

2023년

섬유패션산업 인력실태조사 보고서



일 러 두 기

- ▶ 본 보고서의 그래프·도표·교차분석표는 소수점 둘째자리에서 반올림하여 소수점 첫째자리까지 표기하였으므로 세부 항목의 합이 100%가 되지 않을 수 있음. 또한, 중복응답의 문항의 경우 합이 100%를 초과할 수 있음
- ▶ 응답 사례 수가 충분히 크지 않을 경우($n < 30$), 극단치의 영향을 받을 수 있기 때문에 전체 값 또는 세부 집단 간 비교 시 해석의 주의를 요함

1장. 조사 개요	1
1. 조사 목적	1
2. 조사 체계	1
1) 조사 범위 및 대상	1
2) 조사 기준시점 및 대상기간	3
3) 조사 방법 및 절차	3
4) 조사 내용	3
5) 자료 처리방식	5
3. 모집단 및 표본 사업체 현황	6
1) 모집단과 표본 개요	6
2) 추정방법	6
3) 모집단 사업체 현황	8
4) 표본 사업체 현황	9
2장. 인력수급 조사 결과	13
1. 조사 결과 요약	13
1) 산업인력 현황	13
2) 산업인력 수급 관련 애로 현황	15
3) 산업인력 이동현황	17
4) 산업인력 이동 관련 애로 현황	19
2. 산업인력 현황	21
1) 산업인력 현황	21
2) 산업인력 수급 관련 애로 현황	63
3. 산업인력 이동현황	68
1) 산업인력 이동규모 현황	68
2) 산업인력 이동 관련 애로 현황	73
4. 제언	90

3장. 교육훈련수요 조사결과	101
1. 조사 결과 요약	101
1) 2023년 교육훈련 실시 현황	101
2) 향후 교육훈련 수요	102
3) 교육과정 참여 의향	103
2. 조사 결과	104
1) 2023년 교육 실시 현황	104
2) 향후 교육 훈련 수요	108
3) 교육기관 선정 시 우선적으로 고려하는 사항	110
4) 재직자 교육훈련 애로사항	111
5) 교육과정별 참여 의향	112
3. 제언	134
4장. 부가조사 결과	141
1. 조사 결과 요약	141
1) 생산현장인력 수급 애로사항 및 해결방안	141
2) 생산현장 임금 수준	141
3) 현장 맞춤형 교육훈련 수요	142
2. 조사 결과	143
1) 생산현장인력부족 관련 대응	143
2) 현장 맞춤형 교육훈련 수요	148
3. 제언	152
부록. 설문지	161

조사 개요

01

1장. 조사 개요

1. 조사 목적

- 섬유업계의 인력현황과 채용동향, 기술인력 수급의 미스매치 현황, 교육 훈련 수요를 파악하기 위해 본 조사를 실시함
- 기업이 원하는 직무, 능력, 자격 등 기술인력 수요를 양적·질적인 면에서 종합적으로 파악하고, 노동시장의 정확한 정보를 교육기관에 제공함
- 이를 통해, 기술인력 수급의 미스매치를 해소하고 기업의 원활한 인재확보를 지원하는 것을 목적으로 시행함

2. 조사 체계

1) 조사 범위 및 대상

(1) 인력범위

- 기술인력: 고졸 이상의 학력자로서 사업체(기업)에서 연구개발, 기술직 또는 생산 및 정보통신 업무 관련 관리자, 기업 임원으로 근무하고 있는 인력
- 비기술인력: 고졸 이상의 학력자로서 사업체(기업)에서 상기의 기술인력에 해당하지 않는 총무, 인사, 기획, 자재, 구매조달, 회계, 재무, 마케팅, 광고, 영업, 물류, 운송, 고객서비스 분야의 인력

(2) 산업범위

- 한국표준산업분류코드를 활용하여, 6개 소분류(방직, 화섬, 직물, 염색/가공, 부직포 및 기타, 의류/봉제)로 정의하며, 업종별 세부 내역은 다음의 표와 같음

구 분	내 용	
방직	13101	면 방직업
	13102	모 방직업
	13103	화학섬유 방직업
	13104	연사 및 가공사 제조업
	13109	기타 방직업
화섬	20501	합성섬유 제조업
	20502	재생섬유 제조업

구 분	내 용	
직물	13211	면직물 직조업
	13212	모직물 직조업
	13213	화학섬유직물 직조업
	13219	특수직물 및 기타 직물 직조업
	13221	침구 및 관련제품 제조업
	13222	자수제품 및 자수용 재료 제조업
	13223	커튼 및 유사 제품 제조업
	13224	천막, 텐트 및 유사 제품 제조업
	13225	직물포대 제조업
	13229	기타 직물제품 제조업
	13300	편조 원단 제조업
염색/가공	13401	솜 및 실 염색 가공업
	13402	직물, 편조 원단 및 의복류 염색 가공업
	13403	날염 가공업
	13409	섬유제품 기타 정리 및 마무리 가공업
부직포/기타	13910	카펫, 마루덮개 및 유사 제품 제조업
	13921	끈 및 로프 제조업
	13922	어망 및 기타 끈 가공품 제조업
	13991	세폭직물 제조업
	13992	부직포 및 펄트 제조업
	13993	특수사 및 코드직물 제조업
	13994	표면처리 및 적층 직물 제조업
	13999	그 외 기타 분류 안된 섬유제품 제조업
의류/봉제	14111	남자용 겉옷 제조업
	14112	여자용 겉옷 제조업
	14120	속옷 및 잠옷 제조업
	14130	한복 제조업
	14191	셔츠 및 블라우스 제조업
	14192	근무복, 작업복 및 유사 의복 제조업
	14193	가족의복 제조업
	14194	유아용 의복 제조업
	14199	그 외 기타 봉제의복 제조업
	14200	모피제품 제조업
	14300	편조의복 제조업
	14411	스타킹 및 기타양말 제조업
	14419	기타 편조 의복 액세서리 제조업
	14491	모자 제조업
	14499	그 외 기타 의복 액세서리 제조업

2) 조사 기준시점 및 대상기간

- 조사 기준시점 : 2023년 12월 말 기준
- 조사 대상기간 : 2023년 1~12월(인력수급), 차년도(채용예정인력)

3) 조사 방법 및 절차

- 조사 주체 : 한국섬유산업연합회로부터 위탁받아 (주)리서치랩 수행
- 조사 방법 : 구조화된 설문지를 활용한 전화, 이메일, 팩스 혼합조사
- 조사 수행 일정

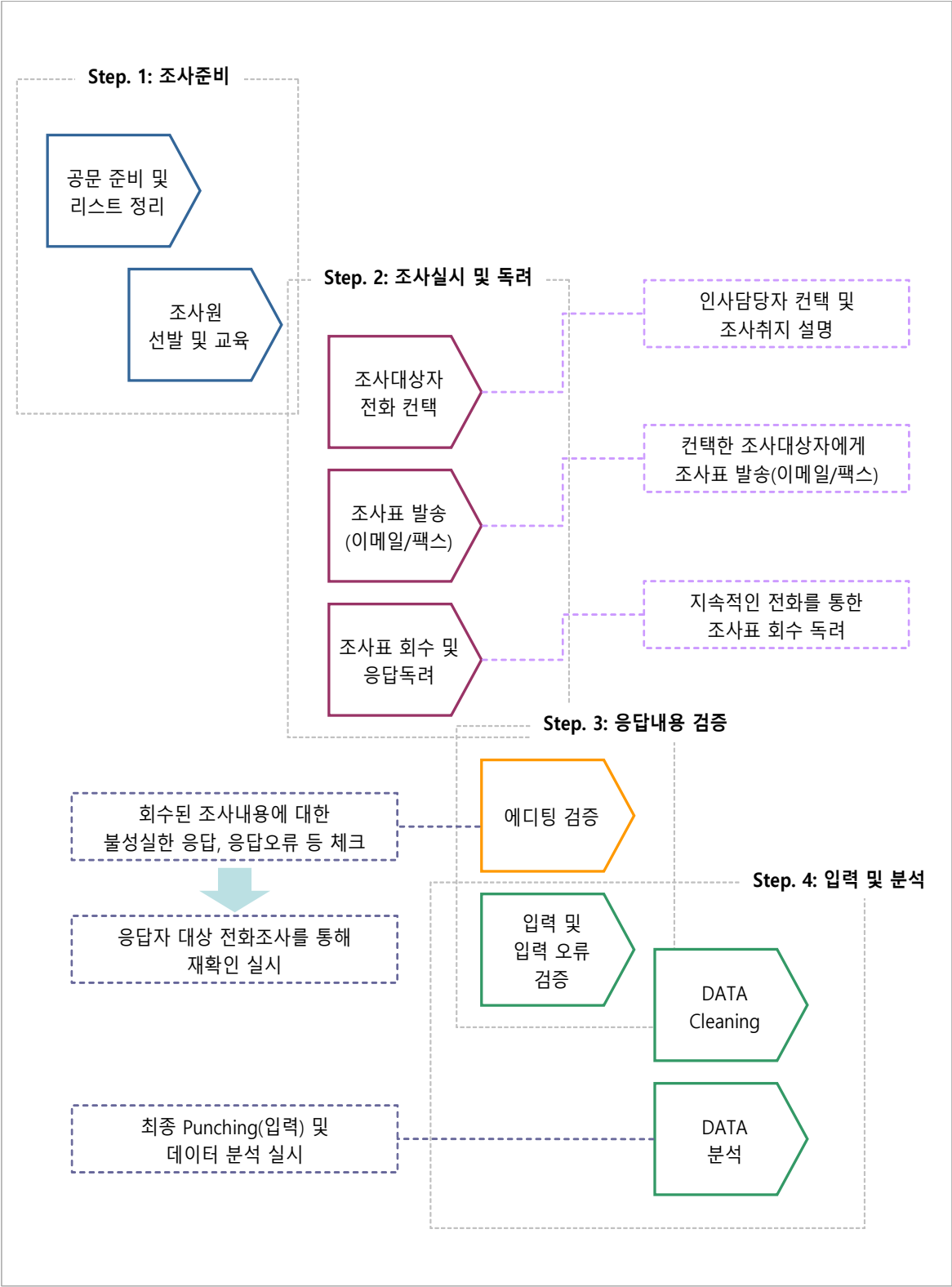
구 분	내 용	
조사 준비	조사대상 업체 정리	1/3~1/9
	설문지 설계	1/9~1/15
	면접원 선발	1/16
	면접원 교육	1/22
조사 진행	조사 진행	1/29~2/22
데이터 처리 및 분석	데이터 입력	2/20~2/23
	검증 및 에디팅	2/20~2/25
	통계 table 준비 및 산출	2/26~2/28
결과 제출	보고서 작성 및 보완	2/28~3/15
	최종 보고서 제출	3/15

4) 조사 내용

구 분	내 용
산업인력 현황	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 세부산업별, 사업체규모별, 지역별, 직무별 인력현황 (성, 연령, 고용형태, 학력, 전공별) ▪ 평균 근속 년수 및 외국인 인력 현황
산업인력 수급 관련 애로 현황	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 최근 3년간 인력 증감 사유 ▪ 인력수급 기업체감도 ▪ 인력수급 애로사항 ▪ 부족인력 발생 사유
산업인력 이동 현황	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 퇴사인력 현황 ▪ 구인인력 현황 ▪ 인력 구인 사유 ▪ 채용인력 현황 ▪ 미충원 인력 현황 ▪ 채용 예정 인력 현황

구 분	내 용
산업인력 이동 관련 애로 현황	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 미충원 인력 발생 사유 ▪ 채용 선호인력 유형(전공) ▪ 인력 채용 경로 ▪ 채용 시 주된 고려사항 ▪ 채용 인력 만족도 ▪ 우수인력 확보를 위한 노력 ▪ 인력 채용 애로사항 해소방안 ▪ 인력문제 해결을 위한 지원사항
생산현장 인력 부족 관련 대응	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 생산현장인력 수급 애로사항 ▪ 생산현장인력 부족 해소를 위한 해결방안 ▪ 생산현장인력 채용 경로 ▪ 생산현장 평균 연봉 수준
교육훈련 수요	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2023년 교육훈련 실시 현황 및 내용 (교육 인력, 진행 방법, 1인당 평균 소요 시간 및 비용) ▪ 향후 교육훈련 수요, 교육훈련 수준 및 선호 방법 ▪ 교육기관 선정 시 우선적으로 고려하는 사항 ▪ 재직자 교육훈련 애로사항 ▪ 교육과정별 참여 의향
현장 맞춤형 교육훈련 수요	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 현장 맞춤형 교육훈련 중요도 ▪ 향후 인력 수요에 대응하기 위하여 필요한 교육훈련 ▪ 희망 기술·인력 관련 교육 및 건의사항

5) 자료 처리방식



3. 모집단 및 표본 사업체 현황

1) 모집단과 표본 개요

(1) 모집단

- 2023년도 12월 말 기준, 섬유 관련 소(세)분류 업종에 해당하는 10인 이상 기업체를 추출하되, 연합회 회원사, 기업 DB 등을 활용하여 모집단을 구성함

(2) 표본추출방법

- 1차 소(세)분류 업종을 기준으로 층화하고, 그다음 각 업종 내에서 기업 규모와 지역을 고려하여 2차 층화 후 표본 추출

2) 추정방법

- 우선 기업규모, 업종, 지역을 기준으로 1차 가중치를 산정함
최종적으로 추정하고자 하는 수가 인력 수이므로, 각 사업체의 종사자 수를 반영할 필요가 있음. 이에 동일 규모 내 종사자 수를 기준으로 사후가중치를 2차적으로 적용함
- 1차 가중치 산정
 - 기업규모, 업종, 지역별 사업체 수를 기준으로 산정한 1차 가중치를 이용하여 각 ijk 층의 사업체 종사자 수를 추정함

$$w_{ijk}^B = \frac{N_{ijk}}{n_{ijk}} \text{ (단, } i : \text{규모, } j : \text{업종, } k : \text{지역)}$$

- N_{ijk} : ijk 에 해당하는 모집단 수 - n_{ijk} : ijk 에 해당하는 표본 수

- 사후 가중치 산정
 - 2차적으로 ijk 층의 실제 종사자 수와 추정된 ijk 층의 추정 종사자 수를 이용하여 사후가중치를 산정함

$$A_{ijk}^{ps} = \frac{\sum_{ijk \in U_{ijk}} x_{ijk}}{\sum_{ijk \in S_{ijk}^R} w_{ijk}^B x_{ijk}} = \frac{X_{ijk}}{\widehat{X}_{ijk}}$$

- X_{ijk} : ijk 층에 해당하는 사업체의 실제 종사자 수
- \widehat{X}_{ijk} : ijk 층에 해당하는 사업체의 추정 종사자 수
- S_{ijk}^R : 응답한 사업체 수 - U_{ijk} : 모집단 사업체 수

- 최종적으로 섬유패션인력 수를 추정하기 위한 가중치는 다음과 같음

$$w_{ijk} = w_{ijk}^B \times A_{ijk}^{PS}$$

- 각 업종별 종사자 수 추정은 가중치를 사용하여 다음 식에 따라 추정함

$$F = \sum_R f_h w_h y_h, y_h = \begin{cases} 1 : \text{사업체가 응답한 경우} \\ 0 \end{cases}$$

- f_h : 해당 종 내의 종사자 수

- w_h : 가중치 - R : 응답한 사업체 수

- 모집단의 특성치에 대한 추정은 가중치를 이용한 표본가중평균을 이용하여 추정함

$$\text{표본가중평균 : } \bar{Y} = \frac{\sum_{h=1}^L \sum_{i=1}^{s_h} \sum_{j=1}^{s_{hi}} \sum_{k=1}^{n_{hij}} n_{ijkh} y_{ijkh}}{\sum_{h=1}^L \sum_{i=1}^{s_h} \sum_{j=1}^{s_{hi}} \sum_{k=1}^{n_{hi}} n_{ijkh}}$$

3) 모집단 사업체 현황

구 분	내 용		5 ~29인	30 ~99인	100 ~299인	300인 이상	합계
방적	13101	면 방적업	359	20	14	9	402
	13102	모 방적업					
	13103	화학섬유 방적업					
	13104	연사 및 가공사 제조업					
	13109	기타 방적업					
화섬	20501	합성섬유 제조업	153	10	9	9	181
	20502	재생섬유 제조업					
직물	13211	면직물 직조업	1,616	86	31	3	1,736
	13212	모직물 직조업					
	13213	화학섬유직물 직조업					
	13219	특수직물 및 기타 직물 직조업					
	13221	침구 및 관련제품 제조업					
	13222	자수제품 및 자수용 재료 제조업					
	13223	커튼 및 유사 제품 제조업					
	13224	천막, 텐트 및 유사 제품 제조업					
	13225	직물포대 제조업					
	13229	기타 직물제품 제조업					
	13300	편조 원단 제조업					
염색/가공	13401	솜 및 실 염색 가공업	542	97	12	4	655
	13402	직물, 편조 원단 및 의복류 염색 가공업					
	13403	날염 가공업					
	13409	섬유제품 기타 정리 및 마무리 가공업					
부직포/기타	13910	카펫, 마루덮개 및 유사 제품 제조업	773	70	52	15	910
	13921	끈 및 로프 제조업					
	13922	어망 및 기타 끈 가공품 제조업					
	13991	세폭직물 제조업					
	13992	부직포 및 펠트 제조업					
	13993	특수사 및 코드직물 제조업					
	13994	표면처리 및 적층 직물 제조업					
	13999	그 외 기타 분류 안된 섬유제품 제조업					
의류/봉제	14111	남자용 겹옷 제조업	1,636	129	87	34	1,886
	14112	여자용 겹옷 제조업					
	14120	속옷 및 잠옷 제조업					
	14130	한복 제조업					
	14191	셔츠 및 블라우스 제조업					
	14192	근무복, 작업복 및 유사 의복 제조업					
	14193	가죽의복 제조업					
	14194	유아용 의복 제조업					
	14199	그 외 기타 봉제의복 제조업					
	14200	모피제품 제조업					
	14300	편조의복 제조업					
	14411	스타킹 및 기타양말 제조업					
	14419	기타 편조 의복 액세서리 제조업					
	14491	모자 제조업					
	14499	그 외 기타 의복 액세서리 제조업					
총계			5,079	412	205	74	5,770

4) 표본 사업체 현황

구 분		사례 수	비율
◆ 전 체 ◆		(638)	100.0
업종	방직	(66)	10.3
	화섬	(54)	8.5
	직물	(184)	28.8
	염색/가공	(84)	13.2
	부직포/기타	(90)	14.1
	의류/봉제	(160)	25.1
규모	10~29인	(510)	79.9
	30~99인	(109)	17.1
	100~299인	(14)	2.2
	300인 이상	(5)	0.8
지역	서울	(148)	23.2
	경기/인천	(118)	18.5
	대전/세종/충청	(41)	6.4
	대구/경북	(217)	34.0
	부산/울산/경남	(78)	12.2
	광주/전라	(29)	4.5
	강원/제주	(7)	1.1

인력수급 조사결과

02

2장. 인력수급 조사 결과

1. 조사 결과 요약

1) 산업인력 현황

(1) 총괄 인력 수급 현황

- 2023년 섬유패션산업 전체 인력은 총 128,516명으로 전년 대비 약 2.7% 감소한 것으로 나타남

표 2-1 총괄 인력 수급 현황

[단위: 명, %]

구 분		2021년		2022년		2023년	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	136,741	100.0	132,023	100.0	128,516	100.0
업종	방직	8,274	6.1	7,072	5.4	6,696	5.2
	화섬	4,814	3.5	4,445	3.4	4,743	3.7
	직물	31,903	23.3	33,513	25.4	31,145	24.2
	염색/가공	21,646	15.8	18,296	13.9	18,192	14.2
	부직포/기타	16,335	11.9	18,301	13.9	17,150	13.3
	의류/봉제	53,769	39.3	50,396	38.2	50,590	39.4
직무	임원	11,941	8.7	12,211	9.2	13,203	10.3
	일반사무직	48,183	35.2	42,162	31.9	40,942	31.9
	기술직	5,070	3.7	3,204	2.4	2,827	2.2
	생산직	64,161	46.9	67,428	51.1	63,004	49.0
	연구개발직	4,545	3.3	3,658	2.8	3,615	2.8
	디자이너	2,316	1.7	1,680	1.3	3,142	2.4
	기타	524	0.4	1,680	1.3	1,783	1.4
규모	10~29인	56,240	41.1	55,247	41.8	54,234	42.2
	30~99인	59,894	43.8	56,943	43.1	52,820	41.1
	100~299인	10,132	7.4	8,013	6.1	11,052	8.6
	300인 이상	10,474	7.7	11,820	9.0	10,410	8.1
지역	서울	35,671	26.1	34,989	26.5	34,440	26.8
	경기/인천	34,644	25.3	34,093	25.8	31,445	24.5
	대전/세종/충청	7,442	5.4	7,067	5.4	7,054	5.5
	대구/경북	30,748	22.5	29,138	22.1	29,626	23.1
	부산/울산/경남	21,787	15.9	19,793	15.0	19,427	15.1
	광주/전라	6,449	4.7	6,943	5.3	5,864	4.6
	강원/제주	-	-	-	-	660	0.5
연령	29세 이하	8,500	6.2	8,537	6.5	8,064	6.3
	30~39세	25,212	18.4	19,355	14.7	20,754	16.1
	40~49세	35,804	26.2	29,441	22.3	30,804	24.0
	50~59세	43,224	31.6	45,298	34.3	44,379	34.5
	60세 이상	24,001	17.6	29,392	22.3	24,515	19.1
학력	고졸이하	71,479	52.3	80,178	60.7	74,633	58.1
	전문학사	13,803	10.1	8,944	6.8	12,534	9.8
	학사	50,540	37.0	41,124	31.1	36,685	28.5
	석사	863	0.6	1,293	1.0	4,473	3.5
	박사	57	0.0	485	0.4	191	0.1

(2) 인력부족률

○ 2023년 섬유패션산업의 인력 부족률은 4.6%로 전년 대비 0.2%p 증가한 것으로 나타남

표 2-2 총괄 인력부족률

[단위: 명, %]

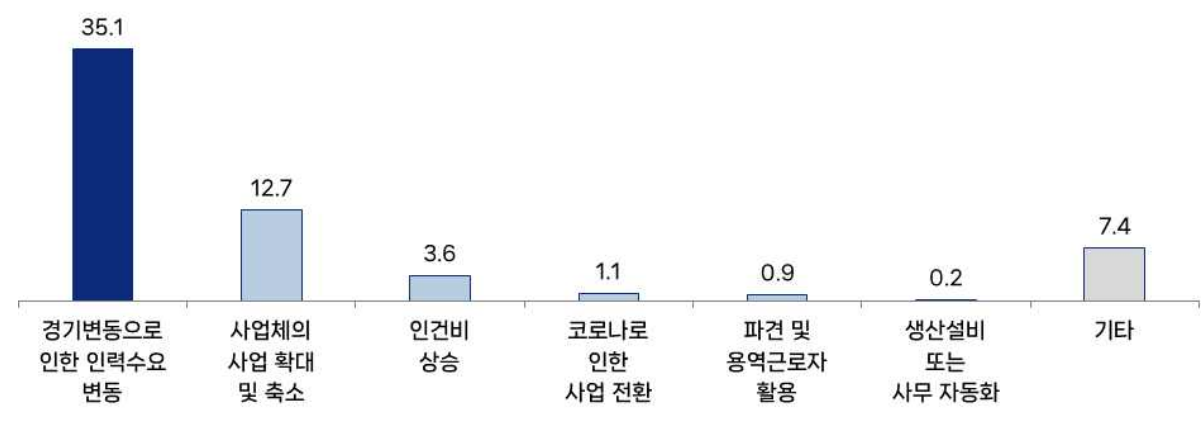
구 분		2021년 인력부족률	2022년 인력부족률	2023년 인력부족 현황			
				현재 인력	부족 인력	인력부족률	전년대비 증감
◆	전 체	3.9	4.4	128,516	6,156	4.6	0.2
업종	방직	1.3	2.9	6,696	227	3.3	0.4
	화섬	2.9	3.6	4,743	186	3.8	0.2
	직물	3.7	5.1	31,145	1,714	5.2	0.1
	염색/가공	6.1	6.3	18,192	1,219	6.3	0.0
	부직포/기타	5.1	3.6	17,150	671	3.8	0.2
	의류/봉제	3.2	3.7	50,590	2,139	4.1	0.4
	임원	0.8	0.5	13,203	55	0.4	-0.1
직무	일반사무직	2.0	2.7	40,942	1,086	2.6	-0.1
	기술직	3.4	4.8	2,827	154	5.2	0.4
	생산직	5.8	6.1	63,004	4,458	6.6	0.5
	연구개발직	4.3	4.5	3,615	184	4.8	0.3
	디자이너	4.6	4.1	3,142	146	4.4	0.3
	기타	5.4	2.1	1,783	73	3.9	1.8
	10~29인	5.9	5.6	54,234	3,339	5.8	0.2
규모	30~99인	2.8	3.8	52,820	2,183	4.0	0.2
	100~299인	2.2	3.4	11,052	384	3.4	0.0
	300인 이상	0.5	2.0	10,410	250	2.3	0.3
	서울	3.1	3.3	34,440	1,176	3.3	0.0
지역	경기/인천	4.5	5.3	31,445	1,743	5.3	0.0
	대전/세종/충청	3.9	3.2	7,054	256	3.5	0.3
	대구/경북	4.2	5.1	29,626	1,813	5.8	0.7
	부산/울산/경남	3.9	4.1	19,427	900	4.4	0.3
	광주/전라	3.5	3.8	5,864	245	4.0	0.2
	강원/제주	-	-	660	23	3.4	-

2) 산업인력 수급 관련 애로 현황

(1) 최근 3년간 인력 증감 사유

- 최근 3년간 인력 증감 이유로는 ‘경기변동으로 인한 인력수요 변동’이 35.1%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘사업체의 사업 확대 및 축소’(12.7%), ‘인건비 상승’(3.6%), ‘코로나로 인한 사업 전환’(1.1%) 등의 순으로 나타남

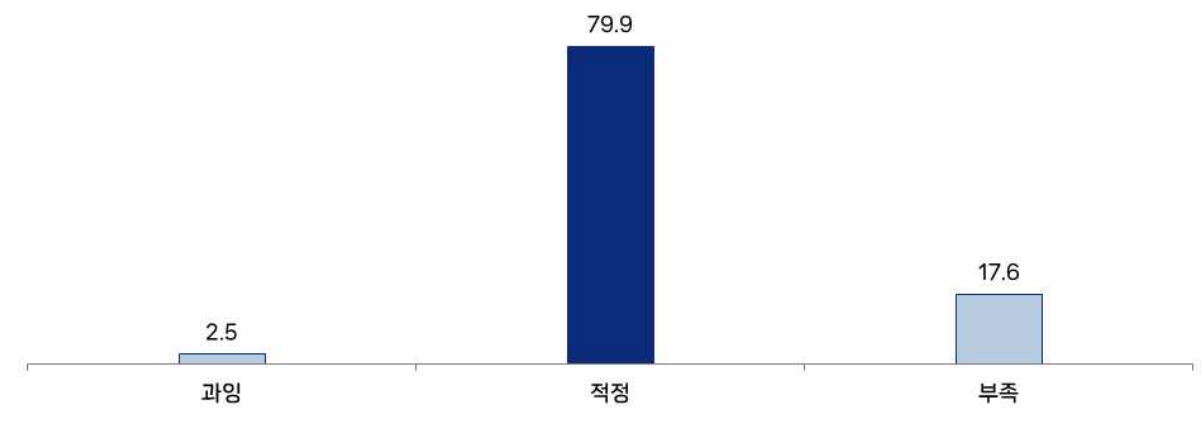
[Base : 전체, 단위 : %]



(2) 인력수급 기업체감도

- 섬유패션산업의 인력 수급 정도가 적정하다고 체감하는 기업은 79.9%로 나타남
 - 인력 수급이 부족하다고 체감하는 기업은 17.6%, 공급이 과잉되었다는 응답은 2.5%임

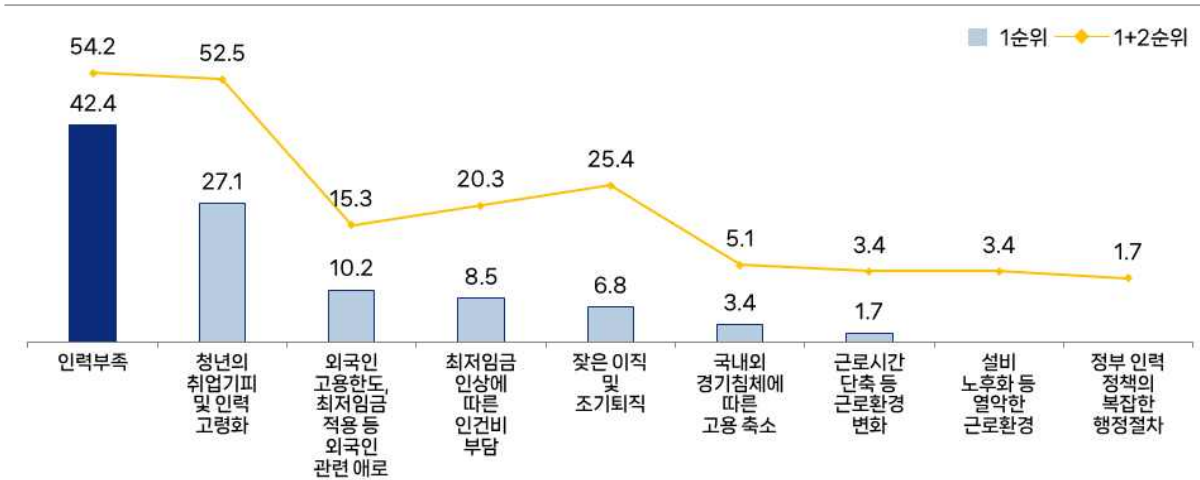
[Base : 전체, 단위 : %]



(3) 인력수급 애로사항

- 인력수급 과정에서의 애로사항으로는 ‘인력 부족’이 42.4%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘청년의 취업기피 및 인력 고령화’(27.1%), ‘외국인 고용한도, 최저임금 적용 등 외국인 관련 애로’(10.2%) 등의 순으로 나타남(1순위 기준)

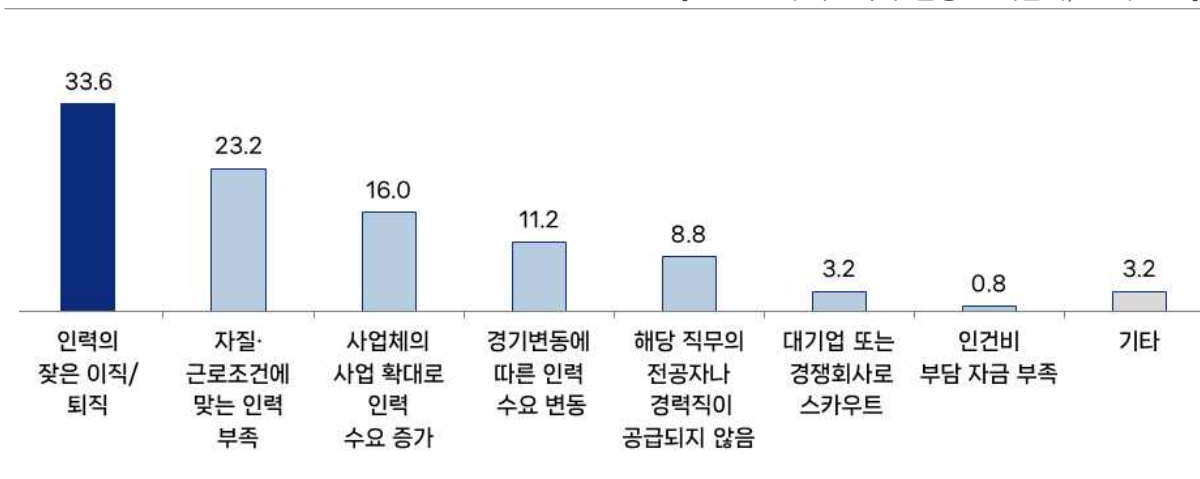
[Base : 미충원인력이 발생한 기업체, 단위 : %]



(4) 부족 인력 발생 사유

- 부족인력이 발생하는 이유로는 ‘인력의 잦은 이직이나 퇴직으로 인해서’라는 응답이 33.6%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘직무 수행을 위한 자질·근로 조건에 맞는 인력이 부족해서’(23.2%), ‘사업체의 사업 확대로 인력의 수요가 증가해서’(16.0%) 등의 순으로 나타남

[Base : 부족인력이 발생한 기업체, 단위 : %]



3) 산업인력 이동현황

(1) 퇴사·구인·채용 인력 현황

- 2023년 섬유패션산업 퇴사인력은 12,573명으로 집계되었으며, 이 중 경력자는 12,061명(95.9%), 신입자는 512명(4.1%)이 퇴사한 것으로 나타남
- 구인인력은 11,098명이며, 이 중 경력자는 6,768명(61.0%), 신입자는 4,330명(39.0%)임
- 채용인력은 9,824명이며, 이 중 경력자는 5,813명(59.2%), 신입자는 4,011명(40.8%)임

표 2-3 2023년 퇴사·구인·채용 인력 현황

[단위: 명, %]

구 분		퇴사 인력 현황				구인 인력 현황				채용 인력 현황			
		경력		신입		경력		신입		경력		신입	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	12,061	95.9	512	4.1	6,768	61.0	4,330	39.0	5,813	59.2	4,011	40.8
업종	방직	89	100.0	0	0.0	25	48.1	27	51.9	18	42.9	24	57.1
	화섬	176	96.7	6	3.3	39	22.3	136	77.7	34	19.9	137	80.1
	직물	3,359	96.9	107	3.1	1,363	46.5	1,567	53.5	1,244	44.4	1,559	55.6
	염색/가공	1,520	94.8	83	5.2	995	70.4	419	29.6	846	64.4	467	35.6
	부직포/기타	2,064	98.6	29	1.4	571	45.1	694	54.9	434	38.0	709	62.0
	의류/봉제	4,853	94.4	287	5.6	3,775	71.7	1,487	28.3	3,237	74.4	1,115	25.6
규모	10~29인	4,887	96.1	200	3.9	2,639	62.5	1,582	37.5	2,134	60.7	1,382	39.3
	30~99인	5,729	95.8	250	4.2	3,048	54.4	2,555	45.6	2,644	51.9	2,452	48.1
	100~299인	1,287	95.8	56	4.2	1,050	93.9	68	6.1	1,004	95.1	52	4.9
	300인 이상	158	96.3	6	3.7	31	19.9	125	80.1	31	19.9	125	80.1
지역	서울	2,328	89.5	274	10.5	1,834	70.9	752	29.1	1,529	68.6	699	31.4
	경기/인천	3,484	97.5	89	2.5	2,411	68.1	1,127	31.9	2,057	63.7	1,172	36.3
	대전/세종/충청	952	94.7	53	5.3	290	55.7	231	44.3	298	56.3	231	43.7
	대구/경북	3,473	98.8	41	1.2	1,409	46.8	1,602	53.2	1,117	43.5	1,451	56.5
	부산/울산/경남	1,353	96.6	47	3.4	681	64.1	381	35.9	627	69.0	282	31.0
	광주/전라	425	98.2	8	1.8	122	36.7	210	63.3	172	51.8	160	48.2
	강원/제주	46	100.0	0	0.0	21	43.8	27	56.3	13	44.8	16	55.2

(2) 미충원 및 채용 예정 인력 현황

- 2023년 섬유패션산업 미충원 인력은 1,714명으로 집계되었으며, 경력자 1,083명(63.2%), 신입자 631(36.8%)명이 미충원한 것으로 나타남
- 2024년 섬유패션산업 채용 예정 인력은 3,161명으로 집계되었으며, 경력자 1,861명(58.9%), 신입자 1,300명(41.1%)이 채용 예정인 것으로 나타남

표 2-4 2023년 미충원 및 채용 예정 인력 현황

[단위: 명, %]

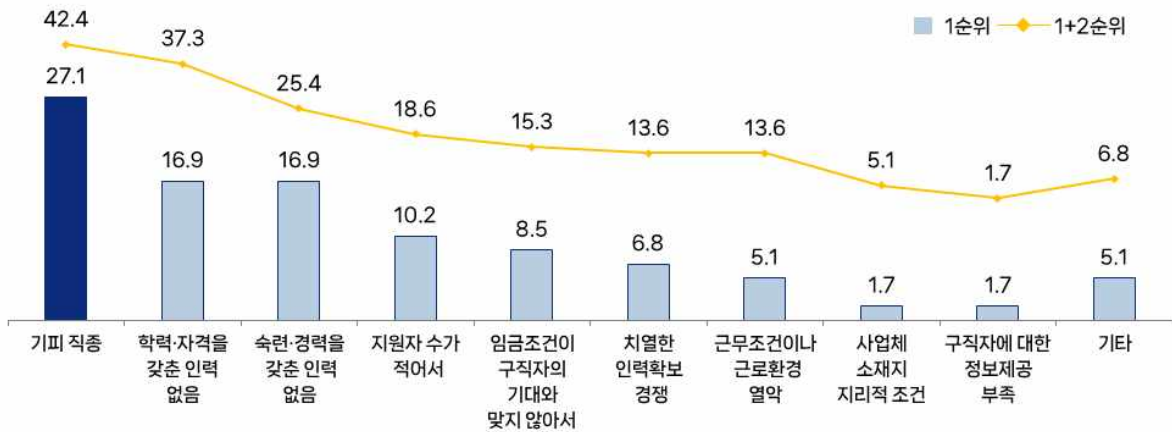
구 분		미충원 인력 현황				채용 예정 인력 현황			
		경력자		신입자		경력자		신입자	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	1,083	63.2	631	36.8	1,861	58.9	1,300	41.1
업종	방직	6	66.7	3	33.3	7	46.7	8	53.3
	화섬	5	62.5	3	37.5	5	62.5	3	37.5
	직물	127	84.7	23	15.3	205	47.2	229	52.8
	염색/가공	169	78.6	46	21.4	136	53.1	120	46.9
	부직포/기타	154	79.4	40	20.6	52	12.4	366	87.6
	의류/봉제	622	54.7	516	45.3	1,456	71.7	574	28.3
규모	10~29인	533	62.2	324	37.8	913	54.3	768	45.7
	30~99인	503	64.6	276	35.4	692	56.8	527	43.2
	100~299인	47	60.3	31	39.7	254	98.1	5	1.9
	300인 이상	-	-	-	-	2	100.0	0	0.0
지역	서울	332	78.3	92	21.7	739	88.4	97	11.6
	경기/인천	366	69.1	164	30.9	432	45.1	525	54.9
	대전/세종/충청	0	0.0	1	100.0	9	100.0	0	0.0
	대구/경북	300	63.8	170	36.2	401	43.7	517	56.3
	부산/울산/경남	77	35.2	142	64.8	182	60.3	120	39.7
	광주/전라	0	0.0	50	100.0	58	80.6	14	19.4
	강원/제주	8	40.0	12	60.0	40	59.7	27	40.3
직무	임원	-	-	-	-	-	-	-	-
	일반사무직	294	72.6	111	27.4	599	70.0	257	30.0
	기술직	-	-	-	-	44	100.0	0	0.0
	생산직	717	61.7	446	38.3	972	50.9	939	49.1
	연구개발직	52	49.5	53	50.5	182	70.8	75	29.2
	디자이너	20	48.8	21	51.2	64	74.4	22	25.6
	기타	-	-	-	-	0	0.0	7	100.0

4) 산업인력 이동 관련 애로 현황

(1) 미충원 인력 발생 사유

- 미충원 인력이 발생한 이유로는 ‘구직자가 기피하는 직종이라서’라는 응답이 27.1%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘직무수행을 위한 학력·자격을 갖춘 인력이 없어서’와 ‘현장 투입이 바로 가능한 숙련·경력을 갖춘 인력이 없어서’(각 16.9%) 등의 순으로 나타남 (1순위 기준)

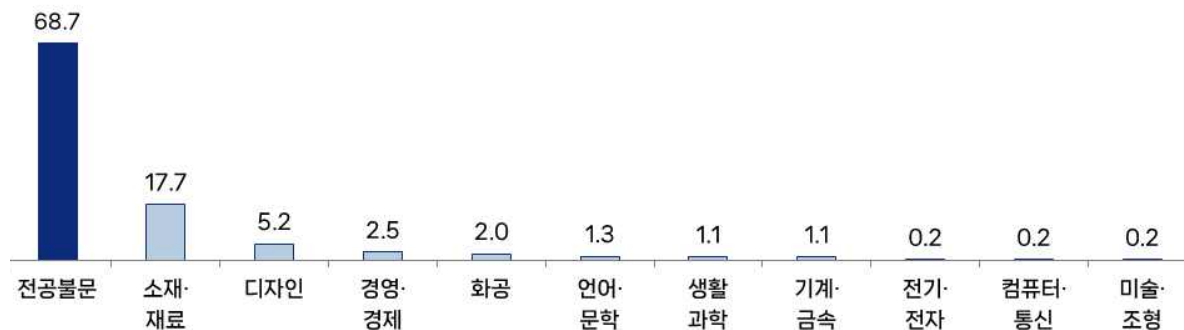
[Base : 미충원인력이 발생한 기업체, 단위 : %]



(2) 채용 인력 선호 전공

- 섬유패션 산업기술인력 채용 시 우선 채용 전공분야로는 ‘전공불문’이 68.7%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘소재·재료’(17.7%), ‘디자인’(5.2%) 등의 순으로 나타남(1순위 기준)

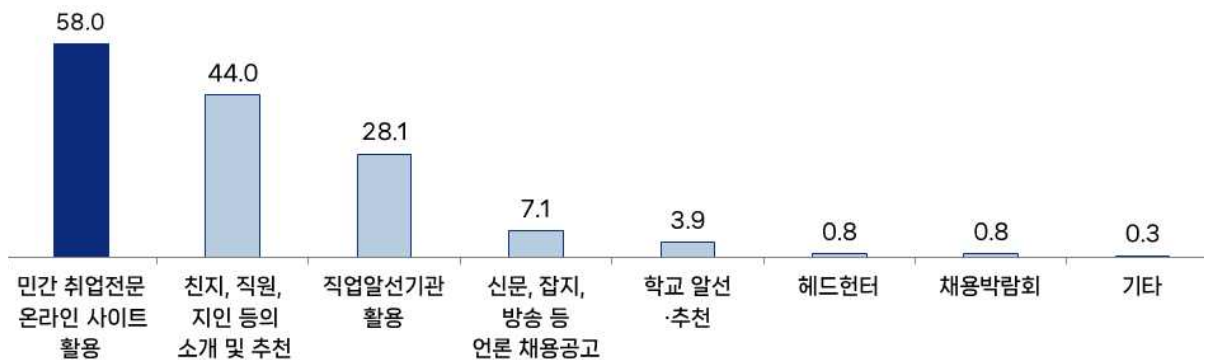
[Base : 전체, 단위 : %]



(3) 인력 채용 경로

- 인력 채용을 위한 주 경로로는 ‘민간 취업전문 온라인 사이트를 활용’한다는 응답 비율이 58.0%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘친지, 직원, 지인 등의 소개 및 추천’(44.0%), ‘국가기관, 지자체, 공공기관에서 운영하는 직업알선기관 활용’(28.1%) 등의 순으로 나타남

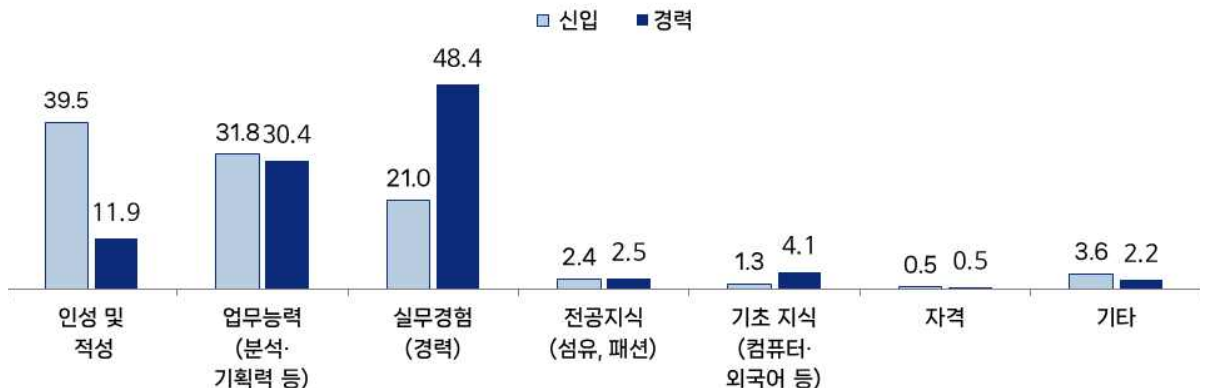
[Base : 전체, 단위 : %(복수응답)]



(4) 채용 시 고려사항

- 신입 채용 시 주된 고려사항으로는 ‘인성 및 적성’이 39.5%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘업무능력’(31.8%), ‘실무경험’(21.0%) 등의 순으로 나타남
- 경력 채용 시 주된 고려사항은 ‘실무경험(경력)’이 48.4%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘업무능력’(30.4%), ‘인성 및 적성’(11.9%) 등의 순으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]



2. 산업인력 현황

1) 산업인력 현황

(1) 총괄 인력 수급 현황

① 2023년 섬유패션산업 인력 현황

- 2023년 섬유패션산업 전체 인력은 총 128,516명으로 전년 대비 약 2.7% 감소한 것으로 나타남
- 남성 인력의 비중이 상대적으로 높게 나타남. 연령별로는 40~50대 종사자 비중이 높게 나타남
- 학력별로는 고졸이하 학력자의 비중이 상대적으로 높게 나타났으며, 고졸 이하를 제외하면 전공 분야가 인문계인 종사자가 타 전공에 비해 높게 나타남

표 2-5 2023년 섬유패션산업 인력 현황

[단위: 명, %]

구 분		2021년		2022년		2023년	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	136,741	100.0	132,023	100.0	128,516	100.0
성별	남성	78,097	57.1	69,984	53.0	74,743	58.2
	여성	58,644	42.9	62,039	47.0	53,773	41.8
연령별	29세 이하	8,500	6.2	8,537	6.5	8,064	6.3
	여성	3,655	-	4,419	7.1	4,608	8.6
	30~39세	25,212	18.4	19,355	14.7	20,754	16.1
	여성	10,841	-	9,738	15.7	10,410	19.4
	40~49세	35,804	26.2	29,441	22.3	30,804	24.0
	여성	15,396	-	13,525	21.8	12,793	23.8
	50~59세	43,224	31.6	45,298	34.3	44,379	34.5
	여성	-	-	21,105	34.0	17,656	32.8
	60세 이상	24,001	17.6	29,392	22.3	24,515	19.1
	여성	-	-	13,252	21.4	8,306	15.4
고용 형태별	정규직	133,358	97.5	127,696	96.7	124,449	96.8
	여성	57,344	-	59,021	95.1	51,350	95.5
	비정규직	3,383	2.5	4,327	3.3	4,067	3.2
	여성	1,455	-	3,018	4.9	2,423	4.5
최종 학력별	고졸 이하	71,479	52.3	80,178	60.7	74,633	58.1
	전문 학사	13,803	10.1	8,943	6.8	12,534	9.8
	학사	50,540	37.0	41,124	31.1	36,685	28.5
	석사 이상	920	0.7	1,778	1.4	4,664	3.6
전공 분야별	고졸 이하	71,479	52.3	80,178	60.7	74,633	58.1
	사회계	8,167	6.0	6,193	4.7	7,891	6.1
	인문계	30,275	22.1	26,212	19.9	19,576	15.2
	공학계	14,674	10.7	9,061	6.9	15,489	12.1
	자연계	7,695	5.6	4,577	3.5	3,853	3.0
	예체능계	2,666	1.9	4,337	3.3	6,045	4.7
	기타	1,785	1.3	1,465	1.1	1,029	0.8

② 기업별 특성 현황

- 업종별로 살펴보면, 의류/봉제(39.4%), 식물(24.2%)이 상대적으로 높았고, 다음으로 염색/가공(14.2%), 부직포/기타(13.3%) 등의 순으로 종사자 수가 많은 것으로 나타남
- 규모별로 살펴보면 10~29인(42.2%), 30~99인(41.1%) 기업체의 종사자가 상대적으로 많았음
- 지역별로 살펴보면, 서울(26.8%)과 경기/인천(24.5%) 지역의 종사자 수가 절반 이상인 것으로 나타남

표 2-6 기업 특성별 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		임원		일반사무직		기술직	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	13,203	10.3	40,942	31.9	2,827	2.2
업종	방직	6,696	5.2	346	5.2	1,042	15.6	1,036	15.5
	화섬	4,743	3.7	65	1.4	598	12.6	704	14.8
	식물	31,145	24.2	3,642	11.7	8,821	28.3	346	1.1
	염색/가공	18,192	14.2	2,001	11.0	3,913	21.5	55	0.3
	부직포/기타	17,150	13.3	1,851	10.8	4,889	28.5	198	1.2
	의류/봉제	50,590	39.4	5,298	10.5	21,679	42.9	488	1.0
규모	10~29인	54,234	42.2	7,946	14.7	18,025	33.2	704	1.3
	30~99인	52,820	41.1	4,473	8.5	16,866	31.9	237	0.4
	100~299인	11,052	8.6	522	4.7	4,754	43.0	152	1.4
	300인 이상	10,410	8.1	262	2.5	1,297	12.5	1,734	16.7
지역	서울	34,440	26.8	3,196	9.3	16,259	47.2	1,559	4.5
	경기/인천	31,445	24.5	4,230	13.5	10,323	32.8	390	1.2
	대전/세종/충청	7,054	5.5	681	9.7	1,461	20.7	89	1.3
	대구/경북	29,626	23.1	2,734	9.2	7,046	23.8	523	1.8
	부산/울산/경남	19,427	15.1	1,788	9.2	4,342	22.4	41	0.2
	광주/전라	5,864	4.6	458	7.8	1,336	22.8	202	3.4
	강원/제주	660	0.5	116	17.6	175	26.5	23	3.5

표 2-7 기업 특성별 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		생산직		연구개발직		디자이너		기타	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	63,004	49.0	3,615	2.8	3,142	2.4	1,783	1.4
업종	방직	4,175	62.4	93	1.4	0	0.0	4	0.1
	화섬	3,259	68.7	86	1.8	7	0.1	24	0.5
	직물	16,546	53.1	659	2.1	431	1.4	700	2.2
	염색/가공	11,510	63.3	660	3.6	42	0.2	11	0.1
	부직포/기타	9,480	55.3	546	3.2	116	0.7	70	0.4
	의류/봉제	18,034	35.6	1,571	3.1	2,546	5.0	974	1.9
규모	10~29인	24,787	45.7	1,137	2.1	913	1.7	722	1.3
	30~99인	26,642	50.4	2,022	3.8	1,545	2.9	1,035	2.0
	100~299인	4,654	42.1	289	2.6	677	6.1	4	0.0
	300인 이상	6,921	66.5	167	1.6	7	0.1	22	0.2
지역	서울	9,842	28.6	906	2.6	2,198	6.4	480	1.4
	경기/인천	14,422	45.9	1,060	3.4	294	0.9	726	2.3
	대전/세종/충청	4,629	65.6	70	1.0	107	1.5	17	0.2
	대구/경북	17,975	60.7	1,007	3.4	276	0.9	65	0.2
	부산/울산/경남	12,151	62.5	433	2.2	251	1.3	421	2.2
	광주/전라	3,709	63.3	139	2.4	16	0.3	4	0.1
	강원/제주	276	41.8	0	0.0	0	0.0	70	10.6

(2) 세부산업별 인력 수급 현황

① 세부산업별 현원 및 비중

- 세부산업별로 살펴보면, 의류/봉제 산업이 섬유패션산업 종사자의 39.4%(50,590명)로 가장 많은 비중을 차지하고 있음
- 다음으로 직물 24.2%(31,145명), 염색/가공 14.2%(18,192명), 부직포/기타 13.3%(17,150명) 등의 순으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

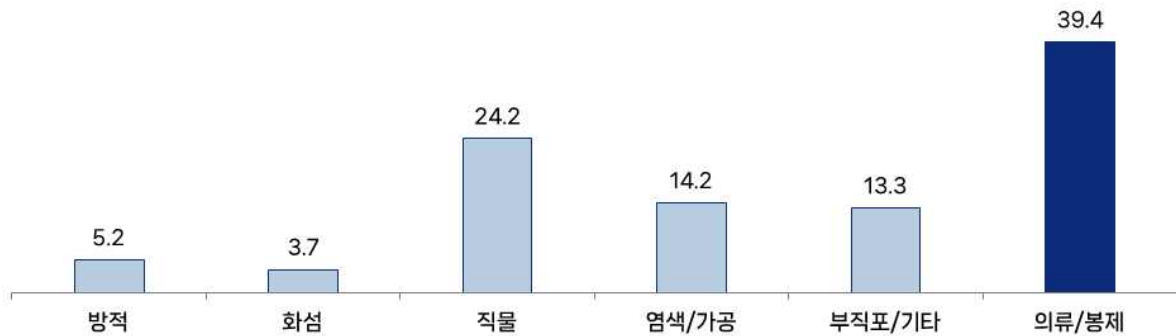


표 2-8 세부산업별 현원 및 비중

[단위: 명, %]

구 분		총원	비율
◆	전 체	128,516	100.0
업종	방직	6,696	5.2
	화섬	4,743	3.7
	직물	31,145	24.2
	염색/가공	18,192	14.2
	부직포/기타	17,150	13.3
	의류/봉제	50,590	39.4

② 세부업종별 부족인력 및 인력부족률

- 섬유패션산업 전체의 인력부족률은 4.6%임
- 세부업종별 인력부족률을 살펴보면, 염색/가공(6.3%)이 가장 높고, 방적(3.3%)은 상대적으로 낮은 것으로 나타남
- 부족인력이 많은 업종은 의류/봉제(2,139명, 부족률 4.1%)이며, 직물(1,714명, 부족률 5.2%), 염색/가공(1,219명, 부족률 6.3%) 등의 순임

