

2024년 기준

# 디자인산업 인력실태조사

Survey on Workforce Status in the Design Industry

디자인산업 인력자원개발협의체  
Sector Council Activation  
for Design Industry



산업통상자원부

KIAST

한국산업기술진흥원

kidp 한국디자인진흥원

# 이용자를 위하여

- 본 보고서는 「2024년 디자인산업 인력실태조사」의 결과를 수록한 것임.
- 본 조사는 1인 기업을 포함한 전문디자인 사업체를 대상으로 당해연도 기준의 인력 현황을 종합적으로 조사하여 그 결과를 수록한 것임.
- 통계 기준 시점은 **2024년(2024년 1월 1일부터 2024년 12월 31일)**임.
- 본 통계 조사는 업종별 및 종사자 규모별 변수를 활용하여 설계되었으며, 분석 시 설계변수를 고려하여 모두 추정을 수행함.
- 통계표의 모든 수치는 반올림되었으므로 세부 항목을 더한 수치와 합계가 일치하지 않을 수 있음.
- 본 보고서에 수록된 통계표 중 중복응답 문항은 비율의 합계가 100.0%를 초과함.
- 통계표에 사용된 부호의 뜻은 다음과 같음.  
[-] 조사는 되었으나 정보가 없는 경우  
[0], [0.0] : 조사 결괏값이 0이거나 0에 근접한 값인 경우
- 본 조사 내용을 인용할 경우, 한국디자인진흥원 자료임을 반드시 명시해야 함.



# 2024년 디자인산업 인력실태조사

## 목차

### 01 조사 개요

1. 조사 목적	3
2. 조사 설계	3
3. 표본 설계	4
4. 조사 내용	9
5. 주요 용어 정의	10
6. 응답자 특성	11

### 02 요약 및 결론

1. 일반 현황 결과	15
2. 인력 실태조사 결과	16
3. 부가조사 결과	26
4. 시사점 및 제언	29

### 03 인력 실태조사 결과

1. 산업인력 현황	35
2. 산업인력 이동 현황	55
3. 산업인력 이동 관련 애로사항	68

### 04 부가조사 결과

1. 외국인력 활용 현황	75
2. 디자인 직무 능력	85
3. 디자인 교육수요 현황	104
4. 친환경 디자인 현황	114
5. 신산업 수요 현황	118
6. 프리랜서 디자이너 활용 현황	126

### 05 부록

1. 설문지	131
--------	-----

## - 표목차

[ 표 1-1 ] 조사 설계	3
[ 표 1-2 ] 모집단 현황	4
[ 표 1-3 ] 최종 표본 배분 현황	5
[ 표 1-4 ] 실사 완료 현황	5
[ 표 1-5 ] 조사 내용(1)	9
[ 표 1-6 ] 조사 내용(2)	10
[ 표 1-7 ] 응답자 특성	11
[ 표 2-1 ] 사업체 매출액 및 연구개발비용	15
[ 표 2-2 ] 디자인 주력분야 비중(1)	15
[ 표 2-3 ] 디자인 주력분야 비중(2)	15
[ 표 2-4 ] 디자인 산업인력 현황	16
[ 표 2-5 ] 업종별 현원 및 부족인원	16
[ 표 2-6 ] 사업체 규모별 현원 및 부족인원	17
[ 표 2-7 ] 권역별 현원 및 부족인원	18
[ 표 2-8 ] 퇴사인력	19
[ 표 2-9 ] 구인인력	20
[ 표 2-10 ] 채용인력	21
[ 표 2-11 ] 채용예상인력	22
[ 표 2-12 ] 부족인원 발생 사유(1)	23
[ 표 2-13 ] 부족인원 발생 사유(2)	23
[ 표 2-14 ] 구인 사유(1+2순위)	24
[ 표 2-15 ] 미충원인원 발생 사유(1+2순위)	25
[ 표 3-1 ] 디자인 산업인력 현황	35
[ 표 3-2 ] 업종별 현원 및 비중	35
[ 표 3-3 ] 업종별 부족인원 및 부족률	36
[ 표 3-4 ] 업종별·연령대별 인력 분포	36
[ 표 3-5 ] 업종별·성별 분포	37
[ 표 3-6 ] 업종별 정규직 및 비정규직 분포	37
[ 표 3-7 ] 사업체 규모별 현원 및 비중	38
[ 표 3-8 ] 사업체 규모별 부족인원 및 부족률	38

# 목 차

# 2024년 디자인산업 인력실태조사

## 표목차

[ 표 3-9 ] 사업체 규모별·연령대별 인력 분포 .....	39
[ 표 3-10 ] 사업체 규모별·성별 분포 .....	39
[ 표 3-11 ] 사업체 규모별 정규직 및 비정규직 분포 .....	40
[ 표 3-12 ] 권역별 현원 및 비중 .....	40
[ 표 3-13 ] 권역별 부족인원 및 부족률 .....	41
[ 표 3-14 ] 권역별·연령대별 인력 분포 .....	41
[ 표 3-15 ] 권역별·성별 분포 .....	42
[ 표 3-16 ] 권역별 정규직 및 비정규직 분포 .....	42
[ 표 3-17 ] 직무별 인력 현황 .....	43
[ 표 3-18 ] 직무별 학력·전공별 인력 현황 .....	44
[ 표 3-19 ] 직무별 부족인원 및 부족률 .....	45
[ 표 3-20 ] 직무별 학력·전공별 부족인원 및 부족률 .....	46
[ 표 3-21 ] 학력별 인력 현황 .....	47
[ 표 3-22 ] 학력별 부족인원 및 부족률 .....	48
[ 표 3-23 ] 전공별 인력 현황(1) .....	49
[ 표 3-24 ] 전공별 인력 현황(2) .....	50
[ 표 3-25 ] 전공별 부족인원 및 부족률(1) .....	51
[ 표 3-26 ] 전공별 부족인원 및 부족률(2) .....	52
[ 표 3-27 ] 연구개발부서(팀) 보유 여부 .....	53
[ 표 3-28 ] 업종별 연구개발부서(팀) 인력 .....	53
[ 표 3-29 ] 사업체 규모별 연구개발부서(팀) 인력 .....	54
[ 표 3-30 ] 권역별 연구개발부서(팀) 인력 .....	54
[ 표 3-31 ] 업종별 퇴사인력 .....	55
[ 표 3-32 ] 사업체 규모별 퇴사인력 .....	56
[ 표 3-33 ] 권역별 퇴사인력 .....	56
[ 표 3-34 ] 직무별 퇴사인력 .....	57
[ 표 3-35 ] 업종별 구인인력 .....	58

- 표목차

[ 표 3-36 ] 사업체 규모별 구인인력	59
[ 표 3-37 ] 권역별 구인인력	59
[ 표 3-38 ] 직무별 구인인력	60
[ 표 3-39 ] 업종별 채용인력	61
[ 표 3-40 ] 사업체 규모별 채용인력	62
[ 표 3-41 ] 권역별 채용인력	62
[ 표 3-42 ] 직무별 채용인력	63
[ 표 3-43 ] 업종별 2025년 채용예상인력	64
[ 표 3-44 ] 사업체 규모별 2025년 채용예상인력	65
[ 표 3-45 ] 권역별 2025년 채용예상인력	65
[ 표 3-46 ] 학력별 2025년 채용예상인력	66
[ 표 3-47 ] 전공별 2025년 채용예상인력	66
[ 표 3-48 ] 경력유무별 2025년 채용예상인력	67
[ 표 3-49 ] 고용형태별 2025년 채용예상인력	67
[ 표 3-50 ] 부족인원 발생 사유(1)	68
[ 표 3-51 ] 부족인원 발생 사유(2)	68
[ 표 3-52 ] 구인 사유(1+2순위)	69
[ 표 3-53 ] 미충원인원 발생 사유(1+2순위)	70
[ 표 3-54 ] 채용인원 만족도	71
[ 표 4-1 ] 외국인력 활용업체 현황	75
[ 표 4-2 ] 향후 외국인력 활용 의향	76
[ 표 4-3 ] 외국인력을 활용하지 않는 이유	77
[ 표 4-4 ] 외국인력 활용 관련 개선 요구사항(1+2순위)	78
[ 표 4-5 ] 외국인력 계속 활용 의향	79
[ 표 4-6 ] 외국인력 활용 시 필요한 인력의 학력	80
[ 표 4-7 ] 외국인력 활용 제도	81
[ 표 4-8 ] 외국전문인력(E-7) 활용 이유(1+2순위)	82

# 2024년 디자인산업 인력실태조사

## 표목차

[ 표 4-9 ] 외국전문인력(E-7) 활용 관련 애로사항(1+2순위) .....	83
[ 표 4-10 ] 외국전문인력(E-7) 활용 관련 개선 요구사항(1+2순위) ·	84
[ 표 4-11 ] 디자인 직무 능력_종합 .....	85
[ 표 4-12 ] 디자인 직무 능력_사업 및 전략 기획 .....	86
[ 표 4-13 ] 디자인 직무 능력_디자인 프로젝트 기획 .....	87
[ 표 4-14 ] 디자인 직무 능력_디자인 기획 및 콘셉트 개발 .....	88
[ 표 4-15 ] 디자인 직무 능력_디자인 리서치 .....	89
[ 표 4-16 ] 디자인 직무 능력_선행디자인 연구 .....	90
[ 표 4-17 ] 디자인 직무 능력_아이디어 발상 및 표현과 구체화 ·	91
[ 표 4-18 ] 디자인 직무 능력_디자인 설계, 모델링 및 도면 작성	92
[ 표 4-19 ] 디자인 직무 능력_디자인/콘텐츠 개발용 Tool 및 소프트웨어 활용 .....	93
[ 표 4-20 ] 디자인 직무 능력_시제품/시안/프로토타입 개발 .....	94
[ 표 4-21 ] 디자인 직무 능력_사용자평가/사용성 테스트 .....	95
[ 표 4-22 ] 디자인 직무 능력_브랜드 개발 .....	96
[ 표 4-23 ] 디자인 직무 능력_제품 및 서비스의 제작/생산/양산 관리 ·	97
[ 표 4-24 ] 디자인 직무 능력_촬영 .....	98
[ 표 4-25 ] 디자인 직무 능력_디자인 콘텐츠 유통/퍼블리싱 .....	99
[ 표 4-26 ] 디자인 직무 능력_프레젠테이션/보고서/문서 작성 ..	100
[ 표 4-27 ] 디자인 직무 능력_마케팅/영업 .....	101
[ 표 4-28 ] 디자인 직무 능력_지식재산권 관리 .....	102
[ 표 4-29 ] 디자인 직무 능력_제품 및 서비스 사후관리 .....	103
[ 표 4-30 ] 업무능력향상을 위해 필요한 교육 분야 중요도(가중 평균) ·	104
[ 표 4-31 ] 업무능력향상을 위해 필요한 교육(디자인 역량) .....	105
[ 표 4-32 ] 업무능력향상을 위해 필요한 교육(비즈니스 역량) ..	106
[ 표 4-33 ] 업무능력향상을 위해 필요한 교육(신기술 융합 역량) ·	106
[ 표 4-34 ] 실시한 디자이너 교육 방법(1) .....	108
[ 표 4-35 ] 실시한 디자이너 교육 방법(2) .....	108

## - 표목차

[ 표 4-36 ] 선호 교육 시기(1+2순위) .....	109
[ 표 4-37 ] 선호 교육 시간대(1+2순위) .....	110
[ 표 4-38 ] 선호 교육 방식(1+2순위) .....	111
[ 표 4-39 ] 디자이너 교육 관련 애로사항(1+2순위) .....	112
[ 표 4-40 ] 디자인 전문인력 교육을 위해 필요로 하는 정부 정책 (1+2순위) .....	113
[ 표 4-41 ] 친환경 요소 반영 여부 .....	114
[ 표 4-42 ] 친환경 요소 고려 여부 .....	115
[ 표 4-43 ] 친환경 요소를 고려한 디자인의 산업 확장에 어려움 (1+2순위) .....	116
[ 표 4-44 ] 친환경 요소를 고려한 디자인 역량 향상을 위해 필요한 교육 (1+2순위) .....	117
[ 표 4-45 ] 디자인 관련 유망 신산업_종합 .....	118
[ 표 4-46 ] 디자인 관련 유망 신산업_빅데이터 .....	119
[ 표 4-47 ] 디자인 관련 유망 신산업_메타버스 .....	120
[ 표 4-48 ] 디자인 관련 유망 신산업_사물인터넷 .....	121
[ 표 4-49 ] 디자인 관련 유망 신산업_인공지능 .....	122
[ 표 4-50 ] 디자인 관련 유망 신산업_실감형 콘텐츠 .....	123
[ 표 4-51 ] 디자인 관련 유망 신산업_무인이동체 .....	124
[ 표 4-52 ] 디자인 관련 유망 신산업_3D 프린터 운용 .....	125
[ 표 4-53 ] 프리랜서 디자이너 활용 여부 .....	126
[ 표 4-54 ] 프리랜서 디자이너 평균 활용 기간 .....	127
[ 표 4-55 ] 프리랜서 디자이너 평균 경력 .....	128
[ 표 4-56 ] 프리랜서 디자이너 담당 업무 .....	129
[ 표 4-57 ] 프리랜서 디자이너 활용 이유 .....	130

# 2024년 디자인산업 인력실태조사

## 그림목차

[ 그림 2-1 ] 업종별 부족인원 및 부족률 현황	16
[ 그림 2-2 ] 사업체 규모별 부족인원 및 부족률 현황	17
[ 그림 2-3 ] 권역별 부족인원 및 부족률 현황	18
[ 그림 2-4 ] 부족인원 발생 사유	23
[ 그림 2-5 ] 구인 사유(1+2순위)	24
[ 그림 2-6 ] 미충원인원 발생 사유(1+2순위)	25
[ 그림 3-1 ] 부족인원 발생 사유	68
[ 그림 3-2 ] 구인 사유(1+2순위)	69
[ 그림 3-3 ] 미충원인원 발생 사유(1+2순위)	70
[ 그림 3-4 ] 채용인원 만족도	71
[ 그림 4-1 ] 외국인력 활용업체 현황	75
[ 그림 4-2 ] 향후 외국인력 활용 의향	76
[ 그림 4-3 ] 외국인력을 활용하지 않는 이유	77
[ 그림 4-4 ] 외국인력 활용 관련 개선 요구사항(1+2순위)	78
[ 그림 4-5 ] 외국인력 계속 활용 의향	79
[ 그림 4-6 ] 외국인력 활용 시 필요한 인력의 학력	80
[ 그림 4-7 ] 외국인력 활용 제도	81
[ 그림 4-8 ] 외국전문인력(E-7) 활용 이유(1+2순위)	82
[ 그림 4-9 ] 외국전문인력(E-7) 활용 관련 애로사항(1+2순위)	83
[ 그림 4-10 ] 외국전문인력(E-7) 활용 관련 개선 요구사항(1+2순위)	84
[ 그림 4-11 ] 디자인 직무 능력_사업 및 전략 기획	86
[ 그림 4-12 ] 디자인 직무 능력_디자인 프로젝트 기획	87
[ 그림 4-13 ] 디자인 직무 능력_디자인 기획 및 콘셉트 개발	88
[ 그림 4-14 ] 디자인 직무 능력_디자인 리서치	89
[ 그림 4-15 ] 디자인 직무 능력_선행디자인 연구	90
[ 그림 4-16 ] 디자인 직무 능력_아이디어 발상 및 표현과 구체화	91
[ 그림 4-17 ] 디자인 직무 능력_디자인 설계, 모델링 및 도면 작성	92

## - 그림목차

[ 그림 4-18 ] 디자인 직무 능력_디자인/콘텐츠 개발용 Tool 및 소프트웨어 활용	93
[ 그림 4-19 ] 디자인 직무 능력_시제품/시안/프로토타입 개발	94
[ 그림 4-20 ] 디자인 직무 능력_사용자평가/사용성 테스트	95
[ 그림 4-21 ] 디자인 직무 능력_브랜드 개발	96
[ 그림 4-22 ] 디자인 직무 능력_제품 및 서비스의 제작/생산/양산 관리	97
[ 그림 4-23 ] 디자인 직무 능력_촬영	98
[ 그림 4-24 ] 디자인 직무 능력_디자인 콘텐츠 유통/퍼블리싱	99
[ 그림 4-25 ] 디자인 직무 능력_프레젠테이션/보고서/문서 작성	100
[ 그림 4-26 ] 디자인 직무 능력_마케팅/영업	101
[ 그림 4-27 ] 디자인 직무 능력_지식재산권 관리	102
[ 그림 4-28 ] 디자인 직무 능력_제품 및 서비스 사후관리	103
[ 그림 4-29 ] 업무능력 향상을 위해 필요한 교육 분야 중요도(가중평균)	104
[ 그림 4-30 ] 업무능력 향상을 위해 필요한 교육	105
[ 그림 4-31 ] 실시한 디자이너 교육 방법	107
[ 그림 4-32 ] 선호 교육 시기(1+2순위)	109
[ 그림 4-33 ] 선호 교육 시간대(1+2순위)	110
[ 그림 4-34 ] 선호 교육 방식(1+2순위)	111
[ 그림 4-35 ] 디자이너 교육 관련 애로사항(1+2순위)	112
[ 그림 4-36 ] 디자인 전문인력 교육을 위해 필요로 하는 정부 정책 (1+2순위)	113
[ 그림 4-37 ] 친환경 요소 반영 여부	114
[ 그림 4-38 ] 친환경 요소 고려 여부	115
[ 그림 4-39 ] 친환경 요소를 고려한 디자인의 산업 확장에 어려움 (1+2순위)	116
[ 그림 4-40 ] 친환경 요소를 고려한 디자인 역량 향상을 위해 필요한 교육(1+2순위)	117
[ 그림 4-41 ] 디자인 관련 유망 신산업_빅데이터	119

# 2024년 디자인산업 인력실태조사

## 목차

### 그림목차

[ 그림 4-42 ] 디자인 관련 유망 신산업_메타버스	120
[ 그림 4-43 ] 디자인 관련 유망 신산업_사물인터넷	121
[ 그림 4-44 ] 디자인 관련 유망 신산업_인공지능	122
[ 그림 4-45 ] 디자인 관련 유망 신산업_실감형 콘텐츠	123
[ 그림 4-46 ] 디자인 관련 유망 신산업_무인이동체	124
[ 그림 4-47 ] 디자인 관련 유망 신산업_3D 프린터 운용	125
[ 그림 4-48 ] 프리랜서 디자이너 활용 여부	126
[ 그림 4-49 ] 프리랜서 디자이너 평균 활용 기간	127
[ 그림 4-50 ] 프리랜서 디자이너 평균 경력	128
[ 그림 4-51 ] 프리랜서 디자이너 담당 업무	129
[ 그림 4-52 ] 프리랜서 디자이너 활용 이유	130

# 1

## Part.

---

### 조사 개요

- 01. 조사 목적
- 02. 조사 설계
- 03. 표본 설계
- 04. 조사 내용
- 05. 응답자 특성



## 01 조사 목적

- 디자인 산업의 인력실태, 교육훈련 수요 등을 파악하여 관련 정책의 효율성을 높이고, 디자인 인력의 원활한 수급기반을 마련하여 기업 경쟁력을 향상
- 당해연도 기준의 인력 현황을 종합적으로 조사하고, 이에 근거하여 산업정책 및 기술인력정책 수립에 필요한 기초 통계자료 제공

## 02 조사 설계

[ 표 1-1 ] 조사 설계

구분	2024년 디자인산업 인력 실태조사	
목표 모집단	세부업종	구분
	73201	인테리어 디자인업
	73202	제품 디자인업
	73203	시각 디자인업
	73209	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업
조사 모집단	<ul style="list-style-type: none"><li>목표 모집단 중 고용보험 DB, 사업자등록 DB 등에 포함되어 있고 「전문디자인업(M732)」에 해당하는 전국 사업체 중, 근로자를 1인 이상 고용하고 있는 사업체, 근로자 고용 없이 대표 1인만으로 운영되는 1인 사업체</li></ul>	
조사 방법	<ul style="list-style-type: none"><li>온라인 조사(사전 전화 컨택 후 온라인 조사 진행)</li></ul>	
표본 규모	<ul style="list-style-type: none"><li>총 560개 사업체</li></ul>	
표본 오차	<ul style="list-style-type: none"><li>95% 신뢰수준에서 최대허용오차 <math>\pm 4.06\%</math></li></ul>	
조사 기관	<ul style="list-style-type: none"><li>(주)엠브레이너서치</li></ul>	
조사 기준 시점	<ul style="list-style-type: none"><li>2024년 12월 말</li></ul>	
조사 대상 기간	<ul style="list-style-type: none"><li>2024년 1월 ~ 12월</li></ul>	
조사 수행 기간	<ul style="list-style-type: none"><li>2025년 3월 11일 ~ 4월 1일</li></ul>	

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

## 03 표본 설계

### 1. 모집단 정의

- 목표 모집단 : 한국표준산업분류 대분류 기준 M. 전문·과학 및 기술서비스업 중 전문디자인업에 속하는 근로자 1인 이상을 고용하고 있는 전국 사업체(1인기업 포함)
- 조사 모집단 : 목표 모집단 사업체 중 고용보험DB에 포함된 전문 디자인 업체

### 2. 모집단 분포 및 표본 층화

- 표본 층화는 근로자 수를 기준으로 '4인 이하', '5~9인', '10~19인', '20~29인', '30~49인', '50~99인', '100~299인'의 7개 규모로 구분함
- 1차적으로 4개 산업분류를 기준으로 층화하고, 그 다음으로 각 산업 내 근로자 수를 기준으로 구분하여 7개 규모별로 2차 층화함
  - 산업분류 : 인테리어 디자인업, 제품 디자인업, 시각 디자인업, 패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업
  - 종사자규모 : 4인 이하, 5~9인, 10~19인, 20~29인, 30~49인, 50~99인, 100~299인

### 3. 모집단 분포 및 표본 배분

- 고용보험DB에 포함된 전문 디자인 업체는 6,392개
- 사업체 규모가 50인 이상인 업체는 전수 조사 대상으로 처리함
- 전수 조사 대상에 포함되지 않는 사업체는 제곱근비례배분 방식을 사용하여 표본을 할당함

[ 표 1-2 ] 모집단 현황

(단위 : 개)

업종별	구분	4인 이하	5~9인	10~19인	20~29인	30~49인	50~99인	100~299인	합계
		인테리어 디자인업	제품 디자인업	시각 디자인업	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업				
	인테리어 디자인업	1,102	129	43	4	5	1	-	1,284
	제품 디자인업	1,178	146	56	10	7	1	-	1,398
	시각 디자인업	1,837	225	66	14	5	4	2	2,153
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	1,233	189	88	21	16	8	2	1,557
	전체	5,350	689	253	49	33	14	4	6,392

- 업종별, 사업체 규모별 최종 할당된 표본의 크기는 [ 표 1-3 ]와 같음

[ 표 1-3 ] 최종 표본 배분 현황

(단위 : 개)

구분	4인 이하	5~9인	10~19인	20~29인	30~49인	50~99인	100~299인	합계
업종별	인테리어 디자인업	70	24	14	4	5	1	- 118
	제품 디자인업	70	25	16	7	6	1	- 125
	시각 디자인업	90	31	17	8	5	4	157
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	73	29	20	10	8	2	150
전체	303	109	67	29	24	14	4	550

- 실제 조사 완료된 현황은 [ 표 1-4 ]과 같으며, [ 표 1-2 ] 모집단 현황을 토대로 가중치를 적용하여 모수를 추정함

[ 표 1-4 ] 실사 완료 현황

(단위 : 개)

구분	4인 이하	5~9인	10~19인	20~29인	30~49인	50~99인	100~299인	합계
업종별	인테리어 디자인업	44	19	19	4	1	1	- 88
	제품 디자인업	69	23	8	3	8	3	- 114
	시각 디자인업	161	74	34	9	4	5	288
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	41	14	6	3	4	1	70
전체	315	130	67	19	17	10	2	560

## 4. 표본 추출

- 표본 추출은 4개 산업분류와 7개 기업규모 층 내에서 권역(권역)별로 정렬한 후, 층화계통추출을 수행함
- 표본은 원표본과 대체표본으로 구성되며, 최초 추출된 표본의 위와 아래 사업체를 대체표본으로 정의함
- 일차적으로 추출된 원표본의 조사가 불가능할 경우, 대체표본으로 전환하여 조사를 진행함
- 표본 대체 시, 원표본과 동일한 (산업분류 × 기업규모)를 가진 표본을 매칭하여 대체함

## 5. 모수 및 분산 추정

### 1) 모수 추정의 필요성

- 본 조사는 표본조사로, 산업과 기업규모(종사자수)를 고려하여 제곱근비례배분에 따라 표본설계 하였고, 설계 변수는 모집단의 구성비와 차이가 있으므로 평균 및 총계에 대해 모수 추정이 필요함
- 종업원 수 및 산업인력 수, 세부 산업인력 현황, 부족 현황, 이동 현황 등을 파악하기 위해 모수 추정을 진행함

## 2) 가중치

- 기본 설계 가중치는 추출률의 역수를 이용

$$- \text{기본 설계 가중치} : \frac{N_{hj}}{n_{hj}}$$

- 무응답 발생 시 무응답 보정 가중치 활용

$$- \text{무응답 보정 가중치} : \frac{n_{hj}}{r_{hj}}$$

- 무응답 발생 시 최종 가중치

$$- \text{최종 가중치} : \frac{N_{hj}}{n_{hj}} \times \frac{n_h}{r_h}$$

여기에서,  $N_h$ =표본총  $h$ 의 모집단 크기

$n_h$ =표본총  $h$ 의 표본 크기

$r_h$ =표본총  $h$ 의 응답자 수

## 3) 모비율의 추정

- 모비율의 추정은 다음식을 이용함

$$\widehat{P}_{st} = \frac{\widehat{Y}}{N} = \frac{\widehat{Y}_L + \sum_{h=1}^{L-1} \sum_{j=1}^{n_h} \frac{N_{hj}}{N_h} p_{hj}}{N}$$

$$\text{여기에서 } p_{hj} = \frac{1}{n_{hj}} \sum_{k=1}^{n_{hj}} y_{hjk}$$

## 4) 산업분류별 총계의 추정식

- 산업분류별 모집단 특성의 총계에 대한 추정량으로, 각 산업분류가  $L=7$ 개의 층으로 구성되어 있어 산업분류의 총계에 대한 추정량( $\widehat{Y}_h$ )은 전수조사 부분과 표본조사 부분으로 구분하여 추정함
- 표본 설계 시 모집단을 전수총과 표본총으로 구분하였으므로 산업분류  $h$ 의 모집단 총계는 다음과 같이 추정함

$$\widehat{Y}_h = Y_{hL} + \sum_{j=1}^{L-1} \frac{N_{hj}}{n_{hj}} \widehat{Y}_{hj}$$

여기에서  $Y_{hL}$ =전수총 총계,  $\widehat{Y}_{hj} = \sum_{k=1}^{n_{hj}} y_{hjk}$ ,

$L$ =층의 개수(기업규모 층 1.2.3...7),

$y_{hjk}$  : 산업분류  $h$ 의 기업규모  $j$ 층의  $k$ 번째 관찰값,

$N_{hj}$  : 산업분류  $h$ 의 기업규모  $j$ 층의 부모집단 크기,

$n_{hj}$  : 산업분류  $h$ 의 기업규모  $j$ 층의 표본 크기

## 5) 분산 추정

- 산업분류  $h$ 의 총계 추정에 대한 분산 추정

$$\hat{Var}(\hat{Y}_h) = \hat{Var}\left(\sum_{j=1}^6 \frac{N_{hj}}{n_{hj}} \bar{y}_{hj}\right) = \sum_{j=1}^6 \left(\frac{N_{hj}}{n_{hj}}\right)^2 \frac{N_{hj} - n_{hj}}{N_{hj}} \frac{s_{hj}^2}{n_{hj}}$$

$$\text{여기에서 } s_{hj}^2 = \frac{1}{n_{hj}-1} \sum_{k=1}^{n_{hj}} (y_{hjk} - \bar{y}_{hj})^2$$

- 모비율 추정량에 대한 분산 추정

$$\hat{Var}(p_h) = \sum_{j=1}^{L-1} \left(\frac{N_{hj}}{N_h}\right)^2 \frac{N_{hj} - n_{hj}}{N_{hj}} \frac{p_h q_h}{n_h - 1}$$

여기에서  $p_h = h$ 층에서 표본 비율,  $q_h = 1 - p_h$

## 6) 오차 추정

- 산업분류  $h$ 의 모비율에 대한 표본오차 =  $\pm 1.96 \sqrt{\hat{Var}(p_h)}$
- 산업분류  $h$ 의 총계에 대한 표본오차 =  $\pm 1.96 \sqrt{\hat{Var}(\hat{Y}_h)}$

## 6. 유효표본수 확보 방안 및 무응답 처리 기준

### 1) 유효표본수 확보 방안

- 본 조사는 유효표본수를 확보하기 위해 조사 대상 기업에 사전 전화 접촉을 통해 조사 목적 및 필요성을 충분히 설명하고, 조사 협조 공문을 발송해 조사를 요청함
- 응답자 편의를 고려하여 일대일 방문 면접 조사 및 온라인(이메일) 조사, 전화, 팩스 조사 등을 병행 활용함
- 조사 참여 거절 기업은 최소 3회 이상 전화 접촉을 통해 설득하여 조사 협조를 높임

### 2) 무응답 처리

- 본 조사는 정확한 추정을 위해서 모든 데이터에 있어 무응답이 없는 것을 원칙으로 함

### 3) 단위 무응답

- 표본 신뢰도 향상을 위해 최초 추출 표본 내에서 최대한 조사가 진행되도록 함
- 단위 무응답으로 인한 사업체의 결측을 줄이기 위해서 표본으로 선정된 사업체를 대상으로 안내문을 보내거나 조사의 중요성을 홍보하는 등의 조치하여 최대한 응답률을 높이는 노력을 수행함
- 전수총의 경우 대체가 불가능하므로 공시된 자료를 근거로 외부 정보를 최대한 활용하여 응답 값을 바로잡음

### 4) 항목 무응답

- 전수조사의 경우 항목 무응답이 발생하면 외부 자료(기업별 사업보고서, NICE 기업 정보 등)를 활용하여 응답을 바로잡음
- 항목의 결측이 생기면 전화로 표본사업체와 재접촉하여 보완함
- 재접촉이 어려운 경우, 결측치가 발생한 표본사업체가 속한 동일 산업, 동일 규모의 다른 사업체 응답의 대푯값(평균)으로 대체함
- 주요 문항에서 발생하는 무응답은 무응답 기업의 과거 응답 자료를 이용한 콜드덱(cold-deck)과 같은 범주에 속하는 다른 기업의 응답 자료를 이용한 핫덱(hot-deck) 방법으로 대체함

[ 표 1-5 ] 조사 내용(1)

구분	조사 내용	
사업체 일반현황	• 사업체명 및 설립 연도	• 사업체 주소지
	• 사업체 조직 유형	• 사업자등록번호 및 법인등록번호
	• 산업단지 입주 여부	• 응답사업체 유형
	• 노동조합 가입 여부	• 디자인 주력 분야 업종 및 비중
소속기업 재무현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>최근 3년 간 매출액 및 연구개발비용</li> </ul>	
사업체 규모 및 연구인력	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업체 기준 종업원수, 사업체 기준 종업원수 및 산업인력 종업원수</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업인력 현황</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구개발부서 또는 팀 보유 여부 및 학력별 인력현황</li> </ul>	
산업인력 보유 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업인력의 직종별 학력과 전공</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업인력의 고용형태, 연령별, 국적별 인력 현황</li> </ul>	
산업인력 부족 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>내국인 산업인력의 학력별, 전공별 부족 인력</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>내국인 산업인력의 직종별 부족인력 발생 사유</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인 산업인력의 학력별, 전공별 부족 인력</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인 산업인력의 직종별 부족인력 발생 사유</li> </ul>	
산업인력 이동 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024년 중 퇴사한 산업인력 유무</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024년 중 구인 또는 채용 여부</li> </ul>	
산업인력 신규 채용 및 퇴사 인력 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업인력의 2024년 중 퇴사 인력, 구인 인원, 채용 인원 현황</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>직종별 구인 사유</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>직종별 채용 인원 만족도</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>직종별 미충원 인원 현황</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>직종별 미충원 인원 발생 사유</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인력 활용 의향</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인력을 활용하지 않는 이유</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인력 활용 관련 개선 필요사항</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인력 계속 활용 의향</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인력 활용 시 필요한 인력의 학력</li> </ul>	
외국인력 활용 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국인력 활용 제도</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국전문인력 활용 이유</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국전문인력 활용 관련 애로사항</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>외국전문인력 활용 관련 개선 필요사항</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025년 중 산업인력 채용 계획</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>학력별, 전공별, 경력유무별, 고용형태별 채용계획 인력 현황</li> </ul>	
디자인 직무 능력	<ul style="list-style-type: none"> <li>디자인 직무능력의 업무연관성, 현재 수준, 요구 수준, 교육 필요대상</li> </ul>	

[ 표 1-6 ] 조사 내용(2)

구분	조사 내용
디자인 교육수요 현황	• 디자이너 업무능력 향상을 위해 필요한 교육 분야 중요도
	• 디자이너 업무능력 향상을 위해 필요한 교육
	• 실시한 디자이너 교육 방법
	• 선호하는 교육 시기, 시간대, 교육 방식
	• 디자이너 교육 시 가장 큰 애로사항
	• 디자인 전문인력 교육을 위해 필요로 하는 정부 정책
친환경 디자인 현황	• 외부기업 디자인 용역 의뢰 시 친환경 요소 반영 여부
	• 디자인 개발 시 친환경 요소 고려 여부
	• 친환경 요소를 고려한 디자인 산업 확장 어려움
신산업 수요 현황	• 친환경 요소를 고려한 디자인 역량 향상을 위해 필요한 교육
	• 유망 신산업의 사업 관련성(현재, 미래), 교육 필요도, 교육 개설 수준
프리랜서 디자이너 활용 유무	• 프리랜서 디자이너 활용 여부
	• 프리랜서 디자이너 평균 활용 기간
	• 프리랜서 디자이너의 평균 경력
	• 프리랜서 디자이너가 담당하는 주요 업무
	• 프리랜서 디자이너를 활용하는 가장 큰 이유

## 05 주요 용어 정의

- 본 조사에서 사용한 주요 용어에 대한 정의는 다음과 같음
  - 산업인력 : 산업기술인력(디자인 전문인력)과 非디자인인력을 모두 포함
  - 산업기술인력(디자인 전문인력) : 고졸 이상의 학력자로서 사업체에서 디자인 관련 사무관리, 연구 개발, 디자인 기술(능)직 또는 기타 관련 업무의 실무자 및 관리자, 기업임원으로 근무하고 있는 인력
  - 非디자인 인력 : 고졸이상의 학력자로서 사업체에서 상기의 디자인 전문인력에 해당하지 않는 총무, 인사, 기획, 자재·구매 조달, 회계·재무, 마케팅·광고, 영업, 물류·운송, 고객서비스 분야의 인력
  - 사무관리직 : 직접적으로 생산 활동을 수행하지 않고, 디자인 관련 지식을 이용하여 경영기획, 영업, 마케팅 등 전반적인 사무관리 업무를 수행
  - 연구개발직 : 기업부설연구소 혹은 기술개발전담부서에 소속되어 있으며, 디자인 개발 및 개선에 관한 연구 기획, 개발 분석 등 연구개발 업무를 수행
  - 기술(능)직 : 디자인과 관련된 기술적 지식과 경험을 바탕으로 설계, 생산 및 품질관리 등 기술적인 업무를 수행하거나 생산 및 시공과정에 직접 참여하여 제작/조작/설치 등 특정 기능 업무를 수행
  - 기타 : 사무관리직, 연구개발직, 기술(능)직으로 분류되지 않으나, 디자인과 관련된 업무를 수행

[ 표 1-7 ] 응답자 특성

(단위 : 명, %)

구분	사례수	비율
업종별	인테리어 디자인업	88
	제품 디자인업	114
	시각 디자인업	288
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	70
사업체 규모별	4인 이하	315
	5~9인	130
	10~19인	67
	20~29인	19
	30~49인	17
	50~99인	10
	100~299인	2
권역별	수도권	329
	충청권	41
	호남권	62
	대구/경북	38
	부산/울산/경남	60
	강원/제주	30
조직 유형	법인사업체	343
	개인사업체	217
산업단지	입주	46
	미입주	514
사업체 유형	단독사업체	443
	본사	47
	공장	6
	연구소	8
	지점	43
	연구소/연구기관	1
	기타	12
노동조합	가입	6
	미가입	554
전체	<b>560</b>	<b>100.0</b>

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지



# 2

Part.

---

## 요약 및 결론

- 01. 일반 현황 결과
- 02. 인력 실태조사 결과
- 03. 부가조사 결과
- 04. 시사점 및 제언



## 01 일반 현황 결과

### 1. 사업체 규모

- 사업체 매출액은 전체 4조 5298억 원이며 업체 평균 7억 8백만 원으로 나타남
- 사업체 연구개발비는 전체 3,383억 원이며 업체 평균 5천 3백만 원으로 나타남

[ 표 2-1 ] 사업체 매출액 및 연구개발비용

(단위 : 백만원)

구분	총 매출액	평균 매출액	총 연구개발비용	평균 연구개발비용
인테리어 디자인업	1,065,784.31	830.05	21,176.13	16.49
제품 디자인업	977,890.40	699.49	186,133.06	133.14
시각 디자인업	1,131,226.27	525.42	53,949.84	25.06
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	1,354,891.94	870.19	77,090.16	49.51
<b>전체</b>	<b>4,529,792.92</b>	<b>708.67</b>	<b>338,349.19</b>	<b>52.93</b>

### 2. 디자인 주력분야 비중

- 디자인산업의 주력분야로 공간 디자인(23.02%), 시각 디자인(34.18%), 제품 디자인(17.08%) 순으로 나타남

[ 표 2-2 ] 디자인 주력분야 비중(1)

(단위 : %)

구분	제품 디자인	시각 디자인	디지털/멀티미디어 디자인	공간 디자인
인테리어 디자인업	7.23	14.41	2.18	67.39
제품 디자인업	55.04	14.79	4.02	7.50
시각 디자인업	3.99	62.31	19.51	7.27
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	9.19	29.01	15.14	22.15
<b>전체</b>	<b>17.08</b>	<b>34.18</b>	<b>11.58</b>	<b>23.02</b>

[ 표 2-3 ] 디자인 주력분야 비중(2)

(단위 : %)

구분	패션/테스타일 디자인	서비스/경험 디자인	산업공예 디자인	디자인 인프라 (디자인기반기술)
인테리어 디자인업	0.37	4.90	0.01	3.51
제품 디자인업	1.40	4.78	5.00	7.47
시각 디자인업	0.27	5.17	0.17	1.30
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	8.33	7.20	2.74	6.26
<b>전체</b>	<b>2.50</b>	<b>5.53</b>	<b>1.82</b>	<b>4.30</b>

## 02 인력 실태조사 결과

### 1. 디자인 산업인력 현황

- 2024년 12월 31일 기준 디자인 관련 사업체에 종사하는 전체 근로자는 20,846명이며, 이 중 산업인력의 수는 17,001명(81.6%)으로 나타남
- 각 사업체에서 부족하다고 생각하는 산업인력의 수는 4,961명으로, 부족률은 22.6%에 해당됨

[ 표 2-4 ] 디자인 산업인력 현황

(단위 : 명, %)

구분	전체 근로자 수(A)	산업인력(B)	산업인력 비율(B/A)	부족인원(C)	부족률(C/(B+C))
인원	20,846	17,001	81.6	4,961	22.6

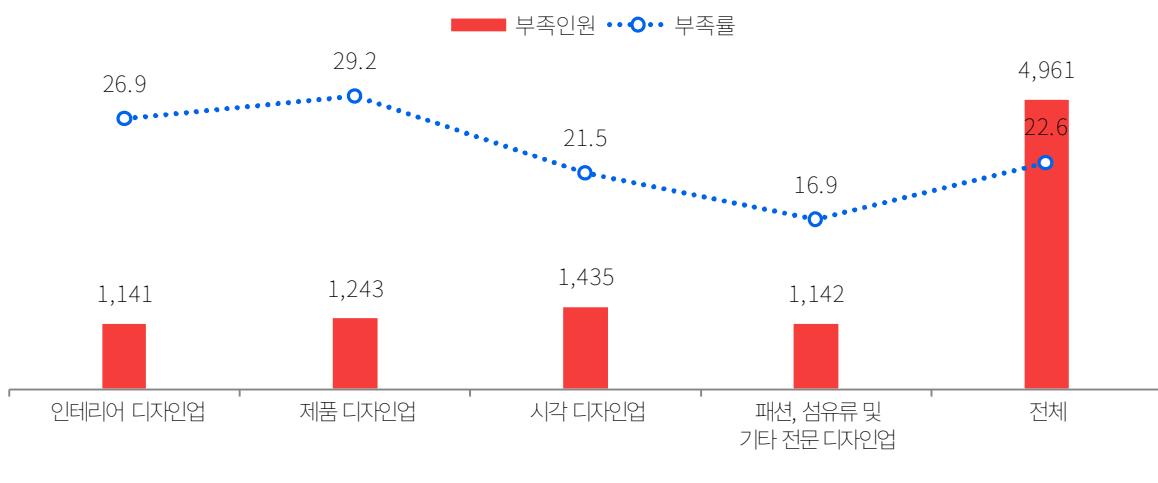
### 2. 디자인산업 인력 현황

#### 1) 업종별 현황

- 디자인산업의 전체 산업인력 수는 17,001명으로 나타남
- 디자인 산업의 부족인원은 4,961명으로 나타났으며, 시각 디자인업이 1,435명으로 가장 많은 것으로 나타남

[ 그림 2-1 ] 업종별 부족인원 및 부족률 현황

(단위 : 명, %)



[ 표 2-5 ] 업종별 현원 및 부족인원

(단위 : 명, %)

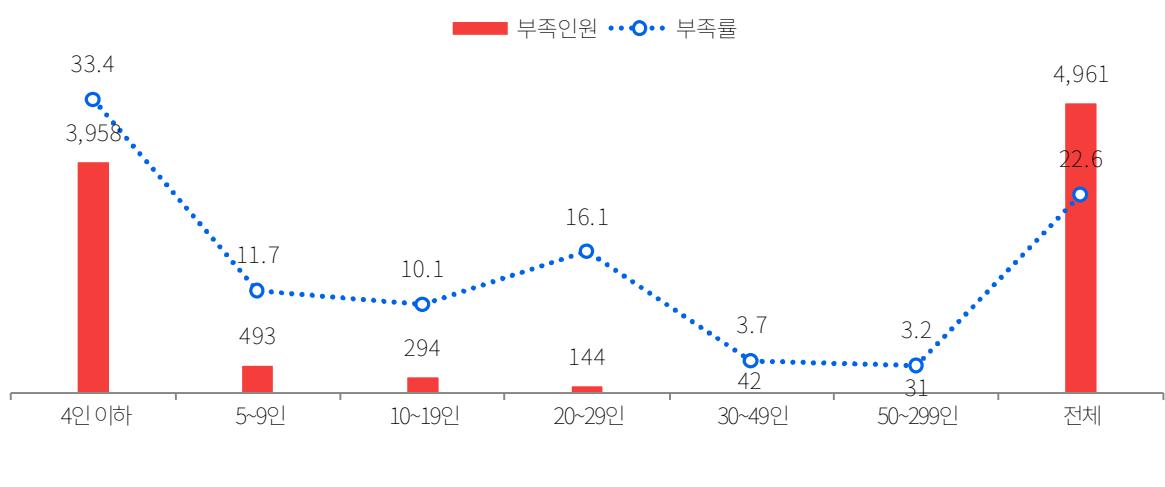
구분	산업인력(A)	부족인원(B)	부족률(B/(A+B))
인테리어 디자인업	3,105	1,141	26.9
제품 디자인업	3,016	1,243	29.2
시각 디자인업	5,254	1,435	21.5
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	5,627	1,142	16.9
전체	17,001	4,961	22.6

## 2) 사업체 규모별 현황

- 산업인력은 근로자 수 4인 이하 규모의 사업체에서 가장 많은 7,884명(46.4%)을 차지하였으며, 다음으로 5~9인 규모(3,721명, 21.9%), 10~19인 규모(2,620명, 15.4%), 30~49인(1,092명, 6.4%) 등의 순으로 나타남
- 산업인력 부족률은 4인 이하 규모 사업체에서 33.4%로 가장 높고, 다음으로 20~29인(16.1%), 5~9인(11.7%), 10~19인(10.1%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 2-2 ] 사업체 규모별 부족인원 및 부족률 현황

(단위 : 명, %)



[ 표 2-6 ] 사업체 규모별 현원 및 부족인원

(단위 : 명, %)

구분	사업인력(A)	부족인원(B)	부족률(B/(A+B))
4인 이하	7,884	3,958	33.4
5~9인	3,721	493	11.7
10~19인	2,620	293	10.1
20~29인	749	144	16.1
30~49인	1,092	42	3.7
50~299인*	935	31	3.2
전체	17,001	4,961	22.6

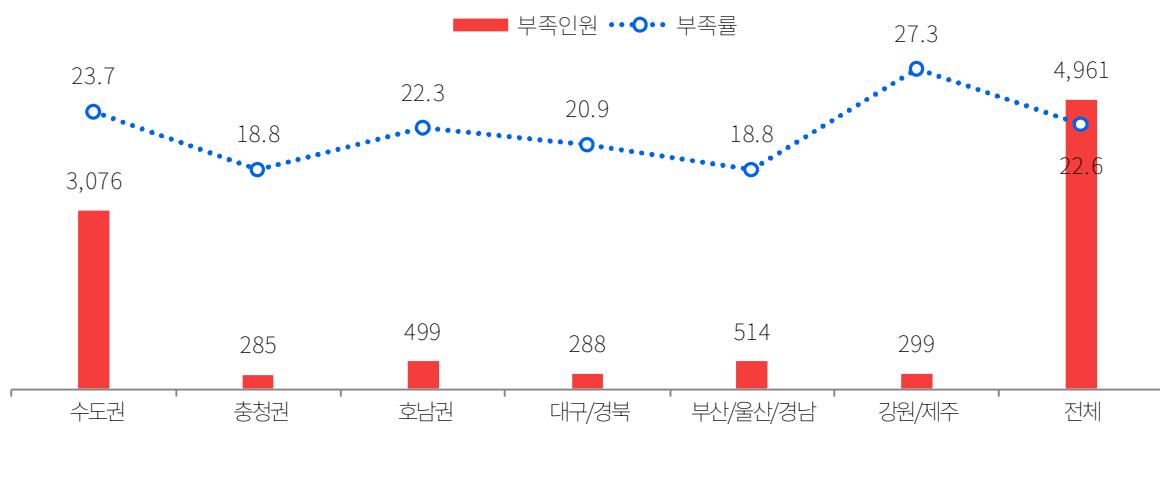
\* 50~99인과 100~299인의 경우 모집단 수가 적어 합산하여 표기함

### 3) 권역별 현황

- 권역별 산업인력 수는 수도권이 9,916명으로 가장 많았으며, 다음으로 부산/울산/경남(2,228명), 호남권(1,741명), 충청권(1,229명) 등의 순으로 나타남
- 산업인력 부족률은 강원/제주가 27.3%로 가장 높고, 다음으로 수도권(23.7%), 호남권(22.3%), 대구/경북(20.9%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 2-3 ] 권역별 부족인원 및 부족률 현황

(단위 : 명, %)



[ 표 2-7 ] 권역별 현원 및 부족인원

(단위 : 명, %)

구분	산업인력(A)	부족인원(B)	부족률(B/(A+B))
수도권	9,916	3,076	23.7
충청권	1,229	285	18.8
호남권	1,741	499	22.3
대구/경북	1,089	288	20.9
부산/울산/경남	2,228	514	18.8
강원/제주	798	299	27.3
<b>전체</b>	<b>17,001</b>	<b>4,961</b>	<b>22.6</b>

### 3. 인력의 이동 현황

#### 1) 퇴사인력

- 2024년 1월 ~ 12월 간, 퇴사인력은 4,223명으로 나타남
  - 경력자 1,852명(43.9%), 2024년 입사자 1,314명(31.1%), 신입자 1,057명(25.0%) 순으로 나타남

[ 표 2-8 ] 퇴사인력

(단위 : 명)

구분	전체 (A+B)	경력자(A)	퇴사인력		신입자(B)
			24년 입사자	24년 신입자	
전체	인테리어 디자인업	792	580	189	212
	제품 디자인업	919	625	246	294
	시각 디자인업	1,240	984	370	256
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	1,272	978	509	294
사업체 규모별	4인 이하	2,612	1,897	761	715
	5~9인	675	499	207	176
	10~19인	576	460	147	117
	20~29인	108	82	34	26
	30~49인	193	189	154	4
	50~299인	59	40	11	19
권역별	수도권	2,393	1,833	768	560
	충청권	374	199	72	175
	호남권	370	304	54	66
	대구/경북	264	201	71	64
	부산/울산/경남	563	387	203	176
	강원/제주	258	243	147	16
전체		4,223	3,166	1,314	1,057

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

## 2) 구인인력

- 2024년 1월 ~ 12월 간, 구인인력은 4,056명으로 나타남
  - 구인인력은 경력자(2,357명), 신입자(1,606명), 학사 이상 외국인 인력(94명) 순으로 나타남

[ 표 2-9 ] 구인인력

(단위 : 명)

구분	구인인력				
	전체	경력자	신입자	학사 이상	외국인 인력
업종별	인테리어 디자인업	797	488	285	23
	제품 디자인업	917	453	459	5
	시각 디자인업	1,076	679	354	43
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	1,267	736	509	22
사업체 규모별	4인 이하	2,229	1,298	848	83
	5~9인	849	414	432	4
	10~19인	593	376	209	8
	20~29인	125	71	54	-
	30~49인	191	158	33	-
	50~299인	68	40	28	-
권역별	수도권	2,594	1,479	1,049	66
	충청권	187	124	60	4
	호남권	373	198	175	-
	대구/경북	193	121	72	-
	부산/울산/경남	458	238	195	24
	강원/제주	251	196	54	-
전체		4,056	2,357	1,606	94

## 2) 채용인력

- 2024년 1월 ~ 12월 간, 채용인력은 3,254명으로 나타남
  - 채용인력은 경력자(1,864명), 신입자(1,344명), 학사 이상 외국인 인력(46명) 순으로 나타남
  - 미충원 인력은 802명으로 나타남

[ 표 2-10 ] 채용인력

(단위 : 명)

구분	채용인력				미충원인력	
	전체	경력자	신입자	학사 이상 외국인 인력		
인테리어 디자인업	인테리어 디자인업	660	377	284	-	136
	제품 디자인업	606	305	296	5	311
	시각 디자인업	866	537	310	18	209
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	1,122	645	454	22	145
사업체규모별	4인 이하	1,741	969	737	35	488
	5~9인	623	312	308	4	226
	10~19인	560	346	206	8	33
	20~29인	107	57	50	-	18
	30~49인	159	149	10	-	33
	50~299인	64	31	33	-	4
권역별	수도권	2,128	1,151	934	42	466
	충청권	163	105	55	4	24
	호남권	179	124	56	-	194
	대구/경북	185	119	66	-	8
	부산/울산/경남	365	216	149	-	93
	강원/제주	234	150	84	-	17
전체		3,254	1,864	1,344	46	802

#### 4) 채용예상인력

- 2025년 채용예상인력은 3,024명으로 나타남
  - 연구개발직이 1,066명으로 가장 많고, 다음으로 기술(능)직(918명), 사무관리직(557명), 非디자인인력(392명) 등의 순으로 나타남

[ 표 2-11 ] 채용예상인력

(단위 : 명)

구분	채용예상인력					
	전체	사무관리직	연구개발직	기술(능)직	기타	非디자인인력
업종별	인테리어 디자인업	470	105	75	207	- 83
	제품 디자인업	766	95	385	118	37 131
	시각 디자인업	1,010	258	310	296	31 114
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	779	99	296	297	22 65
사업체 규모별	4인 이하	2,185	376	808	633	72 296
	5~9인	547	126	172	176	4 70
	10~19인	226	32	75	92	15 10
	20~29인	22	6	-	12	- 4
	30~49인	14	1	-	1	- 12
	50~299인	32	16	10	5	- -
권역별	수도권	1,906	338	719	584	58 207
	충청권	112	22	15	35	- 40
	호남권	385	75	134	69	22 84
	대구/경북	175	12	44	86	- 33
	부산/울산/경남	264	57	118	63	10 17
	강원/제주	182	53	37	82	- 10
전체		3,024	557	1,066	918	91 392

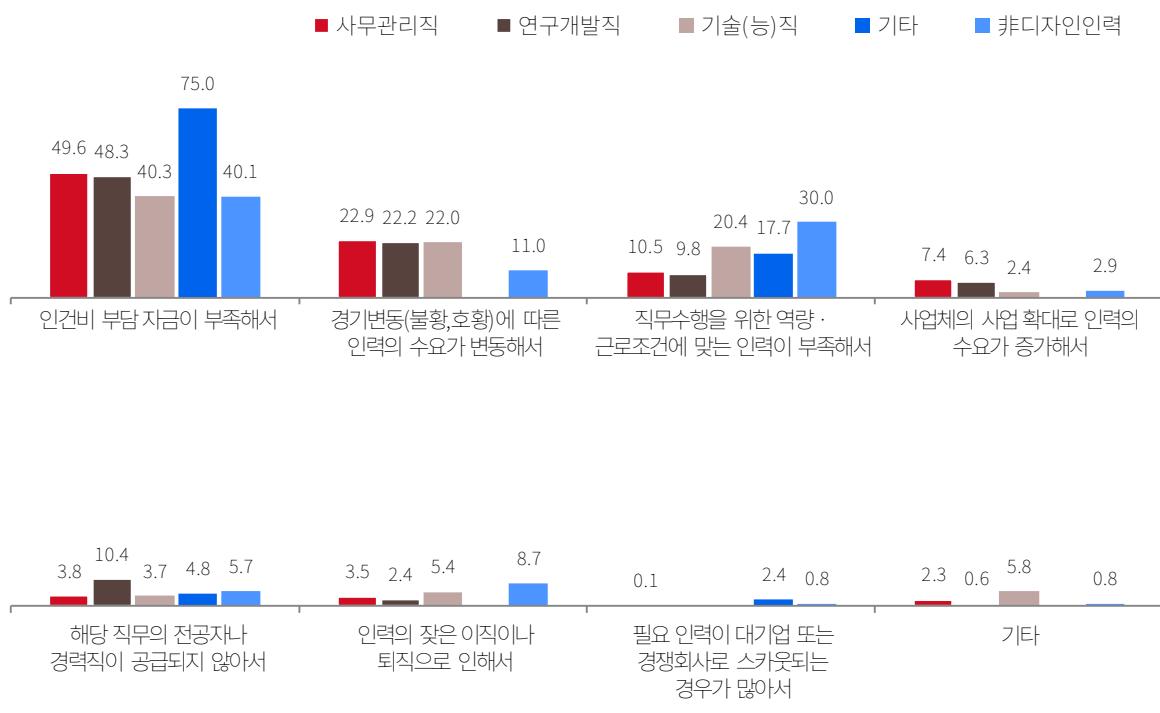
## 4. 인력 고용 및 부족사유

### 1) 부족인원 발생 사유

- 직무별 부족인원 발생 사유로는 모든 직무에서 '인건비 부담 자금이 부족해서'가 가장 높게 나타났으며, 특히 기타 직종에서 75.0%로 높은 수준을 보임

