

연구용역 보고서

# 금융인력 기초통계 분석 및 수급 전망

2016. 12



# 제 출 문

금융위원회 귀중

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

2016. 12.

한국금융연구원 원장

연 구 진
연태훈 선임연구위원 임 진 연구위원

# 목 차

I. 연구배경 .....	1
II. 금융인력 현황조사 및 분석 .....	9
1. 조사 .....	9
가. 조사대상 .....	9
나. 조사방법 .....	12
2. 현황 분석결과 .....	17
가. 개요 .....	17
나. 세부 항목별 금융인력 현황 .....	23
다. 기술금융 인력 현황 .....	47
라. 금융보안 인력 현황 .....	54
마. 시간제 일자리 현황 .....	70
바. 해외진출인력 .....	79
사. 핀테크 .....	83
아. 신규채용 및 이·퇴직 현황 .....	85
III. 금융인력 수요 및 공급전망 .....	96
1. 금융기관 서베이를 통한 수요전망 .....	96
가. 조사방법 .....	96
나. 조사결과 .....	97
다. 세부항목별 수요전망 .....	98
라. 2016년 채용 계획 및 실적간의 차이 분석 .....	111
2. 거시경제분석모델을 통한 수요전망 .....	113
가. 실물경제 및 금융산업 성장 전망 .....	113
나. 금융업 인력 수요 전망 .....	119
3. 금융관련 전공별, 학위별, 자격증보유자 인력 공급 전망 .....	135
가. 금융전문인력 자격요건 .....	135
나. 세부항목별 인력공급 현황 및 전망 .....	137

<b>IV. 주요 이슈 집중분석</b>	<b>150</b>
1. 금융권 일자리 창출 기여도	150
2. 최근 10년간 금융권 고용 추세	153
가. 신규고용 및 이직	153
나. 근로실태	154
3. 금융권 순이익, 인건비와 고용간의 상관관계	161
가. 과거 3년간 수익성 대비 업권별 고용현황	161
나. 주요 금융업권 수익과 고용간의 관계 분석	163
4. 금융업권별 해외진출 현황과 특징	167
가. 은행	167
나. 금융투자회사	172
다. 보험회사	177
<b>V. 맺음말</b>	<b>182</b>
1. 최근 3년간 조사와의 비교	182
2. 정책적 시사점	185
가. 핀테크 관련 전문인력 확보	185
나. 금융권의 성공적 해외진출 전략	187
다. 여성 금융인력 활용도 제고 노력	204
3. 금융인력조사 개선방안	207
가. 조사표 개선	207
나. 조사방식 개선	208
다. 주요 관심항목 추가	209
<b>&lt;부록&gt; 2016년 금융인력 통계표 작성요령</b>	<b>211</b>
<b>참 고 문 헌</b>	<b>235</b>

## 표 목 차

<표 II-1> 금융인력 현황 조사 설문회수율 .....	9
<표 II-2> 조사일정 .....	10
<표 II-3> 국내 금융회사 인력현황 및 응답회사 인원 .....	11
<표 II-4> 조사항목 .....	12
<표 II-5> 금융업 직무 해설표 .....	14
<표 II-6> 자격증 분류표 .....	15
<표 II-7> 업권별 전수화 가중치 .....	16
<표 II-8> 업권별 정규직 및 비정규직 현황 .....	24
<표 II-9> 산업별 고용형태 .....	25
<표 II-10> 성별 정규직 및 비정규직 비중 .....	25
<표 II-11> 전산업 임금근로자의 근로형태별 규모 .....	26
<표 II-12> 전산업 남자 임금근로자의 근로형태별 규모 .....	26
<표 II-13> 전산업 여자 임금근로자의 근로형태별 규모 .....	27
<표 II-14> 비정규직 근로자의 산업별 규모 .....	27
<표 II-15> 비정규직 근로자의 직업별 규모 .....	28
<표 II-16> 업권별 직무 비중 .....	30
<표 II-17> 직무별 남녀 고용 비중 .....	32
<표 II-18> 여성의 직무 분포 비중 .....	33
<표 II-19> 업권별 급여 수준 비중 .....	35
<표 II-20> 성별 급여 수준 비중 .....	36
<표 II-21> 업권별 연령 비중 .....	37
<표 II-22> 성별 연령 비중 .....	38
<표 II-23> 업권별 총 근무기간 비중 .....	39
<표 II-24> 성별 총 근무기간 비중 .....	40
<표 II-25> 업권별 학력 비중 .....	42
<표 II-26> 성별 학력 비중 .....	42
<표 II-27> 업권별 대졸자 전공 비중 .....	44
<표 II-28> 업권별 대학원 졸업자 전공 비중 .....	45
<표 II-29> 성별 대졸자 전공 비중 .....	46
<표 II-30> 성별 대학원 졸업자 전공 비중 .....	46

<표 II-31> 기술금융 인력 정규직 및 비정규직 비중 .....	47
<표 II-32> 기술금융 인력 남녀 비중 .....	48
<표 II-33> 기술금융 인력 급여 수준 비중 .....	49
<표 II-34> 기술금융 인력 연령 비중 .....	50
<표 II-35> 기술금융 인력 총 근무기간 비중 .....	51
<표 II-36> 기술금융 인력 학력별 비중 .....	51
<표 II-37> 금융보안 인력 업권별 정규직 및 비정규직 비중 .....	55
<표 II-38> 금융보안 인력 성별 정규직 및 비정규직 비중 .....	55
<표 II-39> 금융보안 인력 업권별 남녀 비중 .....	57
<표 II-40> 금융보안 인력 업권별 급여 수준 비중 .....	58
<표 II-41> 금융보안 인력 성별 급여 수준 비중 .....	59
<표 II-42> 금융보안 인력 업권별 연령 비중 .....	60
<표 II-43> 금융보안 인력 성별 연령 비중 .....	61
<표 II-44> 금융보안 인력 업권별 총 근무기간 비중 .....	62
<표 II-45> 금융보안 인력 성별 총 근무기간 비중 .....	63
<표 II-46> 금융보안 인력 업권별 학력 비중 .....	65
<표 II-47> 금융보안 인력 성별 학력 비중 .....	65
<표 II-48> 금융보안 인력 업권별 대졸자 전공 비중 .....	67
<표 II-49> 금융보안 인력 업권별 대학원 졸업자 전공 비중 .....	67
<표 II-50> 금융보안 인력 성별 대졸자 전공 비중 .....	68
<표 II-51> 금융보안 인력 성별 대학원 졸업자 전공 비중 .....	69
<표 II-52> 시간제 일자리 현황 .....	70
<표 II-53> 시간제 일자리 업권별 남녀 비중 .....	71
<표 II-54> 시간제 일자리 업권별 급여수준 비중 .....	72
<표 II-55> 시간제 일자리 성별 급여수준 비중 .....	73
<표 II-56> 시간제 일자리 업권별 연령 비중 .....	74
<표 II-57> 시간제 일자리 성별 연령 비중 .....	75
<표 II-58> 시간제 일자리 업권별 총 근무기간 비중 .....	76
<표 II-59> 시간제 일자리 성별 총 근무기간 비중 .....	77
<표 II-60> 시간제 일자리 업권별 학력 비중 .....	78
<표 II-61> 금융권 해외진출 국내인력 현황 .....	79
<표 II-62> 금융권 해외진출 현지인력 채용 현황 .....	80
<표 II-63> 금융권 현지법인 해외진출 국내인력 현황 .....	80

<표 II-64> 금융권 현지법인 해외진출 현지인력 채용 현황 .....	81
<표 II-65> 금융권 현지지사 해외진출 국내인력 현황 .....	81
<표 II-66> 금융권 현지지사 해외진출 현지인력 채용 현황 .....	82
<표 II-67> 핀테크 현재 고용인원 .....	83
<표 II-68> 향후 3년간 핀테크 신규채용 예상인원 .....	84
<표 II-69> 채용현황 .....	85
<표 II-70> 고용형태별 채용현황 .....	86
<표 II-71> 성별 채용현황 .....	86
<표 II-72> 업권별 채용현황 .....	87
<표 II-73> 급여수준별 채용현황 .....	87
<표 II-74> 연령별 채용현황 .....	88
<표 II-75> 근무기간별 채용현황 .....	88
<표 II-76> 학력별 채용현황 .....	89
<표 II-77> 업권별 이·퇴직자 현황 .....	90
<표 II-78> 업권별 남성 이·퇴직자 현황 .....	91
<표 II-79> 업권별 여성 이·퇴직자 현황 .....	92
<표 II-80> 업권별 정규직 이·퇴직자 현황 .....	93
<표 II-81> 업권별 비정규직 이·퇴직자 현황 .....	94
<표 II-82> 급여수준별 이·퇴직자 현황 .....	95
<표 II-83> 연령별 이·퇴직자 현황 .....	95
<표 III-1> 추가채용 규모 조사대상현황 .....	96
<표 III-2> 업권별 추가채용 예상규모 .....	97
<표 III-3> 직무별 추가채용 예상규모 .....	97
<표 III-4> 고용형태에 따른 업권별 채용예상규모 .....	99
<표 III-5> 고용형태에 따른 성별 채용예상규모 .....	99
<표 III-6> 업권별 남녀 채용예상규모 .....	100
<표 III-7> 직무 분류에 따른 업권별 채용예상규모 .....	102
<표 III-8> 직무 분류에 따른 성별 채용예상규모 .....	103
<표 III-9> 급여수준에 따른 업권별 채용예상규모 .....	104
<표 III-10> 급여수준에 따른 성별 채용예상규모 .....	105
<표 III-11> 연령에 따른 업권별 채용예상규모 .....	106
<표 III-12> 연령에 따른 성별 채용예상규모 .....	107
<표 III-13> 근무경력에 따른 업권별 채용예상규모 .....	108



<표 III-14> 학력에 따른 업권별 채용예상규모 .....	110
<표 III-15> 2016년 실제 채용 규모와 채용 계획과의 차이 .....	112
<표 III-16> 금융업 및 전산업 실질부가가치 .....	116
<표 III-17> 금융업 부가가치 비중 전망 .....	118
<표 III-18> 금융업 및 전산업 실질부가가치 전망 .....	119
<표 III-19> Johansen 공적분 검정 결과 .....	123
<표 III-20> 고용탄력성 .....	124
<표 III-21> 금융인력 수요 전망 .....	126
<표 III-22> 금융인력 수요 증가율 전망 .....	126
<표 III-23> 업권별 인력비중 .....	127
<표 III-24> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 1 .....	128
<표 III-25> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 2 .....	128
<표 III-26> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 3 .....	129
<표 III-27> 금융업권별 자산비중 추이 .....	130
<표 III-28> 금융업권별 자산비중 추이 전망 .....	131
<표 III-29> 금융업권별 금융인력 수요 비중 추이 전망 .....	133
<표 III-30> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 1 .....	133
<표 III-31> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 2 .....	134
<표 III-32> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 3 .....	134
<표 III-33> 업권별 학력 비중 .....	135
<표 III-34> 업권별 대출자 전공 비중 .....	136
<표 III-35> 전공별 취업대상자 .....	138
<표 III-36> 전공별 입학생 추이 .....	139
<표 III-37> 전공별 입학생 증가율 추이 .....	139
<표 III-38> 금융인력 공급규모 : 전공 기준 .....	140
<표 III-39> 학위별 취업대상자 .....	141
<표 III-40> 학위별 입학생 추이 .....	142
<표 III-41> 학위별 입학생 증가율 추이 .....	142
<표 III-42> 금융인력 공급규모 : 학위별 기준 .....	143
<표 III-43> 금융관련 자격증 응시인원 현황 .....	145
<표 III-44> 금융관련 자격증 합격자 현황 .....	146
<표 III-45> 금융관련 전문인력 현황 .....	148
<표 III-46> 금융인력 공급규모 : 자격증별 기준 .....	149

<표 IV-1> 전산업 및 금융/보험업 취업자 수 및 증가율 .....	150
<표 IV-2> 금융/보험업 일자리 창출 기여도 .....	151
<표 IV-3> 산업 대분류별 일자리 창출 기여도 .....	151
<표 IV-4> 서비스업 세분류 업종별 일자리 창출 기여도 .....	152
<표 IV-5> 사업체 규모별 임금총액 추이 .....	159
<표 IV-6> 사업체 규모별 상용근로자 임금총액 추이 .....	159
<표 IV-7> 사업체 규모별 임시일용근로자 임금총액 추이 .....	160
<표 IV-8> 주요 금융업권별 수익성지표 및 고용인원 .....	162
<표 IV-9> 국내은행의 주요 수익성 지표와 총임직원수 추이 .....	163
<표 IV-10> 생명보험회사의 주요 수익성 지표와 총임직원수 추이 .....	164
<표 IV-11> 손해보험회사의 주요 수익성 지표와 총임직원수 추이 .....	165
<표 IV-12> 신용카드사의 주요 수익성 지표와 총임직원수 추이 .....	166
<표 IV-13> 국내은행의 해외점포 수 추이 .....	169
<표 IV-14> 일반은행의 해외점포 수 추이 .....	169
<표 IV-15> 특수은행의 해외점포 수 추이 .....	169
<표 IV-16> 국내은행(수출입은행 포함) 해외점포의 형태별 추이 .....	169
<표 IV-17> 국내은행(수출입은행 포함) 해외점포의 지역별 추이 .....	170
<표 IV-18> 국내은행 해외점포의 자산규모 추이 .....	170
<표 IV-19> 국내은행 해외점포의 총자산이익률(ROA) 추이 .....	171
<표 IV-20> 증권회사의 종목별 외화증권투자 잔액 추이 .....	173
<표 IV-21> 자산운용사의 종목별 외화증권투자 잔액 추이 .....	173
<표 IV-22> 증권사 해외점포의 형태별 추이 .....	174
<표 IV-23> 증권사 해외점포의 지역별 추이 .....	174
<표 IV-24> 자산운용사 해외점포의 형태별 추이 .....	175
<표 IV-25> 자산운용사 해외점포의 지역별 추이 .....	175
<표 IV-26> 증권사 해외점포의 재무현황 .....	175
<표 IV-27> 증권사 해외 점포의 손익 현황 .....	176
<표 IV-28> 우리나라 보험회사의 해외점포 수 추이 .....	177
<표 IV-29> 보험회사의 해외점포 형태별 추이 .....	177
<표 IV-30> 보험회사의 지역별 해외점포 분포 .....	178
<표 IV-31> 생명보험사 해외점포의 총자산 추이 .....	179
<표 IV-32> 생명보험사 해외점포의 손익 추이 .....	179
<표 IV-33> 손해보험사 해외점포의 총자산 추이 .....	179

<표 IV-34> 손해보험사 해외점포의 손익 추이 .....	179
<표 V-1> 국내 금융기관 인력현황 .....	182
<표 V-2> 고용형태별 인력 비중 .....	183
<표 V-3> 급여수준별 인력 비중 .....	183
<표 V-4> 연령별 인력 비중 .....	184
<표 V-5> 근무기간별 인력 비중 .....	184
<표 V-6> 국내은행의 현지화 지표 추이 .....	201
<표 V-7> 국내은행의 현지고객·현지직원 비율 추이 .....	202
<표 V-8> 성별 총 근무기간 비중 .....	206

## 그 립 목 차

<그림 II-1> 고용형태별 인력 비중 .....	17
<그림 II-2> 성별 인력 비중 .....	20
<그림 II-3> 직무별 인력 비중 .....	20
<그림 II-4> 급여수준별 인력 비중 .....	21
<그림 II-5> 연령별 인력 비중 .....	21
<그림 II-6> 근무기간별 인력 비중 .....	22
<그림 II-7> 학력별 인력 비중 .....	22
<그림 II-8> 전공별 인력 비중(대졸자 대상) .....	23
<그림 II-9> 업권별 정규직 비중 .....	24
<그림 II-10> 업권별 여성 비중 .....	29
<그림 II-11> 업권별 영업·마케팅 직무 비중 .....	30
<그림 II-12> 직무별 여성 고용 비중 .....	31
<그림 II-13> 업권별 급여 연 5,000만원 이상 인력비중 .....	35
<그림 II-14> 전체 업권 연령별 금융인력 비중 .....	36
<그림 II-15> 업권별 10년 초과 근무자 비중 .....	39
<그림 II-16> 전체 업권 학력별 금융인력 비중 .....	41
<그림 II-17> 업권별 대졸 이상 비중 .....	41
<그림 II-18> 전체 업권 전공별 금융인력 비중 .....	43
<그림 II-19> 업권별 경영/경제 전공 비중(대졸자) .....	44
<그림 II-20> 금융보안 인력 업권별 정규직 비중 .....	54
<그림 II-21> 금융보안 인력 업권별 여성고용비율 .....	56
<그림 II-22> 금융보안 인력 급여수준별 비중 .....	58
<그림 II-23> 금융보안 인력 연령별 비중 .....	60
<그림 II-24> 금융보안 인력 근무기간별 비중 .....	62
<그림 II-25> 금융보안 인력 학력별 비중 .....	64
<그림 II-26> 금융보안 인력 전공별 비중 .....	66
<그림 II-27> 시간제 일자리 업권별 비중 .....	70
<그림 II-28> 시간제 일자리 업권별 여성비율 .....	71
<그림 II-29> 시간제 일자리 업권별 급여 연 2,500만원 미만 비중 .....	72
<그림 II-30> 시간제 일자리 전체 업권 연령별 비중 .....	74
<그림 II-31> 시간제 일자리 업권별 12개월 이하 근무자 비중 .....	76

<그림 II-32> 시간제 일자리 업권별 고졸자 비중 .....	78
<그림 II-33> '15.9월~'16.8월 말 신규 및 경력 채용 현황 .....	85
<그림 II-34> '15.9월 ~ '16.8월말 이·퇴직자 현황 .....	90
<그림 III-1> 업권별 정규직 채용 예상 비율 .....	98
<그림 III-2> 업권별 여성 채용 예상 비율 .....	100
<그림 III-3> 업권별 영업·마케팅 직무 채용 예상 비율 .....	101
<그림 III-4> 업권별 급여 연 5,000만원 미만 채용 예상 비율 .....	104
<그림 III-5> 업권별 20대 채용 예상 비율 .....	106
<그림 III-6> 업권별 근무경력 5년 이하 채용 예상 비율 .....	108
<그림 III-7> 업권별 대졸자 채용 예상 비율 .....	109
<그림 III-8> 경제성장률 추이 .....	114
<그림 III-9> 잠재성장률 전망치 .....	114
<그림 III-10> 2016~2021년까지의 경제성장률 전망 .....	115
<그림 III-11> 금융업 실질부가가치 비중 .....	117
<그림 III-12> 금융업 실질부가가치 비중 전망 .....	118
<그림 III-13> 금융업 취업자수 .....	121
<그림 III-14> 금융업 부가가치 .....	122
<그림 III-15> 금융업 취업자수 및 부가가치 증가율 추이 .....	125
<그림 III-16> 금융업권별 자산비중의 전년대비 차이 .....	130
<그림 IV-1> 사업체 규모별 입직률 추이 .....	153
<그림 IV-2> 사업체 규모별 이직률 추이 .....	154
<그림 IV-3> 사업체 규모별 근로시간 추이 .....	155
<그림 IV-4> 사업체 규모별 상용근로자 근로시간 추이 .....	156
<그림 IV-5> 사업체 규모별 임시일용근로자 근로시간 추이 .....	156
<그림 IV-6> 사업체 규모별 상용근로자 초과근로시간 비중 추이 .....	157
<그림 IV-7> 사업체 규모별 빈 일자리 수 추이 .....	158
<그림 IV-8> 국내은행의 ROE와 총임직원수 추이 .....	163
<그림 IV-9> 생명보험회사의 운용자산이익율과 총임직원수 추이 .....	164
<그림 IV-10> 손해보험회사의 운용자산이익율과 총임직원수 추이 .....	165
<그림 IV-11> 신용카드사의 총자산이익율과 총임직원수 추이 .....	166

## <요 약>

### I. 연구배경

- 본 연구는 금융산업의 발전을 위한 기초적인 작업으로 현재 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 금융인력의 수급전망을 실시
- 금융회사와 정부는 이를 바탕으로 금융전문인력 양성을 위한 계획과 정책을 수립하는 데 시사점을 얻을 수 있을 것으로 기대함.

### II. 금융인력 현황조사 및 분석

#### 1. 조사

- 2016년 조사에서는 국내에서 영업 중인 1,389개의 금융회사 중 1,167개의 회사가 응답하여 84.0%의 응답률을 기록
  - 2015년 조사의 경우에는 1,339개의 금융회사 중 1,138개의 금융회사가 응답하여 85.0%의 응답률을 기록하였는데, 2016년에도 비슷한 응답률을 보임.
- 
- 특히 2016년 조사에서는 해외진출과 핀테크에 대한 부가조사를 실시

- 최근들어 국내 금융투자회사의 해외진출이 증가하고 있음을 감안하여 아시아, 유럽, 북아메리카, 남아메리카, 아프리카, 오세아니아 지역을 대상으로 현지법인/지사/연락사무소를 구분하여 조사
- 또한 핀테크 발전이 빠르고 금융회사들도 민감하게 반응하고 있음에 따라 인증/보안, 결제/송금, 대출플랫폼, 신용평가모형, 자산관리, 환전, 기타 등의 항목들에 대해 조사

## 2. 현황 분석결과

### ■ 고용형태별 인력 비중

- 고용형태별로는 정규직이 91.0%, 비정규직이 9.0%임.

### ■ 성별 인력 비중

- 조사대상 중 남성인력이 53.9%이고, 여성인력은 46.1%임.

### ■ 직무별 인력 비중

- 가장 높은 비중을 차지한 직무는 영업·마케팅(62.0%)이며, 다음으로 경영관리(15.2%), 영업지원(5.0%), 자산관리(4.4%), 보험(2.8%), 자산운용(2.8%), 투자은행(1.5%) 순으로 나타남.

### ■ 급여수준별 인력 비중

- 급여수준별로는 2,500~5,000만원 소득자가 전체의 25.3%를 차지하였으며, 그 뒤로 5,000~7,500만원 미만(24.0%), 1억~1.5억원 미만(21.4%), 7,500만원~1억원 미만(15.7%), 2,500만원 미만(10.2%), 1.5억 이상(3.4%) 순으로 나타남.

■ 연령별 인력 비중

- 30대가 전체의 39.1%를 차지하고 40대가 32.1%, 20대 14.9%, 50대 이상 13.3%로 나타났으며, 20대 미만은 0.7%에 불과함.

■ 근무 기간별 인력 비중

- 근무기간이 5년 이하인 인력 비중이 37.2%이고, 20년 초과 22.5%, 6~10년 20.7%, 11~15년 10.3%, 16~20년 9.3%로 나타남.

■ 학력별 인력 비중

- 대졸이 62.2%로 과반을 차지하였으며, 그 뒤로 고졸(18.5%), 전문대졸(11.4%), 대학원졸(7.9%) 순임.

■ 전공(대졸)별 인력 비중

- 대졸자 전공별 인력 비중은 경영/경제(46.7%), 인문/사회(19.9%), 공학(5.3%), 컴퓨터/통신(5.2%), 자연(4.8%), 법률(4.7%) 순으로 나타남.

■ 기술금융 인력은 남성 192명, 여성 69명으로 총 261명

- 정규직 비중이 76.6%, 비정규직 비중이 23.4%
- 남성의 정규직 비중은 78.6%, 여성의 정규직 비중은 71.0%로 남성인력의 정규직 비중이 여성보다 높게 나타남.
  - 본 조사에서 기술금융인력은 261명으로 조사되었으나, 현재 우리 금융시장에서 기술평가와 관련된 업무는 주로 기술보증기금, 한국기업데이터, 나이스평가정보 등 외부 전문 기술평가회사를 활용하여 이루어지는 것을 감안할 필요가 있음.

■ 금융보안 인력은 전체 금융인력의 0.6%를 차지

- 정규직 비중이 91.6%, 비정규직 비중이 8.4%



■ 시간제 근로자 수는 은행과 보험업권을 중심으로 총 3,415명으로 조사됨.

○ 여성인력 비율은 76.8%임.

○ 연 2,500만원 미만의 급여를 받는 근로자가 99.1%에 달하는 것으로 나타남.

■ 해외진출 국내인력은 771명

○ 업권별로 보면 은행이 622명으로 가장 많고, 여신전문이 60명으로 다음으로 많은 것으로 나타남.

○ 아시아에 주로 진출해 있으며, 유럽과 북아메리카에도 상당히 많이 진출해 있는 것으로 나타남.

○ 해외진출 금융회사는 해외에서 현지인력을 총 11,918명을 채용

■ 핀테크 인력은 총 578명으로, 은행이 308명으로 가장 많고 여신전문이 188명으로 그 다음으로 많은 것으로 나타남.

○ 핀테크 분야별로 보면 결제/송금이 159명으로 가장 많고, 그 다음으로는 인증/보안이 82명임.

○ 향후 3년간 핀테크 신규채용 예상인원은 총 68명으로, 여신전문에서는 44명으로 가장 많고 은행이 18명으로 그 다음으로 많음.

■ 2015년 9월~2016년 8월 기간중 입직자 수는 신규 14,392명, 경력 8,635명으로 총 23,027명인 것으로 조사됨.

○ 신규는 정규직으로 43.3%, 경력은 정규직으로 45.7%를 채용

○ 신규의 경우 여성인력이 56.6%, 경력의 경우에는 남성인력이 63.3%

■ 2015년 9월~2016년 8월 기간중 이·퇴직자 수는 24,286명임.

- 전체 이·퇴직자 중 자발적 이직자가 가장 많고, 그 다음으로 비자발적 이직, 정년퇴직 순임.
- 업권별로는 은행에서 가장 많은 이·퇴직자가 발생
- 자발적 이직자 비율은 보험(87.7%), 자산운용/신탁(86.5%)이 높게 나타났으며, 비자발적 이직자 비율은 은행(45.2%)과 여신전문(38.3%)이, 정년퇴직자 비율은 신탁(5.5%)이 높은 것으로 조사됨.

### Ⅲ. 금융인력 수요 및 공급전망

#### 1. 금융기관 서베이를 통한 수요전망

##### 가. 조사방법

- 국내에서 영업 중인 주요 7개 금융업권 1,389개의 금융회사를 대상으로 향후 1년 이내(2016년 9월 기준) 추가채용 예상 규모에 대한 조사를 실시
  - 조사대상 금융회사 중 329개의 회사가 향후 1년 이내 추가채용이 예정되어 있는 것으로 응답함.

##### 나. 조사결과

- 응답 금융회사들의 향후 1년 이내 추가채용 예상 규모는 총 2,886명으로 조사
  - 상호저축과 여신전문 업권에서 많은 채용이 이루어질 것으로 조사되었으며, 가장 많은 채용이 계획된 직무는 영업·마케팅으로 전체의 68.1%에 달하는 인원을 채용할 예정

■ 고용형태별로 보면, 증권/선물을 제외한 모든 업권에서 과반수를 정규직으로 채용할 것으로 보임.

- 업권별 정규직 예상채용 비율은 은행(98.8%)이 가장 높고, 다음으로는 자산운용/신탁(85.3%), 신탁(73.8%), 여신전문(56.6%), 보험(54.6%), 상호저축(50.9%), 증권/선물(39.4%) 순으로 나타남.

## 다. 2016년 채용 계획 및 실적간의 차이 분석

■ 2016년중 실제 채용규모가 채용계획보다 5.2%의 인원을 더 많이 채용한 것으로 파악됨.

- 업권별로는 자산운용/신탁에서 채용 계획대비 가장 높은 증가율(28.3%)을 보였으며, 그 다음으로 여신전문, 증권/선물, 상호저축업권의 증가율이 높았음.
- 직무별로는 투자은행(38.0%), 자산관리(33.3%) 직무에서 계획보다 훨씬 많은 인원을 채용

■ 다만 실제 채용 규모와 채용 계획과의 차이는 다양한 요인에 의해 발생할 수도 있음에 유의해야 함.

- 2016년에 실제 채용규모가 채용 계획규모보다 많았다고 해서 2017년에도 실제 채용규모가 채용 계획규모보다 많을 것이라고 단정하기는 어려움.
- 2017년 중 경제상황, 금융산업 구조조정, 노동시장 여건 등 다양한 요인들도 동시에 고려할 필요가 있음.

## 2. 거시경제분석모델을 통한 수요전망

### 가. 실물경제 및 금융산업 성장 전망

- 실질 GDP 성장률이 지속적으로 하락하는 추세에 있으며 이러한 경제성장률 하락 추세는 앞으로도 지속될 것으로 예상됨.
  - 우리나라 잠재성장률이 2016년에는 약 2.9%이지만 2040년에는 1.7%까지 점진적으로 하락할 전망
  - 실제 경제성장률은 장기적으로 잠재성장률 추세와 비슷한 움직임을 보이겠지만 단기적으로는 경기적인 요인으로 인해 잠재성장률 수준을 하회하거나 상회할 수 있음.
    - 2017년 우리경제는 내수와 수출부진으로 2.5% 성장에 그칠 것으로 예상되며, 이후 2018년과 2019년에는 소폭 개선되어 각각 2.7%, 2.8%를 기록할 전망
- 전산업 실질부가가치 중 금융업 실질부가가치가 차지하는 비중을 살펴보면 1970년 이후 1995년까지 지속적으로 상승하였으나 1995년 이후 부터는 5.5%를 중심으로 등락을 거듭
- 이와 같은 점을 감안하여 본 연구는 금융업 실질부가가치 비중 전망치를 다음과 같은 세가지 시나리오로 제시함.
  - 시나리오 1은 2017년부터 2021년까지 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.

## 나. 금융업 인력 수요 전망

- 본 연구는 부가가치 증가가 고용에 미치는 영향을 ‘부가가치 증가율이 취업자수 증가율에 미치는 영향을 나타내는 고용탄력성’을 이용하여 추정
- 2001년 이후 금융업 취업자수 및 부가가치 증가율 추이를 살펴보면 취업자수는 연평균 0.83%씩, 부가가치는 연평균 5.31%씩 증가
  - 이에 따라 금융업 고용탄력성은  $0.83/5.31$ 으로 약 0.16으로 추정되는데, 이는 금융업에서 부가가치가 1% 늘어나면 취업자수는 0.16% 늘어남을 의미
- 고용탄력성을 이용하여 향후 5년간 금융인력 수요를 전망해 보면 시나리오 1에서는 매년 5,387명, 시나리오 2에서는 매년 3,410명씩 증가하며, 시나리오 3에서는 매년 1,329명씩 늘어나는 것으로 추정됨.
  - 증가율로 보면 시나리오 1은 0.65~0.7%, 시나리오 2는 0.4~0.45%, 그리고 시나리오 3은 매년 약 0.15~0.2% 정도의 수요가 증가하는 것으로 나타남.

## 3. 금융관련 전공별, 학위별, 자격증보유자 인력공급 전망

- 인력 수요전망에 비해 공급전망은 구직자가 금융업 이외 다른 산업에도 취직할 수 있다는 점에서 인력 공급전망은 어려움이 있음.
  - 당해연도 졸업자뿐만 아니라 타업종 취업자도 금융업으로의 이직이 가능하고, 재교육을 통해 금융업으로의 기업집단 내 이동도 가능하다는 점에서 인력공급 전망은 현실적으로 어려운 측면이 있음.

○ 따라서 인력공급 전망을 해석할 때 이러한 한계를 감안할 필요

## 가. 금융전문인력 자격요건

■ 금융인력은 학력별로는 대졸이 62.2%로 과반수를 차지하는 가운데, 고졸이 18.5%, 전문대졸이 11.4%를 차지

■ 또한 금융인력은 전공별로는 경영/경제가 46.7%로 높은 비중을 차지하고 있는 가운데 인문/사회 19.9%, 공학 5.3%, 컴퓨터/통신 5.2% 등 다양한 전공의 금융인력이 취업되어 있음.

○ 경영/경제 및 인문/사회 전공자가 66.6%로 과반수를 차지

○ 특히 증권/선물, 자산운용/신탁에서는 경영/경제 인력에 대한 수요가 상당한 것으로 나타남.

## 나. 세부항목별 인력공급 현황 및 전망

### (1) 전공별

■ 취업통계연보에 따르면 2014년 경상계열 취업대상자는 56,120명인 것으로 나타남.

\* 취업대상자 = 졸업자-(진학자+입대자+취업불가능자+제외인정자+외국인유학생)

\*\* 취업통계연보가 2014년까지 발표되어 있음.

■ 한편 입학생 추이를 살펴보면 경상계열의 입학생은 2006년 이후 2011년까지 꾸준히 증가하였으나 2012년부터 감소세로 돌아서 2016년 현재 76,207명을 기록

■ 2011~2017년 경상계열 입학생 증가율이 향후 5년간 졸업생 증가율과 동일하다고 가정하면 매년 53,195명의 금융인력이 공급되는 것으로 예측할 수 있음.

○ 2017년에는 55,498명, 2018년에는 54,455명, 2019년에는 53,285명, 2020년에는 51,937명, 그리고 2021년에는 50,802명으로 추정됨.

○ 전공별로는 경제·경영은 매년 45,779명, 금융·회계·세무는 7,408명의 금융인력이 공급되는 것으로 추정

## (2) 학위별

■ 경상계열 학위별 졸업상황을 보면, 2014년 기준으로 대학은 31,441명, 전문대학은 22,837명, 대학원은 1,842명임.

■ 향후 5년간 경상계열 학위별 금융인력 공급 예상규모를 보면, 대학은 매년 평균 29,803명, 전문대학은 21,647명, 대학원은 1,746명의 금융인력이 공급되는 것으로 추정됨.

○ 그러나 시기별로는 대학은 2017년 31,093명에서 2021년 28,462명으로, 전문대학은 22,584명에서 20,673명으로, 대학원은 1,821명에서 1,667명으로, 모든 학위에서 점차 감소할 전망

## (3) 자격증보유자별

■ 금융·보험부문 자격시험의 응시자와 합격자수, 전문인력 현황 자료를 이용하여 금융권 전문인력 공급규모를 전망

■ 금융투자부문 자격시험 합격자는 2011~2014년중 연평균 52,362명이 합격하였으며, 보험부문의 경우 2011-2015년 연평균 758명이 합격함.

- 최근 5년간 금융관련 전문인력 현황을 보면, 보험부문은 지속적으로 증가하였으나, 금융부문의 경우 전반적으로 감소세를 보임.
- 금융부문 전문인력은 증권투자권유전문인력, 금융투자분석사, 투자자산운용사, 재무위험관리사, 신용분석사, 외환전문역 I 종, 자산관리사, 여신심사역, 신용위험분석사 등임.
- 보험부문 전문인력은 보험계리사, 손해사정사, 보험중개사 등임.

## IV. 주요 이슈 집중분석

### 1. 금융권 일자리 창출 기여도

- 2016년 1~10월중 취업자수는 2,620.6만명으로 전년에 비해 1.04% 증가하였으나, 이중 금융 및 보험업 취업자수는 79.5만명으로 전년에 비해 0.70% 증가에 그침
- 금융/보험업 일자리 창출 기여도를 분석해 보면, 2016년의 경우 전산업은 1.04% 증가하였는데 이중 금융/보험업의 기여도는 0.02%p에 불과함.

### 2. 최근 10년간 금융권 고용 추세

#### 가. 신규고용 및 이직

- 금융·보험분야의 입직률은 2007년까지 완만한 상승세를 보이다가 2012년 이후 하락세를 보이고 있음.



- 한편 이직률도 꾸준한 상승세를 보이다가 2010년부터 급격히 상승하였으나 최근 하락세로 전환되었음.

## 나. 근로실태

- 금융업 근로자의 근로시간은 2008년 금융위기 이후 점차 감소하다가 2013년부터는 증가세를 보임.
  - 2013년 이후 입·이직률은 하락한 반면 근로자의 평균 근로시간은 점차 증가
  - 사업체 규모별로 보면, 근로자수가 300인 미만인 경우 월평균 근로시간이 2008-2015년 평균 165.5시간으로, 평균 160시간인 300인 이상 대규모사업체보다 전반적으로 긴 추세를 유지하고 있음.
- 종사상 지위별 근로자의 월평균 근로시간을 살펴보면, 상용직 근로자의 근로시간이 2009년 이후 감소하는 반면 임시일용직 근로자의 근로시간은 2011년부터 늘어나는 모습
- 금융·보험분야의 빈 일자리 수는 2013년부터 점차 감소하는 모습
  - 근로자수 300인 미만 사업체의 빈 일자리 수가 전체 빈 일자리의 약 86%를 차지하는 가운데, 근로자 300인 이상 대규모 사업체의 빈 일자리 수도 감소세
- 금융권 근로자들의 연평균 임금총액(정액급여+초과급여+특별급여액)은 2008~2015년간 평균적으로 연 3.1%씩 꾸준히 증가
  - 사업체 규모별로는 300인 미만 사업체의 경우 평균적으로 연 3.3% 증가한 반면, 300인 이상 사업체의 경우 연평균 2.2%씩 증가

### 3. 금융권 순이익, 인건비와 고용간의 상관관계

#### 가. 과거 3년간 수익성 대비 업권별 고용현황

■ 2015년 금융권 수익성은 2014년에 비해 보험업계와 여신금융업계를 중심으로 개선되는 모습을 보임.

○ 생명보험, 손해보험, 리스사, 할부금융사, 신탁, 신용카드, 농협 등의 2015년 당기순이익이 2014년에 비해 증가

○ 반면 국내은행, 신용카드 업권은 전년에 비해 순이익이 감소

\* 2016년 금융회사 수익성은 2016년말 현재 아직 확정되지 않았음.

■ 반면에 고용은 2014년에 비해 2015년에는 취업자수 감소가 나타나는 업권이 많았음.

○ 신용카드, 리스사, 농협, 상호저축은행은 전년에 비해 취업자수가 증가하였으나, 국내은행, 생명보험, 손해보험, 할부금융사, 신탁은 전년에 비해 취업자수가 감소

#### 나. 주요 금융업권 수익과 고용간의 관계 분석

■ 지난 10년간 국내은행은 수익성이 지속적으로 악화되는 중에도 고용은 증가하는 추세를 보였으나, 2015년 이후에는 고용도 감소로 돌아섬.

○ 생명보험회사는 당기순이익이 2005년에는 2.1조원에서 2015년에는 3.6조원으로 증가하였으나 고용은 비슷한 수준을 유지

○ 손해보험회사는 당기순이익이 2006년에는 1.2조에서 2015년에는 2.7조원으로 증가하였으며 고용도 대체로 확대

- 신용카드사는 당기순이익이 2005년 0.3조에서 2014년에는 2.1조 원으로 대체로 확대되는 모습을 보였으며 고용도 증가세를 지속

## 4. 금융업권별 해외진출 현황과 특징

### 가. 은행

- 글로벌 금융위기 이후 정체되었던 국내은행의 해외점포망은 2013년부터 다시 확대되기 시작하였고, 그 결과 2015년 말 기준 국내은행의 해외점포 수는 1,167개에 달함.
  - 일반은행보다 특수은행의 해외 점포망 증가세가 두드러짐.
  - 국내은행의 해외점포는 아시아에 많이 위치하고 있으며, 최근의 점포수 증가도 대부분 아시아 지역에 집중
    - 몇몇 국가로의 집중적 진출이 영업기회 차원에서 불가피한 측면도 있지만, 국내은행 간 출혈경쟁 및 국가위험(country risk) 소지 등에 대해서는 추가적 주의를 요함.
- 현지법인보다는 사무소 및 지점 수가 빠르게 증가하였는데 이는 ① 국내은행 해외진출이 소매보다는 기업금융 위주로 이루어지고 있고 ② 탐색적 목적의 진출이 많았기 때문임.
  - 해외점포의 수익성이 국내점포의 수익성을 크게 상회하고 있어 해외점포를 확대할 유인이 존재하며, 실제 이로 인해 국내은행 해외점포의 자산규모가 국내점포보다 빠르게 증가하는 추세

### 나. 금융투자회사

■ 국내 증권사의 해외점포 수는 2000년대 중반 이후 지속적으로 증가하였으나 2012년 이후로는 감소세를 보이고 있거나 정체된 모습을 보이고 있는 반면, 국내 자산운용사의 해외점포 수는 2009년 이후 꾸준한 증가세를 시현

○ 증권사의 경우 아시아에 위치한 점포의 비중이 80%에 달하고 있으나, 자산운용사의 경우에는 2013년 이후 아시아의 비중이 서서히 감소하는 대신 북미의 점포수가 큰 폭으로 증가

■ 증권사 및 자산운용사 해외점포의 대부분이 아시아지역(특히 홍콩)에 집중되어 있으며 주로 한국물을 중개하는 사업에 편중되어 있어 국내 증권사 간 차별성이 크지 않은 것으로 판단됨.

○ 전반적으로 볼 때 국내 금융투자회사의 해외진출은 여전히 초기 단계로 판단되며, 확고한 경영진의 의지로 확대해야 할 영역임.

## 다. 보험회사

■ 2015년 기준 보험사의 총 해외점포 수는 총 84개이고 이 중 손해보험사의 비중이 67.5%로 생명보험사에 비해 상대적으로 해외진출이 활발

○ 아시아지역에 가장 집중적으로 진출하여 전체 해외점포의 과반을 차지하고 있는 상황

■ 해외진출과 관련하여 전사 차원의 장기적이고 체계적인 접근(예를 들어 장기비전과 전략 및 투자, CEO의 강한 의지, 체계적 관리시스템 등)이 이루어지지 못하고 있는 상황

○ 국내 보험사의 해외진출 대상국이 특정지역으로 집중되어 위험의 지역적 분산을 위한 다변화 전략도 미흡한 실정

○ 현지에 대한 이해, 현지에 적합한 상품과 영업방식의 뒷받침이

이루어지지 못한 가운데, 현지인력 활용 등 현지화에도 적극적으로 나서지 않고 있는 상황

- 국내 보험사의 경우 현지국 개인 및 기업 등을 대상으로 하는 보험보다는 한국계 기업을 대상으로 한 기업성보험 위주로 판매하는 소극적인 전략을 구사

## V. 맺음말

### 1. 2015년 조사와의 비교

■ 2016년 조사에서는 2015년과 비교해 볼 때, 금융회사수는 크게 늘었지만, 취업자수는 지속적으로 감소하고 있음.

- 금융회사수는 2014년에는 1,365개, 2015년에는 1,339개이었으나 2016년에는 1,389개로 크게 늘어났는데, 이는 2015년 10월 자본시장법 개정으로 전문투자형 사모펀드 운용사 진입방식이 허가제에서 등록제로 바뀌면서 자산운용사가 크게 늘어난데 기인함.
- 취업자수를 보면 2014년에는 286,218명, 2015년에는 285,029명, 2016년에는 282,132명으로 점차 감소
  - 업권별로 보면 2015년에는 보험과 증권/선물에서 크게 감소하였으나, 2016년에는 주로 은행에서 2,266명이 감소
  - 고용형태별로 보면 2016년 정규직 비중은 91.0%로 2014년과 2015년에 비해 상승하였는데, 이는 여성인력 활용도 제고 노력 등으로 여성의 정규직 비중이 높아진 데 기인한 것으로 보임.
  - 인구고령화, 정년연장 등으로 50대 이상 근로자의 퇴직이 늦춰지면서 50대 이상 비중이 늘어나고 20대 청년층 비중은 하락

## 2. 정책적 시사점

### 가. 핀테크 관련 전문인력 확보

- 핀테크는 미래 성장 동력이 될 가능성이 높은 산업임.
  - 금융산업과 정보통신기술의 융합인 핀테크는 금융산업의 새로운 지평을 여는 강력한 촉매로 작용할 수 있을 것으로 기대
    - 핀테크는 금융서비스와 관련하여 모바일, SNS 등 새로운 IT 기술 등을 적극 활용하여 기존과는 차별된 금융서비스를 제공할 수 있기 때문에 다양한 응용을 통해 확장가능성이 높다는 장점을 가지고 있음.
- 핀테크가 금융산업의 새로운 성장동력으로 자리잡기 위해서는 단순히 IT 기술뿐만 아니라, IT 기술을 실생활과 접목시켜 고객들에게 다양한 금융서비스를 제공할 수 있는 혁신적인 아이디어들이 필요한 상황
  - 그러나 2016년 금융인력 조사를 통해 금융회사들의 핀테크 인력 현황을 살펴보면, 핀테크가 금융산업의 새로운 성장동력으로 자리 잡기 위해서는 좀 더 많은 전문인력이 필요할 것으로 판단 됨.

