

연구용역 보고서

금융인력 기초통계 분석 및 수급 전망

2017. 12



제 출 문

금융위원회 귀중

본 보고서를 금융위원회에서 당 연구원에 의뢰한
「금융인력 기초통계 분석 및 수급 전망」의 최종보
고서로 제출합니다.

2017. 12.

한국금융연구원 원장

연 구 진

구본성 선임연구위원

임 진 연구위원

목 차

I. 연구배경	1
1. 금융의 역할	1
2. 금융이 추구해야 할 사회적 가치	3
3. 금융전문인력 조사의 필요성	6
4. 금융인력 기초통계 연구개요	7
II. 금융인력 현황조사 및 분석	10
1. 조사	10
가. 조사대상	10
나. 조사방법	13
2. 현황 분석결과	18
가. 개요	18
나. 세부 항목별 금융인력 현황	24
다. 기술금융 인력 현황	48
라. 금융보안 인력 현황	55
마. 시간제 일자리 현황	71
바. 해외진출인력	80
사. 핀테크	84
아. 신규채용 및 이·퇴직 현황	86
III. 금융인력 수요 및 공급전망	97
1. 금융기관 서베이를 통한 수요전망	97
가. 조사방법	97
나. 조사결과	98
다. 세부항목별 수요전망	99
라. 2017년 채용 계획 및 실적간의 차이 분석	112
2. 거시경제분석모델을 통한 수요전망	114
가. 실물경제 및 금융산업 성장 전망	114
나. 금융업 인력 수요 전망	120
3. 금융관련 전공별, 학위별, 자격증보유자 인력 공급 전망	136
가. 금융전문인력 자격요건	136
나. 세부항목별 인력공급 현황 및 전망	138

IV. 주요 이슈 집중분석	151
1. 금융권 일자리 창출 기여도	151
2. 최근 10년간 금융권 고용 추세	154
가. 입직 및 이직 추이	154
나. 근로실태	155
3. 주요 금융공공기관 인력현황	162
가. 조사대상	162
나. 금융인력 현황	164
다. 향후 1년 이내 추가채용 예상 규모	176
4. 핀테크 업권 금융인력 현황	180
가. 핀테크 회사 현황	180
나. 핀테크 인력 현황	183
다. 인력확보 실태	186
라. 향후 채용 계획	190
V. 맺음말	192
1. 2017년 금융인력보고서의 특징	192
2. 최근 3년간 조사와의 비교	195
3. 정책적 시사점	198
가. 핀테크 생태계 활성화	198
나. 금융권내 양질의 일자리 창출	202
다. 금융인력 육성	212
4. 금융인력조사 개선방안	229
가. 조사기간 확대	229
나. 근로여건에 대한 부가조사	230
다. 조사대상 확대	236
<부록> 2017년 금융인력 통계표 작성요령	238
참 고 문 헌	257

표 목 차

<표 II-1> 금융인력 현황 조사 설문회수율	10
<표 II-2> 조사일정	11
<표 II-3> 국내 금융회사 인력현황 및 응답회사 인원	12
<표 II-4> 조 사 항 목	13
<표 II-5> 금융업 직무 해설표	15
<표 II-6> 자격증 분류표	16
<표 II-7> 업권별 전수화 가중치	17
<표 II-8> 업권별 정규직 및 비정규직 현황	25
<표 II-9> 산업별 고용형태	26
<표 II-10> 성별 정규직 및 비정규직 비중	26
<표 II-11> 전산업 임금근로자의 근로형태별 규모	27
<표 II-12> 전산업 남자 임금근로자의 근로형태별 규모	27
<표 II-13> 전산업 여자 임금근로자의 근로형태별 규모	28
<표 II-14> 비정규직 근로자의 산업별 규모	28
<표 II-15> 비정규직 근로자의 직업별 규모	29
<표 II-16> 업권별 직무 비중	31
<표 II-17> 직무별 남녀 고용 비중	33
<표 II-18> 여성의 직무 분포 비중	34
<표 II-19> 업권별 급여 수준 비중	36
<표 II-20> 성별 급여 수준 비중	37
<표 II-21> 업권별 연령 비중	38
<표 II-22> 성별 연령 비중	39
<표 II-23> 업권별 총 근무기간 비중	40
<표 II-24> 성별 총 근무기간 비중	41
<표 II-25> 업권별 학력 비중	43
<표 II-26> 성별 학력 비중	43
<표 II-27> 업권별 대졸자 전공 비중	45
<표 II-28> 업권별 대학원 졸업자 전공 비중	46
<표 II-29> 성별 대졸자 전공 비중	47
<표 II-30> 성별 대학원 졸업자 전공 비중	47
<표 II-31> 기술금융 인력 정규직 및 비정규직 비중	48

<표 II-32> 기술금융 인력 남녀 비중	49
<표 II-33> 기술금융 인력 급여 수준 비중	50
<표 II-34> 기술금융 인력 연령 비중	51
<표 II-35> 기술금융 인력 총 근무기간 비중	52
<표 II-36> 기술금융 인력 학력별 비중	52
<표 II-37> 금융보안 인력 업권별 정규직 및 비정규직 비중	56
<표 II-38> 금융보안 인력 성별 정규직 및 비정규직 비중	56
<표 II-39> 금융보안 인력 업권별 남녀 비중	58
<표 II-40> 금융보안 인력 업권별 급여 수준 비중	59
<표 II-41> 금융보안 인력 성별 급여 수준 비중	60
<표 II-42> 금융보안 인력 업권별 연령 비중	61
<표 II-43> 금융보안 인력 성별 연령 비중	62
<표 II-44> 금융보안 인력 업권별 총 근무기간 비중	63
<표 II-45> 금융보안 인력 성별 총 근무기간 비중	64
<표 II-46> 금융보안 인력 업권별 학력 비중	66
<표 II-47> 금융보안 인력 성별 학력 비중	66
<표 II-48> 금융보안 인력 업권별 대졸자 전공 비중	68
<표 II-49> 금융보안 인력 업권별 대학원 졸업자 전공 비중	68
<표 II-50> 금융보안 인력 성별 대졸자 전공 비중	69
<표 II-51> 금융보안 인력 성별 대학원 졸업자 전공 비중	70
<표 II-52> 시간제 일자리 현황	71
<표 II-53> 시간제 일자리 업권별 남녀 비중	72
<표 II-54> 시간제 일자리 업권별 급여수준 비중	73
<표 II-55> 시간제 일자리 성별 급여수준 비중	74
<표 II-56> 시간제 일자리 업권별 연령 비중	75
<표 II-57> 시간제 일자리 성별 연령 비중	76
<표 II-58> 시간제 일자리 업권별 총 근무기간 비중	77
<표 II-59> 시간제 일자리 성별 총 근무기간 비중	78
<표 II-60> 시간제 일자리 업권별 학력 비중	79
<표 II-61> 금융권 해외진출 국내인력 현황	80
<표 II-62> 금융권 해외진출 현지인력 채용 현황	81
<표 II-63> 금융권 현지법인 해외진출 국내인력 현황	81
<표 II-64> 금융권 현지법인 해외진출 현지인력 채용 현황	82

<표 II-65> 금융권 현지지사 해외진출 국내인력 현황	82
<표 II-66> 금융권 현지지사 해외진출 현지인력 채용 현황	83
<표 II-67> 핀테크 인력 현황	84
<표 II-68> 향후 3년간 핀테크 신규채용 예상인원	85
<표 II-69> 채용현황	86
<표 II-70> 고용형태별 채용현황	87
<표 II-71> 성별 채용현황	87
<표 II-72> 업권별 채용현황	88
<표 II-73> 급여수준별 채용현황	88
<표 II-74> 연령별 채용현황	89
<표 II-75> 학력별 채용현황	89
<표 II-76> 업권별 이·퇴직자 현황	91
<표 II-77> 업권별 남성 이·퇴직자 현황	92
<표 II-78> 업권별 여성 이·퇴직자 현황	93
<표 II-79> 업권별 정규직 이·퇴직자 현황	94
<표 II-80> 업권별 비정규직 이·퇴직자 현황	95
<표 II-81> 급여수준별 이·퇴직자 현황	95
<표 II-82> 연령별 이·퇴직자 현황	96
<표 III-1> 추가채용 규모 조사대상현황	97
<표 III-2> 업권별 추가채용 예상규모	98
<표 III-3> 직무별 추가채용 예상규모	98
<표 III-4> 고용형태에 따른 업권별 채용예상규모	100
<표 III-5> 고용형태에 따른 성별 채용예상규모	100
<표 III-6> 업권별 남녀 채용예상규모	101
<표 III-7> 직무 분류에 따른 업권별 채용예상규모	103
<표 III-8> 직무 분류에 따른 성별 채용예상규모	104
<표 III-9> 급여수준에 따른 업권별 채용예상규모	105
<표 III-10> 급여수준에 따른 성별 채용예상규모	106
<표 III-11> 연령에 따른 업권별 채용예상규모	107
<표 III-12> 연령에 따른 성별 채용예상규모	108
<표 III-13> 근무경력에 따른 업권별 채용예상규모	109
<표 III-14> 학력에 따른 업권별 채용예상규모	111
<표 III-15> 2017년 실제 채용 규모와 채용 계획과의 차이	113

<표 III-16> 금융업 및 전산업 실질부가가치	117
<표 III-17> 금융업 부가가치 비중 전망	119
<표 III-18> 금융업 및 전산업 실질부가가치 전망	120
<표 III-19> Johansen 공적분 검정 결과	124
<표 III-20> 고용탄력성	125
<표 III-21> 금융인력 수요 전망	127
<표 III-22> 금융인력 수요 증가율 전망	127
<표 III-23> 업권별 인력비중	128
<표 III-24> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 1	129
<표 III-25> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 2	129
<표 III-26> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 3	130
<표 III-27> 금융업권별 자산비중 추이	131
<표 III-28> 금융업권별 자산비중 추이 전망	132
<표 III-29> 금융업권별 금융인력 수요 비중 추이 전망	134
<표 III-30> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 1	134
<표 III-31> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 2	135
<표 III-32> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 3	135
<표 III-33> 업권별 학력 비중	136
<표 III-34> 업권별 대출자 전공 비중	137
<표 III-35> 전공별 취업대상자	139
<표 III-36> 전공별 입학생 추이	140
<표 III-37> 전공별 입학생 증가율 추이	140
<표 III-38> 금융인력 공급규모 : 전공 기준	141
<표 III-39> 학위별 취업대상자	142
<표 III-40> 학위별 입학생 추이	143
<표 III-41> 학위별 입학생 증가율 추이	143
<표 III-42> 금융인력 공급규모 : 학위별 기준	144
<표 III-43> 금융관련 자격증 응시인원 현황	146
<표 III-44> 금융관련 자격증 합격자 현황	147
<표 III-45> 금융관련 전문인력 현황	149
<표 III-46> 금융인력 공급규모 : 자격증별 기준	150
<표 IV-1> 전산업 및 금융/보험업 취업자 수 및 증가율	151
<표 IV-2> 금융/보험업 일자리 창출 기여도	152

<표 IV-3> 산업 대분류별 일자리 창출 기여도	152
<표 IV-4> 서비스업 세분류 업종별 일자리 창출 기여도	153
<표 IV-5> 사업체 규모별 임금총액 추이	160
<표 IV-6> 사업체 규모별 상용근로자 임금총액 추이	160
<표 IV-7> 사업체 규모별 임시·일용근로자 임금총액 추이	161
<표 IV-8> 우체국금융의 취급업무 및 근거 법령	163
<표 IV-9> 성별 정규직 및 비정규직 비중	166
<표 IV-10> 직무별 남녀 고용 비중	167
<표 IV-11> 성별 급여 수준 비중	168
<표 IV-12> 성별 연령 비중	170
<표 IV-13> 성별 총 근무기간 비중	171
<표 IV-14> 성별 학력 비중	172
<표 IV-15> 성별 대출자 전공 비중	174
<표 IV-16> 성별 대학원 졸업자 전공 비중	175
<표 IV-17> 직무별 추가채용 예상규모	176
<표 IV-18> 고용형태에 따른 성별 채용예상규모	177
<표 IV-19> 직무 분류에 따른 성별 채용예상규모	177
<표 IV-20> 급여수준에 따른 성별 채용예상규모	178
<표 IV-21> 연령에 따른 성별 채용예상규모	179
<표 IV-22> 설립시기별 핀테크 분야 비중	181
<표 IV-23> 설립시기별 매출액 규모 비중	181
<표 IV-24> 매출액 규모별 업체수	182
<표 IV-25> 매출액 규모별 관련금융분야 비중	182
<표 IV-26> 분야별 매출액 및 취업자수 비중	184
<표 IV-27> 금융분야별 매출액 및 취업자수 비중	184
<표 IV-28> 매출액 규모별 직군 비중	185
<표 IV-29> 분야별 인력확보 실태	187
<표 IV-30> 매출액 규모별 인력확보 실태	188
<표 IV-31> 분야별 인력확보 장애요인	189
<표 IV-32> 매출액 규모별 인력확보 장애요인	190
<표 IV-33> 직군별 고용현황 및 채용예정인원	191
<표 IV-34> 매출액 규모별 신입·경력 채용 비중	191
<표 V-1> 국내 금융기관 인력현황	195

<표 V-2> 고용형태별 인력 비중	196
<표 V-3> 급여수준별 인력 비중	196
<표 V-4> 연령별 인력 비중	197
<표 V-5> 이·퇴직자 및 채용자 현황	197

그 립 목 차

<그림 II-1> 고용형태별 인력 비중	18
<그림 II-2> 성별 인력 비중	21
<그림 II-3> 직무별 인력 비중	21
<그림 II-4> 급여수준별 인력 비중	22
<그림 II-5> 연령별 인력 비중	22
<그림 II-6> 근무기간별 인력 비중	23
<그림 II-7> 학력별 인력 비중	23
<그림 II-8> 전공별 인력 비중(대졸자 대상)	24
<그림 II-9> 업권별 정규직 비중	25
<그림 II-10> 업권별 여성 비중	30
<그림 II-11> 업권별 영업·마케팅 직무 비중	31
<그림 II-12> 직무별 여성 고용 비중	32
<그림 II-13> 업권별 급여 연 5,000만원 이상 인력비중	36
<그림 II-14> 전체 업권 연령별 금융인력 비중	37
<그림 II-15> 업권별 10년 초과 근무자 비중	40
<그림 II-16> 전체 업권 학력별 금융인력 비중	42
<그림 II-17> 업권별 대졸 이상 비중	42
<그림 II-18> 전체 업권 전공별 금융인력 비중	44
<그림 II-19> 업권별 경영/경제 전공 비중(대졸자)	45
<그림 II-20> 금융보안 인력 업권별 정규직 비중	55
<그림 II-21> 금융보안 인력 업권별 여성고용비율	57
<그림 II-22> 금융보안 인력 급여수준별 비중	59
<그림 II-23> 금융보안 인력 연령별 비중	61
<그림 II-24> 금융보안 인력 근무기간별 비중	63
<그림 II-25> 금융보안 인력 학력별 비중	65
<그림 II-26> 금융보안 인력 전공별 비중	67
<그림 II-27> 시간제 일자리 업권별 비중	71
<그림 II-28> 시간제 일자리 업권별 여성비율	72
<그림 II-29> 시간제 일자리 업권별 급여 연 2,500만원 미만 비중	73
<그림 II-30> 시간제 일자리 전체 업권 연령별 비중	75
<그림 II-31> 시간제 일자리 업권별 12개월 이하 근무자 비중	77

<그림 II-32> 시간제 일자리 업권별 고졸자 비중	79
<그림 II-33> '16.9월~'17.8월 말 신규 및 경력 채용 현황	86
<그림 II-34> '16.9월 ~ '17.8월말 이·퇴직자 현황	90
<그림 III-1> 업권별 정규직 채용 예상 비율	99
<그림 III-2> 업권별 여성 채용 예상 비율	101
<그림 III-3> 업권별 영업·마케팅 직무 채용 예상 비율	102
<그림 III-4> 업권별 급여 연 5,000만원 미만 채용 예상 비율	105
<그림 III-5> 업권별 20대 채용 예상 비율	107
<그림 III-6> 업권별 근무경력 5년 이하 채용 예상 비율	109
<그림 III-7> 업권별 대졸자 채용 예상 비율	110
<그림 III-8> 경제성장률 추이	115
<그림 III-9> 잠재성장률 전망치	115
<그림 III-10> 2017~2022년까지의 경제성장률 전망	116
<그림 III-11> 금융업 실질부가가치 비중	118
<그림 III-12> 금융업 실질부가가치 비중 전망	119
<그림 III-13> 금융업 취업자수	122
<그림 III-14> 금융업 부가가치	123
<그림 III-15> 금융업 취업자수 및 부가가치 증가율 추이	126
<그림 III-16> 금융업권별 자산비중의 전년대비 차이	131
<그림 IV-1> 사업체 규모별 입직률 추이	154
<그림 IV-2> 사업체 규모별 이직률 추이	155
<그림 IV-3> 사업체 규모별 근로시간 추이	156
<그림 IV-4> 사업체 규모별 상용근로자 근로시간 추이	157
<그림 IV-5> 사업체 규모별 임시일용근로자 근로시간 추이	157
<그림 IV-6> 사업체 규모별 상용근로자 초과근로시간 비중 추이	158
<그림 IV-7> 사업체 규모별 빈 일자리 수 추이	159
<그림 IV-8> 고용형태별 인력 비중	165
<그림 IV-9> 성별 인력 비중	165
<그림 IV-10> 직무별 인력 비중	166
<그림 IV-11> 직무별 여성 고용 비중	167
<그림 IV-12> 급여수준별 인력 비중	168
<그림 IV-13> 연령별 인력 비중	169
<그림 IV-14> 근무기간별 인력 비중	170

<그림 IV-15> 학력별 금융인력 비중	172
<그림 IV-16> 대졸자의 전공별 금융인력 비중	173
<그림 IV-17> 대학원 졸업자의 전공별 금융인력 비중	174
<그림 IV-18> 설립연도별 업체수	180
<그림 IV-19> 매출액과 취업자수	183
<그림 IV-20> 핀테크 회사의 인력확보 실태	186
<그림 V-1> 2010년 이후 회수율 추이	194
<그림 V-2> 2016년 산업별 월평균 임금수준	203

<요 약>

I. 연구배경

- 전통적으로 경제학에서 금융은 경제성장을 촉진하는 순기능과 불안정성을 야기하는 역기능을 모두 가지고 있는 것으로 평가됨.
 - 금융의 순기능은 민간저축을 생산성이 높은 투자에 효율적으로 배분하거나 위험을 분산시키고 거래비용을 절감시킴으로써 경제발전을 촉진하는 기능임.
 - 그러나 금융시장은 경제주체들의 리스크에 대한 성향에 따라 레버리지를 통해 자산시장의 과도한 상승·하락 과정을 유발시킬 수 있음.
 - 또한 금융시장에서는 금융소외, 약탈적 대출 등과 같은 시장실패가 나타날 가능성도 높음.
- 현 정부의 국정철학인 “사람 중심의 경제”에 비추어 볼 때 금융이 중점적으로 추구해야 할 사회적 가치는 다음 3가지 방향으로 요약할 수 있음.
 - “일자리 중심 금융”을 추구함으로써 일자리 창출과 혁신성장을 지원
 - “신뢰받는 금융”의 관점에서 국민의 재산형성을 지원하고 소액주주의 권익을 보호하며 가계부채부담을 경감함으로써 국민이 안심하고 소비를 늘리게 함으로써 소득주도성장을 촉진
 - “공평한 금융”을 통해 서민의 경제활동을 지원함으로써 소득불평등 완화와 균형성장에 기여
- 금융이 추구하는 사회적 가치를 효과적으로 달성하기 위해 금융 자체의 획기적인 혁신도 필요

- 특히 4차 산업혁명의 성과를 효과적으로 활용한 핀테크혁명을 선도할 필요
- 이와 관련하여 정부는 핀테크, 4차 산업혁명 등 금융환경 변화에 선도적으로 대응하여 혁신적 금융서비스 출현을 통한 양질의 일자리 창출 추진
 - ① 금융혁신 지원을 위한 법 제도·인프라 구축 추진 예정
 - ② 빅데이터 등 분야에서 금융권 일자리가 지속 창출될 수 있도록 4차 산업혁명 금융분야 로드맵을 마련 예정
 - ③ 금융업 인허가 절차 세부개선 등을 통해 창의적인 신규 플레이어 진입 촉진 및 새로운 금융일자리 지속 창출 노력

■ 이러한 노력과 더불어 금융을 통한 사회적 가치 실현과 금융 자체의 획기적인 혁신을 도모하기 위해서는 무엇보다도 전문적인 금융인력의 확보 및 관리가 핵심적 과제임.

- 금융산업이 지식기반산업으로서 금융시장의 정보문제를 해결해 주는 본연의 기능을 유지하기 위해서는 종사자의 지식 및 능력이 전문적일 필요가 있음.
- 따라서 금융산업은 전문적인 금융인력이 뒷받침되지 않는다면 산업으로서의 발전동력을 갖추기가 불가능한 특성을 지니고 있음.

■ 이러한 점을 감안하여 정부는 2005년 6월 3일 대통령 주재 금융허브 회의에서 『금융전문 인력양성』을 정책 핵심과제로 선정함.

- 2007년 12월 제정된 「금융중심지의 조성 및 발전에 관한 법률」에서는 금융전문인력 양성의 일환으로 정부가 매년 금융전문인력의 수요와 공급에 관한 현황 및 전망을 작성하여 공표하도록 하였음.
- 이에 따라 본 연구는 금융인력에 대한 자세한 현황조사와 더불어 향후 5년간 금융인력 수요 및 공급 전망을 목적으로 작성됨.

■ 한편 본 연구는 금융인력에 대한 상세한 미시분석을 위해서는 「금융인력 기초통계 조사」를, 우리나라 금융산업 전체에 대한 거시분석을 위해서는 「경제활동인구조사」를 각각 이용함.

○ 「금융인력 기초통계 조사」는 금융위원회가 금융감독원 금융통계정보시스템에 등록되어 있는 1,442개 금융회사에 고용되어 있는 약 28만명의 금융인력을 대상으로 실시하는 전수조사임.

- 따라서 연령별, 교육수준별, 직무별, 자격증별, 대학학위별, 전공별 미시분석*이 가능함.

* 대체로 동 보고서의 II장과 III-1장에 해당

○ 「경제활동인구조사」는 통계청이 우리나라 15세 이상 인구 중에서 3만 3천가구를 표본으로 추출하여 실시하는 표본조사임.

- 따라서 우리나라 금융권 전체의 부가가치와 일자리수요의 거시전망 분석*이 가능함.

* 대체로 동 보고서의 III-2장에 해당

Ⅱ. 금융인력 현황조사 및 분석

1. 조사대상

- 국내에서 영업 중인 주요 7개 금융업권을 대상으로 2017년도 금융인력 현황을 조사
 - 2017년 8월말 기준으로 국내에서 영업 중인 금융회사는 은행, 증권/선물, 보험(생명·손해보험사), 자산운용/신탁사, 상호저축은행, 여신전문(신용카드사, 리스할부사, 신기술금융사), 신탁(신용협동조합) 등 7개 업권 1,442개사에 달하는 것으로 파악됨.
 - 한편 2017년 조사에서는 회수율이 2006년 이후 최고치인 86.1%를 기록하여 동 조사의 신뢰도가 더욱 높아진 것으로 평가됨.

2. 현황 분석결과

- 고용형태별 인력 비중
 - 고용형태별로는 정규직이 90.3%, 비정규직이 9.7%임.
- 성별 인력 비중
 - 조사대상 중 남성인력이 53.7%이고, 여성인력은 46.3%임.
- 직무별 인력 비중
 - 금융인력 중 가장 높은 비중을 차지한 직무는 영업·마케팅(59.9%)이며, 다음으로 경영관리(15.4%), 영업지원(5.6%), 자산관리(4.3%), 보험(4.1%), 자산운용(3.1%), 투자은행(1.7%) 순으로 나타남.

■ 급여수준별 인력 비중

- 2,500~5,000만원 미만 소득자가 전체의 25.5%를 차지하였으며, 그 뒤로 5,000~7,500만원 미만(25.1%), 1억원~1.5억원 미만(22.0%), 7,500만원~1억원 미만(16.7%), 2,500만원 미만(7.2%), 1.5억원 이상(3.5%) 순으로 나타남.

■ 연령별 인력 비중

- 30대가 전체의 38.0%를 차지하고 40대(32.1%), 50대 이상(14.7%), 20대(14.5%)로 나타났으며, 20대 미만은 0.7%에 불과함.

■ 근무 기간별 인력 비중

- 근무기간이 5년 이하인 인력 비중이 36.2%이고, 6~10년(22.9%), 20년 초과(22.3%), 11~15년(10.3%), 16~20년(8.3%)로 나타남.

■ 학력별 인력 비중

- 학력별로는 대졸이 62.7%로 과반을 차지하였으며, 그 뒤로 고졸(17.9%), 전문대졸(11.3%), 대학원졸(8.1%) 순으로 나타남.

■ 전공(대졸)별 인력 비중

- 대졸자의 전공별 인력 비중은 경영/경제(47.2%), 인문/사회과학(20.8%), 컴퓨터/통신(5.8%), 공학(5.7%), 법률(5.4%), 자연(5.4%) 순으로 나타남.

■ 금융회사 중 기술금융 인력은 남성 221명, 여성 41명으로 총 262명인 것으로 조사됨.

■ 금융회사의 금융보안 인력은 3,537명

■ 시간제 근로자 수는 은행, 증권/선물, 보험 업권을 중심으로 총 4,521명인 것으로 조사됨.

■ 2017년 조사대상 금융회사 중 해외진출 국내인력은 792명

- 업권별로 보면 은행이 555명으로 가장 많고, 보험에서 99명으로 다음으로 많음.
- 지역별로 보면 아시아에 주로 진출해 있으며, 유럽과 북아메리카에도 상당히 진출해 있는 것으로 나타남.

■ 2017년 현재 핀테크 관련 고용인력은 총 976명

- 여신전문에서 475명으로 가장 많고 은행이 360명으로 그 다음으로 많은 것으로 나타남.
- 핀테크 분야별로 보면 결제/송금이 153명으로 가장 많고, 그 다음으로는 인증/보안이 136명으로 가장 많은 것으로 나타남.

■ 신규채용 및 이·퇴직 현황

- '16.9월~'17.8월 말 입직자 수는 신규 13,624명, 경력 10,550명으로 총 24,174명
- 동 기간중 이·퇴직자 수는 30,087명
 - 이·퇴직자 중 자발적 이직자가 가장 많고, 그 다음으로 비자발적 이직, 정년퇴직 순임.
 - 업권별로는 은행, 보험에서 이·퇴직자가 많은 것으로 나타남.

Ⅲ. 금융인력 수요 및 공급전망

1. 금융기관 서베이를 통한 수요전망

- 국내에서 영업 중인 주요 7개 금융업권 1,442개의 금융회사를 대상으로 향후 1년 이내(2017년 8월말 기준) 추가채용 예상 규모에 대한 조사를 실시
 - 응답 금융회사들의 향후 1년 이내 추가채용 예상 규모는 총 5,128명으로 조사됨.
 - 여신전문과 은행 업권에서 많은 채용이 이루어질 것으로 조사됨.
 - 가장 많은 채용이 계획된 직무는 영업·마케팅으로 전체의 56.1%에 달하는 인원을 채용될 예정이며, 경영관리가 19.4%로 뒤를 이음.

2. 거시경제분석모델을 통한 수요전망

- 금융업 실질부가가치 비중 전망치를 다음과 같은 세가지 시나리오로 제시함.
 - 시나리오 1은 2018년부터 2022년까지 금융업 부가가치가 전산업 실질부가가치에 비해 더 빠르게 성장하는 시나리오이고, 시나리오 2는 금융업 부가가치가 전산업 부가가치와 동일한 속도로 성장하는 시나리오이며, 마지막 시나리오 3은 금융업 부가가치가 전산업 부가가치에 비해 더 느리게 성장하는 시나리오임.
 - * 한편 시나리오 3에서는 향후 금융업 수익성 개선이 부진할 가능성을 감안하여 2015년 이후 인력구조조정 추세가 향후에도 지속될 것이라는 가정을 추가하였음.
 - 다만 Ⅲ-2장에서 전망하는 금융인력 수요는 일부 금융회사에서 발생하는 금융인력 수요를 전망하는 것이 아니라, 우리나라 전체 금융산업에서 발생하는 거시적인 금융인력 수요를 전망하는 것임에 유의할 필요.

- 위와 같은 시나리오 하에서 향후 5년간 금융인력 수요를 전망해 보면 시나리오 1에서는 매년 4,473명, 시나리오 2에서는 매년 2,924명씩 증가하지만, 시나리오 3에서는 매년 1,126명씩 감소하는 것으로 추정됨.
 - 증가율 기준으로 보면 시나리오 1은 0.54~0.59%, 시나리오 2는 0.35~0.39% 정도 증가하지만, 시나리오 3에서는 0.13~0.17% 정도 감소하는 것으로 나타남.
 - 다만 위의 금융인력 수요 증감은 해당년도의 입직자와 이직자를 가감한 순증감임에 주의할 필요가 있음.

3. 금융관련 전공별, 학위별, 자격증보유자 인력 공급 전망

- 인력수요 전망에 비해 공급의 경우 구직자가 금융업 이외 다른 산업에도 취직할 수 있다는 점에서 인력공급 전망은 어려움이 있음.
 - 당해연도 졸업자뿐만 아니라, 취업중인 타업종 경력자도 금융업으로의 이직이 가능하고, 재교육을 통해 금융업으로의 기업집단 내 이동도 가능하다는 점에서 공급전망은 현실적으로 어려운 측면이 있음.
 - 따라서 인력공급 전망을 해석할 때 이러한 한계를 감안할 필요
- 금융관련 전공별 인력공급 전망
 - 동 방법은 금융인력의 전공이 대체로 상경계열인 점을 감안한 것으로 매년 상경계열 졸업생을 금융인력 신규공급 규모로 보는 방법임.
 - 전망 결과, 2012~2018년 입학생 증가율이 향후 5년간 졸업생 증가율과 동일하다고 가정하면 매년 55,202명의 금융인력이 공급되는 것으로 예측할 수 있음.
 - '2018년에는 58,846명, 2019년에는 57,582명, 2020년에는 56,126명,

2021년에는 52,679명, 그리고 2022년에는 50,779명으로 추정됨.

- 전공별로 보면, 경제·경영은 매년 47,140명, 금융·회계·세무는 8,063명의 금융인력이 공급되는 것으로 추정됨.

■ 금융관련 학위별 인력공급 전망

- 향후 5년간 금융인력 공급규모를 학위별로 보면, 대학은 매년 36,506명, 전문대학은 16,395명, 대학원은 2,301명의 금융인력이 공급되는 것으로 추정됨.

■ 금융관련 자격증보유 인력공급 전망

- 금융·보험부문 자격시험의 응시자와 합격자수, 전문인력 현황 자료를 이용하여 금융권 전문인력 공급규모를 전망
- 2018년 318,865명에서 2022년 394,778명으로 증가할 것으로 보이며, 보험부문도 2018년 2,928명에서 2022년 3,797명으로 증가할 전망

IV. 주요 이슈 집중분석

1. 금융권 일자리 창출 기여도

- 2017년 중 전산업 취업자수는 2,653.6만명으로 2016년에 비해 1.15% 증가하였으나, 금융 및 보험업 취업자수는 78.0만명으로 전년에 비해 오히려 2.20% 감소
 - 이에 따라 일자리 창출 기여도를 분석해 보면, 2017년의 경우 전산업은 1.15% 증가하였는데 이중 금융/보험업의 기여도는 -0.07%p로 일자리 창출에 부정적인 영향을 준 것으로 나타남.

2. 최근 10년간 금융권 고용 추세

- 금융·보험분야의 신규고용 추세를 살펴볼 수 있는 입직률은 2007년까지 완만한 상승세를 보이다가 2012년 이후 하락세를 보임.
- 금융·보험분야의 이직률 추이를 살펴보면, 전체 사업체에서 이직률이 꾸준한 상승세를 보이면서 2010년부터 급격히 상승하다가 2013년에 큰 폭으로 하락한 이후 2%대 초반을 유지

3. 주요 금융공공기관 인력현황

- 2017년 금융인력조사에서는 대상 금융회사 범위를 우체국, 기술보증기금, 신용보증기금까지 확대함.

■ 2017년 8월말 현재 금융공공기관의 고용현황을 보면, 신용보증기금은 2,745명, 기술보증기금은 1,281명, 그리고 우체국은 7,859명의 금융인력을 고용하고 있는 것으로 나타남.

○ 금융공공기관의 인력구조는 정규직이 96.6%, 비정규직이 3.4%를 차지하고 있음.

- 조사대상 금융회사 전체의 정규직 비중이 90.3%인 것과 비교하면 정규직 비중이 금융공공기관에서 더 높은 것을 알 수 있음.

○ 성별로는 남성인력이 44.9%이고, 여성인력이 55.1%로 여성인력이 더 많음.

4. 핀테크 업권 금융인력 현황

■ 2017년 8월말 현재 한국핀테크산업협회에 소속되어 있는 115개의 핀테크 회사는 2,196명을 고용하고 있으며, 금년 198명과 내년 526명의 추가채용을 계획하고 있는 것으로 조사됨.

■ 핀테크 회사 중 75.7%가 2013년 이후 설립된 것으로 나타남.

○ 설립시기별로 핀테크 분야를 살펴보면, 간편해외송금/결제 분야의 비중이 점차 줄어들고 있는 반면 P2P대출, 블록체인·가상화폐 등 분야의 비중이 높아지고 있음.

○ 매출액 규모별로는 1억원~10억원 미만인 회사가 40.2%로 가장 많고, 그 뒤로 1억원 미만(20.7%), 100억원 이상(18.3%) 순으로 나타남.

○ 핀테크 분야별 취업자수 비중을 보면, P2P대출(24.5%), 간편해외송금/결제(20.0%), 로보어드바이저·자산관리(11.8%), 보안·인증(9.0%), 블록체인·가상화폐(8.9%) 순으로 높게 나타남.

○ 한편 핀테크 회사 중 47.5%가 인력확보에 다소 어려움을 겪고 있다고 응답하였으며, 매우 어려움이라고 응답한 회사도 17.0%에 달함.

V. 맺음말

1. 2017년 금융인력보고서의 특징

- 2017년 금융인력 조사의 주요 특징 중 하나는 전통적인 금융회사 외에 핀테크 업체에 대한 조사도 실시하였다는 점임.
 - 조사결과에 따르면 2014년 이후 핀테크 업체의 설립이 활발하게 이루어지고 있으며 특히 P2P대출, 블록체인·가상화폐 등 분야의 비중이 높아져 가고 있음.
 - 핀테크 업체 인력현황 조사에서 나타난 바와 같이 범금융 생태계 측면에서의 인력수요는 점차 확대되고 있는 것으로 판단됨.
 - 비대면거래 확대 등으로 금융회사에 고용되어 있는 취업자수는 점차 감소하고 있어서, 전통적인 의미에서는 금융인력 수요는 줄어들고 있음.
 - 그러나 4차 산업혁명 시대에서는 정보통신기술의 발달로 금융과 비금융간의 경계가 모호해지는 점을 감안해 보면, 금융인력 수요는 핀테크 등을 포함한 범금융 생태계 측면에서 보는 것이 더욱 적절하다고 판단됨.
- 또한 2017년 금융인력조사에서는 대상 금융회사 범위를 ① 기술금융 기관인 기술보증기금과 신용보증기금뿐만 아니라, ② 농어촌지역 서민들에게 금융서비스를 제공하고 있는 우체국까지 확대하였음.
 - 동 조사는 우리나라 기술금융 인력현황에 대한 최초 조사로, 향후 기술금융인력 양성을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대됨.
 - 우리 경제의 선진화 및 고도화를 위해서는 새로운 성장동력을 발굴·육성할 필요가 있으며, 이를 위해서는 기술형 중소기업에

대한 금융지원이 긴요해질 것으로 예상됨.

- 이러한 금융서비스 수요에 선제적으로 대응하기 위해서는 기술 금융인력에 대한 장기수요에 대한 전망을 토대로 기술금융인력 양성을 위한 교육프로그램을 구축할 필요가 있음.

2. 최근 3년간 조사와의 비교

■ 2017년 조사에서는 2015년과 2016년 조사와 비교해 볼 때, 금융회사수는 늘고 있지만, 취업자수는 지속적으로 감소하고 있음.

○ 금융회사수는 2015년에는 1,339개, 2016년에는 1,389개이었으나 2017년에는 1,442개로 크게 늘어났는데, 이는 2015년 10월 자본시장법 개정으로 전문투자형 사모펀드 운용사 진입방식이 허가제에서 등록제로 바뀌면서 자산운용사가 크게 늘어난데 기인함.

○ 그러나 취업자수를 보면 2015년에는 285,029명, 2016년에는 282,132명, 2017년에는 278,794명으로 점차 감소하고 있음.

- 업권별로 보면 2015년에는 보험과 증권/선물에서 크게 감소하였으나, 2016년과 2017년에는 주로 은행에서 감소

○ 비록 은행권에서 취업자수가 감소하고 있으나, <표Ⅲ-19> 공적분점정에 나타난 바와 같이 순이익과 고용간 동행성이 높은 점을 감안하면 앞으로 은행수익 증가에 따라 은행권 고용도 점차 개선될 수 있을 것으로 기대됨.

■ 고용형태별로 보면 2017년 정규직 비중은 90.3%로 2016년에 비해서는 다소 하락했으나 2015년에 비해서는 높은 수준

■ 급여수준별로 보면 2016년에 비해 최저 구간인 2,500만원 미만 비중이 크게 줄어든 반면, 2,500만원 이상 구간에서는 비중은 모두 늘어남.

■ 연령별로 보면 30대 이하에서는 줄어든 반면 50대 이상에서는 지속적으로 늘어나고 있음.

- 인구고령화, 정년연장 등으로 50대 이상 근로자의 퇴직이 늦춰지면서 50대 이상 비중이 늘어나고 20대 청년층 비중이 하락한 것으로 보임.

■ 2016년 9월 ~ 2017년 8월 중 채용 및 이·퇴직 현황을 비교해 보면 이·퇴직 규모는 지속적으로 늘어나고 있음.

- 한편 채용은 2015년과 2016년 중 약 2만 3천명 수준이었으나 2017년에 24174명으로 약 1,000명 정도가 늘어남.
 - 그러나 신규와 경력으로 구분해 보면, 신규는 줄어들고 경력은 늘어남.

3. 정책적 시사점

가. 핀테크 생태계 활성화

■ 금융산업 중에서 특히 핀테크 산업은 미래 성장 동력이 될 가능성이 높다고 판단됨.

- 금융산업과 정보통신기술의 융합인 핀테크는 금융산업의 새로운 지평을 여는 강력한 촉매로 작용할 수 있을 것으로 기대
- 따라서 핀테크 분야에서 새로운 일자리 창출의 원천인 혁신창업이 활성화되는 생태계 구축

- 그러나 핀테크 발전을 위해 풀어야 할 중요한 문제는 핀테크 업체와 기존 금융업계간의 생태계가 활성화되어 있지 않다는 점임.
 - 핀테크 업체는 금융에 대한 이해가 부족하고, 금융회사는 IT 기술의 잠재성에 대한 이해가 충분하지 않음.
 - 핀테크 발전이 급속히 그리고 광범위하게 이루어짐에 따라 정부도 핀테크 발전에 제약이 되는 규제를 적시에 파악하기 어려운 상황임.

- 2017년 금융인력 기초통계조사에 따르면 핀테크 업체는 대부분 10명 이하의 소규모 업체인데다, 2015년 이후 주로 설립되면서 업력도 길지 않은 신생기업임.
 - 매출액도 전체 기업의 약 68%가 10억원 미만에 불과한 형편

- 따라서 핀테크 기업에 대한 각종 지원에도 불구하고 현재 핀테크 기업의 상황은 아직도 영세한 상황이라고 판단됨.
 - 이러한 상황에서 핀테크 기업이 인력을 모집한다든지, 기존 금융회사와 기술 협력을 하는 것은 어려울 것으로 예상됨.
 - 실제로 통계조사를 보더라도 전체에서 56%에 해당되는 기업이 인력확보의 어려움을 호소하고 있음.
 - 매출액 규모가 작은 업체일수록 인력확보의 어려움이 더 큰 것으로 나타남.

- 창업가, 벤처기업 등 민간의 역할이 가장 중요하지만, 정부도 창업에 따른 부담, 투자관련 각종 규제 등을 완화하여 지원하는 역할을 적극 수행할 필요가 있음.
 - 민간에서는 우수한 아이디어와 IT 기술을 가진 핀테크 기업과 금융회사가 상생할 수 있는 'IT 기술' 중심의 금융지원시스템이 필요한 상황
 - 핀테크 기업 중 고용창출 우수기업에 대해서는 인센티브 제공

- 그러나 이러한 생태계는 자연적으로 생성되기는 긴 시간이 소요되고 상당한 시행착오가 필요하기 때문에, 정부가 나서서 시간과 비용을 절감시키기 위한 지원이 필요

■ 정부는 핀테크 분야에서 새로운 서비스 창출을 적극 지원할 수 있도록 규제를 규제 및 진입장벽을 완화할 필요

- 다만 핀테크 분야에서의 규제 완화와 더불어 모니터링도 동시에 강화될 필요가 있음.
 - 규제완화가 반드시 긍정적인 효과만을 가져오는 것이 아니라, 이에 따른 불법거래도 동시에 늘어날 가능성이 있음.
- 따라서 모니터링 강화도 중요하지만 이와 더불어 위반시 제재도 강화될 필요가 있음.
 - 자율화로 인해 핀테크 서비스가 복잡해지고 다양해지며 확대되게 되면 모니터링을 아무리 강화하더라도 현실적으로는 모든 서비스에 대해 모니터링을 할 수는 없음.
- 한편 글로벌 관점의 핀테크 생태계 구성에 노력할 필요가 있음.
 - 국내 핀테크 기업과 금융회사 이외에 해외 핀테크 기업과 금융회사까지도 포괄하는 생태계 구축이 경쟁력 제고에 긴요함.

나. 금융권내 양질의 일자리 창출

■ 4차 산업혁명으로 인해 노동시장의 인력수요가 과거와는 달라질 가능성이 높아지면서 앞으로 취약계층의 고용안정성은 더욱 악화될 가능성이 높아져 가고 있음.

- 기술변화가 지속되고 확산되는 속도가 빨라지는데다, 지금까지의 기계와는 달리 4차 산업혁명시대의 기계는 더욱 스마트해지면서 무인화가 중숙련 일자리까지도 감소시킬 우려가 제기되고 있음.

- 따라서 창출되는 일자리의 양도 중요하지만 일자리의 질도 점차 중요해 지고 있음.
 - 특히 청년들의 경우에는 사회생활 초기의 일자리 선택이 생애 전체에 걸친 일자리 경력에 중대한 영향을 미친다는 점을 고려할 때 청년들에게 양질의 일자리를 제공해 주는 것은 청년 개인적으로나 사회 전체적으로 모두 중요한 과제가 되고 있음.

- 이에 따라 정부는 그동안 양질의 일자리 창출을 목표로 많은 정책들을 시행해 왔음.
 - 특히 새 정부는 양질의 일자리 창출을 국정운영의 최우선 과제로 설정하고 내 삶을 바꾸는 ‘일자리 정부’를 지향(2017.10.18.일, 일자리위원회 「일자리정책 5년 로드맵」)

- 그러나 기존 금융권 일자리의 경우 기술혁신의 영향으로 오히려 줄어들고 있는 양상을 나타냄.
 - 기존 대면업무를 기반으로 하는 지점영업 등과 같은 업무는 점차 감소하는 추세로 이를 거스르기는 어려울 것으로 전망
 - 전체적으로 금융권 자체의 내부적인 일자리 창출은 한계가 있을 것으로 판단

- 이러한 어려움에도 불구하고 핀테크, 빅데이터 활용 등 기술혁신과 접목된 신규 일자리의 창출은 일정수준 가능할 것으로 보임.
 - 핀테크, 빅데이터 활용 등 기술혁신을 금융권에 접목하기 위한 인력수요는 향후 증대할 가능성이 있으며, 제한적이거나 직접적인 고용창출이 가능할 것으로 판단
 - 이를 위해 전반적인 금융권내 필요인력수요에 대한 조사·전망을

통해 신규 일자리 수요에 대해서는 정책적으로 관련교육의 공급과 필요수요를 매치시켜줄 수 있는 기반을 마련하는 것도 하나의 방안이 될 수 있음.

■ 또한 거시경제와 금융시장 발전, 글로벌 경쟁력 개선 등에 기여할 수 있는 기술금융체계를 고도화하는 과정에서 양질의 일자리가 창출될 수 있을 것으로 기대됨.

- 기술금융의 발전은 신기술을 통한 성장기반을 마련하는데 기여
- 또한 기술금융의 확산은 리스크 자본의 형성을 촉진함으로써 위험분담을 통한 기술혁신을 주도할 수 있는 여건을 조성
- 또한 기술금융의 체계화는 중장기 자금조달과 위험자본의 조달을 촉진함으로써 기업 친화적 금융시스템의 발전을 촉진
- 현재 우리나라에서는 금융회사들이 기보 등 외부의 기술평가 기관을 주로 활용하고 있으나 기술금융이 활성화되기 위해서는 금융기관 자체적으로도 기술금융 인력을 충분히 확보할 필요가 있음.

■ 이와 더불어 신규고용 창출문제뿐만 아니라, 보험설계사, 카드모집인, 시간제근로자, 파견근로자 등 금융권내 기존 일자리 중 근로여건이 열악한 일자리의 근로환경을 개선함으로써 양질의 일자리를 늘리는 방안도 고려할 필요가 있음.

다. 금융인력 육성

■ 4차 산업혁명과 인구고령화에 따른 미래 금융서비스의 수요변화 및 금융산업의 발전방향을 감안할 경우 다음과 같은 영역에서 금융전문 인력이 필요할 것으로 판단됨.

- 금융사·신용정보사에 축적된 정보를 집중·융합하여 새로운 정보를 발굴해낼 수 있도록 빅데이터를 활용할 수 있는 인력
- 노후대비 교육, 금융상품 가입, 증권투자 등의 분야에서 금융소비자 개인별로 맞춤형 서비스 제공할 수 있는 인력
- 진입·설립·운용규제 등 사모펀드 전반에 걸친 규제 완화로 다양한 자산운용업자의 활발한 진입이 나타날 전망

■ 이러한 금융전문인력 양성의 필요성을 감안하여 외부의 우수인력 확보에도 노력을 하되, 내부 직원중에서 우수인력을 교육시키기 위해 자체적인 또는 외부와 연계된 교육프로그램을 개발하는데 주력할 필요가 있음.

- 우선 직무중심의 사내 연수를 내실화할 필요가 있음.
 - 사내 교육의 경우 해당 금융기관이 현장에서 직접적으로 필요한 직무를 교육하기 때문에 가장 효율이 높은 교육이 이루어질 수 있음.
- 그러나 개별 금융기관이 다수의 인력을 교육시키기 위한 프로그램을 자체적으로 개발하고 운영하는 데는 상당한 노력과 비용이 소요되는 점을 감안할 때, 외부와 연계된 교육프로그램을 활용하는 것도 동시에 필요하다고 판단됨.
 - 외부 교육프로그램으로는 금융연수원, 금융투자교육원, 보험연수원 등의 프로그램이 있음.
 - 외국의 사례를 보면 여러 금융연수기관은 금융회사와 밀접하게 연관되어 다양한 프로그램을 제공하고 있음.

4. 금융인력조사 개선방안

가. 조사기간 확대

- 금융인력 조사 및 연구기간을 현행 3개월에서 4개월로 확대할 필요
 - 2017년의 경우에는 9월 19일~12월 18일로 3개월 정도의 기간을 가졌으나, 예년과 비슷한 11월 중순경에 조사표 회수가 종료되면서 분석 및 연구기간이 1개월 정도에 그침.
 - 특히 2017년에는 핀테크 업계 전반에 대한 조사가 포함되면서 분석작업을 위한 시간이 촉박하였음.

나. 근로여건에 대한 부가조사

- 현 정부에서 주도하는 소득주도의 성장 하에서는 고용의 질이 중요한 요소가 되고 있음.
 - 일자리정책 5년 로드맵의 10대 중점과제 중에서 「일자리 질적 개선」이 중요한 과제가 포함되어 있음.
 - 「일자리 질적 개선」과 관련되어서는 ① 주 52시간 근로 명확화와 ② 일·생활 균형 근로문화 확산 및 근로시간 혁신이 포함되어 있음.
 - 현 정부는 주 52시간 근로를 확립하여 삶의 질을 개선하고 생산성을 높이려는 노력을 하고 있음.
- 이러한 점을 감안하여 향후에는 금융업 종사자의 근로시간에 대해서도 조사할 필요가 있음.
 - 고용노동부는 통계법 제17조 및 제18조에 따라 종사자 1인이사 사업체 중에서 약 2만 5천개 사업체를 샘플로 추출하여 월간 근로일수와 근로시간을 조사하고 있음.

- 고용노동부의 이러한 조사방식과 비슷하게 금융인력통계조사에서도 근로시간에 대한 조사를 실시할 수 있을 것으로 판단됨.

다. 조사대상 확대

- 2017년 금융인력조사에서는 기술보증기금, 신용보증기금, 우체국까지 금융인력조사 대상을 확대하였으나 앞으로도 더욱 확대하는 것이 바람직함.
 - 2017년 10월 현재 우리나라 금융업 취업자수는 79만명으로 추정되는데 이중에서 금융감독원 금융통계정보시스템에 등록되어 있는 금융회사 취업자수는 약 28만명에 그침
 - 따라서 우리나라 전체 금융업 취업자중 약 51만명 정도는 소규모 금융회사 또는 독립대리점(GA) 소속 종업원, 보험설계사, 카드모집인 등으로 파악됨.
 - 따라서 이들에 대한 조사가 필요
- 대출모집인, 카드모집인, 보험설계사, 그리고 신규로 허용된 독립투자자문업자(IFA) 등은 정규직 보다는 비정규직 또는 자영업자 형태로 종사하고 있어서 고용형태가 열악한 것으로 알려져 있음.
 - 전체적으로 일자리 규모가 크다고 알려진 이들 직종에 대해서는 이를 제도권으로 흡수시켜 일정 수준 유지하는 방안도 함께 고려할 필요
 - 은행, 저축은행, 보험, 여전사 등 대부분의 금융권역에서 금융상품 판매시 다수의 모집인을 활용하고 있음.
 - 또한 콜센터나 창구에서 악성민원인들을 상대해야 하는 금융권 고객응대직원(이른바 감정노동자)에 대한 조사도 필요

I . 연구배경

1. 금융의 역할

- 전통적으로 경제학에서 금융은 경제성장을 촉진하는 순기능과 불안정성을 야기하는 역기능을 모두 가지고 있는 것으로 평가됨.
- 금융의 순기능은 민간저축을 생산성이 높은 투자에 효율적으로 배분하거나 위험을 분산시키고 거래비용을 절감시킴으로써 경제발전을 촉진하는 기능임.
 - 금융이 경제성장에 미치는 순기능은 Bagehot(1873)에서부터 처음 논의가 시작되었는데 금융이 자본 동원을 촉진함으로써 영국의 산업혁명에 기여했다고 주장
 - Schumpeter(1912)는 금융이 혁신제품과 기술력을 가진 기업가를 선별하여 자금을 효율적으로 공급함으로써 기술혁신을 촉진한다고 주장
 - Boyd and Prescott(1986), Greenwood and Jovanovic(1990) 등은 금융은 투자에 대한 정보획득비용을 절감함으로써 효율적인 자본 배분과 기술혁신에 기여할 수 있다고 주장함.
- 그러나 금융시장은 경제주체들의 리스크에 대한 성향에 따라 레버리지를 통해 자산시장의 과도한 상승·하락 과정을 유발시킬 수 있음.
 - Minsky의 금융불안정 가설에 따르면 금융사이클은 헤지금융(hedge financing), 투기금융(speculative financing), 폰지금융(ponzi financing) 단계로 진화하게 되며 부채수준이 과도해질 경우 기폭성을 가진 아주 작은 요인(Minsky Moment)에 의해서도 자산시장 붕괴가 발생할 수 있음.

- 또한 금융시장에서는 금융소외, 약탈적 대출 등과 같은 시장실패가 나타날 가능성도 높음.
 - 취약계층의 경우에는 대출·신용 시장에서 정보의 비대칭성으로 인해 신용할당이 발생하여 금융서비스에 대한 접근성이 제약되거나 불법 사금융 시장으로 내 몰릴 수 있음.
 - 또한 금융회사간 과당경쟁으로 인한 과다·다중 채무 및 약탈적 대출이 나타날 가능성도 배제하기 어려움.

- 따라서 금융은 자원의 효율적 분배 등을 통한 부가가치 창출효과를 극대화하는 동시에, 내생적인 불안정성과 시장실패를 최소화함으로써 순기능을 높이고 역기능을 완화하여 사회적 가치를 극대화할 수 있음.
 - 이런 맥락에서 세계은행(2012)은 금융발전의 정도를 심화도(depth), 접근성(access), 효율성(efficiency) 및 안정성(stability)의 4가지 측면에서 측정하고 있음.
 - 최근 IMF(2015)에서도 금융은 심화도(depth), 접근성(access), 효율성(efficiency) 등 3개의 측면에서 경제성장에 미치는 영향을 분석

2. 금융이 추구해야 할 사회적 가치

□ 현 정부의 국정철학인 “사람 중심의 경제”에 비추어 볼 때 금융이 중점적으로 추구해야 할 사회적 가치는 다음 3가지 방향으로 요약할 수 있음.

* 사람 중심의 경제는 일자리중심 경제, 혁신성장, 소득주도성장, 공정경제를 4가지 정책방향으로 함.

○ “일자리 중심 금융”을 추구함으로써 일자리 창출과 혁신성장을 지원

- 지금까지 정부의 다양한 지원정책에도 불구하고 “2016년 벤처기업정밀실태조사”에 따르면 여전히 ‘자금조달·운용 등 자금관리 애로’가 벤처기업의 가장 큰 애로사항으로 지적되어 양적인 확대를 넘어 실제 도움이 되는 금융지원체제의 정비가 긴요

* 자금관리 74.8%, 국내 판로개척 65.6%, 개발된 기술의 사업화 63.2%, 신기술 개발 60.7% 등을 벤처기업의 주요 경영 애로사항으로 응답

○ “신뢰받는 금융”의 관점에서 국민의 재산형성을 지원하고 소액주주의 권익을 보호하며 가계부채부담을 경감함으로써 국민이 안심하고 소비를 늘리게 함으로써 소득주도성장을 촉진

- 강력한 가계부채 디레버리징을 실행한 미국과는 달리 우리나라는 글로벌 금융위기 이후에도 가계부채의 지속적인 확대와 기업구조조정의 지연 등으로 금융불안요소가 상존

- 고령화 등으로 저축성향이 높아짐에도 불구하고 국민의 금융업에 대한 불신도 여전

- 경상수지 흑자가 지속됨에도 금융업에 대한 신뢰가 낮아 해외투자가 원활하게 이루어지지 않음으로써 국가전체적으로 포트폴리오투자의 수익성이 낮고 국내의 자산가격 상승을 유발하는 부작용을 초래할 가능성

○ “공평한 금융”을 통해 서민의 경제활동을 지원함으로써 소득불평

등 완화와 균형성장에 기여

- 저성장이 장기간 이어지며 소득불균형이 심화되는 가운데 서민의 금융수요가 확대되고 있으나 이를 적절하게 충족시키지 못하고 있음.

□ 이러한 사회적 가치를 구현하기 위해 금융은 다음과 같은 분야에서 정책적인 노력이 필요하다고 판단됨.

① 실물부문에 대한 자금공급과 혁신기업 선별 기능을 강화하여 일자리중심 경제 및 혁신성장을 지원하는 “일자리 중심 금융”

- 일자리 중심의 정책금융, 기술금융 개편
- 창업, 중소벤처기업을 위한 자본시장 구조개편
- 4차산업혁명을 활용한 금융의 혁신과 일자리 창출
- 기업구조조정 제도 개선

② 국민이 자신의 경제능력 내에서 안심하고 소비할 수 있도록 원활한 금융여건을 조성함으로써 소득주도성장을 지원하는 “신뢰받는 금융”

- 금융소비자 보호
- ISA 개편 등 국민재산형성 지원
- 가계부채의 안정적 관리

③ 시장실패 영역을 보완하여 금융의 사회적 책임을 다함으로써 서민이 소외받지 않고 공정한 시장경쟁이 가능한 공정경제 확립에 기여하는 “공평한 금융”

- 장기연체자 재기 지원
- 법정 최고금리 인하
- 서민신용보증기금 설치
- 스튜어드십 코드, 금융회사 지배구조 개선, 금융그룹 통합감독 등 금융부문 경제민주주의

□ 그리고 금융이 추구하는 사회적 가치를 효과적으로 달성하기 위해 금

용 자체의 획기적인 혁신도 필요

- 특히 4차 산업혁명의 성과를 효과적으로 활용한 핀테크혁명을 선도할 필요
- 이와 관련하여 정부는 핀테크, 4차 산업혁명 등 금융환경 변화에 선도적으로 대응하여 혁신적 금융서비스 출현을 통한 양질의 일자리 창출 추진
 - ① 금융혁신 지원을 위한 법 제도·인프라 구축 추진 예정
 - ② 빅데이터 등 분야에서 금융권 일자리가 지속 창출될 수 있도록 4차 산업혁명 금융분야 로드맵을 마련 예정
 - ③ 금융업 인허가 절차 세부개선 등을 통해 창의적인 신규 플레이어 진입 촉진 및 새로운 금융일자리 지속 창출 노력

3. 금융전문인력 조사의 필요성

- 금융을 통한 사회적 가치 실현과 금융 자체의 획기적인 혁신을 도모하기 위해서는 무엇보다도 전문적인 금융인력의 확보 및 관리가 핵심적 과제임.
 - 금융산업이 지식기반산업으로서 금융시장의 정보문제를 해결해 주는 본연의 기능을 유지하기 위해서는 종사자의 지식 및 능력이 전문적일 필요가 있음.
 - 따라서 금융산업은 전문적인 금융인력이 뒷받침되지 않는다면 산업으로서의 발전동력을 갖추기가 불가능한 특성을 지니고 있음.

