

2024-04
ISSUE PAPER

대전시 외국인 우수 인재 유치 및 활용방안

김소민 · 김경화



발간사

안녕하십니까?

대전과학산업진흥원(DISTEP) 원장 이동한입니다.



대전은 과학기술 혁신을 기반으로 지역 경쟁력을 강화하고 글로벌 경제의 중심지로 도약하려는 목표를 가지고 있습니다. 이번 이슈페이퍼에서는 대전시의 외국인 우수 인재 유치 및 활용 방안을 집중적으로 다루고자 했습니다. 대전은 특히 연구개발(R&D) 분야와 글로벌 시장에서 활약할 수 있는 우수 인재들의 수요가 증가하고 있어, 이러한 문제를 해결하기 위한 정책적 접근이 필요합니다. 또한 대전의 지역적 특성을 반영하여, 대전 내 거주하고 있는 외국인 우수 인재가 지속적으로 정착하고 성장할 수 있는 환경을 제공하는 것이 중요합니다.

DISTEP에서는 외국인 우수 인재 유치와 활용과 관련된 국내 및 국외의 사례와 통계자료, 그리고 설문조사와 심층인터뷰를 통해 대전시의 외국인 우수 인재 유치 및 활용에 대한 현실적인 시사점과 전략을 도출하였습니다. 이번 이슈페이퍼를 통해 제시된 방안들이 대전시의 외국인 우수 인재 유치 및 활용 전략에 실질적인 기여를 할 수 있기를 바랍니다. 또한 대전의 과학기술 혁신 역량을 더욱 강화하고, 다양한 분야에서 외국인 우수 인재들이 대전의 발전에 기여할 수 있도록 적극적인 지원과 협력이 이루어지길 바랍니다.

이 이슈페이퍼가 대전의 강점을 활용한 경쟁력 강화를 위한 중요한 기초 자료로 활용되어 글로벌 혁신 허브로 도약하길 기대합니다.

2024. 12.

이동한

Contents

I. 서론	4
II. 국내외 사례 분석	7
III. 대전시 외국인 우수 인재 유치 및 활용 수요분석	17
IV. 대전시 외국인 우수 인재 유치 및 활용방안 제안	27
참고문헌	31

I 서론

1. 연구배경 및 목적

1.1 연구배경

▶ 청년층 인구감소와 고령화로 인해 국내 과학기술 분야의 인력 수급이 어려워져, 이를 보완할 외국인 우수 인재의 유치와 활용이 절실히 필요

- 국내 인력의 공급이 첨단 기술 분야에서의 급증하는 수요를 충족하지 못하기 때문에 외국인 우수 인재 활용 필요
 - 2028년부터 본격적 노동력 감소로 취업자 감소가 예상됨에 따라 2032년까지 국내 노동시장의 추가 필요 인력을 89.4만 명으로 전망(한국고용정보원, 2023)
 - 국내 신기술 분야(디지털, 바이오헬스, 반도체 등)에서 향후 약 30만 명의 인력이 부족할 것으로 전망(과학기술정보통신부, 2024)
 - 국내 과학기술(AI) 인력은 1만 명당 35.04명이 해외로 유출되고 있으며, 국내로 들어오는 인력보다 해외로 유출되는 인력이 더 많음(한국과학기술기획평가원, 2023)

▶ 대전시도 지역 인구의 감소와 지역 인재의 수도권으로 유출 및 집중되는 문제로 기업들이 우수 인재 유치 및 채용에 대한 어려움 심화

- 대전시는 2014년(153만 6천 명) 인구 정점 이후 계속된 인구감소에 따라 2024년도 인구정책 시행계획 수립 및 6,146억 원을 투입하여 인구감소 추세 역전에 매진
 - 대전지역의 인구는 2019년 약 147만명에서 2023년 약 144만명으로 연평균 -0.6%로 지속적인 감소 추세

표 1-1 대전광역시 총인구수¹

구분	2019	2020	2021	2022	2023	CAGR('19~'23)
총인구수	1,474,870명	1,463,882명	1,452,251명	1,446,072명	1,442,216명	-0.6%

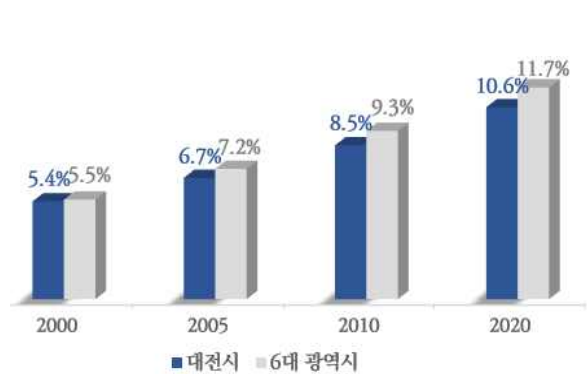
- 대전시 주민등록 인구의 평균 연령은 2000년 30.8세에서 2020년 41.0세로 20년간 10.2세 증가
- 대전의 노령 인구 비율은 2000년 5.4%에서 2020년 13.9%로 두 배 이상 증가했으며, 2027년에는 20.6%에 도달해 초고령사회에 진입할 것으로 예상

1 통계청(2024), 행정구역(시군구별)별 및 성별 인구수

그림 1-1 대전광역시 평균 연령²



그림 1-2 대전광역시 노령인구비율³



- 계속되는 지역 우수 인재 유출 및 수도권 집중 현상에 따라 대전 소재 기업들의 인력 확보 어려움 심화
 - 2018년부터 2022년까지 5년간 약 106만 명이 대전시로 전입하였으나, 약 112만명은 타 지역으로 유출

표 1-2 대전광역시 전출입 변화⁴

구분	2018	2019	2020	2021	2022
전입	212,879명	212,424명	232,321명	211,565명	198,705명
전출	227,632명	228,766명	243,418명	220,496명	201,701명
전출입 변화	-14,753명	-16,342명	-11,097명	-8,931명	-2,996명

- 일반대학을 기준으로 대학 졸업자의 경우, 수도권으로 취직하는 경우가 약 60% 이상을 차지함

표 1-3 일반대학 대상 졸업자 지역 이동 취업자 비율⁵

구분	2017		2018		2019		2020		2021	
수도권 잔류	32.5%		33.0%		33.2%		33.5%		34.7%	
수도권 유입	27.8%	60.3%	27.4%	60.4%	27.2%	60.4%	25.2%	58.7%	25.6%	60.3%
지역 잔류	26.8%		26.6%		26.1%		27.0%		25.9%	
지역 이동	12.9%	39.7%	12.9%	39.6%	13.5%	39.6%	14.3%	41.3%	13.7%	39.7%

▶ 대전시는 타 지역에 비해 많은 외국인 유학생과 연구인력을 보유하고 있어 외국인 우수인재를 활용하여 이와 같은 지역의 문제를 해결할 수 있는 높은 잠재력 보유

- 타 지역에 비해 월등히 많은 외국인 유학생과 연구인력을 보유하여, 외국인 우수 인재 활용 기대 가능(법무부, 2024)
 - 대전은 서울, 수도권, 부산 다음으로 유학생 수(24,072명)가 많으며, 인구대비 외국인 학생(D2) 비율은 전국에서 두 번째로 높은 도시(서울 0.921%, 대전 0.919%)
 - 대전은 외국인 유학생 수가 더욱 적은 경상남도, 광주광역시, 대구광역시, 인천광역시, 전라북도 등의 지역보다 더 적은 구직활동 외국인 유학생(D10, 전국 10위)을 보유함에 따라, 대전 기업과의 연계하는 등 대책 마련 필요
 - 연구(E3) 부문은 서울, 경기 다음으로 대전이 3위(381명)이고, 대전 내 연구 관련 외국인력이 인구 대비 높은 편

2 대전세종연구원 도시정보센터(2021), 대전세종인포그래픽스 2021-8(통권44호)

3 대전세종연구원 도시정보센터(2021), 대전세종인포그래픽스 2021-8(통권44호)

4 주혜진 외(2024), 인구통계 및 전입 사유 분석을 통한 2022년 대전 합계출산을 반등 원인 도출

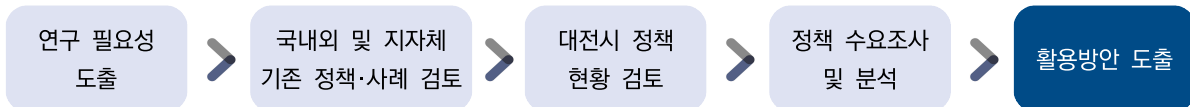
5 조옥경 외(2023), 「지방대육성법」 이후 지역인재의 입학 및 취업 실태와 과제

2. 연구 내용 및 방법

2.1 연구 방법

▶ 연구 방법

- 문헌조사 및 통계 분석 외국인 인재 유치 및 활용 관련 국내외 제도·정책 관련 문헌 검토 및 자료 분석
 - 정부 또는 타 기관에서 발행한 관련 연구자료 및 정책연구 보고서 검토
 - 국내외 유사 정책 및 지원 사례를 통한 정책실태 및 현황 검토
- 정책 수요조사 및 분석
 - 대전 내 기업·기관(정부출연연, 기업·기업부설연구소 등) 대상 외국인 우수인재 활용 수요 파악을 위한 설문 조사 및 심층 인터뷰 진행



2.2 연구 내용

▶ 국내외 문헌과 통계자료를 조사 및 분석하고, 설문조사와 인터뷰를 통해 대전의 지역 경쟁력 강화를 위한 우수 글로벌 인재 유치 및 활용 방안 도출

- 국내외 및 대전시의 외국인 유치 및 활용 정책 동향과 사례 조사
 - 문헌 조사를 통한 주요 국가별 우수 외국인 유치, 정착 및 활용에 대한 정책 동향 조사
 - 국내 유입되는 외국인 우수 인재 유입 실태를 파악하고, 지방자치단체별 외국인 관련 자치 법규 및 정책 분석
 - 대전 내 거주 외국인 거주 및 비자 통계를 통해 규모 및 지역분포 등 특성 파악
- 대전시 및 대덕연구개발특구 기업의 외국인 인력 활용 수요조사
 - 대전의 상장사 및 기술기업을 대상으로 외국인 채용에 대한 현황 및 선호도 설문 조사
 - 주요 상장기업 및 정부출연연구소를 대상으로 외국인 채용 및 제도에 대한 심층 대면 인터뷰
- 외국인 우수 인재 유치 및 활용에 대한 대전시의 전략 및 정책 설계
 - 대전시와 대덕특구 내 외국인 인력 활용을 위한 전략 마련 및 구체적 실행 방안 도출

II 국내외 사례 분석

1. 국외 사례⁶

▶ (미국) 전세계 고급 인재 유치에 정책 기조로 전환 및 STEM 교육 강화

- 바이든 정부는 한시적 대면 인터뷰 면제 등 전문직 취업비자인 H-1B의 발급 요건을 완화
 - 전문성과 사회 기여도에 따라 H(전문인력·노동자·훈련생), L(주재원), O(특수능력소유), Q(문화교류)의 비자 발급
 - H-1B는 STEM(과학, 기술, 공학, 수학) 중점의 고급 외국 인재 유치를 위한 대표적 프로그램으로 최소 학사 이상의 학위 소지자를 대상으로 전공과 관련한 직종에서 취업한 경우 발급
 - 임금·수당, 근로시간, 휴가 등 미국 내국인에게 통상 지급되는 수준 제공의 고용주 서약(Attestation) 요구
 - 글로벌 기업 구글, 애플, 마이크로소프트와 같은 IT기업이 해당 비자를 적극적으로 활용
- 미국 대학 과학기술분야 졸업 이후 취업프로그램(OPT)에 22개 전공분야 추가* 및 교환·연수 J-1 비자의 취업 기간을 3년으로 확대 *바이오, 에너지, 환경, 지질, 해양, 클라우드 컴퓨팅, 경제학, 재정분석, 데이터 분석 등
- 주요 기술 분야 고학력자/전문직 대상 NIW(미국 취업이 필요 없는 영주권) 부여

