

2024년 충남지역 인력 및 교육훈련 심층 조사 보고서 (모빌리티 산업)

본 보고서

2024. 11

통계 이용 및 해석상의 유의사항

- 본 보고서는 충남지역 사업체의 인력 및 훈련수요를 파악하기 위해 『2024년도 충남지역 인력 및 교육훈련 심층조사』 분석결과를 수록한 보고서임
- 조사대상 업종은 산업별 한국표준산업분류를 기준으로 하며 2023년 12월 기준 고용 보험 사업장 명부 중에서 해당 지역 내의 상시종사자 10인 이상 300인 미만 사업체를 대상으로 함
- 심층조사에 대한 분석결과는 조사에 응답한 기업을 대상으로 수집된 데이터를 모수추정한 결과이므로, 세부 항목의 합이 전체 합계와 일치하지 않을 수 있음
 - ※ 인력의 수의 경우, 소수점 첫째 자리에서 반올림한 결과이며, 비율 등은 소수점 둘째 자리에서 반올림하여 제시함
- 각 자료별 출처 및 분석 기간이 상이하므로 해석 시 반드시 출처를 참고하여 해석하여야 함

목차

CONTENTS

요약

요약문	3
1. 산업 요약	3
2. 인력 및 교육훈련 심층 조사 결과 요약	3

제 1 장 연구개요

1.1 인력 및 교육훈련 심층 조사 개요	7
1. 조사 목적	7
2. 조사 설계	7
3. 조사 내용	8
4. 조사 방법 및 결과 분석	10

제 2 장 산업 현황

2.1 모빌리티 산업 현황	13
1. 모빌리티 산업 정의 및 특성	13
가. 정의	13
나. 특성	13
다. 산업 범위	15
2. 모빌리티 산업 정책 동향	16
가. 국내 모빌리티 시장 동향 및 정책 동향	16
나. 충남 모빌리티 시장 동향 및 정책 동향	19
3. 모빌리티 산업 인력 양성 정책	24
가. 국내 모빌리티 산업 인력 양성 정책	24
나. 충남 모빌리티 산업 인력 양성 정책	25

제 3 장 인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

3.1 일반 현황	29
1. 응답업체 현황	29
2. 대기업과의 협력관계	30

3.2 인력 및 채용 현황	31
1. 인력 현황	31
가. 전체 인력 현황	31
나. 계층별 인력 현황	33
2. 직무별 채용 현황	36
가. 2024년 채용예정 인원	36
나. 2024년 상반기 실제 채용 인력 현황	37
3.3 직원 채용 수요	41
1. 2025년 향후 직원 채용수요	41
가. 전체 채용 수요 현황	41
나. 직무별 채용 수요 현황	42
2. 2025년 외국인 채용 의향	51
3. 신입 인력 채용 시 인력양성이 가장 시급한 직무분야 및 교육훈련 분야	55
4. 외부교육훈련을 통해 신입인력 양성 시 채용 의향	57
3.4 재직자 교육 훈련 수요	61
1. 자체 제공 교육	61
2. 향후 1년 내 재직자 필요 훈련	62
가. 사무관리직	62
나. 연구개발직	64
다. 생산기능직	65
라. 영업판매직	66
3. 재직자에게 가장 시급한 직무분야 및 교육훈련 분야	67
4. 재직자에게 필요한 교육훈련 개설 시 희망 교육훈련 형태	69
3.5 수준 판단	71
1. 전반적 경기	71
3.6 인력수급	73
1. 인력 수급	73
가. 내국인	73
나. 외국인	75

3.7 산업구조전환	77
1. 산업구조 재편(전환)에 따른 기업 운영 영향	77
2. 산업구조 전환 대응에 따라 고용부분의 변화	79
3. 산업 재편(전환) 시 필요한 지원	80
3.8 외국인 근로자	81
1. 외국인 근로자 채용 경로	81
2. 외국인 근로자 고용 형태	83
3. 외국인 근로자 필요 직종	84
4. 외국인 근로자 채용 시 연봉 수준	85
5. 외국인 근로자 제공 복리후생	86
6. 외국인 근로자 직업 훈련(교육)	87
가. 외국인 근로자 직업 훈련(교육) 여부	87
나. 외국인 근로자에게 제공 중인 직업 훈련(교육) 종류 ..	88
다. 외국인 근로자에게 제공을 희망하는 직업 훈련(교육) 종류	90
7. 외국인 근로자 채용 애로사항	94
8. 외국인 근로자 채용 시 정부 및 지자체 지원 필요성	96
9. 외국인 근로자 채용 시 우선 지원 필요 정책분야	97
3.9 중장년	99
1. 중장년 재직자를 위한 지원제도	99
가. 중장년 재직자를 위한 지원제도 운영 여부	99
나. 중장년 재직자를 위해 운영 중인 제도	101
다. 중장년 재직자를 위한 지원제도를 운영하지 않는 이유	103
라. 중장년 재직자 추가채용 시 가장 필요한 직종	105
마. 중장년 노동자 채용 시 중요 요소	107
바. 중장년 노동자 추가 채용 시 고용형태 및 평균 연봉 수준	109
사. 중장년 노동자 추가 채용 시 정부·지자체 지원 필요성	110
아. 중장년 노동자 우선 지원 필요 부분	111
3.10 산업별 문항	113
1. 최근 1년간 산업 관련 가장 이슈	113
가. 최근 1년간 산업 관련 가장 이슈	113
나. 지역 내 인력 확보의 어려움에 대한 해결 방안	116

제4장 산업계 인터뷰

2. 인력 양성을 위한 가장 효과적인 방식	118
3. 충남 내 우수 인재 확보를 위한 방안	120
4. 지역 내 인력이 가장 부족한 분야	122
5. 자동차산업 분야	123
가. 자동차 산업 분야 소속 여부	123
나. 미래차에 대한 대비 여부	124
다. 가장 선호하는 미래차 부품 개발 방식	125
라. 미래차에 대한 대비가 필요없다고 생각하는 이유	126

4.1 정성조사 설계	129
1. 조사 설계	129
2. 그룹 구성의 원칙	129
3. 조사 방법	130
4. 조사 항목	130
가. 가이드라인 제작	130
나. 보기 카드 제작	133
4.2 정성조사 결과	137
1. 모빌리티 산업 참석자 프로필	137
2. 모빌리티 산업 정성조사 주요 결과	138
가. 산업 및 경기 동향	138
나. 근로환경 및 인력수급 현황	142
다. 산업구조 전환에 대한 인식 및 대응 방안	152
라. 일자리 사업 수요	159

제5장 종합분석

5.1 모빌리티 산업 종합 분석	167
1. 모빌리티 산업 종합분석	167

부록

조사표

표 목차

CONTENTS

[표 1] 심층 조사- 조사 설계	7
[표 2] 응답 완료현황	8
[표 3] 심층조사 주요 내용	9
[표 4] 모빌리티 산업 범위	15
[표 5] 충남지역 모빌리티 산업 사업체 수 및 종사자 수	20
[표 6] 충남 제조업 및 모빌리티 산업 현황	21
[표 7] 2022년 전국 및 충남지역 산업기술인력의 현원·부족인원·부족률 현황	22
[표 8] 2022년 충남지역 산업기술인력의 학력별 부족인력 및 부족률 현황	22
[표 9] 2023년 미래자동차 인력양성 사업	24
[표 10] 응답업체 현황	29
[표 11] 대기업과의 협력관계	30
[표 12] 전체 인력현황	32
[표 13] 여성 인력현황	33
[표 14] 외국인 인력현황	34
[표 15] 중장년 인력현황	35
[표 16] 2024년 채용예정 인력현황	36
[표 17] 2024년 상반기 실제 채용 인력현황	37
[표 18] 최근 3년 내 고등학교 졸업 2024년 상반기 채용 인력	38
[표 19] 중장년 2024년 상반기 채용 인력	39
[표 20] 외국인 근로자 2024년 상반기 채용 인력	40
[표 21] 2025 채용계획 - 전체	41
[표 22] 2025 채용계획 - 사무관리직	43
[표 23] 사무관리직 요구역량(NCS)	44
[표 24] 2025 채용계획 - 연구개발직	45
[표 25] 연구개발직 요구역량(NCS)	46
[표 26] 2025 채용계획 - 생산기능직	47

[표 27] 생산기능직 요구역량(NCS)	48
[표 28] 2025 채용계획 - 영업판매직	49
[표 29] 영업판매직 요구역량(NCS)	50
[표 30] 2025년 외국인 대체 채용 의향 및 최대 채용 가능 인력	52
[표 31] 2025년 외국인 대체 채용 이유	53
[표 32] 2025년 외국인 대체 채용을 하지 않는 이유	54
[표 33] 신입 인력 채용 시 인력양성이 가장 시급한 직무분야	55
[표 34] 신입 인력 채용 시 인력양성이 가장 시급한 직무분야별 교육훈련 내용	56
[표 35] 외부교육 훈련 통해 신입인력 양성 시 채용 의향 ..	57
[표 36] 채용 의향이 있는 이유	58
[표 37] 채용 의향이 없는 이유	60
[표 38] 재직자 자체 제공 교육	61
[표 39] 향후 1년 내 재직자 필요 훈련 - 사무관리직	63
[표 40] 훈련계획 - 연구개발직	64
[표 41] 훈련계획 - 생산기능직	65
[표 42] 훈련계획 - 영업판매직	66
[표 43] 재직 인력 교육이 가장 시급한 직무분야	67
[표 44] 재직 인력 교육이 가장 시급한 직무분야별 교육훈련 내용	68
[표 45] 재직자에게 필요한 교육훈련 개설 시 희망 교육훈련 형태	70
[표 46] 전반적 경기	72
[표 47] 인력수급 (내국인)	74
[표 48] 인력수급 (외국인)	76
[표 49] 산업구조 재편(전환)이 기업 운영에 미치는 영향 ..	78
[표 50] 산업구조 전환 대응에 따른 고용부분 변화	79
[표 51] 사업 재편(전환) 시 필요 자원	80
[표 52] 외국인 근로자 채용 경로 1순위	82
[표 53] 외국인 근로자 채용 경로 1+2+3순위	82
[표 54] 외국인 근로자 고용형태	83
[표 55] 외국인 근로자 필요 직종	84
[표 56] 외국인 근로자 채용 시 연봉 수준	85
[표 57] 외국인 근로자 제공 복리후생	86

[표 58] 외국인 근로자 직업 훈련(교육) 여부	87
[표 59] 외국인 근로자 제공 교육 (신규)	88
[표 60] 외국인 근로자 제공 교육 내용 (신규)	88
[표 61] 외국인 근로자 제공 교육 (재직)	89
[표 62] 외국인 근로자 제공 교육 내용 (재직)	89
[표 63] 외국인 근로자 제공 희망 교육 (신규)	90
[표 64] 외국인 근로자 제공 희망 교육 내용 (신규)	91
[표 65] 외국인 근로자 제공 희망 교육 (재직)	92
[표 66] 외국인 근로자 제공 희망 교육 내용 (재직)	93
[표 67] 외국인 근로자 채용 관련 애로사항_1순위	95
[표 68] 외국인 근로자 채용 관련 애로사항_1+2+3순위 ..	95
[표 69] 외국인 근로자 채용 시 정부 및 지자체 지원 필요성	96
[표 70] 외국인 근로자 채용 시 우선 지원 필요 정책 분야_1순위	98
[표 71] 외국인 근로자 채용 시 우선 지원 필요 정책 분야 _1+2+3순위	98
[표 72] 중장년 재직자를 위한 지원제도 운영 여부	100
[표 73] 중장년 재직자를 위해 운영 중인 제도	102
[표 74] 중장년 재직자를 위한 지원제도를 운영하지 않는 이유_1순위	104
[표 75] 중장년 재직자를 위한 지원제도를 운영하지 않는 이유_1+2+3순위	104
[표 76] 중장년 노동자 추가 채용 시 가장 필요한 직종_1순위	106
[표 77] 중장년 노동자 추가 채용 시 가장 필요한 직종_1+2+3순위	106
[표 78] 중장년 노동자 채용 시 중요 요소_1순위	108
[표 79] 중장년 노동자 채용 중요 요소_1+2+3순위	108
[표 80] 중장년 노동자 추가채용 시 고용형태 및 평균 연봉 수준	109
[표 81] 중장년 노동자 추가채용 시 정부-지자체 지원 필요성	110
[표 82] 중장년 노동자 우선 지원 필요 부분	112
[표 83] 최근 1년간 사업 관련 가장 큰 이슈_1순위(1) ..	114
[표 84] 최근 1년간 사업 관련 가장 큰 이슈_1순위(2) ..	114
[표 85] 최근 1년간 사업 관련 가장 큰 이슈_1+2+3순위(1)	115

[표 118] 모빌리티 산업_외국인 근로자 보유 여부	149
[표 119] 모빌리티 산업_외국인 근로자 필요성	150
[표 120] 모빌리티 산업_외국인 근로자 교육 필요성	150
[표 121] 모빌리티 산업_외국인 근로자 채용으로 인한 내국인 근로자의 영향	151
[표 122] 모빌리티 산업_외국인 근로자 장기적 관점 채용	151
[표 123] 모빌리티 산업 근로환경 및 인력수급 현황 총정리	152
[표 124] 모빌리티 산업_산업구조전환	152
[표 125] 모빌리티 산업_산업구조전환 요인	153
[표 126] 모빌리티 산업_산업 내 전환	154
[표 127] 모빌리티 산업_산업구조전환이 미치는 영향	154
[표 128] 모빌리티 산업_사업 다각화	155
[표 129] 모빌리티 산업_사업 다각화 정도(전문가)	155
[표 130] 모빌리티 산업_사업 다각화의 요인과 궁극적 목표	156
[표 131] 모빌리티 산업_고용안정성 평가	156
[표 132] 모빌리티 산업_이전직 필요성 및 필요 교육	157
[표 133] 모빌리티 산업_산업구조 전환 정책 수요	158
[표 134] 모빌리티 산업 관련 산업구조 전환 총정리	158
[표 135] 모빌리티 산업_직업능력개발사업	159
[표 136] 모빌리티 산업_일자리 사업 필요도	160
[표 137] 모빌리티 산업_직업훈련 선호도	161
[표 138] 모빌리티 산업_고용서비스 선호도	161
[표 139] 모빌리티 산업_고용장려금 선호도	162
[표 140] 모빌리티 산업_기업지원	162
[표 141] 모빌리티 산업_기업지원	163
[표 142] 모빌리티 산업 관련 일자리사업 수요 총정리	163
[표 143] 모빌리티 산업_일자리 사업 인원별 응답	164
[표 144] 2024년 채용예정 인력현황	168
[표 145] 2025년 채용계획 인력현황	169
[표 146] 향후 1년 내 재직자 필요훈련	170

그림 목차

CONTENTS

[그림 1] 운전 자동화의 단계적 구분	14
[그림 2] 주요국의 도로 부문 온실가스 감축 정책 수단 종합 비교	16
[그림 3] 2024년 자동차산업 수출 및 생산 전망	17
[그림 4] 대기업과의 협력관계	30
[그림 5] 전체 인력현황	31
[그림 6] 여성 인력현황	33
[그림 7] 외국인 인력현황	34
[그림 8] 중장년 인력현황	35
[그림 9] 2024년 채용예정 인력현황	36
[그림 10] 2024년 상반기 실제 채용 인력현황	37
[그림 11] 최근 3년 내 고등학교 졸업 2024년 상반기 채용 인력	38
[그림 12] 중장년 2024년 상반기 채용 인력	39
[그림 13] 외국인 근로자 2024년 상반기 채용 인력	40
[그림 14] 전체 인력현황	41
[그림 15] 2025 채용계획 - 사무관리직	42
[그림 16] 2025 채용계획 - 연구개발직	45
[그림 17] 2025 채용계획 - 생산기능직	47
[그림 18] 2025 채용계획 - 영업판매직	49
[그림 19] 2025년 외국인 대체 채용 의향 및 최대 채용 가능 인력	51
[그림 20] 2025년 외국인 대체 채용 이유	53
[그림 21] 2025년 외국인 대체 채용을 하지 않는 이유	54
[그림 22] 신입 인력 채용 시 인력양성이 가장 시급한 직무분야	55
[그림 23] 외부교육 훈련 통해 신입인력 양성 시 채용 의향	57
[그림 24] 채용 의향이 있는 이유	58
[그림 25] 채용 의향이 없는 이유	59
[그림 26] 재직 인력 교육이 가장 시급한 직무분야	67
[그림 27] 재직자에게 필요한 교육훈련 개설 시 희망 교육훈련 형태	69

[그림 28] 전반적 경기	71
[그림 29] 인력수급	73
[그림 30] 인력수급	75
[그림 31] 산업구조 재편(전환)이 기업 운영에 미치는 영향	77
[그림 32] 산업구조 전환 대응에 따른 고용부분 변화	79
[그림 33] 사업 재편(전환) 시 필요 자원	80
[그림 34] 외국인 근로자 채용 경로	81
[그림 35] 외국인 근로자 고용 형태	83
[그림 36] 외국인 근로자 필요 직종	84
[그림 37] 외국인 근로자 제공 복리후생	86
[그림 38] 외국인 근로자 직업 훈련(교육) 여부	87
[그림 39] 외국인 근로자 채용 관련 애로사항	94
[그림 40] 외국인 근로자 채용 시 정부 및 지자체 지원 필요성	96
[그림 41] 외국인 근로자 채용 시 우선 지원 필요 정책 분야	97
[그림 42] 중장년 재직자를 위한 지원제도 운영 여부	99
[그림 43] 중장년 재직자를 위해 운영 중인 제도	101
[그림 44] 중장년 재직자를 위한 지원제도를 운영하지 않는 이유	103
[그림 45] 중장년 노동자 추가 채용 시 가장 필요한 직종	105
[그림 46] 중장년 노동자 채용 시 중요 요소	107
[그림 47] 중장년 노동자 추가 채용 시 고용형태 및 평균 연봉 수준	109
[그림 48] 중장년 노동자 추가 채용 시 정부-지자체 지원 필요성	110
[그림 49] 중장년 노동자 우선 지원 필요 부분	111
[그림 50] 최근 1년간 사업 관련 가장 큰 이슈	113
[그림 51] 지역 내 인력 확보의 어려움에 대한 해결 방안	116
[그림 52] 인력 양성을 위한 가장 효과적인 방식	118
[그림 53] 충남 내 우수인재 확보를 위한 방안	120
[그림 54] 지역 내 인력이 가장 부족한 분야	122
[그림 55] 자동차 산업 분야 소속 여부	123
[그림 56] 미래차(전기/수소/자율주행차)에 대한 대비 여부 ..	124
[그림 57] 가장 선호하는 미래차 부품 개발 방식	125
[그림 58] 미래차에 대한 대비가 필요없다고 생각하는 이유	126
[그림 59] 2024년 자동차산업 수출 및 생산 전망	167
[그림 60] 전반적 경기	171

PART

요약

요약문

1. 산업 요약

- 모빌리티 산업은 자동차 뿐 아니라 모든 이동 수단과 플랫폼, 서비스를 모두 포함하며, UAM(도심항공교통), AAM(고급항공모빌리티), PM(퍼스널 모빌리티) 등 다양한 분야로 성장함
 - 현재 탄소중립 영향으로 이동 및 자율주행차에 대한 수요가 주춤하면서 수소차 등 하이브리드 자동차가 주목받고 있으며, 코로나19 이후로 시장수요와 수출 물량 및 단가 상승이 기대됨
- 충남지역의 모빌리티 산업은 현대자동차와 기아자동차를 중심으로 협력사들이 모여 유기적으로 구성되는 산업 생태계를 이루며 꾸준히 성장하고 있는 주력산업임
 - 충남에서는 미래 모빌리티 산업 육성 정책을 추진하기 위해 융복합 혁신의 중심지로 도약하고자, 5가지 전략인 ① 미래차 전환, ② 탄소중립 대응, ③ 디지털 전환, ④ 모빌리티 신산업 육성, ⑤ 권역별 특화벨트 구축을 제시하여 신산업 촉진을 계획하고 있음

2. 인력 및 교육훈련 심층 조사 결과 요약

- 2023년 12월 말 고용보험 DB에 등록된 종사자 규모 10~299인 규모의 충남 소재 사업체를 대상으로 303개사에 대해 조사한 결과를 모수 추정한 결과에 따르면, 모빌리티 산업 1,005개사의 상시근로자 수 43,643명 중 65.8%가 생산기능직으로 가장 많은 비중을 차지함
- 2024년 채용 계획된 3,056명 중 상반기 총원률은 89.0%로 2,721명을 채용 완료하였으며, 계층별로는 최근 3년 이내 외국인 근로자의 채용이 가장 많았으며, 차년도 수요는 내국인 총 1,511명, 외국인 총 200명을 필요로 하는데 그 중 최대 채용가능한 외국인 인원은 1,298명으로, 전체 약 76.0%가 외국인으로 대체 채용될 것으로 보임
- 신입인력 채용 시 요구되는 역량은 조립, 부품 생산의 생산 기능(초급)이 가장 많았으며, 생산기능직임에도 일부 중급 수준의 공정관리, 기획 업무에 대한 수요도 있음

- 재직자 훈련에서는 단순 생산을 주로 하는 생산기능직의 수요가 가장 높았는데, 그중 18.1%가 안전관리 교육을 필요로 하며, 좌담회 결과 ISO 변화, 3D, CAD 등 소프트웨어적인 부분에 대한 수요가 높은 것으로 나타남
 - 교육방식으로는 기업 내 멘토링 등을 통한 OJT 방식이 선호되고, 많은 기업에서 근무시간 내 교육훈련에 대한 부담으로 짧은 시간(8시간 미만)의 교육을 선호함
- 산업 전망으로는 전기자동차의 수요가 급증하던 중, 수요 둔화 현상에 따라 경기가 정체 되어있으나, 향후 하이브리드 혹은 기타 다양한 모빌리티 산업에 대한 수요도가 증가할 것으로 예상되어 매출 규모와 경기 수준 모두 현재 감소 후 향후 소폭 회복할 것으로 전망하고 있음
- 탄소중립 정책에 따라 산업구조에 대해 영향이 없을 것이라고 하는 경우가 다소 (80.9%) 있었으나, 전문가들에 따르면 대기업들의 협력사가 많은 산업 특성상 대기업의 탄소중립에 대한 규제 정책에 따라 5년 내로 영향받을 수밖에 없는 상황인데, 현재 기업들은 전체적으로 산업과 관련한 이해도나 추세 변환에 대해 둔감한 것으로 보여짐
- 외국인 근로자는 공공 직업소개(알선) 기관을 주로 채용하며, 상용직 위주로 대다수 생산 업무에 투입하기 위해 채용되었는데, 거주지원을 포함한 2,990.1만원 가량의 연봉을 제공하고 있음
 - 다만, 23.9% 정도의 기업에서만 외국인 근로자에게 교육을 제공하는데, 소통(언어) 문제로 인해 중급 이상 고숙련을 요구하지 않고 기본적인 업무수행을 할 수 있는 기초 소양 교육 위주로 필요한 것으로 나타남
- 이러한 조사 결과들을 종합한 결과, ① 작업장 환경 개선 등의 근로환경 및 복리후생 확대, ② 비자 발급 간소화 등 법적 제도 완화 등 외국인 고용 규제 완화, ③ 하이브리드, 사내 교육 방식의 신산업 혹은 오토CAD 등의 설계 관련 재직자 재교육, ④ 고용장려금 지원과 기업 지원정책 확대를 통한 충남 지역 우수인재 확보, ⑤ 기업 지원사업을 통한 시제품제작(설계, 시험, 제작), 특히, 제품 고급화를 통한 기술력을 통한 경쟁력 확보가 필요함

PART

1

연구개요

1.1 인력 및 교육훈련 심층 조사 개요

1. 조사 목적

- 충남지역인적자원개발위원회에서는 2022년 「충남지역 인력 및 교육훈련 수급조사 개선방안」의 연구용역을 통해 기존 7대 전략산업과 3대 주력산업 중심으로 10대 주력산업을 선정하였으며, 2023년 업종별 유사성에 따라 6대 지역특화 산업으로 재분류함
 - 6대 지역특화 산업으로 ① 반도체·디스플레이 산업, ② 모빌리티 산업, ③ 스마트휴먼 바이오 산업, ④ 첨단 화학소재·이차전지 산업, ⑤ 첨단 금속소재·철강 산업, ⑥ 석탄화력에너지 산업을 선정함
- 이에 본 조사는 기초조사에서 심층적으로 분석하지 못하는 지역 특화 산업 분야에 대해 심층조사를 시행하여 충남지역 기업 현장에서 훈련이 시급하게 필요한 산업 및 직무 등 수요를 파악하여 인력 및 훈련 수급방안을 검토하기 위한 기초자료로 활용하고자 함

2. 조사 설계

- 본 조사는 충남지역 내 6대 지역특화 산업에 대해 조사, 분석을 실시하며, 세부내용은 아래와 같음

[표 1] 심층 조사- 조사 설계

구 분	세부 내용
모집단	2023년 12월 말 기준 고용보험 DB 등록 사업체
조사 대상	종사자 규모 10인~299인 이하의 충남지역 주력소재별 산업 관련 사업체
조사 방법	응답자의 편의를 고려하여 이메일, 팩스, 방문조사 등 진행
조사 기간	2024. 7. 19 - 2024. 9. 13
표본 설계	제공근 비례배분

- 2023년 12월 기준 고용보험DB 기준 모빌리티 산업 관련 한국표준산업분류 세세분류에 해당되는 모집단은 총 1,005개사임
- 각 지역에 포함된 대상 산업분류 및 종사자 규모별 층에 따라 정렬한 후 계통추출법을 적용하여 추출하였음

[표 2] 응답 완료현황

구 분		완료개수				
		계	10-19명	20-49명	50-99명	100-299명
설계	모집단	1,005	349	416	136	104
	응답 표본현황	303	69	138	57	39

3. 조사 내용

- 설문조사는 충남지역인적자원개발위원회에서 설계하였으며, 조사의 응답 난이도 및 방식 등을 (주)아테나컴퍼니에서 점검한 후 최종 확정함
- 조사 내용은 사업체 일반현황, 인력 및 채용현황, 채용인력 및 재직자에 대한 훈련 수요, 산업동향(수준, 변화방향 등), 기타 등의 8개 부문으로 구분하여 실시함
 - 산업별 문항의 경우, 묶음 산업별 이슈에 맞춘 보기를 각각 구성하여 진행

I

연구개요

[표 3] 심층조사 주요 내용

구 분	세부 내용
일반현황	사업체명, 상시근로자 수, 주소, 업종, 대표 제품군, 기업규모
	대기업과 협력관계, 거래하고 있는 대기업 명
인력 및 채용 현황	전체 직무별 인력 현황, 직무별 계층별 인력 현황(여성, 외국인, 중장년)
	직무별 채용 현황(채용계획인원, 구인인원, 상반기 실제 채용인원 등)
직원 채용수요	2025년 향후 직원 채용수요(직무별 채용예정인원, 직무능력수준, 시기, 요구역량)
	외국인 근로자 채용 의향 및 이유
	신입인력 채용 시 인력양성이 가장 시급한 직무분야 및 교육훈련
	필요 역량에 대해 외부교육훈련 양성 시 채용 의향 및 미채용 사유
재직자 교육 훈련 수요	향후 1년 이내 재직자 필요 훈련(필요 내용, 수준, 시기, 시간, 참여 인원 등)
	교육훈련 중 가장 교육이 시급한 직무분야 및 교육훈련 분야
	교육훈련 개설 시 교육 훈련 제공 희망 형태
수준 판단	2023년도 실적 및 2025년 전망(경기수준, 제품재고, 생산설비수준, 설비투자규모 등)
인력수급	내·외국인 근로자별 기업내 재직 인력 수의 적정성 평가
	내·외국인 근로자별 해당 기간 계획한 채용인원 대비 채용 용이성 평가
산업구조전환	탄소중립정책에 따른 산업구조 재편 및 전환이 기업운영에 미치는 영향
	산업구조 전환 대응에 따라 고용부분 변화
	사업재편 및 전환 시 필요한 지원
외국인 근로자	외국인 근로자 채용 경로, 외국인 근로자 고용형태, 외국인 근로자 필요 직종 등
	외국인 근로자 채용시 제공하는 복리후생 등 지원사항
	외국인 재직자가 받고 있는 직업훈련(교육) 및 향후 필요한 직업훈련
	외국인 채용 관련 애로사항, 외국인 채용시 정부 및 지자체 지원 필요 사항 등
중장년	중장년 재직자 위한 지원제도 운영 현황 및 미운영시 이유
	중장년 노동자 채용 시 필요 직종, 중요한 요소, 고용형태, 채용 시 연봉 수준 등
	중장년 노동자 채용 시 정부 및 지자체 지원 필요 사항 등
산업별 문항	(공통) 산업 관련 가장 큰 이슈, 지역 내 생산인력 확보를 위한 귀사의 방안 등
	(모빌리티) 지역 내 생산인력 확보를 위한 귀사의 방안, 미래차 대비 수준

4. 조사 방법 및 결과 분석

- 설문조사는 본 연구 및 조사의 내용에 대해 충분히 교육을 받은 조사원을 투입하여 팩스,이메일 조사방식을 병행하여 시행하되, 사업체에서 요청하는 경우 면접조사를 병행함
- 응답된 설문 전체에 대해서는 응답 누락 및 문항 간 논리 체크 등을 시행하였으며 검증이 완료된 데이터에 대해서는 전용 입력프로그램을 활용하여 입력함
- 최종 클리닝된 응답에 대해서는 통계패키지를 활용하여 빈도 및 교차 분석 테이블을 작성하여 분석에 활용함
 - 결과분석 변수 : 종사자 수, 소재지, 권역 등
 - ※권역의 경우, 4대 권역¹⁾으로 구분하여 분석함
- 정량 설문조사에 대한 결과분석은 주요 변수에 대한 빈도 및 교차분석을 실시하며, 결과분석 변수는 다음과 같음
 - 척도는 5점 척도를 활용하여 5점 평균, 100점 환산하여 산출하여 활용함
- 본 조사 결과 해석 시, 소수점 둘째 자리에서 반올림하여 합계가 100이 되지 않을 수 있음

1) 북부권(천안, 아산, 서산, 당진)
내륙권(공주, 계룡, 홍성, 예산, 청양)
서해안권(보령시, 서천군, 태안군)
금강권(논산시, 금산군, 부여군)

PART

2

산업 현황

2.1 모빌리티 산업 현황

1. 모빌리티 산업 정의 및 특성

가. 정의

- 우선 모빌리티란, 단순 자동차를 넘어서, 농업용 동력운반차, 항공기, 선박 등의 모든 이동 수단 및 이동 플랫폼, 기타 이동 관련 서비스를 모두 포함하고 있음
- 모빌리티는 동력원 자체가 오염을 배출하지 않는 미래의 이동수단으로, 성능·내구성·안정성 향상과 부가가치화를 위한 소재·부품 및 모듈을 제조하는 산업임
 - 휘발유나 경유가 아닌 청정 에너지를 사용하며, 기존 내연기관 자동차 대비 대기오염 물질을 적게 배출하는 자동차로, 주로 전기, 태양광, 하이브리드, 연료전지, 수소 등을 원료로 사용하고 있음
- 저탄소·에너지 효율 향상을 위한 친환경 자동차 사업을 확대하여, 모빌리티 산업으로 영역을 확장하고, 드론·퍼스널 모빌리티 등 각종 서비스나 이동수단을 포함하여 특화방향을 설정하고 있음
 - 기후변화 관련 이슈로 시작된 모빌리티 산업은 기존 온실가스, 미세먼지 등을 배출하는 석유 바탕의 수송 체계를 점차 전기차 혹은 수소차 바탕의 수송 체계로 전환하는 것을 목표로 하며, 오염물질을 감축하고자 함

나. 특성

- 모빌리티는 ‘커넥티드(Connected), 자율주행(Autonomous), 차량공유·서비스(Shared & Service), 전동화(Electric)’으로 특징됨
 - 커넥티드(Connected)는 차량 간 소통을 통해 교통흐름, 날씨 정보, 인프라 시설들 간 통신 등을 이용해 사물인터넷(IoT)이 되는 것을 의미함

- 자율주행(Autonomous)은 운전자나 승객의 조작 없이도 자동차가 스스로 인간의 인지·판단·제어 등의 기능을 수행하여 운전하는 것을 의미함
- 차량공유·서비스(Shared&Service)는 자동차와 사용자를 연결하여 최적화된 이동을 제공하여, 스마트폰 등을 이용한 간편 절차로 차량공유를 통해 비용 대비 차량 활용도를 높일 수 있는 전략임
- 전동화(Electric)란, 차량을 움직이기 위한 구동 및 관련 기능을 모터 및 배터리로 대체한 것을 의미하여, 친환경 및 고성능 환경에 그 특징이 있음
- 이 외에도 미래 모빌리티 산업으로 전기 수직 이착륙 등 드론을 이용한 도시교통체계인 도심항공교통(UAM, Urban Air Mobility), 전기자전거 등 일인용 이동수단인 퍼스널 모빌리티(Personal Mobility) 등이 있음

[그림 1] 운전 자동화의 단계적 구분

레벨 구분	Lv.0	Lv.1	Lv.2	Lv.3	Lv.4	Lv.5
명 칭	無 자율주행 (No Automation)	운전자 지원 (Driver Assistance)	부분 자동화 (Partial Automation)	조건부 자동화 (Conditional Automation)	고도 자동화 (High Automation)	완전 자동화 (Full Automation)
운전주시	항시 필수	항시 필수	항시 필수 (조향핸들을 상시 잡고 있어야 함)	시스템 요청시 (조향핸들을 잡을 필요 X, 비상시에만 운전자가 운전)	작동구간 내 불필요 (비상시에도 시스템이 대응)	전 구간 불필요
자동화 구간	-	특정구간	특정구간	특정구간 (예 : 고속도로, 자동차 전용도로 등)	특정구간	전 구간
예 시	사각지대 경고	조향 또는 감가속 중 하나	조향 및 감가속 동시작동	고속도로 혼잡구간 주행지원시스템	지역(Local) 무인택시	운전자 없는 완전자율주행

자료: 대한민국 정책브리핑(22.05.24)

II

산업 현황

다. 산업 범위

- 본 보고서 상에서 모빌리티 산업은 2022년 기 연구된 고용특화 10대 산업에서 분류한 표준산업분류체계 및 전년도('23년도) 심층조사를 따라 아래와 같이 정의함

[표 4] 모빌리티 산업 범위

KSIC 코드	분류명	KSIC 코드	분류명
20121	산업용 가스 제조업	29175	액체 여과기 제조업
25123	압축 및 액화 가스용기 제조업	30310	자동차 엔진용 신품 부품 제조업
25913	자동차용 금속 압형제품 제조업	30320	자동차 차체용 신품 부품 제조업
25924	철삭 가공 및 유사 처리업	30331	자동차용 신품 동력 전달장치 제조업
26111	메모리용 전자집적회로 제조업	30332	자동차용 신품 전기장치 제조업
26295	전자 감지장치 제조업	30391	자동차용 신품 조향장치 및 현가장치 제조업
28111	전동기 및 발전기 제조업	30392	자동차용 신품 제동장치 제조업
28114	에너지 저장장치 제조업	30393	자동차용 신품 의자 제조업
28121	전기회로 개폐, 보호장치 제조업	30399	그 외 자동차용 신품 부품 제조업
28123	배전반 및 전기 자동제어반 제조업	30400	자동차 재제조 부품 제조업
28202	축전지 제조업	31322	항공기용 부품 제조업
29132	기체 펌프 및 압축기 제조업		

2. 모빌리티 산업 정책 동향

가. 국내 모빌리티 시장 동향 및 정책 동향

1) 국내 모빌리티 시장 동향

- 세계적으로 자율주행차가 개발되기 시작하면서 각국에서는 이와 관련한 다양한 규제, 지원 정책을 시도하고 있음
 - 특히 탄소중립 이행을 위한 필수조건으로 친환경 자동차가 대두됨에 따라, 내연기관차에 대한 규제와 동시에 친환경 차량 전환을 위한 지원 정책을 추진하고 있음

[그림 2] 주요국의 도로 부문 온실가스 감축 정책 수단 종합 비교

구분		미국	EU	일본	중국	한국
제조·생산	규제	자동차 연비·배출가스 규제	✓	✓	✓	✓
	장려	배터리 공장 건설·개조 지원	✓	✓	✓	
판매·사용·운영	규제	친환경차 의무판매	✓	✓		✓
		내연기관차 판매금지	✓	✓	✓	✓
		공공부문 친환경차 의무구매	✓	✓	✓	✓
		공해차량 제한지역(LEZ) 지정·운영		✓	✓	✓
	장려	친환경차 구매인센티브	✓	✓	✓	✓
		충전인프라 구축	✓	✓	✓	✓
		친환경차 시범도시 지정·지원				✓
폐기·재활용	규제	전기차 폐배터리 재활용	✓	✓	✓	✓
	장려	내연기관차 폐차 보조금 지급	✓	✓	✓	✓
		내연기관차 개조지원	✓		✓	

자료: 중소기업 전략기술로드맵 2024~2026, 탄소중립이행: 친환경자동차 재인용

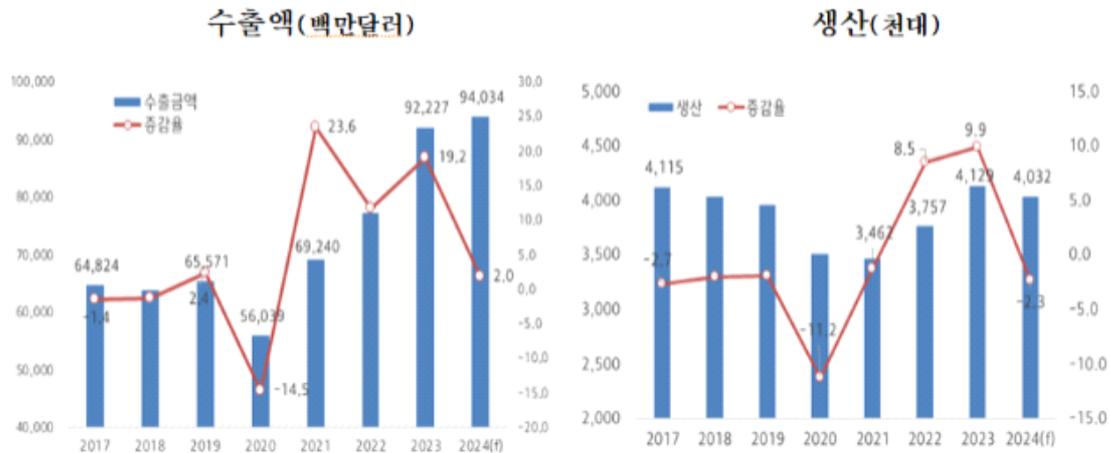
- 한편, 이러한 움직임에 따라 전기차가 급격하게 대두되었으나, 2023년 캐즘(Chasm)으로 인한 수요 둔화 현상으로 인해 세계 전기차 판매 증가율이 크게 낮아지면서, 대체재인 하이브리드차가 주목을 받고 있음

II

산업 현황

- 상대적으로 높은 가격, 충전 시간 등의 사용 불편함, 급격한 온도 차에 대한 방전 등의 이슈 등으로 배터리 전기차에 대한 단점이 부각되었기 때문임
- 한편 코로나19 이후로 누적된 시장수요와 부품 공급망 안정화로 다양한 차종의 전기차가 출시되며 수출 물량 및 단가상승은 일부 기대되고 있음
- 일본에서는 전기차 수요가 하이브리드차로 대체되면서 하이브리드차에 경쟁우위를 지니고 있는 일본의 업체들이 적극적 판매 확대를 하고 있어, 상대적으로 경쟁 열위인 국내 업체들의 어려움도 예상되고 있음

[그림 3] 2024년 자동차산업 수출 및 생산 전망



자료: 산업연구원 / 2024 주요 산업 전망(2)자동차, ifs POST 재인용 (2024.01.14.)

