

# 제 안 요 청 서

사업명	2020년 충남지역 인력 및 교육훈련 수요·공급조사	
담당	충남지역인적자원개발위원회 수석연구관 강희택	041-559-5784
	충남지역인적자원개발위원회 선임연구관 이요한	041-559-5782

2020. 2.

# 지역·산업 맞춤형 인력양성사업 「2020년 충남지역 인력 및 교육훈련 수급조사」

## 1 과업 개요

- 명 칭 : 2020년도 충남지역 인력 및 교육훈련 수요·공급조사
- 내 용
  - 충남지역 상시근로자 수 10인 이상 299인 이하 제조 및 서비스업 영위 1,200개 기업에 대한 인력 및 교육훈련수요 조사·분석
  - 충남지역 직업계고 재학생, 전문 및 일반대학교 졸업예정자, 직업훈련기관 훈련생을 대상으로 충남지역 기업 인식 및 취업의향 조사·분석
  - 충남지역 직업능력개발훈련사업 훈련과정 및 직업별 훈련인원을 분석하여 충남지역 훈련 공급 가능 규모 조사·분석
- 기 간 : 계약일로부터 11. 30. 까지
- 예 산 : 140,000,000원(부가세 포함)
- 계약방법 : 협상에 의한 계약체결 ※설치기관 변경 시 변경기관으로 계약인수
- 추진일정

추진 내용	일 정	
입찰참가 및 제안서 접수	2020. 2. 13. ~ 3. 24.	
제안서 평가	별도 일정 고지	
용역기관 선정 협상 및 계약 체결	제안서 평가 후 1주일 이내	
본 조사 수행	착수보고	계약체결일로부터 10일 이내
	중간보고	사업체 인력 및 교육훈련 수요조사 정량조사 종료시점
	최종보고	수요공급조사 결과보고서 초안 작성시점
최종보고서 검수	2020. 11. 20.	
보고서 배부	2020. 11. 30.	

※ 상기 일정은 추후 변동 가능

## 2 과업의 수행

### □ 과업수행 절차

절 차		연구방법	과 업	산출물
①	사업체 인력 및 교육훈련 수요조사	정량조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업체 일반현황</li> <li>- 채용예정자 인력수요 파악</li> <li>- 재직근로자 훈련수요 파악</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인력 및 교육훈련 수요 정량지표</li> </ul>
		정성조사 (FGI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산업별 대표 사업체 표적집단면접</li> <li>- 교육과정 개발 전문가 표적집단면접</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산업현황 및 전망</li> <li>- 필요 교육훈련 도출</li> </ul>
②	충남지역 인력 및 교육훈련 공급조사	정량조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 구직자 대상 취업선호도조사 (일반대학교 및 전문대학교 졸업예정자 , 직업계고 재학생, 직업훈련기관 훈련생)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 훈련공급 정량지표 산출</li> <li>- 취업선호도조사 결과 보고서 작성</li> </ul>
		통계분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3개년 HRD-Net 훈련공급 데이터 분석</li> </ul>	
		문헌연구	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지자체 직업능력개발사업 현황 조사</li> </ul>	
③	충남지역 훈련수급분석	종합분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육훈련수요 추정 및 우선순위 도출</li> <li>- 시계열 분석 (3개년 훈련수급 데이터)</li> <li>- 지역별 인적자원개발 방향 제시</li> <li>- 업종/직무별 훈련과정 개선 가이드라인</li> <li>- 구직/재직자 교육선택 가이드라인</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 훈련수급 모형</li> <li>- 인력수급 전망</li> <li>- 교육선택 가이드라인</li> <li>- 종합 보고서 작성·배포</li> <li>- HRD-Net 입력</li> </ul>

※ 상기 내용은 추후 변동 가능

### 3 정기 수요조사

#### □ 정량조사

##### ○ 개요

기 간	2020. 5. 11. ~ 7. 3.
대 상	충남지역 제조 및 서비스업 영위 기업 인사부서장 및 현업·기술부서장 (상시종사자 10인 이상 299인 미만)
지 역	충청남도
표 본	모집단(7,500여개), 표본(1,200개)
방 법	CAPI 방문면접 설문조사, 통계분석
내 용	- 기업체 채용예정자 훈련 필요인원 및 직무 - 기업체 재직근로자 훈련 필요인원 및 직무
활 용	- 충남경제발전전략에 따른 광역권 산업전망 - 직업훈련과정 조정의견 기초자료 - 지역현안 발굴 및 대응방안 논의

##### ○ 일정

조사표/표본 확정 및 CAPI 구축	4월 초순 ~ 4월 중순	충남인자위/조사 대행업체
↓		
조사원 교육	4월 하순	충남인자위/조사 대행업체
↓		
수요조사 정량조사	4월 하순 ~ 6월 하순	충남인자위/조사 대행업체
↓		
조사원 모니터링	5월 초순 ~ 5월 하순	충남인자위/조사 대행업체
↓		
1차 중간보고	6월 하순	충남인자위/자문단/조사 대행업체
↓		
보완조사	6월 하순 ~ 7월 중순	조사 대행업체
↓		
데이터 산출 및 분석	7월 중순 ~ 8월 초순	충남인자위/조사 대행업체
↓		
2차 중간보고	8월 중순	충남인자위/자문단/조사 대행업체

○ 대상

- 지역 내 10인 이상 299인 이하 제조 및 서비스업 영위기업 대상 1,200개 기업 방문조사

대상산업 중분류		산업중분류(KSIC)
10	음식료 제조업	10. 식료품 제조업, 11. 음료제조업
13	섬유의복피혁 제조업	13. 섬유제품 제조업; 의복제외, 14. 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업, 15. 가죽, 가방 및 신발제조업
16	목재펄프 제조업	16. 목재 및 나무제품 제조업; 가구제외, 17. 펄프, 종이 및 종이제품 제조업
18	인쇄 및 기록매체 복제업	
20	화학의약플라스틱 제조업	20. 화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외, 21. 의료용 물질 및 의약품 제조업, 22. 고무제품 및 플라스틱 제조업
23	비금속 광물제조업	
24	1차 금속 제조업	
25	금속가공 제조업	25. 금속가공제품 제조업; 가구제외, 29. 기타기계 및 장비제조업
26	전기전자 제조업	26. 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업 27. 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업, 28. 전기장비 제조업
31	기타 운송장비 제조업	
32	가구 제조업	
41	건설업	41. 종합건설업, 42. 전문직별 공사업
49	운송서비스업	49. 육상운송 및 파이프라인 운송업, 50. 수상 운송업, 51. 항공 운송업 52. 창고 및 운송관련 서비스업
58	문화서비스업	58. 출판업, 59. 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, 60. 방송업
61	정보통신서비스업	61. 통신업, 62. 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업, 63. 정보서비스업
71	전문서비스업	71. 전문서비스업, 72. 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업, 73. 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업
74	사업서비스업(751은 제외)	74. 사업시설 관리 및 조경 서비스업, 75. 사업지원 서비스업
86	보건복지서비스업	86. 보건업, 87. 사회복지 서비스업
90	예술여가스포츠 서비스업	90. 창작, 예술 및 여가관련 서비스업, 91. 스포츠 및 오락관련 서비스업
95	수리업	

- 사업체별 인사부서장(30인 미만 사업체 대표) 1인, 현업·기술부서장 1~4명

기업체 규모(상시 근로자 수)	인사부서장 조사인원	현업·기술부서장 조사인원
10 ~ 29인	1명	1명
30 ~ 99인		2명
100 ~ 299인		3 ~ 4명

○ 방법

- CAPI(Computer Assisted Personal Interview)를 활용한 전문조사원 사업체 직접방문 면접조사 진행
- 조사 대행업체는 설문지를 기반으로 응답자 편의성을 고려한 자체 CAPI 시스템 구축·활용하며 CAPI 프로그램은 사무국 최종 확정 동의를 구한 후 운영

○ 항목

조사대상	대항목	소항목
인사부서장	기업체 현황	명칭/소재지/경영형태/사업형태/영업종목 등
	근로자 현황	종사자 수/ 내국인/ 외국인 근로자수
	교육훈련 실시현황	2019년 교육훈련 참여 인원/2020년 참여 계획 인원
	회사 내 부서 구성	부서 현황 및 인원
	인력현황	현재인원/퇴직인원/채용상황/채용계획 인원 및 직무
	신규채용자 요구 역량	채용자 부족역량/ 채용지원자 요구역량
현업·기술부서장	현업/기술부서 훈련수요	부서 내 종사자 수/ NCS세분류 및 직업기초능력 향상훈련수요

- 4차산업혁명, 최저임금제 등 지역 현안과 연계된 조사항목은 협의체 논의 후 전문가 자문을 통해 추가하며 취업 취약계층(장애인, 중장년, 경력단절여성)의 경우 관련 유관기관과 협의하여 조사 항목을 추가하여 4월 중 확정

## □ 정성조사

### ○ 개요

<b>기 간</b>	2020. 7. 13. ~ 9. 18.
<b>대 상</b>	- 산업현황에 대한 문헌 및 통계자료 - 기업체 인사부서장, 현업·기술부서장 및 교육훈련과정 개발 전문가
<b>지 역</b>	충청남도
<b>표 본</b>	충남지역 주력산업 등 10개 산업
<b>방 법</b>	- 문헌연구 및 통계분석 - 소규모 FGI
<b>내 용</b>	- 산업 현황 및 미래전망 - 정량조사 데이터 검증 - 기업체 산업별, 직종별 추가 훈련수요 의견
<b>활 용</b>	- 구직자 직업훈련수요 추정 기초자료 - 교육훈련과정 개선 및 개발 기초자료 - 지역현안 발굴 및 대응방안 논의