▶ (유럽) 외국 고급인력, 전문인력 활용 Blue Card 제도 시행 및 국가별 자체 프로그램 운영

- 기술, 연구, 의료 분야의 비유럽권 고숙련 인재를 유입하고자 외국인이 일정 수준의 연봉과 고용 계약 시 Blue Card를 부여하여 가족 동반, 장기 체류 허가, 영주권 신청 등의 혜택 제공
 - 유럽 내 국가별 조건이 다소 상이하나 공통적으로 활용 가능하며, 네덜란드, 독일, 프랑스 등이 Blue Card를 적극적으로 운영
 - 특히 독일은 STEM 분야 외국인 유치에 중점을 두어 2021년 기준으로 약 6만 건 이상 발급
- (독일) 전문인력의 독일 유입 확대 위한 전문인력 이민법('19) 도입 및 기술이민법('23.6.)으로 개정
 - 연간 최저 급여 금액(€ 43,800)을 25% 감소하고 학위 소지 여부와 상관없이 일정 수준의 경력·기술을 갖춘 인재에게도 Blue Card 발급
 - 기회카드(Chancenkarte)*를 도입하여 취업 계약서가 없어도 구직활동(최대 12개월) 가능
 - * 신청기준(대학 학위 또는 직업 훈련, 3년 전문 경력, 독일어(A1-A2 레벨) 및/또는 영어(B2+) 또는 이전 독일 체류, 35세 이하)
 - EU시민 우선권검토/우선권 심사 완전 폐지, 외국 교육 학위 인정, 부모와 배우자의 부모 거주까지 허용
- (프랑스) 과학기술, 연구, 창업, 문화 등 다양한 분야의 고급인력을 유치 위한 Talent Passport 프로그램 운영
 - 고숙련 노동자(연봉기준 충족), 연구자·과학기술전문가, 창업가·투자자 등을 대상으로 최대 4년간 체류 허용
 - 고용주나 정부의 승인을 통한 간소화된 비자 발급, 연구자와 학계 종사자는 계약 증명만으로 비자 발급 가능
 - 프랑스 내에서 자유롭게 직업 변경 가능하며, 가족의 노동과 체류도 허가

6 국가과학기술자문회의(2023), 한국경제인협회(2022), 한국과학기술기획평가원(2019), 각 국가 이민국 홈페이지 참고

▶ (중국) 과기강국과 혁신형 국가건설 목표 아래, 외국 우수 인재에 대한 유치정책 강화

- 천인계획('08)과 고급외국인전문가유치계획('19) 통해 전략 핵심분야 인재 유치정책 강화
 - 중국이 취약한 차세대정보통신, 제조업, 첨단신소재 등 첨단 핵심기술 보유 해외의 인재 및 청년 과학자 유치하고자 최장 10년의 비자 제공하고 체류 조건을 대폭 간소화
 - 노벨상 수상자, 글로벌 대학 교수, Fortune 500 기업 임원 등 일정 기준 부합 대상은 비자 심사 절차 면제
 - 일회성 보조금(100만 위안, 약 2억원)을 지급, 사회보험 가입, 자녀 교육 등 재정적 지원
- 해외 고급인재 영주권 취득기준 완화 외국인연구거주관리조례('20) 제정
 - 첨단분야 관련 외국인 우수 인재의 경우, 중국에 거주하지 않아도 영주권 신청 가능
 - 박사 학력, 세계 유명대학 졸업 인제는 중국 내 만 3년 이상 근무(실거주 1년 이상)시 영주권 신청 가능

▶ (일본) 글로벌 우수 인재 확보와 국제 공동연구 강화를 통한 인재 유동성 추구

- 외국 인재 유치정책('13) 실행 이후, 우수 인재 외국인 대상 포인트 우대제도('21)와 영주권 패스트 트랙을 시행
 - 우수 인재 인정요건을 완화하고, 학력·경력 등에 따라 70점 이상 3년, 80점 이상 1년 내 영주권 취득 가능
- 기존 연구 거점 프로그램 확대 시행하여 기존 WPI(세계 Top Level 연구 거점 프로그램), SGU(수퍼 글로벌 대학 지원사업) 내 외국인 연구자를 유입하여 국제적 R&D 환경 조성 및 역량 강화

▶ (이스라엘) 글로벌 인재 확보와 국제 공동연구 강화를 통한 인재 유동성 추구

- 자국민재 유출 방지 및 해외 거주 자국 인재 확보 위한 I-Core(Israeli Centers Of Research Excellence) 프로그램* 도입
 - 정규직 트랙(Tenure Track) 신설 및 5년간 대학교수직 보장, 귀국 즉시 60만 달러 지급, 연구보조비 12만 달러/년×5년, 연봉 별도 제공

▶ (싱가포르) 해외 스타급 연구자 적극적 유치 및 해외 유명 대학 분교 유치를 통한 인재 영입

- 해외 네트워크 전문지식 비자(ONE Pass) 및 관리직 및 전문직 취업비자(EP) 도입('23)
 - 외국연구인력 자녀의 교육을 위한 외국인 학교 건립 및 학비 제공 및 교수 사택에 대한 지원 강화

▶ (대만) 해외 과학기술·엔지니어링 우수 인재에 대한 대만 정주여건 개선

- 해외 과학기술·엔지니어링 우수 인재 유치 위해 외국인 전문가에 대해 비자 등 거주 관련규정 완화
 - 임금소득이 300만 대만 달러 이상(원화 1억 3천만원)인 경우 초과분의 절반은 과세범위 제외
 - (신주단지) 중앙정부와 적극 협력하여 주거지 공급, 국제학교 설립 등 외국인 친화형 정주 환경 조성하고, 당사자와 부양가족의 체류규정을 대폭 완화(당사자 고용허가 기간 연장 최대 5년, 친척 방문 비자 최대 1년)

2. 국내 사례

2.1 중앙정부 현황

▶ (현황) 단순 기능인력 중심 외국인력 활용, 외국 전문인력 활용도 저조

- 한국은 외국인 취업자 중 단순인력 비중이 높으며 외국인 전문인력 활용도 매우 저조
 - 한국은 단순 기능인력 위주의 외국인 인력 정책으로 외국인 취업자 중 단순인력 비중이 60% 상회
 - 주변국인 일본은 전문인력이 20% 이상 차지하나, 그에 비해 한국은 약 5% 수준

그림 2-1 단순기능 외국인 인력 추이⁷



그림 2-2 한국과 일본의 외국인 취업자 전문인력 비중⁸



▶ (정책) 산업 인력난 해소에서 우수인력 유치와 활용의 관점으로 외국인 정책 방향 전환

- 범정부 최상위 계획으로 2008년 제1차 외국인정책 기본계획 수립 이후로 제4차 기본계획(2023~2027)을 수립
 - 외국인 인력정책은 산업구조변화에 따른 제조업, 건설업, 농축산업, 어업 등 인력난의 해결과 전문·학사·학위 과정 유학생이 6만 명('10)에서 12만 4천명('22)으로 2배 이상 증가하면서 지역경제활성화에 크게 기여
 - 제4차 기본계획은 전문·숙련인력 및 유학생의 유치와 활용을 국가성장 동력으로 활용하고 중앙중심의 분절적인 이민정책을 체계적이고 중앙-지방 협력적 모델로 변모 노력
 - ※ 해외 우수기술인재(IT, AI, 반도체 등) 유치 트랙, 국내유학인재 트랙, 숙련기능인재 트랙 구축 및 우수외국인 연구자 유치, 글로벌최상위 인재 비자발급 요건 최소화, 첨단기술분야 인턴비자 신설, 국내 스타트업과 해외 SW전문인력 취업연계 등
- '23년 「유학생 교육경쟁력 제고방안(Study Korea 300K Project)」을 발표하여 유학생의 적극적 유치와 활용을 통해 지역경쟁력 제고 기반 구축
 - 교육부는 '27년까지 30만 유학생 유치를 통해 세계 10대 유학강국을 목표로 유학생 유치뿐 아니라 유치-학업-취업정주로 연결되는 다양한 프로그램을 운영하여 우수인재를 활용 첨단산업경쟁력 향상 강조
 - RISE체계하의 산학관 해외인재유치전략TF 구성을 통해 지역맞춤형 전략 및 해외 주정부 네트워크 구축 및 유학생 유치와 대학간 교류 확대를 발표
 - 박사급 이상 해외우수 과학 인재 및 교수유치, 이공계 석박사 유학생 간 취업매칭, 과학기술인재 패스트트랙 운영 등 이공계 해외 인재의 유치 및 활용에 적극적으로 정책 추진

7 법무부(2024), 출입국외국인정책 통계 연보

8 한국경제인협회(2022), 주요국의 외국 전문인력 유치 동향과 한국의 과제

▶ (제도) 외국인 인재 활용을 위한 관련 비자 제도가 다양한 형태로 추진중이나 초기 단계

- 지역특화형 비자 시범사업(2022-2023) 시행을 통해 28개 지자체 참여하여 1,351명이 관련 비자 발급
 - 지역 소멸에 대응하고자 '22년부터 지역특화형 제도를 추진하고 있으며, 5년 이상 거주하고 취창업을 희망하는 외국인 유학생 등 일정 자격을 갖춘 외국인 대상으로 거주(F-2-R)비자와 동포가족(F-2)비자 발급하여 지역경제 문제 해소의 방편으로 활용
 - 대전은 중구, 동구, 대덕구가 인구소멸 대상 지역으로 지정
 - ※ 자격사항: 한국어능력시험 3급 이상('25년부터 4급으로 상향), 국내 전문학사 이상 소지, 전년도 국민 1인당 GNI 70%이상 소득, 인구감소지역 내 취창업이 확정, 인구감소 지역에 5년 이상 거주 및 취창업 조건으로 비자 발급
- '23년부터 과학기술 우수 인재를 대상으로 영주 및 귀화 패스트트랙 제도 추진 중
 - 이공계 특성화대학(KAIST, DGIST, GIST, UNIST, UST) 석박사 학위를 취득한 외국인에게 총장 추천 시 거주 자격을 주고, 체류 중 연구실적 등 일정 기준 충족 시 영주권을 발급한 이후 지속적인 우수 연구실적 도출 시 심의를 통해 특별귀화할 수 있는 제도
 - ※ 기존에는 석박사 학위 취득 우수 외국인재가 영주권과 국적 취득까지 4~5단계를 거쳐 6년 이상 소요되었으나, 해당 대상자들은 3단계를 거쳐 3년 만에도 취득 가능

표 2-1 특성화대학 패스트트랙 제도⁹

구분	도입 전	도입 후
	4 ~ 5단계	3단계
진행단계	<ul style="list-style-type: none"> ■ 이공계특성화기관 석·박사 → 전문직 → 거주 → 영주 → 일반귀화 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 5개 이공계특성화기관 석·박사 → 거주 → 영주 또는 특별귀화
거주자격 (F-2-7S)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 전문직(최소 3년) +거주(취업 필수) ※ 최소 6년 소요 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 학위취득 즉시 거주(총장 추천, 취업 불요) ※ 최소 3년 소요
영주자격 (F-5-16S)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 거주(3년)+GNI 2배 소득요건 충족 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 거주(3년)+점수제 충족 ※ 지방 거주, 봉사 등 가점 추가 부여
귀화	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일반귀화(외국국적 포기 필요) ※ 5년, 영주자격 소지, 성년, 기본소양, 생계 능력, 품행단정 등 요건 충족 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 우수인재 특별귀화(복수국적 유지) ※ 연구실적 우수자는 국적심의위원회 심의를 거쳐 특별귀화

- 해외우수과학자유치사업, 고용추천서제도 등 과학기술인재, 연구인재 확보를 위한 프로그램 추진
 - '73년부터 해외우수과학자유치사업을 통해 해외 박사학위 소재 교포과학자 중심으로 정부출연연구기관, 국공립 연구기관, 대학 등에 인건비 등 최대 10년간 지원
 - '00년 이후 골드카드 제도, 사이언스카드 제도 등을 통해 연구개발 인력뿐 아니라 관리자 및 전문직종, 투자자, 창업자 등 다양한 분야의 외국인 우수 인재 유치를 위한 복수비자 발급 등 지원제도 추진 중

9 대전과학산업진흥원·㈜비온디솔루션(2024), 대덕특구 글로벌 인재 유치 및 활용 계획 수립

2.2 타 지자체 현황

▶ (경상북도) '24년 4월 「경북형 이민정책 마스터 플랜」을 통해 지역 참여형 R비자 제도 마련, 우수인재 패스트트랙 확대 등 외국인 인재 유치방안 발표

