

중소·중견 제조기업 디자인 인력 활용 수요 조사 연구

2018. 6월

(주)아테나컴퍼니

※ 한국디자인진흥원의 승인 없이 본 보고서의 무단전재나 복제를 금하며, 인용하실 때는 반드시 한국디자인진흥원, 「중소·중견 제조기업 디자인 인력 활용 수요 조사 연구 보고서」라고 밝혀주시기 바랍니다. 또한 본 보고서는 한국디자인진흥원에서 추진한 “디자인정책연구 사업”의 연구결과로서 보고서의 내용은 연구책임자의 견해이며, 한국디자인진흥원의 공식입장과는 다를 수 있습니다.

제출문

한국디자인진흥원장 귀하

본 보고서를 「중소·중견 제조기업 디자인 인력 활용 수요 조사 연구」의 최종 보고서로 제출합니다.

2018. 6.

■ 연구주관기관 : 한국디자인진흥원

■ 연구수행기관 : (주)아테나컴퍼니

■ 연구참여자

연구총괄 서 석 민 (주)아테나컴퍼니 상무

참여연구원 김 수 영 팀장

참여연구원 정 승 환 연구원

2018 중소·중견 제조기업 디자인 인력 활용 수요 조사 결과보고서

2018. 06



CONTENTS



I. 조사개요	1
1. 조사 목적	2
2. 조사 설계	2
3. 표본설계 및 응답자 현황	3
4. 응답자 특성	4
5. 조사 내용	5
II. 조사결과	6
1. 디자인 인력 현황 및 고용 이유	7
가. 디자인 인력 고용 여부	7
나. 디자인 인력 고용 형태	9
다. 디자인 인력 고용 이유	12
라. 디자인 인력 비고용 이유	14
마. 디자인 인력 고용 여건 부족 이유	16
2. 디자인 인력 필요도 및 필요 지원 사항	18
가. 향후 1년 이내 디자인 인력 필요 여부	18
나. 인력 채용 시 중요 고려 요소	20
다. 디자인 인력 지원 시 최우선 필요 지원 요소	22
3. 디자인 인력지원사업 인지도 및 사업 타당성	24
가. 디자인 인력지원사업 인지 여부	24
나. 디자인 인력지원사업 인지 경로	25
다. 디자인 인력지원사업 도움 정도	27

라. 디자인 인력지원사업 필요 정도	29
마. 디자인 인력지원사업 참여의향	31
바. 디자인 인력지원사업 참여 시 디자인 인력 필요 사업 분야	33
사. 디자인 인력지원사업 참여 시 필요 디자인 인력 경력 수준	35

III. 요약 및 결론	37
1. 주요 결과 분석	38
가. 디자인 인력 고용 현황	38
나. 디자인 인력 고용 이유	40
다. 디자인 인력 비고용 이유	41
라. 인력지원사업 홍보 강화 필요	43
마. 디자인 인력지원사업 도움 정도, 필요 정도, 참여의향	44
바. 디자인 인력 필요 사업 분야 및 디자인 인력 경력 수준	45
2. 현 상황에 대한 후속 조치	46
가. 설문조사 참여 기업 대상 FGI 그룹 연구 필요	46
나. 2018 인력지원사업 참여기업 대상 만족도 조사 필요	46
3. 인력지원사업 장기적 고도화 방안	47
가. 사업 적극적 홍보	47
나. 디자인 인력 비고용기업 대상 채용 효과 성공사례 자료 제작	47
다. 중소기업 대상 인력 채용 컨설팅 구축	47
부록. 설문지	48



I. 조사개요

1 조사 목적

- 중소·중견기업의 디자인 인력 고용 현황 및 필요성을 파악하여, 향후 중소·중견기업 대상 디자인 인력지원을 통한 기업경쟁력 제고 및 일자리 창출을 위한 정책개발에 활용하기 위한 기초 자료 수집이 목적임

2 조사 설계

- 전국 중소기업 및 중견기업을 대상으로 전화조사 방식으로 진행했으며, 세부 설계는 [표 1]과 같음

[표 1] 조사 설계

구 분	세부내용
조사대상	중소·중견기업
조사지역	전국 4개 권역 / 수도권(강원 포함), 경상권, 충청권, 전라권
조사방법	리스트를 활용한 전화 조사 - 리스트는 ㈜아테나컴퍼니와 한국산업기술진흥협회(KOITA) 회원사 리스트 활용
표 본 수	총 300개
표본추출	4개 권역 및 5개 업종을 고려한 임의 배분
조사기간	2018. 05. 25 ~ 2018. 06. 07
용역기관	㈜아테나컴퍼니

3 표본설계 및 응답자 현황

- 4개 권역 및 5개 업종을 고려하여 임의 배분 방식으로 표본을 선정했으며, 세부 현황은 [표 2]와 같음

[표 2] 표본 설계

구분	수도권	경상권	충청권	전라권	합계
전기/전자	15	15	15	15	60
비금속/금속	15	15	15	15	60
목재/종이/인쇄	15	15	15	15	60
섬유/의복/가죽	15	15	15	15	60
산업용 기계	15	15	15	15	60
합계	75	75	75	75	300

- 표본 설계를 목표로 진행하였으나 해당 권역의 실제 사업체 수 및 해당 기업의 조사 협조, 조사 기간 등으로 인해 최종 응답자는 [표 3]과 같음

[표 3] 응답자 현황

구분	수도권	경상권	충청권	전라권	합계
전기/전자	26	5	3	2	36
비금속/금속	61	24	4	10	99
목재/종이/인쇄	48	21	6	1	76
섬유/의복/가죽	42	25	1	3	71
산업용 기계	14	3	1	0	18
합계	191	78	15	16	300

4 응답자 특성

- 조사에 참여한 기업의 응답자 특성은 [표 4]와 같음

[표 4] 응답자 현황

구분	사례수	비중(%)
전체	(300)	100.0
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업 ¹⁾	(137) 45.7
	일반기업	(163) 54.3
업종별	전기/전자	(36) 12.0
	비금속/금속	(99) 33.0
	목재/종이/인쇄	(76) 25.3
	섬유/의복/가죽	(71) 23.7
	산업용 기계	(18) 6.0
종업원수별	10명 미만	(60) 20.0
	10~99명	(211) 70.3
	100~299명	(23) 7.7
	300명 이상	(6) 2.0

1) 산업기술진흥협회 등록 기업 중 산업디자인 분야 기업부설연구소 보유기업

5 조사 내용

○ 조사 내용은 [표 5]와 같음

[표 5] 조사 항목

구 분		내 용
응답자 특성		회사명 / 소재지
일반 현황		업종 / 종업원 수
디자인 인력 현황	고용 형태	디자인 인력 고용 여부 및 현황 / 고용 형태
	고용 여건	디자인 인력 고용 이유 / 비고용 이유 / 고용 여건 부족 이유
디자인 인력 필요 정도	필요도	디자인 인력 필요 여부 / 필요 디자인 인력 수
	필요 사항	인력 채용 시 중요 고려 요소 / 최우선 필요 지원
디자인 인력지원사 업 평가	인지	디자인 인력지원사업 인지 여부 / 인지 경로
	유용성	디자인 인력지원사업 도움 정도 / 필요 정도
	참여	디자인인력지원사업 참여의향 / 필요 사업 분야 / 필요 인력 경력 수준

II. 조사결과

1 디자인 인력 현황 및 고용 이유

가. 디자인 인력 고용 여부

B1. 2018년 5월 현재 귀사에서는 디자인 인력을 고용하고 계십니까?
디자인 인력을 고용하고 있다면 몇 명이나 고용하고 계십니까?

- 전체 응답 기업 중 디자인 인력을 고용하고 있는 기업은 45.7%로 나타났으며, 고용하지 않은 기업은 54.3%로 나타남²⁾
- 디자인 인력 고용 기업의 평균 고용 인원은 4.75명으로 나타남

[그림 1] 디자인 인력 고용 여부

(Base: 전체, N=300, 단위: %)



2) 모든 응답의 수치는 소수 둘째 또는 셋째 자리에서 반올림한 수치임

- 산업기술진흥협회 등록 기업 중 산업디자인 분야 기업부설연구소 보유기업(이하 연구소 보유기업)의 경우 일반기업보다 디자인 인력 고용 비율이 상대적으로 높게 나타남
- 업종별로는 '전기/전자'와 '섬유/의복/가죽' 업종 기업에서 디자인 인력 고용 비율이 상대적으로 높은 경향을 보임

[표 6] 디자인 인력 고용 여부

(Base: 전체, N=300, 단위: %)

구분	사례수	고용	비고용
전체	(300)	45.7	54.3
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업 (137)	75.2	24.8
	일반기업 (163)	20.9	79.1
업종별	전기/전자 (36)	75.0	25.0
	비금속/금속 (99)	35.4	64.6
	목재/종이/인쇄 (76)	21.1	78.9
	섬유/의복/가죽 (71)	69.0	31.0
	산업용 기계 (18)	55.6	44.4
종업원수별	10명 미만 (60)	35.0	65.0
	10~99명 (211)	46.9	53.1
	100~299명 (23)	56.5	43.5
	300명 이상 (6)	66.7	33.3

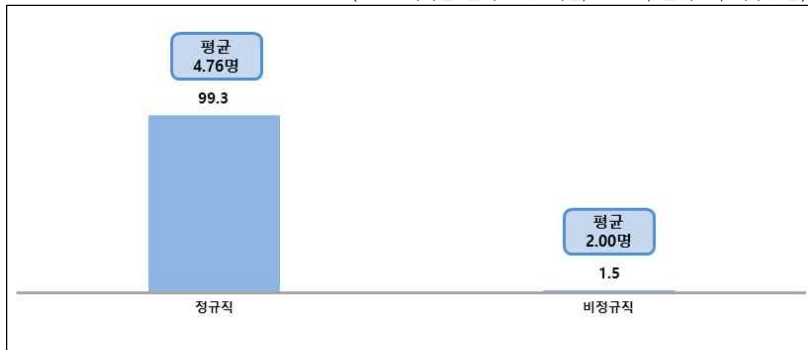
나. 디자인 인력 고용 형태

B1-1. 그렇다면 현재 귀사에서 고용하고 있는 디자인 인력의 고용 형태는 무엇이며, 각 형태별로 몇 명인지 응답하여 주십시오.