2) 국내 모빌리티 정책 동향

- 탄소중립 정책의 중심에 있는 모빌리티 산업에 대해서, 정부에서는 2024년 전기차 구매 보조금 개편안을 통해 국내 산업을 보호하고, 배터리 화재 등의 위험성에 대한 대비와 함께 전기차·충전 인프라 보조금을 지원할 계획하여 신기술을 탑재한 친환경 차량에 대한 시장 선점 전략을 추진하고 있음
 - 2021년 친환경차 대중화 원년을 목표로, 2025년 친환경차 중심 사회, 산업생태계를 구축하고자 함
 - 전기차 뿐 아니라 수소차 보조금 지원 또한 각 지자체에서 제공되는데, 서울시, 강원도, 대전, 전남 여수시 등 각 지역에서 수소차 보급 및 지원금 제공, 충전소 설치를 계획하고 있음
- 정부에서는 '교통 분야 3대 혁신+전략'(24.1.25)을 발표했는데, 속도혁신, 주거환경 혁신, 공간혁신, 혁신 교통 서비스의 일상 구현의 추진 계획을 발표함
 - ① '속도 혁신'의 경우, 전국 GTX 개선을 통해 초연결 광역경제생활권을 추진하고자 하며, ② '주거환경 혁신'은 신도시 교통 문제 해결을 통한 삶의 질 제고, ③ '공간 혁신'의 경우 철도 및 도로를 지하로 옮겨, 도시공간을 재구조화하고자 하며, 마지막으로 ④ '혁신 교통 서비스의 일상 구현 추진 계획'의 일환으로 도심항공교통(UAM)의 상용화와 자율주행 서비스 본격화를 제시함
 - 이러한 기반 시설 구축과 함께 산업적으로는 미래 성장동력을 창출하고, 전국 단위의 MaaS 기반 구축에 필요한 규제 완화, 인프라 확충, 재정 지원 등의 방안을 제시함

II

산업 현황

나. 충남 모빌리티 시장 동향 및 정책 동향

1) 충남 모빌리티 시장 동향

- 충남지역의 모빌리티 산업 사업체 수는 2022년 기준 2,829개로 전국의 4.6% 수준임
 - 그중에서도 그 외 자동차용 신품 부품 제조업이 476개사(16.8%)로 가장 비중이 높으며, 배전반 및 전기 자동제어반 제조업이 458개사(16.2%), 절삭 가공 및 유사 처리업 455개사(16.1%)로 과반수 수준의 비중을 차지하고 있음
- 충남지역의 모빌리티 산업 종사자 수는 63,750명으로 전국의 10.1% 수준임
 - 그중에서도 자동차 차체용 신품 부품 제조업이 8,914명(14.0%)로 가장 비중이 높으며, 자동차용 신품 동력 전달장치 제조업이 8,448명(13.3%), 그 외 자동차용 신품 부품 제조업이 8,022명(12.6%)로 자동차 관련 산업 종사자 비중이 높은 것으로 나타남

[표 5] 충남지역 모빌리티 산업 사업체 수 및 종사자 수(2022)

(단위 : 개, 명, %)

분류	전국		충남	
	사업체 수	종사자 수	사업체 수	종사자 수
제조업 계	586,532	4,253,904	25,584	315,551
모빌리티 산업 계	61,287	628,855	2,829	63,750
산업용 가스 제조업	320	7,104	41	960
압축 및 액화 가스용기 제조업	208	2,515	6	55
자동차용 금속 압형제품 제조업	2,763	19,714	102	1,116
절삭 가공 및 유사 처리업	25,457	82,249	455	2,461
메모리용 전자집적회로 제조업	243	85,305	20	4,843
전자 감지장치 제조업	861	8,723	38	587
전동기 및 발전기 제조업	2,007	22,228	88	1,881
에너지 저장장치 제조업	108	1,080	5	18
전기회로 개폐, 보호장치 제조업	1,621	15,233	60	572
배전반 및 전기 자동제어반 제조업	10,258	46,042	458	2,310
축전기 제조업	535	33,376	41	5,527
기체 펌프 및 압축기 제조업	820	9,206	58	1,554
액체 여과기 제조업	1,565	14,943	66	984
자동차 엔진용 부품 제조업	2,085	44,752	163	6,112
자동차 차체용 부품 제조업	2,131	54,289	242	8,914
자동차용 부품 동력 전달장치 제조업	1,353	37,773	129	8,448
자동차용 부품 전기장치 제조업	917	27,170	58	1,829
자동차용 부품 조향장치 및 현가장치 제조업	985	21,839	66	1,999
자동차용 부품 제동장치 제조업	610	13,792	60	2,225
자동차용 부품 의자 제조업	838	16,391	161	2,946
그 외 자동차용 부품 제조업	4,922	51,143	476	8,022
자동차 재제조 부품 제조업	271	2,117	20	214
항공기용 부품 제조업	409	11,871	16	173
모빌리티 산업 전국 대비 충남 비율(%)			4.6	10.1

자료: 통계청, 전국사업체조사

- 충남지역 모빌리티 산업의 사업체는 매해 꾸준히 증가하고 있으며 2022년 사업체 수는 전년 대비 2.6% 성장하며 충남 제조업 성장률(1.8%) 대비 큰 폭으로 늘어남
- 한편, 모빌리티 산업 종사자 수는 서서히 증가하다 2022년 전년 대비 1.7% 증가하였는데, 충남 제조업 종사자 수가 0.4% 감소한 것에 비해 큰 폭으로 증가한 상황임

II

산업 현황

[표 6] 충남 제조업 및 모빌리티 산업 현황(2020년 제외 2018~2022)

(단위 : 개사, 명, %)

산업별	2018		2019		2021		2022	
	사업체 수	종사자 수						
제조업	18,422	293,530	19,050	299,436	24,704	318,380	25,584	315,551
모빌리티 산업	1,890	61,047	1,989	60,954	2,688	61,664	2,829	63,750
산업용 가스 제조업	39	753	41	1,449	42	939	41	960
압축 및 액화 가스용기 제조업	8	134	8	152	7	70	6	55
자동차용 금속 압형제품 제조업	104	1,762	98	1,610	100	1,284	102	1,116
절삭 가공 및 유사 처리업	311	2,362	329	2,451	456	2,599	455	2,461
메모리용 전자집적회로 제조업	15	5,524	13	4,621	15	6,070	20	4,843
전자 감지장치 제조업	19	253	23	548	35	707	38	587
전동기 및 발전기 제조업	51	1,824	57	1,629	75	1,714	88	1,881
에너지 저장장치 제조업	3	539	4	18	4	5	5	18
전기회로 개폐, 보호장치 제조업	35	821	40	687	59	636	60	572
배전반 및 전기 자동제어반 제조업	209	1,490	231	1,673	438	2,265	458	2,310
축전지 제조업	19	4,383	25	4,762	38	5,388	41	5,527
기체 펌프 및 압축기 제조업	31	1,023	32	1,151	54	1,426	58	1,554
액체 여과기 제조업	42	922	38	916	59	996	66	984
자동차 엔진용 부품 제조업	115	6,030	127	7,002	150	5,863	163	6,112
자동차 차체용 부품 제조업	222	8,464	211	8,147	224	7,804	242	8,914
자동차용 부품 동력 전달장치 제조업	124	8,835	126	8,680	125	8,344	129	8,448
자동차용 부품 전기장치 제조업	44	1,906	46	2,077	54	1,685	58	1,829
자동차용 부품 조향장치 및 현상장치 제조업	51	1,424	55	1,499	63	1,690	66	1,999
자동차용 부품 제동장치 제조업	53	2,520	46	2,356	53	2,044	60	2,225
자동차용 부품 의자 제조업	116	2,944	112	2,707	156	2,945	161	2,946
그 외 자동차용 부품 제조업	256	6,394	309	6,425	450	6,826	476	8,022
자동차 재제조 부품 제조업	12	102	8	90	17	193	20	214
항공기용 부품 제조업	11	638	10	304	14	171	16	173
제조업 대비 모빌리티 산업 비중(%)	10.3	20.8	10.4	20.4	10.9	19.4	11.1	20.2

자료: 통계청, 전국 사업체조사

※ 2020년 기준 전국사업체조사는 경제총조사로 대체되어 시행되었는데 2020년 경제총조사에서는 시도·산업별 사업체수 조사가 세분류 단위까지만 이뤄져 본 표에서 2020년을 제외함

- 충남지역의 모빌리티 산업은 현원 16,587명으로 전체 충남지역 산업의 11.8%를 차지하고 있으며, 부족 인원 91명, 부족률은 0.5%로 전국 모빌리티 산업 부족률(1.9%) 및 충남지역 전체 산업의 부족률(1.8%) 대비 낮게 나타남
- 전년도와 비교하였을 때는 충남지역 모빌리티 산업 부족률은 감소하였지만, 전반적으로 부족률이 상승하며, 인력 수급이 시급한 것으로 나타남

[표 7] 2022년 전국 및 충남지역 산업기술인력의 현원·부족인원·부족률 현황

(단위 : 명, %)

구분		2021년도			2022년도		
		현원 (A)	부족인원 (B)	부족률 (B/(A+B))	현원 (A)	부족인원 (B)	부족률 (B/(A+B))
전국	전체 산업	1,681,423	37,667	2.2	1,699,674	38,476	2.2
	모빌리티	119,818	2,324	1.9	121,897	2,416	1.9
충남	전체 산업	136,203	1,446	1.1	141,144	2,543	1.8
	모빌리티	17,482	263	1.5	16,587	91	0.5

자료: 산업기술인력수급실태조사, 산업통상자원부, 2022

- 2022년 충남지역의 모빌리티 산업 학력별 부족인원과 부족률을 살펴보면, 고졸에서 부족인원이 76명, 부족률이 0.7%로 가장 높은 것으로 나타남

[표 8] 2022년 충남지역 산업기술인력의 학력별 부족인력 및 부족률 현황

(단위 : 명, %)

구분	계		학력별									
			고졸		전문학사		학사		석사		박사	
	부족인원	부족률	부족인원	부족률	부족인원	부족률	부족인원	부족률	부족인원	부족률	부족인원	부족률
전체산업	2,543	1.8	1,625	1.9	519	2.1	318	1.1	79	1.5	2	0.2
모빌리티	91	0.5	76	0.7	12	0.4	3	0.1	0	0.0	0	0.0

자료: 산업기술인력수급실태조사, 산업통상자원부, 2022

2) 충남 모빌리티 정책 동향

- 충남에 소재한 대표적인 모빌리티 기업으로는 현대자동차가 있으며 이를 주축으로 다양한 협력사들이 긴밀한 관계를 유지하고 있음
 - 현재 현대자동차에서는 2023년 6월 30일 인베이터 데이를 개최하여 전동화 전환을 위한 미래 구상 전략을 발표하였으며, 2030년 전기차 200만 대 판매 및 2032년까지 약 109조 투자를 목표로 하고 있음
- 충남지역은 미래 모빌리티 산업 육성 정책을 추진하기 위해 융복합 혁신의 중심지로 도약하고자, 5가지 전략을 제시함(2023.12)
 - ① 미래차 전환, ② 탄소중립 대응, ③ 디지털 전환, ④ 모빌리티 신산업 육성, ⑤ 권역별 특화벨트 구축이 그 내용임
 - 권역별 특화벨트 전략을 중심, 4대 신산업 벨트를 만들어 국내 모빌리티산업에 대한 선도 모델과 신산업에 대한 인프라를 조성해 나갈 예정으로, 동북권 중심의 충남 미래차 벨트, 서남부권 중심의 첨단 모빌리티산업 벨트, 북부권 중심의 디지털 전환 벨트, 서북부권 중심의 글로벌 성장 벨트 등이 있음
- 충남 테크노파크에서는 탄소중립과 디지털 혁신을 위한 미래자동차 전환과 글로벌 지원체계를 만들기 위해, 2023년 미래차전환종합지원센터와 2024년 자동차융합부품세계화지원센터 개소 등을 통해 단계별 맞춤형 컨트롤타워 기능을 수행할 예정임
 - 더불어 충남 테크노파크의 자동차센터에서는 패러다임의 전환을 대비하기 위해 자동차 부품산업 종합발전계획(2024~2028)을 수립하였는데, 내연기관 부품기업 사업 고도화와 미래차 전환 지원, 친환경차 산업 생태계 강화, 자율주행 핵심부품 기술력 확보 및 디지털 기반 경쟁력 강화 등을 지원할 계획임
- 충남도 각 지자체들에서는 서산을 중심으로 도심항공교통(UAM) 및 미래형 항공모빌리티(AAM)을 구축하기 위해 연구 및 정책계획을 세우고 있음

3. 모빌리티 산업 인력 양성 정책

가. 국내 모빌리티 산업 인력 양성 정책

- 산업통상자원부는 모빌리티 산업의 미래차 전환 대비를 위해 ‘2023년 미래자동차 인력양성사업’(2023.2)을 추진하였는데, 융합형 인재양성, 현장맞춤형 인재양성, 인력양성 인프라 구축의 3대 분야를 추진할 수 있도록 지원을 확대함
- 학사, 석박사, 재직자 등 각 대상별로 인력 양성 및 직업훈련을 통해 미래자동차 전환에 대비함

[표 9] 2023년 미래자동차 인력양성 사업

분야	사업명	2023년 지원계획
학사	미래형 자동차 기술융합 혁신인재 양성	- 대학 개수 확대 - 자동차 SW 기초/심화교육 의무화 - 미래자동차 산업현장 수요기반 기술융합 혁신인재 양성
석박사	미래형자동차 핵심기술 전문인력 양성	- 미래형 자동차 핵심기술 3대 분야(자율주행, 커넥티드, SW) 인력 양성
	친환경자동차 부품개발 전문인력 양성	친환경 자동차(xEV) 부품개발 분야 전문인력 양성
재직자 등	미래자동차 현장인력양성	- 폐차, 해체 분야 교육 추진 - 군, 소방 등 공공분야 고전압 안전교육 강화 - 정비분야 협단체 인스트럭터(교/강사) 양성 - 친환경 자동차, 지능형 전장부품 등 미래차 분야 현장인력 양성
	미래형자동차 사업재편 준비 대응역량 강화	- 재직자(리더, 연구인력) 직무전환교육에 차량용 소프트웨어 포함 운영 - 미래자동차 사업재편 분야 직무전환 및 기업 신성장 동력을 위한 리더 및 실무자 교육
	현장밀착형 직업훈련 지원	- 신입사원 OJT 등 기업맞춤형 프로그램 마련 - 구직자(퇴직자, 실직자, 업종전환 희망자)에 대한 직업훈련 및 직무체험 실시

자료: 산업통상자원부

나. 충남 모빌리티 산업 인력 양성 정책

- 충남에서는 민선 8기 충남경제산업발전전략에서 첨단혁신경제를 통해 모빌리티 산업에 대한 RVC 및 FDI를 유치하고, 인력수급체계를 구축하고자 함
 - 초격차 기술 확보를 위해, 미래 기술분야 신제품 개발과 해외진출을 목적으로 모빌리티 (UAM, 소형항공기), 수소, 이차전지를 합쳐 충남 글로벌 혁신특구(미래 모빌리티)를 지정함
 - 이를 통해 충남국가혁신클러스터와 드론자유화구역, 그린 UAM(서산, 태안), 수소에너지 전환특구(북부권), 액화수소 모빌리티 규제자유특구를 하나의 클러스터로 구축하여 미래 산업과 관련한 혁신생태계로 활용, 인력을 확보함
- 또한, 2024년 주요 업무계획으로 미래인재 육성을 위해 내포에 칩앤모빌리티 특화 영재 학교를 설립할 계획을 세우며, 한국과학기술원(KAIST) 부설로 교육과정에 있어서 자율성과 수월성을 확보한 최우수 특수 영재를 확보를 목표로 함
 - 덧붙여 미래 혁신교통수단 육성을 위한 기반으로 다목적 드론공원을 조성하여, 드론 비행과 교육 등에 활용할 예정이며, 도내 대학과 연계하여 자동차 정비업 종사자들에 대해 친환경차 정비기술 교육을 실시할 예정임

PART

3

인력 및 교육 훈련

심층 조사 결과

Ⅲ

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

3.1 일반 현황

1. 응답업체 현황

- 응답업체 1,005개사에 대한 현황은 아래와 같이 나타남

[표 10] 응답업체 현황

(단위 : 개사, %)

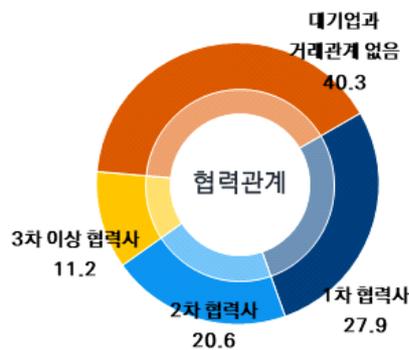
구 분	사례수	비율	
전 체	1,005	100.0	
소재 지역	천안시	233	23.2
	아산시	440	43.8
	당진시	70	6.9
	공주시	104	10.4
	계룡시	18	1.8
	홍성군	5	0.5
	예산군	11	1.1
	청양군	54	5.4
	보령시	8	0.8
	서천군	17	1.7
	논산시	2	0.2
	금산군	13	1.3
	권역	북부권	847
내륙권		97	9.6
서해안권		19	1.9
금강권		43	4.3
종사자 규모	10-19인	349	34.7
	20-49인	416	41.4
	50-99인	136	13.5
	100-299인	104	10.3

2. 대기업과의 협력관계

- 대기업과의 협력관계를 조사한 결과로는 40.3%가 대기업과 거래관계가 없었으며, 거래관계가 있는 업체들 중에서는 1차 협력사가 전체의 27.9%를 차지하여 가장 높게 나타남
- 거래하고 있는 대기업으로는 대부분이 현대자동차와 기아자동차로 나타남

[그림 4] 대기업과의 협력관계

(단위 : %)



[표 11] 대기업과의 협력관계

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	1차 협력사	2차 협력사	3차 이상 협력사	대기업과 거래관계 없음	
전 체	1,005	27.9	20.6	11.2	40.3	
권역	북부권	847	27.9	20.6	11.2	40.3
	내륙권	97	29.5	19.4	9.0	42.1
	서해안권	19	18.5	20.2	27.2	34.1
	금강권	43	42.1	31.5	26.4	-
종사자 규모	10-19인	349	11.8	40.0	11.8	36.3
	20-49인	416	17.4	20.3	11.6	50.7
	50-99인	136	24.6	22.5	13.8	39.1
	100-299인	104	49.1	17.5	5.3	28.1

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

3.2 인력 및 채용 현황

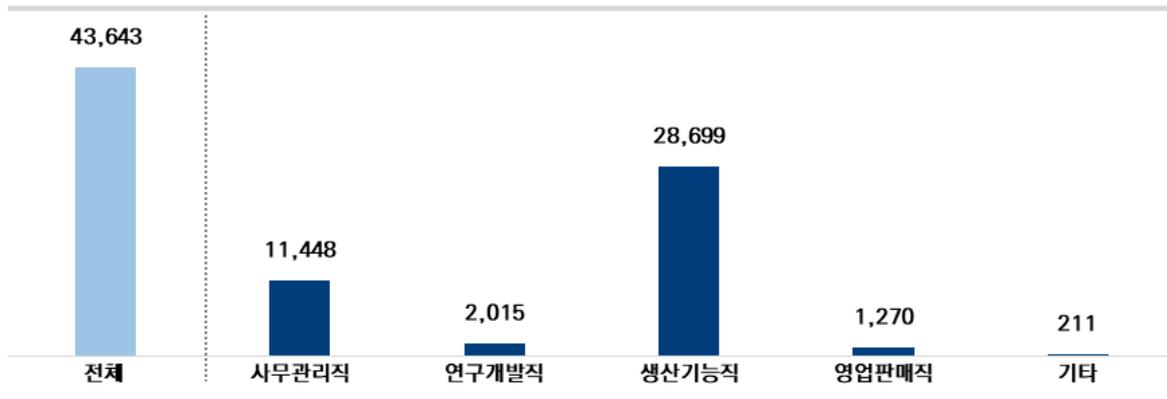
1. 인력 현황

가. 전체 인력 현황

- 2023년 12월 말 기준 모빌리티 산업 1,005개사의 상시근로자 수는 43,643명으로 1개 사업체당 평균 상시근로자 수는 약 43.4명임
- 생산기능직이 28,699명(전체 상시근로자 수의 65.8%)으로 가장 많았으며, 이후로 사무관리직, 연구개발직, 영업판매직, 기타 등의 순으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 권역은 북부권, 종사자 규모는 100-299인에서 전체 상시근로자 수가 상대적으로 높게 나타남

[그림 5] 전체 인력현황

(단위 : 명)



[표 12] 전체 인력현황

(단위 : 개사, 명)

구 분		사례수	전체 상사근로자 수	사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업판매직	기타
전 체		1,005	43,643	11,448	2,015	28,699	1,270	211
권역	북부권	847	36,175	9,809	1,644	23,555	1,063	105
	내륙권	97	5,262	1,128	303	3,562	163	107
	서해안권	19	1,204	251	28	897	28	-
	금강권	43	1,001	259	40	685	16	-
종사자 규모	10-19인	349	5,028	1,209	263	3,409	142	5
	20-49인	416	13,119	3,575	470	8,679	365	30
	50-99인	136	10,088	2,155	372	7,275	241	45
	100-299인	104	15,408	4,509	909	9,336	523	131

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

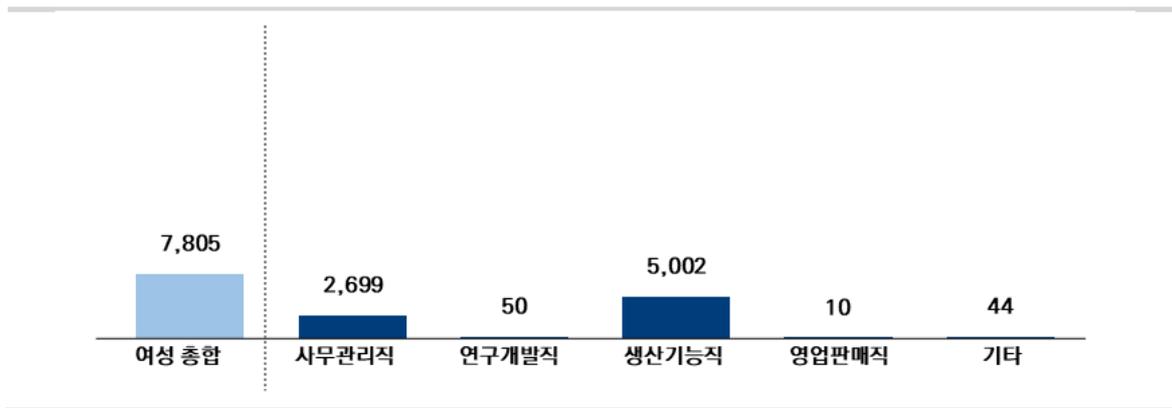
나. 계층별 인력 현황

1) 여성 인력현황

- 전체 종사자 수 43,643명 중 여성 종사자 수는 총 7,805명으로 1개 사업체 당 평균 여성 근로자 수는 약 7.8명임
- 생산기능직이 5,002명(전체 여성 근로자 수의 64.1%)으로 가장 많았으며, 이후로 사무관리직, 연구개발직, 기타 등의 순으로 나타남

[그림 6] 여성 인력현황

(단위 : 명)



[표 13] 여성 인력현황

(단위 : 개사, 명)

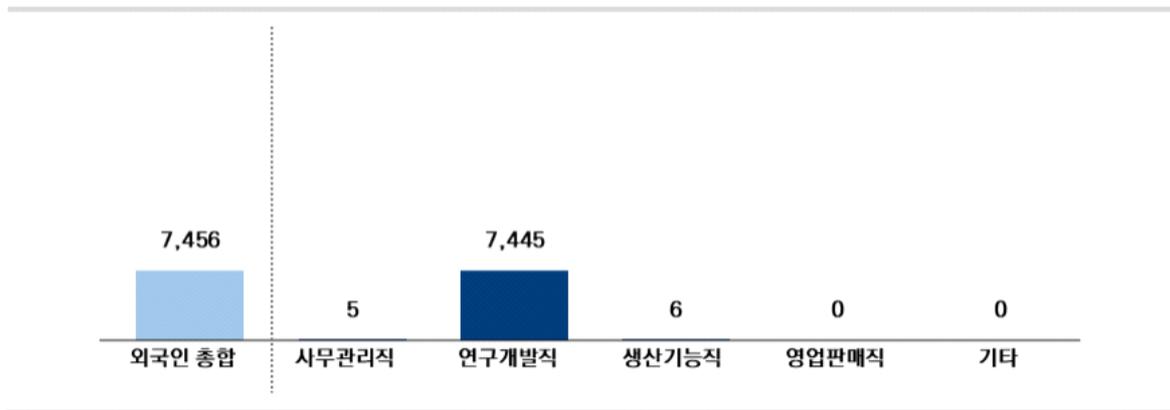
구 분	사례수	여성 근로자수	사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업판매직	기타	
전 체	1,005	7,805	2,699	50	5,002	10	44	
권역	북부권	847	6,472	2,368	44	4,007	10	44
	내륙권	97	1,046	223	6	818	-	-
	서해안권	19	151	48	-	103	-	-
	금강권	43	135	61	-	75	-	-
종사자 규모	10-19인	349	941	440	10	486	5	-
	20-49인	416	2,336	814	9	1,495	-	18
	50-99인	136	1,453	592	12	842	5	2
	100-299인	104	3,075	853	19	2,179	-	24

2) 외국인 인력현황

- 전체 종사자 수 43,643명 중 외국인 종사자 수는 총 7,456명으로 1개 사업체 당 평균 외국인 근로자 수는 약 7.4명임
- 생산기능직이 7,445명(전체 외국인 근로자 수의 99.9%)으로 가장 많았으며, 이후로 사무관리직, 영업판매직의 순으로 나타남

[그림 7] 외국인 인력현황

(단위 : 명)



[표 14] 외국인 인력현황

(단위 : 개사, 명)

구 분		사례수	외국인 근로자수	사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업판매직	기타
전 체		1,005	7,456	5	-	7,445	6	-
권역	북부권	847	5,907	5	-	5,896	6	-
	내륙권	97	1,155	-	-	1,155	-	-
	서해안권	19	182	-	-	182	-	-
	금강권	43	212	-	-	212	-	-
종사자 규모	10-19인	349	1,042	-	-	1,042	-	-
	20-49인	416	2,915	-	-	2,909	6	-
	50-99인	136	1,539	-	-	1,539	-	-
	100-299인	104	1,960	5	-	1,955	-	-

III

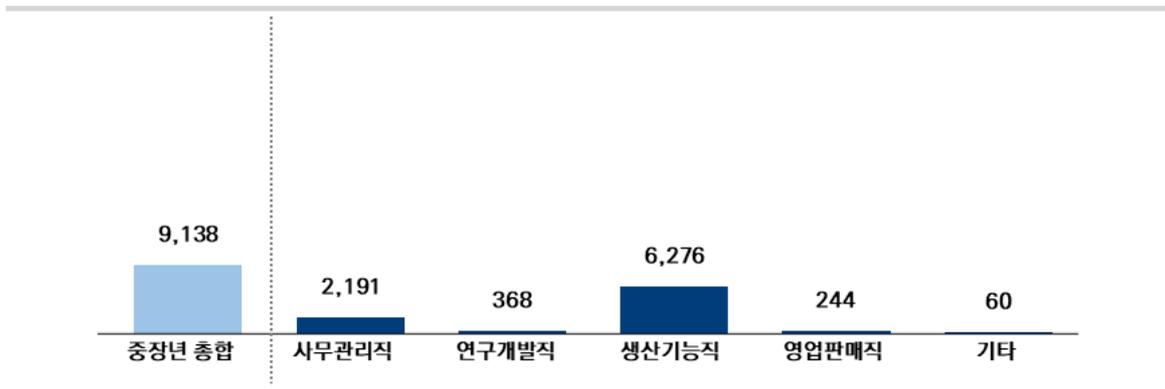
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

3) 중장년 인력현황

- 전체 종사자 수 45,643명 중 중장년 종사자 수는 총 6,276명으로 1개 사업체 당 평균 중장년 근로자 수는 약 6.2명임
- 생산기능직이 6,276명(전체 중장년 근로자 수의 68.7%)으로 가장 많았으며, 이후로 사무관리직, 연구개발직, 영업판매직, 기타 등의 순으로 나타남

[그림 8] 중장년 인력현황

(단위 : 명)



[표 15] 중장년 인력현황

(단위 : 개사, 명)

구분	사례수	중장년 근로자수	사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업판매직	기타	
전체	1,005	9,138	2,191	368	6,276	244	60	
권역	북부권	847	7,641	1,875	324	5,172	234	36
	내륙권	97	947	187	32	697	7	24
	서해안권	19	253	66	3	182	3	-
	금강권	43	297	63	9	225	-	-
종사자 규모	10-19인	349	1,300	288	51	921	40	-
	20-49인	416	2,611	675	69	1,818	42	6
	50-99인	136	1,689	377	93	1,164	36	19
	100-299인	104	3,539	851	155	2,373	125	35

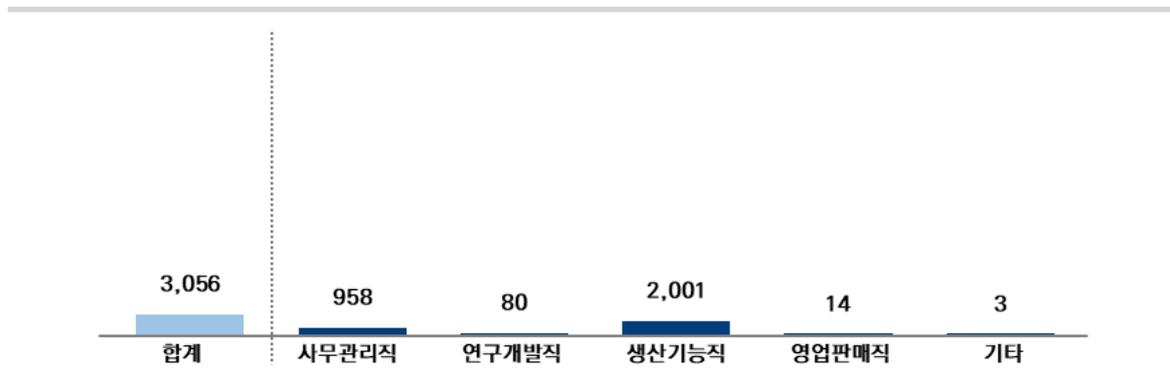
2. 직무별 채용 현황

가. 2024년 채용예정 인원

- 2024년 채용예정 인원은 총 3,056명으로, 생산기능직이 2,001명(전체 채용예정 인원의 65.5%)으로 가장 높게 나타나며, 이후로 사무관리직, 연구개발직 등의 순임
- 응답업체 특성별로 보면, 권역은 북부권, 종사자 규모는 100-299인에서 2024년 채용 예정 인력 수가 상대적으로 많은 것으로 나타남

[그림 9] 2024년 채용예정 인력현황

(단위 : 명)



[표 16] 2024년 채용예정 인력현황

(단위 : 개사, 명)

구분	사례수	전체 채용예정	사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업판매직	기타	
전체	1,005	3,056	958	80	2,001	14	3	
권역	북부권	847	2,596	848	75	1,656	14	3
	내륙권	97	373	84	5	283	-	-
	서해안권	19	32	8	-	23	-	-
	금강권	43	56	18	-	38	-	-
종사자 규모	10-19인	349	263	30	10	217	5	-
	20-49인	416	835	223	9	591	9	3
	50-99인	136	670	196	5	470	-	-
	100-299인	104	1,288	509	56	723	-	-

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

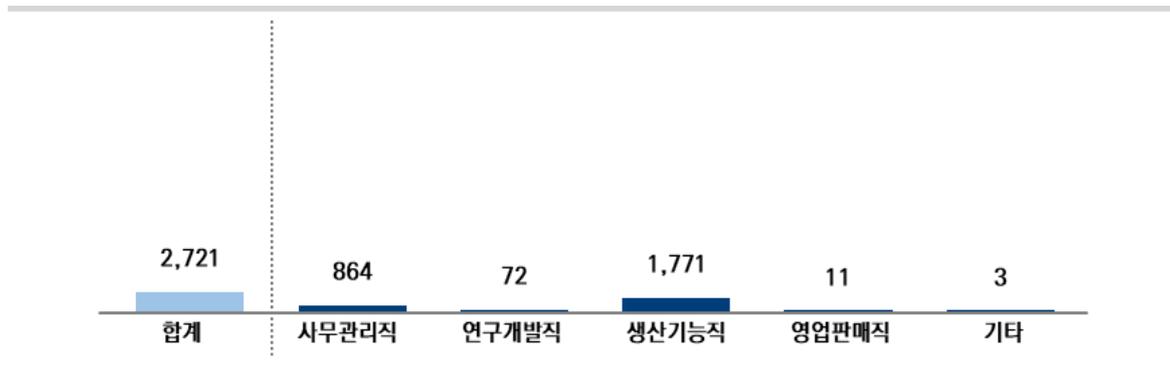
나. 2024년 상반기 실제 채용 인력 현황

1) 전체 채용 인력 현황

- 2024년 1월~6월 사이 실제 채용 인원은 총 2,721명으로, 2024년 채용 예정인력의 89.0%이며, 생산기능직에서 상대적으로 많은 채용을 한 것으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 권역은 북부권, 종사자 규모는 100-299인에서 2024년 상반기 실제 채용 인력 수가 상대적으로 많은 것으로 나타남

[그림 10] 2024년 상반기 실제 채용 인력현황

(단위 : 명)



[표 17] 2024년 상반기 실제 채용 인력현황

(단위 : 개사, 명)

구분	사례수	전체 실제채용	사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업판매직	기타	
전체	1,005	2,721	864	72	1,771	11	3	
권역	북부권	847	2,284	757	67	1,447	11	3
	내륙권	97	373	84	5	283	-	-
	서해안권	19	20	8	-	11	-	-
	금강권	43	44	15	-	29	-	-
종사자 규모	10-19인	349	253	25	10	212	5	-
	20-49인	416	711	205	9	488	6	3
	50-99인	136	639	186	5	449	-	-
	100-299인	104	1,117	448	48	621	-	-

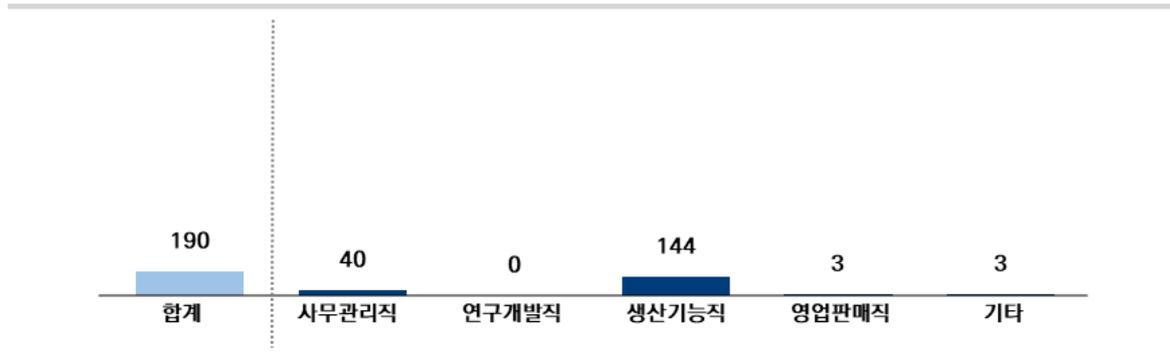
2) 계층별 채용 인력 현황

(1) 최근 3년 내 고등학교 졸업 학생

- 상반기 실제 채용 인원 2,721명 중 최근 3년 내 고등학교 졸업('22년~'24년) 학생은 190명으로 전체 상반기 채용인원의 7.0% 수준이며, 생산기능직에서 상대적으로 많은 채용을 한 것으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 권역은 북부권, 종사자 규모는 20-49인에서 2024년 상반기 최근 3년 내 고등학교 졸업 학생 채용 인력 수가 상대적으로 많은 것으로 나타남

[그림 11] 최근 3년 내 고등학교 졸업(22~24) 2024년 상반기 채용 인력

(단위 : 명)



[표 18] 최근 3년 내 고등학교 졸업(22~24) 2024년 상반기 채용 인력

(단위 : 개사, 명)

구분	사례수	전체 3개년 고졸 수	사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업판매직	기타	
전 체	1,005	190	40	-	144	3	3	
권역	북부권	847	170	37	-	127	3	3
	내륙권	97	19	3	-	16	-	-
	서해안권	19	-	-	-	-	-	-
	금강권	43	-	-	-	-	-	-
종사자 규모	10-19인	349	15	-	-	15	-	-
	20-49인	416	96	24	-	66	3	3
	50-99인	136	41	5	-	36	-	-
	100-299인	104	37	11	-	27	-	-

Ⅲ

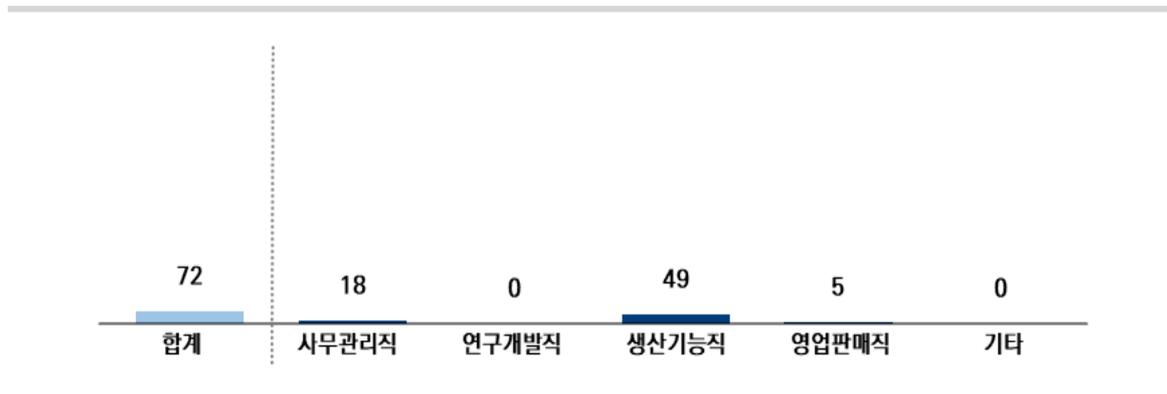
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

(2) 중장년

- 상반기 실제 채용 인원 2,721명 중 중장년은 72명으로 전체 상반기 채용인원의 2.6% 수준이며, 사무관리직에서 상대적으로 많은 채용을 한 것으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 권역은 북부권, 종사자 규모는 20-49인에서 2024년 상반기 중장년 채용 인력 수가 상대적으로 많은 것으로 나타남

[그림 12] 중장년 2024년 상반기 채용 인력

(단위 : 명)



[표 19] 중장년 2024년 상반기 채용 인력

(단위 : 개사, 명)

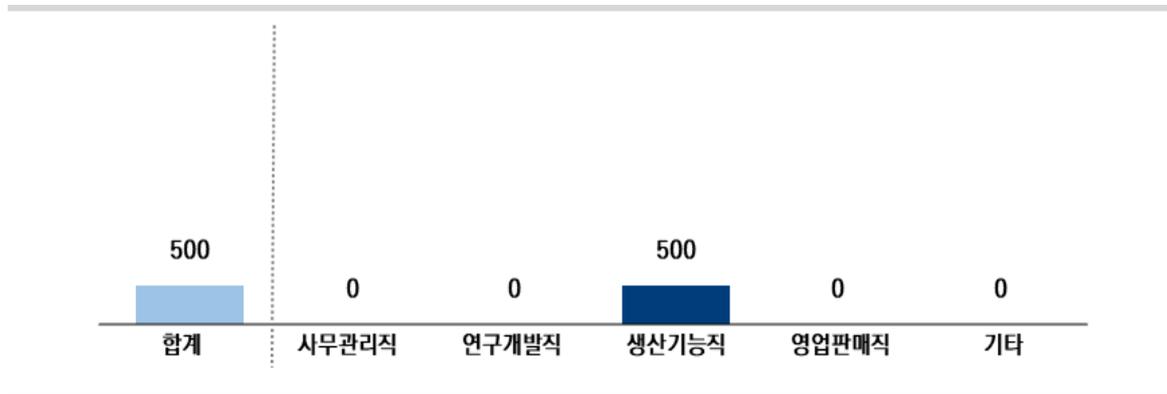
구분	사례수	전체 중장년 수	사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업판매직	기타
전체	1,005	72	18	-	49	5	-
권역	북부권	847	52	10	-	37	5
	내륙권	97	11	8	-	3	-
	서해안권	19	9	-	-	9	-
	금강권	43	-	-	-	-	-
종사자 규모	10-19인	349	15	10	-	-	5
	20-49인	416	39	3	-	36	-
	50-99인	136	10	2	-	7	-
	100-299인	104	8	3	-	5	-

(3) 외국인 근로자

- 상반기 실제 채용 인원 2,721명 중 외국인 근로자는 500명으로 전체 상반기 채용 인원의 18.4% 수준이며, 모두 생산기능직을 채용한 것으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 권역은 북부권, 종사자 규모는 20-49인에서 2024년 상반기 외국인 근로자 채용 인력 수가 상대적으로 많은 것으로 나타남

[그림 13] 외국인 근로자 2024년 상반기 채용 인력

(단위 : 명)



[표 20] 외국인 근로자 2024년 상반기 채용 인력

(단위 : 개사, 명)

구분	사례수	전체 외국인 근로자 수	사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업판매직	기타
전체	1,005	500	-	-	500	-	-
권역	북부권	847	403	-	403	-	-
	내륙권	97	73	-	73	-	-
	서해안권	19	-	-	-	-	-
	금강권	43	24	-	24	-	-
종사자 규모	10-19인	349	96	-	96	-	-
	20-49인	416	187	-	187	-	-
	50-99인	136	62	-	62	-	-
	100-299인	104	155	-	155	-	-

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

3.3 직원 채용 수요

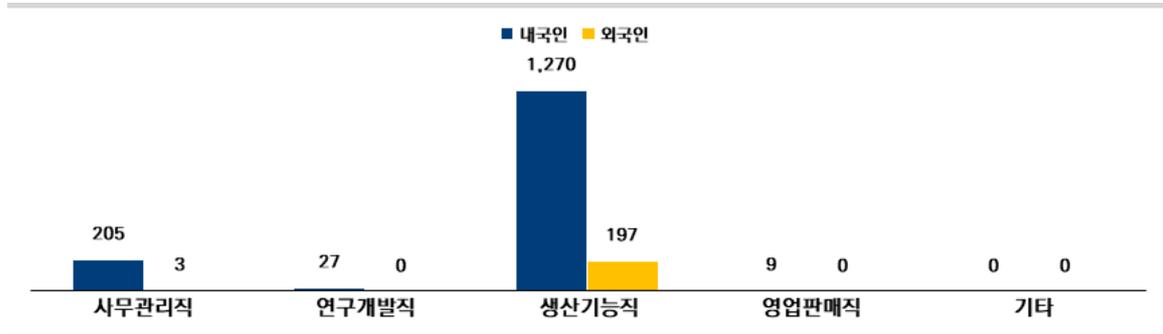
1. 2025년 향후 직원 채용수요

가. 전체 채용 수요 현황

- 2025년 향후 직원 채용수요로는 아래와 같이 나타나며, 생산기능직의 채용 계획 인원이 내국인 1,270명, 외국인 197명으로 가장 많이 나타남

[그림 14] 전체 인력현황

(단위 : 명)



[표 21] 2025 채용계획 - 전체

(단위 : 개사, 명, %)

구 분	사례수	사무관리직		연구개발직		생산기능직		영업판매직		
		내국인	외국인	내국인	외국인	내국인	외국인	내국인	외국인	
전 체	1,005	205	3	27	-	1,270	197	9	-	
권역	북부권	847	166	3	27	-	921	150	9	-
	내륙권	97	34	-	-	-	236	34	-	-
	서해안권	19	5	-	-	-	54	13	-	-
	금강권	43	-	-	-	-	58	-	-	-
종사자 규모	10-19인	349	35	-	15	-	263	56	-	-
	20-49인	416	63	3	6	-	525	78	6	-
	50-99인	136	24	-	-	-	229	5	-	-
	100-299인	104	83	-	5	-	253	59	3	-

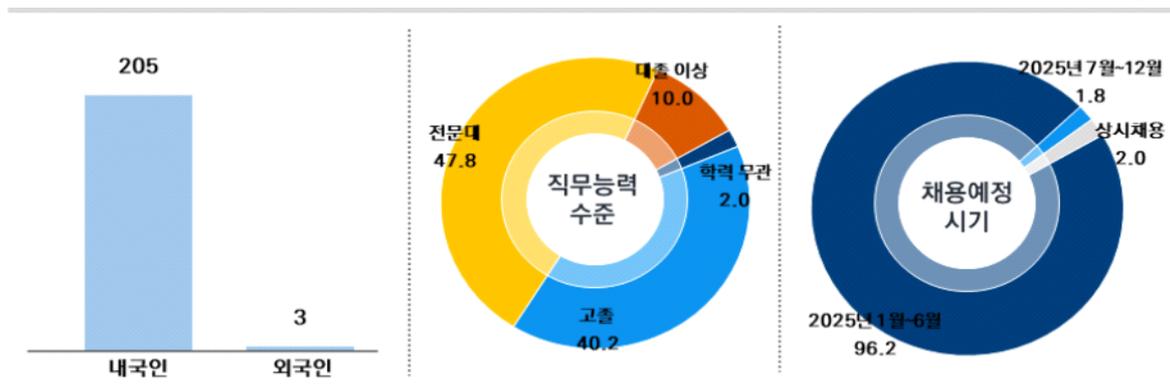
나. 직무별 채용 수요 현황

1) 사무관리직

- 2025년 채용계획 중 사무관리직은 내국인 205명, 외국인 3명으로, 직무능력수준은 전문대가 47.8%로 가장 높게 나타나며, 채용예정 시기는 1월~6월이 96.2%로 가장 높게 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 권역은 북부권, 종사자 규모는 100-299인에서 사무관리직의 내국인 채용예정인원이 가장 높게 나타남

[그림 15] 2025 채용계획 - 사무관리직

(단위 : 명, %)



III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

[표 22] 2025 채용계획 - 사무관리직

(단위 : 개사, 명, %)

구 분	사례수	2025년 채용예정인원		직무능력수준				채용예정시기			
		내국인	외국인	학력무관	고졸	전문대	대졸이상	1월~6월	7월~12월	상시채용	
전 체	1,005	205	3	2.0	40.2	47.8	10.0	96.2	1.8	2.0	
권역	북부권	847	166	3	2.0	40.8	47.1	10.1	95.3	2.2	2.5
	내륙권	97	34	0	3.1	44.3	44.0	8.6	100.0	-	-
	서해안권	19	5	-	-	29.7	70.3	-	100.0	-	-
	금강권	43	-	-	-	24.5	61.4	14.1	-	-	-
종사자 규모	10-19인	349	35	-	1.4	39.1	53.6	5.8	100.0	-	-
	20-49인	416	63	3	3.6	42.8	40.6	13.0	94.7	-	5.3
	50-99인	136	24	-	-	38.6	54.4	7.0	100.0	-	-
	100-299인	104	83	-	-	35.9	48.7	15.4	92.3	7.7	-

[표 23] 사무관리직 요구역량(NCS)

(단위 : 개사, %)

구분	사례수
전 체	994
02010101. 경영기획	11
02010302. 고객관리	28
02020101. 총무	134
02020102. 자산관리	13
02020201. 인사	110
02020202. 노무관리	63
02020302. 사무행정	561
02030101. 예산	71
02030102. 자금	27
02030201. 회계·감사	83
02030202. 세무	15
02040101. 구매조달	128
02040102. 자재관리	102
02040103. 공정관리	11
02040104. SCM	36
02040201. QM/QC관리	61
02040301. 물류관리	72
23060202. 근로자작업환경관리	3
기타	81

III

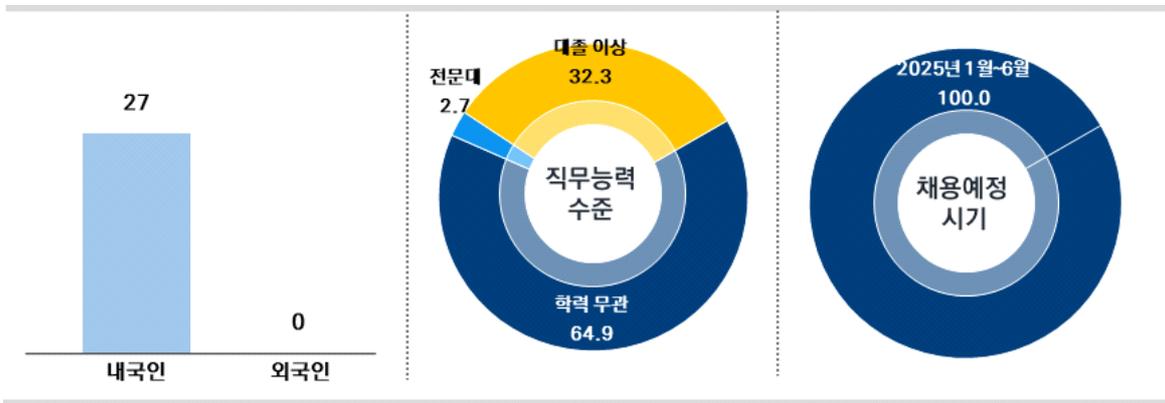
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

2) 연구개발직

- 2025년 채용계획 중 연구개발직은 내국인 27명, 외국인 0명으로, 직무능력수준은 학력 무관이 64.9%로 가장 높게 나타나며, 채용예정 시기는 모두 1월~6월로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 권역은 북부권, 종사자 규모는 10-19인에서 연구개발직의 내국인 채용예정인원이 가장 높게 나타남

[그림 16] 2025 채용계획 - 연구개발직

(단위 : 명, %)



[표 24] 2025 채용계획 - 연구개발직

(단위 : 개사, 명, %)

구 분	사례수	2025년 채용예정인원		직무능력수준			채용예정시기
		내국인	외국인	학력무관	전문대	대졸이상	1월~6월
전 체	1,005	27	-	64.9	2.7	32.3	100.0
권역	북부권	847	27	65.0	2.9	32.1	100.0
	내륙권	97	-	64.1	3.1	32.8	-
	서해안권	19	-	73.6	-	26.4	-
	금강권	43	-	62.2	-	37.8	-
종사자 규모	10-19인	349	15	72.5	2.9	24.6	100.0
	20-49인	416	6	67.4	2.9	29.7	100.0
	50-99인	136	-	54.4	-	45.6	-
	100-299인	104	5	43.6	5.1	51.3	100.0

[표 25] 연구개발직 요구역량(NCS)

(단위 : 개사, %)

구분	사례수
전 체	355
14010101. 설계기획관리	83
15060101. 자동차설계	5
15060103. 자동차공정설계	3
15090201. 항공기기체제작	2
15010101. 기계설계기획	112
15010102. 기계개발기획	92
15010202. 기계시스템설계	24
15040101. 기계품질계획	13
15100201. 프레스금형설계	6
기타	98

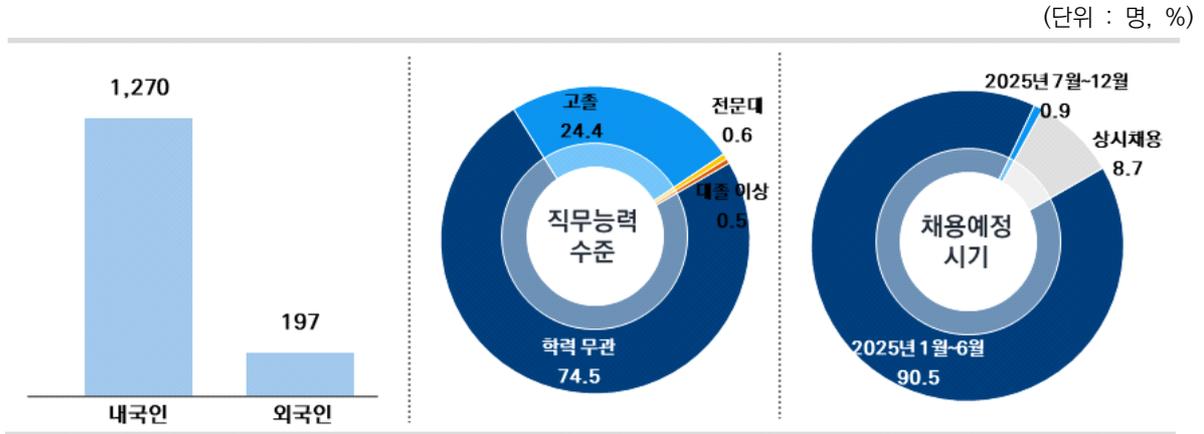
III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

3) 생산기능직

- 2025년 채용계획 중 생산기능직은 내국인 1,270명, 외국인 197명으로, 직무능력수준은 학력무관이 74.5%로 가장 높게 나타나며, 채용예정 시기는 1월~6월이 90.5%로 가장 높게 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 권역은 북부권, 종사자 규모는 20-49인에서 생산기능직의 내국인 및 외국인 채용예정인원이 모두 가장 높게 나타남

