

2016년 디자인산업 인력수급 실태 및 교육훈련 수요 조사 보고서

2016. 11.



목 차

제1장 조사 개요	1
① 조사 목적	2
② 조사 설계	2
③ 주요 조사 내용	2
④ 응답자 특성	3
제2장 주요 조사 결과	4
제3장 조사 결과 분석	23
① 주력 디자인 분야 및 디자인 활용 분야	24
1. 주력 디자인 분야	24
2. 디자인 활용 분야	25
② 디자인 활용 현황	26
1. 디자인 부서 유무	26
2. 디자인 부서 형태	27
3. 디자인 직원 종사 유무	28
4. 전문디자인업체 용역 의뢰 경험	29
③ 디자인인력 현황	30
1. 직원 수	30
2. 디자인 부서 직원 수	31
3. 디자이너 수	32
4. 디자인 분야별 디자이너 현황	33
5. 직급별 디자이너 현황	34

목 차

6. 연령별 디자이너 현황	35
7. 학력별 디자이너 현황	36
8. 가장 필요한 디자이너 전문 분야	37
9. 신규 채용 디자이너 수	38
10. 퇴직 디자이너 유무	39
11. 퇴직 디자이너 수	40
12. 가장 주된 퇴직사유	41
13. 최초 모집공고 당시 디자이너 모집인원	42
14. 미충원 디자이너 유무	43
15. 미충원 디자이너 수	44
16. 가장 주된 미충원 이유	45
17. 채용 또는 채용 계획 디자이너 수	46
18. 적정 디자이너 수	47
19. 디자인 인력 채용 경로	48
20. 디자인 인력 채용의 어려움 경험 유무	49
21. 디자인 인력 채용이 어려운 가장 큰 이유	50

4 디자인교육 현황 및 교육훈련 수요

1. 고용 디자인 인력의 업무수행능력에 대한 만족도	51
2. 불만족 이유	52
3. 필요한 인력의 전공 분야	53
4. 디자이너에게 가장 필요한 역량	54
5. 디자이너 교육을 위해 지출한 비용	55
6. 디자이너 재교육 방법	56
7. 2015년 실시 디자이너 재교육 방법	57
8. 선호하는 디자이너 재교육 방법	58

목 차

9. 직원들에게 가장 필요한 디자인 교육	59
10. 디자이너 업무 능력 향상을 위해 필요한 재교육 : 디자인 스킬·툴 교육	60
11. 디자이너 업무 능력 향상을 위해 필요한 재교육 : 역량 향상 교육	61
12. 디자이너 업무 능력 향상을 위해 필요한 재교육 내용	62
13. 디자이너 재교육 시 가장 큰 애로사항	63
14. 대학 디자인 전공 교육의 실제 디자인 업무에 대한 기여도	64
15. 대학의 디자인 전공 교육이 가장 시급히 보강해야 할 교육	65
16. 디자이너 채용시 가장 선호하는 교육(학위) 수준	66

5 유망직종 분야 자격증

1. 유망직종 분야 자격증에 대한 관심도	67
2. 유망직종 분야 자격증 취득 인력에 대한 채용 의향	68
3. 유망직종 분야 자격증 취득 인력의 회사에의 유용성	69

● 첨부 - 조사 설문지 ●

제1장 조사 개요

- ① 조사 목적
- ② 조사 설계
- ③ 주요 조사 내용
- ④ 응답자 특성



① 조사 목적

- 본 조사는 디자인산업 관련 디자인전문기업 및 디자인활용기업을 대상으로 인력의 현황과 과부족 실태, 채용 및 이직 현황, 향후 채용계획, 교육 수요 등에 관해 객관적으로 조사함으로써 디자인산업의 인력수급 실태와 교육훈련 수요에 대한 대표성 있는 자료 수집을 목적으로 기획·수행됨

② 조사 설계

- 조사 방법 : 온라인 조사 및 이메일·FAX 조사 병행
- 조사 기준일 : 2016년 6월 30일
- 모집단 : 디자인전문기업 및 디자인활용기업
- 표집틀 : 국가인적자원개발컨소시엄사업 협약기업 및 GD신청기업
- 표본 추출 방법
 - 리스트 현황을 기초로 한 업종별×종사자 규모별 층화 후 표본할당
- 조사 표본수 : 총 308표본
- 조사 기간 : 2016년 10월 4일 ~ 10월 21일

③ 주요 조사 내용

- 사업체 현황
- 응답자 현황
- 주력 디자인분야 : 디자인전문기업
- 디자인활용 현황 : 디자인활용기업
- 디자인 인력
- 디자인 교육
- 유망직종분야 자격증 수요

4] 응답자 특성

구 분		사례수(명)	비율(%)	
전 체		308	100.0	
업체 형태	디자인전문기업	48	15.6	
	디자인활용기업	260	84.4	
상용 근로자 수	10인 미만	104	33.8	
	10~50인 미만	105	34.1	
	50인 이상	99	32.1	
조직 형태	개인 사업체		43	14.0
	회사 법인	단독사업체	187	60.7
		본사·본점 등	63	20.5
		공장·지사·영업소 등	15	4.8
직책	임원급		36	11.7
	부·차장급		64	20.8
	과장·대리급		90	29.2
	연구원·사원급		50	16.2
	기타		68	22.1
전공	디자인 전공		105	34.1
	디자인 외 전공		203	65.9

제2장 주요 조사 결과



① 주력 디자인 및 디자인 활용 분야

○ 주력 디자인 분야 또는 디자인 활용 분야 비중

분야	디자인전문기업 주력 비중	디자인활용기업 활용 비중
① 제품디자인	32.4%	34.7%
② 시각디자인	30.1%	23.6%
③ 디지털/멀티미디어디자인	9.0%	17.1%
④ 공간디자인	9.8%	11.0%
⑤ 패션/텍스타일디자인	2.1%	2.2%
⑥ 서비스디자인	7.7%	6.9%
⑦ 경험디자인	5.5%	1.8%
⑧ 산업공예디자인	0.6%	1.0%
⑨ 디자인 인프라(디자인기반기술)	2.6%	1.0%
⑩ 기타디자인	0.2%	0.8%

② 디자인활용 현황[디자인활용기업 260개 대상]

○ 디자인 부서 유무(2016년 6월 30일 기준)

- ① 예 66.2%
- ② 아니오 33.8%

○ 디자인부서 형태(디자인 부서가 있는 사업체 172개 대상, 중복응답)

- ① 기업 디자인센터, 디자인연구소 등 독립된 디자인 부서(팀) 있음 46.5%
- ② R&D 연구소 등 R&D 관련 부서 내에 디자인 부서(팀) 운영 14.5%
- ③ 상품기획, 마케팅 등 R&D 이외 부서에서 디자인 부서(팀) 운영 40.1%
- ④ 기타 2.3%

○ 디자이너 직원 종사 유무(2016년 6월 30일 기준)

- ① 예 91.9% ② 아니오 8.1%

○ 전문디자인업체 용역 의뢰 경험(2015년 7월 1일 ~ 2016년 6월 30일 기준)

- ① 예 30.8% ② 아니오 69.2%

3 디자인인력 현황

○ 인력 현황 - 1 : 총 직원 수(2016년 6월 30일 기준)

평 균		전 체	디자인전문기업	디자인활용기업
상용 근로자	남	123.5명	6.1명	145.2명
	여	90.6명	5.0명	106.4명
	계	214.1명	11.1명	251.6명
임시/일용 근로자	남	3.7명	0.1명	4.4명
	여	8.5명	0.2명	10.0명
	계	12.2명	0.3명	14.4명
총 직원수	남	127.2명	6.2명	149.6명
	여	99.1명	5.2명	116.5명
	계	226.3명	11.4명	266.0명

합 계		전 체	디자인전문기업	디자인활용기업
상용 근로자	남	38,039명	292명	37,747명
	여	27,909명	240명	27,669명
	계	65,948명	532명	65,416명
임시/일용 근로자	남	1,144명	6명	1,138명
	여	2,620명	11명	2,609명
	계	3,764명	17명	3,747명
총 직원수	남	39,183명	298명	38,885명
	여	30,529명	251명	30,278명
	계	69,712명	549명	69,163명

○ 인력 현황 - 2 : 디자인 부서 직원 수(2016년 6월 30일 기준)

평 균		전 체	디자인전문기업	디자인활용기업
상용 근로자	남	3.8명	4.1명	3.8명
	여	4.7명	3.3명	5.1명
	계	8.5명	7.4명	8.9명
임시/일용 근로자	남	0.0명	0.0명	0.0명
	여	0.1명	0.1명	0.1명
	계	0.2명	0.1명	0.2명
디자인부서 총 직원수	남	3.9명	4.2명	3.8명
	여	4.8명	3.4명	5.2명
	계	8.7명	7.5명	9.0명

합 계		전 체	디자인전문기업	디자인활용기업
상용 근로자	남	852명	199명	653명
	여	1,044명	156명	888명
	계	1,896명	355명	1,541명
임시/일용 근로자	남	9명	2명	7명
	여	28명	5명	23명
	계	37명	7명	30명
디자인부서 총 직원수	남	861명	201명	660명
	여	1,072명	161명	911명
	계	1,933명	362명	1,571명

○ 인력 현황 - 3 : 디자이너 수(2016년 6월 30일 기준)

평 균		전 체	디자인전문기업	디자인활용기업
상용 근로자	남	2.7명	4.1명	2.5명
	여	3.7명	3.2명	3.8명
	계	6.4명	7.3명	6.2명
임시/일용 근로자	남	0.0명	0.0명	0.0명
	여	0.1명	0.1명	0.1명
	계	0.1명	0.1명	0.1명
디자이너 총 수	남	2.7명	4.1명	2.5명
	여	3.8명	3.3명	3.9명
	계	6.5명	7.4명	6.4명

합 계		전 체	디자인전문기업	디자인활용기업
상용 근로자	남	836명	197명	639명
	여	1,135명	154명	981명
	계	1,971명	351명	1,620명
임시/일용 근로자	남	9명	2명	7명
	여	34명	4명	30명
	계	43명	6명	37명
디자이너 총 수	남	845명	199명	646명
	여	1,169명	158명	1,011명
	계	2,014명	357명	1,657명

○ 디자이너 현황 - 1 : 디자인 분야별 (2016년 6월 30일 기준)

평 균	전 체	디자인전문기업	디자인활용기업
제품디자인	1.7명	1.9명	1.6명
시각디자인	1.5명	2.1명	1.4명
디지털/멀티미디어디자인	0.9명	0.4명	1.0명
공간디자인	1.5명	1.0명	1.6명
패션/텍스타일디자인	0.3명	0.1명	0.3명
서비스디자인	0.5명	1.6명	0.3명
경험디자인(UX/UI)	0.2명	0.3명	0.2명
산업공예디자인	0.0명	0.0명	0.0명
디자인인프라(디자인기반기술)	0.0명	0.0명	0.0명
기타디자인	0.1명	0.0명	0.1명

합 계	전 체	디자인전문기업	디자인활용기업
제품디자인	511명	93명	418명
시각디자인	475명	103명	372명
디지털/멀티미디어디자인	270명	17명	253명
공간디자인	453명	48명	405명
패션/텍스타일디자인	77명	3명	74명
서비스디자인	147명	77명	70명
경험디자인(UX/UI)	52명	13명	39명
산업공예디자인	7명	1명	6명
디자인인프라(디자인기반기술)	6명	1명	5명
기타디자인	16명	1명	15명

○ 디자이너 현황 - 2 : 직급별(2016년 6월 30일 기준)

평 균	전 체	디자인전문기업	디자인활용기업
사장/부사장급	0.1명	0.5명	0.0명
상무/이사급	0.2명	0.6명	0.1명
부장급	0.4명	0.9명	0.4명
차/과장급	1.4명	1.4명	1.4명
대리급	1.9명	1.4명	2.0명
사원급	2.5명	2.7명	2.5명

합 계	전 체	디자인전문기업	디자인활용기업
사장/부사장급	30명	24명	6명
상무/이사급	56명	27명	29명
부장급	137명	44명	93명
차/과장급	426명	69명	357명
대리급	585명	65명	520명
사원급	780명	128명	652명

○ 디자이너 현황 - 3 : 연령별·학력별(2016년 6월 30일 기준)

평 균		전 체	디자인전문기업	디자인활용기업
연령별	20대 이하	2.3명	2.4명	2.3명
	30대	3.1명	3.4명	3.0명
	40대	1.0명	1.4명	1.0명
	50대	0.1명	0.2명	0.1명
	60세 이상	0.0명	0.0명	0.0명
학력별	고졸이하	0.1명	0.1명	0.1명
	전문대졸	0.6명	0.7명	0.6명
	대졸	5.2명	5.6명	5.1명
	석사졸	0.5명	1.0명	0.5명
	박사졸	0.1명	0.1명	0.1명

합 계		전 체	디자인전문기업	디자인활용기업
연령별	20대 이하	717명	114명	603명
	30대	942명	162명	780명
	40대	316명	68명	248명
	50대	37명	11명	26명
	60세 이상	2명	2명	0명
학력별	고졸이하	26명	5명	24명
	전문대졸	199명	33명	166명
	대졸	1,596명	270명	1,326명
	석사졸	166명	46명	120명
	박사졸	24명	3명	21명

○ 가장 필요한 디자이너 전문 분야(%)

구 분	전 체		디자인전문기업		디자인활용기업	
	종합	1순위	종합	1순위	종합	1순위
제품디자인	55.5	41.9	45.8	33.3	57.3	43.5
시각디자인	49.7	23.4	58.3	27.1	48.1	22.7
디지털/멀티미디어디자인	21.8	12.0	12.5	6.3	23.5	13.1
공간디자인	11.0	8.1	8.3	8.3	11.5	8.1
패션/텍스타일디자인	1.9	1.3	2.1	2.1	1.9	1.2
서비스디자인	11.7	6.5	10.4	4.2	11.9	6.9
경험디자인(UX/UI)	6.8	3.2	14.6	10.4	5.4	1.9
산업공예디자인	1.6	0.6	2.1	0.0	1.5	0.8
디자인인프라(디자인기반기술)	3.6	1.3	6.3	2.1	3.1	1.2
타분야 융합 디자인	3.9	0.0	0.0	0.0	4.6	0.0
디자인 전략 및 기획	10.4	1.6	39.6	6.3	5.0	0.8
기타디자인	0.3	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0

○ 신규 채용 디자이너 수(2015년 7월 1일 ~ 2016년 6월 30일, 상용근로자 기준)

구 분	전 체		디자인전문기업		디자인활용기업	
	경력	신입	경력	신입	경력	신입
없음	67.2%	64.6%	33.3%	29.2%	73.5%	71.2%
1명	19.8%	22.4%	37.5%	45.8%	16.5%	18.1%
2명	8.4%	4.9%	18.8%	6.3%	6.5%	4.6%
3명	1.6%	2.6%	4.2%	8.3%	1.2%	1.5%
4명	0.6%	1.9%	0.0%	4.2%	0.8%	1.5%
5명	1.0%	1.9%	2.1%	4.2%	0.8%	1.5%
6명	0.3%	0.6%	2.1%	0.0%	0.0%	0.8%
7명	0.3%	0.3%	2.1%	2.1%	0.0%	0.0%
8명	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%
10명	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
12명	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%
평 균	0.6명	0.7명	1.3명	1.4명	0.5명	0.6명
합 계	184명	214명	60명	65명	124명	149명
	398명		125명		273명	

○ 퇴직 디자이너 유무(2015년 7월 1일 ~ 2016년 6월 30일, 상용근로자 기준)

- ① 퇴직한 디자이너가 있다 39.9% ② 퇴직한 디자이너가 없다 60.1%

○ 퇴직 디자이너 수(퇴직 디자이너가 있는 사업체 123개 대상)

구 분	전 체	디자인전문기업	디자인활용기업
1명	<u>55.3%</u>	<u>40.5%</u>	<u>61.6%</u>
2명	<u>23.6%</u>	<u>27.0%</u>	<u>22.1%</u>
3명	8.9%	18.9%	4.7%
4명	3.3%	5.4%	2.3%
5명	4.9%	2.7%	5.8%
8명	0.8%	0.0%	1.2%
9명	0.8%	2.7%	0.0%
10명	1.6%	2.7%	1.2%
11명	0.8%	0.0%	1.2%
평 균	2.1명	2.4명	2.0명
합 계	256명	88명	168명

○ 가장 주된 퇴직사유(퇴직 디자이너가 있는 사업체 123개 대상)

- ① 순수히 개인적인 사유 78.0%
 ② 근로조건에 대한 불만 14.6%
 ③ 담당 업무와 퇴직자의 전공/적성 불일치 2.4%
 ④ 퇴직자의 개인역량 부진 3.3%
 ⑤ 사업장의 고용축소 1.6%
 ⑥ 제도적 제약 0.0%

○ 최초 모집공고 당시 디자이너 모집인원('15년 7월 1일 ~ '16년 6월 30일, 상용근로자 기준)

구 분	전 체	디자인전문기업	디자인활용기업
없음	53.6%	10.4%	61.5%
1명	21.4%	33.3%	19.2%
2명	15.6%	37.5%	11.5%
3명	3.9%	14.6%	1.9%
4명	1.3%	0.0%	1.5%
5명	0.6%	0.0%	0.8%
6명	0.3%	0.0%	0.4%
7명	0.3%	0.0%	0.4%
8명	1.0%	0.0%	1.2%
10명	0.6%	2.1%	0.4%
12명	0.6%	2.1%	0.4%
20명	0.3%	0.0%	0.4%
27명	0.3%	0.0%	0.4%
평 균	1.1명	2.0명	1.0명
합 계	352명	95명	257명

○ 미충원 디자이너 유무(2015년 7월 1일 ~ 2016년 6월 30일, 상용근로자 기준)

- ① 미충원된 디자이너가 있다 7.5% ② 미충원된 디자이너가 없다 92.5%

○ 미충원 디자이너 수(미충원 디자이너가 있는 사업체 23개 대상)

구 분	전 체	디자인전문기업	디자인활용기업
1명	69.6%	64.7%	83.3%
2명	21.7%	23.5%	16.7%
4명	4.3%	5.9%	0.0%
5명	4.3%	5.9%	0.0%
평 균	1.5명	1.6명	1.2명
합 계	35명	28명	7명

○ 가장 주된 미충원 이유(미충원 디자이너가 있는 사업체 23개 대상)

	종합	1순위
적극적인 구인활동을 못하였기 때문	13.0%	8.7%
다른 사업체와의 격심한 인력유치 경쟁 때문	17.4%	0.0%
3D직종 등 구직자가 기피하는 직종이기 때문	8.7%	4.3%
사업체 제시 임금·근로시간 등이 구직자 기대와 맞지 않아서	43.5%	17.4%
사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문	39.1%	13.0%
사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문	65.2%	52.2%
경영난	4.3%	4.3%

○ 채용 또는 채용 계획 디자이너 수(2016년 7월 ~ 2017년 6월, 상용근로자 기준)

구 분	전 체		디자인전문기업		디자인활용기업	
	경력	신입	경력	신입	경력	신입
없음	78.9%	84.1%	43.8%	54.2%	85.4%	89.6%
1명	17.5%	10.7%	45.8%	31.3%	12.3%	6.9%
2명	2.3%	2.6%	6.3%	8.3%	1.5%	1.5%
3명	1.0%	0.6%	4.2%	4.2%	0.4%	0.0%
4명	0.0%	0.6%	0.0%	2.1%	0.0%	0.4%
5명	0.3%	1.0%	0.0%	0.0%	0.4%	1.2%
10명	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
평 균	0.3명	0.3명	0.7명	0.7명	0.2명	0.2명
합 계	82명	88명	34명	33명	48명	55명
	170명		67명		103명	

○ 적정 디자이너 수(상용근로자 기준)

구 분	전 체	디자인전문기업	디자인활용기업
5명 미만	65.6%	35.4%	71.2%
5~9인	18.2%	35.4%	15.0%
10~19인	9.4%	22.9%	6.9%
20~49인	4.9%	4.2%	5.0%
50인 이상	1.9%	2.1%	1.9%
평 균	6.2명	8.9명	5.6명
합 계	1,896명	429명	1,467명

○ 디자인 인력 채용 경로

	종합	1순위
공공기관 취업 알선센터	17.5%	10.7%
언론매체 및 온라인(취업사이트)을 통한 구인	76.6%	67.9%
인력채용정보회사(헤드헌팅사포함)	15.9%	5.2%
정부 지자체의 채용박람회	1.0%	0.3%
학연·지연 등 연고 채용	17.9%	2.6%
동종업계 인력 스카우트	4.9%	1.9%
지인의 소개 또는 추천	30.5%	10.7%
학교 취업상담실	5.5%	0.0%
기타	0.6%	0.6%

○ 디자인 인력 채용의 어려움 경험 여부(중복응답)

- ① **경력직 디자이너 채용에 어려움을 겪었다 28.2%**
- ② 신입 디자이너 채용에 어려움을 겪었다 12.0%
- ③ **어려움을 겪은 적 없다 64.9%**

○ 디자인 인력 채용의 어려움 이유(디자인 인력 채용의 어려움 경험 사업체 108개 대상)

- ① **필요한 역량을 갖춘 전문인력 부족 40.7%**
- ② **취업 희망자의 객관적 능력 파악이 어려움 27.8%**
- ③ 임금이나 근로 조건이 맞지 않아서 22.2%
- ④ 취업 희망자들의 대기업 취업 선호 현상 9.3%

4] 디자인교육 현황 및 교육훈련 수요

○ 고용 디자인 인력의 업무수행능력에 대한 만족도

	매우 불만족	대체로 불만족	보통	대체로 만족	매우 만족	5점 척도 평균
전체	0.3%	3.9%	24.0%	54.5%	17.2%	3.84점
디자인전문기업	0.0%	10.4%	29.2%	56.3%	4.2%	3.54점
디자인활용기업	0.4%	2.7%	23.1%	54.2%	19.6%	3.90점

○ 불만족 이유(고용 디자인 인력의 업무수행능력에 대한 불만족 사업체 13개 대상)

- ① **기대에 미치지 못하는 실무 능력 61.5%**
- ② **새로운 지식·기술 습득 능력이 낮아서 15.4%**
- ③ 필요한 (전공)분야의 전문인력이 아니어서 7.7%
- ④ 인성, 근무 자세와 태도 등이 만족스럽지 않아서 7.7%
- ⑤ 기타 7.7%

○ 디자인 분야 외 필요한 인력의 전공 분야(디자인전문기업 48개 대상)

- ① 공학 27.1%
- ② 상경계열 33.3%
- ③ 사회과학 4.2%
- ④ 인문학 12.5%
- ⑤ 자연과학 2.1%
- ⑥ 법학 0.0%
- ⑦ 기타 4.2%
- ⑧ 없음 16.7%

○ 디자이너에게 가장 필요한 역량

	창의 역량	비즈니스 역량	디자인 역량	융합 역량
전체	31.8%	10.1%	45.8%	12.3%
디자인전문기업	27.1%	4.2%	58.3%	10.4%
디자인활용기업	32.7%	11.2%	43.5%	12.7%

○ 디자이너 교육을 위해 지출한 비용

(디자인전문기업 48개 대상, 2015년 7월 1일 ~ 2016년 6월 30일 기준)

없음	100만원 미만	100~ 500만원 미만	500~ 1000만원 미만	1000~ 2000만원 미만	2000만원 이상	평균
33.3%	12.5%	27.1%	14.6%	8.3%	4.2%	329.3만원

○ 2015년 실시 디자이너 재교육 방법(디자인전문기업 48개 대상, 중복응답)

- ① 사내 자체 교육(내부 강사) 39.6%
- ② 사내 특강(외부 강사) 12.5%
- ③ 외부 위탁교육(유료) 14.6%
- ④ 해외연수(학위과정 제외) 4.2%
- ⑤ (국내외) 학위과정 10.4%
- ⑥ 학회, 세미나 또는 전시회 참관 58.3%
- ⑦ 정부/공공기관 지원 무료 교육 활용 58.3%
- ⑧ 재교육 실시하지 않음 4.2%

○ 2015년 실시 디자이너 재교육 방법(디자인활용기업 260개 대상, 중복응답)

- ① 자체 교육(내부 강사) 40.0%
- ② 특강(외부강사) 10.8%
- ③ 위탁교육(외부기관) 24.6%
- ④ 해외연수(학위과정 제외) 2.3%
- ⑤ 학위과정 0.4%
- ⑥ 학회, 세미나 또는 전시회 참관 36.5%
- ⑦ 재교육 실시하지 않음 19.2%

○ 선호하는 디자이너 재교육 방법(중복응답)

구 분	전 체	디자인 전문기업	디자인 활용기업
사내 자체 교육(내부 강사)	33.8%	22.9%	35.8%
사내 특강(외부 강사)	7.5%	8.3%	7.3%
외부 위탁교육(유료)	20.1%	12.5%	21.5%
해외연수(학위과정 제외)	1.3%	2.1%	1.2%
(국내외) 학위과정	1.3%	8.3%	0.0%
학회, 세미나 또는 전시회 참관	35.1%	41.7%	33.8%
정부/공공기관 지원 무료 교육 활용	13.6%	58.3%	5.4%
기타	0.3%	0.0%	0.4%
재교육에 관심 없음	10.1%	2.1%	11.5%

○ 직원들에게 가장 필요한 디자인 교육(디자인전문기업 48개 대상, 중복응답)

① 디자인 기초 역량	37.7%
② 디자인 기획 및 전략	12.6%
③ UI/UX	10.5%
④ 비즈니스·마케팅 역량	10.5%
⑤ 전공분야 심화교육	8.4%
⑥ 디자인 트렌드	6.3%
⑦ 커뮤니케이션	6.3%
⑧ 기타	8.4%
⑨ 없음	25.0%

○ 디자이너 업무 능력 향상을 위해 필요한 재교육

(디자인전문기업 48개 대상, 중복응답)

