

## 대구지역 숙녀복업계 기업주가 요구하는 패션전문인

※ 본 연구는 2001년 교내 연구비로 진행되었음.

\* 계명문화대학 패션디자인 전공 교수.

김 효 은 \*

### 목 차

- I. 서론
- II. 조사방법
- III. 결과 및 고찰
- IV. 결 론
- 참고문헌
- Abstract

### I. 서론

- 1) 박상희, 전문대학교육, 제 25호, 8권2호, 1997, 6., p. 17.
- 2) 서태일, "밀라노프로젝트"의 이해와 성공조건, 밀라노 프로젝트2000세미나, 대구광역시, 2000, p. 8.
- 3) 장옥현, 패션산업 경쟁력 강화시책, 한국비즈니스학회, 춘계학술대회, 2001, 3., p. 23.
- 4) 김순분, 패션스페셜리스트에 대한 인식과 선호, 한국패션비즈니스학회, 제4권4호, 2000, pp. 17-28.
- 5) 김준범, 이인자, 의류산업에서의 패션전문직종 현황에 관한 연구, 복식30, 한국복식학회, 1996, pp. 41-58.
- 6) 정지영, 기업의 전문기술인력육성 및 산학협동활성화 방안, 전문대학교육, 제21호, 1996, pp. 18-19.
- 7) 김희정, 패션디자인 교육체제의 구조적 전환을 위한 산·학협동 모형개발, 부산경상대학 대학발전연구논집 19, 1999, pp. 630-645.

21세기를 맞이한 오늘날의 세계는 세계화·개방화·기술혁신의 가속화로 기술·지식·정보개발이 급격한 환경변화에 대응할 수 있도록 다양화·전문화·특성화가 되어야 할 것이다. 이를 실현하기 위해서는 기술개발에 필요한 인력을 계속 양성하고 있는 대학이 산업경쟁력 창출에 직접적, 적극적으로 기여하여야 할 것이다.<sup>1)</sup>

따라서 우리나라 패션산업은 21세기의 첨단 산업으로서 국가산업의 하나이며, 특히 밀라노프로젝트사업인 대구지역 섬유산업육성<sup>2)</sup>을 위해서는 인프라 확충, 디자인개발 지원, 전문인력양성 등 시책<sup>3)</sup>을 추진해야 할 것이다.

이를 실현하기 위해서는 김순분<sup>4)</sup>과 김준범, 이인자의 연구<sup>5)</sup>에서도 지적하였듯이 섬유산업의 활성화를 위해서는 예비인재 학생들의 희망과 진로에 대한 요구를 이해하고 지역 산업수요에 부응하며 대학의 특성화에 부합시켜 차별성을 두는 인재양성이 필요하다.

또한 정지영<sup>6)</sup>은 현장에서 생산라인과 자동화추세로 다기능 기술인력을 요구하고 있으며, 조직인으로서 기본소양을 위해 대인관계, 팀워크의 중요성을 강조하였다.

김희정<sup>7)</sup>은 전문대학 패션디자인 교육의 효율성 제고를 위해서 산업현장에 밀착되는 교육목표와 교육내용 및 과제를 설정하여 산학협동모형을 개발 연구하였다.

- 8) 김효은, 21세기 국제적인 섬유도시 활성화를 위한 연구 방안, 계명디자인 연구논총, 제1집, 계명전문대학 디자인 연구소, 1998, pp. 19-41.  
 김효은, 생산성향상을 위한 패션전문기술 육성방안, 계명 디자인 연구논총 제2집, 1999, pp. 33-48.  
 10) 김효은, 김순분, 봉제기술자를 통해서 본 대구시 숙녀복 업계 현황, 한국패션비즈니스학회, 제2권4호, 1998, pp. 102-111.  
 11) 김순분, 대구지역 여성복 생산업체 디자이너들의 직무 실태, 한국 패션비즈니스학회, 제3권4호, 1999, pp. 83-90.  
 12) 도규희, 최경순, 조차, 이정옥, 복식산업발전을 위한 패션전문교육에 관한 교육Ⅱ - 어패럴 산업을 중심으로 -, 산업기술연구소논문집, 제5집, 1995, pp. 207-213.

이와같이 “중견직업인 양성”을 성공적으로 달성하기 위해서는 산학협동체제가 적극 활성화되어야 하며 교수의 노력으로 교육과정의 특성화와 실무중심교육내용강화 방향을 모색하여 의류산업체에서 요구하는 패션전문인이 육성되어야 할 것이다.

이에 관련된 선행연구는 김효은<sup>8)9)</sup>과 김효은·김순분<sup>10)</sup>의 연구에서 밀라노프로젝트 성공을 위한 전문기술인 양성을 위한 기초연구는 대구지역 숙녀복 생산업체 기술자를 대상으로 패턴·봉제분야 실태를 분석하였다. 또 김순분<sup>11)</sup>은 대구시내 의류업체에 종사하는 실무디자이너를 대상으로 근무환경, 실무내용, 실무와 관련된 교육 및 지식분야에 관한 실태를 조사는 하였다. 그러나 기업주가 사원을 선발할 때 고려사항, 직무수행에 필요한 교육 및 기술분야, 의류업체 자동화 설비현황을 분석한 연구는 거의 없는 실정이다.