- 이러한 점을 감안하여 정부는 2005년 6월 3일 대통령 주재 금융허브 회의에서 『금융전문 인력양성』을 정책 핵심과제로 선정함.
 - 민간전문가 중심으로 『금융양성 분과위원회』를 구성, 중장기적 관점의 금융전문인력 양성 『기본계획』을 마련하고 2006년 6월 14일 부총리 주재 「금융허브 추진위원회」에서 이를 확정된 바 있음.

- 그리고 2007년 12월 제정된 「금융중심지의 조성 및 발전에 관한 법률」에서는 금융전문인력 양성의 일환으로 정부가 매년 금융전문인력의 수요와 공급에 관한 현황 및 전망을 작성하여 공표하도록 하였음.
 - 한국금융연구원 「금융인력 네트워크센터」는 2006년부터 2009년까지 4년 동안 금융위원회로부터 통계조사사업을 위탁받아 수행함.
 - 이후 2010년부터 2012년까지 「한국직업능력개발원」이 금융위원회로부터 수탁받아 3년 동안 인력수급 전망 연구를 수행하였음.
 - 그러나 「한국직업능력개발원」은 직업능력 개발과 관련된 전문기관이기 때문에, 금융시장 측면에서 보다는 노동시장 측면에서 ‘금융전문인력의 수요와 공급에 관한 현황 및 전망’을 연구하게 되는

경향이 있음.

- 이에 반해 한국금융연구원은 금융업에 대한 전문지식을 바탕으로 금융시장 발전 측면에서 동 연구를 수행하기에 적합함.
- 따라서 금융산업에 대한 전문성을 바탕으로 금융전문인력의 체계적이고 효율적인 양성·관리를 위해 설립된 「금융인력 네트워크센터」에서 2013~2017년까지 5년 동안 금융인력 기초통계 분석 및 수급전망 연구를 다시 수행하게 되었음.

□ 또한 본 연구는 금융인력에 대한 자세한 현황조사와 더불어 향후 5년간 금융인력 수요 및 공급 전망을 목적으로 함.

- 금융업권별 금융기관 종사자를 대상으로 개별 종사자의 직무, 전공 등 특성에 대한 현황조사를 통해 현행 금융인력 기초통계를 작성한 후 이를 바탕으로 향후 경제성장 및 금융산업 확장정도를 예측하여 금융인력의 수급전망을 실시하고자 함.
- 금융회사와 정부는 이를 바탕으로 금융전문인력 양성을 위한 계획과 정책을 수립하는 데 시사점을 얻을 수 있을 것으로 기대함.

4. 금융인력 기초통계 연구개요

□ 금융인력에 관한 조사는 3개의 기관에서 실시되고 있음.

- ① 가장 대표적인 것은 통계청에서 매월 실시하는 「경제활동인구조사」임.
 - 「경제활동인구조사」의 대상은 만 15세 이상인 자로, 인구주택총조사 결과를 모집단으로 해서 3만 3천가구를 표본으로 추출
 - 동 조사는 가구를 대상으로 질문을 하는 가구조사이며, 금융산업 뿐만 아니라, 제조업 등 타 산업종사자 그리고 비경제활동인구까지도 모두 포괄하고 있음.

② 고용노동부는 매월 「사업체노동력조사」를 실시하는데, 동 조사대상 중에 금융회사가 포함되어 있음.

- 「사업체노동력조사」는 비농 전 산업(정부기관 포함, 농림어업, 가사서비스업, 국제 및 외국기관은 제외)의 종사자 1인 이상 약 25,000개 표본사업체를 대상으로 실시됨.
- 동 조사에서는 매월 사업체에서 근로하는 종사자수, 입·이직 등의 노동이동, 임금 및 근로시간과 관련된 항목이 포함됨.

③ 한편 금융권만 특화되어 있는 조사로는 금융위가 매년 실시하는 「금융인력 기초통계 조사」가 있음.

- 「금융인력 기초통계 조사」의 장점은 「경제활동인구조사」와 「사업체노동력조사」가 표본조사인데 반해, 「금융인력 기초통계 조사」는 전수조사임.
- 또한 「금융인력 기초통계 조사」는 금융권만을 대상으로 하기 때문에 금융권에 특화*된 조사가 가능하다는 장점이 있음.

* 예를 들면 기술금융, 금융보안인력, 핀테크인력 등에 대해 상세히 조사할 수 있음.

- 다만 「금융인력 기초통계 조사」는 금융감독원 금융통계정보시스템에 등록되어 있는 1,442개 금융회사를 대상으로 하기 때문에 「경제활동인구조사」가 포괄하는 금융인력 범위에 비해서는 협소함.
- 즉 「금융인력 기초통계 조사」에서는 보험설계사, 카드모집인, 대부업자, 대출중개인, 영세자영업자, 환전업자 등은 제외되어 있음에 주의할 필요가 있음.

□ 이러한 금융인력 통계자료의 특징을 고려하여 본 연구에서는 분석목적에 맞게 각 통계자료를 다음과 같이 사용하였음.

○ II장과 III-1장은 금융인력의 미시적인 세부사항에 관한 내용이기 때문에 II장과 III-1장에서는 「금융인력 기초통계 조사」의 결과

를 사용하였음.

- Ⅲ-2장과 Ⅳ-1장은 금융산업 부가가치와 금융산업 전체 종사자간의 거시적인 관계를 다루는 내용이기 때문에, 가장 포괄적인 자료인 「경제활동인구조사」를 이용하였음.

□ 즉 금융인력에 대한 상세한 분석을 위해서는 「금융인력 기초통계 조사」를 이용하였으며, 우리나라 금융산업 전체에 대한 분석을 위해서는 「경제활동인구조사」를 이용하였음.

- 「금융인력 기초통계 조사」 결과는 금융감독원 금융통계정보시스템에 등록되어 있는 1,442개 금융회사에 고용되어 있는 약 28만명의 금융인력에 대한 조사결과
 - 동 조사는 연령별, 교육수준별, 직무별, 자격증별, 대학학위별, 전공별 미시분석을 위해 사용
- 「경제활동인구조사」 결과는 우리나라 15세 이상 인구 중에서 금융업에 종사하고 있는 약 79만명에 대한 조사결과
 - 동 조사는 우리나라 금융권 전체의 부가가치와 일자리수요의 거시전망을 위해 사용

Ⅱ. 금융인력 현황조사 및 분석

1. 조사

가. 조사대상

(1) 국내 금융회사 현황

□ 금융연구원 「금융인력네트워크센터」는 국내에서 영업 중인 주요 7개 금융업권을 대상으로 2017년도 금융인력 현황을 조사하였음.

○ 2017년 8월말 기준으로 국내에서 영업 중인 금융회사는 은행, 증권/선물, 보험(생명·손해보험사), 자산운용/신탁사, 상호저축은행, 여신전문(신용카드사, 리스할부사, 신기술금융사), 신탁(신탁협동조합) 등 7개 업권 1,442개사에 달하는 것으로 파악됨.

○ 이 중 2017년 9월말 기준 금융인력 현황 조사에 참여한 금융회사는 은행 42개사, 보험 29개사, 증권/선물 40개사, 자산운용/신탁 141개사, 상호저축은행 79개사, 여신전문 60개사, 신탁 850개사 등 총 1,241개사임.

<표 II-1> 금융인력 현황 조사 설문회수율

(단위: 개, %)

구분	은행	보험		금융투자				상호저축	여신전문			신탁	전체
		생명보험	손해보험	증권	자산운용	선물	신탁		신용카드	리스할부	신기술		
영업회사	58	25	32	53	185	5	11	79	8	47	38	901	1,442
응답회사	42	18	11	36	131	4	10	79	8	35	17	850	1,241
회수율	72.4	72.0	34.4	67.9	70.8	80.0	90.9	100.0	100.0	74.5	44.7	94.3	86.1

자료: 금융통계월보 (2017. 6월 기준)

(2) 조사 현황

- 본 조사는 2017년 9월~12월까지 실시되었으며, 동 기간 동안 자료조사를 위한 관계자 회의, 분과위원회 회의 등을 통해 조사의 엄밀성을 높이기 위해 노력하였음.

<표 II-2>

조사일정

일자	조사 현황
2017. 9. 28	기초통계 조사 협조를 위한 관계자 회의
9. 29	금융전문인력 분과위원회 보고
9. 29	인사담당자 e-mail 파악
~10. 24	설문조사
~11. 10	조사종료
~12. 18	추가조사 및 분석

- 2017년 조사에서는 국내에서 영업 중인 1,442개의 금융회사 중 1,241개의 회사가 응답하여 86.1%의 응답률을 기록함.
- 2016년 조사의 경우에는 1,389개의 금융회사 중 1,167개의 금융회사가 응답하여 84.0%의 응답률을 기록하였는데, 2017년에는 이보다 크게 상승한 응답률을 보임.
 - 응답회사 인원기준으로 보면 2016년 조사에서는 282,132명중에서 164,902명이 응답해 58.4%를 기록하였으나, 2017년 조사에서는 278,794명중에서 174,563명이 응답해 62.6%를 기록함.
 - 응답회사 기준 회수율은 전년도와 비교해서 크게 상승하였는데, 이는 전 업권에서 응답이 많아진 것에 의한 것임.

<표 II-3>

국내 금융회사 인력현황 및 응답회사 인원¹⁾

(단위: 개, 명, %)

구분	영업회사 수	고용인원 ²⁾	응답회사 수	응답회사 인원
은행	58	133,799	42	67,984 (50.8)
보험	57	58,479	29	42,287 (72.3)
증권/선물	58	35,208	40	17,778 (50.5)
자산운용/신탁	196	7,799	141	6,214 (79.7)
상호저축	79	8,858	79	8,705 (98.3)
여신전문	93	24,889	60	21,733 (87.3)
신탁	901	9,762	850	9,862 ⁴⁾ (101.0)
총 계	1,442	278,794	1,241	174,563 (62.6)

주 : 1) 영업회사수 및 고용인원은 2017년 6월 금융감독원 금융통계정보시스템을 기준으로 함.

2) 고용인원은 비상근임원을 제외한 총 임직원과 기타 및 직원외인원이 포함된 수치임. 본 보고서에서는 비상근을 제외한 총 임직원과 직원 외 인원을 포함한 수치를 사용함. 직원 외 인원은 촉탁 및 계약직, 파트타이머 등을 포함함. 단, 은행의 경우 총 임직원과 계약직을 포함한 직원 외 인원, 해외근무임직원, 국외은행 임직원을 합한 수치에 비상근임원을 뺀 수치임.

3) ()의 수치는 고용인원 대비 조사회사 인원의 비율임.

4) 계약직, 파트타이머 등 포함

1) <참고> 금융통계월보 상 고용인원

	은행	보험	증권 /선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신탁	총계
고용인원	131,817	36,186	36,044	8,399	9,051	25,153	17,342	263,992

주: 금융권역별 고용인원은 금감원의 「금융통계정보시스템」과 「금융월보」에 공시되어 있으나, 취합된 업무보고서가 상이하여 고용인원의 총합이 다를 수 있음. 부동산신탁사는 금융통계월보에 보고되지 않아 금융통계정보시스템 수치를 사용함.

자료: 금융통계월보 (2017. 6월 기준)

나. 조사방법

- 2017년 조사에서는 국내에서 영업 중인 7개 업권 금융회사의 86.1% (응답회사 수 기준)의 정보를 활용하여 금융시장 인력구조에 대한 다각적이고 구체적인 분석을 시행
 - 과거 조사와 비슷하게 사회·경제·문화적인 현상과 금융인력 시장과의 연관관계를 파악할 수 있도록 다음의 항목에 대한 조사를 시행
 - 본 조사는 국내에서 영업 중인 국내외 모든 금융회사를 대상으로 분석하였으며, 국내회사와 외국계회사를 따로 구분하여 분석하지 않음.

<표 II-4>

조 사 항 목

구분	세부내용
성별	남/여
직무	경영관리/영업·마케팅/영업지원/자산운용/자산관리/보험/투자은행/기타
고용형태	정규직/비정규직
총 근무기간	5년 이하/6~10년/11~15년/16~20년/20년 초과
직무연수	해외연수
자격증	변호사/회계사/국가기타/법정/공인/비공인/AICPA/CFA/FRM/국제기타
급여	2,500만원 미만/2,500~5,000만원 미만/5,000~7,500만원 미만/7,500~1억원미만/1억원~1.5억원 미만/1.5억원 이상
연령	20대 미만/20대/30대/40대/50대 이상
학력	고졸/전문대졸/대졸/대학원졸
전공	(대학) 경영·경제/법률/인문·사회/컴퓨터·통신/공학/자연/기타
	(대학원) MBA/경영·경제/인문·사회/컴퓨터·통신/공학/기타
해외진출	아시아, 유럽, 북아메리카, 남아메리카, 아프리카, 오세아니아 현지법인/지사(지점)/연락사무소
핀테크	인증/보안, 결제/송금, 대출플랫폼, 신용평가모형, 자산관리, 환전, 기타

- 상기 조사항목 중 '직무' 부분은 8개 그룹으로 중분류된 기준을 기초로 하여 조사가 이루어짐.
 - 2016년도 조사와 마찬가지로 IT보안 및 기타(휴직자, 파견자 등) 항목을 추가하여 조사를 실시함.

- 조사항목 중 전공 부분의 항목을 재분류하여 대학은 7개 전공, 대학원은 6개 전공으로 구분하였음.
 - 대학전공은 경영·경제, 법률, 인문·사회, 컴퓨터·통신, 공학, 자연, 기타 등이며, 대학원 전공은 MBA, 경영·경제, 인문·사회, 컴퓨터·통신, 공학, 기타 등임.

- '직무별 금융인력 현황' 외에 '향후 1년 이내 추가채용예상규모'와 '부가조사'를 실시하였음.
 - 부가조사에서는 금융회사 종사자 및 이직자 현황, 채용 계획 및 실제 채용 규모, 기간제 근로자, 기술금융 관련 종사자에 대한 조사가 시행되었음.
 - 또한 자세한 성별 현황을 조사하기 위해 2016년과 동일하게 항목마다 성별을 구분하여 조사함.

- 2017년 조사에서도 전년과 동일하게 해외진출과 핀테크 항목을 조사함.
 - 해외진출은 아시아, 유럽, 북아메리카, 남아메리카, 아프리카, 오세아니아 지역을 대상으로 현지법인/지사(지점)/연락사무소를 구분하여 조사함.
 - 핀테크에 대해서는 인증/보안, 결제/송금, 대출플랫폼, 신용평가모형, 자산관리, 환전, 기타 등의 항목들에 대해 조사함.

<표 II-5>

금융업 직무 해설표

구분	세부직무	직무개요
경영관리	경영기획·재무·회계	경영기획, 경영평가, 예산, 자금, 회계, 세무
	인사·총무·홍보	인사, 노무관리, 교육, 비서, 사무행정, 총무, 자산관리, 언론홍보
	조사 연구·리서치	경제 및 산업 분석, 금융동향 모니터링, 경제전망, 보고서 발간
	IT 시스템운영 및 개발	정보시스템관련 기획, 개발, 운영
	IT 보안	정보기회사리, 보안 등 관련업무
	감사·법무·컴플라이언스	감사, 법무, 내부규율감독, 준법감시 등
영업·마케팅	개인영업(소매금융, 리테일브로커)	창구사무, 개인고객 여신심사 및 실행, 수신, 펀드, 신탁, 카드상품 등 다양한 금융상품 판매, 고객지원(콜센터)업무, 개인관련 외국환업무, 지점장, 보험영업소장 등
	기업영업(법인브로커)	기업영업, 기업여신심사 및 기업대상 방카슈랑스상품, 기타금융상품 판매, 수출입 외국환 관련업무
	상품개발	여수신상품, 펀드, 유가증권, 파생금융상품, 카드, 보험 및 기타자산 등의 금융상품을 개발
	마케팅 기획·고객관리	마케팅 전략기획, PR/광고, 고객관리
영업지원	리스크관리	자산부채관리, 시장위험관리, 신용위험관리, 운영위험관리
	결제	유가증권의 매매거래가 성립된 뒤 매도증권과 매수증권을 수수하는 업무
	채권추심	채무자재산조사, 변제촉구, 변제금 수령대행
자산운용	펀드(주식, 채권)	펀드거래 및 수익평가, 주식, 채권의 평가, 운용, 매매 등의 업무를 수행
	파생상품	차익실현을 목적으로 파생상품의 평가, 운용, 매매 등의 업무를 수행
	외환	단기외화자금 조달 및 운용, 외화자산의 운용, 외화표시 유가증권의 매매, 해외발행외화표시 유가증권의 매매
	Alternative Investment(헤지펀드, PEF)	주식, 채권 등 기존투자대상이 아닌 제3의 자산에 대한 투자, PE, 헤지펀드, 부동산, 원자재, 금 투자 등
자산관리	신탁	고객신탁의 기획, 운용 및 수탁재산의 관리, 기록 및 보고업무
	연금	퇴직연금, 종신연금, 개인연금 등 관리 및 고객의 연금투자계획 자문, 지급 등 연금계획과 관련 제반사항을 관리
	투자자문	고객의 재무적인 목표를 달성하기 위하여 상품추천 등의 자문을 수행
	PB(Private Banking)	거액개인고객을 대상으로 금융상품 판매, 자산관리, 자산계획수립 지원 등
보험	Claim관리	클레임의 등록, 조사, 해결 등 클레임과 관련된 제반내용을 처리
	언더라이팅	보험가입 희망자의 건강상태, 직업, 취미 등의 고지내용과 청약내용을 바탕으로 일정 기준에 따라 보험계약의 성립 여부를 결정
	손해사정	보험사고 발생시 손해액 및 보험금의 산정업무를 수행
	보험계리	보험료 및 책임준비금 산출방법서의 작성에 관한 사항 등 보험수리와 관련된 제반업무를 수행
투자은행	구조화금융(ABS, PF, PBS)	국내의 PF과정에 참여, 심사 및 자문수행, 비유동성자산의 유동화, 회사보유 고유자산의 직접투자, 사모펀드 조성 및 투자 등
	기업금융(주식·채권발행, IPO, Relation Mgmt.)	유가증권의 인수매출 및 주선, IPO등의 업무기획 및 개발, 이를 주관하고 사후관리를 수행
	M&A	기업의 인수와 합병, 구조조정 등
기타	휴직자, 파견자 등	휴직자, 타회사 파견자 등

□ 상기 조사항목 중 ‘자격증’ 부분은 국가자격, 법정자격, 민간자격, 국제
통용자격을 4개 대분류로 구분하여 조사하였으며, 세부 자격증의 분
류는 다음과 같음.

자격증 분류표

구분	자격의 종류	
국가자격	변호사, 공인회계사, 세무사, 보험계리사, 보험중개사, 손해사정사	
법정자격	투자권유 자문인력	펀드투자권유자문인력, 펀드투자권유대행인
		증권투자권유자문인력, 증권투자권유대행인
		파생상품투자권유자문인력
	투자권유자문관리인력	투자상담관리인력
	투자운용인력	투자자산운용사, 부동산투자자산운용사, 사회기반시설투자자산운용사
	조사분석인력	금융투자분석사, 채권평가인력
	위험관리전문인력	재무위험관리사
	보험판매인력	변액보험판매사, 보험설계사, 보험대리점
민간자격	공인	신용분석사, 여신심사역, 국제금융역, 자산관리사, 신용위험관리사, 신용관리사, 외환전문역1종/2종, 재무설계사(AFPK)
	비공인	은행텔러, 영업점 컴플라이언스 오피서, 언더라이터, 종합자산관리사(IFP), 기타
국제통용자격	미국공인회계사(AICPA), 재무분석사(CFA), 재무위험관리사(FRM), 기타	

- 업권 간의 응답률 차이에서 비롯될 수 있는 표본편의(sample bias)의 문제를 완화하기 위해 표본에 대한 전수화(全數化) 과정을 거쳐 분석을 시행
 - 업권별 분석에는 문제가 없으나, 각 업권의 자료를 통합하여 금융산업 전체를 대상으로 분석하는 경우, 응답률이 높은 업권에 의해 분석결과가 크게 영향을 받는 편의(bias)가 발생할 가능성 존재
 - 이를 해결하기 위해 업권별 고용인원에 따른 가중치를 산출·적용하여 표본을 전수화하였음.

<丑 II-7>

업권별 전수화 가중치

업권	가중치
은행	1.97
보험	1.38
증권/ 선물	1.98
자산운용/ 신탁	1.26
상호저축	1.02
여신전문	1.15
신협	0.99

주 : 가중치는 업권별로 [고용인원/응답회사인원]의 방법으로 산출함.

2. 현황 분석결과

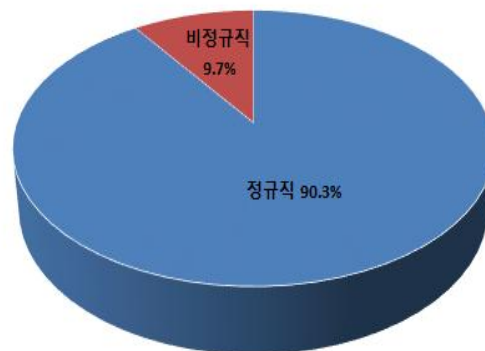
가. 개요

□ 고용형태별 인력 비중

- 고용형태별로는 정규직이 90.3%, 비정규직이 9.7%임.
- 본 조사에서 정규직과 비정규직 고용형태는 ‘비정규 근로자대책 관련 노사정 합의문’에 나와 있는 비정규 근로자 범위에 따르는데, 정규직과 비정규직 근로자의 정의는 통계청이 경제활동인구조사의 부가조사 시 인용하고 있는 근로자 정의를 동일하게 사용함.
 - * 자세한 내용은 다음 페이지의 <참고>를 참조하길 바람.
- 한편 본 조사에서는 보험설계사, 카드모집인 등은 제외하였음에 주의할 필요가 있음.
 - * 2017년 6월말 기준으로 등록 보험설계사는 생명보험은 126,094명, 손해보험은 165,884명으로 나타나며, 전속 보험설계사는 생명보험은 111,393명, 손해보험은 79,684명으로 나타남.

<그림 II-1>

고용형태별 인력 비중



<참고>

비정규직 근로자의 정의

비정규직 근로자	1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 ①한시적 근로자 ②시간제 근로자 ③비전형 근로자 등으로 분류된다.
○ 한시적 근로자	근로계약기간을 정한 근로자(기간제 근로자) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자(비기간제근로자)를 포함
- 기간제 근로자	근로계약기간을 설정한 근로자가 해당됨
- 비기간제 근로자	근로계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유(계약만료, 일의 완료, 이전 근무자 복귀, 계절근무 등)로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자
○ 시간제 근로자	직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
○ 비전형 근로자	파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정 내(재택, 가내)근로자, 일일(단기)근로자
- 파견 근로자	임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용 사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용 사업주를 위하여 근무하는 형태
- 용역 근로자	용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘 하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태(예 : 청소용역, 경비용역업체 등에 근무하는 자)
- 특수형태근로종사자	독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제 공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한 만큼 소득을 얻는 근무 형태
- 가정 내 근로자	재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동 작업장이 아닌 가정 내에서 근무가 이루어지는 근무 형태
- 일일(단기) 근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

비정규 근로자대책 관련 노사정 합의문(제1차)

21세기 지식정보화 사회의 새로운 경제 환경, 외환위기로 초래된 경제 위기의 극복과정, 산업구조의 다변화·고도화 경향 속에 우리사회에는 다양한 형태의 비정규 근로자가 증가하고 있는 바, 이와 관련한 대책마련의 필요성이 다각도로 제기되어 왔다.

이러한 배경 하에 2001년 7월 23일 발족한 노사정위원회 『비정규직근로자 대책특별위원회』는 비정규 근로자의 권익보호와 노동시장의 장기적 발전을 기하기 위한 법·제도개선 등을 논의하는 과정에서 우선적으로 필요하다고 인식한 다음의 사항들에 합의한다.

- 다 음 -

1. 비정규 근로자 범위와 통계개선

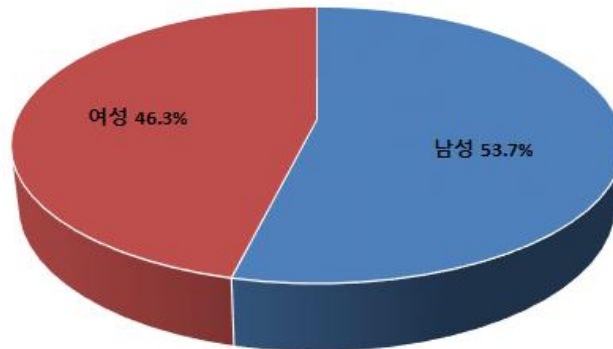
- 비정규 근로자는 각각의 개별적 고용형태에 따라 분류할 수 있으며, 고용계약기간, 근로제공의 방식, 고용의 지속성, 근로시간 등 국제적 기준과 아울러 우리나라 특성을 고려하는 다차원적인 기준에 의거 파악되어야 한다.
- 우리나라의 비정규 근로자는 1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 ① 한시적근로자 또는 기간제근로자, ② 단시간근로자, ③ 파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자를 대상으로 한다.
- 우리나라 노동시장의 특성상 위의 범주에는 포함되지 않으나 고용이 불안정하고 근로기준법상의 보호나 각종 사회보험의 혜택에서 누락되어 사회적 보호가 필요한 근로계층이 광범위하게 존재한다는 점을 인식하며 우리 특위는 이를 '취약근로자'로 파악하고 이에 대한 보호방안도 필요하다는데 공감한다.
- 정부는 비정규 근로자 및 취약근로자의 규모 및 실태를 보다 정확히 파악하기 위해 현재 실시하고 있는 가구조사에 더해서 사업체조사를 병행 실시하도록 한다.
- 향후 조사문항 및 조사방법은 별첨과 같은 점에 유의하여 노·사·정 및 전문가의 참여하에 면밀히 검토하여 마련한다.

□ 성별 인력 비중

- 조사대상 중 남성인력이 53.7%이고, 여성인력은 46.3%임.

<그림 II-2>

성별 인력 비중

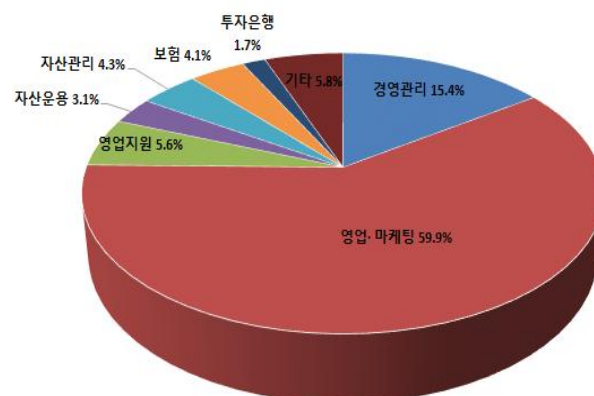


□ 직무별 인력 비중

- 금융인력 중 가장 높은 비중을 차지한 직무는 영업·마케팅(59.9%)이며, 다음으로 경영관리(15.4%), 영업지원(5.6%), 자산관리(4.3%), 보험(4.1%), 자산운용(3.1%), 투자은행(1.7%) 순으로 나타남.

<그림 II-3>

직무별 인력 비중

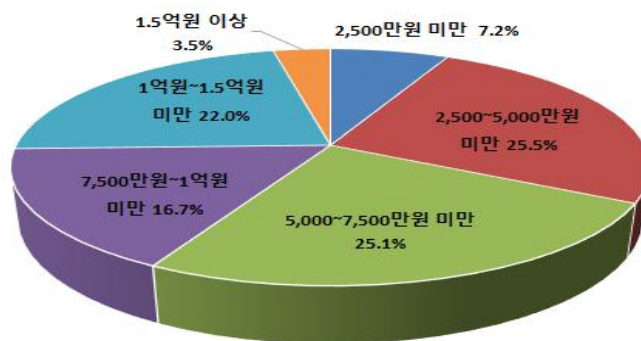


□ 급여수준별 인력 비중

- 급여수준별로는 2,500~5,000만원 미만 소득자가 전체의 25.5%를 차지하였으며, 그 뒤로 5,000~7,500만원 미만(25.1%), 1억원~1.5억원 미만(22.0%), 7,500만원~1억원 미만(16.7%), 2,500만원 미만(7.2%), 1.5억원 이상(3.5%) 순으로 나타남.

<그림 II-4>

급여수준별 인력 비중

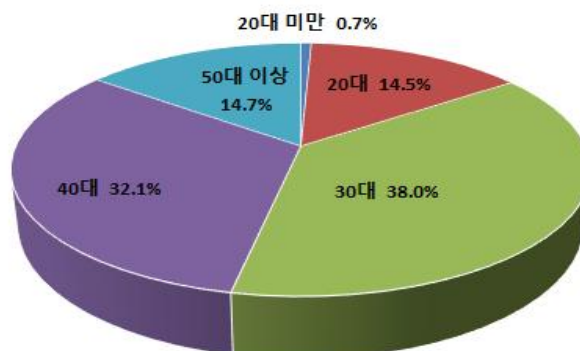


□ 연령별 인력 비중

- 연령대별로는 30대가 전체의 38.0%를 차지하고 40대(32.1%), 50대 이상(14.7%), 20대(14.5%)로 나타났으며, 20대 미만은 0.7%에 불과함.

<그림 II-5>

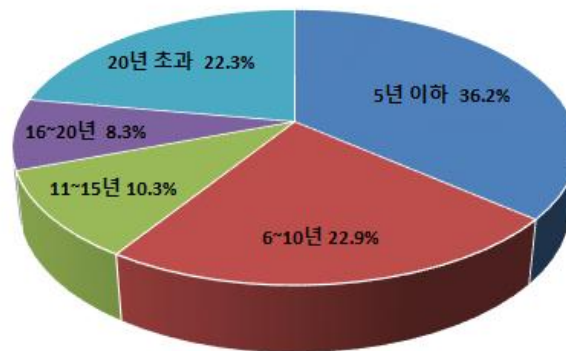
연령별 인력 비중



□ 근무 기간별 인력 비중

- 금융업에서의 총 근무 기간별로는 근무기간이 5년 이하인 인력 비중이 36.2%이고, 6~10년(22.9%), 20년 초과(22.3%), 11~15년(10.3%), 16~20년(8.3%)로 나타남.

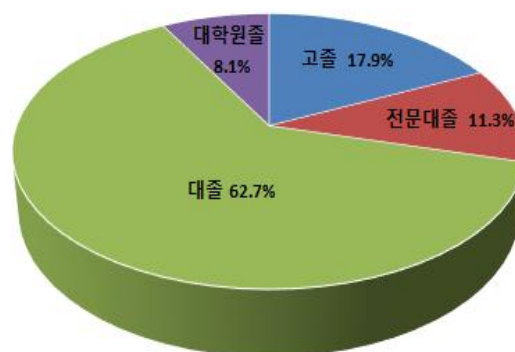
<그림 II-6> 근무기간별 인력 비중



□ 학력별 인력 비중

- 학력별로는 대졸이 62.7%로 과반을 차지하였으며, 그 뒤로 고졸(17.9%), 전문대졸(11.3%), 대학원졸(8.1%) 순으로 나타남.

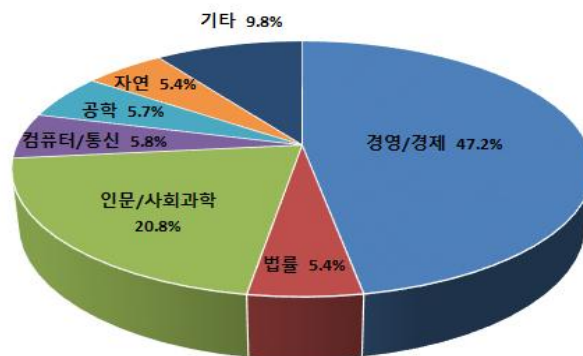
<그림 II-7> 학력별 인력 비중



□ 전공(대졸)별 인력 비중

- 대졸자의 전공별 인력 비중은 경영/경제(47.2%), 인문/사회과학(20.8%), 컴퓨터/통신(5.8%), 공학(5.7%), 법률(5.4%), 자연(5.4%) 순으로 나타남.

<그림 II-8> 전공별 인력 비중(대졸자 대상)



나. 세부 항목별 금융인력 현황

(1) 고용형태별 현황

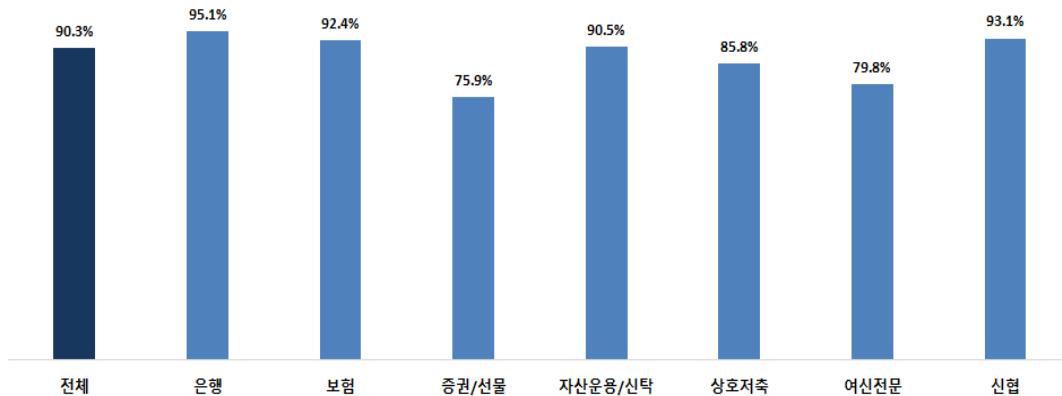
① 업권별 형태

□ 2017년 조사대상 금융회사의 인력구조는 정규직이 90.3%, 비정규직이 9.7%를 차지하고 있음.

- 정규직 비율이 높은 업권은 은행(95.1%), 신탁(93.1%), 보험(92.4%)이고, 증권/선물은 정규직 비율이 75.9%로 타 업권에 비해 가장 낮게 나타남.

- 우리나라 산업 전체의 정규직 비중이 67.1%인 점을 감안할 때, 금융산업에서의 고용이 다른 산업에서의 고용에 비하여 상당히 안정적임을 시사함.

<그림 II-9> 업권별 정규직 비중



<표 II-8> 업권별 정규직 및 비정규직 현황

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물
정규직	90.3	95.1	92.4	75.9
비정규직	9.7	4.9	7.6	24.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0
구분	자산운용/ 신탁	상호저축	여신전문	신탁
정규직	90.5	85.8	79.8	93.1
비정규직	9.5	14.2	20.2	6.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0

<표 II-9>

산업별 고용형태

(단위 : %)

구분	계	농업 임업 및 어업	광· 제조업	사회간접자본 및 기타서비스업				
				건설업	도소매· 음식 숙박업	사업· 개인· 공공서비스 및 기타	전기· 운수· 통신· 금융	
정규직	67.1	32.5	87.0	62.4	48.0	65.0	60.4	74.2
비정규직	32.9	67.5	13.0	37.6	52.0	35.0	39.6	25.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2017년 8월 기준)

② 성별 형태

- 2017년 조사대상 금융회사 인력 중에서 남성 정규직 비중은 90.5%, 여성 정규직 비중은 89.9%로, 남성의 정규직 비중이 0.6%p 더 높게 나타남.

<표 II-10>

성별 정규직 및 비정규직 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
정규직	90.5	89.9
비정규직	9.5	10.1
계	100.0	100.0

<표 II-11> 전산업 임금근로자의 근로형태별 규모

(단위 : 천명, %)

구분	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
임금근로자	16,479	17,048	17,510	17,734	18,240	18,776	19,312	19,627	19,883
정규직	10,725	11,362	11,515	11,823	12,295	12,699	13,041	13,183	13,341
비정규직	5,754	5,685	5,995	5,911	5,946	6,077	6,271	6,444	6,542
	(34.9)	(33.3)	(34.2)	(33.3)	(32.6)	(32.4)	(32.5)	(32.8)	(32.9)
한시적	60.9	57.7	57.4	57.6	57.7	57.7	58.0	56.8	56.7
시간제	24.8	28.5	28.4	30.9	31.7	33.4	35.7	38.5	40.7
비전형	39.7	40.3	40.5	38.7	37.2	34.8	35.2	34.5	32.0

주 : 1) ()안은 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비율임

2) 근로형태별 비정규직 근로자(한시적, 시간제, 비전형)의 규모는 유형간 중복 인원이 포함되기 때문에 합계가 불일치함

자료: 통계청(2017년 8월 기준)

<표 II-12> 전산업 남자 임금근로자의 근로형태별 규모

(단위 : 천명, %)

구분	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
임금근로자	9,515	9,783	10,034	10,134	10,392	10,635	10,878	11,008	11,101
정규직	6,833	7,134	7,242	7,377	7,634	7,809	7,997	8,102	8,171
비정규직	2,681	2,649	2,791	2,757	2,758	2,826	2,882	2,906	2,930
	(28.2)	(27.1)	(27.8)	(27.2)	(26.5)	(26.6)	(26.5)	(26.4)	(26.4)
한시적	62.8	59.5	58.9	60.5	59.6	61.1	60.6	58.7	58.8
시간제	13.7	16.1	16.8	18.4	19.1	20.8	23.9	24.5	25.9
비전형	43.1	45.9	45.0	43.6	42.8	39.5	39.5	40.4	39.1

주 : 1) ()안은 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비율임

2) 근로형태별 비정규직 근로자(한시적, 시간제, 비전형)의 규모는 유형간 중복 인원이 포함되기 때문에 합계가 불일치함

자료: 통계청(2017년 8월 기준)

<표 II-13> 전산업 여자 임금근로자의 근로형태별 규모

(단위 : 천명, %)

구분	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
임금근로자	6,964	7,265	7,476	7,600	7,848	8,141	8,434	8,619	8,782
정규직	3,891	4,228	4,273	4,445	4,661	4,890	5,044	5,081	5,170
비정규직	3,073 (44.1)	3,037 (41.8)	3,203 (42.8)	3,154 (41.5)	3,187 (40.6)	3,251 (39.9)	3,390 (40.2)	3,538 (41.1)	3,611 (41.1)
한시적	59.4	56.1	56.1	55.0	56.1	54.8	55.8	55.1	55.0
시간제	34.4	39.3	38.5	41.8	42.6	44.4	45.7	50.1	52.6
비전형	36.7	35.4	36.5	34.4	32.4	30.7	31.5	29.6	26.2

주 : 1) ()안은 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비율임

2) 근로형태별 비정규직 근로자(한시적, 시간제, 비전형)의 규모는 유형간 중복 인원이 포함되기 때문에 합계가 불일치함

자료: 통계청(2017년 8월 기준)

<표 II-14> 비정규직 근로자의 산업별 규모

(단위 : 천명, %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
비정규직	5,685	5,995	5,911	5,946	6,077	6,271	6,444	6,542
농림어업	2.1	2.0	1.5	1.4	1.3	1.4	1.2	1.3
광·제조업	9.2	9.0	8.5	8.5	8.3	8.8	8.6	7.9
(제조업)	9.1	9.0	8.4	8.5	8.2	8.7	8.5	7.8
사회간접자본 및 기타서비스업	88.7	89.0	90.0	90.1	90.5	89.8	90.2	90.9
(건설업)	12.6	12.0	11.7	11.6	11.1	11.6	11.8	11.9
(도소매·음식숙박업)	18.6	18.1	18.7	19.0	19.7	19.8	19.9	20.1
(사업·개인·공공서비스, 기타)	47.5	48.3	49.2	48.4	49.1	49.1	49.0	49.7
(전기·운수·통신·금융)	10.0	10.6	10.4	11.0	10.6	9.4	9.6	9.2

자료: 통계청(2017년 8월 기준)

<표 II-15>

비정규직 근로자의 직업별 규모

(단위 : 천명, %)

구분		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
비정규직		5,685	5,995	5,911	5,946	6,077	6,271	6,444	6,542
비 율	관리자·전문가	16.7	18.1	17.5	17.8	17.7	17.6	17.1	17.1
	사무 종사자	11.3	11.4	11.6	11.9	11.4	10.4	10.5	10.8
	서비스·판매 종사자	22.7	22.5	24.1	23.5	24.0	23.7	24.1	25.3
	농림어업 숙련종사자	0.6	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3
	기능·기계조작 종사자	16.4	16.3	15.8	15.8	15.7	16.7	16.5	15.2
	단순노무 종사자	32.2	31.2	30.4	30.7	30.8	31.2	31.4	31.2

자료: 통계청(2017년 8월 기준)

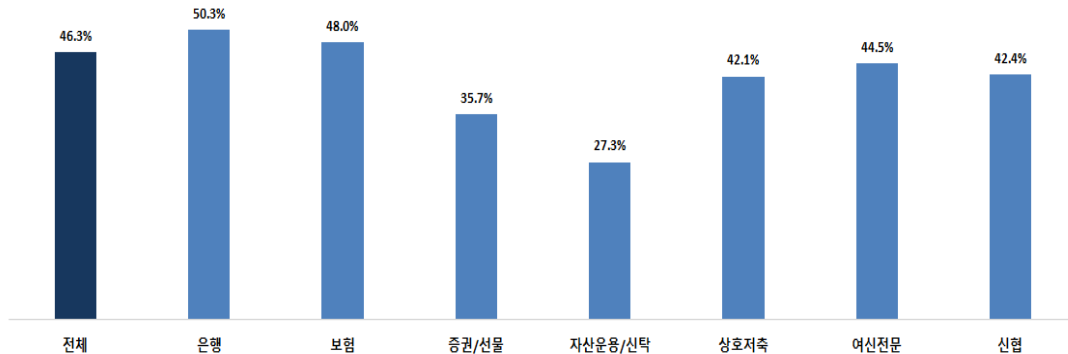
(2) 성별 현황

① 업권별 형태

- ☐ 조사대상 금융업권 7개 전체의 여성 고용비율은 46.3%로 나타남.
- ☐ 업권별 여성 고용비율은 은행이 50.3%로 가장 높고, 보험(48.0%), 여신전문(44.5%), 신탁(42.4%), 상호저축(42.1%), 증권/선물(35.7%) 순으로 높게 나타났으며, 여성 고용비율이 가장 낮은 업권은 자산운용/신탁(27.3%)으로 조사됨.

<그림 II-10>

업권별 여성 비중



(3) 직무별 현황

① 업권별 형태

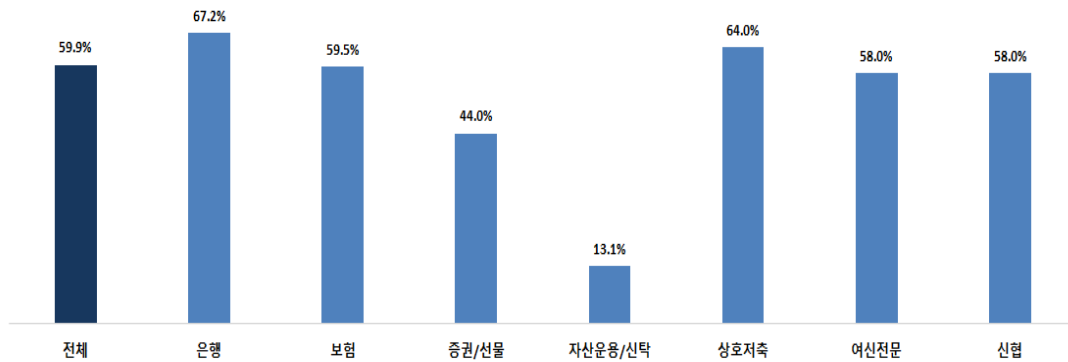
□ 조사대상 금융회사 전체적으로 가장 높은 인력 비중을 차지한 직무는 영업·마케팅(59.9%)이며, 다음으로 경영관리(15.4%), 영업지원(5.6%), 자산관리(4.3%), 보험(4.1%), 자산운용(3.1%), 투자은행(1.7%) 순으로 나타남.

□ 업권별로는 자산운용/신탁 업권을 제외하고 모든 업권에서 영업·마케팅 직무 비중이 가장 높게 나타남.

- 은행의 영업·마케팅 직무에 투입된 인력 비율이 높은 것은 대고객 창구를 통한 영업 비중이 높은 국내 은행의 특성을 반영함.
- 자산운용/신탁 업권의 경우 자산운용 직무 비중이 40.2%를 차지하고 이어 경영관리 직무 비중이 23.7%로 높게 나타남.

<그림 II-11>

업권별 영업·마케팅 직무 비중



<표 II-16>

업권별 직무 비중

(단위 : %)

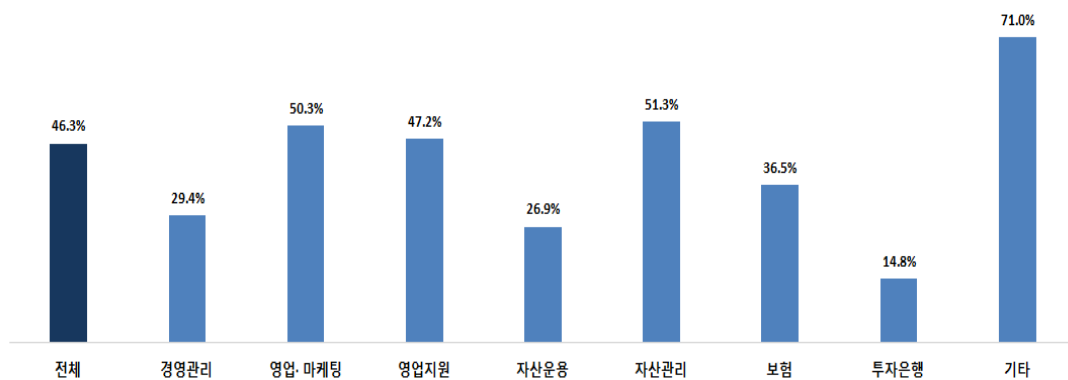
구분	전체	은행	보험	증권/ 선물
경영관리	15.4	11.6	15.3	19.6
영업·마케팅	59.9	67.2	59.5	44.0
영업지원	5.6	4.5	1.9	4.4
자산운용	3.1	1.6	1.9	6.0
자산관리	4.3	3.8	0.9	14.2
보험	4.1	0.7	17.9	-
투자은행	1.7	0.9	-	9.5
기타	5.8	9.5	2.5	2.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0
구분	자산운용 / 신탁	상호저축	여신전문	신탁
경영관리	23.7	18.9	18.6	33.5
영업·마케팅	13.1	64.0	58.0	58.0
영업지원	5.1	14.1	19.9	3.9
자산운용	40.2	0.1	0.5	0.8
자산관리	16.2	0.2	0.1	0.9
보험	-	-	-	0.2
투자은행	0.1	0.4	0.5	-
기타	1.5	2.3	2.5	2.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

- 직무별 여성 인력의 고용비율은 자산관리 직무가 51.3%로 가장 높고, 그 뒤로 영업·마케팅(50.3%), 영업지원(47.2%), 보험(36.5%), 경영관리(29.4%) 직무 순으로 여성 고용비율이 높게 나타남.
- 자산운용 및 투자은행 직무의 경우 여성 인력 비중이 각각 26.9%, 14.8%로 타 직무에 비해 상대적으로 낮게 나타남.
- 기타 항목인 휴직자, 파견자 등에서는 여성 비율이 71.0%로 높게 나타남.

<그림 II-12>

직무별 여성 고용 비중



<표 II-17>

직무별 남녀 고용 비중

(단위 : %)

구분	전체	경영 관리	영업· 마케팅	영업 지원	자산 운용	자산 관리	보험	투자 은행	기타
남성	53.7	70.6	49.7	52.8	73.1	48.7	63.5	85.2	29.0
여성	46.3	29.4	50.3	47.2	26.9	51.3	36.5	14.8	71.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 조사대상 금융회사에서 영업·마케팅 직무에 전체 여성인력의 65.1%가 종사하고 있으며, 대부분의 업권에서 여성인력이 영업·마케팅 직무에 편중되어 있음.

- 여성인력이 영업·마케팅 직무에 특히 편중된 업권은 상호저축(74.8%), 보험(70.8%), 신탁(69.5%), 은행(67.6%), 여신전문(60.6%), 증권/선물(48.2%)로 조사됨.
- 자산운용/신탁 업권의 경우 영업·마케팅의 여성인력 비중이 12.5%로 낮은 반면, 경영관리 및 자산운용에 여성인력이 각각 33.4% 및 31.6%로 상대적으로 높음.
- 은행의 경우 여성인력이 영업·마케팅 직무에 67.6% 분포되어 있으며, 그 외에 휴직자, 파견자 등을 포함한 기타 항목이 13.1%로 높게 나타남.

<표 II-18>

여성의 직무 분포 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/선물
경영관리	9.8	6.0	10.1	17.8
영업·마케팅	65.1	67.6	70.8	48.2
영업지원	5.7	4.6	1.6	6.6
자산운용	1.8	1.3	0.9	3.8
자산관리	4.8	5.8	0.7	14.1
보험	3.2	1.3	11.6	-
투자은행	0.5	0.2	-	4.1
기타	8.9	13.1	4.2	5.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0
구분	자산운용/신탁	상호저축	여신전문	신탁
경영관리	33.4	11.1	13.4	21.8
영업·마케팅	12.5	74.8	60.6	69.5
영업지원	9.9	9.4	21.0	3.2
자산운용	31.6	0.1	0.3	0.7
자산관리	10.2	0.1	0.1	1.2
보험	-	-	-	0.3
투자은행	0.1	0.1	0.2	-
기타	2.3	4.4	4.3	3.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0

(4) 급여수준별 현황

① 업권별 형태

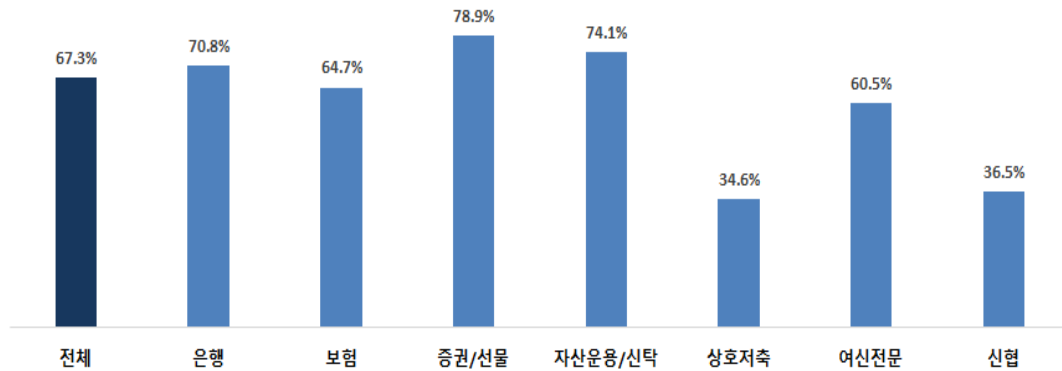
□ 전체 조사대상 금융회사 직원의 67.3%가 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 것으로 조사됨.

○ 조사대상 금융회사 직원의 급여 수준에 따른 인력비율은 2,500~5,000만원 미만 구간이 25.5%로 가장 높게 나타났고, 이어 5,000~7,500만원 미만(25.1%), 1억원~1.5억원 미만(22.0%), 7,500만원~1억원 미만(16.7%), 2,500만원 미만(7.2%), 1.5억원 이상(3.5%)이었음.

□ 업권별로는 자산운용/신탁 및 증권/선물의 1.5억원 이상 고액연봉자 비중은 각각 11.5% 및 10.3%로 전체 평균인 3.5%를 크게 웃돌고 있음.

○ 1억 이상 연봉자의 비중은 2013년 16.5%, 2014년 19.2%, 2015년 16.6%, 2016년 24.8%를 기록하였고, 2017년에는 25.5%로 전년에 비해 소폭 상승함.

<그림 Ⅱ-13> 업권별 급여 연 5,000만원 이상 인력비중



<표 Ⅱ-19> 업권별 급여 수준 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
2,500만원 미만	7.2	7.0	6.4	4.4	3.4	8.0	9.3	18.2
2,500~5,000만원 미만	25.5	22.2	28.8	16.7	22.5	57.4	30.2	45.3
5,000~7,500만원 미만	25.1	23.1	32.4	23.5	25.8	22.2	25.3	24.8
7,500만원~1억 미만	16.7	15.3	20.7	22.5	18.6	8.5	15.0	9.1
1억~1.5억 미만	22.0	29.9	10.2	22.6	18.3	2.5	16.5	2.5
1.5억 이상	3.5	2.5	1.5	10.3	11.5	1.4	3.7	0.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

□ 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 남성인력은 83.8%, 여성인력은 48.2%인 것으로 조사됨.

<표 II-20>

성별 급여 수준 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
2,500만원 미만	3.5	11.4
2,500~5,000만원 미만	12.7	40.3
5,000~7,500만원 미만	23.8	26.6
7,500만원~1억 미만	21.5	11.1
1억~1.5억 미만	32.5	9.9
1.5억 이상	6.0	0.5
계	100.0	100.0

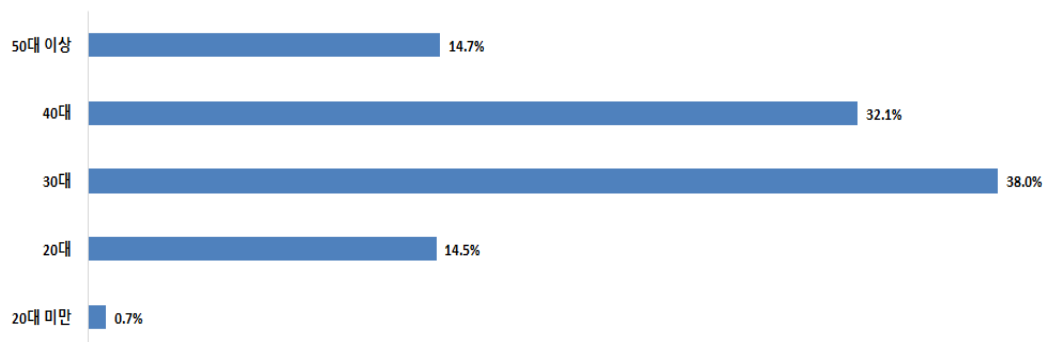
(5) 연령별 현황

① 업권별 형태

□ 연령별로 2017년 금융인력 현황을 살펴보면 30대(38.0%)가 가장 많고, 이어 40대(32.1%), 50대 이상(14.7%), 20대(14.5%), 20대 미만(0.7%)의 순으로 많은 비중을 차지해, 2016년 조사에 비해 50대 비중이 높아진 것으로 나타남.

<그림 II-14>

전체 업권 연령별 금융인력 비중



□ 업권별로 50대 이상 연령 비중을 보면, 신탁과 은행이 각각 20.6%, 19.2%로 업권 전체 평균인 14.7%보다 높고, 이어 증권/선물(12.5%), 자산운용/신탁(11.1%), 보험(8.9%), 상호저축(8.7%), 여신전문(7.6%) 순으로 나타남.

○ 30대 비율은 7개 업권 중 자산운용/신탁이 43.0%로 가장 높고, 상호저축(41.9%), 증권/선물(41.8%), 여신전문(41.0%), 보험(39.7%), 은행(35.6%), 신탁(32.0%) 순으로 나타남.

<표 II-21>

업권별 연령 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
20대 미만	0.7	0.4	1.6	0.2	0.4	3.3	0.1	0.6
20대	14.5	13.1	16.3	9.2	16.2	26.5	17.6	21.9
30대	38.0	35.6	39.7	41.8	43.0	41.9	41.0	32.0
40대	32.1	31.7	33.5	36.3	29.4	19.6	33.7	24.9
50대 이상	14.7	19.2	8.9	12.5	11.1	8.7	7.6	20.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

□ 남성은 40대 36.7%, 30대 31.1%, 50대 이상이 23.8%인 것으로 조사됨.

○ 반면 20대 및 20대 미만은 각각 8.4%, 0.1%로 낮게 나타남.

□ 여성은 30대가 46.1%로 가장 큰 비중을 차지하며, 40대(26.8%), 20대(21.6%), 50대 이상(4.1%), 20대 미만(1.4%) 순으로 나타남.

○ 금융권 남성인력 중 40대 이상 비율이 60.4%로 과반수인데 반해, 여성인력의 40대 이상 비율은 30.9%에 불과함.

<표 II-22>

성별 연령 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
20대 미만	0.1	1.4
20대	8.4	21.6
30대	31.1	46.1
40대	36.7	26.8
50대 이상	23.8	4.1
계	100.0	100.0

(6) 근무기간별 현황

① 업권별 형태

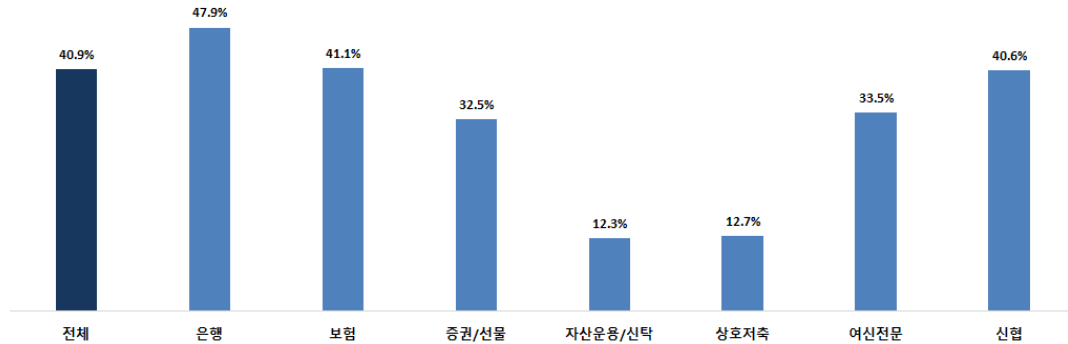
□ 금융회사 전체 종사자의 금융업에서의 총 근무기간을 보면, 10년 초과 근무자의 비중이 40.9%로 높게 나타났음.

