

# 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 발전방안 연구

2020. 12.

(사)부천지역노사발전협의회





# 목차

|                                             |     |
|---------------------------------------------|-----|
| 제1장 서론 .....                                | 9   |
| 제1절 연구배경 및 목적 .....                         | 9   |
| 제2절 연구방법 및 구성 .....                         | 11  |
| 제2장 부천시 노동시장 현황 .....                       | 17  |
| 제1절 부천시의 산업특성 및 변화추이 .....                  | 17  |
| 제2절 부천시의 고용구조 및 변화추이 .....                  | 28  |
| 제3절 금형산업 현황과 전망 .....                       | 35  |
| 제3장 훈련참여자 만족도 조사 분석 .....                   | 41  |
| 제1절 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 총괄분석 .....           | 41  |
| 제2절 소기업밀집지역형 4in1 융합설계회계사무인력 공급사업 ver2.0 .. | 55  |
| 제3절 하이로드 전략산업(금형) 고용촉진사업 .....              | 71  |
| 제4장 기업체 만족도 조사 분석 및 심층 인터뷰 결과 .....         | 91  |
| 제1절 기업체 분석 .....                            | 91  |
| 제2절 유관기관 심층 인터뷰 분석 .....                    | 105 |
| 제5장 결론 및 정책제언 .....                         | 115 |
| 참고문헌 .....                                  | 129 |
| 부록 .....                                    | 131 |

## 표차례

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| <표 II-1> 부천의 경제규모 .....                      | 20 |
| <표 II-2> 부천시 경제활동인구 변화추이 .....               | 28 |
| <표 II-3> 부천시 취업자의 종사상 지위별 추이 .....           | 33 |
| <표 II-4> 부천시 취업자의 종사상 지위별 구성비 추이 .....       | 33 |
| <표 II-5> 부천시 5대 전략산업 현황 .....                | 35 |
| <표 II-6> 직2017년도 금형 무역수지 .....               | 36 |
|                                              |    |
| <표 III-1> 훈련참여 연도 .....                      | 42 |
| <표 III-2> 수료한 시점에서의 훈련 만족도 중 만족 이상 비중 .....  | 45 |
| <표 III-3> 취업한 시점에서 훈련내용과 업무와의 연관성 정도 .....   | 45 |
| <표 III-4> 현(마지막) 직장의 직원 수 .....              | 47 |
| <표 III-5> 근무여건에 대한 만족도 .....                 | 50 |
| <표 III-6> 일드림센터에 바라는 점 .....                 | 53 |
| <표 III-7> 4in1 사업개요 .....                    | 55 |
| <표 III-8> 훈련참여 연도 .....                      | 56 |
| <표 III-9> 수료한 시점에서의 훈련 만족도 중 만족 이상 비중 .....  | 58 |
| <표 III-10> 취업한 시점에서 훈련내용과 업무와의 연관성 정도 .....  | 59 |
| <표 III-11> 현(마지막) 직장의 직원 수 .....             | 61 |
| <표 III-12> 4in1 사업 근무여건에 대한 만족도 .....        | 65 |
| <표 III-13> 일드림센터에 바라는 점 .....                | 68 |
| <표 III-14> 하이로드 사업개요 .....                   | 71 |
| <표 III-15> 훈련참여 연도 .....                     | 72 |
| <표 III-16> 수료한 시점에서의 훈련 만족도 중 만족 이상 비중 ..... | 75 |
| <표 III-17> 취업한 시점에서 훈련내용과 업무와의 연관성 정도 .....  | 76 |
| <표 III-18> 현(마지막) 직장의 직원 수 .....             | 78 |

|                                          |     |
|------------------------------------------|-----|
| <표 III-19> 하이로드 사업 근무여건에 대한 만족도 .....    | 82  |
| <표 III-20> 일드림센터에 바라는 점 .....            | 85  |
| <표 IV-1> 직무별 인력 필요정도 .....               | 93  |
| <표 IV-2> 직무별 채용시 중요한 요소 비교 .....         | 94  |
| <표 IV-3> 직무교육 실시여부 .....                 | 100 |
| <표 V-1> 훈련유인 요소 비교 .....                 | 119 |
| <표 V-2> 취업한 시점에서 훈련내용과 업무와의 연관성 정도 ..... | 120 |

## 그림차례

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| [그림 II-1] 부천시 일반현황 .....                     | 18 |
| [그림 II-2] 부천시 인구변화 .....                     | 18 |
| [그림 II-3] 부천시 연령별 인구분포 .....                 | 19 |
| [그림 II-4] 부천시 노령화 지수 .....                   | 19 |
| [그림 II-5] 산업대분류별 사업체수 .....                  | 21 |
| [그림 II-6] 산업대분류별 종사자수 .....                  | 21 |
| [그림 II-7] 종사자 규모별 사업체수 .....                 | 22 |
| [그림 II-8] 사업체 수 및 종사자 수 .....                | 22 |
| [그림 II-9] 부천의 제조 상품별 기업분포 .....              | 23 |
| [그림 II-10] 근로자 10인 이상 제조업체 평균부가가치 .....      | 24 |
| [그림 II-11] 경기도 시·군별 지역내총생산 비교 .....          | 25 |
| [그림 II-12] 부천 산업구조의 변화 .....                 | 26 |
| [그림 II-13] 부천시 경제발전 기본구상 .....               | 27 |
| [그림 II-14] 경기도 지역별 고용률의 변화 .....             | 29 |
| [그림 II-15] 부천의 연령별 고용률의 변화 .....             | 29 |
| [그림 II-16] 부천의 산업별 취업자 비중 .....              | 30 |
| [그림 II-17] 부천의 직종별 취업자 변화추이 .....            | 31 |
| [그림 II-18] 경기도 주요지역 거주지역외 타지역 통근 취업자 .....   | 32 |
| [그림 II-19] 경기도 지역별 거주지역외 타지역 통근 취업자 비교 ..... | 32 |
| [그림 II-20] 경기도/부천 임금근로자의 종사상 지위별 구성 .....    | 34 |
| [그림 II-21] 금형관련 사업분야 .....                   | 38 |
| <br>[그림 III-1] 훈련참여 전 구직활동 시 정보습득방법 .....    | 42 |
| [그림 III-2] 훈련유인 요소 .....                     | 43 |
| [그림 III-3] 취업한 시점에서 직장선택 시 중요한 근무여건 .....    | 46 |

|                                         |     |
|-----------------------------------------|-----|
| [그림 Ⅲ-4] 임금수준에 대한 만족도 .....             | 48  |
| [그림 Ⅲ-5] 직무수행에 필요한 훈련수요 .....           | 51  |
| [그림 Ⅲ-6] 직장에서 훈련참여자에게 바라는 점 .....       | 52  |
| [그림 Ⅲ-7] 훈련참여 전 실직기간 .....              | 54  |
| [그림 Ⅲ-8] 훈련참여 전 구직활동 시 정보습득방법 .....     | 56  |
| [그림 Ⅲ-9] 훈련유인 요소 .....                  | 57  |
| [그림 Ⅲ-10] 취업한 시점에서 직장선택시 중요한 근무여건 ..... | 60  |
| [그림 Ⅲ-11] 임금수준에 대한 만족도 .....            | 62  |
| [그림 Ⅲ-12] 직무수행에 필요한 훈련수요 .....          | 66  |
| [그림 Ⅲ-13] 직장에서 훈련참여자에게 바라는 점 .....      | 67  |
| [그림 Ⅲ-14] 훈련참여 전 실직기간 .....             | 70  |
| [그림 Ⅲ-15] 훈련참여 전 구직활동 시 정보습득방법 .....    | 73  |
| [그림 Ⅲ-16] 훈련유인 요소 .....                 | 74  |
| [그림 Ⅲ-17] 취업한 시점에서 직장선택시 중요한 근무여건 ..... | 77  |
| [그림 Ⅲ-18] 임금수준에 대한 만족도 .....            | 79  |
| [그림 Ⅲ-19] 직무수행에 필요한 훈련수요 .....          | 83  |
| [그림 Ⅲ-20] 직장에서 훈련참여자에게 바라는 점 .....      | 84  |
| [그림 Ⅲ-21] 훈련참여 전 실직기간 .....             | 87  |
| <br>[그림 Ⅳ-1] 기업체 주요 채용방법 .....          | 92  |
| [그림 Ⅳ-2] 근로자 장기근속을 위한 중요한 요소 .....      | 96  |
| [그림 Ⅳ-3] 기업체 채용연계과정 만족도 .....           | 97  |
| [그림 Ⅳ-4] 기업체에서 근로자에게 바라는 점 .....        | 99  |
| [그림 Ⅳ-5] 기업체 대상 훈련수요 .....              | 101 |
| [그림 Ⅳ-6] 직무훈련 진행시 애로사항 .....            | 102 |
| [그림 Ⅳ-7] 일드림센터에 바라는 점 .....             | 103 |
| <br>[그림 V-1] 중장기 발전방안 .....             | 127 |





# 제 1 장

## 서론

제1절 연구배경 및 목적

제2절 연구방법 및 구성



## 제1장 | 서론

### 제1절 연구배경 및 목적

- 부천 오정산업단지 내 한국금형센터 개관 및 금형 및 금속가공 관련 제조업<sup>1)</sup> 집적화로 부천시가 전국 금형산업의 허브로 성장 중이나 금형 및 제조업 관련 기업의 규모가 중소형으로 상대적으로 인적·물적 열세에 있는 상황임.
- (사)부천지역노사발전협의회(부천상공회의소와 한국노총부천김포지역지부 공동 설립 이하 본 기관)는 2012년부터 고용노동부의 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업을 통해 부천지역 금형 기능인력 공급을 위한 ‘하이로드형 전략산업(금형) 고용촉진사업’을 실시하였다. 또한, 금형-기계산업(제조업 포함) 관련 기업의 다기능 인력에 대한 구인수요에 따라 2018년부터 설계회계 융합 사무인력 공급을 위한 ‘소기업 밀집지역형 4in1 융합회계사무인력 공급사업’을 실시하여 좋은 성과를 내고 있음.
  - 하이로드형 전략산업(금형) 고용촉진사업 최근 6년 연속 “S”등급.
  - 소기업 밀집지역형 4in1 융합회계사무인력 공급사업 2018년~2019년 “S”등급.
- 그러나 아직 ‘금형-기계산업’과 관련한 인력공급 중장기 발전방안이 마련되어있지 않아 사업별 훈련당사자(훈련참여자와 기업 이하 훈련당사자)의 훈련에 대한 수요 및 취업(채용)한 현재 시점에서의 훈련에 대한 만족도 조사를 통해 훈련에 대한 보완점을 찾고 중장기 발전방안 마련의 단초를 마련하기 위한 조사의 필요성이 요구되었음.

1) 부천시 제조업종 부족 인원 중 기능직이 30.6%로 가장 높음, 2018년 경제지표조사, 부천상공회의소

## 10 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 발전방안 연구

○ 더불어 향후 수립예정인 부천시 일자리 5개년 계획에 ‘금형-기계산업’ 훈련수요 당사자의 의견을 반영하기 위한 목적으로 본 연구를 하였음.

○ 본 연구의 구체적인 목적은 아래와 같음.

- 훈련참여자들을 대상으로 훈련 만족도(수료/취업 시점)를 조사하고 금형 관련 기업의 채용연계 만족도에 대한 설문을 기반으로 훈련에 대한 개선방안을 모색하고자 함.
- 훈련참여자와 기업을 대상으로 설문 조사 및 심층 인터뷰를 통해 취업 이후 직장에 잘 적응할 수 있는 고용유지 방안을 모색하고자 함.
- 기업과 훈련생을 대상으로 설문 조사 및 심층 인터뷰를 통해 훈련수요를 파악하여 수요자 중심 훈련을 개발하여 지속적인 경력관리 방안을 모색하고자 함.
- 부천지역 내 금형 관련 훈련기관을 대상으로 한 심층 인터뷰를 통해 기관별 특징을 파악하고 훈련에 대한 평가를 통해 본 기관의 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 훈련의 차별화 전략을 모색하고자 함.
- 부천시, 고용노동부 부천지청, 부천지역 일자리 유관기관들을 대상으로 한 심층 인터뷰를 통해 그동안의 협업 과정을 평가하고 협업 강화방안을 모색하고자 함.
- 훈련당사자들에게 4차 산업혁명 및 코로나 19로 인한 주변 정세에 따른 대응방안에 대한 설문 조사 및 심층 인터뷰를 진행, 중장기 발전방안의 단초를 마련하고자 함.

## 제2절 연구방법 및 구성

○ 본 연구를 위해 다음과 같은 자료와 방법을 사용함.

- 부천 노동시장 및 청년 일자리에 대한 선행 연구자료 및 국내 문헌을 검토하고 부천시 사회조사·사업체조사, 경기도 사업체조사, 통계청 e-지방지표·지역별고용조사·경제활동인구조사 등의 자료를 활용하여 분석하였음.
- 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업의 개선방안 도출 및 취업 이후 고용유지방안 모색을 위해 본 훈련참여자 및 부천지역 금형-기계산업 관련 기업, 훈련을 진행했던 강사를 대상으로 설문 조사와 심층 인터뷰를 시행하였음.
- 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업의 실행에 있어 부천시 유관기관과의 협업 과정에 대한 평가와 개선방안 도출을 위해 지역 유관기관들을 대상으로 심층 인터뷰를 시행하였음.
- 조사는 2020년 11월 말 기준 훈련참여자들에게 훈련 참여 전 주요 구직활동 방법, 훈련에 기대했던 점, 취업 이후 현재 시점에서의 훈련에 대한 만족도, 취업한 기업의 근로조건, 이직자의 경우 이직 사유, 사내훈련 및 경력개발 교육 시행 여부 및 훈련수요 등에 대해 이루어졌음.
- 또한, 심층 인터뷰를 통해 훈련이 직무수행에 더 도움이 되는 데 필요한 사항, 훈련생(취업자)의 입장에서 걱정된 임금수준 정도, 직장 내 갈등상황 발생 시 대처방법, 코로나 19로 인해 직장에서 변화가 있는지 등을 확인하였음.
- 기업 대표 또는 인사담당자들을 대상으로 한 조사에서는 주요 직원 채용방법, 직무별 인력 필요 정도, 직원채용 시 중요한 요소, 일드림센터 서비스 만족도, 사내 훈련 수요 등에 대해 이루어졌음.
- 심층 인터뷰를 통해 훈련이 직원채용에 긍정적인 영향을 주었는지, 직원채용 시 중요시하는 인성 부분이 구체적으로 어떤 부분인지, 직장 내 갈등상황 발생 시 대처방법, 코로나 19로 인해 기업에서 변화가 있는지 등을 확인하였음.
- 설문 조사에 응한 훈련생 134명(4in1 71명, 하이로드 63명), 심층 인터뷰 21명(4in1 10명, 하이로드 11명), 기업 59업체, 심층 인터뷰 21업체의 자료를 취합하여

## 12 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 발전방안 연구

지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 발전방안 모색을 위한 통계 및 현황 분석하였음.

- 더불어 부천시역 유관기관들을 대상으로 그간의 협업 과정에 대한 평가 및 협업 강화방안을 찾아보고 본 기관에서 실시하고 있는 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업의 차별화 전략을 모색하고자 심층 인터뷰를 병행하여 실시하였음.

○ 조사개요는 다음과 같음.

- 조사일정 : 2020년 11월~2020년 12월 중순
- 조사방법 : 설문지를 이용한 조사 및 심층 인터뷰 병행
- 만족도 조사대상 : 훈련참여자 134명<sup>2)</sup>
  - : 기업 59개 업체
- 심층 인터뷰 대상 : 훈련참여자 21명
  - : 기업 21개 업체

○ 조사 내용은 다음과 같음.

- 훈련참여자 : 훈련참여 전 주요 구직활동 방법, 훈련에 대하여 기대했던 점, 취업한 현재 시점에서의 훈련에 대한 만족도, 취업한 직장의 근로조건(임금, 근로시간, 주말 근무 여부, 휴가사용, 주된 업무, 사내훈련 여부 및 훈련수요, 현재 직장의 만족도 등.
- 기업 : 주요 직원 채용방법, 직군별 인력 필요 정도, 직원채용 시 중요한 요소, 일드림센터 서비스 만족도, 사내 교육 훈련수요, 근로자에게 바라는 점 등.
- 유관기관 및 연계기관 : 본 사업의 보완지점 및 강/약점 분석, 협업 강화방안, 일드림센터에게 바라는 점 등.

○ 본 연구의 구성은 다음과 같음.

- 2장에서는 부천시역 노동시장 현황을 알아보기 위해 부천시역의 산업특성 및

---

2) 훈련생 140명을 조사대상으로 계획했으나 훈련참여자 심층 인터뷰 추가요청으로 조사대상을 134명으로 축소하였으며, 기업 120개 업체를 59개로 조정하고 부족한 부분은 심층 인터뷰를 통해 내용을 보완하였음.

고용구조 변화추이에 대해 검토한 뒤 부천지역 금형-기계산업 현황에 대해 검토함.

- 3장에서는 본 사업 훈련참여자들을 대상으로 지역산업맞춤형 일자리창출 지원 사업의 조사된 자료를 항목별로 검토하고, 설문 분석을 통해 사업별 현황을 진단하고 발전방안을 도출함.
- 4장에서는 기업체 대상 설문 조사 및 심층 인터뷰를 통해 수집된 자료를 검토하여 본 기업체를 대상으로 한 취업·연계서비스의 현황진단과 더불어 발전방안을 모색하고 지역 내 유관기관을 대상으로 한 심층 인터뷰를 통해 수집된 자료를 검토하여 본 사업의 강/약점 분석 및 협업 과정에 대한 평가 및 강화방안을 모색하도록 함.
- 5장에서는 앞선 논의를 정리하고 필요한 사안을 제언함.





## 제2장

# 부천시 노동시장 현황

제1절 부천시 산업특성 및 변화추이

제2절 부천시 고용구조 및 변화추이

제3절 금형산업 현황과 전망



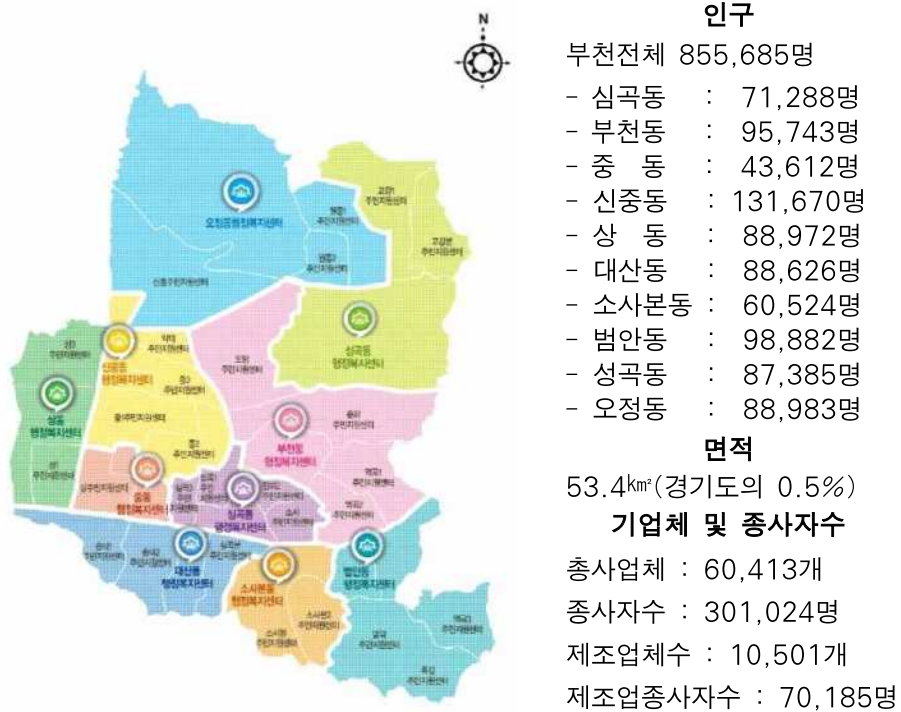
## 제2장 ■ 부천시의 노동시장 현황과 시사점

- 본 장에서는 부천시의 산업 및 고용구조의 변화추이를 개관하는 한편, 금형산업 현황과 전망을 분석하여 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 운영의 객관적인 주변 현황을 살펴보고자 함.
- 본 장의 구성과 사용한 자료는 다음과 같음.
  - 부천시 사회조사 및 사업체 조사, 경기도 사업체 조사 등을 이용하여 부천시의 일반현황, 경제 규모 및 산업구조를 개관함.
  - 통계청의 e-경제지표·지역별고용조사·경제활동인구조사·제조업조사 등을 이용하여 경기도 및 경기도 내 다른 지역과 대비하여 부천시의 고용구조를 개관함.
  - 선행연구 자료를 이용하여 부천지역 산업 및 고용구조 변화추이를 개관함.

### 제1절 부천시의 산업특성 및 변화추이

- 부천시는 경기도 중서부 지방에 위치하며 서울 중심부에서 20km, 인천에서 동쪽으로 15km 지점에 위치하고 있으며, 총면적은 53.4km<sup>2</sup>로 경기도의 0.5%를 차지하고 있음.
- 부천시 동쪽은 서울특별시와 접하고 있고 서쪽은 인천광역시, 남쪽은 시흥시와 광명시 그리고 북쪽은 김포시와 접하고 있다. 이러한 입지적 특성은 부천시의 도시공간격을 형성하는 데 큰 영향을 미치고 있음.

〈그림 II-1〉 부천시 일반현황



※ 자료: 2019 부천시 사회조사, 부천시 홈페이지, 경기도 사업체조사

○ 2019년 기준 부천 인구는 855,685명으로 2010년부터 감소하다 2016년 소폭 증가하였으나 2017년부터 감소추세로 2019년은 2018년에 비해 1.43% 감소함.

〈그림 II-2〉 부천시 인구변화



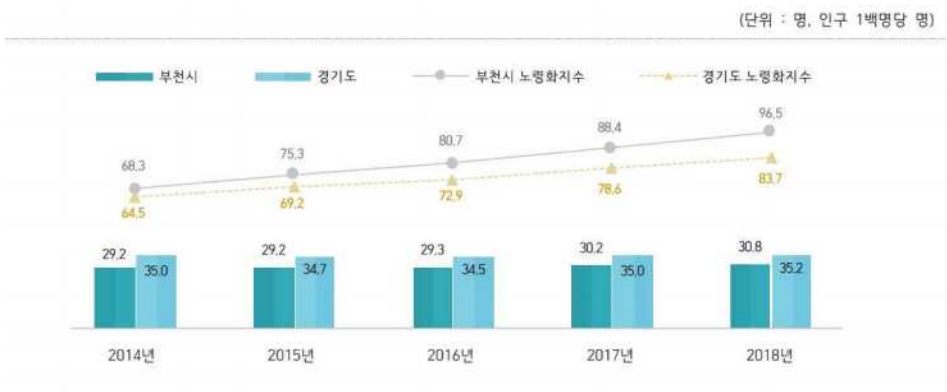
※ 자료: 2019 부천시 사회조사

- 2018년 부천시 노인 인구는 총인구의 11.6%를 차지하여 고령사회로 점차 다가가고 있다고 보이며, 2017년까지는 경기도와 비교했을 때 노인 인구의 증가율이 다소 높은 수준으로 나타났지만 2018년은 경기도 5.7%, 부천 5.5%로 다소 낮은 증가율을 보임.
- 2018년 기준 부천의 연령별 인구는 50대가 18.2%(153,512명)로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며 40대가 16.2%(137,064명)로 나타남.
  - 부천시 노령화 지수 증가 추세로 생산가능인구가 부양해야 할 유년 부양비는 매년 감소하나, 노년 부양비는 지속적으로 증가하는 추세임.

〈그림 II-3〉 부천시 연령별 인구분포



〈그림 II-4〉 부천시 노령화지수



※ 자료: 2019 부천시 사회조사

○ 부천시는 전국 및 경기도에서 사업체 수가 차지하는 비율이 종사자 수가 차지하는 비율보다 높게 조사되어 규모가 작은 기업이 부천에 상대적으로 많은 것으로 나타남.

- 부천시 제조업 생산액은 8조 9,336억 원으로 전국의 0.62%, 경기도의 2.63%를 차지하고 있으며, 제조업 사업체 수는 전국의 2.64%, 종사자 수는 전국의 1.81%를 차지함.
- 부천의 경기도 제조업 사업체 수 비중은 8.79%(2013년 9.8%), 제조업 종사자 수 비중은 5.88%(2013년 6.3%)로 사업체 수와 종사자 수 비중이 감소추세에 있음.

〈표 II-1〉 부천의 경제규모

(단위: 억원, 개, 명, %)

| 구분              | 부천                  | 수원                  | 성남                  | 고양                  | 안산                   | 안양                  | 경기도                      | 전국                        | 비중 및 배수        |                |
|-----------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|---------------------|--------------------------|---------------------------|----------------|----------------|
|                 | A                   |                     |                     |                     |                      |                     | B                        | C                         | A/C            | A/B            |
| 제조업 생산액         | 89,336              | 93,383              | 85,212              | 27,395              | 36,954               | 67,542              | 3,399,742                | 14,513,123                | 0.62           | 2.63           |
| 총 사업체수<br>(제조업) | 59,833<br>(10,780)  | 70,004<br>(3,704)   | 63,969<br>(4,250)   | 63,642<br>(5,325)   | 53,134<br>(8,935)    | 44,767<br>(3,993)   | 856,163<br>(123,811)     | 3,950,192<br>(413,849)    | 1.53<br>(2.64) | 7.15<br>(8.79) |
| 5인이상<br>(제조업)   | 12,585<br>(4,043)   | 12,822<br>(1,175)   | 14,407<br>(1,872)   | 12,523<br>(1,782)   | 12,040<br>(4,552)    | 9,328<br>(1,592)    | 187,000<br>(54,339)      | 748,568<br>(150,579)      | 1.64<br>(2.70) | 6.57<br>(7.49) |
| 총 종사자수<br>(제조업) | 285,643<br>(72,470) | 411,761<br>(39,858) | 434,064<br>(40,996) | 305,875<br>(30,506) | 319,024<br>(126,294) | 246,711<br>(34,271) | 4,802,623<br>(1,247,845) | 21,259,243<br>(4,042,960) | 1.35<br>(1.81) | 6.11<br>(5.88) |
| 5인이상<br>(제조업)   | 200,483<br>(57,673) | 293,995<br>(33,880) | 312,603<br>(35,608) | 189,259<br>(21,256) | 244,735<br>(120,364) | 169,265<br>(30,268) | 3,452,823<br>(1,090,150) | 15,287,240<br>(3,491,826) | 1.29<br>(1.69) | 5.69<br>(5.38) |

※ 자료: 통계청, 경기통계 홈페이지, 2018 부천시 사업체조사(2016년 기준)

○ 경기도 사업체 조사 자료에 따르면 부천시 전체 사업체 수는 60,413개로 2014년 대비 2.1%(1,263개)가 증가하였고, 종사자 수는 301,024명으로 2014년 대비 9.3%(25,503명)가 증가하는 추세를 보였다. 사업체 수가 가장 많이 증가한 사업은 '사업시설관리 및 사업지원서비스업'이고 종사자 수가 가장 많이 증가한 사업은 '건설업'으로 나타남.

- 제조업 사업체 수 및 종사자 수는 지속적인 감소추세임.
- 보건 및 사회복지 서비스업 종사자는 2014년 대비 8,332명 증가함.
- 사업체 수가 가장 많은 사업은 '도매 및 소매업'으로 전체의 22.1%를 차지함.

〈그림 II-5〉 산업대분류별 사업체 수

(단위 : 개, %, %p)

|   |                          | 2014   | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   | 2014년 대비 |       |        |
|---|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|-------|--------|
|   |                          |        |        |        |        |        | 구성비      | 증감    | 증감률    |
| 전 | 산                        | 59,150 | 59,219 | 59,833 | 60,076 | 60,413 | 100.0    | 1,263 | 2.1    |
| A | 농업, 임업 및 어업              | 1      | 1      | 2      | 4      | 2      | 0.0      | 1     | 100.0  |
| B | 광업                       | 1      | 1      | -      | -      | -      | 0.0      | -1    | -100.0 |
| C | 제조업                      | 10,553 | 10,881 | 10,780 | 10,657 | 10,501 | 17.4     | -52   | -0.5   |
| D | 전기, 가스, 증기 및 수도사업        | 5      | 5      | 6      | 5      | 6      | 0.0      | 1     | 20.0   |
| E | 하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업   | 60     | 55     | 58     | 56     | 58     | 0.1      | -2    | -3.3   |
| F | 건설업                      | 1,579  | 1,659  | 1,712  | 1,738  | 1,799  | 3.0      | 220   | 13.9   |
| G | 도매 및 소매업                 | 13,342 | 13,265 | 13,372 | 13,196 | 13,358 | 22.1     | 16    | 0.1    |
| H | 운수업                      | 5,872  | 6,151  | 5,847  | 5,967  | 5,672  | 9.4      | -200  | -3.4   |
| I | 숙박 및 음식점업                | 9,393  | 9,152  | 9,541  | 9,643  | 9,768  | 16.2     | 375   | 4.0    |
| J | 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업    | 420    | 433    | 418    | 414    | 438    | 0.7      | 18    | 4.3    |
| K | 금융 및 보험업                 | 632    | 622    | 626    | 631    | 625    | 1.0      | -7    | -1.1   |
| L | 부동산업 및 임대업               | 2,553  | 2,494  | 2,644  | 2,469  | 2,551  | 4.2      | -2    | -0.1   |
| M | 전문, 과학 및 기술 서비스업         | 1,168  | 1,195  | 1,169  | 1,205  | 1,336  | 2.2      | 168   | 14.4   |
| N | 사업시설관리 및 사업지원 서비스업       | 626    | 621    | 588    | 804    | 833    | 1.4      | 207   | 33.1   |
| O | 공공행정, 국방 및 사회보장 행정       | 84     | 85     | 82     | 82     | 82     | 0.1      | -2    | -2.4   |
| P | 교육 서비스업                  | 2,584  | 2,494  | 2,537  | 2,615  | 2,667  | 4.4      | 83    | 3.2    |
| Q | 보건업 및 사회복지 서비스업          | 1,982  | 2,012  | 2,080  | 2,199  | 2,213  | 3.7      | 231   | 11.7   |
| R | 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업      | 1,845  | 1,728  | 1,898  | 2,013  | 2,060  | 3.4      | 215   | 11.7   |
| S | 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 | 6,450  | 6,365  | 6,473  | 6,378  | 6,444  | 10.7     | -6    | -0.1   |

〈그림 II-6〉 산업대분류별 종사자 수

(단위 : 명, %, %p)

|   |                          | 2014    | 2015    | 2016    | 2017    | 2018    | 2014년 대비 |        |        |
|---|--------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|--------|--------|
|   |                          |         |         |         |         |         | 구성비      | 증감     | 증감률    |
| 전 | 산                        | 275,521 | 280,983 | 285,643 | 291,822 | 301,024 | 100.0    | 25,503 | 9.3    |
| A | 농업, 임업 및 어업              | 4       | 29      | 34      | 31      | 35      | 0.0      | 31     | 775.0  |
| B | 광업                       | 2       | 2       | -       | -       | -       | 0.0      | -2     | -100.0 |
| C | 제조업                      | 72,633  | 73,380  | 72,470  | 71,475  | 70,185  | 23.3     | -2,448 | -3.4   |
| D | 전기, 가스, 증기 및 수도사업        | 216     | 233     | 186     | 215     | 207     | 0.1      | -9     | -4.2   |
| E | 하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업   | 1,407   | 1,398   | 1,459   | 1,490   | 1,465   | 0.5      | 58     | 4.1    |
| F | 건설업                      | 8,923   | 12,718  | 14,124  | 16,533  | 18,415  | 6.1      | 9,492  | 106.4  |
| G | 도매 및 소매업                 | 41,447  | 41,042  | 41,628  | 42,122  | 42,966  | 14.3     | 1,519  | 3.7    |
| H | 운수업                      | 10,597  | 11,372  | 11,106  | 11,039  | 11,041  | 3.7      | 444    | 4.2    |
| I | 숙박 및 음식점업                | 27,942  | 27,964  | 28,770  | 28,981  | 30,667  | 10.2     | 2,725  | 9.8    |
| J | 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업    | 3,517   | 3,982   | 3,957   | 3,858   | 4,172   | 1.4      | 655    | 18.6   |
| K | 금융 및 보험업                 | 10,628  | 9,862   | 10,261  | 10,119  | 10,234  | 3.4      | -394   | -3.7   |
| L | 부동산업 및 임대업               | 7,950   | 8,090   | 8,424   | 7,569   | 8,068   | 2.7      | 118    | 1.5    |
| M | 전문, 과학 및 기술 서비스업         | 6,669   | 6,724   | 6,895   | 6,988   | 7,505   | 2.5      | 836    | 12.5   |
| N | 사업시설관리 및 사업지원 서비스업       | 12,396  | 13,300  | 14,219  | 17,645  | 18,575  | 6.2      | 6,179  | 49.8   |
| O | 공공행정, 국방 및 사회보장 행정       | 5,289   | 5,420   | 4,797   | 4,977   | 5,410   | 1.8      | 121    | 2.3    |
| P | 교육 서비스업                  | 22,208  | 21,351  | 20,923  | 21,596  | 22,184  | 7.4      | -24    | -0.1   |
| Q | 보건업 및 사회복지 서비스업          | 22,148  | 23,232  | 24,869  | 28,095  | 30,480  | 10.1     | 8,332  | 37.6   |
| R | 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업      | 5,235   | 5,048   | 5,460   | 5,646   | 6,039   | 2.0      | 804    | 15.4   |
| S | 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 | 16,310  | 15,836  | 16,061  | 13,443  | 13,376  | 4.4      | -2,934 | -18.0  |

※ 자료: 2019년 경기도 사업체조사

## 22 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 발전방안 연구

○ 부친은 50인 미만 사업장이 전체 98.9%(5인 미만 77.6%, 10인 미만 91.8%)를 차지하고 있어, 규모가 작은 소기업이 밀집해있는 산업구조의 특징을 가짐.

- 사업체 수가 가장 많이 증가한 종사자 규모는 5인~9인 이하로 2014년 대비 사업체 수가 1,215개 증가하였고, 1인~4인 이하의 종사자 규모의 사업체가 28.3%로 가장 높은 비중을 차지하고 있음.

〈그림 II-7〉 종사자 규모별 사업체 수



〈그림 II-8〉 사업체 수 및 종사자 수

(단위 : 개, 명, %, %p)

|       |           | 2014    | 2015    | 2016    | 2017    | 2018    | 2014년 대비 |             |
|-------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|-------------|
|       |           |         |         |         |         |         | 구성비      | 증감률         |
| 사업체 수 | 합계        | 59,150  | 59,219  | 59,833  | 60,076  | 60,413  | 100.0    | 1,263 2.1   |
|       | 1~4명      | 47,026  | 46,940  | 47,248  | 47,248  | 46,909  | 77.6     | -117 -0.2   |
|       | 5~9명      | 7,383   | 7,568   | 7,833   | 8,105   | 8,598   | 14.2     | 1,215 16.5  |
|       | 10~19명    | 2,848   | 2,809   | 2,823   | 2,842   | 2,968   | 4.9      | 120 4.2     |
|       | 20~49명    | 1,347   | 1,351   | 1,357   | 1,325   | 1,335   | 2.2      | -12 -0.9    |
|       | 50~99명    | 381     | 372     | 402     | 378     | 424     | 0.7      | 43 11.3     |
|       | 100~299명  | 139     | 153     | 143     | 146     | 147     | 0.2      | 8 5.8       |
|       | 300~499명  | 15      | 13      | 11      | 14      | 14      | 0.0      | -1 -6.7     |
|       | 500~999명  | 3       | 5       | 8       | 8       | 9       | 0.0      | 6 200.0     |
|       | 1,000명 이상 | 8       | 8       | 8       | 10      | 9       | 0.0      | 1 12.5      |
| 종사자 수 | 합계        | 275,521 | 280,983 | 285,643 | 291,822 | 301,024 | 100.0    | 25,503 9.3  |
|       | 1~4명      | 85,120  | 84,323  | 85,160  | 86,175  | 85,094  | 28.3     | -26 0.0     |
|       | 5~9명      | 47,124  | 48,555  | 50,342  | 52,526  | 55,820  | 18.5     | 8,696 18.5  |
|       | 10~19명    | 37,549  | 37,215  | 37,392  | 37,474  | 39,017  | 13.0     | 1,468 3.9   |
|       | 20~49명    | 39,648  | 40,389  | 40,358  | 39,367  | 39,326  | 13.1     | -322 -0.8   |
|       | 50~99명    | 26,025  | 25,524  | 27,420  | 25,610  | 29,099  | 9.7      | 3,074 11.8  |
|       | 100~299명  | 20,412  | 22,874  | 21,553  | 21,584  | 22,411  | 7.4      | 1,999 9.8   |
|       | 300~499명  | 5,425   | 4,812   | 4,058   | 5,122   | 4,873   | 1.6      | -552 -10.2  |
|       | 500~999명  | 2,264   | 3,416   | 5,525   | 5,590   | 6,712   | 2.2      | 4,448 196.5 |
|       | 1,000명 이상 | 11,954  | 13,875  | 13,835  | 18,374  | 18,672  | 6.2      | 6,718 56.2  |

※ 자료: 2019 경기도 사업체 조사



- 부천시 기업의 제조 상품별 기업분포는 금속가공 및 전기·기계·자동차·기타 장비 제조업이 전체의 52.5%를 차지하고 있으며, 생산 상품 수출·입 업체는 금속가공 및 전자·통신장비, 전기·기계·자동차·기타 장비 제조업이 58.3%를 차지하고 있음.
- 금속가공 및 전자·통신장비, 전기·기계·자동차·기타 장비 제조업 등 수출 주력산업에 대한 집중적인 지원과 더불어 해외 경쟁력이 부족한 산업에 대한 균형 있는 발전 정책이 필요함.