### 나. 금융권의 성공적 해외진출 전략

- 고성장 시대가 끝나고 성장성 및 수익성 모두 한계에 직면한 금융산업에 있어 해외진출은 신성장동력의 확보와 지속성장, 그리고 수익기반 다변화 등 생존전략으로서 선택이 아닌 필수로 인식

- 그러나 금융회사의 해외진출은 철저한 조사 및 연구역량의 뒷받침 하에서 장기적 안목에서 구성된 계획에 기반하여 최고 경영진의 핵심 어젠다로 이루어져야 할 것임.

  - 특히 금융인력의 해외진출은 개인적 취업의 차원을 넘어 국내 금융산업의 고급 금융인력 확보로 이어지는 경로라는 점에서 긍정적 외부효과의 발현 가능성이 잠재된 분야임.
  - 그러나 해외투자규모, 해외점포의 지역 분포, 해외사업 형태, 인력의 운용 등 여러 측면에서 아직까지는 완성된 해외진출 모형을 구축했다고 보기는 어려운 상황
  
- 수출한 인프라의 운영 및 관리 등과 연계하여 국내 전문가들의 파견 가능성을 높이고, 이들의 적극적 역할을 통해 국내 금융시스템에 대한 호의적 인식을 보다 확산시키는 노력이 필요

  - 개도국들의 경우, 금융인프라 수출 외에도 금융관련 기초 및 실무 교육/연수 등을 담당하는 프로그램 및 기관 모형, 금융 관련 글로벌 자격시험 준비를 위한 사설 교육 프로그램 등을 수출하는 방안에 대해서도 검토해 볼 수 있을 것임.
  
- 국내 인력의 글로벌 금융회사 진출은 후발 인력들의 진출에도 상당한 양의 외부효과를 시현하고 있어 공적지원에 대한 정당성을 부여

  - 우리나라에 저성장기가 도래하고 자본 수출국으로 변모하면서 글로벌 금융회사들의 국내인력에 대한 수요는 상당부분 국내 기관투자자들을 관리하는 영업직으로 좁아지고 있는 모습
  - 기존에 글로벌 금융회사에 성공적으로 진출한 우리나라 인력이 국내 인력의 신규 고용에 지대한 영향을 미칠 수 있음.
  
- 금융인력 해외취업 지원의 초점을 정보비대칭성 해소에 맞출 필요가 있음.

- 국내 금융인력의 해외취업과 관련하여 두가지 정보비대칭성이 존재; 1) 취업희망자들이 글로벌 금융회사들의 구인, 필요 역량과 같은 분야에 있어 겪게 되는 정보부족의 문제, 2) 글로벌 금융회사 혹은 헤드헌터들이 국내 인력에 대해 가지는 정보부족의 문제
- 대학 및 대학원 재학생들의 회사 방문 투어를 활성화하기 위한 대학 및 정부의 지원방안에 대해 고려해 볼 필요
  - 미국 대학 또는 대학원에 재학중인 학생들은 5~10명 단위의 소그룹을 이루어 글로벌 금융회사들과 접촉함으로써 직접 회사를 방문하여 설명을 듣는 일종의 투어를 진행

■ 국내 금융회사 경력자들의 글로벌 금융회사 취업을 저해하는 핵심 요소 중의 하나는 순환보직 문제이고, 이 문제는 국내 금융회사들의 해외진출 혹은 글로벌화를 방해하는 요인으로도 종종 지적되고 있음.

- 따라서 국내 금융회사들의 인재육성 방식을 제너럴리스트 중심에서 스페셜리스트 중심으로 전환하는 것이 시급

## 다. 여성 금융인력 활용도 제고 노력

■ 글로벌 금융위기 이후 여성의 고용상황이 점차 개선되고 있음에도 불구하고 남성에 비해서는 여전히 미흡하며 OECD국가들에 비해서도 부진한 상황임.

- 2016년 현재 15세 이상 기준 여성 고용률은 약 50%로 남성 고용률 약 70%를 약 20%p 하회함.
- 우리나라 여성 고용이 부진한 것은 30대 여성이 가사·양육·취업을 병행하기 어려운 데 기인



- 이러한 양상은 2016년 금융인력 조사에서도 비슷하게 나타나고 있음.
  - 20년 이상 장기근속의 경우에도 여성은 15.1%이지만 남성은 28.8%에 이르고 있음.
- 따라서 일과 가정이 양립가능하도록 근로문화를 개선시킬 필요가 있음.
  - 직장어린이집 확대 등을 통해 자녀 보육부담을 완화할 필요가 있으며, 재택근무제, 시차출근제 등 유연근로제를 확산시킬 필요
  - 특히 고직능 분야의 재취업 지원 등 경력단절 여성의 채용 확대도 필요

### 3. 금융인력조사 개선방안

- 2015년 조사표에서 중요성이 상대적으로 낮거나 중복가능성이 있는 설문항목들을 삭제함에 따라, 2016년 조사표는 2015년 조사표에 비해 작성의 어려움이 경감된 것으로 판단됨.
  - 다만 조사표를 수집하는 과정에서 ‘향후 1년 이내 추가 채용 예상 규모’ 항목을 좀 더 간소화시킬 필요가 있음.
    - 구체적으로는 다음 번 조사때는 추가채용 예상 규모 자료를 수집할 때 소분류 업무까지 파악할 필요가 있는 지에 대해 다시 검토할 필요
- 인터넷상에 금융인력조사 웹 페이지를 만들어서 개별 금융회사가 조사표를 직접 입력하되 부정확하게 입력된 경우에는 오류 메시지가 나올 수 있도록 설문 인프라를 웹 공간에 구축할 필요
- 내년에는 금융인력조사를 10월~12월에서 9월~12월로 1개월 더 연장할 필요가 있음.

- 10월은 신입직원 채용시즌이 겹치면서 조사를 수행하는 인사부서의 업무가 많은 시기임.

■ 금융인력조사 대상 금융회사 범위를 확대

- 조사대상 금융인력에 농협, 우체국, 기술보증기금, 신용보증기금, 지역신용보증기금, 새마을금고 등의 금융회사에서 종사하는 종사자까지도 모두 포함할 필요
- 더불어 금융회사에 직접고용되어 있지 않는 금융인력(독립대리점(GA) 소속 종업원, 보험설계사, 카드모집인 등)까지로 확대할 필요

## I. 연구배경

- 최근의 대외환경은 한국경제에 많은 고민을 안겨주고 있음.
  - 미국경제가 회복세를 보이는 것은 긍정적이지만, 미 연준이 금리를 인상하는 과정에서 신흥국 금융 불안이 초래될 수 있다는 우려 또한 적지 않음.
  - 특히 미 연준은 금리를 올리기 시작한 반면, 중국, 일본, 유로국가들은 성장세 둔화 등에 대응하여 양적완화를 확대하거나 마이너스 금리를 도입
  - 이처럼 주요국 통화정책이 서로 차별화된 방향으로 전개되면서 국제금융시장에서 불확실성이 점차 높아지고 있음.
  
- 이와 같은 대외여건 하에서 국내경제는 인구고령화, 가계부채 및 기업부채, 지속적 저성장에 따른 성장잠재력 약화, 수출-내수간 불균형 성장 등의 어려움을 겪고 있음.
  - 우리 경제는 저출산, 고령화라는 인구구조의 커다란 변화를 겪고 있으며, 이로 인해 생산가능인구가 줄어들어 경제성장속도가 저하되고 있음.
  - 기업부문에서는 수익성이 현저히 낮아진 한계기업이 저금리로 인해 계속 생존하면서 부채를 늘려오고 있는 점이 큰 문제로 대두되면서, 금년들어 기업구조조정이 활발하게 논의되고 있음.
    - 과거에는 기업구조조정이 개별기업의 재무구조조정에 국한되었으나, 최근에는 글로벌 저성장에 따른 과잉공급, 중국의 기술경쟁력 상승 등으로 인해 산업구조조정까지도 필요한 상황임.
  - 가계부문에서는 가계부채가 큰 폭으로 증가하면서 잠재적인 리스크가 확대되고 있음.
    - 특히 ① 미국 금리인상으로 국내 시장금리도 상승기조로 전

환되거나, ② 경기회복 지연 등으로 가계소득개선이 미흡하거나, ③ 과다공급 등으로 부동산 시장이 불안해지는 경우 가계 부채 문제가 우리 경제에 미치는 부정적인 영향은 더욱 크게 확대될 가능성이 높은 상황임.

- 또한 글로벌 금융위기 이후 저성장 국면이 장기간 지속되면서 저성장이 성장잠재력을 훼손하는 상황까지 이르고 있음. 즉 저성장으로 인해 일자리 창출이 충분히 이루어지지 못하면서 노동 시장에서 일자리를 찾지 못한 실업자들이 장기실업상태에 빠지거나, 노동시장에 신규로 진입하려는 청년들이 구직상태에 머무르고 있음.

□ 이와 같은 대내외 여건을 감안하였을 때 금융의 역할은 무엇보다도 중요함.

- 특히 우리 경제의 고령화가 심화되면서 미래 성장동력 발굴 및 지속적인 성장기반 확충의 중요성이 강조되고 있는 현 상황에서 금융의 역할은 한층 더 증대되고 있음.

□ 이는 금융산업이 자금공급자와 수요자간에 거래를 성립시켜 주는 것을 목적으로 하는 산업이며, 실물부문으로의 중개기능을 제공하는 산업일 뿐만 아니라 그 자체로도 미래의 성장동력인 중요한 국가 기간산업이기 때문임.

- 자금공급자와 수요자가 직접 거래할 경우 높은 탐색비용으로 거래 자체가 불가능할 수 있지만 금융산업은 거래비용을 절감시켜 소규모 금융거래도 가능하게 함으로써 금융거래를 활성화함.
- 그리고 금융산업은 다수로부터 거액의 자금을 모아 다양한 자산을 운용함으로써 투자자로 하여금 간접적으로 분산투자하는 혜택을 누릴 수 있게 해 줌.
- 또한 차입자의 신용도 분석에 관한 전문적인 노하우를 축적하고

지속적·반복적 거래를 통해 획득한 차입자에 대한 정보를 활용하여 정보의 비대칭성 문제를 완화함으로써 자금공급의 효율성을 높이는 역할도 수행

- 그러나 우리나라 금융산업은 그동안 실물경제에 대한 지원역할에 치중해오면서 금융선진국에 비해 생산성이나 인력의 전문성, 국제성 등 금융산업 발전을 위한 여건은 여러 측면에서 미흡한 실정임.
  - 금융축적 정도를 나타내는 금융연관비율(금융자산/국민소득)이 빠르게 높아지고 있으나 미국이나 일본 등 주요 선진국에 비해 아직 낮은 수준임.
  - 우리나라 국내 1위 은행의 자산규모는 글로벌 Top5의 1/10 수준이며 해외점포 자산비중은 해외 주요금융기관의 60%대에도 크게 못 미치는 상태임.
  - 금융산업의 GDP대비 부가가치 비중도 주요국의 8%대에 비해 크게 낮은 6%대에 머물고 있음.
- 이에 따라 우리나라 금융산업은 실물경제에 대한 원활한 지원뿐만 아니라 독자적인 산업으로서 발전해나가야 한다는 과제를 지니고 있음.
- 이와 관련하여 최근들어 핀테크 발전이 빠르게 진행되고 금융회사들도 민감하게 반응하고 있으므로 핀테크를 부가가치가 높은 성장분야로 관심을 확대할 필요가 있음.
  - 앞으로 핀테크는 금융산업에 있어 롱테일化, 플랫폼의 확산, 빅데이터의 활용, 전문서비스의 대중화, 중금리대출시장 등을 주도할 것으로 예상
  - 기업들도 영업망을 단기간에 구축하기 어려운 해외시장에서 핀테크를 활용하면 오프라인 네트워크의 취약성을 보완할 수 있을

것으로 기대

- 새로운 아이디어와 기술력을 기반으로 하는 핀테크를 활용하여 벤처캐피탈, 엔젤투자 등 모험자본 육성에 노력할 필요
- 정책금융은 리스크 분산, 자산유동화, 신용보강, 기술금융, 민간자본 협력 유도 등을 위한 질적 지원을 강화할 때 핀테크를 활용할 수 있을 것으로 판단됨.

□ 또한 금융산업에서 성과주의가 확산되는 것도 중요한 과제임.

- 현재 은행산업은 연공형 호봉제에 기반해 직무성과급을 일부 결합한 “성과혼합형” 호봉제를 활용하고 있으나,
- 인적자원의 고령화 추세, 비대면 금융거래 비중 확대 등의 금융환경 변화를 감안할 때 연공형 호봉제 지속가능성은 높지 않은 상황
- 직무와 성과를 중심으로 한 임금체계의로의 개편방안을 지속적으로 추진하는 것이 바람직함.

□ 그리고 환경 측면을 포함한 사회 안전을 제고할 수 있는 투자에 대한 금융의 역할을 확대할 필요가 있음.

- 사용자의 안전을 보장하고 미세먼지 등의 오염물질을 적절히 통제할 수 있도록 운송장비 및 시설의 내구연한을 재점검하는 등 안전 및 환경 관련 법적 규제를 강화할 필요
- 또한, 관련 법규 위반에 대한 과징금 및 행정지도 등을 강화하여 기업들이 노후화된 운송장비 및 시설을 교체하거나 보수를 위한 투자에 나설 수 있도록 유도할 필요
- 특히, 이와 관련하여 금융산업 차원에서 투자펀드가 조성되거나 저금리 융자가 이루어져 연관된 투자가 촉진될 수 있도록 하는 것이 바람직함.

- 그러나 금융산업 발전을 도모하기 위해서는 무엇보다도 전문적인 금융인력의 확보 및 관리가 핵심적 과제임.
  - 금융산업이 지식기반산업으로서 금융시장의 정보문제를 해결해주는 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 금융허브회의에서 『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 확정함.
  
- 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 위탁받아 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 2013년, 2014년, 2015년 그리고 2016년까지 4년 동안 통계조사사업 및 수급전망 연구를 다시 수행하게 되었음.

□ 본 연구는 금융산업의 발전을 위한 기초적인 작업으로 현재 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.

□ 그리고 2016년 연구에서는 금융회사 대상으로 하는 서베이 방식의 조사뿐만 아니라, 고용노동부에서 작성하여 매월 발표하는 공식통계인 ‘사업체 노동력조사’를 이용하여 ‘최근 금융권 고용 추세’를 분석하고자 함.

□ 이와 더불어 금융회사 손익계산서 등을 이용하여 금융권 수익, 인건비와 고용간의 상관관계를 살펴보고자 함.

- 다만 고용에 관해서는 세부 고용현황에 관한 상세자료가 부족한 이유로 고용총량에 대해서만 분석이 가능하며, 금감원 금융통계정보시스템상의 은행, 보험 등 주요 업권 또는 주요 금융회사에



대해서만 분석이 가능하다는 한계를 가지고 있음.

□ 특히 2016년 금융인력 조사에서는 해외근무 인력 및 금융권 해외진출 현황에 대한 조사를 강화하고 이를 기초로 해외진출과 관련된 정책적 시사점을 도출하고자 함.

○ 국내 금융기관에서는 별도의 해외 전문인력 양성 시스템을 제대로 갖추지 않아서 해외진출은 현지 언어가 가능한 인력을 중심으로 운영되고 있음.

- 해외 전문인력의 경우 업무능력이 다소 부족하더라도 언어능통자를 현지에 보내는 경향이 있음.

○ 해외진출과 관련된 한국인 전문인력의 양성을 위해 상당수 국내 금융회사는 지역전문가 제도를 운영하고 있으나, 해외점포 근무자의 선정방식에 있어서 공정성이 부족하여 지역에 대한 전문성이 떨어지는 인사들이 해외점포로 발령되고 있는 형편임.

- 따라서 기존의 지역전문가 제도를 지속적으로 활용하면서 해외점포 근무자를 공정하게 선정할 경우 지역전문가가 해당 지역 점포로 파견될 것으로 기대됨.

○ 그리고 금융기관이 해외점포를 효율적으로 관리하기 위해서는 현지직원과 국내직원 상호 간의 이해도를 높이는 것이 중요하나 국내은행은 아직 기업문화의 국제화를 위한 노력이 부족한 것으로 평가

□ 또한 2000년대 이후 국내 금융투자회사의 해외진출이 증가하고 있으나, 해외투자규모, 해외점포의 지역 분포, 해외사업 형태 등을 감안할 때 여전히 초기단계로 판단됨.

○ 금융투자업의 특성 상 해외진출은 글로벌 관점에서 자금을 조달하고 운용하는 것을 목표로 하고, 선진시장, 신흥시장 및 프론티어마켓 별로 차별화된 사업전략이 필요함.

○ 또한, 해외사업은 기능별 · 지역별 매트릭스 조직을 이용하여 추진하는 것이 바람직하며, 해외진출 비용을 장기적으로 평탄화하는 방안을 마련해야 함.

□ 이러한 점을 감안하였을 때 2016년 조사에서는 금융권 해외진출 현황에 관한 면밀한 조사가 필요하고, 이를 기반으로 금융권 해외진출을 위한 시사점을 도출할 필요가 있음.

## Ⅱ. 금융인력 현황조사 및 분석

### 1. 조사

#### 가. 조사대상

##### (1) 국내 금융회사 현황

□ 금융연구원 「금융인력네트워크센터」는 국내에서 영업 중인 주요 7개 금융업권을 대상으로 2016년도 금융인력 현황을 조사하였음.

○ 2016년 8월말 기준으로 국내에서 영업 중인 금융회사는 은행, 증권/선물, 보험(생명·손해보험사), 자산운용/신탁사, 상호저축은행, 여신전문(신용카드사, 리스할부사, 신기술금융사), 신탁(신탁협동조합) 등 7개 업권 1,389개사에 달하는 것으로 파악됨.

○ 이 중 2016년 8월말 기준 금융인력 현황 조사에 참여한 금융회사는 은행 37개사, 보험 22개사, 증권/선물 34개사, 자산운용/신탁 91개사, 상호저축은행 79개사, 여신전문 51개사, 신탁 853개사 등 총 1,167개사임.

<표 Ⅱ-1> 금융인력 현황 조사 설문회수율

(단위: 개, %)

구분	은행	보험		금융투자				상호저축	여신			신탁	전체
		생명보험	손해보험	증권	자산운용	선물	신탁		신용카드	리스할부	신기술		
영업회사	58	25	32	54	138	6	11	79	8	46	27	905	1,389
응답회사	37	20	2	29	87	5	4	79	8	31	12	853	1,167
회수율	63.8	80.0	6.3	53.7	63.0	83.3	36.4	100.0	100.0	67.4	44.4	94.3	84.0

자료: 금융통계월보 (2016. 6월 기준)

## (2) 조사 현황

- 본 조사는 2016년 9월~12월까지 실시되었으며, 동 기간 동안 자료 조사를 위한 관계자 회의, 분과위원회 회의 등을 통해 조사의 엄밀성을 높이기 위해 노력하였음.

<표 II-2>

조사일정

일 자	조사 현황
2016. 9. 5	기초통계 조사 협조를 위한 관계자 회의
9. 7	금융전문인력 분과위원회 보고
9. 9	인사담당자 e-mail 파악
~10. 31	설문조사
~11. 13	조사종료
~12. 31	추가조사 및 분석

- 2016년 조사에서는 국내에서 영업 중인 1,389개의 금융회사 중 1,167개의 회사가 응답하여 84.0%의 응답률을 기록함.
- 2015년 조사의 경우에는 1,339개의 금융회사 중 1,138개의 금융회사가 응답하여 85.0%의 응답률을 기록하였는데, 2016년에도 비슷한 응답률을 보임.
    - 응답회사 인원기준으로 보면 2015년 조사에서는 285,029명중에서 187,119명이 응답해 65.6%를 기록하였으나, 2016년 조사에서는 282,132명중에서 164,902명이 응답해 58.4%를 기록함
  - 응답회사 기준 회수율은 전년도와 비슷한데 반해 인원기준 응답률이 감소하였는데, 이는 은행, 증권/선물 등의 업권에서 응답이 적어진 것에 의한 것으로 보임.

&lt;표 II-3&gt;

국내 금융회사 인력현황 및 응답회사 인원<sup>1)</sup>

(단위: 개, 명, %)

구 분	영업회사 수	고용인원 <sup>2)</sup>	응답회사 수	응답회사 인원
은 행	58	136,353	37	79,911 (58.6)
보 험	57	59,483	22	28,108 (47.3)
증권/선물	60	35,673	34	18,501 (51.9)
자산운용/신탁	149	6,922	91	3,841 (55.5)
상호저축	79	8,632	79	8,555 (99.1)
여신전문	81	25,424	51	16,756 (65.9)
신탁	905	9,645	853	9,230 (95.7)
총 계	1,389	282,132	1,167	164,902 (58.4)

주 : 1) 영업회사수 및 고용인원은 2016년 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, 파트 타이머 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.

## 1) &lt;참고&gt; 금융통계월보 상 고용인원

	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁	총계
고용인원	134,715	59,483	36,304	7,332	8,834	25,662	17,296	289,626

자료: 금융통계월보 (2016. 6월 기준)

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.

## 나. 조사방법

- 2016년 조사에서는 국내에서 영업 중인 7개 업권 금융회사의 84.0%(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

구 분	세 부 내 용
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 29개의 세분류된 직무 조사도 함께 이루어졌음.
  - 2015년도 조사와 마찬가지로 IT 보안 및 기타(휴직자, 파견자 등) 항목을 추가하여 조사를 실시함.
- 조사항목 중 전공 부분의 항목을 재분류하여 대학은 7개 전공, 대학원은 6개 전공으로 구분하였음.
- '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 2015년과 동일하게 항목마다 성별을 분류하여 조사함.
- 2016년 조사에서 가장 큰 특징은 해외진출과 핀테크 항목임.
  - 최근들어 국내 금융투자회사의 해외진출이 증가하고 있음을 감안할 때 지역분포, 해외사업 형태 등에 대해 조사할 필요가 있음에 따라 아시아, 유럽, 북아메리카, 남아메리카, 아프리카, 오세아니아 지역을 대상으로 현지법인/지사(지점)/연락사무소를 구분하여 조사함.
  - 또한 핀테크 발전이 빠르고 금융회사들도 민감하게 반응하고 있으므로 핀테크를 부가가치가 높은 성장분야로 관심을 확대할 필요가 있음에 따라 인증/보안, 결제/송금, 대출플랫폼, 신용평가모형, 자산관리, 환전, 기타 등의 항목들에 대해 조사를 실시함.

&lt;표 II-5&gt;

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, 해외 발행외화표시 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, 국제통용자격의 4개 대분류로 구분하여 조사하였으며, 세부 자격증의 분류는 다음의 자격증 분류를 참고함.

<표 II-6>

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.

<표 II-7>

업권별 전수화 가중치

업 권	가 중 치
은 행	1.706311
보 험	2.11623
증권/선물	1.928166
자산운용/신탁	1.802135
상호저축	1.009001
여신전문	1.517307
신탁	1.044962

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

- 한편 각 업권의 특성에 기인하는 차이를 고려하지 않은 상태에서 업권 간 직접 비교 분석은 해석상의 오류를 초래할 가능성이 있으므로 주의를 요함.
- 예를 들면 은행업의 여성비중은 49.0%이고 자산운용/신탁업의 여성비중은 26.2%로, 두 업종의 여성비중은 22.8%p 정도 차이가 발생하는 데, 이와 같은 차이는 주로 업종별 특성에 기인할 가능성이 높음에 유의할 필요가 있음.

## 2. 현황 분석결과

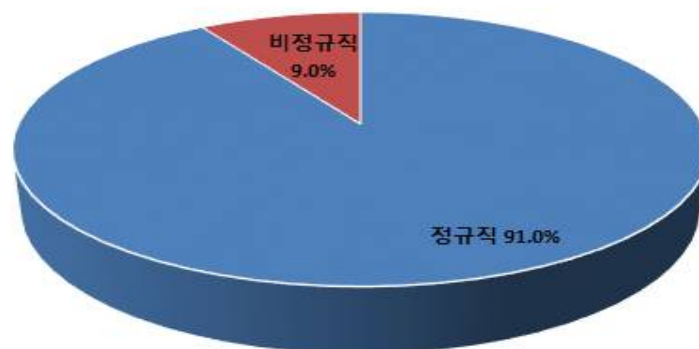
### 가. 개요

#### □ 고용형태별 인력 비중

- 고용형태별로는 정규직이 91.0%, 비정규직이 9.0%임.
- 본 조사에서 정규직과 비정규직 고용형태는 ‘비정규 근로자대책 관련 노사정 합의문’에 나와 있는 비정규 근로자 범위에 따르는데, 정규직과 비정규직 근로자의 정의는 통계청이 경제활동인구 조사의 부가조사 시 인용하고 있는 근로자 정의를 동일하게 사용함.
  - \* 자세한 내용은 다음 페이지의 <참고>를 참조하길 바람.
- 다만 본 조사에서는 보험설계사, 카드모집인 등은 제외하였음에 주의할 필요가 있음.
  - \* 2016년 6월말 기준으로 등록 보험설계사는 생명보험은 125,013명, 손해보험은 158,018명으로 나타나며, 전속 보험설계사는 생명보험은 114,998명, 손해보험은 82,719명으로 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 -

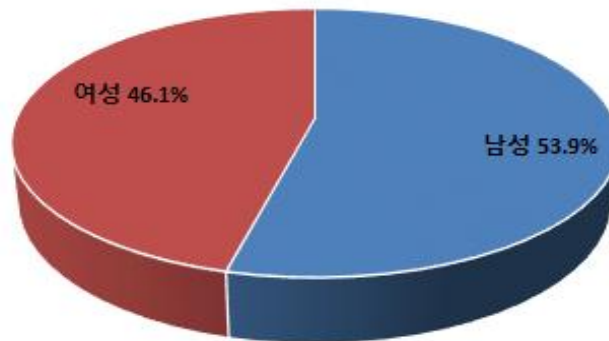
**1. 비정규 근로자 범위와 통계개선**

- 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 53.9%이고, 여성인력은 46.1%임.

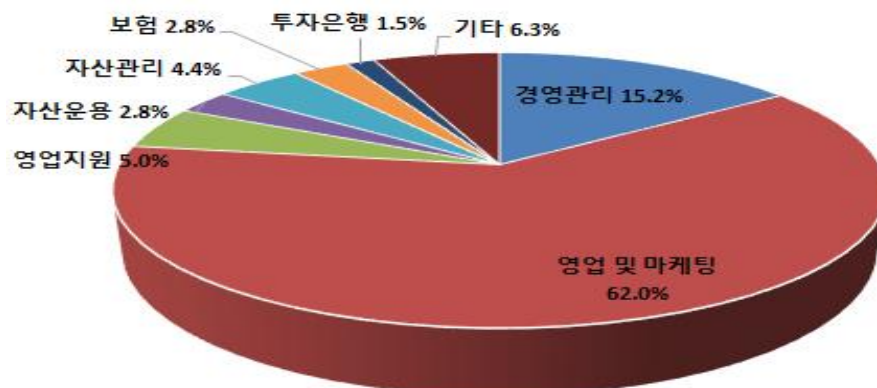
<그림 II-2> 성별 인력 비중



□ 직무별 인력 비중

- 금융인력 중 가장 높은 비중을 차지한 직무는 영업·마케팅(62.0%)이며, 다음으로 경영관리(15.2%), 영업지원(5.0%), 자산관리(4.4%), 보험(2.8%), 자산운용(2.8%), 투자은행(1.5%) 순으로 나타남.

<그림 II-3> 직무별 인력 비중

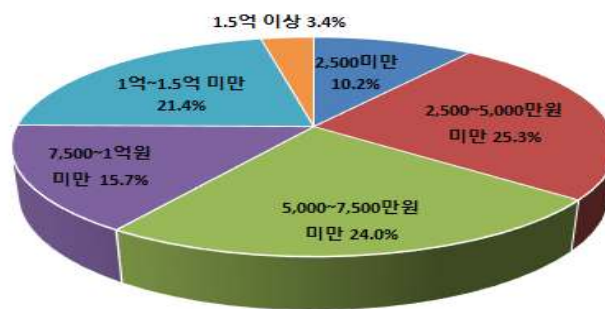


□ 급여수준별 인력 비중

- 급여수준별로는 2,500~5,000만원 소득자가 전체의 25.3%를 차지하였으며, 그 뒤로 5,000~7,500만원 미만(24.0%), 1억~1.5억원 미만(21.4%), 7,500만원~1억원 미만(15.7%), 2,500만원 미만(10.2%), 1.5억 이상(3.4%) 순으로 나타남.

<그림 II-4>

급여수준별 인력 비중

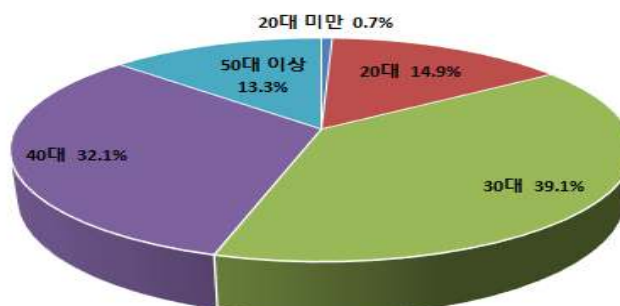


□ 연령별 인력 비중

- 연령대별로는 30대가 전체의 39.1%를 차지하고 40대가 32.1%, 20대 14.9%, 50대 이상 13.3%로 나타났으며, 20대 미만은 0.7%에 불과함.

<그림 II-5>

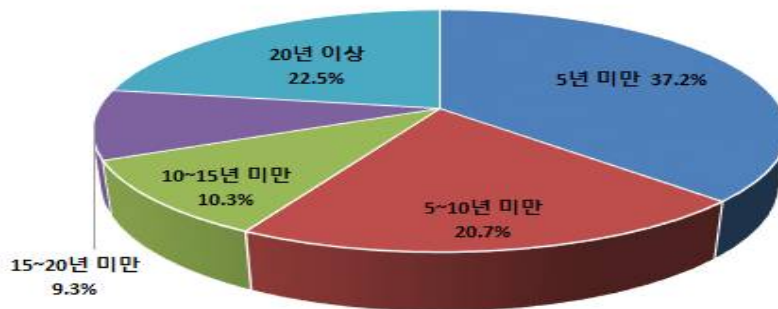
연령별 인력 비중



□ 근무 기간별 인력 비중

- 금융업에서의 총 근무 기간별로는 근무기간이 5년 이하인 인력 비중이 37.2%이고, 20년 초과 22.5%, 6~10년 20.7%, 11~15년 10.3%, 16~20년 9.3%로 나타남.

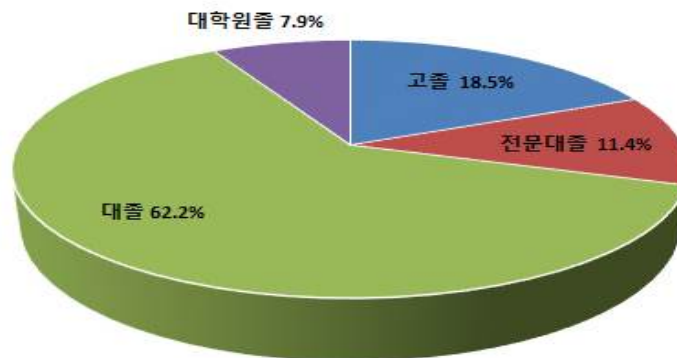
<그림 II-6> 근무기간별 인력 비중



□ 학력별 인력 비중

- 학력별로는 대졸이 62.2%로 과반을 차지하였으며, 그 뒤로 고졸 (18.5%), 전문대졸(11.4%), 대학원졸(7.9%) 순으로 나타남.

<그림 II-7> 학력별 인력 비중

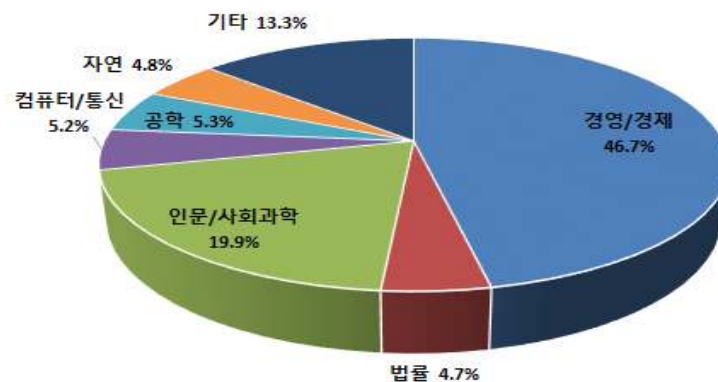




□ 전공(대졸)별 인력 비중

- 대졸자의 전공별 인력 비중은 경영/경제(46.7%), 인문/사회(19.9%), 공학(5.3%), 컴퓨터/통신(5.2%), 자연(4.8%), 법률(4.7%) 순으로 나타남.

<그림 II-8> 전공별 인력 비중(대졸자 대상)



나. 세부 항목별 금융인력 현황

(1) 고용형태별 현황

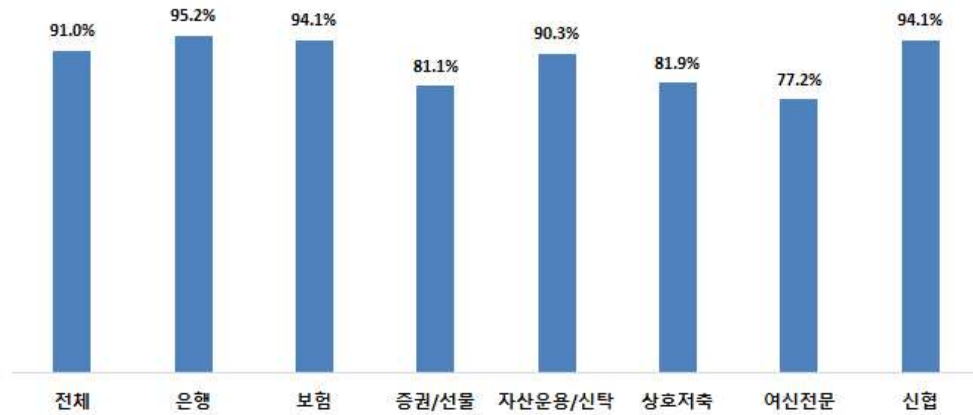
① 업권별 형태

- 2016년 조사대상 금융회사의 인력구조는 정규직이 91.0%, 비정규직이 9.0%를 차지하고 있음.

- 정규직 비율이 높은 업권은 은행(95.2%), 보험(94.1%), 신탁(94.1%)이고, 여신전문은 정규직 비율이 77.2%로 타 업권에 비해 가장 낮게 나타남.

- 우리나라 산업 전체의 정규직 비중이 67.2%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	91.0	95.2	94.1	81.1
비정규직	9.0	4.8	5.9	18.9
전체	100.0	100.0	100.0	100.0
구분	자산운용/ 신탁	상호저축	여신전문	신탁
정규직	90.3	81.9	77.2	94.1
비정규직	9.7	18.1	22.8	5.9
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

&lt;표 II-9&gt;

## 산업별 고용형태

(단위 : %)

구분	계	농업 임업 및 어업	광· 제 공업	사회간접자본 및 기타서비스업				
				건설업	도소매· 음식 숙박업	사업· 개인· 공공서비스 및 기타	전기· 운수· 통신· 금융	
정규직	67.2	39.5	85.9	62.7	48.2	65.5	60.8	73.5
비정규직	32.8	61.2	14.1	37.3	51.9	34.5	39.2	26.5
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2016년 8월 기준)

## ② 성별 형태

- 2016년 조사대상 금융회사 인력 중에서 남성 정규직 비중은 91.5%, 여성 정규직 비중은 90.5%로, 남성의 정규직 비중이 1.5%p 더 높게 나타남.

&lt;표 II-10&gt;

## 성별 정규직 및 비정규직 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
정규직	91.5	90.5
비정규직	8.5	9.5
계	100.0	100.0

<표 II-11> 전산업 임금근로자의 근로형태별 규모

(단위 : 천명, %)

구분	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
임금근로자	16,104	16,479	17,048	17,510	17,734	18,240	18,776	19,312	19,627
정규직	10,658	10,725	11,362	11,515	11,823	12,295	12,699	13,041	13,183
비정규직	5,445	5,754	5,685	5,995	5,911	5,946	6,077	6,271	6,444
	(33.8)	(34.9)	(33.3)	(34.2)	(33.3)	(32.6)	(32.4)	(32.5)	(32.8)
한시적	60.4	60.9	57.7	57.4	57.6	57.7	57.7	58.0	56.8
시간제	22.6	24.8	28.5	28.4	30.9	31.7	33.4	35.7	38.5
비전형	39.2	39.7	40.3	40.5	38.7	37.2	34.8	35.2	34.5

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(2016년 8월 기준)

<표 II-12> 전산업 남자 임금근로자의 근로형태별 규모

(단위 : 천명, %)

구분	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
임금근로자	9,366	9,515	9,783	10,034	10,134	10,392	10,635	10,878	11,008
정규직	6,667	6,833	7,134	7,242	7,377	7,634	7,809	7,997	8,102
비정규직	2,699	2,681	2,649	2,791	2,757	2,758	2,826	2,882	2,906
	(28.8)	(28.2)	(27.1)	(27.8)	(27.2)	(26.5)	(26.6)	(26.5)	(26.4)
한시적	63.0	62.8	59.5	58.9	60.5	59.6	61.1	60.6	58.7
시간제	13.8	13.7	16.1	16.8	18.4	19.1	20.8	23.9	24.5
비전형	41.4	43.1	45.9	45.0	43.6	42.8	39.5	39.5	40.4

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(2016년 8월 기준)

<표 II-13> 전산업 여자 임금근로자의 근로형태별 규모

(단위 : 천명, %)

구분		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
임금근로자		6,737	6,964	7,265	7,476	7,600	7,848	8,141	8,434	8,619
정규직		3,991	3,891	4,228	4,273	4,445	4,661	4,890	5,044	5,081
비정규직		2,746	3,073	3,037	3,203	3,154	3,187	3,251	3,390	3,538
		(40.8)	(44.1)	(41.8)	(42.8)	(41.5)	(40.6)	(39.9)	(40.2)	(41.1)
	한시적	57.8	59.4	56.1	56.1	55.0	56.1	54.8	55.8	55.1
	시간제	31.2	34.4	39.3	38.5	41.8	42.6	44.4	45.7	50.1
	비전형	37.1	36.7	35.4	36.5	34.4	32.4	30.7	31.5	29.6

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(2016년 8월 기준)

<표 II-14> 비정규직 근로자의 산업별 규모

(단위 : 천명, %)

구분		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
비정규직		5,754	5,685	5,995	5,911	5,946	6,077	6,271	6,444
비 율	농림어업	1.9	2.1	2.0	1.5	1.4	1.3	1.4	1.2
	광·제조업	9.1	9.2	9.0	8.5	8.5	8.3	8.8	8.6
	(제조업)	9.1	9.1	9.0	8.4	8.5	8.2	8.7	8.5
	사회간접자본 및 기타서비스업	89.0	88.7	89.0	90.0	90.1	90.5	89.8	90.2
	(건설업)	12.6	12.6	12.0	11.7	11.6	11.1	11.6	11.8
	(도소매·음식숙박업)	18.3	18.6	18.1	18.7	19.0	19.7	19.8	19.9
	(사업·개인·공공서비스, 기타)	47.6	47.5	48.3	49.2	48.4	49.1	49.1	49.0
	(전기·운수·통신·금융)	10.4	10.0	10.6	10.4	11.0	10.6	9.4	9.6

자료: 통계청(2016년 8월 기준)

&lt;표 II-15&gt;

## 비정규직 근로자의 직업별 규모

(단위 : 천명, %)

구분		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
비정규직		5,754	5,685	5,995	5,911	5,946	6,077	6,271	6,444
비 율	관리자·전문가	15.4	16.7	18.1	17.5	17.8	17.7	17.6	17.1
	사무 종사자	11.0	11.3	11.4	11.6	11.9	11.4	10.4	10.5
	서비스·판매 종사자	22.1	22.7	22.5	24.1	23.5	24.0	23.7	24.1
	농림어업 숙련종사자	0.4	0.6	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	0.3
	기능·기계조작 종사자	16.9	16.4	16.3	15.8	15.8	15.7	16.7	16.5
	단순노무 종사자	34.2	32.2	31.2	30.4	30.7	30.8	31.2	31.4

자료: 통계청(2016년 8월 기준)

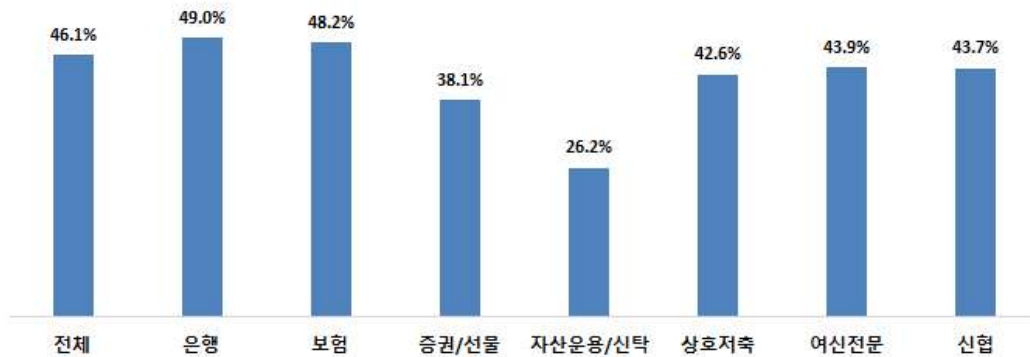
## (2) 성별 현황

## ① 업권별 형태

- ☐ 조사대상 금융업권 7개 전체의 여성 고용비율은 46.1%로 나타남.
- ☐ 업권별 여성 고용비율은 은행이 49.0%로 가장 높고, 보험(48.2%), 여신전문(43.9%), 신탁(43.7%), 상호저축(42.6%), 증권/선물(38.1%) 순으로 높게 나타났으며, 여성 고용비율이 가장 낮은 업권은 자산운용/신탁(26.2%)으로 조사됨.

<그림 II-10>

업권별 여성 비중

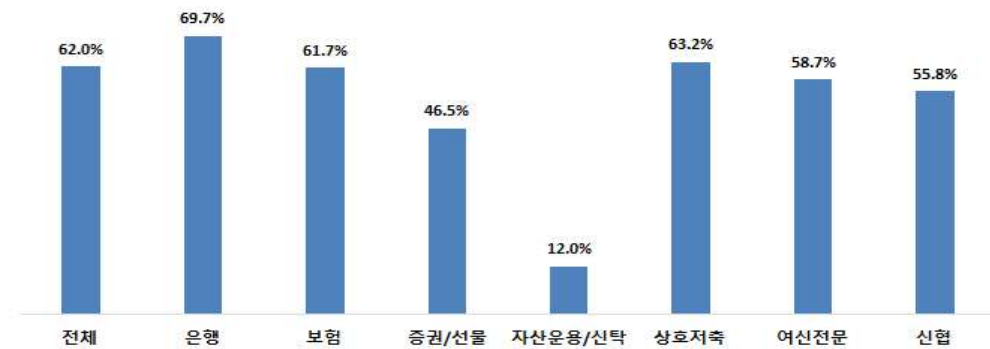


### (3) 직무별 현황

#### ① 업권별 형태

- 조사대상 금융회사 전체적으로 가장 높은 인력 비중을 차지한 직무는 영업·마케팅(62.0%)이며, 다음으로 경영관리(15.2%), 영업지원(5.0%), 자산관리(4.4%), 보험(2.8%), 자산운용(2.8%), 투자은행(1.5%) 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 영업을 위주로 하는 국내 은행의 특성을 반영함.
  - 자산운용/신탁 업권의 경우 자산운용 직무 비중이 38.8%를 차지하고 이어 경영관리 직무 비중이 21.9%로 높게 나타남.

