

# 코로나19 이후 충남 고용시장 변화

- ※ 코로나19 이후 지역의 고용시장도 급격한 변화를 경험, 우리가 생각하는 것보다 빠르게 변화하고 대응해야 하는 상황에 직면
- ※ 본 보고서는 최근 충남의 고용시장 변화를 파악하고 주요 기업의 직종별 노동 수요 변화를 파악함으로써 향후 대응방안을 모색하고자 함.

2022. 9.

## [목 차]

- ① 코로나19 이후 고용정책 변화 및 최근 고용 이슈
- ② 충남 고용 규모와 고용시장 변화
- ③ 직종별 지역 역량 분석(변이할당분석, 주요 기업체 사례 연구)
- ④ 요약 및 시사점(정책 제언)

## < 요약 >

### □ 코로나19 이후 고용정책 변화 및 최근 고용 이슈

- 정부정책 변화 : 디지털전환, 인구구조변화, MZ세대 등장 등 새로운 이슈를 반영한 적극적 노동시장정책 강화
- 최근 고용이슈 : 플랫폼 중심의 초단기 근로자 고용시장 성장, 디지털 전환에 따른 노동시장 변화(대체, 보완, 확장), 기후관련 탄소중립 일자리 증가

### □ 충남 고용 규모와 고용시장 변화

- 충남은 전국 7위 규모, 총 종사자수 약 80만 명 수준, 대기업이 입지한 천안, 아산에 약 50.4% 집적
- 코로나19 이후 취약계층의 더딘 회복, 자발적 이직 증가, 상대적으로 견조한 제조업과 달리 변동성이 확대된 서비스업 고용시장
- 17시간 이하 초단기 취업자 2021년 이후 지속적으로 증가하는 모습

### □ 직종별 지역 역량 분석

- 주로 주력산업과 관련된 설치, 정비, 생산직에 집중, 반면 건설, 섬유의복 생산직 등은 쇠퇴 직종으로 분석됨
- 향후 주력산업을 중심으로 제조연구 분야 고속련, 고급인력 수요 예상, 사회환경변화에 따른 개인서비스 직종의 수요 증가 전망

### □ 시사점(정책 제언)

- 사회, 환경 변화에 대응하면서 지역역량을 고려한 중장기 계획 수립 필요
  - 전통제조업의 디지털화 진행에 따라 관련 인재확보 필요, 세분화된 목표를 설정하여 대응할 필요
  - 쇠퇴산업의 자동화, 디지털화 강화도 중요, 광물 및 섬유산업 등 쇠퇴산업 관련 업종의 모니터링과 단계적 대응방안 모색 필요
  - 공공 성격이 강화되는 직종(보건, 양육 등)은 효율적 활용방안 모색, 직능별 차별화된 정책 수립도 중요
- 특정 시기 일시적 인력 수급을 필요로 하는 지역 특성을 고려한 지원정책을 마련하여 효율적인 지원이 가능하도록 추진
- 도내 탄소집약 산업(화력발전 포함)에 대한 대응방안 마련도 중요
  - 탄소집약 산업과 재생에너지, 재활용 산업과의 연계(ESG 경영) 전략 수립 등

# 1] 코로나19 이후 고용정책 변화 및 최근 고용 이슈

## 1) 정부 고용정책 변화<sup>1)</sup>

- 정부 핵심 추진과제 : 노동시장 개혁, 중대산업재해 감축, 적극적 노동시장정책 강화
- 노동시장 이중구조, 양질의 일자리 부족 등 구조적 문제 지속 + 디지털 전환, 인구구조변화, MZ세대 등장 등 새로운 이슈 부각
  - 디지털 전환에 따라 일하는 방식의 유연화, 고용형태 다양화가 나타나고 있으며, 생산가능인구 감소로 노동생산성은 저하되는 문제 발생, MZ세대를 중심으로 공정한 보상과 실리 추구를 중시하는 인식의 전환
    - \* 근로시간 단축 기조 하에서 노사 자율적 선택권을 확대하고 임금은 공정한 보상 시스템 확산 유도 등
    - \* 청년, 저임금 근로자 등이 권익 보호, 취약계층 근로환경 집중 지도 및 점검, 상생과 연대의 노사관계 구축 등 노력
- 우리나라 사고사망만인율은 주요 선진국에 비해 낮은 편, 중대재해 감축 목표를 수립하고 추진계획을 마련
  - 5년 내 OECD수준의 안전 선진국 진입을 목표로 중대재해 감축 로드맵을 수립/추진, 산업재해 취약부문에 대한 집중 지원과 함께 중대재해처벌법의 현장 수용성 제고
    - \* 소규모, 하청 사업장 등에 재정지원 및 컨설팅 확대, 고위험사업장 자율점검, 현장 중심 감독 활성화, 기초안전질서 준수 캠페인 등을 통한 안전문화 확산
    - \* 중대재해처벌법 시행령 개정을 통해 현장의 불확실성 해소, 고용형태 다양화에 따른 특고 및 플랫폼 종사자 산재보험 전면 적용 등 재할-직업복귀 연계 강화
- 산업전환 가속화, 저출생 및 고령화 등 노동시장 구조 전환 본격화, 공공 단기 일자리 및 소득지원 방식에서 벗어나 기업/개인에 대한 적극적 노동시장정책 강화
  - 공공중심의 일자리 창출에서 민간 중심으로 전환, 4차 산업혁명, 생산인구감소 등 미래 대응, 직업훈련/고용서비스 중심의 취업지원을 통한 노동시장 진입 촉진, 고용안전망 강화 등
    - \* 유사중복, 저성과 직접일자리 사업은 폐지, 감액 등으로 일자리 사업 효율화 추진
    - \* 디지털 신산업 분야 인재 신속 양성, 현장 적합도 높은 훈련 확대, 외국인력 신속 도입 등 재직자 역량 강화와 구인 애로요인 해소
    - \* AI 기반의 개인 취업역량 진단 시스템 도입, 생애단계별 직업능력개발 지원체계 강화, 노동시장 진입/복귀 제약요인 해소 등 대상별 취업지원
    - \* 차세대 디지털 고용서비스 플랫폼(고용 24) 신설, 다양한 고용형태에 대한 단계적 고용보험 적용 확대