[ 그림 2-4 ] 부족인원 발생 사유

(단위 : %)



[ 표 2-12 ] 부족인원 발생 사유(1)

(단위 : %)

구분	인건비 부담 자금이 부족해서	경기변동에 따른 인력의 수요가 변동해서	직무수행을 위한 역량·근로조건에 맞는 인력이 부족해서	사업체의 사업 확대로 인력의 수요가 증가해서
사무관리직	49.6	22.9	10.5	7.4
연구개발직	48.3	22.2	9.8	6.3
기술(능)직	40.3	22.0	20.4	2.4
기타	75.0	-	17.7	-
非디자인인력	40.1	11.0	30.0	2.9

[ 표 2-13 ] 부족인원 발생 사유(2)

(단위 : %)

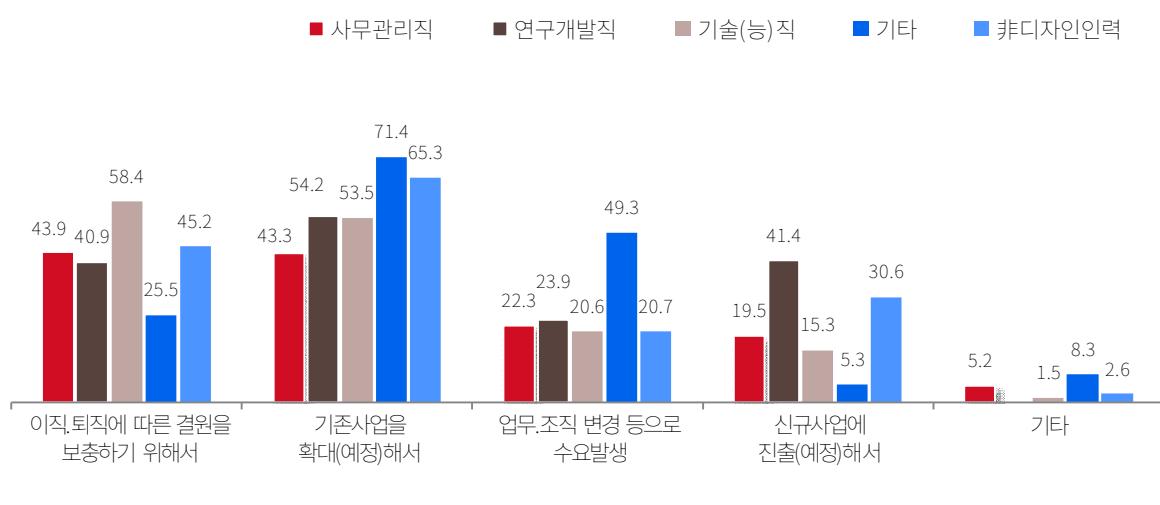
구분	해당 직무의 전공자나 경력직이 공급되지 않아서	인력의 잡은 이직이나 퇴직으로 인해서	필요 인력이 대기업 또는 경쟁회사로 스카웃되는 경우가 많아서	기타 사유
사무관리직	3.8	3.5	0.1	2.3
연구개발직	10.4	2.4	-	0.6
기술(능)직	3.7	5.4	-	5.8
기타	4.8	-	2.4	-
非디자인인력	5.7	8.7	0.8	0.8

## 2) 구인 사유

- 직무별 구인 사유로는 사무관리직(43.9%), 기술(능)직(58.4%)의 경우 ‘이직, 퇴직에 따른 결원을 보충하기 위해서’, 연구개발직(54.2%), 기타(71.4%), 非디자인인력(65.3%)의 경우 ‘기존사업을 확대(예정)해서’가 상대적으로 높게 나타남

[ 그림 2-5 ] 구인 사유(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)



[ 표 2-14 ] 구인 사유(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)

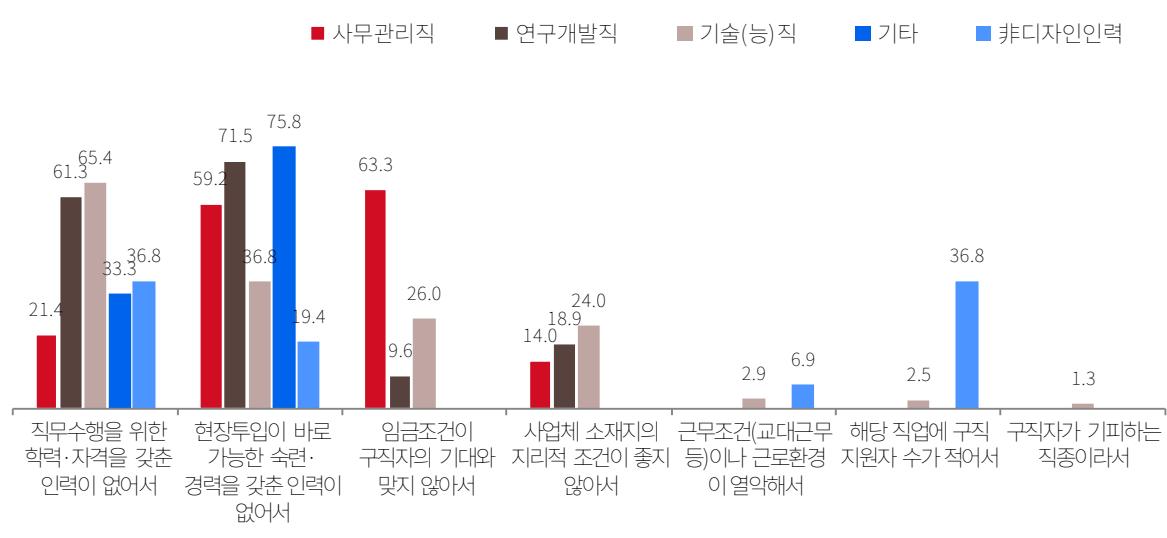
구분	이직, 퇴직에 따른 결원을 보충하기 위해서	기존사업을 확대(예정)해서	업무, 조직 변경 등으로 수요발생	신규사업에 진출(예정)해서	기타
사무관리직	43.9	43.3	22.3	19.5	5.2
연구개발직	40.9	54.2	23.9	41.4	-
기술(능)직	58.4	53.5	20.6	15.3	1.5
기타	25.5	71.4	49.3	5.3	8.3
非디자인인력	45.2	65.3	20.7	30.6	2.6

### 3) 미충원인원 발생 사유

- 직무별 미충원인원 발생 사유로는 사무관리직(63.3%)의 경우 ‘임금조건이 구직자의 기대와 맞지 않아서’, 연구개발직(71.5%), 기타(75.8%)의 경우 ‘현장투입이 바로 가능한 숙련·경력을 갖춘 인력이 없어서’, 기술(능)직(65.4%), 非디자인인력(36.8%)의 경우 ‘직무수행을 위한 학력·자격을 갖춘 인력이 없어서’가 상대적으로 높게 나타남

[ 그림 2-6 ] 미충원인원 발생 사유(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)



[ 표 2-15 ] 미충원인원 발생 사유(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)

구분	직무수행을 위한 학력·자격을 갖춘 인력이 없어서	현장투입이 바로 가능한 숙련·경력을 갖춘 인력이 없어서	임금조건이 구직자의 기대와 맞지 않아서	사업체 소재지의 지리적 조건이 좋지 않아서	근무조건(교대근무 등)이나 근로환경이 열악해서	해당 직업에 구직 지원자 수가 적어서	구직자가 기피하는 직종이라서
사무관리직	21.4	59.2	63.3	14.0	-	-	-
연구개발직	61.3	71.5	9.6	18.9	-	-	-
기술(능)직	65.4	36.8	26.0	24.0	2.9	2.5	1.3
기타	33.3	75.8	-	-	-	-	-
非디자인인력	36.8	19.4	-	-	6.9	36.8	-

## 03 부가조사 결과

### 1. 외국인력 활용 현황

- 전체 6,392개 사업체 중 외국인력을 활용 중인 사업체는 85개(1.3%), 외국인력을 활용하지 않는 사업체는 6,307개(98.7%)로 나타남

#### 1) 외국인력 미보유 업체 관련

- 외국인력을 보유하지 않은 사업체의 24.4%가 외국인력을 활용 할 의향을 보임
- 외국인력을 활용하지 않는 이유로는 ‘한국어·영어 능력 등 소통문제’가 42.8%로 가장 높고, 다음으로 ‘고용정보 부족’(17.9%), ‘인건비 절감 효과 미미’(11.8%), ‘복잡한 고용 절차’(11.1%) 등의 순으로 나타남
- 사업체에서 외국인력을 활용하는데 개선이 필요한 점은 ‘언어·문화 교육 지원’이 46.3%로 가장 높게 나타나 외국인력을 활용하지 않는 이유(‘소통문제’, 42.8%)와 비슷한 맥락으로 언어적 장벽을 해소하는 것이 외국인력 활용에 도움이 될 것으로 보임

#### 2) 외국인력 보유 업체 관련

- 외국인 산업인력을 보유한 사업체의 84.6%가 외국인력을 계속 활용할 의향을 보임
- 필요한 외국인력의 학력으로는 ‘박사 졸업’(27.7%), ‘석사 졸업’(27.4%)이 높게 나타나 고학력의 외국인력을 필요로 하고 있음
- 외국인력 활용 사업체의 과반(52.4%)이 ‘외국전문인력(E-7) 비자’ 제도를 통해 외국인력을 활용하고 있는 것으로 나타남
  - 외국전문인력 활용 이유로는 ‘숙련 경험을 갖춘 내국인 구직자가 적거나 없어서’가 82.8%로 가장 높고, 다음으로 ‘해외시장 진출 및 판로개척 위해서’(67.8%), ‘신기술 및 상품개발을 위해서’(11.5%) 등의 순으로 나타남
  - 외국인력 활용 관련 애로사항으로는 ‘고용정보 부족’이 50.6%로 가장 높고, 다음으로 ‘짧은 비자 기간’(36.2%), ‘복잡한 고용 절차’(19.0%), ‘한국어·영어 능력 등 소통문제’(16.1%) 순으로 나타남
  - 외국전문인력 활용 관련 개선이 필요한 점으로는 ‘우수 외국인력 Pool 제공’이 95.4%로 가장 높고, 다음으로 ‘비자 요건 완화 및 절차 간소화’(46.6%), ‘체류 연장을 위한 제도 개선’(4.6%), ‘언어·문화 교육 지원’(2.8%) 순으로 나타남

## 2. 디자인 직무 능력

- ‘높음’ 응답 기준으로 디자인산업에서 필요한 직무 능력 중 업무 연관성이 가장 높은 능력은 ‘디자인 기획 및 콘셉트 개발’이 58.0%로 가장 높고, ‘디자인 콘텐츠 유통/퍼블리싱’이 30.2%로 가장 낮음
- 디자인 업무 담당자들의 현재 직무능력 수준도 마찬가지로 ‘디자인 기획 및 콘셉트 개발’이 49.7%로 가장 높게 나타난 반면, ‘지식재산권 관리’가 23.9%로 가장 낮게 나타남
- 한편, 원활한 업무수행을 위해 요구되는 직무 능력 수준으로는 ‘디자인 프로젝트 기획’이 56.6%로 가장 높게 나타난 반면, ‘디자인 콘텐츠 유통/퍼블리싱’이 26.9%로 가장 낮게 나타남
- 각 디자인 직무 능력별 교육 필요대상으로 가장 높게 나타난 직급으로는 대부분의 직무 능력에서 ‘사원/대리급’ 또는 ‘과장급’이 교육 필요대상이 높게 나타난 반면, ‘마케팅/영업’(27.1%) 및 ‘지식재산권 관리’(25.1%)의 경우 ‘임원/경영진/대표자’가 교육 필요대상으로 가장 높게 나타남

## 3. 디자인 교육수요 현황

- 디자이너 업무능력 향상을 위해 필요한 교육 분야로는(가중평균 점수 기준) ‘디자인 역량’(2.47점), ‘비즈니스 역량’(2.01점), ‘신기술 융합 역량’(1.52점) 순으로 나타남  
※ 가중평균 점수는 1순위 응답 3점, 2순위 응답 2점, 3순위 응답 1점을 각각 가중한 후 산출평균 한 값임
- 디자이너 업무능력 향상을 위해 필요한 교육으로는 디자인 역량 부문에서는 ‘디자인 표현력’이 53.0%로 가장 높게 나타남
  - 비즈니스 역량 부문에서는 ‘기획력’(59.1%), 신기술 융합 역량 부문에서는 ‘AI Tool 활용 및 관련 기술 이해’(70.3%)가 가장 높게 나타남
- 2024년 실시한 디자이너 교육 방법으로는 ‘학회, 세미나 또는 전시회 참관’이 29.6%로 가장 높고, 다음으로 ‘사내 자체 교육(내부강사)’(28.4%), ‘정부/공공기관 지원 무료교육 활용(온라인)’(17.4%) 등의 순으로 나타남
  - 반면, ‘재교육을 실시하지 않음’ 응답 비율은 29.8%로 나타남
  - 선호 교육 시기는 ‘1분기’(43.3%), 선호 교육 시간대는 ‘평일 오후(13~18시)’(43.2%), 선호 교육 방식은 ‘온라인 실시간 교육’(56.4%)으로 나타남
- 디자이너 교육 관련 애로사항으로는 ‘시간 및 대체 인력 부족’(51.1%), ‘예측할 수 없는 업무 상황’(50.1%), ‘교육예산 부족’(47.5%) 순으로 높게 나타남
- 디자인 전문인력 교육을 위해 필요한 정부 정책으로는 ‘재직자 훈련비용 지원’이 58.2%로 가장 높고, 다음으로 ‘정부/공공기관 지원 무료교육 운영’(48.6%), ‘수요 맞춤형 교육과정 개발 및 보급’(47.7%), ‘관련 전문자격증 개발 및 운영’(13.7%) 등의 순으로 나타남

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

#### 4. 친환경 디자인 현황

- 디자인 개발 시 ‘친환경 요소’를 고려한다는 응답이 43.6%로 나타난 반면, 외부기업에서의 디자인 용역 의뢰 시 친환경 요소가 ‘반영되고 있다’는 응답은 20.6%에 불과함
- 친환경 요소를 고려한 디자인이 산업 현장에 확장되는데 어려운 점으로는 ‘가격 경쟁력 하락’이 56.4%로 가장 높고, 다음으로 ‘소재 다양성 부족’(30.1%), ‘지식/노하우 부족’(26.4%), ‘적은 고객사의 용역 의뢰’(22.9%) 등의 순으로 나타남
- 친환경 요소를 고려한 디자인 역량 향상을 위해 필요한 교육으로는 ‘친환경 디자인 프로세스’가 45.4%로 가장 높고, 다음으로 ‘자원 순환경제’(41.7%), ‘ESG 등 친환경 관련 국내·외 규제 및 제도’(35.7%) 등의 순으로 나타남

#### 5. 신산업 수요 현황

- ‘높음’ 응답 기준으로 현재 사업과의 관련성이 높은 신산업은 ‘인공지능’이 43.3%로 가장 높게 나타난 반면, ‘무인이동체’가 12.0%로 가장 낮게 나타남
- 미래 사업과의 관련성이 높은 신산업의 경우도 마찬가지로 ‘인공지능’이 47.1%로 가장 높게 나타난 반면, ‘무인이동체’가 14.5%로 가장 낮게 나타남
- 모든 신산업 분야에서 ‘높음’ 응답 기준으로 교육 필요도에 비해 교육 개설 수준이 낮게 나타나 교육 환경을 개선할 필요가 있음

#### 6. 프리랜서 디자이너 활용 현황

- 디자인 개발 인력으로 프리랜서 디자이너를 활용한 적이 있는 사업체가 45.6%로 나타남
  - 프리랜서 디자이너를 활용하는 평균 기간으로는 ‘3개월 미만’이 52.9%로 가장 높고, 활용한 프리랜서 디자이너의 평균 경력으로는 ‘10년 이상’이 27.6%로 가장 높게 나타남
- 프리랜서 디자이너가 담당하는 주요 업무로는 ‘디자인 제작 및 검증’이 64.4%로 가장 높고, 다음으로 ‘콘셉트 도출 및 프로토타이핑’(29.1%), ‘사용자 조사 및 현황 분석’(3.7%), ‘니즈 및 인사이트 도출’(2.8%) 순으로 나타남
- 프리랜서 디자이너를 활용하는 이유로는 ‘불규칙적인 프로젝트 수주, 고용 부담 등 기업의 경영상황으로 인해서’가 60.5%로 가장 높고, 다음으로 ‘기업 내 원하는 역량을 갖춘 인력이 없어서’(19.3%), ‘기존 인원만으로 새로운 인사이트 도출에 한계가 있어서’(12.4%) 등의 순으로 나타남

## 1. 인력수급 불균형 개선\_① 신입 및 중간 경력자 유입

### 1) 시사점

- 본 조사에서 2024년 디자인산업 산업기술인력 부족률은 22.6%로 높은 수치를 기록하였으나 기업의 채용 애로 사항으로 '임금 조건 등의 불일치'와 '현장투입이 바로 가능한 숙련·경력 인재의 부재' 응답
  - 경력직 선호 현상이 두드러짐에 따라 인력 수급 불균형 개선 필요
  - 구인인력과 채용인력, 차년도 채용 예상 인력의 결과는 모두 경력자가 신입자보다 높은 수치로 응답, 산업의 경력직 선호 경향 강화

• **구인인력:** 총 4,056명(경력자 2,357명, 신입자 1,606명, 학사 이상 외국인력 94명)

• **채용인력:** 총 3,254명(경력자 1,864명, 신입자 1,344명, 학사 이상 외국인력 46명)

- 2025년 채용 예상 인력(경력자 2,085명, 신입자 940명)

### 2) 제언

- 신입자 실무 투입 지원과 중간 경력자 유입을 위한 지원 마련
  - 산학협력 등 신입 인력의 실무 역량 강화를 위한 현장 체험 기반의 교육과정 확대
  - 중간 경력자 유입을 위해 맞춤형 모듈식 교육 과정 개발과 희망 전환 직무 이동을 돋는 플랫폼 개발 등 직무 전환 경로 마련

## 2. 인력수급 불균형 개선\_② 권역 불균형 개선

### 1) 시사점

- 산업인력 절반 이상이 수도권에 집중되어 있어 산업 전반의 수도권 편중 현상이 두드러지며, 상대적 인력 수요 또한 집중되는 양상
  - 반면, 비수도권 권역은 인재 확보의 어려움으로 인해 부족률 및 미충원 인력 비율이 높게 나타나 권역 인력 수급 불균형이 심화되는 추세

• **수도권 인력 현황:** 전체 산업인력 17,001명 중 수도권 권역에 9,916명(58.3%) 속해 있으며, 수도권 권역의 부족인원은 3,076명(부족률 23.7%)로 응답

• **부족률:** 강원/제주가 27.3%로 가장 높으며 수도권(23.7%), 호남권(22.3%) 순으로 응답

• **미충원 인원 현황:** 802명 중 수도권(466명, 58.1%)외에 호남권(194명, 24.2%)과 부산/울산/경남(93명, 11.2%) 순으로 응답

## 2) 제언

- 권역 소재 대학와 기업 연계 등 현장 중심 교육에서 취업으로 이어지는 선순환 지원 정책 추진
  - 권역 특화 산업의 산학 프로젝트 등 권역 인재의 실무역량 강화와 전문 산업인력 육성 도모
  - 권역별 산업단지·테크노파크와 연계해 현장 훈련형 채용 인프라 구축
  - 재직자 재교육을 위한 권역 내 교육 인프라 구축
    - \* 상대적으로 수도권 대비 타권역에서는 재교육 전문기관의 부족 등 디자이너 교육에 애로사항 응답
- 지역 내 산업 규모와 인프라, 인력의 지역 간 이동 등 복합적인 상황에 대한 분석과 이에 따른 지역 인재 수급에 대한 정책 마련 필요

## 3. 연구개발직무 인력양성

### 1) 시사점

- 사업 확장 등의 이유로 연구개발직무의 산업인력 수요가 높아지고 있으나, 높은 부족률은 적합 인재의 공급이 미흡함을 암시
  - 사업체 규모별로는 20~29인 규모 사업체에서 연구개발직 부족률이 41.1%로 나타나는 등 사업 기반이 마련된 기업에서 가장 필요로 하는 직무임을 시사
- **2025년 채용예상인력:** 전체 3,024명 중 연구개발직 1,066명, 기술(능)직 918명, 사무관리직 557명, 非디자인인력(392명)
- **직무별 구인사유:** 연구개발직(54.2%) 및 기타직무(71.4%)는 ‘기존사업을 확대(예정)해서’로 응답
- **직무별 부족률:** 연구개발직(26.5%), 기술(능)직(23.9%) 순으로 나타남
- **미충원 발생사유:** 연구개발직(71.5%) 및 기타직무(75.8%)는 ‘현장투입이 바로 가능한 숙련·경력을 갖춘 인력이 없어서’로 응답
- **사업체 규모별 부족률:** 20~29인 규모 사업체에서 연구개발직 부족률이 41.1%

### 2) 제언

- 실무 디자이너의 R&D 전환 경로 지원을 위한 정책 수립 필요
  - 경력 5~10년차 실무 디자이너 대상 R&D 역량 강화 과정 개발
  - 디자인산업 연구개발직에 대한 직무 표준화 및 인식 제고
    - \* NCS(국가직무능력표준) 기반으로 디자인 R&D 직무 체계 정립
    - \* 직무 역할, 성장 경로, 요구 역량 등 정보 제공을 통해 커리어 인지도 강화
  - 인재 확보를 위한 민간-공공 협업 기반 인력풀 구축
  - 청년 디자이너 대상 R&D 직무 홍보 및 체험 프로그램 운영

## 4. 융합인재 육성 정책

### 1) 시사점

- 산업에서 디자인 전공 외에 가장 높은 수요는 '공학계'로 나타나며, 공학 기반의 문제해결 능력과 디지털 기술 이해도를 갖춘 인재에 대한 수요 부상
  - 디자인이 단순한 시각 표현을 넘어서 사용자 경험 기반의 실증, 개발 역량 등을 요구하는 직무로 변화되고 있음을 시사

• **전공별 인력 현황:** 디자인이 7,953명(46.8%)으로 가장 많고, 공학계(2,731명, 16.1%), 인문계(1,621명, 9.5%) 등의 순

• **전공별 부족인원 및 부족률:** (전공) 공학계 26.1%로 가장 높고, 다음으로 디자인(25.6%), 고졸(21.0%), 기타(20.5%) 순으로 나타남

- 수도권은 공학계 부족률이 32.5%로 가장 높고, 다음으로 디자인계(26.1%), 고졸(21.1%)임

• **2025년 채용예상인력(전공별):** 전체 3,024명 중 디자인 2,058명 외에 공학계 494명, 기타 165명 순

• **신산업 수요현황:** 현재 사업 관련성 및 미래사업과의 관련성 1위 인공지능

### 2) 제언

- 디자인 융합 인재 양성을 통한 산업 경쟁력 강화 도모
  - 재직자 대상 융합형 직무 전환 프로그램 도입
    - \* 비디자인 전공자 대상 신기술 디자인 기초 교육, 이해도 제고를 위한 관련 과정 개설 지원
    - \* 정부의 디자인R&D 과제 기획에 디자인-공학계 협업 구조 도모
  - 공학뿐만 아니라 향후 디자인산업 및 인력의 영역 확대를 위해 세부 분야별 융합 교육 실시를 통한 전문인력 양성 필요
  - 농업, 항공, 방위산업 등 국내 전략 및 미래 산업과 연계한 인력양성으로 디자인이 중요한 인프라가 될 수 있도록 도모

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

## 5. 기획 중심 인력 양성

### 1) 시사점

- 현재 산업현장에서는 전문산업인력에 대한 만족도가 ‘보통’ 수준을 우회하며 전문인력의 재교육 수요가 상대적 높음
  - 신기술 융합인재에 대한 필요성을 인식하고 있지만 산업현장에서 디자이너에게 바라는 역량은 주도적인 ‘기획 및 개발’과 이를 표현하는 ‘구체화 능력’으로 분석

• **채용인원 만족도(직무별)**: 5점 만점 기준으로 기타 직무 만족도 3.68점으로 가장 높고, 사무관리직(3.60점), 非디자인인력(3.58점), 연구개발직(3.54점), 기술(능)직(3.36점) 순으로 나타남

• **디자인 직무 능력 조사**(업무 연관성 상위 5개 항목)

- ① 디자인 기획 및 콘셉트 개발: 업무 연관성 58.0점, 현재 수준 49.7점, 요구 수준 55.6점
- ② 아이디어 발상 및 표현과 구체화: 업무 연관성 57.2점, 현재 수준 48점, 요구 수준 55.2점
- ③ 디자인 프로젝트 기획: 업무 연관성 56.5점, 현재 수준 46.8점, 요구 수준 56.6점
- ④ 디자인/콘텐츠 개발용 tool 및 소프트웨어 활용: 업무 연관성 51.7점, 현재 수준 44.0점, 요구 수준 46.9점
- ⑤ 디자인 설계, 모델링 및 도면 작성: 업무 연관성 51.3점, 현재 수준 43.7점, 요구 수준 49.2점

• **업무능력 향상을 위해 필요한 교육 분야 중요도**

- 디자인 역량(2.47점), 비즈니스 역량(2.01점), 신기술 융합역량(1.52점)

### 2) 제언

- AI, 빅데이터 등 산업의 구조적 변화에 대응할 수 있는 기획 중심 인력 양성 필요
  - 재직자 대상으로 트렌드를 반영한 디자인 기획 및 표현 중심 교육과정 제공
  - 기획형 디자이너 양성 전략 수립을 위한 전주기 실습형 커리큘럼 개발
  - 단순한 툴 활용 능력 교육을 넘어 기술의 목적성, 맥락성, 사용자 경험과의 연결성을 기획하는 인재 양성 프로그램 도입

# 3

Part.

---

인력

실태조사결과

- 01. 산업인력 현황
- 02. 산업인력 이동 현황
- 03. 산업인력 이동 관련 애로사항



## 1. 디자인 산업인력 현황

- 2024년 12월 31일 기준 디자인 관련 사업체에 종사하는 전체 근로자는 20,846명이며, 이 중 산업인력의 수는 17,001명(81.6%)으로 나타남
- 각 사업체에서 부족하다고 생각하는 산업인력의 수는 4,961명으로, 부족률은 22.6%에 해당됨

[ 표 3-1 ] 디자인 산업인력 현황

(단위 : 명, %)

구분	전체 근로자 수(A)	산업인력(B)	산업인력 비율(B/A)	부족인원(C)	부족률(C/(B+C))
인원	20,846	17,001	81.6	4,961	22.6

## 2. 업종별 인력 현황

### 1) 업종별 사업체 종업원 수 및 산업인력 비중

- 업종별 산업인력은 패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업이 5,627명으로 가장 높고, 다음으로 시각 디자인업(5,254명), 인테리어 디자인업(3,105명), 제품 디자인업(3,016명) 순으로 나타남
- 업종별 산업인력 비중은 인테리어 디자인업이 82.9%로 가장 높았고, 제품 디자인업이 78.2%로 가장 낮음

[ 표 3-2 ] 업종별 현원 및 비중

(단위 : 명, %)

구분	사업체 종업원수(A)	산업인력(B)	비중(B/A)
인테리어 디자인업	3,743	3,105	82.9
제품 디자인업	3,854	3,016	78.2
시각 디자인업	6,367	5,254	82.5
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	6,882	5,627	81.8
전체	20,846	17,001	81.6

## 2) 업종별 부족인원 및 부족률

- 사업체 산업인력의 부족인원은 4,961명으로 나타났으며, 업종별로는 시각 디자인업이 1,435명으로 가장 많고, 다음으로 제품 디자인업(1,243명), 패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업(1,142명), 인테리어 디자인업(1,141명) 순으로 나타남
  - 부족률은 제품 디자인업이 29.2%로 가장 높고, 다음으로, 인테리어 디자인업(26.9%), 시각 디자인업(21.5%), 패션 섬유류 및 기타 전문 디자인업(16.9%) 순임

[ 표 3-3 ] 업종별 부족인원 및 부족률

(단위 : 명, %)

구분	산업인력		부족률
	부족인원		
인테리어 디자인업		1,141	26.9
제품 디자인업		1,243	29.2
시각 디자인업		1,435	21.5
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업		1,142	16.9
<b>전체</b>		<b>4,961</b>	<b>22.6</b>

## 3) 업종별·연령대별 인력 현황

- 연령대별 분포를 살펴보면, 30대가 전체 산업인력의 32.1%를 차지해 가장 높은 비중을 보인 반면, 60대의 경우 전체 산업인력 대비 가장 낮은 비중(5.5%)을 보임
  - 업종별로도 마찬가지로 모든 업종에서 30대가 가장 높은 비중을 보인 반면, 60대가 가장 낮은 비중을 보여 연령대별 뚜렷한 특징을 보임

[ 표 3-4 ] 업종별·연령대별 인력 분포

(단위 : 명, %)

구분	산업인력										계	
	20대		30대		40대		50대		60대			
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중		
인테리어 디자인업	473	15.2	1,013	32.6	761	24.5	689	22.2	168	5.4	3,105	
제품 디자인업	442	14.7	931	30.9	772	25.6	669	22.2	202	6.7	3,016	
시각 디자인업	896	17.1	2,042	38.9	1,172	22.3	914	17.4	230	4.4	5,254	
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	1,312	23.3	1,472	26.2	1,420	25.2	1,087	19.3	336	6.0	5,627	
<b>전체</b>	<b>3,123</b>	<b>18.4</b>	<b>5,458</b>	<b>32.1</b>	<b>4,125</b>	<b>24.3</b>	<b>3,358</b>	<b>19.8</b>	<b>937</b>	<b>5.5</b>	<b>17,001</b>	

#### 4) 업종별·성별 인력 현황

- 성별 분포를 살펴보면, 남성이 57.3%, 여성이 42.7%로 남성의 비중이 상대적으로 높음
- 여성 인력 비중은 시각 디자인업이 49.4%로 가장 높고, 다음으로 인테리어 디자인업(47.3%), 패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업(37.8%) 등의 순으로 나타남
  - 제품 디자인업의 여성 인력 비중은 35.6%로 업종별로 가장 낮은 것으로 나타남

[ 표 3-5 ] 업종별·성별 분포

(단위 : 명, %)

구분	남성		여성		계
	인원	비중	인원	비중	
인테리어 디자인업	1,637	52.7	1,468	47.3	3,105
제품 디자인업	1,943	64.4	1,073	35.6	3,016
시각 디자인업	2,658	50.6	2,596	49.4	5,254
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	3,499	62.2	2,128	37.8	5,627
전체	9,736	57.3	7,265	42.7	17,001

#### 5) 업종별·고용형태별 인력 현황

- 업종별 정규직 및 비정규직의 분포로는 모든 업종에서 정규직이 90% 이상의 높은 수준을 보임

[ 표 3-6 ] 업종별 정규직 및 비정규직 분포

(단위 : 명, %)

구분	계	정규직						비정규직					
		소계		남자		여자		소계		남자		여자	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
인테리어 디자인업	3,105	3,034	97.7	1,590	52.4	1,444	47.6	70	2.3	47	66.7	23	33.3
제품 디자인업	3,016	2,836	94.0	1,781	62.8	1,054	37.2	180	6.0	161	89.6	19	10.4
시각 디자인업	5,254	5,070	96.5	2,582	50.9	2,488	49.1	184	3.5	76	41.1	108	58.9
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	5,627	5,505	97.8	3,433	62.4	2,073	37.6	121	2.2	66	54.3	55	45.7
전체	17,001	16,446	96.7	9,386	57.1	7,060	42.9	555	3.3	350	62.9	206	37.1

### 3. 사업체규모별 인력 현황

#### 1) 사업체 규모별 종업원 수 및 산업인력 비중

- 산업인력은 근로자 수 4인 이하 규모의 사업체에서 가장 많은 7,884명(46.4%)을 차지하였으며, 다음으로 5~9인 규모(3,721명, 21.9%), 10~19인 규모(2,620명, 15.4%), 30~49인(1,092명, 6.4%) 규모 사업체 등의 순으로 나타남
  - 사업체 종업원 수 대비 산업인력 비중은 4인 이하 규모 사업체에서 88.0%로 가장 큰 반면, 50~299인 규모 사업체에서 54.2%로 가장 낮게 나타남

[ 표 3-7 ] 사업체 규모별 현원 및 비중

(단위 : 명, %)

구분	사업체 종업원수(A)		산업인력(B)		비중(B/A)
	인원	비중	인원	비중	
4인 이하	8,958	43.0	7,884	46.4	88.0
5~9인	4,544	21.8	3,721	21.9	81.9
10~19인	3,262	15.6	2,620	15.4	80.3
20~29인	1,071	5.1	749	4.4	70.0
30~49인	1,288	6.2	1,092	6.4	84.8
50~299인*	1,724	8.3	935	5.5	54.2
<b>전체</b>	<b>20,846</b>	<b>100.0</b>	<b>17,001</b>	<b>100.0</b>	<b>81.6</b>

\* 50~99인과 100~299인의 경우 모집단 수가 적어 합산하여 표기함

#### 2) 사업체 규모별 부족인원 및 부족률

- 전체 부족률은 22.6%로 나타났으며, 4인 이하 규모 사업체에서 산업인력 부족률(33.4%)이 가장 높게 나타남
  - 사업체 규모별로 살펴보면, 4인 이하(33.4%), 20~29인(16.1%), 5~9인(11.7%), 10~19인(10.1%) 규모 사업체 순으로 산업인력 부족률이 높게 나타남

[ 표 3-8 ] 사업체 규모별 부족인원 및 부족률

(단위 : 명, %)

구분	산업인력	
	부족인원	부족률
4인 이하	3,958	33.4
5~9인	493	11.7
10~19인	293	10.1
20~29인	144	16.1
30~49인	42	3.7
50~299인	31	3.2
<b>전체</b>	<b>4,961</b>	<b>22.6</b>

### 3) 사업체 규모별·연령대별 인력 현황

- 사업체 규모별 산업인력 연령대를 살펴보면, 50인 미만 규모의 사업체에서는 30대 산업인력이 가장 많은 것으로 나타난 반면, 50~299인 규모 사업체에서는 20대 산업인력이 가장 많음
- 50~299인 규모 사업체의 경우 20대 산업인력 비중이 75.9%로 타 규모 사업체보다 상대적으로 높게 나타남

[ 표 3-9 ] 사업체 규모별·연령대별 인력 분포

(단위 : 명, %)

구분	산업인력										계	
	20대		30대		40대		50대		60대			
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중		
4인 이하	852	10.8	2,490	31.6	2,121	26.9	1,912	24.3	509	6.5	7,884	
5~9인	637	17.1	1,140	30.6	1,119	30.1	688	18.5	137	3.7	3,721	
10~19인	569	21.7	849	32.4	522	19.9	512	19.5	169	6.5	2,620	
20~29인	247	33.0	349	46.6	104	13.9	40	5.3	9	1.2	749	
30~49인	109	10.0	490	44.9	188	17.2	198	18.1	108	9.9	1,092	
50~299인	710	75.9	141	15.1	72	7.7	8	0.9	5	0.5	935	
전체	3,123	18.4	5,458	32.1	4,125	24.3	3,358	19.8	937	5.5	17,001	

### 4) 사업체 규모별·성별 인력 현황

- 사업체 규모별 산업인력의 성별로는 50~299인 규모 사업체에서 남성 산업인력 비중이 가장 높게 나타남
  - 남성 산업인력 비중은 50~299인 규모 사업체가 80.1%로 가장 높고, 다음으로 30~49인(70.0%), 4인 이하(57.1%), 5~9인(54.7%) 규모 사업체 등의 순으로 나타났으며, 20~29인 규모 사업체에서 42.7%로 가장 낮게 나타남
  - 한편, 여성 산업인력 비중은 20~29인 규모 사업체가 57.3%로 가장 높고, 다음으로 10~19인(47.8%), 5~9인(45.3%), 4인 이하(42.9%) 규모 사업체 등의 순으로 나타났으며, 50~299인 규모 사업체에서 19.9%로 가장 낮게 나타남

[ 표 3-10 ] 사업체 규모별·성별 분포

(단위 : 명, %)

구분	남성		여성		계
	인원	비중	인원	비중	
4인 이하	4,501	57.1	3,383	42.9	7,884
5~9인	2,036	54.7	1,686	45.3	3,721
10~19인	1,367	52.2	1,253	47.8	2,620
20~29인	320	42.7	429	57.3	749
30~49인	764	70.0	328	30.0	1,092
50~299인	749	80.1	186	19.9	935
전체	9,736	57.3	7,265	42.7	17,001

## 5) 사업체 규모별·고용형태별 인력 현황

- 사업체 규모별 정규직 및 비정규직의 분포로는 모든 사업체 규모에서 정규직이 평균 96.7%의 높은 수준을 보임

[ 표 3-11 ] 사업체 규모별 정규직 및 비정규직 분포

(단위 : 명, %)

구분	계	정규직						비정규직					
		소계		남자		여자		소계		남자		여자	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
4인 이하	7,884	7,464	94.7	4,242	56.8	3,223	43.2	420	5.3	259	61.8	160	38.2
5~9인	3,721	3,668	98.6	2,000	54.5	1,668	45.5	54	1.5	36	67.2	18	32.8
10~19인	2,620	2,590	98.9	1,352	52.2	1,238	47.8	30	1.1	15	50.0	15	50.0
20~29인	749	718	95.9	299	41.6	419	58.4	32	4.3	21	66.7	11	33.3
30~49인	1,092	1,088	99.6	762	70.0	326	30.0	4	0.4	3	66.7	1	33.3
50~299인	935	919	98.3	733	79.8	185	20.2	16	1.7	16	95.1	1	4.9
<b>전체</b>	<b>17,001</b>	<b>16,446</b>	<b>96.7</b>	<b>9,386</b>	<b>57.1</b>	<b>7,060</b>	<b>42.9</b>	<b>555</b>	<b>3.3</b>	<b>350</b>	<b>62.9</b>	<b>206</b>	<b>37.1</b>

## 4. 권역별 인력 현황

### 1) 권역별 사업체 종업원 수 및 산업인력 비중

- 권역별 산업인력 수는 수도권이 9,916명으로 가장 많았으며, 다음으로 부산/울산/경남(2,228명), 호남권(1,741명), 충청권(1,229명) 등의 순으로 나타남
  - 권역별 산업인력 비중은 호남권이 89.1%로 가장 높게 나타난 반면, 강원/제주가 71.3%로 가장 낮은 수준을 보임

[ 표 3-12 ] 권역별 현원 및 비중

(단위 : 명, %)

구분	사업체 종업원수(A)	산업인력(B)	비중(B/A)
수도권	12,316	9,916	80.5
충청권	1,521	1,229	80.8
호남권	1,954	1,741	89.1
대구/경북	1,299	1,089	83.8
부산/울산/경남	2,636	2,228	84.5
강원/제주	1,120	798	71.3
<b>전체</b>	<b>20,846</b>	<b>17,001</b>	<b>81.6</b>

## 2) 권역별 부족인원 및 부족률

- 권역별 부족인원은 수도권이 3,076명으로 가장 많았으며, 다음으로 부산/울산/경남(514명), 호남권(499명), 강원/제주(299명) 등의 순으로 나타남
- 권역별 부족률은 강원/제주가 27.3%로 가장 높고, 다음으로 수도권(23.7%), 호남권(22.3%), 대구/경북(20.9%) 등의 순으로 나타남

[ 표 3-13 ] 권역별 부족인원 및 부족률

(단위 : 명, %)

구분	산업인력		부족률
	부족인원	부족률	
수도권	3,076	23.7	
충청권	285	18.8	
호남권	499	22.3	
대구/경북	288	20.9	
부산/울산/경남	514	18.8	
강원/제주	299	27.3	
전체	4,961	22.6	

## 3) 권역별·연령대별 인력 현황

- 권역별 인력으로는 대부분의 권역에서 30대 산업인력이 가장 많게 나타난 반면, 충청권(349명) 및 강원/제주(275명)의 경우 40대 산업인력이 가장 많음

[ 표 3-14 ] 권역별·연령대별 인력 분포

(단위 : 명, %)

구분	산업인력										계	
	20대		30대		40대		50대		60대			
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중		
수도권	2,031	20.5	2,813	28.4	2,632	26.5	1,992	20.1	448	4.5	9,916	
충청권	133	10.8	345	28.1	349	28.4	308	25.1	94	7.6	1,229	
호남권	353	20.3	650	37.3	251	14.4	307	17.6	179	10.3	1,741	
대구/경북	173	15.9	544	50.0	144	13.2	165	15.2	63	5.8	1,089	
부산/울산/경남	390	17.5	863	38.7	473	21.2	430	19.3	72	3.2	2,228	
강원/제주	43	5.4	243	30.5	275	34.5	156	19.5	81	10.2	798	
전체	3,123	18.4	5,458	32.1	4,125	24.3	3,358	19.8	937	5.5	17,001	

#### 4) 권역별·성별 인력 현황

- 권역별 산업인력의 성별로는 모든 권역에서 남성 인력 비중이 절반 이상의 수준을 보였으며, 강원/제주의 경우 남성 인력 비중이 68.9%로 가장 높게 나타남
  - 남성 산업인력 비중은 강원/제주(68.9%)에서 가장 높고, 다음으로 수도권(58.9%), 호남권(55.7%), 충청권(54.4%) 등의 순으로 나타났으며, 대구/경북(50.5%)에서 가장 낮게 나타남
  - 한편, 여성 산업인력 비중은 대구/경북(49.5%)에서 가장 높고, 다음으로 부산/울산/경남(48.2%), 충청권(45.6%) 등의 순으로 나타났으며, 강원/제주(31.1%)에서 가장 낮게 나타남

[ 표 3-15 ] 권역별·성별 분포

(단위 : 명, %)

구분	남성		여성		계
	인원	비중	인원	비중	
수도권	5,843	58.9	4,072	41.1	9,916
충청권	668	54.4	561	45.6	1,229
호남권	970	55.7	771	44.3	1,741
대구/경북	549	50.5	539	49.5	1,089
부산/울산/경남	1,155	51.8	1,074	48.2	2,228
강원/제주	550	68.9	248	31.1	798
전체	9,736	57.3	7,265	42.7	17,001

#### 5) 권역별·고용형태별 인력 현황

- 권역별 정규직 및 비정규직의 분포로는 모든 권역에서 정규직이 90% 이상의 높은 수준을 보임

[ 표 3-16 ] 권역별 정규직 및 비정규직 분포

(단위 : 명, %)

구분	계	정규직						비정규직					
		소계		남자		여자		소계		남자		여자	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
수도권	9,916	9,521	96.0	5,597	58.8	3,924	41.2	394	4.0	246	62.4	148	37.6
충청권	1,229	1,149	93.5	635	55.3	514	44.7	80	6.5	33	41.3	47	58.7
호남권	1,741	1,722	98.9	952	55.3	771	44.7	19	1.1	19	100.0	-	-
대구/경북	1,089	1,063	97.6	524	49.3	539	50.7	25	2.3	25	100.0	-	-
부산/울산/경남	2,228	2,192	98.4	1,128	51.5	1,064	48.5	36	1.6	26	72.2	10	27.8
강원/제주	798	798	100.0	550	68.9	248	31.1	-	-	-	-	-	-
전체	17,001	16,446	96.7	9,386	57.1	7,060	42.9	555	3.3	350	62.9	206	37.1

## 5. 직무별 인력 현황

### 1) 직무별 인력 현황

- 직무별 인력 현황을 살펴보면, 기술(능)직이 5,301명(31.2%)으로 가장 많고, 다음으로 사무관리직(4,533명, 26.7%), 연구개발직(3,990명, 23.5%) 등의 순으로 나타남
  - 대부분의 업종에서 기술(능)직 인력 비중이 높게 나타난 반면, 제품 디자인업의 경우 연구개발직 인력(40.5%) 비중이 가장 높음
  - 사업체 규모별로 50~299인 규모 사업체의 경우 사무관리직 인력(82.4%) 비중이, 30~49인 규모 사업체의 경우 기술(능)직 인력(53.9%) 비중이 타 규모 사업체 대비 상대적으로 높게 나타남
  - 대부분의 권역에서 기술(능)직 인력 비중이 높게 나타난 반면, 수도권의 경우 사무관리직 인력(32.2%) 비중이, 호남권의 경우 연구개발직 인력(37.9%) 비중이 타 권역 대비 상대적으로 높게 나타남

[ 표 3-17 ] 직무별 인력 현황

(단위 : 명, %)

구분	전체		사무관리직		연구개발직		기술(능)직		기타		비디자인인력		
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	
업종별	인테리어 디자인업	3,105	18.3	759	24.4	376	12.1	1,355	43.7	122	3.9	493	15.9
	제품 디자인업	3,016	17.7	647	21.5	1,221	40.5	577	19.1	109	3.6	462	15.3
	시각 디자인업	5,254	30.9	1,455	27.7	1,188	22.6	1,666	31.7	213	4.1	732	13.9
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	5,627	33.1	1,672	29.7	1,205	21.4	1,702	30.3	195	3.5	852	15.1
사업체 규모별	4인 이하	7,884	46.4	1,885	23.9	2,020	25.6	2,345	29.7	276	3.5	1,357	17.2
	5~9인	3,721	21.9	902	24.2	1,015	27.3	1,130	30.4	133	3.6	541	14.5
	10~19인	2,620	15.4	653	24.9	539	20.6	1,003	38.3	123	4.7	302	11.5
	20~29인	749	4.4	152	20.3	179	23.8	211	28.2	18	2.4	189	25.2
	30~49인	1,092	6.4	170	15.5	134	12.3	588	53.9	78	7.1	123	11.2
	50~299인	935	5.5	771	82.4	103	11.0	23	2.4	11	1.2	27	2.9
권역별	수도권	9,916	58.3	3,197	32.2	2,326	23.5	2,608	26.3	446	4.5	1,339	13.5
	충청권	1,229	7.2	265	21.5	254	20.7	486	39.5	16	1.3	209	17.0
	호남권	1,741	10.2	344	19.8	661	37.9	433	24.9	35	2.0	269	15.4
	대구/경북	1,089	6.4	170	15.6	150	13.8	530	48.7	46	4.3	193	17.7
	부산/울산/경남	2,228	13.1	339	15.2	458	20.5	969	43.5	64	2.9	399	17.9
	강원/제주	798	4.7	219	27.4	142	17.8	274	34.3	34	4.2	130	16.3
	전체	17,001	100.0	4,533	26.7	3,990	23.5	5,301	31.2	640	3.8	2,538	14.9

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

## 2) 직무별 학력·전공별 인력 현황

- 학력별로는 학사가 10,126명으로 가장 많고, 다음으로 전문학사(3,266명), 석사(2,044명), 고졸(1,200명), 박사(366명) 순으로 나타남
  - 직무 분포는 학력별로 다양하게 나타난 한편, 학사의 경우 기술(능)직 인력이 3,550명으로 가장 많았음
- 전공별로는 디자인이 7,953명으로 가장 많고, 다음으로 공학계(2,731명), 인문계(1,621명), 고졸(1,200명), 사회계(1,043명) 등의 순으로 나타남
  - 전공별 직무 분포도 마찬가지로 전공별로 다양한 응답을 보였으며, 디자인의 경우 연구개발직 인력이 2,734명으로 가장 많았음

[ 표 3-18 ] 직무별 학력·전공별 인력 현황

(단위 : 명)

구분		전체	사무관리직	연구개발직	기술(능)직	기타	非디자인인력
학 력 별	고졸	1,200	384	130	387	102	197
	전문학사	3,266	1,178	599	974	119	396
	학사	10,126	2,324	2,446	3,550	297	1,510
	석사	2,044	582	687	330	114	331
	박사	366	66	129	59	8	105
전 공 별	고졸	1,200	384	130	387	102	197
	디자인	7,953	1,377	2,734	2,731	241	871
	사회계 (디자인 제외)	1,043	600	136	161	11	134
	인문계 (디자인 제외)	1,621	680	201	346	71	323
	공학계 (디자인 제외)	2,731	413	538	1,073	118	590
	자연계 (디자인 제외)	824	143	116	274	71	220
	예체능계 (디자인 제외)	726	238	135	238	6	109
	기타	902	698	-	90	19	94
전체		17,001	4,533	3,990	5,301	640	2,538

### 3) 직무별 부족인원 및 부족률

- 직무별 부족 인원은 기술(능)직이 1,660명으로 가장 많고, 다음으로 연구개발직(1,437명), 사무관리직(1,064명), 非디자인인력(668명) 등의 순으로 나타남
  - 직무별 부족률은 연구개발직(26.5%), 기술(능)직(23.9%), 非디자인인력(20.8%), 사무관리직(19.0%) 등의 순임
- 업종별 부족인원은 제품 디자인업에서 연구개발직(429명)이 가장 높게 나타난 반면, 그 외 업종은 기술(능)직의 부족인원이 가장 높게 나타남
  - 업종별 부족률은 인테리어 디자인업(41.1%), 시각 디자인업(25.3%), 패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업(22.2%)의 경우 연구개발직 부족률이 상대적으로 높게 나타난 반면, 제품 디자인업(46.9%)의 경우 기타 인력 부족률이 상대적으로 높게 나타남
- 사업체 규모별 부족인원은 20인 미만 규모 사업체의 경우 기술(능)직, 20~29인 규모 사업체는 연구개발직(125명), 30~49인 규모 사업체는 非디자인인력(36명), 50~299인 규모 사업체는 사무관리직(24명)이 가장 높게 나타남
  - 사업체 규모별 부족률은 20~29인 규모 사업체에서 연구개발직 부족률이 41.1%로 타 규모 사업체 대비 상대적으로 높게 나타남
- 권역별 부족인원은 수도권(1,030명), 대구/경북(107명), 강원/제주(150명)의 경우 기술(능)직, 호남권(145명), 부산/울산/경남(198명)의 경우 연구개발직, 충청권(87명)의 경우 非디자인인력이 가장 높게 나타남
  - 권역별 부족률은 수도권(28.3%), 강원/제주(35.3%)은 기술(능)직, 충청권(28.7%), 호남권(39.3%)은 기타 인력 부족률이 상대적으로 높고, 대구/경북(27.0%)은 사무관리직, 부산/울산/경남(30.2%)은 연구개발직 부족률이 상대적으로 높게 나타남

[ 표 3-19 ] 직무별 부족인원 및 부족률

(단위 : 명, %)

구분	전체		사무관리직		연구개발직		기술(능)직		기타		非디자인인력	
	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률
인테리어 디자인업	1,141	26.9	308	28.9	262	41.1	497	26.8	-	-	74	13.1
제품 디자인업	1,243	29.2	212	24.7	429	26.0	280	32.7	96	46.9	225	32.8
시각 디자인업	1,435	21.5	334	18.7	402	25.3	482	22.4	5	2.3	212	22.5
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	1,142	16.9	210	11.1	344	22.2	401	19.1	30	13.4	157	15.6
사업체 규모별												
4인 이하	3,958	33.4	859	31.3	1,101	35.3	1,363	36.8	97	26.0	538	28.4
5~9인	493	11.7	102	10.2	119	10.5	202	15.2	14	9.6	55	9.3
10~19인	293	10.1	73	10.0	83	13.3	85	7.8	20	14.2	33	9.9
20~29인	144	16.1	5	3.3	125	41.1	7	3.3	-	-	7	3.3
30~49인	42	3.7	1	0.7	2	1.6	3	0.4	-	-	36	22.6
50~299인	31	3.2	24	3.0	7	6.5	-	-	-	-	-	-
권역별												
수도권	3,076	23.7	726	18.5	906	28.0	1,030	28.3	98	18.0	317	19.1
충청권	285	18.8	39	12.9	86	25.4	66	11.9	6	28.7	87	29.4
호남권	499	22.3	117	25.3	145	18.0	115	20.9	22	39.3	100	27.0
대구/경북	288	20.9	63	27.0	53	25.9	107	16.8	-	-	66	25.6
부산/울산/경남	514	18.8	61	15.2	198	30.2	193	16.6	5	7.4	58	12.6
강원/제주	299	27.3	59	21.3	49	25.7	150	35.3	-	-	41	24.1
전체	4,961	22.6	1,064	19.0	1,437	26.5	1,660	23.9	132	17.1	668	20.8

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

#### 4) 직무별 학력·전공별 부족인원 및 부족률

- 학력별 부족인원은 학사가 3,197명으로 가장 많고, 다음으로 석사(705명), 전문학사(639명), 고졸(319명) 박사(101명) 순으로 나타남
  - 학력별 부족률은 석사가 25.6%로 가장 높고, 다음으로 학사(24.0%), 박사(21.5%), 고졸(21.0%), 전문학사(16.4%) 순임
- 전공별 부족인원은 디자인이 2,738명으로 가장 많고, 다음으로 공학계(964명), 고졸(319명), 인문계(242명), 기타(233명) 등의 순으로 나타남
  - 전공별 부족률은 공학계가 26.1%로 가장 높고, 다음으로 디자인(25.6%), 고졸(21.0%), 기타(20.5%) 등의 순으로 나타남

[ 표 3-20 ] 직무별 학력·전공별 부족인원 및 부족률

(단위 : 명, %)

