MRTC Statistical Brief No. 2025-12

지역특화형 우수인재의 직무경험과 지역 정주의사 분석

김화연 부연구위원

요약

본 브리프는 지방소멸 대응을 위해 도입된 지역특화형 우수인재(F-2-R)의 직무 경험과 지역 정주 의사를 분석했다. 분석 결과 이들은 높은 지역정주 의사에도 불구하고 직장 내에서 직무 적합성과 직무성과 인식 측면에서 한계가 보였다. 이는 비자 혜택을 위해 개인의 가치와 기술역량을 충분히 고려하지 않고 직업을 선택했을 가능성이 있음을 시사한다.
한편, 유학생은 '비자 혜택에 따른 농어촌 이동 의향'이 타 체류자격에 비해 높아, 향후 제도의 핵심 대상으로 자리매김할 가능성을 보였다. 따라서 개인의 역량과 지역 산업을 잇는 맞춤형 일자리 매칭과 안정적 경력 개발 지원을 통해 이들의 장기적인 지역 정착을 유도할 필요가 있다.

지역특화형 비자 사업과 현황

정부는 2022년부터 저출생·고령화 및 인구의 수도권 집중에 따른 지방소멸 문제에 대응하기 위하여 지역특화형 비자 사업을 시행하였다. 시범사업을 거쳐 정규화된 이 사업은 인구감소(관심)지역의 취업과 거주를 조건으로 하여 지역 우수인재, 지역특화 숙련기능 인력, 지역특화 재외동포에게 체류 자격의 특례를 부여하는 제도이다.[1)]

이 사업은 도입 초기부터 기대와 우려가 공존하였다. 긍정적 기대로 인구감소 지역의 노동력 부족 문제를 완화하고 지역사회에 활력을 회복시키며, 동시에 국내 취업을 희망하는 유학생에게 기회를 제공할 수 있다는 점이 강조되었다. 반면, 체류자격 취득을 위해 생활 인프라가 충분히 구축되지 않은 소도시나 지방의 열악한 일자리로 취업이 이루어질 수 있다는 우려가 제기되었다. 아울러, 이들이 5년 이후 해당 지역에 얼마나 지속적으로 정착할 수 있는지에 관한 의문 역시 지속적으로 제기되어 왔다.

이에 따라 지방자치단체는 이 사업을 통해 우수한 지역인재를 유치하고 그들이 지역사회에 안정적으로 정착하여, 추후 이탈하지 않고 장기간 공동체의 일원으로서 남도록 다양한 지원 방안을 모색하고 있다.

1) 2025년부터 지역특화숙련기능인력(E-7-4-R)에게 인구감소관심지역까지 지역범위가 확장되었다.

〈표 1〉 지역특화형 우수인재(F-2-R) 시기별 현황

(단위: 명)

구분	2022.12	2023.6	2023.12	2024.6	2024.12	2025.6
지역특화형 우수인재(명)	48명	778명	1,388명	1,812명	2,762명	3,126명

자료: 법무부.(2025). 각 기간별「등록외국인 지역별현황(2022.12~2025.6)」

〈표 1〉은 지역특화형 비자 중 지역특화우수인재(F-2-R)자격으로 국내에 거주하는 이주민 현황을 시기별로 정리한 것이다. 2025년 6월 기준, 등록외국인 중 3,126명이 지역특화형 우수인재로 확인되었으며, 지역특화형 비자 사업의 확대에 따라 지역특화 우수인재 자격으로 국내에 체류하는 이주민의 규모는 지속적으로 증가할 것으로 전망된다.

이에 본 브리프에서는 지역특화형 우수인재가 일(work)과 삶(life)의 영역에서 어떤 인식을 보이는지 살펴보고자 한다. 구체적으로 '일'의 영역에서는 현 근무지에서 동료와의 관계, 개인의 가치·역량과 직무의 적합성, 직무성과에 대한 인식을 살펴보고자 한다. '삶'의 영역에서는 지역에 장기적으로 거주할 의향, 그리고 비자혜택이 이주민에게 농어촌 지역으로의 이주를 유인하는 요인으로 작용하는지 검토하고자 한다. 이러한 분석은 제도 초기 단계에서 정책 대상의 경험을 확인함으로써 향후 지역특화 우수인재가 지역사회에 안정적으로 정착할 수 있는 가능성을 가늠하는 지표로 활용될 수 있을 것이다.