[그림 17] 2025 채용계획 - 생산기능직



[표 26] 2025 채용계획 - 생산기능직

(단위 : 개사, 명, %)

구 분	사례수	2025년 채용예정인원		직무능력수준				채용예정시기			
		내국인	외국인	학력무관	고졸	전문대	대졸이상	1월~6월	7월~12월	상시채용	
전 체	1,005	1,270	197	74.5	24.4	0.6	0.5	90.5	0.9	8.7	
권역	북부권	847	921	150	75.4	23.6	0.4	0.6	92.6	1.1	6.4
	내륙권	97	236	34	77.7	22.3	-	-	88.5	-	11.5
	서해안권	19	54	13	61.1	38.9	-	-	81.3	-	18.7
	금강권	43	58	0	55.2	37.8	7.1	-	62.0	-	38.0
종사자 규모	10-19인	349	263	56	73.9	24.6	-	1.4	89.2	2.7	8.1
	20-49인	416	525	78	80.4	18.1	1.4	-	89.2	-	10.8
	50-99인	136	229	5	56.1	43.9	-	-	93.8	-	6.3
	100-299인	104	253	59	76.9	23.1	-	-	95.7	-	4.3

[표 27] 생산기능직 요구역량(NCS)

(단위 : 개사, %)

구분	사례수
전 체	980
02040201. QM/QC관리	55
05020104. 소방안전관리	2
05020202. 기업재난관리	11
05020203. 방재안전대책관리	2
09030201. 검수·검정	2
15010202. 기계시스템설계	3
15020101. 선반가공	5
15020102. 밀링가공	5
15020106. 성형가공	9
15030101. 기계수동조립	77
15030201. 기계생산관리계획	5
15030203. 기계공정관리	53
15030204. 기계생산성관리	13
15040102. 기계품질관리	27
15060201. 자동차조립	8
15060305. 자동차도장	9
15090401. 항공기정비관리	2
18010302. 생산현장관리	24
23060101. 기계안전관리	41
23060102. 전기안전관리	5
23060201. 산업보건관리	5
23060202. 근로자작업환경관리	24
15100102. 사출금형제작	38
15100104. 사출금형조립	5
15100202. 프레스금형제작	12
기타	698

III

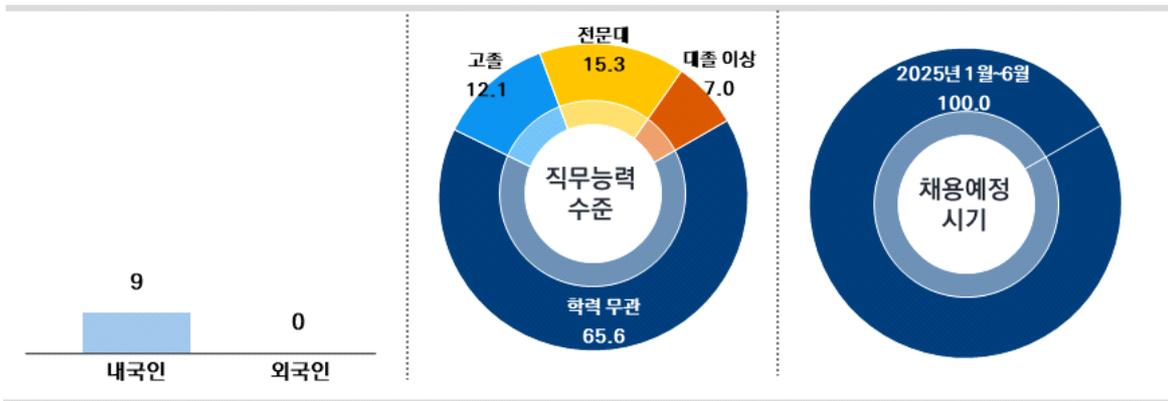
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

4) 영업판매직

- 2025년 채용계획 중 영업판매직은 내국인 9명, 외국인 0명으로, 직무능력수준은 학력무관이 65.6%로 가장 높게 나타나며, 채용예정 시기는 1월~6월이 100.0%로 가장 높게 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 권역은 북부권, 종사자 규모는 20-49인에서 영업판매직의 내국인 채용예정인원이 가장 높게 나타남

[그림 18] 2025 채용계획 - 영업판매직

(단위 : 명, %)



[표 28] 2025 채용계획 - 영업판매직

(단위 : 개사, 명, %)

구 분	사례수	2025년 채용예정인원		직무능력수준				채용예정시기	
		내국인	외국인	학력무관	고졸	전문대	대졸이상	1월~6월	
전 체	1,005	9	-	65.6	12.1	15.3	7.0	100.0	
권역	북부권	847	9	-	65.5	11.2	15.9	7.3	100.0
	내륙권	97	-	-	60.3	19.8	11.2	8.6	-
	서해안권	19	-	-	57.9	13.9	28.2	-	-
	금강권	43	-	-	81.1	11.8	7.1	-	-
종사자 규모	10-19인	349	-	-	73.9	10.1	10.1	5.8	-
	20-49인	416	6	-	64.5	13.0	15.9	6.5	100.0
	50-99인	136	-	-	54.4	15.8	22.8	7.0	-
	100-299인	104	3	-	56.4	10.3	20.5	12.8	100.0

[표 29] 영업판매직 요구역량(NCS)

(단위 : 개사, %)

구분	사례수
전 체	355
02010301. 마케팅전략기획	14
03010102. 기업영업	3
10010101. 일반영업	193
10010102. 해외영업	5
15010104. 기계마케팅	122
20010501. IT기술영업	3
기타	60

5) 기타

- 2025년 채용계획 중 기타 직무는 채용예정이 없는 것으로 나타남

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

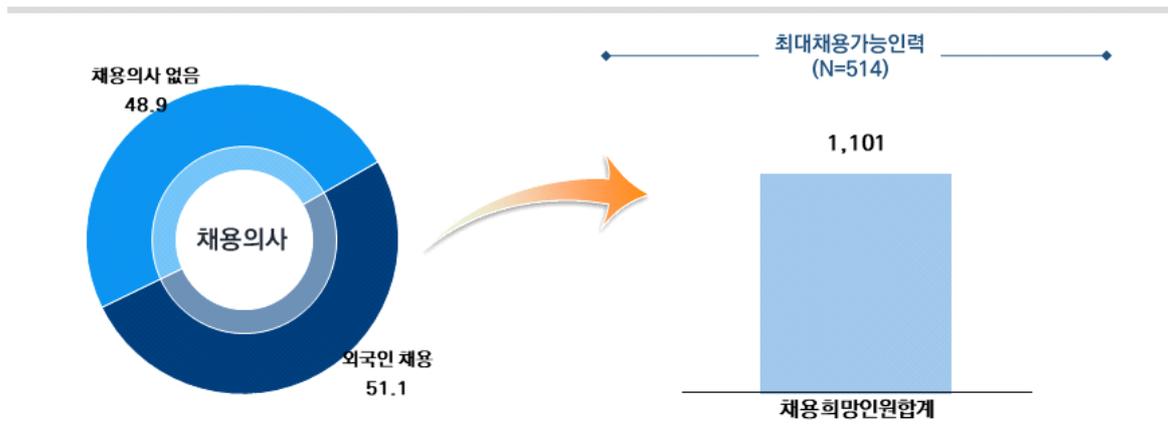
2. 2025년 외국인 채용 의향

1) 외국인 채용 의향 및 최대 채용 가능 인력

- 2025년 내국인 채용예정인원 중 내국인 구인의 어려움을 겪어 외국인 인력을 채용할 의향이 있다는 응답은 51.1%로 나타나며, 채용 가능한 기업 514개사의 외국인 채용 희망 인원수의 총합은 1,101명으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 권역은 서해안권, 종사자 규모는 20-49인에서 내국인 구인이 어려울 경우 외국인으로 대체 채용을 하겠다는 응답이 상대적으로 높게 나타남

[그림 19] 2025년 외국인 대체 채용 의향 및 최대 채용 가능 인력

(단위 : %)



[표 30] 2025년 외국인 대체 채용 의향 및 최대 채용 가능 인력

(단위 : 개사, %, 명)

구 분	사례수	외국인 채용 여부		채용 희망 인원 합계	
		채용	채용의사 없음		
전 체	1,005	51.1	48.9	1,101	
권역	북부권	847	50.8	49.2	836
	내륙권	97	49.9	50.1	176
	서해안권	19	87.5	12.5	47
	금강권	43	43.3	56.7	42
종사자 규모	10-19인	349	46.4	53.6	273
	20-49인	416	55.1	44.9	476
	50-99인	136	50.9	49.1	188
	100-299인	104	51.3	48.7	163

Ⅲ

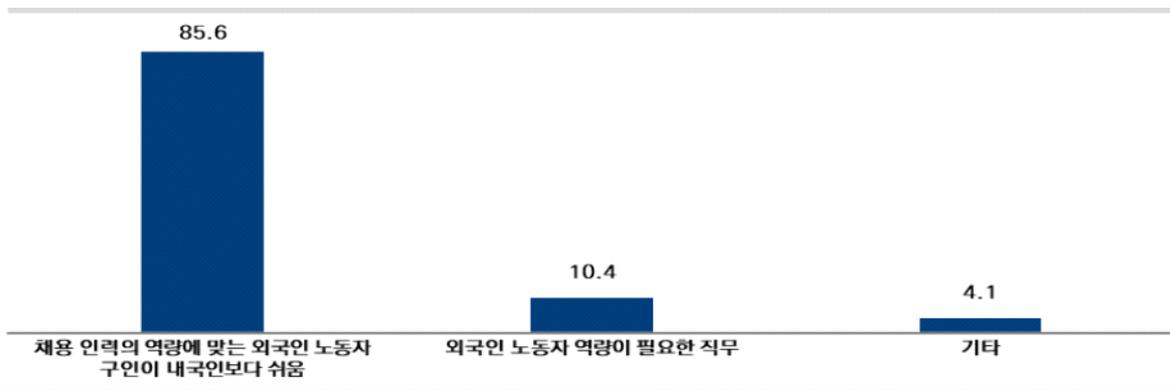
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

2) 외국인 채용 의향이 있는 이유

- 향후 외국인 채용 의향이 있는 이유로는 채용 인력 역량에 맞는 외국인 근로자 구인이 상대적으로 내국인보다 쉽기 때문이라는 응답이 85.6%로 가장 높았으며, 외국인 근로자 역량이 필요한 직무, 기타 등의 순으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 10-19인에서 향후 외국인 채용 의향이 있는 이유로 채용 인력 역량에 맞는 외국인 근로자 구인이 상대적으로 내국인보다 쉽기 때문이라는 응답이 상대적으로 높게 나타남

[그림 20] 2025년 외국인 대체 채용 이유

(단위 : %)



[표 31] 2025년 외국인 대체 채용 이유

(단위 : 개사, %)

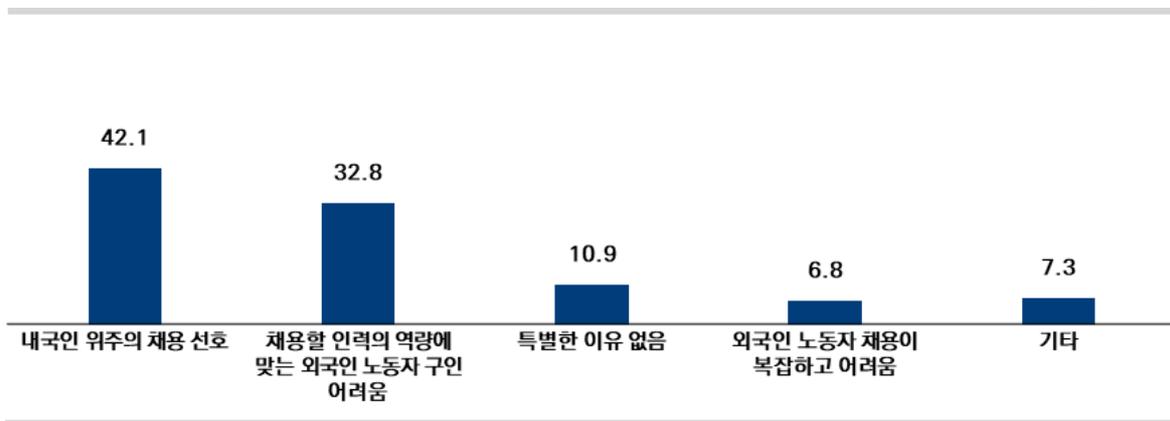
구 분	사례수	채용인력 역량에 맞는 외국인 근로자 구인이 상대적으로 내국인보다 쉬움	외국인 근로자 역량이 필요한 직무	인건비 등 외국인 근로자 채용 시 비용 절감이 크기 때문	
전 체	513	85.6	10.4	4.1	
권역	북부권	513	85.6	10.4	4.1
	내륙권	430	83.9	11.8	4.2
	서해안권	48	89.5	5.0	5.5
	금강권	17	100.0	-	-
종사자 규모	10-19인	19	100.0	-	-
	20-49인	162	90.6	3.1	6.3
	50-99인	229	89.5	9.2	1.3
	100-299인	69	69.0	27.6	3.4

3) 외국인 채용 의향이 없는 이유

- 향후 외국인 채용 의향이 없는 이유로는 내국인 위주의 채용을 선호한다는 응답이 42.1%로 가장 높았으며, 역량에 맞는 외국인 구인 어려움, 특별한 이유 없음 등의 순으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 100-299인에서 향후 외국인 채용 의향이 없는 이유로 내국인 위주의 채용을 선호한다는 응답이 상대적으로 높게 나타남

[그림 21] 2025년 외국인 대체 채용을 하지 않는 이유

(단위 : %)



[표 32] 2025년 외국인 대체 채용을 하지 않는 이유

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	내국인 위주 채용 선호	역량에 맞는 외국인 구인 어려움	특별한 이유 없음	외국인 채용이 복잡하고 어려움	기타	
전 체	492	42.1	32.8	10.9	6.8	7.3	
권역	북부권	416	43.1	33.5	9.8	6.8	7.3
	내륙권	48	43.9	23.5	16.7	6.2	7.4
	서해안권	2	-	100.0	-	16.0	-
	금강권	24	24.9	33.3	20.9	-	-
종사자 규모	10-19인	187	45.9	21.6	16.2	-	20.9
	20-49인	187	33.9	43.5	9.7	13.5	2.7
	50-99인	67	46.4	39.3	-	1.6	11.3
	100-299인	51	52.6	26.3	10.5	-	14.3

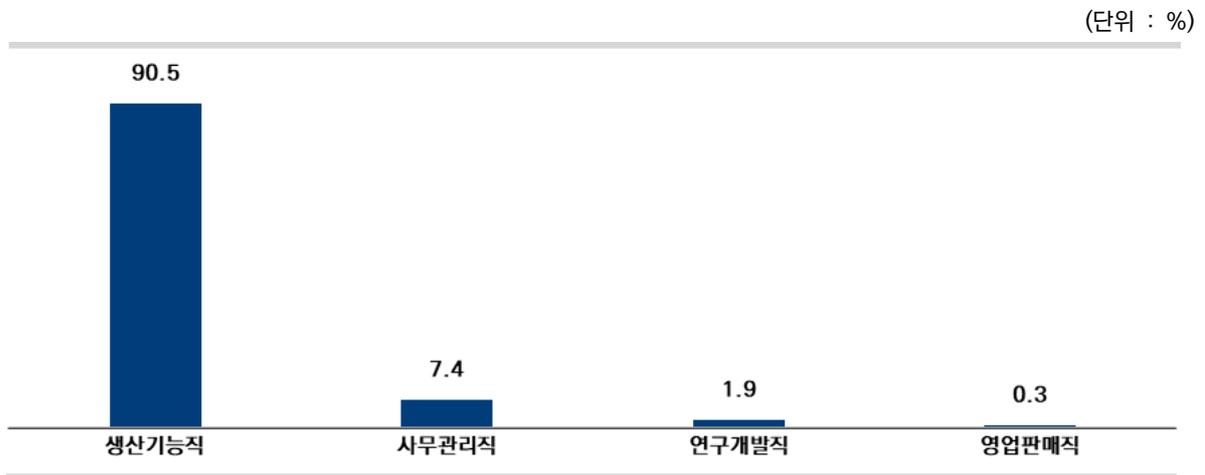
III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

3. 신입 인력 채용 시 인력양성이 가장 시급한 직무분야 및 교육훈련 분야

- 신입 인력 채용 시 인력양성이 가장 시급한 직무분야는 생산기능직이 90.5%로 가장 높게 나타나며, 이후로 사무관리직, 연구개발직 등의 순으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 20-49인에서 신입 인력 채용 시 인력양성이 가장 시급한 직무분야로 생산기능직이라는 응답이 상대적으로 높게 나타남

[그림 22] 신입 인력 채용 시 인력양성이 가장 시급한 직무분야



[표 33] 신입 인력 채용 시 인력양성이 가장 시급한 직무분야

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	생산기능직	연구개발직	사무관리직	영업판매직	
전 체	1,005	90.5	7.4	1.9	0.3	
권역	북부권	847	89.7	8.4	1.6	0.4
	내륙권	97	96.9	3.1	-	-
	서해안권	19	87.5	-	12.5	-
	금강권	43	92.9	-	7.1	-
종사자 규모	10-19인	349	89.9	8.7	1.4	-
	20-49인	416	92.0	5.1	2.2	0.7
	50-99인	136	87.7	8.8	3.5	-
	100-299인	104	89.7	10.3	-	-

[표 34] 신입 인력 채용 시 인력양성이 가장 시급한 직무분야별 교육훈련 내용

(단위 : 개사, %)

구분		사례수	비율
전체		1,005	100.0
사무관리직	02010302. 고객관리	3	0.30
	02020201. 인사	3	0.30
	02020302. 사무행정	35	3.48
	02030201. 회계·감사	5	0.50
	02040101. 구매조달	2	0.24
	02040102. 자재관리	2	0.24
	02040201. QM/QC관리	13	1.24
	기타 ({Q4_1_1_4_9999_etc})	11	1.07
연구개발직	15010202. 기계시스템설계	3	0.30
	15100201. 프레스금형설계	3	0.30
	기타 ({Q4_1_1_4_9999_etc})	13	1.28
생산기능직	14010101. 설계기획관리	42	4.20
	19010803. 자동제어시스템유지정비	3	0.30
	19030601. 반도체개발	5	0.50
	19030703. 디스플레이장비부품개발	5	0.54
	15020106. 성형가공	9	0.90
	15030101. 기계수동조립	63	6.30
	15030201. 기계생산관리계획	5	0.50
	15030203. 기계공정관리	24	2.41
	15030204. 기계생산성관리	6	0.60
	15040102. 기계품질관리	16	1.57
	15060201. 자동차조립	5	0.50
	15060305. 자동차도장	9	0.90
	15090401. 항공기정비관리	2	0.24
	18010302. 생산현장관리	14	1.37
	23060101. 기계안전관리	17	1.70
	23060202. 근로자작업환경관리	3	0.27
	15100102. 사출금형제작	33	3.27
	15100202. 프레스금형제작	12	1.24
	기타 ({Q4_1_1_4_9999_etc})	635	63.14
	영업판매직	02010202. 광고	3

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

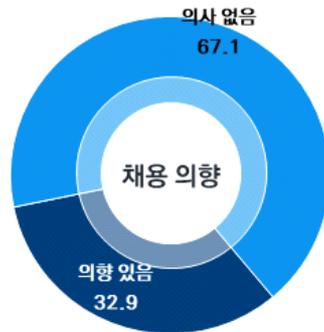
4. 외부교육훈련을 통해 신입인력 양성 시 채용 의향

1) 외부교육훈련을 통해 신입인력 양성 시 채용 의향

- 각 사업체들이 필요로 하는 역량(NCS)에 대해 외부 교육훈련을 통해 신입인력을 양성할 경우, 32.9%의 응답업체가 채용 의향이 있는 것으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 50-99인에서 각 사업체들이 필요로 하는 역량(NCS)에 대해 외부 교육훈련을 통해 신입인력을 양성할 경우 채용 의향이 있다는 응답이 상대적으로 높게 나타남

[그림 23] 외부교육 훈련 통해 신입인력 양성 시 채용 의향

(단위 : %)



[표 35] 외부교육 훈련 통해 신입인력 양성 시 채용 의향

(단위 : 개사, %)

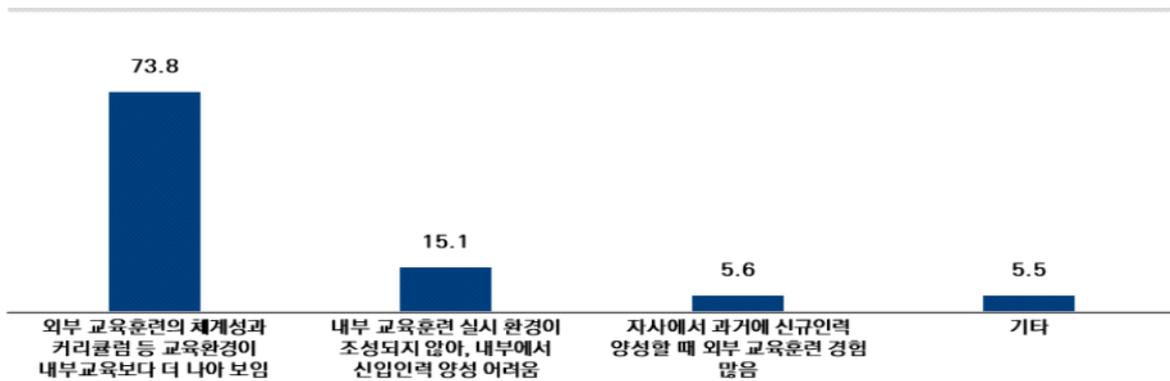
구 분	사례수	의향 있음	의사 없음	
전 체	1,005	32.9	67.1	
권역	북부권	847	33.9	66.1
	내륙권	97	28.8	71.2
	서해안권	19	26.4	73.6
	금강권	43	23.7	76.3
종사자 규모	10-19인	349	29.0	71.0
	20-49인	416	28.3	71.7
	50-99인	136	52.6	47.4
	100-299인	104	38.5	61.5

2) 채용 의향이 있는 이유

- 외부교육 훈련을 통한 신입인력 양성 시 채용 의향이 있다고 응답한 업체들의 이유로는 외부 교육훈련 체계성과 커리큘럼 등이 내부 교육보다 나아보인다는 응답이 73.8%로 가장 높게 나타나며, 이후로 내부 교육훈련 여건이 조성되지 않아 내부에서 신입 인력 양성이 어려움 등의 순으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 100-299인에서 채용 의향이 있는 이유로 외부 교육 훈련 체계성과 커리큘럼 등이 내부 교육보다 나아보인다는 응답이 상대적으로 높게 나타남

[그림 24] 채용 의향이 있는 이유

(단위 : %)



[표 36] 채용 의향이 있는 이유

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	외부 교육훈련 체계성과 커리큘럼 등이 내부교육보다 나아보임	내부 교육훈련 여건이 조성되지 않아, 내부에서 신입인력 양성 어려움	자사에서 과거 신규인력 양성 시 외부 교육훈련 경험이 많음	기타	
전 체	330	73.8	15.1	5.6	5.5	
권역	북부권	287	79.7	14.9	5.4	-
	내륙권	28	52.5	25.8	10.8	10.8
	서해안권	5	-	-	-	100.0
	금강권	10	-	-	-	100.0
종사자 규모	10-19인	101	60.0	15.0	10.0	15.0
	20-49인	118	76.9	15.4	5.1	2.6
	50-99인	72	73.3	23.3	3.3	-
	100-299인	40	100.0	-	-	-

III

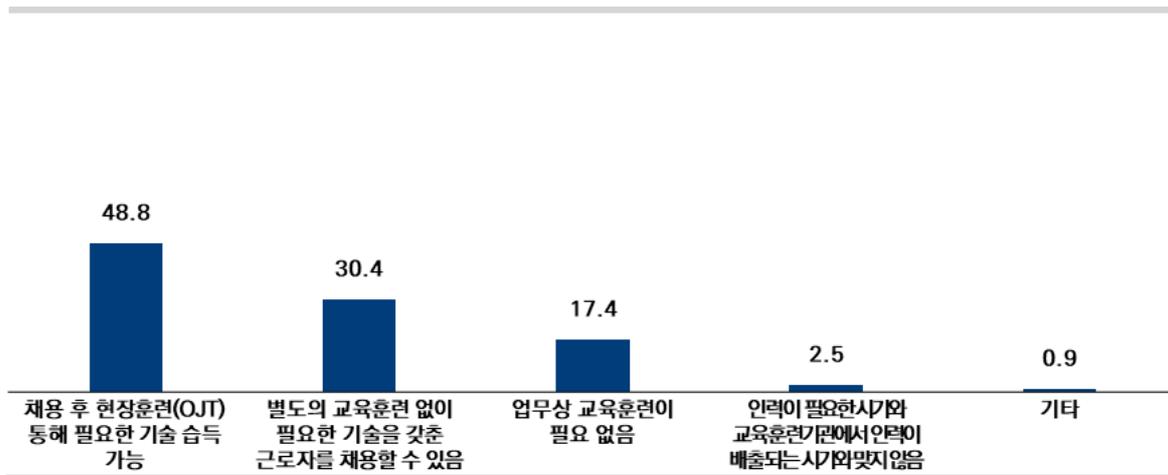
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

3) 채용 의향이 없는 이유

- 외부교육 훈련을 통한 신입인력 양성 시 채용 의향이 없다고 응답한 업체들의 이유는 채용 후 현장훈련(OJT)를 통해 필요한 기술을 습득할 수 있기 때문이라는 응답이 48.8%로 가장 높게 나타나며, 이후로 별도 교육훈련 없이 필요한 기술을 갖춘 근로자를 채용가능해서 등의 순으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 100-299인에서 채용 의향이 없는 이유로 채용 후 현장훈련(OJT)를 통해 필요한 기술을 습득할 수 있기 때문이라는 응답이 상대적으로 높게 나타남

[그림 25] 채용 의향이 없는 이유

(단위 : %)



[표 37] 채용 의향이 없는 이유

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	채용 후 현장훈련 OJT 통해 필요 기술 습득	별도 교육훈련 없이 필요한 기술 갖춘 근로자 채용 가능	업무상 육훈련이 필요 없어서	인력 필요시기와 교육훈련기관서 배출되는 인력 시기 안맞음	기타	
전 체	675	48.8	30.4	17.4	2.5	0.9	
권역	북부권	559	47.6	32.6	16.3	2.5	1.1
	내륙권	69	53.0	12.6	34.3	-	-
	서해안권	14	40.3	16.9	21.4	21.4	-
	금강권	33	63.0	37.0	-	-	-
종사자 규모	10-19인	248	44.9	30.6	22.4	2.0	-
	20-49인	298	51.5	29.3	14.1	3.0	2.0
	50-99인	64	33.3	44.4	22.2	-	-
	100-299인	64	66.7	20.8	8.3	4.2	-

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

3.4 재직자 교육 훈련 수요

1. 자체 제공 교육

- 현재 재직자에게 직무역량 강화 등을 위해 자체적으로 제공하고 있는 교육으로는 아래와 같이 나타나며, 주로 안전관리교육 혹은 품질관리 교육 등을 진행함

[표 38] 재직자 자체 제공 교육

교육명	사례수
기계안전관리교육	35
품질관리교육	29
생산기계조작교육	22
기계조작교육	14
기계공정관리교육	12
생산품질관리교육	12
인사및노무교육	10
자동차부품가공/생산/조립교육	7
인성교육 등 기타 교육	6
QM/QC교육	5
안전관리교육	5
전산,세무교육	5
세무교육	4
금형보존/설계교육	3
기계자재관리교육	3
사출성형교육	3
생산관리교육	3
용접기술교육	3
작업장환경관리교육	3
근로자작업환경관리	2
생산공정교육	2
생산오퍼라인교육	2
신제품개발교육	2
엑셀교육	2
프레스금형제작교육	2
CNC선반가공기술교육	1

ESG경영교육	1
Q포인트교육	1
고객관리	1
근태교육	1
금형교육	1
기계개발교육	1
기계설비교육	1
마케팅전략교육	1
물류관리교육	1
보안	1
비파괴검사교육	1
사무행정	1
생산관리계획	1
생산품질검수교육	1
자동차모형만드는교육	1
자동차에어컨시스템관련교육	1
자재관리교육	1
작업자환경관리교육	1
절단가공교육	1
지게차운전교육	1
캐드교육	1
캠교육	1
판금가공교육	1

2. 향후 1년 내 재직자 필요 훈련

가. 사무관리직

- 사무관리직에서 향후 1년 내 재직자에게 필요한 훈련으로는 02020302. 사무행정이 69개사로 가장 많은 수요가 있으며, 훈련 수준은 1년 미만이며, 적정 훈련시간은 8시간 이하로 나타남
- 한편, 예상참가인원이 가장 많은 분야는 02040201. QM/QC관리로, 229명의 참가 인원이 예정되어 있음

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

[표 39] 향후 1년 내 재직자 필요 훈련 - 사무관리직

(단위 : 개사, %, 명)

구 분	사례수	훈련수준				적정훈련시간			예상참가 인원
		경력없음	1년미만	1~3년미만	4년이상	8시간이하	9~16시간	25시간이상	
전 체	268	5.8	43.5	44.8	5.9	92.0	6.9	1.1	1,341
02010301. 마케팅전략기획	3	-	-	-	100.0	100.0	-	-	6
02010302. 고객관리	5	-	-	100.0	-	100.0	-	-	5
02020101. 총무	19	40.2	16.3	43.5	-	87.1	12.9	-	38
02020102. 자산관리	5	-	100.0	-	-	100.0	-	-	5
02020201. 인사	54	4.4	44.5	41.2	9.9	100.0	-	-	130
02020202. 노무관리	30	-	34.2	56.7	9.0	100.0	-	-	67
02020302. 사무행정	69	19.0	59.0	22.0	-	100.0	-	-	134
02030101. 예산	5	-	55.8	44.2	-	100.0	-	-	16
02030102. 자금	2	-	-	100.0	-	100.0	-	-	7
02030201. 회계·감사	33	-	32.6	67.4	-	100.0	-	-	86
02030202. 세무	15	-	15.7	66.7	17.6	84.3	15.7	-	80
02040101. 구매조달	38	-	27.8	72.2	-	93.7	6.3	-	67
02040102. 자재관리	34	-	39.9	45.1	15.0	92.9	7.1	-	96
02040103. 공정관리	14	-	41.3	39.3	19.4	41.3	58.7	-	82
02040104. SCM	14	-	17.4	82.6	-	36.8	63.2	-	130
02040201. QM/QC관리	44	-	36.7	57.2	6.1	67.3	25.9	6.9	229
02040301. 물류관리	18	-	16.5	70.4	13.1	86.9	13.1	-	49
23060202. 근로자작업환경관리	5	-	-	100.0	-	100.0	-	-	10
기타	24	-	48.3	20.2	31.5	88.7	11.3	-	104

나. 연구개발직

- 연구개발직에서 향후 1년 내 재직자에게 필요한 훈련으로는 15010102. 기계개발기획이 13개사로 가장 많은 수요가 있으며, 훈련 수준은 4년 이상이, 적정 훈련시간은 8시간 이하로 나타남
- 한편, 예상참가인원이 가장 많은 분야는 15010102. 기계개발기획으로, 39명의 참가 인원이 예정되어 있음

[표 40] 훈련계획 - 연구개발직

(단위 : 개사, %, 명)

구 분	사례수	훈련수준				적정훈련시간		예상참가인원
		경력없음	1년미만	1~3년미만	4년이상	8시간이하	9~16시간	
전 체	61	12.2	12.6	17.0	58.2	79.1	20.9	110
14010101. 설계기획관리	2	-	-	100.0	-	100.0	-	-
15060101. 자동차설계	5	-	100.0	-	-	100.0	-	-
15060103. 자동차공정설계	5	-	100.0	-	-	100.0	-	-
15010101. 기계설계기획	8	65.5	-	-	34.5	65.5	34.5	3
15010102. 기계개발기획	13	-	-	40.9	59.1	79.6	20.4	39
15010202. 기계시스템설계	5	-	-	-	100.0	-	100.0	5
15100201. 프레스금형설계	3	-	-	-	100.0	100.0	-	8
기타	28	8.6	9.6	9.6	72.3	81.8	18.2	56

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

다. 생산기능직

- 생산기능직에서 향후 1년 내 재직자에게 필요한 훈련으로는 23060101. 기계안전관리가 125개사로 가장 많은 수요가 있으며, 훈련 수준은 1년 미만이며, 적정 훈련시간은 25시간 이상으로 나타남
 - 한편, 예상참가인원이 가장 많은 분야는 23060101. 기계안전관리로, 1,286명의 참가인원이 예정되어 있음

[표 41] 훈련계획 - 생산기능직

(단위 : 개사, %, 명)

구 분	사례수	훈련수준			적정훈련시간				예상참가인원
		경력없음	1년미만	1~3년미만	8시간이하	9~16시간	17~24시간	25시간이상	
전 체	690	47.7	36.4	15.9	78.6	11.9	0.9	8.6	5,081
02040201. QM/QC관리	124	16.2	41.3	42.5	91.6	8.4			543
05020202. 기업재난관리	3		100.0			100.0			6
09030201. 검수·검정	6	100.0			50.0			50.0	63
15010202. 기계시스템설계	3	100.0			100.0				6
15020101. 선반가공	5		100.0		100.0				15
15020102. 밀링가공	2		100.0			100.0			19
15030101. 기계수동조립	11	52.7	20.9	26.4	100.0				156
15030201. 기계생산관리계획	8		100.0		37.3	62.7			43
15030202. 기계자재관리	6	100.0			100.0				42
15030203. 기계공정관리	74	43.9	48.8	7.3	66.2	29.7		4.1	379
15030204. 기계생산성관리	3		100.0		100.0				8
15030205. 기계작업감독	3	100.0						100.0	6
15040102. 기계품질관리	22	10.9	38.4	50.7	47.8	13.8		38.4	62
15060201. 자동차조립	3	100.0				100.0			8
18010302. 생산현장관리	24	21.4	55.7	22.9	78.6	21.4			75
23060101. 기계안전관리	125	42.6	39.1	18.3	72.2	12.7	4.8	10.3	1,286
23060102. 전기안전관리	11	45.6	54.4		54.4			45.6	49
23060201. 산업보건관리	9		65.3	34.7	100.0				15
23060202. 근로자직업환경관리	9		33.3	66.7	100.0				57
15100102. 사출금형제작	19		84.0	16.0	73.1	26.9			87
15100202. 프레스금형제작	13	22.4	77.6		77.6	22.4			30
기타	291	72.2	25.0	2.8	77.2	8.1		14.7	2,126

라. 영업판매직

- 영업판매직에서 향후 1년 내 재직자에게 필요한 훈련으로는 10010101. 일반 영업이 21개사로 가장 많은 수요가 있으며, 훈련 수준은 경력 없음이, 적정 훈련시간은 8시간 이하로 나타남
- 한편, 예상참가인원이 가장 많은 분야는 10010101. 일반 영업으로, 26명의 참가 인원이 예정되어 있음

[표 42] 훈련계획 - 영업판매직

(단위 : 개사, %, 명)

구 분	사례수	훈련수준			적정훈련시간 (8시간 이하)	예상참가인원
		경력없음	1년미만	1~3년미만		
전 체	37	48.7	35.2	16.1	100.0	34
02010301. 마케팅전략기획	3	-	100.0	-	100.0	3
10010101. 일반영업	21	47.7	23.9	28.4	100.0	26
15010104. 기계마케팅	5	-	100.0	-	100.0	5
기타	8	100.0	-	-	100.0	-

III

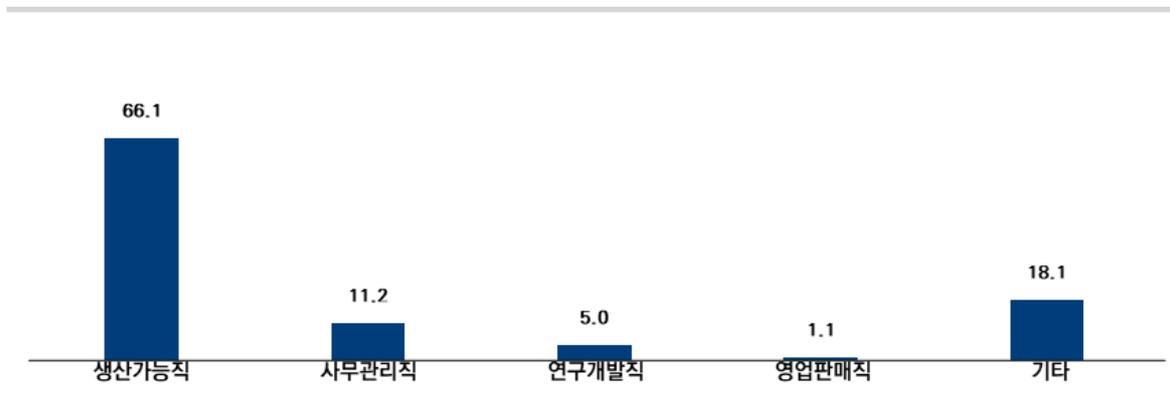
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

3. 재직자에게 가장 시급한 직무분야 및 교육훈련 분야

- 재직자에게 필요한 교육훈련 중 가장 우선적으로 교육이 시급한 직무분야는 생산기능직이 66.1%로 가장 높게 나타나며, 이후로 사무관리직, 기타, 연구개발직, 영업판매직 등의 순으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 100-299인에서 재직자에게 필요한 교육훈련 중 가장 우선적으로 교육이 시급한 직무분야로 생산기능직이라는 응답이 상대적으로 높게 나타남

[그림 26] 재직 인력 교육이 가장 시급한 직무분야

(단위 : %)



[표 43] 재직 인력 교육이 가장 시급한 직무분야

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	생산기능직	사무관리직	연구개발직	영업판매직	기타	
전 체	1,005	66.1	11.2	3.5	1.1	18.1	
권역	북부권	847	66.3	10.8	4.1	0.7	18.0
	내륙권	97	67.6	8.0	-	5.2	19.2
	서해안권	19	73.6	12.5	-	-	13.9
	금강권	43	54.4	25.9	-	-	19.7
종사자 규모	10-19인	349	66.7	8.7	4.3	1.4	18.8
	20-49인	416	65.2	10.1	2.9	1.4	20.3
	50-99인	136	64.9	17.5	1.8	-	15.8
	100-299인	104	69.2	15.4	5.1	-	10.3

[표 44] 재직 인력 교육이 가장 시급한 직무분야별 교육훈련 내용

(단위 : 개사, %)

구분		사례수	비율
전체		1,005	100.0
사무관리직	02020201. 인사	16	1.61
	02020302. 사무행정	8	0.80
	02030201. 회계·감사	14	1.37
	02030202. 세무	2	0.24
	02040101. 구매조달	8	0.80
	02040102. 자재관리	12	1.22
	02040103. 공정관리	3	0.27
	02040201. QM/QC관리	31	3.07
	02040301. 물류관리	5	0.54
	23060202. 근로자작업환경관리	5	0.50
	기타 ({Q5_2_1_1_9999_etc})	8	0.77
연구개발직	14010101. 설계기획관리	2	0.24
	15010101. 기계설계기획	5	0.50
	15010102. 기계개발기획	3	0.27
	15010202. 기계시스템설계	5	0.50
	15100201. 프레스금형설계	3	0.27
	기타 ({Q5_2_1_1_9999_etc})	17	1.70
	14010101. 설계기획관리	112	11.14
생산기능직	23010202. 온실가스관리	6	0.60
	19010803. 자동제어시스템유지정비	3	0.30
	19030601. 반도체개발	5	0.50
	19030703. 디스플레이장비부품개발	2	0.24
	15030101. 기계수동조립	11	1.14
	15030201. 기계생산관리계획	8	0.80
	15030202. 기계자재관리	6	0.60
	15030203. 기계공정관리	62	6.16
	15030204. 기계생산성관리	3	0.27
	15030205. 기계작업감독	3	0.30
	15040102. 기계품질관리	22	2.18
	15060201. 자동차조립	3	0.27
	18010302. 생산현장관리	13	1.34
	23060101. 기계안전관리	90	9.00

Ⅲ

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

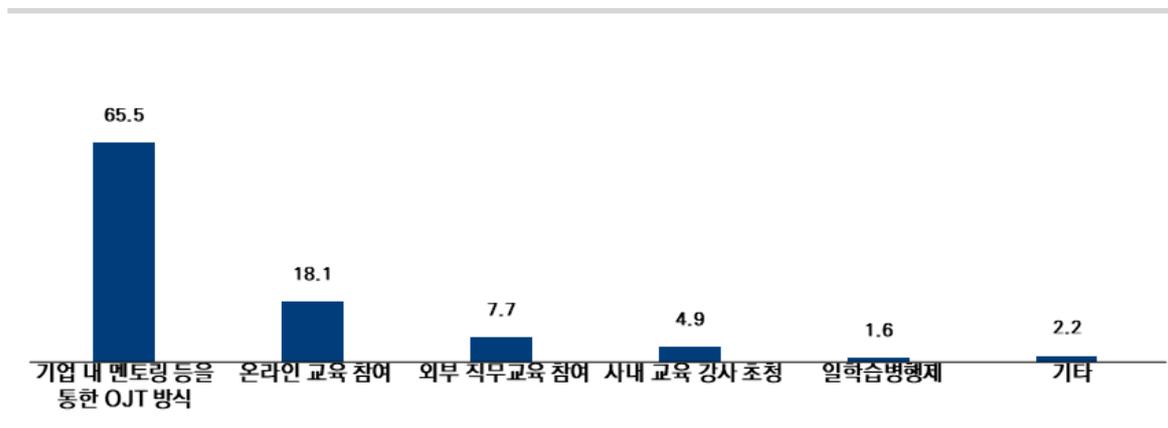
	23060102. 전기안전관리	3	0.30
	23060201. 산업보건관리	6	0.57
	23060202. 근로자작업환경관리	6	0.60
	15100102. 사출금형제작	19	1.87
	15100202. 프레스금형제작	10	1.04
	기타 ({Q5_2_1_1_9999_etc})	270	26.89
영업판매직	02010202. 광고	11	1.10
기타	기타 ({Q5_2_1_1_9999_etc})	182	18.14

4. 재직자에게 필요한 교육훈련 개설 시 희망 교육훈련 형태

- 재직자에게 필요한 교육훈련을 개설할 때 교육훈련 제공 형태로는 기업 내 멘토링 등 OJT 방식이 65.5%로 가장 높게 나타나며, 이후로 온라인 교육, 외부 직무교육 등의 순으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 20-49인과 100-299인에서 재직자에게 필요한 교육훈련을 개설할 때 교육훈련 제공 형태로 기업 내 멘토링 등 OJT 방식이라는 응답이 상대적으로 높게 나타남

[그림 27] 재직자에게 필요한 교육훈련 개설 시 희망 교육훈련 형태

(단위 : %)



[표 45] 재직자에게 필요한 교육훈련 개설 시 희망 교육훈련 형태

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	기업 내 멘토링 등 OJT방식	온라인 교육	외부 직무교육	사내 교육 강사 초청	일학습병행제	기타	
전 체	1,005	65.5	18.1	7.7	4.9	1.6	2.2	
권역	북부권	847	65.6	16.4	8.3	5.5	1.7	2.6
	내륙권	97	59.1	31.0	7.4	-	2.5	-
	서해안권	19	84.3	-	-	15.7	-	-
	금강권	43	69.3	30.7	-	-	-	-
종사자 규모	10-19인	349	65.2	21.7	5.8	7.2	-	-
	20-49인	416	66.7	18.8	7.2	2.9	2.2	2.2
	50-99인	136	61.4	12.3	12.3	7.0	3.5	3.5
	100-299인	104	66.7	10.3	10.3	2.6	2.6	7.7

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

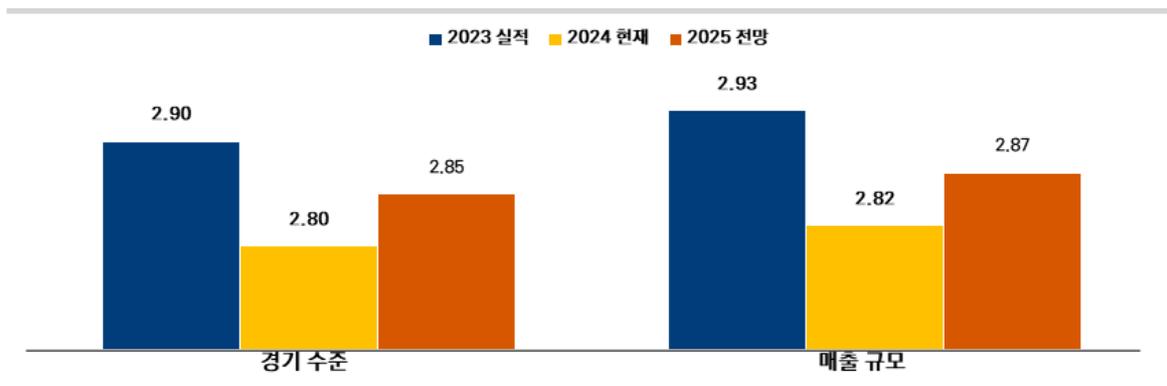
3.5 수준 판단

1. 전반적 경기

- 전반적 경기 상황을 살펴보면, 경기 수준은 2023년(실적) 2.90점에서 2024년(현재) 2.80점으로 소폭 하락 후, 2025년(전망)은 2.85점으로 다시 회복할 것으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 50-99인에서 경기 수준에 대한 2025년 전망이 상대적으로 높은 것으로 나타남
- 한편, 매출 규모는 2023년(실적) 2.93점에서 2024년(현재) 2.82점으로 소폭 하락 후, 2025년(전망) 또한 2.87점으로 다시 회복할 것으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 50-99인에서 매출 규모에 대한 2025년 전망이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 28] 전반적 경기 - 2023년 실적 및 2024년 현재, 2025년 전망

(단위 : %)



[표 46] 전반적 경기 - 2023년 실적 및 2024년 현재, 2025년 전망

(단위 : 개사, 점(5점 평균))