도규희 등<sup>12)</sup>은 어패럴 산업체에서 요구하는 인재양성을 위한 패션전문교육에서 직업지향교육, 의류산업체에서 요구하는 실무적 능력을 배양할 수 있는 전공코스제도입이 필요하다고 하였다.

그래서 본 연구는 밀라노프로젝트 섬유산업의 현장인 대구지역 숙녀복 26개 생산업체 기업주를 대상으로 업체에서 요구하는 패션전문인을 선발할 때 어떠한 구비조건을 필요로 하는지 조사·분석을 해봄으로써 패션관련 학생들에게 취업시 산업체에서 요구하는 기초자료를 제공하고자 함이다.

## Ⅱ. 조사방법

### 1. 조사대상 및 기간

조사대상은 대구지역 30개 숙녀복 생산업체의 기업주를 면접해서 그 중 자료가 불충분한 업체를 제외한 26개업체 기업주를 대상으로 하였다.

조사대상의 일반적 특성은 <표 1>에 제시되어 있다. 조사대상업체 기업주는 남자 25명(96.2%), 여자 1명(3.8%)이며 연령은 40세-49세 8명(30.8%), 50-59세(69.2%)이다. 회사 창립연도는 1960년-1970년이 3개업체(11.5%), 1971년-1980년이 7개업체(26.9%), 1981년-1990년이 13개업체(50%), 1991년-1998년이 3개업체(11.5%)이다.

조사는 2차에 걸쳐서 이루어졌는데, 1차 조사기간은 1998년 5월달 4주간에 걸쳐 실시하였고, 2차 조사기간은 2002년 1월달 4주간에 걸쳐 1차와 동일한 업체를 대상으로 그동안의 변화를 비교·분석하기 위하여 조사를 실시하였다.

조사대상이 26개업체만으로 국한된 한 이유는 1차 실시시기인 1998년은 IMF 한파 시작시기여서 많은 의류업체들이 영업에 어려움을 많이 겪는 사례가 많았기 때문에 여러 업체를 대상으로 면접 및 설문조사가 어려웠으며, 조사에 포함된 업체는 특히 대구에서 유명브랜드이면서 의류제조업체이고 패션전공 관련 학생들이 취업을 선호하는 매출액이 높은 우량 업체들이었다. 따라서 조사대상업체는 대구지역 패션업체의 요구를 적절히 대표할 수 있다.

〈표 1〉 조사대상자의 일반적 특성

		N(%)
구 분	내 용	빈도(백분율)
창립연도	1960-1970	3 (11.5)
	1971-1980	7 (26.9)
	1981-1990	13 (50.0)
	1991-1998	3 (11.5)
성 별	남 자	25 (96.2)
	여 자	1 (3.8)
결 혼	미 혼	2 (7.7)
	기 혼	24 (92.3)
학 력	중 졸	3 (11.5)
	고 졸	10 (38.5)
	대 졸	5 (19.2)
	대학원이상	8 (30.8)
연 령	40-49세	8 (30.8)
	50-59세	18 (69.2)
	합 계	26 (100.0)

## 2. 조사방법 및 내용

조사방법은 연구자가 직접 응답대상자와 1:1로 설문지를 이용한 구조화된 면접과 비구조화된 면접방법을 병행하였다. 설문지 작성은 사전에 현장답사를 하여 면접을 통한 예비조사를 거쳐 연구자가 문항을 작성하였다. 설문지에 포함된 조사내용은 조사대상업체의 일반적 특성 3문항, 신입사원 채용시 고려사항 5문항, 생산업체에서 계속 실시하는 기술교육 및 직무수행에 필요한 기술 2문항, 생산업체 자동설비 현황 및 컴퓨터 활용여부 3문항, 기타 자유질의 응답 조사결과로 구성하였다.

## 3. 자료처리

설문지를 통하여 얻어진 자료는 전산분석을 위해서 입력한 후 자료의 오류를 점검하였다. 먼저 각 항목에 대하여 연도를 기준으로 구분하여 빈도와 백분율 그리고 평균과 표준편차를 산출하였으며, 조사년도간의 응답율의 차이를 알아보기 위하여  $p < .05$  유의수준에서  $\chi^2$ 검증과 t검증을 실시하였다. 무응답의 경우는 통계항목에서 제외하였다. 분석에 사용된 통계프로그램은 SPSS/WIN 10.1이었다.

## Ⅲ. 결과 및 고찰

### 1. 조사대상업체의 일반적 특성

조사대상업체의 일반적 특성은 <표 2>, <표 3>, <표 4>에 제시된 바와 같다.

<표 2>에서 알 수 있는 바와 같이 외주활용공정에서 유의수준  $p < .01$ 에서 유의한 차이가 있었다( $\chi^2(4)=18.872$ ,  $p=.00$ ) 26개 조사대상업체는 생산시스템이 1998년에는 Line시스템이 1개업체(3.8%), Pair시스템이 25개업체(96.2%)였으나 2002년에는 Pair시스템에서 복합형시스템으로 2개업체(7.7%)가 바뀌어 외주로 작업을 의뢰하고 있는 업체가 1998년에는 23개업체(88.5%), 2002년에는 24개업체(92.3%)인 것으로 나타났다.

