

# 2023년 금속산업 기업 일자리 실태 및 수요조사

- 결과보고서 -



# 제 출 문

(재)충청남도일자리경제진흥원 귀중

본 보고서를 “2023년 금속산업 기업 일자리 실태 및 수요조사”에 대한  
최종보고서로 제출합니다.

2023년 12월

연구/조사기관 : (주)티브릿지코퍼레이션

책임연구원 : 김경남 연구실장

선임연구원 : 유인찬 이사

김봉현 부장

연구 원 : 김혜정 과장

이희종 연구원

본 보고서의 내용은 연구자들의 견해이며,  
(재)충청남도일자리경제진흥원의 공식입장과는 다를 수 있습니다.



## [일러두기]

---

1. 본 조사의 대상 기간은 2023년 1월~ 2023년 10월을 기준으로 함
  2. 본 조사 대상은 본사, 공장, 연구소 등이 충청남도에 소재한 금속산업 업종에 해당하는 기업임
  3. 통계표 및 도표내의 숫자는 소숫점 첫째자리에서 반올림되었으므로 세부 항목의 합이 전체 합계와 일치하지 않을 수 있음
  4. 중복응답 및 우선순위 종합분석에서는 한 개 이상(1~3순위 또는 모두 선택)을 응답한 결과치를 집계하였으므로 구성비 합계가 100%를 초과함
  5. 통계표 및 도표에 사용된 기호의 뜻은 다음과 같음  
- : 해당 숫자 없음      0 : 단위 미만
  6. 본 보고서의 내용을 인용할 때에는 반드시 (재)충청남도일자리경제진흥원의 자료임을 밝혀야 함
-





# 요약문

---

2023년 금속산업 기업 일자리 실태 및 수요조사



## 1. 조사 개요

- (목적) 충남 도내 금속산업 기업 대상의 인력현황 및 채용예정인원에 대한 파악과 직무별 교육훈련 지원사업의 수요를 확인하여 이를 지역 일자리 사업 계획 및 정책의 기초자료로 활용하고자 함
- (조사대상 및 유효표본) 충남 소재 금속산업(KSIC 기준) 종사 사업체 313개사
- (조사내용) 1) 인력현황, 2) 인력채용 현황, 3) 재직자 교육 훈련 수요, 4) 필요 지원사업 수요
- (조사방법) 구조화 된 설문지를 이용한 온라인 및 전화/이메일 복합조사

## 2. 인력현황

- (상시 근로자 수) 조사에 참여한 사업체들의 2023년 10월 기준 상시 근로자 수는 평균 41.4명임  
사업체 전체 근로자 수는 12,968명으로 조사
  - 평균 상시 근로자 수는 철강소재부품 사업체 50.9명, 비철금속소재부품 사업체 38.4명, 희소금속소재부품 사업체 37.0명, 그 외 기타 금속산업 사업체 29.4명 등으로 나타남
- (신규 채용인원 수) 2023년 1월 ~ 10월까지 신규로 채용한 인원은 사업체 당 평균 6.5명임  
사업체 전체 신규 채용인원 수는 2,034명으로 조사
  - 평균 신규 채용인원 수는 철강소재부품 사업체 8.2명, 희소금속소재부품 사업체 6.0명, 비철금속소재부품 사업체 5.9명, 그 외 기타 금속산업 사업체 4.1명 등으로 나타남
- (빈 일자리 수) 2023년 10월 기준 현재 빈 일자리 수(부족인원)는 사업체 당 평균 2.6명임  
사업체 전체 신규 채용인원 수는 812명으로 조사
  - 평균 빈 일자리 수는 철강소재부품 사업체 3.4명, 비철금속소재부품 사업체가 2.6명, 희소금속소재부품 사업체 1.9명, 그 외 기타 금속산업 사업체 1.6명 등으로 나타남

[ 업종별 인력현황 ]

(단위 : 개, 명)

구분	사례수	상시 근로자 수		2023년 신규 채용인원 수		빈 일자리 수		
		평균	합계	평균	합계	평균	합계	
업종	전체	(313)	41.4	12,968	6.5	2,034	2.6	812
	철강소재부품	(111)	50.9	5,655	8.2	906	3.4	372
	비철금속소재부품	(100)	38.4	3,841	5.9	593	2.6	259
	희소금속소재부품	(62)	37.0	2,296	6.0	370	1.9	119
	기타 금속산업	(40)	29.4	1,176	4.1	165	1.6	62

3. 인력채용

- (채용계획인원) 조사에 참여한 사업체들의 2024년 채용계획인원은 사업체 당 평균 3.7명임  
사업체 전체 채용계획인원 수는 1,152명으로 조사
  - 평균 채용계획인원 수는 철강소재부품 사업체 4.6명, 희소금속소재부품 사업체 3.9명, 비철금속소재부품 사업체 3.2명, 그 외 기타 금속산업 사업체 2.0명 등으로 나타남

[ 업종별 2024년 채용계획인원 ]

(단위 : 개, 명, %)

구분	전체	업종			
		철강소재부품	비철금속소재부품	희소금속소재부품	기타 금속산업
(사례수)	(313)	(111)	(100)	(62)	(40)
평균인원	3.7	4.6	3.2	3.9	2.0
전체인원	1,152	510	323	239	80
전체인원비율	100.0	44.3	28.0	20.7	6.9

- (외국인 채용의향) 전체 채용계획인원 중 직무별로 외국인 채용의향은 생산기능직(47.8%)이 가장 높고, 다음으로 연구개발직(22.2%), 영업직 등 기타(21.6%), 사무관리직(12.0%) 순으로 조사됨
  - 외국인 사무관리직 채용의향이 높은 업종은 비철금속소재부품 사업체(16.0%)이고, 외국인 연구개발직 채용의향(42.9%)과 외국인 생산기능직 채용의향(52.0%)이 높은 업종은 희소금속소재부품 사업체로 나타남
- (외국인 채용규모) 외국인 채용의향이 있는 사업체의 전체 외국인 근로자 채용규모는 총 397명임  
평균 인원으로 보면, 사업체 당 사무관리직은 2.2명, 연구개발직은 3.0명, 생산기능직은 4.4명, 영업직 등 기타는 3.0명 수준임
  - 업종별 외국인 근로자 전체 채용규모는 철강소재부품 사업체가 173명, 비철금속소재부품 사업체가 100명, 희소금속소재부품 사업체가 91명, 기타 금속산업 사업체가 33명 등임

[ 업종별 외국인 근로자 채용규모 ]

(단위 : 개, 명)

구분	사무관리직			연구개발직			생산기능직			영업직 등 기타			채용인원 합계	
	사례수	평균	합계	사례수	평균	합계	사례수	평균	합계	사례수	평균	합계		
업종	전체	(75)	2.2	20	(27)	3.0	18	(159)	4.4	335	(37)	3.0	24.0	397
	철강소재부품	(30)	1.3	4	(6)	5.0	5	(65)	4.5	153	(12)	3.7	11.0	173
	비철금속소재부품	(25)	2.5	10	(11)	1.0	1	(55)	3.4	78	(15)	2.8	11.0	100
	희소금속소재부품	(13)	5.0	5	(7)	3.3	10	(25)	5.8	76	(8)	-	-	91
	기타 금속산업	(7)	1.0	1	(3)	2.0	2	(14)	4.7	28	(2)	2.0	2.0	33

- (외국인 신규 인력 요구역량) 외국인 근로자에 요구되는 역량으로 한국어 및 영어 등 의사소통 (57.8%)이 가장 높았고, 실무 환경 이해(13.3%), 국내 기업문화 이해(8.4%), 기본적인 인성교육(8.4%) 등의 순으로 나타남

- **(직무별 신규 채용인원 요구능력수준)** 대졸, 석사 수준 이상의 직무능력수준을 요구하는 경우는 연구개발직이 가장 높고, 사무관리직은 전문대 학력 수준 이상을 요구하는 비율이 높음. 반면, 생산기능직은 학력과 무관하다는 비율이 가장 높게 나타났으며, 영업직 등 기타는 학력무관, 고졸학력 수준을 요구하는 경우가 가장 많은 것으로 조사됨
- **(직무별 신규 인원 채용예정시기)** 1분기 채용은 사무관리직(46.7%)이 다른 직무에 비해 높았고, 생산기능직(37.1%), 영업직 등 기타(27.0%), 연구개발직(25.9%) 순임. 반면, 수시채용은 영업직 등 기타(45.9%)가 가장 많고, 생산기능직(42.1%), 연구개발직(37.0%), 사무관리직 (26.7%) 등의 순임

[ 직무별 요구능력수준 및 채용예정시기 ]

(단위 : %)

구분	요구능력수준				채용예정시기					
	학력무관	고졸학력 수준	전문대 학력수준	대졸, 석사 수준	1분기	2분기	3분기	4분기	필요시, 수시	
직무	사무관리직	5.3	30.7	44.0	20.0	46.7	9.3	13.3	4.0	26.7
	연구개발직	0.0	3.7	29.6	66.7	25.9	18.5	3.7	14.8	37.0
	생산기능직	45.9	33.3	13.2	7.5	37.1	11.9	4.4	4.4	42.1
	영업직 등 기타	35.1	35.1	18.9	10.8	27.0	16.2	8.1	2.7	45.9

- **(직무별 신규 인원 요구역량)** 사무관리직은 인사조직(68.0%)에 대한 이해와 역량의 요구도가 가장 많고, 다음으로 기계품질관리(24.0%), 기계생산관리 역량(21.3%) 등의 순으로 나타남  
연구개발직은 금속엔지니어링(33.3%) 관련 직무능력 요구도가 가장 많고, 다음으로 전자제품개발기획생산(25.9%), 기계장비설치정비(22.2%) 등의 순으로 나타남  
생산기능직은 금속가공(34.0%) 관련 직무능력 요구도가 가장 많고, 다음으로 단순기계제작 등 기타(25.8%), 금속재료용접(15.1%) 등의 순으로 나타남  
영업직 등 기타 직무는 영업관리 등 기타(45.9%) 직무능력의 요구도가 가장 많고, 다음으로 기계생산관리(40.5%), 인사조직(21.6%) 등의 순으로 나타남

[ 직무별 신규 직원 요구역량 우선순위 (1~5순위) ]

요구역량 순위	사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업직 등 기타
1	인사조직	금속엔지니어링	금속가공	영업관리 등 기타
2	기계품질관리	전자제품개발기획생산	단순기계제작 등 기타	기계생산관리
3	기계생산관리	기계장비설치정비	금속재료용접	인사조직
4	전자제품개발기획생산	금속가공	기계생산관리	기계품질관리
5	화학공정관리	화학공정관리	금속재료표면처리	일반해외영업

- **(신규 인원 급여수준)** 사무관리직은 3,000~3,500만원(44.0%)이 가장 많았으며, 연구개발직은 4,000만원 이상 비율이 모든 직무에서 가장 높은 것으로 나타남. 생산기능직은 3,000만원 이하가(56.6%) 다른 직무 대비 가장 많았고, 영업직 등 기타 직무는 3,000~3,500만원(37.8%)이 가장 많았음

4. 재직자 교육 훈련 수요

- (교육 훈련 제공여부) 조사에 참여한 사업체 중 2022년 1월 ~ 2023년 10월까지 외부 교육훈련 기관을 통해 재직자 교육 훈련을 제공한 경우는 전체 36.4%로 나타남
  - 업종별로는 철강소재부품 사업체(41.4%)가 가장 많고, 다음으로 비철금속소재부품 사업체(39.0%), 기타 금속산업 사업체(32.5%), 희소금속소재부품 사업체(25.8%) 순임
- (교육 훈련 횟수 및 참가인원) 재직자 교육 훈련을 제공한 사업체의 평균 교육훈련 횟수는 4.6회이고, 훈련 당 평균 참가인원은 7.5명 수준임
  - 재직자 교육 훈련을 제공한 114개 사업체 전체 훈련횟수는 529회가 진행되었고, 모든 재직자 교육 훈련에 참가한 전체 인원은 3,981명임
  - 업종별 평균 교육훈련 횟수는 철강소재부품 사업체가 5.9회로 가장 많고, 평균 참가인원은 기타 금속산업 사업체가 12.2명으로 가장 많은 인원이 참가한 것으로 나타남
- (주요 재직자 교육 훈련 내용) 품질관리 관련 교육훈련이 가장 주를 이루는 것으로 나타났고, 생산관리나 안전교육, 전문 교육 및 관리감독자 교육 등의 다양한 교육을 제공한 것으로 조사됨

[ 업종별 재직자 교육 훈련 현황 ]

(단위 : 개, %, 명)						
구분	교육훈련 제공비율	교육훈련 제공 사업체 사례수 (a)	평균 재직자 교육훈련 횟수 (b)	교육훈련 당 평균 참가인원 (c)	전체 재직자 교육훈련 횟수 (d)=(a×b)	전체 재직자 훈련 참가인원 (f)=(b×e)
전체	36.4	(114)	4.6	7.5	529	3,981
업종	철강소재부품	(46)	5.9	7.0	273	1,905
	비철금속소재부품	(39)	4.1	6.8	160	1,087
	희소금속소재부품	(16)	3.0	7.1	48	339
	기타 금속산업	(13)	3.7	12.2	48	587

- (2024년 재직자 교육 훈련 필요도) 2024년 재직자 교육 훈련이 필요하다고 생각하는 경우는 전체 사업체의 29.1%로 조사됨
  - 업종별 교육 훈련 필요성은 기타 금속산업 사업체(32.5%)가 가장 높고, 다음으로 철강소재부품 사업체(30.6%), 비철금속소재부품 사업체(30.0%), 희소금속소재부품 사업체(22.6%) 등의 순임
- (직무별 재직자 교육 훈련 필요내용) 사무관리직은 총무(31.0%)에 대한 교육 필요도가 가장 많고, 생산관리(16.10%), 회계(14.9%) 등의 순으로 나타남.  
연구개발직은 기계설계(27.0%) 관련 필요도가 가장 많고, 기계품질관리(18.9%), 설계기획(16.2%) 등의 순으로 나타남  
생산기능직은 생산관리(20.5%) 관련 훈련 필요도가 가장 많고, 금속가공(12.0%), 설계기획(10.8%) 등의 순으로 나타남  
영업직 등 기타 직무는 일반해외영업(17.8%)의 필요도가 가장 많고, 직업교육(15.6%) 등의 순임



[ 직무별 재직자 교육 훈련 필요도 우선순위 (1~5순위) ]

필요도 순위	사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업직 등 기타
1	총무	기계설계	생산관리	일반·해외영업
2	생산관리	기계품질관리	금속가공	직업교육
3	회계	설계기획	설계기획	적재기계운전
4	물류무역관리	자동차제작	기계설계	생산관리
5	기계품질관리	기계생산관리	기계생산관리	물류무역관리

- (직무별 적정 재직자 교육 훈련수준) 사무관리직은 경력 1~3년 수준을 요구하는 경우가 전체 70% 이상으로 가장 많았으며, 연구개발직은 경력 4년 이상 수준을 요구하는 비율(29.7%) 다른 직무에 비해 월등히 높은 수준임
- 생산기능직과 영업직 등 기타의 경우 단순하고 반복적인 과업을 수행하는 수준의 ‘경력없음’ 수준을 요구하는 비율이 가장 높게 나타나 직무별 차이를 보임

- (재직자 교육 훈련 예상 참가인원) 2024년 재직자 교육 훈련의 예상 참가인원은 평균 18.9명임
- 재직자 교육 훈련이 필요하다고 응답한 사업체 91개의 전체 예상 참가인원 규모는 1,717명이며, 이는 해당 사업체의 전체 상시 근로자 수(4,128명)의 41.6% 수준임
  - 업종별 평균 예상 참가인원은 철강소재부품 사업체가 21.3명으로 가장 많고, 기타 금속산업 사업체가 20.3명, 비철금속소재부품 사업체가 17.9명, 희소금속소재부품 사업체가 13.7명 등의 순

[ 전체 재직자 교육 훈련 예상 참가인원 ]

(단위 : 개, 명, %)

구분	사례수	평균 예상 참가인원 수	응답사업체 전체 예상 참가인원 합계	응답사업체 상시 근로자 수 대비 예상 참가인원 비율	
업종	전체	(91)	18.9	1,717	41.6
	철강소재부품	(34)	21.3	725	39.7
	비철금속소재부품	(30)	17.9	536	47.0
	희소금속소재부품	(14)	13.7	192	38.0
	기타 금속산업	(13)	20.3	264	40.3

- (직무별 재직자 교육 적정 훈련 횟수) 평균 재직자 교육 훈련 적정 횟수는 사무관리직이 2.7회, 연구개발직 2.2회, 생산기능직 1.7회, 영업직 등 기타 2.0회로 조사
- 철강소재부품 사업체는 연구개발직의 적정 훈련 횟수가 타 업종에 비해 상대적으로 많았고, 희소금속소재부품 사업체는 사무관리직과 생산기능직의 적정 훈련 횟수가 많이 나타남, 그 외 기타 금속산업 사업체는 영업직 등 기타의 적정 훈련 횟수가 타 업종에 비해 상대적으로 많이 조사됨

- **(직무별 재직자 교육 적정 훈련 시간)** 재직자 교육 1회 당 적정 훈련시간은 사무관리직이 7.0시간으로 나타났고, 연구개발직 5.7시간, 생산기능직 8.4시간, 영업직 등 기타 3.4시간으로 나타남
- 교육 훈련 횟수와 1회당 훈련시간을 곱해 직무별 필요한 전체 교육 훈련시간을 분석한 결과, 사무관리직은 총 18.7시간이 필요하였고, 연구개발직은 12.7시간, 생산기능직은 14.4시간, 영업직 등 기타 6.8시간으로 분석됨
- 업종별로 사무관리직의 전체 훈련필요시간은 희소금속소재부품 사업체가 23.2시간으로 가장 길었으며, 연구개발직은 기타 금속산업 사업체가 16.8시간으로 가장 긴 것으로 나타남. 생산기능직과 영업직 등 기타 직무의 전체 훈련필요시간 역시 희소금속소재부품 사업체가 다른 업종에 비해 가장 긴 것으로 분석됨

[ 업종별 재직자 교육 훈련 횟수 및 훈련 시간 ]

(단위 : 개, 명)

구분	사무관리직				연구개발직				생산기능직				영업직 등 기타				
	사례수	훈련 횟수	1회 훈련 시간	전체 훈련 시간	사례수	훈련 횟수	1회 훈련 시간	전체 훈련 시간	사례수	훈련 횟수	1회 훈련 시간	전체 훈련 시간	사례수	훈련 횟수	1회 훈련 시간	전체 훈련 시간	
전체	(87)	2.7	7.0	18.7	(37)	2.2	5.7	12.7	(83)	1.7	8.4	14.4	(45)	2.0	3.4	6.8	
업종	철강소재부품	(31)	2.8	7.5	21.1	(14)	2.6	4.1	10.5	(32)	1.7	8.7	14.4	(14)	1.9	4.2	7.8
	비철금속소재부품	(30)	2.2	7.0	15.2	(13)	2.5	4.5	11.0	(29)	1.8	8.8	15.7	(17)	1.9	2.6	5.0
	희소금속소재부품	(13)	3.4	6.8	23.2	(3)	1.3	6.7	8.9	(11)	2.1	8.9	18.6	(8)	2.1	3.9	8.2
	기타 금속산업	(13)	2.8	5.8	16.6	(7)	1.6	10.7	16.8	(11)	1.4	6.0	8.2	(6)	2.3	3.0	7.0

## 5. 필요 지원사업

- **(기술개발 부문 필요 지원사업)** 응용기술개발 지원에 대한 필요도(46.3%)가 가장 많았음
- 업종별로 철강소재부품 사업체는 전체적으로 기술개발 부문의 항목별 필요도가 다른 업종에 비해 상대적으로 높게 나타남

[ 업종별 기술개발 부문 필요 지원사업 ]

(단위 : 개, %)

구분		사례수	응용기술개발	원천기술개발	기타	없음
업종	전체	(313)	46.3	16.0	1.0	38.3
	철강소재부품	(111)	52.3	18.9	1.8	29.7
	비철금속소재부품	(100)	40.0	17.0	0.0	44.0
	희소금속소재부품	(62)	45.2	14.5	0.0	41.9
	기타 금속산업	(40)	47.5	7.5	2.5	42.5

- **(기술지원 부문 필요 지원사업)** 기술지도 지원(22.0%)의 필요도가 가장 높았고, 다음으로 특허지원(18.8%), 인증지원(14.4%), 제품고급화 지원(14.1%) 등의 순으로 조사됨
- 업종별로 철강소재부품 및 비철금속소재부품 사업체는 기술지도 지원 필요도가 가장 높았던 반면, 희소금속소재부품 사업체는 특허지원의 필요도가 가장 높은 것으로 나타남

[ 기술지원 부문 필요 지원사업 ]

(단위 : 개, %)

구분	사례수	기술지도 지원	특허지원	인증지원	제품 고급화 지원	시제품 제작지원	과제기획 지원	기술이전 확산중개 지원	기타	없음
전체	(313)	22.0	18.8	14.4	14.1	13.4	1.6	1.0	2.9	31.6
업종	철강소재부품	(111)	26.1	14.4	9.9	13.5	9.9	1.8	1.8	5.4
	비철금속소재부품	(100)	23.0	19.0	14.0	15.0	13.0	2.0	0.0	2.0
	희소금속소재부품	(62)	17.7	24.2	19.4	9.7	11.3	1.6	0.0	0.0
	기타 금속산업	(40)	15.0	22.5	20.0	20.0	27.5	0.0	2.5	2.5

○ (사업화 지원 부문 필요 지원사업) 경영전반의 컨설팅(22.0%) 필요도가 가장 높고, 마케팅 지원(18.2%), 네트워킹 지원(4.5%), 전시회 지원(4.2%) 등의 순으로 나타남

- 업종별로 철강소재 및 비철금속소재부품 사업체는 컨설팅 지원의 필요도가 가장 높고, 희소금속소재부품 및 기타 금속산업 사업체는 마케팅 지원의 필요도가 가장 높은 것으로 나타남

[ 사업화 부문 필요 지원사업 ]

(단위 : 개, %)

구분	사례수	컨설팅	마케팅 지원	네트워킹 지원	전시회 지원	디자인 지원	상품기획 지원	브랜드연계 지원	없음
전체	(313)	22.0	18.2	4.5	4.2	3.8	3.8	2.9	46.0
업종	철강소재부품	(111)	20.7	18.9	2.7	3.6	4.5	0.9	2.7
	비철금속소재부품	(100)	30.0	16.0	5.0	5.0	2.0	4.0	3.0
	희소금속소재부품	(62)	16.1	19.4	3.2	3.2	0.0	8.1	1.6
	기타 금속산업	(40)	15.0	20.0	10.0	5.0	12.5	5.0	5.0

○ (장려금 부문 필요 지원사업) 정규직 전환에 대한 고용안정 장려금(54.3%) 필요도가 가장 높고, 청년 고용창출 장려금(22.7%), 여성 고용창출 장려금(14.7%) 등의 순으로 나타남

- 업종별로 정규직 전환 장려금의 필요도는 철강소재부품 사업체가 가장 높았고, 청년 고용창출 장려금은 희소금속소재부품 사업체가 상대적으로 높은 비율을 보임

[ 장려금 부문 필요 지원사업 ]

(단위 : 개, %)

구분	사례수	정규직 전환 장려금	청년 고용창출 장려금	여성 고용창출 장려금	고용유지 장려금	일가정 양립 장려금	중장년 고용창출 장려금	사회보험 료 지원	기타	없음
전체	(313)	54.3	22.7	14.7	13.1	6.4	4.8	4.2	1.0	14.4
업종	철강소재부품	(111)	65.8	22.5	20.7	11.7	4.5	7.2	4.5	0.9
	비철금속소재부품	(100)	54.0	19.0	12.0	16.0	8.0	4.0	4.0	0.0
	희소금속소재부품	(62)	37.1	25.8	8.1	12.9	6.5	1.6	4.8	1.6
	기타 금속산업	(40)	50.0	27.5	15.0	10.0	7.5	5.0	2.5	2.5

## 6. 시사점 및 제언

- **(신규 인력 및 재직자 근속유지를 위한 장려금 지원계획)** 장려금 지원사업은 정규직 전환 인력에 대한 고용안정 장려금에 대한 지원 요구도가 가장 높게 나타나 근속강화의 목적이 강함  
중소기업에서 장기근속자를 위한 근속장려금 제도를 마련하고 이를 지원함으로써 재직자 근속에 대한 혜택을 제공하는 사업 제정 검토가 함께 진행되어야 함
- **(기업 육성을 위한 기술/경영 지원사업 확대)** 기술 및 사업화 지원은 기업역량 또는 생애주기에 따른 기초지원과 전문화 지원, 홍보/마케팅 지원사업 등 전방위적 지원계획안 마련 필요
  - 기초지원사업 : 기업의 기본적인 경영컨설팅(경영, 금융, 법률, 인사노무, 마케팅 등) 지원, 멘토링 지원 등 기업의 기본역량 형성을 위한 사업방향으로 구성
  - 전문화지원사업 : 제품생산 및 기획개발 지원, 기술개발 및 지도 자문지원, 인증/특허/기술평가 등 외부인증을 위한 지원 등 기업의 육성과 성장을 위한 보다 세부적인 전문분야별 컨설팅과 지원사업 방향으로 구성
  - 홍보/마케팅 지원 : 제품홍보, 수출상담회, 산업 네트워킹, 판로처 확보, 전시회 참가 등 기업의 제품에 대한 홍보와 마케팅 관련 지원으로 단기적 매출성과와 연결할 수 있는 지원사업 방향으로 구성
- **(신규 인력의 직무역량 및 전문성 확보를 위한 교육 구성)** 생산기능직의 수요가 높은 금속산업 기업은 기초적인 직무분야와 관련된 교육을 중심으로 구성이 필요
  - 생산기능직의 기초 직무교육 : 금속가공, 단순기계조작, 재료용접, 생산품 품질관리 등 실무중심 교육과 제품생산에 대한 절차와 역할에 대한 이해가 포함된 기초교육 병행 필요
  - 생산기능직의 전문 직무교육 : 제품설계 및 기획, 생산관리, 기계설비 및 유지관리 등 전반적인 생산공정에 포함되는 인적자원, 물적자원 등에 대한 관리와 기능업무를 수행할 수 있는 전문화 교육과정 필요
- **(재직자 교육 훈련과 장려금 지원사업 연계를 통한 근속률 제고)** 재직자 교육훈련 등과 연계하여 교육수료자에게 정규직 전환 장려금을 지급하여 근속의 당위성 및 목표성을 가질 수 있도록 계기를 마련하는 방안 필요
  - 기업규모나 상황에 따라 현장 맞춤형 교육훈련으로 수행, 업무시간 이외에 수행하는 방식으로 교육훈련 계획의 구성이 필요
  - 기업 내에서 교육훈련을 진행할 수 있는 사내교육 방안도 병행하도록 계획하고 이 때에는 전문교육강사가 기업을 방문하는 방식으로 교육의 전문성을 높임
- **(양질의 외국인 채용을 위한 통합채용센터 운영 검토)** 일자리 지원기관이나 지자체 등이 협력하여 신분이 확실한 외국인 인력에 대한 인원모집을 진행하고, 기본적인 생활언어 및 근무환경에서 사용하는 용어 등에 대한 언어교육 등 필요한 교육 과정 수료 후 수요기업과 매칭하여 인력을 제공하는 형태의 체계적 지원과 취업절차가 통합 운영될 필요가 있음
  - 외국인 인력의 기업 내 생활이나 근무환경 안에서 간단한 의사소통만으로 충분히 근무가 가능한 업무 중심으로 인원배치를 계획하여야 하며, 주요 공정과 기술 등의 현장 인력 요건에 맞는 외국인 근로자를 투입하는 등 계획적인 인력운용 지침을 준비할 수 있는 가이드라인 안내가 마련 필요

# 목 차

2023년 금속산업 기업 일자리 실태 및 수요조사

## 제 1장 조사개요

### 제 1절 조사개요

1. 조사배경 .....	1
2. 조사목적 .....	1
3. 조사 수행 절차 및 설계 .....	2
1) 조사 수행 절차 .....	2
2) 조사설계 .....	2
4. 조사내용 .....	5
1) 전체 조사문항 .....	5
2) 신규 채용인원 요구역량 및 재직자 교육훈련 내용 .....	6
5. 모집단 현황 및 조사방법 .....	7
6. 자료처리 방법 .....	8
7. 주요 용어 정리 .....	8

## 제 2장 조사결과

### 제 1절 기업 일반현황

1. 응답사업체 현황 .....	11
2. 본사 및 지사 .....	12
3. 사업체 소재지 .....	13

### 제 2절 인력현황

1. 상시 근로자 수 .....	14
2. 2023년 신규 채용 인원 .....	17
3. 현재 빈 일자리 수 .....	20

### 제 3절 인력채용

1. 2024년 전체 채용계획인원 .....	23
2. 외국인 채용 여부 .....	26
1) 사무관리직 .....	26
2) 연구개발직 .....	27
3) 생산기능직 .....	29
4) 영업직 등 기타 .....	30
3. 외국인 신규 인력 요구역량 .....	32
4. 신규 채용인원 직무능력수준 .....	33
5. 신규 인원 채용예정시기 .....	36
6. 신규 인원 요구역량 .....	39
1) 사무관리직 .....	39
2) 연구개발직 .....	40
3) 생산기능직 .....	41
4) 영업직 등 기타 .....	43
7. 신규 인원 급여수준 .....	44

### 제 4절 재직자 교육 훈련 수요

1. 재직자 교육 훈련 제공여부 .....	47
2. 재직자 교육 훈련 횟수 및 참가인원 .....	48
3. 재직자 교육 훈련내용 .....	49
4. 2024년 재직자 교육 훈련 필요여부 .....	50
5. 재직자 교육 훈련 필요내용 .....	51
1) 사무관리직 .....	51
2) 연구개발직 .....	52
3) 생산기능직 .....	53
4) 영업직 등 기타 .....	54
6. 재직자 교육 훈련수준 .....	56

7. 재직자 교육 훈련 예상 참가인원 .....	58
1) 전체 .....	58
2) 사무관리직 .....	58
3) 연구개발직 .....	59
4) 생산기능직 .....	60
5) 영업직 등 기타 .....	61
8. 재직자 교육 적정 훈련 횟수 .....	63
9. 재직자 교육 적정 훈련시간 .....	65

## 제 5절 필요 지원사업

1. 경영애로요인 .....	68
2. 필요 지원사업 .....	70
1) 기술개발 부문 .....	70
2) 기술지원 부문 .....	71
3) 사업화 부문 .....	72
4) 장려금 부문 .....	73

## 제 3장 시사점 및 제언

1. 충남 금속산업 기업 지원을 위한 계획 .....	77
1) 인력유지 및 근속유지를 위한 장려금 지원사업 계획 .....	78
2) 영세기업 및 중소기업 육성을 위한 기술/경영 지원사업 확대 .....	78
2. 금속산업 기업 인력수요 확보를 위한 방안 .....	79
1) 신규 인력의 기업맞춤형 역량 및 전문성 확보를 위한 교육 구성 .....	79
2) 재직자 교육 훈련 지원과 장려금 지원사업 연계를 통한 근속률 제고 .....	80
3) 원활한 외국인 근무인원 채용을 위한 정책필요 .....	81

## 제 4장 부록

1. 설문지 .....	85
--------------	----

# 표 목 차

2023년 금속산업 기업 일자리 실태 및 수요조사

[표1-1] 조사 수행 절차 .....	2
[표1-2] 조사설계 요약 .....	3
[표1-3] 금속산업 업종 분류 .....	3
[표1-4] 조사내용 .....	5
[표1-5] 신규 채용인원 요구역량 및 재직자 교육훈련 내용 제시항목 .....	6
[표1-6] 업종별, 기업유형별 모집단 (조사사업체 명부) 분포 .....	7
[표1-7] 업종별, 기업규모별 유효표본 분포 .....	7
[표1-8] 자료처리 프로세스 .....	8
[표2-1] 응답사업체 현황 .....	11
[표2-2] 본사 및 지사 분포 .....	12
[표2-3] 사업체 소재지 .....	13
[표1-4] 업종 및 기업유형별 상시 근로자 수 (평균인원, 전체인원) .....	15
[표1-5] 직무별 상시 근로자 수(평균인원, 전체인원) .....	16
[표2-6] 업종 및 기업규모에 따른 직무별 상시 근로자 수 세부현황 (평균인원, 전체인원) .....	16
[표1-7] 업종 및 기업유형별 신규 채용 인원 (평균인원, 전체인원) .....	18
[표1-8] 직무별 신규 채용 인원수 (평균인원, 전체인원) .....	19
[표2-9] 업종 및 기업규모에 따른 직무별 신규 채용인원 수 세부현황 (평균인원, 전체인원) .....	19
[표1-10] 업종 및 기업유형별 빈 일자리 수 (평균인원, 전체인원) .....	20
[표1-11] 직무별 빈 일자리 수 (평균인원, 전체인원) .....	21
[표2-12] 업종 및 기업규모에 따른 직무별 빈 일자리 수 세부현황 (평균인원, 전체인원) .....	22
[표2-13] 2023년 필요한 총 일자리 합산수(신규 채용인원+ 빈 일자리 수) 대비 미충원 비중(빈 일자리 수) · 22	
[표1-14] 업종 및 기업유형별 2024년 채용계획인원 (평균인원, 전체인원) .....	24
[표1-15] 직무별 2024년 채용계획인원수 (평균인원, 전체인원) .....	24
[표2-16] 업종 및 기업규모에 따른 직무별 채용계획인원수 세부현황 (평균인원, 전체인원) .....	25
[표2-17] 2023년 신규채용인원 및 빈 일자리 수 대비 2024년 채용계획인원 비율 비교 .....	25
[표2-18] 외국인 사무관리직 채용여부/채용인원/채용비중 .....	27
[표2-19] 연구개발직 외국인 채용여부/채용인원/채용비중 .....	28