〈그림 II-9〉 부천의 제조 상품별 기업분포

| 관내 중소기업체 (제조업)        |        |      |   | 수·출입 업체               |       |      |
|-----------------------|--------|------|---|-----------------------|-------|------|
| 상품별                   | 업체 수   | %    |   | 상품별                   | 업체 수  | %    |
| 식품·음료 제조업             | 563    | 5.2  | ⇒ | 식품·음료 제조업             | 14    | 1.1  |
| 섬유제품 (의복, 모피, 가죽, 신발) | 665    | 6.2  | ⇒ | 섬유제품 (의복, 모피, 가죽, 신발) | 108   | 8.1  |
| 목재제조 (펄프, 종이)         | 117    | 1.1  | ⇒ | 목재제조 (펄프, 종이)         | 10    | 0.7  |
| 출판·인쇄업                | 544    | 5.0  | ⇒ | 출판·인쇄업                | 15    | 1.1  |
| 화학제품 (유류, 고무, 플라스틱)   | 1,152  | 10.7 | ⇒ | 화학제품 (유류, 고무, 플라스틱)   | 157   | 11.8 |
| 비금속광물·1차금속(유리, 광물)    | 193    | 1.8  | ⇒ | 비금속광물·1차금속(유리, 광물)    | 22    | 1.7  |
| 금속가공 (조립금속)           | 2,332  | 21.6 | ⇒ | 금속가공 (조립금속)           | 167   | 12.6 |
| 전자·통신장비               | 834    | 7.7  | ⇒ | 전자·통신장비               | 320   | 24.0 |
| 의료·광학기기               | 513    | 4.8  | ⇒ | 의료·광학기기               | 56    | 4.2  |
| 전기·기계·자동차·기타장비        | 3,333  | 30.9 | ⇒ | 전기·기계·자동차·기타장비        | 289   | 21.7 |
| 가구제조업                 | 103    | 1.0  | ⇒ | 가구제조업                 | 20    | 1.6  |
| 기타제조업                 | 431    | 4.0  | ⇒ | 기타제조업                 | 151   | 11.4 |
| 계                     | 10,780 | 100  | ⇒ | 계                     | 1,329 | 100  |

※ 자료: 2018 부천시 사업체조사(2016년 기준)

- 경기도 주요지역들의 근로자 규모 10인 이상 제조업체 대상으로 기업당 연평균 부가가치를 살펴본 결과 시흥시가 6,346 백만 원으로 가장 높았고 다음으로 성남시가 높게 나타났으며, 부천시의 경우 2019년 기준 3,869 백만 원의 부가가치를 내고 있어 미세하지만 증가하는 추세를 보임.
- 2016년을 기준으로 비교하였을 때 수원시가 제조업 평균 부가가치의 감소 폭이 가장 크게 나타났으며 성남의 경우 가장 큰 증가 폭을 나타냄.

〈그림 II-10〉 근로자 10인 이상 제조업체 평균 부가가치(2016년~2019)

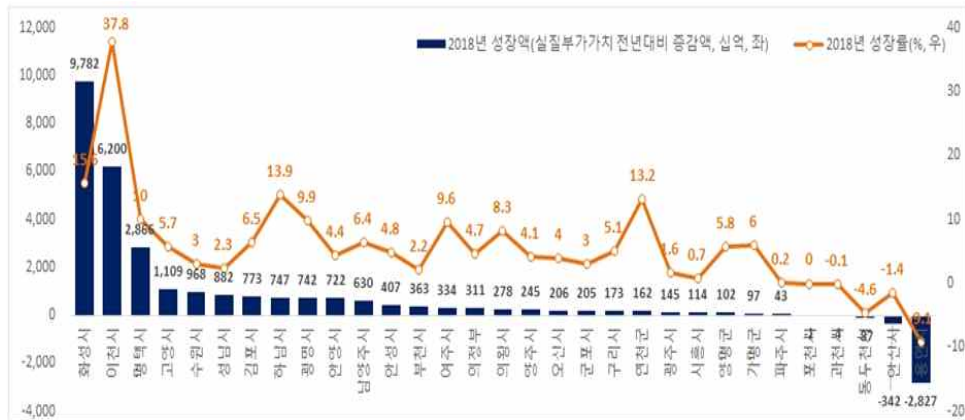


※ 자료: 통계청 제조업조사, 단위 : 백만원

○ 2018년 기준 경기도 시군별 지역내총생산(명목)(GRDP) 비중을 살펴본 결과 부천은 경기도 지역내총생산의 3.6%의 비중을 차지하고 있었으며, 그 비중은 점차 줄어드는 추세로 나타남.

- 부천이 경기도 지역내총생산에서 차지하는 비중은 2010년 5.3%, 2013년 5.0%, 2015년 4.6%, 2016년 4.1%, 2017년 3.8%, 2018년 3.6%로 점차 줄어들고 있음.
- 또한, 2018년 기준 부천의 성장률은 2.2%로 경기도 내 다른 지역에 비하여 낮게 나타났음.
- 성남, 수원, 안산지역 역시 경기도 지역내총생산에서 차지하는 비중이 감소하는 추세지만 화성, 평택, 이천지역의 경우는 경기도 지역내총생산 비중은 점차 높아지고 있음.
- 2018년 기준 1인당 지역내총생산은 이천 11,577만 원, 화성 10,766만 원, 과천 8,409만 원을 보였고 부천은 2,082만 원으로 나타남.

〈그림 II-11〉 경기도 시·군별 지역내총생산 비교(2018년 기준)



※ 자료: 경기도 시군단위 지역내총생산(2018년 기준)

○ 부천시는 총인구, 15세 이상 인구, 경제활동인구는 매년 증가 추세로 예상했지만, 부천시 사회조사 결과 2017년 이후 감소하는 추세로 전환되어 부천시에서 예상하는 취업인구 변화추이에도 영향을 미칠 것으로 보임.

○ 사업체의 경우 2020년을 기준으로 제조업, 숙박 및 음식점업이 전체 사업체의 61.1%의 높은 비중을 차지하고 있으며 도매 및 소매업, 제조업, 보건업 및 사회복지 서비스업, 건설업 등은 매년 증가 추세에 있음.

- 2010년을 기준으로 2020년 추정치를 살펴본 결과 도매 및 소매업 관련 사업체 수가 가장 많았으나 1.6% 증가한 것으로 나타나 증가 추세는 둔화하고 있는 것으로 나타남.

- 제조업의 경우 지속적인 상승세를 예상하지만 2020년 발생한 코로나 19로 인한 경기불황 및 4차 산업혁명 등의 영향으로 이후 변화추이를 주목해보아야 함.

〈그림 II-12〉 부천 산업구조의 변화

| 구 분    |                          | 단위    | 기준년도<br>(2010) | 2016   | 2020   | 2023   | 2026   | 연평균   | 비고 |
|--------|--------------------------|-------|----------------|--------|--------|--------|--------|-------|----|
| 인구     | 총 인 구                    | 천명    | 875.2          | 871.8  | 887.6  | 887.6  | 905.3  | 5.6   |    |
|        | 15세 이상 인구                | 천명    | 736.8          | 744.5  | 914.2  | 914.2  | 1067.2 | 32.7  |    |
|        | 경제활동인구                   | 천명    | 440.4          | 427.9  | 463.2  | 463.2  | 486.0  | 5.8   |    |
|        | 취업자                      | 천명    | 419.9          | 417.2  | 423.5  | 423.5  | 427.1  | 1.00  |    |
| 유<br>형 | 도매 및 소매업                 | 사업체수  | 11,499         | 13,372 | 15,300 | 17,648 | 18,732 | 3.07  |    |
|        |                          | 비율(%) | 22.98          | 23.50  | 24.06  | 24.36  | 24.42  | ·     |    |
|        | 제조업                      | 사업체수  | 8,743          | 10,780 | 13,534 | 16,839 | 18,484 | 4.88  |    |
|        |                          | 비율(%) | 17.47          | 18.95  | 21.28  | 23.24  | 24.10  | ·     |    |
|        | 숙박 및 음식점업                | 사업체수  | 8,357          | 9,541  | 10,025 | 10,980 | 11,398 | 1.90  |    |
|        |                          | 비율(%) | 16.70          | 16.77  | 15.76  | 15.15  | 14.86  | ·     |    |
|        | 협회, 단체, 수리 및<br>기타개인서비스업 | 사업체수  | 6,008          | 6,473  | 6,743  | 7,144  | 7,314  | 1.19  |    |
|        |                          | 비율(%) | 12.01          | 11.38  | 10.60  | 9.86   | 9.54   | ·     |    |
|        | 운수업                      | 사업체수  | 5,455          | 5,847  | 6,936  | 7,821  | 8,220  | 2.55  |    |
|        |                          | 비율(%) | 10.90          | 10.28  | 10.91  | 10.79  | 10.72  | ·     |    |
|        | 부동산업 및 임대업               | 사업체수  | 2,575          | 2,644  | 2,419  | 2,345  | 2,316  | -0.61 |    |
|        |                          | 비율(%) | 5.15           | 4.65   | 3.80   | 3.24   | 3.02   | ·     |    |
|        | 교육 서비스업                  | 사업체수  | 2,666          | 2,537  | 2,342  | 2,196  | 2,141  | -1.25 |    |
|        |                          | 비율(%) | 5.33           | 4.46   | 3.68   | 3.03   | 2.79   | ·     |    |
|        | 예술, 스포츠 및<br>여가관련 서비스업   | 사업체수  | 1,851          | 1,898  | 1,613  | 1,506  | 1,466  | -1.33 |    |
|        |                          | 비율(%) | 3.70           | 3.34   | 2.54   | 2.08   | 1.91   | ·     |    |
|        | 보건업 및 사회복지<br>서비스업       | 사업체수  | 1,552          | 2,088  | 2,614  | 3,392  | 3,795  | 5.95  |    |
|        |                          | 비율(%) | 3.10           | 3.67   | 4.11   | 4.68   | 4.95   | ·     |    |
|        | 건설업                      | 사업체수  | 1,329          | 1,712  | 2,068  | 2,580  | 2,836  | 4.95  |    |
|        |                          | 비율(%) | 2.66           | 3.01   | 3.25   | 3.56   | 3.70   | ·     |    |

※ 자료: 2018 부천시 사업체조사보고서(2016년 기준)

○ 이와 같은 산업구조에서 부천시는 금형, 조명, 로봇, 패키징 산업과 더불어 만화·영상산업에서 세라믹소재산업으로 변경하여 5대 전략산업 선정함.

- 금형은 첨단 스마트금형, 조명은 LED 조명, 로봇은 지능형 로봇, 패키징은 IT 패키징 소재로 선정하여 육성하고자 함.
- 5대 전략산업에서 빠진 만화·영상 산업의 경우 정보통신산업 및 메커트로닉스와 연계하여 문화콘텐츠 디지털 정보기기, 가정용 서비스 로봇산업(정밀기기, 센서, 소프트웨어 등)을 연계시키고자 함.
- 4차 산업혁명으로 인해 IT산업은 우리나라의 신 성장 동력이며 다른 산업으로의 파급효과가 크기 때문에 부천시의 주력산업이라 할 수 있는 메커트로닉스, 정밀기기 산업을 IT산업과의 결합을 통해 발전할 방안 모색이 필요함.
- 부천시 오정권은 금형산업, 도당권은 조명산업, 테크노파크를 중심으로 로봇산업 및 세라믹산업, 삼정권을 패키징 산업을 중심으로 집적화시켜 권역별로 혁신



## 제2절 부천시의 고용구조 및 변화추이

- 2020년 6월 기준 부천의 15세 이상 생산가능인구는 726.2천 명이며 취업자는 444,900명으로, 부천시의 고용률은 58.3%로 경기도의 고용률 60.4%에 비해서 낮은 편으로 남성과 여성 고용률 모두 경기도 평균에 비해서 낮게 나타남.
- 생산가능인구와 경제활동인구, 취업자, 경제활동인구 및 고용률은 총인구의 증가와 비슷하게 2016년을 최저점에서 다시 증가하는 추세를 보였으나 2020년 다시 감소하였음.

〈표 II-2〉 부천시 경제활동인구 변화추이

(단위: 천명, %)

|                  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 15세이상 인구(천명)     | 724.4 | 724.3 | 729.0 | 733.0 | 730.8 | 726.2 |
| 경제활동인구(천명)       | 432.3 | 432.4 | 445.3 | 448.9 | 459.1 | 444.9 |
| 취업자(천명)          | 414.2 | 411.9 | 425.3 | 428.8 | 439.6 | 423.6 |
| 비경제활동인구(천명)      | 292.1 | 291.9 | 283.7 | 284.1 | 271.7 | 281.2 |
| 경제활동참가율(%)       | 59.7  | 59.7  | 61.1  | 61.2  | 62.8  | 61.3  |
| 고용률(%)           | 57.2  | 56.9  | 58.3  | 58.5  | 60.2  | 58.3  |
| 15세 ~ 64세 고용률(%) | 62.1  | 61.3  | 63.2  | 64.0  | 66.2  | 64.7  |

※ 자료: 통계청 e-지방지표

- 2020년 상반기 기준 부천시의 고용률은 58.3%(2019년 하반기 60.2%)로 경기도 내 성남 56.8%(2019년 하반기 59.0%), 안산 57.1%(2019년 하반기 60.3%)에 비하여 소폭 감소한 것으로 나타났지만, 수원 58.8%(2019년 하반기 60.2%)보다는 다소 높게 나타남.

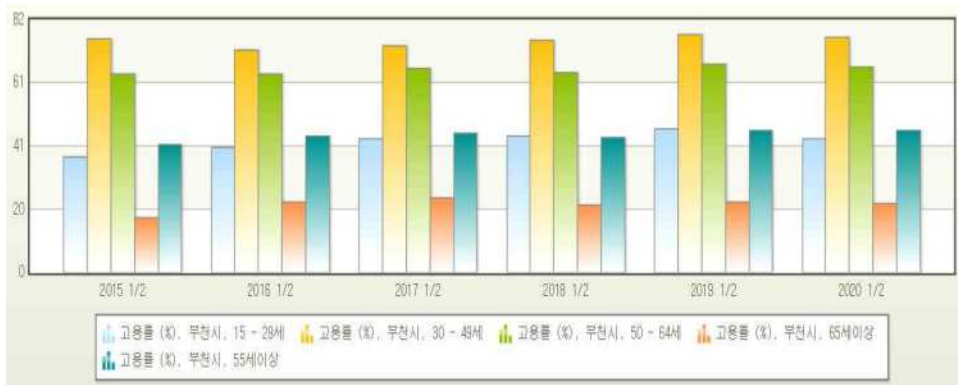
〈그림 II-14〉 경기도 지역별 고용률의 변화



※ 자료: 통계청, 지역별고용조사

○ 연령별 취업자의 추이는 15세~29세 청년층의 고용률이 가장 낮았던 2015년 37.4%에서 2020년 6월 기준 3.2%로 상승세를 보이거나 전국 청년고용률 40.9%<sup>3)</sup>에 비해 다소 낮게 나타났다. 50세~64세의 장년층의 경우 2015년 64.1%에서 2018년 6월 기준 66.1%로 소폭 상승한 것으로 나타남.

〈그림 II-15〉 부천의 연령별 고용률의 변화



※ 자료: 통계청 지역별고용조사

○ 2020년 상반기 기준 경기도 내 기초지자체 고용률 및 실업률 자료에 따르면 고용

3) 2020년 5월 최근 경제동향, 기획재정부



률은 경기도 총 31개 시중 17번째로 중간 정도이며, 실업률은 26위로 타 기초지자체보다 실업률이 다소 높게 나타남.

- 부천시의 산업별 취업자 비중을 보면 총 356.4천 명 중 사업·개인·공공서비스업이 138.8천 명(38.9%)으로 2018년에 비해 1.1% 감소하였고, 광·제조업이 79.9천 명(22.4%)으로 2018년 27%에서 4.6% 큰 폭으로 감소하였다. 반면 도소매·음식·숙박업의 경우 2018년 19%, 2020년 상반기 기준 20.8%, 건설업 2018년 5%에서 7.6%로 증가함.
- 2018년 6월 기준 사업·개인·공공서비스업 40%, 제조업이 27%, 도소매·음식·숙박업 19%, 전기·운수·통신·금융업 9%, 건설업 5%로 나타남.

〈그림 II-16〉 부천의 산업별 취업자 비중(2020년 6월 기준)

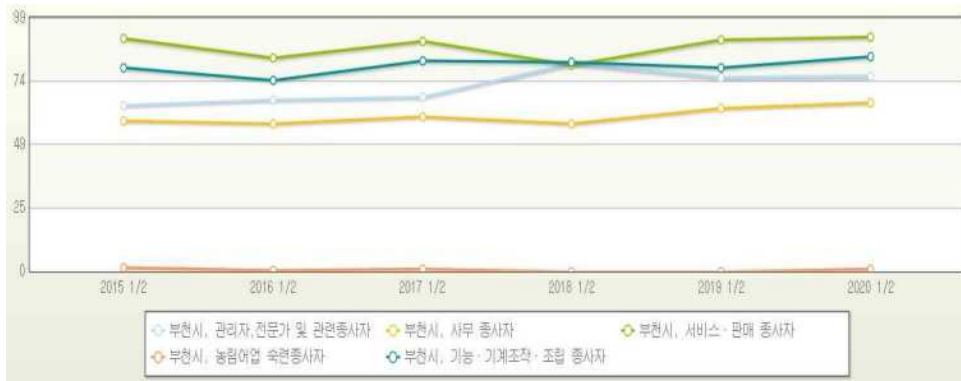


※ 자료: 통계청 지역별고용조사, 단위: 천명

- 부천시 직종별 취업자 분포를 보면 서비스·판매종사자가 25.5%로 가장 많았고 기능·기계 조작·조립종사자는 23.4%로 두 번째로 많았으나 2018년과 비교하였을 때 0.7% 줄어 들었음.
- 2018년 이후 서비스·판매종사자, 사무종사자의 경우 증가하였고 2020년 6월 기준으로 1천 명이 늘어나 1.7% 증가한 것으로 나타났음.
- 관리자, 전문가 및 관련 종사자의 경우 미세하게 감소하는 추세를 보임.



〈그림 II-17〉 부천의 직종별 취업자 비중 변화추이(2020년 6월 기준)



※ 자료: 통계청 지역별고용조사, 단위: %

○ 2020년 6월 기준 전국 및 경기도와 직종별 취업자 분포를 비교하면 사무종사자와 단순 노무 종사자의 경우 전국 및 경기도와 비교하면 상대적 낮은 분포를 보이며, 서비스·판매종사자와 기능·기계 조작·조립종사자는 상대적으로 높은 분포를 보임.

○ 앞서 살펴본 산업대분류별 사업체 수 및 종사자 수 변화추이에서 사업체 수가 가장 많이 증가한 사업은 '사업시설관리 및 사업지원서비스업'이고 종사자 수가 가장 많이 증가한 사업은 '건설업'으로 나타나 향후 일자리의 질과 고용 안정성을 고려한 다양한 대안 마련이 필요함.

- 특히 제조업의 경우 사업체 수 및 종사자 수가 감소하는 추세로 제조업 관련 기업이 부천지역에 남을 수 있는 제도적 지원 등이 필요한 것으로 보임.

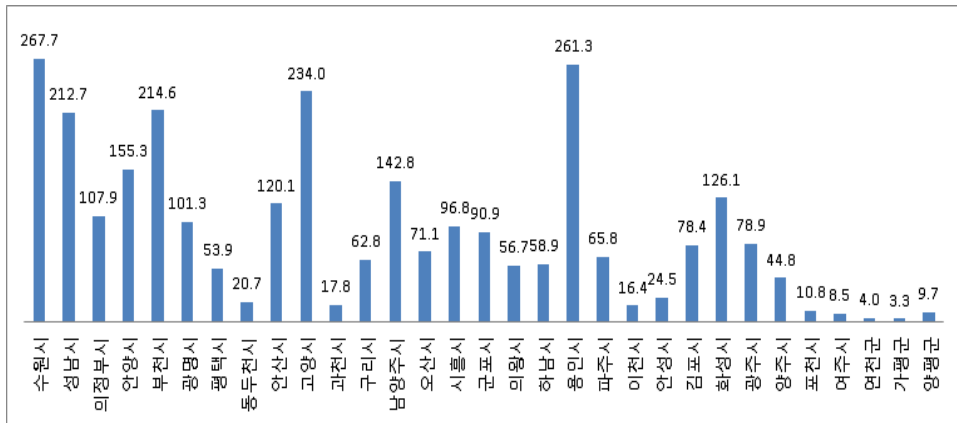
○ 부천시에 거주하면서 다른 지역으로 통근하고 있는 취업자는 2015년부터 2019년까지 꾸준히 증가하는 추세를 보였으나 2020년 4.6% 감소하였다. 경기도의 다른 지역 역시도 부천과 같게 감소하는 추세를 보임.

- 부천에 거주하면서 다른 지역으로 통근하고 있는 취업자는 전체 취업자의 50.04%를 차지하고 있으며 수원시, 고양시, 용인시 성남시 다음으로 많이 조사됨.

〈그림 II-18〉 경기도 주요지역 거주지와 타지역 통근 취업자(2020년 6월 기준)



〈그림 II-19〉 경기도 지역별 거주지와 타지역 통근 취업자 비교



※ 자료: 통계청 지역별고용조사, 단위: 천명

- 부천시 근로자들의 종사상 지위를 보면 2020년 6월 기준 임금근로자 수는 344,800명으로 취업자의 81.4%로 2015년에 비해 3.5% 증가하여 지속해서 증가 추이를 보이는 것으로 나타났으며 자영업자 등 비임금근로자의 비중은 20.6%로 2015년에 비하여 3.5% 감소한 것으로 나타남.

- 부천시의 취업자 수와 임금근로자 수는 모두 2015년 이후 지속해서 증가 추세

를 보였으나 2020년 상반기 코로나 19의 영향으로 인해 1천 명 감소하였음.

- 비정규직의 대리지표로 살펴본 임시·일용근로자는 2020년 상반기 기준 8천 명으로 임금근로자의 24.9%를 차지하는 것으로 나타나 코로나 19로 인한 경기침체의 영향을 상용근로자보다 더 많이 받은 것으로 나타남.

〈표 II-3〉 부천시 취업자의 종사상 지위별 추이

(단위: 천명)

|           | 종사상 지위별 추이 |       |       |       |       |       |
|-----------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|           | 2015       | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  |
| 취업자       | 414.2      | 411.9 | 425.3 | 428.8 | 439.6 | 423.6 |
| 임금근로자     | 322.5      | 328.8 | 334.3 | 340.4 | 358.0 | 344.8 |
| -상용근로자    | 231.0      | 232.0 | 226.2 | 244.3 | 260.6 | 258.8 |
| -임시·일용근로자 | 91.5       | 96.9  | 108.0 | 96.1  | 97.5  | 86.0  |
| 비임금근로자    | 91.7       | 83.0  | 91.1  | 88.5  | 81.6  | 78.8  |

〈표 II-4〉 부천시 취업자의 종사상 지위별 구성비 추이

(단위: %)

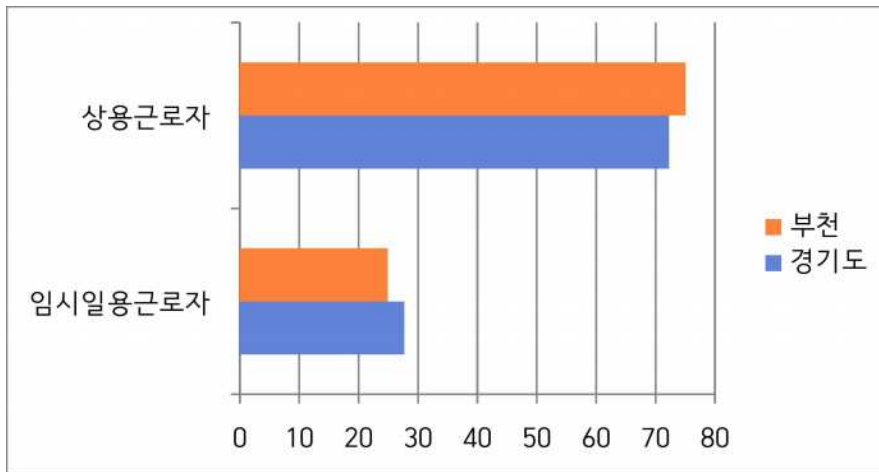
|           | 종사상 지위별 구성비 추이 |       |       |       |       |       |
|-----------|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|           | 2015           | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  |
| 취업자       | 100.0          | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 임금근로자     | 77.9           | 79.8  | 78.6  | 79.4  | 81.4  | 81.4  |
| -상용근로자    | 55.8           | 56.3  | 53.2  | 57.0  | 72.8  | 75.1  |
| -임시·일용근로자 | 22.1           | 23.5  | 25.4  | 22.4  | 27.2  | 24.9  |
| 비임금근로자    | 22.1           | 20.2  | 21.4  | 20.6  | 18.6  | 18.6  |

※ 자료: 통계청, 지역별고용조사

- 부천시의 상용근로자의 비중 75.1%는 경기도 평균 72.3%에 비해 2.8% 높은 편으로 나타나 2018년 2.3% 많았던 것과 비교했을 때 상용근로자 비중이 더 늘어난 것으로 조사됨.

- 상용근로자의 경우 특히나 2018년에 비해 15.8% 증가하였고 이는 경기도 다른 지역 역시 비슷한 양상을 보였다. 임시·일용근로자와 자영업자 등 비임금근로자의 비중은 2017년까지 증가하다가 2018년 이후 지속해서 감소추세이며 경기도 및 경기도 다른 지역과 비교하였을 때 낮은편으로 나타남.

〈그림 II-20〉 경기도/부천 임금근로자의 종사상 지위별 구성



※ 자료: 통계청 경제활동인구조사

### 제3절 금형산업 현황과 전망

- 금형은 제품의 형상을 제조하는 공정으로 소재를 제품 또는 부품으로 가공하는 대량 생산공정을 가능하게 하며 상품의 품질, 디자인을 좌우하는 중요한 과정으로 우리나라에서 자동차, 조선, IT, 전자/전기 산업에서 주요 사용되며 전 세계 공산품의 80% 이상이 금형을 통해 생산되고 있음.
- 부천시 5대 전략산업 중 하나인 금형의 경우 경기도 대비 업체 수는 19.8%를 차지하고 있으며, 종사자 수는 16%를 차지하나 매출액은 9.8%를 차지하는 것으로 나타나 매출액이 차지하는 비중이 상대적으로 낮게 나타남.

〈표 II-5〉 부천시 5대 전략산업 현황

(단위: 개, 명, 억 원, %)

| 분야  | 업체수             |                 |        | 종사자수            |                  |         | 매출액            |                   |         |
|-----|-----------------|-----------------|--------|-----------------|------------------|---------|----------------|-------------------|---------|
|     | 부천              | 경기도             | 전국     | 부천              | 경기도              | 전국      | 부천             | 경기도               | 전국      |
| 금형  | 1,057<br>(19.8) | 5,344<br>(41.3) | 12,928 | 4,920<br>(16)   | 30,666<br>(39.3) | 78,017  | 8,670<br>(9.8) | 36,910<br>(42.0)  | 87,920  |
| 조명  | 365<br>(15.4)   | 2,366<br>(39.1) | 6,052  | 2,560<br>(14.3) | 17,963<br>(41)   | 43,982  | 756<br>(8.5)   | 6,935<br>(40.6)   | 19,254  |
| 로봇  | 28<br>(16.5)    | 170<br>(35)     | 486    | 255<br>(9)      | 2,834<br>(46)    | 6,176   | 2,119<br>(9.5) | 7,059<br>(31.8)   | 22,210  |
| 패키징 | 380<br>(6.8)    | 5,613<br>(51.4) | 10,924 | 3,295<br>(6)    | 55,513<br>(51.4) | 107,961 | 8,200<br>(2.4) | 148,000<br>(44.4) | 334,227 |
| 세라믹 | 65<br>(1.9)     | 3,469<br>(30.7) | 11,291 | 713<br>(2.3)    | 31,301<br>(26.7) | 117,353 | 274<br>(4.3)   | 6,417<br>(20.0)   | 32,025  |

※ 자료: 통계청 사업체조사보고서(전국, 경기도), 부천시 사업체 조사

- 중소기업 위주의 기업 구조를 이루고 있는 부천시는 정부의 중소기업 지원정책의 분위기를 기업 성장의 기회로 삼고 있으며 특화산업 등 비교 우위의 산업을 집중적으로 육성하여 부천시 전체 산업을 견인하고자 계획하고 있음.

- 금형산업은 생산량 측면에서 세계 5위, 수출 2위로 부가가치가 높은 대표 산업이자 핵심 제조업이며 부천은 전국에서 가장 밀집되어 있음.
- 부천시는 부천금형협동조합 결성, 한국생산기술연구원 금형기술지원센터 유치, 몰드밸리 조성, 한국금형센터건립 등 이미 구축된 금형산업 인프라를 바탕으로 국내는 물론 세계적인 금형 거점도시로 경쟁력을 갖추기 위해 금형산업 국가금형 허브화를 위해 노력하고 있음.
- 그러나 대부분의 금형업체가 소규모 기업으로 기업 독자적으로 갖추기 어려운 고가장비·인력양성·기술개발 등에 어려움 있어 금형업체 지원을 위한 첨단 인프라 구축이 필요함.

○ 국내 금형산업은 무역수지 중 90% 이상이 수출인 고부가가치 전략산업으로 매출액 대비 부가가치율이 약 46%(제조업 및 일반 기계산업 36.7% 수준으로 매우 높은 편으로 나타남.

- 금형은 플라스틱 금형, 프레스 금형, 다이캐스팅 금형, 기타금형으로 분류되며, 가전 생활용품, 자동차, 전자제품, 장난감 등 모든 제품의 품질 수준을 결정짓는 초정밀 고부가가치 국가기반산업으로 우리나라는 일본, 중국, 미국, 독일에 이어 세계 5위의 금형 생산국(5.9%)으로 성장하였으며 부천을 주축으로 금형의 허브 기능 역할 수행이 전망됨.

〈표 II-6〉 2017년도 금형 무역수지

(단위: 천 달러)

| 구분      | 수출        | 수입      | 무역수지      |
|---------|-----------|---------|-----------|
| 플라스틱금형  | 1,554,418 | 90,588  | 1,463,830 |
| 프레스금형   | 992,845   | 40,623  | 952,222   |
| 다이캐스팅금형 | 171,792   | 12,237  | 159,555   |
| 기타금형    | 198,049   | 53,882  | 144,167   |
| 계       | 2,917,104 | 197,330 | 2,719,774 |

※ 자료: 한국금형산업협동조합

- 부천의 주형 및 금형 제조업 기준 업체 수 및 종사자 수는 867개사(플라스틱 금형이 35%, 프레스금형이 15%, 다이캐스팅 금형이 10% 순으로 생산) 4,729명(2015년 기준)으로 10인 이하의 소규모 중소기업형 업체(5인 미만 61.6%)들이 대부분이지만, 대기업(삼성, 대우, 현대 생산제품 중요 부분을 부천에서 제조할 정도로 높은 기술력을 보유하고 있음.
  - 부천시 금형산업 무역량을 볼 때 수출과 수입이 지속해서 증가하는 추세를 보인다.
- 부천시는 국내 최대의 금형 집적화 시설인 오정산업단지 내 ‘월드밸리’ 구축 및 한국금형센터 활성화, 일드림센터의 지속적인 전문 기술인력 및 다기능 사무인력 양성·공급을 통해 금형 집적화 메카로 도약하고자 계획하고 있음.
  - 현재 부천은 금형산업 관련 지역 내 산·학·연·관 네트워크 구축, 인력양성 및 수급의 체계화, 재원 지원 제도, 현대화된 시설을 갖춘 금형 집적화 단지 조성 등 인프라 구축되어 있음.
  - 한국금형센터 활성화로 수도권 중소 금형업계의 품질 향상·납기 준수 등 현장 애로사항을 해결하고 생산경쟁력 확보를 위한 시험생산(Try-out) 장비구축 및 기업지원을 위한 금형 설계·해석 및 부품가공·측정 등 공정 단계별 종합지원체계(Total Support System) 구축하였음.
  - 중소 금형업계의 수출시장 확대 및 인력난 해소를 위한 일드림센터의 전문 기술인력 및 다기능 사무인력 양성·공급을 비롯한 전국 금형지원센터의 장비·인력 DB 등 통합정보망 구축을 통한 ‘국가금형허브’ 기능을 수행하여 전국 금형 클러스터의 동반성장 견인할 수출 지원·인력양성·정보통합 허브 구축 등 지속적인 노력이 필요함.

〈그림 II-21〉 금형관련 사업분야



※ 자료: 부천시 홈페이지



## 제3장

# 훈련참여자 만족도 조사 분석

제1절 지역산업맞춤형 일자리창출  
지원사업 총괄

제2절 소기업밀집지역형 4in1  
융합설계회계사무인력공급사업

제3절 하이로드형 전략산업(금형)  
고용촉진사업



## 제3장 ■ 훈련참여자 만족도 조사 분석

### 제1절 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 총괄분석

○ 본 기관에서 실행한 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업의 훈련 과정인 소기업 밀집지역형 4in1 융합설계회계회계사무인력 공급사업 ver2.0(이하 4in1 사업)과 하이로드형 전략산업(금형) 고용촉진사업(이하 하이로드 사업)의 훈련 과정에 참여한 훈련생 134명을 대상으로 아래와 같은 사항을 반영하여 취업한 현재 시점에서의 훈련에 대한 만족도 조사를 시행하였음.

- 만족도 설문을 통해 구직활동 시 정보습득방법, 훈련 유인요소, 훈련 과정에 기대하는 점, 훈련과 업무와의 연관성(활용도 포함), 취업한 시점에서의 훈련 만족도, 직장선택 시 근무요건 중요도, 현(마지막) 직장의 근무여건, 직무교육 실시 여부 및 희망하는 훈련내용 및 기초조사 내용을 코딩하여 자료를 분석하였음.
- 기존 자료를 통해 취업 여부 및 수료 시점에서의 훈련 만족도 정도, 기초조사 내용 등을 추가하여 분석하였음.
- 설문 조사와 심층 인터뷰는 비대면(모바일) 방법으로 진행하였으며 응답에 의문이 가는 사항은 이메일 및 전화를 통하여 수정 및 보완하였음.

○ 조사결과 전체 200명의 훈련참여자 중 134명이 설문에 응하였으며 21명이 심층 인터뷰에 응하여 이 자료들을 취합하여 훈련참여자의 취업한 현재 시점에서 훈련 만족도와 훈련 효과성을 분석함.

○ 설문에 응한 134명 중 2020년 훈련참여자가 47%(63명), 2019년 훈련참여자가 37.3%(50명), 2018년 훈련참여자 10.4%(14명)로 대부분을 차지하였고 2017년 이전 훈련참여자의 비중은 5.2%(7명)로 나타남.