구분	전체		사무관리직		연구개발직		기술(능)직		기타		非디자인인력		
	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	
학 력 별	고졸	319	21.0	5	1.2	12	8.6	214	35.6	8	7.2	81	29.1
	전문학사	639	16.4	201	14.6	156	20.6	161	14.2	-	-	122	23.6
	학사	3,197	24.0	628	21.3	903	27.0	1,161	24.6	105	26.2	400	20.9
	석사	705	25.6	200	25.6	295	30.1	125	27.4	19	14.1	66	16.6
	박사	101	21.5	30	31.6	70	35.3	-	-	-	-	-	-
전 공 별	고졸	319	21.0	5	1.2	12	8.6	214	35.6	8	7.2	81	29.1
	디자인	2,738	25.6	577	29.5	968	26.1	844	23.6	76	24.1	272	23.8
	사회계 (디자인 제외)	204	16.4	147	19.7	12	8.2	19	10.4	19	62.7	7	5.0
	인문계 (디자인 제외)	242	13.0	137	16.8	12	5.7	65	15.8	-	-	27	7.8
	공학계 (디자인 제외)	964	26.1	33	7.4	410	43.3	338	23.9	10	7.9	173	22.7
	자연계 (디자인 제외)	141	14.6	69	32.7	4	2.9	45	14.2	-	-	22	9.2
	예체능계 (디자인 제외)	121	14.3	22	8.3	-	-	19	7.4	-	-	81	42.6
	기타	233	20.5	74	9.6	19	100.0	116	56.3	19	49.6	5	5.1
전체		4,961	22.6	1,064	19.0	1,437	26.5	1,660	23.9	132	17.1	668	20.8

## 6. 학력별 인력 현황

### 1) 학력별 인력 현황

- 학력별 인력 현황을 살펴보면, 학사가 10,126명(59.6%)으로 가장 많고, 다음으로 전문학사(3,266명, 19.2%), 석사(2,044명, 12.0%) 등의 순으로 나타남
  - 모든 업종에서 학사 인력 비중이 절반 이상으로 가장 높게 나타남
  - 사업체 규모별로 50인 미만 규모의 사업체의 경우 학사 인력 비중이 가장 높게 나타난 반면, 50~299인 규모 사업체의 경우 전문학사 인력(74.1%) 비중이 가장 높게 나타남
  - 모든 권역에서 학사 인력 비중이 가장 높게 나타났으며, 특히 부산/울산/경남(70.8%)의 경우 학사 인력 비중이 특히 높았음

[ 표 3-21 ] 학력별 인력 현황

(단위 : 명, %)

구분	전체		고졸		전문학사		학사		석사		박사		
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	
업종별	인테리어 디자인업	3,105	18.3	156	5.0	621	20.0	1,839	59.2	393	12.7	95	3.1
	제품 디자인업	3,016	17.7	175	5.8	466	15.5	1,954	64.8	379	12.6	42	1.4
	시각 디자인업	5,254	30.9	546	10.4	696	13.3	3,171	60.4	754	14.4	86	1.6
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	5,627	33.1	322	5.7	1,482	26.3	3,162	56.2	518	9.2	143	2.5
사업체 규모별	4인 이하	7,884	46.4	485	6.2	1,101	14.0	4,677	59.3	1,435	18.2	187	2.4
	5~9인	3,721	21.9	262	7.0	678	18.2	2,429	65.3	267	7.2	85	2.3
	10~19인	2,620	15.4	247	9.4	530	20.2	1,593	60.8	195	7.4	56	2.2
	20~29인	749	4.4	34	4.5	122	16.3	494	65.9	68	9.1	32	4.2
	30~49인	1,092	6.4	121	11.1	142	13.0	752	68.8	72	6.5	5	0.5
	50~299인	935	5.5	51	5.5	693	74.1	182	19.4	8	0.8	1	0.1
권역별	수도권	9,916	58.3	732	7.4	2,186	22.0	5,653	57.0	1,179	11.9	166	1.7
	충청권	1,229	7.2	119	9.7	221	18.0	643	52.3	196	15.9	50	4.1
	호남권	1,741	10.2	126	7.2	196	11.3	1,106	63.5	259	14.9	54	3.1
	대구/경북	1,089	6.4	27	2.5	268	24.6	667	61.3	104	9.6	22	2.0
	부산/울산/경남	2,228	13.1	138	6.2	313	14.1	1,577	70.8	172	7.7	28	1.3
	강원/제주	798	4.7	57	7.2	81	10.2	480	60.1	134	16.8	46	5.7
전체		17,001	100.0	1,200	7.1	3,266	19.2	10,126	59.6	2,044	12.0	366	2.2

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

## 2) 학력별 부족인원 및 부족률

- 학력별 부족 인원은 학사가 3,197명으로 가장 많고, 다음으로 석사(705명), 전문학사(639명), 고졸(319명), 박사(101명) 순으로 나타남
  - 학력별 부족률은 석사(25.6%), 학사(24.0%), 박사(21.5%), 고졸(21.0%), 전문학사(16.4%) 순임
- 모든 업종에서 학사 부족인원이 가장 높게 나타남
  - 업종별 부족률은 인테리어 디자인업(49.3%)의 경우 고졸, 제품 디자인업(40.1%) 및 패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업(28.0%)의 경우 석사, 시각 디자인업(31.8%)의 경우 박사 부족률이 상대적으로 높게 나타남
- 대부분의 사업체 규모에서 학사 부족인원이 가장 높게 나타난 반면, 30~49인 규모 사업체의 경우 고졸(36명) 부족인원이 가장 높게 나타남
  - 사업체 규모별 부족률은 4인 이하 규모 사업체의 경우 고졸 부족률이 34.7%로 타 규모 사업체 대비 상대적으로 높게 나타남
- 모든 권역에서 학사 부족인원이 가장 높게 나타남
  - 권역별 부족률은 수도권(29.5%)의 경우 석사, 충청권(35.7%), 대구/경북(35.5%), 부산/울산/경남(44.4%)의 경우 박사, 호남권(25.9%)의 경우 학사, 강원/제주(46.0%)의 경우 고졸 부족률이 상대적으로 높게 나타남

[ 표 3-22 ] 학력별 부족인원 및 부족률

(단위 : 명, %)

구분	전체		고졸		전문학사		학사		석사		박사		
	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	
업종별	인테리어 디자인업	1,141	26.9	152	49.3	144	18.9	643	25.9	171	30.3	30	24.1
	제품 디자인업	1,243	29.2	55	23.8	93	16.7	834	29.9	254	40.1	8	15.3
	시각 디자인업	1,435	21.5	105	16.1	231	24.9	980	23.6	78	9.4	40	31.8
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	1,142	16.9	8	2.4	170	10.3	740	19.0	202	28.0	22	13.6
사업체 규모별	4인 이하	3,958	33.4	257	34.7	576	34.3	2,403	33.9	639	30.8	83	30.7
	5~9인	493	11.7	22	7.6	31	4.4	407	14.3	24	8.2	10	10.8
	10~19인	293	10.1	5	1.8	27	4.9	224	12.3	32	14.2	5	8.3
	20~29인	144	16.1	-	-	5	4.1	131	21.0	5	6.2	3	7.4
	30~49인	42	3.7	36	22.9	-	-	6	0.8	-	-	-	-
	50~299인	31	3.2	-	-	-	-	26	12.7	5	37.9	-	-
권역별	수도권	3,076	23.7	196	21.1	381	14.8	1,993	26.1	492	29.5	14	8.0
	충청권	285	18.8	12	9.3	76	25.5	95	12.9	74	27.4	28	35.7
	호남권	499	22.3	31	20.0	12	5.9	387	25.9	68	20.9	-	-
	대구/경북	288	20.9	12	31.3	93	25.7	156	19.0	15	12.4	12	35.5
	부산/울산/경남	514	18.8	19	11.9	34	9.8	407	20.5	32	15.7	22	44.4
	강원/제주	299	27.3	49	46.0	44	34.9	160	25.0	23	14.9	23	34.0
전체		4,961	22.6	319	21.0	639	16.4	3,197	24.0	705	25.6	101	21.5

## 7. 전공별 인력 현황

### 1) 전공별 인력 현황

- 전공별 인력 현황을 살펴보면, 디자인이 7,953명(46.8%)으로 가장 많고, 다음으로 공학계(2,731명, 16.1%), 인문계(1,621명, 9.5%) 등의 순으로 나타남
  - 모든 업종에서 디자인 전공 인력 비중이 가장 높게 나타난 한편, 인테리어 디자인업의 경우 공학계 인력(25.8%) 비중이 타 업종 대비 상대적으로 높게 나타남
  - 사업체 규모별로 30인 미만 규모 사업체의 경우 디자인 전공 인력 비중이 가장 높은 반면, 30~49인 규모 사업체의 경우 공학계 인력(46.2%) 비중이, 50~299인 규모 사업체의 경우 기타 인력(59.7%) 비중이 가장 높게 나타남
  - 대부분의 권역에서 디자인 전공 인력 비중이 높게 나타난 반면, 강원/제주의 경우 공학계 인력(39.0%) 비중이 가장 높게 나타남

[ 표 3-23 ] 전공별 인력 현황(1)

(단위 : 명, %)

구분	전체		고졸		디자인		사회계		
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	
업종별	인테리어 디자인업	3,105	18.3	156	5.0	1,443	46.5	123	4.0
	제품 디자인업	3,016	17.7	175	5.8	1,886	62.5	97	3.2
	시각 디자인업	5,254	30.9	546	10.4	2,664	50.7	340	6.5
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	5,627	33.1	322	5.7	1,961	34.9	482	8.6
사업체 규모별	4인 이하	7,884	46.4	485	6.2	4,501	57.1	413	5.2
	5~9인	3,721	21.9	262	7.0	1,877	50.4	217	5.8
	10~19인	2,620	15.4	247	9.4	1,013	38.7	291	11.1
	20~29인	749	4.4	34	4.5	268	35.8	51	6.7
	30~49인	1,092	6.4	121	11.1	134	12.3	53	4.8
	50~299인	935	5.5	51	5.5	160	17.1	18	2.0
권역별	수도권	9,916	58.3	732	7.4	4,766	48.1	632	6.4
	충청권	1,229	7.2	119	9.7	508	41.4	181	14.7
	호남권	1,741	10.2	126	7.2	885	50.8	59	3.4
	대구/경북	1,089	6.4	27	2.5	491	45.1	50	4.6
	부산/울산/경남	2,228	13.1	138	6.2	1,024	46.0	86	3.9
	강원/제주	798	4.7	57	7.2	279	35.0	35	4.3
전체		17,001	100.0	1,200	7.1	7,953	46.8	1,043	6.1

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

[ 표 3-24 ] 전공별 인력 현황(2)

(단위 : 명, %)

구분	인문계		공학계		자연계		예체능계		기타		
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	
업종별	인테리어 디자인업	238	7.7	801	25.8	101	3.3	127	4.1	115	3.7
	제품 디자인업	274	9.1	359	11.9	76	2.5	104	3.5	44	1.5
	시각 디자인업	658	12.5	522	9.9	140	2.7	273	5.2	112	2.1
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	451	8.0	1,050	18.7	507	9.0	223	4.0	631	11.2
사업체 규모별	4인 이하	598	7.6	885	11.2	418	5.3	432	5.5	151	1.9
	5~9인	404	10.9	514	13.8	203	5.5	159	4.3	85	2.3
	10~19인	325	12.4	482	18.4	79	3.0	81	3.1	102	3.9
	20~29인	98	13.1	259	34.6	9	1.2	26	3.4	5	0.7
	30~49인	159	14.6	504	46.2	101	9.2	20	1.8	-	-
	50~299인	37	4.0	87	9.3	14	1.5	9	1.0	558	59.7
권역별	수도권	845	8.5	1,314	13.3	423	4.3	445	4.5	758	7.6
	충청권	173	14.1	157	12.8	9	0.8	52	4.3	29	2.3
	호남권	176	10.1	280	16.1	188	10.8	19	1.1	8	0.4
	대구/경북	68	6.2	287	26.4	22	2.1	87	8.0	57	5.2
	부산/울산/경남	297	13.3	382	17.1	154	6.9	115	5.2	32	1.4
	강원/제주	62	7.7	312	39.0	28	3.5	7	0.9	19	2.4
전체		1,621	9.5	2,731	16.1	824	4.8	726	4.3	902	5.3

## 2) 전공별 부족인원 및 부족률

- 전공별 부족 인원은 디자인이 2,738명으로 가장 많고, 다음으로 공학계(964명), 고졸(319명), 인문계(242명) 등의 순으로 나타남
  - 전공별 부족률은 공학계(26.1%), 디자인(25.6%), 고졸(21.0%), 기타(20.5%) 등의 순임
- 모든 업종에서 디자인 부족인원이 가장 높게 나타남
  - 업종별 부족률은 인테리어 디자인업(49.3%)의 경우 고졸, 제품 디자인업(74.7%) 및 시각 디자인업(30.9%)의 경우 기타, 패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업(24.9%)의 경우 공학계 부족률이 상대적으로 높게 나타남
- 사업체 규모별 부족인원으로는 20인 미만 규모 사업체의 경우 디자인 부족인원이 가장 높게 나타난 반면, 20~29인 규모 사업체는 공학계(124명), 30~49인 규모 사업체는 고졸(36명), 50~299인 규모 사업체는 기타(14명) 부족인원이 가장 높게 나타남
  - 사업체 규모별 부족률은 4인 이하 규모 사업체의 경우 기타 전공 부족률이 57.0%로 타 규모 사업체 대비 상대적으로 높게 나타남
- 모든 권역에서 디자인 부족인원이 가장 높게 나타남
  - 권역별 부족률은 수도권(32.5%)의 경우 공학계, 충청권(29.4%)의 경우 디자인, 호남권(70.6%), 부산/울산/경남(56.5%)의 경우 기타, 대구/경북(51.1%)의 경우 자연계, 강원/제주(각 46.0%)의 경우 고졸 및 자연계 부족률이 상대적으로 높게 나타남

[ 표 3-25 ] 전공별 부족인원 및 부족률(1)

(단위 : 명, %)

구분	전체		고졸		디자인		사회계		
	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	부족 인원	부족률	
전공별	인테리어 디자인업	1,141	26.9	152	49.3	650	31.0	28	18.5
	제품 디자인업	1,243	29.2	55	23.8	598	24.1	106	52.1
	시각 디자인업	1,435	21.5	105	16.1	846	24.1	54	13.7
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	1,142	16.9	8	2.4	644	24.7	16	3.2
사업체 규모별	4인 이하	3,958	33.4	257	34.7	2,244	33.3	154	27.1
	5~9인	493	11.7	22	7.6	292	13.5	20	8.3
	10~19인	293	10.1	5	1.8	174	14.6	31	9.5
	20~29인	144	16.1	-	-	14	5.0	-	-
	30~49인	42	3.7	36	22.9	4	2.7	-	-
	50~299인	31	3.2	-	-	10	5.7	-	-
권역별	수도권	3,076	23.7	196	21.1	1,682	26.1	61	8.9
	충청권	285	18.8	12	9.3	211	29.4	23	11.5
	호남권	499	22.3	31	20.0	348	28.2	37	38.7
	대구/경북	288	20.9	12	31.3	144	22.7	3	4.9
	부산/울산/경남	514	18.8	19	11.9	209	16.9	55	38.9
	강원/제주	299	27.3	49	46.0	144	34.0	24	41.5
	전체	4,961	22.6	319	21.0	2,738	25.6	204	16.4

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

[ 표 3-26 ] 전공별 부족인원 및 부족률(2)

(단위 : 명, %)

구분	인문계		공학계		자연계		예체능계		기타		
	부족 인원	부족률	부족인원	부족률	부족인원	부족률	부족인원	부족률	부족 인원	부족률	
업종별	인테리어 디자인업	5	1.9	226	22.0	47	31.7	27	17.6	7	5.6
	제품 디자인업	44	13.8	235	39.5	37	32.9	37	26.4	131	74.7
	시각 디자인업	166	20.1	155	22.9	4	2.5	57	17.2	50	30.9
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	28	5.8	349	24.9	53	9.4	-	-	45	6.6
사업체 규모별	4인 이하	195	24.5	693	43.9	129	23.6	86	16.7	200	57.0
	5~9인	13	3.2	101	16.4	11	5.3	20	11.4	14	13.9
	10~19인	27	7.8	38	7.2	-	-	14	15.2	5	4.7
	20~29인	5	5.1	124	32.4	-	-	-	-	-	-
	30~49인	1	0.8	1	0.2	-	-	-	-	-	-
	50~299인	-	-	8	8.4	-	-	-	-	14	2.4
권역별	수도권	175	17.2	631	32.5	71	14.4	92	17.1	168	18.1
	충청권	-	-	38	19.4	-	-	-	-	-	-
	호남권	12	6.5	29	9.4	22	10.6	-	-	19	70.6
	대구/경북	12	15.3	64	18.2	23	51.1	24	22.0	5	8.2
	부산/울산/경남	42	12.5	144	27.4	-	-	5	4.2	41	56.5
	강원/제주	-	-	58	15.8	23	46.0	-	-	-	-
전체		242	13.0	964	26.1	141	14.6	121	14.3	233	20.5

## 8. 연구개발부서(팀) 보유 현황

### 1) 연구개발부서(팀) 보유 여부

- 응답 사업체의 24.3%가 연구개발 부서 또는 팀을 보유하고 있음

[ 표 3-27 ] 연구개발부서(팀) 보유 여부

(단위 : %)

구분	연구개발 부서 또는 팀이 있음	연구개발 부서 또는 팀이 없음
전체	24.3	75.7

### 2) 업종별 연구개발부서(팀) 인력

- 업종별 연구개발부서 인력으로는 패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업이 1,414명으로 가장 많고, 다음으로 제품 디자인업(1,376명), 시각 디자인업(1,042명), 인테리어 디자인업(787명) 순으로 나타남
  - 모든 업종에서 학사 인력 비중이 높게 나타남

[ 표 3-28 ] 업종별 연구개발부서(팀) 인력

(단위 : 명, %)

구분	전체		고졸		전문대졸		학사		석사		박사	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
인테리어 디자인업	787	17.0	47	6.0	77	9.8	454	57.7	84	10.7	124	15.8
제품 디자인업	1,376	29.8	52	3.8	117	8.5	892	64.8	265	19.3	49	3.6
시각 디자인업	1,042	22.6	51	4.9	87	8.3	742	71.2	134	12.9	28	2.7
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	1,414	30.6	58	4.1	186	13.2	810	57.3	302	21.4	58	4.1
전체	4,618	100.0	209	4.5	467	10.1	2,898	62.8	785	17.0	259	5.6

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

### 3) 사업체 규모별 연구개발부서(팀) 인력

- 사업체 규모별 연구개발부서 인력으로는 4인 이하 규모 사업체가 2,467명으로 가장 많고, 다음으로 5~9인 규모 사업체(1,093명), 10~19인 규모 사업체(573명), 20~29인 규모 사업체(309명) 등의 순으로 나타남
  - 모든 사업체 규모에서 학사 인력 비중이 높게 나타남

[ 표 3-29 ] 사업체 규모별 연구개발부서(팀) 인력

(단위 : 명, %)

구분	전체		고졸		전문대출		학사		석사		박사	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
4인 이하	2,467	53.4	135	5.5	223	9.0	1,439	58.3	504	20.4	167	6.8
5~9인	1,093	23.7	54	4.9	134	12.3	761	69.6	104	9.5	39	3.6
10~19인	573	12.4	5	0.9	30	5.2	402	70.2	110	19.2	26	4.5
20~29인	309	6.7	5	1.6	51	16.5	179	57.9	48	15.5	26	8.4
30~49인	126	2.7	4	3.2	26	20.6	80	63.5	16	12.7	-	-
50~299인	50	1.1	5	10.0	4	8.0	37	74.0	3	6.0	-	-
<b>전체</b>	<b>4,618</b>	<b>100.0</b>	<b>209</b>	<b>4.5</b>	<b>467</b>	<b>10.1</b>	<b>2,898</b>	<b>62.8</b>	<b>785</b>	<b>17.0</b>	<b>259</b>	<b>5.6</b>

### 4) 권역별 연구개발부서(팀) 인력

- 권역별 연구개발부서 인력으로는 수도권이 2,540명으로 가장 많고, 다음으로 부산/울산/경남(598명), 호남권(544명), 강원/제주(461명) 등의 순으로 나타남
  - 모든 권역에서 학사 인력 비중이 높게 나타남

[ 표 3-30 ] 권역별 연구개발부서(팀) 인력

(단위 : 명, %)

구분	전체		고졸		전문대출		학사		석사		박사	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
수도권	2,540	55.0	69	2.7	262	10.3	1,576	62.0	516	20.3	116	4.6
충청권	254	5.5	5	2.0	65	25.6	144	56.7	34	13.4	5	2.0
호남권	544	11.8	26	4.8	14	2.6	428	78.7	60	11.0	17	3.1
대구/경북	221	4.8	7	3.2	18	8.1	104	47.1	72	32.6	20	9.0
부산/울산/경남	598	12.9	41	6.9	102	17.1	335	56.0	66	11.0	54	9.0
강원/제주	461	10.0	60	13.0	6	1.3	312	67.7	36	7.8	47	10.2
<b>전체</b>	<b>4,618</b>	<b>100.0</b>	<b>209</b>	<b>4.5</b>	<b>467</b>	<b>10.1</b>	<b>2,898</b>	<b>62.8</b>	<b>785</b>	<b>17.0</b>	<b>259</b>	<b>5.6</b>

## 1. 퇴사인력 현황

### 1) 퇴사인력

- 2024년 1월 ~ 12월 간, 퇴사인력은 4,223명으로 나타남
  - 경력자는 3,166명(75.0%)으로 신입자(1,057명, 25.0%)보다 많음

### 2) 업종별 퇴사인력

- 업종별 퇴사인력으로는 패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업이 1,272명으로 가장 많고, 다음으로 시각 디자인업(1,240명), 제품 디자인업(919명), 인테리어 디자인업(792명) 순으로 나타남
  - 모든 업종에서 경력자 퇴사인력이 신입자 퇴사인력보다 높음

[ 표 3-31 ] 업종별 퇴사인력

(단위 : 명)

구분	퇴사인력				신입자(B)
	전체 (A+B)	경력자(A)	24년 입사자		
인테리어 디자인업	792	580	189		212
제품 디자인업	919	625	246		294
시각 디자인업	1,240	984	370		256
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	1,272	978	509		294
전체	<b>4,223</b>	<b>3,166</b>	<b>1,314</b>		<b>1,057</b>

### 3) 사업체 규모별 퇴사인력

- 사업체 규모별 퇴사인력으로는 4인 이하 규모 사업체가 2,612명으로 가장 많고, 다음으로 5~9인 규모 사업체(675명), 10~19인 규모 사업체(576명), 30~49인 규모 사업체(193명) 등의 순으로 나타남
  - 모든 사업체 규모에서 경력자 퇴사인력이 신입자 퇴사인력보다 높음

[ 표 3-32 ] 사업체 규모별 퇴사인력

(단위 : 명)

구분	퇴사인력			
	전체 (A+B)	경력자(A)	24년 입사자	신입자(B)
4인 이하	2,612	1,897	761	715
5~9인	675	499	207	176
10~19인	576	460	147	117
20~29인	108	82	34	26
30~49인	193	189	154	4
50~299인	59	40	11	19
<b>전체</b>	<b>4,223</b>	<b>3,166</b>	<b>1,314</b>	<b>1,057</b>

### 4) 권역별 퇴사인력

- 권역별 퇴사인력으로는 수도권이 2,393명으로 가장 많고, 부산/울산/경남(563명), 충청권(374명), 호남권(370명) 등의 순으로 나타남
  - 모든 권역에서 경력자 퇴사인력이 신입자 퇴사인력보다 높음

[ 표 3-33 ] 권역별 퇴사인력

(단위 : 명)

구분	퇴사인력			
	전체 (A+B)	경력자(A)	24년 입사자	신입자(B)
수도권	2,393	1,833	768	560
충청권	374	199	72	175
호남권	370	304	54	66
대구/경북	264	201	71	64
부산/울산/경남	563	387	203	176
강원/제주	258	243	147	16
<b>전체</b>	<b>4,223</b>	<b>3,166</b>	<b>1,314</b>	<b>1,057</b>

## 5) 직무별 퇴사인력

- 업종별 퇴사인력으로는 기술(능)직이 1,616명으로 가장 많고, 다음으로 연구개발직(1,004명), 사무관리직(766명), 非디자인인력(493명) 순으로 나타남
- 모든 직무에서 경력자 퇴사인력이 신입자 퇴사인력보다 높음

[ 표 3-34 ] 직무별 퇴사인력

(단위 : 명)

구분	전체 (A+B)	퇴사인력		신입자(B)
		경력자(A)	24년 입사자	
사무관리직	766	638	271	128
연구개발직	1,004	775	268	230
기술(능)직	1,616	1,205	508	412
기타	343	192	134	151
非디자인인력	493	356	134	137
<b>전체</b>	<b>4,223</b>	<b>3,166</b>	<b>1,314</b>	<b>1,057</b>

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

## 2. 구인인력 현황

### 1) 구인인력

- 2024년 1월 ~ 12월 간, 구인인력은 4,056명으로 나타남
  - 구인인력은 경력자(2,357명), 신입자(1,606명), 학사 이상 외국인 인력(94명) 순으로 나타남

### 2) 업종별 구인인력

- 업종별 구인인력으로는 패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업이 1,267명으로 가장 많고, 다음으로 시각 디자인업(1,076명), 제품 디자인업(917명), 인테리어 디자인업(797명) 순으로 나타남
  - 모든 업종에서 경력자 구인인력이 신입자 구인인력보다 높음

[ 표 3-35 ] 업종별 구인인력

(단위 : 명)

구분	구인인력				
	전체	경력자	신입자	학사 이상	외국인 인력
인테리어 디자인업	797	488	285		23
제품 디자인업	917	453	459		5
시각 디자인업	1,076	679	354		43
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	1,267	736	509		22
<b>전체</b>	<b>4,056</b>	<b>2,357</b>	<b>1,606</b>		<b>94</b>

### 3) 사업체 규모별 구인인력

- 사업체 규모별 퇴사인력으로는 4인 이하 규모 사업체가 2,229명으로 가장 많고, 다음으로 5~9인 규모 사업체(849명), 10~19인 규모 사업체(593명), 30~49인 규모 사업체(191명) 등의 순으로 나타남
- 대부분의 사업체 규모에서 경력자 구인인력이 신입자 구인인력보다 높게 나타난 반면, 5~9인 규모 사업체의 경우 신입자 구인인력이 높음

[ 표 3-36 ] 사업체 규모별 구인인력

(단위 : 명)

구분	구인인력				(단위 : 명)
	전체	경력자	신입자	학사 이상 외국인 인력	
4인 이하	2,229	1,298	848	83	
5~9인	849	414	432	4	
10~19인	593	376	209	8	
20~29인	125	71	54	-	
30~49인	191	158	33	-	
50~299인	68	40	28	-	
전체	<b>4,056</b>	<b>2,357</b>	<b>1,606</b>	<b>94</b>	

### 4) 권역별 구인인력

- 권역별 퇴사인력으로는 수도권이 2,594명으로 가장 많고, 부산/울산/경남(458명), 호남권(373명), 강원/제주(251명) 등의 순으로 나타남
- 모든 권역에서 경력자 구인인력이 신입자 구인인력보다 높음

[ 표 3-37 ] 권역별 구인인력

(단위 : 명)

구분	구인인력				(단위 : 명)
	전체	경력자	신입자	학사 이상 외국인 인력	
수도권	2,594	1,479	1,049	66	
충청권	187	124	60	4	
호남권	373	198	175	-	
대구/경북	193	121	72	-	
부산/울산/경남	458	238	195	24	
강원/제주	251	196	54	-	
전체	<b>4,056</b>	<b>2,357</b>	<b>1,606</b>	<b>94</b>	

## 5) 직무별 구인인력

- 업종별 구인인력으로는 기술(능)직이 1,474명으로 가장 많고, 다음으로 연구개발직(995명), 사무관리직(883명), 非디자인인력(410명) 순으로 나타남
  - 대부분의 직무에서 경력자 퇴사인력이 신입자 퇴사인력보다 높게 나타난 반면, 기타 직무의 경우 신입자 구인인력이 높음

[ 표 3-38 ] 직무별 구인인력

(단위 : 명)

구분	구인인력				학사 이상 외국인 인력
	전체	경력자	신입자		
사무관리직	883	550	295		38
연구개발직	995	647	348		-
기술(능)직	1,474	835	592		47
기타	294	121	167		5
非디자인인력	410	203	203		4
<b>전체</b>	<b>4,056</b>	<b>2,357</b>	<b>1,606</b>		<b>94</b>

### 3. 채용인력 현황

#### 1) 채용인력

- 2024년 1월 ~ 12월 간, 채용인력은 3,254명으로 나타남
  - 채용인력은 경력자(1,864명), 신입자(1,344명), 학사 이상 외국인 인력(46명) 순으로 나타남
  - 미충원 인력은 802명으로 나타남

#### 2) 업종별 채용인력

- 업종별 채용인력으로는 패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업이 1,122명으로 가장 많고, 다음으로 시각 디자인업(866명), 인테리어 디자인업(660명), 제품 디자인업(606명) 순으로 나타남
  - 모든 업종에서 경력자 채용인력이 신입자 채용인력보다 높음
  - 미충원 인력은 제품 디자인업(311명), 시각 디자인업(209명), 패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업(145명), 인테리어 디자인업(136명) 순으로 나타남

[ 표 3-39 ] 업종별 채용인력

(단위 : 명)

구분	채용인력					미충원인력
	전체	경력자	신입자	학사 이상 외국인 인력		
인테리어 디자인업	660	377	284	-		136
제품 디자인업	606	305	296	5		311
시각 디자인업	866	537	310	18		209
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	1,122	645	454	22		145
전체	<b>3,254</b>	<b>1,864</b>	<b>1,344</b>	<b>46</b>		<b>802</b>

### 3) 사업체 규모별 채용인력

- 사업체 규모별 퇴사인력으로는 4인 이하 규모 사업체가 1,741명으로 가장 많고, 다음으로 5~9인 규모 사업체(623명), 10~19인 규모 사업체(560명), 30~49인 규모 사업체(159명) 등의 순으로 나타남
  - 대부분의 사업체 규모에서 경력자 채용인력이 신입자 채용인력보다 높게 나타난 반면, 50~299인 규모 사업체의 경우 신입자 채용인력이 가장 높음
  - 미충원 인력은 4인 이하 규모 사업체가 488명으로 가장 많고, 다음으로 5~9인 규모 사업체(226명), 10~19인 및 30~49인(각 33명) 등의 순으로 나타남

[ 표 3-40 ] 사업체 규모별 채용인력

(단위 : 명)

구분	채용인력				미충원인력
	전체	경력자	신입자	학사 이상 외국인 인력	
4인 이하	1,741	969	737	35	488
5~9인	623	312	308	4	226
10~19인	560	346	206	8	33
20~29인	107	57	50	-	18
30~49인	159	149	10	-	33
50~299인	64	31	33	-	4
<b>전체</b>	<b>3,254</b>	<b>1,864</b>	<b>1,344</b>	<b>46</b>	<b>802</b>

### 4) 권역별 채용인력

- 권역별 퇴사인력으로는 수도권이 2,128명으로 가장 많고, 다음으로 부산/울산/경남(365명), 강원/제주(234명), 대구/경북(185명) 등의 순으로 나타남
  - 모든 권역에서 경력자 채용인력이 신입자 채용인력보다 높음
  - 미충원 인력은 수도권이 466명으로 가장 많고, 다음으로 호남권(194명), 부산/울산/경남(93명) 등의 순으로 나타남

[ 표 3-41 ] 권역별 채용인력

(단위 : 명)

구분	채용인력				미충원인력
	전체	경력자	신입자	학사 이상 외국인 인력	
수도권	2,128	1,151	934	42	466
충청권	163	105	55	4	24
호남권	179	124	56	-	194
대구/경북	185	119	66	-	8
부산/울산/경남	365	216	149	-	93
강원/제주	234	150	84	-	17
<b>전체</b>	<b>3,254</b>	<b>1,864</b>	<b>1,344</b>	<b>46</b>	<b>802</b>

## 5) 직무별 채용인력

- 업종별 퇴사인력으로는 기술(능)직이 1,086명으로 가장 많고, 다음으로 연구개발직(862명), 사무관리직(685명), 非디자인인력(356명) 순으로 나타남
- 대부분의 직무에서 경력자 채용인력이 신입자 채용인력보다 높게 나타난 반면, 기타 직무의 경우 신입자 채용인력이 높음
- 미충원 인력은 기술(능)직(389명), 사무관리직(198명), 연구개발직(133명), 非디자인인력(54명) 등의 순으로 나타남

[ 표 3-42 ] 직무별 채용인력

(단위 : 명)

구분	채용인력					미충원인력
	전체	경력자	신입자	학사 이상 외국인 인력		
사무관리직	685	467	204	15		198
연구개발직	862	498	363	-		133
기술(능)직	1,086	605	458	22		389
기타	266	101	160	5		28
非디자인인력	356	193	159	4		54
전체	<b>3,254</b>	<b>1,864</b>	<b>1,344</b>	<b>46</b>		<b>802</b>

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

## 4. 2025년 채용예상인력 현황

### 1) 2025년 채용예상인력

- 2025년 채용예상인력은 3,024명으로 나타남
  - 연구개발직이 1,066명으로 가장 많고, 다음으로 기술(능)직(918명), 사무관리직(557명), 非디자인인력(392명) 등의 순으로 나타남

### 2) 업종별 2025년 채용예상인력

- 업종별 채용예상인력은 시각 디자인업이 1,010명으로 가장 많고, 다음으로 패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업(779명), 제품 디자인업(766명), 인테리어 디자인업(470명) 순으로 나타남
  - 대부분의 업종에서 연구개발직 채용예상인력이 높게 나타난 반면, 인테리어 디자인업의 경우 기술(능)직 채용예상인력(207명)이 가장 높음

[ 표 3-43 ] 업종별 2025년 채용예상인력

(단위 : 명)

구분	채용예상인력					
	전체	사무관리직	연구개발직	기술(능)직	기타	非디자인인력
인테리어 디자인업	470	105	75	207	-	83
제품 디자인업	766	95	385	118	37	131
시각 디자인업	1,010	258	310	296	31	114
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	779	99	296	297	22	65
<b>전체</b>	<b>3,024</b>	<b>557</b>	<b>1,066</b>	<b>918</b>	<b>91</b>	<b>392</b>

### 3) 사업체 규모별 2025년 채용예상인력

- 사업체 규모별 채용예상인력은 4인 이하 규모 사업체가 2,185명으로 가장 많고, 다음으로 5~9인 규모 사업체(547명), 10~19인 규모 사업체(226명), 50~299인 규모 사업체(32명) 등의 순으로 나타남
  - 4인 이하 규모 사업체의 경우 연구개발직(808명), 5~29인 규모 사업체는 기술(능)직(각 176명, 92명, 12명), 30~49인 규모 사업체는 非디자인인력(12명), 50~299인 규모 사업체는 사무관리직(16명)의 채용예상인력이 가장 높게 나타남

[ 표 3-44 ] 사업체 규모별 2025년 채용예상인력

(단위 : 명)

구분	채용예상인력					
	전체	사무관리직	연구개발직	기술(능)직	기타	非디자인인력
4인 이하	2,185	376	808	633	72	296
5~9인	547	126	172	176	4	70
10~19인	226	32	75	92	15	10
20~29인	22	6	-	12	-	4
30~49인	14	1	-	1	-	12
50~299인	32	16	10	5	-	-
전체	<b>3,024</b>	<b>557</b>	<b>1,066</b>	<b>918</b>	<b>91</b>	<b>392</b>

### 4) 권역별 2025년 채용예상인력

- 권역별 채용예상인력은 수도권이 1,906명으로 가장 많고, 다음으로 호남권(385명), 부산/울산/경남(264명), 강원/제주(182명) 등의 순으로 나타남
  - 대부분의 업종에서 연구개발직 또는 기술(능)직에 대한 채용예상인력이 높게 나타난 반면, 충청권의 경우 非디자인인력(40명) 채용예상인력이 가장 높게 나타남

[ 표 3-45 ] 권역별 2025년 채용예상인력

(단위 : 명)

구분	채용예상인력					
	전체	사무관리직	연구개발직	기술(능)직	기타	非디자인인력
수도권	1,906	338	719	584	58	207
충청권	112	22	15	35	-	40
호남권	385	75	134	69	22	84
대구/경북	175	12	44	86	-	33
부산/울산/경남	264	57	118	63	10	17
강원/제주	182	53	37	82	-	10
전체	<b>3,024</b>	<b>557</b>	<b>1,066</b>	<b>918</b>	<b>91</b>	<b>392</b>

## 5) 학력별 2025년 채용예상인력

- 학력별 채용예상인력은 학사가 2,308명으로 가장 많고, 다음으로 석사(339명), 전문학사(319명), 고졸(58명)으로 나타남
  - 고졸(31명)과 전문학사(103명)은 기술(능)직, 학사(786명)와 석사(182명)는 연구개발직에 대한 채용예상인력이 가장 높게 나타남

[ 표 3-46 ] 학력별 2025년 채용예상인력

(단위 : 명)

구분	채용예상인력					
	전체	사무관리직	연구개발직	기술(능)직	기타	非디자인인력
고졸	58	6	12	31	-	8
전문학사	319	79	86	103	5	47
학사	2,308	419	786	702	86	315
석사	339	53	182	82	-	22
박사	-	-	-	-	-	-
<b>전체</b>	<b>3,024</b>	<b>557</b>	<b>1,066</b>	<b>918</b>	<b>91</b>	<b>392</b>

## 6) 전공별 2025년 채용예상인력

- 전공별 채용예상인력은 디자인이 2,058명으로 가장 많고, 다음으로 공학계(494명), 기타(165명), 인문계(133명), 예체능계(66명) 등의 순으로 나타남
  - 채용예상인력이 많은 디자인(820명)과 공학계(200명) 전공의 경우 연구개발직 채용예상인력이 높게 나타남

[ 표 3-47 ] 전공별 2025년 채용예상인력

(단위 : 명)

구분	채용예상인력					
	전체	사무관리직	연구개발직	기술(능)직	기타	非디자인인력
고졸	58	6	12	31	-	8
디자인	2,058	334	820	617	86	200
사회계 (디자인 제외)	38	38	-	-	-	-
인문계 (디자인 제외)	133	107	8	6	-	12
공학계 (디자인 제외)	494	15	200	195	-	85
자연계 (디자인 제외)	13	4	7	2	-	-
예체능계 (디자인 제외)	66	-	-	7	-	60
기타	165	54	19	60	5	27
<b>전체</b>	<b>3,024</b>	<b>557</b>	<b>1,066</b>	<b>918</b>	<b>91</b>	<b>392</b>

## 7) 경력유무별 2025년 채용예상인력

- 경력유무별로 보면 경력자의 채용예상 인력이 2,085명으로 신입자(940명)보다 많은 것으로 나타남

[ 표 3-48 ] 경력유무별 2025년 채용예상인력

(단위 : 명)

구분	채용예상인력					
	전체	사무관리직	연구개발직	기술(능)직	기타	非디자인인력
경력자	2,085	421	697	694	39	234
신입자	940	136	369	224	52	158
<b>전체</b>	<b>3,024</b>	<b>557</b>	<b>1,066</b>	<b>918</b>	<b>91</b>	<b>392</b>

## 8) 고용형태별 2025년 채용예상인력

- 고용형태별로 보면, 정규직의 채용예상 인력이 2,603명으로 비정규직(421명)보다 많은 것으로 나타남
- 현재 인력 중 비정규직 비중(17,001명 중 555명, 3.3%)에 비해 채용예상인력의 비정규직 비중(13.9%)가 상대적으로 높게 나타남

[ 표 3-49 ] 고용형태별 2025년 채용예상인력

(단위 : 명)

구분	채용예상인력					
	전체	사무관리직	연구개발직	기술(능)직	기타	非디자인인력
정규직	2,603	507	965	767	51	313
비정규직	421	50	100	151	40	79
<b>전체</b>	<b>3,024</b>	<b>557</b>	<b>1,066</b>	<b>918</b>	<b>91</b>	<b>392</b>

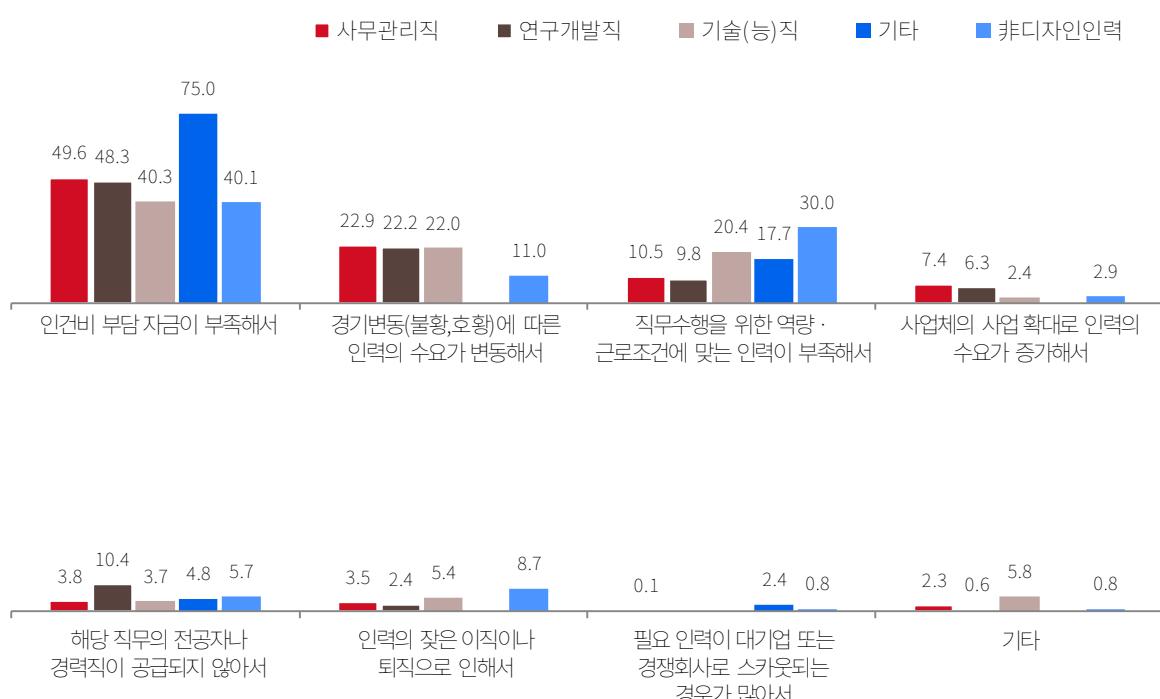
## 03 산업인력 이동 관련 애로사항

### 1. 부족인원 발생 사유

- 직무별 부족인원 발생 사유로는 모든 직무에서 '인건비 부담 자금이 부족해서'가 가장 높게 나타났으며, 특히 기타 직종에서 75.0%로 높은 수준을 보임

[ 그림 3-1 ] 부족인원 발생 사유

(단위 : %)



[ 표 3-50 ] 부족인원 발생 사유(1)

(단위 : %)

구분	인건비 부담 자금이 부족해서	경기변동에 따른 인력의 수요가 변동해서	직무수행을 위한 역량·근로조건에 맞는 인력이 부족해서	사업체의 사업 확대로 인력의 수요가 증가해서
사무관리직	49.6	22.9	10.5	7.4
연구개발직	48.3	22.2	9.8	6.3
기술(능)직	40.3	22.0	20.4	2.4
기타	75.0	-	17.7	-
非디자인인력	40.1	11.0	30.0	2.9

[ 표 3-51 ] 부족인원 발생 사유(2)

(단위 : %)

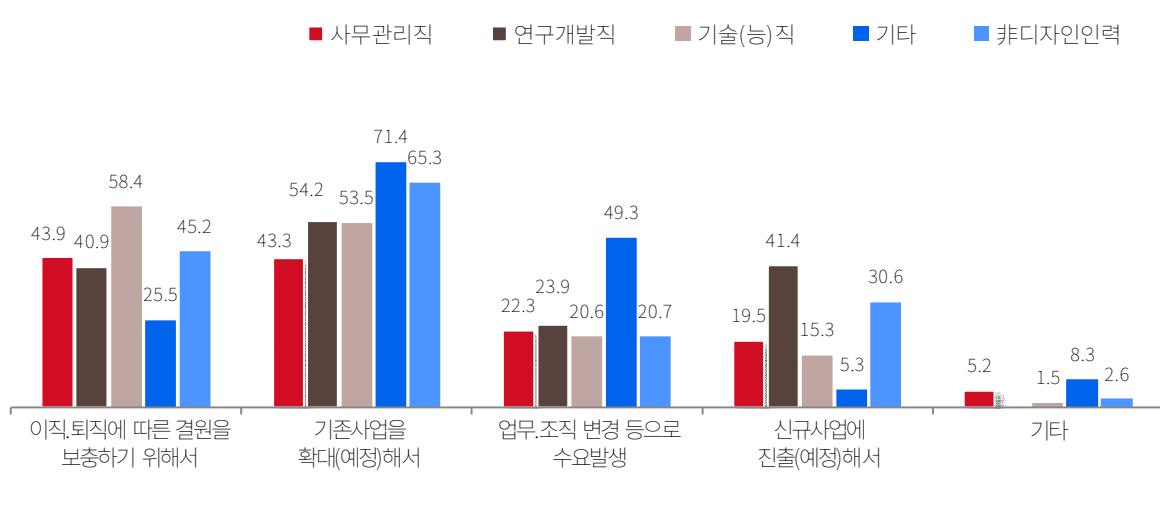
구분	해당 직무의 전공자나 경력직이 공급되지 않아서	인력의 잊은 이직이나 퇴직으로 인해서	필요 인력이 대기업 또는 경쟁회사로 스카웃되는 경우가 많아서	기타 사유
사무관리직	3.8	3.5	0.1	2.3
연구개발직	10.4	2.4	-	0.6
기술(능)직	3.7	5.4	-	5.8
기타	4.8	-	2.4	-
非디자인인력	5.7	8.7	0.8	0.8

## 2. 구인 사유

- 직무별 구인 사유로는 사무관리직(43.9%), 기술(능)직(58.4%)의 경우 '이직, 퇴직에 따른 결원을 보충하기 위해서', 연구개발직(54.2%), 기타(71.4%), 非디자인인력(65.3%)의 경우 '기존사업을 확대(예정)해서'가 상대적으로 높게 나타남

[ 그림 3-2 ] 구인 사유(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)



[ 표 3-52 ] 구인 사유(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)

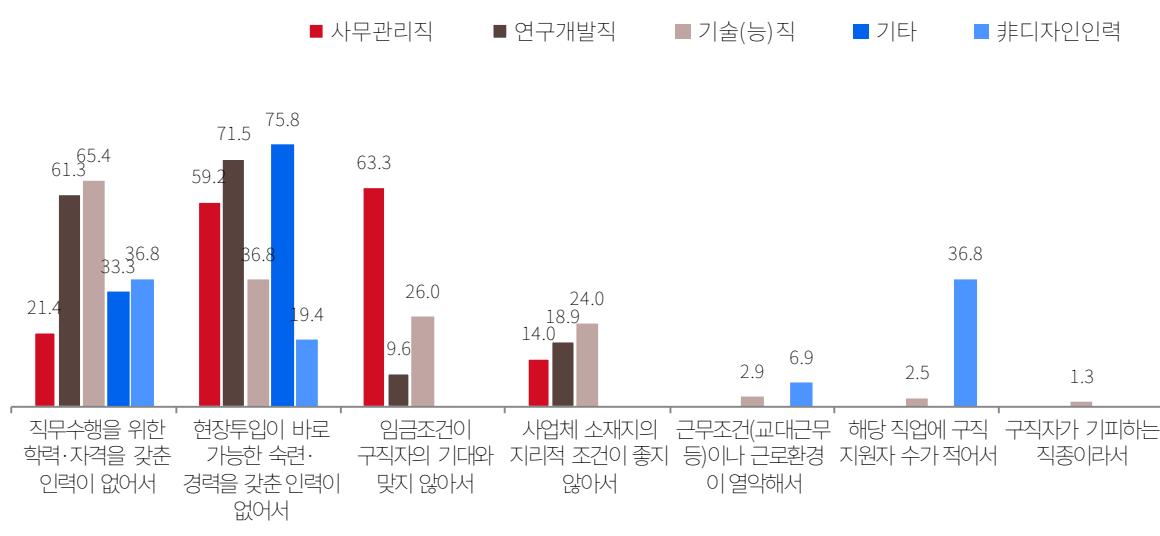
구분	이직, 퇴직에 따른 결원을 보충하기 위해서	기존사업을 확대(예정)해서	업무, 조직 변경 등으로 수요발생	신규사업에 진출(예정)해서	기타
사무관리직	43.9	43.3	22.3	19.5	5.2
연구개발직	40.9	54.2	23.9	41.4	-
기술(능)직	58.4	53.5	20.6	15.3	1.5
기타	25.5	71.4	49.3	5.3	8.3
非디자인인력	45.2	65.3	20.7	30.6	2.6

### 3. 미충원인원 발생 사유

- 직무별 미충원인원 발생 사유로는 사무관리직(63.3%)의 경우 ‘임금조건이 구직자의 기대와 맞지 않아서’, 연구개발직(71.5%), 기타(75.8%)의 경우 ‘현장투입이 바로 가능한 숙련·경력을 갖춘 인력이 없어서’, 기술(능)직(65.4%), 非디자인인력(36.8%)의 경우 ‘직무수행을 위한 학력·자격을 갖춘 인력이 없어서’가 상대적으로 높게 나타남

[ 그림 3-3 ] 미충원인원 발생 사유(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)



[ 표 3-53 ] 미충원인원 발생 사유(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)

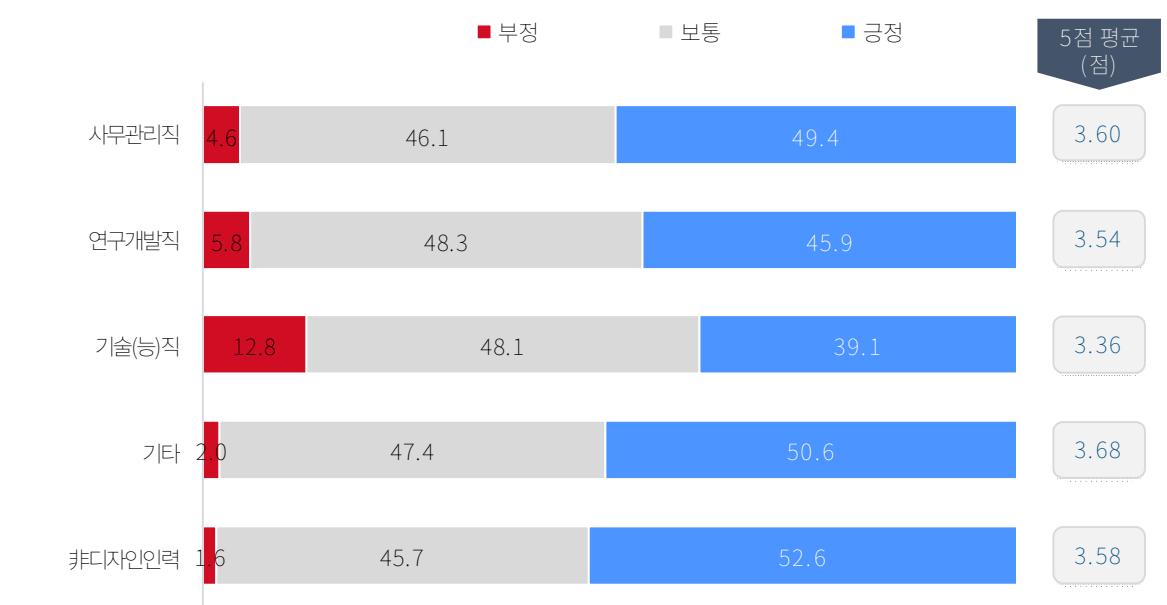
구분	직무수행을 위한 학력·자격을 갖춘 인력이 없어서	현장투입이 바로 가능한 숙련·경력을 갖춘 인력이 없어서	임금조건이 구직자의 기대와 맞지 않아서	사업체 소재지의 지리적 조건이 좋지 않아서	근무조건(교대근무 등)이나 근로환경이 열악해서	해당 직업에 구직 지원자 수가 적어서	구직자가 기피하는 직종이라서
사무관리직	21.4	59.2	63.3	14.0	-	-	-
연구개발직	61.3	71.5	9.6	18.9	-	-	-
기술(능)직	65.4	36.8	26.0	24.0	2.9	2.5	1.3
기타	33.3	75.8	-	-	-	-	-
非디자인인력	36.8	19.4	-	-	6.9	36.8	-

#### 4. 채용인원 만족도

- 직무별 채용인원 만족도는 모든 직무에서 85% 이상의 응답 사업체가 '보통' 이상의 응답을 보임
- 기타 직무가 3.68점으로 채용인원 만족도가 가장 높고, 다음으로 사무관리직(3.60점), 非디자인인력(3.58점), 연구개발직(3.54점), 기술(능)직(3.36점) 순으로 나타남

[ 그림 3-4 ] 채용인원 만족도

(단위 : %, 점)



[ 표 3-54 ] 채용인원 만족도

(단위 : %, 점)

구분	불만족	매우 불만족	불만족	보통	만족		만족	5점 평균 (점)
					만족	매우 만족		
사무관리직	4.6	-	4.6	46.1	34.1	15.2	49.4	3.60
연구개발직	5.8	-	5.8	48.3	32.1	13.9	45.9	3.54
기술(능)직	12.8	0.6	12.1	48.1	29.1	10.0	39.1	3.36
기타	2.0	-	2.0	47.4	31.3	19.3	50.6	3.68
非디자인인력	1.6	-	1.6	45.7	43.6	9.1	52.6	3.58

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지



# 4

## Part.

---

### 부가조사 결과

- 01. 외국인력 활용 현황
- 02. 디자인 직무 능력
- 03. 디자인 교육수요 현황
- 04. 친환경 디자인 현황
- 05. 신산업 수요 현황
- 06. 프리랜서 디자이너 활용 현황



## 01 외국인력 활용 현황

### 1. 외국인력 활용 업체 현황

- 전체 6,392개 사업체 중 외국인력을 활용 중인 사업체는 85개(1.3%), 외국인력을 활용하지 않는 사업체는 6,307개(98.7%)로 나타남

[ 그림 4-1 ] 외국인력 활용 업체 현황

(단위 : %)



[ 표 4-1 ] 외국인력 활용 업체 현황

(단위 : %)

구분	활용	미활용
업종별	인테리어 디자인업	1.8
	제품 디자인업	0.4
	시각 디자인업	1.6
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	1.4
사업체 규모별	4인 이하	1.3
	5~9인	0.0
	10~19인	4.0
	20~29인	0.0
	30~49인	8.8
	50~299인	11.1
권역별	수도권	1.3
	충청권	2.7
	호남권	0.0
	대구/경북	0.0
	부산/울산/경남	0.0
	강원/제주	8.0
전체	1.3	98.7