[표2-20] 생산기능직 외국인 채용여부/채용인원/채용비중	30
[표2-21] 영업직 등 기타 외국인 채용여부/채용인원/채용비중	31
[표2-22] 외국인 인력에 요구되는 역량	32
[표2-23] 사무관리직 신규 직원 직무능력수준	34
[표2-24] 연구개발직 신규 직원 직무능력수준	34
[표2-25] 생산기능직 신규 직원 직무능력수준	35
[표2-26] 영업직 등 기타 신규 직원 직무능력수준	35
[표2-27] 사무관리직 신규 직원 채용예정시기	36
[표2-28] 연구개발직 신규 직원 채용예정시기	37
[표2-29] 생산기능직 신규 직원 채용예정시기	37
[표2-30] 영업직 등 기타 신규 직원 채용예정시기	38
[표2-31] 사무관리직 신규 인원 요구역량	39
[표2-32] 연구개발직 신규 인원 요구역량	41
[표2-33] 생산기능직 신규 인원 요구역량	42
[표2-34] 영업직 등 기타 신규 인원 요구역량	43
[표2-35] 사무관리직 신규 인원 급여수준	44
[표2-36] 연구개발직 신규 인원 급여수준	45
[표2-37] 생산기능직 신규 인원 급여수준	45
[표2-38] 영업직 등 기타 신규 인원 급여수준	46
[표2-39] 재직자 교육 훈련 제공 여부	47
[표2-40] 재직자 교육 훈련 횟수 및 참가인원 수	48
[표1-41] 제공되었던 재직자 교육 훈련 내용	49
[표2-42] 재직자 교육 훈련 필요여부	50
[표2-43] 사무관리직 재직자 교육 훈련 필요내용	51
[표2-44] 연구개발직 재직자 교육 훈련 필요내용	53
[표2-45] 생산기능직 재직자 교육 훈련 필요내용	54
[표2-46] 영업직 등 기타 재직자 교육 훈련 필요내용	55
[표2-47] 사무관리직 재직자 교육 훈련수준	56
[표2-48] 연구개발직 재직자 교육 훈련수준	57
[표2-49] 생산기능직 재직자 교육 훈련수준	57

[표2-50] 영업직 등 기타 재직자 교육 훈련수준 .....	57
[표2-51] 전체 재직자 교육 훈련 예상 참가인원 .....	58
[표2-52] 사무관리직 재직자 교육 훈련 예상 참가인원 .....	59
[표2-53] 연구개발직 재직자 교육 훈련 예상 참가인원 .....	60
[표2-54] 생산기능직 재직자 교육 훈련 예상 참가인원 .....	61
[표2-55] 영업직 등 기타 재직자 교육 훈련 예상 참가인원 .....	62
[표2-56] 사무관리직 재직자 교육 적정 훈련 횟수 .....	63
[표2-57] 연구개발직 재직자 교육 적정 훈련 횟수 .....	64
[표2-58] 생산기능직 재직자 교육 적정 훈련 횟수 .....	64
[표2-59] 영업직 등 기타 재직자 교육 적정 훈련 횟수 .....	64
[표2-60] 사무관리직 재직자 교육 적정 훈련시간 .....	66
[표2-61] 연구개발직 재직자 교육 적정 훈련시간 .....	67
[표2-62] 생산기능직 재직자 교육훈련 적정 훈련시간 .....	67
[표2-63] 영업직 등 기타 재직자 교육훈련 적정 훈련시간 .....	67
[표2-64] 경영애로요인 .....	69
[표2-65] 기술개발 부문 필요 지원사업 .....	70
[표2-66] 기술지원 부문 필요 지원사업 .....	71
[표2-67] 사업화 부문 필요 지원사업 .....	72
[표2-68] 장려금 부문 필요 지원사업 .....	73

# 그림 목 차

2023년 금속산업 기업 일자리 실태 및 수요조사

<그림1-1> 지역산업 맞춤형 일자리 창출사업 .....	1
<그림2-1> 업종 및 기업규모(종사자 수 기준) 분포 .....	11
<그림2-2> 본사 및 지사 등 분포 .....	12
<그림2-3> 사업체 소재지 .....	13
<그림2-4> 업종별 상시 근로자 수 .....	14
<그림2-5> 직무별 상시 근로자 현황 .....	15
<그림2-6> 업종별 2023년 신규 채용 인원 .....	17
<그림2-7> 직무별 2023년 신규 채용 인원 현황 .....	18
<그림2-8> 업종별 빈 일자리 수 .....	20
<그림2-9> 직무별 2023년 빈 일자리 현황 .....	21
<그림2-10> 업종별 2024년 채용계획인원수 .....	23
<그림2-11> 직무별 2024년 채용계획인원 현황 .....	24
<그림2-12> 업종별 외국인 사무관리직 채용가능 비율 .....	26
<그림2-13> 업종별 외국인 사무관리직 채용인원 및 규모 .....	26
<그림2-14> 업종별 외국인 연구개발직 채용가능 비율 .....	27
<그림2-15> 업종별 외국인 연구개발직 채용인원 및 규모 .....	28
<그림2-16> 업종별 외국인 생산기능직 채용가능 비율 .....	29
<그림2-17> 업종별 외국인 생산관리직 채용인원 및 규모 .....	29
<그림2-18> 업종별 외국인 영업직 등 기타 채용가능 비율 .....	30
<그림2-19> 업종별 영업직 등 기타직무 외국인 채용인원 및 규모 .....	31
<그림2-20> 외국인 신규 인력 요구역량 .....	32
<그림2-21> 신규 채용인원 직무능력수준 .....	33
<그림2-22> 신규 인력 채용예정시기 .....	36
<그림2-23> 사무관리직 신규 인원 요구역량 (상위 7개 응답비율) .....	39
<그림2-24> 연구개발직 신규 인원 요구역량 (상위 7개 응답비율) .....	40
<그림2-25> 생산기능직 신규 인원 요구역량 (상위 7개 응답비율) .....	42
<그림2-26> 영업직 등 기타 신규 인원 요구역량 (상위 7개 응답비율) .....	43

<그림2-27> 직무별 신규 인원 급여수준 .....	44
<그림2-28> 재직자 교육 훈련 제공여부 .....	47
<그림2-29> 재직자 교육 훈련 필요여부 .....	50
<그림2-30> 사무관리직 재직자 교육 훈련 필요내용 (상위 7개 응답비율) .....	51
<그림2-31> 연구개발직 재직자 교육 훈련 필요내용 .....	52
<그림2-32> 생산기능직 재직자 교육 훈련 필요내용 (상위 7개 응답비율) .....	53
<그림2-33> 영업직 등 기타 재직자 교육 훈련 필요내용 (상위 7개 응답비율) .....	54
<그림2-34> 재직자 교육 훈련수준 .....	56
<그림2-35> 직무별 재직자 교육 적정 훈련 횟수 .....	63
<그림2-36> 직무별 재직자 교육 적정 훈련시간 (1회 기준) .....	65
<그림2-37> 직무별 재직자 교육 전체 필요 훈련시간 (평균 훈련 횟수 × 1회 훈련시간) .....	66
<그림2-38> 경영애로요인 (복수응답) .....	68
<그림2-39> 기술개발 부문 필요 지원사업 .....	70
<그림2-40> 기술지원 부문 필요 지원사업 .....	71
<그림2-41> 사업화 부문 필요 지원사업 .....	72
<그림2-42> 장려금 부문 필요 지원사업 .....	73



# 조사개요

---

2023년 금속산업 기업 일자리 실태 및 수요조사



## 제 1 절



## 조사개요

## 1. 조사배경

- 충남 지역의 핵심일자리 문제 해결을 위해 지역 내 다양한 인적, 물적 자원을 활용하여 종합적인 일자리 창출 및 일자리 질 개선을 지원하는 지역산업 맞춤형 일자리 창출사업이 진행중임
- 지역산업 맞춤형 일자리 창출사업은 다음의 3가지 사업운영체계에 따라 진행됨



지역의 핵심 일자리 문제 해결을 위해 지역 내 다양한 인적·물적 자원을 활용하여 지역의 종합적인 일자리 창출 및 일자리 질 개선을 지원하는 사업



고용위기가 우려되는 지역을 대상으로 자치단체 주도로 고용안정에 선제적으로 대응할 수 있도록 지원하는 사업 (광역 기초자치단체 컨소시엄)



지역 주력산업의 구인난 해소를 강화하기 위해 자치단체에서 설계한 산업별 일자리사업을 우대지원하는 사업

<그림1-1> 지역산업 맞춤형 일자리 창출사업

- 이러한 사업추진의 일환으로 충남 지역 내 특정 사업분야(2023년도에는 금속산업 분야에 한정) 사업체들의 일자리 현황과 인력수급 및 교육훈련 사업에 대한 수요와 실태를 파악하여 사업 진행을 위한 근거자료 확보가 필요한 상황

## 2. 조사목적

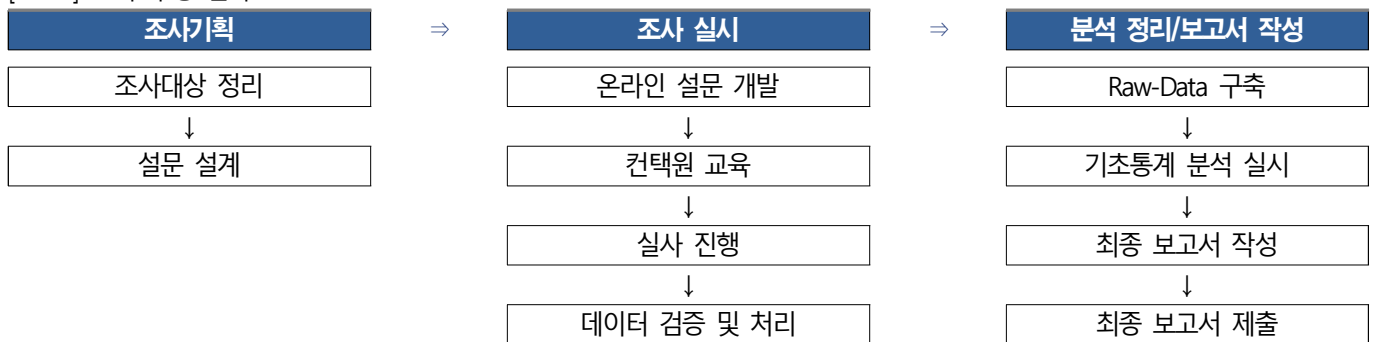
- 본 실태조사는 충남 도내 금속산업 기업을 대상으로 인력현황 및 채용예정인원에 대한 파악과 직무별 교육훈련 지원사업의 수요를 확인하여 이를 지역 일자리 사업 계획 및 정책의 기초자료로 활용하고자 함

### 3. 조사 수행 절차 및 설계

#### 1) 조사 수행 절차

- 본 조사는 온라인 조사 방식으로 진행되는 만큼 사전 설계된 설문안을 온라인 조사 시스템으로 구축하고 조사대상자(대상기업)들에게는 별도 참여 이메일 발송 방식으로 진행함
- 조사의 진행은 사전 기업별 담당자를 컨택하여 내용을 설명한 뒤 조사참여 메일이 발송되며, 지속적으로 조사에 참여하지 않았거나, 이메일에 오류가 있는 경우 유선 연락을 통해 조사 참여를 추가로 독려하는 절차를 거침

[표1-1] 조사 수행 절차



#### 2) 조사설계

##### (1) 조사의 범위

- 공간적 범위 : 충청남도 전역
- 시간적 범위 : 2023년 1월 ~ 2023년 10월
- 조사 시기 : 2023년 11월

##### (2) 조사대상

- 충남 지역 내 소재하고 있는 금속산업 종사 사업체
  - 조사대상 업종은 한국표준산업분류(KSIC) 기준 금속산업 관련 코드를 가지고 있는 사업체이며, 모집단은 충청남도일자리경제진흥원에서 제공된 기업체 명부를 활용함

##### (3) 조사규모

- 조사 완료된 최종 유효표본 기준 300개사 이상 목표
- 최종 조사가 완료된 표본은 목표표본 이상을 달성하여 총 313개사임 (달성률 104.3%)



#### (4) 조사방법 및 기간

- 구조화된 설문지를 이용한 온라인 조사 방식과 전화 및 이메일을 이용한 조사를 병행하여 실시
- 조사기간은 2023년 11월 4일 ~ 11월 24일까지 진행

[표1-2] 조사설계 요약

구분	내용
조사대상업종	충남소재 한국표준산업분류 기준 금속산업 기업 대상
모집단	충청남도일자리경제진흥원 제공 해당산업 분야 사업체 명부
유효표본	총 313개 조사완료
조사방법	구조화된 설문지를 이용한 온라인 및 전화/이메일 조사 병행
조사기간	2023년 11월 4일 ~ 11월 24일

#### (5) 조사대상 업종 구분

- 본 조사에 해당되는 금속산업 업종의 한국표준산업분류 세부업종과 분류코드는 다음과 같음

[표1-3] 금속산업 업종 분류

업종	분류코드 (KSIC)	세부업종명
철강소재부품	24121	열간 압연 및 압출 제품 제조업
	24122	냉간 압연 및 압출 제품 제조업
	24123	철강선 제조업
	24131	주철관 제조업
	24132	강관 제조업
	24133	강관 가공품 및 관 연결구류 제조업
	24191	도금, 착색 및 기타 표면처리 강재 제조업
	24199	그 외 기타 1차 철강 제조업
	24312	강 주물 주조업
	25122	금속 탱크 및 저장 용기 제조업
	25913	자동차용 금속 압형제품 제조업
	25941	볼트 및 너트류 제조업
	29111	내연기관 제조업
	29230	금속 주조 및 기타 야금용 기계 제조업
	29294	주형 및 금형 제조업
	30320	자동차 차체용 신품 부품 제조업

업종	분류코드 (KSIC)	세부업종명
비철금속소재부품	24212	알루미늄 제련, 정련 및 합금 제조업
	24221	동 압연, 압출 및 연신 제품 제조업
	24222	알루미늄 압연, 압출 및 연신 제품 제조업
	24321	알루미늄 주물 주조업
	25112	구조용 금속 판제품 및 공작물 제조업
	25912	금속 단조제품 제조업
	25921	금속 열처리업
	25929	그 외 기타 금속 가공업
	30331	자동차용 신품 동력 전달장치 제조업
희소금속소재부품	24219	기타 비철금속 제련, 정련 및 합금 제조업
	24229	기타 비철금속 압연, 압출 및 연신 제품 제조업
	24290	기타 1차 비철금속 제조업
	25911	분말 야금제품 제조업
	25923	도장 및 기타 피막 처리업
	29150	산업용 오븐, 노 및 노용 버너 제조업
	29224	금속 성형기계 제조업
	30400	자동차 재제조 부품 제조업
	30332	자동차용 신품 전기장치 제조업

## 4. 조사내용

### 1) 전체 조사문항

- 본 조사는 사업체별 인력현황 및 교육수요 조사와 유사한 설문문항 구조를 가지고 있으며, 총 5개 영역의 24개 문항으로 구성됨

[표1-4] 조사내용

구분	내용
기업 일반현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업체명, 대표자명, 설립연도, 업종코드</li> <li>• 대표생산물, 주요사업내용</li> <li>• 소재지, 대표전화, 홈페이지</li> <li>• 본사 및 지사</li> </ul>
인력현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2023년 10월 기준 상시 근로자수</li> <li>• 2023년 신규 채용인원수 (1월 ~10월)</li> <li>• 2023년 10월 기준 빈 일자리 수</li> </ul>
인력채용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2024년 전체 채용계획인원수</li> <li>• 외국인 채용여부 및 채용인원수</li> <li>• 신규 인원 직무능력수준</li> <li>• 신규 인원 채용예정시기</li> <li>• 신규 인원 요구역량</li> <li>• 신규 인원 급여수준</li> <li>• 외국인 인력 채용시 요구되는 역량</li> </ul>
재직자 교육 훈련 수요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2022년 1월 이후 재직자 교육 훈련 제공 여부</li> <li>• 제공한 재직자 교육훈련 횟수 및 참가인원 수</li> <li>• 제공한 재직자 교육훈련 내용</li> <li>• 2024년 직무별 재직자 교육훈련 필요내용</li> <li>• 재직자 교육훈련 수준</li> <li>• 재직자 교육 시 예상되는 참가인원</li> <li>• 재직자 교육 적정 훈련 횟수</li> <li>• 재직자 교육 적정 훈련 시간</li> </ul>
필요 지원사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재 경영애로요인</li> <li>• 기술개발 부문 필요 지원사업</li> <li>• 기술지원 부문 필요 지원사업</li> <li>• 사업화 부문 필요 지원사업</li> <li>• 장려금 부문 필요 지원사업</li> </ul>

## 2) 신규 채용인원 요구역량 및 재직자 교육훈련 내용

- 본 조사문항 중 신규 채용인원에게 요구되는 역량과 재직자 교육훈련 시 필요한 훈련내용에 대해 금속산업 기업에 필요한 주요 NCS 필요 역량을 참고로 다음과 같이 항목을 제시하였고, 필요한 역량 및 훈련내용을 선택하도록 설문을 구성함

[표1-5] 신규 채용인원 요구역량 및 재직자 교육훈련 내용 제시항목

구분	내용		
신규채용인원 요구역량	① 인사조직	② 일반해외영업	③ 절삭가공
	④ 기계생산관리	⑤ 기계품질관리	⑥ 기계장비설치정비
	⑦ 금속재료제조	⑧ 금속재료표면처리	⑨ 금속재료용접
	⑩ 전자제품개발기획생산	⑪ 로봇개발	⑫ 출판
	⑬ 냉동공조설비	⑭ 금속엔지니어링	⑮ 금속가공
	⑯ 소성소결세라믹제조	⑰ 화학공정관리	⑱ 기능성정밀화학
	⑲ 전자부품기획생산	⑳ 기타	
재직자 교육훈련 필요내용	① 총무	② 재무	③ 회계
	④ 생산관리	⑤ 물류무역관리	⑥ 직업교육
	⑦ 디자인	⑧ 일반·해외영업	⑨ 적재기계운전
	⑩ 설계기획	⑪ 기계설계	⑫ 절삭가공
	⑬ 기계생산관리	⑭ 기계품질관리	⑮ 자동차제작
	⑯ 프레스금형	⑰ 금속가공	⑱ 용접
	⑲ 반도체개발	⑳ 디스플레이개발	㉑ 로봇개발
	㉒ 출판	㉓ 기타	

## 5. 모집단 현황 및 조사방법

- 본 조사 진행을 위해 사용된 충남 금속산업 사업체 명부는 총 2,706개사가 조사에 활용되었음
- 업종별로 철강소재부품 사업체가 493개, 비철금속소재부품 사업체가 594개, 희소금속소재부품 사업체가 203개, 그 외 금속산업 사업체가 1,416개사로 구성되어 있음
  - 단, 해당 사업체 명부는 충청남도일자리경제진흥원에서 총 2회 제공된 명부를 중복검사를 진행 후 정리한 리스트임
  - 1차 사업체 명부에서는 상기 업종별 사업체가 명확히 구분되어 있으므로 실제 조사에서도 1차 사업체 명부를 중점적으로 진행하여 업종별 유효표본을 최대한 확보하였음
- 또한, 조사 진행은 컨택률과 응답 회수율 등을 고려하여 최대한 유효표본을 확보하기 위해 명부 전체를 컨택하는 전수컨택 방식을 적용하였음

[표1-6] 업종별, 기업유형별 모집단 (조사사업체 명부) 분포

(단위 : 개)

구분	대기업	중견기업	중기업	소기업	소상공인	유형 확인불가	총합계
철강소재부품	1	17	65	352	50	8	493
비철금속소재부품	3	11	59	361	152	8	594
희소금속소재부품	1	1	14	142	43	2	203
그 외 금속산업	1	19	114	539	643	100	1,416
총합계	6	48	252	1,394	888	118	2,706

※ 제조업 기준 기업유형 구분 : 소상공인(상시 근로자 기준 9인 이하 사업자), 소기업 (평균매출액 80억 이하), 중기업 (평균매출액 80~800억 이하), 중견기업 (자산규모 5천억~5조원 미만), 대기업 (자산규모 5조 이상)

- 실제 조사가 완료된 313개 유효표본의 업종별 분포와 기업유형은 다음과 같음

[표1-7] 업종별, 기업규모별 유효표본 분포

(단위 : 개)

구분	대기업	중견기업	중기업	소기업	소상공인	총합계
철강소재부품	0	7	37	67	1	112
비철금속소재부품	0	4	27	56	7	94
희소금속소재부품	1	0	6	18	1	26
그 외 금속산업	0	4	11	26	40	81
총합계	1	15	81	167	49	313

## 6. 자료처리 방법

- 최종 조사된 유효표본 응답은 기록상의 오류 및 누락검증을 확인하는 에디팅(Editing) 과정을 거치며, 정성의견(주관식 형태)으로 입력된 데이터는 부호화 작업인 코딩(Coding)을 통해 데이터 정리를 진행함
- 이 후 전체적인 데이터는 입력 자료의 오류를 검색하는 데이터 클리닝(Data Cleaning) 과정을 거쳐 최종 Raw-Data로 구축하고 분석에 사용함

[표1-8] 자료처리 프로세스

응답내용 확인 (Editing)	입력 및 부호화 (Punching/Coding)	데이터 검증 프로세스 (Data Cleaning)	최종 Raw-Data 확보 및 분석 (Data Analysis)
기록상의 오류 및 누락검증	설문 자료 입력 및 주관식 내용의 부호화	입력 자료의 논리적 오류검색	데이터 분석 명령어 작업

## 7. 주요 용어 정리

- 상시 근로자 수 : 고용계약 기간이 1년 이상인 임금근로자 또는 고용계약 기간이 정해지지 않고 정규직원으로 일하는 자 (일용직, 임시직은 제외)
- 빈 일자리 수 : 해당 직무에 필요한 TO (Table of Organization) 보다 부족한 인원 수
- 사무관리직 : 경영지원 및 행정서비스, 기타 사무적 업무 등 주로 책상에서 문서를 다룸
- 연구개발직: 연구개발을 직접 수행하는 사람들로 기업의 연구소나 생산현장 또는 공공기관 연구소 등에서 기술 및 제품을 개발·설계하거나 연구개발을 위한 시험, 분석, 등의 업무를 수행함
- 생산기능직: 공장, 작업장 등에서 수작업이나 기계 조작 등을 통해 물품을 만들고 재료를 운반하거나 제품 설치나 정비 등 유자 보수 업무를 수행함
- 영업판매직: 상점이나 공공장소 또는 전화나 인터넷 등을 이용하여 상품 품질이나 기능 등의 홍보, 판매, 요금 정산 등을 수행함



## 조사결과

---

2023년 금속산업 기업 일자리 실태 및 수요조사





## 제 1 절

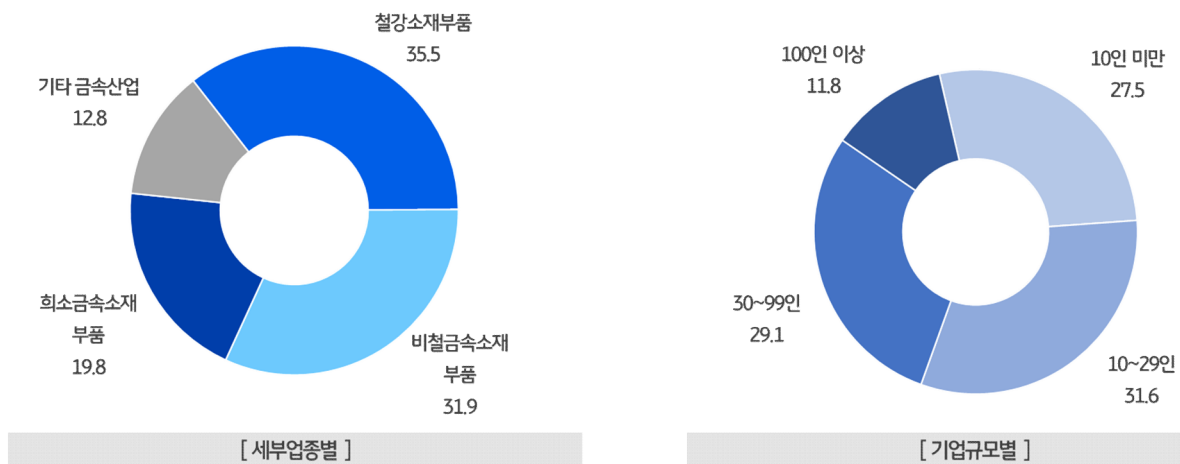


## 기업 일반현황

## 1. 응답사업체 현황

- 본 조사에 참여한 사업체의 금속산업 내 세부 업종별 분포를 살펴보면, ‘철강소재부품’ 업체가 전체 35.5%로 가장 많고, ‘비철금속소재부품’ 업체 31.9%, ‘희소금속소재부품’ 업체 19.8% 등의 순으로 나타남
- 종사자 수를 기준으로 한 기업규모별 분포는 ‘10~29인’ 사업체가 전체 31.6%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘30~99인’ 사업체 29.1%, ‘10인 미만’ 사업체 27.5%, ‘100인 이상’ 사업체 11.8% 순임
  - 전체 응답사업체 중 30인 이상 규모의 사업체는 40.9%임

(단위 : %)



&lt;그림2-1&gt; 업종 및 기업규모(종사자 수 기준) 분포

[표2-1] 응답사업체 현황

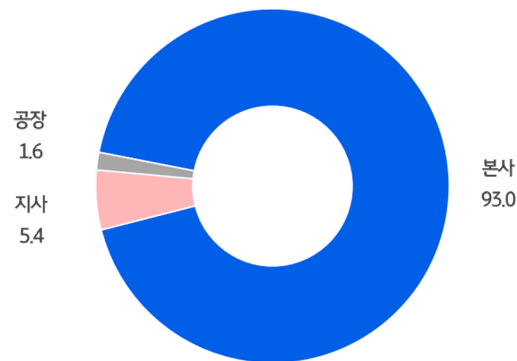
(단위 : 개, %)

구분	사례수	비율(%)
전체	313	100.0
업종	철강소재부품	35.5
	비철금속소재부품	31.9
	희소금속소재부품	19.8
	기타 금속산업	12.8
기업 규모	10인 미만	27.5
	10~29인	31.6
	30~99인	29.1
	100인 이상	11.8

## 2. 본사 및 지사

- 본 조사에 참여한 사업체의 93%는 기업본사에 해당하였으며, 지사로 소재한 경우는 5.4%, 공장은 1.6%로 조사됨

(단위 : %)



<그림2-2> 본사 및 지사 등 분포

- 업종별로 비철금속소재부품업은 해당 응답 사업체 중 ‘지사’ 비율이 상대적으로 높게 나타났고, 기업규모에서는 10~29인 사업체가 역시 상대적으로 높은 비율을 보임

[표2-2] 본사 및 지사 분포

(단위 : %)

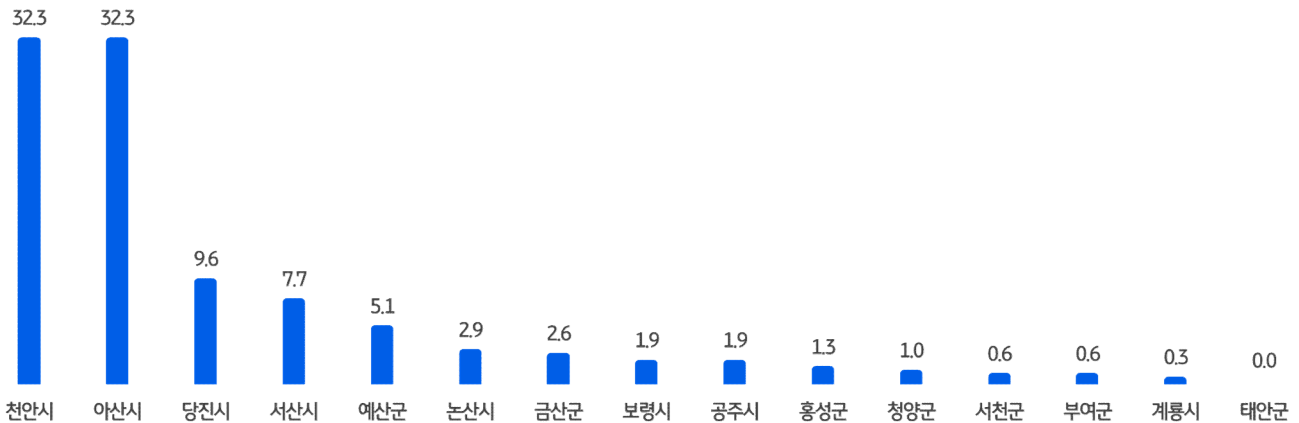
	구분	사례수	본사	지사	공장
	전체	(313)	93.0	5.4	1.6
업종	철강소재부품	(111)	93.7	3.6	2.7
	비철금속소재부품	(100)	87.0	11.0	2.0
	희소금속소재부품	(62)	98.4	1.6	0.0
	기타 금속산업	(40)	97.5	2.5	0.0
	10인 미만	(86)	98.8	0.0	1.2
기업 규모	10~29인	(99)	88.9	10.1	1.0
	30~99인	(91)	92.3	6.6	1.1
	100인 이상	(37)	91.9	2.7	5.4

### 3. 사업체 소재지

○ 본 조사에 참여한 사업체들의 충남 세부 시/군 지역별 분포를 살펴보면, ‘천안시’와 ‘아산시’가 각각 32.3%로 나타나, 2개 지역이 전체 사업체 소재지의 64.6%를 차지함

- 그 외 지역으로 당진시(9.6%), 서산시(7.7%), 예산군(5.1%) 등의 순임

(단위 : %)



<그림2-3> 사업체 소재지

[표2-3] 사업체 소재지

(단위 : 개, %)

구분		사례수	천안시	아산시	당진시	서산시	예산군	논산시	금산군
업종	전체	(313)	32.3	32.3	9.6	7.7	5.1	2.9	2.6
	철강소재부품	(111)	30.6	26.1	14.4	6.3	7.2	2.7	3.6
	비철금속소재부품	(100)	32.0	23.0	9.0	15.0	7.0	4.0	2.0
	희소금속소재부품	(62)	33.9	56.5	6.5	1.6	0.0	0.0	1.6
	기타 금속산업	(40)	35.0	35.0	2.5	2.5	2.5	5.0	2.5
기업 규모	10인 미만	(86)	45.3	32.6	5.8	1.2	1.2	0.0	5.8
	10~29인	(99)	29.3	30.3	12.1	8.1	4.0	5.1	2.0
	30~99인	(91)	30.8	30.8	11.0	9.9	6.6	2.2	1.1
	100인 이상	(37)	13.5	40.5	8.1	16.2	13.5	5.4	0.0
구분		사례수	보령시	공주시	홍성군	청양군	서천군	부여군	계룡시
업종	전체	(313)	1.9	1.9	1.3	1.0	0.6	0.6	0.3
	철강소재부품	(111)	1.8	2.7	0.9	1.8	0.9	0.9	0.0
	비철금속소재부품	(100)	2.0	1.0	2.0	0.0	1.0	1.0	1.0
	희소금속소재부품	(62)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타 금속산업	(40)	5.0	5.0	2.5	2.5	0.0	0.0	0.0
기업 규모	10인 미만	(86)	2.3	3.5	1.2	0.0	1.2	0.0	0.0
	10~29인	(99)	2.0	1.0	1.0	3.0	1.0	1.0	0.0
	30~99인	(91)	2.2	1.1	2.2	0.0	0.0	1.1	1.1
	100인 이상	(37)	0.0	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

## 제 2 절

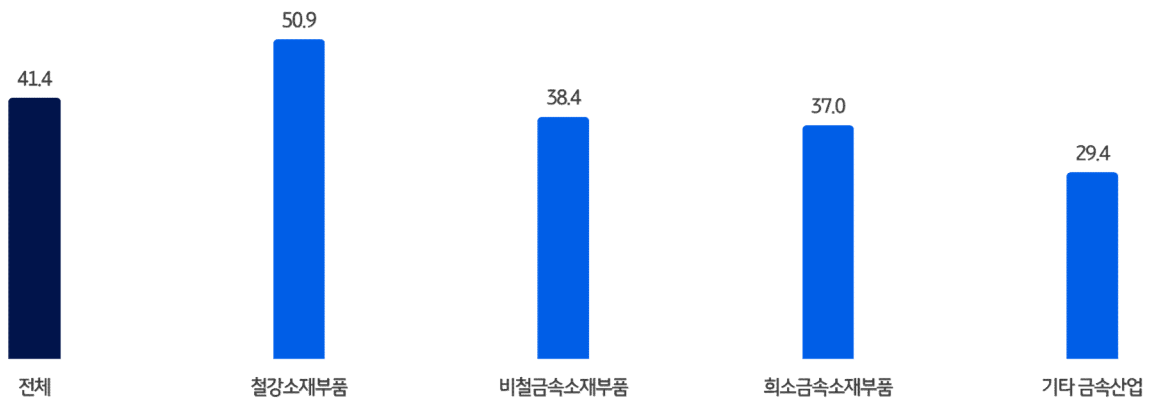


## 인력현황

## 1. 상시 근로자 수

- 본 조사에 참여한 사업체들의 2023년 10월 기준 상시 근로자 수는 평균 41.4명임
- 업종별 상시 근로자 수는 철강소재부품 사업체가 평균 50.9명으로 가장 많았고, 비철금속소재부품 사업체가 38.4명, 희소금속소재부품 사업체가 37.0명, 그 외 기타 금속산업 사업체가 29.4명 등으로 나타남

(단위 : 명)



&lt;그림2-4&gt; 업종별 상시 근로자 수

- 기업규모별로 10인 미만 기업의 평균 상시 근로자 수는 5.6명, 10~29인 기업은 평균 17.7명, 30~99인 기업은 평균 48.9명, 100인 이상 기업은 평균 169.9명 등으로 나타남
- 조사응답 기업들의 전체 근로자를 모두 합산하면 총 12,968명임
- 기업규모 100인 이상의 사업체 근로자가 전체 합산 근로자의 48.5%를 차지함. 결과적으로 조사된 사업체 313개사의 10% 정도에 해당되는 100인 이상 사업체의 근로자 수는 전체 근로자의 절반 가까이가 근무하고 있다는 의미임
- 기업의 규모가 증가할수록(특히 100인 이상 기업) 사무관리직 인원수가 크게 증가하는 것으로 나타남. 이는 세세한 업무분장이 명확히 구분되고 구분된 업무담당자가 배치되는 형태라 자연스럽게 해당 직무의 근로자가 많아지는 구조로 볼 수 있음.
- 반면 기업의 규모가 감소할수록 1인이 담당하는 분야와 업무가 많아지기 때문에 해당 직무의 근무자 수가 크게 감소한다고 볼 수 있음

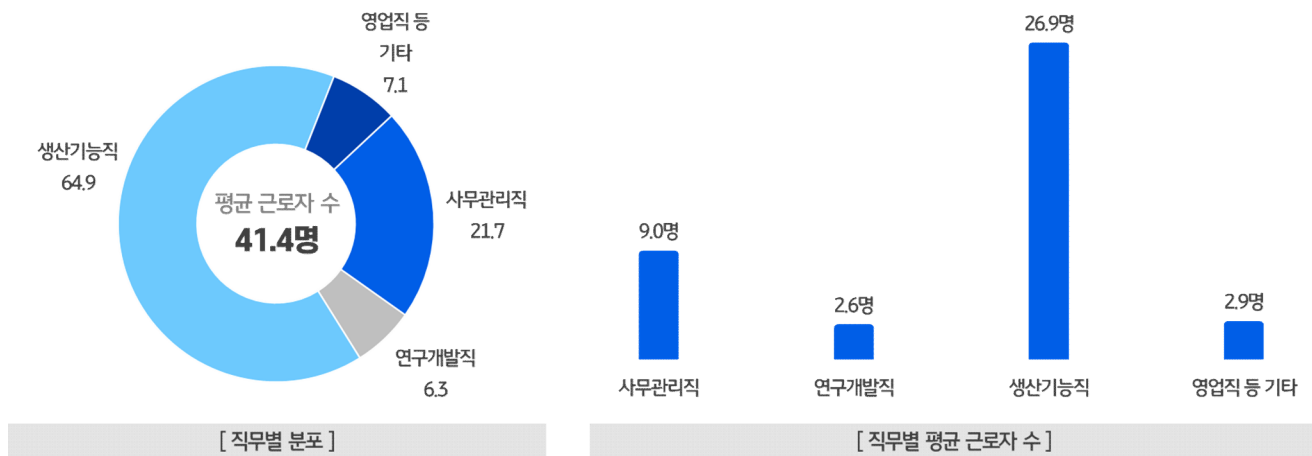
[표1-4] 업종 및 기업유형별 상시 근로자 수 (평균인원, 전체인원)

