및 타당성을 확보하는 것이 요구된다는 점을 제시하였다.

정보의 연계 및 확장성 강화와 관련해서는 한국직업정보시스템이 지닌 콘텐츠와 구성은 유지하되, 워크넷에서 제공하고 있는 일자리 정보와의 연계를 통해 구직자에게 본인이 지닌 역량과 희망하는 직업 간의 매칭 가능성을 판단할 수 있도록 조성해야 한다고 주장하였다. 더불어 직업을 수행하기 위해 요구되는 직업훈련 및 각종 자격정보와 연결될 수 있도록 시스템을 구성함으로써 구직자의 다양한 요구에 대응할 수 있도록 하는 것이 중요하다고 언급하였다. 고객 소통 채널 강화와 관련해서는 한국직업정보시스템을 활용하는 과정에서 도움을 줄 수 있는 매뉴얼을 개발하여 배포하고, 기존의 텍스트 기반의 직업정보 제공방식에서 벗어나 다양한 시각자료를 개발하는 것이 필요하다고 언급하였다. 더불어 직업정보를 제시하는 명칭이 다소 학문적인 용어로 기술되어 사용자의 이해를 저해하는 요인으로 작용하고 있다는 점을 지적하면서, 일부 전문용어는 사용자 밀착형 표현으로 수정하여 적용하는 것이 요구된다고 주장하였다. 이 외에도 해당 연구에서는 한국직업정보시스템의 주요 이슈를

① 정보의 신뢰성 확보, ② 정보 연계 확장, ③ 역할 재정립 총 3개로 설정하고 이와 관련된 현황 및 문제점 그리고 세부 개선방안을 제시하였다(〈표 2-22〉 참고).

〈표 2-22〉 한국직업정보시스템 현황, 문제점 및 개선방안 종합

구분	현황 및 문제점	개선방안
정보의 신뢰성 확보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업정보 수집 방법의 한계</li> <li>직업전망 정보의 신뢰성 부족</li> <li>양적인 정보 증가 추구로 인한 정보의 부실화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업정보 수집 원천의 다변화</li> <li>직업전망과 관련한 양적, 질적 데이터의 통합을 통한 신뢰성 확보</li> <li>조사 직업 선정 기준 설정을 통한 직업정보 내실화 추구</li> </ul>
정보 연계 확장	<ul style="list-style-type: none"> <li>워크넷과의 물리적 통합에 그쳐 시너지 효과 미비</li> <li>진로·직업 정보에 대한 활용도 부족</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>구직자 생애단계별 요구정보 파악을 통한 정보제공 체계 확충</li> <li>개인의 경력개발을 지원하는 콘텐츠 강화</li> </ul>
역할 재정립	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업정보 제공 역할에만 한정되어, 직업 정책 수립의 주요 정보 원천으로써의 역할 재정립 요구</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>국가분류체계와의 연계 추구</li> <li>교육, 훈련, 자격 등 대내외 직업 정보와의 연계 구축</li> </ul>

자료: 김균, 박가열(2014)의 연구내용을 종합

또한 김혜원, 이영민(2016)의 연구에서는 한국직업정보시스템 개선을 목적으로 실제로 한국직업정보시스템을 활용하는 사람을 대상으로 사용성 평가를 시행한 결과를 바탕으로 사용자의 관점에서 바라본 한국직업정보시스템 개선 방안을 도출하였다. 해당 연구에서는 선행연구 분석을 바탕으로 사용성 평가의 준거로써 효율성, 효과성, 만족도를 도출하였다. 이후, 해당 준거에 한국직업정보시스템의 관점을 적용하여 정보효율성, 전달효과성, 한국직업정보시스템 만족도로 수정하였으며, 준거별 세부지표로써 정보효율성은 직업정보의 풍부성, 직업 직무 정보의 구체성, 직업정보의 신뢰성, 직업정보의 친절한 설명 총 4개의 세부지표를, 전달효과성은 편리한 검색, 정확한 검색, 입력 편의성, 도움말, 맞춤형 총 5개의 세부지표를, 한국직업정보시스템 만족도는 다양한 정보의 구성, 메뉴와 구성, 디자인 총 3개의 세부지표를 설정하였다(〈표 2-23〉 참고).

〈표 2-23〉 한국직업정보시스템 사용성 평가지표 종합

사용성	한국직업정보시스템 사용성	조사항목
효율성	정보 효율성	직업정보의 풍부성
		직업 직무정보의 풍부성
		직업정보의 신뢰성
		직업정보의 친절한 설명
효과성	전달 효과성	편리한 검색
		정확한 검색
		입력 편의성
		도움말
		맞춤형
만족도	한국직업정보시스템 만족도	다양한 정보의 구성
		메뉴와 구성
		디자인

자료: 김혜원, 이영민(2016)의 연구내용을 종합

해당 연구에서는 사용성 평가지표를 바탕으로 한국직업정보시스템의 문제점을 파악하고 실질적인 개선방안을 제시하였다(〈표 2-24〉 참고). 정보효율성의 관점에서는 빠르게 변화하는 직업세계와는 달리 한국직업정보에서 제공하는 직업의 수와 종류가 제한적이라는 점을 지적하면서 신종직업을 발굴하여 검색직업의 양적인 규모를 확대해야 하며, 체계적인 직무분석을 바탕으로 신종직업별 직업정보를 현 시스템에 반영해야 한다는 점을 언급하였다. 더불어 한국직업정보시스템을 통해 제공되는 직업정보의 구체성이 떨어진다는 점을 지적하면서 이를 보완하기 위해서는 직업당 30명 재직자를 대상으로 분석하는 재직자조사 표본규모의 확대와 더불어 연도별 산업 전망에 대한 분석결과가 제공되어야 한다고 언급하였다. 특히 임금정보의 경우에는 실제 직업세계에서의 맥락을 충분히 반영하지 못하여 사용자에게 낮은 신뢰도를 보이는 만큼, 임금수준을 경력 혹은 소득구간을 바탕으로 세분화하여 제공해야 한다고 주장하였다. 더불어 직업별로 수행하는 구체적인 직무내용의 기술이 부족하다는 점을 언급하면서, 직무내용을 세분화하여 제시하고, 수행직무의 전반적인 이해를 도모하기 위해 다양한 유형의 정보를 활용해야 한다는 점을 언급하였다.

전달효과성 차원에서는 사용자 맞춤형 일자리 정보가 제공되어야 하며, 이때 맞춤형 일자리는 사용자가 원하는 조건을 입력한 결과를 바탕으로 제시되는 기존의 방식이 아니라, 사용자의 스펙을 바탕으로 시스템상에서 조합하여 사용자에게 적합한 일자리를 먼저 제안하는 방식으로의 전환이 필요하다는 점을 언급하였다. 더불어 일반적으로 잘 알려진 직업이 아닌 신직업의 경우에는 사용자가 이해하는 데 어려움을 겪는다는 점을 지적하면서 신직업에 대한 충분한 보충 설명이 제공되어야 한다고 언급하였다. 이 외에 사용자가 직업검색을 다양한 관점에서 수행하도록 연관검색어 기능을 확충하거나, 전공분야나 직업분야와 같은 새로운 직업검색 준거를 개발하는 것을 고려해야 한다고 주장하였다. 마지막으로 한국직업정보시스템 만족도와 관련하여 다양한 사용자 유형 중 구직자와 가장 밀접한 관련을 맺는 고용센터 담당자의 만족도가 낮게 도출되었다는 점을 지적하였다. 그리고 이들의 활용도 제고를 도모하기 위해 한국직업정보시스템 활용역량 강화교육 운영을 해결방안으로 제시하였다.

<표 2-24> 한국직업정보시스템 문제점 및 개선방안

한국직업정보시스템 사용성	문제점	개선방안
정보 효율성	직업의 수와 종류가 제한적	• 신직업 추가 반영
	직업정보제공의 현실화	• 직업정보 세분화 • 산업 및 연도별 산업전망 소개 • 재직자조사 표본 확대
	구체적인 수행직무 내용 부족	• 수행직무의 전반적인 이해 도 모를 위한 정보 보완 • 직무내용을 세분화하여 제시
전달 효과성	맞춤형 일자리 제시 필요	• 검색기반이 아닌, 개인의 역량 수준에 맞는 일자리 제안
	생소한 직업 및 불친절한 설명	• 신직업에 대한 보충설명
	직업 검색 기능 개선	• 연관검색 기능 확충
	조건 검색 개선	• 직업검색 준거 확대
한국직업정보시스템 만족도	고용센터 담당자의 낮은 활용도	• 직업정보시스템 활용교육 확대

자료: 김혜원, 이영민(2016)의 연구내용을 종합

한국직업정보시스템에 대한 공과대학 재학생들의 인식을 바탕으로 개선방안을 도출하기 위한 목적으로 진행되었던 강혜영, 박가열(2015)의 연구에서는 한국직업정보시스템 전반에 대한 평가를 위해 인지도, 이용자반응도, 진로준비 유용성 총 3개의 준거를, 한국직업정보시스템 매뉴얼 평가를 위해 선호도, 만족도, 도움정도, 정보품질 총 4개 준거를 바탕으로 세부문항을 구성한 후 별도의 조사를 실시하여 응답데이터를 수집하였다. 분석결과, 공과대학 학생의 한국직업정보시스템으로의 유입을 확대하기 위해서는 한국직업정보시스템에 대한 적극적인 홍보 확대, 직업검색 영역 내 일부 준거의 보완이 요구된다는 점을 새롭게 도출하였다. 하지만 해당 연구는 특정 집단을 대상으로 한국직업정보시스템 개선방안을 제시했다는 점에서 해당 결과를 사용자 전체 집단에 적용하는 데에는 일정부분 한계점이 존재한다.

이 외에도 한국직업정보시스템 콘텐츠 강화를 위한 경력경로 개발을 주제로 진행되었던 김동규, 이병현(2016)의 연구에서는 한국직업정보시스템의 현황을 설명하면서 한국직업정보시스템이 가진 한계점으로 ① 콘텐츠 간 낮은 연계성, ② 사용자 친화형 직업정보 검색 시스템 구축 미비, ③ 전체 사이트 구조의 비체계성, ④ 특정 사용자(청소년, 취업준비생) 중심 콘텐츠 제공 총 4가지를 제시하였다. 그리고 이를 개선하기 위한 방안으로써 ① 사용 대상자 범위 확대를 통한 범국민적 차원의 한국직업정보시스템으로의 전환, ② 생애단계별 맞춤형 정보제공, ③ 사용자의 커리어에 부합하는 진출가능 분야 및 경력경로 제시 총 3가지를 제시하였다. 다만, 해당 연구에서는 한국직업정보시스템의 문제점을 거시적 관점에서 진단하고, 해결책을 도출하는 것에 초점을 두었다는 점에서 실질적인 개선방안을 도출하지는 못했다는 제한점을 지닌다.

## 제5절 종합 및 시사점

### 5.1. 종합

이 연구에서는 워크넷 내 직업정보 분석을 바탕으로 직업정보 제공 현황을 종합하였다. 이를 위해 이 연구에서는 일차적으로 직업정보를 검색하는 것과 관련이 있는 내용은 직업검색 영역으로 직업정보 검색을 통해 최종적으로 도출되는 직업별 세부정보와 관련이 있는 내용은 직업정보제공 영역으로 구분하는 작업을 실시하였다. 이후 개별 영역 내 포함된 세부영역이 지닌 유사성을 바탕으로 일부 영역을 유목화하는 과정을 거침으로써, 직업검색 영역의 경우는 대영역과 중영역을(<표 2-25> 참고), 직업정보제공 영역은 대영역, 중영역 및 소영역을 도출하였다(<표 2-26> 참고).

영역별 세부내용과 관련하여 직업검색 영역은 직업정보가 지닌 특성을 바탕으로 유목화 작업을 진행했던 김중진(2013)이 제시한 내용을 보완하여 직업 특성, 교육/근로자 특성, 경제적/환경적 특성 총 3개의 대영역을 구성한 후 16개 중영역을 도출하였다. 직업특성은 직업명 검색, 분류기준 검색, 유망직업, 신직업, 업무활동 총 5개의 중영역이, 교육/근로자특성은 교육수준, 숙련기간, 업무수행능력, 지식, 흥미, 기능(자료/사람/사물) 총 6개의 중영역이, 경제적/환경적특성은 임금/연봉, 일자리전망, 업무환경, 작업강도, 작업장소 총 5개 중영역이 제시되었다. 직업정보 콘텐츠별 직업검색 영역 세부내용 반영현황과 관련하여 한국직업정보시스템이 총 8개로 가장 많은 영역을 반영하고 있었으며, 한국직업사전 7개, 직무기반 직업추천 3개, 한국직업전망, 직업동영상·VR 및 다양한 직업세계는 각각 2개의 영역을 적용하고 있는 것으로 확인되었다.

직업정보제공 영역의 경우에도 직업검색 영역과의 연계성을 도모하기 위해 대영역을 직업특성, 교육/근로자 특성, 경제적/환경적 특성으로 동일하게 적용하되, 별도의 기타영역을 1개 추가로 구성하였다. 직업정보제공 영역에서는 대영역 내 10개 중영역이 도출되었으며, 세부적으로 직업특성 대영역에서는 하느일, 관련직업 총 2개의 중영역이, 교육/근로자 특성 대영역에서는 교육/자격/훈련, 능력/지식/기술/적성, 성격/흥미/가치관/기능 총 3개 중영역이, 경제적/환경적 특성 대영역에서는 임금/만족도/전망/공고, 작업/근무환경 총 2개 중

영역이, 기타 영역에서는 동영상/인터뷰, 관련정보/분류코드 총 2개의 중영역이 제시되었다. 중영역별 소영역은 총 36개가 도출되었으며, 세부적으로 직업 특성 대영역을 구성하는 하는일 중영역에서는 직무개요, 수행직무, 업무활동 총 3개의 소영역이, 관련직업 중영역에서는 관련직업, 유사명칭, 전직가능직업 총 3개의 소영역이 도출되었다. 교육/근로자 특성 대영역을 구성하는 교육/자격/훈련 중영역에서는 경력개발, 학력분포, 교육수준, 숙련기간, 전공학과분포, 관련학과, 관련자격, 훈련정보 총 8개 소영역이, 능력/지식/기술/적성 중영역에서는 업무수행능력, 지식, 기술, 적성 총 4개 소영역이, 성격/흥미/가치관/기능 중영역에서는 성격, 흥미, 가치관, 기능(자료/사람/사물) 총 4개 소영역이 도출되었다. 경제적/환경적 특성 대영역을 구성하는 임금/만족도/전망/공고 중영역에서는 임금/연봉, 직업만족도, 일자리전망(전문가), 일자리전망(재직자), 채용공고, 일자리현황 총 6개 소영역이, 작업/근무환경 중영역에서는 업무환경, 작업환경, 작업강도, 작업장소 총 4개 소영역이 도출되었으며, 기타 영역을 구성하는 동영상/인터뷰 중영역에서는 동영상, 인터뷰, 관련정보/분류코드 중영역에서는 관련정보, 분류코드 소영역이 각각 2개씩 도출되었다

워크넷에서 제공 중인 직업정보 콘텐츠별 직업검색 영역 내 세부 반영현황을 소영역 기준으로 분석한 결과, 한국직업정보시스템과 직무기반 직업정보는 총 23개의 소영역(직업특성 대영역 내 5개 소영역, 교육/근로자 특성 대영역 내 11개 소영역, 경제적/환경적 특성 대영역 내 7개 소영역)을 반영하고 있어 가장 많은 직업정보를 제공하고 있는 것으로 확인되었다. 이 외에 한국직업전망(직업특성 대영역 내 3개 소영역, 교육/근로자 특성 대영역 내 5개 소영역, 경제적/환경적 특성 대영역 내 2개 소영역, 기타 내 2개 소영역)과 한국직업사전(직업특성 대영역 내 4개 소영역, 교육/근로자 특성 대영역 내 4개 소영역, 경제적/환경적 특성 대영역 내 3개 소영역, 기타 내 1개 소영역)은 각각 12개의 소영역을 적용하고 있었으며, 다양한 직업세계가 7개 소영역(직업특성 대영역 내 2개 소영역, 교육/근로자 특성 대영역 내 2개 소영역, 경제적/환경적 특성 대영역 내 1개 소영역, 기타 내 2개 소영역), 직업동영상·VR 및 직업인 인터뷰가 각각 2개 소영역(기타 내 2개 소영역) 순으로 도출되었다.

분석결과를 종합하면, 직업검색 영역의 경우 한국직업사전이 다른 직업정보 콘텐츠 대비 활용자에게 다양한 직업검색 방법을 제공하고 있는 것으로 조



사되었다. 반면, 직업정보제공 영역의 경우에는 한국직업정보시스템이 다른 직업정보 콘텐츠 대비 다양한 직업정보 세부내용을 제시하고 있었으며, 영역별로 지닌 속성에 따라 영역을 재유목화하여 직업정보를 제공하는 것으로 확인되었다. 이는 향후 한국직업정보시스템 영역별 재구조화 과정에서 직업검색 영역의 경우 다른 콘텐츠에서 적용하고 있는 기준을 추가로 반영함으로써 검색방식의 다양화를 추구하고, 직업정보 제공 영역의 경우에는 국내외 직업정보시스템 운영사례를 바탕으로 기존에는 반영되지 못했던 정보제공 세부영역의 다변화를 고려해야 한다는 점을 시사한다.

한국직업정보시스템 개선과 관련된 선행연구 분석결과, 한국직업정보시스템 개선의 필요성은 대내외적으로 지속적으로 확대되고 있는 반면, 이러한 수요를 반영한 연구는 미진한 수준인 것으로 확인되었다. 이를 선행연구의 동향과 선행연구 내용의 차원으로 구분하여 설명하면 다음과 같다. 선행연구의 동향의 관점에서 보았을 때, 한국직업정보시스템 개선과 관련된 선행연구는 2016년에 진행된 연구를 마지막으로 2022년 현 시점에 이르기까지 진행되지 않았던 것으로 확인되었다. 이는 한국직업정보시스템 개선과 관련된 학문적 논의가 체계적으로 이루어지지 못했다는 점을 의미한다. 선행연구 내용의 차원에서 보았을 때, 일부 진행되었던 선행연구의 대부분은 한국직업정보시스템 개선을 특정 영역 개발과 관련된 내용을 중심으로 이루어져 있었다. 더불어 한국직업정보시스템의 문제점을 지적하고 이에 대응할 수 있는 개선방안을 제시하기는 했으나, 그 내용이 거시적인 관점에서 기술되어 구체적인 실현방안에 대해서는 반영되지 못한 것으로 나타났다. 이러한 측면에서 이 연구는 한국직업정보시스템 개선을 위해 워크넷에서 제공되고 있는 다른 직업정보 콘텐츠 및 국내외 직업정보시스템 현황을 종합적으로 분석하는 작업을 시행하였다. 이는 현 시점에서 한국직업정보시스템 개선에 대한 요구를 시의성 있게 반영함과 동시에 체계적인 분석 절차를 바탕으로 실제로 적용할 수 있는 구체적인 재구조화(안)을 도출한다는 점에서 의의가 있다.

〈표 2-25〉 워크넷 내 직업정보 콘텐츠별 내용 종합(직업검색 영역)

<div> <div>분류기준</div> <div>직업정보</div> </div>	직업특성					교육/근로자 특성						경제적/환경적 특성				
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯
한국직업정보시스템	●	●						●	●	●		●	●	●		
직무기반 직업추천					●		●	●								
한국직업전망	●	●														
한국직업사전	●	●				●	●				●				●	●
직업동영상·VR			●	●												
다양한 직업세계			●	●												

자료: 워크넷 내 직업정보 8개 영역에 대한 연구진 분석 내용 종합,

주1: ① 직업명 검색, ② 분류기준 검색, ③ 유망직업, ④ 신기술, ⑤ 업무활동, ⑥ 교육수준, ⑦ 숙련기간, ⑧ 업무수행능력, ⑨ 지식, ⑩ 흥미, ⑪ 기능(자료/사람/사물), ⑫ 임금/연봉, ⑬ 일자리전망, ⑭ 업무환경, ⑮ 작업강도, ⑯ 작업장소

주2: 직업인 인터뷰 영역은 별도의 검색 준거가 없으며, 미래직업 탐구 영역은 웹진 형태로 제공되어 분석 과정에 미반영

〈표 2-26〉 워크넷 내 직업정보 콘텐츠별 내용 종합(직업정보제공 영역)

<div> <div>분류기준</div> <div>직업정보</div> </div>	직업특성						교육/근로자 특성							
	하는일			관련·유사직업/전직			교육/자격/훈련							
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭
한국직업정보시스템	●	●	●	●		●		●			●	●	●	●
직무기반 직업추천	●	●	●	●		●		●			●	●	●	●
한국직업전망	●	●		●			●					●	●	
한국직업사전	●	●		●	●				●	●			●	
직업동영상·VR														
직업인 인터뷰														
다양한 직업세계	●	●										●	●	●

자료: 워크넷 내 직업정보 8개 영역에 대한 연구진 분석 내용 종합,

주1: ① 직무개요, ② 수행직무, ③ 업무활동, ④ 관련직업, ⑤ 유사명칭, ⑥ 전직가능직업, ⑦ 경력개발, ⑧ 학력분포, ⑨ 교육수준, ⑩ 숙련기간, ⑪ 전공학과분포, ⑫ 관련학과, ⑬ 관련자격, ⑭ 훈련정보

주2: 미래직업 탐구 영역은 웹진 형태로 제공되어 분석 과정에 미반영

〈표 2-26〉 계속

분류기준 직업정보	교육/근로자 특성								경제적/환경적 특성		
	능력/지식/기술/적성				성격/흥미/가치관/기능				임금/만족도/전망/공고		
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
한국직업정보시스템	●	●	●		●	●	●		●	●	●
직무기반 직업추천	●	●	●		●	●	●		●	●	●
한국직업전망				●		●					●
한국직업사전								●			
직업동영상·VR											
직업인 인터뷰											
다양한 직업세계											

자료: 워크넷 내 직업정보 8개 영역에 대한 연구진 분석 내용 종합.

주1: ① 업무수행능력, ② 지식, ③ 기술, ④ 적성, ⑤ 성격, ⑥ 흥미, ⑦ 가치관, ⑧ 기능(자료/사람/사물), ⑨ 임금연봉, ⑩ 직업만족도, ⑪ 일자리전망(전문가)

주2: 미래직업 탐구 영역은 웹진 형태로 제공되어 분석 과정에 미반영

〈표 2-26〉 계속

분류기준 직업정보	경제적/환경적 특성							기타		
	임금/민족도/전망/공고			직업/근무환경				동영상/인터뷰		관련정보/분류코드
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩ ⑪
한국직업정보시스템	●	●		●						●
직무기반 직업추천	●	●		●						●
한국직업전망				●						●
한국직업사전					●	●	●			●
직업동영상·VR								●	●	
직업인 인터뷰								●	●	
다양한 직업세계			●						●	●

자료: 워크넷 내 직업정보 8개 영역에 대한 연구진 분석 내용 종합.

주1: ① 일자리전망(재직자), ② 채용공고, ③ 일자리현황, ④ 업무환경, ⑤ 직업환경, ⑥ 직업강도, ⑦ 작업장소, ⑧ 동영상, ⑨ 인터뷰, ⑩ 관련정보, ⑪ 분류코드

주2: 미래직업 탐구 영역은 웹진 형태로 제공되어 분석 과정에 미반영

## 5.2. 시사점

이 장에서는 한국직업정보시스템을 포함한 워크넷 내 직업정보 영역별 직업검색 및 직업정보 세부준거 제공 실태와 더불어 한국직업정보시스템 개선과 관련하여 기존에 진행되었던 선행연구 분석을 실시하였다. 이를 바탕으로 이 연구에서 진행될 한국직업정보시스템 재구조화(안) 도출과 더불어 향후 직업정보 영역 개선 과정에서 적용할 수 있는 시사점을 종합하면 다음과 같다.

첫째, 직업정보 콘텐츠별로 적용하고 있는 직업검색 및 직업정보제공 영역의 연계가 요구된다. 현재 워크넷 내 직업정보 부분에서는 한국직업정보시스템을 포함하여 한국직업사전, 한국직업전망과 같은 직업별 세부정보 제공 콘텐츠와 더불어 직업인 동영상, VR 등 사용자에게 다양한 시각적 직업정보를 제공하고 있는 것으로 확인된다. 하지만 최종적으로 도출되는 직업정보제공 세부영역과 관련해서는 각자 다른 기준을 적용하고 있어 동일한 내용을 반영하고 있는 세부 영역이라도 제공하는 영역에 따라 정보제공 수준이 존재하는 것으로 확인되었다. 이는 실제 직업정보를 활용하는 사용자로 하여금 정보활용의 혼란을 야기할 수 있다는 점에서 향후 진행될 연구에서는 직업정보 영역을 구성하는 세부내용이 동일할 경우에는 콘텐츠별로 동일한 내용이 제시될 수 있도록 직업정보 영역 간의 연계가 구축되어야 할 필요가 있다.

둘째, 한국직업정보시스템을 구성하는 직업정보제공 세부영역의 다양화가 요구된다. 현재 한국직업정보시스템은 직업검색을 위해 키워드 검색, 한국고용직업분류(KECO) 검색, 각종 조건별 검색 등의 기준을 제공하고 있는 것으로 확인된다. 하지만 한국직업정보시스템과 유사한 직업검색 체계를 구축하고 있는 한국직업사전의 경우 키워드 검색뿐만 아니라, 국가분류기준의 경우에도 한국고용직업분류(KECO), 한국표준직업분류(KSCO), 한국표준산업분류(KSIC) 등 여러 직업분류 기준과의 연계 체계가 구축되어 있는 것으로 나타났다. 더불어 조건검색 영역에서도 교육수준, 숙련기간, 작업장소, 작업강도 등 한국직업정보시스템에서 적용하지 않는 다른 기준을 다양하게 구성하고 있는 것으로 확인되었다. 이러한 측면에서 향후 진행될 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 개발하는 과정에서 기존의 동일한 직업검색 영역에서 추가로 반영할 수 있는 부분을 고려함과 동시에 새로운 직업검색 기준을 도출하는 과정이

수반되어야 할 필요가 있다.

셋째, 직업인 동영상의 양적인 규모 확대 및 한국직업정보시스템과의 유기적인 연계가 요구된다. 현재 워크넷에서는 신산업·신기술 분야에 진출하여 업무를 수행하고 있는 현직자를 대상으로 직무에 대한 전반적인 정보를 전달하는 직업인 동영상과 더불어 상대적으로 접근성이 부족한 신기술 분야 직업을 간접적으로 체험할 수 있도록 VR을 활용한 체험 콘텐츠를 제공하고 있다. 현재 다양한 직업정보 관련 매체가 생산되고 있으나, 대부분의 콘텐츠가 유사한 내용 및 구성으로 제공되고 있으며, 일반적으로 잘 알려진 직업을 중심으로 직업정보가 반복 생산된다는 한계점을 내포하고 있다. 더불어 신기술·신산업 분야와 관련된 정보는 민간분야에서도 접근성이 제한되고 있다는 현실을 고려했을 때 워크넷 내에서 해당 내용이 반영된 직업정보 제공은 모든 사용자가 자유롭게 접근할 수 있는 공공성이라는 차별성을 보유한 워크넷의 특성 중 가장 큰 장점이라고 판단된다. 하지만 현재 워크넷에서 제공되고 있는 직업동영상(인터뷰)의 경우 하위 분류기준에 따라 동영상 업데이트 주기의 차이가 큰 것으로 나타났으며, VR 직업체험 콘텐츠의 경우에도 높은 질적 수준 대비 제공되는 콘텐츠의 규모가 제한적인 것으로 조사되었다. 특히 오늘날의 경우에는 기존의 텍스트 기반의 정보제공 방식에서 시각자료 중심의 정보제공 방식으로의 전환이 가속화되고 있다. 이에 향후 한국직업정보시스템 재구조화 과정에서는 이러한 흐름을 반영하여 직업별 동영상과 직업정보 세부 내용과의 연계 및 이를 뒷받침할 수 있는 절대적인 규모 확대에 대한 요구를 연구 결과물에 반영하는 것이 필요하다.

## 제3장

# 국내외 직업정보시스템 구조화 실태

## 제1절 국내 직업정보시스템 구조화 실태

### 1.1. 커리어넷

#### 1.1.1. 개요

커리어넷(CareerNet)은 고등학교 및 대학 입시를 위한 진학지도로 인식되던 진로지도에 대한 중요성이 점점 증대되며, 진로지도를 지원할 수 있는 전문인력이 제한된 상황에서 효율적으로 이를 지원할 수 있는 방안이 필요해짐에 따라 교육부 국고보조금 지원사업인 진로정보센터 사업의 일환으로 일종의 사이버 진로개발지원센터의 목적으로 구축되었다(장석민 외, 1999). 당시 제한된 진로정보센터의 인력을 활용하여 효율적으로 진로지도를 가능하게 함과 동시에 커리어넷 사용자가 필요한 정보나 진로지도를 얻을 수 있게 함으로써 수요자 중심의 진로정보망으로서의 역할을 수행하고자 하였다(장석민 외, 1999).



커리어넷이 개발되었을 당시, 커리어넷의 직업정보는 직업사전, 진학정보, 자격정보, 교육훈련정보의 DB 검색과 중학생, 고등학생, 취업준비청소년, 성인, 여성, 학부모, 교사 및 연구자, 장애인 등의 대상 집단별 검색 방법으로 제시되었으며, 직업정보의 주요 내용은 진로결정을 위한 진학정보, 직업정보, 자격정보, 직업교육훈련 정보, 진로심리검사, 진로지도 활용 자료, 진로상담으로 제공되었다(장석민 외, 1999). 1999년 개통 이후 커리어넷은 시스템 재구축 및 리모델링을 통해 청소년기 학생들의 진로개발을 지원하기 위하여 자기이해 지원, 진로정보 탐색 지원, 진로의사결정 지원, 교사 및 전문가에 대한 자료 제공 및 역량 제고 지원을 수행하는 것을 목표로 운영되었다(한상근 외, 2005). 또한, 교육부는 커리어넷 유지보수 사업의 일환으로 초등학생을 위한 맞춤형 진로활동을 지원하는 주니어 커리어 서비스를 제공하고자 주니어 커리어넷을 구축했다(한상근 외, 2019). 커리어넷은 현재 「진로교육법」 제15조 제2항 제2호(진로정보망 구축·운영)에 따라 운영되고 있다(한상근 외, 2019). 최근에는 교육부의 진로교육 활성화 사업의 일환으로 학생의 소질과 적성을 고려한 개인 맞춤형 진로교육 기반 확대를 목표로 하여 진로정보 이용 시스템을 담당하고 있으며, 사용자의 진로개발 지원, 진로교육 콘텐츠 및 진로교육자료 등의 다양한 진로정보 제공, 진로심리검사 등의 종합적인 서비스를 지원하고 있다(김민경 외, 2021).

커리어넷은 국내 최초의 종합적인 진로지도 정보망으로서의 의미를 가진다. 커리어넷은 청소년을 포함한 다양한 대상의 진로설계와 진로활동에 필요한 진로심리검사, 온라인 진로상담, 진로정보, 진로동영상 등 종합적인 진로정보를 온라인 기반으로 제공한다(김민경 외, 2021). 또한, 언제든지 서비스 중단 없이 사용자가 원하는 시간에 진로·직업 정보 서비스를 제공받을 수 있는 무중단 환경을 제공하며, 클라우드 시스템 운영을 통해 비대면 수업 시 접속자 증가를 대비하고, 학사일정을 고려한 가상머신 증·감설을 통해 접속자 수에 따른 효율적이고 쾌적한 서비스를 종합적으로 제공하여(김민경 외, 2021), 사용자의 생애주기별 진로개발 지원 및 진로지원 체계 마련을 도모하고 있다.

## 1.1.2 구성

커리어넷은 진로심리검사, 진로상담, 직업정보, 학과정보, 진로동영상, 진로 교육자료의 검색DB와 초등학생, 중학생, 고등학생, 대학생·일반, 학부모, 교사의 대상 집단별 검색 방법으로 구분되어 직업정보가 제공된다(그림 3-1) 참고).

[그림 3-1] 커리어넷 홈페이지 예시



자료: 진로정보망 커리어넷. (n.d.). 홈페이지. <https://www.career.go.kr/cnet/front/main/main.do> (검색일: 2022.10.24.)

커리어넷의 검색DB를 기준으로 커리어넷에서 제공하는 서비스를 살펴보면 크게 진로심리검사, 진로상담, 직업정보, 학과정보, 진로동영상, 진로교육자료, 주니어 커리어넷으로 구분된다(표 3-1) 참고).

<표 3-1> 커리어넷 및 주니어 커리어넷 메뉴 및 주요 서비스 내용

구분		내용
진로정보망 커리어넷	진로심리검사	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업적성검사, 직업흥미검사, 진로성숙도검사, 직업가치관검사, 진로개발역량검사 등 9종 - 중·고등학생용/대학생·일반용으로 구분</li> <li>초등용 진로탐색 프로그램 2종(저학년, 고학년)</li> <li>중등용 진로탐색 프로그램 1종(아로플러스)</li> </ul>

<표 계속>

〈표 3-1〉 계속

구분		내용
진로정보망 커리어넷	진로심리검사	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업적성검사, 직업흥미검사, 진로성숙도검사, 직업가치관검사, 진로개발역량검사 등 9종</li> <li>- 중·고등학생용/대학생·일반용으로 구분</li> <li>초등용 진로탐색 프로그램 2종(저학년, 고학년)</li> <li>중등용 진로탐색 프로그램 1종(아로플러스)</li> </ul>
	진로상담	온라인상담, 진로 솔루션, 이 주의 공감상담, 진로탐험대 등
	직업정보	직업정보, 미래정보, 해외직업, 직업카드뉴스, 직업인 인터뷰 등
	학과정보	학과정보, 학교정보, 학과탐방, 학과 인터뷰, 학과카드뉴스, 학과+직업 매트릭스 등
	진로동영상	드림주니어, 진로토크 콘서트, 교과통합 진로교육자료 등 진로 관련 동영상 자료
	진로교육자료	블렌디드 진로수업, 진로교육현황조사 자료, 진로교육연구대회 입상작, 드림레터, 각종 교사용 매뉴얼 등
주니어 커리어넷		<ul style="list-style-type: none"> <li>초등학생을 위한 진로정보 서비스로 커리어넷 내의 별도 페이지로 구성됨.</li> <li>저학년 및 고학년용 진로흥미탐색, 주니어 진로카드, 주니어 진로동영상, 주니어 직업정보, 미래 직업정보, 미래 사회의 직업, 진로탐험대, 진로상담, 진로 퀘스트 등의 서비스로 구성되어 있음.</li> </ul>

자료: 김민경 외(2021)의 연구를 연구진이 종합

먼저, 직업 자체에 대한 정보를 중점적으로 제공하고 있는 직업정보를 살펴보면, 직업정보는 ① 직업정보, ② 미래직업, ③ 해외직업, ④ 직업카드뉴스, ⑤ 직업인 인터뷰로 구분되어 직업 정보를 제공하고 있다. ① 직업정보는 궁금한 직업명을 검색하거나, 적성유형 또는 직업군에 따라 직업을 선택할 수 있도록 직업을 나열하는 방법으로 제시된다(그림 3-2) 참고). 만약 사용자가 ‘작가’라는 직업을 검색하였을 때, 연봉수준, 발전가능성, 고용평등에 대한 내용을 통해 직업을 설명하며, 직업개요, 준비방법/취업현황, 직업전망, 능력/지식/환경, 이

직업을 보는 회원특성의 방법으로 직업을 제공하고 있다. 직업개요에서는 핵심 능력, 유사직업명, 관련학과/관련자격, 하는일, 적성 및 흥미, 표준직업분류와 고용직업분류를 제공하고 있다. 준비방법/취업현황에서는 준비방법에 있어 정규 교육과정, 직업훈련, 관련 자격증에 대한 정보를 제공하며, 취업현황에 있어 입직 및 취업방법, 고용현황, 임금수준에 대한 정보를 제공하고, 직업 문의기관을 연결하는 링크를 안내하고 있다. 직업전망에서는 보상, 고용안정, 발전가능성, 근무여건, 직업전문성, 고용평등을 기준으로 그래프를 통해 정보를 제공하고 있다. 능력/지식/환경에서는 업무수행능력 중요도, 지식 중요도, 업무 환경에 대한 정보를 제공하고 있고, 마지막으로 이 직업을 보는 회원특성에서는 작가를 선호하는 회원들의 성별 비율, 학교급별 비율, 적성 유형, 직업가치에 대한 정보를 제공하고 있다. 이때 회원특성에 대한 정보는 선별적으로 제시되고 있다.

[그림 3-2] 커리어넷 직업정보 예시

직업정보

[관심직업등록](#) | PDF | PT화면 | SNS

작가

검색

163

연동수준 > 3309만원

발견가능성 > 보통이상

고용평등 > 매우중음

직업개요	준비방법/취업현황	직업전망	능력/지식/환경	이 직업을 보는 회원특성				
<div> <div>최종수정일 : 2022-07-12</div> <div> <div>핵심능력</div> <p>창의력, 언어능력</p> </div> <div> <div>유사직업명</div> <p>코미디 작가, 소설가, 시인, 스크립터, 평론가, 극작가, 드라마 작가, 구성 작가, 회화번역 작가, 화곡 작가, 시나리오 작가, 만화스토리 작가, 카피라이터, 광고문 작성가, 게임시나리오 작가, 테크니컬라이터, 애니메이션 작가</p> </div> <div> <div>관련학과/관련자격</div> <p>관련학과 : <a href="#">국어국문학과</a>, <a href="#">문예창작학과</a>, <a href="#">문예창작학과</a></p> </div> <div> <div>하는일</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 출판이나 연극, 영화, 방송을 위한 문학작품을 창작하거나 소설, 시, 동화, 수필, 영화시나리오, 연극대본, 드라마 각본을 창작한다.</li> <li>* 영화, 방송, 연극 제작을 위해 작품의 주제를 선택하고 내용에 따른 등장인물의 성격, 시대적 배경, 장소 등을 설정하고, 전개하는데 필요한 대사 내용, 동작 등을 구성한다.</li> <li>* 각 장면의 특징에 따라 인물의 표정, 동작, 음향, 조명 등을 고려하여 시나리오와 각본을 작성한다.</li> <li>* 작품을 창작하기 위하여 주제를 선정하고 관련 자료를 수집, 분석하고 작품을 쓴다.</li> <li>* 시나리오를 재구성하기도 하고 문학작품, 희곡, 방송극 등을 각색(서사시나 소설 등의 문학 작품을 희극이나 시나리오로 고쳐 쓰는 일)하기도 한다.</li> </ul> </div> <div> <div>적성 및 흥미</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 작가는 타고난 언어감각과 문장력, 표현력, 창의력, 추리력을 갖추어야 하며, 역사나 사회현상 등 다양한 분야에 관심을 가져야 한다.</li> <li>* 장시간 작업하는 경우가 많으므로 인내력이 요구되며, 사물이나 사람에 대한 세밀한 관찰력과 호기심이 필요하다.</li> </ul> </div> <div> <div>분류</div> <table border="1"> <tr> <td>표준직업분류</td> <td>2811작가</td> </tr> <tr> <td>고용직업분류</td> <td>4111작가</td> </tr> </table> </div> </div>					표준직업분류	2811작가	고용직업분류	4111작가
표준직업분류	2811작가							
고용직업분류	4111작가							

자료: 진로정보망 커리어넷 (n.d.), 직업정보 작가, <https://www.career.go.kr/cnet/front/base/job/jobView.do?SEQ=1441> (검색일: 2022.10.23)

두 번째로 ② 미래직업에서는 미래의 변화에 대하여 충분한 정보를 갖추도록 미래직업에 관한 정보를 제공하며 특정 직업에 대해 어떤 일을 하는지, 어떤 분야에서 활동하는지를 관련 직업과 활동 분야로 소개하고 있다. 또한 어떤 적성과 흥미가 필요한지에 대한 정보도 제공하는데 이때 흥미에 있어 홀랜드 흥미검사를 기반으로 정보를 제공하고 있다. 어떻게 준비하는가에 있어 관련 전공과 훈련 과정으로 정보를 제공하고 있으며, 어디에서 일할 수 있는지, 어떻게 전문성을 높일 수 있는지에 대한 교육, 관련 활동 등에 대한 정보도 추가로 제공하고 있다. 또한 직업의 미래, 관련 단체 및 기관, 관련 동영상에 대한 사이트 안내 등의 정보도 제공하고 있다.

세 번째로 ③ 해외직업에서는 다양한 분야의 해외에서 각광받는 직업에 대한 정보를 제공하며 배경 및 직업 개요(출현 배경, 하는일), 해외 현황, 준비 방법(교육과정 및 자격), 흥미 및 적성, 국내현황 및 전망, 관련 단체 및 기관에 대한 정보를 제공하고 있다. 네 번째로 ④ 직업카드뉴스는 특정 직업을 가진 직업인에 대한 카드뉴스를 제공하고 있으며, 직업인 인터뷰를 통해 직업을 갖게 된 계기, 직무, 청소년들에게 해주고 싶은 이야기 등에 대한 정보를 제공하고 있다. 하지만 직업카드뉴스의 경우 2018년을 마지막으로 추가 게시글이 공유되지 않고 있다. 마지막으로 ⑤ 직업인 인터뷰는 여러 분야의 진로·직업 전문가와 사회 각 분야에서 주도적인 역할을 하고 있는 분들의 인터뷰를 통해 다양한 직업 세계를 확인하고 진로선택 방법을 모색할 수 있도록 지원하고자 인터뷰 내용을 제공하고 있다([그림 3-3] 참고).

[그림 3-3] 커리어넷 직업인 인터뷰 예시

### 창조적 융복합 전락으로 이끌어가는 농촌의 밝은 미래

김진환 백련동편백농원 6차산업 경영주

한두 가지 일만을 잘해서는 살아남기 힘든 사회가 되었고, 남들이 하지 않는 생각을 더하고, 굵하고, 그것을 현실화시키는 것이 가장 중요합니다.



INTERVIEW



궁금해요

'6차산업'은 1·2·3차 산업에 비해 상당히 생소하게 들립니다. 어떤 산업을 뜻하나요?



김진환

1차 산업의 농림수산업, 2차 산업의 제조·가공업, 3차 산업의 서비스를 복합한 것을 6차산업이라고 합니다. 농산물 생산을 주력으로 하면 농가가 고부가가치 상품을 제조하고, 다양한 향토 자원을 이용해 체험프로그램 등 관광업으로 확대시켜 높은 수익을 발생시킨다는 점에서 향후 농가를 이끌 산업으로 크게 주목받고 있습니다. 오늘날 사회는 한두 가지 일만을 잘해서는 살아남기 많이 힘든 사회가 되었고, 남들이 하지 않는 생각을 더하고, 굵하고, 그것을 현실화시키는 것이 가장 중요한 달면과제라고 생각합니다. 융합이 6차산업의 핵심 화두이기 때문에 기존의 고정관념과 편견을 뛰어넘는 생각 혹은 계몽군이 탄생이 되고, 고부가가치를 지닌 존재로 재탄생하기에 그 비전이 더욱 밝다고 생각합니다.



궁금해요

6차산업의 안정적인 운영을 위해서 여러모로 시행착오도 거치셨을 것 같은데 힘든 점은 없으셨나요?

자료: 진로정보망 커리어넷. (n.d.). 직업인 인터뷰.

[https://www.career.go.kr/cnet/front/base/job/jobInterview\\_new/jobSpecialView\\_new.do?INTV\\_SEQ=109048&INTV\\_KND=101849&listType=1](https://www.career.go.kr/cnet/front/base/job/jobInterview_new/jobSpecialView_new.do?INTV_SEQ=109048&INTV_KND=101849&listType=1) (검색일: 2022.10.12.)

그 외, 진로심리검사는 중·고등학생용과 대학생·일반용으로 구분되며 직업가치관검사를 공통적으로 제공한다. 중·고등학생용은 직업적성검사, 직업가치관검사, 진로성숙도검사, 직업흥미검사, 진로개발역량검사를 제공하며, 대학생·일반용은 진로개발준비도검사, 직업가치관검사, 주요능력효능감검사, 이공계전공적합도검사를 제공한다. 진로상담은 대상 집단별 진로상담, 진로솔루션, 진로탐험대 등의 진로조언 서비스를 제공하고 있다. 학과 정보의 경우 고등학교와 대학교로 구분되며, 전공계열, 졸업 후 취업조건, 학교유형에 따라 학교 및 학과정보를 제공하고 있다. 이때 학과인터뷰, 학과탐방, 학과카드뉴스, 학과+직업 매트릭스 등에 대한 서비스를 지원하고 있다. 뿐만 아니라 직업, 학과 등의 다양한 동영상 자료를 통한 진로탐색을 지원하는 서비스인 진로동영상과 학부모 및 교사를 중심으로 제공하는 진로교육자료도 지속적으로 제공하고 있다.

주니어 커리어넷은 초등학생을 위한 진로정보 서비스로 커리어넷 내 별도 페이지로 구성되어 진로·직업 정보를 제공하고 있다. 주니어 커리어넷은 초등학생을 위한 진로·직업 정보를 제공하고자 자신의 흥미와 적성을 알아보는 활동을 통해 자아를 이해하는 ‘나를 알아보아요’, 초등학생들의 눈높이에서 진

로를 고민하며 탐색해 볼 수 있도록 도와주는 ‘진로정보를 찾아봐요’, 진로상담 전문가의 맞춤형 상담을 제공함으로써 학생들이 스스로 진로를 설계해 볼 수 있도록 지원하는 ‘진로고민이 있어요’ 등의 주요 서비스를 제공하고 있다.


특히 직업 정보를 제공하고 있는 ‘진로정보를 찾아봐요’ 중 주니어 직업 정보는 직업명을 검색하거나 사용자의 성격과 비슷하다고 생각하는 유형을 클릭하여 관련된 직업에 대한 정보를 수집할 수 있게 한다. 이때 사용자의 성격과 비슷하다고 생각하는 유형은 ‘나를 알아보아요’를 통해 실시한 진로흥미 탐색 검사의 결과를 기반으로 한다. 만약 사용자가 ‘게임테크니컬 아티스트’라는 직업에 관심이 있어 정보를 수집하고자 한다면, 주니어 직업정보는 이 직업이 어떤 일을 하는지 한마디로 서술하고, ① 어떤 일을 하나요? ② 어떻게 하면 될 수 있나요? ③ 어떤 적성과 흥미가 필요한가요?에 대한 정보를 초등학교생이 이해할 수 있을 적정 수준으로 제공하고 있다(그림 3-4) 참고).

[그림 3-4] 주니어 커리어넷 직업정보 예시

**게임 테크니컬 아티스트**

“멋지고 사용하기 쉬운 게임 영상을 구현해요.”

3,144명 3866



- ▶ 어떤 일을 하나요?
- ▶ 어떻게 하면 될 수 있나요?
- ▶ 어떤 적성과 흥미가 필요한가요?



**63 어떤 일을 하나요?**

- 게임의 시각적 완성도를 높이고, 개발에 도움을 향상시키는 데 필요한 일로, 각 그래픽 아트와 프로그래밍 사이에서 그래픽 아티스트의 작업과 예술적 지식, 프로그래밍의 구현 가능성과 프롤성능을 모두 이해하여 의견을 조율하고 대안을 제공합니다.
- 게임회사 및 실시간 컴퓨터 그래픽 기술이 필요한 모든 분야를 활동영역으로 합니다.

**3 어떻게 하면 될 수 있나요?**

- 게임디자인, 게임장작 기획 관련 전공을 한 사람이 유리하며, 미술과 공학의 상이한 개념에 대한 통합적인 지식과 이해가 필요합니다.
- 그래픽 아티스트로서 경력을 쌓으면서 프로그래밍 지식까지 충분히 쌓는다면 전문성을 인정받을 수 있을 것입니다.
- 높은 프로그래밍 수준을 필요로 하는 것은 아니지만 프로그래머들과 기술적인 의사소통은 가능할 수 있어야 하며, 게임산업이 글로벌화되고 있으며 외국어로 의사소통하는 능력도 갖추면 좋습니다.
- 미술과 공학에 두루 관심이 있어야 하고, 끊임없이 진화하는 새로운 기술을 습득하고 많은 문화를 취미하는 도전정신이 있어야 합니다.

**▶ 어떤 적성과 흥미가 필요한가요?**

 <p><b>필요한 지식</b></p> <p>디자인 예술 컴퓨터와 전자공학</p>	 <p><b>흥미 유형</b></p> <p>창의적 진취적 진취적</p>
--	--

자료: 주니어커리어넷. (n.d.). 주니어 직업정보. <https://www.career.go.kr/jr/juniorjob/view?seq=10698>  
(검색일: 2022.10.05.)

종합하면, 커리어넷은 사용자 수준에 맞는 직업정보를 제시하고, 이를 위한 진로교육자료를 축적하고 있다. 커리어넷은 초·중등학생을 중심의 직업 정보를 제공하고 있으며, 초등학생, 중학생, 고등학생, 대학생·일반(성인), 학부모, 교사를 대상으로 사용자 맞춤형 서비스 선택을 통해 사용자 맞춤 정보를 제공할 수 있는 홈페이지 맵을 안내하며, 특히 초등학생을 대상으로 주니어 커리어넷을 통해 직업정보를 제공하고 있다는 점에서 특징이 있다. 하지만 커리어넷은 주로 초등학생과 중·고등학생과 이들의 학부모와 교사를 중심으로 직업정보를 제공한다는 점에서 대학생과 성인이 커리어넷을 이용하여 직업정보를 수집하는 데에는 일정 수준 한계점이 존재한다. 예를 들어, 커리어넷은 주로 흥미 및 적성, 학교에서의 진로고민에 대한 조언, 대학 전공 및 학과 정보 등의 내용을 주로 제공하고 있어 대학생 이상의 성인이 요구하는 임금, 직업 환경, 요구되는 자격 등 보다 구체적인 직업정보를 얻는 데에는 한계가 있을 수 있다.

## 1.2. 프로칼리지

### 1.2.1. 개요

프로칼리지는 산재된 전문대학의 진로-진학-취업 정보콘텐츠를 체계적으로 발굴·개발·연계하여, 하나의 집약된 홈페이지를 통한 맞춤형 종합정보제공을 목적으로 구축되었다(한국전문대학교육협의회, n.d.). 한국전문대학교육협의회는 각종 직업학교, 폴리텍 등 유사 교육(훈련)기관의 왜곡된 정보제공에 대응하고자 올바른 전문대학 정보를 제공하고자 하였다. 이를 목적으로 구축된 프로칼리지는 진로·직업기관, 전문대학, 협의회 및 관련 유관기관과 연계하여 진로상담부터 입학, 학사, 취업정보까지 전문대학 선택에 필요한 모든 정보를 One-Stop 체계로 제공하고자 하였다(한국전문대학교육협의회, n.d.).

프로칼리지가 구축되기 전 각종 직업학교, 폴리텍 등의 유사교육(훈련)기관의 왜곡된 진학 정보제공으로 전문대학의 올바른 직업정보가 부족한 상황이었다. 또한, 수업연한 다양화 등에 따른 전문대학 교육 수요자별(청소년 진학, 재직자 계속교육, 성인 평생교육) 다양하고 차별적인 정보 및 유통 콘텐츠가 부족했으며, 학벌 중심 사회적 편견으로 전문대학에 대한 긍정적인 인식이 부족



한 상태였으며, 전문대학 간 홍보 경쟁 과열로 인한 비효율적인 광고비 집행이 이루어지는 상태였다(한국전문대학교육협의회, n.d.). 한국전문대학교육협의회(n.d.)는 이러한 문제점을 개선하고자 인터넷, 모바일 등 온라인을 기반으로 다양한 전문대학 정보를 체계적으로 제공하여 사용자 중심의 전문대학 정보를 제공하는 대표 포털을 구축하고자 하였다. 또한, 사·공간, 환경 제한 없이 언제 어디서나 편하게 접속하여 다양한 전문대학 정보를 사용자에게 제공하는 콘텐츠 홍보 중심 정보 서비스를 구현하고자 하였다. 이에 한국전문대학교육협의회(n.d.)는 기존에 운영 중이었던 입학정보 사이트를 포털로 확대·발전시켜 프로칼리지를 구축하고자 계획하였다. 이를 실현하기 위해 단계별 발전 방향을 수립하여, 1단계: 전문대학 종합포털 구축, 2단계: 입학콜센터 및 교육경쟁력 진단 등의 서비스 확대, 3단계: 국가 및 산업체 연계, 정책 활용 데이터베이스 등의 서비스 고도화를 목적으로 하였다(그림 3-5) 참고).

[그림 3-5] 프로칼리지 단계별 발전방향



자료: 한국전문대학교육협의회. (n.d.). 전문대학 종합정보포털 추진 기본계획(안). 한국전문대학교육협의회 내부 자료. p.5.

이러한 단계별 발전 방향의 목표달성을 위해 한국전문대학교육협의회는 「전문대학 종합정보포털 구축」 사업을 추진하였다(한국전문대학교육협의회, n.d.). 한국전문대학교육협의회(n.d.)는 진로상담, 입학정보, 학사정보, 취업정보의 포괄적인 고등직업교육 정보제공을 기본 방향으로 설정하였으며, 지역, 위

치 기반 대학 검색 및 각종 지원혜택, 편의 정보 등의 대학정보, 입학 및 학과 정보, 진로·진학상담, 기타 재직자 계속교육 및 평생교육 특화 정보, 산업체 MOU 및 구인 서비스, 전문대학 정책 활용 DB 연계 등의 기타 기능, 전문대학 홍보채널 제공, 기술 적용 및 보안의 추진사항을 수립하였다.

한국전문대학교육협의회는 프로칼리지를 통해 입학, 학사, 취업정보까지 전문대학 선택에 필요로 하는 모든 정보를 One-Stop 체계로 제공하고자 하였다. 이에 프로칼리지는 한국전문대학교육협의회가 발간하는 ‘전문대학 학과 길라잡이’를 온라인 콘텐츠로 변환-응용하여 전문대학 특성에 맞는 콘텐츠를 제공하고, 진로상담, 적성검사, 학과정보, 직업정보 등 관련 공공사이트 제공 콘텐츠를 연동하였다(한국전문대학교육협의회, n.d.). 또한 포털 사용자 중심 맞춤형 정보 콘텐츠 서비스를 제공하고자 청소년 진학, 재직자 계속교육, 성인 평생교육 등 맞춤정보 서비스를 제공하고자 했으며, 워크넷을 연동하여 진로 및 적성에 맞는 학과를 찾아주는 정보를 제공하고자 했다(한국전문대학교육협의회, n.d.). 또한 위치 및 지역 기반, 대학 여건 등 관심 영역 특화 서비스를 통해 사용자 맞춤형 정보제공 서비스를 제공하였으며, 뿐만 아니라 전문대학 콘텐츠 및 지원 프로그램에 대한 차별성을 부각시키고자 각종 지원 프로그램(특성화, NCS, 글로벌현장학습, 인재매칭, 장학금 등)을 통해 전문대학 학생이 누릴 수 있는 각종 혜택 정보와 정책을 중심으로 정보를 제공하여 타 정보제공 사이트와 차별화하고자 했다(한국전문대학교육협의회, n.d.).

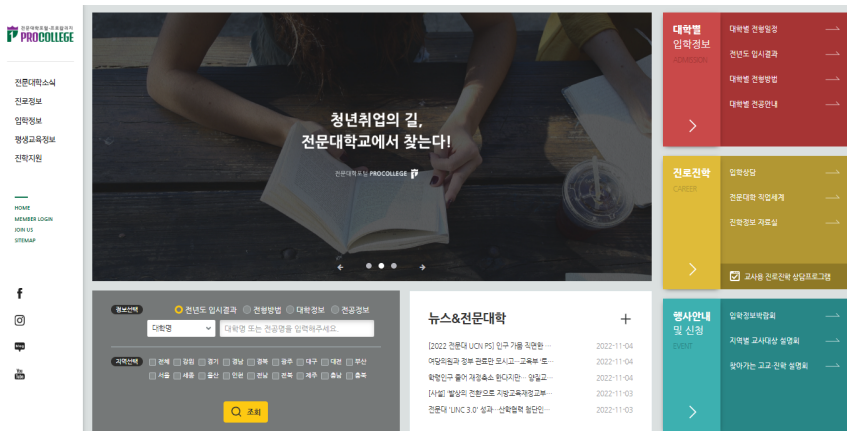
최근 프로칼리지는 홈페이지 업데이트를 통해 전문대학에 대한 종합적인 정보제공과 더불어 전문대학 교원 채용 공고, 전문대학 입학설명회 운영, 진학 콘텐츠 제공 등의 서비스 확대를 도모하였다. 프로칼리지는 전문대학의 진학, 진로, 취업과 관련된 종합적인 서비스를 제공하는 포털로 자리를 잡고 있다.

## 1.2.2 구성

프로칼리지는 전문대학의 진로·진학 정보, 전문대학 직업세계 정보, 평생교육 정보 등 전문대학과 관련된 다양한 정보를 종합적으로 제공하고 있다. 프로칼리지는 전문대학 진로·진학 정보를 중점적으로 제시하고 있다(그림 3-6) 참고). 프로칼리지 홈페이지를 살펴보면, 전문대학별 전년도 입시결과, 전

형방법, 대학정보, 전공정보에 대한 검색 창이 있고, 홈페이지 오른쪽에 대학별 입학정보, 진로진학, 입학정보 및 진학 관련 설명회를 안내하는 행사안내 및 신청이 주요 내용으로 제시되어 있어 전문대학 입시 및 진학 정보를 중점적으로 제공하고자 함을 확인할 수 있다.

[그림 3-6] 프로칼리지 홈페이지 예시



자료: 프로칼리지. (n.d.). 홈페이지. <https://www.procollege.kr/web/main/index.do> (검색일: 2022.10.02.)

프로칼리지의 메뉴는 ① 진로정보, ② 전문대학 소식, ③ 입학정보, ④ 평생교육정보, ⑤ 진학지원으로 구분된다. 프로칼리지의 메뉴와 주요 서비스 내용을 종합하면 다음과 같다(표 3-2) 참고).

<표 3-2> 프로칼리지 메뉴 및 주요 서비스 내용

구분		내용
진로정보	진로·전공탐색	• 미래사회 유망 직업 관련 전공 및 이색학과 소개
	대학 및 전공정보	• 전반적인 전문대학 및 전공 안내
	전문대학 직업세계	• 전문대학 졸업 시 획득할 수 있는 직업 소개
전문대학 소식	전문대학!!	• 전문대학 정의, 지역별 전문대학, 브랜드 웹툰 소개

<표 계속>

〈표 3-2〉 계속

구분		내용
전문대학 소식	전문대학 통계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학생 정보제공               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역별 전문대학 학생 입학정원, 연도별 전문대학 학생정원 추이, 전문대학 U턴 입학, 학사학위 전공심화과정 입학자 수, 산업체 위탁교육 입학자 수</li> </ul> </li> <li>• 학생 지원 정보제공               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 재학생 1인당 장학금 현황, 학생 1인당 실험실습비</li> </ul> </li> <li>• 대학 정보제공               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역별 전문대학 수, 고등교육기관 수, 고등교육기관 입학정원</li> </ul> </li> <li>• 국제 정보제공               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 글로벌 현장학습 사업 현황, 전문대학 외국인 유학생 현황, 계열별 해외취업 현황</li> </ul> </li> <li>• 취업 정보제공               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업률 현황, 해외취업현황</li> </ul> </li> </ul>
	전문대학 히스토리	• 전문대학 연혁 안내
	대학소식	• 전문대학 관련 소식 안내
	공지사항	• 교직원 및 교원 채용 등 정보제공
	모집시기별 일정	• 수시 및 정시모집 안내
입학정보	대학별 전형일정	• 대학명, 설립유형, 모집시기, 원서접수, 면접실기, 합격자 발표, 합격자 등록기간 안내
	대학별 전형방법	• 지역, 대학명, 전형구분, 전형명칭, 전공명, 학제, 모집시기, 모집인원(주/야), 전형요소별 성적반영비율 안내
	진학정보 자료실	• 입학전형기본사회, 입학설명회 발표자료, 입학정보자료집 등 제공
	전년도 입시결과	• 지역, 대학명, 모집시기, 전공명, 모집시기별 입학정원, 주/야, 전형구분, 점수산출기준, 경쟁률, 합격자평균, 합격자최저 안내
평생교육 정보	평생교육원	• 대학소개, 지역, 설립유형, 전화번호, 평생교육원 대학 홈페이지, 평생교육현황 안내
	산업체 위탁	• 지역, 대학명, 설립유형, 계열, 전공명, 모집정원(주/야) 안내
	학사학위전공심화	• 지역, 대학명, 설립유형, 계열, 전공명, 학제, 산업체경력 유무, 모집정원(주/야) 안내

〈표 계속〉

〈표 3-2〉 계속

구분		내용
진학지원	찾아가는 고교 진로·진학 설명회	• 한국전문대학교육협의회 지원관, 파견교사, 진로진학지원단 대표강사 등이 신청 고교를 대상으로 진로·진학설명회 운영
	지역별 교사대상 설명회	-
	입학정보박람회	• 개최 목적, 박람회 일정, 개최 실적 안내
	온라인상담	• 진로상담, 입학상담, 대학별 상담 제공

자료: 프로칼리지(<http://www.procollege.kr>)의 직업정보 세부 구성을 연구진이 종합

먼저 전문대학 관련 직업정보를 제시하고 있는 ① 진로정보를 살펴보면, 진로정보는 진로·전공탐색, 대학 및 전공정보, 전문대학 직업세계로 구분된다. 첫 번째로, 진로·전공탐색은 미래사회 유망 직업과 관련된 전문대학 전공을 소개하거나, 이색 학과를 소개하는 카드뉴스를 제공하고 있다. 예를 들어, 디자인 분야와 관련된 미래사회 유망 직업을 소개하고, 직업 획득을 위한 전문대학 전공을 안내한다. 미래사회 유망 직업으로 홀로그램 전문가를 소개하면, 이 직업을 획득하기 위한 전공으로 전기·전자공학과, 컴퓨터공학과, 디자인학과, 물리학과를 안내하며, 비슷한 직업명으로 홀로그램 콘텐츠 기획자, 문화예술 공연 기획자, 스토리텔링 작가, 홀로그램 디자이너 등에 대한 정보를 제공한다.

두 번째로, 대학 및 전공정보는 대학정보와 전공정보로 구분되어 있다. 대학정보는 설립유형, 주소, 대학 연락처, 홈페이지를 개요로 소개하며, 주요정보, 입학정보, 전공정보, 우리대학 소식, 대학상담, 대학 사진, 대학 영상, 우리대학 자료실로 구분하여 대학 정보를 제공한다. 주요정보는 입시일정, 원서교부 및 접수처, 대학 특징, 교육 및 학사관리, 교육여건, 학생생활, 교통 및 주변환경, 교내안내도, 전경 등에 대한 정보를 제공한다. 입학정보는 대학알리미 정보공시를 기반으로 정원 내 신입생 충원율, 졸업생 취업률, 교원 1인당 학생 수, 평균 등록금, 전형일정에 대한 정보를 제공하며, 전공정보는 전공명, 전공계열, 학제, 특성화 유형 등을 소개한다. 그 외 우리대학 소식, 대학상담, 대학 사진, 대학 영상, 우리대학 자료실에서는 해당 전문대학에 대한 최신 업데이트 소식을 공유하고 있다.

마지막으로 전문대학 직업세계는 전문대학을 졸업하고 획득할 수 있는 직업을 소개하고 있다. 직업명을 검색하여 직업정보를 찾아보거나 가나다순으로 나

열린 직업정보를 찾아볼 수 있다. 예를 들어 3D 애니메이터라는 직업을 검색한 경우, 기본 정보, 직업QnA, 직업인터뷰, 영화로 보는 직업세계, 개설대학에 대한 정보를 얻을 수 있다(그림 3-7) 참고). 기본 정보는 분야 소개, 학과 및 직업명, 기업에서 요구하는 담당업무는 무엇인지, 흥미와 적성은 무엇인지 소개하고 있다. 또한 관련 직업과 및 직업 정보를 얻을 수 있는 홈페이지 등을 소개한다. 직업QnA는 3D 애니메이터와 관련된 예상 질문을 통해 직업을 설명하고 있다. 예상 질문은 3D 애니메이터의 직무, 요구되는 역량, 직업 준비 과정, 직업전망으로 이루어져 있다. 직업인터뷰는 하는일, 직업 선택동기와 매력, 추천하는 말, 직업전망, 취업률 그래프, 연봉 그래프, 만족도 그래프에 대한 정보가 제공된다. 이때 직업에 따라 직업인 인터뷰에 대한 정보가 제공되지 않는 직업도 있다. 영화로 보는 직업세계는 3D 애니메이터가 소개된 드라마 또는 영화를 소개한다. 개설대학은 3D 애니메이터라는 직업을 획득할 수 있는 전공을 개설한 대학을 소개하고, 대학 홈페이지, 입학정보 등을 안내하고 있다.

[그림 3-7] 프로칼리지 전문대학 직업세계 예시

**3D 애니메이터**  
3D 애니메이터(기술직업)

다른학과 검색

기본정보	직업QnA	직업인터뷰	영화로 보는 직업세계	개설대학
● 기본정보				
분야소개	3D 애니메이션이나 게임 비주얼(visual) 제작에서 캐릭터와 물체 등에 움직임을 부여하는 작업을 담당하는 사람들 기인한다.			
학과 및 직업명	<ul style="list-style-type: none"> <li>학과 : VR게임콘텐츠과, VR콘텐츠과, VR콘텐츠디자인학과, 게임미디어과, 게임애니메이션과, 게임전공, 게임제작과, 스포츠콘텐츠과 등</li> <li>직업명 : 3D애니메이션 제작자, 게임영상제작자, 콘텐츠콘텐츠제작자 등</li> </ul>			
기업에서 요구하는 담당업무는 무엇인가?	<p>애니메이션 제작 소프트웨어 애니메이션 레이아웃소스를 제작하여, 작업 내용을 확인하고 장면과 장면 사이의 움직임을 만든다. 오브젝트의 모션한 움직임을 조작하여 기본 움직임을 만들고 점차 자연스러운 움직임을 만들어 준다. 물, 불 등의 자연현상을 사용하여 다양한 표정을 구현하는 업무를 수행한다.</p>			
나에게 맞는 흥미와 적성은?	<p>애니메이션의 경우 애니메이션과 관련된 디지털화 작업을 위하여 관련 소프트웨어를 통하여 다양한 기본적인 지식을 갖추고 있어야 한다. 캐릭터가 자연스러운 움직임과 표정 및 감정을 만들어야 하므로 세심함과 표현력과 상상력, 창의력, 상상력, 자기발전의지가 필요하다.</p>			

◀ 아래정보를 클릭하면 상세정보를 확인할 수 있습니다.  
 관련직업 : [한국산업기술진흥협회](#) 등

자료: 프로칼리지. (n.d.). 전문대학 직업세계.

<https://www.procollege.kr/web/department/webDepartmentCourseView.do?schCon=&schStr=&pagenindex=1&idx=258> (검색일: 2022.10.27.)

프로칼리지는 전문대학 진로정보 외에 ② 전문대학 소식에 대한 정보를 제공하고 있으며, 전문대학 소식은 전문대학의 정의, 지역별 전문대학 및 전문대학 브랜드 웹툰을 소개하고 있으며, 학생 입학정원, 연도별 학생정원 추이, U턴 입학생, 전공심화과정 입학생 수 등 학생에 대한 통계, 재학생 1인당 장학금, 학생 1인당 실험실습비 등 학생 지원에 대한 통계, 지역별 전문대학 수, 고등교육 기관 수 등 대학에 대한 통계, 그리고 국제 현장실습, 취업률 등에 대한 통계 등을 제공하는 전반적인 전문대학 통계자료를 제공하고 있다. 또한, 전문대학 연혁, 전문대학 소식, 전문대학 교원 등의 채용 공고를 공유하는 공지사항에 대한 정보를 제공하고 있다. ③ 입학정보는 모집시기별 일정, 대학별 전형일정, 대학별 전형방법, 진학정보 자료실, 전년도 입시결과에 대한 정보를 제공하고 있다. 전문대학 입학 정보를 활용할 수 있도록 대학명, 설립유형, 모집시기, 원서 접수, 면접여부, 실기여부, 합격자발표 일정 및 등록기간, 합격자 평균 수능등급 및 학생부 성적, 경쟁률 등의 전년도 입시결과 등에 대한 구체적인 정보를 제공하고 있다. 또한 입학전형기본사항 및 입학설명회 발표자료, 입학정보자료집 등을 제공하여 전문대학 진학을 준비하는 학생뿐만 아니라 교원, 학부모 등이 진학 정보를 활용할 수 있도록 서비스를 제공하고 있다. ④ 평생교육정보는 평생교육원으로서 역할을 수행하고 있는 전문대학을 소개하고, 학사학위전공심화, 산업체 위탁 과정을 운영하고 있는 전문대학 및 전공을 소개하고 있다. ⑤ 진학 지원은 한국전문대학교육협의회가 교육부 특별교부금 지원을 통해 운영하는 ‘찾아가는 고교 전문대학 진로·진학설명회’를 안내하고, 신청 방법을 소개하고 있었으며, 입학정보박람회, 온라인 상담 등을 제공하고 있다.

프로칼리지는 전문대학에 대한 전반적인 정보 및 전문대학 진학·진로에 대한 정보를 종합적으로 제시하고 있다는 특징이 있다. 특히 전문대학과 관련한 직업정보를 제공하는데 초점이 있기보다는, 전문대학 진학을 위한 대학별 전형일정, 전형방법, 전년도 입시결과 등의 입학정보, 평생교육정보 등을 중점적으로 제공하고 있다. 프로칼리지는 전문대학을 졸업하고 획득할 수 있는 미래사회 유망 직업을 소개하고, 이와 관련된 전공, 흥미 및 적성, 직업 준비 과정, 직업전망 등에 대한 정보를 제공하고 있으나, 미래사회 유망직업에 대한 직업정보만을 제공하여 직업의 개수가 80개로 적은 편이며, 직업정보의 객관적인 자료원 등을 확인할 수 없다. 전문대학 진학을 위한 관련 정보가 필요한

때 도움이 될 수 있으나, 전문대학 졸업 후 획득할 수 있는 다양한 직업에 대한 구체적인 정보를 얻는 데에는 일정 부분 한계점이 존재한다.

### 1.3. 하이파이버

#### 1.3.1 개요

특성화고·마이스터고 포털 하이파이버(HIFIVE)는 특성화고·마이스터고 입학 희망하는 학생과 학부모를 비롯하여 취업을 준비하는 학생과 이미 취업한 졸업생을 대상으로, 직업적 역량 향상을 위해 특성화고·마이스터고의 학교 정보, 중등직업교육 지원 정책 자료, 직업교육을 위한 교수·학습 자료 등을 제공하고 있다. 하이파이버는 ‘Highschool for the Foremost Innovative Vocational Education’의 약자로, 공교육의 마지막 단계인 고등학교(Highschool)에서 직업인으로서의 의미를 발견하고, 직업(Vocational)과 관련한 교육(Education)을 통해 선도적(Foremost)이고 혁신적(Innovative)인 인재 육성을 미션으로 설정하고 있다. 2012년 공식 서비스를 시작한 하이파이버는 중소기업기술정보진흥원의 종합정보 포털 설치 제안으로 대한상공회의소에서 공동 개발되었다. 특성화고·마이스터고 종합정보 포털의 개발은 특성화고 입학 및 취업, 후 학습 정보에 대해 교육부 및 사도교육청, 그리고 각급학교에 개별적으로 질문을 해야 했던 학생들의 갈증과 궁금증을 해소하기 위한 목적으로 수행되었다.

하이파이버는 고졸취업 활성화에 따라 특성화고 및 마이스터고에 대한 관심이 증대되는 상황에서 고졸 채용문화 정착을 지원하고 있다. 특성화고와 마이스터고에 입학하려는 학생 측면에서는, 지도 검색 서비스를 이용하여 각종 학교 정보를 확인할 수 있고, 특성화고와 마이스터고 학생들은 취업정보, 병역 특례 업체 정보, 후 학습 정보까지 모두 확인할 수 있다. 단위학교 측면에서는, 인터넷을 통한 학교 홍보 기회를 확보하고, 기업에 학교 교육과정과 특색 사업을 소개함으로써 양질의 교수학습자료를 활용하여 직업교육을 내실화할 수 있다. 또한, 기업 측면에서는 원하는 분야의 특성화고등학교를 찾을 수 있으며, 워크넷과 연동된 구인 정보를 통해 학생들의 접근 가능성을 높이고, 기업 맞춤형 인재를 선발하는 데 긍정적인 효과를 누리고 있다.

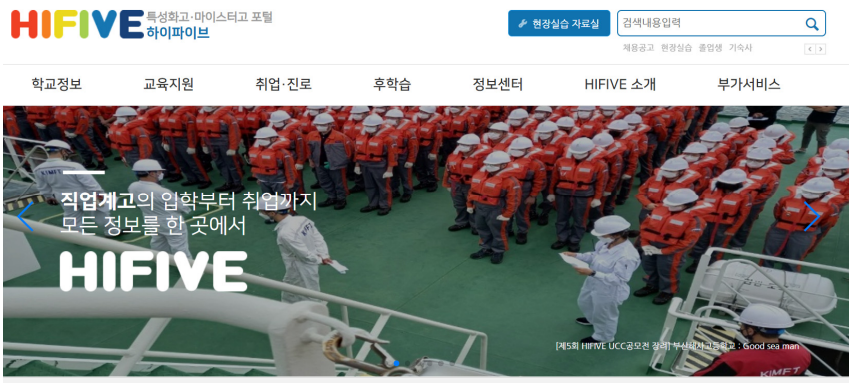


한편, 2019년 개편을 통하여 사용자가 주로 찾는 학교 찾기, 학교 통계, 커뮤니티 등 핵심메뉴를 상단에 배치하여 사용자 편의성과 정보 접근성을 개선하였으며, 텍스트 중심의 정보 제공 방식에서 벗어나 사진, 인포그래픽 등을 활용해 사용자의 가독성 및 이해도를 높였다. 또한 사용자를 대상으로 '가장 유용한 메뉴 찾기' 행사를 진행하여 하이파이브 활성화를 촉진하고 있다.