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

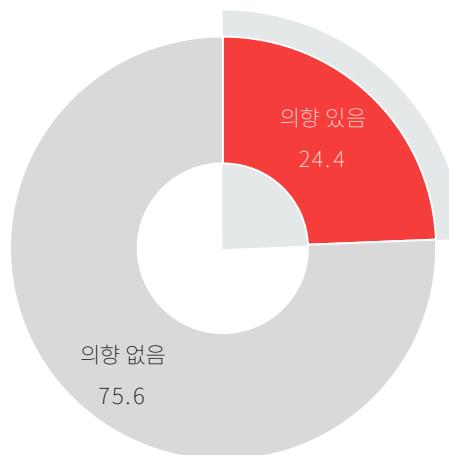
## 2. 외국인력 미보유 업체 관련

### 1) 향후 외국인력 활용 의향

- 외국인력을 보유하지 않은 사업체의 24.4%가 외국인력을 활용 할 의향을 보임

[ 그림 4-2 ] 향후 외국인력 활용 의향

(단위 : %)



[ 표 4-2 ] 향후 외국인력 활용 의향

(단위 : %)

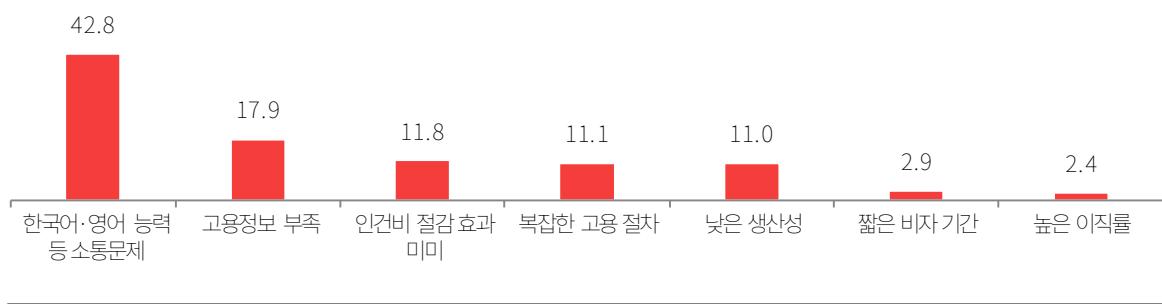
업종별	구분	의향 있음	
		의향 있음	의향 없음
인테리어 디자인업	23.4	76.6	
제품 디자인업	32.7	67.3	
시각 디자인업	19.7	80.3	
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	24.0	76.0	
사업체 규모별	4인 이하	25.0	75.0
	5~9인	21.3	78.7
	10~19인	20.9	79.1
	20~29인	24.0	76.0
	30~49인	22.1	77.9
	50~299인	12.2	87.8
권역별	수도권	28.1	71.9
	충청권	21.4	78.6
	호남권	13.7	86.3
	대구/경북	26.3	73.7
	부산/울산/경남	23.0	77.0
	강원/제주	9.3	90.7
전체		24.4	75.6

## 2) 외국인력을 활용하지 않는 이유

- 외국인력을 활용하지 않는 이유로는 '한국어·영어 능력 등 소통문제'가 42.8%로 가장 높고, 다음으로 '고용정보 부족'(17.9%), '인건비 절감 효과 미미'(11.8%), '복잡한 고용 절차'(11.1%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-3 ] 외국인력을 활용하지 않는 이유

(단위 : %)



[ 표 4-3 ] 외국인력을 활용하지 않는 이유

(단위 : %)

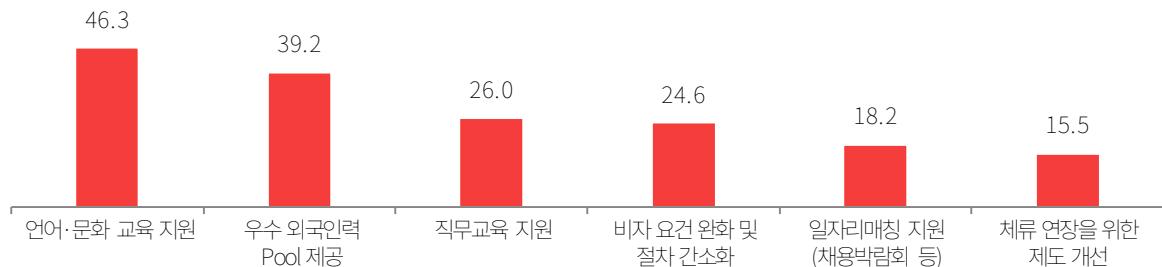
구분	한국어·영어 능력 등 소통문제	고용정보 부족	인건비 절감 효과 미미	복잡한 고용 절차	낮은 생산성	짧은 비자 기간	높은 이직률	
업종별	인테리어 디자인업	34.9	22.6	7.4	14.9	12.2	2.3	5.8
	제품 디자인업	31.7	20.7	18.3	10.8	13.0	3.1	2.5
	시각 디자인업	50.7	14.3	10.2	9.6	9.8	3.3	2.2
	파션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	48.5	16.6	11.7	10.2	10.1	2.9	-
사원체크도구별	4인 이하	41.8	18.6	12.3	10.4	11.9	2.7	2.4
	5~9인	48.3	14.4	9.4	13.9	7.6	3.5	2.9
	10~19인	56.9	8.1	5.1	17.5	5.2	5.1	2.0
	20~29인	22.4	39.8	10.7	19.9	-	2.0	5.1
	30~49인	29.1	25.8	5.7	7.0	13.1	16.4	2.9
	50~299인	16.7	4.1	73.2	6.1	-	-	-
권역별	수도권	40.6	20.7	10.8	10.6	11.3	3.6	2.5
	충청권	45.9	10.1	12.1	12.8	10.3	0.5	8.3
	호남권	46.9	19.2	16.4	7.3	7.4	2.8	-
	대구/경북	36.9	16.8	9.0	15.3	18.4	2.8	0.8
	부산/울산/경남	56.7	10.4	6.7	13.7	9.1	0.4	3.0
	강원/제주	32.8	6.8	28.3	14.2	11.9	4.6	1.3
	전체	42.8	17.9	11.8	11.1	11.0	2.9	2.4

### 3) 외국인력 활용 관련 개선 요구사항

- 사업체에서 외국인력을 활용하는데 개선이 필요한 점은 '언어·문화 교육 지원'이 46.3%로 가장 높게 나타나 외국인력을 활용하지 않는 이유('소통문제', 42.8%)와 비슷한 맥락으로 언어적 장벽을 해소하는 것이 외국인력 활용에 도움이 될 것으로 보임
- 다음으로, '우수 외국인력 Pool 제공'(39.2%), '직무교육 지원'(26.0%), '비자 요건 완화 및 절차 간소화'(24.6%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-4 ] 외국인력 활용 관련 개선 요구사항(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)



[ 표 4-4 ] 외국인력 활용 관련 개선 요구사항(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)

구분	언어·문화 교육 지원	우수 외국인력 Pool 제공	직무교육 지원	비자 요건 완화 및 절차 간소화	일자리매칭 지원	체류 연장을 위한 제도 개선
업종별	인테리어 디자인업	48.2	30.7	18.5	22.7	24.5
	제품 디자인업	38.9	43.3	30.4	34.5	19.0
	시각 디자인업	52.8	40.2	28.6	20.3	15.0
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	42.3	40.9	24.3	22.8	16.6
사업체 규모별	4인 이하	46.4	38.6	25.5	24.8	18.9
	5~9인	43.1	41.9	26.9	22.7	15.0
	10~19인	55.0	41.7	34.5	20.8	12.4
	20~29인	35.2	34.2	40.8	24.0	15.8
	30~49인	48.8	48.4	4.1	32.4	32.0
	50~299인	28.0	72.0	19.1	67.1	-
권역별	수도권	43.1	39.3	23.5	27.4	18.3
	충청권	58.3	31.8	35.8	5.3	17.6
	호남권	50.4	42.8	16.0	26.4	14.7
	대구/경북	52.1	35.3	34.8	24.6	14.8
	부산/울산/경남	42.9	44.6	40.3	17.2	20.7
	강원/제주	56.9	31.4	26.6	27.0	28.3
전체		46.3	39.2	26.0	24.6	18.2
						15.5

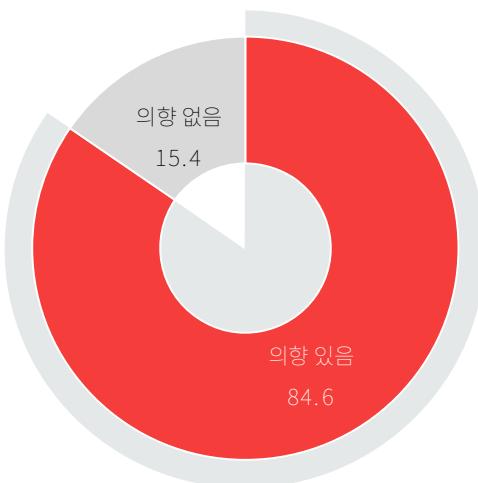
### 3. 외국인력 보유 업체 관련

#### 1) 외국인력 계속 활용 의향

- 외국인 산업인력을 보유한 사업체의 84.6%가 외국인력을 계속 활용할 의향을 보임

[ 그림 4-5 ] 외국인력 계속 활용 의향

(단위 : %)



[ 표 4-5 ] 외국인력 계속 활용 의향

(단위 : %)

구분	의향 있음	의향 없음
인력수입처	인테리어 디자인업	100.0
	제품 디자인업	100.0
	시각 디자인업	61.3
	파션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	100.0
사원수	4인 이하	82.6
	10~19인	100.0
	30~49인	100.0
	50~299인	50.0
지역	수도권	73.3
	충청권	100.0
	강원/제주	100.0
전체	84.6	15.4

## 2) 외국인력 활용 시 필요한 인력의 학력

- 필요한 외국인력의 학력으로는 '박사 졸업'(27.7%), '석사 졸업'(27.4%)이 높게 나타나 고학력의 외국인력을 필요로 하고 있음

[ 그림 4-6 ] 외국인력 활용 시 필요한 인력의 학력

(단위 : %)



[ 표 4-6 ] 외국인력 활용 시 필요한 인력의 학력

(단위 : %)

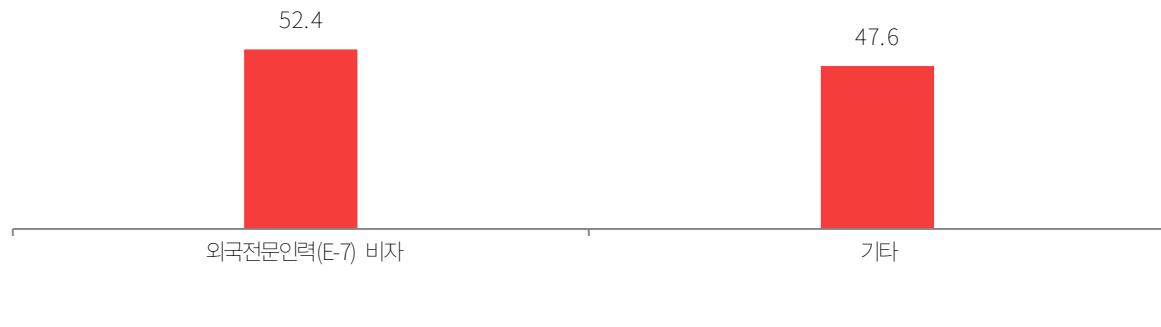
구분		고졸	학사 졸업	석사 재학	석사 졸업	박사 졸업
업종별	인테리어 디자인업	-	-	-	-	100.0
	제품 디자인업	-	-	100.0	-	-
	시각 디자인업	47.6	50.0	-	2.4	-
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	-	-	-	100.0	-
사업체 규모별	4인 이하	17.4	17.4	-	31.9	33.3
	10~19인	25.0	25.0	50.1	-	-
	30~49인	50.0	50.0	-	-	-
	50~299인	-	50.0	-	50.0	-
권역별	수도권	7.7	34.4	10.4	47.4	-
	충청권	100.0	-	-	-	-
	강원/제주	-	-	-	-	100.0
전체		18.9	19.9	6.0	27.4	27.7

### 3) 외국인력 활용 제도

- 외국인력 활용 사업체의 과반(52.4%)이 '외국전문인력(E-7) 비자' 제도를 통해 외국인력을 활용하고 있는 것으로 나타남

[ 그림 4-7 ] 외국인력 활용 제도

(단위 : %)



[ 표 4-7 ] 외국인력 활용 제도

(단위 : %)

구분	외국전문인력(E-7) 비자	기타
사업체 규모	인테리어 디자인업	- 100.0
	제품 디자인업	100.0 -
	시각 디자인업	50.0 50.0
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	100.0 -
사업체 규모별	4인 이하	49.3 50.7
	10~19인	75.0 25.0
	30~49인	50.0 50.0
	50~299인	50.0 50.0
권역별	수도권	90.6 9.4
	충청권	- 100.0
	강원/제주	- 100.0
전체	<b>52.4</b>	<b>47.6</b>

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

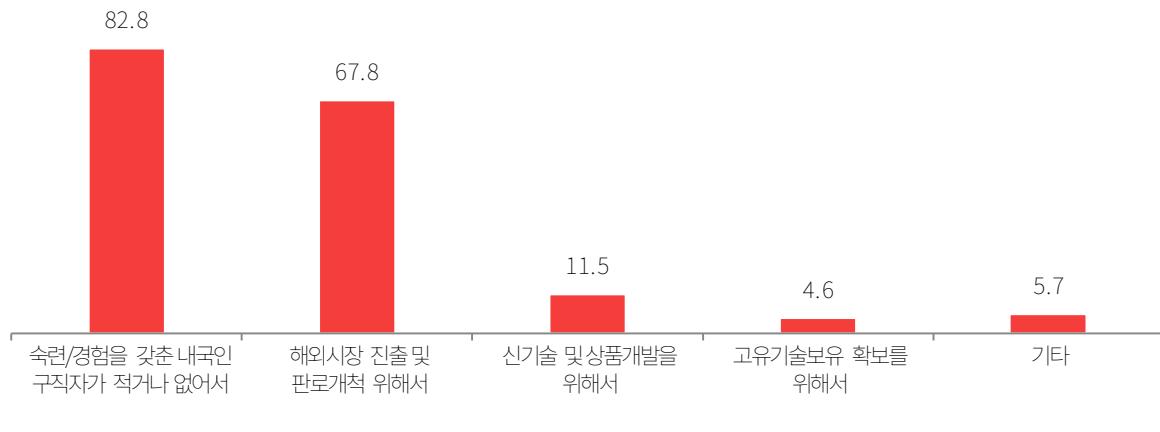
부록.설문지

### 3-1) 외국전문인력(E-7) 활용 이유

- 외국전문인력 활용 이유로는 '숙련 경험을 갖춘 내국인 구직자가 적거나 없어서'가 82.8%로 가장 높고, 다음으로 '해외시장 진출 및 판로개척 위해서'(67.8%), '신기술 및 상품개발을 위해서'(11.5%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-8 ] 외국전문인력(E-7) 활용 이유(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)



[ 표 4-8 ] 외국전문인력(E-7) 활용 이유(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)

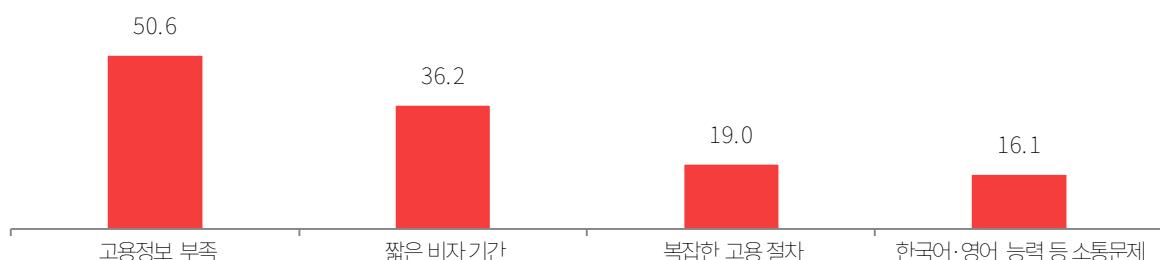
구분		숙련/경험을 갖춘 내국인 구직자가 적거나 없어서	해외시장 진출 및 판로개척 위해서	신기술 및 상품개발을 위해서	고유기술보유 확보를 위해서	기타
업종별	제품 디자인업	-	100.0	100.0	-	-
	시각 디자인업	84.9	15.1	-	12.2	15.1
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	100.0	100.0	-	-	-
사업체 규모별	4인 이하	100.0	64.7	-	-	-
	10~19인	-	100.0	66.7	-	33.3
	30~49인	100.0	-	-	100.0	-
권역별	50~299인	100.0	-	-	100.0	-
	수도권	82.8	67.8	11.5	4.6	5.7
전체		82.8	67.8	11.5	4.6	5.7

### 3-2) 외국전문인력(E-7) 활용 관련 애로사항

- 외국인력 활용 관련 애로사항으로는 '고용정보 부족'이 50.6%로 가장 높고, 다음으로 '짧은 비자 기간'(36.2%), '복잡한 고용 절차'(19.0%), '한국어·영어 능력 등 소통문제'(16.1%) 순으로 나타남

[ 그림 4-9 ] 외국전문인력(E-7) 활용 관련 애로사항(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)



[ 표 4-9 ] 외국전문인력(E-7) 활용 관련 애로사항(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)

구분	고용정보 부족	짧은 비자 기간	복잡한 고용 절차	한국어·영어 능력 등 소통문제
업종별	제품 디자인업	-	-	100.0
	시각 디자인업	-	95.2	19.8
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	100.0	-	-
사업체 규모별	4인 이하	64.7	35.3	-
	10~19인	-	33.3	100.0
	30~49인	-	100.0	-
	50~299인	-	-	100.0
권역별	수도권	50.6	36.2	19.0
전체	<b>50.6</b>	<b>36.2</b>	<b>19.0</b>	<b>16.1</b>

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

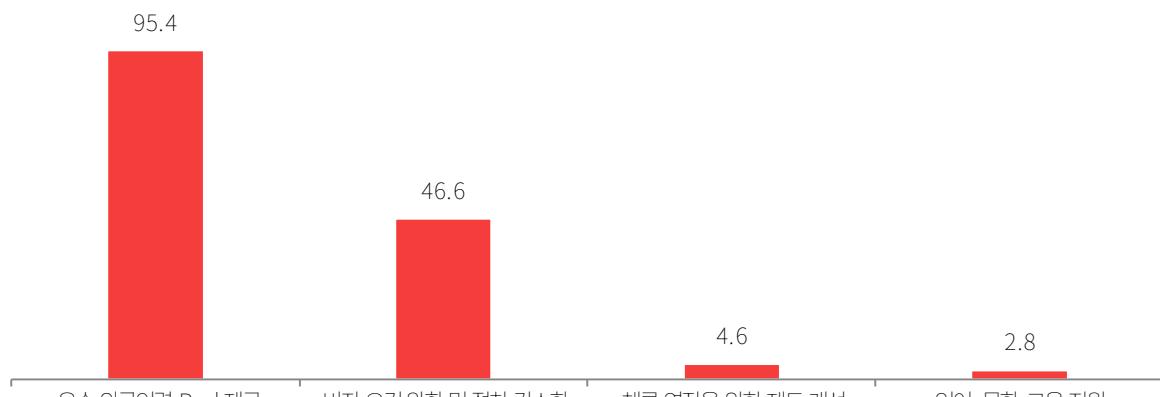
부록.설문지

### 3-3) 외국전문인력(E-7) 활용 관련 개선 요구사항

- 외국전문인력 활용 관련 개선이 필요한 점으로는 '우수 외국인력 Pool 제공'이 95.4%로 가장 높고, 다음으로 '비자 요건 완화 및 절차 간소화'(46.6%), '체류 연장을 위한 제도 개선'(4.6%), '언어·문화 교육 지원'(2.8%) 순으로 나타남

[ 그림 4-10 ] 외국전문인력(E-7) 활용 관련 개선 요구사항(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)



[ 표 4-10 ] 외국전문인력(E-7) 활용 관련 개선 요구사항(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)

구분	우수 외국인력 Pool 제공	비자 요건 완화 및 절차 간소화	체류 연장을 위한 제도 개선	언어·문화 교육 지원
업종별	제품 디자인업	100.0	100.0	-
	시각 디자인업	87.8	92.6	12.2
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	100.0	-	-
사업체 규모별	4인 이하	100.0	35.3	-
	10~19인	100.0	100.0	-
	30~49인	-	-	100.0
권역별	50~299인	-	100.0	100.0
	수도권	95.4	46.6	4.6
전체		<b>95.4</b>	<b>46.6</b>	<b>4.6</b>
				<b>2.8</b>

## 02 디자인 직무 능력

### 1. 디자인 직무 능력

- ‘높음’ 응답 기준으로 디자인산업에서 필요한 직무 능력 중 업무 연관성이 가장 높은 능력은 ‘디자인 기획 및 콘셉트 개발’이 58.0%로 가장 높고, ‘디자인 콘텐츠 유통/퍼블리싱’이 30.2%로 가장 낮음
- 디자인 업무 담당자들의 현재 직무능력 수준도 마찬가지로 ‘디자인 기획 및 콘셉트 개발’이 49.7%로 가장 높게 나타난 반면, ‘지식재산권 관리’가 23.9%로 가장 낮게 나타남
- 한편, 원활한 업무수행을 위해 요구되는 직무 능력 수준으로는 ‘디자인 프로젝트 기획’이 56.6%로 가장 높게 나타난 반면, ‘디자인 콘텐츠 유통/퍼블리싱’이 26.9%로 가장 낮게 나타남
- 각 디자인 직무 능력별 교육 필요대상으로 가장 높게 나타난 직급으로는 대부분의 직무 능력에서 ‘사원/대리급’ 또는 ‘과장급’이 교육 필요대상이 높게 나타난 반면, ‘마케팅/영업’(27.1%) 및 ‘지식재산권 관리’(25.1%)의 경우 ‘임원/경영진/대표자’가 교육 필요대상으로 가장 높게 나타남

[ 표 4-11 ] 디자인 직무 능력

(단위 : %)

구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상				
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/ 대리급	과장급	차장/ 부장급	임원/ 경영진/ 대표자	기타
사업 및 전략 기획	11.8	43.0	45.2	14.2	48.8	37.1	9.9	43.2	46.9	31.4	22.6	15.0	24.0	7.1
디자인 프로젝트 기획	5.8	37.7	56.5	8.1	45.2	46.8	5.6	37.8	56.6	26.2	29.2	22.0	15.4	7.2
디자인 기획 및 콘셉트 개발	5.5	36.5	58.0	7.5	42.8	49.7	5.8	38.6	55.6	27.1	29.8	21.1	14.1	7.9
디자인 리서치	10.5	45.4	44.1	11.5	48.8	39.8	9.3	47.3	43.4	41.5	21.1	16.0	12.9	8.4
선행디자인 연구	13.5	44.2	42.3	15.2	48.0	36.8	12.1	47.4	40.5	33.0	25.2	19.7	13.7	8.4
아이디어 발상 및 표현과 구체화	6.4	36.4	57.2	7.0	45.0	48.0	5.8	39.0	55.2	39.3	23.8	16.3	12.7	7.8
디자인 설계, 모델링 및 도면 작성	10.9	37.8	51.3	12.2	44.1	43.7	11.2	39.6	49.2	36.7	27.4	15.8	12.0	8.1
디자인/콘텐츠 개발용 Tool 및 소프트웨어 활용	6.8	41.5	51.7	7.7	48.3	44.0	7.5	45.5	46.9	42.6	21.0	15.6	13.0	7.8
시제품/시안/프로토타입 개발	12.0	43.8	44.2	14.0	48.5	37.5	13.1	46.3	40.6	33.2	31.0	15.3	11.7	8.8
사용자 평가/사용성 테스트	16.6	48.4	35.0	17.9	51.9	30.2	16.4	50.8	32.8	34.2	24.8	17.8	14.9	8.4
브랜드 개발	15.4	41.3	43.2	17.6	48.5	33.9	16.1	45.4	38.4	25.5	26.6	19.2	20.3	8.3
제품 및 서비스의 제작/생산/양산 관리	21.8	42.6	35.6	22.6	49.0	28.4	21.2	46.6	32.3	29.6	24.0	20.7	14.2	11.6
촬영(사진, 영상)	21.5	45.6	32.9	20.9	52.9	26.2	19.8	50.7	29.5	41.3	23.7	13.4	11.8	9.8
디자인 콘텐츠 유통/퍼블리싱	27.4	42.4	30.2	28.4	47.0	24.6	26.3	46.8	26.9	32.1	26.0	17.4	14.2	10.3
프레젠테이션/보고서/문서 작성	11.9	43.0	45.0	12.8	47.5	39.8	11.3	45.3	43.4	32.3	24.2	19.9	15.4	8.2
마케팅/영업	20.6	40.0	39.4	26.1	46.5	27.4	21.2	44.2	34.6	25.1	21.1	18.7	27.1	8.0
지식재산권 관리	25.4	43.2	31.4	26.5	49.6	23.9	23.2	49.6	27.2	24.5	23.5	17.6	25.1	9.3
제품 및 서비스 사후관리	18.4	47.0	34.6	19.2	51.6	29.2	17.6	51.7	30.8	27.0	27.2	19.9	17.6	8.4

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

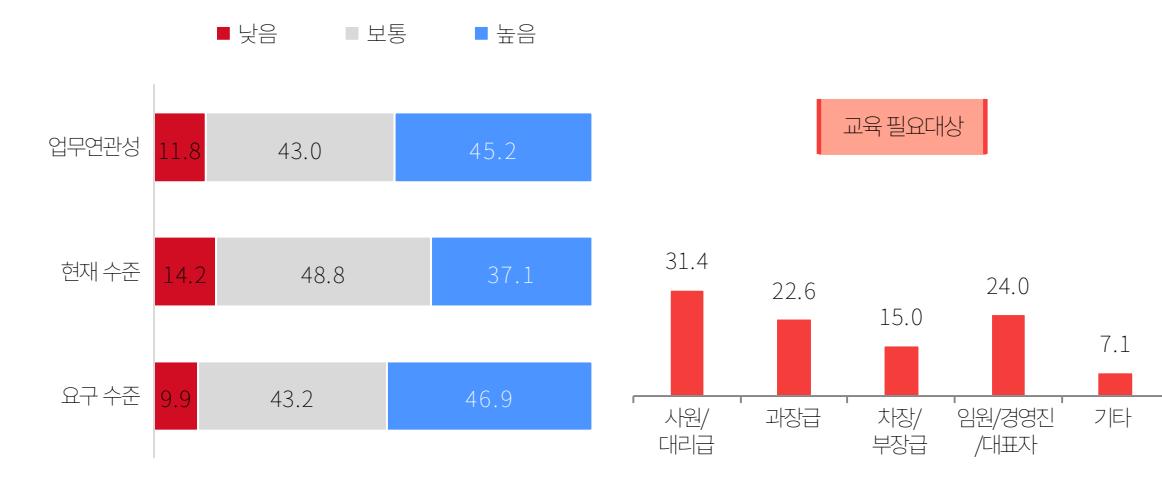
부록.설문지

## 1) 사업 및 전략 기획

- ‘높음’ 응답 기준으로 사업 및 전략 기획 직무능력의 업무연관성은 45.2%로 나타남
- 사업 및 전략 기획의 직무 능력 요구 수준은 46.9%로 현재 수준(37.1%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘사원/대리급’이 31.4%로 가장 높고, 다음으로 ‘임원/경영진/대표자’(24.0%), ‘과장급’(22.6%), ‘차장/부장급’(15.0%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-11 ] 디자인 직무 능력\_사업 및 전략 기획

(단위 : %)



[ 표 4-12 ] 디자인 직무 능력\_사업 및 전략 기획

(단위 : %)

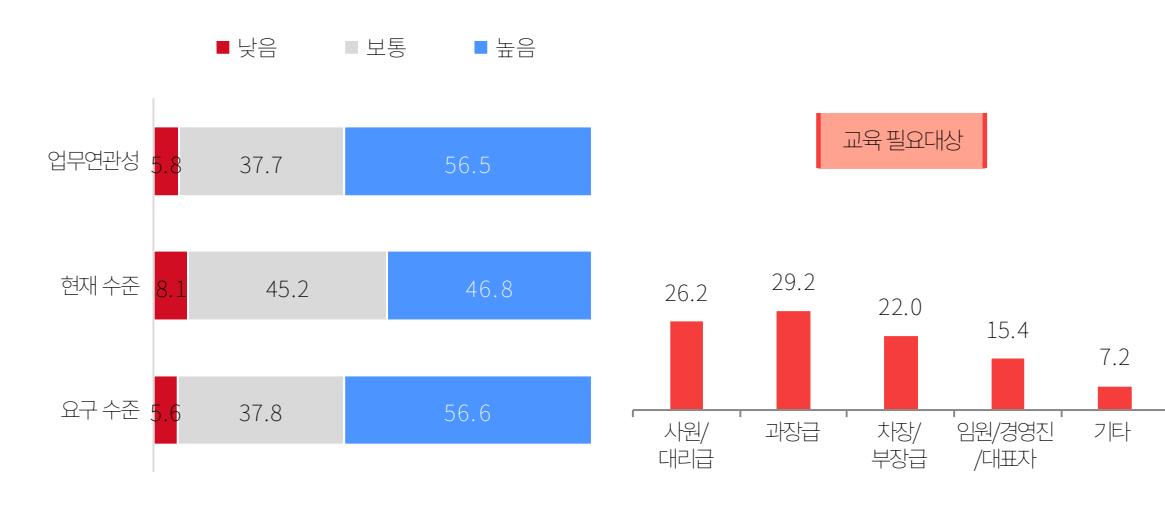
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상				
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타
업종별	인테리어 디자인업	15.2	42.5	42.3	19.6	43.2	37.2	13.6	40.6	45.8	33.3	18.5	16.2	25.6
	제품 디자인업	9.8	46.5	43.6	13.0	50.5	36.5	7.1	42.6	50.3	32.6	22.6	18.7	21.5
	시각 디자인업	11.5	44.0	44.5	13.0	49.7	37.3	8.6	44.6	46.8	30.7	24.7	12.3	21.6
	파션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	11.2	39.0	49.7	12.5	50.4	37.1	11.2	43.9	44.9	29.7	23.1	14.2	28.1
사업체 규모별	4인 이하	13.0	41.6	45.4	15.3	48.0	36.7	11.0	42.7	46.3	29.2	23.1	14.1	25.8
	5~9인	4.0	52.7	43.3	8.4	53.3	38.4	3.7	47.1	49.2	45.6	17.9	19.9	12.1
	10~19인	9.3	35.3	55.3	7.1	46.6	46.3	6.1	35.6	58.3	39.2	20.8	17.7	20.3
	20~29인	6.1	70.4	23.5	10.2	46.9	42.9	6.1	45.9	48.0	40.3	21.9	16.8	20.9
	30~49인	6.4	76.1	17.4	21.2	73.5	5.3	6.4	70.5	23.1	11.7	37.1	32.6	15.9
	50~299인	13.0	66.3	20.7	13.0	80.7	6.3	13.0	71.9	15.2	36.7	55.2	1.9	4.4
권역별	수도권	12.1	42.6	45.3	14.3	47.7	38.0	11.9	41.9	46.2	32.3	21.6	16.7	22.4
	충청권	17.2	40.2	42.6	11.6	58.7	29.7	8.6	41.0	50.4	15.1	36.9	5.5	30.7
	호남권	12.9	38.7	48.4	7.2	46.0	46.8	4.3	39.2	56.5	38.4	14.9	8.4	30.2
	대구/경북	13.9	38.0	48.1	20.9	42.0	37.1	12.7	37.6	49.7	32.0	27.6	14.1	19.2
	부산/울산/경남	4.4	54.4	41.2	16.0	56.8	27.2	4.4	57.7	38.0	26.1	26.5	22.9	20.1
	강원/제주	9.1	48.8	42.1	21.8	48.8	29.4	9.1	51.9	39.1	35.3	19.0	9.2	32.3
전체		<b>11.8</b>	<b>43.0</b>	<b>45.2</b>	<b>14.2</b>	<b>48.8</b>	<b>37.1</b>	<b>9.9</b>	<b>43.2</b>	<b>46.9</b>	<b>31.4</b>	<b>22.6</b>	<b>15.0</b>	<b>24.0</b>
														<b>7.1</b>

## 2) 디자인 프로젝트 기획

- ‘높음’ 응답 기준으로 디자인 프로젝트 기획 직무능력의 업무연관성은 56.5%로 나타남
- 디자인 프로젝트 기획의 직무 능력 요구 수준은 56.6%로 현재 수준(46.8%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘과장급’이 29.2%로 가장 높고, 다음으로 ‘사원/대리급’(26.2%), ‘차장/부장급’(22.0%), ‘임원/경영진/대표자’(15.4%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-12 ] 디자인 직무 능력\_디자인 프로젝트 기획

(단위 : %)



[ 표 4-13 ] 디자인 직무 능력\_디자인 프로젝트 기획

(단위 : %)

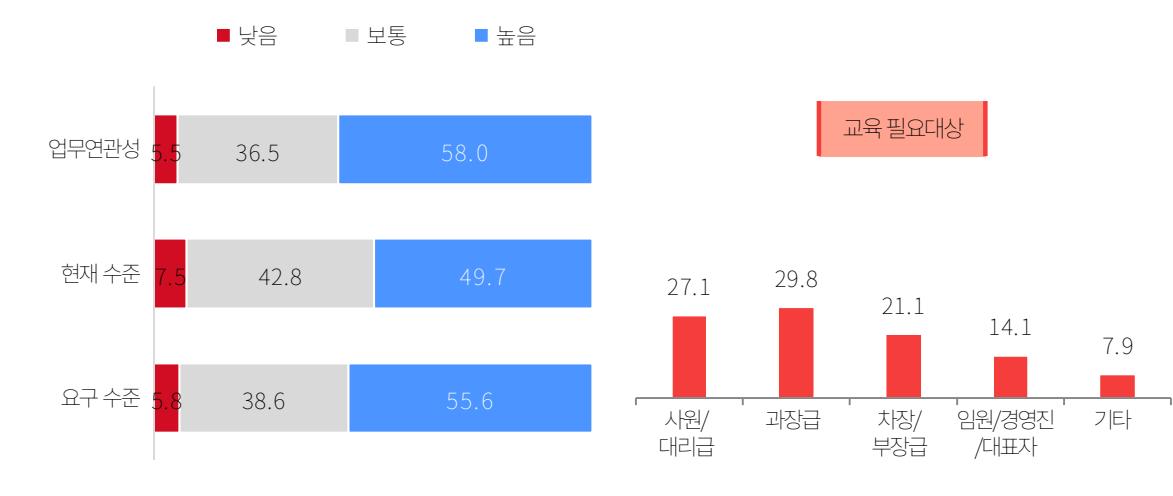
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상					
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타	
업종별	인테리어 디자인업	3.7	33.5	62.9	7.5	35.7	56.9	5.5	26.6	67.9	25.5	29.2	20.9	18.4	6.0
	제품 디자인업	9.4	40.4	50.2	10.2	47.0	42.8	8.0	40.5	51.5	26.5	34.5	19.3	13.9	5.8
	시각 디자인업	4.7	34.7	60.6	6.6	45.2	48.1	2.9	38.8	58.3	27.9	30.7	16.6	14.1	10.7
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	5.9	43.0	51.2	8.6	51.3	40.1	7.3	43.1	49.6	24.3	22.4	32.5	16.0	4.8
사업체 규모별	4인 이하	6.6	37.6	55.8	8.4	44.9	46.8	6.4	37.1	56.5	24.3	28.5	21.7	17.3	8.1
	5~9인	1.5	36.8	61.6	6.8	46.6	46.6	1.0	40.9	58.1	37.7	29.8	24.3	4.6	3.6
	10~19인	1.0	35.8	63.2	4.9	39.8	55.3	1.0	37.8	61.2	35.2	36.2	21.5	5.1	2.0
	20~29인	4.1	42.3	53.6	4.1	52.0	43.9	4.1	36.7	59.2	34.2	27.0	24.0	14.8	-
	30~49인	3.8	63.6	32.6	15.9	78.8	5.3	3.8	61.0	35.2	22.7	43.9	18.6	14.8	-
	50~299인	13.0	66.3	20.7	13.0	76.3	10.7	13.0	71.9	15.2	21.1	70.7	3.7	-	4.4
권역별	수도권	6.7	35.8	57.5	9.3	43.1	47.6	7.0	36.7	56.3	25.3	29.9	24.1	13.2	7.4
	충청권	13.9	28.8	57.3	10.1	44.2	45.7	8.0	34.3	57.7	21.8	35.4	19.1	13.3	10.3
	호남권	-	44.5	55.5	2.9	44.4	52.7	-	39.7	60.3	33.8	25.6	13.1	19.3	8.1
	대구/경북	7.1	37.3	55.6	7.7	36.0	56.3	7.1	32.2	60.7	29.1	23.0	25.0	15.8	7.1
	부산/울산/경남	3.8	46.3	49.9	5.8	64.0	30.2	3.8	43.7	52.5	20.7	29.2	27.3	18.5	4.4
	강원/제주	0.5	39.5	60.0	9.1	49.2	41.8	0.5	48.0	51.5	31.5	29.4	6.2	28.7	4.3
전체		5.8	37.7	56.5	8.1	45.2	46.8	5.6	37.8	56.6	26.2	29.2	22.0	15.4	7.2

### 3) 디자인 기획 및 콘셉트 개발

- ‘높음’ 응답 기준으로 디자인 기획 및 콘셉트 개발 직무능력의 업무연관성은 58.0%로 나타남
- 디자인 기획 및 콘셉트 개발의 직무 능력 요구 수준은 55.6%로 현재 수준(49.7%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘과장급’이 29.8%로 가장 높고, 다음으로 ‘사원/대리급’(27.1%), ‘차장/부장급’(21.1%), ‘임원/경영진/대표자’(14.1%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-13 ] 디자인 직무 능력\_디자인 기획 및 콘셉트 개발

(단위 : %)



[ 표 4-14 ] 디자인 직무 능력\_디자인 기획 및 콘셉트 개발

(단위 : %)

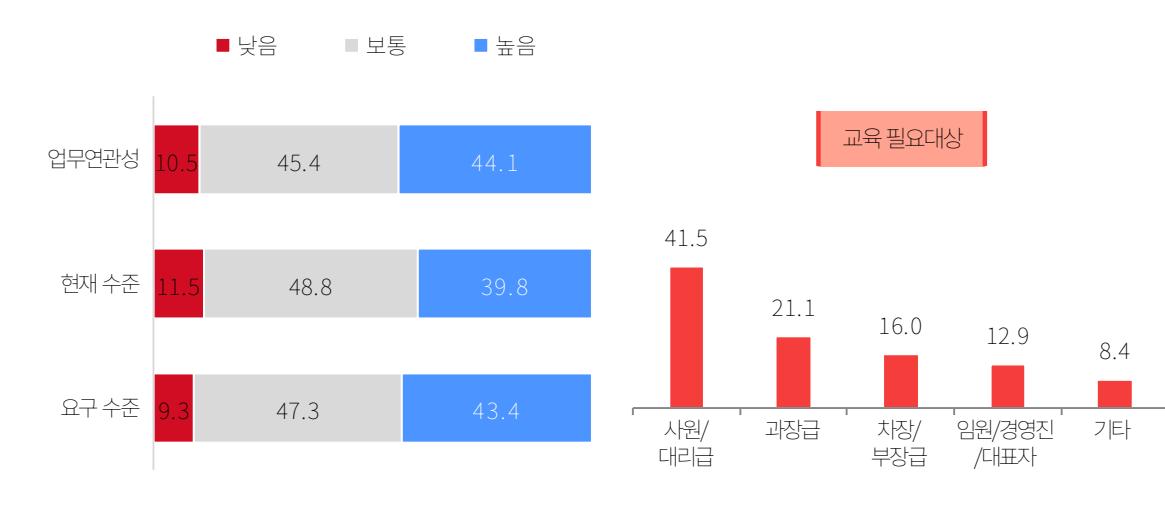
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상				
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타
업종별	인테리어 디자인업	7.3	27.3	65.4	9.5	34.4	56.1	9.1	28.6	62.2	27.0	25.4	19.2	20.6
	제품 디자인업	6.7	41.5	51.8	8.8	45.5	45.8	7.1	41.9	51.1	28.8	28.8	24.5	12.0
	시각 디자인업	2.9	37.3	59.8	3.6	45.2	51.2	1.6	39.2	59.2	29.7	28.4	19.4	11.4
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	6.4	38.5	55.1	9.9	44.1	46.0	7.8	42.9	49.2	22.3	36.3	21.9	14.6
사업체 규모별	4인 이하	6.1	35.5	58.4	7.5	42.4	50.1	6.5	37.9	55.6	25.4	29.2	20.6	16.1
	5~9인	2.2	41.6	56.2	7.2	45.3	47.4	1.7	43.5	54.8	39.3	31.1	22.9	2.6
	10~19인	1.0	34.7	64.3	5.0	38.3	56.7	3.0	33.4	63.6	33.8	32.4	26.6	5.2
	20~29인	4.1	58.2	37.8	4.1	61.7	34.2	4.1	47.4	48.5	28.1	30.1	31.1	10.7
	30~49인	3.8	73.5	22.7	18.9	75.8	5.3	3.8	73.5	22.7	11.7	52.3	23.9	-
	50~299인	13.0	26.3	60.7	17.4	27.4	55.2	13.0	31.9	55.2	25.6	66.3	3.7	4.4
권역별	수도권	4.6	37.4	58.0	6.9	43.0	50.1	5.4	38.4	56.1	25.6	29.3	23.7	12.9
	충청권	13.1	34.3	52.6	17.4	38.1	44.5	13.1	42.5	44.4	32.1	33.7	9.0	14.8
	호남권	2.9	36.1	61.0	2.9	45.2	51.9	2.9	39.8	57.3	30.7	25.1	12.1	24.0
	대구/경북	12.5	27.8	59.7	12.5	33.8	53.7	12.5	26.8	60.7	30.1	31.7	24.1	7.0
	부산/울산/경남	5.8	40.7	53.6	5.2	48.8	46.0	4.6	40.9	54.4	22.2	35.3	28.3	9.9
	강원/제주	0.5	32.9	66.6	9.1	42.5	48.5	0.5	43.7	55.7	35.7	28.5	10.6	20.9
전체		5.5	36.5	58.0	7.5	42.8	49.7	5.8	38.6	55.6	27.1	29.8	21.1	14.1
														7.9

#### 4) 디자인 리서치

- ‘높음’ 응답 기준으로 디자인 리서치 직무능력의 업무연관성은 44.1%로 나타남
- 디자인 리서치의 직무 능력 요구 수준은 43.4%로 현재 수준(39.8%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘사원/대리급’이 41.5%로 가장 높고, 다음으로 ‘과장급’(21.1%), ‘차장/부장급’(16.0%), ‘임원/경영진/대표자’(12.9%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-14 ] 디자인 직무 능력\_디자인 리서치

(단위 : %)



[ 표 4-15 ] 디자인 직무 능력\_디자인 리서치

(단위 : %)

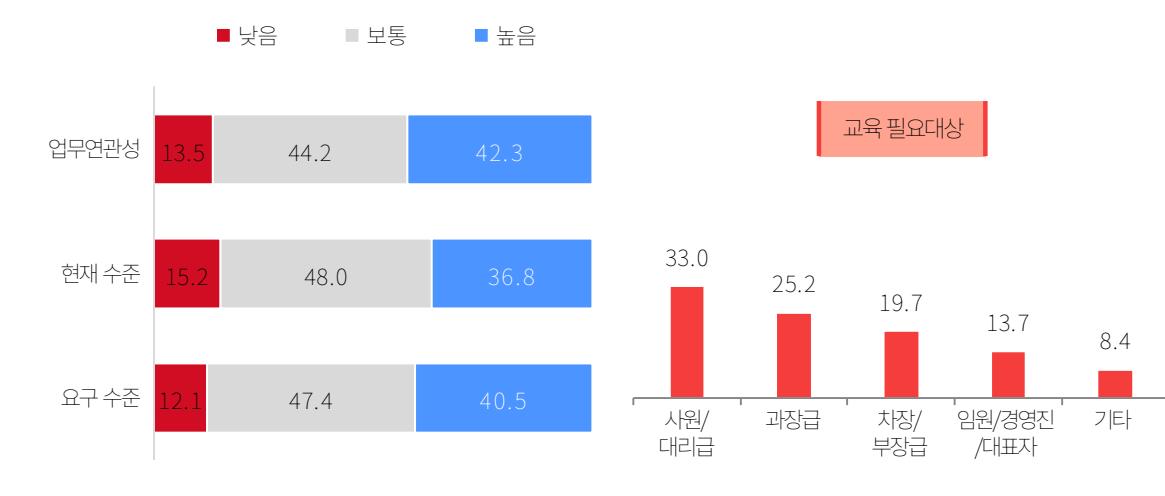
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상					
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타	
업종별	인테리어 디자인업	9.5	41.4	49.1	13.2	41.2	45.6	9.3	36.6	54.1	41.7	15.9	15.5	17.1	9.7
	제품 디자인업	11.2	45.9	43.0	12.3	49.0	38.7	8.9	52.7	38.4	46.3	20.1	16.3	11.5	5.8
	시각 디자인업	8.6	48.5	42.8	7.8	54.0	38.2	6.1	51.1	42.8	43.9	20.6	14.1	9.4	12.0
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	13.5	43.7	42.8	14.4	47.6	37.9	13.9	46.3	39.8	33.8	27.1	18.6	15.7	4.8
사업체 규모별	4인 이하	10.4	45.0	44.5	11.5	47.9	40.6	9.5	47.0	43.6	39.2	20.0	16.8	14.6	9.4
	5~9인	8.0	49.1	42.9	7.9	56.4	35.7	5.8	53.0	41.3	52.8	28.2	11.4	3.6	4.1
	10~19인	17.5	41.6	40.9	18.4	45.7	36.0	14.2	38.5	47.3	58.0	19.3	13.7	7.1	2.0
	20~29인	4.1	56.6	39.3	4.1	57.1	38.8	4.1	54.1	41.8	62.8	28.1	9.2	-	-
	30~49인	33.7	43.6	22.7	33.7	58.3	8.0	18.6	56.1	25.4	29.2	41.3	17.4	12.1	-
	50~299인	17.4	26.3	56.3	21.9	31.9	46.3	17.4	31.9	50.7	31.9	63.7	-	-	4.4
권역별	수도권	10.2	45.6	44.1	10.4	49.1	40.5	9.6	48.2	42.2	40.7	20.8	18.0	11.7	8.8
	충청권	17.5	42.4	40.2	21.7	44.5	33.8	12.1	48.8	39.1	33.0	29.9	13.1	13.7	10.3
	호남권	15.9	35.2	48.9	15.9	40.3	43.8	13.0	38.4	48.6	45.5	14.7	6.2	22.4	11.0
	대구/경북	6.1	53.3	40.6	8.9	48.4	42.6	8.9	35.1	56.0	47.7	28.2	12.5	4.6	7.1
	부산/울산/경남	6.5	60.2	33.3	7.9	63.5	28.6	3.3	63.4	33.3	45.2	21.0	19.5	9.9	4.4
	강원/제주	4.0	31.0	65.0	8.3	44.3	47.4	4.0	42.7	53.3	36.7	19.6	18.5	20.9	4.3
전체		10.5	45.4	44.1	11.5	48.8	39.8	9.3	47.3	43.4	41.5	21.1	16.0	12.9	8.4

## 5) 선행디자인 연구

- ‘높음’ 응답 기준으로 선행디자인 연구 직무능력의 업무연관성은 42.3%로 나타남
- 선행디자인 연구의 직무 능력 요구 수준은 40.5%로 현재 수준(36.8%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘사원/대리급’이 33.0%로 가장 높고, 다음으로 ‘과장급’(25.2%), ‘차장/부장급’(19.7%), ‘임원/경영진/대표자’(13.7%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-15 ] 디자인 직무 능력\_선행디자인 연구

(단위 : %)



[ 표 4-16 ] 디자인 직무 능력\_선행디자인 연구

(단위 : %)

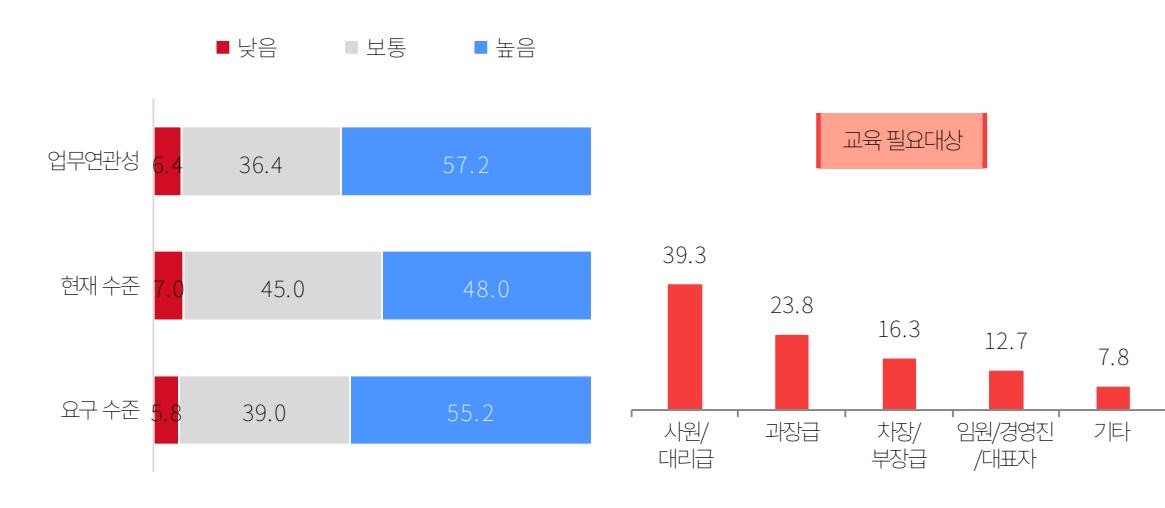
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상					
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타	
업종별	인테리어 디자인업	13.5	42.5	44.0	16.2	41.7	42.0	10.2	49.5	40.3	38.9	18.8	19.1	17.0	6.2
	제품 디자인업	16.0	44.8	39.2	16.4	47.1	36.5	13.3	48.0	38.7	31.0	30.5	19.9	12.9	5.8
	시각 디자인업	10.1	47.9	42.1	12.4	52.6	35.0	9.5	50.3	40.2	33.2	26.4	17.4	10.3	12.7
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	15.9	40.0	44.1	17.3	47.6	35.1	16.4	41.0	42.6	29.6	24.0	23.0	16.6	6.8
사업체 규모별	4인 이하	13.7	42.5	43.8	15.4	46.4	38.2	12.1	46.7	41.2	32.3	23.5	19.4	15.6	9.2
	5~9인	12.1	54.8	33.1	13.6	57.9	28.5	12.7	52.0	35.3	36.2	33.1	22.6	2.4	5.7
	10~19인	13.1	44.3	42.6	14.1	52.4	33.5	11.2	46.1	42.7	41.8	31.3	15.8	8.2	2.9
	20~29인	8.2	56.6	35.2	8.2	53.1	38.8	8.2	40.8	51.0	24.0	36.7	33.2	6.1	-
	30~49인	21.2	61.4	17.4	36.4	55.7	8.0	18.6	58.7	22.7	21.6	58.7	7.6	12.1	-
	50~299인	17.4	66.3	16.3	17.4	71.9	10.7	17.4	71.9	10.7	25.6	50.0	20.0	-	4.4
권역별	수도권	12.9	45.8	41.4	13.2	47.9	38.9	11.9	46.9	41.2	32.1	22.7	22.9	12.9	9.4
	충청권	18.6	42.0	39.4	23.2	50.5	26.3	15.3	54.8	29.9	40.2	27.5	7.8	14.1	10.3
	호남권	15.5	34.0	50.5	15.1	46.5	38.4	12.2	42.2	45.5	38.3	15.5	15.8	22.3	8.1
	대구/경북	19.9	36.6	43.4	21.7	38.4	39.8	21.7	40.4	37.8	33.7	46.6	9.8	2.8	7.1
	부산/울산/경남	5.1	60.9	34.0	11.1	64.0	24.9	5.1	56.3	38.6	23.6	37.6	24.6	9.9	4.4
	강원/제주	16.1	31.0	52.9	28.8	30.3	40.9	10.6	48.5	40.9	36.9	22.8	10.9	25.2	4.3
전체		13.5	44.2	42.3	15.2	48.0	36.8	12.1	47.4	40.5	33.0	25.2	19.7	13.7	8.4

## 6) 아이디어 발상 및 표현과 구체화

- ‘높음’ 응답 기준으로 아이디어 발상 및 표현과 구체화 직무능력의 업무연관성은 57.2%로 나타남
- 아이디어 발상 및 표현과 구체화의 직무 능력 요구 수준은 55.2%로 현재 수준(48.0%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘사원/대리급’이 39.3%로 가장 높고, 다음으로 ‘과장급’(23.8%), ‘차장/부장급’(16.3%), ‘임원/경영진/대표자’(12.7%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-16 ] 디자인 직무 능력\_아이디어 발상 및 표현과 구체화

(단위 : %)



[ 표 4-17 ] 디자인 직무 능력\_아이디어 발상 및 표현과 구체화

(단위 : %)

