

부산지역 매출 500대 제조기업 2025년 신규채용 조사

2025. 3.



〈조사개요〉

1. 조사 명

- 부산지역 매출 500대 제조기업 2025년 신규채용 조사

2. 조사 목적

- 기업의 지속적인 성장과 도약을 위한 인재 확보의 중요성이 높아지고 있는 가운데, 지역 노동 시장의 특성과 트렌드 변화를 반영한 기업 지원도 지속적인 추진도 필요함
- 이에 우리회의소는 지역 주요 기업을 대상으로 올해 신규 채용 계획 및 채용 시장의 특성을 분석하고, 기업 인력 수급 지원 방안 모색의 기초로 활용코자 본 조사를 시행함

3. 조사 대상

- 2024년 매출액 기준 부산지역 500대 제조기업
※ 조사응답 302개 사

4. 조사 방법

- 구조화된 조사표를 통한 설문 조사
- 조사표 회수 용역: 리서치한국

5. 조사 내용

- 2025년 신규채용 계획 수립 여부 및 채용 규모 변화
- 신입 사원 초임수준, 선호연령, 평가 요소 등 채용 조건
- 채용 관련 애로 및 대응 방안
- 채용 시장 트렌드 변화와 인재상

※ 보고서 내 통계치는 전수조사가 아닌 조사 응답 기업을 기준으로 산출됨

I 2025년 신규채용 계획

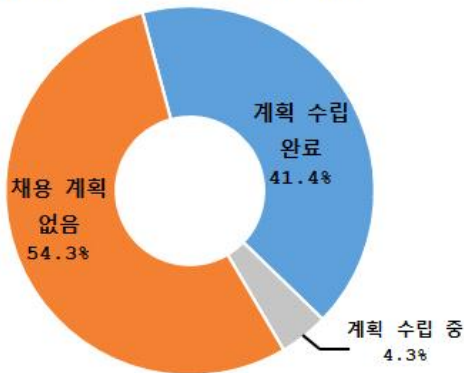
- 지역 기업 54.3%, 올해 별도의 신규 채용 계획 없는 상황
- 국내 정치적 불확실성, 트럼프 2기 행정부 정책 리스크, 환율 변동 및 원자재 가격 상승을 비롯한 비우호적 경영환경 등 대내외적 요인이 복합적으로 작용

□ 2025년 신규채용 계획 수립 여부

○ 지역 기업 54.3%, 올해 신규 채용 계획 없는 상황

- 2025년 지역 기업의 절반 이상인 54.3%가 신규 채용 계획이 없다고 응답한 반면, 신규채용 계획을 수립한 기업은 41.4%에 그쳤고 계획을 수립 중인 기업도 4.3%에 불과함

2025년 채용계획 수립 여부



※ 지난해(2024년) 시행된 동일 조사에서 신규 채용 계획이 없는 비중은 36.7%였으나 올해(2025년) 그 비중이 54.3%로 증가한 것으로 나타나 지역 채용 시장이 위축될 가능성이 있음

○ 대내외 불확실성 심화로 신규 채용에 대한 부담 가중

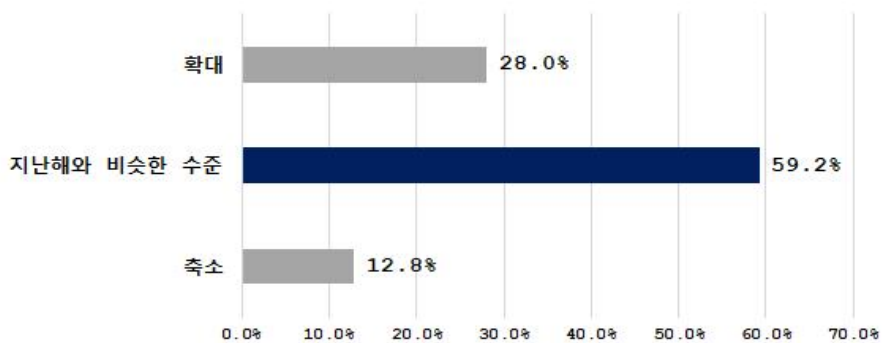
- 경기 둔화가 지속되고 있는 가운데 ▲탄핵 정국에 따른 국내 정치적 불확실성 ▲트럼프 2기 행정부의 관세 조치 등 대외 정책 리스크 ▲환율 변동 및 원자재 가격 상승을 비롯한 비우호적 경영환경 등 대내외 요인이 복합적으로 작용하면서 기업의 채용 부담이 높아진 상황

