

경영·회계·사무 분야 인력현황 분석보고서

2019. 11

목차

I. 경영·회계·사무 분야 인력현황 분석 개요	1
1. 경영·회계·사무 ISC의 역할 및 추진 전략	3
2. 경영·회계·사무 분야 인력현황 분석 내용 및 방법	6
3. 경영·회계·사무 분야 분류 기준	9
4. 경영·회계·사무 분야의 분석 자료 및 활용 범위	17
II. 경영·회계·사무 종사자 인력 수급 및 공급 현황	21
1. 인력수급 현황	23
2. 인력공급 현황	65
III. 경영·회계·사무 분야 미스매치	83
1. 수요-공급 미스매치	85
2. 역량 미스매치	95
IV. 인력 양성 및 근로실태 관련 이슈	105
1. 인력 양성 관련 이슈 도출	107
2. 근로실태 관련 이슈 도출	126
3. 결론	138

표 차례

<표 I-1> 연구 내용 및 범위	8
<표 I-2> 한국고용직업분류(KECO'09)상의 경영·회계·사무분야 관련직	9
<표 I-3> 국가직무능력표준(NCS)의 경영·회계·사무 분야 분류체계	12
<표 I-4> KECO-NCS의 연계	13
<표 I-5> KECO-KSCO의 연계	15
<표 I-6> 직종별사업체노동력 조사의 직능수준 분류	17
<표 I-7> 직종별사업체노동력조사 활용 정보 설명	18
<표 I-8> 지역 인적자원개발위원회 인력수요 조사 자료 내 활용 정보	19
<표 I-9> 교육통계연보 자료 내 활용 정보	19
<표 II-1> 2018년 하반기 KECO 중분류 전직종 현원 및 채용계획인원	24
<표 II-2> 경영회계사무 분야 KECO 소분류별 2018년 하반기 현황	25
<표 II-3> 021 경영 및 행정 관련 전문가 현황	27
<표 II-4> 022 세무 및 감정평가 관련 전문가 현황	29
<표 II-5> 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 현황	31
<표 II-6> 024 경영지원 및 행정 관련 사무원 현황	33
<표 II-7> 025 생산관련 사무원 현황	35
<표 II-8> 026 무역 및 운송 관련 사무원 현황	37
<표 II-9> 027 회계 및 경리 관련 사무원 현황	39
<표 II-10> 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원 현황	41
<표 II-11> 029 비서 및 사무보조원 현황	43
<표 II-12> 2018년 하반기 지역별 경영·회계·사무 분야 현황	45
<표 II-13> 1규모 사업장 인력현황(2018년 하반기)	46
<표 II-14> 2규모 사업장 인력현황(2018년 하반기)	48
<표 II-15> 3규모 사업장 인력현황(2018년 하반기)	49

<표 II-16> 4규모 사업장 인력현황(2018년 하반기)	51
<표 II-17> 5규모 사업장 인력현황(2018년 하반기)	52
<표 II-18> 2018년 하반기 규모별 경영·회계·사무 분야 현황	54
<표 II-19> 기업규모에 따른 소분류별 미충원인원 현황(2018년 하반기)	55
<표 II-20> 2018년 하반기 직능 수준에 따른 미충원인원 현황	56
<표 II-21> 2018년 하반기 직능 수준에 따른 소분류별 미충원인원 현황	58
<표 II-22> 2018년 하반기 고용형태별 경영·회계·사무 분야 현황	59
<표 II-23> 2018년 하반기 고용형태에 따른 소분류별 미충원인원 현황	59
<표 II-24> 인력공급현황 분석을 위한 제도 구분	65
<표 II-25> 2018년 지역별 특성화고등학교 현황	66
<표 II-26> 2018년 전문대학 지역별 현황	67
<표 II-27> 2018년 특성화고등학교 계열별 개설 현황	68
<표 II-28> 2018년 전문대학 계열별 학생 현황	68
<표 II-29> 2018년 특성화고등학교 직종별 취업 현황	69
<표 II-30> 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 도제학교 참여인원 현황	70
<표 II-31> 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 일학습병행제 인원 현황	71
<표 II-32> 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 국가기간전략산업직종훈련 참여인원 현황	72
<표 II-33> 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 내일배움카드제(구직자) 참여인원 현황 ...	73
<표 II-34> 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 사업주지원금훈련 인원 현황	75
<표 II-35> 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 국가인적자원개발컨소시엄 인원 현황	76
<표 II-36> 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 지역산업맞춤형훈련 인원 현황	77
<표 II-37> 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 근로자직업능력개발훈련 인원 현황	78
<표 II-38> 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 직업능력개발훈련 인원 총괄 현황	81
<표 III-1> 2018년 하반기 NCS 세분류별 경영·회계·사무 분야 미충원율	85
<표 III-2> 2018년 하반기 지역별 경영·회계·사무 분야 미충원율	86
<표 III-3> 2018년 하반기 기업규모별 경영·회계·사무 분야 미충원율	87
<표 III-4> 2018년 하반기 직능수준별 경영·회계·사무 분야 미충원율	88

<표 III-5> 2018년 하반기 KECO 소분류별 미충원사유	90
<표 III-6> 2018년 하반기 직능수준별 미충원사유	91
<표 III-7> 2018년 하반기 KECO 소분류별 미충원사유 특성 분류	93
<표 III-8> NCS 세분류별 신규인력 요구역량 필요 빈도	95
<표 III-9> NCS 세분류별 신규인력 부족역량 필요 빈도	96
<표 III-10> NCS 세분류별 신규인력 요구 및 부족역량과 인력공급 현황 비교	97
<표 III-11> NCS 세분류별 재직자 요구역량 필요 빈도	99
<표 III-12> NCS 세분류별 재직자 요구역량과 인력공급 현황 비교	100
<표 III-13> 사업주지원금훈련 경영기획 분야 교육 제목 예시	103
<표 VI-1> FGI 개요	108
<표 VI-2> 경영·회계·사무 분야 미충원을 추이(2014~2018)	110
<표 VI-3> 경영·회계·사무 분야 인력 양성 분야	111
<표 VI-4> 경영·회계·사무 분야 이슈 직종 선정 종합	112
<표 VI-5> NCS 세분류별 신규인력 요구 및 부족역량과 인력공급 현황 비교	113
<표 VI-6> 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 직능수준별 미충원규모	114
<표 VI-7> 기업규모에 따른 소분류별 미충원인원 현황(2018년 하반기)	114
<표 VI-8> 경영·회계·사무 분야 직종별 루틴지수	116
<표 IV-9> 마케팅 분야 교육훈련 커리큘럼 현황	117
<표 IV-10> 마케팅 트렌드 관련 교육 예시	119
<표 IV-11> 마케팅 데이터 분석 관련 교육 예시	121
<표 IV-12> 빅데이터 해석 관련 교육 예시	122
<표 IV-13> 빅데이터 활용 마케팅 실무 교육 관련 예시	123
<표 IV-14> 2018년 경영·회계·사무 관련 KSCO 대분류 직종별 시간당 임금총액	126
<표 IV-15> 2017년 경영·회계·사무 관련 KSCO 중분류 직종 근로시간 및 임금 현황	128
<표 IV-16> 2018년 경영·회계·사무 관련 KSCO 소분류 직종 근로시간 및 임금 현황	129
<표 IV-17> 2018년 경영·회계·사무 관련 KSCO 소분류 직종 경력년수 별 임금 현황	131
<표 IV-18> 2018년 경영·회계·사무 관련 KSCO 소분류 직종별 근무형태	133

<표 IV-19> 2018년 하반기 KECO 소분류별 미충원사유 특성 분류	133
<표 IV-20> 2018년 하반기 직능수준별 경영·회계·사무 분야 미충원율	135
<표 IV-21> 근로조건 불일치 직종의 기업규모에 따른 미충원인원 현황(2018년 하반기) ·	136
<표 IV-22> 근로조건 불일치 직종의 루틴지수	137
<표 IV-23> 연구 내용 및 범위	139
<표 IV-24> ISC의 향후 추진 과제	142

그림 차례

[그림 II-1] 2018년 하반기 KECO 중분류 전 직종 현원 및 채용계획인원	25
[그림 II-2] 021 경영 및 행정 관련 전문가 현원 및 미충원을 추이	28
[그림 II-3] 022 세무 및 감정평가 관련 전문가 현원 및 미충원을 추이	30
[그림 II-4] 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 현원 및 미충원을 추이	32
[그림 II-5] 024 경영지원 및 행정 관련 사무원 현원 및 미충원을 추이	34
[그림 II-6] 025 생산관련 사무원 현원 및 미충원을 추이	36
[그림 II-7] 026 무역 및 운송 관련 사무원 현원 및 미충원을 추이	38
[그림 II-8] 027 회계 및 경리 관련 사무원 현원 및 미충원을 추이	40
[그림 II-9] 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원 현원 및 미충원을 추이	42
[그림 II-10] 029 비서 및 사무보조원 현원 및 미충원을 추이	44
[그림 II-11] 2018 하반기 지역별 구인인원, 채용인원 및 미충원을	46
[그림 II-12] 직종별 1규모 사업장의 구인인원, 채용인원 및 미충원을	47
[그림 II-13] 직종별 2규모 사업장의 구인인원, 채용인원 및 미충원을	49
[그림 II-14] 직종별 3규모 사업장의 구인인원, 채용인원 및 미충원을	50
[그림 II-15] 직종별 4규모 사업장의 구인인원, 채용인원 및 미충원을	52
[그림 II-16] 직종별 5규모 사업장의 구인인원, 채용인원 및 미충원을	53
[그림 II-17] 2018 하반기 직종별 직능수준에 따른 미충원인원 비율	57
[그림 II-18] 2012~2019 KECO 소분류 직종별 미충원을 추이	62
[그림 III-1] NCS 세분류별 신규인력 요구 및 부족역량과 인력공급 현황 비교	98
[그림 III-2] NCS 세분류별 재직자 요구역량과 인력공급 현황 비교	101
[그림 IV-1] 미충원을 추이(2014년 1분기~2018년 2분기)	109
[그림 IV-2] 2018년 경영·회계·사무 관련 KSCO 대분류 직종별 시간당 임금총액	127
[그림 IV-3] 2018년 경영·회계·사무 관련 KSCO 소분류 직종 경력년수 별 임금 변동	132

〈요 약〉

- 이 연구의 목적은 경영 · 회계 · 사무 분야 인력현황의 양적, 질적 분석을 바탕으로 해당분야의 인력수급 문제를 발굴하고 이에 대한 대응방안 및 정책적 대안을 마련하는데 있음.
- 2018년도 하반기 기준 경영·회계·사무 분야의 직종별 인력수급 현황은 다음의 <표 요약-1>과 같으며, 주요 분석결과는 다음과 같음.
 - 024 경영지원 및 행정 관련 사무원은 경영·회계·사무분야의 직종 가운데 현원 규모가 가장 큰 직종임. 산업체에서의 인력수요가 가장 크다고 할 수 있으며, 미충원율이 낮은 것으로 보아 해당 직종의 인력 수요와 공급이 어느 정도의 균형을 이루고 있다고 판단됨(미충원율 작년 6.4%, 올해 7.8%).
 - 025 생산관련 사무원은 024 경영지원 및 행정 관련 사무원 다음으로 현원 규모가 큼. 그러나 미충원율이 매년 높고, 작년에 비해 올해 더 상승한 것으로 보아 인력을 충분히 공급할 수 있도록 제도적 보완이 필요해 보임(미충원율 작년 15.8%, 올해 16.1%).

<표 요약-1> 경영회계사무 분야 KECO 소분류별 2018년 하반기 현황

(단위: 명, %)

구분	현원	채용계획 인원	부족 인원	부족률	구인 인원	채용 인원	미충원 인원	미충원율
021 경영 및 행정 관련 전문가	8,401	140	140	1.6	482	408	74	15.4
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	26,070	465	408	1.5	1,431	1,288	143	10.0
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	27,149	817	816	2.9	2,039	1,833	206	10.1
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	1,091,840	12,918	11,685	1.1	29,789	27,456	2,333	7.8
025 생산관련 사무원	482,912	7,637	7,130	1.5	16,234	13,627	2,607	16.1

(단위: 명, %)								
구분	현원	채용계획 인원	부족 인원	부족률	구인 인원	채용 인원	미충원 인원	미충원율
026 무역 및 운송 관련 사무원	84,975	1,633	1,551	1.8	2,567	2,312	255	9.9
027 회계 및 경리 관련 사무원	412,980	5,343	5,447	1.3	14,415	12,558	1,857	12.9
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	202,652	5,518	5,287	2.5	18,081	16,386	1,695	9.4
029 비서 및 사무보조원	133,203	2,581	2,435	1.8	11,040	10,414	626	5.7
총계	2,470,182	37,053	34,900	1.4	96,077	86,282	9,795	10.2

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>

□ 2018년도 하반기 기준 경영·회계·사무 분야의 기업규모별 인력수급 현황은 다음의 <표 요약-2>과 같으며, 주요 분석 결과는 다음과 같음.

- 사업장의 규모가 작을수록 현장에서 요구하는 인력이 많고, 채용계획 요구도 많았으나 그에 비해 필요인력이 충분히 충원되지 않는 것으로 나타남.

<표 요약-2> 2018년 하반기 규모별 경영·회계·사무 분야 현황

(단위: 명, %)								
구분	현원	채용계획 인원	부족인원	부족률	구인인원	채용인원	미충원 인원	미충원율
1규모	535,808	7,520	8,312	1.5	17,540	15,429	2,111	12.0
	21.7	20.3	23.8		18.3	17.9	21.6	
2규모	614,507	9,626	9,299	1.5	21,249	18,748	2,501	11.8
	24.9	26.0	26.6		22.1	21.7	25.5	
3규모	496,883	9,494	8,618	1.7	20,387	17,545	2,842	13.9
	20.1	25.6	24.7		21.2	20.3	29.0	
4규모	341,856	4,801	4,426	1.3	14,969	13,543	1,426	9.5
	13.8	13.0	12.7		15.6	15.7	14.6	
5규모	481,128	5,612	4,245	0.9	21,932	21,017	915	4.2
	19.5	15.1	12.2		22.8	24.4	9.3	
합계	2,470,182	37,053	34,900	1.4	96,077	86,282	9,795	10.2
	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>

- 2018년도 하반기 기준 경영·회계·사무 분야의 직능수준별 인력수급 현황은 다음의 <표 요약-3>과 같으며, 주요 분석 결과는 다음과 같음.
 - 경영·회계·사무분야의 직능수준에 따른 미충원인원은 2-1수준(고졸 이하)이 34.0%로 가장 높았으며, 2-2수준(전문대 이하) 31.1%, 3수준(대졸 또는 석사 수준) 28.4%, 1수준 6.5%, 4수준(박사 수준) 0.0% 순으로 나타나 학력을 낮게 요구하는 직종일수록 미충원인원의 규모가 큰 것으로 나타났음.

<표 요약-3> 2018년 하반기 직능 수준에 따른 소분류별 미충원인원 현황

(단위: 명, %)

구분	1수준	2-1수준	2-2수준	3수준	4수준	전체
021 경영 및 행정 관련 전문가	0	0	0	71	3	74
	0.0	0.0	0.0	95.9	4.1	100.0
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	0	0	0	142	0	142
	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	0	0	20	185	0	205
	0.0	0.0	9.8	90.2	0.0	100.0
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	31	226	777	1,295	2	2,331
	1.3	9.7	33.3	55.6	0.1	100.0
025 생산관련 사무원	198	808	919	684	0	2,609
	7.6	31.0	35.2	26.2	0.0	100.0
026 무역 및 운송 관련 사무원	6	106	79	65	0	256
	2.3	41.4	30.9	25.4	0.0	100.0
027 회계 및 경리 관련 사무원	121	910	596	230	0	1,857
	6.5	49.0	32.1	12.4	0.0	100.0
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	218	882	501	95	0	1,696
	12.9	52.0	29.5	5.6	0.0	100.0
029 비서 및 사무보조원	59	395	160	12	0	626
	9.4	63.1	25.6	1.9	0.0	100.0

자료: 고용노동부. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사 원시자료

* 가중치 적용으로 인한 소수점으로 인해 합계치가 다를 수 있음.

- 2018년도 하반기 기준 경영·회계·사무 분야의 신규 인력 및 재직자의 인력공급을 구분하여 살펴보았음. 신규 인력의 인력공급 현황은 다음과 같음.
- 정규교육과정 개설 현황을 살펴보면, 지역별로는 특성화고등학교는 490개이며 이 중 약 30%가 서울과 경기 등 수도권 지역에 분포하며, 전문대학은 137개이며 이 중 약 30%가 서울과 경기 등 수도권 지역에 분포함.
 - 계열별로는 특성화고등학교는 공업계열이 195개교(42.0%)로, 상업계열은 176개교(37.9%)에서 개설하여 운영하고 있음. 전문대학의 경우, 입학생 수, 재적학생 수는 공학계열, 사회계열, 의약계열, 예체능계열 순으로 비중이 높으며, 졸업생 수는 사회계열, 공학계열, 의약계열, 예체능계열 순으로 비중이 높음.
 - 직종별로는 특성화고 졸업생의 직종별 취업 현황은 사무종사자(22.3%), 기능원 및 관련기능종사자(20.7%), 장차기계조작 및 조립종사자(20.3%), 서비스종사자(17.1%) 순으로 많은 비중을 차지하고 있음.
 - 제도별로는 도제학교를 통해 NCS 세분류 중 세무(실시인원:224명), QM/QC관리(실시인원:103명), 회계감사(실시인원:96명) 인원을 집중적으로 양성하고 있는 것으로 확인되었으며, 일학습병행제를 통해서도 QM/QC관리(실시인원:525명), 마케팅전략기획(실시인원:283명), 공정관리(실시인원:239명) 등을 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타났음.
 - 비정규교육과정의 경우, 국가기간전략산업직종훈련을 통해서 NCS 세분류 중 QM/QC관리(실시인원: 1,425명)를 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타났음.
 - 실업자훈련지원을 통해서도 NCS 세분류 중 사무행정(실시인원:1,312명), 회계감사(실시인원:738명)를 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타났음.
- 2018년도 하반기 기준 경영·회계·사무 분야의 재직자의 인력공급 현황은 다음과 같음.
- 사업주지원금훈련을 통해서도 NCS 세분류 중 경영기획(실시인원:1,312명), 사무행정(실시인원:1,312명), 인사(실시인원:1,312명)를 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타났음.
 - 국가인적자원개발컨소시엄을 통해서도 NCS 세분류 중 QM/QC관리(실시인원:2,165명)를 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타났음.

- 지역산업맞춤형 인력양성체계를 통해서는 NCS 세분류 중 QM/QC관리(실시인원:275명), 자산관리(실시인원:238명), 사무행정(실시인원:225명), 인사(실시인원:221명)를 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타났음.
 - 근로자직업능력개발훈련을 통해서는 NCS 세분류 중 사무행정(실시인원:37,329명), 회계감사(실시인원:23,482명), 세무(실시인원:18,326명), 경영기획(실시인원:9,668명)을 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타났음.
- 경영·회계·사무 분야의 미스매치를 확인하기 위하여 인력 수요-공급간 미스매치를 확인해보았음. 2018년도 하반기 기준 경영·회계·사무 분야의 항목별 미충원율은 다음과 같음.
- 직종별로는 025 생산관련 사무원(16.1%)이 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 021 경영 및 행정 관련 전문가(15.4%), 027 회계 및 경리 관련 사무원(12.9%) 순으로 높은 것으로 나타났음.
 - 지역별로는 경북(16.3%), 충북(15.5%), 제주(15.5%), 경남(15.3%)순으로 미충원율이 높은 것으로 나타났음.
 - 기업규모별로는 3규모(13.9%), 1규모(12.0%), 2규모(11.8%)순으로 미충원율이 높은 것으로 나타났음.
 - 직능수준별로는 2-2수준(12.0%), 1수준(10.6%)순으로 미충원율이 높은 것으로 나타났음.
- KECO 소분류별 및 직능수준별로 미충원사유를 분석한 결과는 다음과 같음.
- 미충원사유는 KECO 소분류 전체에서는 ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(386명, 25.9%), ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(347명, 23.3%), ⑤ 사업체에서 요구하는 학력자격을 갖춘 지원자가 없기 때문(285명, 19.2%) 순으로 미충원사유가 많은 것으로 나타났음.
 - KECO 소분류별 미충원사유 분석 결과를 정리하면 다음과 같음.
 - 인력의 부족으로 인한 미충원이 두드러지게 나타나고 있는 직종은 022 세무 및 감정평가 관련 전문가, 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 전문가, 024 경영지원 및 행정 관련 사

무원임.

- 기업과 근로자간의 근무조건이 불일치로 인한 미충원이 많이 나타나고 있는 직종은 026 무역 및 운송 관련 사무원, 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원임.
- 인력부족 사유와 근로조건 불일치 사유가 비슷하게 나타나는 직종은 025 생산관련 사무원, 회계 및 경리 관련 사무원 등임.

- 경영·회계·사무 분야의 미스매치를 확인하기 위하여 역량 미스매치를 확인해보았음. 2018년도 하반기 기준 경영·회계·사무 분야의 항목별 미충원율은 다음과 같음.
- 신규 인력 요구역량의 경우 NCS 세분류별 요구 역량은 ‘총무인사-총무-총무’, ‘재무회계-재무-자금’, ‘총무인사-일반사무-사무행정’, ‘재무회계-재무-예산’ 순으로 필요 빈도가 높은 것으로 나타났으며, 부족역량의 경우 ‘기획사무-마케팅-고객관리’, ‘기획사무-마케팅-마케팅전략기획’, ‘총무인사-총무-총무’ 순으로 필요 빈도가 높은 것으로 나타났음.
 - 신규인력의 공공의 교육훈련공급과 요구 및 부족역량을 비교한 결과, 공급과잉이 일어나고 있는 분야는 사무행정, 회계·감사, 세무, 구매조달, 자재관리, 공정관리, SCM, QM/QC관리, 물류관리, 수출입관리 등으로 나타났으며, 특히 사무행정, 회계감사, QM/QC관리의 공급과잉이 많은 것으로 나타났음. 공급부족이 나타나는 분야는 경영기획, 마케팅전략기획, 고객관리, 총무, 예산, 자금 등으로 나타났으며, 특히 마케팅전략기획, 고객관리, 총무, 예산, 자금의 공급부족이 많은 것으로 나타났음.
 - 재직자의 요구역량의 경우 ‘재무회계-재무-자금’, ‘총무인사-총무-총무’, ‘총무인사-일반사무-사무행정’ 순으로 필요 빈도가 높은 것으로 나타났음.
 - 재직자의 공공의 교육훈련공급과 재직자의 요구 및 부족역량을 비교한 결과, 공급과잉이 일어나고 있는 분야는 QM/QC관리, 세무, 회계감사, 사무행정, 노무관리, 인사, 고객관리, 경영기획으로 나타났으며, 특히 사무행정, 인사, 경영기획의 공급과잉이 많은 것으로 나타났으며, 공급부족이 일어나고 있는 분야는 유통관리, 물류관리, 공정관리, 자재관리, 구매조달, 자금, 예산, 총무, 마케팅전략기획으로 나타났으며, 특히, 자금, 총무의 공급부족이 많은 것으로 나타났음.

- 생산·품질관련 분야의 경우, 재직자에서는 훈련공급 부족이 일어나고 신규인력에서는 훈련공급 과잉현상이 일어나고 있음.
- 위의 분석을 토대로 인적자원 이슈를 인력 양성 프로그램을 마련하기 위하여 현황 분석 결과를 종합하여 이슈가 되는 직종과 해당 직종의 인력 양성 이슈를 도출하고자 하였으며, 도출된 이슈는 다음과 같음.
- 직종별 미충원율 분석 결과를 종합하면 최근 미충원율이 증가하고, 평균 이상의 미충원율을 보이며, 인력 수급의 문제로 미충원이 발생하는 분야는 ‘023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가’ 임.
 - NCS 기준 신규인력의 요구 분야 및 부족역량에 대하여 조사한 결과 마케팅 관련 역량의 부족률이 높게 나타나 ‘023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가’ 직종에 대한 교육훈련요구가 있다고 판단됨. ‘023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가’ 직종은 3수준에 해당하는 인력의 요구가 크게 나타났음. 3수준은 대졸 또는 석사, 2~10년의 경력을 가진 근로자로 마케팅 관련 전공 대졸 신입부터 현장경력 10년의 과장급까지 해당하는 인력 유형이라 할 수 있음. 또한 100인 이상 299인 미만의 사업장에서 미충원율이 높은 것으로 나타났음. ‘023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가’의 기술에 의한 고용대체 가능성은 다른 직종에 비해 낮은 것으로 나타났음.
 - ‘023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가’ 관련 분야에 대한 공공 및 민간 교육 프로그램의 교육 내용 및 방법을 분석한 결과 신규 담당자의 경우 마케팅의 기본적인 지식에 대한 내용으로 구성되었으며, 재직자의 경우 마케팅 일반에 대한 내용 뿐만 아니라 B2B, 기획, 디자인, 성과분석, 소비자, 통계조사 및 빅데이터, 글로벌 마케팅, 홍보에 대한 내용으로 구성되어 있음. FGI 결과 마케팅 분야는 마케팅 전 프로세스를 담당자가 책임지고 실행하는 경우가 대부분이기 때문에 마케팅 담당자는 마케팅 업무 전반에 대한 이해를 도울 수 있는 기본 교육 훈련 프로그램이 필요함. 또한 기업 규모, 상품의 특성에 따라 마케팅 활동이 매우 상이하기 때문에 다양한 특화 교육 프로그램이 마련되어야 함. 특히 최근에는 마케팅 트렌드, 다양한 접점과의 효과적인 커뮤니케이션, 데이터 리터러시 관련 교육 프로그램이 마련될 필요가 있음.
 - 기본 교육 프로그램의 경우 강의, 실습 및 토론 등의 교육 방법이 적용될 수 있으며,

특화 교육 프로그램의 경우 실제적 업무 역량을 향상시키는 동시에 소프트 스킬을 함께 향상시킬 수 있는 프로젝트기반학습 및 액션러닝 등의 교육 방법을 적용할 수 있음.

- 인력양성으로 해결되지 않는 근로조건의 차이로 인한 해결방안을 모색하기 위해 경영·회계·사무 직종의 근로실태 현황을 살펴본 후 도출된 이슈는 다음과 같음.
 - 근로자와 기업 간 근로조건의 차이로 미충원이 발생하는 분야는 025 생산관련 사무원, 026 무역 및 운송 관련 사무원, 027 회계 및 경리 관련 사무원, 028 안내·접수, 고객 응대, 통계조사 관련 사무원임.
 - 이들 직종은 경력년수에 따른 임금상승률이 다른 직종에 비해 낮은 편으로 근로조건에 만족하며 안정적인 경력을 쌓는데 어려움이 있을 수 있음. 또한 상여금이나 성과급이 다른 직종과 비교했을 때 절반 수준으로 나타났으며, 경영관련 사무 직종 자체가 정규직 대비 비정규직이 받는 임금의 수준이 타 직종에 비해 낮은 것으로 나타나 해당 직종의 대부분이 낮은 수준의 능력을 요구하는 업무를 수행하거나 선호하지 않는 일자리의 형태를 가졌을 가능성이 있다고 할 수 있음.
 - 또한 해당 직종들은 기업 규모가 비교적 작고, 직능 수준이 낮은 일자리가 많으며, 향후 기술에 의한 고용대체 가능성이 높음. 때문에 해당 직종으로 입직한 이들이 안정적으로 경력을 개발하고, 좋은 일자리로 이동할 수 있도록 지원할 필요가 있음. 특히 자동화가 불가피한 직종에 종사하는 저숙련 근로자의 직종 전환을 용이하도록 만드는 재취업 및 전직 지원 프로그램을 개발하여 이들이 노동시장에서 탈락하지 않도록 최소한의 사회적 안전망을 구축할 필요가 있음.
- 경영·회계·사무 ISC는 인력 양성 및 근로실태 관련 이슈와 관련하여 ① 전직 패스웨이 개발, ② 직무 재설계, ③ 산업계 중심 교육운영 차원에서 추진해야 할 구체적인 과제 및 방안은 다음과 같이 정리할 수 있음.

<표 요약-4> ISC의 향후 추진 과제

ISC 역할	현황 및 이슈		향후 추진 과제
	인력 양성 이슈	근로 실태 이슈	
산업계 중심 교육 운영	√		<ul style="list-style-type: none"> •광고분야 미충원률 개선을 위한 인력양성 <ul style="list-style-type: none"> - 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 및 마케팅 분야의 양성 인력 정의와 정의에 맞는 직무재 설계 필요 - 학습자의 역량 수준 및 경력에 따라 교육 훈련 프로그램을 선택할 수 있도록 기본 훈련프로그램과 특화 훈련프로그램으로 차별화하여 설계 - 프로그램별 적합 교수법 검토(기본: 강의, 실습, 토론 등, 특화: 프로젝트 기반 학습, 액션러닝 등)
	√		<ul style="list-style-type: none"> •재직자를 대상으로 생산·품질관리 관련 교육·훈련을 늘릴 필요가 있음. <ul style="list-style-type: none"> - 다만, 교육·훈련 프로그램 개발 시, 현장에서 원하는 교육의 형태 및 시간에 대한 조사를 진행 후 추진할 필요가 있음.
고용이동 예측에 따른 전직지원		√	<ul style="list-style-type: none"> •근로조건 불일치 현상이 높고 동시에 미래전망이 좋지 않은 일자리에 대해서는 단순 근로조건을 향상시켜서 인력을 충원하는 것은 근로자의 미래 고용불안 및 기업의 생산성 하락 등의 측면에서 지양해야 해야 할 것이며, 다음과 같은 과제를 추가적으로 고려해야함. •고용이동에 대비한 전직지원 <ul style="list-style-type: none"> - 근로조건 불일치 직종에 대한 고용대체 가능성 및 과업 연구 - 전직분야 탐색 및 필요 역량 분석 - 교육훈련 방안 및 제도적 지원 방안 마련

경영·회계·사무 분야 인력현황 분석 개요



- | 경영·회계·사무 ISC의 역할 및 추진 전략
- | 인력현황 분석 내용 및 방법
- | 경영·회계·사무 분야 분류 기준
- | 분석 자료 및 활용 범위

I. 경영·회계·사무 분야 인력현황 분석 개요

1. 경영·회계·사무 ISC의 역할 및 추진 전략

가. 역할

- 일자리 창출 및 인력수급의 불일치를 완화하기 위한 인적자원개발 정책의 필요성과 수요자 및 현장 중심의 직업능력개발에 대한 필요성이 증가하였음. 이에 산업 주도의 인적자원개발 거버넌스로서 기능하기 위해 산업별 인적자원개발위원회(ISC)가 출범하였음.

- 그 중 경영·회계·사무 ISC는 ‘현장성 있는 인적자원개발을 통한 실력중심사회 구현’이라는 미션 아래 2015년 4월에 출범하였음. 경영·회계·사무 분야 인적자원개발의 표준을 개발하고 확산하는 선도기관으로서 역할하는 것을 비전으로, 전문성, 소통과 협력, 미래지향성 등 3가지의 핵심가치 아래 활동하고 있음.

나. 추진전략

- 경영·회계·사무 ISC의 추진전략은 ① 위원회 내실화를 통한 산업계 대표성 강화, ② 수요자 중심의 인적자원개발 표준 및 정책 개발, ③ 미래지향적 인적자원개발 선도 등 크게 3가지로 나눌 수 있음.
 - 위 추진전략 중 첫 번째 ‘위원회 내실화를 통한 산업계 대표성 강화’의 세부 추진과제는 아래와 같음:
 - 정부부처 및 유관기관과의 네트워크 강화
 - 업종별 핵심단체 및 선도기업 참여 유도
 - 사무국 전담직원의 전문성 강화
 - 두 번째로 ‘수요자 중심의 인적자원개발 표준 및 정책 개발’의 세부 추진과제는 아래와 같음:
 - 현장에 적합한 직무표준의 개발 및 보완
 - 현장의 인적자원 이슈 발굴
 - 인력현황 분석 및 정책 제언
 - 세 번째로 ‘미래지향적 인적자원개발 선도’의 세부 추진과제는 아래와 같음:
 - 4차 산업혁명에 따른 미래직무 표준개발
 - 미래 유망분야 인력양성 프로그램 마련

- 한편 2018년도 경영·회계·사무 ISC의 전략분야 선정 연구에서는 4차 산업혁명이 도래함에 따라 미래에 변화될 노동시장에 준비하는 것에 초점을 두어 2기 미래 전략 및 세부과제를 도출하였음(경영·회계·사무 ISC, 2018). 미래 전략은 ① 전직 패스웨이 개발, ② 직무 재설계, ③ 산업계 중심 교육운영 등 크게 3가지로 제시되었음.
 - 먼저 ‘전직 패스웨이 개발’은 고위험군으로 지정되더라도 경영·회계·사무 분야에서 이탈하지 않고 지속적으로 해당 직무에 대한 전문성을 발휘해 나아갈 수 있도록 전략을 실행하는 것임. 세부 추진과제는 아래와 같음:
 - 대규모 고용이동 발생 직종 선정
 - 원활한 이동이 가능하도록 해당 직업군의 전직 가능 대안 분석

- 회복탄력성, 자신감 회복 등 상담프로그램 병행
- 안정적 소득이 이어지도록 부처 및 기업체 지원 제도 마련
- 두 번째로 ‘직무 재설계’ 전략은 미래 지향적으로 노동시장의 변화에 발빠르게 대처할 수 있도록 새로운 직업에 대한 직무분석을 실시하고, 기존 직무에서 고령자가 새롭게 노동시장에 진입할 수 있도록 직무를 재설계하는 것임. 세부 추진과제는 아래와 같음:
 - 신직업/고령자 우선이 가능한 적합 직종 선정
 - 선정 직종의 직무재설계, 역량 모델링, 교육훈련프로그램 개발
 - 교육훈련-자격-일의 연계가 가능한 자격제도 인증 및 관리
 - 직업상담과 연계하여 경영·회계·사무 관련 전문 직업상담가 교육, 관련 홍보물 제작 및 배포
- 세 번째로 ‘산업계 중심 교육운영’ 전략은 소통과 협력의 핵심가치를 구현하기 위해 bottom-up 방식의 교육운영 시스템을 마련하되 질 관리가 수반될 수 있는 제도를 마련하는 것임. 세부 추진과제는 아래와 같음:
 - 산업계가 실제로 인력양성이 우선적으로 필요한 부분을 선정할 수 있고, 구체적으로 해당 분야에서 어떠한 인재가 필요한지 어떤 교육·훈련이 필요한지 연구
 - 다양한 교수법(플립러닝, 모바일, 모듈화) 도입
 - 교수법-직무적합화 연구
 - 학습자가 콘텐츠 개발하고 활용할 수 있는 Tool 확산

2. 경영·회계·사무 분야 인력현황 분석 내용 및 방법

□ 이 연구의 목적은 경영·회계·사무 ISC가 미래 전략으로 산업계 중심의 교육 운영을 달성하기 위한 기초자료를 마련하는 데 있음. 특히 산업계의 수요에 따라 교육훈련의 공급을 조율할 수 있도록 산업인력현황 자료를 분석함으로써 해당 분야의 인력수급 문제를 발굴하고 이에 대한 대응방안을 마련하는데 있음. 이를 위하여 경영·회계·사무 분야의 인력수급 현황 및 전망, 인력개발 수요, 인력개발 현황 및 인력 수요-공급의 미스매치를 정량적으로 분석하고자 함. 미스매치 분석 결과 정책적 접근이 필요한 분야를 도출하여 정량적 분석을 통해 제언하고자 함. 구체적인 연구 내용 및 방법은 다음과 같음.

□ [경영·회계·사무 분야 인력수급 실태 분석]

- 경영·회계·사무 분야의 인력수급 실태는 고용노동부의 직종별 산업체 노동력 조사 자료를 활용하여 2018년 경영·회계·사무 분야의 현원, 채용계획인원, 부족인원, 부족률, 구인인원, 채용인원, 미충원인원, 미충원율을 분석함. 또한 기업 규모 및 직능수준에 따른 경영·회계·사무 분야의 현원, 채용계획인원, 부족인원, 부족률, 구인인원, 채용인원, 미충원인원, 미충원율을 분석함.

□ [경영·회계·사무 분야 인력공급 현황 분석]

- 경영·회계·사무 분야의 직업교육기관의 인력양성 현황, 직업훈련기관의 인력양성 현황을 분석함. 직업교육기관의 인력 양성 현황은 2018년 교육통계연보의 특성화고등학교와 전문대학 현황자료를 통해 경영·회계·사무 분야 직업교육 인력양성 실태를 지역별 개설 현황, 계열별 학생 현황, 직종별 취업 현황, 제도별 취업 현황을 분석함.
- 직업훈련기관의 인력 양성 현황은 2018년 HRD-Net 직업능력개발종합정보망의 국가기간 전략산업직종훈련, 실업자계좌제, 사업주지원금, 중소기업컨소시엄, 지역산업맞춤형훈련, 근로자직업능력개발훈련의 현황 자료를 활용하여 실시인원, 훈련 중 인원, 수료인원을 분석함.

□ [경영·회계·사무 분야 인력 수요-공급의 미스매치 분석]

- 수요-공급 미스매치는 직종별사업체노동력조사의 항목별 미충원을 및 미충원사유를 통해 확인하였음. 미충원사유는 직종별사업체노동력조사에서 사업체가 미충원 사유를 아래의 보기 중 하나로 선택한 값을 정리하였음. 미충원 사유는 다음과 같음. ① 적극적인 구인 활동을 못하였기 때문, ② 다른 사업체와의 격심한 인력유치 경쟁 때문, ③ 구직자가 기피하는 직종이기 때문, ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문, ⑤ 사업체에서 요구하는 학력자격을 갖춘 지원자가 없기 때문, ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문, ⑦ 통근거리가 멀거나 대중교통 이용이 불편하기 때문, ⑧ 기타
- 역량 미스매치는 지역인적자원개발위원회(Regional Council)의 훈련수요조사 자료를 활용하여 분석함. 신규 인력 역량 미스매치는 2019년 채용예정인원 중 NCS 세분류별 요구역량 및 부족역량을 분석하였음. 또한 요구 및 부족역량과 인력공급현황을 비교하여 둘 간의 데이터의 차이를 통해 미스매치를 추가로 확인하였음. 재직자 역량 미스매치는 2019년 재직자 훈련이 필요한 인원 중 NCS 세분류별 요구역량을 분석하였음. 또한 요구역량과 인력공급 현황을 비교하여 둘 간의 데이터의 차이를 통해 미스매치를 추가로 확인하였음.

□ [인력 양성 및 근로실태 관련 이슈 분석]

- 인력현황을 분석하여, 인적자원 이슈를 발굴하고, 인력 양성 프로그램을 마련하기 위하여 현황 분석 결과를 종합하여 이슈가 되는 직종과 해당 직종의 인력 양성 이슈를 도출하고자 하였음. 이슈 직종 선정을 위해 최근 5년간 미충원을 분석 결과를 확인하였고, 선정된 직종의 인력 양성 및 역량 개발을 위한 교육 프로그램을 개발하기 위한 직종의 특성(직능 수준별, 기업 규모별 미충원을, 루틴지수) 및 관련 교육과정을 분석하였음. 위 내용을 토대로 관련 분야의 전문가를 대상으로 FGI를 실시하여 현장의 요구 및 시사점을 파악하였음.
- 미스매치 분석 결과 인력의 미충원이 인력양성으로 해결되지 못하는 부분이 있고, 이는 근로자와 기업 간 근로조건 차이로 인한 사유임을 확인하여, 경영·회계·사무 직종의 근로실태 현황을 분석한 후, 근로실태 관련 이슈를 도출하였음.

<표 1-1> 연구 내용 및 범위

구분	연구 내용	분석 자료
인력수급 및 공급 현황	인력수급 현황	• 직종별사업체노동력조사(고용노동부)
	직업교육기관의 인력개발 현황	• 교육통계연보(한국교육개발원)
	직업훈련기관의 인력개발 현황	• 직업능력개발종합정보(HRD-net)
인력 수요-공급 미스매치	수요-공급 미스매치	• 직종별사업체노동력조사(고용노동부)
	역량 미스매치	• 훈련수요조사(지역인적자원개발위원회)
인력 양성 및 근로 실태 관련 이슈	인력 양성 관련 이슈	• 직종별사업체노동력조사(고용노동부) • 공공 및 민간 업체 교육 커리큘럼
	근로실태 관련 이슈	• 근로실태조사(고용노동부) • 직종별사업체노동력조사(고용노동부)

3. 경영·회계·사무 분야 분류 기준

가. 한국고용직업분류(KECO) 상의 범위

- 한국고용직업분류(KECO, Korean Employment Classification of Occupations)는 국내 노동시장의 상황 및 수요, 현실적 직업구조를 반영하여 체계적으로 직무를 분류한 것으로 각종 직업정보를 연계하고 전달하는데 있어 기준틀로 사용됨(김동규, 김중진, 장재호, 2015).
 - 고용조사와 고용동향 데이터의 수집, 취업알선직업분류로서 확대 활용 가능하며, 훈련·자격정보 및 기타 직업정보의 개발 및 제공 등에 활용됨.
 - 분류체계는 대분류(7개) - 중분류(24개) - 소분류(139개) - 세분류(429개)로 이루어져 있으며, 코드분류체계 상으로는 대분류는 활용되지 않아 사실상 중분류 중심의 체계임.
- 경영·회계·사무 관련직은 한국고용직업분류(KECO '09) 중분류 상 9개 소분류, 31개 세분류, 82개 세세분류로 구분됨.