[Base : 전체, 단위 : 명, %]

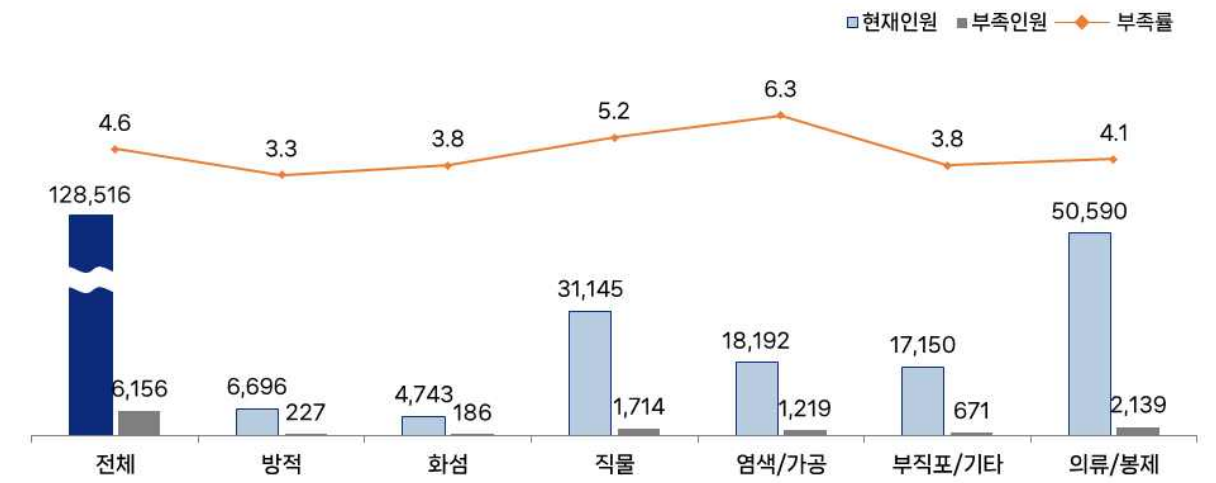


표 2-9 세부업종별 부족인력 및 인력부족률

[단위: 명, %]

구 분		현재인력	부족인력	인력부족률 ¹⁾
◆	전 체	128,516	6,156	4.6
업종	방적	6,696	227	3.3
	화섬	4,743	186	3.8
	직물	31,145	1,714	5.2
	염색/가공	18,192	1,219	6.3
	부직포/기타	17,150	671	3.8
	의류/봉제	50,590	2,139	4.1

1) 인력부족률 = 부족인력/(부족인력+현재인력)*100

③ 세부업종*규모별 인력 현황

- 섬유패션산업 종사자 중 10~29인 기업 종사자 수가 42.2%(54,234명)로 가장 많았으며, 30~99인 기업은 41.1%(52,820명), 100~299인 기업은 8.6%(11,052명) 등의 순으로 나타남
- 기업체규모별로 살펴보면, 10~29인 기업 비중은 직물(60.1%)이 타 업종 대비 높았으며, 30~99인 기업은 염색/가공(62.5%), 100~299인 기업은 부직포/기타(13.0%)와 의류/봉제(15.7%), 300인 이상 기업은 방적(86.3%)과 화섬(97.7%) 업종에서 상대적으로 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

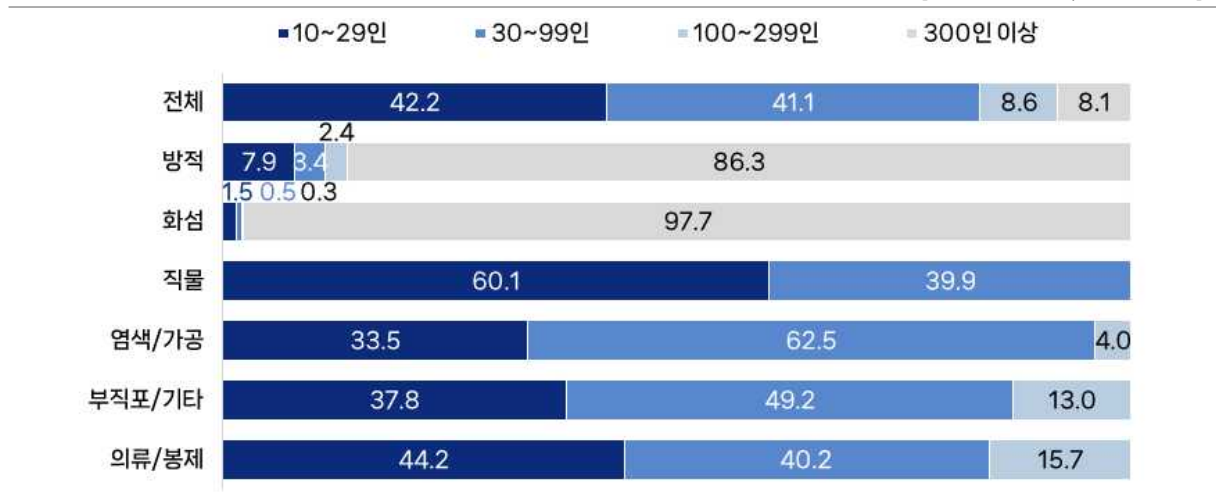


표 2-10 세부업종*규모별 인력 현황

[단위: 명, %]

구 분		전체		10~29인		30~99인		100~299인		300인 이상	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	54,234	42.2	52,820	41.1	11,052	8.6	10,410	8.1
업종	방적	6,696	5.2	531	7.9	225	3.4	163	2.4	5,777	86.3
	화섬	4,743	3.7	72	1.5	25	0.5	13	0.3	4,633	97.7
	직물	31,145	24.2	18,712	60.1	12,433	39.9	0	0.0	0	0.0
	염색/가공	18,192	14.2	6,096	33.5	11,374	62.5	722	4.0	0	0.0
	부직포/기타	17,150	13.3	6,480	37.8	8,446	49.2	2,224	13.0	0	0.0
	의류/봉제	50,590	39.4	22,343	44.2	20,317	40.2	7,930	15.7	0	0.0

④ 세부업종*지역별 인력 현황

- 섬유패션산업 인력은 서울 지역 26.8%(34,440명), 경기/인천 지역 24.5%(31,445명)로 수도권에 절반 이상이 종사하고 있으며, 강원/제주지역은 0.5%대에 불과함
- 지역별로 살펴보면, 서울 지역은 방적(88.1%), 경기/인천은 직물(29.7%)과 염색/가공(29.3%), 대구/경북은 염색/가공(52.6%), 부산/울산/경남은 부직포/기타(27.2%), 광주/전라는 화섬(22.5%) 업종의 인력 비중이 타 업종 대비 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

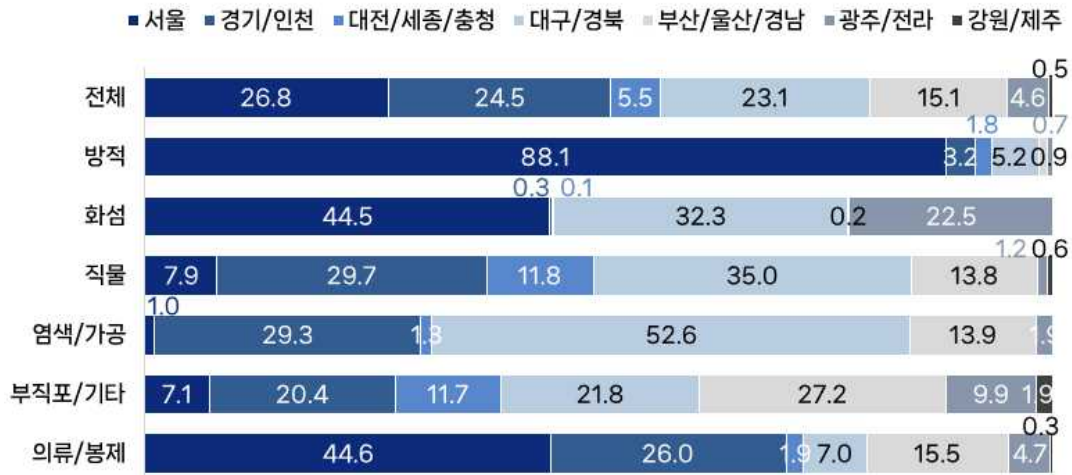


표 2-11 세부업종*지역별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		서울		경기/인천		대전/세종/충청	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	34,440	26.8	31,445	24.5	7,054	5.5
업종	방적	6,696	5.2	5,902	88.1	213	3.2	121	1.8
	화섬	4,743	3.7	2,113	44.5	16	0.3	7	0.1
	직물	31,145	24.2	2,458	7.9	9,246	29.7	3,689	11.8
	염색/가공	18,192	14.2	186	1.0	5,330	29.3	240	1.3
	부직포/기타	17,150	13.3	1,221	7.1	3,494	20.4	2,011	11.7
	의류/봉제	50,590	39.4	22,560	44.6	13,146	26.0	986	1.9

표 2-12 세부업종*지역별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		대구/경북		부산/울산/경남		광주/전라		강원/제주	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	29,626	23.1	19,427	15.1	5,864	4.6	660	0.5
업종	방적	348	5.2	62	0.9	50	0.7	0	0
	화섬	1,530	32.3	11	0.2	1,066	22.5	0	0
	직물	10,911	35.0	4,300	13.8	364	1.2	177	0.6
	염색/가공	9,565	52.6	2,531	13.9	340	1.9	0	0
	부직포/기타	3,736	21.8	4,672	27.2	1,690	9.9	326	1.9
	의류/봉제	3,536	7.0	7,851	15.5	2,354	4.7	157	0.3

⑤ 세부업종*직무별 인력 현황

- 섬유패션산업 인력 중 생산직이 49.0%(63,004명)로 가장 많으며, 다음으로 일반사무직 31.9%(40,942명), 임원 10.3%(13,203명) 등의 순으로 나타남
- 직무별로 살펴보면, 일반사무직은 의류/봉제(42.9%)에서 타 업종 대비 비중이 높게 나타났으며, 생산직은 화섬(68.7%), 디자이너는 의류/봉제(5.0%)에서 상대적으로 비중이 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

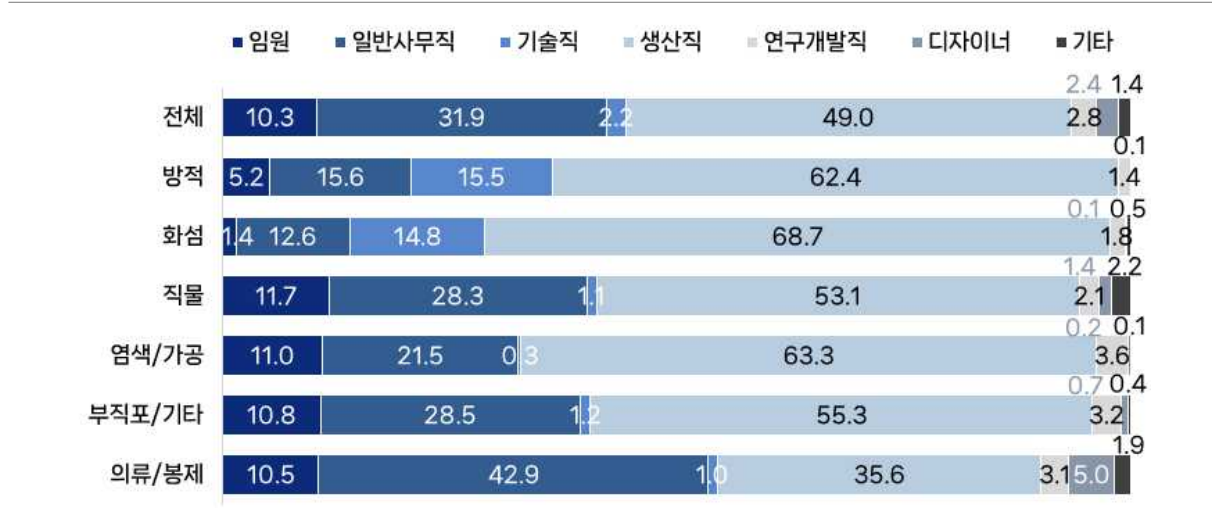


표 2-13 세부업종*직무별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		임원		일반사무직		기술직	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	13,203	10.3	40,942	31.9	2,827	2.2
업종	방직	6,696	5.2	346	5.2	1,043	15.6	1,035	15.5
	화섬	4,743	3.7	65	1.4	598	12.6	704	14.8
	직물	31,145	24.2	3,642	11.7	8,820	28.3	347	1.1
	염색/가공	18,192	14.2	2,001	11.0	3,913	21.5	55	0.3
	부직포/기타	17,150	13.3	1,851	10.8	4,889	28.5	198	1.2
	의류/봉제	50,590	39.4	5,298	10.5	21,679	42.9	488	1.0

표 2-14 세부업종*직무별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		생산직		연구개발직		디자이너		기타	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	63,004	49.0	3,615	2.8	3,142	2.4	1,783	1.4
업종	방직	4,175	62.4	93	1.4	0	0.0	4	0.1
	화섬	3,259	68.7	86	1.8	7	0.1	24	0.5
	직물	16,546	53.1	659	2.1	431	1.4	700	2.2
	염색/가공	11,510	63.3	660	3.6	42	0.2	11	0.1
	부직포/기타	9,480	55.3	546	3.2	116	0.7	70	0.4
	의류/봉제	18,034	35.6	1,571	3.1	2,546	5.0	974	1.9

⑥ 세부업종*성별 인력 현황

- 섬유패션산업 인력 중 남성은 58.2%(74,743명), 여성은 41.8%(53,773명)임
- 성별로 살펴보면, 방직과 의류/봉제를 제외한 업종에서 남성 인력의 비중이 높은 것으로 나타남
 - 특히, 화섬(91.4%)과 염색/가공 산업(73.8%)은 남성 인력 비중이 타 업종 대비 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]



표 2-15 세부업종*성별 인력 현황

[단위: 명, %]

구 분		전체		남성		여성	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	74,743	58.2	53,773	41.8
업종	방직	6,696	5.2	3,330	49.7	3,366	50.3
	화섬	4,743	3.7	4,336	91.4	407	8.6
	직물	31,145	24.2	18,865	60.6	12,280	39.4
	염색/가공	18,192	14.2	13,431	73.8	4,761	26.2
	부직포/기타	17,150	13.3	10,585	61.7	6,565	38.3
	의류/봉제	50,590	39.4	24,196	47.8	26,394	52.2

⑦ 세부업종*연령별 인력 현황

- 섬유패션산업 인력 중 50~59세가 34.5%(44,379명)로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 40~49세가 24.0%(30,804명)로 높았음
- 연령별로 살펴보면, 49세 이하 인력 비중은 화섬(29세 이하 11.5%, 30~39세 28.0%, 40~49세 29.4%), 50세 이상 인력 비중은 염색/가공(50~59세 44.6%, 60세 이상 34.2%)에서 타 업종 대비 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

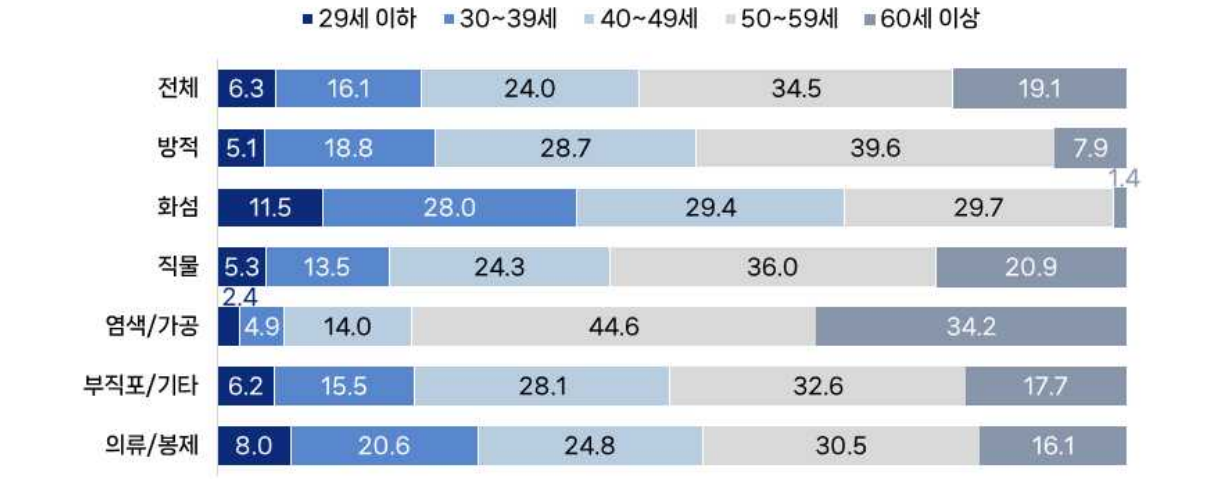


표 2-16 세부업종*연령별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		29세 이하		30~39세	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	8,064	6.3	20,754	16.1
업종	방직	6,696	5.2	339	5.1	1,256	18.8
	화섬	4,743	3.7	545	11.5	1,329	28.0
	직물	31,145	24.2	1,653	5.3	4,201	13.5
	염색/가공	18,192	14.2	431	2.4	896	4.9
	부직포/기타	17,150	13.3	1,055	6.2	2,658	15.5
	의류/봉제	50,590	39.4	4,041	8.0	10,414	20.6

표 2-17 세부업종*연령별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		40~49세		50~59세		60세 이상	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	30,804	24.0	44,379	34.5	24,515	19.1
업종	방직	1,923	28.7	2,651	39.6	527	7.9
	화섬	1,393	29.4	1,408	29.7	68	1.4
	직물	7,573	24.3	11,210	36.0	6,508	20.9
	염색/가공	2,541	14.0	8,111	44.6	6,213	34.2
	부직포/기타	4,816	28.1	5,589	32.6	3,032	17.7
	의류/봉제	12,558	24.8	15,410	30.5	8,167	16.1

⑧ 세부업종*고용형태별 인력 현황

- 섬유패션산업 종사자 중 정규직은 96.8%(124,449명)이며, 비정규직은 3.2%(4,067명)임
- 고용형태별로 살펴보면, 방적을 제외한 모든 업종에서 정규직의 비중이 97.0% 이상을 차지함

[Base : 전체, 단위 : %]



표 2-18 세부업종*고용형태별 인력 현황 [단위: 명, %]

구 분		전체		정규직		비정규직	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	124,449	96.8	4,067	3.2
업종	방적	6,696	5.2	4,679	69.9	2,017	30.1
	화섬	4,743	3.7	4,701	99.1	42	0.9
	직물	31,145	24.2	30,788	98.9	357	1.1
	염색/가공	18,192	14.2	18,110	99.5	82	0.5
	부직포/기타	17,150	13.3	17,097	99.7	53	0.3
	의류/봉제	50,590	39.4	49,074	97.0	1,516	3.0

⑨ 세부업종*최종학력별 인력 현황

- 섬유패션산업 인력의 최종학력은 고졸이하가 58.1%(74,633명)로 가장 많았으며, 다음으로 학사 28.5%(36,685명), 전문학사 9.8%(12,534명) 등의 순으로 나타남
- 고졸이하의 인력 비중은 염색/가공(78.8%)에서 타 업종 대비 높게 나타났으며, 전문학사 인력 비중은 화섬(37.0%), 학사 인력 비중은 의류/봉제(37.5%) 업종에서 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]



표 2-19 세부업종*최종학력별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		고졸이하		전문학사	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	74,633	58.1	12,534	9.8
업종	방직	6,696	5.2	4,644	69.4	708	10.6
	화섬	4,743	3.7	1,540	32.5	1,757	37.0
	직물	31,145	24.2	18,847	60.5	2,862	9.2
	염색/가공	18,192	14.2	14,329	78.8	940	5.2
	부직포/기타	17,150	13.3	10,451	60.9	1,553	9.1
	의류/봉제	50,590	39.4	24,822	49.1	4,714	9.3

표 2-20 세부업종*최종학력별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		학사		석사		박사	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	36,685	28.5	4,473	3.5	191	0.1
업종	방직	1,333	19.9	11	0.2	0	0.0
	화섬	1,378	29.1	65	1.4	3	0.1
	직물	8,171	26.2	1,213	3.9	52	0.2
	염색/가공	2,471	13.6	432	2.4	20	0.1
	부직포/기타	4,346	25.3	753	4.4	47	0.3
	의류/봉제	18,986	37.5	1,999	4.0	69	0.1

⑩ 세부업종*전공별 인력 현황

- 섬유패션산업 인력의 전공은 고졸이하를 제외하면 인문계가 15.2%(19,576명)로 가장 많았으며, 다음으로 공학계 12.1%(15,489명), 사회계 6.1%(7,891명) 등의 순임
- 인문계 인력 비중은 직물(21.3%) 산업에서 상대적으로 높게 나타났으며, 공학계 인력 비중은 화섬(45.9%) 업종에서 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]



표 2-21 세부업종*전공별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		고졸이하		사회계		인문계	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	74,633	58.1	7,891	6.1	19,576	15.2
업종	방직	6,696	5.2	4,644	69.4	307	4.6	485	7.2
	화섬	4,743	3.7	1,540	32.5	312	6.6	501	10.6
	직물	31,145	24.2	18,847	60.5	2,119	6.8	6,622	21.3
	염색/가공	18,192	14.2	14,329	78.8	326	1.8	1,388	7.6
	부직포/기타	17,150	13.3	10,451	60.9	629	3.7	3,361	19.6
	의류/봉제	50,590	39.4	24,822	49.1	4,198	8.3	7,219	14.3

표 2-22 세부업종*전공별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		공학계		자연계		예체능계		기타	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	15,489	12.1	3,853	3.0	6,045	4.7	1,029	0.8
업종	방직	844	12.6	198	3.0	0	0.0	218	3.3
	화섬	2,175	45.9	97	2.0	43	0.9	75	1.6
	직물	2,691	8.6	407	1.3	369	1.2	90	0.3
	염색/가공	983	5.4	970	5.3	52	0.3	144	0.8
	부직포/기타	2,016	11.8	562	3.3	76	0.4	55	0.3
	의류/봉제	6,780	13.4	1,619	3.2	5,505	10.9	447	0.9

⑪ 세부업종별 평균 근속년수

- 2023년 기준 섬유패션산업의 평균 근속년수는 11.3년임
- 산업별로 살펴보면, 직물 산업의 근속년수가 12.9년으로 가장 길게 나타났고, 다음으로 염색/가공(12.0년), 부직포/기타(11.1년), 방적(10.3년) 등의 순이며, 화섬 산업이 9.9년으로 가장 짧음

[Base : 전체, 단위 : 년]

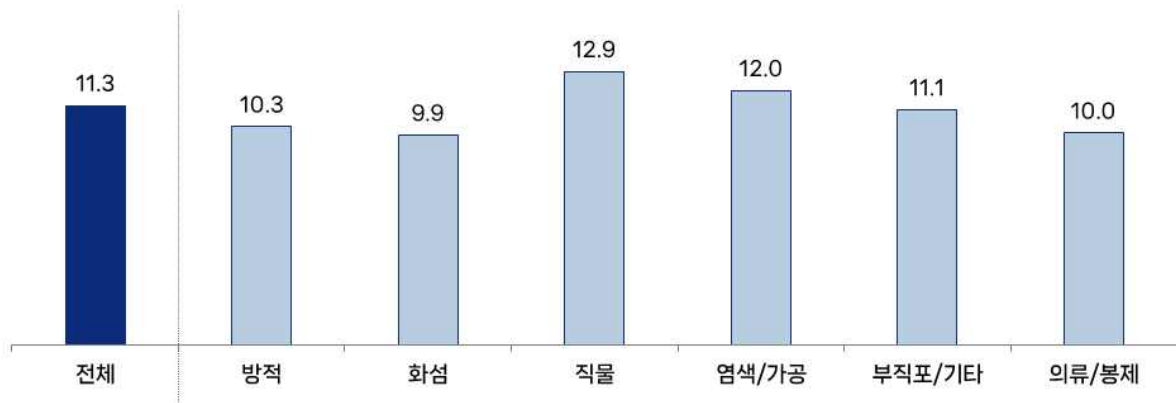


표 2-23 세부업종별 평균 근속년수

[단위: 년]

구 분		전체	직무별						
			임원	일반 사무직	기술직	생산직	연구 개발직	디자이너	기타
◆	전 체	11.3	17.0	8.3	10.3	9.2	8.2	6.8	6.6
업종	방적	10.3	13.9	7.9	16.5	8.6	5.9	0.0	4.5
	화섬	9.9	14.7	7.3	13.0	7.8	8.1	7.3	3.9
	직물	12.9	20.0	9.4	8.0	10.0	8.3	9.6	9.1
	염색/가공	12.0	17.2	9.8	13.0	9.4	10.7	10.0	10.0
	부직포/기타	11.1	17.4	8.2	10.6	8.8	6.2	3.8	2.0
	의류/봉제	10.0	15.5	6.8	7.4	8.8	7.4	5.8	4.9

(3) 사업체규모별 인력 수급 현황

① 사업체규모별 현원 및 비중

- 사업체규모별로 살펴보면, 10~29인 기업 종사자가 42.2%(54,234명)로 가장 많은 비중을 차지하고 있음
- 다음으로 30~99인 41.1%(52,820명), 100~299인 8.6%(11,052명), 300인 이상 8.1%(10,410명)의 순으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

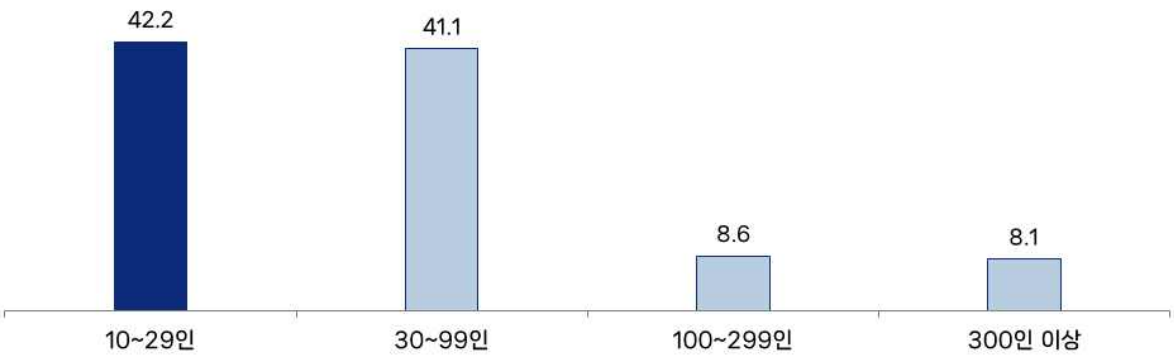


표 2-24 사업체규모별 현원 및 비중 [단위: 명, %]

구 분		총원	비율
◆ 전 체 ◆		128,516	100.0
규모	10~29인	54,234	42.2
	30~99인	52,820	41.1
	100~299인	11,052	8.6
	300인 이상	10,410	8.1

② 사업체규모별 부족인력 및 인력부족률

- 사업체규모별 인력부족률을 살펴보면, 10~29인 규모의 사업체(5.8%)가 가장 높고, 300인 이상 사업체(2.3%)는 상대적으로 낮은 것으로 나타남
- 부족인력이 많은 사업체규모는 10~29인 규모(3,339명, 부족률 5.8%)이며, 30~99인(2,183명, 4.0%), 100~299인(384명, 3.4%), 300인 이상(250명, 2.3%)순으로 사업체 규모가 작을수록 인력 부족률이 높아지는 것으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : 명, %]

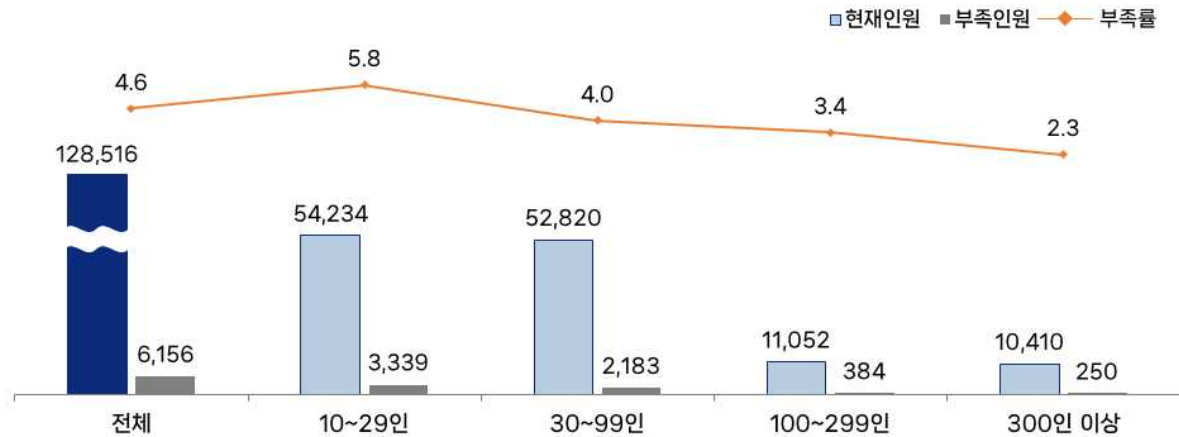


표 2-25 사업체규모별 부족인력 및 인력부족률

[단위: 명, %]

구 분		현재인력	부족인력	인력부족률
◆	전 체	128,516	6,156	4.6
규모	10~29인	54,234	3,339	5.8
	30~99인	52,820	2,183	4.0
	100~299인	11,052	384	3.4
	300인 이상	10,410	250	2.3

③ 사업체규모*지역별 인력 현황

- 지역별로 살펴보면, 서울 지역은 300인 이상 규모 기업체 종사자의 75.7%, 경기/인천은 10~29인 규모 기업 종사자의 33.4%가 종사하고 있음

[Base : 전체, 단위 : %]

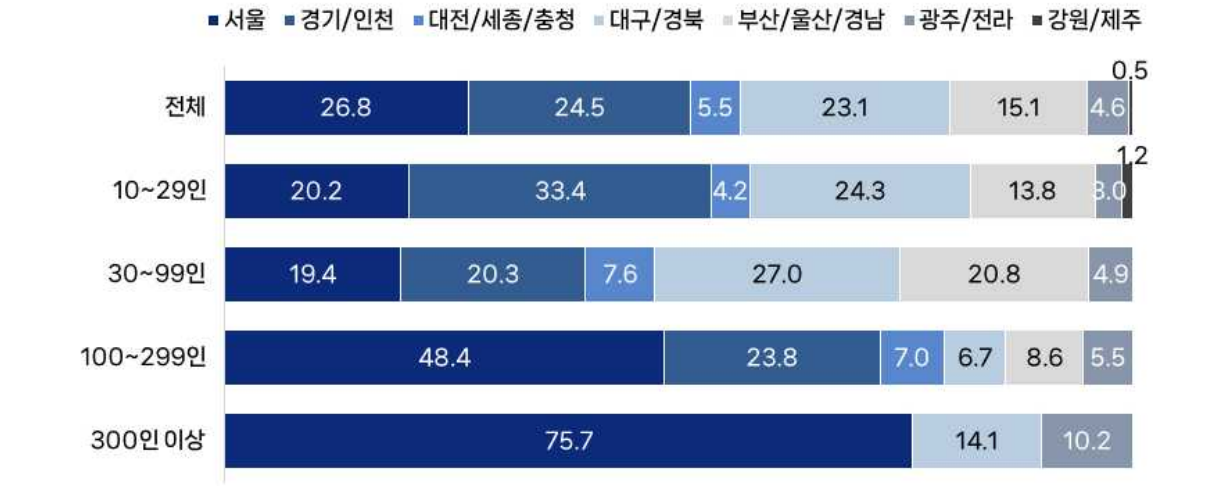


표 2-26 사업체규모*지역별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		서울		경기/인천		대전/세종/충청	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	34,440	26.8	31,445	24.5	7,054	5.5
규모	10~29인	54,234	42.2	10,944	20.2	18,109	33.4	2,261	4.2
	30~99인	52,820	41.1	10,273	19.4	10,704	20.3	4,018	7.6
	100~299인	11,052	8.6	5,347	48.4	2,632	23.8	775	7.0
	300인 이상	10,410	8.1	7,876	75.7	0	0.0	0	0.0

표 2-27 사업체규모*지역별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		대구/경북		부산/울산/경남		광주/전라		강원/제주	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	29,626	23.1	19,427	15.1	5,864	4.6	660	0.5
규모	10~29인	13,160	24.3	7,487	13.8	1,613	3.0	660	1.2
	30~99인	14,262	27.0	10,987	20.8	2,576	4.9	0	0.0
	100~299인	735	6.7	953	8.6	610	5.5	0	0.0
	300인 이상	1,469	14.1	0	0.0	1,065	10.2	0	0.0

④ 사업체규모*직무별 인력 현황

- 직무별로 살펴보면, 임원 비중은 10~29인 기업(14.7%)에서 타 규모 대비 높게 나타났으며, 일반사무직 비중은 100~299인(43.0%), 기술직과 생산직 비중은 300인 이상 기업(각 16.7%, 66.5%)에서 상대적으로 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

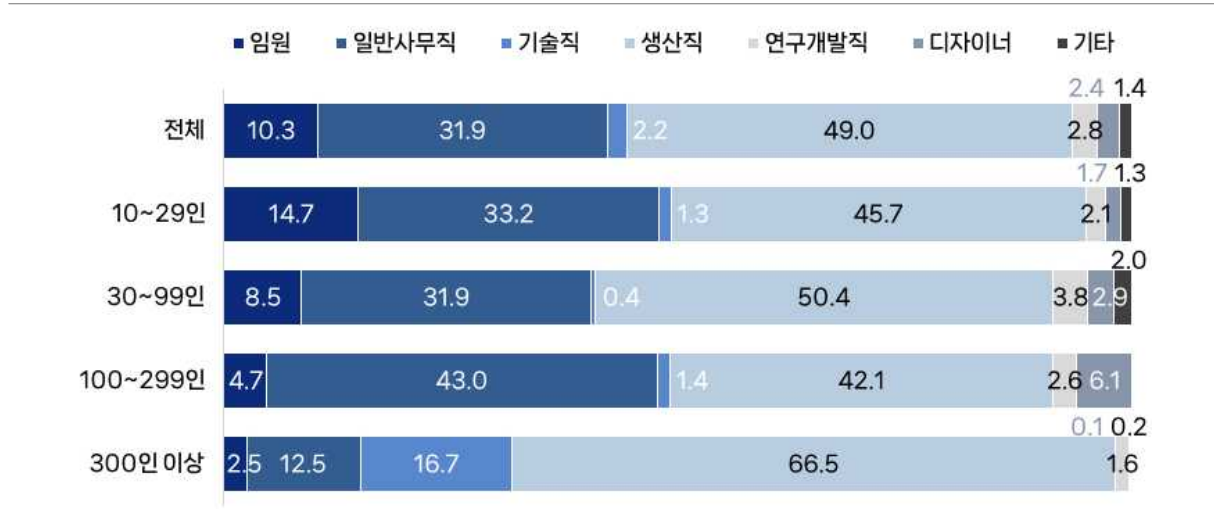


표 2-28 사업체규모*직무별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		임원		일반사무직		기술직	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	13,203	10.3	40,942	31.9	2,827	2.2
규모	10~29인	54,234	42.2	7,946	14.7	18,025	33.2	704	1.3
	30~99인	52,820	41.1	4,473	8.5	16,866	31.9	237	0.4
	100~299인	11,052	8.6	522	4.7	4,754	43.0	152	1.4
	300인 이상	10,410	8.1	262	2.5	1,297	12.5	1,734	16.7

표 2-29 사업체규모*직무별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		생산직		연구개발직		디자이너		기타	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	63,004	49.0	3,615	2.8	3,142	2.4	1,783	1.4
규모	10~29인	24,787	45.7	1,137	2.1	913	1.7	722	1.3
	30~99인	26,642	50.4	2,022	3.8	1,545	2.9	1,035	2.0
	100~299인	4,654	42.1	289	2.6	677	6.1	4	0.0
	300인 이상	6,921	66.5	167	1.6	7	0.1	22	0.2

⑤ 사업체규모*성별 인력 현황

- 성별로 살펴보면, 남성 인력 비중은 300인 이상 기업(67.5%)에서 높게 나타난 반면, 여성 인력 비중은 100~299인 기업(54.9%)에서 상대적으로 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]



표 2-30 사업체규모*성별 인력 현황 [단위: 명, %]

구 분		전체		남성		여성	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	74,743	58.2	53,773	41.8
규모	10~29인	54,234	42.2	30,892	57.0	23,342	43.0
	30~99인	52,820	41.1	31,840	60.3	20,980	39.7
	100~299인	11,052	8.6	4,986	45.1	6,066	54.9
	300인 이상	10,410	8.1	7,025	67.5	3,385	32.5

⑥ 사업체규모*연령별 인력 현황

- 연령별로 살펴보면, 40~49세 인력 비중은 300인 이상 기업(29.4%), 60세 이상 인력 비중은 10~29인 기업(24.0%)에서 타 규모 대비 높게 나타남
 - 300인 이상 기업의 60세 이상 인력 비중은 3.9%로 상대적으로 낮음

[Base : 전체, 단위 : %]

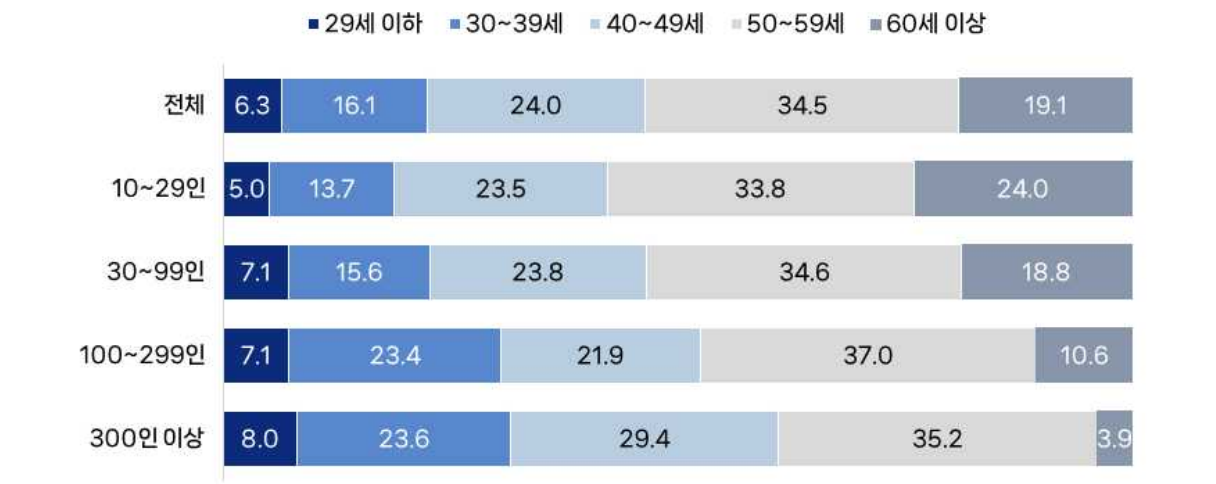


표 2-31 사업체규모*연령별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		29세 이하		30~39세	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체 ◆	128,516	100.0	8,064	6.3	20,754	16.1
규모	10~29인	54,234	42.2	2,718	5.0	7,447	13.7
	30~99인	52,820	41.1	3,732	7.1	8,264	15.6
	100~299인	11,052	8.6	781	7.1	2,589	23.4
	300인 이상	10,410	8.1	833	8.0	2,454	23.6

표 2-32 사업체규모*연령별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		40~49세		50~59세		60세 이상	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체 ◆	30,804	24.0	44,379	34.5	24,515	19.1
규모	10~29인	12,734	23.5	18,331	33.8	13,004	24.0
	30~99인	12,590	23.8	18,295	34.6	9,939	18.8
	100~299인	2,423	21.9	4,091	37.0	1,168	10.6
	300인 이상	3,057	29.4	3,662	35.2	404	3.9

⑦ 사업체규모*고용형태별 인력 현황

○ 고용형태별로 살펴보면, 정규직 비중은 100~299인(100.0%), 30~99인(98.5%), 10~29인(97.7%), 300인 이상(80.5%)의 순으로 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]



표 2-33 사업체규모*고용형태별 인력 현황 [단위: 명, %]

구 분		전체		정규직		비정규직	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	124,449	96.8	4,067	3.2
규모	10~29인	54,234	42.2	52,997	97.7	1,237	2.3
	30~99인	52,820	41.1	52,021	98.5	799	1.5
	100~299인	11,052	8.6	11,051	100.0	1	0.0
	300인 이상	10,410	8.1	8,380	80.5	2,030	19.5

⑧ 사업체규모*최종학력별 인력 현황

- 학력별로는 고졸이하의 인력 비중은 30~99인 기업(60.0%)에서 타 기업 규모 대비 높게 나타났으며, 전문학사 인력 비중은 300인 이상 기업(23.0%), 학사 인력 비중은 100~299인 기업(42.7%)에서 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]



표 2-34 사업체규모*최종학력별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		고졸이하		전문학사	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체 ◆	128,516	100.0	74,633	58.1	12,534	9.8
규모	10~29인	54,234	42.2	31,338	57.8	4,662	8.6
	30~99인	52,820	41.1	31,713	60.0	5,240	9.9
	100~299인	11,052	8.6	5,964	54.0	237	2.1
	300인 이상	10,410	8.1	5,618	54.0	2,395	23.0

표 2-35 사업체규모*최종학력별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		학사		석사		박사	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체 ◆	36,685	28.5	4,473	3.5	191	0.1
규모	10~29인	16,400	30.2	1,734	3.2	100	0.2
	30~99인	13,230	25.0	2,549	4.8	88	0.2
	100~299인	4,721	42.7	129	1.2	1	0.0
	300인 이상	2,334	22.4	61	0.6	2	0.0

⑨ 사업체규모*전공별 인력 현황

- 전공별로는 고졸이하의 인력 비중은 30~99인 기업(60.0%)에서 타 규모 대비 높게 나타났으며, 공학계 인력 비중은 300인 이상 기업(27.6%)에서 상대적으로 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]



표 2-36 사업체규모*전공별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		고졸이하		사회계		인문계	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	74,633	58.1	7,891	6.1	19,576	15.2
규모	10~29인	54,234	42.2	31,336	57.8	3,454	6.4	10,007	18.5
	30~99인	52,820	41.1	31,713	60.0	3,072	5.8	7,529	14.3
	100~299인	11,052	8.6	5,966	54.0	809	7.3	1,270	11.5
	300인 이상	10,410	8.1	5,618	54.0	556	5.3	770	7.4

표 2-37 사업체규모*전공별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		공학계		자연계		예체능계		기타	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	15,489	12.1	3,853	3.0	6,045	4.7	1,029	0.8
규모	10~29인	6,149	11.3	975	1.8	2,082	3.8	231	0.4
	30~99인	5,501	10.4	1,823	3.5	2,830	5.4	352	0.7
	100~299인	964	8.7	791	7.2	1,092	9.9	160	1.4
	300인 이상	2,875	27.6	264	2.5	41	0.4	286	2.7

⑩ 사업체규모별 평균 근속년수

- 규모별로 살펴보면, 300인 이상 기업체의 근속년수가 14.7년으로 가장 길게 나타났고, 다음으로 10~29인(11.3년), 30~99인(11.2년), 100~299인(11.1년) 순으로 나타남
- 300인 이상 기업체의 임원(21.1년)과 생산직(18.1년)의 근속년수가 타 직무 대비 긴 것으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : 년]

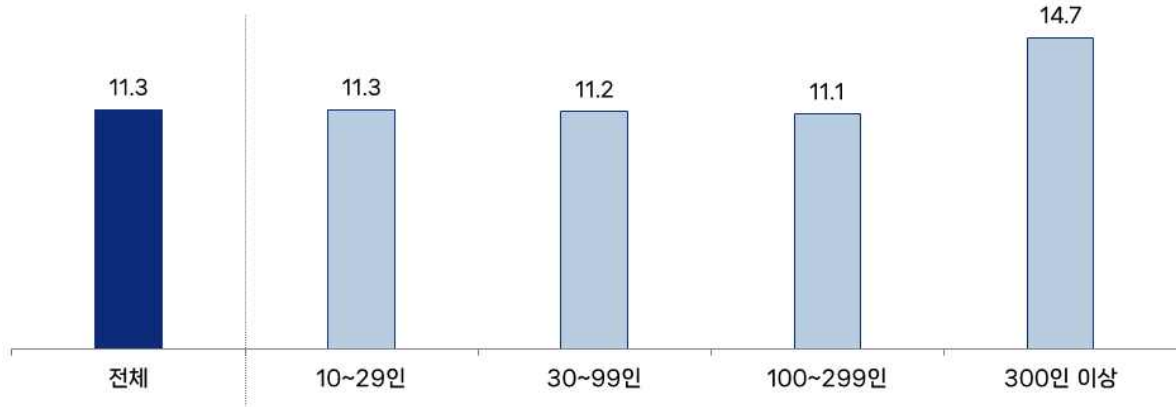


표 2-38 사업체규모별 평균 근속년수

[단위: 년]

구 분		전체	직무별						
			임원	일반 사무직	기술직	생산직	연구 개발직	디자이너	기타
◆	전 체	11.3	17.0	8.3	10.3	9.2	8.2	6.8	6.6
규모	10~29인	11.3	17.0	8.1	8.3	9.0	7.7	6.5	6.8
	30~99인	11.2	17.4	8.7	10.9	9.3	8.8	6.9	7.0
	100~299인	11.1	14.6	9.9	13.0	10.6	7.1	8.8	6.9
	300인 이상	14.7	21.1	12.4	16.5	18.1	9.6	6.5	3.4

(4) 지역별 인력 수급 현황

① 지역별 현원 및 비중

- 지역별로 살펴보면, 서울 지역 종사자가 26.8%(34,440명), 경기/인천 지역은 24.5%(31,445명)로 수도권 지역에 절반 이상이 종사하고 있음
- 다음으로 대구/경북 23.1%(29,626명), 부산/울산/경남 15.1%(19,427명) 등의 순으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

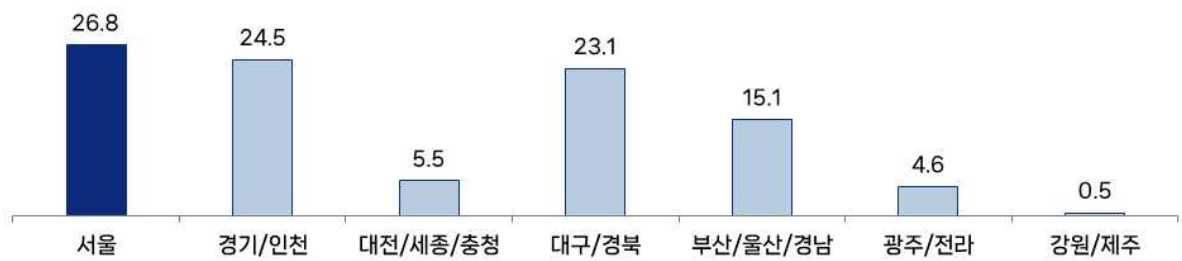


표 2-39 지역별 현원 및 비중 [단위: 명, %]

구 분		총원	비율
◆ 전 체 ◆		128,516	100.0
지역	서울	34,440	26.8
	경기/인천	31,445	24.5
	대전/세종/충청	7,054	5.5
	대구/경북	29,626	23.1
	부산/울산/경남	19,427	15.1
	광주/전라	5,864	4.6
	강원/제주	660	0.5

② 지역별 부족인력 및 인력부족률

- 지역별 인력부족률을 살펴보면, 대구/경북(5.8%)이 가장 높고, 서울(3.3%)은 상대적으로 낮은 것으로 나타남
- 부족인력이 많은 지역은 대구/경북(1,813명, 부족률 5.8%)이며, 경기/인천(1,743명, 5.3%), 서울(1,176명, 3.3%) 등의 순으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : 명, %]

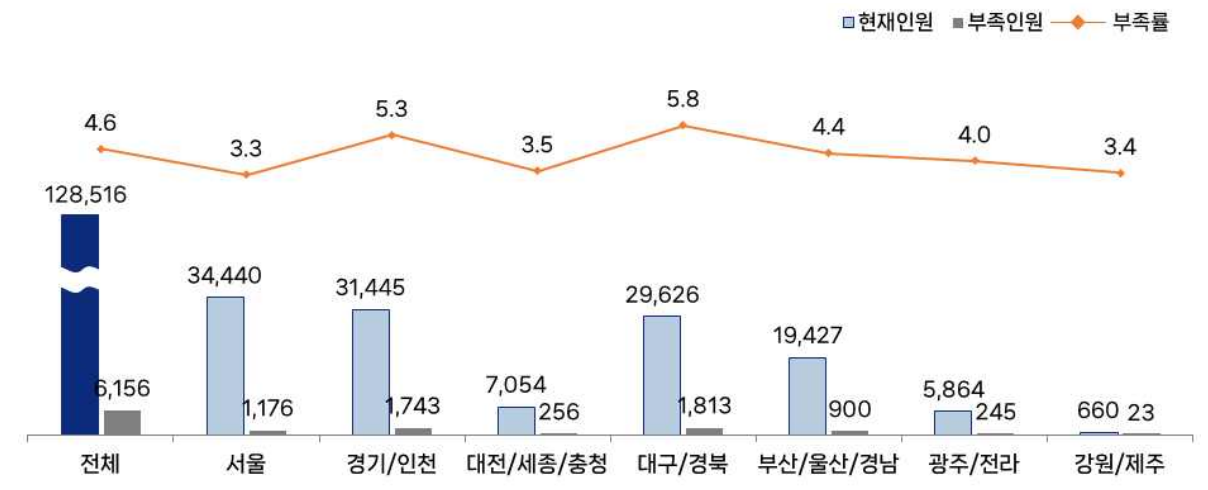


표 2-40 지역별 부족인력 및 인력부족률

[단위: 명, %]

구 분		현재인력	부족인력	인력부족률
◆	전 체	128,516	6,156	4.6
지역	서울	34,440	1,176	3.3
	경기/인천	31,445	1,743	5.3
	대전/세종/충청	7,054	256	3.5
	대구/경북	29,626	1,813	5.8
	부산/울산/경남	19,427	900	4.4
	광주/전라	5,864	245	4.0
	강원/제주	660	23	3.4

③ 지역*직무별 인력 현황

- 직무별로 살펴보면, 일반사무직 비중은 서울(47.2%)에서 타 업종 대비 높게 나타난 반면, 생산직 비중은 수도권과 강원/제주를 제외한 지역에서 60.7% 이상으로 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

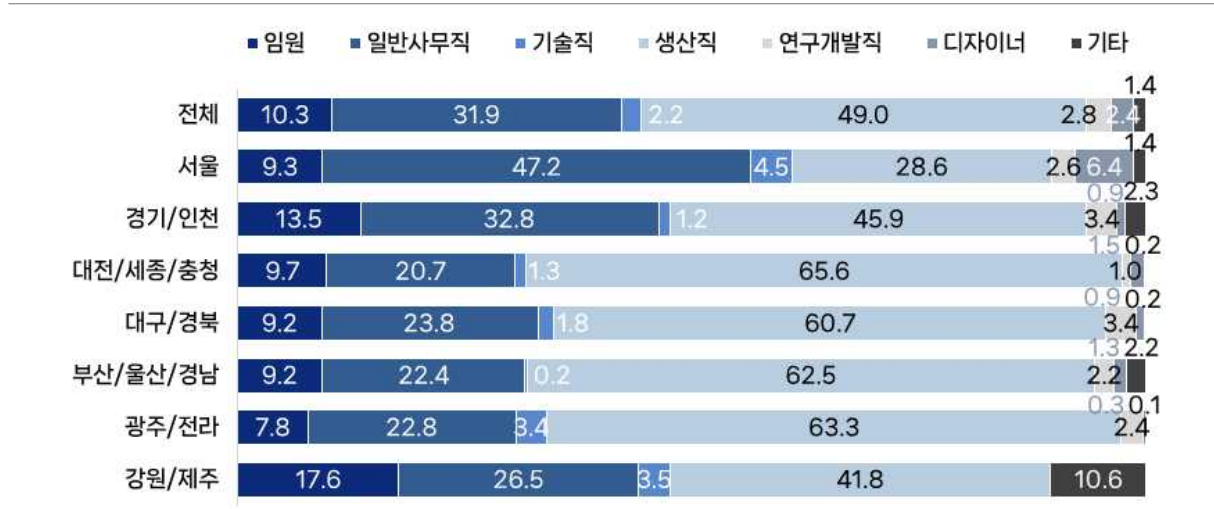


표 2-41 지역*직무별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		임원		일반사무직		기술직	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	13,203	10.3	40,942	31.9	2,827	2.2
지역	서울	34,440	26.8	3,196	9.3	16,259	47.2	1,559	4.5
	경기/인천	31,445	24.5	4,230	13.5	10,323	32.8	390	1.2
	대전/세종/충청	7,054	5.5	681	9.7	1,461	20.7	89	1.3
	대구/경북	29,626	23.1	2,734	9.2	7,046	23.8	523	1.8
	부산/울산/경남	19,427	15.1	1,788	9.2	4,342	22.4	41	0.2
	광주/전라	5,864	4.6	458	7.8	1,336	22.8	202	3.4
	강원/제주	660	0.5	116	17.6	175	26.5	23	3.5

표 2-42 지역*직무별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		생산직		연구개발직		디자이너		기타	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	63,004	49.0	3,615	2.8	3,142	2.4	1,783	1.4
지역	서울	9,842	28.6	906	2.6	2,198	6.4	480	1.4
	경기/인천	14,422	45.9	1,060	3.4	294	0.9	726	2.3
	대전/세종/충청	4,629	65.6	70	1.0	107	1.5	17	0.2
	대구/경북	17,975	60.7	1,007	3.4	276	0.9	65	0.2
	부산/울산/경남	12,151	62.5	433	2.2	251	1.3	421	2.2
	광주/전라	3,709	63.3	139	2.4	16	0.3	4	0.1
	강원/제주	276	41.8	0	0.0	0	0.0	70	10.6