### 1.3.2. 구성

하이파이브는 2019년의 개편을 통해 학생들의 성장 경로에 따라 ① 학교정보, ② 교육지원, ③ 취업·진로, ④ 후학습으로 메뉴 영역이 구성되어 있다(그림 3-8) 참고).

[그림 3-8] 하이파이브 홈페이지 예시



자료: 하이파이브. (n.d.). 홈페이지. <https://www.hifive.go.kr/index.jsp> (검색일: 2022.10.25.)

먼저, 하이파이브의 메뉴 영역에 따른 주요 서비스 내용을 살펴보면(표 3-3) 참고), 첫 번째로, ① 학교정보 영역에서는 직업계고 입학을 희망하는 학생과 학부모를 대상으로 특성화고·마이스터고 소개, 학교별 입학 안내, 학교 현황 등을 제공한다. 특성화고·마이스터고 길라잡이 영역에서는 특성화고·마이스터고의 특징과, 특성화고·마이스터고 학생의 성장 경로를 제시하고 있다. 학교별 입학 안내영역에서는 학교 및 교육청에 따라 신입생 입학전형요강 리스트가 탑재되어 있다. 학교현황 영역에서는 지역/교육청, 학교유형, 설립구

분, 남녀구분의 검색기준에 따라 학교를 검색할 수 있으며, 학교별 학과와 학년에 따른 학급 수와 인원 수에 대한 정보가 탑재되어 있다.

두 번째로, ② 교육지원 영역에서는 국가직무능력표준(NCS) 기반 교육과정, 산학일체형 도제학교, 직업계고 학점제 등 특성화고·마이스터고에서 받게 되는 직업교육에 대한 정책과 지원에 대한 정보를 제공하고 있다. 또한, 정부부처 연계 직업계고 지원사업, 직업계고 채용연계형 직무교육과정 지원사업, 특성화고 혁신지원사업 등 국가 지원사업에 대한 개요, 추진배경, 추진 경과, 주요 성과, 운영 현황에 대한 내용이 함께 기재되어 있는 것을 확인할 수 있다.

세 번째로, ③ 취업·진로 영역에서는 취업을 준비하는 학생들을 위해 직업계고 현장실습 제도와 고교 취업연계 장려금 지원 등 고졸취업 정책과 취업 정보, 직업 정보, 진로 지원 등에 대한 내용이 탑재되어 있다. 취업 정보는 ‘HIFIVE 취업정보’, ‘워크넷 취업정보’, ‘KB 굿잡 취업정보’, ‘IBK 아이원잡 취업정보’ 총 4가지로 구분하여 해당 사이트에 기재된 채용공고 리스트가 제공되며, 각 사이트에 따라 검색 기준은 상이하게 나타난다. HIFIVE 취업정보의 경우에는 근무지(지역), 직종, 임금정도(연봉), 병역특례가능, 기숙사 여부, 성별, 회사명, 채용제목의 총 8개의 검색 기준에 따라 채용 공고를 검색할 수 있다. 직업정보는 ‘조건별 직종찾기’와 ‘키워드로 직업찾기’ 총 2가지로 구분하여 직업 정보가 제공된다. 진로지원에서는 사용자들이 자신의 직업역량 보유정도를 객관적으로 측정할 수 있는 직업기초능력평가와, 자기이해를 통한 진로 의사결정에 유용한 정보를 습득할 수 있는 진로 탐색 프로그램을 제공하고 있다.

네 번째로, ④ 후학습 영역에서는 취업한 졸업생들의 지속적 역량 향상을 지원하는 후학습 제도에 대한 정보가 제시되어 있다. 후학습 제도의 다양한 유형(재직자 특별전형, 기능·기술인 국비유학, 계약학과, 전공심화 과정, 산업체 위탁교육, 사내대학, 방송통신대, 사이버 대학, 후학습자 장학금)을 제시하고 있다. 추가적으로, 정보센터 영역에서는 특성화고·마이스터고와 연관된 주요 행사를 비롯하여 교수·학습 자료와 미디어 자료가 탑재되어 있다.

〈표 3-3〉 하이파이브 메뉴 및 주요 서비스 내용

구분		내용
학교정보	특성화고·마이스터고 길라잡이	<ul style="list-style-type: none"> <li>특성화고·마이스터고의 특징</li> <li>특성화고·마이스터고 학생의 성장경로</li> <li>전문인재 양성을 위한 직업교육 강화</li> </ul>
	특성화고	<ul style="list-style-type: none"> <li>개요/입학안내/학교현황</li> </ul>
	마이스터고	<ul style="list-style-type: none"> <li>개요/입학안내/학교현황</li> </ul>
교육지원	중등직업교육 특장점	<ul style="list-style-type: none"> <li>고졸취업 활성화 방안 마련</li> </ul>
	NCS교육과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>개요/추진현황</li> </ul>
	산학일체형 도제학교	<ul style="list-style-type: none"> <li>개요/학교현황</li> </ul>
	직업계고 학점제	<ul style="list-style-type: none"> <li>소개</li> <li>학교 밖 교육지원 신청하기(기관용)</li> </ul>
	중등직업교육 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업계고 재구조화 지원</li> <li>IP 마이스터 프로그램</li> </ul>
	국가지원사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>정부부처 연계 직업계고 지원</li> <li>직업계고 채용연계형 직무교육과정 지원</li> <li>특성화고 혁신지원사업</li> <li>직업교육 혁신지구</li> <li>현장실습 기업현장 교육 지원</li> <li>과정평가형 국가기술자격 직업계고 도입 및 운영지원</li> </ul>
취업·진로	고졸 취업지원 정책	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업계고 현장실습</li> <li>고교 취업연계 장려금 지원</li> </ul>
	취업정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>HIFIVE 취업정보</li> <li>워크넷 취업정보</li> <li>KB 굿잡 취업정보</li> <li>IBK 아이원잡 취업정보</li> </ul>
	직업정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>조건별 직종찾기</li> <li>키워드로 직업찾기</li> </ul>
	진로지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>진로탐색 프로그램</li> <li>직업기초능력평가</li> </ul>
후학습	후학습 개요 및 제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>후학습 제도의 다양한 유형 소개</li> <li>후학습 제도를 이용한 경력개발 사례</li> <li>개인/산업체 수요일 제도 안내</li> </ul>

자료: 하이파이브(<http://www.hifive.go.kr>)의 홈페이지 메뉴 구성을 연구진이 종합

하이파이프에서 제공하는 직업정보를 검색하는 방법은 ① 조건별 직종찾기와 ② 키워드로 직업찾기 두 가지가 있다. ① 조건별 직종찾기는 1) 평균연봉과 2) 직업전망 총 2개의 영역을 중심으로 세부 범위가 분류된다. 조건별 직종 찾기 중 1) 평균연봉은 3,000만원 미만에서 5,000만원 이상의 범위에서 총 4개의 구간으로 구분되며, 2) 직업전망은 매우밝음(상위 10% 이상), 밝음(상위 20% 이상), 보통(중간이상), 전망안 좋음(감소예상 직업)의 총 4개의 범위로 분류된다. 평균연봉 조건과 직업 전망 조건 두 가지 준거를 모두를 선택해야 직업검색이 가능하며, 두 가지 준거에 모두 해당하는 직업리스트가 도출된다. 직업명과 함께 평균연봉과 전망에 대한 구체적인 수치가 제공된다. 키워드로 직업찾기는 직종명 혹은 업무와 관련된 키워드를 입력하여 직업을 검색하는 방법이며 추천 키워드가 제시된다(그림 3-9) 참고).

[그림 3-9] 하이파이프 직업검색 예시

자료: 하이파이프 (n.d.). 직업정보 <https://www.hifive.go.kr/worknet/jobList.do?rootMenuId=03&menuId=0303>  
(검색일: 2022.10.25.)

하이파이프에서 제공하는 직업별 직업정보는 워크넷의 직업정보 오픈 API를 이용하여 개발되었다. 해당 직업에 대한 구체적인 정보에 대해 ① 하는일, ② 교육/자격/훈련, ③ 임금/전망, ④ 능력/지식/환경, ⑤ 성격/흥미/가치관 총 5개의 영역으로 구분하여 제시하고 있으며, 각 직업에 대해 앞서 제시된 정보를 요약한 ‘요약보기’를 함께 제공하고 있다(그림 3-10) 참고).

## [그림 3-10] 하이파이브 직업정보 제공 예시

## 빅데이터분석가

연구직 및 공학 기술직 &gt; 데이터네트워크 및 시스템 운영 전문가 &gt; 빅데이터분석가

요약보기	하는일	교육/자격/훈련	임금/현상	능력/지식/환경	성격/흥미/가치관
------	-----	----------	-------	----------	-----------

## ① 하는일

사람들의 행동 패턴 또는 시장의 경제상황 등을 예측하며 데이터 속에 함축된 트렌드나 인사이트를 도출하고 이로부터 새로운 부가 가치를 창출하기 위해 대량의 빅데이터를 관리하고 분석한다.

## ② 되는길

빅데이터전문가가 되기 위해서는 빅데이터를 활용하기 위한 고도의 지식과 기술이 필요하다. 대학에서 통계학 또는 컴퓨터공학, 산업공학 등을 전공하면 기술적인 베이스를 갖추는 데에 도움이 된다. 경영학이나 마케팅 분야의 지식과 경험을 쌓아두면 기술적인 베이스와 융합해 시너지 효과를 발휘할 수 있다. 빅데이터 전문가는 드러난 수치를 단순히 나열하는 연구를 하는 것이 아니기 때문에 경영학이나 마케팅 분야의 지식이나 경험과 관련이 깊다. 인문학 전공자라면 통계학을 추가로 공부하면 된다. 기존 직장인들은 단기 전문 교육과정을 통해 자기개발 차원에서 빅데이터를 연구하는 추세다. 각 대학의 빅데이터 관련 학사나 석박사 과정에서 준비할 수 있다. 연세대학교 정보대학원, 충북대와 울산과기대 석사과정, 이화여대 석 박사 통합과정, 카이스트, 국민대학교 등 여러 대학에 빅데이터 교육 과정이 개설되어 있다. 서강대학교, 한국데이터베이스진흥원에도 단기 교육과정이 있고, 빅데이터활용센터, 빅데이터아카데미에서도 전문가를 양성하고 있다. 분석에 있어서 창의적인 접근이 필요하기 때문에 호기심도 중요하다. 오랜 시간이 걸리는 분석과정을 인내하기 위한 끈기와 꾸준한 공부하는 자세도 필요하다.

## ③ 평균임금

조사년도:2021년, 임금 하위(25%) 3917만원, 평균(50%) 4454.8만원, 상위(25%) 5500만원

## ④ 일자리전망

증가(87%) 현상유지(13%) 감소(0%)

자료: 하이파이브 (n.d.). 키워드로 직종찾기 빅데이터 분석가.

<https://www.hifive.go.kr/worknet/jobDetail.do?jobCd=134102&dtlGb=1&jobGb=1> (검색일: 2022.10.30.)

하이파이브에서 제공하는 직업별 직업정보를 구체적으로 살펴보면, 첫 번째로, ① 하는일 영역은 직무의 정의를 제시하는 직무개요와, 해당 직무와 유사한 직업을 제시한 관련 직종으로 구분되어 있다(〈표 3-4〉 참고).

두 번째로, ② 교육/자격/훈련 영역에서는 필수 기술 및 지식, 학력분포, 전공학과분포, 관련직종, 관련정보처, 관련자격증에 대한 정보를 제공하고 있다. 필수 기술 및 지식은 직무를 수행하는데 필요한 구체적인 역량을 제시할 뿐만 아니라, 해당 기술 및 지식을 관련하여 대학에서 이수할 필요가 있는 과목을 제시하고 있으며, 해당 교육과정을 제공하는 학교와 기관에 관한 정보를 제공하고 있다. 또한, 학력분포는 재직자의 학력분포를 막대그래프로 제시한 것으로 1) 중졸이하, 2) 고졸, 3) 전문대졸, 4) 대졸, 5) 대학원졸 총 5개의 구간이 설정되며, 각 구간에 대한 백분율(%)을 제공하고 있다. 전공학과분포는 재직자의 전공학과분포를 제시한 것으로, 학력분포와 마찬가지로 막대그래프로 제시하고 있으며, 1) 인문, 2) 사회, 3) 교육, 4) 공학, 5) 자연, 6) 의학, 7) 예체능 총 7개로 계열로 구분함과 동시에, 계열별 비율을 제공하고 있다. 이 외에도 해당 직업 관련 정보를 얻을 수 있는 외부 사이트 정보처를 제공하고 있으며, 관련된 자격정보 또한 제시하고 있다.

세 번째로, ③ 임금/전망 영역에서는 연평균임금과 일자리전망, 일자리현황을 제시하고 있다. 연평균임금은 조사년도와 함께 임금 1) 하위(25%), 2) 평균(50%), 3) 상위(25%)로 범위를 나누어 평균임금을 제시하고 있다. 일자리전망에 대해서는 직업전문가의 연구/조사를 바탕으로 고용전망과 분야의 발전가능성에 대한 내용을 서술하고 있으며, 이와 관련한 직업적 전망을 예측하고 있다. 일자리전망은 1) 증가, 2) 현상유지, 3) 감소 총 3가지 준거와, 이전에 직업정보 검색 준거인 직업 전망(일자리 전망률)을 함께 활용하여 요약 제시하고 있다. 일자리현황은 해당 직업에 대한 채용공고에 대한 정보이나, 하이파이프에서는 해당 정보가 제공되지 않는 직업이 많은 것으로 확인된다.

네 번째로, ④ 능력/지식/환경 영역에서는 주요 업무수행능력과 그 수준, 주요 지식과 그 수준, 주요 업무환경과 그 수준에 대한 정보를 제공하고 있다. 주요 업무수행능력, 지식, 업무환경 중에서도 각 수준에 따라 가장 높은 수치를 기록한 것에서부터 낮은 것까지 순차적으로 제시하고 있으며, 가장 높은 항목의 경우 해당 항목에 대한 설명이 추가적으로 서술되어 있다.

다섯 번째로, ⑤ 성격/흥미/가치관 영역에서는 성격, 흥미, 가치관에 대하여 각각의 주요 항목과 그 수준을 제시하고 있다. 능력/지식/환경 영역과 동일하게 주요 성격, 흥미, 가치관 중에서도 각 수준에 따라 가장 높은 수치를 기록한 것에서부터 낮은 것까지 순차적으로 제시하고 있으며, 가장 높은 항목의 경우 해당 항목에 대한 설명이 추가 서술되어 있다.

<표 3-4> 하이파이프 직업별 직업정보

구분		내용
하는일		<ul style="list-style-type: none"> <li>직무개요: 직무 정의</li> <li>관련직종: 유사한 직업</li> </ul>
교육/자격/훈련	필수 기술 및 지식	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무를 수행하는데 필요한 구체적인 역량</li> <li>대학 이수 필요 과목</li> <li>교육과정 제공 학교 및 기관</li> </ul>
	학력분포	<ul style="list-style-type: none"> <li>재직자의 학력분포</li> <li>4개 구간(중졸이하, 고졸, 전문대졸, 대학원졸)</li> </ul>

<표 계속>

〈표 3-4〉 계속

구분		내용
교육/자격/훈련	전공학과분포	<ul style="list-style-type: none"><li>• 재직자의 전공학과분포</li><li>• 7개 계열(인문, 사회, 교육, 공학, 자연, 의학, 예체능)</li></ul>
임금/전망	연평균임금	<ul style="list-style-type: none"><li>• 3개 범위(하위, 평균, 상위)</li></ul>
	일자리전망	<ul style="list-style-type: none"><li>• 고용전망 및 분야 발전가능성</li><li>• 3개 범위(증가, 현상유지, 감소)</li></ul>
	일자리현황	<ul style="list-style-type: none"><li>• 채용공고</li></ul>
능력/지식/환경		<ul style="list-style-type: none"><li>• 각 영역에 해당하는 주요 항목과 수준을 제시함</li><li>• 가장 높은 항목의 경우 설명이 추가 서술됨</li></ul>
성격/흥미/가치관		

자료: 하이파이브(<http://www.hifive.go.kr>)의 직업정보 구성을 연구진이 종합

## 1.4. HRD-NET

### 1.4.1. 개요

HRD-Net(직업훈련포털)은 구직자 및 재직자의 직무능력 향상을 위해 마련된 포털로, 직업훈련과 관련된 다양한 서비스와 정보를 제공하고 있다. HRD-Net은 2003년에 개설되어 누적 회원 수 1,200만 명과 일평균 방문자 수 40만 명을 기록하고 있다. 2009년에는 고용노동부의 직업훈련 정보망이 정부의 직업능력개발 통합정보관리시스템으로 개편되었고, 이에 따라 전 부처의 직업훈련 관련 상세정보를 상호 비교할 수 있는 종합시스템이 구축되었다. 현재 HRD-Net은 고용노동부 고용센터를 비롯한 지방자치센터와 훈련기관에서 직업능력 개발사업과 관련된 훈련과정·훈련생·훈련비용 등의 행정업무를 안정적이고 효율적으로 수행할 수 있도록 지원하고 있다. 또한, 직업교육 및 훈련을 희망하는 구직자(실업자)·재직근로자·기업 등의 수요자들이 직무역량을 강화하고 능력을 개발하기 위해 다양한 직업능력개발정보와 무료 학습콘텐츠를 제공하고 있다. 특히, 워크넷과 Q-Net(국가전문자격 홈페이지)의 정보가 연계되어 있다는 것이 특징이다. 훈련생이 HRD-Net에서 훈련과정을 선택하면 관련 일자리 정보, 자격증·직업, 관련 학과 등의 종합정보가 제공된다. 이 외

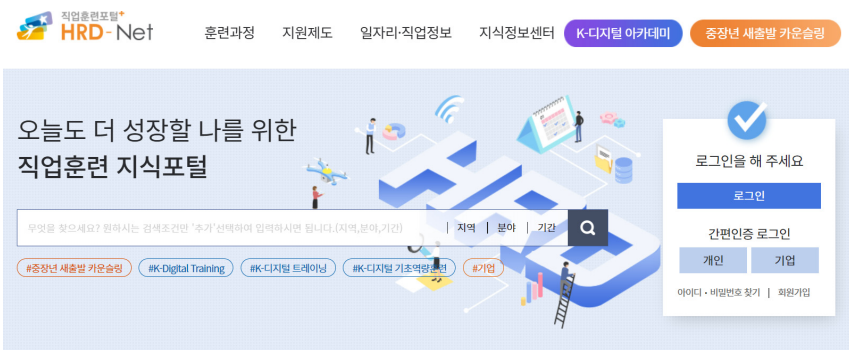
에도 훈련수강이력 워크넷 자동 등재 기능이 탑재되어 있어 훈련생의 수강이력이 워크넷 이력서에 자동으로 전송되기도 한다. 또한, 평생학습계좌제 및 평생교육진흥원과도 연계되어, 개인의 훈련이력과 학습이력이 통합 관리된다.

한편, 2020년 새로운 수요자 맞춤형 서비스와 콘텐츠를 제공하기 위하여 HRD-Net이 전면 개편되었다. 코로나-19로 인한 비대면 방식에 대한 요구 등에 빠르게 대응하고자 기존의 대면 훈련상담 외에 온라인 진단·상담을 시스템을 구축하였다. 고용센터 방문 없이, 언제든지 손쉽게 온라인으로 접속하여 개인 정보분석 및 역량진단을 통해 자신의 훈련목적과 역량 수준에 적합한 훈련과정에 접근 가능하다. 또한 기존 HRD-Net에서만 가능했던 국민내일배움카드 발급 신청과 훈련과정 수강신청이 모바일로도 가능해졌다. 이번에 새롭게 서비스되는 온라인 진단·상담 시스템도 모바일로 접속하여 실행할 수 있어 훈련생의 편의성이 높아졌다. 이어 최근 관심받고 있는 디지털 신기술 분야 훈련과정과 우수 훈련과정이 한눈에 보이도록 사용자 환경(User Interface)을 전면 개선하였다.

## 14.2. 구성

HRD-Net은 2021년의 개편을 통해 제공하는 훈련정보에 따라 ① 훈련과정, ② 지원제도, ③ 일자리·직업정보, ④ 지식정보센터로 메뉴 영역이 구성되어 있다(그림 3-11) 참고).

[그림 3-11] HRD-Net 홈페이지 예시



자료: HRD-Net. (n.d.). 홈페이지. <https://www.hrd.go.kr/hrdp/ma/pmmao/indexNew.do> (검색일: 2022.10.01.)



먼저, HRD-Net의 메뉴 영역에 따른 주요 서비스 내용을 살펴보면(〈표 3-5〉 참고), 첫 번째로, ① 훈련과정 영역에서는 고용노동부에서 추진하고 있는 국민내일배움카드 훈련과정을 비롯한 K-디지털 트레이닝, K-디지털 기초역량훈련 등의 직업능력개발사업과 관련한 훈련과정을 검색할 수 있다. 훈련참여를 위해 관심 있는 훈련과정을 검색하면 훈련과정별로 훈련기관명, 훈련기관, 훈련비, NCS 직무 및 수준 등의 훈련과 관련된 ‘기본 정보’가 제시된다. 또한, 훈련기관 직종별 취업률을 비롯해 취업처 임금 평균과 과정 만족도 등의 ‘성과정보’가 포함되어 있으며, 부가적으로 강사의 전공 및 자격, 훈련교재 및 시간표 등의 정보가 제공된다. 훈련과정들은 기본정보 혹은 성과정보 등의 검색 조건을 설정하여 훈련생의 선택 우선순위에 따라 검색할 수 있고, 훈련과정 간편비교 기능을 통해 훈련과정들의 훈련기간, 훈련비, 취업률 또는 훈련기관 인증평가결과 등에 대해 단일 화면에서 비교할 수 있다.

두 번째로, ② 지원제도 영역에서는 고용노동부에서 지원하는 각종 직업능력개발 훈련지원 사업에 대한 정보를 제공하고 있다. 구직자 및 근로자와 기업(사업주) 등 수요자의 다양한 요구와 필요에 맞는 직업능력개발 훈련지원 프로그램을 소개하고 있으며, 각 사업별 세부 내용은 자세히 알아보기 페이지에서 확인할 수 있다. 특히, 훈련생의 수준에 따라 참여할 수 있는 훈련사업들을 분야별로 구분하여 관련 구체적인 내용을 제시하고 있다.

세 번째로, ③ 일자리·직업정보 영역에서는 1) 구인정보, 2) 자격정보, 3) 직업사전, 4) 학과정보 총 4개의 카테고리 구성되어 있다. 1) 구인정보 카테고리에서는 지역, 직종분류, 학력, 기업유형, 임금 등의 검색 조건을 설정하여 구인정보를 확인할 수 있으며, 채용정보, 모집요강, 근무조건, 전형방법, 우대사항 등의 구체적인 정보가 제공된다. 2) 자격정보 카테고리에서는 국가기술자격과 공인민간자격으로 분류되어 정보가 제시되는데, 국가기술자격의 경우 Q-net사이트에서 조회되는 국가자격을 기준으로 표기되며, 국가기술자격 및 국가전문자격 종목별 상세 자격증 정보를 확인할 수 있다. 공인민간자격의 경우 민간자격정보서비스의 자격정보 링크가 제공된다. 3) 직업사전 카테고리에서는 직업사전에 대한 소개와 함께 ‘직업사전검색’을 통해 직업정보를 제공하고 있다. 4) 학과정보 카테고리에서는 인문/사회/교육/자연/공학/의약/예체능 계열로 분류하여 훈련생이 관심 있는 학과의 다양한 정보를 제공받을 수 있

다. 각 학과의 개요, 적성 및 흥미, 관련학과/주요 교과목, 취득자격/면허, 진출 분야, 관련직업 등에 관한 내용을 포함하여 제공하고 있다.

네 번째로, ④ 지식정보센터 영역은 직업훈련을 체계적으로 관리하고 질적으로 검증된 직업훈련을 제공하기 위하여, 직업훈련을 운영하는 훈련기관의 연도별 인증평가 결과와 직업훈련 교·강사의 교육 및 현장 경력사항, 자격(면허) 사항, 훈련실적, 훈련성과 등에 대한 정보를 제공하고 있다. 또한, 한국고용정보원의 훈련/고용통계 링크를 통해 직업능력개발 사업통계를 비롯한 구인구직통계/고용보험통계 자료의 열람이 가능하도록 구성되어 있다.

〈표 3-5〉 HRD-Net 메뉴 및 주요 서비스 내용

구분		내용
훈련과정	훈련과정 검색	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국민내일배움카드 훈련과정</li> <li>• K-디지털 트레이닝</li> <li>• K-디지털 기초역량훈련</li> <li>• 중장년 새출발 카운슬링</li> <li>• 산업구조변화대응 특화훈련</li> <li>• 기업 훈련과정</li> <li>• 일학습병행과정</li> <li>• 정부부처별 훈련과정</li> <li>• 유관기관 훈련과정</li> <li>• STEP 이러닝</li> </ul>
지원제도	정부지원사업안내	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정부지원사업 안내</li> <li>• 훈련안내 및 절차</li> <li>• 훈련기관 유형 안내</li> </ul>
	범부처 신기술 훈련사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신기술 인재양성 훈련사업 분야별 안내</li> </ul>
	법령/서식/규정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 법령정보</li> <li>• 업무서식 및 규정</li> </ul>
일자리·직업 정보	구인정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지역/직종분류/학력/기업유형/임금/모집 기간별 구인정보 안내</li> </ul>
	자격정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국가자격</li> <li>• 공인민간자격</li> </ul>
	직업사전	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업사전 소개</li> <li>• 직업사전 검색</li> </ul>
	학과정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문/사회/교육/자연/공학/의약/예체능 계열별 학과정보 안내</li> </ul>

〈표 계속〉

〈표 3-5〉 계속

구분		내용
지식정보 센터	인재뱅크	• NCS직종/년도/강사명별 강사정보 제공
	스타훈련교사	• 스타훈련교사 선정대상/선정기준/선정분야
	훈련기관 평가정보	• 집계훈련 • 원격훈련
	훈련/고용통계	• 직업능력개발사업 통계/구인구직 통계 /고용보험통계 자료 제공

자료: HRD-NET(<https://www.hrd.go.kr>)의 홈페이지 메뉴 구성을 연구진이 종합

HRD-Net에서 제공되는 직업정보는 ① 색인검색과 ② 한국표준직업분류 두 가지 기준을 통해 검색 가능하다. ① 색인검색은 키워드를 입력하거나, 한글 자음 문자열(가나다 순)으로 제시된 항목을 선택할 수 있다. ② 한국표준직업분류 검색은 2017년에 개정된 제7차 한국표준직업분류를 기준으로 하여 직업정보를 확인할 수 있다. 한국표준직업분류는 직업관련 통계를 작성하는 모든 기관이 동일한 기준에 따라 통계를 작성하고, 각종 직업정보에 관한 국내 통계를 국제적으로 비교할 수 있도록 ILO의 국제표준직업분류(ISCO)를 기초로 작성되었다. 개인이 하고 있는 일(경제활동)을 그 수행되는 일의 형태에 따라 체계적으로 유형화하여 분류하고 있다. 계층적인 분류단계에 따라 직업을 조회할 수 있으며, 각 분류단계는 대분류 10개, 중분류 52개 소분류 156개, 세분류 450개, 세세분류 1,231개로 구성되어 있다(그림 3-12) 참고).

[그림 3-12] HRD-Net 직업사전 검색 예시

**직업사전 검색**





직업 현장에서의 직무분석을 바탕으로 조사된 직업정보를 한국표준직업분류 기준과 한국표준산업분류 기준으로 확인할 수 있는 대한민국 직업사전입니다.

색인 검색
한국표준직업분류

키워드

"가나다"를 클릭하시거나 키워드를 입력 후 검색버튼을 클릭하세요.

가
나
다
라
마
바
사
아
자
차
카
타
파
하
A~Z

검색

자료: HRD-Net. (n.d). 직업사전 검색.

<https://www.hrd.go.kr/hrdp/ij/pjido/PJID00200T.do?pageIndex=1&searchKey=&orderKey=&orderBy=&currentTab=1&occpBeffatQICd=&occpBeffatQISn=&searchWord=&pageOrder=1%7CASC&pageRow=10> (검색일: 2022.10.04.)

HRD-Net 제공하는 직업별 직업정보는 한국고용정보원에서 2019년 발간한 한국직업사전 제5판을 활용하고 있다. HRD-Net에서는 직업별 세부 직업정보를 체계적으로 제공하기 위해 ① 직업코드, ② 본직업명칭, ③ 직무개요, ④ 수행직무, ⑤ 부가직업정보 총 5개의 영역으로 구분하여 제시하고 있다. ① 직업코드는 특정 직업을 구분해 주는 단위로서 한국고용직업분류(KECO)의 세분류 4자리 숫자로 표기된다. 동일한 직업에 대해 여러 개의 직업코드가 포함되는 경우에는 직무의 유사성 등을 고려하여 가장 타당하다고 판단되는 한 개의 직업코드가 부여된다. ② 본직업명칭으로는 한국직업사전에 그 직무내용이 기술된 명칭을 기재하고 있으며, 산업현장에서 일반적으로 해당 직업으로 알려진 명칭 혹은 그 직무의 통상적 호칭으로 작성된다. ③ 직무개요는 직무담당자의 활동, 활동의 대상 및 목적, 직무담당자가 사용하는 기계, 설비 및 작업 보조물, 사용된 자재, 만들어진 생산품 또는 제공된 용역, 수반되는 일반적, 전문적 지식과 관련된 내용이 기술된다. ④ 수행직무는 직무의 특징적인 작업을 명확히 하기 위하여 작업자가 사용하는 도구·기계와 관련시켜 작업자가 무엇을, 어떻게, 왜 하는가에 대한 내용이 기술되어 있다. 직무담당자가 직무의 목적을 완수하기 위하여 수행하는 구체적인 작업(task) 내용을 작업순서에 따라 서술한 것이다. 공정의 순서를 파악하기 어려운 경우에는 작업의 중요도 또는 작업빈도가 높은 순으로 기술되어 있다. ⑤ 부가직업정보 영역에서는 정규교육, 숙련기간, 직무기능, 작업강도, 육체활동 등의 항목이 포함되며, 각각에 대한 정보가 제공되고 있다(<표 3-6> 참고).

<표 3-6> 직업훈련포털(HRD-Net) 부가직업정보

구분	내용
정규교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무수행에 필요한 일반적인 정규교육수준</li> <li>6단계 분류</li> </ul>
숙련기간	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무를 평균수준 수행에 필요한 교육훈련 기간</li> <li>9단계 분류</li> </ul>
직무기능	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무수행과정에서 자료(data), 사람(people), 사물(thing)과 맺는 특성</li> <li>각 기능별 9단계 분류</li> </ul>
작업강도	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무수행과정에서 필요한 육체적 힘의 강도</li> <li>5단계 분류</li> </ul>

<표 계속>

〈표 3-6〉 계속

구분	내용
육체환경	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무수행과정에서 필요한 신체적 능력</li> <li>• 6개 분류</li> </ul>
작업장소	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무가 주로 수행되는 장소</li> <li>• 3개 분류</li> </ul>
작업환경	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 작업자에게 물리적 영향을 미치는 작업장의 환경요인</li> <li>• 6개 분류</li> </ul>
유사명칭	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해당 직업을 명칭만 다르게 부르는 것</li> </ul>
관련직업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해당 직업과 공통점이 있으나 직무 범위 및 대상에 따라 구분되는 직업</li> </ul>
자격·면허	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업 시 소지할 경우 유리한 국가자격 및 면허</li> </ul>

자료: HRD-Net. (n.d.). 직업사전 소개. <https://www.hrd.go.kr/hrdp/ji/pjido/PJIDO0100T.do>. 재구성.

## 제2절 국외 직업정보시스템 구조화 실태

### 2.1. 미국(O\*NET)

#### 2.1.1 개요

미국의 직업정보시스템(The Occupational Information Network, 이하 O\*NET)는 직업정보와 직업분류를 통합하여 각 직업에 대한 다양한 정보를 제공하는 미국의 주요 직업정보 소스이다. 국가별 고용환경은 시장 변화에 따라 유동적이므로, 고용환경과 관련된 변화를 파악하여 일자리 수요와 노동시장에서 요구되는 인력 특성 등 관련 직업정보를 제공하는 것은 사람들이 필요한 훈련과 일자리를 찾는 데 도움이 되며, 고용주는 시장에서 경쟁력을 갖춘 인재를 찾는 데 중요한 역할을 수행한다(O\*NET, n.d.). 특히 O\*NET은 국가별로 구축·제공되는 직업정보 중에서 가장 체계적이고 구조적이라 평가받고 있다(김정민, 2020). O\*NET은 미국 직업사전(Dictionary of Occupational Titles: DOT)을 대체하는 직업정보분류체계로, DOT와 미국 표준직업분류(Standard Occupational Classification: SOC)에 기반하여 각 직업에서 요구하는 필요역량을 수준별 척도로 제공하는 거대한 데이터베이스의 역할을 수행한다. 더불어 모든 직업에서 필요로 하는 수많은 역량 요소들을 표준화된 코드로 관리하고 있다는 점에서 직업통계 산출 및 연구를 위한 기반 자료로써 활용되고 있다.

O\*NET은 DOT를 기반으로 1998년 개발되었다. 미국은 20세기 초반부터 국가 차원에서 직업정보를 제공하는 것에 관심을 가졌으며 이에 따라 1938년 공공 서비스 차원에서 직업 소개, 직업상담 및 지도에 활용할 수 있는 DOT를 출판하였다. 하지만 DOT는 두꺼운 책 형태로 직업정보 업데이트가 어려울 뿐만 아니라, 어려운 용어 사용 등으로 일반인의 접근성이 떨어졌다(Mariani, 1999). 또한, 직업정보 제공에 있어서도 직무에 대한 정보만을 제공할 뿐 직업과 관련된 개인의 능력, 흥미, 자격요건 등에 대한 내용은 포함되어 있지 않으며, 당시 산업사회를 반영하여 블루칼라 직종을 강조하였다는 점 등에서 한계가 있었다(Mariani, 1999). 미국 노동부는 정보 및 서비스가 강조되며 빠르게 변화하는 사회경제적 환경에 대응하고자 직업 특성 및 근로자 요구조건 등의 정보를 관리하는 데이터베이스를 구축하고자 하였으며, 1998년 직업과 관련된 지식, 기술, 능력, 흥미, 직

무 등에 대한 다양한 정보를 제공하는 O\*NET을 개발하였다. O\*NET은 DOT와 비교하였을 때, 데이터베이스에 기초하였기에 사용자들의 접근성이 용이하며, 정보 형태에 있어 사용자의 요구 및 목적에 맞게 데이터를 재구성하여 활용할 수 있다는 점이 특징이다(〈표 3-7〉 참고). 또한 DOT가 출판되던 당시 산업사회를 반영하여 제조업 중심의 블루칼라 노동자의 영향력을 중심으로 정보를 제공하였다면, O\*NET은 오늘날의 노동시장에서 강조되는 지식 정보화를 반영한 직업과 다기능 근로자에 대한 요구를 반영하였다. 분석 방법에 있어 DOT가 과업을 중심으로 근로자의 기능을 분석했다면, O\*NET은 근로자에게 요구되는 스킬을 중심으로 정보를 제공하였다. 더불어 정보 내용의 관점에서도 DOT가 직업명에 대한 사전적 정의를 간단하게 서술하여 제공했다면, O\*NET은 노동시장 정보와 연결된 분류체계를 이용하여 직업에 대한 다양한 정보를 제공한다. 이 외에도 다른 직업 정보 시스템과의 연계에 있어서 DOT는 연계가 어렵다면, 데이터베이스에 기초한 O\*NET은 표준 직업분류 시스템을 사용하여 다른 시스템과의 연계가 용이하며, 정보 업데이트 측면에 있어서도 편리하다는 특징이 있다.

〈표 3-7〉 DOT와 O\*NET 비교

구분	DOT	O*NET
제공형태	책	데이터베이스
정보형태	고정된 형태	유연한 시스템으로 사용자의 요구 및 목적에 맞게 데이터를 재구성할 수 있음
분석대상	제조업 중심의 블루칼라 노동자의 영향력을 반영	오늘날 노동시장의 직업과 다기능 근로자에 대한 요구를 반영
분석방법	과업 중심	스킬 중심
정보내용	직업명에 대한 사전적 정의	노동시장 정보와 연결된 분류체계를 이용하여 직업에 대한 다양한 정보를 제공
시스템 연계	다른 시스템과 연계하기 어려움	표준 직업 분류 시스템을 사용하여 다른 시스템과의 연계가 용이함
정보개선 주기	업데이트가 어려움	업데이트가 용이함

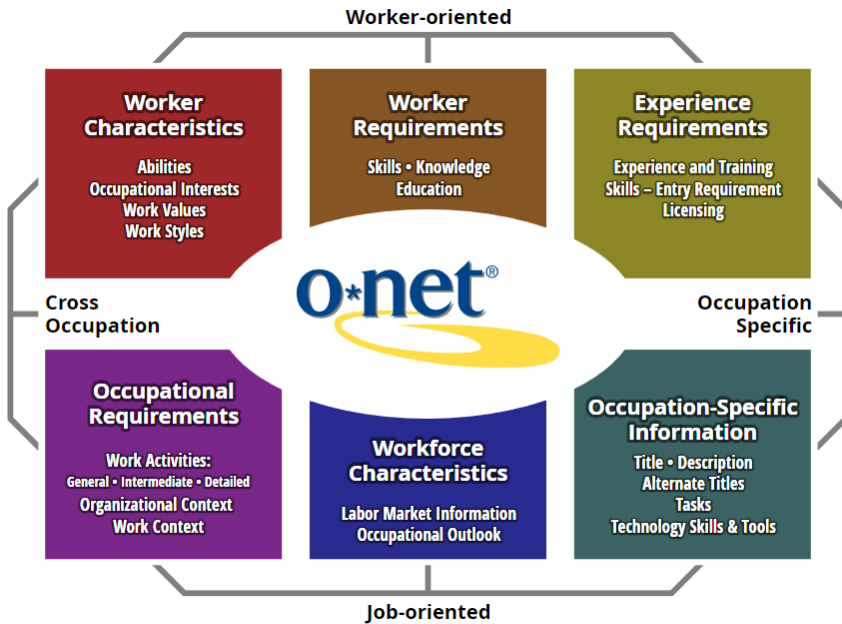
자료: Mariani, M. (1999). Replace with a database: O\* NET replaces the Dictionary of Occupational Titles. Occupational outlook quarterly, 43, p. 4. 재구성.

O\*NET은 O\*NET-SOC와 O\*NET 콘텐츠 모델을 기반으로 직업정보를 제공한다. O\*NET-SOC는 2010년 개정 이후 약 8년간 유지되었으나, SOC가 2018년 개정되면서 O\*NET-SOC도 이를 반영하고자 수정되었다. 개정된 SOC에는 2018년의 미국 고용시장 변화에 의해 달라진 직업 구조 및 4차 산업혁명에 의한 직업변화와 관련된 내용을 중심으로 변경되었다. 가장 최근에 개정된 O\*NET-SOC(2019)는 11,016개의 직업명(Occupational Titles)이 포함되고, 그 중 923개는 O\*NET 데이터의 직업수준, 직업 리스트 및 직업분류 코드를 제공한다.

O\*NET 콘텐츠 모델은 O\*NET의 개념적 토대로써 직업세계의 다양한 측면을 조망할 수 있도록 직업정보의 유형을 구체화하고, 통합적으로 제시하는 분석 틀이라고 이해할 수 있다. 특히 O\*NET 콘텐츠 모델은 일에 대한 가장 중요한 유형의 정보를 확인하고 이론적이고 경험적으로 건전한 시스템에 통합하는 프레임워크를 제공한다. 세부구성과 관련하여 O\*NET 콘텐츠 모델은 6개의 주요 영역으로 구성된다(그림 3-13) 참고). O\*NET 콘텐츠 모델은 기존 DOT가 직업의 특성을 나타내는 직무 지향적인 요소들(Job-Oriented Descriptors)을 제시하고 있는 것과 비교하였을 때, 직업종사자의 특성을 나타내는 근로자 지향적인 요소들(Worker-Oriented Descriptors)을 동시에 제시함으로써 직업 간의 비교는 물론 사용자에게 가장 적합한 직무가 무엇인지 쉽게 파악할 수 있도록 개발되었다는 특징이 있다. 또한 직업정보를 직무, 산업 등에 걸쳐 범 직업적 요소들(Cross-Occupational Descriptors)과 직업 특수적인 요소들(Occupational-Specific Descriptors)을 함께 제시함으로써 직업 간 비교가 가능하도록 구성하였다.



[그림 3-13] O\*NET 콘텐츠 모델



자료: O\*NET Resource Center. (n.d.). O\*NET Contents Model. <https://www.onetcenter.org/content.html>  
(검색일: 2022.10.08.)

O\*NET 콘텐츠 모델에서 제공하고 있는 6개의 주요 영역을 종합하면 다음과 같다(〈표 3-8〉 참고). 먼저 ① 근로자 특성(Worker Characteristics)은 해당 직업종사자의 특성을 나타내는 것으로 효과적인 직무수행에 필요한 지식과 기술을 습득하는 능력과 성과에 영향을 미칠 수 있는 지속적인 특성을 의미하며, 능력, 흥미, 직업가치관, 업무스타일 등을 포함한다. ② 근로자 요구조건(Worker Requirements)은 경험과 교육을 통해 획득 및/또는 개발된 업무 관련 속성을 나타내는 것으로 해당 직업의 근로자가 갖추어야 할 요구조건을 제시하며, 스킬, 지식, 교육 등을 포함한다. ③ 경험적 요구조건(Experience Requirements)은 이전 작업 활동과 관련되고 특정 유형의 작업 활동과 명시적으로 연결된 요구사항으로, 해당 직업의 직무를 수행하는데 필요한 훈련 수준, 직업 경험, 자격증 등과 관련된 내용을 의미하며 훈련, 경험, 자격이 포함된다. ④ 직업 특수적 요구조건(Occupation-Specific Information)은 특정 직업의 요소

또는 기타 콘텐츠 모델 요소로, 특수 직업의 전반적인 개요를 설명하며, 과업, 임무, 직업적 직능, 기계 도구 및 장비 등을 포함한다. ⑤ 직업특성(Workforce Characteristics)은 직업적 요구사항에 영향을 미칠 수 있는 직업의 일반적인 특성을 정의하고 설명하는 요소로써 직업 세계의 일반적인 특성을 의미하며 노동시장 정보, 직업전망, 각 직업의 임금수준 등을 포함한다. 마지막으로 ⑥ 직업 요구조건(Occupational Requirements)은 다양한 직업이 필요로 하는 것을 설명하는 포괄적인 요소로써 직업의 일반적인 필요조건을 의미하며 일반적인 업무활동, 작업 및 업무환경 등을 포함한다.

<표 3-8> O\*NET 콘텐츠 모델의 주요 영역

구분	내용	세부 내용
근로자 특성 (Worker Characteristics)	능력(Abilities)	효과적인 직무수행에 필요한 지식과 기술을 습득하는 능력과 성과에 영향을 미칠 수 있는 지속적인 특성
	흥미(Occupational Interests)	
	직업가치관(Work Values)	
	업무스타일(Work Styles)	
근로자 요구조건 (Worker Requirements)	스킬·지식 (Skills·Knowledge)	경험과 교육을 통해 획득 및/또는 개발된 업무 관련 특성
	교육(Education)	
경험적 요구조건 (Experience Requirements)	경험 및 훈련 (Experience and Training)	이전 작업 활동과 관련되고 특정 유형의 작업 활동과 명시적으로 연결된 요구사항
	스킬-전반적인 요구조건 (Skills-Entry Requirement )	
	자격증(Licensing)	
직업 특수적 요구조건 (Occupation-Specific Information)	직업명·개요설명 (title·description)	특정 직업의 요소 또는 기타 콘텐츠 모델 요소
	유사명칭(Alternate Titles)	
	과업(Tasks)	
	기계 도구 및 장비 (Technology Skills & Tools)	
직업 특성 (Workforce Characteristics)	노동시장 정보 (Labor Market Information)	직업적 요구사항에 영향을 미칠 수 있는 직업의 일반적인 특성을 정의하고 설명하는 요소
	직업 전망 (Occupational Outlook)	

<표 계속>

〈표 3-8〉 계속

구분	내용	세부 내용
직업 요구조건 (Occupational Requirements)	업무활동 (Work Activities: General, Intermediate, Detailed)	다양한 직업이 필요로 하는 것을 설명하는 포괄적인 요소
	조직 환경 (Organizational Context)	
	업무환경(Work Context)	

자료: O\*NET Resource Center. (2022). O\*NET Contents Model. <https://www.onetcenter.org/content.html>. 재구성.

## 2.1.2. 구성

O\*NET에서 제공하는 직업정보는 O\*NET OnLine을 통해 검색 및 획득할 수 있다. O\*NET OnLine은 크게 O\*NET OnLine features와 More Career sites & resources로 구분된다. 특히, O\*NET OnLine features는 직업과 관련된 정보를 제공하기 위해 분류한 카테고리를 중심으로 제시되었다면, More Career sites & resources는 직업정보를 얻기 위해 진로를 탐색할 수 있도록 흥미검사를 제시하거나 O\*NET과 관련된 기타 정보들을 제시하고 있다.

O\*NET OnLine features는 ① 개인이 희망하는 직업정보를 직접 찾을 수 있는 Occupation Keyword Search, ② 산업군, 직업군, 직능수준 등 특정 분류기준을 바탕으로 직업정보를 제시하는 Find Occupations, ③ 직업별 책무, 관련 행동 및 기술을 바탕으로 직업정보를 제시하는 Advanced Searches, ④ 능력, 흥미, 지식 및 직업 관련 가치 등을 바탕으로 직업정보를 제시하는 Browse by O\*NET Data, ⑤ 기타 분류기준(SOC, DOT, RAPIDS, ESCO) 및 직업 전망서(Occupation Handbook) 등을 바탕으로 직업정보를 제시하는 Crosswalks의 총 5개의 영역으로 구분되어 직업정보를 제공하고 있다. More Career sites & Resources는 사용자가 자신에 대한 정보(능력, 흥미, 가치있는 작업 결과(직업 가치))를 학습하고 사용자에게 적합한 직업목록을 안내할 수 있는 평가 도구로써 총 5개 흥미 영역(Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional)을 바탕으로 점수 기재 후, 직업 전반에 걸쳐 직업 준비를 위한 요구사항(경험, 교육 및 직업훈련) 측면에서 직업을 분류한 Job Zone에 따라 직

업정보를 제공하는 O\*NET Interest Profiler, 진로탐색 서비스를 제공하고 있는 MY NEXT MOVE를 제시하고 있다. 이 외에도 O\*NET Resource Center를 통해 O\*NET 콘텐츠 모델, O\*NET-SOC 등에 대한 정보를 제공하고 있다.

특정 직업에 대한 정보를 수집하기 위한 사용자라면, O\*NET OnLine features의 ① Occupation Keyword Search를 통해 직업을 검색함으로써 해당 직업에 대한 전반적인 직업정보를 수집할 수 있다. 일례로, ‘dental assistant’ 라는 직업에 대한 정보가 필요할 경우, Occupation Keyword Search에 직업명을 검색하여 [그림 3-14]와 같이 정보를 수집할 수 있다.

[그림 3-14] O\*NET 직업정보 검색 예시

**Dental Assistants**  
31-9091.00

Bright Outlook Updated 2022

Perform limited clinical duties under the direction of a dentist. Clinical duties may include equipment preparation and sterilization, preparing patients for treatment, assisting the dentist during treatment, and providing patients with instructions for oral healthcare procedures. May perform administrative duties such as scheduling appointments, maintaining medical records, billing, and coding information for insurance purposes.

**Sample of reported job titles:** Certified Dental Assistant (CDA), Certified Registered Dental Assistant, Dental Assistant (DA), Expanded Dental Assistant, Expanded Duty Dental Assistant (EDDA), Expanded Functions Dental Assistant (EFDA), Oral Surgery Assistant, Orthodontic Assistant (Ortho Assistant), Registered Dental Assistant (RDA), Surgical Dental Assistant

Summary Details Custom Easy Read Veterans Español

**Contents**

**Occupation-Specific Information**

**Tasks**  
5 of 18 displayed

- Prepare patient, sterilize or disinfect instruments, set up instrument trays, prepare materials, or assist dentist during dental procedures.
- Record treatment information in patient records.
- Assist dentist in management of medical or dental emergencies.
- Order and monitor dental supplies and equipment inventory.
- Expose dental diagnostic x-rays.

**Technology Skills**  
5 of 7 displayed

- Accounting software — Quicken
- Electronic mail software — Email software
- Medical software — Henry Schein Dentrix ; Kodak Dental Systems Kodak SOFTDENT Practice management software PMS; Patterson Dental Supply Patterson EagleSoft; The Systems Workplace TDOCS
- Office suite software — Microsoft Office
- Spreadsheet software — Microsoft Excel

Hot Technologies are requirements frequently included in employer job postings.

**Occupational Requirements**

**Work Activities**  
5 of 33 displayed

- Getting Information — Observing, receiving, and otherwise obtaining information from all relevant sources.
- Assisting and Caring for Others — Providing personal assistance, medical attention, emotional support, or other personal care to others such as coworkers, customers, or patients.
- Working with Computers — Using computers and computer systems (including hardware and software) to program, write software, set up functions, enter data, or process information.
- Identifying Objects, Actions, and Events — Identifying information by categorizing, estimating, recognizing differences or similarities, and detecting changes in circumstances or events.
- Inspecting Equipment, Structures, or Materials — Inspecting equipment, structures, or materials to identify the cause of errors or other problems or defects.

자료: O\*NET OnLine. (n.d.). Dental Assistants. <https://www.onetonline.org/link/summary/31-9091.00> (검색일: 2022.10.10.)

먼저, 직업명에 대한 사전적 정의와 관련 직업명을 소개하고, 직업에 관한 정보를 Summary, Details, Custom, Easy Read, Veterans, Español의 방법으로 제공하고 있다. 특히 Summary의 경우, 직업에 대한 개괄적인 정보를 총체적으로 제공하고 있다. 직업정보는 ① 구체적인 직업정보(Occupation-Specific Information), ② 직업요건(Occupational Requirements), ③ 경험요건(Experience Requirements), ④ 근로자요건(Worker Requirements), ⑤ 근로자특성(Worker Characteristics), ⑥ 노동력특성(Workforce Characteristics), ⑦ 기타정보(More Information)로 구분되며, 영역별 주요 내용은 직업별로 요구되는 조건 등에 따라 상이하게 제시된다(〈표 3-9〉 참고).

〈표 3-9〉 O\*NET Occupation Keyword Search의 직업정보검색 주요내용

구분	내용	비고
구체적인 직업정보 (Occupation-Specific Information)	과업(Tasks)	-
	기술 스킬(Technology Skills)	Hot technology 이모지를 활용하여 채용공고에서 자주 포함되는 요구사항 제시
직업요건 (Occupational Requirements)	업무활동(Work Activities)	-
	세부적인 업무활동 (Detailed Work Activities)	
	업무환경(Work Context)	
경험요건 (Experience Requirements)	직능수준(Job Zone)	직업 수준 단계, 교육, 관련 경험, 직업 훈련, 작업 영역 예시, SVP 범위 등을 제시
	훈련/자격(Training & Credentials)	주소 검색을 통해 전국 자격증 및 훈련 정보제공
근로자요건 (Worker Requirements)	스킬(Skills)	-
	지식(Knowledge)	
	교육(Education)	

〈표 계속〉

〈표 3-9〉 계속

구분	내용	비고
근로자특성 (Worker Characteristics)	능력(Abilities)	-
	흥미(Interests)	흥미 코드 및 O*NET Interest Profiler 연결 링크 제시
	직업가치관(Work Values)	-
	업무스타일(Work Styles)	
노동력특성 (Workforce Characteristics)	임금 및 고용동향 (Wages & Employment Trends)	평균 임금, 주 및 지역 단위 임금, 고용 근로자 수, 고용 전망, 예상 일자리 수, 주요 산업군 등 제시
	웹사이트 채용 공고 (Job Openings on the Web)	주 단위 검색을 통해 채용 공고 정보제공
기타정보 (More Information)	관련 직업(Related Occupations)	관련 직업 제시 및 이모지로 밝은 직업 전망 표시
	추가 정보원 (Sources of Additional Information)	직업에 대한 추가 정보를 얻을 수 있는 사이트 안내

자료: O\*NET OnLine. (n.d.). Dental Assistants. O\*NET OnLine.  
<https://www.onetonline.org/link/summary/31-9091.00> (검색일: 2022.10.10.). 재구성.

그 외 Details의 경우 summary에서 제공했던 주요 직업정보에 대해 중요성 수준에 대한 정보를 함께 제공하고 있으며, Custom의 경우 사용자가 직업 정보 중 원하는 정보만 확인할 수 있도록 제시하고 있다.

다음으로 ② Find Occupations에서는 1) 밝은 직업 전망(Bright outlook), 2) 직업군(Career Cluster), 3) 채용 공고에서 자주 요구되는 인기 있는 기술(Hot Technology), 4) 산업군(Industry), 5) 수행 작업, 스킬, 교육, 훈련 및 자격증을 기반으로 하는 Job family, 6) 직업 전반에 걸쳐 직업 준비를 위한 요구 사항(경험, 교육 및 직업훈련) 측면에서 직업을 분류한 Job Zone, 7) 과학, 기술, 공학 및 수학 분야의 교육이 필요한 직업 보를 제시하는 STEM, 8) 모든 직업(All Occupations)의 총 8개의 세부 영역에 중점을 두어 직업정보를 제공하고

있다. 1) 밝은 직업 전망(Bright outlook)은 2020-2030년 동안 미국 전역에서 100,000개 이상의 일자리를 창출할 것으로 예상되는 직업, 고용증가율이 10% 이상인 직업, 새로 출현하는 신규 및 신흥 직업을 소개한다. 2) 직업군(Career Cluster)에 따라 직업분류 코드와 직업명을 제시하며, 3) 인기 있는 기술(Hot Technology)은 채용공고에 자주 포함되는 소프트웨어 및 기술(technology) 스킬을 순위에 따라 제시하고 있다. 4) 산업군(Industry)에 따라 직업분류 코드와 직업명, 고용증가율 등을 제시하고 있으며, 5) Job family는 수행 작업, 스킬, 교육, 훈련 및 자격증을 기반으로 직업을 구분하여 직업분류 코드와 직업명을 제공하고 있다. 6) Job Zone 또한 직업을 수행하는 데 필요한 교육, 경험 및 훈련 수준에 따라 5가지 범주 중 하나로 직업을 분류하여 직업분류 코드와 직업명을 제공하고 있으며 7) STEM 또한 직업분류 코드와 직업명을 제시하고 있다. 8) 모든 직업(All Occupations)은 위의 7개 영역에서 제시한 직업을 모두 나열하고 있다. 이때 직업분류 코드 및 직업명을 제공하고 있는 영역의 경우 사용자가 직업명을 검색하게 된다면 <표 3-9>와 같은 세부정보를 수집할 수 있다.

세 번째로, ③ 직업별 책무, 관련 행동 및 기술을 바탕으로 직업정보를 제시하는 Advanced Searches는 1) 책무(Job Duties), 2) 관련 활동(Related Activities), 3) Soft Skills, 4) Technology Skills로 구분하여 직업정보를 제공하고 있다. 영역별 세부내용을 구체적으로 설명하면, 1) 책무(Job Duties)는 사용자의 직무를 기반으로 유사한 직무를 수행하는 직업을 검색할 수 있도록 하며, 직업 분류 코드와 직업명을 제시하고 있다. 2) 관련 활동(Related Activities)은 다양한 유형의 직업에서 수행되는 활동을 바탕으로 직업을 검색할 수 있도록 하며, 2,000개의 세부 작업 활동을 바탕으로 직업분류 코드와 직업명을 제시하고 있다. 3) 사람들과 성공적으로 상호작용하고 직장에서 효율적이고 효과적으로 수행하는 데 필요한 대인관계 및 사고 기술인 Soft skills를 선택하여 직업을 검색할 수 있도록 하고, 4) Technology Skills는 소프트웨어를 기반으로 직업을 검색할 수 있도록 하여 직업정보를 제공하고 있다. 이때 모든 영역에서 사용자가 직업명을 검색하게 된다면 <표 3-9>와 같은 정보를 수집할 수 있다.

네 번째로, ④ Browse by O\*NET Data는 능력, 흥미, 지식, 스킬(Basic, Cross-Functional), 직업 활동, 직업 상황, 직업 스타일, 직업가치에 대한 정보를 제공하고 있으며 중요성, 수준, 직능수준, 직업분류 코드, 직업명을 바탕으

로 직업정보를 제공하고 있다. 이때 흥미의 경우, O\*NET Interest Profiler를 기준으로 흥미 영역을 제시하고 있으며, 사용자가 직업명을 검색하게 된다면 <표 3-9>와 같은 정보를 수집할 수 있다.

마지막으로, ⑤ 기타 분류기준(SOC, DOT, RAPIDS, ESCO) 및 직업 전망서(Occupation Handbook)는 군직업분류(Military Occupation Classification) 기반 직업검색, 학과분류(Classification of Instructional Programs) 기반 직업검색, 직업전망서(Occupational Outlook Handbook) 기반 직업검색, 표준직업분류(Standard Occupational Classification) 기반 직업검색, 직업사전(Dictionary of Occupational Titles) 기반 직업검색, Registered Apprenticeship Partners Information Data System 기반 직업검색을 통해 직업정보를 제공하고 있다.

종합하면, O\*NET에서 제공되는 직업별 정보는 ① 구체적인 직업정보 Occupation-Specific Information, ② 직업요건(Occupational Requirements), ③ 경험요건(Experience Requirements), ④ 근로자요건(Worker Requirements), ⑤ 근로자특성(Worker Characteristics), ⑥ 노동력특성(Workforce Characteristics), ⑦ 기타정보(More Information) 총 7개 영역을 중심으로 유목화하여 제공되고 있다. O\*NET은 직업정보에 대한 내용을 STEM 분야, 산업군, 스킬 등 중점적으로 제공하고자 하는 직업정보에 초점을 맞춰 7개 영역을 중심으로 제시하고 있어 O\*NET OnLine 사용자가 누구라도 쉽게 직업정보를 탐색할 수 있다는 점에서 특징이 있다. 또한 직업정보에 대한 내용을 O\*NET 콘텐츠 모델과 O\*NET-SOC를 바탕으로 제공하고 있어 방대한 직업정보를 교육 정책 및 기술 표준 개발, 학교에서 직장으로의 전환, 실직 근로자 등 다양한 분야에서 활용 가능하다는 특징이 있다. 또한 직업정보를 제공하는 유사한 데이터베이스와의 연계성이 높으며, 데이터 업데이트가 용이하다는 점에서 여러 사용자에게 도움을 제공하고 있다. 다만 O\*NET의 경우 방대한 양의 직업정보 데이터를 제공한다는 점에서 시스템 구성이 다소 경직되어있으며, 이에 사용자들이 직업정보시스템에 초기에 진입했을 때 자신들이 필요로 하는 직업정보를 찾는 것과 관련된 가이드가 상대적으로 부족하다는 한계점도 일부 존재한다.



## 2.2. 일본(Jobtag)

### 2.2.1 개요

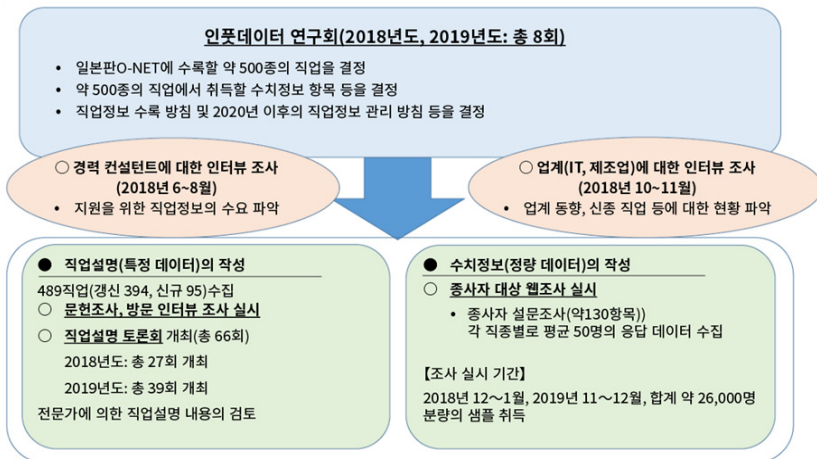
일본은 대표적인 직업정보시스템이었던 커리어 매트릭스(Career Matrix)가 2011년 예산 문제로 폐쇄되면서, 노동정책 연구·연수기구인 후생노동성의 취업 알선 온라인 서비스 사이트인 헬로워크([www.hellowork.go.jp](http://www.hellowork.go.jp))를 통해 직업정보가 제공되고 있었다. 이후 정부와 공공기관에서 운영하는 직업정보시스템이 필요하다는 후생노동성의 요청에 따라, 2017년 직무능력 및 직업정보의 가시화를 목적으로 일본판 O\*NET(이후 Jobtag로 명칭 변경)이 제안되었다. 이듬해 ‘미래투자전략 2018’에서 최적의 인재 활용을 위해 개인이 주체적으로 경력을 쌓을 수 있도록 지원하는 노동시장의 인프라로써 일본판 O\*NET(Jobtag)에 대한 논의가 이어졌다. 2019년에는 ‘성장전략 팔로업’을 통해 일본판 O\*NET(Jobtag)의 공개를 전제로 해당 사이트를 여러 관련 시스템들과 유기적으로 연계하여 재직자와 기업의 인사담당자뿐만 아니라 진로지도와 구직자의 취업이나 이직을 지원하는 경력 컨설턴트와 같은 현장 실무자들도 일본판 O\*NET(Jobtag)을 함께 이용할 수 있도록 시스템을 구축해 나가고 있다.

직업정보의 수집은 일본의 직업을 체계적으로 망라하는 것을 목적으로 진행되었으며, 2018년부터 2019년까지 2년 동안 8회에 걸쳐 일본판 O-NET에 수록할 약 500개의 직업정보(Input-data) 수집을 위한 조사가 실시되었다. 일본판 O\*NET(Jobtag)에 수록될 직업의 선정기준에 대해서는, 헬로워크의 구인건수가 많은 직업을 중심으로 국가 방침에 따라 향후 수요 확대가 예측되는 분야 혹은 인재육성이 필요한 분야의 직업을 신규 직업으로 추가해 나가는 방식으로 진행되었다. 따라서 노동시장이나 취업지원 현장에서 수요가 적고 향후 수요 확대가 예상되지 않고 구인이 거의 없는 직업은 수록되지 않았으며, 일반적인 인사배치나 취업지원에 해당사항이 없는 프로 스포츠 선수나 연예인 등의 직업 또한 수록되지 않았다. 최종적으로 2022년 일본판 O\*NET(Jobtag)에서 제공하는 직업 수는 511개로 파악된다. 직업정보의 수집 단위와 관련해서, 일반적으로 직업(Occupation) 기업, 단체 등을 초월하여 공통적으로 존재하는 직무(Job)의 집합체 단위로 정보를 수집하였으나, 새로운 직무와 같이 직업으로 확립되었다고 명시하기 어려운 경우에는 직무(Job) 특정 목적을 달성하기 위해 행해지는 일련의

작업이나 동작인 과업(Task)의 집합체 단위로도 정보가 수집되었다.

직업별 직업설명에 대해서는, 정보 수집을 위해 인터넷 및 서적, 신문, 후생노동성의 연구자료 등을 통한 문헌조사와 관련 단체 및 기업을 직접 방문을 통한 인터뷰 조사가 실시되었다. 인터뷰 조사 대상자는 일본판 O\*NET(Jobtag)의 주요 사용자층으로 예상되는 고등학교 진로지도, 대학교의 커리어센터, 민간 직업소개사업자, 장애인취업지원기관, 헬로워크의 경력 컨설턴트 등으로 구성되었으며, 업계 동향에 따라 직무내용이나 직무의 흐름이 달라질 가능성이 높은 IT 분야와 제조업 분야에 대해서는 업계 종사자를 대상으로 인터뷰 조사가 추가적으로 진행되었다. 직업별 수치정보에 대해서는 관련 기관 및 단체에 의뢰하여 3차례에 걸쳐 종사자에게 직접 설문조사를 배부, 회수하는 방법으로 정보가 수집되었다. 이후, 수집된 정보를 통해 도출된 직업설명의 전체 내용에 대한 조사 및 검토를 위해 ‘직업설명 토론회’가 실시되었다. 직업설명 토론회는 외부 전문가, 후생노동성 담당자, 노동정책 연구·연수기구의 연구원으로 구성되었으며, 신규로 작성되거나 갱신된 직업설명(안)에 대하여 공공기관 정보로서의 중립성 및 객관성, 정보의 최신성과 정확성 확보에 초점을 맞추어 검토가 진행되었다(그림 3-15) 참고).

[그림 3-15] 일본판 O\*NET(Jobtag) 직업정보 수집 절차



자료: 일본 독립행정법인 노동정책 연구·연수기구. (2020). 직업정보 제공 사이트(일본판 O-NET)의 인풋데이터 개발에 관한 연구. 일본 독립행정법인 노동정책 연구·연수기구.

## 2.2.2. 구성

일본판 O\*NET(Jobtag)에는 직업별 직업정보에 대해 직업별 직업설명과 직업별 수치정보 총 두 개의 영역으로 구분하여 제시하고 있다(〈표 3-10〉 참고).

직업별 직업설명에는 직업명과 함께 후생노동성편 직업분류번호 5자리를 제시하고 있으며, ① 직무내용, ② 취업 경로, ③ 근로조건 총 3가지 세부영역으로 구성된다. ① 직무내용 영역은 해당 직업이 ‘어떤 직업인가’에 대해 제시하고 있다. 첫 단락에는 해당 직업의 내용에 대해 설명하며, 인지도 높은 유사 직업명이 있다면 함께 기재하고 있다. 두 번째 단락에서는 직무의 구체적인 내용을 다루고 있다. 이때 직무를 ‘메인’과 ‘서브’로 나누어 기술한다. 메인은 거의 모든 상황에서 반드시 수행하는 주요 직무를 의미하며, 서브는 필요에 따라, 직장의 특성에 따라 수행하는 직무를 의미한다. 또한 종사자의 실제 하루의 업무 흐름과 관련된 내용이 기술되어 있다. 마지막 단락에서는 직무를 구성하는 과업(task)과 함께 각각의 수행 비율이 수치로 제공된다. 과업은 직무 활동에 대해 1개의 주요 동사를 포함한 1문장 단위로 기술된다. 이 외에도 직업설명에 등장하는 전문용어 및 업계 용어에 대한 해설과 관련된 내용이 추가되기도 한다.

② 취업 경로 영역은 해당 직업에 ‘취업하기 위해서는 어떻게 해야 하는가’에 대한 내용을 제시하고 있다. 첫 단락에는 해당 직업에 취업하기 위해 요구되는 학력 및 자격증에 대한 정보를 제공하고 있다. 또한 일반적이고 전형적인 취업 경로의 예를 그림으로 제시하고 있다. 두 번째 단락에는 대졸 신입 및 비정기채용의 인원 규모에 대한 정보와 취업 후의 연수·배치, 실무경험 쌓는 법, 경력개발에 대해 기술되어 있다. 세 번째 단락에서는 해당 직업을 취득하는 데 필수적이지는 않지만 직무수행과 관련이 있거나 경력개발에 유용한 자격증에 대한 정보를 제공하고 있다. 마지막 단락에는 해당 직업이 요구하는 자질에 대해서 구체적으로 언급하고 있다.

③ 근로조건 영역은 해당 직업의 ‘근로조건 특징은 무엇인가’에 관한 내용을 담고 있다. 첫 번째 단락에서는 해당 직업의 주요 근무처(회사, 시설 등), 취업 장소 및 취업지에 대한 정보를 제공하고 있으며, 남녀/연령비율 등과 같은 종사자의 상황에 대한 내용과 함께, 정규직, 파트타임, 아르바이트 등의 일반적인 고용형태와 임금, 근로시간, 휴무, 근무형태 등의 근로조건에

대한 정보가 제시되어 있다. 근로조건은 경우, 데이터가 있는 경우에는 자료의 출처를 밝히고 수치가 기재되어 있으며, 데이터가 없는 경우에는 정보 수집 결과를 통해 파악한 경향이 정성적으로 기술되어 있다. 마지막 단락에서는 해당 직업의 최신 동향, 기술혁신 및 사회경제 정세에 의한 직업적 영향에 대한 내용을 기술하고 있으며, 인력 부족, 수요의 지속 및 확대 등의 직업의 수요 전망에 대한 정보가 제공되고 있다.

<표 3-10> 일본판 O\*NET(Jobtag)의 직업별 직업설명

구분	내용
직무내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업 개요, 유사직업명</li> <li>• 메인 직무, 서브 직무</li> <li>• 직무를 구성하는 과업 및 과업 수행 비율</li> </ul>
취업경로	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업을 위해 필요한 학력 및 자격증 정보</li> <li>• 취업 경로 예시(그림)</li> <li>• 신입 및 비정기채용의 인원 규모</li> <li>• 취업 후의 연수·배치, 실무경험 습득 및 경력개발 방법</li> <li>• 경력개발에 유용한 자격증</li> <li>• 직업이 요구하는 자질</li> </ul>
근로조건	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근무처(회사, 시설 등)</li> <li>• 종사자 상황: 남녀/연령비율</li> <li>• 고용형태: 정규직, 파트타이머, 아르바이트</li> <li>• 근로조건: 임금, 근로시간, 휴무, 근무형태</li> <li>• 직업의 최신 동향, 직업의 수요 전망</li> </ul>

자료: 일본 독립행정법인 노동정책 연구·연구기구(2020)의 내용을 연구진이 종합

직업별 수치정보는 ① 직업 흥미, ② 직업 가치관, ③ 기술, ④ 지식, ⑤ 직업의 특성, ⑥ 교육과 훈련 총 6가지의 영역으로 구분하여 제시하고 있다. ① 직업 흥미 영역은 Holland(1959)의 직업선택 이론을 바탕으로 하였으며, 직업에 대해 느끼는 흥미를 종류별로 수치화한 정보영역이다. 직업 흥미 영역은 현실적(R), 연구적(I), 예술적(A), 사회적(S), 기업적(E), 관습적(C) 총 6개의 분류 항목으로 구성된다. 항목별로 1: 맞지 않음부터 5: 맞음까지의 5단계 중 하나를 선택하도록 하여, 그 평균치가 데이터로 수록된다. ② 직업 가치관 영역은 직업에 대해 만족감을

채워줄 수 있는 정도를 유형별로 수치화한 정보영역이다. 해당 영역은 미국 O\*NET의 Work Values 영역을 기반으로 일본의 직업적 환경에 맞추어 10가지의 항목으로 재구성하여 제시되고 있다. 기존 미국 O\*NET Work Values 영역에서의 성취감, 자율성, 사회적 인지·지위, 원활한 대인관계, 조직적인 지원체계를 포함하여 근로조건 항목(Working Condition)을 고용·보수 안정성과 근로 안전 위생 두 가지로 구분하고, 최근 일본에서 주목받고 있는 사생활과의 양립(Work-life Balance)을 비롯한 전문성, 봉사·사회공헌을 추가하여 10가지 항목으로 분류하고 있다. 직업 가치관 항목별로 ‘1: 만족감을 얻기 힘들다’ 부터 ‘5: 만족감을 많이 얻는다’ 까지의 총 5단계 중에서 선택하도록 하여, 그 평균치를 데이터화하여 수록한다.

③ 기술 영역은 직무 수행 시 표준적으로 필요한 기술 요건을 수치화한 정보영역으로 미국 O\*NET의 Skills 영역을 바탕으로 39개의 항목으로 분류되고 있다. 미국 O\*NET에서는 Skills에 대해 기초 기술(Basic Skills)과 교차 기능 기술(Cross-Functional Skills)로 나누어 정의하고 있으나, 정보를 제공할 때는 두 가지를 구별하지 않고 Skills 영역으로 다루고 있다. 일본판 O\*NET인 Jobtag 또한 ‘기술’이라는 영역 명을 사용하고 있다. 39항목에 대해 각각의 직업과 관계가 없는 경우에는 ‘레벨 0(관계 없음)’, 관계가 있는 경우에는 ‘레벨 1(낮음)’ 부터 ‘레벨 7(높음)’ 까지의 7단계 범위와 관련하여 수집된 응답 수치를 종합하여 그 평균치를 데이터로 수록되며, 구체적으로 어느 정도의 ‘난이도’를 요구하는지와 관련된 수치 또한 제공하고 있다. ④ 지식 영역은 업무 수행에 있어 표준적으로 필요한 지식요건을 수치화한 정보로 미국 O\*NET의 Knowledge 영역을 바탕으로 33개의 항목으로 구성된다. 33항목에 대하여 본인의 일과 관계가 없는 경우에는 ‘레벨 0(관계 없음)’, 관계가 있는 경우에는 ‘레벨 1(낮음)’ 부터 ‘레벨 5(높음)’ 까지의 범위 내에서 응답할 수 있도록 하여 그 평균치가 데이터로 수록된다. ⑤ 직업의 특성 영역은 직업상의 활동 및 주변 환경에 대해서 다양한 관점에서 그 특징을 나타낸 것으로, ‘일의 맥락’으로 해석할 수 있다. 미국 O\*NET의 Work Context 영역을 기반으로 23개 항목으로 구분되며, 23항목의 하위분류는 대인관계 8항목, 물리적 환경 6항목, 구조적 특징 9항목으로 구성된다. 마지막으로 교육과 훈련 영역은 종사자의 일반적인 학력 및 취업 전 필요 교육훈련기간, 취업 전에 필요한 실무경험, 취업 후 숙련까지의 기간에 대한 정보를 제공한다.

## 2.3. 프랑스(Onisep)

### 2.3.1 개요

Onisep은 프랑스 교육부(Ministere de l' Education National)와 고등교육연구혁신부(Ministere de l' Enseignement Superieur, de la Recherche et de l' Innovation) 산하 국가 운영업체로, 전국 초·중등학교를 비롯한 진로교육을 담당하는 각종 기관에 진로 관련 정보를 종합해 출판·배포하는 국립교육·직업정보 출판기관이다. Onisep 포털에서는 직업에 대한 정보뿐만 아니라, 해당 직업에 취직하기까지 중학교부터 대학교를 거쳐 취업에 이르는 각 과정과 직업선택 시에 필요한 정보를 상세하게 제공하고 있다는 것이 특징이다.