〈표 1-2〉 한국고용직업분류(KECO '09)상의 경영·회계·사무분야 관련직

소분류	세분류	세세분류
021 경영 및 행정 관련 전문가	0211 인사 및 노사 관련 전문가	02111 인사 및 노사 관련 전문가
	0212 경영 및 진단 전문가	02121 경영 및 진단 전문가(경영컨설턴트)
	0213 정부 및 공공 행정 전문가	02131 정부 및 공공 행정 전문가
022 회계·세무 및 감정평가 관련 전문가	0221 회계사	02211 회계사
	0222 세무사	02221 세무사
	0223 관세사	02231 관세사
	0224 감정평가전문가	02241 감정평가사 및 감정사
023 광고·홍보· 조사·행사기 획 관련 전문가	0231 광고 및 홍보 전문가	02311 광고 및 홍보전문가
	0232 상품기획전문가	02321 상품기획전문가
		02322 머천다이저(MD)
	0233 조사 전문가	02331 조사전문가
	0234 행사·이벤트 및 전시 기획자 및 전문가	02341 행사·이벤트 및 전시 기획자 및 전문가

소분류	세분류	세세분류
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	0241 기획 및 마케팅 사무원	02410 기획 및 마케팅 사무원
		02411 마케팅사무원
		02412 경영기획사무원
		02413 홍보기획사무원
		02414 영업기획사무원
	0242 인사·교육 및 훈련 사무원	02421 인사·교육 및 훈련 사무원
	0243 총무사무원	02430 총무사무원
	0244 감사사무원	02431 총무 및 일반 사무원
		02432 병원행정사무원(원무)
		02433 학교행정사무원(교무)
		02434 대학행정조교
	0245 조세행정사무원	02451 조세행정사무원
	0246 관세행정사무원	02461 관세행정사무원
	0247 병무행정사무원	02471 병무행정사무원
0248 국가·지방 및 공공 행정사무원	02480 국가·지방 및 공공 행정사무원	
	02481 국가 및 지방 행정사무원	
	02482 공공기관행정사무원	
025 생산 관련 사무원	0251 자재관리사무원	02510 자재관리사무원
		02511 자재관리사무원(섬유 및 의류)
		02512 자재관리사무원(전자 및 컴퓨터)
		02513 자재관리사무원(건축 및 토목)
		02514 자재관리사무원(기계 및 자동차부품)
		02515 창고관리원
		02516 자재검수원
025 생산 관련 사무원	0252 생산 및 품질 관리 사무원	02520 생산 및 품질 관리 사무원
		02521 생산관리기술자
		02522 생산관리원(생산관리사무원 포함)
		02523 품질관리기술자
		02524 품질관리원
026 무역 및 운송 관련 사무원	0261무역사무원(관세사무원 포함)	02610 무역사무원(관세사무원 포함)
		02611 무역사무원(영어)
		02612 무역사무원(일어)
		02613 무역사무원(중국어)
		02614 무역사무원(기타 언어권)
		02615 관세사무원
	0262 운송사무원	02620 운송사무원
		02621 도로운송사무원(배차사무원 포함)
		02622 항공운송사무원
		02623 철도운송사무원(지하철 포함)
		02624 수상운송사무원
02625 물류사무원(물류관리사)		

소분류	세분류	세세분류
027 회계 및 경리 관련 사무원	0271 회계사무원 0272 경리사무원	02711 회계사무원
		02720 경리사무원
		02721 경리사무원(세무 및 회계 사무소)
		02722 경리사무원(제조업)
		02723 경리사무원(건설업)
		02724 경리사무원(무역업)
		02725 경리사무원(운수업)
028 안내접수고객 응대 및 통계조사 관련 사무원	0281 안내접수 사무원 및 전화교환원	02729 단순경리사무원
		02810 안내·접수 사무원 및 전화교환원
		02811 접수 및 예약 사무원(호텔 등 숙박시설 제외)
		02812 호텔 및 콘도 프론트사무원
		02813 숙박시설접수사무원(호텔 및 콘도 제외)
		02814 데스크 및 승강기 안내원
		02815 시설 및 견학 안내원
		02816 방송안내원
	02817 화랑 및 박물관 안내원	
	02818 전화 교환 및 번호 안내원	
	0282 고객상담원 (콜센터상담원)	02821 고객상담 및 모니터요원
0283 설문 및 통계 조사원	02831 설문 및 통계 조사원	
029 비서 및 사무 보조원	0291 비서	02911 비서
	0292 전산자료입력원 및 사무보조원	02920 전산자료입력원 및 사무보조원
		02921 전산자료입력원(홈페이지자료관리원)
		02922 사무보조원
	0299 기타 사무원	02990 기타 사무원
		02991 도서정리 및 속기사
		02992 출판 및 자료편집 사무원
		03142 외환중개인(외환딜러)

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

주) 2018년 직종별 사업체 노동력 조사의 경우, 2018년도 KECO 개정 전의 분류를 따르므로 개정전 KECO 분류 사용함.

나. 국가직무능력표준(NCS) 상의 범위

- 국가직무능력표준(National Competency Standards, NCS)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것으로, 산업현장의 직무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 능력(지식, 기술, 태도)을 국가적 차원에서 표준화한 것을 의미함.

- 일터 중심의 체계적인 NCS 개발과 산업 현장 전문가의 직종구조 분석 결과를 반영하기 위하여 산업현장 직무를 한국고용직업분류(KECO)에 부합하게 분류하였음.
 - 분류체계는 대분류(24개) - 중분류(77개) - 소분류(227개) - 세분류(857개)로 이루어져 있으며, 훈련과정에서의 직종은 NCS 분류체계상 원칙적으로 세분류를 의미함.
- 경영·회계·사무 분야의 관련 직무는 국가직무능력표준(NCS)의 4개 중분류, 11개 소분류, 27개 세분류로 구성되어 있음.

〈표 1-3〉 국가직무능력표준(NCS)의 경영·회계·사무 분야 분류체계

중분류	소분류	세분류
1. 기획사무	1. 경영기획	01. 경영기획 02. 경영평가
	2. 홍보·광고	01. 기업홍보 02. PR/광고
	3. 마케팅	01. 마케팅전략기획 02. 고객관리 03. 통계조사
2. 총무·인사	1. 총무	01. 총무 02. 자산관리 03. 비상기획
	2. 인사조직	01. 인사 02. 노무관리
	3. 일반사무	01. 비서 02. 사무행정
3. 재무·회계	1. 재무	01. 예산 02. 자금
	2. 회계	01. 회계감사 02. 세무
4. 생산품질관리	1. 생산관리	01. 구매조달 02. 자재관리 03. 공정관리 04. SCM
	2. 품질관리	01. QM/QC관리 01. 물류관리
	3. 무역·유통관리	02. 수출입관리 03. 원산지관리 04. 유통관리

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

다. 한국고용직업분류(KECO)와 국가직무능력표준(NCS)의 연계

- 한국고용직업분류(KECO)와 국가직무능력표준(NCS)의 연계는 김동규 외(2015)의 고용정보 활용성 제고를 위한 KECO와 NCS 연계 방안에 대한 연구에 따라 제시함.

<표 1-4> KECO-NCS의 연계

종분류	NCS		KECO		
	소분류	세분류	코드	세분류	
01. 기획사무	01. 경영기획	01. 경영기획	0241	기획및마케팅사무원*	
			0212	경영 및 진단 전문가	
		02. 경영평가	0241	기획및마케팅사무원*	
			0212	경영 및 진단 전문가	
	02. 홍보·광고	01. 기업홍보	0241	기획 및 마케팅 사무원	
			0231	광고및홍보전문가*	
		02. PR/광고	0241	기획 및 마케팅 사무원	
			0231	광고및홍보전문가*	
			0232	상품기획전문가	
			0241	기획및마케팅사무원*	
	03. 마케팅	01. 마케팅전략 기획	0212	경영 및 진단 전문가	
			0231	광고 및 홍보 전문가	
			0232	상품기획전문가	
			0232	상품기획 전문가	
		02. 고객관리	0282	고객상담및모니터요원*	
0241			기획 및 마케팅 사무원		
0233			조사전문가*		
03. 통계조사		0283	통계관련 사무원		
02. 총무·인사	01. 총무	01. 총무	0243	총무사무원	
		02. 자산관리	0243	총무사무원	
		03. 비상기획	0243	총무사무원	
	02. 인사·조직	01. 인사	0211	인사 및 노사 관련 전문가	
			0242	인사및교육,훈련사무원*	
		02. 노무관리	0211	인사 및 노사 관련 전문가	
			0242	인사및교육,훈련사무원*	
	03. 일반사무	01. 비서	0291	비서	
		02. 사무행정	0292	전산자료입력원 및 사무보조원*	
	03. 재무·회계	01. 재무	01. 예산	0271	회계사무원*
				0272	경리사무원
			02. 자금	0271	회계사무원*
0272				경리사무원	
02. 회계		01. 회계·감사	0271	회계사무원*	

NCS			KECO	
중분류	소분류	세분류	코드	세분류
		02.세무	0221	회계사
			0222	세무사
			0244	감사사무원
			0271	회계사무원*
			0221	회계사
			0222	세무사
			0245	조세행정사무원
04. 생산·품질관리	01.생산관리	01.구매조달	0251	자재관리사무원
		02.자재관리	0251	자재관리사무원
		03.공정관리	0252	생산 및 품질 관리 사무원
		04. SCM	0251	자재관리사무원
			0252	생산및품질관리사무원*
			0262	운송사무원
	02.품질관리	01.QM/QC관리	0252	생산 및 품질 관리 사무원
	03.무역·유통관리	01.물류관리	0262	운송사무원
		02.수출입관리	0261	무역사무원

자료: 김동규, 김중진, 장재호. (2015). 고용정보 활용성 제고를 위한 KECO-NCS 연계 및 개편 방안. 한국고용정보원.

라. 한국고용직업분류(KECO)와 한국표준직업분류(KSCO)의 연계

- 경영·회계·사무 분야 종사자의 근로실태를 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사 를 통해 알아보았음. 고용형태별 근로실태조사는 KSCO를 기반으로 하여 조사되므로, 다음과 같이 KECO-KSCO를 연계하여 데이터를 활용함.
 - KECO 소분류 중 027 회계 및 경리관련사무원, 029 비서 및 사무보조원은 각각 KSCO의 313 회계 및 경리사무원, 314 비서 및 사무보조원과 1:1로 연계됨.
 - KECO 고객상담원, 통계조사관련사무원은 KSCO의 3922 안내접수원 및 전화교환원, 3991 고객 상담 및 모니터요원과 세분류 수준에서 연계되나, KSCO의 3921 여행안내 사무원의 경우 KECO의 경영·회계·사무 관련 직종과는 연계되지 않음.
 - KECO 소분류 중 024 경영지원 및 행정관련사무원, 025 생산관련 사무원, 026 무역 및 운 송관련사무원은 KSCO의 311 행정사무원, 312 경영관련사무원과 KECO 세분류와 KSCO 세분류 상에서 1:1 연계가 되지 않음.

<표 I -5> KECO-KSCO의 연계

		KSCO			KECO						
중분류	소분류	세분류		소분류	세분류						
26	법률 및 행정 전문직	262	행정 전문가	2620	정부 및 공공 행정 전문가	213	정부 및 공공 행정 전문가				
27	경영·금융전문가 및 관련직	271	인사 및 경영전문가	2715	경영 및 진단 전문가	21	경영 및 행정관련 전문가	212	경영 및 진단 전문가		
				2711	노무사			211	인사 및 노사 관련 전문가		
				2712	회계사	22	회계세무 및 감정평가 전문가	221	회계사		
				2713	세무사			222	세무사		
				2714	관세사			223	관세사		
		273	상품기획홍보 및 조사 전문가	2731	상품기획 전문가	23	광고·홍보·조사·행사기획 관련 전문가	224	감정평가 전문가	232	상품기획 전문가
				2732	여행상품 개발자			231	광고 및 홍보 전문가		
				2733	광고 및 홍보전문가			233	조사 전문가		
				2734	조사 전문가			234	행사·이벤트 및 전시 기획자 및 전문가		
				2735	행사 기획자						
31	경영 및 회계 관련 사무직	311	행정 사무원	3111	조세행정 사무원	24	경영지원 및 행정관련 사무원	245	조세행정사무원		
				3112	관세행정 사무원						
				3113	병무행정 사무원						
				3114	국가 및 지방 행정 사무원						
				3115	공공행정 사무원						
		312	경영관련 사무원	3121	기획 및 마케팅 사무원	25	생산관련사무원	241	기획 및 마케팅 사무원		
				3122	인사 및 교육·훈련 사무원			242	인사 및 교육·훈련 사무원		
				3127	총무 사무원 및 대학 행정조교			243	총무사무원		
				3123	자재 관리 사무원			251	자재관리 사무원		
				3124	생산 및 품질 관리 사무원			252	생산관련 사무원		
				3125	무역 사무원			26	무역 및 운송관련 사무원	261	무역사무원
				3126	운송 사무원					262	운송사무원
		313	회계 및 경리사무원	3131	회계 사무원	27	회계 및 경리 관련 사무원	271	회계사무원		
				3132	경리 사무원			272	경리사무원		

16 • 경영·회계·사무 분야 인력현황 분석보고서

	314	비서 및 사무보조원	3141	비서	29	비서 및 사무보조원	291	비서		
			3142	전산 자료 입력원 및 사무 보조원			292	전산 자료 입력원 및 사무보조원		
39	상담·안내·통계 및 기타 사무직	통계 관련 사무원	3910	통계 관련 사무원	28	안내접수고객응대 및 통계조사 관련사무원	283	통계관련 사무원		
			392	여행·안내 및 접수 사무원			3921	여행 사무원		
							3922	안내·접수원 및 전화교환원		
			399	고객 상담 및 기타 사무원			3991	고객 상담 및 모니터 요원	282	고객상담원
							3999	기타 사무원		

주) 2018년 직종별 사업체 노동력 조사의 경우, 2018년도 KECO 개정 전의 분류를 따르므로 개정전 KECO 분류 사용함.

4. 경영·회계·사무 분야의 분석 자료 및 활용 범위

가. 직종별사업체노동력조사

- 경영·회계·사무 분야의 인력수급 현황을 분석하기 위하여 직종별사업체노동력조사 자료를 활용하였음. 직종별사업체노동력조사는 상용근로자 5인 이상을 고용하고 있는 사업체를 대상으로 산업별, 직종별, 사업체 규모별 현원, 부족인원, 채용계획인원, 구인인원 및 채용인원을 조사한 자료임.
- 경영·회계·사무 분야의 인력수급 현황은 2018년의 직종, 기업 규모 및 직능수준에 따른 인력수급현황을 분석함. 이를 위하여 직종별사업체노동력조사에서 직종별, 규모별, 직능수준별 통계자료를 활용하였으며, 각 통계자료에는 현원, 채용계획인원, 부족인원, 부족률, 구인인원, 채용인원, 미충원인원, 미충원을 정보가 제시되어있음.
 - 직종별 통계자료는 한국고용직업분류(07년 개정)를 기준으로 분류됨.
 - 기업규모별 통계자료는 기업의 근로자 수를 기준으로 5개 규모로 분류됨.
 - 1규모(5인~9인), 2규모(10인~29인), 3규모(30인~99인), 4규모(100인~299인), 5규모(300인 이상)
 - 직능수준별 통계자료는 구인인원 또는 채용인원의 직무능력으로 학력, 경력, 자격증 중 하나 이상에 해당되는 수준(요구되는 능력이 2개 이상의 수준에 걸쳐 있을 경우 높은 수준으로 표시)으로 총 4수준으로 분류됨.

〈표 I -6〉 직종별사업체노동력 조사의 직능수준 분류

구분	1수준	2수준		3수준	4수준
		2-1수준	2-2수준		
학력	학력 무관	고졸이하	전문대 이하	대졸 또는 석사 수준의 업무	박사 수준의 업무
경력	경력 무관	1년 미만의 현장경력 필요	1년~2년 미만의 현장경력 필요	2년~10년 미만의 현장경력 필요	10년 이상의 현장경력 필요
자격증	자격증 무관	국가기술자격법상의 기능사(이에 준하는) 수준	국가기술자격법상의 산업기사(이에 준하는) 수준	국가기술자격법상의 기사(이에 준하는) 수준	국가기술자격법상의 기능장 또는 기술사(이에 준하는) 수준

자료: 고용노동부. (2017). 직종별사업체노동력조사. 세종: 고용노동부.

- 각 통계자료에 제시된 현원, 채용계획인원, 부족인원, 부족률, 구인인원, 채용인원, 미충원인원, 미충원율의 정의는 다음과 같음.

<표 1-7> 직종별사업체노동력조사 활용 정보 설명

활용 정보	정의
현원	조사기준일 당시 해당 사업체에 근로하고 있는 전체 근로자 수
채용계획인원	조사기준 기간(6개월) 내에 해당 사업체에서 채용할 계획이 있는 인원 수
부족인원	조사기준일 당시 채용여부나 채용계획 및 구인활동과 상관없이 해당 사업체의 정상적인 경영과 생산시설의 가동, 고객의 주문에 대응하기 위하여 현재보다 더 필요하다고 느끼는 근로자 수
부족률	$[부족인원 / (부족인원 + 현원)] \times 100$
구인인원	조사기준 기간 내 대외적인 구인활동을 통하여 구인한 인원 수
채용인원	조사기준 기간 내 최종적으로 채용을 확정했거나 채용한 인원 수
미충원인원	구인인원 - 채용인원
미충원율	$[구인인원 - 채용인원] / 구인인원 \times 100$

나. 훈련수요조사

- 경영·회계·사무 분야의 양성 및 향상 훈련 현황을 분석하기 위하여 지역 인적자원개발 위원회의 훈련수요조사 자료를 활용하였음.
- 지역 인적자원개발 위원회 훈련수요 조사 자료는 한국표준산업분류 내 중분류 기준 22개 업종에 속한 사업체를 모집단으로 하여 고용하고 있는 사업체 중, 5인 이상 229인 미만의 상시근로자가 있는 규모를 대상으로 조사한 자료임.
- 각 지역별 표본추출된 사업체를 대상으로 구조화된 설문지를 활용한 대면면접조사를 실시하여 축적된 데이터임.
- 경영·회계·사무 분야의 양성 및 향상 훈련 현황을 분석하기 위하여 지역 인적자원개발위원회 인력수요 조사 자료 내 지역별 인사부서장 응답자료의 산업분류코드, 직업분류코드, 기업규모, 채용예정인원(2018, 2019), 양성 요구역량(NCS코드), 현업부서장 응답자료의 산업분류코드, 직업분류코드, 훈련필요분야, 훈련필요인원 정보를 활용하였음.

〈표 I-8〉 지역 인적자원개발위원회 인력수요 조사 자료 내 활용 정보

활용 정보	설명
산업 분류 기준	• 한국표준사업분류를 기준에 따라 제조업 및 서비스업 분야를 구분하여 분석함
직업분류코드	• 한국고용직업분류(KECO)에 따라 조사됨
기업규모	• 기업 내 재직 인원을 기준으로 1규모(5-9인), 2규모(10-29인), 3규모(30-99인), 4규모(100-299인)으로 구분함
채용예정인원	• 18년 7월 1일부터 19년 6월 30일까지의 채용 예정 인원
양성 요구역량(NCS)	• 채용예정 인원이 해당 부서에서 근무할 경우 필요하다고 생각되는 NCS 세분류 상의 능력(지원자 요구역량) • 채용자 중 역량 부족 인원에게 해당하는 부족한 NCS 세분류 상의 능력(역량부족 채용자의 부족역량)
훈련필요분야	• 향후 1년간 NCS 세분류 상에서 훈련이 필요한 분야
훈련필요인력	• 향후 1년간 NCS 세분류 상에서 훈련이 필요한 인원

다. 교육통계연보

- 경영·회계·사무 분야의 인력을 양성하고 있는 특성화고등학교(마이스터고 포함) 및 전문대학의 교육현황을 분석하기 위해 2018년 교육통계연보 자료를 활용하였음.
- 교육통계연보는 각 연도별 학교 기본 통계 및 주요 업무와 관련한 통계 정보를 제공함.
- 2018년 특성화고등학교와 전문대학의 현황 자료를 통해 경영·회계·사무 분야 직업교육 인력양성 실태(지역별, 계열별, 직종별, 제도별 실시 현황 등)를 분석함.

〈표 I-9〉 교육통계연보 자료 내 활용 정보

활용 정보	설명
지역	• 제주 포함 17개 시도 기준
계열	• 특성화고의 분류 기준(농업, 공업, 상업, 수산 및 해양, 가사 및 실업, 기타) • 전문대학의 분류 기준(인문, 사회, 교육, 공학, 자연, 의약, 예체능)
직종	• 한국고용직업분류 기준
학교 수	• 특성화고등학교 또는 전문대학으로 분류된 전체 학교 수(주간, 야간, 주·야간 전체)
교원 수	• 2018년 현재 특성화고등학교 또는 전문대학에 재직 중인 교원의 수
입학자 수	• 2018년 현재 특성화고등학교 또는 전문대학에 입학한 전체 학생 수
졸업자 수	• 2018년 현재 특성화고등학교 또는 전문대학을 졸업한 전체 학생 수
학생 수	• 2018년 현재 특성화고등학교 또는 전문대학에 재학(또는 재적) 중인 전체 학생 수(주간, 야간, 주·야간 전체)

라. 직업능력개발종합정보(HRD-net)

- 경영·회계·사무 분야의 직업교육훈련 현황을 분석하기 위해 HRD-net의 도제학교, 일학습병행제, 국가기간전략산업직종훈련, 내일배움카드제(구직자), 사업주지원금훈련, 국가인적자원개발컨소시엄사업, 지역산업맞춤형 일자리창출지원사업, 근로자직업능력개발훈련 자료를 활용하여 분석함.
- 도제학교는 일학습병행제의 일환으로 실시되고 있는 교육훈련임. 고등학교를 다니면서 기업 현장에서 NCS 기반의 실무를 경험함으로써 직무 능력도 향상시키고 진로를 결정하는데 도움을 주는 것으로 학생이 2~3년 간 기업과 학교를 오가며 교육훈련을 받는 제도를 의미함.
- 일학습병행제는 산업현장의 실무형 인재 양성을 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 학습근로자로 채용하여 맞춤형 체계적 훈련을 제공하고, 훈련 종료 후 학습근로자의 역량 평가 및 자격 인정을 통한 노동시장의 통용성을 확보하기 위한 제도를 의미함.
- 국가기간전략산업직종훈련은 국가기간산업이나 국가전략산업 분야에서 인력이 부족한 직종에 대한 직업능력개발훈련을 실시하여 기업에서 요구하는 수준의 기능인력 및 전문, 기술인력 양성을 지원하는 제도를 의미함.
- 내일배움카드제(구직자)는 실업자에게 바우처를 제공하여 훈련생이 훈련과정에 대한 선택권을 부여받은 후 본인이 원하는 직업훈련에 참여하여 재취업을 준비하는 제도를 의미함.
- 사업주지원금훈련은 사업주가 근로자 또는 채용예정자 및 구직자 등을 대상으로 직업능력개발 훈련을 실시할 경우 훈련비 등의 소요비용을 지원함으로써 사업주의 훈련지원 및 근로자의 능력개발 향상을 도모하는 제도를 의미함.
- 국가인적자원개발컨소시엄은 사업주나 참여기관 등이 자체 훈련시설을 활용하여 중소기업 근로자를 대상으로 직업능력개발 훈련을 실시함으로써 직무능력을 향상시키고 인력부족을 해소할 수 있도록 훈련시설 및 장비, 운영비용 등을 지원하는 제도를 의미함.
- 지역산업맞춤형 인력양성체계는 지역의 고용창출 및 인적자원 개발을 위해 지자체가 지역의 고용관련 비영리 법인과 협업 네트워크를 통해 직업교육훈련을 제공하는 제도를 의미함.
- 근로자직업능력개발훈련은 고용보험에 가입한 근로자 등이 직무 경쟁력 강화를 도모할 수 있도록 근로자카드를 발급받아 직업능력개발 훈련에 참여할 할 수 있도록 훈련비용을 지원하는 제도를 의미함.

경영·회계·사무 종사자
인력 수급 및 공급 현황

II

| 인력수급 현황

| 인력공급 현황

II. 경영·회계·사무 종사자 인력 수급 및 공급 현황

1. 인력수급 현황

가. KECO 중분류 직종별 현황

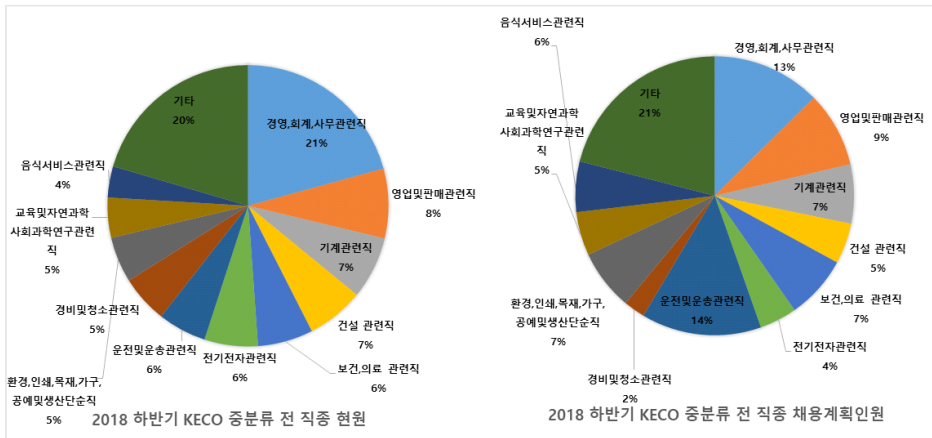
- 2018 하반기 KECO 중분류 전직종 현원 및 채용계획인원을 살펴보았을 때, 경영·회계·사무 직종이 가장 높은 비중을 가지고 있는 것으로 나타났음(〈표 II-1〉, [그림 II-1] 참조).
- 현원은 경영·회계·사무직이 20.74%로 가장 많았으며, 영업 및 판매관련직 8.00%, 기계관련직 7.17% 순으로 나타났음.
- 채용계획인원은 운전및운송관련직 13.92%, 경영·회계·사무직 12.59%로 가장 많았으며, 영업 및 판매관련직 8.77%의 순으로 나타났음.

〈표 II -1〉 2018년 하반기 KECO 중분류 전직종 현원 및 채용계획인원

(단위: 명, %)

구분	현원		채용계획인원	
	인원	비율	인원	비율
01 관리직	132,989	1.12	425	0.14
02 경영,회계,사무관련직	2,470,182	20.74	37,053	12.59
03 금융,보험관련직	328,155	2.76	2,811	0.95
04 교육및자연과학 사회과학연구관련직	547,577	4.60	14,851	5.04
05 법률,경찰,소방교도 관련직	45,908	0.39	220	0.07
06 보건,의료 관련직	758,130	6.37	21,661	7.36
07 사회복지및 종교관련직	360,258	3.02	7,370	2.50
08 문화,예술,디자인 방송관련직	207,467	1.74	6,522	2.22
09 운전및운송관련직	665,336	5.59	40,988	13.92
10 영업및판매관련직	952,857	8.00	25,806	8.77
11 경비및청소관련직	652,988	5.48	7,330	2.49
12 미용,숙박,여행,오락,스포츠관련직	164,596	1.38	7,753	2.63
13 음식서비스관련직	427,318	3.59	17,259	5.86
14 건설 관련직	785,125	6.59	13,859	4.71
15 기계관련직	853,685	7.17	20,165	6.85
16 재료관련직	319,320	2.68	10,750	3.65
17 화학관련직	241,578	2.03	6,194	2.10
18 섬유및의복관련직	101,338	0.85	1,847	0.63
19 전기전자관련직	732,365	6.15	12,761	4.33
20 정보통신 관련직	376,262	3.16	11,146	3.79
21 식품가공 관련직	133,266	1.12	6,470	2.20
22 환경,인쇄,목재,가구,공예및생산단순직	626,612	5.26	20,725	7.04
23 농림어업 관련직	26,286	0.22	418	0.14
총계	11,909,596	100.00	294,383	100.00

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 II-1] 2018년 하반기 KECO 중분류 전 직종 현원 및 채용계획인원

나. KECO 소분류 직종별 현황

- 2018년 하반기 경영·회계·사무 분야 KECO 소분류별 현황을 살펴본 결과 다음과 같은 결과가 나타남(표 II-2) 참조).
 - 현원 및 채용계획인원은 024 경영지원 및 행정관련 사무원이 가장 많았음.
 - 부족인원은 024 경영지원 및 행정관련 사무원이 가장 많았으나, 부족률은 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가가 가장 높았음.
 - 구인인원 및 채용인원은 024 경영지원 및 행정관련 사무원이 가장 많았음.
 - 미충원인원과 미충원율을 모두 025 생산관련 사무원이 가장 높았음.

<표 II-2> 경영·회계·사무 분야 KECO 소분류별 2018년 하반기 현황

(단위: 명, %)

구분	현원	채용계획인원	부족인원	부족률	구인인원	채용인원	미충원인원	미충원율
021 경영 및 행정 관련 전문가	8,401	140	140	1.6	482	408	74	15.4
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	26,070	465	408	1.5	1,431	1,288	143	10.0

(단위: 명, %)

구분	현원	채용계획 인원	부족 인원	부족률	구인 인원	채용 인원	미충원 인원	미충원율
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	27,149	817	816	2.9	2,039	1,833	206	10.1
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	1,091,840	12,918	11,685	1.1	29,789	27,456	2,333	7.8
025 생산관련 사무원	482,912	7,637	7,130	1.5	16,234	13,627	2,607	16.1
026 무역 및 운송 관련 사무원	84,975	1,633	1,551	1.8	2,567	2,312	255	9.9
027 회계 및 경리 관련 사무원	412,980	5,343	5,447	1.3	14,415	12,558	1,857	12.9
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	202,652	5,518	5,287	2.5	18,081	16,386	1,695	9.4
029 비서 및 사무보조원	133,203	2,581	2,435	1.8	11,040	10,414	626	5.7
총계	2,470,182	37,053	34,900	1.4	96,077	86,282	9,795	10.2

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>

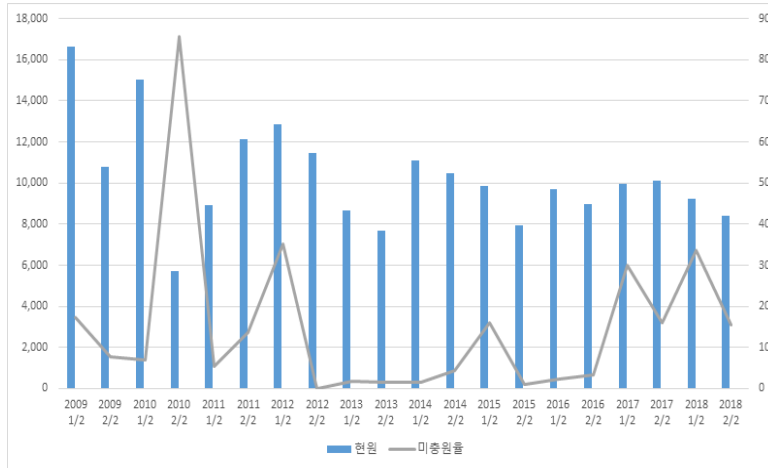
- 2018 하반기의 021 경영 및 행정 관련 전문가 현황을 살펴보면 다음과 같음(<표 II-3>, [그림 II-2] 참조). 현원 및 채용계획인원은 전년도에 비해 감소하는 추세를 보이고 있음. 부족률, 구인인원, 채용인원, 미충원인원은 모두 증감을 반복하고 있으며, 미충원율은 등락이 큰 편으로 나타났으나, 2017년도부터 높아지고 있는 추세임.
 - 현원은 8,401명으로, 2014년 상반기까지 지속적인 등락을 반복하였으나 점차 변동폭이 줄어들고 있음.
 - 채용계획인원은 140명으로, 2012년 상반기까지 지속적인 등락을 반복하며 상승곡선을 그렸으나, 점차 변동폭이 줄어들고 있음.
 - 부족인원은 140명으로, 2012 상반기까지 지속적인 등락을 반복하며 상승곡선을 그렸으나, 점차 변동폭이 줄어들고 있으며 2017년 상반기 이후로 하향곡선을 그리고 있음.
 - 부족률은 1.6%로, 2010년 상반기 이후 1~5% 내외의 비율을 유지하고 있음.
 - 구인인원은 482명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 채용인원은 408명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 미충원인원은 74명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 미충원율은 15.4%로 전년도 대비 하락하였음.

<표 II -3> 021 경영 및 행정 관련 전문가 현황

(단위: 명, %)

구분	현원		채용계획인원		부족인원		부족률	구인인원		채용인원		미충원인원		미충원율
	인원	증감	인원	증감	인원	증감		인원	증감	인원	증감	인원	증감	
2009 1/2	16,617	-	161	-	161	-	1.0	433	-	358	-	75	-	17.3
2009 2/2	10,787	-35.1	101	-37.3	70	-56.5	0.6	322	-25.6	297	-17.0	25	-66.7	7.8
2010 1/2	15,051	39.5	424	319.8	449	541.4	2.9	685	112.7	638	114.8	47	88.0	6.9
2010 2/2	5,715	-62.0	478	12.7	407	-9.4	6.7	347	-49.3	50	-92.2	297	531.9	85.6
2011 1/2	8,928	56.2	220	-54.0	78	-80.8	0.9	443	27.7	420	740.0	24	-91.9	5.4
2011 2/2	12,134	35.9	660	200.0	468	500.0	3.7	1,304	194.4	1,126	168.1	178	641.7	13.7
2012 1/2	12,850	5.9	685	3.8	674	44.0	5.0	1,506	15.5	974	-13.5	532	198.9	35.3
2012 2/2	11,483	-10.6	337	-50.8	313	-53.6	2.7	361	-76.0	361	-62.9	0	-100.0	0.0
2013 1/2	8,658	-24.6	136	-59.6	117	-62.6	1.3	506	40.2	497	37.7	9	-	1.8
2013 2/2	7,703	-11.0	427	214.0	446	281.2	5.5	197	-61.1	194	-61.0	3	-66.7	1.5
2014 1/2	11,118	44.3	86	-79.9	86	-80.7	0.8	454	130.5	447	130.4	7	133.3	1.5
2014 2/2	10,461	-5.9	269	212.8	269	212.8	2.5	334	-26.4	319	-28.6	15	114.3	4.5
2015 1/2	9,875	-5.6	214	-20.4	154	-42.8	1.5	254	-24.0	213	-33.2	41	173.3	16.1
2015 2/2	7,938	-19.6	112	-47.7	89	-42.2	1.1	222	-12.6	220	3.3	2	-95.1	0.9
2016 1/2	9,712	22.3	462	312.5	454	410.1	4.5	461	107.7	451	105.0	10	400.0	2.2
2016 2/2	8,966	-7.7	161	-65.2	161	-64.5	1.8	261	-43.4	252	-44.1	9	-10.0	3.4
2017 1/2	9,941	0.1	538	2.3	533	2.3	5.1	604	1.3	422	0.7	182	19.2	30.1
2017 2/2	10,110	0.0	378	-0.3	259	-0.5	2.5	484	-0.2	407	0.0	77	-0.6	15.9
2018 1/2	9,223	-8.8	568	50.3	222	-14.3	2.4	457	-5.6	304	-25.3	153	98.7	33.5
2018 2/2	8,401	-8.9	140	-75.4	140	-36.9	1.6	482	5.5	408	34.2	74	-51.6	15.4

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 II-2] 021 경영 및 행정 관련 전문가 현원 및 미충원을 추이

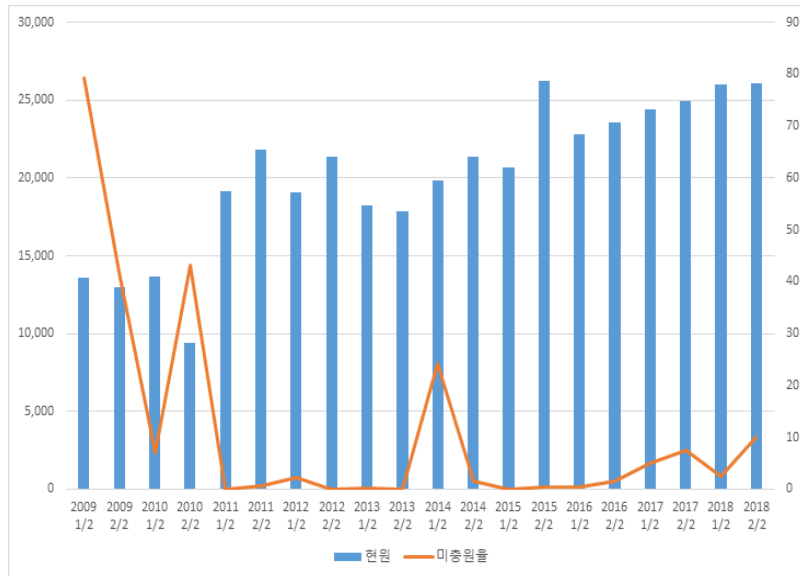
- 2018 하반기의 022 세무 및 감정평가 관련 전문가 현황을 살펴보면 다음과 같음(〈표 II-4〉, [그림 II-3] 참조). 부족률은 최근 5년간 1~2% 내외를 유지하고 있음. 현원, 채용계획인원, 부족인원은 전년도 대비 유사함. 미충원율은 전년 대비 감소하였으나, 하반기에는 다시 상승하였음. 구인인원, 채용인원 미충원인원은 변동 폭이 큰 것으로 나타났다(〈표 II-4〉, [그림 II-3] 참조).
 - 현원은 26,070명으로, 2015년 상반기까지 지속적인 등락을 반복하였으나 2015 하반기부터는 상승곡선을 그리고 있음.
 - 채용계획인원은 465명으로, 2015년 상반기까지 지속적인 등락을 반복하였으나, 점차 변동 폭이 줄어들고 있음.
 - 부족인원은 408명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 부족률은 1.5%로, 2012년도 상반기 이후 1~2% 내외의 비율을 유지하고 있음.
 - 구인인원은 1,431명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 채용인원은 1,288명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 미충원인원은 143명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 미충원율은 10.0%로 전년도 대비 상승하였음.

<표 II-4> 022 세무 및 감정평가 관련 전문가 현황

(단위: 명, %)

구분	현원		채용계획인원		부족인원		부족률	구인인원		채용인원		미충원인원		미충원율
	인원	증감	인원	증감	인원	증감		인원	증감	인원	증감	인원	증감	
2009 1/2	13,610	-	282	-	282	-	2.0	154	-	32	-	122	-	79.2
2009 2/2	12,978	-4.6	437	55.0	439	55.7	3.3	489	217.5	283	784.4	205	68.0	41.9
2010 1/2	13,646	5.1	70	-84.0	49	-88.8	0.4	215	-56.0	200	-29.3	15	-92.7	7.0
2010 2/2	9,436	-30.9	331	372.9	51	4.1	0.5	153	-28.8	87	-56.5	66	340.0	43.1
2011 1/2	19,184	103.3	482	45.6	386	656.9	2.0	321	109.8	321	269.0	0	-100.0	0.0
2011 2/2	21,829	13.8	837	73.7	759	96.6	3.4	1,589	395.0	1,578	391.6	10	-	0.6
2012 1/2	19,076	-12.6	654	-21.9	655	-13.7	3.3	641	-59.7	626	-60.3	15	50.0	2.3
2012 2/2	21,336	11.8	530	-19.0	480	-26.7	2.2	1,303	103.3	1,303	108.1	0	-100.0	0.0
2013 1/2	18,270	-14.4	317	-40.2	358	-25.4	1.9	574	-55.9	573	-56.0	1	-	0.2
2013 2/2	17,869	-2.2	475	49.8	472	31.8	2.6	726	26.5	726	26.7	0	-100.0	0.0
2014 1/2	19,874	11.2	593	24.8	535	13.3	2.6	393	-45.9	298	-59.0	95	-	24.2
2014 2/2	21,366	7.5	581	-2.0	577	7.9	2.6	973	147.6	957	221.1	16	-83.2	1.6
2015 1/2	20,690	-3.2	669	15.1	532	-7.8	2.5	486	-50.1	486	-49.2	0	-100.0	0.0
2015 2/2	26,272	27.0	1,508	125.4	463	-13.0	1.7	1,036	113.2	1,032	112.3	4	-	0.4
2016 1/2	22,850	-13.0	592	-60.7	544	17.5	2.3	560	-45.9	558	-45.9	2	-50.0	0.4
2016 2/2	23,608	3.3	312	-47.3	313	-42.5	1.3	982	75.4	967	73.3	15	650.0	1.5
2017 1/2	24,376	0.0	552	0.8	547	0.7	2.2	522	-0.5	496	-0.5	26	0.7	5.0
2017 2/2	24,949	0.0	599	0.1	544	0.0	2.1	1354	1.6	1253	1.5	101	2.9	7.5
2018 1/2	26,009	4.2	475	-20.7	322	-40.8	1.2	499	-63.1	487	-61.1	12	-88.1	2.4
2018 2/2	26,070	0.2	465	-2.1	408	26.7	1.5	1,431	186.8	1,288	164.5	143	1091.7	10.0

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 II-3] 022 세무 및 감정평가 관련 전문가 현원 및 미충원율 추이

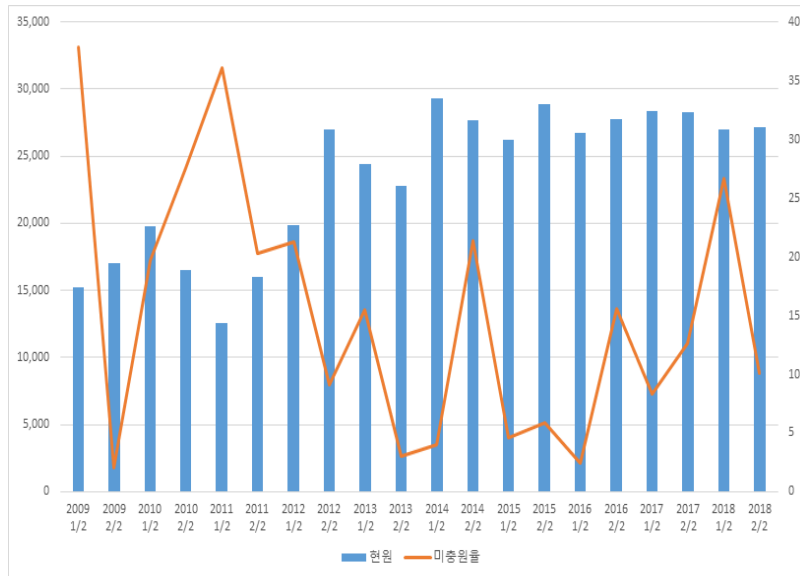
- 2018 하반기의 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 현황을 살펴보면 다음과 같음(〈표 II-5〉, [그림 II-4] 참조). 부족률은 최근 5년간 2~4% 내외를 유지하고 있음. 채용계획인원은 증가하였으며, 현원은 전년도 대비 약간 감소하였음. 부족인원, 구인인원, 미충원인원, 미충원율은 등락을 반복하고 있는 것으로 나타남
 - 현원은 27,149명으로, 2015년 상반기까지 지속적인 등락을 반복하였으나 점차 변동폭이 줄어들고 있음.
 - 채용계획인원은 817명으로, 지속적인 등락을 반복하였으나, 점차 변동폭이 줄어들고 있음.
 - 부족인원은 816명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 부족률은 2.9%로, 2012년도 하반기 이후 2~3% 내외의 비율을 유지하고 있음.
 - 구인인원은 2,039명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 채용인원은 1,833명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 미충원인원은 205명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 미충원율은 10.1%로 전년도 대비 하락하였음.