□ 2024년 대비 채용 규모 변화

○ 올해 신규 채용을 계획한 기업의 59.2% 지난해와 비슷한 규모로 채용 예정

- 2025년 신규 채용을 계획한 기업 중 59.2%가 지난해(2024년)와 비슷한 규모로 채용 예정
- 채용 규모를 확대 계획한 기업은 28.0%, 반면 축소 계획한 기업은 12.8% 수준

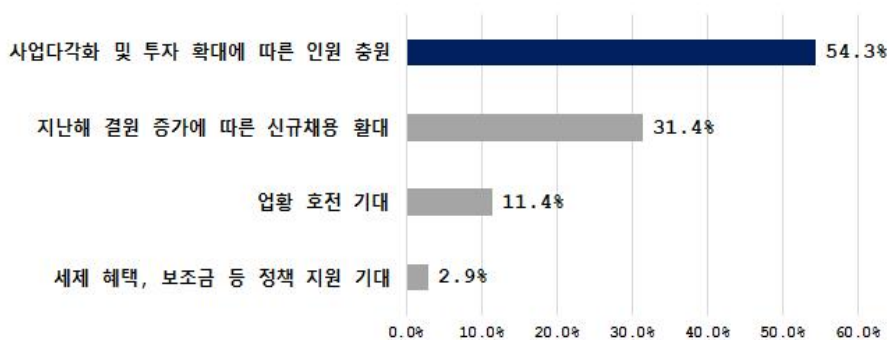
2024년 대비 2025년 채용 규모 변화



○ 신규 채용 확대 주된 사유는 사업다각화 및 투자 확대에 따른 인원 충원 54.3%

- 이어 지난해 결원 증가에 따른 신규 채용 확대 31.4%, 업황 호전 기대 11.4%, 세제 혜택 및 보조금 등 정책 지원 기대 2.9% 등의 순

2025년 신규채용 규모 확대 이유

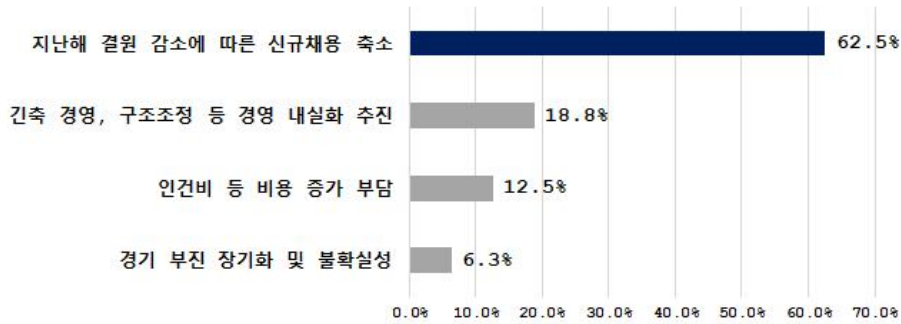


- 전반적으로 신규 투자나 수주 확대 등 내부 전략적 요인이 신규 채용 확대의 주된 배경이며, 업황 호전이나 정책적 지원에 대한 기대는 상대적으로 낮은 수준임

○ 신규 채용 축소의 주된 사유는 지난해 결원 감소로 인한 채용 축소 62.5%

- 지난해 대비 신규 채용을 축소 계획한 이유는 지난해(2024년) 결원 감소에 따른 자연적인 채용 축소가 가장 큰 비중을 차지함

2025년 신규채용 규모 축소 이유



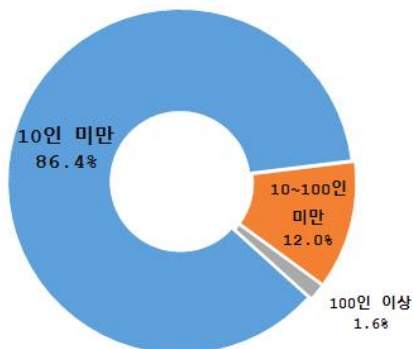
- 한편 긴축 경영, 구조조정 등 경영 내실화 18.8%, 인건비 등 비용 증가 부담 12.5%, 경기 부진 장기화 및 불확실성 우려 6.3% 등 불확실성에 대한 대응 차원에서의 채용 축소도 다수 확인됨