최근 프랑스 정부와 Onisep은 프랑스 2030 세대의 교육 및 디지털 가속화 전략에 따라 ‘Avenir(s) 프로그램’을 시작하였다. Avenir(s) 프로그램은 중등, 고등 단계의 재학생과 대학생 및 모든 구직자를 대상으로 외부 노동시장으로의 진입을 구축하는 데 필요한 정보를 제공하고, 전문 경력경로를 설계할 수 있도록 지원하는 프로그램이다. 진로 계획에 따른 교육훈련 경로 및 전문 프로젝트를 탐색할 수 있는 소스를 제공하고 있다. 또한, Onisep에서는 호라이즌 21(Horizons 21)을 통해서 개인별 선호에 기반한 직업별 전문분야를 조합하는 시뮬레이션을 체험할 수 있으며, 이와 관련한 교육훈련을 제공하고 있는 교육훈련기관에 대한 정보를 파악할 수 있는 링크가 제시된다. 또한 ‘Nouvelle voie pro’ 프로그램을 통해서 진로 선택 및 경력경로에 따른 맞춤형 역량 강화를 위하여 5가지 로드맵 단계 설정에 따라 해당 단계에 대한 맞춤형 지원을 하고 있다. 한편, Onisep은 스마트폰으로도 손쉽게 볼 수 있도록 ‘스마트폰용’ 화면으로 전환할 수 있으며, 인터넷 매체뿐 아니라 종이 매체로 된 책자도 발행하는 등 사용자들이 더욱 손쉽게 사용할 수 있도록 운영되고 있다.

### 2.3.2 구성

먼저, Onisep의 메뉴 영역에 따른 주요 서비스 내용을 살펴보면, Onisep은 학생의 성장경로에 따라 ① 전기중등교육(중학교), ② 후기중등교육(고등학교) 및 CFA(도제교육), ③ 고등교육, ④ 취업 총 4단계로 메뉴 영역이 구성되어 있

다. 특히 Onisep은 일반학생뿐만 아니라 장애인과 보호자(학부모, 교사)에게 필요한 정보를 제공하는 ⑤ 부모 메뉴와 ⑥ 장애인 메뉴가 개설되어 있으며, 직업검색을 통해 직업별 구체적인 정보를 확인할 수 있는 ⑦ 직업 메뉴를 포함하여 총 7개의 주요 메뉴 영역으로 구성된다(그림 3-16) 참고).

[그림 3-16] Onisep 홈페이지 예시



자료: Onisep. (n.d.). Onisep. <https://www.onisep.fr/> (검색일: 2022.10.13.)

학생들의 성장경로를 인터페이스에 반영한 Onisep의 주요 서비스 내용을 살펴보면, ① 전기중등교육 메뉴에서는 중학교에 해당하는 11-14세 학생들을 대상으로 전기중등교육 입학을 준비하는 단계에서부터 졸업까지의 전반적인 내용을 포함하고 있다. 프랑스의 경우 중학교는 진로와 관련하여 관찰기(1, 2학년)와 지도기(3, 4학년)로 구분되는데, 2학년이 끝나면 일반계 과정과 기술계 과정 중 선택하게 된다. 이때 일반계 혹은 기술계 과정 중 선택하여 진로를 준비할 수 있도록 각 학년 단계에 적합한 정보를 제공하고 있다. 특히, 3학년에 재학하는 학생들은 졸업 요건 중에 하나로써 인턴십을 수료할 것을 요구하고 있기에, 인턴십에 대한 정보 또한 탑재하고 있다(표 3-11) 참고).

② 후기중등교육(고등학교)와 CFA(도제교육) 메뉴에서는 1) 일반 및 기술

계를 포함한 일반기술고등학교에 관련된 내용과, 2) 직업계 고등학교와 관련된 내용을 구분하여 제시하고 있다. 1) 일반기술고등학교 카테고리의 경우, 2학년 시기부터 일반계와 기술계로 분리되므로, 자신의 흥미와 적성, 능력에 따라 과정을 선택할 수 있도록 다양한 정보가 제시된다. 또한 일반기술고등학교 수료 후 일반학사 및 기술학사를 취득하기 위한 시험에 대한 내용 또한 확인할 수 있다. 2) 직업계 고등학교 카테고리의 경우, 도제교육에 대한 정보를 함께 제공하고 있으며, 직업자격증(CAP) 및 직업교육수료증(BEP)을 취득하기 위한 방법이나 시험에 관해 기재되어 있다.

③ 고등교육 메뉴에서는 후기중등교육(고등학교) 졸업 후의 경로에 따라 고등교육 조직별로 1) 대학교, 2) 전문기술과정(STS) 및 기술전문대학(IUT), 3) 그랑제꼴 준비반(CPGE), 4) 그랑제꼴로 구분하여 정보를 제공하고 있다. 1) 대학교 카테고리에서는 후기중등교육(고등학교) 졸업자 중 일반계 바칼로레아 합격자를 대상으로 학사, 석사 및 박사학위 과정에 대해 설명하고 있다. 또한, 대학교에서의 다양한 연구 분야와 관련된 정보가 탑재되어 있다. 2) 전문기술과정(STS) 및 기술전문대학(IUT) 카테고리에서는 후기중등교육(고등학교) 졸업자 중 기술계 및 직업계 바칼로레아 응시자를 대상으로 전문기술자격증(BTS)와 기술전문대학수료증(DUT)을 취득하기 위한 교육과정에 대한 내용이 제시되어 있다. 3) 그랑제꼴 준비반(CPGE) 카테고리에서는 후기중등기관 졸업자 중 고교 내신성적 상위 20% 이내 학생을 대상으로, 그랑제꼴에서 요구하는 문학, 경제, 상업 및 과학 관련 지식의 함양을 목적으로 수학, 경제, 외국어, 역사, 일반문화로 구성된 교육과정과 관련된 내용이 포함되어 있다. 4) 그랑제꼴 카테고리에서는 그랑제꼴 입학, 교육과정, 학위 수여에 대한 설명이 기재되어 있으며, 그랑제꼴에서 수행하는 주요 연구 분야에 대한 정보가 탑재되어 있다.

④ 취업 메뉴는 1) 인턴십과 2) 도제훈련, 3) 구직에 대한 정보를 제공하고 있다. 일 경험과 관련된 1) 인턴십 카테고리에서는 학업 수준별로 관련된 인턴십 과정과 인턴십을 수행할 수 있는 기관을 찾는 방법에 대한 정보를 제공하고 있으며, 해외 인턴십과 관련한 내용도 포함하고 있다. 2) 도제훈련 카테고리에서는 16-25세 청년들을 대상으로 도제교육을 제공하는 기관(CFA)을 소개하고 있으며, 고용주와의 견습계약에 대한 내용을 열람할 수 있다. 3) 구직 카테고리에서는 온라인과 오프라인에서 구직정보를 획득할 수 있는 소스를 제공



하고 있으며, 직업선택·탐색 방법 및 근로계약 시 주의해야 할 점 등을 포함해 근로계약과 관련된 종합적인 정보를 구체적으로 설명하고 있다. 또한, 구직자가 자신의 직업적 포부 및 목표와 노동시장의 현실을 연계하여 다방면에서 직업적 판단을 내릴 수 있도록 단계별 체크리스트와 더불어 취직을 위한 이력서 및 자기소개서 작성 방법 또한 탑재되어 있다. 추가적으로, 기타 카테고리에서는 근무경력을 공식적으로 인정받는 제도인 VAE 자격증 취득을 장려하는 쿼즈를 제공하고 있으며, 직업을 찾는 데 어려움을 겪는 청년들을 지원하는 지원 제도 및 사업 프로젝트를 소개하고 있다.

추가적으로, 부모 메뉴에서는 학교급별로 학교 설명 동영상에 10개국 언어로 제공되며, 학교의 사명 및 학교생활의 조직과 관련된 내용이 포함되어 있다. 또한 자녀들의 학년 및 교육 수준에 따라 해당 과정에서 자주 언급된 질문에 대한 답변이 카테고리에 따라 분류되어 있다. 장애인 메뉴에서는, 장애별로 어떠한 교육 지원이 수행되는지, 학생이 겪는 어려움을 예방하고 후속 조치하기 위해 어떠한 협력이 필요한지에 대한 내용이 서술되어 있다. 또한, 학생들의 학습 수준에 따라 학습 및 취업경로를 제안하고, 적절한 학습 및 취업을 지원할 수 있는 교육 및 훈련 프로그램에 대한 정보를 제공하고 있다.

〈표 3-11〉 Onisep 메뉴 및 주요 서비스 내용

구분		내용
전기중등 교육 (Au collège)	전기중등학교 준비	<ul style="list-style-type: none"> <li>입학/등록/장학금</li> <li>애니메이션 전기중등학교 투어</li> </ul>
	전기중등학교 OT	<ul style="list-style-type: none"> <li>관찰기(1, 2학년) 및 지도기(3, 4학년) 단계 진로지도 및 경력개발</li> </ul>
	학습 과목	<ul style="list-style-type: none"> <li>일반과목 8과목</li> <li>선택과목 5과목</li> </ul>
	전기중등학교 졸업	<ul style="list-style-type: none"> <li>국가고시 Brevet(중학교 학력 인정 국가고시)</li> <li>국가교육부 발급 DNB(National Patent Diploma)</li> </ul>
	전기중등학교 인턴십	<ul style="list-style-type: none"> <li>3학년 인턴십 찾기</li> <li>인턴십 보고서</li> </ul>

〈표 계속〉

〈표 3-11〉 계속

구분		내용
후기중등 교육 (Au lycée / CFA)	일반기술 고등학교	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일반계/기술계 선택</li> <li>• 일반계/기술계의 일반과목, 선택과목, 특수과목</li> <li>• 일반 학사 및 기술 학사 시험 항목</li> </ul>
	직업고등학교	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업전문경로/직업자격증</li> <li>• 직업교육수료증취득 시험 항목/도제훈련</li> </ul>
고등교육 (Après le bac)	대학교	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학사, 석사 및 박사학위 과정</li> <li>• 대학교 연구 분야</li> </ul>
	전문기술과정(STS) 및 기술전문대학(IUT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전문기술과정(STS) 88개 전문과정</li> <li>• 기술전문대학(IUT) 24개 전문과정</li> </ul>
	그랑제꼴 준비반 (CPGE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수학, 경제, 외국어, 역사, 일반문화 교육과정</li> </ul>
	그랑제꼴	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 그랑제꼴 종류 및 주요 연구 분야</li> <li>• 그랑제꼴 입학 및 졸업에 관한 설명</li> </ul>
취업 (Emploi)	인턴십	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인턴십 과정</li> <li>• 인턴십 수행 기관 및 탐색 방법</li> <li>• 해외 인턴십</li> </ul>
	도제 훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 도제교육기관 (CFA) 소개</li> <li>• 고용주와의 견습계약</li> </ul>
	구직	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 온라인/오프라인 구직정보 소스</li> <li>• 직업선택/직업탐색 방법</li> <li>• 구직계약 전반</li> <li>• 구직 단계별 체크리스트</li> </ul>
	기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VAE 자격증 취득</li> <li>• 청년 계약 제도 및 지원 사업</li> </ul>
부모 (Parents)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학교에 대한 이해</li> <li>• 학년별/학교급별에 따른 지원</li> </ul>
장애인 (Formation et handicap)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애별 교육지원</li> <li>• 특수학교 및 특수학급</li> <li>• 장애학생의 교육 및 학습/취업경로</li> </ul>
직업 (Métiers)	직업명 검색	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업명을 통한 직업검색</li> </ul>
	분류기준 검색	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전문분야별 검색</li> <li>• 관심사별 검색</li> <li>• 학위 및 교육수준별 검색</li> <li>• 법적 상태에 따른 검색</li> </ul>

자료: 프랑스 직업정보시스템(<https://www.onisep.fr>) 홈페이지 세부구성을 연구진이 종합

Onisep은 직업검색을 바탕으로 직업의 원활한 이해를 위해 구체적인 정보를 제시한다. Onisep에서 제공하는 직업정보를 검색하는 방법은 크게 직업명 검색과 분류기준 검색으로 나눌 수 있다. 분류기준 검색은 ① 전문분야, ② 관심사, ③ 학위 및 교육수준, ④ 법적 상태 총 4개의 영역을 중심으로 하위 영역이 구성된다. ① 전문분야 영역(Domaine de formation)은 산업군/직업군 분류를 통해 20개의 하위 항목으로 구성되며, ② 관심사 영역(Centres d'intérêts)은 적성 및 흥미에 대한 분류를 통해 20개의 하위 항목으로 구성된다. ③ 학위 및 교육수준 영역(Niveau d'étude visé)은 고등교육 bac 단계 및 자격증에 대한 분류를 통해 11개의 하위 항목으로 구성된다. ④ 법적 상태 영역(Statuts d'exercice)은 계약 체결에 있어 법적 상태의 분류에 따라 9개의 하위 항목으로 구성된다. 개별 영역의 검색을 통해 직업 리스트가 도출되며, 직업별 직업정보와 연계되어 운영되고 있다. 직업 리스트에는 해당 직업에 대한 직업명과 함께 학위/교육수준과 최초 임금에 대한 간단한 정보가 제시된다(〈표 3-12〉 참고).

〈표 3-12〉 Onisep 직업별 직업정보 검색 준거

구분		내용
직업명 검색		• 직업명 기입 후 검색
분류 기준 검색	전문 분야 (Domaine de formation)	• 산업군/직업군 분류에 따라 20개의 하위 항목으로 구성됨
	관심사 (Centres d'intérêts)	• 적성 및 흥미 분류에 따라 20개의 하위 항목으로 구성됨
	학위 및 교육수준 (Niveau d'étude visé)	• 고등교육 bac 단계(9단계 구분) 및 자격증 분류에 따라 11개의 하위 항목으로 구성됨
	법적 상태 (Statuts d'exercice)	• 계약 체결 관련 법적 상태 분류에 따라 9개의 하위 항목으로 구성됨

자료: 프랑스 직업정보시스템(<https://www.onisep.fr>) 직업별 직업정보 검색 준거를 연구진이 종합

Onisep에서 제공하는 직업별 직업정보는 각 직업에 대한 요약된 정보를 제공하는 개요 페이지와, 구체적이고 자세한 정보를 제공하는 상세정보 페이지로 구분된다. 구체적으로 개요 페이지와 상세정보 페이지에 기재된 정보를 살펴보면, 개요 페이지에는 직업에 대한 정의, 최초 임금, 직무내용과 필수 지

식 및 기술, 최소 필요 학위 및 교육 수준, 고용 부문, 관련 직업 및 유사 직업, 관련 단체의 링크 및 기사에 관한 정보가 한 화면에 요약되어 정리되어 있다. 상세정보 페이지에는 3분 정도의 현직자의 직업에 대한 소개 영상이 업로드되어 있으며, 그와 함께 앞서 직업검색 분류기준으로 제시된 전문 분야(산업군/직업군), 적성 및 흥미, 최소 필요 학위 및 교육수준, 법적 상태의 4가지 준거에 따라 해당 직업이 포함되는 세부 영역에 대해 기재되어 있다. 또한 해당 직업에 대한 구체적인 정보에 대해 ① 일, ② 직무환경, ③ 경력 및 급여, ④ 학위 및 교육 수준, ⑤ 훈련 총 5개의 영역으로 구분하여 제시하고 있다(그림 3-17) 참고.

[그림 3-17] Onisep 직업정보 예시

< Retour à la page précédente < Revenir à la version courte

## Fiche métier

### ingénieur / ingénieure en électronique numérique

Pass transport sans contact, téléphones portables, drones, guidages de missiles... l'ingénieur en électronique numérique conçoit toute une gamme de produits pour le grand public ou les professionnels. Un métier où innovation et efficacité se cultivent au quotidien.



© Alain Potignon/Onisep

- > Niveau minimum d'accès : Bac + 5
- > Salaire médian : 29 555,5
- > Statut(s) : Statut salarié
- > Synonymes : Ingénieur/e composants, Ingénieur/e électronicien/ne numérique, Ingénieur/e en électronique et technologies numériques
- > Secteur(s) professionnel(s) : multisecteurs
- > Centre(s) d'intérêt : J'aime faire des expériences, J'aime organiser, gérer, Je suis branché high tech

Le métier	Où l'exercer ?	Carrière et salaire	Accès au métier	Exemples de formations	En savoir plus
-----------	----------------	---------------------	-----------------	------------------------	----------------

→ Nature du travail

자료: Onisep. (n.d.). 전문 분야 직업 검색 디지털 전자공학 엔지니어.  
<https://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Metier/Metiers/ingenieur-ingenieure-en-electronique-numerique> (검색일: 2022.10.21.)

상세정보 페이지에 제시된 직업정보를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다 (<표 3-13> 참고). ① 일 영역은 구체적인 과업 목록에 대한 정보를 제공하는 일의 성격 파트와 직무에 필요한 지식 및 기술 영역으로 구분되어 있다. 일의 성격과 필요 지식 및 기술에 해당하는 각각의 항목에 대해서 추가적인 설명이 구체적으로 기술되어 있다. ② 직무환경 영역은 해당 직업 및 직무와 관련한 근무 지역 및 장소에 대한 정보를 제공하며, 물리적 환경 이외에도 해당 직업

을 둘러싸고 있는 지역 네트워크 및 주로 상호작용하는 외부 파트너에 대한 내용을 포함한다. ③ 경력개발 및 급여 영역은 노동시장에서 해당 직업이 갖는 현재의 경력 지위 및 미래의 전망과, 관련 분야에 영향을 미칠 정책 계획에 대한 정보를 비롯하여, 직업 내 경력을 개발할 수 있는 커리어 로드맵을 제시하며, 직무에 따른 세부 직업을 구분하여 최초 임금에 대한 정보를 제공하고 있다. ④ 학위 및 교육수준에서는 직업 분야에서 필수적으로 취득해야 할 학위에 대한 정보를 제공하며, 해당 직업과 관련해 채용에 적합하거나 유리한 학위의 종류와 수준이 제시되어 있다. ⑤ 훈련 영역에서는 직업을 획득하는 데에 필요한 훈련·학력 자격증 취득이 가능한 학교와 관련 교육훈련기관에 관한 정보가 기재되어 있다. 훈련기관이 제공하는 교육훈련에 대한 자세한 정보를 획득할 수 있도록 링크가 제시되며, 해당 링크에는 최종 학업 수준, 학위 종류, 훈련 방식, 교육기간, 언어, 설립 유형 및 현황 등에 대한 내용이 기재되어 있다.

<표 3-13> Onisep 직업별 직업정보

구분		내용
개요 영역		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업에 대한 정의</li> <li>• 최초 임금</li> <li>• 직무 내용</li> <li>• 필수 지식 및 기술</li> <li>• 최소 필요 학위 및 교육수준</li> <li>• 고용 부문, 관련 직업 및 유사 직업</li> <li>• 관련 단체 링크 및 기사</li> </ul>
상세 영역	일 (Le métier)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일의 성격</li> <li>• 지식 및 기술</li> </ul>
	직무환경 (Où l'exercer)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 물리적 환경: 근무 지역 및 장소</li> <li>• 지역 네트워크, 외부 파트너</li> </ul>
	경력 및 급여 (Carrière et salaire)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노동시장에서의 경력 지위 및 미래 전망</li> <li>• 관련 분야 정책 계획</li> <li>• 커리어 로드맵</li> </ul>
	학위 및 교육수준 (Accès au métier)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 필수적으로 획득해야 하는 학위</li> <li>• 채용 및 취업에 유리한 학위의 종류와 수준</li> </ul>
	교육훈련 (Exemples de formations)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자격증 취득이 가능한 학교 및 교육훈련기관</li> <li>• 교육훈련기관이 제공하는 교육훈련 정보</li> </ul>
	현직자 직업에 대한 소개 영상	

자료: 프랑스 직업정보시스템(<https://www.onisep.fr>) 직업정보 구성을 연구진이 종합

한편, 사용자들이 자신에게 맞는 직업을 찾을 수 있도록 자기 이해 퀴즈를 제공하고 있으며, 훈련제도나 직업적 전문 루트에 관해 참/거짓을 식별하는 퀴즈나 다양한 자격증 및 학위 취득 방법에 대한 퀴즈, 직업적 삶에서 양성평등과 관련된 퀴즈, 학사정보, 시험, 인턴십 등 대학 관련 퀴즈 등 다양한 퀴즈를 통해 직업, 학업, 로드맵, 훈련, 전문 분야 또는 성평등에 대한 지식을 테스트할 수 있다. 또한, 정기적으로 출판간행물(전문가의 초상화)을 발간함으로써 실제 현직자의 인터뷰를 기반으로 직업, 소속, 직무 등에 대한 정보 및 업무활동을 구체적으로 제공하며, 현직자가 어떻게 해당 직업을 획득하게 되었는지 경로에 대한 정보를 전달한다. 이 외에도 직업 분야별로 일련의 선입견을 개선하고 잘 알려지지 않은 직업에 대한 독자들의 인식을 높이는 것을 목표로 간행물(직업에 대한 확대된 컬렉션)이 정기적으로 배포되고 있으며, 채용 중인 직업 현황에 대한 책자(내일 무슨 일을?)가 온라인을 통해 업로드되고 있다.

## 2.4. 독일(Berufenet)

### 2.4.1. 개요

Berufenet은 독일연방고용공단(Bundesagentur für Arbeit; BA)에서 운영하는 공공 온라인 직업정보시스템이다. 독일연방고용공단은 독일의 노동시장 정책의 책임운영기관으로, 고용서비스 전달체계의 핵심적인 역할을 담당하고 있다. 독일연방고용공단의 기본 목표는 구직자에게 일자리를 제공하고, 양질의 인력을 기업에 알선하며, 적극적 노동시장 정책을 활용하여 장기실업자의 고용 가능성을 개선시키는 것이다. 그 업무영역은 고용 및 노동시장 전체를 포괄할 정도로 광범위하다(한국노동연구원, 2013).

Berufenet은 독일에서 알려진 거의 모든 직업에 대한 정보를 비롯하여 고용보험제도 및 노동시장 프로그램, 직업훈련 및 교육, 진로지도 및 직업선택에 필요한 정보를 제공하고 있다. Berufenet에서 정보를 제공하는 직업은 약 4,800개이며, 이 중에서 3,200개의 직업정보가 월 단위로 정기적으로 업데이트된다. 직업분류는 Klassifikation der Berufe 2010(KldB 2010; Classification of Occupations 2010)로 불리며, 국제적으로 사용되고 있는 ISCO-08(국제표준직업

분류; International Standard Classification of Occupations-2008)에 따라 분류되어 있다. Berufenet의 콘텐츠 관리는 독일연방고용공단의 교육·직업미디어 관리부문에 담당하고 있으며, 장애인과 외국인을 배려한 웹사이트로 제작되어 독일어 이외에도 영어나 아랍어로 열람할 수 있으며, 쉬운 독일어 버전 및 청각장애인을 위한 수화 동영상도 제공되고 있다. 이 외에도 Berufenet에서는 실업급여 신청, 아동수당 신청, 사고 및 질병수당의 신청, 직업훈련 보조금 신청 등 각종 절차 또한 Berufenet를 통해 진행할 수 있다.

한편, 독일은 2011년부터 독일 사회에 이공계 전문인력 부족의 심각성을 파악하고 연방정부를 주축으로 ‘MINT 과목’인 수학(Mathematik), 정보통신(Informatik), 자연과학(Naturwissenschaften), 기술(Technik) 교육을 강화할 수 있는 환경을 조성해왔다. MINT 교육은 미국의 STEM 교육(Science, Technology, Engineering, Mathematics)와 유사하지만 정보통신이 추가된 것이 특징이다. 각 주별로 초·중등학교뿐만 아니라 입학 전 교육, 직업교육, 고등 교육, 평생교육 전반에 MINT 교육을 지원하고 있다. 이에 따라 Berufenet은 MINT 과목과 관련한 직업에 대한 정보를 제공하여, 아동과 청소년에게 현대 사회가 필요로 하는 다양한 역량을 확보하고, 장래 학업과 향후 직업 진로 선택 및 결정에 활용할 수 있도록 지원하고 있다.

## 2.4.2. 구성

먼저, Bundesagentur fur Arbeit은 ① 구직 및 실업자 지원, ② 학교, 교육 및 연구, ③ 경력 및 계속교육, ④ 가족과 아이들, ⑤ 장애인, ⑥ 외국인 총 6개 영역을 중심으로 직업정보를 제공한다.

Bundesagentur fur Arbeit의 메뉴 영역에 따른 주요 서비스 내용을 살펴보면(〈표 3-14〉참고), ① 구직 및 실업자 지원 메뉴의 1) 실업자 지원 영역에서는 구직자/실업자 등록을 통해 실업 수당을 신청할 수 있으며, 실업 수당 I, II, 단기 수당의 자격, 금액 및 기간에 대한 정보를 제공하고 있다. 2) 구직 및 신청 영역에서는 독일 전역의 대부분의 구인 정보 검색이 가능하며, 구직, 자기소개서 및 취업 면접에 대한 정보와 팁에 대한 정보를 열람할 수 있다. 또한, 자금 및 코칭을 지원을 받을 수 있는 자격인 AVGS의 요건이 되는지, 어떤

조치가 필요한지에 대해 고용센터의 담당자와 상담할 수 있다.

② 학교, 교육 및 연구 메뉴의 1) 학교 영역에서는 독일의 학위 취득에 대한 다양한 교육경로를 제시하고, 이에 따라 고등학교 졸업 증명서 획득을 위한 방법, 학위 없이 일반 학교를 중퇴했을 시 직업학교에서 자격 획득을 위한 방법, 직장 생활 중 학교 졸업 증명서 취득을 위한 방법 등에 대한 정보를 제공하고 있다. 또한, 경력 오리엔테이션의 일환인 ‘Check-U’ 프로그램을 통해 강점과 관심에 적합한 교육 또는 학습 프로그램을 제시하고, 해당 지역의 고용 에이전시 BiZ를 통해 학업 및 직업 선택 또는 구직에 필요한 정보를 직접 제공한다. 또한, 특정 직업의 일상 업무 및 산업 및 직업 관련 주제에 대한 내용이 담긴 직업비디오(BERUFE.TV)를 제공함으로써, 사용자의 직업선택을 지원한다. 2) 교육 영역에서는 개인의 강점 발견을 통한 전문 분야 탐색 및 직업 정보 수집을 바탕으로 기업 및 학교 등의 직업훈련기관에서의 견습 과정을 찾고 신청하는 과정을 설명한다. 3) 연구 영역에서는 강점 발견을 통한 연구 분야 탐색 및 정보 수집을 통해 학위 프로그램, 대학을 결정하고 대학에 지원하는 과정을 제시한다.

③ 경력 및 계속교육 메뉴의 1) 전문 교육 영역에서는 경력을 발전시키기 위한 단계별 전문성 개발 계획을 세우는 것을 지원하며, 기술 재교육과 학위 취득, 승진 기회에 대한 정보를 제공한다. 2) 이직 및 복직영역에서는 새로운 직업탐색을 위한 단계별 계획을 수립하거나 복직에 대한 계획을 설계하는 것을 지원한다. 이를 위해 새로운 기술 및 자격 취득을 위한 정보를 제공한다. 3) 직장생활 직업상담은 경력개발을 위한 계속 교육 및 경력 계획에 대한 컨설팅과 상담을 요청할 수 있다. 4) 재정 지원 영역에서는 고용센터를 비롯한 다른 기관에서 지원하고 있는 계속 교육을 위한 보조금 및 실업보험에 대한 정보를 탑재하고 있다. ‘평생교육과정 찾기’ 영역에서는 전문성 개발을 위하여 지역에서 제공하는 평생교육과정을 검색할 수 있다.

④ 가족과 아이들 메뉴의 1) 아동수당 영역에서는 18세 미만의 아동에 대한 아동 수당은 특정 조건에서 더 오래 받을 수 있음을 밝히면서, 아동수당 신청방법과 지급액에 대한 정보를 제공한다. ‘일과 가정의 조화’ 영역에서는 실업수당 II 또는 아동수당을 받는 가정의 자녀가 혜택으로 받을 수 있는 교육패키지에 대한 내용과, Family Benefits Office 이외의 국가의 추가 지원에 대한 정보



가 제공되고 있다. 2) 부모 교육 영역에서는 편부모의 취업 인터뷰 및 평생교육과 계속 교육을 받고 있는 부모들에 대한 인터뷰가 탑재되어 있다.

추가적으로, 장애인 메뉴는 장애인의 직업 생활 전반을 위한 재활 지원 서비스 및 상담 서비스를 운영하고 있으며, 구직 검색을 통한 채용공고 열람도 가능하다. 외국인 메뉴에서는 이민자를 비롯한 외국인이 독일에서의 직업 생활을 원활히 영위할 수 있도록 채용 및 인턴십 공고, 독일어 학습, 외국 자격 및 학위 인정, 노동시장 진입을 위한 정보를 제공하고 있으며, 외국인 노동자를 위한 재정지원 · 교육훈련 · 사회보장에 대한 내용도 포함되어 있다. 또한, 독일에서 직업을 보유하고 있으나 해외에 거주하는 노동자를 비롯한 EU 국민을 지원하는 네트워크에 대해 소개하고 있다.

<표 3-14> Bundesagentur für Arbeit 메뉴 및 주요 서비스 내용

구분		내용
구직 및 실업자 지원 (Arbeitslos und Arbeit finden)	실업자 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 구직자/실업자 등록</li> <li>• 실업 수당에 대한 설명</li> <li>• 직업 센터 찾기</li> </ul>
	구직 및 신청	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 구직 검색: 구인 정보 확인</li> <li>• 지원 교육: 자기소개서 및 면접에 대한 정보</li> <li>• 민간 고용 기관을 통한 구직</li> </ul>
학교, 교육 및 연구 (Schule, Ausbildung und Studium)	학교	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학위 취득을 위한 다양한 교육경로</li> <li>• 경력 오리엔테이션: Check-U, BiZ BERUFE.TV</li> </ul>
	교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전문 분야 탐색</li> <li>• 직업훈련경로, 견습기간, 직업정보 획득 방법</li> <li>• 훈련 장소 결정: 기업/학교/도제 교육</li> <li>• 견습 신청</li> </ul>
	연구	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구 분야 탐색</li> <li>• 정보 수집: 학위, 교육과정, 졸업 후 취업기</li> <li>• 학위 프로그램 및 대학 결정</li> <li>• 대학 지원, 입학 요건 확인</li> </ul>

<표 계속>

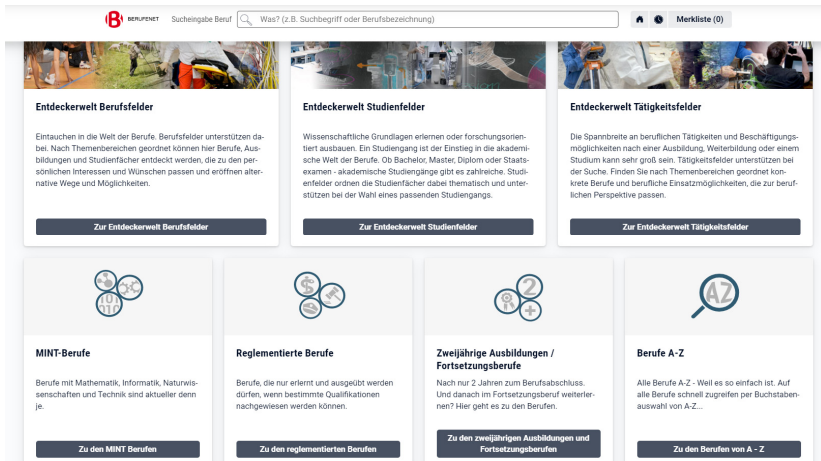
〈표 3-14〉 계속

구분		내용
경력 및 계속 교육 (Karriere und Weiterbildung)	전문 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전문성 개발을 위한 단계별 계획</li> <li>• 기술 재교육, 학위 취득, 승진 기회 정보</li> </ul>
	이직 및 복직	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 새 직업 탐색을 위한 단계별 계획</li> <li>• 새 경력 시작을 위한 기술 및 자격 취득 정보</li> <li>• 복직 계획 설계</li> </ul>
	직장생활 직업상담	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경력개발을 위한 계속 교육 및 경력 계획 상담</li> </ul>
	재정 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용센터 보조금</li> <li>• 기관별 보조금 및 실업보험</li> </ul>
	평생교육과정 찾기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해당 지역에서의 평생교육과정 탐색</li> </ul>
가족과 아이들 (Familie und Kinder)	아동수당	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 양육비, 아동수당, 지불 날짜 등에 대한 정보</li> </ul>
	일과 가정의 조화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육패키지 혜택</li> <li>• 부모에 대한 지원</li> <li>• 직업 재진입</li> </ul>
	부모 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 편부모 취업 인터뷰</li> <li>• 평생 교육/계속 교육 인터뷰</li> </ul>
장애인 (Menschen mit Behinderung)	재활 지원서비스	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재활 지원서비스 정보</li> </ul>
	특별한 도움과 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업적 지원: 직업 재활, 훈련 지원, 지속적인 전문 교육, 재정 지원, 일상 업무에 지원</li> <li>• 평등신청, 연금보험, 고용서비스, 권리와 의무</li> </ul>
	상담 서비스	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애인 대상 상담 서비스</li> </ul>
	구직 검색	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용공고 업로드</li> </ul>
외국인 (Für Menschen aus dem Ausland)	직업 및 인턴십 찾기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 무료 직업 사이트 안내 및 인턴십 정보 제공</li> </ul>
	독일어 배우기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 독일어 학습 사이트 링크</li> </ul>
	학위 인정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 외국 자격을 인정받는 방법</li> </ul>
	해외 거주자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 독일에서 직업을 보유한 해외 거주자 지원</li> </ul>
	노동시장 진입	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 거주 허가, 고용 동의, 난민 규정, 취업허가증</li> </ul>
	독일의 재정지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자녀 수당, 자녀 수당, 실업 수당 I, II</li> </ul>
	독일의 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학교, 인턴십, 훈련 및 연구에 대한 정보</li> </ul>
	독일의 사회보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 건강, 연금, 보험 등에 대한 정보</li> </ul>

자료: 독일 직업정보시스템(<https://web.arbeitsagentur.de>) 홈페이지 세부 구성을 연구진이 종합

Berufenet에서 제공하는 직업정보를 검색하는 방법은 ① 분야 검색, ② MINT 검색, ③ 전문직 검색, ④ 2년 교육/계속 직업검색, ⑤ 색인검색 총 5가지로 나눌 수 있다(그림 3-18) 참고).

[그림 3-18] Berufenet 직업검색 예시



자료: Berufenet. (n.d.). 홈페이지. <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/> (검색일: 2022.10.24.)

각 검색 준거에 따른 구체적인 방법을 살펴보면 다음과 같다(〈표 3-15〉 참고). 첫 번째로 ① 분야에 따라 1) 전문 분야, 2) 연구 분야, 3) 활동 분야로 구분하여 검색할 수 있다. 1) 전문 분야는 산업군/직업군별 관련 직업을 분류하여 전문 분야로 제시한 것으로, 16개의 산업군/직업군과 120개의 하위 산업군/직업군으로 나누어져 있어 체계적인 검색이 가능하다. 산업군/직업군을 선택하기에 앞서, 각 전문 분야에 대한 설명이 간단하게 제시되어 있고, 자세한 사항은 PDF 파일을 통해 제공하고 있다. 관심 있는 주제, 직업, 교육 및 과목에 따라 관련 산업군/직업군을 쉽게 찾을 수 있다는 특징이 있다. 2) 연구 분야는 학문 분야별로 관련 직업을 분류하여 연구 분야로 제시한 것으로, 9개의 학문 분야와 89개의 하위 주제 영역으로 구성된다. 독일의 모든 과목은 하나 이상의 연구 분야에 배정된다. 각 학문 분야의 하위 학문 영역이 어떤 주제를 포함하는지, 어떤 것을 다루는지에 대한 설명이 함께 기재되어 있어 관심 연구 분야를 선택할 때 내용을 참고할 수 있다. 3) 활동 분야는 직업의 직무 및 과업을 분류하여 활동

분야로 제시한 것으로, 16개의 직무 영역과 169개의 하위 과업 활동으로 나누어져 있다. 활동 분야 역시 관심 활동 영역별로 어떤 활동을 하는지 설명이 기재되어 있어 관심 활동과 관련된 직업을 검색할 때 설명을 활용할 수 있다.

두 번째로, ② MINT 검색을 통해 수학(Mathematik), 정보통신(Informatik), 자연과학(Naturwissenschaften), 기술(Technik) 각 영역과 관련되는 직업을 검색할 수 있다. 하위 검색 준거로 교육훈련, 계속 교육, 연구주제, 고등교육, 공무원 경력, 기타 총 6가지가 공통적으로 제시되며, 선호 항목을 선택하는 방식으로 검색이 이루어진다. 세 번째로, ③ 전문직 검색을 통해 전문 자격 인정이 필요한 직업을 검색할 수 있다. 일례로, 의료 전문직, 법률 전문직, 공립학교 교사 및 공공부문 전문직 등의 직업은 전문 자격 인정이 필요하며, 해외에서 취득한 전문 자격은 연방 및 주의 법률과 행정 규정에 의거하여 규제를 받게 된다. 전문직 검색을 통해 나열된 전문직 직업목록은 교육훈련, 전문가, 계속 교육, 연구주제, 고등교육, 직업적 가능성의 세부 준거에 따라 세분화하여 추가 검색이 가능하다. ④ 2년 과정/계속 교육 검색을 통해서서는 교육 훈련기간이 2년에 해당하는 직업과 더불어 그 이상의 전문 교육을 요구로 하는 직업에 대해 세부 준거에 따라 검색할 수 있다. ⑤ 색인검색을 통해서서는 키워드 및 직업명을 입력하거나, 알파벳 문자열(A-Z)로 검색할 수 있다.

<표 3-15> Berufenet 직업별 직업정보 검색 준거

구분		내용
분야	전문 분야(Berufsfelder)	• 16개의 산업군/직업군과 120개의 하위 산업군/직업군으로 구성
	연구 분야(Studienfelder)	• 9개의 학문 분야와 89개의 하위 학문 영역으로 구성
	활동 분야(Tätigkeitsfelder)	• 16개의 직무 영역과 169개의 하위 과업 활동으로 구성
MINT 검색	수학(Mathematik)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육훈련: 듀얼트레이닝, 직업학교 교육훈련</li> <li>• 계속 교육: 마이스터, 기능사, 기업 교육</li> <li>• 연구 주제: 기본 과목, 고급 과목</li> <li>• 고등 교육: 학부 과정, 대학원 과정</li> <li>• 공무원 경력: 간단/중간 /상위/최상위</li> <li>• 기타: 군 경력, 봉사활동</li> </ul>
	정보통신(Informatik)	
	자연과학(Naturwissenschaft)	
	기술(Technik)	
	모든 MINT 직업	

<표 계속>

〈표 3-15〉 계속

구분		내용
전문직 검색 (Reglementierte Berufe)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육훈련: 직업학교 교육훈련, 기타 교육</li> <li>• 전문가</li> <li>• 계속 교육: 기타 교육</li> <li>• 연구주제: 기본 과목, 고급 과목</li> <li>• 고등 교육: 학부 과정, 대학원 과정</li> <li>• 직업적 가능성</li> </ul>
2년 과정/계속 교육 검색 (Zweijährige Ausbildungen / Fortsetzungsberufe)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2년의 교육훈련과정</li> <li>• 계속 교육</li> </ul>
색인 검색	키워드/직업명	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업별 키워드</li> <li>• 직업명</li> </ul>
	알파벳 문자열	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A-Z</li> </ul>

자료: 독일 직업정보시스템(<https://web.arbeitsagentur.de>) 직업정보검색 준거를 연구진이 종합

마지막으로, Berufenet에서 제공하는 직업별 직업정보는 ① 입직 조건, ② 교육훈련, ③ 직무, ④ 노동시장, ⑤ 경력 전망, ⑥ 미디어 총 6개의 영역으로 분류되어 제공되고 있다(〈표 3-16〉 참고).

구체적으로 각 영역에 기재된 정보를 살펴보면, ① 입직 조건 영역은 1) 기술 요구사항과 2) 개인 요구사항의 두 가지 세부 영역으로 나누어져 있다. 1) 기술 요구사항의 항목으로는 직업 활동을 하기 위해 요구되는 지식 및 기술에 대한 정보와 해당 지식 및 기술을 습득할 수 있는 교육훈련을 수행하고 있는 학교 교육 현황 및 학교 교과목 등을 제시하고 있으며, 학교의 입학요건과 관련된 내용도 포함하고 있다. 또한, 수료 혹은 졸업 후 취득해야 하는 자격과 해외에서 취득한 학위에 대한 전문 자격 인정 여부에 대한 정보를 제공하고 있다. 2) 개인 요구사항 항목으로는 최적의 직무수행을 위해 개인적으로 관심을 가지면 좋은 분야에 대한 정보와 직무를 수행하는 데 필수적으로 갖추어야 할 역량(능력, 지식, 기술)에 대해 기술되어 있다. 또한, 직무의 특성에 따라 요구되는 사회적 행동(태도)과 업무 관련 건강 제한 및 신체적 요구사항에 대한 정보도 제공하고 있다.

② 교육훈련 영역은 1) 교육훈련 설명과 2) 교육훈련 조건의 두 가지 세부 영역으로 구성되어 있다. 1) 교육훈련 설명 항목에서는 직업교육기관 혹은 대학 전공을 통해 학습하는 내용이 나열되어 있으며, 교육훈련 수료에 필요한 기간이 제시되어 있다. 또한, 교육훈련을 제공하는 교육기관과 직업교육 과정 및 대학 과정의 수업시수, 학기 구성 등의 커리큘럼 등과 관련된 내용을 제공하고 있다. 재정적 측면과 관련하여, 교육훈련의 수당/비용/보수가 월 총액으로 제시되어 있으며, 훈련 수당의 적정성과 지급주체 및 대상, 법률 규정 조항 등에 대한 정보 또한 기재되어 있다. 이때, 연방 및 주에 따라 규정이 다르므로, 각 주에 따라 내용을 선별해 열람할 수 있다. 추가적으로, 직업교육 수료 및 졸업을 위한 시험정보나 교육훈련 기간 인정 및 기간 단축 가능성, 교육훈련 역사 등에 대한 정보도 제공된다. 2) 교육훈련 조건 항목에서는 교육훈련과정에 들어가기 위한 교육생의 자격요건에 대한 정보를 제공하고 있으며, 자격요건은 주로 신체적 조건, 교육 수준, 실습 시의 의복 등이 해당된다. 교육훈련과정이 수행되는 장소와 외국에서 인증이 가능한 교육훈련 과정에 대한 내용 또한 기재되어 있으며, 해외 교환 프로그램 및 인턴십 기간 및 입학요건, 해외에서 완료한 교육 및 학습 문서화 방법에 대해 소개하고 있다. 이 외에도 대체가 가능한 직업과 관련된 교육훈련 정보를 제공하고 있으며, 각 영역의 항목에 해당하는 설명이 예시로 제시되어 있어 사용자가 쉽게 이해할 수 있도록 구성되어 있다.

③ 직무 영역에서는 1) 직무수행 환경과 2) 직무기술서의 두 가지 세부 영역으로 구성되어 있다. 1) 직무수행 환경 항목에서는 작업환경과 작업 장비에 대한 정보를 제공하고 있다. 작업환경에는 수행되는 과업, 작업복, 작업이 이루어지는 물리적 조건(작업 장소, 위험의 정도) 다른 작업자와의 상호작용 등이 포함되며, 작업 장비에는 기술 시스템 및 시설, 자재 및 원료, 부품 및 부자재, 장치 및 도구, 문서 등이 해당된다. 또한, 직무와 관련해 전문성을 띠는 세부 산업 영역인 직종과, 직무와 관련해 전문성을 띠는 세부 산업 영역인 직군에 대한 정보 또한 제공되고 있다. 2) 직무기술서 항목의 첫 단락에서는 수행하는 주요 직무의 내용에 대해 간략하게 기술되어 있다. 일의 목적, 일의 특징이나 직무 범위 등을 알기 쉽게 기재되어 있다. 이어 해당 직무의 주요 업무가 제시되어 있으며, 각 작업수행 과정, 업무처리 방법 및 절차에 대해 자세하게 설명하고 있으며, 세부 과업 목록이 기재되어 있다. 또한, 직업 명칭이 변경된 경우에는 이전의

직업명이 함께 작성되어 있으며, 타국의 유사한 직업과 영어 및 프랑스어로 된 직업 명칭 또한 소개하고 있다. 추가적으로, 직무와 관련된 다양한 활동 분야를 제시하고 있으며, 직무 수행 시 요구되는 전문 능력에 대한 내용이 함께 탑재되어 있다. 각 영역의 항목에 해당하는 설명이 예시로 제시되어 있어 사용자가 쉽게 이해할 수 있도록 구성되어 있다.

④ 노동시장 영역에서는 교육훈련 과정을 검색할 수 있으며, 채용공고 및 구인정보 열람이 가능하다. 또한, 공공 임금협약에 따른 해당 직업의 수입/급여 수준에 대한 정보와 고용데이터 등의 통계 데이터를 제공하고 있다.

⑤ 경력 전망 영역에서는 1) 계속 교육과 2) 경력 대안 두 가지 세부 영역으로 나누어져 정보가 제공되고 있다. 1) 계속 교육 항목에서는 경력개발을 위한 계속 교육과정을 제시하고 있으며, 적응 교육훈련과 직업발전 교육훈련, 창업으로 분류되어 있다. 적응 교육훈련은 전문 지식을 최신 상태로 유지하고 새롭게 개발하는 교육훈련 과정을 제시하고 있으며, 경력 목표에 따라 교육훈련 목록을 탑재하고 있다. 직업발전 교육훈련은 전문적으로 발전하고, 관리직에 도달할 수 있도록 경력 발전을 위한 고등교육과정(대학 교육과정, 마이스터 교육과정)에 대한 정보를 제공하고 있다. 또한 직업 관련 창업 분야, 법적 요구사항, 개인사업자 등록 가능 여부 및 조건, 창업 관련 상담 센터 등에 대해 소개하고 있다. 2) 경력 대안 항목에서는 직무내용이나 요구 직무능력이 유사하여 추가적인 교육을 통해 직무를 원활하게 수행할 수 있는 직업을 소개하고, 해당 교육훈련과정에 대한 내용을 제공함으로써 유관 분야 혹은 특정 분야에서 경력을 쌓을 수 있는 방법을 제시하고 있다.

⑥ 미디어 영역에서는 실제 현직자의 직무수행 과정 전반을 반영한 활동사진이 탑재되어 있으며, 교육에 관한 법률 및 권장 사항 및 기타 정보 출처와 관련된 내용이 기재되어 있다. 추가로, 직업별 전문 분야의 디지털화가 진행됨에 따라 직무 영역 및 입직 요건이 달라질 수 있으므로, 이와 관련된 기술, 프로세스 또는 시스템을 다룰 수 있는 교육훈련에 대한 정보 또한 제공하고 있다. 또한, Berufenet에서 제공하는 직업정보에 대한 종합정보는 PDF의 형태로도 제작되어 온라인상에서 다운로드가 가능하며, 교육훈련정보망(KURSNET, <http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>) 및 일자리 정보망(JOBBORSE, [www.jobboerse.de](http://www.jobboerse.de))과 연계되어 상세정보에 접근할 수 있도록 지원하고 있다.

〈표 3-16〉 Berufenet 직업별 직업정보 구성 내용

구분		내용
입직 조건 (Überblick)	기술 요구사항 (Fachliche Anforderungen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업 활동을 하기 위해 요구되는 지식 및 기술</li> <li>교육훈련을 위한 입학요건, 학교교육 현황, 학교 교과목, 학과</li> <li>교육훈련 수료 혹은 학교 졸업 후 자격 명칭</li> <li>외국자격 인정 명칭</li> </ul>
	개인 요구사항 (Persönliche Anforderungen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>관심사</li> <li>역량: 능력, 지식, 기술</li> <li>일의 특성/사회적 행동: 직무태도</li> <li>물리적 요구사항: 업무 관련 건강 제한 사항, 신체적 요구사항</li> </ul>
교육훈련 (Zugang/ Anforderungen)	교육훈련 설명 (Ausbildungsbeschreibung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육훈련 학습 내용</li> <li>교육훈련 수료 및 완료 기간</li> <li>교육훈련기관, 수업시수, 학기 등의 커리큘럼</li> <li>교육훈련 수당/비용/보수 월 총액, 지급 주체 및 대상, 법률 규정 조항</li> <li>직업교육 수료 및 졸업 시험, 훈련 기간 인정 여부, 기간 단축 가능성, 교육훈련 역사</li> </ul>
	교육훈련 조건 (Ausbildungsbedingungen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육훈련과정에 필요한 교육생의 교육 조건: 신체적 조건, 교육수준, 의복</li> <li>교육훈련장소: 교육훈련과정이 수행되는 장소</li> <li>해외 교육: 국제 인증 교육훈련</li> </ul>
직무 (Tätigkeit)	직무수행 환경 (Arbeitsumfeld)	<ul style="list-style-type: none"> <li>작업 환경: 수행되는 과업, 작업복, 작업 장소, 위험의 정도, 다른 작업자와의 상호작용</li> <li>작업 장비: 기술 시스템 및 시설, 자재/원료, 부품 및 부자재, 장치 및 도구, 문서</li> <li>직중/직군</li> </ul>
	직무기술서 (Berufsbeschreibung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무 개요: 수행하는 주요 직무내용, 일의 목적, 일의 특징이나 직무 범위</li> <li>주요 업무 및 수행과정, 처리방법 및 절차</li> <li>세부 과업 리스트</li> <li>직업 명칭 변경 전후, 타국의 유사한 직업, 영어 및 프랑스어 직업명</li> <li>관련된 다양한 활동 분야 영역을 제시</li> <li>직무 수행 시 요구되는 전문 능력</li> </ul>

〈표 계속〉



〈표 3-16〉 계속

구분		내용
노동시장 (Arbeitsmarkt)	인력 시장 (Arbeits-/Stellenmarkt)	• 채용공고/구인정보 열람 가능
	임금(Verdienst)	• 수입·급여 수준
	통계데이터 (Statistische Daten)	• 고용데이터
경력 전망 (Berufsperspektiven)	계속 교육 (Weiterbildung)	• 적응 교육훈련: 전문 지식 교육훈련 과정 • 직업발전 교육훈련: 고등교육과정(대학 교육 과정, 마이스터 교육과정) • 창업 분야, 법적 사항, 창업 상담 센터
	대안 (Alternativen)	• 교육훈련 대안 • 유관 분야 대체 자격 • 유사/대체 직업
미디어 (Medien)	미디어 라이브러리 (Mediathek)	• 활동 사진 및 영상
	법적 규정 (Rechtliche Regelungen)	• 법률 및 권장 사항
	기타 정보 출처 (Weitere Informationsquellen)	• 협회 및 조직

자료: 독일 직업정보시스템(<https://web.arbeitsagentur.de>) 직업별 직업정보 구성을 연구진이 종합

## 2.5. 영국(National Careers Service)

### 2.5.1. 개요

영국의 National Careers Service는 누구나 이용할 수 있는 고품질의 진로지도, 진로정보, 진로상담을 제공하고 있다. National Careers Service는 13세 이상의 전 연령대를 대상으로 평생에 걸친 다양한 진로상담을 제공하며 어떤 진로(경력) 단계에 있는 사용자에게 가장 적합한 진로·직업 정보를 제공하는 것을 목적으로 운영되고 있다. National Careers Service는 대면, 전화, 온라인 등 다채널 접근을 바탕으로 사용자에게 진로상담, 진로탐색, 진로계획 및 준비 등의 사항을 지원한다. 사용자는 진로(경력) 단계 중 어떻게 다음 단계로 나아가야 할지 모를 때, 진로에 변화를 주고 싶을 때, 경력 단절 후 직장으로 복귀하고 싶을 때, 첫

노동시장 진입을 앞두고 고민할 때 등의 경우에 도움을 제공받을 수 있다.

National Careers Service는 영국의 교육부(Department for Education: DfE)의 지원을 받아 운영된다. National careers service의 진로·직업 정보는 미국 O\*NET OnLine의 정보를 바탕으로 일부 내용을 수정하여 직업정보를 제공하고 있다. 그리고 영국의 노동시장 정보(Labour Market Information: LMI)를 바탕으로 평균임금, 근무시간, 직업전망 등의 직업정보를 제공하고 있다(National Careers Service, n.d.). 이때, LMI는 영국 교육부의 자금을 통해 데이터를 수집·제공하고 있으며 2020년에 마지막으로 업데이트가 된 것으로 확인된다. 또한, 진로지도 전문가가 LMI, O\*NET 콘텐츠 모델 및 진로지도 전문가 개인의 경험을 통해 얻은 콘텐츠를 바탕으로 National Careers Service의 주요 직업 정보제공 콘텐츠인 Job Profiles의 내용을 제시하고 있다(National Careers Service, n.d.). National Careers Service는 직업정보뿐만 아니라 기술 평가에 대한 서비스도 제공하고 있는데, 대표적으로 직업심리학 전문가인 SHL Group Limited와 협력하여 'Discover Your Skills and Career' 및 'Skills Health Check' 평가 도구를 바탕으로 개발된 Skills Assessments 서비스가 있다(National Careers Service n.d.).

National Careers Service는 국가 차원에서 제공하는 영국의 진로·직업정보 시스템으로 지속적인 만족도 조사를 통해 서비스를 개선하고자 노력하고 있다. 일례로 National Careers Service는 사용자의 만족도 등에 대한 설문조사를 실시하여 National Careers Service 사용자의 이용 경험을 바탕으로 핵심 성과지표를 모니터링하고, 서비스를 제공받은 후 6개월의 시점이 경과된 사용자의 고용 및 교육훈련 진행 상황, 경력관리 능력 등의 변화를 측정하였다. 특히 National Careers Service는 홈페이지 방문을 통해 직업정보를 얻고자 했던 사용자 중 49%만이 첫 방문에 원하는 정보를 얻을 수 있었다는 것을 확인하고, 홈페이지 레이아웃, 이용 편의성, Skills Assessment 개선, 교육 및 훈련정보 추가 제공 등의 요구사항을 확인하여 이를 개선하고 있는 것으로 조사되었다(Klahr et al., 2022).

## 2.5.2. 구성

National Careers Service는 13세 이상의 모든 시민, 부모, 교사, 고용주 등의 중개인(Intermediaries), 고용주 등의 이해관계자를 주요 정보제공 대상으로 설정하여 직업정보를 제공하고 있다. National Careers Service의 주요 검색준거

는 직업정보를 제공하는 ① Explore Careers, 스킬 평가를 위한 검사를 제공하는 ② Skills Assessment, 교육훈련 정보를 제공하는 ③ Find a Course, 연령대, 진로(경력) 단계에 따른 진로상담을 제공하는 ④ Careers Advice로 구분된다(〈표 3-17〉 참고). National Careers Service의 홈페이지를 기준으로 살펴봤을 때, Career Advice에 대한 서비스에 초점이 맞춰져 있음을 확인할 수 있다.

〈표 3-17〉 National Careers Service 주요 검색 준거 및 내용

구분		내용
진로 탐색 (Explore Careers)	직업 카테고리에 의한 탐색 (Explore by Job Category)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업명 검색을 통한 직업정보 제공</li> <li>• 직업 카테고리 유목화를 통한 직업정보 제공</li> </ul>
스킬 평가 (Skills Assessment)	스킬 건강 체크 (Skills Health Check)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 흥미, 동기 등의 개인적 기술(personal skills) 중심 평가를 위한 검사 제공</li> <li>• 일 기반 기술(work-based skills) 중심 평가를 위한 검사 제공</li> </ul>
교육과정 탐색 (Find a Course)	스킬툴킷 (The Skill Toolkit)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 모든 분야에 적용되는 일반기술 및 전문화된 기술을 포함한 새로운 기술을 배우거나 직업을 바꾸는 데 도움이 되는 무료 교육훈련 과정 및 온라인 교육훈련 소개</li> </ul>
	직업을 위한 무상 교육과정 탐색 (Search Free Courses for Job)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성인을 위한 무료 자격 교육 소개</li> <li>• 위치, 교육훈련 일정, 교육 시간 등을 기준으로 무료 자격 교육 소개</li> </ul>
	기타 교육과정 탐색 (Search Other Courses)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사용자의 위치, 교육훈련 일정, 교육 시간, 난이도 등을 기준으로 사용자 수요에 맞는 교육훈련 소개</li> </ul>
진로 조언 (Careers Advice)	진로의사결정 (Making Career Choices)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 각 상황에서 궁금할 수 있는 조언 및 정보에 대해 상세하게 서술하여 진로상담 제공</li> <li>• 중요성, 장단점, 실패했을 때 대처법, 교육 신청법, 필요한 자금 신청법, 심리검사, 기타 팁 등에 안내 및 사이트 연계 등 예시 제공</li> </ul>
	구직 (Getting a Job)	
	진로설계 (Progressing Your Career)	

자료: 영국 직업정보시스템(<https://nationalcareers.service.gov.uk>) 직업정보 검색 준거를 연구진이 종합

먼저, ① Explore Careers는 Job Profiles를 소개하는 검색 준거로, 직업명 검색 및 직업 카테고리 유목화를 바탕으로 직업정보를 제공하고 있다. Job Profiles는 사용자에게 어떤 직업이 있는지 나열하고, 그 직업이 사용자의 수요와 맞는지 탐색할 수 있도록 직업에 대한 종합적인 정보를 제공한다. 예를 들어, Healthcare Science Assistant라는 직업을 검색하거나 유목화를 통해 나열된 직업을 선택했을 때, 간략한 직업설명, 평균임금, 근무시간 및 근무형태에 대한 정보를 제공한다(그림 3-19) 참고).

[그림 3-19] National Careers Service 직업정보 검색 예시

**Healthcare science assistant**

Assistant technical officer

Healthcare science assistants support healthcare professionals.

Average salary (a year)      Typical hours (a week)      You could work

£ £18,545      £24,881      40 to 42  
Starter      Experienced      a week

evenings / weekends on a rota

[Close all](#)

**How to become**

Explore the different ways to get into this role.

You can get into this job through:

- a college course
- an apprenticeship
- applying directly

**College**

You could take a college course to help improve your chances of finding work. Courses include:

- Level 2 Certificate or Level 3 Diploma in Applied Science
- T Level in Healthcare Science

**Entry requirements**

You'll usually need:

- 2 or more GCSEs at grades 9 to 3 (A\* to D), or equivalent, for a level 2 course
- 4 or 5 GCSEs at grades 9 to 4 (A\* to C), or equivalent, for a level 3 course
- 4 or 5 GCSEs at grades 9 to 4 (A\* to C), or equivalent, including English and maths for a T level

**More Information**

- [equivalent entry requirements](#)
- [funding advice](#)
- [guide to T levels](#)
- [search for courses](#)

**Not what you're looking for?**

**Search further careers**

Enter a job title

**Related careers**

- [Clinical scientist](#)
- [Laboratory technician](#)
- [Phlebotomist](#)
- [Education technician](#)
- [Critical care technologist](#)

**Skills assessment**

[Take an assessment](#) to learn more about your skills and the careers that might suit you.

**Speak to an adviser**

You can call [0800 100 900](#) or [use webchat](#) to speak to an adviser.

We're open:

**8am to 8pm** Monday to Friday  
**10am to 5pm** Saturday and [bank holidays](#)

자료: National careers service. (n.d.). Healthcare science assistant.

<https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/healthcare-science-assistant> (검색일: 2022.10.19.)

또한, 어떻게 직업을 가질 수 있는지(How to become), 직업을 가지면 어떤 일을 하는지(What you' ll do), 경력경로에 관한 사항(Career Path and Progression), 현재 직업을 가질 수 있는 기회(Current Opportunities)는 무엇이 있는지에 대한 정보를 제공한다(<표 3-18> 참고). Healthcare Science Assistant의 경우, 어떻게 직업을 가질 수 있는지에 대한 내용으로 학위, 자격증, 자원봉사 경험, 취업을 위해 필요한 경험, 직업정보를 얻을 수 있는 외부 사이트 등을 소개한다. 직업을 가지면 어떤 일을 하는지에 대한 내용으로 직업을 가졌을 때 수행하게 될 과업과 근무 장소 등에 대해 간략하게 설명한다. 경력경로에 관한 사항으로는 직업을 갖기 위한 진로조언을 얻을 수 있는 멘토링 등의 기회, Healthcare Science Assistant와 비슷한 직무를 수행하는 관련 직업을 소개한다. 마지막으로 현재 직업을 가질 수 있는 기회와 관련된 내용으로 가까운 곳에서 운영되고 있는 자격증 취득을 위한 훈련, 교육과정, 구직을 위한 타 사이트를 안내한다.

<표 3-18> National Careers Service 직업정보 예시

구분		내용
어떻게 직업을 가질 수 있는지 (How to Become)	학위(College)	• Entry requirements를 GCSE 기준으로 설명
	견습제도 (Apprenticeship)	• 자격 수준을 바탕으로 견습생 제도를 설명
	자원봉사 (Volunteering)	• 자원봉사 경험이 직업 획득에 도움이 될 수 있는지를 설명
	직접적인 적용 (Direct Application)	• 취업에 필요한 기술, 직접적인 경험에 대해 간략하게 설명
	기타 정보 (More Information)	• 전문성을 개발할 수 있는 교육훈련 정보 및 직업정보를 얻을 수 있는 외부 사이트 소개
당신이 할 일 (What you' ll do)	과업 (Day-to-day Tasks)	• 직업을 가졌을 때 수행하게 될 하루 과업에 대해 설명
	작업환경 (Working Environment)	• 근무 장소에 대해 간략하게 설명
경력경로 및 진전 (Career Path and Progression)		• 직업을 갖기 위한 진로 조언을 얻을 수 있는 기회 및 관련 직업 소개

<표 계속>

〈표 3-18〉 계속

구분		내용
현재 기회 (Current Opportunities)	견습제도 (Apprenticeships)	• 가까운 곳에서 운영되고 있는 자격 중 취득을 위한 훈련 소개
	교육과정(Courses)	• 가까운 곳에서 운영되고 있는 교육 과정 소개
	직업(Jobs)	• 구직을 위한 사이트 안내

자료: National careers service. (n.d.). Dental Healthcare science assistant. National careers service.  
<https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/healthcare-science-assistant>. 재구성.

Healthcare Science Assistant에 대한 직업정보가 아니더라도 어떻게 직업을 가질 수 있는지(How to Become), 직업을 가지면 어떤 일을 하는지(What you' ll do), 경력 경로에 관한 사항(Career Path and Progression), 현재 직업을 가질 수 있는 기회(Current Opportunities)는 무엇이 있는지에 4가지 정보에 있어 세부적인 내용은 다르게 제공되고 있다. 더불어 다른 직업을 검색했을 경우에는 어떻게 직업을 가질 수 있는지(How to Become)에 대한 내용으로 일 경험에 대한 내용이 추가 제공되거나 직업을 가지면 어떤 일을 하는지(What you' ll do)에 대한 내용으로 지식과 기술에 대한 정보가 추가로 제공되고 있다. 즉, 영국의 직업정보시스템은 직업마다 제공되는 정보가 일관되지 않고, 직업의 특성에 따라 정보제공 영역이 달라진다는 특성이 존재한다.

② Skills Assessment는 모든 경력 단계의 사용자들이 검사를 실시할 수 있도록 흥미, 동기 등을 파악할 수 있는 기술·경력 발견 검사(Discover your Skills and Careers)와 기술 상태를 확인(Skills Health Check)하는 검사를 제공하고 있었다. 기술·경력 발견 검사는 5-10분 정도 소요되며, 50개 미만의 객관식 질문을 바탕으로 흥미, 동기, 선호 등에 대한 내용을 확인할 수 있다. 기술 상태를 확인(Skills Health Check)하는 검사는 10가지 항목에 대해 평가하며, 15-30분 정도가 소요된다. 또한, 입직을 준비하는 사용자가 자신의 기술(skill) 상태를 점검할 수 있도록 하여 어떤 종류의 직업이 자신에게 적합한지 확인할 수 있도록 지원한다. 기술 상태를 확인(Skills Health Check)하는 검사는 개인적 기술(Personal Skills) 중심 평가와 일 기반 기술(Work-Based Skills) 중심 평가를 위한 검사로 구분되어 있다. 개인적 기술(Personal Skills) 중심 검사는 개

인의 기술, 흥미, 개인이 선호하는 작업 스타일, 동기에 대해 평가하며, 일 기반 기술(Work-Based Skills) 중심 검사는 언어, 수리, 추상적 문제해결, 기계적 문제해결 등에 대해 평가한다.

③ Find a Course는 무료 과정을 통해 새로운 기술을 배우거나 기존 기술을 향상시킬 수 있는 Skills Toolkit, 성인을 위한 무료 자격 취득 교육, 사용자 수요에 맞는 가까운 곳에 위치한 교육을 소개한다. Skills Toolkit은 모든 분야에 적용되는 일반기술 및 전문화된 기술을 포함한 새로운 기술을 배우거나 다양한 난이도의 기술 교육을 이수할 수 있도록 이에 대한 교육훈련을 소개한다. 사용자는 직업을 바꾸는 데 도움이 되는 무료 교육훈련 과정 및 온라인 교육훈련을 탐색할 수 있는 기회를 갖는다. 성인을 위한 무료 자격 취득 교육은 19세 이상이지만, 실업 또는 최저 임금 미만의 소득을 받으면서, 영국 자격제도의 3수준의 자격이 없는 성인을 대상으로 무료 자격 교육을 제공하고자 하였다. 일부 과정은 온라인 또는 파트타임으로 수강할 수 있어 사용자의 편의성을 고려했으며, 무료 교육이 끝나면 자격증을 취득할 수 있다. 마지막으로 사용자 수요에 맞는 가까운 곳에 위치한 교육을 소개하는 것은 사용자의 위치, 교육훈련 일정, 교육 시간, 난이도 등을 기준으로 사용자 수요에 맞는 교육훈련을 검색 조건을 설정하여 탐색할 수 있도록 구성되어 있다.

마지막으로 다양한 연령대, 진로(경력) 단계에서 발생하는 진로 고민에 대한 조언을 제공하는 ④ Careers Advice는 크게 진로 결정에 대한 사항, 구직 준비에 대한 사항, 경력관리에 대한 사항으로 구분하여 진로조언을 제공하고 있다. 각 카테고리마다 발생할 수 있는 진로고민을 해결하기 위한 조언은 교육훈련부터 자금 마련, 심리검사, 각 진로고민의 중요성, 실패했을 때 대처법 등 구체적인 상황에 대해서도 사용자가 실천으로 옮길 수 있게끔 상세하게 해결책을 제시하고 있다. 또한, 타 웹사이트에서 제공하고 있는 서비스를 이용할 수 있도록 웹사이트 링크를 탑재해 연계하고 있는 것으로 확인되었다.

종합하면, 영국의 National Careers Service는 13세 이상의 모든 연령대의 다양한 경력 단계를 아우르는 직업정보를 제공하고 있다. 특히 진로상담 및 조언과 관련된 내용을 제공하는데 보다 초점이 있어 모든 연령대에서 경험할 수 있는 진로고민을 구체적으로 다루고 있는 것으로 나타났다. 예를 들어 진로목표 달성에 실패했을 때 대처법, 교육훈련 신청법, 자금 신청법 등의 예시

와 사례를 들어 상세하게 진로 조언을 제공한다는 특징이 있다. 더불어 직업 정보에 대해 사용자가 쉽게 이해할 수 있도록 직업에 대한 학위, 자격요건 등에 대해 전문적인 용어 대신 구체적으로 이해하기 쉽게 설명하고 있는 것으로 나타났다. 하지만, 직업정보 제공에 있어 직업마다 제공되는 정보가 일관되지 않고, 유동적으로 제공되어 직업별로 제공되는 직업정보의 수준 차이가 존재한다는 한계점이 지적되었다. 또한 National Careers Service가 진로상담 및 진로조언에 초점이 맞춰져 있다 보니 진로 조언 제공을 위한 페이지가 많아서 사용자가 다양한 직업정보를 살펴보는 데 불편함을 겪을 수 있다는 문제점이 동시에 존재하였다.

## 2.6. 캐나다(Job Bank)

### 2.6.1. 개요

캐나다 정부 공식 사이트 Government of Canada의 서비스 중 하나인 Job Bank는 구직자 및 고용주 모두에게 직업과 직무에 관한 폭넓은 정보를 제공하고 있다. Job Bank는 웹사이트와 모바일 앱으로 제공되는 캐나다의 직업정보 서비스로 캐나다인이 일자리를 찾고 경력을 계획할 수 있도록 돕고 고용주가 전국에서 더 쉽게 채용하고 채용할 수 있도록 지원하는데 목적이 있다(Job Bank, n.d.).

Job Bank는 게시판에 게재된 전단지 형태의 직업정보 서비스에서 출발하여 캐나다인들이 노동시장에서 성공할 수 있도록 약 100년간 직업정보 서비스를 제공하고 있다(Job Bank, n.d.). 제1차 세계대전 이후 돌아온 군인들이 캐나다의 노동시장에 유입될 때, 캐나다 정부는 군인들의 일자리를 찾고, 민간생활로 재통합될 수 있도록 돕고자 1918년 고용사무소 조정법(Employment Offices Co-ordination Act)을 제정하여 캐나다 전역에 지역 고용사무소 설립을 용이하게 하였다. 이후 1940년 캐나다 정부는 실업보험법(Unemployment Insurance Act)을 제정하여 전국의 고용사무소를 국가 고용서비스로 조직화하였다. 또한, 고용주와 노동자를 대표하는 위원회가 국가 고용서비스를 감독하기 위해 설립되었다. 1980년 캐나다 정부는 세계 최초의 공용 컴퓨터 네트워크인 'Cantel'을 통해 National Job Bank 데이터베이스에서 캐나다 어디에서나 일자리를 검



색할 수 있도록 하였다. 그리고 1996년 Job Bank 웹사이트가 개설되어 인터넷 접속이 가능한 누구나 National Job Bank 데이터베이스를 사용할 수 있도록 하였으며, Job Bank를 지원하는 지방자치단체들은 상담과 교육 등의 고용서비스를 담당하게 되었다. 2014년 Job Bank는 다양한 직업정보 소스에서 제공되는 수백 가지 이상의 일자리를 제공하는 현대화된 웹사이트로 개편하여 직업 매칭과 같은 직업 검색 기능 서비스를 추가적으로 제공하였다. 2018년부터는 캐나다인에게 적합한 디지털 서비스를 제공하겠다는 약속의 일환으로 캐나다 정부가 처음으로 개발한 Job Bank 모바일 앱을 운영하고 있다.

Job Bank는 지속적으로 노동시장을 모니터링하고, 캐나다 전역의 고용 동향 및 기회에 대한 최신 정보를 수집 및 분석하여 양질의 정보를 제공하고자 노력하고 있다. 최근 Job Bank는 고용주를 대상으로 채용공고 게시에 있어 특정 직종에서만 모집할 경우 이를 명확하게 표시할 수 있도록 업데이트하였으며, 구직자를 대상으로 개선된 레이아웃을 통해 채용공고를 쉽게 찾고 이해할 수 있도록 하였고, 새로운 검색 필터를 통해 다양한 수준의 직업정보를 찾을 수 있도록 업데이트하였다(Job Bank, 2022a). Job Bank는 사용자들이 직업정보를 최대한 활용할 수 있도록 합리적인 방식으로 정보를 제공하고자 노력하고 있다.

## 2.6.2. 구성

Job Bank는 젊은 캐나다인, 원주민, 캐나다 신규 이민자, 캐나다 외부에서 온 외국인 지원자, 임시 외국인 근로자, 장애인, 캐나다 제대군인으로 대상을 유목화하여 대상별 맞춤형 직업정보를 제공하고 있다. 직업검색 준거에 있어 Job Bank는 ① Job Search, ② Career Planning, ③ Trend Analysis, ④ Hiring 총 4가지 검색 준거를 통해 직업정보를 제공하고 있다. 먼저 ① Job Search는 사용자가 ‘Find a Job’ 이라는 직업명 검색을 통해 직업정보를 얻을 수 있다(그림 3-20] 참고).

[그림 3-20] Job Bank의 Find a Job 예시

WHAT: administrative assistant WHERE: Location

Advanced Browse

RSS Job Feed Location British Columbia

754 results Sort by: Best match Date posted

Administrative assistant November 07, 2022  
Jesser Enterprises Ltd  
Surrey (BC)  
Salary: \$26.50 hourly

Administrative assistant September 07, 2022  
AFS AUTOMOTIVE LTD  
Burnaby (BC)  
Salary: \$26.50 hourly

Direct apply Administrative assistant September 21, 2022  
Hayer Demolition Ltd  
Richmond (BC)  
Salary: \$26.50 hourly

Administrative assistant September 15, 2022  
DELTA GOLF COURSE (2015) LTD.  
Delta (BC)  
Salary: \$26.50 hourly

Administrative assistant September 22, 2022  
AAA PLUMBING & HEATING LTD  
Surrey (BC)  
Salary: \$25.00 hourly

Administrative assistant November 04, 2022  
Ashton Service Group  
Richmond (BC)  
Salary: \$45,000.00 annually

Office administrative assistant September 26, 2022  
Sunmeet Chouhan Mortgages.  
Surrey (BC)  
Salary: \$26.50 hourly

Provinces and territories

- ☐ Alberta (806)
- ☒ British Columbia (754)
- ☐ Manitoba (54)
- ☐ New Brunswick (2)
- ☐ Newfoundland and Labrador (2)
- ☐ Northwest Territories (0)
- ☐ Nova Scotia (16)
- ☐ Nunavut (0)

Related job titles: administrative assistant

Date posted

Hours of work

- ☒ Full time (754)
- ☐ Part time (0)

Language at work

- ☒ English (753)
- ☒ French (1)
- ☐ English and French (1)

Period of employment

- ☒ Permanent (754)
- ☐ Term or contract (4)
- ☐ Seasonal (0)
- ☐ Casual (0)

자료: Job Bank. (2022). Find a job.