〈표 II -5〉 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 현황

(단위: 명, %)

구분	현원		채용계획인원		부족인원		부족률	구인인원		채용인원		미충원인원		미충원율
	인원	증감	인원	증감	인원	증감		인원	증감	인원	증감	인원	증감	
2009 1/2	15,196	-	537	-	545	-	3.5	749	-	466	-	284	-	37.9
2009 2/2	17,062	12.3	243	-54.7	232	-57.4	1.3	574	-23.4	562	20.6	12	-95.8	2.1
2010 1/2	19,800	16.0	1,139	368.7	1,070	361.2	5.1	1,494	160.3	1,200	113.5	294	2,350.0	19.7
2010 2/2	16,504	-16.6	874	-23.3	910	-15.0	5.2	1,085	-27.4	786	-34.5	299	1.7	27.6
2011 1/2	12,535	-24.0	210	-76.0	328	-64.0	2.6	942	-13.2	602	-23.4	340	13.7	36.1
2011 2/2	15,998	27.6	704	235.2	658	100.6	3.9	1,571	66.8	1,251	107.8	319	-6.2	20.3
2012 1/2	19,883	24.3	773	9.8	687	4.4	3.3	1,135	-27.8	893	-28.6	242	-24.1	21.3
2012 2/2	27,014	35.9	1,325	71.4	1,238	80.2	4.4	1,792	57.9	1,629	82.4	163	-32.6	9.1
2013 1/2	24,372	-9.8	595	-55.1	577	-53.4	2.3	1,420	-20.8	1,200	-26.3	220	35.0	15.5
2013 2/2	22,785	-6.5	747	25.5	819	41.9	3.5	958	-32.5	929	-22.6	29	-86.8	3.0
2014 1/2	29,335	28.7	675	-9.6	671	-18.1	2.2	2,008	109.6	1,927	107.4	81	179.3	4.0
2014 2/2	27,692	-5.6	962	42.5	994	48.1	3.5	2,170	8.1	1,706	-11.5	464	472.8	21.4
2015 1/2	26,256	-5.2	784	-18.5	830	-16.5	3.1	1,195	-44.9	1,140	-33.2	55	-88.1	4.6
2015 2/2	28,915	10.1	590	-24.7	644	-22.4	2.2	1,471	23.1	1,384	21.4	87	58.2	5.9
2016 1/2	26,727	-7.6	646	9.5	696	8.1	2.5	2,851	93.8	2,784	101.2	67	-23.0	2.4
2016 2/2	27,741	3.8	1,076	66.6	1,078	54.9	3.7	1,762	-38.2	1,488	-46.6	274	309.0	15.6
2017 1/2	28,329	0.0	744	-0.3	743	-0.3	2.6	2,063	0.2	1,891	0.3	172	-0.4	8.3
2017 2/2	28,243	0.0	780	0.0	764	0.0	2.6	1,662	-0.2	1,452	-0.2	210	0.2	12.6
2018 1/2	27,001	-4.4	933	19.6	1,020	33.5	3.6	2,020	21.5	1,480	1.9	540	157.1	26.7
2018 2/2	27,149	0.5	817	-12.4	816	-20.0	2.9	2,039	0.9	1,833	23.9	205	-62.0	10.1

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 II -4] 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 현원 및 미충원을 추이

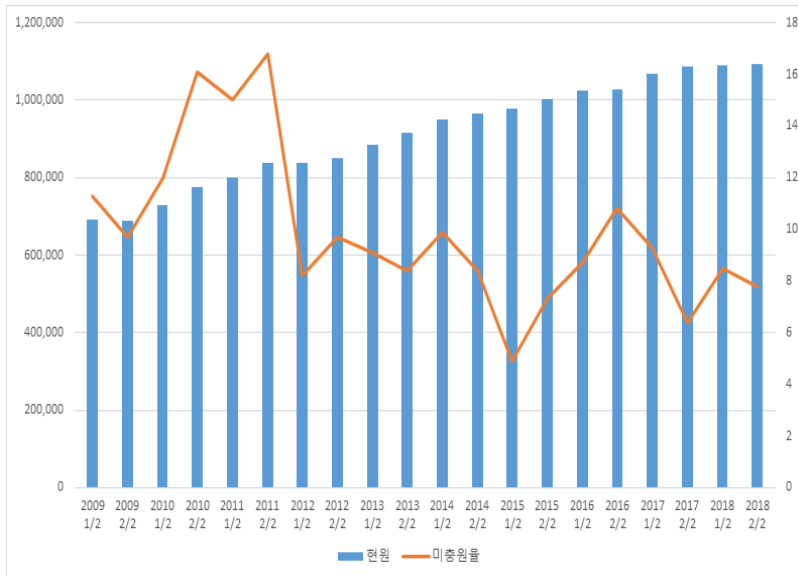
- 2018 하반기의 024 경영지원 및 행정 관련 사무원의 현황을 살펴보면 다음과 같음 (<표 II-6>, [그림 II-5] 참조). 부족률은 최근 5년간 1% 내외를 유지하고 있음. 미충원률은 등락을 반복하고 있음. 채용계획인원, 부족인원, 구인인원, 채용인원, 미충원인원은 변동 폭이 큰 것으로 나타났음.
 - 현원은 1,091,840명으로, 지속적으로 증가하는 추세임.
 - 채용계획인원은 12,918명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 부족인원은 11,685명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 부족률은 1.1%로, 1% 내외의 비율을 유지하고 있음.
 - 구인인원은 29,789명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음,
 - 채용인원은 27,456명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 미충원인원은 2,332명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 미충원율은 7.8%로, 지속적인 등락을 반복하며 전년도 대비 상승하였음.

<표 II -6> 024 경영지원 및 행정 관련 사무원 현황

(단위: 명, %)

구분	현원		채용계획인원		부족인원		부족률	구인인원		채용인원		미충원인원		미충원율
	인원	증감	인원	증감	인원	증감		인원	증감	인원	증감	인원	증감	
2009 1/2	692,456	-	7,593	-	9,011	-	1.3	16,674	-	14,786	-	1,888	-	11.3
2009 2/2	689,046	-0.5	9,254	21.9	9,158	1.6	1.3	15,123	-9.3	13,658	-7.6	1,465	-22.4	9.7
2010 1/2	730,375	6.0	10,305	11.4	10,589	15.6	1.4	21,764	43.9	19,142	40.2	2,622	79.0	12.0
2010 2/2	776,737	6.3	11,331	10.0	10,945	3.4	1.4	17,987	-17.4	15,092	-21.2	2,894	10.4	16.1
2011 1/2	799,567	2.9	12,657	11.7	11,143	1.8	1.4	25,392	41.2	21,591	43.1	3,801	31.3	15.0
2011 2/2	838,336	4.8	15,629	23.5	13,922	24.9	1.6	23,561	-7.2	19,607	-9.2	3,954	4.0	16.8
2012 1/2	838,513	0.0	12,803	-18.1	12,693	-8.8	1.5	24,296	3.1	22,308	13.8	1,988	-49.7	8.2
2012 2/2	850,963	1.5	11,214	-12.4	10,884	-14.3	1.3	23,927	-1.5	21,615	-3.1	2,312	16.3	9.7
2013 1/2	885,265	4.0	11,712	4.4	11,524	5.9	1.3	26,004	8.7	23,650	9.4	2,354	1.8	9.1
2013 2/2	915,883	3.5	10,638	-9.2	10,369	-10.0	1.1	24,079	-7.4	22,067	-6.7	2,012	-14.5	8.4
2014 1/2	949,246	3.6	10,874	2.2	10,956	5.7	1.1	29,716	23.4	26,773	21.3	2,943	46.3	9.9
2014 2/2	964,360	1.6	11,256	3.5	10,490	-4.3	1.1	24,774	-16.6	22,694	-15.2	2,080	-29.3	8.4
2015 1/2	977,547	1.4	10,316	-8.4	9,921	-5.4	1.0	28,754	16.1	27,333	20.4	1,421	-31.7	4.9
2015 2/2	1,003,602	2.7	11,853	14.9	11,404	14.9	1.1	24,582	-14.5	22,788	-16.6	1,794	26.2	7.3
2016 1/2	1,026,163	2.2	14,850	25.3	15,028	31.8	1.4	34,292	39.5	31,318	37.4	2,974	65.8	8.7
2016 2/2	1,026,536	0.0	10,724	-27.8	10,939	-27.2	1.1	28,397	-17.2	25,327	-19.1	3,070	3.2	10.8
2017 1/2	1,067,114	0.0	12,255	0.1	11,768	0.1	1.1	33,122	0.2	30,055	0.2	3,067	0.0	9.3
2017 2/2	1,086,960	0.0	12,003	0.0	11,164	-0.1	1	29,231	-0.1	27,367	-0.1	1,864	-0.4	6.4
2018 1/2	1,088,653	0.2	13,923	16.0	12,899	15.5	1.2	32,580	11.5	29,804	8.9	2,777	49.0	8.5
2018 2/2	1,091,840	0.3	12,918	-7.2	11,685	-9.4	1.1	29,789	-8.6	27,456	-7.9	2,332	-16.0	7.8

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 II-5] 024 경영지원 및 행정 관련 사무원 현원 및 미충원율 추이

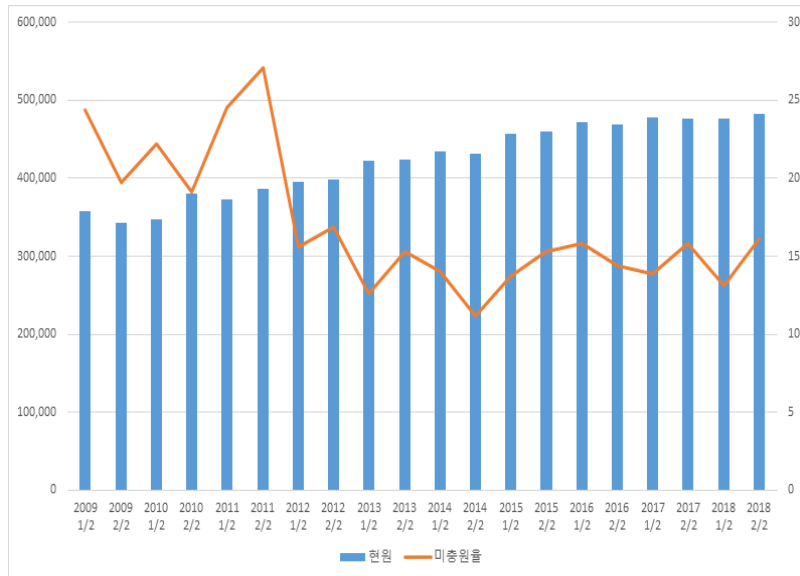
- 2018 하반기의 025 생산관련 사무원의 현황을 살펴보면 다음과 같음(〈표 II-7〉, [그림 II-6] 참조). 부족률은 최근 1~2%를, 미충원율은 15% 내외를 유지하고 있음. 채용계획 인원, 부족인원, 구인인원, 채용인원, 미충원인원은 변동 폭이 큰 것으로 나타났음.
 - 현원은 482,912명으로, 지속적으로 증가하는 추세이나 변동 폭이 작음.
 - 채용계획인원은 7,637명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 부족인원은 7,130명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 부족률은 1.5%로, 2012년도 상반기 이후 1% 내외의 비율을 유지하고 있음.
 - 구인인원은 16,234명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 채용인원은 13,627명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 미충원인원은 2,607명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 미충원율은 16.1%로, 지속적인 등락을 반복하며 전년도 대비 상승하였음.

<표 II -7> 025 생산관련 사무원 현황

(단위: 명, %)

구분	현원		채용계획인원		부족인원		부족률	구인인원		채용인원		미충원인원		미충원율
	인원	증감	인원	증감	인원	증감		인원	증감	인원	증감	인원	증감	
2009 1/2	358,120	-	6,046	-	6,464	-	1.8	8,798	-	6,650	-	2,148	-	24.4
2009 2/2	342,183	-4.5	6,867	13.6	7,270	12.5	2.1	11,459	30.2	9,205	38.4	2,254	4.9	19.7
2010 1/2	347,517	1.6	9,276	35.1	9,183	26.3	2.6	14,450	26.1	11,246	22.2	3,204	42.1	22.2
2010 2/2	380,492	9.5	9,294	0.2	8,845	-3.7	2.3	14,363	-0.6	11,617	3.3	2,746	-14.3	19.1
2011 1/2	372,810	-2.0	8,603	-7.4	8,366	-5.4	2.2	15,341	6.8	11,575	-0.4	3,766	37.1	24.5
2011 2/2	386,202	3.6	9,064	5.4	9,341	11.7	2.4	15,155	-1.2	11,047	-4.6	4,108	9.1	27.1
2012 1/2	395,482	2.4	8,829	-2.6	7,919	-15.2	2.0	15,548	2.6	13,122	18.8	2,426	-40.9	15.6
2012 2/2	398,663	0.8	7,900	-10.5	7,854	-0.8	1.9	14,827	-4.6	12,322	-6.1	2,506	3.3	16.9
2013 1/2	423,112	6.1	8,213	4.0	7,505	-4.4	1.7	16,762	13.1	14,645	18.9	2,117	-15.5	12.6
2013 2/2	424,450	0.3	7,926	-3.5	8,012	6.8	1.9	17,607	5.0	14,919	1.9	2,688	27.0	15.3
2014 1/2	433,664	2.2	7,728	-2.5	7,825	-2.3	1.8	17,401	-1.2	14,967	0.3	2,434	-9.4	14.0
2014 2/2	430,853	-0.6	7,694	-0.4	7,452	-4.8	1.7	17,182	-1.3	15,256	1.9	1,926	-20.9	11.2
2015 1/2	456,182	5.9	7,622	-0.9	7,710	3.5	1.7	18,515	7.8	15,980	4.7	2,535	31.6	13.7
2015 2/2	460,103	0.9	7,391	-3.0	7,278	-5.6	1.6	16,121	-12.9	13,659	-14.5	2,462	-2.9	15.3
2016 1/2	471,564	2.5	9,131	23.5	8,896	22.2	1.9	18,448	14.4	15,529	13.7	2,919	18.6	15.8
2016 2/2	468,176	-0.7	8,111	-11.2	7,755	-12.8	1.6	16,663	-9.7	14,269	-8.1	2,394	-18.0	14.4
2017 1/2	477,460	0.0	7,538	-0.1	7,497	0.0	1.5	18,708	0.1	16,116	0.1	2,592	0.1	13.9
2017 2/2	475,801	0.0	7,625	0.0	7,249	0.0	1.5	17,011	-0.1	14,315	-0.1	2,696	0.0	15.8
2018 1/2	476,454	0.1	9,136	19.8	8,954	23.5	1.8	17,864	5.0	15,525	8.5	2,339	-13.2	13.1
2018 2/2	482,912	1.4	7,637	-16.4	7,130	-20.4	1.5	16,234	-9.1	13,627	-12.2	2,607	11.5	16.1

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 II -6] 025 생산관련 사무원 현원 및 미충원율 추이

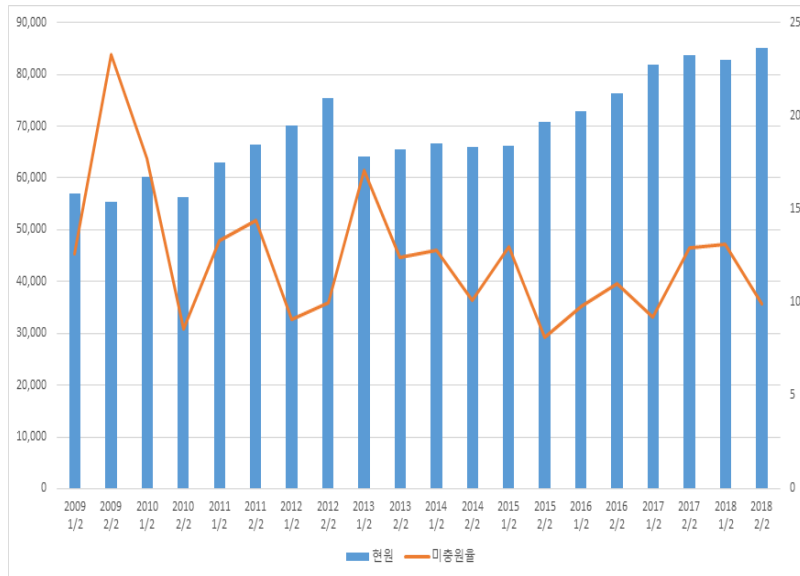
- 2018 하반기의 026 무역 및 운송 관련 사무원의 현황을 살펴보면 다음과 같음(〈표 II -8〉, [그림 II-7] 참조). 부족률은 최근 5년간 2% 이하를 유지하고 있음. 미충원율은 전년도 대비 하락하였음. 구인인원, 채용인원, 미충원인원은 등락을 반복하다 감소 추세인 것으로 나타남. 채용계획인원, 부족인원은 변동 폭이 큰 것으로 나타났음.
 - 현원은 84,975명으로, 2012년도 하반기 이후 지속적으로 상승하고 있는 추세임.
 - 채용계획인원은 1,633명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 부족인원은 1,551명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있으며, 2017 상반기부터 상승하고 있는 추세임.
 - 부족률은 1.8%로, 2010년도 상반기 이후 1% 내외의 비율을 유지하고 있음.
 - 구인인원은 2,567명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 채용인원은 2,312명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 미충원인원은 255명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 미충원율은 9.9%로, 지속적인 등락을 반복하며 전년도 대비 하락하였음.

<표 II -8> 026 무역 및 운송 관련 사무원 현황

(단위: 명, %)

구분	현원		채용계획인원		부족인원		부족률	구인인원		채용인원		미충원인원		미충원율
	인원	증감	인원	증감	인원	증감		인원	증감	인원	증감	인원	증감	
2009 1/2	56,927	-	459	-	525	-	0.9	1,026	-	897	-	129	-	12.6
2009 2/2	55,423	-2.6	847	84.5	818	55.8	1.5	2,101	104.8	1,612	79.7	489	279.1	23.3
2010 1/2	60,301	8.8	1,275	50.5	1,285	57.1	2.1	2,309	9.9	1,900	17.9	409	-16.4	17.7
2010 2/2	56,393	-6.5	798	-37.4	717	-44.2	1.3	2,516	9.0	2,300	21.1	216	-47.2	8.6
2011 1/2	62,984	11.7	964	20.8	1,005	40.2	1.6	2,946	17.1	2,555	11.1	391	81.0	13.3
2011 2/2	66,471	5.5	1,096	13.7	1,007	0.2	1.5	2,942	-0.1	2,519	-1.4	423	8.2	14.4
2012 1/2	70,052	5.4	917	-16.3	892	-11.4	1.3	2,481	-15.7	2,254	-10.5	226	-46.6	9.1
2012 2/2	75,339	7.5	762	-16.9	727	-18.5	1.0	2,687	8.3	2,419	7.3	268	18.6	10.0
2013 1/2	64,127	-14.9	916	20.2	882	21.3	1.4	2,562	-4.7	2,124	-12.2	437	63.1	17.1
2013 2/2	65,538	2.2	910	-0.7	1,107	25.5	1.7	2,024	-21.0	1,773	-16.5	251	-42.6	12.4
2014 1/2	66,718	1.8	884	-2.9	805	-27.3	1.2	2,873	41.9	2,505	41.3	368	46.6	12.8
2014 2/2	66,010	-1.1	999	13.0	983	22.1	1.5	2,560	-10.9	2,301	-8.1	259	-29.6	10.1
2015 1/2	66,179	0.3	1,078	7.9	997	1.4	1.5	2,613	2.1	2,274	-1.2	339	30.9	13.0
2015 2/2	70,825	7.0	861	-20.1	831	-16.6	1.2	2,439	-6.7	2,241	-1.5	198	-41.6	8.1
2016 1/2	72,993	3.1	1,293	50.2	1,292	55.5	1.7	2,917	19.6	2,632	17.4	285	43.9	9.8
2016 2/2	76,261	4.5	1,485	14.8	1,533	18.7	2.0	3,174	8.8	2,825	7.3	349	22.5	11.0
2017 1/2	81,868	0.1	1,118	-0.2	1,053	-0.3	1.3	2,596	-0.2	2,358	-0.2	238	-0.3	9.2
2017 2/2	83,723	0.0	1,554	0.4	1,369	0.3	1.6	3,310	0.3	2,882	0.2	428	0.8	12.9
2018 1/2	82,874	-1.0	1,880	21.0	1,415	3.4	1.7	3,056	-7.7	2,654	-7.9	402	-6.1	13.1
2018 2/2	84,975	2.5	1,633	-13.1	1,551	9.6	1.8	2,567	-16.0	2,312	-12.9	255	-36.6	9.9

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 II-7] 026 무역 및 운송 관련 사무원 현원 및 미충원을 추이

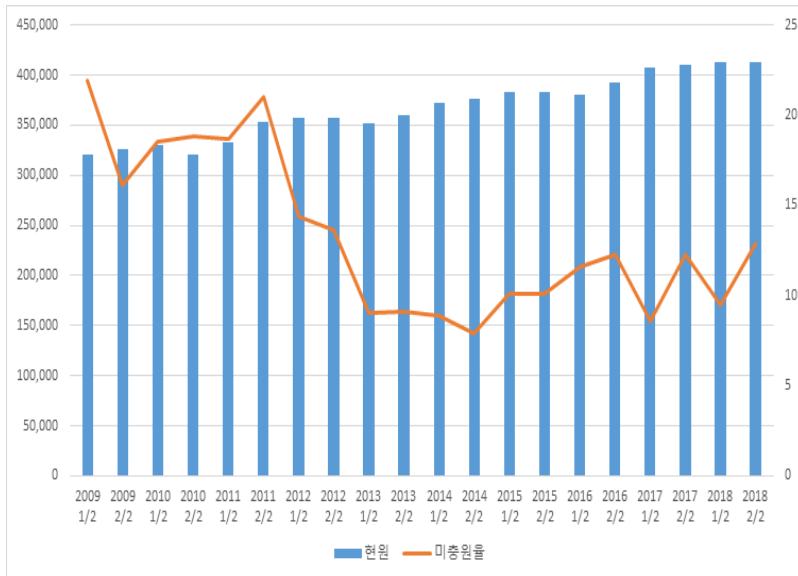
- 2018 하반기의 027 회계 및 경리 관련 사무원의 현황을 살펴보면 다음과 같음(<표 II-9>, [그림 II-8] 참조). 부족률은 최근 5년간 1.5% 내외를 유지하고 있으며, 미충원율, 현원은 전년도 대비 유사함. 구인인원, 채용인원, 미충원인원은 등락을 반복하다 감소하는 추세인 것으로 나타났음.
 - 현원은 412,980명으로, 지속적으로 상승하고 있는 추세이나 변동폭이 작음.
 - 채용계획인원은 5,343명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 부족원인은 5,447명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 부족률은 1.3%로, 2012년도 상반기 이후 1% 내외의 비율을 유지하고 있음.
 - 구인인원은 14,415명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음,
 - 채용인원은 12,558명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 미충원인원은 1,857명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 미충원율은 12.9%로, 지속적인 등락을 반복하며 전년도 대비 상승하였음.

<표 II -9> 027 회계 및 경리 관련 사무원 현황

(단위: 명, %)

구분	현원		채용계획인원		부족인원		부족률	구인인원		채용인원		미충원인원		미충원율
	인원	증감	인원	증감	인원	증감		인원	증감	인원	증감	인원	증감	
2009 1/2	321,135	-	6,700	-	7,105	-	2.2	12,047	-	9,412	-	2,635	-	21.9
2009 2/2	326,722	1.7	6,406	-4.4	6,556	-7.7	2.0	12,238	1.6	10,264	9.1	1,973	-25.1	16.1
2010 1/2	329,854	1.0	7,082	10.6	7,464	13.8	2.2	14,641	19.6	11,933	16.3	2,708	37.3	18.5
2010 2/2	320,490	-2.8	7,032	-0.7	7,086	-5.1	2.2	11,699	-20.1	9,501	-20.4	2,198	-18.8	18.8
2011 1/2	332,289	3.7	7,168	1.9	7,208	1.7	2.1	14,110	20.6	11,472	20.7	2,638	20.0	18.7
2011 2/2	353,411	6.4	8,569	19.5	8,433	17.0	2.3	15,836	12.2	12,513	9.1	3,323	26.0	21.0
2012 1/2	357,177	1.1	8,078	-5.7	8,019	-4.9	2.2	16,552	4.5	14,174	13.3	2,378	-28.4	14.4
2012 2/2	357,166	0.0	7,262	-10.1	7,029	-12.3	1.9	14,442	-12.7	12,485	-11.9	1,957	-17.7	13.6
2013 1/2	351,766	-1.5	6,135	-15.5	6,388	-9.1	1.8	13,289	-8.0	12,093	-3.1	1,196	-38.9	9.0
2013 2/2	359,347	2.2	6,595	7.5	6,665	4.3	1.8	14,351	8.0	13,051	7.9	1,300	8.7	9.1
2014 1/2	372,420	3.6	5,896	-10.6	5,945	-10.8	1.6	13,569	-5.4	12,355	-5.3	1,214	-6.6	8.9
2014 2/2	376,847	1.2	5,291	-10.3	5,119	-13.9	1.3	14,356	5.8	13,223	7.0	1,133	-6.7	7.9
2015 1/2	383,592	1.8	5,963	12.7	5,174	1.1	1.3	13,973	-2.7	12,561	-5.0	1,412	24.6	10.1
2015 2/2	383,742	0.0	5,314	-10.9	5,215	0.8	1.3	14,365	2.8	12,907	2.8	1,458	3.3	10.1
2016 1/2	380,355	-0.9	6,768	27.4	6,543	25.5	1.7	15,568	8.4	13,761	6.6	1,807	23.9	11.6
2016 2/2	392,044	3.1	6,492	-4.1	6,339	-3.1	1.6	14,430	-7.3	12,658	-8.0	1,772	-1.9	12.3
2017 1/2	406,841	0.0	5,908	-0.1	5,115	-0.2	1.2	13,494	-0.1	12,332	0.0	1,162	-0.3	8.6
2017 2/2	409,643	0.0	6,672	0.1	5,900	0.2	1.4	15,528	0.2	13,624	0.1	1,904	0.6	12.3
2018 1/2	413,094	0.8	5,837	-12.5	5,668	-3.9	1.4	15,794	1.7	14,290	4.9	1,504	-21.0	9.5
2018 2/2	412,980	0.0	5,343	-8.5	5,447	-3.9	1.3	14,415	-8.7	12,558	-12.1	1,857	23.5	12.9

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 II -8] 027 회계 및 경리 관련 사무원 현원 및 미충원율 추이

□ 2018 하반기의 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원의 현황을 살펴보면 다음과 같음(〈표 II-10〉, [그림 II-9] 참조). 부족률은 최근 5년간 2~3%를 유지하고 있음. 미충원율은 증감을 반복하다 감소추세이며, 현원은 지속적으로 증가하다 최근 감소하였음. 채용계획인원, 부족인원, 구인인원, 채용인원, 미충원인원은 변동 폭이 큰 것으로 나타났음.

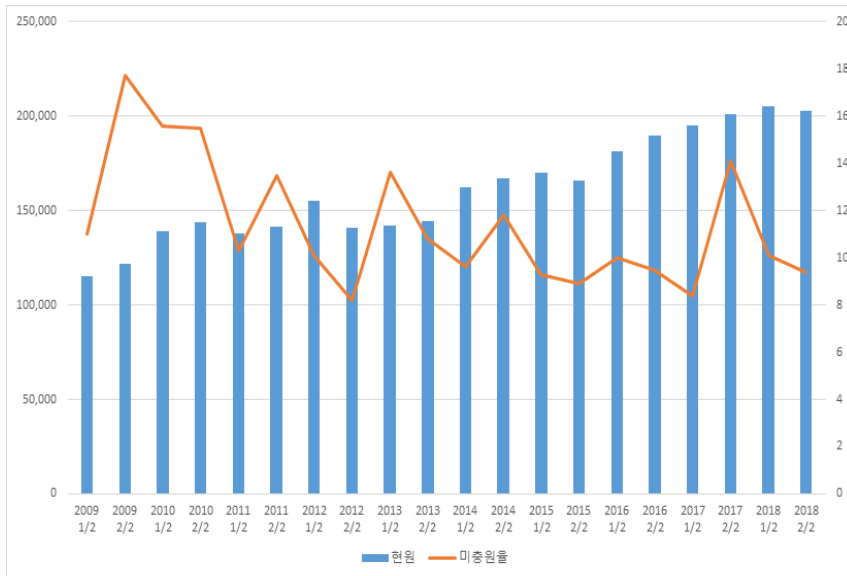
- 현원은 202,652명으로, 2015 하반기 이후 지속적으로 상승하고 있는 추세임.
- 채용계획인원은 5,518명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
- 부족인원은 5,287명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
- 부족률은 2.5%로, 2~3% 내외의 비율을 유지하고 있음.
- 구인인원은 18,081명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
- 채용인원은 16,386명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
- 미충원인원은 1,696명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
- 미충원율은 9.4%로, 지속적인 등락을 반복하며 전년도 대비 하락하였음.

<표 II -10> 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원 현황

(단위: 명, %)

구분	현원		채용계획인원		부족인원		부족률	구인인원		채용인원		미충원인원		미충원율
	인원	증감	인원	증감	인원	증감		인원	증감	인원	증감	인원	증감	
2009 1/2	115,473	-	2,930	-	2,673	-	2.3	7,928	-	7,059	-	869	-	11.0
2009 2/2	121,463	5.2	3,355	14.5	2,962	10.8	2.4	9,950	25.5	8,188	16.0	1,763	102.9	17.7
2010 1/2	138,802	14.3	4,482	33.6	3,668	23.8	2.6	14,593	46.7	12,322	50.5	2,271	28.8	15.6
2010 2/2	143,502	3.4	5,667	26.4	4,488	22.4	3.0	12,499	-14.3	10,557	-14.3	1,942	-14.5	15.5
2011 1/2	138,093	-3.8	4,016	-29.1	3,725	-17.0	2.6	11,490	-8.1	10,312	-2.3	1,178	-39.3	10.3
2011 2/2	141,571	2.5	4,822	20.1	3,826	2.7	2.6	20,100	74.9	17,394	68.7	2,706	129.7	13.5
2012 1/2	155,388	9.8	6,067	25.8	5,825	52.2	3.6	13,506	-32.8	12,136	-30.2	1,370	-49.4	10.1
2012 2/2	140,900	-9.3	4,507	-25.7	4,110	-29.4	2.8	14,272	5.7	13,108	8.0	1,164	-15.0	8.2
2013 1/2	142,027	0.8	4,506	0.0	4,149	0.9	2.8	13,337	-6.6	11,526	-12.1	1,812	55.7	13.6
2013 2/2	144,260	1.6	4,478	-0.6	3,727	-10.2	2.5	14,298	7.2	12,760	10.7	1,538	-15.1	10.8
2014 1/2	162,325	12.5	3,798	-15.2	3,401	-8.7	2.1	19,535	36.6	17,668	38.5	1,867	21.4	9.6
2014 2/2	167,231	3.0	5,249	38.2	3,928	15.5	2.3	12,885	-34.0	11,365	-35.7	1,520	-18.6	11.8
2015 1/2	169,933	1.6	4,659	-11.2	3,961	0.8	2.3	18,225	41.4	16,522	45.4	1,703	12.0	9.3
2015 2/2	165,940	-2.3	5,213	11.9	4,914	24.1	2.9	15,126	-17.0	13,785	-16.6	1,341	-21.3	8.9
2016 1/2	181,472	9.4	8,508	63.2	7,075	44.0	3.8	19,570	29.4	17,612	27.8	1,958	46.0	10.0
2016 2/2	189,616	4.5	5,028	-40.9	4,778	-32.5	2.5	18,220	-6.9	16,492	-6.4	1,728	-11.7	9.5
2017 1/2	195,064	0.0	6,252	0.2	5,516	0.2	2.8	21,910	0.2	20,064	0.2	1,846	0.1	8.4
2017 2/2	200,959	0.0	6,700	0.1	6,177	0.1	3	18,300	-0.2	15,722	-0.2	2,578	0.4	14.1
2018 1/2	205,320	2.2	6,089	-9.1	5,713	-7.5	2.7	21,465	17.3	19,304	22.8	2,161	-16.2	10.1
2018 2/2	202,652	-1.3	5,518	-9.4	5,287	-7.5	2.5	18,081	-15.8	16,386	-15.1	1,696	-21.5	9.4

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 II-9] 028 안내접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원 현원 및 미충원율 추이

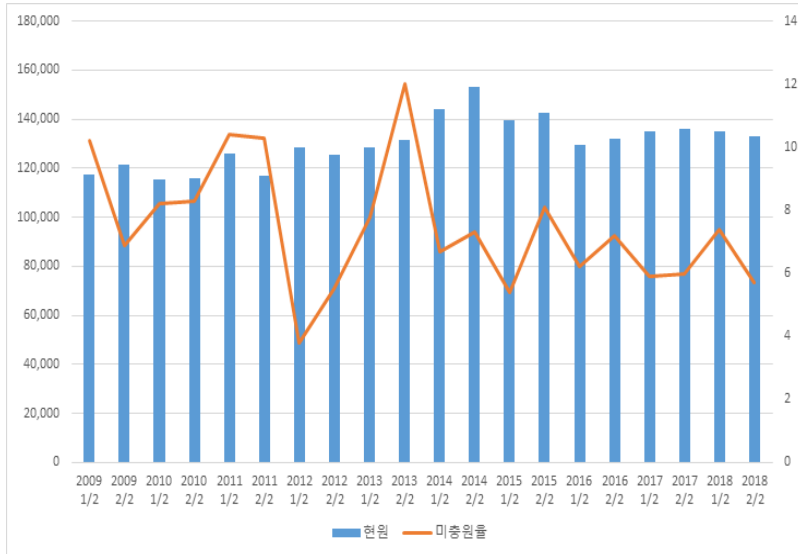
- 2018 하반기의 029 비서 및 사무보조원의 현황을 살펴보면 다음과 같음(〈표 II-11〉, [그림 II-10] 참조). 부족률은 최근 5년간 1~2%를 유지하고 있으며, 미충원율은 전년도와 유사함. 현원, 채용계획인원, 구인인원, 채용인원, 부족인원, 미충원인원 모두 변동의 폭이 큰 것으로 나타났음.
 - 현원은 133,203명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있으나 그 변동폭이 작아짐.
 - 채용계획인원은 2,581명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 부족인원은 2,435명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 부족률은 1.8%로, 1~2% 내외의 비율을 유지하고 있음.
 - 구인인원은 11,040명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음,
 - 채용인원은 10,414명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 미충원인원은 626명으로, 지속적인 등락을 반복하고 있음.
 - 미충원율은 5.7%로, 지속적인 등락을 반복하며 전년도 대비 하락하였음.

<표 II -11> 029 비서 및 사무보조원 현황

(단위: 명, %)

구분	현원		채용계획인원		부족인원		부족 률	구인인원		채용인원		미충원인원		미충 원율
	인원	증감	인원	증감	인원	증감		인원	증감	인원	증감	인원	증감	
2009 1/2	117,519	-	3,190	-	3,254	-	2.7	9,641	-	8,661	-	980	-	10.2
2009 2/2	121,439	3.3	1,561	-51.1	1,527	-53.1	1.2	9,538	-1.1	8,881	2.5	657	-33.0	6.9
2010 1/2	115,365	-5.0	3,857	147.1	2,225	45.7	1.9	10,923	14.5	10,022	12.8	901	37.1	8.2
2010 2/2	115,843	0.4	2,317	-39.9	2,018	-9.3	1.7	7,930	-27.4	7,275	-27.4	655	-27.3	8.3
2011 1/2	125,758	8.6	3,345	44.4	2,025	0.3	1.6	10,725	35.2	9,612	32.1	1,113	69.9	10.4
2011 2/2	116,746	-7.2	2,740	-18.1	2,393	18.2	2.0	9,439	-12.0	8,467	-11.9	971	-12.8	10.3
2012 1/2	128,472	10.0	2,948	7.6	2,783	16.3	2.1	12,492	32.3	12,022	42.0	470	-51.6	3.8
2012 2/2	125,624	-2.2	2,745	-6.9	2,125	-23.6	1.7	11,185	-10.5	10,568	-12.1	616	31.1	5.5
2013 1/2	128,548	2.3	2,591	-5.6	2,539	19.5	1.9	12,781	14.3	11,789	11.6	992	61.0	7.8
2013 2/2	131,400	2.2	3,458	33.5	3,106	22.3	2.3	12,427	-2.8	10,940	-7.2	1,487	49.9	12.0
2014 1/2	144,336	9.8	2,528	-26.9	2,516	-19.0	1.7	15,038	21.0	14,033	28.3	1,005	-32.4	6.7
2014 2/2	153,300	6.2	2,583	2.2	2,165	-14.0	1.4	11,647	-22.5	10,795	-23.1	852	-15.2	7.3
2015 1/2	139,792	-8.8	2,379	-7.9	2,178	0.6	1.5	15,291	31.3	14,462	34.0	829	-2.7	5.4
2015 2/2	142,666	2.1	2,417	1.6	2,251	3.4	1.6	11,960	-21.8	10,995	-24.0	965	16.4	8.1
2016 1/2	129,743	-9.1	2,945	21.8	2,904	29.0	2.2	14,450	20.8	13,561	23.3	889	-7.9	6.2
2016 2/2	132,005	1.7	2,989	1.5	2,850	-1.9	2.1	11,059	-23.5	10,263	-24.3	796	-10.5	7.2
2017 1/2	134,866	0.0	2,678	-0.1	2,498	-0.1	1.8	14,670	0.3	13,809	0.3	861	0.1	5.9
2017 2/2	135,974	0.0	2,227	-0.2	1,860	-0.3	1.3	10,071	-0.3	9,470	-0.3	601	-0.3	6.0
2018 1/2	135,091	-0.6	2,792	25.4	2,743	47.5	2.0	14,028	39.3	12,991	37.2	1,037	72.5	7.4
2018 2/2	133,203	-1.4	2,581	-7.6	2,435	-11.2	1.8	11,040	-21.3	10,414	-19.8	626	-39.6	5.7

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 II -10] 029 비서 및 사무보조원 현원 및 미충원율 추이

다. 지역별 현황

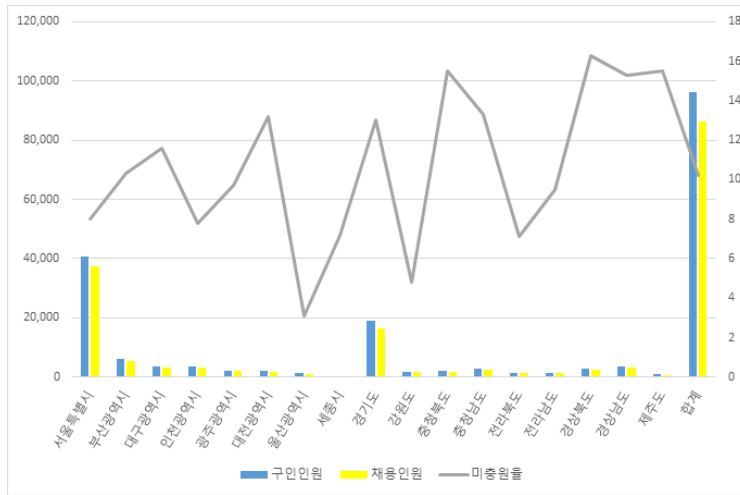
- 2018 하반기 지역별로 경영·회계·사무 분야의 인력수급현황을 살펴보면 다음과 같음 (〈표 II-12〉, [그림 II-11] 참조). 인원규모는 서울특별시가 가장 많고 수도권과 그 외 지역의 격차가 크게 나타났음. 부족률은 서울특별시가 가장 높았으며, 미충원율은 경상북도가 가장 높았음.
 - 현원은 서울특별시 33.3%, 경기도 21.3%, 부산광역시 5.9% 순으로 많았음.
 - 채용계획인원은 서울특별시 40.9%, 경기도 21.7%, 부산광역시 4.4% 순으로 많았음.
 - 부족인원은 서울특별시 41.1%, 경기도 23.3%, 부산광역시 4.8% 순으로 많았음.
 - 부족률은 서울특별시 1.7%, 충청북도 1.6%, 대전광역시와 경기도가 1.5% 순으로 높았음.
 - 구인인원은 서울특별시 42.3%, 경기도 19.9%, 부산광역시 6.5% 순으로 많았음.
 - 채용인원은 서울특별시 43.3%, 경기도 19.2%, 부산광역시 6.4% 순으로 많았음.
 - 미충원인원은 서울특별시 33.0%, 경기도 25.2%, 부산광역시 6.5% 순으로 많았음.
 - 미충원율은 경상북도 16.3%, 충청북도와 제주도가 15.5%, 충청남도가 13.3% 순으로 높았음.

<표 II -12> 2018년 하반기 지역별 경영·회계·사무 분야 현황

(단위: 명, %)

구분	현원	채용계획 인원	부족인원	부족률	구인인원	채용인원	미충원 인원	미충원율
서울특별시	823,531	15,154	14,338	1.7	40,613	37,380	3,233	8
	33.3	40.9	41.1		42.3	43.3	33.0	
부산광역시	146,907	1,625	1,681	1.1	6,204	5,563	641	10.3
	5.9	4.4	4.8		6.5	6.4	6.5	
대구광역시	85,656	903	856	1	3,523	3,115	408	11.6
	3.5	2.4	2.5		3.7	3.6	4.2	
인천광역시	110,633	1,261	1,073	1	3,585	3,307	278	7.8
	4.5	3.4	3.1		3.7	3.8	2.8	
광주광역시	58,852	599	487	0.8	2,174	1,962	212	9.7
	2.4	1.6	1.4		2.3	2.3	2.2	
대전광역시	59,916	924	912	1.5	1,978	1,718	260	13.2
	2.4	2.5	2.6		2.1	2.0	2.7	
울산광역시	56,470	343	340	0.6	1,238	1,200	38	3.1
	2.3	0.9	1.0		1.3	1.4	0.4	
세종시	9,154	108	98	1.1	423	393	30	7.2
	0.4	0.3	0.3		0.4	0.5	0.3	
경기도	527,331	8,043	8,121	1.5	19,072	16,602	2,470	13
	21.3	21.7	23.3		19.9	19.2	25.2	
강원도	47,641	1,214	613	1.3	1,793	1,708	85	4.8
	1.9	3.3	1.8		1.9	2.0	0.9	
충청북도	65,465	1,114	1,061	1.6	2,289	1,934	355	15.5
	2.7	3.0	3.0		2.4	2.2	3.6	
충청남도	91,866	1,333	1,234	1.3	2,837	2,460	377	13.3
	3.7	3.6	3.5		3.0	2.9	3.8	
전라북도	60,575	671	519	0.8	1,456	1,353	103	7.1
	2.5	1.8	1.5		1.5	1.6	1.1	
전라남도	56,901	626	534	0.9	1,445	1,308	137	9.5
	2.3	1.7	1.5		1.5	1.5	1.4	
경상북도	108,178	1,314	1,245	1.1	2,888	2,418	470	16.3
	4.4	3.5	3.6		3.0	2.8	4.8	
경상남도	138,202	1,505	1,459	1	3,664	3,104	560	15.3
	5.6	4.1	4.2		3.8	3.6	5.7	
제주도	22,904	316	327	1.4	895	757	138	15.5
	0.9	0.9	0.9		0.9	0.9	1.4	
합계	2,470,182	37,053	34,900	1.4	96,077	86,282	9,795	10.2
	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 II -11] 2018 하반기 지역별 구인인원, 채용인원 및 미충원율

라. 규모별 현황

- 2018년 하반기 근로자 수가 5-9명인 1규모 사업장의 인력현황은 다음과 같음(<표 II -13>, [그림 II-12] 참조). 경영·회계·사무 분야의 경우 구인인원 17,540명, 채용인원 15,429명으로 건설 관련직, 음식서비스관련직 다음으로 많았음. 미충원율은 12.0%로 평균보다 약간 높은 편인 것으로 나타났음.