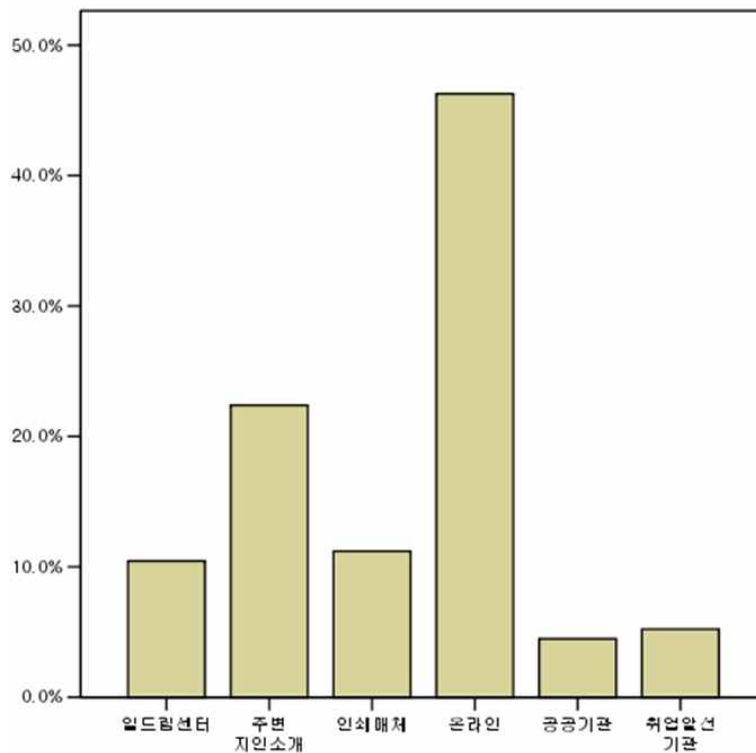
〈표 III-1〉 훈련참여 연도

(단위:%, 명)

| 구분         | 2020년        | 2019년        | 2018년        | 2017년 이전   |
|------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| 비율<br>(인원) | 47.0<br>(63) | 37.3<br>(50) | 10.5<br>(14) | 5.2<br>(7) |

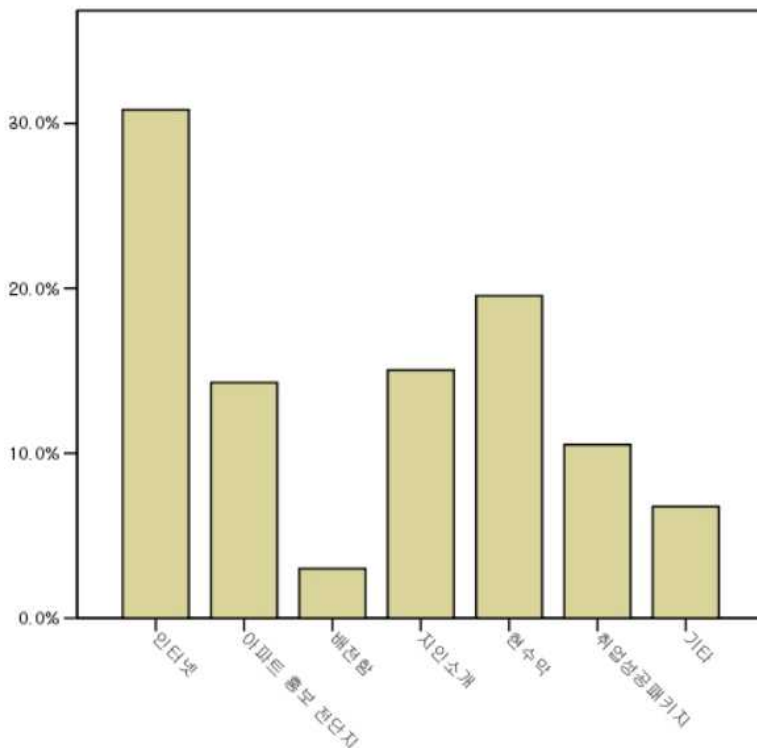
- 훈련 참여 전 시점에서 평소 구직활동 시 주로 어느 매체를 통해 정보를 얻는지를 조사한 결과 1순위로 온라인 46.3%로 가장 많이 조사되었고 2순위로는 주변 지인 소개가 22.4%로 조사되었다. 이후 살펴볼 훈련유인요소 결과를 활용하여 훈련 홍보방법에 대한 평가와 개선방안을 찾아보는 것이 필요함.

〈그림 III-1〉 훈련참여 전 구직활동 시 정보습득방법



- 훈련에 참여하게 된 홍보방법을 조사한 결과 인터넷 검색으로 참여하게 된 경우가 평소 구직활동 시 정보습득 방법과 동일하게 30.8%로 조사되어 가장 많은 비중을 차지하였고 두 번째는 현수막으로 19.5%로 조사되었다. 홍보 매체 별 훈련유인요소의 경우 훈련 별로 상이하게 조사될 수 있어 뒷부분에서 사업별 훈련유인요소에서 살펴보고 각 훈련 별 효과적인 홍보방법을 모색하도록 하겠음.

〈그림 III-2〉 훈련유인 요소



- 지인 소개의 경우도 세 번째로 조사되어 하이로드 사업의 경우 9년 차, 4인1사업의 경우 3년 차로 부천시역 내 훈련 과정에 대한 인지도 상승으로 인한 결과로 추측됨.
- 취업성공패키지 참여자의 경우 12.7%로 조사되어 부천시역 내 유관기관과의 연계를 통한 모집 비율로서 이후 유관기관을 통한 연계 협력을 판단하는 수치로 앞으로도 지속적인 추적관찰이 필요함.
- 또한, 훈련에 참여한 훈련생의 진행 상황과 더불어 구인 업체 정보공유 등 다방

면의 노력도 필요하며 이후 심층 인터뷰 내용을 통해 지역 유관기관 간 협업 강화방안을 찾아보도록 하겠음.

- 훈련 과정에 기대하는 점을 조사한 결과 1순위로 가장 많이 나온 것은 교육내용이 직무 수행하는 데 도움을 기대한 것이 44.0%로 나타났으며, 2순위로는 다기능·보유로 취업경쟁력 확보를 기대하는 것이 29.1%, 3순위로는 구직활동 시 도움을 기대하는 것으로 조사됨.
  - 이러한 결과는 훈련생 모집 시 훈련 과정에 대한 설명과 더불어 취업 가능한 직종의 근무여건의 특성을 설명하여 진로목표를 명확히 할 수 있도록 훈련신청 상담을 진행하는 시스템의 긍정적인 영향으로 보임.
  - 더불어 훈련 설계과정에서 근로자에게 한 가지의 업무 이외에 다양한 업무능력을 요구하는 금형(제조)산업의 기업 규모가 중소·영세한 특성을 반영하여 신입직원으로서 다양한 업무 분야의 기초 직업능력 습득을 갖추도록 반영한 것의 긍정적인 영향으로 보임.
- 수료한 시점에서의 훈련 만족도는 Likert Scales 5점 척도를 사용하였다. 조사에 참여한 71.7%가 훈련 전반에 만족하는 것으로 나타났으며, 특히 만족도가 가장 높게 나타난 부분이 훈련담당자에 대한 만족도로 만족 이상이 95.5%로 굉장히 높게 나타남.
  - 훈련생들과의 긴밀한 관계 형성을 한 것이 수료 이후 취업 여부와 취업한 직장에서 관련 분야로 계속 근무하고 있는지와 상관관계가 있는지 살펴보도록 하겠음.
- 다만 교육 기간 만족도의 경우 다른 지표에 비하여 상대적으로 낮게 나왔으며 이는 신입직원으로서 완벽히 준비하고 취업하고자 하는 구직자의 마음에서 비롯되었다고 추측되며 이후 각 훈련 과정별 결과분석에서 구체적으로 교육 기간에 대한 점검 및 검토가 필요함.

〈표 III-2〉 수료한 시점에서의 훈련 만족도 중 만족 이상 비중

(단위:%, 명)

| 구분         | 시설장비<br>만족도  | 강사<br>만족도    | 교육내용<br>만족도  | 훈련담당자<br>만족도  | 교육기간<br>만족도  | 교육전반<br>만족도  |
|------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| 비율<br>(인원) | 70.9<br>(95) | 70.9<br>(95) | 73.1<br>(98) | 95.5<br>(128) | 66.4<br>(92) | 71.7<br>(96) |

- 훈련 참여 시 불편한 사항을 조사한 결과 경제적인 문제가 35.8%로 가장 많이 나왔으며 두 번째로 교육시간이 24.6%로 조사되었다. 이는 훈련 진행 시 고용노동부의 지침상 단시간 아르바이트 등 수입이 있으면 안 되는 점으로 인한 결과로 보인다. 각 훈련 별로 기간이 상이하여 이후에 각 훈련 별로 살펴보도록 하겠음.
- 훈련 참여 후 취업 여부는 취업 89.3%, 미취업 10.7%로 조사되었다. 훈련내용이 업무와 어느 정도 연관이 있는지에 대한 질문에는 72.4%가 도움이 되었다고 응답하였으며, 취업한 직장에서 훈련내용을 활용한다는 응답이 90.3%로 교육내용이 현장실무에 매우 적합하게 설계되었음을 알 수 있음.
- 향후 4차 산업혁명 영향으로 사업체에서 요구하는 직업능력이 변화될 수 있으므로 사업체와의 지속적인 네트워크를 유지하여 현장에서 필요로 하는 근로자의 직업능력에 대한 지속적인 관찰이 필요함.

〈표 III-3〉 취업한 시점에서 훈련내용과 업무와의 연관성 정도

(단위:%, 명)

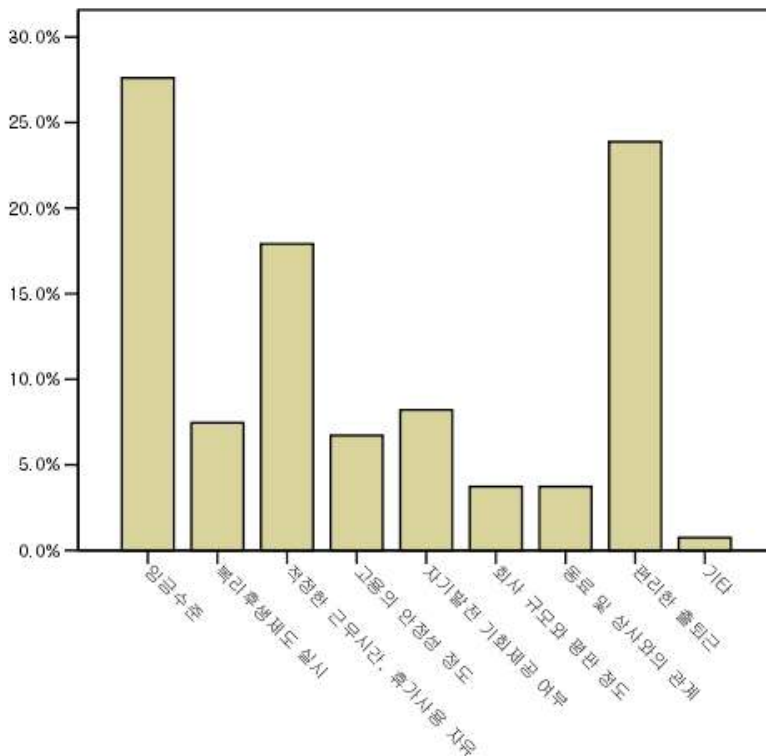
| 구분         | 전혀도움이<br>되지 않음 | 도움이 되지<br>않음 | 보통           | 도움이 됨        | 매우 도움이<br>됨  |
|------------|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 비율<br>(인원) | 2.2<br>(3)     | 3.8<br>(5)   | 21.6<br>(29) | 53.0<br>(71) | 19.4<br>(26) |

○ 취업한 현재 시점에서 훈련 전반에 대한 만족도 조사결과 1순위로 교육내용이 직무수행에 도움이 됨, 2순위로 구직활동에 도움이 됨, 3순위로는 자신감 고취 등 심리적 안정감을 자지게 되었다고 조사됨.

- 더불어 본 사업의 참여자 연령대는 20대에서 39세 이하의 청년층이 97.0%를 차지하는 것으로 나타났다. 청년층이 훈련에 참여하여 자신감 고취 및 심리적 안정감을 가지게 되어 취업 및 취업 이후 직장에 적응에 긍정적인 영향을 미쳤을 것으로 보이며 이러한 결과는 수료 직후 만족도 조사의 훈련담당자에 대한 만족도의 결과와 동일하게 훈련을 담당하는 담당자들의 노력이라고 볼 수 있음.

○ 취업한 현재 시점에서 직장을 선택하는데 중요한 근무여건으로는 임금수준이 27.6%로 가장 많았으며 그 뒤로 편리한 출퇴근이 23.9%로 높은 비중을 차지하였다. 세 번째로는 적정한 근무시간 및 각종 휴가사용의 자유로움으로 조사되었음.

〈그림 III-3〉 취업한 시점에서 직장선택 시 중요한 근무여건





- 직장을 선택하는 중요한 요소로 임금수준과 더불어 편리한 출퇴근도 많은 비중을 차지하고 있어 이후에 각 훈련별 분석과 비교하는 것이 필요함.
- 훈련참여자들이 이직을 고민하는 이유에 대한 질문에 가장 많이 응답한 것은 고용이 불안정해서가 전체 응답자의 25.5%로 나타났고 두 번째는 동료 및 상사와의 관계 등 회사 분위기가 본인과 맞지 않아서가 20.0%로 나타남.
- 고용이 불안정하게 느끼는 부분에 대하여서는 기업체의 규모로 추측되나 어떤 부분에서 주로 영향을 미쳤는지에 대한 추후 연구가 필요하다고 판단됨.
- 두 번째로 많은 답변인 동료 및 상사와의 관계 등 회사 분위기가 본인과 맞지 않아서의 경우 훈련 수료 이후 취업 지원뿐 아니라 직장적응 및 직장 내 갈등 발생 시 지원해줄 수 있는 시스템이 필요함을 나타낸다고 할 수 있음.
- 훈련참여자들은 대부분 훈련에 참여한 해에 취업하였으며, 훈련 이후 첫 직장의 근무형태는 94.7%가 상용직으로 취업한 것으로 조사되었다. 위에서도 언급하였 다시피 규모가 작은 50인 이하 사업장으로 취업한 비중은 85.1%이고 그중 10인 미만 사업장으로 취업한 비중은 45.5%로 조사되어 부천시의 산업구조에 비하여 상대적으로 직원 수가 많은 곳으로 취업한 경우가 많은 것으로 나타남.

〈표 III-4〉 현(마지막) 직장의 직원 수

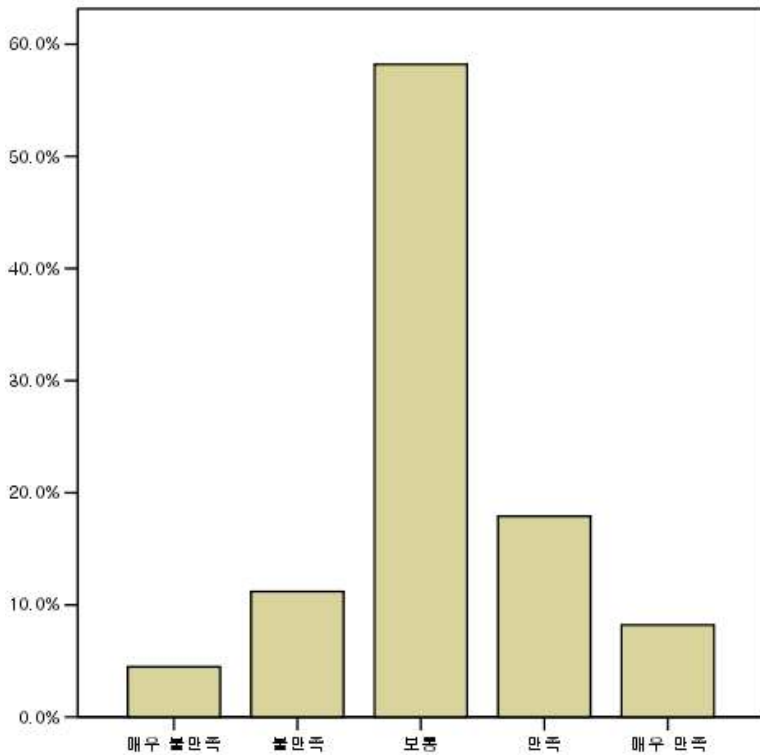
(단위:%, 명)

| 구분         | 5명 이하        | 10인 이하       | 50인 이하       | 100인 이하    | 100인 이상     |
|------------|--------------|--------------|--------------|------------|-------------|
| 비율<br>(인원) | 19.4<br>(26) | 26.1<br>(35) | 39.6<br>(53) | 6.0<br>(8) | 9.0<br>(12) |

- 각종 수당을 포함한 최근 3개월 평균 실수령액으로 조사한 월평균 임금조사에서는 200만 원 미만이 49.3%를 차지하였고 200만 원에서 250만 원 미만이 32.8%로

전체 응답자의 82.1%가 250만 원 미만의 임금수준을 보였다. 임금수준에 대한 만족도 조사에서는 보통이 58.2%로 가장 많은 답변을 주었으며, 보통 이상으로 만족한다는 답변이 전체 84.3%로 나타남.

〈그림 III-4〉 임금수준에 대한 만족도



- 근로시간은 하루 평균 몇 시간 정도 근무하는지는 8시간 근무가 49.8%로 가장 많이 조사되었으며 하루에 2시간 이상 연장근무를 하는 경우도 전체 응답자의 23.9%로 나타났다. 이는 각 훈련 별로 취업직종이 상이하여 결과가 달라질 것으로 이후에 각 훈련 별로 분석하는 것이 필요하다고 판단됨.
- 답변에 응한 훈련참여자들이 점심시간 등 식사시간을 근로시간으로 답변한 예도 있어 이를 조정하여 분석하였음.

- 최근 3개월간의 평균 월 주말 근무횟수의 경우 주말 근무가 없는 경우가 66.4%로 가장 많이 조사되었으며 주 2회 이상 주말 근무를 하는 경우가 전체 23.1%를 차지하였다. 답변 중 월 4회 이상 매주 한 번 이상 주말 근무를 한다고 답변한 경우도 6.7%로 나타남.
  - 앞서 살펴본 취업한 현재 시점에서 직장선택 시 중요한 근무여건에서 적정한 근무시간 및 휴가사용 자유가 세 번째로 선택된 부분과 상관관계가 있는 것으로 판단됨.
  - 청년층은 개인적인 취미나 활동을 할 수 있는 시간을 갖는 것을 중요시하는 특성이 있어 근무시간 및 주말 근무 그리고 다음에 살펴볼 연차휴가 사용의 자유로움 등이 금형 및 제조업 분야의 미스매칭 발생 요인으로 추측할 수 있음.
- 연차휴가 등의 휴가사용이 자유로운지에 대한 질문에서는 필요할 때 언제든지 사용 가능하다고 답변한 경우가 31.3%로 가장 높게 나타났으나 회사 분위기나 사업주의 결정에 따라 사용이 가능한 경우가 20.9%, 경조사 등 휴가사용이 불가피할 경우만 휴가사용이 가능하다고 답변한 경우도 6.7%로 조사되었으며 휴가사용이 어렵다고 답변한 경우도 16.4%로 자유롭게 사용하지 못하는 경우가 전체 응답자의 44.0%로 나타남.
  - 직장 동료들과 사전에 조율해야 사용할 수 있다는 답변은 통상적으로 기업체에서 업무의 차질을 피하고자 진행되고 있어 자유롭게 휴가사용을 하지 못하는 것에서는 제외하였음.
- 근무시간 및 휴가사용 만족도 조사결과 만족한다는 답변은 35.8%로 나타났으며 불만족하다고 답변한 경우가 28.3%로 조사되어 장시간 근무, 주말 근무, 자유롭게 휴가를 사용하지 못하는 것이 영향을 미쳤을 것으로 보인다. 더불어 복리후생제도에 대한 만족도의 경우 만족(27.6%)과 불만족(26.9%)이 거의 같은 비율로 조사되었음.

- 현(마지막)직장의 주된 업무로는 4in1 사업과 관련 직무인 기획/인사/총무, 회계/재무/자재/물류직이 41.8%를 차지하는 것으로 조사되었으며 하이로드 사업과 관련 직무인 생산/제조기술, 기술영업(캐드 설계를 겸한 기술영업) 분야가 49.3%로 조사되어 관련 직무로 취업한 경우가 91.1%로 사업의 목적에 맞게 취업 지원 및 사후관리 서비스가 이루어졌음을 알 수 있음.
- 조사에 응한 훈련참여자의 경우 이직 이후 마지막 직무를 조사한 것으로 훈련의 효과성에 대한 대리지표로 활용할 수 있음.
- 자기발전 기회제공 만족도와 회사 규모와 평판에 대한 만족도, 동료 및 상사와의 관계 등 회사 분위기에 대한 만족도 마지막으로 편리한 출퇴근에 대한 만족도를 조사한 결과 아래 표와 같이 조사되었음.

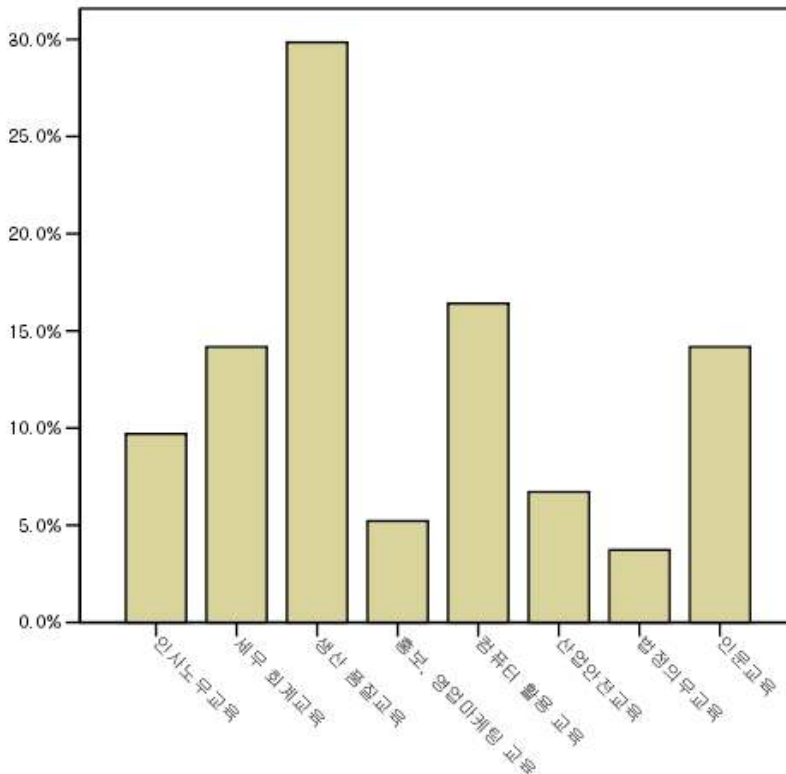
〈표 III-5〉 근무여건에 대한 만족도

(단위:%, 명)

| 구분              | 매우 불만족      | 불만족          | 보통           | 만족           | 매우만족         |
|-----------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 임금수준            | 4.5<br>(6)  | 11.2<br>(15) | 58.2<br>(78) | 17.9<br>(24) | 8.2<br>(11)  |
| 복리후생제도          | 9.0<br>(12) | 17.9<br>(24) | 45.5<br>(61) | 17.9<br>(24) | 9.7<br>(13)  |
| 근무시간 및<br>휴가사용  | 6.7<br>(9)  | 21.6<br>(29) | 35.8<br>(48) | 23.9<br>(32) | 11.9<br>(16) |
| 고용안정성           | 3.0<br>(4)  | 9.0<br>(12)  | 32.8<br>(44) | 10.4<br>(14) | 44.8<br>(60) |
| 자기발전<br>기회제공    | 6.7<br>(9)  | 17.2<br>(23) | 44.8<br>(60) | 23.1<br>(31) | 8.2<br>(11)  |
| 회사 규모와<br>평판    | 3.0<br>(4)  | 9.7<br>(13)  | 58.2<br>(78) | 20.9<br>(28) | 8.2<br>(11)  |
| 동료 및<br>상사와의 관계 | 3.0<br>(4)  | 10.4<br>(14) | 38.1<br>(51) | 35.8<br>(48) | 12.7<br>(17) |
| 편리한 출퇴근         | 3.0<br>(4)  | 8.2<br>(11)  | 32.1<br>(43) | 33.6<br>(45) | 23.1<br>(31) |

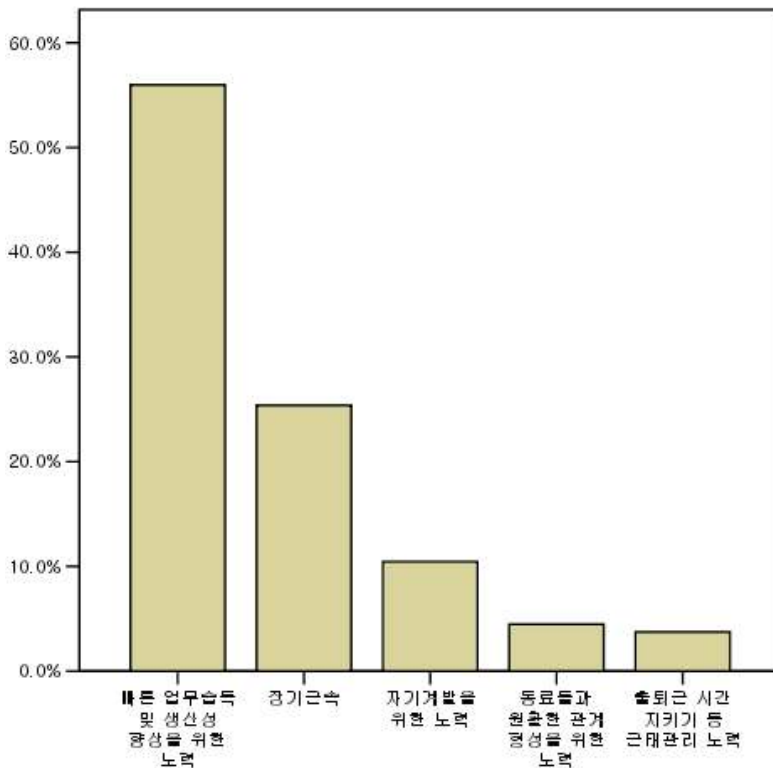
- 근무여건 만족도 조사결과 불만족 사항이 가장 높았던 근무시간 및 휴가사용의 자유로 조사되었고 가장 낮게 나온 것은 편리한 출퇴근으로 조사되었다. 반면 만족 사항이 가장 높은 것은 고용 안정성이었고 가장 낮게 나온 것은 임금수준으로 조사되었음.
- 편리한 출퇴근 만족도가 높게 나온 것은 훈련참여자 중 90.3%가 부천에 거주하고 있고 취업한 지역이 부천 63.4%, 서울 18.7%, 인천 6.0% 기타 지역이 11.9%로 나온 것에 기인한 것으로 추측됨.
- 현재 근무하는 직장에서 직장 내 훈련을 시행하고 있는지에 대한 질문에서 시행하는 경우가 62.0%로 나타났으며 필요한 훈련내용으로 1순위로 생산품질교육을 2순위는 컴퓨터 활용 교육 3순위로 세무회계교육 및 인문교육을 선택하였음.

〈그림 III-5〉 직무수행에 필요한 훈련수요



- 현재 근무하고 있는 직장의 근속기간에 대한 질문에 있어서 조사기준일인 2020년 11월 말 기준으로 85.8%가 지속해서 근무하고 있는 것으로 파악되었으며 이 중 1년 이상 근무한 것으로 응답자 61명 중(2019년 50명, 2018년 이전 21명) 75.4% 46명이 1년 이상 장기근무하는 것으로 나타나 본 사업의 효과성이 있다고 분석되었으며 본 사업을 통해 노동시장에 진입뿐 아니라 경력개발 및 관리까지 할 수 있는 한 단계 업그레이드된 취업 지원·사후관리 서비스 제공방안을 모색하는 것이 필요하리라 판단됨.
- 훈련참여자들을 대상으로 직장에서 본인들에게 바라는 점이 무엇인지 조사한 결과 빠른 업무습득 및 생산성 향상을 위한 노력이 56.0%로 가장 많이 조사되었으며 그 뒤로 장기근속으로 나타났다 이 결과는 사업체 조사에서도 동일한 질문으로 비교·분석하는 것이 유의미할 것으로 분석됨.

〈그림 III-6〉 직장에서 훈련참여자에게 바라는 점



- 훈련참여자들을 대상으로 일드림센터에게 바라는 점으로는 취업정보 제공 및 각종 지원금 안내가 32.8%로 가장 많은 비중을 보였으며 구직활동 지원이 26.9%로 나타나 취업 지원서비스를 요구하는 비중이 59.7%로 조사되었음.

〈표 III-6〉 일드림센터에 바라는 점

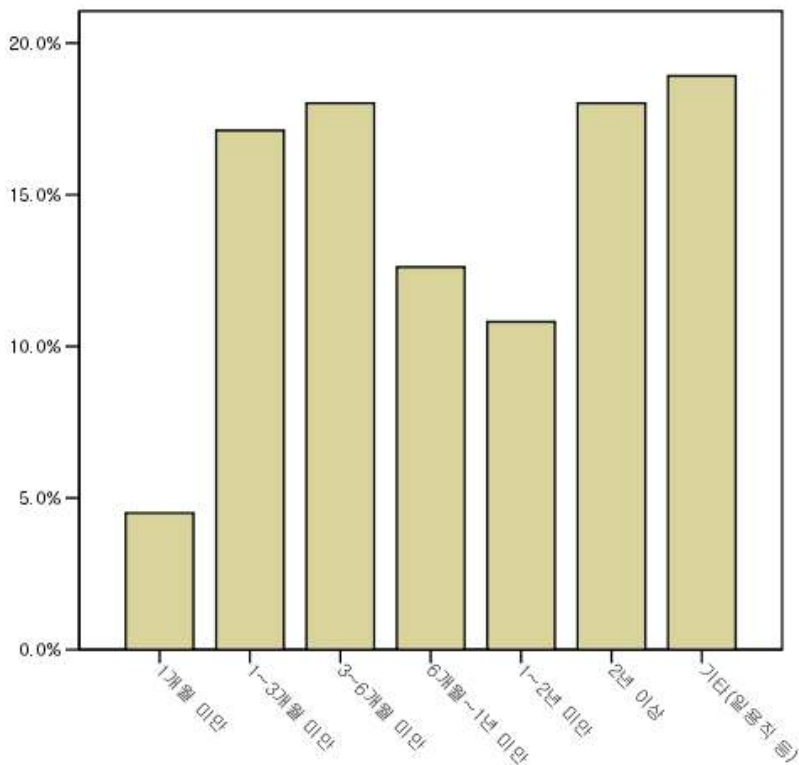
(단위:%, 명)

| 구분         | 취업정보<br>제공   | 구직활동<br>지원   | 구직자 대상<br>훈련실시 | 재직자 대상<br>훈련실시 | 기타         |
|------------|--------------|--------------|----------------|----------------|------------|
| 비율<br>(인원) | 32.8<br>(44) | 26.9<br>(36) | 18.7<br>(25)   | 20.1<br>(27)   | 1.5<br>(2) |

- 조사에 응한 훈련참여자 기초조사 결과 거주지는 90.3%가 부천에 거주하였고, 연령대는 20대에서 30대가 97.0%로 나타나 부천에 거주하고 있는 청년층이 본 사업의 주 대상임을 알 수 있다. 또한, 성별의 경우 남성은 44.8%, 여성은 55.2%의 분포를 보이는 것으로 나타났다. 성별의 경우 각 훈련의 특성상 상이하게 차이가 날 것으로 이후 훈련별 분석을 통해 살펴보도록 하겠음.
- 최종학력은 전문대학 졸업 이상이 40.3%, 4년제 대학 이상이 36.6%로 나타났으며 고졸 이상도 23.1%의 분포를 보임.
- 훈련 참여 전 다른 훈련에 대한 참여 여부를 조사한 결과 79.1%가 다른 훈련에 참여한 이력이 없는 것으로 조사되었다. 또한, 정부 지원사업 참여경험을 조사한 결과 취업성공패키지 사업이 30.2%로 가장 많았으며 그다음으로 실업급여 수급이 24.5%로 나타남.
- 취업성공패키지 사업에 참여한 경험이 가장 많이 나온 이유는 부천시 유관기관을 통한 홍보로 인해 모집된 훈련생의 경우로 유관기관 간의 연계 협력의 지표로 확인할 수 있으며 이후 지역 유관기관 심층 인터뷰 내용과 더불어 협업 강화 방안 모색의 기초자료로 활용될 수 있음.

- 조사에 응한 134명의 훈련참여자 중 비정규직으로 근무한 경우가 전체 응답자의 66.4%를 차지하고 있으며 이중 정부의 각종 장기실업자 제도의 혜택 대상이 되는 6개월 이상의 장기실업자 비중이 60.3%로 높게 나타났다. 장기실업자 중 2년 이상 실업 기간을 가진 훈련참여자도 20명으로 18%로 조사되었음.
- 부천시 상용근로자의 비중이 2020년 6월 기준 75.1%로 본 사업 훈련에 참여한 훈련생이 부천시의 전체 근로자들과 비교하여 볼 때 상대적으로 불안정한 고용을 경험하였음.
  - 비정규직 비중 산정 시 유기 계약직, 임시/일용직/시간제 및 아르바이트, 기타로 조사에 응한 조사결과를 포함하였음.
  - 6개월 이상의 장기실업자 비중 산정 시 일용직 및 불규칙한 아르바이트 등을 했던 조사대상자를 포함하였음.

〈그림 III-7〉 훈련참여 전 실직기간





## 제2절 소기업밀집지역형 4in1 융합설계회계사무인력 공급사업 ver2.0 분석

- 본 사업의 경우 앞서 살펴본 바와 같이 부천시는 전체 기업체 중 50인 미만이 98.9%로 소기업이 밀집한 산업구조를 보이며, 부천시 전략산업인 금형·기계부품 산업의 경우 1인이 다양한 업무를 수행할 수 있는 인력에 대한 지속적인 구인수요<sup>4)</sup>가 조사된 바 있음.
- 위와 같은 구인수요로 현재까지 3년 차 4in1 사업을 운영하여 총 3억 7천만 원의 예산을 지원받았으며, 본 사업을 통해 87명이 취업하여 연간 취업목표대비 평균 122%의 성과를 달성하였음.

〈표 III-7〉 4in1 사업개요

(단위:명, %, 천 원)

| 구분   | 훈련인원<br>(달성률) | 수료인원<br>(달성률) | 취업인원<br>(달성률) | 예산액     | 등급 |
|------|---------------|---------------|---------------|---------|----|
| 2018 | 34<br>(113)   | 33<br>(137)   | 24<br>(126)   | 106,000 | S  |
| 2019 | 39<br>(98)    | 38<br>(119)   | 30<br>(115)   | 125,000 | S  |
| 2020 | 42<br>(105)   | 42<br>(131)   | 33<br>(127)   | 139,000 | A  |
| 합계   | 115           | 113           | 87            | 370,000 |    |

- 위와 같이 사업을 수행하여 2018년부터 2019년까지 2년 연속 'S'등급, 2020년 'A' 등급으로 높은 성과를 달성하고 있으며, 2020년 고용노동부 일자리 대상 우수사례부문 “우수상”을 수상한 바 있음.
- 본 사업의 훈련참여자 115명 중 설문에 응한 71명 중 2020년 훈련참여자가 43.7%(31명), 2019년 훈련참여자가 39.4%(28명), 2018년 훈련참여자 16.9%(12명)로 조사되었음.