- 디자인 인력을 고용한 기업의 디자인 인력 고용 형태는 '정규직'이 99.3%였으며, '비정규직'은 1.5%로 나타남
- '정규직' 고용 인원은 평균 4.76명이었으며, '비정규직' 고용 인원은 평균 2.00명으로 나타남

[그림 2] 디자인 인력 고용 형태

(Base: 디자인 인력 고용 기업, N=137, 단위: %, 복수응답)



[표 7] 디자인 인력 고용 형태

(Base: 디자인 인력 고용 기업, N=137, 단위: %, 복수응답)

구분	사례수	정규직	비정규직
전체	(137)	99.3	1.5
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업 (103)	99.0	1.9
	일반기업 (34)	100.0	0.0
업종별	전기/전자 (27)	96.3	3.7
	비금속/금속 (35)	100.0	0.0
	목재/종이/인쇄 (16)	100.0	0.0
	섬유/의복/가죽 (49)	100.0	2.0
	산업용 기계 (10)	100.0	0.0
종업원수별	10명 미만 (21)	95.2	4.8
	10~99명 (99)	100.0	1.0
	100~299명 (13)	100.0	0.0
	300명 이상 (4)	100.0	0.0

[표 8] 디자인 인력 고용 수(정규직)

(Base: 정규직 디자인 인력 채용 기업 N=136, 단위: %)

구분	사례수	1명	2명	3명	4명	5명	6명 이상	평균(명)	
전체	(136)	19.1	21.3	19.9	8.1	14.7	16.9	4.76	
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업	(102)	13.7	20.6	22.5	9.8	15.7	17.6	5.14
	일반기업	(34)	35.3	23.5	11.8	2.9	11.8	14.7	3.62
업종별	전기/전자	(26)	11.5	34.6	23.1	3.8	7.7	19.2	4.92
	비금속/금속	(35)	34.3	22.9	22.9	5.7	11.4	2.9	2.46
	목재/종이/인쇄	(16)	37.5	25.0	18.8	0.0	0.0	18.8	4.38
	섬유/의복/가죽	(49)	8.2	12.2	14.3	16.3	22.4	26.5	6.69
	산업용 기계	(10)	10.0	20.0	30.0	0.0	30.0	10.0	3.50
종업원수별	10명 미만	(20)	30.0	35.0	15.0	5.0	10.0	5.0	2.50
	10~99명	(99)	18.2	22.2	23.2	10.1	14.1	12.1	3.73
	100~299명	(13)	7.7	0.0	0.0	0.0	23.1	69.2	11.46
	300명 이상	(4)	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	19.75

[표 9] 디자인 인력 고용 수(비정규직)

(Base: 비정규직 디자인 인력 채용 기업 N=2, 단위: %)

구분	사례수	2명	평균(명)	
전체	(2)	100.0	2.0	
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업	(2)	100.0	2.0
	일반기업	(0)	0.0	0.0
업종별	전기/전자	(1)	100.0	2.0
	비금속/금속	(0)	0.0	0.0
	목재/종이/인쇄	(0)	0.0	0.0
	섬유/의복/가죽	(1)	100.0	2.0
	산업용 기계	(0)	0.0	0.0
종업원수별	10명 미만	(1)	100.0	2.0
	10~99명	(1)	100.0	2.0
	100~299명	(0)	0.0	0.0
	300명 이상	(0)	0.0	0.0

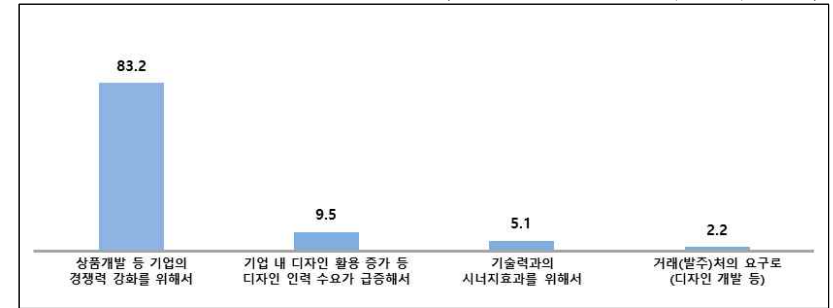
다. 디자인 인력 고용 이유

B2-1. 귀사에서 디자인 인력을 고용하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- 디자인 인력을 고용한 기업들은 디자인 인력을 고용하는 이유로 '상품개발 등 기업의 경쟁력 강화를 위해서'를 83.2%로 가장 많이 응답했으며, 다음으로 '기업 내 디자인 활용 증가 등 디자인 인력 수요가 급증해서'(9.5%), '기술력과 시너지 효과를 위해서'(5.1%), '거래처의 요구로'(2.2%) 순으로 응답함

[그림 3] 디자인 인력 고용 이유

(Base: 디자인 인력 고용 기업, N=137, 단위: %)



[표 10] 디자인 인력 고용 이유

(Base: 디자인 인력 고용 기업, N=137, 단위: %)

구분	사례수	기업의 경쟁력을 강화하기 위해	디자인 인력 수요 급증	시너지 효과를 위해서	거 래 처 의 요구로
전체	(137)	83.2	9.5	5.1	2.2
디자인 연구소 보유 여부별	연구소 보유기업 (103)	84.5	8.7	4.9	1.9
	일반기업 (34)	79.4	11.8	5.9	2.9
업종별	전기/전자 (27)	81.5	11.1	3.7	3.7
	비금속/금속 (35)	80.0	8.6	8.6	2.9
	목재/종이/인쇄 (16)	68.8	18.8	6.3	6.3
	섬유/의복/가죽 (49)	89.8	8.2	2.0	0.0
	산업용 기계 (10)	90.0	0.0	10.0	0.0
종업원수별	10명 미만 (21)	81.0	14.3	0.0	4.8
	10~99명 (99)	82.8	8.1	7.1	2.0
	100~299명 (13)	84.6	15.4	0.0	0.0
	300명 이상 (4)	100.0	0.0	0.0	0.0

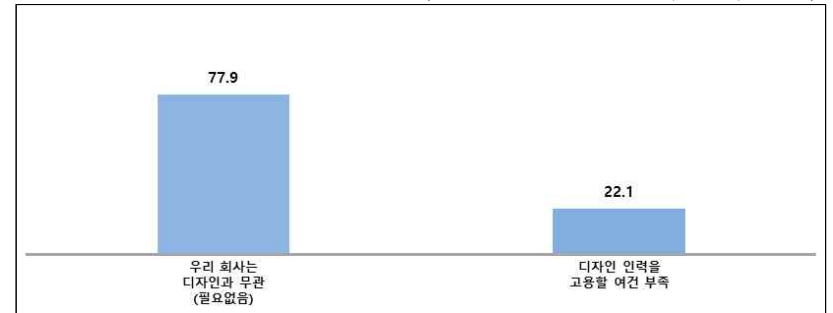
라. 디자인 인력 비고용 이유

B2-2. 귀사에서 디자인 인력을 고용하지 않는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- 디자인 인력을 고용하지 않은 기업들의 디자인 인력 비고용 이유로 '우리 회사는 디자인과 무관'이 77.9%, '디자인 인력을 고용할 여건 부족'이 22.1%로 나타남

[그림 4] 디자인 인력 비고용 이유

(Base: 디자인 인력 비고용 기업, N=163, 단위: %)



[표 11] 디자인 인력 비교용 이유

(Base: 디자인 인력 비교용 기업, N=163, 단위: %)

구분	사례수	우리 회사는 디자인과 무관	디자인 인력을 고용할 여건 부족
전체	(163)	77.9	22.1
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업 (34)	70.6	29.4
	일반기업 (129)	79.8	20.2
업종별	전기/전자 (9)	55.6	44.4
	비금속/금속 (64)	89.1	10.9
	목재/종이/인쇄 (60)	71.7	28.3
	섬유/의복/가죽 (22)	77.3	22.7
	산업용 기계 (8)	62.5	37.5
종업원수별	10명 미만 (39)	69.2	30.8
	10~99명 (112)	78.6	21.4
	100~299명 (10)	100.0	0.0
	300명 이상 (2)	100.0	0.0

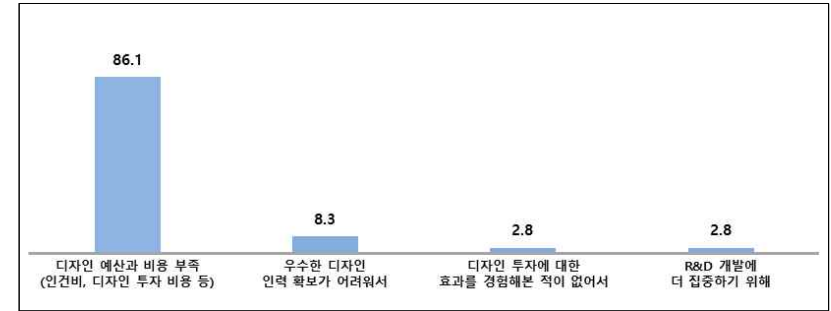
마. 디자인 인력 고용 여건 부족 이유

B2-3. 그렇다면 귀사에서 디자인 인력을 고용할 여건이 부족한 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- 디자인 인력을 고용할 여건이 부족한 기업들의 이유로는 '디자인 예산과 비용 부족'을 86.1%로 가장 많이 응답했으며, 다음으로 '우수한 디자인 인력 확보가 어려워서'(8.3%), '디자인 투자에 대한 효과를 경험해본 적이 없어서'와 'R&D 개발에 더 집중하기 위해'(각각 2.8%) 순으로 응답함