### ○ 일정

정성조사 대상산업 선정	6월 하순	충남인자위/자문단/조사 대행업체
↓		
정성조사 대상 섭외	6월 하순 ~ 7월 초순	충남인자위/조사 대행업체
↓		
조사 가이드라인 작성	6월 하순 ~ 7월 초순	충남인자위/자문단/조사 대행업체
↓		
수요조사 정성조사	7월 초순 ~ 7월 중순	충남인자위/조사 대행업체
↓		
2차 중간보고	8월 중순	충남인자위/자문단/조사 대행업체
↓		
자료 정리 및 결과분석	8월 중순 ~ 9월 중순	충남인자위/조사 대행업체

○ 방법

- 정량조사 결과에 따라 10개 그룹에 대해 표적집단면접법(Focus Group Interview)을 활용하여 정성조사를 진행
  - ☞ FGI 참여자는 충남인자위에서 표본을 선정하며 조사 대행업체에서 섭외 업종별 인사/기술 부서장을 대상으로 회 당 7명 이상 참석자 섭외
  - ☞ 충남주력산업 : 자동차부품, 디스플레이, 바이오 식품
  - ☞ 정량조사 결과 교육훈련 수요가 큰 산업
  - ☞ 정량조사 결과 전년대비 변동이 큰 산업 그룹
  - ☞ 산업 이슈가 발생한 산업

구 분	해당 산업	그룹 수
충남지역 주력산업	자동차 부품, 차세대 디스플레이, 바이오 식품	3
채용/훈련수요 많은 산업	보건복지, 화학플라스틱, 금속가공, 전기전자, 사업서비스, 의약품	6
산업 이슈가 발생한 산업	반도체	1

※ 상기 내용은 2019년 조사 기준이며 추후 변동 가능

○ 항목

구 분	내 용
훈련수요 결과 검토	산업별/직종별 양성훈련수요 결과 타당성 검토
	산업별/직종별 향상훈련수요 결과 타당성 검토
	기존 공급현황 대비 수요 결과 적정성 검토
	충남지역 내 산업별 고용현황 대비 적정성 검토
교육훈련 도출	산업별 필요 교육과정 개선 및 신규교육과정 개설 의견 토론회
기타 의견	지역 HRD 정책 의견 및 기타 산업계 의견 수집



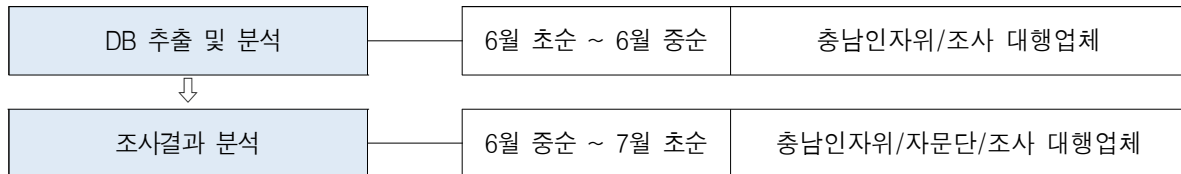
## 4 정기 공급조사

### □ 교육기관 인력 공급현황 조사

#### ○ 개요

기 간	2020. 6. 1. ~ 7. 17.
대 상	대학알리미, 하이파이브 학교/학과별 졸업생 취업자 수, GOMS(대졸자직업이동경로조사) DB
지 역	충청남도
표 본	교육기관( 4년제 및 전문 대학교, 특성화고/마이스터고/종합고) 졸업생 약 40,000여명
방 법	통계분석, 문헌연구
내 용	학과별 졸업자 및 취업자, 지역 내 취업자
활 용	- 구직자 직업훈련수요 추정 기초자료 - 교육훈련과정 개선 및 개발 기초자료 - 교육훈련과정 수급조정 의견 기초자료 - 훈련선택 가이드라인 기초자료

#### ○ 일정



#### ○ 대상

- 구직이 예상되는 교육기관 학과별 졸업 및 취업현황

#### ○ 방법

- 대학알리미, 하이파이브, 교육청에 등록된 자료를 활용하여 직업계고, 일반 및 전문대학교(2년 ~ 4년제) 인력공급현황 파악
- 한국고용정보원 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 및 취업선호도조사 결과를 활용하여 인력공급규모 조정

#### ○ 항목

구 분	내 용
대학알리미, 하이파이브	훈련과정, 훈련실시 및 수료인원, 실제 훈련과정 내역 및 취업성과
GOMS	졸업자 취업지역, 구직활동 등

## □ 직업능력개발훈련 공급현황 조사

### ○ 개요

기 간	2020. 6. 1. ~ 9. 11.
대 상	HRD-Net, 워크넷 통계데이터 및 지자체 2019년도 세출예산서
지 역	충청남도
표 본	- 고용 DB : 3개년 훈련현황 약 50,000여건 - 2019년 지자체 직업능력개발훈련사업 약 40여건
방 법	통계분석, 문헌연구
내 용	교육훈련 공급현황
활 용	- 구직자 직업훈련수요 추정 기초자료 - 교육훈련과정 개선 및 개발 기초자료 - 교육훈련과정 수급조정 의견 기초자료 - 훈련선택 가이드라인 기초자료

### ○ 일정

지자체 훈련현황 조사	6월 초순 ~ 6월 중순	충남인자위/조사 대행업체
↓		
DB작성 및 조사결과 분석	6월 중순 ~ 7월 초순	충남인자위/자문단/조사 대행업체
↓		
고용DB 제공	8월 초순	충남인자위/조사 대행업체
↓		
고용DB 분석	8월 중순 ~ 9월 초순	충남인자위/조사 대행업체

### ○ 대상

- 정부부처 및 지자체 직업능력개발훈련 공급현황

### ○ 방법

- 충남넷 등 각 지자체 홈페이지에 등록된 2019년도 세출예산서(본예산 기준)를 토대로 기초 데이터 수집 후 훈련과정, 훈련 대상 등 분석
- 한국고용정보원 제공 HRD-Net DB를 활용하여 지역 내 훈련기관에서 실시한 훈련과정 및 훈련인원을 분석하여 훈련공급 가능규모 조사

### ○ 항목

구 분	내 용
훈련 DB	훈련과정, 훈련실시 및 수료인원, 실제 훈련과정 내역 및 취업성과

## 5 기타조사

### □ 취업선호도 조사

#### ○ 개요

기 간	2020. 6. 1. ~ 8. 28.
대 상	교육훈련기관(직업훈련기관, 4년제 및 전문대, 특성화고 및 마이스터고) 졸업예정자
지 역	충청남도
표 본	직업훈련기관 200명, 대학교 600명, 특성화고 및 마이스터고 약 4,000여명 *표본 수 변경가능
방 법	설문조사(PAPI 방문, 전화, 이메일 등)
내 용	교육훈련 공급현황
활 용	- 구직자 직업훈련수요 추정 기초자료 - 교육훈련과정 수급조정 의견 기초자료 - 훈련선택 가이드라인 기초자료

#### ○ 일정

조사대상, 조사표 확정	5월 중순 ~ 6월 초순	충남인자위/충청남도교육청/자문단 /조사 대행업체
↓		
취업선호도 조사	6월 초순 ~ 8월 하순	충남인자위/조사 대행업체
↓		
데이터 작성 및 검증	9월 초순 ~ 9월 중순	충남인자위/조사 대행업체
↓		
결과분석	9월 중순 ~ 9월 하순	충남인자위/조사 대행업체

#### ○ 대상

- 지역 내 직업훈련기관, 특성화/마이스터 고교, 전문/일반 대학교 졸업예정자를 대상으로 취업성향, 지역 내 중소기업 인지도 및 선호도 조사

#### ○ 방법

- 공동훈련센터 훈련생 200명(협의 후 변경가능)에 대해 8월까지 직접방문조사
- 전문/일반 6개 대학교 졸업예정자 600명(협의 후 변경 가능)에 대해 6월 중 직접방문조사
- 직업계고 재학생에 대해 6월 중 설문지 배포 전수조사

#### ○ 항목

구 분	내 용
교육훈련기관 졸업예정자	훈련 수강이유, 전공 관련성, 만족도 및 애로사항
	취업성향 및 지역 내 중소기업 선호도

## 6 사업제안서 작성안내

### □ 제안서 작성 시 유의사항

- 제안서 내용은 사업자로 선정된 후, 계약서에 명시되지 않더라도 계약서와 동일한 효력을 가짐(단, 계약서에 명시된 경우는 계약서 우선)
- 제출된 제안서의 기재내용은 발주기관의 요청이 없는 한 수정, 삭제, 대체할 수 없음
- 제안서는 반드시 한글로 작성되어야 하며, 사용된 영문약어에 대해서는 약어표를 기술하여야 한다.

### □ 제안서 구성

구분	내용
제안사 소개	1. 제안회사 연혁 및 일반현황 2. 조직 및 인원현황 3. 최근 3년간 자본금 및 매출액 4. 관련분야 기술 및 사업실적 5. 참여인력 이력 및 업무분장
개요	1. 제안 내용 개요 2. 제안요청 요건 수용
사업수행부문	1. 조사개요 2. 조사수행 방법 3. 조사 신뢰성 확보를 위한 계획 · 조사원 훈련 및 관리방안 · 충남인자위 사무국과의 연계 및 협력체계 구축방안 4. 조사결과 분석 방법
사업관리부문	1. 추진일정 2. 수행조직 및 업무분장 3. 프로젝트 관리방안 4. 보고 및 검토계획
가격부문	1. 제안금액 2. 산출내역 및 근거
첨부문서	1. 참고 자료 2. 기타
※ 제안서 작성은 용역의 개요, 범위와 대상을 참고하여 다음의 목차 순으로 작성하며 해당사항이 없는 경우는 목차는 그대로 유지하고 작성	

## □ 제안서 작성 요령

### 가. 제안사 소개

#### ○ 제안회사 연혁 및 일반 현황

- 일반 현황 및 주요 연혁, 주요 사업내용을 명료하게 제시한다.