4) 2018 부천시 경제지표조사, 부천상공회의소

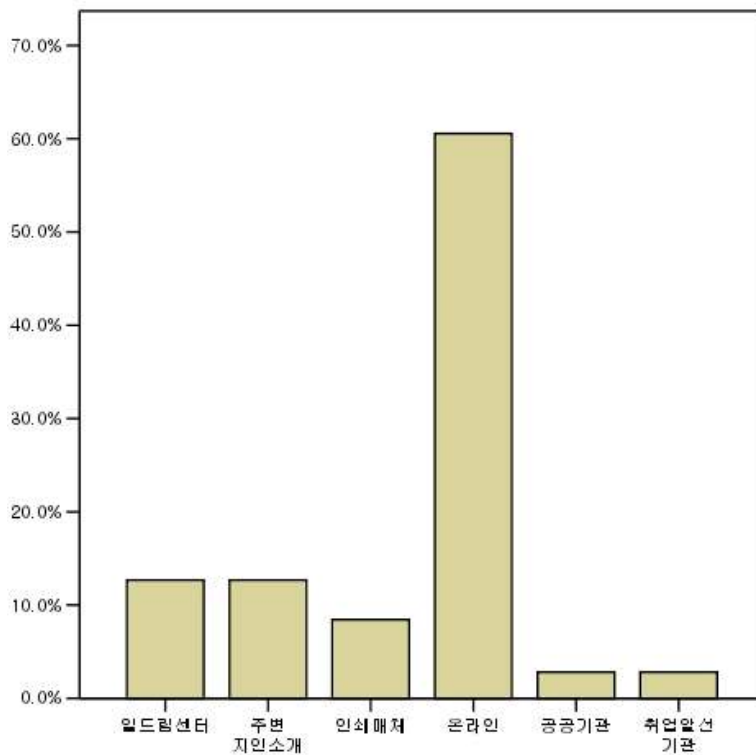
〈표 III-8〉 훈련참여 연도

(단위: %, 명)

| 구분         | 2020년        | 2019년        | 2018년        |
|------------|--------------|--------------|--------------|
| 비율<br>(인원) | 43.7<br>(31) | 39.4<br>(28) | 16.9<br>(12) |

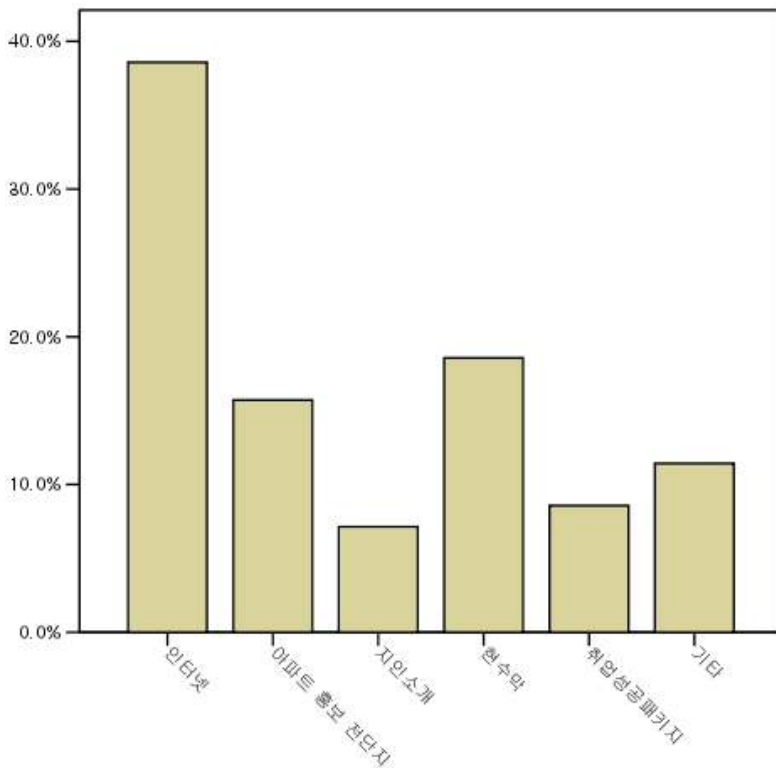
○ 훈련 참여 전 평소 구직활동 시 주로 어느 매체를 통해 정보를 습득하는지를 조사한 결과 온라인이 60.6%로 가장 많이 조사되었으며 앞서 살펴본 총괄분석의 온라인으로 정보 습득하는 비중인 46.3%에 비하여 월등히 높게 나타났다.

〈그림 III-8〉 훈련참여 전 구직활동 시 정보습득방법



- 훈련에 참여하게 된 유인요소를 조사한 결과 인터넷 검색으로 참여하게 된 경우가 38.6%로 조사되었으나 상대적으로 구직활동 시 인터넷을 활용하는 비중에 비하여 낮게 조사되어 이후 인터넷 매체를 활용한 훈련생 모집을 위한 홍보방안 모색이 필요할 것으로 판단됨.
- 현수막을 통해 훈련에 참여한 비중이 두 번째로 많이 나타나 홍보 매체 중 현수막에 집중적으로 투자하여 홍보를 진행하였음을 유추해볼 수 있음.

〈그림 III-9〉 훈련유인 요소



- 총괄분석 결과 주변 지인을 통해 훈련에 참여한 비중이 22.4%로 조사되었지만 본 훈련에서 주변 지인을 통해 훈련에 참여한 비중이 7.1%로 상대적으로 낮게 조사되었으며, 배전함을 통한 홍보 효과는 거의 없는 것으로 조사됨.
- 취업성공패키지를 통한 참여자는 총괄분석은 12.7%지만 본 훈련에서는 8.6%로 조사되어 이후 유관기관 간 연계 강화를 위한 노력이 필요함.

- 훈련에 기대하는 점을 조사한 결과 1순위로 가장 많이 나온 것은 교육내용이 직무 수행하는 것에 도움을 기대하는 것으로 조사되었으며, 2순위로는 다기능 보유로 취업경쟁력 확보를 기대하는 것, 3순위로는 구직활동 시 도움을 기대하는 것으로 조사되어 총괄분석 결과와 같게 분석되었음.
- 수료한 시점에서의 훈련 만족도는 Likert Scales 5점 척도를 사용하였다. 조사에 참여한 87.4%가 훈련 전반에 만족하는 것으로 나타나 총괄분석 71.7%에 비하여 상대적으로 만족도가 높은 것으로 조사되었음.
- 특히 만족도가 가장 높게 나타난 부분은 훈련담당자에 대한 만족도이며, 교육내용과 강사만족도 역시 각각 90.3%와 90.2%로 매우 높게 조사되었다. 강사와 교육내용의 경우 상관관계가 매우 높으며 적절한 강사 섭외로 인한 결과로 분석됨.
- 다만 4in1 사업 훈련의 경우 쌍용테크노파크 출장교육장에서 훈련이 이루어져 노후 된 시설로 인한 시설·장비 만족도가 다른 척도에 비하여 상대적으로 낮은 만족도로 조사되었다. 이후 훈련장 시설 개·보수 또는 훈련장 위치변경 등의 대안 마련이 필요하다고 판단됨.

〈표 III-9〉 수료한 시점에서의 훈련 만족도 중 만족 이상 비중

(단위:%)

| 구분 | 시설장비<br>만족도 | 강사<br>만족도 | 교육내용<br>만족도 | 훈련담당자<br>만족도 | 교육기간<br>만족도 | 교육전반<br>만족도 |
|----|-------------|-----------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| 비율 | 76.1        | 90.2      | 90.3        | 97.2         | 87.3        | 87.4        |

- 훈련 참여 시 불편한 사항을 조사한 결과 교육시간이 31.0%로 가장 많이 조사되고 경제적인 문제는 18.3%로 나타나 교육시간, 교통 불편, 기타 다음으로 네 번째로 불편한 사항으로 조사되었음.

- 이는 총괄분석 경제적인 문제가 35.8%로 가장 많이 나왔으며 두 번째로 교육시간이 24.6%로 조사된 것과는 상이하게 분석되어 훈련참여자의 성별 중 95.8%가 여성인 점으로 인한 육아 등의 문제와 훈련장 위치 등이 영향을 미친 것으로 판단됨.
- 훈련 참여 후 취업 여부에서는 취업 86.8%, 미취업 13.2%로 조사되었다. 훈련내용이 업무와 어느 정도 연관이 있는지에 대한 질문에는 74.6%가 도움이 되었다고 응답하여 업무와 훈련과의 연관성이 높은 것으로 조사되었으며, 취업한 직장에서 훈련내용을 활용한다는 응답이 88.7%로 교육내용이 현장실무에 매우 적합하게 설계되었음을 알 수 있음.

〈표 III-10〉 취업한 시점에서 훈련내용과 업무와의 연관성 정도

(단위:%)

| 구분 | 전혀도움이 되지 않음 | 도움이 되지 않음 | 보통   | 도움이 됨 | 매우 도움이 됨 |
|----|-------------|-----------|------|-------|----------|
| 비율 | 4.2         | 4.2       | 16.9 | 56.3  | 18.3     |

- 취업한 현재 시점에서 훈련 전반에 대한 만족도 조사결과 1순위로 다기능 보유로 취업경쟁력 확보에 도움이 됨, 2순위로 구직활동에 도움이 됨, 3순위로는 교육내용이 직무수행에 도움이 되었다고 조사되었음.
  - 4in1 사업 훈련의 시행 목적은 금형·기계부품산업의 경우 1인이 다양한 임무를 수행할 수 있는 인력에 대한 지속적인 구인수요에 맞는 인력양성 및 고용서비스 제공임.
  - 취업한 현재 시점에서의 훈련 만족도에서 1순위로 조사된 다기능 보유로 취업경쟁력 확보에 도움이 되었다는 훈련참여자들의 답변, 2순위 결과 구직활동에 도움이 되었다는 점은 훈련을 통해 취업경쟁력을 강화하고 취업이 목표인 본 사업의 취지와 부합되어 본 사업의 목적에 맞게 사업 운영이 되었다는 간접증

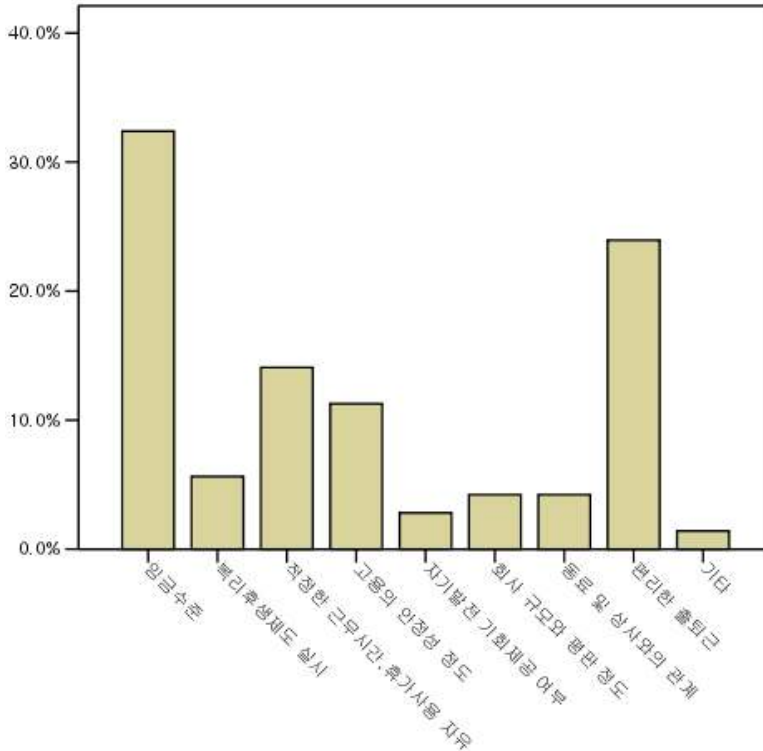
거로 볼 수 있음.

- 수료 직후의 만족도 조사에서 가장 높은 만족도를 보인 교육내용 부분 역시도 3순위 만족도에서 가장 많이 조사되었음.

○ 취업한 현재 시점에서 직장을 선택하는데 중요한 근무여건으로는 총괄 분석결과와 같게 나타났다. 구체적으로 임금수준을 중요한 직장선택 요소로 선택한 비중이 총괄분석과 비교하였을 때 4.8% 많은 32.4%로 가장 많이 조사되었고 그 뒤로 편리한 출퇴근이 23.9%로 높은 비중을 차지하였다. 세 번째로는 적절한 근무시간 및 각종 휴가사용의 자유로움으로 조사되었음.

- 임금수준에 대하여 직장선택 시 중요한 근무여건으로 결정한 것은 교육내용에 있어 한 가지 업무만이 아닌 다기능 역량을 갖춘 융합 인재로 취업경쟁력을 갖추었다고 판단하는 부분이 영향을 미쳤을 것으로 보임.

〈그림 III-10〉 취업한 시점에서 직장선택시 중요한 근무여건



- 4in1 사업 훈련참여자들이 이직을 고민하는 이유에 대한 질문에 가장 많이 응답한 것은 고용이 불안정해서가 전체 응답자의 33.3%로 조사되어 총괄분석과 비교하면 7.8% 높게 나타났으며 다른 지표들의 경우 유의미한 차이가 나지 않는 것으로 조사되었음.
- 코로나 19의 영향으로 현재 근무하고 있는 직장에서 어려움을 느끼는가에 대해서는 심층 인터뷰를 통해 조사하였음.
  - IT 업종 및 4차 산업혁명을 대비하여 적극적으로 연구개발에 임하는 업종의 경우는 코로나 19의 영향을 체감하지 않는 것으로 조사되었음.
  - 그 외에 다른 업종 종사자의 경우 거래처 감소, 매출 감소 등을 느끼고 있는 것으로 나타났으며 무급휴직 또는 권고사직을 받는 사례들도 있는 것으로 나타남.
- 훈련참여자들은 총괄분석과 같게 대부분 해당연도에 취업하였으며, 훈련 이후 첫 직장의 근무형태는 93.0%가 상용직으로 취업한 것으로 조사되었다. 위에서도 언급하였듯이 규모가 작은 50인 이하 사업장으로 취업한 비중은 77.5%로 총괄분석 85.1%에 비하여 다소 낮게 조사되었으며 그중 10인 미만 사업장으로 취업한 비중은 45.1%로 조사되어 총괄분석 결과와 비슷한 추이를 보였음.
- 또한, 100명 이상 사업장으로 취업한 경우는 15.5%로 총괄분석 9.0%에 비하여 상대적으로 높게 나타남.

〈표 III-11〉 현(마지막) 직장의 직원 수

(단위:%)

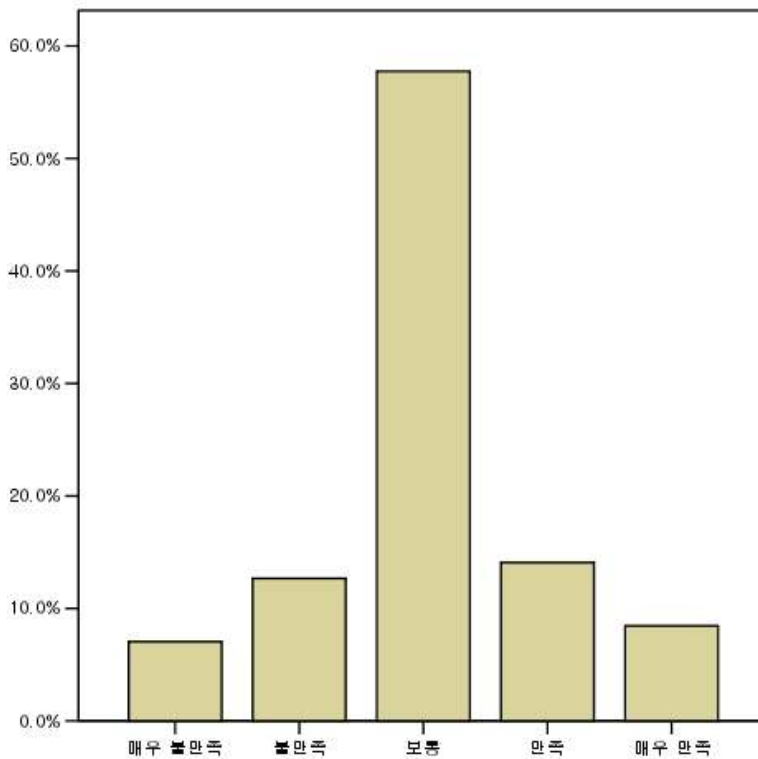
| 구분 | 5명 이하 | 10인 이하 | 50인 이하 | 100인 이하 | 100인 이상 |
|----|-------|--------|--------|---------|---------|
| 비율 | 18.3  | 26.8   | 32.4   | 7.0     | 15.5    |

- 각종 수당을 포함한 최근 3개월 평균 실수령액으로 조사한 월평균 임금조사에서는 200만 원 미만이 66.2%로 총괄분석 49.3%에 비하여 16.9% 높은 비중을 차지

하였고 200만 원에서 250만 원 미만이 23.9%로 나타나 이는 총괄분석에 비해 낮게 조사되어 하이로드 사업의 기술직에 비해 사무직의 임금이 상대적으로 낮게 조사되었으나 근로시간 등을 고려한 분석이 필요함.

- 임금수준에 대한 만족도 조사에서는 보통이 57.7%로 가장 많은 답변을 주었으며, 보통 이상으로 만족한다는 답변이 전체 80.3%로 나타나 총괄분석보다 임금에 대한 만족도가 상대적으로 낮음을 알 수 있음.

〈그림 III-11〉 임금수준에 대한 만족도



- 훈련참여자 대상 심층 인터뷰로 현재 하루 평균 근로시간 및 업무강도를 판단했을 때 적절한 임금수준이 어느 정도라고 생각하는지에 대한 질문에서는 200만 원 미만이 50%, 200만 원에서 250만 원 미만이 50%로 조사되어 실제 받는 임금이 상대적으로 낮은 것으로 조사되었음.



- 적정한 임금수준을 200만 원에서 250만 원 미만으로 응답한 이유로는 가정의 지원이 없이 혼자 생활을 유지할 수 있는 최저 기준이라는 답변이 대부분이었음.
  - 적정한 임금수준을 200만 원 미만으로 응답한 이유로는 신입직원의 경우 최저 임금 수준이 적정하다며 회사에서 투자하는 것을 고려했다는 답변이 있었음.
- 근로시간은 하루 평균 몇 시간 정도 근무하는지는 연장근무를 하는 경우가 5.6%로 조사되어 연장근무가 거의 없는 것으로 나타났으며 연장근무를 할 때 대부분 하루에 1시간에서 2시간 정도 근무하는 것으로 조사되었음.
- 총괄분석과 함께 답변에 응한 훈련참여자들이 점심시간 등 식사시간을 근로시간으로 답변한 예도 있어 이를 조정하여 분석하였음.
- 최근 3개월간의 평균 월 주말 근무횟수의 경우 주5일제 근무만 시행하여 주말 근무가 없는 경우가 76.1%로 총괄분석보다 10% 정도 높은 것으로 조사되었으며 월평균 1회 정도 한다고 답변한 경우는 19.7%로 월 1회 이하로 주말 근무를 하는 경우가 95% 이상을 차지하는 것으로 나타났음.
- 4in1 사업의 분석결과 총괄분석에서 주말 근무가 높게 나온 것은 본 사업이 아닌 하이로드 사업으로 인해 기인한 것으로 분석됨.
  - 연장근무나 주말 근무 비중이 낮은 만큼 취업한 훈련참여자에게 대한 재직자 직무능력향상교육에 대한 수요조사 및 홍보 등이 꾸준히 이루어져 경력관리를 해줄 수 있는 객관적인 조건은 가능한 것으로 유추할 수 있음.
- 연차휴가 등의 휴가사용이 자유로운지에 대한 질문에는 필요할 때 언제든지 사용 가능하다고 답변한 경우가 38.0%로 총괄분석보다 다소 높게 나타났으나 사업주의 기분이나 주변 동료들의 분위기에 따라 상대적으로 휴가사용 가능 여부가 변경될 수 있는 회사 분위기나 사업주의 결정에 따라 사용이 가능한 경우가 22.5%로 총괄분석 20.9%보다 다소 높게 조사되었음.
- 경조사 등 휴가사용이 불가피할 경우만 휴가사용이 가능하다고 답변한 경

우는 상대적으로 낮은 수치인 2.8%의 비중으로 나타났다.

- 휴가사용이 어렵다고 답변한 경우는 12.7%로 조사되어 휴가사용이 어려운 이유가 눈치가 보여서 등 본인으로 인한 이유인지 회사 전반적인 분위기 등으로 인한 주변으로 인한 이유인지에 대한 확인이 필요함.
- 직장 동료들과 사전에 조율해야 사용 가능하다는 답변은 통상적으로 기업체에서 업무의 차질을 피하고자 진행되고 있어 자유롭게 휴가사용을 하지 못하는 것에서는 제외하였음.

○ 근무시간 및 휴가사용 만족도 조사결과 만족한다는 답변은 45.1%로 조사되었으며 불만족하다고 답변한 경우가 25.4%로 나타나 총괄분석보다 휴가사용 및 근무시간에 대한 만족도가 높은 것으로 조사되었다. 더불어 복리후생 제도에 대한 만족도의 경우 만족(29.6%)과 불만족(29.6%)이 같은 비율로 조사되어 이는 추후 연구를 통한 분석이 필요할 것으로 보임.

○ 4in1 사업 훈련참여자들의 현(마지막)직장의 주된 업무로는 본 사업과 아주 밀접한 직종인 기획/인사/총무, 회계/재무/자재/물류직이 66.2%를 차지하였고 마케팅 및 영업 기획 등 관련 직종인 영업 및 서비스직으로 21.1%의 분포를 보이는 것으로 나타나 훈련 과정과 유사한 직무에 임하는 경우가 87.3%로 조사되어 훈련 과정이 취업하는 것과 이직을 하는 것에 있어 유의미한 영향을 미쳤음을 알 수 있음.

○ 근무여건 만족도 조사결과 불만족 사항이 가장 높았던 척도는 복리후생제도에 대한 것이었고 가장 낮게 조사된 것은 총괄분석과 같게 편리한 출퇴근으로 나타났다. 반면 만족 사항이 가장 높은 것은 편리한 출퇴근이었고 가장 낮은 것은 총괄분석과 동일하게 임금수준으로 조사되었음.

- 편리한 출퇴근 만족도가 높게 나온 것은 다른 지역으로 출퇴근을 하더라도 대중교통을 이용에 있어 편리한 지역으로 취업 정보가 제공되었기에 가능한 것으로 추측됨.

- 조사에 응한 훈련참여자 중 근무지가 부천인 경우가 56.3%, 서울 32.4%로 총괄분석 결과 서울 지역으로 근무하는 비중이 18.7%로 나온 것이 비해 상대적으로 서울에서 근무하는 경우가 많은 것으로 조사됨.

○ 자기발전기회제공 만족도와 회사 규모 평판에 대한 만족도 등 근무여건에 대한 만족도 조사결과는 아래 표와 같음.

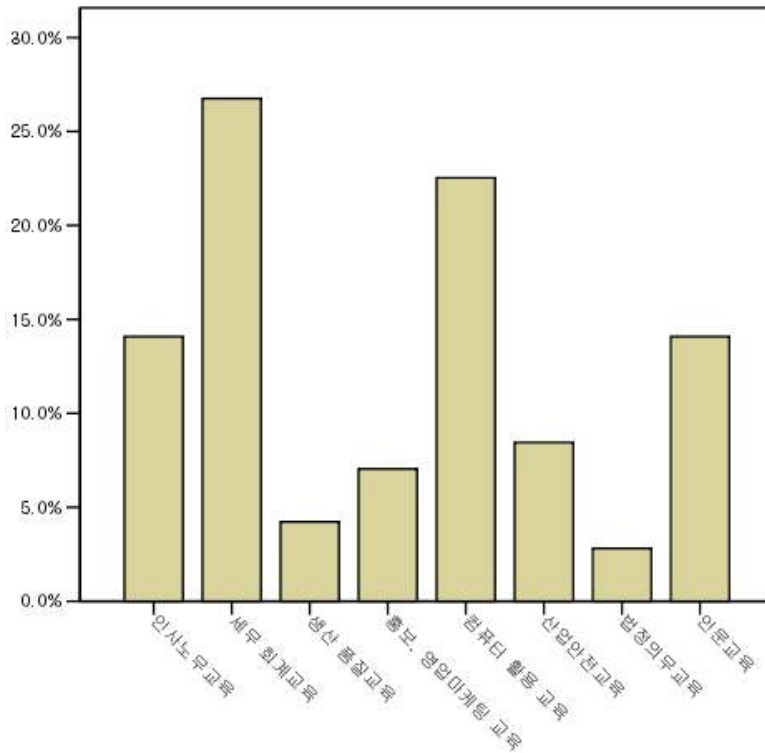
〈표 III-12〉 4in1 사업 근무여건에 대한 만족도

(단위:%)

| 구분              | 매우 불만족 | 불만족  | 보통   | 만족   | 매우만족 |
|-----------------|--------|------|------|------|------|
| 임금수준            | 7.0    | 12.7 | 57.7 | 14.1 | 8.5  |
| 복리후생제도          | 9.9    | 19.7 | 40.8 | 18.3 | 11.3 |
| 근무시간 및<br>휴가사용  | 8.5    | 16.9 | 29.6 | 32.4 | 12.7 |
| 고용안정성           | 5.6    | 14.1 | 31.0 | 8.5  | 40.8 |
| 자기발전<br>기회제공    | 7.0    | 19.7 | 43.7 | 21.1 | 8.5  |
| 회사 규모와<br>평판    | 5.6    | 9.9  | 56.3 | 19.7 | 8.5  |
| 동료 및<br>상사와의 관계 | 4.2    | 11.3 | 40.8 | 29.6 | 14.1 |
| 편리한 출퇴근         | 2.8    | 7.0  | 35.2 | 29.6 | 25.4 |

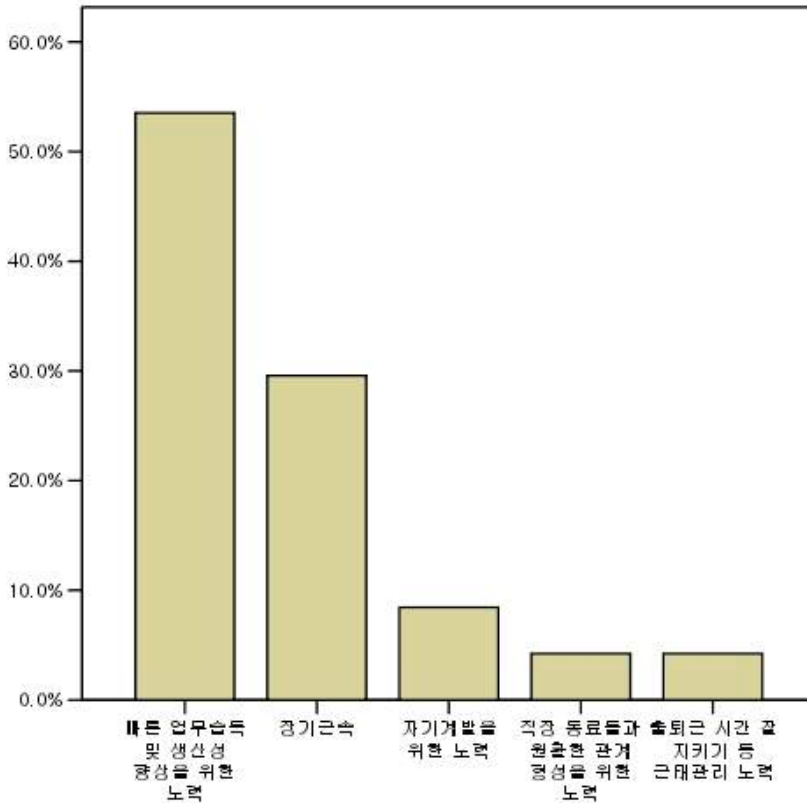
- 현재 근무하고 있는 직장에서 직장 내 훈련을 시행하고 있는지에 대한 질문에는 시행하는 경우가 57.7%로 나타났으며 필요한 훈련내용 1순위로 세무회계교육을 2순위로는 컴퓨터 활용 교육을 선택하였음.
- 훈련참여자 대상 심층 인터뷰 결과 영상편집, 한글 및 엑셀, ER 및 인사 관리자, 갈등 해결, 코딩, 공문서 작성법, 근로기준법 교육 등이 필요한 것으로 조사됨.

〈그림 III-12〉 직무수행에 필요한 훈련수요



- 훈련참여자들을 대상으로 직장에서 본인들에게 바라는 점이 무엇인지 조사한 결과 빠른 업무습득 및 생산성 향상을 위한 노력이 53.5%로 가장 많이 조사되었으며 그 뒤로 장기근속 29.6%로 나타났다. 장기근속을 바란다는 답변은 총괄분석보다 상대적으로 높게 조사되었음.

〈그림 III-13〉 직장에서 훈련참여자에게 바라는 점



○ 훈련참여자들을 대상으로 일드림센터에게 바라는 점으로는 취업 정보제공 및 각종 지원금안내가 38.0%로 가장 많은 비중을 보였으며 구직활동 지원이 28.2%로 나타나 취업 지원서비스를 요구하는 비중이 66.2%로 총괄분석의 결과 59.7%에 비하여 상대적으로 높게 조사되었다. 더불어 심층 인터뷰를 통해 같은 내용을 조사한 결과 훈련담당자와의 긴밀한 친밀감 형성이 두드러진 답변들이 많았으며 이러한 점들을 일드림센터 사업의 차별화 요소로 볼 수 있음.

- 훈련생 대상 심층 인터뷰 결과를 인용해보면 다음과 같음.
- “일드림센터에 근무하시는 선생님들이 너무 친절하십니다. 많이 응원해주시고, 서포트해주시고 취업 후에도 연락을 계속해주셔서 의지가 되고, 힘이 됩니다!”
- “취업 준비 시 일 드림센터로부터 많은 도움을 얻었습니다. 지금처럼 항상 훈련

생들의 이야기에 귀 기울이고 훈련이 끝난 후에도 지속적인 피드백을 확인하는 모습에서 앞으로도 취업 시장에서 큰 도움을 주는 역할을 할 것이라 생각이 듭니다. 부천시 구직자와 기업을 위해 앞으로 더욱 성장하길 바랍니다.”

- 위와 답변 이외에도 재직자 대상 다양한 훈련프로그램 제공을 희망한다는 답변들이 있었음.

〈표 III-13〉 일드림센터에 바라는 점

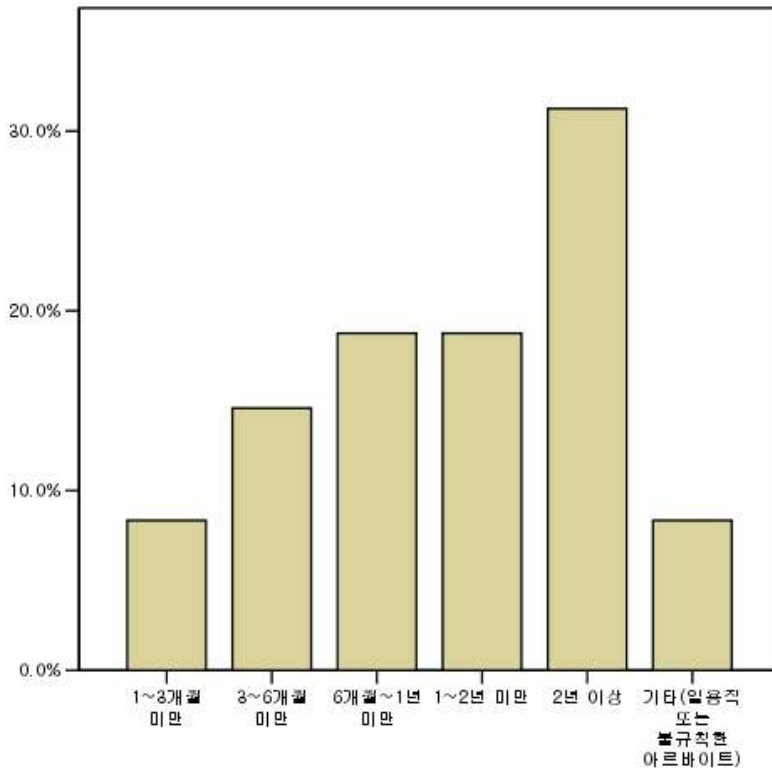
(단위:%)

| 구분 | 취업정보<br>제공 | 구직활동<br>지원 | 구직자 대상<br>훈련실시 | 재직자 대상<br>훈련실시 | 기타  |
|----|------------|------------|----------------|----------------|-----|
| 비율 | 38.0       | 28.2       | 16.9           | 15.5           | 1.4 |

- 훈련참여자들을 대상으로 심층 인터뷰를 통해 4in1 사업 훈련의 개선사항을 묻는 말에는 실무 위주의 훈련내용이었으면 한다는 의견과 훈련 기간을 늘렸으면 한다는 의견, 원하는 훈련생이 있을 때 개인 자습공간이 있었으면 좋겠다는 의견과 더불어 훈련 기간 중간중간 자격증 시험을 봐야 해서 자격증 취득 이후 훈련에 집중하기 힘들었다는 의견이 있어 이에 대한 신중한 검토가 필요하다고 판단됨.
- 조사에 응한 훈련참여자를 기초조사한 결과 거주지의 경우 90.1%가 부천에 거주하였고, 연령대의 경우 20대에서 30대가 95.8%로 나타나 총괄분석 결과와 비슷하였으며 성별의 경우는 여성이 95.8%의 분포를 보이는 것으로 조사되었다. 이와 같은 결과로 4in1 사업의 주요대상은 부천에 거주하고 있는 여성 청년층임을 알 수 있다. 최종학력의 경우 전문대학 졸업 이상이 45.1%, 4년제 대학 이상이 38.0%로 나타나 총괄분석보다 학력이 높게 나타났음..

- 훈련 참여 전 다른 훈련에 대한 참여 여부를 조사한 결과 67.6%가 다른 훈련에 참여 이력이 없는 것으로 조사되어 총괄분석 79.1%에 비하여 다른 훈련에 참여한 경험이 많았던 것으로 나타남.
- 정부 지원사업 참여경험을 조사한 결과 취업성공패키지 사업이 39.1%로 가장 많았으며 그다음으로는 실업급여 수급이 45.7%로 나타나 총괄분석보다 상대적으로 높은 분포를 보이는 것으로 조사됨.
- 조사에 응한 71명의 훈련참여자 중 비정규직으로 근무한 경우가 전체 응답자의 67.9%를 차지하고 있으며 이중 정부의 각종 장기실업자 제도의 혜택 대상이 되는 6개월 이상 장기실업자의 비중이 77.1%로 총괄분석 결과보다 상대적으로 높게 나타났다. 장기실업자 중 실업 기간이 2년 이상인 훈련참여자도 31.3%로 조사되어 남성과 비교하면 여성 청년들의 취업난이 상대적으로 심하다고 분석됨.
  - 장기실업자 비중이 매우 높았던 이유로는 훈련생 선발 과정에서 취업에 대하여 상대적으로 어려움을 많았던 훈련희망자를 우선 선발한 것도 영향을 미쳤을 것으로 보임.
  - 위와 같이 취업에 대하여 큰 어려움을 느끼고 있는 부천에 거주하고 있는 여성 청년들에게 4in1 사업은 취업으로 이어질 수 있는 가교역할을 하고 있음.
  - 비정규직 비중 산정 시 유기 계약직, 임시/일용직/시간제 및 아르바이트, 기타로 조사에 응한 조사결과를 포함하였음.
  - 6개월 이상의 장기실업자 비중 산정 시 일용직 및 불규칙한 아르바이트 등을 했던 조사대상자를 포함하였음.

〈그림 III-14〉 훈련참여 전 실직기간



○ 4in1 사업 훈련을 진행하였던 강사를 대상으로 한 심층 인터뷰 결과 훈련에 대한 보완사항으로 교육 기간은 적정하다는 의견이었으나 하루 8시간 수업을 진행하니 훈련생의 복습이나 피로가 누적되는 것 같다는 의견이 있어 이후 훈련 진행 시 중간 휴가 기간 등을 고려해보는 것이 좋을 것 같다는 의견이었음.

- 훈련참여자들에게 바라는 점으로는 훈련내용이 본인이 생각한 것과 상이하거나 어려워 중도에 포기하려는 경우가 가끔 있어 끝까지 성실하게 임했으면 한다는 의견이 있었으며, 강사로서는 훈련생 개인에 맞는 맞춤형 포트폴리오를 준비할 수 있도록 지원에 더욱 힘써야겠다는 답변이었음.
- 필요한 훈련으로는 3D 프린팅, 애니메이션, 제품 모델링 관련 교육이 필요하다는 의견과 훈련담당자의 훈련생을 대하는 모습과 열정을 배웠다고 답변하였음.



## 제2절 하이로드 전략산업(금형) 고용촉진사업 분석

- 본 사업의 경우 부천시 대표적인 전략산업인 금형산업 관련 제조업 기업이 집적화되어 있지만, 지속적인 인력 부족 현상을 겪고 있어 이를 해결하고자 본 사업을 실행하고 있음.
- 9년 차 하이로드 사업을 운영하여 총 13억 7천만 원(국비와 지방비 포함)의 예산을 지원받았으며, 본 사업을 통해 267명이 취업하여 연간 취업목표대비 평균 114%의 성과를 달성하였음.

〈표 III-7〉 하이로드 사업개요

(단위:명, %, 천 원)

| 구분   | 훈련인원<br>(달성률) | 수료인원<br>(달성률) | 취업인원<br>(달성률) | 예산액       | 등급 |
|------|---------------|---------------|---------------|-----------|----|
| 2012 | 43<br>(108)   | 41<br>(128)   | 31<br>(119)   | 125,000   | A  |
| 2013 | 40<br>(100)   | 31<br>(97)    | 22<br>(85)    | 125,000   | A  |
| 2014 | 40<br>(100)   | 37<br>(116)   | 27<br>(108)   | 165,000   | A  |
| 2015 | 40<br>(100)   | 37<br>(116)   | 32<br>(123)   | 165,000   | S  |
| 2016 | 41<br>(103)   | 33<br>(103)   | 30<br>(115)   | 146,000   | S  |
| 2017 | 40<br>(100)   | 34<br>(106)   | 31<br>(119)   | 160,000   | S  |
| 2018 | 41<br>(103)   | 35<br>(109)   | 29<br>(112)   | 160,000   | S  |
| 2019 | 41<br>(103)   | 36<br>(112)   | 33<br>(127)   | 160,000   | S  |
| 2020 | 40<br>(100)   | 33<br>(103)   | 32<br>(123)   | 164,000   | S  |
| 합계   | 366           | 317           | 267           | 1,370,000 |    |

- 위의 내용과 같이 부천지역의 산업특성에 맞는 사업수행으로 2015년부터 2020년까지 6년 연속 'S'등급으로 높은 성과를 달성하고 있음.