(단위 : 개, 명, %)

구분	전체	업종				기업규모			
		철강소재 부품	비철금속 소재부품	희소금속 소재부품	기타 금속산업	10인 미만	10~29인	30~99인	100인 이상
(사례수)	(313)	(111)	(100)	(62)	(40)	(86)	(99)	(91)	(37)
평균인원	41.4	50.9	38.4	37.0	29.4	5.6	17.7	48.9	169.9
전체인원	12,968	5,655	3,841	2,296	1,176	479	1,751	4,453	6,285
전체인원비율	100.0	43.6	29.6	17.7	9.1	3.7	13.5	34.3	48.5

- 직무별 근로자 분포를 살펴보면, ‘생산기능직’ 이 전체 64.9%를 차지하여 가장 많았고, ‘사무관리직’ 21.7%, ‘영업직 등 기타직’ 7.1%, ‘연구개발직’ 6.3% 순임
- 사업체 당 평균 근로자 수를 기준으로 생산기능직은 26.9명, 사무관리직은 9.0명, 영업직 등 기타직 2.9명, 연구개발직 2.6명 등으로 조사됨
  - 단, 사업체별로 연구개발부 및 영업부서 등이 조직되어 있지 않아 관련 직무에 상시 근로자가 없는 경우에도 분석 사례에 0으로 포함되어 있어 평균 근로자 수가 조금 더 낮게 나타날 수 있음
- 직무별로 전체 근로자 수는 생산기능직이 8,513명, 사무관리직이 2,817명, 영업직 등 기타 918명, 연구개발직 820명으로 조사됨

(단위 : %, 명)



&lt;그림2-5&gt; 직무별 상시 근로자 현황

[표1-5] 직무별 상시 근로자 수(평균인원, 전체인원)

(단위 : 개, 명, %)

구분	전체	직무별			
		사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업직 등 기타
(사례수)	(313)	(313)	(313)	(313)	(313)
평균인원	41.4	9.0	2.6	26.9	2.9
전체인원	12,968	2,817	820	8,413	918
전체인원비율	100.0	21.7	6.3	64.9	7.1

- 업종별로 평균 사무관리직과 생산기능직 근로자 수는 철강소재부품 사업체가 가장 많았으며, 평균 연구개발직 근로자 수는 희소금속소재부품 사업체가 가장 많은 것으로 나타남

[표2-6] 업종 및 기업규모에 따른 직무별 상시 근로자 수 세부현황 (평균인원, 전체인원)

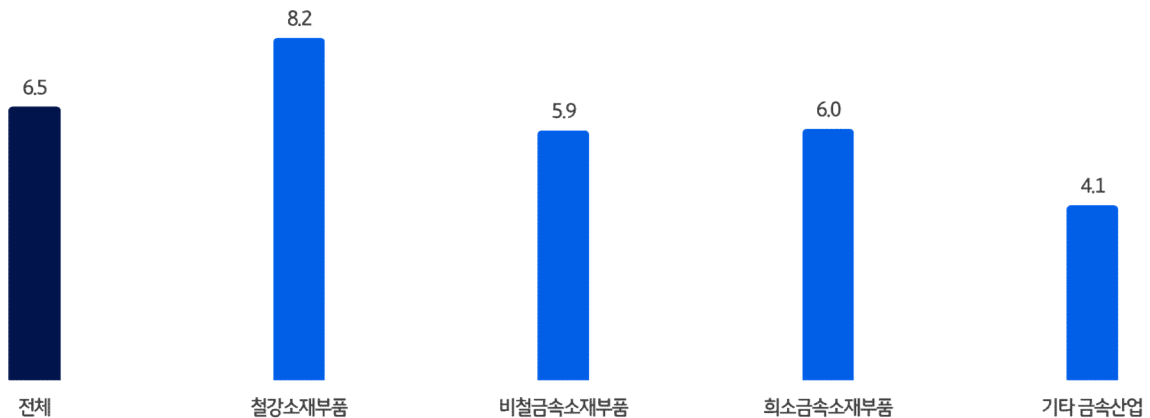
(단위 : 개, 명)

구분	사례수	평균 상시 근로자 수					응답기업 전체 상시 근로자 수					
		전체	사무 관리직	연구 개발직	생산 기능직	영업직 등 기타	전체	사무 관리직	연구 개발직	생산 기능직	영업직 등 기타	
업종	전체	(313)	41.4	9.0	2.6	26.9	2.9	12,968	2,817	820	8,413	918
	철강소재부품	(111)	50.9	11.1	2.5	33.6	3.7	5,655	1,235	272	3,734	414
	비철금속소재부품	(100)	38.4	8.0	1.8	26.5	2.1	3,841	796	183	2,648	214
	희소금속소재부품	(62)	37.0	7.2	4.3	22.4	3.1	2,296	444	269	1,391	192
	기타 금속산업	(40)	29.4	8.6	2.4	16.0	2.5	1,176	342	96	640	98
기업 규모	10인 미만	(86)	5.6	1.7	0.5	3.2	0.3	479	142	39	271	27
	10~29인	(99)	17.7	4.7	1.3	10.4	1.3	1,751	464	131	1,030	126
	30~99인	(91)	48.9	8.4	2.2	34.7	3.7	4,453	763	201	3,155	334
	100인 이상	(37)	169.9	39.1	12.1	106.9	11.6	6,285	1,448	449	3,957	431

## 2. 2023년 신규 채용 인원

- 본 조사에 참여한 사업체들이 2023년 1월 ~10월까지 신규 채용한 인원은 평균 6.5명임
- 업종별 신규 채용 인원수는 철강소재부품 사업체가 평균 8.2명으로 가장 많았고, 희소금속소재부품 사업체가 6.0명, 비철금속소재부품 사업체가 5.9명, 그 외 기타 금속산업 사업체가 4.1명 등으로 나타남

(단위 : 명)



<그림2-6> 업종별 2023년 신규 채용 인원

- 기업규모별로 10인 미만 기업의 평균 상시 근로자 수는 0.5명, 10~29인 기업은 평균 2.5명, 30~99인 기업은 평균 7.0명, 100인 이상 기업은 평균 29.9명 등으로 나타남
- 특히, 10인 미만 사업체의 경우 신규 채용인원 수가 1명이 채되지 않은 0.5명 수준으로 이러한 영세 사업체는 계속해서 인력 채용 시 어려움이 더욱 가중될 것으로 예상됨.
- 조사응답 기업들의 전체 신규 채용 인원을 모두 합산하면 총 2,034명임
- 대부분의 신규 채용 인원은 30인 이상의 비교적 규모가 큰 사업체들에 집중되어 있으며, 30인 미만 사업체의 신규 채용인원 수는 전체 채용인원 수 대비 14.1%에 불과한 것으로 나타남
- 이러한 중소기업들의 생존을 위해서라도 이들에 대한 인력채용과 고용인력 유지 방안을 보다 적극적으로 검토해야 할 필요가 높음

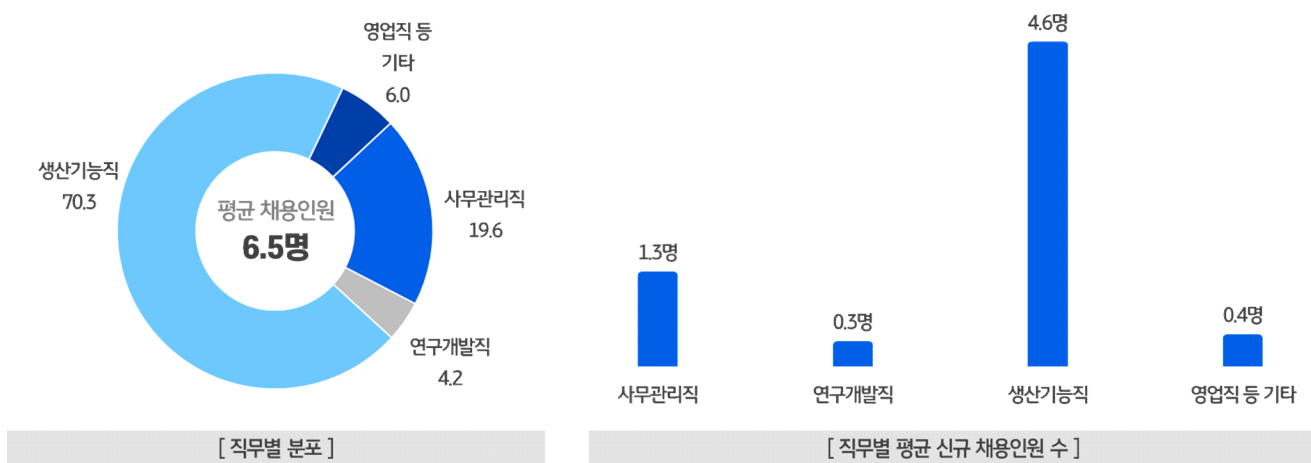
[표1-7] 업종 및 기업유형별 신규 채용 인원 (평균인원, 전체인원)

(단위 : 개, 명, %)

구분	전체	업종				기업규모			
		철강소재 부품	비철금속 소재부품	희소금속 소재부품	기타 금속산업	10인 미만	10~29인	30~99인	100인 이상
(사례수)	(313)	(111)	(100)	(62)	(40)	(86)	(99)	(91)	(37)
평균인원	6.5	8.2	5.9	6.0	4.1	0.5	2.5	7.0	29.9
전체인원	2,034	906	593	370	165	41	246	639	1,108
전체인원비율	100.0	44.5	29.2	18.2	8.1	2.0	12.1	31.4	54.5

- 직무별 신규 채용인원 분포를 살펴보면, 전체 채용인원의 70.3%가 ‘생산기능직’이었으며, 다음으로 ‘사무관리직’ 19.6%, ‘영업직 등 기타직’ 6.0%, ‘연구개발직’ 4.2% 순임
- 평균 신규 채용 인원수를 기준으로 생산기능직은 4.6명, 사무관리직은 1.3명, 영업직 등 기타직 0.4명, 연구개발직 0.3명 등으로 조사됨
  - 단, 연구개발직과 영업직 등 기타에 상시 근로자가 없는 경우에도 분석 사례에 0으로 포함되어 있어 평균 신규 채용 인원수가 조금 더 낮게 나타날 수 있음
- 직무별로 전체 신규 채용 인원수는 생산기능직이 1,429명, 사무관리직이 398명, 영업직 등 기타 122명, 연구개발직 85명으로 조사됨

(단위 : %, 명)



&lt;그림2-7&gt; 직무별 2023년 신규 채용 인원 현황



[표1-8] 직무별 신규 채용 인원수 (평균인원, 전체인원)

(단위 : 개, 명, %)

구분	전체	직무별			
		사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업직 등 기타
(사례수)	(313)	(313)	(313)	(313)	(313)
평균인원	6.5	1.3	0.3	4.6	0.4
전체인원	2,034	398	85	1,429	122
전체인원비율	100.0	19.6	4.2	70.3	6.0

- 업종별로 평균 사무관리직과 생산기능직 신규 채용 인원수는 철강소재부품 사업체가 가장 많았으며, 연구개발직 신규 채용 인원수는 희소금속소재부품 사업체가 가장 많은 것으로 나타남

[표2-9] 업종 및 기업규모에 따른 직무별 신규 채용인원 수 세부현황 (평균인원, 전체인원)

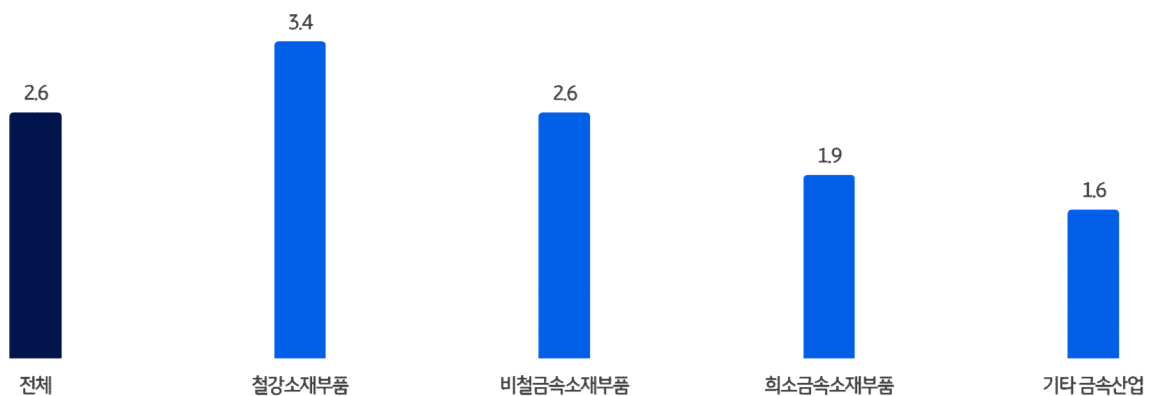
(단위 : 개, 명)

구분	사례수	평균 신규 채용인원 수					응답기업 전체 신규 채용인원 수					
		전체	사무 관리직	연구 개발직	생산 기능직	영업직 등 기타	전체	사무 관리직	연구 개발직	생산 기능직	영업직 등 기타	
업종	전체	(313)	6.5	1.3	0.3	4.6	0.4	2,034	398	85	1,429	122
	철강소재부품	(111)	8.2	1.5	0.2	5.7	0.7	906	168	19	637	82
	비철금속소재부품	(100)	5.9	1.2	0.1	4.4	0.2	593	121	12	437	23
	희소금속소재부품	(62)	6.0	1.2	0.7	3.9	0.2	370	72	44	239	15
	기타 금속산업	(40)	4.1	0.9	0.3	2.9	0.1	165	37	10	116	2
기업 규모	10인 미만	(86)	0.5	0.1	0.0	0.4	0.0	41	5	0	35	1
	10~29인	(99)	2.5	0.5	0.1	1.8	0.1	246	49	9	181	7
	30~99인	(91)	7.0	1.5	0.1	5.1	0.3	639	134	11	465	29
	100인 이상	(37)	29.9	5.7	1.8	20.2	2.3	1,108	210	65	748	85

### 3. 현재 빈 일자리 수

- 본 조사에 참여한 사업체들의 2023년 10월 기준 빈 일자리 수는 평균 2.6명임
- 업종별 빈 일자리 수는 철강소재부품 사업체가 평균 3.4명으로 가장 많았고, 비철금속소재부품 사업체가 2.6명, 희소금속소재부품 사업체가 1.9명, 그 외 기타 금속산업 사업체가 1.6명 등으로 나타남

(단위 : 명)



&lt;그림2-8&gt; 업종별 빈 일자리 수

- 기업규모별로 10인 미만 기업의 평균 빈 일자리 수는 0.4명, 10~29인 기업은 평균 0.9명, 30~99인 기업은 평균 2.3명, 100인 이상 기업은 평균 13.0명 등으로 나타남
- 전체적으로 30인 미만 사업체의 경우 빈 일자리 수가 1명이 채되지 않아 사업체 당 평균 빈 일자리 수에서는 오히려 인력이 부족하지 않은 것으로 오해할 수 있음. 그러나, 전체 신규 채용 인원과 빈 일자리 수의 비율을 살펴보면, 10인 미만 사업체의 경우 2023년 10월 기준 신규 채용 인원(41명)의 85.4%에 해당하는 일자리가 비어 있는 것(35명)으로 나타나 절대적인 인력부족이 소상공인 및 소기업에서 뚜렷하게 나타나는 것으로 분석됨
- 조사응답 기업들의 전체 빈 일자리 수를 모두 합산하면 총 812명임

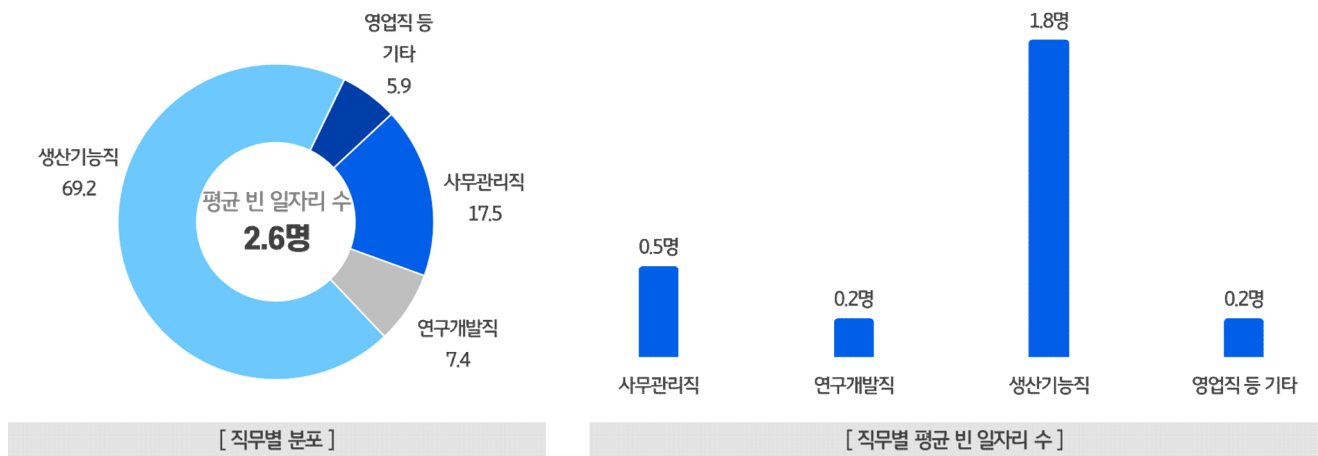
[표1-10] 업종 및 기업유형별 빈 일자리 수 (평균인원, 전체인원)

(단위 : 개, 명, %)

구분	전체	업종				기업규모			
		철강소재 부품	비철금속 소재부품	희소금속 소재부품	기타 금속산업	10인 미만	10~29인	30~99인	100인 이상
(사례수)	(313)	(111)	(100)	(62)	(40)	(86)	(99)	(91)	(37)
평균인원	2.6	3.4	2.6	1.9	1.6	0.4	0.9	2.3	13.0
전체인원	812	372	259	119	62	35	91	205	481
전체인원비율	100.0	45.8	31.9	14.7	7.6	4.3	11.2	25.2	59.2

- 직무별 빈 일자리 분포를 살펴보면, ‘생산기능직’ 이 69.2%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘사무관리직’ 17.5%, ‘연구개발직’ 7.4%, ‘영업직 등 기타직’ 5.9% 순임
- 평균 빈 일자리 수를 기준으로 생산기능직은 1.8명, 사무관리직은 0.5명, 영업직 등 기타직 0.2명, 연구개발직 0.2명 등으로 조사됨
  - 단, 연구개발직과 영업직 등 기타직에 상시 근로자가 없는 경우에도 분석 사례에 0으로 포함되어 있어 평균 빈 일자리 수가 조금 더 낮게 나타날 수 있음
- 직무별로 전체 빈 일자리 수는 생산기능직이 562명, 사무관리직이 142명, 연구개발직 60명, 영업직 등 기타 48명으로 조사됨

(단위 : %, 명)



&lt;그림2-9&gt; 직무별 2023년 빈 일자리 현황

[표1-11] 직무별 빈 일자리 수 (평균인원, 전체인원)

(단위 : 개, 명, %)

구분	전체	직무별			
		사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업직 등 기타
(사례수)	(313)	(313)	(313)	(313)	(313)
평균인원	2.6	0.5	0.2	1.8	0.2
전체인원	812	142	60	562	48
전체인원비율	100.0	17.5	7.4	69.2	5.9

- 업종별로 평균 사무관리직 빈 일자리 수는 비철금속소재부품 사업체가 가장 많고, 연구개발직 빈 일자리 수는 희소금속소재부품 사업체가, 생산기능직 빈 일자리 수는 철강소재부품 사업체가 가장 많은 것으로 나타남

[표2-12] 업종 및 기업규모에 따른 직무별 빈 일자리 수 세부현황 (평균인원, 전체인원)

(단위 : 개, 명)

구분	사례수	평균 빈 일자리 수					응답기업 전체 빈 일자리 수					
		전체	사무 관리직	연구 개발직	생산 기능직	영업직 등 기타	전체	사무 관리직	연구 개발직	생산 기능직	영업직 등 기타	
업종	전체	(313)	2.6	0.5	0.2	1.8	0.2	812	142	60	562	48
	철강소재부품	(111)	3.4	0.5	0.1	2.5	0.2	372	56	14	277	25
	비철금속소재부품	(100)	2.6	0.6	0.2	1.7	0.1	259	59	21	166	13
	희소금속소재부품	(62)	1.9	0.2	0.3	1.3	0.1	119	14	16	80	9
	기타 금속산업	(40)	1.6	0.3	0.2	1.0	0.0	62	13	9	39	1
기업 규모	10인 미만	(86)	0.4	0.0	0.0	0.3	0.0	35	4	1	30	0
	10~29인	(99)	0.9	0.1	0.0	0.6	0.1	91	14	3	62	12
	30~99인	(91)	2.3	0.6	0.1	1.3	0.2	205	54	12	118	21
	100인 이상	(37)	13.0	1.9	1.2	9.5	0.4	481	70	44	352	15

- 앞서 신규 채용 인원수와 빈 일자리 수를 합산하면 실제 사업체들이 2023년에 필요한 총 일자리 합산수는 2,846명이라고 볼 수 있음. 이 중 실제 인원이 충원된 비율은 71.5%이고 그 외 28.5%는 충원되지 못하였다는 뜻으로 해석됨. 결과적으로 필요한 인력 10명 중 3명은 충원이 안된 것으로 나타남
- 이 비율을 직무별로 살펴보면, 연구개발직의 미충원 비중이 41.4%로 가장 많고, 다음으로 생산기능직이 28.2%, 영업직 등 기타이 28.2%, 사무관리직이 26.3% 순으로 조사됨

[표2-13] 2023년 필요한 총 일자리 합산수(신규 채용인원+ 빈 일자리 수) 대비 미충원 비중(빈 일자리 수)

(단위 : 개, %)

구분	사례수	전체	사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업직 등 기타
전체	(313)	28.5	26.3	41.4	28.2	28.2
업종	철강소재부품	(111)	29.1	25.0	42.4	30.3
	비철금속소재부품	(100)	30.4	32.8	63.6	27.5
	희소금속소재부품	(62)	24.3	16.3	26.7	25.1
	기타 금속산업	(40)	27.3	26.0	47.4	25.2
기업규모	10인 미만	(86)	46.1	44.4	100.0	46.2
	10-29인	(99)	27.0	22.2	25.0	25.5
	30-99인	(91)	24.3	28.7	52.2	20.2
	100인 이상	(37)	30.3	25.0	40.4	32.0

## 제 3 절

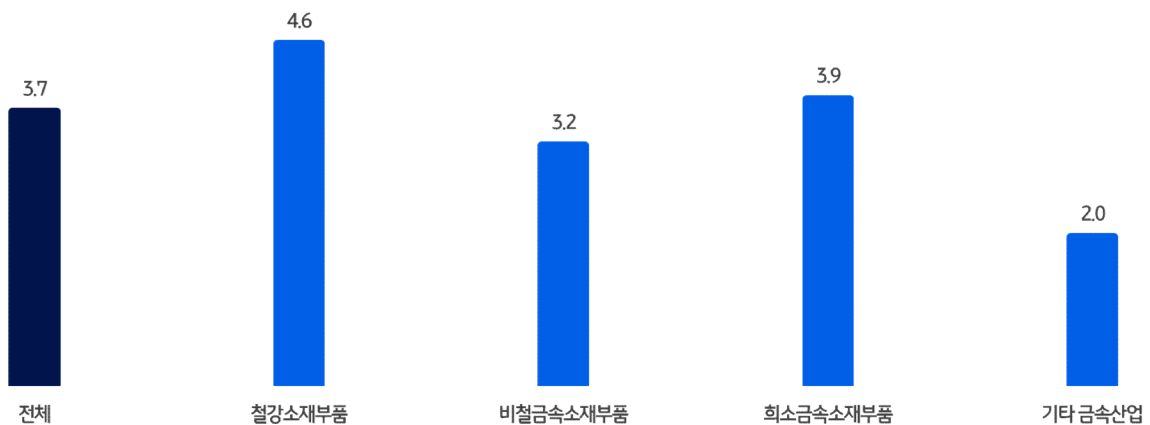


## 인력채용

## 1. 2024년 전체 채용계획인원

- 본 조사에 참여한 사업체들의 2024년 평균 채용계획인원은 3.7명임
- 업종별 채용계획인원은 철강소재부품 사업체가 평균 4.6명으로 가장 많았고, 희소금속소재부품 사업체가 3.9명, 비철금속소재부품 사업체가 3.2명, 그 외 기타 금속산업 사업체가 2.0명 등으로 나타남

(단위 : 명)



&lt;그림2-10&gt; 업종별 2024년 채용계획인원수

- 기업규모별로 10인 미만 기업의 평균 채용계획인원수는 0.6명, 10~29인 기업은 평균 1.7명, 30~99인 기업은 평균 4.3명, 100인 이상 기업은 평균 14.6명 등으로 나타남
- 10인 미만 기업의 평균 채용계획인원수가 1명이 채되지 않은 것으로 나타났으나, 전체 채용계획인원수(55명)는 오히려 2023년 신규 채용인원수(41명)보다 증가한 채용계획을 보임
- 그 외 종사자 10~29인 미만 사업체와 30~99인 미만 사업체들은 2023년 신규 채용인원 규모 대비 2024년 채용계획인원 규모가 61~67% 수준으로 나타났고, 100인 이상 사업체는 2023년 대비 약 49% 수준의 채용계획인원 규모를 보이는 것으로 조사됨
- 조사응답 기업들의 전체 채용계획인원수를 모두 합산하면 총 1,152명임
- 2024년 전체 채용계획인원수는 2023년 전체 신규채용인원수의 약 56.6% 수준이며, 2023년 10월 기준 전체 빈 일자리 수보다는 약 142% 많은 수준의 채용계획인원 규모임
- 이러한 결과는, 2024년 채용계획인원이 사실상 현재 빈 일자리를 채우기 위한 채용계획으로 보여지며, 다만 이후 퇴사자 등을 고려하여 보다 많은 인원채용을 계획하고 있는 것으로 풀이됨

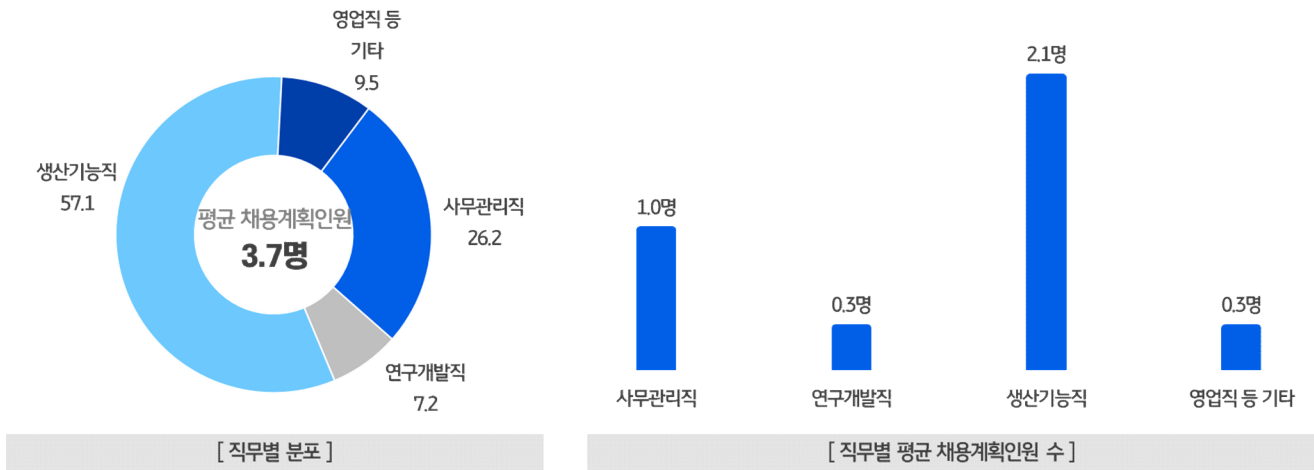
[표1-14] 업종 및 기업유형별 2024년 채용계획인원 (평균인원, 전체인원)

(단위 : 개, 명, %)

구분	전체	업종				기업규모			
		철강소재 부품	비철금속 소재부품	희소금속 소재부품	기타 금속산업	10인 미만	10~29인	30~99인	100인 이상
(사례수)	(313)	(111)	(100)	(62)	(40)	(86)	(99)	(91)	(37)
평균인원	3.7	4.6	3.2	3.9	2.0	0.6	1.7	4.3	14.6
전체인원	1,152	510	323	239	80	55	164	391	542
전체인원비율	100.0	44.3	28.0	20.7	6.9	4.8	14.2	33.9	47.0

- 직무별 채용계획인원 비율을 살펴보면, ‘생산기능직’ 이 57.1%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘사무관리직’ 26.2%, ‘영업직 등 기타’ 9.5%, ‘연구개발직’ 7.2% 순임
- 평균 채용계획인원 수를 기준으로 생산기능직은 2.1명, 사무관리직은 1.0명, 영업직 등 기타 0.3명, 연구개발직 0.3명 등으로 조사됨

(단위 : %, 명)



<그림2-11> 직무별 2024년 채용계획인원 현황

[표1-15] 직무별 2024년 채용계획인원수 (평균인원, 전체인원)

(단위 : 개, 명, %)

구분	전체	직무별			
		사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업직 등 기타
(사례수)	(313)	(313)	(313)	(313)	(313)
평균인원	3.7	1.0	0.3	2.1	0.3
전체인원	1,152	302	83	658	109
전체인원비율	100.0	26.2	7.2	57.1	9.5

- 업종별로 사무관리직과 생산기능직의 평균 채용계획인원수는 철강소재부품 사업체가 가장 많고, 연구개발직은 희소금속소재부품사업체가 가장 많은 것으로 나타남

[표2-16] 업종 및 기업규모에 따른 직무별 채용계획인원수 세부현황 (평균인원, 전체인원)

(단위 : 개, 명)

구분	사례수	평균 채용계획인원 수					응답기업 전체 채용계획인원 수					
		전체	사무 관리직	연구 개발직	생산 기능직	영업직 등 기타	전체	사무 관리직	연구 개발직	생산 기능직	영업직 등 기타	
	전체	(313)	3.7	1.0	0.3	2.1	0.3	1,152	302	83	658	109
업종	철강소재부품	(111)	4.6	1.2	0.2	2.7	0.5	510	131	21	301	57
	비철금속소재부품	(100)	3.2	1.1	0.2	1.6	0.3	323	111	23	161	28
	희소금속소재부품	(62)	3.9	0.6	0.5	2.4	0.3	239	39	31	150	19
	기타 금속산업	(40)	2.0	0.5	0.2	1.2	0.1	80	21	8	46	5
기업 규모	10인 미만	(86)	0.6	0.0	0.0	0.6	0.0	55	2	1	52	0
	10~29인	(99)	1.7	0.3	0.1	1.2	0.2	164	26	5	115	18
	30~99인	(91)	4.3	1.0	0.2	2.5	0.6	391	89	20	225	57
	100인 이상	(37)	14.6	5.0	1.5	7.2	0.9	542	185	57	266	34

- 연구개발직은 철강소재부품 및 비철금속소재부품 사업체에서 2023년 신규 채용인원보다 더 많은 채용계획인원 규모를 보였고, 영업직 등 기타 직무는 철강소재부품을 제외한 모든 업종에서 2023년 채용인원보다 많은 채용계획을 보임
- 기업규모별로 10인 미만 기업에서는 생산기능직의 채용계획인원 규모가 2023년 대비 많았고, 30~99인 미만 기업은 연구개발직과 영업직 등 기타 직무의 채용계획인원 규모가 2023년 채용인원 규모보다 많은 것으로 나타남

[표2-17] 2023년 신규채용인원 및 빈 일자리 수 대비 2024년 채용계획인원 비율 비교

(단위 : 개, 명)

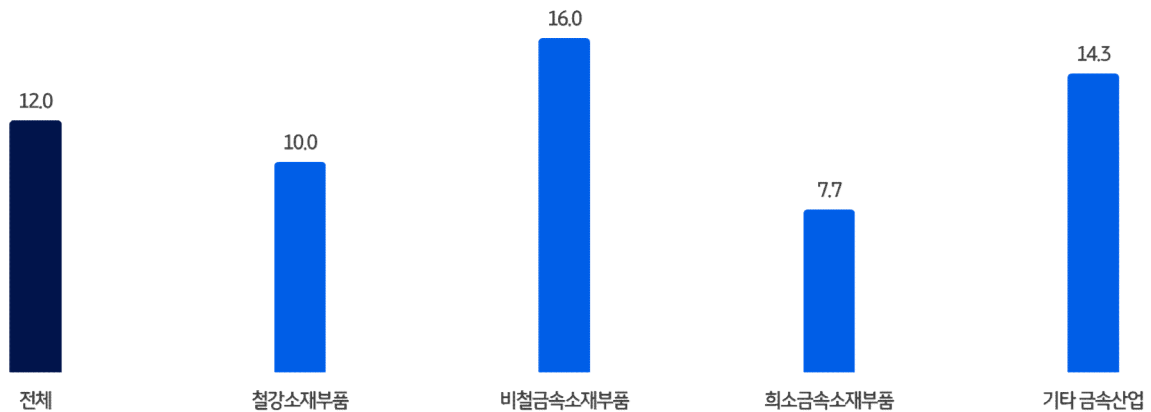
구분	사례수	2023년 신규채용인원 규모 대비 2024년 채용계획인원 규모 비율					2023년 10월 기준 빈 일자리 규모 대비 2024년 채용계획인원 규모 비율					
		전체	사무 관리직	연구 개발직	생산 기능직	영업직 등 기타	전체	사무 관리직	연구 개발직	생산 기능직	영업직 등 기타	
업종	전체	(313)	56.6	75.9	97.6	46.0	89.3	141.9	212.7	138.3	117.1	227.1
	철강소재부품	(111)	56.3	78.0	110.5	47.3	69.5	137.1	233.9	150.0	108.7	228.0
	비철금속소재부품	(100)	54.5	91.7	191.7	36.8	121.7	124.7	188.1	109.5	97.0	215.4
	희소금속소재부품	(62)	64.6	54.2	70.5	62.8	126.7	200.8	278.6	193.8	187.5	211.1
	기타 금속산업	(40)	48.5	56.8	80.0	39.7	250.0	129.0	161.5	88.9	117.9	500.0
기업 규모	10인 미만	(86)	134.1	40.0	-	148.6	0.0	157.1	50.0	100.0	173.3	-
	10~29인	(99)	66.7	53.1	55.6	63.5	257.1	180.2	185.7	166.7	185.5	150.0
	30~99인	(91)	61.2	66.4	181.8	48.4	196.6	190.7	164.8	166.7	190.7	271.4
	100인 이상	(37)	48.9	88.1	87.7	35.6	40.0	112.7	264.3	129.5	75.6	226.7