○ 금융인력의 근무기간별 비중은 5년 이하가 36.2%로 가장 높고 그 뒤로 6~10년(22.9%), 20년 초과(22.3%), 11~15년(10.3%) 16~20년(8.3%)로 조사되었음.

□ 업권별로 10년 초과 장기 근속자의 비율을 보면, 은행(47.9%)이 가장 높고 이어 보험(41.1%), 신탁(40.6%), 여신전문(33.5%), 증권/선물(32.5%), 상호저축(12.7%), 자산운용/신탁(12.3%) 순으로 나타남.

<그림 II-15>

업권별 10년 초과 근무자 비중



<표 II-23>

업권별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
5년 이하	36.2	28.8	36.4	38.0	68.6	71.2	49.6	38.0
6~10년	22.9	23.2	22.5	29.6	19.2	16.1	16.9	21.4
10년 초과	40.9	47.9	41.1	32.5	12.3	12.7	33.5	40.6
11~15년	10.3	8.6	13.6	10.0	7.5	5.9	12.7	14.7
16~20년	8.3	6.1	10.6	12.8	3.7	3.8	11.5	9.6
20년 초과	22.3	33.3	16.9	9.7	1.1	3.0	9.4	16.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

- ☐ 성별로 장기 근속자의 비율을 보면, 남성인력의 48.6%, 여성인력의 31.9%가 10년 초과 장기 근속한 것으로 조사됨.
- 남성인력은 5년 이하 근속자(33.0%) 비율이 높고, 인력구조의 중간층인 11~15년 근속자 비율이 9.9%로 나타남.
 - 여성인력은 5년 이하 근속자 비율이 40.0%로 높게 나타남.

<표 II-24>

성별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분		남성	여성
5년 이하		33.0	40.0
6~10년		18.4	28.1
10년 초과		48.6	31.9
	11~15년	9.9	10.7
	16~20년	9.8	6.7
	20년 초과	28.9	14.6
계		100.0	100.0

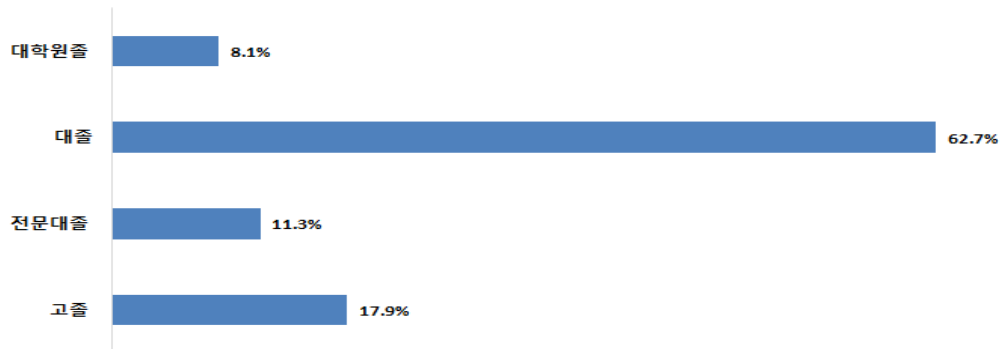
(7) 학력별 현황

① 업권별 형태

- ☐ 전체 금융회사 직원의 학력별 비중은 대졸이 62.7%로 과반을 차지하고, 이어 고졸(17.9%), 전문대졸(11.3%), 대학원졸(8.1%)의 순으로 나타남.

<그림 II-16>

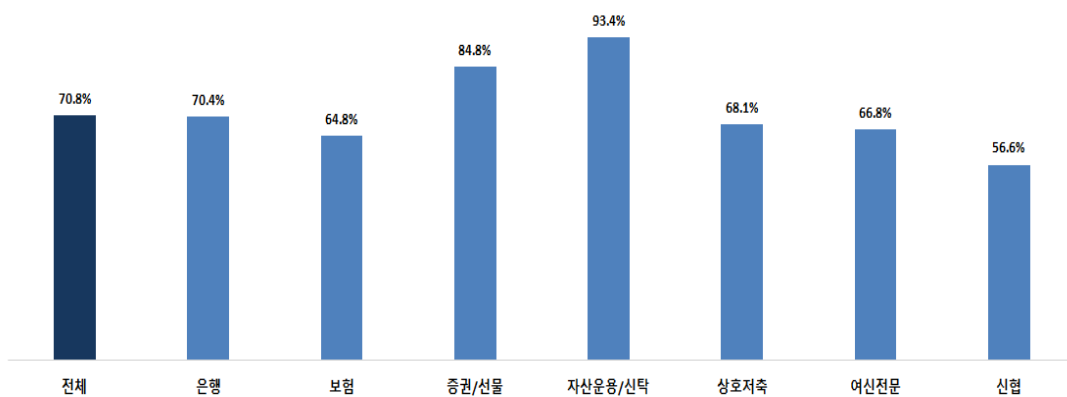
전체 업권 학력별 금융인력 비중



- 업권별로 대졸 이상의 고학력자 비중을 보면, 자산운용/신탁이 93.4%로 가장 높고, 이어 증권/선물(84.8%), 은행(70.4%), 상호저축(68.1%), 여신전문(66.8%), 보험(64.8%), 신탁(56.6%) 순으로 대졸 이상의 고학력자가 많은 것으로 나타남.

<그림 II-17>

업권별 대졸 이상 비중



<표 II-25>

업권별 학력 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
고졸	17.9	22.2	17.3	7.7	2.9	14.7	15.1	21.8
전문대졸	11.3	7.3	17.9	7.5	3.7	17.2	18.1	21.6
대졸이상	70.8	70.4	64.8	84.8	93.4	68.1	66.8	56.6
대졸	62.7	63.4	58.3	71.1	69.5	64.3	58.6	52.8
대학원졸	8.1	7.0	6.5	13.7	23.8	3.9	8.3	3.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

- ☐ 전체 남성인력 중 대졸자는 71.3%를 차지하고 있으며 여성인력의 경우 52.7%가 대졸자로 조사됨.
- 고졸비율은 여성인력이 남성인력보다 높고 대학원졸업자 비율은 남성인력이 더 높게 나타남.

<표 II-26>

성별 학력 비중

(단위 : %)

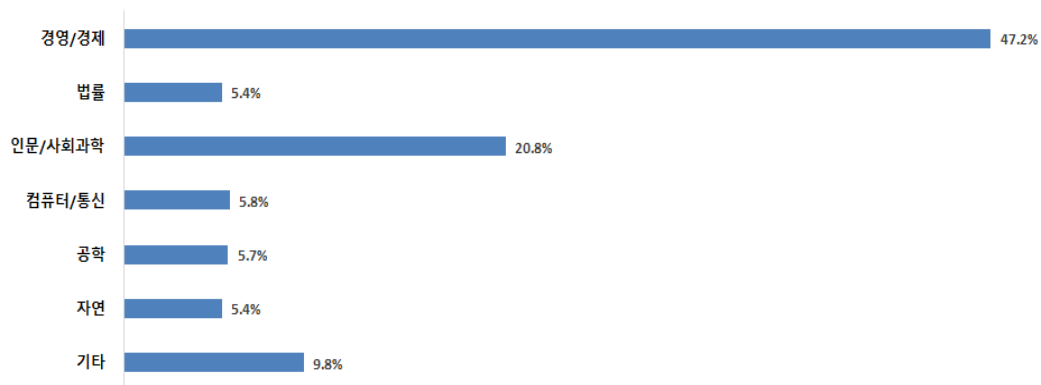
구분	남성	여성
고졸	12.2	24.6
전문대졸	4.8	18.9
대졸	71.3	52.7
대학원졸	11.8	3.8
계	100.0	100.0

(8) 전공별 현황

① 업권별 형태

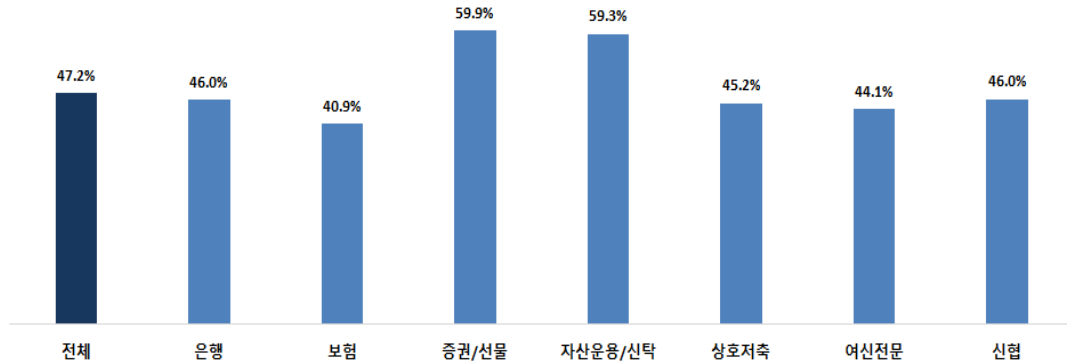
- 전체 금융회사 종사자 중 대출자의 전공은 경영/경제가 47.2%로 높은 비중을 차지하고 이어 인문/사회(20.8%), 컴퓨터/통신(5.8%), 공학(5.7%), 자연(5.4%), 법률(5.4%)로 나타남.
 - 경영/경제 및 인문/사회 전공자가 68.0%로 과반을 차지하고 있음.

<그림 II-18> 전체 업권 전공별 금융인력 비중



- 모든 업권에서 대출자 전공 비중은 경영/경제가 가장 크고 이어 인문/사회가 큰 비중을 차지함.
 - 자산운용/신탁 및 여신전문 업권의 경우 공학 전공자가 각각 10.0%, 7.7%로 타 업권에 비해 높게 나타남.

<그림 II-19> 업권별 경영/경제 전공 비중(대졸자)



<표 II-27> 업권별 대졸자 전공 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
경영/경제	47.2	46.0	40.9	59.9	59.3	45.2	44.1	46.0
법률	5.4	4.7	8.2	3.1	5.9	6.4	5.9	3.7
인문/사회	20.8	23.4	19.2	15.3	14.3	22.0	21.5	18.7
컴퓨터/통신	5.8	5.6	6.3	5.7	3.2	6.9	6.7	4.5
공학	5.7	4.6	6.0	6.5	10.0	6.3	7.7	6.4
자연	5.4	4.7	8.0	4.8	3.1	4.5	4.5	6.5
기타	9.8	10.9	11.3	4.7	4.2	8.8	9.6	14.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 전체 금융회사 종사자 중 대학원 졸업자의 전공은 경영/경제 (47.4%), MBA(19.6%), 인문/사회(9.5%), 공학(6.0%), 컴퓨터/통신 (4.9%) 순으로 나타남.

<표 II-28>

업권별 대학원 졸업자 전공 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
MBA	19.6	21.5	14.4	23.4	17.3	13.7	14.3	18.6
경영/경제	47.4	49.4	36.2	52.6	52.0	50.4	42.2	45.2
인문/사회	9.5	9.4	11.2	7.3	9.8	13.1	10.9	9.3
컴퓨터/통신	4.9	3.9	6.7	5.0	1.6	6.1	8.9	1.4
공학	6.0	4.8	6.9	4.9	9.6	4.4	9.6	2.5
기타	12.8	10.9	24.6	6.8	9.7	12.2	14.0	23.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

□ 전체 금융회사 종사자 중 대출자의 전공 비율은 남녀 모두 경영/경제가 가장 높게 나타남.

○ 남성인력의 경우 경영/경제 전공자 비율이 52.6%, 인문/사회가 16.5%로 높게 나타났고, 여성인력의 경우 경영/경제가 38.7%, 인문/사회가 27.6%로 조사됨.

<표 II-29>

성별 대졸자 전공 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
경영/경제	52.6	38.7
법률	6.5	3.6
인문/사회	16.5	27.6
컴퓨터/통신	6.3	5.0
공학	6.5	4.4
자연	4.3	7.0
기타	7.4	13.7
계	100.0	100.0

□ 전체 금융회사 종사자의 대학원 전공 비율은 남녀 모두 경영/경제, MBA 순으로 나타남.

○ 남녀모두 경영/경제가 각각 49.0%, 41.5%로 가장 높게 나타났고 MBA 전공자 비율은 남성이 더 높게, 인문/사회 전공자 비율은 여성이 더 높게 나타남.

<표 II-30>

성별 대학원 졸업자 전공 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
MBA	20.9	14.7
경영/경제	49.0	41.5
인문/사회	8.2	14.0
컴퓨터/통신	4.8	5.0
공학	6.5	4.1
기타	10.6	20.7
계	100.0	100.0

다. 기술금융 인력 현황

- 2017년 조사대상 금융회사 중 기술금융 인력은 남성 221명, 여성 41명으로 총 262명인 것으로 조사됨.
- 다만 기술금융 인력 현황은 조사대상 금융회사 중 은행 7개사, 증권/선물 3개사, 여신전문 4개사, 신탁 7개사 등 총 21개 회사만 응답하여, 전수화하기에는 응답률이 너무 낮아서 동 수치는 전수화하지 않은 수치를 보고함.

(1) 고용형태별 현황

- 2017년 조사대상 금융회사의 기술금융 인력은 정규직 비중이 73.0%, 비정규직 비중이 27.0%로 나타남.
- 기술금융 직무에 종사 중인 남성의 정규직 비중은 72.4%, 여성의 정규직 비중은 76.2%로 여성인력의 정규직 비중이 남성보다 높게 나타남.

<표 II-31> 기술금융 인력 정규직 및 비정규직 비중

(단위 : %)

구분	전체	남성	여성
정규직	73.0	72.4	76.2
비정규직	27.0	27.6	23.8
계	100.0	100.0	100.0

(2) 성별 현황

- 기술금융 인력 중 남성비율은 84.4%로 남성이 기술금융 인력의 다수를 차지하고 있으며, 여성비율은 15.6%인 것으로 조사됨.
- 기술금융 종사 여성비율은 전체 금융회사의 여성 고용비율 46.3%에 크게 못 미치는 수치임.

<표 II-32>

기술금융 인력 남녀 비중

(단위 : %)

구분	전체
남성	84.4
여성	15.6
계	100.0

(3) 급여수준별 현황

- 기술금융 직무에 종사하는 직원의 88.9%가 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 것으로 조사됨.
- 기술금융 인력 중 높은 비율을 차지한 급여 구간은 5,000~7,500만원 미만(30.0%), 1억원~1.5억원 미만(29.6%), 7,500만원~1억원 미만(26.1%), 2,500~5,000만원 미만(8.7%), 1.5억원 이상(3.2%), 2,500만원 미만(2.4%) 순으로 나타남.
- 2017년 급여수준별 비중의 변화는 고액 연봉자의 비중이 높은 은행, 증권/선물 업권의 응답 금융회사가 늘어난데 기인한 것으로 판단됨.
- 금융회사 전체적으로 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 비율이 67.3%인 것과 비교하면 기술금융 직무 종사자들이 보다 많은 급여를 받고 있는 것으로 조사됨.

- 다만, 금융회사 전체 업권에서는 2,500~5,000만원 미만 급여 비중이 높았으나, 기술금융 직무에서는 5,000~7,500만원 미만 비중이 높았음.

- 기술금융 인력 중 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 남성은 96.1%에 달하고, 여성은 56.5%인 것으로 조사됨.

<표 II-33>

기술금융 인력 급여 수준 비중

(단위 : %)

구분	전체	남성	여성
2,500만원 미만	2.4	1.0	8.7
2,500~5,000만원 미만	8.7	2.9	34.8
5,000~7,500만원 미만	30.0	31.9	21.7
7,500만원~1억 미만	26.1	26.1	26.1
1억~1.5억 미만	29.6	34.3	8.7
1.5억 이상	3.2	3.9	-
계	100.0	100.0	100.0

(4) 연령별 현황

- 기술금융 직무의 인력구조는 30대 및 40대가 각 36.3%로 가장 많고, 그 뒤로 50대 이상(18.7%), 20대(8.6%) 순으로 조사되었으며, 20대 미만의 인력은 없는 것으로 나타남.
- 기술금융 직무에 종사하는 남성인력은 40대가 40.6%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 기술금융 종사 여성의 경우 30대가 46.5%로 가장 높게 나타남.

- 기술금융 종사 남성인력의 40대 이상 비율이 60.7%로 매우 높은 비중을 보이는데 반해, 여성인력의 40대 이상 비율은 25.6%에 불과함.

<표 II-34>

기술금융 인력 연령 비중

(단위 : %)

구분	전체	남성	여성
20대 미만	-	-	-
20대	8.6	4.9	27.9
30대	36.3	34.4	46.5
40대	36.3	40.6	14.0
50대 이상	18.7	20.1	11.6
계	100.0	100.0	100.0

(5) 근무기간별 현황

- 기술금융 종사자의 총 근무기간을 보면 5년 이하 근무자의 비중이 51.1%로 높게 나타났고, 10년 초과 장기근무자는 32.0%에 달함.
 - 금융회사 전체의 10년 초과 근무자 비중이 40.9%인 것을 감안하면, 기술금융 종사자들의 근속연수가 상당히 짧은 것을 알 수 있음.
- 기술금융 종사 남성인력의 10년 초과 장기 근속자 비율은 35.0%로 높게 나타난 반면, 10년 넘게 근속한 기술금융 종사 여성인력은 16.3%인 것으로 조사됨.
 - 기술금융 종사 남성 및 여성인력은 5년 이하 근속자가 각각 49.3%, 60.5%로 높게 나타남.

<표 II-35>

기술금융 인력 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분		전체	남성	여성
5년 이하		51.1	49.3	60.5
6~10년		16.9	15.7	23.3
10년 초과		32.0	35.0	16.3
	11~16년	7.1	7.2	7.0
	16~20년	3.0	3.1	2.3
	20년 초과	21.8	24.7	7.0
계		100.0	100.0	100.0

(6) 학력별 현황

□ 전체 기술금융 인력 중 대졸 비율이 63.0%로 가장 높고, 그 뒤로 대학원졸(28.6%), 전문대졸(4.2%), 고졸(4.2%)의 순으로 높게 나타남.

<표 II-36>

기술금융 인력 학력별 비중

(단위 : %)

구분	전체
고졸	4.2
전문대졸	4.2
대졸	63.0
대학원졸	28.6
계	100.0

<참고>

광의의 기술금융 인력

- 본 조사에서 기술금융인력은 262명으로 조사되었으나, 현재 우리 금융시장에서 기술평가 등과 관련된 업무는 금융회사 자체 고용인력을 활용하여 이루어지기도 하지만, 기술보증기금, 한국기업데이터, 나이스평가정보 등 외부 전문 기술평가회사를 활용하여 이루어지기도 함.
- 기술보증기금은 기술혁신형 기업에 기술보증 및 기술평가를 중점지원하여 기업의 기술경쟁력 제고하기 위해 기술신용보증기금법에 의해 설립된 정부출연회사임. ('14.6.20. TCB업무 개시)
- 한국기업데이터는 기업에 대한 신용대출 활성화와 신용 상거래 촉진을 위해 국책회사 및 민간 금융회사가 설립한 기업신용조사 및 평가회사로 국내최대의 기업정보를 보유하고 있는 것으로 평가됨. ('14.6.25. TCB업무 개시)
- 나이스평가정보는 한국신용정보와 한국신용평가정보 합병으로 설립되었는데 방대한 데이터베이스와 시장인지도를 바탕으로 개인신용평가 및 기업정보 서비스를 제공하고 있음. ('14.7.15. TCB업무 개시)
- 이크레더블은 '15.4월 기술평가 전문인력 20명을 포함해 총 75명을 확보하여, 4번째 기술신용평가회사(TCB)로서 업무를 개시함. ('15.4.8. TCB업무 개시)
- 이들 기업에서 근무하고 있는 기술신용평가 전담 및 전문 인력은 1,191명으로 파악되는데, 본 금융인력조사에서 파악된 262명을 합하면 우리나라 금융시장에는 총 1,453명의 기술금융 인력이 있는 것으로 추정됨.

<표>

기술신용평가회사 기술금융인력 현황

(단위 : 명)

	공공 TCB (기술신용보증기금)	민간 TCB (한국기업데이터, 나이스평가정보, 이크레더블)
기술신용평가 전담 및 전문 인력	743	448

※ 자료 : 금융위원회(2017.7월 기준)

라. 금융보안 인력 현황

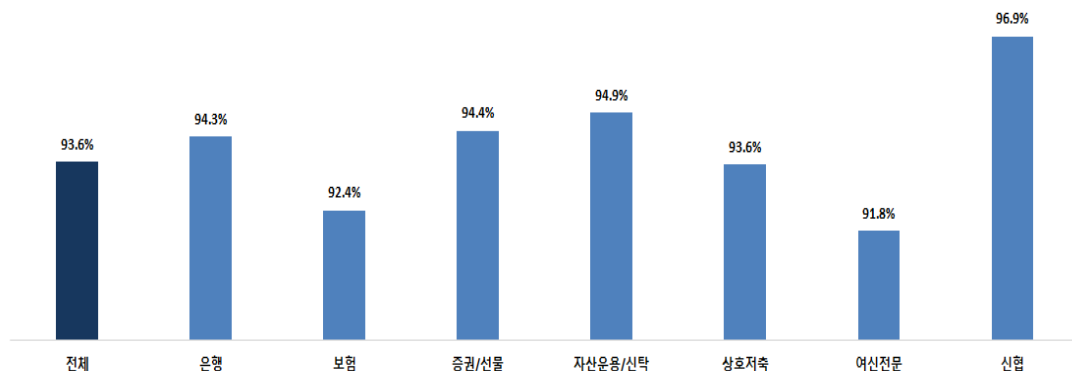
- 2017년 조사대상 금융회사의 금융보안 인력은 3,537명으로 전체 금융인력의 1.3%를 차지함.
- 금융보안 인력 현황은 전수화된 결과임.

(1) 고용형태별 현황

① 업권별 형태

- 조사대상 금융회사의 금융보안 인력은 정규직 비중이 93.6%, 비정규직 비중이 6.4%로 나타남.
- 금융보안 인력의 정규직 비중이 높은 업권은 신탁(96.9%), 자산운용/신탁(94.9%), 증권/선물(94.4%), 은행(94.3%), 상호저축(93.6%), 보험(92.4%), 여신전문(91.8%) 순으로 나타남.

<그림 II-20> 금융보안 인력 업권별 정규직 비중



<표 II-37> 금융보안 인력 업권별 정규직 및 비정규직 비중

(단위 : 명, %)

구분	전체	은행	보험	증권/선물
정규직	3,311 (93.6)	1,463 (94.3)	508 (92.4)	509 (94.4)
비정규직	226 (6.4)	89 (5.7)	42 (7.6)	30 (5.6)
계	3,537 (100.0)	1,552 (100.0)	550 (100.0)	539 (100.0)
구분	자산운용/신탁	상호저축	여신전문	신헌
정규직	93 (94.9)	189 (93.6)	518 (91.8)	31 (96.9)
비정규직	5 (5.1)	13 (6.4)	46 (8.2)	1 (3.1)
계	98 (100.0)	202 (100.0)	564 (100.0)	32 (100.0)

② 성별 형태

□ 조사대상 금융회사에서 금융보안 직무에 종사 중인 남성의 정규직 비중이 94.4%, 여성 정규직 비중은 90.1%로 남성과 여성 인력의 정규직 비중이 모두 높은 것으로 나타남.

○ 금융보안 직무의 남성 정규직 비중은 전체 금융회사의 정규직 비중인 90.5%를 상회하고 있음.

<표 II-38> 금융보안 인력 성별 정규직 및 비정규직 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
정규직	94.4	90.1
비정규직	5.6	9.9
계	100.0	100.0

(2) 성별 현황

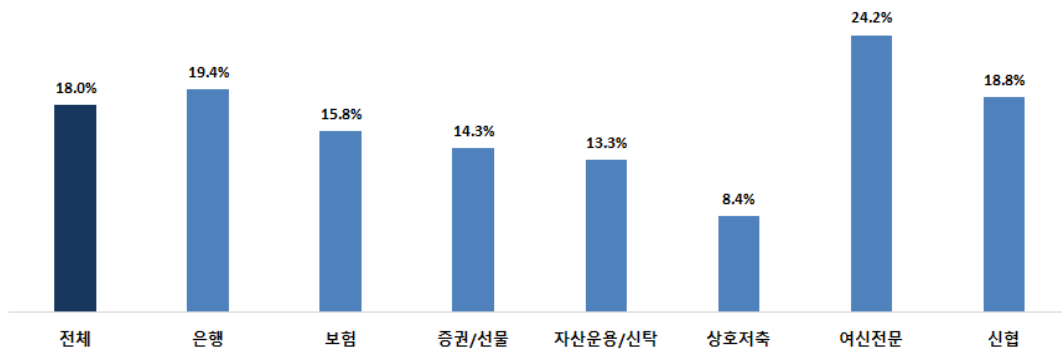
① 업권별 형태

□ 금융보안에 종사하는 여성의 고용비율은 조사대상 7개 금융업권 전체에서 18.0%로 나타남.

○ 이는 조사대상 7개업권 전 직무의 여성고용비율인 46.3%에 크게 못 미치는 수치임.

□ 금융보안에 종사하는 여성의 고용비율이 높은 업권은 여신전문(24.2%), 은행(19.4%), 신탁(18.8%), 보험(15.8%), 증권/선물(14.3%), 자산운용/신탁(13.3%), 상호저축(8.4%) 순으로 조사됨.

<그림 II-21> 금융보안 인력 업권별 여성고용비율



<표 II-39>

금융보안 인력 업권별 남녀 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/선물
남성	82.0	80.6	84.2	85.7
여성	18.0	19.4	15.8	14.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0
구분	자산운용/신탁	상호저축	여신전문	신협
남성	86.7	91.6	75.8	81.3
여성	13.3	8.4	24.2	18.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0

(3) 급여수준별 현황

① 업권별 형태

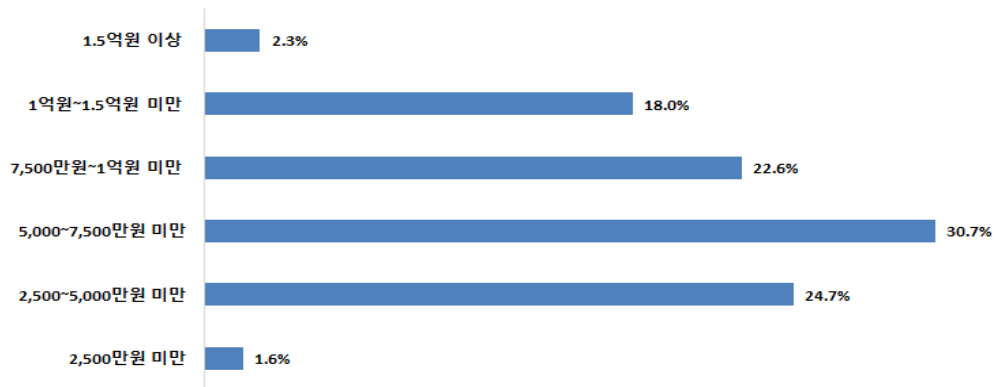
□ 조사대상 금융회사에서 금융보안에 종사하는 직원 중 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 직원은 73.6%에 달하는 것으로 조사됨.

○ 금융보안 직무 종사자의 급여 수준에 따른 비율은 5,000~7,500만원 미만 구간이 30.7%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 2,500~5,000만원 미만(24.7%), 7,500만원~1억원 미만(22.6%), 1억원~1.5억원 미만(18.0%), 1.5억원 이상(2.3%), 2,500만원 미만(1.6%) 이었음.

○ 2017년 조사대상 금융회사 전체 직원 중 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 비율이 67.3%인 것과 비교하면, 금융보안 인력이 더 높은 급여를 받고 있음을 알 수 있음.

<그림 II-22>

금융보안 인력 급여수준별 비중



<표 II-40>

금융보안 인력 업권별 급여 수준 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/선물	자산운용/신탁	상호저축	여신전문	신탁
2,500만원 미만	1.6	0.7	2.0	3.2	-	2.0	3.0	3.3
2,500~5,000만원 미만	24.7	24.7	23.1	14.8	28.6	50.5	23.5	33.3
5,000~7,500만원 미만	30.7	25.8	39.4	33.6	31.2	36.1	30.7	46.7
7,500만원~1억 미만	22.6	20.7	25.6	31.7	29.9	9.9	21.6	10.0
1억~1.5억 미만	18.0	25.3	9.3	13.9	9.1	1.0	17.4	6.7
1.5억 이상	2.3	2.8	0.6	2.7	1.3	0.5	3.7	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

- ☐ 금융보안 직무에 종사하는 남성 직원의 78.3%, 여성 직원의 53.0%가 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 것으로 조사됨.

<표 II-41> 금융보안 인력 성별 급여 수준 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
2,500만원 미만	1.0	4.6
2,500~5,000만원 미만	20.7	42.4
5,000~7,500만원 미만	30.5	31.6
7,500만원~1억 미만	24.7	13.4
1억~1.5억 미만	20.3	8.0
1.5억 이상	2.9	-
계	100.0	100.0

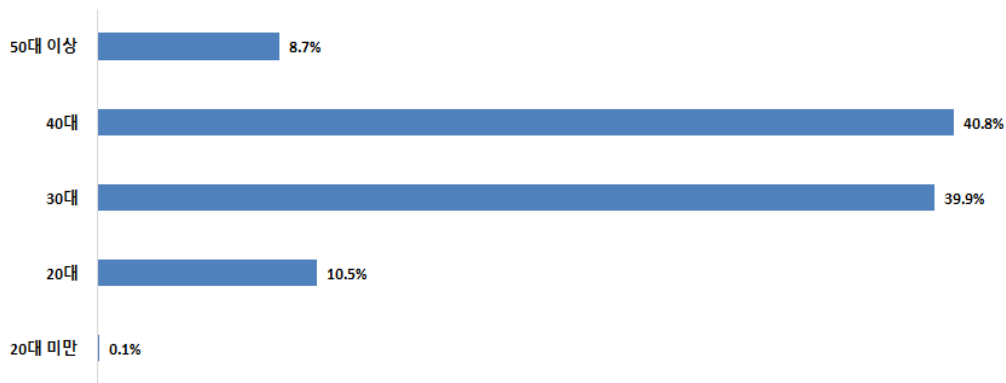
(4) 연령별 현황

① 업권별 형태

- ☐ 금융보안 직무의 인력구조는 40대(40.8%)가 가장 많고, 이어 30대(39.9%), 20대(10.5%), 50대 이상(8.7%) 순으로 조사됨.
- 금융보안 직무에서 20대 미만의 인력은 거의 없음.
- ☐ 자산운용/신탁, 증권/선물, 상호저축 업권은 30대 비중이 각각 46.9%, 44.4%, 40.6%로 가장 크고 은행, 보험, 여신전문, 신탁 업권은 40대 비중이 가장 크게 나타남.

<그림 II-23>

금융보안 인력 연령별 비중



<표 II-42>

금융보안 인력 업권별 연령 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신협
20대 미만	0.1	-	0.4	-	-	0.5	-	-
20대	10.5	9.1	10.2	5.8	8.2	24.3	14.2	10.0
30대	39.9	38.6	42.2	44.4	46.9	40.6	37.2	16.7
40대	40.8	41.2	43.8	44.0	33.7	28.2	40.0	36.7
50대 이상	8.7	11.2	3.5	5.8	11.2	6.4	8.5	36.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

□ 금융보안 직무 남성인력은 40대 43.8%, 30대 38.8%, 50대 이상 10.2%인 것으로 조사됨.

○ 금융권 종사 남성 중 20대 연령 비중은 7.2%로 나타남.

□ 금융보안 직무 여성인력은 30대가 45.1%로 가장 큰 비중을 차지하며, 40대(27.3%), 20대(25.2%), 50대 이상(2.1%), 20대 미만(0.3%) 순으로 나타남.

○ 금융보안 남성인력 중 40대 이상 비율이 54.0%로 과반수인데 반해, 여성인력의 40대 이상 비율은 29.3%에 불과함.

<표 II-43>

금융보안 인력 성별 연령 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
20대 미만	-	0.3
20대	7.2	25.2
30대	38.8	45.1
40대	43.8	27.3
50대 이상	10.2	2.1
계	100.0	100.0

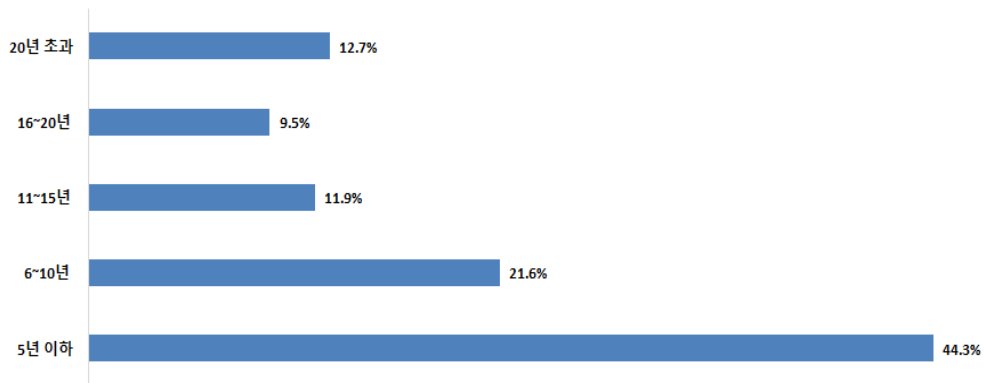
(5) 근무기간별 현황

① 업권별 형태

□ 금융보안 종사자의 총 근무기간을 보면, 5년 이하 근무자의 비중이 44.3%로 높게 나타났으며, 6~10년(21.6%), 20년 초과(12.7%), 11~15년(11.9%), 16~20년(9.5%) 순으로 조사되었음.

<그림 II-24>

금융보안 인력 근무기간별 비중



□ 업권별로 10년 초과 장기 근속자의 비율을 보면, 신탁(66.7%)이 가장 높고 이어 은행(41.4%), 여신전문(36.2%), 증권/선물(31.0%), 보험(22.8%), 자산운용/신탁(18.4%), 상호저축(14.4%) 순으로 나타남.

<표 II-44>

금융보안 인력 업권별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
5년 이하	44.3	33.6	64.3	38.0	54.1	77.1	47.8	20.0
6~10년	21.6	25.0	12.9	31.0	27.6	8.5	16.0	13.3
10년 초과	34.1	41.4	22.8	31.0	18.4	14.4	36.2	66.7
11~15년	11.9	13.9	10.6	8.7	6.1	6.0	13.4	16.7
16~20년	9.5	5.8	7.7	16.9	12.2	4.5	15.9	10.0
20년 초과	12.7	21.6	4.6	5.3	-	4.0	7.0	40.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

□ 성별로 금융보안 직무의 10년 초과 장기 근속자 비율을 보면, 남성 인력은 35.4%, 여성인력 28.3%로 조사됨.

○ 남성인력은 5년 이하 근속자(43.8%) 비율이 높고, 6~10년(20.8%), 20년 초과(13.4%), 11~15년(12.2%), 16~20년(9.8%) 순으로 나타남.

○ 여성인력은 5년 이하 근속자(46.5%) 비율이 높고, 6~10년(25.2%), 20년 초과(9.4%), 11~15년(10.5%), 16~20년(8.3%) 순으로 나타남.

<표 II-45> 금융보안 인력 성별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분		남성	여성
5년 이하		43.8	46.5
6~10년		20.8	25.2
10년 초과		35.4	28.3
	11~15년	12.2	10.5
	16~20년	9.8	8.3
	20년 초과	13.4	9.4
계		100.0	100.0

(6) 학력별 현황

① 업권별 형태

□ 금융보안 종사 직원의 학력별 비중은 대졸이 76.8%로 과반을 차지하고, 이어 대학원졸(13.0%), 전문대졸(6.0%), 고졸(4.2%) 순으로 나타남.

○ 금융보안 인력의 대졸이상 비율은 89.8%로, 전체 금융인력 중 대졸이상 비율이 70.8%인 것과 비교하면 상당히 높은 수치임.

<그림 II-25>

금융보안 인력 학력별 비중



□ 대졸 이상의 고학력자 비중을 업권별로 보면, 보험이 93.6%로 가장 높고, 이어 증권/선물(91.8%), 여신전문(91.4%), 은행(88.9%), 자산운용/신탁(86.9%), 상호저축(83.4%), 신탁(53.3%) 순임.

<표 II-46>

금융보안 인력 업권별 학력 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
고졸	4.2	6.0	1.1	1.9	3.0	3.8	3.2	30.0
전문대졸	6.0	5.1	5.3	6.2	10.1	12.8	5.4	16.7
대졸이상	89.8	88.9	93.6	91.8	86.9	83.4	91.4	53.3
대졸	76.8	76.6	79.9	80.9	76.8	73.9	73.6	46.7
대학원졸	13.0	12.3	13.8	10.9	10.1	9.5	17.9	6.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

□ 성별로 금융보안 종사 남성인력의 90.4%, 여성인력의 86.9%가 대졸 이상인 것으로 조사됨.

○ 남성인력은 대학원 졸업자가 13.4%, 여성인력은 10.8%로 전체 금융인력 중 대학원 졸업자 비중이 8.1%인 것과 비교하면, 금융보안 남녀인력 대학원 졸업자 비중이 모두 높은 것으로 나타남.

<표 II-47>

금융보안 인력 성별 학력 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
고졸	4.2	3.9
전문대졸	5.3	9.1
대졸	77.0	76.1
대학원졸	13.4	10.8
계	100.0	100.0

(7) 전공별 현황

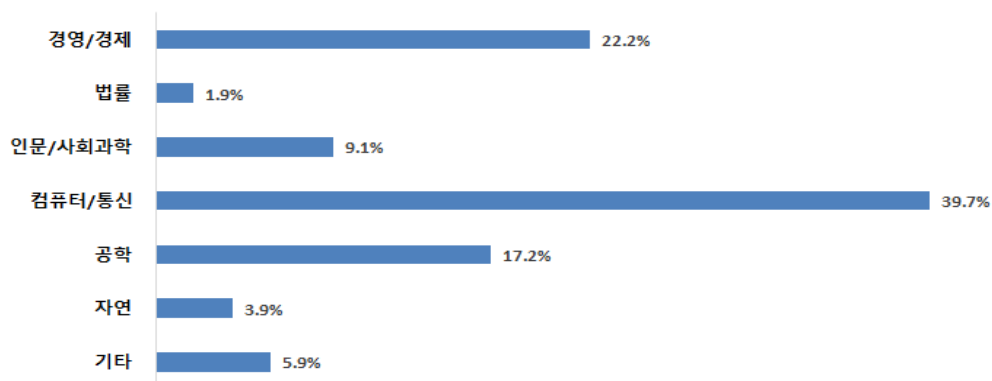
① 업권별 형태

□ 전체 금융보안 인력 중 대출자의 전공은 컴퓨터/통신(39.7%), 경영/경제(22.2%), 공학(17.2%), 인문/사회(9.1%), 자연(3.9%), 법률(1.9%) 순으로 나타남.

○ 2017년 조사대상 전체 금융회사의 전공별 현황에서 경영/경제 전공자 비율이 47.2%로 가장 높게 나타나고 컴퓨터/통신 전공자 비율이 5.8%인 것과는 상이한 결과임.

<그림 II-26>

금융보안 인력 전공별 비중



<표 II-48>

금융보안 인력 업권별 대졸자 전공 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
경영/경제	22.2	34.7	13.9	7.7	11.8	10.9	16.3	42.9
법률	1.9	2.4	3.2	-	-	0.6	2.2	-
인문/사회	9.1	14.6	5.0	3.4	5.3	2.6	6.8	21.4
컴퓨터/통신	39.7	26.6	50.5	63.1	63.2	66.7	27.9	7.1
공학	17.2	9.7	18.0	20.0	11.8	12.8	37.9	-
자연	3.9	3.9	5.0	3.4	6.6	3.8	2.9	7.1
기타	5.9	8.2	4.5	2.4	1.3	2.6	6.1	21.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 전체 금융보안 인력 중 대학원 졸업자의 전공은 컴퓨터/통신 (37.3%), 경영/경제(23.3%), 공학(20.6%), MBA(5.1%), 인문/사회 (3.8%) 순으로 나타남.

<표 II-49>

금융보안 인력 업권별 대학원 졸업자 전공 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
MBA	5.1	6.4	5.3	-	30.0	10.0	1.0	50.0
경영/경제	23.3	33.7	15.8	10.7	20.0	15.0	18.0	50.0
인문/사회	3.8	3.2	5.3	3.6	10.0	5.0	3.0	-
컴퓨터/통신	37.3	23.0	46.1	75.0	40.0	50.0	34.0	-
공학	20.6	21.9	14.5	7.1	-	15.0	34.0	-
기타	10.0	11.8	13.2	3.6	-	5.0	10.0	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

□ 금융보안 인력의 대졸자 전공은 남녀 모두 컴퓨터/통신이 가장 높게 나타남.

○ 금융보안 종사 남성인력의 경우 컴퓨터/통신이 39.9%로 가장 높게 나타났고, 그 뒤로 경영/경제(22.2%), 공학(18.3%), 인문/사회(8.1%) 순으로 나타남.

○ 금융보안 종사 여성인력의 경우 컴퓨터/통신(38.6%), 경영/경제(22.1%), 인문사회(13.6%) 순으로 나타남.

○ 다만, 금융보안 종사 여성인력 공학 전공자는 12.0%로 남성인력 중 공학 전공자 비율 18.3% 보다 작은 것으로 조사됨.

<표 II-50> 금융보안 인력 성별 대졸자 전공 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
경영/경제	22.2	22.1
법률	2.1	1.2
인문/사회	8.1	13.6
컴퓨터/통신	39.9	38.6
공학	18.3	12.0
자연	4.2	2.9
기타	5.1	9.5
계	100.0	100.0

□ 전체 금융보안 직무 종사자 중 대학원 전공 또한, 남녀 모두 컴퓨터/통신이 가장 높게 나타남.

○ 금융보안 종사 남성인력의 경우, 컴퓨터/통신(39.0%), 경영/경제(23.0%), 공학(22.0%), MBA(5.2%), 인문/사회(3.4%) 순으로 조사됨.

○ 금융보안 종사 여성인력의 경우, 컴퓨터/통신(27.5%), 경영/경제(24.6%), 공학(13.0%), 인문/사회(5.8%), MBA(4.3%) 순으로 조사됨.

<표 II-51> 금융보안 인력 성별 대학원 졸업자 전공 비중

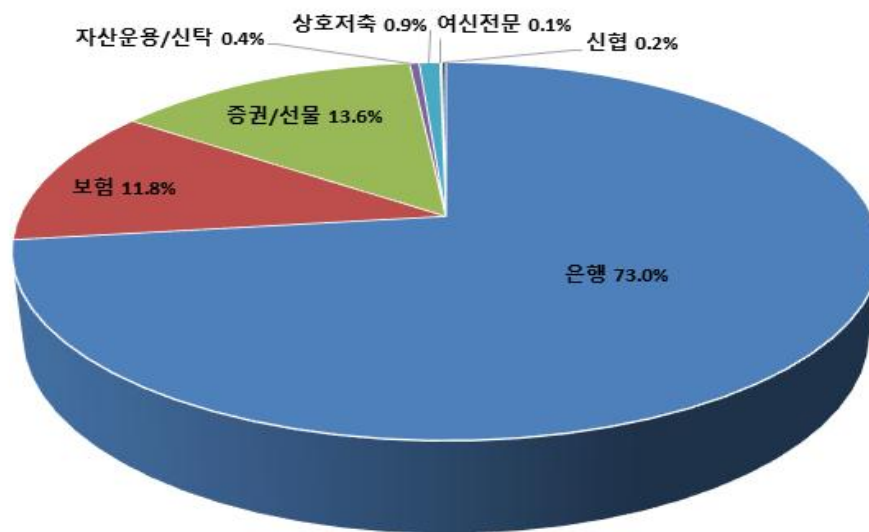
(단위 : %)

구분	남성	여성
MBA	5.2	4.3
경영/경제	23.0	24.6
인문/사회	3.4	5.8
컴퓨터/통신	39.0	27.5
공학	22.0	13.0
기타	7.3	24.6
계	100.0	100.0

마. 시간제 일자리 현황

- 시간제 근로자 수는 은행, 증권/선물, 보험 업권을 중심으로 총 4,521명인 것으로 조사됨.
- 시간제 일자리 현황은 전수화된 결과임.

<그림 II-27> 시간제 일자리 업권별 비중



<표 II-52> 시간제 일자리 현황

(단위 : 명, %)

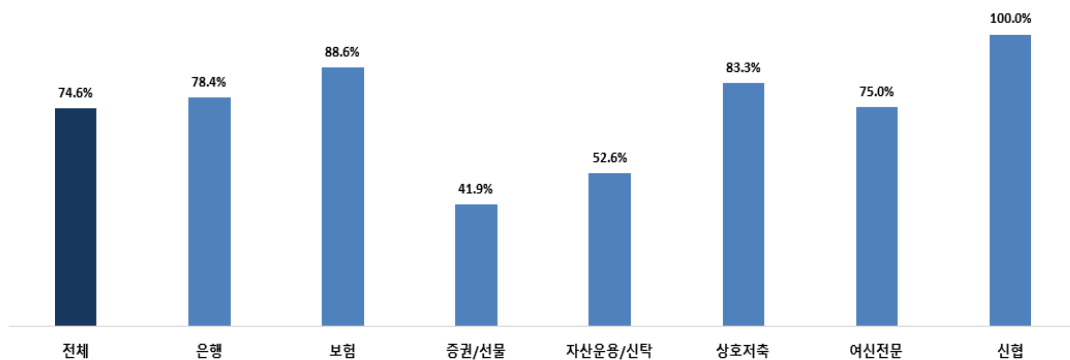
구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
일자리수	4,521	3,300	535	613	19	42	4	8
비중(%)	100.0	73.0	11.8	13.6	0.4	0.9	0.1	0.2

(1) 성별 현황

① 업권별 형태

- 금융회사의 시간제 근로자 중 여성비율은 74.6%로 높게 나타남.
○ 대부분의 업권에서 시간제 근로자의 여성비율이 과반이상인 것으로 조사됨.

<그림 II-28> 시간제 일자리 업권별 여성비율



<표 II-53> 시간제 일자리 업권별 남녀 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
남성	25.4	21.6	11.4	58.1	47.4	16.7	25.0	-
여성	74.6	78.4	88.6	41.9	52.6	83.3	75.0	100.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

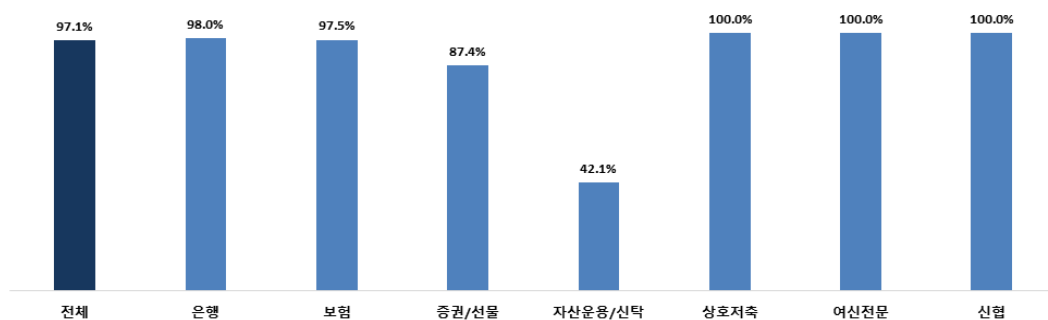
(2) 급여수준별 현황

① 업권별 형태

□ 조사대상 금융회사에서 시간제 근로자 중 연 2,500만원 미만의 급여를 받는 근로자가 97.1%에 달하는 것으로 나타남.

○ 상호저축, 여신전문, 신탁 업권에서는 모든 시간제 근로자가 연 2,500만원 미만의 급여를 받고 있으며, 그 다음으로 은행(98.0%), 보험(97.5%), 증권/선물(87.4%), 자산운용/신탁(42.1%) 순으로 조사됨.

<그림 II-29> 시간제 일자리 업권별 급여 연 2,500만원 미만 비중



<표 II-54> 시간제 일자리 업권별 급여수준 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
2,500만원 미만	97.1	98.0	97.5	87.4	42.1	100.0	100.0	100.0
2,500~5,000만원 미만	2.8	2.0	2.3	12.6	47.4	-	-	-
5,000~7,500만원 미만	0.1	-	0.2	-	10.5	-	-	-
7,500만원~1억 미만	-	-	-	-	-	-	-	-
1억~1.5억 미만	-	-	-	-	-	-	-	-
1.5억 이상	-	-	-	-	-	-	-	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

□ 시간제 근로자중 연 2,500만원 미만의 급여를 받는 남성 직원은 89.5%, 여성 직원은 99.0%인 것으로 조사됨.

<표 II-55>

시간제 일자리 성별 급여수준 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
2,500만원 미만	89.5	99.0
2,500~5,000만원 미만	10.2	0.9
5,000~7,500만원 미만	0.2	-
7,500만원~1억 미만	-	-
1억~1.5억 미만	-	-
1.5억 이상	-	-
계	100.0	100.0

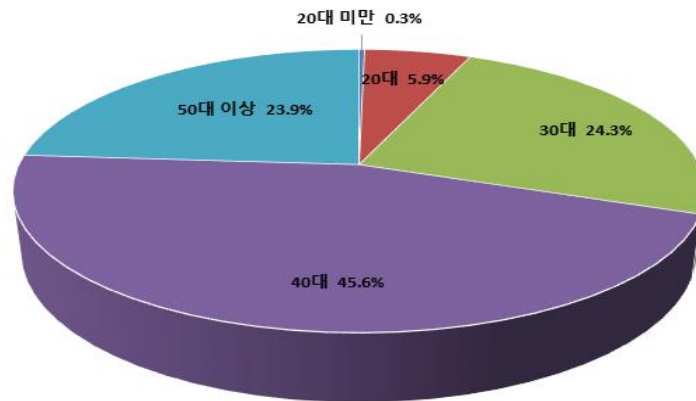
(3) 연령별 현황

① 업권별 형태

□ 시간제 일자리의 인력구조는 40대(45.6%)가 가장 많고, 이어 30대(24.3%), 50대 이상(23.9%), 20대(5.9%), 20대 미만(0.3%)의 순으로 조사됨.

○ 자산운용/신탁 업권에서는 시간제 근로자 비중이 20대가 45.0%로 가장 높은 것으로 나타남.

<그림 II-30> 시간제 일자리 전체 업권 연령별 비중



<표 II-56> 시간제 일자리 업권별 연령 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신협
20대 미만	0.3	0.1	0.7	0.3	15.0	7.3	-	-
20대	5.9	3.9	17.1	5.5	45.0	4.9	25.0	37.5
30대	24.3	23.0	30.0	25.4	5.0	43.9	25.0	12.5
40대	45.6	48.1	42.8	36.8	20.0	26.8	50.0	25.0
50대 이상	23.9	24.9	9.3	31.9	15.0	17.1	-	25.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

- 남성 시간제 근로자의 연령대를 살펴보면, 50대 이상이 77.8%로 과반 이상을 차지하며, 그 뒤로 40대(11.0%), 30대(7.4%), 20대(3.8%) 순으로 높은 비율을 보이고 있음.

- ☐ 여성 시간제 근로자의 연령대는 40대가 57.2%로 가장 많고, 30대 (29.9%), 20대(6.7%), 50대 이상(5.8%), 20대 미만(0.4%)인 것으로 조사됨.

<표 II-57> 시간제 일자리 성별 연령 비중

(단위 : %)

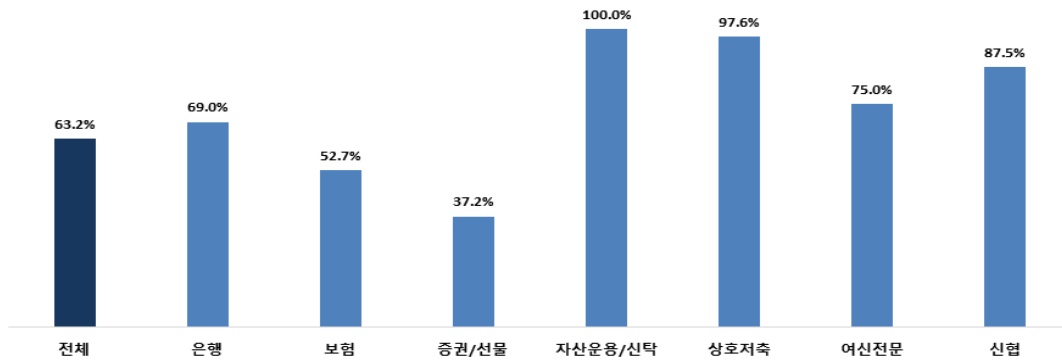
구분	남성	여성
20대 미만	-	0.4
20대	3.8	6.7
30대	7.4	29.9
40대	11.0	57.2
50대 이상	77.8	5.8
계	100.0	100.0

(4) 근무기간별 현황

① 업권별 형태

- ☐ 7개 업권 전체의 시간제 근로자 중 12개월 이하 근무한 근로자가 전체의 63.2%인 것으로 조사됨.
- 특히 자산운용/신탁의 경우 6개월 이하로 근무한 시간제근로자가 100.0%인 것으로 나타남.
- ☐ 업권 전체적으로 25개월 이상 근무한 시간제 근로자 비율은 25.2%에 불과한 것으로 조사됨.
- 다만 은행의 경우 60개월 초과 근무자가 10.7%로 높게 나타남.

<그림 Ⅱ-31> 시간제 일자리 업권별 12개월 이하 근무자 비중



<표 Ⅱ-58> 시간제 일자리 업권별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
6개월 이하	56.0	62.3	43.4	29.1	100.0	95.2	75.0	75.0
7~12개월	7.2	6.7	9.3	8.1	-	2.4	-	12.5
13~24개월	11.7	7.2	25.6	24.4	-	2.4	-	12.5
25~60개월	16.2	13.1	20.9	30.2	-	-	25.0	-
60개월 초과	9.0	10.7	0.7	8.1	-	-	-	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

□ 시간제 일자리에 종사 중인 남성인력과 여성인력 모두 12개월 이하 근로자 비중이 높게 나타남.

○ 남성 시간제 근로자의 경우 12개월 이하 근로자가 전체의 73.0%를 차지했으며, 여성의 경우 59.9%로 조사됨.

<표 II-59> 시간제 일자리 성별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
6개월 이하	68.5	51.8
7~12개월	4.5	8.1
13~24개월	9.1	12.5
25~60개월	13.8	17.0
60개월 초과	4.1	10.6
계	100.0	100.0

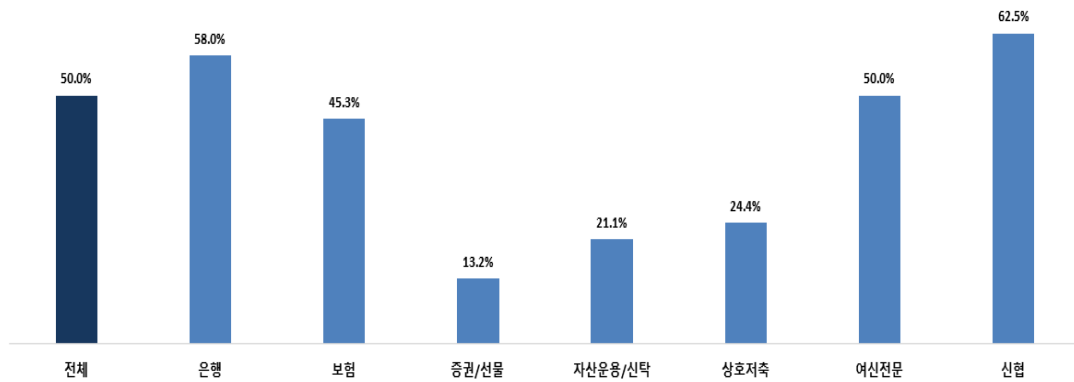
(5) 학력별 현황

① 업권별 형태

□ 전체 시간제 근로자의 학력을 살펴보면, 고졸이 50.0%로 가장 많고 그 뒤로 대졸(30.9%), 전문대졸(15.9%), 대학원졸(3.2%) 순으로 많음.

○ 다만, 증권/선물, 자산운용/신탁 업권의 경우 고졸자보다 대졸자가 더 많은 것으로 조사됨.

<그림 II-32> 시간제 일자리 업권별 고졸자 비중



<표 II-60> 시간제 일자리 업권별 학력 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
고졸	50.0	58.0	45.3	13.2	21.1	24.4	50.0	62.5
전문대졸	15.9	14.3	23.3	16.8	-	43.9	-	37.5
대졸이상	34.2	27.7	31.4	70.0	78.9	31.7	50.0	-
대졸	30.9	25.7	30.6	59.4	57.9	19.5	25.0	-
대학원졸	3.2	2.0	0.8	10.6	21.1	12.2	25.0	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

바. 해외진출인력

□ 2017년 조사대상 금융회사 중 해외진출 국내인력은 792명

- 해외진출인력 현황은 조사대상 금융회사 중 은행 10개사, 보험 6개사, 증권/선물 6개사, 자산운용/신탁 11개사, 여신전문 12개사 등 총 45개 회사가 응답함.