- 설문에 응한 훈련참여자는 63명으로 응답한 인원 중 2020년 훈련참여자가 50.8%(32명)로 가장 많이 조사에 응했으며, 2019년 훈련참여자 34.9%(22명), 2018년 훈련참여자 3.2%, 2017년 훈련참여자 4.8%, 2016년 이전 훈련참여자가 6.3% 본 조사에 참여하였음.

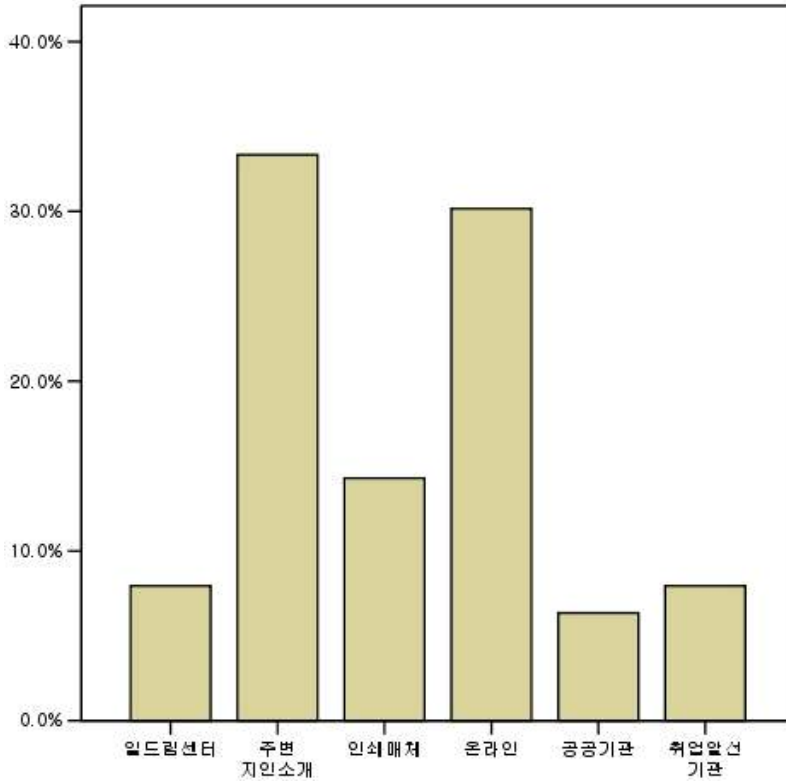
〈표 III-15〉 훈련참여 연도

(단위:%, 명)

| 구분         | 2020년        | 2019년        | 2018년      | 2017년      | 2016년 이전   |
|------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|
| 비율<br>(인원) | 50.8<br>(32) | 34.9<br>(22) | 3.2<br>(2) | 4.8<br>(3) | 6.3<br>(4) |

- 훈련 참여 전 평소 구직활동 시 주로 어느 매체를 통해 정보를 습득하는지를 조사한 결과 총괄분석 결과와는 상이하게 주변 지인 소개가 33.3%로 가장 많이 조사되어 총괄분석에서 지인 소개가 2순위로 나온 것에 영향을 미친 것으로 보인다. 온라인으로 정보를 습득하는 비중은 30.2%로 2순위로 나왔으나 청년들의 주요 정보습득 매체가 온라인인 것에 비해 상대적으로 낮게 조사되었음.

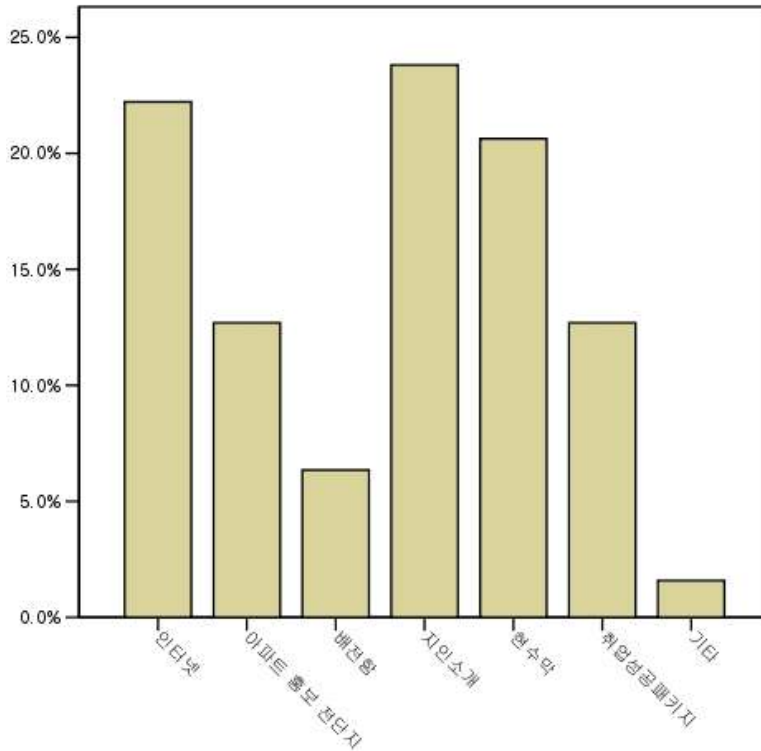
〈그림 III-15〉 훈련참여 전 구직활동 시 정보습득방법



- 훈련에 참여하게 된 유인요소를 조사한 결과 구직활동 시 주요 정보습득 방법과 같게 지인 소개가 23.8%로 가장 많이 조사되어 9년 차 사업으로 부천시 주민들에게 훈련에 대한 인지도 상승을 통한 비중이 늘어났다는 것을 유추해 볼 수 있음.
- 고용노동부 사업특성 상 매년 평가 과정에서 장기간 지원에 대한 부정적인 질의가 있었지만 오랜 기간 고용노동부, 부천시, 일드림센터가 공동으로 사업을 운영하여 부천시 내 본 사업에 대한 선순환 구조가 만들어지고 있음을 강조할 필요가 있음.

- 인터넷과 현수막이 두 번째 세 번째로 많이 나타났으며, 본 훈련에서는 미미하지만, 배전함을 이용한 홍보의 효과도 있는 것으로 조사되었다.

〈그림 III-16〉 훈련유인 요소



- 훈련에 기대하는 점을 조사한 결과 1순위로 가장 많이 나온 것은 교육내용이 직무를 수행하는 것에 도움을 기대한 것으로 조사되었으며, 2순위로 구직활동 시 도움을 기대하는 것 3순위로는 다기능 보유로 취업경쟁력 확보를 기대하는 것으로 조사되어 총괄분석 결과 1순위는 같게 조사되었으나 2순위와 3순위는 순위가 변경되었음.
- 수료한 시점에서의 훈련 만족도는 Likert Scales 5점 척도를 사용하였다. 조사에 참여한 54%가 훈련 전반에 만족하는 것으로 나타나 총괄분석 71.7%에 비하여 상대적으로 만족도가 낮은 것으로 조사되었음.

○ 특히 만족도가 가장 높게 나타난 부분은 훈련담당자에 대한 만족도로 93.7%가 만족하였다고 조사되었으며 이러한 결과는 훈련담당자와 훈련참여자 간의 긴밀하게 친밀감 형성이 되었음을 나타낸다고 할 수 있음.

○ 반면 만족도가 가장 낮게 조사된 부분이 교육 기간에 대한 만족도로서 금형산업이라는 생소한 분야에 기술 습득을 위한 기간으로는 짧다는 의견이 대다수였다. 더불어 현장경력과 강의경력을 갖춘 강사님의 강의 스킬의 부족함이 반영되어 강사만족도도 낮게 나온 것으로 추정된다. 이는 취업한 시점에서의 만족도와 비교하여 개선지점이 있는지를 찾아볼 필요가 있음.

〈표 III-16〉 수료한 시점에서의 훈련 만족도 중 만족 이상 비중  
(단위:%)

| 구분 | 시설장비<br>만족도 | 강사<br>만족도 | 교육내용<br>만족도 | 훈련담당자<br>만족도 | 교육기간<br>만족도 | 교육전반<br>만족도 |
|----|-------------|-----------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| 비율 | 65.1        | 49.2      | 54          | 93.7         | 47.6        | 54.0        |

○ 훈련 참여 시 불편한 사항을 조사한 결과 경제적인 문제가 55.6%로 가장 많이 조사되었으며 그 뒤로는 교육시간으로 17.5%의 분포를 보였다. 교육시간의 경우 3개월 동안 2D, 3D 설계 및 모델링, 기계 가공 등 다양한 분야를 학습함으로써 오는 부담감과 취업에 대한 불안감에서 비롯된 것으로 유추해 볼 수 있음.

○ 위와 같은 결과는 총괄분석 경제적인 문제가 35.8%로 가장 많이 나왔으며 두 번째로 교육시간이 24.6%로 조사된 것과 같은 결과로 하이로드 사업이 총괄분석에 많은 영향을 미친 것으로 보임.

○ 훈련 참여 후 취업 여부에서는 취업 92.1%, 미취업 7.9%로 조사되어 총괄분석과 비교하였을 때 상대적으로 취업한 비중이 높은 것으로 나타났음.

- 훈련내용이 업무와 어느 정도 연관이 있는지에 대한 질문에는 69.8%가 도움이 되었다고 응답하였으며, 전문지식 및 기술 습득에 도움이 되었다는 응답이 71.5%로 조사되어 취업 이전의 훈련 만족도와 비교하면 취업 이후 현재 시점에서의 훈련 만족도가 상승했다는 점에서 교육내용이 현장실무에 매우 적합하게 설계되었음을 알 수 있음.

〈표 III-17〉 취업한 시점에서 훈련내용과 업무와의 연관성 정도

(단위:%)

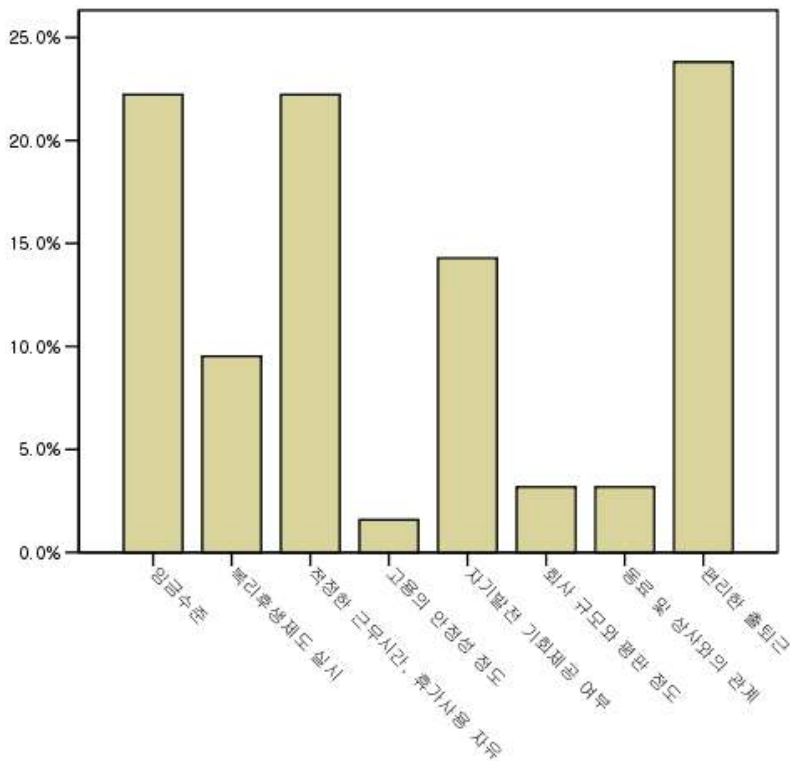
| 구분 | 전혀도움이 되지 않음 | 도움이 되지 않음 | 보통   | 도움이 됨 | 매우 도움이 됨 |
|----|-------------|-----------|------|-------|----------|
| 비율 | 0.0         | 3.2       | 27.0 | 49.2  | 20.6     |

- 취업한 현재 시점에서 훈련 전반에 대한 만족도 조사결과 1순위는 구직활동에 도움이 되었음, 2순위로 다기능 보유로 취업경쟁력 확보에 도움이 됨, 3순위로 자신감 고취 등 심리적 안정감을 느끼는 데 도움이 되었다고 조사되었음.
- 하이로드 사업 훈련에 참여자의 경우 구직정보 제공 및 입사지원서·면접 클리닉, 동행면접 등의 구직활동 지원에 대한 만족도가 가장 높게 나타났다.
  - 취업한 현재 시점에서의 훈련 만족도 총괄분석 시 비중이 작았던 자신감 고취 등 심리적 안정감에 도움을 받았다는 답변이 3순위로 나왔으며 이는 수료 시점의 훈련담당자에 대한 만족도가 높았던 부분이 유의미한 영향을 주었을 것으로 추측됨. 본 사업의 차별화 전략을 만드는 부분에 있어 훈련담당자의 역할을 유추할 수 있는 부분으로 판단됨.
  - 3개월 동안 2D, 3D 설계 및 모델링, 기계 가공 등 다양한 분야를 학습함으로써 오는 부담감은 취업 시점에서는 만족도 2순위의 다기능 보유의 결과로 이어짐.
- 취업한 현재 시점에서 직장을 선택하는데 중요한 근무여건으로는 총괄 분석결과는 임금수준이 1순위로 나온 것과는 상이하게 가장 중요한 요소로 편리한 출퇴근

이 23.8%로 조사되었으며 2순위로 동물로 나온 것이 임금수준과 걱정한 근무시간 및 각종 휴가를 자유로이 사용하는 것으로 나타났다.

- 직장선택 시 우선순위로 편리한 출퇴근과 걱정한 근무시간 및 휴가사용 자유로 조사된 것은 잦은 연장 및 주말 근로로 인한 결과로 추측됨.

〈그림 III-17〉 취업한 시점에서 직장선택 시 중요한 근무여건



- 하이로드 사업 훈련참여자들이 이직을 고민하는 이유에 대한 질문에 가장 많이 응답한 것은 고용이 불안정해서가 전체 응답자의 25.5%, 동료 및 상사와의 관계 등 회사 분위기로 이직을 고민했다는 응답도 20.0%로 조사되어 총괄분석과 같은 수준으로 조사되었음.
- 코로나 19의 영향으로 현재 근무하고 있는 직장에서 어려움을 느끼는지는 심층 인터뷰를 통해 조사하였음.

- 매출 하락 등을 가장 많이 느끼고 있었으며 일이 이전에 비하여 줄어 연장근무 시간이 줄었다는 의견과 일용직 근로자가 늘었다는 의견 등이 있었음.
- 본 사업 훈련 이수 후 훈련참여자 대부분이 현장근무를 하면서 직장 동료 또는 상사에게 취업한 직장에 맞는 기술을 배워야 하는 경우가 많아 그 과정에서 다양한 이유로 갈등이 발생하는 경우가 반영된 결과로 유추해 볼 수 있어 직장 내 갈등이 일어났을 경우 지원해 줄 수 있는 프로그램을 개발하여 적절히 제공해 준다면 장기간 근무에 도움이 될 수 있음.

○ 훈련참여자들은 총괄분석과 같게 대부분 해당연도에 취업하였으며, 훈련 이후 첫 직장의 근무형태는 92.1%가 상용직으로 취업한 것으로 나타났다. 50인 이하 사업장으로 취업한 비중은 93.6%로 총괄분석 85.1%에 비하여 매우 높게 조사되었으며 그중 10인 미만 사업장으로 취업한 비중은 46.0%로 조사되어 총괄분석 결과와 비슷한 추이를 보였음.

〈표 III-18〉 현(마지막) 직장의 직원 수

(단위:%)

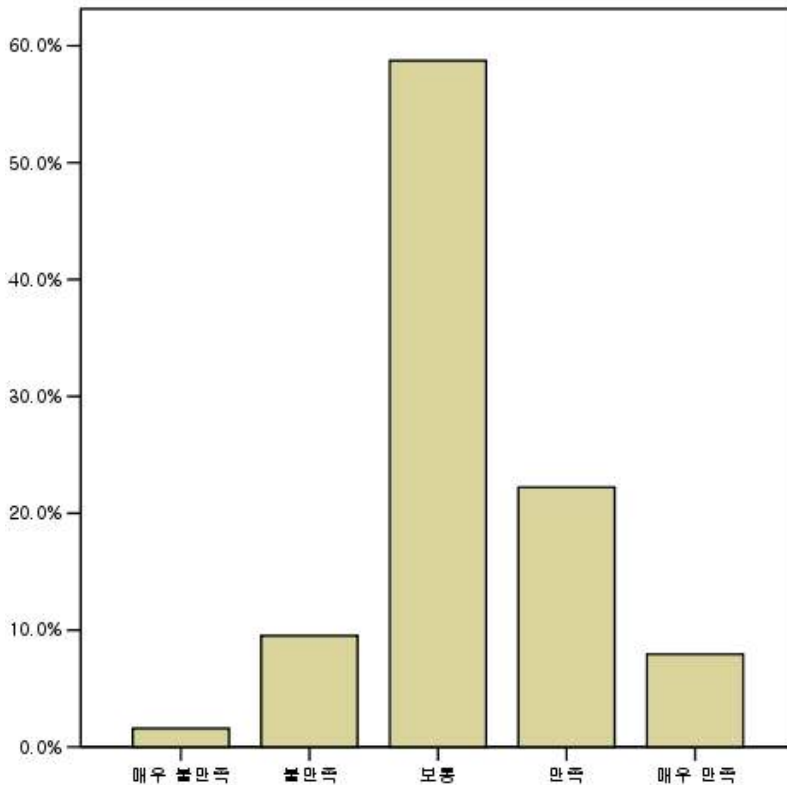
| 구분 | 5명 이하 | 10인 이하 | 50인 이하 | 100인 이하 | 100인 이상 |
|----|-------|--------|--------|---------|---------|
| 비율 | 20.6  | 25.4   | 47.6   | 4.8     | 1.6     |

○ 각종 수당을 포함한 최근 3개월 평균 실수령액으로 조사한 월평균 임금조사에서는 200만 원 미만이 30.2%로 총괄분석 49.3%에 비하여 18.9% 정도 낮은 비중을 차지하였고 200만 원에서 250만 원 미만이 42.9%, 250만 원에서 300만 원 미만이 23.8%로 나타나 이는 총괄분석에 비해 상대적으로 높게 조사되어 연장 및 주말 근무 등 근로시간이 4인1 사업 훈련참여자들에 비해 많은 것이 임금에 영향을 미쳤을 것으로 보임.



- 임금수준에 대한 만족도 조사에서는 보통이 58.7%로 가장 많은 답변을 주었으며, 보통 이상으로 만족한다는 답변이 전체 89.9%로 나타나 총괄분석보다 임금에 대한 만족도가 상대적으로 높음.

〈그림 III-18〉 임금수준에 대한 만족도



- 훈련참여자 대상으로 심층 인터뷰로 현재 하루 평균 근로시간 및 업무강도를 판단했을 때 적정한 임금수준이 어느 정도인지에 대한 질문에는 200만 원에서 250만 원 미만이 63.6%로 가장 많은 비중을 차지하였고 250만 원에서 300만 원 미만도 27.2%로 나타나 실제 받는 임금이 미세하게 낮은 것으로 조사되었음.
- 적정한 임금수준을 200만 원에서 250만 원 미만으로 응답한 이유로는 상대적으로 연장근무 및 주말 근무로 인한 답변이 대부분으로 근로시간이 길어 4in1 사업에 비하여 높은 임금수준을 선택한 것으로 나타남.

- 적정한 임금수준을 250만 원에서 300만 원 미만으로 응답한 이유로는 기계설계·가공 분야 특성상 육체노동과 더불어 불량 발생 등에 대한 정신적 스트레스가 큰 직종이며 연장근무나 주말 근무를 하는 경우가 많아 앞의 금액을 선택했다는 답변이 있었음.
- 근로시간은 하루 평균 몇 시간 정도 근무하는지는 연장근무를 하는 경우가 23.9%로 조사되어 연장근무를 하는 경우가 상대적으로 많은 것으로 나타났으며 하루에 평균 12시간을 초과하여 일하는 비중도 8.2%로 장시간 근무하는 비중이 높다고 할 수 있음.
- 총괄분석과 같게 답변한 훈련참여자들이 점심시간 등 식사시간을 근로시간으로 답변한 예도 있어 이를 조정하여 분석하였음.
- 최근 3개월간의 평균 월 주말 근무횟수의 경우 주5일제 근무만 시행하여 주말 근무가 없는 경우가 66.4%로 조사되었으며 월평균 1회 정도 한다고 답변한 경우는 10.4% 월평균 2회에서 3회 정도 하는 경우가 16.4%, 월평균 4회에서 6회 정도 하는 경우가 4.5%, 매주 한다고 답변한 경우도 2.2%로 연장근무와 더불어 주말 근무 역시 상대적으로 잦은 것으로 나타나 청년층 미스매치의 원인 중 하나가 장시간 근무에서 기인한다고 분석됨.
- 장시간 근무를 지속해서 하면 체력적인 문제 및 건강의 문제뿐 아니라 개인의 자기계발을 위한 시간 투자 등이 어려워 장기간 근무하는데 큰 장애 요인으로 작용한다고 판단됨.
- 연차휴가 등의 휴가사용이 자유로운지에 대한 질문은 필요할 때 언제든지 사용 가능하다고 답변한 경우가 23.8%, 동료들과 사전에 조율해야 사용 가능한 경우가 23.8%로 나타나 총괄분석 결과보다 상대적으로 휴가사용이 자유롭지 못한 것으로 조사되었으며 경조사 등 불가피한 경우에도 휴가를 사용하지 못한다고 답변한 경우가 20.6%로 아주 높게 조사되어 상대적으로 금형산업 분야의 현장직으로 취업했을 경우 2명 중 한 명은 휴가사용이 어려운 것으로 나타남.

- 경조사 등 휴가사용이 불가피할 경우만 휴가사용이 가능하다고 답변한 경우는 11.1%의 비중으로 나타났다.
  - 직장 동료들과 사전에 조율해야 사용할 수 있다는 답변은 통상적으로 기업체에서 업무의 차질을 피하고자 진행되고 있어 자유롭게 휴가사용을 하지 못하는 것에서는 제외하였음.
- 근무시간 및 휴가사용 만족도 조사결과 만족한다는 답변은 25.4%, 불만족하다는 답변은 31.8%로 나타났다. 더불어 복리후생 제도에 대한 만족도의 경우 만족도의 경우 미세하게 만족 수준이 높은 것으로 조사되었음.
- 하이로드 사업 훈련참여자들의 현(마지막)직장의 주된 업무로는 본 사업의 훈련 내용과 아주 밀접한 직종인 생산/제조기술, 캐드 설계를 겸한 기술영업 및 서비스직으로 근무한 경우가 82.0%를 차지하고 있어 훈련 수료 이후 관련 분야로 일하고 있는 것으로 나타나 훈련의 효과성이 입증되었음을 알 수 있음.
- 자기발전기회제공 만족도와 회사 규모 평판에 대한 만족도 등 근무여건에 대한 만족도 조사결과는 아래 표와 같음.

〈표 III-19〉 하이로드 사업 근무여건에 대한 만족도

(단위:%)

| 구분              | 매우 불만족 | 불만족  | 보통   | 만족   | 매우만족 |
|-----------------|--------|------|------|------|------|
| 임금수준            | 1.6    | 9.5  | 58.7 | 22.2 | 7.9  |
| 복리후생제도          | 7.9    | 15.9 | 50.8 | 17.5 | 7.9  |
| 근무시간 및<br>휴가사용  | 4.8    | 27.0 | 42.9 | 14.3 | 11.1 |
| 고용안정성           | 0.0    | 3.2  | 34.9 | 12.7 | 49.2 |
| 자기발전<br>기회제공    | 6.3    | 14.3 | 46.0 | 25.4 | 7.9  |
| 회사 규모와<br>평판    | 0.0    | 9.5  | 60.3 | 22.2 | 7.9  |
| 동료 및<br>상사와의 관계 | 1.6    | 9.5  | 34.9 | 42.9 | 11.1 |
| 편리한 출퇴근         | 3.2    | 9.5  | 28.6 | 38.1 | 20.6 |

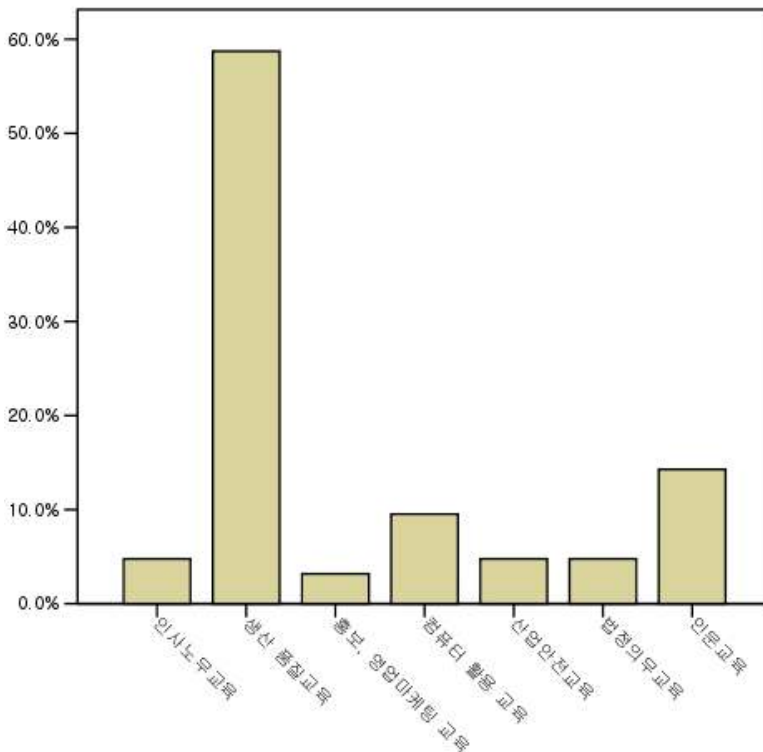
○ 근무여건 만족도 조사결과 불만족 사항이 가장 높은 척도는 근무시간 및 휴가사용 자유로 나타났으며 불만족 사항이 가장 낮게 조사된 것은 고용 안정성으로 나타났다으며 이와는 반대로 만족 사항이 가장 높은 것은 고용 안정성으로 61.9%로 만족하는 것으로 조사되었음.

- 고용 안정성 부분에 가장 만족도가 높은 것은 현장에서 단순 업무가 아닌 기술직으로 취업을 하여 경력을 쌓았을 경우 이후 본인이 계속 근무 여부 및 이직 여부를 결정할 수 있는 결정권을 가질 수 있는 것에서 기인했다고 추측됨.
- 만족도 부분에 두 번째로 조사된 것은 편리한 출퇴근 부분으로 조사에 응한 훈련참여자 중 근무지가 부천인 경우가 71.4%로 대부분을 차지하고 있으며 옥길동, 범박동 지역은 기타로 구분된 시흥지역 또는 구로지역으로 취업한 경우를 합산한다면 88.9%가 거주지와 40분 이내의 지역으로 취업한 것이 유의미한 영

향을 미친 것으로 파악됨.

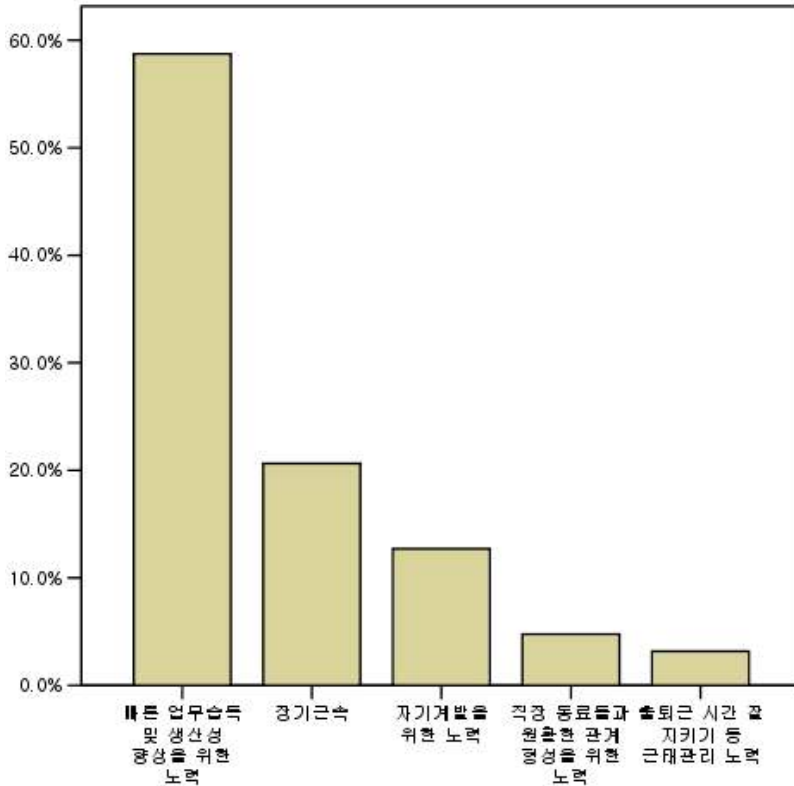
- 현재 근무하고 있는 직장에서 직장 내 훈련을 시행하고 있는지에 대한 질문에는 시행하는 경우가 68.3%로 나타나 총괄분석보다 상대적으로 높게 나타나 이는 기술전수 등의 현장훈련(OJT)을 포함한 결과로 분석됨.
- 필요한 훈련내용으로 1순위로 생산품질교육을 2순위로는 인문교육을 3순위로는 컴퓨터 활용 교육으로 답변함.
  - 훈련생 대상 심층 인터뷰 결과 직무와 연관된 현장실습 및 현장 근로자와의 대화, 금형 설계와 기계 가공 교육을 나누어서 진행했으면 한다는 의견, 홈페이지 제작 교육, 3D 프린팅 및 코딩교육, 4차 산업혁명 대비 교육 등이 필요한 것으로 조사되었음.

〈그림 III-19〉 직무수행에 필요한 훈련수요



- 훈련참여자들을 대상으로 직장에서 본인들에게 바라는 점이 무엇인지 조사한 결과 빠른 업무습득 및 생산성 향상을 위한 노력이 58.7%로 가장 많이 조사되었으며 총괄분석 결과보다 2.7% 높은 수치로 나타남.

〈그림 III-20〉 직장에서 훈련참여자에게 바라는 점



- 훈련참여자들을 대상으로 일드림센터에게 바라는 점으로는 취업 정보제공 및 각종 지원금안내가 27.0%로 가장 많은 비중을 보였으며 두 번째로 구직활동 지원과 재직자 대상 직무능력향상교육이 25.4%로 조사되어 상대적으로 재직자 직무능력향상교육에 대한 수요가 많이 나타난 것으로 조사되었다. 더불어 4가지 척도(취업 정보제공, 구직활동 지원, 구직자 대상 훈련프로그램, 재직자 대상 직무능력향상교육) 모두 상대적으로 고르게 필요하다고 조사됨.

- 심층 인터뷰를 통해 위와 같은 내용을 조사한 결과 좀 더 폭넓은 업체와의 네트워크 형성으로 현장의 생생한 이야기를 듣고자 하는 의견과 다양한 업체에 면접을 보고 싶다는 의견이 대부분이었다. 또한, 신입직원으로 “앞으로의 비전을 확실하게 해주는 발판이 되어주어 감사합니다.”라는 의견 등이 있어 훈련 기간 중 취업목표를 명확히 하고 취업목표에 맞는 적절한 취업 지원서비스가 제공되었음을 유추해 볼 수 있음.

〈표 III-20〉 일드림센터에 바라는 점

(단위:%)

| 구분 | 취업정보<br>제공 | 구직활동<br>지원 | 구직자 대상<br>훈련실시 | 재직자 대상<br>훈련실시 | 기타  |
|----|------------|------------|----------------|----------------|-----|
| 비율 | 27.0       | 25.4       | 20.6           | 25.4           | 1.6 |

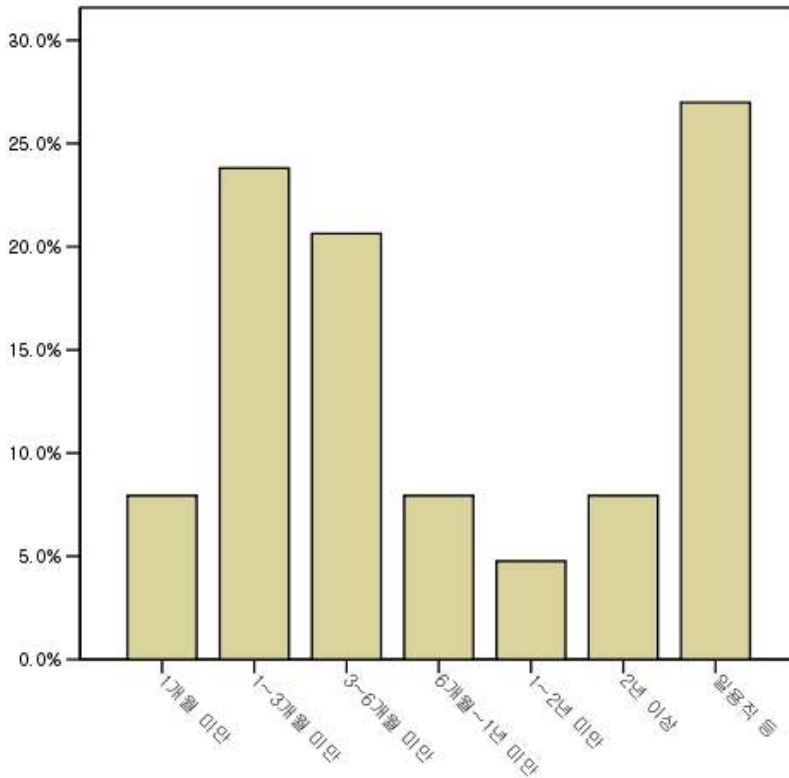
- 훈련참여자들을 대상으로 심층 인터뷰를 통해 하이로드 사업 훈련의 개선사항으로는 교육 기간이 길어졌으면 한다는 의견이 많았으며 그 이외에도 현장탐방이 많아졌으면 한다는 의견, 실무의 다양한 사례를 중심으로 어떻게 대응하면 좋은지에 대한 훈련이 필요하다는 의견 등이 있었음.
- 교육 기간이 길어졌으면 한다는 의견이 많았으며 그 이유는 설계, 모델링, 기계 가공(CNC, MCT, 법용 등) 등 다양한 것들을 배우는데 3개월은 너무 짧다는 의견이 대부분으로 추후 교육 기간에 대하여 신입직원으로 갖추어야 할 기초적인 직업능력을 습득하는데 적절한지에 대한 충분한 검토가 필요할 것으로 보임.
- 조사에 응한 훈련참여자들 기초조사한 결과 거주지는 90.5%가 부천에 거주하였고, 연령대의 경우 20대에서 30대가 98.4%로 나타나 총괄분석 결과와 비슷하였으며 성별의 경우는 남성이 90.5%의 분포를 보이는 것으로 조사되었다. 이와 같은 결과로 하이로드 사업의 주요대상은 부천에 거주하고 있는 남성 청년층임을 알

수 있다. 최종학력의 경우 전문대학 졸업과 4년제 대학 이상 각각 34.9%로 조사되었으며, 고등학교 졸업도 30.2%로 그 비중이 상대적으로 높게 나타남.

- 훈련 참여 전 다른 훈련에 대한 참여 여부를 조사한 결과 92.16%가 다른 훈련에 참여 이력이 없는 것으로 조사되어 총괄분석 79.1%에 비하여 다른 훈련에 참여한 경험이 없었던 것으로 나타남.
- 정부 지원사업 참여경험을 조사한 결과 취업성공패키지 사업이 23.3%로 가장 많았으며 그다음으로는 실업급여 수급이 8.3%로 나타나 총괄분석보다 상대적으로 낮은 분포를 보임.
- 기초조사를 통해 하이로드 사업 훈련참여자들의 경우 상대적으로 학력은 낮게 조사되었으며 훈련 참여경험 및 정부 지원사업 참여경험이 매우 낮게 조사되어 이러한 이유가 무엇인지에 대한 추후 연구가 필요함.
- 조사에 응한 63명의 훈련참여자 중 훈련 참여 전 직장근무 시 비정규직으로 근무한 경우가 전체 응답자의 65.1%를 차지하고 있으며 이중 정부의 각종 장기실업자 제도의 혜택 대상이 되는 6개월 이상 장기실업자의 비중이 48.1%로 총괄분석 결과보다 상대적으로 낮게 나타났다. 장기실업자 중 실업 기간이 2년 이상인 훈련참여자는 16.6%로 조사되었으며 일용직 또는 불규칙한 아르바이트만 했던 경우는 56.6%로 조사되어 장기실업자의 경우 아르바이트를 하며 구직활동을 하는 경우가 많았던 것을 알 수 있음.
  - 비정규직 비중 산정 시 유기 계약직, 임시/일용직/시간제 및 아르바이트, 기타로 조사에 응한 조사결과를 포함하였음.
  - 6개월 이상의 장기실업자 비중 산정 시 일용직 및 불규칙한 아르바이트 등을 했던 조사대상자를 포함하였음.