## 2. 외국인 채용 여부

### 1) 사무관리직

- 2024년에 사무관리직 채용계획이 있는 사업체의 12.0%만 외국인 채용이 가능한 것으로 나타남
- 업종별로 비철금속소재부품 사업체의 외국인 채용률이 16.0%로 가장 높았으며, 다음으로 기타 금속산업이 14.3%, 철강소재부품 사업체가 10.0%, 희소금속소재부품 사업체가 7.7% 등으로 나타남

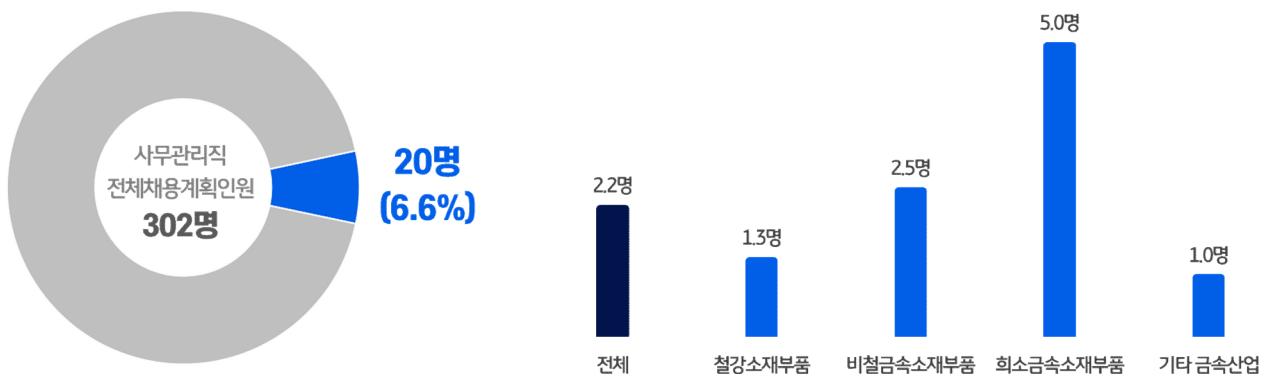
(단위 : %)



<그림2-12> 업종별 외국인 사무관리직 채용가능 비율

- 외국인 사무관리직 채용이 가능하다고 응답한 사업체의 외국인 채용인원은 총 20명으로 사업체 평균 2.2명 정도이고 전체 사무관리직 채용계획인원 대비 6.6% 규모로 조사됨
- 업종별 외국인 사무관리직 평균 채용계획인원은 희소금속소재부품 사업체가 5.0명으로 가장 높았고, 비철금속소재부품 사업체가 2.5명, 철강소재부품 사업체가 1.3명 등으로 나타남

(단위 : 명, %)



[ 사무관리직 전체 채용계획인원 대비 외국인 채용 인원 및 비율 ]

[ 업종별 외국인 사무관리직 평균 채용계획인원 수 ]

<그림2-13> 업종별 외국인 사무관리직 채용인원 및 규모



- 기업규모별로 100인 이상 기업의 외국인 사무관리직 채용가능 비율이 가장 높고, 평균 채용인원 또한 2.7명으로 가장 많은 것으로 나타남. 다만, 전체 사무관리직 채용계획인원 중 외국인 채용 비중 역시 100인 이상 사업체가 가장 높았으나, 기업규모가 적은 기업들의 비중보다 월등히 높다고 보기는 어려움

[표2-18] 외국인 사무관리직 채용여부/채용인원/채용비중

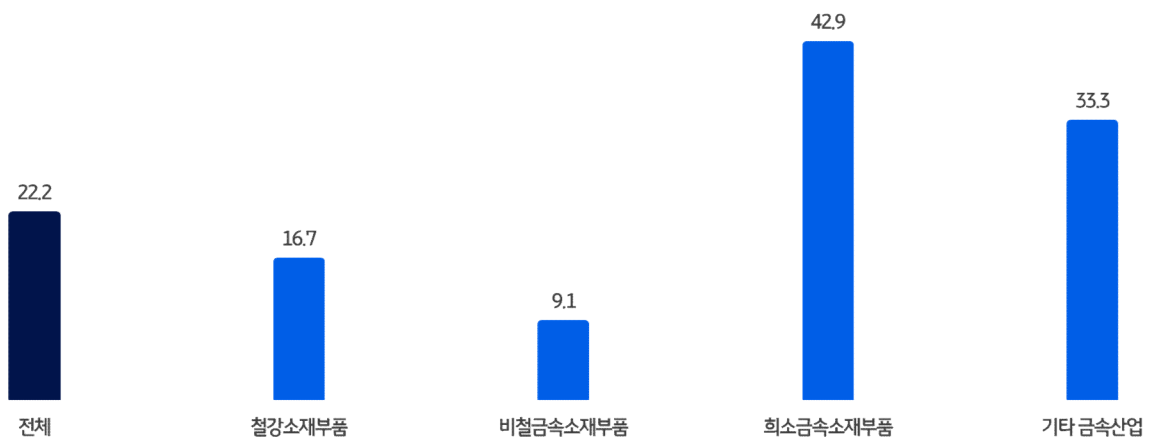
(단위 : 개, %, 명)

구분	사례수	채용여부		채용인원		채용계획인원 중 외국인 채용비중 (%)	
		채용가능 (%)	채용불가 (%)	평균 채용인원 (명)	전체 채용인원 (명)		
	전체	(75)	12.0	88.0	2.2	20.0	6.6
업종	철강소재부품	(30)	10.0	90.0	1.3	4.0	3.1
	비철금속소재부품	(25)	16.0	84.0	2.5	10.0	9.0
	희소금속소재부품	(13)	7.7	92.3	5.0	5.0	12.8
	기타 금속산업	(7)	14.3	85.7	1.0	1.0	4.8
기업 규모	10인 미만	(2)	0.0	100.0	-	-	-
	10~29인	(15)	13.3	86.7	1.0	2.0	7.7
	30~99인	(31)	3.2	96.8	2.0	2.0	2.2
	100인 이상	(27)	22.2	77.8	2.7	16.0	8.6

## 2) 연구개발직

- 2024년에 연구개발직 채용계획이 있는 사업체의 22.2%만 외국인 채용이 가능한 것으로 나타남
- 업종별로 희소금속소재부품 사업체의 외국인 채용률이 42.9%로 가장 높았으며, 다음으로 기타 금속산업이 33.3%, 철강소재부품 사업체가 16.7%, 비철금속소재부품 사업체가 9.1% 등으로 나타남

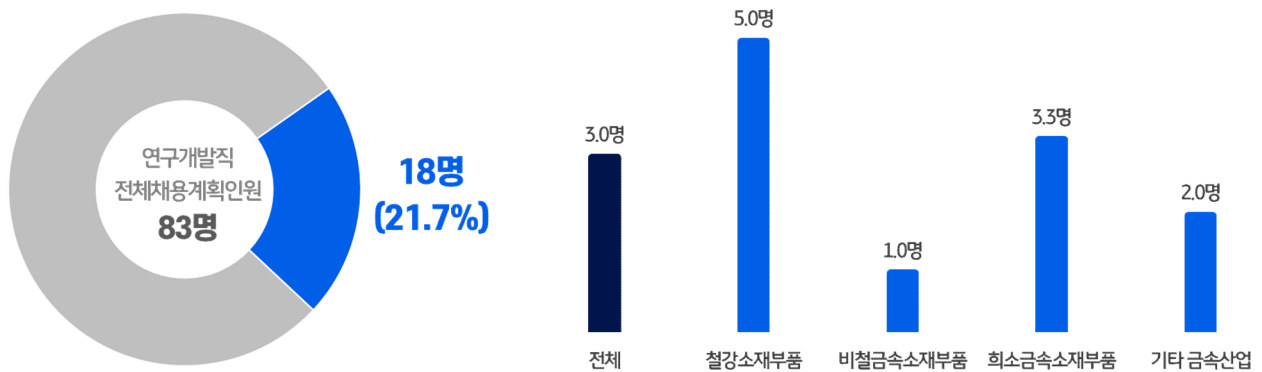
(단위 : %)



&lt;그림2-14&gt; 업종별 외국인 연구개발직 채용가능 비율

- 외국인 연구개발직 채용이 가능하다고 응답한 사업체의 외국인 채용인원은 총 18명으로 사업체 평균 3.0명 정도이고 전체 연구개발직 채용계획인원 대비 21.7% 규모로 조사됨
- 업종별 외국인 연구개발직 평균 채용계획인원은 철강소재부품 사업체가 5.0명으로 가장 높았고, 희소금속소재부품 사업체가 3.3명, 기타 금속산업 사업체가 2.0명, 비철금속소재부품 사업체가 1.0명으로 나타남

(단위 : 명, %)



[ 연구개발직 전체 채용계획인원 대비 외국인 채용 인원 및 비율 ]

[ 업종별 외국인 연구개발직 평균 채용계획인원 수 ]

&lt;그림2-15&gt; 업종별 외국인 연구개발직 채용인원 및 규모

- 기업규모별로 100인 이상 기업에서만 외국인 연구개발직 채용의향이 있는 것으로 조사됨
- 이러한 결과는 주요 생산품 관련 기술개발 및 연구개발 분야에서 해외 연구진 및 연구원 등의 전문인력을 채용하기 위함에 목적이 있는 것으로 판단되어 비교적 기업규모가 적은 경우에는 외국인 전문인력 채용이 다소 어렵기 때문인 것으로 분석됨

[표2-19] 연구개발직 외국인 채용여부/채용인원/채용비중

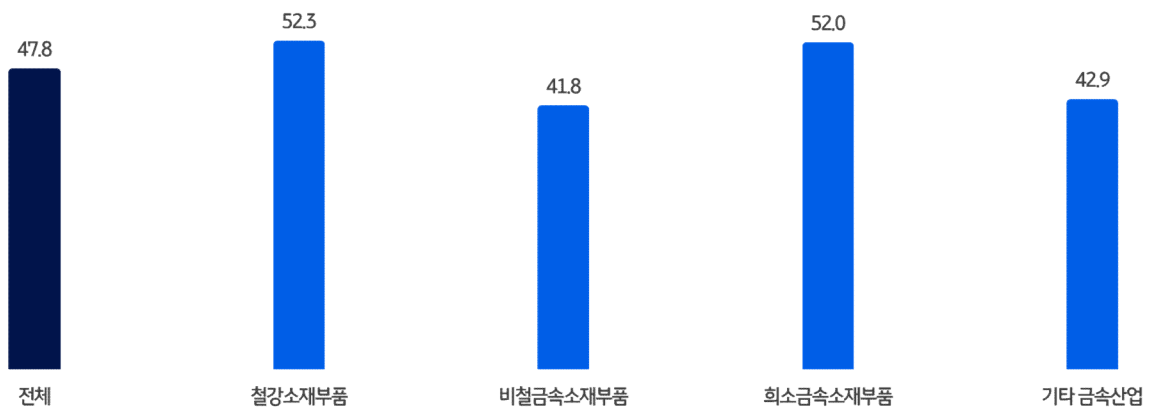
(단위 : 개, %, 명)

구분	사례수	채용여부		채용인원		채용계획인원 중 외국인 채용비중	
		채용가능 (%)	채용불가 (%)	평균 채용인원 (명)	전체 채용인원 (명)	채용계획인원 중 외국인 (%)	채용비중 (%)
전체	(27)	22.2	77.8	3.0	18.0		21.7
업종	철강소재부품	(6)	16.7	83.3	5.0	5.0	23.8
	비철금속소재부품	(11)	9.1	90.9	1.0	1.0	4.3
	희소금속소재부품	(7)	42.9	57.1	3.3	10.0	32.3
	기타 금속산업	(3)	33.3	66.7	2.0	2.0	25.0
기업 규모	10인 미만	(1)	0.0	100.0	-	-	-
	10-29인	(4)	0.0	100.0	-	-	-
	30-99인	(10)	0.0	100.0	-	-	-
	100인 이상	(12)	50.0	50.0	3.0	18.0	31.6

### 3) 생산기능직

- 2024년에 생산기능직 채용계획이 있는 사업체의 47.8%가 외국인 채용이 가능한 것으로 나타남
- 업종별로 철강소재부품 사업체의 외국인 채용률이 52.3%로 가장 높았으며, 다음으로 희소금속소재부품 사업체가 52.0%, 비철금속소재부품 사업체가 41.8%, 기타 금속산업 사업체가 42.9% 등으로 나타남

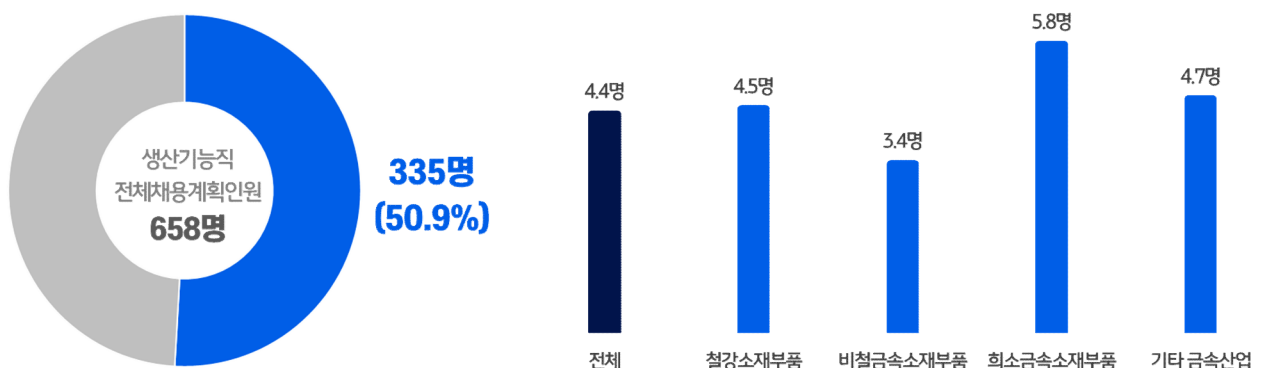
(단위 : %)



<그림2-16> 업종별 외국인 생산기능직 채용가능 비율

- 외국인 생산기능직 채용이 가능하다고 응답한 사업체의 외국인 채용인원은 총 335명으로 사업체 평균 4.4명 정도이고 전체 생산기능직 채용계획인원 대비 50.9% 규모로 조사됨
- 업종별 외국인 생산기능직 평균 채용계획인원은 희소금속소재부품 사업체가 5.8명으로 가장 높았고, 기타 금속산업 사업체가 4.7명, 철강소재부품 사업체가 4.5명, 비철금속소재부품 사업체가 3.4명으로 나타남

(단위 : 명, %)



[ 생산기능직 전체 채용계획인원 대비 외국인 채용 인원 및 비율 ]

[ 업종별 외국인 생산기능직 평균 채용계획인원 수 ]

<그림2-17> 업종별 외국인 생산관리직 채용인원 및 규모

- 기업규모별로 100인 이상 기업의 외국인 생산기능직 채용가능 비율이 가장 높고, 평균 채용인원 또한 8.9명으로 가장 많은 것으로 나타남. 비교적 적은 규모 사업체 중에서는 10~29인 미만 기업의 외국인 생산기능직 채용비율이 50.0%로 높은 편이었고, 전체 채용계획인원 중 외국인 채용비중 역시 51.3% 규모로 나타남

[표2-20] 생산기능직 외국인 채용여부/채용인원/채용비중

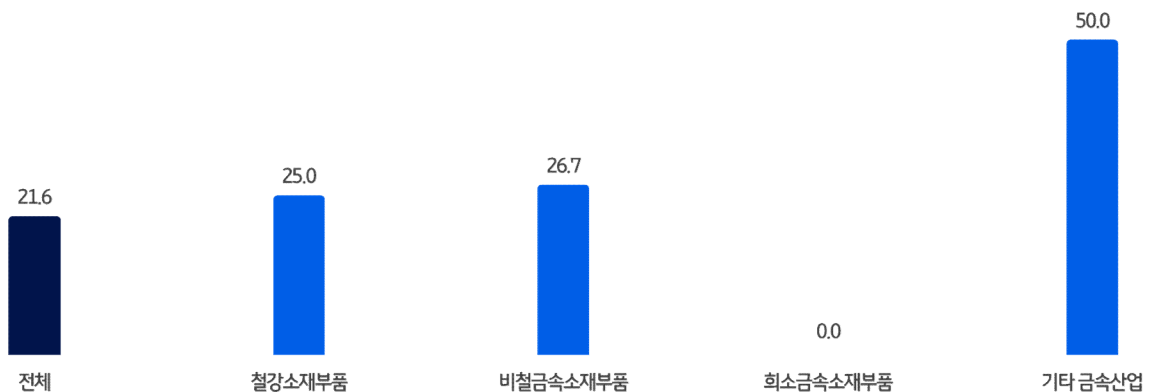
(단위 : 개, %, 명)

구분	사례수	채용여부		채용인원		채용계획인원 중 외국인 채용비중 (%)	
		채용가능 (%)	채용불가 (%)	평균 채용인원 (명)	전체 채용인원 (명)		
	전체	(159)	47.8	52.2	4.4	335.0	50.9
업종	철강소재부품	(65)	52.3	47.7	4.5	153.0	50.8
	비철금속소재부품	(55)	41.8	58.2	3.4	78.0	48.4
	희소금속소재부품	(25)	52.0	48.0	5.8	76.0	50.7
	기타 금속산업	(14)	42.9	57.1	4.7	28.0	60.9
기업 규모	10인 미만	(30)	33.3	66.7	2.1	21.0	40.4
	10~29인	(50)	50.0	50.0	2.4	59.0	51.3
	30~99인	(52)	46.2	53.8	4.3	104.0	46.2
	100인 이상	(27)	63.0	37.0	8.9	151.0	56.8

#### 4) 영업직 등 기타

- 2024년에 영업직 등 기타 채용계획이 있는 사업체의 21.6%가 외국인 채용이 가능한 것으로 나타남
- 업종별로 기타 금속산업 사업체의 외국인 채용률이 50.0%로 가장 높았으며, 다음으로 비철금속소재부품 사업체가 26.7%, 철강소재부품 사업체가 25.0%로 나타남

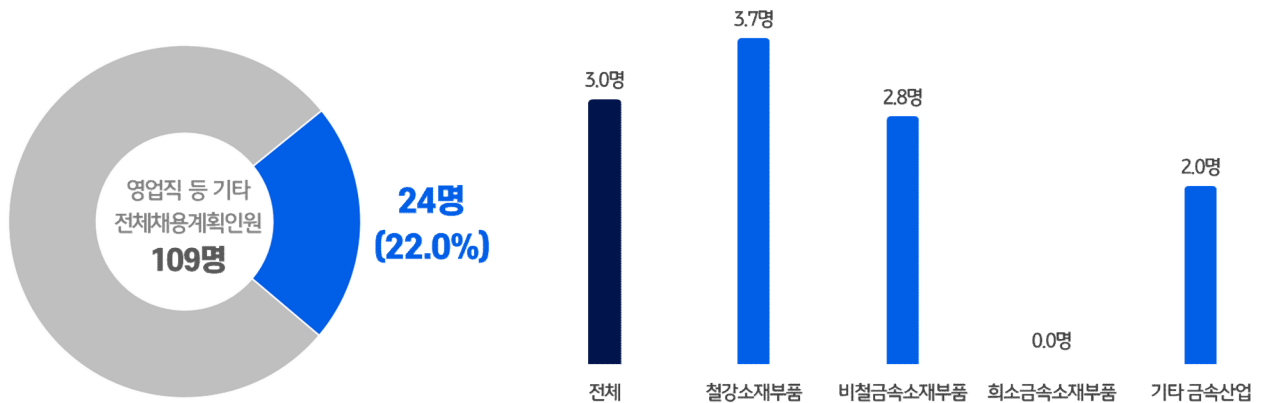
(단위 : %)



&lt;그림2-18&gt; 업종별 외국인 영업직 등 기타 채용가능 비율

- 영업직 등 기타 직무에 외국인 채용이 가능하다고 응답한 사업체의 외국인 채용인원은 총 24명으로 사업체 평균 3.0명 정도이고 전체 생산가능직 채용계획인원 대비 22.0% 규모로 조사됨
- 업종별 영업직 등 기타 직무의 외국인 평균 채용계획인원은 철강소재부품 사업체가 3.7명으로 가장 높았고, 비철금속소재부품 사업체가 2.8명, 기타 금속산업 사업체가 2.0명으로 나타남

(단위 : 명, %)



[영업직 등 기타 전체 채용계획인원 대비 외국인 채용 인원 및 비율]

[업종별 외국인 영업직 등 기타 평균 채용계획인원 수]

&lt;그림2-19&gt; 업종별 영업직 등 기타직무 외국인 채용인원 및 규모

- 기업규모별로 100인 이상 기업의 영업직 등 기타 직무에 외국인 채용가능 비율이 가장 높고, 평균 채용인원 또한 4.0명으로 가장 많은 것으로 나타남. 그 외 영업직 등 기타 직무 채용계획이 있는 30~99인 사업체의 19% 정도는 외국인으로 채용이 가능한 것으로 나타났고, 이 때 평균 채용인원은 2명 정도로 나타남

[표2-21] 영업직 등 기타 외국인 채용여부/채용인원/채용비중

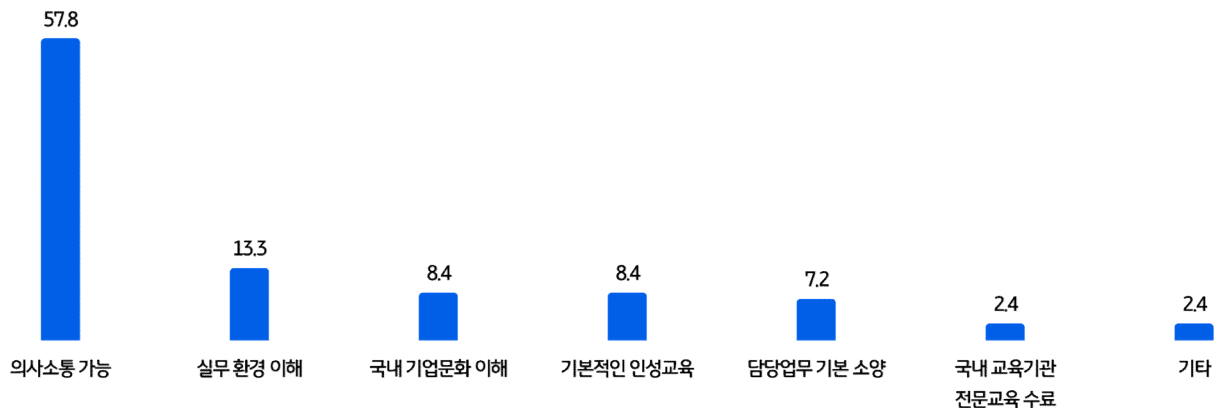
(단위 : 개, %, 명)

구분	사례수	채용여부		채용인원		채용계획인원 중 외국인 채용비중 (%)	
		채용가능 (%)	채용불가 (%)	평균 채용인원 (명)	전체 채용인원 (명)		
업종	전체	(37)	21.6	78.4	3.0	24.0	22.0
	철강소재부품	(12)	25.0	75.0	3.7	11.0	19.3
	비철금속소재부품	(15)	26.7	73.3	2.8	11.0	39.3
	희소금속소재부품	(8)	0.0	100.0	-	-	-
	기타 금속산업	(2)	50.0	50.0	2.0	2.0	40.0
기업 규모	10인 미만	(0)	-	-	-	-	-
	10~29인	(7)	0.0	100.0	-	-	-
	30~99인	(21)	19.0	81.0	2.0	8.0	14.0
	100인 이상	(9)	44.4	55.6	4.0	16.0	47.1

### 3. 외국인 신규 인력 요구역량

- 외국인 신규 인력을 채용할 경우 요구되는 역량으로 ‘한국어 및 영어 등 의사소통’ 이 전체 57.8%로 가장 많은 비율을 보였으며, 다음으로 ‘실무 환경 이해’ 13.3%, ‘국내 기업문화 이해’ 8.4%, ‘기본적인 인성교육’ 8.4% 등의 순으로 나타남

(단위 : %)



&lt;그림2-20&gt; 외국인 신규 인력 요구역량

- 외국인 근로자에게 필요한 기본적인 의사소통 역량 외 요구되는 역량 중 실무 환경에 대한 이해도를 요구하는 비율이 높은 업종은 비철금속소재부품 사업체로 나타남
- 기업규모가 커질수록 의사소통 가능 역량의 요구도는 낮아지는 반면, 그 외 실무 환경, 기업문화에 대한 이해 등의 요구도가 높은 것으로 확인됨

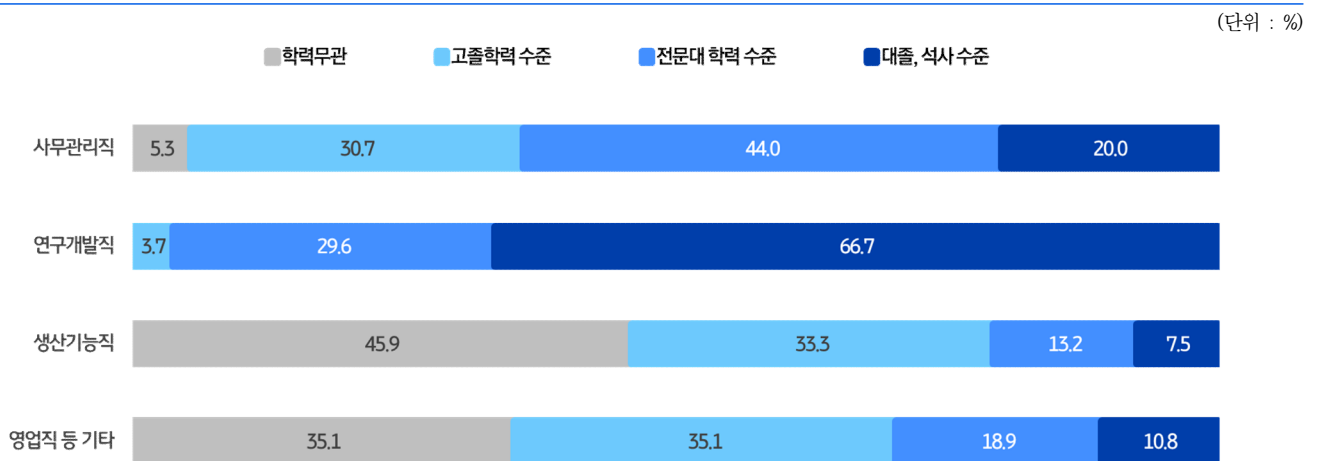
[표2-22] 외국인 인력에 요구되는 역량

(단위 : 개, %)

구분	사례수	의사소통 가능	실무 환경에 대한 이해도	국내 기업문화에 대한 이해	기본적인 인성교육	담당업무에 대한 기본 소양	국내 교육기관의 전문교육 수료	기타	
전체	(83)	57.8	13.3	8.4	8.4	7.2	2.4	2.4	
업종	철강소재부품	(35)	65.7	5.7	11.4	5.7	5.7	0.0	5.7
	비철금속소재부품	(28)	50.0	21.4	10.7	7.1	7.1	3.6	0.0
	희소금속소재부품	(13)	46.2	15.4	0.0	23.1	15.4	0.0	0.0
	기타 금속산업	(7)	71.4	14.3	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0
	10인 미만	(10)	70.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0
기업 규모	10~29인	(25)	76.0	12.0	0.0	0.0	8.0	0.0	4.0
	30~99인	(28)	53.6	7.1	10.7	17.9	10.7	0.0	0.0
	100인 이상	(20)	35.0	20.0	20.0	10.0	5.0	10.0	0.0

## 4. 신규 채용인원 직무능력수준

- 신규 채용인원에 요구되는 직무별 능력수준을 살펴보면, 특히 대졸, 석사 수준 이상의 직무능력수준을 요구하는 경우는 연구개발직이 가장 높았으며, 사무관리직은 전문대 학력 수준 이상을 요구하는 비율이 높게 나타남
- 반면, 생산기능직의 경우 학력과 무관하다는 비율이 가장 높게 나타났으며, 영업직 등 기타의 경우 학력에 무관하거나 고졸학력 수준을 요구하는 경우가 가장 많은 것으로 조사됨



<그림2-21> 신규 채용인원 직무능력수준

- 사무관리직에 요구되는 직무능력 중 회소금속소재부품 사업체는 대졸, 석사 수준 이상을 요구하는 비율이 가장 높았고, 비철금속소재부품 사업체는 전문대 학력 수준을 요구하는 비율이 높게 나타남
- 기업규모별로 10~29인 미만 사업체와 30~99인 미만 사업체는 신규 사무관리직 채용인원에 전문대 학력 수준 이상을 요구하는 비율이 가장 높은 것으로 조사됨
- 반면, 100인 이상 기업에서는 신규 사무관리직 직무능력수준을 고졸학력 수준 이상으로 요구하는 비율이 가장 높았으나, 대졸, 석사 수준 이상을 요구하는 비율은 다른 100인 미만 기업보다 상대적으로 가장 높은 것으로 나타남

[표2-23] 사무관리직 신규 직원 직무능력수준

(단위 : 개, %)

구분	사례수	학력무관	고졸학력 수준	전문대 학력 수준	대졸, 석사 수준	
전체	(75)	5.3	30.7	44.0	20.0	
업종	철강소재부품	(30)	6.7	40.0	36.7	16.7
	비철금속소재부품	(25)	4.0	24.0	60.0	12.0
	희소금속소재부품	(13)	0.0	15.4	38.5	46.2
	기타 금속산업	(7)	14.3	42.9	28.6	14.3
	10인 미만	(2)	50.0	50.0	0.0	0.0
기업 규모	10~29인	(15)	6.7	26.7	60.0	6.7
	30~99인	(31)	3.2	25.8	48.4	22.6
	100인 이상	(27)	3.7	37.0	33.3	25.9

- 업종별 신규 연구개발직 채용인원에 요구되는 직무능력으로 희소금속소재부품 사업체는 대졸, 석사 수준 이상 요구비율이 다른 업종에 비해 가장 높은 것으로 나타남
- 기업규모별로 신규 연구개발직에 요구되는 직무능력수준은 대부분 전문대 학력 수준을 요구하는 것으로 조사됨

[표2-24] 연구개발직 신규 직원 직무능력수준

(단위 : 개, %)

구분	사례수	학력무관	고졸학력 수준	전문대 학력 수준	대졸, 석사 수준
전체	(27)	0.0	3.7	29.6	66.7
업종	철강소재부품	(6)	0.0	16.7	83.3
	비철금속소재부품	(11)	0.0	9.1	54.5
	희소금속소재부품	(7)	0.0	28.6	71.4
	기타 금속산업	(3)	0.0	33.3	66.7
	10인 미만	(1)	0.0	100.0	0.0
기업 규모	10~29인	(4)	0.0	0.0	100.0
	30~99인	(10)	0.0	40.0	50.0
	100인 이상	(12)	0.0	25.0	75.0

- 업종별 신규 생산기능직 채용인원에 요구되는 직무능력은 대부분 학력에 무관하다는 비율이 높았으나, 고졸학력 수준의 비율은 기타 금속산업이 가장 높고, 전문대 학력 수준의 비율은 철강소재부품 사업체가 가장 높게 나타남
- 기업규모가 증가할수록 학력무관의 비율이 감소하는 모습을 보였으며, 고졸학력 수준의 비율은 10~29인 미만 사업체가 가장 높고, 전문대 학력 수준의 비율은 30~99인 미만 사업체가 가장 높게 나타남



[표2-25] 생산기능직 신규 직원 직무능력수준

(단위 : 개, %)

	구분	사례수	학력무관	고졸학력 수준	전문대 학력 수준	대졸, 석사 수준
업종	전체	(159)	45.9	33.3	13.2	7.5
	철강소재부품	(65)	36.9	32.3	21.5	9.2
	비철금속소재부품	(55)	49.1	34.5	10.9	5.5
	희소금속소재부품	(25)	60.0	24.0	4.0	12.0
	기타 금속산업	(14)	50.0	50.0	0.0	0.0
기업 규모	10인 미만	(30)	63.3	33.3	3.3	0.0
	10~29인	(50)	48.0	40.0	10.0	2.0
	30~99인	(52)	38.5	28.8	21.2	11.5
	100인 이상	(27)	37.0	29.6	14.8	18.5

- 업종별 신규 영업직 등 기타 직무 채용인원에 요구되는 직무능력으로 철강소재부품 사업체는 학력무관의 응답비율이 높았으며, 고졸학력 수준의 비율은 비철금속소재부품 사업체가 가장 높은 것으로 나타남
- 기업규모별로 100인 미만 기업에서는 학력무관의 응답비율이 비교적 높은 편이었으나, 100인 이상 기업에서는 고졸학력 수준을 요구하는 비율이 조금 더 높은 것으로 조사됨

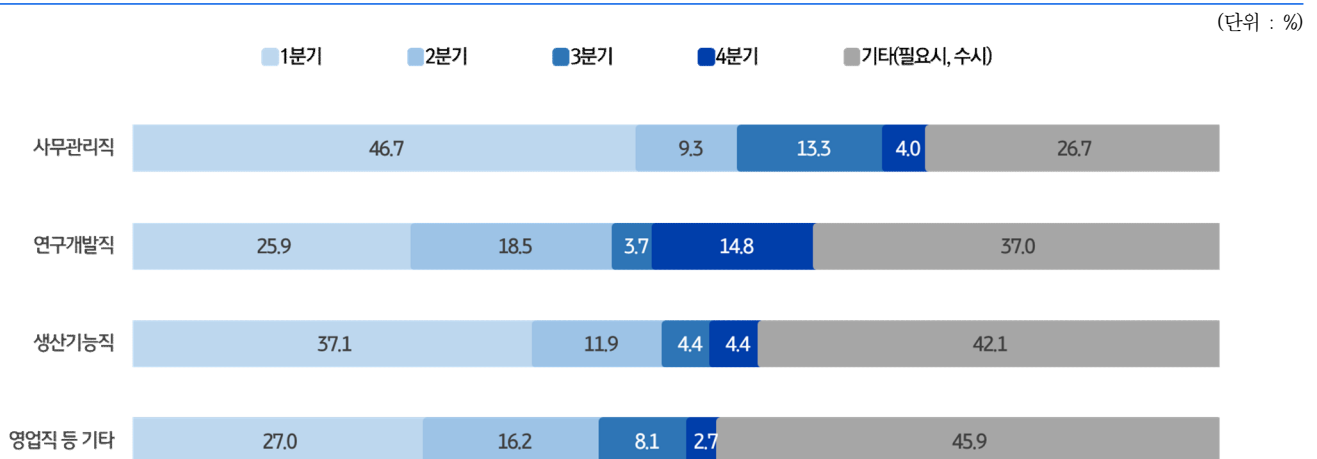
[표2-26] 영업직 등 기타 신규 직원 직무능력수준

(단위 : 개, %)