- 경북은 우수 외국인 유치, 유학생 활용, 취·창업, 정주여건 개선, 소통 등 전 분야에 걸친 다양한 지원제도 발표
 - (제도개선) 역맞춤형 R비자 제도를 제안하고 경북형 초청장학생 제도, 우수 인재 패스트트랙 제도 등 외국인 인재 유치를 위한 비자제도를 신설하겠다는 입장을 밝힘
 - (인력양성) 경북인재유치센터를 설치하여 한국어 및 지역기업 취업 맞춤형 기술교육을 입국 전부터 실시하고, 산업캠퍼스 실습인턴제, 지역주력 산업분야 전문인력 양성 프로그램 등의 인력양성 프로그램 계획 수립
 - (취·창업) 외국인 전용 K드림 워크넷 플랫폼 구축 등 취업지원 프로그램과 글로벌 비즈니스 부트캠프 등 지역 내 창업지원 프로그램도 신설 계획
 - (정주여건) 외국인 근로자 기숙사, 어린이집 보육료, 외국인 통원 진료비 지원 등 정주여건 개선도 제안

▶ (서울시) '24년 5월 「서울 외국인주민 정책 마스터플랜('24~'28)」에서 취창업, 해외스타트업 유치, 유학생 취창업지원, 정주여건 개선, 지원인프라 구축 등 다양한 분야 지원정책 발표

- 서울 거주 외국인은 약 44만명(서울인구의 4.7%)으로 전문인력, 유학생, 거주동반, 영주자가 지속 증가하는 추세에 따른 우수인재유치와 포용적인 다문화사회 조성에 초점
 - (인재유치·취창업) ① 주요 대학과 협력하여 이공계 석박사급 인재 1천명 유치 목표로 해외 현지 '서울유학박람회' 개최, '서울 테크 스칼라십' 장학제도(1인당 연 2천만원) 신설, ② 100대 타깃기업 선정 및 FDI(외국인 직접투자)유치를 위한 '올인원 패키지' 지원, ③ 해외스타트업 100개사 유치를 위한 글로벌 창업지원시설 유니콘 창업허브(성수) 조성, ④ 우수인재 성장지원을 위한 원스톱종합지원센터 구축, 외국인 유학생 스타트업 취업, SI기업인턴십 제공
 - (인력난 해소) 준전문인력 취업학교(가사관리사, 간병인, 요양보호사, 의료코디네이터), SW-K뷰티 양성, 외식·호텔업 등 비자 허가 업종 확대 및 직무교육, 취창업중점기관 운영하여 적합·유명직종발굴, 매칭데이 등 추진
 - (정주여건) 제2서울외국인주민지원센터 개관, 서울글로벌포털을 통해 교육, 취업정보, 주거, 의료 등 정보제공, AI챗봇 서비스지원, 임신·출산·돌봄 서비스 강화, 외국인주민 전월세 안심도움 서비스(외국인 글로벌 중개사무소 확대 지정), 의료통역, 비즈니스·취업 한국어 교육, 지하철이용정보 통합플랫폼 등

▶ (전라북도) '23년 「외국인정책 종합계획」을 수립하고 매년 외국인 주민 10% 유입하여 '33년까지 18만 5천여명의 외국인 주민 유치 계획 수립

- 외국인 유학생 유치 거버넌스 구축, 한국어 교육 1번지 실현, 1시군 1주민센터 설치를 중점적으로 추진
 - (인재유치·활용) 해외인재유치 전담센터운영, 해외인재유치박람회, 전북 해외장학생제도, 워킹홀리데이 연계 유학생 유치, 부리·보건의료 산업 양성대학
 - (체류지원) 전북 광역비자거점센터 운영, 체류 외국인 대상 시민교육, 외국인주민통합지원센터 운영, 건강검진, 자녀 보육료 전액지원, 공공형 공유기숙사 설립
 - (인프라) 외국인 정책 추진 지역사회협의체 구성, 이민자지원서비스 센터, 지역외국인 행정통계 구축·활용

3. 대전시 사례

3.1 대전시 외국인 전문인력 현황 및 수요

▶ 대전시 외국인 인구는 꾸준히 증가하고 있으며, 유성구와 동구에 집중 분포하고 고학력자 및 중장기 체류 비율이 높아 연구와 학술 중심지로서의 특성이 두드러짐

- 대전시의 외국인 인구는 지속적으로 증가하고 있고, 대전 내에서는 유성구와 동구에 등록된 비율이 높음
 - 2014년도에 14,798명에서 2024년 7월 24,741명으로 약 만명이 증가하였고, 평균적으로 매년 729명씩 성장
 - 대전시 구별 등록된 외국인은 유성구가 7,962명(33%)으로 가장 많고, 동구(6,594명 27%), 서구(5,227명, 22%), 대덕구(2,682명 11%), 중구(1,607명, 7%) 순으로 분포
 - 동구의 우송대·우송정보대, 유성구의 KAIST·충남대·한밭대·UST에 등록된 외국인 학생들과 출연연·KAIST의 연구원들이 해당 구(유성구, 동구) 및 인접한 자치구(서구)에 다수 거주 추정

그림 2-3 대전광역시 외국인 인구 변화¹⁰

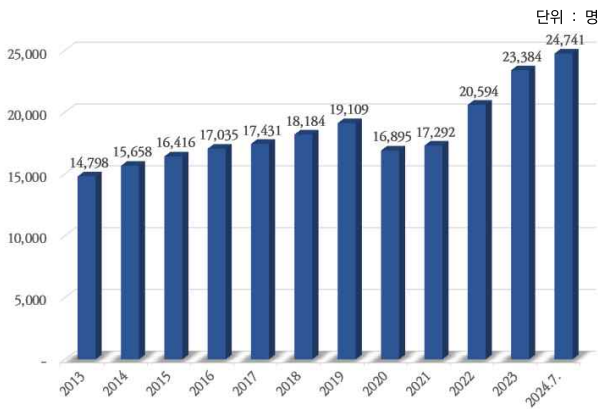


그림 2-4 대전광역시 구별 등록 외국인 현황¹¹

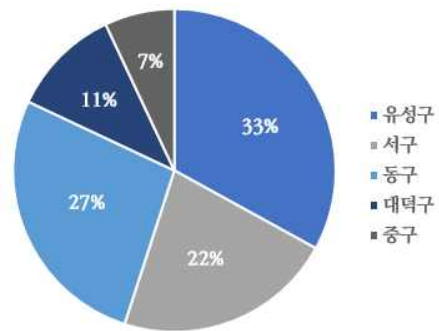
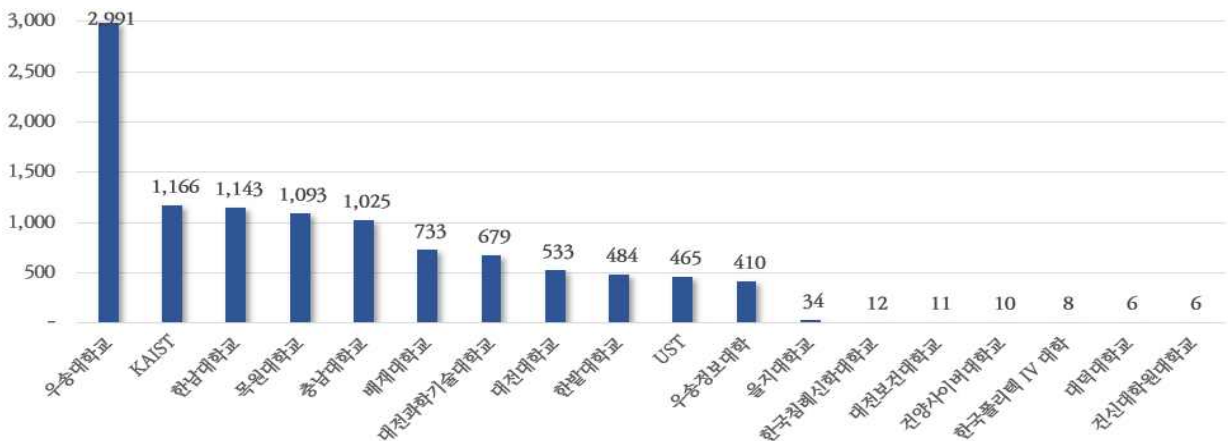


그림 2-5 대전광역시 외국인 유학생 대학별 등록 현황¹²



10 대전세종연구원 도시정보센터(2021), 대전세종인포그래픽스 2021-8(통권44호)

11 법무부(2024), 등록외국인 지역별 현황

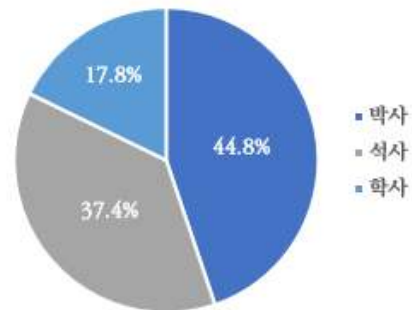
12 KOSIS 국가통계포털·교육부(2023), 고등교육기관 대학별 외국인 유학생현황

- 정부출연연구기관의 외국인 연구자는 1년 이상 2년 미만이 234명으로 가장 많고 5년 이상 22.7%, 2년 이상 3년 미만이 18.3% 순으로 나타나 단기 체류보다는 중장기 체류를 선호
- 2023년 기준 박사학위 소지자가 351명(44.8%), 석사학위 소지자가 293명(37.4%)으로 고학력자 많이 분포

그림 2-6 정부출연연구기관 외국인 연구자 체류 기간¹³



그림 2-7 정부출연연구기관 외국인 연구자 보유 학위¹⁴



▶ 대전시는 타 지역과 비교해 상대적으로 외국인 유학생 유치 및 정착에 강점이 있어, 이를 대전의 부족한 인력 수급 문제에 활용하여 지역 경제 활성화와 글로벌 경쟁력 제고 필요

- 인구 1,000명당 외국인 수에서 대전은 전국 13위이지만 외국인 유학생 수에서는 전국 2위로 대전이 유학생을 중심으로 과학기술 분야의 글로벌 인재를 유치, 양성, 정착시키는 전략을 통해 인력 수급 대체 가능 잠재력 보유

표 2-2 시도별 인구 천명당 외국인 수 (2023년 기준)¹⁵

지역	인구 천명당 외국인수 (A/B*1000)	등록 외국인수(A)	주민등록인구(B)
전국	26.28	1,348,626	51,325,329
충청남도	40.00	85,215	2,130,119
제주특별자치도	37.70	25,456	675,252
경기도	31.23	425,629	13,630,821
충청북도	30.67	48,866	1,593,469
경상남도	27.47	89,312	3,251,158
전라남도	27.22	49,110	1,804,217
인천광역시	27.03	81,016	2,997,410
서울특별시	26.93	252,765	9,386,034
경상북도	26.24	67,025	2,554,324
전북특별자치도	22.92	40,215	1,754,757
울산광역시	21.40	23,620	1,103,661
광주광역시	17.86	25,348	1,419,237
대전광역시	16.21	23,384	1,442,216
강원특별자치도	15.37	23,484	1,527,807
세종특별자치시	14.97	5,786	386,525
부산광역시	14.91	49,090	3,293,362

표 2-3 시도별 인구 천명당 외국인 유학생수 (2024년 기준)¹⁶

시도	인구수	유학생수
서울	9,394	8.6
대전	1,473	8.1
충남	2,224	5.7
전북	1,759	4.8
부산	3,265	4.6
광주	1,456	4.6
경북	2,597	4.4
충북	1,630	3.3
강원	1,518	3.1
전남	1,757	2.5
대구	2,354	2.5
경기	13,861	2.3
제주	675	1.7
인천	3,049	1.1
경남	3,249	1.0
울산	1,103	1.0
세종	389	0.8

13 대전세종연구원 도시정보센터(2021), 대전세종인포그래픽스 2021-8(통권44호)

14 법무부(2024), 등록외국인 지역별 현황

15 KOSIS 국가통계포털·교육부(2023), 고등교육기관 대학별 외국인 유학생현황

16 KOSIS 국가통계포털·교육부(2023), 고등교육기관 대학별 외국인 유학생현황

- 대전은 인구 1,000명당 외국인 유학생 수가 8.1명으로 서울(8.6명)에 이어 전국 2위로 유학생 밀집도가 높음
- 시도별 이공계 외국인 유학생수로는 대전은 4위이고 비중은 2위로 높은 비율을 차지하는 것으로 보아, 해당 유학생은 졸업 후 대전 내 연구개발(R&D) 및 기술 인력으로 활용 기대