구 분	사례수	경기수준			매출규모			
		2023년 (실적)	2024년 (현재)	2025년 (전망)	2023년 (실적)	2024년 (현재)	2025년 (전망)	
전 체	1,005	2.90	2.80	2.85	2.93	2.82	2.87	
권역	북부권	847	2.91	2.82	2.85	2.91	2.82	2.87
	내륙권	97	2.89	2.93	2.95	3.00	2.93	2.95
	서해안권	19	2.74	2.72	2.84	3.00	2.98	3.11
	금강권	43	2.88	2.33	2.45	3.12	2.57	2.57
중사자 규모	10-19인	349	2.88	2.75	2.80	2.94	2.81	2.84
	20-49인	416	2.88	2.81	2.84	2.88	2.80	2.84
	50-99인	136	2.98	2.89	2.98	3.04	2.91	3.02
	100-299인	104	2.95	2.82	2.85	2.95	2.79	2.85

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

3.6 인력수급

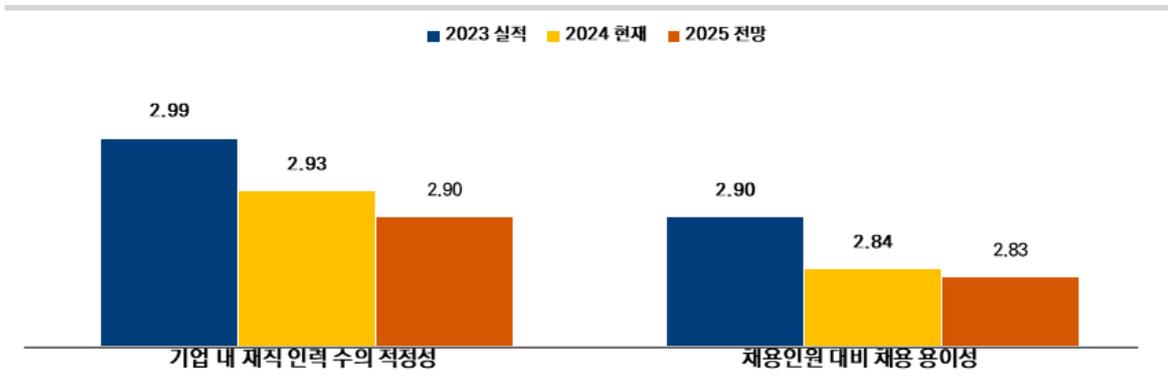
1. 인력 수급

가. 내국인

- 전반적 인력 수급 상황을 살펴보면, 기업 내 내국인 재직 인력 수의 적정성은 2023년(실적) 2.99점에서 2024년(현재) 2.93점으로 소폭 하락 후, 2025년(전망)은 2.90점으로 점차 어려울 것으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 10-19인에서 기업 내 내국인 재직 인력 수의 적정성에 대한 2025년 전망이 상대적으로 높은 것으로 나타남
- 한편, 내국인 채용인원 대비 채용 용이성은 2023년(실적) 2.90점에서 2024년(현재) 2.84점으로 소폭 하락 후, 2025년(전망) 2.863점으로 점점 어려워질 것으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 50-99인에서 내국인 채용인원 대비 채용 용이성에 대한 2025년 전망이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 29] 인력수급 - 2023년 실적 및 2024년 현재, 2025년 전망 (내국인)

(단위 : %)



[표 47] 인력수급 - 2023년 실적 및 2024년 현재, 2025년 전망 (내국인)

(단위 : 개사, 점(5점 평균))

구 분	사례수	기업 내 재직인력 수 적정성			채용인원 대비 채용 용이성			
		2023년 (실적)	2024년 (현재)	2025년 (전망)	2023년 (실적)	2024년 (현재)	2025년 (전망)	
전 체	1,005	2.99	2.93	2.90	2.90	2.84	2.83	
권역	북부권	847	3.00	2.91	2.91	2.92	2.82	2.85
	내륙권	97	3.05	3.07	3.00	2.94	2.93	2.80
	서해안권	19	2.58	2.69	2.26	2.58	2.69	2.26
	금강권	43	2.76	3.02	2.81	2.76	3.02	2.81
종사자 규모	10-19인	349	3.00	2.96	2.97	2.91	2.86	2.90
	20-49인	416	2.96	2.90	2.84	2.89	2.80	2.76
	50-99인	136	3.02	2.96	2.95	2.93	2.91	2.91
	100-299인	104	3.00	2.92	2.85	2.90	2.87	2.79

Ⅲ

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

나. 외국인

- 전반적 인력 수급 상황을 살펴보면, 기업 내 외국인 재직 인력 수의 적정성은 2023년(실적) 3.07점에서 2024년(현재) 3.09점으로 소폭 상승 후, 2025년(전망)은 3.16점으로 점차 밝은 전망인 것으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 10-19인, 100-299인에서 기업 내 외국인 재직 인력 수의 적정성에 대한 2025년 전망이 상대적으로 높은 것으로 나타남
- 한편, 외국인 채용인원 대비 채용 용이성은 2023년(실적) 3.14점에서 2024년(현재) 3.10점으로 소폭 하락 후, 2025년(전망) 3.15점으로 작년 대비 용이할 것으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 100-299인에서 외국인 채용인원 대비 채용 용이성에 대한 2025년 전망이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 30] 인력수급 - 2023년 실적 및 2024년 현재, 2025년 전망 (외국인)

(단위 : %)



[표 48] 인력수급 - 2023년 실적 및 2024년 현재, 2025년 전망 (외국인)

(단위 : 개사, 점(5점 평균))

구 분	사례수	기업 내 재직인력 수 적정성			채용인원 대비 채용 용이성			
		2023년 (실적)	2024년 (현재)	2025년 (전망)	2023년 (실적)	2024년 (현재)	2025년 (전망)	
전 체	1,005	3.07	3.09	3.16	3.14	3.10	3.15	
권역	북부권	847	3.09	3.08	3.15	3.15	3.09	3.13
	내륙권	97	2.98	3.20	3.37	3.15	3.25	3.42
	서해안권	19	2.72	3.00	3.00	2.86	3.00	3.00
	금강권	43	3.11	3.11	3.00	3.11	3.11	3.00
종사자 규모	10-19인	349	3.08	3.11	3.21	3.13	3.13	3.16
	20-49인	416	3.03	3.06	3.12	3.08	3.10	3.13
	50-99인	136	3.26	3.12	3.19	3.33	3.10	3.14
	100-299인	104	2.96	3.17	3.21	3.13	3.04	3.21

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

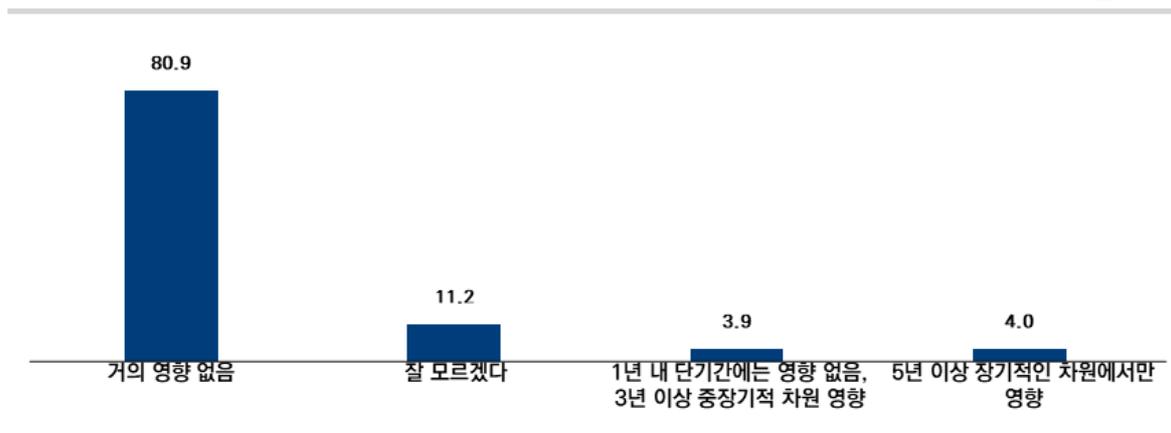
3.7 산업구조전환

1. 산업구조 재편(전환)에 따른 기업 운영 영향

- 중앙정부 및 충남도의 탄소중립정책에 따른 산업구조 재편(전환)이 기업의 기업 운영(주력상품 매출 등)에 미치는 영향으로는 거의 영향이 없을 것이라는 응답이 80.9%로 가장 높게 나타나며, 잘 모르겠다는 응답은 11.2%로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 100-299인에서 산업구조 재편(전환)이 기업의 기업 운영(주력상품 매출 등)에 미치는 영향으로 거의 영향이 없을 것이라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 31] 산업구조 재편(전환)이 기업 운영에 미치는 영향

(단위 : %)



[표 49] 산업구조 재편(전환)이 기업 운영에 미치는 영향

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	거의 영향 없을 것	1년 내 단기간에는 영향 없음, 3년이상 중장기적 차원 영향	5년 이상 장기적인 차원 영향	1년 내 단기간에는 영향이 없을 것이나, 3년 이상의 중장기적인 차원에서 영향	
전 체	1,005	80.9	11.2	4.0	3.9	
권역	북부권	847	83.5	8.7	3.9	4.0
	내륙권	97	75.6	14.0	5.2	5.2
	서해안권	19	45.4	42.1	12.5	0.0
	금강권	43	57.5	42.5	0.0	0.0
종사자 규모	10-19인	349	82.6	11.6	2.9	2.9
	20-49인	416	79.0	14.5	4.3	2.2
	50-99인	136	75.4	7.0	7.0	10.5
	100-299인	104	89.7	2.6	2.6	5.1

III

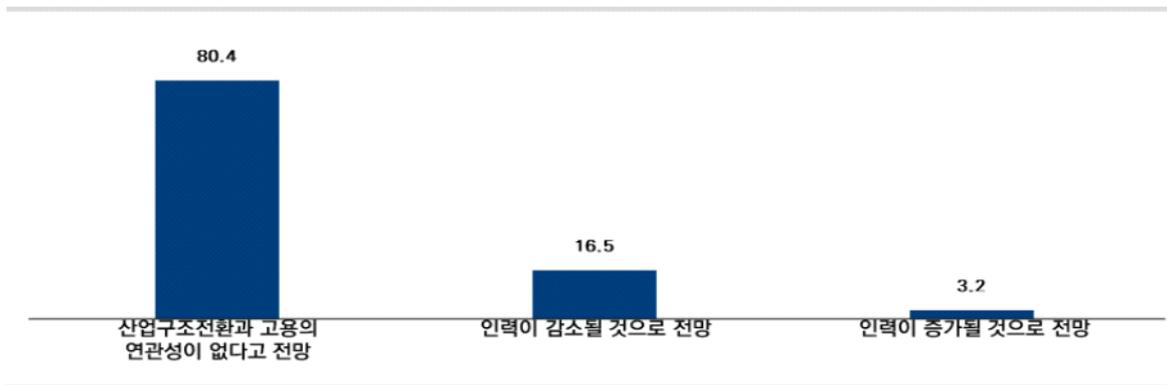
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

2. 산업구조 전환 대응에 따라 고용부분의 변화

- 산업구조 전환 대응에 따라 고용 부분이 변화할 영향으로는 산업 구조 전환과 고용의 연관성이 없다고 전망한다는 응답이 80.4%로 가장 높게 나타나며, 이후 인력 감소, 인력 증가 등의 순으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 100-299인에서 산업구조 전환 대응에 따라 고용 부분이 변화할 영향으로 산업 구조 전환과 고용의 연관성이 없다고 전망한다는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 32] 산업구조 전환 대응에 따른 고용부분 변화

(단위 : %)



[표 50] 산업구조 전환 대응에 따른 고용부분 변화

(단위 : 개사, %)

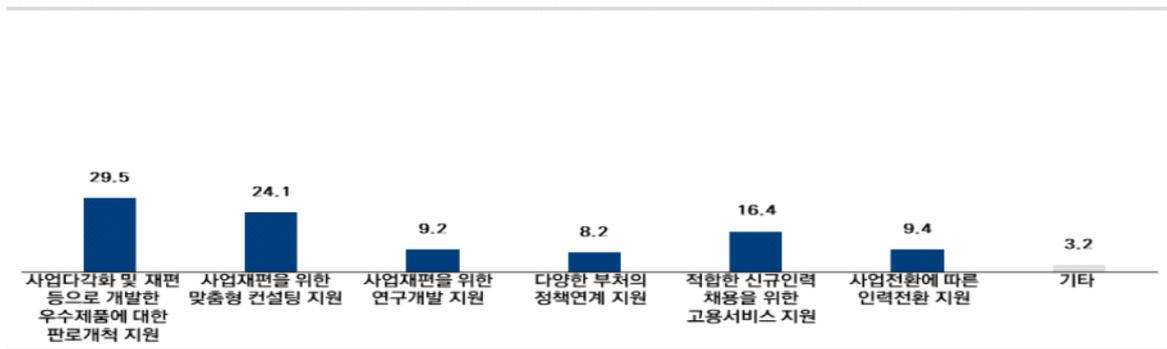
구 분	사례수	산업 구조 전환과 고용의 연관성 없다고 전망	인력 감소	인력 증가	
전 체	1,005	80.4	16.5	3.2	
권역	북부권	847	82.0	16.4	1.6
	내륙권	97	75.0	19.4	5.6
	서해안권	19	86.1	13.9	0.0
	금강권	43	56.7	12.6	30.7
종사자 규모	10-19인	349	81.2	15.9	2.9
	20-49인	416	79.7	17.4	2.9
	50-99인	136	78.9	14.0	7.0
	100-299인	104	82.1	17.9	0.0

3. 산업 재편(전환) 시 필요한 지원

- 산업구조 재편(전환) 시 필요한 지원으로는 개발한 우수제품에 대한 판로개척 지원(마케팅 지원)이라는 응답이 29.5%로 가장 높게 나타나며, 이후 맞춤형 컨설팅 지원(전환계획 수립 등), 적합한 신규인력 채용을 위한 고용서비스 지원 등의 순으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 100-299인에서 산업구조 재편(전환) 시 필요한 지원으로 개발한 우수제품에 대한 판로개척 지원, 마케팅 지원이라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 33] 사업 재편(전환) 시 필요 자원

(단위 : %)



[표 51] 사업 재편(전환) 시 필요 자원

(단위 : 개사, %)

구분	사례수	개발한 우수제품에 대한 판로개척 지원	맞춤형 컨설팅 지원	적합한 신규인력 채용을 위한 고용서비스 지원	사업전환에 따른 인력전환 지원	사업재편을 위한 연구개발 지원	다양한 부처의 정책연계 지원	기타	
전체	1,005	29.5	24.1	16.4	9.4	9.2	8.2	3.2	
권역	북부권	847	31.3	24.1	15.1	9.0	8.8	9.0	2.8
	내륙권	97	25.7	24.7	19.2	13.3	13.9	3.1	0.0
	서해안권	19	26.4	15.7	31.5	26.4	-	-	-
	금강권	43	5.6	25.9	30.7	-	11.8	7.1	18.9
종사자 규모	10-19인	349	29.0	20.3	21.7	7.2	7.2	8.7	5.8
	20-49인	416	29.0	26.1	16.7	9.4	7.2	9.4	2.2
	50-99인	136	29.8	24.6	8.8	14.0	15.8	5.3	1.8
	100-299인	104	33.3	28.2	7.7	10.3	15.4	5.1	-

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

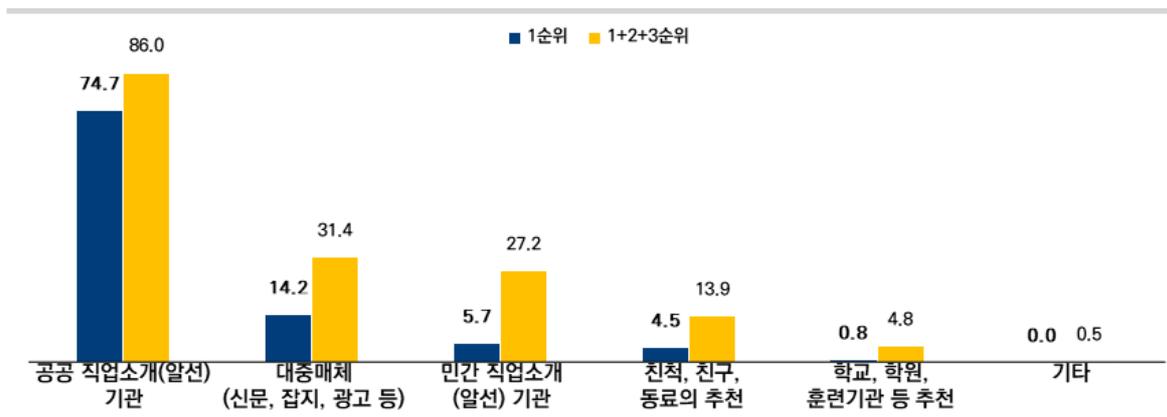
3.8 외국인 근로자

1. 외국인 근로자 채용 경로

- 외국인 근로자 채용 경로로는 공공 직업소개(알선)기관이 1순위 기준 74.7%로 가장 높게 나타나며, 이후로 대중매체(신문, 잡지, 광고 등), 민간 직업소개(알선) 기관 등의 순으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 20-49인에서 외국인 근로자 채용 경로로 공공 직업소개(알선)기관이라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남
- 1+2+3순위 기준으로도 공공 직업소개(알선)기관이 86.0%로 가장 높게 나타나며, 이후로 대중매체(신문, 잡지, 광고 등), 민간 직업소개(알선) 기관 등의 순으로 1순위와 동일한 양상을 보임

[그림 34] 외국인 근로자 채용 경로

(단위 : %)



[표 52] 외국인 근로자 채용 경로 1순위

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	공공 직업소개 (알선)기관	대중매체(신문, 잡지, 광고 등)	민간 직업소개 (알선)기관	친척, 친구, 동료의 추천	학교, 학원, 훈련기관 등 추천	
전 체	669	74.7	14.2	5.7	4.5	0.8	
권역	북부권	566	75.9	13.0	5.8	4.3	1.0
	내륙권	62	66.4	29.8	3.8	-	-
	서해안권	14	61.7	-	-	38.3	-
	금강권	27	77.3	11.3	11.3	-	-
종사자 규모	10-19인	187	64.9	21.6	8.1	5.4	-
	20-49인	323	80.4	9.3	4.7	4.7	0.9
	50-99인	98	75.6	17.1	2.4	4.9	-
	100-299인	61	73.9	13.0	8.7	-	4.3

[표 53] 외국인 근로자 채용 경로 1+2+3순위

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	공공 직업소개 (알선)기관	대중매체(신문, 잡지, 광고 등)	민간 직업소개 (알선)기관	친척, 친구, 동료의 추천	학교, 학원, 훈련기관 등 추천	
전 체	669	86.0	31.4	27.2	13.9	4.8	
권역	북부권	566	87.2	31.9	27.0	14.1	5.2
	내륙권	62	78.9	38.4	41.3	12.0	
	서해안권	14	61.7	21.4		38.3	21.4
	금강권	27	88.7	11.3	11.3		
종사자 규모	10-19인	187	81.1	40.5	35.1	24.3	2.7
	20-49인	323	88.8	27.1	20.6	9.3	3.7
	50-99인	98	85.4	31.7	31.7	14.6	7.3
	100-299인	61	87.0	26.1	30.4	4.3	13.0

III

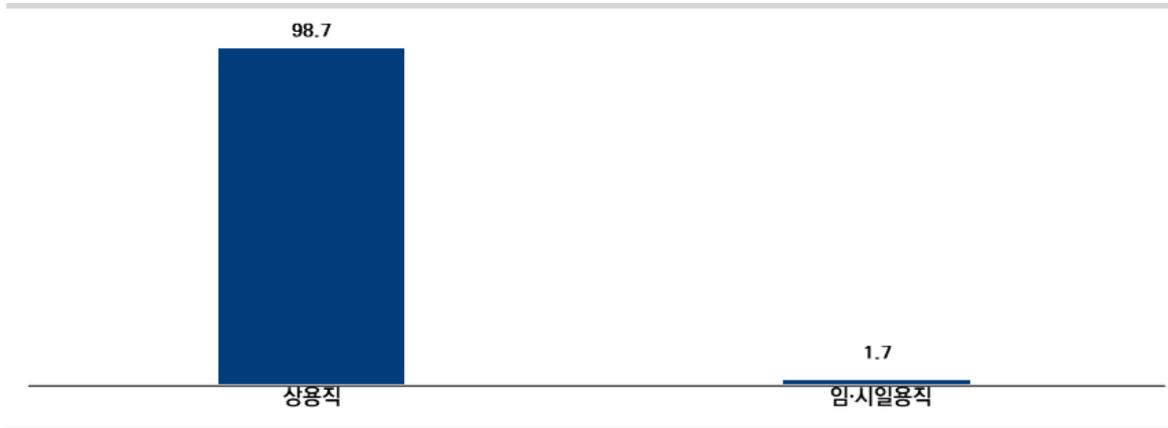
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

2. 외국인 근로자 고용 형태

- 외국인 근로자를 고용 중인 모든 업체에서 98.7%가 상용직으로 고용하고 있음

[그림 35] 외국인 근로자 고용 형태

(단위 : %(중복 응답))



[표 54] 외국인 근로자 고용형태

(단위 : 개사, %(중복 응답))

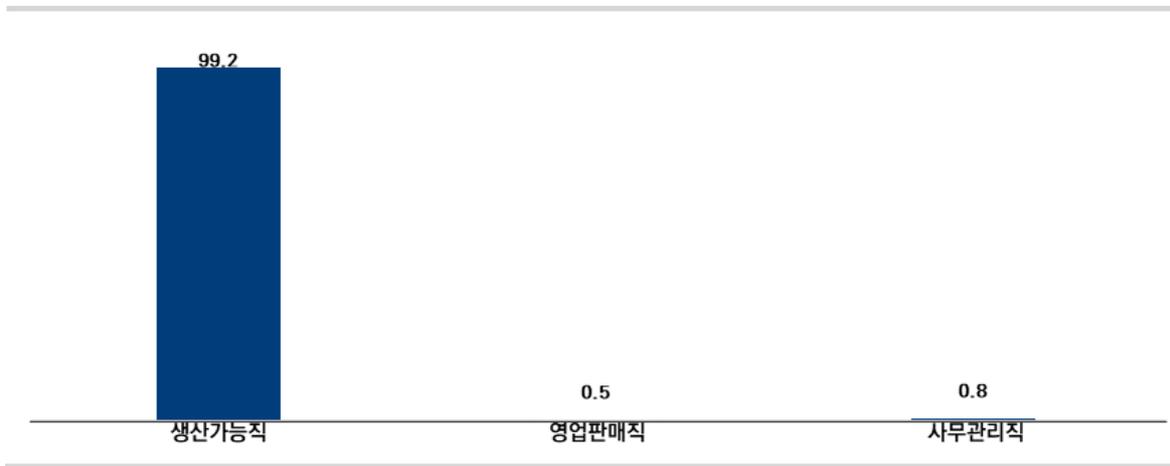
구 분	사례수	상용직	임시·일용직
전 체	669	98.7	1.7
권역	북부권	98.9	1.6
	내륙권	100.0	-
	서해안권	83.1	16.9
	금강권	100.0	-
종사자 규모	10-19인	100.0	-
	20-49인	98.1	2.8
	50-99인	97.6	2.4
	100-299인	100.0	-

3. 외국인 근로자 필요 직종

- 외국인 근로자 필요 직종으로는 생산기능직이 99.2%로 가장 높게 나타나며, 일부 사무관리직과 영업판매직 등의 순으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 100인 미만에서 외국인 근로자 필요 직종으로 생산기능직이라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 36] 외국인 근로자 필요 직종

(단위 : %(중복 응답))



[표 55] 외국인 근로자 필요 직종

(단위 : 개사, %(중복 응답))

구분	사례수	생산기능직	사무관리직	영업판매직	
전체	669	99.2	0.8	0.5	
권역	북부권	566	99.1	0.9	0.5
	내륙권	62	100.0	-	-
	서해안권	14	100.0	-	-
	금강권	27	100.0	-	-
종사자 규모	10-19인	187	100.0	-	-
	20-49인	323	100.0	-	0.9
	50-99인	98	100.0	-	-
	100-299인	61	91.3	8.7	-

Ⅲ

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

4. 외국인 근로자 채용 시 연봉 수준

- 외국인 근로자 채용 시 연봉 수준으로는 평균 2,990.1만 원으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 100-299인에서 외국인 근로자 채용 시 연봉 수준이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[표 56] 외국인 근로자 채용 시 연봉 수준

(단위 : 개사, 만 원)

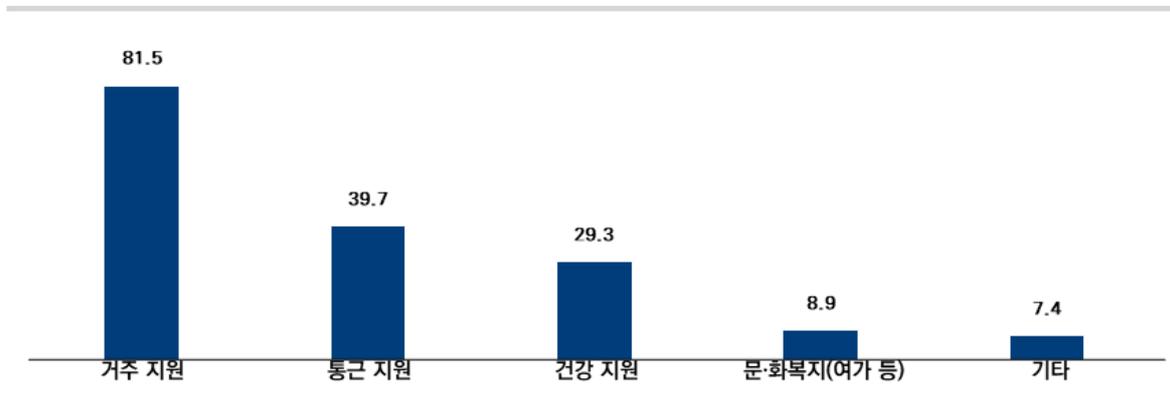
구 분	사례수	외국인 근로자 연봉 수준(상용직, 세전, 평균)
전 체	1,005	2,990.1
권역	북부권	2,984.4
	내륙권	3,015.5
	서해안권	3,355.3
	금강권	2,856.3
종사자 규모	10-19인	2,889.7
	20-49인	2,990.8
	50-99인	3,029.8
	100-299인	3,228.7

5. 외국인 근로자 제공 복리후생

- 외국인 근로자 채용 시 제공하는 복리후생으로는 거주 지원이 81.5%로 가장 높게 나타나며, 이후로 통근 지원, 건강 지원, 문화·복지(여가) 지원 등의 순으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 50-99인에서 외국인 근로자 채용 시 제공하는 복리후생으로 거주 지원이라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 37] 외국인 근로자 제공 복리후생

(단위 : %(중복 응답))



[표 57] 외국인 근로자 제공 복리후생

(단위 : 개사, %(중복 응답))

구분	사례수	거주 지원	통근 지원	건강 지원	문화·복지(여가) 지원	기타	
전체	669	81.5	39.7	29.3	8.9	7.4	
권역	북부권	566	82.3	41.0	30.0	8.5	7.3
	내륙권	62	81.2	39.0	33.6	9.1	8.7
	서해안권	14	38.3	-	18.9	42.8	-
	금강권	27	88.7	34.0	11.3	-	11.3
종사자 규모	10-19인	187	78.4	29.7	27.0	13.5	5.4
	20-49인	323	80.4	37.4	24.3	8.4	8.4
	50-99인	98	87.8	58.5	41.5	4.9	7.3
	100-299인	61	87.0	52.2	43.5	4.3	8.7

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

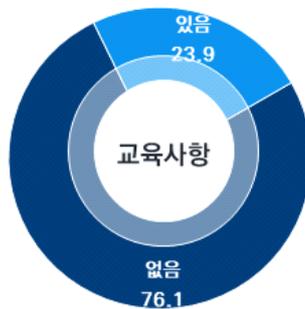
6. 외국인 근로자 직업 훈련(교육)

가. 외국인 근로자 직업 훈련(교육) 여부

- 현재 외국인 재직자에 대한 직업 훈련(교육)을 제공한다는 응답은 23.9%로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 50-99인에서 현재 외국인 재직자에 대한 직업 훈련(교육)을 제공한다는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 38] 외국인 근로자 직업 훈련(교육) 여부

(단위 : %)



[표 58] 외국인 근로자 직업 훈련(교육) 여부

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	있음	없음
전 체	669	23.9	76.1
권역	북부권	24.7	75.3
	내륙권	15.8	84.2
	서해안권	-	100.0
	금강권	38.0	62.0
종사자 규모	10-19인	27.0	73.0
	20-49인	21.5	78.5
	50-99인	24.4	75.6
	100-299인	26.1	73.9

나. 외국인 근로자에게 제공 중인 직업 훈련(교육) 종류

1) 신규 외국인 근로자 제공 교육

- 외국인 근로자에게 제공하는 직업 훈련(교육) 중 신규 외국인 근로자의 평균 교육 시간은 8.9시간, 총 실시 인원수는 약 194명으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 10-49인에서 현재 신규 외국인 근로자에 대한 직업 훈련(교육)을 상대적으로 긴 시간 제공하며, 50-99인에서 교육훈련 제공 인원이 상대적으로 높게 나타남

[표 59] 외국인 근로자 제공 교육 (신규)

(단위 : 개사, 시간, 명)

구 분	사례수	평균 시간	합계 인원
전 체	1,005	8.9	194
권역	북부권	847	9.2
	내륙권	97	9.4
	서해안권	19	-
	금강권	43	6.0
종사자 규모	10-19인	349	10.3
	20-49인	416	8.8
	50-99인	136	7.3
	100-299인	104	8.3

[표 60] 외국인 근로자 제공 교육 내용 (신규)

구 분	사례수
자동차 부품 제조 기술 교육	25
안전 및 보안교육	6
자동차 부품 생산 공정 교육	5
기계 수동 조립 교육	3
한국어 교육	2
기계 전반 교육	1
도장 기술 교육	1
전선 조립 교육	1
프레스금형제작 교육	1

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

2) 재직 외국인 근로자 제공 교육

- 외국인 근로자에게 제공하는 직업 훈련(교육) 중 재직 외국인 근로자의 평균 교육 시간은 9.1시간, 총 실시 인원수는 약 1,202명으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 20-49인에서 현재 재직 외국인 근로자에 대한 직업 훈련(교육)을 상대적으로 긴 시간 제공하며, 20-49인에서 교육훈련 제공 인원수가 상대적으로 높게 나타남

[표 61] 외국인 근로자 제공 교육 (재직)

(단위 : 개사, 시간, 명)

구 분	사례수	평균 시간	합계 인원
전 체	1,005	9.1	1,202
권역	북부권	847	9.6
	내륙권	97	6.0
	서해안권	19	-
	금강권	43	5.0
종사자 규모	10-19인	349	7.9
	20-49인	416	10.7
	50-99인	136	6.2
	100-299인	104	10.3

[표 62] 외국인 근로자 제공 교육 내용 (재직)

구 분	사례수
안전 및 보안교육	17
자동차 부품 제조 기술 교육	16
자동차 부품 생산 공정 교육	4
기계 전반 교육	3
생산 품질 교육	3
한국어 및 한국문화 교육	3
용접 기술 교육	2
사출 성형 기술 교육	1
열처리 교육	1
작업 환경 관리	1

다. 외국인 근로자에게 제공을 희망하는 직업 훈련(교육) 종류

1) 신규 외국인 근로자 제공 희망 교육

- 외국인 근로자에게 제공을 희망하는 직업 훈련(교육) 중 신규 외국인 근로자의 평균 희망 교육 시간은 9.6시간, 총 실시 인원수는 약 409명으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 100-299인에서 현재 신규 외국인 근로자에 대한 직업 훈련(교육)을 상대적으로 긴 시간 제공을 희망하며, 20-49인에서 교육훈련 제공 희망 인원수가 상대적으로 높게 나타남

[표 63] 외국인 근로자 제공 희망 교육 (신규)

(단위 : 개사, 시간, 명)

구 분	사례수	평균 시간	합계 인원
전 체	1,005	9.6	409.3
권역	북부권	847	9.2
	내륙권	97	13.5
	서해안권	19	8.0
	금강권	43	8.0
종사자 규모	10-19인	349	9.2
	20-49인	416	10.2
	50-99인	136	7.9
	100-299인	104	10.9

Ⅲ

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

[표 64] 외국인 근로자 제공 희망 교육 내용 (신규)

구 분	사례수
자동차 부품 제조 기술 교육	112
안전 및 보안교육	7
한국어 및 한국문화 교육	7
도장 및 도금 교육	5
생산 공정 교육	3
자동차 부품 생산 공정 교육	3
금속 가공 기술 교육	1
기계 전반 교육	1
기본 소양 교육	1
마케팅 교육	1
볼트 조립 교육	1
부품 가공 교육	1
성형 가공 교육	1
수출입 관리 교육	1
용접 작업 교육	1
자동차 부품 포장 업무 교육	1
철판 가공 교육	1
품질관리 교육	1

2) 재직 외국인 근로자 제공 희망 교육

- 외국인 근로자에게 제공을 희망하는 직업 훈련(교육) 중 재직 외국인 근로자의 평균 희망 교육 시간은 19.1시간, 총 실시 인원수는 약 1,822명으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 100-299인에서 현재 재직 외국인 근로자에 대한 직업 훈련(교육)을 상대적으로 긴 시간 제공을 희망하며, 20-49인에서 교육훈련 제공 희망 인원수가 상대적으로 높게 나타남

[표 65] 외국인 근로자 제공 희망 교육 (재직)

(단위 : 개사, 시간, 명)

구 분	사례수	평균 시간	합계 인원	
전 체	1,005	19.1	1,822	
권역	북부권	847	19.6	1,449
	내륙권	97	18.1	231
	서해안권	19	14.0	133
	금강권	43	8.0	9
종사자 규모	10-19인	349	15.7	253
	20-49인	416	16.8	1,010
	50-99인	136	34.9	389
	100-299인	104	38.0	171

Ⅲ

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

[표 66] 외국인 근로자 제공 희망 교육 내용 (재직)

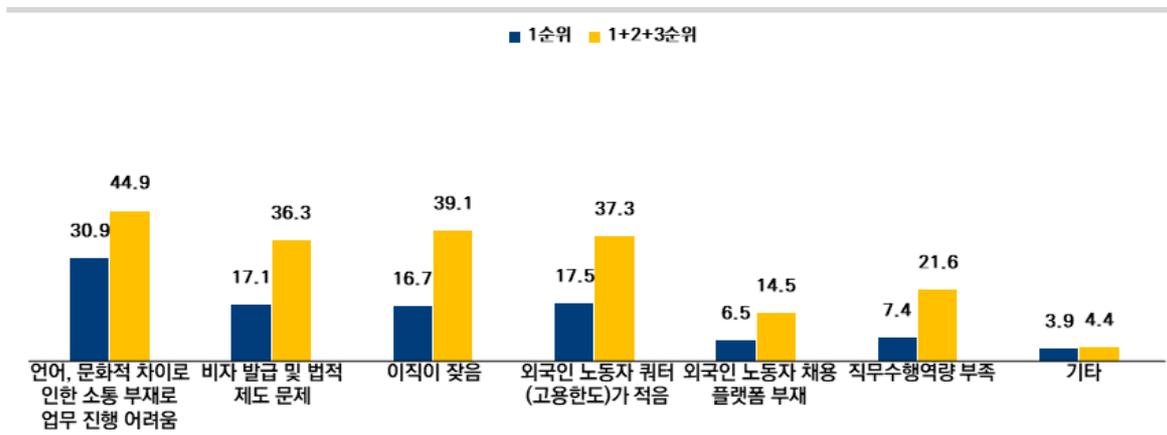
구 분	사례수
안전 및 보안교육	30
생산 및 제조 기술 교육	23
생산 공정 교육	10
기계 전반 교육	6
한국어 및 한국문화 교육	6
제품 품질 관리 교육	5
기존 교육 심화	1
사출성형기술 교육	1
수출입 관리 교육	1
작업자환경관리 교육	1
판금 가공 교육	1
프레스 기술 교육	1

7. 외국인 근로자 채용 애로사항

- 현재 외국인 근로자에 대한 채용 관련 애로사항으로는 1순위 기준 언어, 문화적 차이로 인한 소통 부재로 업무 진행이 어렵다는 응답이 26.0%로 가장 높게 나타나며, 이후로 비자 발급 및 법적 제도 문제, 이직이 잦음 등의 순으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 1순위 기준 권역은 금강권, 종사자 규모는 20-49인에서 현재 외국인 근로자에 대한 채용 관련 애로사항으로 언어, 문화적 차이로 인한 소통 부재로 업무 진행이 어렵다는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남
- 한편, 1+2+3순위 기준으로도 마찬가지로 언어, 문화적 차이로 인한 소통 부재로 업무 진행이 어렵다는 응답이 44.9%로 가장 높게 나타나며, 이후로 이직이 잦음, 외국인 근로자 쿼터(고용한도)가 적음 등의 순으로 1순위와 다른 양상을 보임
 - 응답업체 특성별로 보면, 1+2+3순위 기준 권역은 북부권, 종사자 규모는 20-49인에서 현재 외국인 근로자에 대한 채용 관련 애로사항으로 언어, 문화적 차이로 인한 소통 부재로 이직이 잦다는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 39] 외국인 근로자 채용 관련 애로사항

(단위 : %)



III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

[표 67] 외국인 근로자 채용 관련 애로사항_1순위

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	언어, 문화적 차이로 인한 소통 부재 어려움	외국인 근로자 쿼터 고용 한도 적음	비자 발급 및 법적 제도 문제	이직이 잦음	직무 수행역량이 부족	외국인 근로자 채용 플랫폼 부재	기타	
전 체	669	30.9	17.5	17.1	16.7	7.4	6.5	3.9	
권역	북부권	566	32.6	17.7	18.2	15.9	7.4	5.9	2.3
	내륙권	62	13.0	26.5	13.0	17.8	9.1	15.8	4.8
	서해안권	14	21.4	-	21.4	40.3	16.9	-	-
	금강권	27	43.0	-	-	19.0	-	-	38.0
종사자 규모	10-19인	187	27.0	24.3	13.5	18.9	2.7	5.4	8.1
	20-49인	323	34.6	16.8	16.8	15.0	8.4	6.5	1.9
	50-99인	98	29.3	14.6	22.0	12.2	9.8	9.8	2.4
	100-299인	61	26.1	4.3	21.7	26.1	13.0	4.3	4.3

[표 68] 외국인 근로자 채용 관련 애로사항_1+2+3순위

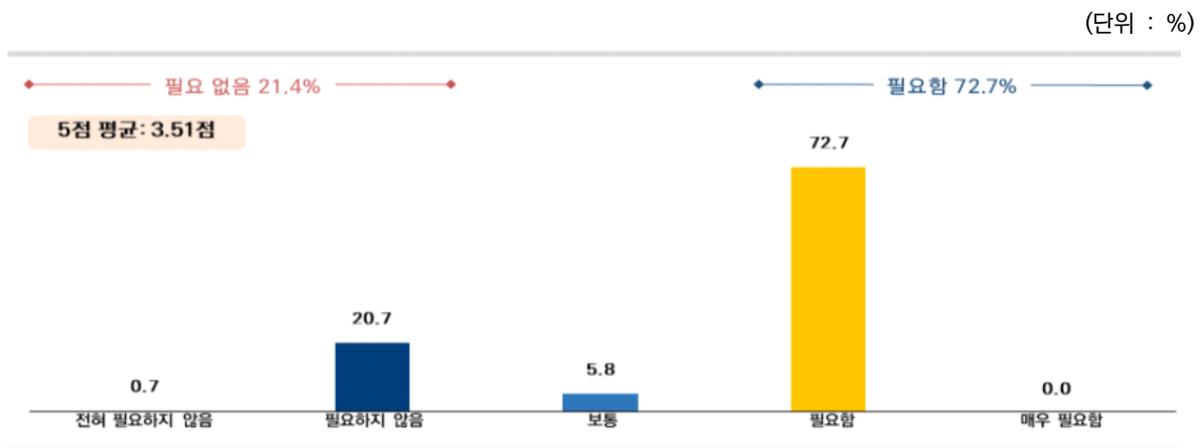
(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	언어, 문화적 차이로 인한 소통 부재 어려움	이직이 잦음	외국인 근로자 쿼터 고용 한도 적음	비자 발급 및 법적 제도 문제	직무 수행역량이 부족	외국인 근로자 채용 플랫폼 부재	기타	
전 체	669	44.9	39.1	37.3	36.3	21.6	14.5	4.4	
권역	북부권	566	46.1	39.9	38.9	36.5	22.6	12.7	2.9
	내륙권	62	35.6	26.5	39.5	39.9	17.7	40.7	4.8
	서해안권	14	40.3	78.6	16.9	40.3	38.3	-	-
	금강권	27	43.0	30.3	9.0	20.3	-	-	38.0
종사자 규모	10-19인	187	40.5	43.2	45.9	29.7	10.8	13.5	8.1
	20-49인	323	49.5	38.3	35.5	35.5	26.2	12.1	2.8
	50-99인	98	41.5	36.6	39.0	43.9	24.4	17.1	2.4
	100-299인	61	39.1	34.8	17.4	47.8	26.1	26.1	4.3

8. 외국인 근로자 채용 시 정부 및 지자체 지원 필요성

- 외국인 근로자 채용 시 정부 및 지자체 지원이 필요한 정도로는 필요하다(필요함+매우 필요함)가 72.7%로 5점 평균 3.51점으로 대체로 필요한 것으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 권역은 내륙권, 종사자 규모는 50-99인에서 외국인 근로자 채용 시 정부 및 지자체 지원의 필요성이 5점 평균 기준 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 40] 외국인 근로자 채용 시 정부 및 지자체 지원 필요성



[표 69] 외국인 근로자 채용 시 정부 및 지자체 지원 필요성

(단위 : 개사, %, 점(5점 평균))

구 분	사례수	전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	보통	필요함	매우 필요함	5점 평균	
전 체	1,005	0.7	20.7	5.8	72.7	0.0	3.51	
권역	북부권	847	0.9	19.7	6.3	73.1	-	3.52
	내륙권	97	-	20.1	-	79.9	-	3.60
	서해안권	19	-	26.4	-	73.6	-	3.47
	금강권	43	-	40.0	11.8	48.1	-	3.08
종사자 규모	10-19인	349	1.4	24.6	8.7	65.2	-	3.38
	20-49인	416	-	18.8	4.3	76.8	-	3.58
	50-99인	136	1.8	8.8	5.3	84.2	-	3.72
	100-299인	104	-	30.8	2.6	66.7	-	3.36

III

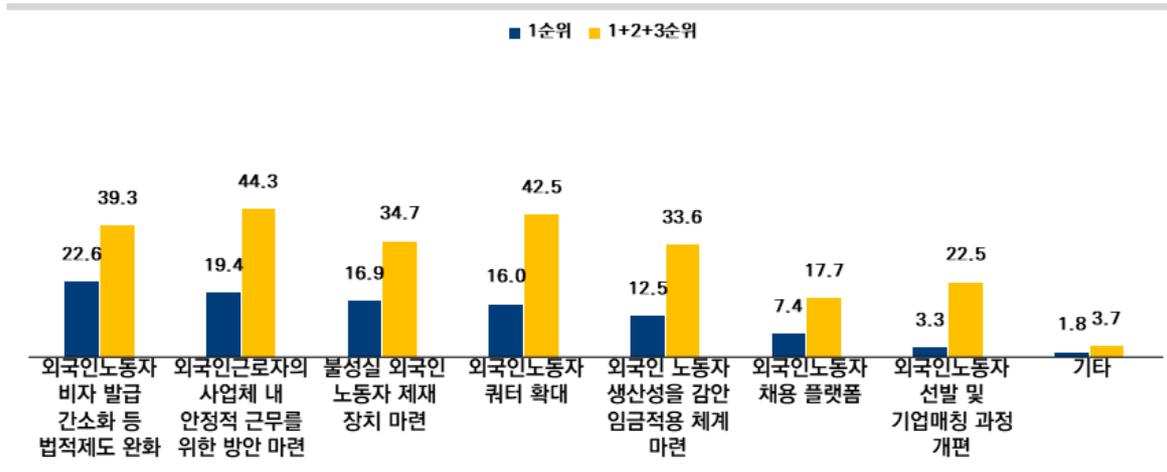
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

9. 외국인 근로자 채용 시 우선 지원 필요 정책분야

- 외국인 근로자 채용 시 우선 지원이 필요한 정책 분야로는 1순위 기준 외국인 근로자 비자발급 간소화 등 법적 제도 완화가 22.6%로 가장 높았으며, 이후로 외국인 근로자 사업체 내 안정적 근무 위한 방안 마련, 불성실 외국인 근로자 제재 장치 마련(사업장 변경 횟수 축소 등) 등의 순으로 나타남
- 한편 1+2+3순위로 보면, 외국인 근로자 사업체 내 안정적 근무 위한 방안 마련이 44.3%로 가장 높게 나타나며, 이후로 외국인 근로자 쿼터 (고용한도 확대), 외국인 근로자 비자 발급 간소화 등 법적 제도 완화 등의 순으로 1순위와 다른 양상을 보임
- 응답업체 특성별로 보면, 1+2+3순위 기준 권역은 내륙권, 종사자 규모는 20-49인에서 외국인 근로자 채용 시 우선 지원이 필요한 정책 분야로 외국인 근로자 사업체 내 안정적 근무 위한 방안 마련이라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 41] 외국인 근로자 채용 시 우선 지원 필요 정책 분야

(단위 : %)



[표 70] 외국인 근로자 채용 시 우선 지원 필요 정책 분야_1순위

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	외국인 근로자 비자발급 간소화 등 법적제도 완화	외국인 근로자 사업체 내 안정적 근무 위한 방안 마련	불성실 외국인 근로자 제재 장치 마련 (사업장 변경 횟수 축소)	외국인 근로자 쿼터 (고용한도 확대)	외국인 근로자 생산성을 감안한 임금적용 체계 마련	외국인 근로자 채용 플랫폼	외국인 근로자 선발 및 기업매칭 과정 개편	기타	
전 체	789	22.6	19.4	16.9	16.0	12.5	7.4	3.3	1.8	
권역	북부권	672	24.5	18.8	17.0	16.8	13.2	5.7	3.2	0.9
	내륙권	77	10.0	25.3	10.9	14.4	6.6	26.3	6.6	-
	서해안권	14	21.4	16.9	40.3	-	-	-	-	21.4
	금강권	26	11.8	19.7	19.7	9.3	19.7	-	-	19.7
종사자 규모	10-19인	258	19.6	17.6	17.6	17.6	17.6	3.9	3.9	2.0
	20-49인	338	22.3	17.9	17.9	19.6	10.7	6.3	2.7	2.7
	50-99인	122	23.5	23.5	11.8	11.8	9.8	13.7	5.9	-
	100-299인	72	33.3	25.9	18.5	-	7.4	14.8	-	-