디자인 스킬·툴 교육	역량 향상 교육
① 소프트웨어 프로그램 사용/구현력 35.4%	① 창의력 50.0%
② 디자인 표현력 54.2%	② 커뮤니케이션 역량 47.9%
③ 디자인 리서치 31.3%	③ 기획력 66.7%
④ CMF 관련 16.7%	④ 비즈니스 역량 22.9%
⑤ UI/UX 디자인 22.9%	⑤ 프리젠테이션 역량 31.3%
⑥ 서비스디자인 방법론 및 실습 20.8%	⑥ 트렌드 활용 능력 18.8%
⑦ 제품 촬영 기법 8.3%	⑦ 외국어 등 해외비즈니스 역량 4.2%
⑧ 3D 프린팅 모델링 8.3%	⑧ 보고서 작성 능력 14.6%
⑨ 브랜드 개발 22.9%	⑨ 팀워크, 협동심, 리더십 12.5%
⑩ 교육 필요 없음 10.4%	⑩ 교육 필요 없음 2.1%

○ 디자이너 업무 능력 향상을 위해 필요한 재교육 내용

(디자인활용기업 260개 대상, 중복응답)

- ① **디자인 트렌드 40.4%**
- ② **디자인 기획 및 리서치 24.6%**
- ③ **디자인 툴 활용 17.3%**
- ④ 디자인 이론 2.7%
- ⑤ 마케팅 · 영업 14.6%
- ⑥ **디자인-타분야 융합 역량 24.6%**
- ⑦ 기타 0.4%

○ 디자이너 재교육 시 가장 큰 애로사항

	종합	1순위
교육예산 부족	18.5%	11.7%
예측할 수 없는 업무 상황	34.4%	19.5%
시간 및 대체인력 부족	45.1%	32.5%
경영진 및 관련 부서의 인식 부족	6.8%	2.6%
양질의 재교육 프로그램 부족	22.1%	11.0%
재교육 정보 부족	12.3%	4.5%
재교육 전문기관 부족	6.8%	2.6%
재교육 후 이직 등 투자 대비 효과	7.8%	1.6%
기타	0.6%	0.3%
없다	13.6%	13.6%

○ 대학 디자인 전공 교육의 실제 디자인 업무에 대한 기여도

	매우 낮음	대체로 낮음	보통	대체로 높음	매우 높음	5점 척도 평균
전체	3.9%	10.7%	54.2%	24.0%	7.1%	3.20점
디자인전문기업	6.3%	14.6%	45.8%	29.2%	4.2%	3.10점
디자인활용기업	3.5%	10.0%	55.8%	23.1%	7.7%	3.22점

○ 대학의 디자인 전공 교육이 가장 시급히 보강해야 할 교육

	종합	1순위
디자인 실무 역량	76.9%	63.0%
디자인 관련 이론	14.0%	3.2%
기획 및 마케팅 능력	41.9%	15.3%
컴퓨터 활용 스킬	16.2%	2.9%
외국어(어학) 능력	1.6%	0.6%
커뮤니케이션 및 발표 능력	16.9%	4.2%
디자인-타분야 융합 역량	25.6%	10.7%
기타	0.3%	0.0%

○ 디자이너 채용시 가장 선호하는 교육(학위) 수준(디자인전문기업 48개 대상)

- ① 고등학교 졸업자 2.1%
- ② 디자인 전공 전문학사 18.8%
- ③ **디자인 전공 학사 64.6%**
- ④ 디자인 전공 석사 2.1%
- ⑤ 디자인 전공 박사 0.0%
- ⑥ 융합 전공 전문학사 0.0%
- ⑦ **융합 전공 학사 31.3%**
- ⑧ 융합 전공 석사 8.3%
- ⑨ 융합 전공 박사 0.0%
- ⑩ 타분야 전공 전문학사 2.1%
- ⑪ 타분야 전공 학사 16.7%
- ⑫ 타분야 전공 석사 2.1%
- ⑬ 타분야 전공 박사 0.0%

⑤ 유망직종 분야 자격증

○ 유망직종분야 자격증에 대한 관심도

	매우 높음	대체로 높은 편	보통이다	대체로 낮은 편	매우 낮음	5점척도 평균
3D 프린팅 디자이너	6.5%	22.7%	36.0%	22.4%	12.3%	2.89점
VR 디자인 전문가	4.5%	19.8%	37.0%	25.3%	13.3%	2.77점
소셜미디어 전문가	5.2%	20.5%	39.9%	22.7%	11.7%	2.85점

○ 유망직종분야 자격증 취득 인력에 대한 채용 의향

	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	5점척도 평균
3D 프린팅 디자이너	2.3%	16.2%	37.0%	29.2%	15.3%	2.61점
VR 디자인 전문가	1.9%	17.2%	35.1%	32.1%	13.6%	2.62점
소셜미디어 전문가	2.6%	15.3%	39.3%	31.8%	11.0%	2.67점

○ 유망직종분야 자격증 취득 인력의 회사에 대한 유용성

	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	5점척도 평균
3D 프린팅 디자이너	4.2%	25.0%	32.8%	26.0%	12.0%	2.83점
VR 디자인 전문가	3.6%	26.0%	32.1%	26.9%	11.4%	2.83점
소셜미디어 전문가	4.2%	27.9%	32.1%	26.9%	8.8%	2.92점

제3장 조사 결과 분석



1. 주력 디자인 분야 및 디자인 활용 분야

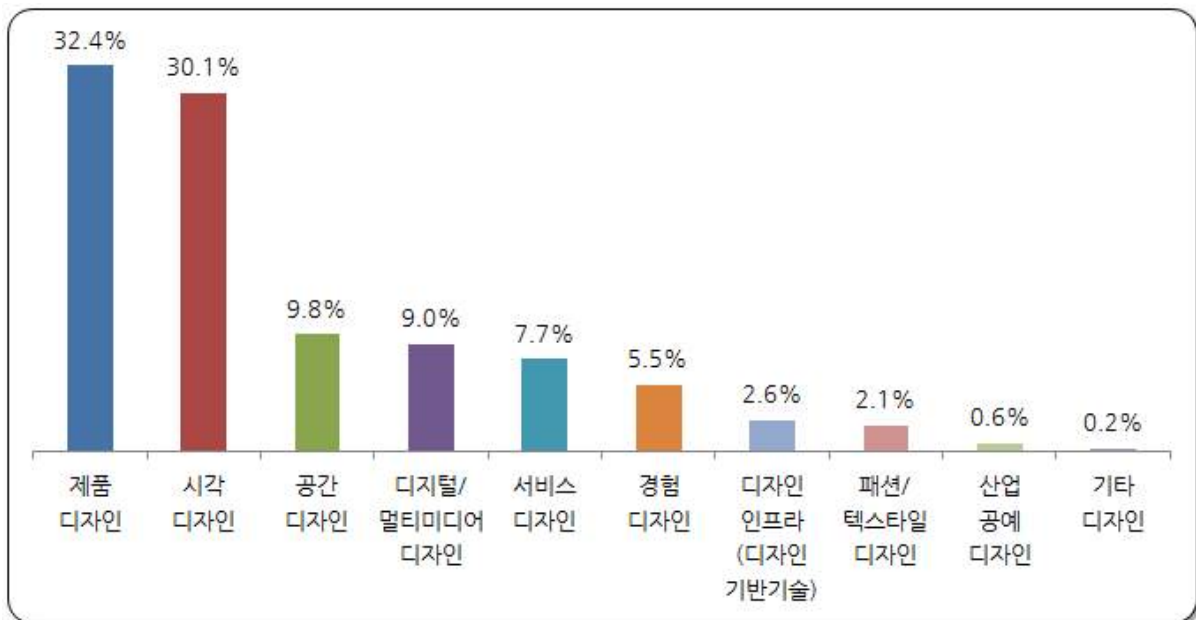
1. 주력 디자인 분야(디자인전문기업 48개 대상)

문. 귀사의 주력 디자인 분야 비중을 작성해 주십시오. 비중의 합은 100%입니다.
[디자인전문기업-문1]

조사결과

- 디자인전문기업 48곳을 대상으로 주력 디자인 분야에 대해 질문한 결과, ‘제품디자인’이라는 응답이 32.4%로 상대적으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘시각디자인’(30.1%), ‘공간디자인’(9.8%), ‘디지털/멀티미디어디자인’(9.0%), ‘서비스디자인’(7.7%) 등의 순으로 조사됨.

[주력 디자인 분야]



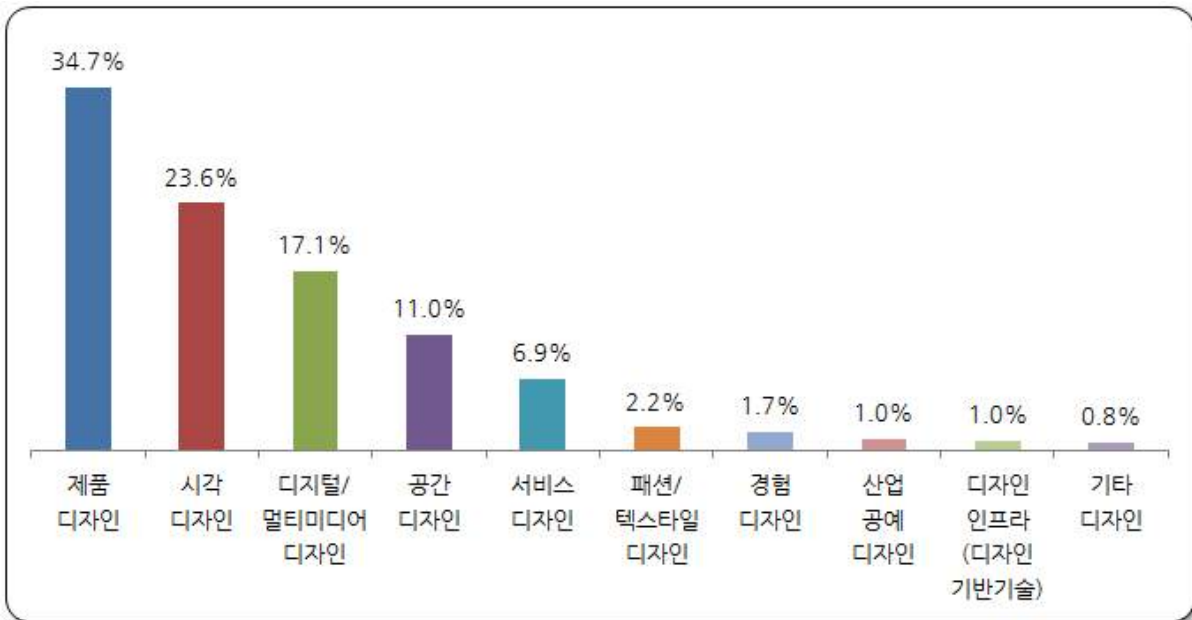
2. 디자인 활용 분야(디자인활용기업 260개 대상)

문. 귀사의 디자인 활용 분야 비중을 작성해 주십시오. 활용 비중의 합은 100%입니다.
 [디자인활용기업-문4]

조사결과

□ 디자인활용기업 260곳을 대상으로 주요 디자인 활용 분야에 대해 질문한 결과, ‘제품디자인’이라는 응답이 34.7%로 상대적으로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘시각디자인’(23.6%), ‘디지털/멀티미디어디자인’(17.1%), ‘공간디자인’(11.0%), ‘서비스디자인’(6.9%) 등의 순으로 조사됨.

[디자인 활용 분야]



2 디자인활용 현황(디자인활용기업 260개 대상)

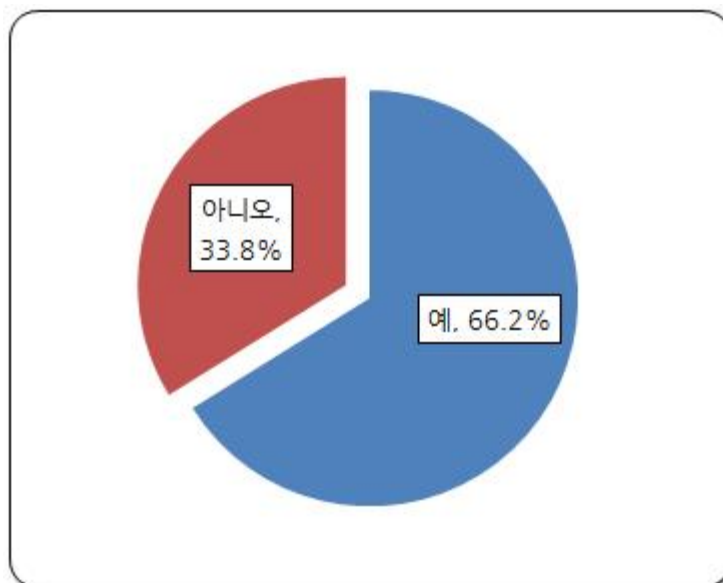
1. 디자인 부서 유무

문. 귀사에는 2016년 6월 30일 기준으로 디자인 부서가 있었습니까?
[디자인활용기업-문1]

조사결과

- 디자인활용기업 260곳을 대상으로 사내에 디자인 부서가 있는지에 대해 알아본 결과, '있다'라는 응답이 66.2%로 나타나, 10개 중 6개 이상 사업체가 디자인 부서를 운영하고 있는 것으로 분석됨. 반면, '없다'라는 응답은 33.8%로 조사됨.
- 「있다」 라는 응답은 상용근로자 수가 많을수록 높게 나타났고, '회사법인'(65.4%)에 비해 '개인 사업체'(72.4%)에서 상대적으로 높은 비율을 나타냄.

[디자인 부서 유무]



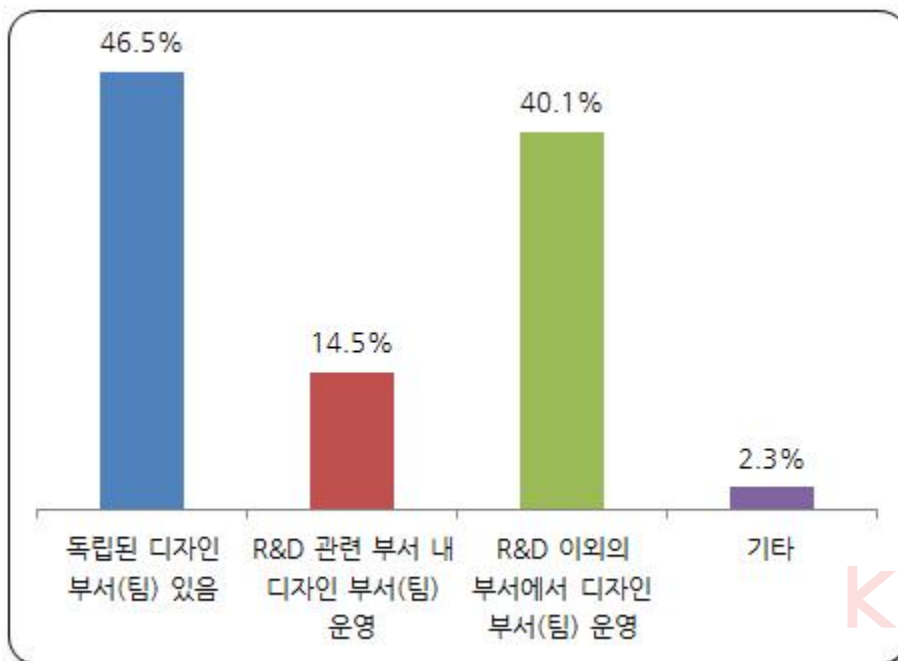
2. 디자인 부서 형태(중복응답)

문. 귀사의 디자인부서는 어떤 형태를 띠고 있는지 **모두 선택**해 주십시오.
 [디자인활용기업-문1-1]

조사결과

- 2016년 6월 30일 기준으로 디자인 부서가 있었다는 디자인활용기업 172곳을 대상으로 디자인 부서의 형태에 대해 질문한 결과, ‘기업 디자인센터, 디자인연구소 등 독립된 디자인 부서(팀)가 있다’라는 응답이 46.5%로 상대적으로 가장 높았고, 다음으로 ‘상품기획, 마케팅 등 R&D 이외의 부서에서 디자인 부서(팀)을 운영하고 있다’(40.1%), ‘R&D 연구소 등 R&D 관련 부서 내에 디자인 부서(팀)를 운영하고 있다’(14.5%), ‘기타’(2.3%) 순으로 조사됨.
- 「독립된 디자인 부서(팀)이 있다」 라는 응답은 상용근로자 수가 많을수록 높게 나타났고, 「R&D 이외의 부서에서 디자인 부서(팀)을 운영하고 있다」 는 의견은 상용근로자 수가 적을수록 상대적으로 높게 나타남.

[디자인 부서 형태]



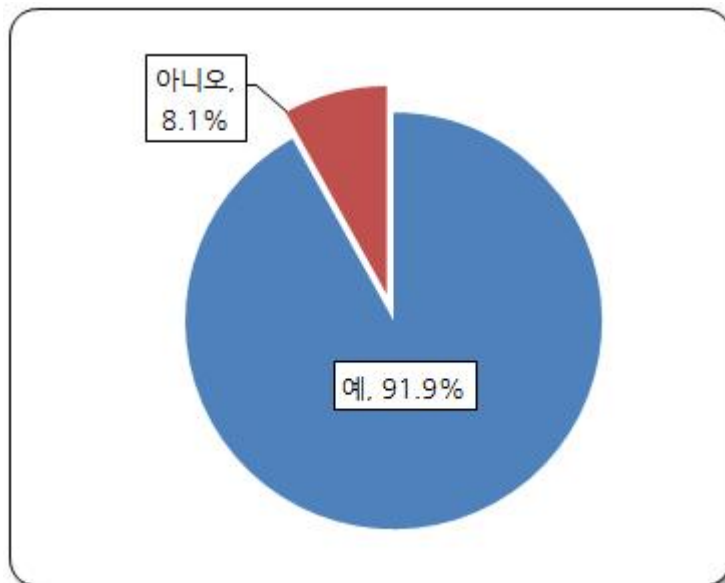
3. 디자이너 직원 종사 유무

문. 귀사에는 2016년 6월 30일 기준으로 디자이너가 직원으로 종사하고 있었습니까?
 [디자인활용기업-문2]

조사결과

- 디자인활용기업 260곳을 대상으로 2016년 6월 30일 기준으로 디자이너가 직원으로 종사하고 있었는지를 알아본 결과, ‘예’라는 응답이 91.9%로 나타나, 10개 중 9개 이상의 사업체에서 디자이너가 직원으로 종사한 것으로 분석됨. 반면, ‘아니오’라는 응답은 8.1%로 조사됨.
- 「있다」 라는 응답은 상용근로자 수가 많을수록 높게 나타났고, ‘회사법인’(91.3%)에 비해 ‘개인 사업체’(96.6%)에서 상대적으로 높은 비율을 나타냄.

[디자이너 직원 종사 유무]



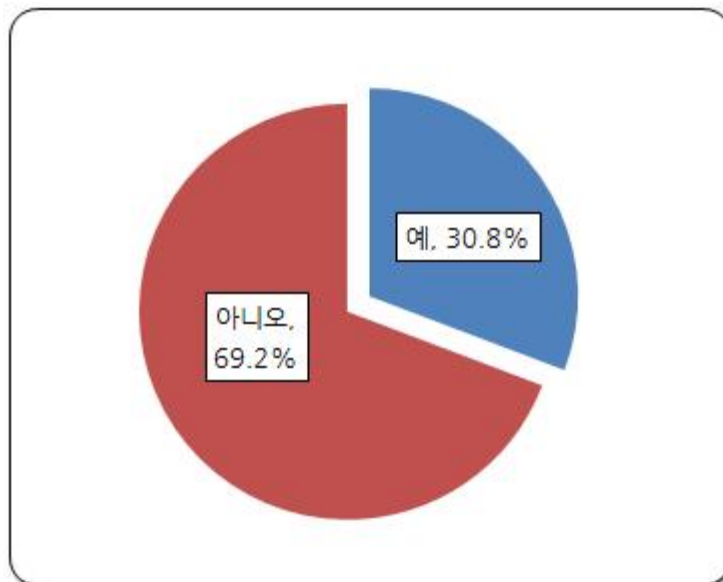
4. 전문디자인업체 용역 의뢰 경험

문. 2015년 7월 1일~2016년 6월 30일 기간동안 동안 귀사에서 생산하는 제품 및 제공 서비스의 디자인 개발을 위해 전문디자인업체에 용역을 의뢰한 경험이 있으십니까?
 [디자인활용기업-문3]

조사결과

- 2015년 7월 1일부터 2016년 6월 30일 1년의 기간동안 생산 제품 및 제공 서비스의 디자인 개발을 위해 외부 전문디자인업체에 용역을 의뢰한 경험이 있는지에 대해 질문한 결과, 10곳 중 3곳 이상(30.8%)의 사업체에서 '예'라는 의견을 나타냈고, '아니오'라는 응답은 69.2%로 조사됨.
- 「있다」 라는 응답은 '10인 미만'(38.9%)과 '개인 사업체'(44.8%)에서 상대적으로 높은 비율을 나타냄.

[전문디자인업체 용역 의뢰 경험]



3 디자인인력 현황

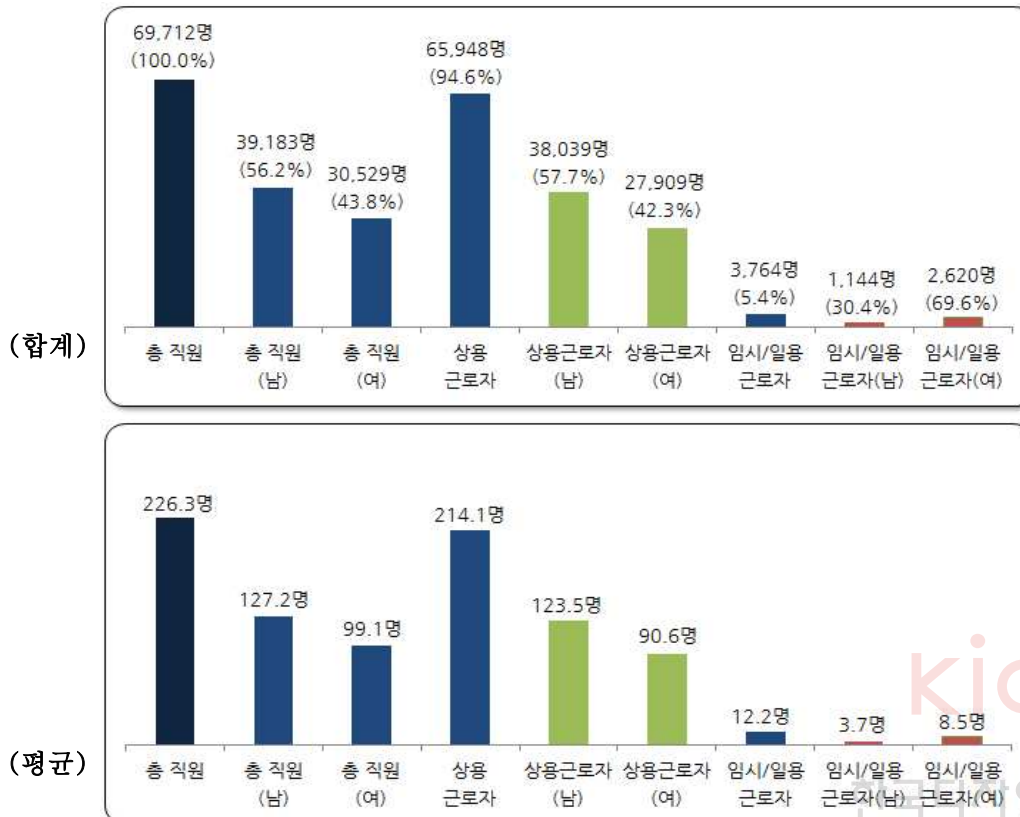
1. 직원 수

문. 2016년 6월 30일 기준 귀사의 인력 현황에 대한 질문입니다.
 [디자인전문기업-문2 / 디자인활용기업-문5]

조사결과

- 2016년 6월 30일 기준 조사 대상 기업 308곳의 직원 수를 살펴본 결과, ‘총 직원 수’는 평균 226.3명(합계 69,712명)으로 나타난 가운데, ‘상용근로자’는 평균 214.1명(합계 65,948명), ‘임시 및 일용근로자’는 평균 12.2명(합계 3,764명)인 것으로 분석됨.
- 「디자인전문기업」은 ‘총 직원수’ 평균 11.4명(합계 549명), ‘상용근로자’ 평균 11.1명(합계 532명), ‘임시 및 일용근로자’ 평균 0.3명(합계 17명)으로 나타났고, 「디자인활용기업」에서는 ‘총 직원수’ 평균 266.0명(합계 69,163명), ‘상용근로자’ 평균 251.6명(합계 65,416명), ‘임시 및 일용근로자’ 평균 14.4명(합계 3,747명)인 것으로 조사됨.