1) 고용노동부 업무보고(2022.7.15.) 발췌 요약

## 2) 최근 고용 이슈

### ○ 초단기 근로자 수요 증가, 플랫폼 중심의 고용시장 지속 성장

- 코로나19 본격화한 이후 안정적인 일자리의 감소로 초단기 근로 시장에 뛰어난 구직자 증가, 지난 2년 동안의 팬데믹 기간 ‘긱 워커’ 급증
  - \* 긱 워커(Gig Worker, 초단기 근로자) : 산업현장에서 정규직이 아닌 계약직, 임시직, 일용직의 형태로 고용되는 노동자, 1인 기업가 또는 자기 고용사업자를 지칭
- 언제든 직장이 사라질 수 있다는 불안감과 초단기 근로자에 대한 부정적 시선 등에도 불구하고 코로나19 이후 급증하였으며, 비대면 플랫폼 경제 활성화로 엔데믹(풍토병화) 본격화 이후에도 지속되고 있음
  - \* 주당 17시간 이하 초단기 근로자 218만 8천명, 2021년 200만 명 이후 지속적인 증가세(고용노동부, 2022.5월 고용동향)
- 플랫폼 중심의 초단기 고용시장은 전세계적인 트렌드, 전 세계 초단기 근로자 중심 경제는 해마다 17%의 성장, 2023년은 4550억 달러까지 규모 증가 예상(마스터카드)
  - \* 국내에서도 코로나19 이후 자영업, 택시, 일반 직장 등을 그만두고 플랫폼 시장에 진입하여 배달, 청소부터 전문성을 살린 다양한 분야에서 수익을 창출하고 있으며, 근로시간의 자유를 추구하는 MZ세대의 특성이 반영되면서 호황 지속
  - \* 기간의 정함 없는 근로계약 구인 인원 16만 1031명(2022.1월 기준), 전년동기 대비 31% 증가(한국고용정보원)

### ○ 디지털 전환에 따른 노동시장 변화(대체, 보완, 확장)

- 디지털 전환은 저숙련 노동을 대체하지만 고숙련 노동에 대한 수요도 증대, 정보를 기반으로 한 매칭/연계 등은 수요/공급 측면에서 효율성 증대
  - \* 반복적인 생산노동을 로봇이 대신하고, AI를 통해 작업 과정에 대한 관리가 이루어지면서 근로자를 대체하지만 정보를 해석하고 활용하여 장기적인 계획과 전략을 수립하는 활동은 근로자의 몫으로 남아 보완적 성격을 갖음, 또한 새로운 정보를 가지고 프로그램을 개발하고 적용시키는 과정에서 전문성을 가진 고숙련 노동자 수요가 발생함
  - \* AI를 활용하여 정보 기반의 고객 맞춤형 수요를 파악, 매칭 함으로써 수요-공급의 효율성 증대, 재고는 줄고 신제품이 고객에게 인도되는 기간도 감소
- 반면, 정보의 비대칭성으로 취약계층의 실업이 증가하고 재취업이 어려워지는 문제는 정책적 차원에서 지원해야 할 영역

### ○ 기후 관련 탄소중립 일자리 증가

- 탄소중립 이행은 기후위기에 대응한 세계적인 흐름으로 우리나라도 정부 주도적 정책으로 추진되고 있음
  - \* 2050 장기저탄소발전전략을 UN에 제출(대한민국정부, 2020), 기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법(탄소중립기본법) 마련, 2050 탄소중립위원회 출범 등 기후위기 대응 중

- 탄소중립 이행은 결국 기존의 사회경제적 시스템의 상당한 전환이 요구되며 결과적으로 산업과 고용에 영향을 미침
  - \* 탄소집약 산업의 고용감소, 반면 재생가능에너지, 재활용 분야는 고용증가가 예상
- 충남은 석탄화력발전소의 절반이 집적되어 있어 화석연료산업(화력발전 등) 전환에 따른 고용감소는 불가피, 사라지는 일자리가 더 양질의 일자리로 대체될 수 있도록 정책적 지원이 중요

## ② 충남 고용 규모와 고용시장 변화

### 1) 고용 규모와 분포

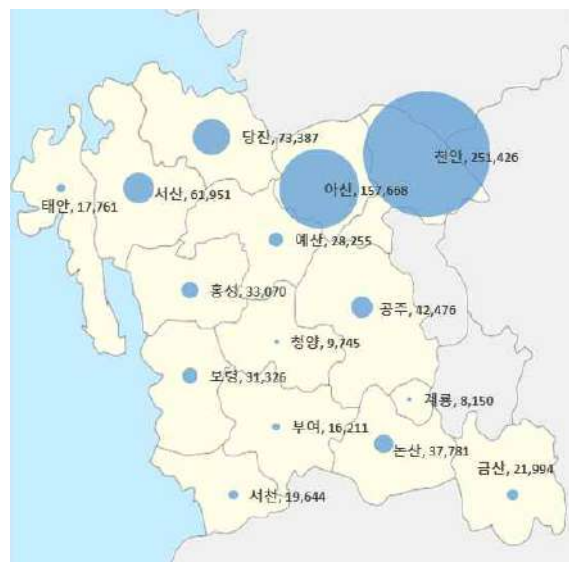
□ 전국 17개 시도 중 7위 규모, 총종사자 약 80만 명(2021년 기준)

- 도 지역으로는 경기·경북에 이어 3번째
- 세종, 강원, 대구, 경북, 충남 등은 전국평균(1.0%) 증가세를 상회
  - 특히, 세종과 강원은 전국 시도 중 3%를 웃도는 증가세를 시현하였는데 세종은 서비스업, 강원은 제조업에서 종사자 증가세가 뚜렷
  - 충남도 제조업보다는 서비스업에서 종사자수 증가가 나타나는 모습
- 코로나19 영향을 보면, 대구·인천·서울·대전 등은 감소, 충남은 현상 유지
  - 충남은 코로나19가 직접적인 영향을 미친 2020년 증가세가 정체, 2021년 증가
    - \* 자영업자를 제외한 부문으로 대체로 코로나19 영향이 광역시에 집중, 광주는 전국 17개 시도 중 유일하게 코로나19가 발생한 2020년 이후 2년 연속 종사자수 감소

전국 시도별 종사자수 분포(명)



충남 시군별 종사자수 분포(명)



자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사(1인 이상), 시도별(2021년 기준), 시군별(2021.하반기 기준)

□ 도내 시군별 분포를 보면, 천안·아산에 약 50.4% 집중

- 상대적으로 대기업이 분포한 북부권에 종사자수도 밀집
- 북부권을 제외하면, 공주·논산·홍성·보령·예산 등이 높은 편이나 주로 중소기업이 입지
  - 논산 식료품, 예산은 바이오 산업 등 중소기업 사업체가 입지

\* 종사자수 비중 : 공주(5.2%), 논산(4.7%), 홍성(4.1%), 보령(3.8%), 예산(3.5%)

\* 사업체당 평균 종사자수(사업체노동실태현황, 2019년) : 천안(89명), 아산(120명), 공주(83명), 논산(73명), 예산(84명)