[그림 5] 디자인 인력 고용 여건 부족 이유

(Base: 디자인 인력 고용 여건 부족 기업, N=36, 단위: %)



[표 12] 디자인 인력 고용 여건 부족 이유

(Base: 디자인 인력 고용 여건 부족 기업, N=36, 단위: %)

구분	사례수	디자인 예산과 비용 부족	우수 디자인 인력 확보 어려워서	디자인 투자 효과 경험 없어서	R&D 개발에 더 집중하기 위해
전체	(36)	86.1	8.3	2.8	2.8
디자인 연구소 보유 여부별	연구소 보유기업 (10)	70.0	20.0	10.0	0.0
	일반기업 (26)	92.3	3.8	0.0	3.8
업종별	전기/전자 (4)	75.0	25.0	0.0	0.0
	비금속/금속 (7)	71.4	28.6	0.0	0.0
	목재/종이/인쇄 (17)	94.1	0.0	0.0	5.9
	섬유/의복/가죽 (5)	100.0	0.0	0.0	0.0
산업용 기계 (3)	66.7	0.0	33.3	0.0	
종업원수별	10명 미만 (12)	83.3	16.7	0.0	0.0
	10~99명 (24)	87.5	4.2	4.2	4.2
	100~299명 -	-	-	-	-
	300명 이상 -	-	-	-	-

2 디자인 인력 필요도 및 필요 지원 사항

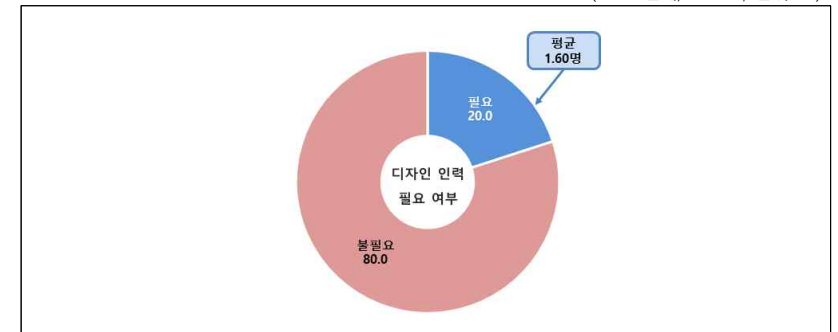
가. 향후 1년 이내 디자인 인력 필요 여부

B3. 귀사에서는 현재 또는 향후 1년 이내에 인력 수요 중 디자인 인력이 필요하십니까? 필요하시다면 몇 명이나 필요하십니까?

- 현재 또는 향후 1년 이내에 디자인 인력이 필요하다고 응답한 기업은 20.0%였으며, 평균 1.60명이 필요한 것으로 나타남

[그림 6] 향후 1년 이내 디자인 인력 필요 여부

(Base: 전체, N=300, 단위: %)



- 디자인 인력이 필요하다고 응답한 기업의 비율은 연구소 보유기업이 일반기업보다 상대적으로 높은 경향을 보임
- 업종별로는 디자인 인력 고용 비율이 상대적으로 높았던 '전기/전자'와 '섬유/의복/가죽' 업종 기업에서 디자인 인력 필요에 대한 수요도 높은 경향을 보임

[표 13] 향후 1년 이내 디자인 인력 필요 여부

(Base: 전체, N=300, 단위: %)

구분	사례수	필요	불필요
전체	(300)	20.0	80.0
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업 (137)	24.8	75.2
	일반기업 (163)	16.0	84.0
업종별	전기/전자 (36)	33.3	66.7
	비금속/금속 (99)	13.1	86.9
	목재/종이/인쇄 (76)	18.4	81.6
	섬유/의복/가죽 (71)	21.1	78.9
	산업용 기계 (18)	33.3	66.7
	10명 미만 (60)	18.3	81.7
종업원수별	10~99명 (211)	20.9	79.1
	100~299명 (23)	21.7	78.3
	300명 이상 (6)	0.0	100.0

[표 14] 필요 디자인 인력 수

(Base: 향후 디자인 인력이 필요한 기업, N=60, 단위: %)

구분	사례수	1명	2명	3명	평균(명)
전체	(60)	48.3	43.3	8.3	1.60
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업 (34)	35.3	55.9	8.8	1.74
	일반기업 (26)	65.4	26.9	7.7	1.42
업종별	전기/전자 (12)	41.7	33.3	25.0	1.83
	비금속/금속 (13)	61.5	38.5	0.0	1.38
	목재/종이/인쇄 (14)	64.3	21.4	14.3	1.50
	섬유/의복/가죽 (15)	33.3	66.7	0.0	1.67
	산업용 기계 (6)	33.3	66.7	0.0	1.67
	10명 미만 (11)	72.7	27.3	0.0	1.27
종업원수별	10~99명 (44)	47.7	47.7	4.5	1.57
	100~299명 (5)	0.0	40.0	60.0	2.60
	300명 이상 (0)	0.0	0.0	0.0	0.00

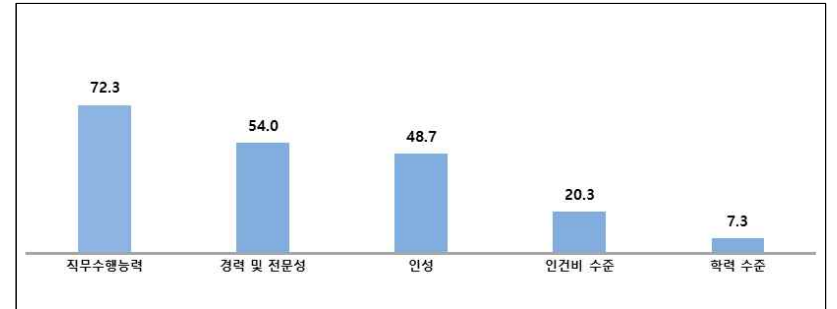
나. 인력 채용 시 중요 고려 요소

B4. 귀사에서는 인력 채용 시 중요하게 고려하는 요소는 무엇입니까?
고려하시는 요소를 모두 선택하여 주십시오.

- 인력 채용 시 중요 고려 요소로는 '직무수행능력'이 72.3%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '경력 및 전문성'(54.0%), '인성'(48.7%) 등의 순으로 나타남

[그림 7] 인력 채용 시 중요 고려 요소

(Base: 전체, N=300, 단위: %, 복수응답)



- 연구소 보유기업은 일반기업에 비해 '경력/전문성'에 대한 고려가 상대적으로 높았던 반면, 일반기업은 '직무수행능력'과 '인성'에 대한 고려가 상대적으로 높았음

[표 15] 인력 채용 시 중요 고려 요소

(Base: 전체, N=300, 단위: %, 복수응답)

구분	사례수	직무수행 능력	경력/ 전문성	인성	인건비 수준	학력 수준
전체	(300)	72.3	54.0	48.7	20.3	7.3
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업 (137)	66.4	62.8	42.3	24.1	10.9
	일반기업 (163)	77.3	46.6	54.0	17.2	4.3
업종별	전기/전자 (36)	69.4	66.7	30.6	19.4	11.1
	비금속/금속 (99)	76.8	53.5	51.5	13.1	8.1
	목재/종이/인쇄 (76)	76.3	44.7	59.2	18.4	2.6
	섬유/의복/가죽 (71)	63.4	59.2	35.2	28.2	8.5
	산업용 기계 (18)	72.2	50.0	77.8	38.9	11.1
중업원수별	10명 미만 (60)	75.0	46.7	48.3	15.0	0.0
	10~99명 (211)	71.6	53.1	49.3	21.3	9.5
	100~299명 (23)	65.2	82.6	43.5	26.1	8.7
	300명 이상 (6)	100.0	50.0	50.0	16.7	0.0

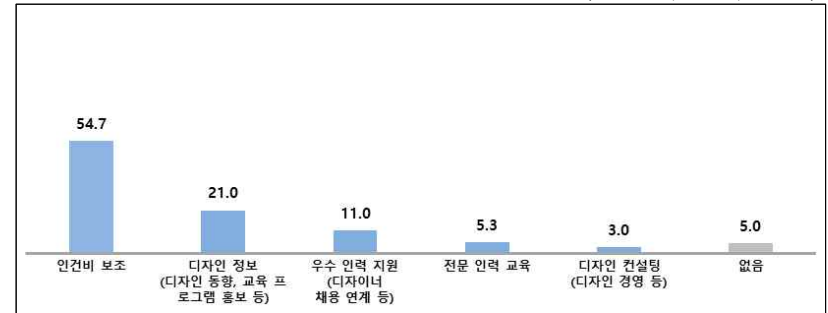
다. 디자인 인력 지원 시 최우선 필요 지원 요소

B5. 정부에서 중소·중견기업의 디자인 역량을 강화하기 위해 디자인 인력 지원을 한다면 가장 필요한 지원은 무엇인지 선택하여 주십시오.