	구분	사례수	학력무관	고졸학력 수준	전문대 학력 수준	대졸, 석사 수준
업종	전체	(37)	35.1	35.1	18.9	10.8
	철강소재부품	(12)	66.7	25.0	8.3	0.0
	비철금속소재부품	(15)	26.7	46.7	26.7	0.0
	희소금속소재부품	(8)	12.5	25.0	12.5	50.0
	기타 금속산업	(2)	0.0	50.0	50.0	0.0
기업 규모	10인 미만	(0)	-	-	-	-
	10~29인	(7)	42.9	28.6	14.3	14.3
	30~99인	(21)	38.1	38.1	19.0	4.8
	100인 이상	(9)	22.2	33.3	22.2	22.2

## 5. 신규 인원 채용예정시기

- 신규 인원을 1분기에 채용할 예정인 경우는 사무관리직이 46.7%로 가장 높게 나타나 다른 직무에 비해 비교적 정해진 시기에 채용이 이루어지는 모습을 보였으며, 다음으로 생산기능직 37.1%, 영업직 등 기타 27.0%, 연구개발직 25.9% 순으로 나타남
- 반면, 정해진 시기 없이 필요 시 수시로 채용하는 경우는 영업직 등 기타가 45.9%로 가장 많았으며, 생산기능직 42.1%, 연구개발직 37.0%, 사무관리직 26.7% 등의 순으로 조사됨



<그림2-22> 신규 인력 채용예정시기

- 업종별로 사무관리직을 1분기에 채용하는 비율은 비철금속소재부품 사업체가 가장 높았고, 수시로 채용하는 경우는 기타 금속산업 사업체가 가장 높은 것으로 나타남
- 기업규모별로 1분기에 사무관리직을 채용하는 비율은 30~99인 미만 사업체가 가장 높고, 수시로 채용하는 경우는 10~29인 미만 사업체가 가장 높은 것으로 조사됨

[표2-27] 사무관리직 신규 직원 채용예정시기

(단위 : 개, %)

구분	사례수	1분기	2분기	3분기	4분기	기타 (필요시, 수시)	
전체	(75)	46.7	9.3	13.3	4.0	26.7	
업종	철강소재부품	(30)	43.3	13.3	16.7	3.3	23.3
	비철금속소재부품	(25)	56.0	12.0	4.0	4.0	24.0
	희소금속소재부품	(13)	38.5	0.0	30.8	7.7	23.1
	기타 금속산업	(7)	42.9	0.0	0.0	0.0	57.1
	10인 미만	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
기업 규모	10~29인	(15)	46.7	6.7	0.0	13.3	33.3
	30~99인	(31)	48.4	9.7	19.4	0.0	22.6
	100인 이상	(27)	48.1	11.1	14.8	3.7	22.2

- 업종별로 연구개발직을 1분기에 채용하는 비율은 비철금속소재부품 사업체가 가장 높았고, 수시로 채용하는 경우는 희소금속소재부품 사업체가 가장 높은 것으로 나타남
- 기업규모별로 1분기에 연구개발직을 채용하는 비율은 30~99인 미만 사업체가 가장 높고, 100인 이상 사업체는 수시 채용 비율이 높았으나, 1분기와 4분기에도 채용하는 경향이 비교적 높은 것으로 조사됨

[표2-28] 연구개발직 신규 직원 채용예정시기

(단위 : 개, %)

구분	사례수	1분기	2분기	3분기	4분기	기타 (필요시, 수시)	
전체	(27)	25.9	18.5	3.7	14.8	37.0	
업종	철강소재부품	(6)	16.7	16.7	16.7	16.7	33.3
	비철금속소재부품	(11)	36.4	18.2	0.0	9.1	36.4
	희소금속소재부품	(7)	14.3	14.3	0.0	28.6	42.9
	기타 금속산업	(3)	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3
	10인 미만	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
기업 규모	10~29인	(4)	0.0	25.0	0.0	25.0	50.0
	30~99인	(10)	40.0	20.0	10.0	0.0	30.0
	100인 이상	(12)	25.0	16.7	0.0	25.0	33.3

- 업종별로 생산기능직을 1분기에 채용하는 비율은 기타 금속산업 사업체가 가장 높았고, 수시로 채용하는 경우는 희소금속소재부품 사업체가 가장 높은 것으로 나타남. 철강소재부품 및 비철금속소재부품 사업체는 다른 업종에 비해 2분기 채용비율이 비교적 높은 편으로 조사됨
- 기업규모별로 1분기에 생산기능직을 채용하는 비율은 10인 미만 사업체가 가장 높고, 100인 이상 사업체는 수시 채용 비율이 다른 규모의 기업들보다 높은 비율을 보임

[표2-29] 생산기능직 신규 직원 채용예정시기

(단위 : 개, %)

구분	사례수	1분기	2분기	3분기	4분기	기타 (필요시, 수시)	
전체	(159)	37.1	11.9	4.4	4.4	42.1	
업종	철강소재부품	(65)	33.8	15.4	7.7	4.6	38.5
	비철금속소재부품	(55)	38.2	14.5	3.6	3.6	40.0
	희소금속소재부품	(25)	36.0	4.0	0.0	4.0	56.0
	기타 금속산업	(14)	50.0	0.0	0.0	7.1	42.9
	10인 미만	(30)	46.7	6.7	0.0	0.0	46.7
기업 규모	10~29인	(50)	30.0	18.0	6.0	8.0	38.0
	30~99인	(52)	44.2	11.5	5.8	1.9	36.5
	100인 이상	(27)	25.9	7.4	3.7	7.4	55.6

- 업종별로 영업직 등 기타 직무를 채용하는 시기는 철강소재부품 사업체의 경우 수시채용이 대부분인 것으로 나타났고, 비철금속소재부품 사업체는 수시채용, 1분기 채용, 2분기 채용 등의 순으로 나타남
- 기업규모별로 1분기 채용은 10~29인 미만 사업체, 30~99인 미만 사업체가 비교적 높았으며, 100인 이상 사업체는 수시채용 비율이 높은 것으로 조사됨

[표2-30] 영업직 등 기타 신규 직원 채용예정시기

(단위 : 개, %)

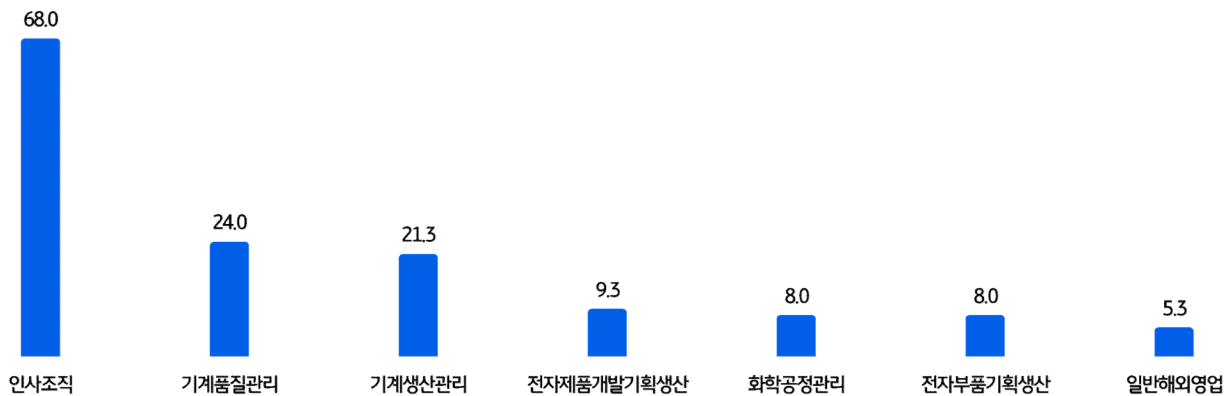
구분	사례수	1분기	2분기	3분기	4분기	기타 (필요시, 수시)	
전체	(37)	27.0	16.2	8.1	2.7	45.9	
업종	철강소재부품	(12)	8.3	8.3	8.3	0.0	75.0
	비철금속소재부품	(15)	26.7	20.0	13.3	0.0	40.0
	희소금속소재부품	(8)	37.5	25.0	0.0	12.5	25.0
	기타 금속산업	(2)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10인 미만	(0)	-	-	-	-	-
기업 규모	10~29인	(7)	42.9	0.0	14.3	0.0	42.9
	30~99인	(21)	33.3	19.0	9.5	0.0	38.1
	100인 이상	(9)	0.0	22.2	0.0	11.1	66.7

## 6. 신규 인원 요구역량

### 1) 사무관리직

- 사무관리직 신규 인원에게 요구되는 역량을 살펴보면, ‘인사조직’에 대한 이해와 역량이 전체 68.0%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘기계품질관리’ 역량 24.0%, ‘기계생산관리’ 역량 21.3% 등의 순으로 나타남

(단위 : %)



<그림2-23> 사무관리직 신규 인원 요구역량 (상위 7개 응답비율)

- 사무직 근로자에게 필요한 기본적인 직무능력 외에도 관리직에 필요한 관리역량, 기획역량 등에 대한 요구가 높은 편임. 특히, 기업의 규모가 클수록 다양한 업무와 관련된 직무능력이 요구되고 있음
- 업종별로 철강소재부품 및 비철금속소재부품 사업체는 기계품질관리와 기계생산관리에 대한 요구도가 높은 반면, 희소금속소재부품 사업체는 전자제품 개발기획생산 등에 대한 요구가 높은 것으로 나타남

[표2-31] 사무관리직 신규 인원 요구역량

(단위 : 개, %)

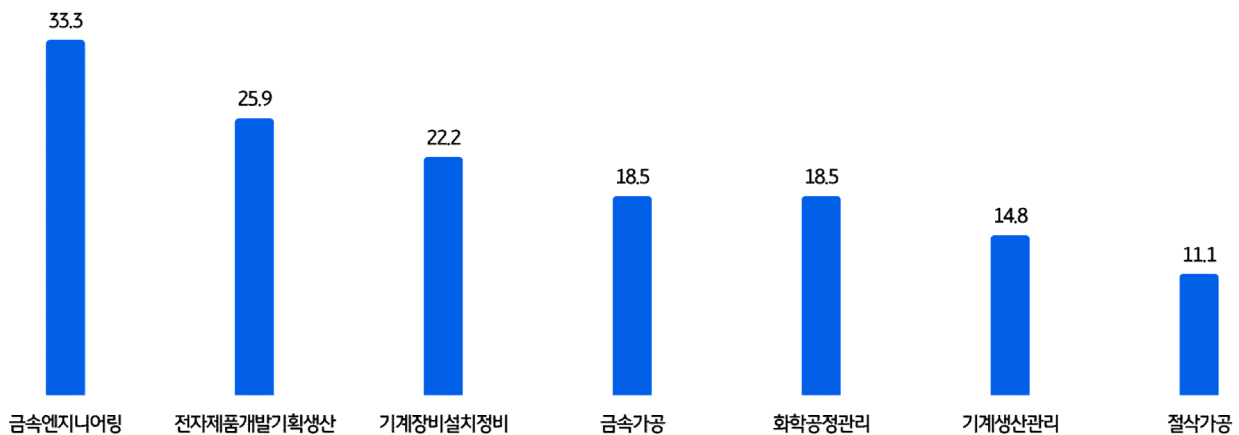
구분	사례수	인사조직	기계품질 관리	기계생산 관리	전자제품개 발기획생산	화학공정 관리	전자부품 기획생산	일반해외 영업	
전체	(75)	68.0	24.0	21.3	9.3	8.0	8.0	5.3	
업종	철강소재부품	(30)	80.0	23.3	20.0	6.7	13.3	3.3	6.7
	비철금속소재부품	(25)	60.0	32.0	28.0	4.0	4.0	8.0	8.0
	희소금속소재부품	(13)	61.5	15.4	15.4	30.8	7.7	15.4	0.0
	기타 금속산업	(7)	57.1	14.3	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0
	10인 미만	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기업 규모	10~29인	(15)	66.7	33.3	6.7	0.0	0.0	0.0	6.7
	30~99인	(31)	74.2	22.6	32.3	12.9	6.5	12.9	3.2
	100인 이상	(27)	66.7	22.2	18.5	11.1	14.8	7.4	7.4

구분	사례수	금속 엔지니어링	기능성 정밀화학	기계장비 설치정비	금속재료 제조	금속가공	기타	
	전체	(75)	2.7	2.7	1.3	1.3	1.3	14.7
업종	철강소재부품	(30)	3.3	0.0	0.0	3.3	0.0	6.7
	비철금속소재부품	(25)	4.0	0.0	4.0	0.0	0.0	16.0
	희소금속소재부품	(13)	0.0	7.7	0.0	0.0	7.7	23.1
	기타 금속산업	(7)	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	28.6
기업 규모	10인 미만	(2)	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	10~29인	(15)	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	26.7
	30~99인	(31)	3.2	3.2	0.0	0.0	0.0	12.9
	100인 이상	(27)	3.7	0.0	0.0	3.7	3.7	7.4

## 2) 연구개발직

- 연구개발직 신규 인원에게 요구되는 역량을 살펴보면, ‘금속엔지니어링’과 관련한 직무능력의 요구도가 전체 33.3%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘전자제품개발기획생산’이 25.9%, ‘기계장비설치정비’가 22.2%, ‘금속가공’이 18.5%, ‘화학공정관리’ 18.5% 등의 순으로 나타남

(단위 : %)



<그림2-24> 연구개발직 신규 인원 요구역량 (상위 7개 응답비율)

- 연구개발직에 요구되는 직무능력은 비교적 전문성을 가져야 하므로 대부분 해당 업종별로 필요한 능력들이 서로 다르게 요구되는 경향이 높음
- 비철금속소재부품 사업체는 금속엔지니어링 직무능력에 대한 요구도가 가장 높았으며, 희소금속소재부품 사업체는 전자제품개발기획생산 직무능력에 대한 요구도가 가장 높은 것으로 나타남

[표2-32] 연구개발직 신규 인원 요구역량

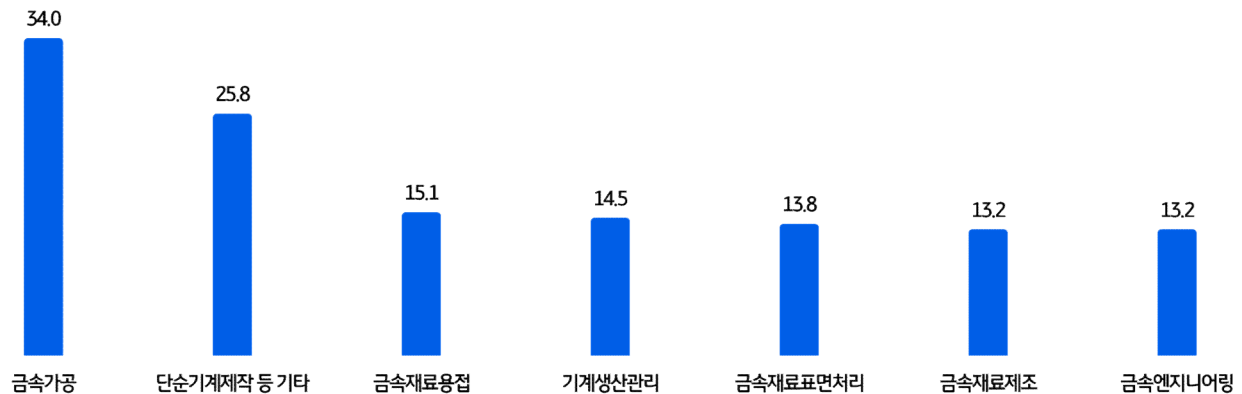
(단위 : 개, %)

구분	사례수	금속 엔지니어링	전자제품개 발기획생산	기계장비 설치정비	금속가공	화학공정 관리	기계생산 관리	절삭가공	기계품질 관리
전체	(27)	33.3	25.9	22.2	18.5	18.5	14.8	11.1	11.1
업종	철강소재부품	(6)	16.7	50.0	33.3	0.0	16.7	16.7	0.0
	비철금속소재부품	(11)	45.5	9.1	9.1	45.5	36.4	18.2	9.1
	희소금속소재부품	(7)	28.6	42.9	14.3	0.0	0.0	14.3	28.6
	기타 금속산업	(3)	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	10인 미만	(1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기업 규모	10~29인	(4)	25.0	25.0	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0
	30~99인	(10)	40.0	10.0	30.0	30.0	30.0	20.0	10.0
	100인 이상	(12)	33.3	41.7	8.3	0.0	16.7	8.3	16.7
구분	사례수	로봇개발	기능성 정밀화학	전자부품 기획생산	금속재료 제조	금속재료 표면처리	금속재료 용접	소성소결 세라믹제조	기타
전체	(27)	11.1	11.1	11.1	3.7	3.7	3.7	3.7	7.4
업종	철강소재부품	(6)	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7	0.0
	비철금속소재부품	(11)	0.0	27.3	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1
	희소금속소재부품	(7)	14.3	0.0	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타 금속산업	(3)	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10인 미만	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기업 규모	10~29인	(4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~99인	(10)	10.0	20.0	10.0	0.0	0.0	10.0	10.0
	100인 이상	(12)	16.7	8.3	16.7	8.3	8.3	0.0	0.0

### 3) 생산기능직

- 생산기능직 신규 인원에게 요구되는 역량을 살펴보면, ‘금속가공’ 과 관련한 직무능력의 요구도가 전체 34.0%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘단순기계제작 등 기타’ 가 25.8%, ‘금속재료용접’ 이 15.1%, ‘기계생산관리’ 가 14.5%, ‘금속재료표면처리’ 가 13.8% 등의 순으로 나타남
- 생산기능직의 경우 전문적인 직무능력에 대한 요구보다 단순히 기계를 다루고 제작(생산)할 수 있는 정도의 수준을 요구하는 기타 요구역량이 비교적 높은 것으로 나타남
  - 기타 요구역량 중에는 직무능력 외에 인성교육 등에 대한 사회적 능력에 대한 요구사항도 많은 편임

(단위 : %)



&lt;그림2-25&gt; 생산기능직 신규 인원 요구역량 (상위 7개 응답비율)

- 비철금속소재부품 사업체는 다른 업종에 비해 생산기능직의 금속가공 직무능력에 대한 요구도가 높은 편으로 나타났고, 단순기계제작 등의 기타 직무능력 요구도는 기타 금속산업, 철강소재부품 사업체, 희소금속소재부품 사업체 등의 순으로 나타남

[표2-33] 생산기능직 신규 인원 요구역량

(단위 : 개, %)

구분	사례수	금속가공	단순기계제작 등 기타	금속재료용접	기계생산관리	금속재료표면처리	금속재료제조	금속엔지니어링	절삭가공
전체	(159)	34.0	25.8	15.1	14.5	13.8	13.2	13.2	10.1
업종	철강소재부품	(65)	36.9	24.6	20.0	10.8	15.4	7.7	15.4
	비철금속소재부품	(55)	40.0	25.5	12.7	12.7	10.9	21.8	12.7
	희소금속소재부품	(25)	24.0	24.0	4.0	24.0	20.0	12.0	12.0
	기타 금속산업	(14)	14.3	35.7	21.4	21.4	7.1	7.1	7.1
	10인 미만	(30)	23.3	36.7	13.3	26.7	6.7	10.0	6.7
기업 규모	10-29인	(50)	30.0	20.0	20.0	8.0	22.0	16.0	20.0
	30-99인	(52)	36.5	25.0	11.5	17.3	11.5	17.3	11.5
	100인 이상	(27)	48.1	25.9	14.8	7.4	11.1	3.7	11.1
	100인 이상	(27)	48.1	25.9	14.8	7.4	11.1	3.7	11.1

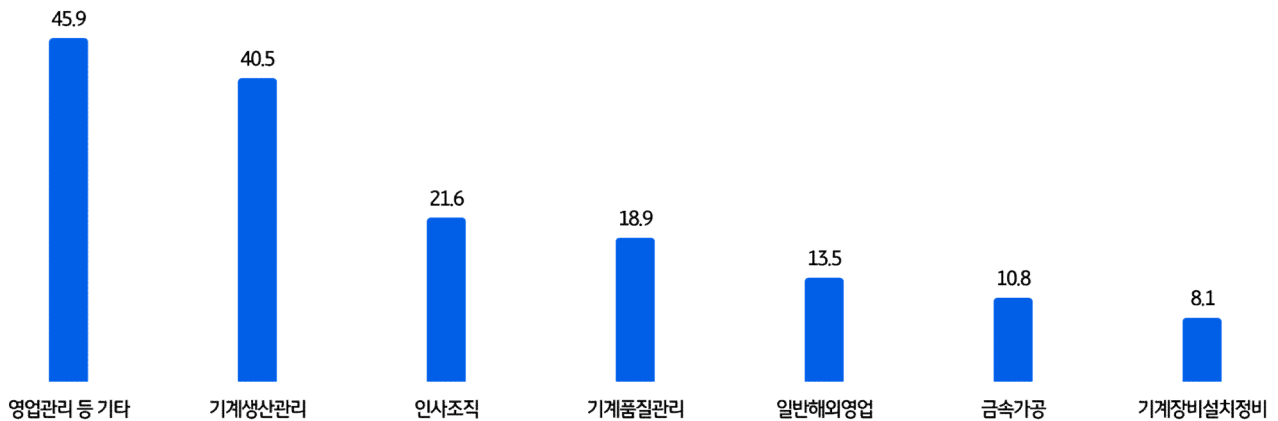
구분	사례수	기계장비설치정비	기계품질관리	일반해외영업	인사조직	전자제품개발기획생산	로봇개발	화학공정관리	전자부품기획생산
전체	(159)	7.5	5.0	1.9	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6
업종	철강소재부품	(65)	7.7	7.7	1.5	1.5	0.0	0.0	1.5
	비철금속소재부품	(55)	3.6	3.6	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0
	희소금속소재부품	(25)	12.0	4.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타 금속산업	(14)	14.3	0.0	7.1	0.0	0.0	7.1	0.0
	10인 미만	(30)	6.7	3.3	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0
기업 규모	10-29인	(50)	6.0	8.0	0.0	0.0	2.0	2.0	2.0
	30-99인	(52)	7.7	5.8	1.9	1.9	0.0	0.0	0.0
	100인 이상	(27)	11.1	0.0	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	100인 이상	(27)	11.1	0.0	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0



#### 4) 영업직 등 기타

- 영업직 등 기타 신규 인원에게 요구되는 역량은 ‘영업관리 등 기타’ 직무능력의 요구도가 45.9%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘기계생산관리’ 40.5%, ‘인사조직’ 21.6% 등의 순으로 나타남
- 해당 직무는 주로 영업이나 관리 및 지원부서 등이 포함되어 필요한 직무능력도 다양하게 조사됨

(단위 : %)



<그림2-26> 영업직 등 기타 신규 인원 요구역량 (상위 7개 응답비율)

[표2-34] 영업직 등 기타 신규 인원 요구역량

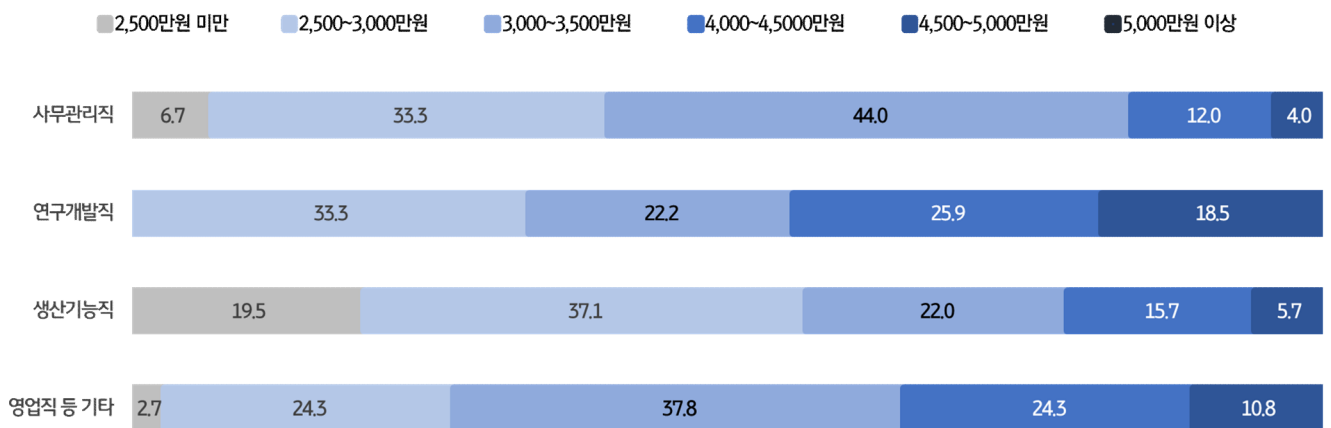
(단위 : 개, %)

구분	사례수	영업관리 등 기타	기계생산관리	인사조직	기계품질관리	일반해외영업	금속가공
전체	(37)	45.9	40.5	21.6	18.9	13.5	10.8
업종	철강소재부품	(12)	50.0	41.7	16.7	8.3	8.3
	비철금속소재부품	(15)	46.7	53.3	26.7	20.0	20.0
	희소금속소재부품	(8)	37.5	25.0	25.0	12.5	0.0
	기타 금속산업	(2)	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	10인 미만	(0)	-	-	-	-	-
기업 규모	10~29인	(7)	42.9	42.9	0.0	14.3	0.0
	30~99인	(21)	47.6	38.1	23.8	23.8	19.0
	100인 이상	(9)	44.4	44.4	33.3	11.1	0.0
구분	사례수	기계장비 설치정비	전자제품개발 기획생산	절삭가공	금속재료제조	화학공정관리	
전체	(37)	8.1	8.1	5.4	5.4	2.7	
업종	철강소재부품	(12)	8.3	0.0	8.3	8.3	8.3
	비철금속소재부품	(15)	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0
	희소금속소재부품	(8)	12.5	25.0	0.0	12.5	0.0
	기타 금속산업	(2)	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	10인 미만	(0)	-	-	-	-	-
기업 규모	10~29인	(7)	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~99인	(21)	9.5	4.8	4.8	9.5	0.0
	100인 이상	(9)	0.0	22.2	11.1	0.0	11.1

## 7. 신규 인원 급여수준

- 신규 채용인원의 급여수준을 살펴보면, 사무관리직은 3,000~3,500만원이 44.0%로 가장 많았으며, 3,000~3,500만원이 33.3%로 나타남. 연구개발직은 3,000~3,500만원이 33.3%로 가장 많은 비율을 보였으나, 4,000만원 이상 급여는 모든 직무에서 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 확인됨
- 생산기능직은 3,000만원 이하 급여수준이 전체 56.6%를 차지하여 모든 직무중에서 가장 많은 비율을 보였으며, 영업직 등 기타는 3,000~3,500만원 수준이 전체 37.8%로 가장 많았음

(단위 : %)



&lt;그림2-27&gt; 직무별 신규 인원 급여수준

- 업종별 사무관리직의 급여는 대부분 3,000~3,500만원 정도를 지급하는 비율이 가장 많았으나, 기타 금속산업 사업체는 3,000만원 이하의 비율이 가장 높은 것으로 나타남
- 기업규모별로 신규 사무관리직의 급여가 3,000만원 이하인 비율은 10인 미만 기업을 제외하면 오히려 100인 이상 기업이 44.4%로 가장 높고, 10~29인 미만 기업은 40.0% 정도로 조사됨

[표2-35] 사무관리직 신규 인원 급여수준

(단위 : 개, %)

구분	사례수	2,500만원 미만	2,500~3,000만원	3,000~3,500만원	4,000~4,500만원	4,500~5,000만원	5,000만원 이상
전체	(75)	6.7	33.3	44.0	12.0	4.0	0.0
업종	철강소재부품	(30)	10.0	20.0	50.0	10.0	0.0
	비철금속소재부품	(25)	4.0	32.0	44.0	20.0	0.0
	희소금속소재부품	(13)	7.7	46.2	46.2	0.0	0.0
	기타 금속산업	(7)	0.0	71.4	14.3	14.3	0.0
	10인 미만	(2)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
기업 규모	10~29인	(15)	13.3	26.7	46.7	13.3	0.0
	30~99인	(31)	6.5	25.8	45.2	19.4	0.0
	100인 이상	(27)	3.7	40.7	44.4	3.7	7.4
							0.0

- 업종별 연구개발직 신규 인원의 급여 수준으로 비철금속소재부품 사업체는 2,500~3,000만원이 가장 많았던 반면, 희소금속소재부품 사업체는 4,000~4,500만원이 가장 많이 나타나 차이를 보임
- 기업규모별로 연구개발직 신규 인원에서 4,000만원 이상의 급여를 지급하는 곳은 최소 30인 이상 기업에서만 확인되며, 100인 이상 기업에서는 4,000~4,500만원이 가장 높은 응답비율을 보임

[표2-36] 연구개발직 신규 인원 급여수준

(단위 : 개, %)

구분	사례수	2,500만원 미만	2,500~3,000만원	3,000~3,500만원	4,000~4,500만원	4,500~5,000만원	5,000만원 이상	
전체	(27)	0.0	33.3	22.2	25.9	18.5	0.0	
업종	철강소재부품	(6)	0.0	33.3	16.7	16.7	33.3	0.0
	비철금속소재부품	(11)	0.0	45.5	27.3	9.1	18.2	0.0
	희소금속소재부품	(7)	0.0	14.3	28.6	42.9	14.3	0.0
	기타 금속산업	(3)	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0
	10인 미만	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기업 규모	10~29인	(4)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	30~99인	(10)	0.0	40.0	30.0	20.0	10.0	0.0
	100인 이상	(12)	0.0	16.7	8.3	41.7	33.3	0.0

- 업종별 생산기능직 신규 인원 급여로 2,500~3,000만원을 지급하는 경우는 기타 금속산업 사업체와 비철금속소재부품 사업체가 가장 높은 비율을 보였으며, 전체적으로 신규 생산기능직에게 3,000만원 이하의 급여지급 비율은 기타 금속산업, 비철금속소재부품 사업체, 희소금속소재부품사업체, 철강소재부품 사업체 등의 순으로 나타남
- 기업규모별로 신규 생산기능직에게 3,000만원 이하의 급여를 지급하는 비율은 10인 미만 사업체가 가장 높고, 30~99인 미만 사업체, 10~29인 미만 사업체, 100인 이상 사업체 등의 순으로 조사됨

[표2-37] 생산기능직 신규 인원 급여수준

(단위 : 개, %)

구분	사례수	2,500만원 미만	2,500~3,000만원	3,000~3,500만원	4,000~4,5000만원	4,500~5,000만원	5,000만원 이상	
전체	(159)	19.5	37.1	22.0	15.7	5.7	0.0	
업종	철강소재부품	(65)	16.9	33.8	21.5	20.0	7.7	0.0
	비철금속소재부품	(55)	16.4	41.8	18.2	16.4	7.3	0.0
	희소금속소재부품	(25)	28.0	28.0	32.0	12.0	0.0	0.0
	기타 금속산업	(14)	28.6	50.0	21.4	0.0	0.0	0.0
	10인 미만	(30)	23.3	43.3	26.7	6.7	0.0	0.0
기업 규모	10~29인	(50)	10.0	48.0	24.0	14.0	4.0	0.0
	30~99인	(52)	30.8	28.8	13.5	15.4	11.5	0.0
	100인 이상	(27)	11.1	25.9	29.6	29.6	3.7	0.0

- 업종별 영업직 등 기타 신규 인원 급여로 3,000~3,500만원을 지급하는 경우는 희소금속소재부품 사업체가 가장 많았으며, 다음으로 기타 금속산업 사업체, 철강소재부품 사업체 등의 순으로 나타남 반면, 비철금속소재부품 사업체는 4,000만원 이상의 급여를 지급하는 비율이 다른 업종에 비해 상대적으로 높게 나타나 차이를 보임
- 기업규모별로 100인 이상 기업에서 영업직 등 기타 신규 인원에게 3,500만원 이하의 급여를 지급하는 비율이 10~29인 미만 사업체와 30~99인 미만 사업체보다 월등히 높게 나타남

[표2-38] 영업직 등 기타 신규 인원 급여수준

(단위 : 개, %)

구분	사례수	2,500만원 미만	2,500~3,000만원	3,000~3,500만원	4,000~4,500만원	4,500~5,000만원	5,000만원 이상
전체	(37)	2.7	24.3	37.8	24.3	10.8	0.0
업종	철강소재부품	(12)	8.3	33.3	41.7	16.7	0.0
	비철금속소재부품	(15)	0.0	26.7	20.0	40.0	13.3
	희소금속소재부품	(8)	0.0	0.0	62.5	12.5	25.0
	기타 금속산업	(2)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
기업 규모	10인 미만	(0)	-	-	-	-	-
	10~29인	(7)	0.0	14.3	42.9	42.9	0.0
	30~99인	(21)	0.0	23.8	33.3	23.8	19.0
	100인 이상	(9)	11.1	33.3	44.4	11.1	0.0

## 제 4 절

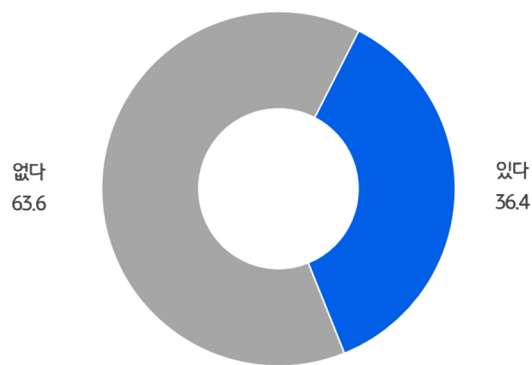


## 재직자 교육 훈련 수요

## 1. 재직자 교육 훈련 제공여부

- 본 조사에 참여한 사업체 중 지난 2022년 1월부터 2023년 10월까지 외부 교육훈련 기관을 통해 재직자에게 필요한 교육 훈련을 제공한 경험이 있는 경우는 전체 36.4%로 나타남

(단위 : %)