<https://www.jobbank.gc.ca/jobsearch/jobsearch?flg=E&flg=F&fcid=24789&fcid=25599&fcid=25725&fper=F&fn=1242&fn=1243&term=administrative+assistant&fwcl=D&fter=P&sort=M&fprov=BC> (검색일: 2022.10.27.)

캐나다의 직업정보는 캐나다의 직업 분류 코드 출처인 캐나다의 Job bank, indeed.com, Jobillico, Québec emploi, ZipRecruiter, CareerBeacon, 86network, SaskJobs, AgCareers.com 등에서 정보를 수집하여 제공하고 있다. 검색한 직업 명에 대한 직업정보는 어떤 직업분류 코드 출처에서 제공하느냐에 따라 다르게 제공된다. 또한, 사용자가 위치, 근무 시간, 근무 언어, 고용 기간, 임금, 채

용 전망, 고용환경, 교육 및 훈련 등에 대한 정보를 수요에 맞게 선택하여 직업정보를 얻을 수 있다. 예를 들어, 직업분류 코드 출처가 Job Bank인 Administrative assistant라는 직업정보를 얻기 위해 직업명을 검색하였을 때, Job Detail에서 직업 전반에 대한 정보를 간략하게 수집할 수 있다. 직업명 검색을 통해 얻을 수 있는 정보는 직업분류 코드의 출처에 따라서 다양하지만, 직업분류 코드 출처가 Job Bank인 Administrative Assistant를 검색했을 경우 위치, 주당 임금, 근무 시간, 근무 언어, 교육, 경험, 근무환경, 과업, 요구되는 경험 및 전문성 등에 대한 정보를 제공하고 있는 것으로 확인되었다(〈표 3-19〉 참고).

〈표 3-19〉 Job bank의 직업정보 예시(Administrative Assistant)

구분		내용
직업 세부정보 (Job Details)	위치(Location)	• 위치
	주당 임금 (Wage per Week)	• 주당 임금
	근무 시간 (Hours of Work)	• full time, part time 등 근무시간에 대한 정보 제공
	고용 조건 (Employment Conditions)	• day, morning, evening, early morning 등 근무 시간에 대한 정보 제공
요약 (Overview)	언어(Languages)	• 직업에서 사용하는 언어
	교육(Education)	• 요구되는 교육 수준
	경험(Experience)	• 요구되는 관련 경험 기간
	작업환경(Work Setting)	• 공공 또는 민간기관 여부
의무 (Responsibilities)	과업(Tasks)	• 직업을 가졌을 때 수행해야 하는 과업 소개
경험 및 전문성 (Experience and Specialization)	컴퓨터 및 기술 지식 (Computer and Technology Knowledge)	• 컴퓨터 및 기술과 관련된 요구 지식

〈표 계속〉

〈표 3-19〉 계속

구분		내용
경험 및 전문성 (Experience and Specialization)	전문성 (Area of Specialization)	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업에서 요구되는 전문성</li> </ul>
기타 정보 (Additional Information)	교통편 (Transportation/Travel Information)	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장 교통편</li> </ul>
	근무조건 및 신체능력 (Work Conditions and Physical Capabilities)	<ul style="list-style-type: none"> <li>근무조건 및 신체능력과 관련하여 요구되는 사항 소개</li> </ul>
	개인 적합성 (Personal Suitability)	<ul style="list-style-type: none"> <li>의사소통, 유연성, 신뢰 등 개인에게 요구되는 특성 소개</li> </ul>

자료: Job Bank. (n.d.). Search.

<https://www.jobbank.gc.ca/jobsearch/jobposting/37116877?source=searchresults> (검색일: 2022.10.21.)

이러한 직업정보는 웹기반의 전달방식과 더불어 모바일 앱을 통해서도 제공된다. 더불어 사용자는 회원가입을 통해 수천 개의 직업 중 검색범위를 좁히는 과정을 통해 사용자에게 부합하는 직업리스트를 확보하고, 검색한 직업명에 대한 추가적인 채용공고를 안내받을 수 있다. 또한, 플러스 계정으로 업그레이드할 경우, 단순히 직업정보를 제공받는 것에서 나아가 해당 채용공고를 낸 고용주와의 매칭을 바탕으로 이력서를 제출하는 서비스를 제공한다.

② Career planning은 choose a career, skills for success, career quizzes, job profiles, skills and knowledge를 통해 진로결정 및 준비를 위한 서비스를 제공하고 있는 것으로 확인되었다. 구체적으로 살펴보면, choose a career를 통해 학위 수준을 선택함으로써, 본인에게 적합한 교육프로그램을 검색하거나 직업명 검색을 통해 직업정보를 수집할 수 있도록 조성하였다. 또한 변화하는 노동시장 및 기술 요구사항에 대응하여 캐나다 정부가 제시한 9가지 핵심 기술을 정의하는 새로운 성공 기술 모델인 skills for success를 통해 진로목표 달성을 위한 기술을 안내하고 있다. skills for success의 해당 기술의 정의, 중요성 및 역량 강화 방안과 관련된 내용을 제공하고 있다(〈표 3-20〉 참고).

&lt;표 3-20&gt; Job Bank의 Skills for Success 정의

구분	정의
읽기(Reading)	• 단어, 기호, 이미지를 통해 제시된 정보를 찾고, 이해하고, 사용하는 능력
쓰기(Writing)	• 쓰인 단어, 기호, 그리고 이미지를 사용하여 정보를 공유하는 능력
수리력(Numeracy)	• 단어, 숫자, 기호, 그래픽을 통해 제시된 수학적 정보를 찾고, 이해하고, 사용하고, 보고하는 능력
디지털 능력(Digital)	• 디지털 기술과 도구를 사용하여 정보와 콘텐츠를 찾고, 관리하고, 적용하고, 만들고, 공유할 수 있는 능력
문제해결 (Problem Solving)	• 식별, 분석, 솔루션 제안 및 의사결정을 수행하는 능력
의사소통 (Communication)	• 말하고, 듣고, 다른 사람들과 상호작용함으로써 정보와 아이디어를 받고, 이해하고, 고려하고, 공유하는 능력
협력(Collaboration)	• 다른 사람들이 공동의 목표를 달성하도록 기여하고 지원하는 능력
적응력(Adaptability)	• 예상치 못한 변화가 발생할 때 목표와 행동을 달성하거나 조정하는 능력
창의력 및 혁신 (Creativity and Innovation)	• 아이디어를 상상하고, 개발하고, 표현하고, 장려하고, 기존의 방법과 규범에 도전하는 능력

자료: Palameta, B., Nguyen, C., Lee, W., Que, H. & Gyarmati., D. (2021). Research report to support the launch of Skills for Success Structure, evidence, and recommendations Final report. SRDC SRSA.

더불어 캐나다 Job Bank는 사용자가 원활하게 본인의 진로 결정을 수행하는 과정에서 활용할 수 있도록 흥미, 능력, 일 경험, 다중지능, 학습 스타일, 일의 가치 등에 대한 검사로 구성된 Career Quizzes 바탕으로 도출된 직업별 직업정보를 정리한 Job Profiles를 제공하고 있다. Job Profiles에서는 개별 직업에 대한 정의, 평균임금, 향후 3년간의 고용 전망, 현재의 구인 구직 규모, 자격요건, 기술 및 지식과 관련된 종합적인 정보를 얻을 수 있다는 점에서 사용자의 체계적인 구직활동을 지원하는 역할을 수행한다(그림 3-21) 참고).

[그림 3-21] Job Bank의 Job Profiles 예시

**SUMMARY**

## Administrative Assistant in Canada

**National Occupational Classification update**  
We have updated this page to reflect the transition to the 2021 version of the National Occupational Classification (NOC). This means that the occupation "Administrative Assistant" was moved from the group **Administrative assistants (NOC 1241)** to the group **Administrative assistants (NOC 13110)**.

Find key facts and figures about working as an administrative assistant. The following information is applicable to all Administrative assistants (NOC 13110).

Summary | Description | Wages | Prospects | Jobs | Requirements | Skills | Search

Note that some information in this job profile is based on the 2016 version of the NOC.

### Description

Administrative assistants perform a variety of administrative duties in support of managerial and professional employers. They are employed throughout the private and public sectors.

[Learn more >](#)

### Prospects

**Varies**  
The job prospects vary across Canada depending on the province or territory.

[View prospects >](#)

### Requirements

**Post-secondary or apprenticeship**  
This occupation usually requires a college diploma (community college, institute of technology or CÉGEP), an apprenticeship training of less than 2 years, or more than 6 months of on-the-job training.

[View job requirements >](#)

### Jobs

**3,498 jobs**  
Advertised in Canada

[View available jobs >](#)

### Wages

**\$24.00/hour**  
Median wage in Canada

[View wages >](#)

### Skills

- Arrange and co-ordinate seminars, conferences, etc.
- Supervise other workers
- Train other workers
- Record and prepare minutes of meetings, seminars and conferences
- Determine and establish office procedures and routines

[View skills >](#)

자료: Job Bank. (n.d.). Job profiles. <https://www.jobbank.gc.ca/marketreport/summary-occupation/24789/ca> (검색일: 2022.10.23.)

Job Profiles의 Summary는 검색한 직업에 대한 전반적인 내용을 한 화면에 정리하고 있으며, 각각 직업정보 준거별 상세정보를 열람할 수 있도록 구성되어 있다. 직업의 정의에서는 예상 근무지 등의 상세한 설명을 비롯하여, 책무

(Job duties), 직업의 다른 명칭(Job titles), 유사 직업에 대한 정보를 제공하고 있다. 임금에서는 평균연봉과 주별 최저~최고 임금을 제공하고 있다. 향후 3년간의 고용 전망은 캐나다 내 지역별 고용 전망 수준을 분석한 내용을 기반으로 제공된다. 또한, 현재 구인 구직 규모는 캐나다 전국 및 지역별 현재 구인 수와 채용공고에 대한 정보를 제공하고 있다. 필요한 자격요건은 필요한 자격증과 학력 등에 대한 정보를 제공하고 있으며, 기술 및 지식과 관련된 정보에서는 직업을 얻으면 수행해야 하는 과업과 이 과업을 수행하는데 필요한 지식 및 기술을 설명하고 있다. 마지막으로 Career Planning의 Skills and Knowledge는 사용자의 기술과 지식에 맞는 체크리스트를 선택하게 하여 알맞은 직업을 찾을 수 있도록 지원하고 있다. ③ Trend Analysis는 occupation, wage, outlooks 중 선택하여 직업에 대한 노동시장 정보를 수집할 수 있도록 직업정보가 구성되었다. 마지막으로 ④ Hiring은 구인이 필요한 고용주에게 채용정보를 게시할 수 있도록 하였다. 일례로, 고용주가 채용공고를 게시하면, Job Bank에 등록된 구직자 중 가장 적합한 사람과 연결되는 방식으로 운영된다.

종합하면, Job Bank는 ① Job Search, ② Career Planning, ③ Trend Analysis, ④ Hiring의 네 가지 검색 준거를 통해 직업정보를 제공하고 있으며, 최신 노동시장 동향을 반영한 직업정보를 제공하기 위해 지속적으로 홈페이지 및 모바일 앱을 개선하고자 노력하는 것으로 확인되었다. 또한, 직업정보 제공에 있어 다양한 수준의 검색영역을 사용자가 수요에 맞게 검색준거를 조합할 수 있도록 설정되어 있는 것으로 나타났다. 그리고 청년층, 원주민, 캐나다 신규 이민자, 임시 외국인 근로자, 장애인, 캐나다 제대군인 등 직업정보 수요가 있는 대상을 유목화함과 동시에 대상별 맞춤형 직업정보를 제공하고 있는 것으로 나타났다. 이는 진로 미결정자부터 진로가 결정된 사람들까지 다양하게 포괄할 수 있는 정보를 제공할 수 있다는 점에서 의의가 있다. 하지만 Job Bank는 직업검색 단계에서 다양한 직업분류 코드를 활용하여 직업을 검색할 수 있도록 하여 사용자의 입장에서 너무 많은 정보로 인해 혼란을 야기시킬 수 있다는 문제점이 지적된다. 또한 직업검색 준거와 직업정보제공 내용과의 연계성이 떨어져 사용자로 하여금 직업검색과 직업정보제공의 영역이 별개의 영역으로 느껴지게 하여 활용성에 제한점으로 작용한다는 한계점이 존재한다.

## 2.7. 뉴질랜드(Careers.govts.nz)

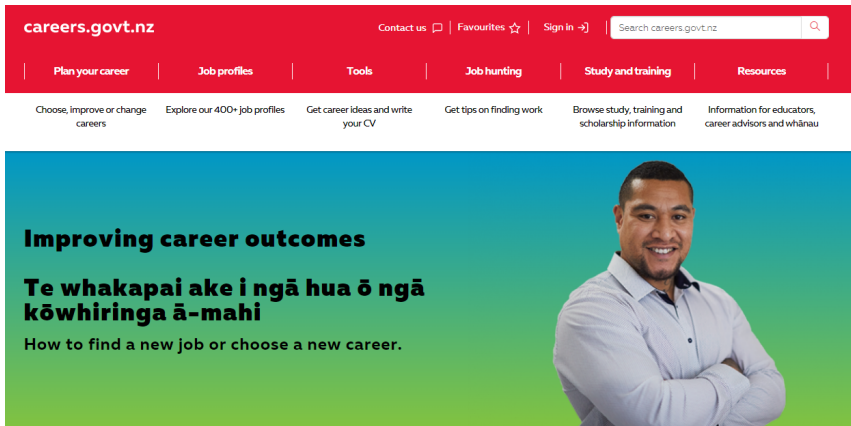
### 2.7.1 개요

뉴질랜드의 careers.govt.nz는 고등교육위원회(Tertiary Education Commission)의 서비스로 진로교육에 있어서 핵심적인 역할과 기능을 수행하고 있다. 2020년 뉴질랜드의 교육 및 훈련법에 따라, 직업, 고등교육 및 교육훈련에 대한 정보 데이터베이스를 포함하여 공개적으로 사용이 가능한 직업 정보 서비스를 제공하고 있다. careers.govt.nz는 진로지도 및 경력개발 시스템을 통해 진로 분야 전반에 걸쳐 진로 의사결정의 질을 향상시키며 모든 연령 집단의 진로계획을 수립할 수 있도록 하며, 자신의 경력에 대해 스스로 관리할 수 있도록 지원하고 있다. 이에 따라 careers.govt.nz의 주된 목적은 자기 주도적인 진로설계를 위한 도구나 자료 제공을 강화하는 것에 있다고 볼 수 있다.

뉴질랜드에서 웹 기반 진로지도 서비스가 시작한 것은 1990년대 초반에 컴퓨터 기반 직업정보 시스템(Quest Database)과 컴퓨터 기반 진로지도 시스템(CareerQuest)을 개발하면서부터이다. Quest Database는 이후 웹 기반 시스템으로 획기적인 발전을 거듭하면서 뉴질랜드 온라인 진로지도 시스템의 대명사로 알려진 KiwiCareers로 개편되었다. 한편 CareerQuest는 2004년에 개발된 온라인 진로지도 프로그램인 Pathfinder로 대체되었는데, 이에 따라 2000년대 초반에는 KiwiCareers와 Pathfinder 등이 독립된 시스템으로 운영되었다. 그러나 별개의 시스템이 진로지도 서비스 제공에서의 총괄적인 역할에 적절하지 않다는 판단 하에, 전화 기반의 진로지도 서비스인 CareerPoint까지 Career Services로 통합되었으며, 웹을 기반으로 사용자의 진로결정을 지원하는 연계 시스템인 careers.govt.nz가 형성되었다([그림 3-22] 참고). 이에 따라 careers.govt.nz가 추구하는 미션은 뉴질랜드에 거주하는 사람들이 일과 학습에 관해 스스로 의사결정하고, 자신만의 진로경로를 탐색할 수 있도록 지원하는 것에 있음을 확인할 수 있다. 또한, careers.govt.nz는 초·중등학교, 고등교육기관, 지역사회, 작업장, 가정 등에서 진로탐색을 할 수 있는 분위기 및 여건을 조성할 수 있도록 유관기관 및 전문단체와의 협력을 추진하고 있다.



[그림 3-22] careers.govt.nz 홈페이지 예시



Career inspiration and job hunting support

자료: careers.govt.nz. (n.d.). careers.govt.nz. <https://www.careers.govt.nz/> (검색일: 2022.10.13.)

## 2.7.2. 구성

먼저, careers.govt.nz의 주된 메뉴 영역으로 ① 진로계획, ② 직업 프로필, ③ 도구, ④ 취업, ⑤ 학습 및 훈련, ⑥ 정보지원 총 6가지가 구성되어 있다<표 3-21> 참고.

<표 3-21> careers.govt.nz 메뉴 및 주요 서비스 내용

구분		내용
진로계획 (Plan Your Career)	직업전문가와와의 상담	<ul style="list-style-type: none"> <li>진로상담/조언</li> </ul>
	진로 계획 및 진로 변경	<ul style="list-style-type: none"> <li>나는 누구이며 무엇을 잘하는가?</li> <li>나는 내 삶을 위해 무엇을 원하는가?</li> <li>나는 내 직업이나 공부를 바꿀 필요가 있다.</li> </ul>
	진로에 대한 아이디어 얻기	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업에 대한 아이디어를 얻는 방법</li> <li>직무 수행 환경 조건</li> <li>직무 수행 경험을 쌓는 방법</li> <li>포트폴리오 경력 구축</li> <li>직업교육훈련</li> </ul>

<표 계속>

〈표 3-21〉 계속

구분		내용
진로계획 (Plan Your Career)	진로 결정하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 진로를 결정하는 방법</li> <li>• 진로 결정을 도와줄 수 있는 사람은 누구인가?</li> </ul>
	진로 계획에 따라 행동하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 진로 결정에 대한 조치</li> <li>• 학습/연수/훈련 신청 방법</li> <li>• 자격 취득을 위한 학점 획득 및 학습</li> <li>• 계속 교육</li> </ul>
직업프로필 (Job Profiles)	job profiles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업종별 직업 검색</li> <li>• 직업경로별 직업 검색</li> </ul>
도구 (Tools)	자기 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• career checker: 진로 4단계(at school, studying or training, looking for work, changing careers)</li> <li>• career quest: 관심사 퀴즈 풀이를 통한 직업 아이디어 탐색</li> </ul>
	진로 아이디어 얻기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• skill matcher: 사용자가 가진 기술과 관련된 직업 탐색</li> <li>• subject matcher: 과목이 다양한 직업에 어떻게 적용되는지 확인</li> <li>• compare study options: qualification level 및 subject을 기준으로 소득/수입, 취업률 비교</li> <li>• compare jobs: 두 가지 직업 비교</li> </ul>
	행동하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CV builder: 이력서 작성 팁</li> <li>• personal development plan: 경력개발 계획 지원</li> </ul>
취업 (Job Hunting)	일자리 찾기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 무료 구직자 워크북 받기</li> <li>• 일자리 검색 방법</li> <li>• 구직을 위한 10단계</li> <li>• 채용 웹사이트: 뉴질랜드 각 지역의 구인 및 채용 웹사이트 소개</li> <li>• 졸업예정자의 취업준비</li> </ul>
	이력서, 자기소개서, 프로필 만들기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이력서/자기소개서 작성 방법</li> <li>• 이력서/자기소개서 템플릿</li> <li>• 자기소개서에서 자신의 역량을 설명하는 방법</li> <li>• 온라인 구직 프로필을 만드는 방법</li> <li>• 자기소개 영상을 만드는 방법</li> <li>• 입사지원서 체크리스트</li> </ul>

〈표 계속〉

&lt;표 3-21&gt; 계속

구분		내용
취업 (Job Hunting)	면접	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인터뷰에서 물어볼 수 있는 질문들</li> <li>• 면접 질문에 답변하는 요령 및 모범답안</li> <li>• 면접시험 종류</li> <li>• 면접 후 체크리스트</li> </ul>
	노동시장	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기술이 부족한 직업 리스트</li> <li>• 직업별 평균 소득/수입 범위</li> </ul>
학습 및 훈련 (Study and Training)	courses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업 교육 및 훈련(VET) 검색</li> </ul>
	중등교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NCEA에 대한 전반적인 설명</li> <li>• NCEA와 고등교육의 연계</li> </ul>
	고등교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고등교육 자격 및 등급체계</li> <li>• 고등교육 기관</li> <li>• 대학 및 사설 교육 기관에서의 학습 및 교육</li> <li>• ACE 프로그램/인턴십</li> </ul>
	장학금 및 보조금	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학업 및 생활비 장학금</li> <li>• 직업 교육 및 훈련(VET) 프로그램에 대한 수수료 및 의무 비용을 지불하는 정부 기금</li> </ul>
정보지원 (Resources)	경력개발 계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학년별 경력개발 계획 지원</li> </ul>
	경력개발 네트워크	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경력과 관련된 연구/보고서/논문 링크</li> <li>• 경력 개발 및 실습 자격에 대한 링크</li> </ul>

자료: 뉴질랜드 직업정보시스템(<http://www.careers.govt.nz>) 홈페이지 세부 구성을 연구진이 종합

① careers.govt.nz의 메뉴 영역에 따른 주요 서비스 내용을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 진로계획(Plan Your Career) 메뉴에서는 진로 계획에서부터 진로 결정에 따른 역량개발까지 진로설계 과정과 관련된 내용으로 구성되어 있다. 구체적으로 1) 진로상담 2) 진로 계획하기, 3) 진로에 대한 아이디어 얻기, 4) 진로 결정하기, 5) 진로 계획에 따라 행동하기 5가지 세부 영역으로 분류된다. 1) 진로상담 영역에서는 직업전문가와와의 진로에 대한 상담 및 조언을 요청할 수 있으며, 무료 상담도 진행하고 있다. 2) 진로 계획하기 영역에서는 사용자가 자신의 진로 목표, 적성, 흥미, 역량을 판단할 수 있도록 자아진단 및 검사 도구를 탑재하고 있으며, 진로 변경 시 고려해야 할 사항 등에 대한 정보가 제공되고 있다. 3) 진로에 대한 아이디어 얻기 영역에서는 관심사, 직업, 지식 및 기술, 교

과목 등의 항목에 따라 사용자가 자신에게 적합한 진로 아이디어를 탐색할 수 있는 온라인 프로그램(CareerQuest, Job Profiles, Skill Matcher, Subject Matcher)을 제공하고 있다. 또한, 자신의 경력과 라이프스타일에 부합하는 업무방식을 쌓고, 관심사와 개인의 역량을 포트폴리오를 통해 기술하는 방법이나 직무수행 경험을 쌓는 방법 등에 대한 정보를 제공하고 있다. 4) 진로 결정하기 영역에서는 진로를 결정하는 방법과 진로결정을 지원할 수 있는 컨설턴트 및 기관과 관련된 내용을 기재하고 있다. 5) 진로 계획에 따라 행동하기 영역에서는 결정한 직업과 관련된 학습/연수/교육훈련을 신청하는 방법에서부터 자격 취득을 위한 경로, 계속 교육을 지원하는 프로그램 등에 대한 정보를 제공한다.

② 직업 프로필(Job Profiles) 메뉴에서는 1) 직군과 2) 직업 경로의 검색 준거를 통해 직업을 검색할 수 있다. 이때 직군은 직업군별로 16개의 하위 영역으로 분류되어 있으며, 각 하위 영역에 따라 그 특징을 간단하게 소개하고 있다. 하위 영역을 선택하게 되면 직업목록이 나열되는데, 나열된 직업목록은 직업 경로 및 자격 유형에 따라 세분화하여 추가 검색이 가능하다. 직업 경로는 산업분류에 따라 창조 산업, 1차 산업, 서비스 산업, 사회 및 지역 사회 서비스, 제조 및 기술, 건설 및 인프라의 6개의 하위 영역으로 분류된다. 직업 경로를 통해 검색된 직업 목록 또한 직군과 자격 유형에 따라 세분화하여 추가 검색할 수 있다. 교육수준은 자격증 필요 유무에 따라 최대 NCEA 레벨 3, 자격증, 졸업 증서, 학사학위, 석사학위 이상 총 5개의 하위 영역으로 구성된다(〈표 3-22〉 참고).

〈표 3-22〉 careers.govt.nz 직업별 직업정보 검색준거

구분	내용
직업명	• 직업명 기입 후 검색
업종(Industry)	• 16개의 산업군/직업군으로 구성됨
직업 경로 (Vocational Pathway)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 창조 산업</li> <li>• 1차 산업</li> <li>• 서비스 산업</li> <li>• 사회 및 지역 사회 서비스</li> <li>• 제조 및 기술</li> <li>• 건설 및 인프라</li> </ul>
교육수준 (Qualification Required)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 최대 NCEA 레벨 3</li> <li>• 자격증</li> <li>• 졸업 증서</li> <li>• 학사 학위</li> <li>• 석사 이상</li> </ul>

자료: 뉴질랜드 직업정보시스템(<http://www.careers.govt.nz>) 직업별 직업정보 검색준거를 연구진이 종합

③ 도구(Tools) 메뉴에서는 1) 자기 이해, 2) 진로 아이디어 얻기, 3) 행동하기의 총 3개의 영역으로 분류되어 있다. 1) 자기 이해 영역에서는 ‘Career Checker’와 ‘CareerQuest’의 두 가지 세부항목으로 구성되어 있다. Career Checker에서는 4개의 진로 단계(At School, Studying or Training, Looking for Work, Changing Careers) 중 사용자가 자신이 속하는 단계를 선택하고, 각 단계를 열람하여 필요한 정보를 획득할 수 있다. career quest는 직업전문가가 개발한 78문항의 직업 아이디어를 탐색할 수 있는 검사로, 관심사에 대한 퀴즈를 풀고 직업 아이디어를 탐색할 수 있다. 2) 진로 아이디어 얻기 영역에서는 ‘Skill Matcher’, ‘Subject Matcher’, ‘Compare Study Options’, ‘Compare Jobs’의 4가지 세부 항목으로 구성되어 있다. Skill Matcher에서는 사용자가 가진 기술이 어떤 직업과 관련이 있는지 탐색할 수 있으며, Subject Matcher는 학습하기로 선택한 과목이 미래의 직업 선택에 어떻게 영향을 미칠 수 있는지 확인할 수 있다. 또한, Compare Study Options는 Qualification Level 및 Subject를 기준으로 소득과 고용을 비교하여 2년 후의 중간 급여, 학업 2년 후 취업률, 학업 1년 후 상태에 대한 정보를 제공한다. Compare Jobs에서는 두 가지 직업을 입력하여 해당 직업들에 대한 정보를 비교할 수 있도록 구성하였다. 3) 행동하기 영역에서는 ‘CV Builder’와 ‘Personal Development Plan’의 두 가지 세부 항목으로 구성되어 있다. CV Builder는 이력서를 작성하는 데 유용한 아이디어와 조언이 탑재되어 있으며, Personal Development Plan에서는 경력개발 계획 세울 수 있도록 단계별 팁 및 유용한 예시 등에 대한 정보를 제공하여 지원하고 있다.

④ 취업(Job Hunting) 메뉴에서는 1) 일자리 찾기, 2) 이력서, 자기소개서 및 프로필 만들기, 3) 면접, 4) 노동시장 총 4개의 영역으로 분류되어 있다. 1) 일자리 찾기 영역에서는 주로 일자리를 구하는 데 도움이 되는 정보를 제공하고 있다. 구체적으로, ‘무료 대화형 구직자 워크북’을 통해 취업에 도움이 되는 실용적인 팁과 세부 활동에 대해 확인할 수 있다. 또한, 구직과정을 10단계로 분류하여, 개별 단계별로 수행되어야 할 과업들에 대해 자세하게 기술하고 있다. 뉴질랜드 각 지역의 구인 및 채용 웹사이트가 탑재되어 있으며, 대학생들을 대상으로 졸업 전 취직에 유용한 아르바이트나 인턴십, 대학원 프로그램, 직업박람회 등에 대한 정보가 제공된다. 2) 이력서, 자기소개서, 프로필 만들기 영역에서는 이력서 및 자기소개서를 작성하는 방법에 대해 기술되어 있으

며, 템플릿이 함께 제공되어 사용자가 언제든지 활용이 가능할 수 있게 구성되어 있다. 또한, 온라인 구직 프로필을 만드는 방법이나 동영상 통해 자기 소개를 하는 방법 등에 대한 정보가 제공되고 있으며, 입사지원서 체크리스트를 통해 지원 전 내용에 대해 자가 점검할 수 있도록 지원하고 있다. 3) 면접 영역에서는 면접을 준비하는 과정에서 유용하게 활용할 수 있는 정보들에 대한 내용을 기재하고 있다. 면접에서 물어볼 수 있는 질문들과 그 질문들에 대한 모범답안들을 제시하고 있다. 면접의 종류 및 유형에 따라 맞춤형 정보 및 팁을 제공하고 있으며, 각 유형에 따른 모의고사 링크가 탑재되어 있다. 또한, 면접 후 일자리를 얻지 못했을 경우, 인터뷰 과정을 검토하여 개선할 수 있는 부분이 있는지 확인하기 위한 체크리스트를 제공하고 있다. 4) 노동시장 영역에서는 뉴질랜드의 직업 및 노동시장 동향에 대해 제시하고 있으며, 특히, 기술이 부족한 직업 리스트와 기술이 부족한 이유에 대해 기술하고 있다. 또한, 직업별 평균 소득/수입 범위를 안내하고 있으며, 교육이 소득에 미치는 영향에 대한 내용을 포함하여 제공하고 있다.

⑤ 교육 및 훈련 메뉴(Study and Training)에서는 1) 중등교육, 2) 고등교육, 3) 재정지원 3가지의 세부 영역으로 구성되어 있다. 구체적으로, 1) 중등교육 영역에서는 뉴질랜드의 주요 중등교육 자격인 NCEA(National Certificate of Educational Achievement)에 대한 정보를 제공하고 있다. NCEA에 포함된 과목 및 평가 방법, 필요 학점에서부터 학교에서 제공하지 않는 NCEA 과목을 공부하는 방법이나 NCEA와 고등교육을 연계하여 학교에 있는 동안의 일경험 방법에 대한 내용도 함께 기재하고 있다. 2) 고등교육 영역에서는 고등교육 자격 및 등급 체계와, 고등교육을 받기 위해 공부하거나 훈련할 수 있는 기관에 대한 정보를 제공하고 있다. 또한 경력을 발전시키거나 변화시키기 위한 다른 분야의 교육훈련 옵션을 탐색할 수 있는 프로그램 및 인턴십에 대한 정보를 제시하고 있으며, 사용자가 거주하는 곳에서 기술 습득을 통해 취업 기회를 확보할 수 있는 ACE(Adult and Community Education in Communities) 프로그램을 지원하고 있다. 3) 재정 지원 영역에서는 학업을 지원하기 위한 장학금이나 생활비 보조금 등 학업에 대한 재정적 도움을 지원받을 수 있는 프로그램을 신청하는 방법과 장학금 수여 기회를 높이기 위해 고려해야 할 사항에 대한 정보를 제공하고 있다. 또한, 직업교육 및 훈련(VET) 프로그램에 대한 수수료 및 의무 비용을 지불하는 정부 기금에 대한 정보 또한 포함되어 있다.

⑥ 정보지원(resources) 정보지원(resources) 영역에서는 경력개발에 관한 이론 및 실습에 대한 아이디어를 획득할 수 있는 정보를 제공하고 있다. 학년별, 학교급별에 적합한 경력 개발 계획을 작성하고 진로교육을 수행할 수 있도록 하는 다양한 경력 개발 프로그램 및 서비스에 대한 내용을 기재하고 있다. 진로 지도 및 경력개발 분야에서의 진로 이론 및 모델에 대한 설명이 탑재되어 있으며, 경력과 관련된 연구 및 보고서 논문 링크 및 NZQA 승인 경력개발 및 실습 자격 및 기타 전문성 개발 소스에 대한 링크를 제공하고 있다. 마지막으로, careers.govt.nz에서 제공하는 직업별 직업정보는 ① 직업개요, ② 직업에 대해, ③ 입직요건, ④ 취업기회, ⑤ 관련 직업/관련 과정/구인사이트, 총 5개의 영역으로 분류되어 제공되고 있다(〈표 3-23〉 참고).

〈표 3-23〉 careers.govt.nz 직업별 직업정보 구성 내용

구분		내용
직업개요	임금	• (연간) 급여 범위
	취업 기회	• 3단계 분류(poor / average / good)
	교육기간	• 직업 획득까지 학습 및 자격 취득 기간
	산업	• 16개의 산업군/직업군에 따른 정보제공
	직업 경로	• 6단계 분류(창조산업, 1차 산업, 서비스 산업, 사회 및 지역 사회 서비스, 제조 및 기술, 건설 및 인프라)
직업에 대해	임금	• 자격 및 경력에 따른 급여 범위
	직무내용	• 직무수행에 필요한 과업 및 활동
	지식 및 기술	• 직무수행을 위해 요구되는 지식 및 기술
	근무조건	• 작업 시간, 작업환경
	현직자 인터뷰	• 현직자 직무수행 및 작업 현장 인터뷰
입직 요건	자격증 및 학위	• 필요 자격증 및 학위
	교육훈련	• 직업교육기관 혹은 대학전공의 교과목, 교육과정
	개인 요구 사항	• 직무수행 역량(능력, 지식 및 기술, 태도)
	유용한 경험	• 인턴십, 아르바이트 등의 일 경험

〈표 계속〉

〈표 3-23〉 계속

구분		내용
취업 기회	경력전망	• 관련 산업 및 분야의 전망
	경력개발	• 경력개발을 위한 기술 및 지식
	취업처	• 직무를 수행하는 기관
관련 직업		• 유사/대체 직업 및 연관 직업
관련 과정		• 관련 연구 분야에 대한 학위과정
구인 사이트		• 채용공고/구인정보 열람 가능

자료: 뉴질랜드 직업정보시스템(<http://www.careers.govt.nz>) 직업정보 세부 구성을 연구진이 종합

구체적으로 각 영역에 기재된 정보를 살펴보면〔그림 3-23〕 참고), ① 직업 개요 영역은 1) 임금과 2) 개인 요구사항의 두 가지 세부 영역으로 나누어져 있다. ② 직업에 대해 영역에서는 자격 및 경력에 따른 임금 범위에 대한 정보를 제공하고 있으며, 직무수행에 필요한 과업 및 활동과 직무를 수행하는 데 요구되는 지식 및 기술에 대한 정보가 열거되어 있다. 또한, 작업 시간, 작업 장소, 작업환경 등의 근무조건과 관련된 내용이 포함되어 있으며, 현직자 인터뷰가 상세하게 기술되어 있다. ③ 입직 요건 영역에서는 해당 직업을 취득하는 데 필요한 자격증 및 학위와 이수할 필요가 있는 교육훈련 및 전공에 대한 정보를 제공하고 있다. 교육훈련을 제공하고 있는 직업교육기관과 관련 전공 교과목에 대한 내용도 포함하고 있다. 또한, 직무수행에 필요한 능력, 지식 및 기술, 태도에 대해 기술하고 있으며, 직업을 획득하는 데 유용한 아르바이트나 인턴십 등의 일경험 사례 또한 소개하고 있다. ④ 취업 기회 영역에서는 직업과 관련된 산업과 분야의 전반적인 전망과 함께, 해당 직업에서의 경력개발을 위해 어떤 기술 및 지식을 추가적으로 습득해야 하는지에 대한 정보를 제공하고 있다. ⑤ 마지막으로, 해당 직업과 관련하여 대체가 가능하거나 간접적으로 연관되어 있는 직업 및 관련 연구 분야에 대한 학위과정을 소개하고 있으며, 직업 구인을 위한 채용 공고 및 채용 웹사이트 링크가 연계되어 있다. 또한, 직업에 대한 정보를 제공할 때, 직업정보를 획득한 출처가 기재되어 있다는 것이 특징이다.



[그림 3-23] careers.govt.nz 직업정보 제공 예시

The screenshot displays the 'Biotechnologist' job profile on the careers.govt.nz website. The page is structured as follows:

- Header:** Home > Job profiles > Science > Biotechnologist
- Left Sidebar:**
  - Biotechnologist** (with a star icon)
  - About the job (with a downward arrow)
  - How to enter the job (with a downward arrow)
  - Job opportunities (with a downward arrow)
  - Related jobs (with a downward arrow)
  - Related courses (with a downward arrow)
  - Job vacancy websites (with a downward arrow)
- Main Content Area:**
  - Biotechnologist** (Large title)
  - Ringa Hangarau Koiora** (Māori title)
  - Alternative titles for this job** (Link)
  - Description:** Biotechnologists use their knowledge of living things to develop new animal or plant products such as medicines and pest-resistant crops.
  - Pay:**
    - Biotechnologists usually earn **\$42K-\$75K per year**
    - Senior biotechnologists with PhDs usually earn **\$76K-\$130K per year**
    - Source: BICTech New Zealand, 2019.
  - Job opportunities:**
    - A circular chart showing the distribution of job opportunities across three sectors: **Primary** (yellow), **Manufacturing and technology** (blue), and **Science** (green). The 'Manufacturing and technology' sector is the largest.
    - Chances of getting a job as a biotechnologist are good due to increasing demand for their services.
  - Length of training:**
    - A calendar icon showing **3-5** years.
    - 3-5 years of training usually required.
  - Industry:**
    - Science
  - Vocational Pathways:**
    - Manufacturing and technology
    - Primary industries

자료: careers.govt.nz. (n.d.). Job profiles - biotechnologist. <https://www.careers.govt.nz/> (검색일: 2022.10.27.)

## 제3절 종합 및 시사점

### 3.1. 종합

이번 장에서 분석한 국내외 직업정보시스템 운영실태를 종합하기 위해 이 연구에서는 이전 장에서 진행되었던 워크넷 내 직업정보 영역 분석을 위해 활용했던 틀을 적용하되, 추가로 도출되는 영역의 경우에는 기존의 분석 틀에 해당 내용을 반영하는 방식으로 보완하였다. 더불어 최종적으로 도출된 분석 결과의 경우에도 이 연구를 통해 도출될 결과물과의 연계성을 도모하기 위해 직업검색 영역(〈표 3-23〉 참고)과 직업정보제시 영역으로 구분하여 제시하였다(〈표 3-24〉 참고).

직업검색 영역의 경우, 대영역의 구성에 있어서는 직업특성, 교육/근로자 특성, 경제적/환경적 특성 총 3개의 대영역으로 도출되어 워크넷 내 직업정보 콘텐츠별 직업검색 영역과의 차이는 발생하지 않았다. 다만, 기존에는 제시되지 않았던 중영역이 국내외 직업정보시스템 실태분석을 통해 총 7개가 도출되었으며, 소영역의 경우에도 기존의 16개에서 24개로 확대되었다. 직업검색 영역의 구성을 대영역 중심으로 구체적으로 살펴보면, 직업특성 대영역의 경우 하는일/분류준거, 신기술/산업·지역/기타 총 2개의 중영역으로 구성되며, 교육/근로자 특성 대영역의 경우 교육/훈련, 능력/지식/기술/적성, 흥미/기능 총 3개의 중영역으로, 경제적/환경적 특성 대영역은 임금/전망, 작업/환경 총 2개의 중영역으로 세분화되었다. 중영역별 소영역 구성과 관련하여 하는일/분류준거 중영역은 업무활동, 관련활동, 책무, 직업명 검색, 분류기준 검색 총 5개의 소영역을 포함하고 있으며, 신기술/산업·지역/기타 중영역은 유망직업, 신기술, 산업군/직업군, 지역별, 알파벳 총 5개의 소영역으로 구성되는 것으로 나타났다. 교육/훈련 중영역의 경우 교육수준, 숙련기간 총 2개의 소영역을, 능력/지식/기술/적성 중영역은 업무수행능력, 지식, 기술(soft), 기술(technology), 적성 총 5개의 소영역을, 흥미/기능 중영역은 흥미, 기능(자료/사람/사물) 총 2개의 소영역을 포함하고 있는 것으로 조사되었다. 임금/전망 중영역은 임금/연봉, 일자리전망(전문가) 총 2개 소영역을, 작업/환경 중영역은 업무환경, 작업강도, 작업장소 총 3개의 소영역을 구성하고 있는 것으로 확인되었다.

국내외 직업정보시스템별로 이 연구를 통해 도출된 직업정보검색 세부영역 반영 현황과 관련하여 국내의 경우 총 24개 소영역 중 커리어넷이 6개 영역(직업명 검색, 유망직업, 산업군/직업군, 적성, 임금/연봉, 일자리전망(전문가))을 직업검색 기준으로 활용하고 있었으며, 하이파이프 4개 영역(직업명 검색, 분류기준 검색, 임금/연봉, 일자리전망(전문가)), 주니어커리어넷(직업명 검색, 흥미), HRD-NET(직업명 검색, 분류기준 검색) 2개 영역 순이었으며, 프로칼리지는 별도의 기준을 적용하지 않고 있는 것으로 조사되었다. 국외의 경우에는 미국이 총 16개(직업특성 대영역 내 8개 소영역, 교육/근로자 특성 내 7개 소영역, 경제적/환경적 특성 대영역 내 1개 소영역)로 가장 많은 세부영역을 반영하고 있었다. 그 외에 캐나다 12개 소영역, 독일 9개 소영역, 프랑스 6개 소영역, 뉴질랜드 4개 소영역 순으로 도출되었다.

직업정보제공 영역의 경우 대영역의 구성에 있어서는 직업특성, 교육/근로자 특성, 경제적/환경적 특성 총 3개의 대영역으로 도출되어 워크넷 내 직업정보 콘텐츠별 직업검색 영역과의 차이는 발생하지 않았다. 다만 소영역의 경우에는 기존의 36개에서 46개로 확대되었으며, 중영역의 경우에도 기존의 9개에서 개수는 동일한 수준을 유지한 반면, 일부 명칭의 변화가 발생하였다. 대영역별 중영역 및 소영역 구성 변화와 관련하여 직업특성 대영역의 경우 기존의 6개 소영역에서 하는일 중영역 내에 세부업무활동 소영역, 관련직업 중영역 내에 관련 산업군 소영역이 추가됨에 따라 8개로 확대되었다. 교육/근로자 특성 대영역의 경우 기존의 교육/자격/훈련 중영역에서 직능수준, 관련 교육과정 총 2개의 소영역이, 능력/지식/기술/적성 중영역에서 기술(프로그램/일반/직무간), 경력경로, 관련경험 총 3개 소영역이 추가됨에 따라 기존의 16개 소영역에서 21개로 확대되었다. 이에, 기존의 교육/자격/훈련 중영역은 교육/자격/훈련/직능/재정으로, 능력/지식/기술/적성 중영역은 능력/지식/기술/적성/경력으로 명칭이 변경되었다. 경제적/환경적 대영역의 경우 임금/만족도/전망/공고 중영역에서 근로자수(고용률)와 근무시간 총 2개 영역이 추가됨에 따라, 기존의 10개 소영역에서 12개로 확대되었으며, 중영역의 명칭 또한 임금/만족도/전망/공고에서 임금/만족도/전망/근무시간으로 변경되었다. 기타 영역의 경우 동영상/인터뷰 중영역 내 활동지(워크시트) 소영역이 추가됨에 따라, 기존의 4개 소영역에서 5개로 확대되었으며, 중영역의 명칭 또한 동영상/인터뷰에서 동영상/인

터뷰/활동지로 수정되었다.

국내외 직업정보시스템별로 이 연구를 통해 도출된 직업정보제공 세부영역 반영현황과 관련하여 국내의 경우 총 46개 소영역 중 HRD-NET이 28개 영역(직업특성 대영역 내 7개 소영역, 교육/근로자 특성 대영역 내 14개 소영역, 경제적/환경적 특성 대영역 내 6개 소영역, 기타 1개 소영역)으로 가장 많은 소영역을 반영하고 있는 것으로 확인되었다. 그 외에 하이파이브 21개, 커리어넷 20개 순이었으며, 주니어커리어넷과 프로칼리지는 각각 11개의 세부영역을 반영하여 가장 낮은 수치를 기록하였다. 국외의 경우 독일(직업특성 대영역 내 8개 소영역, 교육/근로자 특성 대영역 내 17개 소영역, 경제적/환경적 특성 대영역 내 7개 소영역, 기타 내 3개 소영역)이 35개 영역으로 가장 많은 소영역을 반영하고 있는 것으로 조사되었다. 그 외에 미국 31개(직업특성 대영역 내 6개 소영역, 교육/근로자 특성 대영역 내 14개 소영역, 경제적/환경적 특성 대영역 내 9개 소영역, 기타 내 2개 소영역), 뉴질랜드 26개(직업특성 대영역 내 6개, 교육/근로자 특성 대영역 내 12개, 경제적/환경적 특성 대영역 내 4개, 기타 내 4개 소영역), 일본 25개(직업특성 대영역 내 5개, 교육/근로자 특성 대영역 내 11개, 경제적/환경적 특성 대영역 내 8개, 기타 내 1개 소영역), 프랑스 24개(직업특성 대영역 내 6개, 교육/근로자 특성 대영역 내 11개, 경제적/환경적 특성 대영역 내 5개, 기타 내 2개 소영역), 영국 22개(직업특성 대영역 내 3개, 교육/근로자 특성 대영역 내 12개, 경제적/환경적 특성 대영역 내 6개, 기타 내 1개 소영역)순으로 도출되었다. 반면 캐나다는 20개(직업특성 대영역 6개, 교육/근로자특성 대영역 7개, 경제적/환경적 특성 대영역 4개, 기타 내 3개 소영역)의 세부영역을 반영하여 국외 직업정보시스템 중 가장 낮은 반영도를 보이는 것으로 확인되었다.

&lt;표 3-24&gt; 국내외 직업정보시스템 구조화 실태 종합(직업검색 영역)

직업정보	분류기준	직업특성										교육/근로자 특성	
		하는일/분류준거					신기술/산업·지역/기타					교육/훈련	
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
국 내	커리어넷				●		●		●				
	주니어커리어넷				●								
	프로칼리지												
	하이파이버				●	●							
	HRD-NET				●	●							
국 외	미국(O*NET)	●	●	●	●	●	●	●	●			●	●
	영국(National Careers Service)				●				●				
	프랑스(Onisep)				●	●			●			●	
	독일(Berufenet)		●	●	●	●			●		●	●	●
	캐나다(Job Bank)				●	●	●		●	●	●	●	
	뉴질랜드(Careers.govt)				●				●			●	

주1: ① 업무활동, ② 관련활동, ③ 책무, ④ 직업명 검색, ⑤ 분류기준 검색, ⑥ 분류기준 검색, ⑦ 신기술, ⑧ 산업군/직업군, ⑨ 지역별, ⑩ 알파벳, ⑪ 교육수준, ⑫ 숙련기간

주2: 음영처리 된 부분은 국내외 직업정보시스템 실태 분석을 통해 새롭게 도출된 영역

주3: 직업인 동영상 영역은 별도의 검색 준거가 없으며, 미래직업 탐구 영역은 웹진 형태로 제공되어 분석 과정에 미반영

주4: 일본의 경우 아직 시스템이 구축되지 않았다는 점에서 직업정보검색 영역 분석 과정에 미반영

자료: 국내외 직업정보시스템 운영실태 연구진 종합

〈표 3-24〉 계속

직업정보	분류기준	교육/근로자 특성					경제적/환경적 특성							
		능력/지식/기술/적성					흥미/기능							
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	
국 내	커리어넷					●				●	●			
	주니어커리어넷						●							
	프로칼리지													
	하이파이브								●	●				
	HRD-NET													
국 외	미국(O*NET)	●	●	●	●		●				●			
	영국(National Careers Service)			●	●									
	일본(Jobtag)													
	프랑스(Onisep)					●	●							
	독일(Berufenet)		●											
	캐나다(Job Bank)		●	●	●					●	●			
	뉴질랜드(Careers.govt)									●	●			

주1: ① 업무수행능력, ② 지식, ③ 기술(soft), ④ 기술(technology), ⑤ 적성, ⑥ 흥미, ⑦ 기능지료/사립/시물, ⑧ 임금연봉, ⑨ 일자리전망(전문가), ⑩ 업무환경, ⑪ 직업강도, ⑫ 직업장소  
 주2: 음영처리 된 부분은 국내외 직업정보시스템 실태 분석을 통해 새롭게 도출된 영역  
 주3: 직업인 동영상 영역은 별도의 검색 준거가 없으며, 미래직업 탐구 영역은 웹진 형태로 제공되어 분석 과정에 미반영  
 자료: 국내외 직업정보시스템 운영실태 연구진 종합

&lt;표 3-25&gt; 국내외 직업정보시스템 구조화 실태 종합(직업정보제공 영역)

직업정보	분류기준		직업특성										교육/근로자 특성			
			하는일			관련·유사직업/전직							교육/자격/훈련/기능/재정			
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫				
국 내	커리어넷	●				●										●
	주니어커리어넷	●				●										●
	프로칼리지	●					●									●
	하이파이브	●	●		●	●			●							
	HRD-NET	●	●	●	●	●	●		●	●			●	●		●
국 외	미국(O*NET)	●	●	●	●	●	●		●	●	●		●	●		
	영국(National Careers Service)	●	●	●					●				●			●
	일본(Jobtag)	●	●	●	●		●		●	●			●	●		
	프랑스(Onisep)	●	●	●	●				●				●			●
	독일(Berufenet)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●	●
	캐나다(Job Bank)	●	●	●		●	●		●	●			●	●		
	뉴질랜드(Careers.govt)	●	●	●		●	●		●	●	●		●	●	●	

주1: ① 직무개요, ② 수행직무, ③ 업무활동, ④ 세부업무활동, ⑤ 관련 산업군, ⑥ 관련직업, ⑦ 유사명칭, ⑧ 전직가능직업, ⑨ 교육수준, ⑩ 직업수준, ⑪ 숙련기간, ⑫ 관련학과

주2: 음영처리 된 부분은 국내외 직업정보시스템 실태 분석을 통해 새롭게 도출된 영역

주3: 직업인 동영상 영역은 별도의 검색 조어가 없으며, 미래직업 탐구 영역은 웹진 형태로 제공되어 분석 과정에 미반영

자료: 국내외 직업정보시스템 운영실태 연구진 종합

〈표 3-25〉 계속

직업정보		분류기준	교육/근로자 특성												
			교육/자격/훈련/직능/제정					능력/지식/기술/적성/경력							
			①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬
국 내	커리어넷	●			●				●		●			●	
	주니어커리어넷								●		●				
	프로칼리지				●						●				
	하이파이브	●	●				●		●	○		●		●	
	HRD-NET			●	●	●	●		●	●	●	●		●	
국 외	미국(O*NET)	●			●	●	●		●	●		●		●	
	영국(National Careers Service)			●	●	●	●	●		●	○				
	일본(Jobtag)				●	●	●		●	○		●			
	프랑스(Onisep)			●	●	●	●		●	○	●	●			
	독일(Berufenet)			●	●	●	●	●	●	○	●	●	●	●	
	캐나다(Job Bank)			●	●	●		●	●	○					
	뉴질랜드(Careers.govt)			●	●	●	●	●	●	○			●	●	

주1: ① 학력분포, ② 전공학과분포, ③ 관련 교육과정, ④ 관련자격, ⑤ 훈련정보, ⑥ 경력개발, ⑦ 재정지원, ⑧ 지식, ⑨ 기술(프로그램/일반/직무간) ⑩: 전무반영, ⑪: 2개반영, ⑫: 1개반영, ⑬: 적성, ⑭: 경력경로, ⑮: 관련경험, ⑯: 업무수행능력

주2: 음영처리 된 부분은 국내외 직업정보시스템 실태 분석을 통해 새롭게 도출된 영역

주3: 직업인 동영상 영역은 별도의 검색 준거가 없으며, 미래직업 탐구 영역은 웹진 형태로 제공되어 분석 과정에 미반영



〈표 3-25〉 계속

직업정보	분류기준	교육/근로자 특성				경제적/환경적 특성									
		성격/흥미/가치관/기능				임금/만족도/전망/공고/근무시간									
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫		
국 내	커리어넷		●			●	●	●	●			●			
	주니어커리어넷		●	●		●									
	프로칼리지		●			●	●			●					
	하이파워브	●	●	●		●		●	●			●			
	HRD-NET		●								●				●
국 외	미국(O*NET)	●	●	●		●		●	●	●		●			●
	영국(National Careers Service)		●	●		●					●	●			●
	일본(Jobtag)		●	●					●	●	●	●			
	프랑스(Onisep)		●			●			●						●
	독일(Berufenet)	●	●			●				●			●		●
	캐나다(Job Bank)					●					●				●
	뉴질랜드(Careers.govt)					●									●

주1: ① 성격, ② 흥미, ③ 가치관, ④ 기능(자료/사람/사물), ⑤ 임금/연봉, ⑥ 직업만족도, ⑦ 일자리전망(전문가), ⑧ 일자리전망(재직자), ⑨ 근로자수(고용률), ⑩ 근무시간, ⑪ 일자리현황, ⑫ 채용공고

주2: 음영처리 된 부분은 국내의 직업정보시스템 실태 분석을 통해 새롭게 도출된 영역

주3: 직업인 동영상 영역은 별도의 검색 준거가 없으며, 미래직업 탐구 영역은 웹진 형태로 제공되어 분석 과정에 미반영

〈표 3-25〉 계속

직업정보	분류기준	경제적/환경적 특성				기타			
		작업/근무환경				동영상/인터뷰/활동지			
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
국 내	커리어넷	●				●	●		●
	주니어커리어넷					●			●
	프로칼리지					●			
	하이파이브	●					●		
	HRD-NET	●	●	●	●				●
국 외	미국(O*NET)	●	●	●					●
	영국(National Careers Service)	●			●				●
	일본(Jobtag)	●	●	●	●				●
	프랑스(Onisep)		●		●	●	●		
	독일(Berufenet)	●	●		●	●	●		●
	캐나다(Job Bank)	●				●			●
	뉴질랜드(Careers.govt)	●	●			●	●	●	●

주1: ① 업무환경, ② 작업환경, ③ 작업강도, ④ 작업장소, ⑤ 동영상, ⑥ 인터뷰, ⑦ 활동지(워크시트), ⑧ 관련정보, ⑨ 분류코드

주2: 음영처리 된 부분은 국내외 직업정보시스템 실태 분석을 통해 새롭게 도출된 영역

주3: 직업인 동영상 영역은 별도의 검색 준거가 없으며, 미래직업 탐구 영역은 웹진 형태로 제공되어 분석 과정에 미반영

## 3.2. 시사점

이 장에서는 국내외 직업정보시스템 구조화 실태분석을 바탕으로 직업정보 영역별 직업검색 및 직업정보 제공 영역을 확인하였다. 이를 바탕으로 도출된 시사점을 종합하면 다음과 같다.

첫째, 직업정보 검색 준거의 수준을 다양화하는 것이 요구된다. 국외 직업정보시스템 분석 결과, 사용자가 다양한 수준의 직업정보검색 준거를 선택하여 원하는 직업정보를 선별적으로 수집할 수 있도록 지원하는 것으로 조사되었다. 대표적으로 미국 O\*NET은 개인이 희망하는 직업정보를 직접 검색하거나, 산업군, 직업군, 직능수준, 직업별 책무, 관련 행동 및 기술, 개인의 능력, 흥미, 지식 및 직업 관련 가치, 직업분류기준 등을 바탕으로 사용자가 수준별 직업정보를 수집할 수 있도록 검색 준거의 영역을 제시하고 있다. 캐나다 Job Bank의 경우에도 위치, 근무시간, 활용언어, 고용기간, 임금, 직업전망, 고용환경, 교육 및 훈련 등의 검색 준거의 영역을 선택하여 사용자가 본인의 요구에 맞는 맞춤형 직업정보를 수집할 수 있도록 검색영역을 제시하고 있었다. 이러한 측면에서 향후 진행될 한국직업정보시스템 재구조화(안) 개발 시 검색준거의 영역 수준을 설정하는 방안을 고려해볼 수 있다.

둘째, 직업정보 검색 준거와 해당 준거에 포함되는 각 세부 영역의 특징에 대한 설명이 추가되어야 한다. 독일 Berufenet은 전문분야에 따라 직업을 검색할 수 있는데, 분야를 선택하기에 앞서 각 전문분야에 대한 설명이 간단하게 제시되어 있고, 자세한 사항은 PDF 파일을 통해 제공하고 있다. 뉴질랜드 careers.govt.nz에서도 최종적으로 도출된 직업정보별 정의를 제시하고 있다. 이러한 측면에서 향후 한국직업정보시스템 재구조화(안) 개발 시 직업정보 검색 준거별 정의를 설정함으로써 사용자가 자신이 관심 있는 직업이 검색 준거에 따라 어떤 영역에 포함되는지 파악할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.

셋째, 최종적으로 도출될 직업정보별 특성에 기반하여 영역을 유목화하는 시도가 요구된다. 미국 O\*NET의 경우, O\*NET 콘텐츠 모델에 기초하여 6개의 주요 직업정보 영역을 정의하고, 이에 대한 구체적인 설명을 제공하고 있다. 또한, 사용자가 어떤 직업을 검색할지라도 6개의 주요 직업정보 영역을 바탕으로 일관성 있는 직업정보를 제공하고 있다. 더불어 영국 National Careers

Service의 경우에도 어떻게 직업을 가질 수 있는지(How to Become), 직업을 가지면 어떤 일을 하는지(What you'll do), 경력 경로에 관한 사항(Career Path and Progression), 현재 직업을 가질 수 있는 기회(Current Opportunities) 총 4개의 대영역을 중심으로 세부영역을 유목화하여 직업정보를 제공함으로써 사용자의 편의성 및 직업정보시스템의 체계성을 도모하는 것으로 확인되었다. 이러한 측면에서 향후 진행될 한국직업정보시스템 재구조화(안) 개발과정에서도 이와 같은 접근방식을 재구조화(안)에 반영하는 것이 요구된다.

넷째, 직업정보 내용에 대한 사용자의 원활한 이해를 도모하기 위해 다양한 형태의 콘텐츠를 병행하여 활용해야 한다. 커리어넷은 직업인 인터뷰, 진로 동영상, 직업 카드 뉴스 등을 바탕으로 현직자들의 직업선택 및 취업 과정, 직무수행에 필요한 자격 요건 등의 직업정보를 다양한 형태로 제공하고 있다. 영국 National Careers Service의 경우에도 직업별로 요구하는 교육훈련을 이수할 수 있는 제도를 이용한 사람의 인터뷰를 통해 제공하고 있으며, 뉴질랜드 careers.govt.nz의 경우 직업정보와 관련된 워크시트와 같은 활동지, 전자책 등을 온라인상에 제공하고 있는 것으로 확인되었다. 특히 최근에는 기존의 텍스트 기반의 직업정보 제공방식에서 현세대의 특성을 반영한 직업정보 생산으로의 전환을 요구하고 있다는 점에서 국외 직업정보시스템의 운영 사례는 향후 우리나라 직업정보시스템 개선 과정에서 논의가 필요한 부분이다.

다섯째, 사용자의 생애단계별 지속가능한 성장을 지원하는 것의 일환으로 단계별 경력개발 계획 수립에 관한 정보를 제공해야 한다. 프랑스 Onisep은 사용자가 체계적으로 본인의 경력경로를 설계할 수 있도록 커리어로드맵을 제시함과 동시에 단계별로 요구되는 맞춤형 프로그램을 제공하고 있다. 더불어 독일 Berufenet은 개인의 경력설계를 지원하기 위해 적응 교육훈련과 직업발전 교육훈련으로 분류하여 경력경로 단계별 목표를 설정하고, 이에 해당하는 교육훈련 프로그램 및 교육과정에 대한 정보를 제공하고 있다. 또한 뉴질랜드 careers.govt.nz에서는 사용자가 자신의 경력을 검토하고, 경력 단계별로 적합한 경력개발 벤치마킹 자원을 제공하여 이를 바탕으로 자신만의 경력개발 계획을 수립할 수 있도록 지원하고 있다. 이러한 측면에서 한국직업정보시스템 역시 단순히 직업정보를 제공하는 것에서 그치지 않고 사용자가 주도적으로 본인의 경력을 설계하는 과정을 지원하는 인프라를 구축하는 것이 요구된다.



## 제4장

# 한국직업정보시스템 재구조화(안) 도출 및 타당화

## 제1절 한국직업정보시스템 개선 관련 인식 및 요구

### 1.1. 한국직업정보시스템 개선 관련 인식 및 요구 조사 개요

이 연구에서는 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 도출하기 위해 현재 위크넷 내 직업정보 콘텐츠 및 한국직업정보시스템과 관련된 인식 및 개선 요구와 관련된 전반적인 의견을 수렴하였다. 이를 위해 박사학위를 취득한 후 연구기관 혹은 대학에서 직업정보와 관련하여 연구를 진행하거나, 이와 관련된 업무를 직·간접적으로 수행하고 있는 전문가 5인을 섭외하였다(표 4-1) 참고).

〈표 4-1〉 한국직업정보시스템 개선 관련 인식 및 요구 참여 전문가 명단

순번	이름(가나다순)	소속	직급/직위
1	이OO	서울대학교 진로직업교육연구센터	선임연구원
2	이OO	한국고용노동교육원	교수
3	임OO	서울시50플러스재단	책임
4	임OO	서울대학교 경력개발센터	연구교수
5	홍OO	가톨릭대학교	교수

인터뷰는 COVID-19 환경을 고려하여 대면/비대면 방식을 병행하여 진행했으며, 응답데이터 확보를 위해 반구조화된 질문지를 개발하여 활용하였다. 질문문항은 크게 한국직업정보시스템 개선과 관련된 인식 그리고 한국직업정보시스템 개선과 관련된 요구 총 2개의 영역으로 나누어 구성하였다. 영역별 세부 문항과 관련하여 한국직업정보시스템 개선과 관련된 인식 영역에서는 워크넷 내 직업정보와 관련된 전반적인 인식, 워크넷 내 직업정보 콘텐츠 간 연계와 관련된 인식, 한국직업정보시스템 콘텐츠 강화를 위한 영역 재구조화 필요성에 대한 인식 총 3개 영역을 중심으로 문항을 구성하였다. 한국직업정보시스템 개선과 관련된 요구 영역에서는 워크넷 내 직업정보 개선 과정에서 우선순위 설정, 한국직업정보시스템 개선 방향, 한국직업정보시스템 개선 시 고려요인 총 3개의 영역을 중심으로 문항을 구성하여 인터뷰를 진행하였다(〈표 4-2〉 참고).

〈표 4-2〉 한국직업정보시스템 개선 및 인식 관련 질문 문항 종합

순번	영역	세부분항
1	한국직업정보시스템 개선 인식	워크넷 내 직업정보와 관련된 전반적 인식
2		워크넷 내 직업정보 콘텐츠 간 연계와 관련된 인식
3		한국직업정보시스템 콘텐츠 강화를 위한 영역 재구조화 필요성에 대한 인식
4	한국직업정보시스템 개선 요구	워크넷 내 직업정보 개선 시 우선순위
5		한국직업정보시스템 개선 방향과 관련된 요구
6		한국직업정보시스템 개선 시 고려사항과 관련된 요구

## 1.2 한국직업정보시스템 개선 관련 인식 및 요구 조사 결과 종합

### 1.2.1 한국직업정보시스템 개선 관련 인식

#### 1) 워크넷 내 직업정보와 관련된 전반적 인식

인터뷰에 참여한 전문가들은 공통적으로 워크넷 내 직업정보 콘텐츠는 질적으로 매우 우수한 수준을 보이고 있으며, 특히 국외의 텍스트 기반의 직업정보 제공방식과는 달리 다양한 전달 매체를 활용하여 차별화된 특성을 보인다는 점을 언급하였다. 더불어 직업정보제시 방법 역시 직업과 관련된 내용을 정보의 특성에 기반하여 유목화하여 제시함으로써 종합적인 직업정보 획득이 가능하다고 언급하였다. 또한 신직업 및 미래직업과 같이 상대적으로 정보발굴이 되지 않은 직업군에 대한 정보획득이 용이하다는 점에서 구직자들에게는 진로설계에 도움을 주고, 해당 정보를 활용하는 연구자와 교육자에게는 양질의 교육프로그램 개발 및 직업연구와 관련된 다수의 시사점을 제공한다는 의견이 다수 제시되었다.

‘(중략) 무엇보다 워크넷이 가지고 있는 공공성이 제공하는 정보에 대한 신뢰성을 더욱 높여주고 있습니다. 특히 정책연구를 수행하는 공공기관의 연구자의 입장에서 직업과 관련된 다양한 정보가 제공되어 문헌분석 과정에서 많은 도움을 받고 있습니다(임OO 책임).’

‘(중략) 워크넷 내 직업정보 영역의 경우 전반적으로 정리가 잘 되어 있어 교육 및 연구에 실제로 많이 참고하고 있습니다(이OO 선임연구원).’

‘(중략) 워크넷의 가장 큰 강점 중 하나는 직업정보 콘텐츠라고 생각합니다. 특히 미래직업을 다양한 매체(직업인 인터뷰, 직업세계 관련 영상)를 바탕으로 제공하여 학습자 및 교수자에게 큰 도움을 주고 있다고 생각합니다(이OO 교수).’



하지만 직업정보 콘텐츠가 다소 나열식으로 제시되어 있으며, 제공되는 콘텐츠의 양 역시도 너무 방대하여 실제 직업정보 콘텐츠를 활용하는 소비자가 본인에게 적합한 직업정보를 검색하는 데 오히려 어려움으로 작용하고 있다는 점을 지적하였다. 더불어 제공되는 직업정보 콘텐츠 영역에 따라 내용이 업데이트 되는 주기가 상이하여 일부 정보의 경우 현실과 다소 동떨어진 내용을 반영하고 있다는 점을 언급하였다. 이에 현 시점에서 효율적인 직업정보 영역의 운영 및 활용을 유도하는 것의 일환으로 직업정보 영역 개선이 필요하다는 의견이 공통적으로 도출되었다.

‘(중략) 구인/구직자나 특정 목적을 가지고 직업정보를 활용하는 개인 사용자의 입장에서는 현재 워크넷에서 제공하는 정보가 너무 다양하고 방대해서 오히려 정보 탐색에 어려움과 불편함을 야기하고 있다고 보입니다(임OO 책임).’

‘(중략) 직업정보 콘텐츠가 다소 산만하게 나열식으로 제시되어 있는 것 같습니다. 이는 정보 탐색자가 메뉴를 이것저것 눌러보면서 직업을 탐색해 나가야 하는 문제점을 야기한다는 점에서 현재 제공되는 직업정보 검색 방식의 개선이 일부 필요하다고 판단됩니다(임OO 연구교수).’

‘(중략) 워크넷에서 제공되는 직업정보 콘텐츠 중 일부 동영상 및 자료의 경우 너무 예전의 내용을 다루고 있어 빠르게 변화하는 현실 직업세계의 내용과는 잘 맞지 않는다는 느낌을 다수 받았습니다. 모든 콘텐츠를 시의적절하게 반영할 수는 없겠지만, 이를 보완할 수 있는 개선책은 필요할 것 같습니다(홍OO 교수).’

## 2) 워크넷 내 직업정보 콘텐츠 간 연계와 관련된 인식

워크넷 내 직업정보 콘텐츠 간 연계와 관련하여 인터뷰에 참여한 전문가들은 현재 워크넷에 내 직업정보 콘텐츠 간 연계성이 상대적으로 미비하다는 점을 지적하면서 이에 대한 대안으로 ① 상대적으로 직업정보가 체계적으로 구성된 콘텐츠를 중심으로 직업정보를 제공하는 방안과, ② 직업정보 외 타 영역과의(진로정보) 추가적인 연계 방안 도출을 제시하였다.

‘(중략) 직업정보 영역에서 제공하고 있는 직업정보 콘텐츠 중 직무기반 직업추천의 경우 정보제공을 중심으로 운영되고 있는 다른 콘텐츠와는 달리 진단에 초점을 맞추고 있다고 생각합니다. 이에, 현재는 구축되어 있지 않은 진로정보 내 진로심리검사와의 연계를 유도하는 것도 고려할 수 있을 것 같습니다(이00 선임연구원).’

‘(중략) 직업정보의 수준을 나눈다는 점에서 다소 조심스럽습니다만, 보다 효율적인 직업정보 제공을 위해서는 상대적으로 체계적인 구조화가 이루어진 직업정보 콘텐츠를 중심으로 직업정보를 위계적으로 제공하는 방안을 검토해볼 필요가 있겠습니다(이00 교수).’

‘(중략) 직업정보 콘텐츠의 수도 많고, 콘텐츠별로 제공하는 정보의 수준도 다른 것 같습니다. 특히 직업정보 영역의 중요성이 점차 강조된다는 차원에서 본다면 직업정보 카테고리 간의 연계성 도모는 필수적이고, 이를 효과적으로 수행할 수 있는 방안에 대한 논의가 필요합니다(임00 연구교수).’

### 3) 한국직업정보시스템 콘텐츠 강화를 위한 영역 재구조화 필요성에 대한 인식

한국직업정보시스템 콘텐츠 강화를 위한 영역 재구조화 필요성과 관련하여 인터뷰에 참여한 전문가들은 공통적으로 현시점대비 워크넷 내 직업정보의 범용성 및 체계성을 강화하기 위해서는 직업정보 콘텐츠 간의 연계가 요구된다는 점을 강조하였다. 특히 직업정보 제시 측면에서 한국직업정보시스템이 워크넷 내 타 직업정보 콘텐츠 대비 상대적으로 높은 체계성을 보이고 있다는 점을 바탕으로 한국직업정보시스템을 중심으로 영역 재구조화를 하는 것은 현시점에서 매우 적절한 접근방식이라는 의견을 제시하였다.

‘(중략) 특히 지금 워크넷에서 제공되고 있는 직업정보의 내용을 보면 콘텐츠 간에 동일한 내용이 중복되어 반영되어 있으며, 동일한 내용임에도 불구하고, 콘

텐츠별로 제공하는 방식이 다르고, 제공하는 내용의 수준이 편차가 존재하는 것 같습니다. 실제로 직업정보를 활용하는 사람들에게 문의했을 때에도 이러한 점 때문에 오히려 활용 과정에서 혼란스럽다고 응답한 경우가 다수 있었습니다. 이러한 측면에서 보면, 특정 직업정보 콘텐츠를 중심으로 타 직업정보와의 연계를 추진하는 것도 하나의 방법이 될 수 있을 것 같습니다(임OO 책임).'

‘(중략) 학생, 구직자 등 자신이 필요로 하는 직업정보를 찾아보는 사람들과, 교사, 직업분야 관련 전문가 등 교육 및 상담을 목적으로 정보를 활용하는 사람들이 손쉽게 정보를 탐색할 수 있도록 워크넷 내 직업정보의 일부 재구조화가 필요하다고 생각합니다(이OO 선임연구원).’

‘(중략) 한국직업정보시스템을 중심으로 직업정보 콘텐츠의 연계를 도모하는 것에 대해 직업정보의 수준을 구분하는 것으로 볼 수도 있습니다만, 직업정보를 제시하는 틀을 한국직업정보시스템의 것을 적용하고, 그것을 구성하는 세부 내용은 다른 직업정보 콘텐츠의 내용을 적극적으로 반영하는 방향으로 간다면 오히려 개별 직업정보 콘텐츠가 가진 단점은 보완하고, 장점은 서로 반영하는 계기가 될 수 있을 것 같습니다(홍OO 교수).’

## 1.2.2. 한국직업정보시스템 개선 관련 요구

### 1) 워크넷 내 직업정보 개선 시 우선순위 설정과 관련된 요구

워크넷 내 직업정보 개선 과정에서 우선적으로 고려해야 하는 부분과 관련하여 인터뷰에 참여한 전문가들은 워크넷 내 직업정보가 다루고 있는 내용 분석을 실시함으로써 서로의 영역이 지니고 있는 장점을 파악하는 일이 우선적으로 이루어져야 한다는 의견을 제시하였다.

‘(중략) 한국직업정보시스템을 중심으로 재구조화를 하든, 다른 직업정보 콘텐츠를 중심으로 직업정보를 정리하든 간에 가장 중요한 것은 현재 워크넷 내 직업정보 콘텐츠의 세부 내용을 파악하는 일이라고 생각합니다. 이러한 과정을

통해 개별 콘텐츠의 장단점을 체계적으로 이해할 수 있으며 이를 바탕으로 더욱 현실적인 개선방안을 도출할 수 있을 것으로 보입니다(임OO 책임).'

‘(중략) 이 연구가 한국직업정보시스템을 중심으로 기존 직업정보 영역의 개선을 추구하는 것을 목적으로 하지만, 굳이 모든 기준을 한국직업정보시스템에 맞추어서 할 필요는 없다고 생각합니다. 오히려 한 영역을 중심으로 접근하다 보면 더 나은 방식이 있을 수 있음에도 이를 간과하는 경우도 발생할 수 있기에 다양한 분석준거를 바탕으로 타 직업정보 콘텐츠의 내용분석을 수행하는 것이 연구결과의 타당성 확보에 도움이 될 것으로 보입니다(홍OO 교수).’

더불어 현재 직업정보 콘텐츠별 최신의 정보를 반영하는 주기의 차이가 존재하여 직업정보의 활용도가 떨어진다는 점을 지적하면서 업데이트의 주기를 유사한 수준으로 보정하는 작업이 병행되어야 한다는 점을 언급하였다.

‘(중략) 어떻게 보면 현재 워크넷 내 직업정보 콘텐츠의 양적인 수준은 지금도 충분하다고 판단되며, 현재의 수준을 어떻게 더 유지 및 개선하느냐가 더 중요한 이슈인 것 같습니다. 일례로 저 같은 경우에는 수업 과정에서 직업동영상과 직업인인터뷰, 그리고 다양한 직업세계 콘텐츠를 자주 활용하는데, 다른 직업정보 대비 업데이트의 주기가 너무 느려 현재의 직업 상황을 정확하게 반영하지 못한다는 인식을 많이 받았습니다. 이러한 측면에서 현재 모든 직업군에 반영되어 있지 않은 동영상 콘텐츠를 확대하고, 이를 개선하는 주기를 빠르게 하는 것이 더욱 시급한 과제라고 생각합니다(이OO 교수).’

## 2) 한국직업정보시스템 개선 방향과 관련된 요구

한국직업정보시스템 개선 방향과 관련된 요구에서 인터뷰에 참여했던 전문가들은 기존의 직업정보 검색 방식이 다소 사용자의 선호와 동떨어진 내용으로 운영되고 있다는 점을 지적하면서, 이에 대한 대안으로 최종적으로 활용될 직업별 직업정보제시 영역과의 연계를 제시하였다.