<그림 II-11> 업권별 영업·마케팅 직무 비중



<표 II-16> 업권별 직무 비중

(단위 : %)

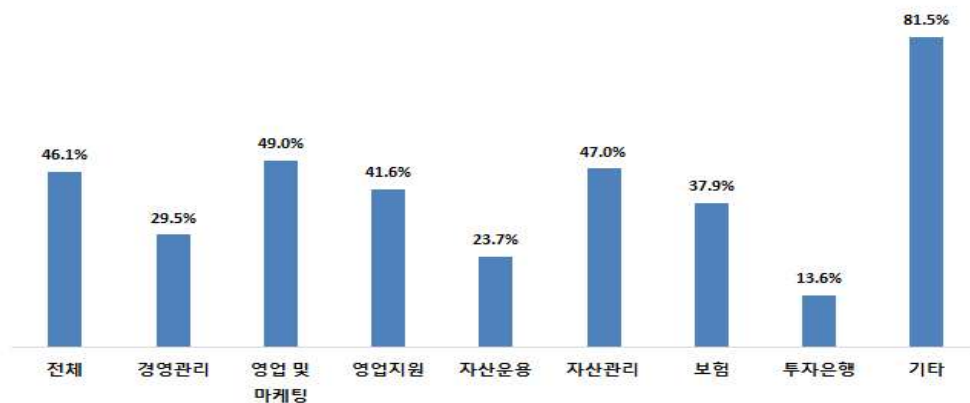
구분	전체	은행	보험	증권/ 선물
경영관리	15.2	10.9	17.4	18.9
영업·마케팅	62.0	69.7	61.7	46.5
영업지원	5.0	3.6	1.1	3.7
자산운용	2.8	1.2	1.7	6.8
자산관리	4.4	4.0	1.5	12.9
보험	2.8	-	13.0	-
투자은행	1.5	0.9	0.1	7.2
기타	6.3	9.7	3.5	3.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0
구분	자산운용 /신탁	상호저축	여신전문	신탁
경영관리	21.9	18.9	17.0	37.5
영업·마케팅	12.0	63.2	58.7	55.8
영업지원	4.6	14.4	19.7	5.2
자산운용	38.8	0.1	0.3	0.7
자산관리	21.8	0.3	-	-
보험	-	-	0.1	-
투자은행	-	0.3	0.8	-
기타	1.0	2.8	3.3	0.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0



## ② 성별 형태

- 직무별 여성 인력의 고용비율은 영업·마케팅 직무가 49.0%로 가장 높고, 그 뒤로 자산관리(47.0%), 영업지원(41.6%), 보험(37.9%), 경영관리(29.5%) 직무 순으로 여성 고용비율이 높게 나타남.
- 영업·마케팅 직무의 여성인력 비중이 높은 것은 개인고객을 접하는 창구영업 등에서 여성인력을 선호하는 금융업계 관행을 반영하는 것으로 판단됨.
- 자산운용 및 투자은행 직무의 경우 여성 인력 비중이 각각 23.7%, 13.6%로 타 직무에 비해 상대적으로 낮게 나타남.
- 기타 항목인 휴직자, 파견자 등에서는 여성 비율이 81.5%로 높게 나타남.

<그림 II-12> 직무별 여성 고용 비중



&lt;표 II-17&gt;

## 직무별 남녀 고용 비중

(단위 : %)

구분	전체	경영 관리	영업· 마케팅	영업 지원	자산 운용	자산 관리	보험	투자 은행	기타
남성	53.9	70.5	51.0	58.4	76.3	53.0	62.1	86.4	18.5
여성	46.1	29.5	49.0	41.6	23.7	47.0	37.9	13.6	81.5
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 49.0%가 종사하고 있으며, 대부분의 업권에서 여성인력이 영업·마케팅 직무에 편중되어 있음.

- 여성인력이 영업·마케팅 직무에 특히 편중된 업권은 상호저축(73.1%), 신탁(72.8%), 보험(68.6%), 은행(68.6%), 여신전문(61.7%), 증권/선물(53.5%)로 조사됨.
- 자산운용/신탁 업권의 경우 영업·마케팅의 여성인력 비중이 12.8%로 낮은 반면, 경영관리 및 자산운용에 여성인력이 각각 31.6% 및 29.3%로 상대적으로 높음.
- 은행의 경우 여성인력이 영업·마케팅 직무에 68.6% 분포되어 있으며, 그 외에 휴직자, 파견자 등을 포함한 기타 항목이 16.0%로 높게 나타남.

&lt;표 II-18&gt;

## 여성의 직무 분포 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/선물
경영관리	9.8	5.8	12.6	15.3
영업·마케팅	65.9	68.6	68.6	53.5
영업지원	4.5	2.9	0.7	5.5
자산운용	1.4	0.7	0.8	4.2
자산관리	4.5	5.8	1.3	10.1
보험	2.3	-	10.2	-
투자은행	0.4	0.2	-	2.7
기타	11.2	16.0	5.8	8.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0
구분	자산운용/신탁	상호저축	여신전문	신험
경영관리	31.6	11.5	10.0	23.2
영업·마케팅	12.8	73.1	61.7	72.8
영업지원	10.5	8.8	21.2	1.6
자산운용	29.3	0.1	0.1	0.9
자산관리	13.6	0.5	-	-
보험	-	-	0.2	-
투자은행	-	0.1	0.3	-
기타	2.3	5.8	6.4	1.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0

#### (4) 급여수준별 현황

##### ① 업권별 형태

□ 전체 조사대상 금융회사 직원의 64.5%가 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 것으로 조사됨.

○ 조사대상 금융회사 직원의 급여 수준에 따른 인력비율은 2,500만원~5,000만원 미만 구간이 25.3%로 가장 높게 나타났고, 이어 5,000만원~7,500만원 미만 24.0%, 1억원~1.5억원 미만 21.4%, 2,500만원 미만 10.2%, 1.5억원 이상이 3.4%이었음.

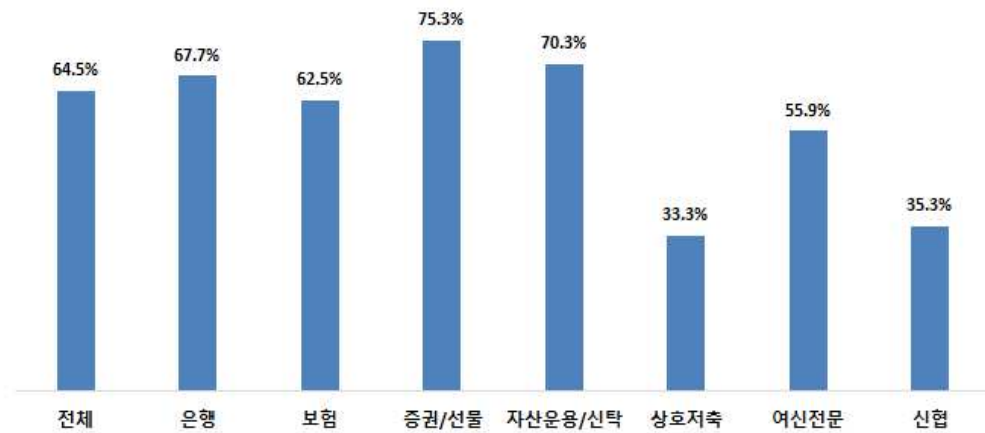
□ 업권별로는 자산운용/신탁 및 증권/선물의 1.5억원 이상 고액연봉자 비중은 각각 11.9% 및 8.4%로 전체 평균인 3.4%를 크게 웃돌고 있음.

○ 1억 이상 연봉자의 비중은 2012년 9.9%, 2013년 16.5%, 2014년 19.2%, 2015년 16.6%을 기록하였고, 2016년에는 24.8%로 다소 크게 증가함

○ 2016년 1억원 이상 연봉자 비중의 변화 이유는 고액연봉자 비중이 높은 은행 및 증권/선물 업권의 응답 금융회사 변화와도 관계가 있는 것으로 판단됨.

\* 금융회사들이 급여수준을 대외 기밀로 취급하고 있어서, 다른 조사항목과 비교해 볼 때 급여수준 항목은 응답비율이 낮음.

<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	10.2	13.2	4.1	5.7	4.7	12.5	10.1	16.5
2,500~5,000만원 미만	25.3	19.0	33.4	19.1	25.0	54.2	34.1	48.2
5,000~7,500만원 미만	24.0	21.0	29.4	24.5	24.4	24.3	28.6	25.1
7,500만원~1억 미만	15.7	13.8	20.6	23.3	17.2	5.5	11.9	8.1
1억~1.5억 미만	21.4	30.0	10.8	19.1	16.9	2.2	12.0	2.0
1.5억 이상	3.4	2.9	1.8	8.4	11.9	1.3	3.2	0.1
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 83.2%, 여성인력은 42.7%인 것으로 조사됨.

<표 II-20>

성별 급여 수준 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
2,500만원 미만	4.3	17.2
2,500~5,000만원 미만	12.6	40.1
5,000~7,500만원 미만	24.5	23.3
7,500만원~1억 미만	21.1	9.4
1억~1.5억 미만	31.8	9.3
1.5억 이상	5.8	0.6
계	100.0	100.0

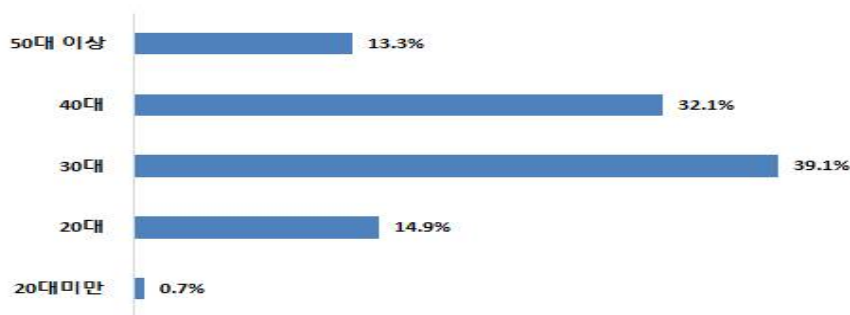
(5) 연령별 현황

① 업권별 형태

□ 연령별로 2016년 금융인력 현황을 살펴보면 30대(39.1%)가 가장 많고, 이어 40대(32.1%), 20대(14.9%), 50대 이상(13.3%), 20대 미만(0.7%)의 순으로 많은 비중을 차지해, 금융인력 구조는 중간층이 두터운 향아리 형태를 보이고 있음.

<그림 II-14>

전체 업권 연령별 금융인력 비중



□ 업권별로 50대 이상 연령 비중을 보면, 은행과 신협이 각각 17.9%, 17.4%로 업권 전체 평균인 13.3%보다 높고, 이어 증권/선물(10.9%), 자산운용/신탁(10.0%), 상호저축(7.6%), 보험(7.3%), 여신전문(6.4%) 순으로 나타남.

○ 30대 비율은 7개 업권 중 상호저축이 46.6%로 가장 높고, 자산운용/신탁 44.4%, 증권/선물 43.8%, 여신전문 42.6%, 보험 41.4%, 은행 36.0% 순으로 나타남.

<표 II-21>

업권별 연령 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신협
20대 미만	0.7	0.7	1.2	0.2	0.2	0.6	0.1	0.7
20대	14.9	13.7	15.9	10.2	16.8	24.7	18.6	22.5
30대	39.1	36.0	41.4	43.8	44.4	46.6	42.6	32.7
40대	32.1	31.7	34.2	34.8	28.6	20.4	32.3	26.6
50대 이상	13.3	17.9	7.3	10.9	10.0	7.6	6.4	17.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## ② 성별 형태

□ 남성은 40대 38.6%, 30대 31.1%, 50대 이상이 21.9%인 것으로 조사됨.

○ 반면 20대 및 20대 미만은 각각 8.3%, 0.1%로 낮게 나타남.

□ 여성은 30대가 48.4%로 가장 큰 비중을 차지하며, 20대가 22.5%, 40대 24.5%, 50대 이상 3.2%, 20대 미만 1.4% 순으로 나타남.

○ 금융권 남성인력 중 40대 이상 비율이 60.5%로 과반수인데 반해, 여성인력의 40대 이상 비율은 27.7%에 불과함.

&lt;표 II-22&gt;

## 성별 연령 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
20대 미만	0.1	1.4
20대	8.3	22.5
30대	31.1	48.4
40대	38.6	24.5
50대 이상	21.9	3.2
계	100.0	100.0

## (6) 근무기간별 현황

## ① 업권별 형태

□ 금융회사 전체 종사자의 금융업에서의 총 근무기간을 보면, 10년 이상 근무자의 비중이 42.1%로 높게 나타났다.

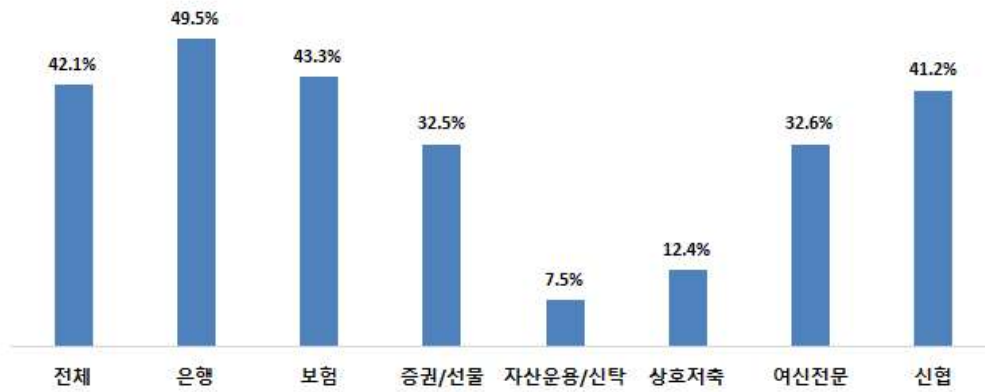
○ 금융인력의 근무기간별 비중은 5년 이하가 37.2%로 가장 높고 그 뒤로 20년 초과가 22.5%, 6~10년이 20.7%, 11~15년과 16~20년이 각각 10.3%, 9.3%로 조사되었음.

□ 업권별로 10년 초과 장기 근속자의 비율을 보면, 은행(49.5%)이 가장 높고 이어 보험(43.3%), 신탁(41.2%), 여신전문(32.6%), 증권/선물(32.5%), 상호저축(12.4%), 자산운용/신탁(7.5%) 순으로 나타남.



<그림 II-15>

업권별 10년 초과 근무자 비중



<표 II-23>

업권별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/ 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
5년 이하	37.2	32.1	35.6	35.5	73.3	74.2	49.4	36.1
6~10년	20.7	18.4	21.1	32.0	19.2	13.4	18.1	22.7
10년 초과	42.1	49.5	43.3	32.5	7.5	12.4	32.6	41.2
11~15년	10.3	8.8	12.8	9.8	4.1	6.2	14.7	15.7
16~20년	9.3	6.5	14.4	13.5	2.9	3.1	9.7	10.0
20년 초과	22.5	34.1	16.1	9.2	0.5	3.1	8.2	15.5
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 48.8%, 여성인력의 34.2%가 10년 이상 장기 근속한 것으로 조사됨.
- 남성인력은 5년 이하 근속자(33.1%) 비율이 높고, 인력구조의 중간층인 11~15년 근속자 비율이 9.1%로 나타남.
  - 여성인력은 5년 이하 근속자 비율이 42.0%로 높게 나타남.

<표 II-24>

성별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분		남성	여성
5년 이하		33.1	42.0
6~10년		18.0	23.8
10년 초과		48.8	34.2
	11~15년	9.1	11.8
	16~20년	11.0	7.4
	20년 초과	28.8	15.1
계		100.0	100.0

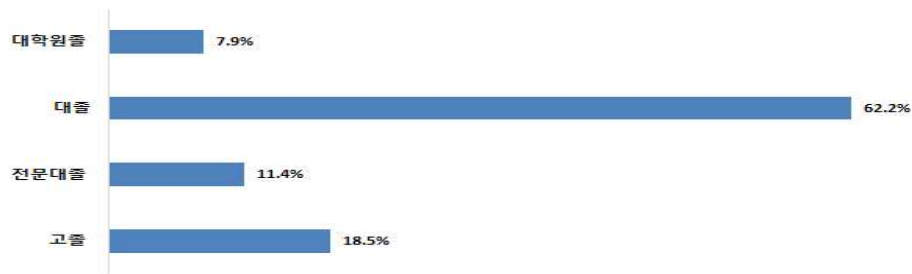
## (7) 학력별 현황

### ① 업권별 형태

- ☐ 전체 금융회사 직원의 학력별 비중은 대졸이 62.2%로 과반을 차지하고, 이어 고졸(18.5%), 전문대졸(11.4%), 대학원졸(7.9%)의 순으로 나타남.

<그림 II-16>

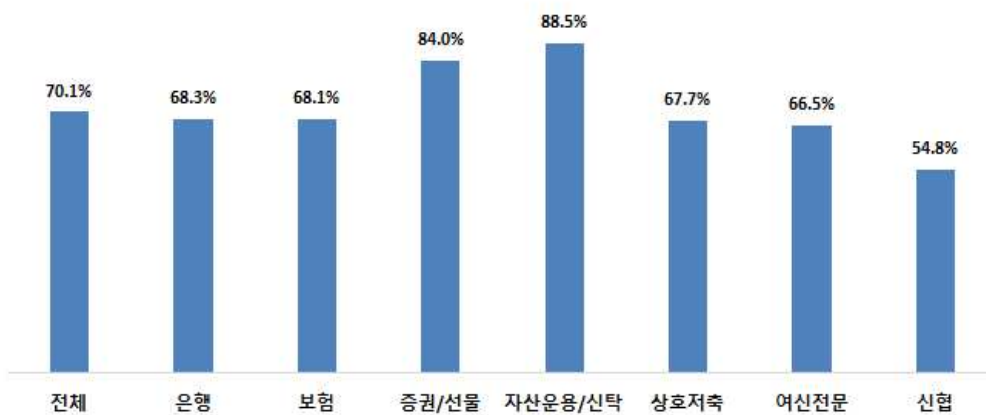
전체 업권 학력별 금융인력 비중



- 업권별로 대졸 이상의 고학력자 비중을 보면, 자산운용/신탁이 88.5%로 가장 높고, 이어 증권/선물(84.0%), 은행(68.3%), 보험(68.1%), 상호저축(67.7%), 여신전문(66.5%), 신탁(54.8%) 순으로 대졸 이상의 고학력자가 많은 것으로 나타남.

<그림 II-17>

업권별 대졸 이상 비중



&lt;표 II-25&gt;

## 업권별 학력 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신협
고졸	18.5	23.2	17.6	8.0	2.9	14.5	14.6	21.5
전문대졸	11.4	8.5	14.3	8.0	8.5	17.8	18.9	23.7
대졸이상	70.1	68.3	68.1	84.0	88.5	67.7	66.5	54.8
대졸	62.2	61.3	61.0	71.7	65.0	63.9	58.6	51.8
대학원졸	7.9	6.9	7.1	12.3	23.5	3.8	7.9%	3.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## ② 성별 형태

- ☐ 전체 남성인력 중 대출자는 70.8%를 차지하고 있으며 여성인력의 경우 52.0%가 대출자로 조사됨.
- 고졸비율은 여성인력이 남성인력보다 높고 대학원졸업자 비율은 남성인력이 더 높게 나타남.

&lt;표 II-26&gt;

## 성별 학력 비중

(단위 : %)

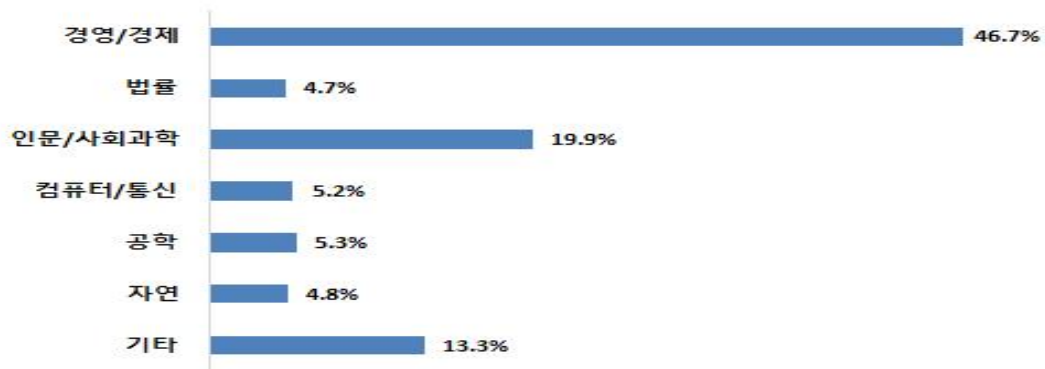
구분	남성	여성
고졸	12.9	25.2
전문대졸	4.7	19.2
대졸	70.8	52.0
대학원졸	11.6	3.6
계	100.0	100.0

## (8) 전공별 현황

### ① 업권별 형태

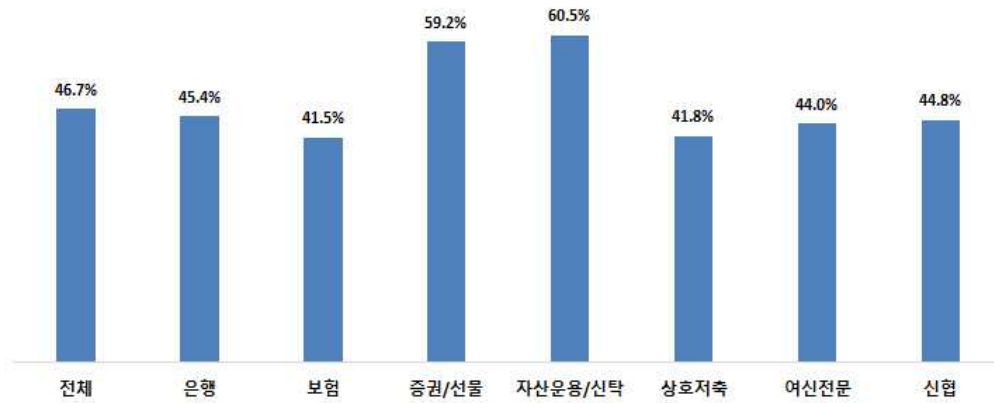
- 전체 금융회사 종사자 중 대출자의 전공은 경영/경제가 46.7%로 높은 비중을 차지하고 이어 인문/사회 19.9%, 공학 5.3%, 컴퓨터/통신 5.2%, 자연 4.8%, 법률 4.7%, 기타 13.3%로 나타남.
- 경영/경제 및 인문/사회 전공자가 66.7%로 과반을 차지하고 있음.

<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 7.9%, 6.7%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	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신협
경영/경제	46.7	45.4	41.5	59.2	60.5	41.8	44.0	44.8
법률	4.7	4.1	4.7	3.6	5.8	6.2	8.7	4.8
인문/사회	19.9	21.9	20.0	16.1	11.6	19.0	18.7	18.6
컴퓨터/통신	5.2	4.0	6.5	5.6	4.1	6.9	8.1	4.6
공학	5.3	4.6	5.6	5.7	7.9	6.0	6.7	6.4
자연	4.8	3.7	7.4	5.3	3.7	6.5	3.7	5.2
기타	13.3	16.3	14.3	4.5	6.5	13.8	10.1	15.6
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 48.0%, MBA 17.2%, 인문/사회 9.1%, 공학 5.7%, 컴퓨터/통신 4.5% 순으로 나타남.

&lt;표 II-28&gt;

## 업권별 대학원 졸업자 전공 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신협
MBA	17.2	18.7	16.6	15.2	20.1	15.4	13.5	17.0
경영/경제	48.0	48.9	37.0	57.0	50.4	50.3	45.6	47.9
인문/사회	9.1	8.7	10.0	10.2	5.6	11.5	9.6	9.4
컴퓨터/통신	4.5	2.4	7.1	4.5	2.3	8.0	10.4	2.4
공학	5.7	4.8	7.2	5.3	8.8	4.2	5.9	2.8
기타	15.4	16.5	22.1	7.8	12.7	10.6	14.9	20.5
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 53.3%, 인문/사회가 15.1%로 높게 나타났고, 여성인력의 경우 경영/경제가 36.2%, 인문/사회가 27.7%로 조사됨.

&lt;표 II-29&gt;

## 성별 대졸자 전공 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
경영/경제	53.3	36.2
법률	5.6	3.2
인문/사회	15.1	27.7
컴퓨터/통신	5.5	4.6
공학	5.8	4.6
자연	4.0	6.1
기타	10.7	17.5
계	100.0	100.0

□ 전체 금융회사 종사자의 대학원 전공 비율은 남녀 모두 경영/경제가 높고, 이어 남성은 MBA, 여성은 인문/사회 순으로 나타남.

○ 남녀모두 경영/경제가 각각 49.9%, 40.9%로 가장 높게 나타났고 MBA 전공자 비율은 남성이 더 높게, 인문/사회 전공자 비율은 여성이 더 높게 나타남.

&lt;표 II-30&gt;

## 성별 대학원 졸업자 전공 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
MBA	18.2	13.5
경영/경제	49.9	40.9
인문/사회	8.0	13.6
컴퓨터/통신	4.3	5.2
공학	6.1	4.2
기타	13.6	22.5
계	100.0	100.0



## 다. 기술금융 인력 현황

- 2016년 조사대상 금융회사 중 기술금융 인력은 남성 192명, 여성 69명으로 총 261명인 것으로 조사됨.
- 다만 기술금융 인력 현황은 조사대상 금융회사 중 은행 4개사, 증권/선물 1개사, 자산운용/신탁 1개사, 상호저축 1개사, 여신전문 2개사 등 총 10개 회사만 응답하여, 전수화하기에는 응답률이 너무 낮아서 동 수치는 전수화하지 않은 수치를 보고함.

### (1) 고용형태별 현황

- 2016년 조사대상 금융회사의 기술금융 인력은 정규직 비중이 76.6%, 비정규직 비중이 23.4%로 나타남.
- 기술금융 직무에 종사 중인 남성의 정규직 비중은 78.6%, 여성의 정규직 비중은 71.0%로 남성인력의 정규직 비중이 여성보다 높게 나타남.

<표 II-31> 기술금융 인력 정규직 및 비정규직 비중

(단위 : %)

구분	전체	남성	여성
정규직	76.6	78.6	71.0
비정규직	23.4	21.4	29.0
계	100.0	100.0	100.0

## (2) 성별 현황

- 기술금융 인력 중 남성비율은 73.6%로 남성이 기술금융 인력의 다수를 차지하고 있으며, 여성비율은 26.4%인 것으로 조사됨.
- 기술금융 종사 여성비율은 조사 금융회사 전체의 여성 고용비율 46.1%에 크게 못 미치는 수치임.

<표 II-32>

기술금융 인력 남녀 비중

(단위 : %)

구분	전체
남성	73.6
여성	26.4
계	100.0

## (3) 급여수준별 현황

- 기술금융 직무에 종사하는 직원의 63.9%가 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 것으로 조사됨.
- 기술금융 인력 중 높은 비율을 차지한 급여 구간은 5,000만원~7,500만원 미만인 35.6%, 2,500만원~5,000만원 미만인 28.3%, 7,500만원~1억원 미만인 16.3%, 2,500만원 미만인 7.7%, 1억~1.5억원 미만인 6.9%, 1.5억 이상이 5.2% 순으로 나타남.
- 금융회사 전체적으로 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 비율이 64.5%인 것과 비교하면 기술금융 직무 종사자들도 비슷한 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 76.0%에 달하고, 여성은 33.3%인 것으로 조사됨.

<표 II-33>

기술금융 인력 급여 수준 비중

(단위 : %)

구분	전체	남성	여성
2,500만원 미만	7.7	9.0	4.5
2,500~5,000만원 미만	28.3	15.0	62.1
5,000~7,500만원 미만	35.6	38.3	28.8
7,500만원~1억 미만	16.3	21.6	3.0
1억~1.5억 미만	6.9	9.0	1.5
1.5억 이상	5.2	7.2	-
계	100.0	100.0	100.0

#### (4) 연령별 현황

□ 기술금융 직무의 인력구조는 30대(37.9%)가 가장 많고, 그 뒤로 40대(33.7%), 20대(20.3%), 50대 이상(8.0%) 순으로 조사되었으며, 20대 미만의 인력은 없는 것으로 나타남.

□ 기술금융 직무에 종사하는 남성인력은 40대가 43.8%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 기술금융 종사 여성의 경우 20대가 52.2%로 가장 높게 나타남.

- 기술금융 종사 남성인력의 40대 이상 비율이 53.6%로 매우 높은 비중을 보이는데 반해, 여성인력의 40대 이상 비율은 8.7%에 불과함.

<표 II-34>

### 기술금융 인력 연령 비중

(단위 : %)

구분	전체	남성	여성
20대 미만	-	-	-
20대	20.3	8.9	52.2
30대	37.9	37.5	39.1
40대	33.7	43.8	5.8
50대 이상	8.0	9.9	2.9
계	100.0	100.0	100.0

#### (5) 근무기간별 현황

- 기술금융 종사자의 총 근무기간을 보면 5년 이하 근무자의 비중이 58.6%로 높게 나타났고, 10년 초과 장기근무자는 27.2%에 달함.
  - 금융회사 전체의 10년 초과 근무자 비중이 42.1%인 것을 감안하면, 기술금융 종사자들의 근속연수가 상당히 짧은 것을 알 수 있음.
- 기술금융 종사 남성인력의 10년 초과 장기 근속자 비율은 31.8%로 높게 나타난 반면, 10년 넘게 근속한 기술금융 종사 여성인력은 13.6%인 것으로 조사됨.
  - 기술금융 종사 남성 및 여성인력은 5년 이하 근속자가 각각 51.8%, 78.8%로 높게 나타남.

&lt;표 II-35&gt;

## 기술금융 인력 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분		전체	남성	여성
5년 이하		58.6	51.8	78.8
6~10년		14.2	16.4	7.6
10년 초과		27.2	31.8	13.6
	11~16년	11.1	11.8	9.1
	16~20년	6.5	8.2	1.5
	20년 초과	9.6	11.8	3.0
계		100.0	100.0	100.0

## (6) 학력별 현황

□ 전체 기술금융 인력 중 대졸 비율이 54.0%로 가장 높고, 그 뒤로 대학원졸(39.1%), 전문대졸(5.0%), 고졸(1.9%)의 순으로 높게 나타남.

&lt;표 II-36&gt;

## 기술금융 인력 학력별 비중

(단위 : %)

구분	전체
고졸	1.9
전문대졸	5.0
대졸	54.0
대학원졸	39.1
계	100.0

## <참고>

## 광의의 기술금융 인력

- 본 조사에서 기술금융인력은 261명으로 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 전담인력은 954명으로 파악되는데, 본 금융인력조사에서 파악된 261명을 합하면 우리나라 금융시장에는 총 1,215명의 기술금융 인력이 있는 것으로 추정됨.

<표>

기술신용평가회사 기술금융인력 현황

(단위 : 명)

	공공 TCB (기술신용보증기금)	민간 TCB (한국기업데이터, 나이스평가정보, 이크레더블)
기술신용평가 전담인력	582	372

※ 자료 : 금융위원회(2015.4월 기준)

## 라. 금융보안 인력 현황

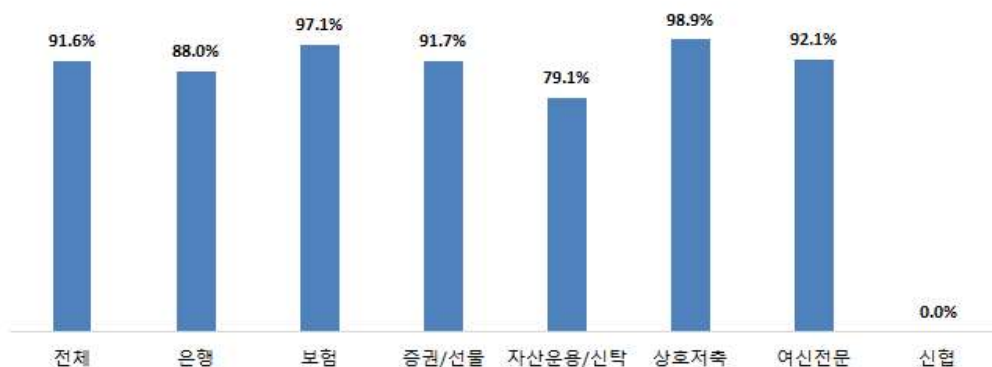
- 2016년 조사대상 금융회사의 금융보안 인력은 전체 금융인력의 0.6%를 차지함.
- 금융보안 인력 현황은 전수화된 결과임.

### (1) 고용형태별 현황

#### ① 업권별 형태

- 조사대상 금융회사의 금융보안 인력은 정규직 비중이 91.6%, 비정규직 비중이 8.4%로 나타남.
- 금융보안 인력의 정규직 비중이 높은 업권은 상호저축(98.9%), 보험(97.1%), 여신전문(92.1%), 증권/선물(91.7%), 은행(88.0%), 자산운용/신탁(79.1%) 순으로 나타남
- 다만 신탁의 경우 응답 회사 중 금융보안 인력이 있다고 응답한 회사가 없었음.

<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	1,656 (91.6)	581 (88.0)	371 (97.1)	187 (91.7)
비정규직	151 (8.4)	79 (12.0)	11 (2.9)	17 (8.3)
계	1,807 (100.0)	660 (100.0)	382 (100.0)	204 (100.0)
구분	자산운용/신탁	상호저축	여신전문	신탁
정규직	34 (79.1)	89 (98.9)	394 (92.1)	-
비정규직	9 (20.9)	1 (1.1)	34 (7.9)	-
계	43 (100.0)	90 (100.0)	428 (100.0)	-

## ② 성별 형태

□ 조사대상 금융회사에서 금융보안 직무에 종사 중인 남성의 정규직 비중이 91.7%, 여성 정규직 비중은 91.1%로 남성과 여성 인력의 정규직 비중이 모두 높은 것으로 나타남.

○ 금융보안 직무의 정규직 비중은 전체 금융회사의 정규직 비중인 91.0%를 상회하고 있음.

<표 II-38> 금융보안 인력 성별 정규직 및 비정규직 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
정규직	91.7	91.1
비정규직	8.3	8.9
계	100.0	100.0

## (2) 성별 현황

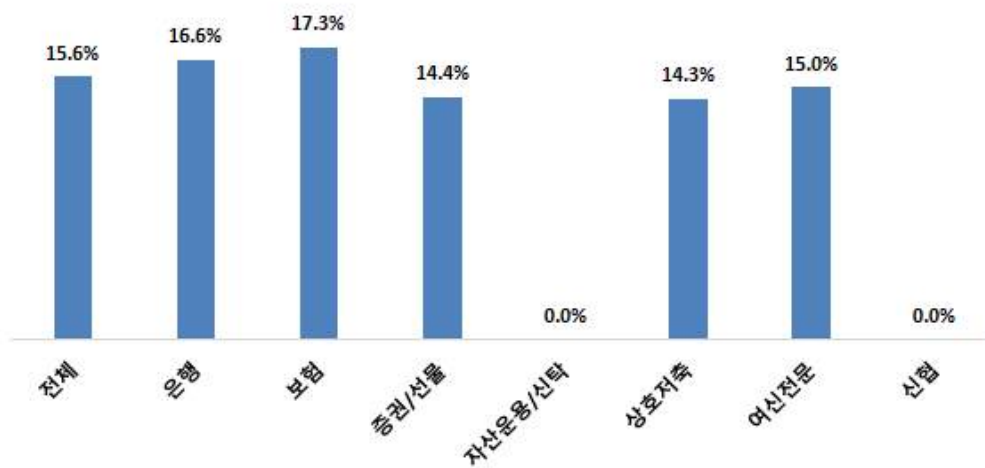
### ① 업권별 형태

□ 금융보안에 종사하는 여성의 고용비율은 조사대상 7개 금융업권 전체에서 15.6%로 나타남.

○ 이는 조사대상 7개업권 전 직무의 여성고용비율인 46.1%에 크게 못 미치는 수치임.

□ 금융보안에 종사하는 여성의 고용비율이 높은 업권은 보험(17.3%), 은행(16.6%), 여신전문(15.0%), 증권/선물(14.4%), 상호저축(14.3%), 순으로 조사됨.

<그림 II-21> 금융보안 인력 업권별 여성고용비율



&lt;표 II-39&gt;

## 금융보안 인력 업권별 남녀 비중

(단위 : %)

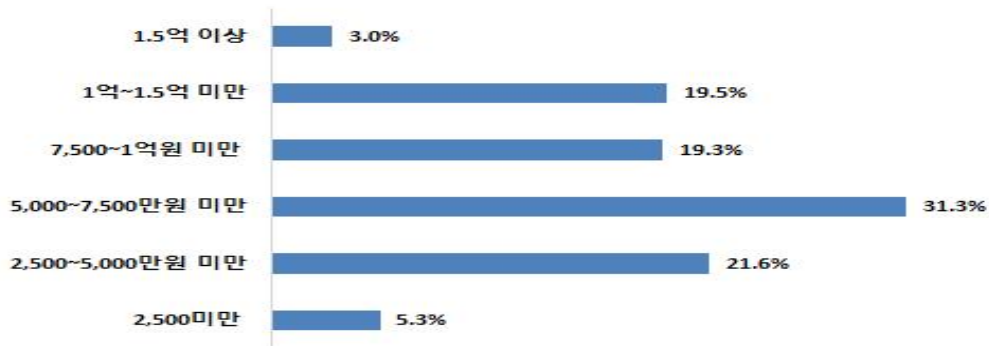
구분	전체	은행	보험	증권/선물
남성	84.4	83.4	82.7	85.6
여성	15.6	16.6	17.3	14.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0
구분	자산운용/신탁	상호저축	여신전문	신협
남성	100.0	85.7	85.0	-
여성	-	14.3	15.0	-
계	100.0	100.0	100.0	-

## (3) 급여수준별 현황

## ① 업권별 형태

- 조사대상 금융회사에서 금융보안에 종사하는 직원 중 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 직원은 73.1%에 달하는 것으로 조사됨.
- 금융보안 직무 종사자의 급여 수준에 따른 비율은 5,000~7,500만원 미만 구간이 31.3%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 2,500~5,000만원 미만 21.6%, 1억~1.5억원 미만 19.5%, 7,500만원~1억원 미만 19.3%, 2,500만원 미만 5.3%, 1.5억 이상 3.0% 이었음.
- 2016년 조사대상 금융회사 전체 직원 중 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 비율이 64.5%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	5.3	11.6	-	1.1	-	3.5	0.9	-
2,500~5,000만원 미만	21.6	20.0	16.2	26.4	16.0	57.0	17.9	-
5,000~7,500만원 미만	31.3	26.9	44.2	19.0	36.0	27.9	33.6	-
7,500만원~1억 미만	19.3	13.8	25.4	31.0	28.0	11.6	18.3	-
1억~1.5억 미만	19.5	25.0	12.0	17.8	20.0	0.0	24.0	-
1.5억 이상	3.0	2.7	2.3	4.6	-	0.0	5.2	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-

## ② 성별 형태

- ☐ 금융보안 직무에 종사하는 남성 직원의 77.2%, 여성 직원의 51.5%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	4.9	7.9
2,500~5,000만원 미만	17.9	40.7
5,000~7,500만원 미만	31.2	32.0
7,500만원~1억 미만	21.1	10.0
1억~1.5억 미만	21.4	9.5
1.5억 이상	3.6	-
계	100.0	100.0

## (4) 연령별 현황

### ① 업권별 형태

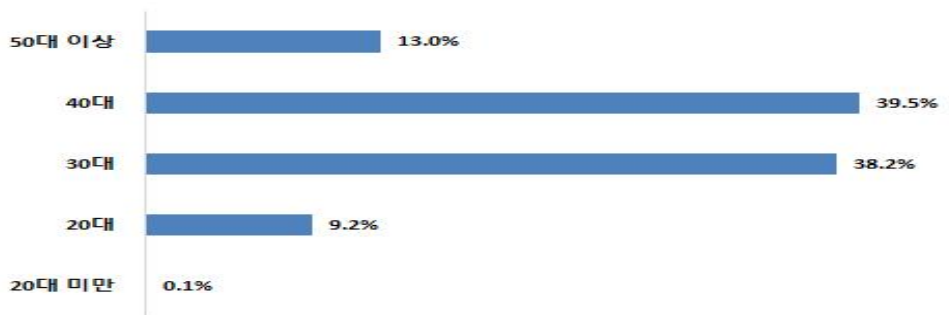
- ☐ 금융보안 직무의 인력구조는 40대(39.5%)가 가장 많고, 이어 30대(38.2%), 50대(13.0%), 20대 이상(9.2%), 20대 미만(0.1%)의 순으로 조사됨.

○ 금융보안 직무에서 20대 미만의 인력은 거의 없음.

- ☐ 상호저축 및 보험 업권은 30대 비중이 각각 46.6%, 45.5%로 가장 크고 여신전문, 증권/선물, 은행 업권은 40대 비중이 가장 크게 나타남.(단, 자산운용/신탁은 30대, 40대 비중이 같음.)

<그림 II-23>

금융보안 인력 연령별 비중



<표 II-42>

금융보안 인력 업권별 연령 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신허
20대 미만	0.1	-	-	-	-	-	0.5	-
20대	9.2	8.9	6.0	7.8	11.9	29.5	8.9	-
30대	38.2	33.6	45.5	39.3	38.1	46.6	36.3	-
40대	39.5	34.0	40.1	47.1	38.1	21.6	47.5	-
50대 이상	13.0	23.5	8.4	5.8	11.9	2.3	6.8	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-

## ② 성별 형태

□ 금융보안 직무 남성인력은 40대가 41.9%, 30대가 36.7%, 50대 이상 15.3%인 것으로 조사됨.

○ 금융권 종사 남성 중 20대 연령 비중은 6.0%로 낮고 20대 미만 인력은 0.1%로 나타남.

□ 금융보안 직무 여성인력은 30대가 46.1%로 가장 큰 비중을 차지하며, 20대 26.8%, 40대 26.4%, 50대 이상 0.7% 순으로 나타남.

○ 금융보안 남성인력 중 40대 이상 비율이 57.2%로 과반수인데 반해, 여성인력의 40대 이상 비율은 27.1%에 불과함.

<표 II-43>

금융보안 인력 성별 연령 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
20대 미만	0.1	-
20대	6.0	26.8
30대	36.7	46.1
40대	41.9	26.4
50대 이상	15.3	0.7
계	100.0	100.0

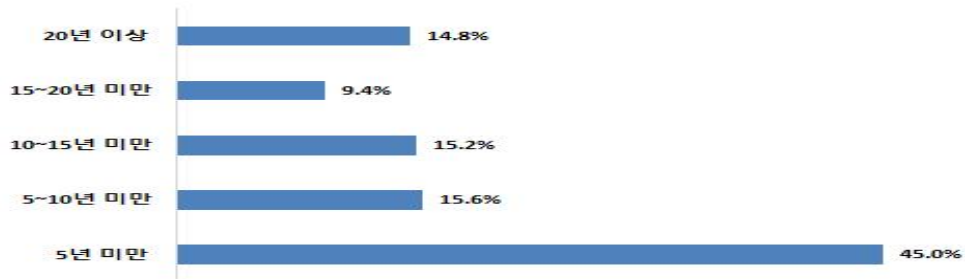
## (5) 근무기간별 현황

### ① 업권별 형태

□ 금융보안 종사자의 총 근무기간을 보면, 5년 이하 근무자의 비중이 45.0%로 높게 나타났으며, 5~10년 15.6%, 11~15년 15.2%, 20년 초과 14.8%, 16~20년 9.4% 순으로 조사되었음.

<그림 II-24>

금융보안 인력 근무기간별 비중



- 업권별로 10년 초과 장기 근속자의 비율을 보면, 여신전문(49.9%)이 가장 높고 이어 은행(44.1%), 자산운용/신탁(33.3%), 증권/선물(32.2%), 보험(29.4%), 상호저축(16.1%) 순으로 나타남.

<표 II-44>

금융보안 인력 업권별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
5년 이하	45.0	43.6	47.2	41.5	54.8	74.7	39.8	-
6~10년	15.6	12.3	23.4	26.3	11.9	9.2	10.3	-
10년 초과	39.4	44.1	29.4	32.2	33.3	16.1	49.9	-
11~15년	15.2	8.2	15.5	13.2	16.7	5.7	28.1	-
16~20년	9.4	5.4	7.9	14.1	16.7	4.6	14.5	-
20년 초과	14.8	30.4	6.0	4.9	-	5.7	7.3	-
계	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 40.7%, 여성인력 32.3%로 조사됨.
- 남성인력은 5년 이하 근속자(44.5%) 비율이 높고, 20년 초과(15.9%), 11~15년(15.0%), 6~10년(14.8%), 16~20년(9.8%) 순으로 나타남.
  - 여성인력은 5년 이하 근속자(47.5%) 비율이 높고, 6~10년(20.2%), 11~15년(16.0%), 20년 초과(9.2%), 16~20년(7.1%) 순으로 나타남.