[표 71] 외국인 근로자 채용 시 우선 지원 필요 정책 분야_1+2+3순위

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	외국인 근로자의 사업체 내 안정적 근무를 위한 방안 마련	외국인 근로자 쿼터 (고용한도 확대)	외국인 근로자 비자 발급 간소화 등 법적제도 완화	불성실 외국인 근로자 제재 장치 마련 (사업장 변경 횟수 축소)	외국인 근로자 생산성을 감안한 임금적용 체계 마련	외국인 근로자 선발 및 기업매칭 과정 개편	외국인 근로자 채용 플랫폼	기타	
전 체	789	44.3	42.5	39.3	34.7	33.6	22.5	17.7	3.7	
권역	북부권	672	44.4	44.0	40.6	35.1	34.9	21.3	16.2	2.7
	내륙권	77	52.8	34.9	27.5	31.0	26.7	31.0	39.9	3.5
	서해안권	14	16.9	38.3	40.3	40.3	-	18.9	-	21.4
	금강권	26	31.5	29.0	40.8	31.5	39.5	29.0	-	19.7
종사자 규모	10-19인	258	41.2	47.1	31.4	29.4	37.3	23.5	15.7	2.0
	20-49인	338	46.4	44.6	39.3	37.5	33.0	19.6	15.2	6.3
	50-99인	122	45.1	41.2	49.0	41.2	27.5	19.6	19.6	-
	100-299인	72	44.4	18.5	51.9	29.6	33.3	37.0	33.3	3.7

3.9 중장년

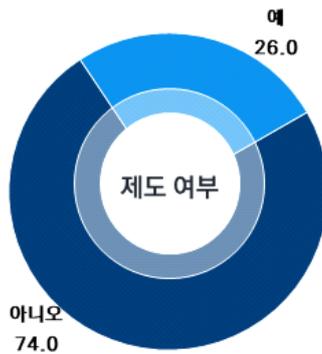
1. 중장년 재직자를 위한 지원제도

가. 중장년 재직자를 위한 지원제도 운영 여부

- 중장년 재직자를 위한 지원제도를 운영하고 있는지에 대해서는 지원하고 있다는 응답이 26.0%로 대체로 지원하지 않는 것으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 100-299인에서 중장년 재직자를 위한 지원제도를 운영하고 있다는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 42] 중장년 재직자를 위한 지원제도 운영 여부

(단위 : %)



[표 72] 중장년 재직자를 위한 지원제도 운영 여부

(단위 : 개사, %)

구 분		사례수	예	아니오
전 체		1,005	26.0	74.0
권역	북부권	847	26.2	73.8
	내륙권	97	31.5	68.5
	서해안권	19	15.7	84.3
	금강권	43	12.6	87.4
종사자 규모	10-19인	349	15.9	84.1
	20-49인	416	28.3	71.7
	50-99인	136	35.1	64.9
	100-299인	104	38.5	61.5

Ⅲ

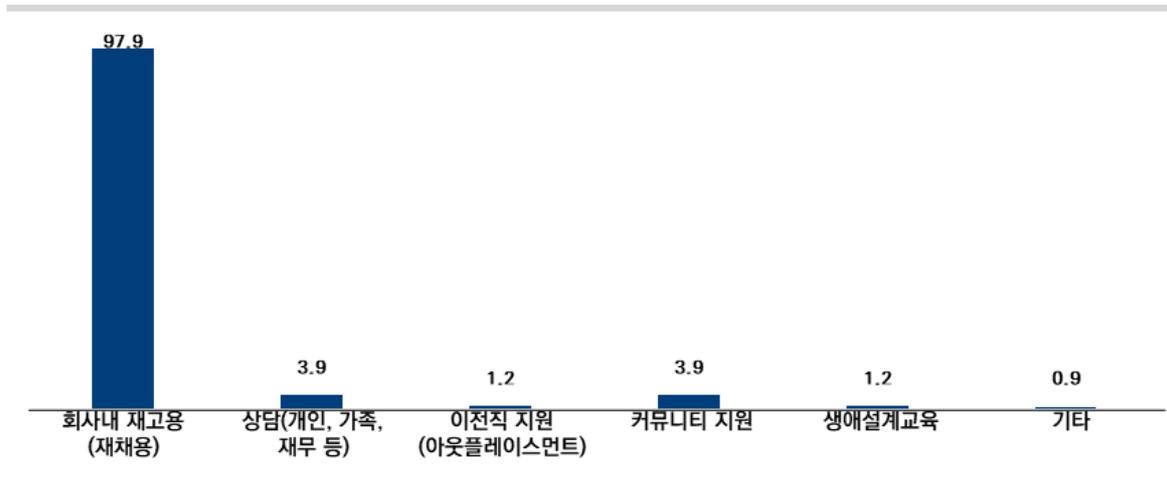
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

나. 중장년 재직자를 위해 운영 중인 제도

- 중장년 재직자를 위한 지원제도를 운영하고 있는 응답업체 중 운영 중인 제도로는 회사 내 재고용(재채용)이 97.9%로 가장 높게 나타나며, 이후 상담(개인, 가족, 재무), 커뮤니티 지원등의 순으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 10-19인과 100-299인에서 중장년 재직자를 위한 지원제도 중 회사 내 재고용(재채용) 제도를 운영하고 있다는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 43] 중장년 재직자를 위해 운영 중인 제도

(단위 : %(중복 응답))



[표 73] 중장년 재직자를 위해 운영 중인 제도

(단위 : 개사, %(중복 응답))

구 분	사례수	회사내 재고용(재채용)	상담(개인, 가족, 재무 등)	커뮤니티 지원	이전직 지원 (아웃플레이스 먼트)	커뮤니티 지원	기타	
전 체	261	97.9	3.9	3.9	1.2	1.2	0.9	
권역	북부권	222	98.9	4.6	4.6	1.4	-	1.1
	내륙권	30	100.0	-	-	-	-	-
	서해안권	3	100.0	-	-	-	-	-
	금강권	5	44.2	-	-	-	55.8	-
종사자 규모	10-19인	56	100.0	18.2	18.2	-	-	-
	20-49인	118	97.4	-	-	2.6	2.6	-
	50-99인	48	95.0	-	-	-	-	5.0
	100-299인	40	100.0	-	-	-	-	-

III

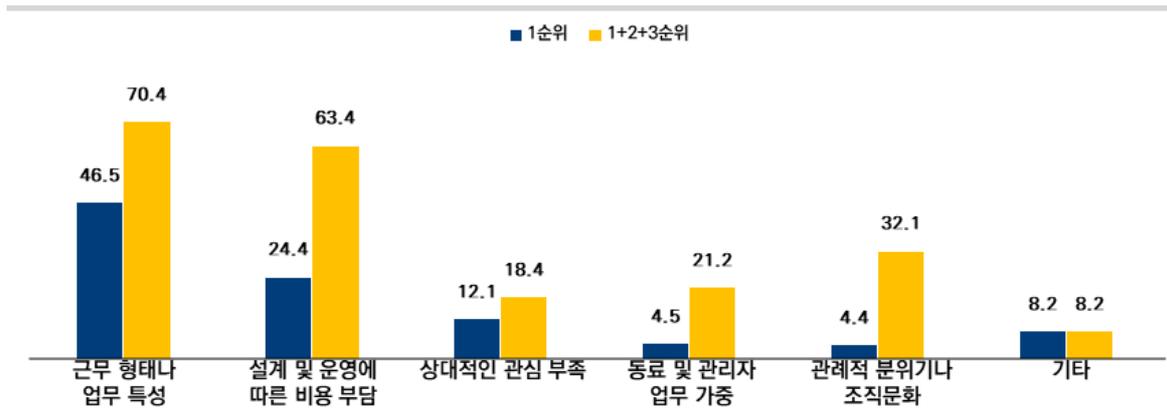
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

다. 중장년 재직자를 위한 지원제도를 운영하지 않는 이유

- 중장년 재직자를 위한 지원제도를 운영하지 않는 이유로는 1순위 기준 근무 형태나 업무 특성이라는 응답이 46.5%로 가장 높게 나타나며, 이후 설계 및 운영에 따른 비용 부담, 상대적 관심 부족 등의 순으로 나타남
- 1+2+3순위 기준으로 보면, 근무 형태나 업무 특성이 70.4%로 마찬가지로 가장 높게 나타나며, 이후 설계 및 운영에 따른 비용 부담, 관례적 분위기나 조직문화 등의 순으로 1순위와는 다른 양상으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 1+2+3순위 기준 권역은 내륙권, 종사자 규모는 100-299인에서 중장년 재직자를 위한 지원제도를 운영하지 않는 이유로 근무 형태나 업무 특성이라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 44] 중장년 재직자를 위한 지원제도를 운영하지 않는 이유

(단위 : %)



[표 74] 중장년 재직자를 위한 지원제도를 운영하지 않는 이유_1순위

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	근무 형태나 업무 특성	설계 및 운영에 따른 비용 부담	상대적 관심 부족	동료 및 관리자 업무 가중	관계적 분위기나 조직문화	기타	
전 체	744	46.5	24.4	12.1	4.5	4.4	8.2	
권역	북부권	624	46.6	25.1	11.8	4.8	5.3	6.3
	내륙권	66	49.2	32.6	9.1	-	-	9.1
	서해안권	16	31.3	18.7	-	18.7	-	31.3
	금강권	37	45.8	-	27.1	-	-	27.1
종사자 규모	10-19인	293	48.3	22.4	13.8	1.7	1.7	12.1
	20-49인	298	45.5	22.2	14.1	6.1	6.1	6.1
	50-99인	88	32.4	37.8	8.1	5.4	8.1	8.1
	100-299인	64	62.5	25.0	-	8.3	4.2	-

[표 75] 중장년 재직자를 위한 지원제도를 운영하지 않는 이유_1+2+3순위

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	근무 형태나 업무 특성	설계 및 운영에 따른 비용 부담	관계적 분위기나 조직문화	동료 및 관리자 업무 가중	상대적 관심 부족	기타	
전 체	744	70.4	63.4	32.1	21.2	18.4	8.2	
권역	북부권	624	71.6	64.6	33.4	23.1	18.9	6.3
	내륙권	66	81.8	73.2	37.0	15.4	9.1	9.1
	서해안권	16	31.3	53.9	16.5	18.7	18.7	31.3
	금강권	37	45.8	29.7	8.1	-	27.1	27.1
종사자 규모	10-19인	293	69.0	55.2	22.4	17.2	19.0	12.1
	20-49인	298	70.7	68.7	35.4	20.2	23.2	6.1
	50-99인	88	67.6	67.6	43.2	37.8	10.8	8.1
	100-299인	64	79.2	70.8	45.8	20.8	4.2	-

Ⅲ

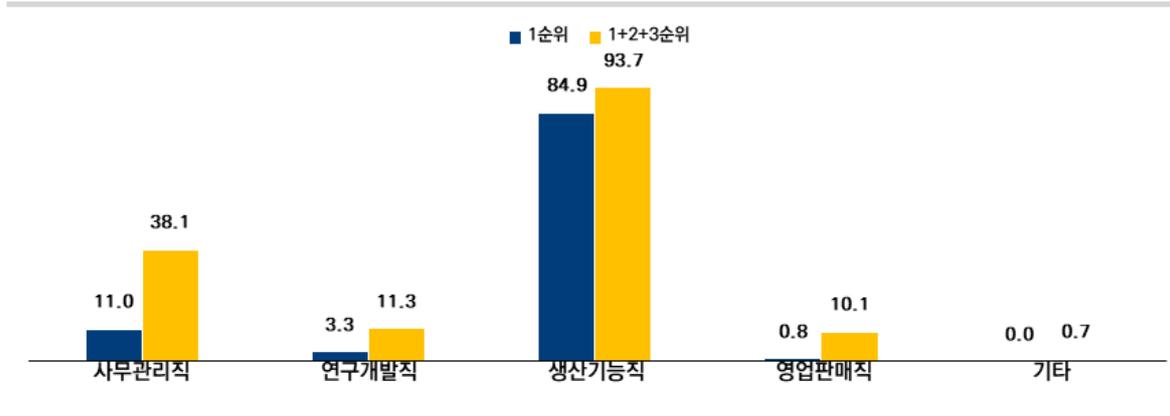
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

라. 중장년 재직자 추가채용 시 가장 필요한 직종

- 중장년 재직자 추가채용시 가장 필요한 직종으로는 1순위 기준 생산기능직이 84.9%로 가장 높게 나타나며, 이후 사무관리직, 연구개발직, 영업판매직 등의 순으로 나타남
- 1+2+3순위 기준으로 보면, 생산기능직이 93.7%로 마찬가지로 가장 높게 나타나며, 이후 사무관리직, 연구개발직, 영업판매직 등의 순으로 1순위와 유사한 양상으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 1+2+3순위 기준 권역은 서해안권과 금강권, 종사자 규모는 50-99인에서 중장년 재직자 추가채용시 가장 필요한 직종으로 생산기능직이라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 45] 중장년 노동자 추가 채용 시 가장 필요한 직종

(단위 : %)



[표 76] 중장년 노동자 추가 채용 시 가장 필요한 직종_1순위

(단위 : 개사, %)

구 분		사례수	생산기능직	사무관리직	연구개발직	영업판매직
전 체		1,005	84.9	11.0	3.3	0.8
권역	북부권	847	83.5	11.7	3.9	1.0
	내륙권	97	91.4	8.6	-	-
	서해안권	19	84.3	15.7	-	-
	금강권	43	100.0	-	-	-
종사자 규모	10-19인	349	88.4	7.2	2.9	1.4
	20-49인	416	89.1	9.4	0.7	0.7
	50-99인	136	77.2	14.0	8.8	-
	100-299인	104	66.7	25.6	7.7	-

[표 77] 중장년 노동자 추가 채용 시 가장 필요한 직종_1+2+3순위

(단위 : 개사, %)

구 분		사례수	생산기능직	사무관리직	연구개발직	영업판매직	기타
전 체		1,005	93.7	38.1	11.3	10.1	0.7
권역	북부권	847	92.9	38.7	12.5	11.0	0.8
	내륙권	97	96.9	51.3	7.7	8.4	-
	서해안권	19	100.0	15.7	-	-	-
	금강권	43	100.0	7.1	-	-	-
종사자 규모	10-19인	349	91.3	24.6	10.1	5.8	-
	20-49인	416	96.4	42.0	6.5	12.3	-
	50-99인	136	96.5	50.9	17.5	12.3	5.3
	100-299인	104	87.2	51.3	25.6	12.8	-

Ⅲ

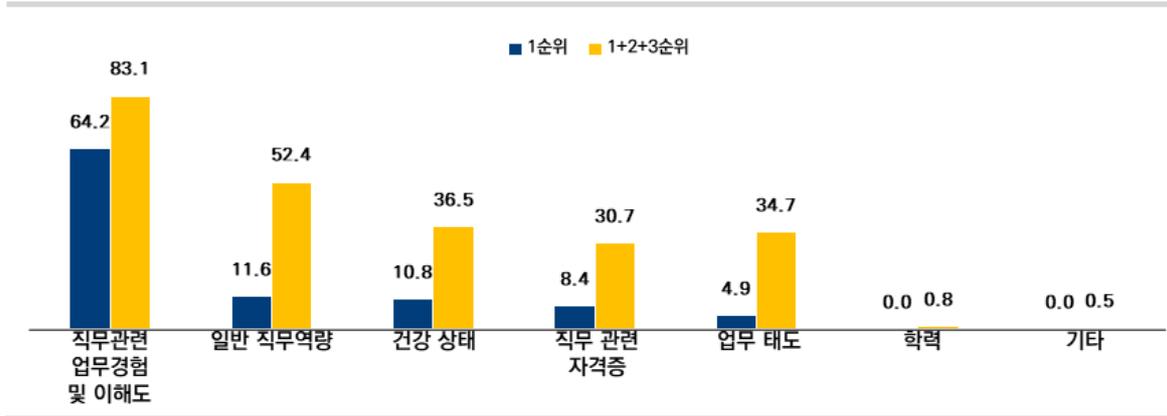
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

마. 중장년 노동자 채용 시 중요 요소

- 중장년 노동자 채용시 중요 요소로는 1순위 기준 직무 관련 업무 경험 및 이해도가 64.2%로 가장 높게 나타나며, 이후 일반 직무역량, 건강 상태 등의 순으로 나타남
- 1+2+3순위 기준으로 보면, 직무 관련 업무 경험 및 이해도가 83.1%로 마찬가지로 가장 높게 나타나며, 이후 일반 직무 역량, 건강상태 등의 순으로 1순위와 유사한 양상으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 1+2+3순위 기준 권역은 내륙권, 종사자 규모는 50-99인에서 중장년 노동자 채용시 중요 요소로 직무 관련 업무 경험 및 이해도라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 46] 중장년 노동자 채용 시 중요 요소

(단위 : %)



[표 78] 중장년 노동자 채용 시 중요 요소_1순위

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	직무 관련 업무 경험 및 이해도	일반 직무역량	건강 상태	직무 관련 자격증	업무 태도	
전 체	1,005	64.2	11.6	10.8	8.4	4.9	
권역	북부권	847	63.5	11.3	11.5	9.1	4.6
	내륙권	97	77.0	11.8	3.1	8.1	-
	서해안권	19	45.4	-	42.1	-	12.5
	금강권	43	57.5	23.7	-	-	18.9
종사자 규모	10-19인	349	60.9	15.9	8.7	8.7	5.8
	20-49인	416	63.8	8.7	15.2	6.5	5.8
	50-99인	136	68.4	8.8	5.3	14.0	3.5
	100-299인	104	71.8	12.8	7.7	7.7	-

[표 79] 중장년 노동자 채용 중요 요소_1+2+3순위

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	직무 관련 경험 및 이해도	일반 직무역량	건강 상태	업무 태도	직무 관련 자격증	학력	기타	
전 체	1,005	83.1	52.4	36.5	34.7	30.7	0.8	0.5	
권역	북부권	847	84.1	53.3	37.6	31.8	32.2	0.7	-
	내륙권	97	87.9	50.9	34.1	46.2	32.1	2.8	-
	서해안권	19	45.4	42.1	70.3	68.5	13.9	-	-
	금강권	43	69.3	43.3	7.1	49.6	5.6	-	11.8
종사자 규모	10-19인	349	82.6	47.8	36.2	36.2	21.7	-	1.4
	20-49인	416	83.3	53.6	42.8	37.7	31.9	0.7	-
	50-99인	136	84.2	63.2	22.8	26.3	38.6	-	-
	100-299인	104	82.1	48.7	30.8	28.2	46.2	5.1	-

Ⅲ

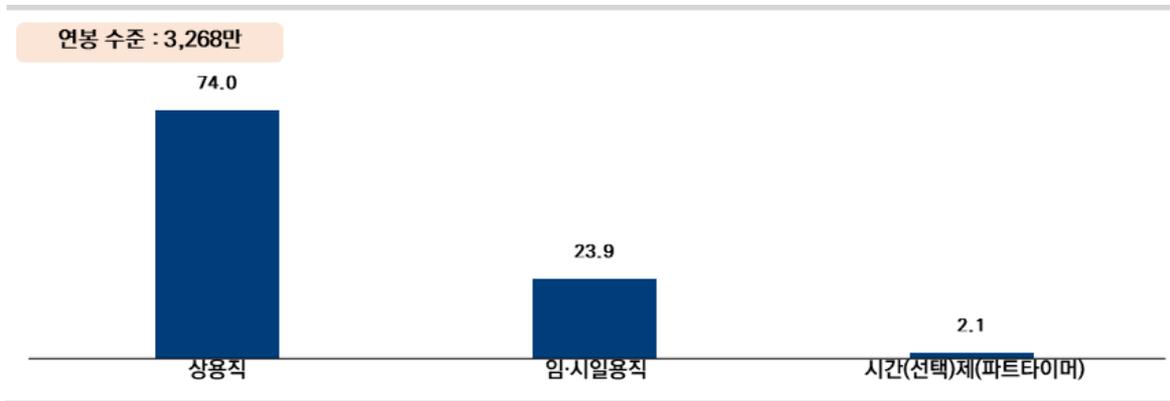
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

바. 중장년 노동자 추가 채용 시 고용형태 및 평균 연봉 수준

- 중장년 노동자 추가 채용 시 고용 형태는 상용직이 74.0%로 가장 높았으며, 이후로 임시·일용직, 시간(선택)제(파트타이머) 등의 순으로 나타나며, 평균 연봉수준은 3,268.29만 원으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 50-99인에서 중장년 노동자 추가 채용 시 고용 형태로 상용직이라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 47] 중장년 노동자 추가채용 시 고용형태 및 평균 연봉 수준

(단위 : %)



[표 80] 중장년 노동자 추가채용 시 고용형태 및 평균 연봉 수준

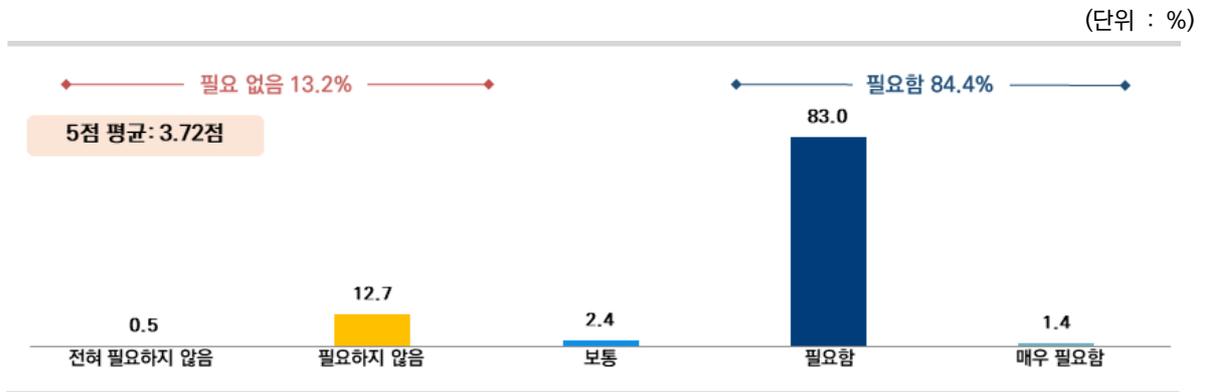
(단위 : 개사, %, 만 원)

구 분	사례수	상용직	임시·일용직	시간선택 파트타이머	연봉 수준 평균 (상용직, 세전)	
전 체	1,005	74.0	23.9	2.1	3,268.29	
권역	북부권	847	75.6	22.3	2.2	3,276.26
	내륙권	97	60.7	36.2	3.1	3,229.40
	서해안권	19	29.7	70.3	-	2,797.25
	금강권	43	92.9	7.1	-	3,409.37
종사자 규모	10-19인	349	75.4	21.7	2.9	3,107.83
	20-49인	416	74.6	23.2	2.2	3,198.12
	50-99인	136	70.2	28.1	1.8	3,624.21
	100-299인	104	71.8	28.2	-	3,622.05

사. 중장년 노동자 추가 채용 시 정부·지자체 지원 필요성

- 중장년 노동자 추가 채용 시 정부·지자체 지원 필요 정도로는 필요함(필요함+매우 필요함)이 84.4%로 5점 평균 3.72으로 나타나며 대체로 필요한 것으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 20-49인에서 중장년 노동자 추가 채용 시 정부·지자체 지원 필요성이 5점 평균 기준 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 48] 중장년 노동자 추가채용 시 정부·지자체 지원 필요성



[표 81] 중장년 노동자 추가채용 시 정부·지자체 지원 필요성

(단위 : 개사, %, 점(5점 평균))

구 분	사례수	전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	보통	필요함	매우 필요함		
전 체	1,005	0.5	12.7	2.4	83.0	1.4	3.72	
권역	북부권	847	0.6	12.6	2.1	83.4	1.3	3.72
	내륙권	97	-	9.0	3.1	84.7	3.1	3.82
	서해안권	19	-	38.9	-	61.1	-	3.22
	금강권	43	-	11.8	7.1	81.1	-	3.69
종사자 규모	10-19인	349	1.4	11.6	2.9	82.6	1.4	3.71
	20-49인	416	-	10.9	2.2	84.8	2.2	3.78
	50-99인	136	-	21.1	1.8	77.2	-	3.56
	100-299인	104	-	12.8	2.6	84.6	-	3.72

III

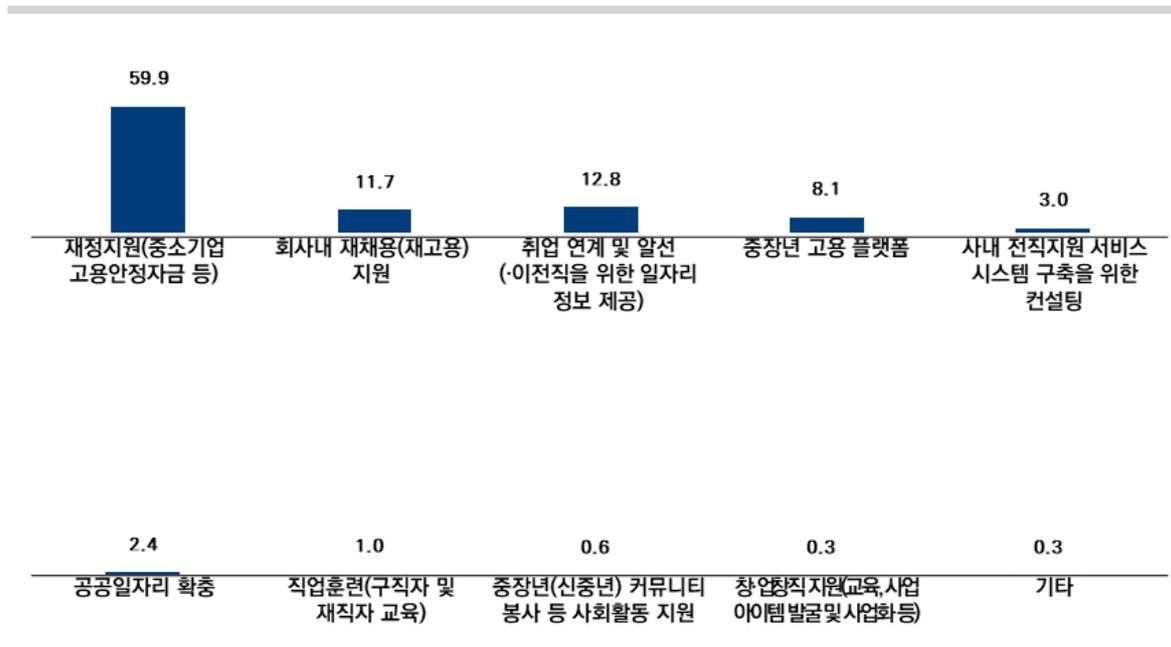
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

아. 중장년 노동자 우선 지원 필요 부분

- 중장년 노동자를 위해 정부 및 지자체 등에서 우선적으로 지원해주었으면 하는 부분으로는 재정지원(중소기업 고용안정자금 등)이 59.9%로 가장 높게 나타나며, 이후로 취업 연계 및 알선(이전직을 위한 일자리 정보 제공), 회사 내 재채용(재고용) 지원 등의 순으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 권역은 북부권, 종사자 규모는 20-49인에서 중장년 노동자를 위해 정부 및 지자체 등에서 우선적으로 지원해주었으면 하는 부분으로 재정지원(중소기업 고용안정자금 등)이라는 응답이 5점 평균 기준 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 49] 중장년 노동자 우선 지원 필요 부분

(단위 : %(중복 응답))



[표 82] 중장년 노동자 우선 지원 필요 부분

(단위 : 개사, %(중복 응답))

구 분	사례수	재정지원 (중소기업 고용안전 자금 등)	취업 연계 및 알선 이·전직을 위한 일자리 정보 제공	회사내 재채용(재 고용) 지원	중장년 고용 플랫폼	사내 전직지원 서비스 시스템 구축을 위한 컨설팅	공공 일자리 확충	직업훈련 구직자 및 재직자 교육	중장년 (신중년) 커뮤니티 및 봉사 등 사회활동 지원	창업·창직 지원교육, 사업 아이템 발굴 및 사업화 등	기타	
전 체	872	59.9	12.8	11.7	8.1	3.0	2.4	1.0	0.6	0.3	0.3	
권역	북부권	735	60.2	12.6	11.6	8.5	2.8	2.1	0.7	0.7	0.4	0.3
	내륙권	88	60.1	12.6	11.5	3.4	6.1	6.1	-	-	-	-
	서해안권	12	48.5	25.7	-	25.7	-	-	-	-	-	-
	금강권	38	56.3	13.4	16.0	6.3	-	-	8.0	-	-	-
종사자 규모	10-19인	303	51.7	18.3	6.7	15.0	3.3	5.0	-	-	-	-
	20-49인	371	69.1	9.8	10.6	4.9	2.4	0.8	1.6	0.8	-	-
	50-99인	107	44.4	11.1	24.4	4.4	6.7	2.2	2.2	2.2	-	2.2
	100-299인	91	67.6	8.8	17.6	2.9	-	-	-	-	2.9	-

3.10 산업별 문항

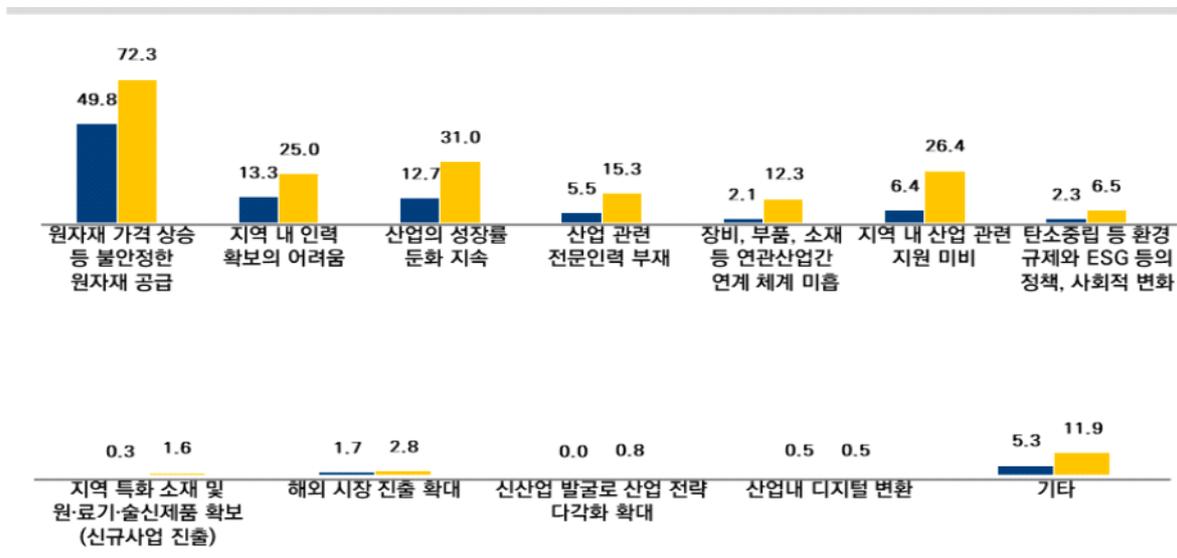
1. 최근 1년간 산업 관련 가장 이슈

가. 최근 1년간 산업 관련 가장 이슈

- 모빌리티 산업에서 최근 1년간 산업 관련 가장 큰 이슈는 1순위 기준 원자재 가격 상승 등 불안정한 원자재 공급이 49.8%로 가장 높게 나타나며, 이후로 지역 내 인력 확보의 어려움, 산업의 성장률 둔화 지속 등의 순으로 나타남
- 1+2+3순위 기준으로 보면, 마찬가지로 원자재 가격 상승 등 불안정한 원자재 공급이 72.3%로 가장 높게 나타나며, 이후로 산업의 성장률 둔화 지속, 지역 내 인력 확보의 어려움 등의 순으로 1순위와 다른 양상을 보임
- 응답업체 특성별로 보면, 권역은 서해안권, 1+2+3순위 기준 종사자 규모는 10-19인에서 모빌리티 산업에서 최근 1년간 산업 관련 가장 큰 이슈로 원자재 가격 상승 등 불안정한 원자재 공급이라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 50] 최근 1년간 사업 관련 가장 큰 이슈

(단위 : %)



[표 83] 최근 1년간 사업 관련 가장 큰 이슈_1순위(1)

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	원자재 가격 상승 등 불안정한 원자재 공급	지역 내 인력 확보의 어려움	산업의 성장률 둔화 지속	지역 내 산업 관련 지원 미비	산업 관련 전문인력 부재	탄소중립 등 환경규제와 ESG 등의 정책, 사회적 변화	
전 체	1,005	49.8	13.3	12.7	5.6	5.5	2.3	
권역	북부권	847	48.5	13.4	13.8	5.7	5.9	2.8
	내륙권	97	52.6	18.9	2.8	4.9	5.6	-
	서해안권	19	71.8	12.5	-	15.7	-	-
	금강권	43	61.4	-	19.7	-	-	-
종사자 규모	10-19인	349	60.9	10.1	11.6	5.8	1.4	2.9
	20-49인	416	49.3	12.3	9.4	5.1	8.0	1.4
	50-99인	136	28.1	21.1	15.8	8.8	10.5	5.3
	100-299인	104	43.6	17.9	25.6	2.6	2.6	-

[표 84] 최근 1년간 사업 관련 가장 큰 이슈_1순위(2)

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	장비, 부품, 소재 등 연관산업간 연계 체계 미흡	해외 시장 진출 확대	산업내 디지털 전환	지역 특화 소재 및 원료·기술·신제품 확보 (신규사업진출)	기타		
전 체	1,005	2.1	1.7	0.8	0.5	0.3	5.3	
권역	북부권	847	2.5	1.7	0.6	0.6	0.4	4.3
	내륙권	97	-	3.1	2.8	-	-	9.4
	서해안권	19	-	-	-	-	-	-
	금강권	43	-	-	-	-	-	18.9
종사자 규모	10-19인	349	-	-	1.4	1.4	-	4.3
	20-49인	416	2.2	3.6	-	-	0.7	8.0
	50-99인	136	8.8	1.8	-	-	-	-
	100-299인	104	-	-	2.6	-	-	5.1

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

[표 85] 최근 1년간 사업 관련 가장 큰 이슈_1+2+3순위(1)

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	원자재 가격 상승 등 불안정한 원자재 공급	산업의 성장률 둔화 지속	지역 내 인력 확보의 어려움	지역 내 산업 관련 지원 미비	산업 관련 전문인력 부재	장비, 부품, 소재 등 연관산업간 연계 체계 미흡	탄소중립 등 환경규제와 ESG 등의 정책, 사회적 변화	
전 체	1,005	72.3	31.0	25.0	22.3	15.3	12.3	6.5	
권역	북부권	847	72.0	31.8	25.7	23.6	16.2	12.5	6.8
	내륙권	97	71.8	25.1	24.5	19.2	16.7	16.4	2.8
	서해안권	19	84.3	-	42.1	15.7	-	13.9	12.5
	금강권	43	74.1	43.3	5.6	7.1	-	-	7.1
종사자 규모	10-19인	349	75.4	27.5	14.5	26.1	7.2	14.5	8.7
	20-49인	416	74.6	29.0	29.7	23.2	18.8	8.0	3.6
	50-99인	136	59.6	38.6	33.3	19.3	22.8	15.8	8.8
	100-299인	104	69.2	41.0	30.8	10.3	17.9	17.9	7.7

[표 86] 최근 1년간 사업 관련 가장 큰 이슈_1+2+3순위(2)

(단위 : 개사, %)

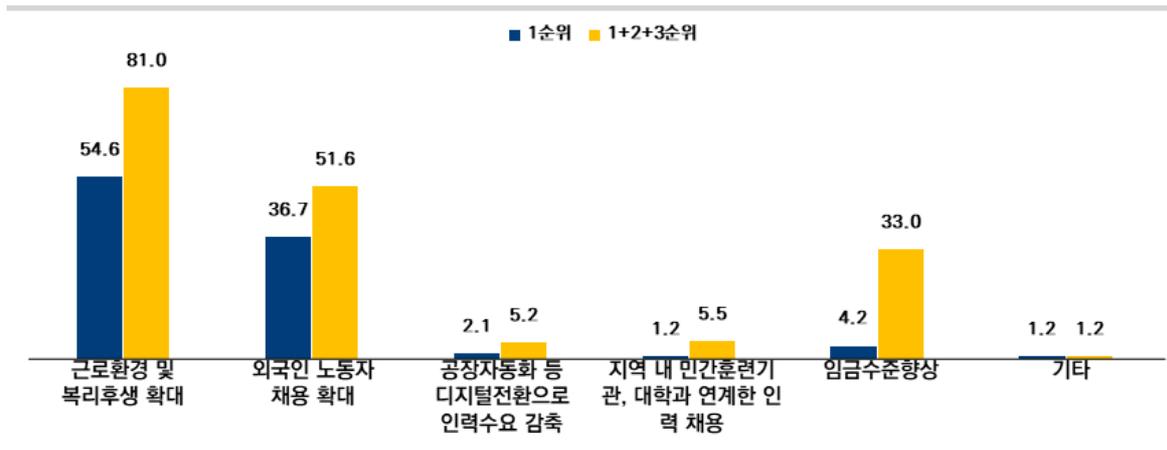
구 분	사례수	지역 내 산업 관련 지원 미비	해외 시장 진출 확대	지역 특화 소재 및 원료·기술·신제품 확보 (신규사업진출)	신산업 발굴로 산업전략 다각화 확대	산업내 디지털 전환	기타
전 체	1,005	4.1	2.8	1.6	0.8	0.5	11.9
권역	북부권	847	2.3	2.7	1.9	0.9	10.6
	내륙권	97	13.6	5.9	-	-	17.4
	서해안권	19	15.7	-	-	-	-
	금강권	43	14.1	-	-	-	30.7
종사자 규모	10-19인	349	4.3	1.4	2.9	1.4	15.9
	20-49인	416	5.1	4.3	1.4	-	12.3
	50-99인	136	1.8	1.8	-	-	1.8
	100-299인	104	2.6	2.6	-	2.6	10.3

나. 지역 내 인력 확보의 어려움에 대한 해결 방안

- 최근 1년간 사업 관련 가장 큰 이슈로 지역 내 인력 확보의 어려움을 응답한 응답 업체들에게 지역 내 인력 확보의 어려움에 대한 해결 방안을 조사한 결과, 1순위 기준 근로환경 및 복리후생 확대가 54.6%로 가장 높게 나타나며, 이후로 외국인 근로자 채용 확대, 임금 수준 향상 등의 순으로 나타남
- 1+2+3순위 기준으로는 마찬가지로 근로환경 및 복리후생 확대가 81.0%로 가장 높게 나타나며, 이후로 외국인 근로자 채용 확대, 임금 수준 향상 등의 순으로 1순위와 유사한 양상을 보임
- 응답업체 특성별로 보면, 1+2+3순위 기준 권역은 북부권, 종사자 규모는 10-19인에서 지역 내 인력 확보의 어려움에 대한 해결 방안으로 근로환경 및 복리후생 확대라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 51] 지역 내 인력 확보의 어려움에 대한 해결 방안

(단위 : %)



III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

[표 87] 지역 내 인력 확보의 어려움에 대한 해결 방안_1순위

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	근로환경 및 복리후생 확대	외국인 근로자 채용 확대	임금수준 향상	공장자동화 등 디지털전환으로 인력수요 감축	지역 내 민간훈련기관, 대학과 연계한 인력 채용	기타	
전 체	252	54.6	36.7	4.2	2.1	1.2	1.2	
권역	북부권	217	57.0	36.8	2.3	2.5	1.4	-
	내륙권	24	44.2	30.3	12.7	-	-	12.7
	서해안권	8	37.4	33.1	29.6	-	-	-
	금강권	2	-	100.0	-	-	-	-
종사자 규모	10-19인	51	70.0	30.0	-	-	-	-
	20-49인	124	46.3	43.9	2.4	2.4	2.4	2.4
	50-99인	45	63.2	21.1	10.5	5.3	-	-
	100-299인	32	50.0	41.7	8.3	-	-	-

[표 88] 지역 내 인력 확보의 어려움에 대한 해결 방안_1+2+3순위

(단위 : 개사, %)

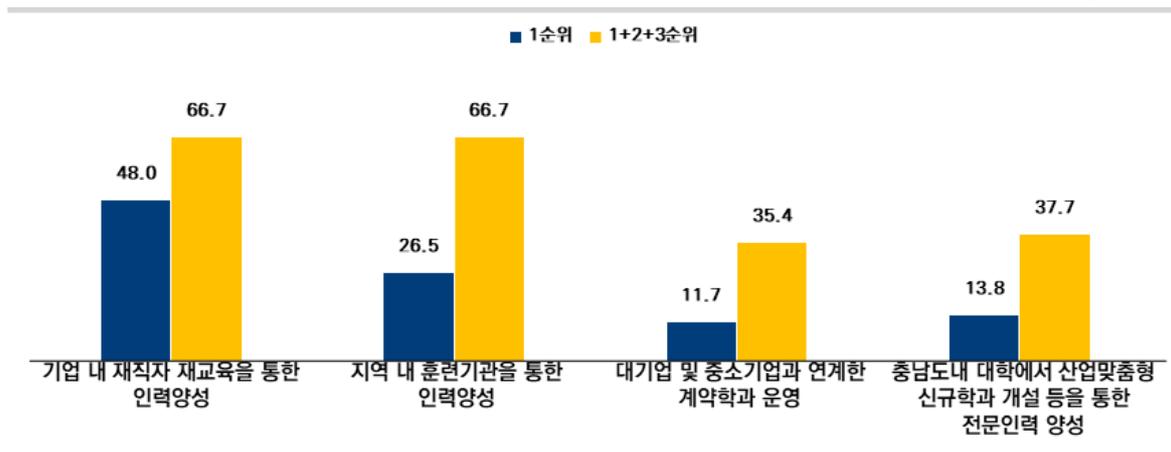
구 분	사례수	근로환경 및 복리후생 확대	외국인 근로자 채용 확대	임금수준 향상	지역 내 민간훈련기관, 대학과 연계한 인력 채용	공장자동화 등 디지털 전환으로 인력수요 감축	기타	
전 체	252	81.0	51.6	33.0	5.5	5.2	1.2	
권역	북부권	217	82.5	51.3	33.2	6.4	4.9	-
	내륙권	24	79.8	43.0	35.6	-	10.1	12.7
	서해안권	8	70.4	70.4	29.6	-	-	-
	금강권	2	-	100.0	-	-	-	-
종사자 규모	10-19인	51	100.0	30.0	20.0	-	-	-
	20-49인	124	75.6	65.9	29.3	7.3	2.4	2.4
	50-99인	45	78.9	26.3	63.2	10.5	10.5	-
	100-299인	32	75.0	66.7	25.0	-	16.7	-

2. 인력 양성을 위한 가장 효과적인 방식

- 인력양성을 위한 가장 효과적인 방식은 1순위 기준 기업 내 재직자 재교육을 통한 인력 양성이 48.0%로 가장 높게 나타나며, 이후로 지역 내 훈련기관을 통한 인력 양성, 충남도내 대학에서 산업맞춤형 신규학과개설 등을 통한 전문인력 양성 등의 순으로 나타남
- 1+2+3순위 기준으로 보면, 마찬가지로 기업 내 재직자 재교육을 통한 인력 양성과 지역 내 훈련기관을 통한 인력 양성이 모두 66.7%로 가장 높게 나타나며, 이후로 충남도내 대학에서 산업맞춤형 신규학과개설 등을 통한 전문인력 양성, 대기업 및 중소기업과 연계한 계약학과 운영 등의 순으로 1순위와 상이한 양상을 보임
 - 응답업체 특성별로 보면, 1순위 기준 권역은 금강권, 종사자 규모는 50-99인에서 인력 양성을 위한 가장 효과적인 방식으로 기업 내 재직자 재교육을 통한 인력 양성이 라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 52] 인력 양성을 위한 가장 효과적인 방식

(단위 : %)



III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

[표 89] 인력 양성을 위한 가장 효과적인 방식_1순위

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	기업 내 재직자 재교육을 통한 인력양성	지역 내 훈련기관을 통한 인력양성	충남도내 대학에서 산업맞춤형 신규학과 개설 등을 통한 전문인력 양성	대기업 및 중소기업과 연계한 계약학과 운영	
전 체	1,005	48.0	26.5	13.8	11.7	
권역	북부권	847	46.6	26.8	14.7	11.9
	내륙권	97	53.8	17.1	14.9	14.2
	서해안권	19	56.1	43.9	-	-
	금강권	43	57.5	35.5	-	7.1
종사자 규모	10-19인	349	44.9	26.1	14.5	14.5
	20-49인	416	47.1	29.7	11.6	11.6
	50-99인	136	57.9	24.6	15.8	1.8
	100-299인	104	48.7	17.9	17.9	15.4

[표 90] 인력 양성을 위한 가장 효과적인 방식_1+2+3순위

(단위 : 개사, %)

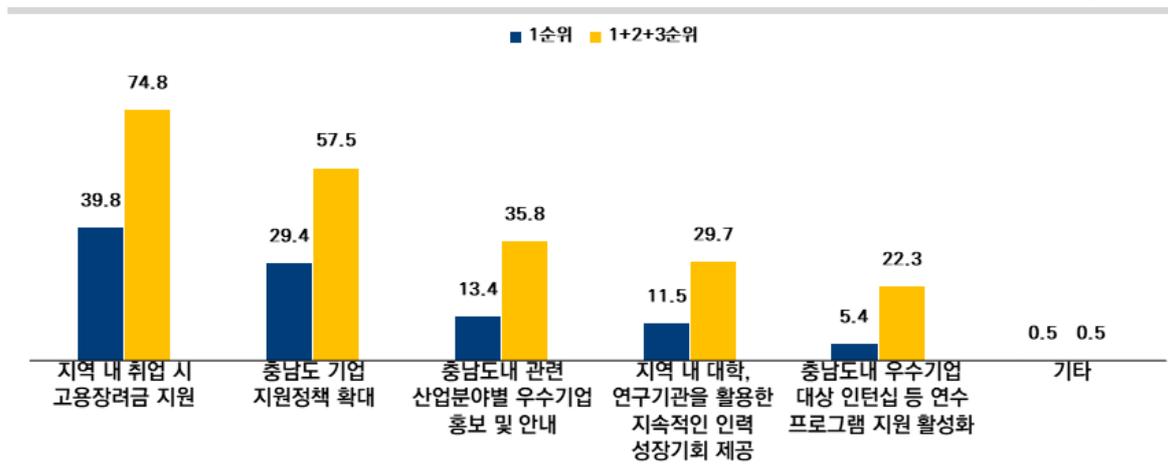
구 분	사례수	기업 내 재직자 재교육을 통한 인력양성	지역 내 훈련기관을 통한 인력양성	충남도내 대학에서 산업맞춤형 신규학과 개설 등을 통한 전문인력 양성	대기업 및 중소기업과 연계한 계약학과 운영	
전 체	1,005	66.7	66.7	37.7	35.4	
권역	북부권	847	65.8	66.9	38.3	37.8
	내륙권	97	76.1	72.2	43.1	26.1
	서해안권	19	56.1	57.9	28.2	13.9
	금강권	43	69.3	55.2	18.9	19.7
종사자 규모	10-19인	349	63.8	62.3	34.8	29.0
	20-49인	416	68.8	68.1	39.1	40.6
	50-99인	136	71.9	73.7	40.4	29.8
	100-299인	104	61.5	66.7	38.5	43.6