‘(중략) 현재 적용되고 있는 직업검색 영역 준거가 다양하지 못해 실제 사용자가 다양한 측면에서 직업탐색을 하는 데 장애요인으로 작용하고 있는 것 같습니다. 직업정보제공 영역의 세부 내용을 직업검색 영역의 일부로 반영하는 식으로 직업검색 방식의 다양화를 추구할 필요가 있습니다(신00 교수).’

‘(중략) 한국직업정보시스템 내 직업검색 영역의 경우, 최종적으로 제공되는 직업정보 내용의 일부만이 반영되어 있으며, 그 내용 역시 사용자의 요구와는 다소 동떨어져있다는 느낌을 받았습니다. 직업검색 영역과 직업정보제공 영역을 별도로 접근하기 보다는 전문가와 구직자 등 여러 사용자를 대상으로 직업정보 제공 영역을 구성하는 내용 중 상대적으로 높은 수요를 보이는 내용을 중심으로 직업검색 영역을 재구조화하는 것이 적절할 것으로 보입니다(이00 교수).’

더불어 현재 한국직업정보시스템은 국가분류기준 중 한국고용직업분류만을 직업검색 기준으로 적용하고 있다는 점을 지적하면서 직업정보검색 준거의 다양성을 추구하는 것의 일환으로 국내의 다른 국가분류기준을 추가로 적용하거나, 국외 직업분류기준과의 연계를 향후 한국직업정보시스템 재구조화(안) 개발과정에서 고려해야 한다는 의견을 제시하였다.

‘(중략) 국가적 차원에서 직업정보시스템의 범용성을 확대하기 위해서는 동일한 직업을 국외 직업정보시스템에서는 어떻게 접근하고 있는지를 하나의 포털에서 손쉽게 비교분석할 수 있도록 하는 방향으로 개선되어야 할 필요가 있습니다. 실제로 최근 들어 학생들이 외국에서는 특정 직업을 어떻게 바라보는지 관심을 갖는 경우가 꾸준히 증가하고 있습니다(이00 선임연구원).’

‘(중략) 워크넷 내 직업정보 콘텐츠 중 한국직업사전의 경우 직업검색을 위해 한국고용직업분류, 한국표준직업분류, 한국표준산업분류 등 다양한 국가분류 기준을 적용하는 반면, 한국직업정보시스템은 한국고용직업분류만을 검색기준으로 활용하여 분류기준과의 연계가 상대적으로 떨어지는 것 같습니다(홍00 교수).’

또한, 기존의 한국직업정보시스템 정보가 주로 텍스트 기반으로 제공되었다는 점을 언급하면서 사용자에게 다양한 직업정보 유형을 제시함과 동시에 원활한 직업정보 이해를 유도하는 것의 일환으로 직업정보를 시각화하는 방안 에 대해서도 고려해야 한다는 점을 추가로 제시하였다.

‘(중략) 한국직업정보시스템을 포함하여 국내에서는 직업정보와 관련하여 양적 인 차원에서는 많은 진전을 보였습니다만, 정보를 전달하는 방식에 있어서는 대부분이 기존부터 활용하고 있는 텍스트 기반을 채택하고 있는 것 같습니다. 한국직업정보시스템이 지닌 공공성과 더불어 직업정보 제공 매체로써의 차별 성을 보이려면 다양한 시각자료를 개발함으로써 직업정보의 유형을 다변화하 는 것이 필요할 것 같습니다(이OO 선임연구원).’

‘(중략) 직업정보 내용 및 전달방식의 전환이 필요할 것 같습니다. 특히 이 과 정에서 한국고용정보원이 직접 직업정보 콘텐츠를 개발하는 방식으로 갈지 아 니면 임베디드 형식으로 갈지에 대해서는 근본적인 고민이 지금 단계에서 필 요해 보입니다. 전자의 경우 직업정보의 질적 관리가 수월한 대신 빠른 업데이 트가 어려운 반면, 후자의 경우 현실을 신속하게 반영한 직업정보 개발이 가 능한 반면 질관리 차원에서 어려움이 존재하기 때문입니다(임OO 연구교수).’

마지막으로 장기적인 관점에서 한국직업정보시스템은 현재와 같이 워크넷 의 일부 영역으로 운영되는 것이 아닌 별도의 독립된 포털로 운영되는 것이 국내 직업정보의 양적, 질적 수준 개선을 도모함과 동시에 국외 직업정보시스 템과의 연계성 차원에서 긍정적인 효과를 야기할 것이라는 점을 언급하였다.

‘(중략) 한국직업정보시스템이 원래 독립적으로 운영되는 것을 목적으로 개발되 었으나, 이후 워크넷에 편입된 것으로 들었습니다. 미국 O\*NET, 프랑스 Onisep 등 국외에서 직업정보시스템을 보유하고 있는 국가들의 경우 대부분이 독립된 형태로 운영하고 있는 것으로 확인되고 있습니다. 직업정보시스템의 정보접근 성, 활용성, 제공되는 정보의 전문성 개선 차원에서 독립된 형태로 직업정보시스 템이 운영되는 것을 고려해 볼 필요가 있다고 판단됩니다(임OO 책임).’

‘(중략) 이번 연구를 통해 한국직업정보시스템을 구성하는 세부영역이 재구조화 된다면 이를 바탕으로 국외 직업정보시스템과의 연계성을 도모하는 차원에서 2000년도 초반에 시도되었던 독립된 형태의 한국직업정보시스템으로의 전환을 논의해볼 필요가 있을 것 같습니다(이00 교수).’

### 3) 한국직업정보시스템 개선 시 고려사항과 관련된 요구

한국직업정보시스템 개선 시 고려사항과 관련된 요구에서 인터뷰에 참여했던 전문가들은 한국직업정보시스템을 중심으로 워크넷 내 다른 직업정보 간의 연계를 추진할 경우, 한국직업정보시스템에서 제공하는 직업정보의 유형과 세부 영역 그리고 영역별 정의가 명확하게 제시되었을 때 직업정보 콘텐츠 간의 원활한 연계가 이루어질 수 있다는 점을 언급하였다.

‘(중략) 한국직업정보시스템을 중심으로 직업정보의 영역을 재구조화한다면 영역 간의 위계 및 분류기준이 명확하게 제시되어야 향후 재구조화(안)이 도출되었을 때 타당성을 확보할 수 있으리라 생각합니다(이00 선임연구원).’

‘(중략) 한국직업정보시스템을 보면 이미 일정부분 직업정보가 지닌 특성에 기반하여 유목화가 진행되어 있는 것을 확인할 수 있습니다. 이에, 타 영역에서 제공하는 직업정보 요인을 바탕으로 새롭게 영역을 구성한다면 일차적으로 한국직업정보시스템에서 적용하고 있는 대영역, 중영역 기준을 적용하고 이후에 수정/보완하는 작업을 하는 것이 효율적일 것으로 판단됩니다(이00 교수).’

‘(중략) 기존 한국직업정보시스템의 재구조화를 통해 워크넷 내 직업정보 콘텐츠 간의 연계를 유도하는 것은 현 시점에서 가장 효율적인 방안이라고 판단됩니다. 다만, 한국직업정보시스템을 구성하는 세부내용이 다른 직업정보 콘텐츠와 결합할 수 있으려면 이 연구를 통해 도출될 한국직업정보시스템 구성요소별 특성을 바탕으로 유목화하고, 요소별 개념을 명확하게 설정하는 작업이 반드시 수반되어야 할 것으로 보입니다(임00 연구교수).’

더불어 최종적으로 제공되는 직업정보가 단순히 해당 내용을 전달하는 것에 그치는 것이 아니라 해당 정보를 바탕으로 실제 사용자가 구직 혹은 추가적인 행동을 유도할 수 있도록 내용을 구성해야 한다는 점을 제시하였다.

‘(중략) 현재 한국직업정보시스템을 포함한 워크넷 내 직업정보 콘텐츠는 사용자의 입장보다는 개발자의 입장에서 세부영역이 구성되어 있다는 느낌을 많이 받습니다. 단순히 직업정보를 생산한다는 생각을 하는 것에서 더 나아가 해당 정보가 사용자에게 어떠한 의미를 지니는지에 대해 고민하는 것이 선행되어야 할 것입니다(임OO 책임).’

‘(중략) 뉴질랜드나 캐나다의 경우에는 직업정보 영역 중에 해당 직업과 관련하여 국가에서 지원하는 정책사업과 관련된 내용을 상세하게 제시하고 있습니다. 실제로 우리나라의 경우에도 구직자들의 취업을 위해 다양한 정책을 운영하고 있음에도 불구하고 제한된 홍보로 인해 수혜를 받는 인원이 한정적이라는 점에서 해당 직업과 직간접적인 관련이 있는 국가정책 사업 내용을 반영해주는 방안도 고려해볼 수 있을 것 같습니다(이OO 선임연구원).’

‘(중략) 미국 O\*NET에서는 해당 직업에 대한 정보를 검색하면, 그 직업의 채용 공고를 지역별로 확인할 수 있도록 구축되어 있습니다. 우리나라의 경우에도 이와 유사하게 워크넷에 채용정보란이 운영되고 있으나 직업정보 영역과의 연계성이 떨어져 사용자가 해당 직업정보와 구직정보를 별개로 검색해야 하는 불편함이 존재합니다. 이러한 측면에서 직업정보를 단순히 제시하는 것에 그치는 것이 아닌 사용자의 추가적인 행동을 유도하는 데까지 이어질 수 있도록 직업정보의 구성을 새롭게 제시해야 할 필요가 있습니다(임OO 연구교수).’

또한 한국직업정보시스템에서 제공되는 직업정보 중 일부 내용의 경우 단독으로 정보를 수집하고 생산하는 데 어려울 것으로 판단된다는 점에서, 정보의 신뢰성 및 정확성을 높이고, 직업정보 생산의 효율성을 높이는 차원에서 직업정보 개발과정에서 원내 타 부서 및 외부 기관과의 적극적인 협업이 필요하다는 점을 주문하였다.



‘(중략) 직업정보 중 성격/흥미/가치관의 경우에는 현재 워크넷 내 진로영역에서 제공하고 있는 직업흥미검사, 직업가치관검사 결과와 연계될 수 있는 부분인 것 같은데 아직 이와 관련된 접근은 진행되고 있지 못한 것 같습니다. 진로정보 영역의 직업심리검사를 어떻게 직업정보에 반영할 수 있는지에 대한 고민도 현재 시점에서 필요해 보입니다(이00 교수).’

‘(중략) 한국직업정보시스템 내 세부구성 중 직업별 자격 및 훈련과 관련된 정보는 해당 기관과의 연계를 통해 보다 구체적으로 제시될 수 있을 것으로 보입니다(홍00 교수).’

마지막으로 한국직업정보시스템이 지닌 정보의 신뢰성에 더해 사용자와 현업에서 종사하는 재직자가 쌍방향으로 소통할 수 있는 새로운 형식의 플랫폼을 추가로 개발함으로써 직업정보의 현장 반영도를 높이고, 사용자의 요구를 적극적으로 반영함과 동시에 기존의 공급자 중심의 직업정보 생산 패러다임의 형식을 전환하는 형태로 변화되어야 한다는 점을 강조하였다.

‘(중략) 한국직업정보시스템 내 직업정보의 경우에는 정보의 신뢰성은 보장되나, 상대적으로 정제된 내용만을 다루고 있어 사용자가 요구하는 실제적인 정보 수요에 대한 요구를 반영하는 데에는 한계가 존재하는 것 같습니다. 특히 민간에서 운영되고 있는 일부 사이트(예: 블라인드)의 경우에는 긍정적 의사소통보다는 기업의 문제점을 주로 나누는 부정적 의사소통 창구로 운영되고 있다는 점에서 한국고용정보원의 주도로 사용자와 기업 현직자가 긍정적 차원의 쌍방향 소통을 할 수 있는 채널을 구축하는 것이 필요해 보입니다(임00 책임).’

‘(중략) 직업정보 영역 중 시의성이 요구되는 부분은 현직자가 실시간으로 내용을 반영할 수 있는 창구를 개발하고, 이들이 작성한 정보의 정확성을 검토할 수 있도록 별도의 장치를 적용하여 운영한다면 직업정보의 객관성 및 현실 반영도를 높이고, 더 많은 사용자의 유입을 이끌어낼 수 있을 것으로 생각됩니다(홍00 교수).’

## 제2절 한국직업정보시스템 재구조화(안) 초안 도출

### 2.1. 한국직업정보시스템 재구조화(안) 초안 도출 개요

한국직업정보시스템 재구조화(안) 개발은 크게 한국직업정보시스템 재구조화(안) 초안 도출과 이를 바탕으로 진행된 타당화 과정 총 2개의 영역으로 구분하여 진행되었다. 이 중 한국직업정보시스템 재구조화(안) 초안 도출은 1단계: 한국직업정보시스템 및 워크넷 내 직업정보 콘텐츠 구조화 실태분석, 2단계: 국내외 직업정보시스템 구조화 실태분석, 3단계: 1단계와 2단계 분석결과를 바탕으로 세부영역 간 통합 및 요인별 반영여부 검토를 바탕으로 한국직업정보시스템 재구조화(안) 초안 도출 총 3단계에 걸쳐 진행되었다.

단계별 운영방향과 관련하여 1단계에서는 한국직업정보시스템에서 적용하고 있는 직업정보제공 세부영역을 기준으로 워크넷 내 다른 직업정보 콘텐츠(직무기반 직업추천, 한국직업전망, 한국직업사전, 직업동영상·VR, 다양한 직업세계)의 직업정보 운영실태를 분석하여 콘텐츠 간 연계현황을 파악하고, 추가로 반영될 수 있는 세부영역을 도출하는 작업을 진행하였다. 2단계에서는 1단계를 통해 도출된 직업정보제공 영역 세부구성과 국내외 직업정보시스템에서 적용하고 있는 직업정보제공 준거를 연계하는 작업을 진행하였다. 이때 국내 직업정보시스템의 경우에는 한국고용정보원에서 운영 중인 HRD-NET, 한국직업능력연구원에서 운영 중인 커리어넷과 주니어 커리어넷, 한국대학교육협의회에서 운영 중인 하이파이프, 한국전문대학교육협의회에서 운영 중인 프로칼리지 총 5개의 사례를 선정하였다. 국외 직업정보시스템의 경우에는 미국(O\*NET), 영국(National Careers Service), 프랑스(Onisep), 독일(Berufenet), 캐나다(Job Bank), 일본(Jobtag), 뉴질랜드(Careers.govt.nz) 총 7개 사례를 분석함으로써 기존 선행연구에서 지적되었던 국외 직업정보시스템 실태 분석의 한계점을 보완하였다. 3단계에서는 1단계와 2단계를 거쳐 도출된 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역을 구성하는 세부요인별 유사성과 향후 개발 및 적용 가능성과 세부요인 간 통합 및 요인별 적용여부를 추가로 검토한 내용을 종합하여 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 초안을 도출하였다.

직업정보제공 영역과 더불어 한국직업정보시스템 재구조화(안)의 또 다른 축인 직업검색 영역의 경우, 이 연구에서 진행되었던 현업전문가 인터뷰에서 직업정보제공 내용을 바탕으로 도출하는 것이 적절하다는 의견이 다수 제기됨에 따라 초안 개발과정에서 진행하지는 않되, 추후 진행된 재구조화(안) 전문가 타당성 검토 단계에서 도출하는 것으로 정리하였다.

## 2.2. 한국직업정보시스템 재구조화(안) 초안 도출

이 연구에서는 총 3단계로 진행된 한국직업정보시스템 재구조화(안) 초안 도출 과정에 따른 결과를 단계별로 제시했으며, 세부적인 내용은 다음과 같다.

### 2.2.1. 1단계: 한국직업정보시스템 및 워크넷 내 직업정보 콘텐츠 구조화 실태분석

1단계에서 진행된 한국직업정보시스템 및 워크넷 내 직업정보 콘텐츠 실태분석을 바탕으로 직업정보제공 세부영역 도출결과, 한국직업정보시스템 분석을 통해 총 23개의 소영역이 도출되었으며, 워크넷 내 직업정보 콘텐츠 실태분석 결과를 종합한 이후에는 총 36개로 확대되었다. 영역별 구성현황과 관련하여 대영역의 경우 직업특성, 교육/근로자 특성, 경제적/환경적 특성, 기타 총 4개의 영역으로 구성하였다. 대영역별 세부 영역구성과 관련하여 직업특성 대영역은 2개의 중영역과, 6개의 소영역, 교육/근로자 특성 대영역은 3개 중영역과, 16개의 소영역, 경제적/환경적 특성 대영역은 2개 중영역과 10개의 소영역, 기타영역은 2개의 중영역과 4개 소영역으로 구성하였다(〈표 4-3〉 참고).

〈표 4-3〉 재구조화(안) 초안 도출 1단계 결과 종합

순번	대영역	중영역	소영역
1	직업특성	하는일	직무개요
2			수행직무
3			업무활동
4		관련·유사직업/전직	관련직업

〈표 계속〉

〈표 4-3〉 계속

순번	대영역	중영역	소영역
5	직업특성	관련·유사직업/전직	유사명칭
6			전직가능직업
7	교육/근로자 특성	교육/자격/훈련	경력개발
8			학력분포
9			교육수준
10			숙련기간
11			전공학과분포
12			관련학과
13			관련자격
14			훈련정보
15		능력/지식/기술/적성	업무수행능력
16			지식
17			기술
18			적성
19		성격/흥미/가치관/기능	성격
20			흥미
21			가치관
22			기능
23	경제적/환경적 특성	임금/만족도/전망/공고	임금/연봉
24			직업만족도
25			일자리전망(전문가)
26			일자리전망(재직자)
27			채용공고
28			일자리현황
29		작업/근무환경	업무환경
30			작업환경
31			작업강도
32			작업장소
33	기타	동영상/인터뷰	동영상
34			인터뷰

〈표 계속〉

〈표 4-3〉 계속

순번	대영역	중영역	소영역
35	기타	관련정보/분류코드	관련정보
36			분류코드

주: 음영처리 된 부분은 한국직업정보시스템 외 워크넷 내 다른 직업정보 콘텐츠 분석을 바탕으로 새롭게 도출된 영역을 의미

## 2.2.2. 2단계: 국내의 직업정보시스템 구조화 실태분석

2단계에서 진행된 국내의 직업정보시스템 실태 분석결과와 1단계에서 도출된 분석결과와의 연계를 통한 수정된 직업정보제공 세부영역 도출결과, 1단계에서 도출된 36개 소영역에서 46개로 확대되었다. 영역별 구성현황과 관련하여 대영역의 경우 직업특성, 교육/근로자 특성, 경제적/환경적 특성, 기타 총 4개의 영역을 바탕으로 직업특성 대영역은 2개의 중영역과, 8개의 소영역, 교육/근로자 특성 대영역은 3개 중영역과, 21개의 소영역, 경제적/환경적 특성 대영역은 2개 중영역과 12개의 소영역, 기타 영역은 2개의 중영역과 5개 소영역으로 정리되었다. 종합하면, 대영역과 중영역의 전체적인 개수에는 변화가 없으나, 직업특성 대영역에서 세부업무활동, 관련 산업군 2개, 교육/근로자 특성 대영역에서 직능수준, 관련 교육과정, 재정지원, 경력경로, 관련경험 5개, 경제적/환경적 특성 대영역에서 근로자수(고용률), 근무시간 2개, 기타 영역에서 활동지(워크시트) 1개 소영역이 추가되었다. 더불어 소영역 내 세부영역이 추가로 구성됨에 따라 기존 중영역의 명칭도 일부 수정되었다(〈표 4-4〉 참고).

〈표 4-4〉 재구조화(안) 초안 도출 2단계 결과 종합

순번	대영역	중영역	소영역
1	직업특성	하는일	직무개요
2			수행직무
3			업무활동
4			세부업무활동
5		관련·유사직업/산업/전직	관련 산업군

〈표 계속〉

〈표 4-4〉 계속

순번	대영역	중영역	소영역
6	직업특성	관련·유사직업/ <u>산업</u> /전직	관련직업
7			유사명칭
8			전직가능직업
9	교육/근로자 특성	교육/자격/훈련/ <u>직능</u> / <u>재정</u>	교육수준
10			직능수준
11			숙련기간
12			관련학과
13			학력분포
14			전공학과분포
15			관련 교육과정
16			관련자격
17			훈련정보
18			경력개발
19			재정지원
20		능력/지식/기술/적성/ <u>경력</u>	지식
21			기술
22			적성
23			경력경로
24			관련경험
25			업무수행능력
26		성격/흥미/가치관/기능	성격
27			흥미
28			가치관
29			기능
30	경제적/환경적 특성	임금/만족도/전망/ 공고/ <u>근무시간</u>	임금/연봉
31			직업만족도
32			일자리전망(전문가)
33			일자리전망(재직자)
34			근로자수(고용률)
35			근무시간

〈표 계속〉

〈표 4-4〉 계속

순번	대영역	중영역	소영역
36	경제적/환경적 특성	임금/만족도/전망/ 공고/근무시간	일자리현황
37			채용공고
38		작업/근무환경	업무환경
39			작업환경
40			작업강도
41			작업장소
42	기타	동영상/인터뷰/활동지	동영상
43			인터뷰
44			활동지(워크시트)
45		관련정보/분류코드	관련정보
46			분류코드

주1: 중영역 내 볼드처리 부분은 소영역 추가로 인해 새롭게 명명된 내용을 의미

주2: 음영처리 된 부분은 2단계에서 진행된 국내외 직업정보시스템 구조화 실태분석을 바탕으로 새롭게 도출된 영역을 의미

### 2.2.3. 3단계: 직업정보 세부영역 간 통합 및 요인별 반영여부 검토를 바탕으로 한국직업정보시스템 재구조화(안) 초안 도출

3단계에서 진행된 1단계와 2단계를 통해 도출된 직업정보제공 세부영역 간 유사성 및 향후 반영여부를 종합적으로 검토하여 일부 영역을 통합 및 삭제한 결과, 2단계에서 도출된 46개 소영역과 동일했으나, 세부 구성에 있어 일부 차이가 발생하였다. 영역별 구성 현황과 관련하여 대영역의 경우 직업특성, 교육/근로자 특성, 경제적/환경적 특성, 기타 총 4개의 영역을 바탕으로 직업특성 대영역은 2개의 중영역과, 8개의 소영역, 교육/근로자 특성 대영역은 3개 중영역과, 22개의 소영역, 경제적/환경적 특성 대영역은 2개 중영역과 12개의 소영역, 기타영역은 2개의 중영역과 4개 소영역으로 구성하였다. 종합하면, 대영역과 중영역의 전체적인 개수에는 변화가 없으나, 교육/근로자 특성 대영역에서 관련 교육과정이 삭제되고, 기술의 내용을 도구, 일반(Basic), 직무 간(Cross-Functional) 총 3개의 영역으로 세분화했으며, 기타 영역에서 기존에 구분되어 있던 동영상과 인터뷰를 한 개의 요인으로 통합하였다. 이러한 변화를 재구조화(안)에 반영

하기 위해 3단계에서는 기존의 중영역의 명칭을 일부 수정하는 작업을 병행하였으며, 최종적으로 4개 대영역, 16개 중영역, 46개 소영역으로 구성된 한국직업정보시스템 재구조화(안) 초안을 도출하였다(〈표 4-5〉 참고).

〈표 4-5〉 재구조화(안) 초안 도출 3단계 결과 종합

순번	대영역	중영역	소영역
1	직업특성	하는일	직무개요
2			수행직무
3			업무활동
4			세부업무활동
5		관련·유사직업/산업/전직	관련 산업군
6			관련직업
7			유사명칭
8			전직가능직업
9	교육/근로자 특성	교육/자격/훈련/직능/재정	교육수준
10			직능수준
11			숙련기간
12			관련학과
13			학력분포
14			전공학과분포
15			관련자격
16			훈련정보
17			경력개발
18			재정지원
19		능력/지식/기술/적성/경력	지식
20			기술(도구)
21			기술(일반)
22			기술(직무 간)
23			적성
24			경력경로

〈표 계속〉



〈표 4-5〉 계속

순번	대영역	중영역	소영역
25	교육/근로자 특성	능력/지식/기술/적성/경력	관련경험
26			업무수행능력
27		성격/흥미/가치관/기능	성격
28			흥미
29			가치관
30			기능
31	경제적/환경적 특성	임금/만족도/전망/ <u>현황</u> /근무시간	임금/연봉
32			직업만족도
33			일자리전망(전문가)
34			일자리전망(재직자)
35			근로자수(고용률)
36			근무시간
37			일자리현황
38			채용공고
39		작업/근무환경	업무환경
40			작업환경
41			작업강도
42			작업장소
43	기타	동영상/인터뷰/활동지	동영상/인터뷰
44			활동지(워크시트)
45		관련정보/분류코드	관련정보
46			분류코드

주1: 중영역 내 볼드처리 부분은 3단계 분석결과를 바탕으로 새롭게 명명된 내용을 의미

주2: 음영처리 된 부분은 3단계에서 진행된 분석결과를 바탕으로 새롭게 도출된 영역을 의미

## 제3절 한국직업정보시스템 재구조화(안) 타당화

### 3.1. 한국직업정보시스템 재구조화(안) 타당화 개요

이 연구에서는 총 3단계에 걸쳐 도출된 한국직업정보시스템 재구조화(안) 초안의 적절성 여부를 검토하고, 한국직업정보시스템 내 직업검색 영역의 세부 내용을 도출하기 위한 목적으로 전문가 검토를 진행하였다. 전문가 검토는 총 4회차에 걸쳐 진행하였다. 1, 2차는 원내 연구진 3인 및 외부전문가 2인 총 5인을 중심으로, 3차는 직업정보 분야의 전문성을 보유한 외부연구진 6인을 대상으로, 4차는 직업정보를 활용하여 실제 현장에서 교원 및 청년구직자를 대상으로 업무를 수행하는 현업전문가 5인과 내부 연구진이 최종 검토를 진행함으로써 연구 결과물의 대내외적 타당성을 확보하고자 하였다. 특히 단계별로 전문가 검토에 참여한 외부전문가 중 일부는 이 연구에서 사전에 진행했던 워크넷 직업정보 영역 개선과 관련된 인식 및 요구 인터뷰 혹은 이전 단계에서 검토위원으로 참여했던 전문가를 일부 포함함으로써 연구 맥락을 종합적으로 반영한 전문가 타당성 검증 결과가 도출될 수 있도록 하였다(〈표 4-6〉 참고).

〈표 4-6〉 재구조화(안) 타당성 검증 참여 전문가 명단

순번	차수	이름(가나다순)	소속	직급/직위
1	1/2차	김OO	한국고용정보원	연구위원
2		박OO	한국고용정보원	팀장
3		정OO(A)	서울대학교	교수
4		정OO(B)	서울대학교	교수
5		최OO	한국고용정보원	연구위원
6	3차	김OO	한국고용노동교육원	선임교육연구원
7		이OO	한국잡월드	팀장
8		이OO	서울대학교 입학진로정보실	박사
9		정OO	한국직업능력연구원	부연구위원/센터장
10		정OO	한국평생직업진로연구원	원장
11		홍OO	가톨릭대학교	교수

〈표 계속〉

〈표 4-6〉 계속

순번	차수	이름(가나다순)	소속	직급/직위
12	4차	신OO	한국폴리텍대학교	교수
13		이OO	사회적협동조합 일터와사람들	센터장
14		이OO	인덕대학교	겸임교수
15		정OO	서울청년센터 은평오랑	센터장

주: 음영처리된 전문가는 4차 전문가 검토에 추가로 참여했던 대상자를 의미

전문가 타당성 검토의 방식과 관련하여 1, 2차의 경우에는 대면 및 비대면 워크숍을 바탕으로 진행한 반면, 3, 4차의 경우에는 별도의 워크숍 없이 반구조화된 검토지를 개발하여 타당성 검토를 진행하였다. 전문가 워크숍 및 검토지에 활용되었던 문항은 공통적으로 한국직업정보시스템 재구조화(안)의 적절성 및 한국직업정보시스템 재구조화(안) 도출과 관련된 기타 의견을 중심으로 진행하되, 3차의 경우에는 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 구성하는 직업검색 영역 도출과 관련된 내용을, 4차의 경우에는 3차를 통해 도출된 직업검색 영역 준거의 적절성 여부를 추가로 반영하였다. 영역별 세부문항 구성과 관련하여 한국직업정보시스템 재구조화(안) 적절성 영역에서는 ① 직업정보제공 영역 전반 및 대영역의 적절성, ② 직업정보영역 내 중영역의 적절성, ③ 직업정보제공 영역 내 소영역의 적절성 총 3개의 세부문항을 중심으로 타당성 검증을 진행하였다. 한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업검색 영역 도출의 경우, 이 연구를 통해 제시된 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 내 세부영역 중 직업검색 영역으로 도출되어야 하는 영역을 복수로 선정하도록 하고, 추후 연구진이 종합하는 방식으로 진행하였다(〈표 4-7〉 참고).

〈표 4-7〉 재구조화(안) 타당화 검증 활용 문항 구성

순번	구분	영역	세부분항
1	1/2차	한국직업정보시스템 재구조화(안) 적절성	직업정보제공 영역 전반 및 대영역의 적절성
2			직업정보제공 영역 내 중영역의 적절성
3			직업정보제공 영역 내 소영역의 적절성

〈표 계속〉

〈표 4-7〉 계속

순번	구분	영역	세부분항
4	1/2차	기타	한국직업정보시스템 재구조화(안) 도출과 관련된 추가 의견
5	3/4차	한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업검색 영역 도출	직업정보제공 영역 내 세부요인 중 직업검색 준거로 반영되어야 하는 부분(3차), 도출된 직업검색 준거의 적절성(4차)
6		한국직업정보시스템 재구조화(안) 적절성	직업정보제공 영역 전반 및 대영역의 적절성
7			직업정보제공 영역 내 중영역의 적절성
8			직업정보제공 영역 내 소영역의 적절성
9		기타	한국직업정보시스템 재구조화(안) 도출과 관련된 추가 의견

## 3.2. 한국직업정보시스템 재구조화(안) 타당화 결과

### 3.2.1. 한국직업정보시스템 재구조화(안) 1차 전문가 검토

한국직업정보시스템 재구조화(안) 1차 전문가 검토 결과를 이 연구에서 활용했던 문항을 기준으로 정리하면 다음과 같다. 재구조화(안) 초안 전반 및 대영역의 적절성 여부와 관련하여 타당성 검토에 참여한 전문가들은 세 개의 대영역을 기준으로 세부영역을 구성했다는 점에서는 전반적으로 긍정적인 의견을 제시하였다. 다만, 대영역별 명칭의 경우에는 일부 내용만을 제한적으로 포함하고 있으며, 명칭이 도출된 근거가 명확하지 않다는 점에서 선행연구를 바탕으로 새롭게 명칭을 명명하는 것이 적절하다는 의견을 제시하였다.

‘(중략) 현재 구성된 대영역 중 교육/근로자 특성 영역은, 훈련의 내용도 하위요인으로 포함되어 있음에도 대영역 명칭은 교육으로만 되어 있는 것 같습니다. 현재 고용노동부에서는 교육과 더불어 훈련의 중요성도 강조하고 있는 만큼 두 개의 관점을 포괄하는 명칭으로의 수정이 필요합니다(박OO 팀장).’

‘(중략) 직업정보의 세부속성에 대한 분석을 바탕으로 해당 직업이 수행하는 업무와 관련된 영역, 그 직업을 수행하기 위해 요구되는 역량강화 및 근로자 개인의 인지와 관련된 영역, 그리고 그 직업과 관련된 환경 및 경제적 차원의 속성을 반영한 영역으로 구분한 시도는 적절하다고 판단됩니다(정OO 교수(A)).’

‘(중략) 이번 한국직업정보시스템 재구조화(안)이 현실화된다면, 직무특성-요구역량-교육 및 훈련-노동시장정보-채용(구인)과 관련된 정보가 유기적으로 연계될 수 있는 기회가 될 것으로 보입니다(최OO 연구위원).’

‘(중략) 직업정보의 특성을 바탕으로 영역을 구성하는 시도는 기존과는 차별화되는 요소인 것 같습니다. 다만 대영역별 명칭이 하위요인을 포괄하지 못하며, 명칭 또한 하위요인의 내용을 그대로 차용하고 있어 선행연구를 바탕으로 하위요인별 특성을 종합적으로 반영한 명칭으로의 변화가 필요합니다(김OO 연구위원).’

이와 같은 전문가 의견을 반영하기 위해 한국직업정보시스템 개선과 관련된 선행연구를 추가로 고찰한 결과, 초기 한국직업정보시스템을 개발할 당시 직업정보의 세부 영역을 업무정보, 근로자 정보 및 노동시장 정보 총 3개로 설정하고자 하는 시도가 있었던 것으로 확인되었다(김균, 박가열, 2014; 김동규, 이병현, 2016). 이러한 내용을 바탕으로 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 구성하는 대영역의 명칭을 직업특성은 업무정보로, 교육/근로자 특성은 근로자 정보로, 경제/환경적 특성은 노동시장 정보로 수정하였다(〈표 4-8〉 참고).

〈표 4-8〉 재구조화(안) 대영역 변경사항(1차 전문가 검토)

재구조화 초안	1차 전문가 검토
직업특성	업무정보
교육/근로자 특성	근로자 정보
경제적/환경적 특성	노동시장 정보
기타	기타

재구조화(안) 초안 내 소영역의 적절성 여부와 관련하여 타당성 검토에 참여한 전문가들은 일부 소영역의 경우 명칭과는 달리 내포하고 있는 의미가 기존의 대영역과는 다소 차이가 존재한다는 점을 지적하였다. 그리고 이를 보완하기 위해 소영역별로 추가적인 개념분석을 바탕으로 보다 적절한 대영역의 하위요인으로 배치하고, 명칭을 일부 수정해야 한다는 의견을 제시하였다.

‘(중략) 기존의 경제적/환경적 특성 대영역이 노동시장 정보로 변경됨에 따라 환경적 특성을 지닌 소영역의 재배치가 필요합니다. 환경적 요인으로 도출된 업무환경, 작업강도, 작업장소는 직업수행 과정과 연관된다는 점에서 업무정보 대영역으로 이동하는 것이 적절할 것으로 보입니다(박00 팀장).’

‘(중략) 근로자 정보(기존 교육/근로자 특성) 내 기능의 경우에는 한국직업사전에 제시되어 있는 가이드라인을 살펴보면, 직무를 수행하는 사람이 사람, 사물, 자료와 맺는 특성이라는 점에서 어떻게 보면 직무특성의 일부로 보는 게 맞는 것 같습니다. 이에 명칭을 수정하고 기존 영역에 배치하는 것이 적절할지에 대한 고민이 필요해 보입니다(정00 교수(A)).’

‘(중략) 기존 한국직업정보시스템에 있었던 업무수행능력의 경우 기술 및 능력과 관련된 내용이 혼재되어 있으며, 세부 내용의 경우에도 기술이 더 큰 비중을 차지했다는 점에서 수정이 필요합니다. 이에 현 시점에서 기술과 능력과 관련된 부분을 분리하는 접근을 취해야 할 것으로 보입니다(정00 교수(B)).’

더불어 소영역별 추가검토를 바탕으로 소영역 간의 중복되는 내용이거나, 하나의 소영역이 다른 소영역에 포함되는 개념일 경우 이를 통합하는 시도가 필요하다는 의견이 제시되었다. 또한 새롭게 도출된 소영역의 내용 중에서도 좀 더 확대된 개념으로 적용할 수 있는 부분이 있다면 이를 새롭게 개발될 재구조화(안)에 반영해야 한다는 점을 언급하였다.

‘(중략) 현재 근로자 정보(기존 교육/근로자 특성)에 반영된 직능수준의 경우에는 미국 O\*NET을 기반으로 도출되었습니다. 다만, 해당 내용을 살펴보면 현재

한국직업정보시스템에서 제공되고 있는 숙련기간과 매우 유사한 개념이나, 숙련기간이 좀 더 많은 범위를 포괄하는 것 같습니다. 이에, 숙련기간을 중심으로 두 개의 요인을 통합하는 것이 좋을 것 같습니다(박OO 팀장).'

‘(중략) 재구조화(안) 내 경력경로와 적성 소영역의 경우, 기존의 경력개발과 업무수행능력 소영역에 이미 해당 내용이 반영되어 있는 것 같습니다. 이에 세 개의 영역을 하나로 정리하는 것이 적절해 보입니다(정OO 교수(A)).’

‘(중략) 업무정보(기존 직업특성) 대영역 내 업무활동과 세부업무활동의 경우 둘 간의 의미상의 차이는 없고 내용을 구체적으로 작성했는가의 차이인 것 같습니다. 이에 이것을 직업정보시스템에 별개의 영역으로 구성하는 것 보다는 상위개념인 업무활동을 중심으로 통합하는 것을 제안합니다(정OO 교수(B)).’

‘(중략) 국외 직업정보시스템 분석을 통해 근로자 정보(기존 교육/근로자 특성) 내에 직업과 연관된 정책지원 내용을 반영한 건 매우 좋은 접근방식인 것 같습니다. 다만, 현재는 재정지원에만 초점을 맞추고 있어 다소 정책제공 범위가 한정적인 것 같습니다, 이에 명칭을 정책에 초점을 맞추고 보다 다양한 정책 관련 정보가 반영될 수 있도록 하는 게 좋을 것 같습니다(최OO 연구위원).’

또한 재구조화(안)에 도출된 소영역 구성 중 추가로 세분화 될 수 있는 영역이거나, 기존에 유사한 내용의 소영역이 과도하게 세분화가 되어 있었던 경우에는 선행연구 분석 및 국내외 직업정보시스템 사례를 바탕으로 재유목화를 실시하는 것이 필요하다는 의견을 제시하였다. 마지막으로 재구조화(안)에 제시된 소영역 중 향후 활용 및 구현가능성을 고려하여 일부 영역의 반영여부를 추가로 검토하는 과정을 통해 일부 소영역을 재조정한다면 추후 개선된 한국 직업정보시스템을 활용하는 사용자가 해당 직업에 요구되는 정보를 파악하는데 많은 도움이 될 것이라는 의견이 추가로 언급되었다.

‘(중략) 이번에 새롭게 제시된 근로자수(고용률)은 미국과 같이 통계 데이터를 전문적으로 관리하는 기관과의 연계가 잘 이루어진다면 실현가능한 부분이나, 우

리나라에서는 개별 직업별 근로자수와 고용률을 확인하는 것이 현실적으로 어려운 부분이라 이 영역의 구현과 관련된 검토가 필요합니다(김OO 연구위원).'

‘(중략) 기술의 경우에는 실제 업무를 수행하는 데 요구되는 도구(하드웨어/소프트웨어)적 차원의 기술과, 개인의 업무수행 행동과 관련된 기술로 구분할 수 있을 것 같습니다. 특히 이번 연구를 통해 기술 영역이 분리되는 만큼 기술의 세부내용을 구체화하는 시도도 병행되면 좋을 것 같습니다(박OO 팀장).’

‘(중략) 현재 일자리전망과 일자리현황의 경우에는 단일 소영역으로 구성하기에는 너무 세분화된 것이 아닌가 하는 생각이 듭니다. 이에 일자리전망의 세부내용은 일자리전망으로, 일자리현황의 세부내용은 일자리현황으로 통합하는 것이 보다 효율적인 시스템 운영에 도움이 될 것 같습니다(최OO 연구위원).’

이러한 전문가 1차 검토결과를 바탕으로 재구조화(안)은 기존의 46개 소영역에서 36개 소영역으로 정리되었으며, 일부 소영역의 경우에는 다른 대영역으로의 이동 및 명칭 변경, 그리고 영역의 세분화가 진행되었다. 소영역 구성 변화와 관련하여 대영역을 기준으로 설명하면 업무정보 대영역(기존 직업특성)의 경우 기존의 8개 소영역에서, 11개로 확대되었다. 주요 변화와 관련하여 노동시장 정보 대영역에 있었던 기능 소영역과, 노동시장 정보 대영역에 있었던 작업/환경 중영역 내 4개 소영역(업무환경, 작업환경, 작업강도, 작업장소)이 이동했으며, 기능 소영역은 내포하고 있는 개념에 따라 직무특성으로 명칭을 변경하였다. 더불어 업무활동과 세부업무활동 소영역은 업무활동 소영역으로 통합했으며, 관련·유사직업/산업/전직 중영역 내 관련산업군 소영역은 기타영역 내 분류코드에서 반영하고 있다는 점에서 해당 소영역을 삭제하였다.

근로자 정보 대영역(기존 교육/근로자 특성)의 경우 기존의 22개 소영역에서, 16개로 정리되었다. 주요 변화와 관련하여 직능수준, 경력경로, 적성 소영역은 다른 소영역의 내용과 중복되거나 하위개념으로 구분된다는 점에서 삭제하였다. 더불어 재정지원 소영역은 기존의 재정의 범위에서 다른 영역으로의 확대를 위해 관련정책으로 명칭을 변경하였다. 또한 업무수행능력의 경우에는 내포하고 있는 의미에 의거하여 능력과 기술 총 2개의 세부영역으로 분리하였



다. 노동시장 정보 대영역(기존 경제적/환경적 특성)의 경우 기존의 12개 소영역에서 5개로 정리되었다. 주요 변화와 관련하여 기존의 일자리전망(전문가)과 일자리전망(재직자)은 일자리전망으로, 일자리현황(공고)과 일자리현황(분석)은 일자리현황으로 통합되었다. 근로자수(고용률)의 경우 국내 직업정보 개발 여건 상 실현이 어렵다는 점에서 삭제했으며, 작업/환경 중영역 내 소영역은 업무정보 대영역으로 이동하였다. 기타 영역의 경우 기존의 4개 소영역에서 개수의 변화는 없었으나, 위크시트의 명칭을 사용자가 직업탐색 과정에서 활용할 수 있는 자료 전체의 의미로 확대 적용하는 차원에서 활용자료로 변경하였다.

이러한 소영역 구성의 변화로 인해 중영역의 구성 및 명칭에서 일부 수정 및 보완 작업이 진행되었으며, 이 과정에서 기존의 9개 중영역에서 10개로 확대되었다(표 4-9) 참고). 세부 변동현황과 관련하여 업무정보 대영역의 경우 하는일, 관련·유사직업/산업/전직 총 2개의 중영역을 포함하고 있었으나, 노동시장 정보 대영역 내 직업/환경 중영역이 이동함에 따라 총 3개의 중영역으로 확대되었다. 더불어 관련·유사직업/산업/전직 중영역 내 관련산업군 소영역이 삭제됨에 따라 기존 명칭을 관련·유사직업/전직으로 변경하였다. 근로자 정보 대영역과 노동시장 정보 대영역의 경우 각각 3개와 2개의 중영역 총 개수에는 변화가 없었으나, 중영역 내 소영역의 삭제 및 통합됨에 따라 중영역 명칭의 변화가 발생하였다. 근로자 정보 대영역 내 교육/자격/훈련/직능/제정 중영역은 하위요인 중 직능수준이 한국직업정보시스템 내에 기존부터 구축되어 있던 교육수준과 유사한 의미를 지닌다는 점에서 삭제되었으며, 재정지원 소영역이 관련정책 명칭으로 확대됨에 따라 중영역 명칭을 교육/훈련/정책으로 수정하였다. 능력/지식/기술/적성 중영역의 경우 소영역 중 적성이 업무수행능력의 일부에 포함되는 개념이라는 점에서 해당 소영역을 삭제함에 따라, 중영역 명칭을 지식/기술/능력으로 수정하였다. 성격/흥미/가치관/기능 중영역의 경우, 소영역 중 기능이 직무특성이라는 명칭으로 변경되고, 업무정보 대영역에 포함됨에 따라 중영역 명칭을 성격/흥미/가치관으로 수정하였다. 노동시장 정보 대영역 내 임금/만족도/전망/현황/근무시간 중영역의 경우, 노동시장 정보의 특성에 따라 근무적 차원과, 노동시장 예측 차원으로 구분함으로써 기존의 중영역을 임금/근무시간/만족도와 전망/현황 총 2개의 중영역으로 분리하였으며, 작업/환경 중영역은 업무정보 대영역 내 중영역으로 구성함에 따라 기존 영역에서 삭제되었다.

〈표 4-9〉 재구조화(안) 중영역 변경사항(1차 전문가 검토)

재구조화(안) 초안		1차 전문가 검토	
대영역	중영역	대영역	중영역
직업 특성	하는일	업무 정보	하는일
	-		작업/환경
	관련 · 유사직업/산업/전직		관련 · 유사직업/전직
교육/ 근로자 특성	교육/자격/훈련/직능/재정	근로자 정보	교육/훈련/정책
	능력/지식/기술/적성		지식/기술/능력
	성격/흥미/가치관/기능		성격/흥미/가치관
경제적/ 환경적 특성	임금/만족도/전망/ 현황/근무시간	노동 시장 정보	임금/근무시간/만족도
	작업/근무환경		현황/전망
기타	동영상/인터뷰/활동지		-
	관련정보/분류코드	기타	동영상/활용자료
총계	9		관련정보/분류코드
		총계	10

한국직업정보시스템 재구조화(안) 1차 전문가 검토를 바탕으로 수정 및 보완한 대영역, 중영역 및 소영역의 세부구성은 다음과 같이 종합할 수 있다(〈표 4-10〉 참고).

〈표 4-10〉 재구조화(안) 소영역 변경사항(1차 전문가 검토)

재구조화 초안			1차 전문가 검토		
대영역	중영역	소영역	대영역	중영역	소영역
직업특성	하는일	직무개요	업무정보	하는일	직무개요
		수행직무			수행직무
		업무활동			업무활동
		세부업무활동			<b>직무특성</b>
		-		작업/환경	업무환경
					작업환경
					작업강도
					작업장소

〈표 계속〉

〈표 4-10〉 계속

재구조화 초안			1차 전문가 검토		
대영역	중영역	소영역	대영역	중영역	소영역
직업특성	관련·유사 직업/ 산업/전직	관련직업	업무정보	<u>관련·유사 직업/전직</u>	관련직업
		유사명칭			유사명칭
		전직가능직업			전직가능직업
		관련산업군			-
교육/ 근로자 특성	교육/자격/ 훈련/직능/ 재정	학력분포	근로자 정보	<u>교육/훈련/ 정책</u>	학력분포
		전공학과분포			전공학과분포
		관련학과			관련학과
		관련자격			관련자격
		훈련정보			훈련정보
		교육수준			교육수준
		숙련기간			숙련기간
		경력개발			경력개발
		직능수준			-
		재정지원			<u>관련정책</u>
	능력/지식/ 기술/적성	지식	근로자 정보	<u>지식/기술/ 능력</u>	지식
		기술(Basic)			기술
		기술(Cross-Functional)			
		기술(Technology)			능력
		업무수행능력			
		관련경험			관련경험
		경력경로			
		적성			-
	성격/흥미/ 가치관/기능	성격	노동시장 정보	<u>성격/흥미/ 가치관</u>	성격
		흥미			흥미
		가치관			가치관
		기능			-
경제적/ 환경적 특성	임금/만족도/ 전망/현황/ 근무시간	임금/연봉	노동시장 정보	<u>임금/근무시간 /만족도</u>	임금/연봉
		근무시간			근무시간
		직업만족도			직업만족도

〈표 계속〉

〈표 4-10〉 계속

재구조화 초안			1차 전문가 검토		
대영역	중영역	소영역	대영역	중영역	소영역
경제적/ 환경적 특성	임금/만족도/ 전망/현황/ 근무시간	일자리현황(공고)	노동시장 정보	현황/전망	일자리전망
		일자리현황(분석)			일자리현황
		일자리전망(전문)			
		일자리전망(재직)			
		근로자수(고용률)			
	작업/환경	업무환경			
		작업환경			
		작업강도			
		작업장소			
기타	동영상/인터뷰 /활동지	동영상/인터뷰	기타	동영상/ 활용자료	동영상(인터뷰)
		워크시트		활용자료	활용자료
	관련정보/ 분류코드	관련정보		관련정보/ 분류코드	관련정보
		분류코드		분류코드	분류코드
총계	9	46	총계	10(+1)	36(-10)

주1: 음영처리 된 부분은 1차 전문가 검토를 통해 다른 영역에서 이동한 영역을 의미

주2: 볼드 및 밑줄 친 부분은 1차 전문가 검토를 통해 명칭이 변경된 내용을 의미

주3: 총계 내 괄호안의 수치는 초안 대비 개수 변화를 의미

### 3.2.2. 한국직업정보시스템 재구조화(안) 2차 전문가 검토

이 연구에서는 한국직업정보시스템 재구조화(안) 초안을 대상으로 진행되었던 1차 전문가 검토 내용을 바탕으로 보완한 재구조화(안)의 적절성 및 타당성 여부를 검증하기 위한 목적으로 2차 전문가 검토를 진행하였다. 2차 전문가 검토는 1차와 동일한 전문가가 참여했으며, 1차 전문가 검토와 유사한 방식으로 진행되었다. 1차 전문가 검토 후 수정된 재구조화(안) 전반 및 대영역의 적절성 여부와 관련하여 타당성 검토에 참여한 전문가들은 현재 대영역으로 제시된 정보군과 기타 영역을 구성하는 내용이 동일한 수준에서 접근될 수 없는 부분이라는 점을 지적하였다. 이에, 대영역군과 기타 부분을 구분할 수 있는 별도의 준거를 추가로 설정하는 것이 적절하다는 의견을 제시하였다.

‘(중략) 대영역으로 구성된 업무정보, 근로자 정보, 노동시장 정보는 직업과 관련된 정보로 이루어진 반면, 기타영역의 정보는 이를 전달하는 수단과 관련된 내용이라 동일선상에서 접근하는 건 문제가 있어 보입니다(정OO 교수(A)).’

‘(중략) 현재 대영역 정보군과 기타 정보군을 구분하는 또 다른 기준이 필요한 것 같습니다. 기타 영역은 어떻게 보면 대영역 내 세부 정보의 활용 및 전달을 지원하는 역할로도 볼 수 있을 것 같습니다(정OO 교수(B)).’

이러한 의견을 바탕으로 기존의 재구조화(안)의 대영역을 구성하는 업무정보, 근로자 정보, 노동시장 정보는 해당 직업과 관련된 주된 정보라는 측면에서 상위 개념으로 중요정보를 설정하고 중요정보의 하위구인으로 세 개의 대영역이 포함되도록 하였다. 더불어 기타 영역의 경우에는 해당 직업과 관련된 직접적인 정보는 아니지만 다른 직업정보의 전달 및 이해를 도모하는 데 활용된다는 점을 명시하기 위해 부가정보로 명칭을 수정하였다(<표 4-11> 참고).

<표 4-11> 재구조화(안) 대영역 변경사항(2차 전문가 검토)

재구조화 초안	1차 전문가 검토	2차 전문가 검토	
직업특성	업무정보	<b>중요정보</b>	업무정보
교육/근로자 특성	근로자 정보		근로자 정보
경제적/환경적 특성	노동시장 정보		노동시장 정보
기타	기타	<b>부가정보</b>	

주: 볼드 및 밑줄처리 된 부분은 2차 전문가 검토를 통해 수정된 영역을 의미

재구조화(안) 1차 전문가 검토 후 수정된 재구조화(안)의 적절성 여부와 관련하여 타당성 검토에 참여한 전문가들은 크게 ① 대영역 정보군 특성에 기반한 일부 중영역 및 소영역의 이동, ② 중영역별 명칭 수정과 관련하여 의견을 제시하였으며, 그 결과 1차 전문가 검토를 통해 도출된 36개 소영역과 개수상의 차이는 없었으나 세부 구성에서 일부 변화가 발생하였다. 2차 전문가 검토에서 수정된 내용을 소영역 중심으로 설명하면, 업무정보 대영역의 경우 기존의 11개 소영역에서 13개로 확대되었다. 구체적으로 부가정보(기존 기타 영

역) 영역에 있던 분류코드와 관련정보 소영역은 업무정보의 맥락에서 다루는 것이 적절하다는 의견이 다수 제기되었다.

‘(중략) 분류코드의 경우에는 해당 직업이 한국고용직업분류, 한국표준직업분류, 한국표준산업분류 상에서 어떻게 분류되는지를 보여주며, 관련정보는 해당 직업과 관련된 추가 정보를 얻을 수 있는 사이트를 제공하는 것이라면 업무정보의 영역에 구성하는 것이 적절할 것으로 판단됩니다(박OO 팀장).’

‘(중략) 기타영역이 부가정보 영역으로 재구성 된다면, 해당 영역에서는 직업정보가 사용자에게 원활하게 전달될 수 있도록 지원하는 방법 및 매체와 관련된 내용으로 구성되어야 할 것이며, 이에 부합하지 않은 기존의 소영역 내용은 다른 대영역으로의 재배치가 필요할 것으로 보입니다(정OO 교수(A)).’

근로자 정보 대영역의 경우 기존의 16개 소영역에서 13개로 조정되었다. 특히 근로자 정보 대영역이 실제 직업을 원활하게 수행하는 데 요구되는 교육, 훈련 및 자격과 같은 역량강화 차원의 속성과 개인의 지식, 기술, 태도 및 인지적 차원의 속성으로 재구성됨에 따라 정책 부분과 현재 해당 직업을 수행하는 재직자의 학력분포, 전공학과분포와 관련된 내용은 노동시장 정보 대영역 내 소영역에서 다루는 것이 적절하다는 의견이 제시되었다. 이러한 의견을 바탕으로 근로자 정보 대영역에 있었던 소영역의 일부가 노동시장 정보 영역으로 이동했으며, 이에 기존의 5개 소영역에서 8개로 확대되었다.

‘(중략) 근로자 정보 대영역에 있는 학력분포, 전공학과분포의 경우에는 현재 노동시장에서 해당 직업을 가진 사람들의 보편적인 학력수준과 이들이 대학에서 전공한 내용을 정리해서 보여준다는 점에서 노동시장 정보 영역에서 다루는 것이 적절할 것 같습니다(정OO 교수(A)).’

‘(중략) 근로자 정보 대영역에 있는 관련정책은 초안과는 달리 명칭이 변경되었습니다만, 정책의 영역에만 국한하는 것이 아닌 여러 지원사업을 포괄하는 방향으로 나가야 할 것으로 보입니다. 그리고 이러한 정보가 궁극적으로 구직자의

노동시장 조기진출을 지원하는 것을 목적으로 한다면 근로자정보 영역이 아닌 노동시장 정보의 영역으로 구성되는 것이 나을 것 같습니다(정OO 교수(B)).'

소영역 단위에서의 일부 변동으로 인해 재구조화(안) 중영역의 구성은 기존의 10개에서 개수상의 변화는 없었으나 세부 구성에서 일부 변화가 발생하였다. 세부적으로 살펴보면 중요정보 내 업무정보 대영역이 기존의 3개 중영역에서 4개로, 노동시장 정보 대영역이 2개 중영역에서 3개로 확대되었다. 부가정보 영역의 경우 기존의 2개 중영역을 지니고 있었으나, 2차 전문가 검토를 통해 소영역 내용의 일부가 다른 영역으로 이동함에 따라 포함하는 소영역의 개수가 감소하여 별도의 중영역을 설정하지 않는 것으로 결정하였다. 더불어 2차 전문가 검토에서는 기존의 중영역 명칭이 소영역의 명칭을 그대로 사용하는 형태로 구성되어 있다는 점을 지적하였다. 특히 해당 내용은 현재 운영 중인 한국직업정보시스템을 구성하는 직업정보제공 영역 내 중영역을 구분하는 방법으로도 활용되고 있다는 점에서, 기존의 직업정보제공 방식의 개선의 일환으로 소영역이 지닌 특성을 종합적으로 반영한 중영역 명칭으로 새롭게 명명하는 것을 고민해볼 필요가 있다는 의견을 제시하였다.

‘(중략) 지금 한국직업정보시스템 내 직업정보제공 준거의 경우, 직업정보 세부 내용에 대한 명확한 정의가 없이 임의로 직업정보가 유목화되어 있습니다. 직업정보의 유사성과 배타성을 구분하기 위해서는 대영역, 중영역 및 소영역 단위의 명확한 정의가 이루어지고, 그 다음에 정의에 기반한 유형분류가 진행되어야 할 것입니다(김OO 연구위원).’

‘(중략) 한국직업정보시스템이 처음 개발될 때 업무정보, 근로자 정보, 노동시장 정보 세 개의 정보유형을 중심으로 직업정보를 제시했지만, 시간이 흐르면서 유형 내 포함되는 정보의 속성이 다양해지는 것에 대한 직업정보 유형 구분에 대한 논의는 부족했던 것이 사실입니다. 이번 기회에 직업정보별로 지닌 내용을 기반으로 세부유형별 명칭을 새롭게 적용하는 것도 좋은 시도가 될 것으로 판단됩니다(박OO 팀장).’

이러한 의견을 바탕으로 이 연구에서는 2차 전문가 검토 이후 중영역 단위의 명칭을 새롭게 명명하는 작업을 진행하였다. 이를 위해 일차적으로 국외 직업정보시스템을 분석한 국내 선행연구(김동규, 이병현, 2016) 및 국외 직업정보시스템에서 세부영역을 구분하기 위해 적용하고 있는 기준을 종합하여 명칭을 도출하였다. 이후 한국직업정보시스템 재구조화(안)에 반영된 소영역의 내용을 추가로 반영하는 작업을 통해 최종적으로 이 연구에서 활용할 중영역 명칭을 확정하였다. 세부적인 명칭의 내용과 관련하여 업무정보 대영역 내 하는일 중영역은 직무요인, 작업/환경 중영역은 환경요인, 관련·유사직업/전직 중영역은 작업요인으로 명명했다. 더불어 부가정보 영역에서 업무정보 대영역으로 이동한 관련정보/분류코드의 내용을 반영하기 위해 추가정보요인 중영역을 새롭게 설정하였다. 근로자 정보 대영역 내 교육/훈련/정책 중영역은 교육훈련요건, 지식/기술/능력은 근로자요건, 성격/흥미/가치관은 근로자특성으로 명명하였다. 노동시장 정보 대영역 내 임금/근무시간/만족도 중영역은 경제적 특성, 전망/현황은 일자리특성으로 명명했으며, 근로자 정보 대영역에서 이동한 학력분포/전공학과분포 소영역의 내용을 반영하기 위해 교육특성 중영역을 새롭게 설정하였다(〈표 4-12〉 참고).



〈표 4-12〉 재구조화(인) 중영역 변경사항(2차 전문가 검토)

재구조화(인) 초안	
대영역	중영역
직업특성	하는일
	-
	관련 · 유사직업/산업/전직
교육/근로자 특성	교육/자격/훈련/기능/재정
	능력/지식/기술/작성
	성격/흥미/가치관/기능
경제적/환경적 특성	임금/만족도/현황/전망/근무시간
	작업/근무환경
총계	9(기타 대영역 내 중영역 포함)

기타	동영상/인터뷰/활동지
	관련정보/분류코드

대영역	중영역	
	1차 전문가 검토	2차 전문가 검토
업무정보	하는일	직무요인
	작업/환경	환경요인
	관련 · 유사직업/전직	작업요인
	-	추가정보요인
근로자 정보	교육/훈련/정책	교육훈련요건
	지식/기술/능력	근로자요건
	성격/흥미/가치관	근로자특성
노동시장 정보	임금/근무시간/만족도	경제적특성
	현황/전망	임자리특성
	-	교육특성
총계	10(부가정보 내 중영역 포함)	10

부가정보	동영상/활용자료	중영역 미설정
	관련정보/분류코드	

한국직업정보시스템 재구조화(안) 2차 전문가 검토를 바탕으로 대영역, 중영역 및 소영역의 세부구성을 다음과 같이 수정하였다(〈표 4-13〉 참고).

〈표 4-13〉 재구조화(안) 소영역 변경사항(2차 전문가 검토)

1차 전문가 검토			2차 전문가 검토		
대영역	중영역	소영역	대영역	중영역	소영역
업무정보	하는일	직무개요	업무정보	<u>직무요인</u>	직무개요
		수행직무			수행직무
		업무활동			업무활동
		직무특성			직무특성
	작업/환경	업무환경		<u>환경요인</u>	업무환경
		작업환경			작업환경
		작업강도			작업강도
		작업장소			작업장소
	관련·유사 직업/전직	관련직업		<u>직업요인</u>	관련직업
		유사명칭			유사명칭
		전직가능직업			전직가능직업
		-		<u>추가정보 요인</u>	분류코드
근로자 정보	교육/훈련 /정책	학력분포	-		
		전공학과분포			
		관련학과	근로자 정보	<u>교육훈련 요건</u>	관련학과
		관련자격			관련자격
		훈련정보			훈련정보
		교육수준			교육수준
		숙련기간			숙련기간
		경력개발			경력개발
		관련정책			-
	지식/기술/ 능력	지식		<u>근로자 요건</u>	지식
		기술			기술
		능력			-
		관련경험			관련경험

〈표 계속〉

〈표 4-13〉 계속

1차 전문가 검토			2차 전문가 검토		
대영역	중영역	소영역	대영역	중영역	소영역
근로자 정보	성격/흥미/ 가치관	성격	근로자 정보	근로자특성	성격
		흥미			흥미
		가치관			가치관
		-			능력
노동시장 정보	임금/근무시간 /만족도	임금/연봉	노동시장 정보	경제적특성	임금/연봉
		근무시간			근무시간
		직업만족도			직업만족도
		-		교육특성	학력분포
	전망/현황	전공학과분포			
		일자리현황	일자리특성	일자리현황	
		일자리전망		일자리전망	
		-		지원사업	
기타	동영상/ 활용자료	동영상(인터뷰)	부가정보		동영상(인터뷰)
		활용자료			활용자료
	관련정보/ 분류코드	관련정보			
		분류코드			
총계	10	36	총계	10	36

주1: 음영처리 된 부분은 2차 전문가 검토를 통해 다른 영역에서 이동한 영역을 의미

주2: 볼드 및 밑줄 친 부분은 2차 전문가 검토를 통해 명칭이 변경된 내용을 의미

주3: 총계 내 괄호안의 수치는 1차 전문가 검토 대비 개수 변화를 의미

### 3.2.3. 한국직업정보시스템 재구조화(안) 3차 전문가 검토

이 연구에서는 1,2차 전문가 검토를 통해 수정 및 보완된 한국직업정보시스템 재구조화(안)의 타당성을 확보하고, 직업검색 영역의 세부준거를 도출하기 위한 목적으로 외부전문가를 대상으로 3차 전문가 검토를 진행하였다. 3차 전문가 검토는 1,2차 전문가 검토와 동일하게 영역별 구성 및 정의의 적절성 여부를 검토하는 것과 동시에 이 연구에서 진행되었던 인식 및 요구 인터뷰에서 제시되었던 내용을 반영하여 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 내 세부영역을 바탕으로 직업검색 영역을 구성하는 세부준거를 도출하는 과업을 추가로

진행하였다. 이를 위해 외부전문가를 대상으로 이 연구에서 도출된 직업정보제공 영역을 구성하는 세부영역을 제시하고, 이 중 직업검색 영역의 세부준거로 도출되어야 하는 부분에 대해 중복선택하는 방식으로 응답을 수집하였다.

한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업검색 영역 내 세부준거 도출과 관련하여 3차 전문가 검토결과, 총 36개 직업정보제공 영역 내 소영역 중 13개 소영역에서 직업검색 영역 세부준거로써 높은 요구가 도출되었다(〈표 4-14〉참고). 업무정보 대영역에서는 직업명, 업무환경, 분류코드 총 3개의 소영역, 근로자 정보 대영역에서는 교육훈련 요건 중영역 내 관련학과, 관련자격, 숙련기간 총 3개, 근로자 요건 중영역 내 지식, 기술 총 2개, 근로자 특성 중영역 내 흥미, 성격, 가치관 총 3개 등 총 8개의 소영역, 노동시장 정보 대영역에서는 임금/연봉, 직업만족도, 일자리전망 총 3개의 소영역이 도출되었다. 특히 업무정보, 노동시장 정보 대영역과는 달리 근로자 정보 대영역은 상대적으로 많은 직업검색 준거가 도출되었다는 점에서 별도의 중영역을 추가로 구성함으로써 직업검색 영역의 체계성 및 운영상의 효율성을 도모하였다.

〈표 4-14〉 재구조화(안) 직업검색 영역 세부준거 도출 내용(3차 전문가 검토)

대영역	중영역	소영역
업무정보	-	직업명, 업무환경, 분류코드
근로자 정보	교육훈련 요건	관련학과, 관련자격, 숙련기간
	근로자 요건	지식, 기술
	근로자 특성	흥미, 성격, 가치관
노동시장 정보	-	임금/연봉, 직업만족도, 일자리전망

한국직업정보시스템 재구조화(안)의 전반적인 구성과 관련하여 3차 전문가 검토결과, 5점 리커트 척도를 기준으로 평균 4.33점으로 도출되어 재구조화(안) 내 대영역, 중영역 및 소영역은 전반적으로 적절한 수준으로 도출된 것으로 확인되었다. 이 외에도, 대영역이 지닌 특성에 따라 업무정보, 근로자 정보, 노동시장 정보 대영역을 중요정보로, 그 외의 정보를 부가정보로 구분한 것과 관련된 타당성 분석결과에서도 평균 4.50점으로 도출되어 중요정보와 부가정보로 구분한 것이 적절한 접근방식이었다는 점을 재확인하였다. 다만 외부전문가는

현재의 중요정보라는 표현을 수정함으로써 부가정보와의 차별성을 강화하는 것이 필요하다는 의견을 제시하였다. 이에 이 연구에서는 외부전문가가 제시한 명칭을 바탕으로 기존의 ‘중요정보’ 명칭을 ‘핵심정보’로 수정하였다.

‘(중략) 대영역이 지닌 특성을 바탕으로, 두 가지 유형으로 구분하는 것에는 동의합니다. 다만, 기존의 중요정보라는 명칭에 대한 사용자의 가치판단으로 인해 부가정보가 덜 중요한 정보로 인식될 수 있을 것 같아 우려됩니다(이00 박사).’

‘(중략) ‘중요’라는 표현보다는 ‘필수’ 혹은 ‘핵심’이라는 표현이 기존에 대영역이 가지고 있는 정보의 특성을 보다 정확하게 보여주는 것 같아, 이 부분에 대해서 추가로 검토가 필요해 보입니다(홍00 교수).’

외부전문가가 제시한 명칭을 바탕으로 이 연구에서는 기존의 ‘중요정보’ 명칭을 ‘핵심정보’로 수정하였다(〈표 4-15〉참고).

〈표 4-15〉 재구조화(안) 대영역 구성 변경사항(3차 전문가 검토)

기존	1차 전문가 검토	2차 전문가 검토		3차 전문가 검토	
직업특성	업무정보	중요 정보	업무정보	핵심 정보	업무정보
교육/근로자 특성	근로자 정보		근로자 정보		근로자 정보
경제/환경적 특성	노동시장 정보		노동시장 정보		노동시장 정보
-		부가정보		부가정보	

한국직업정보시스템 재구조화(안) 유형, 대영역의 구성 및 명칭/정의의 적절성 여부와 관련하여 5점 척도를 기준으로 구성의 적절성에서는 핵심정보 유형 4.33점, 부가정보 유형 4.33점이었으며, 핵심정보 유형을 구성하는 대영역의 적절성과 관련해서는 업무정보 대영역 4.17점, 근로자 정보 대영역 4.33점, 노동시장 정보 대영역 4.50점으로 도출되었다. 명칭/정의의 적절성과 관련해서는 핵심정보 유형 4.50점, 부가정보 유형 4.50점이었으며, 중요정보 유형을 구성하는 업무정보 대영역 4.17점, 근로자 정보 대영역 4.17점, 노동시장 정보 대영역 4.50점으로 도출되어 재구조화(안)의 유형, 대영역의 명칭 및 정의의 적절성과

관련해서는 모두 4점 이상의 높은 타당도를 보이는 것으로 나타났다. 이를 통해 이 연구에서 제시한 한국직업정보시스템 재구조화(안)의 유형/대영역의 구성과 명칭 및 정의는 적절하게 도출된 것으로 확인되었다(〈표 4-16〉 참조).

〈표 4-16〉 재구조화(안) 유형/대영역의 구성 및 명칭/정의의 적절성(3차 전문가 검토)

유형/대영역	재구조화(안) 유형/대영역 구성의 적절성	재구조화(안) 유형/대영역 명칭/정의의 적절성
핵심정보	4.33	4.50
업무정보	4.17	4.17
근로자 정보	4.33	4.17
노동시장 정보	4.50	4.50
부가정보	4.33	4.50

이 외의 한국직업정보시스템 재구조화(안) 유형/대영역의 구성 및 명칭/정의와 관련된 추가의견으로는 정의를 기술한 내용 중 다소 어색하거나 모호한 표현과 정의의 내용이 하위 중영역의 내용 전부를 포함하여 반영될 수 있도록 일부 수정 및 보완이 요구된다는 의견을 제시하였다.

‘(중략) 업무정보 대영역은 직업의 특성, 근로자 정보는 해당 업무를 수행하는 사람의 특성, 노동시장 정보는 해당 업무를 수행하는 근로자 집단의 특성이라는 점에서 해당 표현이 정의에 반영된다면, 개별 영역의 배타성을 보여줄 수 있지 않을까 생각됩니다(김00 선임교육연구원).’

‘(중략) 노동시장 정보 대영역 내 중영역 중 일자리현황 및 전망이 있는 반면, 대영역에는 이와 관련된 내용이 정의에 반영되어있지 않은 것 같습니다. 이 외에도 다른 대영역 정의가 하위 중영역을 모두 포괄하고 있는지 여부를 추가로 검토하는 작업이 필요합니다(이00 박사).’

‘(중략) 핵심정보 유형의 정의 중 ‘직접적인 관련이 있는’이라는 표현이 다소 어색한 것 같습니다. ‘직업을 이해하기 위해 필요한’ 식의 표현이 자연스러운 것 같습니다. 더불어, 업무정보 대영역 정의 중 ‘내재적 차원의 정보’ 그리고

근로자 정보의 ‘개인적 차원의 정보’가 의미하는 바가 모호하여, 이를 구체적으로 기술하는 것이 추후 활용에 도움이 될 것 같습니다(정OO 센터장).’

이러한 전문가 의견을 바탕으로 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 구성하는 유형 및 대영역의 정의를 다음과 같이 수정 및 보완하였다(〈표 4-17〉참고). 3차 전문가 검토를 통해 정리된 유형, 대영역별 정의와 관련하여 핵심정보 유형은 직업을 이해하기 위한 핵심적인 정보로써, 업무정보, 근로자 정보 및 노동시장 정보로 구성되며, 부가정보 유형은 핵심정보의 이해를 돕는 정보로써 동영상, 활용자료 및 관련정보원으로 구성된다는 것으로 설정하였다. 대영역별 정의와 관련하여 업무정보 대영역은 해당 직업의 특성을 반영한 정보로써 직무정보, 환경정보 및 추가정보로 구성되며, 근로자 정보 대영역은 해당 직업을 수행하는 근로자 개인의 특성을 반영한 정보로써 교육훈련정보, 역량정보 및 성향정보로 구성되며, 노동시장 정보 대영역은 해당 직업을 수행하는 근로자 집단의 특성을 반영한 정보로써 경제정보와 일자리정보로 구성된다는 방향으로 새롭게 정의를 설정하였다.

〈표 4-17〉 재구조화(안) 유형 및 대영역 정의(3차 전문가 검토)

유형/대영역	2차 전문가 검토	3차 전문가 검토
핵심정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업과 직접적인 관련이 있는 정보로써 업무정보, 근로자정보, 노동시장 정보로 구성됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업을 이해하기 위한 핵심적인 정보로써, 업무정보, 근로자정보 및 노동시장 정보로 구성됨</li> </ul>
업무정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업과 관련된 내재적 차원의 정보로써, 하는일, 작업/환경, 관련·유사직업/전직, 분류코드/관련정보 속성의 정보로 구성됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 특성을 반영한 정보로써, 직무정보, 환경정보 및 추가정보로 구성됨</li> </ul>
근로자 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업과 관련된 개인적 차원의 정보로써 교육/훈련, 지식/기술/능력, 성격/흥미/가치관 속성의 정보로 구성됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 수행하는 근로자 개인의 특성을 반영한 정보로써 교육훈련정보, 역량정보 및 성향정보로 구성됨</li> </ul>

〈표 계속〉

〈표 4-17〉 계속

유형/대영역		2차 전문가 검토	3차 전문가 검토
	노동시장 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업과 관련된 경제적/고용적 차원의 정보로써 임금/근무시간/만족도, 학력/학과분포, 일자리 속성의 정보로 구성됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 수행하는 근로자 집단의 특성을 반영한 정보로써, 경제정보와 일자리정보로 구성됨</li> </ul>
	부가정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>중요정보의 원활한 이해를 뒷받침하는 정보로써 동영상과 활용자료로 구성됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>핵심정보의 이해를 돕는 정보로써 동영상, 활용자료 및 관련정보원으로 구성됨</li> </ul>

한국직업정보시스템 재구조화(안) 대영역 내 중영역 구성의 적절성 여부와 관련하여 5점 척도를 기준으로 구성의 적절성 측면에서는 업무정보 대영역 내 중영역의 구성 전반은 4.33점이었으며, 중영역 개별로는 직무요인 4.33점, 환경요인 4.00점, 직업요인 3.50점, 추가정보요인 4.50점으로 도출되었다. 근로자 정보 대영역 내 중영역 구성 전반의 적절성은 4.17점이었으며, 중영역 개별로는 교육훈련요건 4.00점, 근로자요건 3.83점, 근로자특성 4.50점으로 확인되었다. 노동시장 정보 대영역 내 중영역 구성 전반의 적절성은 3.50점이었으며, 중영역 개별로는 경제적특성 3.67점, 교육특성 3.67점, 일자리특성 3.67점으로 나타났다. 종합하면 업무정보 대영역 내 작업요인 중영역, 근로자 정보 대영역 내 근로자요건 중영역, 노동시장 대영역 내 전체 중영역은 세부 구성에 있어 일부 수정 및 보완이 요구된다는 점이 확인되었다.