<표 II-45> 금융보안 인력 성별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분		남성	여성
5년 이하		44.5	47.5
6~10년		14.8	20.2
10년 초과		40.7	32.3
	11~15년	15.0	16.0
	16~20년	9.8	7.1
	20년 초과	15.9	9.2
계		100.0	100.0

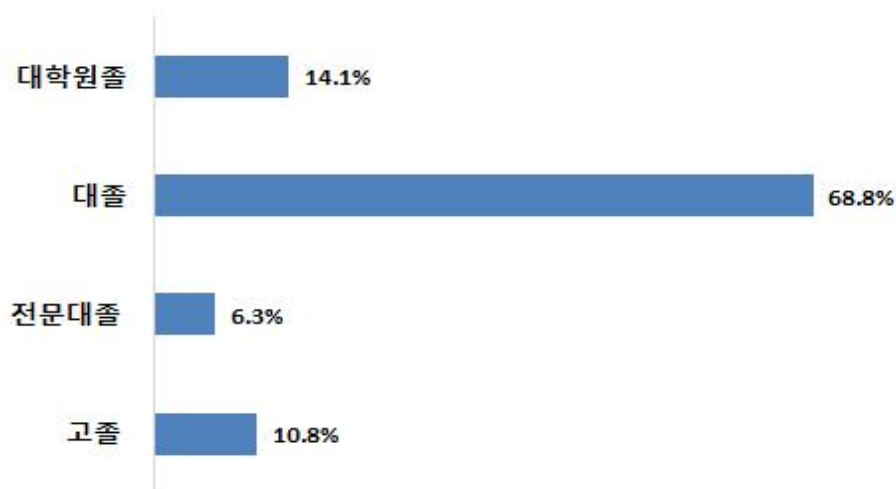
## (6) 학력별 현황

### ① 업권별 형태

- 금융보안 종사 직원의 학력별 비중은 대졸이 68.8%로 과반을 차지하고, 이어 대학원졸(14.1%), 고졸(10.8%), 전문대졸(6.3%)의 순으로 나타남.
- 금융보안 인력의 대졸이상 비율은 82.9%로, 전체 금융인력 중 대졸이상 비율이 70.1%인 것과 비교하면 상당히 높은 수치임.

<그림 II-25>

금융보안 인력 학력별 비중



- 대졸 이상의 고학력자 비중을 업권별로 보면, 자산운용/신탁이 90.9%로 가장 높고, 이어 증권/선물(90.3%), 여신전문(90.1%), 보험(89.1%), 상호저축(86.2%), 은행(71.3%) 순임.

&lt;표 II-46&gt;

## 금융보안 인력 업권별 학력 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/ 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
고졸	10.8	24.8	2.2	3.9	4.5	2.3	2.8	-
전문대졸	6.3	3.9	8.7	5.8	4.5	11.5	7.1	-
대졸이상	82.9	71.3	89.1	90.3	90.9	86.2	90.1	-
대졸	68.8	58.6	71.9	80.6	90.9	82.8	70.8	-
대학원졸	14.1	12.8	17.2	9.7	-	3.4	19.3	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-

## ② 성별 형태

□ 성별로 금융보안 종사 남성인력의 83.0%, 여성인력의 82.3%가 대졸 이상인 것으로 조사됨.

○ 남성인력은 대학원 졸업자가 15.3%, 여성인력은 7.8%로 전체 금융인력 중 대학원 졸업자 비중이 7.9%인 것과 비교하면, 금융보안 남성인력 대학원 졸업자 비중이 높은 것으로 나타남.

&lt;표 II-47&gt;

## 금융보안 인력 성별 학력 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
고졸	11.6	6.4
전문대졸	5.4	11.3
대졸	67.7	74.6
대학원졸	15.3	7.8
계	100.0	100.0

## (7) 전공별 현황

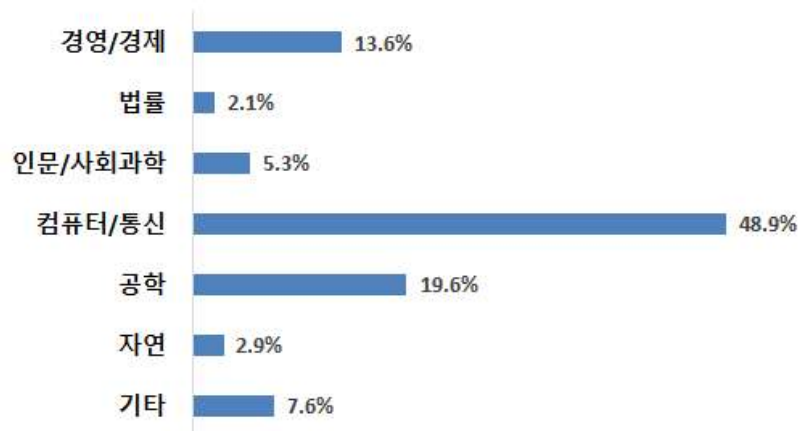
### ① 업권별 형태

□ 전체 금융보안 인력 중 대졸자의 전공은 컴퓨터/통신 48.9%, 공학 19.6%, 경영/경제 13.6%, 인문/사회 5.3%, 자연 2.9%, 법률 2.1%로 나타남.

○ 2016년 조사대상 전체 금융회사의 전공별 현황에서 경영/경제 전공자 비율이 46.7%로 가장 높게 나타나고 컴퓨터/통신 전공자 비율이 5.2%인 것과는 상이한 결과임.

<그림 II-26>

금융보안 인력 전공별 비중



&lt;표 II-48&gt;

## 금융보안 인력 업권별 대졸자 전공 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/ 신탁	상호 저축	여신 전문	신 협
경영/ 경제	13.6	16.2	13.7	11.4	5.0	13.9	12.6	-
법률	2.1	3.2	1.5	-	-	1.4	2.7	-
인문/ 사회	5.3	7.7	8.0	1.2	5.0	2.8	3.0	-
컴퓨터/ 통신	48.9	43.4	48.3	47.6	62.5	65.3	51.5	-
공학	19.6	17.3	16.0	30.1	17.5	9.7	22.6	-
자연	2.9	1.3	3.0	3.6	5.0	1.4	4.3	-
기타	7.6	10.9	9.5	6.0	5.0	5.6	3.3	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-

□ 전체 금융보안 인력 중 대학원 졸업자의 전공은 컴퓨터/통신 44.0%, 경영/경제 18.8%, 공학 13.2%, 인문/사회 5.6%, MBA 4.8% 순으로 나타남.

&lt;표 II-49&gt;

## 금융보안 인력 업권별 대학원 졸업자 전공 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/ 신탁	상호 저축	여신 전문	신 협
MBA	4.8	11.0	-	-	-	-	3.7	-
경영/ 경제	18.8	14.6	12.7	30.0	-	-	25.6	-
인문/ 사회	5.6	6.1	9.5	-	-	-	3.7	-
컴퓨터/ 통신	44.0	32.9	50.8	50.0	-	100.0	46.3	-
공학	13.2	18.3	6.3	10.0	-	-	14.6	-
기타	13.6	17.1	20.6	10.0	-	-	6.1	-
계	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 47.9%로 가장 높게 나타났고, 그 뒤로 공학(21.3%), 경영/경제(13.6%), 인문/사회(4.8%) 순으로 나타남.

○ 금융보안 종사 여성인력의 경우 컴퓨터/통신 54.0%, 경영/경제 13.7%, 공학 11.8% 순으로 나타남.

○ 다만, 금융보안 종사 여성인력 공학 전공자는 11.8%로 남성인력 중 공학 전공자 비율(21.3%)보다 작은 것으로 조사됨.

<표 II-50>

금융보안 인력 성별 대졸자 전공 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
경영/경제	13.6	13.7
법률	2.0	2.4
인문/사회	4.8	8.1
컴퓨터/통신	47.9	54.0
공학	21.3	11.8
자연	3.0	2.4
기타	7.5	7.6
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(43.0%), 경영/경제(19.7%), 공학(14.5%), MBA(4.4%), 인문/사회(4.4%) 순으로 조사됨.
  - 금융보안 종사 여성인력의 경우, 컴퓨터/통신(54.5%), 인문/사회(18.2%), 경영/경제(9.1%), MBA(9.1%) 순으로 조사됨.

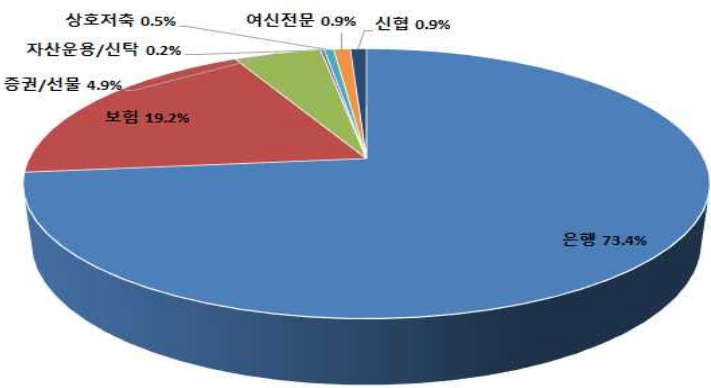
**<표 II-51> 금융보안 인력 성별 대학원 졸업자 전공 비중**  
(단위 : %)

구분	남성	여성
MBA	4.4	9.1
경영/경제	19.7	9.1
인문/사회	4.4	18.2
컴퓨터/통신	43.0	54.5
공학	14.5	-
기타	14.0	9.1
계	100.0	100.0

### 마. 시간제 일자리 현황

- 시간제 근로자 수는 은행과 보험업권을 중심으로 총 3,415명인 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	자산운 용/ 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
일자리수	3,415	2,505	654	168	7	18	32	31
비중(%)	100.0	73.4	19.2	4.9	0.2	0.5	0.9	0.9

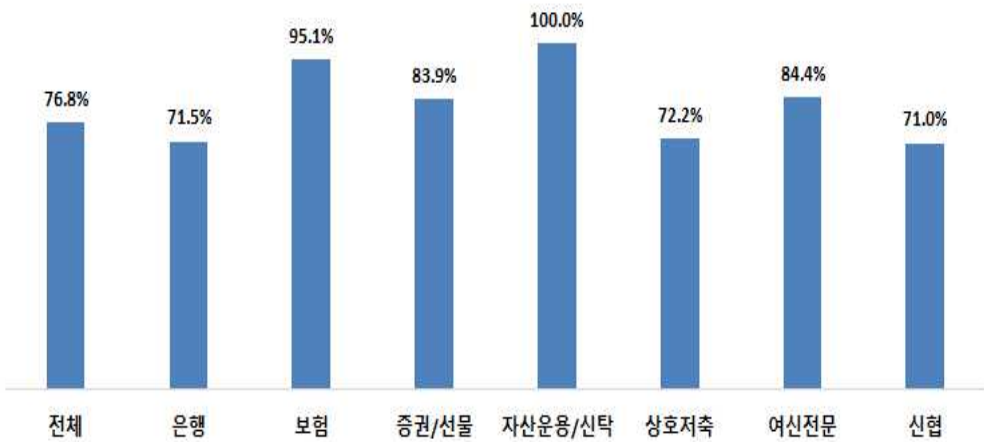


(1) 성별 현황

① 업권별 형태

- 금융회사의 시간제 근로자 중 여성비율은 76.8%로 높게 나타남.
- 모든 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	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
남성	23.2	28.5	4.9	16.1	-	27.8	15.6	29.0
여성	76.8	71.5	95.1	83.9	100.0	72.2	84.4	71.0
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 99.1%에 달하는 것으로 나타남.

○ 보험, 자산운용/신탁, 상호저축 업권에서는 모든 시간제 근로자가 연 2,500만원 미만의 급여를 받고 있으며, 은행 업권에서는 99.7%, 증권선물 96.4%, 여신전문 90.6%, 신탁 77.4%가 2,500미만의 급여를 받고 있는 것으로 조사됨.

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



<표 II-54> 시간제 일자리 업권별 급여수준 비중

(단위 : %)

구 분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
2,500만원 미만	99.1	99.7	100.0	96.4	100.0	100.0	90.6	77.4
2,500~5,000만원 미만	0.7	0.3	-	3.6	-	-	-	19.4
5,000~7,500만원 미만	-	-	-	-	-	-	-	3.2
7,500만원~1억 미만	-	-	-	-	-	-	-	-
1억~1.5억 미만	0.1	-	-	-	-	-	9.4	-
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 88.5%, 여성 직원은 99.6%인 것으로 조사됨.

<표 II-55>

시간제 일자리 성별 급여수준 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
2,500만원 미만	88.5	99.6
2,500~5,000만원 미만	7.7	0.4
5,000~7,500만원 미만	1.0	-
7,500만원~1억 미만	-	-
1억~1.5억 미만	2.9	-
1.5억 이상	-	-
계	100.0	100.0

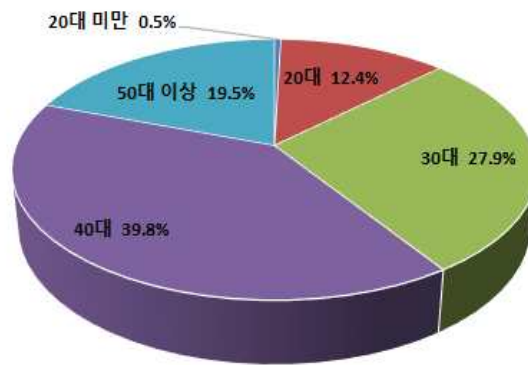
## (3) 연령별 현황

### ① 업권별 형태

- 시간제 일자의 인력구조는 40대(39.8%)가 가장 많고, 이어 30대(27.9%), 50대 이상(19.5%), 20대(12.4%), 20대 미만(0.5%)의 순으로 조사됨.
- 자산운용/신탁 업권에서는 모든 시간제 근로자가 20대 미만인 것으로 나타남.

<그림 II-30> 시간제 일자리 전체 업권 연령별 비중

(단위 : %)



<표 II-56> 시간제 일자리 업권별 연령 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/선물	자산운용/신탁	상호저축	여신전문	신탁
20대 미만	0.5	0.3	-	-	100.0	11.1	-	-
20대	12.4	10.2	12.4	36.9	-	27.8	43.8	16.7
30대	27.9	25.3	35.9	34.5	-	16.7	28.1	40.0
40대	39.8	38.6	49.5	27.4	-	38.9	28.1	23.3
50대 이상	19.5	25.6	2.3	1.2	-	5.6	0.0	20.0
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, 50대가 66.6%로 과반 이상을 차지하며, 그 뒤로 20대 이상(13.5%), 40대(11.3%), 30대(8.1%), 20대 미만(0.5%) 순으로 높은 비율을 보이고 있음.

- ☐ 여성 시간제 근로자의 연령대는 40대가 48.5%로 가장 많고, 30대 33.9%, 20대 12.0%, 50대 이상 5.2%, 20대 미만 0.5%인 것으로 조사됨.

<표 II-57>

시간제 일자리 성별 연령 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
20대 미만	0.5	0.5
20대	13.5	12.0
30대	8.1	33.9
40대	11.3	48.5
50대 이상	66.6	5.2
계	100.0	100.0

#### (4) 근무기간별 현황

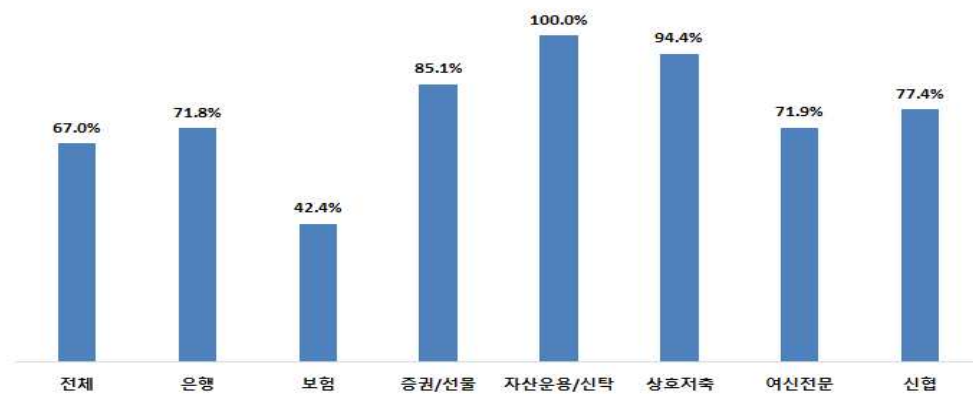
##### ① 업권별 형태

- ☐ 7개 업권 전체의 시간제 근로자 중 12개월 이하 근무한 근로자가 전체의 67.0%인 것으로 조사됨.
- 특히 자산운용/신탁의 경우 6개월 이하로 근무한 시간제근로자가 100.0%인 것으로 나타남.
- ☐ 업권 전체적으로 24개월 이상 근무한 시간제 근로자 비율은 15.3%에 불과한 것으로 조사됨.

○ 다만 증권/선물의 경우 60개월 이상 근무자가 10.1%로 높게 나타남.

<그림 Ⅱ-31> 시간제 일자리 업권별 12개월 이하 근무자 비중

(단위 : %)



<표 Ⅱ-58> 시간제 일자리 업권별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
6개월 이하	56.4	62.5	24.7	79.2	100.0	94.4	62.5	71.0
7~12개월	10.6	9.3	17.8	6.0	-	-	9.4	6.5
13~24개월	17.6	11.4	45.6	4.8	-	5.6	18.8	9.7
25~60개월	14.4	16.4	11.9	-	-	-	-	3.2
60개월 초과	0.9	0.4	-	10.1	-	-	9.4	9.7
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 97.1%를 차지했으며, 여성의 경우 57.9%로 조사됨.

<표 II-59> 시간제 일자리 성별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
6개월 이하	93.3	45.2
7~12개월	3.8	12.7
13~24개월	1.6	22.5
25~60개월	0.5	18.6
60개월 초과	0.8	1.0
계	100.0	100.0

## (5) 학력별 현황

### ① 업권별 형태

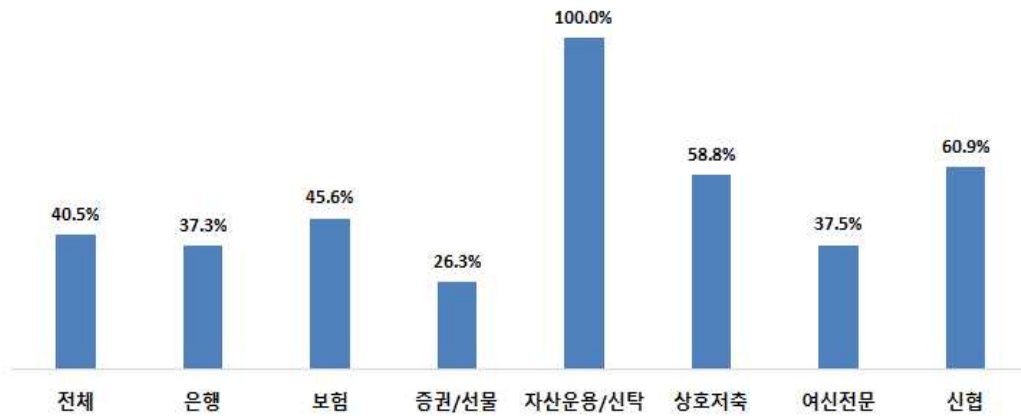
□ 전체 시간제 근로자의 학력을 살펴보면, 고졸이 40.5%로 가장 많고 그 뒤로 대졸(32.8%), 전문대졸(25.7%), 대학원졸(0.9%) 순으로 많음.

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

<그림 II-32>

시간제 일자리 업권별 고졸자 비중

(단위 : %)



<표 II-60>

시간제 일자리 업권별 학력 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
고졸	40.5	37.3	45.6	26.3	100.0	58.8	37.5	60.9
전문대졸	25.7	24.4	26.9	36.8	-	23.5	34.4	21.7
대졸이상	33.8	38.2	27.5	36.8	-	17.6	28.1	17.4
대졸	32.8	37.8	25.5	36.8	-	17.6	28.1	17.4
대학원졸	0.9	0.4	2.0	-	-	-	-	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0



## 바. 해외진출인력

□ 2016년 조사대상 금융회사 중 해외진출 국내인력은 771명

- 해외진출인력 현황은 조사대상 금융회사 중 은행 5개사, 보험 4개사, 증권/선물 6개사, 자산운용/신탁 7개사, 여신전문 11개사 등 총 33개 회사가 응답함.

\* 전수화하지 않은 수치를 보고함.

- 업권별로 보면 은행이 622명으로 가장 많고, 여신전문에서 60명으로 다음으로 많은 것으로 나타남.
- 지역별로 보면 아시아에 주로 진출해 있으며, 유럽과 북아메리카에도 상당히 진출해 있는 것으로 나타남.

<표 II-61>

금융권 해외진출<sup>1)</sup> 국내인력 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	583	485	39	23	3	33
유럽	75	56	5	1	-	13
북아메리카	82	58	10	4	1	9
남아메리카	19	13	1	2	-	3
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	12	10	-	-	-	2
총합	771	622	55	30	4	60

주 : 1) 현지법인, 지사(지점), 연락사무소 포함

- 해외진출로 진출한 금융회사는 해외에서 현지인력을 총 11,918명을 채용하고 있는데, 은행은 아시아에서 주로 현지인력을 채용을 많이 하고, 여신전문은 북아메리카에서 주로 현지인력을 채용하고 있는 것으로 나타남.

&lt;표 II-62&gt;

금융권 해외진출<sup>1)</sup> 현지인력 채용 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	8,801	6,588	1,259	141	49	764
유럽	468	313	15	-	-	140
북아메리카	2,515	652	71	23	13	1,756
남아메리카	99	61	1	32	-	5
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	35	32	-	-	-	3
총합	11,918	7,646	1,346	196	62	2,668

주 : 1) 현지법인, 지사(지점), 연락사무소 포함

□ 국내금융회사의 현지법인에 진출해 있는 국내인력은 총 499명으로 은행이 378명으로 가장 많고 여신전문회사가 58명으로 그 다음으로 많은 것으로 나타남.

○ 현지인력은 10,701명을 채용하고 있으며, 현지인력도 은행이 가장 많이 채용하고 있음.

&lt;표 II-63&gt;

## 금융권 현지법인 해외진출 국내인력 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	391	311	29	18	2	31
유럽	44	28	3	-	-	13
북아메리카	43	26	4	4	-	9
남아메리카	19	13	1	2	-	3
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	2	-	-	-	-	2
총합	499	378	37	24	2	58

&lt;표 II-64&gt;

## 금융권 현지법인 해외진출 현지인력 채용 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	7,796	5,752	1,117	135	45	747
유럽	409	258	11	-	-	140
북아메리카	2,395	552	56	23	10	1,754
남아메리카	98	60	1	32	-	5
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	3	-	-	-	-	3
총합	10,701	6,622	1,185	190	55	2,649

□ 국내금융회사의 현지지사에 진출해 있는 국내인력은 총 228명으로 은행이 220명으로 가장 많고 보험회사가 7명으로 그 다음으로 많은 것으로 나타남.

○ 현지인력은 1,151명을 채용하고 있으며, 현지인력도 은행이 가장 많이 채용하고 있음.

&lt;표 II-65&gt;

## 금융권 현지지사 해외진출 국내인력 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	161	154	6	-	-	1
유럽	25	25	-	-	-	-
북아메리카	33	32	1	-	-	-
남아메리카	-	-	-	-	-	-
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	9	9	-	-	-	-
총합	228	220	7	-	-	1

&lt;표 II-66&gt;

## 금융권 현지지사 해외진출 현지인력 채용 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	967	820	132	-	-	15
유럽	53	53	-	-	-	-
북아메리카	100	100	-	-	-	-
남아메리카	-	-	-	-	-	-
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	31	31	-	-	-	-
총합	1,151	1,004	132	-	-	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)

□ 2016년 현재 핀테크 관련 고용인력은 총 578명으로 은행에서 308명으로 가장 많고 여신전문이 188명으로 그 다음으로 많은 것으로 나타남.

○ 핀테크 분야별로 보면 결제/송금이 159명으로 가장 많고, 그 다음으로는 인증/보안이 82명으로 가장 많은 것으로 나타남.

<표 II-67>

핀테크 현재 고용인원

(단위 : 명)

구분	은행	증권/선물	자산운용/ 신탁	여신전문	계
전체	308	81	1	188	578
인증/보안	44	11	0	27	82
결제/송금	79	11	0	69	159
대출플랫폼	15	10	0	13	38
신용평가모형	16	5	0	7	28
자산관리	19	14	0	2	35
환전	16	4	0	0	20
기타	119	26	1	70	216

- 향후 3년간 핀테크 신규채용 예상인원은 총 68명으로 여신전문이 44명으로 가장 많고, 은행이 18명으로 그 다음으로 많은 것으로 나타났다으며 증권/선물과 자산운용/신탁에서는 신규채용 규모가 미미한 것으로 나타남.
- 핀테크 분야별로 보면 결제/송금에서 30명을 추가로 채용할 것으로 조사되었으며, 인증/보안에서도 16명 채용할 것으로 조사됨.
- 특히 여신전문에서 결제/송금 분야에서 추가채용이 상당할 것으로 예상됨.

**<표 II-68>                      향후 3년간 핀테크 신규채용 예상인원**

(단위 : 명)

구분	은행	증권/선물	자산운용/ 신탁	여신전문	계
전체	18	4	2	44	68
인증/보안	5	0	0	11	16
결제/송금	3	0	0	27	30
대출플랫폼	4	1	0	3	8
신용평가모형	3	1	0	0	4
자산관리	1	1	1	0	3
환전	1	0	0	0	1
기타	1	1	1	3	6

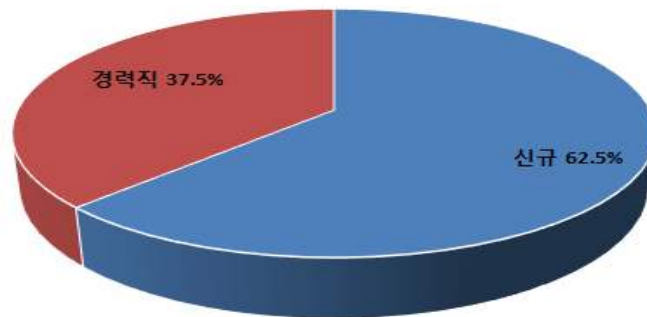
## 아. 신규채용 및 이·퇴직 현황

□ 신규채용 및 이·퇴직 현황은 전수화된 결과임.

### (1) 신규채용 현황

□ '15.9월~'16.8월 말 입직자 수는 신규 14,392명, 경력 8,635명으로 총 23,027명인 것으로 조사됨.

<그림 II-33> '15.9월~'16.8월 말 신규 및 경력 채용 현황



<표 II-69>

채용현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
신규	14,392	5,441	2,787	891	432	1,007	3,143	691
경력	8,635	348	1,649	2,439	1,242	954	1,832	171
계	23,027	5,789	4,436	3,330	1,674	1,961	4,975	862

□ 고용형태별 신규채용 현황

- 입직자 수를 살펴보면, 신규직은 정규직으로 43.3%, 경력직은 정규직으로 45.7%를 채용한 것으로 조사됨.

<표 II-70>

고용형태별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	신규	경력
정규직	44.2	43.3	45.7
비정규직	55.8	56.7	54.3
계	100.0	100.0	100.0

□ 성별 신규채용 현황

- 신규직의 경우 여성인력이 56.6%의 높은 비중으로 채용되었으며, 경력직의 경우 남성인력이 63.3%를 차지함.

<표 II-71>

성별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	신규	경력
남성	50.9	43.4	63.3
여성	49.1	56.6	36.7
계	100.0	100.0	100.0

□ 업권별 신규채용 현황

- 금융회사 전체적으로 신규채용이 62.5%, 경력직 채용이 37.5% 이루어짐.
- 신규직 채용비율은 은행이 94.0%로 가장 높았으며, 경력직 채용비율은 자산운용/신탁이 74.2%로 가장 높게 나타남.



&lt;표 II-72&gt;

## 업권별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
신규	62.5	94.0	62.8	26.8	25.8	51.4	63.2	80.2
경력	37.5	6.0	37.2	73.2	74.2	48.6	36.8	19.8
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 84.0%에 달하고, 경력직의 경우 5,000만원 이상의 급여를 받는 비율이 49.7%인 것으로 조사됨.

&lt;표 II-73&gt;

## 급여수준별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	신규	경력
2,500만원 미만	39.9	53.3	18.2
2,500~5,000만원 미만	31.2	30.7	32.1
5,000~7,500만원 미만	18.5	14.1	25.5
7,500만원~1억 미만	4.8	0.5	11.9
1억~1.5억 미만	3.4	1.0	7.4
1.5억 이상	2.2	0.5	4.9
계	100.0	100.0	100.0

## □ 연령별 신규채용 현황

- 신규직 채용자 중 30대 미만인 인력은 71.6%이며, 경력직의 경우 30대 이상이 82.0%를 차지하는 것으로 나타남.

&lt;표 II-74&gt;

## 연령별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	신규	경력
20대 미만	4.2	6.7	0.1
20대	47.0	64.8	17.9
30대	27.3	15.0	47.5
40대	12.5	6.5	22.2
50대 이상	9.0	7.0	12.3
계	100.0	100.0	100.0

☐ 근무 기간별 신규채용 현황

- 신규직과 경력직 모두 근무기간 5년 이하인 인력이 채용인원의 대부분을 차지하는 것으로 조사됨.

&lt;표 II-75&gt;

## 근무기간별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	신규	경력
5년 이하	99.2	99.9	98.1
6~10년	0.4	0.1	1.0
10년 초과	0.4	-	0.9
11~15년	0.1	-	0.2
16~20년	0.1	-	0.2
20년 초과	0.2	-	0.5
계	100.0	100.0	100.0

☐ 학력별 신규채용 현황

- 신규직과 경력직 모두 대졸자 비중이 각각 57.3%, 68.4%로 높게 나타남.

&lt;표 II-76&gt;

## 학력별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	신규	경력
고졸	19.8	27.2	9.5
전문대졸	10.9	12.4	8.8
대졸	61.9	57.3	68.4
대학원졸	7.3	3.1	13.3
계	100.0	100.0	100.0

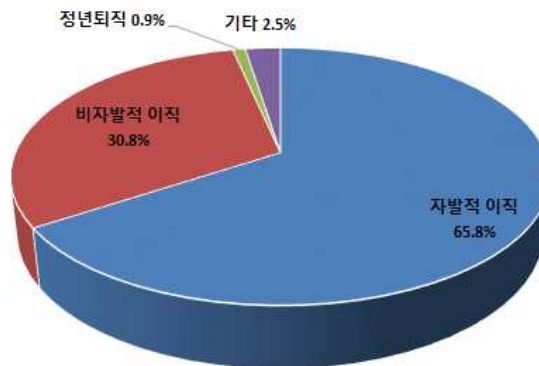
## (2) 이·퇴직 현황

## ① 업권별 이·퇴직 현황

□ 금융회사 이·퇴직 현황 설문에 응답한 회사들의 '15.9월~'16.8월 말 기간의 총 이·퇴직자 수는 24,286명인 것으로 조사됨.

- 해당기간의 전체 이·퇴직자 중 자발적 이직자가 가장 많고, 그 다음으로 비자발적 이직, 정년퇴직 순임.
- 업권별로는 은행, 여신전문에서 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> '15.9월 ~ '16.8월말 이·퇴직자 현황



□ 자발적 이직자 비율은 보험(87.7%), 자산운용/신탁(86.5%)이 높게 나타났으며, 비자발적 이직자 비율은 은행(45.2%)과 여신전문(38.3%)이, 정년퇴직자 비율은 신탁(5.5%)이 높은 것으로 조사됨.

<표 II-77>

업권별 이·퇴직자 현황

(단위 : 명, %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
자발적 이직	15,980 (65.8)	3,788 (52.4)	4,351 (87.7)	2,371 (72.5)	989 (86.5)	1,112 (67.4)	2,904 (53.3)	465 (80.0)
비자발적 이직	7,477 (30.8)	3,270 (45.2)	573 (11.6)	820 (25.1)	137 (12.0)	527 (31.9)	2,086 (38.3)	64 (11.0)
정년퇴직	219 (0.9)	116 (1.6)	23 (0.5)	19 (0.6)	9 (0.8)	11 (0.7)	9 (0.2)	32 (5.5)
기타	610 (2.5)	58 (0.8)	13 (0.3)	62 (1.9)	9 (0.8)	- (-)	448 (8.2)	20 (3.4)
계	24,286 (100.0)	7,232 (100.0)	4,960 (100.0)	3,272 (100.0)	1,144 (100.0)	1,650 (100.0)	5,447 (100.0)	581 (100.0)

## ② 업권별 남성 이·퇴직 현황

□ 남성 이·퇴직자는 총 12,486명으로 전체 인원 중 51.4%를 차지하고 있음.

○ 전체적으로 자발적 이직이 전체 이·퇴직 중 65.6%에 달하고 그 다음으로 비자발적 이직(30.7%), 정년퇴직(1.4%) 순으로 조사됨.

<표 II-78>

업권별 남성 이·퇴직자 현황

(단위 : 명, %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신협
자발적 이직	8,197 (65.6)	2,194 (50.8)	2,015 (88.2)	1,544 (68.9)	661 (85.5)	601 (65.2)	994 (58.6)	188 (73.7)
비자발적 이직	3,828 (30.7)	1,995 (46.2)	243 (10.6)	623 (27.8)	96 (12.4)	310 (33.6)	531 (31.3)	30 (11.8)
정년퇴직	174 (1.4)	89 (2.1)	15 (0.7)	19 (0.8)	9 (1.2)	11 (1.2)	9 (0.5)	22 (8.6)
기타	287 (2.3)	39 (0.9)	11 (0.5)	54 (2.4)	7 (0.9)	- (-)	161 (9.5)	15 (5.9)
계	12,486 (100.0)	4,317 (100.0)	2,284 (100.0)	2,240 (100.0)	773 (100.0)	922 (100.0)	1,695 (100.0)	255 (100.0)

## ③ 업권별 여성 이·퇴직 현황

□ 해당기간의 여성 이·퇴직자는 총 11,800명으로 전체 인원 중 48.6%를 차지하고 있음.

○ 전체적으로 남성인력과 마찬가지로 자발적 이직(66.0%), 비자발적 이직(30.9%), 정년퇴직(0.4%) 순임.

○ 다만, 여성 정년퇴직자는 45명으로 남성 정년퇴직자 174명과 비교했을 때 현저히 적은 것으로 나타남.

&lt;표 II-79&gt;

## 업권별 여성 이·퇴직자 현황

(단위 : 명, %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신협
자발적 이직	7,783	1,594	2,336	827	328	511	1,910	277
	(66.0)	(54.7)	(87.3)	(80.1)	(88.4)	(70.2)	(50.9)	(85.0)
비자발적 이직	3,649	1,275	330	197	41	217	1,555	34
	(30.9)	(43.7)	(12.3)	(19.1)	(11.1)	(29.8)	(41.4)	(10.4)
정년퇴직	45	27	8	-	-	-	-	10
	(0.4)	(0.9)	(0.3)	-	-	-	-	(3.1)
기타	323	19	2	8	2	-	287	5
	(2.7)	(0.7)	(0.1)	(0.8)	(0.5)	-	(7.6)	(1.5)
계	11,800	2,915	2,676	1,032	371	728	3,752	326
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

## ④ 업권별 정규직 이·퇴직 현황

☐ 정규직 이·퇴직자는 전체 인원 중 56.7%를 차지.

○ 정규직의 경우 자발적 이직이 전체 이·퇴직의 76.0%에 달하는 것으로 조사됨.

☐ 업권별로는 보험(95.2%), 자산운용/신탁(92.4%), 증권/선물(80.7%)의 자발적 이직 비율이 굉장히 높게 나타남.

&lt;표 II-80&gt;

## 업권별 정규직 이·퇴직자 현황

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신협
자발적 이직	76.0	62.3	95.2	80.7	92.4	67.3	72.7	80.3
비자발적 이직	19.5	34.0	3.9	14.2	5.8	31.5	11.3	9.3
정년퇴직	1.7	2.7	0.6	1.0	0.8	1.2	0.6	6.2
기타	2.8	1.0	0.3	4.0	1.0	-	15.4	4.2
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 43.3%를 차지

○ 비정규직의 경우 비자발적 이직이 전체 이·퇴직의 47.7%를 차지하는 것으로 나타났는데, 정규직의 비자발적 이직자 비율이 19.5%인 것과 비교하면 상당히 높은 수치임.

☐ 특히 은행(64.9%), 보험(47.9%)의 비자발적 이직자 비율이 높은 것으로 나타났고, 자발적 이직 비율이 높은 업권은 신협(78.6%)으로 조사됨.

&lt;표 II-81&gt;

## 업권별 비정규직 이·퇴직자 현황

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신협
자발적 이직	49.1	34.6	52.1	64.8	61.2	68.0	45.5	78.6
비자발적 이직	47.7	64.9	47.9	34.8	38.8	31.7	47.3	18.8
정년퇴직	0.1	0.2	-	0.2	-	0.3	-	2.7
기타	3.0	0.3	-	0.1	-	-	7.2	-
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 79.7%에 달하는 것으로 조사됨.



&lt;표 II-82&gt;

## 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	53.5	74.8	79.7	68.8	49.8	65.7
비자발적 이직	43.4	20.5	12.8	25.8	48.6	29.7
정년퇴직	0.1	1.1	2.0	2.4	0.8	1.7
기타	3.1	3.7	5.5	3.1	0.9	2.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## ⑦ 연령별 이·퇴직 현황

□ 대부분의 연령대에서 자발적 이직자 비중이 과반이상인 것으로 조사됨.

- 자발적 이직자 비율은 30대가 76.1%로 가장 높고, 비자발적 이직자 비율은 50대 이상이 48.5%로 높게 나타남.
- 정년퇴직자는 50대 이상이 정년퇴직자의 거의 대부분을 차지하고 있음.

&lt;표 II-83&gt;

## 연령별 이·퇴직자 현황

(단위 : %)

구분	20대 미만	20대	30대	40대	50대 이상
자발적 이직	72.0	61.8	76.1	65.7	46.0
비자발적 이직	26.4	33.9	20.6	31.3	48.5
정년퇴직	-	-	-	0.1	4.0
기타	1.6	4.4	3.2	3.0	1.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

### Ⅲ. 금융인력 수요 및 공급전망

#### 1. 금융기관 서베이를 통한 수요전망<sup>2)</sup>

##### 가. 조사방법

□ 국내에서 영업 중인 주요 7개 금융업권 1,389개의 금융회사를 대상으로 향후 1년 이내(2016년 9월 기준) 추가채용 예상 규모에 대한 조사를 실시하였음.

○ 조사대상 금융회사 중 329개의 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	신협	전체
조사회사	58	57	60	149	79	81	905	1,389
응답회사	11	10	16	43	48	26	175	329
응답률(%)	7.1	6.5	10.4	27.9	31.2	16.9	19.3	23.7

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. 조사결과<sup>3)</sup>

□ 응답 금융회사들의 향후 1년 이내 추가채용 예상 규모는 총 2,886 명으로 조사됨.

○ 상호저축과 여신전문 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	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
예정인원	2,886	333	269	399	147	702	692	344
비중	100.0	11.5	9.3	13.8	5.1	24.3	24.0	11.9

□ 가장 많은 채용이 계획된 직무는 영업·마케팅으로 전체의 68.1%에 달하는 인원을 채용될 예정이며, 경영관리가 13.2%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	2,886	382	1,964	262	132	33	53	47	13
비중	100.0	13.2	68.1	9.1	4.6	1.1	1.8	1.6	0.5

3) 전수화하지 않은 통계임.

## 다. 세부항목별 수요전망

### (1) 고용형태별 현황

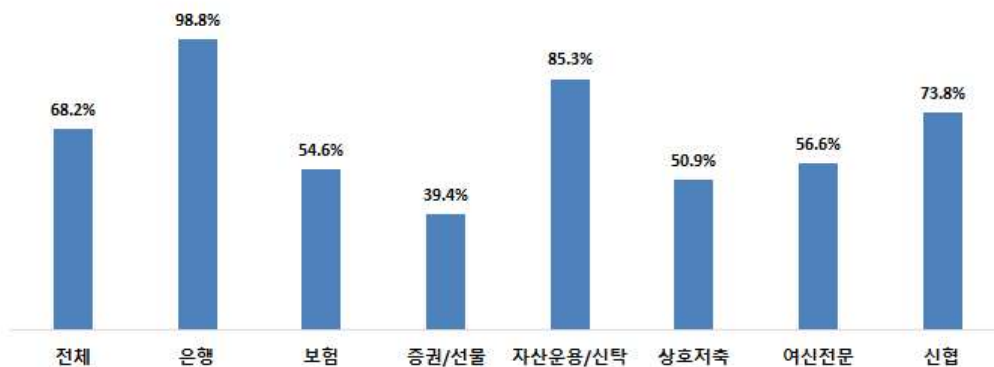
#### ① 업권별 형태

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

○ 업권별 정규직 예상채용 비율은 은행(98.8%)이 가장 높고, 다음으로 자산운용/신탁(85.3%), 신탁(73.8%), 여신전문(56.6%), 보험(54.6%), 상호저축(50.9%), 증권/선물(39.4%) 순으로 나타남.

<그림 Ⅲ-1>

업권별 정규직 채용 예상 비율



&lt;표 Ⅲ-4&gt;

## 고용형태에 따른 업권별 채용예상규모

(단위: %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신협
정규직	68.2	98.8	54.6	39.4	85.3	50.9	56.6	73.8
비정규직	31.8	1.2	45.4	60.6	14.7	49.1	43.4	26.2
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 73.4%, 여성인력의 62.2%를 정규직으로 채용 예정인 것으로 조사됨.

&lt;표 Ⅲ-5&gt;

## 고용형태에 따른 성별 채용예상규모

(단위: %)

구분	남성	여성
정규직	73.4	62.2
비정규직	26.6	37.8
계	100.0	100.0

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

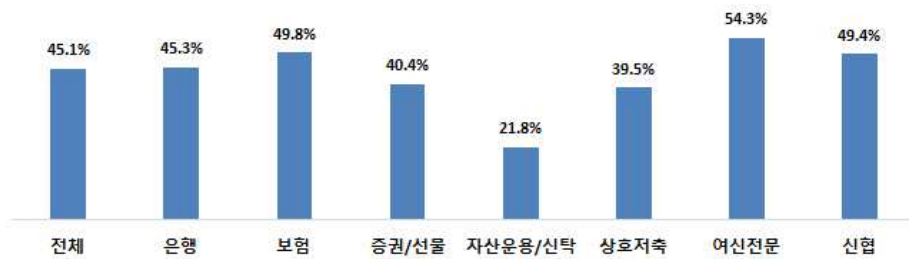
## (2) 성별 현황

### ① 업권별 형태

□ 조사대상 금융업권 전체적으로 여성의 채용 예상 비율은 45.1%로 나타남.

□ 업권별 여성의 채용 예상 비율은 여신전문(54.3%), 보험(49.8%), 신탁(49.4%), 은행(45.3%), 증권/선물(40.4%), 상호저축(39.5%), 자산운용/신탁(21.8%) 순으로 조사됨.

<그림 III-2> 업권별 여성 채용 예상 비율



<표 III-6> 업권별 남녀 채용예상규모

(단위: %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
남성	54.9	54.7	50.2	59.6	78.2	60.5	45.7	50.6
여성	45.1	45.3	49.8	40.4	21.8	39.5	54.3	49.4
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

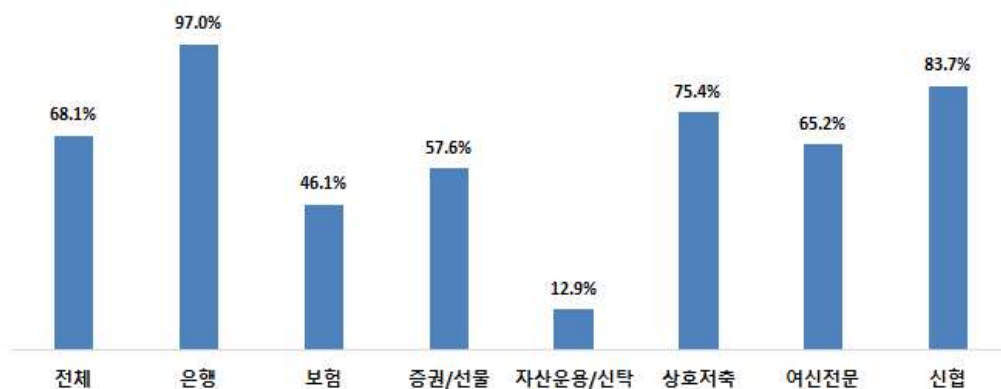
#### ① 업권별 형태

□ 직무분류에 따른 업권별 예상채용 인력을 보면, 자산운용 업권을 제외한 모든 업권에서 영업·마케팅 직무로 과반수의 인력을 채용할 것으로 나타남.