〈그림 III-21〉 훈련참여 전 실직기간



○ 하이로드 사업 훈련을 진행한 강사를 대상으로 한 심층 인터뷰에서 훈련에 대한 보완사항으로 교육 기간은 신입직원으로 입사하는 것에는 큰 무리가 없는 기간으로 판단하고 있으며 훈련성취도의 경우 본인의 노력이 필요하다는 답변을 주었다. 또한, 훈련내용에 4차 산업혁명을 대비하여 3D프린팅 관련 교육내용을 추가했으면 한다는 의견으로 이후 장비구축 가능 여부를 판단하여 교육내용 보완 여부를 결정하는 좋을 것 같다는 의견이 있었음.

- 훈련참여자들에게 바라는 점으로는 4in1 사업과 같이 중도에 포기하려는 경우가 있지만, 강사 본인과 훈련담당자의 노력으로 어느 정도 극복하고 있다는 답변으로 이후에도 이 부분에 대한 지속적인 노력을 하겠다고 답변하였음.

- 교육 기간이 짧다는 의견이 많은 것에 대한 강사로서의 입장은 짧은 교육 기간에 다양한 내용의 수업을 수행하기에 시간이 많이 부족한 부분은 사실이나 회사에서 일하면서 부족한 부분을 채워나갈 수 있다고 생각하며 기간을 늘린다고 하여도 하여도 회사마다 요구하는 능력 수준이 상이하여 완벽한 준비는 어려울 것 같아 현재 훈련 기간 중 교육과정에 더욱 집중할 수 있도록 독려하는 노력이 더 필요하다고 판단하였음.

## 제4장

# 기업체 만족도 조사 분석 및 심층 인터뷰 결과

제1절 기업체

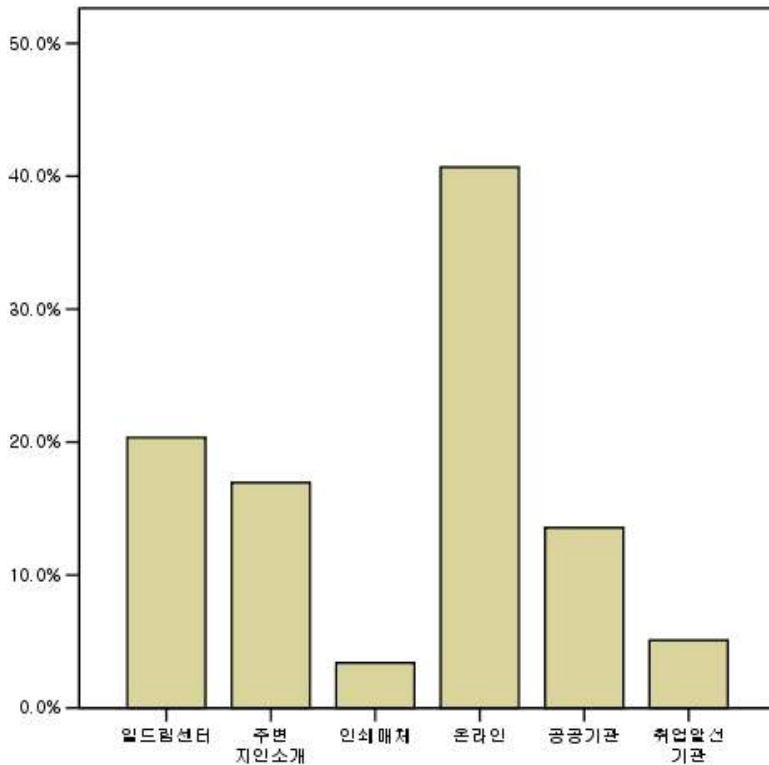
제2절 유관·연계기관  
심층 인터뷰 결과



## 제1절 기업체 분석

- 본 기관에서 실행한 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업의 훈련인 4in1 사업과 하이로드 사업 훈련참여자들에게 취업 알선을 했던 사업체 59개소를 대상으로 아래와 같은 사항을 반영하여 훈련에 대한 만족도 조사를 시행하였다. 심층 인터뷰는 21개 기업체를 대상으로 실시하였음.
  - 만족도 설문을 통해 주요 채용방법, 일드림센터를 알게 된 경로, 인력 필요 정도, 직원채용 시 중요시하는 요소, 근로자 장기근속을 위한 요소, 직무교육 실시 여부 및 희망하는 훈련내용 및 기업체 기초조사 내용을 코딩하여 자료를 분석하였음.
  - 설문 조사와 심층 인터뷰는 비대면(모바일) 설문 조사방법을 통해 진행하였으며 응답에 의문이 가는 사항은 이메일 및 전화를 통하여 수정 및 보완하였음.
- 조사결과 전체 350개 기업체 중 59개 기업체가 만족도 조사에 응했으며 심층 인터뷰는 21개 업체가 응해주어 이 자료들을 취합하여 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업의 기업체 입장에서 일드림센터 채용지원 서비스 및 취업한 훈련생에 대한 만족도 조사와 훈련 효과성을 분석했음.
- 직원채용 시 주로 사용하는 방법에 대한 조사에서는 1순위로 온라인을 이용한 구인이 40.0%로 가장 많이 조사되었고 2순위로는 주변 지인 소개가 30.0%로 조사되었다. 이는 훈련참여자 총괄분석과 같은 순위로 조사되었지만 1순위로 조사된 온라인을 통한 구인의 비중은 상대적으로 낮게 조사되었고 지인 소개의 비중은 높게 조사되었음.
  - 더불어 1순위 조사에서 일드림센터를 통해 채용한다는 의견도 21.7%로 온라인 매체를 이용한 구인 다음으로 높은 비중을 차지하는 것으로 나타나 이후 구인 업체와의 폭넓은 네트워크 구축을 지속해서 해나가야 할 것으로 보임.

〈그림 IV-1〉 기업체 주요 채용방법



- 기업체 내 직무별 인력 필요 정도를 확인하는 질문에는 생산/제조기술 및 영업/서비스 직무에서 인력이 필요하다고 답변한 경우가 55.9%로 가장 많이 조사되었으며 인사/총무/행정사무직의 경우 필요하지 않다고 조사된 경우가 54.3%로 가장 높게 나타남.
- 본 결과에 따라 상대적으로 인력 수요가 낮게 나온 인사/총무/행정사무직과 회계/재무/구매/자재/물류직의 경우 4in1 사업의 주요 취업직종으로 구인수요가 적음에도 불구하고 목표대비 높은 성과를 달성하였음.
- 다만 2020년 11월 말 기준으로 조사된 자료이기에 아래와 같은 구인수요가 코로나 19로 인한 일시적인 현상인지에 대한 추후 연구가 필요하며 이 연구결과에 따라 훈련내용에 대한 변화 모색도 필요하다고 판단됨.

- 하이로드 사업의 주요 취업직종은 생산/제조기술과 영업/서비스 직종의 경우 꾸준한 구인수요가 있는 것으로 확인되었으나 훈련참여자 만족도 조사과에서 나온 결과와 같이 장시간 근무 및 잦은 주말 근무, 휴가사용의 어려움 등이 지속한다면 이후에도 청년층을 구인하기에는 어려움이 존재할 수 있으리라 판단됨.

〈표 IV-1〉 직무별 인력 필요정도

(단위:%)

| 구분                                 | 전혀 필요없음 | 필요없음 | 보통   | 필요함  | 매우 필요함 |
|------------------------------------|---------|------|------|------|--------|
| 인사/총무/<br>행정사무직                    | 11.9    | 42.4 | 25.4 | 16.9 | 3.4    |
| 회계/재무/구매/<br>자재/물류                 | 8.5     | 35.6 | 27.1 | 20.3 | 8.5    |
| 생산/제조기술<br>(기계가공, 생산관리,<br>품질관리 등) | 5.1     | 10.2 | 28.8 | 30.5 | 25.4   |
| 영업/서비스<br>(기술영업, 영업기획,<br>마케팅 등)   | 5.1     | 13.6 | 25.4 | 39.0 | 16.9   |

- 직무별 채용 시 중요하게 보는 요소가 무엇인지에 대한 질문에서는 중요한 요소를 두 가지를 선택하게 하여 다중응답 분석을 하였다. 직무별로 대부분 높게 나온 지표는 관련 경력과 인성으로 조사되었다. 관련 경력을 가장 중요하게 채용요소로 판단하는 직무는 회계/재무/구매/자재/물류 직종이었으며, 인성을 가장 중요하게 판단하는 직무는 인사/총무/행정사무직으로 조사되었음.

- 인사/총무/행정사무직의 경우 가장 중요한 요소는 인성으로 조사되었음
- 회계/재무/구매/자재/물류직의 경우는 관련 경력이 다른 지표에 비하여 월등히 높게 조사되었음.
- 생산/제조기술직의 경우는 관련 경력과 인성 32.2%로 같게 가장 높게 조사되었음.
- 영업/서비스직의 경우 관련 경력이 중요한 요소로 나타났음.
- 대부분 직종에서 관련 경력을 중요시하는 이유는 기업체 규모와 상관관계가 있

을 것으로 판단되며, 기업의 규모가 작을수록 신입직원 채용 시 이를 알려줄 수 있는 사내교육 시스템의 부재로 인한 부담감이 영향을 미쳤을 것으로 보임.

- 본 사업과 연관성이 있는 대부분 직종에서 경력직을 선호하고 있어 훈련이 경력을 우선시하는 현실의 대안으로서 긍정적으로 작용할 수 있는지를 기업체를 대상으로 심층 인터뷰로 조사해본 결과 인성과 취업하고자 하는 의지, 직무수행에 기초적인 지식 등을 갖추고 있어 긍정적으로 작용한다는 의견이 대부분이었음. 다만 일정 기간이 지나 경력을 쌓은 다음 이직하는 때도 있어 이에 대한 원인분석과 대안 마련이 필요하다는 의견이 대부분이었음.

〈표 IV-2〉 직무별 채용시 중요한 요소 비교

(단위:%)

| 구분                              | 관련 경력 | 능력   | 인성   | 출퇴근 거리 | 잠재력 및 발전가능성 |
|---------------------------------|-------|------|------|--------|-------------|
| 인사/총무/행정사무직                     | 28.1  | 22.9 | 38.0 | 5.1    | 5.9         |
| 회계/재무/구매/자재/물류                  | 40.6  | 19.5 | 29.7 | 5.1    | 5.1         |
| 생산/제조기술<br>(기계가공, 생산관리, 품질관리 등) | 32.2  | 22.1 | 32.2 | 7.6    | 5.9         |
| 영업/서비스<br>(기술영업, 영업기획, 마케팅 등)   | 36.5  | 17.4 | 33.9 | 6.1    | 7.8         |

- 인성의 경우는 기업체 심층 인터뷰를 통해 구체적으로 어떠한 인성 부분을 중요시하는지를 살펴보았으며 회사에서 요구하는 인성 부분은 크게 직무와 관련한 부분과 직원 간의 관계와 관련한 부분으로 나누어 볼 수 있음.

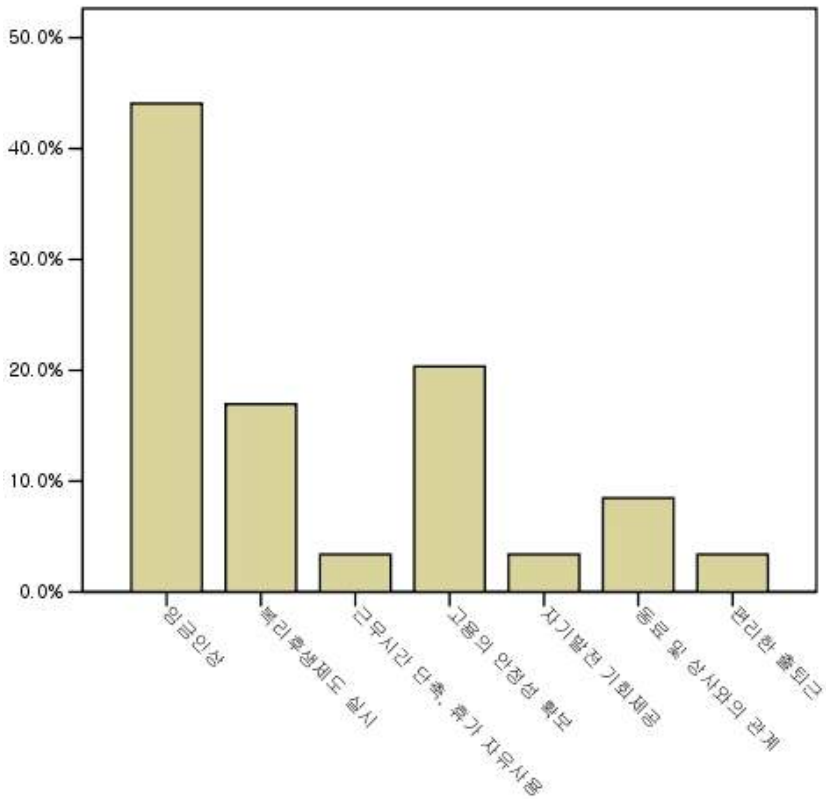
- 직무와 관련한 부분으로는 성실함, 책임감(근태관리 노력), 일하려는 의지(배우려는 의지), 적극적인 자세로 나타났음.
- 직원 간 관계와 관련한 부분은 원활한 의사소통 능력 및 의지, 협동심, 배려심, 기본적인 예의 등을 고려하는 것으로 나타났음.
- 위와 같은 인성 요소의 경우 훈련을 진행하면서 특강 및 개별상담 등으로 중요



성을 인지시키는 것이 필요할 것으로 보임.

- 코로나 19로 인해 어려움을 겪고 있는지에 대한 질문은 심층 인터뷰로 조사하였으며 그 결과 대부분 기업에서 거래처 감소, 주문량 감소, 매출 하락 등으로 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났으며, 이러한 어려움으로 인해 근로자들의 고용이 불안정해 지고 있다는 답변이었다. 코로나 19가 장시간 지속하면서 이러한 상황은 더욱 심각해질 것으로 예상됨.
- 근로자들이 장기근속하기 위한 중요한 요소들에 대한 질문은 훈련참여자 대상 총괄분석에서 1순위로 조사된 임금인상이 기업체 대상 설문 분석결과에서도 1순위로 조사되었다. 비중에서는 기업체 분석결과가 훈련참여자 분석결과보다 16.5% 높은 44.1%로 나타남.
  - 근로자들이 장기근속하기 위해 중요한 요소 중 두 번째 중요한 요소로는 고용의 안정성 확보로 20.3%로 조사되었음.
  - 위와 같은 결과는 4in1 사업 훈련참여자의 취업 시점에서 직장선택 시 중요한 요소와 일치하게 나타났으나 하이로드 사업 훈련참여자와는 다소 거리가 있는 것으로 조사됨.

〈그림 IV-2〉 근로자 장기근속을 위한 중요한 요소

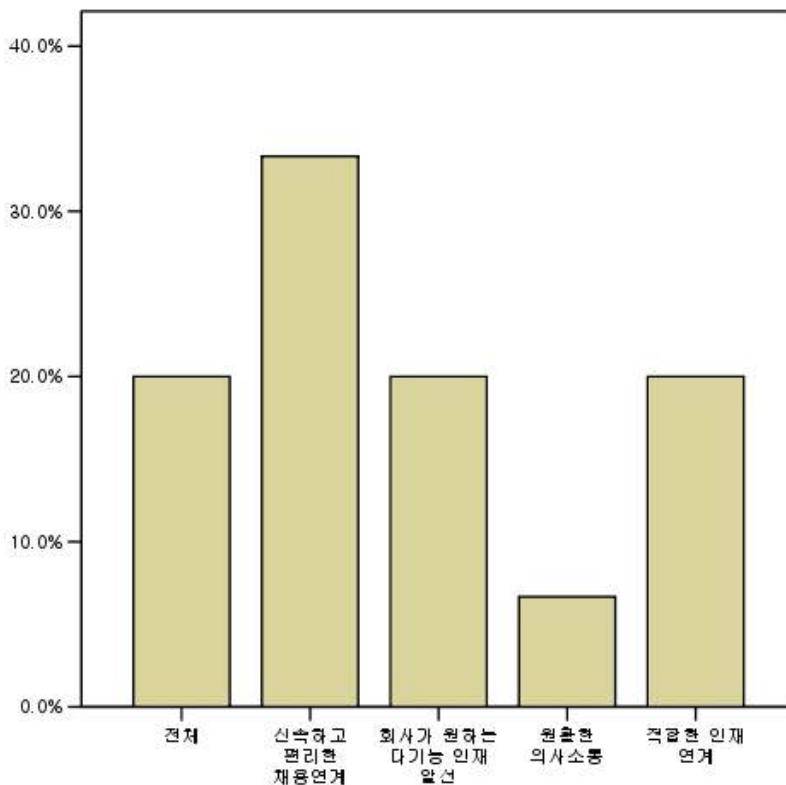


○ 금형 관련 기업체에 동행면접 및 대표자·인사담당자 면담 과정에서 기업체에서도 근로자들의 임금이 다른 지역에 비하여 상대적으로 낮다고 인지하고 있는 것을 자주 접할 수 있었으나 회사 경영상의 이유 등으로 이러한 문제해결이 쉽지 않음 상황임.

- 위와 같은 이유로 기업에서는 정부지원금 제도 등을 적극적으로 활용하고자 하는 생각은 있으나 정보 부족, 지원 절차의 복잡함 등의 이유 등으로 실제 지원금 혜택을 받지 못하는 경우들이 많음.
- 따라서 부천지역의 금형 관련 제조업체 방문 시 정부 지원제도에 대한 적극적인 홍보와 더불어 행정 처리를 지원해 줄 수 있는 시스템이 필요함.

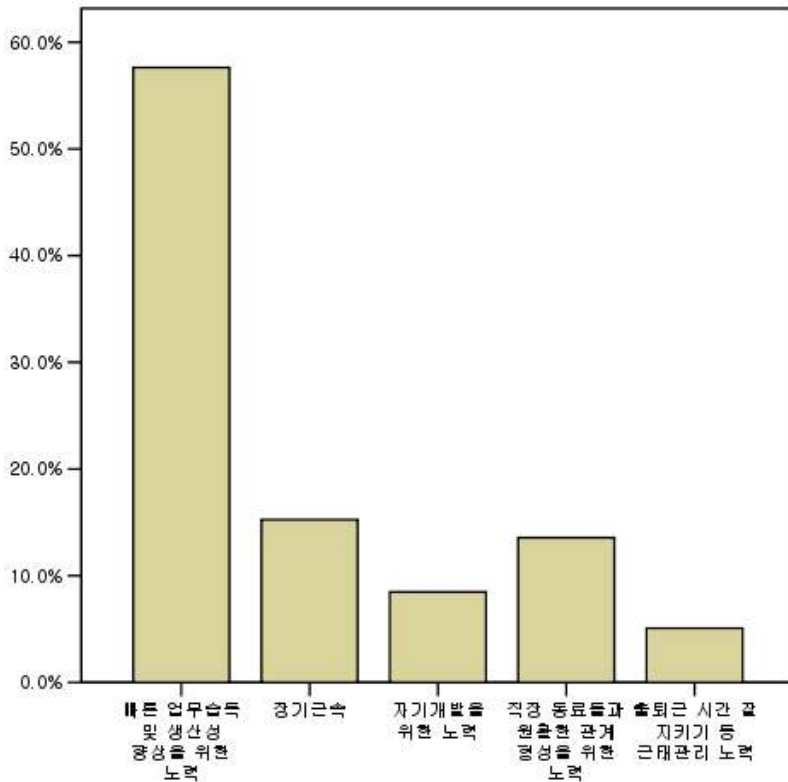
- 설문에 응한 59개 업체 중 74.6%(44업체)가 알선은 되었지만, 채용까지 연계되지 못한 경우로 조사되었고 25.4%인 15개 업체가 일드림센터를 통해 채용한 경험이 있는 것으로 나타났다. 일드림센터를 통해 채용한 인원의 경우 1명이 53.3%로 가장 많았으며 2명이 33.3%로 1명에서 2명이 대부분을 차지하는 것으로 조사됨.
- 채용인원에 대한 최우선 만족 사항으로는 빠른 업무습득 및 생산성 향상을 위한 노력 부분이 46.7%로 가장 많이 조사되었다. 이는 훈련생들을 대상으로 한 직장 에서 나에게 바라는 점과 더불어 기업체 조사에서 회사가 근로자에게 바라는 점 세 가지 질문에서 공통으로 가장 우선 사항으로 조사됨.

〈그림 IV-3〉 기업체 채용연계과정 만족도



- 기업체에서 일드림센터와의 채용연계 과정에서 만족하는 부분에 대한 질문에는 신속하고 편리한 채용연계가 33.3%로 가장 많이 조사되었다. 다음으로 회사가 원하는 다기능 인재 알선과 적합한 인재 연계가 각각 20.0%로 나타나 기업에서는 구인이 필요한 시점에 빠르게 알선을 진행하는 것을 필요로 하며 이러한 요구에 일드림센터에서는 적절한 채용연계서비스를 제공한 것으로 분석됨.
- 기업체에서 일드림센터를 알게 된 경로는 주변 지인 소개가 40.0%로 가장 많았으며 두 번째로는 일드림센터 담당자의 연락이 26.7%로 조사되었다. 지인 소개의 경우 긍정적으로 채용연계가 되었던 업체에서 비슷한 업무를 하는 사업체로 일드림센터를 소개해주는 경우가 대부분이었다. 주요 채용방법에 있어서 2순위로 분석된 지표가 지인 소개인 만큼 매우 효과적인 홍보방법으로 분석됨.
  - 또한, 일드림센터 담당자의 연락으로 알게 된 경우도 26.7%로 높은 수치로 나타나 적극적인 구인개척 활동이 선행되었다고 분석할 수 있음.
  - 하지만 훈련담당자 개인을 기업체 대표와 인사담당자가 알게 되는 경우가 대부분으로 훈련담당자 변경 시 기존업체와의 관계가 이어지지 않을 가능성이 큼.
  - 따라서 기업체 방문 시 훈련, 담당자 소개와 더불어 ‘일드림센터’ 자체를 홍보하는 등 구체적인 대안 마련이 필요하다고 판단됨.
- 기업체에서 근로자에게 바라는 점을 조사한 결과 빠른 업무습득 및 생산성 향상을 위한 노력이 57.6%로 가장 많이 조사되었으며 그 뒤로 장기근속으로 나타났으며 이러한 결과는 훈련참여자 조사에서도 동일하게 나타나 기업체와 근로자가 인식하는 것이 같음을 알 수 있음.
  - 직장 동료들과 원활한 관계 형성을 위한 노력은 13.6%로 나타나 훈련참여자와 비교하면 기업에서 더 바라는 것으로 조사되어 직장 내 갈등 발생에 대하여 근로자들보다 사업체의 대표와 인사담당자가 느끼는 민감도가 상대적으로 높은 것으로 나타남.

〈그림 IV-4〉 기업체에서 근로자에게 바라는 점



○ 직장 내 갈등 발생 시 어떻게 해결하는지는 심층 인터뷰로 질문하였으며 대부분 ‘당사자의 의견을 듣고 한쪽으로 치우치지 않게 조정하려고 노력한다.’라고 대부분 답변하였으며 이러한 해결방법에 대한 효과성은 높지 못하다는 의견이 지배적이었음.

- 소수의견으로는 고충 처리 담당 직원을 선정한다는 의견, 회식으로 풀다는 의견, 개별상담 이후 부서이동 등의 의견들이 있었음.
- 훈련참여자 대상 조사결과와 같게 직장 내 갈등 발생 시 적절히 활용할 수 있는 프로그램 또는 시스템이 필요할 것으로 보임.
- 다만 직장 내 갈등의 경우 개별적인 문제에서 기업 전반의 문제 등 다양한 경우의 수가 있을 수 있으므로 주로 발생하는 갈등 사안에 대하여 먼저 서비스 제

공하여 실효성이 있는지 판단 이후 차례로 프로그램(시스템) 개발이 필요할 것으로 보임.

- 직무교육을 시행하고 있는지에 대한 질문에 있어서 법정 교육과 기타 직무훈련을 시행하고 있다고 답변한 경우가 44.8%로 가장 많았다. 하지만 법정 교육도 진행하고 있지 않은 경우도 15.5%로 나타나 이후 기업체를 대상으로 한 법정 교육 진행 등을 할 수 있는 시스템 마련이 필요함.

〈표 IV-3〉 직무교육 실시여부

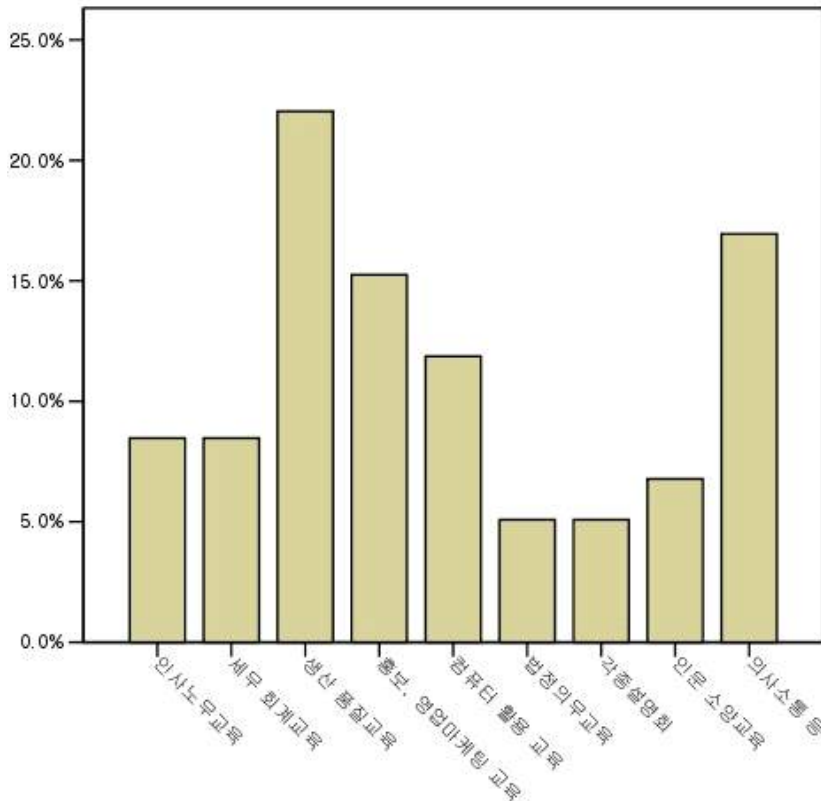
(단위:%)

| 구분 | 법정교육만 실시 | 법정교육 + 직무교육 | 직무교육을 실시 안함 |
|----|----------|-------------|-------------|
| 비율 | 39.7     | 44.8        | 15.5        |

- 기업체에서 필요한 훈련내용을 조사한 결과 훈련참여자들을 대상으로 한 조사에 비해 지표별로 상대적으로 고르게 분포하는 경향을 보였으며 가장 우선으로 필요한 교육으로는 생산품질교육으로 22.0%의 가장 높은 비중을 보이는 것으로 나타남.

- 생산품질교육 22.0%, 의사소통/팀워크 교육/조직문화개선/비즈니스 예의 교육 16.9%, 홍보/영업마케팅 교육 15.3% 등으로 조사되어 설문결과를 반영하여 다양한 현장맞춤형훈련 커리큘럼을 구성하는 것이 필요함.

〈그림 IV-5〉 기업체 대상 훈련수요

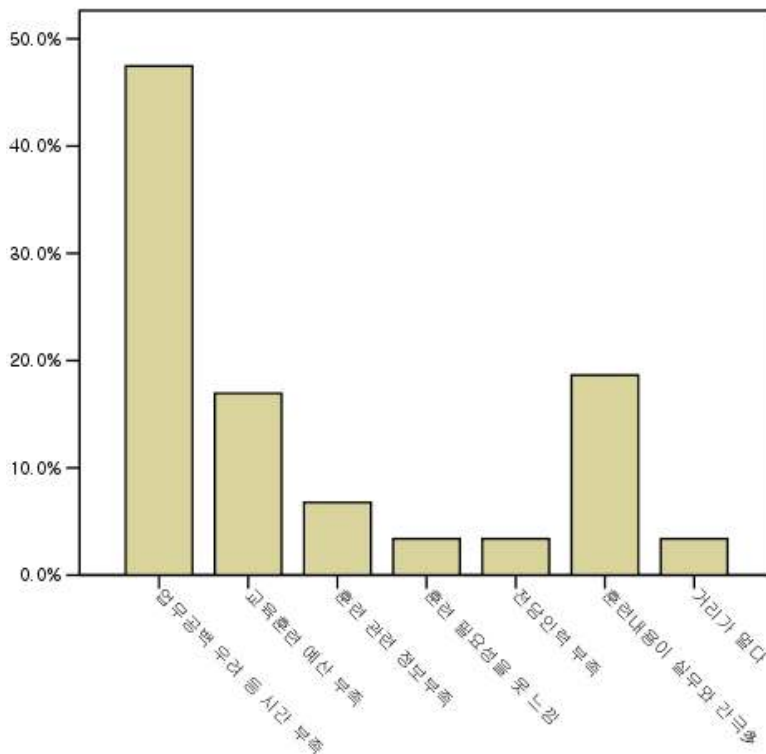


○ 훈련시행 방식은 집체훈련과 온라인 훈련, OJT 등을 혼합으로 진행한다는 경우가 36.7%로 가장 많이 조사되었다. 입사 시 진행되는 OJT만 진행하는 예도 28.6%로 나타나 실제로 법정 교육, 신입직원 OJT를 제외하고 근로자들을 대상으로 하는 직무능력향상교육을 진행하는 경우가 낮을 것으로 추정됨.

- 일드림센터에서 진행하는 현장맞춤형훈련을 활성화하여 부천시역 기업체들에 다양한 훈련의 기회를 제공하는 것이 필요함.
- 더불어 본 훈련을 거친 훈련생들이 근무하고 있는 기업체를 대상으로 적극적인 홍보를 통해 훈련참여자들의 자기계발 기회를 제공할 수 있도록 노력하는 것이 필요함.

- 기업체에서 근무하는 근로자들을 대상으로 하는 훈련을 시행하기 어려운 이유에 대한 질문에는 업무 공백, 업무차질 우려 등으로 교육에 할애할 시간이 부족한 것이 47.5%로 가장 많이 조사되었다. 다음으로는 정부나 민간에서 실시하고 있는 훈련내용이 실무와 거리가 멀다고 답변한 예도 18.6%를 차지하는 것으로 조사됨.

〈그림 IV-6〉 직무훈련 진행시 애로사항



- 기업체에서 일드림센터에 바라는 점을 조사한 결과 구인정보 제공 및 각종 지원 금안개가 57.6%로 나타나 가장 높은 비중을 보였으며 다음으로는 재직자 대상 직무능력향상교육 및 각종 정보제공을 요구하는 것으로 조사되었다. 심층 인터뷰 내용은 훈련과 관련한 요구사항과 그 이외의 요구사항으로 구분했으며 그 내용은 아래와 같음.

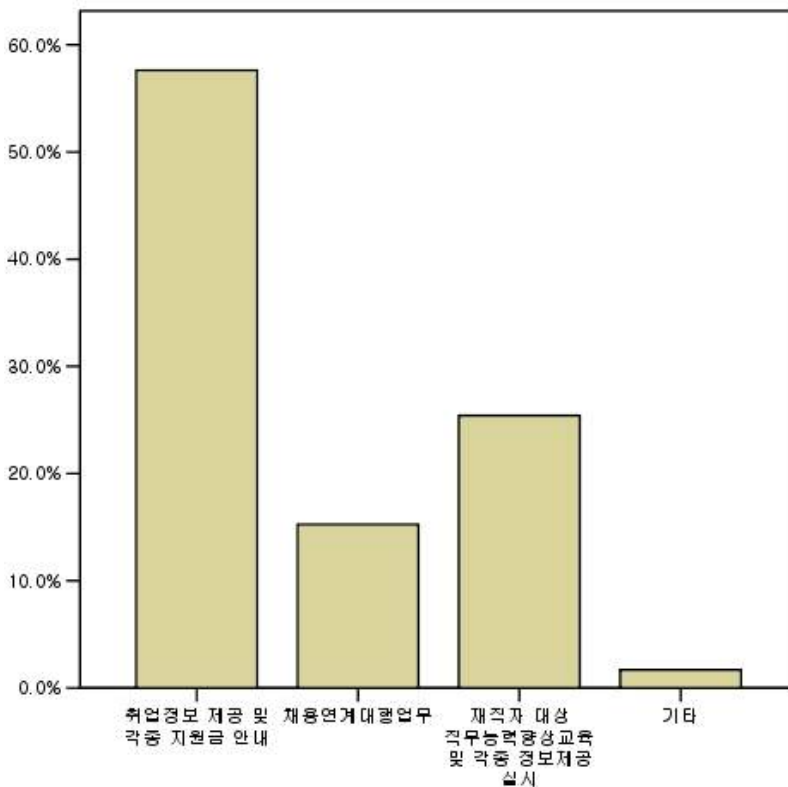
- 훈련과 관련한 요구사항으로는 어학 관련 교육, 컴퓨터 활용 교육(엑셀 고급 등), 비즈니스 예의 및 예절 등 인성 교육, 원활한 관계 형성 교육, 노동인권 및



합리적 노무관리 교육, AR 콘텐츠 제작 교육, 인문 소양 교육 및 경력개발 교육, 캐드 및 3D 설계 교육, 아마존이나 알리바바 업체 관리 교육 등 웹 기반 프로그램 활용 및 마케팅 관련 교육, 법정 의무 교육 등이 필요하다는 의견이 있어 이후 현장 맞춤형 훈련 교육과정 설계 시 활용하는 것이 필요함.

- 훈련 이외의 요구사항으로는 취업 연계를 강화해주었으면 하다는 의견과 창업 과정을 수료한 훈련생들에게 일드림센터에서 공동사무실을 제공하고 이 인력 POOL을 기업에 연계시켜주는 시스템이 필요하다는 의견이 있었음.

〈그림 IV-7〉 일드림센터에 바라는 점



- 기업체에서 부천시에서 바라는 점을 조사한 결과 소규모의 제조업이 살 수 있도록 지원(지원금 및 대출 지원, 세제지원, 제도개선)을 요구하는 의견이 가장 많았으며 기술지원, 각종 정부 지원 제도에 대한 정보제공 및 창구 단일화, 행정절차

지원, 기업 현장실무에 맞는 훈련 확대, 재직자 대상 훈련의 다양화, 좋은 인재양성, 근로자 장기근속을 위한 지원정책을 원하는 것으로 조사되었음.

- 위의 기업체 요구사항 중 일드림센터에서 할 수 있는 영역으로는 정부 지원 제도에 대한 홍보 및 행정절차 지원, 재직자 대상 직무능력향상교육 실시, 부천산업에 맞는 인재양성 등으로 구분해 볼 수 있음.
- 제도적 개선 및 정부와 지자체에서 실시하고 있는 각종 제도에 대한 정보들을 취합하여 사각지대가 있는지 행정절차가 복잡한지 살펴보는 과정도 필요함.

○ 조사에 응한 사업체의 근로자 수를 분석해 본 결과 91.5%가 50인 미만의 업체로 조사되어 부천시의 산업구조와 비슷한 양상을 보였으며 5인 이하의 경우 37.3%, 10인 이하 11.9%, 50인 이하 42.4%의 분포를 보임.

## 제2절 유관기관 심층 인터뷰 분석

○ 부천시와 부천시청을 대상으로 한 심층 인터뷰는 사업별 강·약점 및 보완해야 할 사항, 지역 내 유관기관 간 협업을 강화하기 위한 부천시와 일드림센터의 역할, 효율적인 홍보방안, 일드림센터에서 실시했으면 하는 훈련 및 코로나 19 일드림센터의 대응방안 순으로 조사하였음.

○ 부천시 심층 인터뷰의 내용은 아래와 같음.