- 디자인 인력 지원 시 최우선으로 필요한 지원으로는 '인건비 보조'를 54.7%로 가장 많이 응답했으며, 다음으로는 '디자인 정보'(21.0%), '우수 인력 지원'(11.0%), '전문 인력 교육'(5.3%), '디자인 컨설팅'(3.0%) 순으로 응답함
- 최우선으로 필요한 지원이 없다고 응답한 기업은 5.0%였음

[그림 8] 디자인 인력 지원 시 최우선 필요 지원

(Base: 전체, N=300, 단위: %)



- 연구소 보유기업은 일반기업에 비해 '인건비 보조'에 대한 응답이 상대적으로 높았던 반면, 일반기업은 '디자인 정보'에 대한 응답이 상대적으로 높았음
- 업종별로 '전기/전자' 업종의 경우 '인건비 보조'에 대한 응답이 타 업종에 비해 상대적으로 높았으며, '산업용 기계' 업종은 '디자인 정보'에 대한 응답이 상대적으로 높았음

[표 16] 디자인 인력 지원 시 최우선 필요 지원

(Base: 전체, N=300, 단위: %, 복수응답)

구분	사례수	인건비 보조	디자인 정보	우수 인력 지원	전문교육	디자인 컨설팅	없음	
전체	(300)	54.7	21.0	11.0	5.3	3.0	5.0	
디자인 연구소 보유 여부별	연구소 보유기업	(137)	62.8	11.7	13.1	8.0	3.6	0.7
	일반기업	(163)	47.9	28.8	9.2	3.1	2.5	8.6
업종별	전기/전자	(36)	80.6	0.0	5.6	8.3	5.6	0.0
	비금속/금속	(99)	40.4	31.3	13.1	6.1	2.0	7.1
	목재/종이/인쇄	(76)	53.9	23.7	10.5	2.6	3.9	5.3
	섬유/의복/가죽	(71)	66.2	11.3	11.3	4.2	1.4	5.6
	산업용 기계	(18)	38.9	33.3	11.1	11.1	5.6	0.0
종업원수별	10명 미만	(60)	56.7	26.7	5.0	1.7	0.0	10.0
	10~99명	(211)	53.6	20.4	11.4	6.6	3.8	4.3
	100~299명	(23)	69.6	13.0	13.0	0.0	4.3	0.0
	300명 이상	(6)	16.7	16.7	50.0	16.7	0.0	0.0

3 디자인 인력지원사업 인지도 및 사업타당성

가. 디자인 인력지원사업 인지 여부

B6. 정부에서는 중소·중견기업에 대해 디자인 인력 채용연계 및 인건비를 보조(약 50%)하는 디자인 인력지원사업을 하고 있습니다. 이에 대해 알고 계십니까?

- 디자인 인력 지원 사업을 인지하고 있는 기업은 8.0%로 나타났으며, 비인지는하는 기업은 92.0%로 나타남

[그림 9] 디자인 인력지원사업 인지 여부

(Base: 전체, N=300, 단위: %)



[표 17] 디자인 인력지원사업 인지 여부

(Base: 전체, N=300, 단위: %)

구분	사례수	인지	비인지	
전체	(300)	8.0	92.0	
디자인 연구소 보유 여부별	연구소 보유기업	(137)	10.2	89.8
	일반기업	(163)	6.1	93.9
업종별	전기/전자	(36)	2.8	97.2
	비금속/금속	(99)	4.0	96.0
	목재/종이/인쇄	(76)	6.6	93.4
	섬유/의복/가죽	(71)	12.7	87.3
	산업용 기계	(18)	27.8	72.2
종업원수별	10명 미만	(60)	8.3	91.7
	10~99명	(211)	8.5	91.5
	100~299명	(23)	4.3	95.7
	300명 이상	(6)	0.0	100.0

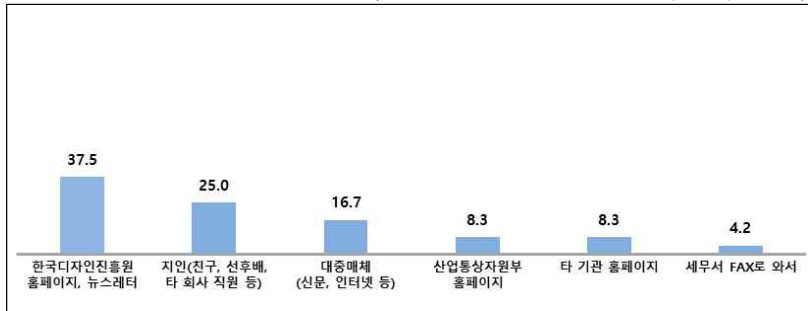
나. 디자인 인력지원사업 인지 경로

B6-1 디자인 인력지원사업에 대한 정보를 어떤 경로를 통해 알게 되었습니까?

- 디자인 인력지원사업에 대해 인지하고 있는 기업들의 사업 인지 경로로는 '한국디자인진흥원 홈페이지, 뉴스레터'가 37.5%로 가장 높았으며, 다음으로 '지인'(25.0%), '대중매체'(16.7%) 등의 순으로 나타남

[그림 10] 디자인 인력지원사업 인지 경로

(Base: 디자인 인력지원사업 인지 기업, N=24, 단위: %)



[표 18] 디자인 인력지원사업 인지 경로

(Base: 디자인 인력지원사업 인지 기업, N=24, 단위: %)

구분	사례수	kidp 홈페이지	지인	대중매체	산자부 홈페이지	타 기관 홈페이지	세무서 FAX로
전체	(24)	37.5	25.0	16.7	8.3	8.3	4.2
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업 (14)	35.7	28.6	21.4	0.0	7.1	7.1
	일반기업 (10)	40.0	20.0	10.0	20.0	10.0	0.0
업종별	전기/전자 (1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	비금속/금속 (4)	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	목재/종이/인쇄 (5)	20.0	40.0	0.0	20.0	20.0	0.0
	섬유/의복/가죽 (9)	44.4	22.2	33.3	0.0	0.0	0.0
	산업용 기계 (5)	60.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0
종업원수별	10명 미만 (5)	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	10~99명 (18)	38.9	22.2	16.7	5.6	11.1	5.6
	100~299명 (1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
300명 이상 (6)	16.7	16.7	50.0	16.7	0.0	0.0	

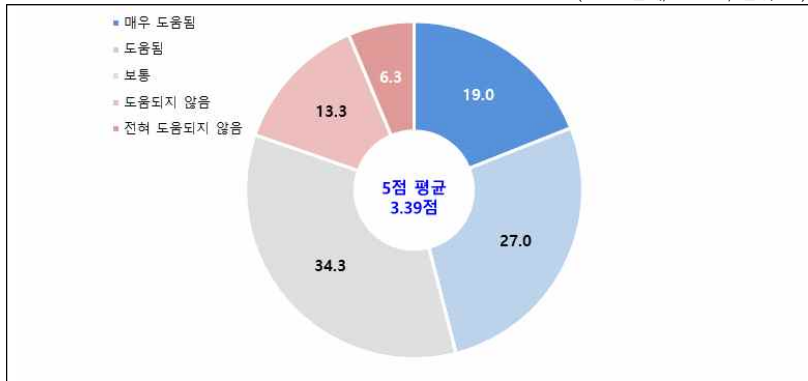
다. 디자인 인력지원사업 도움 정도

B7 정부에서 디자인 인력 채용 연계 및 인건비를 지원(약 50% 정도)하는 사업이 귀사에게 얼마나 도움이 될 것 같습니까?

- 디자인 인력지원사업의 도움 정도에 대해서는 '도움된다'(매우 도움됨 + 도움됨) 46.0%였으며, '도움되지 않는다'(전혀 도움되지 않음 + 도움되지 않음) 19.7%로 나타남

[그림 11] 디자인 인력지원사업 도움 정도

(Base: 전체, N=300, 단위: %)



- 연구소 보유기업은 일반기업에 비해 디자인 인력지원사업이 도움된다는 응답이 상대적으로 높았던 반면, 일반기업은 보통이라는 유보적인 응답과 도움이 되지 않는다는 응답이 상대적으로 높았음
- 업종별로 '전기/전자', '섬유/의복/가죽' 업종에서 타 업종에 비해 디자인 인력 지원사업이 도움된다는 응답이 상대적으로 높았음

[표 19] 디자인 인력지원사업 도움 정도

(Base: 전체, N=300, 단위: %)

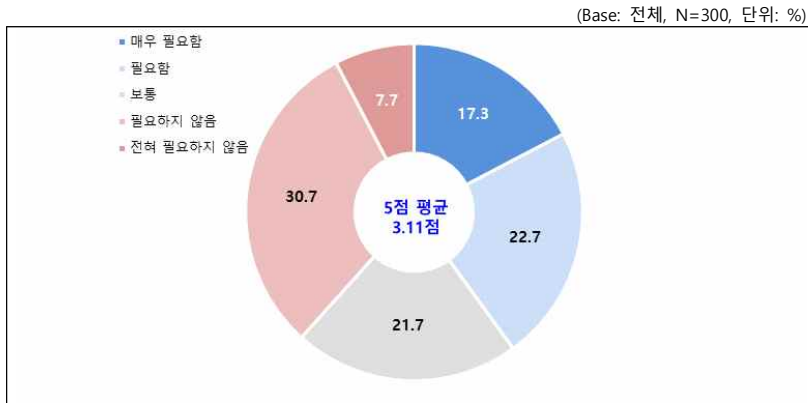
구분	사례수	도움	보통	비도움	5점 평균(점)
전체	(300)	46.0	34.3	19.7	3.39
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업 (137)	65.7	24.1	10.2	3.87
	일반기업 (163)	29.4	42.9	27.6	2.99
업종별	전기/전자 (36)	66.7	25.0	8.3	3.92
	비금속/금속 (99)	33.3	36.4	30.3	3.13
	목재/종이/인쇄 (76)	32.9	48.7	18.4	3.08
	섬유/의복/가죽 (71)	66.2	19.7	14.1	3.76
	산업용 기계 (18)	50.0	38.9	11.1	3.61
종업원수별	10명 미만 (60)	41.7	35.0	23.3	3.37
	10~99명 (211)	47.4	34.6	18.0	3.40
	100~299명 (23)	3.0	30.4	21.7	3.48
	300명 이상 (6)	33.3	33.3	33.3	3.00

라. 디자인 인력지원사업 필요 정도

B8. 정부에서 디자인 인력 채용 연계 및 인건비를 지원(약 50% 정도)하는 사업이 귀사에게 얼마나 필요할 것 같습니다가?