○ 업권별 영업·마케팅 직무의 예상채용 비율을 보면 은행 97.0%, 신협 83.7%, 상호저축 75.4%, 여신전문 65.2%, 증권/선물 57.6%, 보험 46.1%, 자산운용/신탁 12.9% 순으로 조사됨.

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

<그림 Ⅲ-3> 업권별 영업·마케팅 직무 채용 예상 비율



&lt;표 Ⅲ-7&gt;

직무 분류에 따른 업권별 채용예상규모

(단위: %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
경영관리	13.2	1.8	29.4	13.5	19.7	6.0	17.9	14.0
영업· 마케팅	68.1	97.0	46.1	57.6	12.9	75.4	65.2	83.7
영업지원	9.1	0.9	3.0	3.3	2.0	18.4	14.3	2.0
자산운용	4.6	0.3	1.9	12.8	50.3	-	-	0.3
자산관리	1.1	-	-	2.8	15.0	-	-	-
보험	1.8	-	19.7	-	-	-	-	-
투자은행	1.6	-	-	10.0	-	0.1	0.9	-
기타	0.5	-	-	-	-	0.1	1.7	-
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 75.3%로 높게 조사됨.



&lt;표 Ⅲ-8&gt;

직무 분류에 따른 성별 채용예상규모

(단위: %)

구분	남성	여성
경영관리	14.3	12.0
영업·마케팅	62.1	75.3
영업지원	11.0	6.8
자산운용	7.0	1.6
자산관리	1.5	0.8
보험	1.7	2.0
투자은행	2.4	0.7
기타	0.1	0.8
계	100.0	100.0

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

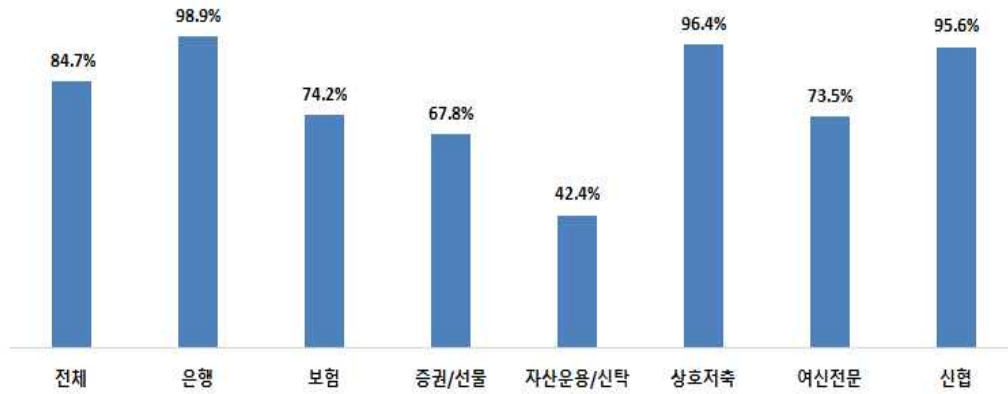
#### (4) 급여수준별 인력현황

##### ① 업권별 형태

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

○ 신협의 경우 2,500만원 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	신탁
2,500만원 미만	23.0	3.4	25.8	6.3	4.6	33.2	36.0	50.3
2,500 ~5,000만원 미만	61.7	95.5	48.4	61.6	37.7	63.2	37.4	45.3
5,000 ~7,500만원 미만	10.3	0.3	13.7	13.3	33.1	3.3	24.9	3.2
7,500만원 ~1억 미만	3.4	0.6	7.5	11.6	17.2	0.3	1.7	1.2
1억 ~1.5억 미만	1.0	0.1	1.6	4.5	6.6	-	-	-
1.5억 이상	0.6	0.1	2.9	2.8	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 2,500만원~5,000만원 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 2,500원 미만 구간대의 인력을 많이 채용할 예정인 것으로 나타남.

<표 III-10>                      급여수준에 따른 성별 채용예상규모

(단위: %)

구분	남성	여성
2,500만원 미만	13.3	35.9
2,500~5,000만원 미만	64.3	58.3
5,000~7,500만원 미만	14.3	5.0
7,500만원~1억 미만	5.5	0.5
1억~1.5억 미만	1.5	0.2
1.5억 이상	1.0	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

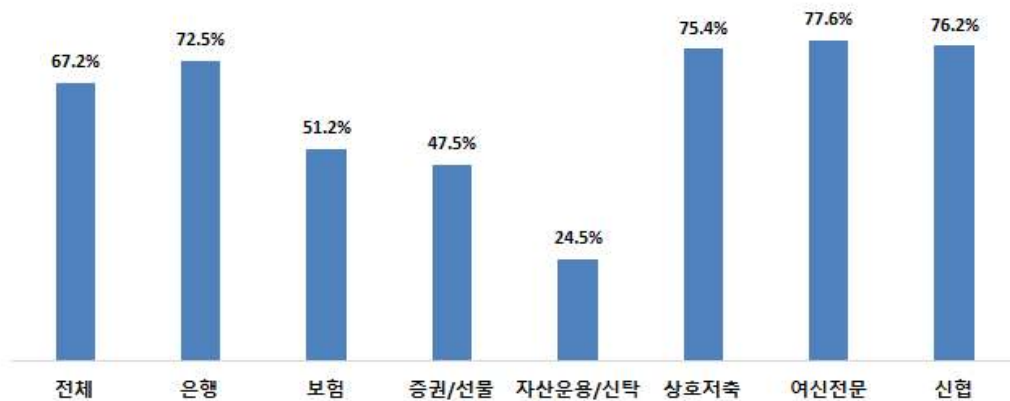
### ① 업권별 형태

- ☐ 연령대에 따른 업권별 채용예상규모를 보면, 자산운용/신탁을 제외

한 모든 업권에서 20대의 인원을 가장 많이 채용할 예정인 것으로 나타남.

○ 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	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
20대 미만	4.2	7.4	10.1	-	4.1	1.6	0.4	7.0
20대	67.2	72.5	51.2	47.5	24.5	75.4	77.6	76.2
30대	22.2	17.4	26.4	35.4	55.1	20.4	18.9	10.5
40대	5.4	2.6	11.1	14.1	15.0	2.4	2.8	2.9
50대 이상	1.0	0.1	1.2	3.0	1.4	0.1	0.3	3.5
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	2.1	6.5
20대	62.9	72.0
30대	25.7	18.4
40대	7.7	2.8
50대 이상	1.5	0.4
계	100.0	100.0

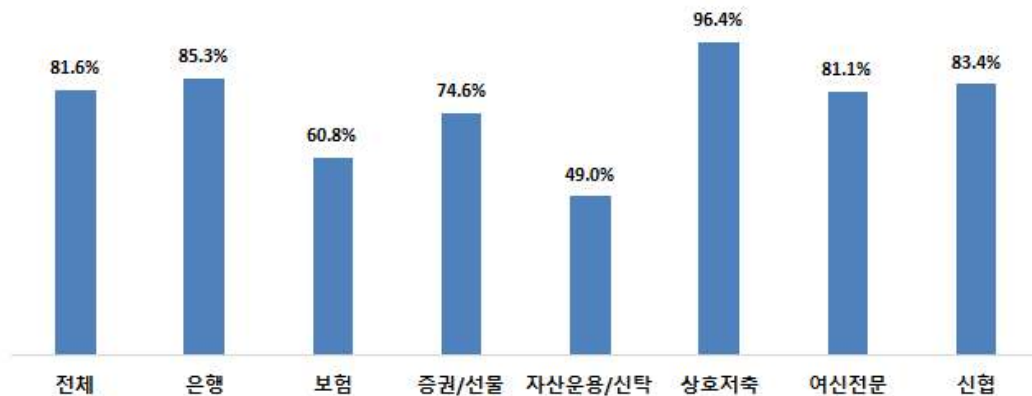
주: 연령별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 연령별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

## (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	81.6	85.3	60.8	74.6	49.0	96.4	81.1	83.4
6~10년	13.2	9.7	29.6	20.6	39.7	2.9	11.7	11.0
11~15년	3.9	3.2	9.6	4.8	9.3	0.4	6.2	1.2
16~20년	0.7	1.4	-	-	1.3	0.1	0.7	0.9
20년 초과	0.6	0.5	-	-	0.7	0.1	0.2	3.5
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

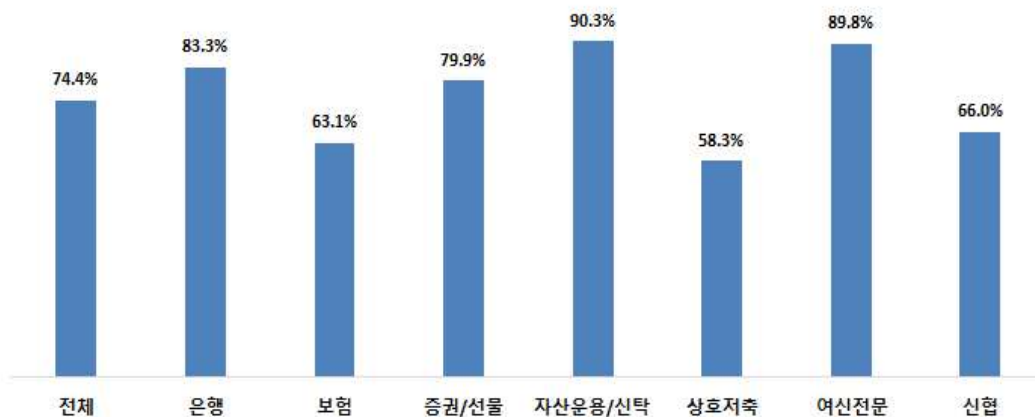
### ① 업권별 형태

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

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

<그림 Ⅲ-7>

업권별 대졸자 채용 예상 비율



&lt;표 Ⅲ-14&gt;

학력에 따른 업권별 채용예상규모

(단위: %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신협
고졸	12.7	13.1	16.0	2.3	4.1	25.1	1.0	13.7
전문대졸	11.1	2.4	17.5	13.8	-	15.5	9.2	20.3
대졸	74.4	83.3	63.1	79.9	90.3	58.3	89.8	66.0
대학원졸	1.7	1.2	3.4	4.0	5.5	1.2	-	-
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. 2016년 채용 계획 및 실적간의 차이 분석

- 2016년 실제 채용규모가 채용 계획규모보다 큰 것으로 나타났으며, 실제로 5.2%의 인원을 계획보다 많이 채용한 것으로 조사됨.
  - 2016년 채용계획과 실제 채용규모 항목에 모두 응답한 회사만 분석 대상으로 포함하였음. (은행 7개사, 보험 18개사, 증권/선물 12개사, 자산운용/신탁 37개사, 상호저축 40개사, 여신전문 23개사, 신탁 157개사 등 총 294개사)
  - 2016년 중에는 계획했던 채용인원보다 실제 채용인원이 286명이 더 많았던 것으로 나타나, 증가율로는 5.2%를 기록함.
  - 업권별로는 자산운용/신탁에서 채용 계획대비 가장 많은 증가율(28.3%)을 보였으며, 그 다음으로 여신전문, 증권/선물, 상호저축 업권의 증가율이 높았음.
  - 직무별로는 투자은행(38.0%), 자산관리(33.3%) 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 2016년에 실제 채용규모가 채용 계획규모보다 많았다고 해서 2017년에도 실제 채용규모가 채용 계획규모보다 많을 것이라고 추정하기 보다는 2017년 중 경제상황, 금융산업 구조조정, 노동시장 여건 등 다양한 요인들도 동시에 고려할 필요가 있음.

&lt;표 Ⅲ-15&gt;

2016년 실제 채용 규모와 채용 계획과의 차이<sup>1)</sup>

(단위 : 명, %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
경영 관리	95 (16.2)	-48 (△32.0)	46 (21.6)	30 (53.6)	8 (20.5)	21 (61.8)	25 (32.1)	13 (86.7)
영업· 마케 팅	125 (3.4)	-279 (△19.3)	25 (4.1)	47 (30.3)	14 (56.0)	140 (17.3)	169 (39.3)	9 (4.1)
영업 지원	-45 (△12.8)	-7 (△17.5)	4 (25.0)	-25 (△64.1)	-2 (△16.7)	-9 (-16.4)	-9 (-5.6)	3 (10.3)
자산 운용	40 (17.6)	-3 (△42.9)	8 (28.6)	4 (7.7)	32 (23.7)	0 (-)	-1 (-25.0)	0 (0.0)
자산 관리	15 (33.3)	-1 (△25.0)	2 (200.0)	-3 (△27.3)	14 (51.9)	0 (-)	0 (-)	3 (150.0)
보 험	12 (5.9)	0 (-)	14 (7.1)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	-2 (△22.2)
투 자 은행	46 (38.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	49 (92.5)	0 (-)	1 (100.0)	-4 (△30.8)	0 (0.0)
기 타	-2 (△0.9)	0 (-)	2 (1.6)	-19 (△36.5)	2 (100.0)	3 (100.0)	8 (38.1)	2 (10.5)
계	286 (5.2)	-338 (△19.9)	101 (8.5)	83 (19.9)	68 (28.3)	156 (17.3)	188 (26.6)	28 (9.4)

주 : 1) 차이 = '실제 채용 규모' - '채용 계획 규모'

2) ( ) 는 채용계획 대비 실제채용규모 증감률(%)임.

3) - 는 2016년 실제 채용 및 채용 계획이 0이어서 채용계획 대비 실제채용 규모의 증감률 구할 수 없는 경우임.

## 2. 거시경제분석모델을 통한 수요전망

### 가. 실물경제 및 금융산업 성장 전망

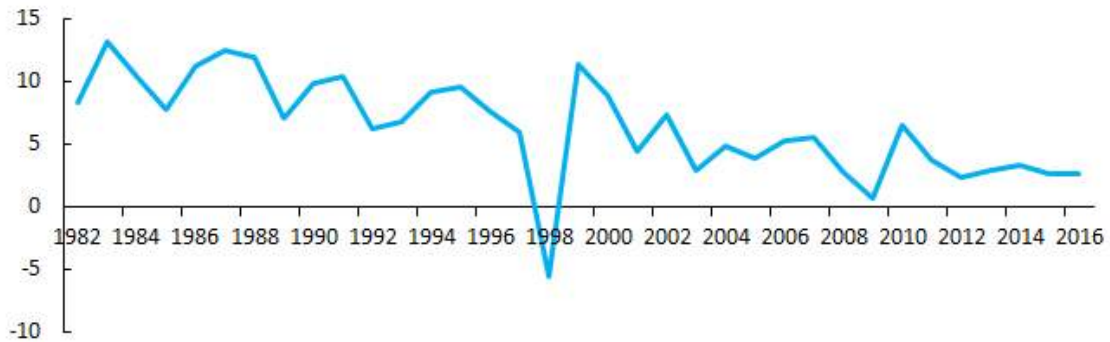
#### (1) 실물경제 성장 전망

- 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
  - 2015년에는 수출 둔화 지속과 내수 회복 지연 등으로 2.6%를 기록하였으며, 2016년에는 소폭 상승한 2.7%를 기록할 전망

<그림 Ⅲ-8>

### 경제성장률 추이

(단위 : %)



주 : 2016년은 한국금융연구원 전망치임.

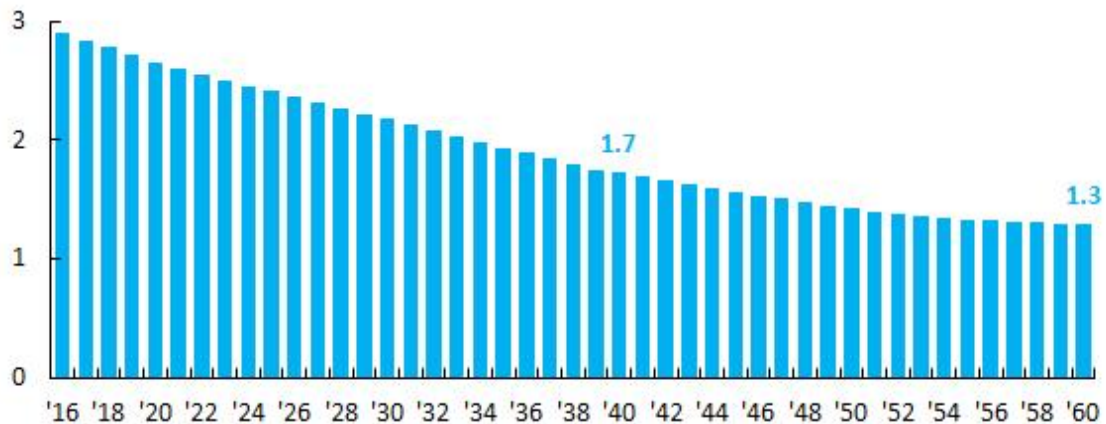
자료 : 한국은행 경제통계시스템 (<http://ecos.bok.or.kr/>)

- 이러한 경제성장률 하락 추세는 앞으로도 지속될 것으로 예상됨.
  - 우리나라 잠재성장률이 2016년에는 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 : KIF

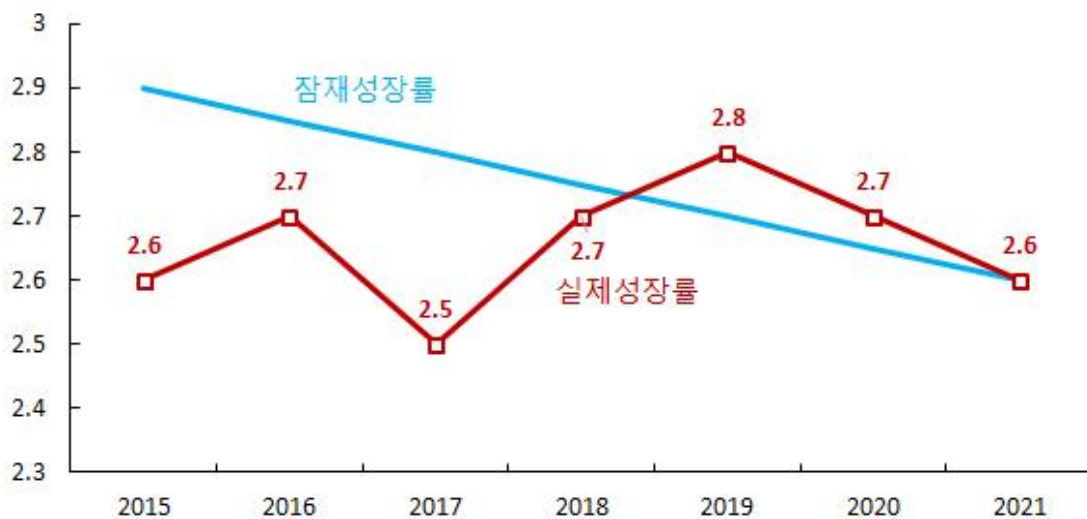
□ 경제성장률은 장기적으로 잠재성장률 추세와 비슷한 움직임을 보이겠지만 단기적으로는 경기적인 요인으로 인해 잠재성장률 수준을 하회하거나 상회할 수 있음.

○ 이에 따라 금융연구원의 경제전망 모형을 이용하여 향후 5년간인 2017~2021년까지의 경제성장률을 추정함.

□ 2017년 우리경제는 내수와 수출부진으로 2.5% 성장에 그칠 것으로 예상되며, 이후 2018년과 2019년에는 소폭 개선되어 각각 2.7%, 2.8%를 기록할 것으로 전망됨.

<그림 III-10> 2016~2021년까지의 경제성장률 전망

(단위 : %)



자료 : 금융연구원 자체 추정

## (2) 금융산업 성장 전망

- 2016년 1~3분기 중 우리나라에서 창출된 부가가치는 1,109.7조원이며 이중 금융업이 창출한 부가가치는 68.6조원으로 전체 부가가치 중 6.18%를 차지함.

<표 Ⅲ-16>                      금융업 및 전산업 실질부가가치

(단위 : 조원, %)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
금융업(A)	70.2	71.7	72.7	75.5	78.6	83.0	88.2	68.6
전산업(B)	1,188.1	1,265.3	1,311.9	1,342.0	1,380.8	1,427.0	1464.2	1109.7
비중(A/B)	5.91	5.66	5.54	5.63	5.69	5.82	6.02	6.18

주 : 2016년은 1분기부터 3분기까지임.

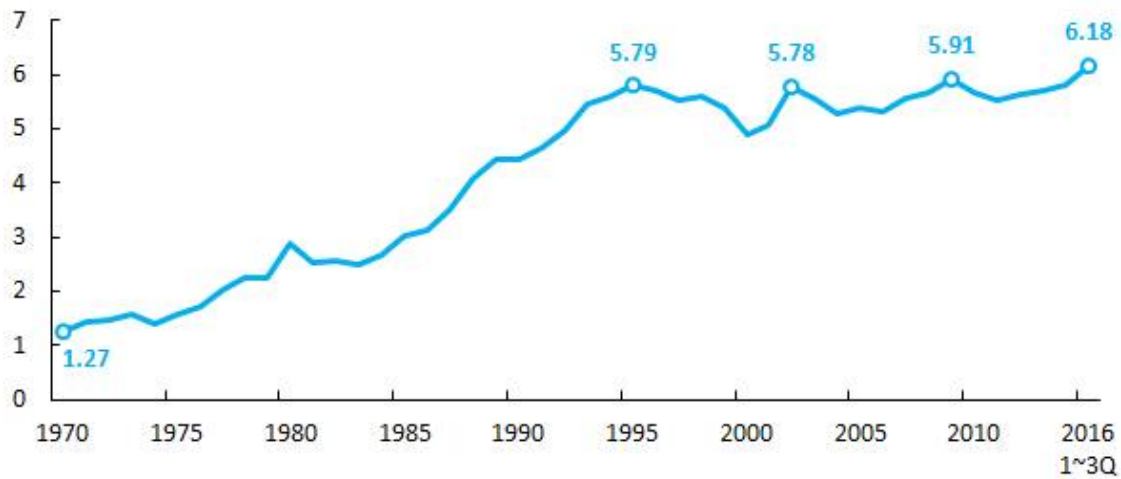
자료 : 한국은행 경제통계시스템 (<http://ecos.bok.or.kr/>)

- 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 이후에는 1998년 외환위기, 2003년 카드위기로 일시 하락 후 다시 반등하기도 하였으나 대체로 5%대를 유지하고 있음.

<그림 Ⅲ-11>

금융업 실질부가가치 비중<sup>1)</sup>

(단위 : %)



주 : 금융업 실질부가가치 / 전산업 실질부가가치

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

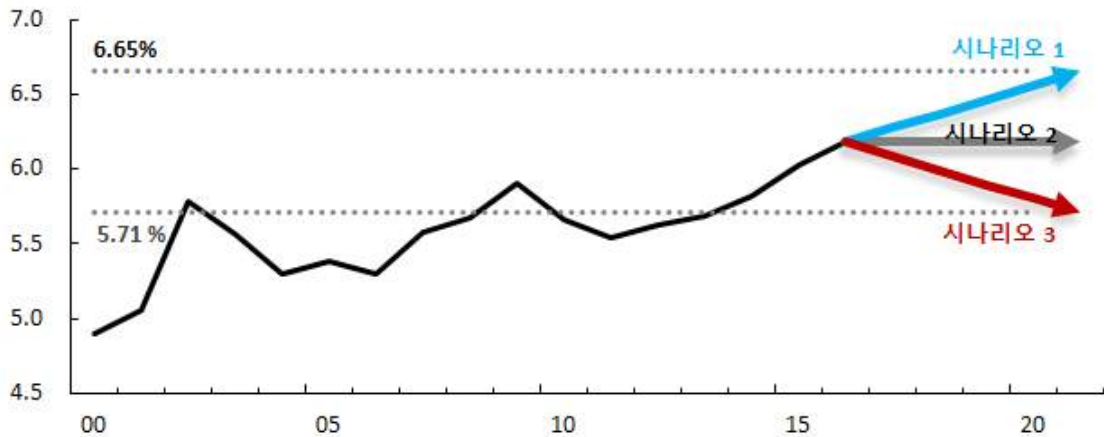
□ 이와 같은 점을 감안하여 본 연구는 금융업 실질부가가치 비중 전망치를 다음과 같은 세가지 시나리오로 제시함.

- 시나리오 1은 2017년부터 2021년까지 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 2000~2016년중 변동폭의 표준편차를 감안하여 상한은 '2016년 비중 + 2×표준편차', 하한은 '2016년 비중 - 2×표준편차'로 정하였음.

<그림 Ⅲ-12>

금융업 실질부가가치 비중 전망

(단위 : %)



주 : 1) 상·하한은 '2016년 부가가치 비중(6.18%)  $\pm$  2×변동폭의 표준편차(0.24%)'로 설정함.

<표 Ⅲ-17>

금융업 부가가치 비중 전망

(단위 : %)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
시나리오 1	6.18	6.28	6.37	6.46	6.56	6.65
시나리오 2	6.18	6.18	6.18	6.18	6.18	6.18
시나리오 3	6.18	6.09	5.99	5.90	5.80	5.71

□ 2017~2021년중 경제성장률 전망치와 금융업 부가가치 비중 전망치를 이용하여 2017~2021년중 금융업이 창출하는 부가가치를 전망해보면 다음과 같음.

○ 시나리오 1의 경우에는 2016년중 93.0조원이었던 부가가치가 2021년에는 114.1조원으로, 시나리오 2에서는 106.0조원, 시나리오 3에서는 97.9조원으로 증가함.



&lt;표 Ⅲ-18&gt;

## 금융업 및 전산업 실질부가가치 전망

(단위 : 조원)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
전산업 <sup>1)</sup>	1503.78	1541.37	1582.99	1627.31	1671.25	1714.70
금융업						
시나리오 1	93.0	96.7	100.8	105.2	109.6	114.1
시나리오 2	93.0	95.3	97.8	100.6	103.3	106.0
시나리오 3	93.0	93.8	94.9	96.0	97.0	97.9

주 : 1) 전산업 실질부가가치 전망치는 앞서 언급한 「<표> 2016~2021년까지의 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

- 2016년 10월 현재 우리나라 금융업 취업자수는 80.7만명을 기록
  - 2004년 73.7만명이었던 금융업 취업자수\*는 연평균 약 6천명씩 증가하는 모습을 보이고 있음.
  - \* 통계청 경제활동인구조사 기준 취업자수
  - 다만 글로벌 금융위기 직후인 2009년에는 금융인력 구조조정으로 2008년 대비 약 5.5만명이 감소하였음.

<그림 Ⅲ-13>

금융업<sup>1)</sup> 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 2016년 우리나라 금융업의 부가가치는 93조원으로 전년대비 5.4% 증가할 것으로 전망

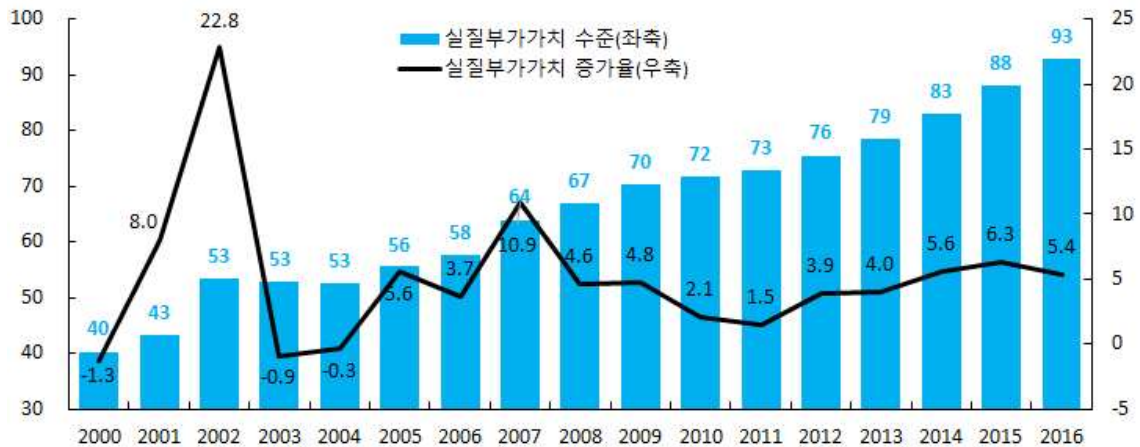
- 2001년 금융업 부가가치 규모는 43조원으로 2001년 이후 연평균 5.3%씩 성장하여 2015년에는 88조원까지 성장함.
- 외환위기 직후인 2000년과 카드위기 직후인 2004년에는 금융업 실질부가가치는 마이너스 성장을 하기도 하였으나 이 시기를 제외하고는 대체로 안정적인 성장을 이룩하였음.

<그림 Ⅲ-14>

## 금융업 부가가치

(단위 : 조원)

(단위 : %)



주 : 2016년 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 2016Q3  
Included observations: 60 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 *	0.254317	27.83979	15.49471	0.0004
At most 1 *	0.156792	10.23247	3.841466	0.0014

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 *	0.254317	17.60732	14.26460	0.0143
At most 1 *	0.156792	10.23247	3.841466	0.0014

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 금융위기이전에는 0.17, 위기이후에는 0.12를 기록하였으며, 2001년 이후 연평균 0.16으로 나타남.
  - 즉 2000년대 실질 GDP가 1% 증가할 때 취업자수는 0.16% 증가하는 것으로, 2016년 1~10월중 평균 취업자수가 2,620.6만명임을 고려할 때 실질 GDP가 1% 증가할 때 취업자수는 약 4.19만명 증가

&lt;표 Ⅲ-20&gt;

고용탄력성<sup>1)</sup>

(단위 : %)

	금융위기이전 <sup>2)</sup>	금융위기이후 <sup>3)</sup>	2001년이후
경제성장률	6.80	3.61	5.31
취업자수증가율	1.16	0.45	0.83
고용탄력성 <sup>4)</sup>	0.17	0.12	0.16

주 : 1) 기간중 연평균

2) 2001~2008년

3) 2009~2016년

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.

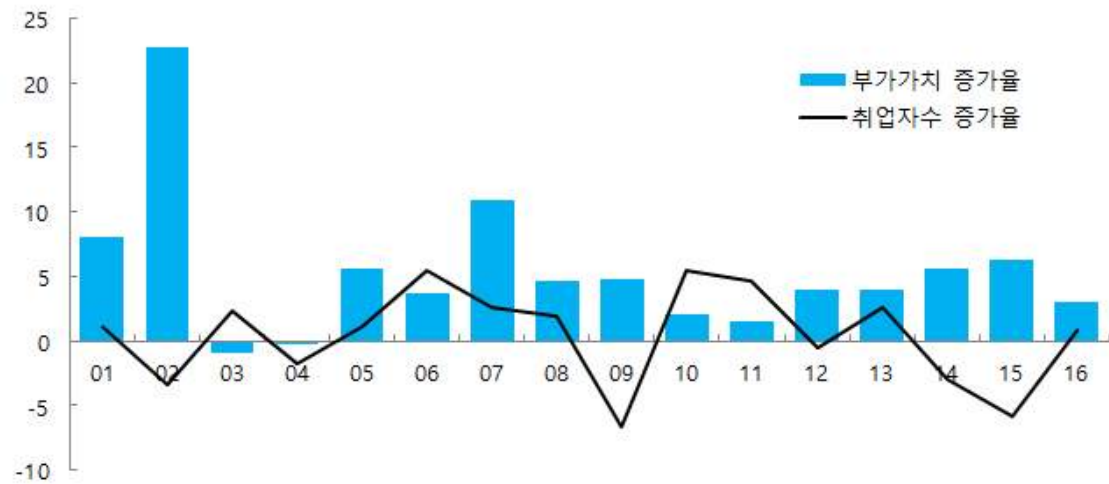
□ 2001년 이후 금융업 취업자수 및 부가가치 증가율 추이를 살펴보면 취업자수는 연평균 0.83%씩, 부가가치는 연평균 5.31%씩 증가하였음을 알 수 있음.

○ 이에 따라 금융업 고용탄력성은  $0.83/5.31$ 으로 약 0.16으로 추정되는데, 이는 금융업에서 부가가치가 1% 늘어나면 취업자수는 0.16% 늘어남을 의미함.

○ 2016년 1~10월 평균 금융업 취업자수가 79.5만명임을 감안할 때 금융업 부가가치가 1% 늘어나면 금융업 취업자수는  $79.5\text{만명} \times 0.16\%$ 에 해당하는 1,272명 정도가 증가하는 것으로 추정할 수 있음.

### <그림 Ⅲ-15> 금융업 취업자수 및 부가가치 증가율 추이

(단위 : %)



주 : 1) 2016년 금융업 부가가치는 한국금융연구원 전망치임.

2) 2016년 취업자수 증가율은 2016년 1월~10월중 취업자의 전년동월대비 증가율임.

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

## (2) 금융업권별 인력 수요 전망

□ 위와 같은 가정을 근거로 향후 5년간 금융인력 수요를 전망해 보면 시나리오 1에서는 매년 5,387명, 시나리오 2에서는 매년 3,410명씩 증가하며, 시나리오 3에서는 매년 1,329명씩 늘어나는 것으로 추정됨.

○ 증가율로 보면 시나리오 1은 0.65~0.7%, 시나리오 2는 0.4~0.45%, 그리고 시나리오 3은 매년 약 0.15~0.2% 정도의 수요가 증가하는 것으로 나타남.

<표 III-21>

금융인력 수요 전망

(단위 : 명)

	2017	2018	2019	2020	2021	평균
시나리오 1	799,668 (5,168)	805,098 (5,431)	810,667 (5,569)	816,114 (5,447)	821,437 (5,323)	(5,387)
시나리오 2	797,678 (3,178)	801,124 (3,446)	804,713 (3,589)	808,189 (3,476)	811,551 (3,362)	(3,410)
시나리오 3	795,688 (1,188)	797,099 (1,410)	798,605 (1,506)	799,955 (1,350)	801,147 (1,192)	(1,329)

주 : ( )내는 전년대비 증감

<표 III-22>

금융인력 수요 증가율 전망

(단위 : %)

	2017	2018	2019	2020	2021
시나리오 1	0.65	0.68	0.69	0.67	0.65
시나리오 2	0.40	0.43	0.45	0.43	0.42
시나리오 3	0.15	0.18	0.19	0.17	0.15

주 : 전년대비 증가율



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

○ 예를 들어 시나리오 1의 경우 2017년 취업자수가 799,668명이고 2016년 1~10월중 평균 취업자수가 794,500명이어서 2016년 취업자수는 5,168명 증가함.

○ 이 때 5,168명 모두가 신규채용된 인원수를 나타내는 것은 아니며 입직자(신규채용된 자)에서 이직자(퇴직한 자)를 차감한 인원수를 나타냄.

○ 따라서 퇴직자 등 이직자를 감안하면 입직자는 5,168명을 크게 상회할 것으로 예상됨.

#### ① 금융업권별 인력비중이 불변인 경우

□ 향후 5년간 금융업권별 금융인력 수요를 전망하기 위해 향후 5년간 업권별 인력비중이 2016년과 동일한 비중으로 지속된다고 가정함.

○ 예를 들면 향후 5년간 은행권 취업자수 비중은 전체에서 48.3%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
48.3	21.1	12.6	2.5	3.1	9.0	3.4	100.0

주 : 1) 2016년 금융인력조사 기준

□ 이 경우 각 시나리오별 금융인력 수요를 나타내면 다음과 같음.

<표 Ⅲ-24>                      업권별 금융인력 수요 : 시나리오 1

(단위 : 명)

	2017	2018	2019	2020	2021
은행	386,476	389,101	391,792	394,425	396,997
보험	168,605	169,750	170,924	172,072	173,195
증권/선물	101,118	101,805	102,509	103,198	103,871
자산운용/신탁	19,612	19,745	19,882	20,015	20,146
상호저축	24,465	24,631	24,801	24,968	25,131
여신	72,056	72,545	73,047	73,538	74,018
신협	27,336	27,522	27,712	27,898	28,080
계	799,668	805,098	810,667	816,114	821,437

<표 Ⅲ-25>                      업권별 금융인력 수요 : 시나리오 2

(단위 : 명)

	2017	2018	2019	2020	2021
은행	385,515	387,180	388,915	390,595	392,220
보험	168,185	168,912	169,669	170,402	171,110
증권/선물	100,867	101,302	101,756	102,196	102,621
자산운용/신탁	19,563	19,648	19,736	19,821	19,903
상호저축	24,404	24,509	24,619	24,725	24,828
여신	71,877	72,187	72,511	72,824	73,127
신협	27,268	27,386	27,508	27,627	27,742
계	797,678	801,124	804,713	808,189	811,551

&lt;표 Ⅲ-26&gt;

업권별 금융인력 수요 : 시나리오 3

(단위 : 명)

	2017	2018	2019	2020	2021
은행	384,553	385,235	385,962	386,615	387,191
보험	167,766	168,063	168,381	168,665	168,917
증권/선물	100,615	100,793	100,984	101,154	101,305
자산운용/신탁	19,514	19,549	19,586	19,619	19,648
상호저축	24,343	24,386	24,432	24,473	24,510
여신	71,697	71,824	71,960	72,082	72,189
신협	27,200	27,248	27,300	27,346	27,387
계	795,688	797,099	798,605	799,955	801,147

## ② 금융업권별 인력비중이 변하는 경우

□ 앞서 언급한 ‘향후 5년간 업권별 인력비중이 2016년과 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.

□ 2007년 이후 금융업권별 자산비중을 살펴보면 은행권의 자산비중은 하락하는 반면 보험, 증권, 여신 등의 비중은 상승하는 것으로 나타남.

- 특히 은행 자산의 경우 2008년말에는 전체 금융권 자산의 70.4%를 차지하였으나 2016년 6월말에는 58.4%로 12%p 하락한 것으로 나타남.

&lt;표 Ⅲ-27&gt;

## 금융업권별 자산비중 추이

(단위 : %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016.6
은행	70.4	66.9	64.3	62.8	60.6	60.0	59.5	58.8	58.4
보험	14.8	16.5	17.7	18.1	20.9	21.9	22.4	22.8	22.7
증권/선물	5.4	6.2	7.0	7.5	7.8	7.8	8.2	8.4	9.0
자산운용/신탁	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2
상호저축	2.6	3.1	3.0	2.2	1.5	1.1	1.0	1.1	1.1
여신	5.4	5.5	6.1	7.7	7.4	7.4	7.2	7.2	7.0
신탁	1.2	1.5	1.7	1.6	1.7	1.6	1.6	1.6	1.6
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 : 기말기준

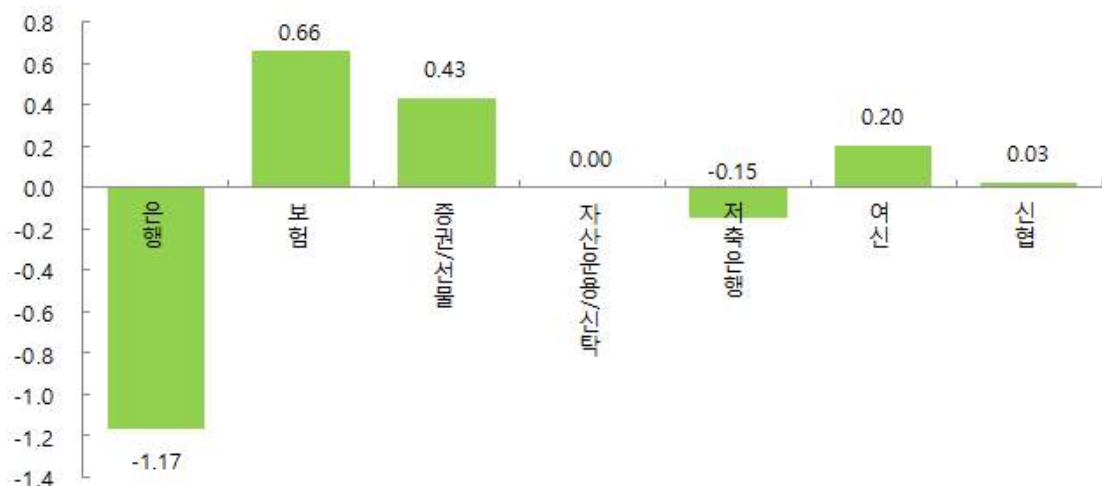
자료 : 금융감독원

- 즉 은행자산은 매년 전체 금융자산에서 차지하는 비중이 평균적으로 1.17%p 씩 하락하는 것으로 나타남.
- 이에 반해 보험은 매년 0.66%p 씩, 증권/선물은 매년 0.43%p씩 상승하는 것으로 나타남.

&lt;그림 Ⅲ-16&gt;

금융업권별 자산비중의 전년대비 차이<sup>1)</sup>

(단위 : %p)



주 : 1) 2006~2016년 6월 기간중 평균값

□ 이와 같은 추세가 향후 5년간 이어진다고 가정하면 2021년이 되면 은행 비중은 52.6%로, 보험 비중은 26.0%로 증권/선물 비중은 11.2%로 달라지게 됨.

○ 예를 들면 은행 비중은 2016년에 58.4%이었으나 매년 1.17%p 하락하여 2017년에는 57.2%, 2018년에는 56.1% 등으로 낮아지게 됨.

<표 III-28>

금융업권별 자산비중 추이 전망

(단위 : %)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
은행	58.4	57.2	56.1	54.9	53.7	52.6
보험	22.7	23.4	24.1	24.7	25.4	26.0
증권/선물	9.0	9.5	9.9	10.3	10.8	11.2
자산운용/신탁	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
상호저축	1.1	0.9	0.8	0.6	0.3	0.3
여신	7.0	7.2	7.4	7.6	8.0	8.0
신협	1.6	1.6	1.6	1.7	1.7	1.7
전체	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 2017년에 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 : %)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
은행	48.3	47.4	46.4	45.4	44.5	43.5
보험	21.1	21.7	22.3	22.9	23.5	24.1
증권/선물	12.6	13.2	13.9	14.5	15.1	15.7
자산운용/신탁	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5
상호저축	3.1	2.6	2.2	1.8	1.4	1.0
여신	9.0	9.3	9.5	9.8	10.0	10.3
신협	3.4	3.5	3.5	3.6	3.6	3.7
전체	100	100	100	100	100	100

□ 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)

	2017	2018	2019	2020	2021
은행	378,761	373,566	368,329	362,930	357,372
보험	173,481	179,569	185,755	191,980	198,242
증권/선물	105,937	111,508	117,164	122,869	128,620
자산운용/신탁	19,688	19,899	20,114	20,328	20,539
상호저축	21,118	17,892	14,623	11,306	7,942
여신	74,095	76,651	79,248	81,861	84,489
신협	27,791	28,438	29,096	29,756	30,418
계	799,668	805,098	810,667	816,114	821,437

&lt;표 Ⅲ-31&gt;

## 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 2

(단위 : 명)

	2017	2018	2019	2020	2021
은행	377,819	371,722	365,623	359,406	353,071
보험	173,050	178,683	184,391	190,116	195,856
증권/선물	105,673	110,957	116,304	121,676	127,073
자산운용/신탁	19,639	19,801	19,967	20,130	20,292
상호저축	21,066	17,804	14,516	11,197	7,847
여신	73,910	76,272	78,666	81,066	83,472
신협	27,722	28,298	28,882	29,467	30,052
계	797,678	801,124	804,713	808,189	811,551

&lt;표 Ⅲ-32&gt;

## 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 3

(단위 : 명)

	2017	2018	2019	2020	2021
은행	376,876	369,854	362,848	355,744	348,544
보험	172,618	177,785	182,991	188,179	193,345
증권/선물	105,410	110,400	115,421	120,436	125,443
자산운용/신탁	19,590	19,701	19,815	19,925	20,031
상호저축	21,013	17,714	14,406	11,083	7,746
여신	73,726	75,889	78,068	80,240	82,402
신협	27,653	28,155	28,663	29,167	29,666
계	795,688	797,099	798,605	799,955	801,147



### 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 62.2%로 과반수를 차지하는 가운데, 고졸도 18.5%, 전문대졸도 11.4%를 차지하고 있음.
- 따라서 학력별로 금융인력의 자격요건을 정할 수는 없음.
- 그러나 업권별로 학력별 비중을 보면 은행이나 신협에서는 고졸 학력인력에 대한 수요도 상당한 것으로 나타남.