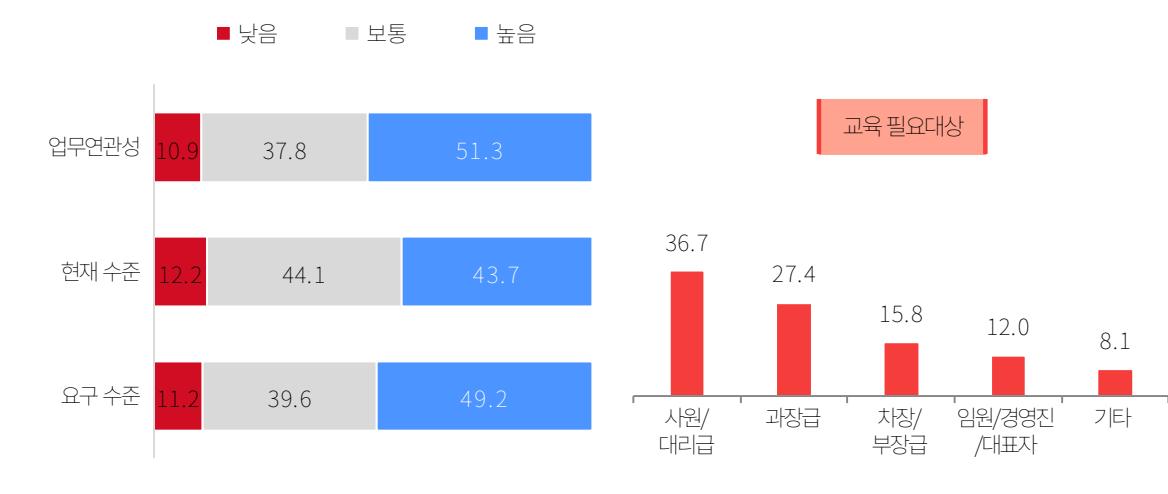
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상					
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타	
업종별	인테리어 디자인업	9.3	31.7	59.0	7.5	41.1	51.4	7.3	31.6	61.1	36.1	22.7	18.7	16.5	6.0
	제품 디자인업	7.7	40.4	51.9	8.5	46.2	45.3	6.3	40.4	53.3	40.7	24.9	16.5	12.0	5.8
	시각 디자인업	3.1	33.2	63.7	6.3	43.4	50.2	3.2	38.2	58.7	37.8	24.4	13.5	11.3	13.1
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	7.3	41.0	51.7	6.4	49.3	44.3	7.8	44.9	47.3	42.9	22.9	18.0	12.3	3.9
사업체 규모별	4인 이하	7.2	35.4	57.4	7.5	43.3	49.2	6.4	37.9	55.7	37.9	22.8	16.1	14.8	8.4
	5~9인	2.4	42.7	54.9	4.5	56.7	38.7	2.6	44.4	53.0	49.2	26.2	17.8	1.0	5.7
	10~19인	0.9	33.5	65.6	4.9	41.3	53.7	2.0	39.6	58.4	43.9	31.2	15.7	4.2	5.0
	20~29인	4.1	34.7	61.2	4.1	46.9	49.0	4.1	38.8	57.1	38.3	42.9	16.8	2.0	-
	30~49인	5.3	62.5	32.2	9.1	76.5	14.4	9.1	76.5	14.4	40.2	27.7	20.1	12.1	-
	50~299인	13.0	70.7	16.3	13.0	76.3	10.7	13.0	76.3	10.7	23.0	61.5	11.1	-	4.4
권역별	수도권	6.1	36.0	58.0	6.0	43.7	50.3	5.1	38.6	56.3	38.0	23.3	21.2	9.8	7.7
	충청권	10.3	35.7	54.0	11.1	43.6	45.3	10.3	42.9	46.8	44.0	25.0	7.0	13.7	10.3
	호남권	2.9	34.2	62.9	2.9	44.6	52.5	2.9	38.6	58.5	43.6	18.4	5.2	24.2	8.6
	대구/경북	9.9	38.3	51.8	12.7	45.5	41.8	9.9	34.7	55.4	40.6	29.4	14.5	5.6	9.9
	부산/울산/경남	7.6	42.2	50.2	10.1	52.1	37.7	7.6	41.1	51.3	33.9	32.4	12.0	16.5	5.2
	강원/제주	6.6	33.2	60.2	11.3	49.1	39.7	7.0	40.6	52.4	48.1	16.3	9.2	20.9	5.5
	전체	6.4	36.4	57.2	7.0	45.0	48.0	5.8	39.0	55.2	39.3	23.8	16.3	12.7	7.8

## 7) 디자인 설계, 모델링 및 도면 작성

- ‘높음’ 응답 기준으로 디자인 설계, 모델링 및 도면 작성 직무능력의 업무연관성은 51.3%로 나타남
- 디자인 설계, 모델링 및 도면 작성의 직무 능력 요구 수준은 49.2%로 현재 수준(43.7%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘사원/대리급’이 36.7%로 가장 높고, 다음으로 ‘과장급’(27.4%), ‘차장/부장급’(15.8%), ‘임원/경영진/대표자’(12.0%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-17 ] 디자인 직무 능력\_디자인 설계, 모델링 및 도면 작성

(단위 : %)



[ 표 4-18 ] 디자인 직무 능력\_디자인 설계, 모델링 및 도면 작성

(단위 : %)

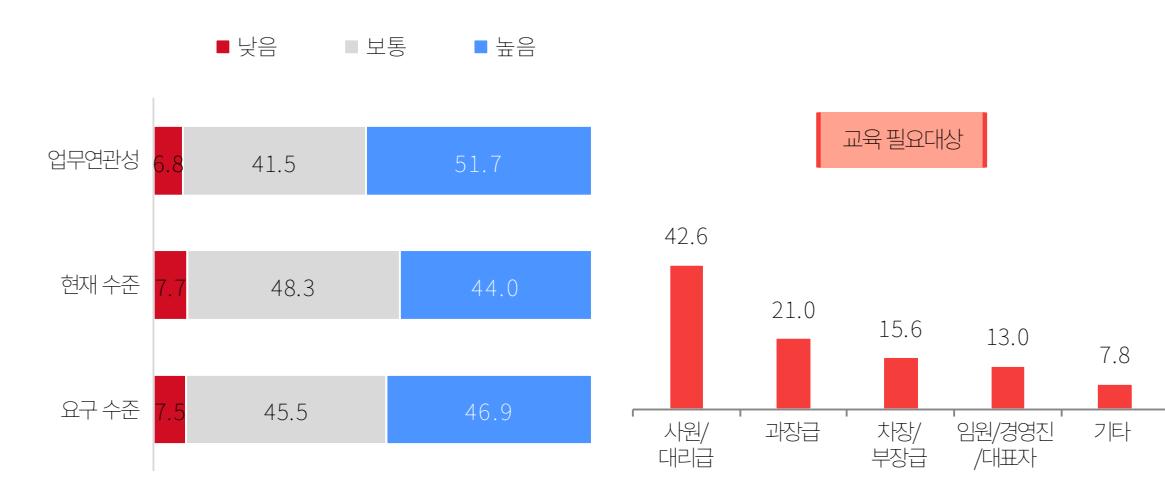
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상					
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타	
업종별	인테리어 디자인업	3.7	25.9	70.4	7.3	33.5	59.2	5.5	26.6	67.9	35.1	25.7	16.7	16.4	6.0
	제품 디자인업	12.7	34.5	52.8	13.4	40.9	45.7	11.4	37.6	51.0	38.4	29.2	15.9	10.7	5.8
	시각 디자인업	12.4	41.2	46.4	14.7	46.6	38.7	11.9	43.1	45.0	37.2	24.4	14.7	10.7	13.0
	파션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	13.3	45.7	41.0	11.7	52.3	36.0	14.7	47.3	38.0	35.8	31.4	16.5	11.4	4.9
사업체 규모별	4인 이하	11.3	37.1	51.6	12.0	43.7	44.3	11.6	38.8	49.6	34.6	27.2	16.0	13.8	8.4
	5~9인	7.4	42.3	50.3	11.7	46.9	41.4	9.1	42.7	48.2	50.7	28.9	13.0	2.2	5.2
	10~19인	13.5	31.2	55.3	16.5	40.3	43.2	9.3	38.4	52.3	43.1	24.9	16.5	4.2	11.3
	20~29인	13.3	49.5	37.2	13.3	49.5	37.2	13.3	51.5	35.2	46.4	27.6	26.0	-	-
	30~49인	-	67.0	33.0	12.1	61.4	26.5	-	70.8	29.2	31.1	33.0	23.9	12.1	-
	50~299인	13.0	70.7	16.3	13.0	80.7	6.3	13.0	76.3	10.7	18.5	59.6	6.3	-	15.6
권역별	수도권	10.4	37.4	52.2	12.9	44.3	42.7	11.1	41.2	47.7	36.3	26.7	18.7	10.2	8.1
	충청권	13.6	37.4	49.0	11.1	47.8	41.1	16.3	32.4	51.3	31.9	42.8	1.3	13.7	10.3
	호남권	11.0	38.7	50.3	11.0	40.1	48.9	11.0	35.7	53.3	44.9	21.5	5.4	21.6	6.6
	대구/경북	12.6	36.4	51.0	12.6	39.9	47.6	12.6	37.1	50.4	31.5	32.6	18.7	2.8	14.5
	부산/울산/경남	7.2	43.0	49.8	10.4	46.5	43.0	7.2	39.6	53.1	29.7	30.5	22.8	11.8	5.2
	강원/제주	18.6	31.6	49.8	10.8	48.3	40.9	10.8	44.0	45.1	48.9	16.1	9.9	20.9	4.3
전체		10.9	37.8	51.3	12.2	44.1	43.7	11.2	39.6	49.2	36.7	27.4	15.8	12.0	8.1

## 8) 디자인/콘텐츠 개발용 Tool 및 소프트웨어 활용

- ‘높음’ 응답 기준으로 디자인/콘텐츠 개발용 Tool 및 SW 활용 직무능력의 업무연관성은 51.7%로 나타남
- 디자인/콘텐츠 개발용 Tool 및 SW 활용의 직무 능력 요구 수준은 46.9%로 현재 수준(44.0%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘사원/대리급’이 42.6%로 가장 높고, 다음으로 ‘과장급’(21.0%), ‘차장/부장급’(15.6%), ‘임원/경영진/대표자’(13.0%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-18 ] 디자인 직무 능력\_디자인/콘텐츠 개발용 Tool 및 소프트웨어 활용

(단위 : %)



[ 표 4-19 ] 디자인 직무 능력\_디자인/콘텐츠 개발용 Tool 및 소프트웨어 활용

(단위 : %)

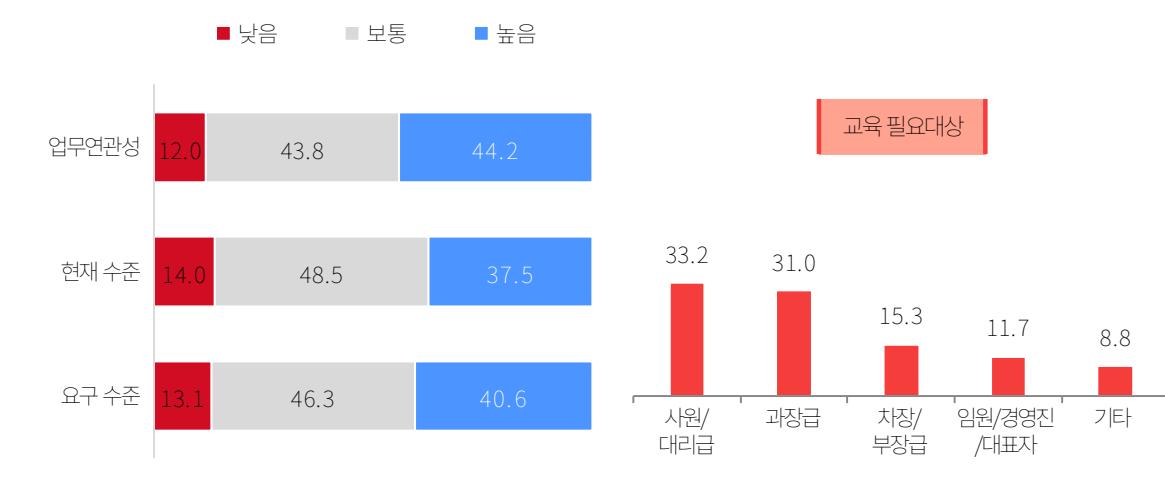
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상					
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타	
인테리어 디자인업	6.1	38.7	55.2	11.5	46.6	41.9	11.5	40.5	48.0	39.7	17.0	18.4	18.3	6.6	
제품 디자인업	10.2	38.2	51.6	8.5	48.7	42.8	6.3	46.8	46.9	41.2	25.1	16.7	11.2	5.8	
시각 디자인업	4.8	40.2	55.0	6.2	44.1	49.7	5.0	41.0	54.0	41.5	20.0	14.6	12.4	11.5	
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	6.9	48.8	44.3	6.0	55.3	38.7	8.8	54.8	36.3	47.6	22.0	13.6	11.4	5.3	
사내 제작부	4인 이하	6.8	41.7	51.5	8.0	48.4	43.6	7.7	46.4	45.9	41.3	20.7	14.7	14.9	8.3
	5~9인	7.3	40.3	52.5	7.9	47.0	45.1	8.3	38.9	52.8	49.7	19.6	21.4	3.1	6.2
	10~19인	4.0	37.7	58.3	1.0	46.4	52.6	1.0	41.8	57.2	48.2	28.3	16.3	4.2	3.0
	20~29인	6.1	43.4	50.5	4.1	43.4	52.6	4.1	41.3	54.6	57.1	16.8	24.0	-	2.0
	30~49인	-	61.7	38.3	-	83.0	17.0	3.8	73.9	22.3	36.4	27.7	23.9	12.1	-
	50~299인	24.1	55.2	20.7	24.1	65.2	10.7	24.1	65.2	10.7	20.4	70.7	4.4	-	4.4
권역별	수도권	7.6	40.7	51.7	10.0	46.8	43.2	8.2	44.8	47.1	41.3	21.0	18.7	10.7	8.2
	충청권	7.6	40.6	51.8	10.6	46.3	43.1	14.9	44.7	40.4	44.1	26.0	5.8	13.7	10.3
	호남권	6.1	36.8	57.1	3.3	48.4	48.3	3.3	46.7	50.0	45.5	15.6	4.7	27.5	6.6
	대구/경북	8.3	50.1	41.6	7.1	51.9	41.0	15.3	45.5	39.3	40.5	30.8	16.1	2.8	9.9
	부산/울산/경남	2.0	53.4	44.6	-	55.2	44.8	-	50.8	49.2	44.0	21.9	19.5	9.9	4.8
	강원/제주	3.5	29.1	67.3	3.5	51.3	45.1	4.0	42.4	53.6	47.8	11.7	11.1	25.2	4.3
전체	<b>6.8</b>	<b>41.5</b>	<b>51.7</b>	<b>7.7</b>	<b>48.3</b>	<b>44.0</b>	<b>7.5</b>	<b>45.5</b>	<b>46.9</b>	<b>42.6</b>	<b>21.0</b>	<b>15.6</b>	<b>13.0</b>	<b>7.8</b>	

## 9) 시제품/시안/프로토타입 개발

- ‘높음’ 응답 기준으로 시제품/시안/프로토타입 개발 직무능력의 업무연관성은 44.2%로 나타남
- 시제품/시안/프로토타입 개발의 직무 능력 요구 수준은 40.6%로 현재 수준(37.5%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘사원/대리급’이 33.2%로 가장 높고, 다음으로 ‘과장급’(31.0%), ‘차장/부장급’(15.3%), ‘임원/경영진/대표자’(11.7%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-19 ] 디자인 직무 능력\_시제품/시안/프로토타입 개발

(단위 : %)



[ 표 4-20 ] 디자인 직무 능력\_시제품/시안/프로토타입 개발

(단위 : %)

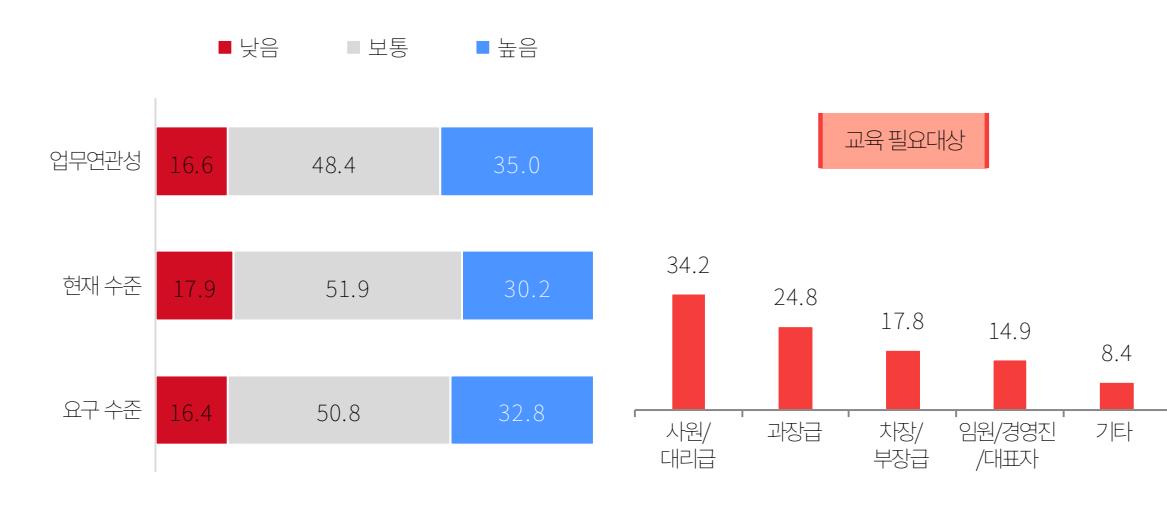
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상					
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타	
업종별	인테리어 디자인업	10.6	39.1	50.3	13.7	43.3	43.0	12.3	39.3	48.4	23.5	34.7	16.9	16.6	8.3
	제품 디자인업	10.5	46.1	43.4	10.5	54.9	34.6	9.7	51.0	39.3	35.0	32.8	18.4	10.7	3.1
	시각 디자인업	11.4	43.7	44.9	14.4	48.4	37.1	11.8	48.6	39.5	37.5	25.7	11.4	10.7	14.7
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	15.2	45.7	39.0	16.7	47.2	36.2	18.6	44.7	36.7	33.7	33.5	16.5	9.9	6.4
사업체 규모별	4인 이하	11.4	42.9	45.7	13.9	47.4	38.7	12.6	46.1	41.3	32.7	30.3	14.7	13.4	9.0
	5~9인	12.0	50.2	37.8	12.5	58.1	29.4	14.1	47.8	38.2	38.7	33.8	19.0	2.2	6.2
	10~19인	20.2	44.6	35.2	19.2	44.3	36.5	20.1	40.4	39.5	31.7	32.6	15.6	5.1	15.1
	20~29인	17.3	49.5	33.2	13.3	51.5	35.2	19.4	51.5	29.1	33.2	36.7	28.1	-	2.0
	30~49인	21.6	67.8	10.6	17.8	71.6	10.6	6.4	88.3	5.3	17.4	48.1	22.3	12.1	-
	50~299인	24.1	10.7	65.2	24.1	16.3	59.6	24.1	60.7	15.2	18.5	59.6	6.3	-	15.6
권역별	수도권	11.7	45.5	42.8	14.7	48.5	36.8	13.8	47.6	38.7	32.5	30.8	17.8	9.8	9.2
	충청권	20.9	32.1	47.0	22.1	42.0	35.9	23.1	37.7	39.2	37.9	31.9	4.4	13.7	12.1
	호남권	13.2	29.8	57.0	10.8	41.6	47.6	9.4	35.4	55.2	34.4	26.7	11.2	20.8	6.9
	대구/경북	11.7	41.6	46.7	12.3	40.9	46.7	14.6	37.9	47.5	32.7	36.1	16.7	2.8	11.7
	부산/울산/경남	9.7	60.4	29.9	9.7	67.9	22.4	9.7	62.7	27.6	35.1	34.9	12.9	9.9	7.2
	강원/제주	4.0	46.6	49.4	12.0	48.3	39.7	4.0	52.1	43.9	28.7	27.7	14.1	25.2	4.3
전체		12.0	43.8	44.2	14.0	48.5	37.5	13.1	46.3	40.6	33.2	31.0	15.3	11.7	8.8

## 10) 사용자평가/사용성 테스트

- ‘높음’ 응답 기준으로 사용자평가/사용성 테스트 직무능력의 업무연관성은 35.0%로 나타남
- 사용자평가/사용성 테스트의 직무 능력 요구 수준은 32.8%로 현재 수준(30.2%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘사원/대리급’이 34.2%로 가장 높고, 다음으로 ‘과장급’(24.8%), ‘차장/부장급’(17.8%), ‘임원/경영진/대표자’(14.9%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-20 ] 디자인 직무 능력\_사용자평가/사용성 테스트

(단위 : %)



[ 표 4-21 ] 디자인 직무 능력\_사용자평가/사용성 테스트

(단위 : %)

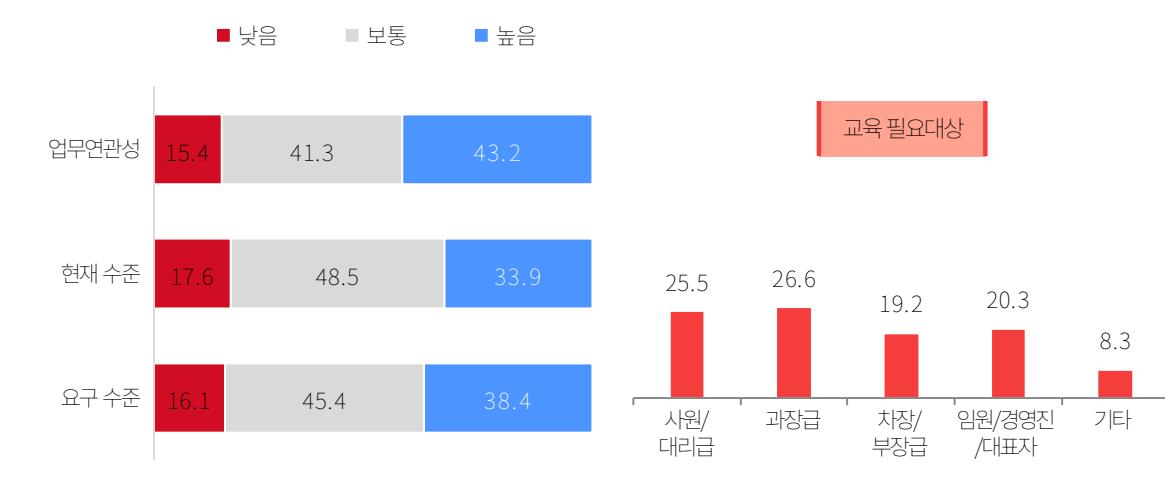
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상				
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타
업종별	인테리어 디자인업	16.5	45.3	38.2	17.1	50.9	32.0	16.9	49.6	33.4	31.4	17.2	19.2	24.0
	제품 디자인업	12.8	52.9	34.3	16.7	57.1	26.2	10.6	58.3	31.1	33.6	26.6	21.1	14.2
	시각 디자인업	18.1	47.1	34.8	21.0	49.5	29.5	18.7	49.2	32.1	36.3	25.1	13.5	12.8
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	17.9	48.8	33.3	15.3	51.4	33.3	18.2	47.1	34.7	34.1	29.2	19.5	11.4
사업체 규모별	4인 이하	16.0	48.2	35.8	17.4	52.2	30.4	15.6	51.4	33.0	32.7	24.6	17.1	16.9
	5~9인	16.2	52.5	31.3	18.4	53.2	28.3	19.8	49.0	31.2	42.2	25.7	23.7	2.6
	10~19인	28.0	36.5	35.5	27.9	36.5	35.6	26.0	35.5	38.5	42.9	22.3	14.7	8.1
	20~29인	10.2	64.8	25.0	8.2	64.8	27.0	8.2	64.8	27.0	38.8	31.1	26.0	2.0
	30~49인	31.1	55.7	13.3	22.7	69.3	8.0	22.7	69.3	8.0	38.6	34.5	14.8	12.1
	50~299인	24.1	64.1	11.9	24.1	69.6	6.3	24.1	69.6	6.3	31.9	46.3	-	6.3
권역별	수도권	15.5	48.8	35.7	18.1	50.6	31.4	17.1	50.1	32.9	34.1	23.1	20.5	13.0
	충청권	20.2	43.8	36.0	20.5	49.6	29.9	18.9	49.9	31.2	30.3	32.4	13.3	13.7
	호남권	20.3	44.1	35.6	17.4	52.5	30.0	15.1	48.9	36.0	36.4	16.4	11.7	28.5
	대구/경북	26.4	36.8	36.9	26.4	44.4	29.2	29.2	45.6	25.2	41.5	27.2	19.7	2.8
	부산/울산/경남	9.8	66.6	23.6	10.7	67.7	21.5	9.7	60.9	29.4	31.9	35.1	17.1	10.7
	강원/제주	14.4	41.4	44.2	15.5	48.7	35.7	2.8	53.0	44.2	29.2	33.1	3.7	29.7
	전체	16.6	48.4	35.0	17.9	51.9	30.2	16.4	50.8	32.8	34.2	24.8	17.8	14.9

## 11) 브랜드 개발

- ‘높음’ 응답 기준으로 브랜드 개발 직무능력의 업무연관성은 43.2%로 나타남
- 브랜드 개발의 직무 능력 요구 수준은 38.4%로 현재 수준(33.9%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘과장급’이 26.6%로 가장 높고, 다음으로 ‘사원/대리급’(25.5%), ‘임원/경영진/대표자’(20.3%), ‘차장/부장급’(19.2%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-21 ] 디자인 직무 능력\_브랜드 개발

(단위 : %)



[ 표 4-22 ] 디자인 직무 능력\_브랜드 개발

(단위 : %)

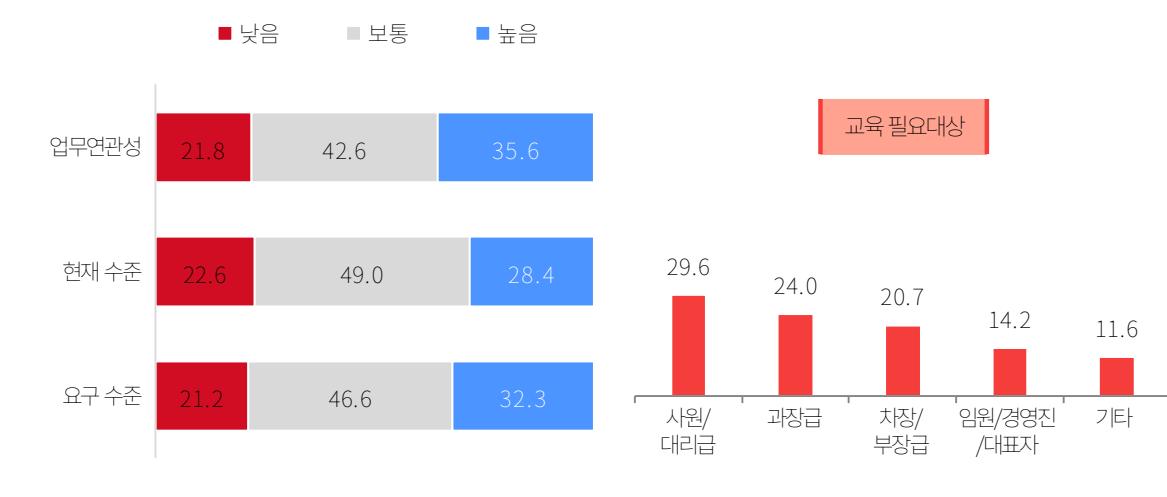
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상					
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타	
업종별	인테리어 디자인업	23.9	34.4	41.7	27.0	42.4	30.6	26.4	36.9	36.7	22.6	25.7	15.8	28.9	7.0
	제품 디자인업	14.7	48.5	36.8	16.8	56.9	26.3	15.2	53.2	31.6	23.1	29.9	21.1	21.4	4.5
	시각 디자인업	11.9	37.1	51.0	15.2	42.8	42.0	11.3	40.5	48.2	27.9	22.5	18.9	16.9	13.8
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	13.9	46.5	39.6	13.8	53.9	32.3	15.3	52.4	32.4	26.9	30.1	20.7	17.0	5.3
사업체 규모별	4인 이하	14.7	41.3	44.0	17.1	48.3	34.7	15.8	45.8	38.4	24.8	25.5	19.0	22.1	8.7
	5~9인	17.2	41.2	41.6	19.8	50.7	29.5	17.3	43.0	39.7	31.4	32.6	20.6	8.1	7.2
	10~19인	16.9	39.6	43.5	13.8	46.9	39.3	13.8	43.8	42.5	27.0	27.1	20.9	19.2	5.8
	20~29인	18.4	59.7	21.9	19.4	65.8	14.8	12.2	58.7	29.1	28.1	26.0	26.0	17.9	2.0
	30~49인	45.8	48.9	5.3	48.5	46.2	5.3	45.8	48.9	5.3	12.1	62.9	10.2	14.8	-
	50~299인	68.5	15.2	16.3	68.5	25.2	6.3	68.5	20.7	10.7	18.5	50.7	13.3	1.9	15.6
권역별	수도권	16.3	39.9	43.8	18.6	47.7	33.7	17.1	45.4	37.5	25.7	26.4	21.1	18.0	8.9
	충청권	22.5	41.3	36.2	22.7	41.9	35.4	31.2	37.1	31.7	19.6	37.3	15.2	17.6	10.3
	호남권	9.3	40.7	50.1	9.8	49.6	40.6	8.4	48.4	43.1	28.2	21.3	9.0	34.0	7.5
	대구/경북	23.5	33.5	43.1	23.5	38.7	37.8	21.5	37.3	41.2	16.3	40.3	23.4	10.2	9.9
	부산/울산/경남	11.1	56.0	32.9	12.1	67.2	20.7	11.2	53.8	35.0	30.5	23.4	21.1	19.8	5.2
	강원/제주	6.5	42.9	50.6	21.2	41.0	37.8	4.1	45.3	50.6	28.7	14.3	19.0	33.7	4.3
전체		15.4	41.3	43.2	17.6	48.5	33.9	16.1	45.4	38.4	25.5	26.6	19.2	20.3	8.3

## 12) 제품 및 서비스의 제작/생산/양산 관리

- ‘높음’ 응답 기준으로 제품 및 서비스의 제작/생산/양산 관리 직무능력의 업무연관성은 35.6%로 나타남
- 제품 및 서비스의 제작/생산/양산 관리의 직무 능력 요구 수준은 32.3%로 현재 수준(28.4%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘사원/대리급’이 29.6%로 가장 높고, 다음으로 ‘과장급’(24.0%), ‘차장/부장급’(20.7%), ‘임원/경영진/대표자’(14.2%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-22 ] 디자인 직무 능력\_제품 및 서비스의 제작/생산/양산 관리

(단위 : %)



[ 표 4-23 ] 디자인 직무 능력\_제품 및 서비스의 제작/생산/양산 관리

(단위 : %)

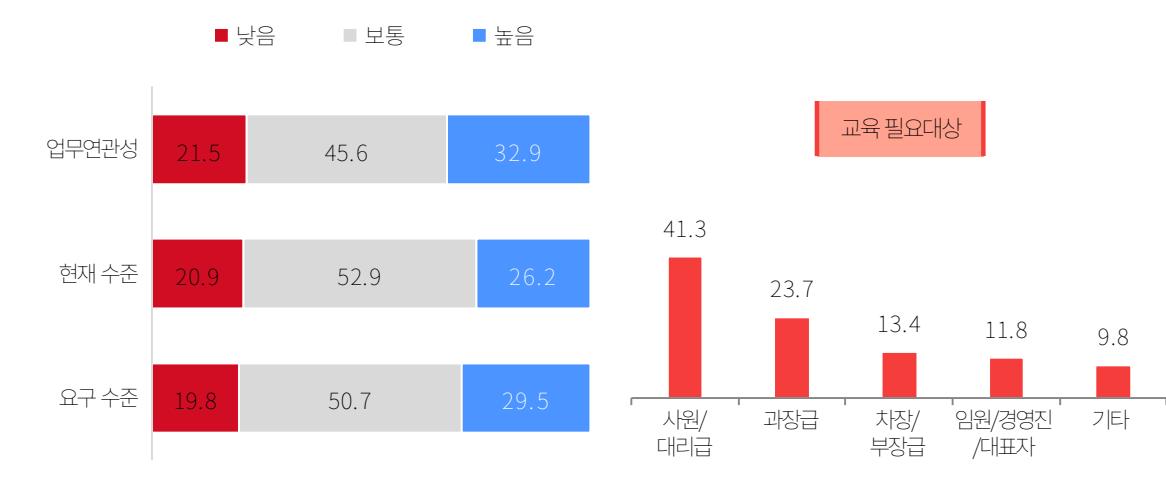
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상					
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타	
업종별	인테리어 디자인업	30.1	42.0	27.9	32.5	43.6	23.8	31.4	42.5	26.1	27.9	19.2	21.7	18.5	12.8
	제품 디자인업	14.7	34.6	50.7	16.5	48.2	35.4	12.7	44.8	42.4	26.0	25.8	25.1	14.7	8.5
	시각 디자인업	20.4	44.9	34.6	21.1	52.4	26.6	19.9	50.1	29.9	30.9	27.4	14.2	12.0	15.5
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	23.2	47.2	29.6	22.0	49.5	28.6	22.0	46.6	31.4	32.3	21.9	24.9	13.1	7.8
사업체 규모별	4인 이하	22.4	42.5	35.1	23.0	49.1	28.0	21.0	47.2	31.8	27.8	23.7	20.8	15.8	11.9
	5~9인	15.6	48.3	36.1	20.2	52.9	26.9	19.1	48.2	32.7	40.6	26.5	20.2	4.3	8.4
	10~19인	26.1	24.0	49.8	18.9	36.4	44.7	27.0	27.3	45.7	37.4	18.9	15.6	11.4	16.8
	20~29인	14.3	52.6	33.2	14.3	46.4	39.3	14.3	48.5	37.2	33.2	30.1	32.7	2.0	2.0
	30~49인	31.1	57.2	11.7	47.0	45.1	8.0	47.0	45.1	8.0	18.6	36.7	44.7	-	-
	50~299인	24.1	64.1	11.9	24.1	69.6	6.3	24.1	69.6	6.3	32.2	57.0	6.3	-	4.4
권역별	수도권	21.7	43.6	34.6	23.5	47.3	29.1	22.2	46.7	31.1	28.5	23.7	24.6	10.4	12.8
	충청권	30.9	42.8	26.3	27.6	49.9	22.5	24.6	48.9	26.5	27.8	24.7	19.0	13.7	14.9
	호남권	20.2	26.1	53.7	20.2	41.3	38.6	21.0	35.2	43.8	35.3	19.3	7.8	27.1	10.5
	대구/경북	27.9	53.4	18.6	27.9	54.0	18.1	30.7	42.7	26.6	33.5	34.0	18.9	3.7	9.9
	부산/울산/경남	19.4	50.7	29.9	18.2	60.1	21.7	14.6	55.7	29.7	30.1	20.2	17.7	24.8	7.2
	강원/제주	9.1	42.3	48.6	10.3	59.8	29.9	1.8	59.8	38.4	23.3	34.6	17.0	20.9	4.3
전체		21.8	42.6	35.6	22.6	49.0	28.4	21.2	46.6	32.3	29.6	24.0	20.7	14.2	11.6

### 13) 촬영

- ‘높음’ 응답 기준으로 촬영 직무능력의 업무연관성은 32.9%로 나타남
- 촬영의 직무 능력 요구 수준은 29.5%로 현재 수준(26.2%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘사원/대리급’이 41.3%로 가장 높고, 다음으로 ‘과장급’(23.7%), ‘차장/부장급’(13.4%), ‘임원/경영진/대표자’(11.8%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-23 ] 디자인 직무 능력\_촬영

(단위 : %)



[ 표 4-24 ] 디자인 직무 능력\_촬영

(단위 : %)

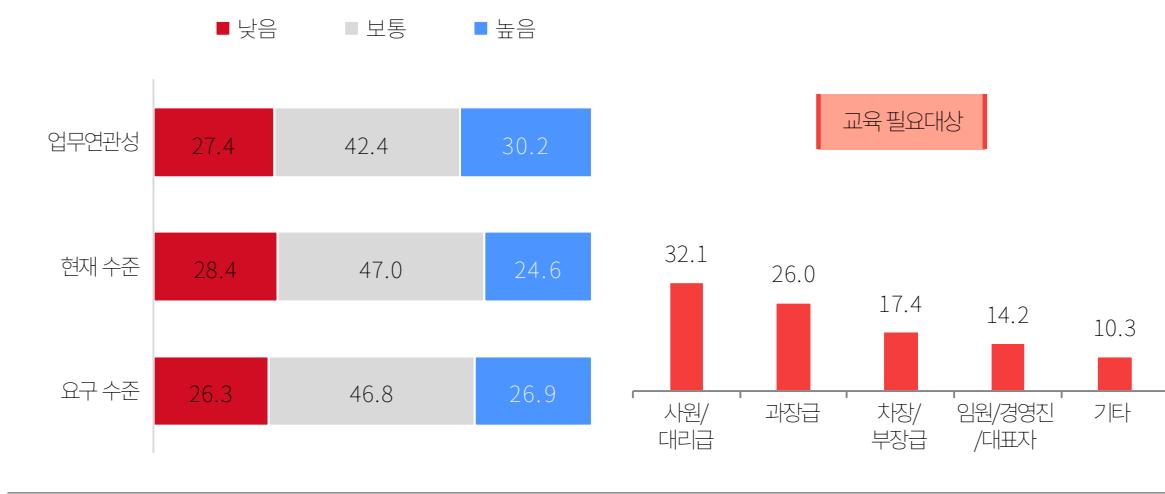
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상					
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타	
업종별	인테리어 디자인업	26.0	31.4	42.6	26.4	37.8	35.8	26.0	37.6	36.5	42.1	16.7	14.1	16.7	10.4
	제품 디자인업	26.9	43.4	29.7	24.4	49.5	26.1	22.1	48.6	29.3	39.0	22.2	15.5	15.2	8.1
	시각 디자인업	14.7	50.8	34.5	16.0	60.6	23.3	14.2	54.7	31.1	41.0	24.2	10.5	9.6	14.6
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	22.5	51.9	25.6	20.0	57.7	22.2	20.5	57.7	21.7	43.1	30.2	15.1	7.7	3.9
사업체 규모별	4인 이하	21.2	45.6	33.3	20.5	53.6	25.9	19.1	51.5	29.4	39.2	23.8	13.5	13.5	10.0
	5~9인	24.1	48.2	27.6	25.9	51.4	22.7	27.0	47.7	25.3	52.4	20.9	14.7	2.5	9.6
	10~19인	20.2	33.2	46.6	13.1	40.1	46.8	15.1	36.3	48.6	55.4	22.9	10.8	4.1	6.9
	20~29인	17.3	61.7	20.9	17.3	63.8	18.9	13.3	60.7	26.0	52.6	32.7	10.7	2.0	2.0
	30~49인	42.0	47.3	10.6	44.7	50.0	5.3	32.2	59.8	8.0	26.5	54.9	15.9	-	2.7
	50~299인	24.1	68.5	7.4	24.1	74.1	1.9	24.1	74.1	1.9	40.4	55.2	-	-	4.4
권역별	수도권	23.9	47.4	28.6	22.0	53.2	24.8	21.9	51.2	26.9	39.9	24.0	15.8	9.8	10.6
	충청권	28.6	47.3	24.1	27.1	50.0	22.8	20.6	53.9	25.5	41.1	30.9	4.6	13.1	10.3
	호남권	19.1	32.0	48.9	21.5	41.8	36.7	20.6	37.1	42.4	44.3	18.9	5.2	21.9	9.7
	대구/경북	22.3	43.7	34.1	22.3	49.3	28.4	23.1	44.6	32.3	50.3	27.5	13.3	1.8	7.1
	부산/울산/경남	12.3	57.9	29.8	9.4	68.8	21.7	8.9	66.0	25.2	37.3	23.1	18.2	14.4	6.9
	강원/제주	4.4	32.8	62.8	17.1	56.9	26.0	8.6	52.7	38.7	46.9	18.4	9.6	16.6	8.5
전체		21.5	45.6	32.9	20.9	52.9	26.2	19.8	50.7	29.5	41.3	23.7	13.4	11.8	9.8

#### 14) 디자인 콘텐츠 유통/퍼블리싱

- ‘높음’ 응답 기준으로 디자인 콘텐츠 유통/퍼블리싱 직무능력의 업무연관성은 30.2%로 나타남
  - 디자인 콘텐츠 유통/퍼블리싱의 직무 능력 요구 수준은 26.9%로 현재 수준(24.6%) 대비 높게 나타남
  - 교육 필요대상으로 ‘사원/대리급’이 32.1%로 가장 높고, 다음으로 ‘과장급’(26.0%), ‘차장/부장급’(17.4%), ‘임원/경영진/대표자’(14.2%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-24 ] 디자인 직무 능력\_디자인 콘텐츠 유통/퍼블리싱

(단위 : %)



[ 표 4-25 ] 디자인 직무 능력\_디자인 콘텐츠 유통/퍼블리싱

(단위 : %)

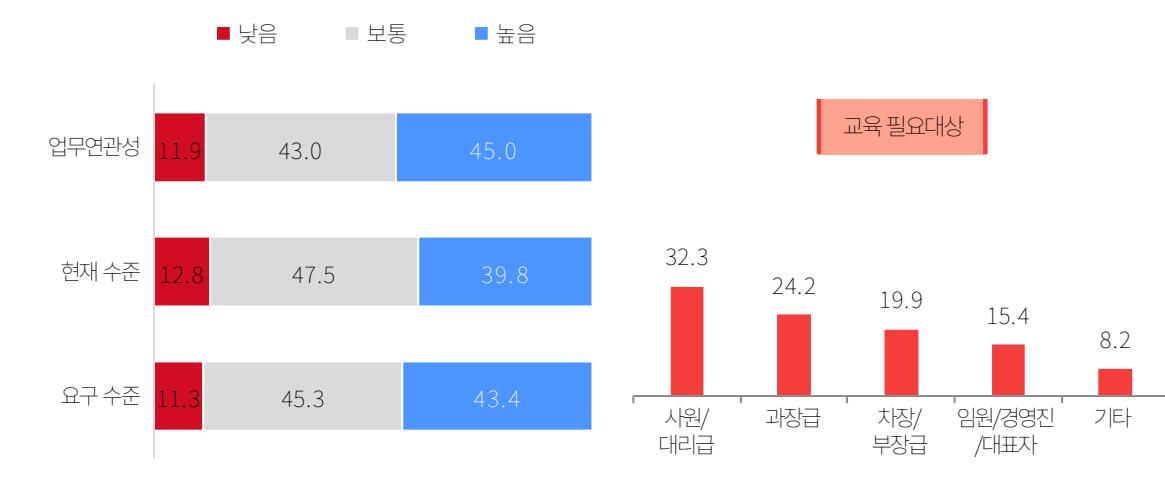
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상					
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/ 대리급	과장급	차장/ 부장급	임원/ 경영진 대표자	기타	
업종별	인테리어 디자인업	34.7	28.0	37.3	38.0	32.1	29.8	38.0	29.7	32.3	30.6	16.1	19.3	20.3	13.7
	제품 디자인업	34.2	42.9	23.0	32.7	50.1	17.2	28.3	52.3	19.4	33.7	22.7	19.0	17.0	7.6
	시각 디자인업	20.3	47.2	32.6	22.6	53.7	23.7	18.6	51.9	29.5	31.4	27.9	14.2	12.0	14.4
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	25.2	47.2	27.5	24.7	47.3	28.0	25.7	48.8	25.5	32.7	34.3	18.9	9.7	4.4
사업체 규모별	4인 이하	27.4	42.1	30.5	28.5	46.8	24.8	25.8	47.2	27.0	31.2	25.1	17.5	15.8	10.5
	5~9인	23.5	47.6	28.8	25.3	52.4	22.3	26.7	47.7	25.7	38.5	28.1	17.0	6.9	9.6
	10~19인	35.3	31.3	33.3	33.1	35.5	31.5	33.1	34.6	32.3	31.8	32.4	16.8	6.1	12.9
	20~29인	22.4	52.6	25.0	17.3	63.8	18.9	17.3	53.6	29.1	45.4	23.0	27.6	2.0	2.0
	30~49인	64.4	30.3	5.3	64.4	33.0	2.7	67.0	27.7	5.3	26.5	58.7	12.1	2.7	-
	50~299인	28.5	64.1	7.4	28.5	69.6	1.9	28.5	69.6	1.9	29.3	66.3	-	-	4.4
권역별	수도권	27.9	44.3	27.8	30.2	46.7	23.0	27.7	47.8	24.5	31.7	26.5	19.6	12.0	10.3
	충청권	38.7	38.7	22.6	30.2	49.8	20.0	32.6	51.9	15.5	29.0	35.9	9.9	13.1	12.1
	호남권	26.5	28.9	44.6	22.9	43.3	33.8	22.9	36.8	40.3	33.6	16.0	10.3	28.9	11.2
	대구/경북	30.7	41.7	27.6	33.5	38.9	27.6	33.5	43.3	23.2	39.4	27.1	21.7	4.6	7.1
	부산/울산/경남	25.2	48.4	26.5	25.9	53.8	20.3	24.3	50.5	25.3	30.0	29.0	14.8	14.5	11.7
	강원/제주	6.2	49.4	44.4	14.7	54.9	30.4	1.9	50.6	47.4	31.0	24.0	19.8	16.6	8.5
전체		27.4	42.4	30.2	28.4	47.0	24.6	26.3	46.8	26.9	32.1	26.0	17.4	14.2	10.3

## 15) 프레젠테이션/보고서/문서 작성

- ‘높음’ 응답 기준으로 프레젠테이션/보고서/문서 작성 직무능력의 업무연관성은 45.0%로 나타남
- 프레젠테이션/보고서/문서 작성의 직무 능력 요구 수준은 43.4%로 현재 수준(39.8%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘사원/대리급’이 32.3%로 가장 높고, 다음으로 ‘과장급’(24.2%), ‘차장/부장급’(19.9%), ‘임원/경영진/대표자’(15.4%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-25 ] 디자인 직무 능력\_프레젠테이션/보고서/문서 작성

(단위 : %)



[ 표 4-26 ] 디자인 직무 능력\_프레젠테이션/보고서/문서 작성

(단위 : %)

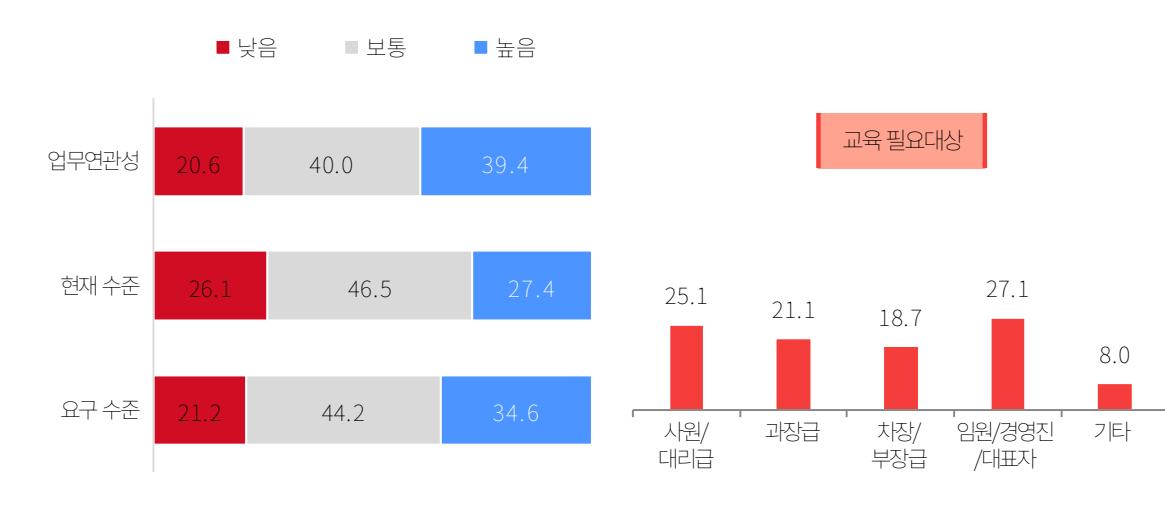
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상					
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타	
업종별	인테리어 디자인업	12.2	38.9	48.9	14.2	46.0	39.8	12.2	42.9	44.9	36.8	22.4	17.4	17.2	6.1
	제품 디자인업	13.9	44.3	41.8	18.3	43.3	38.3	13.0	47.9	39.2	27.2	22.4	27.6	17.0	5.8
	시각 디자인업	11.2	43.6	45.2	11.7	50.3	38.1	9.6	46.4	44.0	31.9	24.3	16.5	14.4	12.9
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	11.0	44.5	44.6	8.1	48.4	43.5	11.5	43.5	45.0	33.7	27.3	19.7	14.0	5.3
사업체 규모별	4인 이하	13.2	43.1	43.8	13.8	46.7	39.4	12.1	45.7	42.1	31.3	22.6	19.9	17.4	8.8
	5~9인	5.6	45.2	49.2	8.0	53.4	38.6	8.1	44.5	47.4	38.8	30.3	19.6	5.5	5.7
	10~19인	1.9	31.6	66.5	2.8	39.8	57.4	1.9	37.9	60.2	36.9	32.2	20.8	6.1	4.0
	20~29인	8.2	52.6	39.3	8.2	54.6	37.2	8.2	50.5	41.3	36.2	37.8	21.9	2.0	2.0
	30~49인	15.9	58.3	25.8	15.9	76.1	8.0	12.1	64.8	23.1	27.7	48.1	24.2	-	-
	50~299인	24.1	59.6	16.3	24.1	69.6	6.3	24.1	20.7	55.2	24.8	70.7	-	-	4.4
권역별	수도권	11.1	46.2	42.7	13.1	47.5	39.4	11.1	48.0	40.9	29.0	24.4	24.7	13.5	8.4
	충청권	20.9	44.4	34.7	19.0	56.0	25.1	18.2	49.5	32.3	28.8	37.2	7.8	15.8	10.3
	호남권	14.1	31.6	54.3	10.5	39.5	49.9	10.5	33.9	55.6	38.6	20.7	8.4	23.4	8.9
	대구/경북	15.3	50.1	34.6	15.3	47.3	37.4	15.3	43.9	40.8	41.1	13.0	31.4	4.6	9.9
	부산/울산/경남	8.7	41.1	50.2	9.3	54.7	36.0	8.7	46.7	44.6	38.6	24.8	13.9	17.9	4.8
	강원/제주	4.8	25.1	70.1	9.1	40.2	50.8	5.6	35.1	59.3	37.2	27.2	2.6	28.7	4.3
전체		11.9	43.0	45.0	12.8	47.5	39.8	11.3	45.3	43.4	32.3	24.2	19.9	15.4	8.2

## 16) 마케팅/영업

- ‘높음’ 응답 기준으로 마케팅/영업 직무능력의 업무연관성은 39.4%로 나타남
- 마케팅/영업의 직무 능력 요구 수준은 34.6%로 현재 수준(27.4%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘임원/경영진/대표자’가 27.1%로 가장 높고, 다음으로 ‘사원/대리급’(25.1%), ‘과장급’(21.1%), ‘차장/부장급’(18.7%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-26 ] 디자인 직무 능력\_마케팅/영업

(단위 : %)



[ 표 4-27 ] 디자인 직무 능력\_마케팅/영업

(단위 : %)

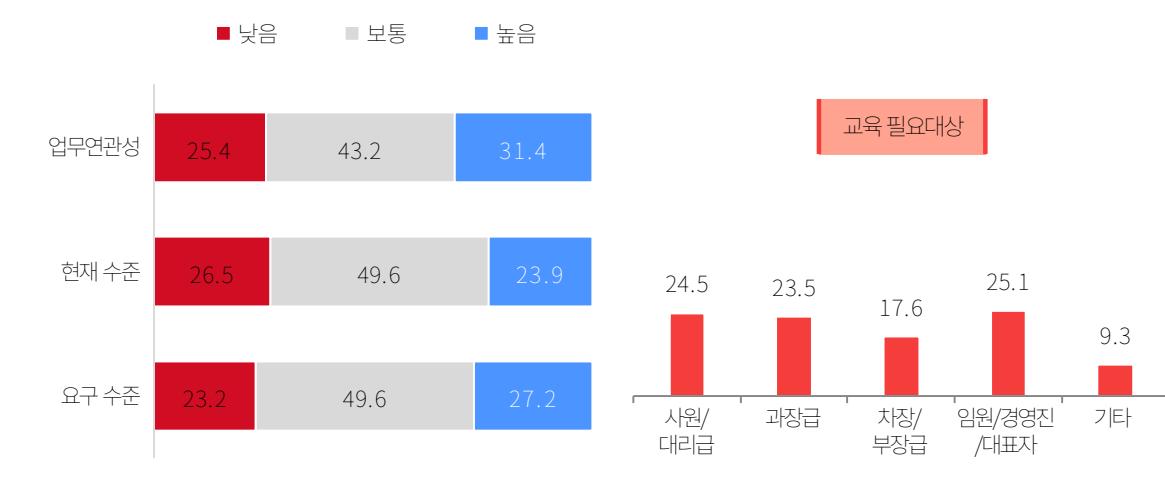
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상					
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타	
업종별	인테리어 디자인업	30.0	35.9	34.1	33.9	39.4	26.7	30.7	38.4	30.9	30.7	11.7	19.2	32.0	6.4
	제품 디자인업	22.5	35.5	42.0	30.4	37.7	31.9	21.1	38.9	39.9	21.0	23.8	19.3	30.1	5.8
	시각 디자인업	18.7	40.0	41.3	27.0	46.1	27.0	18.7	46.7	34.6	26.6	20.1	18.4	21.9	12.9
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	13.9	47.4	38.6	14.4	61.0	24.6	16.8	50.4	32.8	22.0	27.9	18.3	27.4	4.4
사업체 규모별	4인 이하	20.1	40.6	39.4	26.3	46.5	27.1	21.2	44.4	34.4	24.6	20.7	18.4	27.9	8.4
	5~9인	22.6	38.4	39.0	25.3	46.1	28.5	20.3	43.6	36.1	28.4	24.8	18.8	22.2	5.7
	10~19인	20.8	32.6	46.5	19.8	45.9	34.3	17.8	40.7	41.5	22.8	12.2	26.8	29.1	9.0
	20~29인	28.1	38.8	33.2	24.0	46.9	29.1	28.1	42.9	29.1	28.1	31.1	24.0	16.8	-
	30~49인	58.0	28.8	13.3	45.5	46.6	8.0	45.5	43.9	10.6	37.5	48.1	6.4	8.0	-
	50~299인	24.1	64.1	11.9	28.5	71.5	-	24.1	69.6	6.3	41.1	50.0	4.4	-	4.4
권역별	수도권	21.4	40.6	38.0	27.3	46.3	26.4	21.4	44.6	34.0	25.3	20.8	19.0	27.7	7.2
	충청권	20.2	51.5	28.3	24.6	56.4	19.0	31.9	50.6	17.5	16.5	32.1	8.2	31.0	12.1
	호남권	20.9	28.6	50.5	20.1	37.4	42.5	20.9	32.5	46.6	30.4	15.6	10.2	33.2	10.4
	대구/경북	29.7	39.7	30.6	32.3	50.5	17.2	29.7	38.7	31.6	32.5	18.6	26.6	12.4	9.9
	부산/울산/경남	17.0	45.4	37.7	23.6	49.5	26.9	14.6	54.7	30.7	19.0	26.2	22.6	27.5	4.8
	강원/제주	4.4	35.6	60.0	24.4	48.2	27.4	3.2	48.9	48.0	21.7	17.3	35.9	16.6	8.5
전체		20.6	40.0	39.4	26.1	46.5	27.4	21.2	44.2	34.6	25.1	21.1	18.7	27.1	8.0