[직원 수]



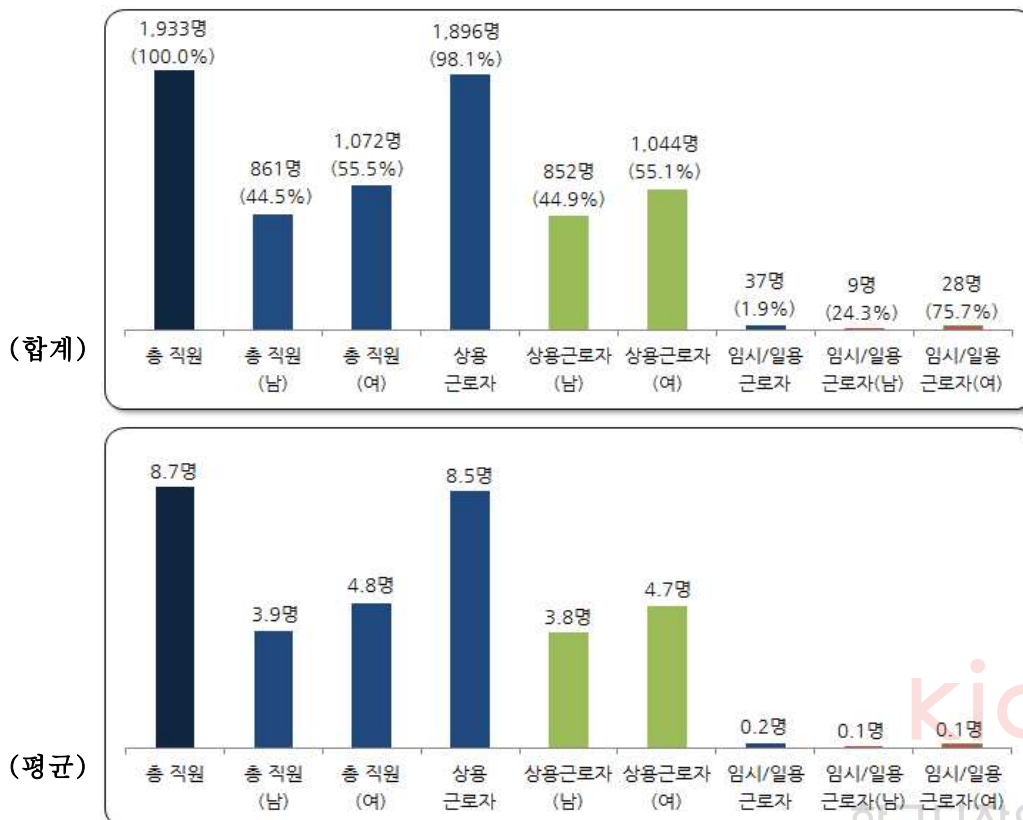
2. 디자인 부서 직원 수

문. 2016년 6월 30일 기준 귀사의 인력 현황에 대한 질문입니다.
 [디자인전문기업-문2 / 디자인활용기업-문5]

조사결과

- 2016년 6월 30일 기준 조사 대상 기업 308곳의 디자인 부서 직원 수를 살펴본 결과, ‘디자인 부서 총 직원수’는 평균 8.7명(합계 1,933명)으로 나타난 가운데, ‘상용근로자’는 평균 8.5명(합계 1,896명), ‘임시 및 일용근로자’는 평균 0.2명(합계 37명)인 것으로 분석됨.
- 「디자인전문기업」은 ‘디자인 부서 총 직원수’ 평균 7.5명(합계 362명), ‘상용근로자’ 평균 7.4명(합계 355명), ‘임시 및 일용근로자’ 평균 0.1명(합계 7명)으로 나타났고, 「디자인활용기업」의 ‘디자인 부서 총 직원수’ 평균 9.0명(합계 1,571명), ‘상용근로자’ 평균 8.9명(합계 1,541명), ‘임시 및 일용근로자’ 평균 0.2명(합계 30명)인 것으로 조사됨.

[디자인 부서 직원 수]



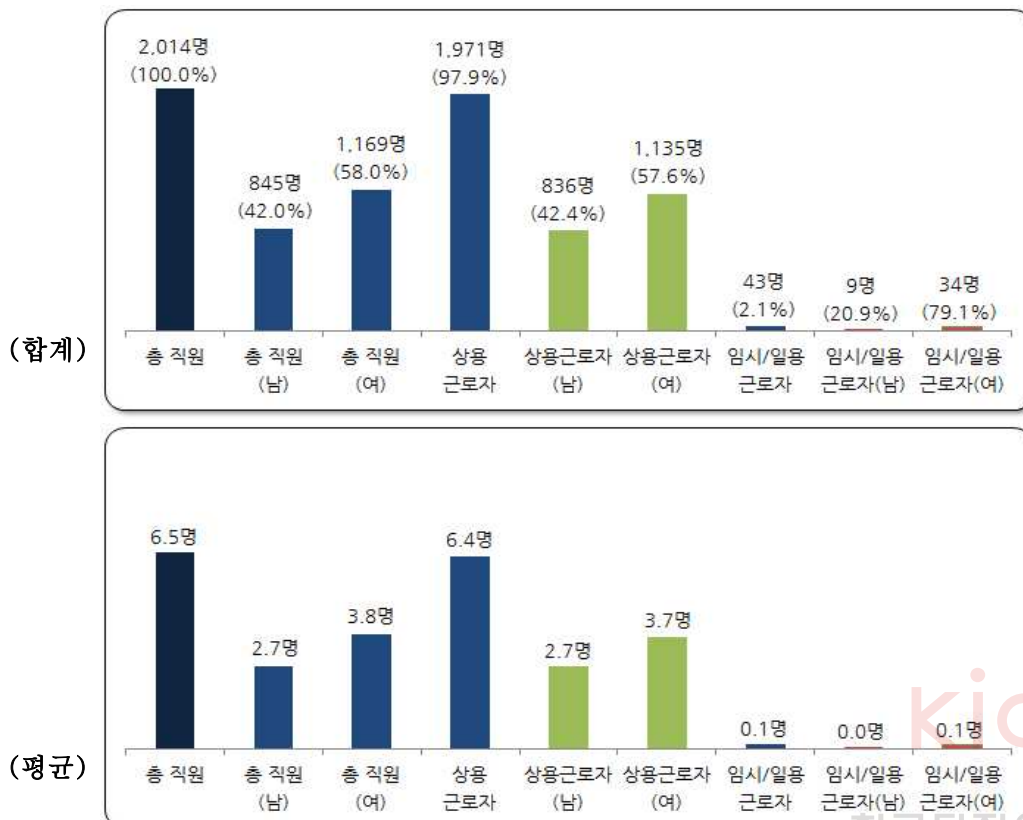
3. 디자이너 수

문. 2016년 6월 30일 기준 귀사의 인력 현황에 대한 질문입니다.
 [디자인전문기업-문2 / 디자인활용기업-문5]

조사결과

- 2016년 6월 30일 기준 조사 사업체 308곳의 디자이너 수를 살펴본 결과, ‘디자이너 총 수’는 평균 6.5명(합계 2,014명)으로 나타난 가운데, ‘상용근로자’는 평균 6.4명(합계 1,971명), ‘임시 및 일용근로자’는 평균 0.1명(합계 43명)인 것으로 분석됨.
- 「디자인전문기업」은 ‘디자이너 총 수’ 평균 7.4명(합계 357명), ‘상용근로자’ 평균 7.3명(합계 351명), ‘임시 및 일용근로자’ 평균 0.1명(합계 6명)으로 나타났고, 「디자인활용기업」의 ‘디자인 부서 총 직원수’ 평균 6.4명(합계 1,657명), ‘상용근로자’ 평균 6.2명(합계 1,620명), ‘임시 및 일용근로자’ 평균 0.1명(합계 37명)인 것으로 조사됨.

[디자이너 수]



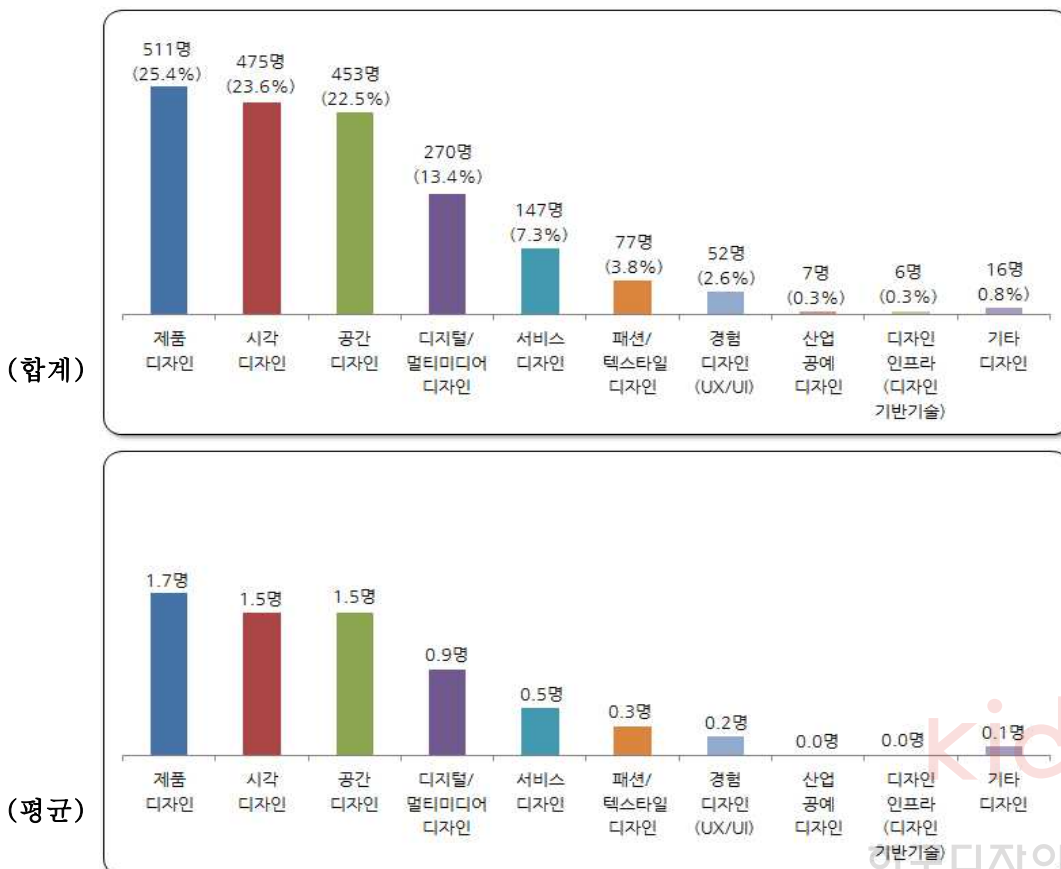
4. 디자인 분야별 디자이너 현황

문. 2016년 6월 30일 기준 귀사의 **디자이너 현황**에 대한 질문입니다.
 [디자인전문기업-문3 / 디자인활용기업-문6]

조사결과

- 2016년 6월 30일 기준 조사 사업체 308곳의 디자인 분야별 디자이너 현황을 분석한 결과, ‘제품디자인’ 분야의 디자이너 수가 평균 1.7명(합계 511명)으로 상대적으로 가장 많은 것으로 나타났고, 다음으로 ‘시각디자인’ 평균 1.5명(합계 475명), ‘공간디자인’ 평균 1.5명(합계 453명) 등의 순으로 나타남.
- 「디자인전문기업」에서는 ‘시각디자인’ 평균 2.1명(합계 103명), ‘제품디자인’ 평균 1.9명(합계 93명), ‘서비스디자인’ 평균 1.6명(합계 77명) 순으로 높게 나타난 반면, 「디자인활용기업」에서는 ‘제품디자인’ 평균 1.6명(합계 418명), ‘공간디자인’ 평균 1.6명(합계 405명), ‘시각디자인’ 평균 1.4명(합계 372명)인 것으로 조사됨.

[디자인 분야별 디자이너 현황]



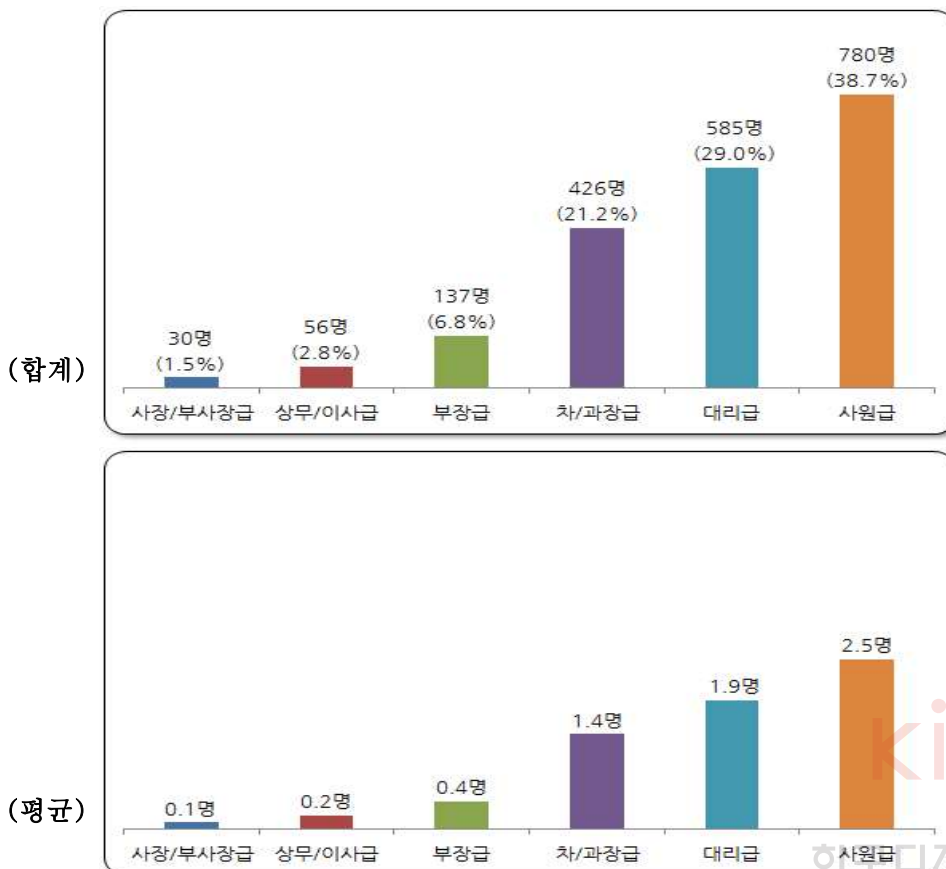
5. 직급별 디자이너 현황

문. 2016년 6월 30일 기준 귀사의 **디자이너 현황**에 대한 질문입니다.
 [디자인전문기업-문3 / 디자인활용기업-문6]

조사결과

- 2016년 6월 30일 기준 조사 사업체 308곳의 직급별 디자이너 현황을 살펴보면, '사원급'이 평균 2.5명(합계 780명)으로 상대적으로 가장 많은 것으로 나타났고, 그 다음으로 '대리급' 평균 1.9명(합계 585명), '차/과장급' 평균 1.4명(합계 426명) 등의 순으로 나타남.
- 「디자인전문기업」에서는 '사원급' 평균 2.7명(합계 128명), '차/과장급' 평균 1.4명(합계 69명), '대리급' 평균 1.4명(합계 65명) 순으로 높게 나타난 반면, 「디자인활용기업」에서는 '사원급' 평균 2.5명(합계 652명), '대리급' 평균 2.0명(합계 520명), '차/과장급' 평균 1.4명(합계 357명)인 것으로 조사됨.

[직급별 디자이너 현황]



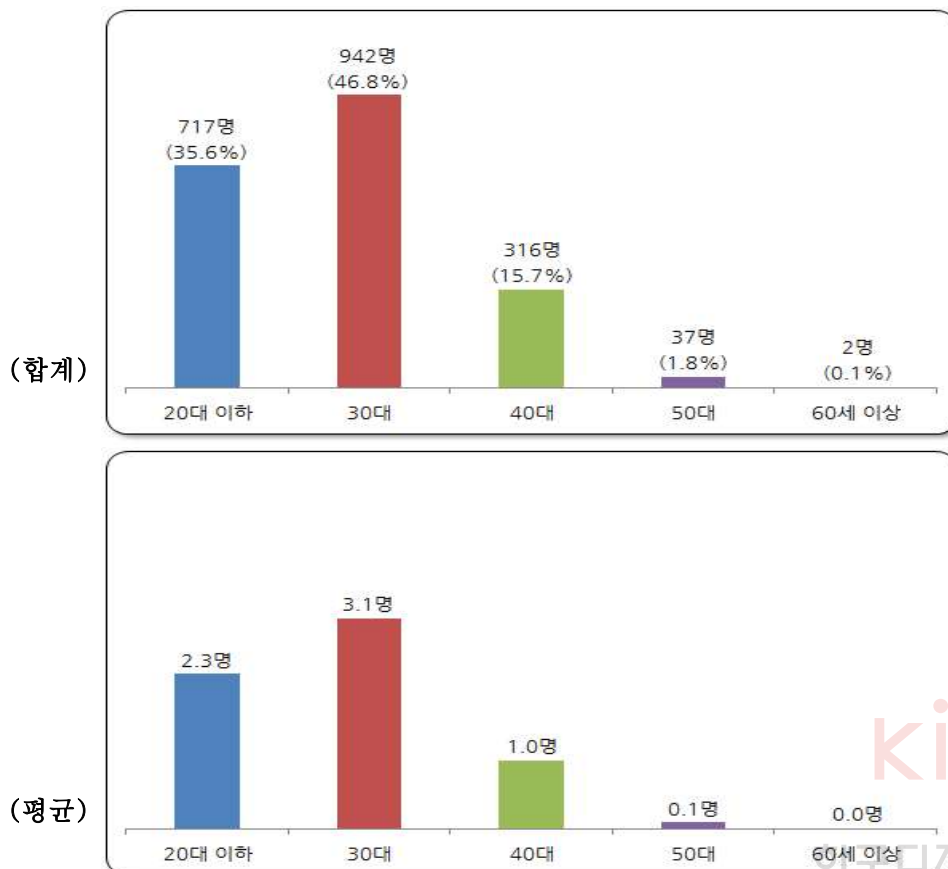
6. 연령별 디자이너 현황

문. 2016년 6월 30일 기준 귀사의 **디자이너 현황**에 대한 질문입니다.
 [디자인전문기업-문3 / 디자인활용기업-문6]

조사결과

- 2016년 6월 30일 기준 조사 사업체 308곳의 연령별 디자이너 현황을 분석한 결과, '30대'의 디자이너 수가 평균 3.1명(합계 942명)으로 상대적으로 가장 많았고, 다음으로 '20대 이하' 평균 2.3명(합계 717명), '40대' 평균 1.0명(합계 316명) 등의 순으로 나타남.
- 「디자인전문기업」에서는 '30대' 평균 3.4명(합계 162명), '20대 이하' 평균 2.4명(합계 114명), '40대' 평균 1.4명(합계 68명) 순으로 높게 나타났고, 「디자인활용기업」 역시 '30대' 평균 3.0명(합계 780명), '20대 이하' 평균 2.3명(합계 603명), '40대' 평균 1.0명(합계 248명) 순으로 높게 나타남.

[연령별 디자이너 현황]



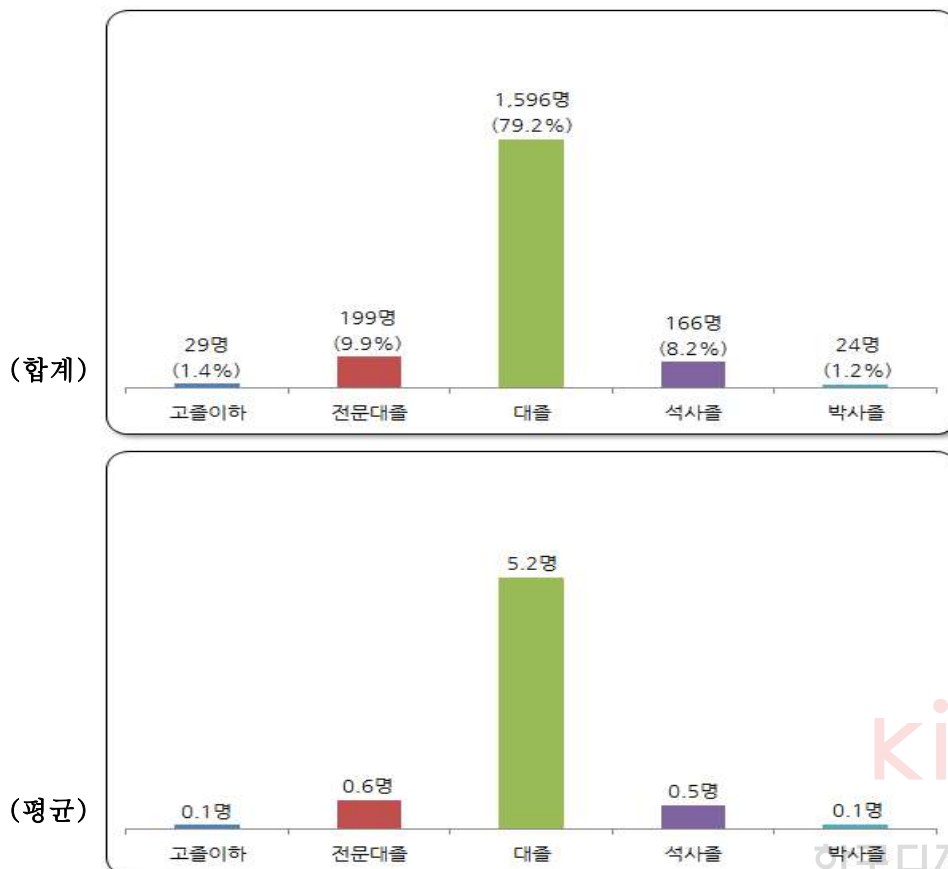
7. 학력별 디자이너 현황

문. 2016년 6월 30일 기준 귀사의 디자이너 현황에 대한 질문입니다.
 [디자인전문기업-문3 / 디자인활용기업-문6]

조사결과

- 2016년 6월 30일 기준 조사 사업체 308곳의 학력별 디자이너 현황을 분석한 결과, '대졸' 디자이너 수가 평균 5.2명(합계 1,596명)으로 가장 많은 것으로 나타났고, 다음으로 '전문대졸' 평균 0.6명(합계 199명), '석사졸' 평균 0.5명(합계 166명) 등의 순으로 나타남.
- 「디자인전문기업」에서는 '대졸' 평균 5.6명(합계 270명), '석사졸' 평균 1.0명(합계 46명), '전문대졸' 평균 0.7명(합계 33명) 순으로 높게 나타난 반면, 「디자인활용기업」에서는 '대졸' 평균 5.1명(합계 1,326명), '전문대졸' 평균 0.6명(합계 166명), '석사졸' 평균 0.5명(합계 120명)인 것으로 조사됨.

[학력별 디자이너 현황]



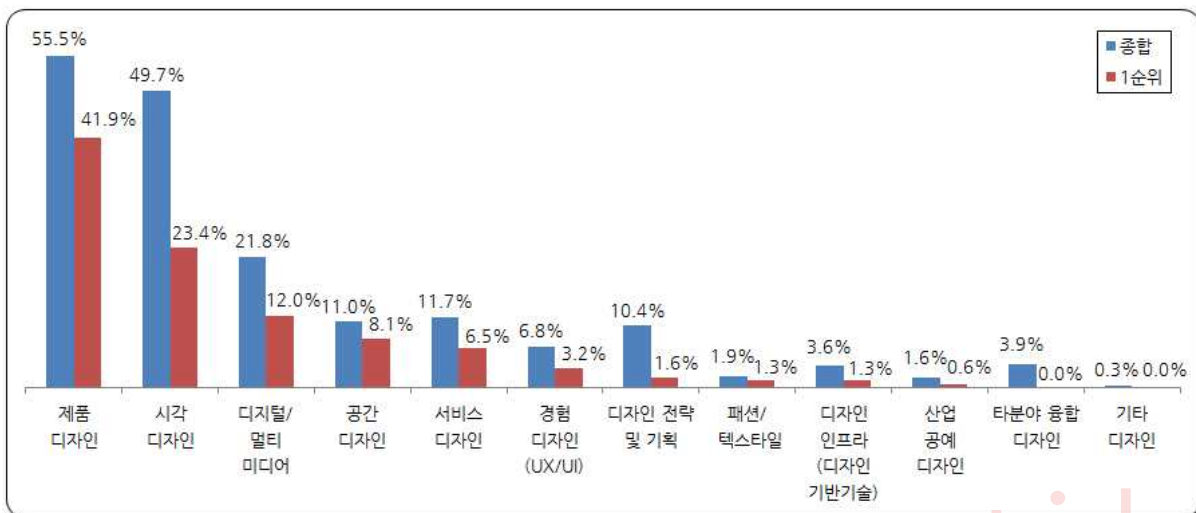
8. 가장 필요한 디자이너 전문 분야

문. 귀사에서 가장 필요한 디자이너의 전문 분야는 무엇입니까? 순서대로 두 가지만 선택해 주십시오.
[디자인전문기업-문4 / 디자인활용기업-문7]

조사결과

- 가장 필요한 디자이너의 전문 분야에 대해 질문한 결과, ‘제품디자인’이라는 응답이 종합(1순위+2순위) 55.5%(1순위 41.9%)로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘시각디자인’(종합 49.7%, 1순위 23.4%), ‘디지털/멀티미디어디자인’(종합 21.8%, 1순위 12.0%) 등의 순으로 높게 나타남.
- 「디자인전문기업」에서는 ‘시각디자인’(종합 58.3%, 1순위 27.1%), ‘제품디자인’(종합 45.8%, 1순위 33.3%), ‘디자인 전략 및 기획’(종합 39.6%, 1순위 6.3%), ‘경험디자인(UX/UI)’(종합 14.6%, 1순위 10.4%) 순으로 높게 나타난 반면, 「디자인 활용기업」에서는 ‘제품디자인’(종합 57.3%, 1순위 43.5%), ‘시각디자인’(종합 48.1%, 1순위 22.7%), ‘디지털/멀티미디어디자인’(종합 23.5%, 1순위 13.1%)의 순으로 높은 비율을 나타냄.