외주활용공정은 1998년에는 봉제외주가 25개업체(96.2%)로 대부분이었으나 2002년도에는 일부는 패턴을 포함시킨 의류제작 전공정 외주가 12개업체(57.1%), 봉제끝마무리 작업외주가 3개업체(14.3%)로 늘어났다. 이와같이 소수의 샘플팀만 가지고 있는 기성복 생산업체가 생산물량을 외주업체에 의존하는 경우가 많아지고, 봉제전문인력이 차츰 감소함에 따라 일부 업체에서는 외주업체에서 사용하는 복합형 라인시스템을 도입한 것으로 사료된다. 이는 봉제 고기능경력자로 구성된 Pair시스템 보다 패션전공관련 학생들이 초보로 취업하는데 더욱 유리한 상황으로 바뀐 것이다.

<표 2> 조사대상업체의 일반적 특성(생산시스템, 외주작업여부, 외주활용공정)

구 분	년 도	내 용	N(%)				
			1998년 빈도(백분율)	2002년 빈도(백분율)	검 증		
					$\chi^2$	p	df
생산시스템		Line	1 (3.8)	1 (3.8)	1.255	0.534	2
		Pair	25 (96.2)	23(88.5)			
		복합형		2 (7.7)			
		합계	26 (100.0)	26 (100.0)			
외주작업여부		있다	23 (88.5)	24 (92.3)	0.221	0.638	1
		없다	3 (11.5)	2 (7.7)			
		합계	26 (100.0)	26 (100.0)			
		외주활용공정	패턴을 제외한 전공정 부속 끝마무리(손바느질) 봉제, 다림질	12 (57.1)			
부속	1 (4.3)	1 (4.8)					
끝마무리(손바느질)		3 (14.3)					
봉제, 다림질	22 (95.7)	5 (23.8)					
합계	23 (100.0)	21 (100.0)					

a. 4셀(50.0%)은(는) 5보다 작은 기대빈도를 가지는 셀입니다. 최소 기대빈도는 .95입니다.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

〈표 3〉에는 사무직 근로자의 수는 유의수준  $p < .01$ 에서 연도 간에 통계적으로 매우 유의한 차가 나타났다( $t(30.12) = 3.73^{**}$ ,  $p = 0.00$ ).

1998년에는 평균 15명에서 2002년에는 평균 5.32명으로 감소되었으며, 관리직 근무자는 1998년에는 평균 5.3명, 2001년도에는 평균 9명으로 다소 늘어났다.

생산직근무자는 1998년에는 평균 32.2명에서 2002년도에는 평균 28.7명으로 감소되었다. 이는 재단초보(1998년 평균 1.1명, 2002년 평균 1.1명), 재단평균(1998년 평균 2.8명, 2002년 평균 1.8명), 재단(패턴)숙련(1998년 평균 1.8명, 2002년 평균 1.6명)에서 인원이 다소 감소 되었으나, 봉제분야에서는 1998년 봉제숙련 평균 3.7명에서 2002년 봉제숙련 평균 7.0명으로 근무자 수가 거의 2배 가까이 늘어나 봉제분야가 향후 수요가 많은 관심 분야로 지목되고 있다.

특히 외주활용공정내용이 봉제외주 업체에 많은 공정부분을 의뢰하는 것을 알 수 있기 때문에 보다 전문적이며 실제적인 봉제교육내용에 활성화시켜야 함이 지적된다.

〈표 3〉 조사대상업체의 일반적 특성(근무자)

구 분	년 도	내 용	N(%)		
			1998년 N 평균(표준편차)	2002년 N 평균(표준편차)	검증 t p df
근무자 (사무실, 매장)		사무직	26 15.2 (12.6)	25 5.3 (7.0)	3.73** 0.00 30.12 <sup>a</sup>
		관리직	16 5.3 (4.9)	21 9.2 (9.3)	1.68** 0.10 31.75 <sup>a</sup>
근무자(생산직)		재단초보(3년미만)	7 1.1 (0.4)	11 1.1 (0.3)	0.32 0.75 16.00 <sup>a</sup>
		재단평균(3년-10년이하)	12 2.8 (6.0)	17 1.8 (1.2)	0.72 0.48 27.00 <sup>a</sup>
		재단숙련(10년이상)	25 1.8 (1.2)	22 1.6 (1.5)	0.55 0.59 45.00 <sup>a</sup>
		봉제초보(3년미만)	6 4.3 (2.9)	7 1.9 (0.9)	1.98 0.10 5.80 <sup>a</sup>
		봉제평균(3년-10년이하)	12 7.3 (7.8)	18 6.1 (4.4)	0.51 0.61 28.00 <sup>a</sup>
		봉제숙련(10년이상)	23 3.7 (2.7)	25 7.0 (6.8)	2.25 0.03 31.61 <sup>a</sup>
		완성초보(3년미만)	0 <sup>b</sup> . <sup>c</sup>	0 <sup>b</sup> . <sup>c</sup>	
		완성평균(3년-10년이하)	0 <sup>b</sup> . <sup>c</sup>	5 2.6 (1.7)	
		완성숙련(10년이상)	25 2.5 (3.5)	20 1.7 (1.2)	1.01 0.32 43.00
		검사원	1 2.0 (0.0) <sup>d</sup>	7 1.0 (0.0) <sup>d</sup>	0.00 0.00 6.00
샘플사	2 1.0 (2.0)	8 1.4 (0.5)	2.05 0.08 7.00		
생산총관리자	10 1.2 (0.4)	14 1.0 (0.0) <sup>d</sup>	1.50 0.21 9.00		
총인원	26 32.2 (19.7)	26 28.7(19.3)	0.65 0.52 50.00		