* 전수화하지 않은 수치를 보고함.

- 업권별로 보면 은행이 555명으로 가장 많고, 보험에서 99명으로 다음으로 많은 것으로 나타남.
- 지역별로 보면 아시아에 주로 진출해 있으며, 유럽과 북아메리카에도 상당히 진출해 있는 것으로 나타남.

<표 II-61> 금융권 해외진출¹⁾ 국내인력 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	600	452	55	20	24	49
유럽	72	49	8	1	2	12
북아메리카	94	36	34	3	12	9
남아메리카	16	11	1	-	1	3
아프리카	1	-	1	-	-	-
오세아니아	9	7	-	-	-	2
계	792	555	99	24	39	75

주 : 1) 현지법인, 지사(지점), 연락사무소 포함

- 해외진출로 진출한 금융회사는 해외에서 현지인력을 총 11,509명을 채용하고 있는데, 은행은 아시아에서 주로 현지인력 채용을 많이 하고, 여신전문은 북아메리카에서 주로 현지인력을 채용하고 있는 것으로 나타남.

<표 II-62> 금융권 해외진출¹⁾ 현지인력 채용 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	8,407	4,400	1,528	458	222	1,799
유럽	478	285	16	-	13	164
북아메리카	2,500	327	178	11	123	1,861
남아메리카	60	41	1	-	14	4
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	64	27	-	-	34	3
계	11,509	5,080	1,723	469	406	3,831

주 : 1) 현지법인, 지사(지점), 연락사무소 포함

□ 국내금융회사의 현지법인에 진출해 있는 국내인력은 총 507명으로 은행이 335명으로 가장 많고 여신전문회사가 74명으로 그 다음으로 많은 것으로 나타남.

○ 현지인력은 10,467명을 채용하고 있으며, 현지인력도 은행이 가장 많이 채용하고 있음.

<표 II-63> 금융권 현지법인 해외진출 국내인력 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	411	291	37	14	21	48
유럽	42	24	4	-	2	12
북아메리카	36	9	4	3	11	9
남아메리카	16	11	1	-	1	3
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	2	-	-	-	-	2
계	507	335	46	17	35	74

<표 II-64> 금융권 현지법인 해외진출 현지인력 채용 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	7,605	3,782	1,373	454	213	1,783
유럽	425	237	11	-	13	164
북아메리카	2,341	234	119	11	118	1,859
남아메리카	60	41	1	-	14	4
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	36	-	-	-	33	3
계	10,467	4,294	1,504	465	391	3,813

□ 국내금융회사의 현지지사에 진출해 있는 국내인력은 총 227명으로 은행이 190명으로 가장 많고 보험회사가 34명으로 그 다음으로 많은 것으로 나타남.

○ 현지인력은 974명을 채용하고 있으며, 현지인력도 은행이 가장 많이 채용하고 있음.

<표 II-65> 금융권 현지지사 해외진출 국내인력 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	150	137	10	2	-	1
유럽	20	20	-	-	-	-
북아메리카	51	27	24	-	-	-
남아메리카	-	-	-	-	-	-
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	6	6	-	-	-	-
계	227	190	34	2	-	1

<표 II-66> 금융권 현지지사 해외진출 현지인력 채용 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	754	596	142	1	-	15
유럽	45	45	-	-	-	-
북아메리카	148	93	51	-	4	-
남아메리카	-	-	-	-	-	-
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	27	26	-	-	1	-
계	974	760	193	1	5	15

사. 핀테크

핀테크(FinTech)는 Finance와 Technology의 합성어로, 금융과 IT의 융합을 통한 금융서비스 및 산업의 변화를 통칭함. 금융서비스의 변화로는 모바일, SNS, 빅데이터 등 새로운 IT기술 등을 활용하여 기존 금융기법과 차별화된 금융서비스를 제공하는 기술기반 금융서비스 혁신이 대표적이며 최근 사례는 모바일뱅킹과 앱카드 등이 있음. 산업의 변화로는 혁신적 비금융기업이 보유 기술을 활용하여 지급결제와 같은 금융서비스를 이용자에게 직접 제공하는 현상이 있는데 애플페이, 알리페이 등을 예로 들 수 있음. (금융위원회 금융용어사전)

□ 2017년 현재 핀테크 관련 고용인력은 총 976명으로 여신전문에서 475명으로 가장 많고 은행이 360명으로 그 다음으로 많은 것으로 나타남.

○ 핀테크 분야별로 보면 결제/송금이 153명으로 가장 많고, 그 다음으로는 인증/보안이 136명으로 가장 많은 것으로 나타남.

<표 II-67>

핀테크 인력 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신허
인증/보안	136	55	1	20	-	4	53	3
결제/송금	153	76	1	6	-	-	44	26
대출플랫폼	51	9	1	2	-	2	21	16
신용평가모형	33	14	2	2	-	3	10	2
자산관리	50	25	-	13	1	-	9	2
환전	10	9	-	1	-	-	-	-
기타	543	172	7	10	2	5	338	9
계	976	360	12	54	3	14	475	58

- 향후 3년간 핀테크 신규채용 예상인원은 총 295명으로 여신전문에서는 163명으로 가장 많고 그 다음으로 은행 71명, 상호저축 41명 순으로 나타났으며 증권/선물, 보험, 자산운용/신탁에서는 신규채용 규모가 미미한 것으로 나타남.
- 핀테크 분야별로 보면 결제/송금에서 54명을 추가로 채용할 것으로 조사되었으며, 인증/보안에서도 35명을 채용할 것으로 조사됨.
- 특히 여신전문은 결제/송금 분야에서 추가채용이 상당할 것으로 예상됨.

<표 II-68> 향후 3년간 핀테크 신규채용 예상인원

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용/ 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
인증/보안	35	13	1	6	-	7	8	-
결제/송금	54	8	-	-	-	5	40	1
대출플랫폼	19	6	1	-	-	6	6	-
신용평가모형	16	5	1	3	-	6	1	-
자산관리	15	3	-	-	5	5	2	-
환전	6	1	-	-	-	5	-	-
기타	150	35	2	-	-	7	106	-
계	295	71	5	9	5	41	163	1

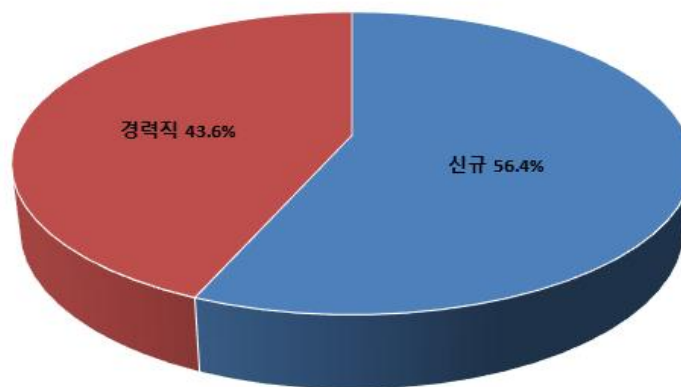
아. 신규채용 및 이·퇴직 현황

□ 신규채용 및 이·퇴직 현황은 전수화된 결과임.

(1) 신규채용 현황

□ '16.9월~'17.8월 말 입직자 수는 신규 13,624명, 경력 10,550명으로 총 24,174명인 것으로 조사됨.

<그림 II-33> '16.9월~'17.8월 말 신규 및 경력 채용 현황



<표 II-69>

채용현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
신규	13,624	5,839	2,516	1,032	472	841	2,318	606
경력	10,550	1,464	1,797	2,937	1,356	1,284	1,535	177
계	24,174	7,303	4,313	3,969	1,828	2,125	3,853	783

□ 고용형태별 신규채용 현황

- 입직자 수를 살펴보면, 신규직은 정규직으로 37.6%, 경력직은 정규직으로 48.9%를 채용한 것으로 조사됨.

<표 II-70>

고용형태별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	신규	경력
정규직	42.4	37.6	48.9
비정규직	57.6	62.4	51.1
계	100.0	100.0	100.0

□ 성별 신규채용 현황

- 신규직의 경우 여성인력이 57.8%의 높은 비중으로 채용되었으며, 경력직의 경우 남성인력이 63.2%를 차지함.

<표 II-71>

성별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	신규	경력
남성	51.4	42.2	63.2
여성	48.6	57.8	36.8
계	100.0	100.0	100.0

□ 업권별 신규채용 현황

- 금융회사 전체적으로 신규채용이 56.4%, 경력직 채용이 43.6% 이루어짐.
- 신규직 채용비율은 은행이 80.0%로 가장 높았으며, 경력직 채용비율은 자산운용/신탁이 74.2%로 가장 높게 나타남.

<표 II-72>

업권별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
신규	56.4	80.0	58.3	26.0	25.8	39.6	60.2	77.4
경력	43.6	20.0	41.7	74.0	74.2	60.4	39.8	22.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 급여수준별 신규채용 현황

- 신규직의 경우 5,000만원 미만의 급여를 받는 비율이 89.4%에 달하고, 경력직의 경우 5,000만원 이상의 급여를 받는 비율이 51.5%인 것으로 조사됨.

<표 II-73>

급여수준별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	신규	경력
2,500만원 미만	33.0	46.5	15.2
2,500~5,000만원 미만	38.7	42.9	33.3
5,000~7,500만원 미만	15.5	8.1	25.3
7,500만원~1억 미만	7.2	1.6	14.6
1억~1.5억 미만	3.5	0.4	7.6
1.5억 이상	2.0	0.6	4.0
계	100.0	100.0	100.0

□ 연령별 신규채용 현황

- 신규직 채용자 중 30대 미만인 인력은 63.3%이며, 경력직의 경우 30대 이상이 81.0%를 차지하는 것으로 나타남.

<표 II-74>

연령별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	신규	경력
20대 미만	2.1	3.2	0.7
20대	41.5	60.1	18.3
30대	29.9	17.0	45.8
40대	17.7	11.6	25.2
50대 이상	8.9	8.1	9.9
계	100.0	100.0	100.0

□ 학력별 신규채용 현황

- 신규직과 경력직 모두 대졸자 비중이 각각 50.8%, 63.2%로 높게 나타남.

<표 II-75>

학력별 채용현황

(단위 : %)

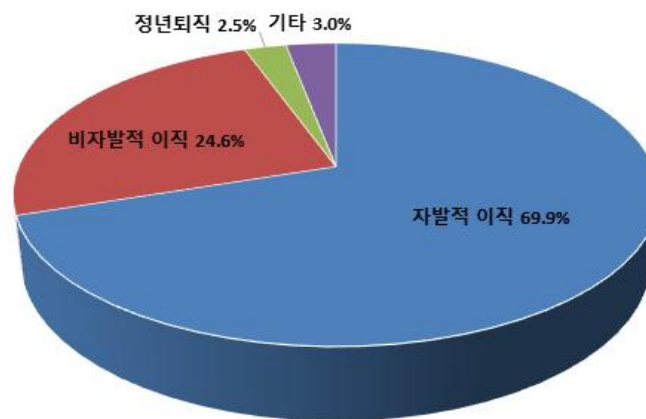
구분	전체	신규	경력
고졸	22.8	33.2	10.2
전문대졸	12.0	12.3	11.5
대졸	56.4	50.8	63.2
대학원졸	8.8	3.7	15.1
계	100.0	100.0	100.0

(2) 이·퇴직 현황

① 업권별 이·퇴직 현황

- 금융회사 이·퇴직 현황 설문에 응답한 회사들의 '16.9월~'17.8월 말 기간의 총 이·퇴직자 수는 30,087명인 것으로 조사됨.
- 해당기간의 전체 이·퇴직자 중 자발적 이직자가 가장 많고, 그 다음으로 비자발적 이직, 정년퇴직 순임.
- 업권별로는 은행, 보험에서 해당기간 동안 이·퇴직자가 많은 것으로 나타남.
- 본 조사에서 나타난 이·퇴직 현황은 통계적인 기법에 의해 전수화된 추정치로 실제 이·퇴직자 수와는 차이를 보일 수 있음.

<그림 II-34> '16.9월 ~ '17.8월말 이·퇴직자 현황



- 자발적 이직자 비율은 자산운용/신탁(85.9%), 상호저축(79.8%)이 높게 나타났으며, 비자발적 이직자 비율은 여신전문(38.7%)과 증권/선물(28.6%)이, 정년퇴직자 비율은 은행(5.2%), 신탁(4.6%)이 높은 것으로 조사됨.

<표 II-76>

업권별 이·퇴직자 현황

(단위 : 명, %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
자발적 이직	21,031 (69.9)	8,309 (68.8)	4,771 (78.6)	3,157 (70.5)	1,078 (85.9)	1,147 (79.8)	2,148 (50.7)	421 (78.1)
비자발적 이직	7,403 (24.6)	2,785 (23.1)	1,185 (19.5)	1,282 (28.6)	163 (13.0)	273 (19.0)	1,640 (38.7)	75 (13.9)
정년퇴직	754 (2.5)	624 (5.2)	74 (1.2)	4 (0.1)	5 (0.4)	8 (0.6)	14 (0.3)	25 (4.6)
기타	899 (3.0)	352 (2.9)	43 (0.7)	34 (0.8)	9 (0.7)	10 (0.7)	433 (10.2)	18 (3.3)
계	30,087 (100.0)	12,070 (100.0)	6,073 (100.0)	4,477 (100.0)	1,255 (100.0)	1,438 (100.0)	4,235 (100.0)	539 (100.0)

② 업권별 남성 이·퇴직 현황

□ 남성 이·퇴직자는 총 14,961명으로 전체 인원 중 49.7%를 차지하고 있음.

○ 전체적으로 자발적 이직이 전체 이·퇴직 중 68.4%에 달하고 그 다음으로 비자발적 이직(22.4%), 정년퇴직(4.7%) 순으로 조사됨.

<표 II-77>

업권별 남성 이·퇴직자 현황

(단위 : 명, %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신협
자발적 이직	10,226 (68.4)	3,763 (64.1)	1926 (79.9)	2,052 (67.9)	787 (87.4)	580 (79.2)	940 (52.7)	178 (73.3)
비자발적 이직	3,353 (22.4)	1,203 (20.5)	376 (15.6)	949 (31.4)	102 (11.3)	136 (18.6)	557 (31.2)	30 (12.3)
정년퇴직	708 (4.7)	585 (10.0)	71 (2.9)	4 (0.1)	5 (0.6)	8 (1.1)	13 (0.7)	22 (9.1)
기타	674 (4.5)	317 (5.4)	39 (1.6)	16 (0.5)	6 (0.7)	8 (1.1)	275 (15.4)	13 (5.3)
계	14,961 (100.0)	5,868 (100.0)	2,412 (100.0)	3,021 (100.0)	900 (100.0)	732 (100.0)	1,785 (100.0)	243 (100.0)

③ 업권별 여성 이·퇴직 현황

□ 해당기간의 여성 이·퇴직자는 총 15,126명으로 전체 인원 중 50.3%를 차지하고 있음.

○ 전체적으로 남성인력과 마찬가지로 자발적 이직(71.4%), 비자발적 이직(26.8%), 정년퇴직(0.3%) 순임.

○ 다만, 여성 정년퇴직자는 46명으로 남성 정년퇴직자 708명과 비교했을 때 현저히 적은 것으로 나타남.

<표 II-78>

업권별 여성 이·퇴직자 현황

(단위 : 명, %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신협
자발적 이직	10,805 (71.4)	4,546 (73.3)	2,845 (77.7)	1,105 (75.9)	291 (82.0)	567 (80.3)	1,208 (49.3)	243 (82.1)
비자발적 이직	4,050 (26.8)	1,582 (25.5)	809 (22.1)	333 (22.9)	61 (17.2)	137 (19.4)	1,083 (44.2)	45 (15.2)
정년퇴직	46 (0.3)	39 (0.6)	3 (0.1)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (-)	3 (1.0)
기타	225 (1.5)	35 (0.6)	4 (0.1)	18 (1.2)	3 (0.8)	2 (0.3)	158 (6.4)	5 (1.7)
계	15,126 (100.0)	6,202 (100.0)	3,661 (100.0)	1,456 (100.0)	355 (100.0)	706 (100.0)	2,450 (100.0)	296 (100.0)

④ 업권별 정규직 이·퇴직 현황

☐ 정규직 이·퇴직자는 전체 인원 중 61.8%를 차지.

○ 정규직의 경우 자발적 이직이 전체 이·퇴직의 83.5%에 달하는 것으로 조사됨.

☐ 업권별로는 상호저축(93.0%), 자산운용/신탁(92.3%), 보험(90.4%)의 자발적 이직 비율이 굉장히 높게 나타남.

<표 II-79>

업권별 정규직 이·퇴직자 현황

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
자발적 이직	83.5	84.2	90.4	80.8	92.3	93.0	56.4	80.9
비자발적 이직	8.4	5.4	7.2	18.6	6.7	5.8	16.6	9.9
정년퇴직	3.9	6.7	1.9	0.2	0.5	0.9	0.9	5.9
기타	4.2	3.7	0.5	0.4	0.5	0.3	26.1	3.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

⑤ 업권별 비정규직 이·퇴직 현황

☐ 비정규직 이·퇴직자는 전체인원 중 38.2%를 차지

○ 비정규직의 경우 비자발적 이직이 전체 이·퇴직의 50.4%를 차지하는 것으로 나타났는데, 정규직의 비자발적 이직자 비율이 8.4%인 것과 비교하면 상당히 높은 수치임.

☐ 특히 은행(70.1%), 여신전문(51.7%)의 비자발적 이직자 비율이 높은 것으로 나타났고, 자발적 이직 비율이 높은 업권은 신협(70.3%)으로 조사됨.

<표 II-80>

업권별 비정규직 이·퇴직자 현황

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
자발적 이직	48.1	27.7	58.5	61.4	62.2	67.2	47.2	70.3
비자발적 이직	50.4	70.1	40.2	37.6	37.5	31.6	51.7	28.8
정년퇴직	0.4	1.3	0.1	-	-	-	-	-
기타	1.0	0.8	1.2	1.1	0.4	1.2	1.1	0.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

⑥ 급여수준별 이·퇴직 현황

□ 모든 급여구간에서 자발적 이직자 비중이 가장 큰 것으로 보임.

- 특히 5,000~7,500만원 미만의 경우 자발적 이직자 비율이 82.4%에 달하는 것으로 조사됨.

<표 II-81>

급여수준별 이·퇴직자 현황

(단위 : %)

구분	2,500만원 미만	2,500~ 5,000만원 미만	5,000~ 7,500만원 미만	7,500만원 ~1억 미만	1억~1.5억 미만	1.5억 이상
자발적 이직	55.4	73.4	82.4	79.4	80.6	63.7
비자발적 이직	43.3	24.4	12.5	12.9	7.0	24.2
정년퇴직	0.7	0.3	1.3	3.4	9.9	6.8
기타	0.5	1.9	3.8	4.3	2.4	5.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

⑦ 연령별 이·퇴직 현황

- 모든 연령대에서 자발적 이직자 비중이 과반이상인 것으로 조사됨.
- 자발적 이직자 비율은 30대가 79.8%로 가장 높고, 비자발적 이직자 비율은 20대 미만이 38.8%로 높게 나타남.
 - 정년퇴직자는 50대 이상이 정년퇴직자의 거의 대부분을 차지하고 있음.

<표 II-82>

연령별 이·퇴직자 현황

(단위 : %)

구분	20대 미만	20대	30대	40대	50대 이상
자발적 이직	61.2	60.4	79.8	73.8	62.7
비자발적 이직	38.8	37.3	17.6	23.0	25.5
정년퇴직	-	-	-	0.3	10.6
기타	-	2.3	2.5	2.8	1.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Ⅲ. 금융인력 수요 및 공급전망

1. 금융기관 서베이를 통한 수요전망²⁾

가. 조사방법

□ 국내에서 영업 중인 주요 7개 금융업권 1,442개의 금융회사를 대상으로 향후 1년 이내(2017년 9월 기준) 추가채용 예상 규모에 대한 조사를 실시하였음.

○ 조사대상 금융회사 중 387개 회사에서 향후 1년 이내 추가채용이 예정되어 있는 것으로 조사됨.

<표 Ⅲ-1> 추가채용 규모 조사대상현황

(단위 : 개, %)

구분	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	저축 은행	여신 전문	신탁	전체
조사회사	58	57	58	196	79	93	901	1,442
응답회사	15	15	18	77	48	39	175	387
응답률(%)	25.9	26.3	31.0	39.3	60.8	41.9	19.4	26.8

주: 응답회사의 수는 향후 1년 이내 채용계획이 있는 회사만을 표시한 것으로, 무응답 회사와 1년 이내 채용계획이 없다고 응답한 회사는 모두 무응답으로 처리함. 따라서 응답회사는 채용계획이 있다고 응답한 회사에 가까움.

□ 「향후 추가채용 예상규모 조사」는 전수조사라는 장점이 있으나, 응답률이 저조할 경우 이를 바탕으로 전체 금융회사의 인력수요를 예측하는 데에 어려움이 있기 때문에, 응답률에 따라 통계의 정확도가 결정되는 경향이 있음에 주의할 필요가 있음.

2) 향후 1년 이내 추가채용 예상규모

나. 조사결과³⁾

□ 응답 금융회사들의 향후 1년 이내 추가채용 예상 규모는 총 5,128 명으로 조사됨.

○ 여신전문과 은행 업권에서 많은 채용이 이루어질 것으로 조사됨.

○ 향후 1년 이내 추가채용 예상 규모는 전수화되지 않은 결과임.

<표 Ⅲ-2> 업권별 추가채용 예상규모

(단위 : 명, %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
예정인원	5,128	1,085	765	488	430	496	1,492	372
비중	100.0	21.2	14.9	9.5	8.4	9.7	29.1	7.3

□ 가장 많은 채용이 계획된 직무는 영업·마케팅으로 전체의 56.1%에 달하는 인원을 채용될 예정이며, 경영관리가 19.4%로 뒤를 이음.

<표 Ⅲ-3> 직무별 추가채용 예상규모

(단위 : 명, %)

구분	전체	경영 관리	영업· 마케팅	영업 지원	자산 운용	자산 관리	보험	투자 은행	기타
예정인원	5,128	994	2,878	456	313	110	242	113	22
비중	100.0	19.4	56.1	8.9	6.1	2.1	4.7	2.2	0.4

3) 전수화하지 않은 통계임.

다. 세부항목별 수요전망

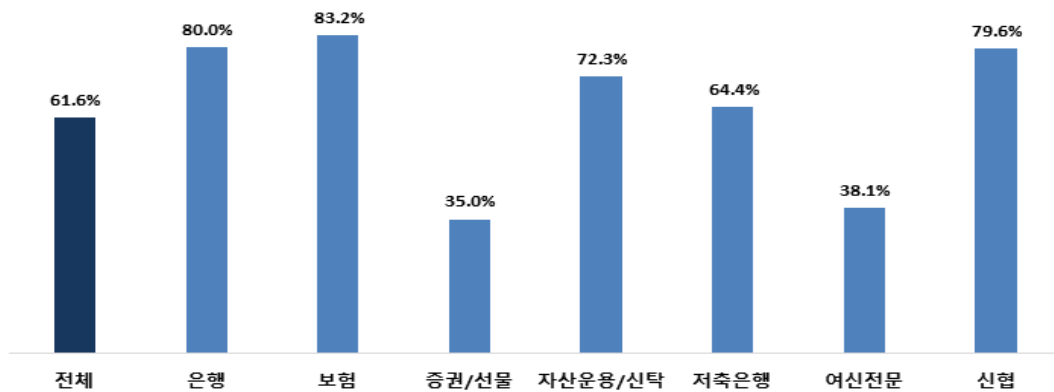
(1) 고용형태별 현황

① 업권별 형태

□ 고용형태별 예상채용 인력을 보면, 증권/선물, 여신전문을 제외한 모든 업권에서 과반수를 정규직으로 채용할 것으로 보임.

○ 업권별 정규직 예상채용 비율은 보험(83.2%)이 가장 높고, 다음으로 은행(80.0%), 신협(79.6%), 자산운용/신탁(72.3%), 저축은행(64.4%), 여신전문(38.1%), 증권/선물(35.0%) 순으로 나타남.

<그림 Ⅲ-1> 업권별 정규직 채용 예상 비율



<표 Ⅲ-4> 고용형태에 따른 업권별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
정규직	61.6	80.0	83.2	35.0	72.3	64.4	38.1	79.6
비정규직	38.4	20.0	16.8	65.0	27.7	35.6	61.9	20.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 고용형태에 따른 채용예정 인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 고용형태별 채용예정 인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

② 성별 형태

□ 고용형태에 따른 성별 채용예상규모를 보면, 남성인력의 70.4%, 여성인력의 51.4%를 정규직으로 채용 예정인 것으로 조사됨.

<표 Ⅲ-5> 고용형태에 따른 성별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	남성	여성
정규직	70.4	51.4
비정규직	29.6	48.6
계	100.0	100.0

주: 고용형태별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 고용형태별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

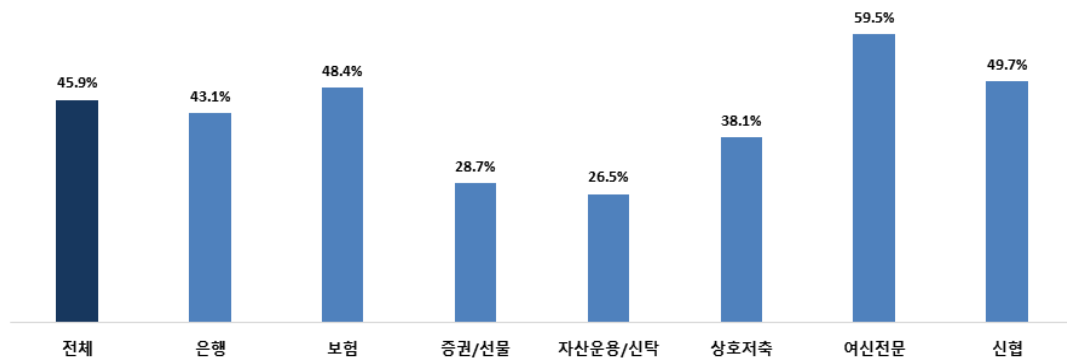
(2) 성별 현황

① 업권별 형태

□ 조사대상 금융업권 전체적으로 여성의 채용 예상 비율은 45.9%로 나타남.

□ 업권별 여성의 채용 예상 비율은 여신전문(59.5%), 신협(49.7%), 보험(48.4%), 은행(43.1%), 상호저축(38.1%), 증권/선물(28.7%), 자산운용/신탁(26.5%) 순으로 조사됨.

<그림 III-2> 업권별 여성 채용 예상 비율



<표 III-6> 업권별 남녀 채용예상규모

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
남성	54.1	56.9	51.6	71.3	73.5	61.9	40.5	50.3
여성	45.9	43.1	48.4	28.7	26.5	38.1	59.5	49.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

(3) 직무별 인력현황

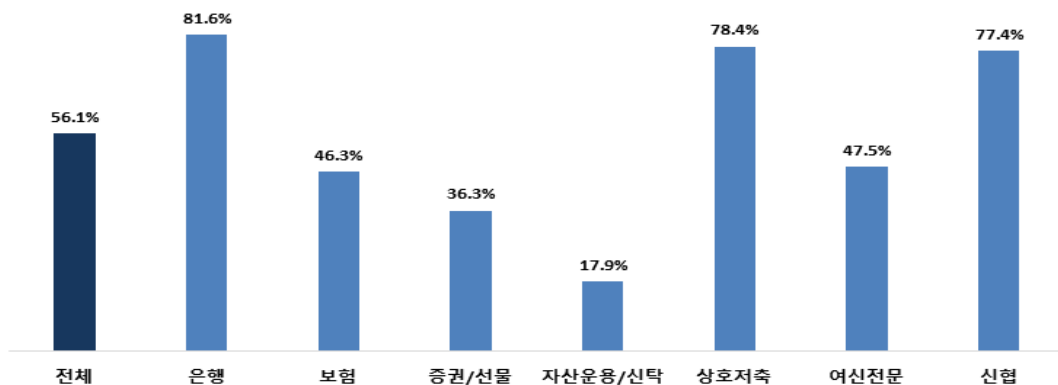
① 업권별 형태

□ 직무분류에 따른 업권별 예상채용 인력을 보면, 은행, 상호저축, 신협 업권에서 영업·마케팅 직무로 과반수 이상의 인력을 채용할 것으로 나타남.

○ 업권별 영업·마케팅 직무의 예상채용 비율을 보면 은행(81.6%), 상호저축(78.4%), 신협(77.4%), 여신전문(47.5%), 보험(46.3%), 증권/선물(36.3%), 자산운용/신탁(17.9%) 순으로 조사됨.

○ 자산운용/신탁은 자산운용 직무를 가장 많이 채용할 것으로 나타남.

<그림 Ⅲ-3> 업권별 영업·마케팅 직무 채용 예상 비율



<표 Ⅲ-7> 직무 분류에 따른 업권별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
경영관리	19.4	15.2	15.2	19.3	17.9	13.1	28.4	14.5
영업·마케팅	56.1	81.6	46.3	36.3	17.9	78.4	47.5	77.4
영업지원	8.9	1.8	3.3	4.7	4.2	7.3	21.1	5.1
자산운용	6.1	0.3	3.4	12.1	47.2	-	1.4	0.3
자산관리	2.1	0.6	0.3	8.4	12.6	0.8	0.2	-
보험	4.7	-	31.6	-	-	-	-	-
투자은행	2.2	0.6	-	19.1	-	0.4	0.8	-
기타	0.4	-	-	0.2	0.2	-	0.7	2.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 직무별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 직무별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

② 성별 형태

☐ 성별 예상채용 규모를 살펴보면, 남성과 여성인력 모두 영업·마케팅 직무 위주로 채용될 예정임.

○ 특히 여성인력의 경우 추가채용 예상 규모 중 영업·마케팅 직무 비중이 64.4%로 높게 조사됨.

<표 Ⅲ-8> 직무 분류에 따른 성별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	남성	여성
경영관리	23.0	15.1
영업·마케팅	49.1	64.4
영업지원	7.2	10.8
자산운용	8.5	3.3
자산관리	2.8	1.3
보험	5.5	3.7
투자은행	3.4	0.8
기타	0.4	0.5
계	100.0	100.0

주: 직무별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 직무별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

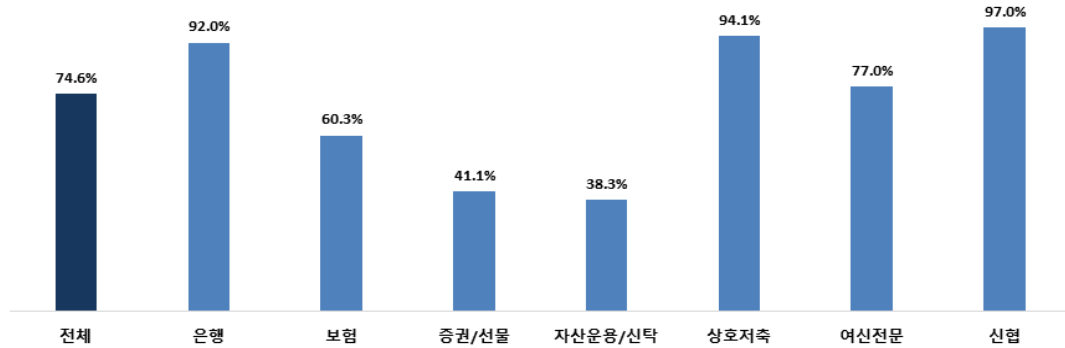
(4) 급여수준별 인력현황

① 업권별 형태

□ 급여수준에 따른 채용예상 인원을 업권별로 살펴보면, 증권/선물, 자산운용/신탁을 제외한 대부분 업권에서 2,500~5,000만원 미만 구간의 비율이 가장 높게 조사됨.

○ 증권/선물, 자산운용/신탁의 경우 5,000~7,500만원 미만 구간이 많은 것으로 조사됨.

<그림 Ⅲ-4> 업권별 급여 연 5,000만원 미만 채용 예상 비율



<표 Ⅲ-9> 급여수준에 따른 업권별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
2,500만원 미만	16.2	11.4	8.4	8.9	2.9	6.5	25.7	46.5
2,500 ~5,000만원 미만	58.4	80.6	51.8	32.2	35.4	87.7	51.2	50.5
5,000 ~7,500만원 미만	17.1	4.7	27.4	36.9	40.4	5.1	16.4	2.7
7,500만원 ~1억 미만	6.1	1.4	11.8	16.2	14.4	0.6	4.5	0.3
1억 ~1.5억 미만	1.8	1.2	0.5	5.0	6.9	-	1.5	-
1.5억 이상	0.4	0.7	-	0.8	-	0.2	0.7	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 급여수준별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 급여 수준별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

② 성별 형태

- 급여수준에 따른 성별 채용예상 인원을 살펴보면, 남녀 모두 2,500~5,000만원 미만 구간의 인력을 많이 채용할 것으로 보임.
- 남성인력의 경우 2,500~5,000만원 미만 구간에 이어 5,000~7,500만원 미만 구간대의 인력을 많이 채용할 예정이고, 여성인력의 경우 2,500만원 미만 구간대의 인력을 많이 채용할 예정인 것으로 나타남.

<표 Ⅲ-10> 급여수준에 따른 성별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	남성	여성
2,500만원 미만	8.1	26.1
2,500~5,000만원 미만	55.8	61.5
5,000~7,500만원 미만	23.7	9.1
7,500만원~1억 미만	8.9	2.5
1억~1.5억 미만	2.7	0.6
1.5억 이상	0.7	0.1
계	100.0	100.0

주: 급여수준별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 급여수준별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

(5) 연령별 인력현황

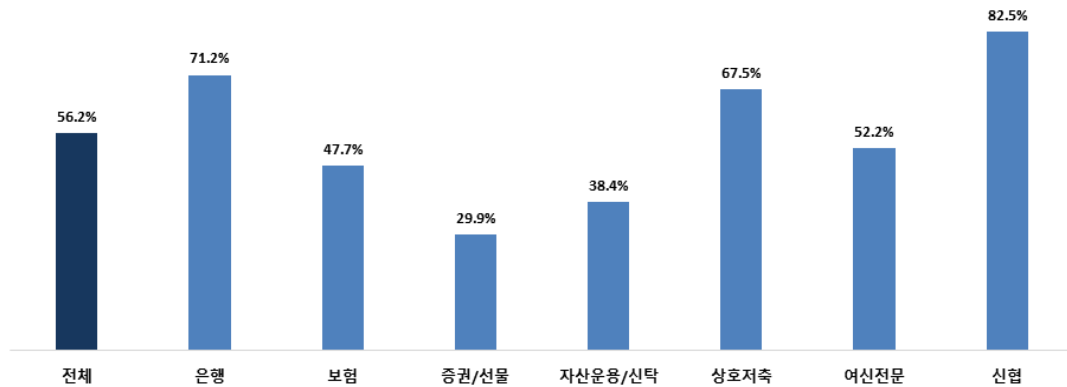
① 업권별 형태

- 연령대에 따른 업권별 채용예상규모를 보면, 증권/선물, 자산운용/신탁을 제외한 모든 업권에서 20대의 인원을 가장 많이 채용할 예

정인 것으로 나타남.

- 증권/선물, 자산운용/신탁의 경우 30대의 예상 채용 규모가 가장 크게 나타남.

<그림 Ⅲ-5> 업권별 20대 채용 예상 비율



<표 Ⅲ-11> 연령에 따른 업권별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
20대 미만	2.5	8.4	1.3	-	-	1.4	0.1	3.8
20대	56.2	71.2	47.7	29.9	38.4	67.5	52.2	82.5
30대	29.3	9.8	31.1	42.0	48.0	25.2	40.1	10.2
40대	9.6	4.5	18.3	24.8	13.2	2.4	7.3	2.4
50대 이상	2.4	6.1	1.6	3.3	0.5	3.4	0.2	1.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 연령별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 연령별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

② 성별 형태

□ 연령대별 남녀 채용예상규모를 보면, 남성과 여성 모두 20대 인력을 가장 많이 채용할 예정인 것으로 나타났고, 30대가 그 다음으로 높은 비율을 차지하고 있음.

○ 남성인력의 경우 50대 이상 연령의 채용이 여성에 비해 많을 것으로 예상되며, 여성인력의 경우 20대 미만의 연령 채용이 남성보다 더 많을 예정임.

<표 Ⅲ-12> 연령에 따른 성별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	남성	여성
20대 미만	0.8	4.6
20대	50.3	63.3
30대	34.2	23.4
40대	11.1	7.8
50대 이상	3.6	1.0
계	100.0	100.0

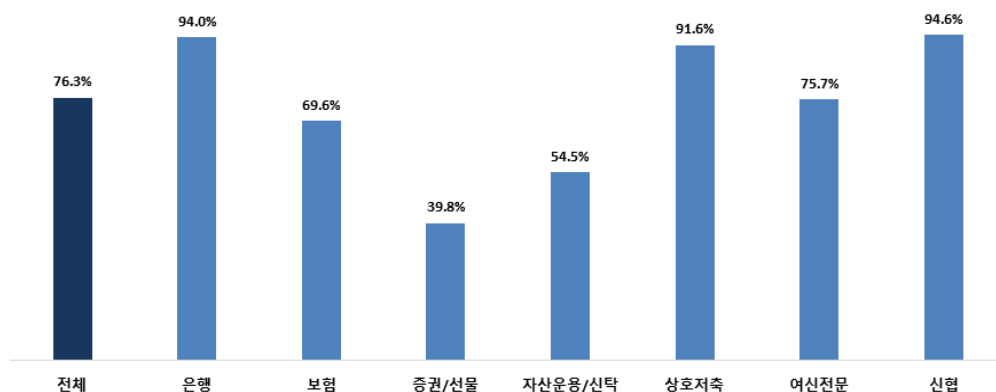
주: 연령별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 연령별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

(6) 근무경력별 인력현황

① 업권별 형태

□ 근무경력에 따른 업권별 채용예상규모를 보면, 모든 업권에서 5년 이하의 근무경력 인력 비중이 높을 것으로 조사됨.

<그림 Ⅲ-6> 업권별 근무경력 5년 이하 채용 예상 비율



<표 Ⅲ-13> 근무경력에 따른 업권별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/선물	자산운용/신탁	상호저축	여신전문	신탁
5년 이하	76.3	94.0	69.6	39.8	54.5	91.6	75.7	94.6
6~10년	15.7	5.0	21.3	34.0	30.8	4.3	16.8	3.2
11~15년	6.1	1.0	8.7	20.1	11.4	0.4	5.6	0.5
16~20년	1.2	-	0.4	3.7	2.8	0.2	1.6	0.8
20년 초과	0.7	-	-	2.5	0.5	3.5	0.3	0.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 근무경력별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 근무경력별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

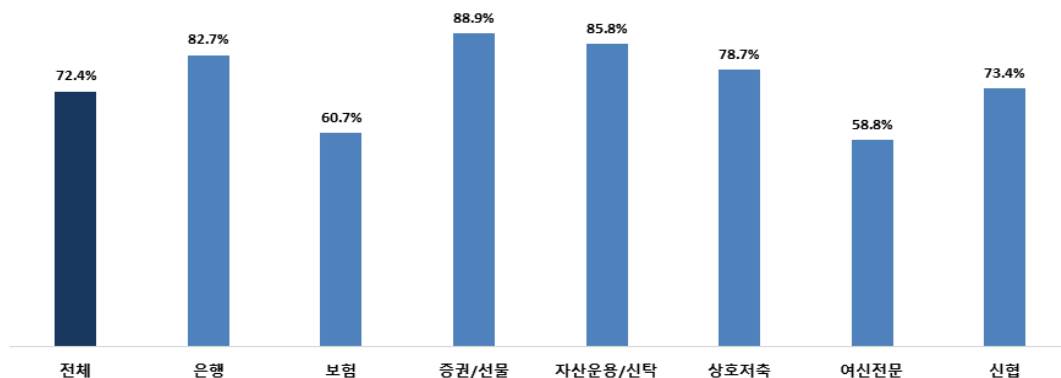
(7) 학력별 인력현황

① 업권별 형태

□ 학력별 채용예상규모를 보면, 모든 업권에서 대졸자의 채용예정 비율이 가장 높게 나타남.

○ 은행, 상호저축, 신협 업권에서는 대졸자 다음으로 고졸자의 채용 예정비율이 높고, 보험, 여신전문의 경우 전문대 졸업자가, 증권/선물, 자산운용/신탁의 경우 대학원 졸업자의 채용 예정 비율이 높게 나타남.

<그림 Ⅲ-7> 업권별 대졸자 채용 예상 비율



<표 Ⅲ-14>

학력에 따른 업권별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신협
고졸	10.3	13.9	2.3	1.0	1.2	11.6	15.4	14.6
전문대졸	14.5	0.8	35.1	1.6	2.8	9.1	25.0	12.1
대졸	72.4	82.7	60.7	88.9	85.8	78.7	58.8	73.4
대학원졸	2.8	2.6	1.9	8.4	10.2	0.6	0.8	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 학력별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 학력별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

라. 2017년 채용 계획 및 실적간의 차이 분석

- 2017년 실제 채용규모가 채용 계획규모보다 큰 것으로 나타났으며, 실제로 24.6%의 인원을 계획보다 많이 채용한 것으로 조사됨.
 - 2017년 채용계획과 실제 채용규모 항목에 모두 응답한 회사만 분석 대상으로 포함하였음. (은행 16개사, 보험 12개사, 증권/선물 20개사, 자산운용/신탁 64개사, 상호저축 51개사, 여신전문 27개사, 신탁 149개사 등 총 339개사)
 - 2017년 중에는 계획했던 채용인원보다 실제 채용인원이 1,355명이 더 많았던 것으로 나타나, 증가율은 24.6%를 기록함.
 - 업권별로는 자산운용/신탁에서 채용 계획대비 가장 많은 증가율(71.5%)을 보였으며, 그 다음으로 상호저축(67.7%), 여신전문(52.2%), 신탁(31.5%) 업권의 증가율이 높았음.
 - 직무별로는 자산운용(53.1%), 자산관리(39.8%) 직무에서 계획보다 훨씬 많은 인원을 채용한 것으로 조사됨.

- 다만 실제 채용 규모와 채용 계획과의 차이는 다양한 요인에 의해 발생할 수도 있음.
 - 예를 들면 경제상황이 연초에 비해 호전되면서 노동수요가 늘어나 채용인원을 확대했을 가능성이 있으며, 또는 예상보다 많은 인원이 퇴직을 하면서 신규채용을 늘렸을 가능성도 있음.

- 따라서 2017년에 실제 채용규모가 채용 계획규모보다 많았다고 해서 2018년에도 실제 채용규모가 채용 계획규모보다 많을 것이라고 추정하기 보다는 2018년 중 경제상황, 금융산업 구조조정, 노동시장 여건 등 다양한 요인들도 동시에 고려할 필요가 있음.

<표 Ⅲ-15> 2017년 실제 채용 규모와 채용 계획과의 차이¹⁾

(단위 : 명, %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
경영관리	252 (36.5)	-45 (△20.0)	76 (110.1)	60 (46.5)	51 (65.4)	59 (109.3)	47 (48.5)	4 (10.3)
영업·마케팅	679 (20.5)	-99 (△6.0)	154 (36.2)	34 (13.8)	5 (9.8)	296 (78.9)	219 (60.3)	70 (33.7)
영업지원	136 (22.4)	0 (0.0)	13 (6.7)	2 (4.0)	4 (28.6)	38 (27.1)	65 (48.5)	14 (40.0)
자산운용	156 (53.1)	5 (71.4)	16 (29.1)	10 (13.3)	130 (94.2)	0 -	-5 (△27.8)	0 (0.0)
자산관리	47 (39.8)	-4 (△36.4)	1 (6.3)	2 (6.3)	43 (82.7)	0 -	3 (150.0)	2 (40.0)
보험	11 (6.9)	-5 (△100.0)	16 (10.4)	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
투자은행	59 (28.0)	4 (6.2)	0 -	53 (39.8)	0 -	2 (200.0)	0 (0.0)	0 -
기타	15 (12.1)	-1 (△3.3)	4 (6.8)	1 (20.0)	8 (200.0)	-3 (△33.3)	3 (30.0)	3 (42.9)
계	1,355 (24.6)	-145 (△7.2)	280 (28.8)	162 (24.1)	241 (71.5)	392 (67.7)	332 (52.2)	93 (31.5)

주 : 1) 차이 = '실제 채용 규모' - '채용 계획 규모'

2) () 는 채용계획 대비 실제채용규모 증감률(%)임.

3) - 는 2017년 실제 채용 및 채용 계획이 모두 0이어서 채용계획 대비 실제채용 규모의 증감률을 구할 수 없는 경우임.

2. 거시경제분석모델을 통한 수요전망

가. 실물경제 및 금융산업 성장 전망

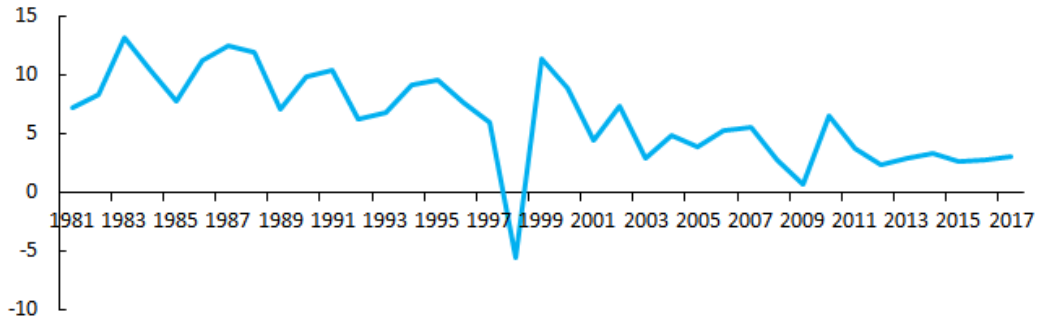
(1) 실물경제 성장 전망

- 우리나라 실질 GDP는 성장률이 지속적으로 하락하는 추세에 있음.
 - 우리나라의 연평균 성장률은 1980년대에는 8.9%, 1990년부터 외환위기 이전인 1997년까지는 8.2%로 빠른 성장세를 유지하였으나, 1998년 외환위기로 성장률이 $\Delta 5.5\%$ 까지 하락함.
 - 1999년에는 기저효과 등으로 실질 GDP 성장률이 11.3%까지 반등하였다가 점차 하락세를 보여 2003년에는 2.9%까지 하락함
 - 이후 2007년까지 연평균 4.9%의 성장률을 보였으나, 2008년과 2009년에는 글로벌 금융위기의 영향으로 다시 큰 폭으로 하락
 - 2010년에는 전년대비 6.5% 성장하였으나, 2011년 유로지역 재정 위기로 인해 다시 하락하여 2012년에는 2.3%를 기록하고 2013년과 2014년에는 반등하여 각각 2.9% 및 3.3%를 기록
 - 2015년과 2016년에는 수출 둔화 지속과 내수 회복 지연 등으로 2.6%, 2.8% 성장에 그쳤으나, 2017년에는 세계경제 회복세와 정부정책의 효과로 3.1%를 기록할 전망

<그림 Ⅲ-8>

경제성장률 추이

(단위 : %)



주 : 2017년은 한국금융연구원 전망치임.

자료 : 한국은행 경제통계시스템 (<http://ecos.bok.or.kr/>)

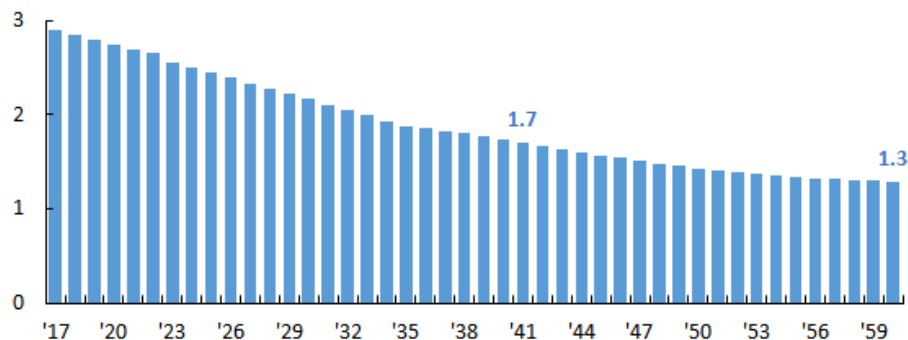
□ 경제성장률의 장기적인 하락 추세는 앞으로도 지속될 것으로 예상된다.

- 우리나라 잠재성장률이 2017년에는 약 2.9%이지만 2040년에는 1.7%까지 점진적으로 하락할 것으로 전망
- 물론 성장잠재력 수준은 여러 유·무형의 요인들에 의해 결정이 되기 때문에 직접적인 관측이 어렵지만 여러 통계기법을 활용하여 잠재성장률을 추정하더라도, 향후 잠재성장률의 추세적인 하락은 불가피한 현상으로 판단됨.

<그림 Ⅲ-9>

잠재성장률 전망치

(단위 : %)



자료 : 금융연구원 자체 추정

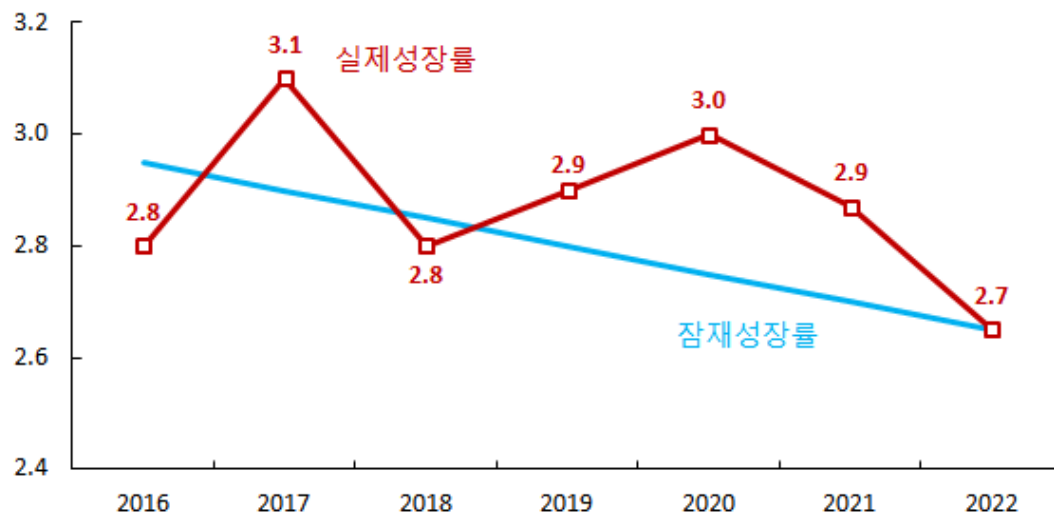
□ 경제성장률은 장기적으로 잠재성장률 추세와 비슷한 움직임을 보이겠지만 단기적으로는 경기적인 요인으로 인해 잠재성장률 수준을 하회하거나 상회할 수 있음.

○ 이에 따라 금융연구원의 경제전망 모형을 이용하여 향후 5년간인 2018~2022년까지의 경제성장률을 추정함.

□ 추정결과 2018년 우리경제의 성장률은 건설투자와 설비투자의 성장세가 둔화되면서 2017년보다 소폭 하락한 2.8%를 기록할 것으로 예상되며, 이후 2019년과 2020년에는 2.7%, 2.9%를 기록할 것으로 전망됨.

<그림 III-10> 2017~2022년까지의 경제성장률 전망

(단위 : %)



자료 : 금융연구원 자체 추정

(2) 금융산업 성장 전망

- 2017년 1~3분기 중 우리나라에서 창출된 부가가치는 1,146.5조원이며 이중 금융업이 창출한 부가가치는 70.4조원으로 전체 부가가치 중 6.14%를 차지함.

<표 Ⅲ-16> 금융업 및 전산업 실질부가가치

(단위 : 조원, %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
금융업(A)	71.7	72.7	75.5	78.6	83.0	88.6	90.6	70.4
전산업(B)	1,265.3	1,311.9	1,342.0	1,380.8	1,427.0	1,466.8	1,508.3	1,146.5
비중(A/B)	5.66	5.54	5.63	5.69	5.82	6.04	6.01	6.14

주 : 2017년은 1분기부터 3분기까지임.

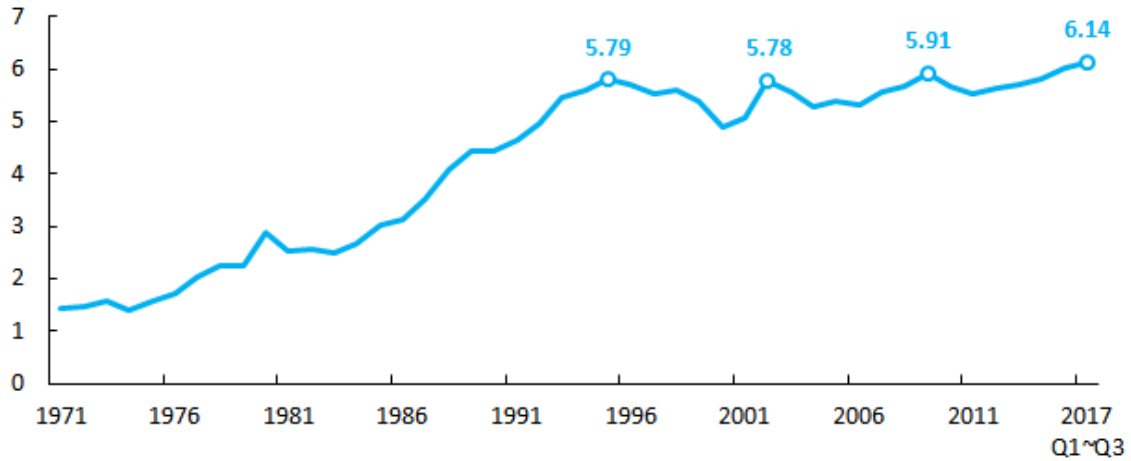
자료 : 한국은행 경제통계시스템 (<http://ecos.bok.or.kr/>)

- 1970년 이후 전산업 실질부가가치 중 금융업 실질부가가치가 차지하는 비중을 살펴보면 1970년 이후 1995년까지 지속적으로 상승한 후 1995년 이후 5.5%를 중심으로 등락을 거듭하고 있음.
- 1970년에는 1.3%이었으나 1995년에 5.8%에 도달할 때까지 지속적인 상승세를 보임.
 - 그러나 1995년 이후 1998년 외환위기, 2003년 카드위기로 일시 하락한 뒤 다시 반등하기도 하였으나 대체로 5~6%대를 유지하고 있음.

<그림 Ⅲ-11>

금융업 실질부가가치 비중¹⁾

(단위 : %)



주 : 금융업 실질부가가치 / 전산업 실질부가가치

자료 : 한국은행 경제통계시스템 (<http://ecos.bok.or.kr/>)

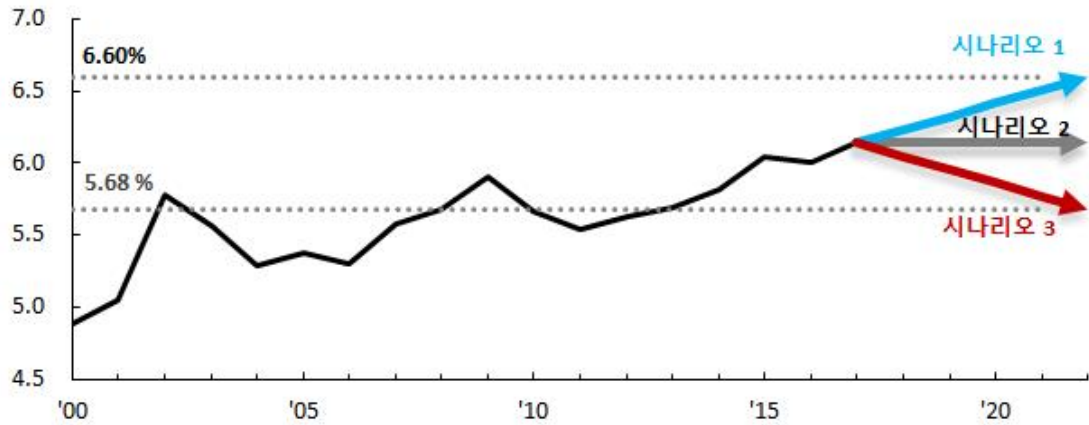
□ 이와 같은 점을 감안하여 본 연구는 금융업 실질부가가치 비중 전망치를 다음과 같은 세가지 시나리오로 제시함.

○ 시나리오 1은 2018년부터 2022년까지 금융업 부가가치가 전산업 실질부가가치에 비해 더 빠르게 성장하는 시나리오이고, 시나리오 2는 금융업 부가가치가 전산업 부가가치와 동일한 속도로 성장하는 시나리오이며, 마지막 시나리오 3은 금융업 부가가치가 전산업 부가가치에 비해 더 느리게 성장하는 시나리오임.

○ 다만 각 시나리오별 상·하한은 2000~2017년중 변동폭의 표준편차를 감안하여 상한은 '2017년 비중 + 2×표준편차', 하한은 '2017년 비중 - 2×표준편차'로 정하였음.

<그림 Ⅲ-12> 금융업 실질부가가치 비중 전망

(단위 : %)



주 : 1) 상·하한은 '2017년 부가가치 비중(6.14%) \pm 2×변동폭의 표준편차(0.23%)'로 설정함.