[가장 필요한 디자이너 전문 분야]



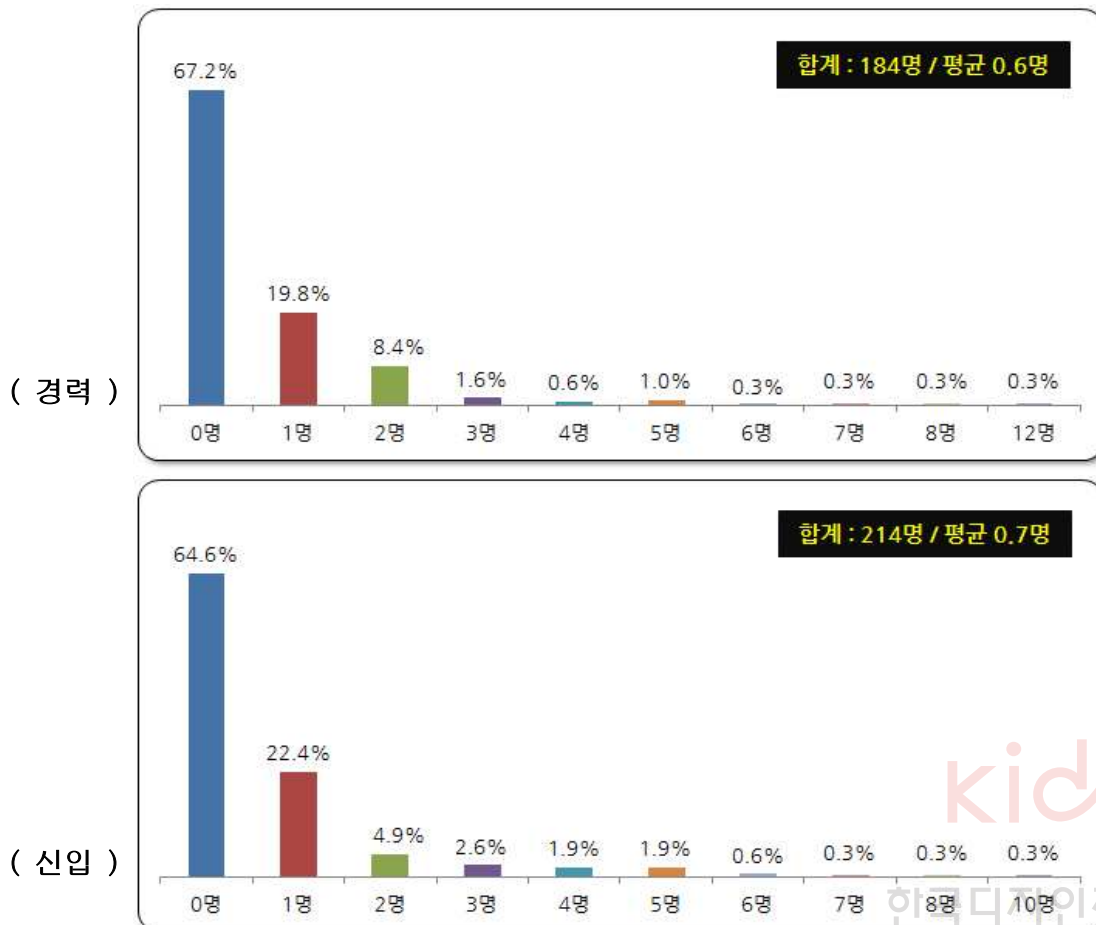
9. 신규 채용 디자이너 수

문. 2015년 7월 1일 ~ 2016년 6월 30일 기간 동안 귀사에 신규 채용된 디자이너는 몇 명입니까?
 [디자인전문기업-문5 / 디자인활용기업-문8]

조사결과

- 2015년 7월 1일부터 2016년 6월 30일 기간동안 신규 채용된 디자이너 수를 분석한 결과, 총 398명(평균 1.3명)으로 나타난 가운데, 경력 디자이너는 184명(평균 0.6명), 신입 디자이너는 214명(평균 0.7명)인 것으로 나타남.
- 「디자인전문기업」에서는 총 125명(평균 2.7명)을 채용한 가운데 ‘경력 디자이너’ 60명(평균 1.3명), ‘신입 디자이너’ 65명(평균 1.4명)을 채용한 것으로 나타났고, 「디자인활용기업」에서는 총 273명(평균 0.9명), 경력 124명(0.5명), 신입 149명(평균 0.6명)을 채용한 것으로 조사됨.

[신규 채용 디자이너 수]



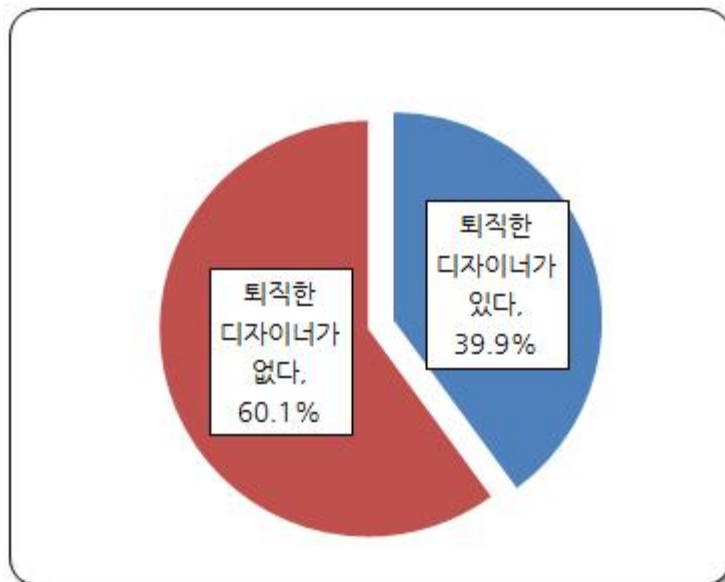
10. 퇴직 디자이너 유무

문. 2015년 7월 1일 ~ 2016년 6월 30일 기간 동안 퇴직한 디자이너가 있습니까?
 [디자인전문기업-문6 / 디자인활용기업-문9]

조사결과

- 2015년 7월 1일부터 2016년 6월 30일 기간동안 퇴직한 디자이너가 있는지를 알아본 결과, 10곳 중 약 4곳(39.9%)의 사업체에서 ‘예’라는 의견을 나타냈고, ‘아니오’라는 응답은 60.1%로 조사됨.
- 「디자인전문기업」에서는 ‘예’라는 응답이 77.1%, ‘아니오’라는 응답이 22.9%로 나타난 반면, 「디자인활용기업」에서는 ‘예’ 33.1%, ‘아니오’ 66.9%로 조사되어, 디자인전문기업에서의 퇴직 디자이너가 상대적으로 매우 많은 것으로 분석됨.

[퇴직 디자이너 유무]



11. 퇴직 디자이너 수

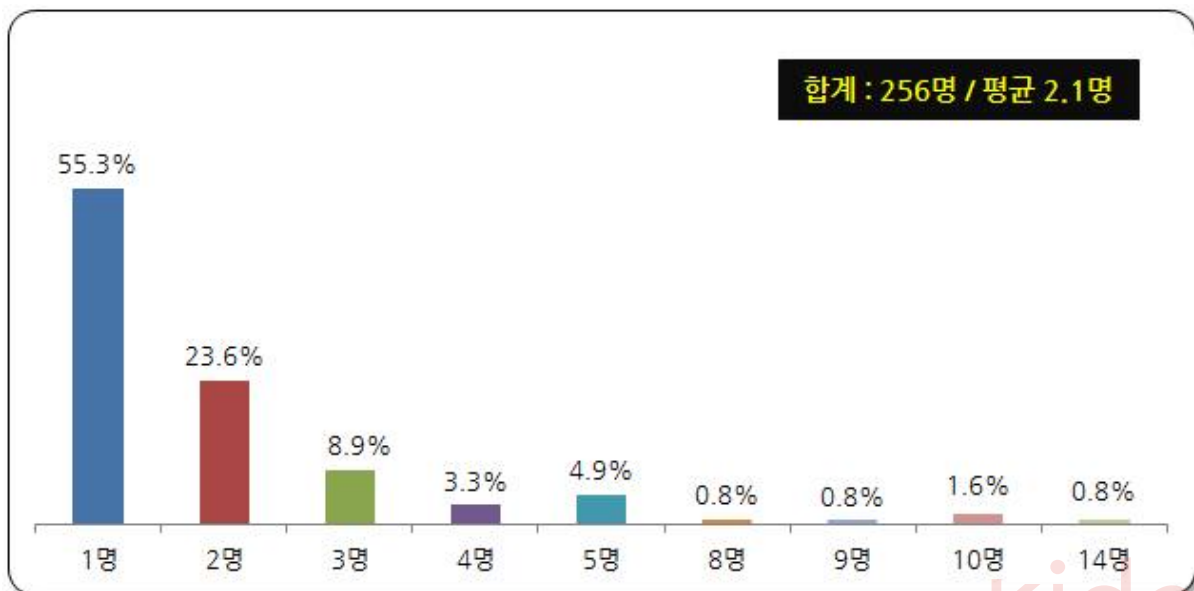
문. 그렇다면 퇴직한 디자이너는 몇 명입니까?

[디자인전문기업-문6-1 / 디자인활용기업-문9-1]

조사결과

- 2015년 7월 1일부터 2016년 6월 30일 기간동안 퇴직한 디자이너가 있다는 사업체 123곳을 대상으로 퇴직한 디자이너 수를 분석한 결과, 총 256명(평균 2.1명)으로 나타난 가운데, ‘1명’이라는 응답이 55.3%로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘2명’(23.6%), ‘3명’(8.9%) 등의 순으로 나타남.
- 「디자인전문기업」에서는 총 88명(평균 2.4명)이 퇴직한 것으로 나타난 가운데 ‘1명’(40.5%), ‘2명’(27.0%), ‘3명’(18.9%) 등의 순으로 나타난 반면, 「디자인활용기업」에서는 총 168명(평균 2.0명)이 퇴직하였고, ‘1명’(61.6%), ‘2명’(22.1%), ‘5명’(5.8%) 등의 순으로 조사됨.

[퇴직 디자이너 수]



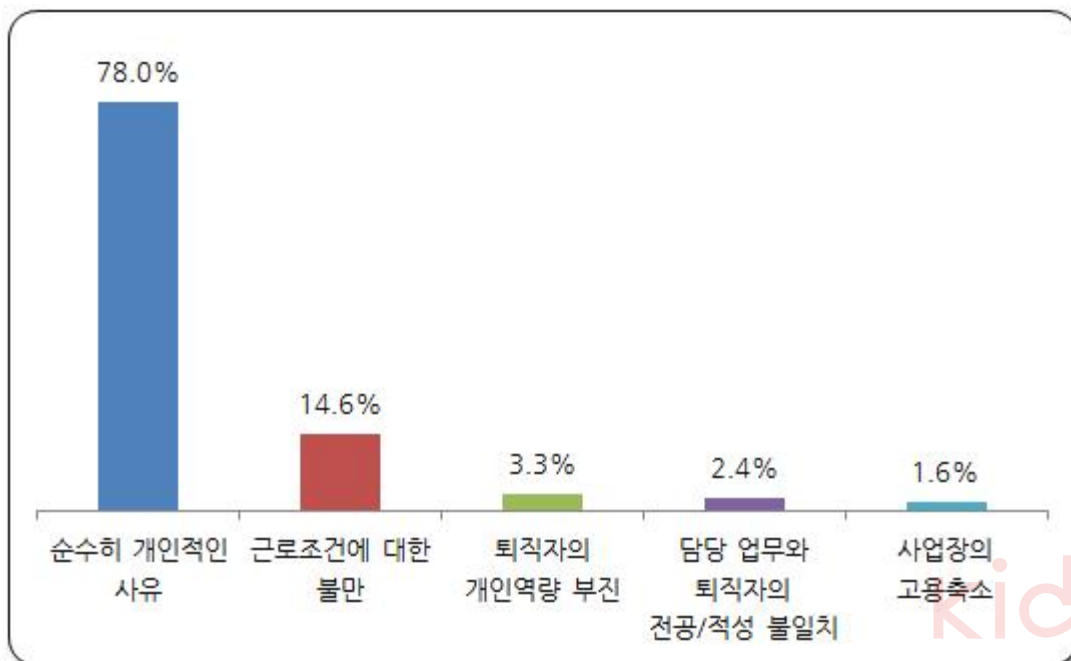
12. 가장 주된 퇴직사유

문. 귀사에 2015년 7월 1일 ~ 2016년 6월 30일 기간동안 퇴직한 디자이너가 있다면 가장 주된 '퇴직사유'는 무엇입니까?
 [디자인전문기업-문7 / 디자인활용기업-문10]

조사결과

- 2015년 7월 1일부터 2016년 6월 30일 기간동안 퇴직한 디자이너가 있다는 사업체 123곳을 대상으로 가장 주된 퇴직사유를 알아본 결과, '순수히 개인적인 사유'라는 응답이 78.0%로 가장 높았고, 다음으로 '근로조건에 대한 불만'(14.6%), '퇴직자의 개인역량 부진'(3.3%), '담당 업무와 퇴직자의 전공/적성 불일치'(2.4%) 등의 순으로 나타남.
- 「순수히 개인적인 사유」 라는 응답은 상용근로자 수가 많을수록 높게 나타났고, 「퇴직자의 개인역량 부진」 이라는 의견은 '상용근로자 수 10인 미만'(8.1%)과 '개인 사업체'(11.1%)에서 상대적으로 높게 나타남.

[가장 주된 퇴직사유]



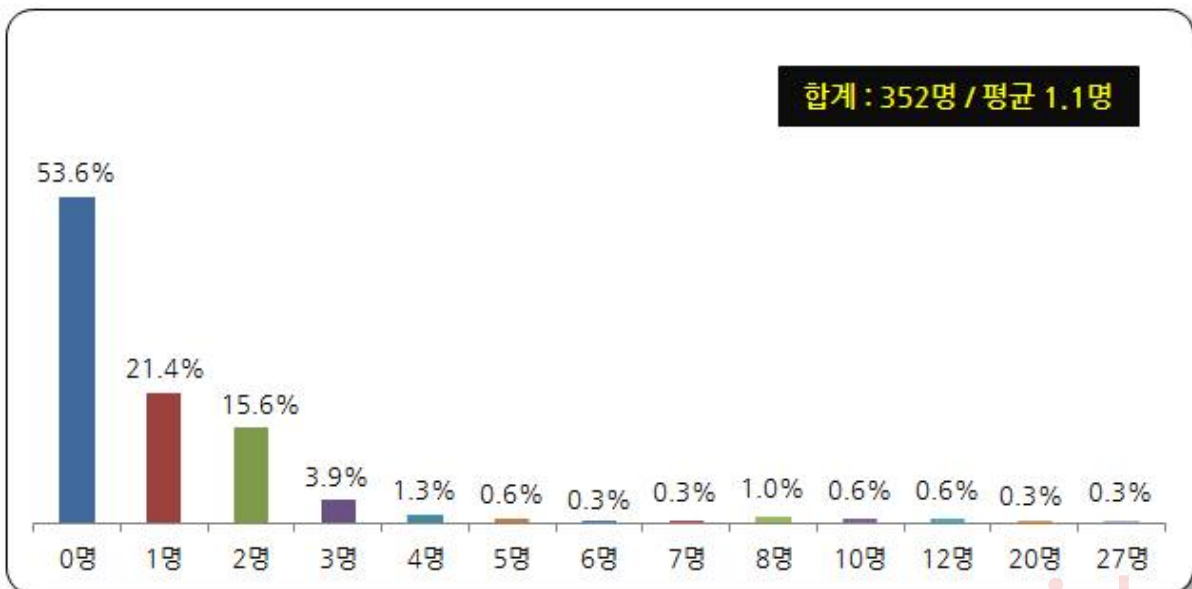
13. 최초 모집공고 당시 디자이너 모집인원

문. 귀사에서 2015년 7월 1일 ~ 2016년 6월 30일 기간동안 최종적으로 채용을 확정된 경우가 아닌 **최초 모집공고 당시에** 채용하려고 했던 **디자이너 모집인원**은 몇 명입니까?
 [디자인전문기업-문8 / 디자인활용기업-문11]

조사결과

- 최초 모집공고 당시 채용하려고 했던 디자이너 모집인원에 대해 질문한 결과, 총 352명(평균 1.1명)으로 나타난 가운데, ‘없음’이라는 의견이 53.6%로 가장 높았고, 다음으로 ‘1명’(21.4%), ‘2명’(15.6%), ‘3명’(3.9%) 등의 순으로 높게 나타남.
- 「디자인전문기업」의 모집인원은 총 95명(평균 2.0명)인 가운데 ‘2명’(37.5%), ‘1명’(33.3%), ‘3명’(14.6%) 등의 순으로 높게 나타난 반면, 「디자인활용기업」의 모집인원은 총 257명(평균 0.9명)이었고, ‘없음’(61.5%), ‘1명’(19.2%), ‘2명’(11.5%) 등의 순으로 높은 비율을 나타냄.

[최초 모집공고 당시 디자이너 모집인원]



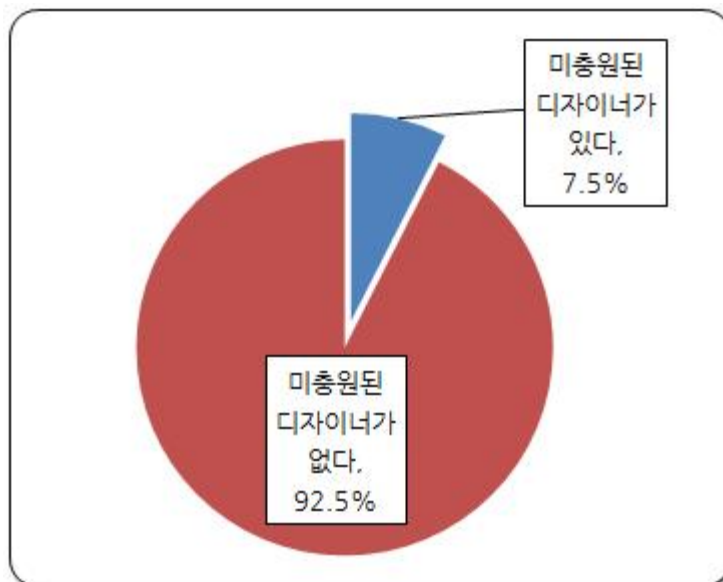
14. 미충원 디자이너 유무

문. 귀사에서 2015년 7월 1일 ~ 2016년 6월 30일 기간동안 최초 모집공고 당시 채용하려고 계획했던 디자이너 모집인원에서 '미충원'된 디자이너가 있습니까?
 [디자인전문기업-문9 / 디자인활용기업-문12]

조사결과

- 2015년 7월 1일부터 2016년 6월 30일 기간동안 최초 모집공고 당시 채용하려고 계획했던 디자이너 모집인원에서 미충원된 디자이너가 있는지를 알아본 결과, '있다'라는 응답이 7.5%로 나타난 반면, '없다'라는 응답은 92.5%로 조사됨.
- 「디자인전문기업」에서는 '있다'라는 응답이 35.4%, '없다'라는 응답이 64.6%로 나타난 반면, 「디자인활용기업」에서는 '있다' 2.3%, '없다' 97.7%로 조사되어, 디자인전문기업의 미충원 비율이 상대적으로 높게 나타남.

[미충원 디자이너 유무]



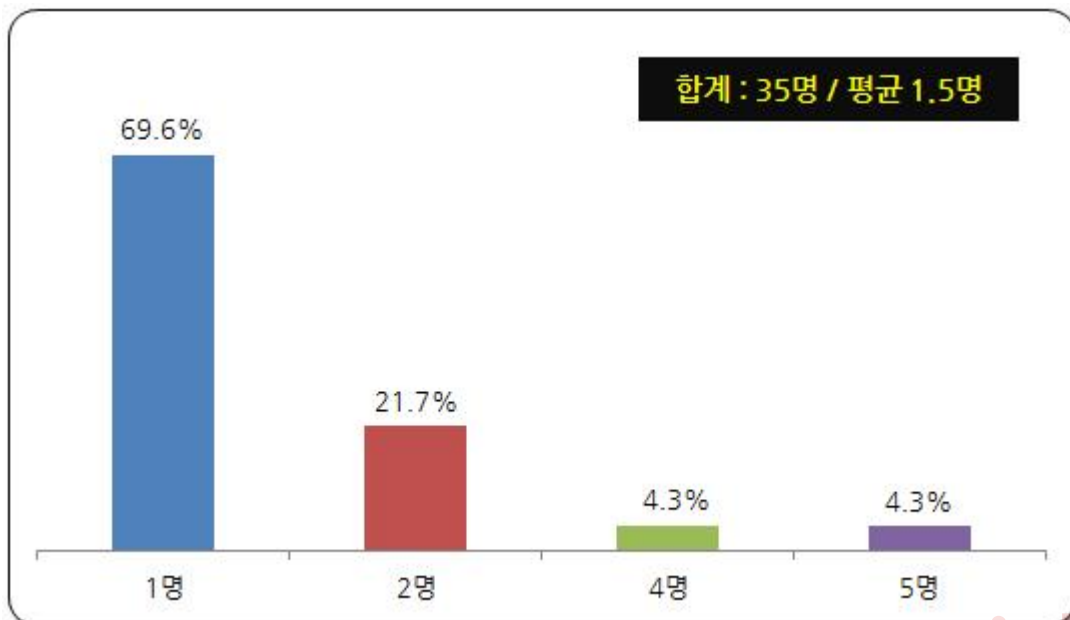
15. 미충원 디자이너 수

문. 그렇다면 미충원된 디자이너는 몇 명입니까?
 [디자인전문기업-문9-1 / 디자인활용기업-문12-1]

조사결과

- 미충원 디자이너가 있다는 사업체 23곳을 대상으로 미충원된 디자이너 수를 알아본 결과, 총 35명(평균 1.5명)으로 나타난 가운데, ‘1명’이라는 응답이 69.6%로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘2명’(21.7%), ‘4명’(4.3%), ‘5명’(4.3%) 순으로 조사됨.
- 「디자인전문기업」에서는 총 28명(평균 1.6명)이 미충원된 것으로 나타난 가운데 ‘1명’(64.7%), ‘2명’(23.5%), ‘4명’(5.9%), ‘5명’(5.9%) 순으로 나타난 반면, 「디자인활용기업」에서는 총 7명(평균 1.2명)이 미충원되었고, ‘1명’(83.3%)과 ‘2명’(16.7%) 순으로 조사됨.

[미충원 디자이너 수]



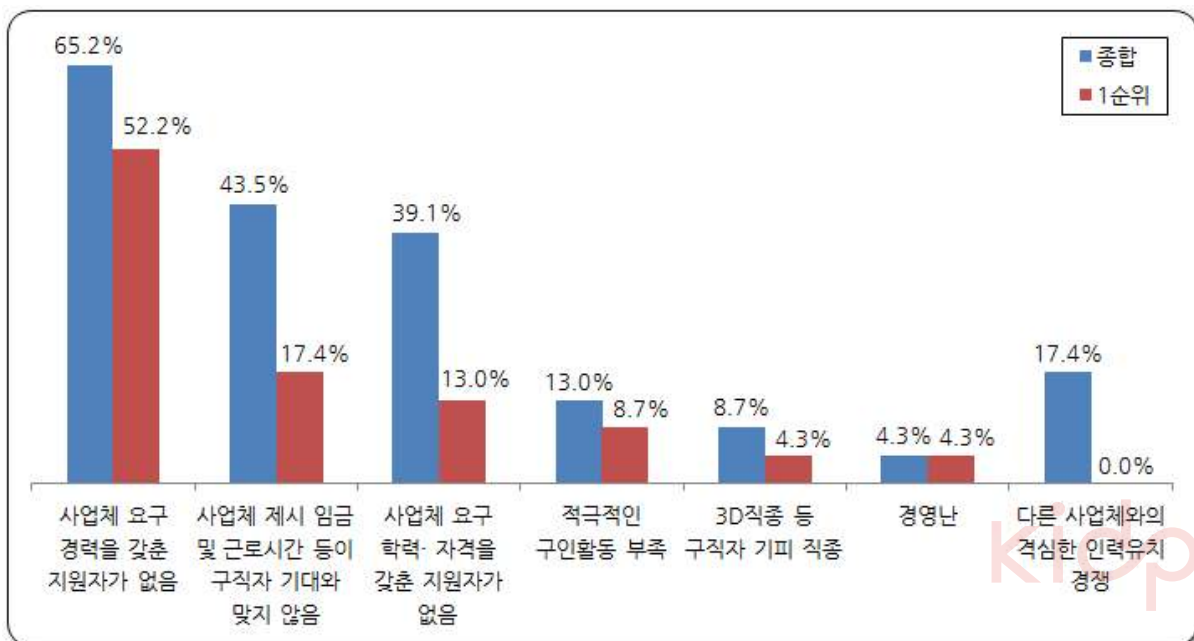
16. 가장 주된 미충원 이유

문. 그렇다면 귀사에 미충원 디자이너 인원이 있다면 가장 주된 이유는 무엇입니까?
 순서대로 두 가지만 선택해 주십시오.
 [디자인전문기업-문10 / 디자인활용기업-문13]

조사결과

- 미충원 디자이너가 있다는 사업체 23곳을 대상으로 가장 주된 미충원 이유를 살펴 보면, ‘사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문’이라는 응답이 종합 65.2%(1순위 52.2%)로 가장 높았고, 다음으로 ‘사업체 제시 임금·근로시간 등이 구직자 기대와 맞지 않아서’(종합 43.5%, 1순위 17.4%), ‘사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문’(종합 39.1%, 1순위 13.0%) 등의 순으로 나타남.
- ‘사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문’이라는 응답은 ‘개인 사업체’(65.7%)에서 상대적으로 높게 나타난 반면, ‘사업체 제시 임금·근로시간 등이 구직자 기대와 맞지 않아서’라는 의견은 ‘회사 법인’(50.0%)에서 상대적으로 높은 비율을 보이고 있음.