□ 2025년 신규 채용 기업별 규모와 필요 직군

○ 신규 채용 규모는 10인 미만의 소규모 채용이 86.4%로 다수

- 대기업을 없는 지역 특성상 100인 이상 대규모 채용은 1.6%에 그쳤으며, 10인 이상~100인 미만 규모도 12.0%로 제한적

기업별 신규채용 규모



○ 신규 채용이 필요한 직군으로는 생산직이 65.5%로 가장 높음

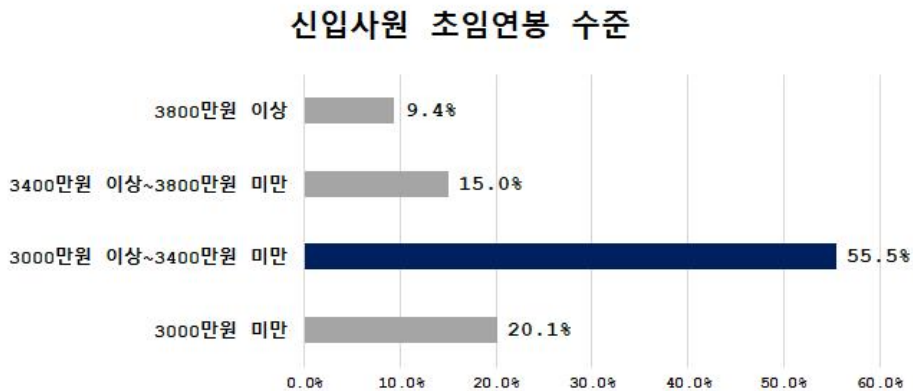
- 이어 사무·관리직 11.4%, 기술직 11.0%, 영업·마케팅 6.3%, 연구·개발직 5.9% 등의 순

II 신입사원 채용 조건 및 기준

- 신입사원 초임 연봉은 3,000만원 초반 대 가장 많고, 3,800만원 이상 수준은 10곳 중 한 곳
- 신규 채용 시 장기근속 여부를 가장 중시, 학력·학점·자격증 등 스펙의 중요도는 낮음

□ 신입사원 초임 연봉 수준

- 신입사원 초임 연봉 수준 3,000만원 이상~3,400만원 미만이 55.5%로 가장 큰 비중
 - 이어 3,000만원 미만 20.1%, 3,400만원 이상~3,800만원 미만 15.0%, 3,800만원 이상 9.4% 등의 순

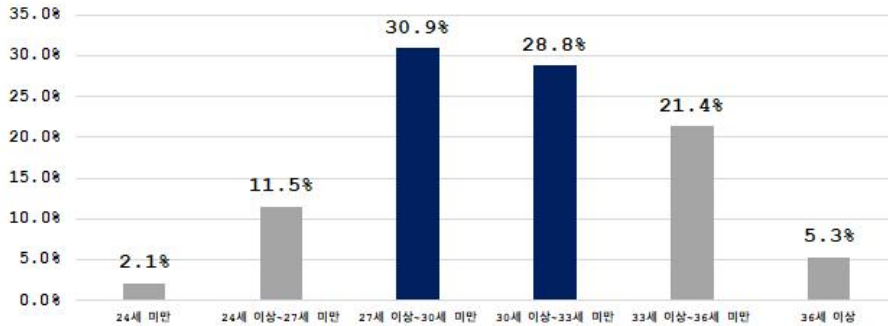


- 지역 기업의 신입사원 연봉 수준은 3천만원 초반 수준에 주로 형성되어 있으며, 일부 상위 기업에서는 3,800만원 이상을 지급하는 것으로 확인됨
- 다만 여전히 3,000만원 미만 수준도 비중이 높아, 우수 인재 확보를 위해선 임금 수준 개선 노력이 필요할 것으로 사료됨

□ 신규 채용 시 선호 연령과 중점 고려 요소

- 신입 사원 선호 연령은 27~30세와 30~33세가 각각 24.8%, 23.2%로 높음
 - 지역 기업이 선호하는 신입사원의 연령대는 20대 후반에서 30대 초반에 형성되어 있음