<표 II -13> 1규모 사업장 인력현황(2018년 하반기)

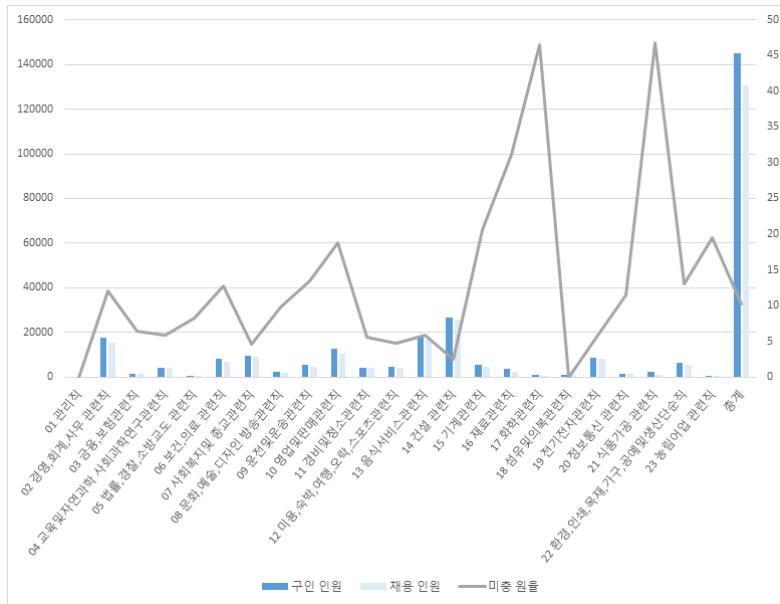
(단위: 명, %)

	현원	채용계 확인원	부족 인원	부족률	구인 인원	채용 인원	미충원 인원	미충 원율
01 관리직	1,025	-	-	0	-	-	-	-
02 경영,회계,사무 관련직	535,808	7,520	8,312	1.5	17,540	15,429	2,111	12.0
03 금융,보험관련직	76,427	345	757	1.0	1,461	1,366	95	6.5
04 교육및지인과학 사회과학연구관련직	81,375	1,830	1,775	2.1	4,295	4,043	252	5.9
05 법률,경찰,소방교도 관련직	12,413	57	57	0.5	226	207	19	8.2
06 보건,의료 관련직	101,848	2,955	2,838	2.7	8,054	7,028	1,026	12.7
07 사회복지및 종교관련직	139,025	3,065	3,646	2.6	9,610	9,166	444	4.6
08 문화,예술,디자인 방송관련직	40,104	2,289	2,295	5.4	2,317	2,089	228	9.8
09 운전및운송관련직	112,443	3,640	3,714	3.2	5,330	4,616	714	13.4

(단위: 명, %)

	현원	채용계 확인원	부족 인원	부족률	구인 인원	채용 인원	미충원 인원	미충 원율
10 영업및판매관련직	226,310	7,646	7,908	3.4	12,876	10,457	2,419	18.8
11 경비및청소관련직	71,342	976	988	1.4	4,176	3,940	236	5.6
12 미용,숙박,여행,오락,스포츠관련직	38,479	1,924	1,866	4.6	4,544	4,325	219	4.8
13 음식서비스관련직	173,440	7,838	7,652	4.2	18,014	16,965	1,049	5.8
14 건설 관련직	190,766	4,186	3,311	1.7	26,440	25,788	652	2.5
15 기계관련직	101,509	5,121	5,191	4.9	5,559	4,408	1,151	20.7
16 재료관련직	41,548	2,777	2,772	6.3	3,733	2,570	1,163	31.2
17 화학관련직	24,626	1,496	1,496	5.7	965	516	449	46.5
18 섬유및의복관련직	23,813	932	890	3.6	1,007	1,007	0	0.0
19 전기전자관련직	90,918	2,949	2,882	3.1	8,642	8,142	500	5.8
20 정보통신 관련직	33,866	1,555	1,632	4.6	1,471	1,302	169	11.5
21 식품가공 관련직	21,547	1,981	1,992	8.5	2,163	1,151	1,012	46.8
22 환경인쇄목재가구,공예및생산단순직	92,589	4,985	5,093	5.2	6,504	5,656	848	13.0
23 농림어업 관련직	6,329	86	84	1.3	280	226	54	19.5
총계	2,237,549	66,154	67,150	2.9	145,207	130,397	14,810	10.2

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 II-12] 직종별 1규모 사업장의 구인인원, 채용인원 및 미충원율

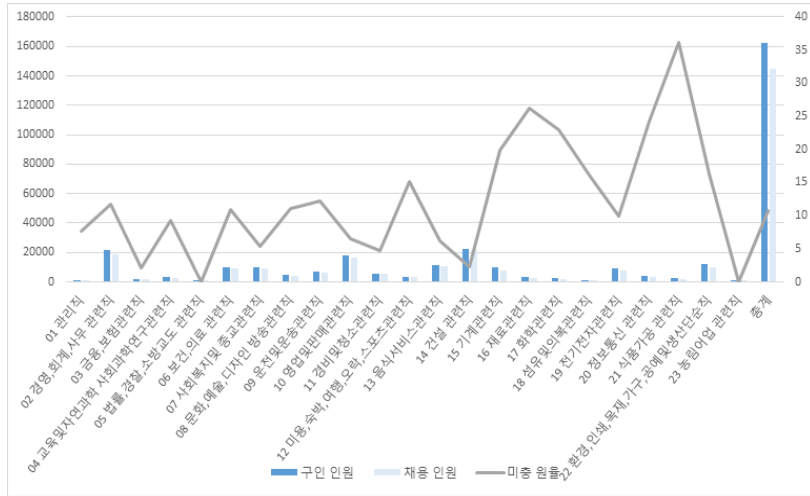
- 2018년 하반기 근로자 수가 10~29인 2규모 사업장의 인력현황은 다음과 같음(<표 II-14>, [그림 II-13] 참조). 경영·회계·사무 분야의 경우 구인인원 21,249명, 채용인원 18,748명으로 건설 관련직 다음으로 두 번째로 많았음. 미충원율은 11.8%로 평균보다 약간 높은 수준인 것으로 나타났음.

<표 II-14> 2규모 사업장 인력현황(2018년 하반기)

(단위: 명, %)

	현원	채용계 확인원	부족 인원	부족률	구인 인원	채용 인원	미충원 인원	미충 원율
01 관리직	22,560	18	57	0.3	251	231	20	7.7
02 경영,회계,사무 관련직	614,507	9,626	9,299	1.5	21,249	18,748	2,501	11.8
03 금융,보험관련직	136,509	564	711	0.5	1,831	1,794	37	2.1
04 교육및지인과학 사회과학연구관련직	96,227	1,711	1,436	1.5	2,977	2,702	275	9.2
05 법률,경찰,소방교도 관련직	11,695	31	31	0.3	339	339	0	0.0
06 보건,의료 관련직	126,421	4,112	3,964	3.0	10,010	8,918	1,092	10.9
07 사회복지및 종교관련직	153,966	2,556	2,371	1.5	9,573	9,053	520	5.4
08 문화,예술,디자인 방송관련직	55,795	1,798	1,730	3.0	4,426	3,933	493	11.1
09 운전및운송관련직	152,976	3,710	3,362	2.2	6,670	5,853	817	12.2
10 영업및판매관련직	274,477	7,588	7,059	2.5	17,814	16,657	1,157	6.5
11 경비및청소관련직	112,707	1,419	1,106	1.0	5,794	5,514	280	4.8
12 미용,숙박,여행,오락,스포츠관련직	49,940	1,531	1,462	2.8	3,623	3,076	547	15.1
13 음식서비스관련직	124,547	4,387	3,510	2.7	11,230	10,530	700	6.2
14 건설 관련직	273,377	4,626	3,328	1.2	22,358	21,837	521	2.3
15 기계관련직	167,900	6,701	6,293	3.6	9,544	7,640	1,904	19.9
16 재료관련직	68,407	3,612	2,996	4.2	3,522	2,596	926	26.3
17 화학관련직	47,568	1,691	1,646	3.3	2,364	1,820	544	23.0
18 섬유및의복관련직	30,817	426	391	1.3	1,033	867	166	16.1
19 전기전자관련직	120,249	3,619	3,466	2.8	8,809	7,937	872	9.9
20 정보통신 관련직	79,033	3,096	3,175	3.9	4,029	3,051	978	24.3
21 식품가공 관련직	34,429	2,245	2,207	6.0	2,855	1,824	1,031	36.1
22 환경인쇄목재기구,공예및생산단순직	193,655	7,704	6,965	3.5	11,930	9,989	1,941	16.3
23 농림어업 관련직	6,883	77	35	0.5	153	153	0	0.0
총계	2,954,646	72,848	66,603	2.2	162,382	145,062	17,320	10.7

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 II-13] 직종별 2규모 사업장의 구인인원, 채용인원 및 미충원율

□ 2018년 하반기 근로자 수가 30~39인 3규모 사업장의 인력현황은 다음과 같음(<표 II-15>, [그림 II-14] 참조). 경영·회계·사무 분야의 경우 구인인원 20,387명, 채용인원 17,545명으로 모든 직종 가운데 가장 많았음. 미충원율은 13.9%로 다른 분야에 비해 낮은 수준인 것으로 나타났음.

<표 II-15> 3규모 사업장 인력현황(2018년 하반기)

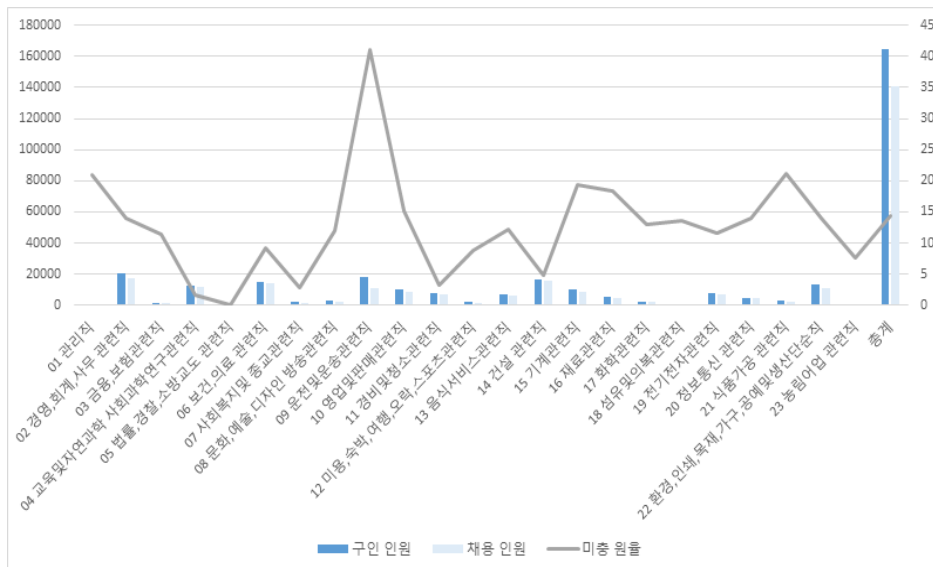
(단위: 명, %)

	현원	채용계 확인원	부족 인원	부족률	구인 인원	채용 인원	미충원 인원	미충 원율
01 관리직	43,043	233	166	0.4	817	645	172	21.0
02 경영, 회계, 사무 관련직	496,883	9,494	8,618	1.7	20,387	17,545	2,842	13.9
03 금융, 보험 관련직	41,785	748	655	1.5	1,198	1,060	138	11.5
04 교육 및 자연과학 사회과학 연구 관련직	135,018	1,858	718	0.5	12,278	12,082	196	1.6
05 법률, 경찰, 소방, 교도 관련직	6,991	20	20	0.3	205	205	0	0.0
06 보건, 의료 관련직	196,056	5,394	4,752	2.4	15,249	13,844	1,405	9.2
07 사회복지 및 종교 관련직	43,833	1,477	514	1.2	1,882	1,827	55	2.9
08 문화, 예술, 디자인 방송 관련직	47,378	1,239	1,248	2.6	2,856	2,512	344	12.0
09 운전 및 운송 관련직	168,015	12,891	12,665	7.0	18,270	10,772	7,498	41.0

(단위: 명, %)

	현원	채용계 확인원	부족 인원	부족률	구인 인원	채용 인원	미충원 인원	미충 원율
10 영업및판매관련직	193,729	4,244	3,750	1.9	9,996	8,480	1,516	15.2
11 경비및청소관련직	130,235	1,145	898	0.7	7,434	7,194	240	3.2
12 미용,숙박,여행,오락,스포츠관련직	33,199	436	436	1.3	1,952	1,778	174	8.9
13 음식서비스관련직	77,694	3,112	2,876	3.6	7,174	6,298	876	12.2
14 건설 관련직	191,976	3,341	3,277	1.7	16,452	15,657	795	4.8
15 기계관련직	185,614	5,069	5,076	2.7	10,273	8,284	1,989	19.4
16 재료관련직	87,322	2,652	2,515	2.8	5,545	4,527	1,018	18.4
17 화학관련직	55,084	1,093	993	1.8	2,567	2,236	331	12.9
18 섬유및의복관련직	29,016	349	356	1.2	1,008	872	136	13.5
19 전기전자관련직	135,815	2,252	2,185	1.6	7,513	6,631	882	11.7
20 정보통신 관련직	86,496	2,736	2,625	2.9	4,927	4,237	690	14.0
21 식품가공 관련직	36,911	1,582	1,582	4.1	2,682	2,113	569	21.2
22 환경,인쇄,목재,가구,공예및생산단순직	179,776	4,882	4,914	2.7	13,181	11,354	1,827	13.9
23 농림어업 관련직	7,877	170	164	2.0	590	546	44	7.6
총계	2,609,746	66,417	61,002	2.3	164,438	140,698	23,740	14.4

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 Ⅱ-14] 직종별 3규모 사업장의 구인인원, 채용인원 및 미충원을

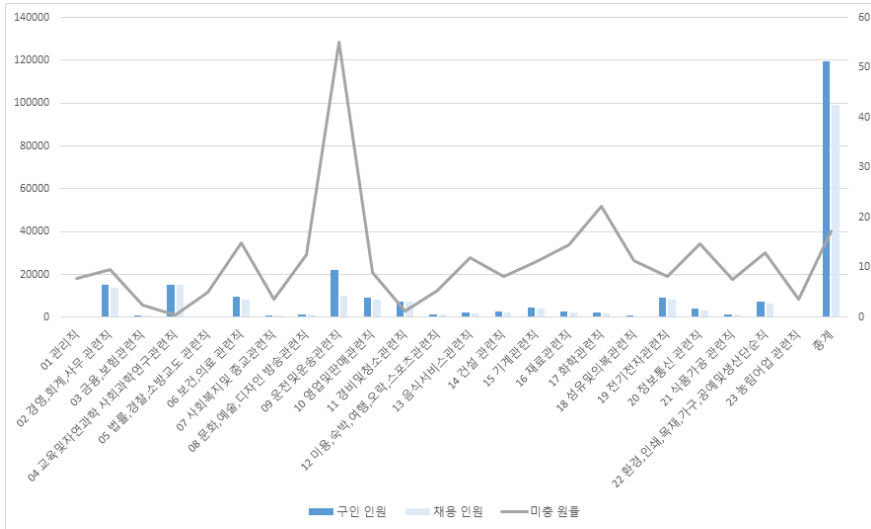
- 2018년 하반기 근로자 수가 100~299인 4규모 사업장의 인력현황은 다음과 같음(〈표 II-16〉, [그림 II-15] 참조). 경영·회계·사무 분야의 경우 구인인원이 14,969명으로 운전및운송관련직, 교육및자연과학 사회과학연구관련직 다음으로 많았음. 채용인원은 13,543명으로 교육및자연과학 사회과학연구관련직 다음으로 많았음. 미충원율은 9.5%로 다른 분야에 비해 낮은 수준인 것으로 나타났음.

〈표 II-16〉 4규모 사업장 인력현황(2018년 하반기)

(단위: 명, %)

	현원	채용계 확인원	부족 인원	부족률	구인 인원	채용 인원	미충원 인원	미충 원율
01 관리직	26,492	117	79	0.3	488	450	38	7.8
02 경영,회계,사무 관련직	341,856	4,801	4,426	1.3	14,969	13,543	1,426	9.5
03 금융,보험관련직	18,669	461	381	2.0	1,002	977	25	2.4
04 교육및자연과학 사회과학연구관련직	81,639	5,049	1,539	1.9	15,232	15,150	82	0.5
05 법률,경찰,소방교도 관련직	3,157	70	70	2.2	131	125	6	5.0
06 보건,의료 관련직	119,265	3,486	3,394	2.8	9,568	8,143	1,425	14.9
07 사회복지및 종교관련직	19,256	242	218	1.1	774	746	28	3.6
08 문화,예술,디자인 방송관련직	28,044	722	708	2.5	1,344	1,176	168	12.5
09 운전및운송관련직	167,796	18,627	18,642	10.0	22,134	9,955	12,179	55.0
10 영업및판매관련직	130,936	2,510	2,432	1.8	8,967	8,168	799	8.9
11 경비및청소관련직	106,933	1,202	855	0.8	7,329	7,234	95	1.3
12 미용,숙박,여행,오락,스포츠관련직	12,869	833	673	5.0	1,320	1,249	71	5.4
13 음식서비스관련직	24,513	612	546	2.2	2,188	1,926	262	12.0
14 건설 관련직	64,713	772	556	0.9	2,470	2,268	202	8.2
15 기계관련직	125,346	1,795	1,568	1.2	4,716	4,192	524	11.1
16 재료관련직	56,631	1,399	1,280	2.2	2,644	2,258	386	14.6
17 화학관련직	47,857	1,174	1,046	2.1	2,396	1,863	533	22.2
18 섬유및의복관련직	11,662	133	133	1.1	605	536	69	11.4
19 전기전자관련직	116,723	2,241	1,995	1.7	8,985	8,260	725	8.1
20 정보통신 관련직	72,865	1,899	1,788	2.4	3,867	3,300	567	14.7
21 식품가공 관련직	24,594	460	378	1.5	1,265	1,170	95	7.5
22 환경인쇄목재기공,공예및생산단순직	102,691	2,370	2,159	2.1	7,216	6,280	936	13.0
23 농림어업 관련직	3,793	72	82	2.1	57	55	2	3.6
총계	1,708,301	51,047	44,945	2.6	119,664	99,025	20,639	17.2

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 II-15] 직종별 4규모 사업장의 구인인원, 채용인원 및 미충원율

□ 2018년 하반기 근로자 수가 300인 이상인 5규모 사업장의 인력현황은 다음과 같음
 (<표 II-17>, [그림 II-16] 참조). 경영·회계·사무 분야의 경우 구인인원 21,932명, 채용인원 21,017명으로 교육및자연과학 사회과학연구관련직, 경비 및 청소관련직 다음으로 많았음. 미충원율은 4.2%로 다른 분야에 비해 낮은 수준인 것으로 나타났다.

<표 II-17> 5규모 사업장 인력현황(2018년 하반기)

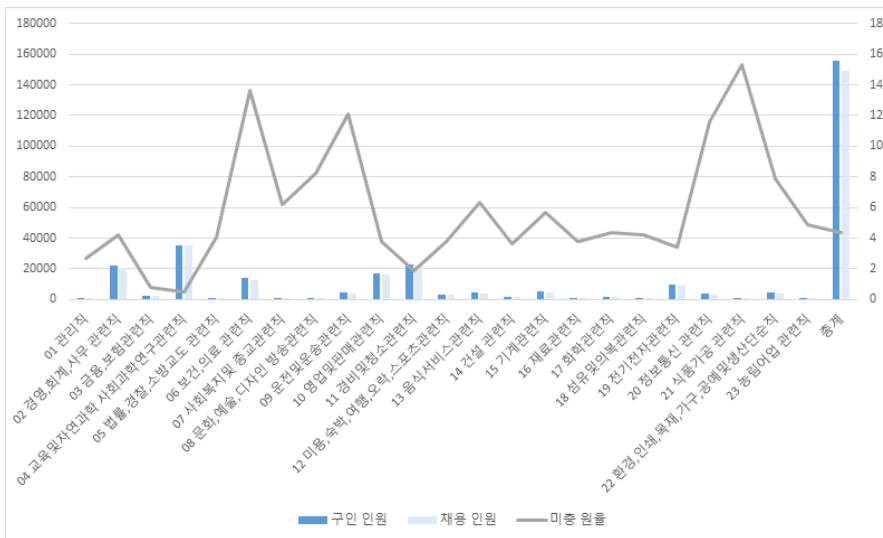
(단위: 명, %)

	현원	채용계 확인원	부족 인원	부족률	구인 인원	채용 인원	미충원 인원	미충 원율
01 관리직	39,870	57	49	0.1	513	499	14	2.7
02 경영, 회계, 사무 관련직	481,128	5,612	4,245	0.9	21,932	21,017	915	4.2
03 금융, 보험 관련직	54,765	692	569	1.0	2,097	2,080	17	0.8
04 교육 및 자연과학 사회과학 연구 관련직	153,318	4,402	1,241	0.8	35,330	35,141	189	0.5
05 법률, 경찰, 소방, 교도 관련직	11,653	41	33	0.3	288	277	11	4.1
06 보건, 의료 관련직	214,540	5,713	4,189	1.9	14,284	12,336	1,948	13.6
07 사회복지 및 종교 관련직	4,177	29	25	0.6	202	190	12	6.2
08 문화, 예술, 디자인 방송 관련직	36,145	475	453	1.2	1,166	1,071	95	8.2

(단위: 명, %)

	현원	채용계 확인원	부족 인원	부족률	구인 인원	채용 인원	미충원 인원	미충 원율
09 운전및운송관련직	64,106	2,120	1,821	2.8	4,250	3,735	515	12.1
10 영업및판매관련직	127,405	3,818	3,292	2.5	17,082	16,440	642	3.8
11 경비및청소관련직	231,771	2,589	2,299	1.0	22,811	22,376	435	1.9
12 미용,숙박,여행,오락,스포츠관련직	30,108	3,030	2,918	8.8	2,948	2,836	112	3.8
13 음식서비스관련직	27,125	1,311	1,189	4.2	4,474	4,190	284	6.3
14 건설 관련직	64,292	935	856	1.3	1,986	1,914	72	3.6
15 기계관련직	273,316	1,478	1,228	0.4	5,247	4,946	301	5.7
16 재료관련직	65,412	310	216	0.3	913	879	34	3.8
17 화학관련직	66,443	739	390	0.6	1,723	1,648	75	4.4
18 섬유및의복관련직	6,030	7	7	0.1	135	129	6	4.2
19 전기전자관련직	268,659	1,700	1,416	0.5	9,507	9,181	326	3.4
20 정보통신 관련직	104,002	1,859	1,663	1.6	3,655	3,232	423	11.6
21 식품가공 관련직	15,784	202	201	1.3	1,055	893	162	15.3
22 환경인쇄복제기구공업생산단순직	57,902	785	746	1.3	4,286	3,946	340	7.9
23 농림어업 관련직	1,404	13	12	0.8	45	43	2	4.9
총계	2,399,355	37,916	29,057	1.2	155,931	148,998	6,933	4.4

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 Ⅱ-16] 직종별 5규모 사업장의 구인인원, 채용인원 및 미충원을

- 2018년 하반기 경영·회계·사무분야의 기업규모별 인력현황을 종합해보면 다음과 같음 (〈표 II-18〉 참조).
 - 3규모 사업장에서 부족률과 미충원을 모두 가장 높게 나타났음.

〈표 II -18〉 2018년 하반기 규모별 경영·회계·사무 분야 현황

(단위: 명, %)

구분	현원	채용계획 인원	부족인원	부족률	구인인원	채용인원	미충원 인원	미충원율
1규모	535,808	7,520	8,312	1.5	17,540	15,429	2,111	12.0
	21.7	20.3	23.8		18.3	17.9	21.6	
2규모	614,507	9,626	9,299	1.5	21,249	18,748	2,501	11.8
	24.9	26.0	26.6		22.1	21.7	25.5	
3규모	496,883	9,494	8,618	1.7	20,387	17,545	2,842	13.9
	20.1	25.6	24.7		21.2	20.3	29.0	
4규모	341,856	4,801	4,426	1.3	14,969	13,543	1,426	9.5
	13.8	13.0	12.7		15.6	15.7	14.6	
5규모	481,128	5,612	4,245	0.9	21,932	21,017	915	4.2
	19.5	15.1	12.2		22.8	24.4	9.3	
합계	2,470,182	37,053	34,900	1.4	96,077	86,282	9,795	10.2
	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>

- 2018 하반기 경영·회계·사무분야 기업규모별 미충원인원을 KECO 소분류별로 살펴보면 다음과 같음(〈표 II-19〉 참조).
 - 미충원 인원이 가장 많은 소분류는 025 생산관련 사무원으로 특히 2규모, 3규모 사업장에서 다수가 충원되지 않는 것으로 나타났음. 그 다음으로는 024 경영지원 및 행정 관련사무원으로 특히 2규모, 3규모 사업장에서 충원되지 않는 것으로 나타났음. 그 외에도 027 회계 및 경리 관련사무원, 028 안내접수고객응대, 통계조사 관련 사무원이 미충원인원이 높은 것으로 나타났음.
 - 미충원인원 자체는 많은 수가 아니나 021 경영 및 행정 관련전문가, 026 무역 및 운송 관련사무원의 경우 2규모에서 특히 미충원인원수가 높은 것으로 나타났음. 이는 규모가 작은 기업의 경우에만 이들을 채용하고자 하는 경향이 있는 것을 보여주나 이마저도 충원이 충분히 되지 못하고 있음을 알 수 있음.

〈표 II -19〉 기업규모에 따른 소분류별 미충원인원 현황(2018년 하반기)

(단위: 명, %)

	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모	전체
021 경영 및 행정 관련 전문가	0	38	31	3	2	74
	0.0	51.8	41.3	3.5	3.3	100.0
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	0	38	45	52	7	143
	0.0	26.9	31.7	36.4	4.9	100.0
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	15	17	77	81	16	205
	7.1	8.2	37.5	39.4	7.7	100.0
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	459	576	716	341	240	2,332
	19.7	24.7	30.7	14.6	10.3	100.0
025 생산관련 사무원	544	660	992	314	98	2,607
	20.8	25.3	38.0	12.0	3.8	100.0
026 무역 및 운송 관련 사무원	0	147	82	21	5	255
	0.0	57.7	32.2	8.3	1.8	100.0
027 회계 및 경리 관련 사무원	847	566	293	123	28	1,857
	45.6	30.5	15.8	6.6	1.5	100.0
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	185	270	496	397	348	1,696
	10.9	15.9	29.2	23.4	20.5	100.0
029 비서 및 사무보조원	62	187	111	93	172	626
	10.0	30.0	17.7	14.9	27.5	100.0

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>

마. 직능수준별 현황

- 2018 하반기 경영·회계·사무분야의 직능수준에 따른 미충원인원의 비율을 살펴보면 다음과 같음(〈표 II-20〉, [그림 II-17] 참조). 2-1수준 34.0%, 2-2수준 31.1%, 3수준 28.4%, 1수준 6.5%, 4수준 0.0%으로, 2-1 수준에서 미충원율이 가장 높은 것으로 나타났다.
- 2018년도 하반기 기준, 경영·회계·사무분야의 직능수준별 미충원인원은 2017년도 하반기 기준, 1수준 931명(9.1%), 2-1수준 3,798명(37.0%), 2-2수준 2,073명(29.9%), 3수준 2,418명(23.6%), 4수준 45명(0.4%)에 비해(경영·회계·사무 인적자원개발위원회, 2018) 1수준 634명(6.5%), 2-1수준 3,326명(34.0%), 2-2수준 3,050명(31.1%), 3수준 2,780명(28.4%), 4수준 4명(0.0%)로 미충원인원이 감소한 것으로 나타났다.
- 2018년 하반기 기준 다른 직종에 비해 무경력자, 학력무관, 자격증무관의 특성을 지닌 1수준의 비율은 낮고, 1년 미만의 현장경력, 기능사수준 또는 고졸 이하의 특성을 지닌 2-1수준, 1-2년 미만의 현장경력, 산업기사 수준 또는 전문대 이하의 특성을 지닌 2-2수

준의 비율이 높음. 2~10년 미만의 현장경력, 기사 수준 또는 대졸, 석사 수준의 특성을 지닌 3수준의 미충원인원 비율은 보통 수준인 것으로 나타났다.

〈표 II -20〉 2018년 하반기 직능 수준에 따른 미충원인원 현황

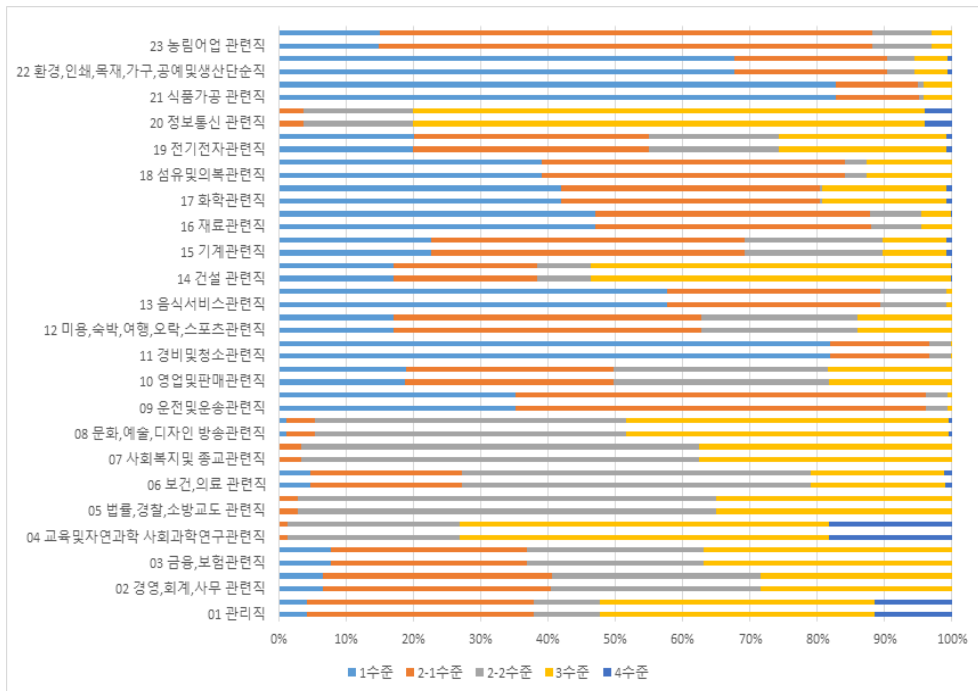
(단위: 명, %)

구분	1수준	2-1수준	2-2수준	3수준	4수준	전체
01 관리직	10	82	24	99	28	243
	4.1	33.7	9.9	40.7	11.5	100.0
02 경영,회계,사무 관련직	634	3,326	3,050	2,780	4	9,794
	6.5	34.0	31.1	28.4	0.0	100.0
03 금융,보험관련직	24	91	82	115	0	312
	7.7	29.2	26.3	36.9	0.0	100.0
04 교육및자연과학 사회과학연구관련직	0	13	253	546	181	993
	0.0	1.3	25.5	55.0	18.2	100.0
05 법률,경찰,소방교도 관련직	0	1	23	13	0	37
	0.0	2.7	62.2	35.1	0.0	100.0
06 보건,의료 관련직	320	1,550	3,577	1,373	75	6,895
	4.6	22.5	51.9	19.9	1.1	100.0
07 사회복지및 종교관련직	0	34	627	398	0	1,059
	0.0	3.2	59.2	37.6	0.0	100.0
08 문화,예술,디자인 방송관련직	15	56	614	637	7	1,329
	1.1	4.2	46.2	47.9	0.5	100.0
09 운전및운송관련직	7,619	13,247	725	130	0	21,721
	35.1	61.0	3.3	0.6	0.0	100.0
10 영업및판매관련직	1,227	2,020	2,087	1,200	0	6,534
	18.8	30.9	31.9	18.4	0.0	100.0
11 경비및청소관련직	1,053	189	41	3	0	1,286
	81.9	14.7	3.2	0.2	0.0	100.0
12 미용,숙박,여행,오락,스포츠관련직	191	515	260	158	0	1,124
	17.0	45.8	23.1	14.1	0.0	100.0
13 음식서비스관련직	1,830	1,004	311	26	0	3,171
	57.7	31.7	9.8	0.8	0.0	100.0
14 건설 관련직	381	480	178	1,199	5	2,243
	17.0	21.4	7.9	53.5	0.2	100.0
15 기계관련직	1,328	2,733	1,201	561	46	5,869
	22.6	46.6	20.5	9.6	0.8	100.0
16 재료관련직	1,658	1,442	264	160	2	3,526
	47.0	40.9	7.5	4.5	0.1	100.0
17 화학관련직	809	744	6	357	15	1,931
	41.9	38.5	0.3	18.5	0.8	100.0

(단위: 명, %)

구분	1수준	2-1수준	2-2수준	3수준	4수준	전체
18 섬유및의복관련직	147	170	12	48	0	377
	39.0	45.1	3.2	12.7	0.0	100.0
19 전기전자관련직	659	1,156	639	822	26	3,302
	20.0	35.0	19.4	24.9	0.8	100.0
20 정보통신 관련직	0	104	457	2,150	117	2,828
	0.0	3.7	16.2	76.0	4.1	100.0
21 식품가공 관련직	2,375	351	22	120	0	2,868
	82.8	12.2	0.8	4.2	0.0	100.0
22 환경인쇄목재가구공예및생산단순직	3,991	1,331	243	292	36	5,893
	67.7	22.6	4.1	5.0	0.6	100.0
23 농림어업 관련직	15	74	9	3	0	101
	14.9	73.3	8.9	3.0	0.0	100.0

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>



[그림 II -17] 2018 하반기 직종별 직능수준에 따른 미충원인원 비율

- 2018년 하반기 경영·회계·사무분야 소분류별 직능 수준에 따른 미충원인원을 KECO 소분류별로 살펴보면 다음과 같음(〈표 II-21〉 참조).
 - 미충원인원이 가장 많은 소분류는 025 생산관련 사무원으로 특히 2-1수준, 2-2수준의 인력이 충원되지 않은 것으로 나타났음. 그 다음으로는 024 경영지원 및 행정관련 사무원으로 특히 3수준의 인력이 충원되지 않는 것으로 나타남.
 - 1수준에서는 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원, 2-1수준에서는 027 회계 및 경리 관련 사무원, 2-2수준에서는 025 생산관련 사무원, 3수준에서는 024 경영지원 및 행정 관련 사무원, 4수준에서는 021 경영 및 행정 관련 전문가가 가장 많은 것으로 나타남.

〈표 II-21〉 2018년 하반기 직능 수준에 따른 소분류별 미충원인원 현황

(단위: 명, %)

구분	1수준	2-1수준	2-2수준	3수준	4수준	전체
021 경영 및 행정 관련 전문가	0	0	0	71	3	74
	0.0	0.0	0.0	95.9	4.1	100.0
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	0	0	0	142	0	142
	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	0	0	20	185	0	205
	0.0	0.0	9.8	90.2	0.0	100.0
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	31	226	777	1,295	2	2,331
	1.3	9.7	33.3	55.6	0.1	100.0
025 생산관련 사무원	198	808	919	684	0	2,609
	7.6	31.0	35.2	26.2	0.0	100.0
026 무역 및 운송 관련 사무원	6	106	79	65	0	256
	2.3	41.4	30.9	25.4	0.0	100.0
027 회계 및 경리 관련 사무원	121	910	596	230	0	1,857
	6.5	49.0	32.1	12.4	0.0	100.0
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	218	882	501	95	0	1,696
	12.9	52.0	29.5	5.6	0.0	100.0
029 비서 및 사무보조원	59	395	160	12	0	626
	9.4	63.1	25.6	1.9	0.0	100.0

자료: 고용노동부, (2019), 직종별 산업체 노동력 조사 원시자료
 주) 가중치 적용으로 인한 소수점으로 인해 합계치가 다를 수 있음.

바. 고용형태별 현황

- 2018년 하반기 고용형태별 경영·회계·사무 분야 현황을 살펴보면 상용직의 비율이 기 타에 비해 매우 높았음(표 II-22) 참조).

표 II-22 2018년 하반기 고용형태별 경영·회계·사무 분야 현황

(단위: 명, %)

구분	현원	채용계획 인원	부족인원	부족률	구인인원	채용인원	미충원 인원	미충원율
상용	2,415,429	34,046	33,394	1.4	86,346	76,868	9,478	11.0
	98.1	95.8	96.0		90.3	89.5	97.5	
기타	45,830	1,504	1,401	3.0	9,291	9,050	241	2.6
	1.9	4.2	4.0		9.7	10.5	2.5	
합계	2,461,259	35,550	34,795	1.4	95,637	85,918	9,719	10.2
	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>

- 2018년도 하반기 고용형태에 따른 소분류별 미충원인원 현황은 025 생산관련 사무원 과 024 경영지원 및 행정 관련 사무원의 상용 인원이 가장 많은 것으로 나타났으며, 기타는 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원이 가장 많았음(표 II-23) 참조).

표 II-23 2018년 하반기 고용형태에 따른 소분류별 미충원인원 현황

(단위: 명, %)

구분	상용	기타	전체
021 경영 및 행정 관련 전문가	72	0	72
	100.0	0.0	100.0
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	143	0	143
	100.0	0.0	100.0
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	200	5	205
	97.6	2.4	100.0
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	2,215	55	2,270
	97.6	2.4	100.0
025 생산관련 사무원	2,597	0	2,597
	100.0	0.0	100.0
026 무역 및 운송 관련 사무원	255	0	255
	100.0	0.0	100.0

(단위: 명, %)

구분	상용	기타	전체
027 회계 및 경리 관련 사무원	1,835	21	1,857
	98.8	1.1	100.0
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	1,572	123	1,696
	92.7	7.3	100.0
029 비서 및 사무보조원	590	36	626
	94.2	5.8	100.0

자료: 고용노동부, (2019), 직종별 산업체 노동력 조사 원시자료
 주) 가중치 적용으로 인한 소수점으로 인해 합계치가 다를 수 있음.

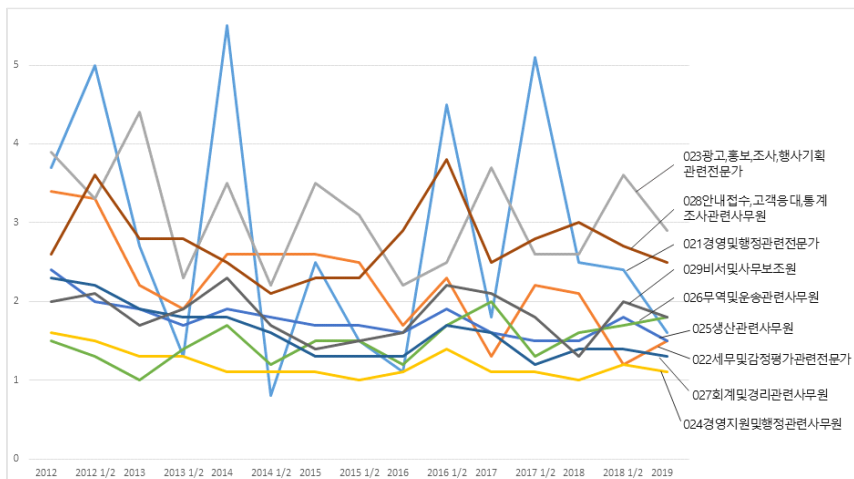
사. 소결

- 2018년 하반기 기준 경영·회계·사무 분야의 직종별 인력수급 현황을 정리하면 다음과 같음.
- 현원은 024 경영지원 및 행정 관련 사무원 44.2%, 025 생산관련 사무원 19.5%, 027 회계 및 경리 관련 사무원 16.7%, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원 8.2%, 029 비서 및 사무보조원 5.4%, 026 무역 및 운송 관련 사무원 3.4%, 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 1.1%, 022 세무 및 감정평가 관련 전문가 1.1%, 021 경영 및 행정 관련 전문가 0.3% 순으로 많은 것으로 나타났음.
 - 채용계획인원은 024 경영지원 및 행정 관련 사무원 34.9%, 025 생산관련 사무원 20.6%, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원 14.9%, 027 회계 및 경리 관련 사무원 14.4%, 029 비서 및 사무보조원 7.0%, 026 무역 및 운송 관련 사무원 4.4%, 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 2.2%, 022 세무 및 감정평가 관련 전문가 1.3%, 021 경영 및 행정 관련 전문가 0.4% 순으로 많은 것으로 나타났음.
 - 부족인원은 024 경영지원 및 행정 관련 사무원 33.5%, 025 생산관련 사무원 20.4%, 027 회계 및 경리 관련 사무원 15.6%, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원 15.1%, 029 비서 및 사무보조원 7.0%, 026 무역 및 운송 관련 사무원 4.4%, 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 2.3%, 022 세무 및 감정평가 관련 전문가 1.2%, 021 경영 및 행정 관련 전문가 0.4% 순으로 많은 것으로 나타났음.
 - 부족률은 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 2.9%, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원 2.5%, 029 비서 및 사무보조원 1.8%, 026 무역 및 운송 관련 사무원 1.8%, 021 경영 및 행정 관련 전문가 1.6%, 025 생산관련 사무원 1.5%, 022 세무 및

감정평가 관련 전문가 1.5%, 27 회계 및 경리 관련 사무원 1.3%, 024 경영지원 및 행정 관련 사무원 1.1% 순으로 높은 것으로 나타났음.

- 구인인원은 024 경영지원 및 행정 관련 사무원 31.0%, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원 18.8%, 025 생산관련 사무원 16.9%, 027 회계 및 경리 관련 사무원 15.0%, 029 비서 및 사무보조원 11.5%, 026 무역 및 운송 관련 사무원 2.7%, 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 2.1%, 022 세무 및 감정평가 관련 전문가 1.5%, 021 경영 및 행정 관련 전문가 0.5% 순으로 많은 것으로 나타났음.
 - 채용인원은 024 경영지원 및 행정 관련 사무원 31.8%, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원 19.0%, 025 생산관련 사무원 15.8%, 027 회계 및 경리 관련 사무원 14.6%, 029 비서 및 사무보조원 12.1%, 026 무역 및 운송 관련 사무원 2.7%, 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 2.1%, 022 세무 및 감정평가 관련 전문가 1.5%, 021 경영 및 행정 관련 전문가 0.5% 순으로 많은 것으로 나타났음.
 - 미충원인원은 025 생산관련 사무원 26.6%, 024 경영지원 및 행정 관련 사무원 23.8%, 027 회계 및 경리 관련 사무원 19.0%, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원 17.3%, 029 비서 및 사무보조원 6.4%, 026 무역 및 운송 관련 사무원 2.6%, 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 2.1%, 022 세무 및 감정평가 관련 전문가 1.5%, 021 경영 및 행정 관련 전문가 0.8% 순으로 많은 것으로 나타났음.
 - 미충원율은 025 생산관련 사무원 16.1%, 021 경영 및 행정 관련 전문가 15.4%, 027 회계 및 경리 관련 사무원 12.9%, 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 10.1%, 022 세무 및 감정평가 관련 전문가 10.0%, 026 무역 및 운송 관련 사무원 9.9%, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원 9.4%, 024 경영지원 및 행정 관련 사무원 7.8%, 029 비서 및 사무보조원 5.7% 순으로 많은 것으로 나타났음.
- 2018년 하반기 경영·회계·사무분야 KECO 소분류별 현황 상, 주목해 볼만한 이슈는 다음과 같음.
- 024 경영지원 및 행정 관련 사무원은 경영·회계·사무분야의 직종 가운데 현원 규모가 가장 큰 직종임. 산업체에서의 인력수요가 가장 크다고 할 수 있으며, 미충원율이 낮은 것으로 보아 해당 직종의 인력 수요와 공급이 어느 정도의 균형을 이루고 있다고 판단됨(미충원율 작년 6.4%, 올해 7.8%).