전국 시도별 종사자수 추이(명, %)

구분	2018	2019	증감률	2020	증감률	2021	증감률	순위
전국	18,148,819	18,699,465	3.0	18,591,325	-0.6	18,773,299	1.0	
서울	4,463,823	4,546,891	1.9	4,463,444	-1.8	4,479,770	0.4	2
부산	1,168,498	1,177,942	0.8	1,169,184	-0.7	1,172,320	0.3	3
대구	739,349	753,846	2.0	738,357	-2.1	752,562	1.9	8
인천	862,082	880,249	2.1	864,056	-1.8	875,868	1.4	6
광주	500,396	515,038	2.9	514,683	-0.1	512,127	-0.5	14
대전	503,934	522,977	3.8	515,739	-1.4	518,623	0.6	13
울산	429,829	439,921	2.3	438,077	-0.4	438,592	0.1	15
세종	94,398	105,125	11.4	110,336	5.0	115,729	4.9	17
경기	4,326,030	4,504,504	4.1	4,489,283	-0.3	4,543,952	1.2	1
강원	484,673	509,717	5.2	507,054	-0.5	522,266	3.0	12
충북	583,254	606,451	4.0	613,052	1.1	621,429	1.4	10
충남	751,504	787,178	4.7	788,335	0.1	800,578	1.6	7
전북	537,949	564,324	4.9	569,449	0.9	571,300	0.3	11
전남	571,001	600,040	5.1	618,331	3.0	627,166	1.4	9
경북	859,904	875,018	1.8	876,305	0.1	889,958	1.6	5
경남	1,071,748	1,101,762	2.8	1,105,881	0.4	1,119,478	1.2	4
제주	200,448	208,482	4.0	209,758	0.6	211,583	0.9	16

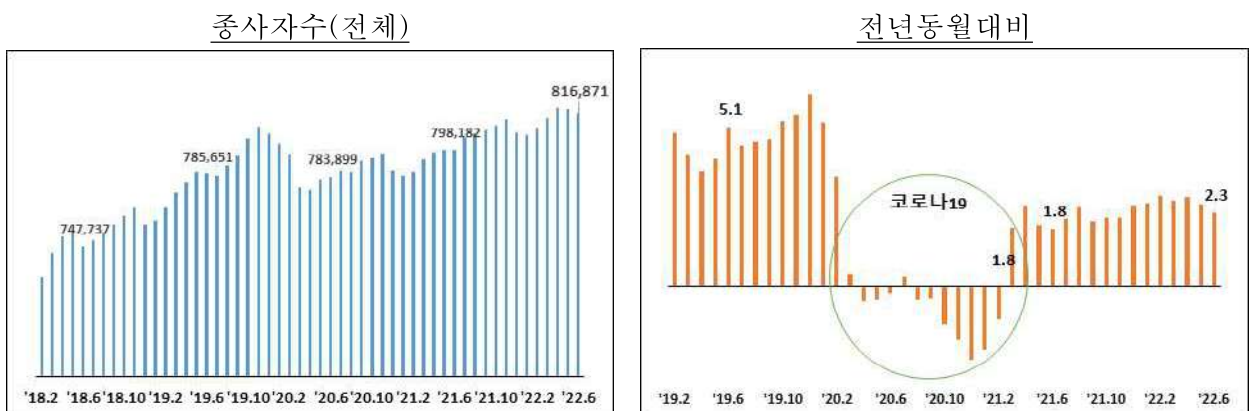
자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사(1인 이상)

주 : 자영업자 및 무급가족종사자는 제외

## 2) 충남 고용시장 변화

- 코로나19 이후 특수고용직 등 취약계층 회복력 둔화, 사회환경 변화에 대응한 산업별 노동시장 수요 변화 가속화
  - 2018년 반도체 경기 활황 이후 경기둔화가 나타난 2019년에도 꾸준히 종사자수 증가
  - (전반적 회복) 코로나19 발병 이후 종사자수 감소 → 서비스업 중심으로 회복, 특수 고용직 등은 최근에야 회복
    - 학습지 교사 등 특수고용형태 종사자는 최근에야 증가세로 전환
  - (시군별) 인구와 산업이 밀집한 북부권에서 코로나19로 인한 종사자 위축 시현 반면, 서천·예산·태안 등은 종사자수 증가
    - 동일기간 고용보험 피보험자수가 북부권에서 늘어난 점을 감안하면 코로나19로 북부 권은 숙박·음식 등 전통적 서비스업에 위협요인으로 작용
    - 태안에서는 전반적으로 고용의 양적 강화는 나타났으나 질적 악화 우려
    - 예산과 서천은 전반적으로 고용시장이 안정
    - \* 코로나19 위축기간내 반기별 피보험자수 추이를 보면, 논산과 태안이 감소, 기타 시군은 증가 / 21년까지 확대하면 금산, 부여, 청양에서 감소세가 나타남
  - (산업별) 견조한 제조업, 변동성 확대 서비스업 → 최근 서비스업 증가세
    - 코로나19 수혜로 석유화학·반도체 등 주력산업이 호황을 누리며 제조업은 상대적으로 견조한 모습
    - 직격타를 맞은 숙박 및 음식점업은 점진적 회복기에 접어든 2021년 초까지도 고전
    - 최근 부동산업, 정보통신업, 개인·사회서비스업 등에서 증가

충남 종사자수 월별 추이(명, %)