신입사원 선호 연령

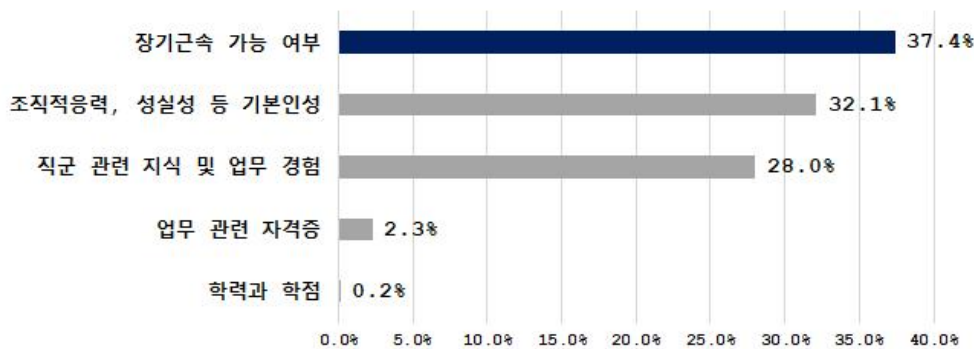


- 한편, 20대 중반(24~27세) 보다는 30대 중반(33~36세)의 선호도가 더 높은 것으로 나타났는데, 이는 현장에 즉시 투입이 가능한 경력직 선호 경향이 강해지고 있는 채용 시장의 변화와 관련 있는 것으로 사료됨

○ 신규 채용 시 가장 중점적으로 고려하는 사항은 장기근속 가능 여부 37.4%

- 이어 조직적응력, 성실성 등 기본적 인성 32.1%, 직군 관련 지식 및 업무 경험 28.0% 등을 중점적으로 고려하는 것으로 나타남

신규 채용 시 중점 평가 요소



- 반면 업무 관련 자격증 2.3%, 학력 및 학점 0.2%, 외국어 능력 등 이른바 스펙의 중요도는 낮은 것으로 평가됨
- 장기근속 가능 여부를 가장 중시하는 이유는 우수 인재 확보가 어려운 상황에서 인력 채용 및 양성 비용을 절감하고 숙련된 기술과 노하우를 안정적으로 확보하는 것이 기업 경쟁력 측면에서 중시되고 있기 때문

Ⅲ 신규 채용 관련 애로 및 대응 방안

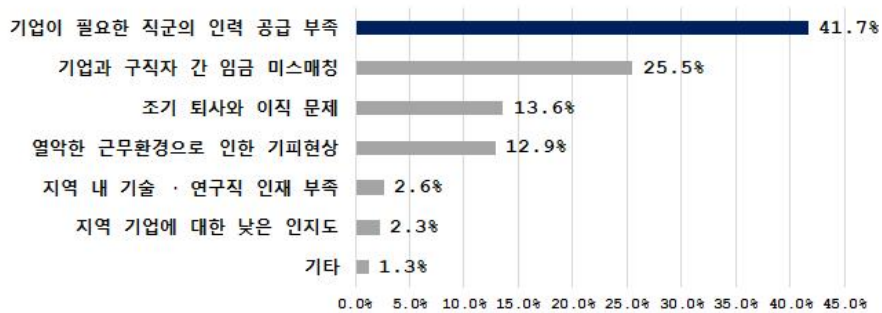
- 신규 채용 시 가장 큰 애로사항은 생산직을 비롯한 필요 직군의 인력 공급 부족
- 대응책은 외국인 근로자 대체 채용이 가장 현실적, 산학협력을 통한 인재 수급도 주요 대안

□ 신규 채용 관련 애로사항

○ 신규 채용 시 가장 큰 애로는 기업이 필요한 직군의 인력 공급 부족 41.7%

- 이어 기업과 구직자 간 임금 미스매칭(25.5%), 조기 퇴사와 이직문제 (13.6%), 열악한 근무 환경으로 인한 기피현상 (12.9%), 지역 내 기술·연구직 인재 부족 (2.6%), 지역기업의 낮은 인지도 (2.3%) 등의 순