[가장 주된 미충원 이유]



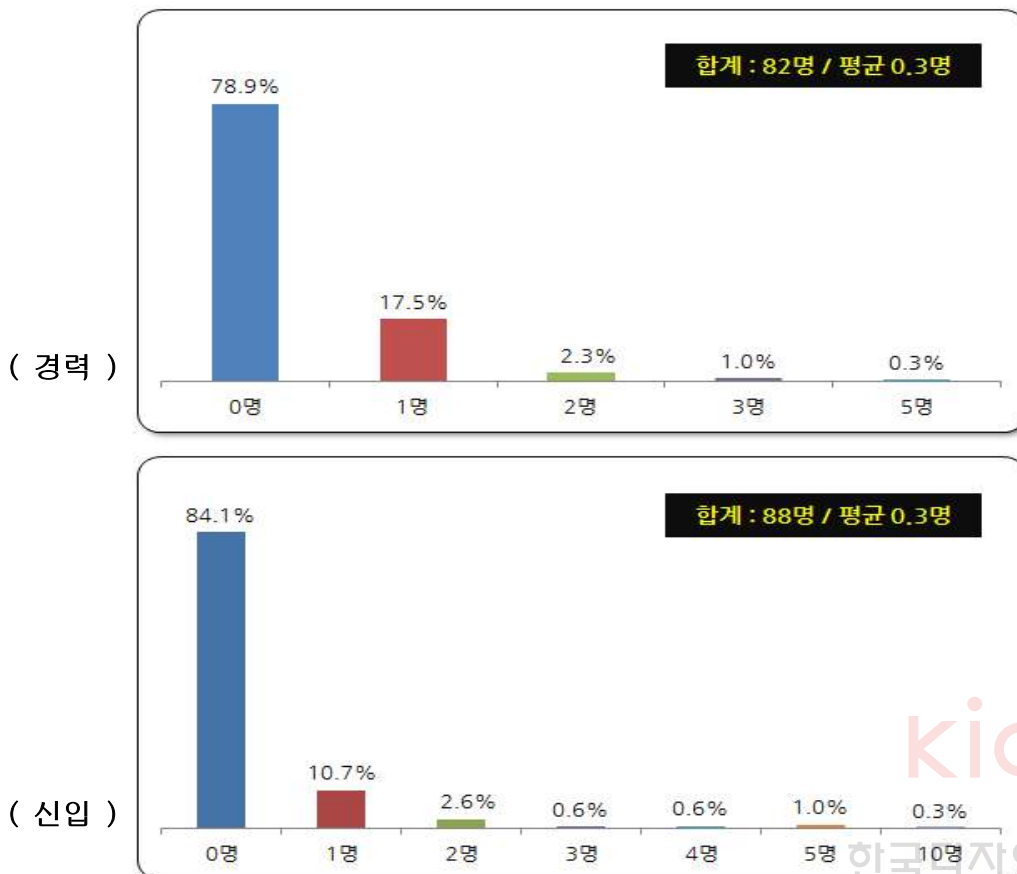
17. 채용 또는 채용 계획 디자이너 수

문. 귀사에서 2016년 7월부터 2017년 6월(1년) 사이에 채용되었거나 채용할 계획이 있는 디자이너는 합해서 총 몇 명입니까?
 [디자인전문기업-문11 / 디자인활용기업-문14]

조사결과

- 2016년 7월부터 2017년 6월의 1년 사이에 채용되었거나 채용할 계획이 있는 디자이너 수를 분석한 결과, 총 170명(평균 0.6명)으로 나타난 가운데, 경력 디자이너는 82명(평균 0.3명), 신입 디자이너는 88명(평균 0.3명)인 것으로 나타남.
- 「디자인전문기업」에서는 총 67명(평균 1.4명) 중 ‘경력 디자이너’ 34명(평균 0.7명), ‘신입 디자이너’ 33명(평균 0.7명)을 채용 또는 채용할 계획이며, 「디자인활용기업」에서는 총 103명(평균 0.4명), 경력 48명(0.2명), 신입 55명(평균 0.2명)을 채용 또는 채용할 계획인 것으로 분석됨.

[채용 또는 채용 계획 디자이너 수]



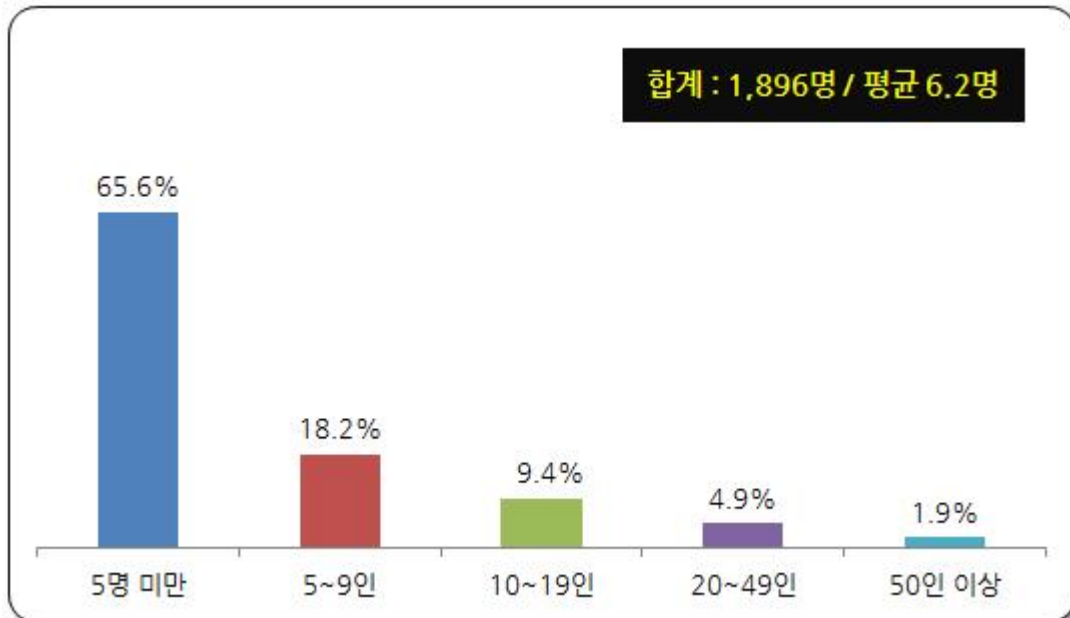
18. 적정 디자이너 수

문. 귀사의 적정 디자이너 수는 몇 명 정도라고 생각하십니까?
 [디자인전문기업-문12 / 디자인활용기업-문15]

조사결과

- 적정한 디자이너 수에 대해 질문한 결과, 총 1,896명(평균 6.2명)을 적정한 디자이너 수라고 인식하고 있는 가운데, '5명 미만'이라는 응답이 65.6%로 가장 높았고, 다음으로 '5~9명' (18.2%), '10~19명'(9.4%) 등의 순으로 나타남.
- 「디자인전문기업」에서는 총 429명(평균 8.9명)을 적정 디자이너 수라고 인식하고 있는 반면, 「디자인활용기업」에서는 총 1,467명(평균 5.6명)을 적정 디자이너 수라고 인식하고 있는 것으로 분석됨.

[적정 디자이너 수]



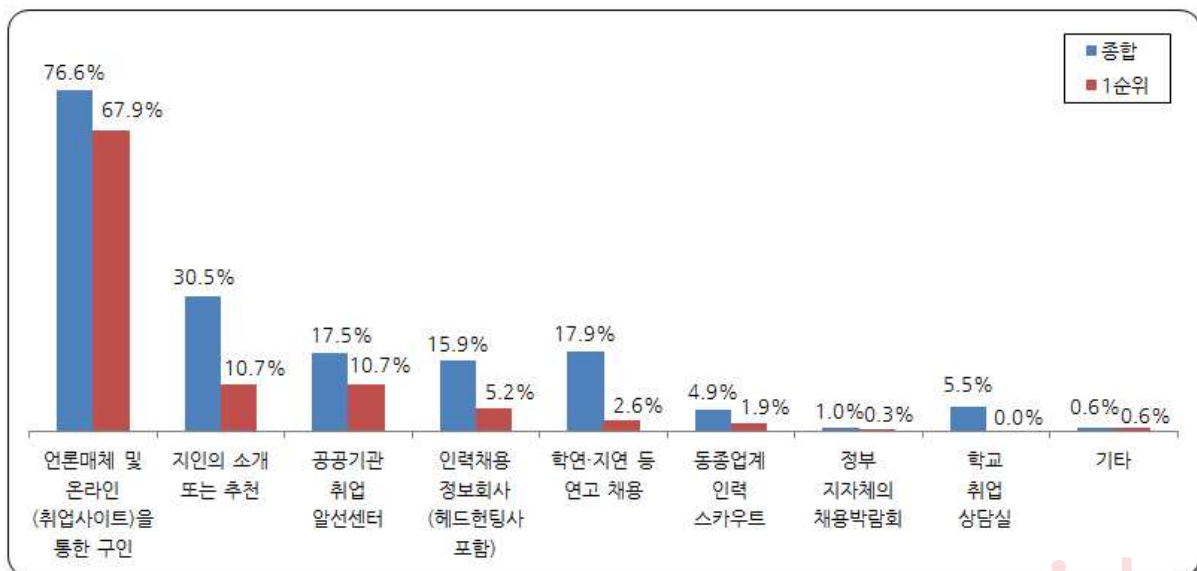
19. 디자인 인력 채용 경로

문. 디자인 인력 채용 시 주로 어떤 경로를 활용하고 있습니까? 순서대로 두 가지만 선택해 주십시오.
[디자인전문기업-문13 / 디자인활용기업-문16]

조사결과

- 디자인 인력 채용시 주로 활용하고 있는 경로에 대해 질문한 결과, ‘언론매체 및 온라인(취업사이트)을 통한 구인’이라는 응답이 종합 76.6%(1순위 67.9%)로 가장 높았고, 다음으로 ‘지인의 소개 또는 추천’(종합 30.5%, 1순위 10.7%), ‘학연·지연 등 연고 채용’(종합 17.9%, 1순위 2.6%), ‘공공기관 취업 알선센터’(종합 17.5%, 1순위 10.7%) 등의 순으로 나타남.
- ‘언론매체 및 온라인(취업사이트)을 통한 구인’이라는 응답은 ‘회사 법인’(70.2%)에서 상대적으로 높게 나타난 반면, ‘지인의 소개 또는 추천’이라는 의견은 ‘개인 사업체’(25.6%)에서 상대적으로 높게 나타남.

[디자인 인력 채용 경로]



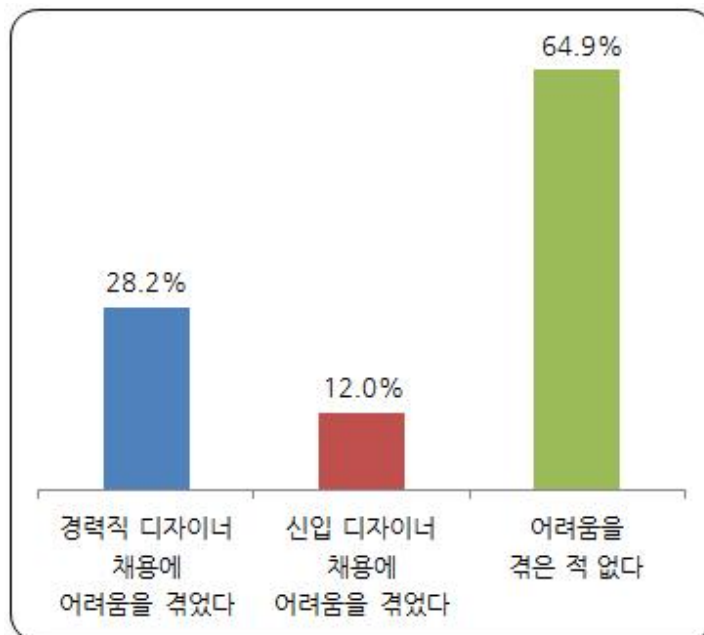
20. 디자인 인력 채용의 어려움 경험 유무(중복응답)

문. 귀사는 디자인 인력 채용에 어려움을 겪은 적이 있으십니까? 해당 사항에 모두 선택해 주세요.
 [디자인전문기업-문14 / 디자인활용기업-문17]

조사결과

- 디자인 인력 채용에 어려움을 겪은 적이 있는지를 알아본 결과, ‘어려움을 겪은 적이 없다’는 의견이 64.9%로 조사되어, 10곳 중 6곳 이상은 별다른 어려움을 겪지 않았던 것으로 분석됨. 반면, ‘경력직 디자이너 채용에 어려움을 겪었다’는 응답은 28.2%, ‘신입 디자이너 채용에 어려움을 겪었다’는 의견은 12.0%로 조사됨.
- 「어려움을 겪은 적이 없다」는 응답은 ‘디자인활용기업’(73.5%)와 상용근로자 수가 많을수록, ‘회사 법인’(68.3%)에서 상대적으로 높게 나타난 반면, 「경력직 디자이너 채용에 어려움을 겪었다」는 의견은 ‘디자인전문기업’(64.6%), ‘상용근로자 수 10인 미만’(38.5%), ‘개인 사업체’(46.5%)에서, 「신입 디자이너 채용에 어려움을 겪었다」는 의견은 ‘디자인전문기업’(35.4%)와 상용근로자 수가 적을수록, 그리고 ‘개인 사업체’(20.9%)에서 상대적으로 높은 비율을 나타냄.

[디자인 인력 채용의 어려움 경험 유무]



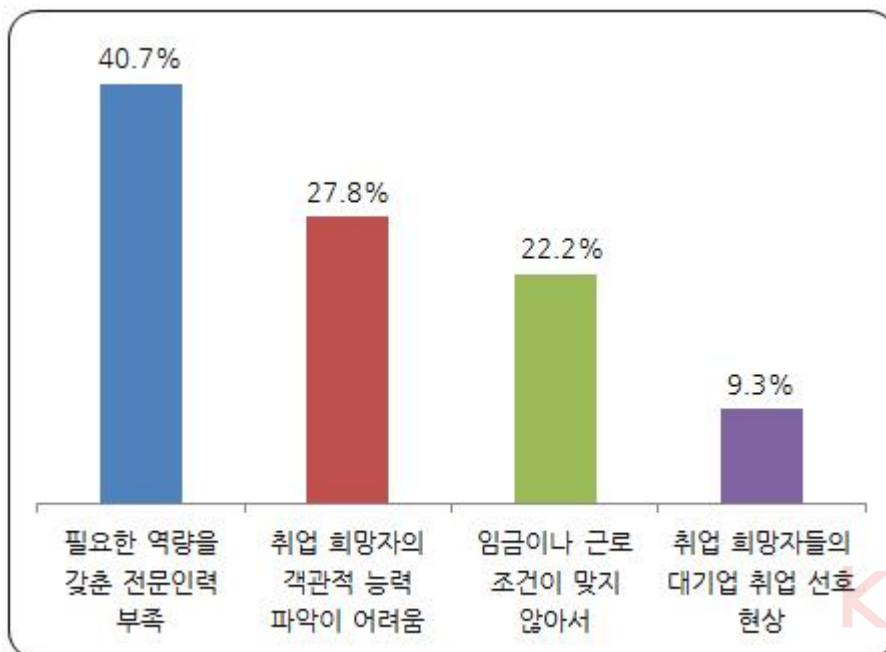
21. 디자인 인력 채용이 어려운 가장 큰 이유

문. 디자인 인력 채용이 어려운 가장 큰 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
 [디자인전문기업-문14-1 / 디자인활용기업-문17-1]

조사결과

- 디자인 인력 채용에 어려움을 겪은 적이 있다는 사업체 108곳을 대상으로 디자인 인력 채용이 어려운 가장 큰 이유에 대해 질문한 결과, '필요한 역량을 갖춘 전문인력 부족'이라는 의견이 40.7%로 상대적으로 가장 높았고, 그 다음으로 '취업 희망자의 객관적 능력 파악이 어려움'(27.8%), '임금이나 근로 조건이 맞지 않아서'(22.2%), '취업 희망자들의 대기업 취업 선호 현상'(9.3%) 순으로 높게 나타남.
- 「필요한 역량을 갖춘 전문인력 부족」 라는 응답은 '디자인전문기업'(48.7%)에서 상대적으로 높게 나타난 반면, 「취업 희망자의 객관적 능력 파악이 어려움」 이라는 의견은 '상용근로자 수 10~50인 미만'(38.7%), 그리고 「임금이나 근로 조건이 맞지 않아서」 라는 의견은 '개인 사업체'(37.5%)에서 상대적으로 높게 나타남.

[디자인 인력 채용이 어려운 가장 큰 이유]



4 디자인교육 현황 및 교육훈련 수요

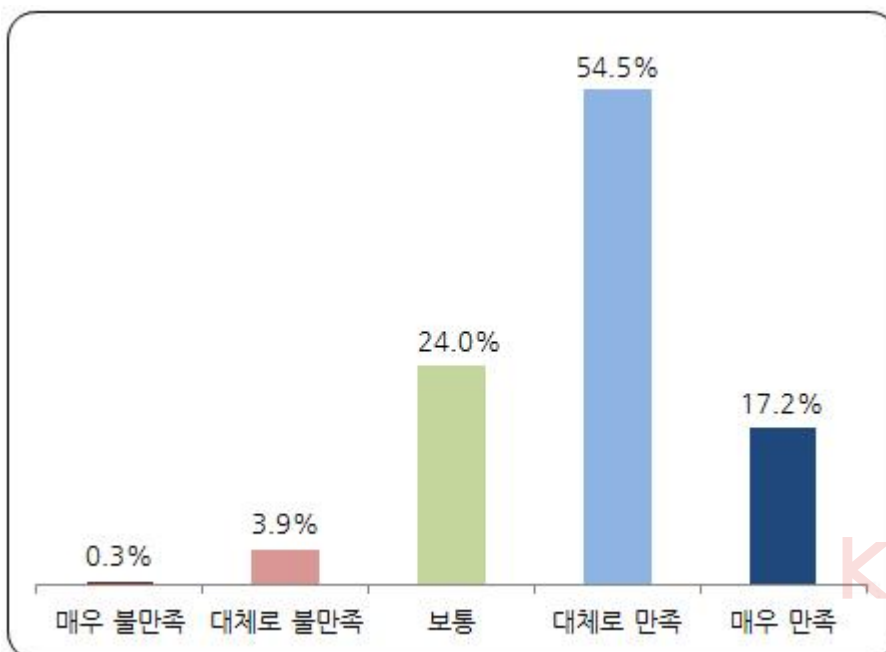
1. 고용 디자인 인력의 업무수행능력에 대한 만족도

문. 최근 귀사가 고용한 디자인 인력의 업무수행능력에 대해 어느 정도 만족하십니까?
 [디자인전문기업-문15 / 디자인활용기업-문18]

조사결과

- 고용한 디자인 인력의 업무수행능력에 대한 만족도를 살펴본 결과, ‘만족’이라는 긍정적 평가는 71.8%(매우 만족 17.2%, 대체로 만족 54.5%)로 나타난 반면, ‘불만족’이라는 부정적 평가는 4.2%(매우 불만족 0.3%, 대체로 불만족 3.9%)인 것으로 조사되어 긍정적 평가가 부정적 평가에 비해 매우 높게 나타남. 한편, ‘보통’이라는 의견은 24.0%로 나타남.
- 「만족」이라는 긍정적 평가는 ‘디자인활용기업’(73.8%), 상용근로자 수가 많을수록, ‘회사법인’(73.6%)에서 높게 나타난 반면, 「불만족」이라는 부정적 평가는 ‘디자인전문기업’(10.4%)와 상용근로자 수가 적을수록, 그리고 ‘개인 사업체’(34.9%)에서 상대적으로 높은 비율을 나타냄.

[고용 디자인 인력의 업무수행능력에 대한 만족도]



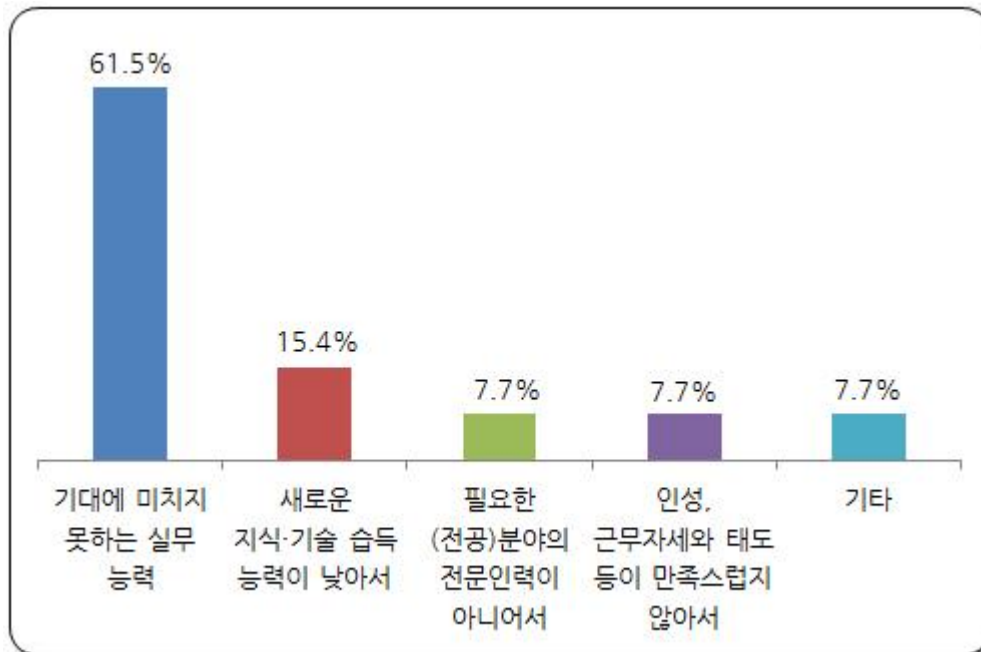
2. 불만족 이유

문. 귀사가 고용한 디자인 인력에 대해 만족하지 못하는 이유는 무엇입니까?
 [디자인전문기업-문15-1 / 디자인활용기업-문18-1]

조사결과

- 고용한 디자인 인력에 대해 불만족한다는 사업체 13곳을 대상으로 불만족 이유에 대해 알아본 결과, ‘기대에 미치지 못하는 실무 능력’이라는 응답이 61.5%로 가장 높았고, 다음으로 ‘새로운 지식·기술 습득 능력이 낮아서’(15.4%), ‘필요한 (전공)분야의 전문인력이 아니어서’(7.7%), ‘인성, 근무 자세와 태도 등이 만족스럽지 않아서’(7.7%), ‘기타’(2.3%) 순으로 조사됨.

[불만족 이유]



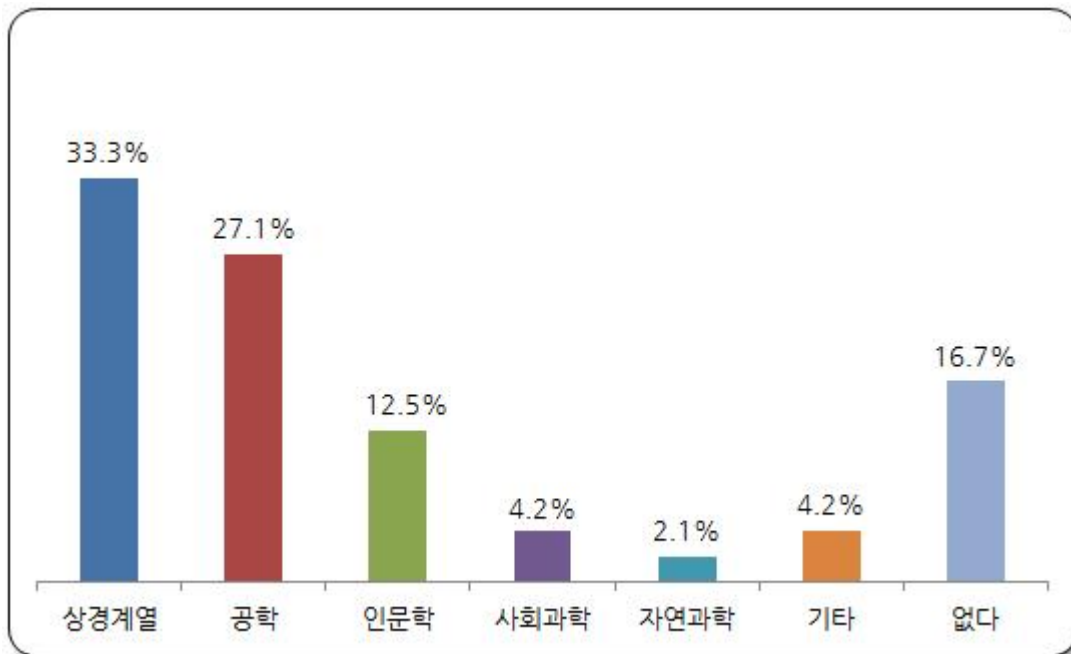
3. 필요한 인력의 전공 분야(디자인전문기업 48곳 대상)

문. 디자인 분야 외에 귀사에서 **필요한 인력의 전공 분야**는 무엇입니까?
 [디자인전문기업-문16]

조사결과

- 디자인전문기업 48곳을 대상으로 디자인 분야 외에 필요한 인력의 전공 분야에 대해 질문한 결과, ‘상경계열’이라는 응답이 33.3%로 상대적으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘공학’(27.1%), ‘인문학’(12.5%), ‘사회과학’(4.2%) 등의 순으로 높게 나타남. 한편, ‘없다’라는 응답은 16.7%로 조사됨.