④ 지역*성별 인력 현황

○ 성별로 살펴보면, 모든 지역에서 남성 인력 비중이 여성 인력보다 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

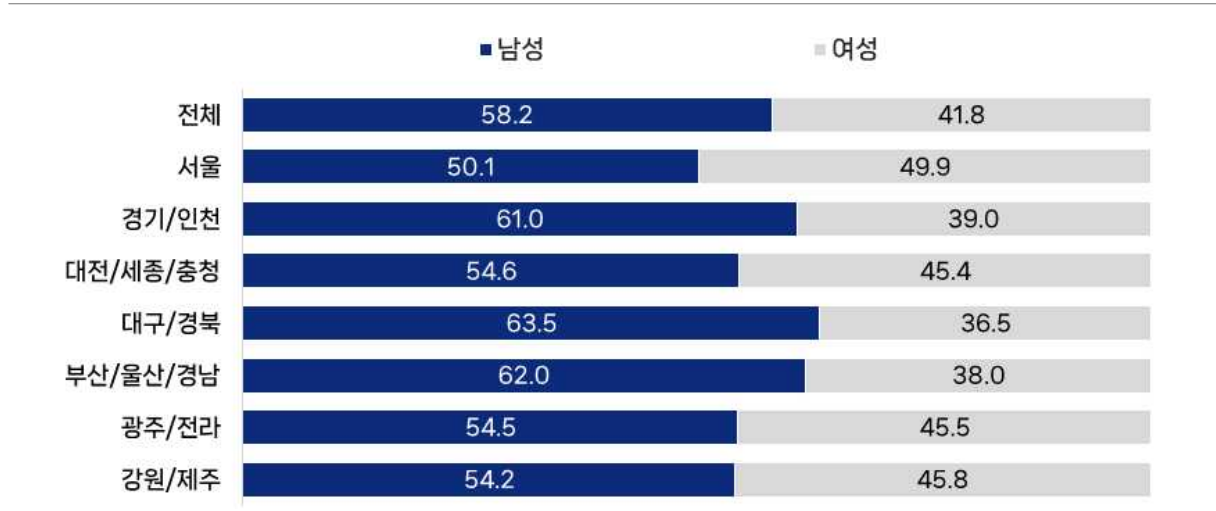


표 2-43 지역*성별 인력 현황

[단위: 명, %]

구 분		전체		남성		여성	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	74,743	58.2	53,773	41.8
지역	서울	34,440	26.8	17,264	50.1	17,176	49.9
	경기/인천	31,445	24.5	19,195	61.0	12,250	39.0
	대전/세종/충청	7,054	5.5	3,849	54.6	3,205	45.4
	대구/경북	29,626	23.1	18,827	63.5	10,799	36.5
	부산/울산/경남	19,427	15.1	12,054	62.0	7,373	38.0
	광주/전라	5,864	4.6	3,196	54.5	2,668	45.5
	강원/제주	660	0.5	358	54.2	302	45.8

⑤ 지역*연령별 인력 현황

- 연령별로 살펴보면, 30~49세 인력 비중은 서울(각 24.7%, 31.1%), 50~59세 인력 비중은 대전/세종/충청(41.3%)과 대구/경북(41.2%), 60세 이상 인력 비중은 대구/경북(26.4%)에서 타 지역 대비 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

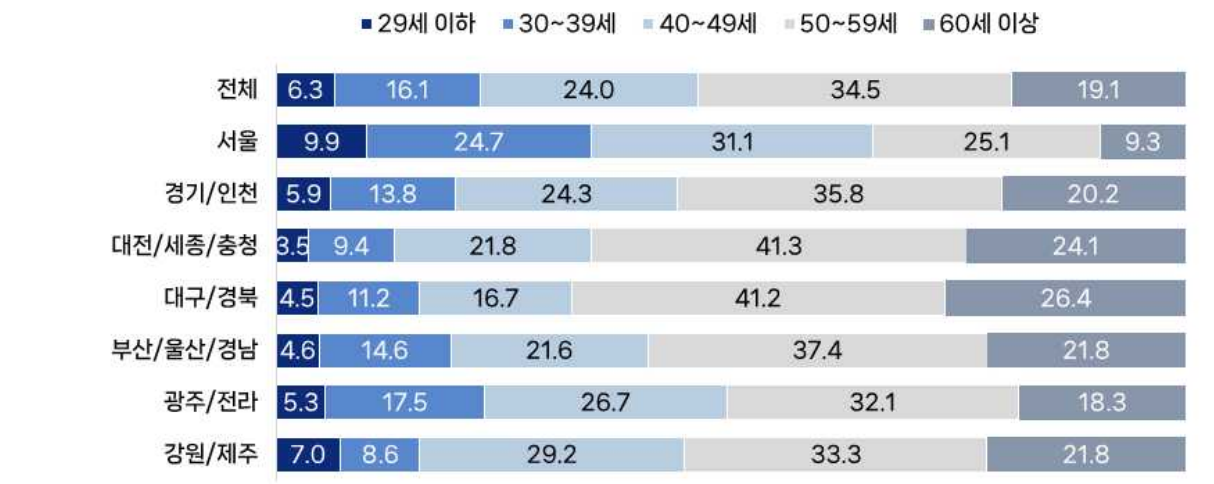


표 2-44 지역*연령별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		29세 이하		30~39세	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체 ◆	128,516	100.0	8,064	6.3	20,754	16.1
지역	서울	34,440	26.8	3,400	9.9	8,496	24.7
	경기/인천	31,445	24.5	1,846	5.9	4,341	13.8
	대전/세종/충청	7,054	5.5	246	3.5	660	9.4
	대구/경북	29,626	23.1	1,324	4.5	3,328	11.2
	부산/울산/경남	19,427	15.1	889	4.6	2,843	14.6
	광주/전라	5,864	4.6	313	5.3	1,029	17.5
	강원/제주	660	0.5	46	7.0	57	8.6

표 2-45 지역*연령별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		40~49세		50~59세		60세 이상	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체 ◆	30,804	24.0	44,379	34.5	24,515	19.1
지역	서울	10,726	31.1	8,630	25.1	3,188	9.3
	경기/인천	7,637	24.3	11,268	35.8	6,353	20.2
	대전/세종/충청	1,535	21.8	2,916	41.3	1,697	24.1
	대구/경북	4,954	16.7	12,200	41.2	7,820	26.4
	부산/울산/경남	4,194	21.6	7,260	37.4	4,241	21.8
	광주/전라	1,565	26.7	1,885	32.1	1,072	18.3
	강원/제주	193	29.2	220	33.3	144	21.8

⑥ 지역*고용형태별 인력 현황

- 고용형태별로 살펴보면, 모든 지역에서 정규직의 비중이 91.1% 이상으로 나타남
 - 비정규직 비중은 서울(8.9%), 강원/제주(7.1%), 부산/울산/경남(1.5%), 경기/인천(1.1%) 등의 순으로 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]



표 2-46 지역*고용형태별 인력 현황

[단위: 명, %]

구 분		전체		정규직		비정규직	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	124,449	96.8	4,067	3.2
지역	서울	34,440	26.8	31,368	91.1	3,072	8.9
	경기/인천	31,445	24.5	31,084	98.9	361	1.1
	대전/세종/충청	7,054	5.5	6,982	99.0	72	1.0
	대구/경북	29,626	23.1	29,400	99.2	226	0.8
	부산/울산/경남	19,427	15.1	19,138	98.5	289	1.5
	광주/전라	5,864	4.6	5,864	100.0	0	0.0
	강원/제주	660	0.5	613	92.9	47	7.1

⑦ 지역*최종학력별 인력 현황

- 최종학력별로 살펴보면, 고졸이하의 인력 비중은 부산/울산/경남(71.2%), 대전/세종/충청(68.5%), 대구/경북(66.5%) 등에서 타 지역 대비 높게 나타났으며, 학사 인력은 서울(44.7%)과 강원/제주(33.5%)에서 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]



표 2-47 지역*최종학력별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		고졸이하		전문학사	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체 ◆	128,516	100.0	74,633	58.1	12,534	9.8
지역	서울	34,440	26.8	13,323	38.7	4,238	12.3
	경기/인천	31,445	24.5	18,898	60.1	3,100	9.9
	대전/세종/충청	7,054	5.5	4,829	68.5	566	8.0
	대구/경북	29,626	23.1	19,708	66.5	2,716	9.2
	부산/울산/경남	19,427	15.1	13,833	71.2	1,067	5.5
	광주/전라	5,864	4.6	3,681	62.8	830	14.2
	강원/제주	660	0.5	361	54.7	17	2.6

표 2-48 지역*최종학력별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		학사		석사		박사	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체 ◆	36,685	28.5	4,473	3.5	191	0.1
지역	서울	15,385	44.7	1,454	4.2	40	0.1
	경기/인천	8,309	26.4	1,049	3.3	89	0.3
	대전/세종/충청	1,490	21.1	165	2.3	4	0.1
	대구/경북	6,388	21.6	788	2.7	26	0.1
	부산/울산/경남	3,859	19.9	642	3.3	26	0.1
	광주/전라	1,033	17.6	314	5.4	6	0.1
	강원/제주	221	33.5	61	9.2	0	0.0

⑧ 지역*전공별 인력 현황

- 전공별로 살펴보면, 인문계 인력 비중은 강원/제주(26.8%)에서 상대적으로 높게 나타났으며, 예체능계 인력 비중은 서울(10.5%)에서 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

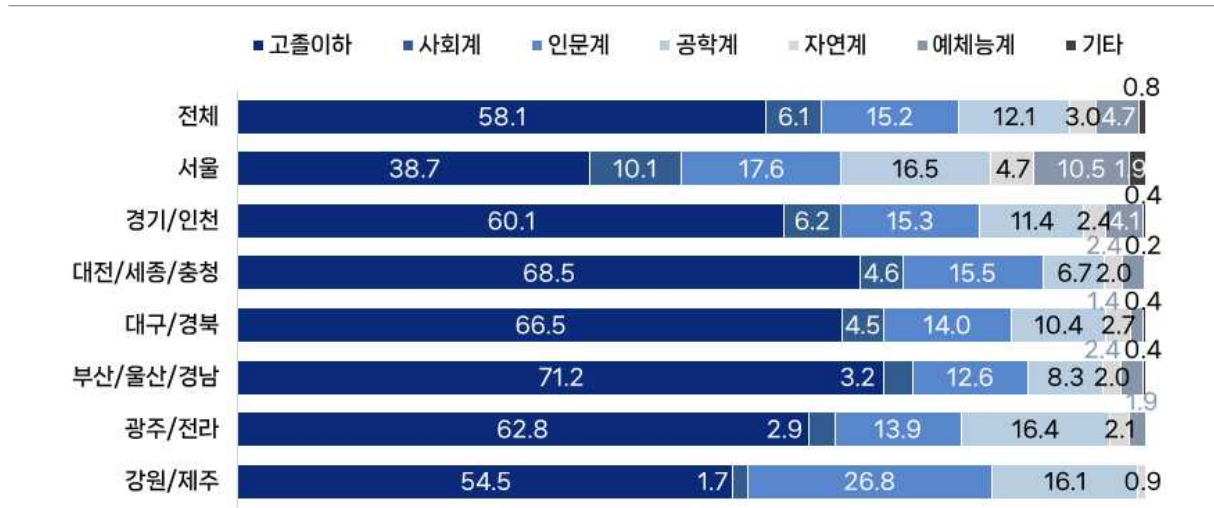


표 2-49 지역*전공별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		고졸이하		사회계		인문계	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	74,633	58.1	7,891	6.1	19,576	15.2
지역	서울	34,440	26.8	13,323	38.7	3,484	10.1	6,070	17.6
	경기/인천	31,445	24.5	18,897	60.1	1,953	6.2	4,824	15.3
	대전/세종/충청	7,054	5.5	4,831	68.5	327	4.6	1,095	15.5
	대구/경북	29,626	23.1	19,708	66.5	1,332	4.5	4,149	14.0
	부산/울산/경남	19,427	15.1	13,834	71.2	613	3.2	2,446	12.6
	광주/전라	5,864	4.6	3,680	62.8	171	2.9	815	13.9
	강원/제주	660	0.5	360	54.5	11	1.7	177	26.8

표 2-50 지역*전공별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		공학계		자연계		예체능계		기타	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	15,489	12.1	3,853	3.0	6,045	4.7	1,029	0.8
지역	서울	5,666	16.5	1,625	4.7	3,601	10.5	671	1.9
	경기/인천	3,597	11.4	763	2.4	1,276	4.1	135	0.4
	대전/세종/충청	475	6.7	142	2.0	167	2.4	17	0.2
	대구/경북	3,077	10.4	808	2.7	426	1.4	126	0.4
	부산/울산/경남	1,604	8.3	386	2.0	464	2.4	80	0.4
	광주/전라	964	16.4	123	2.1	111	1.9	0	0.0
	강원/제주	106	16.1	6	0.9	0	0.0	0	0.0

⑨ 지역별 평균 근속년수

- 광주/전라 지역의 근속년수가 11.9년으로 가장 길게 나타났고, 다음으로 대구/경북 11.7년, 대전/세종/충청과 부산/울산/경남 지역 각 11.5년, 경기/인천 11.1년 순으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : 년]

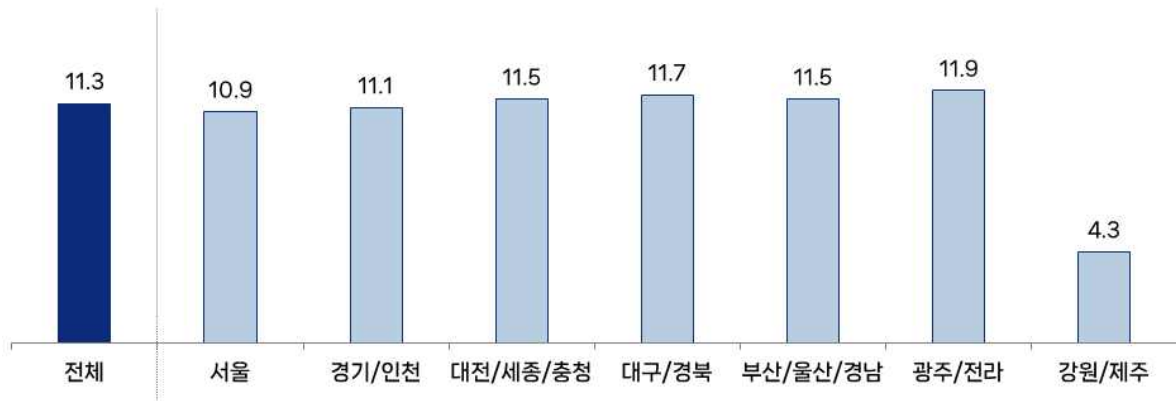


표 2-51 지역별 평균 근속년수

[단위: 년]

구 분		전체	직무별						
			임원	일반 사무직	기술직	생산직	연구 개발직	디자이너	기타
◆	전 체	11.3	17.0	8.3	10.3	9.2	8.2	6.8	6.6
지역	서울	10.9	16.7	7.7	10.8	8.8	7.6	5.9	6.6
	경기/인천	11.1	16.5	8.1	8.4	9.0	8.0	11.0	8.1
	대전/세종/충청	11.5	16.7	8.6	13.7	9.9	7.8	3.0	15.0
	대구/경북	11.7	17.6	8.9	10.4	9.0	9.1	8.7	5.7
	부산/울산/경남	11.5	17.6	8.6	5.0	9.9	7.9	6.9	5.0
	광주/전라	11.9	18.9	8.9	12.0	9.7	6.3	1.0	6.9
	강원/제주	4.3	6.0	3.3	8.0	3.4	0.0	0.0	2.0

(5) 직무별 인력 수급 현황

① 직무별 현원 및 비중

- 직무별로 살펴보면, 생산직 비중이 49.0%(63,004명)로 섬유패션산업 전체 인력의 절반 가량을 차지하고 있으며, 다음으로 일반사무직(31.9%), 임원(10.3%) 등의 순으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

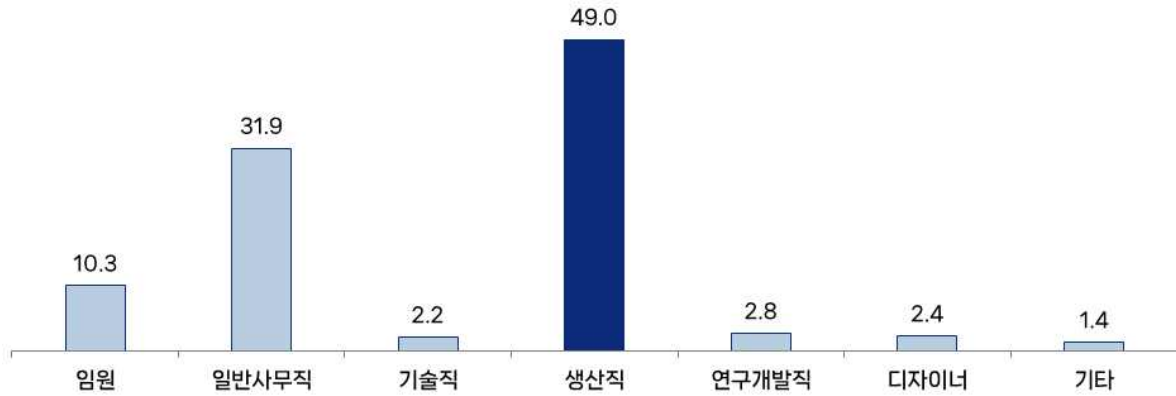


표 2-52 직무별 현원 및 비중

[단위: 명, %]

구 분		총원	비율
◆	전 체	128,516	100.0
직무	임원	13,203	10.3
	일반사무직	40,942	31.9
	기술직	2,827	2.2
	생산직	63,004	49.0
	연구개발직	3,615	2.8
	디자이너	3,142	2.4
	기타	1,783	1.4

② 직무별 부족인력 및 인력부족률

- 직무별 인력부족률을 살펴보면, 생산직(6.6%)이 가장 높고, 임원(0.4%)은 상대적으로 낮은 것으로 나타남
- 부족인력이 많은 직무는 생산직(4,458명, 부족률 6.6%)이며, 일반사무직(1,086명, 2.6%), 연구개발직(184명, 4.8%) 등의 순으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : 명, %]

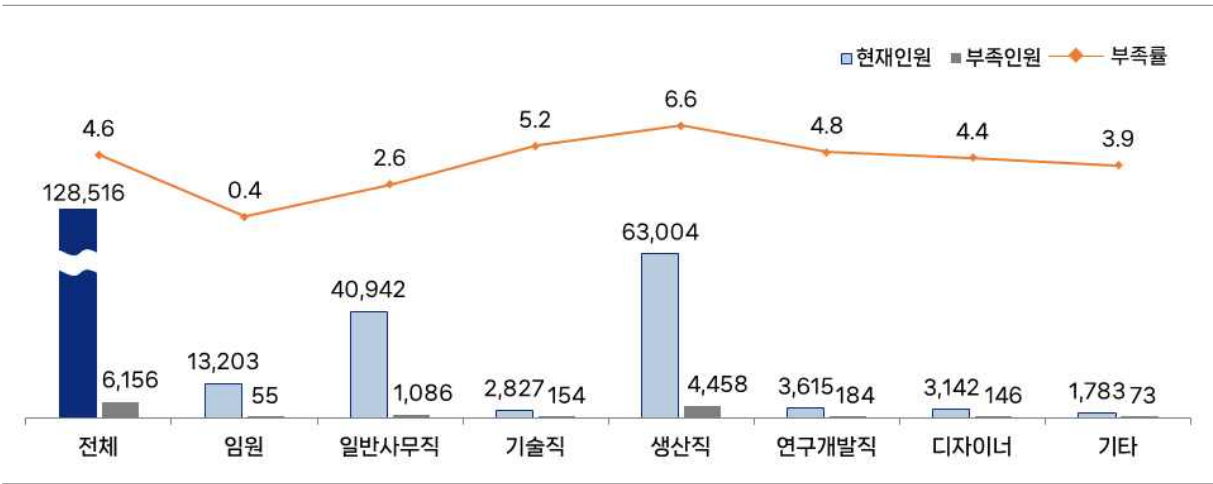


표 2-53 직무별 부족인력 및 인력부족률

[단위: 명, %]

구 분		현재인력	부족인력	인력부족률
◆	전 체	128,516	6,156	4.6
직무	임원	13,203	55	0.4
	일반사무직	40,942	1,086	2.6
	기술직	2,827	154	5.2
	생산직	63,004	4,458	6.6
	연구개발직	3,615	184	4.8
	디자이너	3,142	146	4.4
	기타	1,783	73	3.9

③ 직무*성별 인력 현황

- 성별로 살펴보면, 남성 인력 비중은 임원(83.0%)과 기술직(71.0%)이 타 직무 대비 높게 나타났고, 여성 인력은 디자이너(82.2%)에서 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

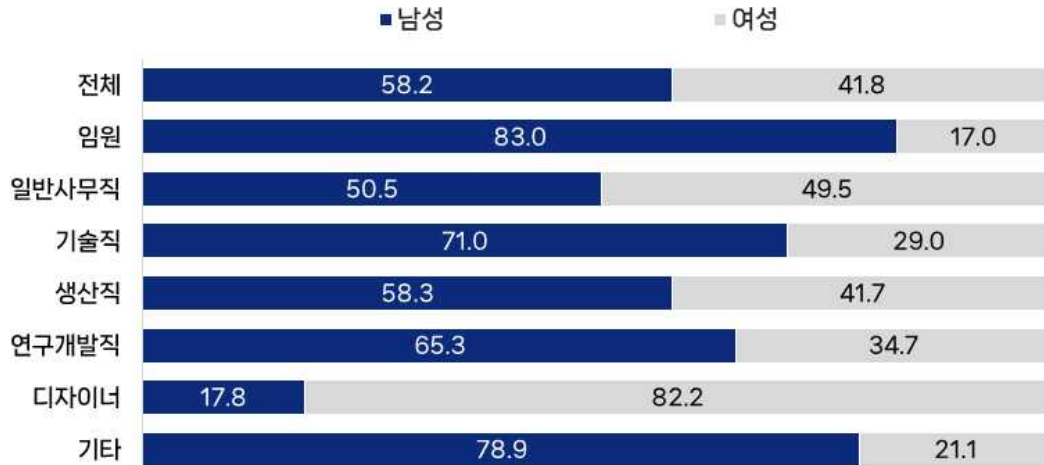


표 2-54 직무*성별 인력 현황

[단위: 명, %]

구 분		전체		남성		여성	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	74,743	58.2	53,773	41.8
직무	임원	13,203	10.3	10,964	83.0	2,239	17.0
	일반사무직	40,942	31.9	20,694	50.5	20,248	49.5
	기술직	2,827	2.2	2,007	71.0	820	29.0
	생산직	63,004	49.0	36,754	58.3	26,250	41.7
	연구개발직	3,615	2.8	2,359	65.3	1,256	34.7
	디자이너	3,142	2.4	558	17.8	2,584	82.2
	기타	1,783	1.4	1,407	78.9	376	21.1

④ 직무*연령별 인력 현황

- 연령별로 살펴보면, 39세 이하 인력 비중은 디자이너(29세 이하 17.4%, 30~39세 44.2%) 직무에서 높게 나타난 반면, 40~49세 인력 비중은 일반사무직(35.8%), 50세 이상 인력 비중은 생산직(50~59세 45.5%, 60세 이상 26.2%)과 임원(50~59세 42.7%, 60세 이상 43.1%)에서 상대적으로 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

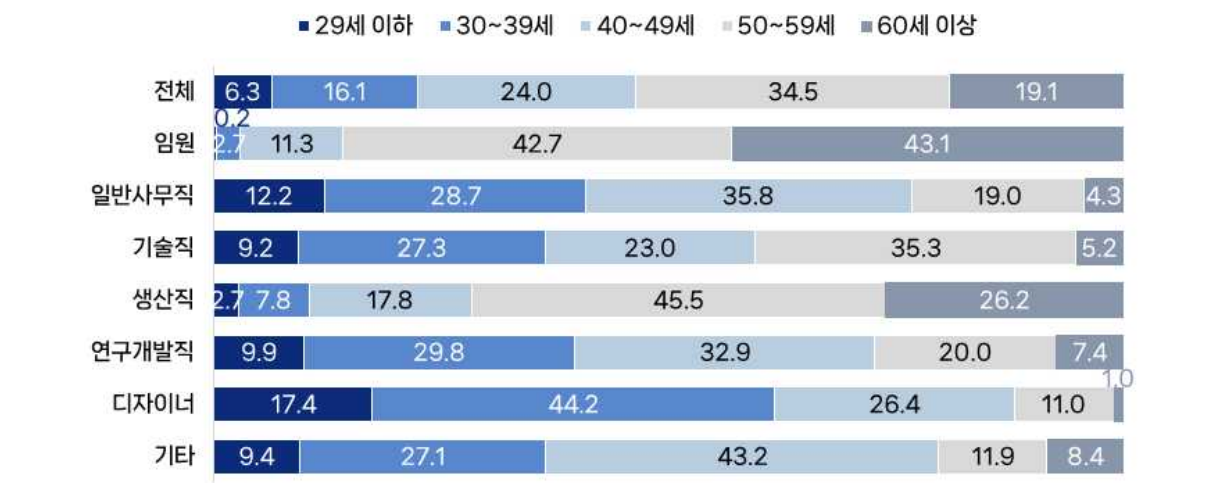


표 2-55 직무*연령별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		29세 이하		30~39세	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	8,064	6.3	20,754	16.1
직무	임원	13,203	10.3	31	0.2	358	2.7
	일반사무직	40,942	31.9	4,989	12.2	11,759	28.7
	기술직	2,827	2.2	259	9.2	772	27.3
	생산직	63,004	49.0	1,715	2.7	4,914	7.8
	연구개발직	3,615	2.8	357	9.9	1,078	29.8
	디자이너	3,142	2.4	546	17.4	1,389	44.2
	기타	1,783	1.4	167	9.4	484	27.1

표 2-56 직무*연령별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		40~49세		50~59세		60세 이상	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	30,804	24.0	44,379	34.5	24,515	19.1
직무	임원	1,492	11.3	5,637	42.7	5,685	43.1
	일반사무직	14,670	35.8	7,774	19.0	1,750	4.3
	기술직	649	23.0	999	35.3	148	5.2
	생산직	11,205	17.8	28,685	45.5	16,485	26.2
	연구개발직	1,189	32.9	724	20.0	267	7.4
	디자이너	829	26.4	347	11.0	31	1.0
	기타	770	43.2	213	11.9	149	8.4

⑤ 직무*고용형태별 인력 현황

- 직무별로 살펴보면, 모든 직무에서 정규직의 비중이 대부분을 차지함
 - 비정규직 비중은 생산직(6.1%), 기술직(3.6%) 등의 순으로 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]



표 2-57 직무*고용형태별 인력 현황

[단위: 명, %]

구 분		전체		정규직		비정규직	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	124,449	96.8	4,067	3.2
직무	임원	13,203	10.3	13,203	100.0	0	0.0
	일반사무직	40,942	31.9	40,860	99.8	82	0.2
	기술직	2,827	2.2	2,726	96.4	101	3.6
	생산직	63,004	49.0	59,178	93.9	3,826	6.1
	연구개발직	3,615	2.8	3,615	100.0	0	0.0
	디자이너	3,142	2.4	3,132	99.7	10	0.3
	기타	1,783	1.4	1,735	97.3	48	2.7

⑥ 직무*최종학력별 인력 현황

- 직무별 고졸이하의 인력 비중은 생산직(92.3%)에서 타 직무 대비 높게 나타났으며, 전문학사 인력 비중은 기술직(29.4%)과 디자이너(22.3%), 학사 인력 비중은 연구개발직(76.6%)과 디자이너(72.9%), 석사 인력 비중은 연구개발직(9.5%)에서 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

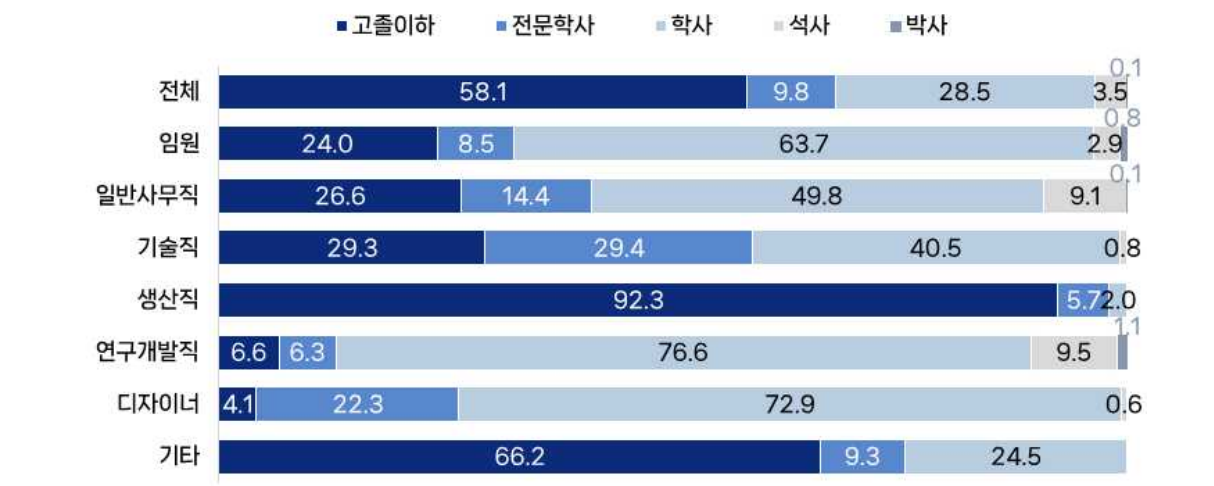


표 2-58 직무*최종학력별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		고졸이하		전문학사	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	74,633	58.1	12,534	9.8
직무	임원	13,203	10.3	3,174	24.0	1,128	8.5
	일반사무직	40,942	31.9	10,905	26.6	5,905	14.4
	기술직	2,827	2.2	829	29.3	831	29.4
	생산직	63,004	49.0	58,179	92.3	3,575	5.7
	연구개발직	3,615	2.8	237	6.6	228	6.3
	디자이너	3,142	2.4	129	4.1	701	22.3
	기타	1,783	1.4	1,180	66.2	166	9.3

표 2-59 직무*최종학력별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		학사		석사		박사	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	36,685	28.5	4,473	3.5	191	0.1
직무	임원	8,413	63.7	378	2.9	110	0.8
	일반사무직	20,387	49.8	3,709	9.1	36	0.1
	기술직	1,145	40.5	22	0.8	0	0.0
	생산직	1,243	2.0	1	0.0	6	0.0
	연구개발직	2,768	76.6	343	9.5	39	1.1
	디자이너	2,292	72.9	20	0.6	0	0.0
	기타	437	24.5	0	0.0	0	0.0

⑦ 직무*전공별 인력 현황

- 고졸이하는 생산직(92.3%) 인력 비중이 상대적으로 높게 나타났으며, 사회계는 일반사무직(14.5%), 인문계는 일반사무직(32.4%)과 임원(27.6%), 공학계는 연구개발직(57.0%)과 기술직(45.1%), 자연계는 연구개발직(23.0%)과 디자이너(22.0%), 예체능계는 디자이너(55.0%)에서 상대적으로 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

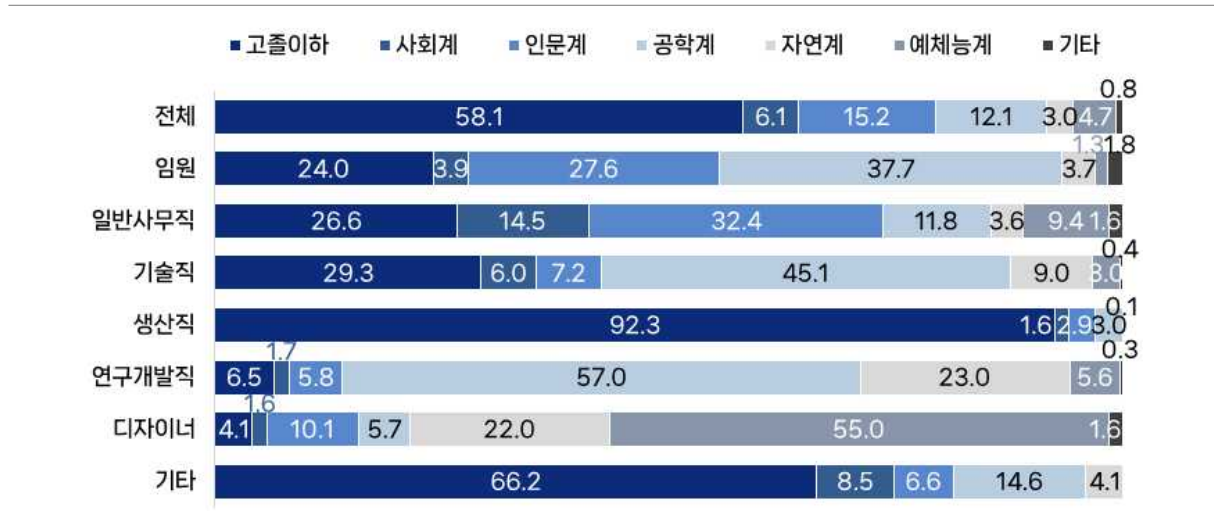


표 2-60 직무*전공별 인력 현황 (1)

[단위: 명, %]

구 분		전체		고졸이하		사회계		인문계	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	128,516	100.0	74,633	58.1	7,891	6.1	19,576	15.2
직무	임원	13,203	10.3	3,173	24.0	517	3.9	3,638	27.6
	일반사무직	40,942	31.9	10,905	26.6	5,941	14.5	13,248	32.4
	기술직	2,827	2.2	829	29.3	169	6.0	203	7.2
	생산직	63,004	49.0	58,181	92.3	1,001	1.6	1,843	2.9
	연구개발직	3,615	2.8	236	6.5	63	1.7	209	5.8
	디자이너	3,142	2.4	128	4.1	49	1.6	317	10.1
	기타	1,783	1.4	1,181	66.2	151	8.5	118	6.6

표 2-61 직무*전공별 인력 현황 (2)

[단위: 명, %]

구 분		공학계		자연계		예체능계		기타	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	15,489	12.1	3,853	3.0	6,045	4.7	1,029	0.8
직무	임원	4,977	37.7	493	3.7	173	1.3	232	1.8
	일반사무직	4,839	11.8	1,488	3.6	3,846	9.4	675	1.6
	기술직	1,276	45.1	255	9.0	85	3.0	10	0.4
	생산직	1,896	3.0	21	0.0	10	0.0	52	0.1
	연구개발직	2,062	57.0	831	23.0	204	5.6	10	0.3
	디자이너	179	5.7	692	22.0	1,727	55.0	50	1.6
	기타	260	14.6	73	4.1	0	0.0	0	0.0

⑧ 직무별 평균 근속년수

- 직무별로 살펴보면, 임원의 근속년수가 17.0년으로 가장 길게 나타났고, 다음으로 기술직(10.3년), 생산직(9.2년), 일반사무직(8.3년) 등의 순이며, 디자이너가 6.8년으로 가장 짧음

[Base : 전체, 단위 : 년]

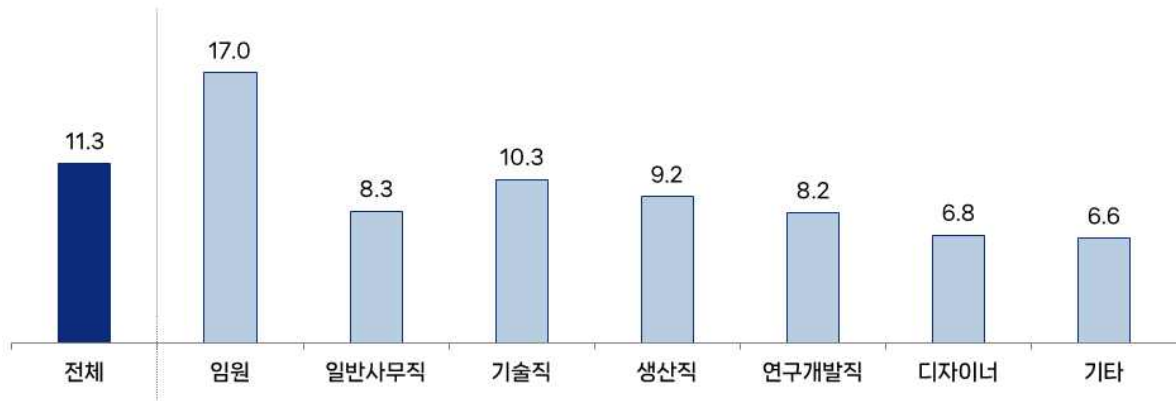


표 2-62 직무별 평균 근속년수

[단위: 년]

구 분		전체	직무별						
			임원	일반 사무직	기술직	생산직	연구 개발직	디자이너	기타
◆	전 체	11.3	17.0	8.3	10.3	9.2	8.2	6.8	6.6
업종	방직	10.3	13.9	7.9	16.5	8.6	5.9	0.0	4.5
	화섬	9.9	14.7	7.3	13.0	7.8	8.1	7.3	3.9
	직물	12.9	20.0	9.4	8.0	10.0	8.3	9.6	9.1
	염색/가공	12.0	17.2	9.8	13.0	9.4	10.7	10.0	10.0
	부직포/기타	11.1	17.4	8.2	10.6	8.8	6.2	3.8	2.0
	의류/봉제	10.0	15.5	6.8	7.4	8.8	7.4	5.8	4.9
규모	10~29인	11.3	17.0	8.1	8.3	9.0	7.7	6.5	6.8
	30~99인	11.2	17.4	8.7	10.9	9.3	8.8	6.9	7.0
	100~299인	11.1	14.6	9.9	13.0	10.6	7.1	8.8	6.9
	300인 이상	14.7	21.1	12.4	16.5	18.1	9.6	6.5	3.4
지역	서울	10.9	16.7	7.7	10.8	8.8	7.6	5.9	6.6
	경기/인천	11.1	16.5	8.1	8.4	9.0	8.0	11.0	8.1
	대전/세종/충청	11.5	16.7	8.6	13.7	9.9	7.8	3.0	15.0
	대구/경북	11.7	17.6	8.9	10.4	9.0	9.1	8.7	5.7
	부산/울산/경남	11.5	17.6	8.6	5.0	9.9	7.9	6.9	5.0
	광주/전라	11.9	18.9	8.9	12.0	9.7	6.3	1.0	6.9
	강원/제주	4.3	6.0	3.3	8.0	3.4	0.0	0.0	2.0

⑨ 직무별 외국인 인력 현황

- 외국인 인력은 총 10,009명으로 집계되었으며, 대부분 생산직에 종사하고 있는 것으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : 년]

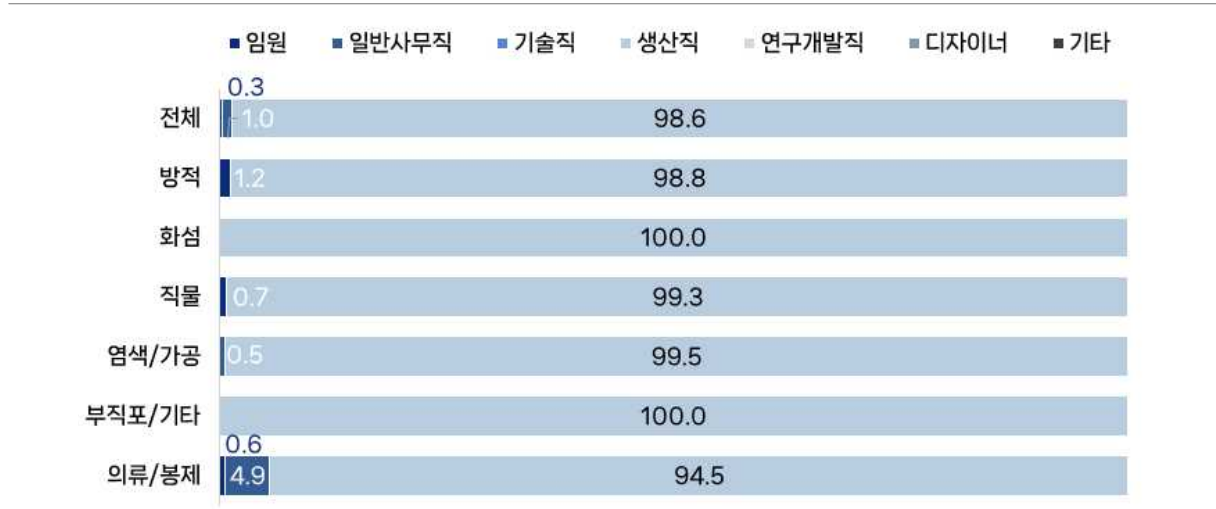


표 2-63 직무별 외국인 인력 현황

[단위: 명, %]

구분		전체		직무별													
				임원		일반 사무직		기술직		생산직		연구 개발직		디자이너		기타	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆ 전 체 ◆		10,009	100.0	35	0.3	102	1.0	0	0.0	9,872	98.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
업종	방직	251	2.5	3	1.2	0	0.0	0	0.0	248	98.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	화섬	19	0.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	19	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	직물	2,978	29.8	21	0.7	0	0.0	0	0.0	2,957	99.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	염색/가공	2,144	21.4	0	0.0	11	0.5	0	0.0	2,133	99.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	부직포/기타	2,766	27.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2,766	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	의류/봉제	1,851	18.5	11	0.6	91	4.9	0	0.0	1,749	94.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
규모	10~29인	5,760	57.5	24	0.4	51	0.9	0	0.0	5,685	98.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	30~99인	4,091	40.9	11	0.3	51	1.2	0	0.0	4,029	98.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	100~299인	17	0.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	17	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	300인 이상	141	1.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	141	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
지역	서울	425	4.2	11	2.6	61	14.4	0	0.0	353	83.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	경기/인천	4,235	42.3	3	0.1	41	1.0	0	0.0	4,191	99.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	대전/세종/충청	661	6.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	661	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	대구/경북	2,328	23.3	15	0.6	0	0.0	0	0.0	2,313	99.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	부산/울산/경남	1,837	18.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1,837	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	광주/전라	506	5.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	506	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	강원/제주	17	0.2	6	35.3	0	0.0	0	0.0	11	64.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0

2) 산업인력 수급 관련 애로 현황

(1) 최근 3년간 인력 증감 사유

- 최근 3년간 인력 증감 이유로는 ‘경기변동으로 인한 인력수요 변동’이 35.1%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘사업체의 사업 확대 및 축소’(12.7%), ‘인건비 상승’(3.6%), ‘코로나로 인한 사업 전환’(1.1%) 등의 순으로 나타남
- 기타 의견으로는 ‘개인 사정으로 퇴사’, ‘관련 숙련자 부족’ 등에 대한 의견이 있었음

[Base : 전체, 단위 : %(복수응답)]

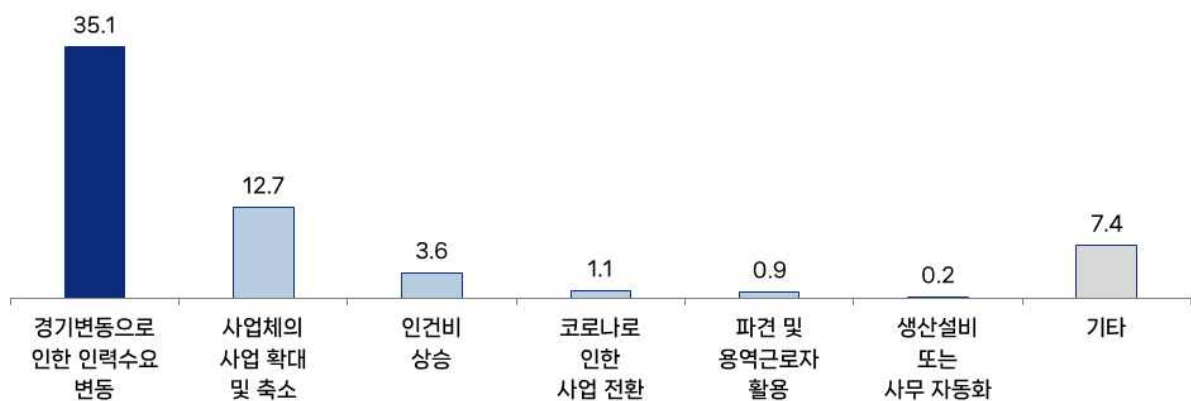


표 2-64 최근 3년간 인력 증감 사유

[단위: 개사, %(복수응답)]

구분	사례 수	경기변동으로 인한 인력수요 변동	사업체의 사업 확대 및 축소	인건비 상승	코로나로 인한 사업 전환	파견 및 용역근로자 활용	생산설비 또는 사무 자동화	기타
◆ 전 체 ◆	(638)	35.1	12.7	3.6	1.1	0.9	0.2	7.4
업종	방직	(66)	27.3	3.0	1.5	0.0	0.0	16.7
	화섬	(54)	50.0	33.3	3.7	0.0	0.0	5.6
	직물	(184)	35.3	5.4	2.7	0.5	0.0	1.6
	염색/가공	(84)	50.0	22.6	4.8	1.2	4.8	0.0
	부직포/기타	(90)	21.1	15.6	6.7	0.0	1.1	6.7
	의류/봉제	(160)	33.1	11.3	3.1	3.1	0.6	15.0
규모	10~29인	(510)	33.9	11.6	2.9	0.8	0.8	7.5
	30~99인	(109)	38.5	13.8	7.3	1.8	1.8	7.3
	100~299인	(14)	28.6	14.3	0.0	7.1	0.0	7.1
	300인 이상	(5)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
지역	서울	(148)	32.4	14.2	3.4	2.7	1.4	9.5
	경기/인천	(118)	39.0	11.9	2.5	1.7	0.8	5.9
	대전/세종/충청	(41)	29.3	9.8	4.9	0.0	0.0	4.9
	대구/경북	(217)	33.2	13.4	3.7	0.5	0.9	8.3
	부산/울산/경남	(78)	39.7	11.5	3.8	0.0	1.3	3.8
	광주/전라	(29)	41.4	13.8	3.4	0.0	0.0	10.3
	강원/제주	(7)	42.9	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0

* ‘인력 증감 없음’ 44.8% 미제시

(2) 인력수급 기업체감도

- 섬유패션산업의 인력 수급 정도가 적정하다고 체감하는 기업은 79.9%로 나타남
 - 인력 수급이 부족하다고 체감하는 기업은 17.6%, 공급이 과잉되었다는 응답은 2.5%임

[Base : 전체, 단위 : %]

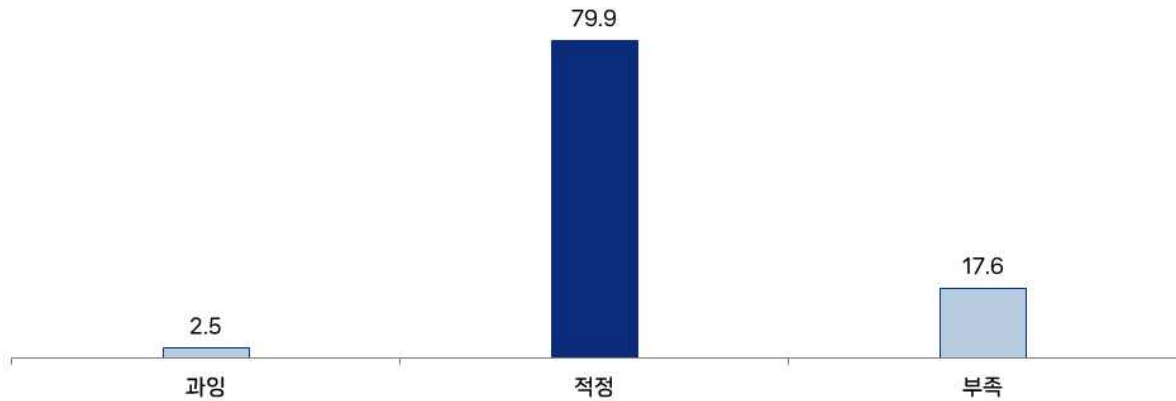


표 2-65 인력수급 기업체감도

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수	과잉	적정	부족
◆	전 체	(638)	2.5	79.9	17.6
업종	방직	(66)	1.5	84.8	13.6
	화섬	(54)	1.9	70.4	27.8
	직물	(184)	2.7	84.2	13.0
	염색/가공	(84)	4.8	78.6	16.7
	부직포/기타	(90)	3.3	70.0	26.7
	의류/봉제	(160)	1.3	82.5	16.3
규모	10~29인	(510)	2.4	81.0	16.7
	30~99인	(109)	2.8	76.1	21.1
	100~299인	(14)	7.1	64.3	28.6
	300인 이상	(5)	0.0	100.0	0.0
지역	서울	(148)	2.0	83.1	14.9
	경기/인천	(118)	1.7	79.7	18.6
	대전/세종/충청	(41)	2.4	95.1	2.4
	대구/경북	(217)	3.2	75.6	21.2
	부산/울산/경남	(78)	2.6	84.6	12.8
	광주/전라	(29)	3.4	72.4	24.1
	강원/제주	(7)	0.0	42.9	57.1

(3) 인력수급 애로사항

- 인력수급 과정에서의 애로사항으로는 '인력 부족'이 42.4%로 가장 높았으며, 다음으로 '청년의 취업기피 및 인력 고령화'(27.1%), '외국인 고용한도, 최저임금 적용 등 외국인 관련 애로'(10.2%) 등의 순으로 나타남(1순위 기준)

[Base : 미충원인력이 발생한 기업체, 단위 : %]

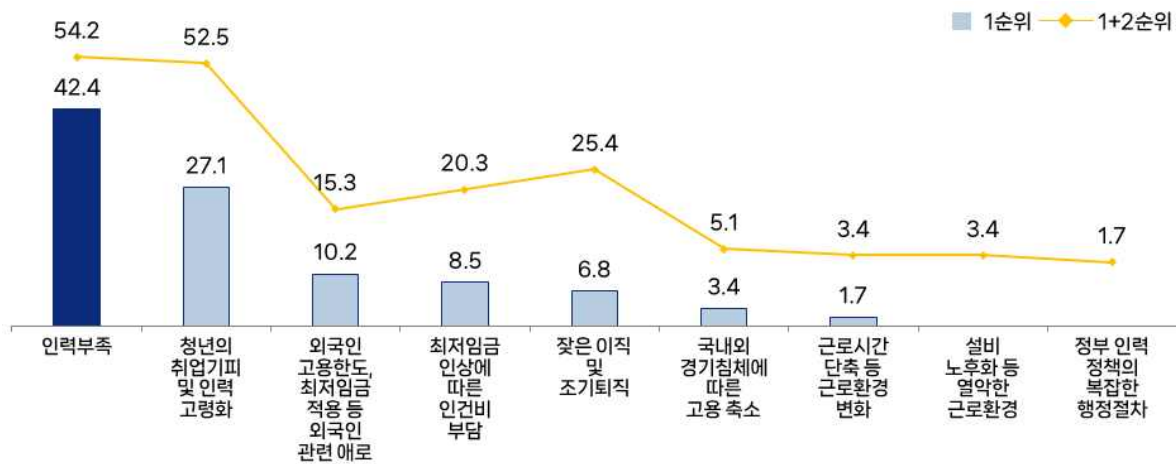


표 2-66 인력수급 애로사항_1순위

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수	인력부족	청년의 취업기피 및 인력 고령화	외국인 고용한도, 최저임금 적용 등 외국인 관련 애로	최저임금 인상에 따른 인건비 부담	찾은 이직 및 조기퇴직	국내외 경기침체에 따른 고용 축소	근로시간 단축 등 근로환경 변화
◆	전 체	(59)	42.4	27.1	10.2	8.5	6.8	3.4	1.7
업종	방직	(6)	33.3	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0
	화섬	(11)	27.3	36.4	27.3	0.0	9.1	0.0	0.0
	직물	(8)	37.5	25.0	0.0	37.5	0.0	0.0	0.0
	염색/가공	(7)	57.1	14.3	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0
	부직포/기타	(5)	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0
	의류/봉제	(22)	50.0	27.3	4.5	4.5	9.1	0.0	4.5
규모	10~29인	(42)	35.7	33.3	11.9	11.9	2.4	2.4	2.4
	30~99인	(14)	57.1	14.3	7.1	0.0	14.3	7.1	0.0
	100~299인	(3)	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
	300인 이상	(0)	-	-	-	-	-	-	-
지역	서울	(14)	57.1	28.6	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0
	경기/인천	(11)	18.2	36.4	18.2	18.2	0.0	9.1	0.0
	대전/세종/충청	(2)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	대구/경북	(25)	56.0	20.0	8.0	12.0	4.0	0.0	0.0
	부산/울산/경남	(5)	0.0	20.0	40.0	0.0	20.0	20.0	0.0
	광주/전라	(0)	-	-	-	-	-	-	-
	강원/제주	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0

표 2-67 인력수급 애로사항_1+2순위 (1)

[단위: 개사, %(복수응답)]

구 분		사례 수	인력부족	청년의 취업기피 및 인력 고령화	잡은 이직 및 조기퇴직	최저임금 인상에 따른 인건비 부담	외국인 고용한도, 최저임금 등 적용 관련 외국인 애로
◆	전 체	(59)	54.2	52.5	25.4	20.3	15.3
업종	방직	(6)	33.3	50.0	33.3	16.7	33.3
	화섬	(11)	36.4	72.7	45.5	9.1	27.3
	직물	(8)	50.0	50.0	0.0	50.0	25.0
	염색/가공	(7)	57.1	57.1	14.3	14.3	14.3
	부직포/기타	(5)	40.0	60.0	0.0	40.0	0.0
	의류/봉제	(22)	72.7	40.9	31.8	13.6	4.5
규모	10~29인	(42)	50.0	61.9	16.7	19.0	19.0
	30~99인	(14)	64.3	35.7	50.0	21.4	7.1
	100~299인	(3)	66.7	0.0	33.3	33.3	0.0
	300인 이상	(0)	-	-	-	-	-
지역	서울	(14)	85.7	35.7	21.4	21.4	0.0
	경기/인천	(11)	27.3	72.7	9.1	27.3	27.3
	대전/세종/충청	(2)	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	대구/경북	(25)	60.0	40.0	36.0	20.0	16.0
	부산/울산/경남	(5)	20.0	100.0	20.0	0.0	40.0
	광주/전라	(0)	-	-	-	-	-
	강원/제주	(2)	0.0	100.0	0.0	50.0	0.0