- 디자인 인력지원사업의 필요 정도에 대해서는 '필요하다'(매우 필요함 + 필요함) 40.0%였으며, '필요하지 않다'(전혀 필요하지 않음 + 필요하지 않음) 38.3%로 나타남

[그림 12] 디자인 인력지원사업 필요 정도



- 연구소 보유기업은 일반기업에 비해 디자인 인력지원사업이 필요하다는 응답이 상대적으로 높았던 반면, 일반기업은 필요하지 않다는 응답이 상대적으로 높았음
- 업종별로 디자인 인력지원사업이 도움된다는 응답이 높았던 '전기/전자', '섬유/의복/가죽' 업종에서 타 업종에 비해 디자인 인력지원사업이 필요하다는 응답도 상대적으로 높았음

[표 20] 디자인 인력지원사업 필요 정도

(Base: 전체, N=300, 단위: %)

구분	사례수	필요	보통	불필요	5점 평균(점)
전체	(300)	40.0	21.7	38.3	3.11
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업 (137)	59.1	23.4	17.5	3.70
	일반기업 (163)	23.9	20.2	55.8	2.62
업종별	전기/전자 (36)	58.3	27.8	13.9	3.75
	비금속/금속 (99)	31.3	16.2	52.5	2.81
	목재/종이/인쇄 (76)	27.6	23.7	48.7	2.74
	섬유/의복/가죽 (71)	52.1	23.9	23.9	3.51
	산업용 기계 (18)	55.6	22.2	22.2	3.56
종업원수별	10명 미만 (60)	36.7	15.0	48.3	3.02
	10~99명 (211)	40.3	22.7	37.0	3.11
	100~299명 (23)	47.8	26.1	26.1	3.39
	300명 이상 (6)	33.3	33.3	33.3	3.00

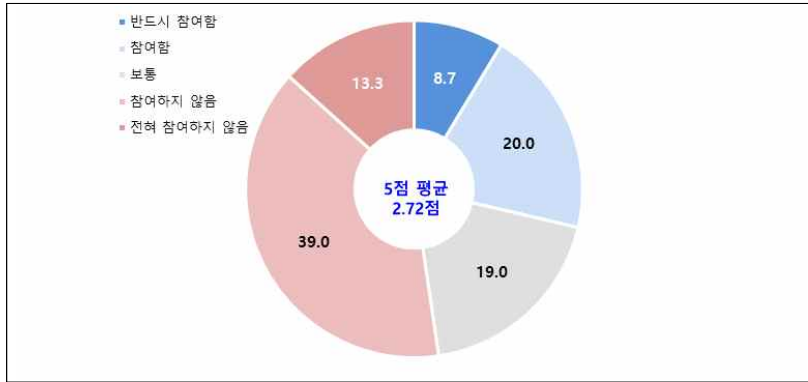
마. 디자인 인력지원사업 참여의향

B9. 정부에서 디자인 인력 채용 연계 및 인건비를 지원(약 50% 정도)하는 사업에 참여하실 의향이 얼마나 있으십니까?

- 디자인 인력지원사업에 대한 참여의향은 '참여하겠다'(반드시 참여함 + 참여함) 28.7%였으며, '참여하지 않겠다'(전혀 참여하지 않음 + 참여하지 않음) 52.3%로 나타남
- 디자인 인력지원사업에 대한 도움 정도(46.0%)와 필요도(40.0%)에 비해 참여의향 정도는 상대적으로 낮은 수준으로 나타남

[그림 13] 디자인 인력지원사업 참여의향 정도

(Base: 전체, N=300, 단위: %)



- 디자인 인력지원사업 참여의향 역시 연구소 보유기업이 일반기업에 비해 참여의향이 상대적으로 높았으며, 일반기업은 참여하지 않겠다는 응답이 상대적으로 높았음
- 업종별에서도 '전기/전자', '섬유/의복/가죽' 업종에서 타 업종에 비해 사업 참여의향이 상대적으로 높았음

[표 21] 디자인 인력지원사업 참여의향 정도

(Base: 전체, N=300, 단위: %)

구분	사례수	참여	보통	비참여	5점 평균(점)
전체	(300)	28.7	19.0	52.3	2.72
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업 (137)	44.5	27.0	28.5	3.28
	일반기업 (163)	15.3	12.3	72.4	2.24
업종별	전기/전자 (36)	38.9	30.6	30.6	3.08
	비금속/금속 (99)	23.2	13.1	63.6	2.53
	목재/종이/인쇄 (76)	14.5	17.1	68.4	2.26
	섬유/의복/가죽 (71)	46.5	19.7	33.8	3.18
	산업용 기계 (18)	27.8	33.3	38.9	3.11
종업원수별	10명 미만 (60)	26.7	15.0	58.3	2.57
	10~99명 (211)	28.0	20.4	51.7	2.72
	100~299명 (23)	43.5	13.0	43.5	3.13
	300명 이상 (6)	16.7	33.3	50.0	2.50

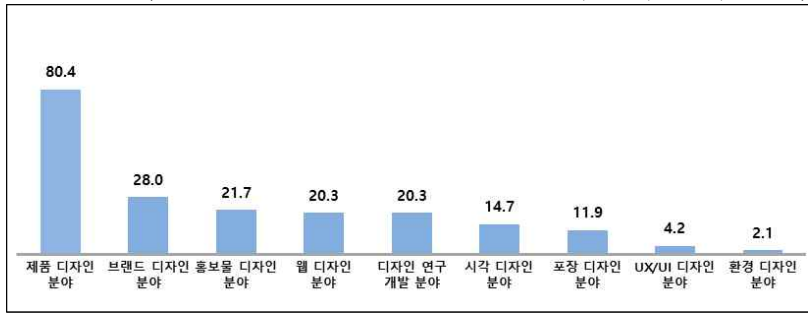
바. 디자인 인력지원사업 참여 시 디자인 인력 필요 사업 분야

B9. 사업에 참여하신다면 귀사에서 디자인 인력이 필요한 사업 분야를 모두 선택해 주십시오.

- 디자인 인력지원사업에 참여할 의향이 있는 기업들이 디자인 인력이 필요하다고 생각하는 사업 분야로 '제품 디자인 분야'를 80.4%로 가장 많이 응답했으며, 다음으로 '브랜드 디자인 분야'(28.0%), '홍보물 디자인 분야'(21.7%), '웹 디자인 분야'와 '디자인 연구 개발 분야'(각각 20.3%) 등의 순으로 응답함

[그림 14] 디자인 인력 필요 사업 분야

(Base: 디자인 인력지원사업에 참여할 의향이 있는 기업, N=143, 단위: %, 복수응답)



[표 22] 디자인 인력 필요 사업 분야

(Base: 디자인 인력지원사업에 참여할 의향이 있는 기업, N=143, 단위: %, 복수응답)

구분	사례수	제품 디자인 분야	브랜드 디자인 분야	홍보물 디자인 분야	웹 디자인 분야	디자인 연구 개발 분야
전체	(143)	80.4	28.0	21.7	20.3	20.3
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업 (98)	82.7	27.6	21.4	25.5	25.5
	일반기업 (45)	75.6	28.9	22.2	8.9	8.9
업종별	전기/전자 (25)	88.0	36.0	32.0	36.0	36.0
	비금속/금속 (36)	72.2	30.6	16.7	13.9	25.0
	목재/종이/인쇄 (24)	75.0	33.3	29.2	4.2	8.3
	섬유/의복/가죽 (47)	85.1	12.8	19.1	25.5	17.0
	산업용 기계 (11)	81.8	54.5	9.1	18.2	9.1
종업원수별	10명 미만 (25)	88.0	28.0	12.0	16.0	24.0
	10~99명 (102)	79.4	26.5	24.5	21.6	17.6
	100~299명 (13)	69.2	46.2	23.1	15.4	30.8
	300명 이상 (3)	100.0	0.0	0.0	33.3	33.3

[표 23] 디자인 인력 필요 사업 분야

(Base: 디자인 인력지원사업에 참여할 의향이 있는 기업, N=143, 단위: %, 복수응답)

구분	사례수	시각 디자인 분야	포장 디자인 분야	UX/UI 디자인 분야	환경 디자인 분야
전체	(143)	14.7	11.9	4.2	2.1
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업 (98)	18.4	14.3	6.1	1.0
	일반기업 (45)	6.7	6.7	0.0	4.4
업종별	전기/전자 (25)	24.0	32.0	20.0	4.0
	비금속/금속 (36)	8.3	11.1	0.0	0.0
	목재/종이/인쇄 (24)	8.3	4.2	0.0	4.2
	섬유/의복/가죽 (47)	14.9	8.5	2.1	2.1
	산업용 기계 (11)	27.3	0.0	0.0	0.0
종업원수별	10명 미만 (25)	16.0	12.0	4.0	4.0
	10~99명 (102)	12.7	10.8	4.9	2.0
	100~299명 (13)	30.8	15.4	0.0	0.0
	300명 이상 (3)	0.0	33.3	0.0	0.0