지역특화형 인재의 직무경험

먼저 지역특화형 우수인재가 '일(work)'의 영역에서 느끼는 인식을 살펴보고자「국내 기업 외국인 고용실태조사(2024)」자료를 활용하였다. 이 조사에서는 지역특화형 우수인재를 비롯하여 E-9-1, E-7-3, E-7-4가 함께 조사되어 해당 유형의 근로자와 인식 차이를 비교할 수 있다.

〈표 2〉는 체류자격별 개인-직무 적합성과 주관적 직무성과, 직장 내 갈등에 대한 인식을 정리한 것이다. 먼저 개인-직무 적합성이란 개인의 능력, 기술, 가치가 직무의 요구 및 속성과 얼마나 일치하는 정도를 의미한다(Kristof-Brown et al., 2005).[2] 분석결과 타 유형에 비하여 지역특화형 우수인재의 개인-직무 적합성은 다른 체류자격 유형에 비해 낮게 나타났다. 〈그림 1〉에서 확인할 수 있듯 조사에서 개인의 기술·능력과 직무의 적합성, 그리고 개인의 가치(관심사) 직무의 적합성을 각각 측정하였다. 그 결과 두 영역 모두에서 지역특화형 우수인재가 다른 체류자격 유형에 비해 개인-직무 적합성을 긍정적으로 평가한 비율이 현저히 낮은 것으로 확인되었다.

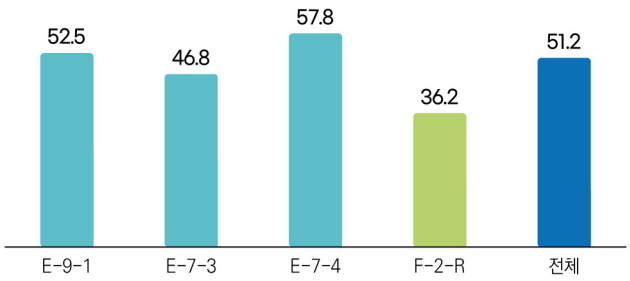
2) 개인-직무 적합성이 높을수록 개인의 긍정적 직무태도가 높아지고 이직의도와 같은 부정적 직무태도는 감소하는 것으로 알려져 있다.

〈그림 1〉 직무-직무 적합성(가치 & 능력)

(단위: %)

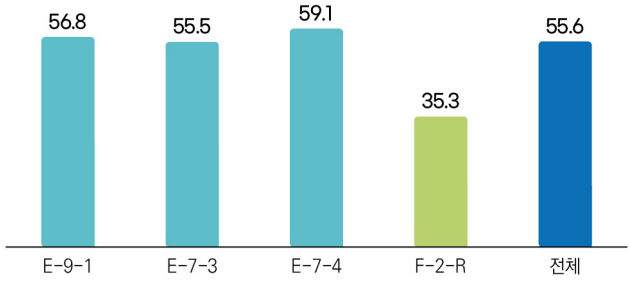
Q. 현재 직장에서 수행하고 있는 업무는 귀하의 **관심사나 성향**과 어느 정도 맞는다고 생각하십니까?

("매우 잘 맞는다+잘 맞는다" 응답 비율)



Q. 현재 직장에서 수행하고 있는 업무는 귀하의 **기술이나 능력**과 어느 정도 맞는다고 생각하십니까?

("매우 잘 맞는다+잘 맞는다" 응답 비율)