표 2-68 인력수급 애로사항_1+2순위 (2)

[단위: 개사, %(복수응답)]

구 분		사례 수	국내외 경기침체에 따른 고용 축소	근로시간 단축 등 근로환경 변화	설비노후화 등 열악한 근로환경	정부 인력정책의 복잡한 행정절차
◆	전 체 ◆	(59)	5.1	3.4	3.4	1.7
업종	방직	(6)	0.0	0.0	0.0	16.7
	화섬	(11)	0.0	0.0	9.1	0.0
	직물	(8)	0.0	0.0	0.0	0.0
	염색/가공	(7)	14.3	0.0	0.0	0.0
	부직포/기타	(5)	40.0	0.0	0.0	0.0
	의류/봉제	(22)	0.0	9.1	4.5	0.0
규모	10~29인	(42)	2.4	4.8	4.8	2.4
	30~99인	(14)	14.3	0.0	0.0	0.0
	100~299인	(3)	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상	(0)	-	-	-	-
지역	서울	(14)	0.0	0.0	0.0	0.0
	경기/인천	(11)	9.1	0.0	18.2	0.0
	대전/세종/충청	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0
	대구/경북	(25)	4.0	4.0	0.0	4.0
	부산/울산/경남	(5)	20.0	0.0	0.0	0.0
	광주/전라	(0)	-	-	-	-
	강원/제주	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0

(4) 부족인력 발생 사유

- 부족인력이 발생하는 이유로는 ‘인력의 잦은 이직이나 퇴직으로 인해서’라는 응답이 33.6%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘직무 수행을 위한 자질·근로 조건에 맞는 인력이 부족해서’(23.2%), ‘사업체의 사업 확대로 인력의 수요가 증가해서’(16.0%) 등의 순으로 나타남

[Base : 부족인력이 발생한 기업체, 단위 : %]

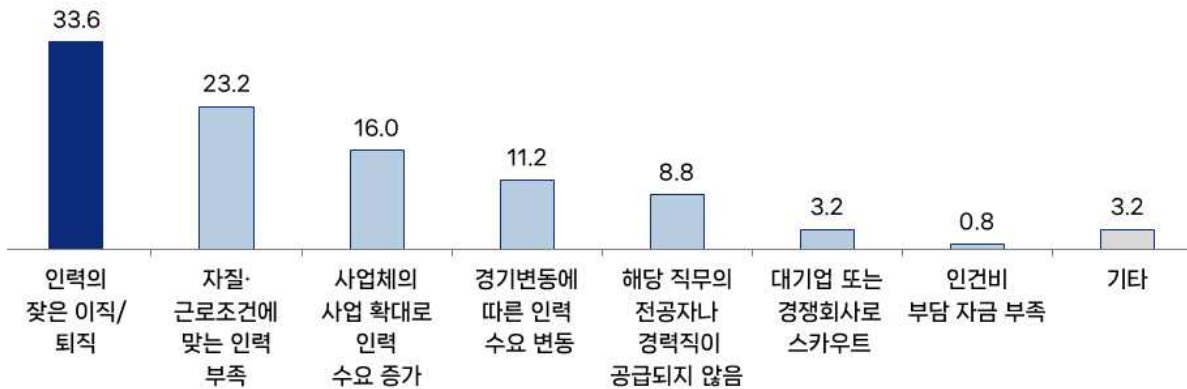


표 2-69 부족인력 발생 사유

[단위: 개사, %]

구분	사례 수	인력의 잦은 이직·퇴직으로 인해서	직무 수행을 위한 자질·근로 조건에 맞는 인력이 부족해서	사업체의 사업 확대로 인력 수요가 증가해서	경기변동(불황·호황)에 따른 인력 수요가 변동해서	해당 직무의 전공자나 경력직이 공급되지 않아서	필요 인력이 대기업 또는 경쟁회사로 스카우트 되는 경우가 많아서	인건비 부담 자금이 부족해서	기타
◆ 전체 ◆	(125)	33.6	23.2	16.0	11.2	8.8	3.2	0.8	3.2
업종	방직	(5)	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	화섬	(25)	40.0	24.0	28.0	8.0	0.0	0.0	0.0
	직물	(22)	22.7	22.7	9.1	9.1	22.7	4.5	4.5
	염색/가공	(13)	30.8	15.4	15.4	23.1	0.0	7.7	0.0
	부직포/기타	(19)	36.8	21.1	15.8	10.5	10.5	0.0	5.3
	의류/봉제	(41)	31.7	26.8	14.6	12.2	7.3	4.9	0.0
규모	10~29인	(83)	27.7	26.5	15.7	9.6	10.8	3.6	1.2
	30~99인	(23)	34.8	21.7	17.4	17.4	4.3	4.3	0.0
	100~299인	(12)	50.0	16.7	25.0	0.0	8.3	0.0	0.0
	300인 이상	(7)	71.4	0.0	0.0	28.6	0.0	0.0	0.0
지역	서울	(31)	32.3	25.8	12.9	19.4	6.5	0.0	3.2
	경기/인천	(21)	38.1	33.3	14.3	0.0	4.8	0.0	4.8
	대전/세종/충청	(8)	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	대구/경북	(35)	31.4	20.0	20.0	14.3	8.6	5.7	0.0
	부산/울산/경남	(11)	36.4	9.1	27.3	9.1	9.1	0.0	9.1
	광주/전라	(14)	28.6	21.4	7.1	14.3	7.1	14.3	0.0
	강원/제주	(5)	20.0	60.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
직무	임원	(2)	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반사무직	(31)	35.5	6.5	25.8	19.4	6.5	3.2	0.0
	기술직	(7)	28.6	0.0	14.3	14.3	42.9	0.0	0.0
	생산직	(70)	34.3	31.4	10.0	10.0	5.7	2.9	1.4
	연구개발직	(7)	28.6	28.6	28.6	0.0	0.0	14.3	0.0
	디자이너	(5)	40.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
	기타	(3)	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0

3. 산업인력 이동현황

1) 산업인력 이동규모 현황

(1) 퇴사 인력 현황

- 2023년 섬유패션산업 퇴사 인력은 총 12,573명이며, 이 중 경력자는 12,061명(95.9%)이며, 신입자는 512명(4.1%)임
- 업종별로는 의류/봉제(5,140명)에서 퇴사인력이 많았으며, 규모별로는 10~29인 기업(40.5%)과 30~99인 기업(47.6%)이 전체 퇴사인력의 88.1%를 차지함

[Base : 전체, 단위 : 명, %]

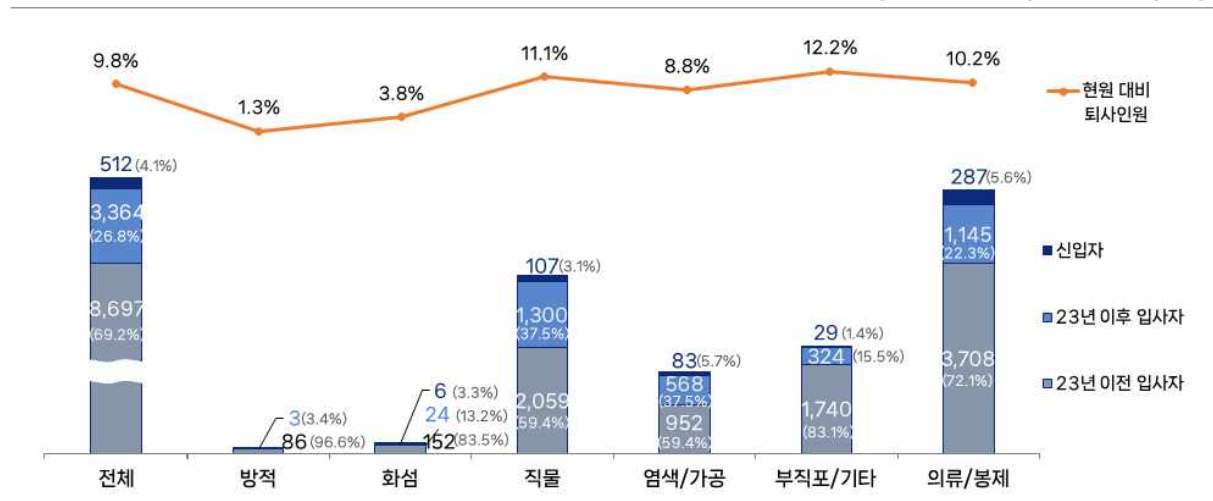


표 2-70 퇴사 인력 현황

[단위: 명, %]

구 분			퇴사인력 전체		경력자						신입자	
					소계		23년 이전 입사자		23년 이후 입사자			
			총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	◆	12,573	100.0	12,061	95.9	8,697	69.2	3,364	26.8	512	4.1
업종	방직		89	0.7	89	100.0	86	96.6	3	3.4	0	0.0
	화섬		182	1.4	176	96.7	152	83.5	24	13.2	6	3.3
	직물		3,466	27.6	3,359	96.9	2,059	59.4	1,300	37.5	107	3.1
	염색/가공		1,603	12.7	1,520	94.8	952	59.4	568	35.4	83	5.2
	부직포/기타		2,093	16.6	2,064	98.6	1,740	83.1	324	15.5	29	1.4
	의류/봉제		5,140	40.9	4,853	94.4	3,708	72.1	1,145	22.3	287	5.6
규모	10~29인		5,087	40.5	4,887	96.1	3,768	74.1	1,119	22.0	200	3.9
	30~99인		5,979	47.6	5,729	95.8	3,618	60.5	2,111	35.3	250	4.2
	100~299인		1,343	10.7	1,287	95.8	1,172	87.3	115	8.6	56	4.2
	300인 이상		164	1.3	158	96.3	139	84.8	19	11.6	6	3.7
지역	서울		2,602	20.7	2,328	89.5	1,887	72.5	441	16.9	274	10.5
	경기/인천		3,573	28.4	3,484	97.5	2,638	73.8	846	23.7	89	2.5
	대전/세종/충청		1,005	8.0	952	94.7	650	64.7	302	30.0	53	5.3
	대구/경북		3,514	27.9	3,473	98.8	2,080	59.2	1,393	39.6	41	1.2
	부산/울산/경남		1,400	11.1	1,353	96.6	1,045	74.6	308	22.0	47	3.4
	광주/전라		433	3.4	425	98.2	378	87.3	47	10.9	8	1.8
	강원/제주		46	0.4	46	100.0	19	41.3	27	58.7	0	0.0

(2) 구인 및 채용인력 현황

- 2023년 구인인력은 11,098명이며, 이 중 경력자는 6,768명(61.0%), 신입자는 4,330명(39.0%)임
- 채용인력은 9,824명이며, 이 중 경력자는 5,813명(59.2%), 신입자는 4,011명(40.8%)임

[Base : 전체, 단위 : 명, %]

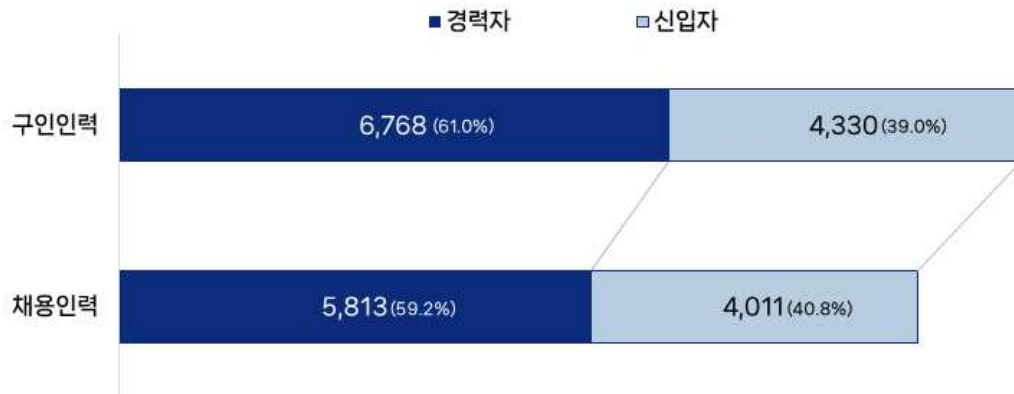


표 2-71 구인 및 채용인력 현황

[단위: 명, %]

구 분		구인인력 전체		구인인력 현황				채용인력 전체		채용인력 현황				
				경력자		신입자				경력자		신입자		
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중	
◆	전 체	◆	11,098	100.0	6,768	61.0	4,330	39.0	9,824	100.0	5,813	59.2	4,011	40.8
업종	방직		52	0.5	25	48.1	27	51.9	42	0.4	18	42.9	24	57.1
	화섬		175	1.6	39	22.3	136	77.7	171	1.7	34	19.9	137	80.1
	직물		2,930	26.4	1,363	46.5	1,567	53.5	2,803	28.5	1,244	44.4	1,559	55.6
	염색/가공		1,414	12.7	995	70.4	419	29.6	1,313	13.4	846	64.4	467	35.6
	부직포/기타		1,265	11.4	571	45.1	694	54.9	1,143	11.6	434	38.0	709	62.0
	의류/봉제		5,262	47.4	3,775	71.7	1,487	28.3	4,352	44.3	3,237	74.4	1,115	25.6
규모	10~29인		4,221	38.0	2,639	62.5	1,582	37.5	3,516	35.8	2,134	60.7	1,382	39.3
	30~99인		5,603	50.5	3,048	54.4	2,555	45.6	5,096	51.9	2,644	51.9	2,452	48.1
	100~299인		1,118	10.1	1,050	93.9	68	6.1	1,056	10.7	1,004	95.1	52	4.9
	300인 이상		156	1.4	31	19.9	125	80.1	156	1.6	31	19.9	125	80.1
지역	서울		2,586	23.3	1,834	70.9	752	29.1	2,228	22.7	1,529	68.6	699	31.4
	경기/인천		3,538	31.9	2,411	68.1	1,127	31.9	3,229	32.9	2,057	63.7	1,172	36.3
	대전/세종/충청		521	4.7	290	55.7	231	44.3	529	5.4	298	56.3	231	43.7
	대구/경북		3,011	27.1	1,409	46.8	1,602	53.2	2,568	26.1	1,117	43.5	1,451	56.5
	부산/울산/경남		1,062	9.6	681	64.1	381	35.9	909	9.3	627	69.0	282	31.0
	광주/전라		332	3.0	122	36.7	210	63.3	332	3.4	172	51.8	160	48.2
	강원/제주		48	0.4	21	43.8	27	56.3	29	0.3	13	44.8	16	55.2

(3) 인력 구인 사유

- 2023년 인력을 구인한 이유로는 ‘이직·퇴직에 따른 결원을 보충하기 위해서’라는 응답이 90.2%로 대다수를 차지함

[Base : 2023년 1명 이상 구인한 기업체, 단위 : %]

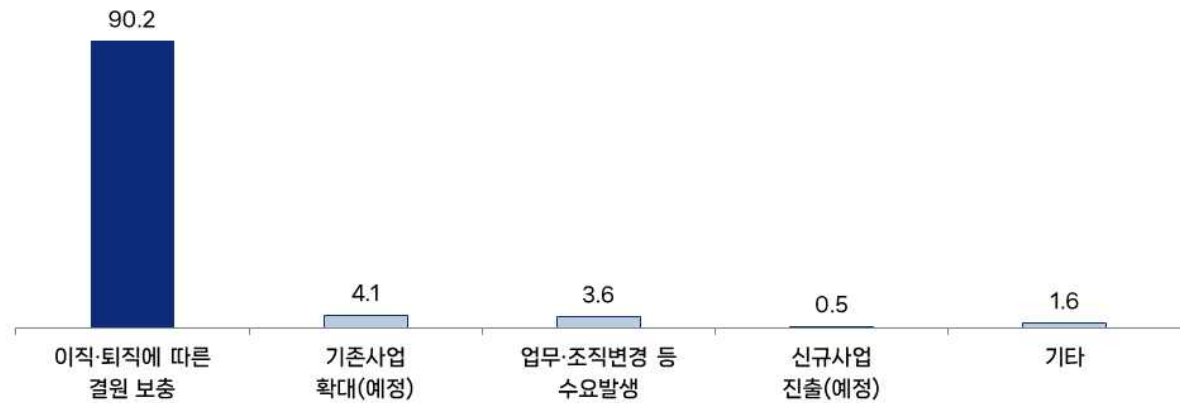


표 2-72 인력 구인 사유

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수	이직·퇴직에 따른 결원을 보충하기 위해서	기존사업을 확대(예정) 해서	업무· 조직변경 등으로 수요발생	신규사업에 진출(예정) 해서	기타
◆	전 체 ◆	(386)	90.2	4.1	3.6	0.5	1.6
업종	방직	(23)	91.3	0.0	8.7	0.0	0.0
	화섬	(53)	83.0	7.5	5.7	1.9	1.9
	직물	(98)	95.9	0.0	2.0	0.0	2.0
	염색/가공	(49)	93.9	0.0	4.1	2.0	0.0
	부직포/기타	(57)	82.5	7.0	7.0	0.0	3.5
	의류/봉제	(106)	90.6	7.5	0.9	0.0	0.9
규모	10~29인	(239)	86.6	6.3	5.0	0.4	1.7
	30~99인	(114)	97.4	0.9	0.0	0.0	1.8
	100~299인	(19)	94.7	0.0	5.3	0.0	0.0
	300인 이상	(14)	85.7	0.0	7.1	7.1	0.0
지역	서울	(98)	88.8	6.1	2.0	1.0	2.0
	경기/인천	(63)	90.5	6.3	1.6	0.0	1.6
	대전/세종/충청	(25)	92.0	0.0	8.0	0.0	0.0
	대구/경북	(133)	89.5	3.8	5.3	0.0	1.5
	부산/울산/경남	(39)	92.3	2.6	0.0	2.6	2.6
	광주/전라	(25)	92.0	0.0	8.0	0.0	0.0
	강원/제주	(3)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직무	임원	(3)	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0
	일반사무직	(144)	88.2	6.3	4.2	0.0	1.4
	기술직	(9)	88.9	0.0	11.1	0.0	0.0
	생산직	(203)	93.6	2.0	2.0	0.5	2.0
	연구개발직	(14)	78.6	7.1	7.1	7.1	0.0
	디자이너	(10)	90.0	10.0	0.0	0.0	0.0
	기타	(3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0

(4) 미충원인력 현황

- 미충원인력은 1,714명(경력자 1,083명, 신입자 631명)으로 나타났으며, 신입 대비 경력자의 미충원인력이 상대적으로 많았음

[Base : 직무별 구인인력 대비 채용인력이 적은 기업체, 단위 : %]



표 2-73 미충원인력 현황

[단위: 명, %]

구 분		미충원인력 전체		경력자		신입자	
		총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	1,714	100.0	1,083	63.2	631	36.8
업종	방직	9	0.5	6	66.7	3	33.3
	화섬	8	0.5	5	62.5	3	37.5
	직물	150	8.8	127	84.7	23	15.3
	염색/가공	215	12.5	169	78.6	46	21.4
	부직포/기타	194	11.3	154	79.4	40	20.6
	의류/봉제	1,138	66.4	622	54.7	516	45.3
규모	10~29인	857	50.0	533	62.2	324	37.8
	30~99인	779	45.4	503	64.6	276	35.4
	100~299인	78	4.6	47	60.3	31	39.7
	300인 이상	-	-	-	-	-	-
지역	서울	424	24.7	332	78.3	92	21.7
	경기/인천	530	30.9	366	69.1	164	30.9
	대전/세종/충청	1	0.1	0	0.0	1	100.0
	대구/경북	470	27.4	300	63.8	170	36.2
	부산/울산/경남	219	12.8	77	35.2	142	64.8
	광주/전라	50	2.9	0	0	50	100.0
	강원/제주	20	1.2	8	40.0	12	60.0

(5) 채용 예정 인력 현황

- 2023년 채용 예정 인력은 3,161명으로 집계되었으며, 이 중 경력자는 1,861명 (58.9%), 신입자는 1,300명(41.1%)인 것으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

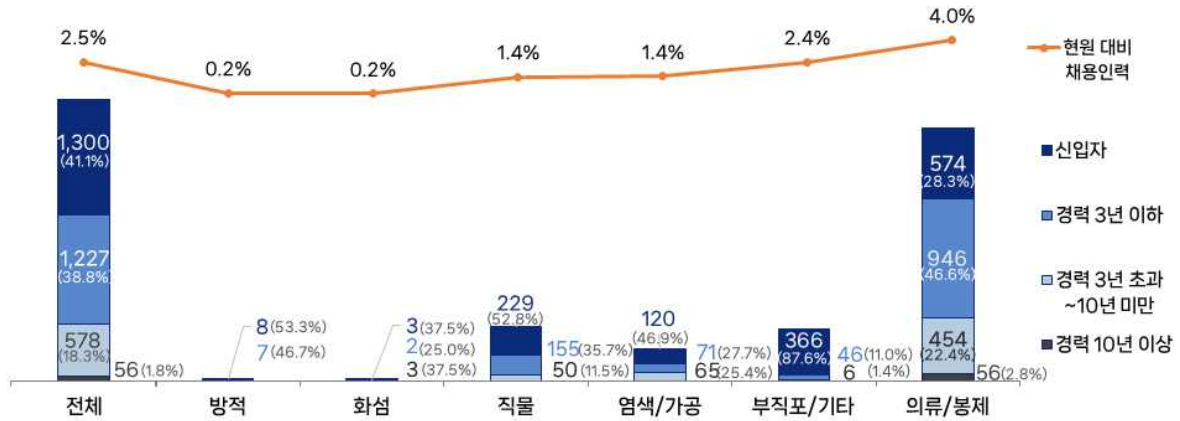


표 2-74 채용 예정 인력 현황

[단위: 명, %]

구 분		채용 예정 인력 전체		경력자								신입자	
				소계		경력 3년 이하		경력 3년 초과		경력 10년 이상			
								~10년 미만					
		총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중	총원	비중
◆	전 체	3,161	100.0	1,861	58.9	1,227	38.8	578	18.3	56	1.8	1,300	41.1
업종	방적	15	0.5	7	46.7	7	46.7	0	0.0	0	0.0	8	53.3
	화섬	8	0.3	5	62.5	2	25.0	3	37.5	0	0.0	3	37.5
	직물	434	13.7	205	47.2	155	35.7	50	11.5	0	0.0	229	52.8
	염색/가공	256	8.1	136	53.1	71	27.7	65	25.4	0	0.0	120	46.9
	부직포/기타	418	13.2	52	12.4	46	11.0	6	1.4	0	0.0	366	87.6
	의류/봉제	2,030	64.2	1,456	71.7	946	46.6	454	22.4	56	2.8	574	28.3
규모	10~29인	1,681	53.2	913	54.3	451	26.8	413	24.6	49	2.9	768	45.7
	30~99인	1,219	38.6	692	56.8	585	48.0	107	8.8	0	0.0	527	43.2
	100~299인	259	8.2	254	98.1	191	73.7	56	21.6	7	2.7	5	1.9
	300인 이상	2	0.1	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	0	0.0
지역	서울	836	26.4	739	88.4	422	50.5	261	31.2	56	6.7	97	11.6
	경기/인천	957	30.3	432	45.1	351	36.7	81	8.5	0	0.0	525	54.9
	대전/세종/충청	9	0.3	9	100.0	9	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	대구/경북	918	29.0	401	43.7	244	26.6	157	17.1	0	0.0	517	56.3
	부산/울산/경남	302	9.6	182	60.3	167	55.3	15	5.0	0	0.0	120	39.7
	광주/전라	72	2.3	58	80.6	5	6.9	53	73.6	0	0.0	14	19.4
	강원/제주	67	2.1	40	59.7	29	43.3	11	16.4	0	0.0	27	40.3
직무	임원	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	일반사무직	856	27.1	599	70.0	487	56.9	112	13.1	0	0.0	257	30.0
	기술직	44	1.4	44	100.0	5	11.4	33	75.0	6	13.6	0	0.0
	생산직	1,911	60.5	972	50.9	567	29.7	355	18.6	50	2.6	939	49.1
	연구개발직	257	8.1	182	70.8	160	62.3	22	8.6	0	0.0	75	29.2
	디자이너	86	2.7	64	74.4	8	9.3	56	65.1	0	0.0	22	25.6
	기타	7	0.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	100.0

2) 산업인력 이동 관련 애로 현황

(1) 미충원 인력 발생 사유

- 미충원 인력이 발생한 이유로는 ‘구직자가 기피하는 직종이라서’라는 응답이 27.1%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘직무수행을 위한 학력·자격을 갖춘 인력이 없어서’와 ‘현장 투입이 바로 가능한 숙련·경력을 갖춘 인력이 없어서’(각 16.9%) 등의 순으로 나타남 (1순위 기준)

[Base : 미충원 인력이 발생한 기업체, 단위 : %]

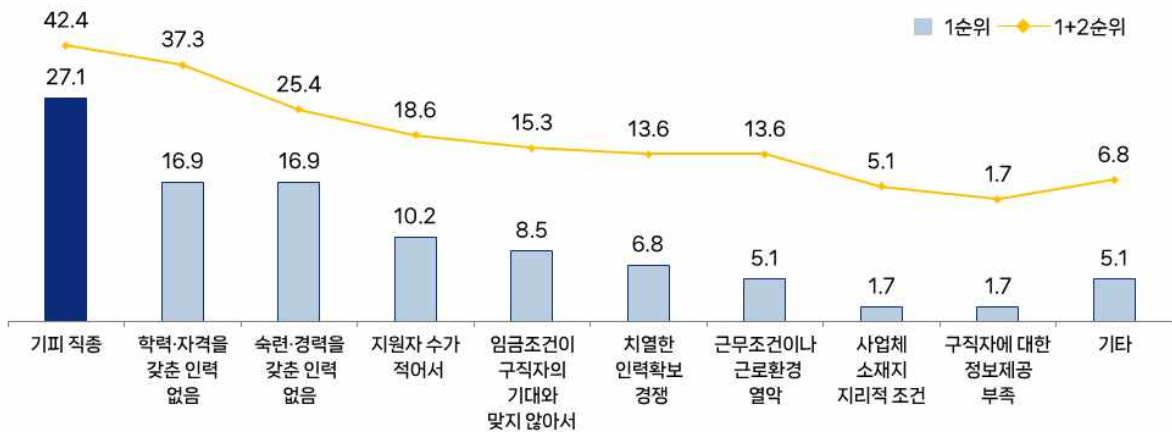


표 2-75 미충원 인력 발생 사유_1순위 (1)

[단위: 개사, %]

구분	사례 수	구직자가 기피하는 직종이라서	직무수행을 위한 학력·자격을 갖춘 인력이 없어서	현장투입이 바로 가능한 숙련·경력을 갖춘 인력이 없어서	해당 구직 지원자 수가 적어서	직업에 지원자 적어서	임금조건이 구직자의 기대와 맞지 않아서
◆ 전 체 ◆	(59)	27.1	16.9	16.9	10.2	8.5	
업종	방직	(6)	50.0	16.7	0.0	0.0	16.7
	화섬	(11)	9.1	0.0	9.1	36.4	0.0
	직물	(8)	37.5	37.5	12.5	0.0	0.0
	염색/가공	(7)	28.6	0.0	42.9	0.0	0.0
	부직포/기타	(5)	80.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	의류/봉제	(22)	13.6	27.3	22.7	9.1	13.6
	기타	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
규모	10~29인	(42)	28.6	4.8	19.0	9.5	9.5
	30~99인	(14)	28.6	35.7	14.3	14.3	7.1
	100~299인	(3)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상	(-)	-	-	-	-	-
지역	서울	(14)	14.3	21.4	28.6	14.3	21.4
	경기/인천	(11)	54.5	0.0	18.2	0.0	0.0
	대전/세종/충청	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	대구/경북	(25)	20.0	24.0	16.0	12.0	8.0
	부산/울산/경남	(5)	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0
	광주/전라	(-)	-	-	-	-	-
	강원/제주	(2)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직무	임원	(-)	-	-	-	-	-
	일반사무직	(17)	17.6	41.2	0.0	11.8	17.6
	기술직	(-)	-	-	-	-	-
	생산직	(35)	37.1	0.0	22.9	8.6	2.9
	연구개발직	(4)	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0
	디자이너	(2)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	기타	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

표 2-76 미충원 인력 발생 사유_1순위 (2)

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수	다른 회사들과의 치열한 인력확보 경쟁	근무조건 (교대근무 등)이나 근로환경이 열악해서	사업체 소재지의 지리적 조건이 좋지 않아서	구직자에 대한 정보제공이 부족해서	기타
◆	전 체	(59)	6.8	5.1	1.7	1.7	5.1
업종	방직	(6)	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
	화섬	(11)	9.1	18.2	0.0	9.1	9.1
	직물	(8)	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
	염색/가공	(7)	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	부직포/기타	(5)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	의류/봉제	(22)	4.5	4.5	0.0	0.0	4.5
규모	10~29인	(42)	9.5	7.1	2.4	2.4	7.1
	30~99인	(14)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100~299인	(3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상	(-)	-	-	-	-	-
지역	서울	(14)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	경기/인천	(11)	0.0	9.1	0.0	0.0	18.2
	대전/세종/충청	(2)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	대구/경북	(25)	12.0	0.0	4.0	0.0	4.0
	부산/울산/경남	(5)	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0
	광주/전라	(-)	-	-	-	-	-
	강원/제주	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
직무	임원	(-)	-	-	-	-	-
	일반사무직	(17)	5.9	0.0	0.0	5.9	0.0
	기술직	(-)	-	-	-	-	-
	생산직	(35)	8.6	8.6	2.9	0.0	8.6
	연구개발직	(4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	디자이너	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

표 2-77 미충원 인력 발생 사유_1+2순위 (1)

[단위: 개사, %(복수응답)]

구 분		사례 수	해당 직업에 구직자가 적어서	구직자가 기피하는 직종이라서	현장투입이 바로 가능한 숙련·경력을 갖춘 인력이 없어서	직무수행을 위한 학력·자격을 갖춘 인력이 없어서	임금조건이 구직자의 기대와 맞지 않아서
◆	전 체	(59)	42.4	37.3	25.4	18.6	15.3
업종	방직	(6)	50.0	50.0	16.7	16.7	33.3
	화섬	(11)	63.6	27.3	27.3	9.1	9.1
	직물	(8)	12.5	37.5	12.5	37.5	0.0
	염색/가공	(7)	14.3	42.9	42.9	0.0	0.0
	부직포/기타	(5)	40.0	80.0	0.0	0.0	60.0
	의류/봉제	(22)	50.0	27.3	31.8	27.3	13.6
규모	10~29인	(42)	40.5	38.1	23.8	7.1	16.7
	30~99인	(14)	57.1	42.9	28.6	35.7	14.3
	100~299인	(3)	0.0	0.0	33.3	100.0	0.0
	300인 이상	(-)	-	-	-	-	-
지역	서울	(14)	50.0	21.4	35.7	28.6	21.4
	경기/인천	(11)	18.2	63.6	18.2	0.0	18.2
	대전/세종/충청	(2)	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0
	대구/경북	(25)	48.0	28.0	24.0	24.0	8.0
	부산/울산/경남	(5)	60.0	40.0	20.0	0.0	40.0
	광주/전라	(-)	-	-	-	-	-
	강원/제주	(2)	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0
직무	임원	(-)	-	-	-	-	-
	일반사무직	(17)	47.1	23.5	11.8	47.1	17.6
	기술직	(-)	-	-	-	-	-
	생산직	(35)	37.1	51.4	28.6	0.0	14.3
	연구개발직	(4)	50.0	0.0	25.0	50.0	25.0
	디자이너	(2)	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	기타	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0

표 2-78 미충원 인력 발생 사유_1+2순위 (2)

[단위: 개사, %(복수응답)]

구 분		사례 수	다른 회사들과의 치열한 인력확보 경쟁	근무조건 (교대근무 등)이나 근로환경이 열악해서	사업체 소재지의 지리적 조건이 좋지 않아서	구직자에 대한 정보제공이 부족해서	기타
◆	전 체	(59)	13.6	13.6	5.1	1.7	6.8
업종	방직	(6)	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
	화섬	(11)	9.1	18.2	0.0	9.1	9.1
	직물	(8)	0.0	25.0	25.0	0.0	25.0
	염색/가공	(7)	42.9	14.3	0.0	0.0	0.0
	부직포/기타	(5)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	의류/봉제	(22)	18.2	13.6	0.0	0.0	4.5
규모	10~29인	(42)	16.7	19.0	7.1	2.4	9.5
	30~99인	(14)	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	100~299인	(3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상	(-)	-	-	-	-	-
지역	서울	(14)	21.4	0.0	0.0	0.0	0.0
	경기/인천	(11)	0.0	27.3	0.0	0.0	27.3
	대전/세종/충청	(2)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	대구/경북	(25)	16.0	12.0	12.0	0.0	4.0
	부산/울산/경남	(5)	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0
	광주/전라	(-)	-	-	-	-	-
	강원/제주	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
직무	임원	(-)	-	-	-	-	-
	일반사무직	(17)	5.9	5.9	5.9	5.9	5.9
	기술직	(-)	-	-	-	-	-
	생산직	(35)	14.3	20.0	5.7	0.0	8.6
	연구개발직	(4)	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	디자이너	(2)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(2) 채용 선호 인력 유형(전공)

- 섬유패션 산업기술인력 채용 시 우선 채용 전공분야로는 ‘전공불문’이 68.7%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘소재·재료’(17.7%), ‘디자인’(5.2%) 등의 순으로 나타남
(1순위 기준)

[Base : 전체, 단위 : %(복수응답)]

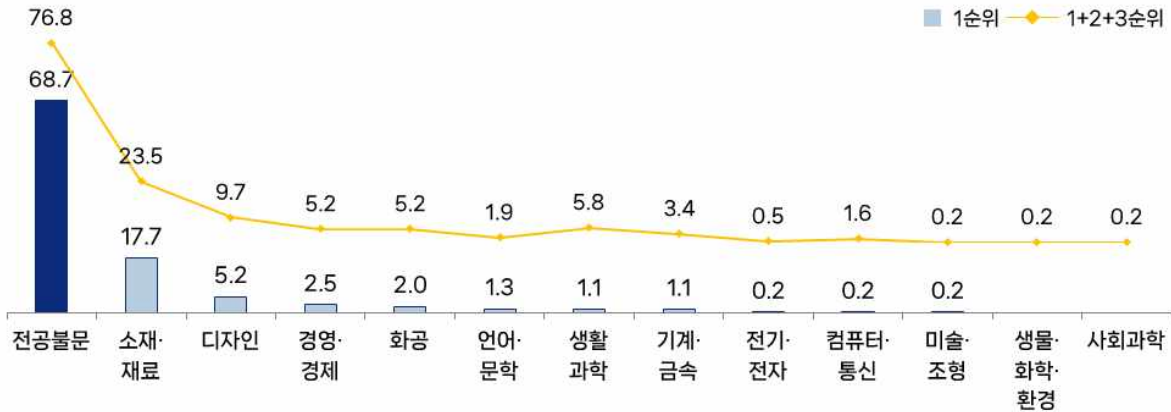


표 2-79 채용 선호 인력 유형(전공)_1순위 (1)

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수	전공불문	소재·재료 (섬유공학, 신소재공학, 고분자 등)	디자인 (패션디자인, 의상디자인 등)	경영·경제 (경영학, 경제학, 금융, 무역학 등)	화공 (화학공학, 공업화학 등)
◆	전 체 ◆	(638)	68.7	17.7	5.2	2.5	2.0
업종	방직	(66)	74.2	16.7	3.0	3.0	1.5
	화섬	(54)	66.7	11.1	1.9	3.7	9.3
	직물	(184)	65.8	23.9	3.3	1.6	1.1
	염색/가공	(84)	89.3	7.1	1.2	1.2	0.0
	부직포/기타	(90)	65.6	23.3	0.0	1.1	4.4
	의류/봉제	(160)	61.3	15.6	14.4	4.4	0.6
규모	10~29인	(510)	72.7	15.3	4.7	2.4	1.4
	30~99인	(109)	55.0	25.7	6.4	3.7	2.8
	100~299인	(14)	50.0	28.6	14.3	0.0	7.1
	300인 이상	(5)	0.0	60.0	0.0	0.0	40.0
지역	서울	(148)	51.4	20.9	12.8	7.4	2.0
	경기/인천	(118)	71.2	18.6	4.2	1.7	1.7
	대전/세종/충청	(41)	61.0	19.5	0.0	4.9	7.3
	대구/경북	(217)	77.9	16.6	1.8	0.5	0.9
	부산/울산/경남	(78)	75.6	12.8	3.8	0.0	2.6
	광주/전라	(29)	69.0	17.2	3.4	0.0	3.4
	강원/제주	(7)	71.4	14.3	14.3	0.0	0.0

표 2-80 채용 선호 인력 유형(전공)_1순위 (2)

[단위: 개사, %]

구 분	사례 수	언어·문학	생활과학 (의류·의상학 등)	기계·금속 (기계공학, 자동차공학 등)	전기·전자 (전기공학, 전자공학 등)	컴퓨터·통신 (전산학·컴퓨터공학, 정보·통신공학 등)	미술·조형 (순수미술, 응용미술 등)
◆ 전 체 ◆	(638)	1.3	1.1	1.1	0.2	0.2	0.2
업종	방직	(66)	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0
	화섬	(54)	7.4	0.0	0.0	0.0	0.0
	직물	(184)	0.5	2.2	1.1	0.0	0.5
	염색/가공	(84)	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0
	부직포/기타	(90)	0.0	0.0	3.3	1.1	0.0
	의류/봉제	(160)	1.9	1.3	0.6	0.0	0.0
규모	10~29인	(510)	1.4	0.8	1.0	0.2	0.0
	30~99인	(109)	0.9	2.8	1.8	0.0	0.9
	100~299인	(14)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상	(5)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
지역	서울	(148)	2.7	2.0	0.7	0.0	0.0
	경기/인천	(118)	0.8	0.8	0.8	0.0	0.0
	대전/세종/충청	(41)	0.0	0.0	4.9	0.0	2.4
	대구/경북	(217)	0.9	0.5	0.5	0.0	0.0
	부산/울산/경남	(78)	1.3	2.6	1.3	0.0	0.0
	광주/전라	(29)	0.0	0.0	3.4	3.4	0.0
	강원/제주	(7)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

표 2-81 채용 선호인력 유형(전공)_1+2+3순위 (1)

[단위: 개사, %(복수응답)]

구 분	사례 수	전공불문	소재·재료 (섬유공학, 신소재공학, 고분자 등)	디자인 (패션 디자인, 의상 디자인 등)	생활과학 (의류·의상학 등)	화학 (화학공학, 공업화학 등)	경영·경제 (경영학, 경제학, 금융, 무역학 등)
◆ 전 체 ◆	(638)	76.8	23.5	9.7	5.8	5.2	5.2
업종	방직	(66)	75.8	18.2	7.6	4.5	3.0
	화섬	(54)	72.2	18.5	5.6	3.7	7.4
	직물	(184)	84.2	28.8	7.1	8.7	2.7
	염색/가공	(84)	91.7	10.7	1.2	1.2	1.2
	부직포/기타	(90)	70.0	26.7	5.6	1.1	2.2
	의류/봉제	(160)	66.3	26.3	21.9	8.8	11.9
규모	10~29인	(510)	79.4	20.2	8.0	4.7	5.1
	30~99인	(109)	71.6	34.9	14.7	9.2	6.4
	100~299인	(14)	50.0	28.6	21.4	7.1	0.0
	300인 이상	(5)	0.0	100.0	40.0	40.0	60.0
지역	서울	(148)	65.5	32.4	21.6	12.2	3.4
	경기/인천	(118)	75.4	25.4	5.9	2.5	4.2
	대전/세종/충청	(41)	70.7	24.4	2.4	2.4	12.2
	대구/경북	(217)	84.3	18.9	6.5	4.1	4.6
	부산/울산/경남	(78)	84.6	17.9	5.1	3.8	5.1
	광주/전라	(29)	72.4	20.7	6.9	6.9	10.3
	강원/제주	(7)	71.4	14.3	28.6	14.3	14.3

표 2-82 채용 선호 인력 유형(전공)_1+2+3순위 (2)

[단위: 개사, %(복수응답)]

구 분		사례 수	기계·금속 (기계공학, 자동차공학 등)	언어·문학	컴퓨터·통신 (전산학·컴퓨터공학, 정보통신공학 등)	전기·전자 (전기공학, 전자공학 등)	생물·화학·환경 (화학, 환경학 등)	사회과학 (국제학, 언론방송, 행정학 등)	미술·조형 (순수미술, 응용미술 등)
◆	전 체	(638)	3.4	1.9	1.6	0.5	0.2	0.2	0.2
업종	방직	(66)	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬	(54)	9.3	9.3	0.0	1.9	0.0	0.0	0.0
	직물	(184)	4.3	0.5	2.2	0.5	0.0	0.0	0.5
	염색/가공	(84)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	부직포/기타	(90)	6.7	0.0	5.6	1.1	1.1	0.0	0.0
	의류/봉제	(160)	0.6	3.8	0.6	0.0	0.0	0.6	0.0
규모	10~29인	(510)	2.9	2.2	1.6	0.4	0.2	0.2	0.0
	30~99인	(109)	4.6	0.9	1.8	0.0	0.0	0.0	0.9
	100~299인	(14)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상	(5)	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0
지역	서울	(148)	2.0	4.7	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0
	경기/인천	(118)	4.2	0.8	4.2	0.8	0.0	0.0	0.0
	대전/세종/충청	(41)	12.2	0.0	4.9	0.0	0.0	0.0	2.4
	대구/경북	(217)	1.8	1.4	0.9	0.5	0.0	0.0	0.0
	부산/울산/경남	(78)	2.6	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	광주/전라	(29)	10.3	0.0	3.4	3.4	3.4	0.0	0.0
	강원/제주	(7)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(3) 인력 채용 경로

- 인력 채용을 위한 주 경로로는 ‘민간 취업전문 온라인 사이트를 활용’한다는 응답 비율이 58.0%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘친지, 직원, 지인 등의 소개 및 추천’(44.0%), ‘국가기관, 지자체, 공공기관에서 운영하는 직업알선 기관 활용’(28.1%) 등의 순으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : %(복수응답)]

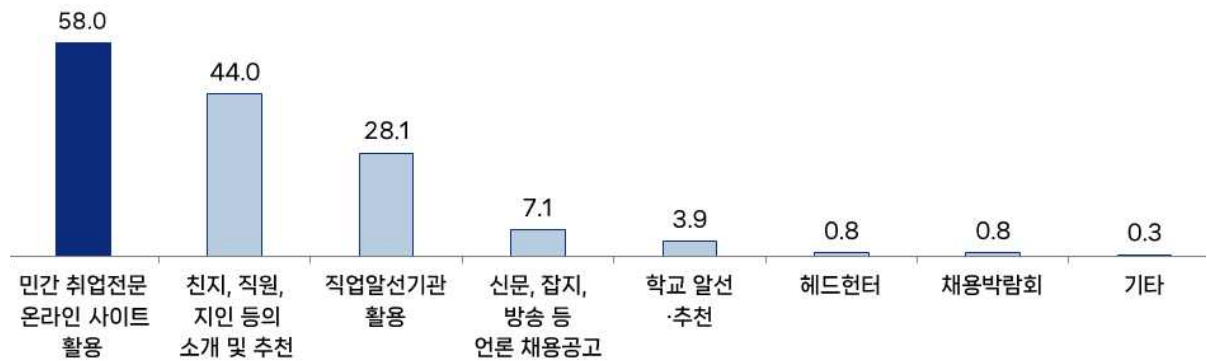


표 2-83 인력 채용 경로

[단위: 개사, %(복수응답)]

구분	사례 수	민간 취업전문 온라인 사이트 활용	친지, 직원, 지인 등의 소개 및 추천	국가기관, 지자체, 공공기관 운영 직업알선 기관 활용	신문, 잡지, 방송 등 언론 채용광고	학교에 알선·추천 요청	헤드헌터 활용	채용박람회 이용	기타
◆ 전체 ◆	(638)	58.0	44.0	28.1	7.1	3.9	0.8	0.8	0.3
업종	방직	(66)	57.6	43.9	30.3	6.1	1.5	0.0	0.0
	화학	(54)	79.6	33.3	40.7	3.7	5.6	5.6	1.9
	직물	(184)	52.2	48.9	17.9	2.7	1.6	0.0	0.0
	염색/가공	(84)	34.5	56.0	47.6	20.2	1.2	0.0	0.0
	부직포/기타	(90)	58.9	32.2	38.9	4.4	6.7	1.1	0.0
	의류/봉제	(160)	69.4	42.5	18.1	8.1	6.9	0.6	0.6
규모	10~29인	(510)	53.3	48.0	27.3	7.1	3.3	0.2	0.4
	30~99인	(109)	75.2	29.4	33.9	7.3	5.5	0.0	1.8
	100~299인	(14)	85.7	21.4	14.3	7.1	7.1	14.3	7.1
	300인 이상	(5)	80.0	20.0	20.0	0.0	20.0	40.0	40.0
지역	서울	(148)	77.0	32.4	10.8	5.4	2.7	1.4	1.4
	경기/인천	(118)	57.6	48.3	30.5	6.8	4.2	0.0	0.8
	대전/세종/충청	(41)	68.3	41.5	29.3	9.8	7.3	0.0	0.0
	대구/경북	(217)	46.1	51.6	31.8	6.9	3.2	0.9	0.9
	부산/울산/경남	(78)	55.1	43.6	38.5	7.7	5.1	0.0	0.0
	광주/전라	(29)	41.4	37.9	44.8	13.8	6.9	3.4	0.0
	강원/제주	(7)	71.4	28.6	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0

(4) 채용 시 주된 고려사항

- 신입 채용 시 주된 고려사항으로는 '인성 및 적성'이 39.5%로 가장 높았으며, 다음으로 '업무능력'(31.8%), '실무경험'(21.0%) 등의 순으로 나타남
- 경력 채용 시 주된 고려사항은 '실무경험(경력)'이 48.4%로 가장 높았으며, 다음으로 '업무능력'(30.4%), '인성 및 적성'(11.9%) 등의 순으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

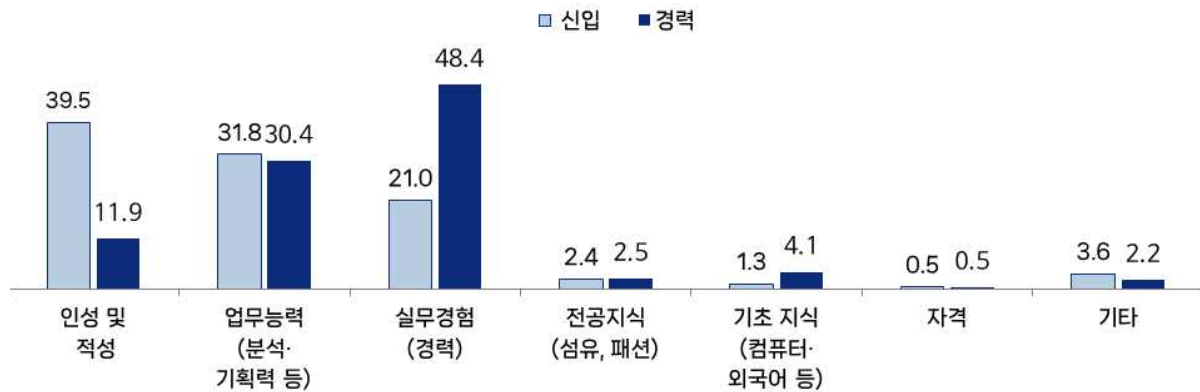


표 2-84 채용 시 주된 고려사항_신입

[단위: 개사, %]

구분	사례 수	인성 및 적성	업무능력 (분석·기획력 등)	실무경험 (경력)	전공지식 (섬유, 패션)	기초 지식 (컴퓨터·외국어 등)	자격	기타
◆ 전 체 ◆	(638)	39.5	31.8	21.0	2.4	1.3	0.5	3.6
업종	방직	(66)	42.4	30.3	16.7	6.1	0.0	4.5
	화섬	(54)	46.3	24.1	24.1	3.7	0.0	1.9
	직물	(184)	35.9	36.4	19.0	1.1	1.6	5.4
	염색/가공	(84)	52.4	29.8	15.5	0.0	0.0	1.2
	부직포/기타	(90)	34.4	34.4	24.4	1.1	2.2	3.3
	의류/봉제	(160)	36.3	29.4	25.0	3.8	1.9	3.1
규모	10~29인	(510)	40.2	30.4	21.8	2.0	1.4	3.9
	30~99인	(109)	33.9	41.3	19.3	1.8	0.9	2.8
	100~299인	(14)	50.0	14.3	14.3	14.3	0.0	0.0
	300인 이상	(5)	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0
지역	서울	(148)	42.6	29.7	18.2	3.4	2.7	2.0
	경기/인천	(118)	50.8	27.1	16.1	2.5	0.0	2.5
	대전/세종/충청	(41)	31.7	29.3	26.8	4.9	0.0	7.3
	대구/경북	(217)	35.0	38.2	20.7	1.4	0.9	3.7
	부산/울산/경남	(78)	33.3	32.1	29.5	0.0	1.3	3.8
	광주/전라	(29)	37.9	24.1	17.2	6.9	3.4	10.3
	강원/제주	(7)	42.9	0.0	57.1	0.0	0.0	0.0

표 2-85 채용 시 주된 고려사항_경력

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수	실무경험 (경력)	업무능력 (분석· 기획력 등)	인성 및 적성	기초 지식 (컴퓨터· 외국어 등)	전공지식 (섬유, 패션)	자격	기타
◆	전 체	(638)	48.4	30.4	11.9	4.1	2.5	0.5	2.2
업종	방직	(66)	71.2	16.7	4.5	1.5	4.5	0.0	1.5
	화섬	(54)	24.1	31.5	24.1	13.0	3.7	1.9	1.9
	직물	(184)	47.3	33.2	12.0	1.6	2.2	0.5	3.3
	염색/가공	(84)	51.2	36.9	9.5	1.2	0.0	0.0	1.2
	부직포/기타	(90)	42.2	36.7	15.6	1.1	2.2	0.0	2.2
	의류/봉제	(160)	50.6	25.6	10.0	8.1	3.1	0.6	1.9
규모	10~29인	(510)	47.5	30.6	12.2	4.3	2.5	0.4	2.5
	30~99인	(109)	53.2	27.5	11.9	3.7	2.8	0.0	0.9
	100~299인	(14)	57.1	28.6	7.1	0.0	0.0	7.1	0.0
	300인 이상	(5)	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
지역	서울	(148)	48.6	29.7	10.8	8.8	1.4	0.0	0.7
	경기/인천	(118)	50.8	31.4	8.5	4.2	1.7	0.8	2.5
	대전/세종/충청	(41)	46.3	29.3	9.8	0.0	9.8	0.0	4.9
	대구/경북	(217)	47.9	31.3	13.8	2.3	2.8	0.5	1.4
	부산/울산/경남	(78)	47.4	26.9	15.4	2.6	2.6	1.3	3.8
	광주/전라	(29)	51.7	24.1	13.8	3.4	0.0	0.0	6.9
	강원/제주	(7)	28.6	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(5) 채용 인력 만족도

- 2023년 채용 인력에 대해 '만족'한다는 응답 비율은 51.6%(매우 만족 10.6% + 만족 41.0%), '불만족'한다는 응답은 4.6%(매우 불만족 1.1% + 불만족 3.4%)로 나타남
- '만족' 응답은 업종별로는 '방직'(66.7%)과 '직물'(66.3%)이 타 업종 대비 높게 나타났으며, 규모가 작은 업체일수록 높게 나타남

[Base : 채용 인력이 있는 기업체, 단위 : %]