표 2-4 시도별 인구 이공계 외국인 유학생수 (2024년 기준)¹⁷

단위 : 명

지역	외국인 학생수	이공계학부생	이공계 석사생	이공계 박사생	이공계 전체	이공계 비중
강원	4,756	993	74	75	1,142	24.0%
경기	31,895	4,582	330	247	5,159	16.2%
경남	3,212	464	177	108	749	23.3%
경북	11,334	1,413	240	212	1,865	16.5%
광주	6,633	429	158	284	871	13.1%
대구	5,991	849	234	269	1,352	22.6%
대전	11,950	1,696	567	888	3,151	26.4%
부산	15,063	1,254	397	413	2,064	13.7%
서울	81,199	4,695	1,536	1,489	7,720	9.5%
세종	316	-	-	-	-	0.0%
울산	1,079	208	154	221	583	54.0%
인천	3,363	410	75	99	584	17.4%
전남	4,477	330	172	135	637	14.2%
전북	8,441	1,108	171	285	1,564	18.5%
제주	1,179	94	38	81	213	18.1%
충남	12,713	2,059	398	148	2,605	20.5%
충북	5,361	788	105	112	1,005	18.7%
총합계	208,962	21,372	4,826	5,066	31,264	15.0%

- 대전에 등록된 외국인 중 유학, 교수 및 연구자 비중이 전국 대비 매우 높음

표 2-5 등록외국인 체류자격별 현황 (2024년 기준)¹⁸

단위 : 명

구분	전국	대전	전국대비 비중	구분	전국	대전	전국대비 비중
총합계	1,374,272	1,530,993	1.8%	E7(특정활동)	48,485	58,854	0.9%
D2(유학)	156,721	157,822	5.6%	E8(계절근로)	10,369	323,454	0.1%
D3(기술연수)	1,101	66,347	0.2%	E9(비전문취업)	313,085	334,207	0.4%
D4(일반연수)	65,246	66,737	5.1%	E10(선원취업)	21,122	128,907	0.0%
D6(종교)	1,491	2,581	1.3%	F1(방문동거)	107,785	162,122	1.4%
D7(주재)	1,090	8,757	0.7%	F2(거주)	54,337	86,231	1.3%
D8(기업투자)	7,667	10,010	0.5%	F3(동반)	31,894	220,632	2.8%
D9(무역경영)	2,343	19,708	0.6%	F5(영주)	188,738	330,840	0.8%
D10(구직)	17,365	19,277	3.0%	F6(결혼이민)	142,102	191,077	2.0%
E1(교수)	1,912	15,356	10.3%	G1(기타)	48,975	52,185	1.1%
E2(회화강사)	13,444	17,181	3.1%	H1(관광취업)	3,210	100,835	0.8%
E3(연구)	3,737	3,942	10.1%	H2(방문취업)	97,625	127,276	0.5%
E4(기술지도)	205	4,364	0.5%	기타(other)	29,651	29,651	0.4%
E6(예술흥행)	4,159	52,644	0.7%				

17 KOSIS 국가통계포털·교육부(2023), 고등교육기관 대학별 외국인 유학생현황

18 법무부(2024), 등록외국인 지역별 현황

3.2 대전시 외국인 지원 사례

▶ (대전시 운영) 외국인주민 통합지원센터, 다문화가족지원센터 등에서 다문화 가정, 외국인을 위한 정주여건 지원 및 네트워킹 프로그램 운영

- 대전시에서 운영하는 기관들은 외국인들의 대전 정착 및 적응을 위한 생활교육 및 정보제공 위주로 지원하며, 외국인 유학생·연구자들의 취창업과 연계된 세부 프로그램은 미흡한 상황

표 2-6 시 산하 단체의 외국인 주민 지원사업¹⁹

구분	세부 지원 내용
외국인주민 통합지원센터	- (기초 생활 교육) 운전면허 필기시험 강의 - (취·창업 지원) 이력서 및 자기소개서 작성법 교육, 면접 교육, 노무 등 법률 상담 - (네트워킹) 세계음식, 문화체험 프로그램
출입국·외국인정책본부(대전)	- (기초 생활 교육) 대한민국 기초법·질서, 한국사회 적응 정보, 출입국 관련 법·규정
다문화가족지원센터	- (취·창업 지원) 대전 거주 결혼 이민자 대상 스피치 교육, 모의면접 실습 - (네트워킹) 대전 거주 다문화 가족 및 일반 시민 대상 문화축제, 운동회 등
리빙인대전 대전생활안내 (영어/일본어/중국어/베트남어)	- (체류·국적 취득) 외국인의 체류 조건, 등록 내용, 신고 의무 등 정보 안내 - (생활정보) 주거, 교통, 의료, 임신 등 일상생활에 대한 필수 정보를 제공 - (대전즐기기) 대전의 명소, 축제, 음식, 문화, 숙박시설 등 안내

▶ (지역 내 대학 및 연구기관) 재학생 혹은 재직자 대상으로 외국인 지원사업 운영하고 있으며 UST에서는 기업과 외국인 유학생 일자리 매칭 프로그램 운영

- 개별 기관별로 필요한 최소한의 프로그램을 추진하고 있으며, UST 일자리 매칭 프로그램은 전국 대기업 위주로 진행하고 있어 중소기업과 외국인 인재 간 매칭 프로그램은 전무한 상황
 - 외국인 유학생의 유치에 관심이 많은 지역 대학의 경우, 외국인 학생의 한국·대학 적응에 필요한 한국어 교육 및 영사업무를 지원

표 2-7 대전시 내 대학 및 연구기관의 외국인 인력 지원사업²⁰

구분	세부 지원 내용
과학기술연합대학원대학교 (UST)	- (U-Link 플랫폼) 과학기술정보통신부 지원으로 별도 플랫폼을 운영하여, 구직 및 구인정보, 기업 정보 공유, 대기업과 별도 협약을 통해 졸업 후 취업지원 강화
지역 대학	- (영사 업무 지원) 출입국 관리 및 비자발급·변경 등 지원 - (한국어 교육) 한국어 문법, 읽기, 쓰기, 말하기 교육 프로그램 - (심리상담) 스트레스 관리, 인권 침해·성폭력 상담 등
지역 내 연구 기관	- (영사 업무 지원) 출입국 관리 및 비자발급·변경 등 지원

19 각 기관 홈페이지 참고

20 각 기관 홈페이지 참고

4. 소결 및 시사점

▶ (국외) 전세계 주요국은 해외 우수인재 유치를 위해 강력한 정책을 추진 중

- (인재유치 조건 완화·행정절차 간소화) 세계 각 국가는 우수인재 유치를 위한 간편한 비자제도 추진 중
- (외국인 친화형 정주 환경 구축) 외국인 인재와 가족이 안정적으로 정착할 수 있도록 안정적인 연구비, 정착 지원비 등의 지원, 국제학교 확대, 주거 환경 개선, 복지 지원 등 추진

▶ 과학도시 대전은 외국 우수 인재를 활용하기 위해 STEM 분야 인재 유치 및 활용 지원, 비자 발급 요건 완화, 정주 여건 개선 등 선진 사례를 적극 반영하여 경쟁력 강화 필요

- ① 인재 유치 조건 완화·행정절차 간소화, ② 외국인 친화형 정주 환경 구축, ③ 글로벌 네트워크 협력을 통한 인재 유치 확대

▶ (국내) 최근 인구감소와 지역소멸의 문제를 해결하기 위해 외국인 유치와 활용에 대한 보다 적극적인 정책을 발표

- (중앙정부) 단순 기능인력 중심으로 외국인력 활용에 집중하다, 최근 외국 전문인력 유치 확대와 지역 맞춤형 정책 추진을 통해 인구소멸 및 첨단산업 인력난 해결을 모색 중
- (지자체) 서울시, 경북, 경남, 전북 등 해외 인재 유치와 활용을 위해 제도, 정주, 취·창업 등 다양한 분야에서 지역 특화형 외국인 정책을 발표

▶ 다른 지역에 비해 이공계 유학생과 연구자가 많은 특성을 감안하여 대전시에서도 다양한 외국인 인재 유치 및 활용지원 사업을 추진하여 관내 기업의 인력부족 문제 해결 필요

▶ (대전) 외국인의 대전 정착을 위한 생활지원, 커뮤니티 지원 등에 국한하여 지원하고 있으며, 관내 기관은 개별적으로 외국인 지원 프로그램을 운영 중

- (기업과 연계 강화) 잠재적인 외국인 연구자와 유학생을 활용하여 산학협력 프로그램과 대전 기업 맞춤형 채용 지원을 강화하여 인력난 해소 기여 필요
- (장기 정주를 위한 제도적 지원 확대) 외국인 연구자의 비자 문제 개선 및 주거, 의료 등 정주 지원 인프라를 강화해 중장기 체류 유도
- (대전의 강점을 활용한 글로벌 혁신 허브로 도약) 세계적 연구기관과 글로벌 유학생 인프라를 보유한 강점을 활용하여, 대전을 글로벌 혁신 연구 및 기술 협력 허브로 성장시키는 전략 필요

▶ 외국인 유학생과 고급 연구인력을 대전 지역 산업 및 중소기업과 연계하는 맞춤형 지원 체계 구축 필요

III 대전시 외국인 우수 인재 유치 및 활용 수요분석*

1. 설문조사

1.1 설문조사 개요

▶ 목적

- (기업 수요 파악) 대전시 내 기술 기반 기업의 외국인 우수 인재 고용 현황, 수요 여부, 활용 분야 및 채용 시 겪는 애로사항을 파악하여, 외국인 전문인력 활용을 위한 실질적 지원 방안 모색
- (정책 방향 도출) 국내의 외국인 이민 및 채용 관련 정책에 대한 기업의 이해도 조사를 토대로 외국인 우수 인재 채용 관련 정부에 대한 요구사항을 수집하여, 대전시의 기업 지원 전략과 정책 방향 수립의 기초자료로 활용

▶ 설계 내용

- (조사 대상) 대전시 소재 기술 기반 및 제조기업 ※ (사)대덕이노폴리스벤처협회, 연구개발특구진흥재단, 대전상공회의소 협조
- (조사 방법) 서면조사(온라인 배포)
- (조사 기간) 2024년 10월 1일 ~ 2024년 10월 31일
- (조사 응답) 서면조사 답변 257개사 중 중복 응답 및 중도 포기 제외 244개사
- (조사 내용) 기업 현황, 외국인 전문인력 채용 현황, 채용 수요 여부, 관련 정책 및 지원 제도 인식 등으로 구성

표 3-1 설문조사 응답 기업 일반현황

업력	초기(70개사, 28.7%)	도약(57개사, 23.4%)	성숙(117개사, 48.0%)
기업 위치	특구 내(170개사, 69.7%)		특구 외(74개사, 30.3%)
기업부설연구소	보유(183개사, 75.0%)		미보유(61개사, 25.0%)
매출액	5억원 미만(82개사, 33.6%) 10억원 이상 ~ 50억원 미만(67개사, 27.5%) 100억원 이상 ~ 500억원 미만(34개사, 13.9%)	5억원 이상 ~ 10억원 미만(41개사, 16.8%) 50억원 이상 ~ 100억원 미만(10개사, 4.1%) 500억 이상(10개사, 4.1%)	
상시 내국인 종업원수	5명 미만(81개사, 33.2%) 10명 이상 ~ 50명 미만(51개사, 20.9%) 100명 이상(17개사, 7.0%)	5명 이상 ~ 10명 미만(86개사, 35.2%) 50명 이상 ~ 100명 미만(9개사, 3.7%)	
상시 외국인 종업원수	0명(181개사, 74.2%) 5명 이상 ~ 10명 미만(7개사, 2.9%) 20명 이상 ~ 30명 미만(3개사, 1.2%)	1명 이상 ~ 5명 미만(43개사, 17.6%) 10명 이상 ~ 20명 미만(7개사, 2.9%) 30명 이상(3개사, 1.2%)	
산업 분야	우주항공(12개사, 4.9%) 양자(0개사, 0%)	바이오헬스(50개사, 20.5%) 로봇(13개사, 5.3%)	나노반도체(46개사, 18.9%) 제조(10개사, 4.1%) 국방(11개사, 4.5%) 기타(102개사, 41.8%)