3. 충남 내 우수 인재 확보를 위한 방안

- 충남 내 우수 인재 확보를 위한 방안으로는 1순위 기준 지역 내 취업 시 고용장려금 지원이 39.8%로 가장 높게 나타나며, 이후로 충청남도 기업 지원정책 확대(기업 근로환경 개선 지원, 고용 우수기업 확대 등), 충남 도내 관련 산업분야별 우수기업 홍보 및 안내 등의 순으로 나타남
- 1+2+3순위 기준으로 보면, 마찬가지로 지역 내 취업 시 고용장려금 지원이 74.8%로 가장 높게 나타나며, 이후로 충청남도 기업 지원정책 확대(기업 근로환경 개선 지원, 고용 우수기업 확대 등), 충남 도내 관련 산업분야별 우수기업 홍보 및 안내 등의 순으로 1순위와 유사한 양상을 보임
- 응답업체 특성별로 보면, 1+2+3순위 기준 권역은 내륙권, 종사자 규모는 20-49인에서 충남 내 우수 인재 확보를 위한 방안으로 지역 내 취업 시 고용장려금 지원이라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 53] 충남 내 우수인재 확보를 위한 방안

(단위 : %)



III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

[표 91] 충남 내 우수인재 확보를 위한 방안_1순위

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	지역 내 취업 시 고용장려금 지원	충남도 기업 지원 정책 확대(기업 근로환경 개선 지원, 고용우수기업 확대 등)	충남도내 관련 산업분야별 우수기업 홍보 및 안내	지역 내 대학, 연구기관을 활용한 지속적인 인력 성장기회 제공	충남도내 우수기업 대상 인턴십 등 연수 프로그램 지원 활성화	기타	
전 체	1,005	39.8	29.4	13.4	11.5	5.4	0.5	
권역	북부권	847	39.9	28.4	14.3	12.2	4.9	0.3
	내륙권	97	32.8	39.7	8.0	5.9	10.5	3.1
	서해안권	19	54.6	13.9	-	15.7	15.7	-
	금강권	43	48.1	33.0	11.8	7.1	-	-
종사자 규모	10-19인	349	37.7	31.9	15.9	8.7	5.8	-
	20-49인	416	49.3	26.1	11.6	10.1	2.2	0.7
	50-99인	136	35.1	26.3	10.5	15.8	10.5	1.8
	100-299인	104	15.4	38.5	15.4	20.5	10.3	-

[표 92] 충남 내 우수인재 확보를 위한 방안_1+2+3순위

(단위 : 개사, %)

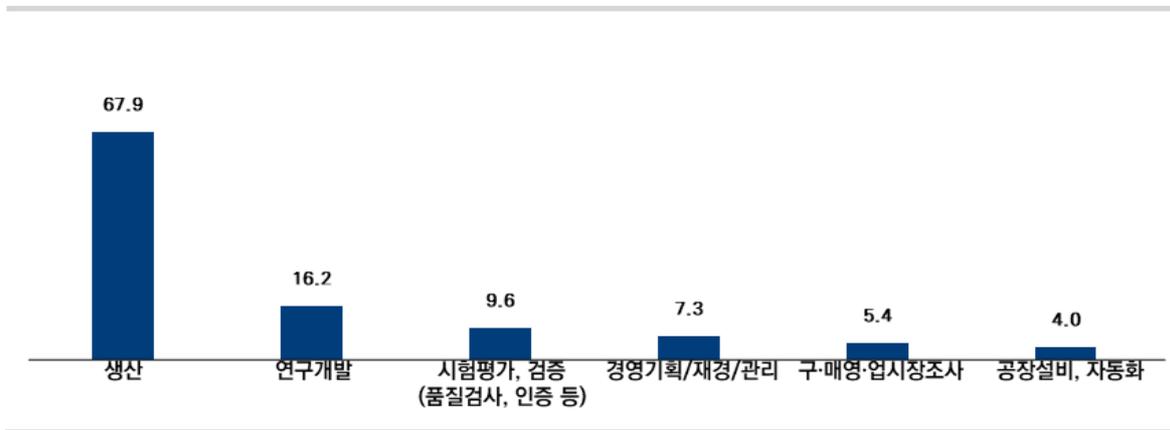
구 분	사례수	지역 내 취업 시 고용장려금 지원	충남도 기업 지원 정책 확대(기업 근로환경 개선 지원, 고용우수기업 확대 등)	충남도내 관련 산업분야별 우수기업 홍보 및 안내	지역 내 대학, 연구기관을 활용한 지속적인 인력 성장기회 제공	충남도내 우수기업 대상 인턴십 등 연수 프로그램 지원 활성화	기타	
전 체	1,005	74.8	57.5	35.8	29.7	22.3	0.5	
권역	북부권	847	74.6	57.6	38.5	29.4	22.6	0.3
	내륙권	97	80.5	61.0	18.8	39.7	25.1	3.1
	서해안권	19	68.5	42.1	13.9	28.2	15.7	-
	금강권	43	69.3	52.7	30.7	12.6	11.8	-
종사자 규모	10-19인	349	75.4	55.1	36.2	17.4	21.7	-
	20-49인	416	80.4	60.1	35.5	35.5	17.4	0.7
	50-99인	136	70.2	56.1	31.6	38.6	26.3	1.8
	100-299인	104	56.4	56.4	41.0	35.9	38.5	-

4. 지역 내 인력이 가장 부족한 분야

- 지역 내 가장 인력이 부족한 분야로는 생산이 67.9%로 가장 높게 나타나며, 이후로 연구개발, 시험평가 및 검증 등의 순으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 권역은 서해안권, 종사자 규모는 20-49인에서 지역 내 가장 인력이 부족한 분야로 생산이라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 54] 지역 내 인력이 가장 부족한 분야

(단위 : %(중복응답))



[표 93] 지역 내 인력이 가장 부족한 분야(중복)

(단위 : 개사, %(중복응답))

구 분	사례수	생산	연구개발	시험평가, 검증(품질검사, 인증 등)	경영기획/ 재경/관리	구매·영업·시장 조사	공장설비, 자동화	
전 체	1,005	67.9	16.2	9.6	7.3	5.4	4.0	
권역	북부권	847	66.3	18.0	10.7	7.7	6.1	3.3
	내륙권	97	78.1	11.1	5.6	5.6	-	2.8
	서해안권	19	84.3	-	-	-	15.7	-
	금강권	43	69.3	-	-	7.1	-	23.7
종사자 규모	10-19인	349	68.1	15.9	8.7	2.9	5.8	4.3
	20-49인	416	73.2	16.7	9.4	8.0	5.8	3.6
	50-99인	136	57.9	14.0	15.8	12.3	1.8	3.5
	100-299인	104	59.0	17.9	5.1	12.8	7.7	5.1

III

인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

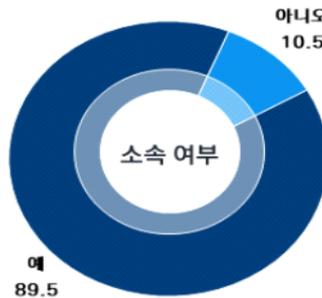
5. 자동차산업 분야

가. 자동차 산업 분야 소속 여부

- 자동차 산업 분야에 소속되어있는지에 대해 조사한 결과, 89.5%가 소속되어있다고 생각한다고 응답함
 - 응답업체 특성별로 보면, 권역은 서해안권, 종사자 규모는 100-299인에서 자동차 산업 분야에 소속되어있다는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 55] 자동차 산업 분야 소속 여부

(단위 : %)



[표 94] 자동차 산업 분야 소속 여부

(단위 : 개사, %)

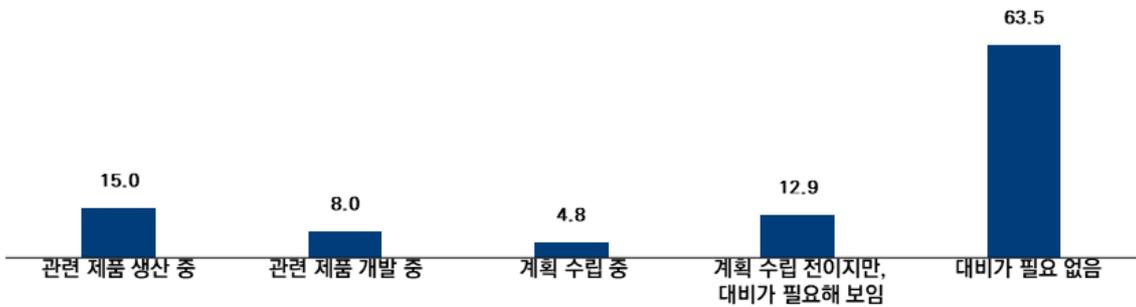
구 분	사례수	소속됨	소속되지 않음	
전 체	1,005	89.5	10.5	
권역	북부권	847	90.0	10.0
	내륙권	97	83.9	16.1
	서해안권	19	100.0	.
	금강권	43	88.2	11.8
종사자 규모	10-19인	349	81.2	18.8
	20-49인	416	93.5	6.5
	50-99인	136	94.7	5.3
	100-299인	104	94.9	5.1

나. 미래차에 대한 대비 여부

- 자동차 산업 분야에 소속되었다고 응답한 900개사를 대상으로, 미래차에 대한 대비를 하고 있는지 조사한 결과, 대비가 필요없다는 응답은 63.5%로 가장 높았으며, 대비하고 있는 경우 중 관련 제품을 생산하고 있다는 응답이 15.0%로 높게 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 권역은 내륙권, 종사자 규모는 100-299인에서 미래차에 대한 대비로 관련 제품을 생산하고 있다는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 56] 미래차(전기/수소/자율주행차)에 대한 대비 여부

(단위 : %)



[표 95] 미래차(전기/수소/자율주행차)에 대한 대비 여부

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	관련 제품 생산 중	관련 제품 개발 중	계획 수립 중	계획 수립 전이지만, 대비가 필요해 보임	대비가 필요 없음	
전 체	900	15.0	3.8	4.8	12.9	63.5	
권역	북부권	762	14.8	3.8	4.1	13.9	63.4
	내륙권	81	19.5	6.2	9.2	10.0	55.1
	서해안권	19	15.7	-	-	12.5	71.8
	금강권	38	8.0	-	13.4	-	78.6
종사자 규모	10-19인	283	8.9	1.8	5.4	17.9	66.1
	20-49인	389	14.0	2.3	1.6	11.6	70.5
	50-99인	129	22.2	7.4	11.1	7.4	51.9
	100-299인	99	27.0	10.8	8.1	10.8	43.2

III

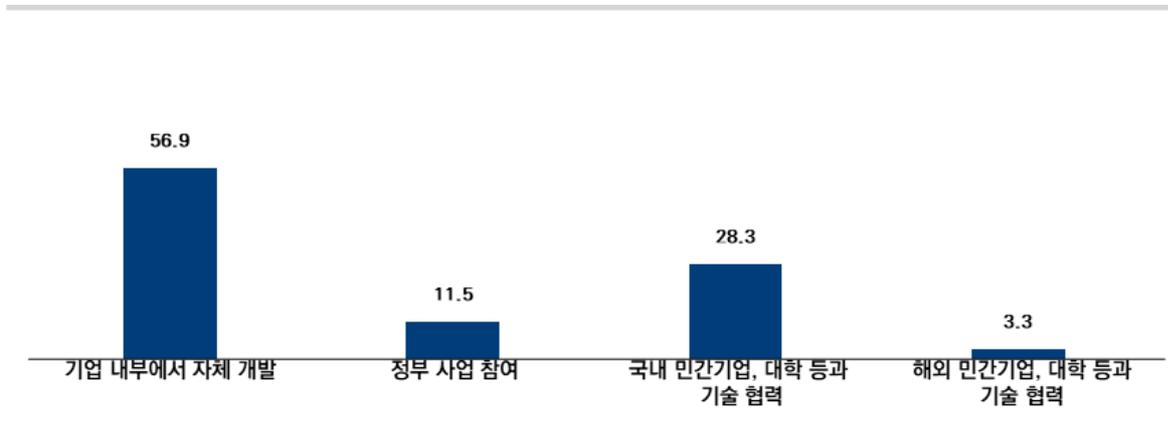
인력 및 교육훈련 심층 조사 결과

다. 가장 선호하는 미래차 부품 개발 방식

- 가장 선호하는 미래차 부품 개발 방식으로는 기업 내부에서 자체 개발이 56.9%로 가장 높았으며, 이후 국내 민간기업, 대학 등과 기술 협력, 정부 사업 참여 등의 순으로 나타남
- 응답업체 특성별로 보면, 종사자 규모는 100-299인에서 미래차 부품 개발 방식으로 기업 내부에서 자체 개발이라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 57] 가장 선호하는 미래차 부품 개발 방식

(단위 : %)



[표 96] 가장 선호하는 미래차 부품 개발 방식

(단위 : 개사, %)

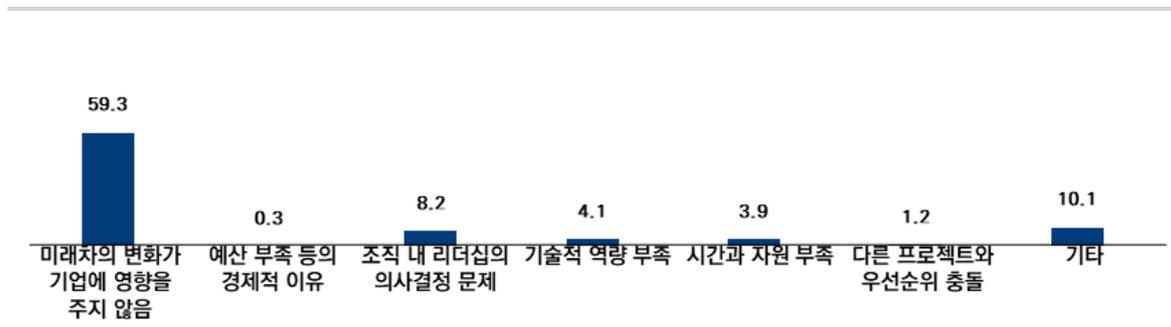
구 분	사례수	기업 내부에서 자체 개발	정부 R&D 사업 참여	국내 민간기업, 대학 등과 기술 협력	해외 민간기업, 대학 등과 기술 협력	
전 체	329	56.9	11.5	28.3	3.3	
권역	북부권	279	56.5	13.6	26.9	3.0
	내륙권	36	52.5	-	41.0	6.6
	서해안권	5	100.0	-	-	-
	금강권	8	62.7	-	37.3	-
종사자 규모	10-19인	96	57.9	5.3	36.8	-
	20-49인	115	55.3	13.2	26.3	5.3
	50-99인	62	53.8	11.5	26.9	7.7
	100-299인	56	61.9	19.0	19.0	-

라. 미래차에 대한 대비가 필요없다고 생각하는 이유

- 미래차에 대한 대비가 필요없다고 생각하는 이유로는 미래차의 변화가 기업에 영향을 주지 않는다는 이유가 59.3%로 가장 높게 나타나며, 예산 부족 등의 경제적 이유 등의 순으로 나타남
 - 응답업체 특성별로 보면, 권역은 북부권, 종사자 규모는 100-299인에서 미래차에 대한 대비가 필요없다고 생각하는 이유로 미래차의 변화가 기업에 영향을 주지 않기 때문이라는 응답이 상대적으로 높은 것으로 나타남

[그림 58] 미래차에 대한 대비가 필요없다고 생각하는 이유

(단위 : %)



[표 97] 신기술에 대한 대비를 하고 있지 않은 이유

(단위 : 개사, %)

구 분	사례수	기업에 영향을 주지 않음	예산 부족 등의 경제적 이유	조직 내 리더십의 의사결정 문제	기술적 역량 부족	시간과 자원 부족	다른 프로젝트와 우선순위 충돌	기타	
전 체	619	59.3	13.3	8.2	4.1	3.9	1.2	10.1	
권역	북부권	525	61.4	12.6	7.5	4.8	3.0	1.0	9.7
	내륙권	48	60.4	-	17.6	-	10.6	5.0	6.3
	서해안권	14	41.3	58.7	-	-	-	-	-
	금강권	33	32.0	24.7	9.2	-	9.2	-	24.7
종사자 규모	10-19인	212	42.9	23.8	7.1	4.8	4.8	2.4	14.3
	20-49인	292	62.9	8.2	11.3	5.2	3.1	-	9.3
	50-99인	72	73.3	6.7	3.3	-	6.7	3.3	6.7
	100-299인	43	93.8	6.3	-	-	-	-	-

PART

4

산업계 인터뷰

4.1 정성조사 설계

1. 조사 설계

- 본 조사는 충남지역 내 6대 지역특화 산업에 대해 정성조사를 실시하며, 주요 내용은 아래와 같음
 - 단, 심층조사 과업으로 진행한 동일 산업의 사업주를 대상으로 한 정성조사를 함께 진행하여, 본 보고서에는 사업주에 대한 정성조사의 내용도 함께 분석에 활용함

[표 98] 조사 설계

구 분	세부 내용
모집단	충남지역 특화 6대 산업 관련 노동자 및 전문가
조사 대상	6대 산업 10~300인 미만 사업체 관련 노동자 및 전문가
조사 방법	대면 정성조사
조사 기간	2024.10 ~ 2024.11

2. 그룹 구성의 원칙

- 정성조사의 내용은 다음과 같이 구성됨

[표 99] 그룹 구성의 원칙

구 분	세부 내용
그룹 1 전문가	- 6대 산업과 관련된 산·학·연 관계자 및 충남경제진흥원 제공 리스트 활용
그룹 2 근로자	- 해당 업종에 3년 이상 종사한 근로자로 기술·현장직 위주 구성

3. 조사 방법

- 근로자의 경우 각 산업별 6명 내외의 참석자를 모집하여, 모더레이터를 포함하여 총 7명이 참여하였으며, 진행은 모더레이터의 질문에 대해 참석자들의 응답과 재질문에 이은 토론의 형식으로 이루어졌음
 - 대면조사를 원칙으로 하며, 각 정성조사 진행 시 개별 룸을 별도로 작업하여 실시간으로 해당 정성조사 내용을 확인할 수 있도록 함
- 전문가의 경우에는 FGI 내용 보완의 의미로 1:1 심층 인터뷰 및 2:1 인터뷰 형식으로 진행함
- 모더레이터는 사업주와 근로자는 외부 모더레이터를 활용하였으며, 전문가의 경우 과업을 수행하는 내부 연구원이 직접 담당함

4. 조사 항목

가. 가이드라인 제작

- 정성조사 가이드라인은 충남지역인적자원개발위원회와 (주)아테나컴퍼니가 함께 개발하여, 대상자별로 비교가 가능하도록 유사한 형태로 개발하며, 산업 및 경기동향 파악, 근로환경 및 인력수급 현황, 산업구조전환, 일자리사업 수요의 4개 파트로 구성됨
 - 응답자의 원활한 응답을 도출하기 위해서, 일부 주요 문항의 경우 보기 카드를 통해 응답률과 정확성을 제고함
 - 모빌리티 산업 및 석탄화력에너지 산업의 경우, 산업구조 전환과 이전직 관련 문제가 주요 화두로 예상되기 때문에 관련하여 심화 문항을 구성함

IV

산업계 인터뷰

[표 100] 조사 내용 (1)

구분	진행 내용	사업주	근로자	전문가
산업 및 경기 동향	최근 1년간 산업적으로 가장 큰 이슈	○	○	○
	산업 내 현재 기준에서의 상황과 내년(2025년)의 전망	○	○	○
	산업에서 기술발전 수준, 산업전환 등 산업변화 속도	○	○	○
	산업변화에 대한 규제나 압력 체감 정도	○	○	○
	(스마트휴먼바이오) 충남도 산업명 재정의 긍정/부정 인식			○
근로환경 및 인력수급 현황	현재 업종과 직무		○	
	직무 기준 근로환경 판단	○	○	
	근로환경에 대한 애로사항과 개선점	○	○	
	정부 및 지자체에서 근로환경 관련 도움이 필요한 부분	○		
	직장/산업에 대한 인력 수급 상황	○	○	○
	가장 필요한 직무	○		
	필요한 인력이 갖춰야 할 기술·자격요건	○	○	
	향후 기술/자격 요건에 대해 교육/직업훈련 프로그램 제공 시 재직자 참여 의향	○		
	신규인력 채용 시 채용인력의 지역 거주지 중요	○		
	사업장 소재지(충남) 거주 인력 선호도	○		
	충남지역 외 타 지역인력 채용 시 별도 지원여부	○		
	향후 수요 증가 직무 및 인력 수준		○	○
	향후 수요 감소 직무			○
	충남지역만이 갖고 있는 산업의 특성			○
	사업장 전체 인력 중 외국인 근로자 비중, 주업무	○	○	
	외국인력이 반드시 필요한 핵심인력인지 (생산업무 영향)	○	○	○
	외국인력의 경력개발 필요여부	○	○	○
	향후 외국인 근로자 채용 활발해질 경우 기존 근로자 직무 일자리 영향 가능성		○	
외국인력 채용 시 장기적 성장 고려 여부	○	○	○	

[표 101] 조사 내용 (2)

구분	진행 내용	사업주	근로자	전문가
산업구조 전환에 대한 인식 및 대응방안	산업구조 전환 연상 단어	0	0	0
	산업구조전환이 진행될 경우 미치는 영향	0	0	
	산업구조 전환 요구 방식 및 영향 주는 시점	0		0
	산업구조 전환에 대한 압력(규제) 증가 체감도	0		
	(모빌리티/석탄화력에너지) 친환경(저탄소) 산업전환 직업 인지도		0	
	(모빌리티/석탄화력에너지) 저탄소 전환 시 영향 여부		0	
	(모빌리티/석탄화력에너지) 영향이 미치는 부분과 시기		0	
	산업구조 전환 및 다각화에 가장 큰 영향 주는 요인	0	0	0
	산업구조 전환 및 다각화에 대응·준비 방식	0		0
	산업구조 전환 대비 직무·이전직 교육 필요성·교육 내용			0
	산업구조 전환 관련 기업 대응 준비 역량 여부			0
	산업구조 전환 대비 위한 정부 지원책	0		0
	정부 지원책 외 기업에서 필요한 부분	0		0
	산업 다각화 준비 여부	0	0	0
	사업다각화 준비의 요인 (외부 vs 내부)	0	0	0
	지역 기업들이 다각화를 통해 얻고자 하는 궁극적인 목표	0	0	0
	산업구조 전환 시 종사 직무/사업장 계속근무 가능 여부	0	0	
	일자리 사업 선호도	사업적, 직무적 영향	0	0
산업구조 전환기 도래 시 경력개발, 이전직 가능성, 직종 이전직에 대한 교육 필요성, 교육 종류		0	0	
교육훈련 필요성, 프로그램 개설 필요과정, 교육훈련 방식		0	0	0
일자리 사업 유형 선호도		0	0	0
직업훈련 사업 선호도		0	0	0
고용서비스 사업 선호도			0	0
고용장려금 사업 선호도		0		0
기술개발 기업지원사업 선호도		0		0
기술지원 기업지원사업 선호도		0		0
사업화부문 기업지원사업 선호도		0		0
일자리 창출에 직접적으로 도움될 지원사업	0		0	
필요한 일자리 정보 확인처		0		

나. 보기 카드 제작

- 정성 조사 진행 중 응답자들이 한 번에 응답하기 어려울 수 있는 일자리 사업 등에 대한 부분에 대해서는 응답자의 이해도 및 응답률을 제고하기 위해 보기 카드를 제시하여 응답을 확인함

[표 102] 보기카드

구분	내용
보기카드 1	Q. 최근 1년간 산업적으로 가장 큰 이슈는 어떤 것이 있으십니까?
	① 원자재 가격 상승 등 불안정한 원자재 공급
	② 해외 시장 진출 확대
	③ 산업 관련 전문인력 부재
	④ 산업내 디지털 전환
	⑤ 지역 내 인력 확보의 어려움
	⑥ 지역 특화 소재 및 원료·기술·신제품 확보(신규사업 진출)
	⑦ 지역 내 산업 관련 지원 미비
	⑧ 탄소중립 등 환경규제와 ESG 등의 정책, 사회적 변화
	⑨ 장비, 부품, 소재 등 연관산업간 연계 체계 미흡
	⑩ 지역 내 산업 관련 지원 미비
	⑪ 산업의 성장률 둔화 지속
	⑫ 신산업 발굴로 산업전략 다각화 확대
보기카드 2	Q. 산업구조 전환 및 다각화에 가장 큰 영향을 주는 요인은 무엇이라고 생각하십니까?
	① 정부지원책 변화 (친환경 산업 지원 육성 및 탄소배출 규제 등 산업구조 조정 유도)
	② 대기업 등 산업구조 변화 (4차산업혁명으로 디지털기술, 인공지능, 자동화기술 등 변화, 내연기관에서 전기 및 수소자동차 변화 등)
	③ 해외 탄소중립 변화 (친환경 및 저탄소 등 글로벌 인식에 따른 변화로 제조업, 에너지 분야, 자동차 분야 등 변화)
	④ 인구구조 변화 (고령화 및 저출산 등 노동력 감소에 따른 변화)
보기카드 3	Q. 선생님께서는 향후 00산업의 산업구조 전환 및 다각화에 대비하여 어떤 방식으로 대응 및 준비해야한다고 생각하십니까?
	① 신사업진출 (새로운 시장기회를 포착하고, 변화하는 산업환경에 적응하기 위한 전략)
	② 재직자 직무전환 및 역량강화 (직원들의 재교육을 통한 새로운 기술과 지식을 습득)
	③ 인력채용 (새로운 기술과 산업에 맞는 인력을 채용하여 기업의 경쟁력 강화)
	④ 디지털 인프라구축 (기술혁신과 디지털 전환을 위해 필요한 인프라 구축을 통해 생산성과 효율성 높임)

<p>보기카드 4</p>	<p>Q. 교육훈련은 어떤 방식이 가장 참여하기 쉽다고 생각하십니까?</p> <p>① 온라인 강의 ② 하이브리드 강의(온라인+오프라인) ③ 전문 교육훈련기관 위탁(오프라인) ④ 공동훈련센터 위탁(오프라인) ⑤ 사내교육(OJT, 멘토링 등)</p>										
<p>보기카드 5</p>	<p>Q. 일자리사업 유형에 대한 정의는 아래와 같습니다. 고용노동부 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업에서는 이 중 2~5까지의 일자리사업을 기획 및 운영할 수 있습니다. 어떤 유형이 가장 우선적으로 필요하십니까?</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%;">1) 직접 일자리사업</td> <td>- 정의 : 민간일자리에 취업시킬 목적으로, 한시적·경과적·일경험 '일자리'를 만들어 정부재정으로 임금을 지급하는 사업 예) 청년일자리 도약 장려금, 청년 디지털 일자리사업, 워라밸일자리도약장려금, 시니어인턴십 지원사업 등</td> </tr> <tr> <td>2) 직업훈련</td> <td>- 정의 : 사업주가 사업장의 근로자, 채용 예정자, 구직자 등에 대해 직업능력 훈련개발훈련을 진행시 정부에서 훈련 비용등을 지원해주는 프로그램 예) 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련</td> </tr> <tr> <td>3) 고용서비스</td> <td>- 정의 : 채용·선발을 지원하기 위한 구인·구직정보 및 취업알선을 제공하여 빈 일자리를 채우는 사업주지원금 예) 출산전후 휴가, 육아휴직지원금, 육아기근로시간단축지원금, 고용보험사업주지원금, 시간선택일자리지원금, 고용축진지원금, 고용안정지원금, 고령자고용지원금 등</td> </tr> <tr> <td>4) 고용장려금</td> <td>- 정의 : 취업취약계층의 채용 촉진, 실직위험 재직자의 계속고용, 근로자의 고용안정 등을 위해 보조금을 지원하는 사업 예) 고용창출장려금, 고용안정장려금, 고용유지지원금, 청년·장년 고용장려금, 고용환경개선장려금, 지역고용촉진지원금</td> </tr> <tr> <td>5) 기업지원</td> <td>- 정의 : 기업들의 기술 및 상품개발 또는 사업화를 위하여 자금을 지원하고 기업은 이를 통해 일자리를 창출하는 사업 예) 일터혁신 컨설팅 지원사업, 스타트업 기업지원, 자금지원, 인력양성, 시장 개척 등</td> </tr> </table>	1) 직접 일자리사업	- 정의 : 민간일자리에 취업시킬 목적으로, 한시적·경과적·일경험 '일자리'를 만들어 정부재정으로 임금을 지급하는 사업 예) 청년일자리 도약 장려금, 청년 디지털 일자리사업, 워라밸일자리도약장려금, 시니어인턴십 지원사업 등	2) 직업훈련	- 정의 : 사업주가 사업장의 근로자, 채용 예정자, 구직자 등에 대해 직업능력 훈련개발훈련을 진행시 정부에서 훈련 비용등을 지원해주는 프로그램 예) 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련	3) 고용서비스	- 정의 : 채용·선발을 지원하기 위한 구인·구직정보 및 취업알선을 제공하여 빈 일자리를 채우는 사업주지원금 예) 출산전후 휴가, 육아휴직지원금, 육아기근로시간단축지원금, 고용보험사업주지원금, 시간선택일자리지원금, 고용축진지원금, 고용안정지원금, 고령자고용지원금 등	4) 고용장려금	- 정의 : 취업취약계층의 채용 촉진, 실직위험 재직자의 계속고용, 근로자의 고용안정 등을 위해 보조금을 지원하는 사업 예) 고용창출장려금, 고용안정장려금, 고용유지지원금, 청년·장년 고용장려금, 고용환경개선장려금, 지역고용촉진지원금	5) 기업지원	- 정의 : 기업들의 기술 및 상품개발 또는 사업화를 위하여 자금을 지원하고 기업은 이를 통해 일자리를 창출하는 사업 예) 일터혁신 컨설팅 지원사업, 스타트업 기업지원, 자금지원, 인력양성, 시장 개척 등
1) 직접 일자리사업	- 정의 : 민간일자리에 취업시킬 목적으로, 한시적·경과적·일경험 '일자리'를 만들어 정부재정으로 임금을 지급하는 사업 예) 청년일자리 도약 장려금, 청년 디지털 일자리사업, 워라밸일자리도약장려금, 시니어인턴십 지원사업 등										
2) 직업훈련	- 정의 : 사업주가 사업장의 근로자, 채용 예정자, 구직자 등에 대해 직업능력 훈련개발훈련을 진행시 정부에서 훈련 비용등을 지원해주는 프로그램 예) 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련										
3) 고용서비스	- 정의 : 채용·선발을 지원하기 위한 구인·구직정보 및 취업알선을 제공하여 빈 일자리를 채우는 사업주지원금 예) 출산전후 휴가, 육아휴직지원금, 육아기근로시간단축지원금, 고용보험사업주지원금, 시간선택일자리지원금, 고용축진지원금, 고용안정지원금, 고령자고용지원금 등										
4) 고용장려금	- 정의 : 취업취약계층의 채용 촉진, 실직위험 재직자의 계속고용, 근로자의 고용안정 등을 위해 보조금을 지원하는 사업 예) 고용창출장려금, 고용안정장려금, 고용유지지원금, 청년·장년 고용장려금, 고용환경개선장려금, 지역고용촉진지원금										
5) 기업지원	- 정의 : 기업들의 기술 및 상품개발 또는 사업화를 위하여 자금을 지원하고 기업은 이를 통해 일자리를 창출하는 사업 예) 일터혁신 컨설팅 지원사업, 스타트업 기업지원, 자금지원, 인력양성, 시장 개척 등										
<p>보기카드 6</p>	<p>Q. 기업의 재직자 또는 신입인력 대상 어떤 직업훈련 사업이 우선 필요한지 한 가지만 선택해주세요. 그 이유는 무엇입니까?</p> <table border="1" style="width: 100%; border-style: dashed;"> <tr> <td>① 채용협약형 구직자 직업훈련</td> <td>② 현장OJT 중심 구직자 직업훈련</td> <td>③ 업무역량개발 재직자 직업훈련</td> </tr> <tr> <td>④ 이·전직 희망분야 중심 재직자 직업훈련</td> <td>⑤ 기타 ()</td> <td></td> </tr> </table>	① 채용협약형 구직자 직업훈련	② 현장OJT 중심 구직자 직업훈련	③ 업무역량개발 재직자 직업훈련	④ 이·전직 희망분야 중심 재직자 직업훈련	⑤ 기타 ()					
① 채용협약형 구직자 직업훈련	② 현장OJT 중심 구직자 직업훈련	③ 업무역량개발 재직자 직업훈련									
④ 이·전직 희망분야 중심 재직자 직업훈련	⑤ 기타 ()										

IV

산업계 인터뷰

<p>보기카드 7</p>	<p>Q. 기업에서 고용서비스 사업을 지원 받을 수 있다고 한다면, 아래 중 어떤 사업이 우선 필요하다고 생각하십니까?</p> <p>① 취업상담·정보제공·알선 ② 기업현장 동행면접 ③ 기업체 인식개선 사업 (기업탐방, 복지제도소개 등)</p> <p>④ 적성파악을 위한 상담 및 심리검사 지원 ⑤ 다양한분야에 대한 무료강의 및 교육프로그램 제공 ⑥ 취업희망 분야별 소모임 및 취업동아리활동지원</p>				
<p>보기카드 8</p>	<p>Q. 기업에서 고용장려금 사업을 지원 받을 수 있다고 한다면, 아래 중 어떤 사업이 우선 필요하다고 생각하십니까?</p> <p>① 고용창출 장려금 (청년,여성,중장년 타겟형) ② 고용유지 장려금 (구조조정, 사업장위기 등) ③ 고용안정 장려금 (정규직 전환)</p> <p>④ 고용안정 장려금 (사회보험료 지원) ⑤ 일가정 양립 장려금 (대체인력 채용 지원) ⑥ 모성보호 장려금 (육아휴직출산전후휴가 급여등)</p> <p>⑦ 고용환경개선 장려금 (기업 시설설비 설치지원 등) ⑧ 기타 ()</p>				
<p>보기카드 9</p>	<p>Q. 다음은 기술개발 기업지원사업을 지원받을 수 있다고 한다면, 어떤 유형이 가장 필요한지 한 가지만 선택해주세요. 선택한 이유는 무엇입니까?</p> <table border="1" data-bbox="319 1288 1383 1960"> <tr> <td data-bbox="319 1288 454 1675"> <p>기술협력 프로그램</p> </td> <td data-bbox="459 1288 1383 1675"> <p>- 정의 : 중소기업이 필요한 기술을 확보하고 발전시킬 수 있도록 지원하는 다양한 프로그램(정부기관 또는 대기업과의 협력 등) 예) 기술이전 : 대기업 또는 연구기관에서 개발한 기술을 기업에 이전하는 프로그램 기술지원금 및 보조금 : 중소기업이 기술개발을 추진할 수 있도록 정부나 공공기관에서 재정적 지원 (연구개발비, 시제품 제작지원 등) 산학협력 : 대학과 기업이 협력하여 기술개발 및 인력양성 도모 글로벌 기술협력 : 기업이 해외 기술 기업이나 연구소와 협력하여 기술개발 진행</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="319 1724 454 1960"> <p>응용기술 개발</p> </td> <td data-bbox="459 1724 1383 1960"> <p>- 정의 : 중소기업의 경쟁력을 높이기 위해 기술을 적용하여 신제품이나 신기술을 개발. 예) 제품개발 : 새로운 제품을 개발하여 시장에 출시 기술개선 : 기존제품이나 기술을 개선하여 효율성과 품질을 높이는 것 신기술도입 : 최신 기술을 도입하여 생산 과정을 개선 기술협력 : 다른 기업이나 연구소와 협력하여 기술을 개발</p> </td> </tr> </table>	<p>기술협력 프로그램</p>	<p>- 정의 : 중소기업이 필요한 기술을 확보하고 발전시킬 수 있도록 지원하는 다양한 프로그램(정부기관 또는 대기업과의 협력 등) 예) 기술이전 : 대기업 또는 연구기관에서 개발한 기술을 기업에 이전하는 프로그램 기술지원금 및 보조금 : 중소기업이 기술개발을 추진할 수 있도록 정부나 공공기관에서 재정적 지원 (연구개발비, 시제품 제작지원 등) 산학협력 : 대학과 기업이 협력하여 기술개발 및 인력양성 도모 글로벌 기술협력 : 기업이 해외 기술 기업이나 연구소와 협력하여 기술개발 진행</p>	<p>응용기술 개발</p>	<p>- 정의 : 중소기업의 경쟁력을 높이기 위해 기술을 적용하여 신제품이나 신기술을 개발. 예) 제품개발 : 새로운 제품을 개발하여 시장에 출시 기술개선 : 기존제품이나 기술을 개선하여 효율성과 품질을 높이는 것 신기술도입 : 최신 기술을 도입하여 생산 과정을 개선 기술협력 : 다른 기업이나 연구소와 협력하여 기술을 개발</p>
<p>기술협력 프로그램</p>	<p>- 정의 : 중소기업이 필요한 기술을 확보하고 발전시킬 수 있도록 지원하는 다양한 프로그램(정부기관 또는 대기업과의 협력 등) 예) 기술이전 : 대기업 또는 연구기관에서 개발한 기술을 기업에 이전하는 프로그램 기술지원금 및 보조금 : 중소기업이 기술개발을 추진할 수 있도록 정부나 공공기관에서 재정적 지원 (연구개발비, 시제품 제작지원 등) 산학협력 : 대학과 기업이 협력하여 기술개발 및 인력양성 도모 글로벌 기술협력 : 기업이 해외 기술 기업이나 연구소와 협력하여 기술개발 진행</p>				
<p>응용기술 개발</p>	<p>- 정의 : 중소기업의 경쟁력을 높이기 위해 기술을 적용하여 신제품이나 신기술을 개발. 예) 제품개발 : 새로운 제품을 개발하여 시장에 출시 기술개선 : 기존제품이나 기술을 개선하여 효율성과 품질을 높이는 것 신기술도입 : 최신 기술을 도입하여 생산 과정을 개선 기술협력 : 다른 기업이나 연구소와 협력하여 기술을 개발</p>				

보기카드 10	Q. 기업이 기술지원 기업지원사업을 지원받을 수 있다고 한다면, 어떤 유형이 우선 필요한지 선택해주세요.		
	기술지원 부문	① 시제품제작(설계, 시험, 제작) 지원	② 기술지도(애로기술 진단, 자문 등)지원
		③ 인증(신뢰성/성능인증, 표준화 등) 지원	④ 특허(국내외 특허출원 등록 등) 지원
		⑤ 제품고급화(생산공정 개선 등) 지원	⑥ 기술이전확산중개 (기술평가 등) 지원
		⑦ 과제기획지원	⑧ 기타 ()
보기카드 11	Q. 다음은 사업화부문 기업지원사업을 지원받을 수 있다고 한다면, 어떤 유형이 우선 필요한지 선택해주세요.		
	사업화 부문	① 디자인(브랜드 개발, 디자인컨설팅 등) 지원	② 마케팅(제품홍보, 수출상담회 등) 지원
		③ 전시회(전시회 참가지원) 지원	④ 컨설팅(경영/기술/ 금융/법률 컨설팅)
		⑤ 네트워킹 (기술교류, 협의회, 세미나 등) 지원	⑥ 브랜드 연계 (우수기업과의 OEM 연계지원) 지원
		⑦ 상품기획(유망상품 기획 지원 등) 지원	⑧ 기타 ()

4.2 정성조사 결과

1. 모빌리티 산업 참석자 프로필

- 모빌리티 산업 좌담회 참석자 프로필은 아래와 같음

[표 103] 모빌리티 산업 사업주 참석자 프로필

그룹	업체	참석자	주요 생산품목	설립연도	종사자 수
1	A	상무	차체 생산	18년	26명
	B	이사	차량 부품생산	13년	50명
	C	팀장	차량 부품생산	8년	9명
2	D	팀장	자동차 생산 조립	28년	82명
	E	전무	차량 부품생산	17년	14명
	F	팀장	자동차 생산 조립	42년	8명

[표 104] 모빌리티 산업 근로자 참석자 프로필

그룹	업체	참석자	주요 생산품목	나이	경력	성별
3	A	대리	철도차량부품제조	30대	4년	남
	B	부장	자동차 부품제조	50대	8년	남
	C	사원	현대자동차 제조	30대	2년	남
	D	차장	자동차 제조(공조)	40대	9년	남
	E	과장	자동차 관련 제조	30대	7년	남
	F	과장	자동차 차체 및 금형 제조	40대	6년	남

[표 105] 모빌리티 산업 전문가 참석자 프로필

그룹	소속	직책	비고
4	00센터	센터장	
	00연구소	전무	

2. 모빌리티 산업 정성조사 주요 결과

가. 산업 및 경기 동향

1) 최근 1년간 산업적으로 가장 큰 이슈

- 모빌리티 산업에서 최근 1년간 산업적으로 가장 큰 이슈로는 원자재 가격 상승과 탄소 중립 규제 등으로 나타남
 - 원자재 가격이 상승하면서 공급이 불안정해지자, 생산이 중단될 정도로 어려운 상황이 이어지고 있으며, 탄소중립으로 전기차 등의 신기술에 대한 수요가 늘어났으나, 이 또한 일시적으로 수요가 감소되어 전환 속도가 지연되고 있음

[표 106] 모빌리티 산업_산업 관련 이슈

구분	이슈	상세
사업주	원자재 가격 상승 및 탄소 중립 규제	- 원자재 가격 상승과 공급 불안정으로 생산 비용 증가 - 탄소중립 및 ESG 정책으로 인한 규제 대응 부담
근로자	원자재 부족 및 인력 수급 문제	- 원자재 부족 시 생산 중단될 정도로 위험한 상황 - 젊은 인력 부족과 워라밸 선호로 인해 인력 확보의 어려움
전문가	탄소 중립 규제, 수요 둔화 현상	- 전기차 화재, 기술 문제, 수요 감소로 전환속도 지연 - 자율주행 상용화 및 제도화 부족

2) 경기 동향

(1) 현재 기준에서의 상황과 내년(2025년) 전망

- 모빌리티 산업에서 현재 상황과 내년(2025년)의 전망으로는 사업주와 근로자는 현재 부정적인 상황이며, 전문가는 긍정적으로 바라보고 있음
 - 대기업의 해외 성과 이슈가 발생하여 긍정적으로 바라보는 것으로 나타나며, 근로자의 경우 실질적으로 근무를 하면서 원자재 부족을 경험하여 작업 중단이 되는 경우가 종종 발생하여 부정적으로 평가함
- 한편, 향후 전망은 부정적인 부분이 공존하는 가운데, 사업주와 전문가는 대기업의 해외 성과로 긍정적인 측면이 일부 존재함
 - 부정적으로 보는 경우는 중소기업의 구조조정과 기술전환의 어려움, R&D 예산 삭감 등 중소기업에 대한 지원이 전반적으로 감소할 것으로 예상하기 때문임

“전기차와 캐즘? 전기와 관계된 부분들은 전기차 캐즘이 있을 것 같아요.

전기차 화재나 이런 것들이나 여러 가지 문제점들 또 기술적 문제 때문에 전기차가 주춤하는 것들, 그다음에 수요자에 대한 수요가 계속 주춤하고 있다는 부분들이 모빌리티 쪽에서 가장 큰 변화가 아닐까 싶은데 원래는 더 빨리 전기차로 가려고 했는데 못 가고 있는 거 같아요. 거기에 플러스에서 자율주행도 마찬가지인 것 같아요.”

(전문가, 00센터 센터장)

[표 107] 모빌리티 산업_현재 상황 및 내년 전망

구분	현재	전망	상세
사업주			- 현재: 원자재 가격 상승, 공급망 불안, ESG 및 탄소중립 규제 대응 부담 - 전망: 대기업의 해외 성과 기대(긍정), 중소기업 구조조정 및 기술전환 어려움(부정)
근로자			- 현재: 인력수급 문제(젊은층 부족), 원자재 부족으로 작업 중단 가능성 - 전망: 기술전환과 근로환경 변화에 대한 적응 필요성, 불확실성 증가
전문가			- 현재: 대기업 성과와 수출 증가를 긍정적으로 평가(현대차 인도 진출) - 전망: 대기업(현대차) 성과 본격적(긍정), R&D 예산 삭감과 중소기업 지원감소(부정)

(2) 산업 기술 발전 수준과 산업 전환 등의 속도

- 모빌리티 산업에서 산업 기술 발전 수준, 산업 전환 등과 같은 산업변화의 속도에 대해서는 모두 매우 빠르다고 응답하였으나, 산업 전환의 부분에 대해서 전문가는 기술 전환 속도에 비해 느리다고 응답함

- 현재 실제 전기차 관련 기술 전환 등이 이루어지고 있으나, 인프라 부족, 소비자 수요감소, 제도 한계 등의 상황으로 산업 전환은 느리게 이루어지고 있음

“규제나 압력 이런 것보다도 저희들은 한 2차 밴드 3차 밴드의 수준이니까 그런 것보다도 따라가기 급하고 쉽게 이야기하면 전기자동차가 온다 온다. 그러지만, 저희한테는 바로 와서 타격을 입어버린 경우지요. 저희들 분야뿐만 아니고 저희들 납품하던 1차 벤더들도 자동차 시작 제품의 어떤 현대나 GM이나 이런 1차 벤더들도 실질적으로는 거의 다 사업이 없어지는 그런 분야까지 지경에 이르러서 저희들은 사실 임가공으로 전환해서 자동차 분야와는 틀리지만, 그것을 전환하는 시점이라서 그걸 극복하고 있는데 자동차 분야는 사실 굉장히 힘들었습니다.”