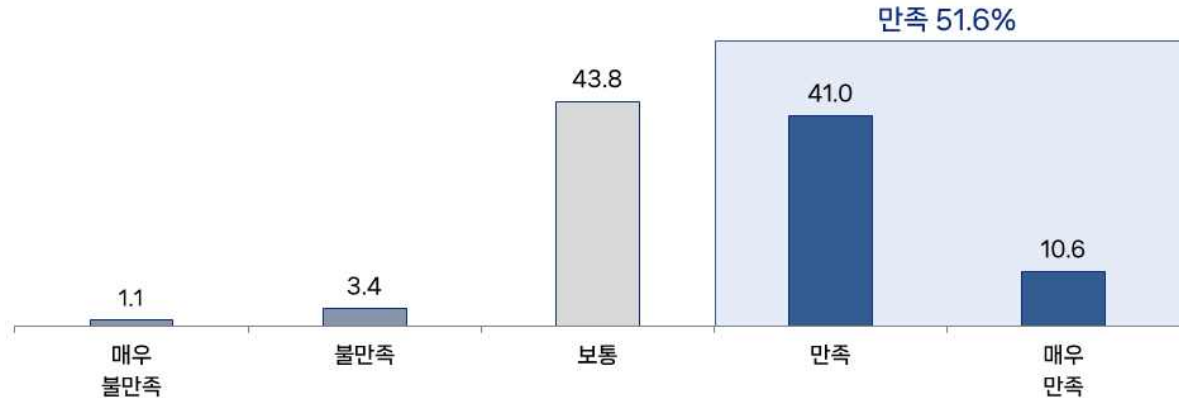


표 2-86 채용 인력 만족도

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수	매우 불만족 (①)	불만족 (②)	보통 (③)	만족 (④)	매우 만족 (⑤)	종합 결과 불만족 (①+②) 만족 (④+⑤)	
◆	전 체	(349)	1.1	3.4	43.8	41.0	10.6	4.6	51.6
업종	방직	(18)	0.0	0.0	33.3	55.6	11.1	0.0	66.7
	화섬	(47)	0.0	2.1	66.0	29.8	2.1	2.1	31.9
	직물	(92)	0.0	3.3	30.4	40.2	26.1	3.3	66.3
	염색/가공	(46)	0.0	8.7	45.7	45.7	0.0	8.7	45.7
	부직포/기타	(56)	5.4	3.6	42.9	41.1	7.1	8.9	48.2
	의류/봉제	(90)	1.1	2.2	47.8	42.2	6.7	3.3	48.9
규모	10~29인	(209)	1.9	3.3	40.7	42.1	12.0	5.3	54.1
	30~99인	(107)	0.0	4.7	44.9	40.2	10.3	4.7	50.5
	100~299인	(19)	0.0	0.0	57.9	36.8	5.3	0.0	42.1
	300인 이상	(14)	0.0	0.0	64.3	35.7	0.0	0.0	35.7
지역	서울	(89)	2.2	1.1	43.8	47.2	5.6	3.4	52.8
	경기/인천	(55)	0.0	3.6	43.6	41.8	10.9	3.6	52.7
	대전/세종/충청	(25)	0.0	4.0	48.0	36.0	12.0	4.0	48.0
	대구/경북	(116)	0.9	4.3	38.8	40.5	15.5	5.2	56.0
	부산/울산/경남	(37)	2.7	5.4	51.4	35.1	5.4	8.1	40.5
	광주/전라	(25)	0.0	0.0	52.0	36.0	12.0	0.0	48.0
	강원/제주	(2)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
직무	임원	(3)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반사무직	(134)	1.5	1.5	39.6	48.5	9.0	3.0	57.5
	기술직	(9)	0.0	0.0	55.6	44.4	0.0	0.0	44.4
	생산직	(182)	1.1	5.5	44.0	36.3	13.2	6.6	49.5
	연구개발직	(11)	0.0	0.0	63.6	36.4	0.0	0.0	36.4
	디자이너	(8)	0.0	0.0	37.5	50.0	12.5	0.0	62.5
	기타	(2)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(6) 우수인력 확보를 위한 노력

- 우수인력 확보 또는 직원의 유지를 위한 노력으로는 '직원 후생복지 향상'이 31.5%로 가장 높았으며, 다음으로 '높은 임금 제시'(22.7%), '충분한 여가 보장'(13.0%) 등의 순으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : %(복수응답)]

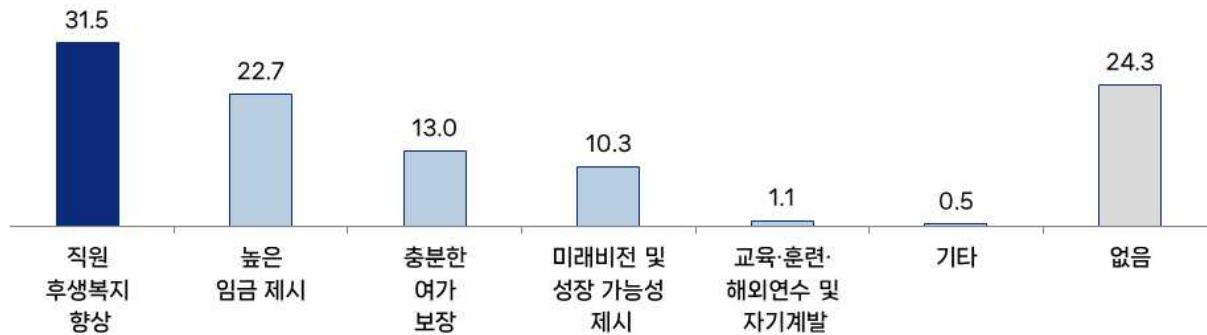


표 2-87 우수인력 확보를 위한 노력

[단위: 개사, %]

구 분	사례 수	직원 후생복지 향상	높은 임금 제시	충분한 여가 보장	미래비전 및 성장 가능성 제시	교육·훈련·해외연수 및 자기계발	기타	없음
◆ 전 체 ◆	(638)	31.5	22.7	13.0	10.3	1.1	0.5	24.3
업종	방직	(66)	24.2	25.8	10.6	7.6	3.0	27.3
	화섬	(54)	66.7	5.6	7.4	18.5	1.9	9.3
	직물	(184)	20.7	29.3	21.2	10.9	0.5	19.6
	염색/가공	(84)	16.7	27.4	8.3	6.0	0.0	42.9
	부직포/기타	(90)	31.1	15.6	14.4	15.6	3.3	23.3
	의류/봉제	(160)	43.1	21.3	8.1	7.5	0.0	24.4
규모	10~29인	(510)	30.2	22.2	13.3	10.0	1.0	25.7
	30~99인	(109)	34.9	25.7	11.9	9.2	0.9	20.2
	100~299인	(14)	42.9	21.4	7.1	14.3	0.0	14.3
	300인 이상	(5)	60.0	20.0	20.0	60.0	20.0	0.0
지역	서울	(148)	39.9	22.3	12.2	10.8	0.7	19.6
	경기/인천	(118)	32.2	16.1	18.6	11.0	1.7	22.0
	대전/세종/충청	(41)	36.6	17.1	17.1	7.3	0.0	22.0
	대구/경북	(217)	25.8	26.3	10.6	6.9	1.8	30.0
	부산/울산/경남	(78)	26.9	28.2	10.3	15.4	0.0	23.1
	광주/전라	(29)	31.0	24.1	13.8	13.8	0.0	27.6
	강원/제주	(7)	42.9	0.0	14.3	42.9	0.0	0.0

(7) 인력 채용 애로사항 해소를 위한 방법

- 인력 채용 관련 애로사항을 해소하기 위한 방법으로 ‘임금 인상 등 근로조건 개선’이 32.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘채용비용 증액 또는 구인방법 다양화’(24.8%), ‘외국인력 활용’(20.4%) 등의 순으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : %(복수응답)]

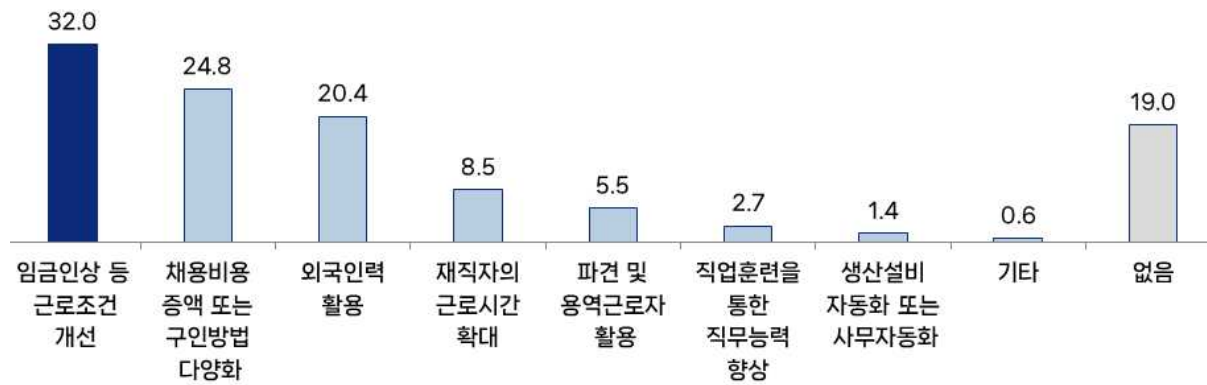


표 2-88 인력 채용 애로사항 해소를 위한 방법 (1)

[단위: 개사, %(복수응답)]

구 분		사례 수	임금인상 등 근로조건 개선	채용비용 증액 또는 구인방법 다양화	외국인력 활용	재직자의 근로시간 (연장 및 휴일근로) 확대
◆	전 체	(638)	32.0	24.8	20.4	8.5
업종	방직	(66)	28.8	16.7	28.8	3.0
	화섬	(54)	25.9	42.6	38.9	3.7
	직물	(184)	41.3	16.3	10.9	6.0
	염색/가공	(84)	28.6	19.0	41.7	21.4
	부직포/기타	(90)	35.6	24.4	23.3	8.9
	의류/봉제	(160)	24.4	35.0	8.8	8.1
규모	10~29인	(510)	31.6	23.3	20.2	7.8
	30~99인	(109)	33.9	24.8	23.9	12.8
	100~299인	(14)	21.4	57.1	7.1	0.0
	300인 이상	(5)	60.0	80.0	0.0	0.0
지역	서울	(148)	29.1	33.1	3.4	5.4
	경기/인천	(118)	26.3	24.6	38.1	9.3
	대전/세종/충청	(41)	24.4	22.0	17.1	2.4
	대구/경북	(217)	33.2	19.8	21.7	9.2
	부산/울산/경남	(78)	39.7	23.1	24.4	12.8
	광주/전라	(29)	51.7	20.7	24.1	10.3
	강원/제주	(7)	28.6	57.1	0.0	14.3

표 2-89 인력 채용 애로사항 해소를 위한 방법 (2)

[단위: 개사, %(복수응답)]

구 분		사례 수	파견 및 용역근로자 활용	직업훈련을 통한 직무능력 향상	생산설비 자동화 또는 사무자동화	기타	없음
◆	전 체	(638)	5.5	2.7	1.4	0.6	19.0
업종	방직	(66)	3.0	1.5	1.5	0.0	24.2
	화섬	(54)	14.8	3.7	3.7	0.0	1.9
	직물	(184)	0.5	2.7	1.1	0.0	25.5
	염색/가공	(84)	4.8	1.2	1.2	0.0	7.1
	부직포/기타	(90)	4.4	4.4	2.2	2.2	18.9
	의류/봉제	(160)	10.0	2.5	0.6	1.3	21.3
규모	10~29인	(510)	5.9	2.9	1.4	0.6	20.0
	30~99인	(109)	4.6	1.8	0.9	0.9	15.6
	100~299인	(14)	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3
	300인 이상	(5)	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
지역	서울	(148)	6.8	3.4	1.4	0.0	24.3
	경기/인천	(118)	3.4	1.7	0.0	1.7	11.0
	대전/세종/충청	(41)	0.0	7.3	4.9	0.0	29.3
	대구/경북	(217)	5.1	1.4	1.8	0.5	20.7
	부산/울산/경남	(78)	10.3	3.8	1.3	1.3	11.5
	광주/전라	(29)	0.0	3.4	0.0	0.0	20.7
	강원/제주	(7)	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0

(8) 인력문제 해결을 위한 지원사항

- 섬유패션산업계 인력문제를 해결하기 위해 필요한 지원으로는 ‘기업의 채용활동 지원’이 46.1%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘교육훈련, 고용지원 노동시장 및 정책 정보 제공’(13.6%), ‘외국인 근로자 관련 제도개선’(12.9%) 등의 순으로 나타남 (1순위 기준)

[Base : 전체, 단위 : %]

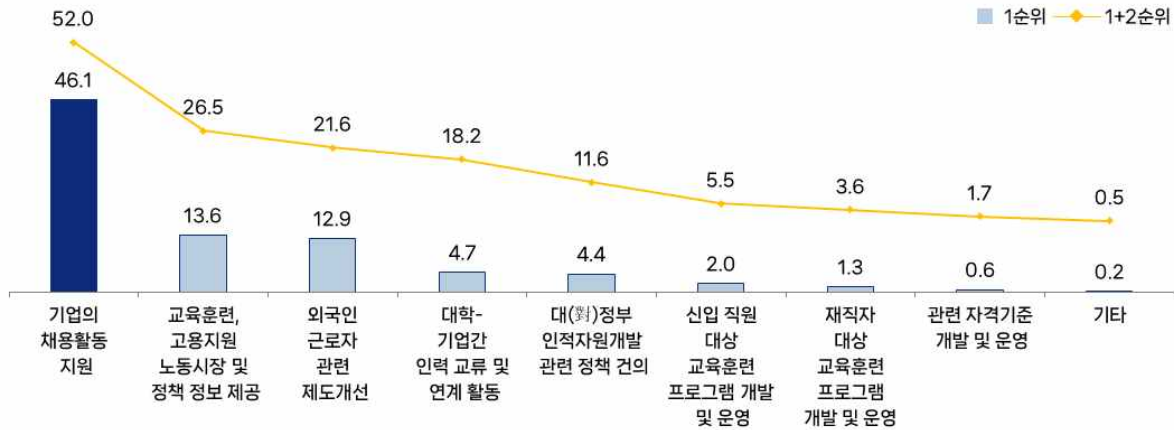


표 2-90 인력문제 해결을 위한 지원사항_1순위 (1)

[단위: 개사, %]

구 분		사 례 수	기업의 채용활동 지원 (취업박람회, 인력정보 제공 등)	교육훈련, 고용지원 노동시장 및 정책 정보 제공	외국인 근로자 관련 제도개선 (최저임금 차등 적용 등)	대학-기업간 인력 교류 및 연계 활동 (현장실습, 기술지도 등)	대(對)정부 인적자원 개발 관련 정책 건의	
◆	전 체	◆	(638)	46.1	13.6	12.9	4.7	4.4
업종	방직	(66)	50.0	4.5	24.2	0.0	3.0	
	화섬	(54)	46.3	13.0	18.5	7.4	1.9	
	직물	(184)	35.3	27.7	14.1	6.0	5.4	
	염색/가공	(84)	57.1	6.0	14.3	4.8	1.2	
	부직포/기타	(90)	48.9	8.9	7.8	5.6	10.0	
	의류/봉제	(160)	49.4	8.1	6.9	3.8	3.1	
규모	10~29인	(510)	43.7	13.9	14.3	3.7	4.5	
	30~99인	(109)	56.0	14.7	8.3	6.4	3.7	
	100~299인	(14)	57.1	0.0	0.0	14.3	0.0	
	300인 이상	(5)	40.0	0.0	0.0	40.0	20.0	
지역	서울	(148)	54.1	12.2	3.4	2.0	4.1	
	경기/인천	(118)	39.8	11.0	23.7	9.3	3.4	
	대전/세종/충청	(41)	48.8	17.1	12.2	0.0	4.9	
	대구/경북	(217)	42.9	15.7	15.7	3.7	3.2	
	부산/울산/경남	(78)	48.7	12.8	10.3	9.0	6.4	
	광주/전라	(29)	44.8	10.3	6.9	3.4	10.3	
	강원/제주	(7)	42.9	28.6	0.0	0.0	14.3	

표 2-91 인력문제 해결을 위한 지원사항_1순위 (2)

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수	신입 직원 대상의 교육훈련 프로그램 개발 및 운영	재직자 대상의 교육훈련 프로그램 개발 및 운영	관련 자격기준 개발 및 운영	기타
◆	전 체	(638)	2.0	1.3	0.6	0.2
업종	방직	(66)	3.0	0.0	0.0	0.0
	화섬	(54)	1.9	0.0	0.0	0.0
	직물	(184)	2.2	2.2	0.0	0.0
	염색/가공	(84)	0.0	0.0	1.2	1.2
	부직포/기타	(90)	0.0	2.2	2.2	0.0
	의류/봉제	(160)	3.8	1.3	0.6	0.0
규모	10~29인	(510)	2.4	1.4	0.4	0.0
	30~99인	(109)	0.9	0.0	1.8	0.9
	100~299인	(14)	0.0	7.1	0.0	0.0
	300인 이상	(5)	0.0	0.0	0.0	0.0
지역	서울	(148)	2.7	0.7	1.4	0.0
	경기/인천	(118)	1.7	1.7	0.8	0.0
	대전/세종/충청	(41)	4.9	4.9	0.0	0.0
	대구/경북	(217)	0.9	0.9	0.5	0.5
	부산/울산/경남	(78)	2.6	1.3	0.0	0.0
	광주/전라	(29)	0.0	0.0	0.0	0.0
	강원/제주	(7)	14.3	0.0	0.0	0.0

* '없음' 14.3% 미제시

표 2-92 인력문제 해결을 위한 지원사항_1+2순위 (1)

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수	기업의 채용활동 지원 (취업박람회, 인력정보 제공 등)	교육훈련, 고용지원 노동시장 및 정책 정보 제공	외국인 근로자 관련 제도개선 (최저임금 차등 적용 등)	대학-기업간 인력 교류 및 연계 활동 (현장실습, 기술지도 등)	대(對)정부 인적자원 개발 관련 정책 건의
◆	전 체	(638)	52.0	26.5	21.6	18.2	11.6
업종	방직	(66)	56.1	16.7	30.3	4.5	10.6
	화섬	(54)	53.7	18.5	29.6	29.6	13.0
	직물	(184)	45.7	51.1	20.1	13.6	13.6
	염색/가공	(84)	59.5	11.9	26.2	26.2	6.0
	부직포/기타	(90)	48.9	21.1	26.7	13.3	17.8
	의류/봉제	(160)	55.0	15.6	11.9	23.8	8.8
규모	10~29인	(510)	49.6	25.7	22.7	16.1	12.4
	30~99인	(109)	62.4	33.0	19.3	24.8	8.3
	100~299인	(14)	64.3	7.1	0.0	28.6	0.0
	300인 이상	(5)	40.0	20.0	20.0	60.0	40.0
지역	서울	(148)	58.1	25.7	5.4	25.7	12.2
	경기/인천	(118)	44.9	26.3	36.4	22.0	15.3
	대전/세종/충청	(41)	56.1	24.4	22.0	2.4	4.9
	대구/경북	(217)	49.8	24.9	25.3	16.1	10.6
	부산/울산/경남	(78)	56.4	29.5	20.5	15.4	10.3
	광주/전라	(29)	48.3	27.6	24.1	13.8	10.3
	강원/제주	(7)	57.1	71.4	0.0	0.0	28.6

표 2-93 인력문제 해결을 위한 지원사항_1+2순위 (2)

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수	신입 직원 대상의 교육훈련 프로그램 개발 및 운영	재직자 대상의 교육훈련 프로그램 개발 및 운영	관련 자격기준 개발 및 운영	기타
◆	전 체	(638)	5.5	3.6	1.7	0.5
업종	방직	(66)	7.6	0.0	1.5	0.0
	화섬	(54)	11.1	3.7	0.0	0.0
	직물	(184)	7.1	6.5	1.1	0.0
	염색/가공	(84)	2.4	0.0	1.2	1.2
	부직포/기타	(90)	2.2	3.3	4.4	1.1
	의류/봉제	(160)	4.4	3.8	1.9	0.6
규모	10~29인	(510)	5.9	3.9	1.4	0.4
	30~99인	(109)	3.7	1.8	2.8	0.9
	100~299인	(14)	0.0	7.1	7.1	0.0
	300인 이상	(5)	20.0	0.0	0.0	0.0
지역	서울	(148)	6.1	4.1	2.7	0.0
	경기/인천	(118)	3.4	2.5	1.7	0.0
	대전/세종/충청	(41)	12.2	12.2	2.4	0.0
	대구/경북	(217)	3.7	1.8	1.4	0.9
	부산/울산/경남	(78)	7.7	3.8	1.3	0.0
	광주/전라	(29)	6.9	0.0	0.0	3.4
	강원/제주	(7)	14.3	28.6	0.0	0.0

* '없음' 14.3% 미제시

4. 제언

1. 조사 결과 및 시사점

(1) 중소기업의 고용비중이 높고, 국내 일자리 창출에 큰 기여

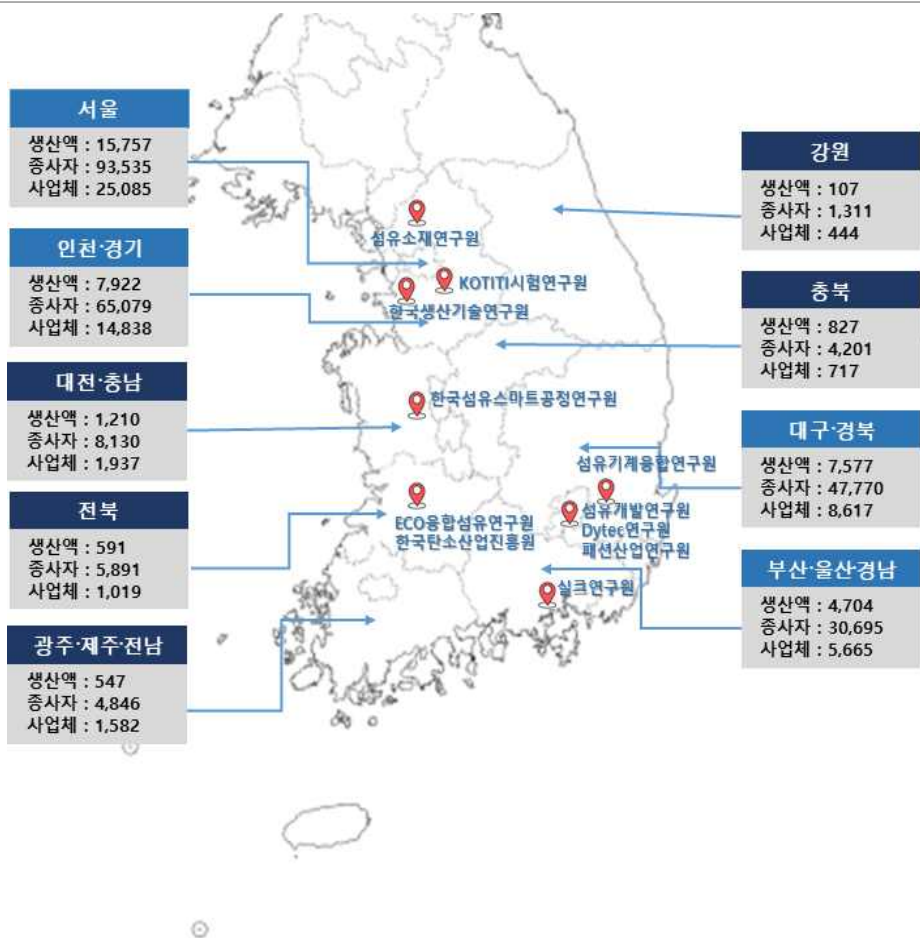
- 국내 섬유패션산업은 중소기업의 비중이 높고, 원료·원사·직물·제품 등 다단계의 생산 구조를 지닌 노동집약적 산업 특성으로 인해 고용 창출 효과가 높음
 - 조사에 의하면 국내 섬유패션산업의 300인 미만 중소기업에서 종사하는 인력은 전체 인력(128,516명)의 91.9%(118,106명)에 해당
 - 특히 고용규모가 10~29인 사업체 42.2%, 30~99인 사업체 41.1%로 100인 미만 사업장의 고용비중이 83.3%를 차지
 - 국내 섬유패션산업은 부가가치 산출 단위당 고용 효과가 높으며, 섬유패션산업이 제조업 내 전체 고용에서 차지하는 비중이 2022년 기준 6.1%로 높은 일자리 창출에 기여
 - * 섬유패션산업은 부가가치 10억 원당 종사자 수가 2020년 8.0명으로 제조업의 5.2명보다 높은 고용창출 효과 (한국은행, 산업연관표)
 - * 기계 12.0%, 금속가공 10.7%, 전자부품 9.6%, 자동차 8.1%, 화학 4.6%, 1차 금속 4.0%, 정밀기기 3.5% 등 (통계청, 전국사업체조사)
- 특히 섬유패션산업은 도시형 제조산업으로 지역별로 특화된 품목별 클러스터를 형성하여 지역 내 일자리 창출에 기여
 - 서울(의류), 경기(니트, 염색가공), 경북(화섬), 대구(직물, 염색가공, 슈퍼섬유), 전북(니트, 탄소섬유), 부산·울산·경남(산업용섬유) 등 지역별로 특화된 생산구조를 형성하여 지역 내 일자리 창출 및 지역경제에 큰 기여

(2) 고용이 지속적으로 감소하는 가운데 고령화 및 인력 부족이 동시 진행

- 섬유패션산업의 고용은 생산기지의 해외 이전 가속화 및 국내 생산 기반 약화, 열악한 작업환경 및 낮은 처우, 자동화 진전 등의 이유로 지속적으로 감소
 - 실태조사에 의하면 섬유패션산업의 인력은 2022년 전년대비 -3.5%, 2023년 -2.7%로 지속 감소
 - 최근 3년간 인력 증감의 가장 주된 이유로는 경기변동으로 인한 인력수요 변동(35.1%)이 가장 높았으며, 사업체의 사업 확대 및 축소(12.7%), 인건비 상승(3.6%) 등으로 나타남
 - 업종별로는 직물(전년 대비 -7.1%), 부직포/기타(-6.3%), 방직(-5.3%)업에서 인력이 크게 감소
 - 직무별로는 기술직(-11.8%), 생산직(-6.6%)에서 인력이 크게 줄어 당장 생산활동에 투입할 생산 인력과 숙련·경력을 갖춘 전문 기술인력이 감소함. 이는 섬유패션산업의 현재뿐만 아니라 장기적 혁신 역량과 경쟁력을 저해 우려

[섬유패션산업의 지역별 현황]

[단위 : 10억원, 명, 개사]



자료 : 통계청의 광업·제조업조사, 전국사업체조사, 2022년 기준

- 섬유패션산업의 생산은 2000년대 중반까지 중국 등 후발국들과의 경쟁 심화, 제품차별화 등 지속 성장을 위한 혁신역량 부재, 생산의 해외진출 가속화 등으로 지속적으로 감소
 - 섬유패션산업의 생산액은 2011년 이후 연평균 0.6% 감소하여 2022년 제조업 내 비중은 동기간 3.1%에서 2.1%로 하락

[섬유패션산업의 생산 동향]

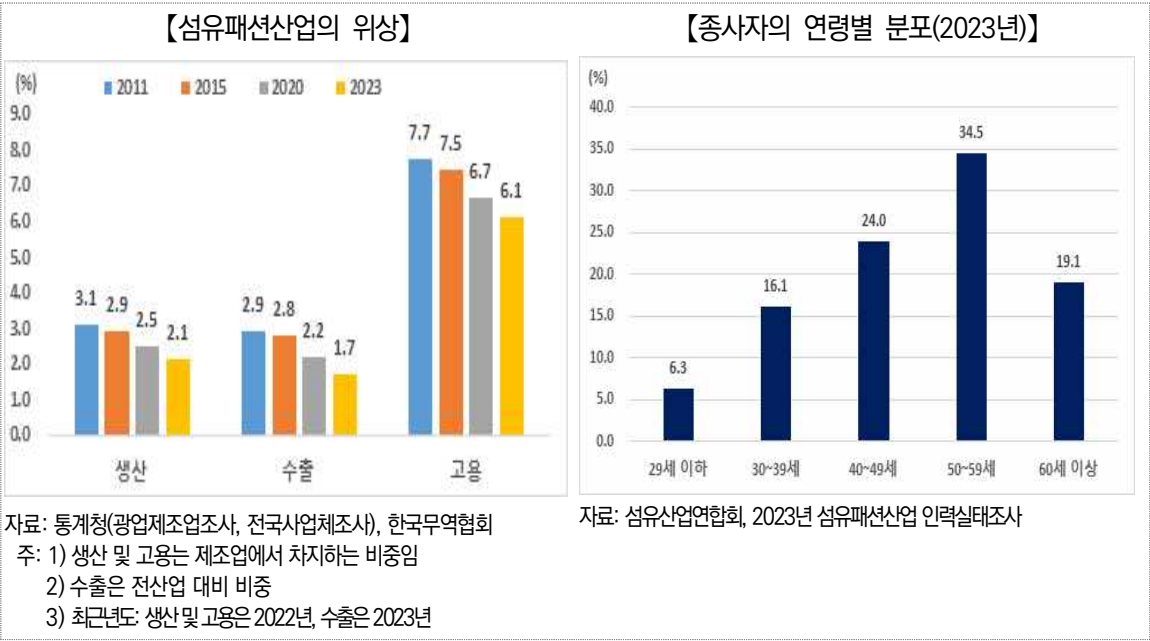
[단위 : 10억원, %]

	2011	2015	2020	2021	2022	연평균성장률	
						'21~'22	'11~'22
화학섬유	5,884	4,245	3,017	4,050	4,604	13.7	-2.2
원사	2,995	2,600	1,632	1,929	2,108	9.3	-3.1
직·편물	9,557	9,215	9,094	9,227	9,604	4.1	0.0
염색가공	4,380	4,400	2,937	3,216	3,388	5.3	-2.3
기타 섬유제품	5,821	4,128	5,908	5,253	5,507	4.8	-0.5
의류	18,444	16,920	15,055	16,555	18,644	12.6	0.1
합계	47,081	41,508	37,642	40,230	43,855	9.0	-0.6

자료 : 통계청, 광업·제조업조사 활용 산업연구원 작성

- 섬유패션산업 인력은 신규 인력의 유입이 적은 가운데, 기존 인력의 고령화가 빠른 속도로 진행되며 생산성 저하 및 대내외 환경 변화에 유연한 대응을 저해하는 요인으로 작용할 가능성
 - 2023년 기준 50~59세 연령층이 전체 인력의 34.5%, 60세 이상 인력이 19.1%를 차지하여 50세 이상 고령층 비중이 53.6%로 절반 이상에 해당
 - 전체 고용에서 50세 이상 인력이 차지하는 비중은 2021년 49.2%에서 2023년 53.6%로 상승
- 또한, 섬유패션산업은 빈번한 이직 및 퇴직 등으로 평균연령은 높고 근속연수는 짧은 특성
 - 조사 결과에 의하면 2023년 기준 섬유패션산업의 평균 근속연수는 11.3년인 가운데, 기술직(10.3년), 생산직(9.2년), 연구개발직(8.2년), 디자이너(6.8년) 등 대부분의 직종에서 10년 이하로 짧음
 - 타 업종과 비교해보면, 2022년 기준 섬유산업의 평균연령은 46.9세, 봉제의복은 45.8세로 제조업 평균 43.5세에 비해 높고, 평균 근속연수는 섬유산업이 6.0년, 의복 6.4년으로 제조업의 8.4년 대비 짧음(고용노동부, 고용형태별근로실태조사)
- 섬유패션산업은 인력 부족이 점차 심화되어 인력난이 구조적으로 굳어지는 양상
 - 인력부족률은 2021년 3.9%, 2022년 4.4%, 2023년 4.6%로 심화
 - 2023년 기준 업종별 인력부족률은 염색가공이 6.3%, 직물이 5.2%, 의류/봉제가 4.1%로 높은 수준
 - 규모별로는 사업체 규모가 작을수록 인력난이 더욱 심화
 - * 인력부족률: 10~29인 5.8%, 30~99인 4.0%, 100~299인 3.4%, 300인 이상 2.3%

[섬유패션산업의 위상 변화 및 고령화]



- 또한 국내 생산구조를 살펴보면, 생산경쟁력 약화로 인해 후발국과의 제품차별화 및 산업구조 고도화 전환을 위한 연구개발, 고기술직 등 전문인력 수요가 많아지는 반면, 인력수급은 여의치 않아 인력 부족난이 고급 인력으로 점차 확대되는 양상
 - 조사 결과에 의하면, 직무별로 인력이 크게 감소한 기술직(5.2%) 및 생산직(6.6%)에서 인력부족률이 높게 나타났으며, 연구개발직(4.8%) 및 디자이너(4.4%)의 인력부족률도 상대적으로 높음
 - 학력별로는 섬유패션산업의 산업기술인력 부족률은 석사를 제외한 학력에서 전산업 평균보다 높게 나타나고 있으며, 특히 섬유패션산업의 박사급 산업기술인력의 부족률은 2.6%로 전산업의 0.3%에 비해 매우 높은 수준(한국산업기술진흥원)

[섬유패션산업 산업기술인력의 학력별 부족률 비교(2021년)]

[단위 : %]

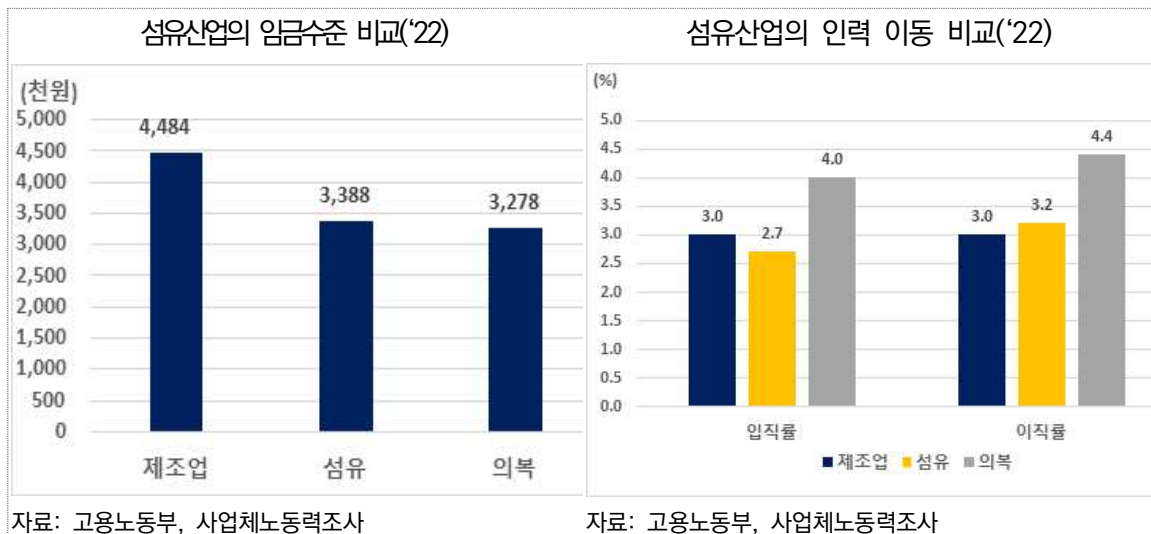
	전체	고졸	전문학사	학사	석사	박사
전산업	2.2	2.3	2.0	2.3	2.6	0.3
섬유패션	2.9	3.1	2.7	2.4	1.0	2.6

자료 : 한국산업기술진흥원, 산업기술인력수급실태조사

(3) 인력 수급의 가장 큰 애로사항은 ‘인력부족’과 ‘청년의 취업기피 및 인력 고령화’

- 부족인력이 발생하는 원인으로는 ‘인력의 잦은 이직이나 퇴직’(33.6%)이 가장 높았으며, ‘직무 수행을 위한 자질·근로 조건에 맞는 인력이 부족’(23.2%), ‘사업체의 사업 확대로 인력의 수요가 증가’(16.0%) 등의 순

- 인력의 잦은 이직이나 퇴직은 임금 및 업무에 대한 불만족, 작업 환경 등이 복합적으로 영향을 미치고 있으며, 이에 따른 업무공백과 대체 인력 채용 등 기회비용의 발생 등 문제 야기
- 2022년 기준 임금수준은 섬유소재(3,388만원)의 경우 제조업의 평균(4,484만원)의 75.6%, 봉제의복(3,278만원)은 73.1%로 매우 낮은 수준(고용노동부, 사업체노동력조사)
 - 섬유패션산업의 낮은 평균 임금수준으로 인해 여성, 저임금 근로자 등 사회적 취약계층의 고용비중이 높은 특성을 보이는 동시에, 신규 근로자의 유입이 적어 외국인 근로자의 의존도도 상대적으로 높은 편
 - * 섬유패션산업은 '19~'24년간 외국인력 고용한도가 20% 상향됨
 - * 또한 2023년 섬유분야 6개 품목²⁾이 뿌리산업에 지정, 뿌리산업 지정기업의 경우 외국인 근로자 고용 한도가 20%(업체당 2~5명) 확대 가능³⁾
- 또한 섬유패션산업의 입직률과 이직률이 제조업 평균보다 높은 가운데, 입직보다 이직률이 높아져 만성적 인력 부족이 지속



(4) 일자리 미스매치로 구인난 심화

- 섬유패션산업은 퇴사에 따른 결원 인력을 충원하기 위해 구인을 시도하고 있지만, 원하는 구인이 쉽지 않은 상황
 - 2023년 섬유패션산업 퇴사인력은 12,573명으로 집계되었으며, 이 중 경력자는 12,061명 (95.9%), 신입자는 512명(4.1%)이 퇴사
 - 인력 결원으로 총 11,098명의 구인을 희망했으나, 실제 채용은 9,824명에 그쳐 11.5% 채용 부족
 - 특히 경력직의 채용 부족률이 14.1%로 신입의 7.4%에 비해 높아 실무에 바로 투입할

2) ▲부직포 및 펠트 (13992) ▲특수사 및 코드직물(13993) ▲표면처리 및 적층 직물(13994) ▲솜 및 실 염색가공업(13401) ▲직물 편조원단 및 의복류 염색(13402) ▲날염(13403))

3) 단, 2023년 기준 고용노동부가 서울, 인천 및 경기도 소재의 섬유 업종을 외국인력 20% 추가 허용으로 지정한 경우는 중복 적용 제외

- 수 있는 경력직의 채용이 더욱 어려움을 시사
- 구인은 경력직이 61.0%, 신입이 39.0%로 경력직 선호가 뚜렷
- 2023년 구인 활동에도 불구하고 구직자 기피 및 직무수행을 위한 적임자 부족 등으로 섬유패션산업의 미충원인력은 1,714명으로 집계되었으며, 경력자 1,083명, 신입자 631명이 미충원
- 미충원인력이 발생한 이유로는 ‘구직자가 기피하는 직종이라서’라는 응답이 27.1%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘직무수행을 위한 학력·자격을 갖춘 인력이 없어서’와 ‘현장투입이 바로 가능한 숙련·경력을 갖춘 인력이 없어서’(16.9%) 등의 순으로 나타남(1순위 기준)

2. 정책제언

(1) 취업기피 및 고령화 대응을 위한 작업환경 개선 지원

- 단기적으로는 작업환경 개선을 위한 설비 자동화 및 환경 개선 지원
- 섬유패션산업의 구조적 인력난은 열악한 작업환경 및 상대적으로 낮은 임금과 복지 수준, 교육 훈련 등 전반적인 근무여건 차이로 인해 취업 기피 발생
- 예를 들면 인력부족률이 가장 높은 염색가공 공장 내 작업환경은 회전체 및 모터 등에서 발생하는 소음, 염료 및 코팅제로 사용되는 각종 유해 화학물질 및 오염수, 원단 등 중량물 및 단순 반복 작업과 관련한 근골격계질환 위험 요인 등 매우 열악
- 또한 제직, 봉제 등의 공정에서 고정된 자세 및 반복적인 작업, 원단 및 최종제품 운반 시 과도한 중량 등 중고령자에 부담되는 작업 공정
- 따라서 설비투자 미흡 및 열악한 작업환경으로 인한 근로자의 높은 이직률, 인건비 부담 등으로 인한 우수한 인력 확보의 어려움과 같은 애로사항 해결을 위한 작업장 환경 개선 및 설비투자 지원 강화

(2) 기업의 디지털 역량 평가를 통한 차별적 디지털 전환 지원

- 잦은 이직 및 취업 기피 등으로 인한 만성적인 인력난이 고착화하는 섬유패션산업의 인력부족 해결 및 생산성 향상을 위한 중장기적 해법은 AI, 빅데이터 등 기술을 융합한 스마트화 및 지능화 환경 가속화임
- 섬유패션산업 내 개별 기업의 디지털 전환 수준은 기업 내 인적·물적 가용 자원의 격차에 따라 상당한 차이가 있으므로 세부 업종별 규모에 따른 역량 차이를 고려한 맞춤형 지원 필요
- 따라서 국내 섬유패션기업의 디지털 전환을 활성화하기 위해서는 개별 기업의 디지털 전환 진단 모델 확립 및 진단 이후 디지털 전환과 관련된 종합적이고 체계적인 컨설팅을 제공하여 효과적인 디지털 전환 유도
- 다단계의 생산구조를 지닌 섬유패션산업의 특성상 완결형 밸류체인의 디지털 전환을 위해서는 분절된 밸류체인에 참여하는 각 기업들을 상호연결하여 주요 기업과 OEM 기업들의 모든 과정에서

- 디지털 데이터가 공유되고 경계 없는 협업을 통해 개방된 디지털 환경을 구축
- 섬유패션산업의 조달, 생산, 물류, 유통 등 가치사슬 전반의 생산성 혁신을 위한 DX 솔루션 개발 및 보급·확산
 - 이는 디지털 전환의 지속가능성 확보, 혁신 주체들 간 동반 성장, 전사적 통합 플랫폼 구축이 가능하도록 하기 위해 가장 먼저 추진되어야 할 필요

(3) 일자리 미스매치 해결 및 구인난 극복을 위한 맞춤형 취업 지원 서비스 제공

- 섬유패션산업의 맞춤형 취업 및 고용을 알선하는 일자리지원센터 구축
 - 섬유패션산업에 취업하고자 하는 신입 또는 경력자, 고령자 등을 대상으로 인력 D/B 구축, 정확한 직업 정보제공, 직무훈련, 일자리 등 취업지원 서비스 제공
 - 숙련된 경험과 전문지식을 축적한 퇴직 인력의 재취업 알선
 - 디자이너, 산업기술인력 등 구직자 및 구인업체 간 고용 연계
 - 지역별, 품목별 클러스터를 형성하고 있는 지역 섬유패션 기업의 인력수요를 기반으로 중·장년층, 경력단절 여성 등 취약계층의 취업을 유도하여 중소기업의 인력난 해소

(4) 외국인 인력 채용 확대

- 외국인 취업활동 기간 연장
 - 외국인 근로자는 국내 취업 후 최대 4년 10개월(3년+1년 10개월)까지 동일 사업장에서 근무 가능
 - 내국인 기술자의 고령화, 젊은 인력의 취업 기피 등으로 숙련된 내국인 인력 활용이 어려워짐에 따라 외국인 인력에 대한 필요성은 높아지고 있으나 외국인력은 4년 10개월간 근무한 이후 재계약이 힘든 실정
 - 외국인력이 국내에서 3년간 근무한 후 재고용 시 추가 근무기간을 기존 1년 10개월에서 3년으로 연장 추진 필요
- 외국인력 E-9 고용허용인원 확대
 - 섬유패션산업은 50인 이상 염색가공 및 직물 기업을 중심으로 내국인의 취업기피 및 외국인의 잦은 이직 등으로 E-9 근로자 부족
 - 50인 이하의 소규모 섬유 사업장은 외국인력 고용허용인원에 대한 애로사항이 많이 해소되었으나, 50인 이상 사업장의 인력난은 지속
- 외국인 근로자 고용한도 확대
 - 증가하는 현장의 인력수요에 대응할 수 있도록 개별 기업에 대한 고용 한도 폐지 또는 대폭 확대 필요

(5) 경력단절 여성 채용 확대

- 여성가족부⁴⁾에 의하면 결혼, 임신·출산, 양육 등의 이유로 경력단절을 경험한 여성의 비중은 42.6%이고, 재취업하는 데 걸린 기간은 평균 8.9년으로 나타남
 - 육아휴직 사용 후 복귀했다고 응답한 비율은 54.3%로 증가 추세
 - 육아휴직 사용 후 미복귀 사유로는 자녀양육과 일 병행의 어려움(39.9%), 민고 돌봐줄 양육자 부재(29.7%), 민고 맡길 시설 부재(10.7%) 등으로 나타남
- 경력단절 여성 중 재취업을 희망하는 여성 대상으로 섬유패션 관련 교육훈련 확대 및 취업 연계를 통한 고용 확대
 - 본 조사 결과에 의하면 생산현장인력 채용 경로로 경력단절 여성 비중은 3.1%에 불과
 - 경력 복귀 전 필요한 직무역량과 비즈니스 커뮤니케이션에 대한 맞춤 지원을 제공
- 경력단절 여성 취업 확대를 위한 여성친화형 일자리 개발 및 고용 연계
 - 일·가정 양립이 가능하도록 재택 및 원격이 가능한 업무 개발, 시간제 일자리 확대 등
 - 패션디자인·봉제·기획 등 여성 집중도가 높은 일자리에서 경단녀 일자리 개발 및 채용 시범사업 추진

4) 여성가족부, 「2022년 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사」

교육훈련수요
조사결과

03

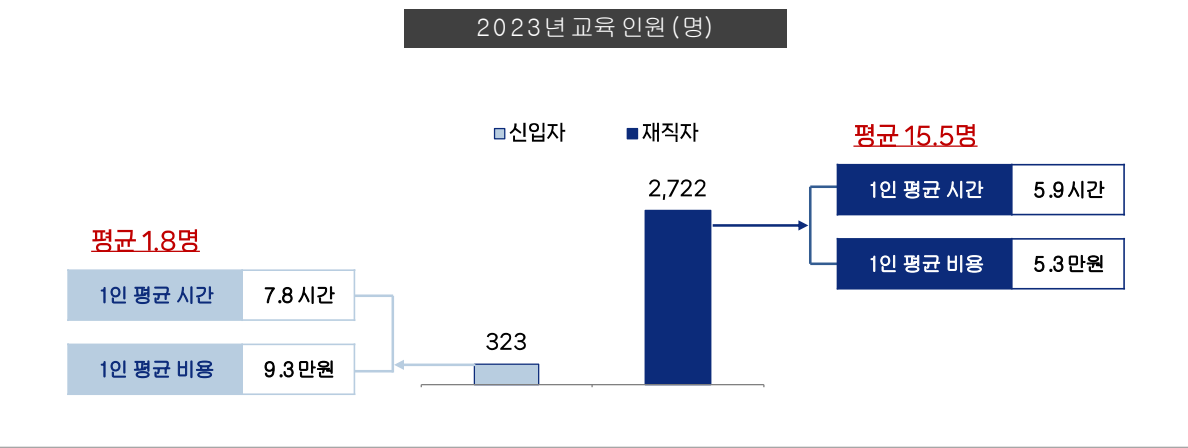
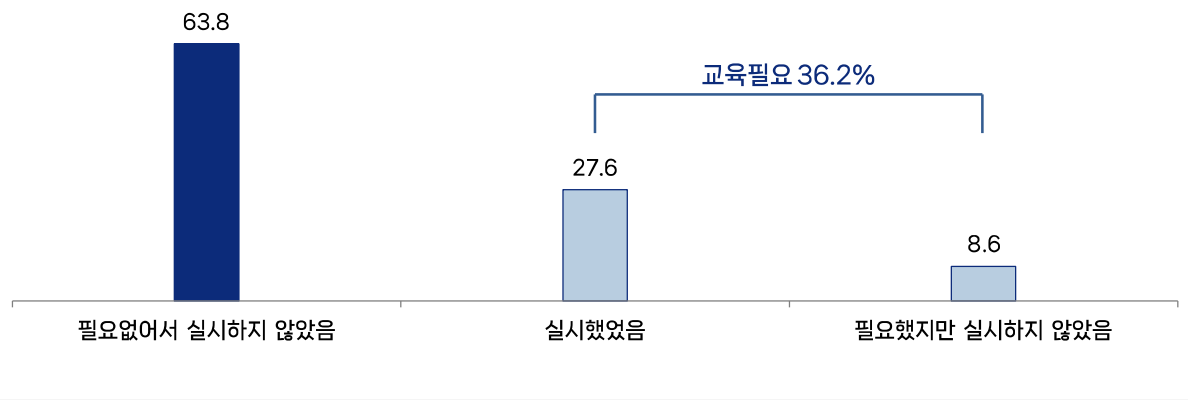
3장. 교육훈련수요 조사결과

1. 조사 결과 요약

1) 2023년 교육훈련 실시 현황

- 2023년 ‘교육훈련을 실시했다’는 응답은 27.6%로 나타남
- 평균 교육인력의 경우 재직자가 15.5명으로 신입자(1.8명) 대비 많았으며, 신입자 대비 재직자의 평균 교육 시간이 상대적으로 적고 비용이 낮은 수준으로 조사됨

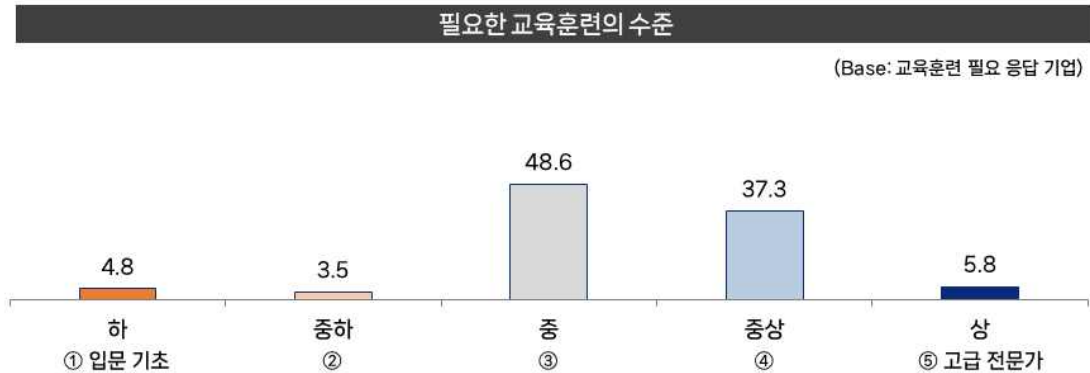
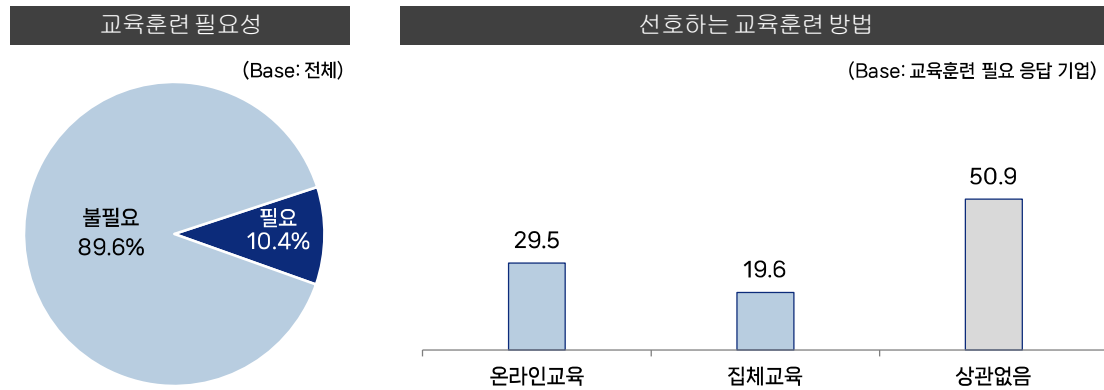
[Base : 전체, 단위 : %]



2) 향후 교육훈련 수요

- 향후 교육훈련이 필요하다는 응답은 10.4%로 나타났으며, 선호하는 교육훈련방법은 '상관없음' 50.9%, '온라인교육' 29.5%, '집체교육' 19.6% 순으로 나타남
- 필요한 교육훈련의 수준은 '중' 수준의 난이도가 48.6%로 가장 높게 나타났으며, '입문기초'보다는 '중상' 이상 수준의 교육 수요가 상대적으로 높게 나타남

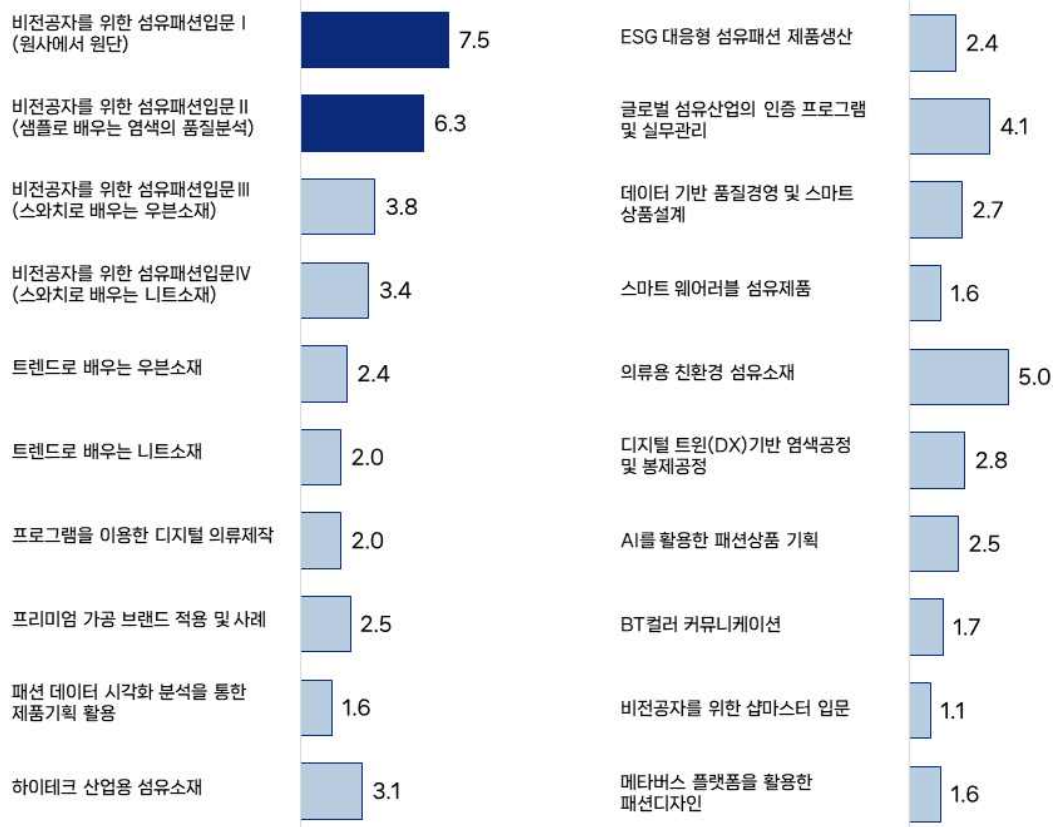
[Base : 전체/교육훈련 필요 응답 기업, 단위 : %]



3) 교육과정 참여 의향

- 교육과정별 참여 의향을 살펴보면, 비전공자를 위한 섬유패션 입문 I (7.5%)과 입문 II (6.3%) 교육 참여 의향이 상대적으로 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]



2. 조사 결과

1) 2023년 교육 실시 현황

(1) 교육훈련 실시 현황

- 2023년 ‘교육훈련을 실시했다’는 응답은 27.6%로 나타났으며, 응답기업의 과반수(63.8%)가 ‘필요없어서 실시하지 않았다’고 응답함
- ‘필요했지만 실시하지 않았다’는 응답은 8.6%로 나타나, 응답기업의 36.2%가 교육의 필요성을 인지하고 있는 것으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