* 대전과학기술산업진흥원·(주)비온디솔루션(2024), 「대덕특구 글로벌 인재 유치 및 활용 계획 수립」 용역 결과 활용

1.2 설문조사 결과

기업의 전문인력 채용현황

- (내국인 전문인력 채용 어려움) 응답기업 중 전문인력을 채용함에 있어 244개사 중 181개사로 74.2%가 어려움을 겪고 있고, 그중 특구 내에 위치한 기업은 132개사, 특구 내에 위치하지 않은 기업은 49개사임
- (내국인 전문인력 부족 직무) 전문인력이 부족하다고 응답한 기업은 연구개발(156개사), 해외영업·판로개척(87개사), 홍보·마케팅(83개사), 생산관리(58개사), 첨단제품 생산(42개사) 순으로 응답

그림 3-1 내국인 전문인력 채용 어려움 여부

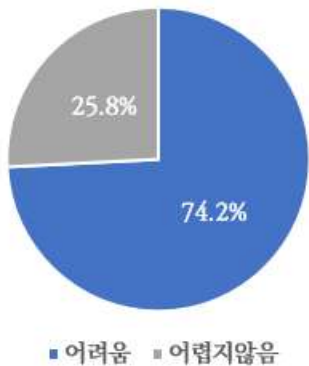
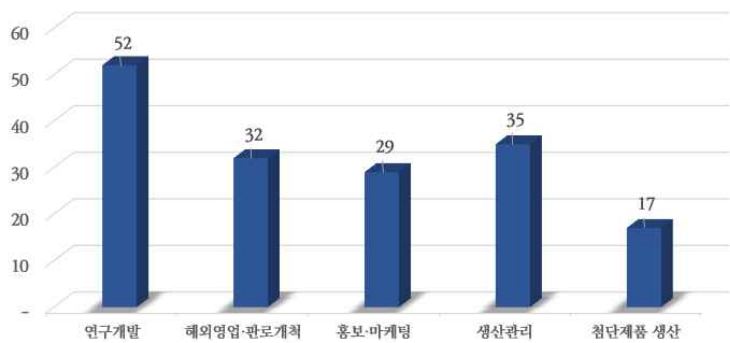


그림 3-2 내국인 전문인력 부족 직무



단위 : 개사

- (외국인 전문인력 채용 경험 여부) 외국인 전문인력을 채용한 경험이나 현재 채용하고 있는 기업은 74개사로 30.3%에 해당하며, 특구 내 소재한 기업은 약 34.7%(59개사)가 채용 경험 보유
- (외국인 전문인력 체류자격(비자) 유형 분포) 외국인 전문인력 채용 경험이 있는 기업의 경우, 외국인 근로자의 체류자격(비자)은 특정활동(E7)이 36명, 비전문비자(E9) 18명, 전문직업(E5) 17명, 결혼(F6) 7명 순서임
- (외국인 전문인력 채용 만족도) 응답기업이 외국인 전문인력을 채용한 경우 매우 만족은 7개사(9.2%), 대체로 만족은 54개사(71.1%)로 약 80%가 넘는 기업이 만족감을 표시

그림 3-3 외국인 전문인력 채용 경험 여부

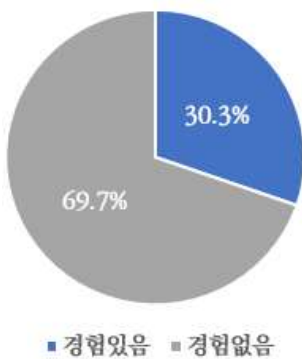


그림 3-4 외국인 전문인력 체류자격(비자) 유형 분포

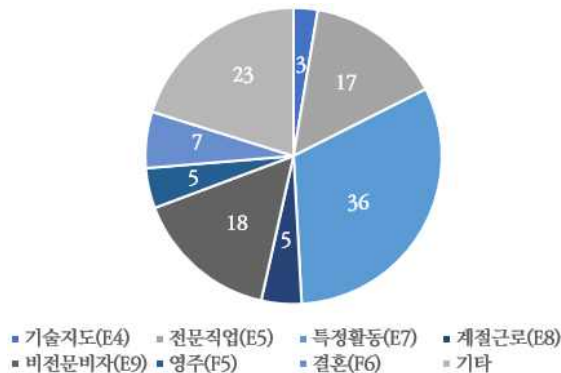
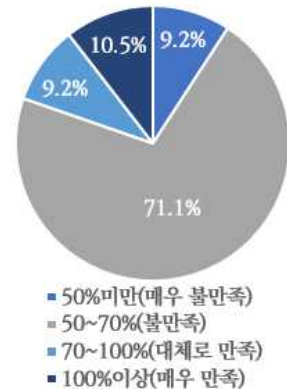


그림 3-5 외국인 전문인력 채용 만족도

단위 : 명



기업을 위한 외국인 전문인력 채용 의사

- (외국인 전문인력 채용 의사 여부) 응답기업 중 전문인력을 채용함에 있어 외국인을 채용할 의사가 있는 기업수는 144개사로 전체의 59.0%를 차지
- (외국인 전문인력 채용 시 판단 기준) 외국인 전문인력 채용 시 유사경력, 즉 기업의 산업 및 기술에 대한 전문 지식을 가장 중요하게 판단하는 것으로 보이고, 다음으로는 한국어 능력, 인성, 학위, 급여수준 순으로 확인
 - 기타 의견으로는 가족 한국 거주 여부, 업무의 숙련도, 업무 능력 등의 의견 제출

그림 3-6 내국인 전문인력 채용 의사

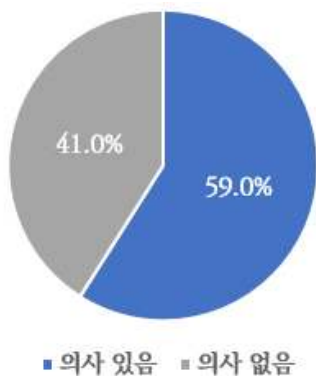
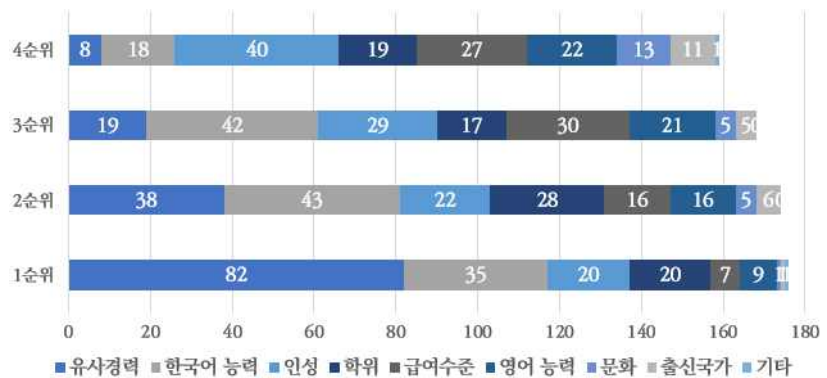


그림 3-7 외국인 전문인력 채용 시 판단 기준



- (외국인 전문인력 채용 시 선호 채용 채널) 외국인 전문인력 채용 시 1순위로는 지인 등 개인 네트워크를 선호하며, 다음으로는 대학 산학연계 프로그램, 채용박람회 등 대면 행사를 선호
 - 기타 의견으로는 공신력 있는 기관 협조, 직접 발굴 등의 의견 제출
- (외국인 전문인력 채용 시 요구 최소학력) 최소학력 수준은 학사 이상이 45.0%로 가장 많으며, 다음으로는 석사 (40.6%) 이상의 학력을 선호하는 것으로 확인

그림 3-8 외국인 전문인력 채용 시 선호 채용 채널

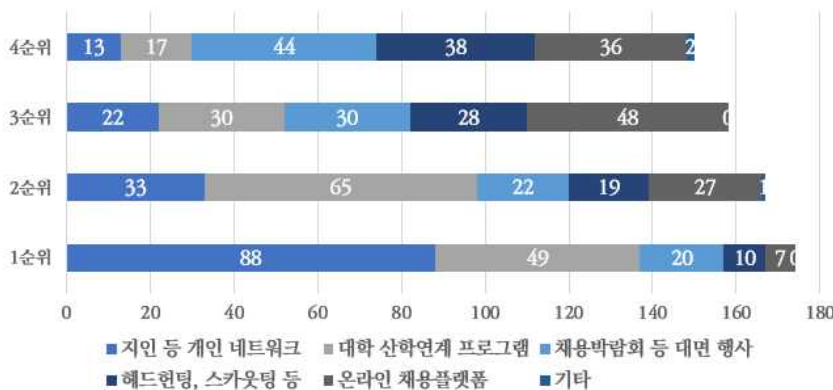
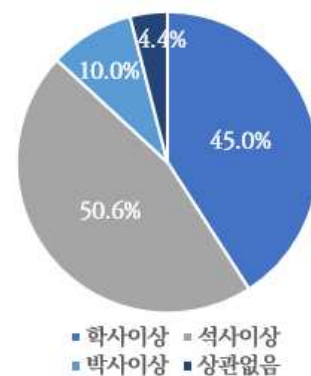
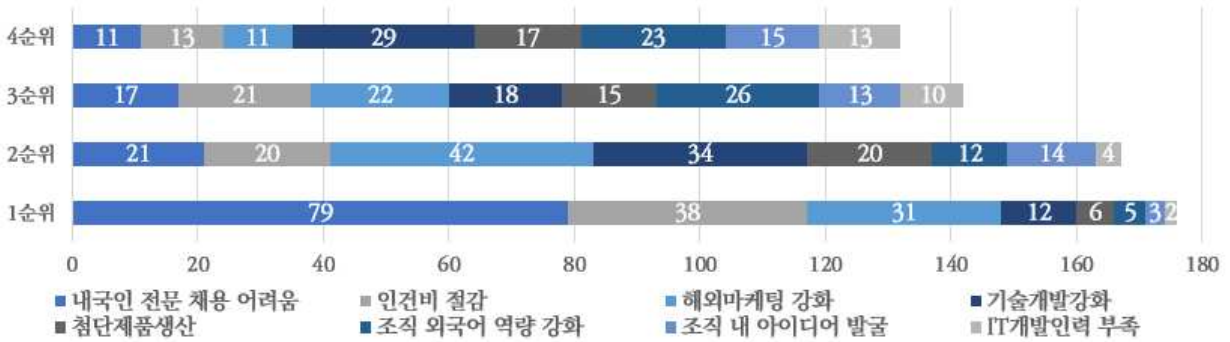


그림 3-9 외국인 전문인력 채용 시 요구 최소학력



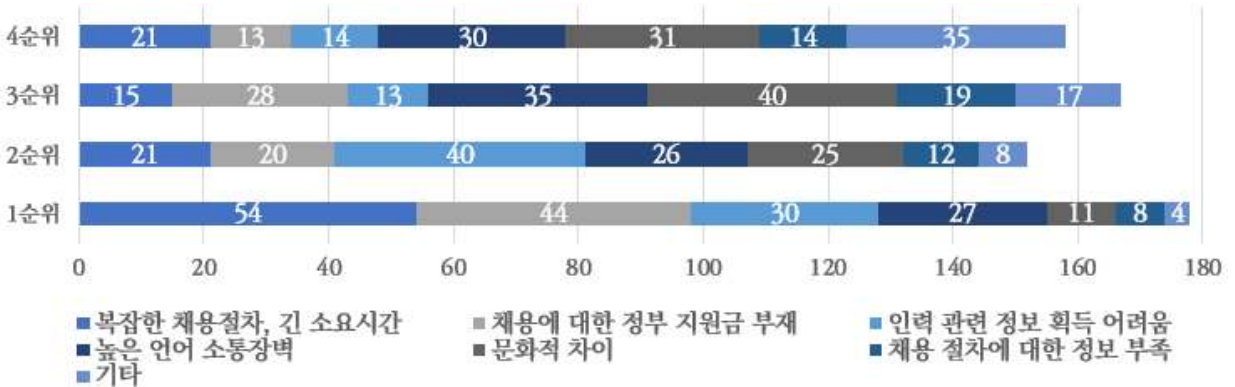
- (외국인 전문인력 채용 이유) 외국인 전문인력을 채용하려는 이유는 내국인 전문인력 채용의 어려움이 가장 중요한 이유로 확인되며, 다음으로는 해외 마케팅 강화, 인건비 절감 순으로 확인