## 17) 지식재산권 관리

- ‘높음’ 응답 기준으로 지식재산권 관리 직무능력의 업무연관성은 31.4%로 나타남
- 지식재산권 관리의 직무 능력 요구 수준은 27.2%로 현재 수준(23.9%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘임원/경영진/대표자’가 25.1%로 가장 높고, 다음으로 ‘사원/대리급’(24.5%), ‘과장급’(23.5%), ‘차장/부장급’(17.6%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-27 ] 디자인 직무 능력\_지식재산권 관리

(단위 : %)



[ 표 4-28 ] 디자인 직무 능력\_지식재산권 관리

(단위 : %)

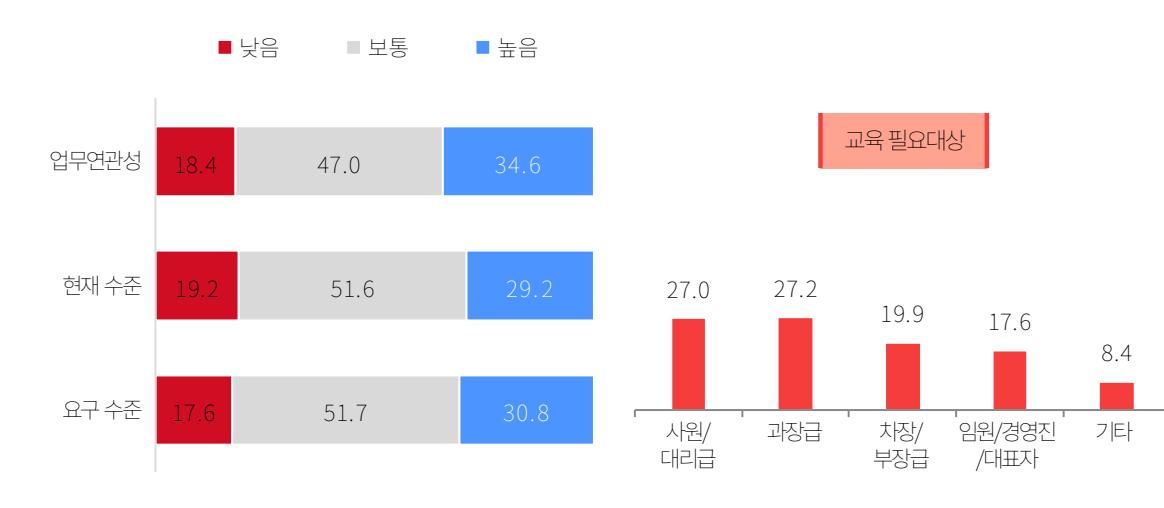
구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상					
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타	
업종별	인테리어 디자인업	35.2	32.7	32.1	35.4	37.0	27.7	34.3	39.8	25.9	31.6	8.4	18.8	32.4	8.8
	제품 디자인업	22.2	49.4	28.5	21.3	56.5	22.2	16.9	56.9	26.2	20.8	35.5	13.5	24.4	5.8
	시각 디자인업	26.1	43.7	30.2	27.1	52.3	20.5	23.8	51.0	25.2	22.7	26.8	16.4	20.8	13.3
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	19.0	45.7	35.3	22.9	50.0	27.0	19.0	49.1	31.9	24.5	20.7	21.9	25.7	7.3
사업체 규모별	4인 이하	25.0	43.9	31.2	25.7	50.7	23.6	22.6	50.5	26.8	23.2	23.7	17.2	26.2	9.6
	5~9인	26.1	41.9	31.9	31.4	44.2	24.4	25.2	46.2	28.6	33.1	19.6	20.2	19.9	7.2
	10~19인	29.2	35.1	35.7	30.2	37.1	32.7	29.2	36.1	34.7	26.8	23.2	17.7	21.3	11.0
	20~29인	27.0	41.8	31.1	27.0	50.0	23.0	27.0	48.0	25.0	24.0	36.7	24.0	13.3	2.0
	30~49인	43.2	46.2	10.6	28.0	61.4	10.6	30.7	58.7	10.6	34.8	39.8	14.8	10.6	-
	50~299인	24.1	15.2	60.7	28.5	71.5	-	24.1	69.6	6.3	32.2	55.2	8.1	-	4.4
권역별	수도권	23.7	44.2	32.1	26.1	47.9	25.9	23.6	48.4	28.0	25.4	21.0	19.9	25.2	8.5
	충청권	37.6	40.5	21.9	40.7	47.3	12.0	34.9	52.3	12.8	12.8	38.4	14.0	22.7	12.1
	호남권	26.2	37.0	36.7	24.7	48.0	27.2	21.8	45.0	33.2	27.9	18.5	9.2	31.1	13.3
	대구/경북	35.1	42.5	22.4	35.7	48.9	15.4	26.9	49.7	23.4	25.9	36.5	25.9	1.8	9.9
	부산/울산/경남	19.8	49.1	31.1	19.3	57.0	23.7	18.8	57.8	23.5	25.8	26.0	12.1	27.3	8.8
	강원/제주	22.9	41.2	35.9	15.8	64.6	19.6	8.5	55.6	35.9	16.4	23.5	15.4	40.4	4.3
전체		<b>25.4</b>	<b>43.2</b>	<b>31.4</b>	<b>26.5</b>	<b>49.6</b>	<b>23.9</b>	<b>23.2</b>	<b>49.6</b>	<b>27.2</b>	<b>24.5</b>	<b>23.5</b>	<b>17.6</b>	<b>25.1</b>	<b>9.3</b>

## 18) 제품 및 서비스 사후관리

- ‘높음’ 응답 기준으로 제품 및 서비스 사후관리 직무능력의 업무연관성은 34.6%로 나타남
- 제품 및 서비스 사후관리의 직무 능력 요구 수준은 30.8%로 현재 수준(29.2%) 대비 높게 나타남
- 교육 필요대상으로 ‘과장급’이 27.2%로 가장 높고, 다음으로 ‘사원/대리급’(27.0%), ‘차장/부장급’(19.9%), ‘임원/경영진/대표자’(17.6%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-28 ] 디자인 직무 능력\_제품 및 서비스 사후관리

(단위 : %)



[ 표 4-29 ] 디자인 직무 능력\_제품 및 서비스 사후관리

(단위 : %)

구분	업무연관성			현재 수준			요구 수준			교육 필요대상					
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	사원/대리급	과장급	차장/부장급	임원/경영진/대표자	기타	
업종별	인테리어 디자인업	18.4	40.1	41.5	20.0	45.8	34.2	18.2	42.6	39.2	27.2	13.5	26.3	24.8	8.2
	제품 디자인업	20.9	47.0	32.1	22.7	51.3	26.0	21.5	50.6	27.9	24.8	36.6	17.1	15.6	5.8
	시각 디자인업	17.0	47.6	35.4	17.5	53.6	28.8	14.6	56.5	28.9	27.6	28.2	15.8	15.3	13.2
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	18.0	51.9	30.1	17.6	53.9	28.6	17.6	53.4	29.1	28.0	28.5	22.7	16.4	4.4
사업체 규모별	4인 이하	18.6	47.5	33.9	19.2	52.3	28.5	17.2	53.1	29.7	26.1	26.1	19.8	19.2	8.8
	5~9인	12.9	48.9	38.2	16.1	52.2	31.7	16.1	47.0	36.9	32.7	32.9	18.4	10.3	5.7
	10~19인	27.2	31.6	41.3	23.3	39.5	37.3	25.3	35.5	39.3	30.0	28.3	22.7	8.0	11.0
	20~29인	23.0	40.8	36.2	20.9	40.8	38.3	23.0	37.8	39.3	25.5	31.6	38.8	4.1	-
	30~49인	26.9	50.0	23.1	45.8	46.2	8.0	32.2	59.8	8.0	33.7	48.9	17.4	-	-
	50~299인	24.1	59.6	16.3	24.1	25.2	50.7	24.1	65.2	10.7	27.4	63.7	4.4	-	4.4
권역별	수도권	17.5	50.3	32.2	19.1	52.3	28.6	17.7	53.3	28.9	28.0	24.8	22.7	16.3	8.2
	충청권	15.6	51.6	32.8	18.6	56.5	25.0	20.3	53.9	25.8	18.0	37.4	13.3	19.2	12.1
	호남권	21.3	25.6	53.0	22.3	34.3	43.4	20.1	33.6	46.3	24.3	23.5	9.6	30.0	12.6
	대구/경북	28.3	44.7	27.0	26.4	47.2	26.4	20.8	52.2	27.0	32.9	25.8	31.5	2.6	7.1
	부산/울산/경남	12.7	57.1	30.2	11.3	65.2	23.5	12.8	60.9	26.3	27.7	36.7	14.7	16.0	4.8
	강원/제주	23.5	38.6	37.9	18.1	61.1	20.9	9.1	56.0	34.8	24.5	34.4	14.7	22.1	4.3
	전체	18.4	47.0	34.6	19.2	51.6	29.2	17.6	51.7	30.8	27.0	27.2	19.9	17.6	8.4

## 03 디자인 교육수요 현황

### 1. 업무능력 향상을 위해 필요한 교육 분야 중요도

- 디자이너 업무능력 향상을 위해 필요한 교육 분야로는(가중평균 점수 기준) ‘디자인 역량’(2.47점), ‘비즈니스 역량’(2.01점), ‘신기술 융합 역량’(1.52점) 순으로 나타남

[ 그림 4-29 ] 업무능력 향상을 위해 필요한 교육 분야 중요도(가중평균)

(단위 : 점)



※ 가중평균 점수는 1순위 응답 3점, 2순위 응답 2점, 3순위 응답 1점을 각각 가중한 후 산술평균 한 값임

[ 표 4-30 ] 업무능력향상을 위해 필요한 교육 분야 중요도(가중 평균)

(단위 : 점)

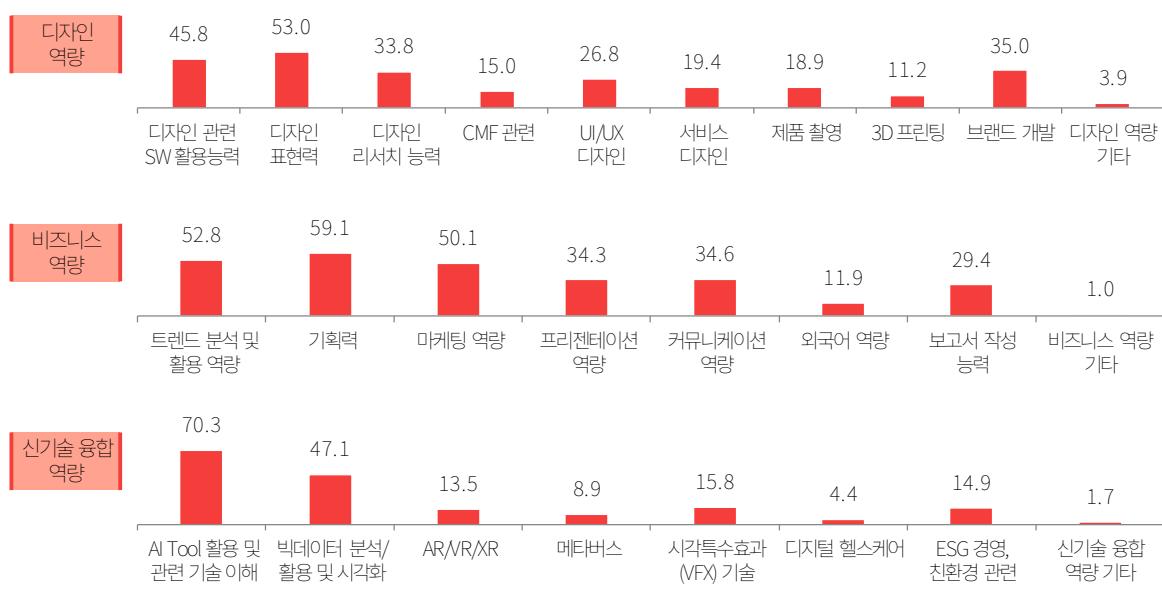
구분	디자인 역량	비즈니스 역량	신기술 융합 역량
업종별	인테리어 디자인업	2.63	1.88
	제품 디자인업	2.45	2.11
	시각 디자인업	2.55	1.96
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	2.26	2.07
사업체 규모별	4인 이하	2.45	2.03
	5~9인	2.60	1.87
	10~19인	2.54	1.82
	20~29인	2.62	1.73
	30~49인	2.70	1.97
	50~299인	2.91	1.77
권역별	수도권	2.40	2.08
	충청권	2.52	1.85
	호남권	2.61	1.79
	대구/경북	2.51	1.99
	부산/울산/경남	2.64	1.97
	강원/제주	2.53	1.91
	전체	2.47	2.01
			1.52

## 2. 업무능력 향상을 위해 필요한 교육

- 디자이너 업무능력 향상을 위해 필요한 교육으로는 디자인 역량 부문에서는 '디자인 표현력'이 53.0%로 가장 높게 나타남
- 비즈니스 역량 부문에서는 '기획력'(59.1%), 신기술 융합 역량 부문에서는 'AI Tool 활용 및 관련 기술 이해'(70.3%)가 가장 높게 나타남

[ 그림 4-30 ] 업무능력 향상을 위해 필요한 교육

(복수응답, 단위 : %)



[ 표 4-31 ] 업무능력향상을 위해 필요한 교육(디자인 역량)

(복수응답, 단위 : %)

구분		디자인 관련 SW 활용 능력	디자인 표현력	디자인 리서치 능력	CMF 관련	UI/UX 디자인	서비스 디자인	제품 활용	3D 프린팅	브랜드 개발	디자인 역량 기타
인력 규모	인테리어 디자인업	58.2	64.2	34.4	10.4	14.5	8.8	7.8	10.6	24.1	1.8
	제품 디자인업	37.2	46.2	35.3	27.3	30.0	25.4	26.3	20.1	30.0	5.2
	시각 디자인업	44.8	55.7	36.1	14.0	30.7	18.4	22.9	5.2	48.2	4.8
	파션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	44.6	46.3	28.8	9.3	28.7	24.0	15.7	12.3	30.2	3.0
사 업 체 규 모	4인 이하	46.1	52.5	35.4	15.3	26.5	19.2	19.9	12.3	36.2	4.2
	5~9인	41.8	57.0	27.5	15.3	27.8	19.3	12.9	6.5	32.2	1.4
	10~19인	50.0	56.2	23.9	9.9	29.9	20.0	16.2	4.8	26.3	5.0
	20~29인	43.4	45.4	13.3	5.1	39.8	21.9	8.2	2.0	13.3	-
	30~49인	45.1	64.4	21.2	26.9	26.9	34.5	20.1	14.8	14.8	-
	50~299인	67.4	29.6	8.9	-	17.4	15.6	6.3	-	13.3	11.1
권역	수도권	46.9	53.8	35.3	15.8	28.1	20.1	18.7	8.4	35.0	3.2
	충청권	54.1	61.0	12.8	9.5	14.4	20.9	16.4	5.0	17.1	9.7
	호남권	46.9	59.2	37.2	16.1	28.1	17.7	22.1	21.8	33.1	3.1
	대구/경북	48.7	48.3	38.8	12.5	22.0	18.1	10.7	19.4	44.1	3.6
	부산/울산/경남	36.5	43.1	31.1	14.5	26.4	12.3	19.2	11.3	34.7	4.6
	강원/제주	31.2	41.4	35.3	15.5	33.8	28.4	26.9	16.3	54.8	4.3
	전체	<b>45.8</b>	<b>53.0</b>	<b>33.8</b>	<b>15.0</b>	<b>26.8</b>	<b>19.4</b>	<b>18.9</b>	<b>11.2</b>	<b>35.0</b>	<b>3.9</b>

[ 표 4-32 ] 업무능력향상을 위해 필요한 교육(비즈니스 역량)

구분		트렌드 분석 및 활용 역량	기획력	마케팅 역량	프리젠테이션 역량	커뮤니케이션 역량	외국어 역량	보고서 작성 능력	비즈니스 역량 기타
업종별	인테리어 디자인업	53.2	67.8	42.6	30.3	35.8	11.6	31.5	1.8
	제품 디자인업	53.0	58.4	57.7	37.5	32.0	19.7	32.4	1.3
	시각 디자인업	51.7	55.9	51.4	35.1	38.5	10.2	29.7	-
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	54.0	56.8	47.6	33.5	30.4	7.5	24.6	1.6
사업체 규모별	4인 이하	53.9	59.2	51.3	33.1	34.6	12.5	28.6	1.2
	5~9인	47.6	56.0	48.4	45.3	36.0	7.8	34.5	-
	10~19인	44.0	73.5	31.3	30.9	31.9	10.5	33.0	-
	20~29인	53.1	43.9	30.1	27.6	23.5	5.1	29.6	-
	30~49인	72.0	44.7	48.1	43.6	40.2	18.6	23.9	-
지역별	50~299인	25.2	24.1	59.6	16.3	24.1	13.3	26.3	11.1
	수도권	56.6	61.9	51.1	32.5	35.2	13.5	28.0	1.8
	충청권	39.9	60.4	47.6	37.0	45.3	11.1	24.5	-
	호남권	46.4	52.6	54.3	41.4	26.3	8.0	30.0	-
	대구/경북	50.8	57.9	42.8	26.0	27.8	6.5	45.9	-
	부산/울산/경남	37.9	46.7	52.3	40.4	38.9	9.1	35.1	-
	강원/제주	76.1	67.2	34.6	32.8	34.8	17.1	16.6	-
전체		52.8	59.1	50.1	34.3	34.6	11.9	29.4	1.0

[ 표 4-33 ] 업무능력향상을 위해 필요한 교육(신기술 융합 역량)

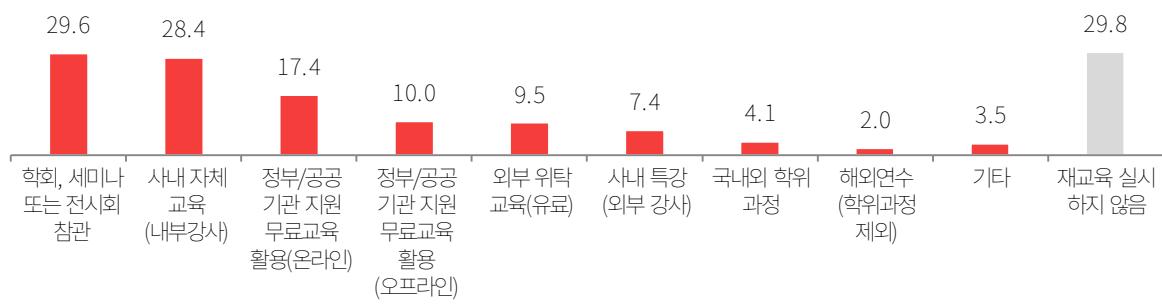
구분		AI Tool 활용 및 관련 기술 이해	비데이터 분석/활용 및 시각화	AR/VR/XR	메타버스	시각특수 효과(VFX) 기술	디지털 헬스케어	ESG 경영, 친환경 관련	신기술 융합 역량 기타
업종별	인테리어 디자인업	60.7	42.1	16.1	5.0	19.4	0.2	16.0	1.8
	제품 디자인업	70.1	51.4	11.6	8.1	12.4	8.4	16.3	2.7
	시각 디자인업	77.9	44.5	14.2	10.9	11.3	2.8	11.4	1.2
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	68.0	51.1	12.4	9.9	22.1	6.5	17.7	1.6
사업체 규모별	4인 이하	71.3	47.0	13.4	8.8	15.1	4.1	14.3	2.0
	5~9인	62.8	47.8	13.3	10.1	17.9	7.0	18.7	-
	10~19인	71.3	45.3	18.6	7.1	25.5	3.9	17.9	-
	20~29인	81.1	44.4	2.0	2.0	10.2	-	20.4	-
	30~49인	70.5	54.5	29.9	21.2	32.6	12.1	14.8	3.8
권역별	50~299인	33.7	76.3	4.4	4.4	-	1.9	8.1	11.1
	수도권	70.1	49.2	13.0	8.2	13.4	4.2	14.8	2.3
	충청권	74.4	40.5	6.9	12.8	29.5	5.8	22.7	2.8
	호남권	66.9	43.8	19.4	2.8	19.0	5.3	12.7	-
	대구/경북	71.4	39.2	11.6	11.1	13.3	6.9	3.7	-
	부산/울산/경남	72.1	38.7	12.1	9.1	12.5	0.4	16.3	-
	강원/제주	71.2	70.1	20.2	24.3	28.6	7.8	25.3	4.3
	전체	70.3	47.1	13.5	8.9	15.8	4.4	14.9	1.7

### 3. 실시한 디자이너 교육 방법

- 2024년 실시한 디자이너 교육 방법으로는 '학회, 세미나 또는 전시회 참관'이 29.6%로 가장 높고, 다음으로 '사내 자체 교육(내부강사)'(28.4%), '정부/공공기관 지원 무료교육 활용(온라인)'(17.4%) 등의 순으로 나타남
- 반면, '재교육을 실시 하지 않음' 응답 비율은 29.8%로 나타남

[ 그림 4-31 ] 실시한 디자이너 교육 방법

(복수응답, 단위 : %)



1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

[ 표 4-34 ] 실시한 디자이너 교육 방법(1)

		(복수응답, 단위 : %)				
구분		학회, 세미나 또는 전시회 참관	사내 자체교육 (내부강사)	정부/공공기관 지원 무료교육 활용 (온라인)	정부/공공기관 지원 무료교육 활용 (오프라인)	외부 위탁교육 (유료)
업종별	인테리어 디자인업	37.1	20.2	17.4	10.3	4.6
	제품 디자인업	26.1	20.4	19.5	18.3	6.6
	시각 디자인업	27.0	27.7	15.6	9.3	12.8
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	30.2	43.4	18.0	3.4	11.5
사업체 규모별	4인 이하	29.8	27.2	16.6	10.1	7.8
	5~9인	26.6	40.6	22.0	12.2	15.8
	10~19인	35.1	22.2	21.0	5.0	25.6
	20~29인	37.2	40.3	12.2	11.2	16.8
	30~49인	21.2	14.4	17.8	-	12.1
권역별	50~299인	10.7	17.4	48.9	-	1.9
	수도권	27.8	27.4	17.6	8.6	9.6
	충청권	44.6	30.1	15.0	7.7	5.0
	호남권	23.3	35.1	15.9	7.6	4.5
	대구/경북	36.0	30.7	5.6	15.0	11.1
	부산/울산/경남	35.8	23.4	18.6	16.8	9.7
	강원/제주	24.7	27.6	38.4	17.9	25.5
전체		29.6	28.4	17.4	10.0	9.5

[ 표 4-35 ] 실시한 디자이너 교육 방법(2)

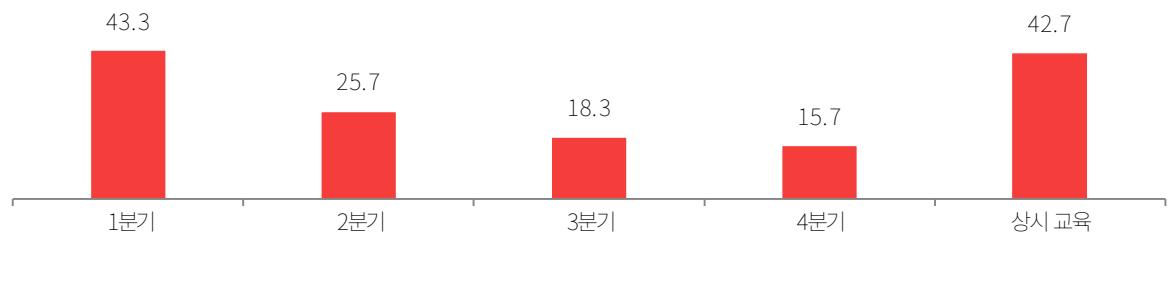
		(복수응답, 단위 : %)				
구분		사내 특강 (외부 강사)	국내외 학위과정	해외연수 (학위과정 제외)	기타	재교육 실시하지 않음
업종별	인테리어 디자인업	8.9	2.4	3.1	0.2	36.7
	제품 디자인업	6.4	4.7	4.0	7.1	30.2
	시각 디자인업	8.7	3.4	1.2	5.6	28.3
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	5.3	5.9	0.5	-	25.7
사업체 규모별	4인 이하	7.0	3.9	1.7	3.8	31.6
	5~9인	10.4	2.6	5.2	1.9	18.6
	10~19인	3.8	13.4	0.9	1.9	21.9
	20~29인	9.2	-	2.0	-	21.9
	30~49인	7.6	-	-	-	39.8
권역별	50~299인	44.4	-	-	-	27.4
	수도권	6.5	3.8	1.8	3.1	33.4
	충청권	13.9	3.6	1.8	9.7	23.9
	호남권	9.0	1.5	0.8	1.5	29.2
	대구/경북	12.0	9.9	4.3	1.5	25.0
	부산/울산/경남	1.6	7.5	1.1	3.0	23.1
	강원/제주	9.8	-	8.1	8.5	14.1
전체		7.4	4.1	2.0	3.5	29.8

#### 4. 선호 교육 시기

- 선호하는 디자이너 교육 시기는 '1분기'가 43.3%로 가장 높고, 다음으로 '상시 교육'(42.7%), '2분기'(25.7%), '3분기'(18.3%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-32 ] 선호 교육 시기(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)



[ 표 4-36 ] 선호 교육 시기(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)

구분	1분기	2분기	3분기	4분기	상시 교육
업종별	인테리어 디자인업	50.4	19.4	17.8	12.9
	제품 디자인업	33.7	26.7	21.6	25.2
	시각 디자인업	49.4	25.1	15.2	12.5
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	37.5	30.9	19.9	13.9
사업체 규모별	4인 이하	42.6	25.1	17.9	15.1
	5~9인	49.7	30.9	18.9	19.0
	10~19인	42.3	21.7	20.2	18.8
	20~29인	47.4	38.8	29.6	10.2
	30~49인	24.2	46.6	14.8	32.6
	50~299인	21.9	4.4	48.9	13.3
권역별	수도권	43.1	24.9	18.2	13.3
	충청권	50.9	33.3	7.8	9.6
	호남권	39.6	20.8	20.6	22.2
	대구/경북	51.1	17.0	23.6	18.6
	부산/울산/경남	41.8	31.5	16.1	24.3
	강원/제주	35.3	39.8	25.8	16.0
전체	<b>43.3</b>	<b>25.7</b>	<b>18.3</b>	<b>15.7</b>	<b>42.7</b>

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

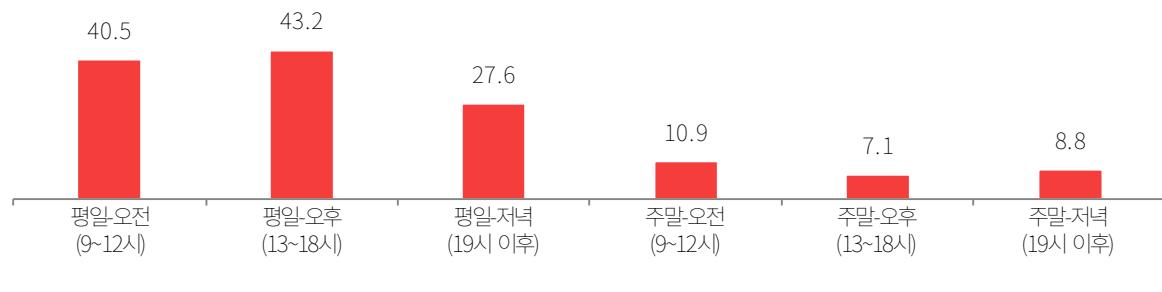
부록.설문지

## 5. 선호 교육 시간대

- 선호하는 디자이너 교육 시간대는 '평일 오후(13~18시)'가 43.2%로 가장 높고, 다음으로 '평일 오전(9~12시)’(40.5%), '평일 저녁(19시 이후)'(27.6%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-33 ] 선호 교육 시간대(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)



[ 표 4-37 ] 선호 교육 시간대(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)

구분		평일-오전 (9~12시)	평일-오후 (13~18시)	평일-저녁 (19시 이후)	주말-오전 (9~12시)	주말-오후 (13~18시)	주말-저녁 (19시 이후)
업종별	인테리어 디자인업	36.7	41.7	28.2	8.5	6.7	11.1
	제품 디자인업	41.8	35.4	24.5	15.1	8.6	12.8
	시각 디자인업	41.6	40.9	26.9	11.3	9.1	7.3
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	40.9	54.6	30.9	8.3	3.4	5.3
사업체 규모별	4인 이하	39.4	41.8	28.3	11.0	7.5	9.8
	5~9인	45.5	49.2	24.4	13.5	7.6	1.7
	10~19인	49.6	44.3	30.7	3.9	0.9	9.1
	20~29인	52.0	76.5	4.1	-	-	4.1
	30~49인	33.3	67.0	14.8	-	2.7	6.4
	50~299인	38.1	70.7	-	-	1.9	-
권역별	수도권	43.0	39.0	26.3	10.9	5.5	12.0
	충청권	38.0	47.6	29.4	14.1	5.5	3.3
	호남권	33.7	56.1	24.6	9.7	5.1	3.8
	대구/경북	45.0	53.3	27.0	5.6	8.4	4.2
	부산/울산/경남	36.1	45.8	31.1	16.7	9.5	5.0
	강원/제주	32.8	34.4	44.8	3.6	30.0	4.3
전체		40.5	43.2	27.6	10.9	7.1	8.8

## 6. 선호 교육 방식

- 선호하는 디자이너 교육 방식으로는 ‘온라인 실시간 교육’이 56.4%로 가장 높고, 다음으로 ‘혼합형 교육(온+오프라인)’(43.3%), ‘이러닝 교육’(34.4%), ‘집체 교육(오프라인)’(22.8%) 순으로 나타남

[ 그림 4-34 ] 선호 교육 방식(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)



[ 표 4-38 ] 선호 교육 방식(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)

구분	온라인 실시간 교육	혼합형 교육(온+오프라인)	이러닝 교육	집체 교육(오프라인)
업종별	인테리어 디자인업	57.3	38.5	22.4
	제품 디자인업	56.7	44.6	30.2
	시각 디자인업	57.6	42.2	19.1
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	53.6	47.7	21.5
사업체 규모별	4인 이하	55.9	43.5	23.0
	5~9인	58.3	44.9	23.3
	10~19인	63.0	38.1	15.3
	20~29인	60.2	43.9	29.6
	30~49인	57.6	39.8	2.7
	50~299인	23.0	6.3	55.2
권역별	수도권	54.3	43.4	23.6
	충청권	50.0	43.6	17.4
	호남권	61.1	47.3	22.8
	대구/경북	70.3	34.1	16.3
	부산/울산/경남	52.8	48.8	26.5
	강원/제주	67.2	32.4	21.8
	전체	<b>56.4</b>	<b>43.3</b>	<b>34.4</b>
				<b>22.8</b>

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

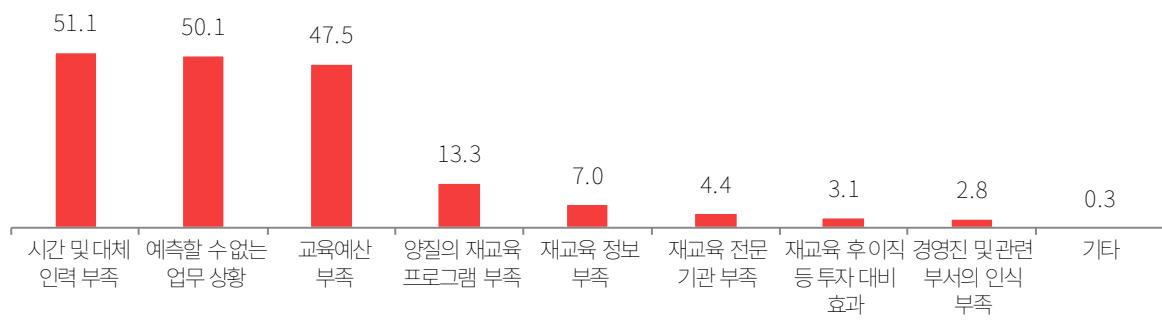
부록.설문지

## 7. 디자이너 교육 관련 애로사항

- 디자이너 교육 관련 애로사항으로는 ‘시간 및 대체 인력 부족’(51.1%), ‘예측할 수 없는 업무 상황’(50.1%), ‘교육예산 부족’(47.5%) 순으로 높게 나타남
- 그 외 응답은 10% 내외 수준임

[ 그림 4-35 ] 디자이너 교육 관련 애로사항(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)



[ 표 4-39 ] 디자이너 교육 관련 애로사항(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)

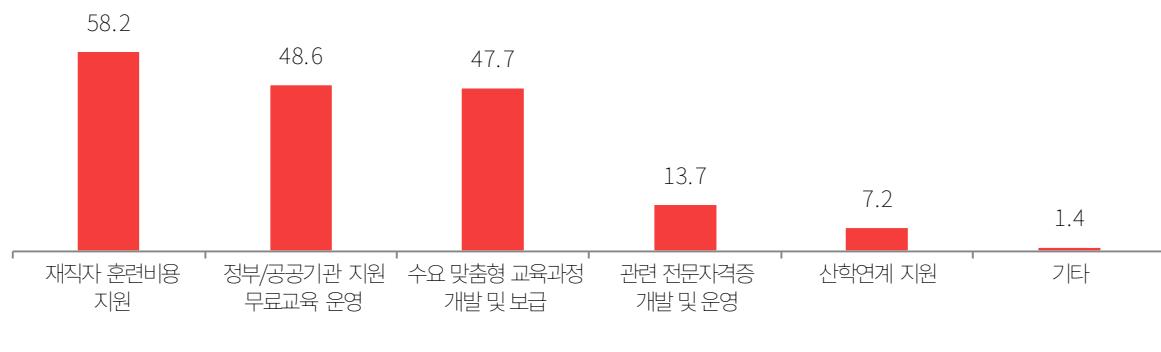
구분		시간 및 대체인력 부족	예측할 수 없는 업무 상황	교육예산 부족	양질의 재교육 프로그램 부족	재교육 정보 부족	재교육 전문기관 부족	재교육 후 이직 등 투자 대비 효과	경영진 및 관련 부서의 인식 부족	기타
업종별	인테리어 디자인업	42.4	52.0	51.6	14.1	9.7	2.5	2.5	3.8	-
	제품 디자인업	54.5	36.7	49.9	14.6	6.3	7.3	2.3	4.9	0.0
	시각 디자인업	51.0	54.0	45.2	11.7	5.0	3.4	4.7	1.5	0.7
	패션, 셀유류 및 기타 전문 디자인업	55.2	55.2	45.2	13.5	8.3	4.8	2.0	2.0	-
사업체 규모별	4인 이하	51.1	49.9	48.2	12.8	6.9	4.8	2.8	2.8	0.2
	5~9인	45.5	49.1	48.6	16.0	7.9	3.0	3.8	1.9	0.5
	10~19인	63.6	54.3	32.5	14.8	9.3	0.9	7.1	6.1	-
	20~29인	61.2	37.2	37.8	23.0	5.1	5.1	-	-	-
	30~49인	56.4	75.4	30.3	3.8	3.8	-	6.4	2.7	-
	50~299인	49.3	59.6	75.6	10.0	-	-	-	-	1.9
권역별	수도권	49.8	50.2	48.4	12.5	8.0	3.2	1.8	3.1	0.3
	충청권	43.1	56.0	45.2	10.5	13.1	-	8.0	0.8	-
	호남권	48.5	51.5	53.5	9.7	2.7	5.4	6.1	2.9	-
	대구/경북	69.6	57.8	29.8	21.8	1.8	2.8	-	7.1	-
	부산/울산/경남	51.9	39.6	50.3	16.0	8.1	10.3	3.7	-	0.6
	강원/제주	57.3	47.0	42.7	18.3	2.2	15.1	7.5	1.2	0.1
	전체	51.1	50.1	47.5	13.3	7.0	4.4	3.1	2.8	0.3

## 8. 디자인 전문인력 교육을 위해 필요로 하는 정부 정책

- 디자인 전문인력 교육을 위해 필요한 정부 정책으로는 '재직자 훈련비용 지원'이 58.2%로 가장 높고, 다음으로 '정부/공공기관 지원 무료교육 운영'(48.6%), '수요 맞춤형 교육과정 개발 및 보급'(47.7%), '관련 전문자격증 개발 및 운영'(13.7%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-36 ] 디자인 전문인력 교육을 위해 필요로 하는 정부 정책(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)



[ 표 4-40 ] 디자인 전문인력 교육을 위해 필요로 하는 정부 정책(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)

구분	재직자 훈련비용 지원	정부/공공기관 지원 무료교육 운영	수요 맞춤형 교육과정 개발 및 보급	관련 전문자격증 개발 및 운영	산학연계 지원	기타
업종별	인테리어 디자인업	55.1	63.5	37.6	16.7	4.9
	제품 디자인업	51.7	44.3	58.9	8.7	5.5
	시각 디자인업	61.2	48.3	43.4	12.7	9.4
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	62.4	40.7	51.9	17.2	7.8
사업체 규모별	4인 이하	59.1	49.6	47.0	13.4	6.7
	5~9인	54.6	40.7	48.0	14.5	13.2
	10~19인	47.2	51.7	56.3	20.1	3.9
	20~29인	68.4	46.4	54.1	11.2	-
	30~49인	34.5	53.4	67.0	14.8	9.1
	50~299인	81.1	23.7	73.7	6.3	4.4
권역별	수도권	57.2	44.0	53.1	11.9	6.0
	충청권	59.9	39.3	41.2	22.2	9.4
	호남권	62.6	61.1	30.8	20.4	4.3
	대구/경북	63.1	54.7	48.5	12.5	8.6
	부산/울산/경남	56.4	56.8	39.6	10.5	17.3
	강원/제주	52.2	62.0	50.3	14.2	5.0
전체		58.2	48.6	47.7	13.7	7.2
						1.4

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

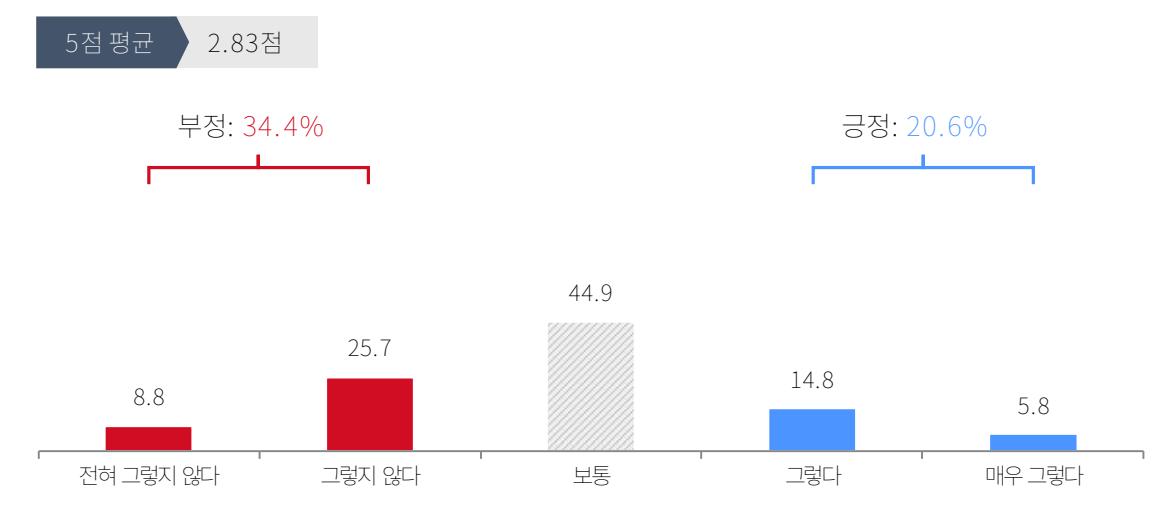
## 04 친환경 디자인 현황

### 1. 친환경 요소 반영 여부

- 외부기업에서의 디자인 용역 의뢰 시 친환경 요소가 ‘반영되고 있다’는 응답이 20.6%로 ‘반영되고 있지 않다’(34.4%)보다 낮게 나타남

[ 그림 4-37 ] 친환경 요소 반영 여부

(단위 : %, 점)



[ 표 4-41 ] 친환경 요소 반영 여부

(단위 : %, 점)

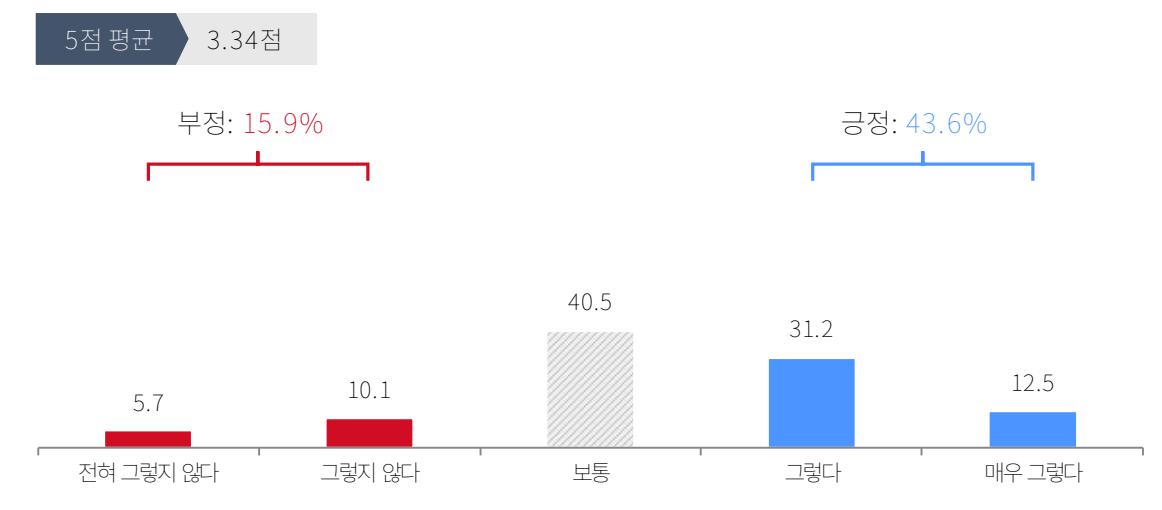
구분	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다			5점 평균 (점)
					그렇다	매우 그렇다	그렇다	
업종별	인테리어 디자인업	32.6	5.7	26.9	39.6	14.9	12.9	27.8
	제품 디자인업	24.6	3.9	20.7	57.0	13.5	5.0	29.5
	시각 디자인업	37.2	10.7	26.5	44.8	15.2	2.7	27.3
	파션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	40.9	12.9	28.0	38.8	15.5	4.8	27.1
사업체 규모별	4인 이하	34.9	8.4	26.6	44.1	14.7	6.3	21.0
	5~9인	32.3	10.5	21.8	48.3	16.3	3.1	28.0
	10~19인	31.8	10.1	21.7	47.4	17.8	3.0	28.2
	20~29인	31.6	10.2	21.4	59.2	7.1	2.0	26.9
	30~49인	31.8	19.7	12.1	57.6	5.3	5.3	26.4
	50~299인	20.0	15.6	4.4	78.1	1.9	-	2.66
권역별	수도권	33.2	7.2	26.0	45.7	14.3	6.8	21.1
	충청권	40.0	15.9	24.1	37.0	20.2	2.8	22.9
	호남권	25.9	9.0	16.9	50.9	20.0	3.2	29.2
	대구/경북	40.1	6.5	33.5	37.8	13.7	8.4	22.1
	부산/울산/경남	33.4	12.7	20.7	50.7	12.1	3.8	27.4
	강원/제주	59.8	12.8	47.0	29.4	6.6	4.3	10.9
	전체	34.4	8.8	25.7	44.9	14.8	5.8	20.6
5점 평균 (점) 2.83								

## 2. 친환경 요소 고려 여부

- 디자인 개발 시 친환경 요소를 '고려하고 있다'는 응답이 43.6%로 '고려하고 있지 않다'(15.9%)보다 높게 나타남

[ 그림 4-38 ] 친환경 요소 고려 여부

(단위 : %, 점)



[ 표 4-42 ] 친환경 요소 고려 여부

(단위 : %, 점)

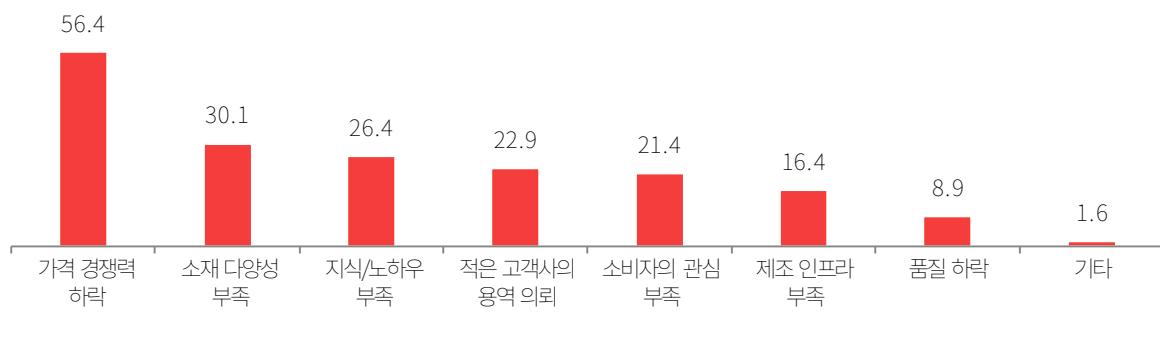
구분	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	그렇다	5점 평균 (점)
	인테리어 디자인업	제품 디자인업	시각 디자인업					3.48
인테리어 디자인업	20.1	7.4	12.7	23.9	36.3	19.7	56.0	3.48
제품 디자인업	6.4	3.0	3.4	43.5	40.1	10.0	50.0	3.51
시각 디자인업	19.3	5.1	14.3	46.9	24.4	9.4	33.8	3.19
파션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	16.1	7.8	8.3	42.7	28.2	13.0	41.2	3.30
4인 이하	16.0	6.1	9.8	39.8	30.9	13.3	44.2	3.35
5~9인	11.9	2.0	9.8	42.0	36.7	9.5	46.2	3.42
10~19인	22.4	3.0	19.4	46.6	24.9	6.1	30.9	3.12
20~29인	25.0	20.9	4.1	49.5	17.3	8.2	25.5	2.88
30~49인	19.7	19.7	-	44.3	30.7	5.3	36.0	3.02
50~299인	20.0	-	20.0	68.1	7.4	4.4	11.9	2.96
수도권	14.9	5.2	9.7	41.6	29.4	14.2	43.6	3.38
충청권	20.3	7.7	12.6	46.9	27.2	5.5	32.7	3.10
호남권	16.7	7.0	9.6	30.6	40.7	12.1	52.8	3.41
대구/경북	24.5	3.7	20.8	36.1	31.0	8.4	39.4	3.20
부산/울산/경남	17.2	10.3	6.9	41.1	31.6	10.2	41.7	3.24
강원/제주	4.3	-	4.3	49.8	33.2	12.8	46.0	3.54
전체	15.9	5.7	10.1	40.5	31.2	12.5	43.6	3.34

### 3. 친환경 요소를 고려한 디자인의 산업 확장에 어려움

- 친환경 요소를 고려한 디자인이 산업 현장에 확장되는데 어려운 점으로는 ‘가격 경쟁력 하락’이 56.4%로 가장 높고, 다음으로 ‘소재 다양성 부족’(30.1%), ‘지식/노하우 부족’(26.4%), ‘적은 고객사의 용역 의뢰’(22.9%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-39 ] 친환경 요소를 고려한 디자인의 산업 확장에 어려움(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)



[ 표 4-43 ] 친환경 요소를 고려한 디자인의 산업 확장에 어려움(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)

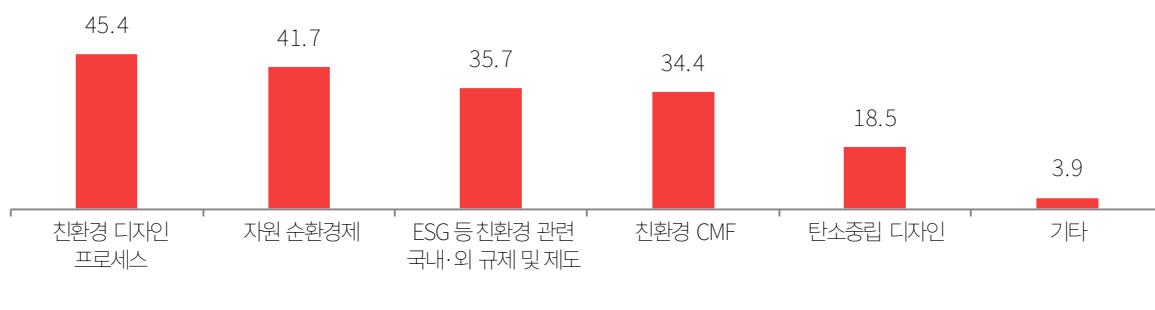
구분		가격 경쟁력 하락	소재 다양성 부족	지식/노하우 부족	적은 고객사의 용역 의뢰	소비자의 관심 부족	제조 인프라 부족	품질 하락	기타
업종별	인테리어 디자인업	66.6	37.4	16.0	17.7	18.4	17.4	7.2	1.8
	제품 디자인업	53.6	35.1	29.8	20.1	17.9	19.2	11.3	1.3
	시각 디자인업	53.8	25.4	29.3	23.5	21.0	15.7	9.3	2.4
	파션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	54.2	25.9	27.8	28.8	27.6	14.1	7.8	0.5
사업체 규모별	4인 이하	57.5	31.1	25.2	23.4	20.5	16.8	8.4	1.7
	5~9인	47.7	26.0	29.7	21.2	25.9	13.5	14.4	1.1
	10~19인	61.2	23.7	37.3	19.4	18.2	21.1	6.9	-
	20~29인	40.8	18.4	53.6	15.3	35.7	9.2	-	4.1
	30~49인	45.5	17.4	35.6	14.8	45.8	2.7	11.7	-
권역별	50~299인	55.2	13.0	7.4	15.6	70.0	6.3	4.4	4.4
	수도권	56.1	32.1	28.0	21.5	20.5	14.1	10.3	1.7
	충청권	67.2	29.3	18.6	19.4	16.6	20.7	6.6	4.2
	호남권	59.2	29.5	23.4	26.6	20.9	21.3	3.7	-
	대구/경북	48.0	24.8	24.5	18.7	34.4	13.0	18.4	4.6
	부산/울산/경남	54.2	28.0	31.8	20.3	21.0	20.9	4.8	-
	강원/제주	54.4	18.8	16.7	47.7	23.0	22.7	4.3	-
전체		56.4	30.1	26.4	22.9	21.4	16.4	8.9	1.6

#### 4. 친환경 요소를 고려한 디자인 역량 향상을 위해 필요한 교육

- 친환경 요소를 고려한 디자인 역량 향상을 위해 필요한 교육으로는 '친환경 디자인 프로세스'가 45.4%로 가장 높고, 다음으로 '자원 순환경제'(41.7%), 'ESG 등 친환경 관련 국내·외 규제 및 제도'(35.7%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-40 ] 친환경 요소를 고려한 디자인 역량 향상을 위해 필요한 교육(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)



[ 표 4-44 ] 친환경 요소를 고려한 디자인 역량 향상을 위해 필요한 교육(1+2순위)

(복수응답, 단위 : %)

구분	친환경 디자인 프로세스	자원 순환경제	ESG 등 친환경 관련 국내·외 규제 및 제도	친환경 CMF	탄소중립 디자인	기타
업종별	인테리어 디자인업	50.4	30.9	37.6	43.8	21.7
	제품 디자인업	37.0	49.3	31.4	39.5	15.3
	시각 디자인업	45.9	38.7	33.1	34.1	19.1
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	48.1	47.7	41.5	22.4	17.9
사업체 규모별	4인 이하	44.7	44.0	33.9	34.1	18.9
	5~9인	42.9	32.6	44.3	39.4	14.5
	10~19인	68.5	21.8	43.3	31.8	18.0
	20~29인	42.3	28.1	35.7	29.1	32.7
	30~49인	51.1	15.5	56.1	25.4	18.6
	50~299인	10.7	60.0	69.3	6.3	7.4
권역별	수도권	45.6	41.3	38.0	33.5	17.0
	충청권	43.1	42.3	30.9	36.9	18.6
	호남권	42.0	53.3	30.8	34.9	18.9
	대구/경북	31.4	32.4	26.1	53.3	31.6
	부산/울산/경남	51.0	38.9	35.9	29.3	17.9
	강원/제주	64.0	32.1	39.6	23.0	18.1
	전체	45.4	41.7	35.7	34.4	18.5
<b>45.4</b>						

## 05 신산업 수요 현황

### 1. 디자인 관련 유망 신산업

- 현재 사업과의 관련성은 높음 응답 기준으로 ‘인공지능(43.3%)’, ‘빅데이터(33.9%)’, ‘3D 프린터 운용(32.4%)’ 등으로 나타남.
- 미래 사업과의 연관성은 높음 응답 기준으로 ‘인공지능(47.1%)’, ‘빅데이터(42.2%)’, ‘3D 프린터 운용(35.9%)’ 등으로 나타남.
- 교육 필요도는 높음 응답 기준으로 ‘인공지능(47.7%)’, ‘빅데이터(42.5%)’, ‘3D 프린터 운용(34.3%)’ 등으로 나타남.
- 교육 개설 수준은 높음 응답 기준으로 ‘인공지능(35.8%)’, ‘빅데이터(25.6%)’, ‘3D 프린터 운용(25.6%)’ 등으로 나타남.