<표 Ⅲ-33>

업권별 학력 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/신탁	상호 저축	여신 전문	신협
고졸	18.5	23.2	17.6	8.0	2.9	14.5	14.6	21.5
전문대졸	11.4	8.5	14.3	8.0	8.5	17.8	18.9	23.7
대졸이상	70.1	68.3	68.1	84.0	88.5	67.7	66.5	54.8
대졸	62.2	61.3	61.0	71.7	65.0	63.9	58.6	51.8
대학원졸	7.9	6.9	7.1	12.3	23.5	3.8	7.9	3.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 한편 대졸자의 전공은 경영/경제가 46.7%로 높은 비중을 차지하고 있는 가운데 인문/사회 19.9%, 공학 5.3%, 컴퓨터/통신 5.2% 등 다양한 전공 인력이 취업되어 있음.
- 경영/경제 및 인문/사회 전공자가 66.6%로 과반 이상을 차지하고 있음.
  - 전공별로 금융인력의 자격요건을 정할 수는 없으나, 업권별로 전공 비중을 보면 증권/선물, 자산운용/신탁에서는 경영/경제 인력에 대한 수요가 상당한 것으로 나타남.
  - 2015년 조사와 비교하였을 때 모든 업권의 경영/경제 전공자 비중이 증가하여 전체업권에서 이들 비중이 41.0%에서 46.7%로 증가하였음.

<표 Ⅲ-34>

업권별 대졸자 전공 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운 용/ 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
경영/경제	46.7	45.4	41.5	59.2	60.5	41.8	44.0	44.8
법률	4.7	4.1	4.7	3.6	5.8	6.2	8.7	4.8
인문/사회	19.9	21.9	20.0	16.1	11.6	19.0	18.7	18.6
컴퓨터/통신	5.2	4.0	6.5	5.6	4.1	6.9	8.1	4.6
공학	5.3	4.6	5.6	5.7	7.9	6.0	6.7	6.4
자연	4.8	3.7	7.4	5.3	3.7	6.5	3.7	5.2
기타	13.3	16.3	14.3	4.5	6.5	13.8	10.1	15.6
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 상공계열이 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 2014년 경상계열 취업대상자는 56,120명인 것으로 추정됨.
  - 구체적으로는 2014년 경제·경영의 취업대상자는 48,296명, 금융·회계·세무는 7,815명으로 추정됨.
  - 2015년 취업대상자 자료의 경우는 건강보험DB 및 국세DB와 연계하여 보다 현실적인 취업자수를 고려한 '2015 취업통계연보'가 2016년 말에 발간됨에 따라 본 보고서에 수록하지 못함.

&lt;표 Ⅲ-35&gt;

전공별 취업대상자<sup>1)</sup>

(단위: 명)

	사회계열	경상계열	경제·경영	금융·회계·세무
2006	125,368	56,757	48,785	7,972
2007	130,660	55,965	48,350	7,578
2008	134,018	55,281	47,605	7,676
2009	137,631	55,131	47,280	7,851
2010	135,323	57,313	49,323	7,981
2011	137,184	58,101	50,001	8,091
2012	140,612	59,553	51,250	8,293
2013	133,904	56,712	48,805	7,897
2014	132,506	56,120	48,296	7,815

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 2006년 이후 2011년까지 꾸준히 증가하였으나 2012년부터 감소세로 돌아서 2016년 현재 76,207명을 기록
- 전공별로 보면, 경제·경영은 2006~2011년중 상승세를 보이다가 2012년부터 하락세로 전환된 반면, 금융·회계·세무는 2006년 이후 대체로 증가세를 유지
  - 증가율로 보면 금융·회계·세무는 평균적으로 매년 입학생이 2.3%씩 증가하는 모습을 보인 반면 경상계열과 경제·경영은 각각 0.04%, 0.34% 감소

&lt;표 Ⅲ-36&gt;

## 전공별 입학생 추이

(단위: 명)

	경상계열	경제·경영	금융·회계·세무
2006	76,695	68,661	8,034
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

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

&lt;표 Ⅲ-37&gt;

## 전공별 입학생 증가율 추이

(단위: 전년대비 증가율, %)

	경상계열	경제·경영	금융·회계·세무
2007	1.81	1.09	7.98
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
평균	-0.04	-0.34	2.30

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

□ 2011~2017년 입학생 증가율\*이 향후 5년간 졸업생 증가율과 동일하다고 가정하면 매년 53,195명의 금융인력이 공급되는 것으로 예측할 수 있음.

○ 2017년에는 55,498명, 2018년에는 54,455명, 2019년에는 53,285명, 2020년에는 51,937명, 그리고 2021년에는 50,802명으로 추정됨.

○ 전공별로 보면, 경제·경영은 매년 45,779명, 금융·회계·세무는 7,408명의 금융인력이 공급되는 것으로 추정됨.

\*2017년 입학생 증가율은 최근 3년 평균치로 추정

<표 Ⅲ-38>

금융인력 공급규모 : 전공 기준

(단위: 명)

	경상계열	경제·경영	금융·회계·세무
2017	55,498	47,761	7,728
2018	54,455	46,863	7,583
2019	53,285	45,856	7,420
2020	51,937	44,696	7,232
2021	50,802	43,719	7,074

## (2) 학위별

□ 학위별 졸업상황을 보면, 2014년 대학의 취업대상자는 31,441명, 전문대학은 22,837명, 대학원은 1,842명으로 추정됨.

&lt;표 III-39&gt;

## 학위별 취업대상자

(단위: 명)

	경상계열	전문대학	대학	대학원
2006	56,757	24,198	30,717	1,842
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

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, 대학은 2016년 40,043명을 기록하였으며 전문대학은 20,679명으로 가장 큰 감소세를 보인 반면, 대학원은 꾸준히 증가세를 보이다가 2016년 들어 15,485명으로 소폭 감소함.
- 증가율로 보면 대학은 매년 입학생이 1%씩, 대학원은 2.28% 증가한 반면 전문대학은 2.91% 감소하는 모습을 보임.

&lt;표 Ⅲ-40&gt;

## 학위별 입학생 추이

(단위: 명)

	경상계열	전문대학	대학	대학원
2006	76,695	27,963	36,324	12,408
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

자료: 교육통계연보

&lt;표 Ⅲ-41&gt;

## 학위별 입학생 증가율 추이

(단위: 전년대비 증가율, %)

	경상계열	전문대학	대학	대학원
2007	1.81	1.79	1.66	2.33
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
평균	-0.04	-2.91	1.00	2.28

자료: 교육통계연보



- 향후 5년간 학위별 금융인력 공급규모를 보면, 대학은 매년 29,803명, 전문대학은 21,647명, 대학원은 1,746명의 금융인력이 공급되는 것으로 추정됨.
- 경상계열 취업대상자의 증가세가 둔화됨에 따라 모든 학위수준에서 공급규모가 점차 감소할 것으로 전망됨.
  - 대학의 공급규모는 2017년 31,093명에서 2021년 28,462명으로 감소하며, 전문대학은 22,584명에서 20,673명, 대학원은 1,821명에서 1,667명으로 감소할 전망

<표 III-42>

금융인력 공급규모 : 학위별 기준

(단위: 명)

	경상계열	전문대학	대학	대학원
2017	55,498	22,584	31,093	1,821
2018	54,455	22,160	30,508	1,787
2019	53,285	21,683	29,853	1,749
2020	51,937	21,135	29,098	1,705
2021	50,802	20,673	28,462	1,667

### (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 2011년 이후 지속적으로 감소하는 모습을 보이다가 2014년 소폭 증가한 반면, 보험부문 자격증은 2012년까지 증가하다가 2014년에 큰 폭으로 감소하는 등 등락을 거듭하고 있음.

○ 금융부문 자격증별로 보면, 2014년 펀드·증권·파생상품투자권유 전문인력과 금융투자분석사, 투자자산운용사, 재무위험관리사, 자산관리사 및 여신심사역, 신용위험분석사는 모두 전년도에 비해 응시인원이 감소한 반면 신용분석사, 외환전문역 I·II종은 2012년 이후 꾸준히 증가세를 이어가고 있음.

○ 보험부문의 경우, 2015년 손해사정사와 보험계리사는 각각 530명, 172명으로 큰 폭으로 증가하였으며 보험중개사는 전년도에 비해 감소하는 모습을 보임.

&lt;표 Ⅲ-43&gt;

## 금융관련 자격증 응시인원 현황

(단위: 명)

	2011	2012	2013	2014	2015 <sup>1)</sup>
금융부문	172,131	154,357	134,321	135,523	25,694
펀드투자권유전문인력	73,808	61,240	55,314	52,958	-
증권투자권유전문인력	31,043	32,567	26,260	22,959	-
파생상품투자권유전문인력	35,583	28,069	21,707	28,185	-
금융투자분석사	1,985	1,325	1,296	946	-
투자자산운용사	9,755	8,543	5,774	5,487	-
채무위험관리사	844	776	734	626	-
신용분석사	1,301	1,299	1,746	2,367	2,861
외환전문역 I 종	3,006	5,741	7,127	9,055	11,015
외환전문역 II 종	1,705	3,082	3,744	5,942	6,140
자산관리사	12,747	11,436	10,235	6,692	5,417
여신심사역	147	112	161	126	97
신용위험분석사	207	167	223	180	164
보험부문	4,229	4,583	4,079	3,170	3,851
보험계리사	937	877	929	294	466
손해사정사	2,269	2,880	2,788	2,508	3,038
보험중개사	1,023	826	362	368	347

주: 1) 금융투자협회의 금융관련 자격증 응시인원과 합격자 자료가 2015년에는 발간되지 않아 금융투자부문은 전문인력 현황만 표시하였음.

자료: 금융투자협회, 금융감독원, 금융연수원

□ 금융부문 자격시험의 합격자는 꾸준히 감소하는 모습을 보이면서 2011-2014년중 연평균 52,362명이 합격하였으며, 보험부문의 경우 등락을 이어가면서 2011-2015년 평균 758명이 매년 합격하는 것으로 나타남.

○ 금융투자부문의 경우 2014년 전반적으로 합격자수가 줄어들었으나, 파생상품투자권유전문인력의 합격자수는 전년도에 비해 큰

폭으로 증가하였음.

- 보험부문 자격증별로 보면, 보험계리사는 2014년 새로운 시험규정 시행으로 인해 합격자가 배출되지 않았고 2015년부터 점차 늘어날 것으로 예상되는 가운데 손해사정사와 보험중개사는 합격자수가 전년대비 감소하였음.

<표 III-44>

금융관련 자격증 합격자 현황

(단위: 명)

	2011	2012	2013	2014	2015 <sup>1)</sup>
금융부문	57,160	51,244	50,593	50,451	8,420
펀드투자권유전문인력	29,791	24,421	23,798	23,000	-
증권투자권유전문인력	9,571	9,550	9,790	7,065	-
파생상품투자권유전문인력	9,810	8,459	7,763	10,952	-
금융투자분석사	663	394	357	204	-
투자자산운용사	2,590	2,479	1,338	1,366	-
채무위험관리사	323	253	253	163	-
신용분석사	330	349	474	679	774
외환전문역 I 종	835	1,358	2,714	3,782	4,047
외환전문역 II 종	547	880	1,007	1,582	1,950
자산관리사	2,617	3,036	2,996	1,560	1,564
여신심사역	57	34	70	69	47
신용위험분석사	26	31	33	29	38
보험부문	795	827	697	838	768
보험계리사	120	140	141	0	25
손해사정사	428	457	461	743	654
보험중개사	247	230	95	95	89

주: 1) 금융투자협회의 금융관련 자격증 응시인원과 합격자 자료가 2015년에는 발간되지 않아 금융투자부문은 전문인력 현황만 표시하였음.

자료: 금융투자협회, 금융감독원, 금융연수원

- 최근 5년간 금융관련 전문인력 현황을 보면, 보험부문은 지속적으로 증가하는 것으로 나타났으며, 금융부문의 경우 전반적으로 감소세를 보이다가 2015년도에 소폭 증가함.
- 금융부문의 경우, 펀드·증권투자권유자문인력수는 시험제도 변경으로 응시자격이 금융회사 종사자로 제한되면서 합격자수가 줄어든 것으로 나타남.
  - 반면 파생상품투자권유자문인력과 금융투자분석사, 재무위험관리사, 신용분석사, 외환전문역, 자산관리사, 신용위험분석사는 증가하는 양상을 보임.
  - 2015년 금융부문 전문인력수의 증가는 상당부분 파생상품투자권유전문인력과 금융투자분석사가 증가한 점에 기인하였으며, 외환전문역 I·II종의 경우 전문인력수가 2011년 대비 4배 이상 증가하였음.
  - 보험계리사는 2014년에 951명으로 최대치를 기록하고 2015년 913명으로 감소한 가운데 손해사정사는 2015년 2,115명으로 최대치를 기록

&lt;표 III-45&gt;

## 금융관련 전문인력 현황

(단위: 명)

	2011	2012	2013	2014	2015
금융부문	316,088	293,704	298,867	297,775	302,795
펀드투자권유전문인력 <sup>1)</sup>	132,667	130,894	132,186	129,596	127,181
증권투자권유전문인력 <sup>1)</sup>	96,517	97,910	99,583	96,725	95,203
파생상품투자권유전문인력	71,474	48,691	49,803	52,955	60,338
금융투자분석사	11,697	11,707	11,840	11,594	12,414
투자자산운용사	1,452	1,470	1,335	1,192	1,090
재무위험관리사	238	229	227	240	250
신용분석사	276	257	239	445	555
외환전문역 I 종	775	1,219	2,206	3,227	3,576
외환전문역 II 종	477	749	775	1,311	1,696
자산관리사	436	522	574	400	413
여신심사역	57	31	69	66	45
신용위험분석사	22	25	30	24	34
보험부문	2,531	2,826	2,779	2,944	3,028
보험계리사	581	715	867	951	913
손해사정사	1,950	2,111	2,014	1,993	2,115

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

□ 금융투자부문 금융인력 공급규모는 2017년 291,968명에서 2021년 271,462명으로 감소할 것으로 보이나 보험부문은 2017년 3,031명에서 2021년 3,036명으로 소폭 증가할 전망

○ 최근 4년간 자격시험 합격자 평균증가율을 이용하여 향후 금융

인력 공급규모를 추정하였음.

- 금융부문의 경우, 큰 비중을 차지하고 있는 투자권유자문인력 자격시험의 합격자 평균증가율이 감소하면서 향후 금융인력 공급규모가 감소하는 것으로 전망
- 보험부문의 경우 보험계리사가 향후 감소할 전망이나 손해사정사는 합격자가 늘어나면서 향후 금융인력 공급규모가 소폭 증가함.

<표 Ⅲ-46>

금융인력 공급규모 : 자격증별 기준

(단위: 명)

	2017	2018	2019	2020	2021
금융부문	291,968	286,701	281,529	276,450	271,462
펀드투자권유전문인력	107,701	99,110	91,204	83,929	77,234
증권투자권유전문인력	79,683	72,899	66,692	61,014	55,820
파생상품투자권유전문인력	68,257	72,598	77,215	82,126	87,349
금융투자분석사	5,921	4,089	2,824	1,950	1,347
투자자산운용사	768	644	541	454	381
채무위험관리사	164	132	107	87	70
신용분석사	863	1,076	1,342	1,674	2,087
외환전문역 I 종	8,285	12,611	19,195	29,217	44,471
외환전문역 II 종	3,273	4,547	6,316	8,774	12,189
자산관리사	348	319	293	269	246
여신심사역	53	57	61	66	72
신용위험분석사	42	47	52	58	64
보험부문	3,031	3,032	3,034	3,035	3,036
보험계리사	479	347	252	182	132
손해사정사	2,759	3,151	3,599	4,110	4,694

## IV. 주요 이슈 집중분석

### 1. 금융권 일자리 창출 기여도

- 2016년 1~10월중 취업자수는 2,620.6만명으로 전년에 비해 1.04% 증가하였으며, 금융 및 보험업 취업자수는 79.5만명으로 전년에 비해 0.70% 증가함.

<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 <sup>1)</sup>	26,206	1.04	795	0.70

주 : 1) 2016년 취업자수는 2016년 1~10월중 취업자수임.

자료 : 통계청 경제활동인구조사

- 경제활동인구조사의 산업별 취업자수 통계를 이용하여 금융/보험업 일자리 창출 기여도를 분석해 보면, 2016년의 경우 전산업은 1.04% 증가한 가운데, 이중 금융/보험업의 기여도는 0.02%p로 지난 2년에



비하여 일자리 창출에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타남.

<표 IV-2> 금융/보험업 일자리 창출 기여도<sup>1)</sup>

(단위 : %, %p)

구분	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 <sup>2)</sup>
금융/보험	0.04	0.18	0.09	0.06	-0.23	0.18	0.16	-0.02	0.09	-0.11	-0.19	0.02
전산업	1.33	1.29	1.22	0.61	-0.30	1.37	1.74	1.80	1.56	2.13	1.32	1.04

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

2) 2016년 일자리 창출 기여도는 2016년 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
2005	-0.04	-0.21	0.00	-0.02	1.60	1.33
2006	-0.14	-0.32	0.02	0.09	1.66	1.29
2007	-0.25	-0.19	0.04	0.07	1.53	1.22
2008	-0.13	-0.22	0.02	-0.16	1.10	0.61
2009	-0.16	-0.54	0.03	-0.39	0.76	-0.30
2010	-0.36	0.82	-0.08	0.14	0.86	1.37
2011	-0.12	0.26	-0.01	-0.01	1.62	1.74
2012	-0.07	0.06	0.00	0.09	1.71	1.80
2013	-0.03	0.32	0.06	-0.08	1.30	1.56
2014	-0.28	0.58	-0.03	0.17	1.69	2.13
2015	-0.41	0.61	0.04	0.11	0.97	1.32
2016 <sup>1)</sup>	-0.14	0.01	-0.01	0.01	1.16	1.04

주 : 1) 2016년 일자리 창출 기여도는 2016년 1~10월중 취업자수를 이용함.

&lt;표 IV-4&gt;

## 서비스업 세분류 업종별 일자리 창출 기여도

(단위 : %, %p)

구분	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 <sup>1)</sup>
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원	0.027	0.026	0.000	0.017	0.025	-0.03	0.025	0.008	0.000	0.056	0.004	0.030
도매 및 소매업	-0.248	-0.153	-0.164	-0.179	-0.131	-0.085	0.243	0.210	-0.117	0.527	-0.035	-0.214
운수업	0.129	0.123	0.233	0.004	-0.004	0.140	0.218	0.198	0.134	-0.024	0.008	0.020
숙박 및 음식점업	0.004	-0.039	0.000	-0.021	-0.458	-0.200	-0.147	0.214	0.263	0.507	0.316	0.352
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	0.142	0.057	-0.073	-0.03	0.106	0.068	0.147	-0.012	-0.032	0.088	0.227	0.033
금융 및 보험업	0.035	0.179	0.086	0.064	-0.233	0.179	0.159	-0.016	0.089	-0.108	-0.188	0.021
부동산업 및 임대업	0.191	0.018	0.022	-0.068	0.047	0.072	-0.130	0.000	-0.004	0.092	0.105	0.124
전문, 과학 및 기술 서비스업	0.084	0.245	0.091	0.230	0.373	0.166	0.327	0.276	-0.024	0.012	0.090	0.202
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	0.248	0.337	0.583	0.085	-0.127	0.336	0.264	0.124	0.231	0.028	0.270	0.162
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0.102	0.044	-0.017	0.184	0.814	-0.306	-0.038	0.000	0.061	-0.036	-0.082	0.214
교육 서비스업	0.262	0.429	0.164	0.188	0.199	-0.136	-0.474	0.239	0.016	0.235	0.043	0.072
보건업 및 사회복지 서비스업	0.217	0.184	0.255	0.435	0.662	0.659	0.663	0.363	0.628	0.555	0.301	0.283
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.164	-0.018	-0.035	0.205	-0.123	-0.043	0.155	-0.033	-0.069	0.008	0.117	-0.085
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0.217	0.210	0.311	0.026	-0.365	0.021	0.189	0.103	0.105	-0.052	-0.086	-0.005
가구내 고용활동 및 기타 자가소비 생산활동	0.022	0.035	0.099	-0.047	-0.013	0.013	0.013	0.054	0.024	-0.223	-0.133	-0.044
국제 및 외국기관	0.000	-0.018	-0.022	0.004	-0.013	0.000	0.000	-0.016	-0.008	0.028	0.016	-0.005
서비스업 전체	1.596	1.658	1.533	1.097	0.759	0.855	1.616	1.712	1.297	1.692	0.973	1.161

주 : 1) 2016년 일자리 창출 기여도는 2016년 1~10월중 취업자수를 이용함.

## 2. 최근 10년간 금융권 고용 추세

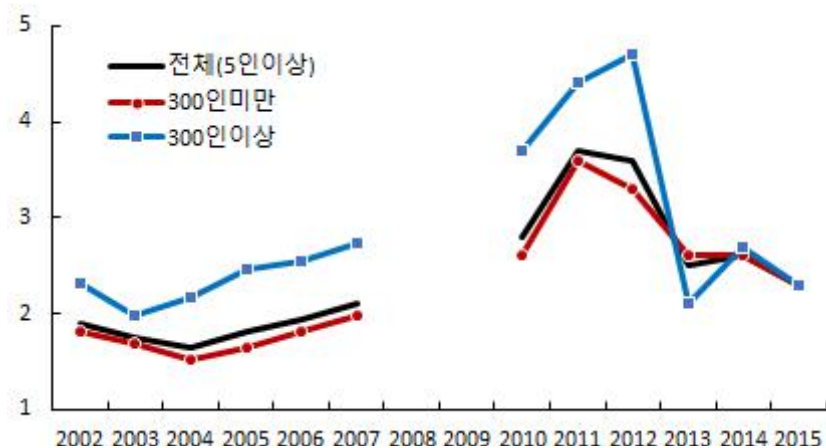
### 가. 신규고용 및 이직

- 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 2010~2015년중 연평균 2.9%로 상승함.
- 근로자수가 300명 이상인 사업체의 입직률이 전반적으로 높게 나타나며 2012년 4.7%까지 상승하였으나, 이후 급락하면서 2015년에는 전체 사업체의 입직률이 2.3%로 수렴하는 모습을 보임.

<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

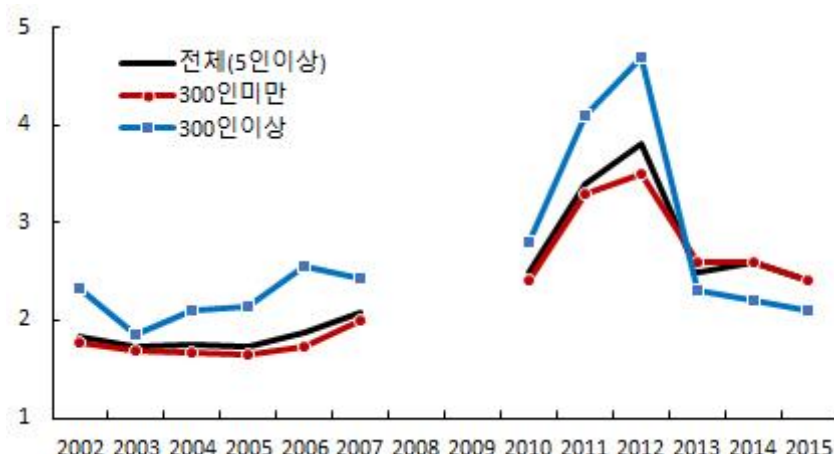
상승세를 보이면서 2010년부터 급격히 상승하였으나 최근 하락세로 전환되었음.

- 2012년까지는 근로자수 300인 이상 대규모 사업체의 이직률이 더 높았으나, 2013년 들어 2.4%p가 하락하면서 최근 3년 동안은 근로자수 300인 미만 사업체의 이직률이 더 높은 것으로 나타남.
- 2002년 이후 금융권의 사업체 규모별 입직률과 이직률이 대체로 비슷한 움직임을 보이는 가운데, 2013년부터 입직률과 이직률이 모두 하락하며 사업체들의 고용이 경직된 모습을 보이고 있음.

<그림 IV-2>

사업체 규모별 이직률 추이

(단위 : %)



자료 : 고용노동통계

## 나. 근로실태

□ 금융업계 전체근로자의 근로시간은 2008년 금융위기 이후 점차 감소하다가 2013년부터는 증가세를 보임.

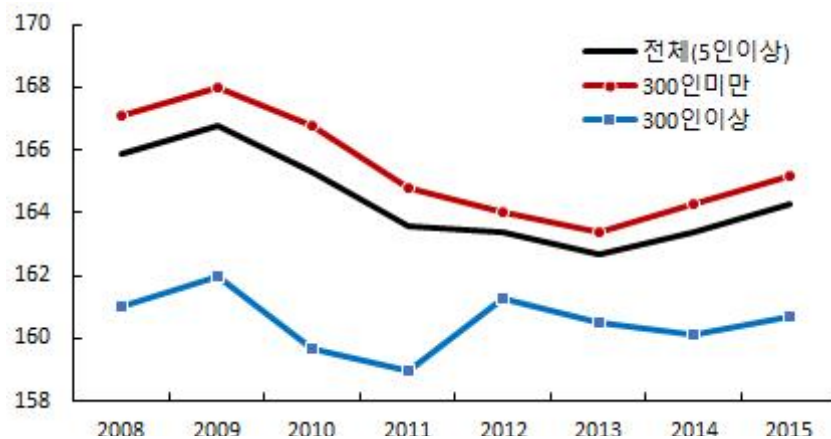
- 2013년 이후 각 사업체의 신규근로자 비중을 나타내는 입·이직률은 줄어든 반면 근로자 개인의 근로시간은 점차 증가하는 것을 볼 수 있음.

- 사업체 규모별로 보면, 근로자수가 300인 미만인 경우 월평균 근로시간이 2008-2015년 평균 165.5시간으로, 평균 160시간인 300인 이상 대규모사업체보다 전반적으로 긴 추세를 유지하고 있음.

<그림 IV-3>

### 사업체 규모별 근로시간 추이

(단위 : 시간)



자료 : 고용노동통계

- 종사상 지위별\* 금융·보험업계 근로자의 월평균 근로시간을 살펴보면, 임시일용직 근로자의 경우 2008~2015년간 평균 근로시간이 137시간으로 165.3시간인 상용직 근로자보다 짧게 나타남.

- 종사상 지위별 근로시간 추이를 살펴보면, 상용직 근로자의 근로시간이 2009년 이후 감소하는 반면 임시일용직 근로자의 근로시간은 2011년부터 늘어나는 모습을 보임.

\* 고용노동통계의 종사상 지위 구분

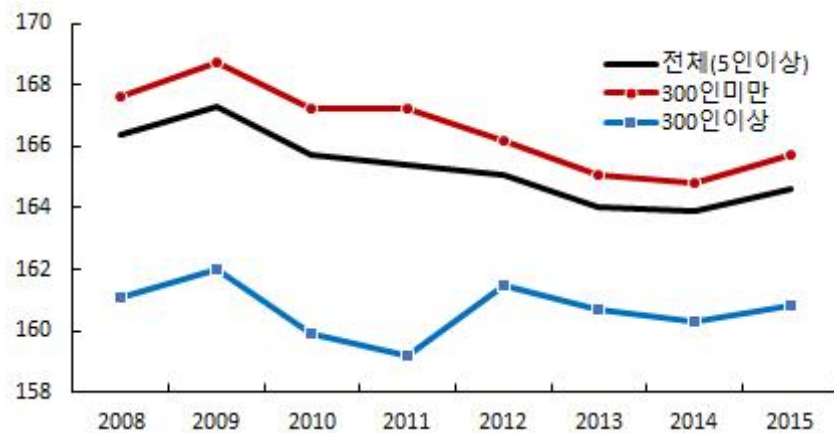
- 상용근로자: 고용계약기간이 1년 이상인 근로자 또는 고용계약기간이 정해지지 않고 정규직원으로 일하는자로서 사업체에서 급여를 지급하는 자
- 임시 및 일용근로자: 고용계약기간이 1년 미만인 근로자로서 사업체에서 급여를 지급하는 자

- 사업체 규모별로 보면 상용직 근로자의 경우 300인 이상 대규모

사업체일수록, 임시일용직 근로자의 경우 300인 미만 중소기업에 속해있을수록 근로시간이 긴 것으로 나타나 종사상 지위별 각 사업체 규모의 근로시간이 상반된 움직임을 보이고 있음.

<그림 IV-4> 사업체 규모별 상용근로자 근로시간 추이

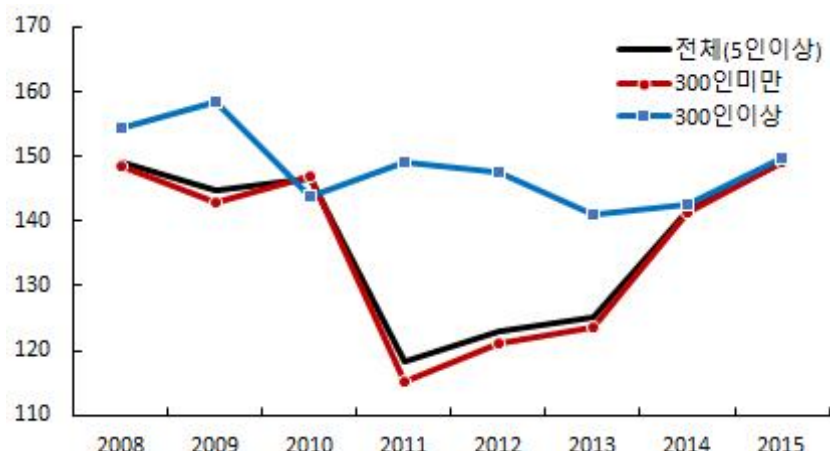
(단위 : 시간)



자료 : 고용노동통계

<그림 IV-5> 사업체 규모별 임시일용근로자 근로시간 추이

(단위 : 시간)



자료 : 고용노동통계

□ 상용직 근로자의 근로시간 중 초과근로시간\*이 차지하는 비중은 전체적으로 2008년부터 감소세를 이어가다가 2012년부터 점차 증가하는 모습을 보임.

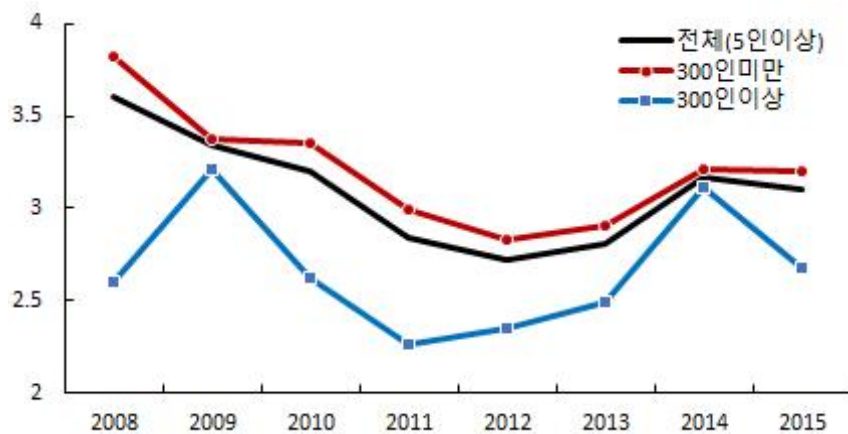
○ 2008~2015년중 상용근로자의 초과근로시간 비중은 평균 3%를 기록

○ 사업체 규모별로는 전체 근로시간이 상대적으로 긴 근로자수 300인 미만 중소규모 사업체에서 초과근로시간 비중도 전반적으로 높은 것으로 나타남.

\* 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

□ 금융·보험분야 전체 사업체의 빈 일자리 수\*는 2013년부터 점차 감소하는 모습을 보임.

○ 사업체 규모별로 보면, 2010~2015년중 근로자수 300인 미만 사업체의 빈 일자리 수가 전체 빈 일자리의 약 86%를 차지하는 가운데, 근로자 300인 이상 대규모 사업체의 빈 일자리 수는 감

소세를 지속하여 2015년에는 54개에 그침.

\* 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

- 금융권 근로자들의 연평균 임금총액(정액급여+초과급여+특별급여액)은 2008~2015년간 평균적으로 연 3.1%씩 꾸준히 증가하였음.
- 사업체 규모별로는 300인 미만 사업체의 경우 동기간 평균적으로 연 3.3%씩 증가한 반면, 300인 이상 사업체의 경우 등락을 거듭하여 연평균 2.2%씩 증가함.
- 동기간 전산업 근로자들의 임금총액은 평균 3.7%씩 증가하여 금융업보다 소폭 높은 증가율을 보임.



&lt;표 IV-5&gt;

## 사업체 규모별 임금총액 추이

(단위 : 만원)

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

자료 : 고용노동통계

□ 금융·보험분야 사업체 근로자들의 임금총액 추이를 종사상 지위별로 살펴보면, 상용근로자의 경우 2008~2015년간 꾸준히 증가하여 평균 3.1%의 증가율을 보인 반면 임시·일용근로자는 동기간 연평균 1% 증가에 그침.

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

○ 반면 전산업 근로자들의 임금총액은 같은 기간 동안 상용근로자의 경우 3.2%씩 증가하였으며 임시·일용근로자는 동기간 연평균 4.5%씩 증가하여 금융·보험분야와는 상반되는 움직임을 보임.

&lt;표 IV-6&gt;

## 사업체 규모별 상용근로자 임금총액 추이

(단위 : 만원)

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

자료 : 고용노동통계

□ 동기간 금융업 임시·일용근로자의 임금총액 증가율은 사업체 규모별로 큰 차이를 보임.

○ 근로자수 300인 미만인 중소기업체에 근무하는 근로자의 경우에 2008~2015년간 연 0.9% 증가에 그쳤으나, 300인 이상 대규모 사업체 근로자의 임금총액은 연 3.5%의 증가율을 기록하였음.

**<표 IV-7>            사업체 규모별 임시일용근로자 임금총액 추이**  
(단위 : 만원)

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

자료 : 고용노동통계

### 3. 금융권 순이익, 인건비와 고용간의 상관관계

#### 가. 과거 3년간\* 수익성 대비 업권별 고용현황

\* 2016년 10월 현재 2016년 금융회사 수익성 자료가 발표되지 않음에 따라 동 분석은 2013년, 2014년, 2015년 기간을 대상으로 함.

- 2015년 금융권 수익성은 2014년에 비해 보험업계와 여신금융업계를 중심으로 개선되는 모습을 보임.
  - 생명보험, 손해보험, 리스사, 할부금융사, 신탁, 농협 등의 2015년 당기순이익이 2014년에 비해 증가하였음.
  - 반면 국내은행, 신용카드 업권은 전년에 비해 순이익이 감소하였음.
- 반면에 업권별로 고용은 2014년에 비해 2015년에는 취업자수 감소가 나타나는 업권이 많았음.
  - 신용카드, 리스사, 농협, 상호저축은행은 전년에 비해 취업자수가 증가하였으나, 국내은행, 생명보험, 손해보험, 할부금융사, 신탁은 전년에 비해 취업자수가 감소하였음.
  - 특히 보험업권과 할부금융사, 신탁 등은 2014년에 비해 2015년에 수익성이 개선되었음에도 불구하고 취업자수는 감소하는 양상을 보임.
- 단기적으로는 금융회사 수익과 고용간의 관계가 유의하게 나타나지 않는데 이는 고용조정(labor adjustment)에는 시차가 존재하기 때문임.
  - 수익성 악화시 기업들은 일차적으로는 internal margin(예: 초과근로 등)으로 대응하고 이후에 external margin(예: 신규고용 및 해고)로 대응하기 때문임.

&lt;표 IV-8&gt;

## 주요 금융업권별 수익성지표 및 고용인원

(단위 : 백만원, %, 명)

구분		2013	2014	2015
국내은행	세후당기순이익	3,882,325	6,024,485	3,355,740
	자기자본순이익률(ROE)	2.69	4.05	2.08
	명목순이자마진(NIM)	1.87	1.79	1.58
	총임직원	118,340	118,703	116,773
생명보험	당기순이익	2,093,193	3,236,983	3,589,796
	운용자산이익율	4.61	4.51	4.01
	신계약율	13.31	17.62	16.95
	임직원	30,380	28,111	27,309
손해보험	당기순이익	1,491,910	2,330,256	2,703,258
	운용자산이익률	4.03	3.97	3.79
	경과손해율	84.05	85.03	84.72
	임직원	33,479	33,047	32,373
신용카드	당기순이익	1,699,676	2,142,736	2,033,771
	총자산순이익률(ROA)	2.08	2.54	2.21
	총자산경비율	3.30	3.16	3.32
	총임직원	10,807	11,087	11,141
리스사	당기순이익	488,921	389,324	462,069
	총자산순이익률(ROA)	1.53	1.14	1.21
	총자산경비율	1.40	1.51	1.40
	총임직원	2,747	2,866	3,177
할부금융사	당기순이익	538,820	386,377	770,941
	총자산순이익률(ROA)	1.18	0.82	1.45
	총자산경비율	2.48	2.56	2.37
	총임직원	4,349	4,465	4,457
신탁	당기순이익	131,634	189,590	235,005
	총자산순이익률(ROA)	0.23	0.31	0.36
	총자산경비율	1.76	1.67	1.59
	총임직원	17,966	17,612	17,440
농협	당기순이익	1,186,824	1,235,219	1,279,825
	총자산순이익률(ROA)	0.42	0.42	0.41
	총자산경비율	0.99	0.97	0.95
	총임직원	93,134	93,856	94,416
상호저축	당기순이익	-507,963	460,681	362,187
	총자산순이익률(ROA)	-1.31	1.23	0.88
	자기자본순이익률(ROE)	-12.35	10.99	7.81
	총임직원	7,337	7,971	8,451

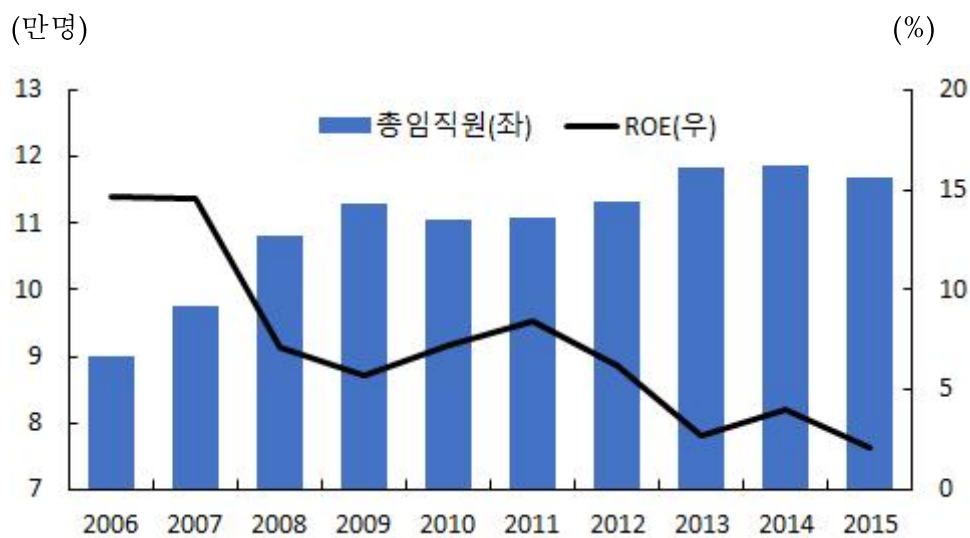
주 : 1) 상호저축은행은 2015년부터 결산월이 6월에서 12월로 변경됨에 따라, 2014년 결산자료는 2014.7월~2015.6월까지, 2015년 결산자료는 2015.7월~2015.12월까지 자료임에 유의해야 함.

자료 : 금융감독원

## 나. 주요 금융업권 수익과 고용간의 관계 분석

- 지난 10년간 국내은행은 수익성이 지속적으로 악화되는 중에도 고용은 증가하는 추세를 보였으나, 2015년 주요 수익성 지표가 지난 10년중 최저치를 기록하며 고용도 소폭 감소하는 모습을 보임.

<그림 IV-8> 국내은행의 ROE와 총임직원수 추이



자료 : 금융감독원

<표 IV-9> 국내은행의 주요 수익성 지표와 총임직원수 추이

(단위 : 백만원, %, 명)

구분	2006	2007	2008	2009	2010
세후당기손익	13,326,868	15,047,748	7,744,313	6,930,037	9,313,418
ROE	14.64	14.60	7.17	5.76	7.22
NIM	2.61	2.44	2.30	1.98	2.32
총임직원	89,972	97,447	108,283	112,901	110,529

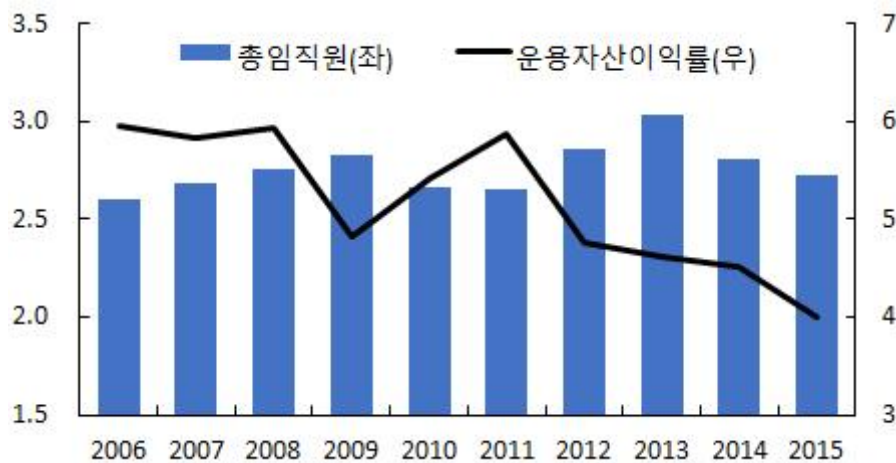
  

구분	2011	2012	2013	2014	2015
세후당기손익	11,750,993	8,681,271	3,882,325	6,024,485	3,355,740
ROE	8.40	6.17	2.69	4.05	2.08
NIM	2.30	2.10	1.87	1.79	1.58
총임직원	111,009	113,294	118,340	118,703	116,773

- 지난 10년간 생명보험회사의 수익성과 고용인원 추이를 살펴보면 당기순이익은 2005년에는 2.1조원에서 2015년에는 3.6조원으로 증가하였으며, 고용은 증감을 반복하여왔음.
- 운용자산이익률이 지속적으로 악화되면서 2013년 이후로 고용이 감소세를 보이고 있음.

#### <그림 IV-9> 생명보험회사의 운용자산이익률과 총임직원수 추이

(단위 : 만명, %)



자료 : 금융감독원

#### <표 IV-10> 생명보험회사의 주요 수익성 지표와 총임직원수 추이

(단위 : 백만원, %, 명)

구분	2006	2007	2008	2009	2010
당기순이익	2,097,247	1,947,473	2,105,401	570,278	2,454,911
운용자산이익률	5.95	5.83	5.93	4.83	5.43
신계약율	27.94	24.52	25.50	23.95	23.11
총임직원	26,033	26,899	27,623	28,301	26,681

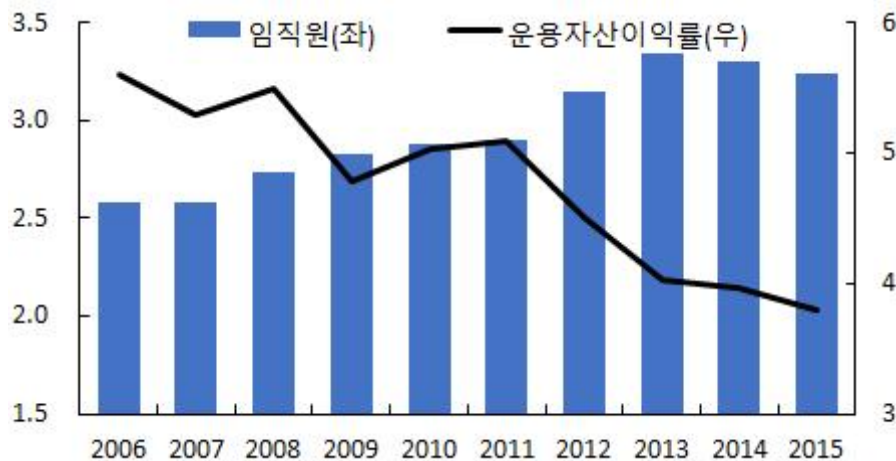
  

구분	2011	2012	2013	2014	2015
당기순이익	4,008,956	3,382,065	2,093,193	3,236,983	3,589,796
운용자산이익률	5.88	4.76	4.61	4.51	4.01
신계약율	20.13	19.31	13.31	17.62	16.95
총임직원	26,589	28,615	30,380	28,111	27,309

- 지난 10년간 손해보험회사의 수익성과 고용인원 추이를 살펴보면  
 당기순이익이 2006년에는 1.2조에서 2015년에는 2.7조원으로 증가하  
 며 순이익과 고용이 대체로 확대되어왔음.
- 그러나 운용자산이익률은 지속적으로 악화되어 왔음.