&lt;그림2-28&gt; 재직자 교육 훈련 제공여부

- 업종별로 교육 훈련을 제공한 경우는 철강소재부품 사업체가 41.4%로 가장 많았으며, 다음으로 비철금속소재부품 사업체가 39.0%, 기타 금속산업이 32.5%, 희소금속소재부품이 25.8% 순으로 나타남
- 기업규모가 증가할수록 재직자 교육 훈련을 제공한 비율이 높아지는 것을 확인할 수 있음

[표2-39] 재직자 교육 훈련 제공 여부

(단위 : 개, %)

구분	사례수	있다	없다
전체	(313)	36.4	63.6
업종	철강소재부품	41.4	58.6
	비철금속소재부품	39.0	61.0
	희소금속소재부품	25.8	74.2
	기타 금속산업	32.5	67.5
	10인 미만	26.7	73.3
기업 규모	10~29인	39.4	60.6
	30~99인	36.3	63.7
	100인 이상	51.4	48.6

## 2. 재직자 교육 훈련 횟수 및 참가인원

- 재직자 교육 훈련을 제공한 경우, 2022년 1월 이후로 진행된 평균 교육훈련 횟수는 4.6회 정도이고, 교육 훈련 당 평균 참가인원은 7.5명 수준으로 나타남
- 2022년 1월부터 2023년 10월까지 교육 훈련을 제공한 114개 사업자 전체 훈련횟수를 합산하면 총 529회를 진행하였고, 여기에 참가한 교육훈련 당 참가인원은 총 858명임. 동일한 기간 114개 사업체에서 제공한 모든 재직자 교육 훈련에 참가했던 전체 인원은 3,981명으로 분석됨
- 업종별 평균 재직자 교육훈련 횟수는 철강소재부품 사업체가 5.9회로 가장 많았으나, 교육훈련 당 평균 참가인원은 기타 금속산업 사업체가 12.2명으로 가장 많은 인원이 참가한 것으로 나타남
- 기업규모별로는 30~99인 규모의 사업체에서 평균 교육훈련 횟수가 가장 많았고, 훈련 당 평균 참가인원도 100인 이상 기업과 비슷한 수준을 보여, 재직자에 대한 교육훈련에 대한 관심도와 실제 제공수준 모두 해당 규모 사업체가 매우 적극적인 것으로 파악됨

[표2-40] 재직자 교육 훈련 횟수 및 참가인원 수

(단위 : 개, 회, 명)

구분	사례수 (a)	평균 재직자 교육훈련 횟수 (b)	교육훈련 당 평균 참가인원 (c)	전체 재직자 교육훈련 횟수 (d)=(a×b)	교육훈련 당 전체 참가인원 (e)=(a×c)	전체 재직자 훈련 참가인원 (f)=(b×e)
전체	(114)	4.6	7.5	529	858	3,981
업종	철강소재부품	(46)	5.9	273	321	1,905
	비철금속소재부품	(39)	4.1	160	265	1,087
	희소금속소재부품	(16)	3.0	48	113	339
	기타 금속산업	(13)	3.7	48	159	587
기업 규모	10인 미만	(23)	3.5	80	67	233
	10~29인	(39)	3.7	145	228	848
	30~99인	(33)	6.7	220	349	2,327
	100인 이상	(19)	4.4	84	214	946

### 3. 재직자 교육 훈련내용

- 제공된 재직자 교육 훈련 내용을 살펴보면, 품질관리 관련 교육훈련이 가장 주를 이루는 것으로 나타났고, 생산관리나 안전교육, 전문 교육 및 관리감독자 교육 등의 다양한 교육을 제공한 것으로 조사됨

[표1-41] 제공되었던 재직자 교육 훈련 내용

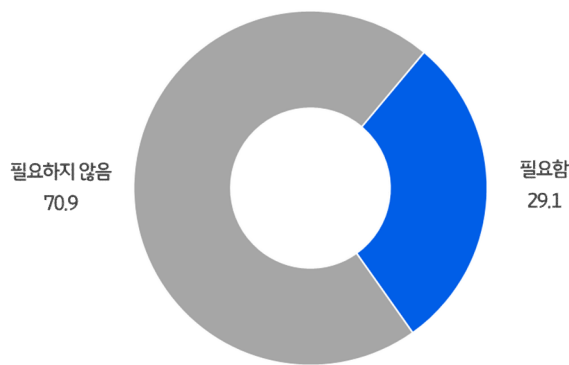
(단위 : 개)

내용	빈도	내용	빈도
품질관리	12	기능사 자격증	1
품질관리, 생산관리	10	내부 안전교육 (매달)	1
안전교육	7	법정 교육 외 자체 안전 교육	1
전문직 전문 교육	6	법정업무교육	1
관리감독자(생산관리)	6	사회교육, 직업교육, 재무회계, 생산관리, 물류관리 (부서에 맞는 교육을 진행함)	1
관리감독자교육	5	생산관리	1
기계품질관리	5	소방훈련, 위험성평가	1
사무 역량 강화	4	안전 관리 감독 훈련	1
산업안전교육	4	안전, 보건, 장애인식, 개인정보, 성희롱, 위험성평가인식추출등	1
실무교육 품질관리	4	안전관리, 직장 내 성교육	1
연구개발 중인 제품 관련 교육	3	안전관리담당자	1
연구개발부, 품질관리	3	안전교육 품질관리	1
자동화설비교육	3	전기 안전 일반	1
가공설계관련	3	절삭가공 교육	1
건설인 기술교육	3	정부기본교육 및 자체기계 안전교육	1
기술 교육	2	직무교육	1
로봇시스템 프로그래밍	2	품질관련, 원가계산	1
소방안전교육, 지게차관리교육	2	품질관리 직업교육	1
안전관리	2	품질관리, 관리감독	1
품질관리 지게차교육	2	품질관리, 기계생산관리	1
품질교육, 보건교육	1	품질관리교육, 기계안전교육	1
관리 감독 훈련	1	품질관리사	1
금속가공, 안전교육	1	회계관리, 금속과공	1

#### 4. 2024년 재직자 교육 훈련 필요여부

- 본 조사에 참여한 사업체 중 2024년 재직자 교육 훈련이 필요하다고 생각하는 경우는 전체 29.1%로 조사됨
- 결과적으로 금속산업 사업체 10곳 중 3곳만 재직자 교육이 필요하다고 인식하는 것으로 나타남

(단위 : %)



&lt;그림2-29&gt; 재직자 교육 훈련 필요여부

- 업종별 재직자 교육 훈련 필요성은 기타 금속산업이 32.5%로 가장 높았으며, 다음으로 철강소재부품 사업체가 30.6%, 비철금속소재부품 사업체가 30.0%, 희소금속소재부품 사업체가 22.6% 등의 순으로 나타남
- 기업규모가 증가할수록 교육 훈련의 필요성이 높아지는 모습을 보임. 이는 기업의 규모가 적을수록 이러한 교육 훈련으로 부재중인 인력을 대체할 수 있는 대체인력이 없기 때문에 전반적인 필요성이 낮게 나타나는 것으로 판단됨

[표2-42] 재직자 교육 훈련 필요여부

(단위 : 개, %)

구분	사례수	필요함	필요하지 않음
전체	(313)	29.1	70.9
업종	철강소재부품	30.6	69.4
	비철금속소재부품	30.0	70.0
	희소금속소재부품	22.6	77.4
	기타 금속산업	32.5	67.5
	10인 미만	27.9	72.1
기업 규모	10~29인	28.3	71.7
	30~99인	28.6	71.4
	100인 이상	35.1	64.9

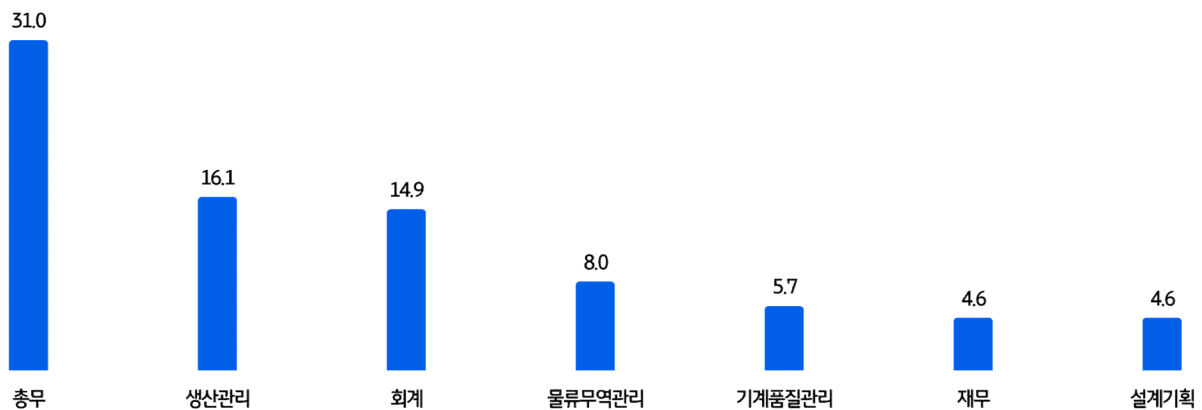


## 5. 재직자 교육 훈련 필요내용

### 1) 사무관리직

- 2024년 재직자 교육 훈련이 필요하다고 응답한 경우, 사무관리직 재직자에 필요한 교육 훈련 내용으로는 ‘총무’ 직무능력이 31.0%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘생산관리’ 16.1%, ‘회계’ 14.9%, ‘물류무역관리’ 8.0% 등의 순으로 나타남

(단위 : %)



<그림2-30> 사무관리직 재직자 교육 훈련 필요내용 (상위 7개 응답비율)

- 대부분의 업종에서 사무관리직 재직자에 필요한 교육 훈련 내용은 ‘총무’ 업무에 대한 훈련이 필요하다는 의견이 가장 높았으나, 기타 금속산업 사업체의 경우 ‘회계’ 업무에 대한 훈련이 필요하다는 의견이 가장 높은 것으로 나타나 차이를 보임
- 기업규모별로 10인 미만 기업의 경우 가장 필요한 교육 훈련 내용으로 생산관리, 회계, 총무 순으로 나타났으나, 기업 규모가 증가할수록 회계 교육 훈련의 필요성은 감소하고 물류무역관리 및 생산관리는 다시 증가하는 것으로 분석됨

[표2-43] 사무관리직 재직자 교육 훈련 필요내용

(단위 : 개, %)

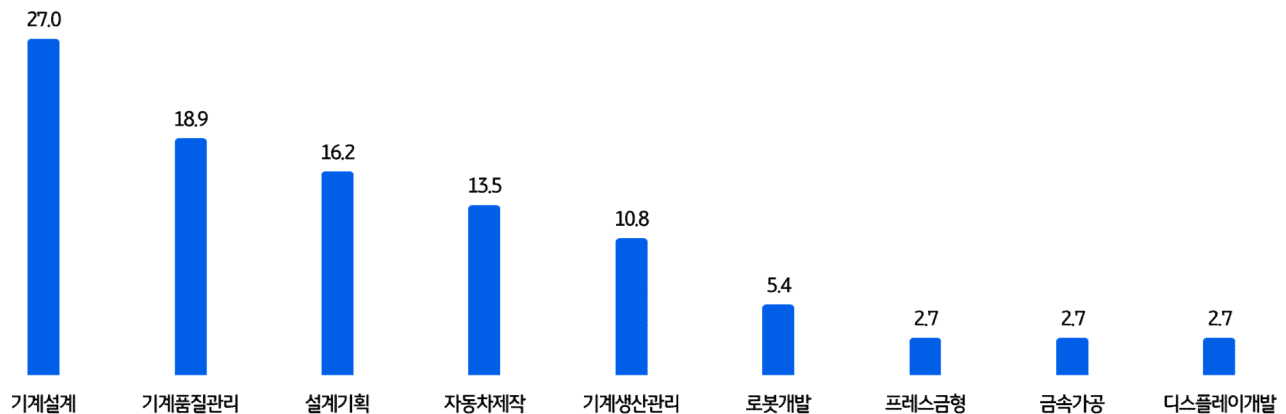
구분	사례수	총무	생산관리	회계	물류무역관리	기계품질관리	재무
전체	(87)	31.0	16.1	14.9	8.0	5.7	4.6
업종	철강소재부품	(31)	35.5	12.9	9.7	6.5	3.2
	비철금속소재부품	(30)	30.0	20.0	10.0	6.7	3.3
	회소금속소재부품	(13)	30.8	15.4	15.4	0.0	7.7
	기타 금속산업	(13)	23.1	15.4	38.5	0.0	0.0
	10인 미만	(23)	17.4	39.1	21.7	0.0	0.0
기업 규모	10-29인	(27)	22.2	3.7	18.5	3.7	14.8
	30-99인	(24)	58.3	8.3	8.3	12.5	0.0
	100인 이상	(13)	23.1	15.4	7.7	23.1	7.7

구분	사례수	설계기획	기계생산관리	직업교육	디자인	기계설계	기타	
업종	전체	(87)	4.6	4.6	3.4	2.3	1.1	3.4
	철강소재부품	(31)	6.5	3.2	6.5	3.2	0.0	3.2
	비철금속소재부품	(30)	6.7	3.3	3.3	3.3	0.0	0.0
	희소금속소재부품	(13)	0.0	15.4	0.0	0.0	7.7	7.7
	기타 금속산업	(13)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7
기업 규모	10인 미만	(23)	4.3	8.7	0.0	4.3	4.3	0.0
	10~29인	(27)	11.1	3.7	0.0	3.7	0.0	11.1
	30~99인	(24)	0.0	0.0	4.2	0.0	0.0	0.0
	100인 이상	(13)	0.0	7.7	15.4	0.0	0.0	0.0

## 2) 연구개발직

- 연구개발직 재직자에 필요한 교육 훈련 내용으로는 ‘기계설계’ 교육 훈련 필요도가 27.0%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘기계품질관리’ 18.9%, ‘설계기획’ 16.2%, ‘자동차제작’ 13.5% 등의 순으로 나타남
- 대체로 연구개발직 재직자에 필요한 교육훈련은 해당 업무와 밀접하게 관련된 분야의 교육 훈련 필요도를 요구하는 것으로 확인됨

(단위 : %)



<그림2-31> 연구개발직 재직자 교육 훈련 필요내용

- 업종별로, 철강소재부품 사업체의 연구개발직 재직자에 필요한 교육 훈련 내용은 기계설계, 자동차제작, 설계기획 순으로 나타났고, 비철금속소재부품 사업체는 기계생산관리, 기계설계 및 기계품질관리, 설계기획 등의 순으로 조사됨

[표2-44] 연구개발직 재직자 교육 훈련 필요내용

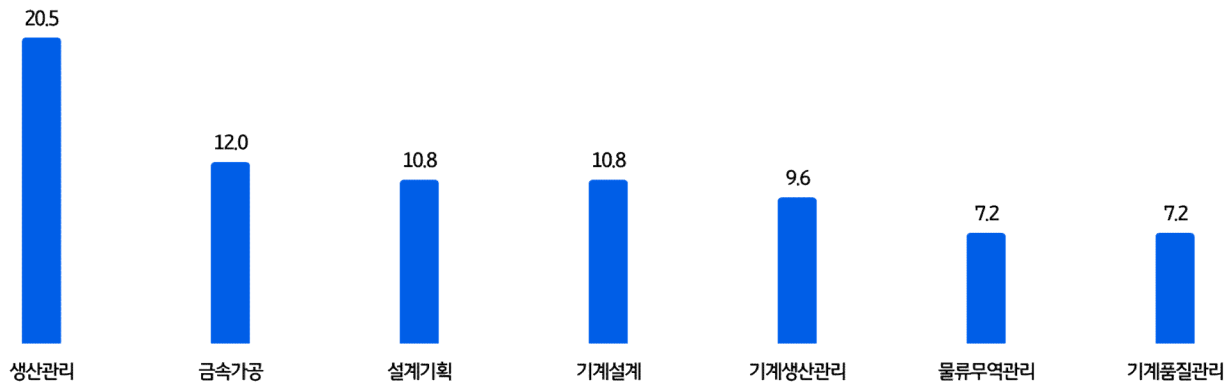
(단위 : 개, %)

구분	사례수	기계설계	기계품질 관리	설계기획	자동차 제작	기계생산 관리	로봇개발	프레스 금형	금속가공	디스플레이 개발
전체	(37)	27.0	18.9	16.2	13.5	10.8	5.4	2.7	2.7	2.7
업종	철강소재부품	(14)	35.7	7.1	14.3	21.4	0.0	0.0	7.1	7.1
	비철금속소재부품	(13)	23.1	23.1	15.4	7.7	30.8	0.0	0.0	0.0
	희소금속소재부품	(3)	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
	기타 금속산업	(7)	14.3	28.6	28.6	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0
	10인 미만	(6)	0.0	16.7	16.7	33.3	0.0	16.7	0.0	16.7
기업 규모	10~29인	(10)	30.0	20.0	30.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0
	30~99인	(13)	38.5	15.4	7.7	0.0	30.8	0.0	0.0	7.7
	100인 이상	(8)	25.0	25.0	12.5	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0

### 3) 생산기능직

- 생산기능직 재직자에 필요한 교육 훈련 내용으로는 ‘생산관리’ 훈련 필요도가 20.5%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘금속가공’ 12.0%, ‘설계기획’ 10.8%, ‘기계설계’ 10.8% 등의 순으로 나타남

(단위 : %)



&lt;그림2-32&gt; 생산기능직 재직자 교육 훈련 필요내용 (상위 7개 응답비율)

- 업종별로 철강소재부품 사업체의 경우 생산기능직 재직자에 필요한 교육 훈련 내용으로 생산관리, 물류무역관리, 금속가공, 기계생산관리 등이 많은 것으로 나타났고, 비철금속소재부품 사업체의 경우 생산관리, 기계설계, 금속가공 등의 교육 훈련이 필요하다는 의견이 높게 나타남
- 기업규모별 10인 미만 기업에서는 생산관리와, 기계생산관리의 훈련 필요도가 높았고, 10~29인 기업에서는 생산관리, 금속가공 등의 훈련 필요도가 높았음
- 30~99인 기업에서는 물류무역관리와, 생산관리 및 기계설계 교육훈련의 비율이 높았으며, 100인 이상 기업에서는 생산관리와 기계설계, 절삭가공에 대한 교육훈련 필요도가 높게 조사됨

[표2-45] 생산기능직 재직자 교육 훈련 필요내용

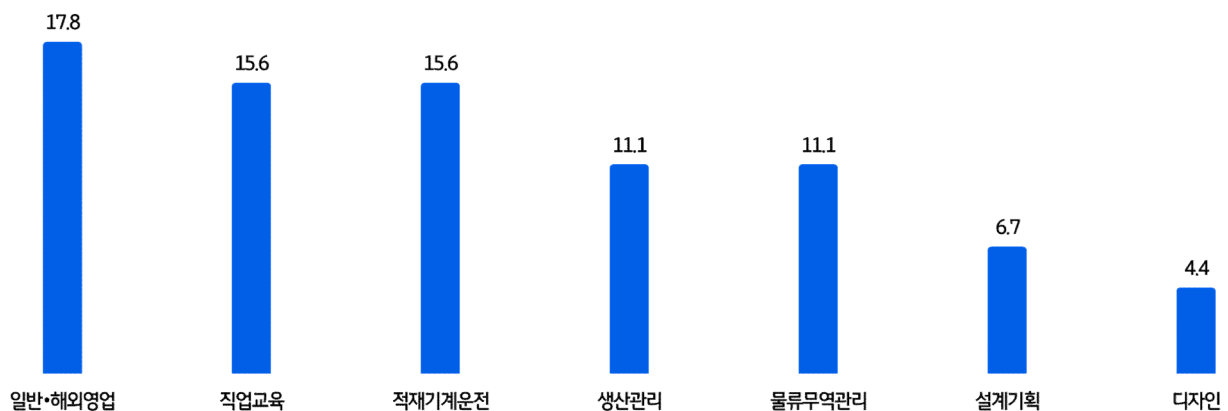
(단위 : 개, %)

구분		사례수	생산관리	금속가공	설계기획	기계설계	기계생산 관리	물류무역 관리	기계품질 관리
전체		(83)	20.5	12.0	10.8	10.8	9.6	7.2	7.2
업종	철강소재부품	(32)	25.0	9.4	6.3	6.3	9.4	12.5	9.4
	비철금속소재부품	(29)	20.7	13.8	10.3	17.2	6.9	6.9	6.9
	희소금속소재부품	(11)	9.1	27.3	36.4	18.2	9.1	0.0	0.0
	기타 금속산업	(11)	18.2	0.0	0.0	0.0	18.2	0.0	9.1
	기업 규모								
10인 미만	(23)	17.4	13.0	13.0	8.7	17.4	4.3	0.0	
10~29인	(24)	25.0	25.0	8.3	0.0	4.2	0.0	16.7	
30~99인	(24)	16.7	4.2	12.5	16.7	12.5	20.8	8.3	
100인 이상	(12)	25.0	0.0	8.3	25.0	0.0	0.0	0.0	
구분		사례수	적재기계 운전	절삭가공	프레스금형	용접	로봇개발	기타	
전체		(83)	6.0	4.8	4.8	1.2	1.2	3.6	
업종	철강소재부품	(32)	3.1	6.3	9.4	3.1	0.0	0.0	
	비철금속소재부품	(29)	6.9	6.9	3.4	0.0	0.0	0.0	
	희소금속소재부품	(11)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	기타 금속산업	(11)	18.2	0.0	0.0	0.0	9.1	27.3	
	기업 규모								
10인 미만	(23)	4.3	4.3	4.3	0.0	4.3	8.7		
10~29인	(24)	12.5	0.0	4.2	0.0	0.0	4.2		
30~99인	(24)	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0		
100인 이상	(12)	8.3	25.0	0.0	8.3	0.0	0.0		

## 4) 영업직 등 기타

- 영업직 등 기타 재직자에 필요한 교육 훈련 내용으로는 ‘일반해외영업’ 직무능력이 17.8%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘직업교육’ 15.6%, ‘적재기계운전’ 15.6% 등의 순으로 나타남

(단위 : %)



&lt;그림2-33&gt; 영업직 등 기타 재직자 교육 훈련 필요내용 (상위 7개 응답비율)

- 업종별로 철강소재부품 사업체의 영업직 등 기타 재직자에 필요한 교육 훈련 내용으로 적재기계운전, 생산관리, 직업교육 등의 순으로 나타났고, 비철금속소재부품 사업체의 경우 직업교육, 일반해외영업, 적재기계운전 등의 순으로 조사됨

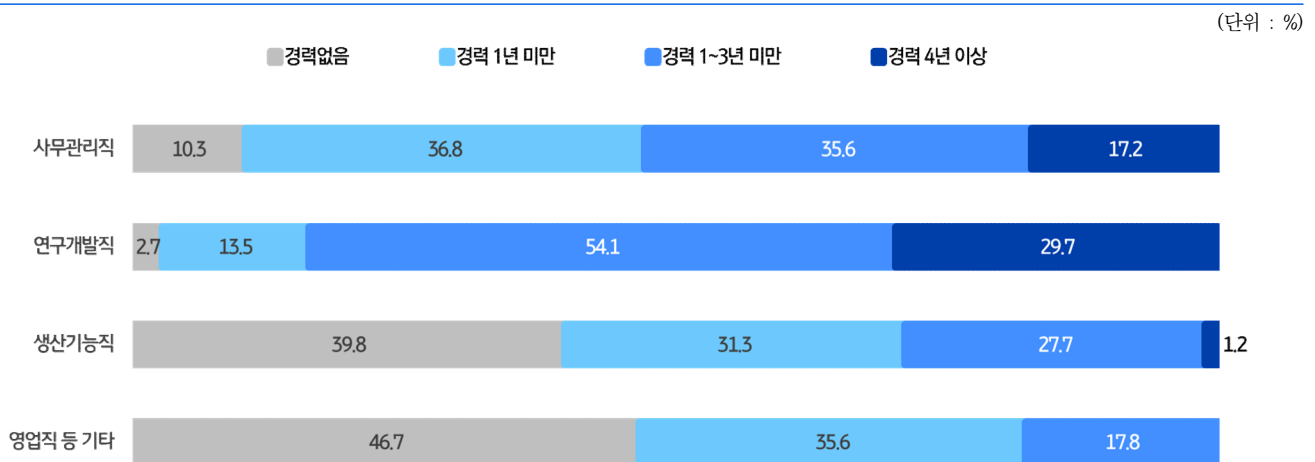
[표2-46] 영업직 등 기타 재직자 교육 훈련 필요내용

(단위 : 개, %)

구분	사례수	일반	해외영업	직업교육	적재기계운전	생산관리	물류무역관리	설계기획
전체	(45)		17.8	15.6	15.6	11.1	11.1	6.7
업종	철강소재부품	(14)	7.1	14.3	28.6	21.4	7.1	0.0
	비철금속소재부품	(17)	17.6	23.5	17.6	11.8	5.9	11.8
	희소금속소재부품	(8)	37.5	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5
	기타 금속산업	(6)	16.7	16.7	0.0	0.0	33.3	0.0
기업 규모	10인 미만	(7)	0.0	14.3	14.3	14.3	0.0	14.3
	10-29인	(14)	14.3	14.3	14.3	21.4	14.3	0.0
	30-99인	(16)	6.3	18.8	25.0	0.0	18.8	12.5
	100인 이상	(8)	62.5	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0
구분	사례수	디자인	기계설계	절삭가공	총무	기타		
전체	(45)	4.4	4.4	4.4	2.2	6.7		
업종	철강소재부품	(14)	0.0	7.1	0.0	7.1		
	비철금속소재부품	(17)	5.9	0.0	5.9	0.0		
	희소금속소재부품	(8)	12.5	12.5	12.5	0.0		
	기타 금속산업	(6)	0.0	0.0	0.0	0.0		
기업 규모	10인 미만	(7)	14.3	0.0	0.0	0.0		
	10-29인	(14)	7.1	0.0	7.1	0.0		
	30-99인	(16)	0.0	12.5	6.3	0.0		
	100인 이상	(8)	0.0	0.0	0.0	12.5		

## 6. 재직자 교육 훈련수준

- 직무별 재직자 교육 훈련수준을 살펴보면, 사무관리직은 경력 1년 미만 수준이 36.8%로 가장 높았으며, 전체적으로 경력 1~3년 수준을 요구하는 경우가 전체 70% 이상으로 나타남
- 연구개발직의 경우 경력 1~3년 미만 수준의 요구도가 전체 54.1%로 가장 많았으며, 경력 4년 이상의 수준을 요구하는 비율 역시 29.7%로 다른 직무에 비해 월등히 높은 것으로 조사됨
- 생산기능직과 영업직 등 기타의 경우 특별히 필요한 경력 수준을 요구하기 보다 단순하고 반복적인 과업을 수행하는 수준의 ‘경력없음’ 수준을 요구하는 비율이 가장 높게 나타나 직무별 차이를 보임



<그림2-34> 재직자 교육 훈련수준

- 사무관리직 경력 1년 이상 수준을 요구하는 비율은 철강소재부품 사업체보다 비철금속소재부품 사업체가 더 높았으며, 연구개발직 경력 1년 이상 수준을 요구하는 비율은 비슷한 수준으로 조사됨
- 생산기능직의 경우 경력 1년 미만 수준을 요구하는 비율은 비철금속소재부품 사업체보다 철강소재부품 사업체가 더 높은 것으로 조사됨

[표2-47] 사무관리직 재직자 교육 훈련수준

(단위 : 개, %)

구분	사례수	경력없음	경력 1년 미만	경력 1~3년 미만	경력 4년 이상
전체	(87)	10.3	36.8	35.6	17.2
업종	철강소재부품 (31)	6.5	41.9	35.5	16.1
	비철금속소재부품 (30)	13.3	26.7	33.3	26.7
	희소금속소재부품 (13)	7.7	61.5	30.8	0.0
	기타 금속산업 (13)	15.4	23.1	46.2	15.4
	10인 미만 (23)	8.7	30.4	34.8	26.1
기업 규모	10~29인 (27)	11.1	44.4	37.0	7.4
	30~99인 (24)	4.2	45.8	29.2	20.8
	100인 이상 (13)	23.1	15.4	46.2	15.4

[표2-48] 연구개발직 재직자 교육 훈련수준

(단위 : 개, %)

구분	사례수	경력없음	경력 1년 미만	경력 1~3년 미만	경력 4년 이상
전체	(37)	2.7	13.5	54.1	29.7
업종	철강소재부품	(14)	7.1	50.0	35.7
	비철금속소재부품	(13)	0.0	53.8	30.8
	희소금속소재부품	(3)	0.0	66.7	0.0
	기타 금속산업	(7)	0.0	57.1	28.6
	10인 미만	(6)	0.0	33.3	50.0
기업 규모	10~29인	(10)	10.0	50.0	40.0
	30~99인	(13)	0.0	53.8	23.1
	100인 이상	(8)	0.0	75.0	12.5

[표2-49] 생산기능직 재직자 교육 훈련수준

(단위 : 개, %)

구분	사례수	경력없음	경력 1년 미만	경력 1~3년 미만	경력 4년 이상
전체	(83)	39.8	31.3	27.7	1.2
업종	철강소재부품	(32)	50.0	34.4	0.0
	비철금속소재부품	(29)	44.8	31.0	0.0
	희소금속소재부품	(11)	27.3	36.4	0.0
	기타 금속산업	(11)	9.1	45.5	9.1
	10인 미만	(23)	30.4	34.8	0.0
기업 규모	10~29인	(24)	37.5	25.0	4.2
	30~99인	(24)	45.8	20.8	0.0
	100인 이상	(12)	50.0	33.3	0.0

[표2-50] 영업직 등 기타 재직자 교육 훈련수준

(단위 : 개, %)

구분	사례수	경력없음	경력 1년 미만	경력 1~3년 미만	경력 4년 이상
전체	(45)	46.7	35.6	17.8	0.0
업종	철강소재부품	(14)	57.1	7.1	0.0
	비철금속소재부품	(17)	52.9	17.6	0.0
	희소금속소재부품	(8)	25.0	25.0	0.0
	기타 금속산업	(6)	33.3	33.3	0.0
	10인 미만	(7)	28.6	14.3	0.0
기업 규모	10~29인	(14)	50.0	21.4	0.0
	30~99인	(16)	50.0	18.8	0.0
	100인 이상	(8)	50.0	12.5	0.0

## 7. 재직자 교육 훈련 예상 참가인원

### 1) 전체

- 2024년 재직자 교육 훈련을 진행할 경우 예상되는 참가인원은 평균 18.9명 수준으로 나타남
- 재직자 교육 훈련이 필요하다고 응답한 사업체 91개의 전체 예상 참가인원의 합계는 1,717명으로 이는 해당 사업체들의 상시 근로자 합계인원(4,128명) 대비 41.6%에 해당하는 규모임
  - 단, 조사에 참여한 전체 사업체(313개)의 상시 근로자 합계인원 대비 재직자 교육 훈련 예상 참가인원 비율은 약 13.2%임
- 업종별로 평균 예상 참가인원 수는 철강소재부품 사업체가 평균 21.3명으로 가장 많았으며, 다음으로 기타 금속산업 사업체가 20.3명, 비철금속소재부품 사업체가 17.9명, 희소금속소재부품 사업체가 13.7명 등의 순으로 조사됨
- 기업규모별로 응답사업체 상시 근로자 합계인원 대비 예상 참가인원 비율은 10인 미만 소규모 기업에서는 거의 대부분의 직원이 교육훈련에 참여가 예상되며 10~29인 사업체는 56.5%, 30~99인 사업체는 44.3%, 100인 이상 사업체는 34.7%의 근로자가 참가할 것으로 예상됨

[표2-51] 전체 재직자 교육 훈련 예상 참가인원

(단위 : 개, 명, %)

구분	사례수	평균 예상 참가인원 수	응답사업체 전체 예상 참가인원 합계	응답사업체 상시 근로자 합계인원 대비 예상 참가인원 비율	전체 사업체 상시 근로자 합계인원 대비 예상 참가인원 비율	
전체	(91)	18.9	1,717	41.6	13.2	
업종	철강소재부품	(34)	21.3	725	39.7	12.8
	비철금속소재부품	(30)	17.9	536	47.0	14.0
	희소금속소재부품	(14)	13.7	192	38.0	8.4
	기타 금속산업	(13)	20.3	264	40.3	22.4
	10인 미만	(24)	4.2	101	74.8	21.1
기업 규모	10~29인	(28)	10.3	287	56.5	16.4
	30~99인	(26)	21.3	554	44.3	12.4
	100인 이상	(13)	59.6	775	34.7	12.3

### 2) 사무관리직

- 2024년 재직자 교육 훈련을 진행할 경우 예상되는 사무관리직 근로자 참가인원은 평균 4.4명 수준으로 나타남
- 사무관리직 재직자 교육 훈련 필요인원이 있는 사업체 87개의 전체 예상 참가인원의 합계는 382명으로 이는 해당 사업체들의 사무관리직 상시 근로자 합계인원(945명) 대비 40.4%에 해당하는 규모임



- 단, 조사에 참여한 전체 사업체(313개)의 사무관리직 상시 근로자 합계인원 대비 재직자 교육 훈련 예상 참가인원 비율은 약 13.6%임
- 업종별로 사무관리직 평균 예상 참가인원 수는 기타 금속산업 사업체가 평균 5.5명으로 가장 많았으며, 다음으로 철강소재부품 사업체가 4.8명, 비철금속소재부품 사업체가 3.9명, 희소금속소재부품 사업체가 3.5명 등의 순으로 조사됨
- 기업규모별로 응답사업체 사무관리직 상시 근로자 합계인원 대비 예상 참가인원 비율은 10인 미만 소규모 기업에서는 79.1%가 교육훈련에 참여가 예상되며, 10~29인 사업체는 59.1%, 30~99인 사업체는 46.3%, 100인 이상 사업체는 30.0%의 근로자가 참가할 것으로 예상됨

[표2-52] 사무관리직 재직자 교육 훈련 예상 참가인원

(단위 : 개, 명, %)

구분	사례수	평균 예상 참가인원 수	응답사업체 전체 예상 참가인원 합계	응답사업체 상시 근로자 합계인원 대비 예상 참가인원 비율	전체 사업체 상시 근로자 합계인원 대비 예상 참가인원 비율
전체	(87)	4.4	382	40.4	13.6
업종	철강소재부품	(31)	4.8	148	33.2
	비철금속소재부품	(30)	3.9	116	51.6
	희소금속소재부품	(13)	3.5	46	53.5
	기타 금속산업	(13)	5.5	72	38.3
	10인 미만	(23)	1.5	34	79.1
기업 규모	10~29인	(27)	2.9	78	59.1
	30~99인	(24)	4.6	111	46.3
	100인 이상	(13)	12.2	159	30.0