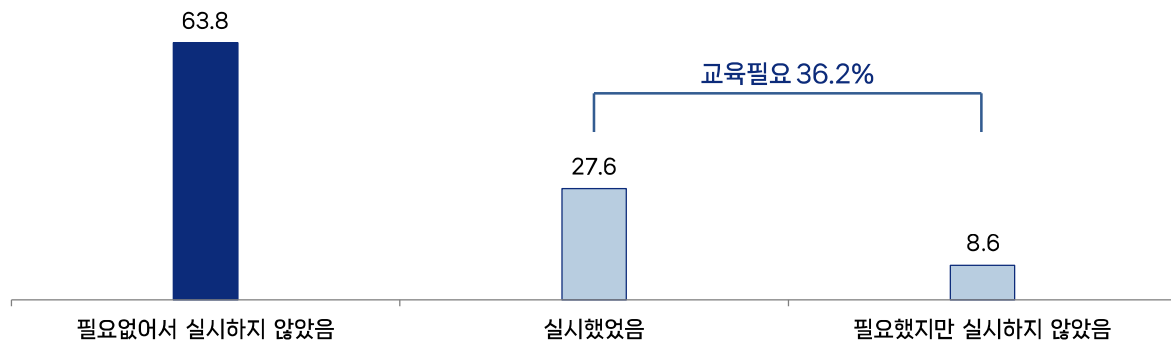


표 3-1 2023년 교육훈련 실시 현황

[단위: 개사, %]

구분	사례 수	필요없어서 실시하지 않았음	실시했었음	필요했지만 실시하지 않았음
◆ 전 체 ◆	(638)	63.8	27.6	8.6
업종	방직	(66) 78.8	21.2	0.0
	화섬	(54) 57.4	29.6	13.0
	직물	(184) 44.6	46.2	9.2
	염색/가공	(84) 77.4	11.9	10.7
	부직포/기타	(90) 68.9	24.4	6.7
	의류/봉제	(160) 71.9	18.1	10.0
규모	10인~29인	(510) 65.1	25.9	9.0
	30~99인	(109) 60.6	33.0	6.4
	100~299인	(14) 50.0	42.9	7.1
	300인 이상	(5) 40.0	40.0	20.0
지역	서울	(148) 67.6	26.4	6.1
	경기/인천	(118) 59.3	24.6	16.1
	대전/충청	(41) 56.1	41.5	2.4
	대구/경북	(217) 68.2	26.3	5.5
	부산/울산/경남	(78) 61.5	23.1	15.4
	광주/전라	(29) 58.6	37.9	3.4
	강원/제주	(7) 14.3	71.4	14.3

(2) 교육 인원 및 평균 소요 시간·비용

○ 2023년 교육훈련을 실시한 기업의 교육 인원은 신입자 323명, 재직자 2,722명으로 집계되었으며, 기업별 평균 신입자 1.8명, 재직자 15.5명 수준임

[Base : 2023년 교육훈련 실시 기업, 단위 : 명, 시간, 만원]

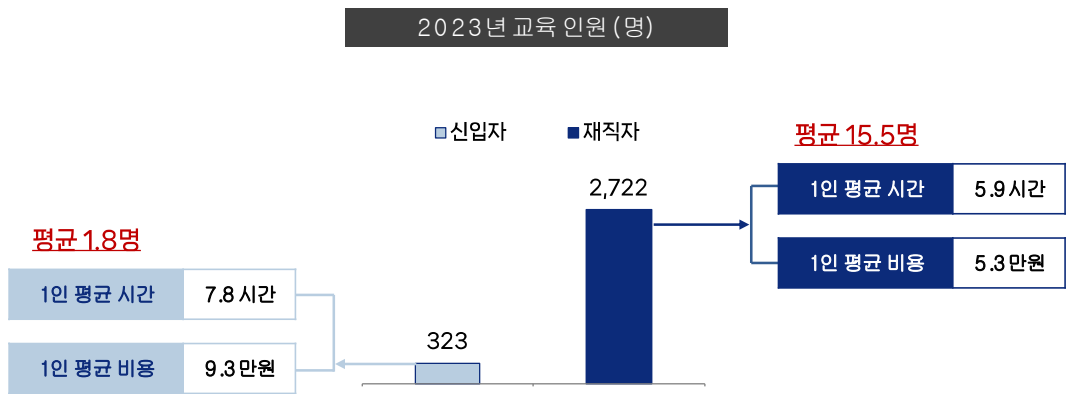


표 3-2 2023년 교육 인원 [단위: 개사, 명]

구 분		사례 수	2023년 교육 인원 총원		평균 교육 인원	
			신입자	재직자	신입자	재직자
◆	전 체	(176)	323	2,722	1.8	15.5
업종	방직	(14)	19	314	1.4	22.4
	화섬	(16)	206	283	12.9	17.7
	직물	(85)	11	1,389	0.1	16.3
	염색/가공	(10)	9	75	0.9	7.5
	부직포/기타	(22)	16	278	0.7	12.6
	의류/봉제	(29)	62	383	2.1	13.2
규모	10인~29인	(132)	83	1,353	0.6	10.3
	30~99인	(36)	58	1,100	1.6	30.6
	100~299인	(6)	13	100	2.2	16.7
	300인 이상	(2)	169	169	84.5	84.5
지역	서울	(39)	215	665	5.5	17.1
	경기/인천	(29)	41	451	1.4	15.6
	대전/충청	(17)	25	458	1.5	26.9
	대구/경북	(57)	15	805	0.3	14.1
	부산/울산/경남	(18)	12	190	0.7	10.6
	광주/전라	(11)	10	116	0.9	10.5
	강원/제주	(5)	5	37	1.0	7.4

- 신입자 1인당 평균 소요 시간은 7.8시간, 비용은 9.3만원으로 나타났으며,
재직자 1인당 평균 소요 시간은 5.9시간, 비용은 5.3만원으로 나타남
- 신입자 대비 재직자의 평균 교육 시간은 상대적으로 적고 비용도 낮은 수준으로 조사됨

표 3-3 교육 인원 1인당 평균 소요 시간·비용

[단위: 개사, 시간, 만원]

구 분		신입자 1인당 평균			재직자 1인 평균		
		사례 수	시간(시간)	비용(만원)	사례 수	시간(시간)	비용(만원)
◆ 전 체 ◆		(49)	7.8	9.3	(165)	5.9	5.3
업종	방직	(5)	11.2	5.0	(13)	13.5	4.8
	화섬	(11)	5.3	1.5	(15)	5.7	2.9
	직물	(5)	5.0	0.8	(84)	2.7	2.1
	염색/가공	(4)	11.8	50.0	(7)	15.6	20.0
	부직포/기타	(7)	7.9	9.0	(22)	9.3	9.2
	의류/봉제	(17)	8.2	8.8	(24)	7.1	10.3
규모	10인~29인	(30)	8.6	12.4	(123)	5.7	4.2
	30~99인	(13)	5.3	3.3	(34)	5.8	8.4
	100~299인	(4)	7.5	10.3	(6)	8.3	11.0
	300인 이상	(2)	12.5	1.5	(2)	13.0	3.0
지역	서울	(17)	7.3	4.8	(37)	5.8	5.3
	경기/인천	(10)	7.9	7.8	(25)	4.0	1.6
	대전/충청	(5)	4.6	11.3	(17)	3.9	4.3
	대구/경북	(6)	4.8	1.1	(56)	7.5	6.8
	부산/울산/경남	(5)	13.2	25.0	(15)	6.4	3.1
	광주/전라	(5)	11.2	22.0	(10)	5.3	11.8
	강원/제주	(1)	4.0	0.0	(5)	4.6	2.2

(3) 교육훈련 진행 방법

- 2023년 교육훈련 실시 기업의 교육훈련 진행 방법을 살펴보면, 신입자와 재직자 모두 '집체교육'이 각 57.1%, 55.8%로 가장 높게 나타남

[Base : 2023년 교육훈련 실시 기업, 단위 : %]

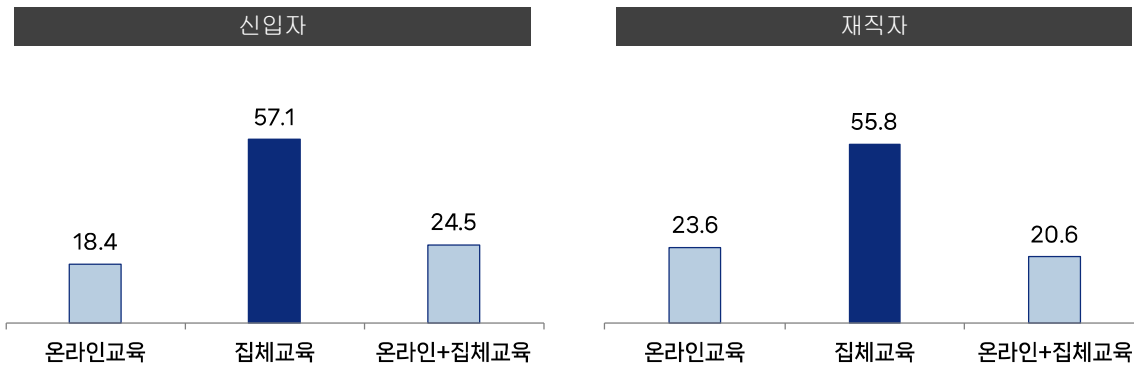


표 3-4 2023년 교육훈련 진행 방법

[단위: 개사, %]

구 분		신입자				재직자			
		사례 수	온라인 교육	집체 교육	온라인 +집체	사례 수	온라인 교육	집체 교육	온라인 +집체
◆ 전 체 ◆		(49)	18.4	57.1	24.5	(165)	23.6	55.8	20.6
업종	방직	(5)	0.0	80.0	20.0	(13)	15.4	38.5	46.2
	화섬	(11)	18.2	45.5	36.4	(15)	13.3	53.3	33.3
	직물	(5)	60.0	20.0	20.0	(84)	25.0	64.3	10.7
	염색/가공	(4)	0.0	100.0	0.0	(7)	28.6	57.1	14.3
	부직포/기타	(7)	28.6	57.1	14.3	(22)	40.9	40.9	18.2
	의류/봉제	(17)	11.8	58.8	29.4	(24)	12.5	50.0	37.5
규모	10인~29인	(30)	26.7	60.0	13.3	(123)	28.5	58.5	13.0
	30~99인	(13)	7.7	76.9	15.4	(34)	11.8	55.9	32.4
	100~299인	(4)	0.0	0.0	100.0	(6)	0.0	16.7	83.3
	300인 이상	(2)	0.0	0.0	100.0	(2)	0.0	0.0	100.0
지역	서울	(17)	11.8	52.9	35.3	(37)	13.5	51.4	35.1
	경기/인천	(10)	20.0	60.0	20.0	(25)	28.0	64.0	8.0
	대전/충청	(5)	40.0	20.0	40.0	(17)	17.6	47.1	35.3
	대구/경북	(6)	16.7	83.3	0.0	(56)	26.8	57.1	16.1
	부산/울산/경남	(5)	20.0	60.0	20.0	(15)	33.3	46.7	20.0
	광주/전라	(5)	20.0	60.0	20.0	(10)	10.0	80.0	10.0
	강원/제주	(1)	0.0	100.0	0.0	(5)	60.0	40.0	0.0

2) 향후 교육훈련 수요

- 향후 교육훈련이 필요하다는 직무는 ‘일반사무직’이 19.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘기술생산직’(18.8%), ‘임원’(11.4%) 등의 순으로 나타남
- 선호하는 교육훈련방법은 디자이너를 제외한 모든 직무에서 ‘상관없다’는 응답이 높았으며, ‘디자이너’는 ‘온라인 교육’을 선호한다는 응답이 48.1%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

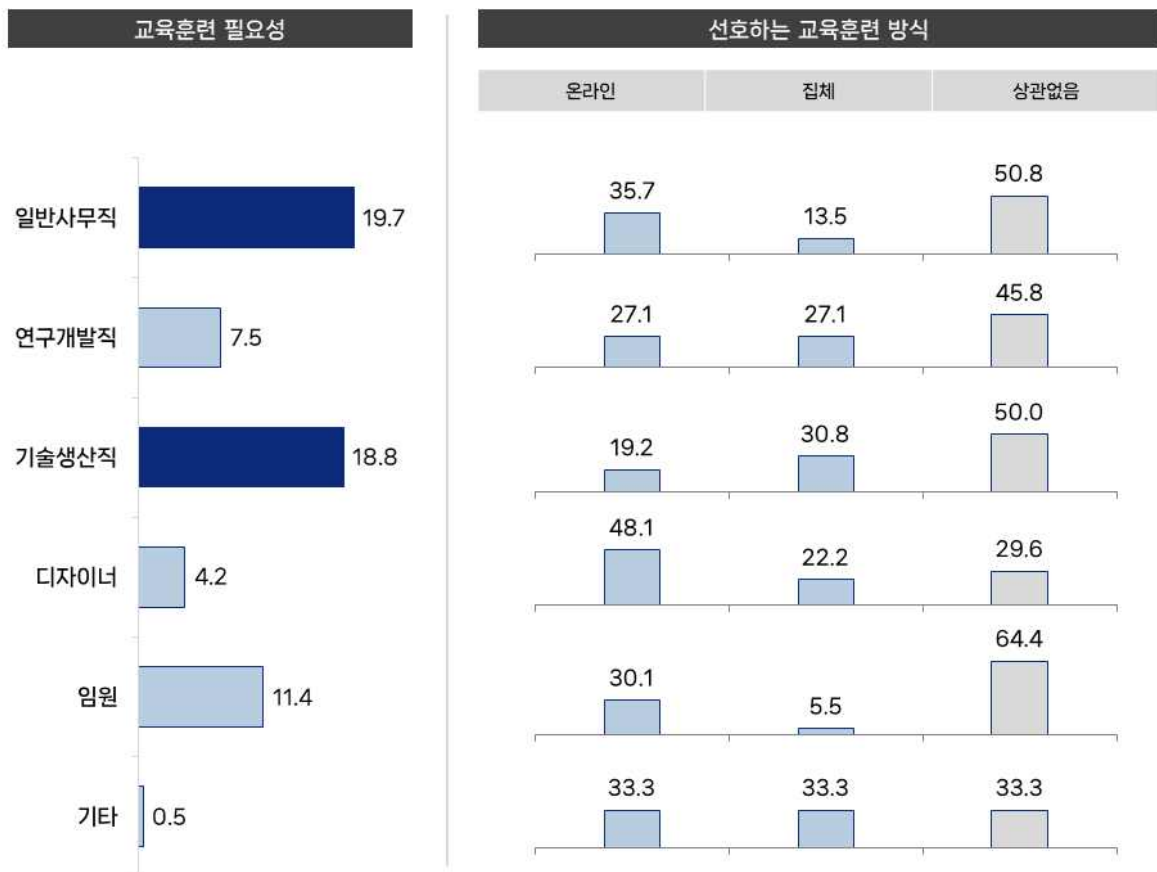


표 3-5 직무별 교육훈련 필요성

[단위: %]

구 분		필요	불필요
직무	일반사무직	19.7	80.3
	연구개발직	7.5	92.5
	기술생산직	18.8	81.2
	디자이너	4.2	95.8
	임원	11.4	88.6
	기타	0.5	99.5

표 3-6 선호하는 교육훈련 방식

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수	온라인	집체	상관없음
직무	일반사무직	(126)	35.7	13.5	50.8
	연구개발직	(48)	27.1	27.1	45.8
	기술생산직	(120)	19.2	30.8	50.0
	디자이너	(27)	48.1	22.2	29.6
	임원	(73)	30.1	5.5	64.4
	기타	(3)	33.3	33.3	33.3

○ 중상 이상 수준의 교육훈련이 필요하다는 응답은 ‘연구개발직’ (60.4%), ‘디자이너’(59.3%) 등의 순으로 높게 나타남

표 3-7 직무별 교육훈련 요구 수준

[단위: 개사, 명, %]

구 분		사례 수	입문기초 ← → 고급전문가					종합 결과	
			하 (①)	중하 (②)	중 (③)	중상 (④)	상 (⑤)	하 (①+②)	상 (④+⑤)
직무	일반사무직	(126)	4.0	2.4	50.8	38.9	4.0	6.4	42.9
	연구개발직	(48)	2.1	0.0	37.5	52.1	8.3	2.1	60.4
	기술생산직	(120)	6.7	8.3	56.7	24.2	4.2	15.0	28.4
	디자이너	(27)	7.4	0.0	33.3	59.3	0.0	7.4	59.3
	임원	(73)	4.1	1.4	45.2	37.0	12.3	5.5	49.3
	기타	(3)	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	66.7

3) 교육기관 선정 시 우선적으로 고려하는 사항

- 교육기관 선정 시 우선적으로 고려하는 사항으로는 '교육내용'이 45.9%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '교육훈련 시간'(30.6%), '교육훈련 비용'(9.4%) 등의 순으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : %(복수응답)]

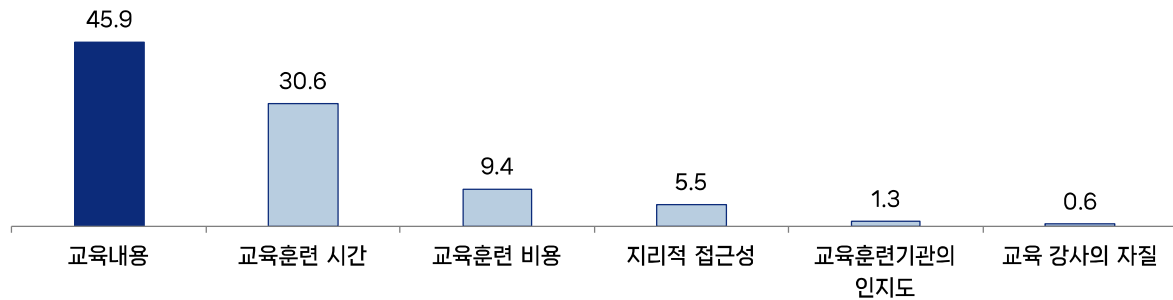


표 3-8 교육기관 선정 시 우선적으로 고려하는 사항

[단위: 개사, %(복수응답)]

구 분		사례 수	교육내용	교육훈련 시간	교육훈련 비용	지리적 접근성	교육훈련 기관의 인지도	교육 강사의 자질
◆	전 체	(638)	45.9	30.6	9.4	5.5	1.3	0.6
업종	방직	(66)	59.1	19.7	7.6	9.1	1.5	0.0
	화섬	(54)	68.5	7.4	16.7	3.7	3.7	0.0
	직물	(184)	38.6	45.1	7.1	3.3	1.6	0.0
	염색/가공	(84)	19.0	45.2	10.7	2.4	0.0	3.6
	부직포/기타	(90)	47.8	24.4	12.2	7.8	2.2	1.1
	의류/봉제	(160)	54.4	21.9	8.1	7.5	0.0	0.0
규모	10인~29인	(510)	45.7	30.2	10.2	5.1	1.4	0.8
	30~99인	(109)	44.0	34.9	5.5	7.3	0.0	0.0
	100~299인	(14)	64.3	14.3	7.1	7.1	7.1	0.0
	300인 이상	(5)	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0
지역	서울	(148)	61.5	21.6	7.4	6.1	0.7	0.7
	경기/인천	(118)	39.0	34.7	8.5	6.8	0.0	0.0
	대전/충청	(41)	51.2	17.1	7.3	7.3	2.4	0.0
	대구/경북	(217)	38.2	38.2	9.7	4.1	1.4	0.9
	부산/울산/경남	(78)	48.7	21.8	12.8	6.4	1.3	0.0
	광주/전라	(29)	44.8	34.5	13.8	3.4	3.4	3.4
	강원/제주	(7)	14.3	71.4	14.3	0.0	14.3	0.0

* '없음' 7.8% 미제시

4) 재직자 교육훈련 애로사항

- 재직자 교육훈련 애로사항으로는 응답기업의 과반수(67.9%)가 ‘대체인력 부족’을 꼽음
- 다음으로 교육비용(6.6%), ‘근로자의 소극적인 태도’(6.0%), ‘적정한 프로그램의 부재’(5.6%) 등의 애로사항이 이어서 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

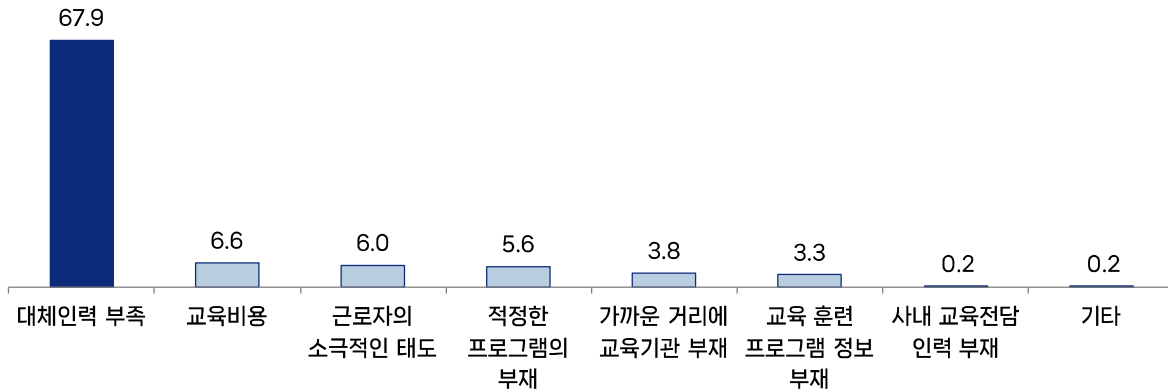


표 3-9 재직자 교육훈련 애로사항

[단위: 개사, %]

구분	사례 수	대체 인력 부족	교육비용	근로자의 소극적인 태도	적정한 프로그램 부재	가까운 거리에 교육기관 부재	교육훈련 프로그램 정보 부재	사내 교육전담 인력 부재	기타
◆ 전 체 ◆	(638)	67.9	6.6	6.0	5.6	3.8	3.3	0.2	0.2
업종	방직	(66)	84.8	9.1	0.0	0.0	0.0	4.5	0.0
	화섬	(54)	61.1	7.4	1.9	14.8	5.6	0.0	0.0
	직물	(184)	69.0	5.4	13.6	1.6	3.3	2.7	0.5
	염색/가공	(84)	64.3	9.5	4.8	3.6	0.0	1.2	0.0
	부직포/기타	(90)	61.1	6.7	2.2	5.6	12.2	3.3	0.0
	의류/봉제	(160)	67.5	5.0	3.8	10.6	2.5	3.8	0.0
규모	10인~29인	(510)	70.0	5.9	5.9	5.3	3.1	3.1	0.0
	30~99인	(109)	60.6	8.3	7.3	6.4	5.5	4.6	0.9
	100~299인	(14)	50.0	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0
	300인 이상	(5)	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
지역	서울	(148)	63.5	6.1	4.1	10.8	3.4	6.8	0.0
	경기/인천	(118)	67.8	8.5	8.5	2.5	3.4	3.4	0.0
	대전/충청	(41)	63.4	7.3	7.3	0.0	7.3	4.9	0.0
	대구/경북	(217)	72.4	6.5	5.1	3.7	2.8	0.9	0.5
	부산/울산/경남	(78)	66.7	5.1	7.7	9.0	3.8	3.8	0.0
	광주/전라	(29)	65.5	6.9	6.9	3.4	6.9	0.0	0.0
	강원/제주	(7)	71.4	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	0.0

* '없음' 6.6% 미제시

5) 교육과정별 참여 의향

(1) 전체 교육과정 참여 의향 요약

- 교육과정별 참여 의향을 살펴보면, 비전공자를 위한 섬유패션 입문 I (7.5%)과 입문 II (6.3%) 교육 참여 의향이 상대적으로 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

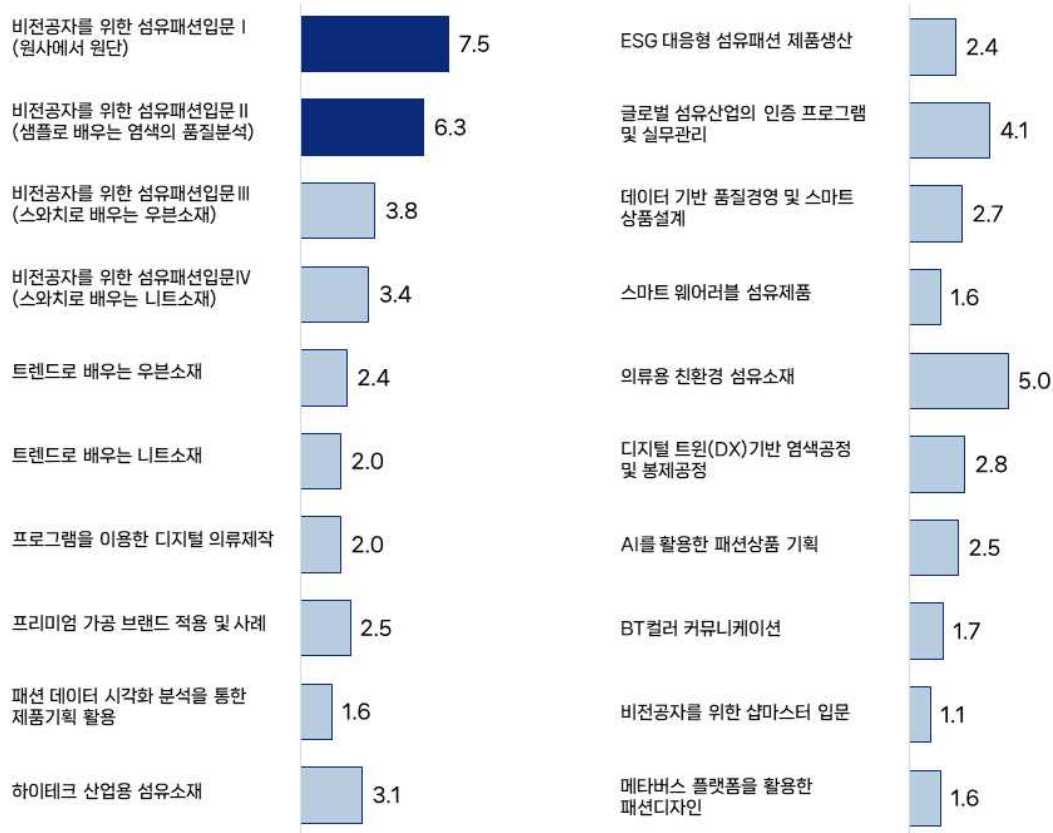


표 3-10 교육과정 참여 의향 요약

[단위: %]

구	분	참여의향
◆ 전	체 ◆	3.0
비전공자를 위한 섬유패션입문Ⅰ(원사에서 원단)		7.5
비전공자를 위한 섬유패션입문Ⅱ(샘플로 배우는 염색의 품질분석)		6.3
비전공자를 위한 섬유패션입문Ⅲ(스와치로 배우는 우븐소재)		3.8
비전공자를 위한 섬유패션입문Ⅳ(스와치로 배우는 니트소재)		3.4
트렌드로 배우는 우븐소재		2.4
트렌드로 배우는 니트소재		2.0
프로그램을 이용한 디지털 의류제작		2.0
프리미엄 가공 브랜드 적용 및 사례		2.5
패션 데이터 시각화 분석을 통한 제품기획 활용		1.6
하이테크 산업용 섬유소재		3.1
ESG 대응형 섬유패션 제품생산		2.4
글로벌 섬유산업의 인증 프로그램 및 실무관리		4.1
데이터 기반 품질경영 및 스마트 상품설계		2.7
스마트 웨어러블 섬유제품		1.6
의류용 친환경 섬유소재		5.0
디지털 트윈(DX)기반 염색공정 및 봉제공정		2.8
AI를 활용한 패션상품 기획		2.5
BT컬러 커뮤니케이션		1.7
비전공자를 위한 샵마스터 입문		1.1
메타버스 플랫폼을 활용한 패션디자인		1.6

(2) 교육과정별 참여 의향

① 비전공자를 위한 섬유패션입문 I (원사에서 원단)

- ‘비전공자를 위한 섬유패션입문 I (원사에서 원단)’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 7.5%(48개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘생산직’이 43.8%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

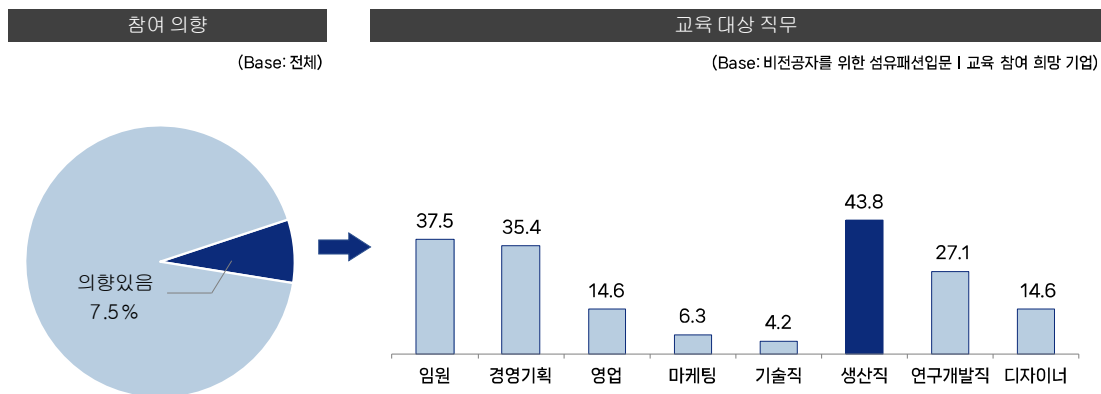


표 3-11 비전공자를 위한 섬유패션입문 I (원사에서 원단) 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	교육대상 직무 비중(%)								
				사례 수 (개사)	임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	(638)	7.5	(48)	37.5	35.4	14.6	6.3	4.2	43.8	27.1	14.6
업종	방직	(66)	9.1	(6)	16.7	16.7	16.7	0.0	16.7	50.0	16.7	0.0
	화섬	(54)	7.4	(4)	75.0	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0
	직물	(184)	7.1	(13)	30.8	23.1	15.4	15.4	7.7	61.5	30.8	23.1
	염색/가공	(84)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	부직포/기타	(90)	15.6	(14)	28.6	28.6	21.4	0.0	0.0	50.0	14.3	0.0
	의류/봉제	(160)	6.9	(11)	54.5	45.5	9.1	9.1	0.0	9.1	45.5	36.4
규모	10인~29인	(510)	7.3	(37)	35.1	37.8	18.9	8.1	5.4	45.9	21.6	8.1
	30~99인	(109)	8.3	(9)	44.4	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	44.4	33.3
	100~299인	(14)	14.3	(2)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	50.0
	300인 이상	(5)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

② 비전공자를 위한 섬유패션입문Ⅱ(염색에서 품질분석)

- ‘비전공자를 위한 섬유패션입문Ⅱ(염색에서 품질분석)’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 6.3%(40개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘생산직’이 47.5%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

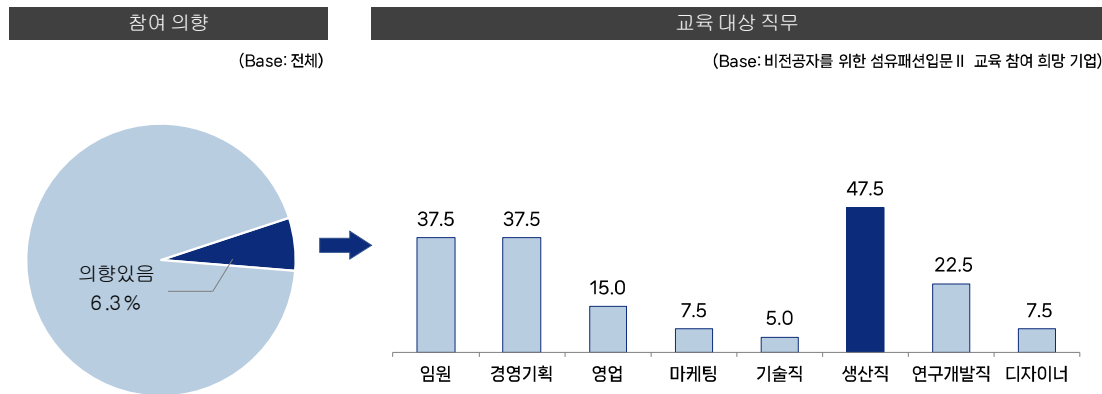


표 3-12 비전공자를 위한 섬유패션입문Ⅱ(염색에서 품질분석) 참여 의향 [단위: 개사, %]

구 분		사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
					임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	◆ (638)	6.3	(40)	37.5	37.5	15.0	7.5	5.0	47.5	22.5	7.5
업종	방직	(66)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬	(54)	3.7	(2)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	직물	(184)	2.2	(4)	25.0	50.0	50.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0
	염색/가공	(84)	17.9	(15)	53.3	13.3	13.3	13.3	6.7	80.0	6.7	0.0
	부직포/기타	(90)	12.2	(11)	9.1	45.5	9.1	0.0	0.0	45.5	18.2	0.0
	의류/봉제	(160)	5.0	(8)	37.5	50.0	12.5	12.5	0.0	0.0	50.0	25.0
규모	10인~29인	(510)	4.9	(25)	32.0	44.0	20.0	8.0	4.0	44.0	12.0	4.0
	30~99인	(109)	11.9	(13)	53.8	30.8	7.7	7.7	7.7	53.8	30.8	15.4
	100~299인	(14)	14.3	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	0.0
	300인 이상	(5)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

③ 비전공자를 위한 섬유패션입문Ⅲ(스와치로 배우는 우븐소재)

- ‘비전공자를 위한 섬유패션입문Ⅲ(스와치로 배우는 우븐소재)’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 3.8%(24개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘임원’과 ‘경영기획’이 37.5%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

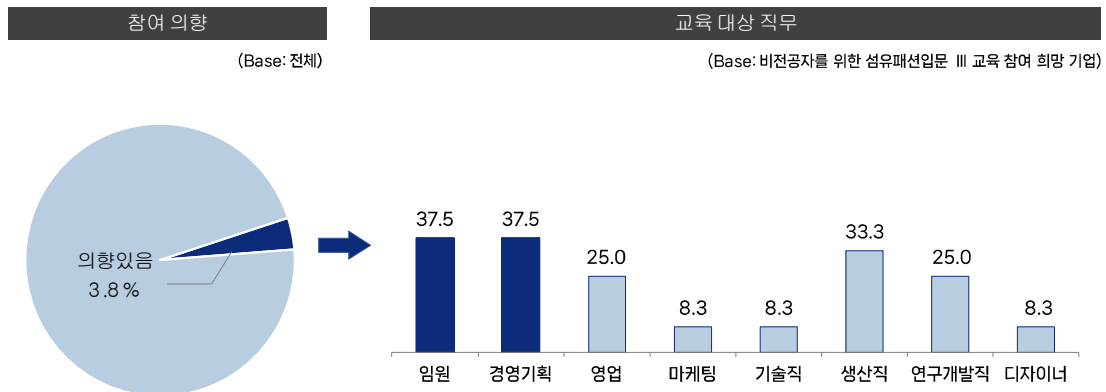


표 3-13 비전공자를 위한 섬유패션입문Ⅲ(스와치로 배우는 우븐소재) 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
					임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	◆ (638)	3.8	(24)	37.5	37.5	25.0	8.3	8.3	33.3	25.0	8.3
업종	방직	(66)	1.5	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	화섬	(54)	5.6	(3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0
	직물	(184)	2.7	(5)	20.0	20.0	60.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0
	염색/가공	(84)	2.4	(2)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	부직포/기타	(90)	7.8	(7)	14.3	42.9	14.3	14.3	14.3	42.9	14.3	0.0
	의류/봉제	(160)	3.8	(6)	66.7	66.7	33.3	16.7	0.0	0.0	66.7	33.3
규모	10인~29인	(510)	3.5	(18)	27.8	33.3	33.3	11.1	11.1	38.9	16.7	0.0
	30~99인	(109)	5.5	(6)	66.7	50.0	0.0	0.0	0.0	16.7	50.0	33.3
	100~299인	(14)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상	(5)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

④ 비전공자를 위한 섬유패션입문Ⅳ(스와치로 배우는 니트소재)

- ‘비전공자를 위한 섬유패션입문Ⅳ(스와치로 배우는 니트소재)’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 3.4%(22개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘임원’이 50.0%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

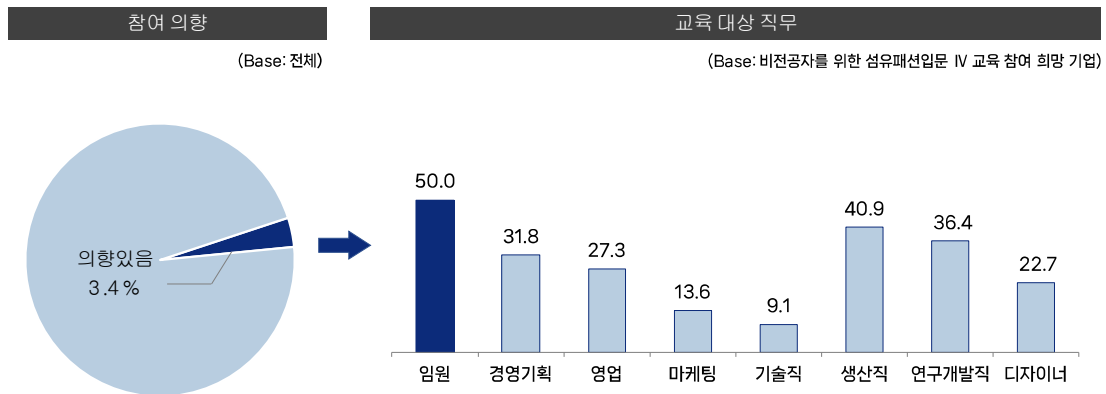


표 3-14 비전공자를 위한 섬유패션입문Ⅳ(스와치로 배우는 니트소재) 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
					임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	(638)	3.4	(22)	50.0	31.8	27.3	13.6	9.1	40.9	36.4	22.7
업종	방직	(66)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬	(54)	7.4	(4)	75.0	75.0	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0
	직물	(184)	4.9	(9)	44.4	22.2	44.4	11.1	11.1	44.4	44.4	22.2
	염색/가공	(84)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	부직포/기타	(90)	4.4	(4)	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0
	의류/봉제	(160)	3.1	(5)	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	40.0	60.0	40.0
규모	10인~29인	(510)	3.7	(19)	47.4	26.3	26.3	10.5	10.5	47.4	31.6	15.8
	30~99인	(109)	2.8	(3)	66.7	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	66.7	66.7
	100~299인	(14)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상	(5)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

⑤ 트렌드로 배우는 우븐소재

- ‘트렌드로 배우는 우븐소재’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 2.4%(15개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘임원’이 53.3%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

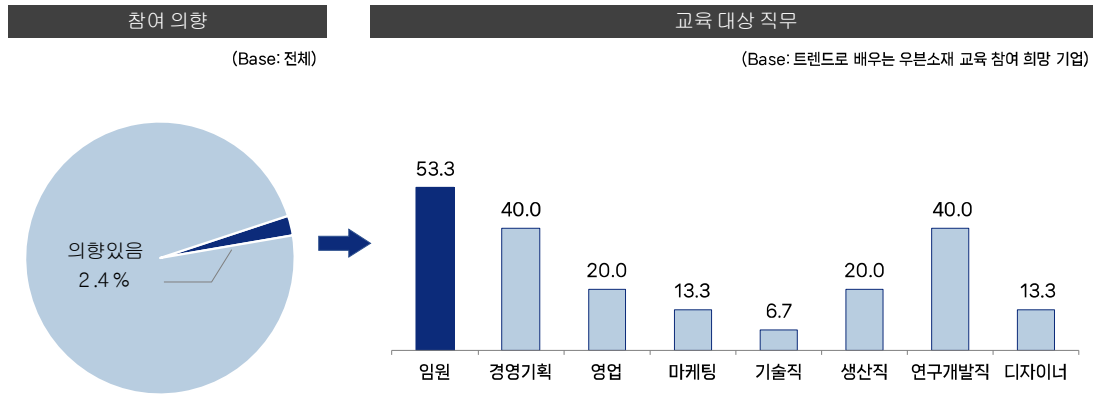


표 3-15 트렌드로 배우는 우븐소재 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분			사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
						임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	◆	(638)	2.4	(15)	53.3	40.0	20.0	13.3	6.7	20.0	40.0	13.3
업종	방직		(66)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬		(54)	3.7	(2)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	직물		(184)	2.2	(4)	25.0	25.0	75.0	25.0	0.0	0.0	50.0	25.0
	염색/가공		(84)	1.2	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	부직포/기타		(90)	5.6	(5)	40.0	40.0	0.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0
	의류/봉제		(160)	1.9	(3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	33.3
규모	10인~29인		(510)	2.2	(11)	45.5	45.5	27.3	18.2	9.1	27.3	27.3	9.1
	30~99인		(109)	2.8	(3)	100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3
	100~299인		(14)	7.1	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	300인 이상		(5)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

⑥ 트렌드로 배우는 니트소재

- ‘트렌드로 배우는 니트소재’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 2.0%(13개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘임원’이 53.8%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

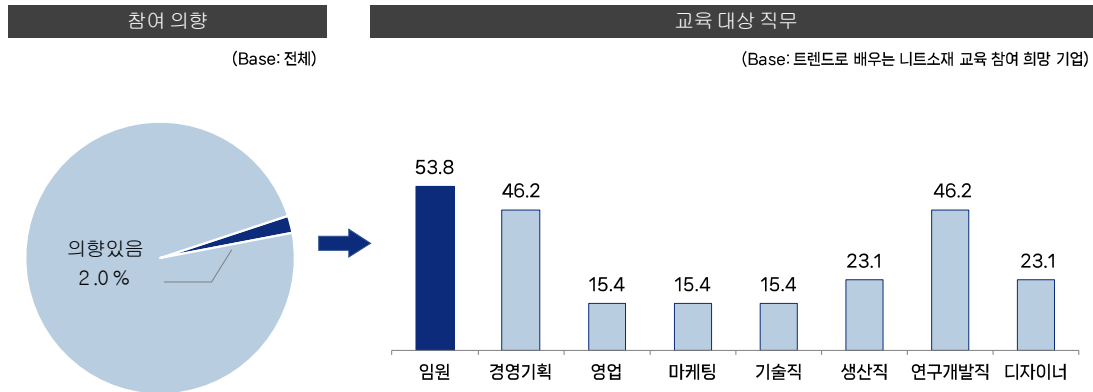


표 3-16 트렌드로 배우는 니트소재 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분			사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
						임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체 ◆		(638)	2.0	(13)	53.8	46.2	15.4	15.4	15.4	23.1	46.2	23.1
업종	방직		(66)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬		(54)	7.4	(4)	75.0	75.0	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0
	직물		(184)	2.2	(4)	50.0	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	50.0	25.0
	염색/가공		(84)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	부직포/기타		(90)	2.2	(2)	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	의류/봉제		(160)	1.9	(3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	33.3
규모	10인~29인		(510)	1.8	(9)	55.6	44.4	11.1	11.1	22.2	33.3	33.3	11.1
	30~99인		(109)	2.8	(3)	66.7	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	66.7	66.7
	100~299인		(14)	7.1	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	300인 이상		(5)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

⑦ 프로그램을 이용한 디지털 의류제작

- ‘프로그램을 이용한 디지털 의류제작’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 2.0%(13개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘경영기획’이 53.8%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

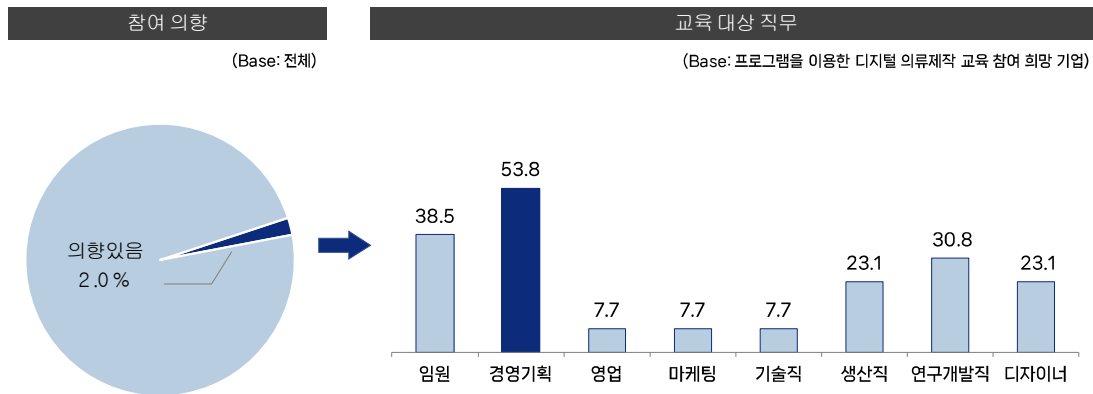


표 3-17 프로그램을 이용한 디지털 의류제작 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
					임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	◆ (638)	2.0	(13)	38.5	53.8	7.7	7.7	7.7	23.1	30.8	23.1
업종	방직	(66)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬	(54)	5.6	(3)	100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0
	직물	(184)	1.1	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	염색/가공	(84)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	부직포/기타	(90)	5.6	(5)	0.0	60.0	0.0	20.0	20.0	40.0	0.0	20.0
	의류/봉제	(160)	1.9	(3)	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3
규모	10인~29인	(510)	2.2	(11)	27.3	54.5	9.1	9.1	9.1	27.3	18.2	18.2
	30~99인	(109)	1.8	(2)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0
	100~299인	(14)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상	(5)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

⑧ 프리미엄 가공 브랜드 적용 및 사례

- ‘프리미엄 가공 브랜드 적용 및 사례’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 2.5%(16개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘임원’이 56.3%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

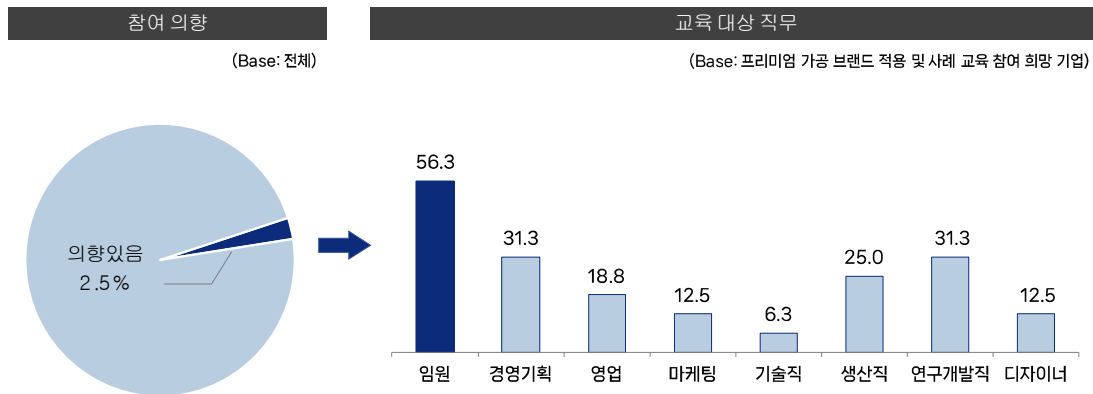


표 3-18 프리미엄 가공 브랜드 적용 및 사례 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	교육대상 직무 비중(%)								
				사례 수 (개사)	임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	(638)	2.5	(16)	56.3	31.3	18.8	12.5	6.3	25.0	31.3	12.5
업종	방직	(66)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬	(54)	3.7	(2)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	직물	(184)	2.2	(4)	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0
	염색/가공	(84)	7.1	(6)	83.3	0.0	16.7	16.7	0.0	50.0	16.7	0.0
	부직포/기타	(90)	2.2	(2)	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	의류/봉제	(160)	1.3	(2)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0
규모	10인~29인	(510)	2.2	(11)	36.4	36.4	27.3	18.2	9.1	27.3	18.2	9.1
	30~99인	(109)	4.6	(5)	100.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	60.0	20.0
	100~299인	(14)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상	(5)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

⑨ 패션 데이터 시각화 분석을 통한 제품기획 활용

- ‘패션 데이터 시각화 분석을 통한 제품기획 활용’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 1.6%(10개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘경영기획’이 60.0%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

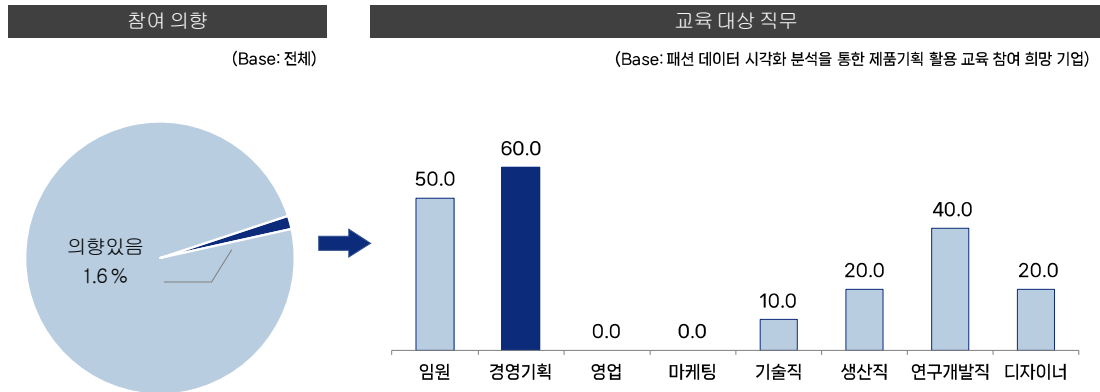


표 3-19 패션 데이터 시각화 분석을 통한 제품기획 활용 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분			사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
						임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체 ◆		(638)	1.6	(10)	50.0	60.0	0.0	0.0	10.0	20.0	40.0	20.0
업종	방직		(66)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬		(54)	3.7	(2)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	직물		(184)	0.5	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	
	염색/가공		(84)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	부직포/기타		(90)	5.6	(5)	20.0	60.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0
	의류/봉제		(160)	1.3	(2)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0
규모	10인~29인		(510)	1.6	(8)	37.5	62.5	0.0	0.0	12.5	25.0	25.0	12.5
	30~99인		(109)	1.8	(2)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0
	100~299인		(14)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상		(5)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

⑩ 하이테크 산업용 섬유소재

○ ‘하이테크 산업용 섬유소재’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 3.1%(20개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘생산직’이 60.0%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

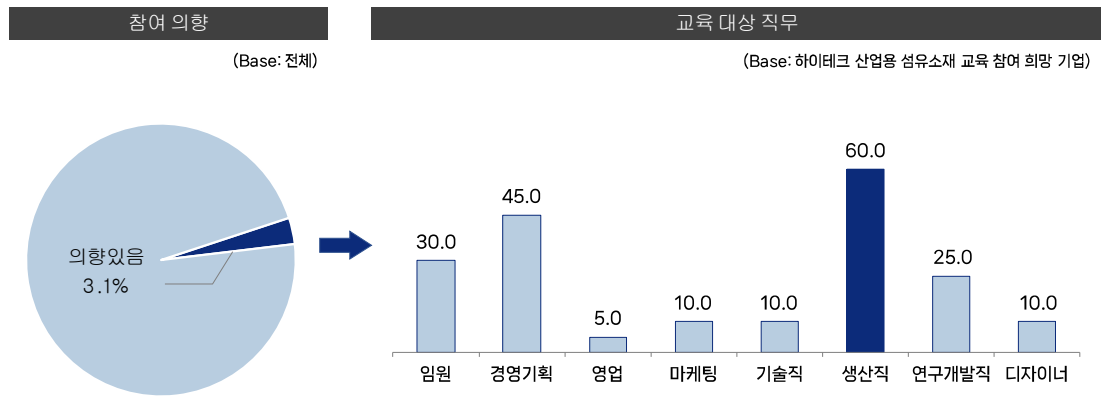


표 3-20 하이테크 산업용 섬유소재 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분			사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
						임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	◆	(638)	3.1	(20)	30.0	45.0	5.0	10.0	10.0	60.0	25.0	10.0
업종	방직		(66)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬		(54)	3.7	(2)	100.0	100.0	50.0	50.0	50.0	100.0	100.0	0.0
	직물		(184)	2.7	(5)	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	40.0	20.0	20.0
	염색/가공		(84)	1.2	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	부직포/기타		(90)	11.1	(10)	20.0	40.0	0.0	10.0	10.0	70.0	0.0	0.0
	의류/봉제		(160)	1.3	(2)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0
규모	10인~29인		(510)	3.1	(16)	18.8	43.8	0.0	6.3	6.3	62.5	12.5	6.3
	30~99인		(109)	2.8	(3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	33.3
	100~299인		(14)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상		(5)	20.0	(1)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0

⑪ ESG 대응형 섬유패션 제품생산

- 'ESG 대응형 섬유패션 제품생산' 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 2.4%(15개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 '임원'이 60.0%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