**<그림 IV-10> 손해보험회사의 운용자산이익률과 총임직원수 추이**

(단위 : 만명, %)



자료 : 금융감독원

**<표 IV-11> 손해보험회사의 주요 수익성 지표와 총임직원수 추이**

(단위 : 백만원, %, 명)

구분	2006	2007	2008	2009	2010
당기순이익	1,197,120	1,067,835	1,678,696	1,310,668	1,541,345
운용자산이익률	5.61	5.30	5.50	4.78	5.04
경과손해율	77.46	78.28	75.98	76.35	77.74
임직원	25,842	25,865	27,415	28,279	28,838

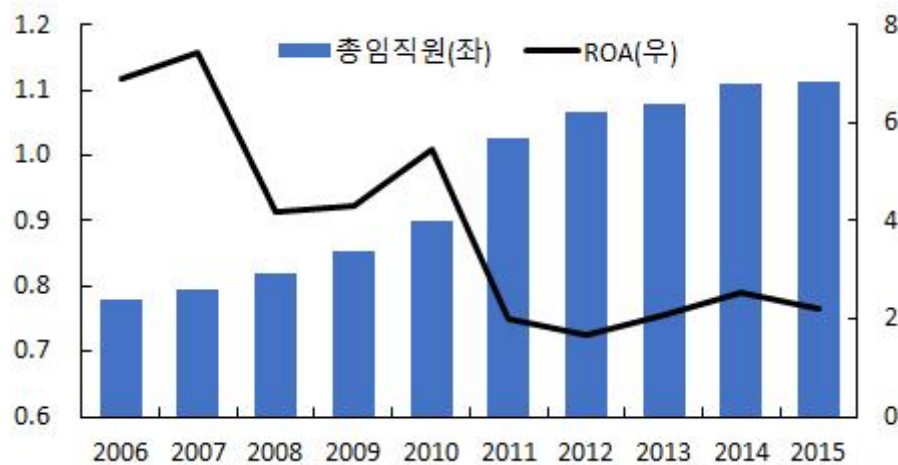
  

구분	2011	2012	2013	2014	2015
당기순이익	2,031,448	2,446,911	1,491,910	2,330,256	2,703,258
운용자산이익률	5.10	4.51	4.03	3.97	3.79
경과손해율	79.23	82.69	84.05	85.03	84.72
임직원	28,998	31,521	33,479	33,047	32,373

- 지난 10년간 신용카드사의 수익성과 고용인원 추이를 살펴보면 당기순이익은 2005년 0.3조에서 2014년에는 2.1조원으로 대체로 확대되는 모습을 보였으며 고용도 증가세를 이어왔음.

<그림 IV-11> 신용카드사의 총자산이익율과 총임직원수 추이

(단위 : 만명, %)



자료 : 금융감독원

<표 IV-12> 신용카드사의 주요 수익성 지표와 총임직원수 추이

(단위 : 백만원, %, 명)

구분	2006	2007	2008	2009	2010
당기순이익	2,163,731	2,443,866	1,719,918	1,860,558	2,726,704
총자산순이익률(ROA)	6.91	7.42	4.19	4.30	5.46
총자산경비율	4.70	4.73	4.41	4.04	4.10
총임직원	7,786	7,947	8,201	8,546	8,985

구분	2011	2012	2013	2014	2015
당기순이익	1,532,424	1,308,586	1,699,676	2,142,736	2,033,771
총자산순이익률(ROA)	2.02	1.67	2.08	2.54	2.21
총자산경비율	3.27	3.23	3.30	3.16	3.32
총임직원	10,267	10,668	10,807	11,087	11,141



## 4. 금융업권별 해외진출 현황과 특징

- 금융의 해외진출은 금융회사의 해외진출과 금융인력의 해외진출로 구분되고, 이 중 금융인력의 해외진출은 금융회사의 해외진출에 수반되는 동반진출과 개인적으로 해외 금융회사에 취업하는 개별진출의 두 가지 경로를 통해 이루어짐.
  - 금융회사의 해외진출은 그 동안 어느 정도의 자료축적이 진행된 바 있고, 금융회사 해외진출에 수반되는 동반진출 현황은 본 고의 조사에도 포함
  - 반면 개인적 취업은 단일화된 통로 없이 개별적으로 이루어지는 영역임에 따라 일관된 자료확보에 어려움이 존재
  - 이러한 연유로 아직까지 별도의 통계자료가 취합되지 않고 있고 근 시일 내에 구체적인 현황파악과 전략수립이 이루어지기를 기대하기도 어려운 상황이라고 판단
- 본 절에서는 우선 금융회사의 경우를 중심으로 업권별 해외진출 현황과 특징에 대해 살펴봄.
  - 5장의 정책적 시사점 부분에서 국내 금융회사 및 금융인력 해외진출의 의의와 큰 틀에서의 방향성, 향후 정책방향 등을 제시

## 가. 은행

### (1) 현황

- 글로벌 금융위기 이후 정체되었던 국내은행의 해외점포망은 2013년부터 다시 확대되기 시작하였고, 그 결과 2015년 말 기준 국내은행의 해외점포 수는 167개에 달함.

- 일반은행보다 특수은행의 해외 점포망 증가세가 두드러짐.
- 사무소가 가장 빠른 속도로 증가하였고, 최근 들어 지점수의 증가 속도도 빨라지는 모습을 시현
  - \* 일반은행은 지점과 현지법인, 특수은행은 사무소와 지점 위주로 점포망을 확대
- 2003년 이후 수익구조 다각화를 위해 해외은행의 인수·합병 및 주요 지분 인수가 이루어지고 있다는 부분은 고려될 필요

&lt;표 IV-13&gt;

## 국내은행의 해외점포 수 추이

(단위: 개, %)

	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16.6
점포수	107	109	113	115	122	131	131	132	136	137	147	162	167	173
증가율	5.9	1.9	3.7	1.8	6.1	7.4	0.0	0.8	3.0	0.7	7.3	10.2	3.1	3.6

자료: 금융중심지 지원센터

&lt;표 IV-14&gt;

## 일반은행의 해외점포 수 추이

(단위: 개, %)

	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16.6
점포수	84	80	79	76	81	88	92	92	92	92	96	98	102	106
증가율	5.0	-4.8	-1.3	-3.8	6.6	8.6	4.5	0.0	0.0	0.0	4.3	2.0	4.0	3.9

자료: 금융중심지 지원센터

&lt;표 IV-15&gt;

## 특수은행의 해외점포 수 추이

(단위: 개, %)

	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16.6
점포수	23	29	34	39	41	43	39	40	44	45	51	58	65	67
증가율	9.5	26.1	17.2	14.7	5.1	4.9	-9.3	2.6	10.0	2.3	13.3	13.7	12.0	3.0

자료: 금융중심지 지원센터

&lt;표 IV-16&gt; 국내은행(수출입은행 포함) 해외점포의 형태별 추이

(단위: 개)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016.6
사무소	37	37	38	42	48	53	54	57
현지법인	39	40	40	42	41	45	43	47
지점	56	55	56	58	63	64	70	69

자료: 금융중심지 지원센터

- 국내은행의 해외점포는 유독 아시아에 많이 위치하고 있으며, 최근의 점포수 증가도 대부분 아시아 지역에 집중
  - 2015년 국내은행 해외점포 167개 중 아시아가 114개로 전체의 68.2%를 차지
  - 나머지 지역의 점포수는 대부분 답보상태에 있음.

**<표 IV-17> 국내은행(수출입은행 포함) 해외점포의 지역별 추이**  
(단위: 개)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016.6
아시아	79	79	82	88	96	109	114	117
유럽	21	20	20	20	19	20	20	20
북미	16	17	17	17	17	17	17	18
남미	8	8	8	9	9	10	9	10
아프리카	6	6	5	6	8	2	3	4
호주	2	2	2	2	3	4	4	4

자료: 금융중심지 지원센터

- 국내은행 해외점포의 자산규모는 지난 10여 년간 3배 이상 증가하였고, 그 결과 2015년말 국내은행 해외점포의 자산규모는 883.2억 달러로 국내은행 총자산의 4.8% 수준
  - 국내은행 해외점포의 수익성은 국내점포에 비해 우수한 편이고, 최근에는 국내 금융환경 악화 등으로 격차가 더욱 확대

**<표 IV-18> 국내은행 해외점포의 자산규모 추이**  
(단위: 억달러, %)

	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16.6
총자산	266.2	275.3	275.8	343.5	466.8	506.5	538.3	564.5	639.7	690.2	778.4	873.3	883.2	888.6
증가율	4.8	3.4	0.2	24.5	35.9	8.5	6.3	4.9	13.3	7.9	12.8	12.2	1.1	0.6

자료: 금융감독원 은행경영통계

<표 IV-19>      국내은행 해외점포의 총자산이익률(ROA) 추이

(단위: %)

	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	평균
해외점포	0.1	1.3	1.4	1.3	0.9	0.6	0.5	0.7	1.1	0.9	0.6	0.8	0.85
본점	0.2	0.9	1.3	1.1	1.1	0.5	0.4	0.5	0.7	0.5	0.2	0.2	0.63

자료: 금융감독원 은행경영통계

- 지난 10여 년 동안 국내은행 해외점포의 자산규모 증가속도에 비해 이익기여도가 더욱 빠르게 증가
  - 2015년 현재 자산규모에서 해외점포가 차지하는 비중이 4.8%에 불과한데 비해 당기순이익에서 해외점포가 차지하는 비중은 15.1%에 달함.
  - 총자산 비중 대비 이익기여도가 높다는 점은 해외점포의 생산성이 국내점포보다 높다는 점을 시사
  - 다만, 이에는 국내점포의 수익성 악화가 일정 부분 기여한 바 있음이 감안될 필요

## (2) 특징 및 시사점

- 현지법인보다는 사무소 및 지점 수가 빠르게 증가하는 것은 1) 국내은행 해외진출이 소매보다는 기업금융 위주로 이루어지고 있고 2) 탐색적 목적의 진출이 많았음을 반영
  - 사무소의 경우에는 현지 영업이 금지되기 때문에 지점이나 현지 법인을 설치하기 전 탐색을 위한 설치가 보편적
  - 지점의 경우, 제한적 면허나 인프라 부족 등의 이유로 본격적인 소매금융에는 부적합한 경우가 많음.
- 몇몇 국가로의 집중적 진출이 영업기회 차원에서 불가피한 측면도 있지만, 국내은행 간 출혈경쟁 및 국가위험(country risk) 소지 등에

대해서는 추가적 주의를 요함.

- 해외점포의 수익성이 국내점포의 수익성을 크게 상회하고 있어 해외점포를 확대할 유인이 존재하며, 실제 이로 인해 국내은행 해외점포의 자산규모가 국내점포보다 빠르게 증가하는 추세
  - 글로벌 금융위기 이후 저금리, 규제 강화 등으로 국내 은행경영 환경이 급격히 악화되면서 해외점포의 수익성이 국내점포의 수익성을 현격히 상회
  - 다양한 글로벌 은행들과 비교하면 국내은행의 총자산 대비 해외점포 자산 비율이 여전히 낮은 수준에 머물고 있어 추가적 진출에 대한 우려의 필요성은 높지 않은 것으로 판단

## 나. 금융투자회사

### (1) 현황

- 국내 증권사의 해외투자는 2000년대 후반 글로벌 금융위기로 크게 위축되었으나 2010년 이후 다시 증가하는 모습
  - 국내 증권사의 주식투자 잔액은 2011년까지 증가하다가 이후 주춤하였으나, 2014년 이후 다시 증가세로 반전하였고, 채권투자 잔액은 2014년 이후 급격히 증가하는 모습을 시현

<표 IV-20> 증권회사의 종목별 외화증권투자 잔액 추이

(단위: 억달러)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
주식	0.9	1.9	4.4	6.0	6.9	8.0	8.2	5.3	5.8	6.4	10.4
채권	23.7	26.3	25.0	9.7	8.3	3.2	5.7	7.0	8.1	20.4	35.8
Korean Paper <sup>1)</sup>	0.8	1.3	0.8	2.3	6.9	7.9	9.6	19.0	19.6	24.8	35.1
합계	25.4	29.5	30.2	18.0	22.1	19.1	23.5	31.3	33.5	51.6	81.3

자료: 한국은행

주: 1) Korean Paper는 거주자가 외국에서 발행하는 외화표시증권을 말함

- 자산운용사의 외화증권투자 잔액은 2001년말 6.9억 달러에서 꾸준히 증가하여 2007년말에는 760.4억 달러를 기록하였다가 글로벌 금융위기 이후 정체되었으나 2012년 이후 다시 증가세로 반전
- 종목별로 보면 주로 주식투자에 집중되어 있으나 2011년 이후부터는 채권투자 잔액도 증가하는 모습
  - 채권투자 잔액이 전체 외화증권투자 잔액에서 차지하는 비중은 2008년 말 3.7%에서 2015년 말 25.5%까지 증가

<표 IV-21> 자산운용사의 종목별 외화증권투자 잔액 추이

(단위: 억달러)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
주식	42.1	148.6	733.3	241.0	405.7	369.2	243.0	281.5	284.7	289.9	326.1
채권	14.8	24.3	25.9	9.3	17.0	20.9	20.1	56.4	78.7	116.0	125.1
Korean Paper <sup>1)</sup>	1.5	2.5	1.2	1.2	7.7	7.7	7.7	8.6	17.5	35.5	40.2
합계	58.3	175.4	760.4	251.5	430.4	397.8	270.8	346.5	380.9	441.4	491.4

자료: 한국은행

주: 1) Korean Paper는 거주자가 외국에서 발행하는 외화표시증권을 말함

□ 국내 증권사의 해외점포 수는 2000년대 중반 이후 지속적으로 증가하였으나 2012년 이후로는 감소세를 보이고 있거나 정체된 모습을 보이고 있는 반면, 국내 자산운용사의 해외점포 수는 2009년 이후 꾸준한 증가세를 시현

○ 증권사의 경우 아시아에 위치한 점포의 비중이 80%에 달하고 있으나 자산운용사의 경우에는 2013년 이후 아시아의 비중이 서서히 감소하는 대신 북미의 점포수가 큰 폭으로 증가

<표 IV-22> 증권사 해외점포의 형태별 추이

(단위: 개)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016.6
사무소	36	37	33	26	23	20	19	16
현지법인	43	54	60	60	64	61	59	55
지점	1	2	3	3	2	2	0	0

자료: 금융중심지 지원센터

<표 IV-23> 증권사 해외점포의 지역별 추이

(단위: 개)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016.6
아시아	61	72	75	70	71	67	62	57
유럽	8	9	9	8	8	7	7	5
북미	11	11	11	10	9	8	8	8
남미	0	1	1	1	1	1	1	1
합계	80	93	96	89	89	83	78	71

자료: 금융중심지 지원센터



<표 IV-24> 자산운용사 해외점포의 형태별 추이

(단위: 개)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016.6
사무소	10	9	10	10	10	9	9	12
현지법인	11	13	14	15	24	24	25	24
지점	0	0	0	0	1	1	1	1

자료: 금융중심지 지원센터

<표 IV-25> 자산운용사 해외점포의 지역별 추이

(단위: 개)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016.6
아시아	17	18	19	20	23	23	23	22
유럽	1	1	1	1	1	1	2	2
북미	2	2	3	3	9	8	8	10
남미	1	1	1	1	1	1	1	1
호주	0	0	0	0	1	1	1	2
합계	21	22	24	25	35	34	35	37

자료: 금융중심지 지원센터

- ☐ 증권사 해외점포의 자산규모는 지속적으로 증가하고 있으나 수익성은 좋지 않은 상황
- 다만, 2014년 이후에는 이익 실현 추세로 돌아선 모습을 시현

<표 IV-26> 증권사 해외점포의 재무현황

(단위: 백만달러)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
총자산	825.7	1192	1,410.8	1,769	1,782	1,789	2,010
총부채	114.1	300.1	398.3	479	510	401	480
총자본	711.6	891.9	1,012.5	1,290	1,272	1,387	1,530

자료: 금융감독원

주: 2011년까지는 3월말 기준, 이후 통계는 연말기준

<표 IV-27>

증권사 해외 점포의 손익 현황

(단위: 백만달러)

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
43.2	-18.8	6.9	-63.0	-86.9	-8.7	-24.4	16.7	23.9

자료: 금융감독원

## (2) 특징 및 시사점

- 증권사 및 자산운용사 해외점포의 대부분이 아시아지역(특히 홍콩)에 집중되어 있으며 주로 한국물을 중개하는 사업에 편중되어 있어 국내 증권사 간 차별성이 크지 않은 것으로 판단
  - 해외사업 역량이 성장하면 자금조달과 자산운용 지역이 분산되면 홍콩을 벗어난 글로벌 링크 구축에 대한 기대도 가능
  - 그러나 한국물 중개에 치중한 영업모델을 고수하는 상태에서는 해외사업 역량의 빠른 성장을 기대하기 어려울 것으로 판단
- 해외점포들이 영세한 규모로 운영되고 있어 브로커리지·시장조성 등 대규모 자본에 의존하는 사업은 성공 가능성이 높지 않음.
  - 자본력 확충이 가능한 경우는 브로커리지, 시장조성 업무, 증권 소매업 등으로의 진출을 도모할 수 있겠으나 그렇지 못한 경우에는 기업금융 자문서비스, 현지 자산운용 등 two-track 접근이 이루어질 필요
- 전반적으로 볼 때 국내 금융투자회사의 해외진출은 여전히 초기단계로 판단되며, 확고한 경영진의 의지로 확대해야 할 영역
  - 해외사업이 발전할수록 다양한 사업모형, 리스크 관리 방법, 네트워크 개척이 가능할 것으로 보임.
  - 또한 외부적 불확실성이 지속되는 상황에서 해외부문에 대한 리

서치 역량을 지속적으로 강화시켜 나가야 할 필요성이 있음.

## 다. 보험회사

### (1) 현황

□ 2015년 기준 우리나라 보험사의 총 해외점포 수는 총 84개이고 이 중 손해보험사의 비중이 67.5%로 생명보험사에 비해 상대적으로 해외진출이 활발

○ 형태상으로는 사무소의 비중이 제일 높으며, 현지법인도 지속적으로 증가하고 있음.

<표 IV-28>

우리나라 보험회사의 해외점포 수 추이

(단위 : 개)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016.6
생보	19	20	22	24	24	24	24	26	28	29	28	28
손보	38	37	38	42	47	47	53	54	54	54	56	56
전체	57	57	60	66	71	71	77	80	82	83	84	84

자료: 금융감독원

<표 IV-29>

보험회사의 해외점포 형태별 추이

(단위 : 개)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016. 6
사무소	43	42	43	44	46	47	47	47
현지법인	20	20	22	24	27	28	29	29
지점	8	8	9	9	7	8	8	8

자료: 금융중심지 지원센터

주: 지점형태로의 진출은 손보사만 하고 있음.

- 아시아지역에 가장 집중적으로 진출하여 전체 해외점포의 과반을 차지하고 있는 상황
- 2016년 6월 현재 우리나라 보험회사가 가장 많이 진출한 지역은 아시아(일본·중국제외)지역으로 28개가 진출해 있으며, 미국 19개, 중국 17개, 유럽 13개 등의 순으로 나타남.
  - 특히, 아시아(일본·중국 제외)지역의 해외점포 수는 2009년 17개에서 2016년 6월 28개로 11개의 점포가 늘어나며(증가율 64.7%) 가장 높은 증가율을 보이고 있음.
  - 단일 국가 기준으로는 미국, 중국이 각각 19개, 17개로 월등히 높은 비중을 차지하고 있는 가운데, 미국은 2012년 이후 줄어들었으나 중국은 늘어나고 있는 추세

<표 IV-30>

보험회사의 지역별 해외점포 분포

(단위 : 개)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016.6
미 국	21	20	21	23	20	20	19	19
유 럽	7	7	8	9	10	11	13	13
일 본	7	6	6	6	6	6	6	6
중 국	16	16	16	16	18	18	18	17
아시아(일본·중국제외)	17	17	19	19	22	27	27	28
중동 및 남미	3	4	4	4	4	4	5	4
합 계	71	70	74	77	80	83	84	84

자료: 금융중심지 지원센터

- 2014년 6월말 기준 생보사 해외점포의 총자산은 15억 25만 달러로 전년동기 대비 32.3% 증가하였고, 손보사 해외점포의 총자산은 29억 5,960만 달러로 53.6% 증가함.
- 생보사 해외점포는 2012년 상반기 이후 적자가 지속되고 있고, 손보사 해외점포의 경우에는 2014년에 적자전환된 바 있음.

&lt;표 IV-31&gt;

## 생명보험사 해외점포의 총자산 추이

(단위 : 백만달러)

	2013.6	2014.6
생보업	592.62	725.31
투자업 등	541.39	774.94
합계	1,134.01	1,500.25

자료: 금융감독원

&lt;표 IV-32&gt;

## 생명보험사 해외점포의 손익 추이

(단위 : 만달러)

	FY2012 상반기	FY2013 상반기	FY2014 상반기
보험업	△1,403	△1,898	△1,261
부동산업	-	△145	341
투자업	155	42	92
당기순이익	△1,248	△2,001	△828

자료: 금융감독원

&lt;표 IV-33&gt;

## 손해보험사 해외점포의 총자산 추이

(단위 : 백만달러)

	2013.6	2014.6
손보업	1,880.1	2,689.3
투자업등	47.2	270.3
합계	1,927.3	2,959.6

자료: 금융감독원

주: 3개 법인 제외 : 사무소 성격(삼성 브라질), 지점관리법인(LIG 미국, 삼성 미국)

&lt;표 IV-34&gt;

## 손해보험사 해외점포의 손익 추이

(단위 : 천달러, %)

	2013. 상반기	2014. 상반기
손보업	39,139	△1,592
투자업 등	1,035	1,115
당기순이익	40,174	△477

자료 : 금융감독원

## (2) 특징 및 시사점

- 해외진출과 관련하여 전사 차원의 장기적이고 체계적인 접근(예를 들어 장기비전과 전략 및 투자, CEO의 강한 의지, 체계적 관리시스템 등)이 이루어지지 못하고 있는 상황
  - 보험사 CEO 및 최고경영진의 잦은 교체 등으로 해외진출사업과 관련하여 명확한 중장기 비전 및 리더쉽 부족
  - 초기 손익분기 도달 및 손익분기 도달 이후 사업 확대를 위해 지속적인 자본투자 필요하나, 국내 보험사는 현지 진출 후 추가적인 자본투입에 매우 소극적
  - 해외진출사업과 관련하여 단기업적주의에 따른 성과 및 수익에 대한 감내력 부족
  - 해외점포에 대한 체계적 관리·지원 및 리스크관리 시스템 부재
  - 그러다 보니, 국내 보험사의 해외진출 대상국이 특정지역으로 집중되고 위험의 지역적 분산을 위한 다변화 전략도 미흡한 실정
  
- 현지에 대한 이해, 현지에 적합한 상품과 영업방식의 뒷받침이 이루어지지 못한 가운데, 현지인력 활용 등 현지화에도 적극적으로 나서지 않고 있는 상황
  - 국내 보험사는 글로벌 브랜드 파워의 부족 등으로 현지 영업기반 및 고객 신뢰 확보에 어려움이 존재
  - 국내 보험사의 경우 현지국 개인 및 기업 등을 대상으로 하는 보험보다는 계열사를 대상으로 한 기업성보험 위주로 판매하는 소극적인 전략을 구사
  - 보험사들이 국내에서의 영업관행 등을 진출국 현지에서도 그대로 적용·접목하려는 경향이 존재
  - 해외진출 대상 국가의 규제·감독, 시장상황, 문화 등에 대한 충분한 정보 및 이해가 부족하고, 이러한 문제를 완화할 수 있는 현지

에서의 네트워크가 부재

- 주요 포스트를 본점 파견직원들이 차지하고 있는 등 현지인력 활용에도 소극적

## V. 맺음말

### 1. 최근 3년간 조사와의 비교

- 2016년 조사에서는 2014년과 2015년 조사와 비교해 볼 때, 금융회사수는 크게 늘었지만, 취업자수는 지속적으로 감소하고 있음.
- 금융회사수는 2014년에는 1,365개, 2015년에는 1,339개이었으나 2016년에는 1,389개로 크게 늘어났는데, 이는 2015년 10월 자본시장법 개정으로 전문투자형 사모펀드 운용사 진입방식이 허가제에서 등록제로 바뀌면서 자산운용사가 크게 늘어난데 기인함.
- 취업자수를 보면 2014년에는 286,218명, 2015년에는 285,029명, 2016년에는 282,132명으로 점차 감소
  - 업권별로 보면 2015년에는 보험과 증권/선물에서 크게 감소하였으나, 2016년에는 주로 은행에서 2,266명이 감소한데 차이가 있음.

<표 V-1>

국내 금융기관 인력현황

(단위: 개, 명)

구 분	2014년 조사		2015년 조사		2016년 조사	
	금융회사수	취업자수	금융회사수	취업자수	금융회사수	취업자수
은행	58	139,430	57	138,619	58	136,353
보험	56	61,818	57	60,316	57	59,483
증권/선물	68	37,639	63	35,955	60	35,673
자산운용/신탁	97	5,731	98	6,111	149	6,922
상호저축	87	7,141	79	8,151	79	8,632
여신전문	73	24,728	72	26,235	81	25,424
신탁	926	9,731	913	9,642	905	9,645
총 계	1,365	286,218	1,339	285,029	1,389	282,132



□ 고용형태별로 보면 2016년 정규직 비중은 91.0%로 2014년과 2015년에 비해 상승하였는데, 이는 여성인력 활용도 제고 노력 등으로 여성의 정규직 비중이 높아진 데 기인한 것으로 보임.

○ 여성의 정규직 비중이 2015년에는 84.2%에서 2016년에는 90.5%로 크게 높아짐.

<표 V-2>

고용형태별 인력 비중

(단위 : %)

구 분	2014년 조사	2015년 조사	2016년 조사
정규직	88.6	88.1	91.0
비정규직	11.4	11.9	9.0
계	100.0	100.0	100.0

□ 급여수준별로 보면 1억원 미만 비중이 줄어든 반면, 1억원 이상 비중은 늘어남.

○ 다만 급여 사항은 각 금융회사가 외부에 공개하는 것을 꺼림에 따라 연도별로 응답 금융회사의 차이가 상대적으로 커서 급여수준별 인력 비중이 연도별로 차이가 큰 편임을 감안할 필요

<표 V-3>

급여수준별 인력 비중

(단위 : %)

구 분	2014년 조사	2015년 조사	2016년 조사
2,500만원 미만	9.8	10.3	10.2
2,500~5,000만원 미만	29.1	28.8	25.3
5,000~7,500만원 미만	24.1	24.4	24.0
7,500만원~1억 미만	17.9	19.8	15.7
1억~1.5억 미만	16.6	14.8	21.4
1.5억 이상	2.5	1.8	3.4
계	100.0	100.0	100.0

□ 연령별로 보면 20대 이하에서는 줄어든 반면 30대 이상에서는 늘어남.

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

○ 한편 이와 같은 연령별 구조변화로 인해 근무기간별 인력비중에 있어서도 5년 이하 근무 근로자의 비중이 2014년에는 37.7%, 2015년에는 37.4%, 2016년에는 37.2%로 점차 하락하고 있음.

<표 V-4>

연령별 인력 비중

(단위 : %)

구 분	2014년 조사	2015년 조사	2016년 조사
20대 미만	0.8	0.8	0.7
20대	17.6	16.3	14.9
30대	38.8	38.2	39.1
40대	31.5	31.6	32.1
50대 이상	11.3	13.0	13.3
계	100.0	100.0	100.0

<표 V-5>

근무기간별 인력 비중

(단위 : %)

구 분	2014년 조사	2015년 조사	2016년 조사
5년 이하	37.7	37.4	37.2
6~10년	19.0	18.9	20.7
10년 초과	43.3	43.7	42.1
11~15년	10.4	10.0	10.3
16~20년	10.9	10.0	9.3
20년 초과	22.0	23.7	22.5
계	100.0	100.0	100.0

## 2. 정책적 시사점

### 가. 핀테크 관련 전문인력 확보

- 금융산업중에서 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
  - 특히 글로벌 관점의 핀테크 생태계 조성에 노력할 필요가 있음.
    - 국내 핀테크 기업과 금융회사 이외에 해외 핀테크 기업과 금융회사까지도 포괄하는 생태계 구축이 경쟁력 제고에 긴요함.
- 이에 따라 정부는 2015년부터 금융산업 발전을 위해 금융과 정보기술을 융합하는 새로운 기업인 핀테크 기업에 대한 지원을 확대하고 있음.
  - 특히 우리나라에서 IT기술이 크게 발달해 있는 점을 감안할 때 핀테크에 대한 수요가 상당할 것으로 판단됨에 따라 국내 은행들도 핀테크 기업에 대한 지원을 확대할 계획임.
- 핀테크는 금융서비스와 관련하여 모바일, SNS 등 새로운 IT기술 등을 적극 활용하여 기존과는 차별된 금융서비스를 제공할 수 있기 때문에 다양한 응용을 통해 확장가능성이 높다는 장점을 가지고 있음.
  - 이에 따라 핀테크는 인증/보안, 결제/송금, 대출플랫폼, 신용평가모형, 자산관리, 환전 등 다양한 분야에서 기술혁신이 이루어지고 있음.
  - 전통적인 금융서비스를 통해 금융회사가 사업영역을 확대하고 수익성을 높이는 데는 한계를 가지고 있을 수 밖에 없는 상황에서, 제4차 산업혁명으로 인해 금융회사의 영업환경이 크게 달

라질 가능성이 높아짐에 따라 금융회사는 전통적인 금융서비스 만으로는 장기적으로 안정된 성장이 어려워질 가능성이 있음.

- 핀테크는 이러한 측면에서 금융회사의 새로운 활로가 될 수 있다고 판단됨.

□ 그러나 핀테크의 실제적인 성과는 IT 기술 자체의 우수성 보다는 IT 기술을 실생활과 접목시키는 혁신성에 달려 있음.

- 핀테크에서 새롭게 시도되는 분야를 살펴보면 대체로 IT 기술 자체 보다는, 자금의 수요자와 자금의 공급자를 연결시켜주는 분야에서 참신한 아이디어들이 성장을 이뤄내고 있음.
- 핀테크에서 이용되는 IT 기술은 최근에 개발되었다기 보다는 상당히 오래전에 개발된 기술로, 다만 이러한 IT 기술이 실생활에서 적절하게 응용되고 있지 못하였음.
- 예를 들면 빅데이터 경우에도 대규모 정보를 처리하는 기술은 오래전에 개발되었으나, 최근들어 빅데이터가 각광을 받게 되는 것은 금융소비자들의 필요를 분석하여 영업정보로 활용가능하게 되었기 때문임.
- 또한 클라우드 펀딩이나 P2P의 경우에도 IT 기술이 공급자의 수요자의 필요를 매칭시켜주는 데 활용되는 예가 될 수 있음.

□ 따라서 핀테크가 금융산업의 새로운 성장동력으로 자리잡기 위해서는 단순히 IT 기술만 필요한 것이 아니라, IT 기술을 실생활과 접목시켜 고객들에게 다양한 금융서비스를 제공할 수 있는 아이디어들이 필요한 상황임.

□ 그러나 2016년 금융인력 조사를 통해 금융회사들의 핀테크 고용인력 구성을 살펴보면, 핀테크가 금융산업의 새로운 성장동력으로 자리 잡기 위해서는 좀 더 많은 전문인력이 필요할 것으로 판단됨.

- 전체 핀테크 인원 578명중 은행이 308명으로, 핀테크 활용도가 높을 것으로 예상되는 증권/선물이나 여신전문은 이에 크게 미치지 못하고 있음.
- 또한 인증/보안과 결제/송금 분야에서 주로 고용이 되어 있어서 아직까지는 핀테크가 전통적인 금융서비스를 보완하는 정도에 그치고 있는 것으로 판단됨.
- 그러나 대출플랫폼, 신용평가모형 등이 금융회사의 수익성 및 리스크 관리에 중요하다는 점을 생각해 보면 이들 분야에서도 핀테크 인력이 더욱 확보될 필요가 있음.

## 나. 금융권의 성공적 해외진출 전략

### (1) 해외진출의 의의와 방향성

- 지난 수년간 국내 금융산업의 저성장 혹은 침체 국면이 지속되면서 해외진출은 금융산업이 살아남기 위한 핵심과제라는 인식 보편화
  - 국내 시장이 포화상태에 도달한 상태에서 신상품·서비스와 신시장에 대한 개척 없이는 더 이상의 성장이 불가능하다는 인식
  - 기존 국내고객들의 해외 금융수요 증가에 대한 부응 차원에서도 해외진출이 불가피
  - 특히 ASEAN 국가들을 포함한 신흥국 경제들이 선방하는 가운데 외국자본 유치에 적극 나서면서 이들 신시장의 매력도가 증가한 것도 해외진출에 대한 관심이 높아지게 된 배경으로 작용
- 은행들의 해외진출은 개별 은행의 성장전략인 동시에 국내 외형경쟁 압력의 완화와 외화자금 조달기반의 구축을 통해 국내 금융시장 안정에도 기여
  - 국내 경제의 저성장과 금융시장의 포화현상 등으로 인해 국내영

업 확대를 통한 성장에는 한계

- 경제의 대외의존도가 높은 상황에서 고객의 해외 금융수요를 충족시키는 동시에 신성장동력 확보를 통해 글로벌은행으로의 성장기반 마련
- 주력시장, 상품, 조직문화 등이 대동소이하여 제로섬(zero-sum)의 시장점유율 경쟁이 치열한데, 해외진출 확대를 통해 수익기반이 다각화될 경우 외형경쟁 압력 완화
- 우리나라는 안정적 외화자금 조달원이 부재하여 국제 금융시장의 충격에 취약한데, 해외진출 확대로 외화자금의 안정적 조달기반이 확보될 경우 국내 금융시장의 외환리스크도 완화
- 또한 해외사업을 통해 국제적 경쟁환경 속에서 전 세계에서 통용될 수 있는 경영노하우를 습득하고, 이를 통해 축적된 경영성과를 국내 경영에 환류시키는 선순환 효과도 기대할 수 있음.

□ 금융투자회사들의 해외진출은 자본유출입의 안정성 확보를 통해 거시경제 안정에 기여하는 한편, 저성장·저금리 환경과 국내시장 포화에 따른 금융투자회사들의 위기를 극복하기 위한 돌파구로 작용할 가능성

- 자본흐름이 유입 위주로 이루어진 상황에서 해외 투자자가 급격히 이탈할 경우 자본시장뿐 아니라 외환시장을 비롯하여 실물경제 전반으로 위험이 확대될 가능성 존재
- 저성장·저금리 기조에 더하여 유사한 사업모델과 과도한 경쟁으로 인해 국내에 한정된 사업모형으로는 수익성과 성장성에 있어 한계에 직면할 가능성
- 투자대상의 국제화로 위험을 분산시키는 한편 상품과 시장 다각화를 통한 중장기적 사업기반 구축의 돌파구로서의 역할 기대

□ 고성장 시대가 끝나고 성장성 및 수익성 양자 모두 한계에 직면한

보험산업에 있어 해외진출은 신성장동력의 확보와 지속성장, 그리고 수익기반 다변화 등 생존전략으로서 선택이 아닌 필수로 인식

- 우리나라 가계의 보험가입률이 90%를 상회하고 신규 가입률도 하락하는 등 국내 보험시장은 포화상태에 도달
- 이에 따라 새로운 활로 모색 및 성장동력 개발 차원에서 중국, 동남아 등 신흥 보험시장을 중심으로 한 해외진출 필요성 증대
- 해외진출 확대 과정에서 투자 대상 다변화를 통한 리스크 분산 및 투자성과의 제고도 기대됨.

□ 이처럼 해외진출은 개별 금융업권의 성장전략으로는 물론이고 국가 경제의 안정성 차원에서도 의미가 있지만 성공이 담보된 것은 아니며, 오히려 그만큼 많은 위험이 도사린 것이 사실

- 특히 신흥국의 경우 기대수익이 높은 매력적인 시장인 만큼 직면할 위험도도 비례적으로 높은 것이 현실임.
- 해외시장 진출은 정보의 비대칭성에 따른 비교열위, 외국 금융회사에 대한 차별적 규제, 규제의 불투명성에 따른 영업활동 제약 등 다양한 장벽에 봉착할 가능성 존재
- 해당국 금융회사뿐만 아니라 다른 외국 금융회사들과도 현지고객 확보를 위한 경쟁을 치러야하는 이중고에 시달릴 가능성

□ 따라서 금융회사의 해외진출은 철저한 조사 및 연구역량의 뒷받침 하에서 장기적 안목에서 구성된 계획에 기반하여 최고 경영진의 핵심 어젠다로 이루어져야 할 것임.

- 철저한 준비와 확실한 지원 하에서만 위험을 최소화하는 동시에 장기적 성장동력으로서의 가능성을 극대화할 수 있을 것임.

□ 다른 한편으로 금융인력의 해외진출 또한 당사자 개인의 문제를 넘어 금융회사 또는 산업 차원에서의 의미 부여가 가능

- 금융인력의 해외진출은 금융이라는 폐쇄적 산업의 특성을 감안할 때, 제조업 또는 여타 서비스업에서 해외진출을 국내 일자리 부족에 대한 대안으로 이해하는 시각과 차별되는 의미를 가짐.
- 금융의 핵심 경쟁력 중 하나가 인적자원이고, 이는 취업전 교육과정만을 통해서는 충분히 개발되기 어려운 특성을 지님.
- 선진 금융회사 취업을 통한 OJT(on the job training)을 통해 현장 기술과 문화를 습득하고 글로벌 네트워크 진입을 달성함으로써만 진정한 선진 금융인력으로의 성장이 가능
- 해외로 진출한 금융인력이 이후 강화된 역량을 보유하고 국내 금융회사에 재취업하거나, 또는 국내 금융회사들의 강력한 해외 네트워크 조력자로 기능할 경우, 국내 금융산업 발전에 실질적이고 구체적인 도움이 이루어질 수 있을 것으로 예상

□ 국내 인력의 글로벌 금융회사 진출은 후발 인력들의 진출에도 상당한 양의 외부효과를 시현하고 있어 공적지원에 대한 정당성을 부여

- 기존에 글로벌 금융회사에 성공적으로 진출한 우리나라 인력이 국내 인력의 신규 고용에 지대한 영향을 미칠 수 있음.

**\* 글로벌 금융회사 아시아 HQ 소속 임원들과의 면담에서 고용의 승수효과를 확인할 수 있었음.**

- 이는 해외취업 금융인력이 외부효과를 시현하고 있음을 의미하며, 따라서 금융인력 해외취업에 대한 공적 지원이 정당성을 가지는 기반으로 작용

□ 따라서 금융인력의 해외진출은 개인적 취업의 차원을 넘어 국내 금융산업의 고급 금융인력 확보로 이어지는 경로라는 점에서 긍정적인 외부효과가 발현되는 분야로 인식할 수 있음.

- 그러나 바로 이 외부효과로 인해 특정 금융회사나 개인이 해외취업에 가지는 관심과 노력은 금융산업 전반의 관점에서 최적의



수준에 미달하게 되는 현상이 발생

- 이는 해외취업의 궁극적 수혜층을 사전에 확정지을 수 없다는 데 기인하며, 이는 금융분야 해외취업을 활성화시키고자 하는 정부개입 혹은 지원에 타당성을 부여하는 근거로 작용

## (2) 금융회사 해외진출 전략

□ 해외로 진출한 국내 금융회사들의 국제화 수준은 글로벌 기준과 비교하여 크게 미흡하나 선진화가 점진적으로 진행 중인 것으로 판단

- 해외투자규모, 해외점포의 지역 분포, 해외사업 형태, 인력의 운용 등 여러 측면에서 아직까지는 완성된 해외진출 모형을 구축했다고 보기는 어려운 상황

\* 일례로 해외점포 운영 인력의 경우에도 여전히 전문성 보다는 언어능력 위주로 운영되는 성향이 노출되며, 이는 지역별로 특화된 사업모델이 미흡한 점과도 연결지을 수 있음.

- 다만, 투자규모의 증가, 특화된 사업모델의 채택, 현지인력 활용도 제고 등 일부 분야에서는 지속적인 개선이 이루어지고 있어 다음 단계로의 무난한 진입이 이루어지고 있는 것으로 파악

□ CEO 차원의 전폭적 지원, 장기적 관점의 경영전략 마련 및 실적평가 등 해외진출에 대한 근본적 접근이 바뀌어야 할 필요

- 감독개선을 통해 이미 의사결정 및 업무수행 과정에서의 중대하고 명백한 과실이 없으면 결과에 대한 책임을 묻지 않는 우호적 환경 조성
- 국내 금융회사들은 단기실적 중시 문화로 인해 해외에서 중장기 안목을 가지고 꾸준한 투자를 하지 못하는 경향이 있으므로 중장기적 비전을 수립하여 충실히 이행할 필요
- 해외진출에 대한 단기적 시각은 해외점포의 단기적 인력운용 행

## 태와도 직접적으로 관련

□ 사전적(신규 진출의 경우) 그리고 사후적(기진출 지역의 영업력 강화 등)으로 공히 현지에 대한 정보수집 및 연구역량을 강화하고, 이를 바탕으로 현지특화된 사업전략 및 영업전략을 구축

- 필요시 산하 또는 외부 연구소나 해금협 등을 활용하여 금융 인프라 및 제도, 거시적 여건 등 시장환경에 대해 매우 구체적이고 실질적인 정보를 획득하는 것이 최우선시될 필요
- 이를 바탕으로 자신의 비교우위 사업영역과 진출지역에 최적화된 비즈니스 모델을 개발할 필요

**\* 다 하겠다는 것은 아무것도 하지 않겠다는 것과 동일**

□ 해외진출을 위한 전문인력, 특히 M&A 관련 전문인력 부족으로 인수·합병 전략이 소극적으로 진행되는 단점을 극복할 필요

- 전문인력 부족으로 인해 현지 거시경제·금융시장환경에 대한 평가 오류, 법규·관행에 대한 이해 부족, 재무실사결과에 대한 판단 오류 등으로 매수 타이밍 실기 또는 부적절한 매물의 인수 등 다양한 실패 가능성이 상존하고 있음.
- 관련 전문인력 양성 및 등용, 혹은 적절한 외부인력 활용을 위해 기업문화와 인사 시스템을 선진화하는 한편 성공사례 구축 및 매뉴얼화를 통해 해외진출 및 인수·합병 경험이 체화될 수 있도록 함.
- 인수·합병 외에도 일부 지분 인수 등을 통한 강력한 제휴관계 형성이나 글로벌 전문가 영입 등 다양한 역량제고 방안에 대해 검토할 필요

□ 해외부문 관련 사업을 특정 부서가 전담하기보다는 기능별·지역별 매트릭스 조직을 구축하여 추진하고, 성과보상에 있어서도 해외점

포별 수익성에만 국한되지 말고 글로벌 협력 관계까지 아우르는 인센티브 제도의 설계가 바람직

○ 개별 금융회사 혹은 금융지주 차원에서 매트릭스 조직 활용을 극대화하는 방식으로 해외진출하는 것이 바람직

\* 다만, 특정 국가에 대한 진출 여부를 결정할 때에는 이를 조사하고 평가하는 전문부서가 필요할 것으로 판단

○ 본사는 글로벌 링크 상에서 어떠한 사업 모형을 유지할 것인가를 결정하고 이에 상응하는 인센티브 제도를 설계하여 지속적으로 개선하고 관리

\* 본사 및 해외점포의 업무에 기여하는 다양한 업무에 대해서도 보상이 가능한 체계를 구축

□ 해외진출 사업은 단기적 이익보다는 브랜드 가치와 명성을 축적하면서 수익창출의 기회를 기다리는 장기적 전략이 필수적이라는 것을 명심할 필요

○ 현지은행에 비해 더욱 우수한 서비스를 제공하기 위해서는 현지 직원들에게 서비스 정신을 이식하여 서비스의 품질을 높이는 동시에 특화상품 개발에 박차를 가할 필요

○ 장기적 관점에서 글로벌 브랜드에 걸맞는 네트워크 및 인적자원 확보를 위해 내국인 지역 전문가 양성 및 외국인 국내 유학생 활용 전략 등을 마련할 필요

### (3) 금융인력 해외진출 전략

- 우리나라에 저성장기가 도래하고 자본 수출국으로 변모하면서 글로벌 금융회사들의 국내인력에 대한 수요는 상당부분 국내 기관투자자들을 관리하는 영업직으로 좁아지고 있는 모습
  - 과거 우리나라의 고속성장기에는 글로벌 금융회사들이 국내에서 국내의 자산을 운용할 국내인력에 대한 수요가 존재했으나 국내 환경변화로 이러한 인력 수요는 급격히 축소
  - 이후 글로벌 금융회사들이 한국 인력을 고용하는 핵심 이유는 한국 관련 비즈니스 관리에 국한되고 있음.
  