[필요한 인력의 전공 분야]



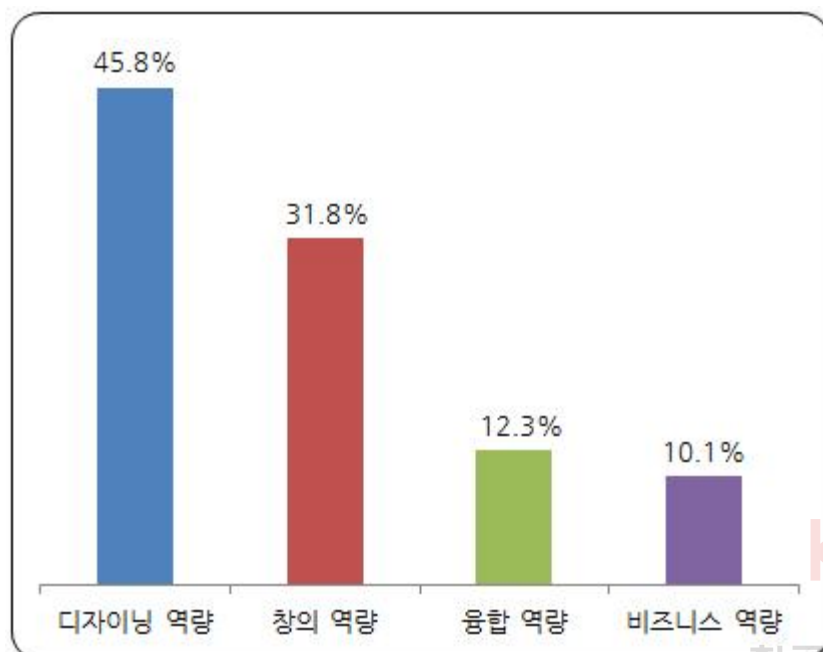
4. 디자이너에게 가장 필요한 역량

문. 디자인 업무 수행시 실질적으로 디자이너에게 가장 필요한 역량은 무엇입니까?
 [디자인전문기업-문17 / 디자인활용기업-문19]

조사결과

- 디자인 업무 수행시 실질적으로 디자이너에게 가장 필요한 역량에 대해 알아본 결과, '디자인 역량(창출된 아이디어를 디자인 결과물로 구체화 시킬 수 있는 감각과 스킬)'이라는 의견이 45.8%로 상대적으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 '창의 역량(사회·문화·경제 환경의 변화와 관련된 복합적 요소를 결합하여 새로운 시장과 가치를 창출할 수 있는 통합적 시각과 직관력)'(31.8%), '융합 역량(타분야에 대한 관심과 이해, 소통, 협업, 활용 등을 통해 새로운 차원의 기획이나 개선점, 해결방안 도출을 주도하는 역량)'(12.5%), '비즈니스 역량(창출된 새로운 가치를 구체화하여 시장에서 실현시킬 수 있는 논리력과 시장 지향적 역량)'(4.2%) 순으로 나타남.
- 「디자인 역량」이라는 응답은 '디자인전문기업'(58.3%)와 상용근로자 수가 많을수록 높게 나타난 반면, 「창의 역량」이라는 의견은 '상용근로자 수 10~50인 미만'(39.0%), '개인 사업체'(37.2%)에서 상대적으로 높은 비율을 나타냄.

[디자이너에게 가장 필요한 역량]



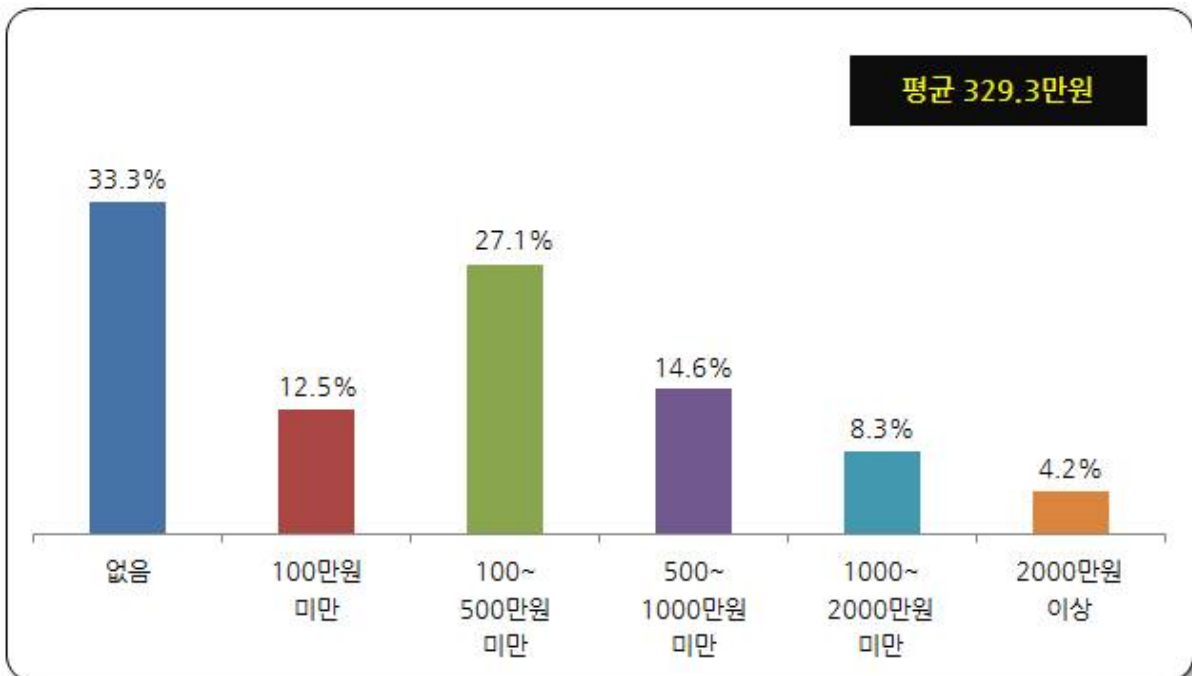
5. 디자이너 교육을 위해 지출한 비용(디자인전문기업 48곳 대상)

문. 2015년 7월 1일 ~ 2016년 6월 30일 기간동안 귀사가 디자이너 교육을 위해 지출한 비용은 얼마입니까?
 [디자인전문기업-문18]

조사결과

□ 디자인전문기업 48곳을 대상으로 2015년 7월부터 2016년 6월 기간 동안 디자이너 교육을 위해 지출한 비용에 대해 질문한 결과, 평균 329.3만원으로 나타난 가운데 ‘없음’이라는 응답이 33.3%로 상대적으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘100~500만원 미만’(27.1%), ‘500~1,000만원 미만’(14.6%), ‘100만원 미만’(12.5%) 등의 순으로 높게 나타남.

[디자이너 교육을 위해 지출한 비용]



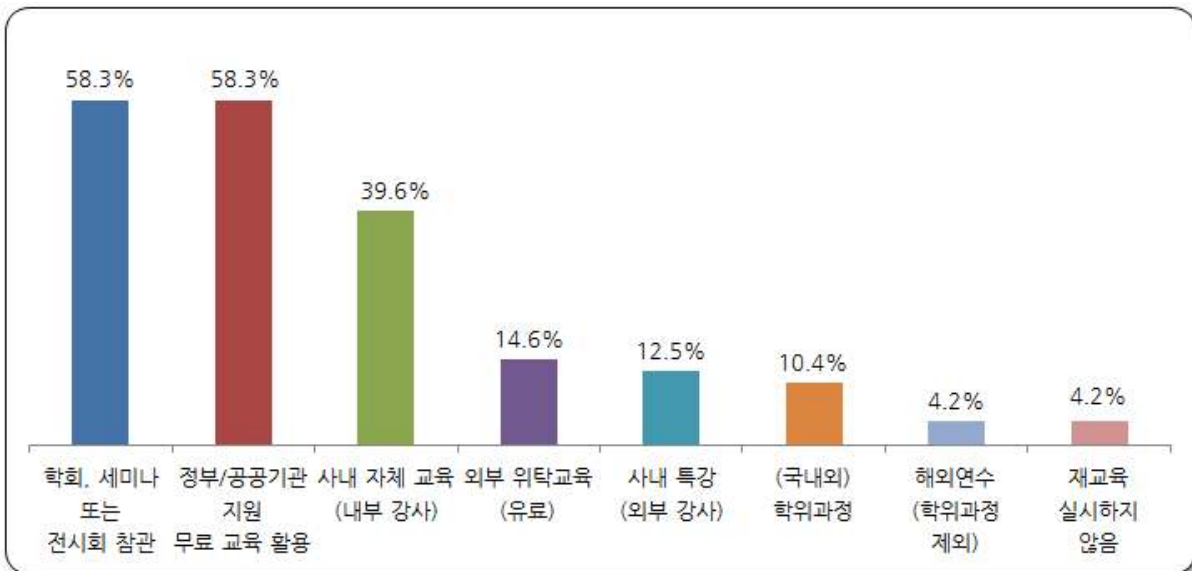
6. 2015년 실시 디자이너 재교육 방법(디자인전문기업 48곳 대상, 중복응답)

문. 2015년 귀사에서 실시한 디자이너 재교육 방법은 무엇인지 모두 선택해 주세요.
 [디자인전문기업-문19]

조사결과

- 디자인전문기업 48곳을 대상으로 2015년 7월부터 2016년 6월 기간 동안 실시한 디자이너 재교육 방법에 대해 알아본 결과, ‘학회, 세미나 또는 전시회 참관’과 ‘정부/공공기관 지원 무료 교육 활용’이라는 의견이 각각 58.3%로 상대적으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘사내 자체 교육(내부 강사)’(39.6%), ‘외부 위탁교육(유료)’(14.6%), ‘사내 특강(외부 강사)’(12.5%), ‘(국내외) 학위과정’(10.4%) 등의 순으로 높게 나타남.

[디자이너 재교육 방법]



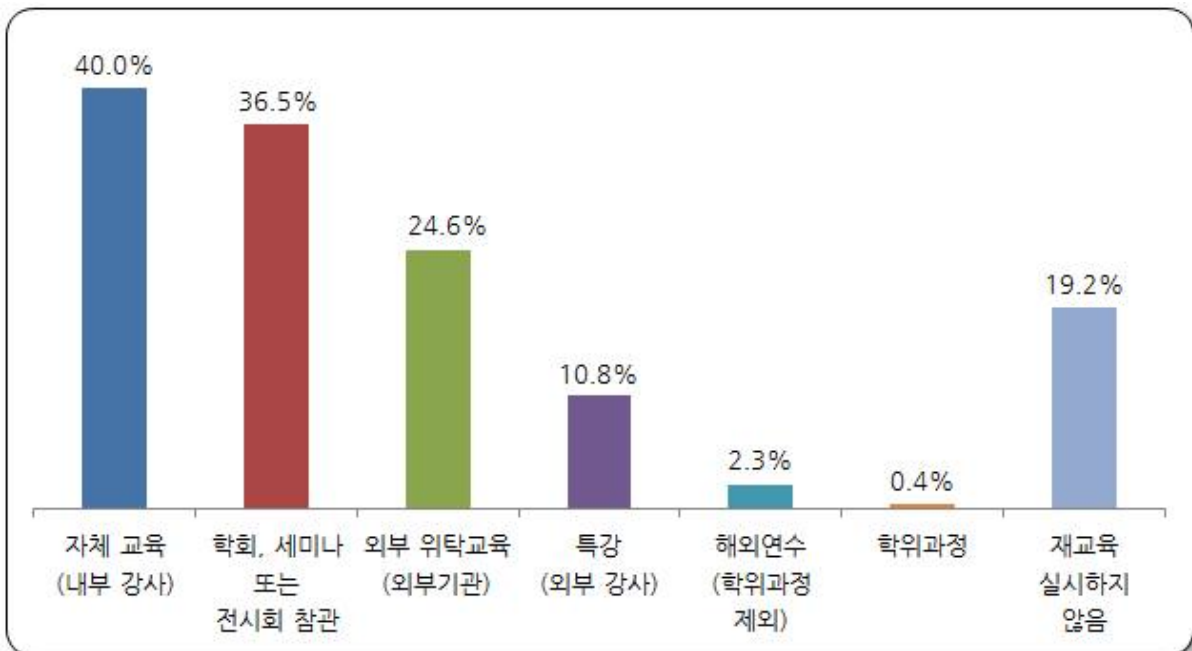
7. 2015년 실시 디자이너 재교육 방법(디자인활용기업 260곳 대상, 중복응답)

문. 2015년 귀사에서 실시한 디자이너 재교육 방법은 무엇인지 모두 선택해주세요.
 [디자인활용기업-문20]

조사결과

□ 디자인활용기업 260곳을 대상으로 2015년에 실시한 디자이너 재교육 방법에 대해 질문한 결과, ‘자체 교육(내부 강사)’이라는 의견이 40.0%로 상대적으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘학회, 세미나 또는 전시회 참관’(36.5%), ‘위탁교육(외부기관)’(24.6%), ‘특강(외부강사)’(10.8%) 등의 순으로 높게 나타남. 한편, ‘재교육 실시하지 않음’은 19.2%로 조사됨.

[2015년 실시 디자이너 재교육 방법]



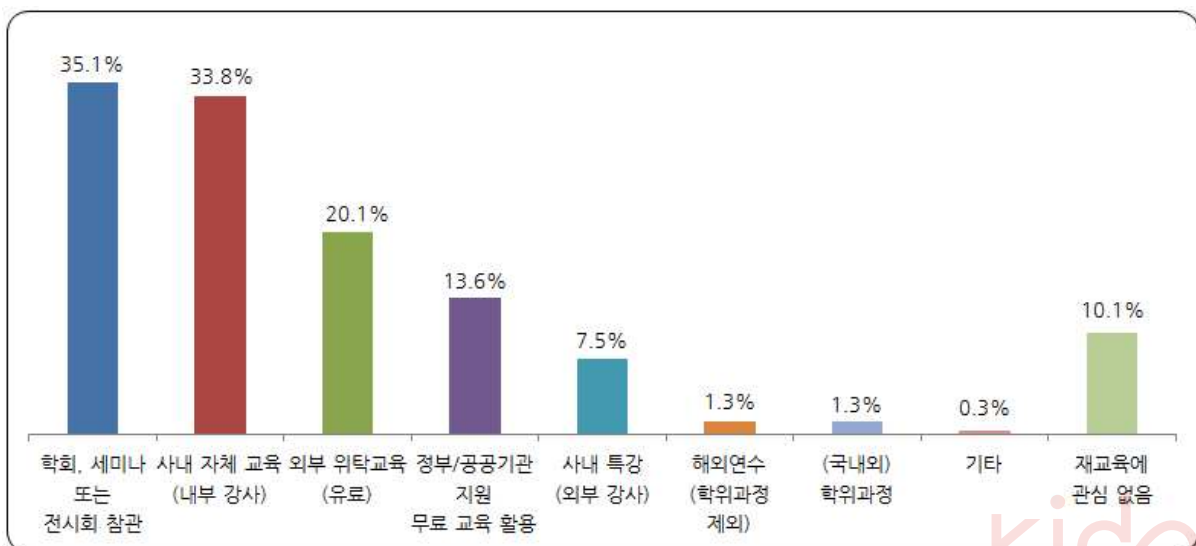
8. 선호하는 디자이너 재교육 방법(중복응답)

문. 귀사에서 선호하는 디자이너 재교육 방법은 무엇입니까?
 [디자인전문기업-문20 / 디자인활용기업-문21]

조사결과

- 선호하는 디자이너 재교육 방법에 대해 알아본 결과, ‘학회, 세미나 또는 전시회 참관’이라는 의견이 35.1%로 상대적으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘사내 자체 교육(내부 강사)’(33.8%), ‘외부 위탁교육(유료)’(20.1%), ‘정부/공공기관 지원 무료 교육 활용’(13.6%) 등의 순으로 나타남. 한편, ‘재교육에 관심 없음’은 10.1%임
- 「디자인전문기업」에서는 ‘정부/공공기관 지원 무료 교육 활용’(58.3%), ‘학회, 세미나 또는 전시회 참관’(41.7%), ‘사내 자체 교육(내부강사)’(22.9%) 등의 순으로 높게 나타난 반면, 「디자인활용기업」에서는 ‘사내 자체 교육(내부강사)’(35.8%), ‘학회, 세미나 또는 전시회 참관’(33.8%), ‘외부 위탁교육(유료)’(21.5%) 등의 순으로 높은 비율을 나타냄.

[선호하는 디자이너 재교육 방법]



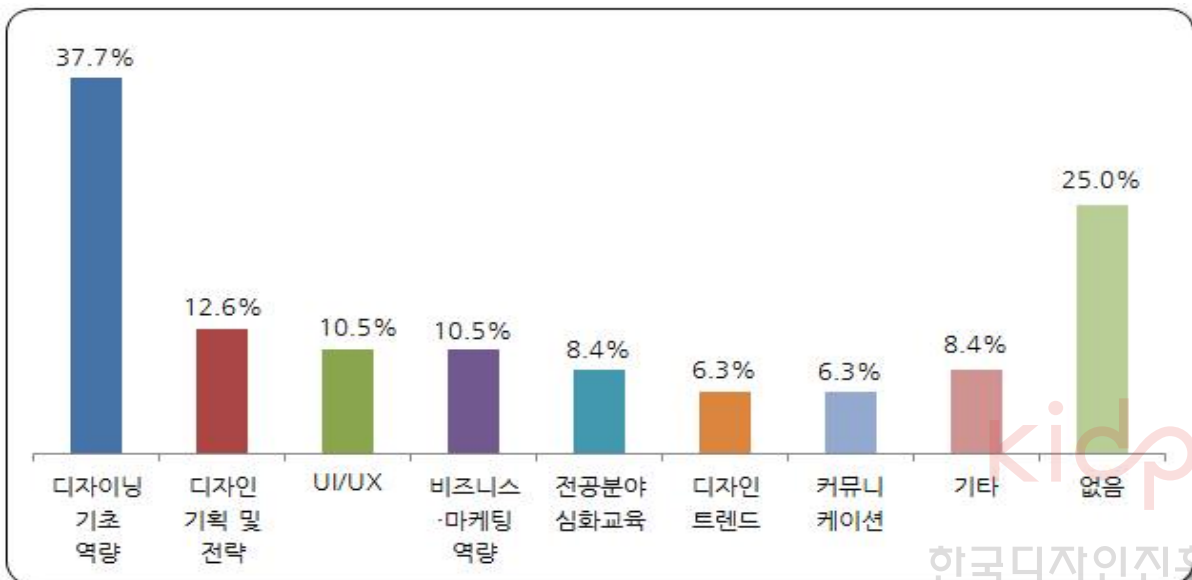
9. 직원들에게 가장 필요한 디자인 교육(디자인전문기업 48곳 대상, 중복응답)

문. 현재 직원들에게 가장 필요한 디자인 교육은 무엇입니까?
 [디자인전문기업-문21]

조사결과

□ 디자인전문기업 48곳을 대상으로 현재 직원들에게 가장 필요한 디자인 교육에 대해 질문한 결과, ‘디자인 기초 역량’이라는 의견이 37.7%(디자인 기초 역량 14.6%, 표현력 교육 6.3%, 아이디어 도출을 위한 발상기법 6.3%, 소프트웨어 프로그램 사용 4.2%, 컨셉도출 2.1%, 디자인 조형감 교육 2.1%, CMF 교육 2.1%)로 상대적으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘디자인 기획 및 전략’ 12.6%(디자인 기획 6.3%, 디자인 전략 및 기획 6.3%), ‘UI/UX’ 10.5%(UI/UX 6.3%, UX디자인의 심화교육 2.1%, UX프로젝트 실사례[자동차 AVN, 디지털 사이니지 등 Information] 2.1%), ‘비즈니스·마케팅 역량’ 10.5%(마케팅 전략 4.2%, 브랜딩 2.1%, 비즈니스 역량 2.1%, 산업현장에서 프로젝트를 이끌어 갈 수 있도록 역량을 키우는 교육 2.1%), ‘전공분야 심화교육’ 8.4%(공간 디자인 2.1%, 제품 디자인 2.1%, 스마트카 2.1%, 서비스 디자인 2.1%), ‘디자인 트렌드’ 6.3%(디자인 트렌드조사·분석 4.2%, 디자인 트렌드 및 디자인 접근 방법론 2.1%), ‘커뮤니케이션’ 6.3%(타분야 정보와 협업에 필요한 소통능력 관련 교육 4.2%, Presentation skill 2.1%), 기타 8.4%(대학원 학위 과정 4.2%, 융합역량 4.2%) 순으로 높게 나타남. 한편, ‘없다’라는 의견은 25.0%임.

[직원들에게 가장 필요한 디자인 교육]



10. 디자이너 업무 능력 향상을 위해 필요한 재교육

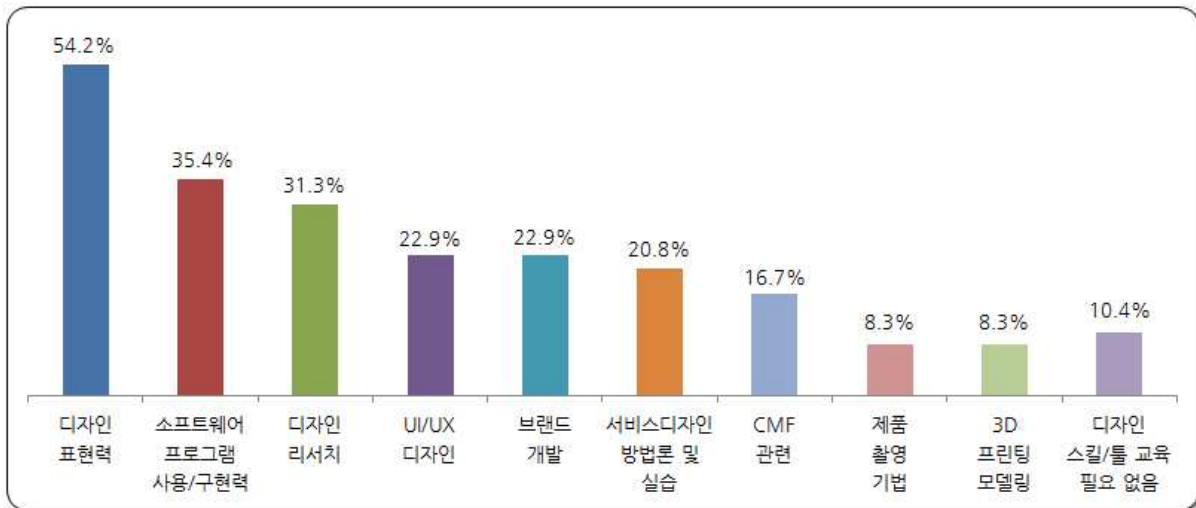
: 디자인 스킬·툴 교육(디자인전문기업 48곳 대상, 중복응답)

문. 귀사 디자이너들의 업무 능력 향상을 위해 필요한 재교육은 무엇입니까? (모두 선택해 주세요.)
[디자인전문기업-문22]

조사결과

- 디자인전문기업 48곳을 대상으로 디자이너 업무 능력 향상을 위해 필요한 재교육 중 디자인 스킬·툴 교육에 대해 분석한 결과, ‘디자인 표현력’이라는 의견이 54.2%로 상대적으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘소프트웨어 프로그램 사용/구현력’(35.4%), ‘디자인 리서치’(31.3%), ‘UI/UX 디자인’(22.9%), ‘브랜드 개발’(22.9%), ‘서비스디자인 방법론 및 실습’(20.8%) 등의 순으로 높게 나타남. 한편, ‘교육 필요 없음’이라는 의견은 10.4%로 조사됨.

[디자이너 업무 능력 향상을 위해 필요한 재교육 : 디자인 스킬·툴 교육]



11. 디자이너 업무 능력 향상을 위해 필요한 재교육

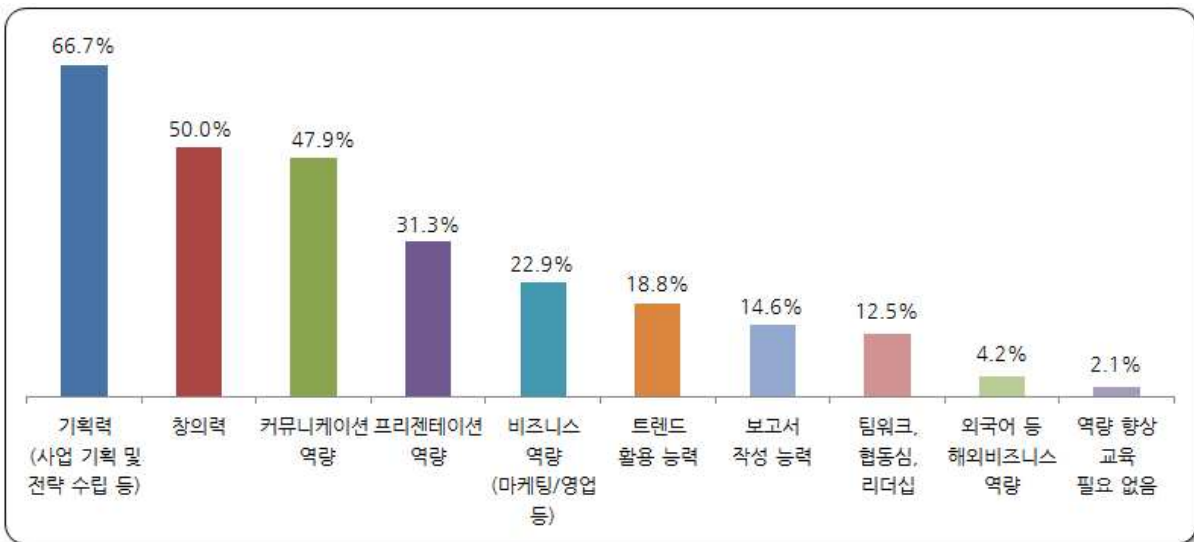
: 역량 향상 교육(디자인전문기업 48곳 대상, 중복응답)

문. 귀사 디자이너들의 업무 능력 향상을 위해 필요한 재교육은 무엇입니까? (모두 선택해 주세요.)
[디자인전문기업-문22]

조사결과

- 디자인전문기업 48곳을 대상으로 디자이너 업무 능력 향상을 위해 필요한 재교육 중 역량 향상 교육에 대해 질문한 결과, ‘기획력’이라는 의견이 66.7%로 상대적으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘창의력’(50.0%), ‘커뮤니케이션 역량’(47.9%), ‘프리젠테이션 역량’(31.3%), ‘비즈니스 역량’(22.9%), ‘트렌드 활용 능력’(18.8%) 등의 순으로 높게 나타남. 한편, ‘교육 필요 없음’은 2.1%로 조사됨.