그림 3-10 외국인 전문인력 채용 이유



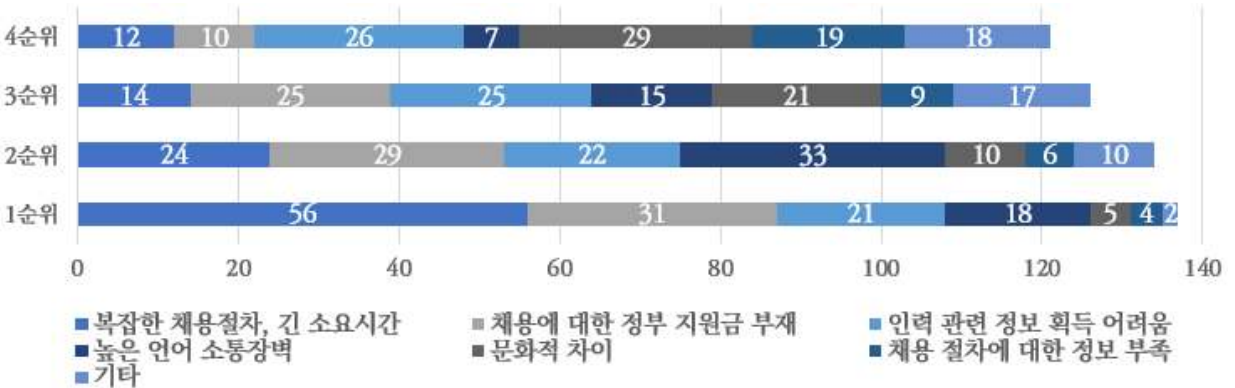
- (외국인 전문인력 채용 시 예상 어려움) 외국인 채용 절차가 복잡하며, 소요시간이 길다는 의견이 1순위로 외국인 전문인력 채용 시 예상되는 가장 큰 어려움으로 보임

그림 3-11 외국인 전문인력 채용 시 예상 어려움



- (외국인 전문인력 채용 의사 없는 이유) 외국인 전문인력 채용 시 예상되는 어려움과 마찬가지로 외국인 채용 절차가 복잡하며, 소요시간이 길다는 의견이 1순위로 외국인 전문인력을 채용하지 않는 이유로 확인

그림 3-12 외국인 전문인력 채용 의사 없는 이유

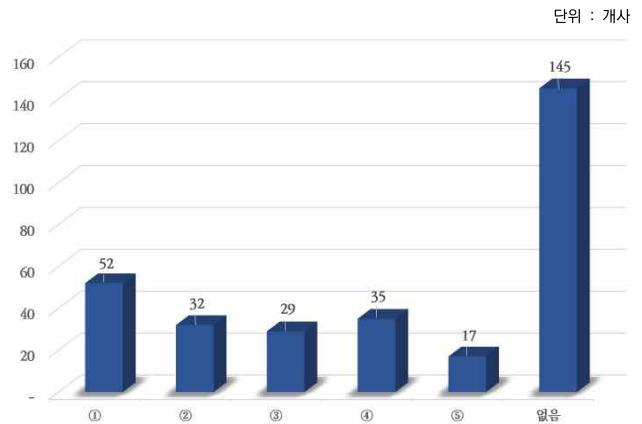


기사의 외국인 전문인력 관련 정책 이해도

**최근 외국인 전문인력 채용 관련
주요 정책 변화**

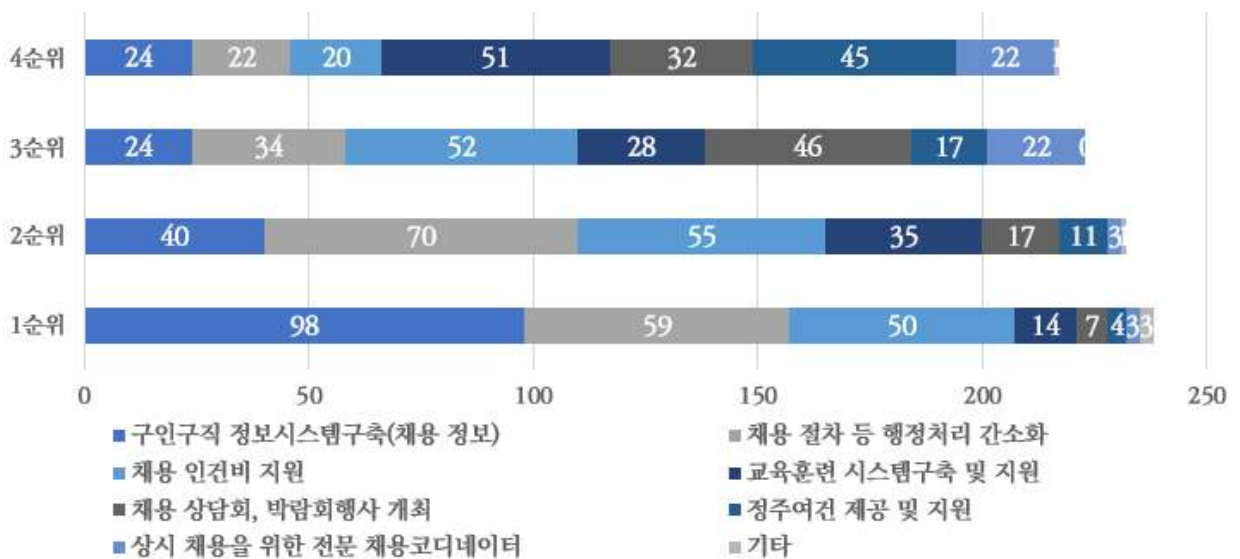
- ① 구직비자 및 유학에서 취업 비자로 이동 완화
- ② 산업 수요 맞춤형 외국인력 관리체계 마련(2024. 6. 20)
- ③ 비전문취업(E-9)에서 E-7(특정활동)으로 전환 가능 (2017 개선)
- ④ 특성화대학(KAIST, DGIST 등) 대상 페스트트랙 제도 (2021. 12. 시범, 2023. 시행)
- ⑤ 지역특화형 비자(지역 우수인재)제도 (2022. 7. 신설)

그림 3-13 외국인 전문인력 채용 관련 정책 인식도



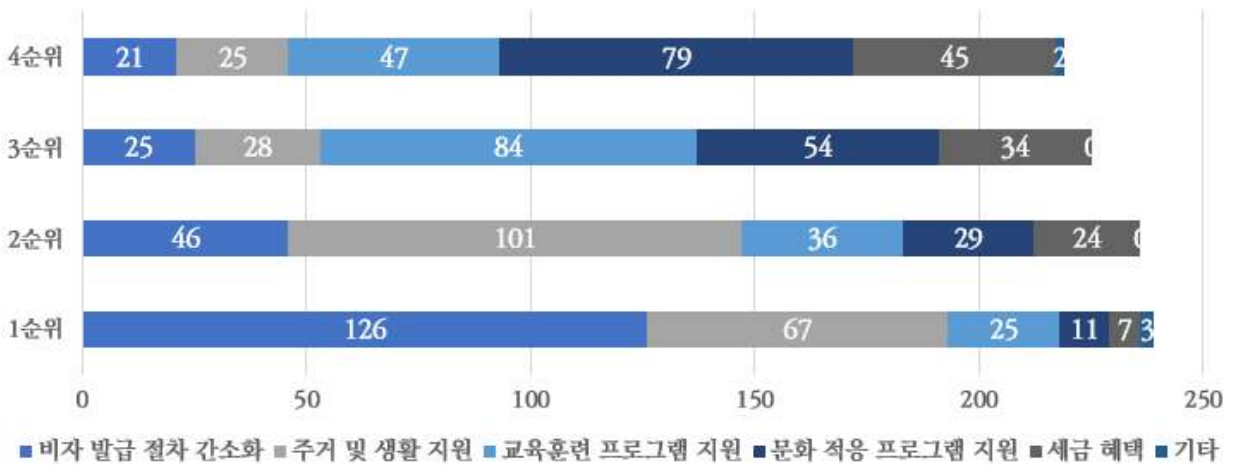
- (관련 정책 인식) 전체 응답 기업 중 145개사(46.8%)나 관련 정책에 대해 아는 것이 없다고 응답하였고, 구직 비자 및 유학에서 취업비자로 이동이 완화 정책(52개사, 16.8%)을 가장 많이 인식
- (외국인 전문인력 채용 활성화 우선 과제) 외국인 전문인력에 대한 구인구직 정보시스템 구축을 1순위 과제로 선택하였고, 다음으로는 채용 절차 등 행정처리 간소화, 채용 인건비 지원 등의 순서를 보임
 - 기타로는 외국인 인력 최저임금 차등화, 외국인 채용 시 인센티브 지급, 이력 신뢰성 확인 등의 의견 제출

그림 3-14 외국인 전문인력 채용 활성화 우선 과제



- (외국인 한국 취업 시 필요 지원사항) 기업의 관점에서 외국인이 한국에 취업하기 위해 필요한 사항으로 비자 발급 간소화를 1순위로 가장 많이 선택했고, 다음으로는 주거 및 생활지원, 교육훈련 프로그램 순서로 선택
 - 기타로는 외국인 인력 높은 임금, 인턴 경험, 한국어 능력 향상 프로그램(기술 용어 내용) 등 의견 제출

그림 3-15 외국인 한국 취업 시 필요 지원사항



- (정부·대전시 건의 및 요청 내용) 기업의 입장인 채용에 대한 직접적 지원과 외국인 인력을 장기 근속시킬 수 있는 정착에 대한 지원 내용으로 나눌 수 있음

구분		세부 내용
채용 지원 (기업)	비자 및 행정 절차 개선	- 비자 발급 절차 간소화 및 체류 기간 연장 요청 - 채용 과정의 행정 부담 완화(신고 절차, 아포스티유 등 해결) - 비자 및 행정처리 온라인 시스템 도입
	인재 매칭 및 플랫폼 구축	- 외국인 인력 매칭 플랫폼 구축 및 기업과 외국인 인재 매칭 프로그램 활성화 - 외국인 인력 채용 범위 확대 및 맞춤형 인재 추천 서비스 제공 - 외국인 인력의 전문성 검증을 위한 신뢰도 높은 플랫폼 개발 - 외국인 채용박람회 및 설명회 홍보
	기업 혜택	- 외국인 채용 시 인건비 지원 확대 - 외국인 인력 채용 시 세제 혜택 제공
정착 지원 (외국인 인력)	정주 여건 및 경제적 지원	- 주거비 지원 및 생활 지원 프로그램(의료, 언어 교육 등) 확대 - 장기근속 유도를 위한 경제적 인센티브 지원
	교육 및 적응	- 외국인을 위한 한국어 교육 및 문화 적응 지원 프로그램 확대 - 채용 후 이탈 방지를 위한 교육 프로그램 및 정착 지원 강화 - 외국인 채용과 관련된 성공 사례 공유 및 네트워킹 지원 강화

2. 심층인터뷰 분석

2.1 개요

▶ 목적

- (외국인 전문인력 고용 현황 파악) 대전시 및 대덕특구 내 기술 기반 기업들의 외국인 전문인력 활용 실태와 수급 현황을 조사하여, 외국인 전문인력 채용과 관련된 기업·기관의 애로사항 및 주요 장애요인 분석
- (정책 아이디어 발굴) 기업·기관의 외국인 전문인력 채용 경험과 수요를 실질적으로 파악하여, 대전시와 대덕특구의 경쟁력을 강화할 외국인 전문인력 활용 활성화 관련 정책적 지원 방안 및 기업 성장 전략 모색

▶ 설계 내용 및 대상별 주요결과

- (조사 대상) 기업 총 6개사(상장기업 5개사, 비상장기업 1개사) 및 정부출연연구기관 1개
- (조사 방법) 대면 인터뷰 조사
- (조사 기간) 2024년 10월 1일 ~ 2024년 11월 30일
- (주요 결과) 외국인 전문인력 채용 현황 및 경험, 채용 의사, 관련 정책 및 지원 제도 인식 등으로 구성