- 글로벌 금융회사들의 인력 고용 사례를 두 가지로 나누면 첫째, 교육 및 경험 등 탁월한 개인역량과 적극적인 노력을 통해 기능 차원의 전문가로 고용되는 경우와 둘째, 취업희망자의 출신 국가 관련 비즈니스 관리를 위한 경우로 나누어 볼 수 있음.
  - 아시아권에 있어 인도 출신 인력들은 처음부터 전자에 해당
  - 한국 인력의 경우 최근 1~2년 동안 전자에 해당하는 사례들이 소폭 증가하기 시작하였으나 여전히 대다수 경우는 후자에 해당
  - 중국 인력의 경우 초기에는 후자에 해당하였으나 점차 전자에 해당하는 경우들이 증가하는 추세
  
- 금융관련 해외취업 확대를 위해서는 글로벌 금융회사들이 우리나라 사람을 보다 일반적인 목적으로 고용하는 비중이 높아져야 하나, 현 단계에서 일반적 목적의 고용이 낮은 이유를 명확히 확정하기는 어려움.
  - 한국인력이 인도나 중국 대비 역량면에서 부족하지 않음에도 불구하고 해외진출에 있어 이러한 특성을 나타내는 이유는 명확하지 않음.

- 업무수행 등 자질면에서는 부족함이 없는 것으로 판단되며, 과거에는 언어가 문제가 되었으나 최근에는 언어도 크게 문제가 되지 않는 것으로 알려짐.

- 언어쪽에서는 작문 혹은 보고서 작성 능력 정도만 문제가 될 수 있으나 이 부분도 최근 개선되고 있는 추세

- \* 조직 내부 의사소통 및 현지 감독당국 보고와 같은 주요 업무를 감안하면 필수적 역량으로써 중국이나 인도 등 경쟁국 인력들이 이미 확보하고 있는 부분

- 국내 인력에 대한 수요 부족이 정보의 비대칭으로 인한 구인과 구직간 마찰적 요인에 기인하는 것으로 의심해 볼 필요가 있음.

- 본고에서는 국내 대학 및 대학원 졸업자 혹은 국내 금융회사 경력자들의 경우로 논의를 국한

- 해외 대학 및 대학원 졸업자들의 취업은 개인적 역량에 의존하여 글로벌 금융회사들과의 보다 직접적인 구직/구인 네트워크 상에서 이루어지는 독자적 영역

- 글로벌 금융회사들은 인력 채용에 높은 우선순위를 부여하고 있기 때문에, 직원 고용, 특히 프론트 오피스 등의 전문직 고용은 불확실성이 가장 낮다고 할 수 있는 기존 인적 네트워크를 통해 이루어지는 것이 보편적

- 금융은 결국 인력이 경쟁력이기 때문에 모든 업무분야에서 좋은 인력을 뽑는 것을 최우선순위로 고려하고 있으며, 따라서 이를 위해 기존 구성원 및 부서의 시간을 기꺼이 할애

- 인턴 혹은 신입사원에서 중견 금융인력으로 성장하기까지는 최소 수년 이상 상당한 시간과 노력이 소요되며, 이 시기에 도달하기까지 기존 전문/상급인력들이 도제적 수련 과정을 거침

- 이러한 상황에서 정보부족으로 인한 불확실성을 감안할 때, 국내 대졸자 혹은 국내 금융회사 경력자들에 대한 글로벌 회사들

의 자발적 수요는 높지 않음.

- 따라서 해외에 위치한 글로벌 금융회사들이 굳이 우리나라에 와서 인력을 리크루팅을 진행할 사전적·차별적 유인은 없음.
- 특히 금융 노동시장의 경우, 대개 인력의 공급이 수요를 큰 폭으로 상회하는 상황임.
- 따라서 글로벌 금융회사 HQ 혹은 아시아 HQ 등에서는 미국이나 유럽 혹은 홍콩이나 싱가포르 등 보다 잘 아는 곳에서 보다 익숙한 대학을 나온 인력을 채용하는 것이 보편적

□ 글로벌 금융회사들의 구인 경로는 크게 두 가지로 구분 가능

- 미국과 유럽 등 해외 우수 대학 출신의 신규 MBA들은 취업 시점에 회사별로 직접 개별 학교를 방문하여 설명회 및 리크루팅을 수행하고 인턴십 제도를 활용하여 최종적으로 정규직 채용
- 비공식적이지만, 해외 대학 및 대학원 재학생들의 회사 방문 투어도 종종 채용의 통로로 사용되고 있음.
- 나머지 경력직들은 헤드헌터를 통한 채용이 대다수를 차지함.

□ 금융인력 해외취업 지원의 초점을 정보비대칭성 해소에 맞출 필요가 있음.

- 금융이 가지는 특수성, 전문성을 감안할 때, 정부 혹은 공적 기관이 할 수 있는 지원의 범위가 넓지는 않음.
- 따라서 일반적인 서비스 전문인력의 해외진출 지원 정책보다 훨씬 전문적이고 구체적인 지원정책이 마련될 필요
- 현실적으로 이러한 지원의 초점은 정보의 비대칭성을 완화시켜주기 위한 분야에 맞추어질 필요
- 국내 금융인력의 해외취업과 관련하여 두 가지 관점의 정보 비대칭성이 존재; 1) 취업희망자들이 글로벌 금융회사들의 구인, 필요 역량과 같은 분야에 있어 겪게 되는 정보부족의 문제, 2)

글로벌 금융회사 혹은 헤드헌터들이 국내 인력에 대해 가지는 정보부족의 문제

- \* 헤드헌터는 국내 인력 특히 중견 이상 인력의 해외취업에 있어 핵심 매개자로 기능하고 있음.

□ 구직희망자들의 정보비대칭성 해소를 위해 인력채용 관련 정보를 온오프라인을 통해 제공할 수 있을 것임.

- 구직 희망자들의 정보열위 문제는 글로벌 금융회사들의 인사담당자들로부터 인력채용에 대한 정보를 획득하고 이를 체계적으로 정리하여 공시하는 한편 글로벌 금융회사들의 잡페어, 설명회 등을 지원하는 것도 방안이 될 수 있음.

- \* 글로벌 및 지역/국가별 금융업권 고용동향, 구체적인 금융회사 구인 상황 및 자격 등에 대한 정보제공 강화 및 일원화된 지원 창구 마련

- \* 채용희망 정원, 원하는 학력 및 스킬셋, 핵심역량, 처우, 인터뷰나 이력서와 관련한 내용 등 구체적이고 실질적 도움이 될 수 있는 정보를 적극적으로 취득하여 제공

- 제공되는 정보의 내용도 최대한 구체화되어야 할 필요

- \* 일례로 몇몇 업권의 경우 글로벌 금융회사들의 아시아 HQ에서는 자국어와 영어에 더하여 제2외국어(예: 일본어/중국어)를 구사할 수 있는 한 국인력에 대한 수요가 존재한다는 점과 같이 정확한 소구점들을 파악하여 준비단계에서부터 도움이 될 수 있도록 사전적으로 공지

- 이를 위해서는 글로벌 금융회사 인사담당자들에 우리 인력의 우수성을 적극적으로 설파하는 동시에 직접적이고 지속적인 교류를 통해 장기적 네트워크를 형성할 필요

- 동시에 구인 희망 기업들의 정보열위를 우리 측에서 적극적으로 해소시켜 줌으로써 인사담당자들을 실질적 협력을 유도할 수 있을 것임.

□ 구인희망 기업들의 정보비대칭성 해소를 위해 국내인력과 관련한 신뢰가능한 정보를 제공하는 한편 정보에 대한 접근비용을 낮추어

증으로써 사전적 불확실성을 해소해주는 것이 필요

- 구인 희망 기업들의 정보열위 문제의 해결을 위해서는 공적인 기구가 나서서 규모의 경제를 활용한 접근을 시도할 필요
- 기본적으로 구인희망 금융회사들의 경우, 기존에도 취업 경쟁률이 높은 상황에서 굳이 정보가 부족한 우리나라 인력에까지 적극적으로 리크루팅 작업을 수행할 유인이 없음.
- 따라서 이들이 느끼는 불확실성, 혹은 이러한 불확실성의 해소에 필요한 비용요인을 낮추어 주는 것이 유일한 해법임.
- 특정 공적 기구가 사전적 스크리닝을 통해 취업을 희망하는 국내 금융인력에 대한 보다 정제된 정보를 생산하고 이를 구인희망 회사나 관련 헤드헌터들에게 적극적으로 배포하는 안을 고려
  - \* 사전적 스크리닝은 글로벌 금융회사 경험이 있는 인력들을 활용함으로써 생산된 정보의 공신력을 제고할 수 있을 것임.
- 금융회사 인사담당자들이나 헤드헌터들을 직접 초빙하여 일종의 잡페어(취업박람회)나 취업설명회 및 인터뷰 기회 등을 제공

□ 해외대학들과의 협력 프로그램 마련에 대해서도 감안해 볼 여지가 있음.

- 네트워크를 중시하는 금융의 특성상, 선진국 금융회사들은 인력 채용에 있어 언어능력과 현장경험을 중시하는 동시에 본인들이 잘 알고 신뢰하는 교육기관 출신을 선호
- 기존 금융전문대학원 프로그램은 해외진출을 염두에 두고 조성되지 않았고 해외에서의 인지도도 부족하므로, 차제에 해외 대학들과 교육/교류 등 협력 프로그램 마련에 대해 검토

□ 경력자들의 글로벌 금융회사 취업 촉진을 위해 글로벌 금융회사들과 국내인력 연결에 특화한 헤드헌터들의 육성이 필요

- 기본적으로 헤드헌터들은 지역 및 특정업권에 특화하는 경향



- 단기적으로는 글로벌 금융회사들과 한국 인력을 연결해 줄 수 있는 외국계 헤드헌터의 발굴을 추진해볼 수 있을 것임.
  - 장기적으로는 글로벌 금융회사들과 국내인력 연결에 특화된 헤드헌터들의 육성이 필요
  - 국내 금융회사 근무 경력자들의 해외진출을 위해 글로벌 금융회사들을 고객으로 가진, 즉 글로벌 네트워크를 확보한 한국계 헤드헌터들을 육성하는 방안의 모색이 필요
  - 과거 아시아권 허브에도 소규모의 한국계 헤드헌터들이 있었으나 최근 한국 관련 비즈니스 축소로 한국인력의 고용이 축소되면서 동반 쇠퇴
  - 이들 중 일부는 한국으로 귀국하여 최근 국내 증권사들의 외국회사 출신 인력 고용과 관련한 업무에 종사중인 것으로 알려짐.
  - 이들을 활용해 한국계 헤드헌터를 육성하는 것도 방안으로 검토
- 대학 및 대학원 재학생들의 회사 방문 투어를 활성화하기 위해 대학 및 정부의 지원방안에 대해 고려해 볼 필요
- 미국 대학 또는 대학원에 재학중인 학생들은 5~10명 단위의 소그룹을 이루어 글로벌 금융회사들과 접촉함으로써 직접 회사를 방문하여 설명을 듣는 일종의 투어를 진행
  - 해당 투어는 학교에서 일부 지원이 이루어지고, 참여자들이 나머지 경비를 각자 부담하는 구조
  - 금융회사 차원에서도 잠재적 직원군을 만나볼 수 있다는 점에서 이러한 투자를 반기고 있으며, 다른 한편으로 참여 학생들에 대한 평가작업도 병행하여 진행함.
- 국내 금융회사들이 글로벌 금융회사들과 공동 프로젝트 진행기회를 늘리도록 장려하는 것도 경력자들의 전직기회 증가로 이어지게 될 가능성이 있음을 감안

- 글로벌 금융회사들이 국내 금융회사의 공동 작업을 통해 글로벌 금융회사로 전직하는 경우가 종종 발생하고 있음.

□ 일자리의 종류에 따라 전략적으로 차별화된 접근이 필요할 것임.

- 경쟁이 치열한 프론트 오피스 전문직의 경우 아직까지는 인지도가 떨어지고 공신력을 미확보한 국내 인력풀의 경쟁력이 떨어질 수 있으나, 지속적 노력을 통해 점진적 개선이 가능할 것임.
- 상대적으로 경쟁이 약한 리스크관리나 컴플라이언스 등 미들 및 백오피스 포지션들의 경우에는 객관적 역량만 보장된다면 취업 가능성이 예상보다 높을 것으로 기대되므로 초기에는 이러한 분야에 역량을 집중하는 것도 하나의 방안이 될 수 있음.

□ 금융회사 해외진출과 금융인력 해외진출 간의 관계를 단순히 정의하기는 어려우며, 전술한 금융인력 진출의 두 가지 경로를 감안하여 장기적 관점에서 양자간 최적의 조합을 찾는 것이 중요할 것임.

□ 금융회사의 해외진출과 금융인력의 해외진출 간의 긍정적 상호작용은 상당히 높은 상관관계를 보임.

- 금융회사 해외진출은 그 자체로 금융인력 해외진출을 수반할 뿐만 아니라, 해외점포 근무 인력들의 글로벌 금융회사 진출로 이어지기도 하는 등 금융인력 해외진출에 긍정적 효과를 유발

\* 국내 금융회사가 해외에 진출하여 글로벌 금융회사 및 임직원들과 현지에서 인적 네트워크를 구성 또는 기존 네트워크에 편입되면서 인적인 교류가 이루어지고 이를 통해 일부 비율의 인력이 글로벌 금융회사로 이직하는 경우가 지속적으로 발생

- 일례로 홍콩이나 싱가포르 등 아시아 금융허브들에 진출한 국내 금융회사 해외점포 근무자들이 해당 경력을 인정받아 글로벌 금융회사로 진출하는 경우들도 발생

□ 그러나 다른 한편으로는 금융회사 해외진출이 성공적으로 이루어지기 위해서는 해외점포의 현지화 수준을 높이는 것이 반드시 필요하다는 주장이 지속적으로 제기되고 있음.

- 단기적 관점에서 이는 금융인력 해외진출에는 부정적 영향을 미칠 수도 있는 방향임.
- 2008년부터 금융감독원이 발표하고 있는 국내은행의 현지화 지표 중에는 현지직원비율(현지직원/ 해외점포 총 직원)이 포함되어 있으며, 동 지표는 지난 8년간 지속적으로 개선된 바 있음.
- 이는 다시 말해 해외점포 총 직원 수가 동일하다는 전제 하에서는 우리나라에서 파견된 직원들의 수가 줄어들고 있다는 의미
- 그러나 성공적 현지화를 통한 해외점포의 성장은 해외점포 총 직원수의 증가로 이어질 것이므로 장기적으로는 오히려 해외진출 직원의 수가 늘어날 것으로 예상하는 것이 자연스러운 것임.

<표 V-6>

### 국내은행의 현지화 지표 추이

(단위: 등급, %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016.6
초국적화지수(TNI)	5(3.0)	5(2.7)	5(2.7)	4(3.2)	3(3.8)	3(5.3)	3(5.5)	3(6.9)	3 <sup>0</sup> (7.2)
글로벌역량	-	-	-	-	-	-	3(71.3)	3(74.5)	3 <sup>+</sup> (77.0)
현지고객	2(63.5)	2(64.3)	2(63.3)	2(65.2)	2(68.9)	2(71.4)	1(81.3)	1(83.1)	1 <sup>-</sup> (84.0)
현지직원	2(75.3)	2(78.1)	2(77.7)	2(79.8)	2(84.4)	2(85.7)	1(91.2)	1(91.8)	1 <sup>-</sup> (91.9)
현지자금운용	4(35.1)	4(34.3)	4(34.7)	3(42.3)	3(44.9)	3(48.1)	2(50.7)	2(54.7)	2 <sup>0</sup> (41.5)
현지차입금	4(38.2)	3(46.1)	3(47.7)	3(47.1)	3(41.7)	3(39.2)	3(38.4)	3(41.8)	-
현지예수금	2(58.6)	2(61.3)	2(58.5)	2(57.8)	2(61.0)	2(57.3)	2(56.2)	2(57.3)	3 <sup>+</sup> (57.4)
현지간부	-	-	-	-	-	-	-	-	2 <sup>-</sup> (76.5)
종합등급	3	3	3	3	2	2	2	2	

자료: 금융감독원

주: 1) ( ) 내는 평가지표별 비율

2) 2016년 상반기부터 현지화지표 평가단계를 5등급 15단계로 세분화

3) 2016년 상반기부터 현지차입금 항목 제외, 현지간부비율 항목 추가

<표 V-7>

국내은행의 현지고객·현지직원 비율 추이

(단위: %)

	08.12	09.6	09.12	10.6	10.12	11.6	11.12	12.6	12.12	13.6	13.12	14.6	14.12	15.6	15.12	16.6
현지고객	63.5	-	64.3	63.3	63.3	65.5	65.2	66.8	68.9	70.6	71.4	75.3	81.3	82.3	83.1	84.0
현지직원	75.3	-	78.1	77.4	77.1	77.8	79.9	83.7	84.4	85.2	85.7	85.8	91.2	90.7	91.8	91.9

자료: 금융중심지 지원센터

주: 현지고객비율 = 현지고객 / 해외점포 총 고객

현지직원비율 = 현지직원 / 해외점포 총 직원

□ 다만, 해외진출 금융회사 평가에 있어 인력 현지화의 경우, 천편일률적 혹은 계량지표의 단순한 적용은 문제를 악화시킬 가능성이 있어 보다 세분화, 구체화된 접근이 필요

○ 금융회사 해외진출에 있어 현지화를 중요하게 생각하는 분위기로 변해가고 있으나, 특히 인력 현지화와 관련한 감독당국의 평가 방식은 현실을 제대로 반영하지 못하고 있다는 목소리 존재

○ 주로 백오피스, 창구직원 등을 현지인으로 채용함으로써 현지화를 높이는 경향이 나타나고 있으나 실제 실적과 연결되는 현지화는 영업/사업창출 분야의 고급인력을 얼마나 성공적으로 현지화하는가에 달려있음.

\* 아시아 문화권에서 학연, 혈연, 지연 등의 인적 네트워크는 여전히 핵심 경쟁력의 구성요소로 작용하고 있음.

□ 국내 금융회사 경력자들의 글로벌 금융회사 취업을 저해하는 핵심 요소 중의 하나는 순환보직 문제이고, 이 문제는 국내 금융회사들의 해외진출 혹은 글로벌화를 방해하는 요인으로도 종종 지적되고 있는 사안임을 감안할 때, 국내 금융회사들의 인재육성 방식을 제너럴리스트 중심에서 스페셜리스트 중심으로 전환하는 것이 시급

○ 글로벌 금융회사들의 경력자 고용에서 가장 핵심적인 부분은 경력(job experience) 나아가 트랙레코드(track record)임.

- 국내 금융사들의 인사행태가 순환보직을 통한 제너럴리스트 육성에 치우쳐 있어 국내 경력자들이 외국계 회사의 구인요구에 대응하기 어려운 상황
  - 전문가로서의 자질과 경험은 국제 금융인력으로의 성장에 필수적인 부분임.
  - 초급 관리자(manager) 단계에서부터는 특화된 전문분야를 확정하고 육성하는 방식으로 바뀌어야 할 필요
- 경제발전 경험을 토대로 개도국에 정책자문을 제공하는 경제발전 경험 공유사업(KSP)이 기재부 주도로 활발히 진행 중에 있고, 금융은 개도국 수요가 가장 많은 주제 중 하나임.
- 최근에는 한국은행도 유사한 프로그램을 도입/운영중에 있음.
  - KSP 사업 결과가 직간접적으로 국내 금융공기업이나 민간금융 회사의 개도국 인프라 시장 진출 혹은 협력관계 강화 등의 결과를 이끌어낸 사례들이 다수 존재
- 수출한 인프라의 운영 및 관리 등과 연계하여 국내 전문가들의 파견 가능성을 높이고, 이들의 적극적 역할을 통해 국내 금융시스템에 대한 호의적 인식을 보다 확산시키고자 도모하는 것이 필요
- 또한 개도국 금융당국과의 적극적 인사교류 시스템을 활성화하는 것에 대해서도 고민해 볼 필요
  - 결국은 현지 인적 네트워크 강화가 궁극적으로 우리 금융회사 및 금융인력의 진출에 교두보로 작용하리란 관점에서 정부 및 개별 금융협회 등이 장기간 공을 들여야 할 것임.
- 개도국들의 경우, 전술한 금융인프라 수출 외에도 금융관련 기초 및 실무 교육/연수 등을 담당하는 프로그램 및 기관 모형, 금융 관

런 글로벌 자격시험 준비를 위한 사설 교육 프로그램 등을 수출하는 방안에 대해서도 검토해 볼 수 있을 것임.

- 이미 우리나라는 금융전문대학원, 금융연수원 및 각 협회 산하의 교육기관 등을 포괄하여 다수의 실무 교육/연수 프로그램 및 기관을 보유하고 있음.
- 또한 각종 글로벌 자격증 관련 온-오프라인 교육 프로그램들도 활발히 이용되고 있는 상황
- 이와 같이 우리가 보유한 교육 차원의 비교우위를 살려, 금융의 해외진출을 교육의 차원에서 접근하는 모형이 한국형 금융에 대한 개도국 금융시장의 노출도를 높이고 장기적 관점에서 금융회사와 금융인력의 해외시장 진출에 이점으로 작용할 수도 있음.

## 다. 여성 금융인력 활용도 제고 노력

□ 글로벌 금융위기 이후 여성의 고용상황이 점차 개선되고 있음에도 불구하고 남성에 비해서는 여전히 미흡하며 OECD국가들에 비해서도 부진한 상황임.

- 2016년 현재 15세 이상 기준 여성 고용률은 약 50%로 남성 고용률 약 70%를 약 20%p 하회함.
- OECD 국가들과 비교해 보면 우리나라 여성 고용률(15~64세 기준, 53.5%)이 OECD국가 평균(57.0%)에 비해서는 3.5%p 정도 낮은 수준이지만, 독일, 영국, 캐나다, 호주 등 주요국에 비해서는 10%p 이상 낮은 수준임.

\* OECD 국가중 여성 고용률이 우리나라보다 낮은 국가들은 터키, 그리스, 멕시코, 이탈리아, 칠레, 스페인, 헝가리, 폴란드, 슬로바키아 등임.

□ 우리나라 여성 고용이 부진한 것은 30대 여성이 가사·양육·취업을 병행하기 어려운 데 기인

○ 우리나라 여성은 30대에 결혼, 출산, 육아를 계기로 노동시장에서 퇴장하면서 취업경력이 단절되고 자녀가 어느 정도 성장한 후에 노동시장에 재진입하기 어려운 상황임.

○ 이에 따라 여성 고용률은 20대 후반까지 지속적으로 상승하다가 30대에 급격히 감소한 후 40대에 다시 상승하는 M자형 모습을 보임.

\* 비록 여성 고용률이 40대 이후 다시 상승하지만 이는 주로 저학력 여성들이 보건·사회복지업, 도·소매업, 음식·숙박업 등 임금수준이 낮은 산업에 취업하면서 나타나는 현상임.

○ 고학력 여성의 경우에는 고용률이 M자형이 아닌 L자형인데, 이는 30대가 지난 이후에도 경력단절로 인해 일자리를 구할 수 없어서 노동시장에 재진입하는 것을 단념하기 때문임.

○ 반면 대부분의 OECD 국가들에서는 여성 고용률이 30대에 하락하는 모습을 보이고 있지 않음.

\* OECD 국가들의 여성 고용률 : 20대 57.2%, 30대 65.0%, 40대 68.9%, 50대 62.0%

□ 이러한 모습은 2016년 금융인력 조사에서도 비슷하게 나타나고 있음.

○ 여성의 경우에는 5년이하 근로자가 42%에 이르고 있으나 남성은 33.1%에 그치고, 20년 초과 장기근속의 경우에도 여성은 15.1%이지만 남성은 28.8%에 이르고 있음.

&lt;표 V-8&gt;

## 성별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
5년 이하	33.1	42.0
6~10년	18.0	23.8
11~15년	9.1	11.8
16~20년	11.0	7.4
20년 초과	28.8	15.1
계	100.0	100.0

- ☐ 따라서 일과 가정이 양립가능하도록 장시간 근로 등 근로문화를 개선시킬 필요가 있음.
- 직장어린이집 확대 등을 통해 자녀 보육부담을 완화할 필요가 있으며, 재택근무제, 시차출근제 등 유연근로제를 확산시킬 필요가 있음.
  - 특히 고직능 분야의 재취업 지원 등 경력단절 여성의 채용 확대도 필요하다고 판단됨.



### 3. 금융인력조사 개선방안

#### 가. 조사표 개선

- 2015년 조사표에서 중요성이 상대적으로 낮거나 중복가능성이 있는 설문항목들을 삭제함에 따라, 2016년 조사표는 2015년 조사표에 비해 작성의 어려움이 경감된 것으로 판단됨.
  - 예를 들면 영어 등은 최근 기업들이 입사시에도 요구하지 않는 자료임을 감안하여 설문항목에서 삭제하였으며, 남녀 구분이 분석상 중요하지 않은 일부 항목에 대해서는 남녀구분없이 총원만 기재하도록 하였음.
  - 이에 따라 금융인력 조사표가 필요항목 위주로 잘 짜여진 구조를 갖추게 되었다고 평가되며, 2016년에는 핀테크와 해외진출 관련 부가조사를 실시함에 따라 매년 중요한 이슈로 제기되는 항목들에 대해서도 추가적으로 조사할 수 있는 체계를 갖추게 되었다고 여겨짐.
- 다만 조사표를 수집하는 과정에서 '향후 1년 이내 추가 채용 예상 규모' 항목을 좀 더 간소화시킬 필요가 있다는 금융회사의 의견이 있었음.
  - 이는 금융회사가 신규인력을 채용할 때 신규인력의 업무를 소분류까지 구분해서 채용계획을 수립하지 않기 때문임.
  - 실제로 이러한 주장이 타당한 측면이 있다고 판단되며, 다음 번 조사때는 추가채용 예상 규모 자료를 수집할 때 소분류 업무까지 파악할 필요가 있는 지에 대해 다시 검토할 필요가 있다고 여겨짐.

## 나. 조사방식 개선

- 인터넷상에 금융인력조사 웹 페이지를 만들어서 개별 금융회사가 조사표를 직접 입력하되 부정확하게 입력된 경우에는 오류 메시지가 나올 수 있도록 설문 인프라를 웹 공간에 구축할 필요가 있음.
  - 2016년 조사에서는 이전 조사와는 달리 엑셀파일에 검증 칼럼을 포함시켜 작성자들이 입력오류를 확인할 수 있게 하여 오류를 크게 줄일 수 있었으나 여전히 합산이 맞지 않는 경우도 상당하였음.
    - 다만 협회 담당자들이 협회소속 금융회사 응답 현황을 파악할 수 있도록 설계할 필요가 있음.
- 금융인력조사 시점을 2015년에는 10월~12월에서 2016년에는 9월~12월로 1개월 연장함에 따라 연구기간이 다소 늘어나는 효과를 거둘 수 있었음.
  - 그럼에도 불구하고 2016년의 경우 11월 초순이 지나서야 금융회사 설문조사가 끝나서 분석작업을 할 수 있는 기간이 1주일 정도 연장되는 데 그침에 따라 2016년에도 분석작업을 하는 데 시간이 상당히 촉박하였음.
  - 금융인력조사 분석 특성상 모든 자료가 완비되었을 때 비로소 분석이 시작될 수 있다는 점을 감안할 때, 늦게 제출하는 금융회사를 기다리다가 분석기간을 충분히 확보하지 못하게 되는 부작용이 상당하다고 판단됨.
  - 따라서 회수율을 높이기 위해 최대한 노력하는 것과 동시에, 비록 회수율이 다소 낮아지더라도 정해진 마감일자에 맞추어 조사표 회수를 마감하는 것에 대해서도 검토할 필요가 있음.

## 다. 주요 관심항목 추가

### □ 금융인력조사 대상 금융회사 범위를 확대

- 2016년 금융인력조사는 금감원 금융통계월보 상에서 국내에서 영업 중인 것으로 파악되는 7개 금융업권을 대상으로 금융인력 현황을 조사
  - 2016년 8월말 기준으로 국내에서 영업 중인 금융회사는 은행, 증권/선물, 보험(생명·손해보험사), 자산운용/신탁사, 상호저축은행, 여신전문(신용카드사, 리스할부사, 신기술금융사), 신탁(신탁협동조합) 등 7개 업권 1,389개사에 달하는 것으로 파악됨.
- 그러나 광범위하게 보면 금융인력은 농협, 우체국, 기술보증기금, 신용보증기금, 지역신용보증기금 등에서 종사하는 종사자까지도 모두 포함할 필요가 있음.
- 비록 농협, 우체국, 각종 보증기금을 관할하는 정부부처가 상이해서 이들 기관들의 현황을 현재 조사대상 금융회사처럼 매년 정기적으로 조사할 수는 없다고 할지라도, 소관 정부부처의 협조를 얻어서 일부 기관만이라도 일회적으로 파악할 필요가 있음.

### □ 금융인력조사 범위를 금융회사에 직접고용되어 있지 않은 금융인력까지로 확대할 필요가 있음.

- 2016년 10월 현재 우리나라 금융업 취업자수는 80.7만명으로 추정되는데 이중에서 금융감독원 금융통계정보시스템에 등록되어 있는 금융회사 취업자수는 28.2만명에 불과함.
- 따라서 우리나라 전체 금융업 취업자중 약 52.5만명 정도는 소규모 금융회사 또는 독립대리점(GA) 소속 종업원, 보험설계사, 카드모집인 등으로 파악됨.

\* 2016년 6월말 기준으로 등록 보험설계사는 생명보험은 125,013명, 손해보

험은 158,018명으로 나타나며, 카드모집인은 약 35,888명(2014.9월말 기준)으로 추정됨.

- 따라서 이들에 대한 조사가 일회적으로라도 필요하다고 판단됨.
- 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.

## <부록> 2016년 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 추가채용 예상규모 조사표」, 「부가조사표 1·2」 등 4개 조사표가 있습니다.

- 「직무별 금융인력 현황 조사표」: 2016년 8월말 기준으로 조사
- 「향후 1년 이내 추가채용 예상규모 조사표」: 향후 1년간(2016. 9 ~ 2017. 8) 추가 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」(신규): 국내금융업권 해외진출인력 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) **급여**는 성과급을 포함한 연간 총소득(세전)을 의미하며, 급여 산정은 **전년도 연말 정산**을 기준으로 하되, 신규 인력의 경우 예상되는 급여수준을 반영하여 기재하시면 됩니다.
- 4) **연령**은 만나이 기준입니다.
- 5) **입사 후 사내 총 근무기간**은 입사일 이후 조사기준일까지의 기간을 의미합니다. (휴직, 파견 등 기간 포함) \***근무경력별**(향후 1년 이내 추가채용 예상규모)
- 6) **직무연수**는 **해외연수(3주이상)**만 기재 - “사내연수, 외부연수” 난 삭제
- 7) **학력**의 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) **자격증**의 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 2016년 9월부터 2017년 8월까지 1년 이내의 기간입니다.

##### 2) 부가조사표 1

① 금융기관 종사자 및 이직자 현황

- '16년 8월말 종사자수 : '직무별 금융인력 현황 조사표'상의 총원과 일치

② “금융기관 채용계획 및 실제 채용규모” 조사표의 2016년 채용계획은

- 2015년 설문에 응한 기업 : 그 당시 응답한 채용 계획 규모 명기
- 2015년 설문에 응하지 않은 기업 : 2016년초 자체적인 채용계획 규모 명기
- ※ 2016년 채용계획 = 2015년 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)

전)

○ “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 - 신규 조사 대상임

① 국내금융업권 해외진출인력 현황(2016.8월말 현재 기준)

- 작성방법 : 대륙별로 구분하여 진출국가 수(전체, 현지법인, 지사, 연락사무소), 국내인력 및 현지인력 현황을 작성하시면 됩니다.



&lt;표 1&gt;

## 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, 해외 발행외화표시 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)	국내외 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

&lt;표 2&gt;

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	

&lt;표 3&gt;

## 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)				
		인원수	정규직 (인건비 포함)	비정규직	2500 미만	2500 ~5000	5000 ~7500	7500 ~1억	1억~ 1.5억	1.5억 이상	20대 미만	20대	30대	40대	50대 이상
경영관리	경영기획·재무·회계														
	인사·총무·홍보														
	조사·연구·리서치														
	IT 시스템 운영 및 개발														
	IT 보안														
	감사·법무·컴플라이언스														
영업·마케팅	개인영업(소매금융, 리테일브로커)														
	기업영업(법인브로커)														
	상품개발														
	마케팅 기획·고객관리														
영업지원	리스크관리														
	결제														
	채권추심														
자산운용	펀드(주식,채권)														
	파생상품														
	외환														
	Alternative Investment(헤지펀드, PEF)														
자산관리	신탁														
	연금														
	투자자문														
	PB														
보험	Claim관리														
	언더라이팅														
	손해사정														
	보험계리														
투자은행	구조화금융(ABS, PF, PBS)														
	기업금융 (주식·채권발행,IPO,RelationMgmt.)														
	M&A														
기타	휴직자, 파견자 등														

직무별 금융인력현황조사표 (2)

중분류	소분류	입사 후 사내 총근무기간					자 격 증										직무연수 (3주이상)
		5년이하	6~10년	11~15년	16~20년	20년초과	국가자격			별정직	민간자격		국제통용자격				
							변호사	공인회계사	기타		공인	비공인	AICPA	CF A	FR M	기타	
경영관리	경영기획·재무·회계																
	인사·총무·홍보																
	조사 연구·리서치																
	IT 시스템 운영 및 개발																
	IT 보안																
	감사·법무·컴플라이언스																
영업·마케팅	개인영업(소매금융, 리테일브로커)																
	기업영업(법인브로커)																
	상품개발																
	마케팅 기획·고객관리																
영업지원	리스크관리																
	결제																
	채권추심																
자산운용	펀드(주식,채권)																
	파생상품																
	외환																
	Alternative Investment(헤지펀드, PEF)																
자산관리	신탁																
	연금																
	투자자문																
	PB																
보험	Claim관리																
	언더라이팅																
	손해사정																
	보험계리																
투자은행	구조화금융(ABS, PF, PBS)																
	기업금융 (주식·채권발행,IPO,RelationMgmt.)																
	M&A																
기타	휴직자, 파견자 등																



직무별 금융인력현황조사표 (3)

중분류	소분류	학 력														
		고졸	전문대	대 졸							대학원					
				경영·경제	법률	인문·사회	컴퓨터·통신	공학	자연	기타	MBA	경영·경제	인문·사회	컴퓨터·통신	공학	기타
경영관리	경영기획·재무·회계															
	인사·총무·홍보															
	조사 연구·리서치															
	IT 시스템 운영 및 개발															
	IT 보안															
	감사·법무·컴플라이언스															
영업·마케팅	개인영업(소매금융, 리테일브로커)															
	기업영업(법인브로커)															
	상품개발															
	마케팅 기획·고객관리															
영업지원	리스크관리															
	결제															
	채권추심															
자산운용	펀드(주식,채권)															
	파생상품															
	외환															
	Alternative Investment(헤지펀드, PEF)															
자산관리	신탁															
	연금															
	투자자문															
	PB															
보험	Claim관리															
	언더라이팅															
	손해사정															
	보험계리															
투자은행	구조화금융(ABS, PF, PBS)															
	기업금융 (주식·채권발행,IPO,RelationMgmt.)															
	M&A															
기타	휴직자, 파견자 등															

- 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] 학과수" 기준을 참고하여 작성  
7) 휴직자 및 파견자는 조사대상일 기준

향후 1년 이내 추가채용예상 규모조사표 (1)

중분류	소분류	총원	고용형태		급여(만원)						연령(만)				
		인직원수	정규직 (인원계획 및직포함)	비정규직	2500 미만	2500 ~5000	5000 ~7500	7500 ~1억	1억~ 1.5억	1.5억 이상	20대 미만	20대	30대	40대	50대 이상
경영관리	경영기획·재무·회계														
	인사·총무·홍보														
	조사·연구·리서치														
	IT 시스템 운영 및 개발														
	IT 보안														
	감사·법무·컴플라이언스														
영업·마케팅	개인영업(소매금융, 리테일브로커)														
	기업영업(법인브로커)														
	상품개발														
	마케팅 기획·고객관리														
영업지원	리스크관리														
	결제														
	채권추심														
자산운용	펀드(주식,채권)														
	파생상품														
	외환														
	Alternative Investment(헤지펀드, PEF)														
자산관리	신탁														
	연금														
	투자자문														
	PB														
보험	Claim관리														
	언더라이팅														
	손해사정														
	보험계리														
투자은행	구조화금융(ABS, PF, PBS)														
	기업금융 (주식·채권발행,IPO,RelationMgmt.)														
	M&A														
기타	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	경영기획·재무·회계									
	인사·총무·홍보									
	조사 연구·리서치									
	IT 시스템 운영 및 개발									
	IT 보안									
	감사·법무·컴플라이언스									
영업·마케팅	개인영업(소매금융, 리테일브로커)									
	기업영업(법인브로커)									
	상품개발									
	마케팅 기획·고객관리									
영업지원	리스크관리									
	결제									
	채권추심									
자산운용	펀드(주식,채권)									
	파생상품									
	외환									
	Alternative Investment(헤지펀드, PEF)									
자산관리	신탁									
	연금									
	투자자문									
	PB									
보험	Claim관리									
	언더라이팅									
	손해사정									
	보험계리									
투자은행	구조화금융(ABS, PF, PBS)									
	기업금융 (주식·채권발행, IPO, RelationMgmt.)									
	M&A									
기타	휴직자, 파견자 등									

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	경영기획·재무·회계										
	인사·총무·홍보										
	조사 연구·리서치										
	IT 시스템 운영 및 개발										
	IT 보안										
	감사·법무·컴플라이언스										
영업·마케팅	개인영업(소매금융, 리테일브로커)										
	기업영업(법인브로커)										
	상품개발										
	마케팅 기획·고객관리										
영업지원	리스크관리										
	결제										
	채권추심										
자산운용	펀드(주식,채권)										
	파생상품										
	외환										
	Alternative Investment(헤지펀드, PEF)										
자산관리	신탁										
	연금										
	투자자문										
	PB										
보험	Claim관리										
	언더라이팅										
	손해사정										
	보험계리										
투자은행	구조화금융(ABS, PF, PBS)										
	기업금융 (주식·채권발행, IPO, RelationMgmt.)										
	M&A										
기타	휴직자, 파견자 등										

- 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 2016년 9월 ~ 2017년 8월까지 1년 이내임

부가조사표 1 - 금융기관 종사자 및 이직자 현황 (1)

		총원	고용형태		급여(만원)						연령(만)				
		임직원 수	정규직 (임원 포함)	비정규직	2500 미만	2500 ~5000	5000 ~7500	7500 ~1억	1억 ~1.5억	1.5억 이상	20대 미만	20대	30대	40대	50대 이상
종사자수	'15. 8월말 종사자수														
	'16. 8월말 종사자수														
'15.9월~'16.8월말 입직자수1)	신규														
	경력직														
'15.9월~'16.8월말 이직자수	계														
	자발적이직2)														
	비자발적이직3)														
	정년퇴직														
	기타4)														

주 : 1) 동기간에 채용한 근로자수

2) 자발적 퇴직자 (정년퇴직자는 제외)

3) 고용계약종료(단기, 계절적 계약 모두 포함), 구조조정, 합병 및 해고 등에 따른 면직

4) 사망 등

5) 조사대상일 기준

6) 정규직, 비정규직 정의는 금융인력 통계 작성요령 참조

부가조사표 1 - 금융기관 종사자 및 이직자 현황 (2)

		입사 후 사내 총근무기간					학 력			
		5년이하	6~10년	11~15년	16~20년	20년 초과	고졸	전문대졸	대졸	대학원졸
종사자수	'15. 8월말 종사자수									
	'16. 8월말 종사자수									
'15.9월~'16.8월말 입직자수1)	신규									
	경력직									
'15.9월~'16.8월말 이직자수	계									
	자발적이직2)									
	비자발적이직3)									
	정년퇴직									
	기타4)									



부가조사표 1 - 금융기관 채용 계획 및 실제 채용규모

중분류	2016년 채용 계획	2016년 실제 채용규모
경영관리		
영업·마케팅		
영업지원		
자산운용		
자산관리		
보험		
투자은행		
기타		
총계		

주 : 1) 2015년 설문에 응한 기업의 경우 그 당시 응답한 채용 계획 규모 기재. 즉, 2016년 채용계획 = 2015년 조사(향후 1년 이내 추가채용예상 규모)  
 2) 2015년 설문에 응하지 않은 기업의 경우 2016년초 자체적인 채용 계획 규모 기재

부가조사표 1 - 기술금융 관련 종사자 및 시간제 근로자 현황

	총원	고용형태		급여(만원)						연령(만)					입사 후 사내 총근무기간 (팔호안:시간제근로자)					학 력			
	임직원수	정규직 (임원포함)	비정규직	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 (60월초과)	고졸	전문대졸	대졸	대학원졸
기술 금융 관련 종사 자1)																							
시간 제근 로자 1)																							

주 : 1) 2016년 8월말 기준

2) 정규직, 비정규직 정의는 금융인력 통계 작성 요령 참조

부가조사표 2 - 국내금융업권 해외진출인력 현황(2016.8월말 현재)

		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				

핀테크<sup>1)</sup>분야별 인력 부가조사

	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,” 2016년 7월.
- 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.
- 남재량, “최근 금융보험업 노동시장의 동향과 특징,” 노동리뷰 제114호, 2014년 9월, pp. 7-20
- 박상국, 김종배, “금융산업에서 IT 투자와 경영성과의 상관관계에 관한 실증적 연구,” 한국 IT 서비스학회지 제11권 3호, 2012년, pp.89-101.
- 박정수, 김천곤, 이진우, “서비스산업 고용구조와 일자리 창출전략,” Issue Paper 2012-298, 산업연구원, 2012년 12월.
- 박정수 외 4명, “성장형 서비스업의 일자리 창출전략,” 정책자료 2013-199, 산업연구원, 2013년 12월.
- 백자국, “글로벌 금융위기가 국내 각 금융시장 생산성에 끼친 영향에 관한 연구,” 대한경영학회지 제26권 3호, 2013년 3월, pp.475-490.
- 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
- 이기환, “금융산업발전과 인력수급 방안,” 국제해양문제연구 제19권, 2007년 12월, pp.39-64.
- 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.

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.

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.

Claudia Goldin, “The Quiet Revolution That Transformed Women’s Employment, Education, and Family,” American Economic Review, May 2006, pp. 1 - 21.

D. Wyatt, “Evaluating the 1996 - 2006 employment projections,” Monthly Labor Review, September 2010, pp. 33 - 69.

Dustmann, Christian, Uta Schönberg, and Jan Stuhler, “Labor supply shocks, native wages, and the adjustment of local employment,” The Quarterly Journal of Economics, 2016.

Dustmann, Christian, and Albrecht Glitz, “How do industries and firms respond to changes in local labor supply?,” Journal of Labor Economics Vol. 33 Part 1, 2015, pp.711-750.

Iacoviello, Matteo, “Financial business cycles,” Review of Economic Dynamics Vol. 18, 2015, pp.140-163.

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 2016: more workers in their golden years,” Monthly Labor Review, November 2007, pp. 33 - 52.

- Mitra Toossi, "Labor force projections to 2018: older workers staying more active," *Monthly Labor Review*, November 2009, pp. 30 - 51.
- 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.
- R.A. Kolb and H.O. Stekler, "Information Content of Long-Term Employment Forecasts," *Applied Economics*, 1992, pp.593 - 96.
- 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.
- 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.