신규 채용 시 우려되는 애로사항



- 특히 제조업의 핵심 직군인 생산직은 기피 현상으로 인해 원활한 인력 수급이 어려운 상황

※ 2025년 인력 수급이 가장 어려울 것으로 예상되는 직군은 생산직 57.0%, 기술직 23.5%, 연구·개발직 6.6%, 영업·마케팅 6.0%, 사무·관리직 6.3% 등의 순

○ 전국 수준 밑도는 지역 임금 수준의 개선, 구인난 해소의 주요 과제

- 전국 보다 낮은 지역 임금 수준이 기업과 구직자 간 임금 미스매칭을 초래하는 또 다른 원인이 되고 있는데, 특히 연구·개발직과 기술직 등 임금 수준이 높은 직무일수록 임금 미스매칭의 영향이 클 것으로 사료됨

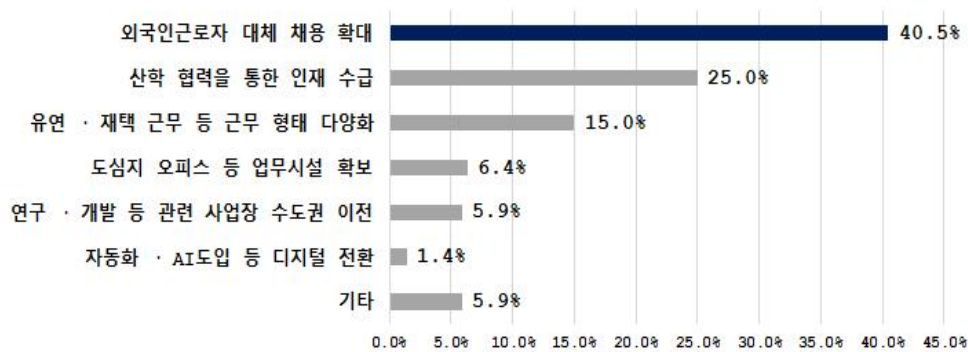
※ 2024년 통계청 조사 결과 부산지역 제조업 상용근로자 1인당 임금총액 4,511만원으로 전국 5,077만원과 비교해 -11.1% 낮은 상황. 지역 기업의 원활한 인력 수급을 위해선 전국 수준에 버금가는 임금수준 개선이 필요함

□ 채용 애로에 대한 기업의 자구적 대응 방안

○ 채용 애로에 대한 대응 방안으로 외국인 근로자 대체 채용 확대가 40.5%로 가장 높음

- 기업이 필요한 인력을 확보하기 위해 외국인 근로자 채용 확대가 가장 현실적인 대안으로 나타남

채용 애로에 대한 대응 방안



- 이어 산학 협력을 통한 인재 수급(25.0%), 유연·재택 근무 등 근무 방법 다양화(15.0%), 도심지 오피스 등 업무시설 확보(6.4%), 연구·개발 등 관련 사업장 수도권 이전(5.9%), 자동화·AI 도입 등 디지털 전환(1.4%) 등의 순

○ 도입·시행 예정인 '부산형 광역비자'와 '지역혁신중심 대학지원체계(RISE) 사업'이 기업과 연계되어 성과로 이어질 수 있도록 지원 필요

- 지역 정주인구 확보를 위해 도입 예정인 광역비자 제도를 활용하여 전문 역량을 갖춘 인력이 지역 기업에 공급될 수 있도록 제도적 지원이 필요함
- 또한 올해부터 시행되는 지역혁신중심 대학지원체계(RISE) 사업을 통해 대학과 기업 간의 연계 사업이 확대되는 만큼 지역 기업이 적극적으로 참여할 수 있도록 홍보 및 체계 구축이 필요함