#### ○ 조직 및 인원현황

- 제안사의 조직도 및 인원현황을 제시한 후 본 제안에 참여·지원하는 조직 및 인원현황을 명시한다.

#### ○ 최근 3년간 자본금 매출액

- 제안사 자본금과 최근 3년간 매출액을 제시한다.

#### ○ 관련분야 기술 및 사업실적

- 관련 분야실적 요약표(프로젝트명, 기간, 계약금액, 표본대상, 표본 수, 조사방법, 계약기관 명 등)를 제시하여야 한다.

☞ 실적증명서 또는 계약서는 별도 제출한다.

☞ 실적증명서 및 계약서에는 반드시 유사분야 용역 실적이 명기되어야 한다.

### 나. 개 요

#### ○ 계획개요

- 제안사는 과업의 목적, 범위, 전제조건 및 계획의 특징 및 장점을 요약하여 기술한다.

#### ○ 제안요청 요건 수용

- 제안사는 본 제안요청서에서 제시한 요청사항을 모두 수용해야한다.
- 제안요청서에서 제시한 제안 요건에 대한 수용 방법을 기술한다.

## 다. 사업수행부문

- 조사개요 : 용역수행 방향, 범위, 내용 등 제시
- 조사수행 방법 : 구체적 명시
- 조사 신뢰성 및 확보를 위한 계획 : 세부적 명시
  - 조사원 훈련방법 : 조사태도, CPAI활용방법, 사업 등
  - 조사원 조사 수행관리방안 : 일정관리, 모니터링 등
  - 충남인자위 사무국과의 연계 및 협업 방안에 대해 구체적 제시
- 조사결과분석 방법 : 구체적 명시

## 라. 사업관리 부문

- 추진일정 : 사업추진 예정일을 참조하여 단계별 세부 추진일정을 상세히 제시
- 수행조직 및 업무분장
  - 본 사업을 수행할 조직 및 업무분장 내용을 상세히 제시하여야 한다. 단, 용역책임자는 팀장급으로 하며, 실무책임자는 설문용역 조사기간 중 100%투입 가능한 자로 한다.
  - 설문조사 용역을 위한 수행조직의 구성도와 인원, 담당업무, 기능 등을 명시
  - 설문조사 용역에 투입되는 인력에 대한 성명, 직위, 전문분야, 개발 경험 등의 이력사항, 투입률 등을 기술한다.
- 투입인력 및 이력사항 : 본 사업을 수행할 투입인력을 제시하고 투입인력에 대한 이력사항을 별지양식을 이용하여 작성하여야 한다.
  - ☞ 책임연구원급 이상은 별도 추가양식 표기

- 프로젝트 관리방안 : 프로젝트 전반을 관리하기 위한 방안, 체계 및 절차 등을 제시
- 보고 및 검토계획 : 용역사업기간 동안 이루어질 보고 및 검토계획을 상세하게 제시하여야 한다.

## □ 가격제안서 작성요령

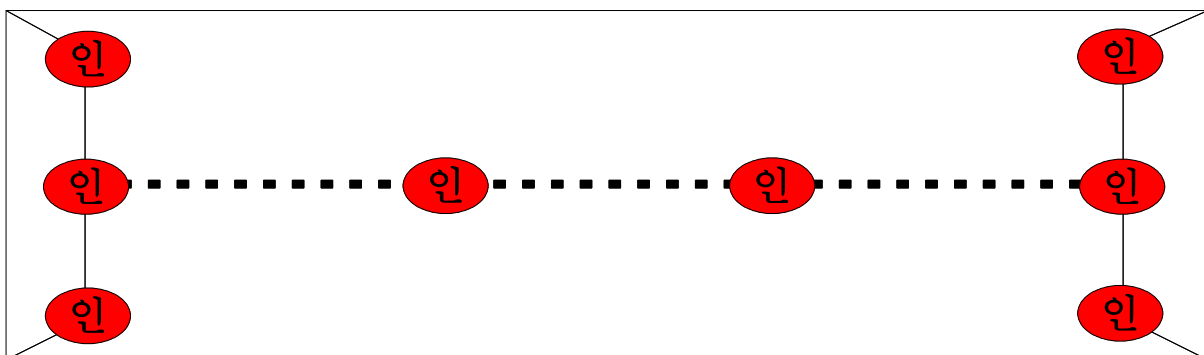
- 가격제안서 및 사업비 산출내역서를 밀봉 후 봉합날인
  - 사업비 산출내역서는 총괄 및 세부내역서로 구분 작성
  - 세부내역서는 인건비, 조사원수당, 답례품 제작비, 연구경비 등 세분하여 작성
- 가격제안서와 사업비 산출내역서 상의 금액이 상이한 경우 가격입찰서 금액을 우선적용하며 불일치 시 불이익 처분
- 가격제안서 봉인방법

### < 앞 면 >

입찰건명 : 2020년 충남지역 인력 및 교육훈련 수요공급조사  
 발주기관 : 충남지역인적자원개발위원회

입찰자 : \_\_\_\_\_ 업체명(또는 법인명) \_\_\_\_\_ 대표자 \_\_\_\_\_ 인

### < 뒷 면 >



## 7 입찰 안내

### □ 참여자격

- 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」 제12조 및 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행규칙」 제14조 규정에 의한 경쟁입찰 참가자격을 갖춘 업체
- 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」 제76조에 해당되지 않는 업체
- 최근 3년간 3천만원 이상의 사업체 방문조사용역을 낙찰받아 용역을 수행한 업체
- 입찰참가신청 시 충남지역인적자원개발위원의 선정 방식에 이의가 없음을 확약한 업체

### □ 평가방법

#### 가. 기본방침 및 적용규정

- 기본방침
  - 경쟁에 의한 조사 대행업체 선정을 위해 전문가로 구성된 평가위원회를 통해 객관적이고 공정한 기준과 절차를 적용하여 업체별 제안서 평가
  - 제안서 평가 후 협상을 통하여 본 사업에 가장 적합한 조사 대행업체 선정
- 적용규정
  - 물품구매입찰유의서(회계예규2200.04-101-2) 참조
  - 기술용역입찰유의서(회계예규2200.04-140-3) 참조
  - 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」



## 나. 입찰 및 낙찰방식

○ 기술평가 점수가 80점 이상인 업체 중 가격평가를 실시하여 종합평가점수 고득점 순으로 우선협상대상을 선정하여 1순위 사업자부터 협상일정 통보 및 진행

○ 협상조건은 기술 및 가격(입찰서 참조) 및 제안 사양을 통해 협상다. 평가기준 : 기술평가(80%), 가격평가(20%)

### 1) 종합평가

○ 기술평가와 가격평가를 실시하여 종합평가점수로 산출

○ 평가비율 : 기술평가(80%), 가격평가(20%)

○ 종합평가점수 산출 = 기술 평가점수 + 입찰가격 평가점수

○ 동점 시 처리방침

- 종합평가점수가 동일한 경우 기술평가 점수가 높은업체를 선정

- 기술평가점수도 동일한 경우 배점이 높은 평가항목에서 점수가 높은 업체를 우선협상대상자로 선정

○ 공동수급체의 경우 배점기준별 공동수급 구성원의 최하점을 기준으로 평가

### 2) 기술평가

○ ‘[참고] 기술제안서 평가항목 및 배점기준’에 의거 평가하고 주관기관의 방침이나 선정 심사위원회의 결정에 따라 조정될 수 있음

☞ 기술평가 점수는 심사위원의 평균으로 산정하고, 소수점 이하의 숫자가 있는 경우에는 소수점 셋째자리에서 반올림함

○ 제안사는 기술평가 결과에 대해 일체 이의를 제기할 수 없으며, 세부적인 평가항목 및 결과는 공개하지 않음

### 3) 가격평가

○ 협상에 의한 계약체결 기준에 따라 평가점수를 산출함

#### <입찰가격 평가점수 산출방법>

▷ 입찰가격을 추정가격의 100분의 80 이상으로 입찰한 자에 대한 평가

$$\text{평점} = \text{입찰가격평가 배점한도} \times \left( \frac{\text{최저입찰가격}}{\text{당해입찰가격}} \right)$$

- \* 최저입찰가격 : 유효한 입찰자 중 최저입찰가격
- \* 당해입찰가격 : 당해 평가대상자의 입찰가격
- \* 입찰가격 평가 시 사업예산으로 하는 경우에는 추정가격에 부가가치세를 포함하여 적용하고, 예정가격을 작성한 경우에는 추정가격을 예정가격으로 적용

▷ 입찰가격을 추정가격의 100분의 80 미만인 입찰한 자에 대한 평가

$$\text{평점} = \text{입찰가격평가 배점한도} \times \left( \frac{\text{최저입찰가격}}{\text{추정가격의 80\% 상당가격}} \right) + \left[ 2 \times \left( \frac{\text{추정가격의 80\% 상당가격} - \text{당해입찰가격}}{\text{추정가격의 80\% 상당가격} - \text{추정가격의 60\% 상당가격}} \right) \right]$$

- \* 최저입찰가격 : 유효한 입찰자 중 최저입찰가격
- \* 당해입찰가격 : 당해 평가대상자의 입찰가격으로 하되, 입찰가격이 추정가격의 100분의 60 미만일 경우에는 100분의 60으로 계산
- \* 입찰가격 평가 시 사업예산으로 하는 경우에는 추정가격에 부가가치세를 포함하여 적용하고, 예정가격을 작성한 경우에는 추정가격을 예정가격으로 적용
- \* 입찰가격 평점산식에 의한 계산결과 소수점 이하의 숫자가 있는 경우에는 소수점 다섯째자리에서 반올림함