- 4in1 사업 강점으로는 상대적으로 인적·물적 열세에 있는 부천지역 소기업의 산업구조 및 현장의 목소리를 반영하여 다기능 수행 인력을 양성한다는 것이 가장 큰 강점이며 전공이나 경력에 크게 구애받지 않고 취업에 대한 확고한 의지와 성실함만 있다면 누구나 이 교육 훈련에 참여하여 단기간에 집중·효율적으로 현장 맞춤형 인재로 거듭날 수 있다는 점도 큰 강점임.
- 4in1 사업 보완사항으로는 일반 경리사무원 양성과정과의 차별점이(부천의 금형, 제조업 특화/도면해독기능 양성) 모집 홍보 시, 취업 연계 시, 더욱 더 드러났으면 한다는 의견이었음.
- 하이로드 사업 강점으로는 부천 전략산업 중 하나인 ‘금형’ 분야의 인재를 육성하여 일자리를 창출하고 지역산업을 발전시킨다는 점에서 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 취지에 가장 적합하며 단기 집중 교육과정을 진행하고 관내 금형업체와의 원활한 네트워크를 활용함으로써 현장 맞춤형 인재를 양성, 적기적소에 배치한다는 점임.
- 하이로드 사업 보완사항으로는 금형 분야에 처음 진입하는 초급자와 경력자 사이의 간극을 좁히고 한 기수의 수업에서 함께 훈련을 받는 것을 보완하는 차원에서 초급자 대상의 보충학습 등 초급자를 배려하는 지원 프로그램(멘토 활용)이나 보충학습 등이 있었으면 한다는 의견이었음. 이는 코로나 19 이전인 2019년 훈련 진행 시에는 주말에 경력이 있는 훈련생들이

처음 접하는 훈련생들을 대상으로 자발적으로 보충학습을 진행하였으나 코로나 19 상황으로 2020년에는 실시하기 어려웠음.

- 지역 내 유관기관 간 협업을 강화하기 위한 부천시와 일드림센터의 역할은 일드림센터와 관내 유관기관에서 운영하는 교육사업과 기관 현황 등이 공유되고 관계자 간 소통할 수 있는 자리를 마련하여 구직자에게 필요한 유관기관 사업이 안내될 수 있도록 하면 좋겠다는 의견이었음. 이는 부천시에서 실시하고 있는 부천일자리네트워크 회의에서 정기적으로 이루어지고 있었으나 2020년 코로나 19로 인한 영향으로 1월 이후 회의를 진행하지 못했음.
- 효율적인 홍보방안으로는 20~30대에서 가장 많이 사용하고 있는 SNS나 유튜브를 활용한 전략적인 홍보가 필요하다는 의견과 더불어 일드림센터에서 실시했으면 하는 훈련으로 문화·예술 분야에 특화된 취·창업 훈련과 중장년을 대상으로 한 교육 훈련 취업 연계 프로그램 등의 의견이 있었음.
- 코로나 19 일드림센터의 대응방안으로는 코로나가 아닌 또 다른 전염병이 올 수 있기에 향후 비대면 교육 콘텐츠 개발 등에 대한 노력이 필요하다는 의견이 있었음.

○ 부천시청 심층 인터뷰의 내용은 아래와 같음.

- 4in1 사업과 하이로드 사업의 강점으로는 담당 직원의 뛰어난 역량과 지역사회 내 다양한 네트워크를 활용한 효율적인 구인 업체 관리로 답변하였음.
- 4in1 사업과 하이로드 사업의 보완사항으로는 고용센터(워크넷)와 연계한 취업 지원서비스 제공으로 답변하였음.
- 지역 내 유관기관 간 협업을 강화하기 위한 부천시와 일드림센터의 역할은 각 주체를 파트너로 인정하여 유기적인 관계 형성이 필요하며 본 사업 이외에 부천시 내 일자리 창출 및 지원을 위한 정보교류 및 일드림센터 직원들을 대상으로 한 역량 강화를 위한 지원이 필요하다는 의견이 있었음.

- 효율적인 홍보방안으로는 고용센터 내 상담 창구를 이용한 밀착 홍보방법을 사용하는 것이 좋을 것이라는 의견이 있었으며 향후 일드림센터의 사업 방향에서는 새로운 훈련 개발보다는 훈련에 맞는 업종으로의 취업, 장기 고용유지를 위한 좋은 일자리발굴에 더욱 노력하는 것이 바람직하다는 의견이었음.
  - 코로나 19 일드림센터의 대응방안으로는 훈련 수료, 취업 알선을 넘어 사후관리를 강화하여 취업자가 멘토가 되어 구인수요가 발생 될 때 수료생을 채용할 수 있는 선순환적인 모델구축이 필요하며 기업관리 및 취업자 사후관리를 통해 기업이 원하는 인력 채용 외의 각종 정부지원금 제도 안내 등과 같은 기타 서비스(고용유지 등)를 강화하려는 노력이 필요하다는 의견이었음.
- 주요 연계기관인 부천시근로자종합복지관과 부천시노동복지회관을 대상으로 한 심층 인터뷰를 통해서는 사업별 훈련참여자들에게 도움이 되었던 점 및 보완해야 할 사항, 지역 내 유관기관 간 협업을 강화하는 데 필요한 것이 무엇인지, 부천시 청년 일자리 문제해결을 위한 방안, 일드림센터에 바라는 점 순으로 조사했음.
- 부천시근로자종합복지관 심층 인터뷰의 내용은 아래와 같음.
- 4in1 사업을 통해 훈련생들에게 도움이 되었던 점 및 보완사항으로는 부천 지역 내 기업들의 요구수준을 반영한 맞춤형 직업훈련이 진행되어 구직자와 사업체의 요구사항에 부합될 수 있었다는 점과 타 직업훈련기관보다 양질의 교육 인프라(시설, 강사, 교육 관리 등)를 갖추고 있다는 것에 대한 신뢰성으로 인해 취업성공패키지 대상자에 대한 훈련추천의 정당성을 갖추고 있으나 짧은 훈련 기간에 3개 분야의 훈련을 진행하면서 나타날 수 있는 분야별 전문성이 우려되며 훈련 일정과 분야별 자격증 취득 일자가 다소 다른 점이 있다는 답변을 하였음.
  - 하이로드 사업을 통해 훈련생들에게 도움이 되었던 점 및 보완사항으로는

부천시 지역 내 기업들의 요구수준을 반영한 맞춤형 직업훈련이 진행되어 구직자와 사업체의 요구사항에 부합될 수 있었다는 점과 타 직업훈련기관보다 양질의 교육 인프라(시설, 강사, 교육 관리 등)를 갖추고 있다. 점은 4in1 사업과 같았으며, 보완지점으로는 일자리 감소에 따른 취업을 저하가 우려되며 제조업 중 기계 가공 분야의 근로조건 등이 열악하여 청년층의 관심이 떨어지고 있어 사업장 근로조건 및 근로환경을 개선할 수 있는 지원이 필요하다고 답변함.

- 지역 내 유관기관 간 협업을 강화하는 데 필요한 것으로는 주기적으로 일드림센터에서 진행되고 있는 사업내용 공유해주었으면 한다는 의견과 구인정보 공유가 활성화되었으면 하는 답변이 있었음.
- 부천시 청년 일자리 문제해결을 위한 방안은 구인 업체의 구인수요에 맞는 훈련 진행, 청년층이 관심을 가지는 분야(웹 개발, 영상편집, 유튜브 운영, 홍보 마케팅, 상품기획 과정, 쇼핑몰 운영 관련 훈련 등)에 대한 다양한 훈련 과정을 개발했으면 한다는 의견이 있었음.
- 일드림센터에 바라는 점으로는 훈련의 다양화 및 수시접수가 가능하도록 개편, 청년과 중장년 구직자들을 위한 직무체험 프로그램 개발이 필요하다는 의견이 있었음.

○ 부천노동복지회관 심층 인터뷰의 내용은 아래와 같음.

- 4in1 사업을 통해 기존 학원보다 훈련생에 대한 개별적인 관심과 코치가 이루어졌으며, 이후 취업 연계에 대한 사후관리 부분을 긍정적으로 답변해주었으며 회계와 사무, 캐드까지 짧은 시간에 다양하게 배울 수 있어 취업할 수 있는 업종 및 직무 분야가 넓어져 구직자의 취업에 유리하게 작용하였다는 긍정적인 면과 더불어 기초능력이 부족한 구직자가 한꺼번에 배우기엔 교육 양이 많고 교육시간이 짧아 개인별 수준에 맞춰 학습 목표를 조절하고 개별지도가 가능할 수 있도록 교육방법 개선이 필요하다는 의견이 있었으나 집체교육의 특성상 개인별 맞춤으로 훈련이 진행되기는 어려운 점이 있으나 이를 보완하기 위한 보충학습 등을 실시하여 보완하고 있음.

- 하이로드 사업을 통해 훈련생들에게 도움이 되었던 점 및 보완사항으로는 훈련참여자에게 문제가 발생하였을 때 바로 해결해주어 훈련생들에게 매우 도움이 되었다는 점과 보완지점은 없다고 답변하였음.
  - 지역 내 유관기관 간 협업을 강화하는 데 필요한 것으로는 정보공유 및 협업을 통한 취업 지원의 활성화, 취업 지원 담당자들의 역량 강화를 위한 공동교육 시행, 취업과 더불어 직장적응까지 고려한 취업 지원서비스 제공이 필요하다는 의견이었음.
  - 부천시 청년 일자리 문제해결을 위한 방안은 공기업이나 공채준비자들을 위한 눈높이 교육, IT 관련 훈련, 직무탐색 및 직장 경험 프로그램 제공으로 답변하였음.
  - 일드림센터에 바라는 점으로는 1년 계획이 미리 수립되어 공유되었으면 좋겠다는 의견이 있었음.
- 다음으로는 부천시에서 금형 관련 훈련을 시행하고 있는 유관기관 부천시금형사업협동조합, 한국금형센터 내 한국생산기술연구원, 인천인력개발원 부천교육센터를 대상으로 한 심층 인터뷰를 통해 사업별로 보완해야 할 사항, 지역 내 유관기관 간 협업을 강화하는 데 필요한 것이 무엇인지, 부천시 청년 일자리 문제해결을 위한 방안, 일드림센터에 바라는 점 순으로 조사하였음.
- 부천시금형사업협동조합 심층 인터뷰의 내용은 아래와 같음.
- 4in1 사업은 현재 조합원 사에 필요한 사무인력을 적절하게 지원받고 있고, 수료한 인력들에 대한 기업만족도가 높은 편이어서 별다른 보완점은 없다고 답변하였음.
  - 하이로드 사업은 금형 관련 기술인력에 대한 수요도 적지 않게 있긴 하지만 실제 기업체들의 일반 생산제조, 품질관리, 기타 기계 조작 업무에 대한 구인수요에 맞는 추가적인 훈련 개설이 필요하다는 의견이었음.
  - 지역 내 유관기관 간 협업을 강화하는 데 필요한 것은 실제 각 유관기관들과의 협업 과정을 평가하자면 안면이 있는 담당자들 간의 협업은 가능하

지만, 담당자 변경 시 협업이 어려운 상황이 반복되고 있어 이를 극복할 수 있도록 부천시 차원의 컨트롤타워 구축을 통해 이를 해결해야 한다는 의견과 더불어 중복사업의 정리가 필요하다고 답변하였음.

- 부천시 청년 일자리 문제해결을 위한 방안은 장기적 관점에서 전문기술인력 양성도 중요하지만, 현재 시점에서 당장 기업에 필요한 단순생산 및 품질관리 부분에 대한 인력지원에 대한 고민과 대안 모색이 필요하다는 의견이었음.
- 일드림센터에 바라는 점으로는 좀 더 다양한 분야의 인력을 양성하여 부천시지역 기업체와 연계했으면 하는 의견이었음.

○ 한국생산기술연구원 심층 인터뷰의 내용은 아래와 같음.

- 4in1 사업은 교육내용에 제품디자인을 추가한다면 훈련생 모집 및 기업과 채용연계에도 도움이 될 것 같다고 의견과 훈련생 모집 기간 외에 연중 수시로 교육사업을 홍보하였으면 좋겠다는 의견이 있었음.
- 하이로드 사업은 범용실습 교육내용을 확대하여 훈련생들이 취업 전에 금형 공정에 대한 이해도를 높이는 방안으로 보완하였으면 한다는 의견과 교육과정 중에 면접 등 취업은 권장하지만 모든 교육과정 수료 후에 기업에 출근할 수 있도록 기업과 협의하면 좋겠다는 의견이 있었음.
- 지역 내 유관기관 간 협업을 강화하는 데 필요한 것은 부천 관내 특화산업(금형, 로봇, 패키징, 세라믹, 조명)지원기관 방문을 통한 해당 기관의 교육사업을 분석 및 애로사항을 청취 후 훈련의 개설 안을 찾고 협업방안을 논의하는 것이 좋을 것이라는 답변이었음.
- 부천시 청년 일자리 문제해결을 위한 방안은 미래 지향적인 4차 산업혁명과 관련된 로봇, 3D 프린팅, 스마트팩토리 등과 관련된 훈련 개설을 통하여 로봇(TP4단지 소재) 기업 및 스마트팩토리(몰드밸리 단지 내 금형기업) 도입 기업에 취업을 연계하는 것이 좋을 것이라는 의견이 있었음.
- 일드림센터에 바라는 점으로는 청년뿐 아니라 중/장년층을 대상으로 한 훈련 개설이 필요하다고 답변함.



○ 인천인력개발원 부천교육센터 심층 인터뷰의 내용은 아래와 같음.

- 4in1 사업은 부천지역 중소기업의 인력 중 회계 인력과 설계(보조) 인력을 별도로 두기 어려운 상황에 맞는 다기능 인력을 공급하여 이 회사들에 인력난 해결에 도움을 주고 있음, 보완지점으로는 캐드 교육 분야에 있어 도면해독과 더불어 S/W 교육이 아닌 반복 연습을 통해 숙달될 수 있도록 교육시간을 편성하는 것이 좋을 것이라는 의견이 있었음.
- 하이로드 사업은 기존 훈련 중 머시닝센터 훈련 중 측정 장비를 활용한 훈련을 시행하여 업체 취업 후 무난하게 업무를 수행할 수 있도록 하였으면 하는 의견을 주었으며 이러한 측정 교육은 2019년 기업의 요구로 교육내용에 이미 반영한 바가 있으며 2020년 현재 3D 프린터 교육도 일부 포함하였음. 이후에도 금형산업의 변화에 맞춰 교육내용의 변화 모색은 꾸준히 진행되어야 함.
- 지역 내 유관기관 간 협업을 강화하는 데 필요한 것은 취업 연계, 업체 정보 상호 공유 등을 통해 좀 더 긴밀한 협업이 되도록 노력하는 것이 필요하다는 의견이었음.
- 부천시 청년 일자리 문제해결을 위한 방안은 특성화고등학교 졸업예정자 중 취업희망자들에 대한 취업 분야 수요조사 이후 훈련을 개설하여 취업 지원이 필요하다는 의견이었음.
- 일드림센터에 바라는 점으로는 앞으로도 현재처럼 사업들이 꾸준히 이어져 부천지역에 일드림센터의 도움이 필요한 곳에 도움을 주었으면 한다는 답변이었음.



## 제5장

### 결론 및 정책제언



## 제5장 ■ 결론 및 정책제언

- 이번 조사결과를 요약하면 아래의 내용과 같으며 이후 훈련참여자와 기업체, 유관기관 분석을 정리하고 결론 및 제언 다루도록 함.

### 1. 연구의 필요성 및 목적

- 부천시는 전략사업으로 금형산업을 정하고 오정산업단지 내 한국금형센터 개관 및 금형/금속가공 관련 제조업이 집적화되어 전국 금형산업의 허브를 성장하기 위한 객관적인 인프라를 갖추어 놓고 있지만, 관련 기업의 규모가 중소형으로 상대적으로 인적·물적 열세에 있어 지속해서 인력수급의 어려움을 겪고 있음.
- 이러한 상황에서 본 기관에서는 지역 산업의 구인수요에 따라 2012년부터 고용노동부의 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업을 통해 부천지역 금형 기능인력 공급을 위한 ‘하이로드형 전략산업(금형) 고용촉진사업’을 실시하였다. 또한, 금형-기계산업(제조업 포함) 관련 기업의 다기능 인력에 대한 구인수요에 따라 2018년부터 설계회계 융합 사무인력 공급을 위한 ‘소기업 밀집지역형 4in1 융합회계사무인력 공급사업’을 실시하여 두 사업 모두 매년 목표대비 110% 이상의 좋은 성과를 내고 있음.
- 그러나 아직 ‘금형-기계산업’과 관련한 인력공급 중장기 발전방안이 마련되어있지 않아 훈련당사자의 의견을 반영한 인력공급 중장기 발전방안 수립의 필요성으로 본 연구를 시행하였음.
- 본 연구의 구체적인 목적은 아래와 같음.
  - 훈련참여자들을 대상으로 훈련 만족도(수료/취업 시점)를 조사하고 금형 관련 기업의 채용연계 만족도에 대한 설문을 기반으로 훈련에 대한 개선방안을 모색하고

자 함.

- 훈련참여자와 기업을 대상으로 설문 조사 및 심층 인터뷰를 통해 취업 이후 직장  
에 잘 적응할 수 있는 고용유지 방안을 모색하고자 함.
- 기업과 훈련생을 대상으로 설문 조사 및 심층 인터뷰를 통해 훈련수요를 파악하  
여 수요자 중심 훈련을 개발하여 지속적인 경력관리 방안을 모색하고자 함.
- 부천시 내 금형 관련 훈련기관을 대상으로 한 심층 인터뷰를 통해 기관별 특징  
을 파악하고 훈련에 대한 평가를 통해 본 기관의 지역산업맞춤형 일자리창출 지  
원사업 훈련의 차별화 전략을 모색하고자 함.
- 부천시, 고용노동부 부천시청, 부천시 지역 일자리 유관기관들을 대상으로 한 심층  
인터뷰를 통해 그동안의 협업 과정을 평가하고 협업 강화방안을 모색하고자 함
- 훈련당사자들에게 4차 산업혁명 및 코로나 19로 인한 주변 정세에 따른 대응방안에  
대한 설문 조사 및 심층 인터뷰를 진행하여 중장기 발전방안의 단초를 마련하고  
자 함.

## 2. 부천시의 노동시장 및 금형산업 현황과 전망

- 부천시의 인구는 2010년 이후 지속해서 감소하다가 2016년 소폭 증가하였으나  
2017년부터 감소추세를 보이며, 2018년 기준으로는 경기도와 비교하면 0.2% 낮  
은 노인 인구 증가율을 나타내고 있으며 고령사회로 한 단계 더 나아가고 있음.
- 부천지역의 사업체 수는 증가하였으나 제조업체의 경우는 지속해서 감소하는 것  
으로 나타났으며 전체 사업체의 98.9%가 50인 미만 사업장이며, 근로자의 10인  
이상 제조업체의 평균 부가가치를 조사한 결과 시흥시의 60.9% 정도로 경기도  
내 다른 지역에 비해 낮은 것으로 조사되었다. 또한, 2018년 기준 경기도 지역내  
총생산(GRDP)에서 차지하는 비중 3.6%이며 점차 비중이 줄어들고 있는 것으로  
나타나 부천시의 사업체는 종사자의 규모가 매우 작고 영세한 기업체들이 밀집  
해있는 구조임을 알 수 있음.

- 부천시의 고용구조를 살펴본 결과 고용률은 58.3%로 경기도의 60.47%에 비해 낮은 편으로 경기도 내 총 31개 시군 중 17번째로 중간 정도로 조사되었다. 특히 청년층의 고용률은 2015년 이후 상승세를 보이거나 이는 전국의 청년고용률에는 미치지 못하고 있는 것으로 나타남.
- 부천시에 거주하면서 다른 지역으로 통근하고 있는 취업자는 전체 취업자의 50.04%로 증가하는 추세를 보이며 경기도 내에서 4번째로 높은 것으로 조사되어 베드타운화가 지속하는 것으로 조사됨.
- 중소기업 위주의 기업 구조를 이루고 있는 부천시는 국가적인 중소기업 지원정책의 분위기를 기업 성장의 기회로 삼고 있으며 특화산업 등 비교 우위의 산업을 집중적으로 육성하고자 계획하고 있음.
- 위와 같은 계획하에 부천시는 금형산업을 전략산업으로 정하여 국내 최대의 금형 집적화 시설인 오정산업단지 내 ‘몰드밸리’ 구축 및 한국금형센터 활성화, 일드림센터의 지속적인 전문 기술인력 및 다기능 사무인력 양성·공급을 통해 금형 산업의 메카로 도약하고자 계획하고 있음.

## 2. 훈련참여자

- 본 사업의 훈련참여자 134명이 만족도 조사 설문에 응하였으며 21명이 심층 인터뷰에 참여하였다. 2020년 훈련참여자가 47%, 2019년 훈련참여자가 37.3%, 2018년 훈련참여자 10.4%로 대부분을 차지하였고 2017년 이전 훈련참여자의 비중은 5.2%로 나타남.
- 훈련에 참여하게 된 홍보 유인요소를 조사한 결과 과정별로 상이하게 조사되어 훈련 홍보 시 각 과정 특성에 따라 홍보방안을 차별화하는 것이 필요할 것으로 보임.

- 4in1 훈련의 경우 인터넷을 활용하는 경우가 가장 많이 조사되었으나 구직활동 시 인터넷의 활용하는 비중보다 낮게 나타나 이후 인터넷 매체를 활용한 다양한 홍보방안 모색이 필요함.
- 하이로드 사업의 경우 지인 소개(일드림센터 수료생에 대한 소개 및 지인, 부모님 소개 등)의 비중이 가장 높게 나타나 부천시 내 훈련에 대한 인지도가 꾸준히 상승하고 있는 것으로 보이며 9년 차 사업이지만 이러한 긍정적인 선순환 구조가 만들어지고 있는 것에 대한 부분을 아래의 내용과 같이 고용노동부 및 부천시에 인지시킬 필요가 있음.

하이로드형 전략산업(금형) 고용촉진사업의 경우 9년 차 사업으로 부천시의 뿌리 산업 중의 하나인 금형산업의 산업특화형 인력을 양성하여 우수한 취업 실적과 사후관리로 수년간 “S”등급을 받아왔음.

또한, 2016년도에 실시된 부천시 경제지표조사에서 금형, 기계, 부품 분야 관내 제조업체 대부분은 단순한 경리직원이 아닌 ‘일인다역’을 수행하는 멀티 태스킹 직원이 필요한 것으로 나타나 4in1 융합 회계사무인력 공급사업을 시작하여 2018년부터 2019년까지 “S”등급, 2020년 “A”등급을 받아왔음.

훈련을 진행하면서 2020년 현재 55개 구인 업체와 업무협약을 맺어 지속적인 구인의뢰와 기업체 관리(재직자직무능력향상교육, 정부 지원 제도 정보제공 및 진행절차 행정 처리 지원 등)가 이루어지고 있으며, 훈련생 모집과정에서도 기존 훈련 수료생의 소개, 관련 업체에 종사하는 부모님 및 지인 추천, 부천시 지역 유관기관의 연계 등으로 많은 분이 훈련을 신청하는 등 선순환 구조가 만들어지고 있으며, 우수한 실적으로 대내·외적으로 공신력 얻고 있어 훈련의 필요성은 매우 높음.

훈련생 모집, 훈련생들의 훈련에 참여하는 책임감 측면에서 ‘고용노동부’가 지원하는 사업이었을 때 더욱 효과적인 측면과 고용지청-지자체-일드림센터가 상호 협의하여 사업을 수행했을 때 시너지 효과도 무시할 수 없음.



〈표 V-1〉 훈련유인 요소 비교

(단위:%)

| 구분       | 인터넷         | 아파트<br>홍보전단지 | 배전함 | 지인소개        | 현수막  | 취업성공<br>패키지 | 기타   |
|----------|-------------|--------------|-----|-------------|------|-------------|------|
| 총괄       | 30.8        | 14.3         | 3.0 | 15.0        | 19.5 | 10.5        | 6.8  |
| 4in1     | <b>38.6</b> | 15.7         | -   | 7.1         | 18.6 | 8.6         | 11.4 |
| 하이<br>로드 | 22.2        | 12.7         | 6.3 | <b>23.8</b> | 20.6 | 12.7        | 1.6  |

- 4in1 사업 훈련에 기대하는 점과 취업한 현재 시점에서 훈련의 만족도를 비교 분석한 결과 지역산업 수요에 맞는 다기능을 습득할 수 있도록 훈련이 설계되었으며 훈련신청을 위한 상담 과정에서 진로목표를 명확히 할 수 있었던 것으로 나타난다.
- 하이로드 사업의 경우 훈련 참여 전 훈련에 기대하는 점에는 큰 차이점은 없었으나 취업한 현재 시점에서 훈련 만족도 부분에서 자신감 고취 등 심리적 안정감에 도움을 받았다는 답변이 3순위로 나와 훈련담당자와의 긴밀한 라포형성으로 개인별 특성에 맞는 취업 지원 및 상담서비스가 이루어진 것으로 보임.
- 취업한 현재 시점에서 훈련내용이 업무와 어느 정도 연관이 있는지에 대한 질문에는 72.4%가 도움이 되었다고 응답하였으며, 취업한 직장에서 훈련내용을 활용한다는 응답이 90.3%로 교육내용이 현장실무에 매우 적합하게 설계되었으며 향후 4차 산업혁명 등으로 인한 영향으로 사업체에서 요구하는 직업능력이 변화될 수 있으므로 사업체와 네트워크를 구축하여 현장에서 필요로 하는 근로자의 직업능력에 대한 지속적인 관찰이 필요함.

〈표 V-2〉 취업한 시점에서 훈련내용과 업무와의 연관성 정도

(단위:%)

| 구분   | 전혀도움이 되지 않음 | 도움이 되지 않음 | 보통   | 도움이 됨       | 매우 도움이 됨    |
|------|-------------|-----------|------|-------------|-------------|
| 총괄   | 2.2         | 3.8       | 21.6 | <b>53.0</b> | <b>19.4</b> |
| 4in1 | 4.2         | 4.2       | 16.9 | <b>56.3</b> | <b>18.3</b> |
| 하이로드 | 0.0         | 3.2       | 27.0 | <b>49.2</b> | <b>20.6</b> |

- 훈련참여자들이 이직을 고민하는 이유에 대한 질문에 가장 많이 응답한 것은 고용이 불안정해서가 가장 많이 조사되었고 두 번째는 동료 및 상사와의 관계 등 회사 분위기가 본인과 맞지 않아서가 두 번째로 높은 것으로 나타나 훈련 수료 이후 취업 지원뿐 아니라 직장적응 및 직장 내 갈등 발생 시 지원해줄 수 있는 시스템이 필요함을 나타낸다고 할 수 있음.
- 하이로드 사업 훈련참여자의 경우 근무시간 및 연장·주말 근무가 잦은 것으로 조사되었으며 금형산업 관련 사업체 방문 시 많은 대표자가 사람은 쉬더라도 기계는 쉬지 않아야 한다는 생각을 하고 있어 장시간 근로의 분위기가 널리 퍼져있는 상황이다. 이와 같은 장시간 근로가 청년층 미스매치의 원인 중 하나이며 이에 대한 개선방안 모색이 필요함.
  - 장시간 근무를 지속할 경우 건강의 문제와 더불어 자기계발을 위한 시간 투자 등이 어려워 현실적으로 장기간 근무하는데 큰 장애 요인으로 판단됨.
- 현(마지막)직장의 주된 업무로는 4in1 사업과 하이로드 사업과 관련된 직무로 취업한 경우가 91.1%로 사업의 목적에 맞게 취업 지원 및 사후관리 서비스가 이루어졌으며 훈련의 효과성을 입증할 수 있는 대리지표이다. 이와 더불어 노동시장에 진입뿐만 아니라 경력개발 및 관리까지 할 수 있는 한 단계 업그레이드된 취

업 지원·사후관리 서비스 제공방안을 모색하는 것이 필요하리라 판단됨.

- 본 기간에서 실시하고 있는 훈련참여자의 경우 불안정한 고용을 경험한 비중이 부천시 전체와 비교하여 보았을 때 상대적으로 높았으며, 장기실업자의 비중도 높게 나타나 훈련생 선발 과정에서 취업에 상대적으로 어려움을 많은 훈련희망자를 우선 선발한 것이 영향을 미쳤을 것으로 보인다. 더불어 위와 같이 취업에 대하여 큰 어려움을 느끼고 있는 부천에 거주하고 있는 청년들에게 본 사업은 취업으로 이어질 수 있는 가교역할을 하고 있다고 평가됨.
  - 또한, 실업 기간이 여성이 남성보다 상대적으로 긴 것으로 나타남.
  - 실업 기간과 취업에 대한 자신감은 반비례하는 경향으로 훈련 이후 실제 취업을 해야 하는 시점에서 주저하는 경향이 많아 훈련담당자의 세심한 상담이 필요하며 취업 이후 장기근속을 위해서도 꾸준한 관리가 필요함을 유추해 볼 수 있음.
- 위와 같은 분석결과 두 사업 모두 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 취지와 목적에 적합하게 사업이 운영되었다고 할 수 있으며, 본 기관에서 실시하는 훈련의 차별화 요소는 아래와 같다고 할 수 있음.
  - 금형(제조)산업의 기업의 구인수요에 맞는 훈련을 설계하였음.
  - 훈련생 모집 및 훈련 진행 중 개별상담을 통해 진로목표를 명확히 할 수 있게 하였고 목표에 맞는 적절한 취업 지원서비스 제공 시스템을 갖추고 있음.
  - 훈련참여자들이 심리적 안정감과 지지를 받을 수 있도록 훈련담당자의 긴밀한 친밀감 형성 노력이 있었음.

### 3. 기업체

- 직무별 인력 필요 정도를 확인하는 질문에는 생산/제조기술 및 영업/서비스 직무에서 인력이 필요하다고 답변한 경우가 많았으며 인사/총무/행정사무직의 경우 상대적으로 낮은 비중으로 보여 이러한 구인수요가 코로나 19로 인한 일시적인 현상인지에 대한 것인지는 이후 추적관찰이 필요함.

- 하이로드 사업의 주요 취업직종은 생산/제조기술과 영업/서비스 직종의 경우 꾸준한 구인수요가 있는 것으로 확인되었으나 잦은 주말 근무, 휴가사용의 어려움이 지속한다면 이후에도 인력수급의 어려움이 지속할 것으로 이에 대한 대안 마련이 필요함.
- 본 사업과 관련이 있는 직종에서 경력직을 선호하는 경향이 높아 이에 대한 대안으로서 본 사업이 대안으로 역할을 할 수 있는지에 대한 질문에 대해서는 인성과 취업하고자 하는 의지, 직무수행에 기초적인 지식 등을 갖추고 있어 대부분 긍정적인 답변으로 주어 경력직 선호의 대안으로서 본 사업의 가능성을 확인함.
- 조사에 응한 기업체의 경우 직원을 채용에 있어 가장 중요한 요소로 “인성”을 선택하였으며, 직무와 관련한 인성 부분으로는 성실함, 책임감(근태관리 노력), 일하려는 의지(배우려는 의지), 적극적인 자세로 나타났고 그 외 부분의 인성은 직원 간 관계와 관련한 부분은 원활한 의사소통 능력 및 의지, 협동심, 배려심, 기본적인 예의 등을 고려하는 것으로 나타남.
- 위와 같은 인성 요소의 경우 개별상담 및 특강을 통해 훈련참여자들이 자연스럽게 인지할 수 있도록 지원해주는 것이 중요함.
- 금형 관련 기업체에서는 정부지원금 제도 등을 적극적으로 활용하고자 하는 생각은 있으나 정보 부족, 지원 절차의 복잡함 등의 이유 등으로 실제 지원금 혜택을 받지 못하는 경우들이 많아 정부 지원 제도에 대한 적극적인 홍보와 더불어 행정처리를 지원해 줄 수 있는 시스템이 필요함.
- 기업에서 일드림센터를 알게 된 경로 중 가장 많은 비중은 지인 소개로 나타났으며 두 번째로는 일드림센터 담당자의 연락으로 나타나 적극적인 구인개척 활동을 하였으며 앞서 훈련참여자 분석에서도 언급하였다시피 장기간 훈련을 운영하여 긍정적인 선순환 구조가 만들어지고 있는 것에 반증이라고 판단됨.

- 기업체에서는 구인이 필요한 시점에 빠르게 알선을 진행하는 것을 필요로 하며 이러한 요구에 적절하게 일드림센터에서 채용연계서비스를 제공한 것으로 조사됨.
- 직장 내 갈등 발생 시 기업에서는 대화를 통해 조정하고자 노력하나 효과성은 거의 없다고 답변하여 이후 일드림센터 사업으로 직장 내 갈등 발생 시 적절히 활용할 수 있는 프로그램을 개발하여 개별기업에 지원해주는 시스템과 더불어 부천시 지역 기업체를 대상으로 한 법정 교육 제공 등 일드림센터 현장맞춤형 훈련을 활성화하여 부천시 지역에 근무하고 있는 근로자들에게 다양한 훈련의 기회를 제공하는 것이 필요함.
- 또한, 취업 연계를 강화해주었으면 한다는 의견과 더불어 창업 훈련을 수료한 훈련생들에게 일드림센터에서 공동사무실을 제공하고 이 인력 POOL을 기업에 연계시켜주는 시스템이 필요하다는 의견이 있어 이를 주목하여 창업 훈련의 새로운 모델을 발굴하는 기회로 삼는 것이 좋을 것으로 판단됨.
  - 취업 훈련의 경우 훈련 이후 회사와 연계하여 1달 정도 인턴과정을 거쳐 훈련생과 기업이 각각 채용을 결정하는 구조 등을 만든다면 보다 안정적인 취업이 가능하다고 판단됨(예, 캐드 설계과정 수료 후 일드림센터 공동사무실에서 작업하면서 아파트형 공장 내 기업에 인력 POOL을 홍보하여 협업해 볼 수 있도록 연계하는 과정을 거쳐 취업까지 이어지도록 하는 지원)
- 위와 같은 분석결과 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 취지와 목적에 적합하게 사업이 운영되었다고 할 수 있으며, 본 기관에서 실시하는 훈련의 차별화 요소는 아래와 같다고 할 수 있음.
  - 지속적인 기업체 관리를 통하여 기업에서 필요한 구인수요를 신속히 파악하여 편리하고 적절하게 채용연계서비스를 제공하고 있음.
  - 기업에서 필요한 훈련수요를 파악하여 훈련을 지원하고 있음.
  - 정부 지원제도에 대한 홍보 및 행정절차를 지원하고 있음.

#### 4. 유관기관

- 본 기관에서 운영하는 사업의 보완사항으로 취업 및 장기간 고용유지를 위한 노력과 더불어 좋은 일자리발굴에 중점을 두는 것이 필요하다는 의견이었으며 사업별 보완지점은 아래와 같음.
  - 4in1 사업은 일반 경리사무원 양성과정과의 차별점이 모집 홍보 시, 취업 연계 시 보다 더 부각되었으면 한다는 의견과 훈련생 개인별 수준에 맞게 개별지도 가능할 수 있도록 교육방법 개선이 필요하다는 의견이 있었으나 집체교육의 특성상 개인별 맞춤으로 훈련이 진행되기는 어려운 점이 있으며 이를 보완하기 위한 보충학습 등은 2019년까지 실시한 바 있음.
  - 하이로드 사업 보완사항으로는 금형산업 분야에 처음 진입하는 초급자와 경력자 사이의 간극을 좁힐 수 있도록 보충수업을 진행하였으면 한다는 의견이 있었으며, 모든 교육과정 수료 후에 기업에 출근할 수 있도록 기업과 협의하면 좋겠다는 의견이 있었다. 이는 기업의 상황에 따라 조율이 가능한 경우와 그렇지 않은 경우로 나누어질 수 있어 이후 훈련참여자 기업의 의향을 확인하는 절차를 거치는 것으로 보완이 이루어지는 것이 바람직함.
- 일드림센터에서 실시했으면 하는 훈련으로 중장년만을 대상으로 한 교육 훈련, 미래 지향적인 4차 산업혁명과 관련된 로봇, 3D 프린팅, 스마트 팩토리 등과 관련된 훈련 개설을 희망하였으며 이와 더불어 청년층을 대상으로 한 IT 관련 웹 개발, 영상편집, 유튜브 운영 및 홍보 마케팅, 상품기획 과정, 쇼핑몰 운영 관련 훈련이 필요하다는 의견이 있었음.
- 부천시 청년 일자리 문제해결을 위한 방안으로는 구인 업체와 청년들의 수요에 맞는 훈련 진행과 공기업이나 공채준비자들을 위한 눈높이 교육, IT 관련 훈련, 직무탐색 및 직장 경험 프로그램 제공으로 답변하였고, 특성화고등학교 졸업예정자 대상 훈련을 개설에 대한 의견이 있었음.

- 일드림센터에 바라는 점으로는 훈련의 다양화 및 수시접수가 가능하도록 훈련을 확대 개편하였으면 한다는 의견과 더불어 1년 계획이 미리 수립되어 공유되었으면 좋겠다는 의견이 있었음.
- 코로나 19 일드림센터의 대응방안으로는 코로나 19뿐 아니라 이후 다른 전염병도 올 수 있기에 비대면 교육 콘텐츠 개발이 필요하다는 답변이 있었음.
- 지역 내 유관기관 간 협업 강화를 위해 필요한 것은 주기적으로 일드림센터의 사업 및 연계대상자에 대한 진행 상황 등을 공유해주었으면 한다는 의견, 구인정보 공유가 활성화되었으면 한다는 의견, 담당자들의 역량 강화를 위한 공동교육 시행, 담당자 개인적인 인적네트워크 활용하는 경우가 대부분으로 담당자 변경 시 협업이 어려운 상황이 반복되고 있어 이를 극복할 수 있는 대안 마련이 필요하다는 의견이 있었음.