중영역 명칭 및 정의의 적절성과 관련하여 업무정보 대영역 내 직무요인 3.67점, 환경요인 3.67점, 직업요인 3.33점, 추가정보요인 4.00점이었으며, 근로자 정보 대영역 내 교육훈련요건 4.00점, 근로자요건 4.00점, 근로자특성 4.33점이었으며, 노동시장 정보 대영역 내 경제적특성 4.00점, 교육특성 4.00점, 일자리특성 4.00점으로 도출되었다. 종합하면 근로자 정보 및 노동시장 정보 대영역 내 중영역의 정의의 타당도는 평균 4.00점 이상으로 전반적으로 적절한 수준으로 도출된 것에 비해 업무정보 대영역 내 중영역 정의의 타당도는 평균 3.33점 이상 3.67점 이하로 도출되어 다른 영역대비 타당도 수치가 낮은 것으로 확인됨에 따라 일부 수정 및 보완이 요구되었다(〈표 4-18〉 참조).



〈표 4-18〉 재구조화(안) 중영역 구성 및 명칭/정의의 적절성(3차 전문가 검토)

유형	대영역/중영역	중영역 구성의 적절성	중영역 명칭/정의의 적절성
중요 정보	업무정보	4.33	-
	직무요인	4.33	3.67
	환경요인	4.00	3.67
	직업요인	3.50	3.33
	추가정보요인	4.50	4.00
	근로자 정보	4.17	-
	교육훈련요건	4.00	4.00
	근로자요건	3.83	4.00
	근로자특성	4.50	4.33
	노동시장 정보	3.50	-
	경제적특성	3.67	4.00
	교육특성	3.67	4.00
	일자리특성	3.67	4.00

주: 부가정보 유형은 별도의 중영역을 구성하고 있지 않아 분석 미 실시

한국직업정보시스템 재구조화(안) 중영역 구성과 관련된 추가의견으로는 업무정보 대영역 내 직업요인과 추가정보요인이 지니고 있는 속성이 유사한 점이 많아 운영효율성의 차원에서 두 개의 중영역을 통합하여 제시하는 것이 적절하다는 의견이 제기되었다. 더불어 경제적 특성 중영역에 포함된 직업만족도의 경우에도 업무수행 과정에서 근로자가 인지하는 만족도의 수준을 의미한다는 점에서 경제적 특성에 포함하는 것은 적절하지 않다는 의견이 제기되었다. 또한 교육특성 중영역을 구성하는 학력분포 및 전공학과분포의 경우 해당 직업을 수행하고 있는 근로자의 전반적인 현황을 의미한다는 점에서 일자리특성의 일부로 편입하여 제시하는 것이 타당하다는 의견이 언급되었다.

‘(중략) 경제적특성 중분류에 속한 직업만족도의 적절성 여부에 대한 검토가 필요해 보입니다. 일반적으로 직업만족도는 해당 직업에 대해 근로자가 전반적으로 느끼는 내용을 포괄하고 있는 만큼 일자리특성에도 해당될 수 있는 부분이라고 생각합니다(이OO 팀장).’

‘(중략) 현재 노동시장 정보 대영역 내 교육특성 정보 중영역이 있는데, 근로자 정보 대영역 안에도 교육훈련 정보 중영역이 있어 교육이라는 의미가 중복적으로 활용되고 있습니다. 이는 추후 사용자가 혼동을 야기할 수 있는 요인이 될 수 있다는 점에서 일부 수정이 요구된다고 볼 수 있습니다(정00 센터장).’

‘(중략) 추가정보요인 중영역을 구성하고 있는 분류코드의 경우에는 직업을 어떻게 표현하느냐와 관련된 정보라는 점에서, 직업요인 중영역 내 세부내용과 유사한 점이 많은 것 같습니다. 이에 직업요인과 추가정보요인을 통합하되, 관련정보의 경우에는 부가정보 유형에서 다루는 것이 적절해 보입니다(정00 원장).’

‘(중략) 교육특성 중영역에 포함된 학력분포와 전공학과분포의 경우에는 결국 해당 직업을 수행하고 있는 근로자의 전반적인 현황을 보여주는 데이터라는 점에서 일자리특성 중영역에 포함될 수 있지 않을까 제안해봅니다(홍00 교수).’

한국직업정보시스템 재구조화(안) 중영역 명칭 및 정의와 관련된 추가의견으로는 명칭을 학술적인 표현이 아닌 사용자의 관점에서 적용해야 한다는 점과 동시에, 해당 영역이 직업정보와 관련된 내용을 반영하고 있다는 점에서 중영역의 명칭을 ‘~요인’, ‘~특성’과 같은 표현이 아닌 ‘~정보’로 정리함으로써 영역간의 연계성과 통일성을 부여하는 것이 중요하다고 제시하였다.

‘(중략) 명칭이 ~요인 혹은 ~특성으로 정리되어 학술적으로는 잘 정리가 된 것으로 보이나, 해당 내용은 궁극적으로 일반 사용자를 위해 활용된다는 점에서 보면 일반인의 눈높이에는 맞지 않은 것 같습니다. 차라리 2차 전문가 검토에서 제시되었던 소영역 단위의 내용을 나열하는 방식으로 중영역의 명칭을 설정하든가, 그게 아니라면 현재 명명한 명칭의 보완이 필요해 보입니다(정00 센터장).’

‘(중략) 요건이라는 표현을 삭제하는 게 어떨지에 대한 연구진의 검토가 필요해 보입니다. 요건은 해당 직업을 갖고 있거나, 향후 입직하고자 하는 근로자가 갖춰야 할 조건으로 해석될 수 있다는 점에서 자칫 직업의 수준을 나누는 근거로 활용될 수 있다는 점에서 다소 신중한 접근이 요구됩니다(정00 원장).’

‘(중략) 전반적으로 요인이라는 표현이 적절한지 검토가 필요합니다. 오히려 직무 정보, 근로자 정보, 노동시장 정보의 형태로 표현하는 것도 좋을 것 같습니다. 요인은 어떠한 것에 영향을 미치는 근거나 원인에 대한 의미가 담겨있어 중영역과 소영역의 구성으로 보았을 때 적절한 표현은 아니라고 생각합니다(홍00 교수).’

이와 같은 전문가 검토 내용을 바탕으로 이 연구에서는 한국직업정보시스템 재구조화(안)의 중영역의 구성, 명칭 및 정의를 수정 및 보완하였다. 세부 구성의 변화와 관련해서는 기존의 업무정보 대영역 내 직업요인과 추가정보요인을 하나로 통합하였으며, 이에 따라 기존의 명칭을 추가정보로 수정하였다. 또한 노동시장 정보 대영역 내 일자리특성 중영역과 교육특성 중영역을 통합하였으며, 이에 따라 기존의 명칭을 일자리정보로 수정하였다. 이와 같은 내용을 종합하여 1,2차 전문가 검토를 통해 도출되었던 10개의 중영역은 3차 전문가 검토를 거쳐 8개로 조정되었다. 더불어 중영역별로 ‘~요인’, ‘요건’, ‘~특성’으로 명명되어 있었던 부분을 ‘~정보’로 통일함으로써 직업정보 특성이 명확하게 드러날 수 있도록 구성하였다(〈표 4-19〉 참고). 또한 중영역별 정의의 경우에도 중영역을 구성하는 소영역과 관련된 내용을 포괄하고, 정보의 특성이 보다 강조될 수 있도록 기존 표현을 일부 수정하였다(〈표 4-20〉 참고).



〈표 4-20〉 재구조화(인) 중영역별 정의 변경사항(3차 전문가 검토)

대영역	2차 전문가 검토	
	중영역	정의
업무 정보	직무요인	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직무의 정의 및 직무를 구성하는 채무와 과업, 그리고 직무와 관련된 주요 특성과 관련된 내용</li> </ul>
	환경요인	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직무를 수행하는 근무환경 및 직무수행 과정에서 요구되는 육체적 노동강도와 관련된 내용</li> </ul>
	직업요인	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업과 관련이 있는 직업 및 유사한 직업, 그리고 전직가능직업과 관련된 내용</li> </ul>
	추가정보 요인	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 국가분류기준 및 직업과 관련된 정보를 획득할 수 있는 정보처와 관련된 내용</li> </ul>
	교육훈련 요인	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 획득하기 위해 요구되는 교육, 훈련 및 경력 정보와 관련된 내용</li> </ul>
근로자 정보	근로자요건	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술 및 경험과 관련된 내용</li> </ul>
	근로자특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 능력, 흥미, 성격 및 가치관 등 근로자 개인적 특성에 관련된 내용</li> </ul>
	경제적특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 임금/연봉, 근로시간, 직무만족도와 관련된 내용</li> </ul>
	일자리특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 현황 및 전망, 각종 지원사업과 관련된 내용</li> </ul>
노동 시장 정보	교육특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 가진 사람들의 학력 및 전공분포와 관련된 내용</li> </ul>

## 3차 전문가 검토

중영역	정의
직무정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무정의, 직무를 구성하는 채무와 과업 및 직무특성과 관련된 정보</li> </ul>
환경정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무수행 환경 및 직무수행 시 근로자에게 요구되는 육체적 노동강도와 관련된 정보</li> </ul>
추가정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업의 국가분류코드, 관련직업 및 유사직업, 향후 진출가능분야와 관련된 정보</li> </ul>
교육훈련 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업에 종사하기 위해 요구되는 교육, 훈련 및 경력과 관련된 정보</li> </ul>
역량정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술 및 능력과 관련된 정보</li> </ul>
성향정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 흥미, 성격 및 가치관과 관련된 정보</li> </ul>
경제정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 평균임금, 근로시간 및 직업만족도와 관련된 정보</li> </ul>
일자리 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업에 종사하고 있는 근로자의 인구통계학적 특성 및 직업전망과 현황 그리고 관련 지원사업과 관련된 정보</li> </ul>

한국직업정보시스템 재구조화(안) 중영역 내 소영역 구성의 적절성 여부와 관련하여 5점 척도를 기준으로 업무정보 대영역을 구성하는 직무요인 중영역 내 직무개요 4.50점, 수행직무 4.83점, 업무활동 4.67점, 직무특성 4.50점이었으며, 환경요인 중영역 내 업무환경 4.83점, 작업환경 4.33점, 작업강도 4.67점, 작업장소 4.33점, 직업요인 중영역 내 관련직업 4.67점, 유사명칭 4.50점, 전직 가능직업 4.50점, 추가정보요인 중영역 내 분류코드 4.33점, 관련정보 4.00점으로 확인되었다. 근로자 정보 대영역을 구성하는 교육훈련요인 중영역 내 관련학과 4.83점, 관련자격 4.83점, 훈련정보 4.83점, 교육수준 4.83점, 숙련기간 4.83점, 경력개발 4.67점이었으며, 근로자 요인 중영역 내 지식 4.67점, 기술 4.33점, 관련경험 4.83점, 근로자 특성 중영역 내 능력 4.17점, 흥미 4.83점, 성격 4.67점, 가치관 4.67점으로 나타났다. 노동시장 정보 대영역을 구성하는 경제적 특성 중영역 내 임금/연봉 4.83점, 근무시간 4.50점, 직업만족도 3.83점, 교육특성 중영역 내 학력분포 4.67점, 전공학과분포 4.67점, 일자리특성 중영역 내 일자리현황 4.83점, 일자리전망 4.67점, 지원사업 4.00점이었으며, 부가정보 유형을 구성하는 동영상(인터뷰)는 4.67점, 활용자료는 4.50점으로 도출되었다.

소영역 명칭 및 정의의 적절성 여부와 관련하여 5점 척도를 기준으로 업무정보 대영역을 구성하는 직무요인 중영역 내 직무개요 4.17점, 수행직무 4.67점, 업무활동 4.67점, 직무특성 4.50점이었으며, 환경요인 중영역 내 업무환경 4.50점, 작업환경 4.67점, 작업강도 4.83점, 작업장소 4.83점, 직업요인 중영역 내 관련직업 4.67점, 유사명칭 4.67점, 전직가능직업 4.17점, 추가정보요인 중영역 내 분류코드 4.50점, 관련정보 4.83점으로 확인되었다. 근로자 정보 대영역을 구성하는 교육훈련요인 중영역 내 관련학과 4.67점, 관련자격 4.50점, 훈련정보 4.83점, 교육수준 4.67점, 숙련기간 4.83점, 경력개발 4.17점이었으며, 근로자 요인 중영역 내 지식 4.17점, 기술 4.00점, 관련경험 4.67점, 근로자 특성 중영역 내 능력 4.00점, 흥미 4.17점, 성격 4.17점, 가치관 4.67점으로 나타났다. 노동시장 정보 대영역을 구성하는 경제적 특성 중영역 내 임금/연봉 4.83점, 근무시간 4.67점, 직업만족도 4.33점, 교육특성 중영역 내 학력분포 4.83점, 전공학과분포 4.83점, 일자리특성 중영역 내 일자리현황 4.33점, 일자리전망 4.00점, 지원사업 4.50점이었으며, 부가정보 유형을 구성하는 동영상(인터뷰)는 4.50점, 활용자료는 4.50점으로 도출되었다(<표 4-21> 참조).

종합하면 한국직업정보시스템 재구조화(안)의 소영역 구성, 명칭 및 정의는 높은 타당성을 보이는 것으로 확인되었다. 하지만 소영역 구성과 관련해서는 근로자 특성 중영역 내 능력 소영역과, 경제적 특성 중영역 내 직업만족도 소영역과 같이 다른 소영역 대비 상대적으로 구성의 타당성 측면에서 낮은 수치를 보인 영역에 있어서는 일부 수정 및 보완이 필요한 것으로 나타났다.

<표 4-21> 재구조화(안) 소영역의 구성 및 명칭/정의의 적절성(3차 전문가 검토)

유형	대영역	중영역	소영역	소영역 구성의 적절성	소영역 명칭/정의의 적절성
중요 정보	업무 정보	직무 요인	직무개요	4.50	4.17
			수행직무	4.83	4.67
			업무활동	4.67	4.67
			직무특성	4.50	4.50
		환경 요인	업무환경	4.83	4.50
			작업환경	4.33	4.67
			작업강도	4.67	4.83
			작업장소	4.33	4.83
		직업 요인	관련직업	4.67	4.67
			유사명칭	4.50	4.67
			전직가능직업	4.50	4.17
		추가정보 요인	분류코드	4.33	4.50
			관련정보	4.00	4.83
	근로자 정보	교육 훈련 요건	관련학과	4.83	4.67
			관련자격	4.83	4.50
			훈련정보	4.83	4.83
			교육수준	4.83	4.67
			숙련기간	4.83	4.83
			경력개발	4.67	4.17
		근로자 요건	지식	4.67	4.17
			기술	4.33	4.00
			관련경험	4.83	4.67

<표 계속>

〈표 4-21〉 계속

유형	대영역	중영역	소영역	소영역 구성의 적절성	소영역 명칭/정의의 적절성	
중요 정보	근로자 정보	근로자 특성	능력	4.17	4.00	
			흥미	4.83	4.17	
			성격	4.67	4.17	
			가치관	4.67	4.67	
	노동 시장 정보	경제적 특성	임금/연봉	4.83	4.83	
			근무시간	4.50	4.67	
			직업만족도	3.83	4.33	
		교육 특성	학력분포	4.67	4.83	
			전공학과분포	4.67	4.83	
		일자리 특성	일자리현황	4.83	4.33	
			일자리전망	4.67	4.00	
			지원사업	4.00	4.50	
	부가정보			동영상(인터뷰)	4.67	4.50
				활용자료	4.50	4.50

주: 중영역 및 소영역 명칭은 2차 전문가 검토를 통해 도출된 내용을 바탕으로 기술

한국직업정보시스템 재구조화(안) 소영역 구성과 관련된 추가의견으로는 현재 도출된 소영역의 타당성 확보를 위해 소영역 간 배타성 여부를 다시 한번 검증하는 절차가 필요하다는 의견이 제시되었다. 더불어 기존에 한국직업정보시스템 내부에 구성되어 있던 영역 중 이번 연구를 통해 세분화된 경우에는 해당 소영역의 배치를 동일하게 설정할지, 아니면 다른 중영역에 포함시킬지 여부를 세밀하게 검토해야 할 필요가 있다고 언급하였다. 또한 중영역 구성에서도 제기되었던 직업만족도 소영역과 관련해서도 현재의 경제적 특성 중영역의 일부로 포함시킬지 아니면 일자리 특성 중영역 내 소영역의 일부로 이 동시킬지 여부에 대한 추가 논의가 요구된다는 점을 제시하였다.

‘(중략) 능력을 ‘근로자 요건’ 의 기술과 구분하여 NCS 상의 직업기초능력으로도 볼 수는 있으나, 이는 근로자 특성 중영역을 구성하는 흥미, 성격, 가치관과 동일한 영역에 묶기에는 애매한 것 같습니다. 이에 성격은 지식, 기술 소영역과 같은



중영역에 포함시키는 것이 적절할 것으로 보입니다(김OO 선임교육연구원).’

‘(중략) 해당 재구조화(안)이 실제 한국직업정보시스템에 구현된다면 영역 간에 제 공되는 정보가 중복되어서는 안 된다고 생각합니다. 현재 재구조화(안)는 소영역 간 배타성이 어느 정도 보장되어 보이지만, 추가 검증을 통해 내용을 보완함으로써 향후 발생할 수 있는 문제점을 최소화해야 합니다(이OO 팀장).’

‘(중략) 능력 소영역이 적성을 의미하는 것이라면, 현재의 영역에 위치하는 것은 잘못된 접근은 아닙니다. 다만, 이번 연구에서 도출된 능력은 기존에 한국직업정보에서 제공하고 있는 업무수행능력이 기술과 능력으로 분화되면서 새롭게 제시된 것으로 알고 있습니다. 일반적으로 직무를 구성하는 것은 지식, 기술, 태도이고, 기술과 능력이 하나의 영역에서 분화되었다면 이를 별도의 영역으로 포함시키는 것보다 동일한 영역에 배치시키는 것이 타당해 보입니다(정OO 원장).’

한국직업정보시스템 재구조화(안) 소영역 명칭 및 정의와 관련된 추가의견으로는 전반적으로 명칭과 정의가 잘 작성되었으나, 현재의 소영역별 명칭을 실제 사용자가 쉽게 이해할 수 있도록 친숙한 표현을 사용하고, 정의를 기술한 내용을 최대한 구체적으로 작성하는 것이 요구된다는 의견을 제시하였다.

‘(중략) 직무개요 소영역의 정의를 보면 ‘직무에 대한 정의’로 되어 있습니다. 실제로 직무개요에 포함될 내용이 직무에 대한 정의에 국한한다면, 기존에 설정한 직무개요 명칭보다는 직무정의라는 표현으로 수정하는 것이 적절할 것 같습니다(이OO 박사).’

‘(중략) 이번 재구조화(안)에 새롭게 도출된 작업환경과 작업강도의 경우에는 실제 활용수준은 낮을 수 있지만, 기존의 일반 근로자뿐만 아니라 최근에 직업정보 수요가 증가하고 있는 장애인 고용의 관점에서는 매우 중요한 정보로 활용될 수 있을 것 같습니다. 이에 향후 사용자들이 손쉽게 활용할 수 있도록 주요 내용이 구체적으로 반영된다면 좋을 것 같습니다(홍OO 교수).’

이와 같은 전문가 검토 내용을 바탕으로 한국직업정보시스템 재구조화(안)

의 소영역 구성과 명칭을 다음과 같이 변경하였다(<표 4-22> 참고). 소영역 구성 변화와 관련하여 추가정보요인 중영역 내 관련정보 소영역은 부가정보 유형으로 이동했으며, 명칭 또한 관련정보에서 관련정보원으로 변경하였다. 근로자 요건 중영역에 포함되어 있던 관련경험 소영역은 전문가 타당도 검증에서는 구성과 명칭의 적절성 모두에서 높은 수치를 보였으나, 경력개발 소영역과 유사한 내용을 다루고 있다는 점에서 경력개발 소영역을 중심으로 통합했으며 이에 따라 정의의 내용을 수정하였다. 또한 근로자 특성 중영역에 있었던 능력 소영역의 경우에는 기존 업무수행능력에서 분리되었던 기술 소영역과의 연계 그리고 현재 구성되어 있는 다른 소영역 내용과의 개념상의 차이를 고려하여 기술 소영역과 동일한 중영역군에 포함하는 것으로 설정하였다. 소영역 명칭의 경우에도 직무개요 소영역이 직무정의로, 전직가능직업 소영역이 진출가능분야로 수정함으로써 일반 사용자의 원활한 이해를 도모하였다. 다만 중영역 및 소영역 구성의 타당성 검토 과정에서 지속적으로 제기되었던 직업만족도의 경우 해당 직업의 일자리 증가 가능성, 발전 가능성 및 고용안정에 대한 판단뿐만 아니라, 소속된 일터에서 제공하는 보수 및 복지 수준에 대한 근로자의 만족정도가 종합적으로 반영된 노동경제학적 관점을 지닌다는 점에서 기존의 중영역을 유지하는 것으로 확정하였다. 이와 같은 내용을 종합하여 1,2차 전문가 검토를 통해 도출되었던 36개의 소영역(부가정보 소영역 제외 시 34개)은 3차 전문가 검토를 거쳐 35개(부가정보 소영역 제외 시 32개)로 조정되었다.

<표 4-22> 재구조화(안) 소영역 변경사항(3차 전문가 검토)

2차 전문가 검토			3차 전문가 검토		
대영역	중영역	소영역	대영역	중영역	소영역
업무 정보	직무 요인	직무개요	업무 정보	<u>직무 정보</u>	<u>직무정의</u>
		수행직무			수행직무
		업무활동			업무활동
		직무특성			직무특성
	환경 요인	업무환경		<u>환경 정보</u>	업무환경
		작업환경			작업환경
		작업강도			작업강도
		작업장소			작업장소

<표 계속>

〈표 4-22〉 계속

2차 전문가 검토			3차 전문가 검토		
대영역	증영역	소영역	대영역	증영역	소영역
업무 정보	직업 요인	관련직업	업무 정보	추가 정보	관련직업
		유사명칭			유사명칭
		전직가능직업			진출가능분야
	추가정보 요인	분류코드			
근로자 정보	교육 훈련 요건	관련학과	근로자 정보	교육 훈련 정보	관련학과
		관련자격			관련자격
		훈련정보			훈련정보
		교육수준			교육수준
		숙련기간			숙련기간
		경력개발			경력개발
	근로자 요건	지식		역량 정보	지식
		기술			기술
		관련경험			능력
	근로자 특성	능력		성향 정보	-
		흥미			흥미
		성격			성격
		가치관			가치관
노동 시장 정보	경제적 특성	임금/연봉	노동 시장 정보	경제 정보	임금/연봉
		근무시간			근무시간
		직업만족도			직업만족도
	교육 특성	학력분포		일자리 정보	학력분포
		전공학과분포			전공학과분포
	일자리 특성	일자리전망			일자리전망
		일자리현황			일자리현황
		지원사업			지원사업
합계		34	합계		32
부가정보		동영상(인터뷰)	부가정보		동영상(인터뷰)
		활용자료			활용자료
		-			관련정보원
총계		36	총계		35(-1)

주1: 음영처리 된 부분은 3차 전문가 검토를 통해 다른 영역에서 이동한 영역을 의미

주2: 볼드 및 밑줄 친 부분은 3차 전문가 검토를 통해 명칭이 변경된 내용을 의미

주3: 총계 내 괄호안의 수치는 2차 전문가 검토 대비 개수 변화를 의미

### 3.2.4 한국직업정보시스템 재구조화(안) 4차 전문가 검토

이 연구에서는 1-3차 전문가 검토를 통해 도출된 한국직업정보시스템 재구조화(안)의 최종 타당성 검증을 목적으로 현업에서 직업정보를 활용하여 업무를 수행하는 현업 전문가 5인과 내부 연구진을 대상으로 4차 전문가 검토를 시행하였다. 전문가 검토는 재구조화(안) 직업검색 영역 및 직업정보제공 영역으로 나누어 진행하였다. 직업정보제공 영역의 소영역을 기반으로 도출된 직업검색 영역 전체의 타당도는 5점 척도를 기준으로 4.80점으로 확인되었다. 대영역별 타당도와 관련하여 업무정보 대영역 4.80점, 근로자 정보 대영역 4.60점, 노동시장 정보 4.80점이었다. 업무정보 대영역과 노동시장 정보 대영역과 달리 별도의 중영역을 구성한 근로자 정보 대영역 내 중영역의 타당도는 교육훈련정보 4.60점, 역량정보 4.60점, 성향정보 4.80점으로 확인되었다. 더불어 직업검색 영역을 구성하는 소영역 구성의 적절성과 관련해서는 작업명 5.00점, 업무환경 4.40점, 분류코드 4.80점, 관련학과 5.00점, 관련자격 4.80점, 숙련기간 5.00점, 지식 4.60점, 기술 4.60점, 흥미 4.80점, 성격 4.80점, 가치관 4.60점, 임금/연봉 5.00점, 직업만족도 4.80점, 일자리전망 4.60점으로 도출되었다. 종합하면 한국 직업정보시스템 재구조화(안) 직업검색 영역을 구성하는 대영역, 중영역 및 소영역은 모든 영역에서 적절한 수준인 것으로 확인되었다(<표 4-23> 참조).

<표 4-23> 재구조화(안) 직업검색 영역 세부준거의 적절성(4차 전문가 검토)

대영역	중영역/소영역	대영역/중영역 구성의 적절성	소영역 구성의 적절성
업무 정보	직업명	4.80	5.00
	업무환경		4.40
	분류코드		4.80
근로자 정보	전체	4.60	-
	교육훈련정보	4.60	-
	관련학과		5.00
	관련자격		4.80
	숙련기간		5.00

<표 계속>

〈표 4-23〉 계속

대영역	중영역/소영역	대영역/중영역 구성의 적절성	소영역 구성의 적절성
근로자 정보	역량정보	4.60	-
	지식		4.60
	기술		4.60
	성향정보	4.80	-
	흥미		4.80
	성격		4.80
	가치관		4.60
노동 시장 정보	임금/연봉	4.80	5.00
	직업만족도		4.80
	일자리전망		4.60

주1: 직업검색 영역 전체의 타당도(4.80/5.00)

주2: 업무정보 대영역과 노동시장 정보 대영역은 별도의 중영역 미설정

주3: 내부연구진의 타당도 검증 결과는 미반영

한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 유형/대영역의 구성 및 명칭/정의의 적절성 여부와 관련하여 5점 척도를 기준으로 직업정보제공 영역 전체의 타당도는 4.80점으로 확인되었다. 유형 및 대영역별 구성의 적절성과 관련하여 핵심정보 유형 4.80점, 부가정보 유형 4.60점이었으며, 핵심정보 유형을 구성하는 대영역의 적절성과 관련해서는 업무정보 대영역 4.60점, 근로자 정보 대영역 4.80점, 노동시장 정보 대영역 4.80점으로 조사되었다. 명칭/정의의 적절성과 관련해서는 핵심정보 유형 4.80점, 부가정보 유형 4.60점이었으며, 중요정보 유형을 구성하는 업무정보 대영역 4.60점, 근로자 정보 대영역 4.80점, 노동시장 정보 대영역 4.60점으로 도출되어 유형/대영역의 명칭 및 정의의 적절성과 관련해서는 모든 영역에서 3차 전문가 타당성 검증 대비 높은 수치가 도출되었다. 이를 통해 이 연구에서 제시한 한국직업정보시스템 재구조화(안)의 유형/대영역의 구성과 명칭 및 정의는 적절하게 도출된 것으로 확인되었다(〈표 4-24〉 참조).

〈표 4-24〉 재구조화(안) 유형/대영역의 구성 및 명칭/정의의 적절성(4차 전문가 검토)

유형/대영역	재구조화(안) 유형/대영역 구성의 적절성	재구조화(안) 유형/대영역 명칭/정의의 적절성
핵심정보	4.80	4.80
업무정보	4.60	4.60
근로자 정보	4.80	4.80
노동시장 정보	4.80	4.60
부가정보	4.60	4.60

주: 직업정보제공 영역 전체의 타당도(4.80/5.00)

이 외에 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 유형/대영역의 구성 및 명칭/정의와 관련된 전문가 집단의 추가의견으로는 유형 및 대영역별로 기술되어 있는 정의 내용 중 다소 표현이 어색한 부분을 추가로 검토하여 수정하는 것이 요구된다는 점을 제시하였다.

‘(중략) 이미 복수의 타당도 검증을 통해 명칭이나 정의는 많이 정제되었다고 봅니다. 이제는 기존에 작성된 표현을 전반적으로 바꾸기보다는 사용자가 보다 쉽게 이해할 수 있는 방향으로 보완하는 것이 중요합니다(신00 교수).’

‘(중략) 4차 전문가 검토를 통해 일부 중영역 및 소영역 간 이동이 발생하였기에, 이에 맞추어 유형 및 대영역의 정의도 변경되어야 할 것입니다(이00 센터장).’

이러한 전문가 의견을 바탕으로 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안)을 구성하는 유형 및 대영역의 정의를 다음과 같이 수정 및 보완하였다(〈표 4-25〉 참고). 주요 수정내용으로는 기존의 ‘~반영한’의 표현에서 ‘~관련된’으로 표현을 변경하였다. 더불어 4차 전문가 검토를 통해 일부 중영역 및 소영역이 이동함에 따라 구성 및 명칭이 변경되어 해당 내용을 반영하는 식으로 수정하였다.

〈표 4-25〉 재구조화(안) 유형 및 대영역 정의(4차 전문가 검토)

유형/대영역	3차 전문가 검토	4차 전문가 검토
핵심정보 유형	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업을 이해하기 위한 핵심적인 정보로써, 업무정보, 근로자정보 및 노동시장 정보로 구성됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업을 이해하기 위한 핵심적인 정보로써, 업무정보, 근로자정보 및 노동시장 정보로 구성됨</li> </ul>
업무정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 특성을 반영한 정보로써, 직무정보, 환경정보 및 추가정보로 구성됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 특성과 관련된 정보로써, 직무정보와 환경정보로 구성됨</li> </ul>
근로자 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 수행하는 근로자 개인의 특성을 반영한 정보로써 교육훈련정보, 역량정보 및 성향정보로 구성됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 수행하는 근로자 개인의 특성과 관련된 정보로써 교육훈련정보, 근로자 역량정보 및 근로자 적성정보로 구성됨</li> </ul>
노동시장 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 수행하는 근로자 집단의 특성을 반영한 정보로써, 경제정보와 일자리정보로 구성됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 수행하는 근로자 집단의 특성과 관련된 정보로써, 근무여건정보와 일자리동향정보로 구성됨</li> </ul>
부가정보 유형	<ul style="list-style-type: none"> <li>핵심정보의 이해를 돕는 정보로써 동영상, 활용자료 및 관련정보원으로 구성됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 구성하는 핵심정보의 이해를 돕는 정보로써 동영상, 활용자료 및 관련정보원으로 구성됨</li> </ul>

한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 대영역 내 중영역 구성의 적절성 여부와 관련하여 5점 척도를 기준으로 구성의 적절성 측면에서는 업무정보 대영역 내 중영역의 구성 전반은 4.60점이었으며, 중영역 개별단위에서는 직무정보 4.60점, 환경정보 4.80점, 추가정보 4.00점으로 도출되었다. 근로자 정보 대영역 내 중영역 구성 전반은 4.80점이었으며, 중영역 개별단위에서는 교육훈련정보 4.80점, 역량정보 4.60점, 성향정보 4.80점으로 확인되었다. 노동시장 정보 대영역 내 중영역 구성 전반은 4.80점이었으며, 중영역 개별단위에서는 경제정보 4.80점, 일자리정보 4.20점으로 나타났다. 종합하면 3차 전문가 타당도 검증 결과 대비 대부분의 중영역에서 수치가 개선되었으나, 추가정보 중영역의 경우에는 다른 중영역 대비 상대적으로 낮은 타당도를 보이는 것

으로 확인되어 기존에 작성된 내용의 일부 수정 및 보완이 요구되었다.

한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 중영역 명칭 및 정의의 적절성과 관련하여 업무정보 대영역 내 직무정보 4.80점, 환경정보 4.80점, 추가정보 4.00점이었으며, 근로자 정보 대영역 내 교육훈련정보 4.60점, 역량정보 4.00점, 성향점수 4.20점이었으며, 노동시장 정보 대영역 내 경제정보 4.00점, 일자리정보 4.20점으로 확인되었다. 종합하면 근로자 정보 및 노동시장 정보 대영역 내 중영역 정의의 타당도는 전반적으로 양호한 수치를 보였으나, 근로자 정보 대영역 내 역량정보, 성향정보 중영역과 노동시장 정보 대영역 내 경제정보, 일자리정보 중영역의 경우 3차 전문가 타당도 검증 결과와 동일하거나 개선의 정도가 미비한 것으로 확인되어 일부 내용의 수정 및 보완이 요구된다는 점이 재확인되었다(〈표 4-26〉 참조).

〈표 4-26〉 재구조화(안) 중영역 구성 및 명칭/정의의 적절성(4차 전문가 검토)

유형	대영역/중영역	중영역 구성의 적절성	중영역 명칭/정의의 적절성
중요 정보	업무정보	4.60	-
	직무정보	4.60	4.80
	환경정보	4.80	4.80
	추가정보	4.00	4.00
	근로자 정보	4.80	-
	교육훈련정보	4.80	4.60
	역량정보	4.60	4.00
	성향정보	4.80	4.20
	노동시장 정보	4.80	-
	경제정보	4.80	4.00
	일자리정보	4.20	4.20

주: 부가정보 유형은 별도의 중영역을 구성하고 있지 않아 분석 미 실시

한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 중영역 구성과 관련된 추가의견으로는 중영역 중 모호하게 구성되어 있는 영역의 경우에는 다른 중영역과 통합함으로써 재구조화(안)의 체계성을 도모해야 한다고 언급하였다. 또한 영역별 정보가 내포하는 의미를 명확하게 확인할 수 있도록 중영역 단위



에서 하위 소영역의 내용을 포괄할 수 있는 핵심 단어를 제시해야 하며, 다소 편향적으로 해석될 수 있는 용어는 일부 수정이 필요하다는 의견이 제기되었다.

‘(중략) 성향정보라는 표현이 자칫 정치성향과 같이 원래 전달하고자 하는 의미와는 전혀 다르게 해석될 수도 있어 표현의 수정이 필요해 보입니다. 소영역의 구성을 보면 근로자의 적성과 관련된 내용을 반영하고 있어 이와 같은 특성을 중영역 명칭에 적용하는 것을 고려해 볼 필요가 있을 것 같습니다(신00 교수).’

‘(중략) 경제정보 중영역은 소영역의 의미를 정확히 나타내지는 못하는 것 같습니다. 임금/연봉, 근무시간의 경우 어떻게 보면 근로자들의 근무여건과도 관련이 있는 내용이라 이와 같은 관점을 중영역 명칭에 반영하는 것이 지금보다 소영역이 내포하는 정보를 명확하게 보여줄 수 있을 것으로 보입니다(이00 센터장).’

‘(중략) 근로자 정보 대영역 내 역량정보와 성향정보는 실제 해당 직업을 수행하는 근로자와 관련된 정보를 내포하고 있다면, 중영역 단위에서 ‘근로자’라는 표현을 명확하게 제시해주는 것이 정보가 내포하는 의미를 정확하게 전달하는데 효과적일 것으로 생각합니다(정00 센터장).’

‘(중략) 일자리정보라고만 제시하니 해당 내용을 보는 사용자들마다 해석할 수 있는 범위가 너무 포괄적인 것 같습니다. 더불어 일자리정보 중영역을 구성하는 일자리전망과 일자리현황 그리고 이를 지원해주는 사업과 관련된 내용은 어떻게 보면 현재 일자리동향과 밀접한 관련이 있는 것 같아 중영역 명칭을 구체적으로 작성하는 것이 사용자의 혼란을 최소화할 것으로 보입니다(정00 교수).’

이와 같은 전문가 검토 내용을 바탕으로 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안)의 중영역의 구성과 명칭 그리고 정의를 수정 및 보완하였다. 대표적으로 구성과 관련해서는 업무정보 대영역 내 환경정보 추가정보 중영역의 내용을 직무정보 중영역의 일부로 통합하면서 기존의 추가정보 중영역 개념이 지니고 있었던 모호성을 개선하였다. 이러한 절차를 바탕으로 1~3차 전문가 검토를 통해 도출되었던 8개의 중영역은 4차 전문가 검토를 거쳐 7

개로 조정되었다. 명칭과 관련해서는 근로자 정보 대영역 내 역량정보와 성향 정보 중영역을 각각 근로자 역량정보, 근로자 적성정보로, 노동시장 정보 대영역 내 경제정보, 일자리정보 중영역을 각각 근무여건 정보, 일자리 동향정보로 수정함으로써 해당 정보와 관련이 있는 대상과 소영역이 포괄하고 있는 내용을 한국직업정보시스템 사용자가 명확하게 확인할 수 있도록 기술하였다(〈표 4-27〉 참고). 더불어 중영역 간 통합에 따른 소영역 구성의 변화를 반영하고, 전문가 타당도 검증 결과에서는 높은 수치를 보였으나 사용자의 원활한 이해를 돕기 위해 이 연구에서는 중영역별 정의 표현을 수정하는 작업을 추가로 시행하였다(〈표 4-28〉 참고).

〈표 4-27〉 재구조화(인) 중영역 변경사항(4차 전문가 검토)

대영역	중영역	
	1차 전문가 검토	2차 전문가 검토
업무 정보	하는일	직무요인
	작업/환경	환경요인
	관련·유사직업/전직	작업요인
	-	추가정보요인
근로자 정보	교육/훈련/정책	교육훈련요건
	지식/기술/능력	근로자요건
	성적/흥미/가치관	근로자특성
노동 시장 정보	임금/근무시간/만족도	경제적특성
	전망/현황	일자리특성
	-	교육특성
총계	8	10
부가 정보 유형	동영상/활용자료	별도의 중영역 미제시
	관련정보/분류코드	

유형	3차 전문가 검토	
	대영역	중영역
핵심 정보	업무 정보	직무정보
		환경정보
	교육 정보	추가정보
		교육훈련정보
노동 시장 정보	근로자 정보	역량정보
		성향정보
	노동 시장 정보	경제정보
총계	총계	8
		별도의 중영역 미제시

유형	4차 전문가 검토	
	대영역	중영역
핵심 정보	업무 정보	직무정보
		환경정보
	교육 정보	교육훈련정보
		근로자 역량정보
노동 시장 정보	근로자 정보	근로자 적성정보
		근무여건 정보
	노동 시장 정보	일자리 동향정보
총계	총계	7
		별도의 중영역 미제시

〈표 4-28〉 재구조화(인) 중영역별 정의 변경사항(4차 전문가 검토)

대영역	3차 전문가 검토	
	중영역	정의
업무 정보	직무정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무정의, 직무를 구성하는 책무와 과업 및 직무특성과 관련된 정보</li> </ul>
	환경정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무수행 환경 및 직무수행 시 근로자에게 요구되는 육체적 노동강도와 관련된 정보</li> </ul>
	추가정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업의 국가분류코드, 관련직업 및 유사직업, 향후 진출가능분야와 관련된 정보</li> </ul>
근로자 정보	교육훈련정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업에 종사하기 위해 요구되는 교육, 육, 훈련 및 경력과 관련된 정보</li> </ul>
	역량정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술 및 능력과 관련된 정보</li> </ul>
	성향정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 흥미, 성격 및 가치관과 관련된 정보</li> </ul>
노동 시장 정보	경제정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 평균임금, 근로시간 및 직업 만족도와 관련된 정보</li> </ul>
	일자리정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업에 종사하고 있는 근로자의 인구통계학적 특성 및 직업전망과 현황 그리고 관련 지원사업과 관련된 정보</li> </ul>

4차 전문가 검토	
중영역	정의
직무정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무정의, 직무를 구성하는 책무와 과업, 직무특성, 작업강도, 유사명칭, 분류코드, 관련직업 및 전직가능직업과 관련된 정보</li> </ul>
환경정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무수행 환경 및 장소와 관련된 정보</li> </ul>
교육훈련정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업에 종사하기 위해 요구되는 교육, 훈련, 자격 및 경력과 관련된 정보</li> </ul>
근로자 역량정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술 및 능력과 관련된 정보</li> </ul>
근로자 적성정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 흥미, 성격 및 가치관과 관련된 정보</li> </ul>
근무여건 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 평균 임금, 근로시간, 학력/전공학과분포 및 직업만족도와 관련된 정보</li> </ul>
일자리 동향정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 전망과 현황 및 지원사업과 관련된 정보</li> </ul>

한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 중영역 내 소영역 구성의 적절성 여부와 관련하여 5점 척도를 기준으로 정리한 결과는 다음과 같다 (<표 4-29> 참조). 업무정보 대영역을 구성하는 직무정보 중영역 내 직무정의 5.00점, 수행직무 4.80점, 업무활동 4.60점, 직무특성 4.80점이었으며, 환경정보 중영역 내 업무환경 5.00점, 작업환경 5.00점, 작업강도 4.40점, 작업장소 4.60점, 추가정보 중영역 내 관련직업 4.20점, 유사명칭 4.20점, 진출가능분야 4.20점, 분류코드 4.40점으로 확인되었다. 근로자 정보 대영역을 구성하는 교육훈련정보 중영역 내 관련학과 5.00점, 관련자격 5.00점, 훈련정보 5.00점, 교육수준 5.00점, 숙련기간 5.00점, 경력개발 4.80점이었으며, 역량정보 중영역 내 지식 4.80점, 기술 4.80점, 능력 4.60점, 성향정보 중영역 내 흥미 5.00점, 성격 4.80점, 가치관 4.80점으로 나타났다. 노동시장 정보 대영역을 구성하는 경제정보 중영역 내 임금/연봉 5.00점, 근무시간 5.00점, 직업만족도 4.60점이었으며, 일자리정보 중영역 내 학력분포 4.40점, 전공학과분포 4.20점, 일자리현황 5.00점, 일자리전망 5.00점, 지원사업 4.60점으로 조사되었다. 그 외에 부가정보 유형을 구성하는 동영상(인터뷰) 4.80점, 활용자료는 5.00점, 관련정보원은 4.80점으로 도출되었다.

소영역 명칭 및 정의의 적절성 여부와 관련하여 5점 척도를 기준으로 업무정보 대영역을 구성하는 직무정보 중영역 내 직무정의 5.00점, 수행직무 4.60점, 업무활동 4.80점, 직무특성 4.60점이었으며, 환경정보 중영역 내 업무환경 4.80점, 작업환경 4.80점, 작업강도 4.80점, 작업장소 4.80점, 추가정보 중영역 내 관련직업 4.80점, 유사명칭 4.80점, 진출가능분야 4.00점, 분류코드 4.80점으로 확인되었다. 근로자 정보 대영역을 구성하는 교육훈련정보 중영역 내 관련학과 4.80점, 관련자격 4.80점, 훈련정보 4.80점, 교육수준 5.00점, 숙련기간 5.00점, 경력개발 4.60점이었으며, 역량정보 중영역 내 지식 4.40점, 기술 4.60점, 능력 4.40점, 성향정보 중영역 내 흥미 4.60점, 성격 4.60점, 가치관 4.80점으로 나타났다. 노동시장 정보 대영역을 구성하는 경제정보 중영역 내 임금/연봉 5.00점, 근무시간 5.00점, 직업만족도 4.80점이었으며, 일자리정보 중영역 내 학력분포 5.00점, 전공학과분포 5.00점, 일자리현황 4.60점, 일자리전망 4.40점, 지원사업 4.60점으로 조사되었다. 그 외에 부가정보 유형을 구성하는 동영상(인터뷰) 4.60점, 활용자료는 4.80점, 관련정보원은 5.00점으로 도출되었다.

종합하면 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안)의 소영역 구성, 명칭 및 정의는 1~3차에 걸쳐 진행된 내외부 전문가 검토를 바탕으로 높은 타당성을 확보하게 된 것으로 나타났다. 반면 소영역 구성에 있어 업무정보 대영역, 환경정보 중영역 내 작업강도 소영역과, 추가정보 중영역을 구성하는 관련직업, 유사명칭, 진출가능분야, 분류코드 소영역, 노동시장 대영역 내 일자리 정보 중영역을 구성하는 학력분포와 전공학과분포 소영역은 3차 전문가 검토 대비 상대적으로 낮은 타당도를 보이거나, 수치가 높더라도 다른 소영역에 비해 개선 정도가 크지 않은 것으로 확인되었다. 더불어 명칭에 있어서도 일부 소영역에서 낮은 타당도를 보이는 것으로 확인되어 일부 보완이 요구되었다.

<표 4-29> 재구조화(안) 소영역 구성 및 명칭/정의 적절성(4차 전문가 검토)

유형	대영역	중영역	소영역	소영역 구성의 적절성	소영역 명칭/정의의 적절성
중요 정보	업무 정보	직무 정보	직무정의	5.00	5.00
			수행직무	4.80	4.60
			업무활동	4.60	4.80
			직무특성	4.80	4.60
		환경 정보	업무환경	5.00	4.80
			작업환경	5.00	4.80
			작업강도	4.40	4.80
			작업장소	4.60	4.80
		추가 정보	관련직업	4.20	4.80
			유사명칭	4.20	4.80
			진출가능분야	4.20	4.00
			분류코드	4.40	4.80
	근로자 정보	교육 훈련 정보	관련학과	5.00	4.80
			관련자격	5.00	4.80
			훈련정보	5.00	4.80
			교육수준	5.00	5.00
			숙련기간	5.00	5.00
			경력개발	4.80	4.60

<표 계속>

〈표 4-29〉 계속

유형	대영역	중영역	소영역	소영역 구성의 적절성	소영역 명칭/정의의 적절성	
중요 정보	근로자 정보	역량 정보	지식	4.80	4.40	
			기술	4.80	4.60	
			능력	4.60	4.40	
		성향 정보	흥미	5.00	4.60	
			성격	4.80	4.60	
			가치관	4.80	4.80	
	노동 시장 정보	경제 정보	임금/연봉	5.00	5.00	
			근무시간	5.00	5.00	
			직업만족도	4.60	4.80	
		일자리 정보	학력분포	4.40	5.00	
			전공학과분포	4.20	5.00	
			일자리현황	5.00	4.60	
			일자리전망	5.00	4.40	
			지원사업	4.60	4.60	
	부가정보			동영상(인터뷰)	4.80	4.60
				활용자료	5.00	4.80
				관련정보원	4.80	5.00

주: 중영역 및 소영역 명칭은 3차 전문가 검토를 통해 도출된 내용을 바탕으로 기술

한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 소영역 구성 및 명칭과 관련된 추가의견으로는 업무정보 대영역 내 추가정보 중영역이 내포하는 의미가 동일 영역에 속한 중영역들과는 달리 다소 불명확하다는 점을 지적하였다. 더불어 추가정보 중영역을 구성하는 소영역이 주로 직무와 관련된 정보를 전달하고 있다는 점에서 해당 중영역을 직무정보 중영역과 통합하는 것이 적절하다는 의견을 제시하였다. 또한 환경정보 중영역에 포함된 작업강도의 정의에 따르면 해당 직업을 수행하는 데 요구되는 육체적 힘의 강도를 의미한다는 점에서 기존의 영역이 아닌 직무정보 영역에 포함하는 것이 바람직하다는 의견을 제시하였다. 이 외에도 노동시장 정보 대영역 내 일자리정보 중영역에 포함된 학력분포와 전공학과분포는 해당 직업을 수행하기 위해 요구되는

수준으로도 해석될 수 있다는 점에서 일자리동향 정보의 성격과는 차이가 있다는 의견을 제시하였다. 마지막으로 현재 소영역별 명칭과 정의가 적절하게 작성되어 있으나, 추가적인 검토를 통해 명칭과 정의가 구체적으로 표현됨과 동시에, 다른 소영역과 명확히 구별될 필요가 있다고 주장하였다.

‘(중략) 최근 중고령자에 대한 재취업 이슈가 꾸준히 제기됨에 따라 일반인도 전직이라는 명칭을 쉽게 접하고 있습니다. 더불어 분야라고 하면 직업뿐만 아니라 다양한 영역을 포괄한다고 이해할 수도 있어서 해당 정보가 전달하고자 하는 내용에 초점을 맞추어 기존의 명칭을 사용하는 것이 적절해 보입니다(신00 교수).’

‘(중략) 일자리정보 중영역에 있는 학력분포와 전공학과분포가 결국에는 해당 직업을 수행하는 근로자의 전반적인 학력 및 전공수준을 보여주는 것이라면 구직자의 관점에서는 해당 직업을 가지기 위해 요구되는 조건 즉, 여건과 관련된 정보로 해석될 수 있지 않을까 싶습니다(이00 센터장).’

‘(중략) 작업강도가 업무를 수행하는 데 요구되는 육체적 힘의 크기라면 환경정보라기보다는 직무정보의 성격을 보인다고 생각됩니다(정00 센터장).’

‘(중략) 직무정보와 환경정보는 명칭에서부터 전달하고자 하는 바가 명확한 반면, 추가정보는 무엇을 의미하는지 이해하기가 어렵습니다. 추가정보 중영역 내 소영역은 주로 해당 직업과 관련된 주요 특성을 반영하고 있다는 점에서 추가정보 소영역 내용을 직무정보의 소영역과 통합하는 방안을 제안합니다(정00 교수).’

이와 같은 전문가 검토 내용을 바탕으로 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안)의 소영역을 다음과 같이 종합하여 제시하였다(〈표 4-30〉참고). 재구조화(안)을 구성하는 전체 소영역 규모는 1~3차 전문가 검토를 통해 정리되었던 35개(부가정보 유형 내 소영역 제외 시 32개)와 동일하나, 일부 구성과 명칭의 변화가 발생하였다. 소영역 구성의 주요 변동사항과 관련하여 업무정보 대영역 내에 있었던 추가정보 중영역의 소영역은 모두 직무정보 중영역 내 소영역으로 통합되었으며, 환경정보 중영역 내 작업강도 소영역 역시



직무정보 중영역으로 이동하였다. 더불어 노동시장 정보 대영역 내 일자리정보 중영역에 포함되었던 학력분포와 전공학과분포 소영역은 4차 전문가 검토를 통해 기존의 경제정보 중영역이 근무여건정보 중영역으로 변경됨에 따라 해당 중영역의 내 소영역으로 이동하였다. 마지막으로 소영역 명칭의 경우에는 3차 전문가 검토를 통해 전직가능직업에서 진출가능분야로 변경되었던 내용이 오히려 해당 영역이 지니고 있는 내용을 정확하게 전달하지 못한다는 의견을 반영하여 기존에 명명했던 전직가능직업으로 재변경하였다.

〈표 4-30〉 재구조화(안) 소영역 변경사항(4차 전문가 검토)

3차 외부 전문가 검토				4차 내부 전문가 검토		
유형	대영역	중영역	소영역	대영역	중영역	소영역
핵심정보	업무정보	직무정보	직무정의	업무정보	직무정보	직무정의
			수행직무			수행직무
			업무활동			업무활동
			직무특성			직무특성
		환경정보	업무환경			작업강도
			작업환경			분류코드
			작업강도			유사명칭
			-			관련직업
			작업장소			전직가능직업
		추가정보	관련직업		환경정보	업무환경
			유사명칭			작업환경
			진출가능분야			작업장소
			분류코드		-	
	근로자정보	교육훈련정보	관련학과	근로자정보	교육훈련정보	관련학과
			관련자격			관련자격
			훈련정보			훈련정보
			교육수준			교육수준
			숙련기간			숙련기간
			경력개발			경력개발
		역량정보	지식		근로자 역량정보	지식
			기술			기술
			능력			능력

〈표 계속〉

〈표 4-30〉 계속

3차 외부 전문가 검토				4차 내부 전문가 검토			
유형	대영역	중영역	소영역		대영역	중영역	소영역
핵심 정보	근로자 정보	성향 정보	흥미	▶	근로자 정보	<u>근로자 적성정보</u>	흥미
			성격				성격
			가치관				가치관
	노동 시장 정보	경제 정보	임금/연봉	노동 시장 정보	<u>근무여건 정보</u>	임금/연봉	
			근무시간			근무시간	
			직업만족도			학력분포	
		일자리 정보	학력분포			전공학과분포	
			전공학과분포			직업만족도	
			일자리전망		일자리전망		
		일자리현황	일자리현황				
		지원사업	지원사업				
	합계		32	합계		32	
부가정보			동영상(인터뷰)	부가정보			동영상(인터뷰)
			활용자료				활용자료
			관련정보원				관련정보원
총계			35	총계			35(0)

주1: 음영처리 된 부분은 4차 전문가 검토를 통해 다른 영역에서 이동한 영역을 의미

주2: 볼드 및 밑줄 친 부분은 4차 전문가 검토를 통해 명칭이 변경된 내용을 의미

주3: 총계 내 괄호안의 수치는 3차 전문가 검토 대비 개수 변화를 의미

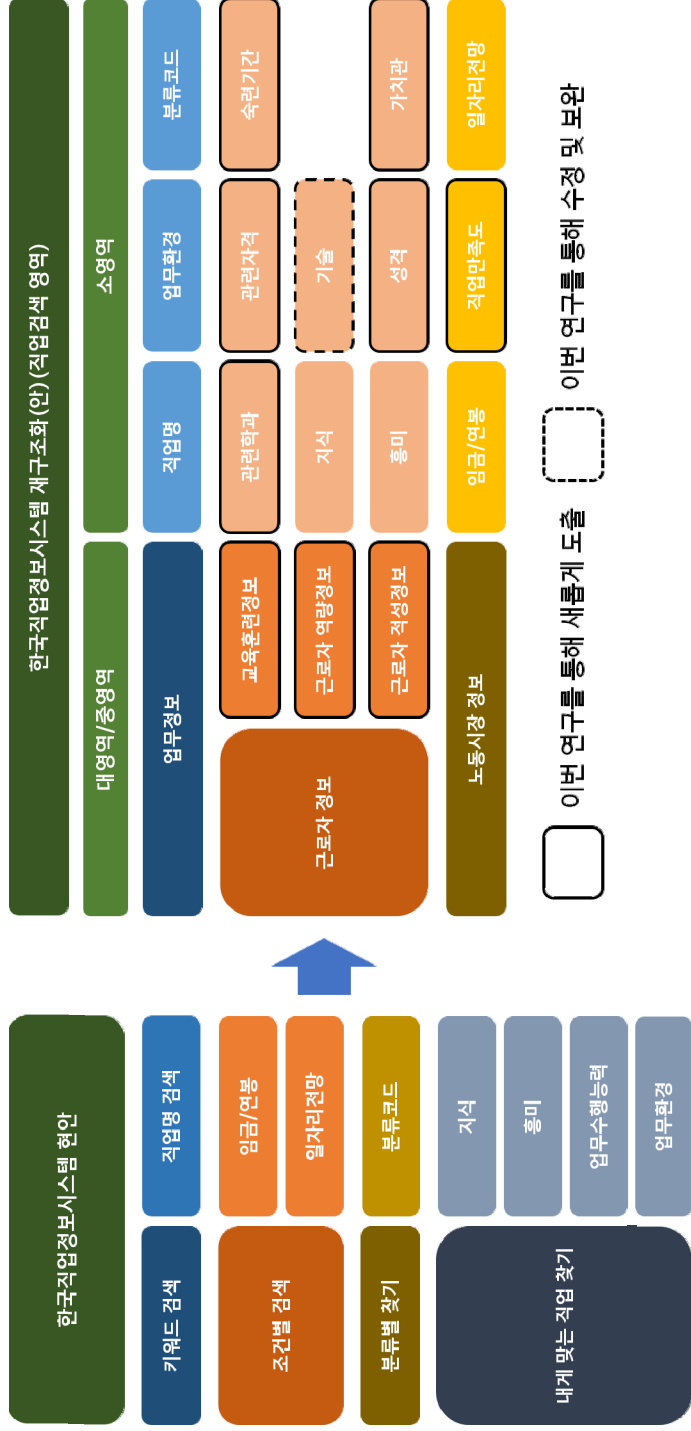
## 제4절 한국직업정보시스템 재구조화(안) 도출

### 4.1. 한국직업정보시스템 직업검색 영역 재구조화(안)

한국직업정보시스템 직업검색 영역 재구조화(안)은 업무정보, 근로자 정보, 노동시장 정보 대영역 총 3개의 대영역을 중심으로 3개의 중영역, 14개의 소영역으로 구성된다(그림 4-11 참고). 이때 업무정보, 노동시장 정보 대영역은 별도의 중영역을 구성하지 않은 반면, 근로자 정보 대영역의 경우 도출된 소영역의 개수가 많아 소영역이 지니고 있는 특성에 따라 교육훈련정보, 근로자 역량정보, 근로자 적성정보 총 3개의 중영역으로 구성하였다. 대영역별 세부 구성과 관련하여 업무정보 대영역은 직업명, 업무환경 및 분류코드 총 3개의 소영역으로 구성된다. 근로자 정보 대영역은 교육훈련정보 중영역 내 관련학과, 관련자격 및 숙련기간 총 3개의 소영역, 근로자 역량정보 중영역 내 지식, 기술 총 2개의 소영역, 근로자 적성정보 중영역 내 흥미, 성격 및 가치관 총 3개의 소영역을 합한 총 8개 소영역으로 구성된다. 노동시장 정보 대영역은 임금/연봉, 직업만족도 및 일자리전망 총 3개의 소영역으로 구성된다.

특히 이번 연구를 통해서 직업검색 영역은 기존의 8개 소영역에서 14개로 확대되었으며, 일부 영역은 수정되었다. 구체적인 변화 내용과 관련하여 관련학과, 관련자격, 숙련기간, 성격, 가치관 및 직업만족도 총 6개 소영역이 새롭게 제시되었다. 더불어 기술의 경우 기존에는 업무수행능력 영역의 일부 내용으로 반영되어 제시했으나, 업무수행능력이 이번 연구를 통해 기술과 능력으로 분리됨에 따라 기술의 내용을 직업검색 소영역으로 새롭게 구성함으로써 기술내용의 체계적인 구성을 도모하였다.

[그림 4-1] 한국직업정보시스템(KNOW) 직업검색 영역 재구조화(인)



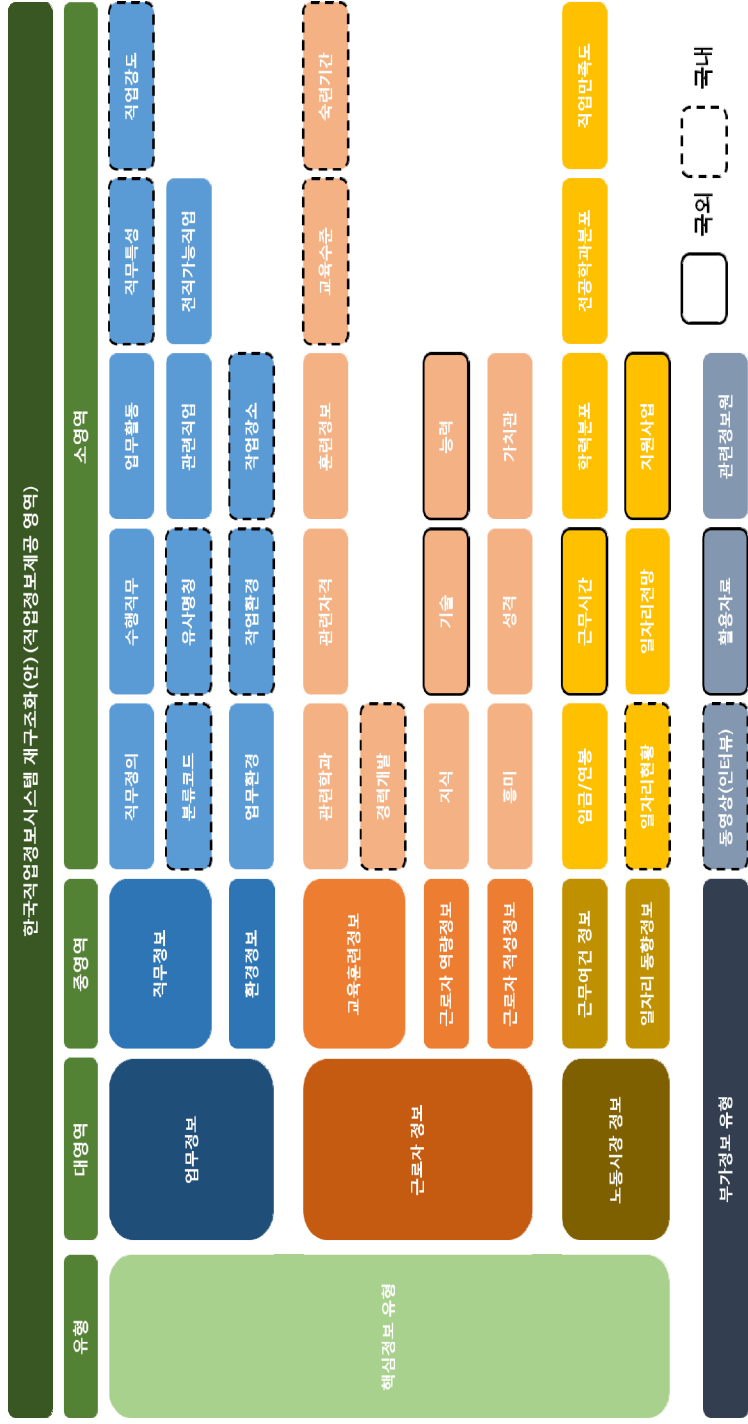
## 4.2. 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안)

한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안)은 핵심정보 유형, 부가정보 유형 총 2개의 유형을 중심으로, 3개 대영역, 7개 중영역, 35개 소영역으로 구성된다(그림 4-2 참조). 세부 구성과 관련하여 핵심정보 유형은 업무정보, 근로자 정보 및 노동시장 정보 총 3개의 대영역을 중심으로, 7개 중영역, 32개 소영역을 포함하며, 부가정보 유형은 별도의 중영역을 구성하지는 않고 동영상(인터뷰), 활용자료 및 관련정보원 총 3개의 소영역으로 구성된다.

대영역별 구성과 관련하여 업무정보 대영역은 직무정보, 환경정보 총 2개의 중영역과, 12개의 소영역으로 구성된다. 직무정보 중영역은 직무정의, 수행직무, 업무활동, 직무특성, 작업강도, 분류코드, 유사명칭, 관련직업, 전직가능직업 총 9개의 소영역을, 환경정보 중영역은 업무환경, 작업환경 및 작업장소 총 3개의 소영역을 포함한다. 근로자 정보 대영역은 교육훈련정보, 근로자 역량정보 및 근로자 적성정보 총 3개의 중영역과, 12개의 소영역으로 구성된다. 교육훈련정보 중영역은 관련학과, 관련자격, 훈련정보, 교육수준, 숙련기간 및 경력개발 총 6개의 소영역을, 근로자 역량정보 중영역은 지식, 기술 및 능력 총 3개의 소영역을, 근로자 적성정보 중영역은 흥미, 성격 및 가치관 총 3개의 소영역을 포함한다. 노동시장 정보 대영역은 근무여건 정보, 일자리 동향정보 총 2개의 중영역과, 8개의 소영역으로 구성된다. 근무여건 정보는 임금/연봉, 근무시간, 학력분포, 전공학과분포 및 직업만족도 총 5개의 소영역을, 일자리 동향정보 중영역은 일자리현황, 일자리전망 및 지원사업 총 3개의 소영역을 포함한다.

특히 이번 연구를 통해서 업무정보 대영역 내 직무특성, 작업강도, 분류코드, 유사명칭, 작업환경 및 작업장소 소영역, 근로자 정보 대영역 내 교육수준, 숙련기간 및 경력개발 소영역, 노동시장 정보 소영역 내 일자리현황 및 부가정보 유형 내 동영상(인터뷰)는 워크넷 내 직업정보 콘텐츠 및 국내 직업정보시스템 사례분석을 바탕으로 새롭게 추가되었다. 더불어 근로자 정보 대영역 내 기술, 능력 소영역, 노동시장 정보 대영역 내 근무시간, 지원사업 소영역과 부가정보 유형 내 활용자료는 국외 직업정보시스템 사례분석을 바탕으로 이번 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안)에 새롭게 반영되었다.

[그림 4-2] 한국직업정보시스템(KNOW) 직업정보제공 영역 재구조화(안)



이 연구에서는 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안)이 실제 반영되는 과정에서 운영자와 사용자가 동일한 내용을 다르게 해석하는 상황이 발생하게 되는 가능성을 방지하고, 그 외에도 추가로 발생할 수 있는 문제점을 최소화하기 위한 일환으로, 유형, 대영역, 중영역 및 소영역별 정의를 새롭게 설정하는 작업을 새롭게 진행하였다(〈표 4-31〉 참고). 유형별 정의와 관련하여 핵심정보 유형은 직업을 이해하기 위한 핵심적인 정보로써 업무정보, 근로자 정보 및 노동시장 정보로 구성된다. 부가정보 유형은 해당 직업을 구성하는 핵심정보의 이해를 돕는 정보로써 동영상, 활용자료 및 관련정보원으로 구성된다. 핵심정보 유형을 구성하는 대영역별 정의와 관련하여 업무정보는 해당 직업의 특성과 관련된 정보로써 직무정보와 환경정보로 구성된다. 근로자 정보는 해당 직업을 수행하는 근로자 개인의 특성과 관련된 정보로써 교육훈련정보, 근로자 역량정보 및 근로자 적성정보로 구성된다. 노동시장 정보는 해당 직업을 수행하는 근로자 집단의 특성과 관련된 정보로써 근무여건정보와 일자리 동향정보로 구성된다.

대영역을 구성하는 중영역별 정의와 관련하여 업무정보 대영역 내 직무정보는 직무정의, 직무를 구성하는 책무와 과업, 직무특성, 작업강도, 유사명칭, 분류코드, 관련직업 및 전직가능직업과 관련된 정보를 의미한다. 환경정보는 직무수행 환경 및 장소와 관련된 정보를 의미한다. 근로자 정보 대영역 내 교육훈련정보는 해당 직업에 종사하기 위해 요구되는 교육, 훈련, 자격 및 경력과 관련된 정보를 의미한다. 근로자 역량정보는 해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술 및 능력과 관련된 정보를 의미한다. 근로자 적성정보는 해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 흥미, 성격 및 가치관과 관련된 정보를 의미한다. 노동시장 정보 대영역 내 근무여건 정보는 해당 직업의 평균 임금, 근로시간, 학력/전공학과 분포 및 직업만족도와 관련된 정보를 의미한다. 일자리 동향정보는 해당 직업의 현황과 전망 및 지원사업과 관련된 정보를 의미한다.

〈표 4-31〉 재구조화(인) 유형, 대영역 및 중영역별 정의(직업정보제공 영역)

유형/대영역	정의	중영역	정의
핵심정보 유형	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업을 이해하기 위한 핵심적인 정보로써, 업무정보, 근로자정보 및 노동시장 정보로 구성됨</li> </ul>		
업무정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 특성과 관련된 정보로써, 직무 정보와 환경정보로 구성됨</li> </ul>	직무정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무정의, 직무를 구성하는 책무와 과업, 직무특성, 작업 강도, 유사명칭, 분류코드, 관련직업 및 전직가능직업과 관련된 정보</li> </ul>
		환경정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무수행 환경 및 장소와 관련된 정보</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 수행하는 근로자 개인의 특성과 관련된 정보로써 교육훈련정보, 근로자 역량정보 및 근로자 적성정보로 구성됨</li> </ul>	교육훈련정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업에 종사하기 위해 요구되는 교육, 훈련, 자격 및 경력과 관련된 정보</li> </ul>
		근로자 역량정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술 및 능력과 관련된 정보</li> </ul>
노동시장 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 수행하는 근로자 집단의 특성과 관련된 정보로써, 근무여건 정보와 일자리 동향정보로 구성됨</li> </ul>	근로자 적성정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 흥미, 성격 및 가치관과 관련된 정보</li> </ul>
		근무여건 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 평균임금, 근로시간, 학력/전공학과 분포 및 직업만족도와 관련된 정보</li> </ul>
		일자리 동향정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 현황과 전망 및 지인사업과 관련된 정보</li> </ul>
부가정보 유형	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 구성하는 핵심정보의 이해를 돕는 정보로써 동영상, 활용자료 및 관련정보원으로 구성됨</li> </ul>		



이 연구에서는 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안)의 원활한 활용을 유도하기 위하여 소영역별 정의와 구성을 다음과 같이 도출하였다(<표 4-32> 참고). 더불어 소영역별로 최종적으로 제공될 직업정보의 유형을 확인할 수 있도록 직업정보 제공방식을 데이터와 텍스트로 구분하여 제시함으로써 사용자들이 희망하는 정보를 효율적으로 검색할 수 있도록 구성하였다.

소영역별 정의와 관련하여 직무정보 중영역 내 직무정의는 직무에 대한 정의를, 수행직무는 직무를 구성하는 주요 책무와 관련된 정보를 의미한다. 업무활동은 직무를 구성하는 주요 과업과 관련된 정보로써, 총 44개의 업무활동 유형의 중요도와 수준을 제시한다. 직무특성은 해당 직업 종사자가 직무를 수행하는 과정에서 자료, 사람 및 사물과 맺는 특성과 관련된 정보로써, 한국직업정보시스템에서는 한국직업사전에서 제공하고 있는 7개 자료 유형, 8개 사람 유형, 8개 사물 유형 내용을 연계하여 제시한다. 작업강도는 해당 직업을 수행하는 과정에서 요구되는 육체적 힘의 강도와 관련된 정보로써, 한국직업정보시스템에서는 한국직업사전에서 제공하고 있는 5단계 내용을 연계하여 전달한다. 분류코드는 해당 직업과 관련된 국가분류기준 정보로써, 한국직업정보시스템에서는 현재 적용하고 있는 한국고용직업분류(KECO) 이외에 한국표준직업분류(KSCO)와 한국표준산업분류(KSIC) 기준을 추가로 연계하여 제시한다. 유사명칭은 현장에서 본직업명을 상황에 따라 명칭만 다르게 부르는 것으로써, 본직업명과 동일한 의미를 지니며, 관련직업은 본직업명과 기본적인 직무에 있어서는 공통점이 있으나, 직무범위, 대상에 따라 구분되는 직업과 관련된 정보를 의미한다. 전직가능직업은 해당 직업 종사자의 업무환경, 업무활동, 기술, 능력 및 지식 데이터를 바탕으로 경력직 구직자가 직업경력을 살려 재취업할 수 있는 직업과 관련된 정보를 의미한다.

환경정보 중영역 내 업무환경은 해당 직업 종사자의 직무수행 과정에 영향을 미치는 물리적, 사회적 요인과 관련된 정보로써 한국직업정보시스템에서는 총 15개 업무환경 유형의 중요도를 제시한다. 작업환경은 해당 직업 종사자에게 직접적인 물리적, 신체적 영향을 미치는 환경요인과 관련된 정보로써 한국직업정보시스템에서는 한국직업사전에서 제공하고 있는 총 6개 유형 내용을 연계하여 전달한다. 작업장소는 해당 직업의 직무가 주로 수행되는 장소와 관련된 정보로써 한국직업정보시스템에서는 한국직업사전에서 제공하고 있는

총 3개 유형 내용을 연계하여 제시한다.

교육훈련정보 중영역 내 관련학과는 해당 직업과 직간접적인 관련이 있는 학과명과 해당 학과가 개설된 대학과 관련된 정보를, 관련자격은 해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 국가 및 민간자격과 관련된 정보를, 훈련정보는 해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 역량강화를 지원하는 교육훈련과 관련된 정보를 의미한다. 교육수준은 해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 정규교육수준과 관련된 정보로써 한국직업정보시스템에서는 한국직업사전에서 제공하고 있는 총 6개 기준을 연계하여 제시한다. 숙련기간은 정규교육과정을 이수한 후 해당 직업의 직무를 평균적인 수준으로 수행하기 위해 요구되는 교육 및 훈련기간과 관련된 정보로써 한국직업정보시스템에서는 한국직업사전에서 제공하고 있는 총 9개 기준을 연계하여 제공한다. 경력개발은 해당 직업을 원활하게 수행하는데 도움이 되는 관련경험 및 입직 후 고려할 수 있는 경력방향과 관련된 정보가 반영된다.

근로자 역량정보 중영역 내 지식은 일반적인 영역에 적용되는 원칙과 사실의 체계화된 집합체와 관련된 정보로써 한국직업정보시스템에서는 총 33개 지식 유형의 중요도와 수준을 제시한다. 기술은 지식의 빠른 획득을 지원하고, 학습 및 직무 간에 발생하는 업무성과를 촉진하는 요인과 관련된 정보로써 한국직업정보시스템에서는 국외의 사례를 바탕으로 ① 도구, ② 일반기술, ③ 직무 간 기술 총 3개의 유형으로 구분하여 전달한다. 도구는 직무수행에 필요한 운영체계/프로그램과 관련된 정보를 의미한다. 일반기술은 지식의 빠른 획득과 학습을 촉진하는 기술과 관련된 정보로써 2개의 대영역, 10개의 중영역으로 구성되며, 영역별 중요도와 수준을 제시한다. 직무 간 기술은 직무 간에 발생하는 업무성과를 촉진하는 기술과 관련된 정보로써 5개의 대영역, 25개의 중영역으로 구성되며, 영역별 중요도와 수준을 제공한다.

근로자 적성정보 중영역 내 흥미는 작업환경 및 직무성과에 대한 개인의 선호와 관련된 정보로써 한국직업정보시스템에서는 총 6개 흥미 유형별(현실형, 탐구형, 예술형, 사회형, 진취형, 관습형) 중요도를 제시한다. 성격은 업무수행에 영향을 미치는 개인적 특성과 관련된 정보로써 한국직업정보시스템에서는 총 16개 성격 유형별(성취/노력, 인내, 책임과 진취성, 리더십, 협조, 타인에 대한 배려, 사회성, 자기통제, 스트레스 감내성, 적응성/융통성, 신뢰성, 꿈

꼼꼼함, 정직성, 독립성, 혁신, 분석적 사고) 중요도를 전달한다. 가치관은 직무 만족에 영향을 미치는 직업에 대한 개인의 가치인식과 관련된 정보로써 한국 직업정보시스템에서는 총 13개 가치관 유형별(성취, 이타, 개인지향, 경제적 보상, 인정, 신체활동, 직업인정, 다양성, 심신의 안녕, 지적추구, 타인에 대한 영향, 애국, 자율) 중요도를 제공한다.