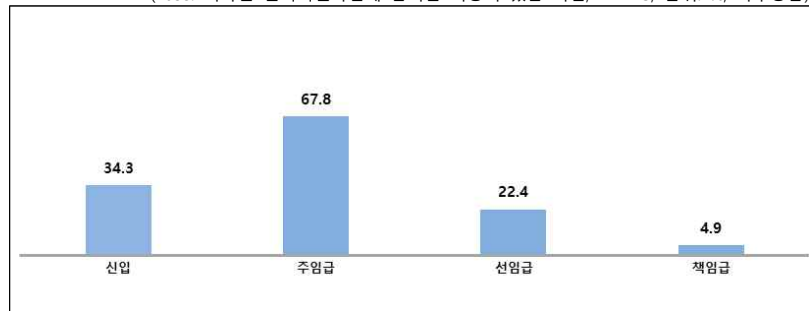
사. 디자인 인력지원사업 참여 시 필요 디자인 인력 경력 수준

B9. 사업에 참여하신다면 귀사에서 필요한 디자인 인력의 경력 수준은 어떤지 모두 선택하여 주십시오. 경력이 많을수록 귀사에서 부담해야 할 인건비가 높아짐을 감안하여 선택하여 주십시오.

- 디자인 인력지원사업에 참여할 의향이 있는 기업들의 필요 디자인 인력 경력수준은 '주임급'이 67.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '신입'(34.3%), '선임급'(22.4%), '책임급'(4.9%) 순으로 나타남

[그림 15] 필요 디자인 인력 경력 수준

(Base: 디자인 인력지원사업에 참여할 의향이 있는 기업, N=143, 단위: %, 복수응답)



- 연구소 보유기업은 일반기업에 비해 필요 디자인 인력 경력수준으로 '선임급'이 상대적으로 높았던 반면, 일반기업은 '신입'이 상대적으로 높았음

[표 24] 필요 디자인 인력 경력 수준

(Base: 디자인 인력지원사업에 참여할 의향이 있는 기업, N=143, 단위: %, 복수응답)

구분	사례수	신입	주임급	선임급	책임급
전체	(143)	34.3	67.8	22.4	4.9
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업 (98)	29.6	68.4	28.6	6.1
	일반기업 (45)	44.4	66.7	8.9	2.2
업종별	전기/전자 (25)	36.0	52.0	28.0	8.0
	비금속/금속 (36)	38.9	58.3	25.0	8.3
	목재/종이/인쇄 (24)	33.3	75.0	12.5	0.0
	섬유/의복/가죽 (47)	29.8	74.5	25.5	4.3
	산업용 기계 (11)	36.4	90.9	9.1	0.0
종업원수별	10명 미만 (25)	28.0	60.0	20.0	16.0
	10~99명 (102)	37.3	67.6	19.6	2.0
	100~299명 (13)	23.1	84.6	38.5	7.7
	300명 이상 (3)	33.3	66.7	66.7	0.0

Ⅲ. 요약 및 결론

1 주요 결과 분석

가. 디자인 인력 고용 현황

- 전체 응답 기업 중 디자인 인력을 고용하고 있는 기업은 45.7%였음
 - 연구소 보유기업은 일반기업보다 디자인 인력 고용률이 상대적으로 높게 나타남
- 전체 응답 기업 중 디자인 인력이 필요하다고 응답한 기업은 20.0%였음
 - 여전히 대부분 기업은 디자인 필요성에 대한 인식이 낮고, 이를 보완하기 위한 노력이 필요해 보임
- 업종별로 살펴보면, '비금속/금속', '목재/종이/인쇄' 업종 기업의 고용률이 상대적으로 낮게 나타남
 - 디자인 인력이 불필요하다는 의견이 상대적으로 높았으며, 디자인 인력을 고용하지 않은 이유로는 디자인과 무관하다는 의견이 상대적으로 높아 '비금속/금속', '목재/종이/인쇄' 업종 기업의 디자인에 대한 관심 및 필요도가 상대적으로 낮은 것으로 보임

[표 25] 디자인 인력 고용 여부 및 필요 여부

(Base: 전체, N=300, 단위: %)

구분	사례수	고용	비고용	필요	불필요	
전체	(300)	45.7	54.3	20.0	80.0	
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업	(137)	75.2	24.8	24.8	75.2
	일반기업	(163)	20.9	79.1	16.0	84.0
업종별	전기/전자	(36)	75.0	25.0	33.3	66.7
	비금속/금속	(99)	35.4	64.6	13.1	86.9
	목재/종이/인쇄	(76)	21.1	78.9	18.4	81.6
	섬유/의복/가죽	(71)	69.0	31.0	21.1	78.9
	산업용 기계	(18)	55.6	44.4	33.3	66.7

[표 26] 디자인 인력 비교용 이유

(Base: 디자인 인력 비교용 기업, N=163, 단위: %)

구분	사례수	우리 회사는 디자인과 무관	디자인 인력을 고용할 여건 부족	
전체	(163)	77.9	22.1	
업종별	전기/전자	(9)	55.6	44.4
	비금속/금속	(64)	89.1	10.9
	목재/종이/인쇄	(60)	71.7	28.3
	섬유/의복/가죽	(22)	77.3	22.7
	산업용 기계	(8)	62.5	37.5

- ◎ 디자인 인력 고용 현황에 대한 응답 비율이 연구소 보유기업과 일반기업이 상반되게 나타난 것은 디자인에 대한 관심이 디자인 인력 고용으로 이어진다고 생각됨
 - 디자인 활용에 대한 인식도를 높이는 것이 중요하며, 인력지원사업의 확대를 위해 정부 부처와 진흥원 차원에서 홍보 및 추가적인 지원이 필요할 것으로 보임

나. 디자인 인력 고용 이유

- 디자인 인력을 고용한 기업들은 디자인 인력 고용 이유로 '기업의 경쟁력 강화를 위해'(83.2%)를 가장 많이 응답함
 - '시너지 효과를 위해서'(5.1%)라는 응답은 상대적으로 낮게 나타나 기술과 디자인의 융합에 대한 노력이 더욱 필요할 것으로 보임

[표 27] 디자인 인력 고용 이유

(Base: 디자인 인력 고용 기업, N=137, 단위: %)

구분	사례수	기업의 경쟁력을 위해	디자인 인력 수요 급증	시너지 효과를 위해서	거래처의 요구로	
전체	(137)	83.2	9.5	5.1	2.2	
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업	(103)	84.5	8.7	4.9	1.9
	일반기업	(34)	79.4	11.8	5.9	2.9

다. 디자인 인력 비고용 이유

- 디자인 인력을 고용하지 않은 기업의 디자인 인력 비고용 이유로 '우리 회사는 디자인과 무관'(77.9%)하다는 응답이 가장 높았음
 - 대부분의 기업에서 디자인과 무관하다는 응답이 높아 기업의 마인드 재고가 우선적으로 필요할 것으로 보임
- '디자인 인력을 고용할 여건 부족'(22.1%)을 응답한 기업은 디자인 인력을 고용하고 싶으나 고용하지 못하는 것으로 생각됨

[표 28] 디자인 인력 비고용 이유

(Base: 디자인 인력 비고용 기업, N=163, 단위: %)

구분	사례수	우리 회사는 디자인과 무관	디자인 인력을 고용할 여건 부족
전체	(163)	77.9	22.1
종업원수별	10명 미만	(39)	69.2
	10~99명	(112)	78.6
	100~299명	(10)	100.0
	300명 이상	(2)	100.0

- 디자인 인력을 고용할 여건이 부족한 기업들의 고용 여건 부족 이유로 디자인 예산과 비용이 부족하다는 응답이 가장 많았으며, 다음으로 우수 디자인 인력 확보가 어렵다는 응답이 많았음
 - 업종별로 살펴보면, '전기/전자', '비금속/금속' 업종의 기업에서 우수 디자인 인력 확보가 어렵다는 응답이 높아 우선 지원 업종을 선정해서 사업을 진행하는 방안을 고려해 볼 수 있음
 - 디자인 인력을 고용할 여건이 부족한 기업은 최우선 필요 지원으로 '인건비 보조'를 가장 많이 응답했으며, 이는 인건비 부담을 느끼는 기업에게 인력지원사업(인건비 보조 약 50%)이 유용할 것으로 판단됨
 - 디자인 인력을 고용할 여건이 부족한 기업은 인력 채용 시 중요 고려 요소로 '직무수행능력'을 가장 많이 응답했으며, 우수 인력에 대한 수요는 있으나 낮은 기업 인지도로 인력을 확보에 어려움을 겪는 기업에게 인력지원사업(경력자 파견)이 유용할 것으로 생각됨

[표 29] 디자인 인력 고용 여건 부족 이유

(Base: 디자인 인력 고용 여건 부족 기업, N=36, 단위: %)

구분	사례수	디자인 예산과 비용 부족	우수 디자인 인력 확보 어려워	디자인 투자 효과 경험 없어서	R&D 개발에 더 집중하기 위해
전체	(36)	86.1	8.3	2.8	2.8
디자인 연구소 보유여부별	연구소 보유기업	(10)	70.0	20.0	10.0
	일반기업	(26)	92.3	3.8	0.0
업종별	전기/전자	(4)	75.0	25.0	0.0
	비금속/금속	(7)	71.4	28.6	0.0
	목재/종이/인쇄	(17)	94.1	0.0	0.0
	섬유/의복/가죽	(5)	100.0	0.0	0.0
	산업용 기계	(3)	66.7	0.0	33.3