## 5. 결론 및 제언

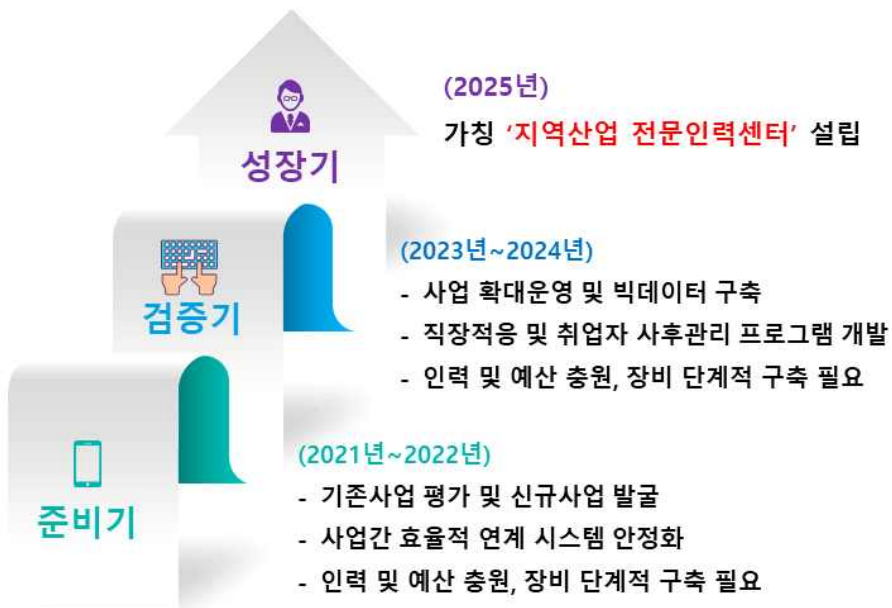
- 위의 분석을 통해 본 기관에서 실시하고 있는 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업의 차별화 요소는 아래와 같으며 다음으로 개선방안을 다루어 보도록 하겠음.
  - 부천시지역 내 청년을 주 사업대상으로 하고 있음.
  - 훈련이 부천시지역 산업구조 및 구인수요에 적합하며, 직무적합도가 높음.
  - 훈련이 채용 시 경력직을 선호하는 대안으로서 역할을 하고 있음.
  - 훈련담당자의 친밀감을 기반으로 취업 지원 및 사후관리 서비스 진행으로 취업률 및 장기근속 비중이 높음.
  - 지속적인 구인네트워크 유지·확대로 지속적인 구인의뢰 및 취업자 직업적응 상담이 원활히 이루어짐.
  - 일드림센터 내 다양한 훈련 및 기업지원 사업수행 등 인프라 확대로 사업간 연계 가능성이 높아짐.

- 훈련참여자의 훈련수요 증가 및 구인 업체의 상시적인 구인수요에 따라 단계별로 훈련횟수 및 대상자 확대가 필요함.
  - 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업으로 진행되는 두 사업은 4차 산업혁명 등 대외적인 환경변화 및 기업 사업영역 확대 등에 따라 현재까지와 같이 훈련당 자사의 훈련수요를 반영하여 지속적인 훈련내용 수정·보완이 이루어져야 함.
- 구인네트워크의 경우 업무협약을 맺는 수준을 넘어 한 단계 성장한 구인네트워크 운영이 필요함.
  - 예를 들어 구인네트워크 업체 중 ‘멘토기업’을 선정하여 우수 구인 업체로 인증하고 훈련참여자들에게 멘토 기업으로 선정된 기업들을 직접 탐방하여 직무탐색 및 직장 체험기회 확대를 들을 수 있음.
- 구인 업체가 일드림센터 훈련에 대한 “신뢰”를 공고히 할 수 있도록 구인네트워크를 지속 관리하고 및 취업한 훈련생 사후관리로 기관의 인지도 상승이 필요함.
- 부천 ‘금형-기계산업’ 분야에서 필요로 하는 새로운 훈련 발굴이 필요하며 이를 위해서는 꾸준한 연구와 더불어 사업체 수요뿐 아니라 훈련참여자 의견을 포함하여 훈련 사각지대에 대한 탐색이 필요함.
  - 본 조사결과 직장 내 갈등 해결, 직장적응, 경력개발, 4차 산업혁명을 대비하는 훈련 콘텐츠, 코로나 19 등으로 인한 비대면 콘텐츠 개발이 필요함.
- 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업의 특성상 장비구매 등 자산취득에 제한되어 있어 훈련 진행의 하드웨어 구축이 되어 있지 않아 향후 ‘금형-기계산업’ 관련 지속적이고 전문적인 인력양성을 위해 단계적으로 훈련장 및 장비구축이 필요함.
- 훈련담당자의 처우개선 및 고용안정 그리고 인력충원으로 사업의 강점을 이어가고 개선방안을 찾아가는 등 중장기적인 계획에 따라 사업을 안정적으로 수행할 수 있는 구조가 필요함.



- 2020년 현재 일드림센터에서 은퇴한 신중년들을 채용하여 기업에 정부의 각종 지원금제도 등을 안내하고 행정 처리를 지원해주는 사업을 수행한 바 있으나 사업별 연계는 미미한 수준으로 본 조사결과에서는 기업에서 신중년 사업내용에 대한 수요가 있었던 만큼 향후 사업 간 효율적인 연계가 필요함.
- 본 연구결과와 본 사업의 개선방안을 종합해 볼 때 2025년 ‘지역산업 전문인력센터’ 설립으로 ‘금형-기계산업’ 분야 훈련당사자 대한 통합적인 서비스 지원이 필요하며 이를 위해 단계적인 인력충원 및 예산 등이 확보되어야 함.
- 본 연구결과를 기반으로 한 ‘금형-기계산업’과 관련한 인력공급 중장기 발전방안은 아래와 같음.

#### 〈그림 V-1〉 중장기 발전방안



- 마지막 제언으로는 부천의 금형-기계산업과 청년의 취업 미스매칭 해소를 위해 장시간 근무 및 사업장 환경 등 근무여건에 대한 개선방안 모색을 위해 거버넌스에서의 심도 있는 논의와 실천이 필요함.
  - 금형-기계산업과 부천 청년의 취업 미스매칭에 영향을 미치는 것으로 분석된 장시간 근로(연장 및 주말근무)와 사업장 환경(여성의 경우 화장실 문제, 사업장 위치) 등에 대한 현황과악과 더불어 사업주 인식개선을 위한 적극적인 실천이 필요함.
  - 더불어 전락산업 관련 기업유치를 위한 적극적인 노력과 실제 중소기업에서 각종 지원제도의 활용할 수 있도록 행정절차의 간소화 및 창구 단일화 등 기업지원정책에 대한 종합적인 고민을 꾀하는 것이 바람직함.
- 본 연구결과를 활용하여 부천시의 고용·노동시장 분석을 기반으로 장기적인 고용 및 일자리 정책의 비전과 계획을 수립하고 이를 지역에서 효과적으로 공유·집행·평가할 수 있는 시스템이 필요함.
  - 다른 지역에 비해 잘 갖추어진 고용·노동 관련 네트워크를 적극적으로 활용하여 폭넓고 장기적인 연구계획을 수립하여 이를 기반으로 고용 및 일자리를 중심으로 정책 비전과 계획을 수립하고 공유하는 것이 필요함.
  - 위와 같은 정책 비전과 계획을 중심으로 유관기관 간 협업을 강화하고, 기업유치 전략 및 기업지원정책 수정·보완, 지역 특성에 맞는 훈련프로그램 개발이 이루어져야 일관성 있고 실효성 있는 정책이 될 수 있음.
- 이후 연구과제로는 훈련참여자들이 이직을 고민하는 사유로 고용 불안정을 가장 많이 선택하였는데 구체적으로 어떤 부분이 주로 영향을 미쳤는지와 더불어 4in1 사업의 경우 훈련참여자들이 취업한 직종에서 4차 산업혁명 등으로 직무에서 요구하는 능력의 변화추이, 하이로드 사업의 경우 훈련참여자들이 상대적으로 학력은 낮게 조사되었으며 훈련 참여경험 및 정부 지원사업 참여경험이 매우 낮게 조사되어 이러한 이유가 무엇인지에 대한 추후 연구가 필요함.

## 참고문헌

- 이혜민 외(2018), 『경기도 지역고용전략 수립을 위한 노동시장 연구-Ⅱ. 지역특화산업 인력수급실태로 본 노동시장』, 경기도일자리재단.
- 김정훈 외(2018), 『경기북부지역 청년층을 위한 괜찮은 일자리 확대방안』, 경기연구원.
- 윤윤구 외(2017), 『청년 고용·노동시장의 현황, 문제점 및 정책과제-‘정형화된 사실들’분석』, 한국노동연구원.
- 한요셉(2017), 『청년기 일자리 특성의 장기효과와 청년고용대책에 대한 시사점』, 한국개발연구원.
- 김성희 외(2019), 『경기도 일자리 창출을 위한 사회공간전략』, 경기연구원.
- 최강식 외(2014), 『청년-중소기업 미스매치 완화를 위한 정책과제 연구』, 연세대학교산학협력단.
- 김서용 외(2019), 『4차 산업혁명시대의 과학기술인 경력전환 방향과 시사점』, 한국과학기술인력개발원.
- 라세림·이현실(2018), 『2018년 부천시 취업취약계층 훈련수요 및 욕구조사』, 부천시 지역노사민정협의회 연구용역.
- 조세형·배을규·박준석·라세림(2014), 『부천지역 기업의 인력수급 계획 및 훈련수요조사』, 부천시 지역노사발전협의회 연구용역.
- 박진명 외(2014), 『기업애로 실태파악 및 제도개선 등 대책수립 연구(부천시 제조업을 중심으로)』, 부천시 지역노사민정협의회 연구용역.
- 김은석 외(2017) 『생애 경력개발을 위한 정책 지원 방안 연구』, 한국고용정보원.
- 김정은(2008), 『경력개발제도 도입의 결정요인 및 조직성과의 특성에 관한 실증적 연구』.
- 최석현(2013), 『경기북부지역 경력단절여성 일자리 미스매칭 현황 및 정책방안』, 경기개발연구원.

고용노동부 홈페이지, [www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr).

국가직무능력표준 홈페이지, [www.ncs.go.kr](http://www.ncs.go.kr).

KOSIS 국가통계포털, <http://kosis.kr>

경기도청 홈페이지, [www.gg.go.kr](http://www.gg.go.kr)

경기통계, <http://stat.gg.go.kr>

부천시청 홈페이지, [www.bucheon.go.kr](http://www.bucheon.go.kr)

부천시(2018), 『2018년 부천시 사회조사 보고서』

부천시(2019), 『2018년 기준 부천시 사업체조사 보고서』

부천상공회의소(2018), 『2018 부천시 경제지표 조사』

## 부록 : 설문 조사지

### 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 발전방안 모색을 위한 설문 조사 - 훈련참여자

안녕하십니까? 일드림센터입니다.

본 센터에서는 부천시와 고용노동부가 후원하는 『지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업』의 발전방안을 모색하기 위한 연구사업을 진행 중입니다.

일드림센터의 더 나은 서비스 제공을 위하여 본 센터의 교육에 참여자 및 관내 금형업체(제조업)의 현황 및 만족도를 조사하고자 합니다.

귀하의 응답 결과는 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 훈련 기획 및 채용연계를 위한 기초자료로 활용됩니다.

본 설문에 응답해 주신 내용은 연구·조사 이외의 목적으로는 일체 이용되지 않으며, 통계법 제 33조(비밀의 보호)에 의거 철저히 비밀이 보장됩니다. 바쁘시더라도 많은 협조 부탁드립니다.

※ 설문 조사에는 3분 정도 소요되며 설문 조사에 응답해주시는 분에게는 모바일 상품권을 제공해 드립니다.

2020년 12월



□ 주관기관 : (사)부천지역노사발전협의회 일드림센터

□ 문의처 : 일드림센터 2섹터 유승우, 이해진

- TEL. 032-321-0919, FAX. 032-724-0923

- e-mail : [yajang16@hanmail.net](mailto:yajang16@hanmail.net)/goodfind@daum.net)

## 훈련 참여 전

다음은 훈련참여 전 귀하의 구직활동에 대한 질문입니다. 아래의 문항에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

Q 1) 훈련참여 전 취업 정보를 얻는 주된 방법이 무엇인지 순서대로 2순위까지 선택해 주십시오.

| 구분                                | 구직활동 시 주된 취업 정보<br>습득방법  |                          |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                   | 1순위                      | 2순위                      |
| 일드림센터 연계                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 주변 지인소개(가족, 친지, 친구, 선후배, 직장동료 등)  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 영상매체(TV 프로그램이나 지역민방, 부천시내버스 방송 등) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 인쇄매체(지역신문, 전단지, 포스터 현수막 등)        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 온라인(인터넷 구직사이트나 카페, SNS 등)         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 공공기관(부천시청, 고용지원센터 등)              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 취업알선 기관(취업성공패키지기관, 직업소개소 등)       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 기타                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Q 2) 훈련참여 전 훈련에 대해 기대했던 점이 무엇이었는지 순서대로 3순위까지 선택해 주십시오.

| 구분                             | 1순위                      | 2순위                      | 3순위                      |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 근로조건 및 급여수준 향상에 도움을 기대         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 교육내용이 직무수행에 도움을 기대             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 다기능 보유로 취업경쟁력 확보 기대            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 인적 네트워크(훈련생)를 통한 유사업무 정보 공유 기대 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 구직활동 시 도움을 기대(구인정보 제공, 동행면접 등) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 자신감 고취 등 심리적 안정감을 기대           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 기타( )                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 취업 이후 교육에 대한 현재 시점의 만족도

다음은 귀하가 훈련을 수료한 후 현재 시점에서 훈련과 직무 연계성 및 교육 전반의 만족도에 대한 질문입니다. 아래 문항에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

Q 3) 참여하신 훈련은 취업 이후 직무수행 과정에 얼마나 도움이 되었는지 각 항목별로 선택해 주십시오.

| 구분                       | 전혀<br>도움이<br>되지<br>않음 | 도움이<br>되지<br>않음 | 보통 | 도움이<br>됨 | 매우<br>도움됨 |
|--------------------------|-----------------------|-----------------|----|----------|-----------|
| 훈련내용과 직무와의 연관성 정도        | ①                     | ②               | ③  | ④        | ⑤         |
| 직장에서의 실제 활용도 정도          | ①                     | ②               | ③  | ④        | ⑤         |
| 나의 전문지식/기술을 습득에 도움이 된 정도 | ①                     | ②               | ③  | ④        | ⑤         |

Q 4) 교육 전반에 대해 가장 만족스러운 부분을 순서대로 3순위까지 선택해 주십시오.

| 구분                                      | 1순위                      | 2순위                      | 3순위                      |
|-----------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 근로조건 및 급여수준 향상에 도움 되었음                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 교육내용이 직무수행에 도움 되었음                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 다기능 보유로 취업경쟁력이 확보되었음                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 인적 네트워크(훈련생)를 통한 유사업무 정보 공유가 업무에 도움 되었음 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 구직활동을 하는데 도움 되었음(구인정보 제공, 동행면접 등)       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 자신감 고취 등 심리적 안정감을 갖는데 도움 되었음            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 기타( )                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 구직 활동 및 근로 조건(훈련 이후)

다음은 귀하의 구직 활동과 근로 조건에 대한 질문입니다. 아래 문항에 대해 응답해 주시기 바랍니다.

Q 5) 직장 선택 시 근무 조건의 중요도를 순서대로 2순위까지 선택해 주십시오.

| 구분                       | 1순위                      | 2순위                      |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 임금수준                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 복리후생(휴가비, 경조사비 등)제도 실시   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 적정한 근무시간 및 각종 휴가 자유로이 허용 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 고용의 안정성 정도               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 자기발전 기회제공 여부             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 회사 규모와 평판 정도             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 동료 및 상사와의 관계 등 회사 분위기    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 편리한 출퇴근(대중교통편, 출퇴근 시간 등) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 기타( )                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Q 6) 훈련 과정을 수료하고 첫 취업 후 관련 직무(일)에 지금도 종사하고 있습니까?

1. 첫 취업한 직장에서 훈련과 관련된 직무(일)을 하고 있음 (☞ Q7번으로)
2. 첫 취업한 직장에서 훈련과 관련된 직무가 아닌 다른 업무를 하고 있음 (☞ Q7번으로)
3. 직장을 옮기고 훈련과 관련된 직무(일)을 하고 있음 (☞ Q6-1번으로)
4. 직장을 옮기고 훈련과 관련된 직무가 아닌 다른 업무 하고 있음 (☞ Q6-1번으로)
5. 구직활동 중 (☞ Q6-1번으로)
6. 당분간 구직활동 계획이 없음 (☞ Q6-1번으로)

Q 6-1) 훈련 후 첫 취업한 회사에서 직장을 그만둔 이유가 무엇인지 순서대로 2순위까지 선택해 주십시오.

| 구분                            | 1순위                      | 2순위                      |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 임금수준이 맞지 않아서                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 복리후생(휴가비, 경조사비 등)제도가 없어서      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 연장근무 및 각종 휴가사용이 어려워서          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 고용이 불안정해서                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 자기발전 기회가 없어서                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 회사 규모와 평판이 낮아서                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 동료 및 상사와의 관계 등 회사 분위기가 맞지 않아서 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 통근이 불편해서(대중교통, 출퇴근 시간 등)      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 기타( )                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



Q 7) 현(마지막) 직장의 근속기간을 선택해 주십시오.

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

Q 8) 현(마지막) 직장의 근무지역을 선택해 주십시오.

- |       |       |
|-------|-------|
| 1. 부천 | 3. 서울 |
| 2. 인천 | 4. 기타 |

Q 9) 현(마지막) 직장의 직원 수를 선택해 주십시오.

- |               |               |
|---------------|---------------|
| 1. 5명 이하      | 4. 51명~99명 이하 |
| 2. 6명~10명 이하  | 5. 100명 이상    |
| 3. 11명~50명 이하 |               |

Q 10) 현(마지막) 직장의 근무형태를 선택해 주십시오.

- |            |               |
|------------|---------------|
| 1. 정규직     | 4. 임시/일용직     |
| 2. 기간제 계약직 | 5. 파트타임/아르바이트 |
| 3. 무기 계약직  | 6. 기타         |

Q 11) 현(마지막) 직장의 월평균 임금을 선택해 주십시오.(각종수당을 포함하여 최근 3개월 평균 실수령액을 선택)

- |                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| 1. 200만원 미만       | 4. 300만원~350만원 미만 |
| 2. 200만원~250만원 미만 | 5. 350만원~400만원 미만 |
| 3. 250만원~300만원 미만 | 6. 400만원 이상       |

Q 12) 현(마지막) 직장의 주중 하루 평균 근로시간을 선택해 주십시오.(연장근무 포함)

- |           |            |
|-----------|------------|
| 1. 8시간 미만 | 4. 10~11시간 |
| 2. 8시간    | 5. 12시간    |
| 3. 9시간    | 6. 12시간 초과 |

Q 13) 현(마지막) 직장의 최근 3개월 평균 주말 근무 여부를 선택해 주십시오.

- |             |                         |
|-------------|-------------------------|
| 1. 월 평균 1회  | 4. 매주                   |
| 2. 월평균 2~3회 | 5. 주 5일 근무(주말 근무 해당 없음) |
| 3. 월평균 4~6회 |                         |

Q 14) 현(마지막) 직장의 연차 등 각종 휴가 사용 시 해당되는 항목을 선택해 주십시오.

- |                              |                               |
|------------------------------|-------------------------------|
| 1. 필요할 때 언제든지 편하게 사용 가능      | 4. 경조사 등 휴가사용이 불가피할 경우만 사용 가능 |
| 2. 회사 분위기 및 사업주의 결정 따라 사용 가능 | 5. 휴가사용이 어려움                  |
| 3. 동료들과 사전에 조율해야 사용 가능       | 6. 기타( )                      |

Q 15) 현(마지막) 직장에서의 주된 업무를 선택해 주십시오.

1. 기획, 인사, 총무, 행정
2. 회계/재무, 구매/자재/물류, 설계/일반사무
3. 생산/제조기술(생산관리, 기계 가공, 품질관리 등)
4. 영업 및 서비스 (마케팅, 영업기획, 기술영업, 영업, 판매)
5. 기타( )

---

### 사내 훈련 · 경력 개발 교육

---

다음은 사내 훈련 및 경력개발 교육에 대한 질문입니다. 아래 문항에 대해 응답해 주시기 바랍니다.

Q 16) 현(마지막) 직장은 법정 의무교육, 고용안정 및 경력개발 등을 위한 교육을 실시하고 있습니까?

- |        |            |
|--------|------------|
| 1. 실시함 | 2. 실시하지 않음 |
|--------|------------|

Q 17) 현(마지막) 직장의 직무수행에 있어 필요한 훈련이 무엇인지 순서대로 2순위까지 선택해 주십시오.

| 구분                                   | 1순위                      | 2순위                      |
|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 인사노무교육                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 세무 회계교육(전산회계, ERP프로그램 실무 등)          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 생산 품질교육(QC, 생산현장관리, 공정관리 등)          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 홍보, 영업마케팅 교육(온라인 마케팅, 소셜 홍보)         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 컴퓨터 활용 교육(OA교육 등)                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 법정 의무교육(산업안전교육, 성희롱예방교육, 장애인 인식개선 등) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 각종 설명회(제도, 규정, 법률)                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 인문 소양 교육                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 의사소통/팀워크 교육/조직문화개선/비즈니스 매너           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 경제인 포럼, 세미나 등                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 현재 직장에 대한 만족도 및 직장이 나에게 바라는 점

다음은 귀하께서 현재 다니는 직장에 대한 만족도와 직장이 나에게 바라는 점에 대한 질문입니다. 아래 문항에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

Q 18) 현(마지막) 직장의 근무여건 만족도를 각 항목별로 선택해 주십시오.

| 구분                       | 매우<br>불만족 | 불만족 | 보통 | 만족 | 매우<br>만족 |
|--------------------------|-----------|-----|----|----|----------|
| 임금수준                     | ①         | ②   | ③  | ④  | ⑤        |
| 복리후생(휴가비, 경조사비 등)제도 실시   | ①         | ②   | ③  | ④  | ⑤        |
| 적정한 근무시간 및 각종 휴가 자유로이 허용 | ①         | ②   | ③  | ④  | ⑤        |
| 고용의 안정성 정도               | ①         | ②   | ③  | ④  | ⑤        |
| 자기발전 기회제공 여부             | ①         | ②   | ③  | ④  | ⑤        |
| 회사 규모와 평판 정도             | ①         | ②   | ③  | ④  | ⑤        |
| 동료 및 상사와의 관계 등 회사 분위기    | ①         | ②   | ③  | ④  | ⑤        |
| 편리한 출퇴근(대중교통편, 출퇴근 시간 등) | ①         | ②   | ③  | ④  | ⑤        |

Q 19) 현(마지막) 직장이 나에게 가장 바라는 점은 무엇일까요? 한 가지만 골라주세요.

- |                            |                             |
|----------------------------|-----------------------------|
| 1. 빠른 업무습득 및 생산성 향상을 위한 노력 | 4. 직장 동료들과 원활한 관계 형성을 위한 노력 |
| 2. 장기근속                    | 5. 출퇴근 시간 잘 지키기 등 근태관리 노력   |
| 3. 자기 계발을 위한 노력            | 6. 기타( )                    |

## 기타 건의 사항

다음은 귀하께서 일드림센터 및 부천시, 정부에게 바라는 점에 대한 질문입니다. 아래의 문항에 응답하여 주시기 바랍니다.

Q 20) 일드림센터에 가장 바라는 점은 무엇입니까?

1. 취업정보 제공 및 각종 지원금 안내
2. 구직활동 지원(이력서, 자소서 및 면접 클리닉, 취업 상담 등)

3. 구직자 대상 훈련프로그램 실시
4. 재직자 대상 직무능력향상교육 및 각종 정보제공 실시
5. 기타( )

Q 21) 부천시나 정부에게 가장 바라는 점은 무엇입니까?

( )

---

공통부문

---

다음은 귀하에 대한 질문입니다. 해당 정보는 본 연구 및 설문답례품 제공을 이 외의 목적으로 이용되지 않음을 다시 한 번 알려드립니다.

Q 22) 조사자 기초 자료

| 구 분            | 내 용                                                                         |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 성 명            |                                                                             |
| 연 락 처          |                                                                             |
| 참여 훈련          | ① 4in1(오토캐드 전산회계다기능사무원 양성)<br>② 금형 CAD/CAM 기계가공(전산응용부품가공 CAD/CAM 전문인력 양성과정) |
| 훈련참여 연도        | ① 2020년<br>② 2019년<br>③ 2018년<br>④ 2017년<br>⑤ 2016년 이전                      |
| 심층 인터뷰<br>참여의사 | ① 있음<br>② 없음                                                                |

※ 설문에 모두 응답하셨습니다. 바쁘신 가운데 시간을 내주셔서 대단히 감사합니다.

안녕하십니까? 일드림센터입니다.

본 센터에서는 부천시와 고용노동부가 후원하는 『지역산업맞춤형 일자리 창출 지원사업』의 발전방안을 모색하기 위한 연구사업을 진행 중입니다.

일드림센터의 더 나은 서비스 제공을 위하여 본 센터의 교육에 참여자 및 관내 금형업체(제조업)의 현황 및 만족도를 조사하고자 합니다.

귀하의 응답 결과는 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 훈련 기획 및 채용연계를 위한 기초자료로 활용됩니다.

본 설문에 응답해 주신 내용은 연구·조사 이외의 목적으로는 일체 이용되지 않으며, 통계법 제 33조(비밀의 보호)에 의거 철저히 비밀이 보장됩니다. 바쁘시더라도 많은 협조 부탁드립니다.

**※ 설문 조사에는 3분 정도 소요되며 설문 조사에 응답해주시는 분에게는 모바일 상품권을 제공해 드립니다.**

2020년 12월



☐ 주관기관 : (사)부천지역노사발전협의회 일드림센터

☐ 문의처 : 일드림센터 2섹터 유승우, 이혜진

— TEL. 032-321-0919, FAX. 032-724-0923

— e-mail : [yajang16@hanmail.net](mailto:yajang16@hanmail.net)/goodfind@daum.net)

## 홍보 매체

다음은 직원 채용방법 및 일드림센터를 알게 된 경로에 대한 질문입니다. 아래의 문항에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

Q 1) 직원 채용 시 활용하는 주된 방법이 무엇인지 순서대로 2순위까지 선택해 주십시오.

| 구분                                | 1순위                      | 2순위                      |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 일드림센터 직원 연계                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 주변 지인소개(가족, 친지, 친구, 선후배, 직장동료 등)  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 영상매체(TV 프로그램이나 지역민방, 부천시내버스 방송 등) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 인쇄매체(지역신문, 전단지, 포스터 현수막 등)        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 온라인(인터넷 구직사이트나 카페, SNS 등)         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 공공기관(부천시청, 고용지원센터 등)              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 취업알선 기관(취업성공패키지기관, 직업소개소 등)       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 기타                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Q 2) 일드림센터를 알게 된 경로는 무엇입니까?

※ 일드림센터에서는 부천지역 산업(기업)에서 필요로 하는 훈련을 실시하여 청년인재를 양성하고 취업연계를 하고 있습니다. 더불어 창업훈련 및 창업공간 운영, 재직자의 역량개발 등 부천 지역에서 필요한 다양한 사업을 운영하고 있습니다.

1. 주변지인 추천
2. 영상매체(TV, 지역민방, 부천시내버스 방송, 전광판 등)
3. 인쇄매체(지역신문, 전단지, 현수막, 포스터 등)
4. 인터넷 등 일드림센터 홈페이지
5. 일드림센터 담당자 연락
6. 몰랐음
7. 기타

## 채용 및 인력수급

다음은 직원 채용 및 인력수급에 대한 질문입니다. 아래 문항에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

Q 3) 귀사에서 느끼시는 직군별 인력 필요 정도를 선택해 주십시오.

| 구분                                | 전혀<br>필요없음 | 필요없음 | 보통 | 필요함 | 매우<br>필요함 |
|-----------------------------------|------------|------|----|-----|-----------|
| 인사, 총무, 행정사무직                     | ①          | ②    | ③  | ④   | ⑤         |
| 회계 및 재무, 구매/자재/물류                 | ①          | ②    | ③  | ④   | ⑤         |
| 생산/제조기술<br>(생산관리, 기계가공, 품질관리 등)   | ①          | ②    | ③  | ④   | ⑤         |
| 영업 및 서비스<br>(마케팅, 영업기획, 기술영업, 판매) | ①          | ②    | ③  | ④   | ⑤         |

Q 4) 아래의 보기 중 직군별로 근로자 채용 시 중요한 두 가지 요소는 무엇입니까?

| 구분                                        | 세분류             |              |                               |     |            |                 |
|-------------------------------------------|-----------------|--------------|-------------------------------|-----|------------|-----------------|
| 전체                                        | ①학력(전공)<br>및 성적 | ②관련 경력<br>여부 | ③능력(훈련,<br>자격증, OA,<br>다기능보유) | ④인성 | ⑤출퇴근<br>거리 | ⑥잠재력 및<br>발전가능성 |
| 인사, 총무,<br>행정사무직                          | ①학력(전공)<br>및 성적 | ②관련 경력<br>여부 | ③능력(훈련,<br>자격증, OA,<br>다기능보유) | ④인성 | ⑤출퇴근<br>거리 | ⑥잠재력 및<br>발전가능성 |
| 회계 및 재무,<br>구매/자재/물류                      | ①학력(전공)<br>및 성적 | ②관련 경력<br>여부 | ③능력(훈련,<br>자격증, OA,<br>다기능보유) | ④인성 | ⑤출퇴근<br>거리 | ⑥잠재력 및<br>발전가능성 |
| 생산/제조기술<br>(생산관리,<br>기계가공,<br>품질관리 등)     | ①학력(전공)<br>및 성적 | ②관련 경력<br>여부 | ③능력(훈련,<br>자격증, OA,<br>다기능보유) | ④인성 | ⑤출퇴근<br>거리 | ⑥잠재력 및<br>발전가능성 |
| 영업 및<br>서비스(마케팅,<br>영업기획,<br>기술영업,<br>판매) | ①학력(전공)<br>및 성적 | ②관련 경력<br>여부 | ③능력(훈련,<br>자격증, OA,<br>다기능보유) | ④인성 | ⑤출퇴근<br>거리 | ⑥잠재력 및<br>발전가능성 |

Q 5) 재직근로자들의 장기근속을 위하여 중요한 요소가 무엇인지 순서대로 2순위까지 선택해 주십시오.

| 구분                       | 1순위                      | 2순위                      |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 임금인상                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 복리후생(휴가비, 경조사비 등)제도 실시   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 근무시간 단축 및 각종 휴가 자유로이 허용  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 고용의 안정성 확보               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 자기발전 기회제공                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 회사 규모와 평판 제고             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 동료 및 상사와의 관계 등 회사 분위기 개선 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 편리한 출퇴근(대중교통편, 출퇴근 시간 등) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 기타( )                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### 서비스 만족도

다음은 일드림센터 이용 시 서비스 만족도에 대한 질문입니다. 아래 문항에 대해 응답해 주시기 바랍니다.

Q 6) 귀사에서는 일드림센터를 통하여 인력을 채용한 경험이 있습니까?

1. 있음 (☞ Q6-1번으로)
2. 없음 (☞ Q7로)

Q 6-1) 인력을 채용한 경험이 있는 경우, 채용인원은 몇 명이었습니까?

1. 1명
2. 2명
3. 3명
4. 4명 이상



Q 6-2) 일드림센터를 통해 채용한 근로자에게 가장 만족하는 부분은 무엇입니까?

1. 빠른 업무습득 및 생산성 향상을 위한 노력
2. 장기근속
3. 자기 개발을 위한 노력
4. 직장 동료들과 원활한 관계 형성을 위한 노력
5. 출퇴근 시간 잘 지키기 등 근태관리 노력

Q 6-3) 채용 연계 과정에서 일드림센터에 대해 느낀 최우선 만족 사항은 무엇입니까?

1. 전체
2. 신속하고 편리한 채용연계
3. 회사가 원하는 다기능 인재 알선
4. 원활한 의사소통
5. 적합한 인재 연계

---

## 사내 교육 훈련 수요

---

다음은 사내에서 필요한 교육 훈련 수요에 대한 질문입니다. 아래 문항에 대해 응답해 주시기 바랍니다.

Q 7) 현재 사내 근로자를 대상으로 실시하고 있는 직무교육의 형태를 선택해 주십시오.

1. 법정교육만 실시 (☐ Q7-1번으로)
2. 법정교육+기타 직무훈련 실시 (☐ Q7-1번으로)
3. 별도의 직무교육을 실시하지 않음 (☐ Q8번으로)

Q 7-1) 근로자들을 대상으로 훈련을 실시하는 경우 훈련에 참여하는 방식은 다음 중 무엇입니까?

1. 입사시 진행되는 OJT만 실시
2. 오프라인 집체교육 실시
3. 온라인교육
4. 혼합 방식 도입(집체+온라인, 온라인+OJT)

Q 8) 추후 교육을 진행한다면 교육지원이 가장 시급한 분야를 순서대로 3순위까지 선택해 주십시오.

| 구분                                  | 1순위                      | 2순위                      | 3순위                      |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 인사노무교육                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 세무 회계교육(전산회계, ERP프로그램 실무 등)         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 생산 품질교육(QC, 생산현장관리, 공정관리 등)         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 홍보, 영업마케팅 교육(온라인 마케팅, 소셜 홍보)        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 컴퓨터 활용 교육(OA교육 등)                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 법정의무교육(산업안전교육, 성희롱예방교육, 장애인 인식개선 등) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 각종설명회(제도, 규정, 법률)                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 인문 소양 교육                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 의사소통/팀워크 교육/조직문화개선/비즈니스 매너          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 경제인 포럼, 세미나 등                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Q 9) 근로자를 대상으로 직무능력향상교육을 실시하는데 가장 큰 애로사항은 무엇입니까?

1. 업무공백, 업무차질 우려 등으로 교육에 할애할 시간 부족
2. 교육훈련 예산 부족
3. 경력개발 프로그램 관련 정보부족
4. 근로자 훈련에 대해 필요성을 못 느낌
5. 사내 훈련을 담당할 전담인력 부족
6. 정부 및 민간에서 실시하고 있는 훈련내용이 실무와 거리가 멀다
7. 훈련기관이 거리가 멀다
8. 기타

## 근로자에게 바라는 점 및 기타 건의사항

다음은 근로자에게 바라는 희망 사항은 어떤 부분인지와 기타 건의 사항에 대한 내용입니다. 아래의 문항에 대해 응답해 주십시오.

Q 10) 회사가 근로자에게 가장 바라는 점은 무엇입니까?

1. 빠른 업무습득 및 생산성 향상을 위한 노력
2. 장기근속
3. 자기 계발을 위한 노력
4. 직장 동료들과 원활한 관계 형성을 위한 노력
5. 출퇴근 시간 잘 지키기 등 근태관리 노력
6. 기타( )

Q 11) 일드림센터에 가장 바라는 점은 무엇입니까?

1. 구인정보 제공 및 각종 지원금 안내
2. 채용연계대행업무
3. 재직자 대상 직무능력향상교육 및 각종 정보제공 실시
4. 기타( )

Q 12) 부천시나 정부에게 가장 바라는 점은 무엇입니까?

( )

※ 다음은 귀하에 대한 질문입니다. 해당 정보는 본 연구 및 설문답례품 제공을 이 외의 목적으로 이용되지 않음을 다시 한 번 알려드립니다.

Q 13) 조사자 기초자료

| 구 분    | 내 용                            | 구 분         | 내 용          |
|--------|--------------------------------|-------------|--------------|
| 사업장명   |                                | 직 위         |              |
| 성 명    |                                | 연 락 처       |              |
| 업 종    | (사업자등록증 기재사항)                  | 종사자 수       |              |
| 사업장소재지 | ① 부천<br>② 인천<br>③ 서울<br>④ 기타지역 | 심층 인터뷰 참여의사 | ① 있음<br>② 없음 |

※ 설문에 모두 응답하셨습니다. 바쁘신 가운데 시간을 내주셔서 대단히 감사합니다.





|        |                                                        |
|--------|--------------------------------------------------------|
| ·발행연월일 | 2020년 12월 27일 인쇄<br>2020년 12월 29일 발행                   |
| ·연 구 자 | 장해영 · 정윤희                                              |
| ·펴 낸 곳 | (사)부천시지역노사발전협의회 일드림센터                                  |
| ·주 소   | 경기도 부천시 송내대로 388<br>부천테크노파크 2단지 203동 102호<br>일드림센터 2섹터 |
| ·연 락 처 | 032-321-0919                                           |

---