### 4) 평가 기본원칙

- 제안내용에 대한 평가는 주관기관에서 선정 심사위원회를 구성하여 평가하고 제안서에 기재되지 않은 사항에 대하여는 평가하지 않음
- 평가는 제안 요구사항의 충족을 기준으로 평가하되, 요구수준 이상의 제안에 대하여는 가점을 부여할 수 있음

[참고]

## 기술제안서 평가항목 및 배점기준

대 항목	중 항목	평가요소	배 점
사업의 이해도 (10)	사업의 이해도	○ 위원회 역할에 대한 이해도	2
		○ 조사에 대한 이해도	3
		○ 조사표(안) 내용에 대한 이해도	5
	<b>소계</b>		<b>10</b>
조사방법의 적합·타당성 (10)	실현 가능성	○ 응답률 담보를 위한 표본 대상자의 거절, 회피 극복 방안	7
	민원발생 최소화 방안	○ 조사원에 대한 사전교육 등 민원발생 최소화 방안	3
	<b>소계</b>		<b>10</b>
사업수행의 구체성 (20)	추진일정의 구체성	○ 세부 추진일정	5
		○ 업무분장의 합리성 제고 방안	5
	사업관리의 구체성	○ 조사원 교육훈련 방법 및 관리 계획	5
		○ 위원회와의 파트너십 구축 방안	5
		○ 리스크 관리 방안	
<b>소계</b>		<b>20</b>	
조사결과 의 질 제고 방안 (15)	비표본오차의 감소 방안	○ 조사원 간 비표본오차 감소 방안	8
	조사결과 의 사후 검토	○ 데이터 검증 방안	4
		○ 조사결과 데이터 질 관리 방안	3
	<b>소계</b>		<b>15</b>
조사의 이행능력 (30)	유사용역 수행실적	○ 최근 3년간(공고일로부터) 유사용역 (10,000천 원 이상) 수행실적 - 누계금액 - 3억 원 이상: 3점 - 1억 원 ~ 3억 원 미만: 2점 - 3천만 원 ~ 1억 원 미만: 1점	3
		○ 최근 3년간(공고일로부터) 유사용역 (10,000천 원 이상) 수행실적 - 누계횟수 - 10회 이상: 3점 - 3~10회 미만: 2점 - 3회 미만: 1점	3

대항목	중항목	평가요소	배점
조사의 이행능력 (30)	재무적 능력	○ 용역수행에 적합한 기업신용평가 등급 - A <sup>-</sup> 이상에 준하는 등급: 5점 - BB <sup>-</sup> ~ BBB <sup>+</sup> 이하에 준하는 등급: 3점 - B <sup>+</sup> 이하에 준하는 등급: 1점 - 신용평가 내역이 없는 경우 0점 ※ 신용평가등급: 회사체에 대한 신용평가등급 기준	5
	조사인력의 적합성 (※ 상대평가)	○ 실무책임자의 역량 및 경력	3
		○ 참여 직원(조직원)의 역량 및 평균경력	6
		- 참여 조직원의 역량(유사관련 경험) · 상: 5년 이상 경력 3점 · 중: 3년 ~ 5년 경력 2점 · 하: 3년 미만 경력 1점	(3)
		- 참여 조직원의 평균경력 · 상: 5년 이상 경력 3점 · 중: 3년 ~ 5년 경력 2점 · 하: 3년 미만 경력 1점	(3)
	○ 참여 조사원수 및 평균경력	10	
	- 참여 조사원수 · 상: 15명 이상 5점 · 중: 8명 ~ 14명 3점 · 하: 7명 미만 1점	(5)	
	- 참여 조사원의 평균경력 · 상: 5년 이상 경력 5점 · 중: 3년 ~ 5년 경력 3점 · 하: 3년 미만 경력 1점	(5)	
<b>소계</b>			<b>30</b>
CAPI 시스템 구축 및 활용 방안 (15)	CAPI 방식에 의한 조사 수행 경험	○ 전자 설문지 탑재 방안	5
		○ CAPI 방식 면접방법 교육	5
	CAPI 및 PAPI 방식 혼용 방안	○ CAPI 및 PAPI 혼용 조사방법	5
	<b>소계</b>		
<b>합계</b>			<b>100</b>

※ 상기 내용은 2019년 조사 기준이며 추후 변동 가능

## 8 별첨자료

---

### ○ 별첨으로 표기

- 1) 입찰참가신청서
- 2) 업체 일반현황 및 연혁
- 3) 주요사업 실적
- 4) 추진조직 구성도
- 5) 참여연구자의 자격사항 등 요약
- 6) 참여인력 이력 사항
- 7) 청렴계약이행서약서
- 8) 확약서
- 9) 제안서 표지
- 10) 가격제안서
- 11) 산출내역서
- 12) 2019년 정기 수요조사 조사표
- 13) 대학생 취업선호도 조사 조사표

[별첨1] 입찰참가신청서

<b>입찰참가신청서</b>		처리기간
* 아래 사항 중 해당되는 경우에만 기재하시기 바랍니다		즉 시
입찰명		
신청인	법인(상호)명칭	법인등록번호
	주소	전화번호
	대표자	주민등록번호
입찰보증금	납부	·보증금율 : 입찰금액의 5% 상당액 ·보증금납부방법 : 지급확약서(조달청)로 같음함
	납부면제 및 지급확약	·본인은 낙찰 후 계약 미체결 시 귀 재단에 낙찰금액에 해당하는 소정의 입찰 보증금(5/100)을 현금으로 납부할 것을 확약합니다.
대리인	본 입찰에 관한 일체의 권한을 다음의 자에게 위임합니다.(임·직원에 한함)	사용인감 사용인감 (인)
	성명 : 주민등록번호 :	
<p>본인은 귀 위원회에서 공고한 「지역산업 맞춤형 인력 및 교육 수요조사」에 참가하고자 정부에서 정한 공사(용역계약) 입찰유의서 및 입찰공고사항을 모두 승낙하고 별첨 서류를 첨부하여 입찰참가 신청을 합니다.</p> <p>붙임서류 : 1. 입찰참가 제안서 및 제안요약서(각 10부, 내용수록 USB 1식) 2. 인감증명서 1통 3. 기타 공고를 통하여 정한 서류</p> <p style="text-align: right;">신청인 (인)</p> <p style="text-align: center;"><b>충남지역인적자원개발위원회 위원장 귀하</b></p>		

[별첨2] 업체 일반현황 및 연혁

## 업체 일반현황 및 연혁

회 사 명		대 표 자	
사업분야			
주 소			
연 락 처	전화 :	FAX :	
회사설립년도	년 월		
해당부문 사업기간	년 월 ~ 년 월 ( 년 개월)		
<u>주요 연혁(요약)</u>			

[별첨3] 주요사업 실적

## 주요사업 실적

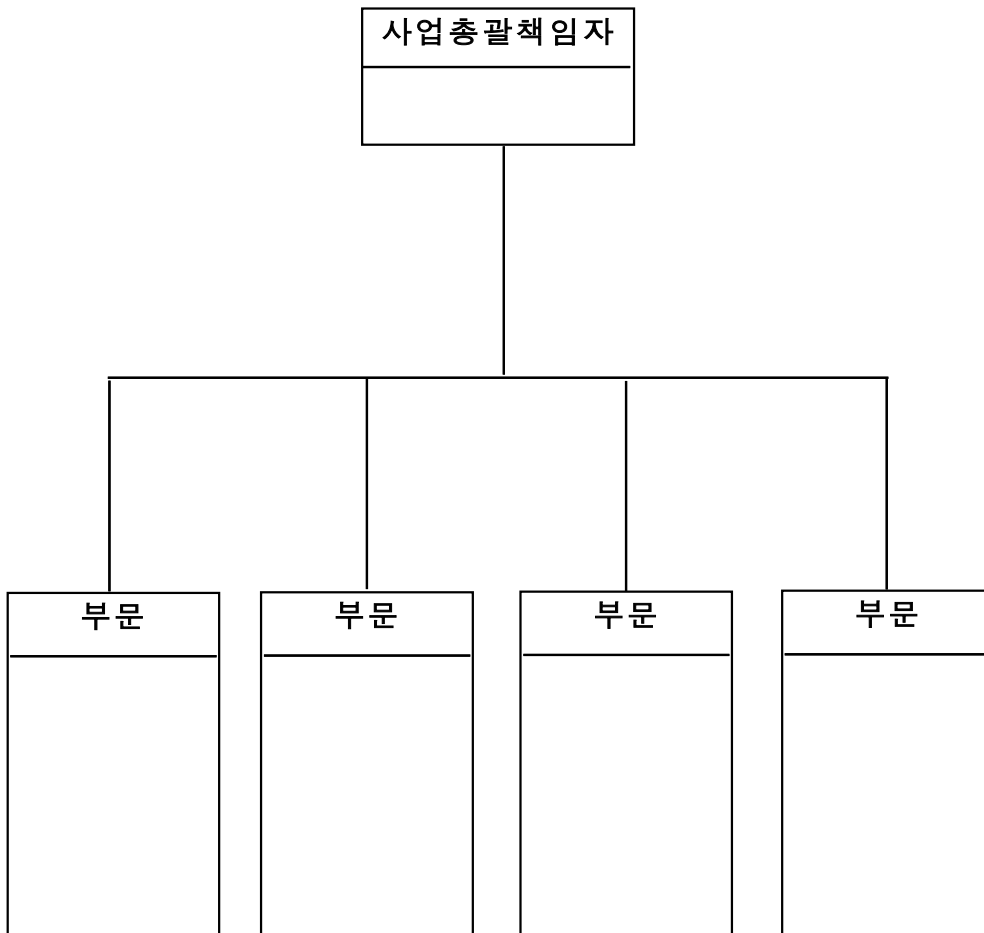
(단위 : 백만원)

순번	사업명	사업기간	계약금액	발주처	책임연구자	비고

※ 현재 수행 중인 업무도 포함하여 연도순으로 기재하며, 본 업무와 관련한 것만 기재



## 추진조직 구성도



※ 변경가능

## 참여연구자의 자격사항 등 요약

구분	분야별	성명	연령(세)	최종학력	전공	담당업무	참여율(%)
전담 참여	사업책임자						
	부문						
	부문						
	부문						
	부문						
	부문						
	부문						
비전담 참여 (조사자)	부문						
	부문						
	부문						
	부문						
	부문						
	부문						
	부문						

※ 본 과업은 조사가 핵심이 되므로 조사인력(전문조사자) 확보 능력을 평가에 반영하고자함. 단, 조사인력에 대하여 최종학력, 연령, 전공 등의 내역은 반드시 포함할 필요는 없음.