[디자이너 업무 능력 향상을 위해 필요한 재교육 : 역량 향상 교육]



12. 디자이너 업무 능력 향상을 위해 필요한 재교육 내용

(디자인활용기업 260곳 대상, 중복응답)

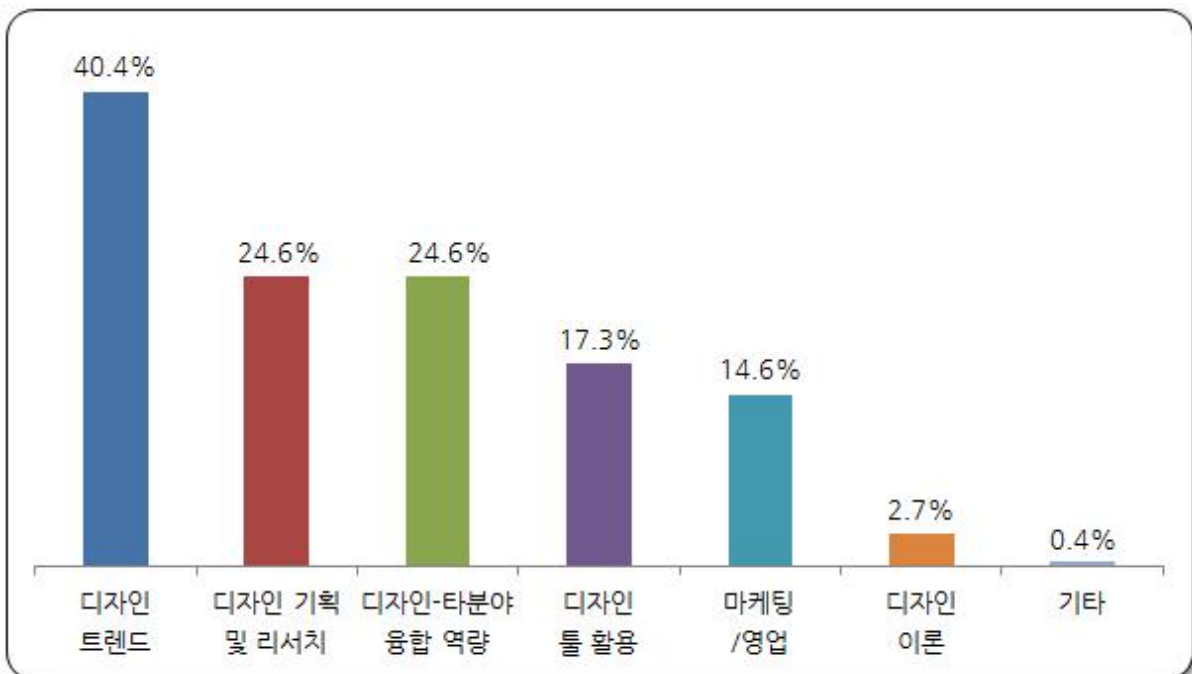
문. 디자이너 업무 능력 향상을 위해 **필요한 재교육 내용**을 선택해주세요.

[디자인활용기업-문22]

조사결과

- 디자인활용기업 260곳을 대상으로 디자이너 업무 능력 향상을 위해 필요한 재교육 내용에 대해 알아본 결과, ‘디자인 트렌드’라는 의견이 40.4%로 상대적으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘디자인 기획 및 리서치’(24.6%), ‘디자인-타분야 융합 역량’(24.6%), ‘디자인 툴 활용’(17.3%), ‘마케팅·영업’(14.6%) 등의 순으로 높게 나타남.

[디자이너 업무 능력 향상을 위해 필요한 재교육 내용]



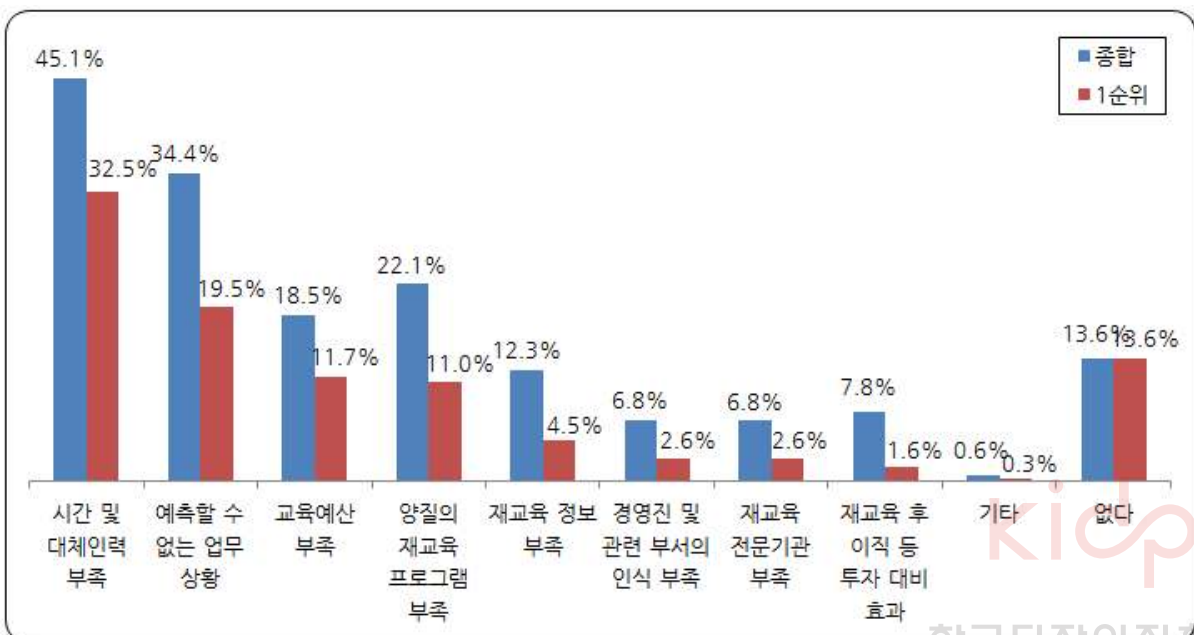
13. 디자이너 재교육 시 가장 큰 애로사항

문. 디자이너 재교육 시 가장 큰 애로사항은 무엇입니까? 순서대로 두 개를 선택해 주십시오.
 [디자인전문기업-문23 / 디자인활용기업-문23]

조사결과

- 디자이너 재교육 시 가장 큰 애로사항에 대해 살펴본 결과, ‘시간 및 대체인력 부족’이라는 응답이 종합 45.1%(1순위 32.5%)로 상대적으로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘예측할 수 없는 업무 상황’(종합 34.4%, 1순위 19.5%), ‘양질의 재교육 프로그램 부족’(종합 22.1%, 1순위 11.0%), ‘교육예산 부족’(종합 18.5%, 1순위 11.7%), ‘재교육 정보 부족’(종합 12.3%, 1순위 4.5%) 등의 순으로 나타남.
- 「디자인전문기업」에서는 ‘예측할 수 없는 업무 상황’(종합 58.3%, 1순위 37.5%), ‘시간 및 대체인력 부족’(종합 47.9%, 1순위 22.9%), ‘교육예산 부족’(종합 35.4%, 1순위 22.9%) 등의 순으로 높게 나타난 반면, 「디자인활용기업」에서는 ‘시간 및 대체인력 부족’(종합 44.6%, 1순위 34.2%), ‘예측할 수 없는 업무 상황’(종합 30.0%, 1순위 16.2%), ‘양질의 재교육 프로그램 부족’(종합 21.5%, 1순위 11.2%) 등의 순으로 높은 비율을 나타냄.

[디자이너 재교육 시 가장 큰 애로사항]



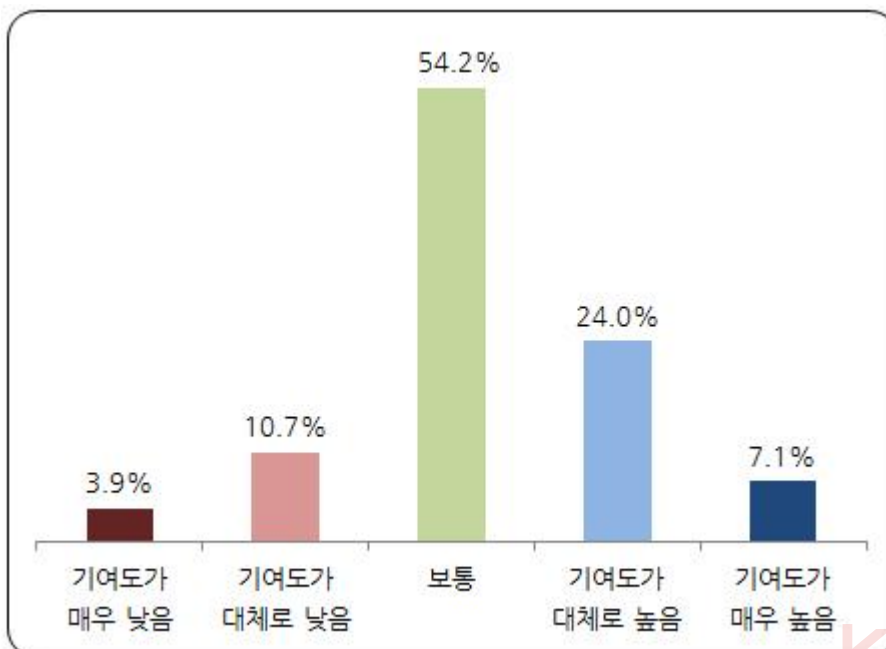
14. 대학 디자인 전공 교육의 실제 디자인 업무에 대한 기여도

문. 대학의 디자인 전공 교육이 실제 디자인 업무에 기여하는 바는 어느 정도라고 생각하십니까?
 [디자인전문기업-문24 / 디자인활용기업-문24]

조사결과

- 대학의 디자인 전공 교육이 실제 디자인 업무에 얼마나 기여하고 있다고 생각하는지를 알아본 결과, ‘기여도가 높다’라는 긍정적 평가는 31.2%(매우 높음 7.1%, 대체로 높음 24.0%)로 나타난 반면, ‘기여도가 낮다’라는 부정적 평가는 14.6%(매우 낮음 3.9%, 대체로 낮음 3.9%)로 조사되어, 긍정적 평가가 부정적 평가에 비해 상대적으로 높게 나타남. 한편, ‘보통’이라는 의견은 54.2%로 나타남.
- ‘기여도가 높다’ 라는 긍정적 평가는 상용근로자 수가 많을수록 높게 나타난 반면, ‘기여도가 낮다’ 라는 평가는 ‘디자인전문기업’(20.8%)와 ‘개인 사업체’(23.3%)에서 상대적으로 높은 비율을 보이고 있음.

[대학 디자인 전공 교육의 실제 디자인 업무에 대한 기여도]



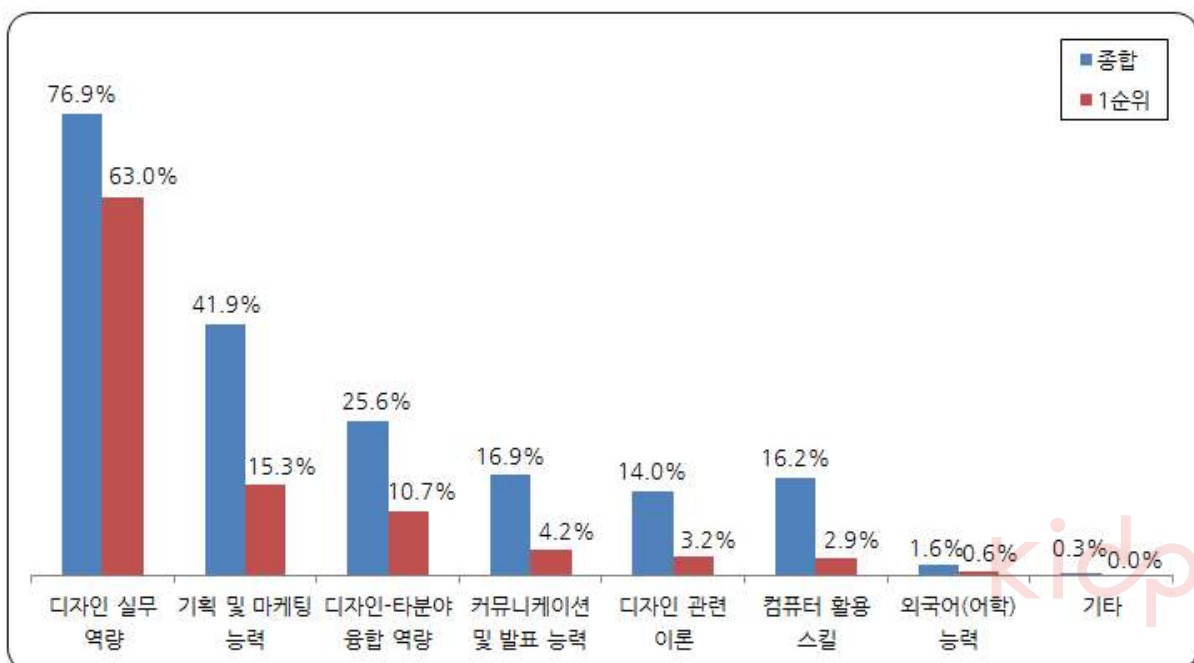
15. 대학의 디자인 전공 교육이 가장 시급히 보강해야 할 교육

문. 대학 디자인 전공 교육에서 시급히 보강되어야 할 교육은 무엇입니까?
 순서대로 2개 선택해주시요.
 [디자인전문기업-문25 / 디자인활용기업-문25]

조사결과

- 대학의 디자인 전공 교육에서 시급히 보강되어야 할 교육에 대해 질문한 결과, ‘디자인 실무 역량’이라는 응답이 종합 76.9%(1순위 63.0%)로 상대적으로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘기획 및 마케팅 능력’(종합 41.9%, 1순위 15.3%), ‘디자인-타분야 융합 역량’(종합 25.6%, 1순위 10.7%), ‘커뮤니케이션 및 발표 능력’(종합 16.9%, 1순위 4.2%) 등의 순으로 높게 나타남.
- 「디자인 실무 역량」이라는 의견은 ‘상용근로자 수 50인 이상’(종합 80.8%, 1순위 61.6%)에서 상대적으로 높게 나타난 반면, 「기획 및 마케팅 능력」이라는 의견은 ‘디자인전문기업’(종합 56.3%, 1순위 20.8%)와 ‘개인사업체’(종합 51.2%, 1순위 25.6%)에서, 그리고 「디자인-타분야 융합 역량」이라는 의견은 ‘상용근로자 수 50인 이상’(종합 29.3%, 1순위 12.1%) 사업체에서 상대적으로 높게 나타남.

[대학의 디자인 전공 교육이 가장 시급히 보강해야 할 교육]



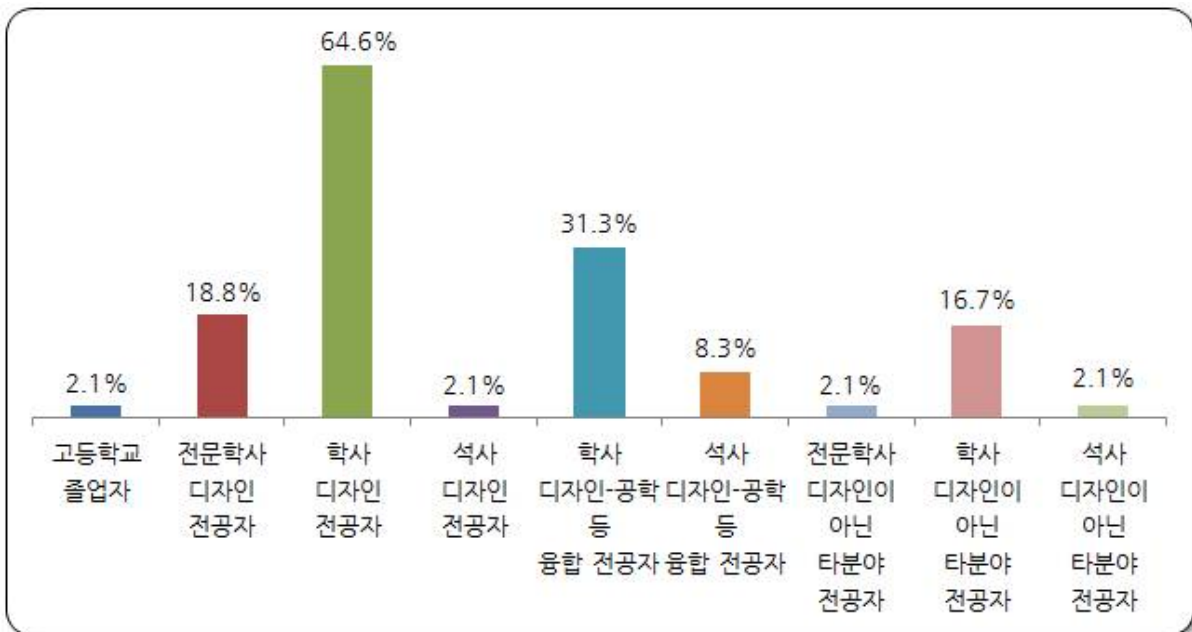
16. 디자이너 채용시 가장 선호하는 교육(학위) 수준(디자인전문기업 48곳 대상)

문. 디자이너 채용시 가장 선호하는 교육(학위) 수준은 무엇입니까?
 [디자인전문기업-문26]

조사결과

□ 디자인전문기업 48곳을 대상으로 디자이너 채용시 가장 선호하는 교육(학위) 수준에 대해 알아본 결과, ‘디자인 전공 학사’라는 응답이 64.6%로 상대적으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘융합 전공 학사’(31.3%), ‘디자인 전공 전문학사’(18.8%), ‘타분야 전공 학사’(16.7%) 등의 순으로 높게 나타남.

[디자이너 채용 시 가장 선호하는 교육(학위) 수준]



5 유망직종 분야 자격증

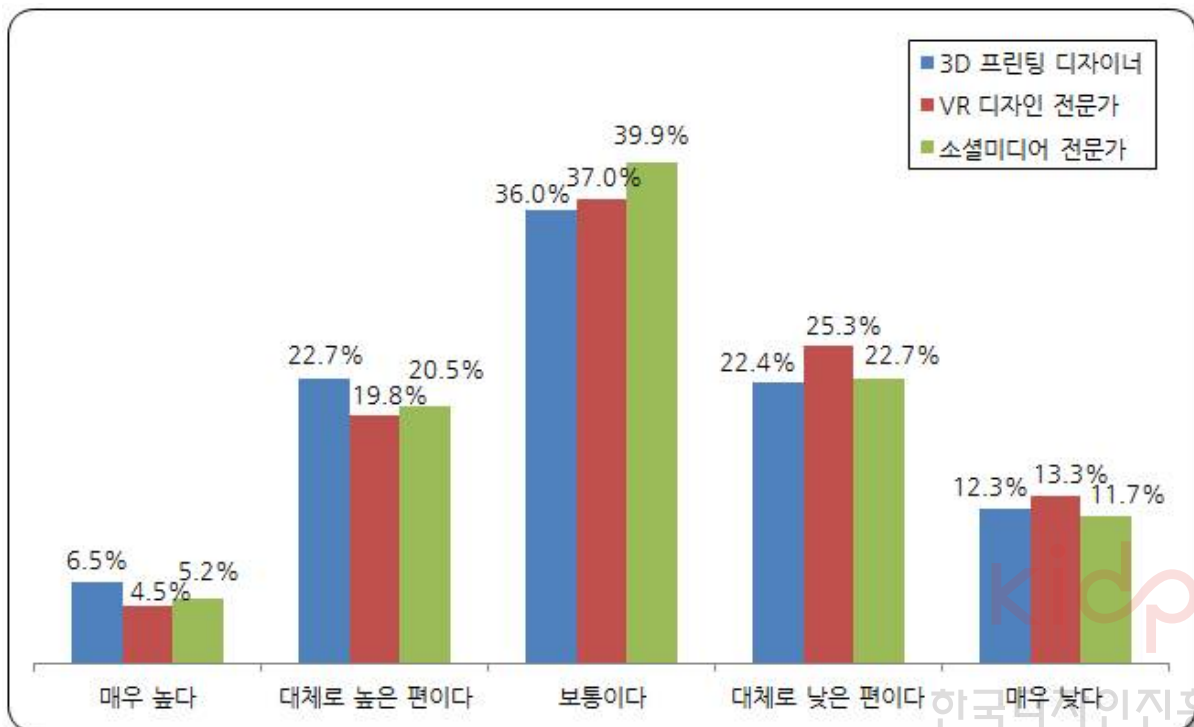
1. 유망직종 분야 자격증에 대한 관심도

문. 현재 연구개발중인 아래 3가지 자격증에 대한 귀사의 관심도는 어느 정도입니까?
 [디자인전문기업-문27 / 디자인활용기업-문26]

조사결과

- 유망직종 분야 3가지 자격증에 대한 디자인 관련 업체들의 관심도를 알아본 결과, '3D 프린팅 디자이너'에 대한 관심도가 5점 평균 2.89점(높음 29.2%, 낮음 34.7%)으로 상대적으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 '소셜미디어 전문가'(5점 평균 2.85점, 높음 25.6%, 낮음 34.4%), 'VR 디자인 전문가'(5점 평균 2.77점, 높음 24.4%, 낮음 38.6%) 순으로 조사됨.
- 「디자인전문기업」에서는 '소셜미디어 전문가'에 대한 관심도가 5점 평균 2.94점(높음 27.1%, 낮음 33.3%)으로 상대적으로 가장 높게 나타난 반면, 「디자인활용기업」에서는 '3D 프린팅 디자이너'에 대한 관심도가 5점 평균 2.88점(높음 28.8%, 낮음 35.0%)으로 가장 높게 나타남.

[유망직종 분야 자격에 대한 관심도]



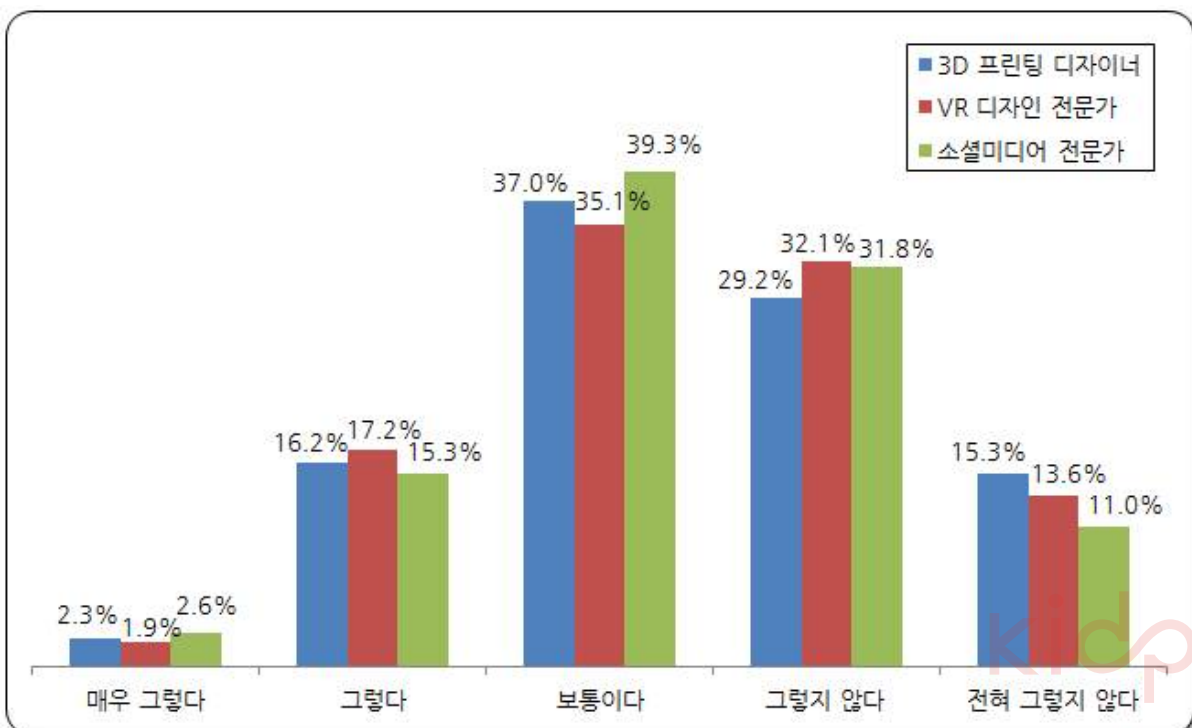
2. 유망직종 분야 자격증 취득 인력에 대한 채용 의향

문. 귀사에서는 향후 아래 자격증을 취득한 인력을 채용할 의향이 있으십니까?
 [디자인전문기업-문28 / 디자인활용기업-문27]

조사결과

- 유망직종 분야 3가지 자격증 취득 인력에 대한 채용 의향을 살펴본 결과, ‘소셜미디어 전문가’에 대한 채용 의향이 5점 평균 2.67점(그렇다 17.9%, 그렇지 않다 42.9%)으로 상대적으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘VR 디자인 전문가’(5점 평균 2.62점, 그렇다 19.2%, 그렇지 않다 45.8%), ‘3D 프린팅 디자이너’(5점 평균 2.61점, 그렇다 18.5%, 그렇지 않다 44.5%) 순으로 조사됨.
- 「디자인전문기업」에서는 ‘소셜미디어 전문가’에 대한 채용 의향이 5점 평균 2.85점(그렇다 22.9%, 그렇지 않다 33.3%)으로 상대적으로 높게 나타난 가운데, 「디자인활용기업」에서도 역시 ‘소셜미디어 전문가’에 대한 채용 의향이 5점 평균 2.63점(그렇다 16.9%, 그렇지 않다 44.6%)으로 상대적으로 높게 나타남.