[표 30] 디자인 인력 지원 시 최우선 필요 지원

(Base: 전체, N=300, 단위: %, 복수응답)

구분	사례수	인건비 보조	디자인 정보	우수 인력 지원	전문교육	디자인 컨설팅	없음
전체	(300)	54.7	21.0	11.0	5.3	3.0	5.0
디자인 인력 고용 여건 부족 기업	(36)	66.7	5.6	13.9	5.6	5.6	2.8

[표 31] 인력 채용 시 중요 고려 요소

(Base: 전체, N=300, 단위: %, 복수응답)

구분	사례수	직무수행 능력	경력/전문성	인성	인건비 수준	학력 수준
전체	(300)	72.3	54.0	48.7	20.3	7.3
디자인 인력 고용 여건 부족 기업	(36)	75.0	47.2	55.6	19.4	0.0

- 재정상 인력지원사업의 인건비 보조가 절실한 기업들이 존재하기에 인력지원사업은 확대되어야 할 것으로 보이며, KIDP가 인력 채용을 연계해주는 사업 자체가 가지고 있는 공신력이 중소기업과 디자인 인력 양측에게 긍정적인 시너지 효과를 줄 수 있을 것으로 보임
 - 디자인 인력 : 인력지원사업에 참여하는 기업은 KIDP가 선정한 좋은 기업이라고 인식해 신뢰성을 가지고 입사 지원을 할 수 있을 것으로 보임
 - 중소기업 : 우수 인재 채용에 대한 갈등을 해소할 수 있을 것으로 보임

라. 인력지원사업 홍보 강화 필요

- 디자인 인력지원사업에 대한 인지도(8.0%)는 매우 낮게 나타남
 - 인력지원사업의 인지경로를 살펴보면 주로 KIDP 홈페이지와 뉴스레터, 지인을 통해 정보를 획득하는 것으로 나타남
 - 인력지원사업의 홍보 강화를 위해 다양한 매체를 통한 활동이 필요할 것으로 보이며, 최근 홍보 매체로 활발히 이용되는 SNS를 통한 활동을 고려해 볼 수 있음

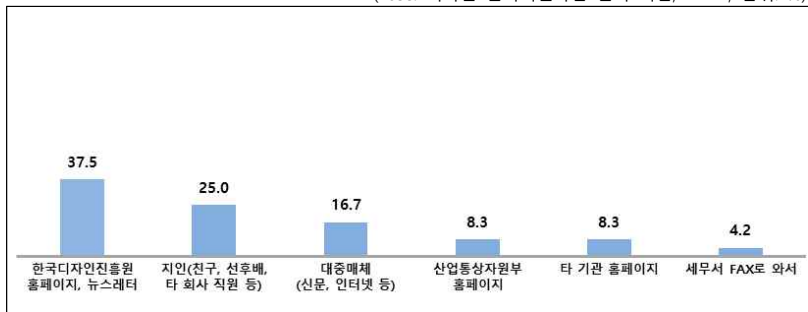
[표 32] 디자인 인력지원사업 인지 여부

(Base: 전체, N=300, 단위: %)

구분	사례수	인지	비인지
전체	(300)	8.0	92.0
디자인 연구소 보유 여부별	연구소 보유기업 (137)	10.2	89.8
	일반기업 (163)	6.1	93.9

[그림 16] 디자인 인력지원사업 인지 경로

(Base: 디자인 인력지원사업 인지 기업, N=24, 단위: %)



마. 디자인 인력지원사업 도움 정도, 필요 정도, 참여의향

- 디자인 인력지원사업에 대한 도움 정도는 3.39점으로 나타남
- 디자인 인력에 대한 인식이 높았던 연구소 보유기업에서도 디자인 인력지원사업에 대해 도움 정도와 필요 정도는 높게 평가하였으나 참여의향은 낮다는 모순점이 발견되었으며, 기업들이 참여를 원하지 않는 이유를 다각화해 조사할 필요가 있을 것으로 보임
 - 현재 예측한 참여의향이 저조한 원인으로는 '사업 인지도 부족'(실제로 어떤 사업인지 몰라서 참여가 꺼려지는 경우), '디자인 인력에 대한 낮은 수요'(고용기업은 더 고용할 필요가 없어서, 비고용기업은 디자인 인력을 고용할 필요성을 못 느껴서), '인력지원사업이 끝난 후 인건비 보조 제도가 사라지고 난 후의 인건비가 부담되어' 등이 예상됨

[그림 17] 디자인 인력지원사업 도움 정도/필요 정도/참여의향

(Base: 전체, N=300, 단위: 5점평균(점))



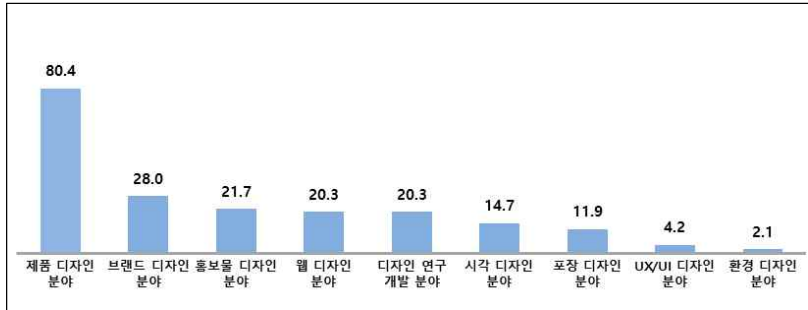
- 2017 중소기업 디자인인력지원사업 성과분석 연구에 따르면, 인력지원사업을 경험한 기업의 디자인 개선기여도는 4.18점, 만족도는 4.43점으로 나타났으며, 인력지원사업을 경험하지 못한 기업을 대상으로 사업에 대한 자세한 설명과 적극적인 홍보가 필요할 것으로 보임
- 사업에 참여했던 기업들의 평균 매출 증가율이 36%인 점을 적극적으로 홍보한다면 사업에 참여할 의사를 높일 수 있을 것으로 보임

바. 디자인 인력 필요 사업 분야 및 디자인 인력 경력 수준

- 디자인 인력지원사업에 참여할 의향이 있는 기업은 디자인 인력이 필요한 사업 분야로 '제품 디자인 분야'(80.4%)를 가장 많이 응답했으며, 국내에서 디자인 인력이 필요한 기업은 제조업이 많으므로 제품 디자인 분야에 주력해 지원할 필요가 있을 것으로 보임

[그림 18] 디자인 인력 필요 사업 분야

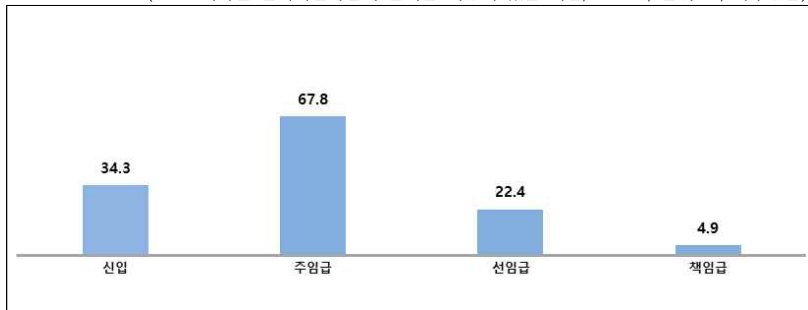
(Base: 디자인 인력지원사업에 참여할 의향이 있는 기업, N=143, 단위: %, 복수응답)



- 디자인 인력지원사업에 참여할 의향이 있는 기업들이 필요한 디자인 인력의 경력 수준으로는 '주임급'(67.8%)이 가장 높게 나타났으며, 이는 기업들이 현장에 바로 투입될 수 있는 인력을 선호하는 것으로 보임

[그림 19] 필요 디자인 인력 경력 수준

(Base: 디자인 인력지원사업에 참여할 의향이 있는 기업, N=143, 단위: %, 복수응답)



2 현 상황에 대한 후속조치

가. 설문조사 참여 기업 대상 FGI 그룹 연구 필요

- 인력지원사업의 도움 정도와 필요 정도는 높지만 참여의향이 낮은 원인 등을 파악하기 위해서는 KOITA 가입 기업과 일반기업으로 구분해 FGI 후속 연구를 통해 기업들의 조사 응답 의도 및 사업 수요를 확인할 필요가 있을 것으로 보임

나. 2018 인력지원사업 참여기업 대상 만족도 조사 필요

- 심층적인 만족도 조사를 통해 참여기업의 실질적인 만족도와 불만족 사항을 확인하여 차후 사업에 반영할 필요가 있을 것으로 보임

3 인력지원사업 장기적 고도화 방안

가. 사업 적극적 홍보

- 중소기업 대상, 디자인 인력 대상 2 TRACK 홍보 방안 구축
 - 중소기업 대상 : 중소기업중앙회, 한국산업기술진흥협회 등과 협의해 홍보 배너, 메일링 서비스 등을 활용하여 많은 중소기업에 인력지원사업을 홍보하고, 보도자료를 게시할 필요가 있을 것으로 보임
 - 디자인 인력 대상 : KIDP, SNS, 디자이너 커뮤니티, 보도자료 등을 활용해 인력지원사업을 홍보하고, 사람인/잡코리아 등 채용구직 사이트 및 취업생 커뮤니티에 인력지원사업 공고를 게시할 필요가 있을 것으로 보임