[별첨6] 참여인력 이력 사항(참여인력 전체)

## 참여인력 이력 사항

성명		소속		연령		직책	
참여직위 및 분야				해당분야 근무경력		년    개월	
최종학교 (학위)				전공			
본 사업 참여 임무				본 사업참여 기간 2020. . . . ~		참여율	%

경 력 사 항				
사업명	참여기간 (년월 ~ 년월)	담당업무	발주처	비고

## 청렴계약이행서약서

당사는 부패 없는 투명한 기업경영과 공정한 행정이 사회발전과 국가 경쟁력에 중요한 관건이 됨을 깊이 인식하며, 국제적으로도 OECD뇌물방지 협약이 발효되고 부패기업 및 국가에 대한 제재가 강화되는 추세에 맞추어 청렴계약제 시행 취지에 적극 호응하여 충남지역인적자원개발위원회에서 시행하는 지역산업 맞춤형 인력 및 교육 수요조사 용역에 참여함에 있어 당사 및 하도급 업체의 임직원과 대리인은

1. 입찰가격의 유지나 특정인의 낙찰을 위한 담합을 하거나 다른 업체와 협정, 결의, 합의하여 입찰의 자유경쟁을 부당하게 저해하는 일체의 불공정한 행위를 않겠습니다.

이를 위반하여 경쟁입찰에 있어서 특정인의 낙찰을 위하여 담합을 주도한 것이 사실로 드러날 경우 충남지역인적자원개발위원회에서 발주하는 입찰에 입찰참가자격제한 처분을 받는 날로부터 2년 동안 참가하지 않겠으며, 경쟁입찰에 있어서 입찰자간에 서로 상의하여 미리 입찰가격을 협정하거나 특정인의 낙찰을 위하여 담합을 한 사실이 드러날 경우 충남지역인적자원개발위원회에서 발주하는 입찰에 입찰 참가자격 제한 처분을 받는 날로부터 1년 동안 참여하지 않고, 위와 같이 담합 등 불공정행위를 한 사실이 드러날 경우 독점규제 및 공정거래에 관한 법률에 따라 공정거래위원회에 발주관서가 고발하여 과징금 등을 부과하도록 하는데 이의를 제기하지 않겠습니다.

2. 입찰, 계약체결 및 계약이행 과정에서 사업 관계자에게 직·간접적으로 금품·향응 등의 뇌물이나 부당한 이익을 제공하지 않겠습니다.

이를 위반하여 입찰, 계약의 체결 또는 계약이행과 관련하여 사업 관계자에게 뇌물을 제공함으로써 입찰에 유리하게 되어 계약이 체결되었거나 시공 중 편의를 받아 부실하게 시공한 사실이 드러날 경우에는 충남지역인적자원개발위원회에서 발주하는 입찰에 입찰 참가 자격 제한 처분을 받는 날로부터 2년 동안 참가하지 않겠으며 입찰 및 계약조건이 입찰자 및 낙찰자에게 유리하게 되도록 하거나, 계약목적물의 이행을 부실하게 할 목적으로 사업 관계

자에게 뇌물을 제공한 사실이 드러날 경우에는 충남지역인적자원개발위원회에서 발주하는 입찰에 입찰참가자격제한 처분을 받는 날로부터 1년 동안 참가하지 않고 입찰, 계약체결 및 계약이행과 관련하여 사업 관계자에게 뇌물을 제공한 사실이 드러날 경우에는 충남지역인적자원개발위원회에서 발주하는 입찰에 입찰참가자격제한 처분을 받는 날로부터 6개월 동안 참가하지 않겠습니다.

3. 입찰, 계약체결 및 계약이행과 관련하여 사업 관계자에게 뇌물을 제공한 사실이 드러날 경우에는 계약체결 이전의 경우에는 낙찰자결정 취소, 공사착공 전에는 계약취소, 공사착공이후에는 발주처에서 전체 또는 일부계약을 해지하여도 감수하고 민·형사상 이의를 제기하지 않겠습니다.
4. 회사 임·직원이 관계 공무원에게 뇌물을 제공하거나 담합 등 불공정 행위를 하지 않도록 하는 회사윤리강령과 내부비리 제보자에 대해서도 일체의 불이익처분을 하지 않는 사규를 제정토록 노력하겠습니다.
5. 본 건 입찰, 계약체결, 계약이행, 준공과 관련하여 충남지역인적자원개발위원회에서 시행하는 청렴계약이행서약서에서 요구하는 자료제출, 서류 열람, 현장확인 등 활동에 적극 협조하겠습니다.
6. 본 건 관련하여 하도급계약체결 및 이행에 있어서 하도급자로부터 금품을 수수하거나 부당 또는 불공정한 행위를 하지 아니하겠습니다.

위 청렴계약이행서약은 상호신뢰를 바탕으로 한 약속으로서 반드시 지킬 것이며, 낙찰자로 결정될 시 본 서약내용을 그대로 계약특수조건으로 계약하여 이행하고, 입찰 참가 자격 제한, 계약해지 등 충남지역인적자원개발위원회의 조치와 관련하여 당사가 충남지역인적자원개발위원회를 상대로 손해배상을 청구하거나 당사를 배제하는 입찰에 관하여 민·형사상 이의를 제기하지 않을 것을 서약합니다.

2020년            월            일

서 약 자 상 호

대표자

(인)

[별첨8] 확약서

## 확 약 서

□ 입찰건명 : 「2020년 충남지역 인력 및 교육훈련수급조사」 용역

충남지역인적자원개발위원회에서 발주한 “ 「2020년 충남지역 인력 및 교육훈련수급조사」 용역 ” 사업에 대한 사업자 평가 및 선정방식, 제안요청서 내용과 본 입찰에 관련된 귀 기관의 방침에 이의가 없음을 확약합니다.

2020년      월      일

주 소 :

상호또는명칭 :

대 표 자 : (인)

법인등록번호 :

충남지역인적자원개발위원회 귀중

[별첨9] 제안서 표지

접수일시	
접수번호	

2020년도

## 충남지역 인력 및 교육훈련수급조사

연구기관 또는 업체 명





[별지11] 산출내역서

## 산출내역서

(단위 : 원)


구 분	금 액	구 성 비	비 고
<b>인 건 비 소 계</b>			
○ 책임연구원 ○ 연구원 ○ 연구보조원 ○ 보조원			
<b>경 비 소 계</b>			
○ 조사비 ○ 전산처리비 ○ 회의비 ○ 여비 ○ 인쇄비 ○ 확인검증비 ○ 교통통신비 ○ ○ ○			
<b>일 반 관 리 비 ( )%</b>			
<b>이 운 ( )%</b>			
○ 총 원 가			
<b>부 가 가 치 세</b>			
○ 총 계			

※ 산출내역서는 일부 변경하여 사용할 수 있음

※ 인건비 지급 기준은 기획재정부 '학술연구용역 인건비 기준단가'를 적용함

[별지12] 수요조사 설문지 ※본 조사표는 변경될 수 있습니다.

**인사부서장**

 고용노동부	2019년도 충남지역 훈련 수요조사 질문지	충남지역 인적자원개발위원회
--	-------------------------	-------------------

조사원이 작성하는 란입니다	일련번호	사업체명	산업분류부호	규모	조사원코드		

안녕하십니까? 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

고용노동부에서는 기존의 공급자(교육훈련기관) 중심 교육훈련 체계를 수요자(기업) 중심으로 전환하기 위해 전국 16개 지역에 인적자원개발위원회를 출범시켜 "지역·산업 맞춤형 인력양성체계" 구축을 추진하고 있습니다.

충남지역인적자원개발위원회(설치기관 : 충남북부상공회의소)에서는 기업에서 필요로 하는 인력을 맞춤형으로 양성하여 공급하기 위해 산업계의 수요를 파악하고자 「2019년도 충남지역 인력 및 교육훈련 수요조사」를 실시합니다. 기업에서 원하는 신규인력을 양성하여 공급하고, 재직 중인 직원들의 역량을 향상시키기 위한 기초자료가 되는 본 조사에 귀사의 적극적인 협조를 부탁드립니다.

※ 본 조사는 조사 전문기관인 케이스탯리서치가 대행하여 실시하고 있습니다.

본 조사에 응답하신 내용에 대한 비밀을 보호하기 위하여 개인정보에 관한 보안은 개인정보 보호법 제58조제1항 및 통계법 제5조 그리고 설문지 응답내용에 관한 보안은 통계법 제33조(비밀의 보호)에 따라 철저히 보장되고 있으며, 통계작성 목적으로만 사용됨을 알려드립니다. 또한 조사 이후 보다 구체적인 훈련수요를 파악하기 위하여 추가적인 연락이 있을 수도 있사오니 양해하여 주시기 바랍니다.