- 025 생산관련 사무원은 024 경영지원 및 행정 관련 사무원 다음으로 현원 규모가 큼. 그러나 미충원율이 매년 높고, 작년에 비해 올해 더 상승한 것으로 보아 인력을 충분히 공급할 수 있도록 제도적 보완이 필요해 보임(미충원율 작년 15.8%, 올해 16.1%).
- 2012년에서부터 2018년까지의 KECO 소분류 직종별 미충원율 추이를 비교하여 살펴본 결과 다음과 같았음.
 - 경영 및 행정관련 전문가의 경우, 2012년부터 2015년도까지는 미충원율이 감소하고 있었으나, 최근 미충원율이 높아지고 있는 추세이며, 2019년도 생산관리사무원 다음으로 높은 미충원율을 가짐.
 - 생산관련 사무원의 경우, 다른 소분류 직종에 비하여 미충원율이 지속적으로 높은 상태이나 전반적인 추세를 보았을 때 미충원율이 조금씩 감소하고 있는 것으로 보임.
 - 광고·홍보·조사·행사기획 관련 전문가의 경우도 미충원율이 평균적으로 높으나 경기를 타는 직종이므로 변동이 잦으며, 최근에는 미충원율이 높아지고 있는 추세임.
 - 경영지원 및 행정관련 사무원과 비서 및 사무보조원의 경우, 2012년에서 지금까지 평균적으로 미충원율이 10%로 형성되어 있음.
 - 무역 및 운송관련 사무원, 회계 및 경리관련 사무원, 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원의 경우, 큰 폭의 변동없이 10% 초반대의 미충원율을 유지하고 있는 것으로 보임.



[그림 II -18] 2012-2019 KECO 소분류 직종별 미충원율 추이

- 2018년도 하반기 기준 경영·회계·사무분야의 기업규모별 인력수급현황은 다음과 같음.
 - 1규모 사업장(5인~9인)은 현원 535,808명, 채용계획인원 7,520명, 부족인원 8,312명, 부족률 1.5%, 구인인원 17,540명, 채용인원 15,429명, 미충원인원 2,111명, 미충원율 12.0%로 나타났음.
 - 2규모 사업장(10인~29인)은 현원 614,507명, 채용계획인원 9,626명, 부족인원 9,299명, 부족률 1.5%, 구인인원 21,249명, 채용인원 18,748명, 미충원인원 2,501명, 미충원율 11.8%로 나타났음.
 - 3규모 사업장(30인~99인)은 현원 496,883명, 채용계획인원 9,494명, 부족인원 8,618명, 부족률 1.7%, 구인인원 20,387명, 채용인원 17,545명, 미충원인원 2,842명, 미충원율 13.9%로 나타났음.
 - 4규모 사업장(100인~299인)은 현원 341,856명, 채용계획인원 4,801명, 부족인원 4,426명, 부족률 1.3%, 구인인원 14,969명, 채용인원 13,543명, 미충원인원 1,426명, 미충원율 9.5%로 나타났음.
 - 5규모 사업장(300인 이상)은 현원 481,128명, 채용계획인원 5,612명, 부족인원 4,245명, 부족률 0.9%, 구인인원 21,932명, 채용인원 21,017명, 미충원인원 915명, 미충원율 4.2%로 나타났음.

- 2018년도 하반기 기준 경영·회계·사무분야의 기업규모별 인력수급현황 분석 내용 중, 주목해 볼만한 분석결과는 다음과 같음.
 - 경영·회계·사무분야는 규모가 작은 사업장에서 미충원율이 높은 것으로 나타났음(1규모 12.0, 2규모 11.8, 3규모 13.9)
 - 미충원인원이 많은 상위 3개 소분류인 024 경영지원 및 행정 관련 사무원, 025 생산관련 사무원은 특히 3규모 사업장에서, 027 회계 및 경리 관련 사무원은 특히 1규모 사업장에서 충원되지 않는 것으로 나타남.

- 2018년 하반기 기준 경영·회계·사무분야의 직능수준별 인력수급현황은 다음과 같음.
 - 경영·회계·사무분야의 직능수준에 따른 미충원인원은 2-1수준(고졸 이하)이 34.0%로 가장 높았으며, 2-2수준(전문대 이하) 31.1%, 3수준(대졸 또는 석사 수준) 28.4%, 1수준 6.5%, 4수준(박사 수준) 0.0% 순으로 나타나 학력을 낮게 요구하는 직종일수록 미충원인원의 규

모가 큰 것으로 나타났음,

- 2-1수준에서는 025 생산관련 사무원, 027 회계 및 경리 관련 사무원, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원순으로 미충원인원이 높았음. 2-2수준에서는 025 생산관련 사무원, 024 경영지원 및 행정 관련 사무원, 027 회계 및 경리 관련 사무원순으로, 3수준에서는 025 생산관련 사무원, 024 경영지원 및 행정 관련 사무원, 027 회계 및 경리 관련 사무원순으로 미충원인원이 높았음.

2. 인력공급 현황

가. 인력공급 구분

- 경영·회계·사무 분야의 인력공급 현황을 확인하기 위해서는 직업교육기관 및 직업훈련 기관에서의 인력양성 현황을 분석할 필요가 있음. 인력공급을 신규인력 및 재직자로 구분하였을 때, 신규인력의 경우 도제학교, 일학습병행제, 국가기간전략산업직종훈련, 내일배움카드제(구직자)에서 공급하는 인력을 확인할 필요가 있음. 재직자의 경우 사업주지원금훈련, 국가인적자원개발컨소시엄, 지역산업맞춤형인력양성체계, 근로자직업능력개발훈련을 통해 공급되는 인력을 확인할 필요가 있음. 각 제도에 대한 세부 내용은 아래 표와 같음(〈표 II-24〉 참조).

〈표 II-24〉 인력공급현황 분석을 위한 제도 구분

구분	설명	
신 규 인 력	도제학교	• 일학습병행제의 일환으로 실시되고 있는 교육훈련
	일학습병행제	• 산업현장의 실무형 인재 양성을 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 학습근로자로 채용하여 맞춤형 체계적 훈련을 제공하고, 훈련 종료 후 학습근로자의 역량평가 및 자격 인정을 통한 노동시장의 통용성을 확보하기 위한 제도
	국가기간전략산업직종훈련	• 국가기간산업이나 국가전략산업 분야에서 인력이 부족한 직종에 대한 직업능력개발훈련을 실시하여 기업에서 요구하는 수준의 기능인력 및 전문, 기술인력 양성을 지원하는 제도
	내일배움카드제(구직자)	• 실업자에게 배우처를 제공하여 훈련생이 훈련과정에 대한 선택권을 부여받은 후 본인이 원하는 직업훈련에 참여하여 재취업을 준비하는 제도
재 직 자	사업주지원금훈련	• 사업주가 근로자 또는 채용예정자 및 구직자 등을 대상으로 직업능력개발 훈련을 실시할 경우 훈련비 등의 소요비용을 지원함으로써 사업주의 훈련 지원 및 근로자의 능력개발 향상을 도모하는 제도
	국가인적자원개발컨소시엄	• 사업주나 참여기관 등이 자체 훈련시설을 활용하여 중소기업 근로자를 대상으로 직업능력개발 훈련을 실시함으로써 직무능력을 향상시키고 인력부족을 해소할 수 있도록 훈련시설 및 장비, 운영비용 등을 지원하는 제도
	지역산업맞춤형인력양성체계	• 지역의 고용창출 및 인적자원 개발을 위해 지자체가 지역의 고용관련 비영리 법인과 협업 네트워크를 통해 직업교육훈련을 제공하는 제도
	근로자직업능력개발훈련	• 고용보험에 가입한 근로자 등이 직무 경쟁력 강화를 도모할 수 있도록 근로자카드를 발급받아 직업능력개발 훈련에 참여할 수 있도록 훈련 비용을 지원하는 제도

나. 신규 인력

1) 정규 교육과정

가) 지역별 개설 현황

- 전국의 특성화고등학교는 490개이며 이 중 약 30%가 서울과 경기 등 수도권 지역에 분포함(〈표 II-25〉 참조).

〈표 II-25〉 2018년 지역별 특성화고등학교 현황

(단위: 개, 명, %)

구분	학교 수		교직원 수		입학자 수		졸업자 수		학생 수	
	개수	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
총 계	490	100	25,619	100	78,444	100	91,886	100	252,260	100
서울	70	14.3	4,507	17.6	14,387	18.3	15,426	16.8	43,912	17.4
부산	34	6.9	1,863	7.3	5,508	7.0	7,082	7.7	18,447	7.3
대구	16	3.3	1,254	4.9	4,158	5.3	4,897	5.3	13,462	5.3
인천	27	5.5	1,393	5.4	5,412	6.9	6,578	7.2	17,788	7.1
광주	10	2.0	680	2.7	2,370	3.0	2,847	3.1	7,621	3.0
대전	10	2.0	752	2.9	2,356	3.0	2,776	3.0	7,815	3.1
울산	8	1.6	558	2.2	1,890	2.4	2,399	2.6	6,472	2.6
세종	1	0.2	49	0.2	123	0.2	137	0.1	401	0.2
경기	75	15.3	4,866	19.0	15,772	20.1	17,772	19.3	49,227	19.5
강원	24	4.9	1,043	4.1	2,508	3.2	2,746	3.0	8,008	3.2
충북	24	4.9	1,139	4.4	3,913	5.0	4,572	5.0	12,471	4.9
충남	26	5.3	1,112	4.3	3,090	3.9	3,966	4.3	10,513	4.2
전북	28	5.7	1,105	4.3	3,100	4.0	4,015	4.4	10,766	4.3
전남	47	9.6	1,699	6.6	4,418	5.6	5,420	5.9	14,609	5.8
경북	49	10.0	1,458	5.7	4,257	5.4	5,181	5.6	13,964	5.5
경남	35	7.1	1,468	5.7	4,067	5.2	4,812	5.2	13,184	5.2
제주	6	1.2	370	1.4	1,115	1.4	1,260	1.4	3,600	1.4

자료: 교육부. (2019). 2019 교육통계연보. 세종: 교육부.

- 전국의 전문대학은 137개이며 이 중 약 30%가 서울과 경기 등 수도권 지역에 분포함 (〈표 II-26〉 참조).

〈표 II-26〉 2018년 전문대학 지역별 현황

(단위: 개, 명, %)

구 분	학교 수		학과 수		입학정원 수		재적 학생 수	
	개수	비율	개수	비율	명수	비율	총계	비율
총계	137	100	5,105	100	168,014	100	659,232	100
서울	9	6.6	388	7.6	15,280	9.1	56,536	8.6
부산	9	6.6	406	8.0	11,938	7.1	28,886	4.4
대구	7	5.1	247	4.8	13,145	7.8	53,162	8.1
인천	3	2.2	150	2.9	5,941	3.5	22,928	3.5
광주	6	4.4	183	3.6	5,996	3.6	25,451	3.9
대전	4	2.9	219	4.3	8,014	4.8	27,582	4.2
울산	2	1.5	66	1.3	2,373	1.4	11,083	1.7
세종	1	0.7	46	0.9	1,204	0.7	4,905	0.7
경기	31	22.6	1,451	28.4	50,239	29.9	209,067	31.7
강원	9	6.6	239	4.7	5,276	3.1	23,124	3.5
충북	5	3.6	206	4.0	5,921	3.5	21,838	3.3
충남	6	4.4	114	2.2	6,488	3.9	24,072	3.7
전북	9	6.6	229	4.5	6,830	4.1	24,863	3.8
전남	9	6.6	335	6.6	7,918	4.7	26,418	4.0
경북	15	10.9	468	9.2	11,138	6.6	41,230	6.3
경남	10	7.3	258	5.1	7,758	4.6	31,578	4.8
제주	2	1.5	100	2.0	2,555	1.5	12,509	1.9

주) 전문학사 학위과정만 해당됨(학사학위 전공심화 제외)

자료: 교육부. (2019). 2019 교육통계연보. 세종: 교육부.

나) 계열별 개설 현황

- 특성화고등학교의 계열별 개설 현황을 살펴보면, 공업계열이 195개교(42.0%)로 가장 많은 비율을 차지하고 있음. 상업계열은 176개교(37.9%)에서 개설하여 운영하고 있음 (〈표 II-27〉 참조).

〈표 II -27〉 2018년 특성화고등학교 계열별 개설 현황

(단위: 명, %)

구분	학교 수		학생 수		졸업자	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
총계	464	100	249,430	100	90,921	100
농업계열	35	7.5	13,151	5.3	4,692	5.2
공업계열	195	42.0	114,447	45.9	41,608	45.8
상업계열	176	37.9	97,380	39.0	35,958	39.5
수산 및 해양계열	7	1.5	1,684	0.7	673	0.7
가사 및 실업계열	50	10.8	22,664	9.1	7,961	8.8
기타계열	1	0.2	104	0.0	29	0.0

자료: 교육부. (2019). 2019 교육통계연보. 세종: 교육부.

- 전문대학의 계열별 학생 현황을 살펴보면 입학생 수, 재적학생 수는 공학계열, 사회계열, 의약계열, 예체능계열 순으로 비중이 높으며, 졸업생 수는 사회계열, 공학계열, 의약계열, 예체능계열 순으로 비중이 높음(〈표 II -28〉 참조).

〈표 II -28〉 2018년 전문대학 계열별 학생 현황

(단위: 명, %)

구분	입학생 수		재적학생 수		졸업생 수	
	개수	비율	개수	비율	개수	비율
합계	168,014	100.00	659,232	100.00	168,780	100.00
인문계열	4,590	2.7	15,726	2.4	5,158	3.1
사회계열	40,694	24.2	140,761	21.4	43,602	25.8
교육계열	9,825	5.8	30,474	4.6	10,568	6.3
공학계열	44,822	26.7	203,118	30.8	40,555	24.0
자연계열	13,489	8.0	48,959	7.4	12,590	7.5
의약계열	27,628	16.4	125,287	19.0	29,807	17.7
예체능계열	26,966	16.0	94,907	14.4	26,500	15.7

자료: 교육부. (2019). 2019 교육통계연보. 세종: 교육부.

다) 직종별 취업 현황

- 특성화고 졸업생의 직종별 취업 현황은 사무종사자, 기능원 및 관련기능종사자, 장치·기계조작 및 조립종사자, 서비스종사자 순으로 많은 비중을 차지하고 있음(〈표 II-29〉 참조).

〈표 II-29〉 2018년 특성화고등학교 직종별 취업 현황

(단위: 명, %)

직종	취업인원	비율
합 계	37,954	100.0
관리자	182	0.5
전문기및관련종사자	2,085	5.5
사무종사자	8,479	22.3
서비스종사자	6,506	17.1
판매종사자	1,368	3.6
농림어업숙련종사자	669	1.8
기능원 및 관련기능종사자	7,851	20.7
장치·기계조작 및 조립종사자	7,693	20.3
단순노무종사자	2,234	5.9
군인	887	2.3

자료: 교육부. (2019). 2019 교육통계연보. 세종: 교육부.

라) 제도별 양성 현황

- 도제학교 참여 훈련자 수는 총 423명이며, 2018년 최초로 4명이 수료하였으며, 세무, QM/QC관리, 회계·감사 인원을 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타남(〈표 II-30〉 참조).

〈표 II -30〉 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 도제학교 참여인원 현황

NCS		실시 인원	훈련 중 인원	수료인원
소분류	세분류			
01.경영기획	01.경영기획	-	-	-
	02.경영평가	-	-	-
02.홍보·광고	01.PR	-	-	-
	02.광고	-	-	-
03.마케팅	01.마케팅전략기획	-	-	-
	02.고객관리	-	-	-
	03.통계조사	-	-	-
01.총무	01.총무	-	-	-
	02.자산관리	-	-	-
	03.비상기획	-	-	-
02.인사·조직	01.인사	-	-	-
	02.노무관리	-	-	-
03.일반사무	01.비서	-	-	-
	02.사무행정	-	-	-
01.재무	01.예산	-	-	-
	02.자금	-	-	-
02.회계	01.회계·감사	96	76	0
	02.세무	224	195	4
01.생산관리	01.구매조달	-	-	-
	02.자재관리	-	-	-
	03.공정관리	-	-	-
	04. SCM	-	-	-
02.품질관리	01.QM/QC관리	103	82	0
03.무역유통관리	01.물류관리	-	-	-
	02.수출입관리	-	-	-
	03.원산지관리	-	-	-
	04.유통관리	-	-	-
총계		423	353	4

자료: HRD-Net 직업능력개발정보망 행정지원시스템 내부자료, 산업별 실시현황.

- 2018년 일학습병행제 참여 훈련자 수는 총 1,587명이며, 훈련 중 인원은 1,134명이며, 수료 인원은 52명임. QM/QC관리, 마케팅전략기획, 공정관리 등을 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타남(표 II-31) 참조).

〈표 II - 31〉 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 일학습병행제 인원 현황

NCS		실시 인원	훈련 중 인원	수료인원
소분류	세분류			
01.경영기획	01.경영기획	-	-	-
	02.경영평가	-	-	-
02.홍보·광고	01.PR	1	0	1
	02.광고	16	9	0
03.마케팅	01.마케팅전략기획	283	193	6
	02.고객관리	-	-	-
	03.통계조사	16	14	0
01.총무	01.총무	123	84	6
	02.자산관리	-	-	-
	03.비상기획	-	-	-
02.인사·조직	01.인사	28	17	0
	02.노무관리	-	-	-
03.일반사무	01.비서	-	-	-
	02.사무행정	7	3	0
01.재무	01.예산	1	1	0
	02.자금	8	6	0
02.회계	01.회계·감사	58	43	1
	02.세무	106	87	4
01.생산관리	01.구매조달	22	17	0
	02.자재관리	86	67	5
	03.공정관리	239	183	8
	04.SCM	23	19	0
02.품질관리	01.QM/QC관리	525	363	21

NCS		실시 인원	훈련 중 인원	수료인원
소분류	세분류			
03.무역·유통관리	01.물류관리	20	8	0
	02.수출입관리	25	20	0
	03.원산지관리	-	-	-
	04.유통관리	-	-	-
총계		1,587	1,134	52

자료: HRD-Net 직업능력개발정보망 행정지원시스템 내부자료, 산업별 실시현황.

주) 원데이터의 ncs 소분류 중 '생산관리'는 교육 내용의 특성을 확인하여 세분류 'SCM'으로 분류하였음.

2) 비정규 교육과정

가) 국가기간전략산업직종훈련

- 국가기간전략산업직종훈련의 참여자 수는 3,724명이며, 이 중 훈련 중 인원은 323명, 수료인원은 2,702명인 것으로 나타났음. QM/QC관리 관련 훈련이 가장 많은 것으로 나타남(〈표 II-32〉 참조).

〈표 II -32〉 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 국가기간전략산업직종훈련 참여인원 현황

NCS		실시 인원	훈련 중 인원	수료인원
소분류	세분류			
01.경영기획	01.경영기획	-	-	-
	02.경영평가	-	-	-
02.홍보·광고	01.PR	-	-	-
	02.광고	-	-	-
03.마케팅	01.마케팅전략기획	40	13	15
	02.고객관리	-	-	-
	03.통계조사	-	-	-
01.총무	01.총무	-	-	-
	02.자산관리	-	-	-
	03.비상기획	-	-	-

NCS		실시 인원	훈련 중 인원	수료인원
소분류	세분류			
02.인사·조직	01.인사	13	0	12
	02.노무관리	-	-	-
03.일반사무	01.비서	-	-	-
	02.사무행정	-	-	-
01.재무	01.예산	-	-	-
	02.자금	-	-	-
02.회계	01.회계·감사	128	0	111
	02.세무	44	0	31
01.생산관리	01.구매조달	772	59	556
	02.자재관리	517	30	416
	03.공정관리	54	0	50
	04.SCM	69	0	57
02.품질관리	01.QM/QC관리	1,425	131	997
03.무역유통관리	01.물류관리	583	90	396
	02.수출입관리	-	-	-
	03.원산지관리	-	-	-
	04.유통관리	79	0	61
총계		3,724	323	2,702

자료: HRD-Net 직업능력개발정보망 행정지원시스템 내부자료, 산업별 실시현황.

나) 내일배움카드제(구직자)

- 내일배움카드제(구직자) 참여자 수는 총 2,624명이며, 수료인원은 1,985명임. 사무행정, 회계·감사를 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타남(〈표 II-33〉 참조).

〈표 II -33〉 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 내일배움카드제(구직자) 참여인원 현황

NCS		실시 인원	훈련 중 인원	수료인원
소분류	세분류			
01.경영기획	01.경영기획	2	0	1
	02.경영평가	-	-	-

NCS		실시 인원	훈련 중 인원	수료인원
소분류	세분류			
02.홍보·광고	01.PR	-	-	-
	02.광고	-	-	-
03.마케팅	01.마케팅전략기획	-	-	-
	02.고객관리	3	0	3
	03.통계조사	72	0	58
01.총무	01.총무	-	-	-
	02.자산관리	-	-	-
	03.비상기획	-	-	-
02.인사·조직	01.인사	-	-	-
	02.노무관리	-	-	-
03.일반사무	01.비서	-	-	-
	02.사무행정	1,312	0	987
01.재무	01.예산	-	-	-
	02.자금	-	-	-
02.회계	01.회계·감사	738	0	558
	02.세무	194	0	147
01.생산관리	01.구매조달	-	-	-
	02.자재관리	-	-	-
	03.공정관리	-	-	-
	04. SCM	-	-	-
02.품질관리	01.QM/QC관리	53	0	41
03.무역유통관리	01.물류관리	24	0	15
	02.수출입관리	226	0	175
	03.원산지관리	-	-	-
	04.유통관리	-	-	-
총계		2,624	0	1,985

자료: HRD-Net 직업능력개발정보망 행정지원시스템 내부자료, 산업별 실시현황.

다. 재직자

1) 사업주지원금훈련

- 사업주지원금훈련의 참여자 수는 362,878명이며, 이 중 훈련 중 인원은 6,268명, 수료 인원은 321,474명인 것으로 나타났음. 경영기획, 사무행정, 인사 관련 훈련이 가장 많은 것으로 나타남(표 II-34) 참조.

<표 II -34> 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 사업주지원금훈련 인원 현황

NCS		실시 인원	훈련 중 인원	수료인원
소분류	세분류			
01.경영기획	01.경영기획	90,321	889	80,386
	02.경영평가	126	0	109
02.홍보·광고	01.PR	132	0	132
	02.광고	470	0	433
03.마케팅	01.마케팅전략기획	9,594	186	8,490
	02.고객관리	32,214	270	26,752
	03.통계조사	2,141	0	2,001
01.총무	01.총무	574	0	557
	02.자산관리	94	0	93
	03.비상기획	0	0	0
02.인사·조직	01.인사	62,758	710	56,881
	02.노무관리	6,820	276	6,113
03.일반사무	01.비서	196	0	192
	02.사무행정	88,685	3399	75,271
01.재무	01.예산	131	0	115
	02.자금	810	0	773
02.회계	01.회계·감사	21,197	147	19,376
	02.세무	10,175	21	9,488
01.생산관리	01.구매조달	3,338	72	3,124
	02.자재관리	1,497	1	1,346
	03.공정관리	5,483	89	5,139
	04. SCM	363	0	349
02.품질관리	01.QM/QC관리	21,783	205	20,777
03.무역유통관리	01.물류관리	1,737	3	1,485
	02.수출입관리	2,064	0	1,934
	03.원산지관리	85	0	84
	04.유통관리	90	0	74
총계		362,878	6,268	321,474

자료: HRD-Net 직업능력개발정보망 행정지원시스템 내부자료. 산업별 실시현황.

2) 국가인적자원개발컨소시엄

- 국가인적자원개발컨소시엄의 참여자 수는 3,327명이며, 이 중 훈련 중 인원은 12명, 수료인원은 3,240명인 것으로 나타났다. QM/QC관리 훈련이 가장 많은 것으로 나타남 (<표 II-35> 참조).

<표 II -35> 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 국가인적자원개발컨소시엄 인원 현황

NCS		실시 인원	훈련 중 인원	수료인원
소분류	세분류			
01.경영기획	01.경영기획	511	3	496
	02.경영평가	-	-	-
02.홍보·광고	01.PR	-	-	-
	02.광고	-	-	-
03.마케팅	01.마케팅전략기획	12	0	11
	02.고객관리	30	0	30
	03.통계조사	-	-	-
01.총무	01.총무	-	-	-
	02.자산관리	-	-	-
	03.비상기획	-	-	-
02.인사·조직	01.인사	247	1	245
	02.노무관리	201	0	201
03.일반사무	01.비서	7	0	4
	02.사무행정	32	3	26
01.재무	01.예산	-	-	-
	02.자금	-	-	-
02.회계	01.회계·감사	18	0	9
	02.세무	-	-	-
01.생산관리	01.구매조달	39	1	38
	02.자재관리	-	-	-
	03.공정관리	50	4	46
	04. SCM	15	0	15
02.품질관리	01.QM/QC관리	2,165	0	2,119
03.무역유통관리	01.무역물류관리	-	-	-
	02.수출입관리	-	-	-
	03.원산지관리	-	-	-
	04.유통관리	-	-	-
총계		3,327	12	3,240

자료: HRD-Net 직업능력개발정보망 행정지원시스템 내부자료, 산업별 실시현황.

3) 지역산업맞춤형 인력양성체계

- 지역산업맞춤형 인력양성체계의 참여자 수는 1,518명이며, 이 중 훈련 중 인원은 0명, 수료인원은 1,489명인 것으로 나타났음. QM/QC관리, 자산관리, 사무행정, 인사 관련 훈련이 가장 많은 것으로 나타남(〈표 II-36〉 참조).

〈표 II-36〉 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 지역산업맞춤형훈련 인원 현황

NCS		실시 인원	훈련 중 인원	수료인원
소분류	세분류			
01.경영기획	01.경영기획	36	0	36
	02.경영평가	-	-	-
02.홍보·광고	01.PR	-	-	-
	02.광고	79	0	79
03.마케팅	01.마케팅전략기획	-	-	-
	02.고객관리	-	-	-
	03.통계조사	-	-	-
01.총무	01.총무	38	0	38
	02.자산관리	238	0	237
	03.비상기획	-	-	-
02.인사·조직	01.인사	221	0	201
	02.노무관리	-	-	-
03.일반사무	01.비서	-	-	-
	02.사무행정	225	0	224
01.재무	01.예산	-	-	-
	02.자금	-	-	-
02.회계	01.회계·감사	51	0	49
	02.세무	25	0	24
01.생산관리	01.구매조달	180	0	179
	02.자재관리	-	-	-
	03.공정관리	-	-	-
	04. SCM	-	-	-
02.품질관리	01.QM/QC관리	275	0	272
	01.무역물류관리	-	-	-
03.무역유통관리	02.수출입관리	98	0	98
	03.원산지관리	-	-	-
	04.유통관리	52	0	52
	총계	1,518	0	1,489

자료: HRD-Net 직업능력개발정보망 행정지원시스템 내부자료, 산업별 실시현황.

4) 근로자직업능력개발훈련

- 근로자직업능력개발훈련의 참여자 수는 104,187명이며, 이 중 훈련 중 인원은 169명, 수료인원은 61,464명인 것으로 나타났음. 사무행정, 회계·감사, 세무, 경영기획 관련 훈련이 가장 많은 것으로 나타남(〈표 II-37〉 참조).

〈표 II -37〉 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 근로자직업능력개발훈련 인원 현황

NCS		실시 인원	훈련 중 인원	수료인원
소분류	세분류			
01.경영기획	01.경영기획	9,668	3	1,163
	02.경영평가	1	0	0
02.홍보·광고	01.PR	303	0	261
	02.광고	232	0	75
03.마케팅	01.마케팅전략기획	3,334	0	886
	02.고객관리	1,315	0	120
	03.통계조사	333	0	30
01.총무	01.총무	265	0	233
	02.자산관리	0	0	0
	03.비상기획	0	0	0
02.인사·조직	01.인사	6,218	11	2,041
	02.노무관리	1,348	0	274
03.일반사무	01.비서	23	0	6
	02.사무행정	37,329	51	27,786
01.재무	01.예산	0	0	0
	02.자금	62	0	14
02.회계	01.회계·감사	23,482	75	13,829
	02.세무	18,326	29	13,872
01.생산관리	01.구매조달	53	0	8
	02.자재관리	21	0	10
	03.공정관리	33	0	5
	04. SCM	0	0	0
02.품질관리	01.QM/QC관리	793	0	381
03.무역유통관리	01.물류관리	41	0	11
	02.수출입관리	997	0	450
	03.원산지관리	0	0	0
	04.유통관리	10	0	9
총계		104,187	169	61,464

자료: HRD-Net 직업능력개발정보망 행정지원시스템 내부자료, 산업별 실시현황.

라. 소결

- 신규인력의 공급현황을 정규교육과정과 비정규교육과정으로 구분하여 살펴보면 아래와 같음.
 - 정규교육과정 개설 현황을 살펴보면, 지역별로는 특성화고등학교는 490개이며 이 중 약 30%가 서울과 경기 등 수도권 지역에 분포하며, 전문대학은 137개이며 이 중 약 30%가 서울과 경기 등 수도권 지역에 분포함.
 - 계열별로는 특성화고등학교는 공업계열이 195개교(42.0%)로, 상업계열은 176개교(37.9%)에 서 개설하여 운영하고 있음. 전문대학의 경우, 입학생 수, 재적학생 수는 공학계열, 사회 계열, 의약계열, 예체능계열 순으로 비중이 높으며, 졸업생 수는 사회계열, 공학계열, 의약 계열, 예체능계열 순으로 비중이 높음.
 - 직종별로는 특성화고 졸업생의 직종별 취업 현황은 사무종사자(22.3%), 기능원 및 관련기능종사자(20.7%), 장차기계조작 및 조립종사자(20.3%), 서비스종사자(17.1%) 순으로 많은 비중을 차지하고 있음.
 - 제도별로는 도제학교를 통해 NCS 세분류 중 세무(실시인원:224명), QM/QC관리(실시인원:103명), 회계감사(실시인원:96명) 인원을 집중적으로 양성하고 있는 것으로 확인되었으며, 일학습병행제를 통해서도 QM/QC관리(실시인원:525명), 마케팅전략기획(실시인원:283명), 공정관리(실시인원:239명) 등을 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타났음.
 - 비정규교육과정의 경우, 국가기간전략산업직종훈련을 통해서 NCS 세분류 중 QM/QC관리(실시인원: 1,425명)를 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타났음.
 - 실업자훈련지원을 통해서도 NCS 세분류 중 사무행정(실시인원:1,312명), 회계감사(실시인원:738명)를 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타났음.
- 재직자의 공급현황을 제도별로 구분하여 살펴보면 아래와 같음.
 - 사업주지원금훈련을 통해서도 NCS 세분류 중 경영기획(실시인원:1,312명), 사무행정(실시인원:1,312명), 인사(실시인원:1,312명)를 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타났음.
 - 국가인적자원개발컨소시엄을 통해서도 NCS 세분류 중 QM/QC관리(실시인원:2,165명)를 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타났음.
 - 지역산업맞춤형 인력양성체계를 통해서도 NCS 세분류 중 QM/QC관리(실시인원:275명), 자

산관리(실시인원:238명), 사무행정(실시인원:225명), 인사(실시인원:221명)를 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타났음.

- 근로자직업능력개발훈련을 통해서는 NCS 세분류 중 사무행정(실시인원:37,329명), 회계감사(실시인원:23,482명), 세무(실시인원:18,326명), 경영기획(실시인원:9,668명)을 집중적으로 양성하고 있는 것으로 나타났음.

- 신규인력을 대상으로 한 정규교육과정의 도제학교, 일학습병행제, 비정규교육과정의 실업자훈련지원, 국가기간전략산업직종 및 재직자를 대상으로 하는 사업주지원금훈련, 중소기업컨소시엄, 지역산업맞춤형훈련, 근로자직업능력개발훈련의 실시 및 수료인원 현황을 NCS 세분류별로 현황을 살펴보면 아래 표와 같음(〈표 II-38〉 참조).

<표 II -38> 경영·회계·사무분야 NCS 세분류별 직업능력개발훈련 인원 총괄 현황

NCS		도제학교			일학습병행제			실업자훈련지원			국가기간 전략산업직종			사업주지원금훈련			중소기업컨소시엄			지역산업 맞춤형훈련			근로자 직업능력개발훈련			총계		
소분류	세분류	실시	훈련중	수료	실시	훈련중	수료	실시	훈련중	수료	실시	훈련중	수료	실시	훈련중	수료	실시	훈련중	수료	실시	훈련중	수료	실시	훈련중	수료	실시	훈련중	수료
01.경영기획	01.경영기획	-	-	-	-	-	-	2	0	1	-	-	-	90,321	889	80,386	511	3	496	36	0	36	9,668	3	1,163	100,538	895	82,082
	02.경영평가	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	126	0	109	-	-	-	-	-	-	1	0	0	127	0	109
02.홍보·광고	01.PR	-	-	-	1	0	1	-	-	-	-	-	-	132	0	132	-	-	-	-	-	-	303	0	261	436	0	394
	02.광고	-	-	-	16	9	0	-	-	-	-	-	-	470	0	433	-	-	-	79	0	79	232	0	75	797	9	587
03.마케팅	01.마케팅전략 기획	-	-	-	283	193	6	-	-	-	40	13	15	9,594	186	8,490	12	0	11	-	-	-	3,334	0	886	13,263	392	9,408
	02.고객관리	-	-	-	-	-	-	3	0	3	-	-	-	32,214	270	26,752	30	0	30	-	-	-	1,315	0	120	33,562	270	26,905
	03.통계조사	-	-	-	16	14	0	72	0	58	-	-	-	2,141	0	2,001	-	-	-	-	-	-	333	0	30	2,562	14	2,089
01.총무	01.총무	-	-	-	123	84	6	-	-	-	-	-	-	574	0	557	-	-	-	38	0	38	265	0	233	1,000	84	834
	02.자산관리	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	94	0	93	-	-	-	238	0	237	0	0	0	332	0	330
	03.비상기획	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0
02.인사·조직	01.인사	-	-	-	28	17	0	-	-	-	13	0	12	62,758	710	56,881	247	1	245	221	0	201	6,218	11	2,041	69,485	739	59,380
	02.노무관리	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6,820	276	6,113	201	0	201	-	-	-	1,348	0	274	8,369	276	6,588
03.일반사무	01.비서	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	196	0	192	7	0	4	-	-	-	23	0	6	226	0	202
	02.사무행정	-	-	-	7	3	0	1,312	0	987	-	-	-	88,685	3399	75,271	32	3	26	225	0	224	37,329	51	27,786	127,590	3,456	104,294
01.재무	01.예산	-	-	-	1	1	0	-	-	-	-	-	-	131	0	115	-	-	-	-	-	-	0	0	0	132	1	115
	02.자금	-	-	-	8	6	0	-	-	-	-	-	-	810	0	773	-	-	-	-	-	-	62	0	14	880	6	787
02.회계	01.회계·감사	96	76	0	58	43	1	738	0	558	128	0	111	21,197	147	19,376	18	0	9	51	0	49	23,482	75	13,829	45,768	341	33,933
	02.세무	224	195	4	106	87	4	194	0	147	44	0	31	10,175	21	9,488	-	-	-	25	0	24	18,326	29	13,872	29,094	332	23,570
01.생산관리	01.구매조달	-	-	-	22	17	0	-	-	-	772	59	556	3,338	72	3,124	39	1	38	180	0	179	53	0	8	4,404	149	3,905
	02.자재관리	-	-	-	86	67	5	-	-	-	517	30	416	1,497	1	1,346	-	-	-	-	-	-	21	0	10	2,121	98	1,777
	03.공정관리	-	-	-	239	183	8	-	-	-	54	0	50	5,483	89	5,139	50	4	46	-	-	-	33	0	5	5,859	276	5,248
	04. SCM	-	-	-	23	19	0	-	-	-	69	0	57	363	0	349	15	0	15	-	-	-	0	0	0	470	19	421
02.품질관리	01.QM/QC관리	103	82	0	525	363	21	53	0	41	1,425	131	997	21,783	205	20,777	2,165	0	2,119	275	0	272	793	0	381	27,122	781	24,608
03.무역유통관리	01.물류관리	-	-	-	20	8	0	24	0	15	583	90	396	1,737	3	1,485	-	-	-	-	-	-	41	0	11	2,405	101	1,907
	02.수출입관리	-	-	-	25	20	0	226	0	175	-	-	-	2,064	0	1,934	-	-	-	98	0	98	997	0	450	3,410	20	2,657
	03.원산지관리	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	85	0	84	-	-	-	-	-	-	0	0	0	85	0	84
	04.유통관리	-	-	-	-	-	-	-	-	-	79	0	61	90	0	74	-	-	-	52	0	52	10	0	9	231	0	196
총계		423	353	4	1,587	1,134	52	2,624	0	1,985	3,724	323	2,702	362,878	6,268	321,474	3,327	12	3,240	1,518	0	1,489	104,187	169	61,464	480,268	8,259	392,410

자료: HRD-Net 직업능력개발정보망 행정지원시스템 내부자료, 산업별 실시현황. 제구성

경영·회계·사무 분야
미스매치

III

| 수요-공급 미스매치

| 역량 미스매치

Ⅲ. 경영·회계·사무 분야 미스매치

1. 수요-공급 미스매치

가. 미충원율

- KECO 소분류별 미충원율을 확인한 결과 025 생산관련 사무원(16.1%)이 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 021 경영 및 행정 관련 전문가(15.4%), 027 회계 및 경리 관련 사무원(12.9%) 순으로 높은 것으로 나타났음(〈표 Ⅲ-1〉 참조).

〈표 Ⅲ-1〉 2018년 하반기 NCS 세분류별 경영·회계·사무 분야 미충원율

구분	미충원율
021 경영 및 행정 관련 전문가	15.4
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	10.0
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	10.1
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	7.8
025 생산관련 사무원	16.1

구분	미충원율
026 무역 및 운송 관련 사무원	9.9
027 회계 및 경리 관련 사무원	12.9
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	9.4
029 비서 및 사무보조원	5.7
총계	10.2

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>

- 지역별 미충원율을 확인한 결과 경북(16.3%), 충북(15.5%), 제주(15.5%), 경남(15.3%)순으로 미충원율이 높은 것으로 나타났음(〈표 III-2〉 참조).

〈표 III-2〉 2018년 하반기 지역별 경영·회계·사무 분야 미충원율

(단위: 명, %)

구분	미충원율
서울특별시	8
부산광역시	10.3
대구광역시	11.6
인천광역시	7.8
광주광역시	9.7
대전광역시	13.2
울산광역시	3.1
세종시	7.2
경기도	13
강원도	4.8
충청북도	15.5
충청남도	13.3
전라북도	7.1
전라남도	9.5
경상북도	16.3
경상남도	15.3
제주도	15.5
합계	10.2

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>

- 기업규모별 미충원율을 확인한 결과, 3규모의 기업(13.9%)에서 미충원율이 가장 높은 것으로 나타났음. 전체 직종에서 4규모의 기업에서 미충원율이 가장 높은 것에 비해 경영·회계·사무분야는 4규모의 기업에서는 미충원율이 낮은 것으로 나타남(<표 III-3> 참조).

<표 III-3> 2018년 하반기 기업 규모별 경영·회계·사무 분야 미충원율

(단위: 명, %)

구분	02 경영·회계·사무 관련직 미충원율	전체 미충원율
1규모	12.0	10.2
2규모	11.8	10.7
3규모	13.9	14.4
4규모	9.5	17.2
5규모	4.2	4.4
합계	10.2	11.16

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>

- 직능수준별 미충원율을 확인한 결과, 2-2수준(12.0%)의 미충원율이 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 1수준(10.6%)의 미충원율이 높은 것으로 나타났음(<표 III-4> 참조).
 - 021 경영 및 행정 관련 전문가의 경우 3수준(16%)에서 미충원율이 가장 높았으며, 4수준에서의 미충원율(7.6%)이 나타남.
 - 022 세무 및 감정평가 관련 전문가의 경우도 3수준(10%)에서만 미충원율이 나타났음.
 - 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가의 경우, 2-2수준(12%)과 3수준(10%)수준에서 미충원율이 높았음.
 - 024 경영지원 및 행정관련 사무원의 경우, 4수준을 제외하고 미충원율이 고르게 5~7% 정도 분포되어 있으며, 2-2, 3수준에서 가장 높았음.
 - 025 생산관련 사무원의 경우, 4수준을 제외하고 모든 수준의 미충원율이 10%를 웃도는 것으로 나타났으며, 1수준의 미충원율이 20.7%로 가장 높았으며, 2-1, 2-2, 3수준 순으로 미충원율이 높았음.
 - 026 무역 및 운송 관련 사무원의 경우, 2-1수준의 미충원율이 높았음.
 - 027 회계 및 경리 관련 사무원의 경우, 1수준, 2-1수준, 2-2수준의 미충원율이 15%정도로 비슷하게 나타남.
 - 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원의 경우, 2-2수준, 3수준의 미충원율이

20%가 넘게 나타났음.

- 029 비서 및 사무보조원은 1수준, 2-1수준, 2-2수준의 미충원율이 5%수준으로 비슷하게 나타남.

<표 III-4> 2018년 하반기 직능수준별 경영·회계·사무 분야 미충원율

구분	1수준	2-1수준	2-2수준	3수준	4수준	전체
021 경영 및 행정 관련 전문가	0.0	-	-	16.0	7.6	15.4
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	-	0.0	-	10.0	-	10.0
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	0.0	0.0	12.0	10.1	0.0	10.1
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	3.7	5.2	8.5	8.4	1.7	7.8
025 생산관련 사무원	20.7	18.1	16.5	13.1	0.0	16.1
026 무역 및 운송 관련 사무원	5.9	18.2	7.0	8.5	-	9.9
027 회계 및 경리 관련 사무원	16.1	14.3	14.3	7.3	0.0	12.9
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	8.9	6.9	20.5	21.3	-	9.4
029 비서 및 사무보조원	6.7	6.2	5.7	1.2	0.0	5.7
총계	10.6	9.5	12.0	9.4	2.5	10.2

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>

나. 미충원사유

- 각 사업체에서 응답한 미충원사유는 총 8개의 보기 중 선택하여 응답하도록 설계되어 있음. 각 보기는 다음과 같음.
 - ① 적극적인 구인활동을 못하였기 때문, ② 다른 사업체와의 격심한 인력유치 경쟁 때문, ③ 구직자가 기피하는 직종이기 때문, ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문, ⑤ 사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문, ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문, ⑦ 통근거리가 멀거나 대중교통 이용이 불편하기 때문, ⑧ 기타
- 위 보기 중 ②, ⑤, ⑥의 경우 인력이 부족한 것으로 볼 수 있어 인력을 양성해야 하는 사유에 해당되지만, ③, ④, ⑦의 경우 인력의 부족이 원인이 아닌 근무조건이 맞지 않는 것이므로 인력양성이 아닌 기업의 근무환경 개선의 노력이 필요한 부분임을 알 수 있음.
- KECO 소분류별로 미충원사유를 분석한 결과, 전체적으로는 ④ 사업체에서 제시하는

임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(25.9%), ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(23.3%), ⑤ 사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문(19.2%) 순으로 미충원사유 비율이 높은 것으로 나타났다.

- 각 소분류별로 미충원 비율이 높은 사유를 확인해보면 다음과 같음(〈표 III-5〉 참조).
 - 021 경영 및 행정 관련 전문가의 경우 ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(3명, 33.3%)이 가장 높은 사유로 나타났다.
 - 022 세무 및 감정평가 관련 전문가의 경우 ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(6명, 33.3%), ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(5명, 27.8%), ⑤ 사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문(4명, 22.2%)이 가장 높은 사유로 나타났다.
 - 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가의 경우 ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(12명, 42.9%), ⑤ 사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문(6명, 21.4%), ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(5명, 17.9%)이 가장 높은 사유로 나타났다.
 - 024 경영지원 및 행정 관련 사무원의 경우 ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(143명, 30.8%), ⑤ 사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문(107명, 23.1%), ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(102명, 22.0%)이 가장 높은 사유로 나타났다.
 - 025 생산관련 사무원의 경우 ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(116명, 28.4%), ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(88명, 21.6%), ⑤ 사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문(76명, 18.6%)이 가장 높은 사유로 나타났다.
 - 026 무역 및 운송 관련 사무원의 경우 ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(11명, 34.4%), ⑦ 통근거리가 멀거나 대중교통 이용이 불편하기 때문(7명, 21.9%)이 가장 높은 사유로 나타났다.
 - 027 회계 및 경리 관련 사무원의 경우 ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(71명, 28.0%), ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(57명, 22.4%), ⑤ 사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기

때문(51명, 20.1%)이 가장 높은 사유로 나타났음.