나. 디자인 인력 비고용기업 대상 채용 효과 성공사례 자료 제작

- 인력지원사업에 참여했던 기업 중 디자인 인력을 신규 채용함으로써 시너지 효과를 얻고, 매출이 증대된 사례들을 모아 디자인 인력 채용이 도움이 된다는 것을 구체화한 자료 제작이 필요할 것으로 보임

다. 중소기업 대상 인력 채용 컨설팅 구축

- 현재 기업 모집 평가에서 평가위원들이 기업에게 조언을 해주는 경우가 있음. 이에 착안해 평가위원을 활용해 디자인 인력 채용 컨설팅, 상담회 등을 실시하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것으로 보임
 - 디자인 인력을 채용함으로써 기업이 성장할 수 있는 방안을 제시해주고 인력지원사업 참여를 유도하여, 장기적으로 디자인 활용 효과를 기업에 전파해야 할 것으로 생각됨





**중소·중견 제조기업
디자인 인력 활용 수요 조사**

ID

안녕하십니까? 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

최근 애플과 다이슨, 삼성과 같은 글로벌 기업은 디자인에 대한 과감한 투자를 통해 기술주도의 혁신에서 디자인 주도의 혁신으로 전환하고 있습니다. 여기에 디자이너들은 단순히 제품 외관을 스타일링하는 수준을 넘어 신사업 기획, 제품·서비스의 프리미엄화, 조직문화 혁신에 참여하여, 기업경쟁력을 높이고 있습니다. 이에 한국디자인진흥원에서는 우리 중소·중견기업의 디자인 인력 활용 및 수요에 대한 실태조사를 실시하고 있습니다.

귀사에서 응답해 주시는 내용은 향후 중소·중견기업의 디자인 관련 지원 등의 정책 입안을 위한 귀중한 기초자료로 활용될 것입니다.

본 설문에 응답하신 내용은 연구조사 이외의 목적으로는 일체 사용되지 않을 것이며, 통계법 33조, 34조에 의해 비밀이 보장됨을 알려드립니다.

바쁘신 중에 본 설문에 협조해 주셔서 대단히 감사합니다.

- ▣ 주관기관 : 한국디자인진흥원
- ▣ 조사기관 : (주)아테나컴퍼니 김수영 팀장 (031-707-7051)

면접원 :

회사명	소재지	시/도	구/시/군
응답자 성명	소속 및 지위	소속 :	
응답자 연락처		지위 :	

PART A

A1. 귀사의 업종은 무엇입니까?

- ① 전기/전자
- ② 비금속/금속
- ③ 목재/종이/인쇄
- ④ 섬유/의복/가죽
- ⑤ 산업용 기계
- ⑥ 기타 업종 (_____)

A2. 귀사의 종업원 수는 얼마나 되십니까? 대표이사(사장님)를 제외한 정규직 및 비정규직 모두를 포함하여 응답하여 주십시오.

(_____) 명

PART B

B1. 2018년 5월 현재 귀사에서는 디자인 인력을 고용하고 계십니까? 디자인 인력을 고용하고 있다면 몇 명이나 고용하고 계십니까?

**디자인 인력이란,
전문학사 이상 디자인 관련 학위 소지자 또는, 디자인 경력 보유자를 의미합니다.**

- ① 디자인 인력을 고용하고 있다 (고용 인원 : _____ 명)
- ② 디자인 인력을 고용하고 있지 않다

B1-1. (B1의 ① 응답자만) 그렇다면 현재 귀사에서 고용하고 있는 디자인 인력의 고용 형태는 무엇이며, 각 형태별로 몇 명인지 응답하여 주십시오.

구분	인원 수
① 정규직	(_____) 명
② 비정규직	(_____) 명

B2-1. (B1의 ① 응답자만) 귀사에서 디자인 인력을 고용하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 상품개발 등 기업의 경쟁력 강화를 위해서
- ② 기업 내 디자인 활용 증가 등 디자인 인력 수요가 급증해서
- ③ 기술력과의 시너지효과를 위해서
- ④ 거래(발주)처의 요구로 (디자인 개발 등)
- ⑤ 기타 (구체적으로 : _____)

B2-2. (B1의 ② 응답자만) 귀사에서 디자인 인력을 고용하지 않는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 우리 회사는 디자인과 무관(필요없음)
- ② 디자인 인력을 고용할 여건 부족

B2-3. (B2-2의 ② 응답자만) 그렇다면 귀사에서 디자인 인력을 고용할 여건이 부족한 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 디자인 투자에 대한 효과를 경험해 본적이 없어서
- ② 우수한 디자인 인력 확보가 어려워
- ③ 디자인 예산과 비용 부족 (인건비, 디자인 투자 비용 등)
- ④ R&D 개발에 더 집중하기 위해
- ⑤ 기타 (구체적으로 : _____)

B3. 귀사에서 **현재 또는 향후 1년 이내에** 인력 수요 중 디자인 인력이 필요하십니까? 필요하시다면 몇 명이나 필요하십니까?

- ① 필요하다 (필요 인원 : _____ 명)
- ② 필요하지 않다

B4. 귀사에서 인력 채용 시 중요하게 고려하는 요소는 무엇입니까? 고려하시는 요소를 모두 선택하여 주십시오. (복수 응답 가능)

- ① 학력 수준
- ② 경력 및 전문성
- ③ 인성
- ④ 인건비 수준
- ⑤ 직무수행능력
- ⑥ 기타 (구체적으로 : _____)

B5. 정부에서 중소·중견기업의 디자인 역량을 강화하기 위해 디자인 인력 지원을 한다면 가장 필요한 지원은 무엇인지 선택하여 주십시오.

- ① 인건비 보조
- ② 우수 인력 지원 (디자이너 채용 연계 등)
- ③ 전문 인력 교육
- ④ 디자인 컨설팅(디자인 경영 등)
- ⑤ 디자인 정보(디자인 동향, 교육 프로그램 홍보 등)
- ⑥ 기타 (구체적으로 : _____)

B6. 정부에서는 중소·중견기업에 대해 디자인 인력 채용연계 및 인건비를 보조(약 50%)하는 디자인 인력지원사업을 하고 있습니다. 이에 대해 알고 계십니까?

- ① 알고 있음
- ② 모름

B6-1. (B6의 ① 응답자만) 디자인 인력지원사업에 대한 정보를 어떤 경로를 통해 알게 되었습니까?

- ① 한국디자인진흥원 홈페이지, 뉴스레터
- ② 대중매체(신문, 인터넷 등)
- ③ 지인(친구, 선후배, 타 회사 직원 등)
- ④ 산업통상자원부 홈페이지
- ⑤ 타 기관 홈페이지
- ⑥ 기타 경로(구체적으로 : _____)

B7. 정부에서 디자인 인력 채용 연계 및 인건비를 지원(약 50% 정도)하는 사업이 귀사에게 얼마나 도움이 될 것 같습니까?

전혀 도움되지 않을 것이다	도움되지 않을 것이다	보통이다	도움될 것이다	매우 도움될 것이다
①	②	③	④	⑤

B8. 정부에서 디자인 인력 채용 연계 및 인건비를 지원(약 50% 정도)하는 사업이 귀사에게 얼마나 필요할 것 같습니까?

전혀 필요하지 않을 것이다	필요하지 않을 것이다	보통이다	필요할 것이다	매우 필요할 것이다
①	②	③	④	⑤

B9. 귀사에서 정부에서 디자인 인력 채용 연계 및 인건비를 지원(약 50% 정도)하는 사업에 참여하실 의향이 얼마나 있으십니까?

전혀 참여하지 않을 것이다	참여하지 않을 것이다	보통이다	참여할 것이다	반드시 참여할 것이다
①	②	③	④	⑤

B9-1. (B9의 ③, ④, ⑤ 응답자만) 사업에 참여하신다면 귀사에서 디자인 인력이 필요한 사업 분야를 모두 선택해 주십시오. (복수 응답 가능)

- ① 제품 디자인 분야
- ② 포장 디자인 분야
- ③ UX/UI 디자인 분야
- ④ 웹 디자인 분야
- ⑤ 홍보물 디자인 분야
- ⑥ 시각 디자인 분야
- ⑦ 브랜드 디자인 분야
- ⑧ 디자인 연구 개발 분야
- ⑨ 기타 분야 (구체적으로 : _____)

B9-2. (B9의 ③, ④, ⑤ 응답자만) 사업에 참여하신다면 귀사에서 필요한 디자인 인력의 경력수준은 어떤지 모두 선택하여 주십시오. 경력이 많을수록 귀사에서 부담해야 할 인건비가 높아짐을 감안하여 선택하여 주십시오. (복수 응답 가능)

- ① 신입 (전문학사 이상 졸업예정자 또는 졸업 후 2년 이내의 경력 소유자)
- ② 주임급 (전문학사 이상의 과정 이수 후 해당분야 2년 이상의 경력 소유자)
- ③ 선임급 (전문학사 이상의 과정 이수 후 해당분야 7년 이상의 경력 소유자)
- ④ 책임급 (전문학사 이상의 과정 이수 후 해당분야 11년 이상의 경력 소유자)

*** 조사에 응해 주셔서 대단히 감사합니다 ***

Good Company Makes The Road Shorter.

Research · Consulting · PR Marketing

감사합니다

㈜아테나컴퍼니

경기도 성남시 분당구 정자일로 162 젤존타워2빌딩 802

<http://www.athenacompany.co.kr>

총괄 P M : 서석민 상무 ☎ 031-707-5446 / ssm@athenacompany.co.kr
담당 연구원 : 김수영 팀장 ☎ 031-707-7051 / sykim@athenacompany.co.kr
: 정승환 연구원 ☎ 031-707-7040 / shwanj@athenacompany.co.kr