2019년 6월

- 주관기관 : 충남지역인적자원개발위원회(Tel. 041-559-5782, E-mail. yohoney1@korcham.net)
- 조사기관 : 케이스탯리서치(Tel. 02-6188-6032, E-mail. shinh@kstat@co.kr)

## 인사부서장

### ■ 사업체 현황

사업체 명칭			사업자 등록번호		
사업체 소재지	시도		시군구	읍면동	번지
경영 형태	Ⅰ 일반 사업체	Ⅱ 파견 사업체	Ⅲ 용역(도급)업체	Ⅳ 기타	
산단 입주 여부	Ⅰ 산업단지 입주	(단지명: )		Ⅱ 해당사항 없음	
사업형태	Ⅰ 단독 사업체	Ⅱ 본사	Ⅲ 지사·공장	Ⅳ 기타	
주요 생산품명 /영업종목	1.	2.	3.		
표준산업분류(세분류) 혹은 주요 업종을 기술	1. (세분류 입력)	2.	3.	기타	

응답자 /책임자 확인	응답자		책임자 확인
	근무부서		
	전화번호		
	직책		
	성명		

응답자 이메일 주소	
------------	--

조사원	조사관리자

### ■ 근로자 현황

구분	현재 인원 (2018. 12. 31 기준)	지역 내외 거주자 비율 (100% 기준)	
		충남	%
전체 종사자 수		충북	%
		대전	%
		세종	%
		기타	%
내국인		상용근로자 <sup>1)</sup>	
		기타 <sup>2)</sup>	
외국인 <sup>3)</sup>			

- 주** 1) 상용근로자는 고용계약기간이 1년 이상인 임금근로자 또는 고용계약기간이 정해지지 않고 정규직원으로 일하는 자  
 ※ 고용계약은 명시적 또는 암묵적 계약을 모두 포함하며, 사업체의 유급임원(대표이사, 전무, 상무, 상근감사 등)은 포함  
 2) 기타는 임시 및 일용근로자(고용계약기간이 1년 미만인 자 또는 일정한 사업장 없이 매일 매일 고용되어 일한 대가를 받고 일하는 자, 일정한 급여를 받지 않고 일한 실적에 따라 수수료 또는 봉사로 등을 받는 자  
 3) 외국인은 합법 또는 불법취업자 모두 포함

## 인사부서장

### I. 회사 내 부서 구성

1. 귀 사의 부서 구성과 관련하여 다음 표에 해당되는 부서명을 기재하여 주십시오.

※ 부서의 업무 영역별 구분이 모호한 경우에는 아래 구분 중 가능한 유사한 분야를 기입하도록 합니다.

회사내 부서구분 없음

번호	기획/개발부서	운영/생산부서	마케팅 및 영업부서	물류부서	서비스부서
	설계, 제작 및 시험, 건설 및 가동 또는 개발하는 것  ※ 예: 생산 또는 사용하기 전 모형을 설계하여 제작 및 시험/신제품을 위한 새로운 기술을 개발하여 설계, 시험활동을 건설 및 가동	투입물을 최종 제품으로 전환하는 것과 관련된 것  ※ 계련에서 최종제품이 생산되는 공정까지의 공장단위 생산 활동(품질관리 포함)	구매자들이 제품을 구매하도록 하는 수단을 제공하는 것  ※ 광고, 판촉, 영업력 확보, 유통채널 선택, 가격정책, 운성정책, 거래처 개발 등	제품의 생산에 사용되는 투입물을 획득, 저장, 보급에서부터 제품을 수집, 저장, 물리적으로 배분하는 것  ※ 원료에서 공정투입 전까지의 과정부터 구매물류 부서에서 수행하고 있는 업무까지 포괄	제품의 가치를 향상 또는 유지하기 위한 서비스 제공과 관련된 것  ※ 직접적인 제품 판매 후 관리활동을 의미
합계	[   명]	[   명]	[   명]	[   명]	[   명]
1	[   명]	[   명]	[   명]	[   명]	[   명]
2	[   명]	[   명]	[   명]	[   명]	[   명]
3	[   명]	[   명]	[   명]	[   명]	[   명]
4	[   명]	[   명]	[   명]	[   명]	[   명]
5	[   명]	[   명]	[   명]	[   명]	[   명]

II. 정부정책 관련

2-1. 고용노동부 및 기타 정부기관의 각종 지원제도에 참여하고 계십니까?

- ① 참여 ▶ 문2-1-1로 이동
- ② 미참여 ▶ 문2-1-2으로 이동

2-1-1. (2-1의 ① 응답자만) 현재 어떤 지원제도를 활용하고 계십니까 (중복가능) ▶ 문3으로 이동

- ① 연구개발 지원(시제품개발지원, 연구비용지원 등)
- ② 인력 지원(인력알선, 인건비 지원 등)
- ③ 문화환경 개선(주변환경, 정주환경, 동호회 지원 등)
- ④ 육아휴직 등 직원 복리후생 향상을 위한 자금 지원
- ⑤ 기업 홍보, 박람회 등 구직자에게 정보제공 지원
- ⑥ 마케팅 지원(판로강화, 무역 등)
- ⑦ 인프라지원(시설, 장비 등)
- ⑧ 신입사원 및 재직자 교육훈련 지원
- ⑨ 일자리 창출기업에 대한 세제감면 등 제도적 혜택 지원
- ⑩ 전직지원 교육 및 서비스
- ⑪ 기타( )

2-1-2. (2-1의 ② 응답자만) 현재 지원제도를 활용하지 않는 주된 이유는 무엇입니까? ▶ 문3으로 이동

- ① 관련 서류작업 부담
- ② 효용성 부족
- ③ 지원에 대한 제약이 많음
- ④ 지원제도에 대한 정보 부재
- ⑤ 기타( )

III. 인력 현황

3. 귀사의 인력 현황과 관련하여 다음 표에 해당되는 내용을 기재하여 주십시오.

직업 일련 번호	직업분류		A. 현재인원 (2018. 12. 31 기준)		B. 퇴직 상황 (2018.1.1 ~ 2018.12.31)		C. 채용 상황 : 신규 졸업자 및 경력 1년 미만자 (2018.1.1 ~ 2018.12.31)		미충원 사유	
	주된 직무내용 (구체적으로 기입)	직업분류코드	A1. 종사자 수	A2. 종사자 중 근속 1년 미만자 수	B1. 퇴직자 수	B2. 퇴직자 중 근속 1년 미만자 수	C1. 구인인원 (대외적 구인활동을 통해 채용하려던 인원)	C2. 실제 채용 인원	보기 문항 중 선택	
									회사의 구인 포기 사유	구직자 포기 사유
합계										
1	_____	<input type="text"/>								
2	_____	<input type="text"/>								
3	_____	<input type="text"/>								
4	_____	<input type="text"/>								
5	_____	<input type="text"/>								
6	_____	<input type="text"/>								
7	_____	<input type="text"/>								

\* 미충원 사유

- 회사의 구인 포기 사유 : ① 지원자 없음 ② 경력자 지원 없음 ③ 학력미달 ④ 자격미달 ⑤ 경력미달 ⑥ 임금수준 불일치 ⑦ 적극적 구인 하지 않음 ⑧ 기타
- 구직자 포기 사유 : ① 대중교통 불편 ② 임금수준 불일치 ③ 구직자 기피 직종 ④ 주변 정주환경 부족 ⑤ 회사의 복리후생 제도 불만족 ⑥ 야간근로(교대제) ⑦ 기타

## 인사부서장

### 3-1. 귀사의 2018년 채용현황에 대해 세부 특성별로 아래의 표에 기재해 주세요.

※ KECO 입력과 NCS를 연동된 파일을 이용하여 지원자 필요 역량 항목을 모두 기입하도록 합니다. 직업분류코드는 조사원이 기입합니다.

직업 일련 번호	직업분류		C2. 실제 채용 인원 (2018.1.1. ~ 2018.12.31.)	2018년 실제 채용인원 기준							미채용 사유			
	주된 직무내용 (구체적으로 기입)	직업분류코드		직업계고		중장년		장애인		경단녀	직업계고	중장년	장애인	경단녀
				남성	여성	남성	여성	남성	여성	여성				
합계														
1	_____	<input type="text"/>												
2	_____	<input type="text"/>												
3	_____	<input type="text"/>												
4	_____	<input type="text"/>												
5	_____	<input type="text"/>												

\* 2018년 해당 계층 채용인력이 0명일 경우에 응답해 주십시오

- 직업계고 미채용 사유 : ① 직무능력 부족 ② 군대 문제 ③ 인간관계 및 성격 문제 ④ 잦은 이직 등 성실성 부족 ⑤ 고학력자와 임금격차 없음 ⑥ 지원자 없었음 ⑦ 기타
- 중장년 미채용 사유 : ① 직무능력 부족 ② 임금 문제 ③ 인간관계 및 성격 문제 ④ 잦은 이직 등 성실성 부족 ⑤ 가정 문제 ⑥ 지원자 없었음 ⑦ 기타
- 경력단절 미채용 사유 : ① 직무능력 부족 ② 육아 등 가정 문제 ③ 인간관계 및 성격 문제 ④ 잦은 이직 등 성실성 부족 ⑤ 임금 문제 ⑥ 지원자 없었음 ⑦ 기타
- 장애인 미채용 사유 : ① 직무능력 부족 ② 임금 문제 ③ 인간관계 및 성격 문제 ④ 잦은 이직 등 성실성 부족 ⑤ 사내 관련설비 부족 ⑥ 지원자 없었음 ⑦ 기타

## 인사부서장

### 3-2. 귀사의 2019년과 2020년 채용현황에 대해 세부 특성별로 아래의 표에 기재해 주세요.

※ KECO 입력과 NCS를 연동된 파일을 이용하여 지원자 필요 역량 항목을 모두 기입하도록 합니다. 직업분류코드는 조사원이 기입합니다.

※ 현재 인력에는 없으나 채용계획이 있는 직무를 추가할 수 있습니다.