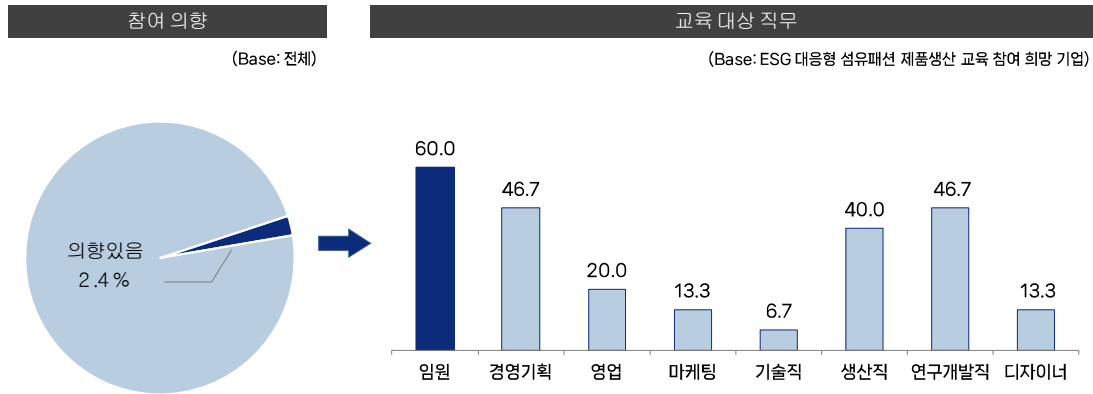


표 3-21 ESG 대응형 섬유패션 제품생산 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분			사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
						임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	◆	(638)	2.4	(15)	60.0	46.7	20.0	13.3	6.7	40.0	46.7	13.3
업종	방직		(66)	1.5	(1)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬		(54)	5.6	(3)	100.0	100.0	33.3	33.3	33.3	66.7	66.7	0.0
	직물		(184)	2.2	(4)	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0
	염색/가공		(84)	1.2	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	부직포/기타		(90)	3.3	(3)	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0
	의류/봉제		(160)	1.9	(3)	100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	100.0	33.3
규모	10인~29인		(510)	2.2	(11)	45.5	36.4	18.2	9.1	0.0	36.4	27.3	9.1
	30~99인		(109)	2.8	(3)	100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	100.0	33.3
	100~299인		(14)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상		(5)	20.0	(1)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0

⑫ 글로벌 섬유산업의 인증 프로그램 및 실무관리

- ‘글로벌 섬유산업의 인증 프로그램 및 실무관리’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 4.1%(26개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘임원’이 50.0%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

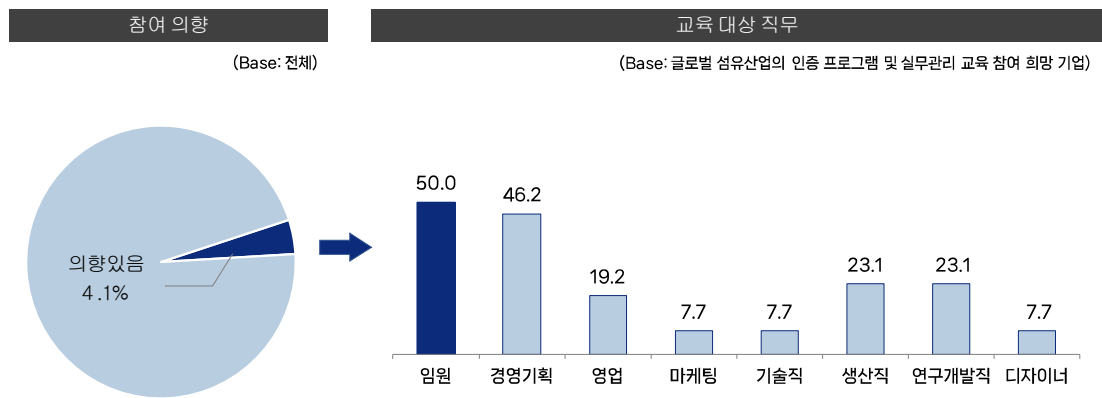


표 3-22 글로벌 섬유산업의 인증 프로그램 및 실무관리 참여 의향 [단위: 개사, %]

구 분		사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
					임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	◆ (638)	4.1	(26)	50.0	46.2	19.2	7.7	7.7	23.1	23.1	7.7
업종	방직	(66)	7.6	(5)	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0
	화섬	(54)	7.4	(4)	100.0	75.0	25.0	25.0	25.0	50.0	50.0	0.0
	직물	(184)	3.8	(7)	14.3	42.9	28.6	14.3	0.0	0.0	14.3	14.3
	염색/가공	(84)	1.2	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	부직포/기타	(90)	6.7	(6)	50.0	66.7	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
	의류/봉제	(160)	1.9	(3)	100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	100.0	33.3
규모	10인~29인	(510)	4.1	(21)	42.9	42.9	19.0	4.8	4.8	19.0	14.3	4.8
	30~99인	(109)	3.7	(4)	75.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0
	100~299인	(14)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상	(5)	20.0	(1)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0

⑬ 데이터 기반 품질경영 및 스마트 상품설계

- ‘데이터 기반 품질경영 및 스마트 상품설계’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 2.7%(17개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘경영기획’이 58.8%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

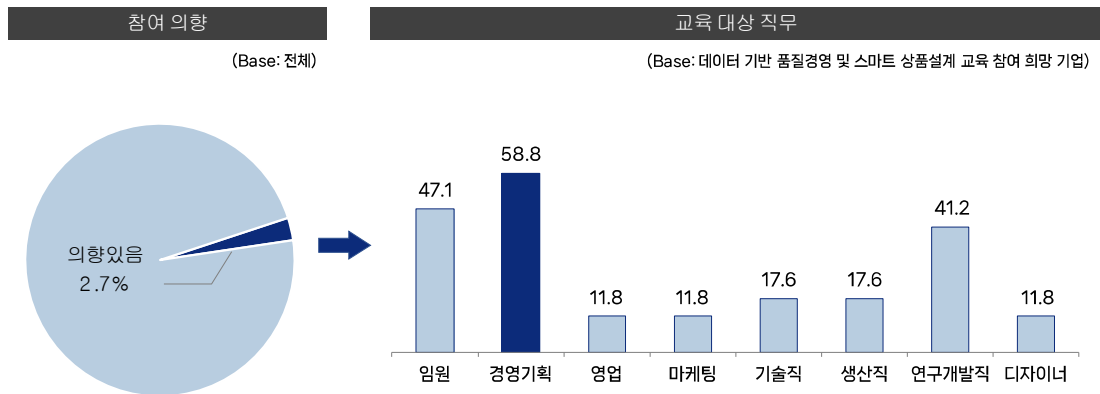


표 3-23 데이터 기반 품질경영 및 스마트 상품설계 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분			사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
						임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	◆	(638)	2.7	(17)	47.1	58.8	11.8	11.8	17.6	17.6	41.2	11.8
업종	방직		(66)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬		(54)	9.3	(5)	80.0	80.0	20.0	40.0	20.0	40.0	40.0	0.0
	직물		(184)	2.2	(4)	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0
	염색/가공		(84)	1.2	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	부직포/기타		(90)	4.4	(4)	25.0	75.0	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0
	의류/봉제		(160)	1.9	(3)	100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	33.3
규모	10인~29인		(510)	2.5	(13)	38.5	53.8	7.7	0.0	15.4	15.4	30.8	7.7
	30~99인		(109)	2.8	(3)	66.7	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7	33.3
	100~299인		(14)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상		(5)	20.0	(1)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0

⑭ 스마트 웨어러블 섬유제품

○ ‘스마트 웨어러블 섬유제품’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 1.6%(10개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘임원’이 80.0%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

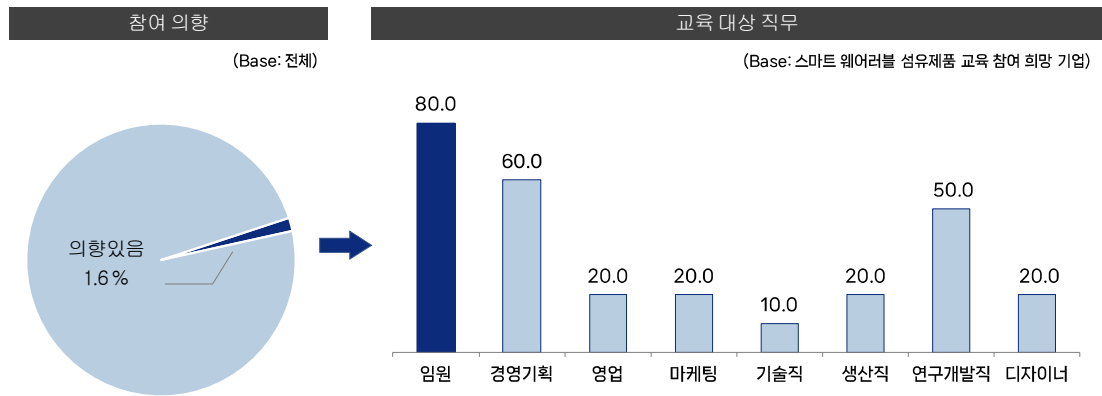


표 3-24 스마트 웨어러블 섬유제품 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분			사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
						임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	◆	(638)	1.6	(10)	80.0	60.0	20.0	20.0	10.0	20.0	50.0	20.0
업종	방직		(66)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬		(54)	9.3	(5)	100.0	80.0	40.0	40.0	20.0	40.0	40.0	0.0
	직물		(184)	0.5	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
	염색/가공		(84)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	부직포/기타		(90)	2.2	(2)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	의류/봉제		(160)	1.3	(2)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0
규모	10인~29인		(510)	1.4	(7)	71.4	57.1	14.3	14.3	0.0	14.3	28.6	14.3
	30~99인		(109)	1.8	(2)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0
	100~299인		(14)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상		(5)	20.0	(1)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0

⑮ 의류용 친환경 섬유소재

- ‘의류용 친환경 섬유소재’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 5.0%(32개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘임원’이 59.4%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

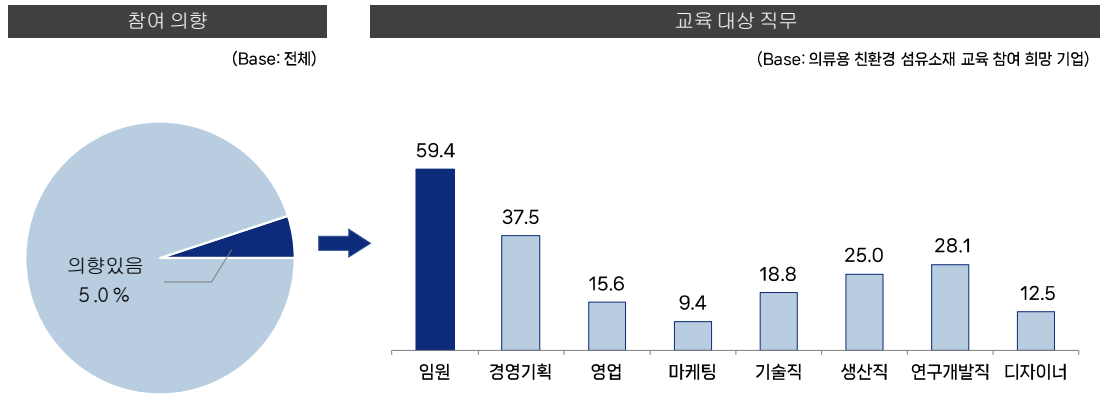


표 3-25 의류용 친환경 섬유소재 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분			사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
						임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	◆	(638)	5.0	(32)	59.4	37.5	15.6	9.4	18.8	25.0	28.1	12.5
업종	방직		(66)	7.6	(5)	40.0	40.0	40.0	0.0	20.0	60.0	0.0	0.0
	화섬		(54)	7.4	(4)	100.0	75.0	25.0	25.0	25.0	75.0	50.0	0.0
	직물		(184)	6.0	(11)	27.3	27.3	9.1	9.1	27.3	9.1	18.2	27.3
	염색/가공		(84)	2.4	(2)	100.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	부직포/기타		(90)	6.7	(6)	66.7	50.0	0.0	0.0	16.7	0.0	33.3	0.0
	의류/봉제		(160)	2.5	(4)	100.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0
규모	10인~29인		(510)	4.7	(24)	50.0	37.5	12.5	8.3	16.7	20.8	25.0	12.5
	30~99인		(109)	6.4	(7)	85.7	28.6	14.3	0.0	14.3	28.6	28.6	14.3
	100~299인		(14)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상		(5)	20.0	(1)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0

⑯ 디지털 트윈(DX)기반 염색공정 및 봉제공정

- ‘디지털 트윈(DX)기반 염색공정 및 봉제공정’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 2.8%(18개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘임원’이 61.1%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

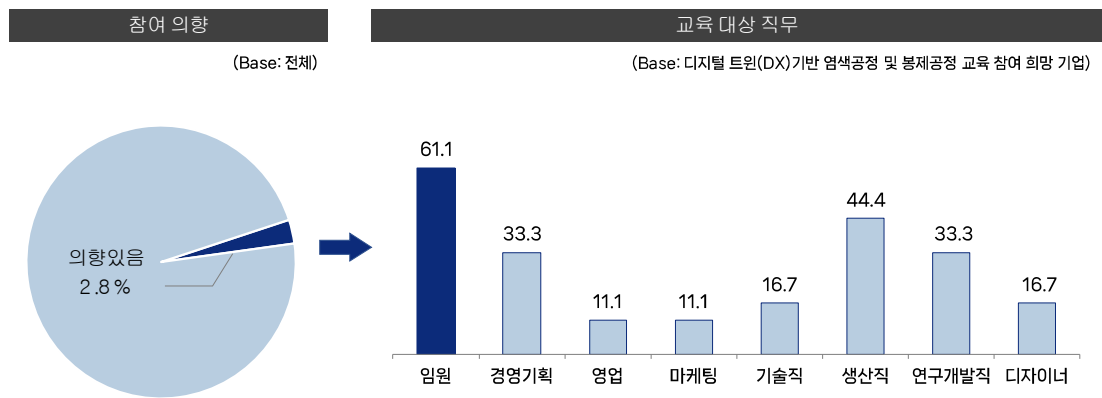


표 3-26 디지털 트윈(DX)기반 염색공정 및 봉제공정 참여 의향 [단위: 개사, %]

구 분			사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
						임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	◆	(638)	2.8	(18)	61.1	33.3	11.1	11.1	16.7	44.4	33.3	16.7
업종	방직		(66)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬		(54)	5.6	(3)	100.0	100.0	33.3	33.3	33.3	66.7	66.7	0.0
	직물		(184)	2.7	(5)	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	40.0	40.0	40.0
	염색/가공		(84)	4.8	(4)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0
	부직포/기타		(90)	4.4	(4)	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0
	의류/봉제		(160)	1.3	(2)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0
규모	10인~29인		(510)	2.2	(11)	45.5	36.4	9.1	9.1	18.2	45.5	27.3	18.2
	30~99인		(109)	5.5	(6)	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	16.7
	100~299인		(14)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상		(5)	20.0	(1)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0

⑰ AI를 활용한 패션상품 기획

- ‘AI를 활용한 패션상품 기획’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 2.5%(16개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘임원’이 68.8%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

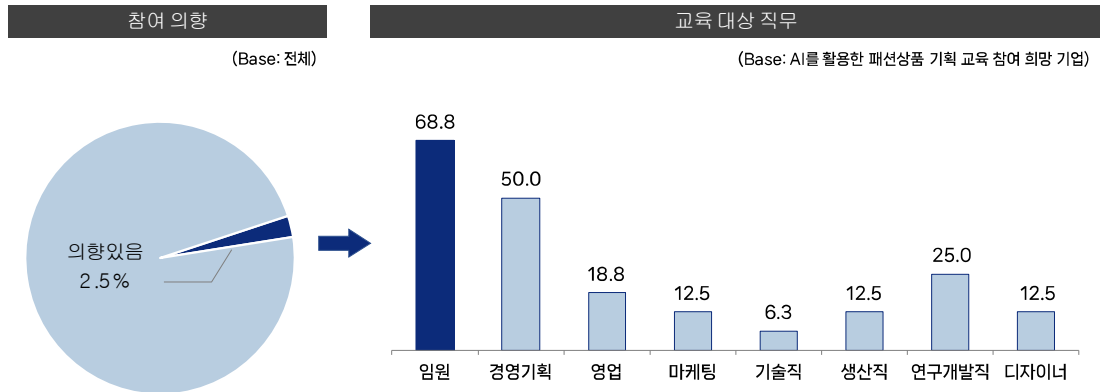


표 3-27 AI를 활용한 패션상품 기획 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분			사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
						임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	◆	(638)	2.5	(16)	68.8	50.0	18.8	12.5	6.3	12.5	25.0	12.5
업종	방직		(66)	1.5	(1)	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	화섬		(54)	7.4	(4)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0
	직물		(184)	1.6	(3)	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3
	염색/가공		(84)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	부직포/기타		(90)	6.7	(6)	66.7	66.7	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0
	의류/봉제		(160)	1.3	(2)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0
규모	10인~29인		(510)	2.5	(13)	61.5	46.2	23.1	15.4	7.7	15.4	15.4	7.7
	30~99인		(109)	2.8	(3)	100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3
	100~299인		(14)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상		(5)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

⑱ BT컬러 커뮤니케이션

- ‘BT컬러 커뮤니케이션’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 1.7%(11개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘임원’, ‘경영기획’, ‘연구/개발직’이 45.5%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

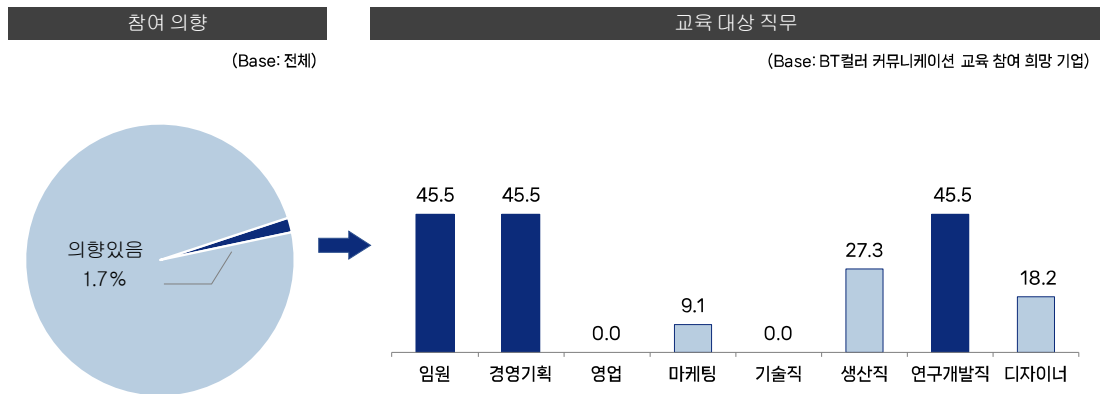


표 3-28 BT컬러 커뮤니케이션 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	교육대상 직무 비중(%)								
				사례 수 (개사)	임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	◆ (638)	1.7	(11)	45.5	45.5	0.0	9.1	0.0	27.3	45.5	18.2
업종	방직	(66)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬	(54)	5.6	(3)	100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0
	직물	(184)	1.6	(3)	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3
	염색/가공	(84)	2.4	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0
	부직포/기타	(90)	1.1	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	의류/봉제	(160)	1.3	(2)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0
규모	10인~29인	(510)	1.6	(8)	37.5	50.0	0.0	12.5	0.0	25.0	25.0	12.5
	30~99인	(109)	2.8	(3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	100.0	33.3
	100~299인	(14)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상	(5)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

⑬ 비전공자를 위한 샵마스터 입문

- ‘비전공자를 위한 샵마스터 입문’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 1.1% (7개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘임원’이 71.4%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

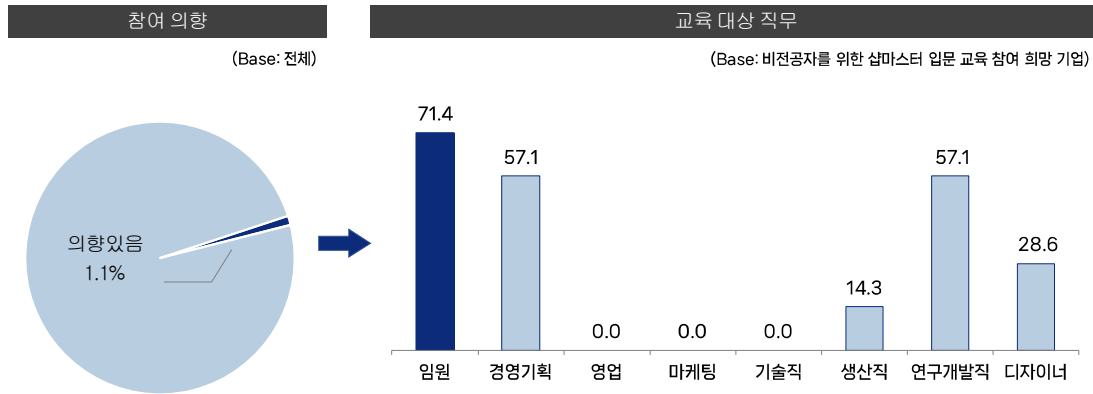


표 3-29 비전공자를 위한 샵마스터 입문 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분			사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
						임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	◆	(638)	1.1	(7)	71.4	57.1	0.0	0.0	0.0	14.3	57.1	28.6
업종	방직		(66)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬		(54)	5.6	(3)	100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0
	직물		(184)	0.5	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	
	염색/가공		(84)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	부직포/기타		(90)	1.1	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	의류/봉제		(160)	1.3	(2)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0
규모	10인~29인		(510)	1.0	(5)	60.0	60.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	20.0
	30~99인		(109)	1.8	(2)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0
	100~299인		(14)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상		(5)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

⑳ 메타버스 플랫폼을 활용한 패션디자인

- ‘메타버스 플랫폼을 활용한 패션디자인’ 교육에 참여할 의향이 있는 업체 비중은 1.6%(10개사)로 나타났으며, 해당 교육의 참여 대상으로는 ‘임원’이 60.0%로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

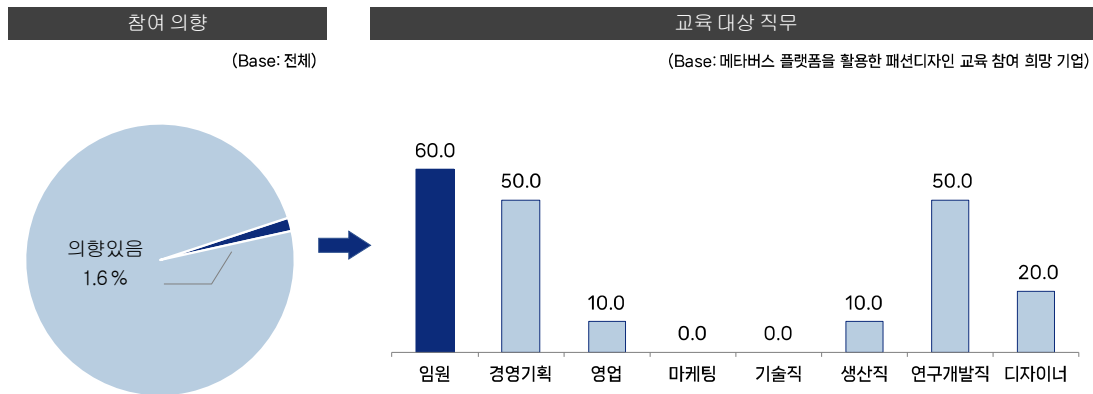


표 3-30 메타버스 플랫폼을 활용한 패션디자인 참여 의향

[단위: 개사, %]

구 분			사례 수 (개사)	참여 의향 기업 비중(%)	사례 수 (개사)	교육대상 직무 비중(%)							
						임원	경영 기획	영업	마 케 팅	기 술 직	생 산 직	연구 개발	디자 이너
◆	전 체	◆	(638)	1.6	(10)	60.0	50.0	10.0	0.0	0.0	10.0	50.0	20.0
업종	방직		(66)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬		(54)	5.6	(3)	100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0
	직물		(184)	0.5	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	
	염색/가공		(84)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	부직포/기타		(90)	4.4	(4)	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
	의류/봉제		(160)	1.3	(2)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0
규모	10인~29인		(510)	1.6	(8)	50.0	50.0	12.5	0.0	0.0	12.5	37.5	12.5
	30~99인		(109)	1.8	(2)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0
	100~299인		(14)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상		(5)	0.0	(0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3. 제언

1. 조사 결과 및 시사점

(1) 섬유패션 기업의 낮은 교육훈련 참여도 및 중요성에 대한 인식 부족

- 2023년 섬유패션 기업 중 교육훈련을 실시한 기업은 27.6%에 불과한 것으로 나타났으며, 교육이 필요하지 않아 실시하지 않았다는 기업의 비중은 63.8%에 해당
 - 교육훈련은 근로자의 지식, 기술, 능력을 향상시키는 도구로, 근로자의 업무능력 향상을 통해 기업의 가치 및 기업의 성과를 올리기 위해서는 인적자본에 대한 투자가 필요하나, 이에 대한 필요성을 느끼지 못하는 기업이 대다수를 차지
 - 이는 국내 섬유패션 기업 경영자의 교육훈련에 대한 인식 부족, OEM 생산 구조에 따른 교육훈련의 필요성 및 인센티브 부재, 대체인력 부족 등 복합적 요인에 기인
 - 또한 산업기술인력 채용 시 우선 채용 전공분야로 “전공불문”이 전체 응답의 68.7%로 응답한 것으로 유추해 보면, 직무에 대한 전문적 기술이 필요하지 않거나 필요한 기술수준이 낮기 때문에 교육훈련의 필요성이 낮을 수 있음
- 교육훈련을 실시한 경험이 있는 기업을 대상으로 교육훈련 투자 현황을 살펴보면, 신입보다는 재직자 중심의 교육이 절대적으로 많은 비중을 차지
 - 교육훈련을 받은 재직자는 업체 평균 15.5명이며, 1인 평균 5.9시간, 1인 평균 5.3만원의 비용을 투자
 - 반면 교육훈련을 받은 신입사원은 평균 1.8명에 불과하지만, 교육시간은 1인 7.8시간, 1인 평균 비용은 9.3만원으로 재직자 대비 높은 수준

(2) 기업의 교육훈련에 대한 수요 및 참여 의향은 낮은 수준

- 교육훈련에 대한 필요성을 느끼지 못하는 기업이 많기 때문에 향후 교육훈련이 필요하다는 기업은 10.4%에 불과
 - 교육훈련이 필요한 직무로는 일반사무직이 19.7%, 기술생산직이 18.8%로 나타난 반면, 연구개발직(7.5%) 및 디자이너(4.2%)에 대한 교육훈련 수요는 낮게 나타남
- 교육훈련 방식에 대해서는 비대면 또는 대면 방식에 상관없다는 응답이 전체의 50.9%로 절반을 차지하는 반면, 온라인 교육은 29.5%, 집체교육은 19.6%가 선호
 - 코로나19 팬데믹 이후 온라인 교육 등 비대면 비즈니스에 대한 수용성이 높아진 경향
- 필요한 교육훈련의 수준은 ‘중’ 48.6%, ‘중상’ 37.3%로 높은 비중을 차지
 - 이는 평균적으로 국내 섬유패션기업이 생산하는 제품이 고난도의 기술이 필요하지 않는 중급 수준의 범용제품을 주로 생산한다는 점을 방증

- 교육기관 선정 시 우선적으로 고려하는 사항으로는 ‘교육내용’이 45.9%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘교육훈련 시간’(30.6%), ‘교육훈련 비용’(9.4%) 등의 순으로 나타남
- 기업이 필요로 하고 업무 연계성이 높은 맞춤형 교육 내용이 가장 중요함을 시사

(3) 기업 교육훈련의 비효율성 및 환경변화 대응 교육훈련 참여 의향 저조

- 응답기업 중 교육훈련의 필요성을 10.4%만이 인지하는 가운데, 참여의사가 있는 교육 과정으로는 ‘비전공자를 위한 섬유패션 입문 I~IV’가 21.0%로 가장 높은 비중을 차지
 - 이는 섬유패션관련 전공자의 섬유패션산업 취업 기피 및 일자리 미스매치, 인력난 심화 등으로 전공과 무관한 인력을 채용함으로 인해 발생하는 교육훈련의 비효율성 초래
- 섬유패션산업의 고부가가치화 전환에 필요한 교육훈련 과정의 낮은 수요가 미래 섬유패션산업의 고도화 전환에 장애로 작용할 가능성
 - 전세계적으로 기후위기 대응 탈탄소화 및 친환경성에 대한 요구 증대, 급속한 기술혁신에 따른 산업혁신 급진전 등 메가트렌드 대응 인적자원의 경쟁력 제고를 위한 투자 미흡
 - * 교육훈련 과정 참여 의향은 ICT융합 과정 13.2%, 지속가능소재 7.4%, 첨단 산업용 섬유 소재 3.1% 등으로 나타남

[교육훈련 과정 참여 의향]

분야	세부 분야	참여 의향
비전공자 교육	비전공자를 위한 섬유패션입문 I (원사에서 원단)	22.1%
	비전공자를 위한 섬유패션입문 II (샘플로 배우는 염색의 품질분석)	
	비전공자를 위한 섬유패션입문 III (스와치로 배우는 우븐소재)	
	비전공자를 위한 섬유패션입문 IV (스와치로 배우는 니트소재)	
	비전공자를 위한 샵마스터 입문	
ICT융합	데이터 기반 품질경영 및 스마트 상품설계	13.2%
	스마트 웨어러블 섬유제품	
	디지털 트윈 기반 염색공정 및 봉제 공정	
	AI 활용 상품기획	
	메타버스 플랫폼을 활용한 패션디자인	
	프로그램을 이용한 디지털 의류 제작	
지속가능소재	ESG 대응 섬유패션 제품생산	7.4%
	의류용 친환경 섬유소재	
첨단 산업용소재	하이테크 산업용 섬유소재	3.1%

자료 : 한국섬유산업연합회, 2023년 섬유패션산업 인력실태조사

(4) 재직자 교육훈련 수요의 가장 큰 장애요인은 대체인력 부족

- 조사 결과에 의하면 재직자 교육훈련 애로사항으로는 응답 기업의 67.9%가 ‘대체인력 부족’을 지적
 - 다음으로 교육비용(6.6%), ‘근로자의 소극적인 태도’(6.0%), ‘적정한 프로그램의 부재’(5.6%) 등의 순
- 대체인력 부족 문제는 인력난이 심각한 중소기업에서 더욱 크게 나타나는데, 분야별 담당자가 교육훈련을 진행할 경우 대체인력의 부족으로 인해 외부 교육훈련 프로그램 참가가 어려움을 호소

2. 정책제언

(1) 기업의 교육훈련에 대한 관심 및 투자 촉진

- 기업 경영자 및 임직원으로 하여금 인적자원 투자가 기업의 생산성 및 성과를 높인다는 인식이 확산되어야 하며, 참여 확대를 위한 인센티브 제공 논의 필요
 - 국민내일배움카드는 고용노동부에서 진행하고 있는 교육비 지원사업으로, 자격증 취득 및 직무역량 제고를 위한 교육 수강의 기회를 제공하고자 구직자, 재직자 구분 없이 누구나 5년 동안 500만원을 지원
 - 다만 현재는 구직자(실업자)에 한해 140시간 이상 국비 과정 수강 시 식비 및 교통비 목적의 훈련장려금을 추가적으로 지원
 - 따라서 중소기업의 교육훈련 장려를 위해 국민내일배움카드(재직자) 과정을 이수할 경우 훈련수당을 재직자로까지 확대 지급 필요

[고용노동부의 HRD-net 직업훈련 교육형태]

국가기간전략훈련	국민내일배움카드(구직자)	국민내일배움카드(재직자)
오프라인 교육의 경우, 구분없이 수강신청 가능		
<ul style="list-style-type: none"> · 교육비 전액 지원 · 훈련수당 지급 · 주중(월~금) 편성 	<ul style="list-style-type: none"> · 교육비 일부 지원 · 시간에 따라 훈련수당 지급 · 주중(월~금) 편성 	<ul style="list-style-type: none"> · 교육비 일부 지원 · 훈련수당 지급× · 주말 또는 야간반 편성

자료 : 고용노동부의 HRD-net

(2) 중소기업의 교육훈련 참여 확대를 위해 찾아가는 교육훈련 실시

- 대체인력 부족으로 인해 중소 섬유패션 기업 재직자들이 교육훈련을 실시하지 못하는 문제점을 해소하기 위한 방안으로 찾아가는 기업 교육훈련 시행
 - 사전 현장 방문을 통한 모니터링 분석 결과를 반영하여 차별화된 부서별 맞춤형 교육설계로 교육의 실효성 제고
 - 기업들의 인력 수요조사를 바탕으로 기술교육을 원하는 중소기업 현장 기술자들을 선정하여, 유능한 퇴직 기술자들이 찾아가 현장 맞춤형 품질관리, 공정개선, 제품개발 등과 관련된 노하우 (오랜 실무경험) 및 숙련 기술을 전수
 - 섬유 전문 생산기술연구원의 지역 중소기업 특성을 고려한 인력양성 기반 구축, 찾아가는 기업 맞춤형 기술교육 시행, 중소기업의 애로기술 해소를 위한 연구원 기술 및 연구인력의 기업 파견 제 활성화 노력 필요

(3) 글로벌 메가트렌드 대응 교육훈련 수요 조사 및 맞춤형 교육훈련 확대

- 최근 전세계적으로 기술·산업 구조의 변화가 급속하게 전개되고 있어 이에 대응한 인력 전환이 산업경쟁력 확보에 필수적
 - ICT 기술, 첨단·친환경 소재 등이 기하급수적으로 진보하고 서로 융합하여 사업화되면서 새로운 재화와 서비스, 비즈니스 모델과 첨단 신산업이 등장하는 등 산업구조가 신속하게 고도화
- 섬유패션 관련 첨단 소재 및 제조 관련 지식뿐만 아니라 첨단 제조기술을 활용하는 설계, 디자인, 운영 등 생산 현장과 긴밀히 연계된 교육 과정 마련 및 교육훈련 실시
 - 산업계 및 기업 현장의 수요에 기민하게 대응할 수 있도록 필요한 교육훈련 수요조사를 실시하고, 이를 기반으로 교육 과정 개설

부가조사 결과

04

4장. 부가조사 결과

1. 조사 결과 요약

1) 생산현장인력 수급 애로사항 및 해결방안

- 생산현장인력 수급 애로사항으로는 '청년의 취업기피 및 인력 고령화'가 69.7%로 가장 높았으며, '관련 숙련자 및 전공자 부족'(13.5%)이 뒤이어 나타남
- 이에 대한 해결방안으로는 '근무여건 개선'이 68.7%로 가장 높게 나타남

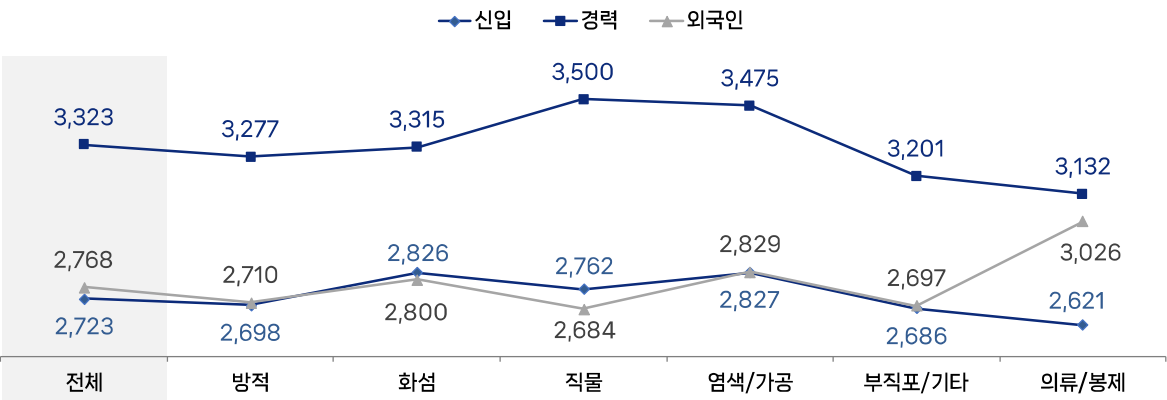
[Base : 전체, 단위 : %]



2) 생산현장 임금 수준

- 생산현장의 평균 연봉 수준으로는 경력이 3,323만원으로 나타났으며, 외국인 2,768만원, 신입 2,723만원 순으로 나타남

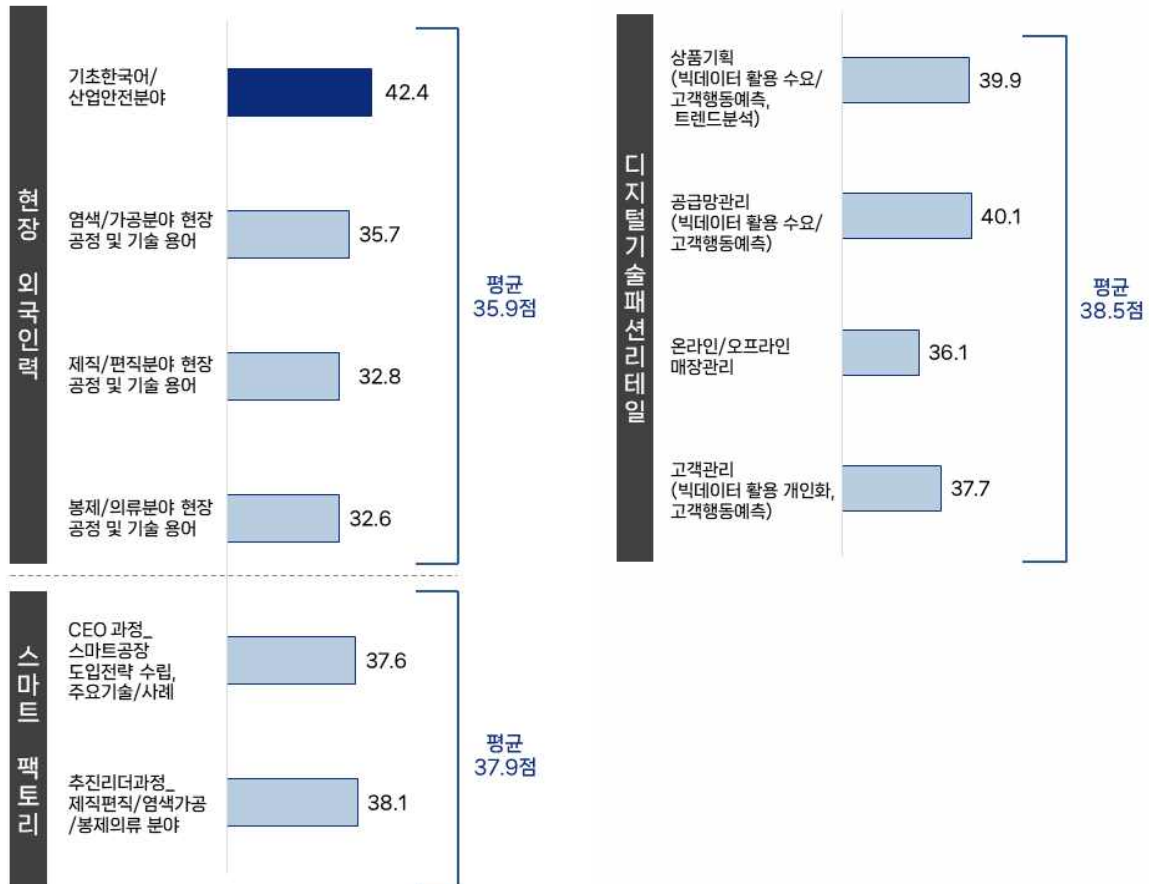
[Base : 전체, 단위 : %]



3) 현장 맞춤형 교육훈련 수요

- 디지털기술패션리테일 분야 교육훈련의 중요도가 평균 38.5점으로 가장 높게 나타났으며, 현장 외국인력 분야 중 '기초한국어/산업안전분야' 교육과정의 중요도가 42.4점으로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : 점]



2. 조사 결과

1) 생산현장인력 부족 관련 대응

(1) 생산현장인력 수급 애로사항

- 생산현장인력 수급 애로사항으로는 ‘청년의 취업기피 및 인력 고령화’가 69.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘관련 숙련자 및 전공자 부족’(13.5%), ‘최저임금 인상, 근로시간 단축 등 근로조건의 변화’(8.3%) 등의 순으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]



표 4-1 생산현장인력 수급 애로사항

[단위: 개사, %]

구분	사례 수	청년의 취업기피 및 인력 고령화	관련 숙련자 및 전공자 부족	최저임금 인상, 근로시간 단축 등 근로조건 변화	찾은 이직 및 조기퇴직	구인 및 구직정보 시스템 접근의 어려움	설비 노후화 등 열악한 근로환경	인력 채용 및 훈련 어려움 부족	정부 인력정책의 복잡한 행정절차	기타
◆ 전 체 ◆	(638)	69.7	13.5	8.3	1.9	1.3	0.6	0.5	0.3	0.2
업종	방직	(66)	83.3	13.6	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	화섬	(54)	70.4	5.6	9.3	11.1	0.0	0.0	1.9	0.0
	직물	(184)	63.6	15.8	14.1	0.5	1.1	0.5	1.1	0.0
	염색/가공	(84)	64.3	25.0	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	부직포/기타	(90)	67.8	5.6	8.9	2.2	1.1	1.1	0.0	1.1
	의류/봉제	(160)	75.0	11.9	3.8	1.9	3.1	1.3	0.6	0.0
규모	10인~29인	(510)	69.8	13.5	9.0	1.4	1.6	0.6	0.4	0.0
	30~99인	(109)	71.6	13.8	4.6	2.8	0.0	0.9	0.0	0.9
	100~299인	(14)	57.1	14.3	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상	(5)	60.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
지역	서울	(148)	90.5	3.4	2.7	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0
	경기/인천	(118)	70.3	12.7	11.0	0.0	0.8	1.7	0.0	0.8
	대전/충청	(41)	58.5	22.0	4.9	4.9	2.4	2.4	0.0	0.0
	대구/경북	(217)	62.2	17.5	10.6	3.2	0.0	0.5	0.9	0.5
	부산/울산/경남	(78)	61.5	16.7	6.4	2.6	2.6	0.0	1.3	0.0
	광주/전라	(29)	51.7	20.7	17.2	3.4	3.4	0.0	0.0	0.0
	강원/제주	(7)	85.7	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

* '없음' 3.8% 미제시

(2) 생산현장인력 부족 해소를 위한 해결방안

- 생산현장인력 부족 해소를 위한 해결방안으로는 ‘근무여건 개선’에 대한 응답이 58.3%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘외국인 근로자 채용 확대’(21.9%), ‘생산현장의 스마트공장 도입’(7.8%) 등의 순으로 나타남 (1순위 기준)

[Base : 전체, 단위 : %]

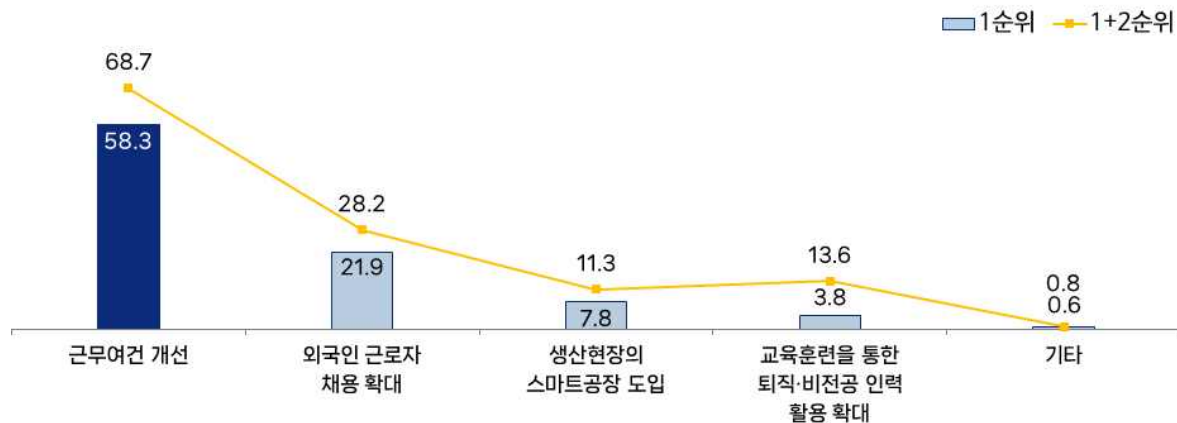


표 4-2 생산현장인력 부족 해소를 위한 해결방안_1순위

[단위: 개사, %]

구 분		사례 수	근무여건 (임금, 환경 등) 개선	외국인 근로자 채용 확대	생산현장의 스마트공장 도입	교육훈련을 통한 퇴직·비전공 인력 활용 확대	기타
◆	전 체	(638)	58.3	21.9	7.8	3.8	0.6
업종	방직	(66)	60.6	28.8	3.0	1.5	0.0
	화섬	(54)	40.7	33.3	14.8	3.7	1.9
	직물	(184)	63.6	14.1	6.0	7.6	1.1
	염색/가공	(84)	38.1	42.9	9.5	2.4	0.0
	부직포/기타	(90)	54.4	23.3	13.3	1.1	0.0
	의류/봉제	(160)	70.0	12.5	5.6	2.5	0.6
규모	10인~29인	(510)	58.0	22.4	8.2	3.3	0.4
	30~99인	(109)	55.0	23.9	6.4	5.5	1.8
	100~299인	(14)	78.6	0.0	7.1	7.1	0.0
	300인 이상	(5)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
지역	서울	(148)	82.4	6.8	5.4	1.4	0.7
	경기/인천	(118)	47.5	35.6	7.6	3.4	1.7
	대전/충청	(41)	48.8	22.0	12.2	2.4	0.0
	대구/경북	(217)	53.5	24.9	6.5	4.6	0.5
	부산/울산/경남	(78)	47.4	21.8	12.8	7.7	0.0
	광주/전라	(29)	62.1	24.1	3.4	3.4	0.0
	강원/제주	(7)	42.9	14.3	42.9	0.0	0.0

* '없음' 7.5% 미제시

표 4-3 생산현장인력 부족 해소를 위한 해결방안_1+2순위

[단위: 개사, %(복수응답)]

구 분		사례 수	근무여건 개선	외국인 근로자 채용 확대	교육훈련을 통한 퇴직·비전공 인력 활용 확대	생산현장의 스마트공장 도입	기타
◆ 전 체 ◆		(638)	68.7	28.2	13.6	11.3	0.8
업종	방직	(66)	71.2	30.3	19.7	4.5	0.0
	화섬	(54)	70.4	38.9	9.3	22.2	1.9
	직물	(184)	72.3	22.3	23.9	8.7	1.1
	염색/가공	(84)	48.8	53.6	3.6	13.1	0.0
	부직포/기타	(90)	68.9	33.3	5.6	17.8	0.0
	의류/봉제	(160)	73.1	14.4	10.6	8.8	1.3
규모	10인~29인	(510)	68.8	27.8	13.5	11.4	0.6
	30~99인	(109)	65.1	33.9	14.7	8.3	1.8
	100~299인	(14)	78.6	0.0	7.1	14.3	0.0
	300인 이상	(5)	100.0	20.0	20.0	60.0	0.0
지역	서울	(148)	85.1	8.8	6.1	8.1	1.4
	경기/인천	(118)	61.0	42.4	11.9	11.0	1.7
	대전/충청	(41)	63.4	34.1	7.3	12.2	0.0
	대구/경북	(217)	65.0	30.9	19.8	10.6	0.5
	부산/울산/경남	(78)	57.7	33.3	16.7	15.4	0.0
	광주/전라	(29)	72.4	31.0	17.2	10.3	0.0
	강원/제주	(7)	100.0	14.3	0.0	57.1	0.0

* '없음' 7.5% 미제시

(3) 생산현장인력 채용 경로

- 생산현장인력 채용 경로는 ‘해당지역 특성화고/전문대학 졸업생’이 29.2%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘타지역 취업희망자’(10.8%), ‘퇴직인력’(8.8%) 등의 순으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : %]

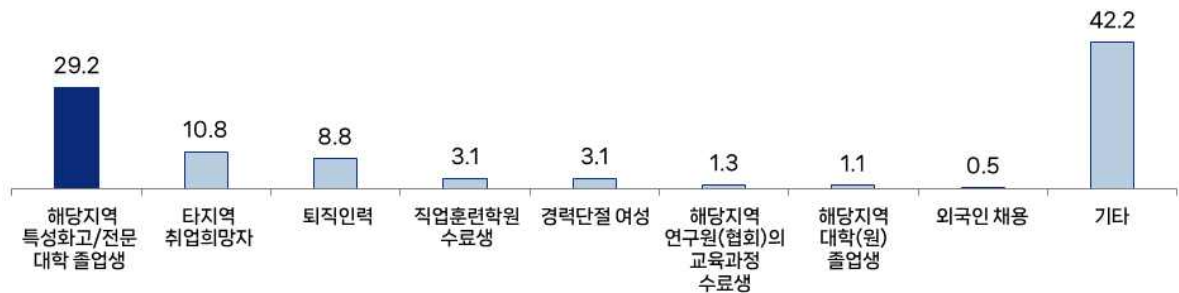


표 4-4 생산현장인력 채용 경로

[단위: 개사, %]

구분	사례 수	해당지역 특성화고 전문대학 졸업생	타지역 취업 희망자	퇴직인력	직업훈련 학원 수료생	경력단절 여성	해당지역 연구원의 교육과정 수료생	해당지역 대학(원) 졸업생	외국인 채용	기타
◆ 전 체 ◆	(638)	29.2	10.8	8.8	3.1	3.1	1.3	1.1	0.5	42.2
업종	방직	(66)	4.5	3.0	42.4	7.6	7.6	0.0	1.5	31.8
	화섬	(54)	31.5	1.9	3.7	1.9	3.7	3.7	5.6	48.1
	직물	(184)	28.8	7.1	1.6	2.2	1.6	1.1	0.5	57.1
	염색/가공	(84)	9.5	46.4	10.7	4.8	3.6	1.2	0.0	23.8
	부직포/기타	(90)	37.8	5.6	7.8	3.3	4.4	2.2	2.2	36.7
	의류/봉제	(160)	44.4	5.6	4.4	1.9	1.9	0.6	0.0	40.0
규모	10인~29인	(510)	28.0	12.0	8.4	2.9	3.3	1.6	1.0	42.2
	30~99인	(109)	29.4	7.3	10.1	4.6	2.8	0.0	0.9	45.0
	100~299인	(14)	50.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	35.7
	300인 이상	(5)	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0
지역	서울	(148)	58.8	5.4	8.1	1.4	0.7	0.0	1.4	24.3
	경기/인천	(118)	25.4	18.6	8.5	3.4	3.4	0.8	0.8	37.3
	대전/충청	(41)	17.1	17.1	9.8	2.4	2.4	0.0	2.4	48.8
	대구/경북	(217)	14.7	12.0	9.7	3.7	4.6	1.4	0.5	53.5
	부산/울산/경남	(78)	19.2	6.4	10.3	3.8	2.6	1.3	2.6	52.6
	광주/전라	(29)	31.0	3.4	3.4	6.9	6.9	6.9	0.0	41.4
	강원/제주	(7)	85.7	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0

(4) 생산현장 평균 연봉 수준

- 생산현장의 평균 연봉 수준으로는 경력이 3,323만원으로 나타났으며, 외국인 2,768만원, 신입 2,723만원 순으로 나타남

[Base : 전체, 단위 : 만원]

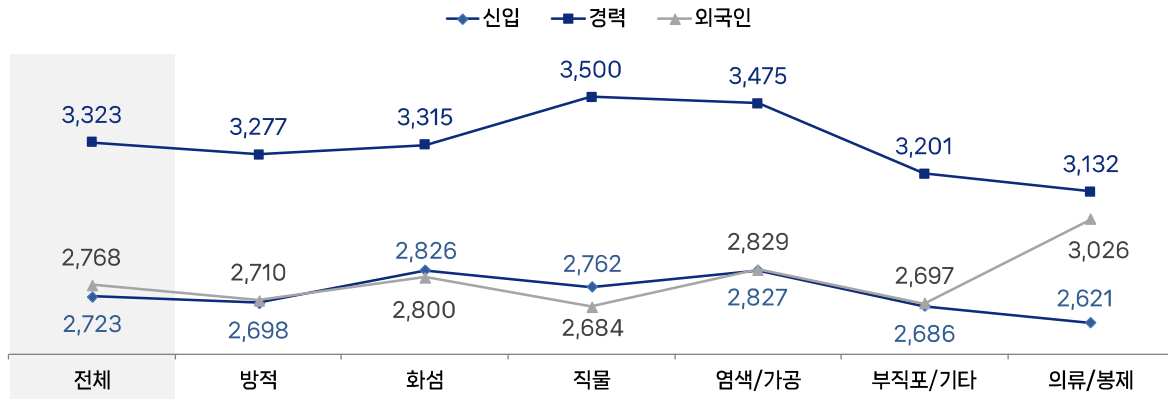


표 4-5 생산현장 평균 연봉 수준

[단위: 개사, 만원]

구분	사례 수	신입	경력	외국인
◆ 전체 ◆	(638)	2,723	3,323	2,768
업종	방직	(66) 2,698	3,277	2,710
	화섬	(54) 2,826	3,315	2,800
	직물	(184) 2,762	3,500	2,684
	염색/가공	(84) 2,827	3,475	2,829
	부직포/기타	(90) 2,686	3,201	2,697
	의류/봉제	(160) 2,621	3,132	3,026
규모	10인~29인	(510) 2,691	3,299	2,747
	30~99인	(109) 2,792	3,363	2,796
	100~299인	(14) 2,929	3,200	3,450
	300인 이상	(5) 3,940	5,260	3,200
지역	서울	(148) 2,718	3,327	2,853
	경기/인천	(118) 2,741	3,419	2,765
	대전/충청	(41) 2,739	3,376	2,626
	대구/경북	(217) 2,771	3,368	2,792
	부산/울산/경남	(78) 2,606	3,101	2,796
	광주/전라	(29) 2,624	3,179	2,717
	강원/제주	(7) 2,700	3,029	2,700

2) 현장 맞춤형 교육훈련 수요

(1) 현장 맞춤형 교육훈련 중요도

- 디지털기술패션리테일 분야 교육훈련의 중요도가 평균 38.5점으로 가장 높게 나타났으며, 현장 외국인력 분야 중 '기초한국어/산업안전분야' 교육과정의 중요도가 42.4점으로 가장 높게 나타남

[Base : 전체, 단위 : 점]