a. 등분산 가정이 충족되지 않은 경우의 교정된 자유도임.

b. N이 "0"인 것은 응답자가 없는 경우임.

c. 평균이 0인 경우는 응답자가 없는 경우임.

d. 편차가 0인 경우는 1명인 경우임.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

〈표 4〉 조사대상업체의 직능별 임금

단위: 천원

구 분	년 도	내 용	1998년		2002년		검 정		
			N	평균(표준편차)	N	평균(표준편차)	t	p	df
근무자		사무직	25	1,035(483)	25	1,395(1,536)	-1.12	0.27	48.00
		관리직	15	1,237(342)	21	1,848(1,474)	1.57	0.13	34.00
		재단초보	13	558(203)	19	692(195)	-1.89	0.07	30.00
		재단평균	16	1,325(162)	17	1,394(321)	-0.77	0.45	31.00
		재단숙련	24	1,999(417)	24	2,121(610)	-0.81	0.42	40.67 <sup>a</sup>
		봉제초보	7	731 (318)	11	729(254)	0.02	0.99	16.00
		봉제평균	8	1,250(378)	13	1,239(333)	0.07	0.94	19.00
		봉제숙련	25	2,000(632)	25	1,972(494)	0.17	0.86	48.00
		봉제상보조	21	1,531(1,945)	6	1,383(407)	0.18	0.86	25.00
		봉제중간보조	19	905(96)	22	10,545(153)	3.64 <sup>**</sup>	0.00	39.00
		봉제끝마무리보조		500(0)		768(249)	1.05	0.31	18.00
		완성초보	0	0(0) <sup>a</sup>	1	1,000(0) <sup>b</sup>	0.96	0.51	1.00
		완성평균	1	1,600(0) <sup>b</sup>	2	1,350(212,132)	-0.91	0.37	43.00
		완성숙련	10	1,672(544)	10	1,791(309)	-0.91	0.37	43.00
		검사원	0	0(0) <sup>a</sup>	7	1,329(812)			
		샘플사	3	1,667(153)	10	1,933(322)	-1.35	0.20	11.00
		생산총관리자	10	1,905(647)	14	2,400(440)	-2.24 <sup>*</sup>	0.04	22.00

a. 등분산 가정이 충족되지 않은 경우의 교정된 자유도임.

b. N이 "0"인 것은 응답자가 없는 경우임.

c. 평균이 0인 경우는 응답자가 없는 경우임.

d. 편차가 0인 경우는 1명인 경우임.

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

〈표 4〉와 같이 조사대상업체의 임금은 봉제 중간보조와(t(39.00)=-3.64<sup>\*\*</sup>, p=0.00), 생산총관리(t(22.00)=-2.24<sup>\*</sup>, p=0.04)에서 조사사기간 유의수준 p<.05, p<.01에서 유의한 차이가 있었다.

봉제 생산직 근로자는 Line시스템 방식으로 봉제초보·봉제평균·봉제숙련으로 구분짓고 Pair시스템 방식으로 봉제 숙련 하위조직인 봉제끝마무리보조, 봉제중간보조, 봉제상보조로 다시 구분하였다.

임금은 1998년보다 2002년에는 봉제초보(731천원, 729천원), 봉제평균(1,250천원, 1,238천원), 봉제숙련(2,000천원, 1,972천원), 봉제상보조(1,531천원, 1,383천원), 완성평균(1,600천원, 1,350천원)은 1998년보다 2002년에는 다소 낮아졌고 그 외는 임금이 다소 높아졌다.

특히, 봉제중간보조는 905천원에서 1,054천원으로 다소 늘어났고, 생산총관리자는 1,905천원에서 2,400천원으로 늘어났다. 그 이유는 봉제중간보조는 전문인력부족으로 임금상승이 되었고, 생산총관리자는 재단(패턴)숙련이 대부분 담당하였는데 1998년에 성행하던 맞춤수요가 IMF로 인하여 줄어드는 이유로 업체경영이 어려웠기 때문에 고임금 패턴 숙련 경영자들이 패턴프로모션 쪽으로 많이 이직을 하였기에 이 역시 전문인력부족현상으로 임금이 상승된 것으로 추정된다.