<표 Ⅲ-17> 금융업 부가가치 비중 전망

(단위 : %)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
시나리오 1	6.14	6.23	6.32	6.42	6.51	6.60
시나리오 2	6.14	6.14	6.14	6.14	6.14	6.14
시나리오 3	6.14	6.05	5.96	5.86	5.77	5.68

□ 2018~2022년중 경제성장률 전망치와 금융업 부가가치 비중 전망치를 이용하여 2018~2022년중 금융업이 창출하는 부가가치를 전망해보면 다음과 같음.

○ 시나리오 1의 경우에는 2017년중 95.5조원이었던 부가가치가 2022년에는 118.2조원으로, 시나리오 2에서는 110.0조원, 시나리오 3에서는 101.7조원으로 증가함.

<표 Ⅲ-18> 금융업 및 전산업 실질부가가치 전망

(단위 : 조원)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전산업 ¹⁾	1,555.0	1,598.6	1,644.9	1,694.3	1,743.4	1,790.8
금융업						
시나리오 1	95.5	99.6	104.0	108.7	113.5	118.2
시나리오 2	95.5	98.2	101.0	104.0	107.0	110.0
시나리오 3	95.5	96.7	98.0	99.3	100.6	101.7

주 : 1) 전산업 실질부가가치 전망치는 앞서 언급한 「<그림> 2017~2022년까지의 경제성장률 전망」에 근거함.

나. 금융업 인력 수요 전망

□ 향후 5년간 실물경제 및 금융산업 성장 전망을 토대로 금융인력 수요 전망을 실시함.

- 다만 앞서 전망한 실물경제와 금융산업은 우리나라 전체 경제를 반영한 것임에 주의할 필요가 있음.
- 즉 실물경제 성장을 하기 위해 본 보고서는 국내총생산(GDP; Gross Domestic Product)을 사용하였는데, 국내총생산은 한 나라의 영역 내에서 가계, 기업, 정부 등 모든 경제 주체가 일정기간동안 생산활동에 참여하여 창출한 부가가치 또는 최종 생산물을 평가한 합계임.
- 또한 금융산업 성장도 일부 금융기관에서 창출된 부가가치만을 고려한 것이 아니라, 우리나라 금융산업 전체에서 창출된 부가가치 전체를 평가한 합계임.

□ 따라서 본 연구에서 전망하는 금융인력 수요는 일부 금융기관에서

발생하는 금융인력 수요를 전망하는 것이 아니라, 우리나라 전체 금융산업에서 발생하는 금융인력 수요를 전망하는 것임.

- 일부 금융기관에서 발생하는 금융인력 수요를 전망하기 위해서는 우리나라 전체 금융산업의 성장 전망보다는, 해당 금융기관의 성장 전망이 필요한데 이에 대한 정보는 현 시점에서 파악할 수 없음.
- 우리나라 전체 금융산업에서 발생하는 금융인력 수요를 전망하는데 가장 적절한 자료는 통계청에서 매달 발표하는 '경제활동인구조사'임.
- 통계청의 '경제활동인구조사'는 1963년에 최초 작성된 이후 지난 50년 동안 매월 우리나라 국민의 경제활동(취업, 실업, 노동력 등) 특성을 조사함으로써 거시경제 분석과 인력자원의 개발정책 수립에 필요한 기초 자료를 제공하는 자료임.
- 이러한 점을 감안할 때 우리나라 전체 금융산업에서 발생하는 금융인력 수요를 전망하기 위해서는 통계청의 '경제활동인구조사'의 금융인력 정보를 활용하는 것이 가장 적절하다고 판단됨.

(1) 추정방법

□ 2017년 10월 현재 우리나라 금융업 취업자수는 79.1만명을 기록

- 2005년 72.8만명이었던 금융업 취업자수*는 연평균 약 5천명씩 증가하는 모습을 보이고 있음.

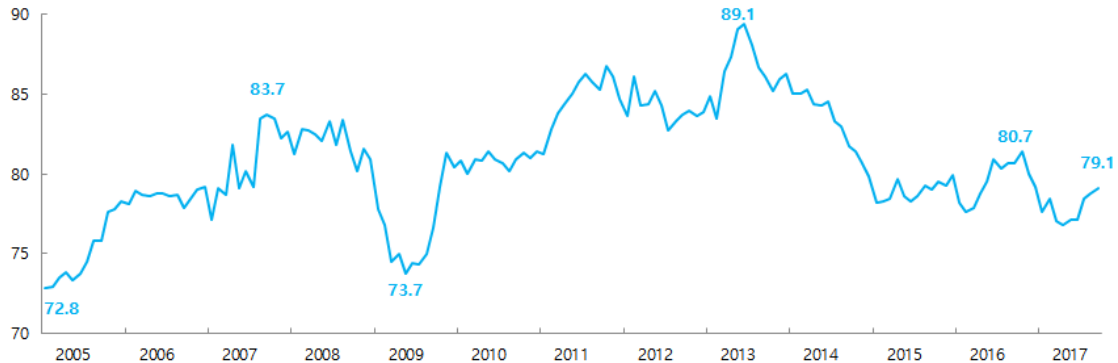
* 통계청 경제활동인구조사 기준 취업자수

- 다만 글로벌 금융위기 직후인 2009년에는 금융인력 구조조정으로 2008년 대비 약 5.5만명이 감소하였음.
- 최근 인터넷·모바일 banking 등 금융서비스의 비대면거래가 증가하면서 2013년 이후 금융업 취업자수의 감소세가 지속되고 있음.

<그림 Ⅲ-13>

금융업¹⁾ 취업자수

(단위 : 만명)



주 : 1) 금융업은 통계청의 「한국표준산업분류」에 따른 것으로 한국표준산업분류상의 대분류중 'K 금융 및 보험업(64~66)'에 해당됨. 한국표준산업분류 소분류에서는 좀더 세분화된 산업분류가 가능하지만 통계청의 경제활동인구조사에서는 대분류까지의 취업자수만 공개하고 있음.

자료 : 통계청 경제활동인구조사

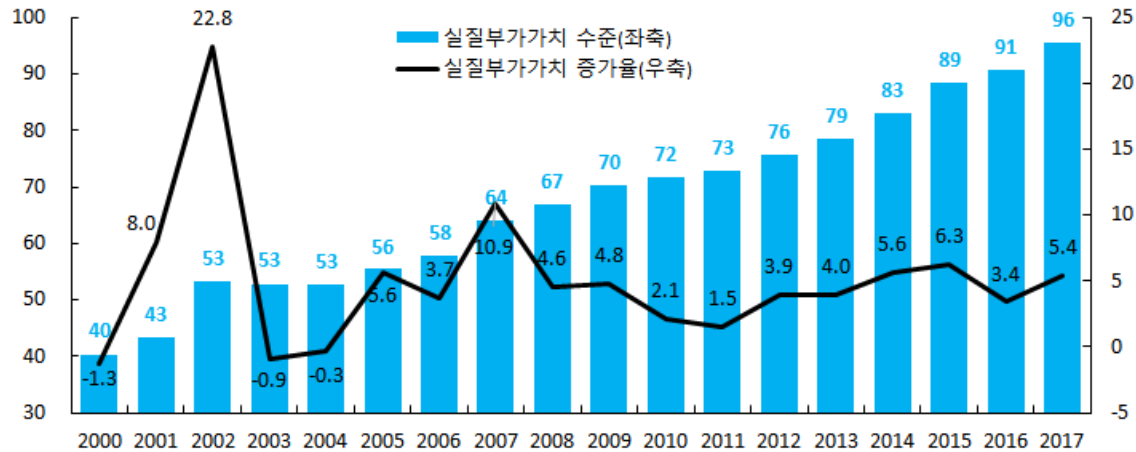
- 한편 2017년 우리나라 금융업의 부가가치는 95.5조원으로 전년대비 5.4% 증가할 것으로 전망
 - 2001년 금융업 부가가치 규모는 43조원으로 2001년 이후 연평균 5.2%씩 성장하여 2016년에는 91조원까지 성장함.
 - 외환위기 직후인 2000년과 카드위기 직후인 2004년에는 금융업 실질부가가치는 마이너스 성장을 하기도 하였으나 이 시기를 제외하고는 대체로 안정적인 성장을 이룩하였음.

<그림 Ⅲ-14>

금융업 부가가치

(단위 : 조원)

(단위 : %)



주 : 2017년 금융업 부가가치는 한국금융연구원 전망치임.

자료 : 한국은행 경제통계시스템 (<http://ecos.bok.or.kr/>)

□ 금융업 부가가치와 금융업 취업자수 간에 장기적으로 안정적인 관계(공적분 관계)가 존재하는지를 살펴보기 위해 Johansen 공적분 검정을 실시함.

- 공적분 관계의 유무를 판단하는 검정방법에는 Kremer, Ericsson, Dolado (1992)의 Error-Correction Model, Engle and Yoo(1987)의 Augmented Dickey Fuller test, Engle and Granger(1987)의 2OLS, 그리고 Johansen(1991, 1995)의 Johansen test 등이 있는데, 이중에서 상대적으로 우수한 것으로 평가받는 Johansen test를 적용함.
- Johansen test는 모든 변수를 내생(endogenous)변수로 간주하는 Vector Auto-regressive Model을 기반으로 하여 공적분관계를 검정하는 검정법임.
- 검정결과 두 변수간의 공적분관계가 존재하지 않는다는 귀무가설을 5%의 유의수준에서 기각할 수 있어서 두 변수 간에 공적분관계가 존재하는 것으로 나타남.

<표 III-19>

Johansen 공적분 검정 결과

Sample (adjusted): 2001Q4 2017Q3
 Included observations: 64 after adjustments
 Trend assumption: Linear deterministic trend
 Series: EMP GDP
 Lags interval (in first differences): 1 to 2

Unrestricted Cointegration Rank Test (Trace)

Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Trace Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.253463	29.46909	15.49471	0.0002
At most 1 *	0.154768	10.76123	3.841466	0.0010

Trace test indicates 2 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level

* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level

**Mackinnon-Haug-Michelis (1999) p-values

Unrestricted Cointegration Rank Test (Maximum Eigenvalue)

Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Max-Eigen Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.253463	18.70786	14.26460	0.0093
At most 1 *	0.154768	10.76123	3.841466	0.0010

Max-eigenvalue test indicates 2 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level

* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level

**Mackinnon-Haug-Michelis (1999) p-values

- 한편 부가가치 증가가 고용에 미치는 영향은 고용탄력성, 취업계수, 고용유발계수, 취업유발계수 등 다양한 지표를 통해 추정할 수 있음.
- 이 중에서도 고용탄력성은 경제성장률 1% 변동에 따른 취업자수 증가율을 나타내는 지표로 가장 광범위하게 이용되고 있는 지표임.
 - 우리나라 고용탄력성은 금융위기 이전에는 0.17, 위기 이후에는 0.05를 기록하였으며, 2001년 이후 연평균 0.13으로 나타남.
 - 즉 우리나라의 경우 2000년대 들어 실질 GDP가 1% 증가할 때 취업자수는 0.13% 증가하는 것으로, 2017년 1~10월중 평균 취업자수가 2,653.6만명임을 고려할 때 실질 GDP가 1% 증가할 때 취업자수는 약 3.45만명 증가

<표 Ⅲ-20>

고용탄력성¹⁾

(단위 : %)

	금융위기이전 ²⁾	금융위기이후 ³⁾	2001년이후
경제성장률	6.80	3.58	5.31
취업자수증가율	1.16	0.19	0.68
고용탄력성 ⁴⁾	0.17	0.05	0.13

주 : 1) 기간중 연평균(2015년 제외)

2) 2001~2008년

3) 2009~2017년

4) 취업자수증가율/실질GDP증가율

자료 : 통계청, 한국은행 경제통계시스템 (<http://ecos.bok.or.kr/>)

□ 본 연구에서는 부가가치 증가가 고용에 미치는 영향을 ‘부가가치 증가율이 취업자수 증가율에 미치는 영향을 나타내는 고용탄력성’을 이용하여 추정하기로 함.

○ 이는 고용탄력성이 부가가치의 증가가 고용에 미치는 동태적인 영향을 파악하기에 가장 유용한 지표이기 때문임.

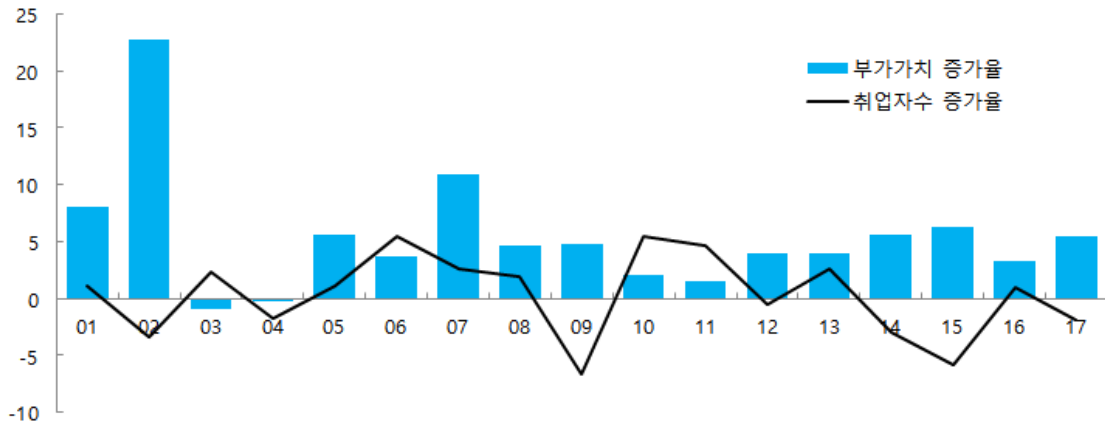
□ 2001년 이후 금융업 취업자수 및 부가가치 증가율 추이를 살펴보면 취업자수는 연평균 0.68%씩, 부가가치는 연평균 5.31%씩 증가하였음을 알 수 있음.

○ 이에 따라 금융업 고용탄력성은 $0.68/5.31$ 으로 약 0.13으로 추정되는데, 이는 금융업에서 부가가치가 1% 늘어나면 취업자수는 0.13% 늘어남을 의미함.

○ 2017년 1~10월 평균 금융업 취업자수가 78.0만명임을 감안할 때 금융업 부가가치가 1% 늘어나면 금융업 취업자수는 78.0만명 $\times 0.13\%$ 에 해당하는 1,013명 정도가 증가하는 것으로 추정할 수 있음.

<그림 Ⅲ-15> 금융업 취업자수 및 부가가치 증가율 추이

(단위 : %)



주 : 1) 2017년 금융업 부가가치는 한국금융연구원 전망치임.

2) 2017년 취업자수 증가율은 2017년 1~10월중 취업자의 전년동월대비 증가율

자료 : 통계청, 한국은행 경제통계시스템 (<http://ecos.bok.or.kr/>)

□ 다만 <그림 Ⅲ-13>에서 나타난 바와 같이 2013년 이후 금융인력 구조조정이 지속되고 있는 점을 감안할 필요가 있음.

○ 기간별로 보면 2013년과 2014년 중에는 인력구조조정이 상당히 광범위하게 일어났으며 2015년 이후에도 계속 진행되고 있는 것으로 판단됨.

○ ① 최근 금융업 수익성이 크게 개선되고 있으며 ② 이미 인력구조조정도 상당히 이루어진 점을 감안할 때, 향후 5년 동안 인력구조조정이 광범위하게 나타날 가능성은 크지 않음.

○ 그러나 시나리오 3과 같이 향후 금융업 수익성 개선이 부진할 경우에는 인력구조조정이 광범위하게 재현될 가능성을 배제하기 어려움.

○ 이에 따라 시나리오 3에서는 2015년 이후 인력구조조정 추세가 향후에도 지속될 것이라는 가정을 추가함.

→ 시나리오 3에서는 Baseline 전망에 2015년 이후 금융인력 감소세(연평균 0.31% 감소)를 추가적으로 반영함.

(2) 금융업권별 인력 수요 전망

□ 위와 같은 가정을 근거로 향후 5년간 금융인력 수요를 전망해 보면 시나리오 1에서는 매년 4,473명, 시나리오 2에서는 매년 2,924명씩 증가하지만, 시나리오 3에서는 매년 1,126명씩 감소하는 것으로 추정됨.

○ 증가율 기준으로 보면 시나리오 1은 0.54~0.59%, 시나리오 2는 0.35~0.39% 정도 증가하지만, 시나리오 3에서는 0.13~0.17% 정도 감소하는 것으로 나타남.

<표 Ⅲ-21>

금융인력 수요 전망

(단위 : 명)

	2018	2019	2020	2021	2022	평균
시나리오 1	783,902 (4,402)	788,409 (4,507)	793,022 (4,614)	797,537 (4,514)	801,865 (4,329)	(4,473)
시나리오 2	782,337 (2,837)	785,287 (2,949)	788,349 (3,063)	791,321 (2,972)	794,120 (2,798)	(2,924)
시나리오 3	778,357 (-1,143)	777,291 (-1,066)	776,301 (-990)	775,188 (-1,113)	773,872 (-1,316)	(-1,126)

주 : ()내는 전년대비 증감

<표 Ⅲ-22>

금융인력 수요 증가율 전망

(단위 : %)

	2018	2019	2020	2021	2022
시나리오 1	0.56	0.57	0.59	0.57	0.54
시나리오 2	0.36	0.38	0.39	0.38	0.35
시나리오 3	-0.15	-0.14	-0.13	-0.14	-0.17

주 : 전년대비 증가율

□ 다만 위의 금융인력 수요 증감은 해당년도의 입직자와 이직자를 가감한 순증감임에 주의할 필요가 있음.

○ 예를 들어 시나리오 1의 경우 2018년 취업자수가 783,902명이고 2017년 1~10월중 평균 취업자수가 779,500명이므로 2018년 취업자수는 4,402명 증가함.

○ 이 때 4,402명 모두가 신규채용된 인원수를 나타내는 것은 아니며 입직자(신규채용된 자)에서 이직자(퇴직한 자)를 차감한 인원수를 나타냄.

○ 따라서 퇴직자 등 이직자를 감안하면 입직자는 4,402명을 크게 상회할 것으로 예상됨.

① 금융업권별 인력비중이 불변인 경우

□ 향후 5년간 금융업권별 금융인력 수요를 전망하기 위해 향후 5년간 업권별 인력비중이 2017년과 동일한 비중으로 지속된다고 가정함.

○ 예를 들면 향후 5년간 은행권 취업자수 비중은 전체에서 48.0%를 차지하는 등 향후 5년간 업권별 인력비중이 변하지 않는 것으로 가정함.

<표 Ⅲ-23>

업권별 인력비중

(단위 : %)

은행	보험	증권/선물	자산운용/ 신탁	저축 은행	여신 전문	신협	합계
48.0	21.0	12.6	2.8	3.2	8.9	3.5	100.0

주 : 1) 2017년 금융인력조사 기준

□ 이 경우 각 시나리오별 금융인력 수요를 나타내면 다음과 같음.

<표 Ⅲ-24> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 1

(단위 : 명)

	2018	2019	2020	2021	2022
은행	376,207	378,370	380,584	382,750	384,828
보험	164,426	165,371	166,339	167,286	168,194
증권/선물	98,997	99,567	100,149	100,719	101,266
자산운용/신탁	21,931	22,057	22,187	22,313	22,434
상호저축	24,906	25,049	25,196	25,339	25,477
여신	69,981	70,383	70,795	71,198	71,584
신탁	27,454	27,611	27,773	27,931	28,083
계	783,902	788,409	793,022	797,537	801,865

<표 Ⅲ-25> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 2

(단위 : 명)

	2018	2019	2020	2021	2022
은행	375,456	376,871	378,341	379,768	381,110
보험	164,098	164,716	165,359	165,982	166,569
증권/선물	98,800	99,172	99,559	99,934	100,288
자산운용/신탁	21,888	21,970	22,056	22,139	22,217
상호저축	24,856	24,950	25,047	25,142	25,231
여신	69,841	70,104	70,378	70,643	70,893
신탁	27,399	27,502	27,609	27,713	27,811
계	782,337	785,287	788,349	791,321	794,120

<표 Ⅲ-26>

업권별 금융인력 수요 : 시나리오 3

(단위 : 명)

	2018	2019	2020	2021	2022
은행	373,545	373,034	372,559	372,025	371,393
보험	163,263	163,039	162,832	162,598	162,322
증권/선물	98,297	98,163	98,038	97,897	97,731
자산운용/신탁	21,776	21,746	21,719	21,688	21,651
상호저축	24,730	24,696	24,665	24,629	24,587
여신	69,486	69,390	69,302	69,203	69,085
신협	27,259	27,222	27,187	27,148	27,102
계	778,357	777,291	776,301	775,188	773,872

② 금융업권별 인력비중이 변하는 경우

□ 앞서 언급한 ‘향후 5년간 업권별 인력비중이 2017년과 동일한 비중으로 지속된다’는 가정은 최근 진행되고 있는 금융시장의 변화를 감안할 때 다소 무리가 있는 가정으로 판단됨.

- 이에 따라 향후 전개될 금융시장 변화를 반영한 금융업권별 인력전망을 수행할 필요가 있음.
- 본 보고서에서는 금융업권별 자산비중 추이를 통해 금융시장의 변화를 반영하고자 함.

□ 2008년 이후 금융업권별 자산비중을 살펴보면 은행, 상호저축 업권의 자산비중은 하락하는 반면 보험, 증권/선물, 여신 등의 비중은 상승하는 것으로 나타남.

- 특히 은행 자산의 경우 2009년말에는 전체 금융권 자산의 68.3%를 차지하였으나 2017년 6월말에는 59.4%로 8.9%p 하락한 것으로 나타남.

<표 Ⅲ-27>

금융업권별 자산비중 추이

(단위 : %)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017.6
은행	68.3	65.5	64.3	62.0	61.4	60.9	60.2	60.0	59.4
보험	16.9	18.1	18.5	21.3	22.5	23.0	23.4	23.6	23.6
증권/선물	6.3	7.2	7.7	8.0	8.0	8.4	8.6	8.2	8.9
자산운용/신탁	0.3	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2
상호저축	2.8	3.1	2.5	1.8	1.3	1.0	1.1	1.2	1.2
여신	3.9	4.3	5.2	5.0	5.1	4.9	5.0	5.1	5.1
신협	1.5	1.7	1.6	1.7	1.7	1.6	1.6	1.7	1.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

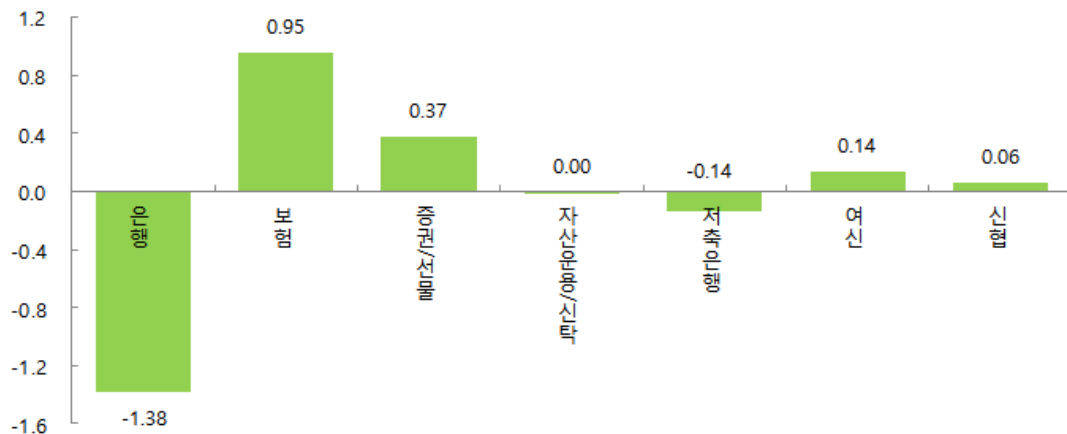
주 : 기말기준

자료 : 은행연합회, 저축은행중앙회, 생명보험협회, 손해보험협회, 금융감독원

- 즉 은행자산은 매년 전체 금융자산에서 차지하는 비중이 평균적으로 1.38%p씩 하락하는 것으로 나타남.
- 이에 반해 보험은 매년 0.95%p씩, 증권/선물은 매년 0.37%p씩 상승하는 것으로 나타남.

<그림 Ⅲ-16> 금융업권별 자산비중의 전년대비 차이¹⁾

(단위 : %p)



주 : 1) 2009~2017년 6월 기간중 평균값

□ 이와 같은 추세가 향후 5년간 이어진다고 가정하면 2022년이 되면 은행 비중은 52.0%로, 보험 비중은 28.7%로 증권/선물 비중은 10.8%로 달라지게 됨.

○ 예를 들면 은행 비중은 2017년에 58.9%이었으나, 매년 1.38%p 하락하여 2018년에는 57.5%, 2019년에는 56.1% 등으로 낮아지게 됨.

<표 Ⅲ-28> 금융업권별 자산비중 추이 전망

(단위 : %)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
은행	58.9	57.5	56.1	54.7	53.3	52.0
보험	23.9	24.9	25.8	26.8	27.7	28.7
증권/선물	9.0	9.3	9.7	10.1	10.5	10.8
자산운용/신탁	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
상호저축	1.2	1.1	0.9	0.8	0.7	0.5
여신	5.1	5.3	5.4	5.5	5.7	5.8
신협	1.7	1.8	1.9	1.9	2.0	2.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 향후 5년간 금융업권별 금융자산 비중의 변화가 금융업권별 금융인력 수요 비중에 미치는 영향을 살펴보기 위해서는 시계열분석이 가능한 자료를 확보할 필요가 있음.

○ 특히 시계열분석을 수행하기 위해서는 금융업권별 자산규모와 취업자수의 장기시계열이 필요

○ 그러나 금융업권별 취업자수 data를 확보하기 힘들*뿐만 아니라 그간 금융산업의 구조가 바뀌면서 일관된 업권별 분류도 가능하지 않음.

* 통계청에서는 금융업 취업자수 전체만을 공표하고 있을 뿐, 금융업권별로 취업자수를 별도로 공표하고 있지 않음.

□ 또한 자산의 변화가 금융인력 수요에 미치는 영향도 업권별로도 차이가 있을 것으로 예상되어 금융업권별 금융자산 비중의 변화가 금융업권별 금융인력 수요 비중에 미치는 영향을 면밀히 분석하기는 어려움.

○ 예를 들어 저축은행은 서민밀착형 영업을 하기 때문에 자산이 늘어날수록 추가로 필요한 인력이 더 많이 소요되지만, 증권/선물, 자산운용/신탁의 경우에는 자산이 늘어나더라도 추가로 필요한 인력이 많지 않을 수 있음.

□ 그러나 향후 업권별로 자산비중이 달라질 것이 예상되는 상황에서, 업권별 자산비중이 동일하다고 가정하고 업권별 금융인력 수요를 전망하는 것은 상당한 전망오차를 발생시킬 가능성이 있다고 판단됨.

□ 이에 따라 업권별 자산비중의 변화를 정확하게 반영하지는 못한다고 할지라도 향후 추세를 반영할 수 있는 수준의 가정을 도입함으로써 업권별 금융인력 수요 전망의 오차를 축소시키는 것이 바람직하다고 판단됨.

□ 이러한 배경하에서 본 연구보고서에서는 업권별 자산비중의 증가율이 금융인력 수요 비중의 증가율과 동일하다고 가정하고자 함.

○ 즉 은행의 경우 2018년에 자산비중이 2% 하락하면 금융인력 수요 비중도 동일하게 2% 하락하는 것으로 가정함.

○ 이러한 가정하에서 금융업권별 금융인력 수요 비중을 산출해 보면 아래의 표와 같음.

<표 Ⅲ-29> 금융업권별 금융인력 수요 비중 추이 전망

(단위 : %)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
은행	48.0	46.9	45.7	44.6	43.5	42.4
보험	21.0	21.8	22.6	23.5	24.3	25.2
증권/선물	12.6	13.2	13.7	14.2	14.7	15.3
자산운용/신탁	2.8	2.7	2.7	2.6	2.6	2.5
상호저축	3.2	2.8	2.5	2.1	1.8	1.4
여신	8.9	9.2	9.4	9.6	9.9	10.1
신협	3.5	3.6	3.7	3.9	4.0	4.1
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 그리고 이와 같은 금융업권별 금융인력 수요 비중 전망을 근거로 시나리오별 금융인력 수요를 산출하면 다음과 같음.

<표 Ⅲ-30> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 1

(단위 : 명)

	2018	2019	2020	2021	2022
은행	367,381	360,617	353,800	346,835	339,690
보험	170,986	178,566	186,247	193,982	201,745
증권/선물	103,108	107,835	112,624	117,447	122,289
자산운용/신탁	21,481	21,151	20,819	20,479	20,130
상호저축	22,111	19,427	16,714	13,966	11,182
여신	71,829	74,102	76,405	78,721	81,040
신협	28,393	29,502	30,626	31,756	32,890
계	783,902	788,409	793,022	797,537	801,865

<표 Ⅲ-31> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 2

(단위 : 명)

	2018	2019	2020	2021	2022
은행	366,648	359,190	351,715	344,132	336,409
보험	170,645	177,859	185,150	192,470	199,796
증권/선물	102,902	107,408	111,961	116,532	121,108
자산운용/신탁	21,438	21,068	20,697	20,320	19,935
상호저축	22,067	19,351	16,615	13,857	11,074
여신	71,686	73,808	75,955	78,108	80,257
신협	28,337	29,385	30,445	31,509	32,572
계	782,337	785,287	788,349	791,321	794,120

<표 Ⅲ-32> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 3

(단위 : 명)

	2018	2019	2020	2021	2022
은행	364,783	355,532	346,340	337,116	327,831
보험	169,776	176,048	182,320	188,546	194,702
증권/선물	102,379	106,314	110,249	114,156	118,020
자산운용/신탁	21,329	20,853	20,380	19,906	19,427
상호저축	21,955	19,154	16,361	13,574	10,792
여신	71,321	73,057	74,794	76,515	78,210
신협	28,193	29,086	29,980	30,866	31,742
계	778,357	777,291	776,301	775,188	773,872

3. 금융관련 전공별, 학위별, 자격증보유자 인력 공급 전망

- 인력수요 전망에 비해 공급의 경우 구직자가 금융업 이외 다른 산업에도 취직할 수 있다는 점에서 인력공급 전망은 어려움이 있음.
- 당해연도 졸업자뿐만 아니라 취업중인 타업종 경력자도 금융업으로의 이직이 가능하고 재교육을 통해 금융업으로의 기업집단 내 이동도 가능하다는 점에서 공급전망은 현실적으로 어려운 측면이 있음.
- 따라서 인력공급 전망을 해석할 때 이러한 한계를 감안할 필요

가. 금융전문인력 자격요건

- 금융인력조사에 따르면 금융회사 직원의 학력별 비중은 대졸이 62.7%로 과반을 차지하는 가운데, 고졸이 17.9%, 전문대졸이 11.3%를 차지하고 있음.
- 따라서 특정 학력을 금융인력의 자격요건으로 정할 수는 없음.
- 다만 업권별로 학력별 비중을 보면 은행이나 신탁은 타 업권에 비해 고졸학력인력에 대한 수요도 상당한 것으로 나타남.

<표 III-33>

업권별 학력 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
고졸	17.9	22.2	17.3	7.7	2.9	14.7	15.1	21.8
전문대졸	11.3	7.3	17.9	7.5	3.7	17.2	18.1	21.6
대졸이상	70.8	70.4	64.8	84.8	93.4	68.1	66.8	56.6
대졸	62.7	63.4	58.3	71.1	69.5	64.3	58.6	52.8
대학원졸	8.1	7.0	6.5	13.7	23.8	3.9	8.3	3.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 한편 대졸자의 전공은 경영/경제가 47.2%로 높은 비중을 차지하고 있는 가운데 인문/사회 20.8%, 컴퓨터/통신 5.8%, 공학 5.7% 등 다양한 전공 인력이 취업되어 있음.

○ 경영/경제 및 인문/사회 전공자가 68.0%로 과반을 차지하고 있음.

○ 전공별로도 금융인력의 자격요건을 정할 수는 없으나, 업권별 전공 비중을 보면 증권/선물, 자산운용/신탁에서는 경영/경제 인력에 대한 수요가 상당한 것으로 나타남.

○ 2016년 조사와 비교하였을 때 전체업권에서 경영/경제 전공자 비중이 46.7%에서 47.2%로 소폭 상승하였음.

<표 Ⅲ-34>

업권별 대졸자 전공 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
경영/경제	47.2	46.0	40.9	59.9	59.3	45.2	44.1	46.0
법률	5.4	4.7	8.2	3.1	5.9	6.4	5.9	3.7
인문/사회	20.8	23.4	19.2	15.3	14.3	22.0	21.5	18.7
컴퓨터/통신	5.8	5.6	6.3	5.7	3.2	6.9	6.7	4.5
공학	5.7	4.6	6.0	6.5	10.0	6.3	7.7	6.4
자연	5.4	4.7	8.0	4.8	3.1	4.5	4.5	6.5
기타	9.8	10.9	11.3	4.7	4.2	8.8	9.6	14.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

나. 세부항목별 인력공급 현황 및 전망

(1) 전공별

- 금융인력 공급규모를 추정하는 여러 방법 중 하나는 전공별 졸업 및 재적인원을 이용하는 방법임.
 - 동 방법은 금융인력의 전공이 대체로 상경계열인 점을 감안한 것으로 매년 상경계열 졸업생을 금융인력 신규공급 규모로 보는 방법임.
 - 다만 동 방법은 법학, 공학계열 등 상경계열이 아닌 타전공자도 금융권에 취업가능하다는 점에서 한계가 있으며 또한 복수전공이나 부전공 졸업생도 금융인력 신규공급에 제외된다는 한계를 가지고 있음.
 - 특히 타전공자의 경우에는 금융권이 아닌 다른 업종에 종사하다가 금융업으로 전직한 경우가 많이 있는데 이 경우도 금융인력 신규공급에서 제외되는 문제점을 가지고 있음.
 - 이러한 단점에도 불구하고 동 방법을 사용하는 이유는 비록 정확한 공급규모를 파악할 수 없더라도 대략적인 공급규모라도 파악해 보기 위함임.

- 취업통계연보를 보면 2015년 경상계열 취업대상자는 61,606명인 것으로 추정됨.
 - 구체적으로는 2015년 경제·경영의 취업대상자는 52,608명, 금융·회계·세무는 8,998명으로 추정됨.
 - 한편 2016년 취업대상자 자료의 경우는 건강보험DB 및 국세DB와 연계하여 보다 현실적인 취업자수를 고려한 '2016 취업통계연보'가 2017년 말에 발간됨에 따라 본 보고서에 수록하지 못함.

<표 III-35>

전공별 취업대상자¹⁾

(단위: 명)

	경상계열	경제·경영	금융·회계·세무
2007	55,965	48,350	7,578
2008	55,281	47,605	7,676
2009	55,131	47,280	7,851
2010	57,313	49,323	7,981
2011	58,101	50,001	8,091
2012	59,553	51,250	8,293
2013	56,712	48,805	7,897
2014	56,120	48,296	7,815
2015	61,606	52,608	8,998

주 : 1) 취업대상자 = 졸업자-(진학자+입대자+취업불가능자+제외인정자+외국인유학생)

자료: 교육통계연보, 취업통계연보 및 교육통계서비스 <http://cesi.kedi.re.kr/>

□ 한편 입학생 추이를 살펴보면 경상계열의 입학생은 2012년부터 감소세로 돌아서 2017년 현재 71,527명을 기록

○ 전공별로 보면, 경제·경영은 2009~2011년중 상승세를 보이다가 2012년부터 하락세로 전환된 반면, 금융·회계·세무는 등락을 거듭하고 있음.

○ 증가율로 보면 금융·회계·세무는 평균적으로 매년 입학생이 1.49%씩 증가하는 모습을 보인 반면 경상계열과 경제·경영은 각각 0.60%, 0.86%씩 감소

<표 Ⅲ-36>

전공별 입학생 추이

(단위: 명)

	경상계열	경제·경영	금융·회계·세무
2007	78,087	69,412	8,675
2008	77,818	68,658	9,160
2009	79,517	69,775	9,742
2010	82,344	72,090	10,254
2011	83,648	73,462	10,186
2012	83,323	73,026	10,297
2013	81,432	70,789	10,643
2014	79,901	69,822	10,079
2015	78,184	68,050	10,134
2016	76,207	66,199	10,008
2017	71,527	62,178	9,349

자료: 교육통계연보, 취업통계연보 및 교육통계서비스 <http://cesi.kedi.re.kr/>

<표 Ⅲ-37>

전공별 입학생 증가율 추이

(단위: 전년대비 증가율, %)

	경상계열	경제·경영	금융·회계·세무
2008	-0.34	-1.09	5.59
2009	2.18	1.63	6.35
2010	3.56	3.32	5.26
2011	1.58	1.90	-0.66
2012	-0.39	-0.59	1.09
2013	-2.27	-3.06	3.36
2014	-1.88	-1.37	-5.30
2015	-2.15	-2.54	0.55
2016	-2.53	-2.72	-1.24
2017	-6.14	-6.07	-6.58
평균	-0.60	-0.86	1.49

자료: 교육통계연보, 취업통계연보 및 교육통계서비스 <http://cesi.kedi.re.kr/>

□ 2012~2018년 입학생 증가율*이 향후 5년간 졸업생 증가율과 동일하다고 가정하면 매년 55,202명의 금융인력이 공급되는 것으로 예측할 수 있음.

○ 2018년에는 58,846명, 2019년에는 57,582명, 2020년에는 56,126명, 2021년에는 52,679명, 그리고 2022년에는 50,779명으로 추정됨.

○ 전공별로 보면, 경제·경영은 매년 47,140명, 금융·회계·세무는 8,063명의 금융인력이 공급되는 것으로 추정됨.

*2018년 입학생 증가율은 최근 3년 평균치로 추정

<표 Ⅲ-38>

금융인력 공급규모 : 전공 기준

(단위: 명)

	경상계열	경제·경영	금융·회계·세무
2018	58,846	50,251	8,595
2019	57,582	49,172	8,410
2020	56,126	47,928	8,198
2021	52,679	44,985	7,694
2022	50,779	43,363	7,417

(2) 학위별

□ 경상계열의 학위별 졸업상황을 보면, 2015년 대학의 취업대상자는 40,741명, 전문대학은 18,297명, 대학원은 2,568명으로 나타남.

<표 Ⅲ-39>

학위별 취업대상자

(단위: 명)

	경상계열	전문대학	대학	대학원
2007	55,965	23,264	30,910	1,791
2008	55,281	21,826	31,614	1,841
2009	55,131	21,397	31,881	1,853
2010	57,313	23,323	32,109	1,881
2011	58,101	23,643	32,551	1,907
2012	59,553	24,234	33,364	1,955
2013	56,712	23,078	31,773	1,861
2014	56,120	22,837	31,441	1,842
2015	61,606	18,297	40,741	2,568

주 : 1) 취업대상자 = 졸업자-(진학자+입대자+취업불가능자+제외인정자+외국인유학생)

자료: 취업통계연보 및 교육통계서비스 <http://cesi.kedi.re.kr/>

- 입학생 추이를 살펴보면 학위별로 상당한 차이를 보이고 있으며 향후 5년 동안에도 이러한 변화는 지속될 것으로 판단됨.
- 학위별로 보면, 2017년 현재 대학은 38,526명, 전문대학은 17,762명, 대학원은 15,239명 입학함.
 - 한편 증가율로 보면 매년 입학생이 대학은 0.56%씩, 대학원은 1.93%씩 증가한 반면 전문대학은 3.93%씩 감소하는 모습을 보임.

<표 Ⅲ-40>

학위별 입학생 추이

(단위: 명)

	경상계열	전문대학	대학	대학원
2007	78,087	28,464	36,926	12,697
2008	77,818	28,012	36,984	12,822
2009	79,517	26,923	38,759	13,835
2010	82,344	28,002	39,619	14,723
2011	83,648	27,805	40,541	15,302
2012	83,323	26,500	41,365	15,458
2013	81,432	25,123	41,009	15,300
2014	79,901	23,509	40,774	15,618
2015	78,184	22,320	40,076	15,788
2016	76,207	20,679	40,043	15,485
2017	71,527	17,762	38,526	15,239

자료: 교육통계연보

<표 Ⅲ-41>

학위별 입학생 증가율 추이

(단위: 전년대비 증가율, %)

	경상계열	전문대학	대학	대학원
2008	-0.34	-1.59	0.16	0.98
2009	2.18	-3.89	4.80	7.90
2010	3.56	4.01	2.22	6.42
2011	1.58	-0.70	2.33	3.93
2012	-0.39	-4.69	2.03	1.02
2013	-2.27	-5.20	-0.86	-1.02
2014	-1.88	-6.42	-0.57	2.08
2015	-2.15	-5.06	-1.71	1.09
2016	-2.53	-7.35	-0.08	-1.92
2017	-6.14	-14.11	-3.79	-1.59
평균	-0.60	-3.93	0.56	1.93

자료: 교육통계연보

- 향후 5년간 금융인력 공급규모를 학위별로 보면, 대학은 매년 36,506명, 전문대학은 16,395명, 대학원은 2,301명의 금융인력이 공급되는 것으로 추정됨.
- 경상계열 취업대상자의 증가세가 둔화됨에 따라 모든 학위수준에서 공급규모가 점차 감소할 것으로 전망됨.
 - 대학의 공급규모는 2018년 38,916명에서 2022년 33,581명으로 감소하며, 전문대학은 17,477명에서 15,081명, 대학원은 2,453명에서 2,117명으로 감소할 전망

<표 Ⅲ-42>

금융인력 공급규모 : 학위별 기준

(단위: 명)

	경상계열	전문대학	대학	대학원
2018	58,846	17,477	38,916	2,453
2019	57,582	17,102	38,080	2,400
2020	56,126	16,669	37,117	2,340
2021	52,679	15,646	34,837	2,196
2022	50,779	15,081	33,581	2,117

(3) 자격증보유자별

□ 경상계열 학위취득자 외에 금융·보험부문 자격시험의 응시자와 합격자수, 전문인력 현황 자료를 이용하여 금융권 전문인력 공급규모를 전망해볼 수 있음.

○ 고용보험통계에 따르면, 전체 금융·보험 관련직 전체 채용인원 중 금융 및 보험 전문가* 비중은 2015년말 기준 15.5%를 차지함.

* 고용보험통계의 금융 및 보험 전문가는 투자 및 신용분석가, 자산운용가, 보험 및 금융상품 개발자, 증권 및 외환딜러, 손해사정인, 기타 금융 및 보험 관련 전문가로 구성

□ 금융부문 자격시험의 응시인원은 지속적으로 감소하는 모습을 보이다가 2014년 소폭 증가한 반면, 보험부문 자격증은 2012년까지 증가하다가 2014년에 큰 폭으로 감소하는 등 등락을 거듭하고 있음.

○ 금융부문 자격증별로 보면, 신용분석사와 외환전문역 I·II종이 2012년 이후 꾸준히 증가세를 이어가고 있는 반면, 자산관리사, 여신심사역, 신용위험분석사 등은 등락을 거듭하고 있음.

○ 보험부문의 경우, 2016년 손해사정사와 보험계리사는 예년과 비슷한 수준이었으며 보험중개사는 전년도에 비해 감소하는 모습을 보임.

<표 Ⅲ-43>

금융관련 자격증 응시인원 현황

(단위: 명)

	2012	2013	2014	2015 ¹⁾	2016 ¹⁾
금융부문					
펀드투자권유전문인력	61,240	55,314	52,958	-	-
증권투자권유전문인력	32,567	26,260	22,959	-	-
파생상품투자권유전문인력	28,069	21,707	28,185	-	-
금융투자분석사	1,325	1,296	946	-	-
투자자산운용사	8,543	5,774	5,487	-	-
재무위험관리사	776	734	626	-	-
신용분석사	1,299	1,746	2,367	2,861	4,055
외환전문역 I 종	5,741	7,127	9,055	11,015	12,389
외환전문역 II 종	3,082	3,744	5,942	6,140	7,014
자산관리사	11,436	10,235	6,692	5,417	5,541
여신심사역	112	161	126	97	147
신용위험분석사	167	223	180	164	169
보험부문					
보험계리사 ²⁾	877	929	294	466	482
손해사정사	2,880	2,788	2,508	3,038	3,045
보험중개사	826	362	368	347	299

주: 1) 금융투자협회의 금융관련 자격증 응시인원과 합격자 자료가 2015년 이후 공시되지 않아 금융투자부문은 전문인력 현황만 표시하였음.

2) 2014년 이후 보험계리사 시험이 변경되면서 응시인원이 과목별로 표시됨에 따라, 전과목 평균 응시인원을 기록함.

자료: 금융투자협회, 금융감독원, 금융연수원

☐ 금융부문과 보험부문의 자격시험 모두 전년도와 비슷한 합격자 수를 유지하고 있음.

○ 금융부문의 경우 신용분석사의 합격자 수가 꾸준히 증가하고 있으며, 외환전문역, 여신심사역 등은 등락을 거듭하고 있음.

- 보험부문 자격증별로 보면, 보험계리사는 2014년 새로운 시험규정 시행 이후 2015년 25명, 2016년 48명의 합격자를 배출하였으며, 손해사정사는 2014년 이후 합격자 수가 감소하고 있음.

<표 Ⅲ-44> 금융관련 자격증 합격자 현황

(단위: 명)

	2012	2013	2014	2015 ¹⁾	2016 ¹⁾
금융부문					
펀드투자권유전문인력	24,421	23,798	23,000	-	-
증권투자권유전문인력	9,550	9,790	7,065	-	-
파생상품투자권유전문인력	8,459	7,763	10,952	-	-
금융투자분석사	394	357	204	-	-
투자자산운용사	2,479	1,338	1,366	-	-
재무위험관리사	253	253	163	-	-
신용분석사	349	474	679	774	1099
외환전문역 I 종	1,358	2,714	3,782	4,047	3,730
외환전문역 II 종	880	1,007	1,582	1,950	1,944
자산관리사	3,036	2,996	1,560	1,564	1,589
여신심사역	34	70	69	47	66
신용위험분석사	31	33	29	38	-
보험부문					
보험계리사	140	141	0	25	48
손해사정사	457	461	743	654	625
보험중개사	230	95	95	89	95

주: 1) 금융투자협회의 금융관련 자격증 응시인원과 합격자 자료가 2015년 이후 공시되지 않아 금융투자부문은 전문인력 현황만 표시하였음.

자료: 금융투자협회, 금융감독원, 금융연수원

- 최근 5년간 금융관련 전문인력 현황을 보면, 금융부문은 지속적으로 증가하는 것으로 나타났으며, 보험부문의 경우 일정수준을 유지

하고 있음.

- 금융부문의 경우, 펀드·증권투자권유자문인력수는 지속적으로 감소하고 있는 반면 파생상품투자권유자문인력과 금융투자분석사, 투자자산운용사, 신용분석사, 외환전문역, 자산관리사, 여신심사역, 신용위험분석사는 증가하는 양상을 보임.
- 2016년 금융부문 전문인력수의 증가는 상당부분 파생상품투자권유전문인력과 외환전문역이 증가한 점에 기인하였으며, 외환전문역 I·II종의 경우 전문인력수가 2012년 대비 2배 이상 증가하였음.
- 보험계리사는 2014년에 951명으로 최대치를 기록한 뒤 2016년 888명으로 감소한 가운데 손해사정사는 2015년 2,115명으로 최대치를 기록한 뒤 2016년 2,017명으로 감소

<표 III-45>

금융관련 전문인력 현황

(단위: 명)

	2012	2013	2014	2015	2016
금융부문					
펀드투자권유전문인력 ¹⁾	130,894	132,186	129,596	127,181	124,806
증권투자권유전문인력 ¹⁾	97,910	99,583	96,725	95,203	91,445
파생상품투자권유전문인력	48,691	49,803	52,955	60,338	65,483
금융투자분석사	1,470	1,335	1,192	1,090	1,125
투자자산운용사	11,707	11,840	11,594	12,414	13,476
채무위험관리사	229	227	240	250	251
신용분석사	1,764	2,003	2,448	3,003	3,817
외환전문역 I 종	2,010	4,216	7,443	11,019	14,322
외환전문역 II 종	1,236	2,011	3,322	5,018	6,743
자산관리사	4,291	4,865	5,265	5,678	6,119
여신심사역	279	348	414	459	516
신용위험분석사	148	178	202	236	251
보험부문					
보험계리사	715	867	951	907	888
손해사정사	2,111	2,014	1,993	2,115	2,017

주: 1) 기존의 펀드·증권투자상담사가 2015년 시험부터 각각 금융회사 종사자 대상 '투자권유전문인력'과 일반인도 응시가능한 '투자권유대행인' 시험으로 분리되었는데, 금융회사에 입사하여 판매관련 업무에 종사하기 위해서는 '투자권유자문인력' 자격이 필수적이므로 여기에서는 투자권유대행인을 제외한 투자권유자문인력수만 표시하였음.

자료: 금융투자협회, 금융감독원, 금융연수원

□ 금융부문 금융인력 공급규모는 2018년 342,560명에서 2022년의 417,146명으로 증가할 것으로 보이며, 보험부문도 2018년 3,114명에서 2022년 3,645명으로 증가할 전망

○ 최근 5년간 금융관련 전문인력 평균증가율을 이용하여 향후 금

용인력 공급규모를 추정하였음.

- 금융부문의 경우, 펀드투자권유 전문인력과 증권투자권유 전문인력은 감소하지만 외환전문역Ⅰ종과 외환전문역Ⅱ종이 크게 늘어나면서 전체적으로는 지속적으로 늘어날 전망
- 보험부문의 경우 보험계리사와 손해사정사 모두 완만하게 증가할 전망

<표 Ⅲ-46>

금융인력 공급규모 : 자격증별 기준

(단위: 명)

	2018	2019	2020	2021	2022
금융부문					
합계	342,560	353,919	369,269	389,819	417,146
펀드투자권유전문인력	121,809	120,338	118,884	117,448	116,029
증권투자권유전문인력	89,539	88,601	87,672	86,754	85,845
파생상품투자권유전문인력	65,275	65,171	65,068	64,965	64,861
금융투자분석사	1,020	971	924	880	837
투자자산운용사	14,284	14,706	15,140	15,588	16,048
채무위험관리사	257	260	263	265	268
신용분석사	5,544	6,682	8,053	9,705	11,697
외환전문역Ⅰ종	24,195	31,448	40,874	53,126	69,051
외환전문역Ⅱ종	12,176	16,361	21,986	29,544	39,700
자산관리사	7,433	8,192	9,028	9,950	10,966
여신심사역	693	803	931	1,079	1,250
신용위험분석사	335	386	446	515	594
보험부문					
합계	3,114	3,232	3,359	3,496	3,645
보험계리사	1,064	1,165	1,275	1,395	1,527
손해사정사	2,050	2,067	2,084	2,101	2,118

IV. 주요 이슈 집중분석

1. 금융권 일자리 창출 기여도

- 2017년 1~10월중 취업자수는 2,653.6만명으로 전년에 비해 1.15% 증가하였으며, 금융 및 보험업 취업자수는 78.0만명으로 전년에 비해 2.20% 감소함.

<표 IV-1> 전산업 및 금융/보험업 취업자 수 및 증가율

(단위 : 천명, %)

구분	전산업		금융 및 보험업	
	취업자수	증가율	취업자수	증가율
2004	22,557		737	
2005	22,856	1.33	745	1.09
2006	23,151	1.29	786	5.50
2007	23,433	1.22	806	2.54
2008	23,577	0.61	821	1.86
2009	23,506	-0.30	766	-6.70
2010	23,829	1.37	808	5.48
2011	24,244	1.74	846	4.70
2012	24,681	1.80	842	-0.47
2013	25,066	1.56	864	2.61
2014	25,599	2.13	837	-3.13
2015	25,936	1.32	788	-5.73
2016	26,235	1.15	797	1.01
2017 ¹⁾	26,536	1.15	780	-2.20

주 : 1) 2017년 취업자수는 2017년 1~10월중 취업자수임.

자료 : 통계청 경제활동인구조사

- 경제활동인구조사의 산업별 취업자수 통계를 이용하여 금융/보험업 일자리 창출 기여도를 분석해 보면, 2017년의 경우 전산업은 1.15% 증가하였는데 이중 금융/보험업의 기여도는 -0.07%p로 일자리 창출

에 부정적인 영향을 준 것으로 나타남.

<표 IV-2> 금융/보험업 일자리 창출 기여도¹⁾

(단위 : %, %p)

구분	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 ²⁾
금융/보험	0.18	0.09	0.06	-0.23	0.18	0.16	-0.02	0.09	-0.11	-0.19	0.03	-0.07
전산업	1.29	1.22	0.61	-0.30	1.37	1.74	1.80	1.56	2.13	1.32	1.15	1.15

주 : 1) 기여도를 산출하는 구체적인 방법은 한국은행 발간 「알기쉬운 경제지표 해설」(2014년 개정판)을 참고하길 바람.

2) 2017년 일자리 창출 기여도는 2017년 1~10월중 취업자수를 이용함.

<표 IV-3> 산업 대분류별 일자리 창출 기여도

(단위 : %, %p)

구분	농업, 임업, 어업, 광업	제조업	전기, 가스, 증기, 수도	건설업	서비스업	전산업
2006	-0.14	-0.32	0.02	0.09	1.66	1.30
2007	-0.25	-0.19	0.04	0.07	1.53	1.21
2008	-0.13	-0.22	0.02	-0.16	1.10	0.61
2009	-0.16	-0.54	0.03	-0.39	0.76	-0.31
2010	-0.36	0.82	-0.08	0.14	0.86	1.38
2011	-0.12	0.26	-0.01	-0.01	1.62	1.75
2012	-0.07	0.06	0.00	0.09	1.71	1.79
2013	-0.03	0.32	0.06	-0.08	1.30	1.57
2014	-0.28	0.58	-0.03	0.17	1.69	2.13
2015	-0.41	0.61	0.04	0.11	0.97	1.31
2016	-0.21	-0.02	-0.02	0.08	1.30	1.15
2017 ²⁾	0.09	-0.08	-0.01	0.40	0.75	1.15

주 : 1) 2017년 일자리 창출 기여도는 2017년 1~10월중 취업자수를 이용함.

<표 IV-4>

서비스업 세분류 업종별 일자리 창출 기여도

(단위 : %, %p)

구분	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 ¹⁾
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원	0.026	0.000	0.017	0.025	-0.030	0.025	0.008	0.000	0.056	0.004	0.031	0.005
도매 및 소매업	-0.153	-0.164	-0.179	-0.131	-0.085	0.243	0.210	-0.117	0.527	-0.035	-0.208	0.172
운수업	0.123	0.233	0.004	-0.004	0.140	0.218	0.198	0.134	-0.024	0.008	0.012	-0.087
숙박 및 음식점업	-0.039	0.000	-0.021	-0.458	-0.200	-0.147	0.214	0.263	0.507	0.316	0.378	0.016
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	0.057	-0.073	-0.030	0.106	0.068	0.147	-0.012	-0.032	0.088	0.227	0.054	-0.014
금융 및 보험업	0.179	0.086	0.064	-0.233	0.179	0.159	-0.016	0.089	-0.108	-0.188	0.031	-0.067
부동산업 및 임대업	0.018	0.022	-0.068	0.047	0.072	-0.130	0.000	-0.004	0.092	0.105	0.135	0.182
전문, 과학 및 기술 서비스업	0.245	0.091	0.230	0.373	0.166	0.327	0.276	-0.024	0.012	0.090	0.208	-0.045
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	0.337	0.583	0.085	-0.127	0.336	0.264	0.124	0.231	0.028	0.270	0.170	-0.024
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0.044	-0.017	0.184	0.814	-0.306	-0.038	0.000	0.061	-0.036	-0.082	0.220	0.168
교육 서비스업	0.429	0.164	0.188	0.199	-0.136	-0.474	0.239	0.016	0.235	0.043	0.108	0.193
보건업 및 사회복지 서비스업	0.184	0.255	0.435	0.662	0.659	0.663	0.363	0.628	0.555	0.301	0.312	0.218
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	-0.018	-0.035	0.205	-0.123	-0.043	0.155	-0.033	-0.069	0.008	0.117	-0.069	0.063
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0.210	0.311	0.026	-0.365	0.021	0.189	0.103	0.105	-0.052	-0.086	-0.019	0.001
가구내 고용활동 및 기타 자가소비 생산활동	0.035	0.099	-0.047	-0.013	0.013	0.013	0.054	0.024	-0.223	-0.133	-0.050	-0.018
국제 및 외국기관	-0.018	-0.022	0.004	-0.013	0.000	0.000	-0.016	-0.008	0.028	0.016	-0.008	-0.016
서비스업 전체	1.658	1.533	1.097	0.759	0.855	1.616	1.712	1.297	1.692	0.973	1.303	0.746

주 : 1) 2017년 일자리 창출 기여도는 2017년 1~10월중 취업자수를 이용함.

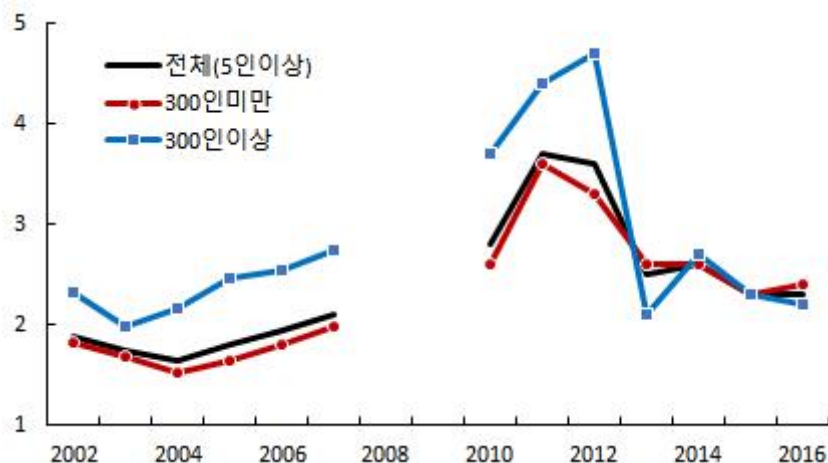
2. 최근 10년간 금융권 고용 추세

가. 입직 및 이직 추이

- 금융·보험분야의 신규고용 추세를 살펴볼 수 있는 입직률(당월입직자수/조사기준월과 전월 평균 근로자수×100)은 2007년까지 완만한 상승세를 보이다가 2012년 이후 하락세를 보이고 있음.
- 근로자수가 5인 이상인 모든 금융권 사업체의 입직률은 2002~2007년중 연평균 1.9%에서 2010~2016년중 연평균 2.8%로 상승함.
- 근로자수가 300명 이상인 사업체의 입직률이 전반적으로 높은 수준을 보이면서 2012년 4.7%까지 상승하였으나, 이후 급락하면서 2016년에는 근로자수 300명 미만 기업의 입직률보다 더 낮게 나타남.