출처: 이민정책연구원. (2024).「국내 기업 외국인 고용 실태조사」

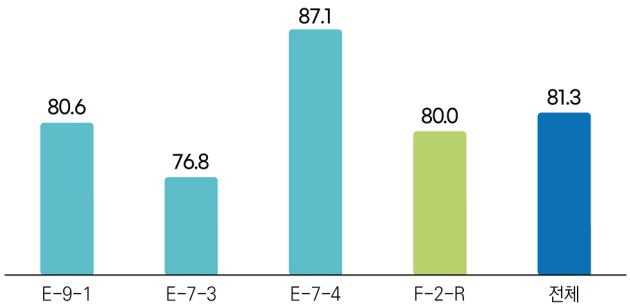
다음으로 개인이 자신의 직무수행 결과를 스스로 평가하는 주관적 직무성과(Campbell, 1990)를 살펴보았다. 분석결과 지역특화형 우수인재의 경우 다른 체류자격 유형에 비해 직무성과를 다소 낮게 인식하는 것으로 나타났다. 구체적으로 "나는 나에게 부여된 임무와 책임을 성실하게 이행한다"라는 문항에는 E-7-4보다는 낮지만, E-9-1과 유사하고, E-7-3 보다는 높은 점수가 확인되었다. 이 문항에서는 전체 평균과 큰 점수 차이를 보이지는 않았다. 그러나 "나는 회사가 나에게 요구하는 기대를 충분히 충족하고 있다"라는 문항에는 상대적으로 낮은 점수가 확인되었다.

〈그림 2〉 주관적 직무성과 (역할 준수 & 기대 충족)

(단위: %)

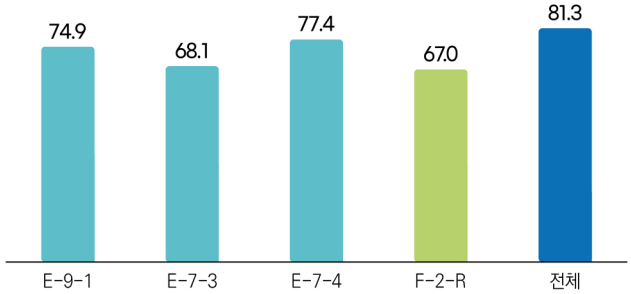
Q. 나는 나에게 부여된 임무와 책임을 성실하게 이행한다.

("매우 동의한다+다소 동의한다)



Q. 나는 회사가 나에게 요구하는 기대를 충분히 충족하고 있다.

("매우 동의한다+다소 동의한다)



출처: 이민정책연구원. (2024).「국내 기업 외국인 고용 실태조사」

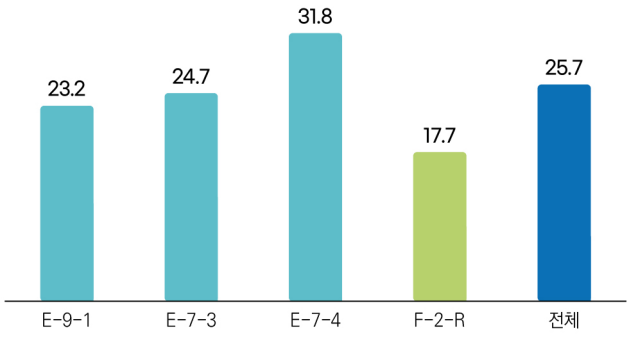
마지막으로, 직장 내 갈등 수준을 살펴본 결과 지역특화형 우수인재는 과업갈등과 관계갈등 모두에서 다른 체류자격 유형에 비해 상대적으로 낮은 수준을 보였다.[3] 이는 업무 수행 과정에서 발생하는 의견 충돌이나 문화적 차이에 따른 갈등을 다른 유형보다 적게 경험하고 있음을 보여준다.

〈그림 3〉 직장 내 갈등(과업갈등 & 관계갈등)

(단위: %)

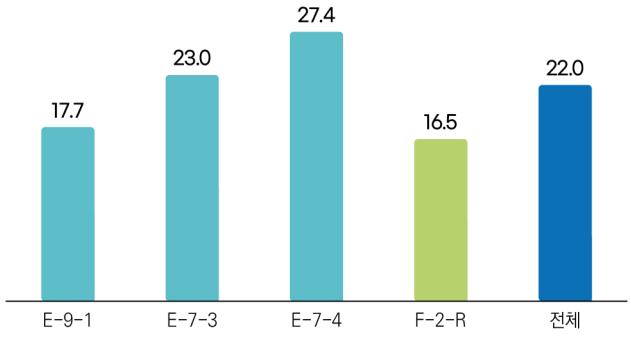
Q. 직장에서 **업무에 대한 의견 차이로** 한국인 동료와 불편함을 느낀다.