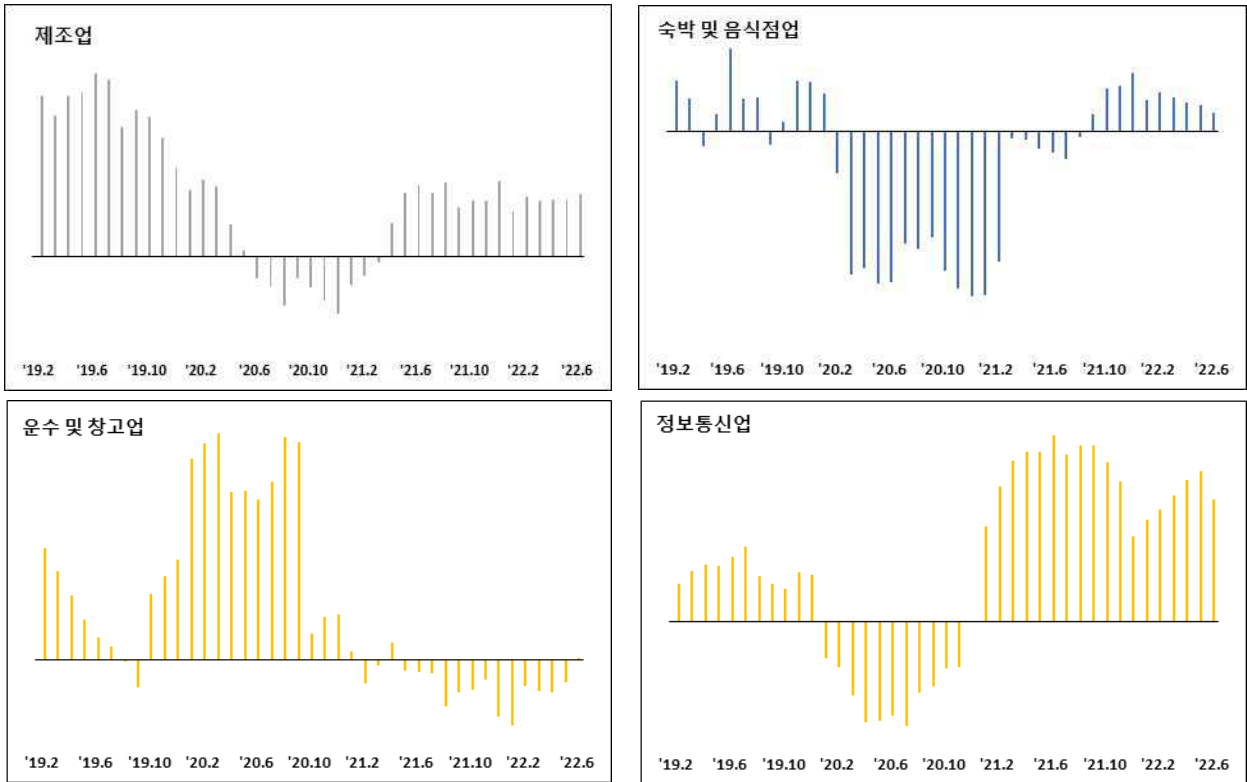


자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사(1인 이상)

○ 사회구성원의 관심도, 소비패턴 등 사회변화에 따른 노동시장 수요 변화

- (노동수요 증가) IT 수요 증가에 따른 정보통신업 종사자 증가, 노동수요 증가
- (노동수요 증가, 공급 감소) 배달 증가로 운수 및 창고업 종사자 증가 → 코로나19 장기화로 인한 일상 회복, 대면소비 증가, 배달업종 수익 감소 등으로 종사자수 감소

세부 산업별



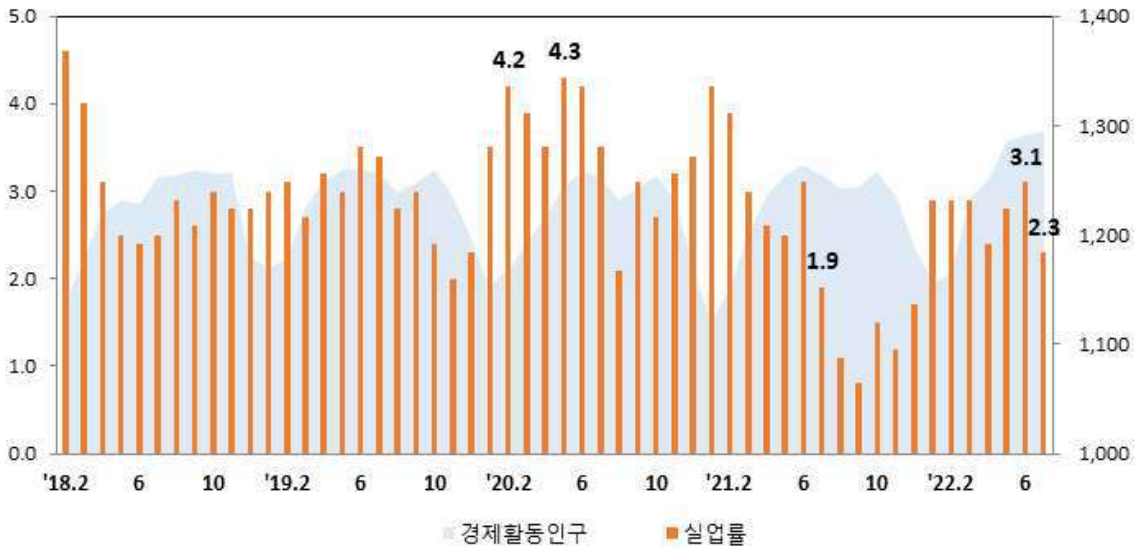
자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사(1인 이상)

□ 코로나19 이후 장기 이·입직자 감소하며 노동시장 경직 → 자발적 이직 증가로 기업의 비용 증가 구조로 변화

○ (실업률) 경기회복 → 실업률 하락, 경제활동인구 증가 → 실업률 소폭 증가

- 코로나19 이후 점진적 경기회복과 정부의 정책효과 등으로 실업률 하락
- 이후 경기회복에 대한 기대감과 소득 감소 우려로 인한 노동시장 공급 확대(경제활동인구 증가)로 실업률 소폭 증가하는 모습
- \* 경제활동인구의 증가 요인 : 경기회복시 노동수요 증가에 대응한 노동공급 확대 / 경기둔화시 소득감소에 대응한 노동공급 확대
- \* 최근 코로나19 영향에서 벗어난 일상생활이 가능해짐에 따른 노동수요 증가 대응과 물가상승 등에 따른 실질소득 감소로 인한 노동시장 진입 등 두 가지 측면이 함께 공존