<그림 IV-1> 사업체 규모별 입직률 추이

(단위 : %)

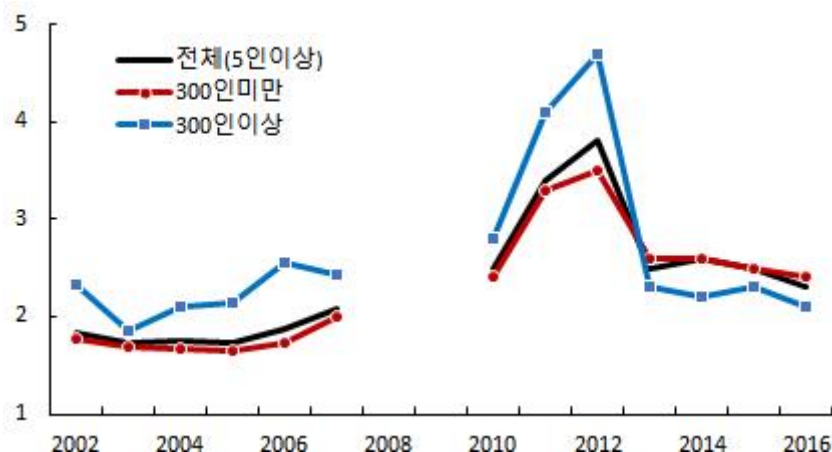


자료 : 고용노동통계

- 금융·보험분야의 이직률(당월이직자수/조사기준월과 전월 평균 근로자수×100) 추이를 살펴보면, 전체 사업체에서 이직률이 꾸준한 상승세를 보이면서 2010년부터 급격히 상승하다가 2013년에 큰 폭으로 하락한 이후 2%대 초반을 유지
- 2012년까지는 근로자수 300인 이상 대규모 사업체의 이직률이 더 높았으나, 2013년 들어 2.4%p 하락하면서 최근 4년 동안은 근로자수 300인 미만 사업체의 이직률이 더 높은 것으로 나타남.
- 2002년 이후 금융권의 사업체 규모별 입직률과 이직률이 대체로 비슷한 움직임을 보임.

<그림 IV-2> 사업체 규모별 이직률 추이

(단위 : %)



자료 : 고용노동통계

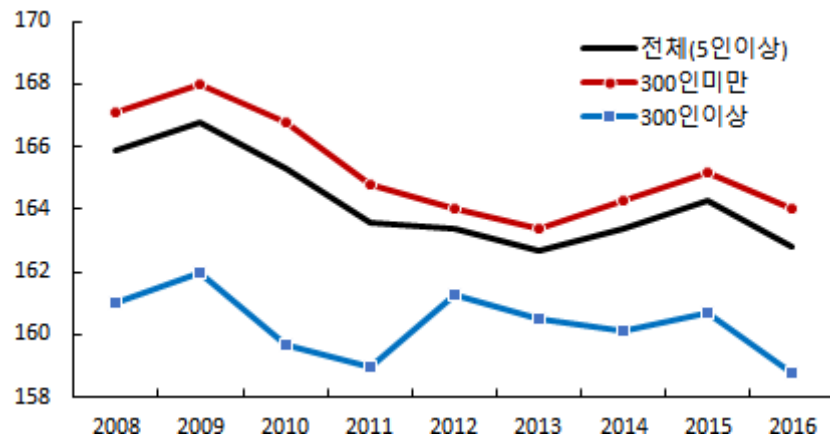
나. 근로실태

① 근로시간

- 금융업계 전체근로자의 근로시간은 2009년 이후 점차 감소하다가 2014년과 2015년중 2년 연속 증가하였으나, 2016년에 다시 감소

- 사업체 규모별로 보면, 근로자수가 300인 미만인 사업체의 2008~2016년간 월평균 근로시간이 165.3시간으로, 평균 160.3시간인 300인 이상 대규모사업체보다 길게 나타남.

<그림 IV-3> 사업체 규모별 근로시간 추이
(단위 : 시간)



자료 : 고용노동통계

- 종사상 지위별* 금융·보험업계 근로자의 월평균 근로시간을 살펴보면, 임시일용직 근로자의 경우 2008~2016년간 평균 근로시간이 138.3시간으로 165.1시간인 상용직 근로자보다 짧게 나타남.
- 종사상 지위별 근로시간 추이를 살펴보면, 상용직 근로자의 근로시간이 2009년 이후 대체로 감소한 반면 임시일용직 근로자의 근로시간은 2011년부터 늘어나는 모습을 보임.

* 고용노동통계의 종사상 지위 구분

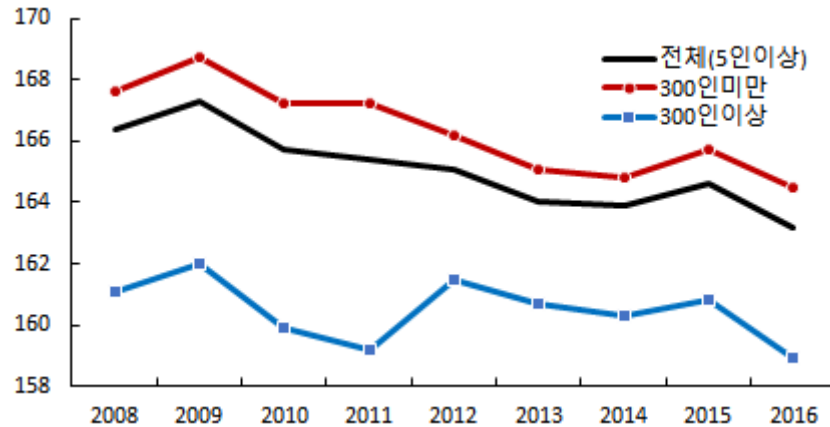
- 상용근로자: 고용계약기간이 1년 이상인 근로자 또는 고용계약기간이 정해지지 않고 정규직원으로 일하는자로서 사업체에서 급여를 지급하는 자
- 임시 및 일용근로자: 고용계약기간이 1년 미만인 근로자로서 사업체에서 급여를 지급하는 자

- 사업체 규모별로 보면 상용직 근로자의 경우 300인 미만 중소기업, 임시일용직 근로자의 경우 300인 이상 대규모 사

업체가 근로시간이 긴 것으로 나타나 종사상 지위별 각 사업체 규모의 근로시간이 상반된 움직임을 보이고 있음.

<그림 IV-4> 사업체 규모별 상용근로자 근로시간 추이

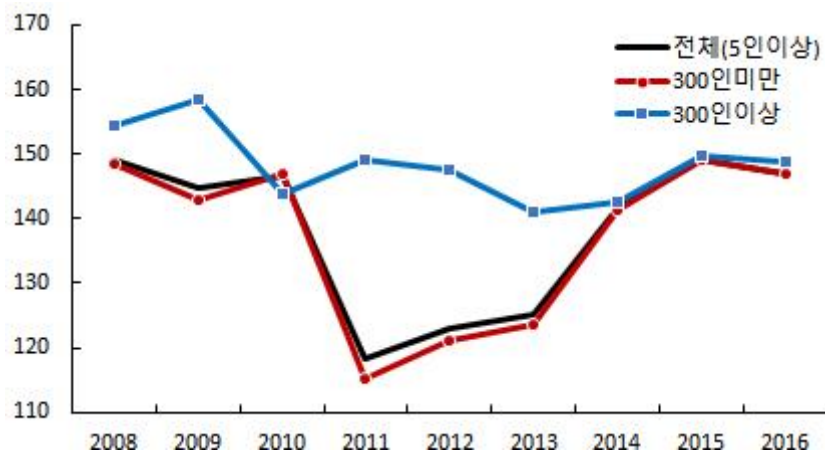
(단위 : 시간)



자료 : 고용노동통계

<그림 IV-5> 사업체 규모별 임시일용근로자 근로시간 추이

(단위 : 시간)



자료 : 고용노동통계

□ 상용직 근로자의 근로시간 중 초과근로시간*이 차지하는 비중은 전반적으로 2008년부터 감소세를 이어가다가 2013년과 2014년에 상승하였으나 2015년 이후 다시 하락

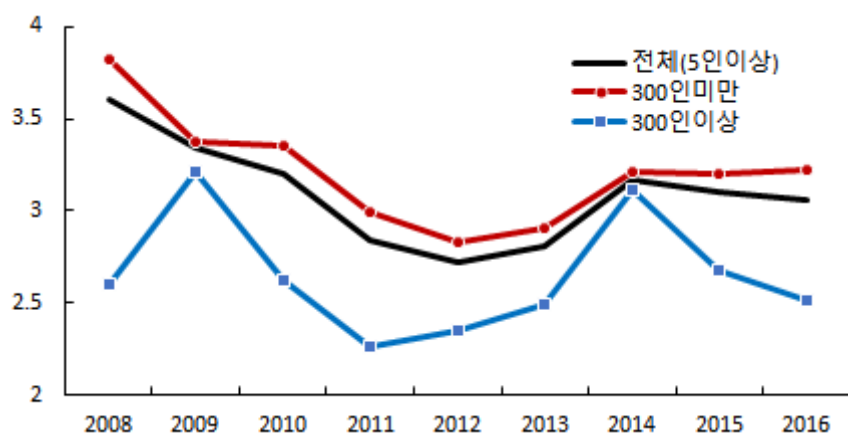
○ 2008~2016년중 상용근로자의 초과근로시간 비중은 평균 3.1%를 기록

○ 사업체 규모별로는 300인 미만 중소기업의 경우 초과근로시간 비중이 평균 3.2%, 300인 이상 사업체의 경우 2.7%로 나뉨.

* 초과근로시간은 임시 및 일용 근로자에게는 해당사항이 없고 상용근로자에게만 적용되는 개념으로 연장근로시간, 휴일근로시간 등 정상근로시간 외에 초과하여 근로한 시간을 말함.

<그림 IV-6> 사업체 규모별 상용근로자 초과근로시간 비중 추이

(단위 : %)



자료 : 고용노동통계

② 빈 일자리 수

□ 금융·보험분야 전체 사업체의 빈 일자리 수*는 2013년부터 점차 감소하였으나, 2016년 들어 크게 늘어남.

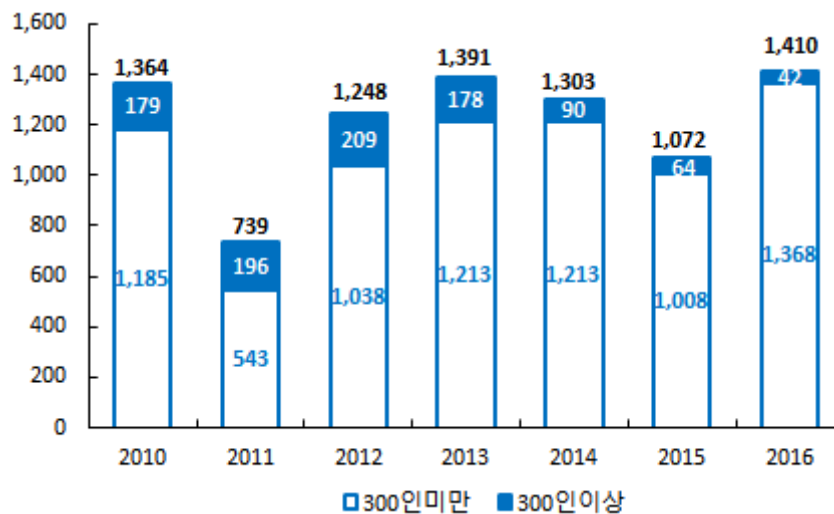
○ 이는 대부분 근로자수 300인 미만 사업체의 빈 일자리 증가에

기인한 것으로, 300인 미만 사업체의 빈 일자리 수가 2016년 전체 빈 일자리의 약 97%를 차지하고 있음.

* 빈 일자리 수는 조사기준월 마지막 영업일에 비어 있으면서 30일 이내 일이 시작될 수 있는 월별 빈 일자리의 수의 연평균으로 표시하였음.

<그림 IV-7> 사업체 규모별 빈 일자리 수 추이

(단위 : 개)



자료 : 고용노동통계

③ 임금수준

□ 금융권 근로자들의 월평균 임금총액(정액급여+초과급여+특별급여액)은 2008~2016년간 평균적으로 연 3.2%씩 증가하였음.

○ 사업체 규모별로는 300인 미만 사업체의 경우 동기간 평균적으로 연 3.4% 증가한 반면, 300인 이상 사업체의 경우 평균적으로 연 2.3%씩 증가함.

○ 2008년에 300인 미만 사업체 근로자의 임금총액은 300인 이상 사업체 근로자의 임금총액의 76%에 그쳤으나, 2016년에는 83%로 상승함.

<표 IV-5>

사업체 규모별 임금총액 추이

(단위 : 만원)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
전체(5인 이상)	443	447	468	477	499	506	523	549	571
300인 미만	419	423	442	446	463	472	500	525	546
300인 이상	551	546	574	590	624	613	610	639	660

자료 : 고용노동통계

□ 종사상 지위별로 금융·보험분야 근로자의 임금총액 추이를 살펴보면, 상용근로자의 임금총액은 2008~2016년간 연평균 3.2%씩 증가함.

○ 사업체 규모별로는 300인 이상 사업체 상용근로자의 임금총액은 연평균 2.3%씩 증가하는 데 그친 반면, 근로자수 300인 미만 사업체의 경우 연평균 3.4%씩 증가함.

<표 IV-6>

사업체 규모별 상용근로자 임금총액 추이

(단위 : 만원)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
전체(5인 이상)	451	455	475	492	514	519	531	558	581
300인 미만	426	430	449	462	479	487	509	535	556
300인 이상	556	551	580	597	631	620	615	645	666

자료 : 고용노동통계

□ 동기간 금융업 임시·일용근로자의 임금총액 증가율은 연평균 1.4% 증가에 그침.

○ 이는 상대적으로 경기변동에 취약한 임시·일용근로자의 임금총액이 2008년 글로벌 금융위기 직후 26.7% 감소한 점에 기인함.

○ 임시·일용근로자의 임금총액을 사업체 규모별로 살펴보면, 300인 미만 사업체에서는 2008~2016년간 연평균 1.4% 증가에 그쳤으나 300인 이상 사업체의 임금총액은 연평균 3.4%씩 증가함.

<표 IV-7> 사업체 규모별 임시·일용근로자 임금총액 추이

(단위 : 만원)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
전체(5인 이상)	159	116	118	119	131	127	138	159	166
300인 미만	161	112	117	120	132	128	138	159	166
300인 이상	134	147	123	112	118	121	142	163	168

자료 : 고용노동통계

3. 주요 금융공공기관 인력현황

가. 조사대상

- 2017년 금융인력조사에서는 대상 금융회사 범위를 우체국, 기술보증기금, 신용보증기금까지 확대함.
 - 광범위하게 보면 금융인력은 우체국, 기술보증기금, 신용보증기금, 지역신용보증기금 등에서 종사하는 종사자까지도 모두 포함할 필요가 있음.
 - 이에 따라 2017년 조사에서는 우체국, 기술보증기금, 신용보증기금 등 주요 금융공공기관에 대해서도 조사를 실시함.
- 우체국금융은 예금사업(1905) 및 보험사업(1929)을 개시한 후 100여년 동안 우체국 유희시설 및 인력을 활용하여 우편과 금융업무를 동시에 수행함으로써 발생하는 시너지 효과로 인하여 저렴한 우편서비스 이용 및 정부재정부담 완화에 기여
 - 우체국금융은 전국에 고루 분포된 2,769개('12말) 우체국을 통해 현금 입·출금 서비스는 물론 공과금 수납, 해외송금서비스, 증권계좌 개설, 카드발급서비스 등을 제공
 - 전국에 설치된 1,540개('12말) 365자동화 코너를 통해 연중무휴로 현금 입·출금서비스, 계좌이체서비스 등을 제공
 - 우체국은 특히 민영금융기관이 부족한 농어촌지역 주민들에게 현금을 직접 입·출금할 수 있는 접점으로서의 역할을 수행
 - 민영금융기관에서 수납비용 증가 등에 따라 선택적으로 수납하고 있는 지방세 등 각종 공과금을 전국 우체국에서 수납

<표 IV-8>

우체국금융의 취급업무 및 근거 법령

취급업무	법령명	내용
우편환	-우편환법 및 동법 시행령 -우편환업무취급세칙	-우편환 시행에 관한 기본 사항 규정
우편대체	-우편대체법 및 동법 시행규칙 -만국우편연합의 우편대체약정	-우편대체 시행에 관한 규정
우체국예금 및 보험	-우체국예금·보험에 관한 법률 및 동법 시행령 -우체국예금보상지급세칙 -우체국신보험보상지급세칙	-우체국예금·보험의 시행에 관한 기본사항 규정 -우체국예금 및 채신보험 취급자에 대한 보상금 지급 규정
우체국보험 특별회계	-우체국보험특별회계법 및 동법 시행령	-우체국보험 특별회계 및 기금운영 절차 규정
환매조건부 채권	-우체국관서의 국채·공채매도 등 에 관한 규칙	-국채·공채 등의 매도에 관한 절차 규정

자료 : 김우진·이대기 (2013)

- 기술보증기금은 기술보증 업무를 중심으로 기술금융에 대한 차별화된 경쟁력 확보와 내부경영 혁신을 통해 핵심 정책금융기관으로의 위상을 확보
- 기술보증기금은 중소 및 벤처기업을 대상으로 기술창업과 기술개발을 통한 사업화를 지원하는 보증기관에 해당
 - 기술력 평가에 근거한 보증서비스를 통해 타 보증기관과 차별화
 - 또한 내부경영 효율화, 기술평가 역량 강화, 경영 및 기술지도 등 기업지원서비스 강화를 통해 핵심 정책기관으로서의 위상 확보
 - 더 나아가 기술금융에 대한 대내외적 여건 변화에 선제적 대응과 기술금융서비스의 발전적 전환 모색, 공공금융부문의 역할 강화 등에 대비도 필요한 상황임.

- 신용보증기금은 담보 및 신용등급 부족 등으로 금융기관을 이용하지 못하는 중소기업 및 서민의 신용을 보강함으로써 이들의 자금이용 지원하는 기관으로서 최근 다중채무자의 증가, 가계부채의 확대 등으로 역할이 점차 중요해지고 있음.
- 서민 및 중소기업은 금융시장에서의 정보비대칭성이 높기 때문에 금융기관으로부터의 자금이용에 상당한 어려움을 겪고 있음.
- 신용보증제도는 높은 신용위험을 보이는 서민 및 중소기업의 대출에 대해 보증을 제공함으로써 금융기관으로부터의 자금이용을 가능하게 함.
- 특히 최근 다중채무자의 증가, 가계부채의 확대 등으로 외부 채무조정(워크아웃, 개인회생, 파산, 신용회복 등) 신청이 확대되는 등 추심환경이 변화됨에 따라 신용보증기금의 채무조정기능이 점차 중요해 지고 있음.

나. 금융인력 현황

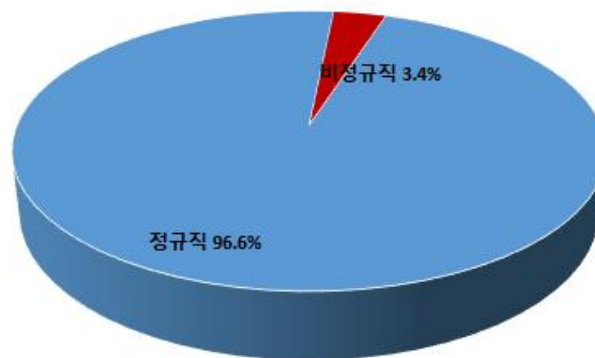
- 2017년 8월말 현재 금융공공기관의 고용현황을 보면, 신용보증기금은 2,745명, 기술보증기금은 1,281명, 그리고 우체국은 7,859명의 금융인력을 고용하고 있는 것으로 나타남.

(1) 고용형태 및 성별 현황

- 2017년 조사대상 금융공공기관의 인력구조는 정규직이 96.6%, 비정규직이 3.4%를 차지하고 있음.
- 공기업 외 조사대상 금융회사 전체의 정규직 비중이 90.3%인 것과 비교하면 정규직 비중이 금융공공기관에서 더 높은 것을 알 수 있음.

<그림 IV-8>

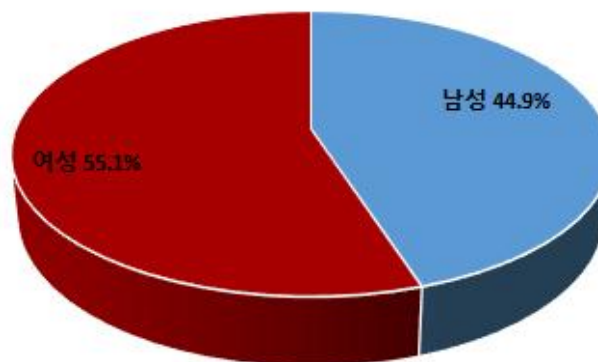
고용형태별 인력 비중



□ 성별로는 남성인력이 44.9%이고, 여성인력이 55.1%로 여성인력이 조금 더 많음.

<그림 IV-9>

성별 인력 비중



□ 정규직과 비정규직 인력을 성별로 구분하여 살펴보면, 남성의 정규직 비중은 98.1%, 여성의 정규직 비중은 95.4%로, 남성의 정규직 비중이 여성의 정규직 비중에 비해 2.7%p 더 높게 나타남.

<표 IV-9>

성별 정규직 및 비정규직 비중

(단위 : %)

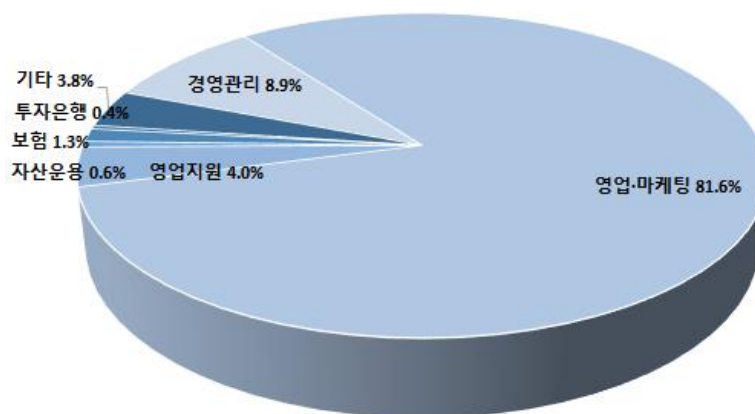
구분	남성	여성
정규직	98.1	95.4
비정규직	1.9	4.6
계	100.0	100.0

(2) 직무별 현황

- 조사대상 금융공공기관 인력 중 가장 높은 비중을 차지한 직무는 영업·마케팅(81.6%)이며, 다음으로 경영관리(8.9%), 영업지원(4.0%), 보험(1.3%), 자산운용(0.6%), 투자은행(0.4%) 순으로 나타남.

<그림 IV-10>

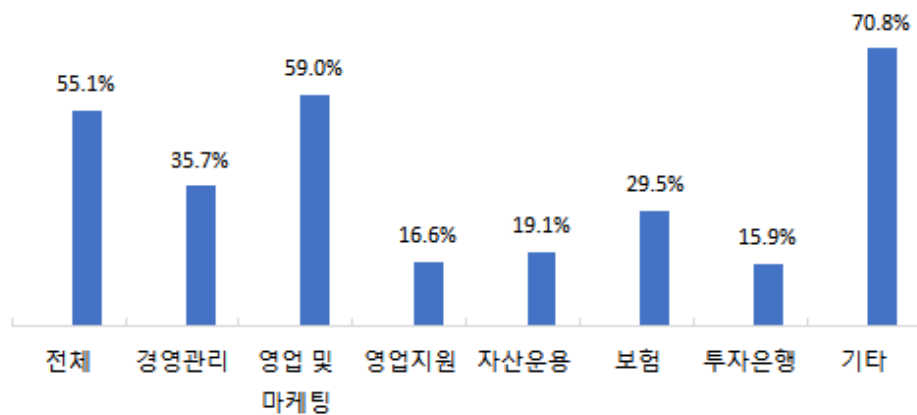
직무별 인력 비중



- 직무별 여성 인력의 고용비율은 영업·마케팅 직무가 59.0%로 가장 높고, 그 뒤로 경영관리(35.7%), 보험(29.5%), 자산운용(19.1%), 영업지원(16.6%), 투자은행(15.9%) 직무 순으로 여성 고용비율이 높게 나타남.

- 영업·마케팅 직무의 여성인력 비중이 높은 것은 개인고객을 접하는 창구영업 등에서 여성인력을 선호하는 금융업계 관행이 금융공공기관에서도 나타난 것으로 판단됨.
- 기타 항목인 휴직자, 파견자 등에서는 여성 비율이 70.8%로 높게 나타남.

<그림 IV-11> 직무별 여성 고용 비중



<표 IV-10> 직무별 남녀 고용 비중

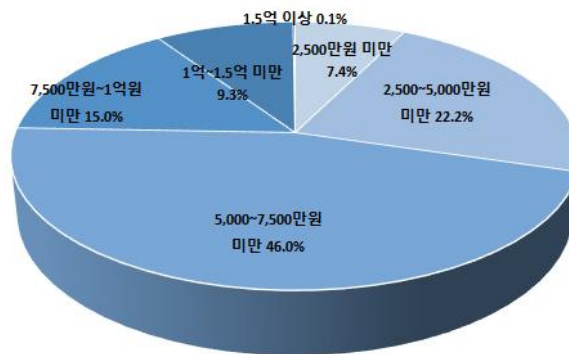
(단위 : %)

구분	전체	경영 관리	영업· 마케팅	영업 지원	자산 운용	보험	투자 은행	기타
남성	44.9	64.3	41.0	83.4	80.9	70.5	84.1	29.2
여성	55.1	35.7	59.0	16.6	19.1	29.5	15.9	70.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(3) 급여수준별 현황

- 조사대상 금융회사 직원의 급여 수준에 따른 인력비율은 5,000만원~7,500만원 미만 구간이 46.0%로 가장 높게 나타났고, 이어 2,500만원~5,000만원 미만이 22.2%, 7,500만원~1억원 미만 15.0%, 1억원~1.5억원 미만 9.3%, 2,500만원 미만 7.4%, 1.5억원 이상이 0.1%이었음.

<그림 IV-12> 급여수준별 인력 비중



- 한편 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 남성인력은 79.9%, 여성인력은 62.5%인 것으로 조사됨.

<표 IV-11> 성별 급여 수준 비중

(단위 : %)

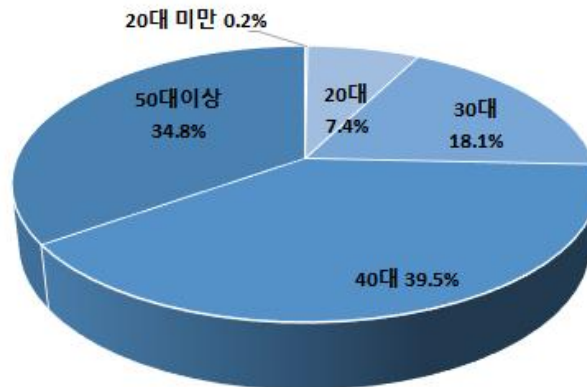
구분	남성	여성
2,500만원 미만	3.3	10.9
2,500~5,000만원 미만	16.8	26.6
5,000~7,500만원 미만	36.1	54.0
7,500만원~1억 미만	23.3	8.2
1억~1.5억 미만	20.2	0.4
1.5억 이상	0.3	-
계	100.0	100.0

(4) 연령별 현황

- 연령별로 2017년 금융공공기관의 인력 현황을 살펴보면 40대 (39.5%)가 가장 많고, 이어 50대 이상(34.8%), 30대(18.1%), 20대 (7.4%), 20대 미만(0.2%)의 순으로 많은 비중을 차지해, 40대 이상 인력 비중이 74.3%에 달함.

<그림 IV-13>

연령별 인력 비중



- 금융공공기관의 남성인력 중에는 50대 이상 인력이 가장 많은 반면, 여성인력은 40대가 가장 많음.
- 남성은 50대 이상이 44.3%, 40대 34.3%, 30대 15.9%, 20대 5.5%인 것으로 조사됨.
 - 여성은 40대가 43.7%로 가장 큰 비중을 차지하며, 50대 이상이 27.1%, 30대 19.9%, 20대 9.0%, 20대 미만 0.3% 순으로 나타남.

<표 IV-12>

성별 연령 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
20대 미만	-	0.3
20대	5.5	9.0
30대	15.9	19.9
40대	34.3	43.7
50대 이상	44.3	27.1
계	100.0	100.0

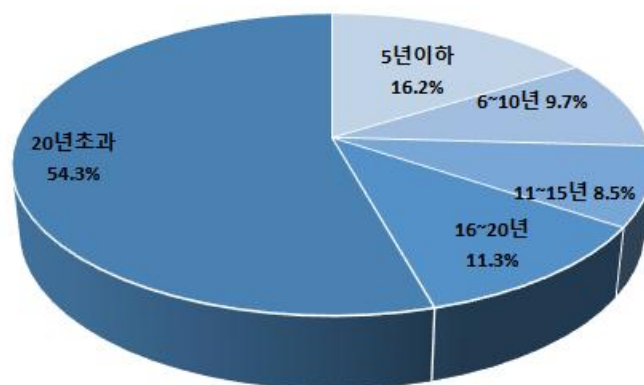
(5) 근무기간별 현황

□ 금융공공기관 전체 종사자의 금융업에서의 총 근무기간을 보면, 10년 초과 장기 근속자의 비중이 74.1%로 높게 나타남.

○ 금융공공기관 종사자의 근무기간별 비중은 20년 초과가 54.3%로 가장 높고 그 뒤로 5년 이하가 16.2%, 16~20년이 11.3%, 6~10년이 9.7%, 11~15년이 8.5%로 조사됨.

<그림 IV-14>

근무기간별 인력 비중



- 성별로 장기 근속자의 비율을 보면, 남성인력의 75.3%, 여성인력의 73.1%가 10년 넘게 장기 근속한 것으로 조사됨.
- 특히 20년 초과 근속자의 비중이 남성 51.9%, 여성 56.3%로 모두 높게 나타남.
 - 5년 이하 근속자 비중은 여성인력이 17.6%, 남성인력의 경우 14.4%로 나타남.

<표 IV-13> **성별 총 근무기간 비중**

(단위 : %)

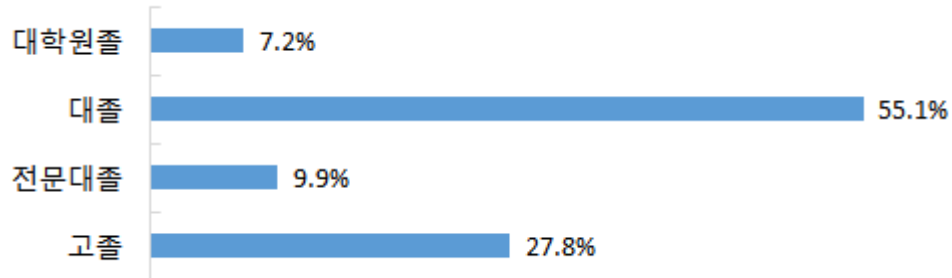
구분		남성	여성
5년 이하		14.4	17.6
6~10년		10.2	9.3
10년 초과		75.3	73.1
	11~15년	9.6	7.5
	16~20년	13.8	9.2
	20년 초과	51.9	56.3
계		100.0	100.0

(6) 학력별 현황

- 조사대상 금융공공기관 직원의 학력별 비중은 대졸이 55.1%로 과반을 차지하고, 이어 고졸(27.8%), 전문대졸(9.9%), 대학원졸(7.2%)의 순으로 나타남.
- 공기업 외 조사대상 금융회사 전체의 대졸자 비중이 62.7%, 고졸 비중이 17.9%인 것과 비교해볼 때, 금융공공기관에서 대졸 비중은 더 낮고, 고졸 비중은 더 높은 것으로 나타남.

<그림 IV-15>

학력별 금융인력 비중



□ 전체 남성인력 중 대졸자는 66.0%, 여성인력 중 대졸자는 46.3%로 조사됨.

○ 고졸 비율은 여성인력이 38.9%로 남성인력의 14.2% 보다 높고, 대학원 졸업자 비율은 남성인력이 12.7%로 여성인력의 2.7% 보다 높게 나타남.

<표 IV-14>

성별 학력 비중

(단위 : %)

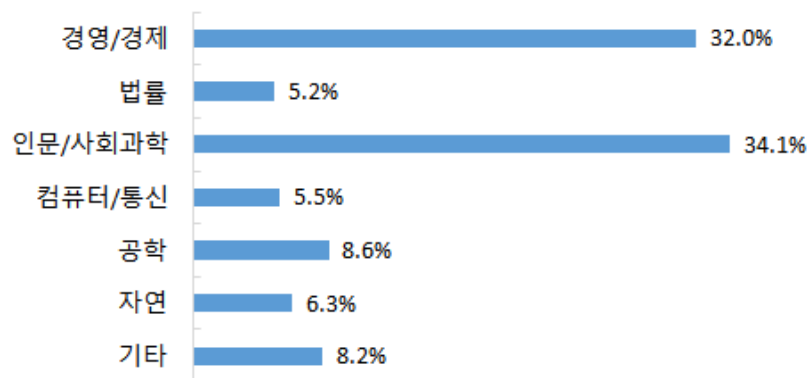
구분	남성	여성
고졸	14.2	38.9
전문대졸	7.1	12.2
대졸	66.0	46.3
대학원졸	12.7	2.7
계	100.0	100.0

(7) 전공별 현황

□ 전체 금융공공기관 종사자 중 대졸자의 전공은 인문/사회가 34.1%, 경영/경제가 32.0%로 높은 비중을 차지하고, 이어 공학 8.6%, 자연 6.3%, 컴퓨터/통신 5.5%, 법률 5.2% 순으로 나타남.

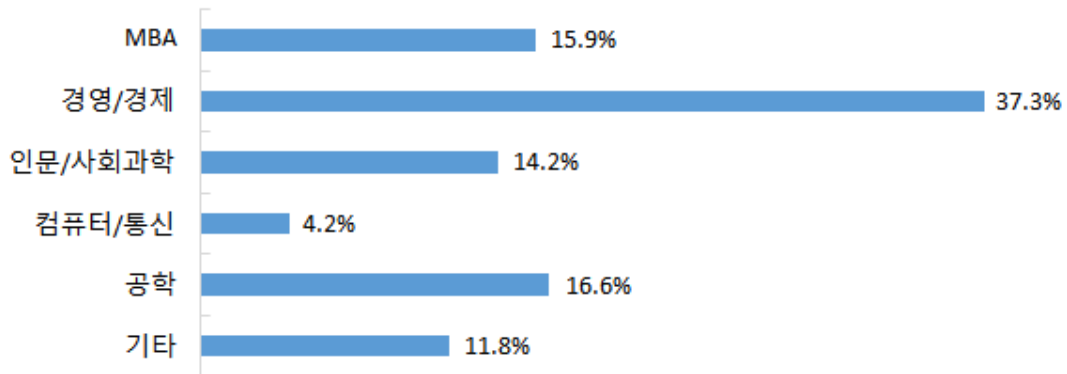
○ 경영/경제 및 인문/사회 전공자가 66.1%로 과반을 차지하고 있음.

<그림 IV-16> 대졸자의 전공별 금융인력 비중



□ 전체 금융공공기관 종사자 중 대학원 졸업자의 전공은 경영/경제 37.3%, 공학 16.6%, MBA 15.9%, 인문/사회 14.2%, 컴퓨터/통신 4.2% 순으로 나타남.

<그림 IV-17> 대학원 졸업자의 전공별 금융인력 비중



□ 조사대상 금융공공기관 종사자 중 대출자의 전공 비율은 남성은 경영/경제가 41.4%로 가장 높게 나타난 반면, 여성은 인문/사회가 44.3%로 높게 나타남.

○ 남성인력의 경우 전공 비율이 경영/경제, 인문/사회, 공학, 법률, 컴퓨터/통신 순으로 높았고, 여성인력의 경우 인문/사회, 경영/경제, 자연, 공학, 컴퓨터/통신, 법률 순으로 나타남.

<표 IV-15> 성별 대출자 전공 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
경영/경제	41.4	21.0
법률	7.2	3.0
인문/사회	25.4	44.3
컴퓨터/통신	5.9	5.1
공학	11.0	5.8
자연	3.3	9.8
기타	5.8	11.0
계	100.0	100.0

□ 금융공공기관 종사자의 대학원 전공 비율은 남녀 모두 경영/경제가 가장 높고, 이어 남성은 공학, 여성은 인문/사회 순으로 나타남.

○ 남녀모두 경영/경제가 각각 38.4%, 33.0%로 가장 높게 나타났고 공학 및 MBA 전공자 비율은 남성이 더 높게, 인문/사회 전공자 비율은 여성이 더 높게 나타남.

<표 IV-16> 성별 대학원 졸업자 전공 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
MBA	17.5	9.7
경영/경제	38.4	33.0
인문/사회	10.9	26.7
컴퓨터/통신	4.1	4.5
공학	19.0	7.4
기타	10.0	18.8
계	100.0	100.0

다. 향후 1년 이내 추가채용 예상 규모

- 조사에 포함된 금융공공기관을 대상으로 향후 1년 이내(2017년 9월 기준) 추가채용 예상 규모에 대한 조사를 실시하였음.
 - 다만 조사대상 금융공공기관 중 우체국은 2018년도 신규채용은 국가공무원 채용시험 절차에 의거 우정사업본부 전체에 포함되어 선발(아직 미확정)하므로 금융인력을 별도 구분하기가 어렵기 때문에 추가채용 예상규모에서 제외되었음.
- 응답 금융회사들의 향후 1년 이내 추가채용 예상 규모는 총 711명으로 조사됨.
 - 직무별로는 영업·마케팅이 전체 채용 계획인원의 85.7%를 차지하며, 경영관리가 13.6%로 뒤를 이음.

<표 IV-17>

직무별 추가채용 예상규모

(단위 : 명, %)

구분	전체	경영 관리	영업· 마케팅	영업 지원	자산 운용	자산 관리	보험	투자 은행	기타
예정인원	711	97	609	5	-	-	-	-	-
비중	100.0	13.6	85.7	0.7	-	-	-	-	-

- 고용형태에 따른 성별 채용예상규모를 보면, 남성인력의 33.9%, 여성인력의 24.6%를 정규직으로 채용할 예정인 것으로 조사됨.
 - 채용예정 직무가 영업·마케팅에 편중됨에 따라 정규직 채용 예상 비율이 낮게 나타난 것으로 판단됨.

<표 IV-18> 고용형태에 따른 성별 채용예상규모

(단위: %)

구분	남성	여성
정규직	33.9	24.6
비정규직	66.1	75.4
계	100.0	100.0

주: 고용형태별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 고용형태별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

□ 직무 분류에 따른 성별 채용예상규모를 보면, 남성과 여성인력 모두 영업·마케팅 직무 위주로 채용될 예정임.

○ 남성인력의 경우 88.2%를 영업·마케팅 직무로, 여성인력의 경우 83.8%를 영업·마케팅 직무로 채용할 예정임.

<표 IV-19> 직무 분류에 따른 성별 채용예상규모

(단위: %)

구분	남성	여성
경영관리	10.9	15.7
영업·마케팅	88.2	83.8
영업지원	1.0	0.5
자산운용	-	-
자산관리	-	-
보험	-	-
투자은행	-	-
기타	-	-
계	100.0	100.0

주: 직무별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 직무별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

- 급여수준에 따른 성별 채용예상인원을 보면, 남녀 모두 2,500만원 미만 구간대의 인력을 많이 채용할 예정인 것으로 나타남.
- 특히 여성인력의 경우 2,500만원 미만 구간의 비중이 81.3%로 크게 나타남.
 - 남성인력의 경우 2,500만원 미만 66.6%, 2,500~5,000만원 미만 구간 31.1%, 5,000~7,500만원 미만 구간 2.3% 순으로 나타남.

<표 IV-20> 급여수준에 따른 성별 채용예상규모

(단위: %)

구분	남성	여성
2,500만원 미만	66.6	81.3
2,500~5,000만원 미만	31.1	18.7
5,000~7,500만원 미만	2.3	-
7,500만원~1억 미만	-	-
1억~1.5억 미만	-	-
1.5억 이상	-	-
계	100.0	100.0

주: 급여수준별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 급여수준별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

- 연령에 따른 성별 채용예상인원을 보면, 20대 비중이 남성인력의 경우 94.5%, 여성인력의 경우 92.8%로 높게 나타남.
- 남녀 모두 채용예상규모가 20대가 가장 많고, 그 다음으로 30대, 40대 순으로 높은 비율을 차지하고 있음.

<표 IV-21>

연령에 따른 성별 채용예상규모

(단위: %)

구분	남성	여성
20대 미만	-	0.7
20대	94.5	92.8
30대	5.2	4.5
40대	0.3	2.0
50대 이상	-	-
계	100.0	100.0

주: 연령별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 연령별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

4. 핀테크 업권 금융인력 현황

- '17년 8월말 현재 한국핀테크산업협회에 소속되어 있는 115개의 핀테크 회사는 2,196명을 고용하고 있으며, 금년 198명과 내년 526명의 추가채용을 계획하고 있는 것으로 조사됨.
- 한국핀테크산업협회에 소속되어 있는 211개의 업체를 대상으로 설문조사를 실시한 결과 응답한 115개 업체에 대한 조사 결과임.
- 비록 211개의 업체중 115개의 업체가 응답하여 응답률이 55%에 그치고 있으나 무응답 업체는 대체로 신생업체인 점을 감안할 필요가 있음.

가. 핀테크 회사 현황

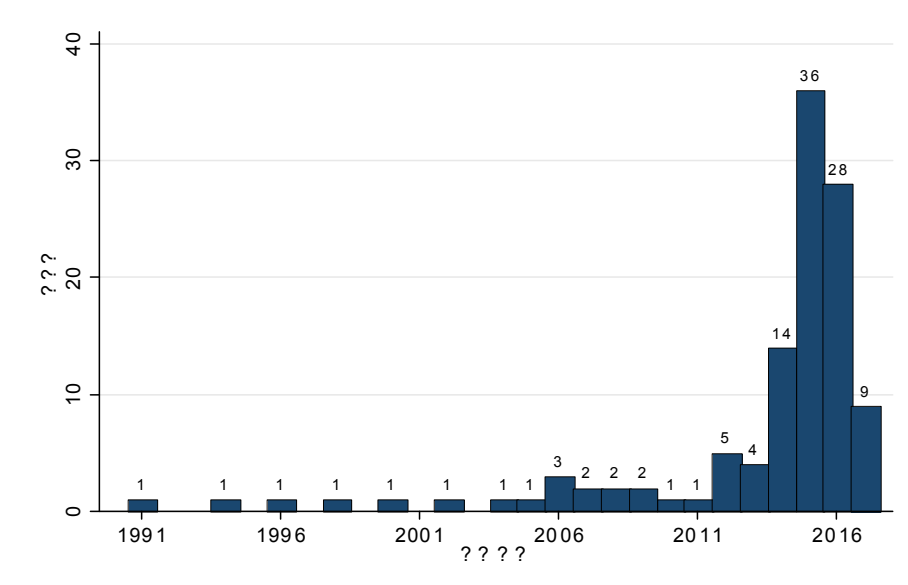
(1) 설립시기별 현황

- 조사대상 핀테크 회사 115개(응답회사 기준) 중 75.7%가 2013년 이후 설립된 것으로 나타남.

<그림 IV-18>

설립연도별 업체수

(단위: 개)



- 설립시기별로 핀테크 회사의 분야를 살펴보면, 간편해외송금/결제 분야의 비중이 점차 줄어들고 있는 반면 P2P대출, 블록체인·가상화폐 등 분야의 비중이 높아지고 있음.

<표 IV-22> 설립시기별 핀테크 분야 비중

(단위: %)

구 분		1991~ 2005	2006~ 2010	2011~ 2014	2015	2016	2017
핀테크 서비스	간편해외송금/결제	43.8	31.3	12.1	10.6	17.3	1.9
	P2P대출	-	12.5	14.1	27.8	55.4	61.1
	Crowd Funding	-	-	-	2.8	-	7.4
	로보어드바이저 ·자산관리	18.8	-	18.3	22.2	17.9	1.9
	블록체인·가상화폐	-	-	9.9	6.9	4.8	24.1
핀테크 소프트 웨어	보안·인증	6.3	6.3	12.1	14.8	1.2	1.9
	빅데이터 분석	6.3	-	16.1	9.3	1.8	-
기타		25.0	50.0	17.4	5.6	1.8	1.9
계		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 설립시기별로 핀테크 매출액 규모를 보면, 2010년 이후 설립된 회사 중에서 매출액 10억원 이하 비중이 과반을 차지하고 있음.

<표 IV-23> 설립시기별 매출액¹⁾ 규모 비중

(단위: %)

구 분	1991~ 2005	2006~ 2010	2011~ 2014	2015	2016	2017
1억원 미만	14.3	14.3	5.9	27.3	47.4	50.0
1억원~10억원 미만	14.3	14.3	58.8	59.1	31.6	-
10억원~50억원 미만	28.6	14.3	29.4	13.6	5.3	-
50억원~100억원 미만	28.6	-	-	-	5.3	-
100억원 이상	14.3	57.1	5.9	-	10.5	50.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 1) 매출액은 핀테크 매출액 기준

2) 핀테크 매출액이나 설립연도 항목에 응답하지 않은 회사는 제외함.

(2) 매출액 규모별 현황

□ 조사대상 핀테크 회사 중 전체 매출액 규모가 1억원~10억원 미만인 회사가 40.2%로 가장 많고, 그 뒤로 1억원 미만(20.7%), 100억원 이상(18.3%) 순으로 나타남.

○ 한편 핀테크 매출액 규모는 1억원~10억원 미만이 42.1%로 가장 많고, 1억원 미만이 26.3%, 10억원~50억원 미만이 15.8%로 뒤를 이음.

<표 IV-24> 매출액 규모별 업체수

(단위: %)

구분	1억원 미만	1억원~10억원 미만	10억원~50억원 미만	50억원~100억원 미만	100억원 이상	계
전체 매출액	20.7	40.2	17.1	3.7	18.3	100.0
핀테크 매출액	26.3	42.1	15.8	4.0	11.8	100.0

□ 매출액 규모별 관련 금융분야를 보면, 매출액 규모가 1억원 미만인 회사에서 은행분야 비중이 54.9%로 높게 나타나며, 1억원~100억원 미만인 회사에서는 증권분야 비중이 가장 높게 나타남.

<표 IV-25> 매출액¹⁾ 규모별 관련금융분야 비중

(단위: %)

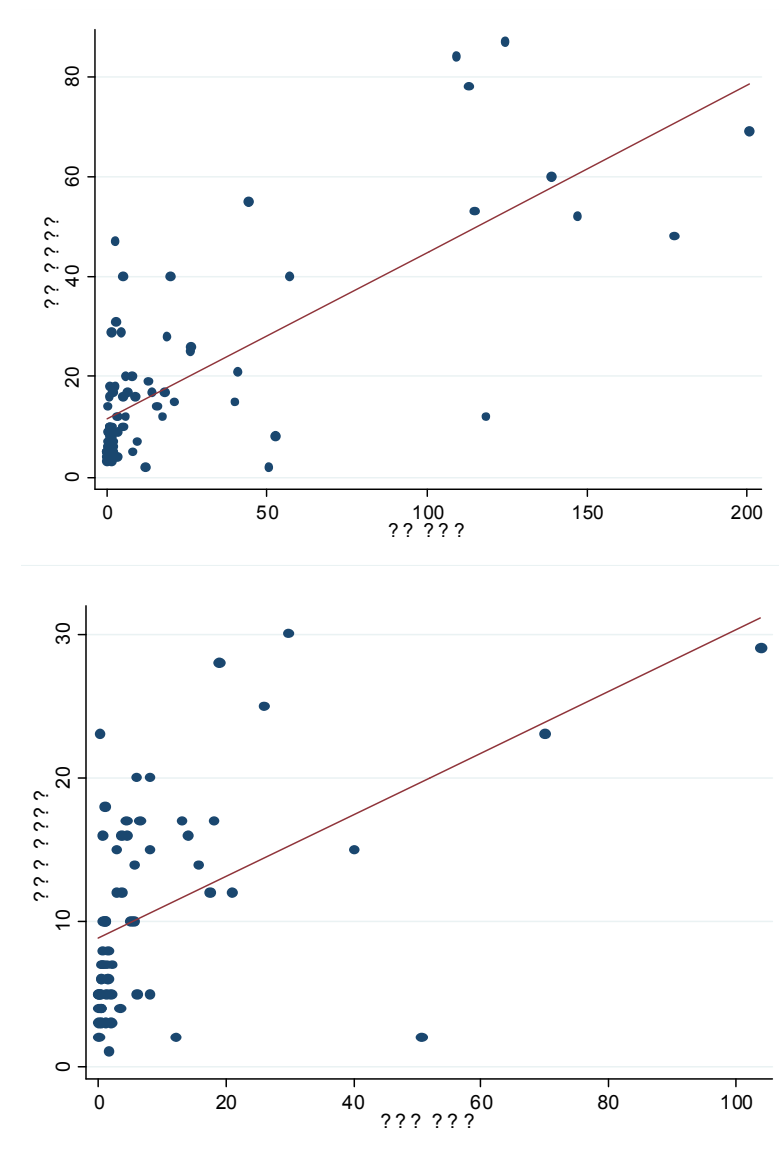
구분	1억원 미만	1억원~10억원 미만	10억원~50억원 미만	50억원~100억원 미만	100억원 이상	계
은행	54.9	19.3	20.4	10.0	12.9	26.2
증권	7.6	22.8	27.8	60.0	5.7	19.4
생명보험	3.5	6.8	-	10.0	5.7	4.9
손해보험	3.5	6.8	-	10.0	2.9	4.5
카드	19.4	16.5	37.0	10.0	12.9	19.9
기타	11.1	27.8	14.8	-	60.0	25.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 1) 매출액은 핀테크 매출액 기준

나. 핀테크 인력 현황

- 핀테크 회사의 전체 매출액과 고용 간의 관계를 살펴보면, 전체 매출액 규모가 클수록 전체 취업자수도 많은 것으로 나타남.
- 핀테크 매출액과 핀테크 인력 고용 간에도 정(+)의 상관관계가 존재함.

<그림 IV-19> 매출액과 취업자수
(단위: 억원, 명)



- 핀테크 분야별 취업자수 비중을 보면, P2P대출(24.5%), 간편해외송금/결제(20.0%), 로보어드바이저·자산관리(11.8%), 보안·인증(9.0%), 블록체인·가상화폐(8.9%) 순으로 높게 나타남.
- 반면 매출액 비중은 P2P대출(40.6%), 간편해외송금/결제(27.0%), 블록체인·가상화폐(5.6%), 로보어드바이저·자산관리와 보안인증(4.0%) 순으로 나타남.

<표 IV-26> 분야별 매출액 및 취업자수 비중

(단위: %)

구분	핀테크 서비스					핀테크 소프트웨어		기타	계
	간편 해외 송금/결제	P2P 대출	Crowd Funding	로보어 드바이 저·자 산관리	블록 체인 · 가상 화폐	보안 · 인증	빅데이터 분석		
매출액	27.0	40.6	0.4	4.0	5.6	4.0	2.7	15.8	100.0
취업자 수	20.0	24.5	1.6	11.8	8.9	9.0	5.5	18.7	100.0

- 관련 금융분야별 핀테크 취업자수 비중은 은행(23.7%), 카드(22.9%), 증권(20.9%), 생명보험(7.3%), 손해보험(5.9%) 등으로 고르게 나타남.

<표 IV-27> 금융분야별 매출액 및 취업자수 비중

(단위: %)

구분	은행	증권	생명 보험	손해 보험	카드	기타	계
매출액	13.7	11.9	4.1	2.8	14.8	52.9	100.0
취업자수	23.7	20.9	7.3	5.9	22.9	19.3	100.0

□ 핀테크 회사 취업자의 직군을 매출액 규모별로 보면, 매출액 50억 원 미만 및 100억원 이상 회사에서는 핀테크 엔지니어링 직군의 취업자수가 가장 많고, 50~100억원 미만의 경우 개발 및 운영 직군의 취업자수가 가장 많음.

<표 IV-28>

매출액¹⁾ 규모별 직군 비중

(단위: %)

구 분		1억원 미만	1억원~10억원 미만	10억원~50억원 미만	50억원~100억원 미만	100억원 이상
핀테크 전문인력	핀테크서비스·상품기획	20.4	15.0	9.2	10.0	20.5
	핀테크 기술기획	9.6	10.1	4.9	9.2	4.7
	핀테크 엔지니어링	21.0	15.4	26.9	21.5	43.0
기타 전문인력	아키텍처	1.9	4.4	5.6	7.7	3.8
	UI·UX 디자인	7.0	5.0	9.7	3.8	5.2
	개발 및 운영	9.6	13.2	18.4	30.8	7.1
	품질관리	7.0	2.9	4.9	1.5	1.6
	서비스 데이터 분석	5.1	6.6	4.9	1.5	2.7
	서비스마케팅	7.0	9.2	7.2	10.0	4.4
금융인력	자산·신용평가	7.0	11.7	5.4	1.5	3.3
	사후관리	4.5	6.4	3.1	2.3	3.6
총계		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 1) 매출액은 핀테크 매출액 기준

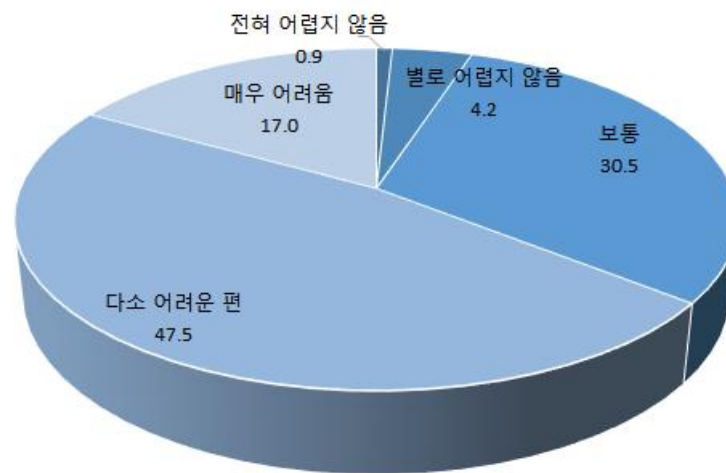
다. 인력확보 실태

- 조사대상 핀테크 회사 중 47.5%가 인력확보에 다소 어려움을 겪고 있다고 응답하였으며, 매우 어려움이라고 응답한 회사도 17.0%에 달함.

<그림 IV-20>

핀테크 회사의 인력확보 실태

(단위: %)



- 분야별 인력확보 실태를 보면, 인력확보에 어려움을 겪고 있다고 응답한 회사의 비중이 클라우드펀딩(100.0%), 보안·인증(80.2%), 빅데이터 분석(68.9%) 순으로 높게 나타남.

<표 IV-29>

분야별 인력확보 실태

(단위: %)

구분	핀테크 서비스					핀테크 소프트웨어		기타
	간편 해외 송금/ 결제	P2P 대출	Crowd Funding	로보어드바이저· 자산관리	블록체인· 가상화폐	보안· 인증	빅데이터 분석	
전혀 어렵지 않음	-	2.7	-	-	-	-	-	-
별로 어렵지 않음	-	8.1	-	5.3	-	-	-	7.3
보통	38.0	24.2	-	31.8	48.3	19.8	31.1	36.6
다소 어려운 편	34.8	55.7	100.0	54.9	41.6	48.9	33.6	37.8
매우 어려움	27.3	9.4	-	8.0	10.1	31.3	35.3	18.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 매출액 규모별로는 인력확보에 어려움을 겪고 있다고 응답한 회사 비중이 1억원~10억원 미만(75.0%), 1억원 미만(65.0%), 100억원 이상 (62.5%) 순으로 높게 나타남.

<표 IV-30> 매출액¹⁾ 규모별 인력확보 실태

(단위: %)

구 분	1억원 미만	1억원~ 10억원 미만	10억원~ 50억원 미만	50억원~ 100억원 미만	100억원 이상
전혀 어렵지 않음	-	-	8.3	-	-
별로 어렵지 않음	15.0	3.1	-	33.3	-
보통	20.0	21.9	41.7	33.3	37.5
다소 어려운 편	45.0	46.9	50.0	33.3	50.0
매우 어려움	20.0	28.1	-	-	12.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 1) 매출액은 핀테크 매출액 기준

□ 인력확보가 어려운 이유를 보면, 핀테크 전 분야에서 해당분야의 인력 부족이 인력확보가 어려운 가장 큰 요인으로 나타난 가운데, 빅데이터 분석, P2P대출 분야에서는 입사자의 희망임금 미충족도 중요한 요인으로 작용함.