("매우 동의한다+다소 동의한다)



Q. 직장에서 **문화차이**로 한국인 동료들과 불편함을 느낀다.

("매우 동의한다+다소 동의한다)



출처: 이민정책연구원. (2024).「국내 기업 외국인 고용 실태조사」

종합하면, 지역특화형 우수인재의 경우 직장 내 한국인과의 과업갈등이나 관계갈등 같은 부정적 마찰은 상대적으로 적게 경험하고 있는 것으로 나타났다. 반면 현재 담당하는 업무가 개인의 가치나 관심, 기술능력에 적합하다고 인지하는 비율은 낮은 수준을 보였다. 또한 자신에게 부여된 업무를 성실하게 이행하고 있다고 응답하는 비율은 보통 수준이었으나, 회사의 요구와 기대를 충분히 충족하고 인식하는 비율은 상대적으로 낮은 것으로 보였다.

〈표 2〉 지역특화형 인재와 직장 내 인식 비교 (ANOVA)

(단위: 점, 명)

구분	비전문취업 (E-9-1)	일반가능인력 (E-7-3)	숙련기능인력 (E-7-4)	지역특화형 우수인재 (F-2-R)	전체 평균	SSb	SSw	F	P
개인-직무 적합성	3.544	3.461	3.566	3.171	3.500	12.079	568.92	8.465	.000
주관적 직무성과	4.143	3.901	4.147	3.900	4.057	16.485	591.16	11.117	.000
직장 내 갈등	2.583	2.941	2.873	2.394	2.758	40.348	962.58	16.71	.000
N	417명	348명	350명	**85명**	-	-	-	-	-

*SSb: 집단 간 제곱합, SSw: 집단 내 제곱합[4]

3) 직장 내 갈등은 일반적으로 과업 내용, 절차, 처리 방식과 관련된 의견 차이에서 비롯되는 과업갈등과 개인의 가치관, 문화 등의 치아로 발생하는 관계갈등으로 구분한다(Jehn, 1995)

지역특화형 인재의 지역생활

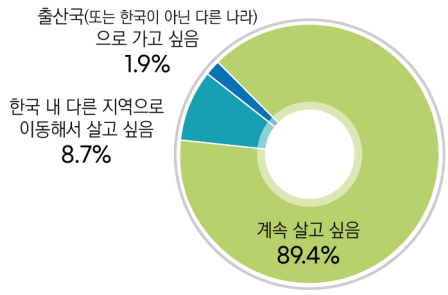
다음으로 「이민자 사회통합 지표조사(2024)」를 활용하여, 지역특화형 인재의 지역 정주의사와 농어촌 지역 이동·정착의사를 살펴보았다.[5] 분석결과, 지역특화형 인재 275명 중 89.4%가 현재 살고 있는 동네(시·군·구)에 계속 살고 싶다고 응답하였으며, 한국 내 다른 지역으로의 이동을 원하는 응답은 8.7%에 그쳐 현재 거주하는 지역에 높은 정주의사를 보였다.

또한, '비자혜택이 있을 시 농어촌 지역으로 거주지를 옮길 의향이 있는지'에 대해서는 '옮길 의사가 없다'는 응답이 74.4%로 현 거주지에서 이동하려는 의향이 매우 낮은 것으로 나타났다. 즉 이미 비자혜택을 통해 인구감소지역에 거주 또는 취업하고 있는 대상도 농어촌지역으로 거주지를 옮겨서 정착할 의사는 매우 낮은 것으로 보였다.