근무여건 정보 중영역 내 임금/연봉은 해당 직업 종사자의 평균 시급 및 연봉과 관련된 정보로써 한국직업정보시스템에서는 총 5개 구간으로(하위 10%, 하위 25%, 중위, 상위 25%, 상위 10%) 구분하여 제시한다. 근무시간은 해당 직업 종사자의 하루 및 월평균 근무시간 정보를 의미한다. 학력분포는 해당 직업 종사자의 평균 학력분포 수준과 관련된 정보로써 한국직업정보시스템에서는 총 6개 구간으로(중졸 이하, 고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원졸, 박사졸) 구분하여 제시한다. 전공학과 분포는 해당 직업 종사자의 평균 전공학과분포 수준과 관련된 정보로써 총 7개 구간으로(인문계열, 사회계열, 교육계열, 공학계열, 자연계열, 의학계열, 예체능계열) 구분하여 제공한다. 직업만족도는 해당 직업의 일자리증가 가능성, 발전가능성 및 고용안정에 대해 재직자가 느끼는 생각으로써 한국직업정보시스템에서는 100점 만점으로 환산된 결과값을 제공한다.

일자리 동향 정보 중영역 내 일자리현황은 해당 직업의 채용공고와 해당 직업의 현황에 대한 전문가 및 재직자의 인식과 관련된 정보를 의미하며, 일자리전망은 해당 직업의 향후 전망에 대한 재직자 및 전문가의 인식과 관련된 정보를 뜻한다. 지원사업은 해당 직업을 가진 근로자의 역량강화 및 해당 직업으로의 입직을 희망하는 구직자를 지원하는 사업 및 정책과 관련된 정보를 의미한다. 이 외에 부가정보 유형을 구성하는 동영상(인터뷰)는 해당 직업에 종사중인 재직자의 동영상 정보를, 활용자료는 구직자가 직업 탐색 과정에서 활용할 수 있는 자료를, 관련정보원은 해당 직업과 관련된 추가적인 정보를 얻을 수 있는 외부 단체 및 사이트 정보를 의미한다.



〈표 4-32〉 계속

유형/대영역	중영역	소영역	정의	구성	정보제시	
					데이터	텍스트
핵심정보 유형						
업무 정보	환경 정보	업무환경	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업 종사자의 직무수행 과정에 영향을 미치는 물리적, 사회적 요인</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>총 15개 유형으로 구성되며, 유형별 중요도를 제시</li></ul>	●	
		직업환경	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업 종사자에게 직접적인 물리적, 신체적 영향을 미치는 환경 요인</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>총 6개 유형으로 제시(참고: 한국직업사전)</li></ul>	●	
		직업장소	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업의 직무가 주로 수행되는 장소</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>총 3개 유형으로 제시(참고: 한국직업사전)</li></ul>	●	
		관련학과	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업과 직간접적인 관련이 있는 학과명과 해당 학과가 개설된 대학</li></ul>		●	
근로자 정보	교육 훈련 정보	관련자격	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 국가 및 민간 자격</li></ul>		●	
		훈련정보	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 역량강화를 지원하는 교육훈련 정보</li></ul>		●	
		교육수준	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 정규교육수준</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>총 6개 기준으로 제시(참고: 한국직업사전)</li></ul>	●	
		숙련기간	<ul style="list-style-type: none"><li>정규교육과정을 이수한 후 해당 직업의 직무를 평균적인 수준으로 수행하기 위해 요구되는 교육 및 훈련기간</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>총 9개 기준으로 제시(참고: 한국직업사전)</li></ul>	●	
		경력개발	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업을 원활하게 수행하는데 도움이 되는 경력개발(참고: 한국직업전망)에 있는 경력방향</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>직업 관련 경험 및 입직 후 고려할 수 있는 경력개발</li></ul>	●	

〈표 계속〉

〈표 4-32〉 계속

유형/대영역	중영역	소영역	정의	구성	정보제시	
					데이터	텍스트
핵심정보 유형						
근로자 정보	근로자 역량 정보	지식	<ul style="list-style-type: none"><li>일반적인 영역에 적용되는 원칙과 사실의 체계화된 집합체</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>총 33개 유형으로 구성되며, 유형별 중요도와 수준을 제시</li></ul>	●	●
		기술	<ul style="list-style-type: none"><li>지식의 빠른 획득을 지원하고, 학습 및 직무 간에 발생하는 업무성공과를 촉진하는 요인</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>도구, 일반기술, 직무 간 기술로 구분하여 제시<ul style="list-style-type: none"><li>도구: 직무수행에 필요한 운영체제/프로그램</li><li>일반기술: 지식의 빠른 획득과 학습을 촉진하는 기술(2개 대영역, 10개 중영역으로 구성되며 영역별 중요도와 수준을 제시)</li><li>직무 간 기술: 직무 간에 발생하는 업무성공과를 촉진하는 기술(5개 대영역, 25개 중영역으로 구성되며, 영역별 중요도와 수준을 제시)</li></ul></li></ul>	●	●
		능력	<ul style="list-style-type: none"><li>직무성공에 영향을 미치는 개인적 기질</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>총 4개 대영역, 15개 중영역, 52개 소영역으로 구성되며, 영역별 중요도와 수준을 제시</li></ul>	●	●

〈표 계속〉

〈표 4-32〉 계속

유형/대영역	중영역	소영역	정의	구성	정보제시	
					데이터	텍스트
핵심정보 유형						
근로자 정보	근로자 적성 정보	흥미	<ul style="list-style-type: none"><li>직업환경 및 직무성취에 대한 개인의 선호</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>총 6개의 유형으로 구성되며, 유형별 중요도 제시</li></ul>	●	●
		성격	<ul style="list-style-type: none"><li>업무수행에 영향을 미치는 개인적 특성</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>총 16개 유형으로 구성되며, 유형별 중요도 제시</li></ul>	●	●
		가치관	<ul style="list-style-type: none"><li>직무만족에 영향을 미치는 직업에 대한 개인의 가치 인식</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>총 13개 유형으로 구성되며, 유형별 중요도 제시</li></ul>	●	●
		임금/연봉	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업 종사자의 평균 시급 및 연봉</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>총 5개 구간으로 구분하여 제시</li></ul>	●	
노동 시장 정보	근무 여건 정보	근무시간	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업 종사자의 하루/월 평균 근무시간</li></ul>		●	
		학력분포	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업 종사자의 학력분포</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>총 6개 구간으로 구분하여 제시</li></ul>	●	
		전공학과분포	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업 종사자의 전공학과분포</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>총 7개 구간으로 구분하여 제시</li></ul>	●	
		직업만족도	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업의 일자리증가 가능성, 발전가능성 및 고용안정에 대해 재직자가 느끼는 생각</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>100점 만점으로 환산하여 제시</li></ul>	●	

〈표 계속〉

〈표 4-32〉 계속

유형/대영역	중영역	소영역	정의	구성	정보제시	
					데이터	텍스트
핵심정보 유형						
노동 시장 정보	일자리 동향 정보	일자리현황	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업의 채용공고와 해당 직업의 현황에 대한 전문가 및 재직자의 인식(참고: 한국직업진망)</li></ul>		●	●
		일자리전망	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업의 향후 전망에 대한 재직자 및 전문가의 인식</li></ul>		●	●
		지원사업	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업을 가진 근로자의 역량강화 및 해당 직업으로의 입직을 희망하는 구직자를 지원하는 사업 및 정책</li></ul>			●
부가정보 유형		동영상 (인터뷰)	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업에 종사 중인 재직자의 동영상</li></ul>			
		활용자료	<ul style="list-style-type: none"><li>구직자가 직업 탐색 과정에서 활용할 수 있는 자료</li></ul>			
		관련정보원	<ul style="list-style-type: none"><li>해당 직업과 관련된 추가적인 정보를 얻을 수 있는 외부 단체 및 사이트</li></ul>			



### 5.1. 한국직업정보시스템 재구조화(안) 영역별 중요도 분석 개요

AHP 분석은 1단계: 평가 기준 비교, 2단계: 가중치의 추정, 3단계: 가중치의 종합 총 3단계에 걸쳐 진행된다(정진철 외, 2022). 1단계인 평가 기준의 비교 단계에서는 영역별 중요도를 도출하는 데 활용하게 될 설문문항 내 지표를 설정한다. 이 연구에서는 Saaty(1983)가 제시한 쌍대비교행렬에서 적용한 척도를 기준으로 세부 문항을 설계하였다. 평가요인 간 쌍대비교 과정에서 활용하는 척도는 항목 간의 상대적 중요도에 대해 응답자가 지닌 주관적 판단을 수치화하여 표현한다. 이 연구에서는 비교하는 항목 간의 중요도가 동등할 경우에는 1점으로 설정한 것을 기준으로, 양극단의 중요도 만점을 5점으로 구성한 9개 척도를 적용하였다(표 4-33) 참고). 해당 척도는 효율적으로 응답자의 선호도를 파악할 수 있으며, 응답 결과의 일관성 문제를 개선한다는 사실이 다수의 선행연구를 통해 입증되었다(송근원, 이영, 2013; 정진철 외, 2022).

[illegible]

2단계인 가중치의 추정 단계에서는 응답결과를 쌍대비교하여 분석하는 작업을 실시하였다. 이 연구에서 도출된 재구조화(안)의 경우 소영역까지 구성했다는 점에서 전 영역에서 쌍대비교를 수행해야 하는 것이 원칙이나 소영역의 개수가 많다는 점을 고려하여 중영역 단위까지로 한정하여 쌍대비교 분석을 실시하였다. 이때 대영역은 대영역간의 쌍대비교를 통해 가중치를 도출하였으며, 중영역은 동일한 대영역군에 속한 중영역간의 쌍대비교를 실시하였다. 3단계인 가중치 종합 단계에서는 중영역의 가중치와 중영역이 속해있는 대영역의 가중치를 곱하는 방식으로 해당 중영역의 전체 가중치를 구하고, 도출된 수치에 따라 중요도 우선순위를 도출하였다. 이 외에 분석결과의 일관성 검증을 위해 일관성 비율(Consistency Ratio, 이하 CR)을 도출하였다. 일관성 비율은 일관성 지수(Consistency Index)를 경험적 데이터에서 획득한 무작위 지수(Random Index, 이하 RI)로 나눈 값을 의미한다. 선행연구에서는 일관성 비율(CR) 값이 0.1보다 적게 도출될 경우에 응답자 전체 집단의 응답 데이터가 일관성을 갖고 있는 것으로 판단한다(Saaty & Kearns, 1985).

이 연구에서는 한국직업정보시스템 재구조화(안) 영역별 중요도 분석을 시행하기 위해 청년층과 직업정보 관련 전문가로 구분하여 응답 데이터를 수집하였다. 청년층의 경우 정부에서 운영하는 정책 신청 자격 기준 연령대를 바탕으로 만 18-34세 미만임과 동시에 현재 구직 중인 사람을 응답 대상으로 선정하였다. 전문가의 경우 학계 전문가와 현업전문가로 구분하되, 직업정보 분야의 전문성을 확보하기 위해 분야별 직장경력 최소 3년 이상을 선정기준으로 설정하였다. 전문가 유형별 세부 선정 준거와 관련하여 학계 전문가는 직업정보와 관련된 학계 및 연구기관에서 업무를 수행하고 있는 사람을, 현업전문가는 대학일자리센터, 청년센터 및 지역 내 진로직업체험지원센터에서 근무하고 있는 사람을 응답 대상으로 선정하였다. 조사는 외부 전문업체를 통해 진행했으며, 온라인 플랫폼 방식을 활용하였다. 이를 통해 청년층 300명, 전문가 62명 총 362명의 응답 데이터를 수집하여 최종 분석 과정에 활용하였다.

응답자 유형별 주요 인구통계학적 특성을 종합하면 다음과 같다. 전문가 집단의 경우 성별은 남성 23명(37.1%), 여성 39명(62.9%)으로 확인되었다. 연령은 20대 10명(16.1%), 30대 27명(43.5%), 40대 18명(29.1%), 50대 이상 7명(11.3%)이었으며, 평균연령은 37.8세로 조사되었다. 거주지는 수도권 23명

(37.1%), 경상권 14명(22.6%), 전라권 8명(12.9%), 충청권 13명(21.0%), 강원권 4명(6.4%)이었으며, 최종학력은 전문대졸 2명(3.3%), 4년제 대졸 42명(67.7%), 대학원 졸 18명(29.0%)으로 확인되었다(〈표 4-34〉 참조).

〈표 4-34〉 재구조화(안) 중요도 분석 응답자 일반적 특성(전문가)

구분		빈도(명)	비율(%)	비고
성별	남성	23	37.1	-
	여성	39	62.9	
연령	20대	10	16.1	평균연령: 37.8세
	30대	27	43.5	
	40대	18	29.1	
	50대 이상	7	11.3	
거주지	수도권	23	37.1	-
	경상권	14	22.6	
	전라권	8	12.9	
	충청권	13	21.0	
	강원권	4	6.4	
최종학력	고졸 이하	0	0.0	-
	전문대졸	2	3.3	
	4년제 대졸	42	67.7	
	대학원졸	18	29.0	
총계		62	100.0	-

청년층 집단의 경우 성별은 남성 152명(50.7%), 여성 148명(49.3%)으로 확인되었다. 연령은 20대 미만 22명(7.3%), 20대 236명(78.7%), 30대 42명(14.0%)이었으며, 평균연령은 24.7세로 조사되었다. 거주지는 수도권 155명(51.7%), 경상권 80명(26.7%), 전라권 37명(12.3%), 충청권 24명(8.0%), 강원권 4명(1.3%)이었으며, 최종학력은 고졸 이하 50명(16.7%), 전문대졸 120명(40.0%), 4년제 대졸 121명(40.3%), 대학원졸 9명(3.0%)으로 확인되었다(〈표 4-35〉 참조).

〈표 4-35〉 재구조화(안) 중요도 분석 응답자 일반적 특성(청년층)

구분		빈도(명)	비율(%)	비고
성별	남성	152	50.7	-
	여성	148	49.3	
연령	20대 미만	22	7.3	평균연령: 24.7세
	20대	236	78.7	
	30대	42	14.0	
거주지	수도권	155	51.7	-
	경상권	80	26.7	
	전라권	37	12.3	
	충청권	24	8.0	
	강원권	4	1.3	
최종학력	고졸 이하	50	16.7	-
	전문대졸	120	40.0	
	4년제 대졸	121	40.3	
	대학원졸	9	3.0	
총계		300	100.0	-

## 5.2. 한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업검색 영역 중요도 분석 결과

### 5.2.1. 전체집단

한국직업정보시스템 직업검색 영역 재구조화(안)과 관련하여 전체 집단이 인식하는 세부 영역별 중요도 분석 결과, 대영역 단위에서 진행했던 일관성 비율 검증의 경우에는 .0000으로 도출되어 선행연구에서 제시한 일관성 기준을 충족하였다(Saaty & Kearns, 1985). 이후 진행된 대영역별 중요도와 관련하여 업무정보 .243, 근로자 정보 .327, 노동시장 정보 .431로 도출되어 전체 집단은 노동시장 정보 대영역에 속한 직업정보에 대한 높은 중요도 인식을 보이는 것으로 확인되었다. 직업검색 영역 대영역을 구성하는 소영역 간 중요도 인식 차이와 관련하여 노동시장 정보 대영역 내 직업만족도가 .148으로 가장

높은 수치를 보였으며, 근로자 정보 대영역 내 관련학과가 .029으로 가장 낮은 수치를 보이는 것으로 확인되었다. 이 외에 소영역 간 중요도 분석 결과와 관련하여 업무정보 대영역 내 직업명 .069, 업무환경 .096, 분류코드 .077, 근로자 정보 대영역 내 관련자격 .040, 숙련기간 .044, 지식 .048, 기술 .070, 흥미 .030, 성격 .034, 가치관 .032, 노동시장 정보 대영역 내 임금/연봉 .147, 일자리전망 .136의 중요도 수치가 도출되었다(〈표 4-36〉 참조).

〈표 4-36〉 재구조화(안) 직업검색 영역 중요도 분석 결과(전체)

대영역	중요도	우선순위	소영역	중요도(①)	중요도(②)	우선순위
업무정보	.243	3	직업명	.289	.069	7
			업무환경	.394	.096	4
			분류코드	.317	.077	5
근로자 정보	.327	2	관련학과	.259	.029	14
			관련자격	.354	.040	10
			숙련기간	.387	.044	9
			지식	.404	.048	8
			기술	.596	.070	6
			흥미	.314	.030	13
			성격	.354	.034	11
			가치관	.332	.032	12
노동시장 정보	.431	1	임금/연봉	.340	.147	2
			직업만족도	.344	.148	1
			일자리전망	.316	.136	3
CR	.0000		-			

주1: ①(대영역/중영역 내), ②(소영역 간)

주2: 교육훈련정보 중영역(.348), 근로자 역량정보 중영역(.361), 근로자 적성정보 중영역(.291)

주3: CR(Consistency Ratio, 일관성 비율)

## 5.2.2 전문가 집단

한국직업정보시스템 직업검색 영역 재구조화(안)의 전문가 집단이 인식하는 세부 영역별 중요도 분석 결과, 대영역 단위에서 진행했던 일관성 비율 검증의 경우에는 .0024로 도출되어 선행연구에서 제시한 일관성 기준을 충족하

였다(Saaty & Kearns, 1985). 이후 진행된 대영역별 중요도와 관련하여 업무정보 .264, 근로자 정보 .325, 노동시장 정보 .411로 도출되어 전문가 집단은 노동시장 정보 대영역에 속한 직업정보에 대한 높은 중요도 인식을 보이는 것으로 확인되었다. 직업검색 영역 대영역을 구성하는 소영역 간 중요도 인식 차이와 관련하여 노동시장 정보 대영역 내 직업만족도가 .150으로 가장 높은 수치를 보였으며, 근로자 정보 대영역 내 가치관이 .023으로 가장 낮은 수치를 보이는 것으로 확인되었다. 이 외에 소영역 간 중요도 분석 결과와 관련하여 업무정보 대영역 내 직업명 .112, 업무환경 .090, 분류코드 .062, 근로자 정보 대영역 내 관련학과 .034, 관련자격 .051, 숙련기간 .045, 지식 .047, 기술 .072, 흥미 .025, 성격 .027, 노동시장 정보 대영역 내 임금/연봉 .149, 일자리전망 .113의 중요도 수치가 도출되었다(〈표 4-37〉 참조).

〈표 4-37〉 재구조화(안) 직업검색 영역 중요도 분석 결과(전문가)

대영역	중요도	우선순위	소영역	중요도(①)	중요도(②)	우선순위
업무정보	.264	3	직업명	.425	.112	4
			업무환경	.340	.090	5
			분류코드	.235	.062	7
근로자 정보	.325	2	관련학과	.263	.034	11
			관련자격	.390	.051	8
			숙련기간	.347	.045	10
			지식	.395	.047	9
			기술	.605	.072	6
			흥미	.328	.025	13
			성격	.364	.027	12
			가치관	.308	.023	14
노동시장 정보	.411	1	임금/연봉	.362	.149	2
			직업만족도	.363	.150	1
			일자리전망	.275	.113	3
CR	.0024		-			

주1: ①(대영역/중영역 내), ②(소영역 간)

주2: 교육훈련정보 중영역(.403), 근로자 역량정보 중영역(.367), 근로자 적성정보 중영역(.230)

주3: CR(Consistency Ratio, 일관성 비율)

### 5.2.3. 청년층 집단

한국직업정보시스템 직업검색 영역 재구조화(안)과 관련하여 청년층 집단이 인식하는 세부 영역별 중요도 분석 결과, 대영역 단위에서 진행했던 일관성 비율 검증의 경우에는 .0001으로 도출되어 선행연구에서 제시한 일관성 기준을 충족하였다(Saaty & Kearns, 1985). 이후 진행된 대영역별 중요도와 관련하여 업무정보 .238, 근로자 정보 .327, 노동시장 정보 .435로 도출되어 청년층 집단은 노동시장 정보 대영역에 속한 직업정보에 대한 높은 중요도 인식을 보이는 것으로 확인되었다. 직업검색 영역 대영역을 구성하는 소영역 간 중요도 인식 차이와 관련하여 노동시장 정보 대영역 내 직업만족도가 .147로 가장 높은 수치를 보였으며, 근로자 정보 대영역 내 관련학과가 .028로 가장 낮은 수치를 보이는 것으로 확인되었다. 이 외에 소영역 간 중요도 분석 결과와 관련하여 업무정보 대영역 내 직업명 .061, 업무환경 .096, 분류코드 .079, 근로자 정보 대영역 내 관련자격 .038, 숙련기간 .044, 지식 .048, 기술 .071, 흥미 .031, 성격 .035, 가치관 .034, 노동시장 정보 대영역 내 임금/연봉 .146, 일자리전망 .142의 중요도 수치가 도출되었다(<표 4-38> 참조).

<표 4-38> 재구조화(안) 직업검색 영역 중요도 분석 결과(청년층)

대영역	중요도	우선순위	소영역	중요도(①)	중요도(②)	우선순위
업무정보	.238	3	직업명	.254	.061	7
			업무환경	.403	.096	4
			분류코드	.333	.079	5
근로자 정보	.327	2	관련학과	.257	.028	14
			관련자격	.346	.038	10
			숙련기간	.396	.044	9
			지식	.405	.048	8
			기술	.595	.071	6
			흥미	.312	.031	13
			성격	.351	.035	11
			가치관	.337	.034	12

<표 계속>

〈표 4-38〉 계속

대영역	중요도	우선순위	소영역	중요도(①)	중요도(②)	우선순위
노동시장 정보	.435	1	임금/연봉	.335	.146	2
			직업만족도	.339	.147	1
			일자리전망	.326	.142	3
CR	.0001		-			

주1: ①(대영역/중영역 내), ②(소영역 간)

주2: 교육훈련정보 중영역(.336), 근로자 역량정보 중영역(.359), 근로자 적성정보 중영역(.305)

주3: CR(Consistency Ratio, 일관성 비율)

### 5.3. 한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업정보제공 영역 중요도 분석 결과

#### 5.3.1. 전체집단

한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안)과 관련하여 전체 집단이 인식하는 세부 영역별 중요도 분석 결과, 대영역 단위에서 진행했던 일관성 비율 검증의 경우에는 .0013로 도출되어 선행연구에서 제시한 일관성 기준을 충족하였다(Saaty & Kearns, 1985). 이후 진행된 대영역별 중요도 분석과 관련하여 업무정보 .277, 근로자 정보 .336, 노동시장 정보 .387로 도출되어 전체 집단은 노동시장 정보 대영역을 구성하는 직업정보에 대해 전반적으로 높은 중요도 인식을 보이는 것으로 확인되었다. 직업정보제공 영역 내 대영역을 구성하는 중영역 간 중요도 인식 차이와 관련하여 노동시장 정보 대영역 내 근무여건 정보 중영역이 .207로 가장 높은 수치를 보였으며, 근로자 정보 대영역 내 근로자 적성정보 중영역이 .101로 가장 낮은 수치를 보이는 것으로 확인되었다. 이 외에 중영역 간 중요도 분석 결과와 관련하여 업무정보 대영역 내 직무정보 .144, 환경정보 .133, 근로자 정보 대영역 내 교육훈련정보 .114, 근로자 역량정보 .121, 노동시장 정보 대영역 내 일자리 동향정보 .180의 중요도 수치가 도출되었다(〈표 4-39〉 참조).



〈표 4-39〉 재구조화(안) 직업정보제공 영역 중요도 분석 결과(전체)

대영역	중요도	우선순위	중영역	중요도(①)	중요도(②)	우선순위
업무 정보	.277	3	직무정보	.519	.144	3
			환경정보	.481	.133	4
근로자 정보	.336	2	교육훈련정보	.340	.114	6
			근로자 역량정보	.360	.121	5
			근로자 적성정보	.300	.101	7
노동시장 정보	.387	1	근무여건 정보	.536	.207	1
			일자리 동향정보	.464	.180	2
CR	.0013					

주1: ①(대영역 내), ②(중영역 간)

주2: 소영역별 중요도 분석결과는 [부록1] 참조

주3: CR(Consistency Ratio, 일관성 비율)

### 5.3.2. 전문가 집단

한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안)과 관련하여 전문가 집단이 인식하는 세부 영역별 중요도 분석 결과, 대영역 단위에서 진행했던 일관성 비율 검증의 경우에는 .0011로 도출되어 선행연구에서 제시한 일관성 기준을 충족하였다(Saaty & Kearns, 1985). 이후 진행된 대영역별 중요도 분석과 관련하여 업무정보 .269, 근로자 정보 .361, 노동시장 정보 .370으로 도출되어 전문가 집단은 노동시장 정보 대영역을 구성하는 직업정보에 대해 전반적으로 높은 중요도 인식을 보이는 것으로 확인되었다. 직업정보제공 영역 내 대영역을 구성하는 중영역 간 중요도 인식 차이와 관련하여 노동시장 정보 대영역 내 근무여건 정보 중영역이 .236으로 가장 높은 수치를 보였으며, 근로자 정보 대영역 내 근로자 적성정보 중영역이 .082로 가장 낮은 수치를 보이는 것으로 확인되었다. 이 외에 중영역 간 중요도 분석 결과와 관련하여 업무정보 대영역 내 직무정보 .187, 환경정보 .082, 근로자 정보 대영역 내 교육훈련정보 .158, 근로자 역량정보 .121, 노동시장 정보 대영역 내 일자리 동향정보 .134의 중요도 수치가 도출되었다(〈표 4-40〉 참조).

〈표 4-40〉 재구조화(안) 직업정보제공 영역 중요도 분석 결과(전문가)

대영역	중요도	우선순위	중영역	중요도(①)	중요도(②)	우선순위
업무 정보	.269	3	직무정보	.695	.187	2
			환경정보	.305	.082	6
근로자 정보	.361	2	교육훈련정보	.437	.158	3
			근로자 역량정보	.336	.121	5
			근로자 적성정보	.227	.082	7
노동시장 정보	.370	1	근무여건 정보	.639	.236	1
			일자리 동향정보	.361	.134	4
CR	.0011					

주1: ①(대영역 내), ②(중영역 간)

주2: 소영역별 중요도 분석결과는 [부록1] 참조

주3: CR(Consistency Ratio, 일관성 비율)

### 5.3.3. 청년층 집단

한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안)과 관련하여 청년층 집단이 인식하는 세부 영역별 중요도 분석 결과, 대영역 단위에서 진행했던 일관성 비율 검증의 경우에는 .0025로 도출되어 선행연구에서 제시한 일관성 기준을 충족하였다(Saaty & Kearns, 1985). 이후 진행된 대영역별 중요도 분석과 관련하여 업무정보 .278, 근로자 정보 .331, 노동시장 정보 .391로 도출되어 청년구직자 집단은 노동시장 정보 대영역을 구성하는 직업정보에 대해 전반적으로 높은 중요도 인식을 보이는 것으로 확인되었다. 직업정보제공 영역 내 대영역을 구성하는 중영역 간 중요도 인식 차이와 관련하여 노동시장 정보 대영역 내 근무여건 정보 중영역이 .201로 가장 높은 수치를 보였으며, 근로자 정보 대영역 내 근로자 적성정보 중영역이 .105로 가장 낮은 수치를 보이는 것으로 확인되었다. 이 외에 중영역 간 중요도 분석 결과와 관련하여 업무정보 대영역 내 직무정보 .133, 환경정보 .145, 근로자 정보 대영역 내 교육훈련정보 .106, 근로자 역량정보 .120, 노동시장 정보 대영역 내 일자리 동향정보 .190의 중요도 수치가 도출되었다(〈표 4-41〉 참조).

〈표 4-41〉 재구조화(안) 직업정보제공 영역 중요도 분석 결과(청년층)

대영역	중요도	우선순위	중영역	중요도(①)	중요도(②)	우선순위
업무 정보	.278	3	직무정보	.480	.133	4
			환경정보	.520	.145	3
근로자 정보	.331	2	교육훈련정보	.321	.106	6
			근로자 역량정보	.363	.120	5
			근로자 적성정보	.316	.105	7
노동시장 정보	.391	1	근무여건 정보	.514	.201	1
			일자리 동향정보	.486	.190	2
CR	.0025					

주1: ①(대영역 내), ②(중영역 간)

주2: 소영역별 중요도 분석결과는 [부록1] 참조

주3: CR(Consistency Ratio, 일관성 비율)

## 제5장

# 결론 및 제언

## 제1절 결론

이 연구는 현재 워크넷을 통해 제공되고 있는 한국직업정보시스템의 효율적인 운영을 위해 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 도출하는 것을 목적으로 수행되었다. 이를 위해 이 연구에서는 국내외 직업정보시스템 사례분석 및 직업정보 분야의 근로자와 학계 전문가를 대상으로 자문을 수행하였다. 더불어 최종적으로 도출된 재구조화(안)을 활용하게 될 주요 사용자 유형에 따른 인식 차이를 확인하기 위해 청년층 및 현장 전문가를 대상으로 재구조화(안) 영역별 중요도 분석을 실시하였다. 이 연구를 통해 도출된 결과물을 중심으로 결론을 종합하면 다음과 같다.

첫째, 한국직업정보시스템 재구조화(안)은 직업검색 영역과, 직업정보제공 영역으로 구분된다. 현재 제공되고 있는 한국직업정보시스템은 다양한 사용자의 특성을 반영한 양질의 직업정보를 제공하고 있으나, 직업별로 제시되는 세부정보 내용이 직업검색 영역을 충분히 포괄하지 못하여 직업정보 전달 과정에서의 효율성이 떨어진다는 문제점을 지니고 있었다. 이러한 한계점을 보완

하기 위해 이번 연구에서는 최종적으로 도출된 재구조화(안)의 직업검색 영역과 직업정보제공 영역을 구성하는 대영역, 중영역 및 소영역의 내용을 동일하게 구성함으로써 두 영역 간의 체계적인 연계를 도모하였다. 이는 직업검색 영역과 직업정보제공 영역 간의 이질성을 최소화함과 동시에, 직업검색 영역에서 제공되고 있는 내용이 실제 직업정보제공 영역에서 세분화되어 제공되는 국외 직업정보시스템 운영 방향과의 일치를 유도한다는 점에서 의의가 있다.

둘째, 한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업검색 영역은 3개 대영역, 3개 중영역, 14개 소영역으로 구성된다. 이는 기존의 4개 영역, 8개 세부영역과 비교했을 때 전체적인 직업검색 세부영역이 확대되었으며, 제공하는 내용의 특성에 따라 일부 영역을 유목화하여 제시했다는 점에서 차별점을 보인다. 세부적인 변화와 관련하여 키워드 검색, 조건별 검색, 분류별 찾기 및 내게 맞는 직업찾기 총 4개의 대영역에서, 업무정보, 근로자 정보 및 노동시장 정보 총 3개의 대영역으로 재구조화되었다. 소영역의 경우 기존의 직업명 검색, 임금/연봉, 일자리전망, 분류코드, 지식, 업무수행능력 및 업무환경에서 관련학과, 관련자격, 숙련기간, 성격, 가치관 및 직업만족도 총 6개 소영역이 추가되었으며, 업무수행능력 소영역이 기술로 수정되었다. 더불어 근로자 정보 대영역의 경우 다른 대영역 대비 많은 소영역을 포함하고 있다는 점에서 소영역간 유사성을 바탕으로 재유목화를 시행하여 근로자 정보 대영역 내 교육훈련정보, 근로자 역량정보 및 근로자 적성정보 총 3개의 중영역을 새롭게 제시하였다.

종합하면 직업검색 영역의 대영역 규모는 기존 대비 축소되었으나 대영역을 구성하는 중영역과 소영역의 수준이 세분화되었다. 이는 한국직업정보시스템을 활용하는 사용자의 특성을 보다 세밀하게 반영한 결과로 해석할 수 있다. 사용자 유형 중 본인의 진로를 명확하게 설정하지 못했거나, 본인이 찾고자 하는 정확한 직업명을 알지 못하는 사용자를 대상으로 직업정보 검색준거를 세밀하게 제시한다면 오히려 거부감을 느낄 가능성이 높다. 반대로 본인의 진로설계가 명확하거나, 직업정보를 활용하여 업무를 수행하는 사람을 대상으로는 직업정보 검색준거를 단순하게 제시했을 경우에 자신이 생각하는 수준에 부합하는 정보를 획득하지 못할 것으로 생각하여 차후 활용도를 낮추는 요인으로 작용할 수 있다. 이러한 측면에서 이 연구에서 제시한 직업검색 영역은 영역의 수준이 내려감에 따라 내용이 세분화되며, 이는 사용자 유형에 따른

요구를 종합적으로 반영하는 데 주된 역할을 수행할 것으로 전망된다.

셋째, 한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업정보제공 영역은 2개 유형, 3개 대영역, 7개 중영역, 35개 소영역으로 구성된다. 이는 기존의 7개 영역, 19개 세부영역과 비교했을 때 전체적인 직업정보제공 영역이 확대됨과 동시에 내용의 특성에 따라 일부 영역을 유목화했다는 점에서 차별점을 보인다. 세부적인 변화와 관련하여 한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업검색 대영역은 업무정보, 근로자 정보 및 노동시장 정보 총 3개의 대영역으로 재구조화되었다. 더불어 직업정보가 가진 특성에 기반하여 업무정보, 근로자 정보, 노동시장 정보 대영역은 핵심정보 유형으로, 그 외의 나머지 정보는 부가정보 유형으로 구분함으로써 사용자의 목적에 따라 직업정보를 선택할 수 있도록 구성하였다. 업무정보 대영역은 직무정보, 환경정보 총 2개의 중영역을 구성한다. 직무정보 중영역은 직무정의, 수행직무, 업무활동, 직무특성, 작업강도, 분류코드, 유사명칭, 관련직업 및 전직가능직업 총 9개, 환경정보 중영역은 업무환경, 작업환경 및 작업장소 총 3개의 소영역을 포함한다. 근로자 정보는 교육훈련정보, 근로자 역량정보 및 근로자 적성정보 총 3개의 중영역을 구성한다. 교육훈련정보 중영역은 관련학과, 관련자격, 훈련정보, 교육수준, 숙련기간 및 경력개발 총 6개, 근로자 역량정보 중영역은 지식, 기술 및 능력 총 3개, 근로자 적성정보 중영역은 흥미, 성격 및 가치관 총 3개의 소영역을 포함한다. 노동시장 정보 대영역은 근무여건 정보, 일자리 동향정보 총 2개의 중영역을 구성한다. 근무여건 정보는 임금/연봉, 근무시간, 학력분포, 전공학과분포 및 직업만족도 총 5개, 일자리 동향정보 중영역은 일자리현황, 일자리전망 및 지원사업 총 3개의 소영역을 포함한다. 마지막으로 부가정보 유형은 별도의 중영역을 구성하지는 않되, 동영상(인터뷰), 활용자료 및 관련정보원 총 3개의 소영역을 포함한다.

종합하면 직업정보제공 영역의 대영역 규모는 기존과 비교했을 때 축소되었으나, 대영역을 구성하는 중영역과 소영역의 수준은 세분화되었다. 특히 기존에 제공되고 있던 한국직업정보시스템은 공공성과 신뢰성을 바탕으로 방대한 정보를 제공하고 있음에도 불구하고, 비효율적인 영역 구성으로 인해 사용자의 불편함을 야기한다는 점이 문제점으로 꾸준히 지적되었다. 이러한 측면에서 이 연구에서 제시한 직업정보제공 영역은 직업정보가 지닌 특성에 따

라 기존에 제공되고 있었던 직업정보의 구성을 재조합하였다. 더불어 국외 직업정보시스템 사례분석을 바탕으로 향후 한국직업정보시스템에 반영되어야 하는 직업정보의 내용을 추가로 제시함으로써 향후 한국직업정보시스템 개선과 관련하여 시사점을 제공함과 동시에 사용자가 특정 직업에 대한 다양한 정보를 심도있게 접근할 수 있는 여건을 조성했다는 점에서 의의가 있다.

넷째, 직업정보와 관련된 현업전문가와 청년층을 대상으로 진행했던 한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업검색 영역 중요도 분석 결과 현업전문가와 청년층이 유사한 경향성을 보이는 것으로 확인되었다. 구체적으로 이들은 직업검색 영역을 구성하는 대영역 중 노동시장 정보 대영역에 대해 높은 중요도 인식을 보였다. 대영역을 구성하는 소영역 단위의 중요도 분석 결과, 노동시장 정보 대영역을 구성하는 임금/연봉, 직업만족도 및 일자리전망에 대해 높은 직업검색 준거로써의 중요도 인식을 보이는 것으로 확인되었다. 반면, 근로자 정보 대영역을 구성하는 교육훈련정보 중영역 내 소영역(관련학과, 관련자격, 숙련기간)과 근로자 적성정보 중영역 내 소영역(흥미, 성격, 가치관)의 경우에는 직업검색 준거로써 낮은 중요도 인식을 보이는 것으로 조사되었다.

다섯째, 직업정보 관련 현업전문가와 청년층을 대상으로 진행했던 한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업정보제공 영역 중요도 분석 결과 현업전문가와 청년층이 전반적으로 유사한 경향성을 보이나, 세부 영역에서는 일부 인식 차이가 존재하는 것으로 확인되었다. 구체적으로 이들은 직업검색 영역을 구성하는 대영역 중 노동시장 정보 대영역에 대해 높은 중요도 인식을 보였다. 대영역을 구성하는 중영역 단위의 중요도 분석 결과, 노동시장 정보 대영역을 구성하는 근무요건 정보 중영역 내 세부 직업정보에 대한 높은 중요도 인식을 보이는 반면, 근로자 정보 대영역 내 근로자 적성정보 중영역 내 세부 직업정보에 대해서는 낮은 중요도 인식을 보이는 것으로 확인되었다.

종합하면 한국직업정보시스템 재구조화(안)과 관련하여 직업정보 현장 전문가와 청년층은 직업검색 영역 및 직업정보제공 영역 모두에서 전반적으로 유사한 중요도 인식 수준을 보이는 것으로 확인되었다. 다만, 직업정보제공 영역에서 청년층은 노동시장 정보 대영역을 구성하는 모든 중영역 단위의 직업정보에 높은 중요도 인식을 보였던 반면, 전문가 집단은 업무정보 대영역 내 직무정보 중영역에 대한 높은 중요도 인식을 보이는 것으로 조사되어 세부 영

역별 중요도 인식 수준에 있어서는 일부 차이가 존재하였다. 이는 청년층의 경우에는 본인들이 희망하는 직업에 대한 보수, 근무시간, 직업만족도와 같이 현직자가 아니면 접근이 어려운 정보, 그리고 해당 직업으로의 구직을 위한 현황 및 전망과 관련된 정보에 대한 높은 수요가 반영된 결과로 해석할 수 있다. 반면 전문가 집단의 경우에는 직업정보를 활용하여 업무를 수행한다는 점에서 해당 직업에 대한 전반적인 이해를 도모하는 직무정보에 대한 높은 수요가 연구 결과에 반영된 것으로 추론해 볼 수 있다. 이러한 결과는 향후 영역별 직업정보 개발과정에서 우선순위 설정 및 직업정보 수준을 구분하는 기준으로 활용될 수 있다는 점에서 의의가 있다.



## 제2절 제언

### 2.1. 후속연구를 위한 제언

이 연구를 수행하는 과정에서 도출되었던 이슈를 바탕으로 후속연구를 위한 제언을 종합하면 다음과 같다. 첫째, 한국직업정보시스템 재구조화(안)에 도출된 소영역 내용 중 측정이 필요한 부분의 경우 이를 뒷받침 할 수 있는 별도의 조사도구 개발이 진행되어야 한다. 대표적으로 이번 재구조화(안)에 포함된 근로자 정보 중영역 내 기술과 능력 소영역의 경우, 기존 한국직업정보시스템에서 제공되고 있었던 업무수행능력이 분리된 형태이다. 해당 내용은 미국의 직업정보시스템인 O\*NET의 기술과 능력의 내용을 합친 형태로 제공되고 있는 것으로 선행연구에서 제시하고 있다. 하지만 이번 연구를 통해 업무수행능력이 지닌 명칭과는 다르게 대부분의 문항이 기술과 관련된 내용으로 구성되어 실제 능력을 측정하는 문항은 현재 한국직업정보시스템 내부에 충분하게 반영되지 않은 것으로 나타났다. 더불어 기술의 경우에도 개별 속성별로 지닌 수준을 고려하지 않고 하나로 통합하여 측정하고 있는 것으로 확인되었다. 하지만 해당 내용과 관련하여 O\*NET에서는 능력을 측정하기 위해 세부문항 간의 유사성을 바탕으로 대영역, 중영역, 소영역으로 구분한 후 소영역 단위로 중요도와 수준을 제시하고 있는 것으로 확인되었다. 더불어 기술의 경우에도 정량적, 정성적 특성에 따라 소프트 스킬(Soft Skills)과 하드 스킬(Hard Skills)로 구분하고 있으며, 소프트 스킬의 경우에는 세부 영역을 구성하여 영역별 중요도와 수준을 측정하고 있는 것으로 조사되었다. 이러한 측면에서 향후 진행될 후속 연구에서는 이번 재구조화를 통해 새롭게 도출되었거나, 기존에 있었던 영역 중 보완이 필요한 영역을 측정할 수 있는 도구를 개발함으로써 해당 영역의 체계적이고 지속가능한 측정 및 평가가 이루어질 수 있는 여건을 조성해야 한다.

둘째, 직업별 직업정보의 다양성 및 한국직업정보시스템의 범용성 확대를 위해 직업별로 부여된 국내외 국가분류기준 간의 연계가 필요하다. 현재 한국직업정보시스템은 직업검색 영역에서 특수분류 중 하나인 한국고용직업분류(KECO)를 적용하고 있다. 반면에 한국직업정보시스템과 동일하게 워크넷에서

제공되고 있는 한국직업사전의 경우 직업검색을 위해 한국고용직업분류, 한국표준직업분류(KSCO), 한국표준산업분류(KSIC) 등 다양한 분류기준을 적용함으로써 사용자가 직업 및 산업 분야를 전반적으로 고찰한 내용을 바탕으로 직업탐색을 할 수 있도록 유도하고 있다. 이 외에도 국외 직업정보시스템의 경우에도 국내에서 적용하고 있는 직업분류, 산업분류와 더불어 직업사전, 교육 분류, 군 분류 등 다양한 분류기준과의 연계 시스템을 구축하고 있는 것으로 확인되었다. 특히 이전과는 달리 직업에 영향을 미치는 요인이 복잡해짐에 따라 직업정보 역시 이러한 흐름을 반영하여 규모와 수준 차원에서 변화의 요구에 직면하고 있다. 하지만 개별 직업정보시스템 단위에서 모든 직업정보를 포괄하기에는 물리적, 시간적 한계점이 존재한다. 더불어 특정 영역에만 국한한 폐쇄적인 시스템 운영은 제공하고 있는 직업정보의 확장성을 제한하고, 직업정보의 질적 수준 저하를 야기하여 사용자의 접근성을 감소시키는 결과를 초래하게 된다. 이러한 측면에서 향후 진행될 후속 연구에서는 한국직업정보시스템에서 제공하고 있는 직업군을 반영하고 있는 다른 국내 분류기준과의 연계, 더 나아가 해당 직업과 관련된 국외 분류기준과의 연계를 바탕으로 직업별 직업정보 내용의 양적인 확대 및 대외적 범용성 강화를 추진해야 한다.

셋째, 재직자가 참여하는 직업정보 생산 방식으로의 전환을 위한 인프라 구축이 필요하다. 이번 연구에서 진행되었던 현업근로자 인터뷰와 전문가 자문을 통해 한국직업정보시스템에서 제공하는 직업정보의 공공성과 신뢰성이 입증되었던 반면, 정보가 높은 수준으로 정제되어 제공됨에 따라 한국직업정보시스템을 가장 많이 활용하는 대학생 및 구직자가 선호하는 정보 내용과 상당한 괴리가 존재하는 것으로 확인되었다. 특히 한국직업정보시스템은 다양한 직업정보를 제공하고는 있으나, 대부분의 내용이 사용자의 관점보다는 공급자의 관점에서 생산된 측면이 있어 이와 같은 관점의 전환이 무엇보다 시급한 실정이다. 이러한 측면에서 현재 한국직업정보시스템에서 제공하고 있는 직업정보 내용 중 임금/연봉, 근무시간 등 공급자가 생산하는 것 대비 현업자가 생산하는 것이 상대적으로 보다 효율적일 것이라고 판단되는 영역의 경우에는 1단계에서 해당 직업의 재직자가 해당 영역의 직업정보를 제시하고, 2단계에서 기존의 생산자가 정보의 정확성 여부를 판단하여 직업정보를 제공하는 방안을 고려해볼 수 있다. 이 외에도 자기소개서, 면접과 같은 채용관련 정보나 조직

문화, 복리후생과 같이 사용자의 정보 활용 선호도가 높으면서 동시에 내용의 최신성을 요구하는 직업정보의 경우에는 현업자와 소비자가 쌍방향으로 실시간 의사소통을 할 수 있는 플랫폼을 구축함으로써 이와 같은 요구에 대응하는 방안을 고려해볼 수 있다.

## 2.2. 실천적 제언

이 연구를 통해 도출된 연구결과물을 바탕으로 실천적 제언을 종합하면 다음과 같다.

첫째, 한국직업정보시스템을 구성하고 있는 직업정보 내용의 전달방식을 다양화해야 한다. 현재 한국직업정보시스템 내 직업정보는 개발 초기에 적용했던 텍스트 기반의 직업정보 전달방식을 채택하고 있다. 하지만 해당 방식은 한국직업정보시스템이 처음으로 개발되었던 2000년대 초반에 적용되었던 방식이라는 점에서, 한국직업정보시스템의 사용성 확대를 위해서는 현재 주된 사용자 집단의 특성을 반영한 형태로의 정보 전달체계 변화가 요구된다. 이는 한국직업정보시스템의 주된 사용자인 대학생과 구직자를 포함하는 MZ 세대의 주요 특성과 관련하여 분석한 선행연구를 통해서도 충분히 뒷받침되는 부분이다. MZ 세대는 인터넷과 컴퓨터보다는 스마트폰을 활용하여 정보를 탐색하며, 동일한 내용이라도 텍스트 기반의 정보보다는 동영상과 같은 시각자료 기반에서 높은 이해도를 보이는 것으로 나타났다(손정희 외, 2021). 이 외에도 이 전과는 다르게 텍스트 자료가 포함하는 내용이 다양해지고 복잡해짐에 따라, 이를 효과적으로 제시하는 방안으로 사진, 그래프, 다이어그램, 차트, 인포그래픽, 동영상과 같은 시각자료를 병행하여 활용하는 사례가 점차 증가하고 있다(Avgerinou & Pettersson, 2011). 이러한 측면에서 한국직업정보시스템의 경우에도 사용자의 특성을 반영하여 기존의 텍스트 기반의 직업정보 중 시각 정보로도 표현할 수 있는 경우에는 내용을 전환하되, 그렇지 못한 경우에는 사용자가 텍스트 내용을 원활하게 이해할 수 있도록 시각 매체를 보조자료로 활용하는 방안을 고려할 수 있다.

둘째, 한국직업정보시스템 데이터 구축 방식의 전환이 요구된다. 현재 한

국직업정보시스템 내 직업정보는 정기적으로 진행되는 한국직업정보 재직자조사를 통해 수집된 데이터를 기반으로 구축되고 있다. 문제는 상대적으로 적은 표본을 활용하여 직업정보를 구축하는 기존의 메커니즘으로 인해 일부 직업정보 영역의 경우에는 최종적으로 제시된 직업정보의 신뢰성을 확보하는데 어려움으로 작용하고 있으며 이는 기존의 한국직업정보를 대상으로 진행되었던 선행연구를 통해서도 지속적으로 개선의 필요성이 제기되고 있는 실정이다(김혜원, 이영민, 2016). 한국직업정보시스템과 유사한 형태의 직업정보시스템을 구축하여 운영하고 있는 국외의 경우에는 국가에서 운용하는 데이터와의 연계를 바탕으로 직업정보의 타당성과 신뢰성을 확보하고 있다. 대표적으로 미국의 직업정보시스템인 O\*NET에서 제공하는 임금과 고용정보는 정부기관인 고용통계국(Bureau of Labor Statistics)의 데이터를 기반으로 하되, 사용자가 세부 내용을 쉽게 이해할 수 있도록 전달방식만을 다르게 하여 제공하고 있는 것으로 확인된다. 현재 한국직업정보시스템에서 제공하는 직업정보별로 지닌 특성이 다르기에 이와 같은 접근방식을 모든 직업정보 유형에 적용하는 것은 어려울 수 있으나, 국외의 사례처럼 한국직업정보시스템을 구성하는 직업정보 중 국가에서 관리하는 데이터를 통해 획득할 수 있는 정보에 한정하여 운영한다면 해당 직업정보의 대외적 타당성을 높이는 방안이 될 수 있다. 더불어 기존의 직업정보 세부영역 중 일부 영역의 정보 원천을 통계청 및 기타 기관에서 제공하는 국가데이터로 대체하는 과정에서 발생하는 잔여 인프라를 다른 직업정보 수집 과정에 투입함으로써 장기적으로는 한국직업정보시스템 직업정보 전반의 질적 수준 개선을 기대할 수 있다.

셋째, 다양한 인적특성을 반영한 한국직업정보시스템으로의 변화가 필요하다. 현재 운영되고 있는 한국직업정보시스템의 경우 일반 사용자의 관점을 반영한 직업정보가 구성되어 있다. 하지만 한국직업정보시스템의 지속가능한 유지를 위해서는 질적인 성장 이외에도 실제 시스템을 사용하는 사용자의 양적인 증대가 뒷받침되어야 한다. 그리고 이러한 사용자의 증가를 위해 접근했던 보편적 사용자 증가 방안은 증가규모의 한계가 있어 궁극적인 해결책으로 적용될 수는 없다는 점에서 새로운 패러다임의 전환이 요구된다. 이러한 현상은 국외에서는 이전부터 제기되고 있는 이슈 중 하나이며, 다양한 방면에서의 해결방안을 모색하고 있는 것으로 조사되고 있다. 대표적인 사례로 국가 내 이

주민의 비율이 높은 프랑스나 호주의 경우에는 이주민의 구직활동 더 나아가 이주민의 자녀들의 진로활동을 지원하기 위한 목적으로 이들에게 특화된 구인 구직 및 직업정보 서비스를 제공하고 있다. 더불어, 영국의 경우에는 장애인을 대상으로 직업정보 콘텐츠를 운영하고 있는 것으로 확인되었다. 특히 우리나라의 경우에도 상시 거주하는 외국인의 비중이 늘어나고 있으며, 장애인, 북한 이탈주민가정, 다문화가정 등 여러 취약계층을 대상으로 이들의 생활여건을 지원하기 위한 일환으로 직접적 복지정책 제공이 아닌, 이들의 특성을 반영한 간접적 복지정책 지원의 중요성이 새롭게 강조되고 있다. 이러한 측면에서 다양한 인적특성을 지닌 사람의 요구를 반영한 직업정보의 개발 및 운영은 한국 직업정보시스템의 사용자 확대를 유도하고, 타 국가에서 운영되는 직업정보시스템 대비 차별성을 부여하는 요인이 될 것이다.

## 참고 문헌

- 강혜영·박가열(2015). 한국직업정보시스템(KNOW)의 개선방안에 관한 연구: 공과대학 진로교과목 수강생을 중심으로. 한국공학교육학회지, 40(2), 216-238.
- 고용노동부(2009). 보도자료 직업능력개발체제를 시장친화적으로 전면 개편. [http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=377](http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=377) (검색일: 2022.06.15.)
- 고용노동부(2020). 보도자료 확 바뀐 직업훈련포털(HRD-Net) 훈련생이 쉽고 편리하게. [https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do;jsessionid=jltptzu3sSYCZwkkJtiLitu9FGkWINXYsOe0a9RQh8WAhM5izV9S4mleWQlotHmOr.moel\\_was\\_outside\\_servlet\\_www2?news\\_seq=11748](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do;jsessionid=jltptzu3sSYCZwkkJtiLitu9FGkWINXYsOe0a9RQh8WAhM5izV9S4mleWQlotHmOr.moel_was_outside_servlet_www2?news_seq=11748) (검색일: 2022.05.24.)
- 고재성·이혜나·현우영(2021). 청년구직활동지원금 제도 참여자의 구직활동 변화 분석. 직업과 자격 연구, 10(4), 1-27.
- 고재성·김강호·정진철·서복경·이혜나·현우영·양인준(2020). 청년구직활동지원금 사업성과 분석. 한국고용정보원.
- 고재성·김강호·정연순·남기곤·이영민·정진철·서복경·현우영·이혜나·양인준·조성은(2019). 청년구직활동지원금 사업성과 평가 및 모니터링 연구. 한국고용정보원.
- 관계부처합동(2021a). 청년고용 활성화 대책. [https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=11999](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=11999) (검색일: 2022.09.15.)
- 관계부처합동(2021b). 공공 고용서비스 강화 방안. <https://blog.bokjiro.go.kr/1087> (검색일: 2022.09.15.)
- 교육부(2019). 직업계고 입학부터 취업까지, 모든 정보는 「하이파이브」. <https://www.moe.go.kr/boardCnts/viewRenew.do?boardID=294&lev=0&statusYN=W&s=moe&m=020402&opType=N&boardSeq=77811> (검색일: 2022.09.15.)
- 김균·박가열(2013). 한국직업정보시스템 개선방안 연구: O\*NET을 중심으로. 한국고용정보원.
- 김균·박가열(2014). 한국직업정보시스템(KNOW) 과거, 현재, 그리고 의도된 미래. 「한국직업정보시스템(KNOW) 활용과 미래 비전」 심포지엄 발표자료. 한국고용정보원.
- 김기현(2005). 일본의 공공 고용안정서비스 현황 II: 직업정보시스템을 중심으로. 한

국노동연구원.

- 김동규 · 이병현(2016). KNOW 콘텐츠 강화를 위한 경력경로 개발 기초연구: 기계 분야를 중심으로. 한국고용정보원.
- 김민경 · 방혜진 · 계진아 · 류지영 · 박동 · 박봉남 · 안유진 · 안중석 · 이운진 · 이재열 · 이지연 · 정윤경 · 허유진(2021). 2021 진로정보망 커리어넷 운영. 교육부, 서울특별시교육청, 한국직업능력연구원.
- 김승보 · 유한구 · 장현진 · 방혜진 · 신선미(2014). 진로정보의 현장 활용실태와 개선 방안. 한국직업능력개발원.
- 김정민(2020). 美 직업정보네트워크 O\*net의 SW직업 · 직무 최신 개정 동향. 소프트웨어정책연구소.
- 김중진(2013). 직업정보 개발 가이드라인 연구. 한국고용정보원.
- 김한준 · 양병화 · 장현아(2016). 2016 한국직업정보 개선연구: 일반업무활동 설문 개발을 중심으로. 한국고용정보원.
- 김혜원 · 이영민(2016). 사용성 평가 사례분석: 한국직업정보시스템을 중심으로. 예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지, 6(7), 27-35.
- 류미 · 김소라 · 최혁라 · 유일(2019). 워크넷 이용자의 지각된 품질과 신뢰요인이 지각된 유용성과 지속이용의도에 미치는 영향. 인터넷전자상거래연구, 19(6), 143-167.
- 박명준(2013). 독일의 고용서비스 공적 서비스 전달체계와 제공방식. 한국노동연구원.
- 손정희 · 김찬석 · 이현선(2021). MZ 세대의 커뮤니케이션 고유 특성에 대한 각 세대별 반응 연구. 커뮤니케이션디자인학연구, 77, 203-216.
- 송근원 · 이영(2013). AHP의 일관성 향상을 위한 척도 재구성. 사회과학연구, 29(2), 271-288.
- 일본 독립행정법인 노동정책 연구·연수기구(2020). 직업정보 제공 사이트(일본판 O-NET)의 인풋데이터 개발에 관한 연구. 일본 독립행정법인 노동정책 연구·연수기구.
- 임언 · 정윤경 · 최동선 · 김나라(2008). 영국, 뉴질랜드, 캐나다, 호주의 진로교육. 한국직업능력개발원.
- 장석민 · 진미성 · 임언 · 손유미(1999). 진로정보망 커리어넷(CareerNet) 개발. 한국직업능력개발원.
- 정진철 · 양인준 · 고재성(2022). 청년층 대상 국가 재정 지원 정책 사업의 단기성과 분석. 진로교육연구, 35(1), 57-79.
- 정진철 · 양인준 · 김민희 · 구장희 · 이선우 · 고재성 · 김태환(2022). 청년층 대상 노동시장 진출 지원 프로그램의 영역별 중요도 분석. 직업교육연구, 41(3), 1-29.
- 정진철 · 이종범 · 신수림 · 양인준 · 김민희 · 구장희 · 이선우 · 도화정(2021). 청년도전 지원사업 프로그램 개발. 서울대학교, 한국고용정보원.

주니어커리어넷(n.d.). 주니어 직업정보.

<https://www.career.go.kr/jr/juniorjob/view?seq=10698> (검색일: 2022.10.05.)

진로정보망 커리어넷(n.d.). 직업인 인터뷰.

[https://www.career.go.kr/cnet/front/base/job/jobInterview\\_new/jobSpecialView\\_new.do?INTV\\_SEQ=109048&INTV\\_KND=101849&listType=1](https://www.career.go.kr/cnet/front/base/job/jobInterview_new/jobSpecialView_new.do?INTV_SEQ=109048&INTV_KND=101849&listType=1) (검색일: 2022.10.12.)

진로정보망 커리어넷(n.d.). 직업정보: 작가.

<https://www.career.go.kr/cnet/front/base/job/jobView.do?SEQ=1441> (검색일: 2022.10.23.)

진로정보망 커리어넷(n.d.). 홈페이지.

<https://www.career.go.kr/cnet/front/main/main.do> (검색일: 2022.10.24)

최기성 · 이은수(2020). 2019 한국의 직업정보 - 2019 KNOW 연구보고서 -. 한국고용정보원,

최기성 · 이은수(2021). 2020 한국의 직업정보 - 2020 KNOW 연구보고서 -. 한국고용정보원.

최영순 · 김동규 · 이랑 · 최기성 · 권윤섭 · 이주현 · 최화영(2021). 2022 한국직업전망. 한국고용정보원.

최준규(2013). 사회적 기업 지원정책에 대한 정책우선순위 분석. 한국지방정부학회 2013 춘계학술대회 발표논문집.

프로칼리지(n.d.). 전문대학 직업세계.

<https://www.procollege.kr/web/department/webDepartmentCourseView.do?schCon=&schStr=&pageIndex=1&idx=258> (검색일: 2022.10.27.)

프로칼리지(n.d.). 홈페이지.

<https://www.procollege.kr/web/main/index.do> (검색일: 2022.10.02.)

하이파이브(n.d.). 직업정보.

<https://www.hifive.go.kr/worknet/jobList.do?rootMenuId=03&menuId=0303> (검색일: 2022.10.25.)

하이파이브(n.d.). 키워드로 직종찾기 빅데이터 분석가.

<https://www.hifive.go.kr/worknet/jobDetail.do?jobCd=134102&dtlGb=1&jobGb=1> (검색일: 2022.10.30.)

하이파이브(n.d.). 홈페이지.

<https://www.hifive.go.kr/index.jsp> (검색일: 2022.10.25.)

한국고용정보원(2022). 보도자료 3대 고용포털 취업도우미 역할 톡톡 - 워크넷, 고용보험, HRD-Net 이용자 증가 - .

<https://www.keis.or.kr/user/bbs/main/137/3963/bbsDataView/54233.do?page=4&column=&search=&searchSDate=&searchEDate=&bbsDataCategory=> (검색일: 2022.8.25.)



- 한국고용정보원(2014). 국내외 직업비교 분석을 통한 신직업 발굴 연구. 한국고용정보원.
- 한국전문대학교육협의회(n.d.). 전문대학 종합정보포털 추진 기본계획(안). 한국전문대학교육협의회 내부자료.
- 한국직업정보(n.d.). 직무기반 직업추천.  
<https://www.work.go.kr/constJobCarpa/srch/jobRecommend/jobRecommend.do>  
 (검색일: 2022.10.07.)
- 한국직업정보(n.d.). 직업검색.  
<https://www.work.go.kr/constJobCarpa/srch/jobInfoSrch/srchJobInfo.do> (검색일: 2022.10.01.)
- 한상근·박봉남·안중석·안유진·박동·배유라·정희태(2019). 진로정보망 커리어넷 유지 보수. 교육부, 울산광역시교육청, 한국직업능력개발원.
- 한상근·정윤경·최동선·윤형한·김나라·정숙영·김규상(2005). 진로정보센터 운영(2005) : 커리어넷 운영 및 시스템 재구축. 한국직업능력개발원.
- 황기돈(2010). 직업연구 방법론의 개선과제. 한국고용정보원.
- Avgerinou, M. D., & Pettersson, R.(2011). Toward a cohesive theory of visual literacy. *Journal of Visual Literacy*, 30(2), 1-19.
- Berufenet.(n.d.). Berufenet.  
<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/> (검색일: 2022.10.24.)
- Bundesagentur fur Arbeit.(n.d.). Bundesagentur fur Arbeit.  
<https://www.arbeitsagentur.de/> (검색일: 2022.10.30.)
- careers.govt.nz.(n.d.). careers.govt.nz.  
<https://www.careers.govt.nz/> (검색일: 2022.10.13.)
- careers.govt.nz.(n.d.). Job profiles - biotechnologist.  
<https://www.careers.govt.nz/> (검색일: 2022.10.27.)
- HRD-Net(n.d.). 직업사전 검색.  
<https://www.hrd.go.kr/hrdp/ji/pjido/PJIDO0200T.do?pageIndex=1&searchKey=&orderKey=&orderBy=&currentTab=1&occpBefatClCd=&occpBefatClSn=&searchWord=&pageOrder=1%7CASC&pageRow=10> (검색일: 2022.10.04.)
- HRD-Net(n.d.). 홈페이지.  
<https://www.hrd.go.kr/hrdp/ma/pmmao/indexNew.do> (검색일: 2022.10.01.)
- Job Bank.(n.d.). About us Your career starts here.  
<https://www.jobbank.gc.ca/aboutus> (검색일: 2022.10.04.)
- Job Bank.(n.d.). Find a job.  
<https://www.jobbank.gc.ca/jobsearch/jobsearch?flg=E&flg=F&fcid=24789&fcid=>

- 25599&fcid=25725&fper=F&fn=1242&fn=1243&term=administrative+assistant&f  
wcl=D&fter=P&sort=M&fprov=BC (검색일: 2022.10.27.).
- Job Bank.(n.d.). Search.  
<https://www.jobbank.gc.ca/jobsearch/jobposting/37116877?source=searchresults>  
(검색일: 2022.10.21.)
- Job Bank.(n.d.). Job profiles.  
<https://www.jobbank.gc.ca/marketreport/summary-occupation/24789/ca> (검색  
일: 2022.10.23.)
- Klahr, R., Albone, J., Titmuss, T., & Myers, E.(2022). National careers service  
satisfaction and progression surveys: 2020 to 2021. Department for Education,  
Ipsos MORI.
- Mariani, M.(1999). Replace with a database: O\* NET replaces the Dictionary of  
Occupational Titles. Occupational outlook quarterly, 43, 2-9.
- National careers service.(n.d.). Information Sources.  
<https://nationalcareers.service.gov.uk/help/information-sources> (검색일:  
2022.10.14.)
- National careers service.(n.d.). Healthcare science assistant.  
<https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/healthcare-science-assistant>  
(검색일: 2022.10.19.)
- O\*NET OnLine.(n.d.). Dental Assistants.  
<https://www.onetonline.org/link/summary/31-9091.00> (검색일: 2022.10.10.)
- O\*NET Resource Center.(n.d.). O\*NET Contents Model.  
<https://www.onetcenter.org/content.html> (검색일: 2022.10.08.)
- O\*NET.(n.d.). About O\*NET.  
<https://www.onetcenter.org/overview.html> (검색일: 2022.10.08.)
- Onisep.(n.d.). ingénieur / ingénieure en électronique numérique. Onisep.  
[https://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Metier/Metiers/ingenieur-ingenieure  
-en-electronique-numerique](https://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Metier/Metiers/ingenieur-ingenieure-en-electronique-numerique) (검색일: 2022.10.21.)
- Onisep.(n.d.). Onisep. <https://www.onisep.fr/> (검색일: 2022.10.13.)
- Palameta, B., Nguyen, C., Lee, W., Que, H. & Gyarmati., D.(2021). Research report  
to support the launch of Skills for Success Structure, evidence, and  
recommendations Final report. SRDC SRSA.
- Saaty, T. L.(1983). Priority setting in complex problems. IEEE Transaction on  
Engineering Management, 30(3), 140-155.
- Saaty, T. L., & Kearns, K.(1985). Analytical planning: The organization of systems.  
Pergamon Press.



[부록 1-1] 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 중요도 분석 결과(전체)

대영역	중요도	우선순위	중영역	중요도(①)	중요도(②)	우선순위	소영역	중요도(③)	중요도(④)	우선순위
업무정보	.277	3	직무정보	.519	.144	3	업무정의	.070	.010	32
							수행업무	.117	.016	26
							업무활동	.119	.017	25
							업무특성	.108	.016	27
							작업강도	.104	.015	29
							분류코드	.098	.014	30
							유사명칭	.106	.015	28
							관련직업	.121	.017	24
							전직가능직업	.157	.023	19
							업무환경	.282	.038	11
근로자 정보	.336	2	교육훈련 정보	.340	.114	6	작업환경	.373	.050	4
							작업장소	.345	.046	7
							관련학과	.113	.013	31
							관련자격	.158	.018	22
							훈련정보	.154	.018	23
							교육수준	.164	.019	21
							숙련기간	.194	.022	20

대영역	중요도	우선순위	중영역	중요도(①)	중요도(②)	우선순위	소영역	중요도(③)	중요도(④)	우선순위
근로자 정보	.336	2	교육훈련 정보	.340	.114	6	경력개발	.217	.025	18
			근로자 역량정보	.360	.121	5	지식	.298	.036	13
							기술	.383	.046	6
							능력	.319	.039	10
			근로자 적성정보	.300	.101	7	흥미	.294	.030	17
성격	.351	.035	15							
							가치관	.355	.036	14
노동시장 정보	.387	1	근무여건 정보	.536	.207	1	임금/연봉	.210	.043	9
							근무시간	.218	.045	8
							학력분포	.159	.033	16
							전공학과분포	.176	.036	12
							직업만족도	.237	.049	5
			일자리 동향정보	.464	.180	2	일자리현황	.301	.054	3
			일자리전망				.327	.059	2	
			지원사업				.372	.067	1	

주1: ①(대영역 내), ②(중영역 간), ③(중영역 내), ④(소영역 간)

주2: 중요도 수치는 소수점 셋째자리까지 표시

[부록 1-2] 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 중요도 분석 결과(전문가)

대영역	중요도	우선순위	중영역	중요도(①)	중요도(②)	우선순위	소영역	중요도(③)	중요도(④)	우선순위
업무정보	.269	3	직무정보	.695	.187	2	업무정의	.061	.012	32
							수행업무	.127	.024	23
							업무활동	.141	.026	19
							업무특성	.106	.020	27
							작업강도	.083	.016	31
							분류코드	.086	.016	30
							유사명칭	.106	.020	27
							관련직업	.125	.023	24
							전직가능직업	.165	.031	13
							업무환경	.296	.024	22
근로자 정보	.361	2	교육훈련 정보	.437	.158	3	작업환경	.394	.032	12
							작업장소	.310	.025	20
							관련학과	.113	.018	29
							관련자격	.174	.027	18
							훈련정보	.136	.021	26
							교육수준	.157	.025	21
							숙련기간	.195	.031	14

대영역	중요도	우선순위	중영역	중요도(①)	중요도(②)	우선순위	소영역	중요도(③)	중요도(④)	우선순위
근로자 정보	.361	2	교육훈련 정보	.437	.158	3	경력개발	.225	.035	10
			근로자 역량정보	.336	.158	5	지식	.311	.038	9
							기술	.439	.053	3
							능력	.250	.030	16
			근로자 적성정보	.227	.082	7	흥미	.264	.022	25
성격	.371	.030	15							
노동시장 정보	.370	1	근무여건 정보	.639	0.236	1	가치관	.365	.030	17
							임금/연봉	.228	.054	2
							근무시간	.202	.048	5
							학력분포	.143	.034	11
							전공학과분포	.194	.046	6
			직업만족도	.233	.055	1				
			일자리 동향정보	.361	0.134	4	일자리현황	.334	.045	7
							일자리전망	.302	.040	8
							지원사업	.364	.049	4

주1: ①(대영역 내), ②(중영역 간), ③(중영역 내), ④(소영역 간)

주2: 중요도 수치는 소수점 셋째자리까지 표시

[부록 1-3] 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 중요도 분석 결과(청년층)

대영역	중요도	우선순위	중영역	중요도(①)	중요도(②)	우선순위	소영역	중요도(③)	중요도(④)	우선순위
업무정보	.278	3	직무정보	.480	.133	4	업무정의	.073	.010	32
							수행업무	.115	.015	25
							업무활동	.114	.015	26
							업무특성	.108	.014	28
							작업강도	.109	.014	27
							분류코드	.101	.013	30
							유사명칭	.105	.014	29
							관련직업	.120	.016	24
							전직가능직업	.155	.021	19
							업무환경	.279	.040	10
근로자 정보	.331	2	교육훈련 정보	.520	.145	3	작업환경	.368	.053	4
							작업장소	.353	.051	5
							관련학과	.114	.012	31
							관련자격	.155	.016	23
							훈련정보	.158	.017	22
							교육수준	.165	.017	21
							숙련기간	.193	.020	20



대영역	중요도	우선순위	중영역	중요도(①)	중요도(②)	우선순위	소영역	중요도(③)	중요도(④)	우선순위
근로자 정보	.331	2	교육훈련 정보	.321	.106	6	경력개발	.215	.023	18
			근로자 역량정보	.363	.120	5	지식	.295	.035	14
							기술	.372	.045	7
							능력	.333	.040	11
			근로자 적성정보	.316	.105	7	흥미	.300	.032	17
성격	.347	.036	13							
노동시장 정보	.391	1	근무여건 정보	.514	.201	1	가치관	.353	.037	12
							임금/연봉	.206	.041	9
							근무시간	.221	.044	8
							학력분포	.163	.033	16
							전공학과분포	.172	.035	15
			직업만족도	.238	.048	6				
			일자리 동향정보	.486	.190	2	일자리현황	.294	.056	3
							일자리전망	.333	.063	2
							지원사업	.373	.071	1

주1: ①(대영역 내), ②(중영역 간), ③(중영역 내), ④(소영역 간)

주2: 중요도 수치는 소수점 셋째자리까지 표시

**[부록 2] 한국직업정보시스템 콘텐츠 강화를 위한 재구조화(안) 연구  
전문가 델파이 조사지(4차)**

**[붙임] 전문가 검토지(4차)**

**한국직업정보시스템(KNOW) 콘텐츠 강화를 위한  
영역 재구조화 연구**

안녕하십니까?

바쁘신 와중에도 귀한 시간을 내시어 전문가 검토를 수락하여 주셔서 감사드립니다. 이 질문지는 이전에 진행된 한국직업정보시스템(KNOW) 콘텐츠 강화를 위한 영역 재구조화(안) 1~3차 전문가 검토를 기반으로 수정된 재구조화(안)의 적절성 및 타당성 여부를 파악하기 위한 목적으로 개발되었습니다.

이 전문가 검토는 서면 방식으로 이루어질 예정이며, 구조화된 질문지를 바탕으로 총 2개 영역, 15개 문항을 활용하여 검토를 진행할 예정입니다.

각 문항별 내용에는 정해진 답답이 있는 것이 아니오니, 성심성의껏 솔직하게 답변하여 주시기를 바라오며, 전문가 검토 결과는 연구를 위한 소중한 자료로 활용될 예정입니다.

귀중한 시간을 내어 전문가 검토에 응해주셔서 감사합니다.

2022년 11월

**한국고용정보원 미래직업연구팀**

본 질문지는 연구책임자의 허락 없이 복사 및 사용할 수 없습니다.

※ 질문지의 내용과 관련하여 문의사항이 있으신 경우, 한국고용정보원 미래직업연구팀 양인준 부연구위원(jadenyang22@keis.or.kr)에게 연락하여 주시기 바랍니다.

## [참고자료] 한국직업정보시스템(KNOW) 재구조화(안) 1~3차 전문가 검토 결과 개요

- 한국직업정보시스템(KNOW) 재구조화(안) 도출은 1단계: 워크넷 내 직업정보 영역 실태 분석, 2단계: 국내외 직업정보시스템 세부영역 실태 분석, 3단계: 한국직업정보시스템(KNOW) 재구조화(안) 초안 도출 총 3단계에 걸쳐 진행됨.
- 1단계에서는 워크넷에서 제공되고 있는 한국직업정보시스템 외 7개 콘텐츠의 영역 및 내용분석을 바탕으로 한국직업정보시스템(KNOW) 재구조화(안)의 틀로 작용할 직업정보제공 영역 세부준거 및 준거별 영역을 도출함(미래직업탐구 영역은 웹진의 형태로 발간되어 재구조화(안) 도출 과정에 미반영).
  - ※ 직업검색 영역의 경우 직업정보제공 영역을 바탕으로 도출.
- 2단계에서는 1단계에서 도출된 직업정보제공 영역별 세부준거를 바탕으로 국내외에서 운영 중인 직업정보시스템 구성과 연계하는 작업을 진행함.
- 3단계에서는 2단계를 통해 보완된 직업정보제공 영역별 세부준거 내용 간의 유사성 및 향후 적용가능성 등을 바탕으로 세부준거 간 통합 및 반영여부를 추가로 검토하여 한국직업정보시스템(KNOW) 재구조화(안) 초안을 도출함.
  - ※ 워크넷 URL: <https://www.work.go.kr/seekWantedMain.do>
- 총 3단계를 거쳐 진행된 한국직업시스템 재구조화(안)의 타당성 여부를 확인하기 위해 원내 연구진 및 외부 전문가를 대상으로 1-3차 전문가 검토를 진행함. 전문가 검토는 ① 재구조화(안) 직업정보제시 영역 전체 구성의 적절성, ② 개별 영역을 구성하는 대영역/중영역/소영역 구성 및 명칭의 적절성을 중심으로 진행함.