### 3) 연구개발직

- 2024년 재직자 교육 훈련을 진행할 경우 예상되는 연구개발직 근로자 참가인원은 평균 3.3명 수준으로 나타남
- 연구개발직 재직자 교육 훈련 필요인원이 있는 사업체 37개의 전체 예상 참가인원의 합계는 123명으로 이는 해당 사업체들의 연구개발직 상시 근로자 합계인원(300명) 대비 41.0%에 해당하는 규모임
  - 단, 조사에 참여한 전체 사업체(313개)의 연구개발직 상시 근로자 합계인원 대비 재직자 교육 훈련 예상 참가인원 비율은 약 15.0%임
- 업종별로 연구개발직 평균 예상 참가인원 수는 희소금속소재부품 사업체가 평균 5.0명으로 가장 많았으며, 다음으로 철강소재부품 사업체가 3.8명, 기타 금속산업 사업체가 2.9명, 비철금속소재부품 사업체가 2.7명 등의 순으로 조사됨

- 기업규모별로 응답사업체 연구개발직 상시 근로자 합계인원 대비 예상 참가인원 비율은 10인 미만 소규모 기업에서는 88.9%가 교육훈련에 참여가 예상되며, 10~29인 사업체는 84.0%, 30~99인 사업체는 49.4%, 100인 이상 사업체는 29.2%의 근로자가 참가할 것으로 예상됨

[표2-53] 연구개발직 재직자 교육 훈련 예상 참가인원

(단위 : 개, 명, %)

구분	사례수	평균 예상 참가인원 수	응답사업체 전체 예상 참가인원 합계	응답사업체 상시 근로자 합계인원 대비 예상 참가인원 비율	전체 사업체 상시 근로자 합계인원 대비 예상 참가인원 비율	
전체	(37)	3.3	123	41.0	15.0	
업종	철강소재부품	(14)	3.8	53	44.9	19.5
	비철금속소재부품	(13)	2.7	35	51.5	19.1
	희소금속소재부품	(3)	5.0	15	27.3	5.6
	기타 금속산업	(7)	2.9	20	33.9	20.8
	10인 미만	(6)	1.3	8	88.9	20.5
기업 규모	10~29인	(10)	2.1	21	84.0	16.0
	30~99인	(13)	3.1	40	49.4	19.9
	100인 이상	(8)	6.8	54	29.2	12.0

#### 4) 생산기능직

- 2024년 재직자 교육 훈련을 진행할 경우 예상되는 생산기능직 근로자 참가인원은 평균 12.7명 수준으로 나타남
- 생산기능직 재직자 교육 훈련 필요인원이 있는 사업체 85개의 전체 예상 참가인원의 합계는 1,077명으로 이는 해당 사업체들의 생산기능직 상시 근로자 합계인원(2,540명) 대비 42.4%에 해당하는 규모임
  - 단, 조사에 참여한 전체 사업체(313개)의 생산기능직 상시 근로자 합계인원 대비 재직자 교육 훈련 예상 참가인원 비율은 약 12.8%임
- 업종별로 생산기능직 평균 예상 참가인원 수는 철강소재부품 사업체가 평균 14.8명으로 가장 많았으며, 다음으로 기타 금속산업 사업체가 13.1명, 비철금속소재부품 사업체가 11.9명, 희소금속소재부품 사업체가 8.7명 등의 순으로 조사됨
- 기업규모별로 응답사업체 생산기능직 상시 근로자 합계인원 대비 예상 참가인원 비율은 10인 미만 소규모 기업에서는 70.3%가 교육훈련에 참여가 예상되며, 10~29인 사업체는 51.0%, 30~99인 사업체는 44.2%, 100인 이상 사업체는 37.9%의 근로자가 참가할 것으로 예상됨

[표2-54] 생산기능직 재직자 교육 훈련 예상 참가인원

(단위 : 개, 명, %)

구분	사례수	평균 예상 참가인원 수	응답사업체 전체 예상 참가인원 합계	응답사업체 상시 근로자 합계인원 대비 예상 참가인원 비율	전체 사업체 상시 근로자 합계인원 대비 예상 참가인원 비율
전체	(85)	12.7	1,077	42.4	12.8
업종	철강소재부품	(32)	14.8	472	42.3
	비철금속소재부품	(29)	11.9	344	45.0
	희소금속소재부품	(12)	8.7	104	34.8
	기타 금속산업	(12)	13.1	157	43.5
	기타	(12)	13.1	157	43.5
기업 규모	10인 미만	(23)	2.3	52	70.3
	10~29인	(25)	6.3	158	51.0
	30~99인	(25)	13.8	345	44.2
	100인 이상	(12)	43.5	522	37.9

## 5) 영업직 등 기타

- 2024년 재직자 교육 훈련을 진행할 경우 예상되는 영업직 등 기타 근로자 참가인원은 평균 2.9명 수준으로 나타남
- 영업직 등 기타 재직자 교육 훈련 필요인원이 있는 사업체 47개의 전체 예상 참가인원의 합계는 135명으로 이는 해당 사업체들의 영업직 등 기타직 상시 근로자 합계인원(343명) 대비 39.4%에 해당하는 규모임
  - 단, 조사에 참여한 전체 사업체(313개)의 영업직 등 기타직 상시 근로자 합계인원 대비 재직자 교육 훈련 예상 참가인원 비율은 약 14.7%임
- 업종별로 영업직 등 기타직무의 평균 예상 참가인원 수는 희소금속소재부품 사업체가 평균 3.4명으로 가장 많았으며, 다음으로 철강소재부품 사업체가 3.3명, 기타 금속산업 사업체가 2.5명, 비철금속소재부품 사업체가 2.4명 등의 순으로 조사됨
- 기업규모별로 응답사업체 영업직 등 기타직무 상시 근로자 합계인원 대비 예상 참가인원 비율은 10인 미만 소규모 기업에서는 77.8%가 교육훈련에 참여가 예상되며, 10~29인 사업체는 73.2%, 30~99인 사업체는 38.7%, 100인 이상 사업체는 28.0%의 근로자가 참가할 것으로 예상됨

[표2-55] 영업직 등 기타 재직자 교육 훈련 예상 참가인원

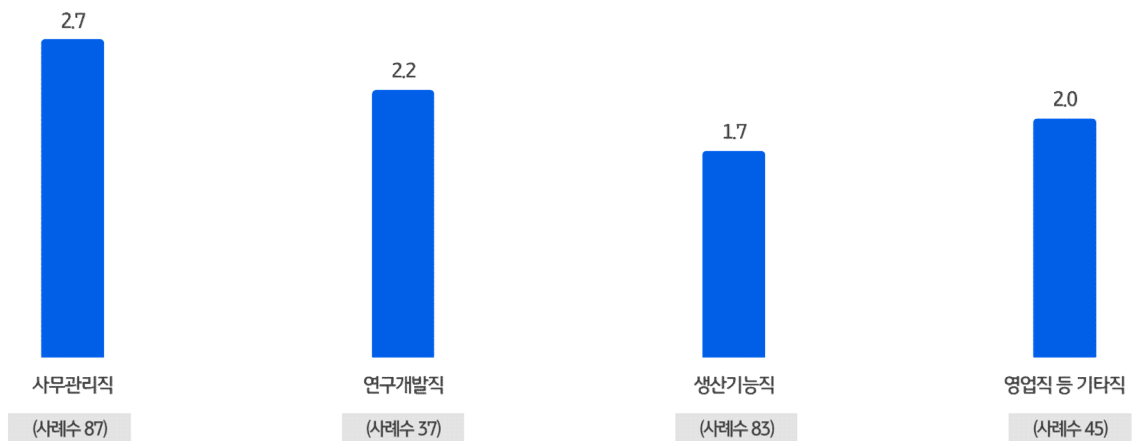
(단위 : 개, 명, %)

구분	사례수	평균 예상 참가인원 수	응답사업체 전체 예상 참가인원 합계	응답사업체 상시 근로자 합계인원 대비 예상 참가인원 비율	전체 사업체 상시 근로자 합계인원 대비 예상 참가인원 비율	
전체	(47)	2.9	135	39.4	14.7	
업종	철강소재부품	(16)	3.3	52	35.1	12.6
	비철금속소재부품	(17)	2.4	41	49.4	19.2
	희소금속소재부품	(8)	3.4	27	41.5	14.1
	기타 금속산업	(6)	2.5	15	31.9	15.3
	10인 미만	(7)	1.0	7	77.8	25.9
기업 규모	10~29인	(14)	2.1	30	73.2	23.8
	30~99인	(17)	3.4	58	38.7	17.4
	100인 이상	(9)	4.4	40	28.0	9.3

## 8. 재직자 교육 적정 훈련 횟수

- 재직자 교육 시 적정 훈련 횟수에 대해 사무관리직은 평균 2.7회로 나타났고, 연구개발직은 2.2회, 생산기능직은 1.7회, 영업직 등 기타는 2.0회 등으로 조사됨
- 적정 훈련 횟수는 각 직무별로 훈련 참가인원이 있는 사업체를 기준으로 조사되었으므로 직무별 응답자 수(n)가 모두 달라 상호비교가 어려움

(단위 : %)



&lt;그림2-35&gt; 직무별 재직자 교육 적정 훈련 횟수

- 업종별 철강소재부품 사업체는 연구개발직의 적정 훈련 횟수가 타 업종에 비해 상대적으로 많았으며, 희소금속소재부품 사업체는 사무관리직과 생산기능직의 적정 훈련 횟수가 비교적 많이 나타난 것으로 조사되었고, 그 외 기타 금속산업 사업체는 영업직 등 기타의 적정 훈련 횟수가 타 업종에 비해 상대적으로 많이 조사됨
- 대부분의 직무에서 기업규모가 감소할수록 적정 훈련 횟수는 증가하는 모습을 보였으나, 연구개발직의 경우 10~99인 규모의 사업체에서 적정 훈련 횟수가 가장 많은 것으로 나타남

[표2-56] 사무관리직 재직자 교육 적정 훈련 횟수

(단위 : 개, 회)

구분	사례수	평균 훈련 횟수	응답기업 전체 훈련 횟수 합계
전체	(87)	2.7	233
업종	철강소재부품	2.8	87
	비철금속소재부품	2.2	65
	희소금속소재부품	3.4	44
	기타 금속산업	2.8	37
	10인 미만	3.0	68
기업 규모	10~29인	2.8	75
	30~99인	2.4	58
	100인 이상	2.5	32

[표2-57] 연구개발직 재직자 교육 적정 훈련 횟수

(단위 : 개, 회)

구분	사례수	평균 훈련 횟수	응답기업 전체 훈련 횟수 합계	
업종	전체	(37)	2.2	83
	철강소재부품	(14)	2.6	36
	비철금속소재부품	(13)	2.5	32
	희소금속소재부품	(3)	1.3	4
	기타 금속산업	(7)	1.6	11
기업 규모	10인 미만	(6)	1.8	11
	10~29인	(10)	2.5	25
	30~99인	(13)	2.5	33
	100인 이상	(8)	1.8	14

[표2-58] 생산기능직 재직자 교육 적정 훈련 횟수

(단위 : 개, 회)

구분	사례수	평균 훈련 횟수	응답기업 전체 훈련 횟수 합계	
업종	전체	(83)	1.7	143
	철강소재부품	(32)	1.7	53
	비철금속소재부품	(29)	1.8	52
	희소금속소재부품	(11)	2.1	23
	기타 금속산업	(11)	1.4	15
기업 규모	10인 미만	(23)	1.9	44
	10~29인	(24)	1.9	45
	30~99인	(24)	1.5	36
	100인 이상	(12)	1.5	18

[표2-59] 영업직 등 기타 재직자 교육 적정 훈련 횟수

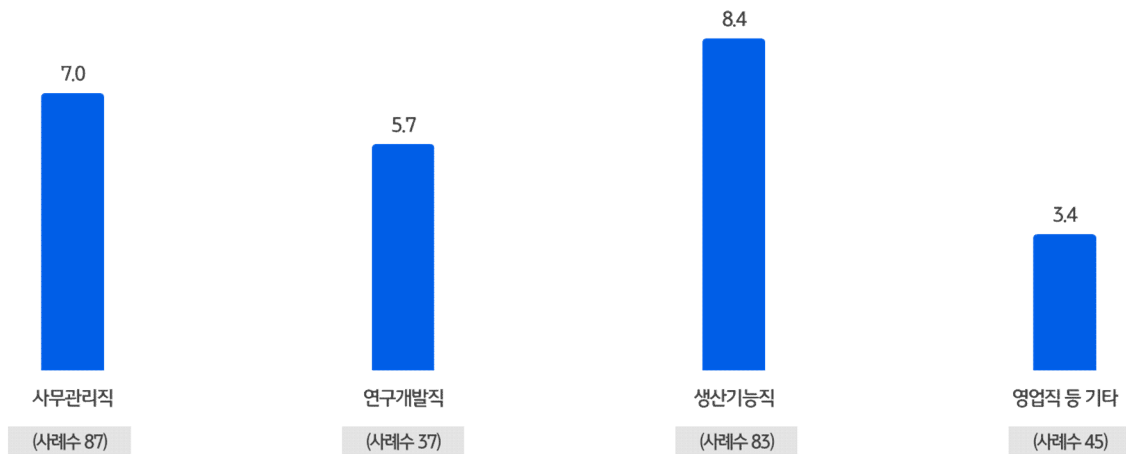
(단위 : 개, 회)

구분	사례수	평균 훈련 횟수	응답기업 전체 훈련 횟수 합계	
업종	전체	(45)	2.0	90
	철강소재부품	(14)	1.9	26
	비철금속소재부품	(17)	1.9	33
	희소금속소재부품	(8)	2.1	17
	기타 금속산업	(6)	2.3	14
기업 규모	10인 미만	(7)	1.9	13
	10~29인	(14)	2.3	32
	30~99인	(16)	1.9	30
	100인 이상	(8)	1.9	15

## 9. 재직자 교육 적정 훈련시간

- 재직자 교육 시 1회 당 적정 훈련시간에 대해 사무관리직은 평균 7.0시간으로 나타났고, 연구개발직은 5.7시간, 생산기능직은 8.4시간, 영업직 등 기타는 3.4시간 등으로 각각 조사됨
- 1회당 적정 훈련시간은 각 직무별로 훈련 참가인원이 있는 사업체를 기준으로 조사되었으므로 직무별 응답자 수(n)가 모두 달라 상호비교가 어려움

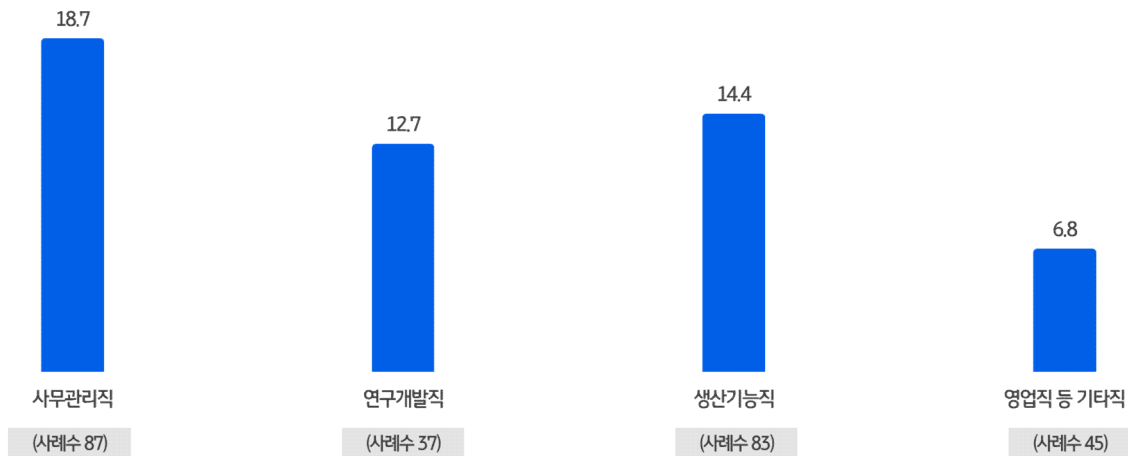
(단위 : 시간)



&lt;그림2-36&gt; 직무별 재직자 교육 적정 훈련시간 (1회 기준)

- 앞서 직무별 적정 훈련 횟수를 조사하였으므로 여기에 1회 당 적정 훈련시간을 곱해 직무별 필요한 전체 교육 훈련시간을 분석한 결과, 사무관리직은 총 18.7시간이 필요한 것으로 나타났고, 연구개발직은 12.7시간, 생산기능직은 14.4시간, 영업직 등 기타 6.8시간이 필요한 것으로 조사됨
- 결과적으로 생산기능직은 1회 당 필요한 훈련시간은 길었으나 횟수는 적게 가져가기를 희망하는 반면, 사무관리직은 1회 당 훈련시간도 비교적 길고 횟수도 많이 진행하는 방식을 예상하는 것으로 조사됨
- 연구개발직은 적정 훈련 횟수와 1회 당 시간이 그리 높은 편이 아니어서 전체 필요 시간이 크지 않은 것으로 나타났고, 영업직 등 기타의 경우 적정 훈련 횟수는 연구개발직과 비슷한 수준이나 1회 당 적정 훈련시간이 현저히 낮아 전체 필요 훈련시간이 크게 적은 것으로 분석됨

(단위 : 시간)



&lt;그림2-37&gt; 직무별 재직자 교육 전체 필요 훈련시간 (평균 훈련 횟수 × 1회 훈련시간)

- 업종별 1회당 적정 훈련시간은 철강소재부품 사업체의 경우 사무관리직과 영업직 및 기타의 평균 시간이 다른 업종에 비해 가장 많았으며, 기타 금속산업 사업체는 연구개발직의 적정 훈련시간이 가장 긴 것으로 조사됨
- 희소금속소재부품 사업체는 상대적으로 생산기능직의 적정 훈련시간이 다른 업종에 비해 가장 긴 것으로 나타나 차이를 보임

[표2-60] 사무관리직 재직자 교육 적정 훈련시간

(단위 : 개, 시간)

구분	사례수	평균 1회당 적정 훈련시간	필요 훈련시간 전체 (평균 훈련 횟수 × 1회 훈련시간)
전체	(87)	7.0	18.7
업종	철강소재부품	7.5	21.1
	비철금속소재부품	7.0	15.2
	희소금속소재부품	6.8	23.2
	기타 금속산업	5.8	16.6
	10인 미만	6.8	20.1
기업 규모	10-29인	6.9	19.1
	30-99인	6.6	16.0
	100인 이상	8.2	20.3



[표2-61] 연구개발직 재직자 교육 적정 훈련시간

(단위 : 개, 시간)

구분	사례수	평균 1회당 적정 훈련시간	필요 훈련시간 전체 (평균 훈련 횟수 × 1회 훈련시간)	
전체	(37)	5.7	12.7	
업종	철강소재부품	(14)	4.1	10.5
	비철금속소재부품	(13)	4.5	11.0
	희소금속소재부품	(3)	6.7	8.9
	기타 금속산업	(7)	10.7	16.8
	10인 미만	(6)	10.5	19.3
기업 규모	10~29인	(10)	4.6	11.5
	30~99인	(13)	4.5	11.5
	100인 이상	(8)	5.3	9.2

[표2-62] 생산기능직 재직자 교육훈련 적정 훈련시간

(단위 : 개, 시간)

구분	사례수	평균 1회당 적정 훈련시간	필요 훈련시간 전체 (평균 훈련 횟수 × 1회 훈련시간)	
전체	(83)	8.4	14.4	
업종	철강소재부품	(32)	8.7	14.4
	비철금속소재부품	(29)	8.8	15.7
	희소금속소재부품	(11)	8.9	18.6
	기타 금속산업	(11)	6.0	8.2
	10인 미만	(23)	6.8	13.0
기업 규모	10~29인	(24)	8.7	16.3
	30~99인	(24)	9.5	14.3
	100인 이상	(12)	8.5	12.8

[표2-63] 영업직 등 기타 재직자 교육훈련 적정 훈련시간

(단위 : 개, 시간)

구분		사례수	평균 1회당 적정 훈련시간	필요 훈련시간 전체 (평균 훈련 횟수 × 1회 훈련시간)
업종	전체	(45)	3.4	6.8
	철강소재부품	(14)	4.2	7.8
	비철금속소재부품	(17)	2.6	5.0
	희소금속소재부품	(8)	3.9	8.2
	기타 금속산업	(6)	3.0	7.0
기업 규모	10인 미만	(7)	3.3	6.1
	10~29인	(14)	3.2	7.3
	30~99인	(16)	3.5	6.6
	100인 이상	(8)	3.5	6.6

## 제 5 절

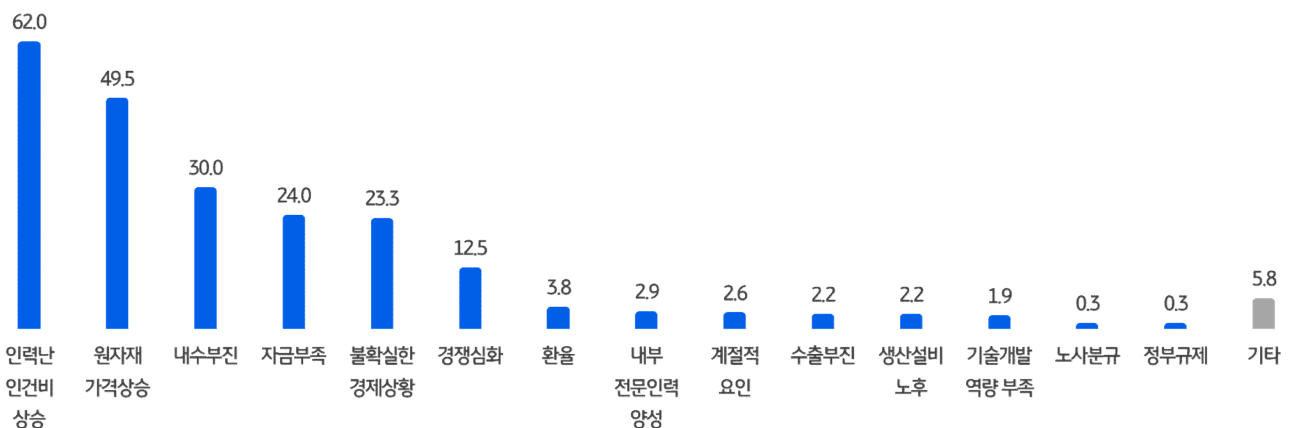


## 필요 지원사업

## 1. 경영애로요인

- 본 조사에 참여한 사업체의 현재 경영상 애로요인에 대해 ‘인력난, 인건비 상승’이 전체 62.0%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘원자재 가격상승’ 49.5%, ‘내수부진’ 30.0%, ‘자금부족’ 24.0% 등의 순으로 나타남

(단위 : %)



&lt;그림2-38&gt; 경영애로요인 (복수응답)

- 업종별로 철강소재부품 사업체의 경영애로요인은 인력난, 인건비 상승이 가장 많고, 원자재 가격상승, 내수부진 등의 순이었으며, 비철금속소재부품 사업체 역시 인력난, 인건비 상승이 가장 많은 비율을 보였고, 다음으로 원자재 가격상승, 자금부족 등의 순으로 조사됨
- 희소금속소재부품 사업체의 경우 인력난, 인건비 상승이 역시 가장 많은 비율을 보였으며, 다음으로 원자재 가격상승, 내수부진 등의 순으로 나타났고, 기타 금속산업 사업체 또한 동일한 항목에서 높은 응답비율을 보여 업종 간 응답에 큰 차이를 보이지 않는 것으로 확인됨
- 기업규모가 증가할수록 오히려 인력난, 인건비 상승에 대한 비율이 함께 증가하는 모습을 보였으며, 내수부진, 자금부족 등의 요인은 기업규모가 감소할수록 높아지는 경향으로 나타남  
특히, 30~99인 사업체의 경우 인력난, 인건비 상승, 원자재 가격상승, 내수부진 등 주요 경영애로요인이 다른 규모의 사업체보다 상대적으로 높은 비율을 보이는 것으로 조사됨

[표2-64] 경영애로요인

(단위 : %)

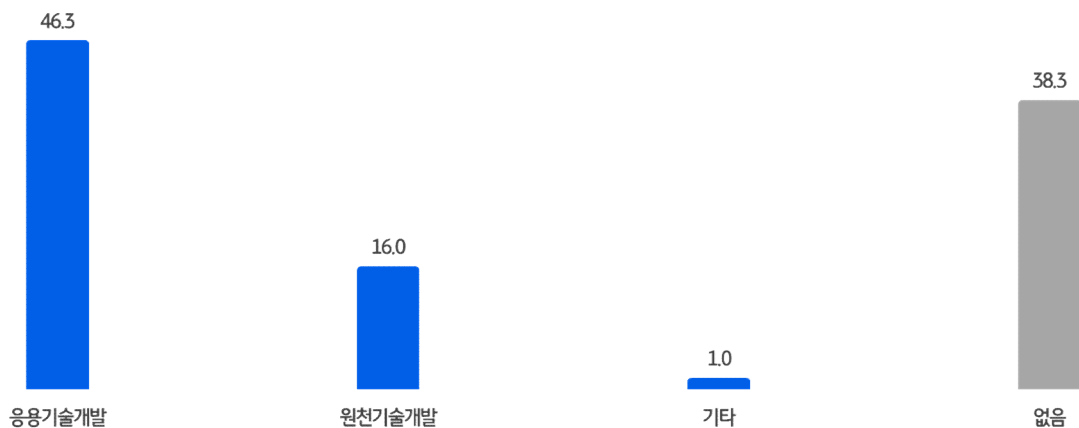
구분	사례수	인력난 인건비 상승	원자재 가격상승	내수부진	자금부족	불확실한 경제상황	경쟁심화	환율	내부 전문인력 양성	
전체	(313)	62.0	49.5	30.0	24.0	23.3	12.5	3.8	2.9	
업종	철강소재부품	(111)	61.3	54.1	33.3	21.6	28.8	18.9	6.3	2.7
	비철금속소재부품	(100)	69.0	53.0	22.0	27.0	23.0	9.0	4.0	5.0
	희소금속소재부품	(62)	58.1	43.5	33.9	22.6	19.4	6.5	0.0	1.6
	기타 금속산업	(40)	52.5	37.5	35.0	25.0	15.0	12.5	2.5	0.0
	10인 미만	(86)	55.8	41.9	32.6	32.6	17.4	11.6	1.2	1.2
기업 규모	10~29인	(99)	60.6	52.5	26.3	20.2	29.3	13.1	5.1	3.0
	30~99인	(91)	67.0	53.8	33.0	20.9	22.0	13.2	6.6	4.4
	100인 이상	(37)	67.6	48.6	27.0	21.6	24.3	10.8	0.0	2.7
구분	사례수	계절적 요인	수출부진	생산설비 노후	기술개발 역량 부족	노사분규	정부규제	기타	애로요인 없음	
전체	(313)	2.6	2.2	2.2	1.9	0.3	0.3	5.8	3.8	
업종	철강소재부품	(111)	2.7	4.5	2.7	1.8	0.0	0.9	5.4	1.8
	비철금속소재부품	(100)	2.0	0.0	1.0	3.0	0.0	0.0	7.0	3.0
	희소금속소재부품	(62)	3.2	3.2	3.2	0.0	0.0	0.0	3.2	6.5
	기타 금속산업	(40)	2.5	0.0	2.5	2.5	2.5	0.0	7.5	7.5
	10인 미만	(86)	2.3	0.0	3.5	2.3	0.0	0.0	9.3	5.8
기업 규모	10~29인	(99)	2.0	4.0	1.0	1.0	0.0	0.0	5.1	5.1
	30~99인	(91)	4.4	2.2	3.3	3.3	1.1	1.1	4.4	2.2
	100인 이상	(37)	0.0	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0

## 2. 필요 지원사업

### 1) 기술개발 부문

- 본 조사에 참여한 사업체 중 기술개발 부문의 지원사업이 필요하다는 응답은 전체 61.7%임  
(100% - 필요하지 않음 응답비율 38.3%)
- 구체적 필요 지원사업으로 ‘응용기술개발’ 지원에 대한 필요도가 46.3%로 가장 많은 것으로 나타났고, 그 외 ‘원천기술개발’ 지원의 필요도는 16.0% 정도로 조사됨

(단위 : %)



&lt;그림2-39&gt; 기술개발 부문 필요 지원사업

- 업종별로 철강소재부품 사업체는 전체적으로 기술개발 부문의 항목별 필요도가 다른 업종에 비해 상대적으로 높게 나타남
- 기업규모별로 응용기술개발 지원이 필요하다는 응답은 10~29인 미만 기업에서 가장 높고, 원천기술개발 지원이 필요하다는 응답은 100인 이상 기업에서 가장 높은 것으로 나타남

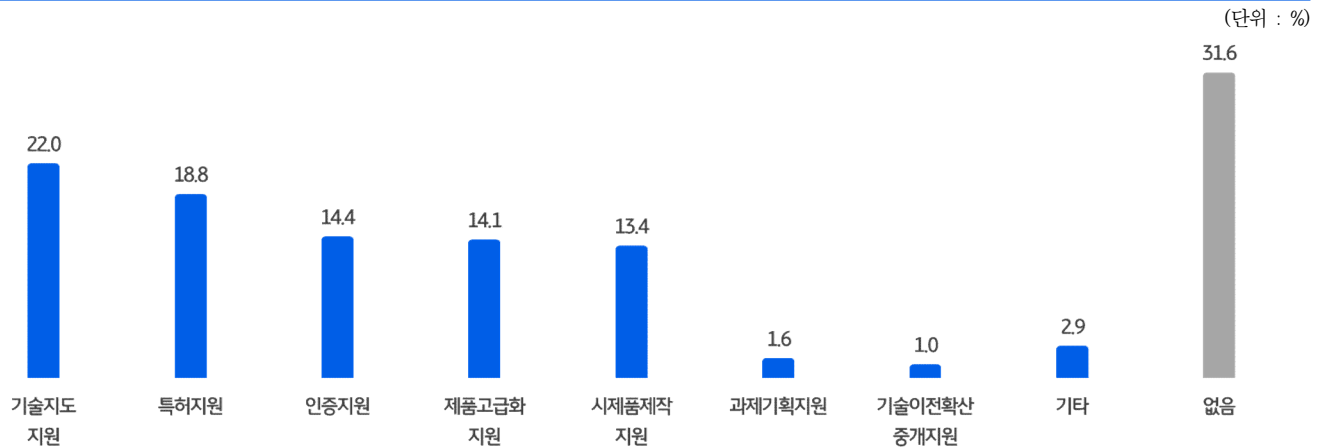
[표2-65] 기술개발 부문 필요 지원사업

(단위 : 개, %)

구분		사례수	응용기술개발	원천기술개발	기타	없음
업종	전체	(313)	46.3	16.0	1.0	38.3
	철강소재부품	(111)	52.3	18.9	1.8	29.7
	비철금속소재부품	(100)	40.0	17.0	0.0	44.0
	희소금속소재부품	(62)	45.2	14.5	0.0	41.9
	기타 금속산업	(40)	47.5	7.5	2.5	42.5
기업 규모	10인 미만	(86)	44.2	15.1	2.3	39.5
	10~29인	(99)	50.5	14.1	0.0	37.4
	30~99인	(91)	45.1	13.2	0.0	42.9
	100인 이상	(37)	43.2	29.7	2.7	27.0

## 2) 기술지원 부문

- 본 조사에 참여한 사업체 중 기술지원 부문의 지원사업이 필요하다는 응답은 전체 68.4%임  
(100% - 필요하지 않음 응답비율 31.6%)
- 구체적 필요 지원사업으로 ‘기술지도 지원’ 이 22.0%로 가장 높았고, 다음으로 ‘특허지원’ 18.8%, ‘인증지원’ 14.4%, ‘제품고급화 지원’ 14.1% 등의 순으로 나타남



<그림2-40> 기술지원 부문 필요 지원사업

- 업종별로 철강소재부품 및 비철금속소재부품 사업체는 기술지도 지원 필요도가 가장 높고, 다음으로 특허지원, 제품 고급화 지원 등의 순으로 나타난 반면, 회소금속소재부품 사업체는 특허지원의 필요도가 가장 높고, 다음으로 인증지원, 기술지도 지원 등의 순으로 나타남
- 10인 미만 기업은 기술지도 지원과 특허지원의 필요도가 가장 높았으며, 10~29인 미만 기업은 기술지도 지원, 시제품제작 지원, 제품 고급화 지원 순으로 나타남. 30~99인 미만 기업은 기술지도 지원, 인증지원, 특허지원 등의 순으로 필요도가 나타난 반면, 100인 이상 기업은 특허지원, 기술지도 지원, 인증지원 등의 순으로 조사됨

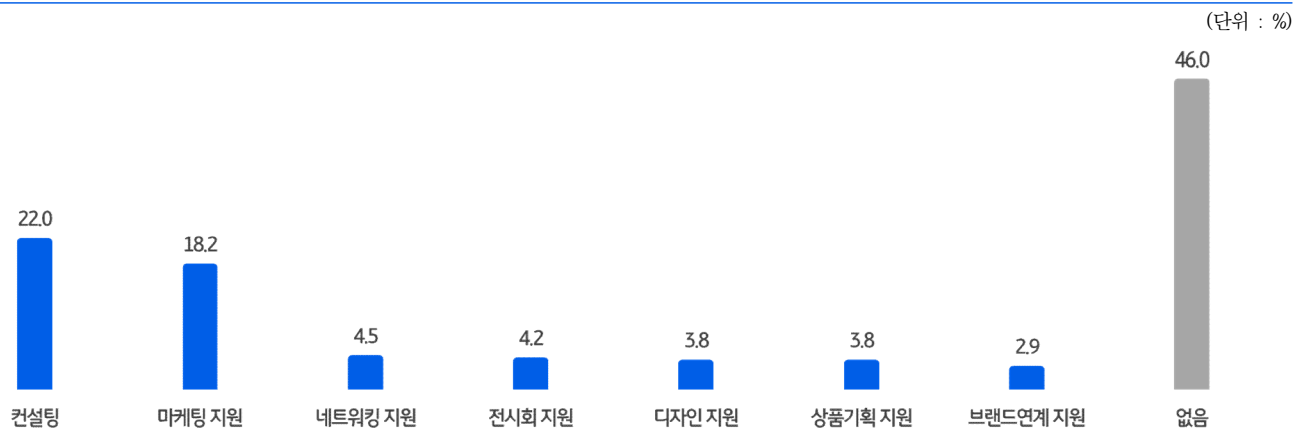
[표2-66] 기술지원 부문 필요 지원사업

(단위 : 개, %)