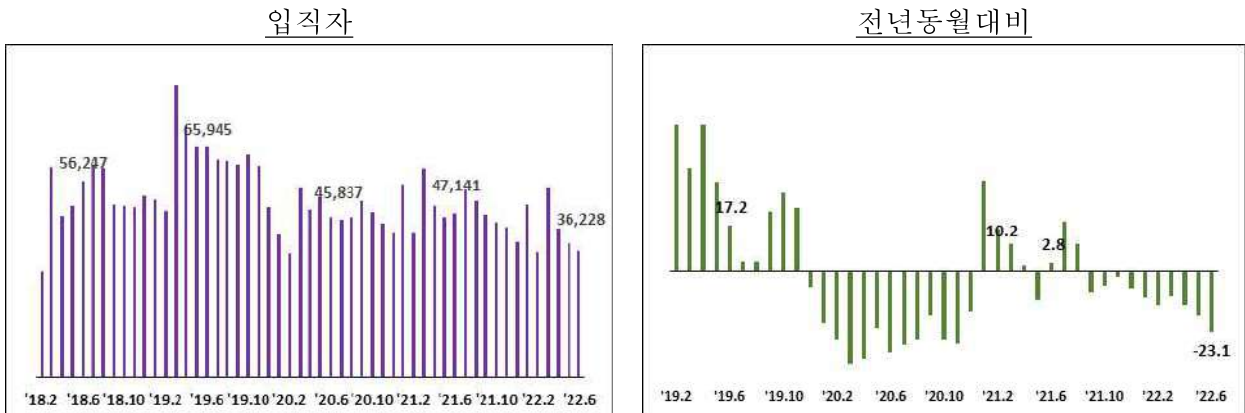


자료 : 통계청, 경제활동인구조사

○ (이·입직<sup>2)</sup>) 코로나19 이후 고용시장 경직, 장기 이·입직 감소세 지속

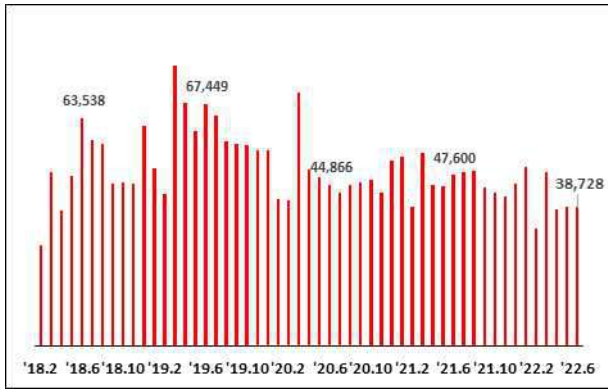
- 코로나19로 전반적으로 이·입직자 감소세 시현
- 주로 상대적으로 안정성이 낮은 건설업, 숙박 및 음식점업, 광업이 이직률이 높고 공공 근로 등 정책적 요인이 있는 공공행정 관련 서비스업이 1월과 6월 높은 이직률을 형성
- 2021년 점진적 경기회복 시점을 필두로 비자발적 이직은 감소하고 자발적 이직이 증가하며 지역의 생산성 하락과 기업의 비용부담으로 작용할 가능성 다분
  - \* 자발적 이직은 조직문화, 근로여건, 개인사 등으로 본인 스스로 결정한 것으로 상대적으로 경쟁력이 높은 인재가 선택, 기업에 남아 있는 종사자는 다소 낮은 경쟁력으로 생산성 하락 우려와 더불어 빈자리 신규 채용으로 인해 기업에게는 추가적인 이직 비용이 발생함
- 최근까지도 입직자 감소세 지속, 채용 감소가 주된 요인

충남 입·이직자 월별 추이(명, %)

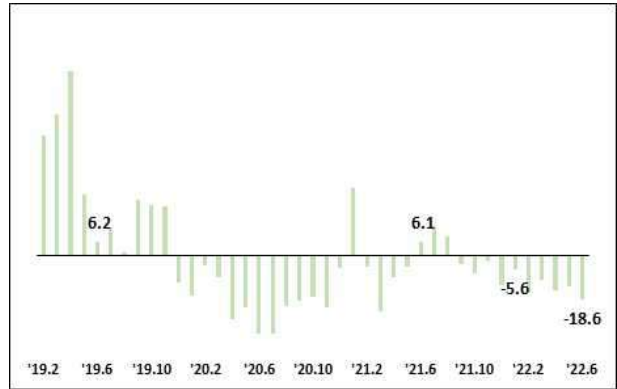


2) 입직자란 채용과 전입 등으로 들어온 자를 의미(채용과 인사이동으로 인한 근무처 변경, 복직 등이 해당)

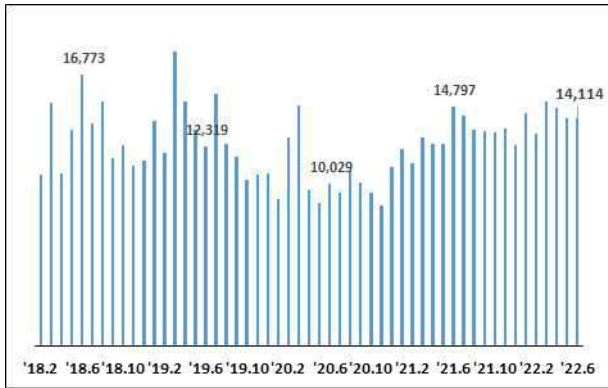
이직자



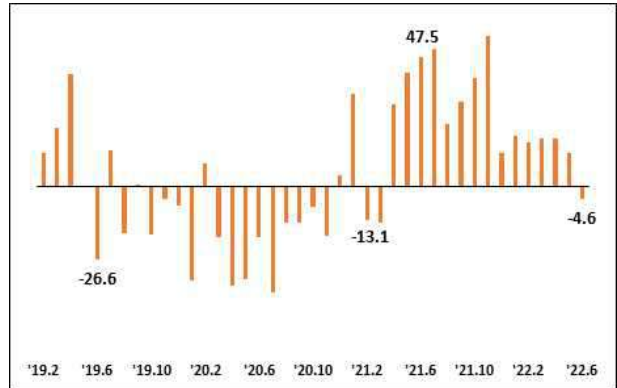
전년동월대비



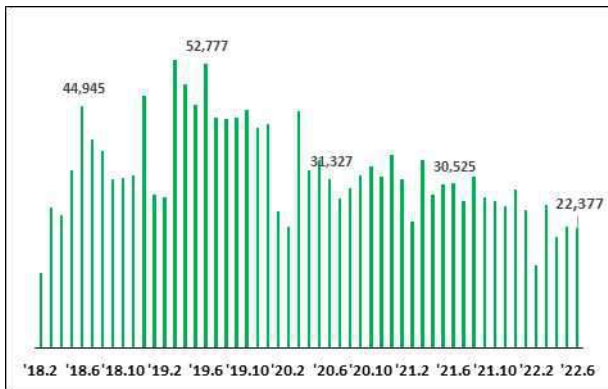
자발적



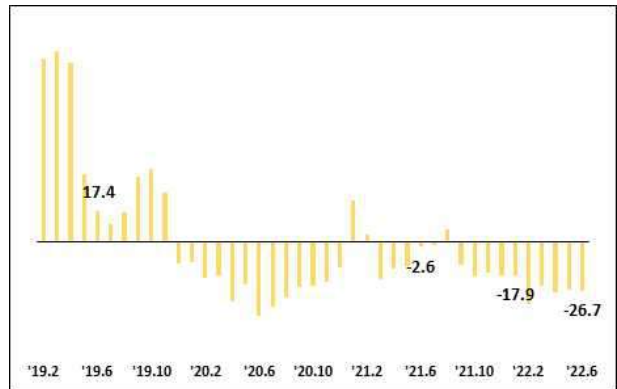
전년동월대비



비자발적



전년동월대비



자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사(1인 이상)