## 2. 신입사원 채용시 고려사항

### 1) 신입사원 자격조건

기업주들이 신입사원을 채용할 때 어떤 조건을 중요하게 여기는지에 대한 결과가 <표 5>에 제시되어 있다.

1998년도의 조사에서는 원만한 인간관계(30.8%), 성실성업무능력(26.9%), 적극적 사고(15.4%) 순이었으나 2002년도에서는 업무분석능력(38.5%), 원만한 인간관계(34.6%), 적극적 사고(15.4%), 성실성(11.5%)로 나타나 연도에 큰 차이가 없었다.

원만한 인간관계는 큰 비중을 차지하여 팀웍의 중요성을 강조하였다. 김순분<sup>13)</sup>의 연구에서도 패션디자이너가 근무시 애로사항 중 인간관계가 응답자 102명 중 31.4%로 힘들었다는 연구결과와 거의 일치하고 있다.

그러나 성실성과 패션감각, 패턴, 봉제기술력 배양된 업무분석능력을 중요하게 요구하는 업체는 연도에 차이없이 나타났다. 이는 김순분<sup>14)</sup>의 연구결과에서도 디자이너가 심화교육 프로그램 중 제1순위가 패턴, 재단분야, 2순위가 패션정보, 상품기획, 패션마케팅 순위로 나타났고 교육희망분야 역시 패턴메이킹, 패션마케팅순으로 나타내어 이에 대한 중요성을 재인식할 필요가 있다.

13) 김순분, 대구지역 여성복 생산업체 디자이너들의 직무 실태, 한국 패션비즈니스학회, 제3권4호, 1999, pp. 83-90.

14) 김순분, 대구지역 여성복 생산업체 디자이너들의 직무 실태, 한국 패션비즈니스학회, 제3권4호, 1999, pp. 83-90.

<표 5> 신입사원 구비요건

구 분	년 도	1998년 빈도(백분율)	2002년 빈도(백분율)	검 증		
				$x^2$	p	df
성실성		7 ( 26.9)	3 ( 11.5)	2.188 <sup>a</sup>	0.534	3
적극적 사고방식		4 ( 15.4)	4 ( 15.4)			
패션감각 · 패턴 · 봉제 기술력 탁월성의 업무능력		7 ( 26.9)	10 ( 38.5)			
원만한 인간관계		8 ( 30.8)	9 ( 34.6)			
합 계		26 (100.0)	26 (100.0)			

a. 2셀(25.0%)은(는) 5보다 작은 기대빈도를 가지는 셀입니다. 최소기대빈도는 4.00입니다.

### 2) 필요분야

기업주가 필요로 하는 채용분야는 <표 6>에 제시된 바와 같다.

채용필요분야는 1998년과 2002년과의 차이는 유의수준  $p < .01$ 수준에서 매우 유의한 차이( $\chi^2(4)=32.902^{**}$ ,  $p=0.00$ )를 나타내었다. 즉 디자인 분야는 1998년에는 1개업체(3.8%)을 원했으나 2002년에는 16개업체(61.5%)이 원하여 디자인 개발의 중요성을 인식하고 있음을 알 수 있다. 재단분야는 1998년에는 22개업체(84.6%)이 원하였으나 2002년에는 2개업체(7.7%)로 나타났다. 이는 재단·패턴분야의 몇 년동안 아직 변화가 없었음을 알 수 있다.

봉제분야는 1998년의 조사에서 2개업체(7.7%)만이 필요하다고 응답하였는데 2002년의 조사에서는 6개업체(23.1%)으로 높아졌다. 이는 봉제분야의 인력필요정도가 높아졌다는 것을 의미한다.

<표 6> 채용필요분야

구 분	년 도	N(%)		검 증		
		1998년 빈도(백분율)	2002년 빈도(백분율)	$\chi^2$	p	df
디자인		1 ( 3.8)	16 ( 61.5)	32.902**	0.00	4
재단		22 (84.6)	2 ( 7.7)			
봉제		2 ( 7.7)	6 (23.1)			
검사원		0 ( 0.0)	1 ( 3.8)			
영업		1 ( 3.8)	1 ( 3.8)			
합 계		26 (100.0)	26 (100.0)			

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

### 3) 성별구분

신입사원 채용시 선호하는 성별은 <표 7>에 나타나 있다. 선호하는 성별은 1998년의 조사와 2002년이 조사간에 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $\chi^2(2)=26.52$ ,  $p=0.00$ ).

1998년에는 '남자'를 19개업체(73.1%)으로 많이 원하였고 2002년에는 '여자'를 8개업체(30.8%), 또는 '남·여 구분 상관없다'가 17개업체(65.4%), '남자'는 1개업체(3.8%)로 많은 변화를 보였다.

이는 채용필요분야에서 1998년에는 '재단분야'를 많이 필요하였으나 2002년도에는 '디자인·봉제분야'를 많이 필요로 하였기 때문으로 이 분야의 경우 육체적 노동을 그다지 요구하지 않기 때문에 반드시 '남자'가 아니어도 업무수행에 어려움이 없기 때문으로 분석된다.