구분	사례수	기술지도 지원	특허지원	인증지원	제품 고급화 지원	시제품 제작지원	과제기획 지원	기술이전 확산중개 지원	기타	없음	
전체	(313)	22.0	18.8	14.4	14.1	13.4	1.6	1.0	2.9	31.6	
업종	철강소재부품	(111)	26.1	14.4	9.9	13.5	9.9	1.8	1.8	5.4	33.3
	비철금속소재부품	(100)	23.0	19.0	14.0	15.0	13.0	2.0	0.0	2.0	29.0
	회소금속소재부품	(62)	17.7	24.2	19.4	9.7	11.3	1.6	0.0	0.0	38.7
	기타 금속산업	(40)	15.0	22.5	20.0	20.0	27.5	0.0	2.5	2.5	22.5
	10인 미만	(86)	17.4	17.4	12.8	14.0	10.5	1.2	1.2	2.3	38.4
기업 규모	10~29인	(99)	20.2	15.2	9.1	16.2	18.2	1.0	1.0	3.0	31.3
	30~99인	(91)	29.7	20.9	22.0	14.3	12.1	1.1	0.0	3.3	26.4
	100인 이상	(37)	18.9	27.0	13.5	8.1	10.8	5.4	2.7	2.7	29.7

## 3) 사업화 부문

- 본 조사에 참여한 사업체 중 사업화 부문의 지원사업이 필요하다는 응답은 전체 54.0%임  
(100% - 필요하지 않음 응답비율 46.0%)
- 구체적 필요 지원사업으로 경영전반에 걸친 ‘컨설팅’ 이 22.0%로 가장 높고, ‘마케팅 지원’ 18.2%, ‘네트워킹 지원’ 4.5%, ‘전시회 지원’ 4.2% 등의 순으로 나타남



&lt;그림2-41&gt; 사업화 부문 필요 지원사업

- 업종별로 철강소재 및 비철금속소재부품 사업체는 컨설팅 지원의 필요도가 가장 높고, 다음으로 마케팅 지원 등의 순으로 나타난 반면, 희소금속소재부품 및 기타 금속산업 사업체는 마케팅 지원의 필요도가 가장 높은 것으로 조사됨
- 기업규모별로 100인 이하의 중, 소기업에서는 컨설팅 지원의 필요도가 가장 높은 것에 비해, 100인 이상 기업에서는 마케팅 지원의 필요도가 가장 높아 차이를 보임

[표2-67] 사업화 부문 필요 지원사업

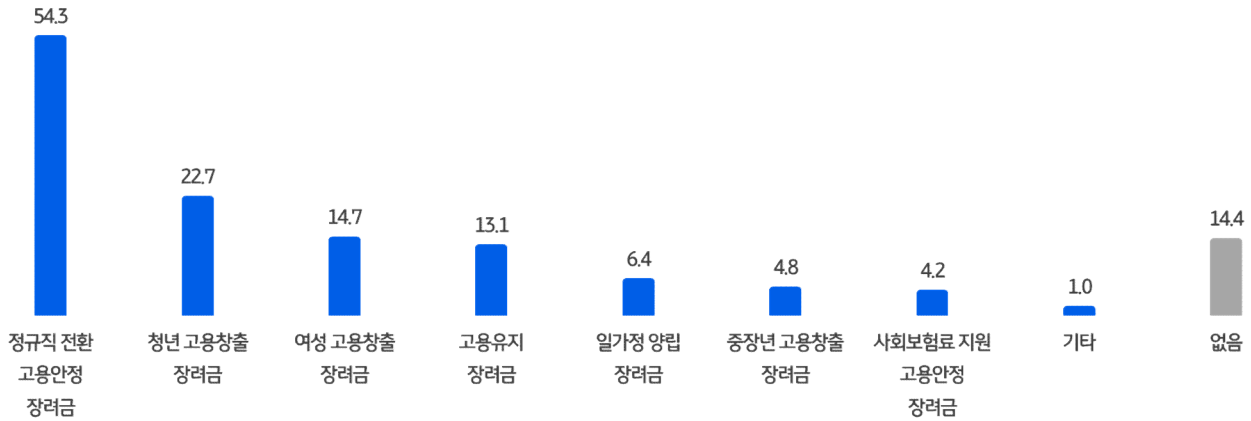
(단위 : 개, %)

구분	사례수	컨설팅	마케팅 지원	네트워킹 지원	전시회 지원	디자인 지원	상품기획 지원	브랜드연계 지원	없음	
전체	(313)	22.0	18.2	4.5	4.2	3.8	3.8	2.9	46.0	
업종	철강소재부품	(111)	20.7	18.9	2.7	3.6	4.5	0.9	2.7	51.4
	비철금속소재부품	(100)	30.0	16.0	5.0	5.0	2.0	4.0	3.0	41.0
	희소금속소재부품	(62)	16.1	19.4	3.2	3.2	0.0	8.1	1.6	50.0
	기타 금속산업	(40)	15.0	20.0	10.0	5.0	12.5	5.0	5.0	37.5
	10인 미만	(86)	23.3	18.6	1.2	2.3	5.8	2.3	3.5	53.5
기업 규모	10~29인	(99)	22.2	16.2	5.1	5.1	1.0	5.1	2.0	45.5
	30~99인	(91)	25.3	18.7	8.8	3.3	4.4	4.4	4.4	34.1
	100인 이상	(37)	10.8	21.6	0.0	8.1	5.4	2.7	0.0	59.5

#### 4) 장려금 부문

- 본 조사에 참여한 사업체 중 장려금 부문의 지원사업이 필요하다는 응답은 전체 85.6%임  
(100% - 필요하지 않음 응답비율 14.4%)
- 구체적인 필요 지원사업에 대해 ‘정규직 전환에 대한 고용안정 장려금’이 54.3%로 가장 높고, ‘청년 고용창출 장려금’ 22.7%, ‘여성 고용창출 장려금’ 14.7% 등의 순으로 나타남

(단위 : %)



&lt;그림2-42&gt; 장려금 부문 필요 지원사업

- 업종별로 철강소재부품 사업체는 정규직 전환 고용안정 장려금이 가장 필요도가 높았으며, 청년 및 여성 고용창출 장려금 순으로 나타났고, 비철금속소재부품 및 희소금속소재부품 사업체는 정규직 전환 고용안정 장려금, 청년 고용창출 장려금, 고용유지 장려금 등의 순으로 필요도가 나타남
- 기업규모별로 정규직 전환 장려금 및 청년 고용창출 장려금의 필요도는 100인 이상 기업에서 가장 높았고, 여성 고용창출 장려금 및 고용유지 장려금 필요도는 30~99인 미만 기업에서 가장 높음

[표2-68] 장려금 부문 필요 지원사업

(단위 : 개, %)

구분		사례수	정규직 전환 장려금	청년 고용창출 장려금	여성 고용창출 장려금	고용유지 장려금	일가정 양립 장려금	중장년 고용창출 장려금	사회보험 료 지원	기타	없음
업종	전체	(313)	54.3	22.7	14.7	13.1	6.4	4.8	4.2	1.0	14.4
	철강소재부품	(111)	65.8	22.5	20.7	11.7	4.5	7.2	4.5	0.9	7.2
	비철금속소재부품	(100)	54.0	19.0	12.0	16.0	8.0	4.0	4.0	0.0	15.0
	희소금속소재부품	(62)	37.1	25.8	8.1	12.9	6.5	1.6	4.8	1.6	25.8
	기타 금속산업	(40)	50.0	27.5	15.0	10.0	7.5	5.0	2.5	2.5	15.0
기업 규모	10인 미만	(86)	52.3	17.4	11.6	11.6	7.0	4.7	3.5	2.3	20.9
	10~29인	(99)	54.5	27.3	13.1	12.1	6.1	5.1	4.0	0.0	16.2
	30~99인	(91)	53.8	19.8	19.8	16.5	8.8	6.6	6.6	1.1	7.7
	100인 이상	(37)	59.5	29.7	13.5	10.8	0.0	0.0	0.0	0.0	10.8







## 시사점 및 제언

---

2023년 금속산업 기업 일자리 실태 및 수요조사



## 1. 충남 금속산업 기업 지원을 위한 계획

- 충남 도내 금속산업 기업의 약 84%가 소기업, 소상공인에 속함. 실태조사에서도 30인 미만의 기업들이 전체 응답기업의 60%에 달하는 수준으로 확인됨
  - 조사모집단인 충남 금속기업 2,706개사의 기업유형 분류 결과 소기업 및 소상공인이 전체 84.3%임
- 금속산업은 모든 제죽업의 근간이 되는 뿌리산업으로써 매우 중요한 산업분야임에도 이러한 영세성으로 인해 지속적인 경영난을 겪고 있으며, 더욱이 국가 제조산업의 감소, 급속한 산업전환에 빠르게 적응하지 못하는 구조 등으로 인해 매출 및 수익에 직접적인 타격을 입어 어려움이 가중되고 있는 상황임
- 기업의 인력난, 인건비 상승의 문제는 기업규모에 상관없이 모든 금속산업 기업들이 공통적으로 겪고 있는 경영 애로사항으로 확인됨. 이와 같은 현상은 구직 인력들의 제조업 기피현상과 대기업 위주의 취업 선호도 등이 기업의 인력난을 더욱 심화시키고 있다고 보여짐
- 본 실태조사 결과에서는 도내 금속산업 기업의 전체 상시 근로자 중 15.7%가 2023년 신규 채용인원인 것으로 나타났으나, 이는 전체 필요인력 중 70% 정도만 채용된 것으로 기업의 입장에서 충분한 인력채용이 이루어지지 않은 것으로 확인되었음
- 또한, 2024년 채용계획 규모에서는 현재의 부족한 일자리보다 약 1.5배 많은 신규 인원 채용이 계획되어 있는 것으로 나타나, 향후 퇴사인원의 자리를 보충하기 위한 계획까지 염두해두고 있는 것으로 볼 수 있음
- 도내 금속산업 기업들은 신규 인원에 대한 니즈가 강한 편이므로 신규 지원자들의 금속산업 기업에 취업할 의향을 제고시키고, 기존 재직자들에게는 계속해서 근무할 수 있는 환경조성 마련을 위해 기업과 취업자, 재직자 모드에게 혜택을 줄 수 있는 지원사업이 반드시 필요한 상황임  
이를 위해 다양한 방식의 인력지원 및 기업지원사업을 활발히 전개하고 기획할 필요가 있음

## 1) 인력유지 및 근속유지를 위한 장려금 지원사업 계획

- 실태조사에서 가장 많은 필요도를 보인 장려금 지원사업의 경우 구체적으로는 정규직 전환 인력에 대한 고용안정 장려금에 대한 지원 요구도가 가장 높았음  
이러한 결과는 현재 기업의 인식이 새로운 인력 충원이 현실적으로 쉽지 않으므로 기존에 근무하는 재직자의 근속강화를 더 우선적으로 보고 있다는 것을 의미한다고 볼 수 있음
- 다만, 단순히 정규직으로 전환되는 경우 근무자에게 장려금을 지원하는 방식보다, 개인의 직무 및 업무능력 등을 고려하기 위해 이후 언급할 직무교육훈련 등과 연계하여 교육수료 재직자에게 정규직 전환 장려금을 지급하는 방식으로 개인의 업무능력 향상과 그에 따른 근속의 당위성 및 목표성을 가질 수 있도록 계기를 마련하는 사업방식이 바람직 할 것으로 예상됨
- 더불어, 중소기업에서는 비교적 시행이 어려운 장기근속자를 위한 근속장려금 제도를 마련하고 이를 지원함으로써 재직자 근속에 대한 혜택을 제공하는 사업 제정 검토가 함께 이루어질 필요있음
- 이러한 재직자 중심의 장려금 지원은 결과적으로 신규 채용인원에 대한 지원과 혜택으로도 이어질 수 있으므로 기업의 입장에서는 퇴사인원을 줄이고 어렵게 채용한 신규 인원의 지속가능한 근속 유지 목적 달성에도 적합할 것으로 판단됨

## 2) 영세기업 및 중소기업 육성을 위한 기술/경영 지원사업 확대

- 실태조사에서 기술지도 지원과 경영/기술/금융/법률 등 경영 전반에 대한 컨설팅 지원의 필요도가 높게 나타남  
그 이유는 중소기업의 경우 자체적으로 현재 기술을 진단하고 검토해 줄 수 있는 기획능력이 부족할 뿐만 아니라, 경영에 필요한 전반적인 영역의 성숙도가 낮기 때문에 이를 점검하고 검토할 수 있는 외부 자문 및 코디네이터의 필요성이 높기 때문인 것으로 볼 수 있음
- 앞서 장려금 지원 등의 자금지원 사업은 기업의 인력유지를 위한 자금지원 사업의 유형이었다면, 기업 자체의 성장(엑셀러레이팅)을 지원하기 위해서는 기술 및 사업화 지원 설계가 함께 진행되어야 함

- 기술 및 사업화 지원의 경우 필요한 분야와 내용에 대해 보다 구체적인 수요를 파악하고 이를 통해 지원사업 분야와 기업역량 또는 생애주기에 따른 기초지원과 전문화 지원 등으로 나누어 단계별 지원계획을 구성하는 등의 체계적 검토가 필요함
- 또한, 그 외에도 단기적 기업 매출에 영향을 줄 수 있는 홍보, 마케팅 지원사업 구성을 포함하여 보다 전방위적인 지원계획안 마련을 고려해 볼 수 있음
- 기초지원사업 : 기업의 기본적인 경영컨설팅(경영, 금융, 법률, 인사노무, 마케팅 등) 지원, 멘토링 지원 등 기업의 기본역량 형성을 위한 사업방향으로 구성
- 전문화지원사업 : 제품생산 및 기획개발 지원, 기술개발 및 지도 자문지원, 인증/특허/기술평가 등 외부인증을 위한 지원 등 기업의 육성과 성장을 위한 보다 세부적인 전문분야별 컨설팅과 지원사업 방향으로 구성
- 홍보/마케팅 지원 : 제품홍보, 수출상담회, 산업 네트워킹, 판로처 확보, 전시회 참가 등 기업의 제품에 대한 홍보와 마케팅 관련 지원으로 단기적 매출성과와 연결할 수 있는 지원사업 방향으로 구성

## 2. 금속산업 기업 인력수요 확보를 위한 방안

- 앞서, 충남 도내 금속산업 기업들의 경영 애로사항 해소를 위해 다양한 측면의 지원사업 계획에 대한 내용을 검토하였으나, 근본적 해결이 필요한 사항으로 기업에 근무할 인력수요를 충분히 확보하는 한편, 근무자의 직무역량을 제고하여 기업 경쟁력을 높여야 하는 과제가 남아 있음

### 1) 신규 인력의 기업맞춤형 역량 및 전문성 확보를 위한 교육 구성

- 먼저, 변화되는 산업환경에 빠르게 대응하여 기업의 경쟁력 제고를 위해서는 금속산업 강변에서 요구하는 기초인력과 전문인력의 확보가 무엇보다 중요함
- 특히, 금속산업 기업들은 전통적인 뿌리산업으로서 생산기능직의 수요가 높은 편으로 기초적인 직무분야와 관련된 교육이 중점적으로 이루어져야 함
- 다만, 전체적인 필요인력의 규모는 단순 생산업무직을 담당하는 인원이 많은 편이나, 원활한 생산업무 진행을 위해서는 생산설비와 기계장비 관리 등에 필요한 기능직 전문인력의 직무교육도 필요한 상황임
- 따라서, 생산기능직의 경우 기초 직무교육과 전문 직무교육으로 구분하고 다음과 같은 내용의 교육훈련을 계획할 필요가 있음

- 생산기능직의 기초 직무교육은 금속가공, 단순기계조작, 재료용접, 생산품 품질관리 등을 중점적으로 하는 교육과 생산라인의 이해 및 생산절차에 대한 이해 등 기본적인 기업의 제품생산에 대한 절차 및 역할에 대한 기초교육이 포함된 훈련과정의 필요도가 높음
  - 생산기능직의 전문 직무교육은 제품설계 및 기획, 생산관리, 기계설비 및 유지관리 등 전반적인 생산공정에 포함되는 인적자원, 물적자원 등에 대한 관리와 기능업무를 수행할 수 있는 전문화 교육과정으로 커리큘럼을 구성할 필요가 있음
- 지역에 공급되는 신규 인원이 이러한 양성훈련 과정을 거친 경우에는 기업에서 채용 시 우대조건으로 제시하거나 취업 후 재직자 장려금 지원의 우선 대상으로 지정하는 등의 제도를 마련하고 진흥기관 및 지자체에서 이러한 제도를 마련한 기업에 지원하는 등 민관 협력의 노력이 필요함

## 2) 재직자 교육 훈련 지원과 장려금 지원사업 연계를 통한 근속률 제고

- 실태조사에서 재직자 직무역량 제고를 위한 교육훈련의 횟수, 참여인원 등 제공현황 결과를 살펴보면 재직자 교육훈련에 적극적이고 관심도가 높은 것으로 파악되었으나, 30인 미만의 소기업에서는 상대적으로 필요성이 낮게 나타나고 있음
- 이는 재직자 교육훈련을 진행할 경우 참가하는 인원이 부득이 일정기간 해당 업무에서 제외되어야 하는 경우가 발생하는데, 이 때 규모가 작은 기업에서는 이렇게 배제되는 인원을 대체할 수 없는 경우가 대부분이므로 실질적 교육훈련 제공이 어려운 것으로 판단됨
- 따라서, 재직자 교육훈련은 기업규모나 상황에 따라 현장 맞춤형 교육훈련으로 수행하거나, 업무시간 이외에 수행하는 방식으로 교육훈련 계획의 구성이 필요함
- 더불어, 기업 내에서 교육훈련을 진행할 수 있는 사내교육 방안도 병행하도록 계획하고 이 때에는 전문교육강사가 기업을 방문하는 방식으로 교육의 전문성을 높일 수 있음
- 재직자 교육 훈련을 수료한 경우 직무교육을 수료한 신규 인력 채용 시 제공되는 혜택과 마찬가지로 별도의 인센티브를 제공하거나 근속장려금 조건 기간을 감소하는 등의 우대조건 등을 제공하여 장려금 지원사업 등과 연계함으로써 개인 역량과 재직자 근속률을 함께 제고할 수 있을 것으로 보임
- 이 과정에서 지자체 등은 장려금 지원사업과 재직자 교육훈련 지원을 연계하여 기업의 부담을 줄이고 적극적인 참여를 유도할 수 있음

### 3) 원활한 외국인 근무인원 채용을 위한 정책필요

- 도내 금속산업 기업의 생산기능직에 대한 인력수요는 꾸준히 필요한 반면, 실제 채용인원수를 기준으로 한 미충원 비율은 높은 편임
- 이는 비단 금속산업 뿐만 아닌 국내 제조업, 건설업, 서비스업 등의 전산업에 걸쳐 내국인 구인의 어려움으로 볼 수 있으며, 이를 위해 정부에서는 외국인 노동자 고용정책을 완화하는 법률개정 등의 노력이 더해져 실제 외국인 채용에 대한 관심도가 증가하고 있는 상황임
- 실태조사에서도 직무별 외국인 채용가능성을 살펴본 결과, 생산기능직의 경우 채용계획이 있는 사업체의 과반에 가까운 경우가 외국인 채용이 가능한 것으로 나타났고, 그 규모는 생산기능직 채용계획인원의 50%가 넘는 규모로 조사되어 이전과는 다른 적극적이고 구체적인 외국인 인력 수급에 대한 정책이 필요할 것으로 보임
- 외국인 채용의 경우 언어적 문제, 서로 다른 문화권에 살던 사람들이 부딪치며 생길 수 있는 문화적 차이, 근로자와 사업주 간의 신뢰성 문제 등 내국인 근무자를 채용하는 것보다 매우 큰 부담과 위험요소를 가지고 있어 기업이 개별적으로 직접 채용을 하는데 부담을 느끼는 경우가 많음
- 따라서, 일자리 지원기관이나 지자체 등이 협력하여 신분이 확실한 외국인 인력에 대한 인원모집을 진행하고, 기본적인 생활언어 및 근무환경에서 사용하는 용어 등에 대한 언어교육 등 필요한 교육 과정 수료 후 수요기업과 매칭하여 인력을 제공하는 형태의 체계적 지원과 취업절차가 통합 운영될 필요가 있음
- 기업에서는 외국인 인력의 경우 의사소통 능력이 가장 중요한 요소로 나타났으므로 기업 내 생활이나 근무환경 안에서 간단한 의사소통만으로 충분히 근무가 가능한 업무 중심으로 인원배치를 계획하여야 하며, 주요 공정과 기술 등의 현장 인력 요건에 맞는 외국인 근로자를 투입하는 등 계획적인 인력운용 지침을 준비할 수 있는 가이드라인 안내가 마련되어야 할 필요가 있음







## 부 록

---

2023년 금속산업 기업 일자리 실태 및 수요조사



## 1. 설문지

통계법 33조에 의거 응답하신 내용 중 비밀에 속하는 사항은 보호받습니다. [통계법 제33조(비밀의 보호)]  
 ① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.  
 ② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

ID				
----	--	--	--	--

### 2023년 충남 도내 금속산업 기업 일자리 실태 및 수요조사

안녕하십니까?

(재)충청남도일자리경제진흥원에서는 지역 내 금속산업 기업을 대상으로 필요인력·교육훈련 및 기업지원사업의 수요를 파악하여 차년도 사업 계획 및 일자리정책의 기초자료로 반영하기 위해 본 조사를 진행합니다.

본 조사는 지역 내 유관기관에서 지역과 산업이 요구하는 구직자 양성훈련, 재직자 향상훈련을 통해 지역 산업의 경쟁력을 강화하고 기업에서 필요로 하는 지원사업 발굴을 목적으로 진행합니다.

조사 내용 중 일부는 도내 금속산업 일자리 인식 개선을 위한 기업집으로 발간되어 배포될 예정이며, 이에 일반 현황과 2024년도 인력 채용에 관한 내용이 들어갈 예정입니다.

본 조사표는 통계법 제33조(비밀의 보호), 제34조(통계중사자 등의 의무)에 따라 개별 기업의 비밀이 철저히 보호되며 통계자료 목적 이외에는 사용되지 않습니다.

귀사의 응답은 귀중한 자료가 되오니 바쁘시더라도 잠시 시간을 내시어 적극적인 협조와 정확한 작성을 부탁드립니다.

- 문의처 : (재)충청남도일자리경제진흥원 일자리전략팀 (전화 : 041-404-1493, 팩스 : 041-404-1405)
- 조사기관 : ㈜티브릿지코퍼레이션



#### I 응답자 정보

작 성 자 명	부 서	직 위
연 락 처 ( H . P . ) *	이 메 일	

#### II 기업 일반현황

사 업 체 명	대 표 자 명
설 립 연 도	업 종 코 드 ( K S I C )
대 표 생 산 품	
주 요 사 업 내 용	
소 재 지	
대 표 전 화	홈 페이지
본 사 및 지 사	① 본사 ② 지사 ③ 공장 ④ 영업소 ⑤ 부설연구소 ⑥ 기타 ( )

#### III 인력현황

구분	합계	사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업 판매직 등 기타직
1) (2023년 10월 기준) 상시 근로자 수*	[자동합계]				
2) 2023년 신규 채용 인원 수**	[자동합계]				
3) (2023년 10월 기준) 현재 빈 일자리 수***	[자동합계]				

\* 상시근로자 수: 고용계약 기간이 1년 이상인 임금근로자 또는 고용계약 기간이 정해지지 않고 정규직원으로 일하는 자 (일용직, 임시직은 제외)

\*\* 신규 채용 기간 : 2023년 1월 ~ 10월까지

\*\*\* 빈 일자리 수: 해당 직무에 필요한 TO(Table of Organization)보다 부족한 인원 수

< 참고 : 한국노동연구원 직무별 정의 >

사무관리직: 경영지원 및 행정서비스, 기타 사무적 업무 등 주로 책상에서 문서를 다룸

연구개발직: 연구개발을 직접 수행하는 사람들로 기업의 연구소나 생산현장 또는 공공기관 연구소 등에서 기술 및 제품을 개발 설계하거나 연구개발을 위한 시험 분석 등의 업무를 수행함

생산기능직: 공장, 작업장 등에서 수작업이나 기계 조작 등을 통해 물품을 만들고 재료를 운반하거나 제품 설치나 정비 등 유지 보수 업무를 수행함

영업판매직: 상점이나 공공장소 또는 전화나 인터넷 등을 이용하여 상품 품질이나 기능 등의 홍보, 판매, 요금 정산 등을 수행함

## IV 인력채용

## 4-1. 귀사의 2024년 직무별 신규 직원 채용수요는 어떠합니까?

직무구분	1) 2024년 전체 채용계획인원		2) 직무능력수준	3) 채용예정시기	4) 신규 직원 요구역량 (우선순위 3개 선택)	5) 급여수준(만원)
	전체 채용인원	전체 채용인원 중 외국인 채용여부*				
사무관리직	( )명	① 채용가능 ( )명 ② 채용불가	[아래 보기 참고]	[아래 보기 참고]	1순위 ( ) / 2순위 ( ) / 3순위 ( ) [아래 보기 참고]	[아래 보기 참고]
연구개발직	( )명	① 채용가능 ( )명 ② 채용불가	[아래 보기 참고]	[아래 보기 참고]	1순위 ( ) / 2순위 ( ) / 3순위 ( ) [아래 보기 참고]	[아래 보기 참고]
생산가능직	( )명	① 채용가능 ( )명 ② 채용불가	[아래 보기 참고]	[아래 보기 참고]	1순위 ( ) / 2순위 ( ) / 3순위 ( ) [아래 보기 참고]	[아래 보기 참고]
영업판매직 등 기타직	( )명	① 채용가능 ( )명 ② 채용불가	[아래 보기 참고]	[아래 보기 참고]	1순위 ( ) / 2순위 ( ) / 3순위 ( ) [아래 보기 참고]	[아래 보기 참고]

\* 외국인 채용여부 : 2024년 전체 채용계획인원 중 외국인도 채용 가능성이 있는 경우 '① 채용가능'에 체크 후 채용예정인원 수 작성  
만약 채용 가능성이 없는 경우 '② 채용불가'에 체크

2) 직무능력수준 보기

① 학력수준 (구체적인 지시 및 철저한 감독하에 단순하고 반복적인 과업을 수행하는 수준)  
② 고졸학력 수준 (일반적인 지시 및 감독하에 절차화되고 일상적인 과업을 수행하는 수준)  
③ 전문대 학력 수준 (제한된 권한 내에서 다소 복잡한 과업을 수행하는 수준)  
④ 대졸, 석사 수준 (일반적인 권한 내에서 복잡하고 다양한 과업을 수행하는 수준)

3) 채용예정시기 보기

① 1분기 ② 2분기 ③ 3분기 ④ 4분기 ⑤ 기타 (필요시, 수시)

## 4) 신규 직원 요구역량 보기

- ① 인사조직      ② 일반해외영업      ③ 절삭가공      ④ 기계생산관리      ⑤ 기계품질관리  
⑥ 기계장비설치정비      ⑦ 금속재료제조      ⑧ 금속재료표면처리      ⑨ 금속재료용접      ⑩ 전자제품개발기획생산  
⑪ 로봇개발      ⑫ 출판      ⑬ 냉동공조설비      ⑭ 금속엔지니어링      ⑮ 금속가공  
⑯ 소성소결세라믹제조      ⑰ 화확공정관리      ⑱ 기능성정밀화확      ⑲ 전자부품기획생산      ⑳ 기타 ( )

## 5) 급여수준 보기

- ① 2,500만원 미만      ② 2,500~3,000만원      ③ 3,000~3,500만원      ④ 4,000~4,500만원      ⑤ 4,500~5,000만원      ⑥ 5,000만원 이상

## 4-2. (외국인 채용가능에 응답한 경우만) 귀사에서 외국인 채용 계획이 있는 경우, 외국인 인력에 요구되는 역량이나 필요한 교육이 있다면 무엇입니까?

- ① 의사소통 가능(한국어, 영어 등)      ② 담당업무에 대한 기본 소양      ③ 국내 기업문화에 대한 이해(조직, 사규 등)  
④ 기본적인 인성교육      ⑤ 국내 교육기관의 전문교육 수료      ⑥ 실무 환경(작업 환경)에 대한 이해도  
⑦ SW활용 능력      ⑧ 국내 신규직원과 동일한 교육훈련 내용      ⑨ 기타 ( )

## V 재직자 교육 훈련 수요

☞ 교육훈련이란 재직자(비정규직 포함)를 대상으로 한 사내 또는 사외에서 집체식으로 이뤄지는 것을 대상으로 합니다.

단 고용보험 직업능력개발사업의 환급 여부와 무관하게 모두 포함하되, 근로자 개별적으로 이뤄지는 학습이나 교육에 대한 지원은 제외합니다.

## 5-1. 귀사는 지난 2022년 1월부터 현재(2023년 10월)까지 외부 훈련교육 기관 등을 통해 재직자에게 필요한 교육 훈련을 제공한 적이 있으십니까?

- ① 있다 (> 문 5-2번으로)      ② 없다 (> 문 5-4번으로)

## 5-2. (재직자 교육 훈련을 진행한 경험이 있는 경우) 그렇다면, 같은 기간 교육 훈련은 총 몇 회 정도이며, 각 회차별 참가인원은 어느 정도 였나요?

- ▶ 재직자 교육훈련 횟수 : ( ) 회  
▶ 1회 훈련 당 평균 참가인원 : ( ) 명

5-3. (재직자 교육 훈련을 진행한 경험이 있는 경우) 어떤 내용의 교육 훈련을 진행하였는지 간략하게 작성해 주세요

▶ 주로 진행한 재직자 교육 훈련내용 (또는 교육분야) : ( )

5-4. 오는 2024년 귀사에 필요하다고 판단되는 재직자 교육훈련과 관련하여 아래 직무별로 내용을 보고 응답해 주십시오.

직무구분	1) 재직자 교육훈련 필요내용	2) 훈련수준	3) 예상 참가인원(명)*	4) 적정 훈련 회수	5) 1회당 적정 훈련시간
사무관리직	[아래 보기 참고]	[아래 보기 참고]	( )명	( )회	( )시간
연구개발직	[아래 보기 참고]	[아래 보기 참고]	( )명	( )회	( )시간
생산기능직	[아래 보기 참고]	[아래 보기 참고]	( )명	( )회	( )시간
영업판매직 등 기타직	[아래 보기 참고]	[아래 보기 참고]	( )명	( )회	( )시간

\* 연인원 기준으로 응답해 주십시오 (※ 응답 예시 : 2명의 재직자가 3개 과정의 교육을 받으면 6명으로 응답함. 이때 훈련과정은 1일 또는 5일로 다양하지만 하나로 간주함)

1) 재직자 교육훈련 필요내용 보기

- |          |           |          |         |          |        |
|----------|-----------|----------|---------|----------|--------|
| ① 총무     | ② 재무      | ③ 회계     | ④ 생산관리  | ⑤ 물류무역관리 | ⑥ 직업교육 |
| ⑦ 디자인    | ⑧ 일반·해외영업 | ⑨ 적재기계운전 | ⑩ 설계기획  | ⑪ 기계설계   | ⑫ 절삭가공 |
| ⑬ 기계생산관리 | ⑭ 기계품질관리  | ⑮ 자동차제작  | ⑯ 프레스금형 | ⑰ 금속가공   | ⑱ 용접   |
| ⑲ 반도체개발  | ⑳ 디스플레이개발 | ㉑ 로봇개발   | ㉒ 출판    | ㉓ 기타 ( ) |        |

2) 훈련수준 보기

- |              |  |
|--------------|--|
| ① 경력없음       | (구체적인 지시 및 철저한 감독하에 단순하고 반복적인 과업을 수행하는 수준) |
| ② 경력 1년 미만   | (일반적인 지시 및 감독하에 절차화되고 일상적인 과업을 수행하는 수준)    |
| ③ 경력 1~3년 미만 | (제한된 권한 내에서 다소 복잡한 과업을 수행하는 수준)            |
| ④ 경력 4년 이상   | (일반적인 권한 내에서 복잡하고 다양한 과업을 수행하는 수준)         |

## VI 필요 지원사업

6-1. 귀사의 현재 경영에요인 중 가장 주요한 요인을 선택하여 주십시오. (중복응답 가능)

① 수출부진	② 내수부진	③ 인력난·인건비 상승	④ 노사분규
⑤ 생산설비노후	⑥ 자금부족	⑦ 경쟁심화	⑧ 불확실한 경제상황
⑨ 원자재가격(유가포함)상승	⑩ 정부규제	⑪ 환율	⑫ 비수기 등 계절적 요인
⑬ 기술개발(R&D) 역량 부족	⑭ 내부 전문인력 양성	⑮ 애로요인 없음	⑯ 기타 ( )

6-2. 다음의 각 부문별로 귀사에서 필요로 하는 지원사업을 선택하여 주십시오. (중복응답 가능)

1) 기술개발 부문	① 원천기술개발	② 응용기술개발	③ 기타 ( )
2) 기술지원 부문	① 시제품제작(설계, 시험, 제작) 지원 ③ 인증(신뢰성/성능인증, 표준화 등) 지원 ⑤ 제품고급화(생산공정 개선 등) 지원 ⑦ 과제기획지원	② 기술지도(애로기술 진단, 자문 등)지원 ④ 특허(국내외 특허출원 등록 등) 지원 ⑥ 기술이전확산중개 (기술평가 등) 지원 ⑧ 기타 ( )	
3) 사업화 부문	① 디자인(브랜드 개발, 디자인컨설팅 등) 지원 ③ 전시회(전시회 참가지원) 지원 ⑤ 네트워킹 (기술교류, 협의회, 세미나 등) 지원 ⑦ 상품기획(유망상품 기획 지원 등) 지원	② 마케팅(제품홍보, 수출상담회 등) 지원 ④ 컨설팅(경영/기술/ 금융/법률 컨설팅) ⑥ 브랜드연계(우수기업과의 OEM 연계지원) 지원 ⑧ 기타 ( )	
4) 장려금 부문	① 고용창출 장려금(청년) ③ 고용창출 장려금(여성) ⑤ 고용안정 장려금(정규직 전환) ⑦ 일가정 양립 장려금(대체인력 채용 지원)	② 고용창출 장려금(중장년) ④ 고용유지 장려금(구조조정, 경제위기 등) ⑥ 고용안정 장려금(사회보험료 지원) ⑧ 기타 ( )	

※ 개인정보 수집 동의	본인은 응답자 정보 수집·이용·제3자 제공에 동의합니다. (보관기간 : 2년) 동의 <input type="checkbox"/> 동의안 함 <input type="checkbox"/>
--------------	---

● 응답해주신 설문은 좋은 연구 및 정책 자료로 소중히 활용하겠습니다. ●



---

## 2023년 충청남도내 금속산업 기업 일자리 실태 및 수요조사

2023년 12월 인쇄

2023년 12월 발행

발행 : (재)충청남도일자리경제진흥원

홈페이지 : [www.cepa.or.kr](http://www.cepa.or.kr)

주소 : (본원) 충청남도 예산군 삼교읍 의향로 359(미르빌딩), 2~6층

(아산지소) 충청남도 아산시 염치읍 은행나무길 223, 1층

(남부지소) 충청남도 공주시 한적2길 28-4, 3층

(상권활성화기구) 충청남도 천안시 동남구 공설시장2길 15, 4층

조사기관 : (주)티브릿지코퍼레이션

---



**충청남도일자리경제진흥원**