□ 맞벌이가구 비율 감소, 기업은 단시간근로 또는 계약직 선호

○ (맞벌이가구 비율) 코로나19 이후 소폭 감소세 지속

- 코로나19 이후 비숙련일자리 감소, 코로나19 초기 보육공백 등으로 인한 감소가 회복되지 못하고 여전히 이어지는 모습

○ (17시간 이하 초단기 취업자) 2021년 이후 지속적으로 증가하는 모습

- 전국은 금년 5월부터 소폭 감소, 충남은 여전히 높은 증가세를 유지

\* '22.7월 초단기 취업자 증감률 : 전국 -0.4% 충남 31.0%

- 기업의 구인을 보면, 지난해까지 시간제 근로에 대한 수요가 급증, 금년들어 계약직 증가세가 두드러지는 모습

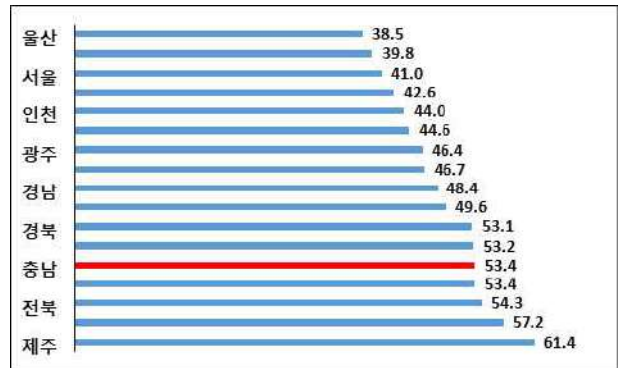
\* 고용형태별 증가세(21.7월) : 정규직 25.3%, 정규직(시간제) 40.9%, 계약직 46.1%, 계약직(시간제) 47.8%

\* 고용형태별 증가세(22.7월) : 정규직 39.0%, 정규직(시간제) 7.4%, 계약직 46.2%, 계약직(시간제) -28.7%

맞벌이가구 비율(%)



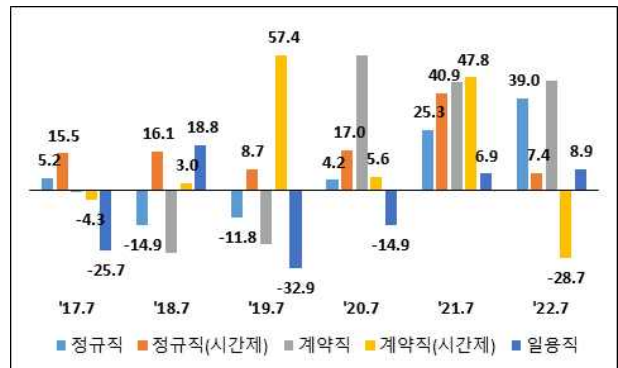
시도별 (2021년 기준)



주당 17시간 이하(단기근로) 취업자(천명)



고용형태별 구인 증감률(%)



자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사(1인 이상)/통계청, 경제활동인구조사 / 한국고용정보원, 구인구직통계  
 주 : 기간이 정함이 없는 구인을 정규직, 기간이 정함이 있는 구인을 계약직으로 간주함

### 3 직종별3) 지역 역량 분석

□ 지역의 고용을 이끄는 직종은 설치·정비·생산직, 향후 제조연구개발4) 관련 직종의 성장이 기대

○ 지역에 주로 분포하고 있는 주요 직종은 주력산업과 관련된 설치·정비·생산직

- 지역 역량과는 무관하나 식품가공 생산직의 경우, 향후 채용이 증가할 것으로 예상됨에 따라 성장 가능성 有

- 더불어 개인생활과 관련된 서비스를 제공하는 직종도 지역내에서 꾸준한 수요가 발생 중

\* 대체로 전국적으로 증가하는 직종의 경우, 충남은 동일하게 증가할 것으로 예상됨에 따라 충남만의 특성을 반영한 것으로 판단하는 것은 무리, 일반관리직·코로나19 이후 변동성이 확대된 서비스업 관련 직종은 분석에는 포함되었으나 본 보고서 내용에서는 제외함.

3) 직업선택 측면에서 산업보다는 직종을 중심으로 파악하는 것이 중요, 전통산업인 제조업과 활발한 변화를 이끌고 있는 서비스산업내 직종별 수요 변화를 파악, 정책적으로 활용하고자 함.

4) 직종별사업체노동력조사 채용계획 수치를 이용하여 동일한 변이할당분석을 실시, 지역 역량이 +인 직종

- 지역내 고숙련·고급인력에 대한 수요가 점차 줄어들고 있지만 제조연구개발 관련 연구직은 향후 성장할 것으로 판단
  - 지역의 산업구조가 대체로 제조업에 집중되어 있어 인문사회·자연과학 등 기초과학 분야 보다는 실질적인 산업 연관성이 높은 연구직 수요가 증가할 것
  - 다만, 현재까지는 전국대비 지역의 집적도(LQ지수 : 0.9)는 다소 낮은 수준
- 주요 쇠퇴 직종으로는 건설·채굴직, 섬유·의복 생산직 등 쇠퇴 산업군에 속한 직종
  - 간병·육아관련 직종은 향후 공공부문으로의 전환되는 속도, 정책변화 등에 따라 쇠퇴 여부가 결정될 것으로 판단

지역 집적·역량 직종과 쇠퇴 직종의 분류('20.상반기 VS '22.상반기 비교)

직종별	집적여부	지역역량 여부	쇠퇴(수요↓) 직종
관리직(임원·부서장)			○
경영·행정·사무직		○	
금융·보험직		○	
인문·사회과학 연구직			○
자연·생명과학 연구직		○	
정보통신 연구개발직 및 공학기술직		○	
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직		○	
제조연구개발직 및 공학기술직		○	
교육직	○	○	
법률직			○
사회복지·종교직		○	
보건·의료직			○
예술·디자인·방송직		○	
스포츠·레크리에이션직		○	
미용·예식서비스직		○	
여행·숙박·오락서비스직	○	○	
음식서비스직	○	○	
경호·경비직		○	
돌봄서비스직(간병·육아)			○
청소 및 기타 개인서비스직		○	

직종별	집적여부	지역역량 여부	쇠퇴(수요↓) 직종
영업·판매직	○	○	
운전·운송직		○	
건설·채굴직	○		○
기계설치·정비·생산직	○	○	
금속·재료설치·정비·생산직 (판금·단조·주조·용접·도장 등)	○	○	
전기·전자설치·정비·생산직	○	○	
정보통신설치·정비직			
화학·환경설치·정비·생산직	○	○	
섬유·의복 생산직			○
식품가공 생산직	○		
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직	○	○	
제조단순직	○	○	
농림어업직	○	○	