[ 표 4-45 ] 디자인 관련 유망 신산업\_종합

(복수응답, %)

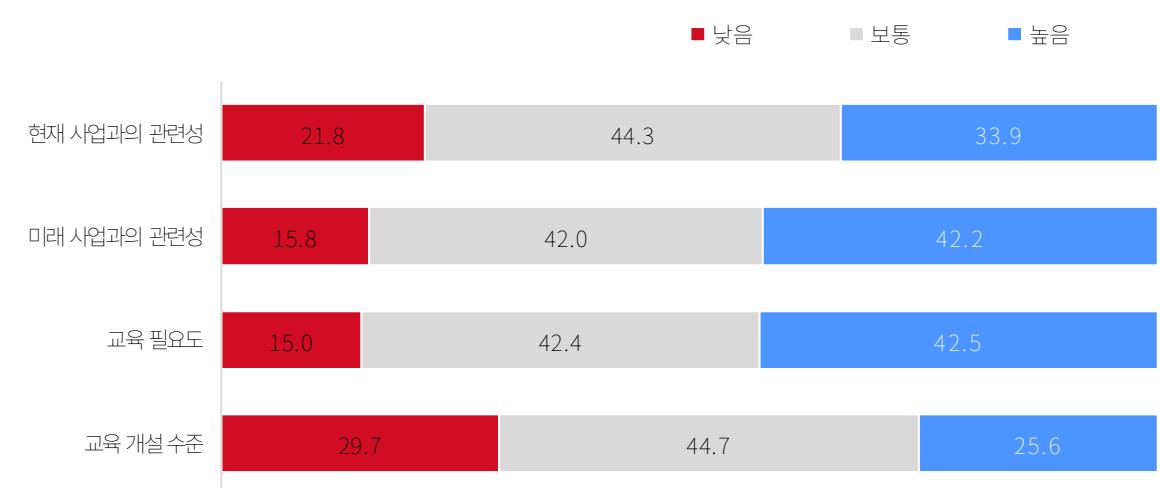
구분	현재 사업과의 관련성			미래 사업과의 관련성			교육 필요도			교육 개설 수준		
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음
빅데이터	21.8	44.3	33.9	15.8	42.0	42.2	15.0	42.4	42.5	29.7	44.7	25.6
메타버스	42.7	42.5	14.8	35.3	45.3	19.4	35.7	43.4	20.9	42.5	43.7	13.8
사물인터넷	38.9	41.5	19.6	32.1	43.7	24.2	32.6	42.4	24.9	40.0	44.2	15.7
인공지능	24.3	32.4	43.3	19.4	33.5	47.1	17.3	34.9	47.7	27.4	36.8	35.8
실감형 콘텐츠	38.1	43.4	18.5	33.5	41.2	25.3	33.2	44.6	22.1	40.4	42.9	16.7
무인이동체	50.0	38.0	12.0	45.4	40.1	14.5	44.7	41.1	14.1	48.8	42.1	9.1
3D 프린터 운용	32.0	35.6	32.4	29.1	35.0	35.9	28.7	37.1	34.3	33.5	40.9	25.6

## 1) 빅데이터

- ‘높음’ 응답 기준으로 빅데이터 산업의 현재 사업과의 관련성은 33.9%, 미래 사업과의 관련성은 42.2%로 나타남
- 빅데이터 산업의 교육 필요도(42.5%)에 비해 교육 개설 수준(25.6%)이 낮게 나타남

[ 그림 4-41 ] 디자인 관련 유망 신산업\_빅데이터

(단위 : %)



[ 표 4-46 ] 디자인 관련 유망 신산업\_빅데이터

(단위 : %)

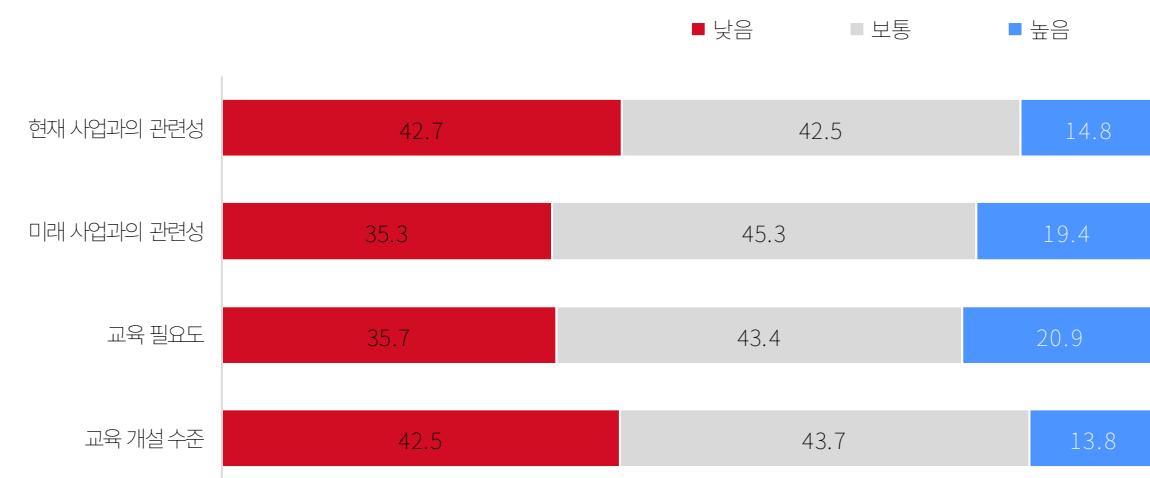
구분	현재 사업과의 관련성			미래 사업과의 관련성			교육 필요도			교육 개설 수준		
	낮음	보통	높음									
인테리어 디자인업	22.2	38.8	39.0	21.1	37.0	41.9	20.4	31.0	48.7	39.8	31.5	28.7
제품 디자인업	19.3	48.1	32.5	11.9	44.7	43.4	11.0	45.5	43.5	21.7	47.9	30.3
시각 디자인업	21.6	45.3	33.1	14.4	42.7	43.0	14.3	46.8	38.9	29.7	50.0	20.2
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	23.8	44.2	32.0	17.0	42.7	40.3	15.2	43.1	41.7	28.4	45.5	26.1
4인 이하	22.4	44.2	33.4	16.3	41.7	42.0	14.6	42.8	42.6	29.7	44.2	26.1
5~9인	18.0	46.5	35.5	13.8	46.8	39.4	17.9	42.8	39.3	28.1	52.8	19.1
10~19인	17.9	40.3	41.8	10.7	35.3	54.0	13.9	35.1	51.0	33.0	35.5	31.6
20~29인	27.0	39.8	33.2	23.0	34.7	42.3	23.0	34.7	42.3	29.1	36.7	34.2
30~49인	19.7	41.7	38.6	19.7	26.5	53.8	19.7	26.5	53.8	41.3	25.4	33.3
50~299인	13.0	75.2	11.9	13.0	73.3	13.7	6.3	75.6	18.1	17.4	75.2	7.4
수도권	21.5	44.9	33.6	15.7	44.1	40.1	15.3	42.9	41.8	29.1	45.8	25.1
충청권	29.3	45.5	25.2	28.9	34.6	36.5	22.6	45.0	32.4	42.9	38.8	18.3
호남권	24.0	28.3	47.7	15.9	25.2	58.9	13.7	31.8	54.5	24.8	36.0	39.2
대구/경북	24.0	45.4	30.6	13.6	45.5	40.9	15.4	48.9	35.7	35.2	56.4	8.4
부산/울산/경남	16.9	60.3	22.8	11.1	54.4	34.4	11.1	52.5	36.4	27.0	52.1	20.9
강원/제주	14.9	44.4	40.7	10.6	40.2	49.2	10.6	31.2	58.2	28.8	30.5	40.7
전체	<b>21.8</b>	<b>44.3</b>	<b>33.9</b>	<b>15.8</b>	<b>42.0</b>	<b>42.2</b>	<b>15.0</b>	<b>42.4</b>	<b>42.5</b>	<b>29.7</b>	<b>44.7</b>	<b>25.6</b>

## 2) 메타버스

- ‘높음’ 응답 기준으로 메타버스 산업의 현재 사업과의 관련성은 14.8%, 미래 사업과의 관련성은 19.4%로 나타남
- 메타버스 산업의 교육 필요도(20.9%)에 비해 교육 개설 수준(13.8%)이 낮게 나타남

[ 그림 4-42 ] 디자인 관련 유망 신산업\_메타버스

(단위 : %)



[ 표 4-47 ] 디자인 관련 유망 신산업\_메타버스

(단위 : %)

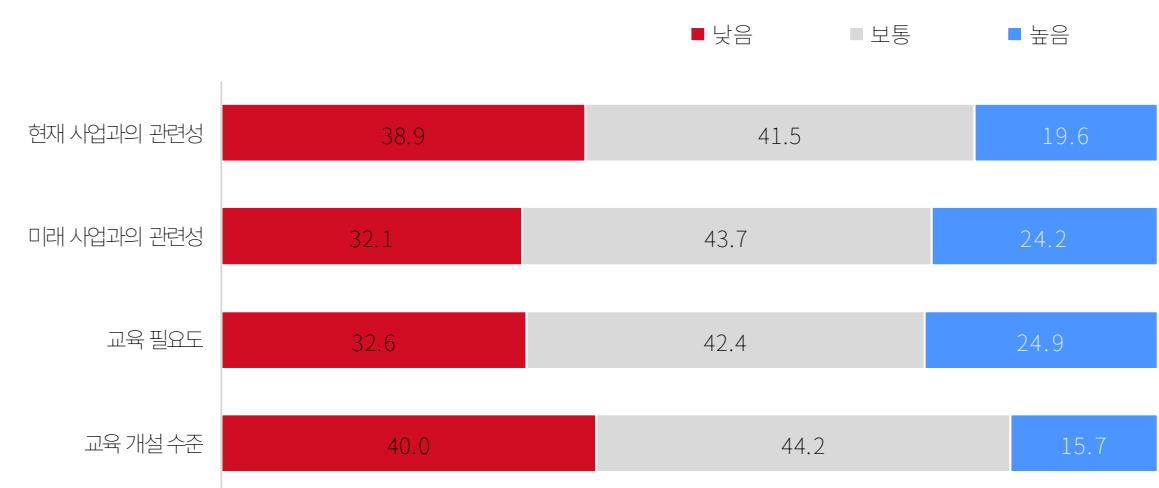
구분	현재 사업과의 관련성			미래 사업과의 관련성			교육 필요도			교육 개설 수준			
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	
업종별	인테리어 디자인업	38.1	40.7	21.3	33.2	40.3	26.5	30.8	39.7	29.4	42.9	39.4	17.6
	제품 디자인업	36.8	43.7	19.6	32.6	46.0	21.4	28.7	46.0	25.3	35.3	45.7	19.0
	시각 디자인업	45.1	44.7	10.3	38.7	44.7	16.6	40.2	44.1	15.7	45.7	43.7	10.6
	파션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	48.6	39.9	11.4	34.6	49.6	15.8	39.8	43.0	17.2	44.1	45.5	10.4
사업체 규모별	4인 이하	43.2	42.2	14.6	36.2	44.8	19.0	35.7	42.7	21.5	43.4	41.9	14.7
	5~9인	38.0	48.0	14.0	29.4	48.8	21.8	35.3	48.8	16.0	36.6	56.1	7.3
	10~19인	49.9	34.4	15.8	34.4	46.1	19.5	36.6	43.8	19.6	38.9	48.2	12.9
	20~29인	38.3	37.2	24.5	33.2	42.3	24.5	43.9	31.6	24.5	45.9	37.8	16.3
	30~49인	31.4	32.2	36.4	31.4	29.5	39.0	31.4	29.5	39.0	46.6	34.8	18.6
	50~299인	21.9	68.9	9.3	17.4	73.3	9.3	17.4	75.2	7.4	17.4	70.7	11.9
권역별	수도권	42.5	41.3	16.3	37.2	44.3	18.5	36.6	42.9	20.5	42.9	43.8	13.3
	충청권	53.0	42.2	4.7	43.3	38.1	18.6	41.4	45.0	13.6	46.2	49.5	4.3
	호남권	49.4	34.0	16.7	37.8	39.5	22.7	38.0	38.7	23.3	44.6	36.0	19.4
	대구/경북	26.8	62.6	10.6	20.3	61.0	18.8	25.4	53.0	21.6	28.8	54.8	16.4
	부산/울산/경남	33.4	50.1	16.5	21.3	53.1	25.6	28.6	41.9	29.5	40.2	42.4	17.4
	강원/제주	55.5	36.7	7.8	42.7	45.2	12.0	39.2	48.8	12.0	50.5	41.0	8.5
전체		<b>42.7</b>	<b>42.5</b>	<b>14.8</b>	<b>35.3</b>	<b>45.3</b>	<b>19.4</b>	<b>35.7</b>	<b>43.4</b>	<b>20.9</b>	<b>42.5</b>	<b>43.7</b>	<b>13.8</b>

### 3) 사물인터넷

- ‘높음’ 응답 기준으로 사물인터넷 산업의 현재 사업과의 관련성은 19.6%, 미래 사업과의 관련성은 24.2%로 나타남
- 사물인터넷 산업의 교육 필요도(24.9%)에 비해 교육 개설 수준(15.7%)이 낮게 나타남

[ 그림 4-43 ] 디자인 관련 유망 신산업\_사물인터넷

(단위 : %)



[ 표 4-48 ] 디자인 관련 유망 신산업\_사물인터넷

(단위 : %)

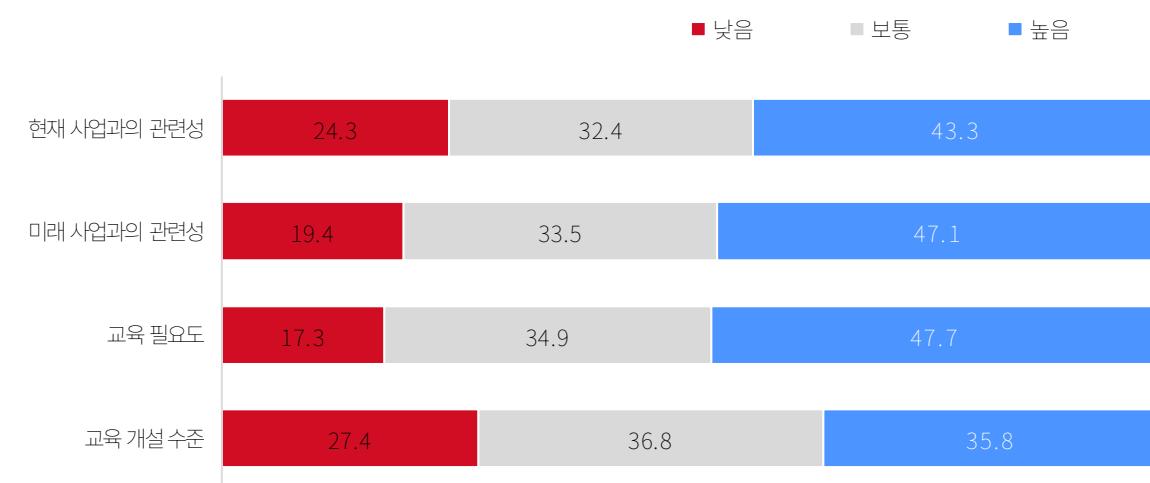
구분	현재 사업과의 관련성			미래 사업과의 관련성			교육 필요도			교육 개설 수준			
	낮음	보통	높음										
인테리어 디자인업	35.9	43.6	20.5	30.9	44.0	25.1	30.3	41.2	28.5	42.0	42.8	15.2	
제품 디자인업	31.2	36.4	32.4	23.2	40.8	36.0	24.1	39.9	36.0	31.3	41.7	27.1	
시각 디자인업	44.9	43.4	11.7	39.3	44.0	16.7	40.0	43.8	16.2	45.8	44.3	9.8	
패션, 삼유류 및 기타 전문 디자인업	40.0	41.8	18.2	31.0	45.7	23.3	32.0	43.7	24.2	38.4	47.6	14.1	
인력	4인 이하	39.6	41.0	19.5	32.9	43.1	24.0	32.6	41.9	25.5	40.5	43.2	16.4
인력	5~9인	35.5	47.6	16.9	26.0	50.0	23.9	33.9	46.8	19.4	37.3	52.7	10.1
인력	10~19인	35.0	35.7	29.3	31.2	39.6	29.2	31.1	40.7	28.2	39.1	43.9	17.0
인력	20~29인	49.0	36.7	14.3	49.0	36.7	14.3	49.0	36.7	14.3	49.0	36.7	14.3
인력	30~49인	35.6	29.2	35.2	23.5	31.8	44.7	23.5	31.8	44.7	41.3	31.8	26.9
인력	50~299인	13.0	77.8	9.3	1.9	88.9	9.3	1.9	86.3	11.9	1.9	90.7	7.4
지역	수도권	37.4	42.5	20.1	32.9	44.7	22.3	33.5	42.5	24.1	39.9	44.4	15.7
지역	충청권	43.6	44.4	12.1	38.9	42.7	18.4	33.7	50.7	15.6	40.7	52.0	7.3
지역	호남권	42.0	28.9	29.1	35.9	30.6	33.5	37.5	32.8	29.7	40.9	36.1	23.0
지역	대구/경북	26.8	48.5	24.7	25.6	46.9	27.5	25.6	42.1	32.3	36.0	44.9	19.1
지역	부산/울산/경남	47.2	42.3	10.5	23.8	47.7	28.5	26.2	46.7	27.1	39.2	44.4	16.4
지역	강원/제주	43.8	47.0	9.2	26.8	55.5	17.7	31.0	47.0	21.9	46.6	52.0	1.4
전체	<b>38.9</b>	<b>41.5</b>	<b>19.6</b>	<b>32.1</b>	<b>43.7</b>	<b>24.2</b>	<b>32.6</b>	<b>42.4</b>	<b>24.9</b>	<b>40.0</b>	<b>44.2</b>	<b>15.7</b>	

#### 4) 인공지능

- ‘높음’ 응답 기준으로 인공지능 산업의 현재 사업과의 관련성은 43.3%, 미래 사업과의 관련성은 47.1%로 나타나 유망 신산업 중 가장 높은 관련성을 보임
- 인공지능 산업의 교육 필요도(47.7%)에 비해 교육 개설 수준(35.8%)이 낮게 나타남

[ 그림 4-44 ] 디자인 관련 유망 신산업\_인공지능

(단위 : %)



[ 표 4-49 ] 디자인 관련 유망 신산업\_인공지능

(단위 : %)

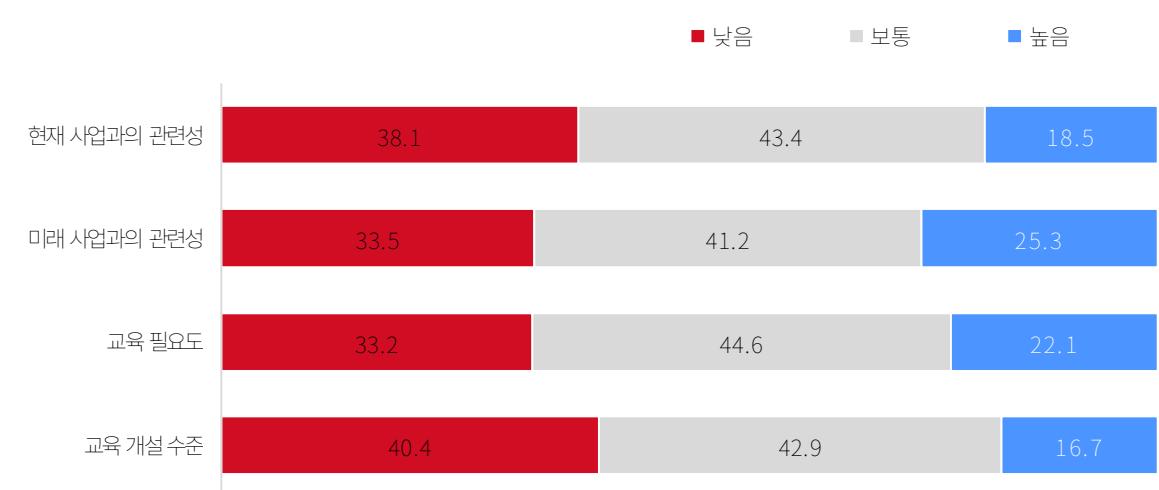
구분	현재 사업과의 관련성			미래 사업과의 관련성			교육 필요도			교육 개설 수준			
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	
업종별	인테리어 디자인업	28.6	23.9	47.5	25.7	30.1	44.2	20.6	33.4	46.1	32.9	32.8	34.4
	제품 디자인업	20.1	35.2	44.7	17.5	34.8	47.7	15.8	35.2	49.1	29.1	35.3	35.6
	시각 디자인업	20.7	37.5	41.8	16.0	34.5	49.5	15.0	34.4	50.5	24.2	40.6	35.2
	파션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	29.4	30.0	40.6	20.7	33.8	45.5	19.2	36.7	44.1	25.6	36.3	38.1
사업체 규모별	4인 이하	24.7	31.8	43.5	19.6	33.5	46.9	17.3	35.3	47.4	27.6	35.6	36.8
	5~9인	23.1	37.9	39.0	17.2	36.9	45.9	17.2	35.1	47.8	25.5	47.4	27.1
	10~19인	19.8	29.7	50.5	19.8	24.8	55.4	16.9	25.6	57.4	28.6	35.0	36.4
	20~29인	21.4	36.2	42.3	21.4	32.1	46.4	21.4	36.2	42.3	23.5	40.3	36.2
	30~49인	23.5	17.4	59.1	23.5	20.1	56.4	23.5	17.4	59.1	41.3	22.7	36.0
	50~299인	13.0	64.4	22.6	13.0	64.4	22.6	1.9	77.4	20.7	1.9	33.0	65.2
권역별	수도권	22.9	31.5	45.6	18.7	32.2	49.1	16.1	36.1	47.8	27.1	35.7	37.3
	충청권	42.9	20.8	36.3	37.9	25.3	36.8	34.9	23.3	41.8	46.2	27.1	26.7
	호남권	22.2	36.4	41.4	19.7	33.3	47.0	21.5	31.7	46.7	24.6	34.1	41.3
	대구/경북	25.5	32.9	41.6	24.3	33.9	41.8	21.5	36.7	41.8	29.6	41.3	29.1
	부산/울산/경남	24.1	41.0	34.9	13.1	44.2	42.7	9.3	38.9	51.9	20.5	51.3	28.2
	강원/제주	17.8	32.1	50.1	5.8	39.9	54.3	5.8	35.6	58.6	21.4	36.4	42.3
	전체	<b>24.3</b>	<b>32.4</b>	<b>43.3</b>	<b>19.4</b>	<b>33.5</b>	<b>47.1</b>	<b>17.3</b>	<b>34.9</b>	<b>47.7</b>	<b>27.4</b>	<b>36.8</b>	<b>35.8</b>

## 5) 실감형 콘텐츠

- ‘높음’ 응답 기준으로 실감형 콘텐츠 산업의 현재 사업과의 관련성은 18.5%, 미래 사업과의 관련성은 25.3%로 나타남
- 실감형 콘텐츠 산업의 교육 필요도(22.1%)에 비해 교육 개설 수준(16.7%)이 낮게 나타남

[ 그림 4-45 ] 디자인 관련 유망 신산업\_실감형 콘텐츠

(단위 : %)



[ 표 4-50 ] 디자인 관련 유망 신산업\_실감형 콘텐츠

(단위 : %)

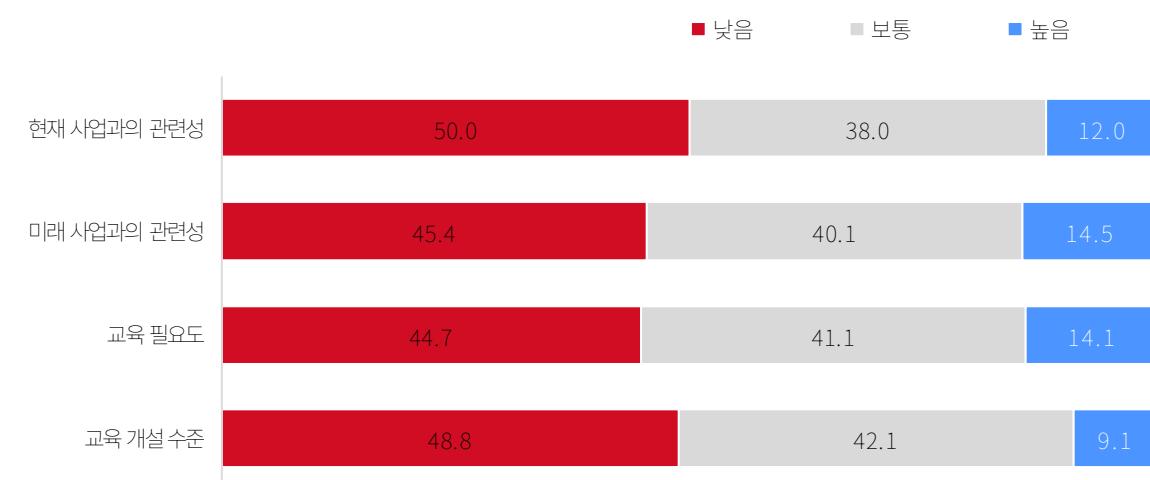
구분	현재 사업과의 관련성			미래 사업과의 관련성			교육 필요도			교육 개설 수준			
	낮음	보통	높음										
인테리어 디자인업	31.7	36.5	31.8	30.1	30.8	39.1	27.8	38.6	33.6	40.5	35.2	24.3	
제품 디자인업	40.3	45.9	13.8	38.6	42.7	18.7	38.2	44.0	17.7	40.9	47.3	11.8	
시각 디자인업	36.0	44.5	19.5	31.2	44.7	24.1	32.2	44.4	23.4	39.5	41.9	18.5	
패션, 삼유류 및 기타 전문 디자인업	44.2	45.4	10.4	34.8	43.7	21.5	34.8	50.4	14.7	40.9	46.8	12.3	
인력	4인 이하	38.8	43.9	17.2	34.2	41.3	24.6	34.2	44.6	21.2	41.5	42.1	16.4
인력	5~9인	33.3	45.8	20.9	27.5	45.3	27.1	26.0	49.6	24.3	32.5	52.0	15.5
인력	10~19인	40.1	29.0	30.9	36.1	33.0	30.9	34.1	34.0	31.9	41.0	34.9	24.1
인력	20~29인	33.2	35.7	31.1	33.2	35.7	31.1	33.2	35.7	31.1	33.2	37.8	29.1
인력	30~49인	26.1	36.0	37.9	38.3	23.9	37.9	38.3	26.5	35.2	41.3	41.3	17.4
인력	50~299인	1.9	37.4	60.7	13.0	26.3	60.7	13.0	72.6	14.4	13.0	72.6	14.4
지역	수도권	39.9	41.6	18.5	37.5	38.8	23.6	37.4	41.8	20.8	41.1	42.4	16.5
지역	충청권	34.5	40.7	24.8	31.2	31.8	37.1	31.4	40.0	28.6	41.0	42.8	16.2
지역	호남권	42.5	41.9	15.7	37.9	45.8	16.3	37.4	47.4	15.2	43.0	40.9	16.1
지역	대구/경북	19.6	63.1	17.3	12.8	50.7	36.5	12.8	59.1	28.1	34.2	46.6	19.2
지역	부산/울산/경남	39.0	40.6	20.4	22.6	45.4	32.0	21.9	48.4	29.8	35.8	44.3	20.0
지역	강원/제주	33.3	52.0	14.6	25.6	51.3	23.2	25.6	51.3	23.2	41.1	47.8	11.1
전체	<b>38.1</b>	<b>43.4</b>	<b>18.5</b>	<b>33.5</b>	<b>41.2</b>	<b>25.3</b>	<b>33.2</b>	<b>44.6</b>	<b>22.1</b>	<b>40.4</b>	<b>42.9</b>	<b>16.7</b>	

## 6) 무인이동체

- ‘높음’ 응답 기준으로 무인이동체 산업의 현재 사업과의 관련성은 12.0%, 미래 사업과의 관련성은 14.5%로 나타남
- 무인이동체 산업의 교육 필요도(14.1%)에 비해 교육 개설 수준(9.1%)이 낮게 나타남

[ 그림 4-46 ] 디자인 관련 유망 신산업\_무인이동체

(단위 : %)



[ 표 4-51 ] 디자인 관련 유망 신산업\_무인이동체

(단위 : %)

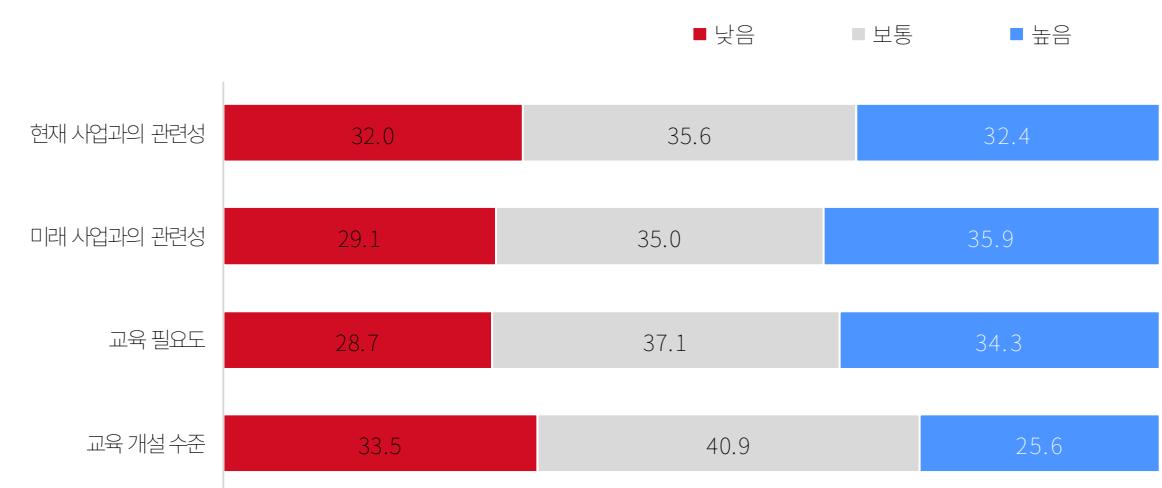
구분	현재 사업과의 관련성			미래 사업과의 관련성			교육 필요도			교육 개설 수준			
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	
업종별	인테리어 디자인업	53.6	35.7	10.7	51.7	39.6	8.7	49.2	39.7	11.0	54.9	38.6	6.4
	제품 디자인업	37.3	43.2	19.5	32.0	49.8	18.2	31.2	46.2	22.6	33.9	52.0	14.1
	시각 디자인업	52.4	38.2	9.4	48.4	36.4	15.1	47.8	39.4	12.7	53.5	39.9	6.5
	파션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	55.2	34.8	10.0	48.0	36.7	15.3	49.0	40.0	11.0	50.4	39.1	10.5
사업체 규모별	4인 이하	50.4	37.5	12.1	45.8	39.6	14.6	44.9	40.9	14.2	49.4	41.6	9.0
	5~9인	44.7	45.3	10.0	41.3	46.5	12.2	42.7	46.4	10.9	43.7	49.5	6.7
	10~19인	58.7	27.8	13.5	50.5	31.7	17.8	48.6	33.6	17.8	51.5	33.5	15.0
	20~29인	40.3	30.6	29.1	40.3	30.6	29.1	40.3	30.6	29.1	42.3	30.6	27.0
	30~49인	54.5	37.5	8.0	54.5	37.5	8.0	54.5	40.2	5.3	57.2	34.8	8.0
	50~299인	22.2	77.8	-	11.1	84.4	4.4	22.2	33.3	44.4	22.2	73.3	4.4
권역별	수도권	50.5	37.1	12.5	46.3	39.6	14.1	45.8	40.9	13.4	47.6	42.9	9.5
	충청권	51.7	37.1	11.2	44.5	34.0	21.5	37.8	42.8	19.4	46.6	46.2	7.2
	호남권	46.1	38.5	15.4	42.4	44.1	13.4	46.1	38.2	15.6	51.3	35.3	13.3
	대구/경북	47.6	38.9	13.5	38.2	45.4	16.3	38.2	42.8	18.9	42.4	47.4	10.1
	부산/울산/경남	51.5	42.6	5.9	46.0	42.6	11.5	46.4	41.5	12.1	51.5	42.5	6.0
	강원/제주	53.1	38.3	8.7	53.1	30.5	16.5	44.6	46.8	8.7	64.4	34.7	0.9
전체		<b>50.0</b>	<b>38.0</b>	<b>12.0</b>	<b>45.4</b>	<b>40.1</b>	<b>14.5</b>	<b>44.7</b>	<b>41.1</b>	<b>14.1</b>	<b>48.8</b>	<b>42.1</b>	<b>9.1</b>

## 7) 3D 프린터 운용

- ‘높음’ 응답 기준으로 3D 프린터 운용 산업의 현재 사업과의 관련성은 32.4%, 미래 사업과의 관련성은 35.9%로 나타남
- 3D 프린터 운용 산업의 교육 필요도(34.3%)에 비해 교육 개설 수준(25.6%)이 낮게 나타남

[ 그림 4-47 ] 디자인 관련 유망 신산업\_3D 프린터 운용

(단위 : %)



[ 표 4-52 ] 디자인 관련 유망 신산업\_3D 프린터 운용

(단위 : %)

구분	현재 사업과의 관련성			미래 사업과의 관련성			교육 필요도			교육 개설 수준		
	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음	낮음	보통	높음
인테리어 디자인업	33.3	26.9	39.9	31.4	32.2	36.4	26.9	35.8	37.3	35.4	40.6	24.0
제품 디자인업	10.7	37.2	52.1	7.1	36.7	56.2	11.1	32.7	56.2	11.6	41.1	47.3
시각 디자인업	38.8	40.0	21.2	38.2	36.7	25.1	38.0	38.5	23.4	43.2	39.0	17.8
패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	40.7	35.3	24.1	34.4	33.3	32.3	33.0	40.0	27.0	38.3	43.5	18.2
인력수준	4인 이하	31.4	34.4	34.2	28.2	34.0	37.8	28.0	36.3	35.7	32.8	39.6
사정체구분	5~9인	33.9	46.0	20.0	33.7	43.0	23.3	31.2	43.9	24.9	33.6	51.9
인력수준	10~19인	39.1	30.6	30.3	34.4	32.3	33.2	35.3	32.5	32.2	42.4	41.8
사정체구분	20~29인	33.2	28.6	38.3	33.2	28.6	38.3	33.2	32.7	34.2	35.2	30.6
인력수준	30~49인	42.0	32.2	25.8	39.4	32.2	28.4	39.4	32.2	28.4	57.2	32.2
인력수준	50~299인	15.6	80.0	4.4	15.6	84.4	-	15.6	80.0	4.4	71.1	28.9
인력수준	전체	32.0	35.6	32.4	29.1	35.0	35.9	28.7	37.1	34.3	33.5	40.9
인력수준												25.6

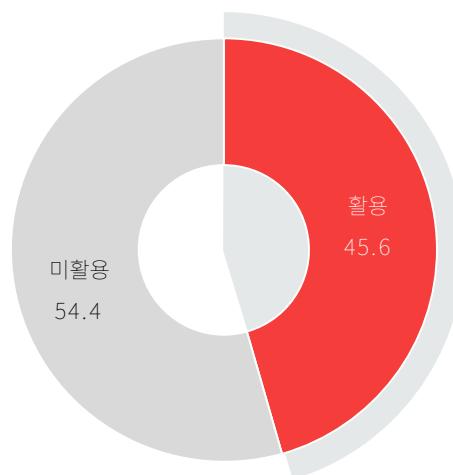
## 06 프리랜서 디자이너 활용 현황

### 1. 프리랜서 디자이너 활용 여부

- 디자인 개발 인력으로 프리랜서 디자이너를 활용한 적이 있는 사업체가 45.6%로 나타남

[ 그림 4-48 ] 프리랜서 디자이너 활용 여부

(단위 : %)



[ 표 4-53 ] 프리랜서 디자이너 활용 여부

(단위 : %)

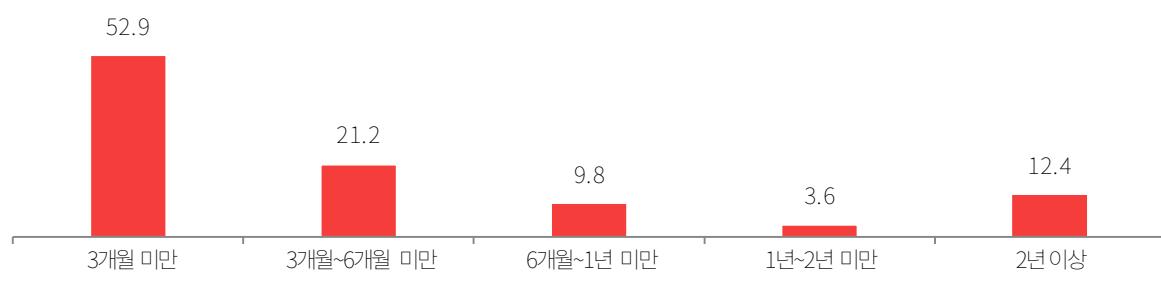
구분	활용	미활용
업종별	인테리어 디자인업	38.2
	제품 디자인업	38.7
	시각 디자인업	49.6
	파션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	52.5
사업체 규모별	4인 이하	47.6
	5~9인	34.3
	10~19인	37.8
	20~29인	37.2
	30~49인	30.7
	50~299인	64.4
권역별	수도권	49.3
	충청권	34.1
	호남권	45.3
	대구/경북	44.6
	부산/울산/경남	34.1
	강원/제주	41.9
	전체	45.6
		54.4

## 2. 프리랜서 디자이너 평균 활용 기간

- 프리랜서 디자이너를 활용하는 평균 기간으로는 '3개월 미만'이 52.9%로 가장 높고, 다음으로 '3개월~6개월 미만'(21.2%), '2년 이상'(12.4%), '6개월~1년 미만'(9.8%), '1년~2년 미만'(3.6%) 순으로 나타남

[ 그림 4-49 ] 프리랜서 디자이너 평균 활용 기간

(단위 : %)



[ 표 4-54 ] 프리랜서 디자이너 평균 활용 기간

(단위 : %)

구분	3개월 미만	3개월~6개월 미만	6개월~1년 미만	1년~2년 미만	2년 이상
업종별	인테리어 디자인업	45.2	34.2	9.6	-
	제품 디자인업	52.2	29.9	12.0	4.6
	시각 디자인업	57.9	20.1	7.8	2.6
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	51.3	9.2	11.1	6.4
사업체규모별	4인 이하	52.5	21.3	9.6	3.5
	5~9인	53.3	20.2	9.0	7.5
	10~19인	60.2	20.4	16.7	-
	20~29인	64.4	11.0	24.7	-
	30~49인	91.4	8.6	-	-
	50~299인	24.1	69.0	6.9	-
권역별	수도권	48.8	24.3	8.9	4.5
	충청권	69.1	22.8	-	-
	호남권	63.2	-	24.6	6.1
	대구/경북	49.7	25.7	-	24.7
	부산/울산/경남	61.3	12.7	13.7	-
	강원/제주	55.5	44.5	-	-
전체		52.9	21.2	9.8	3.6
					12.4

### 3. 프리랜서 디자이너 평균 경력

- 활용한 프리랜서 디자이너의 평균 경력으로는 '10년 이상'이 27.6%로 가장 높고, 다음으로 '5년~7년 미만'(21.2%), '3년~5년 미만'(19.4%), '7년~10년 미만'(19.1%), '3년 미만'(12.7%) 순으로 나타남
- 업종별로 활용한 프리랜서 디자이너 평균 경력으로는 인테리어 디자인업(32.1%), 제품 디자인업(35.5%)의 경우 '10년 이상', 시각 디자인업(24.7%)의 경우 '3년~5년 미만', 패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업(28.6%)의 경우 '5년~7년 미만'이 각각 높게 나타남

[ 그림 4-50 ] 프리랜서 디자이너 평균 경력

(단위 : %)



[ 표 4-55 ] 프리랜서 디자이너 평균 경력

(단위 : %)

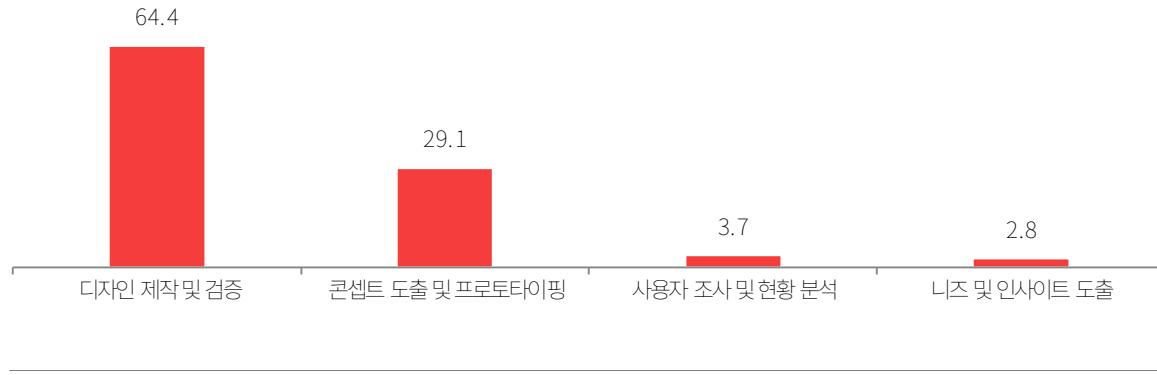
구분		3년 미만	3년~5년 미만	5년~7년 미만	7년~10년 미만	10년 이상
업종별	인테리어 디자인업	11.0	13.6	15.7	27.6	32.1
	제품 디자인업	15.5	17.5	16.3	15.2	35.5
	시각 디자인업	15.4	24.7	20.7	18.4	20.8
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	8.2	17.3	28.6	17.4	28.5
사업체 규모별	4인 이하	13.7	17.9	20.9	19.1	28.5
	5~9인	7.0	24.1	19.1	25.1	24.6
	10~19인	-	34.1	34.5	10.0	21.4
	20~29인	24.7	69.9	-	-	5.5
	30~49인	-	82.7	8.6	8.6	-
	50~299인	-	6.9	86.2	6.9	-
권역별	수도권	14.7	19.6	21.3	17.9	26.4
	충청권	1.3	11.6	29.5	31.0	26.6
	호남권	6.7	22.3	19.6	21.2	30.3
	대구/경북	18.9	27.0	30.5	12.1	11.5
	부산/울산/경남	14.7	4.7	10.5	21.8	48.3
	강원/제주	-	30.4	18.6	22.3	28.7
전체		12.7	19.4	21.2	19.1	27.6

#### 4. 프리랜서 디자이너 담당 업무

- 프리랜서 디자이너가 담당하는 주요 업무로는 ‘디자인 제작 및 검증’이 64.4%로 가장 높고, 다음으로 ‘콘셉트 도출 및 프로토타이핑’(29.1%), ‘사용자 조사 및 현황 분석’(3.7%), ‘니즈 및 인사이트 도출’(2.8%) 순으로 나타남

[ 그림 4-51 ] 프리랜서 디자이너 담당 업무

(단위 : %)



[ 표 4-56 ] 프리랜서 디자이너 담당 업무

(단위 : %)

구분	디자인 제작 및 검증(검증, 제작, 시행 및 시공, 평가)	콘셉트 도출 및 프로토타이핑(콘셉트, 프로토타이핑, 브랜딩, 블루프린트 등)	사용자 조사 및 현황 분석(전략 이해, 고객 조사, 트렌드 분석, SWOT 분석 등)	니즈 및 인사이트 도출(퍼소나, 고객 여정 지도, 이해관계자 분석 등)	
인력수	인테리어 디자인업	54.6	33.1	7.6	4.8
	제품 디자인업	67.0	28.9	4.1	-
	시각 디자인업	70.8	24.9	1.7	2.6
	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	60.3	32.3	3.7	3.7
사업체규모	4인 이하	66.1	28.2	3.0	2.8
	5~9인	58.7	32.6	7.2	1.5
	10~19인	40.8	39.8	11.0	8.4
	20~29인	45.2	41.1	13.7	-
	30~49인	91.4	-	8.6	-
	50~299인	24.1	75.9	-	-
권역	수도권	65.7	26.4	4.2	3.7
	충청권	44.9	55.1	-	-
	호남권	67.6	25.6	6.8	-
	대구/경북	39.0	52.9	1.8	6.3
	부산/울산/경남	70.5	29.1	0.4	-
	강원/제주	89.9	10.1	-	-
	전체	<b>64.4</b>	<b>29.1</b>	<b>3.7</b>	<b>2.8</b>

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

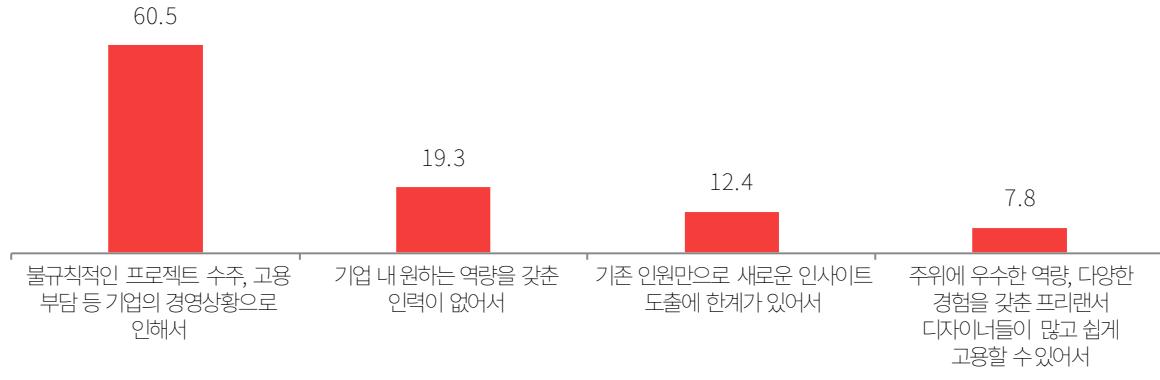
부록.설문지

## 5. 프리랜서 디자이너 활용 이유

- 프리랜서 디자이너를 활용하는 이유로는 '불규칙적인 프로젝트 수주, 고용 부담 등 기업의 경영상황으로 인해서'가 60.5%로 가장 높고, 다음으로 '기업 내 원하는 역량을 갖춘 인력이 없어서'(19.3%), '기존 인원만으로 새로운 인사이트 도출에 한계가 있어서'(12.4%) 등의 순으로 나타남

[ 그림 4-52 ] 프리랜서 디자이너 활용 이유

(단위 : %)



[ 표 4-57 ] 프리랜서 디자이너 활용 이유

(단위 : %)

구분	불규칙적인 프로젝트 수주, 고용부담 등 기업의 경영상황으로 인해서	기업 내 원하는 역량을 갖춘 인력이 없어서(내부인력으로 불가능한 업무)	기존 인원만으로 새로운 인사이트 도출에 한계가 있어서	주위에 우수한 역량, 다양한 경험을 갖춘 프리랜서 디자이너들이 많고 쉽게 고용할 수 있어서
업종별	인테리어 디자인업	59.0	18.0	12.4
	제품 디자인업	52.2	33.2	10.7
	시각 디자인업	65.2	15.2	12.1
	파션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업	60.7	16.3	13.9
사업체 규모별	4인 이하	61.9	19.1	11.4
	5~9인	49.5	19.8	21.4
	10~19인	55.9	23.4	13.4
	20~29인	46.6	28.8	-
	30~49인	24.7	8.6	66.7
	50~299인	75.9	24.1	-
권역별	수도권	58.3	22.5	13.5
	충청권	60.9	5.8	8.1
	호남권	70.8	17.9	1.6
	대구/경북	51.7	5.4	30.4
	부산/울산/경남	69.5	10.6	9.0
	강원/제주	61.1	28.7	10.1
전체		60.5	19.3	12.4
				7.8

# 5

## Part.

### 부록. 설문지

01. 사업체 일반현황
02. 소속기업 재무현황
03. 사업체 규모 및 연구인력
04. 산업인력 보유 현황
05. 산업인력 부족 현황
06. 산업인력 이동 현황
07. 산업인력 신규 채용 및 퇴사  
인력 현황
08. 외국인력 활용 현황
09. 차년도 산업인력 채용 계획
10. 디자인 직무 능력
11. 디자인 교육수요 현황
12. 친환경 디자인 현황
13. 신산업 수요 현황
14. 프리랜서 디자이너 활용 유무



통계법 제33조(비밀의 보호 등)  
통계의 작성 과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인  
또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.

총괄기관 : 산업통상자원부, 한국산업기술진흥원(KIAT)  
주관기관 : 한국디자인진흥원  
조사기관 : (주)엠브레이너리서치

## 2024년 기준 디자인산업 인력실태조사

안녕하십니까? 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

한국디자인진흥원 디자인산업 인적자원개발협의체(SC)에서는 디자인 산업의 인력실태, 교육훈련 수요 등을 파악하기 위하여 사업체 대상 디자인 인력현황 및 교육훈련 수요조사를 매년 실시하고 있습니다.

본 조사의 목적은 디자인산업 내 인력현황과 교육수요를 조사 및 분석하여 관련 정책의 효율성을 높이고 궁극적으로는 디자인 인력의 원활한 수급기반을 마련하여 기업 경쟁력을 향상시키려는 데 그 목적이 있습니다. 본 조사결과는 디자인인력 수급실태 및 교육수요 파악의 기초가 되는 중요한 자료로 활용될 것입니다.

본 조사결과는 통계목적으로만 사용되며 개인, 법인 및 기타 단체의 개별적인 사항은 통계법 제33조에 의해 일체 비밀이 보장됩니다. 디자인인력 현황 및 교육수요에 대한 정확한 조사가 이루어질 수 있도록 성실히 응답하여 주시면 감사하겠습니다. 바쁘신 와중에 조사에 협조해 주셔서 거듭 감사의 말씀 올립니다.

2025년 3월

### 1. 사업체 일반현황 [작성기준일 : 2024년 12월말 기준]

Q1. 다음은 귀사의 일반현황에 대한 문항입니다.

① 사업체명	② 설립 연도	년
③ 사업체 주소지	1) 서울 2) 부산 3) 인천 4) 대구 5) 광주 6) 대전 7) 울산 8) 세종 9) 경기 10) 강원 11) 충북 12) 충남 13) 전북 14) 전남 15) 경북 16) 경남 17) 제주	
④ 사업체 조직 유형	1) 법인사업체 -----► 2) 개인사업체 -----► 3) 기타 (비영리 기관, 정부출연기관)	(④ 사업체 조직 유형 1), 2) 응답자) ⑤ 사업자등록번호 : □□□-□□□-□□□□□□ ⑥ 법인등록번호 : □□□□□□□-□□□□□□□□□
⑦ 산업단지 입주 여부	1) 유 --► (입주산단명 : 2) 무	산단)
⑧ 응답사업체 유형 (해당사항에 ✓ 표시)	1) 본사/공장(사업·영업소/연구소) 일치형 (단독사업체) 2) 본사/공장(사업·영업소/연구소) 분리형인 경우 본사 3) 본사/공장(사업·영업소/연구소) 분리형인 경우 공장(사업소, 본사 직영점) 4) 본사/공장(사업·영업소/연구소) 분리형인 경우 연구소(사업체 부설연구소) 5) (단독)지점(개인사업자 매출 발생하는 경우-대리점, 영업소 등) 6) 국가(단독) 연구소/연구기관 7) 기타 (별도 국가기관도 포함)	
⑨ 노동조합 가입여부	1) 가입 2) 미가입	

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

**Q2. 귀사의 디자인 주력분야는 어느 업종(세세분류 업종(KSIC 5단위))에 해당합니까? [1개 선택]**

- 1) 인테리어 디자인업(73201)
- 2) 제품 디자인업(73202)
- 3) 시각 디자인업(73203)
- 4) 패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업(73209)

**Q3. 귀사의 주요 디자인 주력분야의 비중(%)은 어떻게 됩니까?**

전체 합의 100%가 되도록 작성해 주십시오.

주력분야	범위	비중(%)
1) 제품 디자인	전기 전자 제품디자인, 다목적 기계 및 공구디자인, 생활/환경용품디자인, 운송기기디자인, 가구디자인, 제조업 회사본부 디자인, 기타 제품디자인	
2) 시각 디자인	편집디자인, 식·의약품 패키지디자인, 비식·의약품 패키지디자인, 광고디자인(인쇄매체), 기타 시각디자인	
3) 디지털/멀티미디어 디자인	영상디자인, 웹디자인, 게임디자인, 기타 디지털/멀티미디어디자인	
4) 공간 디자인	건축디자인, 인테리어장식디자인, 전시 및 무대디자인, 인테리어 자재디자인, 익스테리어디자인, 조경 및 레저공간디자인, 건설환경디자인, 토목환경디자인 등	
5) 패션/텍스타일 디자인	패션디자인, 기능성패션디자인, 텍스타일디자인, 잡화디자인 등	
6) 서비스/경험 디자인	서비스디자인, 인터렉션디자인, 기타 서비스/경험디자인	
7) 산업공예 디자인	금속공예, 도자공예, 섬유공예, 목공예, 기타공예	
8) 디자인인프라 (디자인기반기술)	디자인 모형, 디자인 연구개발, 기타 디자인서비스	
계		100% [자동합계]

Prog. 응답 칸에 '0' 값 우선 입력

## 2. 소속기업 재무현황

※ 다음은 귀사의 재무 현황에 대한 문항입니다.

[참고 사항]

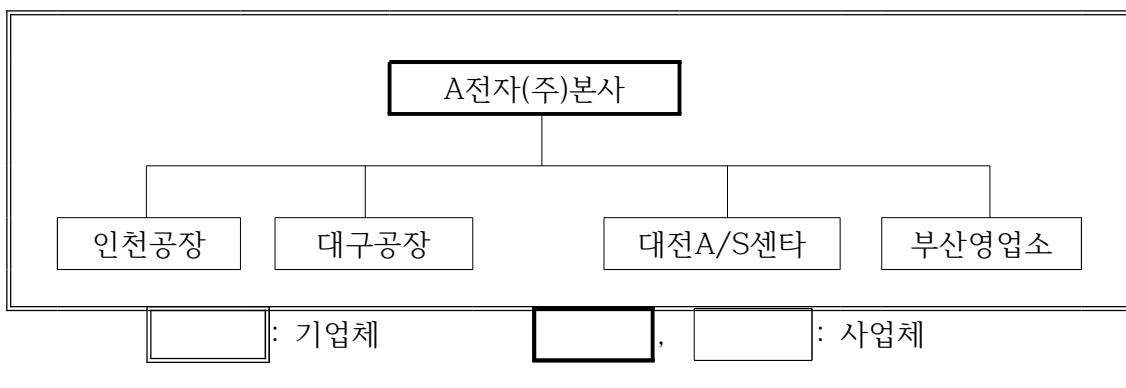
※ 사업체와 기업체의 구분

- **사업체** : 일정한 물리적 장소 또는 일정한 권역 내에서 하나의 단일 또는 주된 경제활동에 독립적으로 종사하는 기업체 또는 기업체를 구성하는 부분단위를 말합니다.