○ 한편 블록체인·가상화폐 분야에서는 입사자의 실무능력 부족도 상당한 비중을 차지함.

<표 IV-31>

분야별 인력확보 장애요인

(단위: %)

구 분	핀테크 서비스					핀테크 소프트웨어		기타
	간편 해외 송금/ 결제	P2P 대출	Crowd Funding	로보 어드바이저· 자산관리	블록 체인· 가상화폐	보안· 인증	빅데이터 분석	
해당분야 인력 부족	68.4	44.4	100.0	73.3	63.6	64.3	55.6	30.0
고용지위 불일치	-	3.7	-	-	9.1	-	-	-
더 많은 임금 요구	15.8	22.2	-	20.0	9.1	21.4	33.3	40.0
학력수준 및 전공 불일치	-	-	-	6.7	-	-	-	10.0
입사자의 실무능력 부족	10.5	14.8	-	-	18.2	7.1	11.1	10.0
타기업 수요 증가로 이직 등 퇴사인력 증가	-	3.7	-	-	-	-	-	10.0
취업희망사의 객관적 능력 과악 부족	5.3	11.1	-	-	-	7.1	-	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 매출액 규모별로는 매출액 1억원 미만 기업의 경우 입사자의 더 많은 임금 요구, 1억원~50억원 미만 및 100억원 이상의 경우 해당분야 인력부족, 50억원~100억원 미만의 경우 취업희망사의 객관적 능력과악 부족이 가장 중요한 인력확보 장애요인으로 나타남.

<표 IV-32>

매출액¹⁾ 규모별 인력확보 장애요인

(단위: %)

구 분	1억원 미만	1억원~ 10억원 미만	10억원~ 50억원 미만	50억원~ 100억원 미만	100억원 이상
해당분야 인력 부족	23.1	40.0	83.3	-	66.7
고용지위 불일치	7.7	-	-	-	-
더 많은 임금 요구	46.2	20.0	16.7	-	16.7
학력수준 및 전공 불일치	-	8.0	-	-	-
입사자의 실무능력 부족	15.4	16.0	-	-	16.7
타기업 수요 증가로 이직 등 퇴사인력 증가	-	8.0	-	-	-
취업희망사의 객관적 능력파악 부족	7.7	8.0	-	100.0	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 1) 매출액은 핀테크 매출액 기준

라. 향후 채용 계획

□ 조사대상 핀테크 회사에서는 '17년 8월말 현재 2,196명을 고용하고 있으며, 올해 198명, '18년도에 526명의 추가채용이 예정되어 있는 것으로 조사됨.

○ 현재 가장 많은 인원이 종사하고 있는 핀테크 엔지니어링, 개발 및 운영 부문에서 계속해서 많은 인원이 채용될 것으로 조사됨.

<표 IV-33> 직군별 고용현황 및 채용예정인원

(단위: 명)

구 분		현재인원	채용인원 (’17.8)	부족인원 (올해채용 예정)	채용예정인원 (2018년도)	
					신입	경력
핀테크 전문 인력	핀테크서비스·상품기획	318	38	23	12	45
	핀테크 기술기획	160	18	17	9	35
	핀테크 엔지니어링	499	63	50	24	83
기타 전문 인력	아키텍처	88	8	8	2	19
	UI·UX 디자인	135	31	12	10	26
	개발 및 운영	398	38	28	25	76
	품질관리	68	3	5	7	11
	서비스 데이터 분석	98	4	10	13	28
	서비스마케팅	172	22	23	12	38
금융 인력	자산·신용평가	164	10	17	7	22
	사후관리	96	5	5	8	14
총계		2,196	240	198	129	397

□ 신규 채용예정인원의 신입 및 경력채용 비중을 보면, 24.5%는 신입, 75.5%는 경력직으로 채용할 예정인 것으로 조사됨.

○ 특히 매출액이 100억원 이상인 회사에서 경력채용예정인원 비중이 91.3%로 가장 높게 나타남.

<표 IV-34> 매출액¹⁾ 규모별 신입·경력 채용 비중

(단위: %)

구 분	1억원 미만	1억원~ 10억원 미만	10억원~ 50억원 미만	50억원~ 100억원 미만	100억원 이상
신입	23.4	31.5	20.0	40.0	8.7
경력	76.6	68.5	80.0	60.0	91.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 1) 매출액은 핀테크 매출액 기준

V. 맺음말

1. 2017년 금융인력보고서의 특징

- 2017년 금융인력 조사의 주요 특징 중 하나는 전통적인 금융회사 외에 다른 핀테크 업체에 대한 조사도 실시하였다는 점임.
 - 2016년 조사에 따르면 금융권 내 핀테크 인원 578명에 불과한 것으로 나타남에 따라 2017년 조사에서는 한국핀테크산업협회의 도움을 얻어 핀테크 업계 전반으로 조사를 확대함.
 - * 동 조사결과는 2017년 9월 한국핀테크산업협회가 협회소속 업체들을 대상으로 실시한 「핀테크 분야 인력수급 및 교육훈련 현황 조사」 중 일부 미시자료를 제출받아 분석한 것으로, 본 보고서에서 다루지 않은 내용은 한국핀테크산업협회에 문의하길 바람.
 - 동 조사결과에 따르면 2014년 이후 핀테크 업체의 설립이 활발하게 이루어지고 있으며 특히 P2P대출, 블록체인·가상화폐 등 분야의 비중이 높아져 가고 있음.
 - 특히 2017년 8월말 현재 115개의 업체가 약 2,196명을 고용하고 있으나 금년과 내년중에 724명을 추가로 채용할 계획을 가지고 있는 것으로 나타남.
- ⇒ ■ 비대면거래 확대 등으로 금융회사에 고용되어 있는 취업자수는 점차 감소하고 있어서, 전통적인 의미에서는 금융인력 수요는 줄어들고 있다고 말할 수 있음.
 - 그러나 4차 산업혁명 시대에서는 정보통신기술의 발달로 금융과 비금융간의 경계가 모호해지는 점을 감안해 보면, 금융인력 수요는 핀테크 등을 포함한 범금융 생태계 측면에서 보는 것이 적절하다고 판단됨.
 - 그리고 핀테크 업체 인력현황 조사에서 나타난 바와 같이 범금

용 생태계 측면에서의 인력수요는 점차 확대되고 있는 것으로 판단됨.

□ 또한 2017년 금융인력조사에서는 대상 금융회사 범위를 ① 기술금융기관인 기술보증기금과 신용보증기금뿐만 아니라, ② 농어촌지역 서민들에게 금융서비스를 제공하고 있는 우체국까지 확대하였음.

○ 이는 2016년 금융인력조사 당시에 지적되었던 사항으로 금융인력을 좀 더 포괄적으로 조사하기 위함임.

○ 2016년 금융인력조사에서는 금감원 금융통계월보 상에서 국내에서 영업 중인 것으로 파악되는 7개 금융업권을 대상으로 금융인력 현황을 조사

○ 그러나 광범위하게 보면 금융인력은 우체국, 기술보증기금, 신용보증기금, 지역신용보증기금 등에서 종사하는 근로자까지도 포함됨.

○ 따라서 2017년 금융인력 조사에서는 기술보증기금, 신용보증기금, 우체국에 대해서도 조사를 실시함.

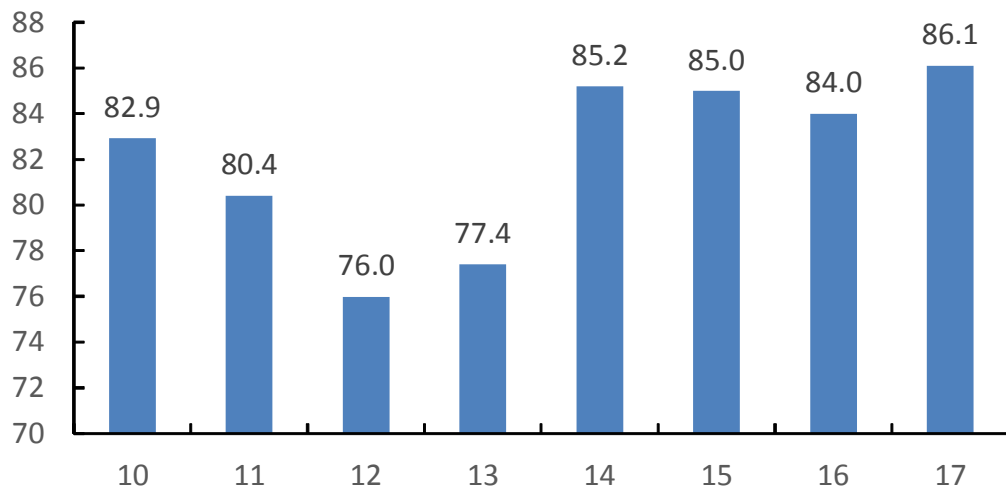
⇒ ■ 동 조사는 우리나라 기술금융 인력현황에 대한 최초 조사로, 향후 기술금융인력 양성을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대됨.

● 우리 경제의 선진화 및 고도화를 위해서는 새로운 성장동력을 발굴·육성할 필요가 있으며, 이를 위해서는 기술형 중소기업에 대한 금융지원이 긴요해질 것으로 예상됨.

● 이러한 금융서비스 수요에 선제적으로 대응하기 위해서는 기술금융인력에 대한 장기수요에 대한 전망을 토대로 기술금융인력 양성을 위한 교육프로그램을 구축할 필요가 있음.

- 한편 2017년 조사에서는 그 동안 조사표에 관한 업계의 개선요구를 반영하여 조사표를 개선함으로써 2017년 회수율이 2006년 이후 최고치인 86.1%를 달성함.

<그림 V-1> 2010년 이후 회수율 추이
(%)



⇒ ■ 금융인력조사의 회수율이 높아지면서 동 조사의 신뢰도가 더 높아진 것으로 평가할 수 있음.

- 이는 금융인력조사의 가장 큰 장점 중 하나는 전수조사라는 점인데, 전수조사의 신뢰성은 회수율에 크게 의존하기 때문이다.

2. 최근 3년간 조사와의 비교

- 2017년 조사에서는 2015년과 2016년 조사와 비교해 볼 때, 금융회사수는 늘고 있지만, 취업자수는 지속적으로 감소하고 있음.
- 금융회사수는 2015년에는 1,339개, 2016년에는 1,389개이었으나 2017년에는 1,442개로 크게 늘어났는데, 이는 2015년 10월 자본시장법 개정으로 전문투자형 사모펀드 운용사 진입방식이 허가제에서 등록제로 바뀌면서 자산운용사가 크게 늘어난데 기인함.
 - 취업자수를 보면 2015년에는 285,029명, 2016년에는 282,132명, 2017년에는 278,794명으로 점차 감소하고 있음.
 - 업권별로 보면 2015년에는 보험과 증권/선물에서 크게 감소하였으나, 2016년과 2017년에는 주로 은행에서 감소
- 비록 은행권에서 취업자수가 감소하고 있으나, <표 III-19>의 Johansen 공적분 검정 결과에 나타난 바와 같이 순이익과 고용간 동행성이 높은 점을 감안하면 앞으로 은행수익 증가에 따라 은행권 고용도 점차 개선될 수 있을 것으로 기대됨.

<표 V-1>

국내 금융기관 인력현황

(단위: 개, 명)

구 분	2015년 조사		2016년 조사		2017년 조사	
	금융회사수	취업자수	금융회사수	취업자수	금융회사수	취업자수
은행	57	138,619	58	136,353	58	133,799
보험	57	60,316	57	59,483	57	58,479
증권/선물	63	35,955	60	35,673	58	35,208
자산운용/신탁	98	6,111	149	6,922	196	7,799
상호저축	79	8,151	79	8,632	79	8,858
여신전문	72	26,235	81	25,424	93	24,889
신탁	913	9,642	905	9,645	901	9,762
총 계	1,339	285,029	1,389	282,132	1,442	278,794

- 고용형태별로 보면 2017년 정규직 비중은 90.3%로 2016년에 비해서는 하락했으나 2015년에 비해서는 높은 수준

<표 V-2>

고용형태별 인력 비중

(단위 : %)

구 분	2015년 조사	2016년 조사	2017년 조사
정규직	88.1	91.0	90.3
비정규직	11.9	9.0	9.7
계	100.0	100.0	100.0

- 급여수준별로 보면 2016년에 비해 최저 구간인 2,500만원 미만 비중이 크게 줄어든 반면, 2,500만원 이상 구간에서는 비중은 모두 늘어남.

<표 V-3>

급여수준별 인력 비중

(단위 : %)

구 분	2015년 조사	2016년 조사	2017년 조사
2,500만원 미만	10.3	10.2	7.2
2,500~5,000만원 미만	28.8	25.3	25.5
5,000~7,500만원 미만	24.4	24.0	25.1
7,500만원~1억 미만	19.8	15.7	16.7
1억~1.5억 미만	14.8	21.4	22.0
1.5억 이상	1.8	3.4	3.5
계	100.0	100.0	100.0

- 연령별로 보면 30대 이하에서는 줄어든 반면 50대 이상에서는 지속적으로 늘어나고 있음.

- 인구고령화, 정년연장 등으로 50대 이상 근로자의 퇴직이 늦춰지면서 50대 이상 비중이 늘어나고 20대 청년층 비중이 하락한 것으로 보임.

<표 V-4>

연령별 인력 비중

(단위 : %)

구 분	2015년 조사	2016년 조사	2017년 조사
20대 미만	0.8	0.7	0.7
20대	16.3	14.9	14.5
30대	38.2	39.1	38.0
40대	31.6	32.1	32.1
50대 이상	13.0	13.3	14.7
계	100.0	100.0	100.0

□ 2016년 9월~ 2017년 8월 중 채용 및 이·퇴직 현황을 비교해 보면 이·퇴직 규모는 지속적으로 늘어나고 있음.

○ 한편 채용은 2015년과 2016년 중 약 2만 3천명 수준이었으나 2017년에 24,174명으로 약 1,000명 정도가 늘어남.

- 그러나 신규와 경력으로 구분해 보면, 신규는 줄어들고 경력은 늘어남.

<표 V-5>

이·퇴직자 및 채용자¹⁾ 현황

(단위 : 명)

구 분	2015년 조사	2016년 조사	2017년 조사
이·퇴직자	23,536	24,286	30,087
채용자	신규(A)	14,095	14,392
	경력(B)	8,952	10,550
	합계(=A+B)	23,047	24,942

주 : 1) <표 V-5>의 채용자와 <III-1장>의 금융기관 서베이를 통한 채용예상규모와는 차이가 있음에 유의해야 함. <III-1장>의 금융기관 서베이를 통한 채용예상규모에서 응답 금융회사들은 향후 1년 이내 5,128명을 추가 채용할 것으로 응답하였는데, 이는 향후 1년 이내 채용계획이 있는 회사들만을 고려한 것임. 무응답 회사와 채용계획을 아직 수립하지 못한 회사는 모두 영(zero)로 간주하였음. 따라서 실제 채용현황을 파악하고자 할 때에는 <표 V-5>의 채용자가 더 적합한 수치임.

3. 정책적 시사점

가. 핀테크 생태계 활성화

- 금융산업 중에서 특히 핀테크 산업은 미래 성장 동력이 될 가능성이 높다고 판단됨.
 - 금융산업과 정보통신기술의 융합인 핀테크는 금융산업의 새로운 지평을 여는 강력한 촉매로 작용할 수 있을 것으로 기대
 - 따라서 핀테크 분야에서 새로운 일자리 창출의 원천인 혁신창업이 활성화되는 생태계 구축

- 그러나 핀테크 발전을 위해 풀어야할 중요한 문제는 핀테크 업체와 기존 금융업계간의 생태계가 활성화되어 있지 않다는 점임.
 - 핀테크 업체는 금융에 대한 이해가 부족하고, 금융회사는 IT 기술의 잠재성에 대한 이해가 충분하지 않음.
 - 핀테크 발전이 급속히 그리고 광범위하게 이루어짐에 따라 정부도에 핀테크 발전에 제약이 되는 규제를 적시에 파악하기 어려운 상황임.

- 2017년 금융인력 기초통계조사에 따르면 핀테크 업체는 대부분 10명이하의 소규모 업체인데다, 2015년 이후 주로 설립되면서 업력도 길지 않은 신생기업임.
 - 매출액도 전체 기업의 약 68%가 10억원 미만에 불과한 형편

- 따라서 핀테크 기업에 대한 각종 지원에도 불구하고 현재 핀테크 기업의 상황은 아직도 영세한 상황이라고 판단됨.
 - 이러한 상황에서 핀테크 기업이 인력을 모집한다든지, 기존 금융회사와 기술 협력을 하는 것은 어려울 것으로 예상됨.

- 실제로 통계조사를 보더라도 전체에서 56%에 해당되는 기업이 인력확보의 어려움을 호소하고 있음.

- 매출액 규모가 작은 업체일수록 인력확보의 어려움이 더 큰 것으로 나타남.

- 창업가, 벤처기업 등 민간의 역할이 가장 중요하지만, 정부도 창업에 따른 부담, 투자관련 각종 규제 완화 등을 통해 지원하는 역할을 적극 수행할 필요가 있음.

- 민간에서는 우수한 아이디어와 IT 기술을 가진 핀테크 기업과 금융회사가 상생할 수 있는 'IT 기술' 중심의 금융지원시스템이 필요한 상황

- 핀테크 기업 중 고용창출 우수기업에 대해서는 인센티브 제공

- 그러나 이러한 생태계는 자연적으로 생성되기는 긴 시간이 소요되고 상당한 시행착오가 필요하기 때문에, 정부가 나서서 시간과 비용을 절감시키기 위한 지원이 필요

- 정부는 핀테크 분야에서 새로운 서비스 창출을 적극 지원할 수 있도록 규제를 규제 및 진입장벽을 완화할 필요

- 4차 산업혁명 은 금융산업과 실물경제간의 경계를 모호하게 변화시킴으로서 금융산업의 진입장벽과 국가간 장벽을 약화시키는 요인으로 작용하고 있음.

- 이러한 상황에서 전통적인 금융산업 규제의 틀안에서 4차 산업혁명 변화를 수용하는 데는 한계가 존재하기 때문에 좀 더 전향적인 시각에서 금융산업에 대한 규제 방식을 재검토할 필요가 있음.

- 예를 들면 정부는 혁신적인 서비스가 기존 규제의 틀안에서는 활발한 제공이 어려운 경우에는 새로운 시도가 가능해지도록 규제샌드박스 제도를 도입할 필요가 있음.

- 호주의 금융감독기구인 Australian Securities and Investments Commission은 핀테크 규제 환경을 갖추기 위해 2017년 6월 regulatory sandbox를 도입하는 한편 비조치의견서를 활용하여 감독기구의 규제에 대한 입장을 선제적으로 밝힘.

□ 다만 핀테크 분야에서의 규제 완화와 더불어 모니터링도 동시에 강화될 필요가 있음.

- 규제완화가 반드시 긍정적인 효과만을 가져오는 것이 아니라, 이에 따른 불법거래도 동시에 늘어날 가능성이 있음.
- 특히 규제완화로 인해 다양한 형태의 핀테크 서비스가 나타나게 될 것으로 예상되는데, 이러한 상황에서 모니터링이 충분히 이루어지지 않는다면 불법거래에 대한 대처가 미흡할 가능성이 있음.
- 특히 외환거래와 관련되어서는 정부, 국세청, 한국은행, 금감원 등에서 각 기관 소관업무와 관련된 거래를 모니터링하고는 있으나, 외환과 관련된 핀테크 서비스가 확대되면서 이러한 모니터링 체계가 불안정해질 가능성이 있음.

□ 따라서 모니터링 강화도 중요하지만 이와 더불어 위반시 제재도 강화될 필요가 있음.

- 자율화로 인해 핀테크 서비스가 복잡해지고 다양해지며 확대되게 되면 모니터링을 아무리 강화하더라도 현실적으로는 모든 서비스에 대해 모니터링을 할 수는 없음.
- 즉 모니터링 강화에 따른 비용을 감안해 볼 때 모니터링 강화에도 한계가 있으며, 또한 일부 서비스에 대해서는 모니터링 자체가 불가능할 수도 있음.
- 따라서 모니터링만으로는 충분하지 않고 적발된 불법행위에 대해서는 강한 처벌을 함으로써 불법거래의 유인을 사전적으로 줄

이는 방안이 마련될 필요가 있음.

- 불법행위는 범죄행위로 인한 기대이익과 적발에 따른 기대비용 간에 기대이익이 기대비용보다 클 때 발생하기 때문에, 적발에 따른 기대비용을 크게 높임으로써 불법행위의 유인을 줄이는 것이 효과적이라고 판단됨.
- 그러므로 위반시 강한 제재가 사후적인 징벌의 성격도 가지고 있지만 사전적으로도 범죄예방 효과를 가지고 있음을 고려할 필요가 있음.

□ 특히 글로벌 관점의 핀테크 생태계 조성에 노력할 필요가 있음.

- 국내 핀테크 기업과 금융회사 이외에 해외 핀테크 기업과 금융회사까지도 포괄하는 생태계 구축이 경쟁력 제고에 긴요함.

□ 소비자보호와 관련된 관리감독 체계를 마련할 필요가 있음.

- 송금의 실패나 지연이 발생할 경우 혹은 착오송금이 발생할 경우 적절한 조치와 보상과 조치가 이루어지도록 보장하는 관리감독 체계가 필요함.
- 또한 과장광고나 금융사기 발생을 감독하고 소비자를 보호할 수 있는 제도적 장치를 마련할 필요가 있음.

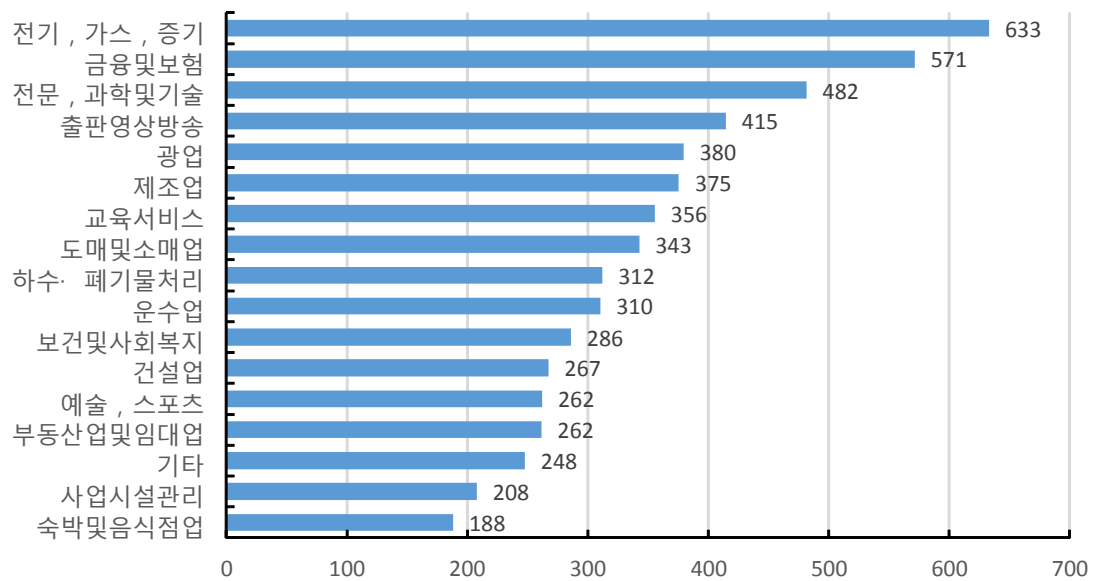
나. 금융권내 양질의 일자리 창출

- 4차 산업혁명으로 인해 노동시장의 인력수요가 과거와는 달라질 가능성이 높아지면서 앞으로 취약계층의 고용안정성은 더욱 악화될 가능성이 높아져 가고 있음.
 - 기술변화가 지속되고 확산되는 속도가 빨라지는데다, 지금까지의 기계와는 달리 4차 산업혁명시대의 기계는 더욱 스마트해지면서 무인화가 중숙련 일자리까지도 감소시킬 우려가 제기되고 있음.
- 따라서 창출되는 일자리의 양도 중요하지만 일자리의 질도 점차 중요해 지고 있음.
 - 특히 청년들의 경우에는 사회생활 초기의 일자리 선택이 생애 전체에 걸친 일자리 경력에 중대한 영향을 미친다는 점을 고려할 때 청년들에게 양질의 일자리를 제공해 주는 것은 청년 개인적으로나 사회 전체적으로 모두 중요한 과제가 되고 있음.
- 이에 따라 정부는 그동안 양질의 일자리 창출을 목표로 많은 정책들을 시행해 왔음.
 - 특히 새 정부는 양질의 일자리 창출을 국정운영의 최우선 과제로 설정하고 내 삶을 바꾸는 '일자리 정부'를 지향(2017.10.18.일, 일자리위원회 「일자리정책 5년 로드맵」)
 - 청년 일자리 문제를 해소를 위해서는, 자기주도적 구직활동 청년에 대한 구직촉진 수당을 신설하고 중소기업 청년고용 지원을 위한 추가고용 장려금을 지급하고, 공공기관 청년고용 의무비율을 한시조정하고, 공정경쟁을 위한 블라인드 채용을 확산
- 특히 금융업 일자리는 양질의 일자리로 평가받고 있음.

- 2016년 현재 금융권 월평균 임금은 571만원으로 전산업 평균인 342만원에 비해 1.67배 높은 수준이며, 산업별로는 전기·가스·수도에 이어 두 번째로 높은 임금임.

<그림 V-2> 2016년 산업별 월평균 임금수준

(단위: 만원)



자료 : 고용노동부

□ 그러나 기존 금융권 일자리의 경우 기술혁신의 영향으로 오히려 줄어들고 있는 양상을 나타냄.

- 기존 대면업무를 기반으로 하는 지점영업 등과 같은 업무는 점차 감소하는 추세로 이를 거스르기는 어려울 것으로 전망
- 전체적으로 금융권 자체의 내부적인 일자리 창출은 한계가 있을 것으로 판단
- 다만, 전체적으로 대출모집인, 보험설계사, 독립투자자문업자 (IFA) 등 전체적으로 일자리 규모가 크다고 알려진 금융관련 직종에 대해서는 이를 제도권으로 흡수시켜 일정 수준 유지하는 방안도 함께 고려할 필요

- 특히 은행의 경우에는 고용여건이 크게 개선되기는 어려운 상황임.
 - 시중금리 상승은 수익성 개선에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상되지만 부동산가격 상승세 둔화, 여신심사강화 등의 영향으로 성장이 소폭 둔화될 전망
 - 또한 모바일·인터넷뱅킹 등 비대면거래 확대로 오프라인 점포수가 줄어들고 있어서 필요인력이 감소

- 그러나 핀테크, 빅데이터 활용 등 기술혁신과 접목된 신규 일자리의 창출은 일정수준 가능할 것으로 보임.
 - 핀테크, 빅데이터 활용 등 기술혁신을 금융권에 접목하기 위한 인력수요는 향후 증대할 가능성이 있으며, 제한적이거나 직접적인 고용창출이 가능할 것으로 판단
 - 이를 위해 전반적인 금융권내 필요인력수요에 대한 조사·전망을 통해 신규 일자리 수요에 대해서는 정책적으로 관련교육의 공급과 필요수요를 매치시켜줄 수 있는 기반을 마련하는 것도 하나의 방안이 될 수 있음.

- 또한 거시경제와 금융시장 발전, 글로벌 경쟁력 개선 등에 기여할 수 있는 기술금융체계를 고도화하는 과정에서 양질의 일자리가 창출될 수 있을 것으로 기대됨.
 - 기술금융의 발전은 신기술을 통한 성장기반을 마련하는데 기여
 - 또한 기술금융의 확산은 리스크 자본의 형성을 촉진함으로써 위험분담을 통한 기술혁신을 주도할 수 있는 여건을 조성
 - 또한 기술금융의 체계화는 중장기 자금조달과 위험자본의 조달을 촉진함으로써 기업 친화적 금융시스템의 발전을 촉진
 - 현재 우리나라에서는 금융회사들이 기보 등 외부의 기술평가기관을 주로 활용하고 있으나 기술금융이 활성화되기 위해서는 금

용기관 자체적으로도 기술금융 인력을 충분히 확보할 필요가 있음.

- 이와 더불어 신규고용 창출문제뿐만 아니라, 보험설계사, 카드모집인, 시간제근로자, 파견근로자 등 금융권내 기존 일자리 중 근로여건이 열악한 일자리의 근로환경을 개선함으로써 양질의 일자리를 늘리는 방안도 고려할 필요가 있음.
- 다만 비정규직의 무조건적 완전 정규직화 문제는 다양한 문제를 내포하고 있을 가능성이 있기 때문에 고용·산재 보험 보호수준 강화 등 다양한 대안을 검토
- 시간제 일자리의 경우에는 근로시간을 탄력적으로 조정할 수 있는 여건을 마련하고 '동일가치노동 동일임금' 원칙을 준수하도록 유도할 필요가 있음.
- 여성 시간제일자리 근로자의 경우에는 출산휴가보장 등을 위한 제도를 개선해 나갈 필요가 있음.

<참고> 금융권 순이익, 인건비와 고용간의 상관관계

1. 과거 3년간* 수익성 대비 업권별 고용현황

* 2017년 10월 현재 2017년 금융회사 수익성 자료가 발표되지 않음에 따라 동 분석은 2014년, 2015년, 2016년 기간을 대상으로 함.

□ 2016년 금융권 수익성은 2015년에 비해 상호저축은행과 여신금융업계를 중심으로 개선되는 모습을 보임.

○ 손해보험, 리스사, 할부금융사, 농협, 상호저축 업권은 2016년 당기순이익이 2015년에 비해 증가하였음.

○ 반면 국내은행과 생명보험, 신용카드, 신탁 등은 전년에 비해 순이익이 감소하였음.

□ 반면에 업권별로 고용은 2015년에 비해 2016년에는 취업자수 감소가 나타나는 업권이 많았음.

○ 신탁, 농협, 상호저축은 전년에 비해 취업자수가 증가하였으나, 국내은행, 생명보험, 손해보험, 신용카드, 리스사, 할부금융사는 전년에 비해 취업자수가 감소하였음.

○ 특히 손해보험과 할부금융사 등은 2015년에 비해 2016년에 수익성이 개선되었음에도 불구하고 취업자수는 감소하는 양상을 보임.

□ 단기적으로는 금융회사 수익과 고용간의 관계가 유의하게 나타나지 않는데, 이는 고용조정(labor adjustment)에 시차가 존재하기 때문임.

○ 수익성 악화시 기업들은 일차적으로는 internal margin(예: 초과근로 등)으로 대응하고 이후에 external margin(예: 신규고용 및 해고)로 대응하기 때문임.

<표>

주요 금융업권별 수익성지표 및 고용인원

(단위 : 십억원, %, 명)

구분		2014	2015	2016
국내은행	세후당기순이익	6,843.6	4,436.5	2,424.4
	자기자본순이익률(ROE)	4.05	2.06	1.34
	명목순이자마진(NIM)	1.79	1.79	1.53
	총임직원	118,913	117,023	116,522
생명보험	당기순이익	3,237.0	3,589.8	2,460.8
	운용자산이익율	4.51	4.01	3.92
	신계약율	17.62	16.95	14.95
	임직원	28,111	27,309	26,890
손해보험	당기순이익	2,330.3	2,703.3	3,469.2
	운용자산이익률	3.97	3.79	3.55
	경과손해율	85.03	84.72	83.36
	임직원	33,047	32,373	31,943
신용카드	당기순이익	2,195.5	2,030.9	2,026.6
	총자산순이익률(ROA)	2.54	2.21	1.93
	자기자본순이익률(ROE)	9.47	8.47	7.62
	임직원수	15,184	13,901	12,757
리스사	당기순이익	453.7	466.6	558.7
	총자산순이익률(ROA)	1.14	1.21	1.22
	자기자본순이익률(ROE)	8.54	8.39	8.68
	임직원수	3,903	4,182	4,139
할부금융사	당기순이익	389.5	687.2	730.0
	총자산순이익률(ROA)	0.82	1.45	1.25
	자기자본순이익률(ROE)	6.02	9.84	8.97
	임직원수	7,538	7,737	7,175
신협	당기순이익	189.6	235.0	228.2
	총자산순이익률(ROA)	0.34	0.37	0.33
	자기자본순이익률(ROE)	3.88	4.24	3.67
	총임직원	17,616	17,303	17,450
농협	당기순이익	1,235.2	1,279.8	1,422.7
	총자산순이익률(ROA)	0.43	0.42	0.44
	자기자본순이익률(ROE)	5.93	5.72	5.83
	총임직원	93,856	94,416	95,065
상호저축	당기순이익	460.7	361.8	842.1
	총자산순이익률(ROA)	1.23	1.75	1.75
	자기자본순이익률(ROE)	10.99	15.60	16.25
	총임직원	8,362	8,451	9,064

주 : 1) 상호저축은행은 2015년부터 결산월이 6월에서 12월로 변경되었음.

자료 : 금융감독원, 은행연합회, 생명보험협회, 손해보험협회, 저축은행중앙회

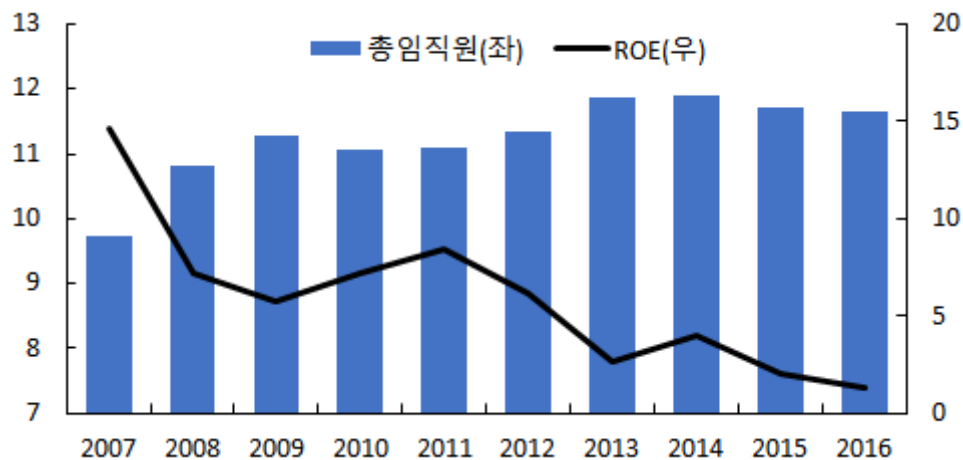
2. 주요 금융업권 수익과 고용간의 관계 분석

- 지난 10년(2007-2016년)간 국내은행의 수익성은 지속적으로 악화되고 있는 가운데, 고용도 2014년 이후 점차 축소되고 있음.

<그림> 국내은행의 ROE와 총임직원수 추이

(단위 : 만명)

(단위: %)



주 : 1) 2007~2010년은 금융감독원 금융통계정보시스템, 2011~2016년은 은행연합회 은행통계정보시스템 자료를 이용함.

자료 : 금융감독원, 은행연합회

<표> 국내은행의 주요 수익성 지표와 총임직원수 추이

(단위 : 십억원, %, 명)

구분	2007	2008	2009	2010	2011
세후당기손익	15,047.8	7,744.4	6,930.0	9,313.4	14,468.6
자기자본순이익률(ROE)	14.60	7.17	5.76	7.22	8.40
순이자마진(NIM)	2.44	2.30	1.98	2.32	2.30
총임직원	97,447	108,283	112,901	110,529	111,009

구분	2012	2013	2014	2015	2016
세후당기손익	9,361.4	4,484.8	6,843.6	4,436.5	2,424.4
자기자본순이익률(ROE)	6.17	2.69	4.05	2.06	1.34
순이자마진(NIM)	2.10	1.87	1.79	1.79	1.53
총임직원	113,294	118,573	118,913	117,023	116,522

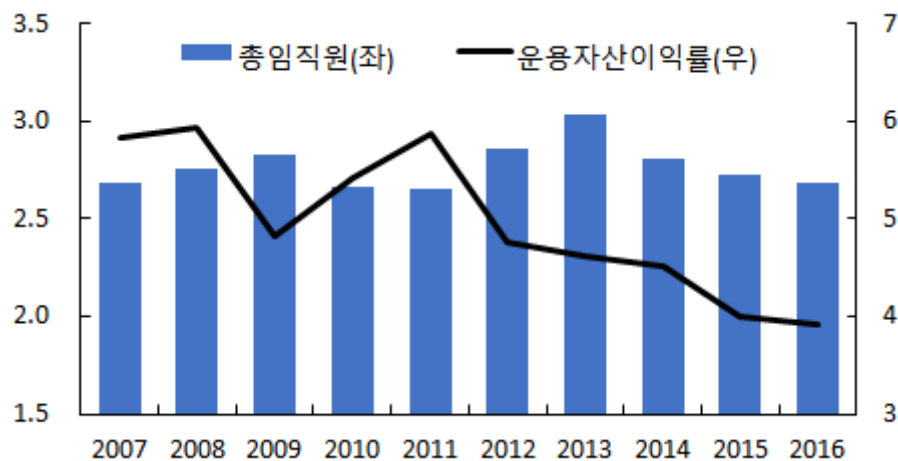
□ 지난 10년간 생명보험회사의 수익성과 고용인원 추이를 살펴보면 당기순이익은 2007년에는 1.9조원에서 2016년에는 2.4조원으로 증가하였으며, 고용은 증감을 반복하여왔음.

○ 2013년 이후 운용자산이익률이 지속적으로 감소하면서 고용도 감소세를 보이고 있음.

<그림> 생명보험회사의 운용자산이익률과 총임직원수 추이

(단위 : 만명)

(단위: %)



자료 : 생명보험협회

<표> 생명보험회사의 주요 수익성 지표와 총임직원수 추이

(단위 : 십억원, %, 명)

구분	2007	2008	2009	2010	2011
당기순이익	1,947.5	2,105.4	570.3	2,454.9	4,009.0
운용자산이익률	5.83	5.93	4.83	5.43	5.88
신계약율	24.52	25.50	23.95	23.11	20.13
총임직원	26,899	27,623	28,301	26,681	26,589

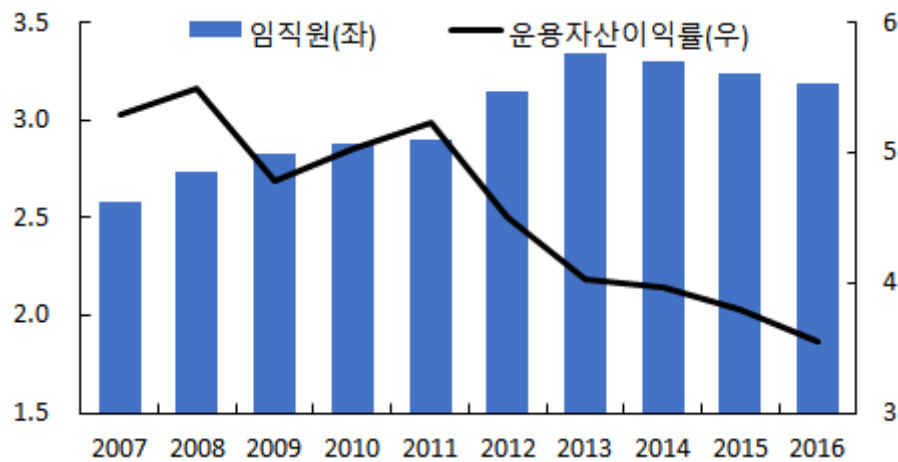
구분	2012	2013	2014	2015	2016
당기순이익	3,382.1	2,093.2	3,237.0	3,589.8	2,460.8
운용자산이익률	4.76	4.61	4.51	4.01	3.92
신계약율	19.31	13.31	17.62	16.95	14.95
총임직원	28,615	30,380	28,111	27,309	26,890

- 지난 10년간 손해보험회사의 수익성과 고용인원 추이를 살펴보면
 손해보험회사의 당기순이익이 2007년 1.1조에서 2016년에는 3.5조원
 으로 증가하며 순이익과 고용이 대체로 확대되어왔음.
 ○ 그러나 운용자산이익률은 지속적으로 악화되어 왔음.

<그림> 손해보험회사의 운용자산이익률과 총임직원수 추이

(단위 : 만명)

(단위: %)



자료 : 손해보험협회

<표> 손해보험회사의 주요 수익성 지표와 총임직원수 추이

(단위 : 십억원, %, 명)

구분	2007	2008	2009	2010	2011
당기순이익	1,067.8	1,678.7	1,310.7	1,541.3	2,031.4
운용자산이익률	5.30	5.50	4.78	5.04	5.24
경과손해율	78.28	76.04	76.35	77.74	79.22
총임직원	25,865	27,415	28,279	28,838	28,998

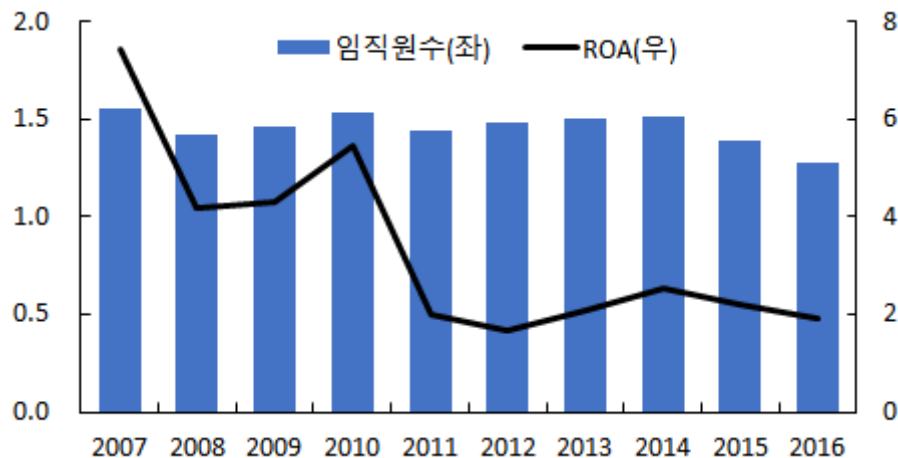
구분	2012	2013	2014	2015	2016
당기순이익	2,446.9	1,491.9	2,330.3	2,703.3	3,469.2
운용자산이익률	4.50	4.03	3.97	3.79	3.55
경과손해율	82.68	84.05	85.03	84.72	83.36
총임직원	31,521	33,479	33,047	32,373	31,943

□ 지난 10년간 신용카드사의 수익성과 고용인원 추이를 살펴보면 당 기준이익은 등락을 거듭하는 가운데, 고용은 안정적인 모습을 보이다가 2014년 이후 감소세를 보이고 있음.

<그림> 신용카드사의 총자산이익률과 임직원수¹⁾ 추이

(단위 : 만명)

(단위: %)



주: 1) 임직원수는 직원 외 인원 포함

자료 : 금융감독원

<표> 신용카드사의 주요 수익성 지표와 임직원수 추이

(단위 : 십억원, %, 명)

구분	2007	2008	2009	2010	2011
당기순이익	2,443.9	1,656.0	1,864.3	2,726.3	2,102.0
총자산순이익률(ROA)	7.42	4.19	4.30	5.46	2.02
자기자본순이익률(ROE)	28.06	16.78	15.75	19.77	8.64
임직원수	15,594	14,218	14,660	15,382	14,434

구분	2012	2013	2014	2015	2016
당기순이익	2,199.1	1,786.4	2,195.5	2,030.9	2,026.6
총자산순이익률(ROA)	1.67	2.08	2.54	2.21	1.93
자기자본순이익률(ROE)	7.09	8.28	9.47	8.47	7.62
임직원수	14,821	15,033	15,184	13,901	12,757

다. 금융인력 육성

□ 우리나라 금융산업은 4차 산업혁명 시대에 대비가 미흡한 것으로 평가됨.

○ 4차 산업혁명 시대에 금융산업이 발전하려면 핀테크, 인공지능, 빅데이터 등 관련 과학기술들에 대한 경쟁력을 확보해야 하는데, 금융회사가 충분한 인력을 보유하고 있지 못하고 있는 것으로 보임.

○ 법이나 제도적으로도 새로운 서비스 등장을 어렵게 하는 모호한 규제와, 금융사고발생 및 개인정보보호 등에 대한 지나친 우려로 인한 혁신지향성이 부족한 것도 방해요인이 되고 있음.

□ 그러나 4차 산업혁명에 대한 대비는 3차 산업혁명과는 달리, 설비 투자와 같은 하드웨어 구축만으로는 충분하지 않으며 이를 운용할 수 있는 전문인력을 필요로 한다는 점에 있어서 큰 특징이 있음.

○ 3차 산업혁명 시대의 기계에 비해 4차 산업혁명 시대의 기계는 더 스마트해 지면서 기계가 대체할 수 있는 노동계층이 확대될 뿐만 아니라 이를 운용할 수 있는 인력도 3차 산업혁명 시대에 비해 더 전문화된 숙련을 필요로 함.

- 3차 산업혁명 시대 기계는 단순한 작동만을 하기 때문에 간단한 기계조작만할 수 있는 인력도 운용이 가능하였음.

- 그러나 4차 산업혁명 시대 기계는 범용화되고 복잡한 기능을 수행할 수 있게 되면서, 단순한 기계조작만으로는 4차 산업혁명 시대 기계를 운용할 수 없음.

- 즉 3차 산업혁명 시대 기계는 인간의 노동을 대체하는 역할을 수행한 반면, 4차 산업혁명 시대 기계는 전문인력의 생산성을 높이는 보조적인 역할을 수행함.

○ 따라서 4차 산업혁명 시대에 대비하기 위해서는 생산성을 높이

기 위해 스마트한 기계를 활용할 수 있는 전문인력이 요구됨.

□ 4차 산업혁명과 더불어 향후 우리 금융산업은 인구고령화라는 큰 구조변화에 대응할 필요가 있음.

○ 향후 우리나라는 고령화로 인해 노령층을 중심으로 위험기피도가 높아지고, 이에 따라 안전자산 또는 미래의 위험을 회피할 수 있는 금융자산에 대한 수요가 점차 늘어날 것으로 예상됨.

□ 미래 금융서비스의 수요변화, 금융산업의 발전방향 등을 감안할 경우 다음과 같은 영역에서 금융전문인력이 필요할 것으로 판단됨.

○ 금융사·신용정보사에 축적된 정보를 집중·융합하여 새로운 정보를 발굴해낼 수 있도록 빅데이터를 활용할 수 있는 인력

○ 노후대비 교육, 금융상품 가입, 증권투자 등의 분야에서 금융소비자 개인별로 맞춤형 서비스 제공할 수 있는 인력

○ 진입·설립·운용규제 등 사모펀드 전반에 걸친 규제 완화로 다양한 자산운용업자의 활발한 진입이 나타날 전망

□ 이러한 금융전문인력 양성의 필요성을 감안하여 외부의 우수인력 확보에도 노력을 하되, 내부 직원중에서 우수인력을 교육시키기 위해 자체적인 또는 외부와 연계된 교육프로그램을 개발하는데 주력할 필요가 있음.

○ 우선 직무중심의 사내 연수를 내실화할 필요가 있음.

- 사내 교육의 경우 해당 금융기관이 현장에서 직접적으로 필요한 직무를 교육하기 때문에 가장 효율이 높은 교육이 이루어질 수 있음.

○ 그러나 개별 금융기관이 다수의 인력을 교육시키기 위한 프로그램을 자체적으로 개발하고 운영하는 데는 상당한 노력과 비용이 소요되는 점을 감안할 때, 외부와 연계된 교육프로그램을 활용

하는 것도 동시에 필요하다고 판단됨.

- 외부 교육프로그램으로는 금융연수원, 금융투자교육원, 보험연수원 등의 프로그램이 있음.
- 외국의 사례를 보면 여러 금융연수기관은 금융회사와 밀접하게 연관되어 다양한 프로그램을 제공하고 있음.
- * 영국의 주요 금융연수기관을 참고하길 바람.

<참고>

영국의 주요 금융연수기관

1. ICMA 센터

- ☐ 국제자본시장협회(ICMA : International Capital Market Association)는 영국 University of Reading과 제휴하여 금융시장에 특화된 전문 과정을 교육하는 기관으로서 ICMA Centre를 1991년 설립
- ☐ ICMA는 국제증권시장의 자율규제 기관으로 1969년 설립되었으며, 자체규정 및 권고를 통해 국가 간 증권거래 및 결제에 관한 사항에 대해 감시하는 역할을 수행
 - 현재 ICMA는 50여 개국의 450개 금융기관을 회원사로 보유하고 있으며, 회원사에 대한 규제뿐 아니라 회원사의 금융서비스 및 상품에 대해 다양한 지원을 제공
- ☐ ICMA Centre는 학사과정과 대학원과정, 기업연수 프로그램을 운영하고 있으며, 국제금융시장에 대한 다양한 연구를 수행
 - 2008년 유럽의 가장 오래된 명문 business school 중 하나인 Henley Management College와 합병되면서 규모 확장
 - ICMA Centre내 금융 각 분야에 정통한 27명의 강사진은 자신의 전문분야에서 다양한 연구 및 교수 활동을 수행
 - 또한 ICMA Centre에서는 시장규제, 연금, 금융시장의 변동성분석, 수리재무, 파생상품 가격결정, 신용리스크 및 채권가치 평가 등 금융시장의 주요 이슈에 관한 연구를 수행
- ☐ ICMA Centre의 학사학위과정(BSc)은 보통 3년으로 이루어져있으며 다음과 같은 5가지 과정으로 구성

- BSc Finance and Investment Banking
 - CFA Institute 연계과정으로, 투자은행과 금융시장, 기업금융에 특화된 교육을 제공하는 실무중심의 학위과정
 - BSc Finance and Management with the University of Venice
 - 교육과정 3년 중 1년은 University of Venice에서 공부하는 과정으로, 일정액의 장학금을 지급
 - BSc Mathematics with Finance and Investment Banking
 - 수학과 통계교육을 바탕으로 금융분야의 모델링, 관련 프로그래밍 툴을 집중적으로 학습하는 과정
 - 3년차에 외부 금융회사에서 실무경험을 쌓을 수 있는 기회를 제공하기 때문에 학위취득에 4년 이상 기간이 소요될 수 있음.
 - BSc International Business and Finance
 - 세계경제와 금융분야에 특화된 종합적인 교육을 실시하는 과정으로, 투자은행이나 금융서비스, 채권 업무와 관련된 다국적 기업으로의 진출을 돕는 교육을 제공
 - BSc Economics and Finance
 - 경제 전반의 관점에서 금융시장의 운용과 영향에 대하여 학습하는 과정으로, University of Reading의 경제학과와 함께 운영
- ICMA Centre의 석사과정(MSc)은 모두 전일제(full-time)로 운영되며, 이수기간은 9개월과 12개월 중 선택가능
- ICMA의 석사과정은 이론과 현실을 접목할 수 있는 우수한 금융인력을 양성하고, 이를 통해 세계 금융시장에 대한 기여를 목표로 개설
 - 9개월 과정은 2학기로 구성되며, 12개월 과정은 3학기로 구성하여 학점을 분산하여 수강할 수 있게 한 것임.

□ ICMA Centre에서 수여하는 석사학위는 다음과 같이 10개 과정으로 구성

○ MSc Behavioural Finance

- 심리학과 금융경제학을 연계한 커리큘럼을 제공
- 동 분야에 대한 영국 최초의 대학원 학위과정이며, 기존의 재무이론이 설명하지 못하는 가격 버블이나 투자패턴을 연구하고자 하는 투자은행, 자산운용사에서 동 학과 졸업생에 대한 수요가 있음.

○ MSc Capital Markets, Regulation and Compliance

- 전미증권업협회(NASD : National Association of Securities Dealers)와의 협력을 통해 2006년 개설
- 동 과정은 증권·자본시장의 구조 및 금융상품, 그리고 금융거래와 관련된 규제 및 컴플라이언스에 관한 사항을 집중적으로 교육

○ MSc Corporate Finance

- 기업금융전문가에게 필요한 기업가치평가, IPO, 기업 거버넌스 등에 대한 교육을 실시
- 동 과정 학생들에게는 기업금융컨설턴트(NDRCTC Corporate Finance Consultant) 자격시험의 일부 면제혜택이 주어짐.

○ MSc Economics and Finance

- ICMA Centre와 University of Reading의 경제학과가 공동으로 운영하여 경영과 경제 양 부문에 대한 전문성 있는 교육을 제공
- 이론적 분석 틀을 통해 경제·경영분야를 체계적으로 이해하고 분석 역량을 함양할 수 있도록 교육

○ MSc Financial Engineering

- 수학과 프로그래밍 교육을 중심으로 현장에 필요한 금융공학 인재를 양성
- 파생상품 가격결정, 확률론, C++, 알고리즘 트레이딩 등의 교과목으로구성

○ MSc Financial Risk Management

- 금융리스크 관리에 필요한 전문지식을 교육하기 위해 2006년 개설된 학과로, 국제리스크관리전문가협회(PRMIA : Professional Risk Manager's International Association)의 인증을 받은 학과
- 교과목의 70% 이상이 (PRM : Professional Risk Manager) 자격시험 관련내용으로 구성되어 적절한 코스를 따르면 PRM 자격시험의 일부를 면제받을 수 있음.

○ MSc International Shipping and Finance

- 해운산업에 특화된 실무중심의 교육으로 해운산업 전문 인력을 양성
- 학생들은 해운업이 발달한 그리스에 한 달 간 체류하며 국제경험을 쌓을 수 있으며, ICMac Centre와 ALBA Graduate Business School의 복수학위를 취득
- 또한 학생들에게 Institute of Chartered Shipbrokers에서 주최하는 전문인력 자격시험 면제혜택 제공

○ MSc International Securities, Investment and Banking

- 센터의 가장 오래된 교육과정으로 2,000명 이상의 졸업생을 배출
- 동 과정에서는 미시, 거시, 계량경제학 등과 같은 기본적인 경제학과목뿐 아니라 리스크 관리, 포트폴리오관리, 부채관리 등의 재무 관련 과목, 수학 및 금융관련 법·제도에 대한 교육을 통해 이론과 실무를 동시에 학습

○ MSc Investment Management

- 투자은행업에 종사하려는 학생들을 대상으로 2006년 개설
- 학생들은 재학기간 중 포트폴리오 관리, 재무 등에 관한 이론적 지식을 습득하며, 이를 금융 산업 실무와 접목하여 학습
- 또한 동 석사과정을 이수할 경우 CFA level 1 자격시험을 대비할 수 있도록 관련 수업과목을 운영

○ MSc Investment Banking and Islamic Finance

- 동남아시아, 중동지역이 미래 경제의 강자로 부상함에 따라, INCEIF(International Centre for Education in Islamic Finance)와 협력하여 동 과정을 개설
- 쿠알라룸푸르에서 12개월간 금융시장과 이슬람 시장의 특수성에 대해 교육하여 이슬람 금융 전문가를 양성

□ ICMA의 박사과정에서는 금융시장, 자산관리, 금융계량, 금융수학 등 다양한 조사·연구 프로그램을 수행

○ 1학년에서는 고급 수리·재무적 기법에 대한 기초지식을 습득하여 향후 연구 수행을 용이하도록 하고, research paper를 작성·발표하게 하여 연구·조사 능력을 함양

○ 2년차 이후는 독자적 연구를 진행하고, 세미나 수업을 병행

○ ICMA Centre에서 수여하는 박사과정 세부전공은 아래와 같음.

- Algorithmic Trading and Trade Execution Strategies
- Alternative Investments
- Asset Pricing
- Behavioural Finance
- Capital Structure
- Commodity Markets
- Corporate Finance and Governance
- Empirical Asset Pricing with Liquidity and Uncertainty Premia
- Empirical Credit Risk
- Empirical Market Microstructure
- Financial Econometrics
- Financial Engineering
- Financial Regulation

- Financial Risk Measurement
- Financial/Economic History
- High Frequency Econometrics
- History of Finance
- Institutional Investors
- Liquidity Risk
- Macroeconomic and financial market uncertainty
- Macroeconomic forecasting and survey expectations
- Mergers & Acquisitions
- Model Risk
- Option Pricing
- Pension Schemes
- Portfolio Management and Performance Assessment
- Quantitative Finance
- Shipping Finance
- Socially Responsible Investing
- Sports Finance
- Textual Analysis
- The effect of information on financial markets
- Volatility and Correlation Modelling

□ 기업체 임직원들을 대상으로 실무능력을 향상시키기 위한 경영진 교육과정은 다음과 같이 3가지로 분류

○ ICMA Centre Executive Education

- 기업체와 협의 하에 투자, 자산관리 등에 대한 맞춤형 경영진 교육을 실시
- Chartered Institute for Securities and Investment(CISI)와 공동으로

투자 컴플라이언스 전문가 교육을 실시

- 최첨단 트레이딩룸을 조성하여 유럽 및 미국 주식, 채권 등에 대한 모의투자 기회를 제공

○ ICMA Executive Education

- Financial Markets Foundation Course (FMFC), Securities Operations Foundation Course (SOFC), Fixed Income Certificate (FIC), Operations Certificate Programme (OCP), Primary Market Certificate (PMC), 담보관리전문가, 기업행동전문가 등의 코스를 운영하며 단기 교육을 실시

○ Henley Business School Executive Education

- Henley Business School에서 전략경영, 리더십, 코칭, HR 등에 대한 경영진 교육을 실시

2. Cass Business School

- Cass Business School은 1966년 City, University of London 하에 설립된 이래로 다양한 금융 분야의 학사 및 대학원과정을 운영하며, 17개의 주제별 리서치 센터를 두어 금융시장에 대한 연구를 수행

- 설립 이래 City University Business School이라는 명칭을 사용하다가 2002년 Cass Business School로 교명을 변경

- 현재 학사과정 2,300여명, 석사과정 1,400여명, MBA 400여명 및 박사과정 100여명의 학생이 재학

- 학사과정은 재무, 경영분야에 7개 과정으로 이루어져있으며, 석사과정은 재무, 보험, 경영, 운송, 마케팅, 기업가 정신, 부동산, 에너지 등에 걸쳐 20개 과정이 전일제, 시간제 및 온라인으로 운영

- Cass의 학사학위과정(BSc)은 3년 혹은 선택적 근무경험을 포함한 4년

과정으로 운영되며, 다음과 같은 4가지 분야에 7개 과정이 개설

○ Accounting & Finance

- 동 과정은 잉글랜드와 웨일즈 공인회계사 협회(ICAEW)와 전략적 제휴 하에 재학생들에게 공인회계사 자격시험 일부 면제혜택을 제공

○ Actuarial Science

- 수학, 통계, 확률과 경제를 중심으로 한 과정으로 정량적 분석과 모델링을 학습하여 마지막 해에 개별 리서치 프로젝트를 진행

○ Banking, Finance and Investment

- 은행 업무에 대해 심층적으로 학습하거나 자산가격 결정, 기업재무 등에 대한 정량적 분석을 학습

○ Business & Management

- 경영, 디지털 혁신, 기업가정신, 마케팅 등의 과정이 개설되어 졸업 후 경영 컨설팅 및 재무, 마케팅, IT 분야로의 진출이 활발

□ Cass의 석사학위과정(MSc)은 보통 3학기로 이루어져있으며, 다양한 선택강좌로 구성

- 100개 국가 이상의 학생들이 Cass에서 석사과정을 거쳤으며, 세계 경영대학원 랭킹에서 높은 순위로 선정되고 있음.*

* Financial Times 의 석사과정 랭킹에서 MSc in Management 부문 18 위, MSc in Finance부문 20위를 기록(2017년 기준)

- 현재 운영 중인 석사학위 과정은 아래와 같음.