자료: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사 구인, 채용계획 통계(2020.상반기 VS 2022.상반기)

주1 : LQ(입지계수-지역집적)가 1을 상회하는 직종을 집적되어 있다고 정의, 변이할당분석 결과 지역할당효과가 +인 경우 지역역량이 존재하는 것으로 판단, 마지막 쇠퇴 직종은 국가성장효과가 +인데 지역할당효과가 -인 경우

주2 : 다만, 변이할당분석은 한정된 두 기간에 대한 분석으로 비교 기간에 따라 상이한 결과가 나타날 수 있어 지속적인 검토가 필요

## □ 주요 산업내 직종별 수요 변화\_사례 분석(디스플레이산업)

○ 지역을 대표하는 산업이며, 대기업

○ 반도체 및 디스플레이 경기둔화 시점 이후 현원 감소세, 코로나19 이후에도 더딘 회복

- 전체 종사자 약 2만 3천 여명, 전년동분기대비 0.7% 소폭 증가

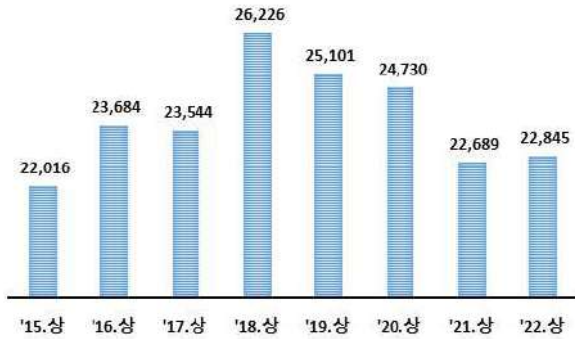
- 종사자 중 약 57.2%가 제조 연구개발직 및 공학기술직, 설치·정비·생산직은 전체에서 약 26.8%를 차지

- 최근 경호·경비직 등은 외주화를 진행한 것으로 예상(약 30명 수준)

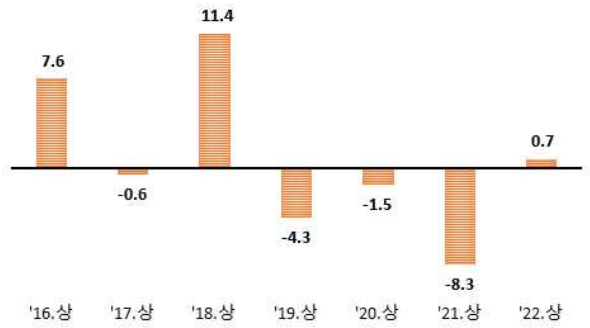
- 코로나19 이후 스마트폰과 가전제품 수요가 견고하였음에도 불구하고 고용은 증가하지 않은 모습

- 지속적인 연구개발을 위한 채용은 꾸준히 진행되고 있지만, 기업 운영에 필요한 인력은 최소화 하는 모습

현원 추이(명)



전년동반기대비(%)



- (인력수급현황) 미충원인력 전무, 원하는 만큼의 인재채용 가능
  - 일반적으로 경영행정 등 사무직이 부족할 경우, 외주인력 또는 교육훈련을 통해서 기존 인력을 활용하는 방안을 선택
    - \* 금년 상반기 보건인력과 일반 사무직에서 결원이 발생, 추가 채용계획을 세움과 동시에 외주, 교육훈련을 실시하여 대응
  - 다만, 관련 기술을 요하거나 전문적인 지식이 필요한 주 직종은 100% 채용으로 이어지는 모습
- (요구 직능수준) 연구개발직을 제외하면 대체로 전문대졸을 선호
  - 경영행정·운전·생산직은 전문대졸
  - 제조 연구개발직 및 공학기술직은 대졸 또는 석사(일부 박사급 채용)
  - 전반적으로 고급인력에 대한 수요는 적은 편

#### 4 요약 및 시사점

##### □ 요약

- (정책 및 이슈) 디지털 전환, 인구구조 변화 등 사회적 변화에 따른 노동시장 변화를 고려한 정부 정책의 변화
  - 코로나19 이후 초간기 근로자 수요증가, 플랫폼 중심의 고용시장 성장, 디지털 전환에 따른 노동시장 변화, 기후관련 탄소중립 일자리 증가
  - 디지털 전환에 따라 일하는 방식 유연화, 고용형태 다양화를 정책에 반영, 중대재해 처벌법의 현장 수용성 제고, 적극적 노동시장정책 강화 등
- (규모와 분포) 전국 7위 규모, 총 종사자수 약 80만 명(자영업자 제외)
  - 전국 17개 시도 중 7위 규모(도 지역으로는 3위)로 총 종사자 약 80만 명 수준

- 대기업이 입지한 천안과 아산에 약 50.4%가 집적, 공주·논산·홍성·보령 등은 주로 중소기업이 입지하여 종사자 비중은 낮은 편
- (고용시장의 변화) 코로나19 취약계층 더딘 회복, 사회환경변화 대응력 강화, 자발적 이직 증가에 따른 기업의 비용 상승
  - 상대적으로 견조한 제조업, 서비스업은 변동성 확대(급격한 위축과 회복 시현)
    - \* 다만, 특수고용직 형태의 종사자는 최근까지도 더딘 회복 중
  - 부동산업(경기둔화·억제정책 : 노동공급 급감), 정보통신업(IT인재부족, 노동수요 급증) 등 사회환경 변화 신속한 대응
  - 코로나19 이후 감소했던 자발적 이직 증가, 비자발적 이직 감소로 기업의 인재채용에 비용 부담 가중
- (지역 역량 분석) 설치·정비·생산직에 집중, 향후 제조연구 개발·기능직군, 개인 서비스 직종 성장은 기대
  - 주요 역량 직종 : 주력산업과 관련된 다양한 설치·정비·생산직(전기, 금속, 기계 관련)
  - 주요 쇠퇴 직종 : 건설·채굴직, 섬유·의복 생산직 등은 산업군과 함께 쇠퇴 직종, 지속적인 수요가 예상되는 법률직 등은 비대면 서비스로 대체될 것
    - \* 간병·육아관련 직종은 향후 공공부문으로의 전환속도 정책변화에 따라 쇠퇴 여부가 결정
  - (성장 예상 직종) 지역 경제를 이끄는 주요 산업의 대표 기업에서 꾸준한 수요가 발생, 관련 중소기업 등 연계를 고려하면 제조연구 분야 고속련·고급인력 수요가 예상
  - 더불어 사회환경변화에 따른 개인서비스 직종에 대한 수요 증가 예상