예) 본사, 지사, 지점, 공장, 부설연구소, 출장소, 영업소, 상점 등

- **기업체**: 재화 및 서비스를 생산하는 법적 또는 제도적 최소 경영단위로 자원배분에 관한 의사결정의 자율성이 있고 수입, 지출 및 자금관리에 관한 재무제표(손익계산서, 재무상태표, 기타 기록)를 독립적으로 유지, 관리하는 단위를 말합니다.

예) 아래의 표와 같이 A전자(주)는 기업체 개념으로서 본사, 인천공장, 대구공장, 대전A/S센타, 부산영업소 등과 같이 서로 다른 권역에 여러 개의 사업체로 구성되어 있습니다.



Q4. 귀사의 최근 3년 간 매출액 및 연구개발비용은 얼마입니까?

연도	소속 기업의 전체 매출액	소속 기업의 연구개발비
2022년	백만원	백만원
2023년	백만원	백만원
2024년	백만원	백만원

- 응답 칸에 해당사항이 없는 경우 '0' 값으로 입력해 주세요
- 매출액과 연구개발비용은 '사업체'를 기준으로 작성해 주십시오.

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

### 3. 사업체 규모 및 연구인력 [작성기준일 : 2024년 12월말 기준]

Q5. 귀사의 사업체 기준 종업원수와 사업체 기준 종업원수, 산업인력 종업원수를 작성해 주십시오.

① 소속 기업체 종업원수 (A)		② 응답 사업체 종업원수(B)		③ 응답 사업체 <u>산업인력</u> 종업원수 (C)	
계 ( )명	여성 ( )명	계 ( )명	여성 ( )명	( )명	

- 단독사업체는 기업체 종업원수(A)와 사업체 종업원수(B)가 같습니다.
- 여러 개 사업체를 가지고 계신 경우 사업체와 기업체의 구분 설명을 확인하시기 바랍니다.
- 산업인력(C)은 산업기술인력(디자인 전문인력)과 非디자인인력을 모두 포함합니다.
- 산업기술인력(디자인 전문인력)은 고졸 이상의 학력자로서 사업체에서 디자인 관련 사무관리, 연구 개발, 디자인 기술(능)직 또는 기타 관련 업무의 실무자 및 관리자, 기업임원으로 근무하고 있는 인력
- 非디자인 인력은 고졸이상의 학력자로서 사업체에서 상기의 디자인 전문인력에 해당하지 않는 총무, 인사, 기획, 자재·구매 조달, 회계·재무, 마케팅·광고, 영업, 물류·운송, 고객서비스 분야의 인력
- 응답 칸에 해당사항이 없는 경우 '0' 값으로 입력해 주세요

#### [참고 사항]

##### ※ 사업체와 기업체의 구분

- **사업체** : 일정한 물리적 장소 또는 일정한 권역 내에서 하나의 단일 또는 주된 경제활동에 독립적으로 종사하는 기업체 또는 기업체를 구성하는 부문단위를 말합니다.  
예) 본사, 지사, 지점, 공장, 부설연구소, 출장소, 영업소, 상점 등

- **기업체**: 재화 및 서비스를 생산하는 법적 또는 제도적 최소 경영단위로 자원배분에 관한 의사결정의 자율성이 있고 수입, 지출 및 자금관리에 관한 재무제표(손익계산서, 재무상태표, 기타 기록)를 독립적으로 유지, 관리하는 단위를 말합니다.

예) 아래의 표와 같이 A전자(주)는 기업체 개념으로서 본사, 인천공장, 대구공장, 대전A/S센타, 부산영업소 등과 같이 서로 다른 권역에 여러 개의 사업체로 구성되어 있습니다.



## Q6. 귀사의 산업인력 현황을 작성해 주십시오.

산업인력은 고졸 이상의 학력자로서 사업체에서 디자인 관련 사무관리, 연구개발, 디자인 기술(능)직 또는 기타 관련 업무의 실무자 및 관리자, 기업임원으로 근무하고 있는 디자인 전문인력 및 상기의 디자인 전문인력에 해당하지 않는 非디자인인력을 포함합니다.

	합계	고졸	전문대졸	학사	석사	박사
① 산업인력 현재인원	명	명	명	명	명	명
② 현원 중 이공계 졸업자 수	명		명	명	명	명
③ 산업인력 부족인원	명	명	명	명	명	명
④ 부족인원 중 이공계 졸업자 수	명		명	명	명	명

- 부족인원은 응답 사업체의 정상적인 경영과 생산시설의 가동, 고객의 주문에 대응하기 위해 현재보다 필요한 인원을 의미함

Prog. 산업인력 합계와 Q5. ③ 응답사업체 산업인력 종업원수(C)는 같아야 함

Prog. 응답 칸에 '0' 값 우선 입력

## Q7. 귀사는 연구개발부서 또는 팀을 보유하고 있습니까?

- 연구개발 부서 또는 팀이 있음
- 연구개발 부서 또는 팀이 없음

### Q7-1. (Q7 의 1) 응답자) 귀사의 연구개발부서 또는 팀의 학력별 인력현황을 작성해 주십시오.

고졸	전문대졸	학사	석사	박사	합계
명	명	명	명	명	(합계 자동 계산)명

- 응답 칸에 해당사항이 없는 경우 '0' 값으로 입력해 주세요

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

#### 4. 산업인력 보유 현황 [작성 기준일 : 2024년 12월말 기준]

※ 다음은 귀사의 산업인력 현황에 대한 문항입니다.

Q8. 귀사의 디자인 전문인력과 非디자인인력의 **직종별 학력과 전공**은 어떻게 됩니까?

▶ 산업인력 : \_Q5의 ③ 값 제시\_명 (非디자인 인력 포함)

직종 구분		사무관리직 (경영기획/영업/ 마케팅)	연구개발직	기술(능)직 (기술직+생산직)	기타	非디자인인력
① 최종학력	고졸	명	명	명	명	명
	전문학사	명	명	명	명	명
	학사	명	명	명	명	명
	석사	명	명	명	명	명
	박사	명	명	명	명	명
	소계	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명
② 전공	고졸	명	명	명	명	명
	디자인	명	명	명	명	명
	사회계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	인문계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	공학계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	자연계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	예체능계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	기타	명	명	명	명	명
	소계	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명

##### [직무별 디자인 전문인력 정의]

- 사무관리직: 직접적으로 생산 활동을 수행하지 않고, 디자인 관련 지식을 이용하여 경영기획, 영업, 마케팅 등 전반적인 사무관리 업무를 수행
- 연구개발직: 기업부설연구소 혹은 기술개발전담부서에 소속되어 있으며, 디자인 개발 및 개선에 관한 연구 기획, 개발 분석 등 연구개발 업무를 수행
- 기술(능)직: 디자인과 관련된 기술적 지식과 경험을 바탕으로 설계, 생산 및 품질관리 등 기술적인 업무를 수행하거나 생산 및 시공과정에 직접 참여하여 제작/조작/설치 등 특정 기능 업무를 수행
- 기타: 위 직무로 분류되지 않으나, 디자인과 관련된 업무를 수행

##### Prog.

최종학력 직종별 소계의 합(사무관리직 소계+연구개발직+기술(능)직+기타+非디자인인력) = Q5. ③ 값  
전공 소계의 합(사무관리직 소계+연구개발직+기술(능)직+기타+非디자인인력) = Q5의 ③ 값

非디자인인력의 최종학력, 전공 소계는 각각 같아야 함

Prog. 응답 칸에 '0' 값 우선 입력

Q9. 귀사의 산업인력의 **고용형태, 연령별, 국적별 인력 현황은 어떻게 됩니까?**

▶ 산업인력 : Q5의 ③ 값 제시\_명 (非디자인 인력 포함)

직종 구분		사무관리직 (경영기획/영업/ 마케팅)	연구개발직	기술(능)직 (기술직/생산직)	기타	非디자인인력
① 고용형태	정규직	계 여성	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명
	비정규직	계 여성	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명
	소계		(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명
② 연령별	29세 이하	계 여성	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명
	30~39세	계 여성	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명
	40~49세	계 여성	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명
	50~59세	계 여성	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명
	60세 이상	계 여성	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명
	소계		(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명
③ 국적별	내국인	계 여성	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명
	외국인	계 여성	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명	명 명 명 명
	소계		(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명

[직무별 디자인 전문인력 정의]

- 사무관리직:** 직접적으로 생산 활동을 수행하지 않고, 디자인 관련 지식을 이용하여 경영기획, 영업, 마케팅 등 전반적인 사무관리 업무를 수행
- 연구개발직:** 기업부설연구소 혹은 기술개발전담부서에 소속되어 있으며, 디자인 개발 및 개선에 관한 연구 기획, 개발 분석 등 연구개발 업무를 수행
- 기술(능)직:** 디자인과 관련된 기술적 지식과 경험을 바탕으로 설계, 생산 및 품질관리 등 기술적인 업무를 수행하거나 생산 및 시공과정에 직접 참여하여 제작/조작/설치 등 특정 기능 업무를 수행
- 기타:** 위 직무로 분류되지 않으나, 디자인과 관련된 업무를 수행

Prog.

고용형태 직종별 소계의 합(사무관리직 소계+연구개발직+기술(능)직+기타+非디자인인력) = Q5의 ③ 값  
연령별의 직종별 소계의 합(사무관리직 소계+연구개발직+기술(능)직+기타+非디자인인력) = Q5의 ③ 값  
국적별의 직종별 소계의 합(사무관리직 소계+연구개발직+기술(능)직+기타+非디자인인력) = Q5의 ③ 값  
非디자인인력의 고용형태, 연령별, 국적별 소계는 각각 같아야 함

Prog. 응답 칸에 '0' 값 우선 입력

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

## 5. 산업인력 부족 현황 [작성 기준일 : 2024년 12월말 기준]

※ 다음은 귀사의 산업인력 **부족 현황**에 대한 문항입니다.

Q10. 귀사의 **내국인** 산업인력의 **부족 인력**은 어떻게 됩니까?

직종 구분		사무관리직 (경영기획/영업/ 마케팅)	연구개발직	기술(능)직 (기술직/생산직)	기타	非디자인인력
① 학력별 부족인원	고졸	명	명	명	명	명
	전문학사	명	명	명	명	명
	학사	명	명	명	명	명
	석사	명	명	명	명	명
	박사	명	명	명	명	명
	소계	(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명
② 전공 부족인원	고졸	명	명	명	명	명
	디자인	명	명	명	명	명
	사회계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	인문계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	공학계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	자연계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	예체능계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	기타	명	명	명	명	명
	소계	(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명	(합계 자동 계산) 명

- 부족인원은 사업체의 정상적인 경영과 생산시설의 가동, 고객의 주문에 대응하기 위해 현재보다 필요한 인원을 의미함.

Prog. ① 학력별 부족인원 소계 = ② 전공 부족인원 소개

Prog. 응답 칸에 '0' 값 우선 입력

※ 다음은 귀사에서 부족인력이 발생한 사유에 관한 문항입니다. 직무별로 부족인력이 발생한 사유에 대해 응답해 주십시오.

(Q10의 ① 학력별 사무관리직 부족인력 소개가 1명 이상인 응답자)

Q11. 내국인 사무관리직(경영기획/영업/마케팅) 부족인력 발생 사유 [1개 선택]

- 1) 경기변동(불황,호황)에 따른 인력의 수요가 변동해서
- 2) 사업체의 사업 확대로 인력의 수요가 증가해서
- 3) 직무수행을 위한 역량·근로조건에 맞는 인력이 부족해서
- 4) 필요 인력이 대기업 또는 경쟁회사로 스카웃되는 경우가 많아서
- 5) 인력의 잣은 이직이나 퇴직으로 인해서
- 6) 해당 직무의 전공자나 경력직이 공급되지 않아서
- 7) 인건비 부담 자금이 부족해서
- 8) 기타 사유 (                  )

(Q10의 ① 학력별 연구개발직 부족인력 소개가 1명 이상인 응답자)

Q12. 내국인 연구개발직 부족인력 발생 사유 [1개 선택]

- 1) 경기변동(불황,호황)에 따른 인력의 수요가 변동해서
- 2) 사업체의 사업 확대로 인력의 수요가 증가해서
- 3) 직무수행을 위한 역량·근로조건에 맞는 인력이 부족해서
- 4) 필요 인력이 대기업 또는 경쟁회사로 스카웃되는 경우가 많아서
- 5) 인력의 잣은 이직이나 퇴직으로 인해서
- 6) 해당 직무의 전공자나 경력직이 공급되지 않아서
- 7) 인건비 부담 자금이 부족해서
- 8) 기타 사유 (                  )

(Q10의 ① 학력별 기술(능)직(기술직/생산직) 부족인력 소개가 1명 이상인 응답자)

Q13. 내국인 기술(능)직(기술직/생산직) 부족인력 발생 사유 [1개 선택]

- 1) 경기변동(불황,호황)에 따른 인력의 수요가 변동해서
- 2) 사업체의 사업 확대로 인력의 수요가 증가해서
- 3) 직무수행을 위한 역량·근로조건에 맞는 인력이 부족해서
- 4) 필요 인력이 대기업 또는 경쟁회사로 스카웃되는 경우가 많아서
- 5) 인력의 잣은 이직이나 퇴직으로 인해서
- 6) 해당 직무의 전공자나 경력직이 공급되지 않아서
- 7) 인건비 부담 자금이 부족해서
- 8) 기타 사유 (                  )

(Q10의 ① 학력별 기타 부족인력 소개가 1명 이상인 응답자)

Q14. 내국인 기타 부족인력 발생 사유 [1개 선택]

- 1) 경기변동(불황,호황)에 따른 인력의 수요가 변동해서
- 2) 사업체의 사업 확대로 인력의 수요가 증가해서
- 3) 직무수행을 위한 역량·근로조건에 맞는 인력이 부족해서
- 4) 필요 인력이 대기업 또는 경쟁회사로 스카웃되는 경우가 많아서
- 5) 인력의 잣은 이직이나 퇴직으로 인해서
- 6) 해당 직무의 전공자나 경력직이 공급되지 않아서
- 7) 인건비 부담 자금이 부족해서
- 8) 기타 사유 ( )

(Q10의 ① 학력별 非디자인인력 부족인력 소개가 1명 이상인 응답자)

Q14. 내국인 非디자인인력 부족인력 발생 사유 [1개 선택]

- 1) 경기변동(불황,호황)에 따른 인력의 수요가 변동해서
- 2) 사업체의 사업 확대로 인력의 수요가 증가해서
- 3) 직무수행을 위한 역량·근로조건에 맞는 인력이 부족해서
- 4) 필요 인력이 대기업 또는 경쟁회사로 스카웃되는 경우가 많아서
- 5) 인력의 잣은 이직이나 퇴직으로 인해서
- 6) 해당 직무의 전공자나 경력직이 공급되지 않아서
- 7) 인건비 부담 자금이 부족해서
- 8) 기타 사유 ( )

(Q15는 Q9의 ③ 국적별 외국인 1명 이상인 경우 제시)

Q15. 귀사의 외국인 산업인력의 부족 인력은 어떻게 됩니까?

직종 구분		사무관리직 (경영기획/영업/ 마케팅)	연구개발직	기술(능)직 (기술직/생산직)	기타	비디지털인력
① 학력별 부족인원	고졸	명	명	명	명	명
	전문학사	명	명	명	명	명
	학사	명	명	명	명	명
	석사	명	명	명	명	명
	박사	명	명	명	명	명
	소계	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명
② 전공 부족인원	고졸	명	명	명	명	명
	디자인	명	명	명	명	명
	사회계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	인문계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	공학계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	자연계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	예체능계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	기타	명	명	명	명	명
	소계	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명

- 부족인원은 사업체의 정상적인 경영과 생산시설의 가동, 고객의 주문에 대응하기 위해 현재보다 필요한 인원을 의미함.

Prog. ① 학력별 부족인원 소계 = ② 전공 부족인원 소계

Prog. 응답 칸에 '0' 값 우선 입력

※ 다음은 귀사에서 부족인력이 발생한 사유에 관한 문항입니다. 직무별로 부족인력이 발생한 사유에 대해 응답해 주십시오.

(Q15의 ① 학력별 사무관리직 부족인력 소개가 1명 이상인 응답자)

Q16. 외국인 사무관리직(경영기획/영업/마케팅) 부족인력 발생 사유 [1개 선택]

- 경기변동(불황,호황)에 따른 인력의 수요가 변동해서
- 사업체의 사업 확대로 인력의 수요가 증가해서
- 직무수행을 위한 자질·근로조건에 맞는 인력이 부족해서
- 필요 인력이 대기업 또는 경쟁회사로 스카웃되는 경우가 많아서
- 인력의 잦은 이직이나 퇴직으로 인해서
- 해당 직무의 전공자나 경력직이 공급되지 않아서
- 인건비 부담 자금이 부족해서
- 기타 사유 : \_\_\_\_\_

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

(Q15의 ① 학력별 연구개발직 부족인력 소개가 1명 이상인 응답자)

Q17. 외국인 연구개발직 부족인력 발생 사유 [1개 선택]

- 1) 경기변동(불황,호황)에 따른 인력의 수요가 변동해서
- 2) 사업체의 사업 확대로 인력의 수요가 증가해서
- 3) 직무수행을 위한 자질·근로조건에 맞는 인력이 부족해서
- 4) 필요 인력이 대기업 또는 경쟁회사로 스카웃되는 경우가 많아서
- 5) 인력의 잣은 이직이나 퇴직으로 인해서
- 6) 해당 직무의 전공자나 경력직이 공급되지 않아서
- 7) 인건비 부담 자금이 부족해서
- 8) 기타 사유 : \_\_\_\_\_

(Q15의 ① 학력별 기술(능)직(기술직/생산직) 부족인력 소개가 1명 이상인 응답자)

Q18. 외국인 기술(능)직(기술직/생산직) 부족인력 발생 사유 [1개 선택]

- 1) 경기변동(불황,호황)에 따른 인력의 수요가 변동해서
- 2) 사업체의 사업 확대로 인력의 수요가 증가해서
- 3) 직무수행을 위한 자질·근로조건에 맞는 인력이 부족해서
- 4) 필요 인력이 대기업 또는 경쟁회사로 스카웃되는 경우가 많아서
- 5) 인력의 잣은 이직이나 퇴직으로 인해서
- 6) 해당 직무의 전공자나 경력직이 공급되지 않아서
- 7) 인건비 부담 자금이 부족해서
- 8) 기타 사유 : \_\_\_\_\_

(Q15의 ① 학력별 기타 부족인력 소개가 1명 이상인 응답자)

Q19. 내국인 기타 부족인력 발생 사유 [1개 선택]

- 1) 경기변동(불황,호황)에 따른 인력의 수요가 변동해서
- 2) 사업체의 사업 확대로 인력의 수요가 증가해서
- 3) 직무수행을 위한 자질·근로조건에 맞는 인력이 부족해서
- 4) 필요 인력이 대기업 또는 경쟁회사로 스카웃되는 경우가 많아서
- 5) 인력의 잣은 이직이나 퇴직으로 인해서
- 6) 해당 직무의 전공자나 경력직이 공급되지 않아서
- 7) 인건비 부담 자금이 부족해서
- 8) 기타 사유 : \_\_\_\_\_

(Q15의 ① 학력별 非디자인인력 부족인력 소개가 1명 이상인 응답자)

Q20. 내국인 非디자인인력 부족인력 발생 사유 [1개 선택]

- 1) 경기변동(불황,호황)에 따른 인력의 수요가 변동해서
- 2) 사업체의 사업 확대로 인력의 수요가 증가해서
- 3) 직무수행을 위한 자질·근로조건에 맞는 인력이 부족해서
- 4) 필요 인력이 대기업 또는 경쟁회사로 스카웃되는 경우가 많아서
- 5) 인력의 잣은 이직이나 퇴직으로 인해서
- 6) 해당 직무의 전공자나 경력직이 공급되지 않아서
- 7) 인건비 부담 자금이 부족해서
- 8) 기타 사유 : \_\_\_\_\_

## 6. 산업인력 이동 현황 [작성 기준일 : 2024년 12월말 기준]

Q21. 귀사는 2024년 1~12월 기간 동안 퇴사한 산업인력이 있습니까? [1개 선택]

- 1) 퇴사 인력 있다
- 2) 퇴사 인력 없다

Q22. 귀사는 2024년 1~12월 기간 동안 구인 또는 채용한 적이 있습니까? [1개 선택]

- 1) 구인과 채용 둘 다 한 적 있다
- 2) 구인했지만 채용은 한 적 없다
- 3) 구인과 채용 둘 다 한 적 없다

Prog. Q21 의 2) 퇴사 인력 없다 & Q22 의 3) 구인과 채용 둘 다 한 적 없다 응답자는 Q26 으로 이동

## 7. 산업인력 신규 채용 및 퇴사 인력 현황 [작성 기준일 : 2024년 12월말 기준]

※ 다음은 귀사의 인력 신규 채용 및 퇴사 인력 현황에 관한 문항입니다.

Q23. 귀사의 산업인력의 2024년 한 해 동안 **퇴사인력, 구인 인원, 채용 인원**은 어떻게 됩니까?

직종 구분		사무관리직 (경영기획/영업/ 마케팅)	연구개발직	기술(능)직 (기술직/생산직)	기타	비디자인인력
① 2024년 퇴사 인력	신입자	명	명	명	명	명
	2024년 입사자	명	명	명	명	명
	경력자	명	명	명	명	명
	소계	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명
② 2024년 구인 인원	신입자	명	명	명	명	명
	경력자	명	명	명	명	명
	학사 이상 외국인 인력	명	명	명	명	명
	소계	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명
③ 2024년 채용 인원	신입자	명	명	명	명	명
	경력자	명	명	명	명	명
	학사 이상 외국인 인력	명	명	명	명	명
	소계	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명	(합계 자동 계산)명

- ① 퇴사인력 : 2024년(1~12월) 기간에 퇴사한 인력 수
- ② 구인인력 : 2024년(1~12월) 기간에 대외적(신문공고, 홈페이지 등)으로 적극적인 구인활동을 통해 채용하려 한 인원 수
- ③ 채용인원 : 2024년(1~12월) 기간에 실질적으로 채용한 인원 및 채용 확정 인원 수
- ① 2024년 퇴사인력 중 신입자 : 2024년에 해당 사업체에 입사하여 당해연도 12월까지 퇴사한 경력직을 제외한 인력 수
- ① 2024년 퇴사인력 중 2024년 입사자 : 2024년에 해당 사업체에서 입사하여 당해연도 12월까지 퇴사한 경력직 인원 수
- ① 2024년 퇴사인력 중 경력자 : 2024년 입사자를 제외한 퇴사/구인/채용 인원 수

Prog. Q21의 2) 응답자는 Q23. ① 2024년 퇴사 인력 모두 '0' 값으로 표시

Q22의 2) 구인했지만 채용은 한 적 없다 응답자는 Q23. ③ 2024년 채용 인원 모두 '0' 값으로 표시

Prog. 응답 칸에 '0' 값 우선 입력

(Q23. ② 2024년 구인 인원 사무관리직 소계 인원수 1명 이상 응답자)

Q23-1. 사무관리직(경영기획/영업/마케팅) 구인 사유는 무엇입니까?

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_ 2순위 : \_\_\_\_\_

- 1) 기존사업을 확대(예정)해서
- 2) 신규사업에 진출(예정)해서
- 3) 업무. 조직 변경 등으로 수요발생
- 4) 아직. 퇴직에 따른 결원을 보충하기 위해서
- 5) 기타 : \_\_\_\_\_

(Q23. ② 2024년 구인 인원 연구개발직 소계 인원수 1명 이상 응답자)

Q23-2. 연구개발직 구인 사유는 무엇입니까?

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_ 2순위 : \_\_\_\_\_

- 1) 기존사업을 확대(예정)해서
- 2) 신규사업에 진출(예정)해서
- 3) 업무. 조직 변경 등으로 수요발생
- 4) 아직. 퇴직에 따른 결원을 보충하기 위해서
- 5) 기타 : \_\_\_\_\_

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

(Q23. ② 2024년 구인 인원 기술(능)직(기술직/생산직) 소계 인원수 1명 이상 응답자)

Q23-3. 기술(능)직(기술직/생산직) 구인 사유는 무엇입니까?

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_, 2순위 : \_\_\_\_\_

- 1) 기존사업을 확대(예정)해서
- 2) 신규사업에 진출(예정)해서
- 3) 업무. 조직 변경 등으로 수요발생
- 4) 이직. 퇴직에 따른 결원을 보충하기 위해서
- 5) 기타 : \_\_\_\_\_

(Q23. ② 2024년 구인 인원 기타 소계 인원수 1명 이상 응답자)

Q23-4. 기타 인력 구인 사유는 무엇입니까?

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_, 2순위 : \_\_\_\_\_

- 1) 기존사업을 확대(예정)해서
- 2) 신규사업에 진출(예정)해서
- 3) 업무. 조직 변경 등으로 수요발생
- 4) 이직. 퇴직에 따른 결원을 보충하기 위해서
- 5) 기타 : \_\_\_\_\_

(Q23. ② 2024년 구인 인원 非디자인인력 소계 인원수 1명 이상 응답자)

Q23-4. 非디자인인력 구인 사유는 무엇입니까?

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_, 2순위 : \_\_\_\_\_

- 1) 기존사업을 확대(예정)해서
- 2) 신규사업에 진출(예정)해서
- 3) 업무. 조직 변경 등으로 수요발생
- 4) 이직. 퇴직에 따른 결원을 보충하기 위해서
- 5) 기타 : \_\_\_\_\_

(Q23. ③ 2024년 채용인원 사무관리직(경영기획/영업/마케팅) 소계 1명 이상 응답자)

Q24-1. 사무관리직(경영기획/영업/마케팅) 채용인원에 대해 얼마나 만족하십니까? [1개 선택]

- 1) 매우 불만족
- 2) 불만족
- 3) 보통
- 4) 만족
- 5) 매우 만족

(Q23. ③ 2024년 채용인원 연구개발직 소계 1명 이상 응답자)

Q24-2. 연구개발직 채용인원에 대해 얼마나 만족하십니까? [1개 선택]

- 1) 매우 불만족
- 2) 불만족
- 3) 보통
- 4) 만족
- 5) 매우 만족

(Q23. ③ 2024년 채용인원 기술(능)직(기술직/생산직) 소계 1명 이상 응답자))

Q24-3. 기술(능)직(기술직/생산직) 채용인원에 대해 얼마나 만족하십니까? [1개 선택]

- 1) 매우 불만족
- 2) 불만족
- 3) 보통
- 4) 만족
- 5) 매우 만족

## (Q23. ③ 2024년 채용인원 가타 소계 1명 이상 응답자)

## Q24-4. 기타 채용인원에 대해 얼마나 만족하십니까? [1개 선택]

- 1) 매우 불만족
- 2) 불만족
- 3) 보통
- 4) 만족
- 5) 매우 만족

## (Q23. ③ 2024년 채용인원 非디자인인력 소계 1명 이상 응답자)

## Q24-4. 非디자인인력 채용인원에 대해 얼마나 만족하십니까? [1개 선택]

- 1) 매우 불만족
- 2) 불만족
- 3) 보통
- 4) 만족
- 5) 매우 만족

※ 다음은 귀사의 미충원 인원과 발생 사유, 채용인력 만족도, 구인 사유에 관한 문항입니다.

## (Q10, Q15의 ① 학력별 사무관리직 부족인력 소개가 1명 이상인 응답자)

## Q25. 귀사의 미충원 인원은 어떻게 됩니까?

직종 구분	사무관리직 (경영기획/영업/ 마케팅)	연구개발직	기술(능)직 (기술직생산직)	기타	非디자인인력
미충원 인원수	(응답값 자동 계산 불러오기) 명	(응답값 자동 계산 불러오기) 명	(응답값 자동 계산 불러오기) 명	(응답값 자동 계산 불러오기) 명	(응답값 자동 계산 불러오기) 명

## Prog. Q25 직종별 미충원 인원 응답값 자동 계산 후 제시

[자동 계산식] 미충원 인원수 = Q23 ② 2024년 구인 인원 소계 - ③ 2024년 채용 인원 소계

## (Q25. 사무관리직 미충원 인원수 1명 이상 응답자)

## Q25-1. 사무관리직(경영기획/영업/마케팅) 미충원 인원이 발생한 사유는 무엇입니까?

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_ 2순위 : \_\_\_\_\_

- 1) 직무수행을 위한 학력·자격을 갖춘 인력이 없어서
- 2) 현장투입이 바로 가능한 숙련·경력을 갖춘 인력이 없어서
- 3) 다른 회사들과의 치열한 인력확보 경쟁
- 4) 구직자가 기피하는 직종이라서
- 5) 임금조건이 구직자의 기대와 맞지 않아서
- 6) 근무조건(교대근무 등)이나 근로환경이 열악해서
- 7) 사업체 소재지의 지리적 조건이 좋지 않아서
- 8) 해당 직업에 구직 지원자 수가 적어서
- 9) 구직자에 대한 정보제공이 부족해서
- 10) 기타 : \_\_\_\_\_

## (Q25. 연구개발직 미충원 인원수 1명 이상 응답자)

## Q25-2. 연구개발직 미충원 인원이 발생한 사유는 무엇입니까?

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_ 2순위 : \_\_\_\_\_

- 1) 직무수행을 위한 학력·자격을 갖춘 인력이 없어서
- 2) 현장투입이 바로 가능한 숙련·경력을 갖춘 인력이 없어서
- 3) 다른 회사들과의 치열한 인력확보 경쟁
- 4) 구직자가 기피하는 직종이라서
- 5) 임금조건이 구직자의 기대와 맞지 않아서
- 6) 근무조건(교대근무 등)이나 근로환경이 열악해서
- 7) 사업체 소재지의 지리적 조건이 좋지 않아서
- 8) 해당 직업에 구직 지원자 수가 적어서

- 9) 구직자에 대한 정보제공이 부족해서  
10) 기타 : \_\_\_\_\_

**(Q25. 기술(능)직(기술직/생산직) 미충원 인원수 1명 이상 응답자)**

**Q25-3. 기술(능)직(기술직/생산직) 미충원 인원이 발생한 사유는 무엇입니까?**

**우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]**

- 1순위 : \_\_\_\_\_, 2순위 : \_\_\_\_\_  
1) 직무수행을 위한 학력·자격을 갖춘 인력이 없어서  
2) 현장투입이 바로 가능한 숙련·경력을 갖춘 인력이 없어서  
3) 다른 회사들과의 치열한 인력확보 경쟁  
4) 구직자가 기피하는 직종이라서  
5) 임금조건이 구직자의 기대와 맞지 않아서  
6) 근무조건(교대근무 등)이나 근로환경이 열악해서  
7) 사업체 소재지의 지리적 조건이 좋지 않아서  
8) 해당 직업에 구직 지원자 수가 적어서  
9) 구직자에 대한 정보제공이 부족해서  
10) 기타 : \_\_\_\_\_

**(Q25. 기타 미충원 인원수 1명 이상 응답자)**

**Q25-4. 기타 미충원 인원이 발생한 사유는 무엇입니까?**

**우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]**

- 1순위 : \_\_\_\_\_, 2순위 : \_\_\_\_\_  
1) 직무수행을 위한 학력·자격을 갖춘 인력이 없어서  
2) 현장투입이 바로 가능한 숙련·경력을 갖춘 인력이 없어서  
3) 다른 회사들과의 치열한 인력확보 경쟁  
4) 구직자가 기피하는 직종이라서  
5) 임금조건이 구직자의 기대와 맞지 않아서  
6) 근무조건(교대근무 등)이나 근로환경이 열악해서  
7) 사업체 소재지의 지리적 조건이 좋지 않아서  
8) 해당 직업에 구직 지원자 수가 적어서  
9) 구직자에 대한 정보제공이 부족해서  
10) 기타 : \_\_\_\_\_

**(Q25. 非디자인인력 미충원 인원수 1명 이상 응답자)**

**Q25-4. 非디자인인력 미충원 인원이 발생한 사유는 무엇입니까?**

**우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]**

- 1순위 : \_\_\_\_\_, 2순위 : \_\_\_\_\_  
1) 직무수행을 위한 학력·자격을 갖춘 인력이 없어서  
2) 현장투입이 바로 가능한 숙련·경력을 갖춘 인력이 없어서  
3) 다른 회사들과의 치열한 인력확보 경쟁  
4) 구직자가 기피하는 직종이라서  
5) 임금조건이 구직자의 기대와 맞지 않아서  
6) 근무조건(교대근무 등)이나 근로환경이 열악해서  
7) 사업체 소재지의 지리적 조건이 좋지 않아서  
8) 해당 직업에 구직 지원자 수가 적어서  
9) 구직자에 대한 정보제공이 부족해서  
10) 기타 : \_\_\_\_\_

## 8. 외국인력 활용 현황 [작성 기준일 : 2024년 12월말 기준]

(Q9. ③ 국적별 산업인력 '0'명인 응답자)

Q26. (외국인력 미보유 시) 귀사는 외국인력을 활용할 의향이 있습니까? [1개 선택]

- 1) 네, 있습니다
- 2) 아니오, 없습니다.

Q27. (외국인력 미보유 시) 귀사는 외국인력을 활용하지 않는 이유는 무엇입니까? [1개 선택]

- 1) 짧은 비자 기간
- 2) 낮은 생산성
- 3) 한국어·영어 능력 등 소통문제
- 4) 인건비 절감 효과 미미(주거비용 등)
- 5) 높은 이직률
- 6) 복잡한 고용 절차
- 7) 고용정보 부족

Q28. (외국인력 미보유 시) 외국인력 활용 관련 개선되었으면 하는 점은 무엇입니까?

우선 순위별로 2 가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

- 1순위 : \_\_\_\_\_ 2순위 : \_\_\_\_\_
- 1) 비자 요건 완화 및 절차 간소화
  - 2) 우수 외국인력 Pool 제공
  - 3) 일자리매칭 지원(채용박람회 등)
  - 4) 직무교육 지원
  - 5) 언어·문화 교육 지원
  - 6) 체류 연장을 위한 제도 개선

Q29. (외국인력 미보유 시) 외국인력 채용·활용과 관련하여 추가로 필요한 사항이 있다면, 자유롭게 제시 바랍니다. (규제 완화, 기타 개선 건의사항 등)

(Q9. ③ 국적별 산업인력 1명 이상 응답자)

Q30. (외국인력 보유 시) 귀사는 외국인력을 계속 활용할 의향이 있습니까? [1개 선택]

- 1) 네, 있습니다.
- 2) 아니오, 없습니다.

Q31. (외국인력 보유 시) 외국인력 활용 시, 귀사에서 필요한 인력의 학력은 어떻게 됩니까? [1개 선택]

- 1) 고졸
- 2) 학사 재학
- 3) 학사 졸업
- 4) 석사 재학
- 5) 석사 재학
- 6) 박사 재학
- 7) 박사 졸업
- 8) 기타 : \_\_\_\_\_

Q32. (외국인력 보유 시) 귀사는 어떤 제도를 통하여 외국인력을 활용하고 있습니까? [1개 선택]

- 1) 외국전문인력(E-7) 비자
- 2) 기타 : \_\_\_\_\_

•외국전문인력(E-7) : 산업구조 고도화 및 산업발전을 위해 필요한 단순인력보다 높은 수준의 경력과 기술을 보유한 인력

Q32-1. (Q32 1) 응답자) 귀사의 외국전문인력(E-7) 활용 이유는 무엇입니까?

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_, 2순위 : \_\_\_\_\_

- 1) 숙련/경험을 갖춘 내국인 구직자가 적거나 없어서
- 2) 내국인 산업기술인력보다 기술수준이 우수해서
- 3) 급여수준이 낮아서
- 4) 해외시장 진출 및 판로개척 위해서
- 5) 신기술 및 상품개발을 위해서
- 6) 고유기술보유 확보를 위해서
- 7) 선진경영기법 도입을 위해서
- 8) 기타 : \_\_\_\_\_

Q32-2. (Q32 1) 응답자) 귀사의 외국전문인력(E-7) 활용 관련 애로사항은 무엇입니까?

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_, 2순위 : \_\_\_\_\_

- 1) 짧은 비자 기간
- 2) 낮은 생산성
- 3) 한국어·영어 능력 등 소통문제
- 4) 인건비 절감 효과 미미(주거비용 등)
- 5) 높은 이직률
- 6) 복잡한 고용 절차
- 7) 고용정보 부족

Q32-3. (Q32 1) 응답자) 외국전문인력(E-7) 활용 관련 개선되었으면 하는 점은 무엇입니까?

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_, 2순위 : \_\_\_\_\_

- 1) 비자 요건 완화 및 절차 간소화
- 2) 우수 외국인력 Pool 제공
- 3) 일자리매칭 지원(채용박람회 등)
- 4) 직무교육 지원
- 5) 언어·문화 교육 지원
- 6) 체류 연장을 위한 제도 개선

Q32-4. (Q32 1), 2) 응답자) 외국인력 채용·활용과 관련하여 추가로 필요한 사항이 있다면,

자유롭게 제시 바랍니다. (규제 완화, 기타 개선 건의사항 등)

## 9. 차년도 산업인력 채용(예정) 계획 [작성 기준일 : 2025년 1~12월 기준]

Q33. 귀사는 2025년 1~12월 기간동안 산업인력을 채용할 계획이 있습니까? [1개 선택]

- 1) 채용계획 있음
- 2) 채용계획 없음 ►Q35로 이동
- 3) 아직 미정 ►Q35로 이동

Q34. (Q33. ① 채용계획 있음 응답자) 다음은 2025년 1~12월 기간동안 학력별/전공별/경력유무별/고용형태별 채용계획 인력을 작성해 주십시오.

직종 구분		사무관리직 (경영기획/영업/ 마케팅)	연구개발직	기술(능)직 (기술직/생산직)	기타	非IT인력
① 학력별 채용 예정 인력	고졸	명	명	명	명	명
	전문학사	명	명	명	명	명
	학사	명	명	명	명	명
	석사	명	명	명	명	명
	박사	명	명	명	명	명
	소계	(합계 자동 계산)	(합계 자동 계산)	(합계 자동 계산)	(합계 자동 계산)	(합계 자동 계산)
② 전공별 채용 예정 인력	고졸	명	명	명	명	명
	디자인	명	명	명	명	명
	사회계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	인문계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	공학계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	자연계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	예체능계 (디자인 제외)	명	명	명	명	명
	기타	명	명	명	명	명
	소계	(합계 자동 계산)	(합계 자동 계산)	(합계 자동 계산)	(합계 자동 계산)	(합계 자동 계산)
③ 경력 유무별 채용 예정 인력	경력자	명	명	명	명	명
	신입자	명	명	명	명	명
	소개	(합계 자동 계산)	(합계 자동 계산)	(합계 자동 계산)	(합계 자동 계산)	(합계 자동 계산)
④ 고용 형태별 채용 예정 인력	정규직	명	명	명	명	명
	비정규직	명	명	명	명	명
	소계	(합계 자동 계산)	(합계 자동 계산)	(합계 자동 계산)	(합계 자동 계산)	(합계 자동 계산)
⑤ 학사 이상 외국인 인력	명	명	명	명	명	명

Prog. ① 학력별 채용예정인력, ② 전공별 채용예정인력, ③ 경력유무별 채용예정인력, ④ 고용형태별 채용예정인력의 소계는 같아야 함

Prog. 응답 칸에 '0' 값 우선 입력

## 10. 디자인 직무 능력

Q35. 다음은 디자인 산업에서 보편적이고 공통적으로 필요한 능력에 대한 질문입니다.

귀사 업무와의 연관성 및 직원들의 능력 수준, 기업에서 요구하는 수준, 교육 필요 대상에 대하여 응답해 주십시오.

구분	직무능력	해당 직무능력이 기업의 업무수행과 관련된 정도	업무연관성	현재 수준	요구 수준	교육 필요대상
			기업 내 디자인 업무 담당자들의 현재 직무능력 수준	원활한 업무수행을 위해 요구되는 기업 내 디자인 업무 담당자들의 직무 능력 수준	해당 직무능력 교육이 가장 필요한 직급	
① 전략/기획	1. 사업 및 전략 기획 (사업전략, 비즈니스모델 창출 등)	1) 매우 낮음 2) 낮음 3) 보통 4) 높음 5) 매우 높음	1) 매우 낮음 2) 낮음 3) 보통 4) 높음 5) 매우 높음	1) 매우 낮음 2) 낮음 3) 보통 4) 높음 5) 매우 높음	1) 사원/대리급 2)과장급 3) 차장/부장급 4) 임원/경영진/대표자 5) 기타	
	2. 디자인 프로젝트 기획					
	3. 디자인 기획 및 콘셉트 개발					
	4. 디자인 리서치(데이터 수집/분석)					
	5. 선행디자인 연구					
② 개발	6. 아이디어 발상 및 표현과 구체화					
	7. 디자인 설계, 모델링 및 도면 작성					
	8. 디자인/콘텐츠 개발용 Tool 및 소프트웨어 활용					
	9. 시제품/시안/프로토타입 개발					
	10. 사용자평가/사용성 테스트					
③ 양산	11. 브랜드 개발					
	12. 제품 및 서비스의 제작/생산/양산 관리					
④ 유통	13. 촬영(사진, 영상)					
	14. 디자인 콘텐츠 유통/퍼블리싱					
⑤ 사업운영/관리	15. 프레젠테이션/보고서/문서 작성					
	16. 마케팅/영업					
	17. 지식재산권 관리					
	18. 제품 및 서비스 사후관리(유지/보수)					

Prog. 개별 항목 응답보기 전체 적용

Q36. 상기에 제시된 디자인 영역에서의 필요한 직무능력 이외에 추가로 필요하다고 판단되는 직무능력이 있다면, 자유롭게 제시 바랍니다.

## 11. 디자인 교육수요 현황

Q36. 귀사 디자이너의 업무능력 향상을 위해 필요한 교육 분야를 중요도 순위로 3 가지만 선택해 주십시오. [3 순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_, 2순위 : \_\_\_\_\_, 3순위 : \_\_\_\_\_

- 1) 디자인 역량
- 2) 비즈니스 역량
- 3) 신기술 융합 역량

Q37. 귀사 디자이너의 업무능력 향상을 위해 필요한 교육은 무엇입니까? 모두 선택해 주세요.

디자인 역량	1) 디자인 관련 SW 활용 능력	2) 디자인 표현력
	3) 디자인 리서치 능력	4) CMF(Color, Material, Finishing) 관련
	5) UI/UX 디자인	6) 서비스디자인
	7) 제품 촬영(사진, 영상)	8) 3D 프린팅
	9) 브랜드 개발	10) 디자인 역량 기타 : _____
비즈니스 역량	11) 트렌드 분석 및 활용 역량	12) 기획력(사업 기획 및 전략 수립 등)
	13) 마케팅 역량	14) 프리젠테이션 역량
	15) 커뮤니케이션 역량	16) 외국어 역량
	17) 보고서 작성 능력	18) 비즈니스 역량 기타 : _____
신기술 융합 역량	19) AI(인공지능) Tool 활용 및 관련 기술 이해	21) AR/VR/XR
	20) 빅데이터 분석/활용 및 시각화	23) 시각특수효과(VFX) 기술
	22) 메타버스	25) ESG 경영 친환경 관련
	24) 디지털 헬스케어	
	26) 신기술 융합 역량 기타 : _____	

Q39. 상기에 제시된 분야별 필요한 교육 이외에 추가로 필요하다고 판단되는 재교육이 있다면, 자유롭게 제시 바랍니다.

디자인 역량	1) 디자인 관련 SW 활용 능력	2) 디자인 표현력
	3) 디자인 리서치 능력	4) CMF(Color, Material, Finishing) 관련
	5) UI/UX 디자인	6) 서비스디자인
	7) 제품 촬영(사진, 영상)	8) 3D 프린팅
	9) 브랜드 개발	10) 디자인 역량 기타 : _____
비즈니스 역량	11) 트렌드 분석 및 활용 역량	12) 기획력(사업 기획 및 전략 수립 등)
	13) 마케팅 역량	14) 프리젠테이션 역량
	15) 커뮤니케이션 역량	16) 외국어 역량
	17) 보고서 작성 능력	18) 비즈니스 역량 기타 : _____
신기술 융합 역량	19) AI(인공지능) Tool 활용 및 관련 기술 이해	21) AR/VR/XR
	20) 빅데이터 분석/활용 및 시각화	23) 시각특수효과(VFX) 기술
	22) 메타버스	25) ESG 경영 친환경 관련
	24) 디지털 헬스케어	
	26) 신기술 융합 역량 기타 : _____	

Q40. 2024년 귀사에서 실시한 디자이너 교육 방법은 무엇입니까? 모두 선택해 주세요.

- 1) 사내 자체교육(내부강사)
- 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 무료교육 활용(온라인)

- 8) 정부/공공기관 지원 무료교육 활용(오프라인)  
9) 재교육 실시하지 않음  
10) 기타 : \_\_\_\_\_

**Q41. 디자이너 교육을 실시할 경우, 1년 중 선호하는 교육 시기는 언제 입니까?**

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_, 2순위 : \_\_\_\_\_

- 1) 1분기
- 2) 2분기
- 3) 3분기
- 4) 4분기
- 5) 상시 교육

**Q42. 디자이너 교육을 실시할 경우, 선호하는 교육 시간대는 언제 입니까?**

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_, 2순위 : \_\_\_\_\_

- 1) 평일-오전(9~12 시)
- 2) 평일-오후(13~18 시)
- 3) 평일-저녁(19 시 이후)
- 4) 주말-오전(9~12 시)
- 5) 주말-오후(13~18 시)
- 6) 주말-저녁(19 시 이후)

**Q43. 디자이너 교육을 실시할 경우, 선호하는 교육 방식은 무엇입니까?**

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_, 2순위 : \_\_\_\_\_

- 1) 이러닝 교육
- 2) 온라인 실시간 교육
- 3) 집체 교육(오프라인)
- 4) 혼합형 교육(온+오프라인)

**Q44. 디자이너 교육 시, 가장 큰 애로 사항은 무엇입니까?**

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

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 아직 등 투자 대비 효과
- 9) 기타 : \_\_\_\_\_

**Q45. 귀사에서 디자인 전문인력 교육을 위해 가장 필요로 하는 정부의 정책은 무엇입니까?**

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_, 2순위 : \_\_\_\_\_

- 1) 수요 맞춤형 교육과정 개발 및 보급
- 2) 정부/공공기관 지원 무료교육 운영
- 3) 재직자 훈련비용 지원
- 4) 관련 전문자격증 개발 및 운영
- 5) 산학연계 지원
- 6) 기타 : \_\_\_\_\_

## 12. 친환경 디자인 현황

Q46. 외부기업에서의 디자인 용역 의뢰 시, '친환경 요소'가 반영되어 있습니까? [1개 선택]

- 1) 전혀 그렇지 않다
- 2) 그렇지 않다
- 3) 보통
- 4) 그렇다
- 5) 매우 그렇다

Q47. 귀사는 디자인 개발 시, '친환경 요소'를 고려하고 계십니까? [1개 선택]

- 1) 전혀 그렇지 않다
- 2) 그렇지 않다
- 3) 보통
- 4) 그렇다
- 5) 매우 그렇다

Q48. '친환경 요소를 고려한 디자인'이 산업 현장에 확장되는데 어려움은 무엇이라 생각하십니까?

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_, 2순위 : \_\_\_\_\_

- 1) 지식/노하우 부족
- 2) 품질 하락
- 3) 가격 경쟁력 하락
- 4) 소비자의 관심 부족
- 5) 소재 다양성 부족
- 6) 적은 고객사의 용역 의뢰
- 7) 제조 인프라 부족
- 8) 기타 : \_\_\_\_\_

Q49. '친환경 요소를 고려한 디자인'을 위한 역량 향상을 위해 필요한 교육은 무엇입니까?

우선 순위별로 2가지만 선택해 주십시오. [1순위 응답 필수]

1순위 : \_\_\_\_\_, 2순위 : \_\_\_\_\_

- 1) ESG 등 친환경 관련 국내·외 규제 및 제도
- 2) 자원 순환경제(업사이클, 리사이클, 재사용, 리필 등)
- 3) 친환경 CMF(컬러링, 소재, 표면처리)
- 4) 탄소중립 디자인(탄소발자국 고려)
- 5) 친환경 디자인 프로세스(전략, 평가 포함)
- 6) 기타 : \_\_\_\_\_

### 13. 신산업 수요 현황

※ 다음은 디자인 관련 유망 신산업에 대한 내용입니다.

Q50. 귀사 업무와의 연관성 및 교육 필요도, 교육 개설 수준에 대하여 응답해 주십시오.

유망 신산업	산업개요 요약 적용 분야(예시)	사업 관련성		교육 필요도	교육 개설 수준
		현재 사업과의 관련성	미래 사업과의 관련성		
빅데이터	특정 목적 실현 및 문제 해결에 활용하기 위한 정형/비정형 데이터의 생성, 수집, 축적, 분석, 표현에 관련하여 분석이론 및 기반기술을 개발하거나 데이터분석을 활용한 솔루션 및 서비스를 기획, 개발하고 구축하며 미래 상황을 예측	1) 매우 낮음 2) 낮음 3) 보통 4) 높음 5) 매우 높음	1) 매우 낮음 2) 낮음 3) 보통 4) 높음 5) 매우 높음	1) 매우 낮음 2) 낮음 3) 보통 4) 높음 5) 매우 높음	1) 매우 낮음 2) 낮음 3) 보통 4) 높음 5) 매우 높음
	디자인 트렌드 분석				
메타버스	가상현실보다 한 단계 더 진화한 개념으로, 아바타를 활용해 단지 게임이나 가상현실을 즐기는 데 그치지 않고 실제 현실과 같은 사회·문화적 활동을 하는 가상세계				
	가상현실 디자인, 패션디자인, 모델링 디자인				
사물인터넷 (IoT)	기계장치에 센서/통신/컴퓨팅 등 기능을 부가하여 기계와 기계, 기계와 인간 간 통신을 할 수 있도록 하는 서비스 또는 통신프로토콜, 센서, 임베디드소프트웨어 등 기반 기술을 개발하거나 사물·센서 상호연결 및 인터넷에 연결 등 운영 인프라 시스템 구축				
	IoT 가전 응용 관련 사용자 최적화 디자인				
인공지능 (AI)	인간의 학습 과정과 지능의 발현 체계를 모방하여 컴퓨터에 구현함으로써 전문가시스템, 음성/이미지 식별, 자연어처리 등 인간의 지적 업무를 대체할 수 있도록 하는 알고리즘 연구, 소프트웨어 개발 및 시스템 인프라 구축/운용				
	인공지능 장비 활용 서비스 및 제품 디자인				
실감형 콘텐츠 (AR/VR)	가상현실(VR:virtual reality) 및 증강현실(AR:augmented reality) 기술 구현 및 응용에 필요한 기술/장치/시스템을 개발/운용하거나 혹은 그 내용을 구성하는 멀티미디어 콘텐츠를 기획 제작하는 일에 관련된 분야				
	게임, 교육, 의료, 영상, 방송/광고, 제조/산업 분야에서 관련 기술 적용 시 최적화된 제품디자인 및 사용자경험 기반 인터페이스				
무인 이동체	컴퓨터와 통신기술을 이용하여 자율적으로 운행가능한 기기(항공, 드론, 자동차 등)를 개발하거나 혹은 이를 활용한 서비스를 기획하고 관련 인프라를 구축				
	서비스개선 전략 도출 및 사용자 관점 신규 사업 창출				
3D 프린터 운용	3D프린터 기반으로 제품을 제작하기 위하여 제품스캐닝, 디자인 및 엔지니어링, 모델링, 3D프린터용 SW, HW 운용				
	디자인 목업 제작				

Prog. 개별 항목 응답보기 전체 적용

## 14. 프리랜서 디자이너 활용 유무

Q51. 귀사는 2024년 디자인 개발 인력으로 프리랜서 디자이너를 활용한 적이 있습니까? [1개 선택]

- 1) 예
- 2) 아니오 ► 조사 종료

Q52. (Q51의 1) 응답자) 귀사의 프리랜서 디자이너 평균 활용 기간은 어느 정도입니까? [1개 선택]

- 1) 3개월 미만
- 2) 3개월~6개월 미만
- 3) 6개월~1년 미만
- 4) 1년~2년 미만
- 5) 2년 이상

Q52. 귀사에서 활용한 프리랜서 디자이너의 평균 경력은 어느 정도입니까? [1개 선택]

- 1) 3년 미만
- 2) 3년~5년 미만
- 3) 5년~7년 미만
- 4) 7년~10년 미만
- 5) 10년 이상

Q53. 귀사에서 프리랜서 디자이너가 담당하는 주요업무는 무엇입니까? [1개 선택]

- 1) 사용자 조사 및 현황 분석(전략 이해, 고객 조사, 트렌드 분석, SWOT 분석 등)
- 2) 니즈 및 인사이트 도출(퍼소나, 고객 여정 지도, 이해관계자 분석 등)
- 3) 콘셉트 도출 및 프로토타이핑(콘셉트, 프로토타이핑, 브랜딩, 블루프린트 등)
- 4) 디자인 제작 및 검증(검증, 제작, 시행 및 시공, 평가)

Q54. 귀사에서 프리랜서 디자이너를 활용하는 가장 큰 이유는 무엇입니까? [1개 선택]

- 1) 기업 내 원하는 역량을 갖춘 인력이 없어서(내부인력으로 불가능한 업무)
- 2) 불규칙적인 프로젝트 수주, 고용부담 등 기업의 경영상황으로 인해서
- 3) 기존 인원만으로 새로운 인사이트 도출에 한계가 있어서
- 4) 주위에 우수한 역량, 다양한 경험을 갖춘 프리랜서 디자이너들이 많고 쉽게 고용할 수 있어서

1.조사개요

2.결과요약

3.인력실태조사 결과

4.부가조사 결과

부록.설문지

- 설문조사에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다 -



# 2024년 디자인산업 인력실태조사

## 발행일

2025년 05월

## 발행처

한국디자인진흥원

## 발행부서

인재육성실

## 기획

최주원 인재육성실 총괄

조아라 인재육성실 선임연구원

## 조사

(주)엠브레이너리서치

## ISBN

979-11-93717-94-3

## 한국디자인진흥원

경기도 성남시 분당구 양현로 322 코리아디자인센터

[www.kidp.or.kr](http://www.kidp.or.kr)

[www.designdb.com](http://www.designdb.com)

본 보고서는 산업통상자원부와 한국산업기술진흥원이 주관하는 산업별 인적자원개발협의체(SC) 지원 사업의 지원을 받아 제작되었으며, 본 보고서의 내용을 인용할 때에는 반드시 한국디자인진흥원의 조사결과임을 밝혀주시기 바랍니다.

**kidp** 한국디자인진흥원

판매점/무료

93650



9 791193 717943  
ISBN 979-11-93717-94-3