구분	상장여부	기업규모	업종	면담자
	주요 내용			
L사	코스닥 상장	중견기업	그 외 기타 분류 안된 화학제품 제조업	CEO
	외국인 직원은 저임금과 인력 안정성 측면에서 장점이 있으나, 기술 노하우 유출 우려와 과도한 행정 절차가 채용의 걸림돌로 작용			
S사	코스닥 상장	중견기업	유인 항공기, 항공 우주선 및 보조장치 제조업	CEO
	외국인 전문인력 채용은 보안 문제와 행정 절차의 복잡성으로 제약을 받으나, 특정 직무(마케팅·홍보 등)에서는 외국어 능력을 활용한 기여가 가능하며 채용 과정에서의 공정성과 지원 시스템 개선이 필요			
I사	코스닥 상장	중소기업	컴퓨터 하드웨어 장비	CEO
	외국인 전문인력 채용은 조직의 다양성과 혁신 기회를 제공하나, 언어 장벽과 소통 문제임. 특히, 전문 기술 분야에서 외국인 인력의 기여 가능성이 크며, 정착 지원(거주사 제공) 및 채용 정보 접근성을 개선하는 정책적 지원 필요			
B사	코스닥 상장	중견기업	생물학적 제제 제조업	CEO
	외국인 인력은 글로벌 시장 확장 및 현지 전략 수립에 강점이 있어 기술기반 스타트업의 글로벌 진출에 필수적인 자원으로 평가하나, 외국인 채용 정보 부족과 취업 박람회의 한계로 상시 운영 가능한 외국인 취업 지원 플랫폼 구축 필요			
Q사	코스닥 상장	중소기업	의학 및 약학 연구개발업	CEO
	외국인 직원 채용은 언어와 문화 차이, 적응 비용 증가 등의 어려움이 있으나, 한국어 능력과 조직 친화력을 갖춘 인재라면 채용 가능. 특히 연구개발 부문에서는 외국인 인재가 기여할 가능성과 비교적 쉽게 적응 가능 기대			
C사	비상장	중소기업	플라스틱 창호 제조업	CEO
	수도권 인재 집중으로 대전 내 전문인력 확보가 어려운 상황에서 언어와 문화 적응력을 갖춘 외국인 인재가 대안이 될 수 있으나, 소통 문제 해결을 위한 지원 필요			
K 연구원	정부출연연구소	물리, 화학 및 생물학 연구개발업		인사경영부장
	비자 발급 절차와 예산 부족으로 한국어 교육 및 정규직 전환이 제한적이므로, 외국인 연구자의 채용 및 장기적 활용을 위한 행정적·제도적 지원 강화 필요			

2.2 심층인터뷰 결과

- 외국인 인력 채용 및 활용 관련 면담의 주요 결과는 채용 시 장단점과 정착 및 적응에 필요한 내용, 정책 개선 방향으로 나누어짐

구분		세부 내용
채용	장점	<ul style="list-style-type: none"> (인력 안정성) 일부 국가 출신의 외국인들은 성실성과 충성도가 높아 인력 안정성에 큰 기여 (임금 비용 절감) 한국인 직원들보다 외국 직원들의 임금이 보다 저렴하게 측정 (혁신 기대) 다양한 문화의 사람들이 모이다보면 조직의 발전과 혁신 기대 가능 (해외 진출) 글로벌시장 확장을 위해 마케팅 및 영업에 강점을 지닌 외국인 인재 도움 필요
	단점	<ul style="list-style-type: none"> (행정 절차 복잡성) 기술 유출 등 보안 문제로 인해 정보 접근 제어 등 복잡한 행정 절차 (언어 소통) 언어 장벽으로 인해 소통 문제가 다수 발생하며, 소통을 위해 통역이 가능한 직원 배치 등 추가 비용 발생 (문화 차이) 서로 다른 문화와 배경으로 인해 소통 효율성 저하 등 (비자 발급) 비자 발급을 위한 까다로운 절차와 상당한 소요 기간 발생
정착	정주 여건 및 경제적 지원	<ul style="list-style-type: none"> (주거 공간) 외국인 인력 본인 및 동반 가족을 위한 기숙사·제공, 이사 지원 등 (임금·처우) 한국인과 외국인 간 임금 차별 없이 동일 기준으로 급여 및 복지 제공
	언어 및 적응	<ul style="list-style-type: none"> (한국어 교육) 업무 용어, 기초 생활을 위한 한국어 등 지속적인 교육 필요 (생활 지원) 한국 및 대전에서 적응할 수 있게 기초 생활 관련 내용 교육 요청 (영어 교육) 외국인 인력과 함께 근무할 직원들에게 영어 교육 제공
정책	채용 플랫폼	<ul style="list-style-type: none"> 상시적 외국인 취업 지원 플랫폼 필요(기업-유학생 매칭 서비스) 기업-학교 간 MOU 체결하여 외국인 인력 채용 및 활용을 위한 협력체계 구체화 필요
	행정 지원	<ul style="list-style-type: none"> 비자 발급 절차 간소화 및 지속적 행정 지원(절차 안내, 서류 검토 등) 요청

3. 소결 및 시사점

- ▶ **청년층 인구감소 및 고령화와 국내의 고급인력이 수도권에 집중됨에 따른 기업의 인력부족 문제는 외국인 전문인력으로 대체 가능**

 - (외국인 전문인력 수요 증가) 대전의 기업들이 R&D, 마케팅, 해외 영업 등 특화된 분야에서 내국인을 대체할 외국인 전문인력 채용에 높은 관심을 보이며 외국인 인력을 통한 인력 부족 문제 해결 기대
 - (외국인 유학생의 잠재력) 외국인 유학생 수(전국 2위)와 시도별 이공계 외국인 유학생 비중(전국 2위)로 대전 내 연구개발(R&D) 및 기술로 이외의 유학생들은 기업의 경영/회계/마케팅/영업 등 각종 분야에 활용 기대
- ▶ **외국인 인력의 적극적 유치 정책 추진 및 타 지역에 비해 많은 비중을 차지하는 이공계 외국인 유학생과 연구원을 중소기업 및 스타트업의 인력난 해소에 활용**
- ▶ **외국인 인력은 현지 시장 및 언어에 대한 이해도가 높아 글로벌시장 확장과 현지화 전략에 유리하지만, 언어 장벽 및 문화 차이로 인한 소통 문제, 복잡한 비자 및 행정 절차 지적**

 - (채용 절차 간소화 필요) 기업들이 외국인 인력 채용을 주저하는 주요 원인으로 복잡한 행정 절차를 꼽고 있어, 이를 개선하기 위한 정부의 행정적 지원과 비자 발급 과정의 신속화 요구
 - (정부·지자체 지원 강화 요청) 외국인 인력의 안정적인 정착을 위해 주거 및 생활 지원, 비자 관리 등 정부와 지자체 차원의 체계적인 지원 필요
- ▶ **외국인 채용을 위한 행정적 지원 및 패스트트랙 제도 도입, 외국인의 정주 여건 강화를 위한 전문 지원 조직 및 인프라 구축**
- ▶ **기업과 외국인 인력 간의 원활한 채용을 위한 체계적인 협력체계와 시스템 구축 요구**

 - (지자체-기업-학교 협력체계 구축) 일회성의 성격을 가진 채용박람회와 같은 행사가 아닌, 지속적인 협력과 협조를 위해 MOU 체결 등 실질적인 협력체계를 구축하여 소통 체제 마련 요청
 - (정보 제공 및 채용 매칭 시스템 구축) 기업들은 외국인 인력의 정보를 통해 필요인력을 빠르게 확보하고, 학생들은 기업의 정보를 통해 입사지원 및 관련 절차 안내 등 기업과 인력 간의 원활한 연결을 위한 시스템 구축 필요
- ▶ **외국인 인재 채용을 위한 수요자 그룹(기업 협회)-공급자 그룹(대학) 간 협의체 구축, 취·창업을 위한 지원 플랫폼 및 프로그램 구축·강화**

4. 현황분석을 통한 전략방향 도출

구분	현황	개선방향
사례 분석	<ul style="list-style-type: none"> · (국외) 미국, 유럽, 일본, 싱가포르 등은 STEM 분야를 중점적으로 글로벌 우수 인재 유치를 위한 체계적 제도(Blue Card, H-1B 등) 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 장기체류, 가족 동반을 지원하며 연구비와 복지 지원 강화 - 글로벌 네트워크와 국제협력을 통해 국가 경쟁력 강화 · (국내) 중앙정부와 주요 지자체가 외국인 유치 및 활용 정책 확대 중이나, 지역 특성 및 정보반영 미흡 <ul style="list-style-type: none"> - 서울, 경북, 전북 등 지역 특성을 반영하여 외국인 인재 및 스타트업 유치를 위한 제도 및 추진체계 구축을 위한 정책 제안 등 벤치마킹 필요 · (대전) 연구 중심 도시인 대전은 성장 가능성과 글로벌 도시로의 잠재력 보유하였으나, 외국인 정주 여건과 산업 연계 시스템 부족 및 취창업 활용도 미흡 <ul style="list-style-type: none"> - 대전은 이공계 유학생·연구자가 많고, 출연연 등 글로벌 혁신 인프라를 보유 - 외국인 연구자 및 유학생의 지역 산업 취업 연계 부재, 정주 기반 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> · 주요국의 선진 사례를 반영해, 대전형 지역 특화 비자제도 도입 및 글로벌 네트워크 플랫폼 구축을 통해 차별화된 경쟁력 강화 · 중앙정부와 지자체 간 정책 연계를 강화하고, 외국인 인재 채용 협의체 및 취업 연계 시스템을 구축해 효율성 제고 · 연구 중심 인프라를 활용해 글로벌 센터 운영과 정주 인프라 개선을 통해 장기 체류 및 산업 연계 강화
수요 조사	<ul style="list-style-type: none"> · (인력대체) 대전 내 기업들은 일부 분야에서 외국인 인력(유학생)이 내국인 인력부족 문제 해결 기대 · (채용 어려움) 복잡한 행정절차와 외국인들과의 소통 문제 등으로 채용에 대한 애로사항 확인 <ul style="list-style-type: none"> - 복잡한 비자 발급 및 행정 절차(기술 유출 보안 관리, 회사 업무 적응 지원 등) - 언어와 문화적 차이로 인한 소통 문제도 기업과 직장 동료에게 부담 · (채용 및 협력체계) 채용 정보를 얻기 어렵고, 지속 가능한 채용 협력체계 부재 <ul style="list-style-type: none"> - 기업-대학 간 외국인 인력 매칭 시스템 부재 - 일회성 채용박람회 형식이 아닌 지속가능한 채용 협력 체계 필요 · (정주환경) 외국인의 특성 고려 및 장기체류를 위한 정주여건이 매우 부족 <ul style="list-style-type: none"> - 주거 및 생활 지원 부족으로 외국인 인력의 장기 체류기피 - 안정적인 정착을 위한 체계적인 지원 조직 및 정책 필요 	<ul style="list-style-type: none"> · 대전의 인력난 해소 및 경쟁력 강화를 위해 대학 연계형 우수 인재 유학생 유치 제도 및 취업연계형 대학 간 학생교류 프로그램으로 외국인 유학생을 적극 유치 노력 · 외국인 인재들이 대전에 정착하여 취업과 연계될 수 있도록 외국인 창업 환경 조성 및 역량 강화 프로그램, 국내 최초 글로벌 시범도시 운영 등으로 글로벌 우수인재들이 자발적으로 모여 장기적으로 취창업할 수 있는 환경조성 · 기업들과 외국인들이 상호 채용 정보를 공유할 수 있는 협의체, 취업연계 시스템, 온라인 글로벌 네트워크 플랫폼 구축을 통해 지속가능한 협력체계와 제도 마련

IV 대전시 외국인 우수 인재 유치 및 활용방안 제언

비전

세계 최고의 인재가 정착하여 만드는 글로벌 최대 혁신 도시 구축

목표

1. 지역 기업의 글로벌 경쟁력 확보를 위한 외국인 인재 활용
2. 글로벌 우수 스타트업 유치 및 육성

추진 과제

- ① 외국인 우수 인재 유치 확대
- ② 외국인 인재 활용을 위한 취창업 시스템 구축
- ③ 외국인 인재 유치·활용을 위한 글로벌 도시 환경구축