## □ 시사점(정책 제언)

### [ 사회·환경 변화 대응 + 지역역량 고려 ]

- IT 수요 증가, 전통제조업에서도 디지털화를 진행하는 등 수요 증가가 예상
  - 다만, 현재까지 인재확보를 위한 경쟁심화와 열악한 근로환경 등으로 노동공급이 원활하지 않은 점 등을 고려한 체계적인 지역 인재 확보 전략 필요
  - 전문기술직보다는 설치·운영 등 세분화한 목표 설정이 중요
- 쇠퇴산업의 자동화·디지털화 강화
  - 광물, 섬유산업 등 지역에서 쇠퇴하고 있는 업종에 적절
  - 5인 이하 기업의 전자시스템(ERP) 도입 지원 등을 통한 경영관리 활성화 정책
- 공공의 성격이 강화되는 직종에 대한 육성보다는 효율적 활용 방안 모색

- 양육·보전 등은 민·관이 함께 시장을 이끌고 있지만 점진적으로 공공의 성격이 강화될 것
  - 육성보다는 지역에서 원하는 인력을 채용할 수 있는 환경조성이 중요
  - 생산직을 제외한 업종 중 지역 역량이 집중될 수 있는 분야는 제조관련 연구·기술직으로 예상됨에 따라 육성산업·교육·기업유치 연계를 통한 시너지 창출이 중요
  - 개인서비스 직종과 관련된 소규모 창업 유도 필요
  - 요구 직능별 차별화된 정책 수립도 필요
    - 대졸 이상 학력을 요구하는 일자리는 지역에서 많지 않은 상황
    - 현실적으로 저숙련 생산직 일자리의 인력수급을 풀어주는 것이 중요한 과제
    - 다만, 제조관련 연구개발·기능직 등 일부 직종에서 대졸 이상의 선호도가 나타나고 있고, 주로 지역의 경제를 이끄는 대표적인 산업에서 발생한다는 점에서 향후 육성하고자 하는 산업과 연계한 체계화된 시스템 구축은 중요
- ⇒ 지역 역량을 고려하면서 사회, 환경변화 대응을 위한 중장기 계획 수립 필요

## [ 일시적 인력수급 조절을 위한 지원 ]

- 공공근로 지원 대상의 세분화를 통한 취업 연계
    - 일상적인 노동이 가능한 취약계층의 경우, 인근 기업체 등과 연계하여 취업으로 유도
    - \* 고연령·양육·건강 등으로 적극적인 고용시장 진입이 불가능한 취약계층은 현 지원정책이 타당
  - 생산자와 소비자를 연계한 체험공간 확대
    - 특히, 농번기 농촌지역 일손부족현상 완화 정책으로 일시적 봉사활동은 지양, 향후 소비까지 이어질 수 있는 참여형 정책이 중요(아파트 부녀회 등을 활용)
- ⇒ 정부의 공공중심 일자리 창출 정책이 민간 중심으로 전환되는 시점, 특정 시기에 일시적 인력수급을 필요로 하는 지역 특성을 반영한다면 효율적인 지원이 가능

## [ 탄소중립 이행을 기회로 일자리 전환 지원 ]

- 도내 탄소집약 산업(화력발전 포함)에 대한 대응 방안 마련
  - 정부의 탄소중립 정책과 관련하여 도내 탄소집약 산업들에 대한 중장기 대응방안 마련이 필요, 정부의 정책에 대한 정보공유와 함께 단계적인 지원체계 수립 중요
  - 재생에너지 관련 산업 또는 재활용 산업을 육성시키고, 탄소집약 산업과의 연계를 통해 ESG 경영에도 기여할 수 있도록 전략 수립 필요



## <부록 1> 변이할당분석 결과

직종별	총남			LQ	국가성장 효과	산업구조 효과	지역할당 효과
	2020.1	2022.1	변화분	2022.1			
관리직(임원·부서장)	40	35	-5	0.22	29	-18	-16
경영·행정·사무직	3,041	5,383	2,343	0.62	2,220	-1,392	1,515
금융·보험직	63	474	411	0.76	46	-21	387
인문·사회과학 연구직	66	21	-45	0.19	48	-32	-61
자연·생명과학 연구직	79	140	61	0.54	57	-70	74
정보통신 연구개발직 및 공학기술직	39	235	196	0.12	28	-19	187
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	599	645	47	0.50	437	-400	10
제조연구개발직 및 공학기술직	1,320	2,012	692	0.90	964	-543	271
교육직	2,559	8,387	5,828	2.02	1,868	-1,576	5,537
법률직	20	20	-0	0.11	15	-7	-8
사회복지·종교직	2,248	2,970	722	0.99	1,641	-1,285	366
보건·의료직	2,202	2,417	215	0.55	1,607	-1,252	-140
예술·디자인·방송직	260	332	72	0.32	190	-142	25
스포츠·레크리에이션직	9	137	128	0.65	7	-5	126
미용·예식서비스직	39	126	87	0.54	28	-9	67
여행·숙박·오락서비스직	22	509	487	3.23	16	-2	473

직종별	충남			LQ	국가성장 효과	산업구조 효과	지역할당 효과
	2020.1	2022.1	변화분	2022.1			
음식서비스직	1,173	5,967	4,793	2.02	857	-389	4,326
경호·경비직	382	498	116	0.27	279	-274	112
돌봄서비스직(간병·육아)	1,277	1,244	-32	0.80	932	-819	-145
청소및기타개인서비스직	639	3,052	2,413	0.82	467	-365	2,311
영업·판매직	1,171	4,311	3,140	1.04	855	-611	2,896
운전·운송직	975	2,153	1,178	0.63	712	-633	1,099
건설·채굴직	5,378	5,058	-320	1.00	3,926	-	-4,246
기계설치·정비·생산직	1,806	2,695	889	1.22	1,319	-1,031	601
금속·재료설치·정비·생산직(판금·단조·주조·용접·도장등)	657	1,939	1,282	1.61	479	-350	1,152
전기·전자설치·정비·생산직	1,533	2,292	759	1.18	1,119	-1,072	712
정보통신설치·정비직		150	150	0.50	-	-	-
화학·환경설치·정비·생산직	616	1,597	981	2.20	450	-339	871
섬유·의복생산직	268	19	-249	0.09	196	-145	-300
식품가공·생산직	1,237	1,008	-229	1.81	903	-668	-463
인쇄·목재·공예및기타설치·정비·생산직	285	634	349	1.52	208	-207	348
제조단순직	4,079	5,712	1,633	1.86	2,978	-2,189	844
농림어업직	165	888	724	3.20	120	-90	694