〈표 7〉 성별 구분

구 분	년 도		N(%)		
	1998년	2002년	검 증		
	빈도(백분율)	빈도(백분율)	$\chi^2$	p	df
남 자	19 ( 73.1)	1 ( 3.8)	26.520**	0.00	2
여 자	3 ( 11.5)	8 ( 30.8)			
상관없다	4 ( 15.4)	17 ( 65.4)			
합 계	26 (100.0)	26 (100.0)			

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

4) 학력구분

신입사원 채용시 학력구분은 〈표 8〉에 나타난 바와 같이 유의수준 p<.05에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다( $\chi^2(4)=11.636$ , p=0.020).

1998년에는 '학력이 고려사항이 아니다'는 항목에 13개업체(52.0%)이었으나 2002년도에는 9개업체(34.6%)로 나타났다. 특히 '전문대졸업생'이 1998년도에는 7개업체(26.9%)에서 2002년도에는 15개업체(57.7%)로 나타나 전문대 졸업자의 필요가 많아짐을 알 수 있다.

이와 같이 4년제 학생보다 2년제 학생들을 많이 선호하는 이유는 연령이나 공부시기가 짧고 실무수업위주의 교육을 받은 학생들이 현장 적응력이 쉽다는 것이기 때문으로 생각해 볼 수 있다.

〈표 8〉 채용시 학력구분

구 분	년 도		N(%)		
	1998년	2002년	검 증		
	빈도(백분율)	빈도(백분율)	$\chi^2$	p	df
고 졸	6 ( 23.1)	0 ( 0.0)	11.636*	0.020	4
전문대졸	7 ( 26.9)	15 ( 57.7)			
대 졸	0 ( 0.0)	1 ( 3.8)			
패션전문학원졸	0 ( 0.0)	1 ( 3.8)			
상관없다	13 ( 50.0)	9 ( 34.6)			
합 계	26 (100.0)	26 (100.0)			

\* p<.05, \*\* p<.01

5) 전공구분

〈표 9〉와 같이 신입사원 채용시 전공구분은 연도별 응답율에 있어서 유의수준 p<.001에서 통계적으로 매우 유의한 차이( $\chi^2(4)=24.444$ , p=0.000)를 나타냈다.

‘패션디자인’은 1998년에는 5개업체(19.2%)이 원하였으나 2002년도에는 20개업체(76.9%)가 원하였다. 그리고 특히 ‘패턴메이킹’은 1998년에는 11개업체(42.3%)이 원하였으나 2002년도에는 전혀 원하지 않았는 이유는 기업주와의 면담결과, 디자인과 봉제분야를 필요로 하고 있기 때문이다.

15) 김순분, 패션스페셜리스트에 대한 인식과 선호, 한국패션비즈니스학회, 제4권4호, 2000, pp. 17-28.

김순분<sup>15)</sup>의 대구·경북지역 의류·패션관련 패션스페셜리스트에 대한 인식과 선호에 관한 실태조사 연구보고에서 전공학과의 학생들을 717명 중심으로 본인이 좋아하는 패션스페셜리스트는 패션디자이너, 패션코디네이터, 디스플레이디자이너, 스타일리스트순이였고 그 중에서 2년제 학생이 더 선호하는 분야는 패션디자이너, 패션코디네이터, 패션사진가, 패션모델, 봉제사 분야였다. 그리고 취업희망분야는 여성복(52.1%)이 제1순위를 차지하였다.

16) 김순분, 패션스페셜리스트에 대한 인식과 선호, 한국패션비즈니스학회, 제4권4호, 2000, pp. 17-28.

이와같이 본 연구결과와 김순분<sup>16)</sup>의 연구결과와 같이 대학교과과정에서 디자인과 봉제분야가 시대부응에 따라 앞으로 더욱더 전문적인 차별화·육성화시켜야 할 부분으로 지목된다.

〈표 9〉 채용시 전공구분

구 분	년 도	N(%)		검 증		
		1998년 빈도(백분율)	2002년 빈도(백분율)	$\chi^2$	p	df
패션디자인		5 ( 19.2)	20 (76.9)	11.636*	0.020	4
패턴메이킹		11 ( 42.3)				
의상학		5 ( 19.2)	4 ( 15.4)			
경영학		1 ( 3.8)	2 ( 7.7)			
전공필요없다		4 ( 15.4)				
합 계		26 (100.0)	26 (100.0)			

\* p<.05, \*\* p<.01

### 3. 직무수행에 필요한 기술

속녀복 생산업체 근무시 직무수행에 필요한 기술에 대하여 연도별 응답은 〈표 10〉과 같이 연도에 따라 유의한 차이가 나타나지 않았다.

1998년도에는 ‘생산기술’(46.2%), ‘업무분석능력’(26.9%)을 필요로 하였으나 2002년도에는 ‘업무분석능력’(42.3%), ‘감성기술’(34.6%)을 필요로 하였다.