- **(한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업검색 영역)** 한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업정보 영역을 구성하는 소영역 내용을 바탕으로 직업검색 영역 소영역 도출 결과, 3개 대영역, 3개 중영역, 14개 소영역으로 정리됨(<표 1> 참고).
- 업무정보 대영역에서 3개(직업명, 업무환경, 분류코드), 근로자 정보 대영역에서 8개(관련학과, 관련자격, 훈련정보/지식, 기술/흥미, 성격, 가치관), 노동시장 정보 대영역에서 3개(임금/연봉, 직업만족도, 일자리전망) 소영역이 도출됨.
- 근로자 정보 중영역의 경우 다른 대영역에 비해 다수의 소영역이 도출되었다는 점에서, 소영역별 유사성을 바탕으로 별도의 중영역(교육훈련정보, 역량정보, 성향정보)을 구성함.

**<표 1> 한국직업정보시스템 직업검색 영역 재구조화(안) 도출 내용**

대영역	중영역	소영역
업무정보	-	직업명, 업무환경, 분류코드
근로자 정보	교육훈련정보	관련학과, 관련자격, 숙련기간
	역량정보	지식, 기술
	성향정보	흥미, 성격, 가치관
노동시장 정보	-	임금/연봉, 직업만족도, 일자리전망

- **(한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업정보제공 영역: 대영역)** 한국직업정보시스템(KNOW) 직업정보제공 영역은 1~3차 전문가 검토를 통해 2개의 유형과 3개의 대영역으로 정리됨(<표 2, 3> 참고).
- 직업정보제공 영역은 업무정보, 근로자 정보, 노동시장 정보 3개의 대영역으로 구성됨.
- 대영역별로 포함하는 직업정보의 내용을 반영하여, 업무정보, 근로자 정보, 노동시장 정보 대영역은 핵심정보 유형으로, 나머지 직업정보는 부가정보 유형으로 구분함.

〈표 2〉 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 대영역 구성 변경사항

초안	1차 전문가 검토	2차 전문가 검토		3차 전문가 검토	
직업특성	업무정보	중요 정보	업무정보	핵심정 보	업무정보
교육/근로자 특성	근로자 정보		근로자 정보		근로자 정보
경제/환경적 특성	노동시장 정보		노동시장 정보		노동시장 정보
-		부기정보		부기정보	

〈표 3〉 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 핵심/부기정보 및 대영역 정의

유형/대영역	정의	
	2차 전문가 검토	3차 전문가 검토
핵심정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업과 직접적인 관련이 있는 정보로써 업무정보, 근로자정보, 노동시장 정보로 구성됨.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업을 이해하기 위한 핵심적인 정보로써, 업무정보, 근로자정보 및 노동시장 정보로 구성됨.</li> </ul>
업무 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업과 관련된 내재적 차원의 정보로써, 하는일, 작업/환경, 관련·유사직업/전직, 분류코드/관련정보 속성의 정보로 구성됨.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 특성을 반영한 정보로써, 직무정보, 환경정보 및 추가정보로 구성됨.</li> </ul>
근로자 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업과 관련된 개인적 차원의 정보로써 교육/훈련, 지식/기술/능력, 성격/흥미/가치관 속성의 정보로 구성됨.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 수행하는 근로자 개인의 특성을 반영한 정보로써 교육훈련정보, 역량정보 및 성향정보로 구성됨.</li> </ul>
노동 시장 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업과 관련된 경제적/고용적 차원의 정보로써 임금/근무시간/만족도, 학력/학력분포, 일자리 속성의 정보로 구성됨.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 수행하는 근로자 집단의 특성을 반영한 정보로써, 경제정보와 일자리정보로 구성됨.</li> </ul>
부기정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>중요정보의 원활한 이해를 뒷받침하는 정보로써 동영상과 활용자료로 구성됨.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>핵심정보의 이해를 돕는 정보로써 동영상, 활용자료 및 관련정보원으로 구성됨.</li> </ul>

주: 1차 전문가 검토에서는 별도의 유형과 정의를 제시하지 않음

- (한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업정보제공 영역: 중영역) 한국 직업정보시스템(KNOW) 직업정보제공 영역 내 중영역은 1~3차 전문가 검토를 통해 8개로 정리됨(〈표 4〉 참고).

- 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 내 중영역은 1차 8개, 2차 10개에서 3차 전문가 검토를 통해 8개로 재조정되었음.
- 업무정보 대영역은 1차 3개, 2차 4개에서 3차 전문가 검토를 통해 직무정보, 환경정보, 추가정보 총 3개의 중영역으로 재조정되었음,
- 근로자 정보 대영역은 1차 3개, 2차 3개에서, 3차 전문가 검토를 통해 교육훈련정보, 역량정보, 성향정보 총 3개의 중영역으로 개수의 변화는 없으나 명칭과 구성의 변화가 발생하였음.
- 노동시장 정보 대영역은 1차 2개, 2차 3개에서, 3차 전문가 검토를 통해 경제정보, 일자리정보 총 2개의 중영역으로 재조정되었음,
- 부가정보 유형의 경우, 별도의 중영역을 제시하지 않았으며, 3차 전문가 검토를 통해 2차 전문가 검토에서 종합되었던 중영역별 명칭 및 정의를 수정, 보완하였음(<표 5> 참고).

〈표 4〉 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 중영역 변경사항

대영역	중영역		3차 전문가 검토		
	1차 전문가 검토	2차 전문가 검토	유형	대영역	중영역
업무 정보	하늘일	직무요인	핵 심 정 보	업무 정보	직무정보
	직업/환경	환경요인			환경정보
	관련·유사직업/전직	직업요인			추가정보
	-	추가정보요인			
근로자 정보	교육/훈련/정책	교육훈련요건		근로자 정보	교육훈련정보
	지식/기술/능력	근로자요건			역량정보
	성격/흥미/가치관	근로자특성			성향정보
노동 시장 정보	임금·근무시간·민족도	경제적특성		노동 시장 정보	경제정보
	전망/현황	일자리특성			일자리정보
	-	교육특성			
총계	8	10	총계	8	
부가 정보 유형	동영상/활용자료	별도의 중영역 미제시	부가 정보 유형	별도의 중영역 미제시	
	관련정보/분류코드				

- (한국직업정보시스템 재구조화(안) 직업정보제공 영역: 소영역) 한국 직업정보시스템(KNOW) 직업정보제공 영역 내 소영역은 1~3차 전문가 검토를 통해 35개로 정리됨(<표 6> 참고).
- 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 내 소영역은 1차 36개, 2차 36개에서 3차 전문가 검토를 통해 35개로 재조정되었음.
- 업무정보 대영역 내 소영역의 경우 1차 11개, 2차 13개에서, 3차 전문가 검토를 통해 직무정보 중영역 내 4개 소영역(직무정의, 수행직무, 업무활동, 직무특성). 환경정보 중영역 내 4개 소영역(업무환경, 작업환경, 작업강도, 작업장소), 추가정보 중영역 내 4개 소영역(관련직업, 유사명칭, 진출가능분야, 분류코드) 총 12개로 구성됨.
- 근로자 정보 대영역 내 소영역의 경우 1차 16개, 2차 13개에서, 3차 전문가 검토를 통해 교육훈련정보 중영역 내 6개(관련학과, 관련자격, 훈련정보, 교육수준, 숙련기간, 경력개발), 역량정보 중영역 내 3개(지식, 기술, 능력), 성향정보 중영역 내 3개(흥미, 성격, 가치관) 총 12개로 구성됨.
- 노동시장 정보 대영역 내 소영역의 경우, 1차 5개, 2차 8개에서, 3차 전문가 검토를 통해 경제정보 중영역 내 3개(임금/연봉, 근무시간, 직업만족도), 일자리 정보 중영역 내 5개(학력분포, 전공학과분포, 일자리전망, 일자리현황, 지원사업) 총 8개로 구성됨.
- 부가정보 영역의 경우 별도의 중영역을 구성하지 않는 대신, 동영상(인터뷰), 활용자료, 관련정보원 총 3개의 소영역으로 구성됨.
- 이를 바탕으로 한국직업정보시스템(KNOW) 재구조화(안) 직업정보제공 영역을 구성하는 소영역별 정의 및 적용방식을 다음과 같이 설정하였음(<표 7> 참고).
- 해당 페이지의 내용을 보실 때는 원활한 이해를 돕기 위해 워크넷 사이트 내 직업정보 영역 및 참고로 작성되어 있는 국외 사이트 예시를 같이 참고해주시기 바랍니다.

〈표 5〉 한국직업정보시스템(KNOW) 직업정보제공 영역 재구조화(인) 중영역별 정의 변경사항

대영역	2차 전문가 검토	
	중영역	정의
업무 정보	직무요인	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직무의 정의 및 직무를 구성하는 책무와 과업, 그리고 직무와 관련된 주요 특성과 관련된 내용</li> </ul>
	환경요인	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직무를 수행하는 근무환경 및 직무수행 과정에서 요구되는 육체적 노동강도와 관련된 내용</li> </ul>
	직업요인	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업과 관련이 있는 직업 및 유사한 직업, 그리고 전직가능직업과 관련된 내용</li> </ul>
	추가정보요인	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 국가분류기준 및 직업과 관련된 정보를 확인할 수 있는 정보처와 관련된 내용</li> </ul>
	교육훈련요인	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 획득하기 위해 요구되는 교육, 훈련 및 경력강화와 관련된 내용</li> </ul>
근로자 정보	근로지요건	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술 및 경험과 관련된 내용</li> </ul>
	근로자특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 능력, 흥미, 성격 및 가치관 등 근로자 개인적 특성에 관련된 내용</li> </ul>
	경제주특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 임금/연봉, 근로시간 및 직무만족도와 관련된 내용</li> </ul>
	일자리특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 현황 및 전망, 각종 지원사업과 관련된 내용</li> </ul>
	교육특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 가진 시민들의 학력 및 전공분포와 관련된 내용</li> </ul>
노동 시장 정보	중영역	3차 전문가 검토
	직무정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무정의, 직무를 구성하는 책무와 과업 및 직무특성과 관련된 정보</li> </ul>
	환경정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무수행 환경 및 직무수행 시 근로자에게 요구되는 육체적 노동강도와 관련된 정보</li> </ul>
	추가정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업의 국가분류코드, 관련직업 및 유사직업, 향후 진출가능분야와 관련된 정보</li> </ul>
	교육훈련정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업에 종사하기 위해 요구되는 교육, 훈련 및 경력과 관련된 정보</li> </ul>
	역량정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술 및 능력과 관련된 정보</li> </ul>
	성향정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 흥미, 성격 및 가치관과 관련된 정보</li> </ul>
경제정보	경제정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 평균임금, 근로시간 및 직업만족도와 관련된 정보</li> </ul>
	일자리정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업에 종사하고 있는 근로자의 인구통계학적 특성 및 직업자문과 현황 그리고 관련 지원사업과 관련된 정보</li> </ul>



〈표 6〉 한국직업정보시스템(KNOW) 직업정보제공 영역 재구조화(인) 소영역 변경사항

1차 전문가 검토			2차 전문가 검토			3차 전문가 검토		
대영역	중영역	소영역	대영역	중영역	소영역	대영역	중영역	소영역
업무 정보	하드웨어	직무개요	직무포인		직무개요	업무 정보	직무 정보	직무정의
		수행직무			수행직무			수행직무
		업무활동			업무활동			업무활동
		직무특성			직무특성			직무특성
	직업/환경	업무환경	환경포인		업무환경	환경 정보	업무환경	
		직업환경			직업환경		직업환경	
		직업강도			직업강도		직업강도	
		직업장소			직업장소		직업장소	
	관련·유사직업/ 전직	관련직업	직업포인		관련직업	추가 정보	관련직업	
		유사명칭			유사명칭		유사명칭	
		진작기능직업			진작기능직업		진작기능분야	
			추가정보포인		분류코드	관련정보		분류코드

1차 전문가 검토			2차 전문가 검토			3차 전문가 검토		
대영역	중영역	소영역	대영역	중영역	소영역	대영역	중영역	소영역
근로자 정보	교육/훈련/정책	학력분포	교육/훈련 요건	교육/훈련 요건	관련학과	근로자 정보	교육/훈련 정보	관련학과
		전공학과/분포			관련지격			관련지격
		관련학과			관련지격			관련지격
		훈련정보			훈련정보			훈련정보
		교육수준			교육수준			교육수준
		숙련기간			숙련기간			숙련기간
		경력개발			경력개발			경력개발
		관련정책						
	지식/기술/능력	지식	근로자 정보	지식	근로자 정보	지식	지식	
		기술		기술		기술		
		능력		-		능력		
		관련강령		관련강령		-		
	성격/흥미/기치관	성격	근로자 특성	근로자 특성	근로자 특성	능력	근로자 정보	-
		흥미				흥미		흥미
		-				성격		성격
		기치관				기치관		기치관

1차 전문가 검토			2차 전문가 검토			3차 전문가 검토		
대영역	중영역	소영역	대영역	중영역	소영역	대영역	중영역	소영역
노동 시장 정보	임금/근무시간/ 민족도	임금/연봉		경제적특성	임금/연봉		경제 정보	임금/연봉
		근무시간			근무시간			
		직업민족도			직업민족도			
	전망/현황	일자리전망		교육특성	학력분포		일자리 정보	학력분포
					전공학과분포			전공학과분포
합계	전망/현황	일자리전망	일자리특성		일자리전망			일자리전망
					일자리현황			일자리현황
합계			32	합계	34	합계	32	

기타	동영상/활용자료	동영상(인터넷)	부기정보	동영상(인터넷)		부기정보	동영상(인터넷)
		활용자료		활용자료	활용자료		
	관련정보/분류코드	관련정보	-				
		분류코드					
	총계	36	총계	36	총계	35	

〈표 7〉 한국직업정보시스템(KNOW) 재구조화(인) 직업정보제공 영역 소영역별 정의 및 구성

수정안			정의/유형	참고				정보제시	
유형	대영역	중영역	소영역	KNOW	직업 사전	직업 전망	국외 사례	데이터	텍스트
핵심 정보	업무 정보	직무 정보	직무정의	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무에 대한 정의</li> </ul>	●				●
			수행직무	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무를 구성하는 주요 책무(Duty)</li> </ul>	●				●
			업무활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무를 구성하는 주요 과업(Task)</li> <li>총 44개 유형으로 제시(중요도, 수준 분석)</li> </ul>	●			●	●
			직무특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업 종사자가 직무를 수행하는 과정에 서 자료, 시뮬 및 시물과 맞는 특성</li> <li>자료(7개 유형), 시뮬(8개 유형), 시물(8개 유형)로 구성</li> </ul>		●			●
			업무환경	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무수행 과정에 영향을 미치는 물리적, 사회적 요인(총 15개 유형으로 제시(중요도 분석))</li> </ul>	●			●	●
	환경 정보	직업환경	직업환경	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당직업의 직무를 수행하는 직업자에게 직접적으로 물리적, 신체적 영향을 미치는 작업자의 환경요인(총 6개 유형으로 제시)</li> </ul>		●			●
			직업강도	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당직업의 직무를 수행하는데 요구되는 육체적 힘의 강도(총 5단계로 제시)</li> </ul>		●			●
			직업장소	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당직업의 직무가 주로 수행되는 장소</li> <li>실외 종사비율에 따라 총 3개 유형으로 구분</li> </ul>		●			●

유형	수정안		정의/유형	참고				정보제시	
	대영역	중영역	소영역	KNOW	직업 사전	직업 진망	국외 사례	데이터	텍스트
		추가 정보	관련직업	<ul style="list-style-type: none"> <li>본직업명과 기본적인 직무에 있어서 공통점이 있으나, 직무범위, 대상에 따라 구분되는 직업</li> <li>현장에서 본직업명을 상황에 따라 명칭만 다르게 부르는 것으로서, 본직업명과 동일한 의미를 지님</li> <li>업무환경, 일반업무활동, 업무수행능력, 지식 4가지 직업특성 자료를 바탕으로 경력직 구직자가 직업경력을 살려 재취업할 수 있는 직업</li> <li>해당 직업과 관련된 국가분류기준에 한국고용직업분류, 한국표준직업분류, 한국표준산업분류</li> </ul>		●			●
			유시명칭		●				●
			진출가능 분야		●			●	●
			분류코드		●				●
			관련학과		●				●
근로자 정보	교육 훈련 정보		관련자격	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 원활하게 수행하는 데 요구되는 자격</li> </ul>	●				●
			훈련정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업과 관련된 역량 강화를 위해 제공되고 있는 외부 교육훈련 정보</li> </ul>	●				●
									●

유형	수정안		정의/유형	참고				정보제시	
	내영역	중영역	소영역	KNOW	직업 사전	직업 진망	국외 사례	데이터	텍스트
			교육수준		●				●
			숙련기간		●				●
			경력개발				● (뉴질랜드)		●
			지식	●				●	●
		역량 정보	기술						
							● (미국)	●	●

유형	수정안		정의/유형	참고				정보제시	
	대영역	중영역	소영역	KNOW	직업 사전	직업 진망	국외 사례	데이터	텍스트
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Basic: 지식의 빠른 획득과 학습을 촉진하는 개인의 후천적 기술(2개 대영역, 10개 중영역으로 구성/중요도, 수준 제시)</li> <li>- Cross-Functional: 직무 간에 발생하는 업무성과를 촉진하는 개인의 후천적 기술(5개 대영역, 25개 중영역으로 구성/중요도, 수준 제시)</li> </ul>					
							● (미국)	●	●
								●	●
								●	●
								●	●
		상황 정보	능력	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인의 직무성과에 영향을 미치는 기질</li> <li>• 총 4개 대영역, 15개 중영역, 52개 소영역을 구분하여 분석(중요도, 수준 제시)</li> </ul>					
			흥미	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업환경 및 직무성과에 대한 개인의 선호</li> <li>• 총 6개 유형을 제시(중요도 분석)</li> </ul>					
			성격	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인이 일을 얼마나 잘 수행할 수 있는지에 영향을 미치는 개인적 특성</li> <li>• 총 16개 유형을 제시(중요도 분석)</li> </ul>					
			기초판	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인의 직무면접에 영향을 미치는 직업에 대한 개인의 가치 인식</li> <li>• 총 13개 유형을 제시(중요도 분석)</li> </ul>					

유형	수정안		정의/유형	참고				정보제시	
	대영역	중영역	소영역	KNOW	직업 시진	직업 진망	국외 사례	데이터	텍스트
노동 시장 정보	경제 정보		임금/연봉	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 시급 및 연봉 수준을 제시</li> <li>총 5개 구간으로 구분하여 제시(기준에는 3개 구간)</li> </ul>			● (미국)	●	
			근무시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 일, 월 평균 근무시간을 제시</li> </ul>			● (영국)	●	
			직업만족도	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 일자리 증가 가능성, 발전가능성 및 고용안정에 대해 재직자가 느끼는 생각</li> <li>100%로 환산하여 제시</li> </ul>	●			●	
			학력분포	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 가진 재직자의 학력분포</li> <li>총 6개 구간으로 제시</li> </ul>	●			●	●
	일자리 정보		진공학과 분포	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 가진 재직자의 진공학과분포</li> <li>총 6개 구간으로 제시</li> </ul>	●			●	●
			일자리현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 현황을 채용공고와 재직자 응답 내용으로 구분하여 제시</li> </ul>	●				●
			일자리전망	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업의 향후 전망을 재직자와 전문가 분석내용으로 구분하여 제시</li> </ul>	●				●
			지원사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직업을 가진 근로자의 역량강화 및 해당 직업으로의 입직을 희망하는 구직자 대상 국가정책 지원 목록</li> </ul>			● (뉴질랜드)		●



수정안				정의/유형	참고				정보제시			
유형	대영역	중영역	소영역		KNOW	직업 사전	직업 전망	국외 사례	데이터	텍스트		
부가정보					동영상 (인터뷰)	• 해당 직업과 관련된 현직자 동영상				위크넷 내 직업동영상·VR직업인 인터뷰		
	활용자료				• 직업 탐색 과정에서 활용할 수 있는 자료							
	관련정보원				• 해당 직업과 관련된 추가적인 정보를 얻을 수 있는 외부 단체 및 사이트(예: 직능단체, 협회, 교육단체 등)							
									● (뉴질랜드)		●	
									● (캐나다)		●	

## 1 한국직업정보시스템(KNOW) 재구조화(안) 적절성 검토(직업검색 영역)

### 1-1. 직업검색 영역 전반 및 대영역/중영역의 적절성

1-1-1. 한국직업정보시스템 직업검색 영역의 전반적인 구성(대영역/중영역/소영역)은 어떠하십니까?

- ① 매우 적절하지 않다    ② 적절하지 않다    ③ 보통이다  
④ 적절하다    ⑤ 매우 적절하다

☞ 1, 2번 응답한 경우

1-1-2. 한국직업정보시스템 직업검색 영역 내 대영역(업무정보, 근로자 정보, 노동시장 정보) 및 중영역(교육/훈련정보, 역량정보, 성향정보)의 전반적인 구성과 세부내용, 추가적으로 도출되어야 하는 영역으로는 무엇이 있습니까?

구분	매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
업무정보					
근로자 정보					
교육훈련정보					
역량정보					
성향정보					
노동시장 정보					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

☞ 추가로 도출되어야 하는 영역

## 1-2. 직업검색 영역 내 소영역의 적절성

1-2-1. 한국직업정보시스템 직업검색 영역 내 소영역의 전반적인 구성과 세부내용, 그리고 추가적으로 도출되어야 하는 영역으로는 무엇이 있습니까?

구분		매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
업무정보	직업명					
	업무환경					
	분류코드					
근로자 정보		-				
교육 훈련 정보	관련학과					
	관련자격					
	숙련기간					
역량 정보	지식					
	기술					
성향 정보	흥미					
	성격					
	가치관					
노동시장 정보	임금/연봉					
	직업만족도					
	일자리전망					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

☞ 추가로 도출되어야 하는 영역


- 1-2-2. 이 외에 한국직업정보시스템(KNOW) 직업검색 영역 재구조화(안)과 관련하여 추가의견이 있으신 경우 자유롭게 작성해주시기 바랍니다.

## 2 한국직업정보시스템(KNOW) 재구조화(안) 적절성 검토(직업정보제공 영역)

### 2-1. 직업정보제공 영역 전반 및 대영역의 적절성


- 2-1-1. 한국직업정보시스템(KNOW) 직업정보제공 영역의 전반적인 구성(유형/대영역/중영역/소영역)은 어떠하십니까?

- ① 매우 적절하지 않다    ② 적절하지 않다    ③ 보통이다  
④ 적절하다    ⑤ 매우 적절하다

 1, 2번 응답한 경우

- 2-1-2. 한국직업정보시스템(KNOW) 직업정보제공 영역의 대영역에 특성에 따라 핵심정보 유형(업무정보, 근로자 정보, 노동시장 정보)과 부가정보 유형으로 구분한 것에 대해서는 어떠하십니까?

- ① 매우 적절하지 않다    ② 적절하지 않다    ③ 보통이다  
④ 적절하다    ⑤ 매우 적절하다

 1, 2번 응답한 경우

2-1-3. 한국직업정보시스템(KNOW) 직업정보제공 영역 내 유형(핵심 정보, 부가정보) 및 대영역(업무정보, 근로자 정보, 노동시장 정보)의 전반적인 구성과 세부내용, 그리고 추가적으로 도출되어야 하는 영역으로는 무엇이 있습니까?

구분	매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
핵심정보					
업무정보					
근로자 정보					
노동시장 정보					
부가정보					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

☞ 추가로 도출되어야 하는 영역

2-1-4. 한국직업정보시스템(KNOW) 직업정보제공 내 유형(핵심정보, 부가정보) 및 대영역(업무정보, 근로자 정보, 노동시장 정보)의 명칭 및 정의는 어떠하십니까?

구분	매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
핵심정보					
업무정보					
근로자 정보					
노동시장 정보					
부가정보					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

## 2-2. 직업정보제공 중영역의 적절성

2-2-1. 한국직업정보시스템(KNOW) 직업정보제공 대영역 내 중영역의 전반적인 구성 및 세부내용 그리고 추가적으로 도출되어야 하는 영역으로는 무엇이 있습니까?

대영역	응답내용 중영역	매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
업무 정보	영역 전반					
	직무정보					
	환경정보					
	추가정보					
	☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)					
	☞ 추가로 도출되어야 하는 영역					
근로자 정보	영역 전반					
	교육훈련정보					
	역량정보					
	성향정보					
	☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)					
	☞ 추가로 도출되어야 하는 영역					

2-2-2. 한국직업정보시스템(KNOW) 직업정보제공 대영역 내 중영역별 명칭 및 정의는 어떠하십니까?

대영역	응답내용 중영역	매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
업무 정보	직무정보					
	환경정보					
	추가정보					
	☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)					
근로자 정보	교육훈련정보					
	역량정보					
	성향정보					
	☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)					
노동 시장 정보	경제정보					
	일자리정보					
	☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)					

2-2-3. 이 외에 한국직업정보시스템(KNOW) 직업정보제공 영역 중영역 재구조화(안)과 관련하여 추가적인 의견이 있으신 경우 자유롭게 작성해주시기 바랍니다.

## 2-3. 직업정보제공 소영역의 적절성

2-3-1. 한국직업정보시스템(KNOW) 중영역 내 소영역의 전반적인 구성 및 세부내용 그리고 추가적으로 도출되어야 하는 영역으로는 무엇이 있습니까?

대영역	중영역	응답내용 소영역	매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
업무 정보	직무 정보	직무정의					
		수행직무					
		업무활동					
		직무특성					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

☞ 추가로 도출되어야 하는 영역

업무 정보	환경 정보	업무환경					
		작업환경					
		작업강도					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

☞ 추가로 도출되어야 하는 영역

업무 정보	추가 정보	관련직업					
		유사명칭					
		진출가능분야					
		분류코드					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

☞ 추가로 도출되어야 하는 영역



대영역	중영역	응답내용 소영역	매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
근로자 정보	교육 훈련 요건	관련학과					
		관련자격					
		훈련정보					
		교육수준					
		숙련기간					
		경력개발					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

☞ 추가로 도출되어야 하는 영역

근로자 정보	역량 정보	지식					
		기술					
		능력					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

☞ 추가로 도출되어야 하는 영역

근로자 정보	성향 정보	흥미					
		성격					
		가치관					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

☞ 추가로 도출되어야 하는 영역

대영역	중영역	응답내용 소영역	매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
노동 시장 정보	경제 정보	임금/연봉					
		근무시간					
		직업만족도					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

☞ 추가로 도출되어야 하는 영역

노동 시장 정보	일자리 정보	학력분포					
		전공학과분포					
		일자리전망					
		일자리현황					
		지원사업					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

☞ 추가로 도출되어야 하는 영역

부가정보 유형	동영상(인터뷰)					
	활용자료					
	관련정보원					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

☞ 추가로 도출되어야 하는 영역

2-3-2. 한국직업정보시스템(KNOW) 직업정보제공 중영역 내 소영역별 명칭 및 정의는 어떠하십니까?

대영역	중영역	응답내용 소영역	매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
업무 정보	직무 정보	직무정의					
		수행직무					
		업무활동					
		직무특성					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

업무 정보	환경 정보	업무환경					
		작업환경					
		작업강도					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

업무 정보	추가 정보	관련직업					
		유사명칭					
		진출가능분야					
		분류코드					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

---

대영역	중영역	응답내용	매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
		소영역					
근로자 정보	교육 훈련 요건	관련학과					
		관련자격					
		훈련정보					
		교육수준					
		숙련기간					
		경력개발					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

근로자 정보	역량 정보	지식					
		기술					
		능력					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

근로자 정보	성향 정보	흥미					
		성격					
		가치관					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

대영역	중영역	응답내용 소영역	매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
노동 시장 정보	경제 정보	임금/연봉					
		근무시간					
		직업만족도					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

노동 시장 정보	일자리 정보	학력분포					
		전공학과분포					
		일자리전망					
		일자리현황					
		지원사업					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

부가정보 유형	동영상(인터뷰)					
	활용자료					
	관련정보원					

☞ 그렇지 않은 이유(매우 적절하지 않다, 적절하지 않다 응답 시)

2-3-3. 이 외에 한국직업정보시스템(KNOW) 직업정보제공 소영역 재구조화(안)과 관련하여 추가의견이 있으신 경우 자유롭게 작성해주시기 바랍니다.

2-3-4. 한국직업정보시스템(KNOW) 재구조화(안) 도출 연구와 관련하여 추가의견이 있으신 경우, 자유롭게 작성해주시기 바랍니다.

소중한 시간 내어 전문가 검토에 응해주셔서 감사합니다



## [부록 3] 한국직업정보시스템 콘텐츠 강화를 위한 재구조화(안) 연구 중요도 분석 설문지

## 한국직업정보시스템 콘텐츠 강화를 위한 영역 재구조화 연구

안녕하십니까? 바쁘신 중에도 불구하고, 설문조사에 협조해 주신 점에 대해 감사드립니다.

한국고용정보원 미래직업연구팀은 한국직업정보시스템 개선의 일환으로 **‘한국직업정보시스템(KNOW) 콘텐츠 강화를 위한 영역 재구조화’** 연구를 수행하고 있습니다.

이 설문지는 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 활용할 것으로 예상되는 직업정보 분야 현업전문가 및 청년구직자가 인식하는 세부영역 간 중요도 인식 차이를 분석하기 위한 목적으로 제작되었습니다. 본 설문지의 응답에 소요되는 시간은 **약 6분**입니다.

응답내용은 통계법 제 13조 2항에 의거하여 익명으로 처리되며, 개인정보는 외부에 노출되지 않습니다. 모든 문항을 빠짐없이 응답해주시기 바랍니다. 해당 설문을 성실히 완료해주신 분들을 대상으로 **소정의 기프티콘(키피쿠폰)**을 제공해드릴 예정이오니 적극적인 참여를 부탁드립니다.

여러모로 바쁘신 가운데 적극적으론 본 설문조사에 협조해 주셔서 감사드리며, 응답과 관련하여 문의 사항이 있으시면 아래 연락처로 연락 주시기 바랍니다.



2022년 11월



고용노동부  
Ministry of Employment and Labor



한국고용정보원  
Korea Employment Information Service

☐ 조사기관:  조사대행:  파워리서치 | 문의: 02-518-01501



## I. 한국직업정보시스템 재구조화(안) 영역별 선호도 조사

하단의 표는 이 연구를 통해 도출된 한국직업정보시스템 **직업검색 영역 재구조화(안)**의 대영역, 중영역 및 소영역과 영역별 정의와 관련된 내용으로 구성되어 있습니다. 해당 내용은 추후 설문조사 과정에서 중요한 부분이니, 시간이 걸리더라도 꼼꼼하게 확인해주시기 바랍니다.

번호	대영역	대영역 정의	중영역	중영역 정의	소영역	소영역 정의
(1)	업무 정보		해당 직업과 관련된 특성을 반영한 정보로써, 직업명, 업무환경 및 분류코드(한국고용직업분류, 한국표준직업분류, 한국표준산업분류) 정보로 구성됨		① 직업명	해당 직업의 명칭
(2)					② 업무환경	해당 직업 종사자의 업무수행 과정에 영향을 미치는 물리적, 사회적 요인
(3)					③ 분류코드	해당 직업과 관련된 국가분류기준
(4)	근로자 정보	해당 직업을 수행하는 근로자 개인과 관련된 특성을 반영한 정보로써 교육훈련정보, 근로자 역량·정보 및 근로자	① 교육훈련 정보	해당 직업에 종사하기 위해 요구되는 교육, 훈련, 자격 및 경력과 관련된 정보	① 관련학과	해당 직업과 직간접적인 관련이 있는 학과명
(5)					② 관련자격	해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 국가 및 민간 자격
(6)					③ 숙련기간	정규교육과정을 이수한 후 해당 직업의 직무를 평균적인 수준으로 수행하기 위해 요구되는 교육 및 훈련기간

번호	대영역	대영역 정의	중영역	중영역 정의	소영역	소영역 정의
(7)		작성정보로 구성됨	② 근로자 역량정보	해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술과 관련된 정보	① 지식	해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식
(8)					② 기술	해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 기술
(9)			③ 근로자 적성정보	해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 흥미, 성격, 가치관과 관련된 정보	① 흥미	직업환경 및 직무성과에 대한 개인의 선호
(10)					② 성격	업무수행에 영향을 미치는 개인적 특성
(11)					③ 가치관	직무만족에 영향을 미치는 직업에 대한 개인의 인식
(12)	노동시장 정보	해당 직업을 수행하는 근로자 집단과 관련된 특성을 반영한 정보로써, 임금/연봉, 직업만족도 및 일자리전망 정보로 구성됨	① 임금/연봉			해당 직업 종사자의 평균 시급 및 연봉
(13)			② 직업만족도			해당 직업의 일자리 증가 가능성, 발전가능성 및 고용안정에 대해 재직자가 느끼는 생각
(14)			③ 일자리전망			해당 직업의 향후 전망에 대한 재직자 및 전문가의 인식

하단의 표는 이 연구를 통해 도출된 한국직업정보시스템 **직업정보제공 영역 재구조화(안)**의 대영역, 중영역 및 소영역과 영역별 정의와 관련된 내용으로 구성되어 있습니다. 해당 내용은 추후 설문조사 과정에서 중요한 부분이오니, 시간이 걸리더라도 꼼꼼하게 확인해주시기 바랍니다.

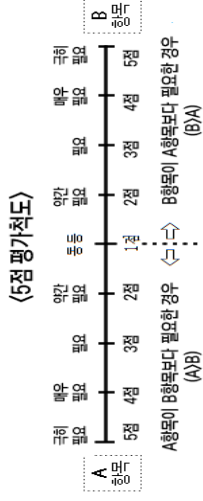
### ■ 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 영역별 구성 및 내용

번호	대영역	대영역 정의	중영역	중영역 정의
(1)	업무 정보	해당 직업과 관련된 특성을 반영한 정보로써, 직무정보와 환경정보로 구성됨	① 직무정보	직무정의, 직무를 구성하는 책무와 과업, 직무특성, 작업강도, 유사명칭, 분류코드, 관련직업 및 전직가능직업과 관련된 정보. (예: 업무정의, 수행업무, 관련직업, 특성, 전직가능직업)
(2)			② 환경정보	직무수행 환경 및 장소와 관련된 정보(예: 업무환경, 작업장소)
(3)	근로자 정보	해당 직업을 수행하는 근로자 개인과 관련된 특성을 반영한 정보로써 교육훈련정보, 근로자 역량정보 및 근로자 적성정보로 구성됨	① 교육훈련정보	해당 직업에 종사하기 위해 요구되는 교육, 훈련, 자격 및 경력과 관련된 정보(예: 관련학과, 관련자격, 훈련장소, 교육수준, 수련기간)
(4)			② 근로자 역량정보	해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술 및 능력과 관련된 정보(예: 지식, 기술, 능력)
(5)			③ 근로자 적성정보	해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 흥미, 성격, 가치관과 관련된 정보(예: 흥미, 성격, 가치관)
(6)	노동시장 정보	해당 직업을 수행하는 근로자 집단과 관련된 특성을 반영한 정보로써, 근무여건 정보와 일자리 동향정보로 구성됨	① 근무여건 정보	해당 직업의 평균임금, 근로시간, 학력/전공학과분포 및 직업만족도와 관련된 정보(예: 임금연봉, 근무시간, 재직자 학력/학과분포, 직업만족도)
(7)			② 일자리 동향정보	해당 직업의 전망과 현황 및 지원사업과 관련된 정보. (예: 일자리전망, 일자리현황, 관련 지원사업)

■ 평가방법 : 다음에 제시한 평가방법을 참고하여 설문의 각 항목한 중요도를 비교평가해주시기 바랍니다.

▶ 평가척도

- 평가척도로는 「A항목을 기준으로 B항목이 어느 정도 중요한가?」 또는 「B항목을 기준으로 A항목이 어느 정도 중요한가?」를 5점척도에 따라 평가하여 주시기 바랍니다.



[작성 예시]

항목(A)	A가 더 중요(A>B) ←-----					B가 더 중요(B>A) -----→					항목(B)
	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤		
해당 직업과 관련된 특성을 반영한 정보 로써 직무정보와 환경정보로 구성됨			●							해당 직업을 수행하는 근로자 개인과 관련된 특성을 반영한 정보로써 교육훈련정보, 근로 자 역량정보 및 근로자 작성정보로 구성됨	

## 1. 한국직업정보시스템 직업검색 영역 재구조화(안) 대영역간 중요도 분석

문항 1. 하단의 내용은 한국직업정보시스템 **직업검색 영역** 재구조화(안)을 구성하는 **대영역 간 상대적 중요도**와 관련된 내용으로 구성되어 있습니다. 문항을 읽어보시고 귀하께서 생각하시는 대영역 간 상대적 중요도를 평가해주시기 바랍니다.

항목(A)	A가 더 중요(A>B) ←					동등	B가 더 중요(B>A) →					항목(B)
	⑤	④	③	②	①		②	③	④	⑤		
해당 직업과 관련된 특성을 반영한 정보로써, 직업명, 업무환경 및 분류코드(한국고용직업분류, 한국표준직업분류, 한국표준산업분류) 정보로 구성됨						①					해당 직업을 수행하는 근로자 개인과 관련된 특성을 반영한 정보로써 교육훈련정보, 근로자 역량정보 및 근로자 적성정보로 구성됨	
해당 직업과 관련된 특성을 반영한 정보로써, 직업명, 업무환경 및 분류코드(한국고용직업분류, 한국표준직업분류, 한국표준산업분류) 정보로 구성됨											해당 직업을 수행하는 근로자 집단과 관련된 특성을 반영한 정보로써, 임금/연봉, 직업만족도 및 일자리전망 정보로 구성됨	
해당 직업을 수행하는 근로자 개인과 관련된 특성을 반영한 정보로써 교육훈련정보, 근로자 역량정보 및 근로자 적성정보로 구성됨											해당 직업을 수행하는 근로자 집단과 관련된 특성을 반영한 정보로써, 임금/연봉, 직업만족도 및 일자리전망 정보로 구성됨	

## 2. 한국직업정보시스템 직업검색 영역 재구조화(인) 중영역간 중요도 분석

문항 2. 하단의 내용은 한국직업정보시스템 직업검색 영역 재구조화(인)을 구성하는 근로자 정보 대영역 내 중영역 간 상대적 중  
요도와 관련된 내용으로 구성되어 있습니다. 문항을 읽어보시고 귀하께서 생각하시는 대영역 간 상대적 중요도를 평가해주시기  
바랍니다.

항목(A)	← A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A) →					항목(B)
	⑤	④	③	②	①		②	③	④	⑤		
해당 직업에 종사하기 위해 요구되는 교육, 훈련, 자격 및 경력과 관련된 정보					①						해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술과 관련된 정보	
해당 직업에 종사하기 위해 요구되는 교육, 훈련, 자격 및 경력과 관련된 정보											해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 흥미, 성격, 가치관과 관련된 정보	
해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술과 관련된 정보											해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 흥미, 성격, 가치관과 관련된 정보	

문항 3. 하단의 내용은 한국직업정보시스템 직업검색 영역 재구조화(안)을 구성하는 업무 정보 대영역 내 소영역 간 상대적 중요도와 관련된 내용으로 구성되어 있습니다. 문항을 읽어보고 귀하께서 생각하시는 대영역 간 상대적 중요도를 평가해주시기 바랍니다.

[illegible]

문항 4. 하단의 내용은 한국직업정보시스템 직업검색 영역 재구조화(안)을 구성하는 근로자 정보 대영역, 교육훈련 정보 중영역 내 소영역 간 상대적 중요도와 관련된 내용으로 구성되어 있습니다. 문항을 읽어보시고 귀하께서 생각하시는 대영역 간 상대적 중요도를 평가해주시기 바랍니다.

항목(A)	A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	← ⑤	④	③	②	①		②	③	④	⑤ →		
해당 직업과 직간접적인 관련이 있는 학과명						①					해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 국가 및 민간 자격	
해당 직업과 직간접적인 관련이 있는 학과명											정규교육과정을 이수한 후 해당 직업의 직무를 평균적인 수준으로 수행하기 위해 요구되는 교육 및 훈련기간	
해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 국가 및 민간 자격											정규교육과정을 이수한 후 해당 직업의 직무를 평균적인 수준으로 수행하기 위해 요구되는 교육 및 훈련기간	



문항 5. 하단의 내용은 한국직업정보시스템 직업검색 영역 재구조화(인)을 구성하는 근로자 정보 대영역, 근로자 역량정보 중영역 내 소영역 간 상대적 중요도와 관련된 내용으로 구성되어 있습니다. 문항을 읽어보시고 귀하께서 생각하시는 대영역 간 상대적 중요도를 평가해주시기 바랍니다.

항목(A)	A가 더 중요(A>B)					B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	←	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	
해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식											해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 기술

문항 6. 하단의 내용은 한국직업정보시스템 직업검색 영역 재구조화(인)을 구성하는 근로자 정보 대영역, 근로자 적성정보 중영역 내 소영역 간 상대적 중요도와 관련된 내용으로 구성되어 있습니다. 문항을 읽어보시고 귀하께서 생각하시는 대영역 간 상대적 중요도를 평가해주시기 바랍니다.

항목(A)	A가 더 중요(A>B)					B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	←	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	
직업환경 및 직무성공에 대한 개인의 선호											업무수행에 영향을 미치는 개인적 특성
직업환경 및 직무성공에 대한 개인의 선호											직무만족에 영향을 미치는 직업에 대한 개인의 인식
업무수행에 영향을 미치는 개인적 특성											직무만족에 영향을 미치는 직업에 대한 개인의 인식

문항 7. 하단의 내용은 한국직업정보시스템 재구조화(안)을 구성하는 노동시장 정보 대영역 내 소영역 간 상대적 중요도와 관련된 내용으로 구성되어 있습니다. 문항을 읽어보시고 귀하께서 생각하시는 대영역 간 상대적 중요도를 평가해주시기 바랍니다.

항목(A)	A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	←	⑤	④	③	②		①	②	③	④	⑤	
해당 직업 종사자의 평균 시급 및 연봉							①					해당 직업의 일자리 증가 가능성, 발전가능성 및 고용안정에 대해 재직자가 느끼는 생각
해당 직업 종사자의 평균 시급 및 연봉												해당 직업의 향후 전망에 대한 전문가 및 재직자의 인식
해당 직업의 일자리 증가 가능성, 발전가능성 및 고용안정에 대해 재직자가 느끼는 생각												해당 직업의 향후 전망에 대한 전문가 및 재직자의 인식

#### 4. 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(인) 대영역간 중요도 분석

문항 8. 하단의 내용은 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(인)을 구성하는 대영역 간 상대적 중요도와 관련된 내용으로 구성되어 있습니다. 문항을 읽어보시고 귀하께서 생각하시는 대영역 간 상대적 중요도를 평가해주시기 바랍니다.

항목(A)	A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	←	5	4	3	2		1	2	3	4	5	
해당 직업과 관련된 특성을 반영한 정보로써, 직무정보와 환경정보로 구성됨							①	②	③	④	⑤	해당 직업을 수행하는 근로자 개인과 관련된 특성을 반영한 정보로써 교육훈련정보, 근로자 역량정보 및 근로자 적성정보로 구성됨
해당 직업과 관련된 특성을 반영한 정보로써, 직무정보와 환경정보로 구성됨												해당 직업을 수행하는 근로자 집단과 관련된 특성을 반영한 정보로써 근무여건 정보와 일자리 동향정보로 구성됨
해당 직업을 수행하는 근로자 개인과 관련된 특성을 반영한 정보로써 교육훈련정보, 근로자 역량정보 및 근로자 적성정보로 구성됨												해당 직업을 수행하는 근로자 집단과 관련된 특성을 반영한 정보로써 근무여건 정보와 일자리 동향정보로 구성됨



■ 한국직업정보시스템 근로자 정보 대영역 및 세부 소영역 예시

번호	대영역	중영역	정의	소영역 구성
1	근로자 정보	① 교육훈련정보	해당 직업에 종사하기 위해 요구되는 교육, 훈련, 자격 및 경력과 관련된 정보	관련학과, 관련자격, 훈련정보, 교육수준, 숙련기간, 경력개발
2		② 근로자 역량정보	해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술 및 능력과 관련된 정보	지식, 기술, 능력
3		③ 근로자 적성정보	해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 흥미, 성격 및 가치관과 관련된 정보	흥미, 성격, 가치관

문항 10. 앞에 제시된 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 근로자 정보 대영역을 구성하는 중영역의 정의 및 소영역 예시를 바탕으로 귀하께서 인식하는 중영역 간의 상대적 중요도를 평가해 주시기 바랍니다.

항목(A)	A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	← ⑤	④	③	②	①		②	③	④	⑤ →		
해당 직업에 종사하기 위해 요구되는 교육, 훈련, 자격 및 경력과 관련된 정보						①					해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술 및 능력과 관련된 정보	
해당 직업에 종사하기 위해 요구되는 교육, 훈련, 자격 및 경력과 관련된 정보											해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 흥미, 성격, 가치관과 관련된 정보	
해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술 및 능력과 관련된 정보											해당 직업을 원활하게 수행하기 위해 요구되는 흥미, 성격, 가치관과 관련된 정보	

■ 한국직업정보시스템 노동시장 정보 대영역 및 중영역 및 세부 소영역 예시

번호	대영역	중영역	정의	소영역 구성
1	노동시장 정보	① 근무여건 정보	해당 직업의 평균임금, 근로시간, 학력/전공학 과분포 및 직업만족도와 관련된 정보	임금/연봉, 근무시간, 학력분포, 전공학과분포, 직업만족도
2		② 일자리 동향정보	해당 직업의 전망과 현황 및 지원사업과 관련 된 정보	일자리전망, 일자리현황, 지원사업

문항 11. 앞에 제시된 한국직업정보시스템 **직업정보제공 영역** **제구조화(안)** **노동시장 정보 대영역**을 구성하는 중영역의 정의 및 소영역 예시를 바탕으로 귀하께서 인식하는 중영역 간의 상대적 중요도를 평가해 주시기 바랍니다.

항목(A)	A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	←	5	4	3	2		1	2	3	4	5	
해당 직업의 평균임금, 근로시간, 학력/전공학과분포 및 직업만족도 와 관련된 정보												해당 직업의 전망과 현황 및 지원사 업과 관련된 정보

## 6. 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(인) 소영역간 중요도 분석

■ 한국직업정보시스템 업무정보 대영역, 직무정보 중영역 내 소영역 정의

번호	대영역	중영역	소영역	소영역 정의
1	업무정보	직무정보	① 업무정의	업무에 대한 정의
2			② 수행업무	업무를 구성하는 주요 책무(Duty)(예: 사무직의 책무: 비품 관리하기, 문서 작성하기 등)
3			③ 업무활동	업무를 구성하는 주요 과업(Task)(비품 관리하기의 과업: 비품 관리대장 작성하기)
4			④ 업무특성	해당 직업 종사자가 업무를 수행하는 과정에서 자료, 사람 및 사물과 맺는 특성
5			⑤ 작업강도	해당 직업의 업무를 수행하는데 요구되는 육체적 힘의 강도
6			⑥ 분류코드	해당 직업과 관련된 국가분류기준(예: 한국고용직업분류, 한국표준직업분류, 한국표준산업분류)
7			⑦ 유사명칭	현장에서 본직업명을 상황에 따라 명칭만 다르게 부르는 것으로써, 본직업명과 동일한 의미를 지님
8			⑧ 관련직업	본직업명과 기본적인 업무에 있어서 공통점이 있으나, 직무범위, 대상에 따라 구분되는 직업
9			⑨ 전직기능직업	업무환경, 일반업무활동, 업무수행능력, 지식 4가지 직업특성 자료를 바탕으로 경력직 구직자가 직업경력을 살려 재취업할 수 있는 직업

※ 앞에 제시된 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 업무정보 대영역, 직무정보 중영역 내 소영역별 정의를 바탕으로 귀하께서 인식하는 소영역 간의 상대적 중요도를 평가해 주시기 바랍니다.

문항 12-1. ‘업무정의’와 ‘나머지 직무정보’ 항목 간 중요도를 비교하여 주십시오

항목(A)	A가 더 중요(A>B) ←					동등	B가 더 중요(B>A) →					항목(B)
	⑤	④	③	②	①		②	③	④	⑤		
업무에 대한 정의						①						업무를 구성하는 주요 책무(Duty) (예: 사무직의 책무: 비품 관리하기, 문서 작성하기 등)
업무에 대한 정의												업무를 구성하는 주요 과업(Task) (비품 관리하기의 과업: 비품 관리 대장 작성하기)
업무에 대한 정의												해당 직업 종사자가 업무를 수행하는 과정에서 자료, 사람 및 사물과 맺는 특성
업무에 대한 정의												해당 직업의 업무를 수행하는데 요구되는 육체적 힘의 강도
업무에 대한 정의												해당 직업과 관련된 국가분류기준 (예: 한국고용직업분류, 한국표준직업분류, 한국표준산업분류)



항목(A)	A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	←	5	4	3	2		2	3	4	5	→	
업무에 대한 정의						①						현장에서 본직업명을 상황에 따라 명칭만 다르게 부르는 것으로써, 본 직업명과 동일한 의미를 지님
업무에 대한 정의												본직업명과 기본적인 업무에 있어서 공통점이 있으나, 직무범위, 대상에 따라 구분되는 직업
업무에 대한 정의												업무환경, 일반업무활동, 업무수행 능력, 지식 4가지 직업특성 자료를 바탕으로 경력직 구직자가 직업경력을 살려 재취업할 수 있는 직업

문항 12-2. ‘수행업무’와 ‘나머지 직무정보’ 항목 간 중요도를 비교하여 주십시오

항목(A)	A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	←	5	4	3	2		2	3	4	5	→	
업무를 구성하는 주요 책무(Duty) (예: 사무직의 책무: 비품 관리하기, 문서 작성하기 등)						①						업무를 구성하는 주요 과업(Task) (비품 관리하기의 과업: 비품 관리 대장 작성하기)

항목(A)	A가 더 중요(A>B) ←-----→					동등	B가 더 중요(B>A) -----→					항목(B)
	⑤	④	③	②	①		②	③	④	⑤		
업무를 구성하는 주요 책무(Duty) (예: 사무직의 책무: 비품 관리하기, 문서 작성하기 등)						①					해당 직업 종사자가 업무를 수행하 는 과정에서 자료, 사람 및 사물과 맺는 특성	
업무를 구성하는 주요 책무(Duty) (예: 사무직의 책무: 비품 관리하기, 문서 작성하기 등)											해당 직업의 업무를 수행하는데 요 구되는 육체적 힘의 강도	
업무를 구성하는 주요 책무(Duty) (예: 사무직의 책무: 비품 관리하기, 문서 작성하기 등)											해당 직업과 관련된 국가분류기준 (예: 한국고용직업분류, 한국표준직 업분류, 한국표준산업분류)	
업무를 구성하는 주요 책무(Duty) (예: 사무직의 책무: 비품 관리하기, 문서 작성하기 등)											현장에서 본직업명을 상황에 따라 명칭만 다르게 부르는 것으로써, 본 직업명과 동일한 의미를 지님	
업무를 구성하는 주요 책무(Duty) (예: 사무직의 책무: 비품 관리하기, 문서 작성하기 등)											본직업명과 기본적인 업무에 있어 서 공통점이 있으나, 직무범위, 대 상에 따라 구분되는 직업	
업무를 구성하는 주요 책무(Duty) (예: 사무직의 책무: 비품 관리하기, 문서 작성하기 등)											업무환경, 일반업무활동, 업무수행 능력, 지식 4가지 직업특성 자료를 바탕으로 경력직 구직자가 직업경 력을 살려 재취업할 수 있는 직업	

문항 12-3 ‘업무활동’ 과 ‘나머지 직무정보’ 항목 간 중요도를 비교하여 주십시오

항목(A)	← A가 더 중요(A>B)					동등	→ B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	⑤	④	③	②	①		②	③	④	⑤		
업무를 구성하는 주요 과업(Task) (비품 관리하기의 과업: 비품 관리 대장 작성하기)						①					해당 직업 종사자가 업무를 수행하 는 과정에서 자료, 사람 및 사물과 맺는 특성	
업무를 구성하는 주요 과업(Task) (비품 관리하기의 과업: 비품 관리 대장 작성하기)											해당 직업의 업무를 수행하는데 요 구되는 육체적 힘의 강도	
업무를 구성하는 주요 과업(Task) (비품 관리하기의 과업: 비품 관리 대장 작성하기)											해당 직업과 관련된 국가분류기준 (예: 한국고용직업분류, 한국표준직 업분류, 한국표준산업분류)	
업무를 구성하는 주요 과업(Task) (비품 관리하기의 과업: 비품 관리 대장 작성하기)											현장에서 본직업명을 상황에 따라 명칭만 다르게 부르는 것으로써, 본 직업명과 동일한 의미를 지님	
업무를 구성하는 주요 과업(Task) (비품 관리하기의 과업: 비품 관리 대장 작성하기)											본직업명과 기본적인 업무에 있어 서 공통점이 있으나, 직무범위, 대 상에 따라 구분되는 직업	
업무를 구성하는 주요 과업(Task) (비품 관리하기의 과업: 비품 관리 대장 작성하기)											업무환경, 일반업무활동, 업무수행 능력, 지식 4가지 직업특성 자료를 바탕으로 경력직 구직자가 직업경 력을 살려 재취업할 수 있는 직업	

문항 12-4. ‘업무특성’ 과 ‘나머지 직무정보’ 항목 간 중요도를 비교하여 주십시오.

항목(A)	← A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A) →					항목(B)
	⑤	④	③	②	①		⑤	④	③	②	①	
해당 직업 종사자가 업무를 수행하는 과정에서 자료, 사람 및 사물과 맺는 특성						①						해당 직업의 업무를 수행하는데 요구되는 육체적 힘의 강도
해당 직업 종사자가 업무를 수행하는 과정에서 자료, 사람 및 사물과 맺는 특성												해당 직업과 관련된 국가분류기준(예: 한국고용직업분류, 한국표준직업분류, 한국표준산업분류)
해당 직업 종사자가 업무를 수행하는 과정에서 자료, 사람 및 사물과 맺는 특성												현장에서 본직업명을 상황에 따라 명칭만 다르게 부르는 것으로써, 본직업명과 동일한 의미를 지님
해당 직업 종사자가 업무를 수행하는 과정에서 자료, 사람 및 사물과 맺는 특성												본직업명과 기본적인 업무에 있어서 공통점이 있으나, 직무범위, 대상에 따라 구분되는 직업
해당 직업 종사자가 업무를 수행하는 과정에서 자료, 사람 및 사물과 맺는 특성												업무환경, 일반업무활동, 업무수행능력, 지식 4가지 직업특성 자료를 바탕으로 경력직 구직자가 직업경력을 살려 재취업할 수 있는 직업

문항 12-5. ‘직업강도’와 ‘나머지 직무정보’ 항목 간 중요도를 비교하여 주십시오.

항목(A)	← A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A) →					항목(B)
	⑤	④	③	②	①		①	②	③	④	⑤	
해당 직업의 업무를 수행하는데 요구되는 육체적 힘의 강도							①	②	③	④	⑤	해당 직업과 관련된 국가분류기준 (예: 한국고용직업분류, 한국표준직업분류, 한국표준산업분류)
해당 직업의 업무를 수행하는데 요구되는 육체적 힘의 강도												현장에서 본직업명을 상황에 따라 명칭만 다르게 부르는 것으로써, 본 직업명과 동일한 의미를 지님
해당 직업의 업무를 수행하는데 요구되는 육체적 힘의 강도												본직업명과 기본적인 업무에 있어 서 공통점이 있으나, 직무범위, 대 상에 따라 구분되는 직업
해당 직업의 업무를 수행하는데 요구되는 육체적 힘의 강도												업무환경, 일반업무활동, 업무수행 능력, 지식 4가지 직업특성 자료를 바탕으로 경력직 구직자가 직업경 력을 살려 재취업할 수 있는 직업

문항 12-6. ‘분류코드’와 ‘나머지 직무정보’ 항목 간 중요도를 비교하여 주십시오

항목(A)	← A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A) →					항목(B)
	⑤	④	③	②	①		②	③	④	⑤		
해당 직업과 관련된 국가분류기준 (예: 한국고용직업분류, 한국표준직 업분류, 한국표준산업분류)						①					현장에서 본직업명을 상황에 따라 명칭만 다르게 부르는 것으로써, 본 직업명과 동일한 의미를 지님	
해당 직업과 관련된 국가분류기준 (예: 한국고용직업분류, 한국표준직 업분류, 한국표준산업분류)											본직업명과 기본적인 업무에 있어 서 공통점이 있으나, 직무범위, 대 상에 따라 구분되는 직업	
해당 직업과 관련된 국가분류기준 (예: 한국고용직업분류, 한국표준직 업분류, 한국표준산업분류)											업무환경, 일반업무활동, 업무수행 능력, 지식 4가지 직업특성 자료를 바탕으로 경력직 구직자가 직업경 력을 살려 재취업할 수 있는 직업	

문항 12-7. ‘유사명칭’과 ‘나머지 직무정보’ 항목 간 중요도를 비교하여 주십시오

항목(A)	← A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A) →					항목(B)
	-----						-----					
	⑤	④	③	②	①		②	③	④	⑤		
현장에서 본직업명을 상황에 따라 명칭만 다르게 부르는 것으로써, 본 직업명과 동일한 의미를 지님						①					본직업명과 기본적인 업무에 있어 서 공통점이 있으나, 직무범위, 대 상에 따라 구분되는 직업	

항목(A)	← A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A) →					항목(B)
	-----						-----					
	⑤	④	③	②	①		②	③	④	⑤		
현장에서 본직업명을 상황에 따라 명칭만 다르게 부르는 것으로써, 본 직업명과 동일한 의미를 지님												업무환경, 일반업무활동, 업무수행 능력, 지식 4가지 직업특성 자료를 바탕으로 경력직 구직자가 직업경력을 살려 재취업할 수 있는 직업

문항 12-8. ‘관련직업’ 과 ‘전직가능직업’ 항목 간 중요도를 비교하여 주십시오

항목(A)	← A가 더 중요(A>B) -----→					동등	----- B가 더 중요(B>A) →					항목(B)
	5	4	3	2	1		2	3	4	5		
본직업명과 기본적인 업무에 있어서 공통점이 있으나, 직무범위, 대상에 따라 구분되는 직업											업무환경, 일반업무활동, 업무수행 능력, 지식 4가지 직업특성 자료를 바탕으로 경력직 구직자가 직업경력을 살려 재취업할 수 있는 직업	

■ 한국직업정보시스템 업무정보 대영역, 환경정보 중영역 내 소영역 정의

번호	대영역	중영역	소영역	소영역 정의
1			① 업무환경	업무수행 과정에 영향을 미치는 물리적, 사회적 요인
2	업무정보	환경정보	② 작업환경	해당 직업의 업무를 수행하는 작업자에게 직접적으로 물리적, 신체적 영향을 미치는 작업자의 환경요인
3			③ 작업장소	해당 직업의 업무가 주로 수행되는 장소로써 실외 종사비율에 따라 구분

문항 13. ‘앞에 제시된 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 업무정보 대영역, 환경정보 중영역 내 소영역별 정의를 바탕으로 귀하께서 인식하는 소영역 간의 상대적 중요도를 평가해 주시기 바랍니다.

항목(A)	← A가 더 중요(A>B)					B가 더 중요(B>A) →					항목(B)
	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤		
업무수행 과정에 영향을 미치는 물리적, 사회적 요인						①					해당 직업의 업무를 수행하는 작업자에게 직접적으로 물리적, 신체적 영향을 미치는 작업자의 환경요인
업무수행 과정에 영향을 미치는 물리적, 사회적 요인											해당 직업의 업무가 주로 수행되는 장소로써 실외 종사비율에 따라 구분
해당 직업의 업무를 수행하는 작업자에게 직접적으로 물리적, 신체적 영향을 미치는 작업자의 환경요인											해당 직업의 업무가 주로 수행되는 장소로써 실외 종사비율에 따라 구분



■ 한국직업정보시스템 근로자 정보 대영역, 교육훈련정보 중영역 내 소영역 정의

번호	대영역	중영역	소영역	소영역 정의
1	근로자 정보	교육훈련 정보	① 관련학과	해당 직업과 관련을 맺는 학과명, 그리고 해당 학과가 개설된 대학
2			② 관련자격	해당 직업을 원활하게 수행하는 데 요구되는 자격
3			③ 훈련정보	해당 직업과 관련된 역량 강화를 위해 제공되고 있는 외부 교육훈련 정보
4			④ 교육수준	해당 직업의 업무를 수행하는데 요구되는 정규교육수준
5			⑤ 숙련기간	정규교육과정을 이수한 후 해당 직업의 업무를 평균적인 수준으로 스스로 수행하기 위해 요구되는 교육 및 훈련기간
6			⑥ 경력개발	해당 직업을 수행하는 데 도움이 되는 관련경험 및 임직 후 개인이 나아갈 수 있는 경력 방향

※ 앞에 제시된 한국직업정보시스템 **직업정보제공 영역 재구조화(안)** **근로자정보 대영역, 교육훈련정보 중영역 내 소영역별** 정의를 바탕으로 귀하께서 인식하는 소영역 간의 상대적 중요도를 평가해 주시기 바랍니다.

문항 14-1. ‘관련학과’와 ‘나머지 교육훈련 정보’ 항목 간 중요도를 비교하여 주십시오

항목(A)	A가 더 중요(A>B)					B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	←	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	→
해당 직업과 관련을 맺는 학과명, 그리고 해당 학과가 개설된 대학											해당 직업을 원활하게 수행하는 데 요구되는 자격

항목(A)	A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	←	5	4	3	2		←	2	3	4	5	
해당 직업과 관련을 맺는 학과명, 그리고 해당 학과가 개설된 대학						①						해당 직업과 관련된 역량 강화를 위해 제공되고 있는 외부 교육훈련 정보
해당 직업과 관련을 맺는 학과명, 그리고 해당 학과가 개설된 대학												해당 직업의 업무를 수행하는데 요 구되는 정규교육수준
해당 직업과 관련을 맺는 학과명, 그리고 해당 학과가 개설된 대학												정규교육과정을 이수한 후 해당 직업의 업무를 평균적인 수준으로 스스로 수행 하기 위해 요구되는 교육 및 훈련기간
해당 직업과 관련을 맺는 학과명, 그리고 해당 학과가 개설된 대학												해당 직업을 수행하는데 도움이 되 는 관련경험 및 입직 후 개인이 나 아갈 수 있는 경력 방향

문항 14-2 ‘관련자격’ 와 ‘나머지 교육훈련 정보’ 항목 간 중요도를 비교하여 주십시오

항목(A)	A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	←	5	4	3	2		←	2	3	4	5	
해당 직업을 원활하게 수행하는 데 요구되는 자격						①						해당 직업과 관련된 역량 강화를 위해 제공되고 있는 외부 교육훈련 정보
해당 직업을 원활하게 수행하는 데 요구되는 자격												해당 직업의 업무를 수행하는데 요 구되는 정규교육수준

항목(A)	A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	←	5	4	3	2		2	3	4	5	→	
해당 직업을 원활하게 수행하는 데 요구되는 자격						①						정규교육과정을 이수한 후 해당 직업의 업무를 평균적인 수준으로 스스로 수행하기 위해 요구되는 교육 및 훈련기간
해당 직업을 원활하게 수행하는 데 요구되는 자격												해당 직업을 수행하는 데 도움이 되는 관련경험 및 입직 후 개인이 나아갈 수 있는 경력 방향

문항 14-3. ‘훈련정보’와 ‘나머지 교육훈련 정보’ 항목 간 중요도를 비교하여 주십시오.

항목(A)	A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	←	5	4	3	2		2	3	4	5	→	
해당 직업과 관련된 역량 강화를 위해 제공되고 있는 외부 교육훈련 정보						①						해당 직업의 업무를 수행하는데 요구되는 정규교육수준
해당 직업과 관련된 역량 강화를 위해 제공되고 있는 외부 교육훈련 정보												정규교육과정을 이수한 후 해당 직업의 업무를 평균적인 수준으로 스스로 수행하기 위해 요구되는 교육 및 훈련기간
해당 직업과 관련된 역량 강화를 위해 제공되고 있는 외부 교육훈련 정보												해당 직업을 수행하는 데 도움이 되는 관련경험 및 입직 후 개인이 나아갈 수 있는 경력 방향

문항 14-4. ‘교육수준’ 과 ‘나머지 교육관련 정보’ 항목 간 중요도를 비교하여 주십시오

항목(A)	← A가 더 중요(A>B)					동등	→ B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	⑤	④	③	②	①		②	③	④	⑤		
해당 직업의 업무를 수행하는데 요구되는 정규교육수준						①					정규교육과정을 이수한 후 해당 직업의 업무를 평균적인 수준으로 스스로 수행하기 위해 요구되는 교육 및 훈련기간	
해당 직업의 업무를 수행하는데 요구되는 정규교육수준											해당 직업을 수행하는 데 도움이 되는 관련경험 및 입직 후 개인이 나아갈 수 있는 경력 방향	

문항 14-5. ‘숙련기간’ 과 ‘경력개발’ 항목 간 중요도를 비교하여 주십시오

항목(A)	← A가 더 중요(A>B)					동등	→ B가 더 중요(B>A)					항목(B)
	⑤	④	③	②	①		②	③	④	⑤		
정규교육과정을 이수한 후 해당 직업의 업무를 평균적인 수준으로 스스로 수행하기 위해 요구되는 교육 및 훈련기간											해당 직업을 수행하는 데 도움이 되는 관련경험 및 입직 후 개인이 나아갈 수 있는 경력 방향	



■ 한국직업정보시스템 근로자 정보 대영역, 근로자 적성정보 중영역 내 소영역 정의

번호	대영역	중영역	소영역	소영역 정의
1	근로자 정보	근로자 적성정보	① 흥미	직업환경 및 직무성공에 대한 개인의 선호
2			② 성격	업무수행에 영향을 미치는 개인적 특성
3			③ 가치관	직무만족에 영향을 미치는 직업에 대한 개인의 인식

문항 15. 앞에 제시된 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 근로자 정보 대영역, 근로자 적성정보 중영역 내 소영역별 정의를 바탕으로 귀하께서 인식하는 소영역 간의 상대적 중요도를 평가해 주시기 바랍니다.

항목(A)	A가 더 중요(A>B) ←					동등	B가 더 중요(B>A) →					항목(B)
	⑤	④	③	②	①		②	③	④	⑤		
직업환경 및 직무성공에 대한 개인의 선호						①					업무수행에 영향을 미치는 개인적 특성	
직업환경 및 직무성공에 대한 개인의 선호											직무만족에 영향을 미치는 직업에 대한 개인의 인식	
업무수행에 영향을 미치는 개인적 특성											직무만족에 영향을 미치는 직업에 대한 개인의 인식	



항목(A)	← A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A) →					항목(B)
	⑤	④	③	②	①		②	③	④	⑤		
해당 직업 종사자의 평균 시급 및 연봉											해당 직업을 가진 재직자의 전공학위분포	
해당 직업 종사자의 평균 시급 및 연봉											해당 직업의 일자리 증가 가능성, 발전가능성 및 고용안정에 대해 재직자가 느끼는 생각	

문항 17-2. ‘근무시간’ 과 ‘나머지 근무여건 정보’ 항목 간 중요도를 비교하여 주십시오

항목(A)	← A가 더 중요(A>B) -----					동등	----- B가 더 중요(B>A) →					항목(B)
	⑤	④	③	②	①		②	③	④	⑤		
해당 직업 종사자의 하위월 평균 근무시간						①	②	③	④	⑤	해당 직업을 가진 재직자의 학력분포	
해당 직업 종사자의 하위월 평균 근무시간											해당 직업을 가진 재직자의 전공학위분포	
해당 직업 종사자의 하위월 평균 근무시간											해당 직업의 일자리 증가 가능성, 발전가능성 및 고용안정에 대해 재직자가 느끼는 생각	



문항 17-3 ‘학력분포’ 과 ‘나머지 근무여건 정보’ 항목 간 중요도를 비교하여 주십시오

항목(A)	← A가 더 중요(A>B)				동등	B가 더 중요(B>A) →				항목(B)
	⑤	④	③	②		②	③	④	⑤	
해당 직업을 가진 재직자의 학력분포					①					해당 직업을 가진 재직자의 전공학파분포
해당 직업을 가진 재직자의 학력분포										해당 직업의 일자리 증가 가능성, 발전가능성 및 고용안정에 대해 재직자가 느끼는 생각

문항 17-4 ‘전공학과분포’ 과 ‘나머지 근무여건 정보’ 항목 간 중요도를 비교하여 주십시오

항목(A)	← A가 더 중요(A>B)				동등	B가 더 중요(B>A) →				항목(B)
	⑤	④	③	②		②	③	④	⑤	
해당 직업을 가진 재직자의 전공학과분포					①					해당 직업의 일자리 증가 가능성, 발전가능성 및 고용안정에 대해 재직자가 느끼는 생각

■ 한국직업정보시스템 노동시장 정보 대영역, 일자리 동향정보 중영역 내 소영역 정의

번호	대영역	중영역	소영역	소영역 정의
1	근로자 정보	일자리 동향정보	① 일자리현황	해당 직업의 채용공고와 해당 직업의 현황에 대한 전문가 및 재직자의 인식
2			② 일자리전망	해당 직업의 향후 전망에 대한 전문가 및 재직자의 인식
3			③ 지원사업	해당 직업을 가진 근로자의 역량강화 및 해당 직업으로의 입직을 희망하는 구직자 대상 국가정책 지원 목록

문항 18. 앞에 제시된 한국직업정보시스템 직업정보제공 영역 재구조화(안) 노동시장 정보 대영역, 일자리 동향정보 중영역 내 소영역별 정의를 바탕으로 귀하께서 인식하는 소영역 간의 상대적 중요도를 평가해 주시기 바랍니다.

항목(A)	← A가 더 중요(A>B)					동등	B가 더 중요(B>A) →					항목(B)
	⑤	④	③	②	①		②	③	④	⑤		
해당 직업의 채용공고와 해당 직업의 현황에 대한 전문가 및 재직자의 인식						①					해당 직업의 향후 전망에 대한 전문가 및 재직자의 인식	
해당 직업의 채용공고와 해당 직업의 현황에 대한 전문가 및 재직자의 인식											해당 직업을 가진 근로자의 역량강화 및 해당 직업으로의 입직을 희망하는 구직자 대상 국가정책 지원 목록	
해당 직업의 향후 전망에 대한 전문가 및 재직자의 인식											해당 직업을 가진 근로자의 역량강화 및 해당 직업으로의 입직을 희망하는 구직자 대상 국가정책 지원 목록	

문항 19. 한국직업정보시스템 직업검색 영역 및 직업정보 제공 영역 재구조화(인)과 관련하여 추가의견이 있으신 경우, 자유롭게 작성해주시기 바랍니다.

---

---

---

### Ⅲ. 응답자 일반적 사항

하단의 설문문항은 통계처리를 위해 응답자의 일반적인 특성에 대해 묻는 문항으로 내용이 구성되어 있습니다. 문항의 내용을 확인하신 후 본인에게 해당하는 응답을 선택하시거나, 작성해 주시기 바랍니다.

문항 20. 귀하의 성별은 무엇입니까? ① 남자      ② 여자

문항 21. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? 만 (                      )세

문항 22. 귀하는 현재 어느 지역에 거주하고 있습니까?

- ① 수도권(서울, 경기, 인천)
- ② 경상권(경상북도, 경상남도, 부산광역시, 대구광역시, 울산광역시)
- ③ 전라권(전라북도, 전라남도, 광주광역시, 제주특별자치도)
- ④ 충청권(충청북도, 충청남도, 대전광역시, 세종특별자치시)
- ⑤ 강원권(강원도)

문항 23. 귀하는 최종학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고졸 이하
- ② 전문대졸
- ③ 4년제 대졸
- ④ 대학원 졸

#### IV. 개인정보 이용 동의

설문에 응해주신 분에게 작지만 소정의 사례(기프트콘)를 발송하고 있습니다. 이에 상품권 발송업체에 위탁처리하고자 하는 사항이며, 다른 용도로는 절대 사용하지 않음을 알려드립니다. 내용을 자세히 읽어 보신 후 동의 여부에 결정하여 주십시오.

## □ 개인정보 수집·이용 내역

개인정보 항목	수집·이용 목적	보유·이용 기간
연락처(핸드폰)	설문확인 및 답례품 발송 목적	수집·이용 동의일로부터 2개월

※ 귀하는 개인정보 수집에 동의할 권리가 있으며, 동의를 거부할 경우 답례품 발송에 제한을 받을 수 있습니다.

☞ 위와 같이 개인정보를 수집·이용하는데 동의하십니까? ( 예 ☐ 아니오 ☐ )

스타벅스 커피쿠폰

받으실 휴대폰 번호

000 - 0000 - 0000

※ 상품권 발송은 과업 종료 후 12월 15까지 일괄 발송됩니다.  
또한, 휴대폰 번호 오기재로 인한 미발송은 책임지지 않는다는 점을 유의해 주시기 바랍니다.

<설문조사에 협조해주셔서 진심으로 감사드립니다.>



집필진 양인준 (한국고용정보원 미래직업연구팀 부연구위원)  
박가열 (한국고용정보원 미래직업연구팀 팀장)  
정철영 (서울대학교 교수)

연구조원 김기민 (서울대학교 대학원생)  
김도현 (서울대학교 대학원생)

---

## 한국직업정보시스템(KNOW) 콘텐츠 강화를 위한 영역 재구조화 연구

인쇄 2022년 12월  
발행 2022년 12월  
발행인 나영돈  
발행처 한국고용정보원  
27740 충북 음성군 맹동면 태정로 6  
☎ 1577-7114  
홈페이지 [www.keis.or.kr](http://www.keis.or.kr)  
조판 및 인쇄 (사)한국장애인문인복지후원회  
☎ 02-2271-2526

• 본 보고서의 내용은 한국고용정보원의 사전 승인 없이 전재 및 역재할 수 없습니다.  
ISBN 978-89-6331-026-8





# 한국직업정보시스템(KNOW) 콘텐츠 강화를 위한 영역 재구조화 연구



**한국고용정보원**  
Korea Employment Information Service

27740 충청북도 음성군 맹동면 태정로 6  
T.1577-7114 [www.keis.or.kr](http://www.keis.or.kr)