- Actuarial courses
- Business analytics courses
- Creativity and innovation courses
- Entrepreneurship courses
- Finance courses
- Insurance and risk management courses

- Management courses
- Marketing courses
- Quantitative analysis courses
- Real estate courses
- Shipping, energy, trade and finance courses
- Supply chain management courses
- Charities courses (part-time)
- Cass London Summer School

□ MBA는 전일제 1년 과정과 최고경영자를 위한 파트타임 2년 과정으로 구성

- 전일제 과정은 런던에서 12개월간 진행되며, Executive MBA 과정은 주 2회 저녁시간 또는 월 1회 주말을 이용하여 24개월 코스로 진행
- 2007년 9월 두바이 국제금융센터 DIFC와 공동 MBA 과정 개설하여 두바이에서 수강하는 Executive MBA 과정을 운영
- 경영이론과 함께 프레젠테이션 스킬, 협상 등 실무적인 교육이 병행되며 네트워킹 자리도 마련됨.
- 국제 컨설팅 주간(International Consultancy Week)을 개최하여 다양한 외국 기업들에게 컨설팅을 제공하는 기회를 마련
- 글로벌 여성리더십 프로그램을 운영하여 여성들에게 장학금을 수여하고, 네트워킹 기회 및 강연 프로그램을 제공

□ 박사학위과정은 연간 3학기로 이루어진 4년 과정으로, 전일제 PhD 과정과 파트타임 Executive PhD 과정으로 구성

- Executive PhD는 R&D, 지식경영 관련 산업, 정부 또는 비영리 부문의 고위 임원들을 위해 고안된 파트타임 박사학위 프로그램

- 박사과정 학생들에게는 2명의 전담자가 배정되며, Accounting, Finance, Actuarial Science, Management 4개 세부전공으로 구성
- Accounting
 - 리서치 센터 Centre for Financial Analysis and Reporting Research (CeFARR)를 중심으로 다양한 기업금융 이론에 대한 연구 수행
- Finance
 - 세계 최대 규모 수준인 50여 명의 교수진과 함께 확률 및 통계, 계량경제학, 기업금융이론, 자산 가격 이론에 대해 학습하고 다양한 금융 분야의 연구를 수행
- Actuarial Science
 - 연금과 보험이론에 대해 다루며, 사망률과 수명 모델링, 위험관리 및 보험의 가격책정 등에 관한 연구를 수행
- Management
 - 조직행동, 마케팅, 지식경영, 기업의 사회적 책임, 기업 지배구조, 혁신 및 기업가정신, 생산운영관리 등 주제를 선택하여 연구를 수행
- Cass의 Executive Education 프로그램은 런던에 위치한 캠퍼스에서 단기강좌를 운영하여 기업체 임직원들의 교육을 지원
 - 주요 교육내용은 리더십, 기업 재무, 리스크관리, 자금세탁방지, 협상, 벤처 창업, 비상임이사 교육 등을 포함
 - 경영자들이 변화하는 환경에 대응하여 올바른 결정을 내리고 조직을 운영하며, 직원들은 개인의 잠재력을 키울 수 있도록 학습 솔루션을 설계함.
 - 최소 5년 경력의 직원들부터 임원에 이르기까지 다양한 경력의 직장인들이 교육을 수강하고 있음.

3. Fitch Learning

- Fitch Group 산하의 Fitch Learning은 런던, 뉴욕, 시카고, 싱가포르, 두바이 및 홍콩에 교육센터를 두고 금융 전문 인력 양성을 위한 교육을 수행
 - Fitch Group은 30개국 이상의 국가에서 운영되는 금융정보서비스 분야의 선도적인 기업으로, Fitch Learning 이외에도 Fitch Ratings(신용등급 및 리서치 분야), Fitch Solutions(신용시장 데이터 및 분석 툴 제공), BMI Research(신홍국에 특화된 국가별 리스크 및 산업 분석 제공)가 속해있음.
- Fitch Learning의 교육 프로그램은 Professional Qualifications, Public Courses, Corporate Solutions으로 구성
 - Fitch Learning은 웹사이트 및 모바일 어플리케이션 등 디지털 플랫폼을 통해 풍부한 학습 자료를 제공
 - 매년 약 26,000명의 개인 및 1,800개의 기업고객이 Fitch Learning이 생산하는 2,000개 이상의 학습모듈을 통해 교육받고 있음.
 - 주요 교육 주제는 회계, 재무제표, 자산관리, 기업신용, 기업금융, 금융시장 및 금융상품, 리스크 관리, 정량적 분석 및 주요 금융자격을 포함
- 금융권 전문자격(Professional Qualifications)에 대해 유럽, 미주, 중동 & 아프리카, 아태지역으로 나누어 교육 프로그램을 운영
 - CISI(Chartered Institute for Securities and Investment) 인증자격 및 CFA(Chartered Financial Analyst), FRM(Financial Risk Manager) 등 금융관련 공인자격에 대한 교육을 제공

- 모바일과 온라인, 오프라인 플랫폼을 통해 30만개 이상의 전문자격을 위한 교육 프로그램을 운영해오고 있음.
- 특히 CFA 자격시험의 경우 매년 3,000명 이상의 응시자들이 Fitch Learning의 교육을 이용해 준비하고 있음.
- Qualifying level과 Advanced level로 나누어 교육을 실시하며, 세부 자격 항목은 지역마다 차이가 있음.
- Qualifying level의 교육항목은 다음과 같음.
 - Capital Markets Certificate
 - Certificate in Corporate Finance
 - Certificate in Financial Services for Directors
 - Certificate in Mortgage Advice
 - Claritas® Investment Certificate
 - FINRA - Series 7 Exam
 - International Certificate in Wealth and Investment Management
 - Investment Advice Diploma
 - Investment Management Certificate(IMC)
 - Investment Operations Certificate
 - Islamic Finance Qualification
- Advanced level의 교육항목은 다음과 같음.
 - Advanced Global Securities Operations (AGSO)
 - Certificate in Quantitative Finance(CQF)
 - Chartered Financial Analyst(CFA®) Program
 - Chartered Wealth Manager
 - Diploma in Investment Compliance
 - Financial Risk Manager(FRM)®
 - Private Client Investment Advice and Management

□ Public Courses는 Fitch Learning 주요 지부에서 일주일 이하의 단기 강좌 형태로 진행되며, 개설되는 강좌의 내용은 다음과 같음.

○ Corporate Credit Analysis

- 기업의 재무담당자, 손해사정사, 애널리스트, 포트폴리오 매니저 등을 대상으로 하는 교육으로, 기업 신용분석을 주요 내용으로 함.

○ Bank Analysis

- 은행가, 애널리스트, 손해사정사 및 금융관련 규제담당자들을 위한 교육으로, 은행의 재무제표 분석, 신흥국 은행 분석 등 은행에 대한 분석을 주요 내용으로 함.

○ Insurance Company Analysis

- 은행, 보험 및 신용위험 전문가, 중앙은행 행원, 회계감사관 등을 대상으로 보험사 및 보험에 대한 교육을 실시

○ Corporate Finance

- 기업의 부채와 자산관리에 대해 교육

○ Risk Management

- 리스크 관리 업무 종사자를 대상으로 한 교육으로 국제회계기준, 은행권 국제 감독기준, 시스템리스크 등 금융상품 리스크와 관련된 교육을 실시

○ Structured Finance & Securitization

- 신용위험분석사, 투자자, 규제담당자, 펀드매니저 등에 자산유동화와 관련된 교육을 제공

○ Non-Bank Financial Institutions

- 리스사, 증권사, 자산운용사 등 비은행 금융기관에 대해 교육

○ Modeling & Excel

- 금융관련 데이터 분석에 필요한 기술을 교육하며, 주로 엑셀이나 파이썬 등 프로그램을 이용하여 1~2일에 걸쳐 모델링 및 분석방법에 대해 교육

○ Capital Markets & Investments

- 금융시장과 투자, 채권, 부동산 금융에 대해 교육

□ Corporate Solutions는 기업에서 필요한 프로그램을 개별기업의 특성에 맞게 설계하여 제공

- 기업 임직원의 직급별 맞춤형 교육, 온라인 교육 지원 및 트레이딩 시뮬레이션, 기업 평가 솔루션 등을 제공
- Fitch Learning의 강사와 연구원, 프로그램 관리자가 학습 디자인을 설계하고, 교육 프로그램이 회사의 수익률 등에 미치는 영향에 대하여 지속적으로 평가

4. 금융인력조사 개선방안

가. 조사기간 확대

□ 금융인력 조사 및 연구기간을 현행 3개월에서 4개월로 확대할 필요가 있음.

○ 2017년의 경우에는 9월 19일~12월 18일로 3개월 정도의 기간을 가졌으나, 예년과 비슷한 11월 중순경에 조사표 회수가 종료되면서 분석 및 연구기간이 1개월 정도에 그침.

- 금융인력조사 분석 방법론상 모든 자료가 완비되어야 분석이 시작될 수 있는 점을 감안할 필요

○ 특히 2017년에는 핀테크 업계 전반에 대한 조사가 포함되면서 분석작업을 위한 시간이 촉박하였음.

- 핀테크 업체들의 경우에는 이번이 첫번째 조사인 만큼, 핀테크 협회와 업체들을 설득하여 자료를 회수하는 데 상당한 시간이 소요됨.

○ 따라서 추후에는 용역기간을 4개월 정도로 확대하는 방안을 고려하는 것이 바람직하다고 판단됨.

- 특히 핀테크 업체들에 대한 조사와 같이 특별한 조사를 추가적으로 실시하고자 하는 경우에는, 3개월 이상의 기간이 필요하다고 판단됨.

나. 근로여건에 대한 부가조사

□ 그동안 일자리 정책이 양적 지표를 중심으로 추진되면서 일자리 질에 대한 관심이 소홀해지는 문제점을 노출함.

- 박근혜 정부 당시 고용률 70%을 정책목표로 정하면서, 일자리 관련 정책지원의 기준을 고용률이라는 양적지표를 중심으로 설정됨.
- 이에 대한 부작용으로 양질의 일자리 보다는 저임금·비정규직, 영세자영업 등 일자의 질이 상대적으로 낮은 형태의 고용이 크게 늘어남.

□ 그러나 현 정부에서 주도하는 소득주도의 성장 하에서는 고용의 질이 중요한 요소가 되고 있음.

- 일자리정책 5년 로드맵의 10대 중점과제 중에서 「일자리 질적 개선」이 중요한 과제가 포함되어 있음.
- 「일자리 질적 개선」과 관련되어서는 ① 주 52시간 근로 명확화와 ② 일·생활 균형 근로문화 확산 및 근로시간 혁신이 포함되어 있음.
 - 현 정부는 주 52시간 근로를 확립하여 삶의 질을 개선하고 생산성*을 높이려는 노력을 하고 있음.

* 일자리의 질과 생산성 향상, 그리고 경제성장에 관련된 논의는 <참로>에 좀 더 구체적으로 논의되어 있음.

□ 이러한 점을 감안하여 향후에는 금융업 종사자의 근로시간에 대해서도 조사할 필요가 있음.

- 고용노동부는 통계법 제17조 및 제18조에 따라 종사자 1인이사 사업체 중에서 약 2만 5천개 사업체를 샘플로 추출하여 사업체노동력조사를 매월 실시하고 있음.
- 동 조사에서는 월간 근로일수와 근로시간을 조사하고 있는데 근로

일수는 소정근로일수와 휴일근로일수로, 근로시간은 소정근로시간과 초과근로시간으로 구분하여 조사하고 있음.

- 소정근로일수는 의무근로일수라고도 하는데, 취업규칙, 단체협약 등에서 근로하기로 정한 근로일수의 총계이며, 휴일근로일수는 소정근로일 이외의 날에 출근하여 1시간이라도 근무한 날의 총계임.

- 한편 소정근로시간은 소정근로일에 업무개시와 종료시각 사이 근로시간의 총시간으로 휴게시간을 제외함.

- 고용노동부의 이러한 조사방식과 비슷하게 금융인력통계조사에서도 근로시간에 대한 조사를 실시할 수 있을 것으로 판단됨.

□ 고용노동부의 사업체노동력조사처럼 임금에 대한 조사도 실시하는 것을 고려해 볼 수 있으나, 임금에 대한 조사는 금융회사 응답률을 낮출 우려가 있음.

- 사업체노동력조사는 임금을 정액급여, 초과급여, 특별급여, 고정상여금 등으로 세분화하여 조사하고 있음.

- 이러한 임금정보도 근로여건을 파악하는 데 도움이 될 것으로 예상됨.

- 그러나 금융회사들은 임금정보를 제공하는 것을 매우 꺼리기 때문에 금융인력통계조사 응답을 거부할 가능성이 있어서 임금에 대한 조사는 신중하게 결정할 필요가 있음.

<그림> 고용노동부의 사업체노동력 조사 설문지

 사업체노동력조사 승인(협약)번호 제 118002 호		 고용노동부		지방관서 사업체번호 산업분류 규모 시·군·구 * * * * *	
[조사 기준 월 '17.11월]		※ 이 항목은 고용노동부에서 기입합니다.			

3. 임금 및 근로시간에 관한 사항

'17.11월 급여계산기간(월 일 ~ 월 일), 임금 지급일(월 일)

구 분		※ 외국인포함, 소속 외 근로자(파견, 용역) 제외											
		임금이 지급된 근로자수	근로일수			근로시간		임금					
			소정(의무) 근로일수	출근하지 않은 일수	휴일근로 일수	소정근로 시간	초과근로 시간	임금총액(①+②+③) (세금 공제전)	정액급여①	초과급여②	특별급여③	고정상여금	
	실제로 임금이 지급된 근로자수	취업규칙, 단체협약 등에서 근로하기로 정한 근로일수 총계	소정근로일수 중 결근, 병가, 휴가, 공무행위 등	소정근로일 이외의 날에 출근하여 1시간 이상 근로한 일수	소정근로일에서의 정규 업무시간 (휴게시간 제외)	소정근로시간 이외 실제로 근로한 연장·휴일 근로시간	명칭과 관계없이 근로의 대가로 근로자에게 지급한 금액 (현금 및 현물 등)	기본급과 통상적 수당, 기타수당 (연차수당, 정근수당 포함)으로 지급한 총액	연장·휴일·야간근로 수당의 합계	정기 또는 비정기적으로 근로자에게 지급되는 특별한 급여 (고정상여금 포함)	단체협약, 취업규칙, 근로계약 또는 관행에 따라 사전에 지급 조건, 금액 및 시기가 확정되어 지급한 상여금 (예: 정기상여금)		
상 용	총계	명	일	일	일	시간	시간	천 원	천 원	천 원	천 원	천 원	
	여자	명	일	일	일	시간	시간	천 원	천 원	천 원	천 원	천 원	
임시·일용	총계	명	실제 총 근로일수			실제 총 근로시간		임금총액(세금 공제전)		비 고(당월 특이사항)			
	여자	명	일			시간		천 원					
변동사유		■ 상용근로자 근로시간 변동사유(,)						■ 상용근로자 임금총액 변동사유(,)					
우선 순위별로 최대 2개 선택		① 계절요인으로 증가/감소 ② 일거리 증가/감소 ③ 사업의 확장/축소 ④ 휴업 또는 파업 ⑤ 기상요인 호전/악화 ⑥ 기타()						① 임금 인상/삭감 ② 연월차휴가 미사용수당 ③ 상여금 및 성과급(격려금, 인센티브 등 포함) ④ 임금인상 소급분 ⑤ 학자금 ⑥ 고임금근로자 임/이직 ⑦ 저임금근로자 임/이직 ⑧ 일거리 증가/감소 ⑨ 기타()					

<참고> 일자리의 질과 생산성 향상, 그리고 경제성장

□ 일자리의 질이 생산성 향상과 연결되고, 궁극적으로는 경제성장과 연결되면서 사회적으로 선순환을 불러일으킬 수 있다는 연구들이 존재

□ 노동생산성이 높아지면서 고용의 질도 개선되는 것이 일반적이지만 역방향으로 고용의 질적 개선이 노동생산성 증대를 높이는 경로도 존재함.

○ 예컨대, 효율적 임금가설에 따르면 노동투입(L)*은 working hour(h)와 effort(e)의 증가함수이고, effort는 임금(w)의 증가함수이어서 임금상승은 노력을 증가시켜 노동생산성을 높일 수 있음.

$$* L = e(w) \cdot h$$

□ 이와 관련하여 Marc Lavoie and Engelbert Stockhammer(2013), Landmann(2004), Krugman (1990) 등 기존 연구에 따르면 고용의 질적 개선은 다음과 같은 경로를 통해 노동생산성을 높이는 것으로 알려져 있음.

① (자발적 노동이동 감소 경로) 고용의 질이 높아지면 근로자의 직무에 대한 만족도가 높아져 자발적인 이직이 줄어들어 근속기간이 늘어남에 따라 현 직무에 대한 인적자본 축적이 장기간 이루어지면서 노동생산성이 높아짐.

② (설비투자 확대 경로) 임금수준이 높아지면 기업은 노동비용을 줄이기 위해 설비투자를 확대하여 자본장비율이 상승하여 노동생산성이 높아지게 됨.

* 특히, 최근 AI 등 기술발전으로 인력절감형 투자가 용이해지면서 임금상승시 기업들이 인력절감형 설비투자를 확대시킬 가능성이 더욱 높아짐.

③ (교육·훈련 강화 경로) 임금 상승 또는 고용안정성 증가는 근로자와 기업간의 장기적인 관계에 대한 신뢰를 주어, 근로자들은 자기

개발에, 기업은 직업훈련에 적극 나서도록 유도함으로써 인적자본 축적에 긍정적인 역할을 함(Betcherman, 2013)

- ④ (작업장에서의 사고 감소 경로) 작업현장의 안전성 강화와 같은 고용의 질적 개선은 안전사고로 인한 노동생산성 감소 가능성을 낮추는 효과를 낼 수 있음.
- ⑤ (유보임금 경로) 임금수준이 높아질수록 기존 근로자 보다 유보임금*이 더 높은 근로자를 채용할 수 있게 됨에 따라 노동생산성이 높아짐(Stiglitz, 1976).

*** 동 경로에서는 생산성이 높은 근로자일수록 유보임금도 높다고 가정함.**

- ⑥ (충성심 경로) 임금수준이 높아지면 근로자의 충성심이 높아져 생산성이 높아지는 경로(Solow, 1979).
- ⑦ (태만 억제 경로) 고용주가 근로자의 노동상황을 직접적으로 관찰하는 것이 제한적일 때 고용주가 임금수준을 높이면 근로자는 태만(shirk)이 발각됨으로 인한 비용이 커져 근로자가 스스로 태만을 줄여 노동생산성이 높아지는 경로(Shapiro and Stiglitz, 1984)

□ 우리나라에서는 실증적으로도 고용의 질이 노동생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 제시됨.

- 한국은행*은 안정성, 임금수준, 근로시간, 능력개발, 산업안전 등 5개 항목으로 구성된 고용의 질 종합지수를 작성하여 우리나라를 포함한 주요 선진국의 고용상황을 비교함.

*** 「고용의 질적 수준 추정 및 생산성 파급효과 분석」, 한국은행 조사통계월보, 2015.11.**

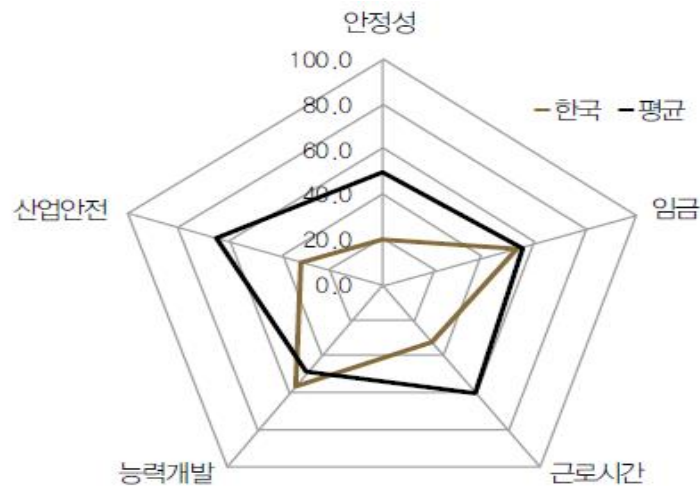
- 동 지표의 작성결과에 따르면 2013년 기준으로 OECD국가와 비교해 보았을 때 우리나라는 임금 및 능력개발 부문에서 비교적 양호한 모습을 보인 반면 안정성, 근로시간, 산업안전 부문은 상대적으로 취약한 것으로 나타남.
- 또한, 한국은행의 연구결과 OECD 27개 국가 자료를 이용하여 그랜저 인과관계 검정과 패널 VAR모형(충격반응분석)을 분석한 결

과 고용의 질 개선은 노동생산성 향상에 상당히 긍정적인 영향을 주는 것으로 추정됨.

- 항목별로는 임금, 근로시간, 능력개발 부분의 개선이 노동생산성 향상에 상당히 긍정적인 요소로 작용하는 것으로 나타남.

<그림>

고용의 질 구성항목¹⁾별 지수

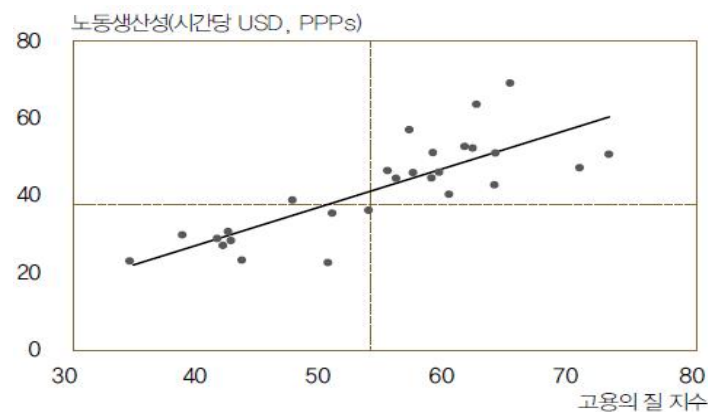


주: 1) 안정성으로는 비정규직 비율과 GDP대비 실업급여 지출 비중을, 임금수준으로는 연간 실질임금을, 근로시간으로는 연간 근로시간을, 능력개발로는 대졸 이상 취업자 비율과 GDP대비 교육훈련비 지출 비중을, 산업안전으로는 산업재해 사망률을 이용함.

자료: 한국은행(2015)

<그림>

고용의 질 지수와 노동생산성¹⁾과의 상관관계²⁾



주: 1) 실질GDP/근로시간 2) 그래프안의 점선은 x, 축y 평균, 2) 두 변수간의 상관관계는 0.81

자료: 한국은행(2015)

다. 조사대상 확대

□ 2017년 금융인력조사에서는 기술보증기금, 신용보증기금, 우체국까지 금융인력조사 대상을 확대하였으나 앞으로도 더욱 확대하는 것이 바람직함.

○ 2017년 10월 현재 우리나라 금융업 취업자수는 79만명으로 추정되는데 이중에서 금융감독원 금융통계정보시스템에 등록되어 있는 금융회사 취업자수는 약 28만명에 불과함.

○ 따라서 우리나라 전체 금융업 취업자중 약 51만명 정도는 소규모 금융회사 또는 독립대리점(GA) 소속 종업원, 보험설계사, 카드모집인 등으로 파악됨.

* 2017년 6월말 기준으로 등록 보험설계사는 생명보험은 126,094명, 손해보험은 165,884명으로 나타나며, 전속 보험설계사는 생명보험은 111,393명, 손해보험은 79,684명으로 나타남.

○ 따라서 이들에 대한 조사가 필요하다고 판단됨.

□ 대출모집인, 카드모집인, 보험설계사, 그리고 신규로 허용된 독립투자자문업자(IFA) 등은 정규직 보다는 비정규직 또는 자영업자 형태로 종사하고 있어서 고용형태가 열악한 것으로 알려져 있음.

○ 전체적으로 일자리 규모가 크다고 알려진 이들 직종에 대해서는 이를 제도권으로 흡수시켜 일정 수준 유지하는 방안도 함께 고려할 필요

○ 은행, 저축은행, 보험, 여전사 등 대부분의 금융권역에서 금융상품 판매시 다수의 모집인을 활용하고 있음.

○ 특히 보험회사의 경우에는 젊은 연령대의 설계사 확보에 어려움을 겪고 있는데다 새로운 보험상품 판매 채널이 등장하면서 금융인력 측면에서 앞으로 많은 변화가 나타날 것으로 예상되기 때문에 독립대리점(GA) 소속 보험설계사와 전속 설계사에 대한 현황 파악이

필요하다고 판단됨.

- 또한 콜센터나 창구에서 악성민원인들을 상대해야 하는 금융권 고객응대직원(이른바 감정노동자)에 대한 조사도 필요하다고 판단됨.

<부록> 2017년 금융인력 통계표 작성요령

1. 직무해설표

이번 금융인력 통계조사는 금융권 종사자의 직무를 업무 특성에 따라 7가지 대분류로 하여 실시합니다. 금융기관의 직무분류는 동일한 또는 유사한 직무의 경우에도 기관별로 그리고 업권별로 상이할 수 있습니다.

이를 감안하여 직무에 대한 상세 내용을 금융업 직무 해설표(<표 1> 참조)에 기재하였으니 통계표를 작성하실 때 참조하여 주시기 바랍니다.

2. 통계 조사표

통계 조사표 파일에는 「직무별 금융인력 현황 조사표」와 「향후 1년 이내 추가 채용 예상규모 조사표」, 「부가조사표 1·2·3」 등 5개 조사표가 있습니다.

- 「직무별 금융인력 현황 조사표」: 2017년 8월말 기준으로 조사
- 「향후 1년 이내 추가채용 예상규모 조사표」: 향후 1년간(2017. 9.1 ~ 2018. 8.31) 추가로 필요할 것으로 예상되는 인력을 각각 조사
- 「부가 조사표 1」: 금융기관종사자 및 이직자 현황, 채용계획 및 실제 채용규모, 기술금융관련 종사자 및 시간제근로자를 조사
- 「부가 조사표 2」: 국내금융업권 해외진출인력 현황을 조사
- 「부가 조사표 3」: 국내금융업권 핀테크인력 현황을 조사

직무 해설표에서 제시한 직무 개념을 참조하여 각 기준에 해당되는 인원 수를 각 셀에 기입하시면 됩니다. 다만 통계적 개념에 있어서는 아래의 사항을 참고하여 작성하시기 바랍니다.

※ 한 사람이 중복 업무를 수행할 때 : 중심업무 또는 비중이 큰 업무를 선택

3. 통계 조사표 작성 요령

- 1) 총원이라 함은 금융회사에서 일정한 근로조건하에 근무하는 전체 직원(상근임원 포함)을 말합니다. 따라서 직원의 인원(비상근 임원, 사외이사 등)이나 보험설계사, 카드 모집인 등은 제외됩니다.
 - 2) 고용형태에서 임원 및 무기계약직 근로자는 정규직으로 분류하여 주시고, 금융회사에 따라 내부적인 분류기준이 다를 수 있지만 지속적인 고용이 보장되는 경우 정규직으로 분류하여 주십시오.
- 정 규 직 : 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 직원과 상근임원
(무기계약직, 시간선택제 정규직 포함)

- 비정규직 : 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 직원
(전문계약직, 일반계약직, 피크타이머, 인턴 등)
- 3) 급여는 성과급을 포함한 연간 총소득(세전)을 의미하며, 급여 산정은 전년도 연말 정산을 기준으로 하되, 신규 인력의 경우 예상되는 급여수준을 반영하여 기재하시면 됩니다.
- 4) 연령은 만나이 기준입니다.
- 5) 입사 후 사내 총 근무기간은 입사일 이후 조사기준일까지의 기간을 의미합니다.
(휴직, 파견 등 기간 포함) *근무경력별(향후 1년 이내 추가채용 예상규모)
- 6) 직무연수는 해외연수(3주이상)만 기재 - “사내연수, 외부연수” 난 삭제
- 7) 학력의 경우 < 표 3 >의 “교육통계 계열별 학과수”를 참조하여 작성합니다.
 - 고졸 이하 : 고졸에 포함
 - 대졸 : 경영·경제, 법률, 인문·사회과학, 컴퓨터·통신(통계학포함), 공학(컴퓨터·통신제외), 자연(통계학제외), 기타(본 분류 외 여타 전공 이수 직원)
 - 대학원 : MBA(한국형MBA* 졸업자 또는 해외MBA이수자), 경영·경제(법률포함), 인문·사회과학, 컴퓨터·통신(통계학포함), 공학(컴퓨터·통신제외), 기타(본 분류 외 여타 전공 이수 직원)
 - * 한국형 MBA(14개) : 건국·고려·동국·서강·서울·성균관·숙명여·연세·이화여·전남·중앙·한양·인하(물류)대 경영전문대학원 및 카이스트 금융전문대학원
- 8) 자격증의 경우 통계조사표 파일의 자격증 분류표(<표 2> 참조)를 토대로 각각의 자격증을 소지하고 있는 인력의 수를 직무별로 입력합니다.
 - 한 개인이 복수의 자격증을 보유하고 있는 경우에는 모두 입력합니다. 단, 기타 자격증이 복수인 경우에는 하나의 기타 자격증으로 처리합니다.
 - 자격증 분류표에서 법정 자격이라 함은 ‘국가자격 및 정부가 공인한 민간자격’을 의미합니다.

4. 기타 조사표 작성 요령

1) 향후 1년 이내 추가채용 예상 규모

- ① “향후 1년 이내 추가채용 예상 규모” 조사표에 해당하는 채용기간은 2017년 9월 1일부터 2018년 8월 31일까지 1년 이내의 기간입니다.

2) 부가조사표 1

① 금융기관 종사자 및 이직자 현황

- '17년 8월말 종사자수 : '직무별 금융인력 현황 조사표'상의 총원과 일치

② “금융기관 채용계획 및 실제 채용규모” 조사표의 2017년 채용계획은

- 2016년 설문에 응한 기업 : 그 당시 응답한 채용 계획 규모 명기
- 2016년 설문에 응하지 않은 기업 : 2017년초 자체적인 채용계획 규모 명기
- ※ 2017년 채용계획 = 2016년 조사시(향후 1년 이내) 추가채용 예상 규모)와 일치

③ 기술금융 관련 종사자 및 시간제 근로자 현황

- “기술금융”의 정의

- 창업, R&D, 사업화 등 기술혁신 과정에서 필요한 자금을 기술평가를 통해 공급하는 기업금융의 형태로서, 지원방법 및 회수조건 등에 따라 투·융자와 보증, 출연, 복합금융 등으로 구분 (출처 : 기술보증기금)

- 담보가 부족한 중소기업이 기술력을 담보로 돈을 빌릴 수 있는 제도. 자본이 부족하지만 기술력을 가진 중소기업이 이 기술력을 담보로 해 대출을 할 수 있는 제도 (네이버 : 시사상식 사전)

- 기업의 재무상태가 아닌 보유한 기술을 평가해 자금을 지원하는 것. 기술을 사업화하는 과정에서 필요한 자금을 지원하는 것도 포함(네이버 : 한경경제용어사전)

- “시간제 근로자”의 정의

- 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주일에 36시간미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨

※ 비정규직 근로자 : 1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 ‘한시적 근로자’, ‘시간제 근로자’, ‘비전형 근로자’ 등으로 분류됨

- 한시적 근로자 : 기간제 근로자, 비기간제 근로자

- 비전형 근로자 : 파견 근로자, 용역 근로자, 특수형태 근로자, 가정 내 근로자, 일일(단기)근로자

3) 부가조사표 2

① 국내금융업권 해외진출인력 현황(2017.8월말 현재 기준)

- 작성방법 : 기업형태(현지법인, 지사, 연락사무소)별로 구분하여 대륙별 진출국가수, 국내인력 및 현지인력 현황을 작성하시면 됩니다.

4) 부가조사표 3

① 국내금융업권 핀테크인력 현황(2017.8월말 현재 기준)

- 작성방법 : 핀테크 분야별로 구분하여 현재 고용인원 및 향후 3년간 신규채용 예상인원 현황을 작성하시면 됩니다.

<표 1>

금융업 직무 해설표

구분	세부직무	직무개요
경영관리	경영기획·재무·회계	경영기획, 경영평가, 예산, 자금, 회계, 세무
	인사·총무·홍보	인사, 노무관리, 교육, 비서, 사무행정, 총무, 자산관리, 언론홍보
	조사 연구·리서치	경제 및 산업 분석, 금융동향 모니터링, 경제전망, 보고서 발간
	IT 시스템운영 및 개발	정보시스템관련 기획, 개발, 운영
	IT 보안	정보기기관리, 보안 등 관련업무
	감사·법무·컴플라이언스	감사, 법무, 내부규율감독, 준법감시 등
영업·마케팅	개인영업(소매금융, 리테일브로커)	창구사무, 개인고객 여신심사 및 실행, 수신, 펀드, 신탁, 카드상품 등 다양한 금융상품 판매, 고객지원(콜센터)업무, 개인관련 외국환업무, 지점장, 보험영업소장 등
	기업영업(법인브로커)	기업영업, 기업여신심사 및 기업대상 방카슈랑스상품, 기타금융상품 판매, 수출입 외국환 관련업무
	상품개발	여수신상품, 펀드, 유가증권, 파생금융상품, 카드, 보험 및 기타자산 등의 금융상품을 개발
	마케팅 기획·고객관리	마케팅 전략기획, PR/광고, 고객관리
영업지원	리스크관리	자산부채관리, 시장위험관리, 신용위험관리, 운영위험관리
	결제	유가증권의 매매거래가 성립된 뒤 매도증권과 매수증권을 수수하는 업무
	채권추심	채무자재산조사, 변제촉구, 변제금 수령대행
자산운용	펀드(주식, 채권)	펀드거래 및 수익평가, 주식, 채권의 평가, 운용, 매매 등의 업무를 수행
	파생상품	차익실현을 목적으로 파생상품의 평가, 운용, 매매 등의 업무를 수행
	외환	단기외화자금 조달 및 운용, 외화자산의 운용, 외화표시 유가증권의 매매, 해외발행외화표시 유가증권의 매매
	Alternative Investment(헤지펀드, PEF)	주식, 채권 등 기존투자대상이 아닌 제3의 자산에 대한 투자, PE, 헤지펀드, 부동산, 원자재, 금 투자 등
자산관리	신탁	고객신탁의 기획, 운용 및 신탁재산의 관리, 기록 및 보고업무
	연금	퇴직연금, 중신연금, 개인연금 등 관리 및 고객의 연금투자계획 자문, 지급 등 연금계획과 관련 제반사항을 관리
	투자자문	고객의 재무적인 목표를 달성하기 위하여 상품추천 등의 자문을 수행
	PB(Private Banking)	거액개인고객을 대상으로 금융상품 판매, 자산관리, 자산계획수립 지원 등
보험	Claim관리	클레임의 등록, 조사, 해결 등 클레임과 관련된 제반내용을 처리
	언더라이팅	보험가입 희망자의 건강상태, 직업, 취미 등의 고지내용과 청약내용을 바탕으로 일정 기준에 따라 보험계약의 성립 여부를 결정
	손해사정	보험사고 발생시 손해액 및 보험금의 산정업무를 수행
	보험계리	보험료 및 책임준비금 산출방법서의 작성에 관한 사항 등 보험수리와 관련된 제반업무를 수행
투자은행	구조화금융(ABS, PF, PBS)	국내의 PF과정에 참여, 심사 및 자문수행, 비유동성자산의 유동화, 회사보유 고유자산의 직접투자, 사모펀드 조성 및 투자 등
	기업금융(주식·채권발행, IPO, Relation Mgmt.)	유가증권의 인수매출 및 주선, IPO등의 업무기획 및 개발, 이를 주관하고 사후관리를 수행
	M&A	기업의 인수와 합병, 구조조정 등
기타	휴직자, 파견자 등	휴직자, 타기관 파견자 등

<표 2>

자격증 분류표

구분	자격의 종류	
국가자격	변호사, 공인회계사, 세무사, 보험계리사, 보험중개사, 손해사정사	
법정자격	투자권유 자문인력	펀드투자권유자문인력, 펀드투자권유대행인
		증권투자권유자문인력, 증권투자권유대행인
		파생상품투자권유자문인력
	투자권유자문관리인력	투자상담관리인력
	투자운용인력	투자자산운용사, 부동산투자자산운용사, 사회기반시설투자자산운용사
	조사분석인력	금융투자분석사, 채권평가인력
	위험관리전문인력	재무위험관리사
	보험판매인력	변액보험판매사, 보험설계사, 보험대리점
민간자격	공인	신용분석사, 여신심사역, 국제금융역, 자산관리사, 신용위험관리사, 신용관리사, 외환전문역1종/2종, 재무설계사(AFPK)
	비공인	은행텔리, 영업점 컴플라이언스 오피서, 언더라이터, 종합자산관리사(IFP), 기타
국제통용자격	미국공인회계사(AICPA), 재무분석사(CFA), 재무위험관리사(FRM), 기타	

<표 3>

교육통계[대(소)계열별] 학과수

대계열	중계열	소계열
인문계열	언어·문학	언어학
		국어·국문학
		일본어·문학
		중국어·문학
		기타아시아어·문학
		영미어·문학
		독일어·문학
		러시아어·문학
		스페인어·문학
		프랑스어·문학
		기타유럽어·문학
		교양어·문학
	인문과학	문헌정보학
		문화·민속·미술사학
		심리학
		역사·고고학
		종교학
		국제지역학
		철학·윤리학
		교양인문학
사회계열	경영·경제	경영학
		경제학
		관광학
		광고·홍보학
		금융·회계·세무학
		무역·유통학
		교양경상학
	법률	법학
	사회과학	가족·사회·복지학
		국제학
		도시·지역학
		사회학
		언론·방송·매체학
		정치외교학
		행정학
		교양사회과학

대계열	중계열	소계열
교육계열	교육일반	교육학
	유아교육	유아교육학
	특수교육학	특수교육
	초등교육	초등교육학
	중등교육	언어교육
		인문교육
		사회교육
		공학교육
		자연계교육
		예체능교육
공학계열	건축	건축·설비공학
		건축학
		조경학
	토목·도시	토목공학
		도시공학
	교통·운송	지상교통공학
		항공학
		해양공학
	기계·금속	기계공학
		금속공학
		자동차공학
	전기·전자	전기공학
		전자공학
		제어계측공학
	정밀·에너지	광학공학
		에너지공학
	소재·재료	반도체·세라믹공학
		섬유공학
		신소재공학
		재료공학
	컴퓨터·통신	전산학·컴퓨터공학
		응용소프트웨어공학
		정보·통신공학
	산업	산업공학
	화공	화학공학
	기타	기전공학
		응용공학
		교양공학

대계열	중계열	소계열
자연계열	농림·수산	농업학
		수산학
		산림·원예학
	생물·화학·환경	생명과학
		생물학
		동물·수의학
		자원학
		화학
		환경학
	생활과학	가정관리학
		식품영양학
		의류·의상학
		교양생활과학
	수학·물리·천문·지리	수학
		통계학
		물리·과학
		천문·기상학
		지구·지리학
		교양자연과학

대계열	중계열	소계열
의약계열	의료	의학
		치의학
		한의학
	간호	간호학
	약학	약학
	치료·보건	보건학
		재활학
		의료공학
예체능계열	디자인	디자인일반
		산업디자인
		시각디자인
		패션디자인
		기타디자인
	응용예술	공예
		사진·만화
		영상·예술
	무용·체육	무용
		체육
	미술·조형	순수미술
		응용미술
		조형
	연극·영화	연극·영화
	음악	음악학
		국악
		기악
		성악
		작곡
		기타음악

직무별 금융인력현황조사표 (1)

중분류	소분류	총원	고용형태		급여(만원)						연령(만)				
		임직원수	정규직 (임원 및 무기계약 직포함)	비정 규직	2500 미만	2500 ~5000	5000 ~7500	7500 ~1억	1억~ 1.5억	1.5억 이상	20대 미만	20대	30대	40대	50대 이상
경영관리															
경영관리	IT 보안														
영업·마케팅															
영업지원															
자산운용															
자산관리															
보험															
투자은행															
기타															

직무별 금융인력현황조사표 (2)

중분류	소분류	입사 후 사내 총근무기간					자 격 증										직무연수
		5년 이하	6~10 년	11~15 년	16~20 년	20년 초과	국가자격			법정 자격	민간자격		국제통용자격				해외연수 (3주이상)
							번호 사	공인회 계사	기 타		공인	비공 인	AIC PA	CF A	FR M	기 타	
경영관리																	
경영관리	IT 보안																
영업·마케팅																	
영업지원																	
자산운용																	
자산관리																	
보험																	
투자은행																	
기타																	

직무별 금융인력현황조사표 (3)

중분류	소분류	학 력														
		고졸	전문 대졸	대 졸							대학원					
				경영· 경제	법률	인문· 사회	컴퓨터· 통신	공학	자연	기타	MBA	경영· 경제	인문· 사회	컴퓨터· 통신	공학	기타
경영관리																
경영관리	IT 보안															
영업·마케팅																
영업지원																
자산운용																
자산관리																
보험																
투자은행																
기타																

- 주 : 1) 금융업 직무 해설표를 참조하여 각 소분류 직무에 해당되는 인원 수를 명기
 2) 정규직, 비정규직 정의는 금융인력 통계 작성 요령 참조
 3) 급여는 전년도 연말정산 신고 소득을 기준으로 작성하되, 신규인력의 경우 예상되는 급여수준을 기준으로 해당 직원 수를 기재
 4) 직무연수는 조사시점 대비 최근 3년간의 사실을 토대로 작성(해외연수 실적만 작성)
 5) 대학/대학원 위탁교육은 직무연수 이수자 대상에서 제외
 6) 학력의 경우 "교육통계[대(소)계열별] 학과" 기준을 참고하여 작성

향후 1년 이내 추가채용예상 규모조사표 (1)

중분류	소분류	총원	고용형태		급여(만원)						연령(만)				
		임직원 수	정규직 (임원 및 무기계약 직포함)	비정 규직	2500 미만	2500 ~5000	5000 ~7500	7500 ~1억	1억~ 1.5억	1.5억 이상	20대 미만	20대	30대	40대	50대 이상
경영관리															
경영관리	IT 보안														
영업·마케팅															
영업지원															
자산운용															
자산관리															
보험															
투자은행															
기타															

향후 1년 이내 추가채용예상 규모조사표 (2)

중분류	소분류	근무경력별 채용예상 규모					학 력			
		5년이하	6~10년	11~15년	16~20년	20년 초과	고졸	전문대졸	대졸	대학원졸
경영관리										
경영관리	IT 보안									
영업·마케팅										
영업지원										
자산운용										
자산관리										
보험										
투자은행										
기타										

향후 1년 이내 추가채용예상 규모조사표 (3)

중분류	소분류	자 격 증									
		국가자격			법정 자격	민간자격		국제통용자격			
		변호사	공인회계사	기타		공인	비공인	AICPA	CFA	FRM	기타
경영관리											
경영관리	IT 보안										
영업·마케팅											
영업지원											
자산운용											
자산관리											
보험											
투자은행											
기타											

주 : 1) 금융업 직무 해설표를 참조하여 각 소분류 직무에 해당되는 인원 수를 명기

2) 정규직, 비정규직 정의는 금융인력 통계 작성 요령 참조

3) 급여는 신규인력 등 추가채용자의 경우 예상되는 급여수준을 기준으로 해당 직원 수를 기재

4) 학력의 경우 <표3>의 "교육통계 계열별 학과수" 기준을 참고하여 작성

5) "향후 1년 이내 추가채용 예상규모" 조사표에 해당하는 채용기간은 2017년 9월 1일 ~ 2018년 8월 31일까지 1년임.

부가조사표 1 - 금융기관 종사자 및 이직자 현황 (1)

중분류	소분류	총원	고용형태 ³⁾		급여(만원)						연령(만)				
		임직 원수	정규직 (임원 포함)	비정 규직	2500 미만	2500 ~5000	5000 ~7500	7500 ~1억	1억 ~1.5억	1.5억 이상	20대 미만	20대	30대	40대	50대 이상
종사자수	'16. 8월말 종사자수														
	'17. 8월말 종사자수 ²⁾														
'16.9월 1일~'17.8월 31일 입직자수 ¹⁾	신규														
	경력직														
'16.9월 1일~'17.8월 31일 이직자수	계														
	자발적이직 ⁴⁾														
	비자발적이직 ⁵⁾														
	정년퇴직														
	기타														

주 : 1) 동기간에 채용한 근로자수

2) 조사대상일 기준

3) 정규직, 비정규직 정의는 금융인력 통계 작성 요령 참조

4) 자발적 이직자 (정년퇴직자는 제외)

5) 고용계약종료(단기, 계절적 계약 모두 포함), 구조조정, 합병 및 해고 등에 따른 면직

6) 사망 등

부가조사표 1 - 금융기관 종사자 및 이직자 현황 (2)

중분류	소분류	입사 후 사내 총근무기간					학 력			
		5년이하	6~10년	11~15년	16~20년	20년 초과	고졸	전문대졸	대졸	대학원졸
종사자수	'16. 8월말 종사자수									
	'17. 8월말 종사자수 ²⁾									
'16.9월 1일~'17.8월 31일 입직자수 ¹⁾	신규									
	경력직									
'16.9월 1일~'17.8월 31일 이직자수	계									
	자발적이직 ⁴⁾									
	비자발적이직 ⁵⁾									
	정년퇴직									
	기타									

부가조사표 1 - 금융기관 채용 계획 및 실제 채용규모 (3)

중분류	2017년 채용 계획 ¹⁾	2017년 실제 채용규모
경영관리		
영업·마케팅		
영업지원		
자산운용		
자산관리		
보험		
투자은행		
기타		
총계		

주 : 1) 2016년 설문에 응한 기업의 경우 그 당시 응답한 채용 계획 규모 기재, 즉, 2017년 채용계획 = 2016년조사(향후 1년 이내 추가채용예상 규모)

2) 2016년 설문에 응하지 않은 기업의 경우 2017년초 자체적인 채용 계획 규모 기재

부가조사표 1 - 기술금융 관련 종사자 및 시간제 근로자 현황 (4)

구분	총원	고용형태 ²⁾		급여(만원)						연령(만)					입사 후 사내 총근무기간 (괄호안:시간제근로자)					학 력			
	임직 원수	정규 직 (임원 포함)	비정 규직	2500 미만	2500 ~5000	5000 ~7500	7500 ~1억	1억 ~1.5 억	1.5억 이상	20대 미만	20 대	30 대	40 대	50대 이상	5년이하 (6월이하)	6~10년 (7~12 월)	11~15년 (13~24 월)	16~20년 (25~60 월)	20년초과 (60월초 과)	고 졸	전문 대 졸	대 졸	대학 원 졸
기술 금융 관련 종사 자 ¹⁾																							
시간 제근 로자 ¹⁾																							

주 : 1) 2017년 8월말 기준

2) 정규직, 비정규직 정의는 금융인력 통계 작성 요령 참조

부가조사표 2 - 국내금융업권 해외진출인력 현황(2017.8월말 현재)

구 분		전 체	현지법인	지사(지점)	연락사무소
합 계	진출국가수				
	국내인력				
	현지인력				
아시아	진출국가수				
	국내인력				
	현지인력				
유 럽	진출국가수				
	국내인력				
	현지인력				
북아메리카	진출국가수				
	국내인력				
	현지인력				
남아메리카	진출국가수				
	국내인력				
	현지인력				
아프리카	진출국가수				
	국내인력				
	현지인력				
오세아니아	진출국가수				
	국내인력				
	현지인력				

부가조사표 3 - 핀테크¹⁾분야별 인력 부가조사(2017.8월말 현재)

구 분	인증/보안	결제/송금	대출 플랫폼	신용평가 모형	자산관리	환전	기타	합계
현재 고용인원								
향후 3년간 신규채용 예상인원								

주: 1) 핀테크(FinTech)는 Finance와 Technology의 합성어로, 금융과 IT의 융합을 통한 금융서비스 및 산업의 변화를 통칭함. 금융서비스의 변화로는 모바일, SNS, 빅데이터 등 새로운 IT기술 등을 활용하여 기존 금융기법과 차별화된 금융서비스를 제공하는 기술기반 금융서비스 혁신이 대표적이며 최근 사례는 모바일뱅킹과 앱카드 등이 있음. 산업의 변화로는 혁신적 비금융기업이 보유기술을 활용하여 지급결제와 같은 금융서비스를 이용자에게 직접 제공하는 현상이 있는데 애플페이, 알리페이 등을 예로 들 수 있음. (금융위원회금융용어사전)

참 고 문 헌

- 금융·보험산업 인적자원개발위원회, “산업인력 현황 분석 보고서: 금융·보험 ISC,” 2017년 5월.
- 김창범, “우리나라 은행산업의 효율성 결정요인과 금융정책,” 산업경제연구 제25권 1호, 2012년 2월, pp.801-825.
- 김영재, 백진화, “DEA 를 이용한 국내 금융기관 경영효율성 분석,” 산업경제연구 제26권 1호, 2013년 2월, pp.201-219.
- 김영옥, “공기업의 여성고용 현황과 관련 정책의 분석”, 노동정책연구, 2(3), 2002, pp.59-80.
- 남재량, “최근 금융보험업 노동시장의 동향과 특징,” 노동리뷰 제114호, 2014년 9월, pp.7-20
- 노광표, 박용철, 윤자호, “공공기관 고용실태 분석,” 노동사회 190호, 2016, pp.65-82.
- 박상국, 김종배, “금융산업에서 IT 투자와 경영성과의 상관관계에 관한 실증적 연구,” 한국 IT 서비스학회지 제11권 3호, 2012년, pp.89-101.
- 박재영, 김인석, “금융기관 정보보호업무의 적정인력 산정에 대한 연구”, 정보보호학회논문지 27, no. 3 , 2017, pp.653-671.
- 박정수, 김천곤, 이건우, “서비스산업 고용구조와 일자리 창출전략,” Issue Paper 2012-298, 산업연구원, 2012년 12월.
- 변장섭, 나주몽, 신우진, “가상추출법을 이용한 우리나라 사회서비스업의 고용연관효과”, 산업경제연구 제36권 4호, 2017, pp.1237-1256.
- 라영재, “공공기관 무기계약직 현황과 인력관리 방안”, 한국조세연구원 재정포럼 173, 2010, pp.20-35.
- 산업연구원, “서비스산업의 업종별 고용창출 효과와 정책적 시사점,” 2010년.
- 신석하, 조동철, “금융위기의 고용파급효과에 대한 실증분석,” 한국개발연구 2012-04, 2012년 11월, pp.91-116.
- 오태현, 김준엽, “글로벌 금융위기 이후 유럽 은행산업의 대내외 환경 변화와 대응 전략,” KIEP Research Paper No. Policy References-14-02, 2014년.

여희정, “한국 금융 산업의 국제화에 영향을 미치는 요인에 관한 연구,” 무역학회지 제33권 1호, 2008년 2월, pp.151-174.

염준용, “금융산업의 경제기여도 분석,” 금융감독원 조사연구 Review 제24호, 2008년 9월.

윤윤규, “경기변동과 고용 근로시간 조정패턴의 변화,” 경제위기와 고용, 한국노동연구원, 2010년, pp.27-71

이경전 외 3명, “핀테크의 이해,” 정보시스템연구 제25권 2호, 2016년 6월, pp.173-189.

한재민, 김재영, “금융 산업 활성화에 따른 비즈니스 모델 변화,” 인터넷전자상거래연구 제16권 3호, 2016년 6월, pp.67-84.

Allen, Matthew MC, Jiajia Liu, Maria L. Allen, and Syed Imran Saqib, “Establishments’ use of temporary agency workers: the influence of institutions and establishments’ employment strategies,” The International Journal of Human Resource Management 28, No. 18, 2017, pp.2570-2593.

Arthur Andreassen, “An evaluation of the 2000 employment by industry projections,” Bureau of Labor Statistics.

Booth, Alison L., “Wage determination and imperfect competition,” Labour Economics Vol. 30, 2014, pp.53-58.

Cacciatore, Matteo, Fabio Ghironi, and Yurim Lee, “Financial Market Integration, Exchange Rate Policy, and the Dynamics of Business and Employment in Korea,” International Finance in the Global Markets, Journal of the Japanese and International Economies, 2015.

Cavalleri, Maria Chiara, and Yvan Guillemette, “A revised approach to trend employment projections in long-term scenarios,” OECD Economics Department Working Papers, No. 1384, 2017.

Chishti, Susanne, “How Peer to Peer Lending and Crowdfunding Drive the FinTech Revolution in the UK”, In Banking Beyond Banks and Money, Springer International Publishing, 2016, pp.55-68.

Chodorow-Reich, Gabriel, “The employment effects of credit market disruptions: Firm-level evidence from the 2008 - 9 financial crisis,” The

- Quarterly Journal of Economics Vol. 129, 2014, pp.1-59.
- Dapp, Thomas, Lars Slomka, Deutsche Bank AG, and Ralf Hoffmann, "Fintech - The digital (r) evolution in the financial sector", Deutsche Bank Research, 2014.
- Dustmann, Christian, Uta Schönberg, and Jan Stuhler, "Labor supply shocks, native wages, and the adjustment of local employment," The Quarterly Journal of Economics, 2016.
- Iacoviello, Matteo, "Financial business cycles," Review of Economic Dynamics Vol. 18, 2015, pp.140-163.
- Lee, Sungbok, "Fintech and Korea's financial investment industry", Capital Market Opinion, 2015.
- Mian Atif, and Amir Sufi, "What explains high unemployment? The aggregate demand channel," National Bureau of Economic Research No. w17830, 2012.
- Mian Atif, and Amir Sufi, "What explains the 2007 - 2009 drop in employment?," Econometrica Vol. 82, 2014, pp.2197-2223.
- Mitra Toossi, "Labor force projections to 2020: a more slowly growing workforce." Monthly Labor Review, January 2012, pp.43.
- Paul F. Velleman, "Definition and comparison of robust nonlinear data smoothing algorithms," Journal of the American Statistical Association, September 1980, pp.609 - 15.
- Petrosky-Nadeau, Nicolas, and Etienne Wasmer, "The cyclical volatility of labor markets under frictional financial markets," American Economic Journal: Macroeconomics Vol. 5, 2013, pp.193-221.
- Pettenuzzo, Davide, and Allan Timmermann, "Forecasting macroeconomic variables under model instability", Journal of Business & Economic Statistics 35, No. 2, 2017, pp.183-201.
- Philippon, Thomas. "The fintech opportunity", National Bureau of Economic Research, No. w22476, 2016.
- R.A. Kolb and H.O. Stekler, "Information Content of Long-Term Employment Forecasts," Applied Economics, 1992, pp.593 - 96.
- Radić, Nemanja, "Shareholder value creation in Japanese banking", Journal

- of Banking & Finance, No. 52, 2015, pp.199-207.
- Reuben Gronau, "Leisure, Home Production, and Work—the theory of allocation of time revisited," *Journal of Political Economy*, December 1977, pp.1099 - 1123.
- R. Fildes and H.O. Stekler, "The State of Macroeconomic Forecasting," *Journal of Macroeconomic Forecasting*, Vol. 24, 2002, pp. 435 - 468.
- Shin, Donggyun, "Cyclicalities of real wages in Korea," *The BE Journal of Economic Analysis & Policy* Vol. 12, 2012.
- Skan, Julian, James Dickerson, and Samad Masood, "The future of fintech and banking: digitally disrupted or reimaged", Accenture, London, 2015.
- Stanley K. Smith and Terry Sinich, "Evaluating the Forecast Accuracy and Bias of Alternative Population Projections for States," *International Journal of Forecasting*, Vol. 8, 1992, pp. 495 - 508.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. "Charting the projections," *Occupational Outlook Quarterly*, winter 2011 - 2012.
- Weiner, Lynn, "From working girl to working mother: The female labor force in the United States, 1820-1980," UNC Press Books, 2016.
- Vroman, Susan, Monica Robayo-Abril, and James Albrecht, "Public Sector Employment in an Equilibrium Search and Matching Model", *Society for Economic Dynamics, Meeting Papers*, No. 311, 2016.