추진 방향

외국인 우수 인재 유치·활용을 위한 체계적 정책 및 제도 마련

세부 과제

외국인 우수 인재 유치 확대	<ol style="list-style-type: none"> ① 대전형 지역특화형 비자제도 도입 ② 대학 연계형 우수 인재 유학생 유치 제도 ③ 취업연계형 대학 간 학생교류 프로그램 확대
외국인 인재 활용을 위한 취창업 시스템 구축	<ol style="list-style-type: none"> ① 외국인 인재 채용 협의체 구축 ② 기업과 외국인 인재 간 취업연계 시스템 구축 ③ 외국인 창업 환경 조성
외국인 인재 유치·활용을 위한 글로벌 도시 환경구축	<ol style="list-style-type: none"> ① 대전시 글로벌 센터 운영 ② 온라인 글로벌 네트워크 플랫폼 구축 ③ 외국인 인재 역량 강화 프로그램 운영 ④ 국내 최초 글로벌 시범도시 운영

과제1 외국인 우수 인재 유치 확대

▶ 대전형 지역특화형 비자제도 도입

- 법무부 연계를 통해 '과학기술 외국인 인력 패스트트랙 제도' 확대
 - (과학기술 외국인 인력 패스트트랙 제도) 타 지역에 비해 많은 외국인 연구원, 이공계 석박사 인력을 지역 내 연구개발 인력으로 활용할 수 있도록 지역특성을 반영한 '과학기술 외국인 인력 패스트트랙 제도' 추진
 - (비자제도 행정서비스 확대) 카이스트 내 법무부 대전출입국·외국인 사무소인 「글로벌 인재 비자센터」의 대덕 특구 내 대학(카이스트, 충남대) 및 전문직 종사자의 행정사무를 전 대전으로 확대
 - (대전시 초청 학생 패스트트랙 제도) 대전시 초청 우수인재 제도를 통해 들어오는 외국인을 대상으로 영주, 귀화까지의 프로세스를 빠르게 추진할 수 있는 제도 신설

▶ 대학 연계형 우수 인재 유학생 유치 제도

- 취업연계 대전시 장학제도 신설
 - (대전시 장학제도) 해외 우수인재의 대전지역 내 대학에서 수학하고, 최소 2년 기간 동안 대전에서 근무하는 조건의 지역 전액 장학제도를 신설
 - (기업 채용 연계 장학제도) 기업인턴-채용 연계형 기술인재 장학제도 추진하여 국내 입국 전 해외 인재들에게 홍보하여 사전 심사를 통해 장학생 선발
- 대전대학 공동 현지 주요 국가 유학박람회 개최
 - (Study in Daejeon Fair) 청년층이 많은 베트남, 인도네시아, 인도 등과 대전시와 자매우호도시 현지에서 유학 박람회를 개최하여 유학생 적극적 유치 기회 확보

▶ 취업연계형 대학 간 학생교류 프로그램 확대

- 글로벌 대학 간 학생교류 프로그램을 활용한 우수 인재 유치 확대
 - (세계경제과학도시연합 활용) 세계경제과학도시연합 회원도시*의 소재 대학 간 네트워크 매칭을 통해 대학 간 취업연계형 교류 프로그램을 확대 추진
 - ※ 도르트문트 응용과학대학-우송대 취업연계형 학생교류 프로그램을 기획하여 2025년부터 추진 예정
 - * 몽고메리카운티 MD, 시애틀(미국), 도르트문트(독일), 말라가(스페인), 대전이며, 퀘벡(캐나다), 신주(대만) 확대 예정
 - (취업연계형 교류 프로그램) 학생교류 이후 2년간 대전지역에서 근무하는 조건의 교류 프로그램 운영

과제2 외국인 인재 활용을 위한 취·창업 시스템 구축

▶ 외국인 인재 채용 협의체 구축

- 인재 활용 기관(기업)과 인재 양성 기관(대학) 간 협의체를 구축하여 취업매칭 기반 확보
 - (양질의 풀(Pool)확보) 대학별 추천을 통한 다양한 분야의 수요에 맞는 다수의 인력 풀 확보
 - (기업 수요확보) 기업의 외국인 인재 활용 수요처가 인력난을 겪으면서도 외국인 인재에 대한 정보부족 문제를 해결할 수 있도록 수요가 발생할 수 있는 환경을 조성하고, 대전상공회의소, 연구소기업협회, 여성기업협회, 대덕이노폴리스벤처협회 등 기업의 네트워크를 활용하여 홍보
 - (관련 기관 간 협력체계 구축) 기업협회-대학-대전시 간 업무협약 등을 통해 긴밀한 협력체계 구축
 - (정책 제언) 정기적인 협의체 회의를 통해 취업매칭 정책의 신규 제안과 개선의제 도출

▶ 기업과 외국인 인재 간 취업연계 시스템 구축

- 관내 중소기업, 스타트업과 외국인 인재 간 취업 매칭을 위한 잡페어 추진
 - (D-Job Fair) 관내 중소기업 및 스타트업의 연구개발, 해외마케팅 등의 인력수요 맞춤형 잡페어 추진
 - (대전 Job Fair 내 외국인 채용관) 대전시에서 주최하는 잡페어 내 외국인 채용관을 공동으로 개최하여 시너지 효과 창출
- 대학-기업연계형 일-학업 병행 트랙 신설 및 인턴십 강화
 - (외국인 대상 일학업 병행 과정) 대학의 교과과정으로 중소기업과 연계하여 일학업 병행하는 과정을 신설하여 부족한 인력을 보충하고 과정 후 평가를 거쳐 정규인력으로 채용
 - (채용연계 인턴십) 외국인 유학생 대상 채용을 고려한 대학-중소벤처기업 간 인턴십 제도 확대 추진

▶ 외국인 창업 환경 조성

- 오아시스 프로그램 대전 내 기관을 전문기관으로 지정
 - (오아시스 프로그램 정규 운영) 대전창조경제혁신센터를 외국인이 창업비자를 발급받을 수 있는 법무부의 오아시스 프로그램의 전문기관으로 지정하여 추진
- 해외 스타트업 유치와 외국인 창업지원을 위한 글로벌창업센터 개설
 - (글로벌창업센터 운영) 창조경제혁신센터 내 부설 글로벌 창업본부 설치하여 원스탑 서비스 제공
- 외국인 창업 프로그램 확대
 - (창업 프로그램의 외국인 지원 확대) 내국인 대상 창업 프로그램의 외국인 트랙을 개설하여 영어로도 지원 가능하고 외국인에게도 지원자격을 주는 창업 프로그램 확대
 - (창업보육공간) 창조경제혁신센터의 외국인 창업보육공간 확대 운영

과제3 외국인 인재 유치·활용을 위한 글로벌 도시 환경구축

▶ 대전시 글로벌 센터 운영

- 외국인 우수 인재 성장지원과 유치를 위한 원스톱 종합지원센터를 구축하여 외국인 인재활용과 글로벌 정책을 통합적으로 운영
 - (해외인재 및 기업 유치사업) 해외대학-대전대학 간 채용연계형 교류협력사업의 추진, 해외인재 유치를 위한 관련사업, 해외기업 및 스타트업의 대전 내 투자와 유치
 - (글로벌 인재 활용사업) 글로벌 인재 채용을 위한 인재채용 협의체, 잡페어 추진, 통합플랫폼 운영 등 창업을 제외한 외국인인재 유치와 활용과 관련한 다양한 사업 추진
 - (글로벌 헬프 데스크) 외국인 생활편의, 주민통합정책 등과 관련한 업무는 기존의 외국인통합지원센터에서 지원하고 취창업 상담, 패스트트랙제도 등 인재 유치와 활용의 역할 수행

▶ 온라인 글로벌 네트워크 플랫폼 구축

- 국내외 외국인에게 대전 내 취창업 및 정주와 관련 정보포털 서비스 플랫폼
 - (취창업 및 생활정보) 취업과 관련한 행사, 정보 안내, 교육, 육아, 의료, 비자, 연말정산, 숙박, 부동산 등 각종 생활정보 제공
 - (온라인 취업매칭) 외국인 및 수요기업 정보 DB구축을 통한 취업 매칭 온라인 서비스 구축하고 시스템 내에서 바로 구인 구직 정보 제공
 - (연구자 매칭) 해외에서 지원할 수 있도록 대학 실험실, 연구소의 연구자 구인 정보 제공

▶ 외국인 인재 역량 강화 프로그램 운영

- 외국인 인재를 활용하는 기업과 기관에 맞는 역량 강화 프로그램 추진
 - (기술교육 프로그램) 기업 실습 인턴 제도, 전문인력 양성 프로그램 등 대학과 연계하여 비정규 과정으로 기업수요 맞춤형 기술교육 프로그램을 운영
 - (비즈니스 한국어 강좌) 기업에서 활용할 수 있는 비즈니스 한국어 강좌 개설
 - (생활 한국어) 영어로 근무하는 대덕특구 연구자 대상으로 한국에 장기 정착할 수 있도록 생활 한국어 강좌 대덕특구 내 개설

▶ 국내 최초 글로벌 시범도시 운영

- 전세계 인재가 모여서 일하고 창업하기에 매력적인 글로벌 도시 육성을 위하여 시범도시 운영
 - (정주여건 개선) 외국인 근로자 기숙사 구축, 어린이집 보육료, 외국인 통원 진료비 등
 - (영어 공용어 사용) 공용어 사용 전국 최초 시범지역으로 운영하여 관공서, 병원, 부동산 등을 글로벌 기관으로 인증하여 영어서비스 제공

참고문헌

- 과학기술정보통신부 (2024), 과학기술인재 성장·발전 전략.
- 국가과학기술자문회의 (2023), 해외 과학기술 인재 유입 및 활용 확대 방안(안).
- 대전과학산업진흥원·(주)비온디솔루션 (2024), 대덕특구 글로벌 인재 유치 및 활용 계획 수립.
- 대전세종연구원 도시정보센터 (2021), 대전세종인포그래픽스 2021-8(통권44호).
- 법무부 (2024), 2024년 6월 출입국외국인정책 통계월보, 출입국·외국인정책본부.
- 법무부 (2024), 등록외국인 지역별 현황.
- 전라북도 (2023), 전라북도 외국인정책 종합계획 수립연구.
- 조옥경·문보은·백승주·유예림·최정윤 (2023), 「지방대육성법」 이후 지역인재의 입학 및 취업 실태와 과제, 한국교육개발원.
- 주혜진·김은하·김종우·최동식 (2024), 인구통계 및 전입 사유 분석을 통한 2022년 대전 합계출산율 반등 원인 도출, 대전세종연구원.
- 통계청 (2024), 행정구역(시군구별)별 및 성별 인구수.
- 한국경제인협회 (2022), 주요국의 외국 전문인력 유치 동향과 한국의 과제, Global Insight Vol.96.
- 한국고용정보원 (2023), 직업별 중장기 인력수요 전망 2022~2032.
- 한국과학기술기획평가원 (2019), 2018년 과학기술종합조정지원사업 4차 산업시대 전략적 해외 과학기술 인재유치 및 활용 종합계획 수립 연구.
- 한국과학기술기획평가원 (2023), 2023년 OECD 고용 전망 : AI 시대 역량 수요와 정책.
- KOSIS 국가통계포털·교육부 (2023), 고등교육기관 대학별 외국인 유학생현황.

저자

김소민

대전과학산업진흥원 과학협력부 연구원

전 화 | 042-865-0555

E-mail | kims@distep.re.kr

김경화

대전과학산업진흥원 과학협력부 부장

전 화 | 042-865-0550

E-mail | khkim@distep.re.kr

※ 본 이슈페이퍼의 내용은 필자의 개인적 견해이며, 기관의 공식적인 의견이 아님을 알려드립니다.

대전시 외국인 우수 인재 유치 및 활용방안

발행인 이 동 한

발행처 대전과학산업진흥원

발행일 2024. 12.

DiSTEP 대전과학산업진흥원

Daejeon Institute of Science & Technology for Enterprise & People

34115 대전광역시 유성구 가정로 99

Tel. 042-865-0590 Fax. 042-861-4309

※ 주의 : 출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나, 본 보고서의 일부 또는 전부를 무단으로 전제하거나 복사하는 것은 저작권 및 출판권을 침해하게 되오니 유의하시기 바랍니다.



대전과학산업진흥원의 이슈페이퍼 저작물은 공공누리 “출처표시 - 상업적 이용금지 - 변경금지” 조건에 따라 이용할 수 있습니다.