IV 고용시장 트렌드 변화와 인재상

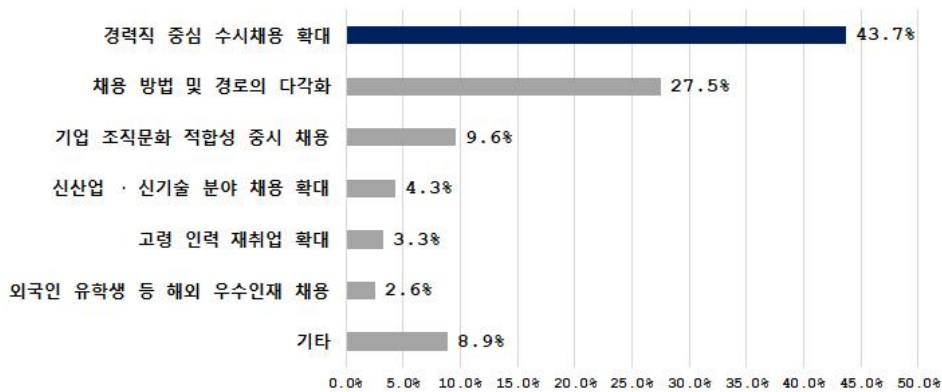
- 2025 채용 트렌드는 **경력직 중심의 수시 채용 확대**, 즉시 활용 가능한 인재 확보에 집중
- 인재상은 도전 정신이나 열정보다는 실력으로 나타나는 **전문성**을 더욱 중시

□ 2025 고용시장 트렌드와 인재상

○ 경력직 중심의 수시 채용으로 채용 형태 변화 43.7%

- 2025년 부산지역 채용 트렌드는 공개 채용보다는 경력을 갖춘 인재의 수시 채용 확대가 가장 큰 특징
- 이어 채용 경로의 다각화(27.5%), 조직 문화 적합성 중시 채용(9.6%), 신산업·신기술 분야 채용 확대(4.3%), 고령 인력 재취업 확대(3.3%), 외국인 유학생 채용 확대(2.6%) 등의 순

2025 부산지역 고용시장 트렌드

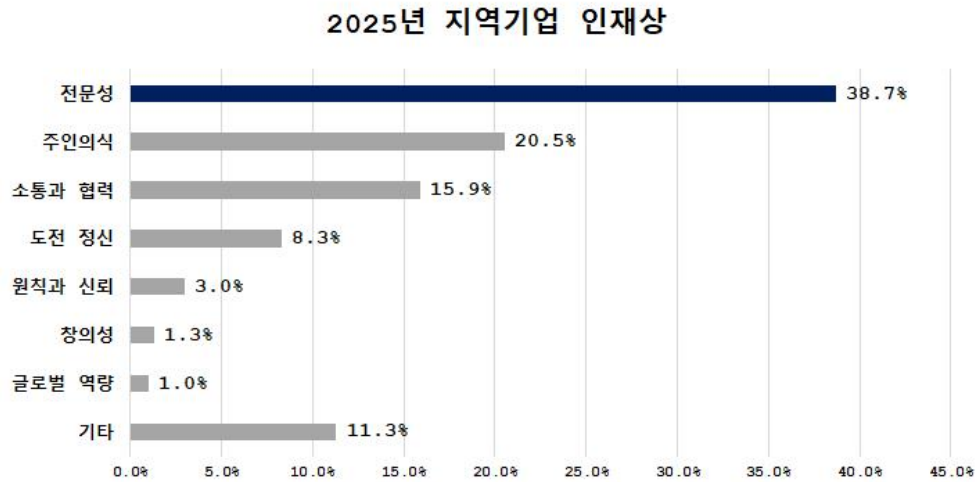


- 경력직을 중심으로 한 수시 채용 확대가 가장 높은 비중을 차지한 점은 기업이 신입 인재를 직접 육성하기보다, 즉시 활용 가능한 경력직 인재 확보에 집중하고 있음을 시사하며 인력 운용의 유연성을 높이면서도, 산업 변화에 신속하게 대응하기 위한 전략적 선택으로 사료됨

○ 기업의 인재상은 도전 정신 보다는 전문성으로 변화

- 지역 기업이 중시하는 인재상은 전문성이 38.7%로 가장 높은

비중을 차지했으며, 이어 주인의식 20.5%, 소통과 협력 15.9%, 도전정신 8.3%, 원칙과 신뢰 3.0%, 창의성 1.3%, 글로벌 역량 1.0% 등의 순



※ 부산상의 「부산지역 주요기업 인재상 분석(2022)」에선 도전정신, 창의력, 열정, 등이 중요한 요소로 평가되었으나, 이번 조사에서는 실력으로 검증되는 전문성이 더욱 중시되는 경향이 뚜렷하게 나타남

- 이는 산업 패러다임의 급격한 변화와 신산업·신기술 부문의 성장과 맞물려 기업이 경쟁력을 유지하기 위해선 기술과 숙련도를 갖춘 차별화된 인재 확보가 중요해지고 있기 때문