- 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원의 경우 ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(51명, 29.3%), ③ 구직자가 기피하는 직종이기 때문(23명, 13.2%), ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(23명, 13.2%), ② 다른 사업체와의 격심한 인력유치 경쟁 때문(22명, 12.6%)이 가장 높은 사유로 나타났음.
- 029 비서 및 사무보조원의 경우 ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(22명, 21.8%), ② 다른 사업체와의 격심한 인력유치 경쟁 때문(21명, 20.8%)이 가장 높은 사유로 나타났음.

<표 III-5> 2018년 하반기 KECO 소분류별 미충원사유

(단위: 명, %)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	합계
021 경영 및 행정 관련 전문가	0	2	0	3	2	1	0	1	9
	0.0	22.2	0.0	33.3	22.2	11.1	0.0	11.1	100.0
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	0	3	0	5	4	6	0	0	18
	0.0	16.7	0.0	27.8	22.2	33.3	0.0	0.0	100.0
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	2	2	0	5	6	12	0	1	28
	7.1	7.1	0.0	17.9	21.4	42.9	0.0	3.6	100.0
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	33	20	9	102	107	143	34	16	464
	7.1	4.3	1.9	22.0	23.1	30.8	7.3	3.4	100.0
025 생산관련 사무원	25	12	27	116	76	88	50	14	408
	6.1	2.9	6.6	28.4	18.6	21.6	12.3	3.4	100.0
026 무역 및 운송 관련 사무원	2	1	0	11	4	4	7	3	32
	6.3	3.1	0.0	34.4	12.5	12.5	21.9	9.4	100.0
027 회계 및 경리 관련 사무원	19	16	6	71	51	57	25	9	254
	7.5	6.3	2.4	28.0	20.1	22.4	9.8	3.5	100.0
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	13	22	23	51	19	23	19	4	174
	7.5	12.6	13.2	29.3	10.9	13.2	10.9	2.3	100.0
029 비서 및 사무보조원	8	21	4	22	16	13	7	10	101
	7.9	20.8	4.0	21.8	15.8	12.9	6.9	9.9	100.0
합계	102	99	69	386	285	347	142	58	1488
	6.9	6.7	4.6	25.9	19.2	23.3	9.5	3.9	100.0

자료: 고용노동부, (2019), 직종별 산업체 노동력 조사 원시자료

- 주) ① 적극적인 구인활동을 못하였기 때문
 ② 다른 사업체와의 격심한 인력유치 경쟁 때문
 ③ 구직자가 기피하는 직종이기 때문
 ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문
 ⑤ 사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문
 ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문
 ⑦ 통근거리가 멀거나 대중교통 이용이 불편하기 때문
 ⑧ 기타

- 직능수준별로 미충원사유를 분석한 결과, 전체적으로는 ④ 사업체에서 제시하는 임금 수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(25.7%), ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(18.1%), ⑤ 사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문(14.6%) 순으로 미충원사유 비율이 높은 것으로 나타났다.
- 각 수준별로 미충원 비율이 높은 사유를 확인해보면 다음과 같음(〈표 III-6〉 참조).
 - 1수준은 ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(476명, 33.4%), ③ 구직자가 기피하는 직종이기 때문(390명, 27.4%)순으로 미충원사유 비율이 높은 것으로 나타났다.
 - 2-1수준은 ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(436명, 29.5%)순으로 미충원사유 비율이 높은 것으로 나타났다.
 - 2-2수준은 ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(436명, 24.9%), ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(380명, 21.7%)순으로 미충원사유 비율이 높은 것으로 나타났다.
 - 3수준은 ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(668명, 31.9%), ⑤ 사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문(549명, 26.2%)순으로 미충원사유 비율이 높은 것으로 나타났다.
 - 4수준은 ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(58명, 36.7%), ⑤ 사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문(55명, 34.8%)순으로 미충원사유 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 III-6〉 2018년 하반기 직능수준별 미충원사유

(단위: 명, %)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	합계
1수준	153	145	390	476	1	2	175	82	1424
	10.7	10.2	27.4	33.4	0.1	0.1	12.3	5.8	100.0
2-1수준	201	235	399	698	213	306	238	73	2363
	8.5	9.9	16.9	29.5	9.0	12.9	10.1	3.1	100.0
2-2수준	118	223	111	436	316	380	117	53	1754
	6.7	12.7	6.3	24.9	18.0	21.7	6.7	3.0	100.0
3수준	97	208	47	379	549	668	72	72	2092
	4.6	9.9	2.2	18.1	26.2	31.9	3.4	3.4	100.0

(단위: 명, %)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	합계
4수준	4	19	3	16	55	58	2	1	158
	2.5	12.0	1.9	10.1	34.8	36.7	1.3	0.6	100.0
전체	573	830	950	2005	1134	1414	604	281	7791
	7.4	10.7	12.2	25.7	14.6	18.1	7.8	3.6	100.0

자료: 고용노동부. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사 원시자료

- 주) ① 적극적인 구인활동을 못하였기 때문
 ② 다른 사업체와의 격심한 인력유치 경쟁 때문
 ③ 구직자가 기피하는 직종이기 때문
 ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문
 ⑤ 사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문
 ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문
 ⑦ 통근거리가 멀거나 대중교통 이용이 불편하기 때문
 ⑧ 기타

다. 소결

- 항목별로 미충원율을 살펴본 결과는 다음과 같음.
 - 직종별로는 025 생산관련 사무원(16.1%)이 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 021 경영 및 행정 관련 전문가(15.4%), 027 회계 및 경리 관련 사무원(12.9%) 순으로 높은 것으로 나타났음.
 - 지역별로는 경북(16.3%), 충북(15.5%), 제주(15.5%), 경남(15.3%)순으로 미충원율이 높은 것으로 나타났음.
 - 기업규모별로는 3규모(13.9%), 1규모(12.0%), 2규모(11.8%)순으로 미충원율이 높은 것으로 나타났음.
 - 직능수준별로는 2-2수준(12.0%), 1수준(10.6%)순으로 미충원율이 높은 것으로 나타났음.

- KECO 소분류별, 직능수준별로 미충원사유를 분석한 결과는 다음과 같음(〈표 III-7〉 참조).
 - 미충원사유는 KECO 소분류 전체에서는 ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(386명, 25.9%), ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(347명, 23.3%), ⑤ 사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문(285명, 19.2%) 순으로 미충원사유가 많은 것으로 나타났음.
 - KECO 소분류 별 미충원사유 분석 결과를 정리하면 다음과 같음.

- 인력의 부족으로 인한 미충원이 두드러지게 나타나고 있는 직종은 022 세무 및 감정평가 관련 전문가, 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 전문가, 024 경영지원 및 행정 관련 사무원임.
- 기업과 근로자간의 근무조건이 불일치로 인한 미충원이 많이 나타나고 있는 직종은 026 무역 및 운송 관련 사무원, 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원임.
- 인력부족 사유와 근로조건 불일치 사유가 비슷하게 나타나는 직종은 025 생산관련 사무원, 회계 및 경리 관련 사무원 등임.

<표 Ⅲ-7> 2018년 하반기 KECO 소분류별 미충원사유 특성 분류

구분	인력부족형	근로조건 불일치형	기타
021 경영 및 행정 관련 전문가	5	3	1
	55.5	33.3	11.1
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	13	5	0
	72.2	27.8	0
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	20	5	3
	71.4	17.9	10.7
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	270	145	49
	58.2	31.2	10.5
025 생산관련 사무원	176	193	39
	43.1	47.3	9.5
026 무역 및 운송 관련 사무원	9	18	5
	28.1	56.3	15.7
027 회계 및 경리 관련 사무원	124	102	28
	48.8	40.2	11
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	64	93	17
	36.7	53.4	9.8
029 비서 및 사무보조원	50	33	18
	49.5	32.7	17.8

자료: 고용노동부, (2019), 직종별 산업체 노동력 조사 원시자료

주) 인력부족형 (미충원사유 ②, ⑤, ⑥)

근로조건 불일치형 (미충원사유 ③, ④, ⑦)

기타 (미충원사유 ①, ⑧)

- 직능수준별 미충원사유를 분석한 결과, 비교적 낮은 직능수준을 필요로 하는 1수준은 ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(476명, 33.4%), ③ 구직자가 기피하는 직종이기 때문(390명, 27.4%)의 사유가 높은 빈도를 보였고, 2-1수준과 2-2수준에서는 ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문이 가장 높은 빈도를 보였음(2-1수준: 698명, 29.5%, 2-2수준: 436명, 24.9%). 비교적 낮은 직능수준을 필요로 하는 사업체에서는 구직자와 사업체간 근무

조건이 맞지 않아 미충원되는 것으로 확인할 수 있었음. 3수준 및 4수준에서는 ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(3수준: 668명, 31.9%, 4수준: 58명, 36.7%), ⑤ 사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문(3수준: 58명, 36.7%, 4수준: 55명, 34.8%)의 사유가 높은 비율로 나타났음. 높은 직능수준을 필요로 하는 사업체에서는 인력 부족 현상을 겪고 있는 것으로 확인할 수 있었음.

2. 역량 미스매치

가. 신규 인력 역량

1) 요구 역량

- 신규 인력의 NCS 세분류별 요구 역량은 ‘총무인사-총무-총무’, ‘재무회계-재무-자금’, ‘재무회계-재무-예산’, ‘총무인사-일반사무-사무행정’ 순으로 필요 빈도가 높은 것으로 나타났음(〈표 III-8〉 참조).

〈표 III-8〉 NCS 세분류별 신규인력 요구역량 필요 빈도

(단위: 명, %)

구분			필요 빈도	
			빈도	비율
기획사무	경영기획	경영기획	1,482	6.6
		경영평가	119	0.5
	홍보광고	기업홍보	183	0.8
		PR/광고	171	0.8
	마케팅	마케팅전략기획	631	2.8
		고객관리	600	2.7
통계조사		37	0.2	
총무인사	총무	총무	3,750	16.7
		자산관리	525	2.3
		비상기획	79	0.4
	인사조직	인사	847	3.8
		노무관리	623	2.8
	일반사무	비서	28	0.1
사무행정		2,252	10.0	
재무회계	재무	예산	2,367	10.5
		자금	2,783	12.4
	회계	회계·감사	1,281	5.7
		세무	623	2.8
생산품질관리	생산관리	구매조달	841	3.7
		자재관리	928	4.1
		공정관리	680	3.0
		SCM	59	0.3
	품질관리	QM/QC관리	442	2.0
		물류관리	604	2.7
	무역유통관리	수출입관리	92	0.4
		원산지관리	11	0.0
유통관리		422	1.9	
총계			22,460	100.0

자료: 각 지역인적자원위원회. (2018). 훈련수요조사

2) 부족 역량

- 신규 인력의 NCS 세분류별 부족 역량은 ‘기획사무-마케팅-고객관리’, ‘기획사무-마케팅-마케팅전략기획’, ‘총무인사-총무-총무’ 순으로 필요 빈도가 높은 것으로 나타났음(표 III-9) 참조).

〈표 III-9〉 NCS 세분류별 신규인력 부족역량 필요 빈도

(단위: 명, %)

구분			필요 빈도	
			빈도	비율
기획사무	경영기획	경영기획	2,725	8.2
		경영평가	438	1.3
	홍보광고	기업홍보	253	0.8
		PR/광고	342	1.0
	마케팅	마케팅전략기획	5,444	16.5
		고객관리	5,577	16.9
통계조사		41	0.1	
총무인사	총무	총무	3,093	9.4
		자산관리	343	1.0
		비상기획	4	0.0
	인사조직	인사	508	1.5
		노무관리	842	2.5
	일반사무	비서	0	0.0
재무회계	재무	예산	1,390	4.2
		자금	1,125	3.4
	회계	회계감사	1,324	4.0
		세무	884	2.7
생산·품질관리	생산관리	구매조달	1,067	3.2
		자재관리	1,063	3.2
		공정관리	747	2.3
		SCM	130	0.4
	품질관리	QM/QC관리	1,372	4.1
	무역유통관리	물류관리	1,192	3.6
		수출입관리	167	0.5
		원산지관리	0	0.0
유통관리		1,045	3.2	
총계			33,067	100.0

자료: 각 지역인적자원위원회. (2018). 훈련수요조사

3) 요구 및 부족역량과 인력공급 현황 비교

- 앞서 살펴본 정부의 다양한 교육·훈련 공급을 통한 신규인력공급 노력과 현재 기업에서 인지하고 있는 신규인력에 대한 요구역량 및 부족역량을 비교해 보면 다음과 같음 (<표 III-10>, [그림III-1] 참조). 현황 비교를 위하여 공급현황 내 각 NCS 세분류별 비율과 요구역량, 부족역량의 세분류별 비율의 차를 계산하여 그래프로 표현하였음.
- 공급과잉이 일어나고 있는 분야는 사무행정, 회계·감사, 세무, 구매조달, 자재관리, 공정관리, SCM, QM/QC관리, 물류관리, 수출입관리 등으로 나타났으며, 특히 사무행정, 회계·감사, QM/QC관리의 공급과잉이 많은 것으로 나타났음.
- 공급부족이 나타나는 분야는 경영기획, 마케팅전략기획, 고객관리, 총무, 예산, 자금 등으로 나타났으며, 특히 마케팅전략기획, 고객관리, 총무, 예산, 자금의 공급부족이 많은 것으로 나타났음.

<표 III-10> NCS 세분류별 신규인력 요구 및 부족역량과 인력공급 현황 비교

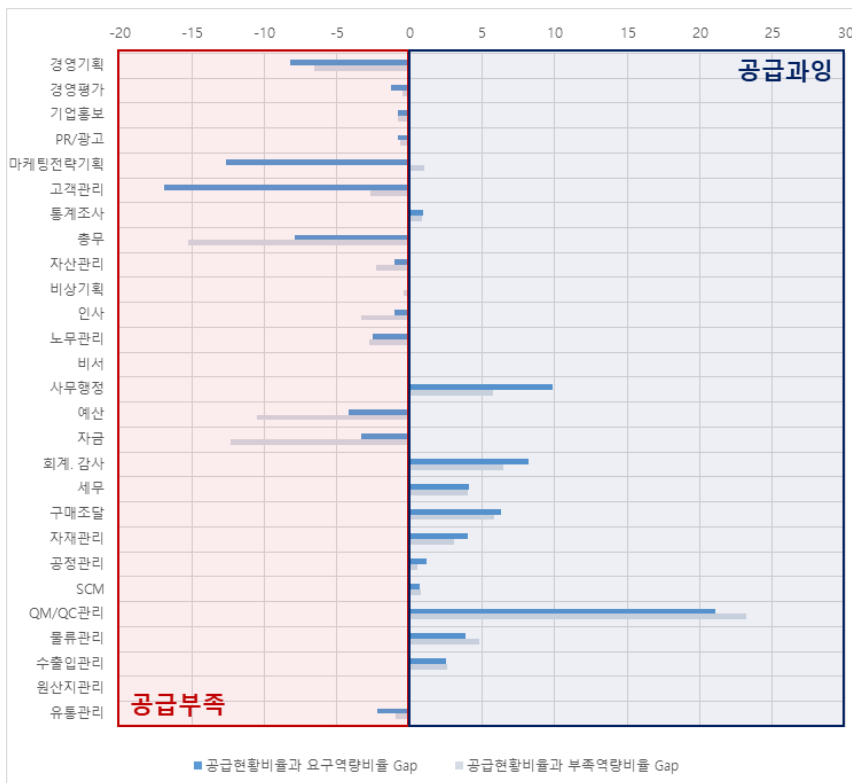
(단위: %)

구분			요구역량		부족역량		공급현황	
			빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
기획사무	경영기획	경영기획	1,482	6.6	2,725	8.2	2	0.02
		경영평가	119	0.5	438	1.3	0	0.00
	홍보광고	기업홍보	183	0.8	253	0.8	1	0.01
		PR/광고	171	0.8	342	1.0	16	0.19
	마케팅	마케팅전략기획	631	2.8	5,444	16.5	323	3.86
		고객관리	600	2.7	5,577	16.9	3	0.04
통계조사		37	0.2	41	0.1	88	1.05	
총무인사	총무	총무	3,750	16.7	3,093	9.4	123	1.47
		자산관리	525	2.3	343	1.0	0	0.00
		비상기획	79	0.4	4	0.0	0	0.00
	인사조직	인사	847	3.8	508	1.5	41	0.49
		노무관리	623	2.8	842	2.5	0	0.00
	일반사무	비서	28	0.1	0	0.0	0	0.00
사무행정		2,252	10.0	1,951	5.9	1319	15.78	
재무회계	재무	예산	2,367	10.5	1,390	4.2	1	0.01
		자금	2,783	12.4	1,125	3.4	8	0.10
	회계	회계감사	1,281	5.7	1,324	4.0	1020	12.20
		세무	623	2.8	884	2.7	568	6.80

(단위: %)

구분		요구역량		부족역량		공급현황		
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
생산·품질관리	생산관리	구매조달	841	3.7	1,067	3.2	794	9.50
		자재관리	928	4.1	1,063	3.2	603	7.21
		공정관리	680	3.0	747	2.3	293	3.51
		SCM	59	0.3	130	0.4	92	1.10
	품질관리	QM/QC관리	442	2.0	1,372	4.1	2106	25.20
		물류관리	604	2.7	1,192	3.6	627	7.50
	무역·유통관리	수출입관리	92	0.4	167	0.5	251	3.00
		원산지관리	11	0.0	0	0.0	0	0.00
		유통관리	422	1.9	1,045	3.2	79	0.95
		총계	22,460	100.0	33,067	100.0	8,358	100.0

자료: 각 지역인적자원위원회. (2018). 훈련수요조사/HRD-Net 직업능력개발정보망 행정지원시스템 내부자료.



[그림 Ⅲ-1] NCS 세분류별 신규인력 요구 및 부족역량과 인력공급 현황 비교

나. 재직자 역량

1) 요구역량

- 재직자의 NCS 세분류별 요구 역량은 ‘재무회계-재무-자금’, ‘총무인사-총무-총무’, ‘총무인사-일반사무-사무행정’ 순으로 필요 빈도가 높은 것으로 나타났음(〈표 Ⅲ-11〉 참조).

〈표 Ⅲ-11〉 NCS 세분류별 재직자 요구역량 필요 빈도

(단위: 명, %)

구분		필요 빈도		
		빈도	비율	
기획사무	경영기획	경영기획	22,016	7.1
		경영평가	319	0.1
	홍보광고	기업홍보	2,147	0.7
		PR/광고	2,838	0.9
	마케팅	마케팅전략기획	13,555	4.4
		고객관리	10,939	3.5
통계조사		444	0.1	
총무인사	총무	총무	35,742	11.6
		자산관리	833	0.3
		비상기획	214	0.1
	인사조직	인사	5,475	1.8
		노무관리	2,719	0.9
	일반사무	비서	199	0.1
사무행정		35,134	11.4	
재무회계	재무	예산	17,833	5.8
		자금	65,570	21.2
	회계	회계감사	16,324	5.3
		세무	14,450	4.7
생산품질관리	생산관리	구매조달	11,588	3.7
		자재관리	12,166	3.9
		공정관리	12,423	4.0
		SCM	212	0.1
	품질관리	QM/QC관리	7,507	2.4
		물류관리	9,110	2.9
	무역유통관리	수출입관리	2,796	0.9
		원산지관리	124	0.0
		유통관리	6,447	2.1
총계			309,124	100.0

자료: 각 지역인적자원위원회. (2018). 훈련수요조사

2) 요구역량과 인력공급 현황 비교

- 재직자의 필요역량과 현재 정부가 제공하고 있는 재직자를 위한 교육·훈련 현황을 비교한 결과는 다음과 같음(〈표 Ⅲ-12〉, [그림Ⅲ-2] 참조). 현황 비교를 위하여 공급현황 내 NCS 세분류별 교육·훈련 비율과 요구역량 내 NCS 세분류별 상대적 비율의 차를 계산하여 그래프로 표현하였음.
- 공급과잉이 일어나고 있는 분야는 QM/QC관리, 세무, 회계감사, 사무행정, 노무관리, 인사, 고객관리, 경영기획으로 나타났으며, 특히 사무행정, 인사, 경영기획의 공급과잉이 많은 것으로 나타났음.
- 공급부족이 일어나고 있는 분야는 유통관리, 물류관리, 공정관리, 자재관리, 구매조달, 자금, 예산, 총무, 마케팅전략기획으로 나타났으며, 특히, 자금, 총무의 공급부족이 많은 것으로 나타났음.

〈표 Ⅲ-12〉 NCS 세분류별 재직자 요구역량과 인력공급 현황 비교

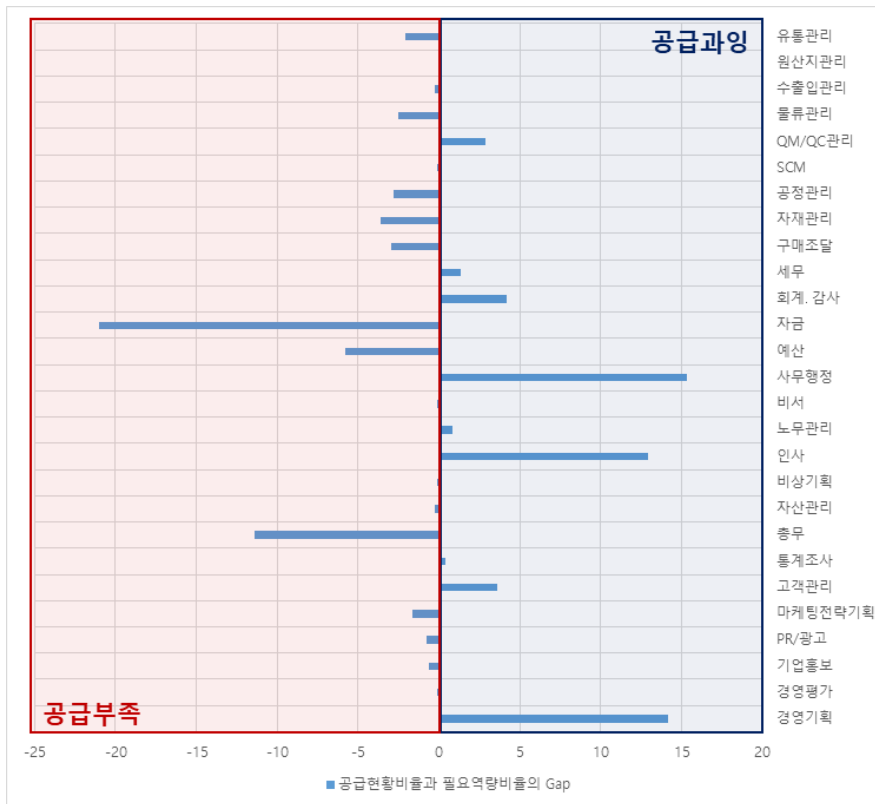
(단위: %)

구분		요구역량		공급현황		
		빈도	비율	빈도	비율	
기획사무	경영기획	경영기획	22,016	7.1	100,536	21.30
		경영평가	319	0.1	127	0.03
	홍보광고	기업홍보	2,147	0.7	435	0.09
		PR/광고	2,838	0.9	781	0.17
	마케팅	마케팅전략기획	13,555	4.4	12,940	2.74
		고객관리	10,939	3.5	33,559	7.11
통계조사		444	0.1	2,474	0.52	
총무인사	총무	총무	35,742	11.6	877	0.19
		자산관리	833	0.3	332	0.07
		비상기획	214	0.1	0	0.00
	인사조직	인사	5,475	1.8	69,444	14.72
		노무관리	2,719	0.9	8,369	1.77
	일반사무	비서	199	0.1	226	0.05
사무행정		35,134	11.4	126,271	26.76	
재무회계	재무	예산	17,833	5.8	131	0.03
		자금	65,570	21.2	872	0.18
	회계	회계감사	16,324	5.3	44,748	9.48
		세무	14,450	4.7	28,526	6.04

(단위: %)

구분			요구역량		공급현황	
			빈도	비율	빈도	비율
생산·품질관리	생산관리	구매조달	11,588	3.7	3,610	0.76
		자재관리	12,166	3.9	1,518	0.32
		공정관리	12,423	4.0	5,566	1.18
		SCM	212	0.1	378	0.08
	품질관리	QM/QC관리	7,507	2.4	25,016	5.30
		물류관리	9,110	2.9	1,778	0.38
	무역·유통관리	수출입관리	2,796	0.9	3,159	0.67
		원산지관리	124	0.0	85	0.02
		유통관리	6,447	2.1	152	0.03
		총계	309,124	100.0	471,910	100.0

자료: 각 지역인적자원위원회. (2018). 훈련수요조사/HRD-Net 직업능력개발정보망 행정지원시스템 내부자료.



[그림 Ⅲ-2] NCS 세분류별 재직자 요구역량과 인력공급 현황 비교

다. 소결

- 신규 인력 및 재직자의 요구역량 및 부족역량에 대해 분석한 결과는 다음과 같음.
 - 신규 인력 요구역량의 경우 NCS 세분류별 요구 역량은 ‘총무인사-총무-총무’, ‘재무회계-재무-자금’, ‘총무인사-일반사무-사무행정’, ‘재무회계-재무-예산’ 순으로 필요 빈도가 높은 것으로 나타났으며, 부족역량의 경우 ‘기획사무-마케팅-고객관리’, ‘기획사무-마케팅-마케팅전략기획’, ‘총무인사-총무-총무’ 순으로 필요 빈도가 높은 것으로 나타났음.
 - 신규인력의 공공의 교육훈련공급과 요구 및 부족역량을 비교한 결과, 공급과잉이 일어나고 있는 분야는 사무행정, 회계·감사, 세무, 구매조달, 자재관리, 공정관리, SCM, QM/QC 관리, 물류관리, 수출입관리 등으로 나타났으며, 특히 사무행정, 회계감사, QM/QC관리의 공급과잉이 많은 것으로 나타났음. 공급부족이 나타나는 분야는 경영기획, 마케팅전략기획, 고객관리, 총무, 예산, 자금 등으로 나타났으며, 특히 마케팅전략기획, 고객관리, 총무, 예산, 자금의 공급부족이 많은 것으로 나타났음.
 - 재직자의 요구역량의 경우 ‘재무회계-재무-자금’, ‘총무인사-총무-총무’, ‘총무인사-일반사무-사무행정’ 순으로 필요 빈도가 높은 것으로 나타났음.
 - 재직자의 공공의 교육훈련공급과 재직자의 요구 및 부족역량을 비교한 결과, 공급과잉이 일어나고 있는 분야는 QM/QC관리, 세무, 회계감사, 사무행정, 노무관리, 인사, 고객관리, 경영기획으로 나타났으며, 특히 사무행정, 인사, 경영기획의 공급과잉이 많은 것으로 나타났으며, 공급부족이 일어나고 있는 분야는 유통관리, 물류관리, 공정관리, 자재관리, 구매조달, 자금, 예산, 총무, 마케팅전략기획으로 나타났으며, 특히, 자금, 총무의 공급부족이 많은 것으로 나타났음.
- 본 장에서 도출한 이슈는 다음과 같음.
 - 생산·품질관련 분야의 경우, 재직자에서는 훈련공급 부족이 일어나고 신규인력에서는 훈련공급 과잉현상이 일어나고 있음
 - 신규인력에서의 생산·품질관련 훈련은 전체 경영·회계·사무 분야 훈련의 46.52%를 차지하고 있으나, 실제 신규인력에 대한 생산·품질관련 부족역량이나 요구역량은 경영·회계·사무 분야 전체의 13.2%, 13.1% 정도밖에 되지 않음.
 - 재직자에 대한 생산·품질관련 요구역량은 전체 경영·회계·사무 분야관련 요구역량의

- 14.1%를 차지하나 정작 생산·품질관련 훈련은 전체 경영·회계·사무 훈련의 7.65%에 지나지 않음.
- 재직자훈련의 경우, 경영기획 분야에서 상당한 훈련과잉 현상이 나타나고 있으며, 해당 훈련이 직무중심의 훈련이 아니라는 측면에서 교육·훈련 분류상의 고민이 필요함.
 - 특히 사업주지원금훈련에서 거의 전체 경영기획관련 훈련의 90% 정도가 실시되고 있음.
 - 그러나 경영기획 관련 훈련의 제목들을 살펴보면, 스타 강연자를 활용한 교육, 성공한 기업 혹은 명사의 사례를 살펴보는 교육, 리더십 교육 등 직업기초능력과 더 관련이 깊어 보이는 교육이 주를 차지하고 있음(<표 Ⅲ-13> 참고).
 - 그러나 데이터 관련한 교육이 다수 포함되어 있는 것은 바람직한 것으로 보임.

<표 Ⅲ-13> 사업주지원금훈련 경영기획 분야 교육 제목 예시

분류	제목 예시
스타 강연자	박지윤의 심리학 하이라이 김현철의 유쾌한 클래식, 거장의 창조 스토리를 만나다 아나운서 김현옥의 인색역전 스피치 조남재 교수의 창의적 기술기획과 로드매핑 김학도와 함께하는 경영전략편
커뮤니케이션	나의 진가를 드러내는 힘, 처신 달용대리의 백만인과 소통하는 SNS 노하우 성공 보고의 끝판왕, 스토리텔링 보고의 모든 것 업무성적을 높이는 팀 의사소통 기법
성공기업 or 명사 사례교육	나이키 스피릿 세기의 명차_세기의 전략 이순신이 보여주는 성공 경영전략 구글웨이! 구글의 조직모델 혁신과 경영전략 레고 스토리, 전통과 혁신을 조립하다 마원의 역설, 알리바바와 물구나무 경영이야기
리더십 교육	나무가 아닌 숲을 보라! 리더십 스펙트럼의 비밀 리더십 리모델링, “팀장님 힘 좀 빼세요!” 팀장 365일 - Top 퍼포먼스 팀장 리더십 함께 크고 같이 걷는 상생의 리더십 명품 리더십의 4가지 비밀 지, 덕, 용 리더십 불변의 원칙

<p>데이터 관련 교육</p>	<p>4차 산업 혁명에서 승리하는 시장의 지배자 핵심 키워드를 잡아라_핀테크 & IoT 빅데이터가 만드는 비즈니스 미래지도 경영 빅데이터 분석사 경영을 바꾸는 빅데이터와 플랫폼 기업의 성과를 끌어올리는 빅데이터 활용 빅데이터와 옴니채널</p>
------------------	---

자료: HRD-Net 직업능력개발정보망 행정지원시스템 내부자료, 산업별 실시현황.
 주) 나열된 제목들은 실행되고 있는 교육의 일부임.

인력 양성 및 근로실태 관련 이슈

IV

- | 인력 양성 관련 이슈 도출
- | 근로실태 관련 이슈 도출
- | 결론

IV. 인력 양성 및 근로실태 관련 이슈

1. 인력 양성 관련 이슈 도출

- 인력현황을 분석하여, 인적자원 이슈를 발굴하고, 인력 양성 프로그램을 마련하기 위하여 현황 분석 결과를 종합하여 이슈가 되는 직종과 해당 직종의 인력 양성 이슈를 도출하고자 하였음.

- 우선 경영·회계·사무 분야 내에서 인력 양성을 통한 공급 규모 확대 및 교육훈련을 통한 인력의 역량 강화 요구가 두드러진 분야를 선정하기 위하여 각 직종별 미충원율을 분석 결과를 종합하여 최우선적으로 인력 공급을 확대해야 할 직종을 선정하였음. 또한 선정된 직종의 특성을 분석하여 해당 직종에서 양성해야 할 대상 인력을 파악하였으며, 실제적 이슈를 확인하기 위하여 현장 전문가를 대상으로 FGI를 실시하였음.

 - 인력의 역량 강화 우선 필요 직종 선정과정

- 직종별 미충원율 추이 분석
- 직종별 미충원사유 분석을 통한 인력 역량 강화 효과성 예측
- 지역인적자원개발위원회 요구역량, 부족역량 조사 결과 분석
- 직종별 루틴지수 분석을 통해 미래 기술대체 가능성 고려
- 선정 직종에 대한 인력양성 방향성 제시
 - 현재 인력양성 현황 조사 (실제 현장에서 실행되는 교육·훈련 커리큘럼 분석)
 - 선정 직종 현장 전문가(SME)를 대상으로 FGI 실시

<표 Ⅵ-1> FGI 개요

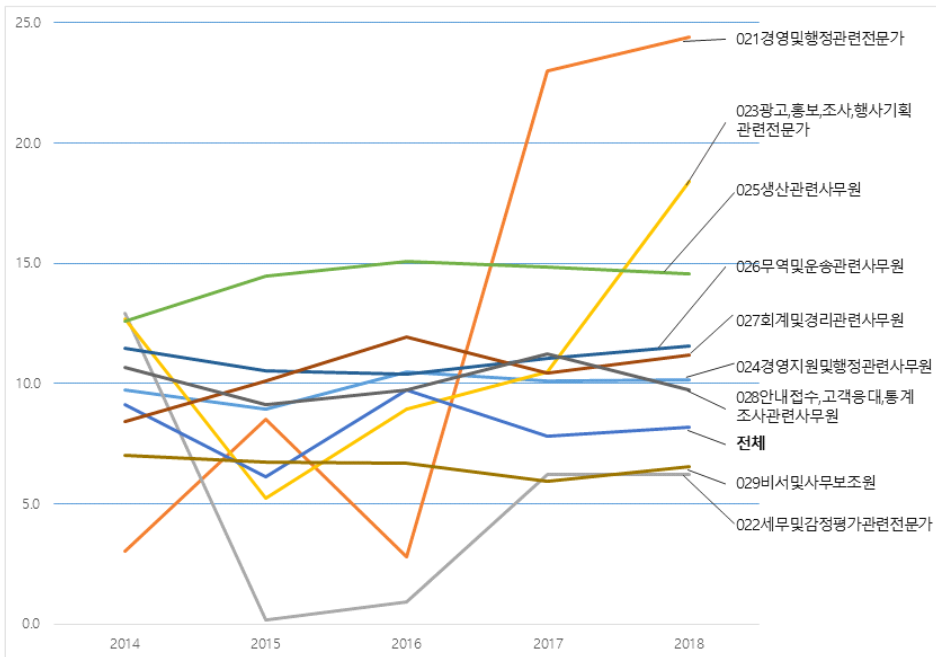
일정	장소	주요내용	참석자	
			성함	직급
2019.11.12.(화)	대한상공회의소	- 분야 내 주요 변화 - 인력 양성 요구 관련 이슈 - 교육훈련 요구 관련 이슈	심 0 0	이사
			이 0 0	대표
			김 0 0	과장
			이 0 0	과장
			안 0 0	연구원

가. 양성 직종 선정 및 특성 분석

1) 이슈 직종 선정

- 경영·회계·사무 분야의 직종별 미충원율 분석결과를 종합하여 최근 5년간 미충원율이 증가한 직종, 평균 이상의 미충원율을 보이는 직종, 인력부족의 문제로 인한 미충원율이 높은 직종을 확인하였음.
- 경영·회계·사무 분야의 KECO 소분류 수준에서 최근 5년 내 직종별 미충원율의 증가세를 보이는 분야를 살펴보았음. 각 년도별 미충원율의 평균값을 기준으로 분석한 결과 021. 경영 및 행정 관련 전문가, 022 세무 및 감정평가 관련 전문가, 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가의 미충원율이 증가하였음.

- 2014년부터 2018년까지의 경영·회계·사무 분야 전체의 미충원율의 추이는 크게 변화하지 않았음. 그러나 021. 경영 및 행정 관련 전문가, 022 세무 및 감정평가 관련 전문가, 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가의 미충원율은 2016년 이후 증가하였음.



[그림 IV-1] 미충원율 추이(2014년 1분기~2018년 2분기)

- 경영·회계·사무 분야의 KECO 소분류 수준에서 평균 이상의 미충원율을 보이는 분야는 2014년 4개 직종, 2015년, 2016년 2개 직종, 2017년 6개 직종, 2018년 5개 직종이 있음. 이 중 025 생산관련 사무원, 026 무역 및 운송 관련 사무원, 027 회계 및 경리 관련 사무원 직종은 거의 매년 경영·회계·사무 분야의 평균 미충원율과 같거나 높았으며, 최근에는 021. 경영 및 행정 관련 전문가와 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가의 미충원율이 급격히 증가하고 있음.

〈표 Ⅵ-2〉 경영·회계·사무 분야 미충원을 추이(2014-2018)

구분	2014	2015	2016	2017	2018
전체	9.7	9.0	10.5	10.1	10.2
021 경영 및 행정 관련 전문가	3.0	8.5	2.8	23.0	24.4
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	12.9	0.2	0.9	6.2	6.2
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	12.7	5.3	9.0	10.5	18.4
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	9.1	6.1	9.7	7.8	8.2
025 생산관련 사무원	12.6	14.5	15.1	14.9	14.6
026 무역 및 운송 관련 사무원	11.5	10.5	10.4	11.0	11.5
027 회계 및 경리 관련 사무원	8.4	10.1	11.9	10.4	11.2
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	10.7	9.1	9.7	11.3	9.7
029 비서 및 사무보조원	7.0	6.7	6.7	5.9	6.5

자료: 직종별 사업체 노동력 조사(각 년도)

- 경영·회계·사무 분야의 KECO 소분류 수준에서 주요 미충원 사유에 대하여 2018년 2분기 자료를 활용하여 분석하였음. 경영·회계·사무 분야는 주로 임금 등 근로조건에 격차가 있거나 인력의 경력이 불충분하여 미충원이 발생한 것으로 나타남. 인력의 경력 불충분한 직종은 022 세무 및 감정평가 관련 전문가, 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가, 024 경영지원 및 행정 관련 사무원이었으며, 이들 직종은 인력의 공급 규모 부족, 역량 부족 등 인력과 관련된 이유로 인한 미충원율이 높게 나타났음.
- 021 경영 및 행정 관련 전문가, 025 생산관련 사무원, 026 무역 및 운송 관련 사무원, 027 회계 및 경리 관련 사무원, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원, 029 비서 및 사무보조원의 주요 미충원사유는 ‘④사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문’이었음.
 - 022 세무 및 감정평가 관련 전문가, 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가, 024 경영지원 및 행정 관련 사무원의 주요 미충원사유는 ‘⑥사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문’이었음.
 - 미충원 사유 가운데 인력 양성 및 역량 개발을 통해 해결 가능한 ‘②다른 사업체와의 격심한 인력유치 경쟁 때문’, ‘⑤사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기

때문’, ‘⑥사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문에’의 보기를 인력부족형 미충원군이라 구분하고 해당 보기에 응답한 비율을 더한 결과 022 세무 및 감정평가 관련 전문가(72.2%), 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가(71.4%), 024 경영지원 및 행정 관련 사무원(58.2%)로 높게 나타남.

〈표 Ⅶ-3〉 경영·회계·사무 분야 인력 양성 분야

구분	주요 미충원사유	인력부족형 미충원군
021 경영 및 행정 관련 전문가	④ (33.3%)	55.5%
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	⑥ (33.3%)	72.2%
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	⑥ (42.9%)	71.4%
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	⑥ (30.8%)	58.2%
025 생산관련 사무원	④ (28.4%)	43.1%
026 무역 및 운송 관련 사무원	④ (34.4%)	28.1%
027 회계 및 경리 관련 사무원	④ (28.0%)	48.8%
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	④ (29.3%)	36.7%
029 비서 및 사무보조원	④ (21.8%)	49.5%

주) 미충원사유: ①적극적인 구인활동을 못하였기 때문, ②다른 사업체와의 격심한 인력유치 경쟁 때문, ③구직자가 기피하는 직종이기 때문, ④사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문, ⑤사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문, ⑥사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문, ⑦통근거리가 멀거나 대중교통 이용이 불편하기 때문, ⑧기타

〈표 VI-4〉 경영·회계·사무 분야 이슈 직종 선정 종합

구분	최근 5년 미충원율 증가	평균 이상 미충원율	인력 수급 형 미충원 군	우선순위
021 경영 및 행정 관련 전문가	√	√		-
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	√	-	√	우선 고려
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	√	√	√	최우선 고려
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	-	-	√	-
025 생산관련 사무원	-	√	-	-
026 무역 및 운송 관련 사무원	-	√	-	-
027 회계 및 경리 관련 사무원	-	√	-	-
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	-	-	-	-
029 비서 및 사무보조원	-	-	-	-

- 직종별 미충원율 분석 결과를 종합하면 최근 미충원율이 증가하고 있으며, 평균 이상의 미충원율을 보이고, 인력 수급의 문제로 미충원율이 발생하고 있는 ‘023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가’ 직종을 최우선적으로 고려할 필요가 있음. 022 세무 및 감정평가 관련 전문가’ 는 최근 5년 새 미충원율이 증가하고, 인력 수급의 문제로 미충원율이 발생하고 있으나 경영·회계·사무 분야의 평균 미충원율보다 낮아 ‘023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가’ 직종보다 우선순위가 낮다고 할 수 있음.
- 또한 지역별 인적자원위원회에서 조사한 NCS 기준 신규인력의 요구 분야 및 부족역량에 대하여 조사한 결과 마케팅 관련 역량의 부족률이 높게 나타나 ‘022. 세무 및 감정평가 관련 전문가’ 보다 ‘023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가’ 직종에 대한 교육훈련요구가 우선된다고 판단함.

<표 VI-5> NCS 세분류별 신규인력 요구 및 부족역량

(단위: %)

구분			요구역량		부족역량	
			빈도	비율	빈도	비율
기획사무	경영기획	경영기획	1,482	6.6	2,725	8.2
		경영평가	119	0.5	438	1.3
	홍보광고	기업홍보	183	0.8	253	0.8
		PR/광고	171	0.8	342	1.0
	마케팅	마케팅전략기획	631	2.8	5,444	16.5
		고객관리	600	2.7	5,577	16.9
통계조사		37	0.2	41	0.1	
총무인사	총무	총무	3,750	16.7	3,093	9.4
		자산관리	525	2.3	343	1.0
		비상기획	79	0.4	4	0.0
	인사조직	인사	847	3.8	508	1.5
		노무관리	623	2.8	842	2.5
	일반사무	비서	28	0.1	0	0.0
	사무행정	2,252	10.0	1,951	5.9	
재무회계	재무	예산	2,367	10.5	1,390	4.2
		자금	2,783	12.4	1,125	3.4
	회계	회계감사	1,281	5.7	1,324	4.0
		세무	623	2.8	884	2.7
생산품질관리	생산관리	구매조달	841	3.7	1,067	3.2
		자재관리	928	4.1	1,063	3.2
		공정관리	680	3.0	747	2.3
		SCM	59	0.3	130	0.4
	품질관리	QM/QC관리	442	2.0	1,372	4.1
	무역유통관리	물류관리	604	2.7	1,192	3.6
		수출입관리	92	0.4	167	0.5
		원산지관리	11	0.0	0	0.0
유통관리		422	1.9	1,045	3.2	
총계			22,460	100.0	33,067	100.0

자료: 각 지역인적자원위원회. (2018). 훈련수요조사

2) 선정 직종의 특성 분석

- 2019년 경영·회계·사무 분야의 이슈 직종을 선정하고, 인력 양성 및 역량 개발을 위한 교육 프로그램을 개발하기 위해 직종의 특성을 분석하였음. 우선 해당 직종의

부족인력 유형을 파악하기 위해 직능수준별 미충원인원과 기업 규모에 따른 미충원율을 살펴보았음. 또한 컴퓨터와 기계에 의한 고용대체 가능성을 확인하기 위하여 직종의 루틴지수를 분석하였음.