(사업주, 자동차 부품 제조)

[표 108] 모빌리티 산업_기술 발전 및 산업 전환 속도

구분	평가	상세
사업주	빠르다	- 기술변화 속도가 매우 빠르며, 적응에 어려움을 겪는 중소기업 다수 - 전기차와 관련된 기술 전환이 진행 중으로, 기존 산업 구조가 충격을 크게 받은 상황
근로자	빠르다	- 기술 변화가 현장에 빠르게 적용되고 있는 것을 체감하고 있음 - 전기차와 자율주행 기술과 관련된 변화는 빠르게 진행중이나, 전환 과정에서 기존 작업방식과의 차이에 어려움이 존재
전문가	산업 전환 < 기술 발전	- 기술적으로는 빠르게 발전 중이며, 전기차 및 자율주행 기술이 대표적인 기술임 - 산업전환 속도는 인프라 부족, 소비자 수요 감소, 제도적 한계 등의 요인으로 기술 발전 속도를 따라가지 못하고 있음

(3) 산업변화에 대한 규제나 압력 체감

- 모빌리티 산업에서 산업변화에 대한 규제나 압력을 체감하고 있는지에 대한 질문으로
는, 전반적으로 체감하고 있는 것으로 나타남
 - 실제 규제를 적용하여 생산공정이 들어가고 있으며, 환경규제 등을 지켜야만 거래
가 이루어질 수 있는 조건이 있어, 사업주와 근로자는 체감되는 부분이 있음
 - 전문가에 따르면 규제는 많으나 인프라가 부족하고, 기업 투자 부담이 큰 단점이
있음

“이 탄소중립이든 저희 저희는 이제 현대기아나 모든 자동차사들 다 거래를 하는데 굉장히 요구하는 자료들이 방대해요. 그리고 유사하면서도 굉장히 다른 저희가 이제 접근하기 힘든 그런 것들을 많이 자료 제출되고 하다 보니까는 이게 시대의 흐름인거는 맞기는 한데 저희는 이제 어쨌든 저희가 지금 이렇게 대기업이 아닌 이상은 인력이 한정돼 있는데 각 부서별로 이 업무에 거의 한 명이 업무를 한 만큼 이런 식으로 지금 요구하는 사항이 많고 또 저희도 나름의 규제를 또 받는 부분도 있고 왜냐하면 근데 이게 야 니네 이런 거 기준 못 맞으면 니네랑 거래 안 해 이렇게 있습니다.”

(근로자, 자동차 부품 제조)

[표 109] 모빌리티 산업_산업변화 규제, 압력 체감

구분	평가	상세
사업주	상당 체감	- 탄소중립 및 ESG 규제에 대응하는 것이 주요 과제임 - 대기업(현대차 등)이 요구하는 사항과 문서 관련 작업 등 추가적 업무부담이 큰 상태 - 규제를 충족하지 못하면 거래 중단의 위험이 있어 강제적인 부분이 상당함
근로자	일부 체감	- 탄소중립, 배출가스 규제 등의 환경 규제가 작업 환경과 과정에 영향을 주고 있음 - 생산 현장에서 새로운 요구사항이 증가하고 있으나, 직접적으로 규제 영향은 낮은 편임
전문가	규제는 많으나 정리가 부족	- 전기차와 자율주행 관련 규제 체계가 미흡하고 애매하다고 평가되며, 수소 산업은 법적 규제가 많아 기업의 투자 부담이 커, 규제와 인프라 부족이 기술 상용화를 저해하고 있음

[표 110] 모빌리티 산업 동향 총정리

구분	사업주	근로자	전문가
산업적으로 가장 큰 이슈	원자재 가격 상승 ESG 및 탄소중립 규제	인력 수급 문제 원자재 가격 상승	탄소중립 규제 수요둔화 현상
현재 상황과 향후 전망	부정적 → 긍정/부정적	부정적 → 부정적	긍정적 → 긍정/부정적
기술발전 수준, 산업변화 속도	빠르다	빠르다	기술발전에 비해 전환 느리다
규제나 압력에 대한 체감	상당 체감	일부 체감	규제 많으나 정리 부족

나. 근로환경 및 인력수급 현황

1) 근로환경과 애로사항

- 모빌리티 산업의 근로환경은 과거에 비해 많이 개선은 되었으나, 여전히 장시간 근로와 복지 및 휴게시설 부족 등의 문제가 있는 것으로 나타남
 - 사업주는 관리직의 연봉이 낮아 상대적으로 경쟁력이 낮고, 그러다보니 관리직의 이탈로 업무 공백이 많은 편이라 관련 인건비 지원이 필요한 것으로 나타나며, 기숙사·휴게시설 등의 환경 개선이 필요한 것으로 나타남
 - 근로자도 마찬가지로, 작업장 공기질 악화, 안전문제, 냉난방 시설 부재 등의 환경적인 어려움을 겪고 있는 상황이며, 인력이 부족하여 업무가 과중한 상황이라고 응답함

“저희가 외곽 쪽에 있어 자차가 없으면 출퇴근이 불가능할 정도로 그런 애로사항이 좀 있고요. 또 이 회사가 규모가 어느 정도 돼요. 그러다 보니까 이 냉난방 시설 그러니까 여름에 덥고 겨울에는 춥고 그러다 보니까는 이제 젊은 친구들이 아까 말씀드렸지만 와서 일을 하더라도 그런 이제 근로 환경이 너무 열악하다 보니까 그런 부분이 조금 애로사항을 굉장히 많이 얘기를 하더라고요.”

(근로자, 자동차 제조)

IV

산업계 인터뷰

[표 111] 모빌리티 산업_근로환경과 애로사항

구분	근로환경	애로사항	개선요청
사업주	작업환경 개선 중 관리직 연봉 낮아 경쟁력 떨어짐	관리직 이탈로 업무 공백 중소기업 인력 유입 어려움	기숙사, 휴게시설 개선 지원 관리직 인건비 지원 확대
근로자	작업장 안전과 냉난방 시설 부족 사무직은 근무 시간 과다 일부는 신규 시설로 환경 개선	작업장 공기질 악화, 안전문제 외곽지역 근무로 출퇴근 어려움 인력부족으로 업무 과중	공장 내 환기 및 공기질 개선 냉난방 시설 보강 및 통근차량 지원 인력 충원으로 업무 분담

2) 인력 수급 현황

- 모빌리티 산업의 인력 수급 현황으로는 기업 규모별로 차이가 있을 수 있겠으나, 전반적으로 세 대상자 모두 부족하다는 응답이 있음
 - 전반적으로 업무 강도와 현장직의 작업 강도가 힘든 부분이 많아, 젊은 인구가 적으며, 유입보다 퇴사 비중이 더 높아, 업무 강도가 점점 높아지는 상황임
 - 이러한 문제를 대응하기 위해 외국인 근로자에 점차 의존하게 되는 상황임
- 이러한 수급 부족 문제를 해결하기 위해서, 외국인 근로자 고용요건 완화, 관리직·기술직 인건비 지원, 근로조건 개선, 소프트웨어 및 기술직 인력양성이 필요할 것으로 보임

“저희도 굉장히 어려운 거는 인력 수급이 굉장히 힘들고 중소기업에 그게 제일 단점인데 저희도 국내 인원을 수급에 어려움이 있어서 지금은 한 60%가 외국인 쓰고 있습니다. 현장은 그래서 인력 수급도 힘들지만 외국인들 임금도 요즘은 최저임금에 맞춰져 있기 때문에 실질적으로 경쟁하는 데는 외국인도 적지 않은 임금이라고 생각하고 인력 수급은 전문 인력을 수급하는 데는 굉장히 어려움을 겪고 있습니다. 저희도.”

(사업주, 자동차 제조)

[표 112] 모빌리티 산업_인력 수급 현황

구분	인력 수급 평가	상세
사업주	부족(특히 기술직, 관리직)	- 젊은 내국인 근로자 유입 어려우며, 경력직 인력 부족
근로자	부족	- 장기근속자 비율 감소, 인력 이탈로 업무 부하 극심
전문가	부족	- 소프트웨어 엔지니어, 안전 관련 기술직 부족 현상

3) 인력 수요 증가 및 감소 직무

- 모빌리티 산업의 인력 수요가 늘어날 직무로는 소프트웨어 엔지니어, 차량 안전 관련 직무, 개발 및 설계 직무, 품질 관리 직무, 스마트 팩토리 관련 직무가 있음
 - 주로 신산업의 등장과, 안전 관련 문제가 대두됨에 따라서 함께 성장하는 직무임
- 한편 인력 수요가 감소할 직무에 대해서는 사양산업인 내연기관 관련 직무와 단순 생산 직, 일부 사무직이 있음
 - 자동화와 스마트팩토리, 산업전환의 영향인 것으로 나타남

“소프트웨어 생산직이 부족한 것보다는 소프트 엔지니어가 특히 좀 부족한 것 같아요. 왜냐하면 미래차 산업에서는 소프트웨어가 굉장히 대두가 되고 있는데 소프트 엔지니어를 현대자동차도 많이 필요하잖아요. 현대차에서 싹 빨아가니까 또 그러면 현대자동차에서는 1차 밴드가 이제 올라갈 거고 1차 밴드는 2차 밴드가 올라갈 거고 그러다 보니까 전반적으로 협력사들 그 부품 협력사들에 대한 소프트웨어 엔지니어가 굉장히 부족하죠.”

(전문가, 00연구소 전무)

IV

산업계 인터뷰

[표 113] 모빌리티 산업_인력 수요 증가·감소 직무

구분	직무	상세
증가	소프트웨어엔지니어	- 전기차 및 자율주행차의 전장화 및 소프트웨어 중요성 증가 - 현대차와 협력사에서 소프트웨어 엔지니어 수요 급증
	차량 안전	- 차량 안전 기술 개발과 관련 법규 강화 - 사고 예방 및 안전 시스템 설계에 대한 중요성 증대
	개발 및 설계	- 새로운 차종 개발 및 다변화된 자동차 시장 대응 필요 - 신기술 및 친환경 차량 설계 수요 증가
	품질 관리	- 다양한 차종과 기술 적용으로 인한 품질 관리 중요성 증대 - 고객 불만 및 기술적 결함 대응을 위한 품질 관리 수요 증가
	스마트팩토리	- 자동화 설비 도입 확대 및 스마트 팩토리 구축 필요성 증대 - 중소기업에서도 자동화 기술 적용 수요 증가
감소	단순 생산직	- 자동화와 스마트 팩토리 도입 확대 - 단순 반복 작업을 기계와 로봇으로 대체 가능
	전통 산업(내연기관)	- 전기차 및 친환경차 전환으로 기존 내연기관 관련 생산 및 설계 직무 감소 - 내연기관 부품 수요 감소에 따른 구조조정 가능성
	일부 사무직	- 관리직과 사무직의 일부 업무가 디지털 전환으로 인해 감소 - 업무 자동화 및 효율화로 기존 인력 수요 축소 가능성

4) 신규 인력 채용

(1) 신규 인력이 필요한 직무와 자격요건

- 모빌리티 산업의 신규 인력 채용에 대해서 사업주 대다수가 기술직을 주로 채용하고 있으며, 일부 빈 일자리(생산직, 경리 및 관리직)에 대한 수요도 있음
 - 자격 요건으로는 CAD, 3D 설계 프로그램 이용 가능자, SW 설계 경험자 등으로 나타나며, 해당 기술직은 학사 학위 이상으로 나타남

“그렇지요. 캐드 이런 거는 자격증이 있으면 좋고요. 캐드를 많이 다뤄봤는 사람이 좋고 현장은 사실 저희들도 기계가 전부 다 수입하는 독일이나 스위스 이런 기계인데 그건 어쩔 수 없이 한국인들 처음에는 한국인들이 할 줄 안다고 생각했는데 외국인 뽑아도 어떻게 보면 적응하면 충분히 할 수 있으니까 특별한 자격은 없지만 현장에는 외국인 위주로 뽑는 그런 현실이라서 사실 안타깝지요.”

(사업주, 자동차 부품제조)

[표 114] 모빌리티 산업_신규 인력 필요 직무 및 자격요건(사업주)

구분	직무	자격 요건	상세
A	캐드설계, 기계 오퍼레이터	캐드 자격증 선호	- 캐드 설계는 자격증이나 실무 경험을 선호 - 현장은 특별한 자격요건 없이 채용 후 6개월간 교육
B	개발팀(사무직), 현장직	개발팀은 전문성 중요	- 사무직(개발팀)은 캐드와 전문적 지식을 요구하고 있음 - 현장은 특별한 기술 요건 없음
C	개발팀, 현장직, 품질관리(사무직)	개발, 품질 경력자 선호	- 경력직은 개발 및 품질관리 경험을 선호함 - 신입사원은 자격요건 없이 채용하고 있음
D	생산직, 경리 보조(사무직)	-	- 현장 및 사무직 모두 별도의 자격 요건이 없음

- 한편, 재직자의 관점에서 필요한 주요 기술도 생산직 및 기술직군으로 나타남
 - 기계 조작 및 설비 운영 능력, 안전관리 지식, 품질 이슈 처리 경험, CAD, 3D설계 등 다양한 기술적 능력과 경험을 필요로 하고 있음

[표 115] 모빌리티 산업_필요 기술 및 자격 요건(근로자)

직무	주요 기술 및 자격 요건	충원 필요한 이유
생산직	기계 조작 및 설비 운영 능력 기본 안전관리 지식	- 안전 관련 문제 발생이 치명적으로, 관련 관리 필요 - 기계 오퍼레이터의 역할이 필수적임
품질관리	차량 품질 이슈 처리, 기술적 결함 대응, 고객사 불량 처리 역량	- 품질관리 담당자가 현재 적어 과도한 업무 부담을 가짐
설계·개발	CAD, 3D설계능력, 신기술·신차 관련 이해도	- 개발·설계 직무의 신규 차종 증가에 따른 필요 기술 - 기술 변화에 대한 적응력과 신기술 활용 능력 필요
SW엔지니어	프로그래밍 및 전장 소프트웨어 설계능력 차량 자율주행 및 전장화 기술 이해도	- 전기차 및 자율주행 기술 증가에 따른 기술 적응 필요
스마트팩토리	자동화 설비 운영 및 유지보수 기술	- 자동화 도입 증가로 자동화 설비 운영 필요

(2) 재직자 기술 교육 제공 시 참여의향

- 교육훈련 프로그램을 통해 기존 인력을 교육하여 필요 자격요건을 획득할 것인지에 대한 질문으로는, 사업주 대부분이 참여를 원하는 것으로 나타남
 - 자격증이나 실무 경험이 중요한 캐드(CAD)관련 교육은 실제로 진행하고 있는 경우도 있음
 - 한편, 현실적으로 인력 부족으로 인해 고객사에서 제공하는 품질 교육 외에는 참여가 어려운 경우도 있음

[표 116] 모빌리티 산업_재직자 관련 교육 참여 의향

구분	참여 의향	상세
A	선택적 참여	- 사무직(캐드, 3D) 관련 교육은 참여 의향이 있으나, 현장은 자체 교육으로만 진행
B	적극적 참여	- 관련 교육과 지원 프로그램이 있을 경우 적극적으로 참여하여 지원을 받고 있음
C	적극적 참여	- 외부 강사를 초빙해서 노동부에서 지원하는 사업으로 교육을 실제로 진행하고 있음
D	제한적 참여	- 고객사의 품질교육은 참여하지만, 인원 부족으로 외부 프로그램 참여는 어려운 상태임

(3) 채용 시 거주지 선호도

- 사업주들을 대상으로 채용 인력의 거주지를 중요하게 생각하는지 확인한 결과, 일부는 사업장 근처(충남) 인력을 선호하며, 일부는 지역과 상관없이 모든 인력을 선호한다고 응답함
 - 사업장 근처를 선호하는 이유로는 기숙사를 제공하지 않거나, 지원할 수 있는 범위가 한정적인 경우이며, 지역이 상관없는 이유로는 특정 지역(당진시 등)의 인력 수급이 어려운 상황이거나 주거지원 등의 복지가 가능한 경우로 나타남

“저희가 아무래도 이쪽이 시골이다 보니까 근처에는 많이 없어서 기숙사도 있고 해서 크게 위치나 이런 것들은 따지지는 않는 편입니다.”

(사업주, 자동차 제품제조)

“저희는 내국인 같은 경우는 되도록이면 저희 통근차가 운행하는 동선을 아산시 관내로 제한을 두고요. 외국인 같은 경우에는 기숙사를 제공하고 있습니다.”

(사업주, 자동차 부품제조)

[표 117] 모빌리티 산업_채용 시 거주지 선호도

구분	충남 선호	상세
A	상관없음	- 당진 지역 소재로, 인력 부족으로 인해 기숙사를 제공하고 있으며, 지역 제한 없이 채용하고 있음
B	상관없음	- 아산시지만 시골 지역에 위치해 있어, 지역 인력이 부족하고, 기숙사 제공을 지원 중임
C	사업장 근처	- 아산시에 소재하고 있어, 기숙사를 제공하지 않기 때문에 근처 인력 채용이 편리함
D	사업장 근처 (아산시 관내)	- 서산시 소재인데, 아산시까지는 통근차 운행 등을 지원하고 있어, 동선 내에서 채용하는 편으로, 효율적으로 인력을 운영하고자 함

5) 외국인 근로자

- 외국인 근로자 보유 여부에 대해서는 사업주들의 경우 전체의 10~60%로 기술적으로 근무하며 공정 작업 등을 진행하고 있으며, 근로자들은 규모별로 차이가 있는 것으로 나타나는데, 주로 교대근무를 위해 단순 작업부터 생산 핵심 업무까지 다양한 업무를 수행함

“그렇지요. 외국인 뽑으면 신규로 뽑으면 4년 정도 있고 그다음에 다시 한 4년 정도. 한 8년 거의 9년 정도 코로나 때문에 한 9년 정도 근무하지요. 그런데 원래는 E9이라 그랬는데 E7은 무한정 우리나라에서 취업할 수 있는 E7 또 따려고 하고 저희들 회사에도 한 2명 정도 E7을 따고 있으니까 그런 쪽으로 가고 있는 추세지요.”

(사업주, 자동차 부품제조)

[표 118] 모빌리티 산업_외국인 근로자 보유 여부

구분	외국인 비중	상세
사업주	A	60% 이상 - 기계 오퍼레이터 역할을 수행하며 핵심 공정 담당
	B	약 60% - 사출 공정의 핵심 작업을 수행함
	C	약 10% - 공정별 설비 운영과 단순작업을 수행함
	D	약 30% - 단순 작업 및 사출 공정 보조
근로자	A	소수 존재 - 단순 조립 작업과 생산 품질 유지 작업 수행
	B	40~50% - 주야간 교대 근무 및 주말 생산을 담당함
	C	80% 이상 - 수작업 및 공정 등 주요 생산 공정에서 핵심 업무를 수행함

- 외국인 근로자의 필요성과 관련해서는 대다수가 핵심인력으로 응답함
 - 생산직의 70% 내외를 차지하며, 수작업공정, 교대근무 등 주요 핵심 공정을 담당하고 있으며, 없을 경우 생산 계획에 큰 차질이 생길 정도임

[표 119] 모빌리티 산업_외국인 근로자 필요성

구분	판단	상세
사업주	핵심인력	- 생산직 30~70% 이상을 차지하며, 기계 오퍼레이터나 사출작업과 같은 핵심 공정 담당*단, 공정 설비를 자신들이 맡아서 운영하는 수준 정도로, 핵심은 아니라는 의견도 있음
근로자	핵심인력	- 주요 공정에서 외국인 근로자의 수작업 공정에 대한 의존도가 높은 편으로, 이탈 시 생산 공정에 치명적일 수 있으며, 교대근무에 있어서도 필수인력임
전문가	핵심인력	- 중소기업에서는 외국인 근로자가 없으면 생산 공정 운영이 어려울 정도로 생산인력 전체 규모의 70% 이상 의존하고 있음

- 외국인 근로자의 교육, 훈련 및 경력 개발의 필요성에 대해서는, 현재 사내 교육 위주로 운영되고 있으며, 사업주와 전문가 모두 재직 중인 외국인 근로자보다는 신규 외국인 근로자에 대한 선행 교육이 필요하다고 응답함

- 언어나 기술 등의 교육을 필요로 하는 것으로 보여짐

“그래도 바로 이렇게 고용하는 것보다 한 6개월이면 1년 정도는 교육을 해주는 그런 코스가 있다면 기업 입장에서는 좀 도움이 되지 않을까 싶은 생각이 좀 드는데요.”

(전문가, 00센터 센터장)

“직무 교육은 필요하고요. 저희가 직무 교육은 현장 관리자들이 수시로 교육을 진행하고 있습니다. 그래서 해당 교육 자료들도 해당 외국인들 언어로 해서 저희가 작성해서 현재 배포를 진행하고 있습니다.”

(사업주, 자동차 부품제조)

[표 120] 모빌리티 산업_외국인 근로자 교육 필요성

구분	상세
사업주	- 대부분 현장 내 자체 교육에 의존하고 있으며, 외국어로 자료를 제작하는 등 관리자가 교육을 주도하며, 외부 교육은 인력 부족으로 참여가 어려운 상황임
전문가	- 외국인 근로자 교육이 체계적으로 시스템이 필요하며, 입국 전 언어나 기술과 관련해서 사전 교육을 통해 기업 적응도를 높이는 교육 정책의 필요성을 제시함

- 외국인 근로자를 채용함으로 인해 내국인 근로자의 직무나 일자리에 미칠 수 있는 영향으로는, 내국인 일자리 기회 감소 및 임금 경쟁으로 인한 압박을 받을 수 있음

IV

산업계 인터뷰

- 또한 근로자들 입장에서는 초기 저숙련 외국인 근로자들의 경우에는 내국인 근로자들이 교육과 추가 업무 부담이 필요하며, 언어나 문화적 차이 등의 우려가 있음

[표 121] 모빌리티 산업_외국인 근로자 채용으로 인한 내국인 근로자의 영향

구분	상세
사업주	<ul style="list-style-type: none"> - 임금경쟁 및 일자리 압박: 외국인 근로자 증가로 내국인 근로자 임금상승 압박이 줄어들 수 있음 - 업무 대체 가능성: 외국인 근로자가 단순작업과 주야간 교대 근무를 맡게 되면 내국인 근로자가 다른 주요 업무에 집중적으로 배치될 수 있음 - 숙련도 의존: 숙련된 외국인 근로자가 핵심 공정을 담당하게 되면 내국인 근로자의 고용안정성을 위협할 수도 있을 것임
근로자	<ul style="list-style-type: none"> - 업무 부담 증가: 외국인 근로자가 초기 숙련도가 낮을 경우 내국인 근로자가 추가적으로 교육과 업무를 부담해야 함 - 협업 갈등 가능: 언어나 문화적인 차이로 인해 갈등이 발생하기 쉬움
전문가	<ul style="list-style-type: none"> - 사회적 우려: 외국인 근로자의 비중이 증가하게 되면 내국인 근로자의 일자리 기회가 감소되는 등의 임금 정체 가능성이 존재함

- 외국인 근로자를 장기적으로 채용할 것인지에 대한 전망으로는, 사업주와 전문가 모두 장기적 활용을 선호하는 것으로 나타남

- 특히 비숙련 단순 노동직보다는 기술 및 경험 축적 인력에 초점을 두고 있음

“예. 보통 저희가 하면 아까 다른 분 얘기하셨던 것처럼 3년 4년 정도 하고 복귀한 친구들 중에서도 일을 잘하는 친구들은 저희가 일정 기간 지나서 다시 초청하는 식으로 해서 저희가 채용하고 있습니다.”

(사업주, 자동차 부품제조)

[표 122] 모빌리티 산업_외국인 근로자 장기적 관점 채용

구분	상세
사업주	<ul style="list-style-type: none"> - 외국인 근로자를 4~9년간 고용하며, 일부는 E7 비자를 통해 무기한 고용 가능 - 현재 숙련된 외국인 근로자를 재초청하여 채용할 수 있음 - 외국인 근로자의 의존도가 높아지고 있으며, 장기고용을 위한 체계적 관리 및 지원 필요성 있음 - 단, 장기근속 외국인이 숙련도를 갖춘 뒤 다른 기업으로 이직할 가능성이 있음
전문가	<ul style="list-style-type: none"> - 중소기업에서 외국인 근로자가 핵심인력이 되고 있어 장기고용 불가피함 - 단, 고숙련 외국인 근로자는 이직률이 높아 장기고용이 어려움 - 외국인 근로자를 위한 사전교육과 안정적 채용 환경 조성을 통해 장기고용을 지원해야 함

[표 123] 모빌리티 산업 근로환경 및 인력수급 현황 총정리

구분	사업주	근로자	전문가
근로 환경	환경, 급여 등 개선 중이나 힘든 상황	환경, 급여 등 개선 중이나 힘든 상황	인력 부족, 환경 열악
인력 수급 현황	내국인 채용 어려워 외국인 대체 채용 (생산직, 기술직)	업무량 대비 인력 부족 기술직, 개발직군 충원 필요	중소기업 인력 수급 불균형 기술직, 소프트웨어 개발인력
외국인 근로자	생산직에서 핵심 역할 담당, 4~9년 장기고용 하기도	단순 작업과 교대 근무에 필수	생산공정 운영에 필수적 장기적 고용 필요

다. 산업구조 전환에 대한 인식 및 대응 방안

1) 산업구조전환

(1) 산업구조전환 인지도

- 산업구조전환에 대해서 모든 대상자가 인지하고 있으며, ESG 및 친환경 관련 규제에 직접적으로 놓여있는 만큼 관련하여 고용 변화가 예상되고 있음
 - 세 대상자 모두 자동화 도입으로 인한 인력 축소가 예상되는 것으로 보임

“제가 지금 현재 공조 업체에 오기 전에는 자동차 연료 파이프 이쪽에서 개발을 했었거든요. 근데 5년 전에 그래서 그때 이제 저희 이제 팀장이 하는 얘기가 5년 전에 한 10년 전이죠. 앞으로는 이제 산업 구조가 바뀌니까 연료 파이프나 이쪽은 사양산업이다. 좀 다른 길을 찾아라 이렇게 얘기를 했어요. 그래서 그때 맨 처음에는 그냥 그렇게 생각했는데 한 1~2년 지난 후에 딱 보니까 이게 완전히 바뀌더라고요.”

(근로자, 자동차 부품제조)

[표 124] 모빌리티 산업_산업구조전환

구분	떠오르는 단어	상세
사업주	저탄소, 디지털화, 친환경	- 기술 변화, ESG 및 저탄소 정책으로 공정 개선 및 자동화 압력 증가
근로자	전기차, 친환경, 일자리	- 일부 직군 축소 및 직무전환 예상, 생산 자동화에 따른 고용 변화 우려
전문가	미래차전환, 탄소중립, UAM	- 기존 내연기관 중심 산업 축소, 스마트 팩토리 도입 등

(2) 산업구조전환의 요인

- 산업구조전환의 요인으로 정부지원책 변화, 대기업 등 산업구조 변화 등 위주로 나타나며, 자동화와 디지털기술 도입, 대기업 납품 체계 변화, 탄소중립 정책 등의 압박이 증가하기 때문

[표 125] 모빌리티 산업_산업구조전환 요인

구분	가장 큰 영향의 요인	상세
사업주	정부 지원책 변화 대기업 등 산업구조 변화	- 탄소중립 정책 및 ESG 경영체계 도입 압박이 증가함 - 대기업 납품 체계 변화로 인한 중소기업 압박
근로자	대기업 등 산업구조 변화 인구구조 변화	- 자동화와 디지털기술 도입으로 생산직 감소 예상 - 노동력 감소, 고령화로 생산직무 부담 증가
전문가	정부지원책 변화 해외 탄소중립 변화	- 저탄소 및 디지털 경제 전환이 글로벌 트렌드로 자리잡혀 정부 역할 중요 - 해외시장 진출에 대해 새로운 제약 발생

- 모빌리티 산업에서는 현재 친환경 저탄소 산업 전환이 추진되고 있는 상황이며, 현재 스마트 공장 및 디지털화, 탄소중립으로 인한 산업 전환이 예상되는 상황임
 - 기존 내연기관 부품은 친환경 차 부품으로 전환되고 있는 상황이며, 스마트팩토리 등의 자동화 공정도 도입되고 있는데, 기업들은 현재도 영향을 받고 있기는 하지만, 본격적으로 영향을 받는 시점은 5~10년 내로 예상함

“저는 5년 내에 지금도 영향을 받고 있다 생각을 하고 있어요.

왜냐하면 단서 중립을 위해서 계속적으로 제가 되고 ESG나 이런 부분을 하게 되면 ESG 평가를 받게 되면 지금까지는 저희는 품질 중심으로 재생재를 안 썼거든요. 근데 재생재 부분들이 이제 나오면서 저희가 그 부분을 거의 빵점이 나왔어요. 그러다 보니까 이제 재생재에 대한 활용을 어떻게 할 거냐 자동차 모비스 내에도 재생재를 어떻게 집어넣을 거냐 이런 부분들에 대한 연구가 좀 필요하고 그런 부분이 현실로 다가온 부분들이구요.”

(전문가, 00센터 센터장)

[표 126] 모빌리티 산업_산업 내 전환

구분	전환 방식	기업 영향 시점	상세
사업주	스마트 공장 및 디지털화 도입 신사업 다각화	5년 내 10년 내	- 기존 설비 자동화, ESG 경영에 맞춘 친환경 생산체계 구축 - 기존 내연기관 부품을 친환경차 부품으로 전환
전문가	자동화 등 산업 전환	5~10년 내	- 내연기관 축소, 스마트 팩토리 등 전환 시도 중이나, 정부 정책 축소 등으로 5~10년 내에 주요 변화가 예상됨

- 산업구조전환으로 인한 영향으로는 아래와 같이 나타나는데, 사업주는 기존 직무에 대한 변화는 미미하며, 신산업을 위한 직무변화와 고용창출이 있을 것으로 예상하나 전문가는 기존 산업이 축소될 것을 전망하고 있음

[표 127] 모빌리티 산업_산업구조전환이 미치는 영향

구분	고용안정	직무 변화 및 재편성	근무 환경	기술 및 역량개발
사업주	기업존폐, 고용불안정	신기술 직무 필요 기존 내연기관 축소	디지털화, 친환경화	직무교육/기술개발지원 필요
근로자	현장 고용안정성 차이 없음	신기술 적응 필요 있음 현재 직무 유지 전망 우세	일부 환경변화 체감, 현재 직무유지 전망	기술습득에 필요한 체계적 교육 기회 부족
전문가	전환 성공시 고용유지 실패시 고용축소	직무전환 필수적 자동화로 대체 가능	재교육 및 기술개발 중요해짐	디지털 역량 및 법규 준수 능력 개발 교육

2) 사업 다각화

- 사업 다각화에 대해서 근로자는 소극적이거나 관심이 없으나, 사업주는 대부분이 준비 중이거나 할 수 없는 상황이라 응답함
 - 사업주들은 시장 생존과 매출 증가를 위해 다각화를 시도하나, 제한된 자본과 역량 부족으로 인해 실행의 어려움을 겪고 있음
 - 근로자들은 직접적인 참여는 어려우나, 회사의 다각화가 고용안정에 기여할 것으로

IV

산업계 인터뷰

기대하고 있어, 다각화 진행이 어느정도 완료될 경우 직무전환이 필요할 것으로 예상함

[표 128] 모빌리티 산업_사업 다각화

구분	다각화	하는 경우	안하는 경우
사업주	일부 하고있으나, 일부는 하고있지 않음	- 시장 생존 및 매출 증가를 위해	- 제한된 자본과 역량부족으로 실행 어려움
근로자	제한적 참여	- 회사 다각화가 고용안정 기여 기대	- 직무 중심 안정성이 우선이고, 다각화 진행 시 직무전환 필요예상

- 전문가들은 사업 다각화 정도에 대해 현재 기업이 약 3~3.5점 수준으로 다각화를 진행 중이라고 평가하였는데, 규모가 있는 기업들은 자체적으로 진행하고 있으나, 상대적 소규모 및 생산 중심 기업들은 무엇을 해야할지 몰라서 다각화를 할 수 없는 경우가 많음

“하고는 있는 것 같아요. 그리고 필요성도 너무 느끼고 구매자 전환에 대한 걸 준비해야겠다는 생각을 하는데 그러니까 정말 22년도 조사했을 때는 뭘 해야 될지 모르겠다가 거의 80% 이상이고 작년에 좀 조사했을 때는 작년도 유사했던 것 같아요.”

(전문가, 00센터 센터장)

“저도 한 3 정도? 규모 있는 기업들은 준비가 되지만 규모 없는 기업들은 해야 된다는 생각만 하고 움직이지 못하는 것 같아요”

(전문가, 00산업 연구소 전무)

[표 129] 모빌리티 산업_사업 다각화 정도(전문가)

구분	준비 정도	상세
A	3점 / 5점	- 규모가 있는 기업들은 다각화가 진행 중이나, 중소기업들은 역량이 부족 - 생산 중심의 기업들이 다수로 R&D 역량 발굴과 확장이 어려움
B	3~4점 / 5점	- 필요성을 느끼고 준비하는 기업들이 있으나 실행 수준은 활발하지 않음 - 대다수의 기업들이 무엇을 해야할지 모르는 경우가 많아 지체됨

- 사업 다각화의 주요 요인으로는 모두 외부 환경변화를 주요 요인으로 꼽았는데, 정부나 기업으로부터 근무환경의 변화를 주게 하는 정책, 규제가 있기 때문으로 나타남
 - 사업 다각화에 대한 궁극적 목표로는 시장변화 대응, 매출성장 등으로 나타나며,

근로자들에게는 직업 안정성 확보가 주요한 문제임

[표 130] 모빌리티 산업_사업 다각화의 요인과 궁극적 목표

구분	주요 요인(내부/외부)	목표
사업주	외부(규제전환 & ESG, 정책변화 등)	시장변화 대응 매출성장 및 생존을 위한 방안
근로자	외부(정부, 기업으로부터 근무환경 변화 압박)	고용안정 및 근무환경 유지, 직업안정성 확보
전문가	외부(글로벌 탄소중립, 정부 지원정책 규제 등) 내부(내부 축적 기술, 경쟁력 확보 노력도 있음)	총남 기업 생존 및 매출 성장

3) 고용안정성 평가

- 산업구조 전환에서 사업적으로나 직무적으로 사업주들과 근로자 모두 기존 업무를 유지할 수 있을 것으로 판단하고 있음
 - 산업 전환 속도와 적응의 정도 차이에 따라 안정성이 달라지며, 산업전환 실패 시 소규모 기업은 사업의 존폐여부를 고려해야 할 정도로 치명적인 상황임

[표 131] 모빌리티 산업_고용안정성 평가

구분	고용안정성	계속근무 가능성
사업주	전환 속도와 적응 여부에 따라 안정성 차이 적응 실패 시 사업 존폐 가능성 우려	다각화 및 전환 성공시 계속근무 소규모 기업은 전환 실패 시 고용유지 어려움
근로자	현 직무는 큰 변화가 없을 것이지만 기술적응 실패 시 불안정성 우려함 일부는 친환경기술, 자동화 도입으로 생산직 감소를 염려	직무변화가 고용불안보다 직무 내용에 더 큰 영향을 미치며, 기존 인력은 계속 근무할 것임

4) 이전직 견해

- 산업구조 전환에서 사업적으로나 직무적으로 사업주들은 일부 직무전환과 재배치가 필요

할 것으로 예상하지만, 근로자들은 전환 가능성이 낮으며 기존 업무와 유사한 업무를 할 것으로 예상하고 있음

- 한편 사업주는 기술과 직무 교육에 대한 필요성은 있지만, 자체교육 제공이 어려운 상태여서, 재교육 및 새로운 직무기회에 대한 프로그램을 개발하고 제공할 필요가 있음

“그렇지요. 젊은 사람 예를 들어 우리 회사가 없어진다면 젊은 사람들한테는 어떤 자기 특성에 맞는 어떤 그런 교육이나 안 그러면 어떤 어떻게 보면 자기 꿈을 향해서 갈 수 있는 어떤 그런 거를 알려주는 그런 교육이 있으면 아무래도 좋겠지요.”

(사업주, 자동차 부품 제조)

[표 132] 모빌리티 산업_이전직 필요성 및 필요 교육

구분	이전직 가능성	교육 필요성	추진 교육 유형
사업주	산업구조전환으로 일부 직무전환 및 재배치 필요는 하다고 인식	기술 및 직무 교육 필요성이 있으나, 자체교육 제공 어려움	재교육 프로그램, 새로운 직무기회 개발 및 제공
근로자	기존 직무에서 전환 가능성이 낮을 것으로 예상	새로운 기술, 직무 적응을 위한 맞춤형 교육 필요	전환 분야의 기본 지식과 기술 학습 기회

5) 산업구조 전환 정책 수요

- 산업구조 전환을 대비하기 위해 기업은 기술개발과 관련한 비용과 전문인력 지원을 통한 고용 보장 등으로, 근로자들은 직무 변화가 일어날 경우 이에 맞는 실무 교육이 필요함
 - 전문가가 산업구조 전환에 대해 시도를 할 수 있도록 방향성을 제시하고 투자를 지원해주는 것이 가장 중요하다고 강조함

“산업이 변하는 데도 기업이 변하는 데도 사실 시간이 필요가 합니다. 그래서 장기적으로 필요한 부분들이 자금 지원 부분들이 장기적으로 저리로 이런 것들이 필요로 하고 그다음에 기술 개발할 때의 RND를 확대해서 그런 비용도 장기적으로 지원을 해야지 변화하는 데에 대응할 수 있지 않겠나 그렇게 생각합니다.”

(사업주, 자동차 부품 제조)

[표 133] 모빌리티 산업_산업구조 전환 정책 수요

구분	정부 지원책	정부지원책 외
사업주	재정적 지원 및 설비 투자 지원	자동화 설비와 R&D 지원 확대 요구 중소기업 대상 장기적, 저금리 자금 지원 필요 외국인 근로자 관리 및 교육 지원
근로자	고용 안정성 유지 및 재교육 지원	산업구조 전환 시 직무변환 대응 프로그램 고용안정성 보장 정책 필요
전문가	R&D, 비 R&D 통합 지원, 맞춤형 교육, 컨설팅	중소·중견기업 대상 맞춤형 기술 및 컨설팅 지원 재직자 교육 강화, 글로벌 시장 진출 지원 및 기업 경쟁력 확보 필요

[표 134] 모빌리티 산업 관련 산업구조 전환 총정리

구분	사업주	근로자	전문가
산업구조 전환	스마트공장, 디지털화 다각화 시도	공정 변화로 인한 직무 변화	자동화 등 산업전환 진행
가장 큰 요인	정부 지원책 변화 대기업 산업구조 변화	대기업 산업구조 변화 인구구조 변화	정부 지원책 변화 해외 탄소중립 변화
규제	높게 체감	낮게 체감	높게 체감
고용	고용 불안정	고용 관계 없음	전환 성공시 고용유지 실패시 고용축소
사업 다각화	기업 규모 및 역량에 따른 차이	제한적 참여	3.5점/5점
이전직	일부 직무전환 재배치 필요	기존 직무에서 전환확률 낮음	-
지원책	재정적 지원, 설비투자 지원	고용안정성 유지, 재교육 지원	R&D, 비R&D, 맞춤형 지원

IV

산업계 인터뷰

라. 일자리 사업 수요

1) 직업능력개발사업

- 모든 대상자들이 직업능력개발사업이 반드시 필요하다는 입장이며, 전반 적으로 단기적인 교육훈련을 원하는 것으로 나타남
 - 사업주는 CAD, 안전, 소방 등의 설계 및 기초수준의 교육을 필요로 하며, 근로자는 PLC, 로봇조작 등의 산업전환과 관련한 교육을 필요로 하고 있음
 - 한편 전문가는 중견기업 등 상대적으로 규모가 큰 기업들을 대상으로 ISO 등 규제와 관련된 대응을 할 수 있도록 심화 교육에 대한 필요성을 제시함

“교육이 필요하다고 생각하고 있고요. 실질적으로 지원해 주시는 교육은 최대한 찾아서 참석하려고 노력은 하고 있습니다. 그런데 아무래도 시간적인 부분이나 거리적인 부분들도 있다 보니까 현실적으로는 조금 어려운 부분들도 있다고 생각하고 있습니다.”

(사업주, 자동차 부품 제조)

[표 135] 모빌리티 산업_직업능력개발사업

구분	진행·필요 교육훈련 과정	교육훈련 참여방식	적정 교육훈련 기간
사업주	- CAD, 안전, 소방교육 - 정부 지원교육 참여 - 산업 전환 관련 직무교육	- 전문교육훈련기관 - 공동훈련센터 위탁	1~3일 -일부 직무교육은 1달 (산업전환 전문교육)
근로자	- PLC, 로봇 조작 교육 - 품질, 자동차 전반적 교육 - 프로그램 숙달을 위한 개발 교육	- 온라인, 하이브리드, 사내교육	2~3일 -일부 직무교육 1주일
전문가	- 중소기업: 기본적인 직무교육 - 중견기업: ISO 및 법규 대응 심화 - 특정기술, 산업구조전환 심화교육	- 사내교육(안되는 경우가 많음) - 전문교육훈련기관 - 공동훈련센터 위탁	2~3일 -중소기업을 위한 단기 기본교육 및 중견기업을 위한 장기 심화교육 필요

2) 일자리 사업

(1) 전체 일자리 사업

- 대체로 일자리 사업으로는 고용장려금과 기업지원을 대체로 선호하는 것으로 나타남
 - 직업훈련은 근로자들이 가장 선호하는 사업으로, 직무능력 향상과 구직자의 취업 가능성을 높이는 것을 중요한 부분으로 고려함

“아까 처음에도 말씀드렸지만 고용 장려금이 지금 아까 앞분 얘기하셨던 것처럼 임금이 보통 중소기업들은 낮으니까 이탈하는 직원들이 많습니다. 그 부분들을 잡아두기 위해서는 임금이 중견기업의 그래도 한 70% 80%까지는 조금 돼야 하지 않겠나, 그런 부분들이 있기 때문에 자금적인 측면이 꼭 필요하고 그것도 장기적으로 필요하다. 그렇게 말씀드리겠습니다.”