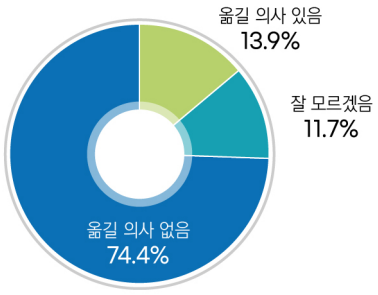
〈그림 4〉 지역특화형 우수인재의 현 거주지 정주의사와 농어촌지역 이동·정착의사

(단위: %)

Q. 현재 살고 있는 동네(시·군·구)에 계속 살고 싶으십니까?



Q. 만약 비자혜택이 있다면(예: F-2 또는 F-5비자변경, 가족 동반 등) 농어촌 지역으로 거주지를 옮겨서 정착할 의사가 있습니까?



출처: 이민정책연구원. (2024). 「이민자 사회통합 지표조사」

이와 함께 현재 살고 있는 동네(시·군·구)에 대한 소속감을 확인해본 결과, 지역특화형 우수인재의 지역 동네 소속감이 다른 체류자격 유형에 비해 상대적으로 다소 높은 것을 확인할 수 있었다.

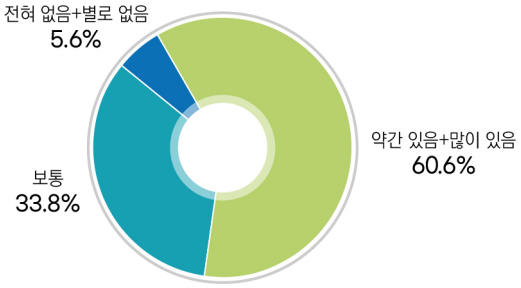
4) Tukey HSD 사후검정 결과를 바탕으로 해석한 것이다.
(p-value ≤ 0.05: Significant)
- 개인-직무 적합성 : E-7-4 〉 E-7-3 (Not Significant), E-9-1 〉 E-7-3 (Not Significant), E-7-3 〉 F-2-R (Significant), E-7-4 〉 E-9-1 (Not Significant), E-7-4 〉 F-2-R (Significant), E-9-1 〉 F-2-R (Significant)
- 직무성과: E-7-4 〉 E-7-3 (Significant), E-9-1 〉 E-7-3 (Significant), E-7-3 〉 F-2-R (Not Significant), E-7-4 〉 E-9-1 (Not Significant), E-7-4 〉 F-2-R (Significant), E-9-1 〉 F-2-R (Not Significant)
- 직장 내 갈등: E-7-4 〉 E-7-3 (Not Significant), E-7-3 〉 E-9-1 (Significant), E-7-3 〉 F-2-R (Significant), E-7-4 〉 E-9-1 (Significant), E-7-4 〉 F-2-R (Significant), E-9-1 〉 F-2-R (Not Significant)

5) 이 조사에서는 전국 이민자 약 185만 명을 모집단으로 하여 체류자격별 특성을 반영한 표본을 설계하였다. 표본 추출을 위해 지역(17개 광역 및 22개 기초자치단체)과 체류자격을 층화 변수로 활용하였으며, 최종 분석에는 광역자치단체 3,000명, 기초자치단체 3,000명의 응답자료(총 6,000명)를 사용하였다.

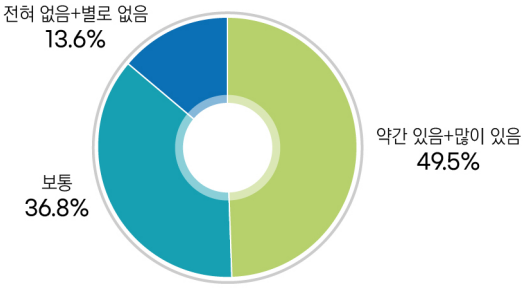
〈그림 5〉 지역특화형 우수인재와 이외 유형의 동네(시·군·구)소속감 비교

(단위: %)