직업 일련 번호	직업분류		2019년 채용 계획인원 (2019.1.1.~2019.12.31.) *실제 채용 인원을 고려하지 않은 2019년 채용 계획인원 기재, 신입과 경력직 모두 포함		2019년 직무별 신입기준 채용인원 연봉수준 (2019.1.1~2019.12.31)		2020년 채용 계획인원 (2020.1.1.~2020.12.31) *신입과 경력직 모두 포함			
			D1. 2019년 상반기	D2. 2019년 하반기	남성	여성	전체 인원		직업계고 인원	
	주된 직무내용 (구체적으로 기입)	직업분류코드					D3. 2020년 상반기	D4. 2020년 하반기	D5. 2020년 상반기	D6. 2020년 하반기
합계										
1	_____	<input type="text"/>								
2	_____	<input type="text"/>								
3	_____	<input type="text"/>								
4	_____	<input type="text"/>								
5	_____	<input type="text"/>								

\* 연봉레벨: ① 2,100만원 미만 ② 2,100~2,500만원 미만 ③ 2,500~3,000만원 미만 ④ 3,000~3,500만원 미만 ⑤ 3,500~4,000만원 미만 ⑥ 4,000만원 이상





IV. 신규 채용자 요구 역량

4. 귀사에서 아래 직무의 신규 채용자에게 부족하다고 생각되는 역량과 지원자에게 요구되는 역량을 다음 표에 기재해 주십시오.

※ KECO 입력과 NCS를 연동된 파일을 이용하여 지원자 필요 역량 항목을 모두 기입하도록 합니다. 직업분류코드는 조사원이 기입합니다.

직업 일련 번호	직업분류		C2. 실제 채용 인원 (2018.1.1. ~ 2018.12.31.)	C3. 채용자 중 역량부족 인원	E1. 역량부족 채용자의 부족역량		E2. 지원자에게 요구되는 역량	
	주된 직무내용 (구체적으로 기입)	직업분류코드			NCS 세분류 기준으로 해당되는 것을 모두 기입해 주십시오	해당되는 NCS 세분류가 없거나 추가로 필요한 경우 NCS 세분류 표를 보신 후 코드 또는 자유 기입하여 주십시오	NCS 세분류 기준으로 해당되는 것을 모두 기입해 주십시오	해당되는 NCS 세분류가 없거나 추가로 필요한 경우 NCS 세분류 표를 보신 후 코드 또는 자유 기입하여 주십시오
총계					[NCS세분류] [레벨]	[NCS세분류] [레벨]	[NCS세분류] [레벨]	[NCS세분류] [레벨]
1		<input type="text"/>						
2		<input type="text"/>						
3		<input type="text"/>						
4		<input type="text"/>						

\* NCS레벨: 1: 중졸수준, 2: 고졸수준, 3: 전문대졸수준, 4: 대졸수준, 5: 석사수준, 6: 박사수준, 7: 박사+경력 10년 이상 수준, 8: 박사+경력 20년 이상 수준



V. 교육훈련 실시 현황

5-1. 2018년 한 해 동안 귀사가 훈련비용을 지원하여 교육훈련에 참여한 재직근로자는 몇 명입니까? ▶ ( )명

- ☞ 교육훈련이란 재직자(비정규직 포함)를 대상으로 한 사내 또는 사외에서 집체식으로 이뤄지는 것을 대상으로 합니다.  
단 고용보험 직업능력개발사업의 환급 여부와 무관하게 모두 포함하되, 근로자 개별적으로 이뤄지는 학습이나 교육에 대한 지원은 제외합니다.
- ☞ 연인원 기준으로 응답해 주십시오(※응답 예사 2명의 재직자가 3개 과정의 교육을 받으면 6명으로 응답할 이때 훈련과정은 1일 또는 5일로 다양하지만 하나로 간주함)
- ☞ 참여인원이 없으면 '0'으로, 잘 모를 경우는 '999'로 기입해 주십시오.

5-2. 그럼 2018년 기준으로 사전에 교육훈련 참여가 필요하거나 계획한 인원은 총 몇 명이었습니다까? ▶ ( )명

- ☞ 연인원 기준으로 응답해 주십시오(※응답 예사 2명의 재직자가 3개 과정의 교육을 받으면 6명으로 응답할 이때 훈련과정은 1일 또는 5일로 다양하지만 하나로 간주함)

5-3. (5-1이 5-2보다 작은 경우만) 사전 계획 인원 대비 실제 참여인원이 적은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 업무로 인해 시간을 내기 어려워서
- ② 현업에 필요한 교육이 없어서
- ③ 교육관련 정보를 찾기 힘들어서
- ④ 내부 교육으로 전환할 수 있어서
- ④ 외부 교육에 대한 만족도가 낮아서
- ⑥ 기타 ( )

5-4. 2019년에는 위 교육훈련에 참여할 인원이 몇 명일 것으로 예상(또는 계획)하고 있습니까? ▶ ( )명

- ☞ 연인원 기준으로 응답해 주십시오(※응답 예사 2명의 재직자가 3개 과정의 교육을 받으면 6명으로 응답할 이때 훈련과정은 1일 또는 5일로 다양하지만 하나로 간주함)
- ☞ '19. 1. 1. ~현재까지 이미 실시된 인원과 향후 실시 예정인원을 모두 합산하여 응답하여 주십시오.
- ☞ 없으면 '0'으로, 잘 모를 경우는 '999'로 기입해 주십시오.

5-5. 우리 지역인적자원개발위원회는 지난 3년간 본 조사결과를 활용하여 지역사업체의 훈련수요에 맞는 훈련과정이 개설되도록 지원해 왔습니다. 이러한 활동이 귀사가 필요로 하는 훈련과정이 개설되거나 이수자의 채용, 재직근로자의 직무능력 향상에 얼마나 도움이 되고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 도움이 안 됨
- ② 별로 도움이 안 됨
- ③ 어느 정도 도움이 됨
- ④ 많은 도움이 됨

## 인사부서장

### 5-6. 귀사의 교육훈련 추진에서 나타나는 어려움에 대하여 응답해 주십시오.

☞ 인사부서장이 "교육훈련 애로사항"에 대해 해당 사업체 전체 상황을 기준으로 응답해 주십시오.

구분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 교육훈련에 대한 경영진의 인식이 부족하다	①	②	③	④	⑤
(2) 교육에 대한 근로자의 관심과 이해가 부족하다	①	②	③	④	⑤
(3) 교육훈련의 예산이 부족하다	①	②	③	④	⑤
(4) 업무가 단순하여 교육훈련의 필요성이 없다	①	②	③	④	⑤
(5) 적절한 교육훈련을 설계하고 실시할 수 있는 전문가가 없다	①	②	③	④	⑤
(6) 인력부족으로 교육훈련 인원의 차출이 어렵다	①	②	③	④	⑤
(7) 위탁교육훈련의 내용이 부실하다	①	②	③	④	⑤
(8) 근로자들의 이직률이 높아 교육훈련의 이점이 없다	①	②	③	④	⑤
(9) 교육훈련의 성과가 낮아 기업에 도움이 안된다	①	②	③	④	⑤
(10) 업종변경 등으로 인해 교육훈련 준비가 부족하다	①	②	③	④	⑤
(11) 매출액 감소 등의 경영위기로 인해 교육훈련에 대한 투자여력이 없다	①	②	③	④	⑤

※ (인사담당자) 충남지역인적자원개발위원회에서는 본 설문내용의 통계결과를 바탕으로 좌담회(8월 중순)를 진행할 계획으로 있습니다.

귀하께서는 좌담회에 참여할 의향이 있으십니까? (좌담회 진행시간은 약 1시간 정도이며, 참여해주실 경우 소정의 참여비를 드릴 예정입니다)

① 참여할 의향이 있다

② 참여할 의향이 없다

③ 생각해 보겠다

VI. 현업 · 기술부서 훈련수요

사업체명: \_\_\_\_\_ 부서명: \_\_\_\_\_ 담당자: \_\_\_\_\_

6. 귀하가 담당하고 있는 부서의 재직 인력 중 훈련 필요성이 높은 직업을 5개까지 선택하여 주십시오.

아래 직무에 대해, 귀 부서의 종사자 수와 이들 중 향후 1년 동안 직업훈련이 필요하다고 생각되는 분야를 모두 선택해 주십시오.

※ NCS는 직무별로 최대 3개까지 선택이 가능하며, 선택한 NCS 각각에 대한 직업기초능력을 선택해주십시오.

직업 일련번호 및 분류코드			A1. 기업전체 종사자수	no_dpm 부서별 종사자수 (2018.12.31.기준)	F. 훈련필요 분야			
직업 일련 번호	주된 직무내용 (구체적으로 기입)	직업분류코드			F1a. NCS 세분류명	F1b. 훈련 필요 인원 (명으로 응답)	F3a. NCS 세분류별 직업기초능력	F3b. 훈련 필요 인원 (명으로 응답)
총계					[NCS세분류[레벨]]			
1	_____	<input type="text"/>						
2	_____	<input type="text"/>						
3	_____	<input type="text"/>						
4	_____	<input type="text"/>						
5	_____	<input type="text"/>						

\* NCS레벨: 1: 중졸수준, 2: 고졸수준, 3: 전문대졸수준, 4: 대졸수준, 5: 석사수준, 6: 박사수준, 7: 박사+경력 10년 이상 수준, 8: 박사+경력 20년 이상 수준

## 현업 · 기술부서장

6-1. 2018년 한 해 동안 귀하가 담당하고 있는 부서 기준으로 교육훈련에 참여한 재직근로자는 몇 명입니까? ▶ ( )명

☞ 교육훈련이란 재직자(비정규직 포함)를 대상으로 한 사내 또는 사외에서 집체식으로 이뤄지는 것을 대상으로 합니다.

단 고용보험 직업능력개발사업의 환급 여부와 무관하게 모두 포함하되, 근로자 개별적으로 이뤄지는 학습이나 교육에 대한 지원은 제외합니다.