[유망직종 분야 자격증 취득 인력에 대한 채용 의향]



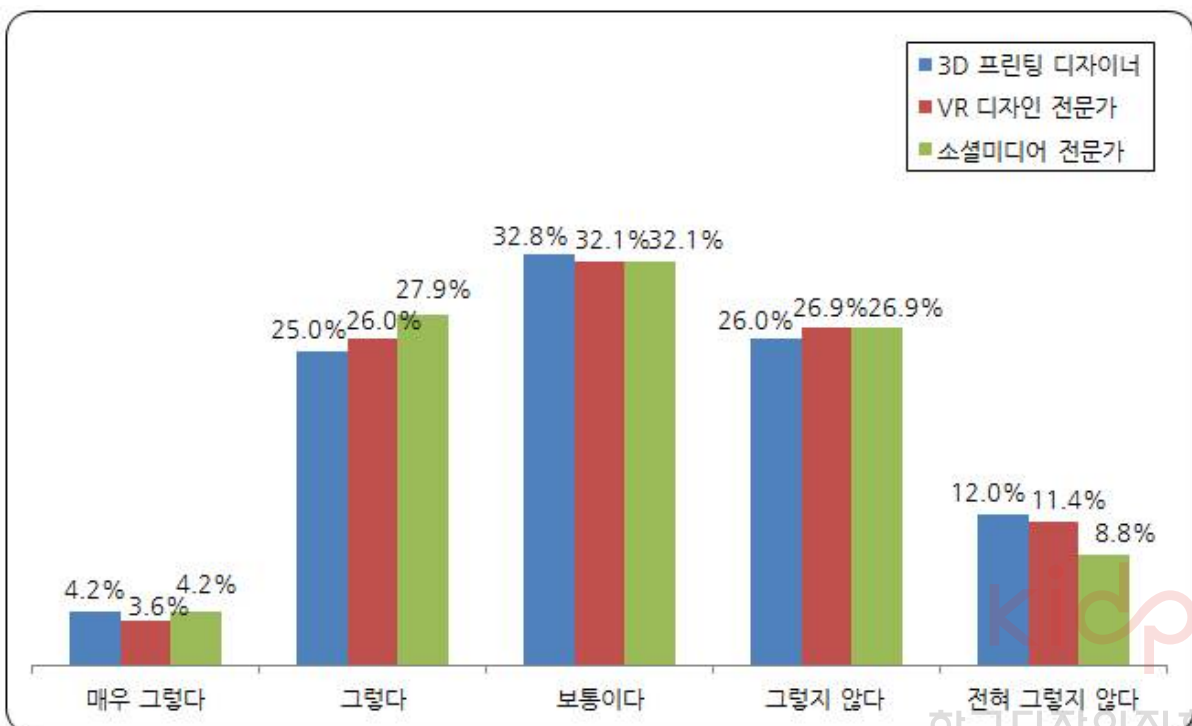
3. 유망직종 분야 자격증 취득 인력의 회사에의 유용성

문. 귀사에서는 아래 자격증을 취득한 인력이 회사에 유용할 것이라고 생각하십니까?
 [디자인전문기업-문29 / 디자인활용기업-문28]

조사결과

- 유망직종 분야 3가지 자격증 취득 인력이 회사에 얼마나 유용할 것으로 생각하는지에 대해 질문한 결과, ‘소셜미디어 전문가’에 대한 유용성이 5점 평균 2.92점(그렇다 32.1%, 그렇지 않다 35.7%)으로 상대적으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘VR 디자인 전문가’(5점 평균 2.83점, 그렇다 29.5%, 그렇지 않다 38.3%), ‘3D 프린팅 디자이너’(5점 평균 2.83점, 그렇다 29.2%, 그렇지 않다 38.0%) 순으로 높게 나타남.
- 「디자인전문기업」에서는 ‘소셜미디어 전문가’에 대한 유용성 평가가 5점 평균 3.00점(그렇다 35.4%, 그렇지 않다 33.3%)으로 상대적으로 높게 나타난 가운데, 「디자인활용기업」에서도 역시 ‘소셜미디어 전문가’에 대한 유용성이 5점 평균 2.90점(그렇다 31.5%, 그렇지 않다 36.2%)으로 상대적으로 높게 나타남.

[유망직종 분야 자격증 취득 인력의 회사에의 유용성]



첨 부 - 조사 설문지



※ 디자인전문기업 설문

1 주력 디자인 분야

문1) 귀사의 주력 디자인 분야 비중을 작성해 주십시오. 비중의 합은 100%입니다.

분야	범위	주력 비중
① 제품디자인	전기 전자 제품디자인, 다목적 기계 및 공구디자인, 생활/환경용품디자인, 운송기기디자인, 가구디자인, 제조업 회사본부 디자인, 기타 제품디자인	%
② 시각디자인	편집디자인, 식·의약품 패키지디자인, 비식·의약품 패키지디자인, 광고디자인(인쇄매체), 기타 시각디자인	%
③ 디지털/멀티미디어디자인	영상디자인, 웹디자인, 게임디자인, 기타 디지털/멀티미디어디자인	%
④ 공간디자인	건축디자인, 인테리어장식디자인, 전시 및 무대디자인, 인테리어 자재디자인, 익스테리어디자인, 조경 및 레저공간디자인, 리모델링디자인, 건설환경디자인, 토목환경디자인, 기타인테리어디자인	%
⑤ 패션/텍스타일디자인	패션디자인, 기능성패션디자인, 텍스타일디자인, 잡화디자인, 기타패션텍스타일디자인	%
⑥ 서비스디자인	보건의료서비스디자인, 여가/레저서비스디자인, 교육서비스디자인, 커뮤니티서비스디자인, 공공행정서비스디자인, 휴먼인터랙션디자인, 시스템/응용 소프트웨어디자인, 디지털간행물디자인, 기타 인터랙티브미디어디자인	%
⑦ 경험디자인	사용자인터페이스(UI)디자인, 사용자경험(UX)디자인	%
⑧ 산업공예디자인	금속공예, 도자공예, 섬유공예, 목공예, 기타공예	%
⑨ 디자인 인프라(디자인기반기술)	디자인 모형, 디자인 연구개발, 기타디자인서비스	%
⑩ 기타디자인()		%

2 디자인 인력

문2) 2016년 6월 30일 기준 귀사의 인력현황에 대한 질문입니다.

	총 직원 수			디자인 부서 직원 수 (지원인력 포함)			디자이너 수		
	남	여	계	남	여	계	남	여	계
① 상용근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명
② 임시 및 일용근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명
합계(①+②)	명	명	명	명	명	명	명	명	명

- ※ 상용근로자 : 기간 제한 없이 고용되어 인사관리규정의 적용을 받으며 상여금과 각종 수혜를 받는 근로자 또는 사업체 외 1년 이상 고용을 계약한 자
- ※ 임시 및 일용근로자 : 고용계약기간 1년 미만 근로자로 사업체에서 급여를 지급하는 자
- ※ 디자이너 : 디자이너로 고용된 자 중 디자인 관련학과 전공 또는 디자인 직무 관련 자격증 소지자이거나, 디자인 관련학과 또는 자격증 소지자가 아니라도 디자인 업무 경력이 2년 이상인 자



3 디자인 교육

문15) 최근 귀사가 고용한 디자인 인력의 업무수행능력에 대해 어느 정도 만족하십니까?

매우 불만족	대체로 불만족	보통	대체로 만족	매우 만족
①	②	③	④	⑤

문15-1) [문15. 불만족(①, ②) 응답 사업체만] 만족하지 못하는 이유는 무엇입니까?

- ① 기대에 미치지 못하는 실무 능력
- ② 새로운 지식·기술 습득 능력이 낮아서
- ③ 필요한 (전공)분야의 전문인력이 없어서
- ④ 인성, 근무 자세와 태도 등이 만족스럽지 않아서
- ⑤ 기타 ()

문16) 디자인 분야 외에 귀사에서 필요한 인력의 전공 분야는 무엇입니까?

- ① 공학(엔지니어링 전반)
- ② 상경계열(경영학/경제학/회계학/통계학 등)
- ③ 사회과학(심리학/사회학 등)
- ④ 인문학(역사/철학 등)
- ⑤ 자연과학(물리/화학/생물학 등)
- ⑥ 법학
- ⑦ 기타()

문17) 디자인 업무 수행시 실질적으로 디자이너에게 가장 필요한 역량은 무엇입니까?

- ① 창의 역량(사회·문화·경제 환경의 변화와 관련된 복합적 요소를 결합하여 새로운 시장과 가치를 창출할 수 있는 통합적 시각과 직관력)
- ② 비즈니스 역량(창출된 새로운 가치를 구체화하여 시장에서 실현시킬 수 있는 논리력과 시장 지향적 역량)
- ③ 디자인 역량(창출된 아이디어를 디자인 결과물로 구체화시킬 수 있는 감각과 스킬)
- ④ 융합 역량(타분야에 대한 관심과 이해, 소통, 협업, 활용 등을 통해 새로운 차원의 기획이나 개선점, 해결방안 도출을 주도하는 역량)
- ⑤ 기타 역량 ()

문18) 2015년 7월 1일 ~ 2016년 6월 30일 기간동안 귀사가 디자이너 교육을 위해 지출한 비용은 얼마입니까? _____만원

문19) 2015년 귀사에서 실시한 디자이너 재교육 방법은 무엇인지 모두 선택해주세요.

- ① 사내 자체 교육(내부 강사)
- ② 사내 특강(외부 강사)
- ③ 외부 위탁교육(유료)
- ④ 해외연수(학위과정 제외)
- ⑤ (국내외) 학위과정
- ⑥ 학회, 세미나 또는 전시회 참관
- ⑦ 정부/공공기관 지원 무료 교육 활용
- ⑧ 기타()
- ⑨ 재교육 실시하지 않음

문20) 귀사에서 선호하는 디자이너 재교육 방법은 무엇입니까?

- ① 사내 자체 교육(내부 강사)
- ② 사내 특강(외부 강사)
- ③ 외부 위탁교육(유료)
- ④ 해외연수(학위과정 제외)
- ⑤ (국내외) 학위과정
- ⑥ 학회, 세미나 또는 전시회 참관
- ⑦ 정부/공공기관 지원 무료 교육 활용
- ⑧ 기타()
- ⑨ 재교육에 관심 없음

문21) 현재 직원들에게 가장 필요한 디자인 교육은 무엇입니까? _____

문22) 귀사 디자이너들의 업무 능력 향상을 위해 **필요한 재교육은 무엇입니까?** (모두 선택해 주세요.)

문22-1) 디자인 스킬-툴 교육	문22-2) 역량 향상 교육	문22-3) 기타 필요 교육
①-1. 소프트웨어 프로그램 사용/구현력	②-1. 창의력	자유롭게 기록해 주십시오.
①-2. 디자인 표현력	②-2. 커뮤니케이션 역량	
①-3. 디자인 리서치	②-3. 기획력(사업 기획 및 전략 수립 등)	
①-4. CMF 관련	②-4. 비즈니스 역량(마케팅, 영업 등)	
①-5. UI/UX 디자인	②-5. 프리젠테이션 역량	
①-6. 서비스디자인 방법론 및 실습	②-6. 트렌드 활용 능력	
①-7. 제품 촬영 기법	②-7. 외국어 등 해외비즈니스 역량	
①-8. 3D 프린팅 모델링	②-8. 보고서 작성 능력	
①-9. 브랜드 개발	②-9. 팀워크, 협동심, 리더십	
①-10. 기타()	②-10. 기타()	

문23) 디자이너 재교육 시 **가장 큰 애로사항 두 가지를 순서대로 선택해 주십시오.**

1순위:() ⇒ 2순위:()

- ① 교육예산 부족
- ② 예측할 수 없는 업무 상황
- ③ 시간 및 대체인력 부족
- ④ 경영진 및 관련 부서의 인식 부족
- ⑤ 양질의 재교육 프로그램 부족
- ⑥ 재교육 정보 부족
- ⑦ 재교육 전문기관 부족
- ⑧ 재교육 후 이직 등 투자 대비 효과
- ⑨ 기타 ()

문24) 대학의 디자인 전공 교육이 실제 디자인 업무에 어느 정도 기여한다고 보십니까?

기여도가 매우 낮음	기여도가 대체로 낮음	보통	기여도가 대체로 높음	기여도가 매우 높음
①	②	③	④	⑤

문25) 대학의 디자인 전공 교육이 가장 시급히 보강해야 할 **교육 두 가지를 선택해 주십시오.**

1순위:() ⇒ 2순위:()

- ① 디자인 실무 역량
- ② 디자인 관련 이론
- ③ 기획 및 마케팅 능력
- ④ 컴퓨터 활용 스킬
- ⑤ 외국어(어학) 능력
- ⑥ 커뮤니케이션 및 발표 능력
- ⑦ 디자인-타분야 융합 역량
- ⑧ 기타 ()

문26) 디자이너 채용시 가장 선호하는 교육(학위) 수준은 무엇입니까?

- ① 고등학교 졸업자(디자인 특성화고등학교 등)
- 디자인 전공자 : ② 전문학사(2~3년제 대학 졸업자) ③ 학사 ④ 석사 ⑤ 박사
- 디자인-공학 등 융합 전공자 : ⑥ 전문학사 ⑦ 학사 ⑧ 석사 ⑨ 박사
- 디자인이 아닌 타분야 전공자 : ⑩ 전문학사 ⑪ 학사 ⑫ 석사 ⑬ 박사

4 유망직종 분야 자격증

※ 다음은 유망직종분야 자격증 개발과 관련된 내용입니다. 아래 설명을 참고하시어 응답해 주십시오.

3D 프린팅디자이너	3D프린터의 기본개념과 활용방법에 대해 이해하고 디지털 모델링과 G-code 제작 등에 대해 검정
VR 디자인 전문가	가상현실에 대한 개념을 이해하고 목적에 따라 VR콘텐츠를 기획·제작하는 능력을 검정
소셜미디어 전문가	다양한 소셜미디어에 대한 개념과 사례를 알고 있으며 상황과 목적에 맞춰 소셜미디어 제작 능력을 검정

* 상기 자격증 명칭은 가칭임.

문27) 현재 연구·개발중인 아래 3가지 자격증에 대한 귀사의 관심도 어느 정도입니까?

	매우 높다	대체로 높은 편이다	보통이다	대체로 낮은 편이다	매우 낮다
3D 프린팅 디자이너	①	②	③	④	⑤
VR 디자인 전문가	①	②	③	④	⑤
소셜미디어 전문가	①	②	③	④	⑤

문28) 귀사에서는 향후 아래 자격증을 취득한 인력을 채용할 의향이 있으십니까?

	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
3D 프린팅 디자이너	①	②	③	④	⑤
VR 디자인 전문가	①	②	③	④	⑤
소셜미디어 전문가	①	②	③	④	⑤

문29) 귀사에서는 아래 자격증을 취득한 인력이 회사에 유용할 것이라고 생각하십니까?

	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
3D 프린팅 디자이너	①	②	③	④	⑤
VR 디자인 전문가	①	②	③	④	⑤
소셜미디어 전문가	①	②	③	④	⑤

※ 긴 시간동안 성실히 답변해 주신 점에 대해 진심으로 깊이 감사 드립니다. ※

※ 디자인활용기업 설문

1 디자인활용 현황

문B1) 귀사에는 2016년 6월 30일 기준으로 디자인 부서가 있었습니까?

- ① 예 [⇒ 문B1-1로 가세요] ② 아니오 [⇒ 문B2로 가세요]

문B1-1) [문B1의 ① 응답 사업체만] 귀사의 디자인부서는 어떤 형태를 띠고 있는지 모두 선택해 주십시오.

- ① 기업 디자인센터, 디자인연구소 등 독립된 디자인 부서(팀)가 있다
 ② R&D 연구소 등 R&D 관련 부서 내에 디자인 부서(팀)을 운영하고 있다
 ③ 상품기획, 마케팅 등 R&D 이외의 부서에서 디자인 부서(팀)를 운영하고 있다
 ④ 기타()

문B2) 귀사에는 2016년 6월 30일 기준으로 디자이너가 직원으로 종사하고 있었습니까? ① 예 ② 아니오

※ 디자이너 : 디자이너로 고용된 자 중 디자인 관련학과 전공 또는 디자인 직무 관련 자격증 소지자이거나, 디자인 관련학과 또는 자격증 소지자가 아니라도 디자인 업무 경력이 2년 이상인 자

문B3) 2015년 7월 1일~2016년 6월 30일 기간동안 동안 귀사에서 생산하는 제품 및 제공 서비스의 디자인 개발을 위해 전문디자인업체에 용역을 의뢰한 경험이 있으십니까? ① 예 ② 아니오

문B4) 귀사의 디자인 활용 분야 비중을 작성해 주십시오. 활용 비중의 합은 100%입니다.

분야	범위	주력 비중
① 제품디자인	전기 전자 제품디자인, 다목적 기계 및 공구디자인, 생활/환경용품디자인, 운송기기디자인, 가구디자인, 제조업 회사본부 디자인, 기타 제품디자인	%
② 시각디자인	편집디자인, 식·의약품 패키지디자인, 비식·의약품 패키지디자인, 광고디자인(인쇄매체), 기타 시각디자인	%
③ 디지털/멀티미디어디자인	영상디자인, 웹디자인, 게임디자인, 기타 디지털/멀티미디어디자인	%
④ 공간디자인	건축디자인, 인테리어장식디자인, 전시 및 무대디자인, 인테리어 자재디자인, 익스테리어디자인, 조경 및 레저공간디자인, 리모델링디자인, 건설환경디자인, 토목환경디자인, 기타인테리어디자인	%
⑤ 패션/텍스타일디자인	패션디자인, 기능성패션디자인, 텍스타일디자인, 잡화디자인, 기타패션텍스타일디자인	%
⑥ 서비스디자인	보건의료서비스디자인, 여가/레저서비스디자인, 교육서비스디자인, 커뮤니티서비스디자인, 공공행정서비스디자인, 휴먼인터랙션디자인, 시스템/응용 소프트웨어디자인, 디지털간행물디자인, 기타 인터랙티브미디어디자인	%
⑦ 경험디자인	사용자인터페이스(UI)디자인, 사용자경험(UX)디자인	%
⑧ 산업공예디자인	금속공예, 도자공예, 섬유공예, 목공예, 기타공예	%
⑨ 디자인 인프라(디자인기반기술)	디자인 모형, 디자인 연구개발, 기타디자인서비스	%
⑩ 기타디자인()		%

2 디자인 인력

문B5) [디자인 부서 직원 수 및 디자이너 수는 해당 업체만 기입]

2016년 6월 30일 기준 귀사의 인력 현황에 대한 질문입니다.

	총 직원 수			디자인 부서 직원 수 (직원인력 포함)			디자이너 수		
	남	여	계	남	여	계	남	여	계
① 상용근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명
② 임시 및 일용근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명
합계(①+②)	명	명	명	명	명	명	명	명	명

※ 상용근로자 : 기간 제한 없이 고용되어 인사관리규정의 적용을 받으며 상여금과 각종 수혜를 받는 근로자 또는 사업체 외 1년 이상 고용을 계약한 자

※ 임시 및 일용근로자: 고용계약기간 1년 미만 근로자로 사업체에서 급여를 지급하는 자

※ 디자이너: 디자이너로 고용된 자 중 디자인 관련학과 전공 또는 디자인 직무 관련 자격증 소지자이거나, 디자인 관련학과 또는 자격증 소지자가 아니라도 디자인 업무 경력이 2년 이상인 자

문B6) 2016년 6월 30일 기준 귀사의 디자이너 현황에 대한 질문입니다.

* 디자인 분야별에서 한 디자이너가 여러 분야에서 활동 중이라면 **주요 분야 하나를** 기준으로 작성해 주세요.

디자인 분야별	제품 디자인	시각 디자인	디지털/멀티미디어	공간 디자인	패션/텍스타일	서비스 디자인	경험디자인(UX/UI)	산업 공예	디자인 인프라(디자인기반기술)	기타 디자인	계
	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명	문2의 디자이너 계와 동일한지 확인
직급별	사장/부사장급	상무/이사급	부장급	차/과장급	대리급	사원급					
연령별	20대 이하	30대	40대	50대	60세 이상						
학력별	고졸이하	전문대졸	대졸	석사졸	박사졸						

문B7) 귀사에서 가장 필요한 디자이너의 전문 분야는 무엇입니까? 순서대로 두 가지만 선택해 주십시오.

1순위:() ⇒ 2순위:()

- ① 제품디자인
- ② 시각디자인
- ③ 디지털/멀티미디어디자인
- ④ 공간디자인
- ⑤ 패션/텍스타일디자인
- ⑥ 서비스디자인
- ⑦ 경험디자인(UX/UI)
- ⑧ 산업공예디자인
- ⑨ 디자인인프라(디자인기반기술)
- ⑩ 타분야 융합 디자인
- ⑪ 디자인 전략 및 기획
- ⑫ 기타()

문B8) 2015년 7월 1일 ~ 2016년 6월 30일 기간 동안 귀사에 신규 채용된 디자이너는 몇 명입니까?

경력()명, 신입()명 ※ 상용근로자 기준으로 응답



문B15) 귀사의 **적정 디자이너 수**는 몇 명 정도라고 생각하십니까? ()명

※ 상용근로자 기준으로 응답

문B16) 디자인 인력 채용 시 주로 어떤 경로를 활용하고 있습니까? 순서대로 두 가지만 선택해 주십시오.

1순위:() ⇒ 2순위:()

- ① 공공기관 취업 알선센터
- ② 언론매체 및 온라인(취업사이트)을 통한 구인
- ③ 학교 취업상담실
- ④ 인력채용정보회사(헤드헌팅사 포함)
- ⑤ 정부 지자체의 채용박람회
- ⑥ 학연·지연 등 연고 채용
- ⑦ 동종업계 인력 스카우트
- ⑧ 지인의 소개 또는 추천
- ⑨ 기타()

문B17) 귀사는 디자인 인력 채용에 어려움을 겪은 적이 있으십니까? 해당 사항에 모두 선택해 주세요.

- ① 경력직 디자이너 채용에 어려움을 겪었다
- ② 신입 디자이너 채용에 어려움을 겪었다
- ③ 어려움을 겪은 적 없다 [⇒ 문18로 가세요]

문B17-1) [문B17의 ①② 번 응답 사업체만] 디자인 인력 채용이 어려운 가장 큰 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 필요한 역량을 갖춘 전문인력 부족
- ② 취업 희망자의 객관적 능력 파악이 어려움
- ③ 임금이나 근로 조건이 맞지 않아서
- ④ 취업 희망자들의 대기업 취업 선호 현상
- ⑤ 기타()

3 디자인 교육

문B18) 최근 귀사가 고용한 디자인 인력의 업무수행능력에 대해 어느 정도 만족하십니까?

매우 불만족	대체로 불만족	보통	대체로 만족	매우 만족
①	②	③	④	⑤

문B18-1) [문18. 불만족(①, ②) 응답 사업체]

귀사가 고용한 디자인 인력에 대해 만족하지 못하는 이유는 무엇입니까?

- ① 기대에 미치지 못하는 실무 능력
- ② 새로운 지식·기술 습득 능력이 낮아서
- ③ 필요한 (전공)분야의 전문인력이 없어서
- ④ 인성, 근무자세와 태도 등이 만족스럽지 않아서
- ⑤ 기타 ()

문B19) 디자인 업무에서 실질적으로 디자이너에게 가장 필요한 역량은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 창의 역량(사회문화경제 환경의 변화와 관련된 복합적 요소를 결합하여 새로운 시장과 가치를 창출할 수 있는 통합적 시각과 직관력)
- ② 비즈니스 역량(창출된 새로운 가치를 구체화하여 시장에서 실현시킬 수 있는 논리력과 시장 지향적 역량)
- ③ 디자인링 역량(창출된 아이디어를 디자인 결과물로 구체화시킬 수 있는 감각과 스킬)
- ④ 융합 역량(타분야에 대한 관심과 이해, 소통, 협업, 활용 등을 통해 새로운 차원의 기획이나 개선점, 해결방안 도출을 주도하는 역량)
- ⑤ 기타 역량()

4 유망직종 분야 자격증

※ 다음은 유망직종분야 자격증 개발과 관련된 내용입니다. 아래 설명을 참고하시어 응답해 주십시오.

3D 프린팅디자이너	3D프린터의 기본개념과 활용방법에 대해 이해하고 디지털 모델링과 G-code 제작 등에 대해 검정
VR 디자인 전문가	가상현실에 대한 개념을 이해하고 목적에 따라 VR콘텐츠를 기획·제작하는 능력을 검정
소셜미디어 전문가	다양한 소셜미디어에 대한 개념과 사례를 알고 있으며 상황과 목적에 맞춰 소셜미디어 제작 능력을 검정

* 상기 자격증 명칭은 가칭임.

문B26) 현재 연구개발중인 아래 3가지 자격증에 대한 귀사의 관심도 어느 정도입니까?

	매우 높다	대체로 높은 편이다	보통이다	대체로 낮은 편이다	매우 낮다
3D 프린팅 디자이너	①	②	③	④	⑤
VR 디자인 전문가	①	②	③	④	⑤
소셜미디어 전문가	①	②	③	④	⑤

문B27) 귀사에서는 향후 아래 자격증을 취득한 인력을 채용할 의향이 있으십니까?

	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
3D 프린팅 디자이너	①	②	③	④	⑤
VR 디자인 전문가	①	②	③	④	⑤
소셜미디어 전문가	①	②	③	④	⑤

문B28) 귀사에서는 아래 자격증을 취득한 인력이 회사에 유용할 것이라고 생각하십니까?

	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
3D 프린팅 디자이너	①	②	③	④	⑤
VR 디자인 전문가	①	②	③	④	⑤
소셜미디어 전문가	①	②	③	④	⑤

※ 긴 시간동안 성실히 답변해 주신 점에 대해 진심으로 깊이 감사 드립니다. ※