- 양성 인력의 수준을 확인하기 위해 직능수준별 미충원인원을 확인하였음. 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 직종은 3수준에 해당하는 인력의 요구가 크게 나타났음. 3수준은 대졸 또는 석사, 2~10년의 경력을 가진 근로자로 마케팅 관련 전공 대졸 신입부터 현장경력 10년의 과장급까지 해당하는 인력 유형이라 할 수 있음.

<표 VI-6> 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 직능수준별 미충원규모

(단위: 명)

수준	구분		2018년 1분기	2018년 2분기
	학력	경력		
1수준	학력무관	경력무관	0	0
2-1수준	고졸이하	1년 미만	0	0
2-2수준	전문대이하	1~2년	86	20
3수준	대졸 또는 석사	2~10년	425	185
4수준	박사	10년 이상	0	0

자료: 직종별사업체노동력조사. (2018).

- 양성 인력의 공급 대상이 되는 기업을 확인하기 위하여 기업규모에 따른 미충원율을 확인한 결과 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 직종은 100인 이상 299인 미만의 사업장에서 미충원율이 높은 것으로 나타났음.

<표 VI-7> 기업규모에 따른 소분류별 미충원인원 현황(2018년 하반기)

(단위: 명, %)

	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모	전체
021 경영 및 행정 관련 전문가	0	38	31	3	2	74
	0.0	51.8	41.3	3.5	3.3	100.0
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	0	38	45	52	7	143
	0.0	26.9	31.7	36.4	4.9	100.0

(단위: 명, %)

	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모	전체
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	15	17	77	81	16	205
	7.1	8.2	37.5	39.4	7.7	100.0
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	459	576	716	341	240	2,332
	19.7	24.7	30.7	14.6	10.3	100.0
025 생산관련 사무원	544	660	992	314	98	2,607
	20.8	25.3	38.0	12.0	3.8	100.0
026 무역 및 운송 관련 사무원	0	147	82	21	5	255
	0.0	57.7	32.2	8.3	1.8	100.0
027 회계 및 경리 관련 사무원	847	566	293	123	28	1,857
	45.6	30.5	15.8	6.6	1.5	100.0
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	185	270	496	397	348	1,696
	10.9	15.9	29.2	23.4	20.5	100.0
029 비서 및 사무보조원	62	187	111	93	172	626
	10.0	30.0	17.7	14.9	27.5	100.0

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>

- 양성 인력의 향후 고용 대체 가능성을 파악하기 위하여 직종별 루틴지수를 분석하였음. 분석 결과 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 직종이 루틴 지수는 2.71로 고용대체 가능성이 낮아 향후 고용 비중이 증가할 가능성이 있다고 할 수 있음.
 - Autor et al. (2003)의 루틴화 가설에 따르면 반복적으로 수행되는 업무의 경우 사전 프로그램밍을 통한 루틴화가 가능하여 컴퓨터에 의한 고용 대체가 일어나게 됨. 반면 수행업무가 비반복적이며, 컴퓨터와 보완성을 갖는 직종의 경우 고용 비중이 꾸준히 증가하는 것으로 상정됨. 따라서 루틴지수를 확인하는 것은 향후 고용 비중의 변화를 예측할 수 있는 기준이 될 수 있음.
 - 루틴지수는 김세음, 고선, 조영준(2014)의 루틴지수 분석 방법에 따라 직업사전의 직무기능 정보를 활용하여 분석하였음. 루틴 지수는 3점에 가까울수록 루틴화 가능성이 낮은 것을 의미함.

<표 VI-8> 경영·회계·사무 분야 직종별 루틴지수

구분	루틴지수
021 경영 및 행정 관련 전문가	2.70
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	2.85
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	2.71
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	2.38
025 생산관련 사무원	1.96
026 무역 및 운송 관련 사무원	2.48
027 회계 및 경리 관련 사무원	2.24
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	1.79
029 비서 및 사무보조원	1.82

루틴지수: 루틴지수가 3에 가까울수록 루틴화 가능성 낮음

- 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 직종의 특성을 확인한 결과 마케팅 전공 대졸 신입부터 경력 2년~10년에 해당하는 근로자의 인력이 가장 필요한 것으로 나타났고, 주로 100인 이상 299인 미만의 사업장에서의 필요도가 가장 높게 나타남. 또한 해당 직종은 컴퓨터에 의한 대체 가능성이 낮아 향후 고용 비중이 증가할 가능성이 있는 분야라 할 수 있음.

나. 양성 직종 관련 교육과정 분석

- 앞의 과정을 통해 선정한 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 및 마케팅 분야의 교육훈련 요구 관련 이슈를 확인하기 위하여 해당 분야의 교육과정을 교육 주제 별로 유목화하였음.
 - 교육과정 분석을 위해서 공공(HRD-NET 상에 등록된 훈련) 및 민간(한국생산성본부, 한국표준협회, 한국능률협회 등)업체의 교육과정 중 ‘마케팅’, ‘홍보’ 등의 키워드로 교육과정을 검색하여 교육명, 교육목적, 교육대상, 교육내용을 정리하였음. 세분화되어있는 교육대상 및 교육내용을 압축하여 재정리한 후, 중복되는 내용을 고려하여 유목화하여 마케팅 분야 교육훈련 커리큘럼을 정리하였음.
 - 교육대상은 마케팅 신규 담당자와 마케팅 담당자로 구분할 수 있음. 마케팅 신규 담당자

의 경우 마케팅 기본과 관련된 주제에 대한 교육과정이 개설되어 운영되고 있었으며, 마케팅 일반 담당자의 경우, 일반, B2B, 기획력향상, 디자인, 성과분석, 소비자, 통계조사 및 빅데이터, 글로벌마케팅, 홍보와 같은 주제로 교육과정이 개설되어 운영되고 있었음<표 IV-9> 참조).

<표 IV-9> 마케팅 분야 교육훈련 커리큘럼 현황

교육대상	교육 주제	교육 내용
마케팅 신규 담당자	마케팅 기본	1. 마케팅의 개념 및 이해 2. 마케팅 트렌드와 창의적 마케팅 기법 3. 마케팅 전략
마케팅 담당자	일반	1. 마케팅 개념 이해 2. 고객 분석과 마케팅 기획 3. 마케팅 전략 수립 4. 마케팅 성과 평가
	B2B	1. B2B 마케팅의 특성 및 프로세스 이해 2. B2B 시장 환경분석 3. B2B 전략수립(4P,4C전략수립) 및 기획역량 4. B2B 수요 예측 분석 방법과 마케팅 목표 수립 5. B2B 고객정보 분석 및 마케팅 성과평가 6. B2B 마케팅 전략 수립 및 실행계획서 작성 실습
	기획력 향상	1. 신제품 개발 패러다임 이해 2. 신제품 컨셉 개발을 위한 기법 3. 고객 요구 분석(데이터 수집) 4. 고객 세분화, 타겟팅 5. 비즈니스 모델 개발
	디자인	1. 디자인 마케팅의 이해 2. 마케팅 상품 기획 및 상품 개발 프로세스의 이해 3. 상품 컨셉 개발 및 NPD 프로세스와 디자인 4. 디자인 마케팅 사례 분석 5. 패키지 디자인 전략 6. 공간디자인 전략
	성과분석	1. 마케팅 성과 평가의 개념 및 이해 2. 마케팅 성과지표 3. 마케팅 활동별 성과측정과 전략 수립 4. 마케팅 성과측정을 위한 실무통계이해와 도구 활용
	소비자	1. 고객 분석 방법 이해 2. 고객 분석 방법 3. 고객 분석 실시

교육대상	교육 주제	교육 내용
		4. 마케팅 전략 수립
	통계조사 및 빅데이터	1. 마케팅 조사 이해 2. 통계 방법별 개념 3. 조사 설계(표본 조사, 빅데이터 활용) 4. 조사 분석(데이터 분석 TOOL, 시각화 방법)
	글로벌 마케팅	1. 글로벌 마케팅 개념 2. 글로벌 시장조사 및 타겟 시장 선정 3. 글로벌 마케팅 전략
	홍보	1. 홍보(브랜딩)의 이해 2. 미디어 특성 이해 3. 홍보 도구 이해 4. 홍보 전략 수립

다. 양성 직종에 대한 교육훈련 방향성 도출

- 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가에 해당하는 마케팅 분야 전문가를 대상으로 FGI를 실시하였음. 마케팅 분야 관련 교육 프로그램을 양성하기 위해서 최근 현장에서의 요구를 파악하였으며, 교육 프로그램을 개발하는 데 있어 다음과 같은 시사점이 도출되었음.
 - 마케팅 분야는 다른 분야와 달리 수평적 구조를 이루고 있으며, 마케팅의 전 프로세스를 담당자가 책임지고 실행하는 업무 방식을 채택하는 경우가 대부분임. 따라서 마케팅 전 프로세스에 대한 기본적 이해를 도울 수 있는 교육 프로그램이 필요함.
 - 마케팅 담당자가 전 프로세스를 실행하는 것은 마케팅의 업무 특성상 기업 내부의 타 부서, 기업 외부의 고객, 마케팅 채널 등의 접점이 다양하기 때문에 업무를 세분화하여 수행하기 어렵기 때문임.
 - 특히 신규 근로자를 대상으로 마케팅 개념, 전략수립, 성과분석, B2B 마케팅, 글로벌마케팅 등의 기초적 지식을 습득할 수 있는 프로그램이 제공될 필요가 있음.
 - 실제 기업에서는 마케팅 관련 인력에 대한 수요는 증가하는 추세임. 경력 근로자를 선호하나 실제 이들을 영입할 기회는 제한적이며, 판매하는 상품의 특성을 잘 알고 있는 회사

내부 인력을 양성하는 방향으로 바뀌고 있음. 따라서 마케팅 전반에 대한 기본 교육은 마케팅 업무에 대한 이해도를 높이는데 도움이 될 것임.

- 기업 규모, 상품의 특성에 따라 마케팅 활동이 매우 상이하기 때문에 다양한 특화 교육이 필요함. 특히 마케팅 트렌드를 포착하고, 다양한 접점과의 효과적인 커뮤니케이션을 위한 교육 프로그램이 마련될 필요가 있음.
- 최근 마케팅 분야는 상품의 수요자의 특성에 따라 마케팅 채널이 세분화 되고 있음. 과거에는 일간지, TV, 라디오, 잡지 등을 통해 마케팅 캠페인을 실시하였으나, 최근에는 유튜브와 SNS 등 마케팅 채널이 다양해지고 있으며, 연령 및 집단에 따라 선호 채널이 상이하기 때문에 이에 대한 고려가 필수적이라 할 수 있음.
- 마케팅 트렌드는 빠른 속도로 변화함. 트렌드를 파악하는 능력은 마케팅 캠페인의 성과에 지대한 영향을 미치기 때문에 실무자 뿐만 아니라 리더급에게도 필요한 교육임. 특히 마케팅에 대한 실행 여부를 결정할 수 있는 권한이 리더급에게 있는데 실무자와 리더의 트렌드에 대한 이해도가 상이할 경우 세분화, 다양화되는 소비자의 요구를 충족시키지 못할 수 있으며, 타겟에 상품과 메시지를 효과적으로 전달하지 못할 가능성이 높음. 기존 마케팅을 위한 트렌트 분석 프로그램으로는 다음과 같은 내용으로 운영되고 있음<표 VI-10> 참조.

<표 IV-10> 마케팅 트렌드 관련 교육 예시

교육명	○ 디지털 마케팅 트렌드
교육목적	○ 디지털 마케팅 트렌드를 파악 ○ 소셜 미디어 플랫폼 마케팅의 이해 ○ 국내외 모바일&소셜미디어 활용 성공사례를 이해
교육대상	○ 디지털 마케팅, 홍보, 커뮤니케이션 부서 담당자 ○ ICT 비즈니스 관련 업체 CEO 및 실무 담당자
교수방법	○ 강의, 실습
교과편성내용	
과목명	과목내용
1. 고객의 삶을 바꾸는 디지털 마케팅 트렌드 따라잡기	- 9가지 디지털 마케팅 트렌드(인공지능, 챗봇, 음성인식서비스, 위치기반서비스, 옴니채널, 고객분석, 가상/증강현실, 인플루언서마케팅, 브랜드 콘텐츠)

2. 연결된 고객과 연결하고 소통하는, 소셜 미디어 플랫폼 마케팅	<ul style="list-style-type: none"> - 소셜미디어 마케팅을 위한 3가지 핵심전략: 참여성, 확장성, 설명성 - 소셜미디어에서의 공유를 위한 콘텐츠 특징 - 소셜미디어 마케팅의 기획과 전략 요소 - 소셜미디어 마케팅 결과분석 지표
3. 국내외 모바일&소셜미디어 활용 성공사례 집중 탐구	<ul style="list-style-type: none"> - 하이테크 기반의 소셜미디어 마케팅 사례: 버거킹 - 하이터치 기반의 소셜미디어 마케팅 사례: 자포스 - 소셜미디어 마케팅의 성공조건 6가지
4. 2019 소셜미디어 트렌드	<ul style="list-style-type: none"> - SNS 트렌드와 인사이트 - 가장 핫한 소셜미디어는? - 인스타그램 마케팅 방법 및 사례(메가네앤미와, بانک 오브 아메리카) - 인플루언서 마케팅
5. 고객 연결과 소통방식의 변화	<ul style="list-style-type: none"> - Mobile First에서 Mobile Only 시대로 - 고객과의 연결 매커니즘 Outside out, Outside In - [사례] Amazon Echo의 인공지능 Alexa와 INSTACART
6. AI & ChatBot 마케팅과 Digital Store 마케팅	<ul style="list-style-type: none"> - AI 마케팅 핵심이슈 : 인공지능과 ChatBot Framework - 챗봇의 종류와 효과 - 오프라인 Store는 수익 창출의 핵심 원천이다! - 오프라인 Store의 해답, The Digital Store - [사례] Burberry 마케팅 성공사례

자료: 한국생산성본부 홈페이지. (2019). 디지털마케팅커뮤니케이션 재구성. Retrieved from <http://www.kpc.or.kr/education/CourseInformation.asp?YY=2019&CourseSeq=32465&UMeduType=49049012&UMeduTheme=49050027>

- 또한 마케팅 분야는 조직 내부와 외부의 다양한 접점에서 업무를 진행하는 특성이 있기 때문에 내부와 외부의 접점과의 커뮤니케이션 역량을 강화할 수 있는 프로그램이 마련될 필요가 있음. 조직 내부의 접점으로는 회계/재무, 생산, IT/데이터 관련 부서 등이 있으며, 조직 외부로는 소비자, 마케팅 채널, 광고대행사, 동종 및 이종 산업군의 기업 등이 있을 수 있음. 이들과의 효과적인 커뮤니케이션을 위해서는 해당 업무 활동에서 필요한 용어를 이해하고, 기본적 Tool을 활용할 수 있는 역량이 필요함. 마케터를 위한 Tool 활용 교육은 다음과 같은 내용으로 운영되고 있음(〈표 VI-11〉 참조)
- 특히 최근에는 인공지능, 빅데이터, 개인화 등 디지털 기술과 콘텐츠를 활용한 다양한 마케팅 활동이 이루어지기 때문에 기본적으로 데이터 리터러시를 함양하고, 데이터를 활용하여 마케팅 전략을 마련할 수 있는 능력을 기르도록 지원할 필요가 있음. 이와 관련된 교육은 다음과 같은 내용으로 구성될 수 있음(〈표 VI-12, 13〉 참조).

〈표 IV-11〉 마케팅 데이터 분석 관련 교육 예시

교육명	○ 마케팅 데이터 분석 전문가 양성
교육목적	○ 마케팅 실무자로서 필요한 데이터 분석의 중요성을 습득하고 이에 대한 연계방향을 모색함 ○ 실제 마케팅 실행에 필요한 Tool(구글 애널리틱스, R 프로그램 등) 중심의 실습을 통해 마케팅 데이터 분석 전문성을 향상함
교육대상	○ 마케팅 담당자
교수방법	○ 강의, 실습
교과편성내용	
과목명	과목내용
1. 데이터 분석의 주요개념과 마케팅 연계방향	- 마케팅과 데이터 분석의 연관 관계 - 마케터로서 알아야 할 데이터 분석의 중요성
2. 주요 데이터 분석 Tool 소개와 활용 사례	- 마케팅 실무자에게 필요한 주요 데이터 분석 Tool(구글 애널리틱스, R 프로그램 등)의 주요 활용 사례
3. 구글 애널리틱스 태깅 실습	- GA의 주요 구조 이해 : 데이터 수집원리, 계정구조, 주요 지표 및 용어 등
4. 구글 애널리틱스를 활용한 데이터 활용	- 데이터 활용을 위한 세팅 최적화 실습 - 세그먼트와 맞춤형보고서 제작하기
5. 엑셀을 활용한 데이터 분석	- 마케팅 실무자로서 필요한 주요 엑셀 통계 함수의 이해와 적용
6. 빅데이터 분석 실무	- 최적화의 개념 이해 - 텍스트 마이닝을 활용한 빅데이터 활용 마케팅
7. R 프로그래밍 개요	- R 설치와 주요 명령어 실습 - R을 활용한 데이터 수집과 관리
8. R 프로그램을 활용한 데이터 분석 실습	- 주요 데이터 분석 자료의 이해와 적용 - 데이터를 활용한 마케팅 전략 수립

자료: 한국생산성본부 홈페이지. (2019). 마케팅 데이터 분석 전문가 재구성. Retrieved from <http://www.kpc.or.kr/education/CourseInformation.asp?YY=2019&CourseSeq=36373&UMeduType=49049012&UMeduTheme=49050027>

〈표 IV-12〉 빅데이터 해석 관련 교육 예시

교육명	○ 빅데이터 해석 역량 강화 과정
교육목적	○ 빅데이터 리터러시 함양 ○ 스몰 및 빅데이터 수집 및 분석 방법 ○ 빅데이터의 수집과 데이터 시각화 방법
교육대상	○ 의견을 정량적으로 취합하고, 분석하여 의사결정의 기초자료로 활용하고 싶은 마케터
교수방법	○ 강의, 실습
교과편성내용	
과목명	과목내용
1. 빅 데이터의 역설, 데이터 리터러시	- 빅 데이터와 데이터 리터러시, 그리고 데이터 마인드 - 데이터 리터러시 극복을 위한 기초 역량(데이터 이해와 통찰력) - 데이터 분석 프로세스와 측정 척도, 그리고 데이터 수집과 분석 도구 이해
2. 스몰 데이터의 수집과 데이터 분석	- 온라인 설문조사 방법과 설문지 작성 원칙 - 데이터 분석을 위한 기초 통계 이해(분포) - 마케팅 문제 해결을 위한 가설검정과 통계적 추론 - 엑셀을 이용한 통계분석과 데이터분석 실습
3. 데이터 기반 마케팅을 위한 데이터 분석	- 빅 데이터를 활용한 예측 분석 및 예측 마케팅 - 변수 간의 상호관련성 파악을 위한 연관성 분석 - 실험(A/B테스트), 예측 모델링을 위한 인과성 분석
4. 빅 데이터의 수집과 데이터 시각화 분석	- 빅데이터 실습의 기본 : 최적화의 개념 이해하기 - 최단경로 문제 : 교통상황의 변화에 따른 최단경로 찾기 - 빅데이터 활용전략 1 : 고객 DM 발송효율 최적화 - 빅데이터 활용전략 2 : 장비구니 분석, Lift분석 활용한 최적 번들 상품, 최적 배치 방안 찾기

자료: 한국생산성본부 홈페이지. (2019). 빅데이터 활용 마케팅 실무 재구성. Retrieved from <http://www.kpc.or.kr/education/CourseInformation.asp?YY=2019&CourseSeq=28519&UMeduType=49049012&UMeduTheme=49050027>

<표 IV-13> 빅데이터 활용 마케팅 실무 교육 관련 예시

교육명	○ 빅데이터 활용 마케팅 실무
교육목적	○ 빅데이터에 대한 핵심 비즈니스 전략 이해 ○ 빅데이터를 분석하여 비즈니스 마케팅에 적용하는 기초 활용법 ○ SNS와 빅데이터의 상관관계를 이해하고, 이를 활용할 수 있는 역량 강화 ○ 비즈니스 플랫폼으로서 빅데이터 활용 방법 학습
교육대상	○ 마케팅, 홍보, 커뮤니케이션 부서 담당자 ○ 빅데이터 활용에 관심이 많은 마케팅 담당자 ○ 빅데이터, SNS를 포함한 통합 마케팅 전략을 세우고 싶은 실무자
교수방법	○ 강의, 실습
교과편성내용	
과목명	과목내용
1. 빅데이터 비즈니스의 정의와 마케팅채널 매니지먼트	- 빅데이터의 등장과 현재 - 산업분야별 빅데이터 활용 사례 - 빅데이터 수집을 위한 마케팅 채널의 설계와 통합 운영 - 빅데이터 활용을 위한 마케팅 믹스
2. 빅데이터 시대의 e-마케팅, 소셜미디어의 융합	- 인터넷 환경에서의 빅데이터 수집과 관리 - 빅데이터를 활용한 마케팅활동 결과분석 방안 이해 - 빅데이터 환경 기반 모바일 회원 데이터와 신뢰성 - 빅데이터 관점에서의 m-Marketing 기획과 커뮤니케이션 프로세스 수립
3. 빅데이터 활용 마케팅 전략과 CRM 마케팅	- 빅데이터 분석을 위한 솔루션과 비즈니스 프로세스 혁신 - 빅데이터 기반의 CRM 마케팅에 대한 이해 - 체계적 CRM 마케팅을 위한 빅데이터 활용 방안 - 빅데이터를 활용한 자사 마케팅 전략 기획하기
4. 빅데이터 활용실습1	- 빅데이터 실습의 기본 : 최적화의 개념 이해하기 - 최단경로 문제 : 교통상황의 변화에 따른 최단경로 찾기 - 빅데이터 활용전략 1 : 고객 DM 발송효율 최적화 - 빅데이터 활용전략 2 : 장바구니 분석, Lift분석 활용한 최적 번들 상품, 최적 배치 방안 찾기
5. 빅데이터 활용실습2	- 빅데이터 실습의 활용 : 예측 방법론 - 빅데이터 활용전략 3 : 다양한 요소를 고려한 예측방법 - 빅데이터 활용전략 4 : 전염병 발생 지역 경보 시스템 구축 - 텍스트 마이닝을 활용한 빅데이터 활용 마케팅

자료: 한국생산성본부 홈페이지. (2019). 빅데이터 활용 마케팅 실무 재구성. Retrieved from <http://www.kpc.or.kr/education/CourseInformation.asp?YY=2019&CourseSeq=28519&UMeduType=49049012&UMeduTheme=49050027>

- 기본 교육 프로그램은 강의, 실습, 토론 등의 방법을 적용하여 운영할 수 있으며, 특화 교육 프로그램은 프로젝트 기반 학습을 활용하여 운영할 수 있음. 프로젝트 기반 학습은 업무상에 필요한 실제적 역량과 함께 문제해결력, 비판적 사고력, 의사소통능력 등의 소프트스킬을 함께 기를 수 있는 교육 방법임. 교육의 목표와 내용에 따라 한 차시부터 장기간에 걸친 교육과정으로 개발할 수 있음.
 - 프로젝트 기반 학습은 학습자가 관심 있는 주제를 제대로 알기 위하여 일정 기간 동안 계획하고, 탐구하는 과정을 통해 최종결과물을 산출해내는 학습방법임. 프로젝트기반 학습은 기존의 정보 전달 위주의 교수법과는 달리 학습자가 구체적인 성과물을 생성하는 과정을 통해 학습 과정에 몰입하며, 현실의 문제해결에 초점을 맞추는 Dewey의 경험주의 이론을 중심으로 발전된 교육방법임(Blumenfeld et al., 1991).
 - 학습자 입장에서 프로젝트기반 학습의 효과는 새로운 지식의 습득, 소프트 스킬(문제해결, 전략적사고, 비판적사고, 창의력 등)의 향상, 학습동기 부여를 통한 수업참여도 제고 등의 긍정적인 효과를 보이는 것으로 나타났음.
 - 프로젝트기반 학습의 설계는 교육 목표와 내용에 따라 한 차시부터 장기 프로젝트까지 개발될 수 있음. 과제 중심 수업형태(project excersice)의 프로젝트 활동은 한 차시 수업 내에서 수행되는 과제 또는 해당 과제를 완수하기 위한 활동으로 구성되고, 이보다 넓은 범위의 내용에 대해 탐구할 수 있는 과제 수행능력 향상 수업 형태(Project Component)는 과제를 해결하는 데 비교적 장기간의 요구되는 형태의 프로젝트로 구성됨. 또한 교육과정 중심 수업 형태(Project Orientation)는 프로젝트를 이행하는 과정 자체가 하나의 교과목 또는 그 이상이 되는 학습 형태임.
- 또한 프로젝트기반 학습보다 실제 직면한 비즈니스 이슈를 다루며, 장기간에 걸쳐 학습할 수 있는 액션러닝은 조직 내 핵심인력을 대상으로 운영할 수 있음. 액션러닝은 비즈니스 상의 문제에 대한 실제적 해결 방법을 모색함으로써 적용하고, 결과를 확인하면서 학습함. 때문에 팀 구성원, 부서장, CEO 등 다양한 직급과, 이슈의 성격에 따라 문제 해결의 주체가 될 수 있는 조직 내 여러 부서의 구성원이 함께 참여할 수 있음(한국액션러닝협회, 2019).
 - 액션러닝은 소규모로 구성된 집단이 기업이 직면하고 있는 실질적인 문제를 해결하는 과정에서 학습이 이루어지며, 그 학습을 통해 각 그룹 구성원은 물론 조직 전체에 혜택이

돌아가도록 하는 일련의 과정이자 효과적인 교육 프로그램임. 액션러닝은 현장문제의 해결, 참가자의 전문성 강화 등 개인과 조직의 개발을 돕는 교육 목표를 추구하며, 비즈니스 이슈를 실제적으로 해결하는 데 교육 목적을 둠. 또한 문제의 난이도에 따라 3-4주 이상 소요되며, 조직 내 핵심인력을 대상으로 교육하는 방법을 채택함.

2. 근로실태 관련 이슈 도출

- 미스매치 분석을 통해서 인력의 미충원이 인력양성으로는 해결되지 못하는 부분이 있으며, 이는 근로자와 기업 간 근로조건 차이로 인한 미충원임을 미충원사유 분석을 통해 알 수 있었음.
- 따라서 이를 더 자세히 파악하고 해결을 위한 방안 모색을 하기 위해서 경영·회계·사무 직종의 근로실태 현황을 살펴볼 필요가 있음.
 - 고용노동부 고용형태별 근로실태조사 분석을 통해 직종별 근로시간, 임금 등의 현황 파악
 - 앞서 분석한 미스매치 현황과 비교, 직종별 근로조건 불일치가 문제가 되는 직종 파악
 - 해당 직종에 대한 ISC 지원 방안 및 정책적 제언 도출

가. KSCO 대분류별 근로실태

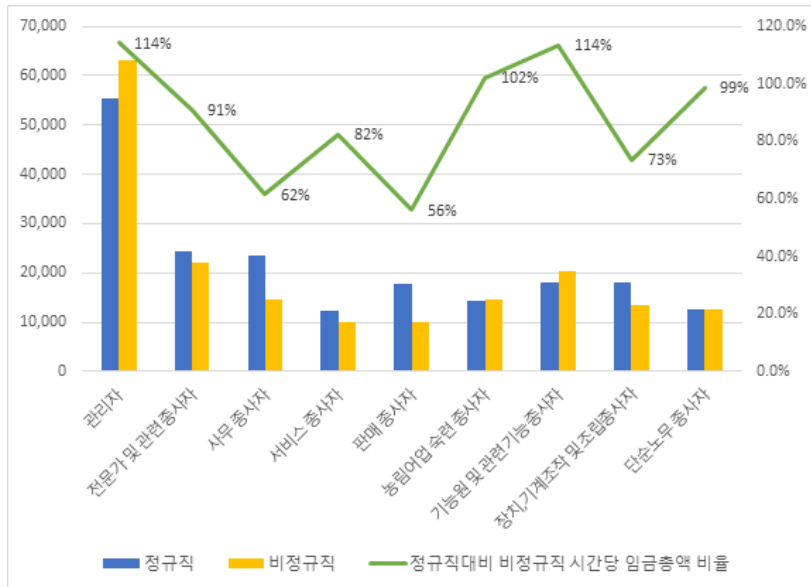
- 2018년 고용노동부 고용형태별 근로실태조사 중 대분류 직종별 시간당 임금총액을 살펴본 결과는 다음과 같음(그림 IV-2], <표 IV-14> 참고).
 - 전체 근로자의 시간당 임금총액은 관리자, 전문가 관련 종사자, 사무종사자 순으로 나타남.
 - 경영·회계·사무 분야 종사자가 대부분을 차지하는 사무종사자의 경우, 정규직 대비 비정규직의 총 임금총액 수준이 61.5%로 전 직종 중, 가장 낮게 나타난 것을 볼 수 있음.

<표 IV-14> 2018년 경영·회계·사무 관련 KSCO 대분류 직종별 시간당 임금총액

(단위: 원, %)

구분	관리자	전문가 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림어업 숙련 종사자	기능원 관련 기능종사자	장치기계 조작 및 조립종사자	단순노무 종사자
전체	55,613	24,088	22,683	11,047	15,651	14,408	18,961	17,505	12,604
정규직	55,407	24,411	23,653	12,191	17,786	14,266	18,024	18,205	12,710
비정규직	63,281 (114.2)	22,138 (90.7)	14,552 (61.5)	10,036 (82.3)	9,978 (56.1)	14,569 (102.1)	20,477 (113.6)	13,372 (73.5)	12,533 (98.6)

자료: 국가통계포털. (2019). 고용형태별 근로실태조사. Retrieved from <http://kosis.kr>.
주) ()는 정규직 대비 비정규직근로자의 시간당 임금총액 비율



[그림 IV-2] 2018년 경영·회계·사무 관련 KSCO 대분류 직종별 시간당 임금총액
 자료: 국가통계포털. (2019). 고용형태별 근로실태조사. Retrieved from <http://kosis.kr>.

나. KSCO 중분류별 근로실태

- 2017년도 고용노동부 고용형태별 근로실태조사를 통해 경영·회계·사무 분야와 관련 직종 중분류별 근로시간을 살펴본 결과는 다음과 같음(<표 IV-15> 참고).
 - 행정 및 경영지원 관리직, 경영금융전문가 및 관련직과 같은 높은 직능수준의 직종의 경우 총 근로일수, 근로시간이 전직종 대비 낮았으며 이는 초과근로시간이 타 직종 대비 월등히 낮기 때문으로 볼 수 있음.
 - 경영 및 회계 관련 사무직과 상담·통계·안내 및 기타 사무직의 경우에도 근로일수, 근로시간이 전직종 대비 낮은 것으로 나타났으며, 이 역시 초과근로시간이 월등히 낮기 때문임.

- 경영·회계·사무 분야 관련 직종 중분류 별 임금수준을 살펴본 결과 다음과 같음

(〈표 V-2〉 참고).

- 행정 및 경영지원 관리직의 경우 월임금 총액이 9,899천원으로 전직종의 월 임금 총액의 2.75배에 달하며, 경영금융 전문가 및 관련직 역시 1.4배에 해당함.
- 경영 및 회계 관련 사무직 역시 전직종 대비 월임금 총액이 높은 것으로 나타남.
- 그러나 상담·통계·안내 및 기타 사무직의 경우 월임금 총액이 전직종 대비 낮음.

〈표 IV-15〉 2018년 경영·회계·사무 관련 KSCO 중분류 직종 근로시간 및 임금 현황

(단위: 명, %)

	총 근로일수	총 근로시간	소정실 근로시간	초과 근로시간	월임금 총액	정액급여	초과급여	전년도 연간 특별급여 /12개월
전직종	20.2	167.5	155.7	11.8	3,593	2,911	225	456
행정 및 경영지원 관리직	19.5	158.9	155.6	3.3	9,899	8,421	136	1,343
경영금융전문가 및 관련직	19.4	157.6	153.6	4.1	5,079	4,122	104	852
경영 및 회계 관련 사무직	19.9	163.3	156.4	6.8	4,020	3,371	146	504
상담·통계·안내 및 기타 사무직	19.6	160.2	153.8	6.4	2,528	2,252	103	173

자료: 국가통계포털. (2018). 고용형태별 근로실태조사. Retrieved from <http://kosis.kr>.

다. KSCO 소분류별 근로실태

- 경영·회계·사무 분야 종사자 중, 전문가를 제외한 사무원의 근로실태를 고용노동부 고용형태별 근로실태조사를 통해 살펴보았음(〈표 V-3〉 참고).
- 고용형태별 근로실태조사 상 KECO의 021 경영 및 행정 관련 전문가, 022 세무 및 감정평가 관련 전문가 그리고 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가와 연계되는 KSCO 소분류인 262 행정전문가, 271 인사 및 경영전문가, 273 상품기획홍보 및 조사전문가의 경우 고용노동부의 원시자료에서조차 KSCO 중분류상(경영금융 전문가 및 관련직)의 데이터만 제공하고 있어 경영 및 회계 관련 사무직과 상담통계안내 및 기타사무직만을 한정하여 근로실태를 살펴보았음.
- 2018년도 경영 및 회계 관련 사무직과 상담, 통계, 안내 및 기타사무직의 임금현황을 살펴보면 다음과 같은 결과를 볼 수 있음.

- 가장 월임금총액이 높은 직종은 행정 사무원이었으며, 경영관련 사무원, 통계관련 사무원, 회계 및 경리사무원, 고객 상담 및 기타사무원, 비서 및 사무보조원 순으로 나타났음.
 - 전년도 연간특별급여의 전체 월임금총액에 대한 비중을 살펴보면 경영관련 사무원(13.0%)을 제외하면 전체 직종(12.9%)대비 전년도 연간특별급여의 비중이 전반적으로 낮은 것으로 나타나 경영·회계·사무 분야에서 경영 관련 사무원을 제외하고는 상여금(성과급)의 비중이 상대적으로 낮은 현상을 보임.
- 2018년도 경영 및 회계 관련 사무직과 상담, 통계, 안내 및 기타사무직의 근로시간을 살펴보았음.
- 경영·회계·사무 관련직종의 경우, 전반적으로 타 직종 대비 총 근로시간 및 초과 근로시간이 낮은 것으로 나타났음.
 - 행정사무원의 경우, 경영·회계·사무 직종 중 총 근로시간이 세 번째로 낮았으나 초과 근로시간은 가장 낮은 것으로 나타났음.
 - 경영관련 사무원이 총 근로시간이 가장 높은 것으로 나타났으며 초과 근로시간도 7.5 시간으로 경영·회계·사무 직종 중에서는 높은 편으로 나타났음.

<표 IV-16> 2018년 경영·회계·사무 관련 KSCO 소분류 직종 근로시간 및 임금 현황

(단위: 명, %)

		월임금 총액 (천원)	월급여액 (천원)	전년도 연간 특별급여 (월임금총액 대비 비중)	총 근로시간	초과 근로시간
전직종		3,593	3,137	446 (12.7)	167.5	11.8
행정 사무원	3111 조세행정 사무원	4,381	3,859	522 (11.9)	157.8	8.5
	3112 관세행정 사무원					
	3113 병무행정 사무원					
	3114 국가 및 지방 행정 사무원					
	3115 공공행정 사무원					

(단위: 명, %)

		월임금 총액 (천원)	월급여액 (천원)	전년도 연간 특별급여 (월임금총액 대비 비중)	총 근로시간	초과 근로시간
경영관련 사무원	3121 기획 및 마케팅 사무원	4,295	3,736	560 (13.0)	164.1	7.5
	3122 인사 및 교육·훈련 사무원					
	3123 자재 관리 사무원					
	3124 생산 및 품질 관리 사무원					
	3125 무역 사무원					
	3126 운송 사무원					
	3127 총무 사무원 및 대학 행정조교					
회계 및 경리사무원	3131 회계 사무원	3,009	2,715	294 (9.8)	160.3	3.9
	3132 경리 사무원					
비서 및 사무보조원	3141 비서	2,480	2,272	208 (8.4)	157.9	3.5
	3142 전산 자료 입력원 및 사무 보조원					
통계 관련 사무원	3910 통계 관련 사무원	3,734	3,469	265 (7.1)	148.2	0.9
고객 상담 및 기타 사무원	3991 고객 상담 및 모니터 요원	2,496	2,351	145 (5.8)	156.3	5.9
	3999 기타 사무원					

자료: 국가통계포털. (2019). 고용형태별 근로실태조사. Retrieved from <http://kosis.kr>.

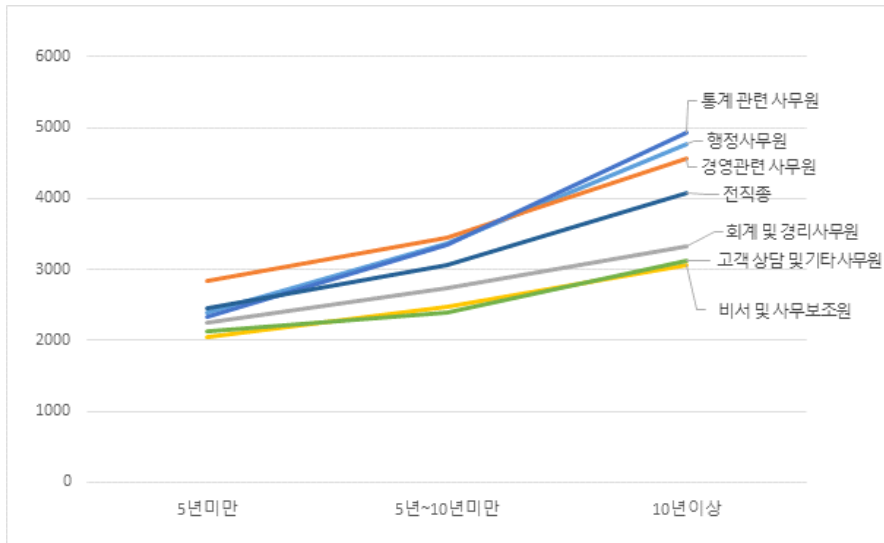
- 경력년수로 인한 경영 및 회계 관련 사무직과 상담, 통계, 안내 및 기타사무직의 월급여액 변화를 살펴본 결과 다음과 같은 결과가 나타남.
 - 회계 및 경리 사무원, 고객상담 및 기타 사무원, 비서 및 사무보조원의 경우 경력년수가 증가함에 따른 임금의 증가가 전직종과 비교해 보았을 때 낮은 것으로 나타남. 이는 경력에 따른 인정이 되지 않는 것으로 해석하여 볼 수 있어 근로자가 해당 직종에 커리어를 쌓아나가는 데 부정적인 인식을 가지게 됨을 알 수 있으며, 기업과 근로자 간의 임금에 대한 인식 차이를 줄 수 있어 미충원의 원인이 될 수 있음.
 - 그러나 통계관련 사무원, 행정사무원, 경영관련 사무원의 경우, 타 직종과 비교하였을 때, 경력년수 증가에 따른 임금의 증가폭이 오히려 큰 것으로 나타났음.

<표 IV-17> 2018년 경영·회계·사무 관련 KSCO 소분류 직종 경력년수 별 임금 현황

(단위: 명, %)

		5년 미만	5년~10년미만 (5년 미만 대비 상승률)	10년 이상 (5년~10년미만 대비 상승률)
전직종		2459	3056 (124%)	4085 (134%)
행정 사무원	3111 조세행정 사무원	2388	3361 (141%)	4760 (142%)
	3112 관세행정 사무원			
	3113 병무행정 사무원			
	3114 국가 및 지방 행정 사무원			
	3115 공공행정 사무원			
경영관련 사무원	3121 기획 및 마케팅 사무원	2848	3449 (121%)	4557 (132%)
	3122 인사 및 교육·훈련 사무원			
	3123 자재 관리 사무원			
	3124 생산 및 품질 관리 사무원			
	3125 무역 사무원			
	3126 운송 사무원			
	3127 총무 사무원 및 대학 행정조교			
회계 및 경리사무원	3131 회계 사무원	2248	2742 (122%)	3329 (121%)
	3132 경리 사무원			
비서 및 사무보조원	3141 비서	2051	2467 (120%)	3058 (124%)
	3142 전산 자료 입력원 및 사무 보조원			
통계 관련 사무원	3910 통계 관련 사무원	2332	3351 (144%)	4928 (147%)
고객 상담 및 기타 사무원	3991 고객 상담 및 모니터 요원	2128	2388 (112%)	3122 (131%)
	3999 기타 사무원			

자료: 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사 원시자료



[그림 IV-3] 2018년 경영·회계·사무 관련 KSCO 소분류 직종 경력년수 별 임금 변동

자료: 고용노동부, (2018). 고용형태별 근로실태조사 원시자료

- 경영·회계·사무 관련 소분류 직종의 근무형태에 대해 분석하였음. 근로형태는 전일제와 단시간제로 구분되며, 전일제는 하루 8시간이상 근무하거나 격일제 또는 2~3교대로 근무하는 경우를 말하며, 단시간제는 고용계약 시 정해진 소정근로시간이 1주일에 40시간 이하의 근로를 제공하는 근로자를 뜻함.
- 경영·회계·사무 관련 소분류 직종의 경우, 교대제의 비율이 타 직종에 비해 낮은 편이며, 단시간제 근로비율도 낮은 편에 속하는 것으로 나타남.
- 단시간제로 근로를 제공하는 근로자의 비율이 가장 높은 직종은 비서 및 사무보조원이었으며, 고객 상담 및 기타 사무원도 단시간제 근로 비율이 높은 편임.

<표 IV-18> 2018년 경영·회계·사무 관련 KSCO 소분류 직종별 근무형태

(단위: 명, %)

	전일제				단시간제	총계
	교대제 없음	2교대제	3교대제	격일제		
전직종	8,792,671 84	669,479 6	514,806 5	128,173 1	405,091 4	10,510,220 100
행정사무원	8,856 99	- -	- -	- -	106 1	8,962 100
경영관련 사무원	1,862,269 97	34,075 2	16,587 1	2,708 0	9,829 1	1,925,468 100
회계 및 경리사무원	362,705 98	1,115 0	1,386 0	505 0	5,222 1	370,933 100
비서 및 사무보조원	95,203 93	558 1	300 0	327 0	5,627 6	102,016 100
통계 관련 사무원	2,047 99	- -	- -	- -	13 1	2,061 100
고객 상담 및 기타 사무원	172,253 96	1,157 1	1,609 1	60 0	4,836 3	179,914 100

자료: 고용노동부. (2018). 고용형태별 근로실태조사 원시자료

라. 근로실태 관련 이슈 도출

- 경영·회계·사무 관련 직종 중, 근로조건 불일치형의 미충원이 많이 나타나는 직종은 025 생산관련 사무원, 026 무역 및 운송 관련 사무원, 027 회계 및 경리 관련 사무원, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원임(<표 IV-19> 참고).