〈표 10〉 직무수행에 필요한 기술

구 분	년 도	1998년 빈도(백분율)	2002년 빈도(백분율)	검 증		
				$\chi^2$	p	df
생산기술		12 ( 46.2)	2 ( 7.7)	3.460 <sup>a</sup>	0.484	4
감성기술		2 ( 7.7)	9 ( 34.6)			
업무분석능력		7 ( 26.9)	11 ( 42.3)			
원만한 인간관계		2 ( 7.7)	0 ( 0.0)			
패션정보		3 ( 11.5)	4 ( 15.4)			
합 계		26 (100.0)	26 (100.0)			

4. 기술교육

채용후 계속되는 기술교육은 〈표 11〉과 같이 연도에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다.

1998년과 2002년도에서 기술교육 중 생산 및 품질관리, 패턴기술 등의 ‘패션전문교육’은 65.4%에서 46.2%로 약간 감소되었으나 ‘업무분석능력’은 30.8%에서 46.2%로 약간 증가하였다.

〈표 11〉 기술교육

구 분	년 도	1998년 빈도(백분율)	2002년 빈도(백분율)	검 증		
				$\chi^2$	p	df
업무분석능력		8 ( 30.8)	12 ( 46.2)	1.995 <sup>a</sup>	0.369	2
패션전문교육		17 ( 65.4)	12 ( 46.2)			
인성교육		1 ( 3.8)	2 ( 7.7)			
합 계		26 (100.0)	26 (100.0)			

a. 2셀(33.3%)은(는) 5보다 작은 기대빈도를 가지는 셀입니다. 최소 기대빈도는 1.50입니다.

본 설문내용에서 채용희망분야가 거의 디자인 분야·봉제분야였기 때문에 기술교육 중 생산관리교육을 그다지 원치 않았지만 학교교육에서 업체에서 요구하는 디자이너·봉제기술자를 배양하기 위해서는 반드시 생산관리 교육이 강조되어야 한다.

5. 어패럴 CAD시스템 구입 현황

어패럴CAD 구입현황은 〈표 12〉와 같이 연도에 따른 유의차이는 없었다. 대부분 업체가 1998년도 1개업체(3.8%)보다 2002년도에서 구입한 업체가 3개업체(11.5%)로 늘어났으며 계획이 없다가 각각 16개업체(61.5%), 15개업체(57.7%)로 나타났으며, 앞으로 구입은 원하나 여건이 어려운 업체는 3개업체(11.5%)에서 1개업체(3.8%)로

17) 김순분, 대구지역 여성복 생산업체 디자이너들의 직무 실태, 한국 패션비즈니스학회, 제3권4호, 1999, pp. 83-90.

감소하였다. 그 외는 연도에 따른 차이는 보이지 않았다.

이는 기업주와의 면담결과, 김순분<sup>17)</sup>의 연구에서와 같이 컴퓨터를 디자인 및 패턴메이킹 그레이딩을 활용하는 업체가 1개업체를 제외하고 거의 없었다. 이는 업체에서 생산성에 비해 구입비용에 대한 어려움 때문이라 사료된다.

〈표 12〉 어패럴 CAD 시스템 구입 현황

구 분	년 도	1998년 빈도(백분율)	2002년 빈도(백분율)	검 증		
				$\chi^2$	p	df
구입하였다		1 ( 3.8)	3 ( 11.5)	2.109 <sup>a</sup>	0.550	2
구입계획은 있다		6 ( 23.1)	7 ( 26.9)			
구입은 원하나 여건이 어렵다		3 ( 11.5)	1 ( 3.8)			
계획없다		16 (61.5)	15 ( 57.7)			
합 계		26 (100.0)	26 (100.0)			

a. 4셀(50.0%)은(는) 5보다 작은 기대빈도를 가지는 셀입니다. 최소기대빈도는 2.00입니다.

기업주와의 자동화설비에 대한 면담결과, 1998년에 자동화 설비가 있는가에 대한 질문에서는 1업체외에 CAD장비가 거의 없었기 때문에 컴퓨터 미성이 있는 것만으로도 있다고 20개업체(76.9%)이 대답하였고 2002년도에서는 CAD장비가 구비되어 있거나(3개업체) CAD대행업체에 일부 패턴작업을 의뢰하거나 직접 구입하여 사용한 5개업체(19.2%)만 대답하였다.

이와 같이 1998년도 자동화 설비현황에서는 설비자동화가 미흡한 이유는 숙녀복 생산업체에서는 다품종 소량생산체제이면서 고품질이 요구되므로 부분적인 자동화시설이 될 수 밖에 없었고 거의 Pair 시스템업체이면서 불량률의 50%이상이 거의 도급됨에 의해 구성되므로 자동화에 의해 생산성 증가에 따른 지속적인 물량을 확보 할 수 없는 생산업체들은 자동화에 대한 투자에 적극적인 대응을 하지 않았으나<sup>18)</sup> 2002년도에서는 어패럴CAD 장비의 효율성을 인식하고 패턴메이킹, 그레이딩 작업은 차츰 자동화가 진행중에 있었으며 이에 관심을 가지는 기업주도 면담결과에서 일부분 있었다.

그러나 아직 가격면에서 생산성에 비해 고가장비기 때문에 많은 어려움이 있으리라 예상되나 기업주의 의식변화로 차츰 보급되어질 전망으로 기대된다.