Q. 현재 살고 있는 동네(시·군·구)에 대한 소속감이 얼마나 있습니까? **(F-2-R, 275명)**



Q. 현재 살고 있는 동네(시·군·구)에 대한 소속감이 얼마나 있습니까? **(F-2-R 제외 전체, 5,725명)**



출처: 이민정책연구원. (2024).「이민자 사회통합 지표조사」

지역특화형 우수인재 유치 주요 대상: 유학생의 지역정주의사와 이동·정착의사

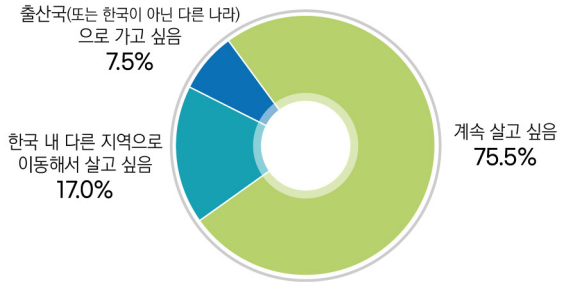
한편, 지역특화형 우수인재로 유치하고자 하는 주요 정책 대상인 유학생의 인식도 함께 확인하고자 현 거주지에 대한 정주의사와 비자 혜택에 따른 농어촌 지역 이동·정착 의향을 분석하였다.

「이민자 사회통합 지표조사(2024)」를 통해 유학생(D-2, D-4) 632명의 응답을 확인한 결과, 응답자의 75.5%가 현재 지역에 계속 거주하기를 원하였다. 또한 비자 혜택이 주어질 경우 농어촌 지역으로 이동·정착하겠다는 응답은 34.9%였으며, 반대로 옮길 의사가 없다는 응답은 34.8%로 비슷한 수준을 보였다.

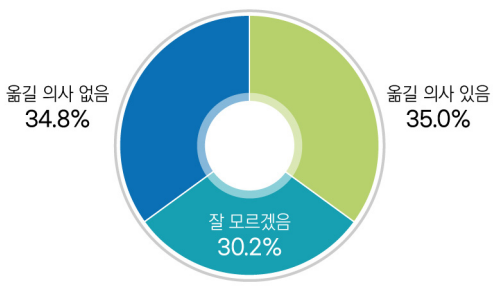
〈그림 6〉 유학생(D-2, D-4)의 현 거주지 정주의사와 비자혜택에 따른 농어촌지역 이동·정착의사

(단위: %)

Q. 현재 살고 있는 동네(시·군·구)에 계속 살고 싶으십니까?



Q. 만약 비자혜택이 있다면(예: F-2 또는 F-5비자변경, 가족 동반 등) 농어촌 지역으로 거주지를 옮겨서 정착할 의사가 있습니까?



출처: 이민정책연구원. (2024).「이민자 사회통합 지표조사」

한편, 비자 혜택이 주어질 경우 농어촌 지역으로의 이동·정착 의사를 다른 체류자격과 비교해 본 결과, 전체 평균은 "옮길 의사 있다" 19.8%, "옮길 의사 없다" 61.9%였다. 이를 고려할 때 유학생의 지역 이동 및 정착 의사는 다른 체류자격 유형에 비해 상당히 높은 수준임을 알 수 있다.

〈표 3〉 비자혜택에 따른 농어촌지역 이동·정착의사

(단위: 명, %)

구분	비전문취업 (E-9)	전문인력 (E1~E-7)	재외동포 (F-4)	유학생 (D-2,D-4)	결혼이민 (F-6)	전체 (기타 포함)
옮길 의사 있음	21.6%	17.6%	16.4%	**35%**	19.9%	19.8%
옮길 의사 없음	62.1%	66.8%	67.8%	**34.8%**	55.1%	61.9%
잘 모르겠음	16.3%	15.6%	15.8%	30.2%	25%	18.3%
N	953명	205명	1,825명	632명	428명	6,000명

출처: 이민정책연구원. (2024).「이민자 사회통합 지표조사」

마치며

이번 브리프에서는 지역특화형 비자 사업의 주요 대상 가운데 하나인 지역특화형 우수인재(F-2-R)를 중심으로, 이들의 직무 경험과 지역 생활에 대한 인식을 살펴보았다. 분석 결과, 지역특화형 우수인재의 경우 직장에서 한국인과의 갈등은 상대적으로 적은 반면, 현재 수행하는 업무가 자신의 능력이나 가치(관심사)와 충분히 부합한다고 인식하는 비율은 낮게 나타났다. 특히 조직의 기대를 충족하고 있다는 자신감 역시 낮은 수준으로 확인되었다.