(사업주, 자동차 부품 제조)

[표 136] 모빌리티 산업_일자리 사업 필요도

구분	1순위	2순위	3순위	상세
사업주	고용장려금	기업지원	고용서비스	- 중소기업 임금 수준 문제 해결을 통한 고용안정성 확보 - 기업 체질 개선 및 기술향상 - 고용안정 및 빈 일자리 대체
근로자	직업훈련	기업지원	고용장려금	- 기술향상 및 직무능력 개발 우선 - 기업성장 및 안정성 지원도 필요 - 취약계층 고용안정성 및 기업운영 지원을 위한 고용장려금 필요
전문가	기업지원	직업훈련	고용장려금	- 기업이 건강해져야 계속고용 가능 - 지속적인 기술 인력개발 훈련 필요 - 취약계층 고용 안정성, 지속고용

(2) 직업훈련

- 직업훈련 내에서는 사업주, 근로자, 전문가 모두 업무역량개발 재직자 직업훈련을 선호하며, 2순위가 현장 OJT 중심 구직자 직업훈련으로 나타남
 - 이는 직원 역량강화를 통한 운영 효율성, 생산성 향상을 우선시하는 것으로 보여

IV

산업계 인터뷰

지며, 현장에 바로 적용될 수 있는 것을 원하기 때문에 2순위는 현장 OJT를 제시한 것으로 나타남

[표 137] 모빌리티 산업_직업훈련 선호도

구분	1순위	2순위	3순위	상세
사업주	업무역량 개발 재직자 직업훈련	현장 OJT 중심 구직자 직업훈련	채용협약형 구직자 직업훈련	- 직원 역량 강화를 통해 운영 효율성과 생산성 향상 중요
근로자	업무역량 개발 재직자 직업훈련	현장 OJT 중심 구직자 직업훈련	이·전직 희망 분야 중심 재직자 직업훈련	- 업무능력 향상과 장기적인 경력유지를 위해 필요
전문가	업무역량 개발 재직자 직업훈련	현장 OJT 중심 구직자 직업훈련	이·전직 희망 분야 중심 재직자 직업훈련	- 기업과 직원의 지속적인 경쟁력 확보에 가장 중요 요소

(3) 고용서비스

- 고용서비스에 대한 선호도로는 사업주와 전문가는 취업상담·정보제공·알선을 가장 선호하는 것으로 나타났는데, 이는 매칭의 어려움 및 구인구직 관련 비용 문제 때문인 것으로 나타남
 - 한편, 근로자는 무료 강의 및 교육 프로그램 제공을 통해 개인 역량 강화를 더 선호하는 것으로 나타남

[표 138] 모빌리티 산업_고용서비스 선호도

구분	1순위	2순위	3순위	상세
사업주	취업상담·정보제공· 알선	기업체 인식개선 사업	다양한 분야의 무료 강의 및 교육프로그램 제공	- 기업의 인력 채용 효율성을 높이고, 적합한 인재 확보 가능
근로자	다양한 분야의 무료 강의 및 교육프로그램 제공	취업상담·정보제공· 알선	기업체 인식개선 사업	- 개인 역량 강화와 직업 전환 준비에 실질적으로 도움
전문가	취업상담·정보제공· 알선	다양한 분야의 무료 강의 및 교육프로그램 제공	기업체 인식개선 사업	- 기업과 구직자 간 매칭을 통해 채용 효율성 증대

(4) 고용장려금

- 고용장려금에 대한 선호도로는 공통적으로 고용창출 장려금에 대한 수요가 높게 나타났는데, 초기 고용창출이 이루어져야 유지와 안정으로 이루어질 수 있으며, 인건비 부담에 대한 지원이 중요한 것으로 나타남
 - 그밖에도 고용안정 장려금(정규직 전환 및 사회보험료 지원), 고용유지 장려금 등으로 나타남

[표 139] 모빌리티 산업_고용장려금 선호도

구분	1순위	2순위	3순위	상세
사업주	고용창출 장려금	고용안정 장려금 (정규직 전환)	고용유지 장려금	- 청년, 여성, 중장년 채용 시 인건비 부담 완화 및 채용 활성화 기여
전문가	고용창출 장려금	고용유지 장려금	고용안정 장려금 (정규직 전환)	- 특정 계층의 고용 활성화를 통한 일자리 창출 효과 기대

(5) 기업지원

- 기업지원사업에 대해서는 전문가와 사업주 모두 기술협력 프로그램을 가장 필요로 하였는데, 대기업과 연구기관의 협력을 받는 것이 더 도움이 될 것으로 생각하기 때문임
 - 중소기업이 자체 R&D 역량이 부족하기 때문에 이를 보완하기 위한 측면이 강함

[표 140] 모빌리티 산업_기업지원

구분	1순위	2순위	상세
사업주	기술협력 프로그램	응용기술개발	- 대기업 및 연구기관의 협력을 통해 기술력 강화, 시장 경쟁력 확보 가능
전문가	기술협력 프로그램	응용기술개발	- 중소기업의 자체 R&D 역량 부족을 보완하고, 대기업과의 협력을 통해 실질적 성과를 창출

- 기업지원사업은 기술 지원 부문과 사업화 지원 부문으로 나뉘지는데, 사업화보다 기술지원 부문이 더 직접적이고 확실한 효과를 볼 수 있을 거라고 판단하여 더 선호함

IV

산업계 인터뷰

- 기술지원 부문에서는 시제품 지원을 모든 전문가와 사업주가 공통적으로 골랐으며, 사업화 부문에서는 마케팅 지원이 가장 도움이 되는 것으로 나타남

[표 141] 모빌리티 산업_기업지원

구분	부문 선호	기술지원	사업화지원	상세
사업주	기술지원	시제품 제작 지원	마케팅 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 시제품) 제품 개발 초기 단계에서 필요한 비용 지원을 통해 개발 리스크 감소 - 마케팅) 중소기업의 제품 홍보와 수출 지원으로 시장확대 가능
전문가	기술지원	시제품 제작 지원	마케팅 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 시제품) 실질적 결과물 확보로 고용창출과 기술 성과의 가시화 가능 - 마케팅) 중소기업이 글로벌시장에 진출할 수 있는 발판 마련

[표 142] 모빌리티 산업 관련 일자리사업 수요 총정리

구분	사업주	근로자	전문가
일자리 사업	고용장려금	직업훈련	기업지원
직업훈련	업무역량 개발 재직자 직업훈련	업무역량 개발 재직자 직업훈련	업무역량 개발 재직자 직업훈련
고용서비스	취업상담·정보제공·알선	다양한 분야의 무료 강의 및 교육프로그램 제공	취업상담·정보제공·알선
고용장려금	고용창출 장려금	-	고용창출 장려금
기업지원	기술협력 프로그램	-	기술협력 프로그램
기업지원사업	기술지원	-	기술지원
기술지원	시제품 제작 지원	-	시제품 제작 지원
사업화지원	마케팅 지원	-	마케팅 지원

[표 143] 모빌리티 산업_일자리 사업 인원별 응답

대상	구분	1순위	2순위	3순위	상세
사업주	1	고용장려금	기업지원	고용서비스	- 고용 안정성 확보와 장기 근속 유도, 기술 개발 및 사업화 지원, 채용 효율성 증대
	2	고용장려금	기업지원	고용서비스	- 고용 안정 및 장기 근속 필요성, 신제품 개발 및 수출 지원, 효율적인 인재 채용
	3	고용장려금	기업지원	직업훈련	- 임금 지원 및 안정성 강화, 사업화와 수익성 증대, 직원 기술 역량 개발
	4	고용장려금	기업지원	고용서비스	- 고용 안정성과 기업 경쟁력 확보, 기술 및 설비 개선을 통한 효율성 증대
근로자	1	직업훈련	고용서비스	고용장려금	- 업무 역량 개발 필요성, 취업 정보 제공 및 심리적 안정감 제공, 고용 안정 유도
	2	고용서비스	고용장려금	기업지원	- 채용 유지 및 노하우 활용 필요, 고용 안정성 확보, 기업의 신기술 도입 지원 필요
	3	직업훈련	고용서비스	고용장려금	- 직무 기술 향상, 무료 교육 프로그램 및 심리적 지원, 고용 유지 및 안정 필요성
	4	고용장려금	직업훈련	기업지원	- 육아 지원금 및 일·가정 양립 지원, 직무 능력 개발 필요성, 기술적 지원을 통한 고용 안정
전문가	1	기업지원	직업훈련	고용서비스	- 기업 체질 개선과 지속 가능한 고용, 재직자 역량 강화, 효율적인 채용과 인재 매칭
	2	기업지원	직업훈련	고용장려금	- 기술 협력 및 사업화 지원 필요성, 기업 역량 향상, 취약 계층 고용 촉진 및 유지 지원

PART

5

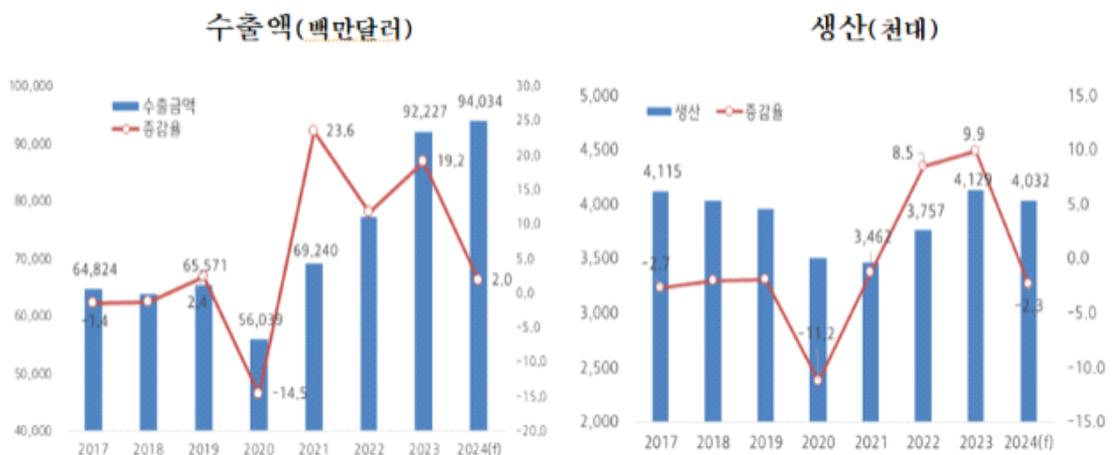
종합분석

5.1 모빌리티 산업 종합 분석

1. 모빌리티 산업 종합분석

- 본 분석상에서 정의한 모빌리티 산업에 대한 산업분석 및 수요조사 결과를 종합적으로 정리·분석한 결과는 다음과 같음
- 모빌리티란, 단순 자동차를 넘어서, 농업용 동력운반차, 항공기, 선박 등의 모든 이동 수단 및 이동 플랫폼, 기타 이동 관련 서비스를 모두 포함하며, UAM, AAM, PM 등 다양한 분야로 나뉘어지고 있음
- 모빌리티 시장은 탄소중립 등의 영향으로 자율주행차, 전기차에 대한 수요가 폭증하던 중, 캐즘(Chasm), 고장 문제와 같은 이슈 발생으로 인해 주춤하게 되었고, 이에 반해 하이브리드 자동차가 주목받고 있는 상황임
 - 한편 코로나19 이후로 누적된 시장수요와 부품 공급망 안정화로 다양한 종류의 전기차, 하이브리드차, UAM, AAM 등이 출시되며 수출 물량 및 단가상승이 일부 기대됨

[그림 59] 2024년 자동차산업 수출 및 생산 전망



자료: 산업연구원 / 2024 주요 산업 전망<2>자동차, ifs POST 재인용 (2024.01.14.)

- 충남지역의 모빌리티 산업은 꾸준히 사업체 수가 성장하고 있는 주력산업이며, 2019년

코로나19의 영향으로 잠시 정체되었다가 다시 성장하고 있음

- 특히 충남지역에는 현대자동차와 기아자동차를 중심으로 협력사들이 모여 유기적으로 구성되는 산업 생태계를 이루고 있음
- 이에 따라 충남지역은 미래 모빌리티 산업에 초점을 둔 정책을 구상하고 추진하고 있음
- 인력양성의 측면에서는 충남의 민선 8기 충남경제산업발전전략에서 첨단혁신경제를 통해 초격차 기술 확보를 위해, 미래 기술분야 신제품 개발과 해외진출을 목적으로 모빌리티(UAM, 소형항공기), 수소, 이차전지를 합쳐 충남 글로벌 혁신특구(미래 모빌리티)를 지정함
- 또한, 2024년 주요 업무계획으로 미래인재 육성을 위해 내포에 칩앤모빌리티 특화 영재 학교를 설립할 계획을 세우며, 한국과학기술원(KAIST) 부설로 교육과정에 있어서 자율성과 수월성을 확보한 최우수 특수 영재를 확보를 목표로 함
- 심층조사 결과에 따르면 모빌리티 산업 1,005개사의 상시근로자 수 43,643명 중 65.8%가 생산기능직으로 가장 많은 비중을 차지함
- 2024년 채용 예정 인력 3,056명 중 상반기 실제 채용 인력은 2,721명으로 89.0%를 채용 완료하였으며, 계층별로는 최근 3년 이내 외국인 근로자의 채용이 가장 많았음

[표 144] 2024년 채용예정 인력현황

(단위 : 명)

구 분	합계	사무관리직	연구개발직	생산기능직	영업판매직	기타
2024년 채용예정 인력현황	3,056	958	80	2,001	14	3
상반기 실제 채용 인력현황	2,721	864	72	1,771	11	3
고등학교 졸업자	190	40	-	144	3	3
중장년 근로자	72	18	-	49	5	-
외국인 근로자	500	-	-	500	-	-

- 2025년 차년도 직원 채용 수요로는 내국인 총 1,511명, 외국인 총 200명을 필요로 하는데 그 중 생산기능직에서 내국인 1,270명(74.2%), 외국인 197명(11.5%)을 필요로 함

- 외국인 계층에 대한 수요는 생산기능직 위주로 나타나며, 내국인 채용 예정 인원 중 내국인 구인이 어려울 경우 외국인 인력으로 대체 채용할 예정인 업체는 51.1%로 최대 채용가능한 외국인 인원은 1,101명으로 나타남
- 제조업 특성상 문제도 있으나, 단순 제조업의 업무가 많은데 내국인 근로자들이 선호하지 않아 고용이 어려워, 외국인 근로자는 최대 1,298명까지 채용 의향이 있을 것으로 보여져 전체 약 76.0%가 외국인으로 채용될 것으로 보임

[표 145] 2025년 채용계획 인력현황

(단위 : 명)

구 분	합계		사무관리직		연구개발직		생산기능직		영업판매직	
	내국인	외국인								
2025년 계획	1,511	200	205	3	27	-	1,270	197	9	-

- 신입인력 채용 시 인력양성이 가장 시급한 직무인 생산기능직의 신입 인력에 대한 요구 역량으로는 초급 수준의 조립, 부품 생산의 생산 기능에 대한 부분이 수요가 높게 나타나며, 일부 중급 수준의 공정관리, 기획 업무에 대한 수요도 있음
- 특히, 기계수동조립(15030101)과 기계공정관리(15030203) 등의 조립과 생산의 기계 조작 관련 부분이 가장 높았으며, 일부 설계기획관리(14010101) 수요도 있음
- 심층조사 결과 모빌리티 산업 내 인력이 가장 부족한 분야로는 생산직무에 대한 인력 양성을 필요로 함
- 따라서 향후 1년 내 재직자 훈련이 필요한 직종으로는 단순 생산을 주로 하는 생산기능직의 수요가 가장 높았고, 그중 18.1%가 안전관리(23060101 기계안전관리)로 나타나며, 좌담회 결과 생산기능직에 대한 교육 수요는 낮은 편으로 나타남
- 대신, 공통적으로 급격한 산업변화로 인한 ISO 변화, 3D, CAD 등 소프트웨어적인 부분에 대한 수요가 높은 것으로 나타나는데, 연구개발직의 기계개발기획과 같은 개발 및 기획 관련 교육 수요가 있음

- 재직자 필요 훈련은 대부분 8시간 이하를 선택하였으며, 희망 교육훈련 형태가 기업 내 멘토링 등을 통한 OJT 방식(65.5%)이 가장 많은 것으로 미루어보아, 재직자에게 근무시간 내 교육훈련을 제공하는 것에 대한 부담 등으로 인해 훈련 시간을 낮게 응답한 것으로 보여짐

[표 146] 향후 1년 내 재직자 필요훈련

(단위 : 개사, %, 명)

구 분	필요 기업 수	직종 내 기업 수 1순위 교육 분야(NCS)	1순위 기준		
			훈련수준	적정훈련시간	예상참가인원
사무관리직	268개사	02020302 사무행정	1년 미만	8시간 이하	134명
연구개발직	61개사	15010102 기계개발기획	4년 이상	8시간 이하	39명
생산기능직	690개사	23060101 기계안전관리	경력없음	8시간 이하	1,286명
영업판매직	37개사	10010101 일반영업	경력없음	8시간 이하	26명

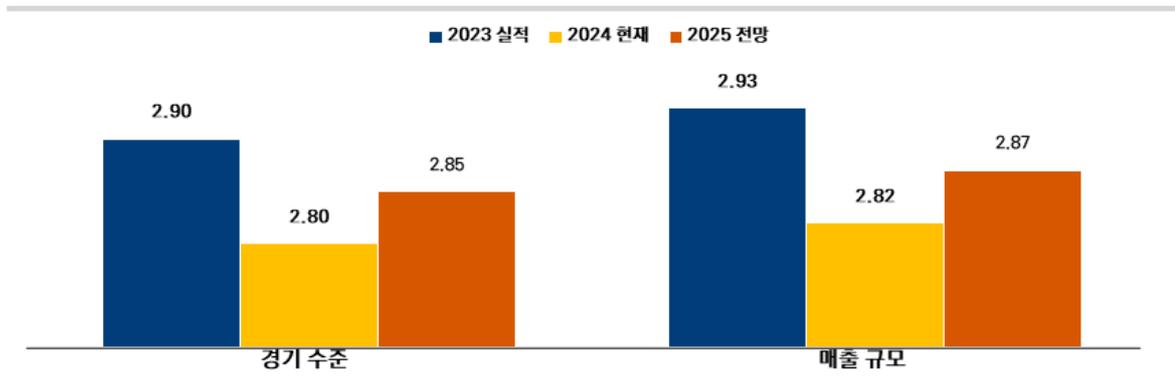
- 전반적 경기 상황으로는 매출 규모와 경기 수준 모두 현재 감소 후 향후 소폭 회복할 것으로 전망하고 있음
 - 앞서 산업분석에서 언급한 바와 같이 현재 전기자동차의 수요가 급증하던 중, 수요 둔화 현상에 따라 경기가 정체되어있으나, 향후 하이브리드 혹은 기타 다양한 모빌리티 산업에 대한 수요도가 증가할 것으로 예상되기 때문에 나타난 것으로 볼 수 있음
 - 탄소중립정책 등의 영향으로 인한 산업구조 재편이 이루어지고 있음에도, 모빌리티 산업의 기업들은 대부분(80.9%) 거의 영향이 없을 것이라고 응답하였는데, 100~299인의 상대적 규모가 큰 기업들 또한 영향이 없을 것이라는 응답이 과반수 이상 나왔으며, 고용에 있어서도 문제가 없을 것이라고 응답함
 - 실제 전문가의 견해에 비추어보면, 모빌리티 산업은 탄소중립의 직격타를 맞아 5년 내로 변화가 올 것으로 예상되는 산업 중 하나로, 대기업들의 협력사가 많은 산업 특성상 대기업의 탄소중립에 대한 규제 정책에 따라 따라갈 수 밖에 없는 상황인데, 현재 기업

들은 전체적으로 산업과 관련한 이해도나 추세 변환에 대해 둔감한 것으로 보여짐

- 최근 1년간 모빌리티 산업과 관련하여 가장 이슈가 되는 것은 원자재 가격 상승과 제품 수요 둔화로 나타나, 현재의 불안정한 경기 상황을 드러내고 있음
 - 특히 R&D 관련 지원 예산 축소로 인해, 매출 규모, 시장 등은 성장할 것이지만 발전은 이루어지기 어려울 것으로 전망함

[그림 60] 전반적 경기 - 2023년 실적 및 2024년 현재, 2025년 전망

(단위 : 점(5점 평균))



- 외국인 근로자를 채용한 경로로는 공공 직업소개(알선) 기관을 통한 것으로 나타나며, 대부분 상용직, 일부 임시 일용직으로 고용하고 있음
 - 외국인 근로자를 채용하는 기업의 99.2%가 생산기능직으로 채용하고 있으며, 평균 연봉은 2,990.1만원으로 나타나며 복리후생으로는 거주 지원(81.5%)을 주로 제공함
- 외국인 근로자에게 교육을 제공하는 경우는 23.9%로 주요 내용은 한국어, 문화교육, 기본 산업 관련 교육, 안전교육 등 직무 교육 보다는 기초소양교육 위주로 진행되었음
 - 향후 외국인 근로자에 제공이 필요한 교육훈련 또한 위와 유사하게 안전 및 보안 과 조립 및 기술 관련 기초 소양 교육 정도의 수준임
 - 이는 정성조사 결과 외국인 근로자 채용 시 소통(언어) 문제로 인해 중급 이상 고

숙련을 요구하지 않고 기본적 업무 수행을 위한 기초 소양에 집중될 수밖에 없기 때문임

- 업체의 72.7%가 외국인 근로자 채용과 관련한 정부·지자체 지원이 필요하다고 응답하였고 비자 발급 간소화 등 법적 제도 완화와 사업체 내 안정적 근무를 위한 방안 마련이 우선적으로 필요하다고 응답함
- 충남 지역 내 모빌리티 산업의 인력 확보의 어려움을 해결하기 위해서는 근로환경 및 복리후생 확대가 가장 필요함. 사업주들은 충남 내 다수 대기업, 중견기업 소재로 인해, 타 지역 대비 근로자들의 임금, 복지에 기대 수준이 높다고 평가하고 있으며, 근로환경에 대해서도 휴게시설 부족, 에어컨 등 장비 설치 미비 등 상대적으로 열악한 환경으로 인해 인력 충원이 어려운 것으로 보여짐
 - 근로자 정성조사 결과, 소음 사업장이라 귀마개를 끼는 등 환경 자체도 열악하며, 연봉도 낮다고 생각하고 근무 일수도 적어서 근로자들의 불만사항이 있는 편인데, 신입들이 이러한 업무환경에 적응하는 것을 어려워 하기 때문으로 보임
- 인력 양성을 위해 가장 효과적인 방식은 기업 내 재직자 재교육을 통한 방식을 선호함. 즉, 지역 내 훈련기관을 통한 기초적 능력을 보유한 인력 양성을 채용하여 기업 내·외부에서 직무에 대한 심층교육훈련을 실시하는 것을 희망하고 있음
 - 사업주들은 하루 정도의 기간동안 온라인 혹은 전문 교육훈련기관의 위탁을 통해 신산업 혹은 오토CAD 등의 설계 관련 교육에 대한 수요가 있음
 - 근로자들은 회사에서 자격증 관련 교육을 도와주고 있으나, 업무 환경과는 맞지 않는 경우가 많고, 해외 기업들과 교류하는 경우가 많아 영어 등 언어적 공부와, 개인적 발전을 위해 MCT 프로그래밍 등의 설계 교육이 필요함
 - 또한, 일부 사업주는 현실적인 훈련 방식으로 온라인 교육을 선호하였으나, 실제 도움이나 숙련도 등을 위해서는 공동 집체훈련 등 전문 교육훈련기관이 필요하다고 생각하며, 근로자들은 온라인교육과 일부 오프라인 교육으로 진행되는 하이브리드 교육과 사

내교육을 선호하며, 최대한 짧은 시간을 선호함

- 충남 지역의 우수인재를 확보하기 위해서는 취업 시 고용장려금을 지원하는 것이 가장 필요하며, 이후 기업 지원정책 확대 등을 꾀아, 자금지원 및 기업 지원 등을 필요로 함
- 모빌리티 중 자동차 산업에서 미래차에 대비는 36.5%가 하고 있는 것으로 나타나지만, 실제 관련 제품을 생산하는 단계는 15.0%에 불과하며, 대비가 필요 없을 것으로 생각하는 경우도 63.5%로 높게 나타남
 - 앞서 나온 이야기와 같이, 산업전환에 직격타를 맞아 변화가 필요한 산업임에도 불구하고, 산업에 대한 이해도가 부족하여 대비를 할 생각을 하지 못하는 것으로 사료됨
 - 이를 위해 다양한 제품을 시도해볼 수 있도록 기술지원 기업지원사업으로 시제품 제작(설계, 시험, 제작), 특허, 제품 고급화 등의 부분에 대한 지원이 필요함
 - 사업화부문 기업지원사업에서는 업체마다 조금씩 달라지지만, 기술지도 지원, 과제 기획 지원 등 기획 혹은 컨설팅을 받을 수 있는 정책의 수요가 높음
 - 기술지원 부문과 사업화부문 두 가지 중에서는 기술 지원 부문을 가장 중요시 하는 것으로 드러나 모빌리티 산업 내 중소기업들이 기술력을 통한 경쟁력을 확보할 수 있도록 이끌어 줄 수 있는 정책을 구상할 필요가 있음
- 일자리 지원 사업으로는 전문가와 사업주는 기업에 직접적인 혜택을 줄 수 있는 기업 지원사업이 필요할 것으로 보여짐
- 6대 지역특화산업과 비교해보았을 때, 모빌리티 산업이 갖는 주요 특징으로는, 외국인 근로자와 관련된 이슈들이 상대적으로 많아 상대적으로 외국인 근로자에 대한 지원정책이 절실함
 - 단순 제조, 생산을 위한 외국인 근로자들이지만, 타 지역 특화산업과 달리 이직이 잦은 문제보다도 언어나 문화적 차이로 소통이 어려운 경우가 더 많이 나타나, 관련하여 한국어 및 문화소양 교육 등에 대한 수요가 상대적으로 높게 나타남

PART

부록

조사표

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

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

2024년 충남지역 인력 수요 및 고용·산업동향 조사

안녕하십니까?

충남지역인적자원개발위원회(설치기관: (재)충남경제진흥원)에서는 충남지역 산업에 필요한 인력 및 교육 훈련 수요를 파악하고 최근 경기에 대한 분석을 위해 본 조사를 시행합니다.

본 조사는 교육 훈련기관에서 지역과 산업에서 요구하는 구직자 양성 및 재직자 향상 과정을 통해 중소기업의 인력난 해소와 지역 산업의 경쟁력 강화를 목적으로 합니다.

본 조사표는 통계법 제33조(비밀의 보호), 제34조(통계종사자 등의 의무)에 따라 개별 기업의 비밀이 철저히 보호되며 통계자료 목적 이외에는 사용되지 않습니다. 또한 조사 이후 보다 구체적인 직업훈련수요를 파악하기 위하여 추가적인 연락이 있을 수도 있사오니 양해해 주시기 바랍니다.

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

- 문의처 : 충남지역인적자원개발위원회 이창행 주임연구원 (전화 : 041-404-1393, 팩스 : 041-404-1403, 이메일 : haeng@cepa.or.kr)
- 조사기관 : (주)아테나컴퍼니 박지은 연구원 (전화 : 031-707-7061, 팩스 : 031-707-7062, 이메일 : pjn@athenacompany.co.kr)

1 응답자 정보

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

2 일반현황

사 업 체 명			
상 시 근 로 자 수 ¹⁾	명 (2023년 12월 31일 기준)		
주 소	() 시군구까지		
업 종	① 반도체·디스플레이산업 ③ 스마트휴먼 바이오산업 ⑤ 첨단 금속소재·철강 산업	② 모빌리티 산업 ④ 이차전지·첨단 화학소재 산업 ⑥ 석탄에너지산업	
대 표 제 품 균		기 업 규 모	① 30인 미만 ② 30인 이상~299인 미만 ③ 300인 이상
대 기 업 과 협 력 관 계	① 1차 협력사	② 2차 협력사	③ 3차 이상 협력사
거 래 하고 있 는 대 기 업 명	④ 대기업과 거래관계 없음 (위의 ① ~ ③ 응답자)		

1) 상시근로자수: 고용계약 기간이 1년 이상인 임금근로자 또는 고용계약 기간이 정해지지 않고 정규직원으로 일하는 자 (일용직, 임시직 제외, 외국인 근로자 포함)

3 인력 및 채용 현황

3-1. 인력 현황 (2023년 12월 31일 기준)

구분	합계	사무관리직 ¹⁾	연구개발직 ²⁾	생산기능직 ³⁾	영업판매직 ⁴⁾	기타
*소계						
여성						
외국인						
중장년(만 50세 이상)						

*소계: 일반 정보의 상시근로자 수와 일치 필요

(한국노동연구원 직무별 정의)

¹⁾사무관리직: 경영지원 및 행정서비스, 기타 사무적 업무 등 주로 책상에서 문서를 다룸

²⁾연구개발직: 연구개발을 직접 수행하는 사람들로 기업의 연구소나 생산현장 또는 공공기관 연구소 등에서 기술 및 제품을 개발 설계하거나 연구개발을 위한 시험, 분석, 등의 업무를 수행함

³⁾생산기능직: 공장, 작업장 등에서 수작업이나 기계 조작 등을 통해 물품을 만들고 재료를 운반하거나 제품 설치나 정비 등 유지 보수 업무를 수행함

⁴⁾영업판매직: 상점이나 공공장소 또는 전화나 인터넷 등을 이용하여 상품품질이나 기능 등의 홍보, 판매, 요금 정산 등을 수행함

3-2. 직무별 채용 현황

구분		합계	사무관리직 ¹⁾	연구개발직 ²⁾	생산기능직 ³⁾	영업판매직 ⁴⁾	기타
2024년 채용예정 인원 (구인활동을 통해 채용하려던 인원)		명	명	명	명	명	명
2024년 1월~6월 실제 채용인원		명	명	명	명	명	명
내국인	최근 3년 내 고등학교 졸업 학생 ('22년~ '24년)	명	명	명	명	명	명
	중장년(50세 이상)	명	명	명	명	명	명
외국인	외국인 근로자	명	명	명	명	명	명

(한국노동연구원 직무별 정의)

¹⁾사무관리직: 경영지원 및 행정서비스, 기타 사무적 업무 등 주로 책상에서 문서를 다룸

²⁾연구개발직: 연구개발을 직접 수행하는 사람들로 기업의 연구소나 생산현장 또는 공공기관 연구소 등에서 기술 및 제품을 개발 설계하거나 연구개발을 위한 시험, 분석, 등의 업무를 수행함

³⁾생산기능직: 공장, 작업장 등에서 수작업이나 기계 조작 등을 통해 물품을 만들고 재료를 운반하거나 제품 설치나 정비 등 유지 보수 업무를 수행함

⁴⁾영업판매직: 상점이나 공공장소 또는 전화나 인터넷 등을 이용하여 상품품질이나 기능 등의 홍보, 판매, 요금 정산 등을 수행함

4 직원 채용수요

4-1. 귀사의 향후 직원 채용수요(2025년)는 어떠합니까?

직무구분	2025년 채용예정인원(명)		직무능력 수준 ¹⁾	요구 역량 (NCS)	채용예정시기		
	내국인	외국인			①	②	③
사무관리직				복수응답 가능	① 2025년 1월~6월	② 2025년 7월~12월	③ 상시채용
연구개발직				복수응답 가능	① 2025년 1월~6월	② 2025년 7월~12월	③ 상시채용
생산기능직				복수응답 가능	① 2025년 1월~6월	② 2025년 7월~12월	③ 상시채용
영업판매직				복수응답 가능	① 2025년 1월~6월	② 2025년 7월~12월	③ 상시채용
기타				복수응답 가능	① 2025년 1월~6월	② 2025년 7월~12월	③ 상시채용

1) 직무능력수준

구분	학력	내용
①	-	구체적인 지시 및 철저한 감독하에 단순하고 반복적인 과업을 수행하는 수준
②	고졸	일반적인 지시 및 감독하에 절차화되고 일상적인 과업을 수행하는 수준
③	전문대	제한된 권한 내에서 다소 복잡한 과업을 수행하는 수준
④	대졸 이상	일반적인 권한 내에서 복잡하고 다양한 과업을 수행하는 수준

4-2. 앞서 답변하신 내국인 채용인원 중에서 귀사가 내국인 구인의 어려움을 겪게 되어, 외국인 인력을 채용하는 경우에 최대 몇 명까지 채용이 가능하십니까?

①외국인 채용 →4-2-1 이동	② 외국인 채용 의사 없음 → 문4-2-2 이동
명	

4-2-1 향후 채용의향이 있다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 외국인 근로자 역량이 필요한 직무
- ② 채용할 인력의 역량에 맞는 외국인 근로자 구인이 상대적으로 내국인보다 쉬움
- ③ 인건비 등 외국인 근로자 채용 시 비용 절감이 크기 때문
- ④ 기타()

4-2-2 채용 의사가 없다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 내국인 위주의 채용 선호(내국인 위주의 인력구성 선호)
- ② 외국인 근로자 채용이 복잡하고 어려움
- ③ 채용할 인력의 역량에 맞는 외국인 근로자 구인이 어려움
- ④ 특별한 이유는 없음
- ⑤ 기타()

4-3. 귀사가 생각하시기에 신입인력 채용 시 인력양성이 가장 시급한 직무분야 및 교육훈련 분야는 무엇입니까?

직무분야	가장 시급한 교육훈련 분야 (NCS)
① 사무관리직 ② 연구개발직 ③ 생산기능직 ④ 영업판매직 ⑤ 기타	4-1에 응답한 직무별 NCS 중 1개 응답

4-4. 귀사가 필요로 하는 역량(NCS)에 대해 외부 교육훈련을 통해 신입인력을 양성한다면, 채용할 의향이 있습니까?

- ① 채용의향 있음 → 문 4-4-1
- ② 채용의사 없음 → 문 4-4-2

4-4-1 향후 채용의향이 있다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 외부 교육훈련의 체계성과 커리큘럼 등 교육환경이 내부 교육훈련보다 더 나아보임
- ② 내부 교육훈련을 실시할 환경이 조성되지 않아, 내부에서 신입인력 양성의 어려움
- ③ 자사에서 과거에 신규인력 양성할 때 외부 교육훈련의 경험이 많음
- ④ 기타()

4-4-2. 향후 채용의향이 없다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 별도의 교육훈련을 실시하지 않더라도 필요한 기술을 갖춘 근로자를 채용할 수 있으므로
- ② 인력이 필요한 시기와 교육훈련기관에서 인력이 배출되는 시기와 맞지 않음
- ③ 채용 후 현장훈련(OJT)을 통해 필요한 기술을 습득할 수 있으므로
- ④ 업무상 교육훈련이 필요 없어서
- ⑤ 기타()

5 재직자 교육 훈련 수요

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

5-1. 현재 귀사의 재직자에게 직무역량 강화 등을 위해 자체적으로 제공하고 있는 교육은 무엇입니까?(법정의무교육 제외)

직업훈련(교육) 제공 내용
()

5-2. 향후 1년 내에 귀사의 재직자에게 필요한 훈련에 관해 답하여 주십시오.

직무구분	훈련 필요 내용 (NCS)	훈련수준 ¹⁾	적정 훈련(교육)시간 ²⁾	예상 참가인원
사무관리직	복수응답 가능			명
연구개발직				명
생산기능직				명
영업판매직				명
기타				명

1) 훈련수준 :

- ① 경력 없음 (구체적인 지시 및 철저한 감독 하에 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)

2) 적정 훈련 시간 : ① 8시간 이하 ② 9~16시간 ③ 17~24시간 ④ 25시간 이상

5-3. 귀사의 재직자에게 필요한 교육훈련 중 가장 우선적으로 교육이 시급한 직무분야 및 교육훈련 분야는 무엇입니까?

직무분야	가장 시급한 교육훈련 분야 (NCS)
① 사무관리직 ② 연구개발직 ③ 생산기능직 ④ 영업판매직 ⑤ 기타	5-2에 응답한 직무별 NCS 중 1개 응답

5-4. 귀사의 재직자에게 필요한 교육훈련 개설 시, 어떤 형태로 교육훈련이 제공되기를 희망하십니까?

- ① 기업 내 멘토링 등을 통한 OJT 방식 ② 온라인 교육 참여 ③ 외부 직무교육 참여
- ④ 대학 또는 대학원의 학위과정 참여 ⑤ 일학습병행제 ⑥ 사내 교육 강사 초청
- ⑦ 기타 ()

6 수준 판단

6. 다음 항목에 대하여 귀사의 상황에 대하여 해당 부분을 선택하여 주십시오.

항목	2023년 (실적, 12월 31일 기준)					2024년 (현재)					2025년(미래)				
	매우나쁨	나쁨	보통	좋음	아주 좋음	아주나쁨	나쁨	보통	좋음	아주 좋음	매우나쁨	나쁨	보통	좋음	아주 좋음
경기수준	<input type="checkbox"/>														
매출규모	<input type="checkbox"/>														

7 인력수급

7. 다음 항목에 대하여 귀사의 상황에 대하여 해당 부분을 선택하여 주십시오.

고용현황		2023년 (실적, 12월 31일 기준)					2024년 (현재)					2025년(미래)				
		매우나쁨	나쁨	보통	좋음	아주 좋음	아주나쁨	나쁨	보통	좋음	아주 좋음	매우나쁨	나쁨	보통	좋음	아주 좋음
내 국 인	기업 내 재직 인력 수의 적정성 평가	<input type="checkbox"/>														
	해당 기간 계획한 채용인원 대비 채용 용이성 평가	<input type="checkbox"/>														
외 국 인	기업 내 재직 인력 수의 적정성 평가	<input type="checkbox"/>														
	해당 기간 계획한 채용인원 대비 채용 용이성 평가	<input type="checkbox"/>														

8-1. 귀사는 중앙정부 및 충남도의 탄소중립정책에 따른 산업구조 재편(전환)은 귀사의 기업운영(주력상품의 매출 등)에 어떤 영향을 줄 것 같으십니까?

- ① 탄소중립에 따른 산업구조 재편(전환)에 거의 영향이 없을 것이다
- ② 1년 이내의 단기간에는 영향이 없을 것이나, 3년 이상의 중장기적인 차원에서 영향이 있을 것이다.
- ③ 5년 이상의 장기적인 차원에서만 영향이 있을 것이다.
- ④ 잘 모르겠다.
- ⑤ 기타()

8-2. 귀사의 산업구조 전환 대응에 따라 고용부분은 어떻게 변화할 것이라고 생각하십니까?

- ① 인력이 증가될 것으로 전망
- ② 인력이 감소될 것으로 전망
- ③ 산업구조전환과 고용의 연관성이 없다고 전망

8-3. 만약 귀사가 사업재편(전환)을 한다면, 이를 위해 필요한 지원은 다음 중 어디라고 생각하십니까?

- ① 사업재편을 위한 맞춤형 컨설팅 지원(전환계획 수립 등)
- ② 다양한 부처의 정책연계 지원(패키지 지원)
- ③ 사업재편을 위한 R&D 연구개발 지원
- ④ 사업다각화 및 재편 등으로 개발한 우수제품에 대한 판로개척 지원(마케팅 지원)
- ⑤ 적합한 신규 인력 채용을 위한 고용서비스 지원
- ⑥ 사업전환에 따른 인력전환 지원(맞춤형 직무개발 및 교육지원)
- ⑦ 기타 ()

9

외국인 근로자

*3-1 외국인 현원 0인 경우 9-8로 이동, 1인 이상인 경우 9-1부터 ~ 9-7까지

9-1. 귀사의 외국인 근로자 채용은 주로 어떤 경로를 통해 이루어집니까?(1~3순위)

1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- ① 공공 직업소개(알선)기관
- ② 민간 직업소개(알선)기관
- ③ 대중매체(신문, 잡지, 광고 등)
- ④ 학교, 학원, 훈련기관 등의 추천
- ⑤ 친척, 친구, 동료의 추천
- ⑥ 기타()

9-2. 외국인 근로자 고용 형태¹⁾는 어떻게 되십니까? (중복 응답)

- ① 상용직
- ② 임시·일용직
- ③ 시간(선택)제(파트타임)
- ④ 기타

- ① 상용직: 고용계약기간(구두계약 포함)이 1년 이상인 임금근로자 또는 고용계약 기간이 정해지지 않고 정규직원으로 일하는 자
- ② 임시·일용직: 고용계약기간(구두계약 포함)이 1년 미만인 자

9-3. 귀사에서 필요한 외국인 근로자 필요 직종은 어떻게 되십니까? (중복 응답)

- ① 생산기능직
- ② 사무관리직
- ③ 영업판매직
- ④ 연구개발직
- ⑤ 기타()

9-4 외국인 근로자 채용 시 연봉 수준은 어떻게 되십니까?(상용직 기준, 세전 연봉 수준)

연봉 수준(OPEN)
약 년 ()만원

9-5. 외국인 근로자 채용 시 제공하는 복리후생 등의 지원사항은 어떻게 되십니까? (중복 응답)

- ① 통근 지원
- ② 거주 지원
- ③ 문화·복지(여가 등)
- ④ 건강 지원
- ⑤ 기타()

9-8. 귀사는 만일 외국인 근로자를 채용하게 된다면, 정부 및 지자체 등의 지원이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 필요하지 않음 → 문10로 이동
- ② 필요하지 않음 → 문10로 이동
- ③ 보통 → 문9-8-1로 이동
- ④ 필요함 → 문9-8-1로 이동
- ⑤ 매우 필요함 → 문9-8-1로 이동

9-8-1. 귀사는 외국인 근로자 채용 시 정부 및 지자체 등에서 우선적으로 필요한 정책 분야는 무엇입니까?(1~3순위)

1순위_____2순위_____3순위_____

- ① 외국인 근로자 생산성을 감안한 임금적용 체계 마련
- ② 불성실 외국인 근로자 제재 장치 마련(사업장 변경 횟수 축소 등)
- ③ 외국인근로자의 사업체 내 안정적 근무를 위한 방안 마련
(기간 내 사업장 변경을 하지 않은 근로자에 대해 인센티브(체류기간 연장 등) 부여 등)
- ④ 외국인 근로자 비자 발급 간소화 등 법적제도 완화
- ⑤ 외국인 근로자 쿼터(고용한도) 확대
- ⑥ 외국인 근로자 선발 및 기업매칭 과정 개편
- ⑦ 외국인 근로자 채용 플랫폼
- ⑧ 기타()

10 중장년

10-1. 귀사에서는 현재 중장년 재직자를 위한 지원제도를 운영하고 계십니까?

① 예 → 문 10-1-1 이동

② 아니오 → 문 10-1-2 이동

10-1-1. 중장년 재직자를 위하여 운영하고 계신 제도를 선택하여 주십시오. (1~3순위)

1순위_____2순위_____3순위_____

① 생애설계교육 ② 상담(개인, 가족, 재무 등) ③ 이전직 지원(아웃플레이스먼트(Outplacement Service))

* 아웃플레이스먼트: 기업이 퇴사자들의 재취업이나 창업 등을 지원하기 위해 제공하는 컨설팅

④ 창업지원 ⑤ 커뮤니티 지원 ⑥ 사회활동지원(봉사 등) ⑦ 회사내 재고용(재채용) ⑧ 기타()

10-1-2. 중장년 재직자를 위한 지원제도를 운영하지 않는 이유를 선택하여 주십시오. (1~3순위)

1순위_____2순위_____3순위_____

① 설계 및 운영에 따른 비용 부담 ② 동료 및 관리자 업무 가중 ③ 근무 형태나 업무 특성
④ 관례적 분위기나 조직문화 ⑤ 상대적인 관심 부족 ⑥ 기타()

10-2. 귀사가 만일 중장년 노동자를 (추가)채용할 경우, 귀사에서 가장 필요한 직종은 무엇입니까?(1~3순위)

1순위_____2순위_____3순위_____

① 사무관리직 ② 연구개발직 ③ 생산기능직 ④ 영업판매직 ⑤ 기타()

10-3. 귀사가 판단하시기에 중장년 노동자 채용에서 중요한 요소는 무엇이라고 생각하십니까?(1~3순위)

1순위_____2순위_____3순위_____

① 직무 관련 업무 경험 및 이해도 ② 직무 관련 자격증 ③ 일반직무역량 ④ 학력
⑤ 외국어 능력 ⑥ 건강 상태 ⑦ 업무 태도 ⑧ 기타()

* 일반직무역량: 전 산업에서 공통으로 필요한 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 직업윤리 등 직업기초능력을 말함

11 산업별 문항

[모빌리티]

11-1. 귀사의 최근 1년간 산업 관련 가장 이슈는 무엇입니까?(1~3순위)

1순위_____2순위_____3순위_____

- | | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| ① 원자재 가격 상승 등 불안정한 원자재 공급 | ② 해외 시장 진출 확대 |
| ③ 산업 관련 전문인력 부재 | ④ 산업내 디지털 전환 |
| ④ 지역 내 인력 확보의 어려움 | ⑤ 지역 특화 소재 및 원료·기술·신제품 확보(신규사업 진출) |
| ⑥ 지역 내 산업 관련 지원 미비 | ⑦ 탄소중립 등 환경규제와 ESG 등의 정책, 사회적 변화 |
| ⑦ 장비, 부품, 소재 등 연관산업간 연계 체계 미흡 | ⑧ 지역 내 산업 관련 지원 미비 |
| ⑨ 산업의 성장률 둔화 지속 | ⑩ 신산업 발굴로 산업전략 다각화 확대 |
| ⑬ 기타() | |

11-1-1. (11-1의 ④ 응답자) 지역 내 인력 확보의 어려움에 대한 귀사의 방안은 무엇입니까? (1~3순위)

1순위_____2순위_____3순위_____

- | | | |
|---------------------------|------------------------------|------------------|
| ① 공장자동화 등 디지털전환으로 인력수요 감축 | ② 임금수준 향상 | ③ 근로환경 및 복리후생 확대 |
| ④ 외국인 근로자 채용 확대 | ⑤ 지역 내 민간훈련기관, 대학과 연계한 인력 채용 | |
| ⑥ 기타() | | |

11-2. 귀사의 인력 양성을 위한 가장 효과적인 방식은 무엇이라고 생각하십니까?(1~3순위) 1순위_____2순위_____3순위_____

- | | |
|-----------------------------------------|---------------------------|
| ① 지역 내 훈련기관을 통한 인력양성 | ② 기업 내 재직자 재교육을 통한 인력양성 |
| ③ 충청도내 대학에서 산업맞춤형 신규학과 개설 등을 통한 전문인력 양성 | ④ 대기업 및 중소기업과 연계한 계약학과 운영 |
| ⑤ 기타 () | |

11-3. 귀사가 생각하시기에 충청도내 우수인재 확보를 위한 방안은 무엇입니까? (1~3순위) 1순위_____2순위_____3순위_____

- | | |
|----------------------------------------------|-------------------------------------|
| ① 지역 내 취업 시 고용장려금 지원 | ② 지역 내 대학/연구기관을 활용한 지속적인 인력 성장기회 제공 |
| ③ 충청도내 관련 산업분야별 우수기업 홍보 및 안내 | |
| ④ 충청도내 우수기업 대상 인턴십 등 연수 프로그램 지원 활성화 | |
| ⑤ 충청도 기업 지원정책 확대(기업 근로환경 개선 지원, 고용우수기업 확대 등) | |
| ⑥ 기타() | |

11-4. 모빌리티 산업과 관련하여 지역내 인력이 가장 부족한 인력 분야는 무엇입니까?(중복가능)

- ① 연구개발
- ② 경영기획/재경/관리
- ③ 구매·영업·시장조사
- ④ 시험평가, 검증(품질검사, 인증 등)
- ⑤ 생산
- ⑥ 공장설비, 자동화
- ⑦ 기타()

11-5. 귀사는 자동차산업 분야에 속한다고 생각하십니까?

- ① 예 → 문11-5-1로 이동
- ② 아니오 → 문11-6로 이동

11-5-1. 귀사는 미래차(전기/수소/자율주행차)에 대한 대비를 하고 있습니까?

- ① 관련 제품 생산 중 → 문11-5-2로 이동
- ② 관련 제품 개발 중 → 문11-5-2로 이동
- ③ 계획 수립 중 → 문11-5-2로 이동
- ④ 계획 수립 전이지만, 대비가 필요해 보임 → 문11-5-2로 이동
- ⑤ 대비가 필요 없음 → 문11-5-3로 이동

11-5-2. 귀사에서 가장 선호하는 미래차 부품 개발 방식은 무엇입니까?

- ① 기업 내부에서 자체 개발
- ② 정부 R&D 사업 참여
- ③ 국내 민간기업, 대학 등과 기술 협력(M&A 포함)
- ④ 해외 민간기업, 대학 등과 기술 협력(M&A 포함)

11-5-3. 미래차에 대한 대비가 필요가 없다고 생각하시는 이유가 무엇입니까?

- ① 시간과 자원 부족
- ② 다른 프로젝트와 우선순위 충돌
- ③ 기술적 역량 부족
- ④ 예산 부족 등의 경제적 이유
- ⑤ 미래차의 변화가 기업에 영향을 주지 않음
- ⑥ 조직 내 리더십의 의사결정 문제
- ⑦ 기타()

11-6. 추후 응답해주신 결과를 토대로 심층면접조사가 진행된다면 참여 의향이 있으십니까? 예 아니오

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

개인정보 수집·이용 및 제3자 제공 동의서

1. 개인정보 수집/이용 동의

「개인정보 보호법」 제15조(개인정보의 수집 및 이용), 제17조(개인정보의 제공에 의거하여 『2024년 충남지역 인력 및 교육훈련 심층 조사』 조사 시 아래와 같이 귀하의 개인정보를 수집·제공하고 있으며, 이에 대한 동의를 얻고자 합니다.

- 개인정보 수집·이용 목적 : 2024년 충남지역 인력 및 교육훈련 심층 조사
- 수집(이용) 항목 : 업체명, 성명, 연락처
- 제공 기간 : 과업 수행 종료 후 2년까지

귀하는 위 항목에 대한 개인정보 수집·이용에 동의하십니까? 동의함 동의하지 않음

2. 개인정보 제3자 제공 동의

- 제공 받는자 : 충남경제진흥원(충남지역인적자원개발위원회) 및 조사 위탁 수행 업체(아테나컴퍼니)
- 제공할 항목 : 업체명, 성명, 연락처
- 제공 목적 : 조사 응답자 확인 및 답례품 제공을 위함
- 제공 기간 : 과업 수행 종료 후 2년까지

* 귀하는 개인정보 수집·이용에 거부할 권리가 있음을 알려드립니다. 다만, 개인정보제공에 동의하신 경우에 한해 조사에 참여하실 수 있습니다.

귀하는 위 항목에 대한 개인정보 수집·이용에 동의하십니까? 동의함 동의하지 않음