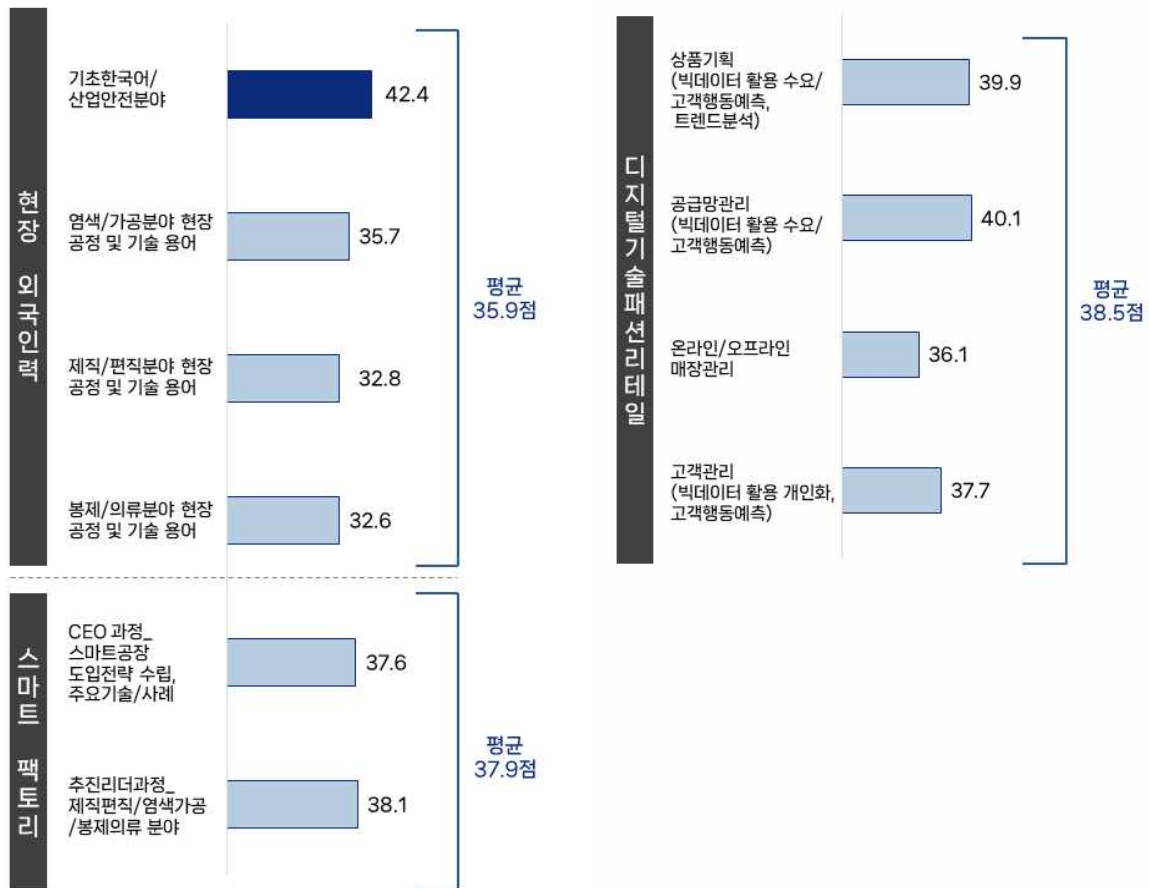


표 4-6 현장 맞춤형 교육훈련 중요도

[단위: %, 점]

구 분		낮음	←	보통	→	높음	100점 환산 점수 (점)
		①	②	③	④	⑤	
현장 외국인력	기초한국어/산업안전분야	33.7	3.4	31.5	22.3	9.1	42.4
	염색/가공분야 현장 공정 및 기술 용어	37.3	6.6	35.1	18.0	3.0	35.7
	제직/편직분야 현장 공정 및 기술 용어	42.2	5.8	33.2	16.1	2.7	32.8
	봉제/의류분야 현장 공정 및 기술 용어	42.2	5.8	33.7	16.0	2.4	32.6
스마트 팩토리	CEO 과정 스마트공장 도입전략 수립, 주요기술/사례	26.6	12.1	48.0	10.8	2.5	37.6
	추진리더과정 제직편직/염색가공/봉제의류 분야	26.6	10.7	48.1	12.9	1.7	38.1
디지털기술 패션리테일	상품기획(빅데이터 활용 수요/고객행동예측, 트렌드분석)	26.8	9.4	44.7	15.5	3.6	39.9
	공급망관리(빅데이터 활용수요/고객행동예측)	26.5	9.4	44.4	16.6	3.1	40.1
	온라인/오프라인 매장관리	30.9	11.4	42.9	12.1	2.7	36.1
	고객관리(빅데이터 활용 개인화, 고객행동예측)	28.2	10.2	46.2	13.2	2.2	37.7

(2) 향후 인력 수요에 대응하기 위하여 필요한 교육훈련

- 향후 인력 수요에 대응하기 위하여 추가적으로 필요한 교육훈련에 대한 응답을 업종별로 살펴보면 아래와 같음

■ 표 4-7 업종별 향후 인력 수요에 대응하기 위하여 필요한 교육훈련

업 종	필요한 교육훈련 내용
화섬	<ul style="list-style-type: none"> 빅데이터 활용 고객 행동 예측
직물	<ul style="list-style-type: none"> 생산기술교육 섬유종류 염색물질 신규생산직 기본 교육
염색/가공	<ul style="list-style-type: none"> 외국인 대상 한국어 교육 무역 프로세스 교육 언어개발 디지털 온라인 교육 클로누 씨엘도 쓰리디 교육
부직포/기타	<ul style="list-style-type: none"> 의류제작 영업 섬유공정 전반적 과정 봉제 교육
의류/봉제	<ul style="list-style-type: none"> 섬유 관련 모든 교육 안전교육 섬유 생산공정이나 방사 섬유 등 다양한 구조 교육 스마트 팩토리 GX 교육

(3) 희망 기술·인력 관련 교육 및 건의사항

- 기업 측면에서 정부나 연합회 등에서 제공해주었으면 하는 기술·인력 관련 교육, 정책적 지원 건의사항에 대한 의견은 다음과 같음

■ 표 4-8 희망 기술·인력 관련 교육 및 건의사항

구 분	필요한 교육훈련 내용	응답수(개)	비율(%)
정책적 지원 관련	• 소공인 금융/자금 지원	8	1.2
	• 채용 관련 정보 제공 및 교류	3	0.5
	• 공공요금 인하	2	0.3
	• 해외 전시회 지원	2	0.3
	• 홍보	2	0.3
	• 채용 지원금	1	0.2
	• 근무 환경 개선 정책	1	0.2
	• 제조 장비 지원	1	0.2
	• 물류 관련 정보 제공	1	0.2
	• 중소기업 시설투자	1	0.2
	• 장기근속에 대한 인센티브 지원	1	0.2
	• 소기업 규제완화	1	0.2
외국인 인력 관련	• 외국인 수요확대	3	0.5
	• 외국인 인력 정책 개선	2	0.3
	• 내국인/외국인 간 임금 차등	2	0.3
교육 관련	• 교육 지원	4	0.6
	• 교육 비용 지원	3	0.5
	• 기술 교육 지원	1	0.2
의견 없음	• 없음/모름/무응답	603	93.9

3. 제언

1. 조사 결과 및 시사점

(1) 청년의 취업 기피 및 인력 고령화에 따른 생산현장인력 부족 심화

- 신규 인력 유입의 지속적 감소와 기존 인력의 고령화 진전 등으로 생산현장의 인력난 심화
 - 생산직 인력부족률은 2021년 5.8%, 2022년 6.1%, 2023년 6.6%로 심화
- 생산인력 부족의 가장 큰 요인은 청년의 취업기피 및 인력 고령화가 69.7%로 가장 높았으며, 관련 숙련자 및 전공자 부족(13.5%), 최저임금 인상과 근로시간 단축 등 근로조건의 변화(8.3%) 등으로 나타남
 - 50세 이상 중고령 인력 비중이 2023년 53.6%로 절반 이상을 차지하는 가운데, 특히 봉제업 특성상 중고령 여성 인력의 비중이 높음
 - 주 52시간 근무제 시행에 따라 연장근로를 통한 노동력 활용이 불가피해지고, 근무제 개편(맞교대→3교대 등)으로 추가 인력수요가 높아진 반면, 인력난에 따른 인력 공백이 더욱 크게 발생
 - 2023년 최저임금이 시간당 9,620원으로 전년 대비 5% 인상되어 기업의 인력 채용에 대한 부담 증가
 - 반면 생산인력의 잦은 이직 및 조기퇴직(1.9%)과 구인 및 구직정보 시스템 접근의 어려움(1.3%)은 낮은 비중을 차지

(2) 생산현장인력 부족 해결을 위한 임금 및 작업환경 등 근무여건 개선이 가장 시급

- 생산현장인력 부족을 해결하기 위해서는 근무여건(임금, 환경 등)이 개선되어야 한다는 응답이 58.3%로 가장 높게 나타났으며, 외국인 근로자 채용 확대(21.9%), 생산 현장의 스마트공장 도입(7.8%), 교육훈련을 통한 퇴직·비전공 인력 활용 확대(3.8%) 등의 순으로 나타남(1순위 기준)
 - 생산 인력 부족의 가장 큰 애로사항으로 나타나는 취업기피 및 고령화 등을 해결하기 위해 열악한 작업환경, 낮은 임금과 복지제도 등 근무여건의 개선이 가장 시급한 것으로 나타남
 - 외국인 근로자 채용 확대는 염색/가공업(42.9%)에서 가장 수요가 높은 것으로 나타남
- 생산현장의 평균 연봉 수준은 경력직이 3,323만원, 외국인력이 2,768만원, 신입 2,723만원으로 조사되어 전반적으로 임금 수준이 높지 않은 가운데, 경력과 신입간 연봉 차이가 크지 않은 것으로 나타남
 - 또한 외국인 근로자의 경우 숙박비 등 부대비용으로 신입보다 다소 높게 책정

(3) 생산현장의 인력 채용은 해당 지역 특성화고 및 전문대학 졸업생에 크게 의존

- 생산현장인력 채용 경로는 '해당 지역 특성화고/전문대학 졸업생'이 29.2%로 가장 높게 나타나 해당 지역 출신 인력에 크게 의존하고 있으며, 학력 수준도 대학이 아닌 특성화고 및 전문대학 출신을 선호
 - 그 외에 타 지역 취업희망자(10.8%), 퇴직인력(8.8%) 등의 순으로 나타났으며, 직업훈련학원 또는 해당 지역 연구원(협회)의 교육과정 이수자, 경력단절여성, 해당 지역 대학(원) 졸업생, 외국인 채용 등은 적은 것으로 조사

(4) 현장 특성별 맞춤형 교육훈련의 중요도에 대한 높은 인식

- 섬유패션 기업의 현장 경쟁력 강화 및 기술 혁신에 대비하여 현장에서 수요가 높은 교육훈련에 대한 중요도를 평가한 결과 큰 편차없이 고른 분포를 보임
 - 현장 외국인력(평균 35.9점), 스마트 팩토리(37.9점), 디지털기술패션리테일(38.5점) 등 3개 분야의 교육훈련의 중요도 평가
- 디지털기술패션리테일 분야 교육훈련의 중요도가 평균 38.5점으로 상대적으로 조금 높은 가운데, 세부적으로는 공급망 관리(40.1점) 및 상품기획(39.9점), 고객관리(37.7점) 등의 부문에서 AI 활용 교육훈련의 중요도가 높게 평가
- 스마트 팩토리 관련 교육훈련은 국내 섬유패션기업의 낮은 디지털 전환 수준에 대응하여 DX추진 리더과정(38.1점), CEO과정(37.6점) 등에 대해 중요하게 평가
 - 이는 디지털 전환의 시작을 가능하게 하는 디지털 리더 및 전략의 부재로, 사내 추진 조직(디지털 전담 부서(인원) 또는 사내 정책 등)과 추진 동력(관련된 프로젝트/투자 등)이 약한 현실을 반영
 - 디지털 전환을 가속화하기 위해서는 디지털 전환 관련 리더십 및 비전, 추진체계 확립부터 추진할 필요성에 대한 인식 방증
- 현장 외국인력 관련 교육훈련은 '기초한국어/산업안전분야' 교육과정의 중요도가 42.4점으로 가장 높게 나타났으며, 염색·제직·봉제 등의 현장 공정 및 기술용어 관련 교육훈련의 중요도도 32~36점 정도로 평가
 - 외국인 근로자의 의사소통 문제 해결 및 기술 숙련도를 높이기 위한 교육훈련의 필요성을 중요하게 평가

2. 정책제언

(1) 젊은 인력의 신규 유입을 위한 ICT 활용 비즈니스 및 신진 브랜드 육성

- 상품기획, 디자인, 제조, 홍보, 마케팅 등 밸류체인 전반에서 ICT 기술 융합을 통한 산업 혁신이 빠르게 이루어지면서 ICT 기술을 기반으로 하는 섬유패션 비즈니스가 빠르게 성장
 - AI 등 ICT 기술 활용에 능숙한 젊은 인력의 신규 유입을 확대하기 위한 새로운 비즈니스 창출 및 확산 지원
- 주요 소비층으로 부상하고 있는 MZ 세대의 나만의 힙한 패션 및 가치 소비 선호 트렌드에 대응한 신진 디자이너 또는 브랜드 육성
 - 신진 디자이너 및 브랜드를 발굴하여 기획, 브랜딩, 유통, 마케팅, 영업/물류, 글로벌 진출 등 지원
 - 가치 소비를 중시하는 최근 소비 트렌드 대응 친환경 패션 스타트업 등 육성

■ 컨트롤클로더의 빅데이터를 활용한 의류 생산 플랫폼, FAAI(파이)

- ▶ 핵심키워드
 - : 의류 지식이 전혀 없는 사람도 AI를 통해 의류 제작 의뢰 가능
- ▶ 타겟
 - : 판매 채널을 가진 1인 인플루언서 또는 개인 브랜드로 온라인 등을 통해 판매하려는 의류 판매자와 나만의 패션을 선호하는 MZ 세대를 연결
- ▶ 온라인 패션 플랫폼 FAAI
 - : 기존 의류 제조업체의 데이터를 기반으로 1인 셀러가 만들고자 하는 의류를 3D 일러스트 샘플로 먼저 확인할 수 있도록 한 플랫폼으로 가능 샘플만 3억 5,000만개에 해당, 2018년 출시
- ▶ 사업방식
 - : 봉제공장 등 4,000여 곳의 의류제조업체로부터 수기(手記) 데이터 확보 → AI를 활용해 의뢰자가 원하는 의류를 일러스트로 구현 → 제조업체에 의뢰받은 의류를 가장 효율적이고 최적화된 방법을 제공
- ▶ 거래처
 - : 고객사 6,000여개 중 1인 셀러 및 신생브랜드가 과반수 이상, 미국 할인점 코스트코 및 백화점 체인 삭스 피프스 애비뉴, 코오롱, 이랜드, LF 등

(2) 자동화 및 스마트팩토리 진전에 따른 현장의 스마트 제조인력 양성

- 스마트팩토리는 인구고령화 및 인력난에 따른 저성장을 극복하기 위한 것으로 산업 내 고용 및 직업구조 등에 큰 변화가 예상되는 만큼 중장기적 관점에서 체계적으로 준비

- 생산인력 감소 고착화 현상에 대응한 제조공정의 스마트화에 따라 현재 인력들의 재배치가 필요하며 전문기술을 습득하고 활용할 수 있는 역량 강화 필요
- 급격한 기술변화에 대응하기 위해 지식 습득 및 문제해결 역량 등을 중심으로 한 교육체계 강화와 산학연 협력 활성화
- 섬유패션산업의 다단계 생산구조를 반영하여 품목별 기업 수요기반 맞춤형 컨설팅 및 기술 자문, 스마트 제조인력 교육

(3) 생산현장의 외국인 근로자 교육훈련 확대

- 외국인 근로자의 교육훈련 확대를 통한 숙련도 제고 및 역량 강화
 - 현재와 같은 생산 현장의 인력난이 지속된다면 장기적으로 국내 섬유패션산업은 외국인 근로자에 대한 의존도가 지속적으로 높아질 것으로 예상
 - 따라서 염색가공, 직편물 등 내국인이 취업을 기피하는 품목 및 공정에서 국내 제품의 경쟁력을 유지하기 위해서는 외국인 근로자의 단순 기능만으로는 역부족
 - 조선업의 사례와 같이 숙련 외국인 근로자에 대한 의존도가 높아질 것으로 예상됨에 따라 외국인 근로자 대상 숙련도 제고를 위한 교육훈련 확대

(4) 산업구조 고도화 대응 산업혁신 전문인력 양성시스템 구축

- 향후 섬유패션산업은 경영 악화 및 수익성이 낮은 부문의 구조조정 압력이 지속되어 인력수요가 지속적으로 감소할 전망
 - 이에 따라 비수익 부문의 과감한 사업 정리, 해외진출 등으로 인력 수요가 전반적으로 감소하는 가운데, 새롭게 부상하는 산업에 대한 선제적 투자 및 신산업 대응으로 첨단 부문의 인력 수요는 증가할 것으로 예상
 - 코로나 이후 항바이러스, 건강 등에 대한 관심 증대로 헬스케어 관련 고기능성 섬유, 디지털 전환 및 친환경 대응 첨단섬유 수요 증가가 예상됨에 따라 신규 인력 확대 가능성
 - 전반적으로 범용 및 중저가 섬유패션 제품은 국내 생산으로 대체하기가 어려운 실정으로 새로운 GVC 전략 마련 등 국내 생산인력 조정 불가피
 - 2022년 한국기업혁신조사에 의하면 섬유제품 및 의복의 다양한 부문에서 혁신이 진행되고 있으며 이와 관련한 인력수요 확대 예상

[섬유패션산업 기업의 기술혁신 현황(2021년)]

[단위 : %]

	상품생산 및 개발 또는 서비스방법	물류 및 배송 또는 유통방법	정보처리 또는 통신방법	회계 또는 행정업무 방법	절차 또는 비즈니스 관행	업무 분장 및 의사결정 또는 인적자원 관리	마케팅 방법
섬유제품	17.4	5.7	0.2	0.2	0.0	1.1	6.7
의복	40.9	20.4	0.6	3.6	5.2	5.0	5.6
제조업	15.1	4.4	1.8	2.4	1.5	2.6	5.2

자료 : 과학기술정책연구원, 2022 한국기업혁신조사(제조업 부문)

○ 미래 수요 및 산업구조 고도화 대응 전문인력 양성 시스템 구축

- 산업용 섬유, 친환경 섬유, 스마트 의류 등 고기능성 첨단 섬유소재 및 제품 개발, DX를 통한 제품·공정·BM 혁신 등 전사적 밸류체인을 아우르는 포괄적인 인력 양성 시스템 구축 필요
- 특히 소재, 제품, 수요를 결합한 수요 맞춤형 전문인력 양성 및 채용 연계 시스템 구축
- 특히 섬유패션산업의 경우 해당 지역 특성화고 및 전문대학 졸업생에 대한 의존도가 크므로 지역 내 교육기관과 협력체계 구축
- * B대학의 경우 2017년부터 5년간 교육부와 한국연구재단이 지원하는 LINC+ 사회맞춤형학과를 운영, 디지털 역량 개발을 위한 교육과정 개설·운영 및 인력 양성
- * 코로나19 여파로 인한 경영난과 더불어 일자리 미스매치가 심화되고 있는 현실에서 지역연구 기업과 공동으로 교육과정을 운영해 맞춤형 교육을 제공하고 디지털 실무 능력을 갖춘 인재를 양성, 협약된 기업에 인력을 공급

[디지털 인력 양성교육 과정 로드맵 사례(B대학)]

구분	1	2	3	4
직업 기초 능력	의사소통능력	정보능력	문제해결능력	자원관리능력
	대인관계능력	기술능력	조직이해능력	직업윤리
디지털 활용	컴퓨터 기업실무	컴퓨터 그래픽스	E-비즈니스 실무	E-비즈니스창업
디지털 관련	취업 진로탐색과 자기개발	산학프로젝트	E-포트폴리오	
패션		패브릭디자인 시뮬레이션	니트의류 컴퓨터디자인	디지털 디자인실무
	패턴 CAD 기초	패턴CAD	3D 가상의류 기초제작	3D가상의류 실무제작
전공 교과		테크니컬 디자인	디지털 텍스타일	산업패턴 CAD 및 그레이딩
마케팅	글로벌 비즈니스	섬유무역 매뉴얼	온라인콘텐츠 제작	패션쇼핑몰 창업 실무
	구매 및 영업관리	섬유패션무역 수출입관리	SNS마케팅	

(5) 급변하는 환경·기술 대응을 위한 섬유패션 분야 국가직무능력표준(NCS) 개편

- 국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업별·수준별로 체계화한 것임⁵⁾
 - 일-직업교육훈련-자격을 연계하고 직업교육훈련과 자격체계를 직무 수행능력 중심으로 전환하여 인적자원개발의 실효성을 제고하는 데 목적이 있음
- 정부는 능력중심사회 실현을 위해 NCS를 기반으로 교육과정, 직업훈련, 자격, 인사관리(채용, 임금 등) 체계의 개편을 추진하고 있음
 - 기업은 직무분석, 인적자원관리 도구, 인적자원개발 프로그램, 특화자격 신설 등을 원하고 있으며, 교육훈련기관은 산업현장의 요구에 맞는 맞춤형 교육훈련과정을 개설하여 운영하기를 원하고 있음
 - 이에 기업 및 교육훈련기관, 자격시험 기관 등 각 분야별 의견을 수렴하여 NCS를 개발하고 산업현장에서 활용하는 것을 목표로 함
- 한편으로는 NCS는 국가가 정해놓은 직무별 표준에 맞춰 자신의 능력을 판단하고 부족하거나 필요한 역량이 무엇인지 가늠할 수 있는 지표이기 때문에 구직자 및 재직자에게 매우 필요한 제도
 - 특성화고 및 전문대가 NCS를 기반으로 교과목(교재 및 설비)을 편성하거나, 교육과정을 개발·운영한다는 측면에서 산업계의 인력공급 측면에서도 매우 중요
- 따라서 DX, GX 등 글로벌 메가트렌드 대응하여 변화하는 직무를 선제적으로 파악하고 체계화하여 반영하는 것은 미래 우리 산업의 필요인력 양성 및 수급 원활화를 위해 매우 중요
 - 섬유패션의 경우 글로벌 공급망 관리, 지속가능섬유 기획·개발 및 생산, 디지털 전환 관련 직무 변화 등을 NCS에 지속적으로 반영 개편

5) 국가직무능력표준(NCS) 포털

부록

설문지

한국섬유산업연합회(인적자원개발협의회)에서는 산업통상자원부의 지원으로 섬유패션업계의 인력수급 원활화, 교육훈련 수요 파악을 위해 실태조사를 실시합니다.

응답하신 내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의해 비밀이 보장되고, 통계작성 목적으로만 사용됩니다.

동 조사는 섬유패션업계 인력수급정책 수립 및 업계 지원을 위한 자료로 활용되오니, 설문에 적극 참여 부탁드립니다.

* 수신을 원치 않으시면 080-528-4700(수신자 부담)로 연락주시기 바랍니다.

2024년 1월

조사주관기관	조사수행기관(회신처)
한국섬유산업연합회	

사업체 일반현황

회사명			응답자 성명	
부서			직위	
이메일			전화번호	
주소	____시(도) _____구(시/군)			
설립년도	(_____) 년			
사업체조직유형 (해당사항에 V 표시)	① 법인사업체 ② 개인사업체 ③ 기타 (비영리 기관, 정부출연기관)			
사업자등록번호	□□□-□□-□□□□□□		법인등록번호	□□□□□□-□□□□□□□□
사 업 체 홈 페이지	http://www. _____			
노동조합	① 유 ② 무			
산업단지 입주여부	① 유 (입주산업명 : _____ 산업), ② 무			
응답사업체유형	① 본사/공장(사업.영업소/연구소) 일지형 (단독사업체) ② 본사/공장(사업.영업소/연구소) 분리형인 경우 본사 ③ 본사/공장(사업.영업소/연구소) 분리형인 경우 공장(사업소, 본사 직영점) ④ 본사/공장(사업.영업소/연구소) 분리형인 경우 연구소(사업체 부설연구소) ⑤ (단독)지점(개인사업자 매출 발생하는 경우-대리점, 영업소 등) ⑥ 국가(단독) 연구소/연구기관 ⑦ 기타 (별도 국가기관도 포함)			
주력사업분야 (소(세)분류업종)	① 방직 및 가공사 제조업 ② 직물(제직/편직) 및 직물제품 제조업 ③ 섬유제품 염색, 정리 및 마무리 가공업 ④ 기타 섬유제품 제조업 ⑤ 봉제의복 제조업 ⑥ 모피제품 제조업 ⑦ 편조의복 제조업 ⑧ 의복 액세서리 제조업 ⑨ 화학 섬유 제조업			

세세분류업종 (KSIC 5단위)	13101(면 방적업) 13102(모 방적업) 13103(화학섬유 방적업) 13104(연사 및 가공사 제조업) 13109(기타 방적업) 13211(면직물 직조업) 13212(모직물 직조업) 13213(화학섬유직물 직조업) 13219(특수직물 및 기타 직물 직조업) 13221(침구 및 관련제품 제조업) 13222(자수제품 및 자수용 재료 제조업) 13223(커튼 및 유사 제품 제조업) 13224(천막, 텐트 및 유사 제품 제조업) 13225(직물포대 제조업) 13229(기타 직물제품 제조업) 13300(편조 원단 제조업) 13401(숨 및 실 염색 가공업) 13402(직물, 편조 원단 및 의복류 염색 가공업) 13403(날염 가공업) 13409(섬유제품 기타 정리 및 마무리 가공업) 13910(카펫, 마루덮개 및 유사 제품 제조업)	13921(끈 및 로프 제조업) 13922(어망 및 기타 끈 가공품 제조업) 13992(부직포 및 펠트 제조업) 13993(특수사 및 코드직물 제조업) 13994(표면처리 및 적층 직물 제조업) 13999(그 외 기타 분류 안된 섬유제품 제조업) 14111(남자용 겉옷 제조업) 14112(여자용 겉옷 제조업) 14120(속옷 및 잠옷 제조업) 14130(한복 제조업) 14191(셔츠 및 블라우스 제조업) 14192(근무복, 작업복 및 유사 의복 제조업) 14193(가죽의복 제조업) 14194(유아용 의복 제조업) 14199(그 외 기타 봉제의복 제조업) 14200(모피제품 제조업) 14300(편조의복 제조업) 14411(스타킹 및 기타양말 제조업) 14419(기타 편조 의복 액세서리 제조업) 14499(그 외 기타 의복 액세서리 제조업) 20501(합성섬유 제조업) 20502(재생 섬유 제조업)
----------------------	---	---

연도	소속 기업의 매출액	연도	소속 기업의 연구개발비
2020년	조 억원	2020년	조 억 백만원
2021년	조 억원	2021년	조 억 백만원
2022년	조 억원	2022년	조 억 백만원

소속 기업체 종업원수 (A)			
계 ()명	응답 사업체 종업원수(B)		
여성 ()명	계 ()명	산업기술인력 해당직업의 종업원수 (C)	
	여성 ()명	()명	응답사업체 산업기술인력수(D) ()명

응답 사업체의 산업기술인력 현재인원	전체인원	고졸	전문대졸	학 사	석 사	박 사
	명	명	명	명	명	명
현원 중 이공계 졸업자 수	명		명	명	명	명
응답 사업체의 산업기술인력 부족인원	부족인원(계)	고졸	전문대졸	학 사	석 사	박 사
	명	명	명	명	명	명
부족인원 중 이공계 졸업자 수	명		명	명	명	명
응답 사업체의 연구개발부서 또는 팀의 여부	① 연구개발 부서 또는 팀이 있음 ② 연구개발 부서 또는 팀이 없음 (아래 문항 미작성)					
응답 사업체의 연구개발부서 또는 팀의 인력현황	전체인원	고졸	전문대졸	학 사	석 사	박 사
	명	명	명	명	명	명

인력 현황

Q1. 인력 보유 현황 (2023년 12월 말 기준으로 작성)

응답방법

- 해당 직무별로 **내국인 합계인원** 작성
- 직무별 인력이 있는 경우, 해당 직무에 대해 합계인원과 일치하도록 성별, 연령별, 고용형태별, 최종학력별, 전공별 인원수 작성 (ex, 임원 합계 2명 기재한 경우, 성별, 연령별, 고용형태별, 최종학력별, 전공별 합계인원이 2명이 되도록 작성)
- 직무별 인력이 있는 경우, 해당 직무에 대해 평균 근속년수 작성
- 직무별 외국인 인력이 있는 경우, 외국인 인원 수 작성

				임원	일반사무직 (경영기획/ 영업/마케팅)	기술직	생산직	연구개발직	디자이너	기타 ()	
① 내국인	합계			명	명	명	명	명	명	명	
	연령별	29세 이하	계	명	명	명	명	명	명	명	
			여성	명	명	명	명	명	명	명	
		30~39세	계	명	명	명	명	명	명	명	
			여성	명	명	명	명	명	명	명	
		40~49세	계	명	명	명	명	명	명	명	
			여성	명	명	명	명	명	명	명	
		50~59세	계	명	명	명	명	명	명	명	
			여성	명	명	명	명	명	명	명	
		60세 이상	계	명	명	명	명	명	명	명	
			여성	명	명	명	명	명	명	명	
		고용 형태별	정규직	계	명	명	명	명	명	명	명
				여성	명	명	명	명	명	명	명
	비정규직		계	명	명	명	명	명	명	명	
			여성	명	명	명	명	명	명	명	
	최종 학력별	고졸이하		명	명	명	명	명	명	명	
		전문학사		명	명	명	명	명	명	명	
		학사		명	명	명	명	명	명	명	
		석사		명	명	명	명	명	명	명	
		박사		명	명	명	명	명	명	명	
	전공별	고졸이하		명	명	명	명	명	명	명	
		사회계		명	명	명	명	명	명	명	
		인문계		명	명	명	명	명	명	명	
		공학계		명	명	명	명	명	명	명	
		자연계		명	명	명	명	명	명	명	
		예체능계		명	명	명	명	명	명	명	
		기타		명	명	명	명	명	명	명	
	평균 근속년수			년	년	년	년	년	년	년	
②외국인				명	명	명	명	명	명		

Q2. 인력 부족 현황 (2023년 12월 말 기준으로 작성)

응답방법

1. 부족인원의 정의: 사업체의 정상적인 경영과 생산시설의 가동, 고객의 주문에 대응하기 위해 현재인원보다 더 필요한 인원을 의미함.
2. 해당 직무별로 부족한 인력이 있는 경우 **합계인원** 작성
3. 직무별 부족한 인력이 있는 경우, 해당 직무에 대해 합계인원과 일치하도록 최종학력별, 전공별 인원수 작성 (ex, 임원 합계 2명 기재한 경우, 최종학력별, 전공별 합계인원이 2명이 되도록 작성)
4. 직무별 외국인 부족인력이 있는 경우, 외국인 인원수 작성
5. 해당직무별 부족인력이 있는 경우, **직무별로 산업인력 부족 사유에 대해 응답 기재**

			임원	일반사무직 (경영기획/ 영업/마케팅)	기술직	생산직	연구개발직	디자이너	기타 ()
① 내국인	합계		명	명	명	명	명	명	명
	최종 학력별	고졸이하	명	명	명	명	명	명	명
		전문학사	명	명	명	명	명	명	명
		학사	명	명	명	명	명	명	명
		석사	명	명	명	명	명	명	명
		박사	명	명	명	명	명	명	명
	전공별	고졸이하	명	명	명	명	명	명	명
		사회계	명	명	명	명	명	명	명
		인문계	명	명	명	명	명	명	명
		공학계	명	명	명	명	명	명	명
		자연계	명	명	명	명	명	명	명
		예체능계	명	명	명	명	명	명	명
	기타	명	명	명	명	명	명	명	
②외국인		명	명	명	명	명	명	명	
③산업인력 부족 사유		보기							
		① 경기변동(불황,호황)에 따른 인력의 수요가 변동해서 ② 사업체의 사업 확대로 인력의 수요가 증가해서 ③ 직무수행을 위한 자질,근로조건에 맞는 인력이 부족해서 ④ 필요 인력이 대기업 또는 경쟁회사로 스카웃되는 경우가 많아서 ⑤ 인력의 잦은 이직이나 퇴직으로 인해서 ⑥ 해당 직무의 전공자나 경력직이 공급되지 않아서 ⑦ 인건비 부담 자금이 부족해서 ⑧ 기타 사유 (

Q3. 산업인력 신규 채용 및 퇴사인력 현황 (2023년 12월 말 기준으로 작성)

응답방법

1. 퇴사인력 : 2023년(1~12월) 기간에 퇴사한 인력 수
- 23년 이전 입사한 경력자와, 23년 이후 입사한 경력자, 신입자로 구분하여 작성
2. 구인인력 : 2023년(1~12월) 기간에 대외적(신문광고, 홈페이지 등)으로 적극적인 구인활동을 통해 채용하려는 인원 수
- 경력자와, 신입자로 구분하여 작성
3. 2023년 구인사유: 구인인력이 있는 **직무별로 해당 응답 기재**
4. 채용인력 : 2023년(1~12월) 기간에 실질적으로 채용한 인원 및 채용 확정 인원 수
5. 미충원인력 발생 사유: 구인 인력이 채용 인력 보다 큰 경우 **직무별로 해당 응답 기재**
6. 인력수급 애로사항: **직무별로 해당 응답 기재**

			임원	일반사무직 (경영기획/ 영업/마케팅)	기술직	생산직	연구개발직	디자이너	(기타)
2023년 퇴사 인력	경력자	합계	명	명	명	명	명	명	명
		23년 이전 입사자	명	명	명	명	명	명	명
		23년 입사자	명	명	명	명	명	명	명
	신입자		명	명	명	명	명	명	명
2023년 구인 인력	합계		명	명	명	명	명	명	명
	경력자		명	명	명	명	명	명	명
	신입자		명	명	명	명	명	명	명
	구인사유	보기							
		① 기존사업을 확대(예정)해서 ② 신규사업에 진출(예정)해서 ③ 업무·조직변경 등으로 수요발생 ④ 이직·퇴직에 따른 결원을 보충하기 위해서 ⑤ 기타							
* 구인인원이 있는 직무별로 아래칸에 해당 보기를 선택해 주세요.									
2023년 채용 인력	합계		명	명	명	명	명	명	명
	경력자		명	명	명	명	명	명	명
	신입자		명	명	명	명	명	명	명
	채용인력 만족도	보기							
		①매우 불만족 ②불만족 ③보통 ④만족 ⑤매우만족							
		* 채용인원이 있는 직무별로 아래칸에 해당 보기를 선택해 주세요.							
미충원 인력 발생사유			보기						
			① 직무수행을 위한 학력·자격을 갖춘 인력이 없어서 ② 현장투입이 바로 가능한 숙련·경력을 갖춘 인력이 없어서 ③ 다른 회사들과의 치열한 인력확보 경쟁 ④ 구직자가 기피하는 직종이라서 ⑤ 임금조건이 구직자의 기대와 맞지 않아서 ⑥ 근무조건(교대근무 등)이나 근로환경이 열악해서 ⑦ 사업체 소재지의 지리적 조건이 좋지 않아서 ⑧ 해당 직업에 구직 지원자 수가 적어서 ⑨ 구직자에 대한 정보제공이 부족해서 ⑩ 기타						
			* 구인인력 대비 채용인력이 적은 직무별로 아래칸에 해당 보기를 선택해 주세요.						
1순위									
2순위									
인력수급 애로사항			보기						
			① 인력부족 ② 국내외 경기침체에 따른 고용 축소 ③ 최저임금 인상에 따른 인건비 부담 ④ 근로시간 단축 등 근로환경 변화 ⑤ 잦은 이직 및 조기퇴직 ⑥ 청년의 취업기피 및 인력 고령화 ⑦ 설비노후화 등 열악한 근로환경 ⑧ 외국인 고용한도, 최저임금 적용 등 외국인 관련 애로 ⑨ 정부 인력정책의 복잡한 행정절차 ⑩ 교육·훈련과정, 훈련시설 등 인재양성 투자 여력 부족 ⑪ 4차 산업혁명 대비 유망인력 양성 체계 부재 ⑫ 기타						
			* 직무별로 해당 보기를 아래칸에 선택해 주세요.						
1순위									
2순위									
인력수급 기업체감도			① 과잉 ② 적정 ③ 부족						

Q4-1. 2024년 1~12월 기간 동안 인력을 채용할 계획이 있습니까?

- ① 채용계획 있음 (▶Q4-2로 이동) ② 채용계획 없음 (▶Q5로 이동) ③ 아직 미정(▶Q5로 이동)

Q4-2. 차년도 산업인력 채용 계획 (2024년 1~12월 기준으로 작성)

응답방법

1. 해당 직무별로 **합계인원** 작성

2. 직무별 인력이 채용 계획이 있는 경우, 해당 직무에 대해 합계인원과 일치하도록 최종학력별, 전공별, 경력별, 고용형태별 인원수 작성 (ex, 임원 합계 2명 기재한 경우, 최종학력별, 전공별, 경력별, 고용형태별 합계인원이 2명이 되도록 작성)

		임원	일반사무직 (경영기획/ 영업/마케팅)	기술직	생산직	연구개발직	디자이너	기타 ()
합계		명	명	명	명	명	명	명
최종 학력별	고졸이하	명	명	명	명	명	명	명
	전문학사	명	명	명	명	명	명	명
	학사	명	명	명	명	명	명	명
	석사	명	명	명	명	명	명	명
	박사	명	명	명	명	명	명	명
전공별	고졸이하	명	명	명	명	명	명	명
	사회계	명	명	명	명	명	명	명
	인문계	명	명	명	명	명	명	명
	공학계	명	명	명	명	명	명	명
	자연계	명	명	명	명	명	명	명
	예체능계	명	명	명	명	명	명	명
	기타	명	명	명	명	명	명	명
경력별	신입자	명	명	명	명	명	명	명
	경력 3년 이하	명	명	명	명	명	명	명
	경력 3년 초과~10년 미만	명	명	명	명	명	명	명
	경력 10년 이상	명	명	명	명	명	명	명
고용 형태별	정규직	명	명	명	명	명	명	명
	비정규직	명	명	명	명	명	명	명

Q5. 최근 3년간 인력 증감 사유는 무엇입니까?(해당사항 모두 v표)

- ① 경기변동(불황,호황)으로 인한 인력수요 변동 ② 사업체의 사업 확대 및 축소
- ③ 인건비 상승 ④ 파견 및 용역근로자 활용
- ⑤ 코로나로 인한 사업 전환 ⑥ 생산설비 자동화 또는 사무자동화
- ⑦ 기타()

Q6. 주로 어떠한 경로를 통해 인력을 채용하십니까?(해당사항 모두 v표)

- ① 국가기관, 지자체, 공공기관에서 운영하는 직업알선기관 활용
- ② 민간 취업전문 온라인 사이트 활용(사람인, 잡코리아, 전문 취업카페 등)
- ③ 신문, 잡지, 방송 등 언론에 채용광고
- ④ 친지, 직원, 지인 등의 소개 및 추천
- ⑤ 학교에 알선.추천을 요청함
- ⑥ 헤드헌터 활용
- ⑦ 채용박람회 이용
- ⑧ 기타()

Q7. 인력을 채용할 때 중요하게 평가하는 항목은 무엇입니까?

신입

경력

- | | |
|---------------------|-------------------|
| ① 인성 및 적성 | ② 업무능력(분석, 기획력 등) |
| ③ 기초 지식(컴퓨터, 외국어 등) | ④ 전공지식(섬유, 패션) |
| ⑤ 실무경험(경력) | ⑥ 자격 |
| ⑦ 교육훈련 실적 | ⑧ 기타() |

Q8. 귀사는 섬유패션 산업기술인력 채용 시 어떤 전공분야의 인력을 우선 채용할 계획입니까?

아래의 전공(학과) 기준으로 우선순위로 3개만 작성하여 주십시오.

1순위: _____

2순위: _____

3순위: _____

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| ① 소재·재료(섬유공학, 신소재공학, 고분자 등) | ② 생활과학(의류·의상학 등) |
| ③ 디자인(패션디자인, 의상디자인 등) | ④ 화공(화학공학, 공업화학 등) |
| ⑤ 경영·경제(경영학, 경제학, 금융, 무역학 등) | ⑥ 기계·금속(기계공학, 자동차공학 등) |
| ⑦ 전기·전자(전기공학, 전자공학 등) | ⑧ 컴퓨터·통신(전산학·컴퓨터공학, 정보·통신공학 등) |
| ⑨ 정밀·에너지(광학공학, 에너지공학 등) | ⑩ 생물·화학·환경(화학, 환경학 등) |
| ⑪ 사회과학(국제학, 언론방송, 행정학 등) | ⑫ 인문과학(교양인문학, 국제지역학, 철학 등) |
| ⑬ 언어·문학 | ⑭ 미술·조형(순수미술, 응용미술 등) |
| ⑮ 법률 | ⑯ 전공불문 |

Q9. 귀사의 인력 채용 관련 애로사항 해소를 위한 방법은 무엇입니까?(해당사항 모두 v표)

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| ① 채용비용 증액 또는 구인방법 다양화 | ② 외국인력 활용 |
| ③ 임금인상 등 근로조건 개선 | ④ 파견 및 용역근로자 활용 |
| ⑤ 직업훈련을 통한 직무능력 향상 | ⑥ 생산설비 자동화 또는 사무자동화 |
| ⑦ 재직자의 근로시간(연장 및 휴일근로) 확대 | ⑧ 기타() |

Q10. 귀사의 경우 우수인력 확보 또는 직원의 유지(장기근속 유도 등)를 위하여 어떠한 노력을 기울이고 있습니까?

- | | | |
|-------------|---------------------|--------------|
| ① 높은 임금 제시 | ② 미래비전 및 성장 가능성 제시 | ③ 직원 후생복지 향상 |
| ④ 충분한 여가 보장 | ⑤ 교육·훈련·해외연수 및 자기계발 | ⑥ 기타() |

Q11. 섬유패션업계 인력문제를 해결하기 위하여 다음중 한국섬유산업연합회에서 가장 우선적으로 해야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위로 2개만 작성하여 주십시오.

1순위: _____

2순위: _____

- | |
|--------------------------------------|
| ① 기업의 채용활동 지원(취업박람회, 인력정보제공 등) |
| ② 대학-기업간 인력 교류 및 연계 활동(현장실습, 기술지도 등) |
| ③ 대(對)정부 인적자원개발 관련 정책 건의 |
| ④ 외국인 근로자 관련 제도개선(최저임금 차등 적용 등) |
| ⑤ 교육훈련, 고용지원 노동시장 및 정책 정보 제공 |
| ⑥ 신입 직원 대상의 교육훈련프로그램 개발 및 운영 |
| ⑦ 재직자 대상의 교육훈련프로그램 개발 및 운영 |
| ⑧ 관련 자격기준 개발 및 운영 |
| ⑨ 기타() |

생산현장인력 부족 관련 대응

Q12. 귀사의 생산현장인력 수급 관련 가장 큰 어려움은 무엇입니까?

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| ① 관련 숙련자 및 전공자 부족 | ② 청년의 취업기피 및 인력 고령화 |
| ③ 최저임금 인상, 근로시간 단축 등 근로조건의 변화 | ④ 구인 및 구직정보 시스템 접근의 어려움 |
| ⑤ 설비노후화 등 열악한 근로환경 | ⑥ 정부 인력정책의 복잡한 행정절차 |
| ⑦ 잦은 이직 및 조기퇴직 | ⑧ 인력 채용 및 훈련 여력 부족 |
| ⑨ 기타() | |

Q13. 귀사의 생산현장인력 부족 해소를 위해 가장 적합한 해결방안은 무엇이라고 생각하십니까?

1순위: _____ 2순위: _____

- | | |
|---------------------|----------------------------|
| ① 생산현장의 스마트공장 도입 | ② 외국인 근로자 채용 확대 |
| ③ 근무여건(임금, 환경 등) 개선 | ④ 교육훈련을 통한 퇴직·비전공 인력 활용 확대 |
| ⑤ 기타 () | |

Q14. 귀사는 현재 현장인력을 어떠한 경로로 채용합니까?

- | | |
|--------------------------|------------------|
| ① 해당지역 특성화고/전문대학 졸업생 | ② 해당지역 대학(원) 졸업생 |
| ③ 해당지역 연구원(협회)의 교육과정 수료생 | ④ 직업훈련학원 수료생 |
| ⑤ 퇴직인력 | ⑥ 경력단절 여성 |
| ⑦ 타지역 취업희망자 | |

Q15. 귀사 생산현장인력의 임금수준(연봉)은 어느정도 됩니까? (2023년 기준)

신입		경력		외국인	
----	--	----	--	-----	--

교육훈련 수요

Q16. 귀사의 지난 1년간(23.1~12) 교육훈련 실시 현황은 어떻게 되십니까?

- ① 실시했었음 (→Q17) ② 필요했지만 실시하지 않았음 (→Q18) ③ 필요없어서 실시하지 않았음 (→Q18)

Q17. 귀사에서 지난 1년간(23.1~12) 실시한 교육훈련의 교육시간 및 비용은 어느정도 입니까?

구분	교육 인원	교육방법	교육인원 1인당 평균	
			시간	비용
신입자	명	①온라인교육 ②집체교육 ③온라인+집체교육	시간/인	만원/인
재직자	명	①온라인교육 ②집체교육 ③온라인+집체교육	시간/인	만원/인

Q18. 귀사에서 향후 교육훈련이 필요한 직무 및 교육수준, 교육방법에 대해 기입해주시길 바랍니다.

직무	교육 훈련 필요성	교육 훈련 수준 (입문 기초 - 고급전문가)	선호하는 교육 훈련 방법
일반사무직 (경영기획 영업 마케팅)	① 필요 ② 불필요	①--②--③--④--⑤	①온라인 ②집체 ③상관없음
연구개발직	① 필요 ② 불필요	①--②--③--④--⑤	①온라인 ②집체 ③상관없음
기술 생산직	① 필요 ② 불필요	①--②--③--④--⑤	①온라인 ②집체 ③상관없음
디자이너	① 필요 ② 불필요	①--②--③--④--⑤	①온라인 ②집체 ③상관없음
임원	① 필요 ② 불필요	①--②--③--④--⑤	①온라인 ②집체 ③상관없음
기타	① 필요 ② 불필요	①--②--③--④--⑤	①온라인 ②집체 ③상관없음

Q19. 귀사는 교육훈련과정 및 교육기관 선정 시 우선적으로 고려하는 사항은 무엇입니까?

- | | | | |
|-----------|-------------|---------------|-----------|
| ① 교육훈련 시간 | ② 교육훈련 비용 | ③ 교육훈련기관의 인지도 | ④ 지리적 접근성 |
| ⑤ 교육내용 | ⑥ 교육 강사의 자질 | ⑦ 기타(적을 것:) | |

Q20. 재직자 교육을 실시할 때 가장 큰 어려운 점은 무엇입니까?

- | | | |
|----------------------|----------------|--------------------|
| ① 대체인력 부족(업무공백/조업차질) | ② 교육비용 | ③ 교육 훈련 프로그램 정보 부재 |
| ④ 가까운 거리에 교육기관 부재 | ⑤ 적절한 프로그램의 부재 | ⑥ 근로자의 소극적인 태도 |
| ⑦ 사내 교육전담 인력 부재 | ⑧ 기타() | |

Q21. 아래 교육과정 중 귀사에서 교육에 참여를 원하는 과정과 해당 교육의 대상 직무를 선택하여 주십시오.

No	교육과정명	교육내용	참여 의향	교육대상
1	비전공자를 위한 섬유패션 입문Ⅰ (원사에서 원단)	<ul style="list-style-type: none"> 섬유원료와 원사제조 제직공정 편직공정 	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
2	비전공자를 위한 섬유패션 입문Ⅱ (샘플로 배우는 염색의 품질분석)	<ul style="list-style-type: none"> 전처리, 염색가공 기초 및 방법 등 원단과 완제품 검사방법, 섬유 화학시험 등 	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
3	비전공자를 위한 섬유패션 입문Ⅲ (스와치로 배우는 우븐소재)	<ul style="list-style-type: none"> 직물 조직 및 후가공 스와치로 살펴보는 핵심 우븐소재 *실습교육	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
4	비전공자를 위한 섬유패션 입문Ⅳ (스와치로 배우는 니트소재)	<ul style="list-style-type: none"> 편직(위편/경편)의 원리 스와치로 살펴보는 핵심 니트 소재 *실습교육	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
5	트렌드로 배우는 우븐소재	<ul style="list-style-type: none"> 트렌드, 패션과 소재 25S/S 우븐소재 트렌드, 기획방향 수립 *실습교육	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
6	트렌드로 배우는 니트소재	<ul style="list-style-type: none"> 니트패션 진화의 역사 25S/S 니트소재 트렌드, 기획방향 수립 *실습교육	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
7	프로그램을 이용한 디지털 의류제작	<ul style="list-style-type: none"> 3D 디지털 프로그램을 이용한 디지털 의류제작 *노트북 실습교육	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
8	프리미엄 가공 브랜드 적용 및 사례	<ul style="list-style-type: none"> 글로벌브랜드에서 적용하는 기능성가공 친환경 염색트렌드 및 DTP 동향 등 	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
9	패션 데이터 시각화 분석을 통한 제품기획 활용	<ul style="list-style-type: none"> 패션데이터의 구조화 분석 이슈 및 사례, 핸들링 하기 시각화 분석 실습 *노트북 실습교육	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
10	하이테크 산업용 섬유소재	<ul style="list-style-type: none"> 부직포 제조 공정 기술 부직포 제품화 기술 부직포 기반 제품화 연구개발 사례 	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타

No	교육과정명	교육내용	참여 의향	교육대상
11	ESG 대응형 섬유패션 제품생산	<ul style="list-style-type: none"> ○ ESG 대응형 섬유패션 생산관리 ○ 섬유패션산업의 ESG 가치 공유 	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
12	글로벌 섬유산업의 인증 프로그램 및 실무관리	<ul style="list-style-type: none"> ○ 글로벌 섬유산업의 인증을 위한 실무관리 ○ 전주기 관리를 통한 섬유패션 산업의 지속가능 생산관리 	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
13	데이터 기반 품질경영 및 스마트 상품설계	<ul style="list-style-type: none"> ○ 데이터 기반 스마트 품질경영 ○ 스마트 상품설계 및 아이템별 설계 포인트 ○ 패션 SCM 전략 	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
14	스마트 웨어러블 섬유제품	<ul style="list-style-type: none"> ○ E-textile 및 스마트 웨어러블 소재 ○ 스마트 웨어러블 제품 개발 실무 ○ 스마트 개인보호장비(PPE) 기술 및 동향 	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
15	의류용 친환경 섬유소재	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기능성 섬유소재 동향 ○ 친환경 섬유소재 동향 	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
16	디지털 트윈(DX)기반 염색 공정 및 봉제공정	<ul style="list-style-type: none"> ○ 디지털트윈 기반 염색공정 스마트화 등 ○ 디지털트윈 기반 봉제공정 스마트화 등 	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
17	AI를 활용한 패션상품 기획	<ul style="list-style-type: none"> ○ 패션빅데이터 이해와 패션기업의 DX ○ 소셜 네트워크 데이터를 활용한 소비자, 자사 경쟁사 분석 ○ 빅데이터와 AI를 활용한 상품기획 ○ AI를 이용한 패션 예측 모델 	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
18	BT컬러 커뮤니케이션	<ul style="list-style-type: none"> ○ 컬러의 기초이론 ○ 컬러 매칭 기법 ○ CCM의 활용 	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
19	비전공자를 위한 샵마스터 입문	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고객 스타일링 연출 ○ 공간 연출 	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타
20	메타버스 플랫폼을 활용한 패션디자인	<ul style="list-style-type: none"> ○ 패션테크기술과 메타패션디자인 ○ 메타버스 플랫폼을 활용한 패션 디자인 	① 있음 ② 없음	①임원 ②경영기획 ③영업 ④마케팅 ⑤기술직 ⑥생산직 ⑦연구개발직 ⑧디자이너 ⑨기타

현장 맞춤형 교육훈련 수요

Q22. 섬유패션 기업의 현장 경쟁력 강화 및 기술 혁신에 대비하여 특히 현장에서 수요가 높은 교육훈련에 대한 중요도를 감안하여 우선순위를 표시하여 주십시오.

분야	교육훈련과정	우선순위				
		낮음	↔	보통	↔	높음
현장 외국인력	기초한국어/산업안전분야	①	②	③	④	⑤
	염색/가공분야 현장 공정 및 기술 용어	①	②	③	④	⑤
	제직/편직분야 현장 공정 및 기술 용어	①	②	③	④	⑤
	봉제/의류분야 현장 공정 및 기술 용어	①	②	③	④	⑤
스마트 팩토리	CEO 과정_스마트공장 도입전략 수립, 주요기술/사례	①	②	③	④	⑤
	추진리더과정_제직편직/염색가공/봉제의류 분야	①	②	③	④	⑤
디지털기술 패션리테일	상품기획(빅데이터 활용 수요/고객행동예측, 트렌드분석)	①	②	③	④	⑤
	공급망관리(빅데이터 활용 수요/고객행동예측)	①	②	③	④	⑤
	온라인/오프라인 매장관리	①	②	③	④	⑤
	고객관리(빅데이터 활용 개인화, 고객행동예측)	①	②	③	④	⑤

Q23. 위의 교육훈련 이외의 향후 인력 수요에 대응하기 위해 필요한 교육훈련이 있다면 자유롭게 기술해 주십시오.

Q24. 기업 측면에서 정부나 연합회 등에서 제공해주었으면 하는 기술·인력 관련 교육, 정책적 지원 건의사항, 인력문제 요구사항 등이 있다면 자유롭게 기술해 주십시오.

♣ 설문에 응답해 주셔서 감사합니다. ♣

2023년 섬유패션산업 인력실태조사 결과 보고서

발행처

한국섬유산업연합회

발행일

2024년 3월

조사기관

(주)리서치랩

※ 저작권법에 따라 본지에 수록된 내용의 무단 복제와 전재 및 상업적 이용을 금합니다.



한국섬유산업연합회
Korea Federation of Textile Industries

2023년 섬유패션산업 인력실태조사 보고서