☞ 연인원 기준으로 응답해 주십시오(※응답 예시 2명의 재직자가 3개 과정의 교육을 받으면 6명으로 응답함 이때 훈련과정은 1일 또는 5일로 다양하지만 하나로 간주함)

☞ 참여인원이 없으면 '0'으로, 잘 모를 경우는 '999'로 기입해 주십시오.

6-2. 그럼 사전에 교육훈련 참여가 필요하거나 계획한 인원은 총 몇 명이었습니다습니까? ▶ ( )명

☞ 연인원 기준으로 응답해 주십시오(※응답 예시 2명의 재직자가 3개 과정의 교육을 받으면 6명으로 응답함 이때 훈련과정은 1일 또는 5일로 다양하지만 하나로 간주함)

6-3. (6-1이 6-2보다 작은 경우만) 사전 계획 인원 대비 실제 참여인원이 적은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- |                      |                      |                    |
|----------------------|----------------------|--------------------|
| ① 업무로 인해 시간을 내기 어려워서 | ② 현업에 필요한 교육이 없어서    | ③ 교육관련 정보를 찾기 힘들어서 |
| ④ 내부 교육으로 전환할 수 있어서  | ⑤ 외부 교육에 대한 만족도가 낮아서 | ⑥ 기타 ( )           |

6-4. 귀하가 담당하는 부서의 교육훈련 경험을 기준으로, 교육훈련은 주로 어떤 지역에서 이루어집니까?

- |      |           |          |         |
|------|-----------|----------|---------|
| ① 충남 | ② 충북/대전지역 | ③ 서울/수도권 | ④ 기타 지역 |
|------|-----------|----------|---------|

6-5. 귀하께서는 충남지역에서 제공되는 교육훈련 수준을 타 지역과 비교해 어떻게 평가 하십니까?

- |                 |                 |              |
|-----------------|-----------------|--------------|
| ① 타 지역 대비 매우 낮다 | ② 타 지역 대비 약간 낮다 | ③ 타 지역과 비슷하다 |
| ④ 타 지역 대비 약간 높다 | ⑤ 타 지역 대비 매우 높다 |              |

6-6. 귀하께서는 담당 부서의 교육훈련 경험을 기준으로, 재직근로자의 직무능력 향상에 얼마나 도움이 되고 있다고 생각하십니까?

- |                         |                        |
|-------------------------|------------------------|
| ① 전혀 도움이 안 됨 ▶문6-7로 이동  | ② 별로 도움이 안 됨 ▶문6-7로 이동 |
| ③ 어느 정도 도움이 됨 ▶문6-8로 이동 | ④ 많은 도움이 됨 ▶문6-8로 이동   |

6-7. (6-6의 ①, ② 응답자만) 교육훈련이 직무 능력 향상에 도움이 되지 않는다고 보는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- |                  |                   |                  |
|------------------|-------------------|------------------|
| ① 교육기간이 충분하지 않아서 | ② 업무와 연관성이 크지 않아서 | ③ 교육 참여자가 소극적이어서 |
| ④ 교육 수준이 낮아서     | ⑤ 교육훈련 평가체계가 없어서  | ⑥ 기타 ( )         |

## 현업·기술부서장

### 6-8. 귀부서의 교육훈련 추진에서 나타나는 어려움에 대하여 응답해 주십시오.

☞ 현업·기술부서장이 "교육훈련 애로사항"과 관련하여 해당부서의 상황을 기준으로 응답해 주십시오.

구분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편임	그저 그러함	그런 편임	전적으로 그러함
(1) 교육훈련에 대한 경영진의 인식이 부족하다	①	②	③	④	⑤
(2) 교육에 대한 근로자의 관심과 이해가 부족하다	①	②	③	④	⑤
(3) 교육훈련의 예산이 부족하다	①	②	③	④	⑤
(4) 업무가 단순하여 교육훈련의 필요성이 없다	①	②	③	④	⑤
(5) 적절한 교육훈련을 설계하고 실시할 수 있는 전문가가 없다	①	②	③	④	⑤
(6) 인력부족으로 교육훈련 인원의 차출이 어렵다	①	②	③	④	⑤
(7) 위탁교육훈련의 내용이 부실하다	①	②	③	④	⑤
(8) 근로자들의 이직률이 높아 교육훈련의 이점이 없다	①	②	③	④	⑤
(9) 교육훈련의 성과가 낮아 기업에 도움이 안된다	①	②	③	④	⑤
(10) 업종변경 등으로 인해 교육훈련 준비가 부족하다	①	②	③	④	⑤
(11) 매출액 감소 등의 경영위기로 인해 교육훈련에 대한 투자여력이 없다	①	②	③	④	⑤













10. 귀하가 희망하는 직종은 귀하의 대학에서의 전공과 어느 정도 일치하십니까?

전혀 일치하지 않음	매우 일치함
①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥-----⑦-----⑧-----⑨-----⑩	

11. 귀하의 취업 희망 직종에 필요한 역량 대비 본인의 역량은 어느 정도라고 생각하십니까?

매우 부족함	매우 충분함
①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥-----⑦-----⑧-----⑨-----⑩	

12. 향후 희망하는 직종 관련 교육훈련을 받는다면, 어떤 교육내용을 받기를 희망하십니까?

<b>A. 귀하의 생각에 희망직무에 필요한 직무 관련 역량</b>	세부적인 업무내용 중심으로 작성 예. 한식요리사 - 메뉴개발 등 관리, 자료 구매, 조리, 플레이팅 등
<b>B.</b>	
실제 업무 관련 교육희망 분야 (업무내용 중심)	
직업 기초능력 분야 (어학능력, 커뮤니케이션, 리더쉽 등)	어학능력, 커뮤니케이션, 리더쉽 등

## VI. 충남지역 기업 관련

13. 서울/경기 등 수도권 중소기업과 비교해 충남 중소기업의 수준은 어느 정도라고 보십니까?

구 분	충남지역 중소기업 우수 ←----							----->>> 수도권 중소기업 우수		
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
가. 희망 직업에 대한 취업 가능 기업 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
나. 연봉 수준	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
다. 근로조건(근로시간, 복리후생 등)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
라. 주거 및 육아보육 등	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩

14. 귀하는 충남에 소재한 중소기업에 대하여 어느 정도 알고 계십니까?

- ① 매우 잘 알고 있다 ☞ 문 14-1로                      ② 알고 있는 편 ☞ 문 14-1로
- ③ 모르는 편 ☞ 문 15로                                      ④ 전혀 모르는 편이다 ☞ 문 15로

14-1. 귀하는 채용정보를 포함하여 충남지역 중소기업에 대한 원하는 정보를 쉽게 구할 수 있었습니까?

☞ 문 14-2로

전혀 그렇지 않다	매우 그런편이다
①-----②-----③-----④-----⑤-----⑥-----⑦-----⑧-----⑨-----⑩	

14-2. 귀하는 충남지역 중소기업에 대한 채용정보를 주로 어디에서 구하십니까?

▶ 1순위( ), 2순위( ), 3순위( )

- ① 학교(교수, 게시판, 취업지원센터)      ② 신문, TV 등 언론 매체
- ③ 도청/시청/군청(일자리종합센터 등)      ④ 인터넷 사설사이트(사람인, 잡코리아 등)
- ⑤ 부모 또는 친척      ⑥ 친구 또는 선·후배
- ⑦ 생활 정보지      ⑧ 학원(교사, 게시판)
- ⑨ 공공취업 알선기관(고용노동부 등) 방문 및 전화 상담
- ⑩ 사설취업 알선기관(헤드헌팅 업체, 직업소개소) 방문 및 전화 상담
- ⑪ 직업 훈련기관 (직업학교) 등      ⑫ 취업 박람회 (설명회)
- ⑬ 기타( )      ☞ 문 15으로

15 귀하는 충남지역에 소재한 중소기업에 취업할 의향이 있습니까?

- ① 의향이 전혀 없다 ☞ 문15-2로      ② 의향이 거의 없다 ☞ 문15-2로
- ③ 의향이 약간 있다 ☞ 문15-1로      ④ 의향이 매우 많다 ☞ 문15-1로

15-1. 귀하는 충남지역에 소재한 중소기업 취업을 위해 구직활동을 한 경험이 있습니까?

- ① 예 ( )회      ② 없음 ☞ 문 16으로

15-2 귀하가 충남 소재 중소기업에 취업을 고려하지 않은 주된 이유는 무엇입니까?

▶ 1순위( ), 2순위( ), 3순위( )

- ① 기대에 미치지 못하는 임금 수준 때문에
- ② 수도권 중소기업이나 대기업에 취직하는 것이 더 비전 있다고 생각하기 때문에
- ③ 중소기업에 대한 사회적 편견 때문에
- ④ 복리후생 수준이 낮기 때문에
- ⑤ 직업 또는 근무환경이 열악하기 때문에
- ⑥ 지역 내 중소기업에 대한 정보가 부족하기 때문에
- ⑦ 실 거주지에서 먼 거리에 있기 때문에
- ⑧ 기타 ( )      ☞ 문 16으로

16. 충남 지역 내 취업 활성화를 위해 가장 필요한 정책은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 지역 내 기업과 구인-구직 매칭 적극적 지원
- ② 지역 내 중소기업과 연계한 인턴제도 등 직무역량강화 기회 제공
- ③ 지역 내 중소기업 취업 시 세제 등 혜택, 지원 확대
- ④ 지역 내 우수 중소기업에 대한 홍보 필요
- ⑤ 기타( )

17. 충청남도, 충남지역인적자원개발위원회에 요구하는 부분이 있으시면 자유롭게 말씀해주시기 바랍니다.

※ 바쁜 시간에도 불구하고, 조사에 응답해 주셔서 매우 감사합니다.