지역 생활 측면에서는 현 거주지에 대한 정주의사가 매우 높았으며, 지역사회에 대한 소속감 또한 다른 체류자격 유형보다 다소 높게 나타나 정책적으로 긍정적인 신호라 할 수 있다.

한편 유학생의 경우에도 현 거주지 정주의사 역시 높았으나, 농어촌 지역 이동·정착 의사도 다른 체류자격 유형보다 뚜렷하게 높았다. 이는 지역특화형 우수인재의 주요 정책 대상으로 자리매김할 가능성이 높음을 보여준다.

종합하면 지역특화형 우수인재의 경우 지역사회 정주의사는 갖고 있으나 직장 내에서 직무 적합성과 직무성과 인식 측면에서 한계가 나타나고 있다. 이는 비자요건으로 인해 개인의 가치와 기술역량이 충분히 고려되지 않은 상태에서 직업을 선택했을 가능성이 고민하게 한다. 따라서 직무 적합성을 높일 수 있는 맞춤형 일자리 매칭 방안이 필요하며, 경력 개발 기회 제공과 더불어 직장 내에서 안정적으로 경력을 쌓아갈 수 있도록 지원하는 것이 필요할 것이다.

한편 본 브리프는 제도 도입 초기 단계에서 지역특화형 우수인재의 인식을 살펴본 탐색적 분석으로, 결과 해석시 다음과 같은 한계를 고려하여야 한다. 먼저 「국내 기업 외국인 고용 실태조사(2024)」의 지역특화형 우수인재(F-2-R) 표본 수가 85명으로 제한적인 기초 분석 결과이다. 따라서 분석 결과를 전체 지역특화 인력의 특성으로 일반화하기에는 무리가 있으며, 집단 간 경향성을 파악하는 자료로 활용하는 것이 적절하다. 둘째, 지역특화형 우수인재의 직무경험을 분석함에 있어 근무지역(시/군)과 종사 산업 등에 따른 이질성을 충분히 반영하지 못하였다. 향후 연구에서는 충분한 표본을 확보한 조사를 통해 세부 요인을 고려한 심층 비교 분석이 필요하며 이를 통해 보다 정교한 정책적 시사점을 도출할 수 있을 것이다.

참고자료

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology.

Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. Administrative science quarterly, 256-282.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. Personnel psychology, 58(2), 281-342.

통계정보

활용통계	① 국내 기업 외국인 고용 실태조사(2024), 조사기간: 2024.7.10.~ 2024.9.23. ② 이민자 사회통합 지표조사(2024), 조사기간: 2024.8.19. ~ 2024.9.20.
작성기관	이민정책연구원
작성유형	조사통계
공표주기	미정

인용

김화연. (2025). 지역특화형 우수인재의 직무경험과 지역 정주의사 분석. 이민정책연구원 통계브리프. (2025-12), 이민정책연구원.

집필자 | 김화연 **발행인** | 우병렬 **문의** | 02-3788-8046 **발행처** | 이민정책연구원 **발행일** | 2025년 10월

주소 | 13824 경기도 과천시 과천대로2길 54 그라운드브이 6층 Tel. 02-3788-8000 Fax. 02-3788-8099 www.mrtc.re.kr

Migration Research & Training Centre 이민정책연구원 Partner Organization of IOM MRTC

본 자료는 이민정책연구원 홈페이지에서 이용하실 수 있습니다.
연구원의 허락없이 내용의 일부 또는 전체를 복사하거나 전송하는 행위를 금합니다.
본 통계브리프에 수록된 내용은 집필자의 개인적인 견해이며 당 연구원(MRTC)의 공식적인 의견을 반영하는 것이 아님을 밝힙니다.

ISSN 2982-9852