<표 IV-19> 2018년 하반기 KECO 소분류별 미충원사유 특성 분류

구분	인력부족형	근로조건 불일치형	기타
021 경영 및 행정 관련 전문가	5	3	1
	55.5	33.3	11.1
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	13	5	0
	72.2	27.8	0
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	20	5	3
	71.4	17.9	10.7
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	270	145	49
	58.2	31.2	10.5

구분	인력부족형	근로조건 불일치형	기타
025 생산관련 사무원	176	193	39
	43.1	47.3	9.5
026 무역 및 운송 관련 사무원	9	18	5
	28.1	56.3	15.7
027 회계 및 경리 관련 사무원	124	102	28
	48.8	40.2	11
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	64	93	17
	36.7	53.4	9.8
029 비서 및 사무보조원	50	33	18
	49.5	32.7	17.8

자료: 고용노동부, (2019). 직종별 산업체 노동력 조사 원시자료.

주) 인력부족형 (미충원사유 ②, ⑤, ⑥)
 근로조건 불일치형 (미충원사유 ③, ④, ⑦)
 기타 (미충원사유 ①, ⑧)

- 임금 측면에서의 근로조건에 대한 근로자와 사용자 간의 인식의 불일치에 대해 분석하였을 때, 다음과 같이 원인을 예측해 볼 수 있을 것으로 보임.
 - 그 중 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원과 회계경리사무원의 임금을 살펴보면, 경력년수에 따른 임금의 상승폭이 적어 근로자 입장에서는 근로조건에 만족하면서 커리어를 쌓기 어려울 것으로 판단됨.
 - 또한 회계 및 경리사무원, 비서 및 사무보조원, 통계 관련 사무원 그리고 고객 상담 및 기타 사무원의 경우, 상여금이나 성과급이 다른 직종에 비해 절반 정도 혹은 절반도 안되는 수준을 받고 있는 것으로 보아, 이 또한 근로자와 기업의 근로조건에 대한 인식의 불일치를 낳는 원인이 될 수 있을 것으로 보임.

- 근로시간 혹은 근로의 형태 측면에서도 근로조건에 대한 인식의 차이의 원인을 살펴 보았음.
 - 근로시간 자체는 타 직종에 비해 길거나 초과근무가 많지 않은 것으로 나타났음.
 - 그러나 근무의 형태에 있어서 비서 및 사무보조원과 고객 상담 및 기타 사무원의 경우 단시간제의 근무가 많은 것으로 나타나 이 또한 근로조건에 불만족 사유가 될 수 있을 것으로 보임.

- 고용형태의 측면에서도 근로조건 상에서 불일치의 원인을 찾을 수 있을 것으로 보임.
 - 데이터의 한계로 인하여 경영·회계·사무 직종 안의 소분류 별로 고용형태를 살펴볼 수는 없었음.
 - 그러나 경영전문가를 제외하고 경영관련 사무 직종 자체가 정규직 대비 비정규직이 받는 임금의 수준이 타 직종에 비해 낮은 것으로 나타났음.
 - 이는 경영관련 사무 직종에서 비정규직이 전문성이나 계절성에 따른 비정규직보다는 정규직에 비해 임금이나 지위에 보장이 되어 있지 않은, 소위 사람들이 선호하지 않는 형태의 비정규직이 많다는 것으로 해석이 가능하므로 이 또한 근로조건 상에서의 불일치의 원인 중 하나일 수 있음.

- 근로조건 불일치 직종의 직능수준별 미충원율을 살펴보았음.
 - 근로조건 불일치 직종은 2수준에 해당하는 인력의 미충원율이 높았으며, 해당 직종에서 필요로 하는 인력의 학력 및 경력은 낮은 수준이었음.
 - 026 무역 및 운송 관련 사무원, 027 회계 및 경리 관련 사무원, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원, 029 비서 및 사무보조원은 2-1 수준인 고졸 이하 또는 1년 미만의 현장경력을 필요로 하는 인력에 대한 미충원율이 가장 높았고, 025 생산관련 사무원은 2-2 수준인 전문대 이하 또는 1~2년 미만의 현장경력을 필요로 하는 인력에 대한 미충원율이 가장 높게 나타났음.

<표 IV-20> 2018년 하반기 직능수준별 경영·회계·사무 분야 미충원율

구분	1수준	2-1수준	2-2수준	3수준	4수준	전체
025 생산관련 사무원	198	808	907	683	0	2,596
026 무역 및 운송 관련 사무원	6	106	79	64	0	255
027 회계 및 경리 관련 사무원	121	910	596	230	0	1,857
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	218	881	500	95	0	1,694
029 비서 및 사무보조원	58	395	160	12	0	625
총계	601	3,100	2,242	1,084	0	7,027

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>

- 근로조건 불일치 직종의 기업규모에 따른 미충원율을 살펴보았음.
 - 025 생산관련 사무원, 026 무역 및 운송 관련 사무원, 027 회계 및 경리 관련 사무원, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원 직종은 3규모 미만의 기업에서 충원 요구가 있었음. 025 생산관련 사무원, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원 직종은 30~99인 미만의 사업장에서 미충원율이 높았고, 027 회계 및 경리 관련 사무원, 026 무역 및 운송 관련 사무원은 10~29인 사업장에서 미충원율이 높게 나타남.
 - 근로조건 불일치 직종은 학력 및 경력 상의 진입 장벽이 낮아 인력의 공급이 수월한 편이며, 전반적으로 근로조건이 우수한 직종이 아님. 근로조건이 구직자의 기대에 충족되는 좋은 일자리는 쉽게 충원되나 기업 규모가 작고, 근로조건이 구직자의 기대를 충족하지 못하는 일자리에는 미충원되거나 잦은 일자리 이동이 발생할 가능성이 높음.

<표 IV-21> 근로조건 불일치 직종의 기업규모에 따른 미충원인원 현황(2018년 하반기)

(단위: 명, %)

	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모	전체
025 생산관련 사무원	544	660	992	314	98	2,607
	20.8	25.3	38.0	12.0	3.8	100.0
026 무역 및 운송 관련 사무원	0	147	82	21	5	255
	0.0	57.7	32.2	8.3	1.8	100.0
027 회계 및 경리 관련 사무원	847	566	293	123	28	1,857
	45.6	30.5	15.8	6.6	1.5	100.0
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	185	270	496	397	348	1,696
	10.9	15.9	29.2	23.4	20.5	100.0
029 비서 및 사무보조원	62	187	111	93	172	626
	10.0	30.0	17.7	14.9	27.5	100.0

자료: 국가통계포털. (2019). 직종별 산업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>
 주) 1규모(5인~9인), 2규모(10인~29인), 3규모(30인~99인), 4규모(100인~299인), 5규모(300인 이상)

- 인력 양성 이슈 직종을 분석하는데 활용했던 직종별 루틴지수 값을 토대로 근로조건 불일치로 인해 미스매치가 나타나는 직종을 살펴보았음.
 - 025 생산관련 사무원(1.96), 026 무역 및 운송 관련 사무원(2.48), 027 회계 및 경리 관련 사무원(2.24), 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원(1.79)이었음. 025 생산관련 사무원, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원의 루틴 지수는 매우 낮은 편이며, 향후 기술로 인한 고용 대체 가능성이 있다고 볼 수 있음. 임금, 근로시간 및 고용 형

태 등의 근로조건 상의 미스매치가 나타나는 직종에서는 노동이동이 불가피 할 것이며, 기술에 의한 고용 대체 가능성이 높은 직종은 노동 이동의 속도와 규모가 타 분야와 차이가 있을 것임.

〈표 IV-22〉 근로조건 불일치 직종의 루틴지수

구분	루틴지수
025 생산관련 사무원	1.96
026 무역 및 운송 관련 사무원	2.48
027 회계 및 경리 관련 사무원	2.24
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	1.79
029 비서 및 사무보조원	1.82

루틴지수: 루틴지수가 3에 가까울수록 루틴화 가능성 낮음

- 임금 수준이 전반적으로 낮고, 고용 형태에 따른 임금 및 지위 상의 차이가 두드러지는 근로조건 불일치 직종에서는 직능 수준이 낮은 인력을 필요로 하며, 기업 규모가 크지 않은 곳에서 일할 가능성이 높음. 또한 향후 기술에 의한 고용대체 가능성이 높기 때문에 이들이 안정적으로 경력을 개발하고, 좋은 일자리로 이동할 수 있도록 지원할 필요가 있음. 특히 해당 직종의 근로자를 대상으로 수요가 확대될 일자리의 숙련을 미리 익힐 수 있도록 지원함으로써 직종 전환을 용이하도록 돕고, 이들이 노동 시장에서 탈락하지 않도록 사회적 안전망을 구축할 필요가 있음.

3. 결론

- 본 보고서에서는 직종별사업체노동력조사, 교육통계연보, 직업능력개발종합정보, 훈련 수요조사 자료를 활용하여 인력 수급 및 공급 현황, 인력 수요-공급 미스매치를 분석하였으며, 분석 자료를 토대로 전문가 집단 인터뷰를 실시하여 인력 양성 및 근로실태 상의 이슈를 발굴하였음.
- 인력 수급 현황은 직종별사업체노동력 조사 자료를 토대로 경영·회계·사무 분야의 직종별, 지역별, 기업규모별, 직능수준별, 고용형태별 현황을 분석하였음. 인력 공급 현황은 직업능력개발종합정보에서 신규인력 중심의 도제학교, 일학습병행제, 국가기간전략산업직종훈련, 내일배움카드제(구직자)의 인력 공급 현황을 분석하였으며, 재직자 중심의 사업주지원금훈련, 국가인적자원개발컨소시엄, 지역산업맞춤형인력양성체계, 근로자직업능력개발훈련의 인력 공급 현황을 분석하였음.
- 인력 수요-공급 간 미스매치는 직종별사업체노동력조사를 토대로 직종별, 지역별, 직능수준별 미충원율을 분석하고, 직종별, 직능수준별, 기업규모별 미충원사유를 분석하였으며, 훈련수요조사자료를 토대로 신규인력의 요구 및 부족역량, 재직인력의 요구역량을 분석하였음.
- 인력 양성 관련 이슈는 직종별 미충원율 추이 및 미충원사유, 훈련수요조사의 요구 및 부족역량, 직종별 루틴 지수 분석 결과를 종합하여 인력 양성을 통한 공급 규모 확대 및 교육훈련을 통한 인력의 역량 강화 요구가 두드러진 분야를 선정하고, 해당 분야의 현행 교육 프로그램을 분석하여 교육 내용 및 방법의 방향성을 정리하였음. 또한 근로실태 관련 이슈는 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사를 토대로 직종별 근로시간, 임금 등의 현황을 분석하여 직종별 근로조건의 불일치가 나타나는 직종을 파악하고, 해당 직종에 대한 ISC의 지원 방안 및 정책적 제언을 도출함.

<표 IV-23> 연구 내용 및 범위

구분	연구 내용	세부 내용	분석 자료
인력수급 및 공급 현황	인력수급 현황	•KECO 직종, 지역, 기업규모, 직능수 준, 고용형태 인력수급 현황	•직종별사업체노동력조 사(고용노동부)
	인력 공급 현황	•신규인력(정규 교육과정, 비정규 교육 과정) 공급 현황 •재직자(직업훈련 프로그램) 공급 현황	•교육통계연보(한국교육 개발원)
미스매치	수요-공급 미스매치	•미충원율(직종, 지역, 기업규모, 직능 수준별) •미충원사유(직종, 직능수준별)	•직종별사업체노동력조 사(고용노동부)
	역량 미스매치	•신규인력 역량(요구역량, 부족역량) •재직자 역량(요구역량)	•훈련수요조사(지역인적 자원개발위원회)
인력양성 및 근로실태 관련 이슈	인력양성 관련 이슈 도출	•인력 양성 직종 선정 및 특성 분석 •양성 직종 관련 교육과정 분석 •양성 직종 관련 교육 훈련 방향성 도출	•직종별사업체노동력조 사(고용노동부) •훈련수요조사(지역인적 자원개발위원회) •전문가 집단 인터뷰 (FGI)
	근로실태 관련 이슈 도출	•KSCO 분류 수준에 따른 근로실태 •근로실태 관련 이슈 도출	•근로실태조사(고용노동부) •전문가 집단 인터뷰 (FGI)

□ 인력양성 관련 이슈는 다음과 같음

- 직종별 미충원율 분석 결과를 종합하면 최근 미충원율이 증가하고, 평균 이상의 미충원율을 보이는 분야는 ‘023 광고, 홍보, 조사, 행사 기획 관련 전문가’ 임.
- NCS 기준 신규인력의 요구 분야 및 부족역량에 대하여 조사한 결과 마케팅 관련 역량의 부족률이 높게 나타나 ‘023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가’ 직종에 대한 교육 훈련요구가 있다고 판단됨. ‘023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가’ 직종은 3수준에 해당하는 인력의 요구가 크게 나타났음. 3수준은 대졸 또는 석사, 2~10년의 경력을 가진 근로자로 마케팅 관련 전공 대졸 신입부터 현장경력 10년의 과장급까지 해당하는 인력 유형이라 할 수 있음. 또한 100인 이상 299인 미만의 사업장에서 미충원율이 높은 것으로 나타났음. ‘023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가’의 기술에 의한 고용대체 가능성은 다른 직종에 비해 낮은 것으로 나타났음.

- ‘023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가’ 관련 분야에 대한 공공 및 민간 교육 프로그램의 교육 내용 및 방법을 분석한 결과 신규 담당자의 경우 마케팅의 기본적 지식에 대한 내용으로 구성되었으며, 재직자의 경우 마케팅 일반에 대한 내용 뿐만 아니라 B2B, 기획, 디자인, 성과분석, 소비자, 통계조사 및 빅데이터, 글로벌 마케팅, 홍보에 대한 내용으로 구성되어 있음. FGI 결과 마케팅 분야는 마케팅 전 프로세스를 담당자가 책임지고 실행하는 경우가 대부분이기 때문에 마케팅 담당자는 마케팅 업무 전반에 대한 이해를 도울 수 있는 기본 교육 훈련 프로그램이 필요함. 또한 기업 규모, 상품의 특성에 따라 마케팅 활동이 매우 상이하기 때문에 다양한 특화 교육 프로그램이 마련되어야 함. 특히 최근에는 마케팅 트렌드, 다양한 접점과의 효과적인 커뮤니케이션, 데이터 리터러시 관련 교육 프로그램이 마련될 필요가 있음.
- 기본 교육 프로그램의 경우 강의, 실습 및 토론 등의 교육 방법이 적용될 수 있으며, 특화 교육 프로그램의 경우 실제적 업무 역량을 향상시키는 동시에 소프트 스킬을 함께 향상시킬 수 있는 프로젝트기반학습 및 액션러닝 등의 교육 방법을 적용할 수 있음.

□ 근로실태 관련 이슈는 다음과 같음

- 근로자와 기업 간 근로조건 차이로 미충원이 발생하는 분야는 025 생산관련 사무원, 026 무역 및 운송 관련 사무원, 027 회계 및 경리 관련 사무원, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원임.
- 이들 직종은 경력년수에 따른 임금상승률이 다른 직종에 비해 낮은 편으로 근로조건에 만족하며 안정적인 경력을 쌓는데 어려움이 있을 수 있음. 또한 상여금이나 성과급이 다른 직종과 비교했을 때 절반 수준으로 나타났으며, 경영관련 사무 직종 자체가 정규직 대비 비정규직이 받는 임금의 수준이 타 직종에 비해 낮은 것으로 나타나 해당 직종의 대부분이 낮은 수준의 능력을 요구하는 업무를 수행하거나 선호하지 않는 일자리의 형태를 가졌을 가능성이 있다고 할 수 있음.
- 또한 해당 직종들은 기업 규모가 비교적 작고, 직능 수준이 낮은 일자리가 많으며, 향후 기술에 의한 고용대체 가능성이 높음. 때문에 해당 직종으로 입직한 이들이 안정적으로 경력을 개발하고, 좋은 일자리로 이동할 수 있도록 지원할 필요가 있음. 특히 자동화가 불가피한 직종에 종사하는 저숙련 근로자의 직종 전환을 용이하도록 만드는 채용 및 전직 지원 프로그램을 개발하여 이들이 노동시장에서 탈락하지 않도록 최소한의 사회적 안전망을 구축할 필요가 있음.

- 경영·회계·사무 ISC는 인력 양성 및 근로실태 관련 이슈와 관련하여 ① 전직 패스웨이 개발, ② 직무 재설계, ③ 산업계 중심 교육운영 차원에서 추진해야 할 구체적인 과제 및 방안은 다음과 같이 정리할 수 있음.
- 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 및 마케팅 분야의 인력 양성을 위하여 우선 양성 인력을 구체적으로 정의할 필요가 있으며, 인력의 필요 역량 및 직무 내용 분석을 통해 기본 교육 프로그램과 특화 교육 프로그램이 마련될 필요가 있음. 마케터가 마케팅 프로세스 전반을 운영한다는 특성을 반영하여 마케팅 프로세스 전반에 대한 이해를 향상시킬 수 있는 기본 프로그램이 마련되어야 하며, 개인의 부족한 역량을 선택적으로 향상시킬 수 있는 특화 프로그램이 개발되어 모듈 형식으로 운영될 필요가 있음. 특화 프로그램은 마케팅 트렌드, 조직 내외부 접점과의 협력, 마케팅 Tool 활용 및 데이터 리터러시 함양을 위한 내용으로 구성될 수 있음. 또한 기본 교육 프로그램은 강의, 실습, 토론 등의 교수법이 적용될 수 있으며, 특화 교육 프로그램은 프로젝트 기반 학습, 액션러닝 등 비즈니스 상 실제 이슈를 다루며 업무 역량 뿐만 아니라 소프트스킬을 함양할 수 있도록 지원할 필요가 있음.
- 근로조건 불일치 미충원군인 025 생산관련 사무원, 026 무역 및 운송 관련 사무원, 027 회계 및 경리 관련 사무원, 028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원 직종 근로자를 대상으로 한 전직 패스웨이를 개발할 수 있음. 이를 위해서는 향후 해당 직종에 대한 고용 대체 가능성 및 과업 분석을 통해 대규모 고용이동이 발생한 가능성이 높은 세부 직종을 선정해야 함. 전직 분야를 탐색하여 필요 개발 역량을 분석하고, 추가적 역량을 개발할 수 있도록 재취업 및 전직 교육훈련 방안을 마련하는 동시에 제도적 지원 방안을 마련하여 노동 시장에서 이탈하지 않고, 안정적으로 경력을 이어갈 수 있도록 도와야 함.

<표 IV-24> ISC의 향후 추진 과제

ISC 역할	현황 및 이슈	향후 추진 과제
<p style="text-align: center;">산업계 중심 교육 운영</p>	<p>인력부족으로 인한 미충원을 증가 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가의 미충원률의 증가 추세</p> <p>(94p~111p) 인력 양성 관련 이슈 도출 참조</p>	<p>•광고분야 미충원을 개선을 위한 인력양성</p> <ul style="list-style-type: none"> - 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 및 마케팅 분야의 양성 인력 정의와 정의에 맞는 직무재설계 필요 - 학습자의 역량 수준 및 경력에 따라 교육 훈련 프로그램을 선택할 수 있도록 기본 훈련프로그램과 특화 훈련프로그램으로 차별화하여 설계 - 프로그램별 적합 교수법 검토(기본: 강의, 실습, 토론 등, 특화: 프로젝트 기반 학습, 액션러닝 등)
	<p>생산·품질관리 훈련공급 미스매치 재직자 대상 훈련: 공급부족 신규인력 대상 훈련: 공급과잉</p> <p>(76p) 표 II-24 NCS 세분류별 근로자 직업능력개발훈련 인원 현황 참조 (86p~93p) 역량 미스매치 참조</p>	<p>•재직자를 대상으로 한 생산·품질관리 관련 교육·훈련을 늘릴 필요가 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 다만, 교육·훈련 프로그램 개발 시, 현장에서 원하는 교육의 형태 및 시간에 대한 조사를 진행 후 추진할 필요가 있음.
<p style="text-align: center;">고용이동 예측에 따른 전직지원</p>	<p>근로조건 불일치가 높은 직종의 단순반복형 업무 특성 경력년수에 따른 낮은 임금상승률이 낮고 성과급 수준이 낮은, 소위 근로조건에 있어서 일반적으로 선호되지 않는 직종(025. 생산관련 사무원, 026. 무역 및 운송 관련 사무원, 027. 회계 및 경리 관련 사무원, 028. 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원)의 경우, 업무가 단순 반복형(루틴화)인 경향이 있어 기술에 의한 고용 대체 가능성이 높아 앞으로의 전망도 좋지 않음.</p> <p>(111p~125p) 근로실태 관련 이슈 도출 참조</p>	<p>•고용이동에 대비한 전직지원을 고려</p> <ul style="list-style-type: none"> - 근로조건 불일치 현상이 높고 동시에 미래전망이 좋지 않은 일자리에 대해서 단순 근로조건을 향상시켜서 인력을 충원하는 것은 근로자의 미래 고용불안 및 기업의 생산성 하락 등의 측면에서 지양해야 할 것이며, 다음과 같은 과제를 추가적으로 고려해야함. - 근로조건 불일치 직종에 대한 고용대체 가능성 및 과업 연구 - 전직분야 탐색 및 필요 역량 분석 - 교육훈련 방안 및 제도적 지원 방안 마련

참고문헌

- 경영·회계·사무 ISC. (2018). 2018년도 경영·회계·사무분야 전략분야 선정연구.
- 고용노동부. (2010). 한국고용직업분류. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부. (2017). 직종별 사업체 노동력 조사. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부. (2018). 고용형태별 근로실태조사 원시자료. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부. (2019). 직종별 사업체 노동력 조사 원시자료. 세종: 고용노동부.
- 교육부. (2019). 2019 교육통계연보. 세종: 교육부.
- 국가통계포털. (2019). 고용형태별 근로실태조사. Retrieved from <http://kosis.kr>.
- 국가통계포털. (2019). 직종별 사업체 노동력 조사. Retrieved from <http://kosis.kr>
- 국가통계포털. (각년도). 직종별사업체노동력조사.
- 김동규, 김중진, 장재호. (2015). 고용정보 활용성 제고를 위한 KECO-NCS 연계 및 개편방안. 음성:한국고용정보원.
- 한국산업인력공단. (2016). NCS 개발현황. Retrieved from <http://www.ncs.go.kr>
- 한국생산성본부 홈페이지. (2019). 디지털 마케팅 커뮤니케이션 재구성. Retrieved from <http://www.kpc.or.kr/education/CourseInformation.asp?YY=2019&CourseSeq=32465&UMeduType=49049012&UMeduTheme=49050027>
- 한국생산성본부 홈페이지. (2019). 마케팅 데이터 분석 전문가 재구성. Retrieved from <http://www.kpc.or.kr/education/CourseInformation.asp?YY=2019&CourseSeq=36373&UMeduType=49049012&UMeduTheme=49050027>
- 한국생산성본부 홈페이지. (2019). 빅데이터 활용 마케팅 실무 재구성. Retrieved from <http://www.kpc.or.kr/education/CourseInformation.asp?YY=2019&CourseSeq=28519&UMeduType=49049012&UMeduTheme=49050027>

부록

[FGI 질문지]

경영·회계·사무 분야 산업인력현황 분석을 위한 FGI

2019년 11월 12일

목 차

I. 연구 개요	1
II. 이슈 분야 선정	2
III. 분야의 주요 이슈 논의	4

대한상공회의소

I. 연구 개요

□ 연구목적 및 연구내용

- 이 연구의 목적은 경영·회계·사무 ISC가 미래 전략으로 산업계 중심의 교육 운영을 달성하기 위한 기초자료를 마련하는 데 있음. 특히 산업계의 수요에 따라 교육훈련의 공급을 조율할 수 있도록 산업인력현황 자료를 분석함으로써 해당 분야의 인력수급 문제를 발굴하고 이에 대한 대응방안을 마련하는 데 있음.
- 이를 위하여 경영·회계·사무 분야의 인력수급 현황 및 전망, 인력개발 수요, 인력개발 현황 및 인력 수요-공급의 미스매치를 정량적으로 분석하고자 함. 또한 정성적 분석을 통해 다른 정책적 접근이 필요한 분야와 분야의 인력양성 이슈를 도출하고자 함. 구체적인 연구 내용 및 방법은 다음과 같음.

〈표 1-1〉 연구 내용 및 범위

구분	연구 내용	분석 자료
인력수급 실태 및 전망	인력수급 현황	직종별사업체노동력조사(고용노동부) 한국직업지표(커리어넷)
	일자리 전망	중장기인력수급전망(한국고용정보원)
훈련 수요 현황	양성 훈련 수요 및 요구 역량	훈련수요조사(지역인적자원개발위원회)
	향상 훈련 수요 및 요구 역량	훈련수요조사(지역인적자원개발위원회)
인력 공급 현황	직업교육기관의 인력개발 현황	교육통계연보(한국교육개발원)
	직업훈련기관의 인력개발 현황	직업능력개발종합정보(HRD-net)
인력 수요-공급 미스매치	수요-공급 미스매치	직종별사업체노동력조사(고용노동부)
	역량 미스매치	직종별사업체노동력조사(고용노동부)
결론	직업훈련 공급 확대 여부 분석	훈련수요조사(지역인적자원개발위원회)
	주요 이슈 분석	문헌 분석 전문가 집단 인터뷰(FGI)

II. 이슈 분야 선정

□ 1단계: 미충원율 분석

- 경영·회계·사무 분야 내에서 인력 양성을 통한 공급 규모 확대 및 교육 훈련을 통한 인력의 역량 강화 요구가 두드러진 분야를 선정하기 위하여 각 분야별 미충원율을 다음과 같이 다각도로 분석하였음.

<표 II-1> 경영·회계·사무 분야 인력 양성 분야 미충원율 분석 결과

구분	최근 5년 미충원율 증가	평균 이상 미충원율	인력 수급 형 미충원 률	주요 미충원사유	미충원율 높은 기업규모	우선순위
021 경영 및 행정 관련 전문가	○	15.4	55.5%	4(33.3%)	2	◎
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	○	10.0	72.2%	6(33.3%)	4	●
023 광고, 홍보, 조사 행사기획 관련 전문가	○	10.1	71.4%	6(42.9%)	4	●
024 경영지원 및 행정 관련 사무원		7.8	58.2%	6(30.8%)	3	○
025 생산관련 사무원		16.1	43.1%	4(28.4%)	3	○
026 무역 및 운송 관련 사무원		9.9	28.1%	4(34.4%)	2	-
027 회계 및 경리 관련 사무원		12.9	48.8%	4(28.0%)	2	○
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원		9.4	36.7%	4(29.3%)	3	-
029 비서 및 사무보조원		5.7	49.5%	4(21.8%)	2	-

1. 미충원사유: ① 적극적인 구인활동을 못하였기 때문, ② 다른 사업체와의 격심한 인력유지 경쟁 때문, ③ 구직자가 기피하는 직종이기 때문, ④ 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문, ⑤ 사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문, ⑥ 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문, ⑦ 통근거리가 멀거나 대중교통 이용이 불편하기 때문, ⑧ 기타
2. 기업규모: 1규모(5인~9인), 2규모(10인~29인), 3규모(30인~99인), 4규모(100인~299인), 5규모(300인 이상)
3. 우선순위: ● 최우선, ◎ 우선, ○ 고려

- 경영·회계·사무 분야의 KECO 소분류 수준에서 최근 5년 내 직종별 미충원율의 증가세를 보이는 분야를 살펴본 결과 021. 경영 및 행정 관련 전문가, 022 세무 및 감정평가 관련 전문가, 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가로 나타남.
- 경영·회계·사무 분야의 미충원율의 평균은 10.8%임. 평균 이상의 미충원율을 보이는 분야는 021. 경영 및 행정 관련 전문가, 025 생산관련 사무원, 027 회계 및 경리 관련 사무원으로 나타남.

- 인력 부족 및 역량 부족을 이유로 미충원율이 높은 분야를 분석한 결과 022 세무 및 감정평가 관련 전문가, 023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가, 024 경영지원 및 행정 관련 사무원으로 나타남.
 - 미충원 사유 중 인력 부족 및 역량 부족에 해당하는 사유는 ②, ⑤, ⑥임.
- 또한 미충원율이 높은 기업규모를 확인한 결과 022. 세무 및 감정평가 관련 전문가, 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 직종은 100인 이상 299인 미만의 사업장에서 미충원율이 높은 것으로 나타났음.
- 경영·회계·사무 분야 내 미충원율을 분석한 결과를 종합하여 최우선으로 인력양성을 통한 공급 규모 확대 및 인력의 역량 강화를 위한 교육 훈련 제공을 검토해야 할 분야는 022. 세무 및 감정평가 관련 전문가, 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가임.

□ 2단계: 직무의 루틴화 및 신규인력의 부족 역량

- 직종별 루틴지수를 분석하였음. 직무의 루틴화 가능성을 살펴보는 이유는 향후 고용대체가능성을 확인하기 위함임. 루틴지수는 직업사전의 직무기능 정보를 활용하여 분석하였음.

<표 II-2> 경영·회계·사무 분야 직종별 루틴지수

구분	루틴지수
021 경영 및 행정 관련 전문가	2.70
022 세무 및 감정평가 관련 전문가	2.85
023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	2.71
024 경영지원 및 행정 관련 사무원	2.38
025 생산관련 사무원	1.96
026 무역 및 운송 관련 사무원	2.48
027 회계 및 경리 관련 사무원	2.24
028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	1.79
029 비서 및 사무보조원	1.82

루틴지수: 루틴지수가 3에 가까울수록 루틴화 가능성 낮음

- 직무 루틴 지수를 분석한 결과 022. 세무 및 감정평가 관련 전문가, 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 직종은 단순 반복적인 업무로 인한 대체 가능성이 낮게 나타났다.
- 지역별 인적자원위원회에서 조사한 NCS 기준 신규인력의 요구 분야 및 부족역량에 대하여 조사한 결과 마케팅 부분의 부족률이 높게 나타나 022. 세무 및 감정평가보다 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 직종에 대한 교육훈련요구가 우선된다고 판단함.

<표 11-3> NCS 세분류별 신규인력 요구 및 부족역량 비교

구분			(단위: %)			
			요구역량		부족역량	
			빈도	비율	빈도	비율
기획사무	경영기획	경영기획	1,482	6.6	2,725	8.2
		경영평가	119	0.5	438	1.3
	홍보광고	기업홍보	183	0.8	253	0.8
		PR/광고	171	0.8	342	1.0
	마케팅	마케팅전략기획	631	2.8	5,444	16.5
		고객관리	600	2.7	5,577	16.9
통계조사		37	0.2	41	0.1	
총무·인사	총무	총무	3,750	16.7	3,093	9.4
		자산관리	525	2.3	343	1.0
		비상기획	79	0.4	4	0.0
	인사·조직	인사	847	3.8	508	1.5
		노무관리	623	2.8	842	2.5
	일반사무	비서	28	0.1	0	0.0
		사무행정	2,252	10.0	1,951	5.9
재무·회계	재무	예산	2,367	10.5	1,390	4.2
		자금	2,783	12.4	1,125	3.4
	회계	회계·감사	1,281	5.7	1,324	4.0
		세무	623	2.8	884	2.7
생산·품질관리	생산관리	구매조달	841	3.7	1,067	3.2
		자재관리	928	4.1	1,063	3.2
		공정관리	680	3.0	747	2.3
		SCM	59	0.3	130	0.4
	품질관리	QM/QC관리	442	2.0	1,372	4.1
		물류관리	604	2.7	1,192	3.6
	무역·유통관리	수출입관리	92	0.4	167	0.5
		원산지관리	11	0.0	0	0.0
		유통관리	422	1.9	1,045	3.2
		총계		22,460	100.0	33,067

- 이에 023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 및 마케팅 분야에서 일어날 수 있는 주요 변화와 대비 전략 및 인력 양성 과제에 대한 이슈를 도출하고자 함.

Ⅲ. 분야의 주요 이슈 논의

1. 분야에서의 주요 변화

023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 혹은 전반적인 마케팅 분야가 다른 분야와 차별적인 조직 및 업무 상의 특성이 있다면 무엇입니까? 예) 수평적 구조, 수평적 업무 통합 등

023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 혹은 전반적인 마케팅 분야에서 나타나는 최근의 주요 변화와 이슈는 무엇입니까? 예) 기술 대체 가능성, 직무·능력 중심의 인사, 일하는 방식의 변화 등)

<표 III-1> 홍보·광고, 마케팅 분야 기술대체가능성 조사 결과

분야		능력단위명	비율	응답자 수	
홍보·광고	PR	온라인 PR	31.5	39	
		PR환경조사	28.2	35	
		PR환경분석	27.4	34	
		PR활동평가	27.4	34	
		오프라인PR	19.4	24	
		언론 홍보	19.4	24	
		조직문화 전파	18.5	23	
		사회공헌활동	9.7	12	
		위기관리	7.3	9	
		PR전략수립	7.3	9	
	광고	광고 효과 평가	28.2	35	
		브랜드 평가	27.4	34	
		광고 집행 관리	25.0	31	
		브랜드 관리	20.2	25	
브랜드 기획		12.1	15		
광고 제작		11.3	14		
		광고 전략 수립	8.1	10	
마케팅	마케팅전략기획	마케팅 성과파악	32.3	40	
		마케팅 성과관리	31.5	39	
		마케팅 시장환경 분석	29.8	37	
		STP전략 타당성 분석	28.2	35	
		마케팅믹스 전략수립	12.1	15	
		STP전략 수립	10.5	13	
		마케팅믹스전략 실행계획 수립	9.7	12	
		신유통경로 마케팅	7.3	9	
		전략적 제휴	6.5	8	
		신상품 기획	4.8	6	
		마케팅전략 계획수립	4.8	6	
		고객관리	고객분석과 데이터 관리	49.2	61
			고객 필요정보 제공	36.5	44
			성과평가	29.0	36
	비정형 데이터 관리		28.2	35	
	고객지원과 고객관리 실행		15.3	19	
	고객관리 계획수립		8.9	11	
	통계분석	자료처리	40.3	50	
		기술통계분석	40.3	50	
		응용통계분석	34.7	43	
		회귀분석	31.5	39	
		보고서작성	25.8	32	
		표본설계	21.0	26	
설문설계		20.2	25		
2차 자료 분석		20.2	25		
실사관리		19.4	24		
통계조사계획		14.5	18		
FGI 정성조사		12.1	15		
비즈니스인텔리전스 지원		11.3	14		
		심층인터뷰 정성조사	9.7	12	

2. 인력 양성 요구 관련 이슈

023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 혹은 전반적인 마케팅 분야에서 인력공급이 필요한 세부 직종은 무엇입니까?

<표 III-2> 023 광고·홍보·조사·행사기획 관련 전문가 분야 직종

소분류	세분류	세세분류
023 광고·홍보·조사·행사기 획 관련 전문가	0231 광고 및 홍보 전문가	02311 광고 및 홍보전문가
	0232 상품기획전문가	02321 상품기획전문가
		02322 머천다이어지(MDI)
	0233 조사 전문가	02331 조사전문가
0234 행사·이벤트 및 전시 기획자 및 전문가	02341 행사·이벤트 및 전시 기획자 및 전문가	

023. 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가 혹은 전반적 마케팅 분야에서 인력공급이 필요한 세부 직종이 현업에서 주로 하는 일은 무엇입니까? (부록 1 참조)

3. 교육훈련 요구 관련 이슈

다음은 기존의 마케팅 분야 관련 교육훈련 커리큘럼을 교육 주제별로 정리한 것입니다.

<표 III-3> 마케팅 분야 교육훈련 커리큘럼 현황

교육대상	교육 주제	교육 내용
마케팅 신규 담당자	마케팅 기본	1. 마케팅의 개념 및 이해 2. 마케팅 트렌드와 창의적 마케팅 기법 3. 마케팅 전략
마케팅 담당자	일반	1. 마케팅 개념 이해 2. 고객 분석과 마케팅 기획 3. 마케팅 전략 수립 4. 마케팅 성과 평가
	B2B	1. B2B 마케팅의 특성 및 프로세스 이해 2. B2B 시장 환경분석 3. B2B 전략수립(4P,4C전략수립) 및 기획역량 4. B2B 수요 예측 분석 방법과 마케팅 목표 수립 5. B2B 고객정보 분석 및 마케팅 성과평가 6. B2B 마케팅 전략 수립 및 실행계획서 작성 실습
	기획력 향상	1. 신제품 개발 패러다임 이해 2. 신제품 컨셉 개발을 위한 기법 3. 고객 요구 분석(데이터 수집) 4. 고객 세분화, 타겟팅 5. 비즈니스 모델 개발
	디자인	1. 디자인 마케팅의 이해 2. 마케팅 상품 기획 및 상품 개발 프로세스의 이해 3. 상품 컨셉 개발 및 NPD 프로세스와 디자인 4. 디자인 마케팅 사례 분석 5. 패키지 디자인 전략 6. 공간디자인 전략
	성과분석	1. 마케팅 성과 평가의 개념 및 이해 2. 마케팅 성과지표 3. 마케팅 활동별 성과측정과 전략 수립 4. 마케팅 성과측정을 위한 실무통계이해와 도구 활용
	고객분석	1. 고객 분석 방법 이해 2. 고객 분석 방법 3. 고객 분석 실시 4. 마케팅 전략 수립
	통계조사 및 빅데이터	1. 마케팅 조사 이해 2. 통계 방법별 개념 3. 조사 설계(표본 조사, 빅데이터 활용) 4. 조사 분석(데이터 분석 TOOL, 시각화 방법)
	글로벌 마케팅	1. 글로벌 마케팅 개념 2. 글로벌 시장조사 및 타겟 시장 선정 3. 글로벌 마케팅 전략
	홍보	1. 홍보(브랜딩)의 이해 2. 미디어 특성 이해 3. 홍보 도구 이해 4. 홍보 전략 수립

- 각 교육훈련 커리큘럼(교육내용)이 교육의 필요도, 중요도 측면에서 적절하다고 생각하십니까?

- 정리되어 있는 교육 내용 외에 마케팅 분야에서 필요한 교육 주제 및 내용은 무엇입니까?

- 마케팅 분야에 종사하시면서, 해당 업무를 수행하는데 중요한 역량임에도 불구하고, 종사자들에게 부족한 역량이 어떤 것들이 있을까요?

디지털경제 사회로의 전환으로 인하여 다음의 스킬들이 요구되고 있다 합니다(BHEF, 2018).

○ 마케팅 분야의 업무를 수행하는데 가장 중요한 스킬이 있다면 무엇입니까?

○ 마케팅 분야의 업무를 수행하는데 필요함에도 불구하고 가장 부족한 스킬은 무엇입니까?

○ 해당 스킬을 함양하기 위한 교육 프로그램을 개발한다면 어떠한 내용과 방법으로 개발되어야 한다고 생각하십니까? (부록 2 참조)

<표 III-4> 디지털 경제 기본 스킬

스킬 그룹	스킬 정의	세부 스킬
휴먼스킬	아이디어를 개발하고 혁신을 하는데 요구되며, 다른 주요 스킬이나 능력들이 발휘되는 기반이 되는 스킬, 다른 기본 기술들과 달리, 교육과 학습이 가능하거나 측정 가능한 역량으로 취급되지는 않음.	의사소통기술
		비판적기술
		협력기술
		분석적기술
비즈니스 조력자(Enabler) 스킬	디지털기술의 능력과 비즈니스의 목표사이에 가교역할을 해주며, 디지털 기술의 가치를 알리고, 디지털 기술이 이해관계자의 니즈를 반영하도록 하는데 필수적인 스킬. 종합, 통합적 역할을 위해 필요함.	창의성
		비즈니스프로세스
		프로젝트관리
		디지털디자인
디지털자료 활용 스킬	디지털 틀에 가치를 부여하거나 주요 기능적 도메인에 디지털 틀이 적절하게 움직이도록 조정하는 역할을 함. 해당 스킬은 테크니컬한 부분을 넘어 다양한 직업군에 퍼져있음. 현재와 미래에 주목받는 분석 및 자료기반 의사결정을 수행함에 있어 특히 중요함.	데이터소통
		데이터관리
		소프트웨어개발
		컴퓨터프로그래밍
		데이터분석
		디지털정보보호및개인정보보호

자료: Higher Education Forum. (2018), The New Foundational Skills of the Digital Economy: Developing the Professionals of the Future.

[부록 1] 마케팅분야 NCS 능력단위

<표 III-5> 마케팅분야 능력단위

분야		능력단위명	
홍보·광고	PR	온라인 PR	
		PR환경조사	
		PR환경분석	
		PR활동평가	
		오프라인PR	
		언론 홍보	
		조직문화 전파	
		사회공헌활동	
		위기관리	
		PR전략수립	
		광고	광고 효과 평가
			브랜드 평가
			광고 집행 관리
			브랜드 관리
브랜드 기획			
광고 제작			
마케팅	마케팅전략기획	광고 전략 수립	
		마케팅 성과파악	
		마케팅 성과관리	
		마케팅 시장환경 분석	
		STP전략 타당성 분석	
		마케팅믹스 전략수립	
		STP전략 수립	
		마케팅믹스전략 실행계획 수립	
		신유통경로 마케팅	
		전략적 제휴	
		신상품 기획	
		마케팅전략 계획수립	
	고객관리	고객분석과 데이터 관리	
		고객 필요정보 제공	
		성과평가	
		비정형 데이터 관리	
		고객지원과 고객관리 실행	
		고객관리 계획수립	
	통계분석	자료처리	
		기술통계분석	
		응용통계분석	
		회귀분석	
		보고서작성	
		표본설계	
		설문설계	
		2차 자료 분석	
실시관리			
통계조사계획			
FGI 정성조사			
비즈니스인텔리전스 지원			
심층인터뷰 정성조사			

[부록 2] 세부스킬 예시

구 분	스킬의 예시	
비즈니스 조력자(enabler) 스킬	비즈니스 프로세스 (Business Process)	예) 비용 통제, 경영활동, 비즈니스 분석/계획/전략, 전략적리더십, 재무전략, e-비즈니스, 성장전략, 지속가능성 계획 등
	프로젝트 관리 (Project Management)	예) 프로젝트 계획 및 개발, 이해관계자관리, 프리마베라, 마이크로소프트 프로젝트, 등
	디지털 디자인 (Digital Design)	예) 그래픽 디자인, Adobe 등의 디자인 소프트웨어, 웹사이트 디자인, UI/UX 디자인, GUI, 등
	데이터 소통 (Communicating Data)	예) 데이터 비주얼라이징, Tableau나 Qlikview 등의 소프트웨어 등
디지털자료활용스킬	데이터 관리 (Managing Data)	예) SQL, 관계형 데이터, MySQL, 하둡, 데이터아키텍처, 등
	소프트웨어 개발 (Software Development)	예) 소프트웨어 아키텍처, 알고리즘 개발, 어플리케이션 개발, 데브옵스 등
	컴퓨터 프로그래밍 (Computer Programming)	예) 자바스크립트, 파이썬, C/C++ 등
	데이터 분석 (Analyzing Data)	예) 기본 통계 데이터분석, 데이터 쿼렉션, 머신러닝, 피벗테이블, R/SAS 등의 프로그램, 딥러닝 등
	디지털정보보안 및 개인정보보호기술 (Digital Security and Privacy)	예) 기본정보 보안, 네트워크보안, 인증, 암호키 등