### 6. 컴퓨터 설비현황

〈표 13〉과 같이 생산업체에서 컴퓨터 사용여부는 연도에 따라 유의수준  $p < .05$ 에서 통계적으로 유의한 차이( $\chi^2(3)=8.257^*$ ,  $p=0.041$ )를 나타내었다.

18) 김효은, 김순분, 봉제기술자를 통해서 본 대구시 숙녀복 업계 현황, 한국패션비즈니스학회, 제2권4호, 1998, pp. 102-111.

〈표 13〉 PC 사용 여부

N(%)

구 분	년 도	1998년	2002년	검 증		
		빈도(백분율)	빈도(백분율)	$\chi^2$	p	df
사용하고 있다		5 ( 19.2)	15 ( 57.7)	8.383 <sup>a</sup>	0.015	2
사용하고 있지 않다		17 ( 57.7)	8 ( 30.8)			
설치할 계획이 있다		6 ( 15.4)	3 ( 11.5)			
합 계		26 (100.0)	26 (100.0)			

a. 2셀(33.3%)은(는) 5보다 작은 기대빈도를 가지는 셀입니다. 최소기대빈도는 3.50입니다.

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

1998년에는 '사용하고 있다'가 5개업체(19.2%)에서 2002년도에서 15개업체(57.7%)로 늘어났고, '사용하고 있지 않다'가 17개업체(57.7%)에서 8개업체(30.8%)로 감소하였다.

컴퓨터 사용내용은 공문서 작성, 패션정보검색, 재고관리, 영업관리로 많이 사용되었고, 소수업체에서는 이미 LAN을 설치하여 각 매장관리를 전산화하여 컴퓨터 활용을 극대화 하고 있다.

### 7. 기업주와 면담결과

구조화된 설문조사를 통하여 얻어낼 수 없는 부분에 대해 알아보기 위해 비구조화된 면담을 실시하였다. 이를 통하여 기업주가 필요로 하는 전문인력을 양성하기 위하여 학교에서 어떠한 교육을 실시해야 하며 개선방안은 다음과 같이 면담시기별 비구조화된 면담의 응답결과로 〈표 14〉에 제시되어 있다.

〈표 14〉 각 면담시기별 비구조화 면담의 응답요약

구 분	내 용	1998년	2002년
학교교육		<ol style="list-style-type: none"> <li>이론과 실기를 겸비한 실무교육내용강화 (기본 옷제작 실무, 현장용어, 단위의 구분)</li> <li>실무가 겸비된 교수가 강의</li> <li>1) 생산기술과목분야 활성화 2) 복합형 생산라인시스템 방법으로 봉제 실무교육강화</li> <li>직장의 현장적응력을 위한 정신교육·기본 교육실시</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>실무교육강화(패션용어, 도식화, 일러스트, 패턴·봉제교육강화, 패션트렌드 분석, 기초 봉제)</li> <li>외부전문기술인 초빙 강사 활용</li> <li>1) 향후 봉제기술자 육성활성화(현 봉제기술자들의 고령화 현상이 나타남)</li> </ol>

<p>5. 현장실습강화 6. 전공심화교육</p>	<p>2) 외주활용도가 높아짐에 따라 복합형 생산라인시스템교육강화 4. 직업의식강화, 교양 및 예절교육, 인성교육 5. 현장실습강화(현장실습학점제늘임) 6. 1) 학생들의 진로분야, 적성파악하여 전공세분화지도(학생특성파악) 2) 20대가 원하는 환경으로 바꾸어 줌 3) 학생들에게 비전을 제시하여 경쟁 의식개혁 필요</p>
--------------------------------	--

19) 김희남, 패션디자인과 산·학·연협동 체제구축 방안, 부산경상대학교 대학발전연구 논문집 17, 1997, pp. 493-522.

20) 김희남, 전문대학 패션디자인과의 산학협동 정착을 위한 직업교육모델개발, 부산경상대학교 대학발전연구 논문집 18, 1998, pp. 427-457.

1998년과 2002년의 응답에서 공통적으로 나타나는 사항은 '실무교육의 강화'이다. 특히 현장용어 또는 패션용어의 교육을 중요한 것으로 지적하고 있다. 또한 '실무를 알고 있는 전문가의 교육'을 요구하고 있으며, '직업의식에 대한 교육' 역시 필요함을 강조하고 있다. 이러한 지적은 기존의 김희남<sup>19)20)</sup>연구에서 얻은 결과와도 상당부분 일치하는 것이다. 즉, 이론과 실기가 겸비된 실무교육 강화 중 기본 옷제작도식화, 패턴·봉제교육 강화, 패션용어학습, 예절교육 등을 강조하였다. 그리고 현장전문기술인의 실무 강사초빙, 제품의 외주활용도와 봉제기술자들의 연령이 높아짐에 따라 복합형 생산시스템 방법의 봉제 실무교육, 인성교육, 직업의식, 현장실습강화가 되었으면 하며 학생들의 개인별 진로 및 적성을 파악하며 20대가 원하는 환경으로 바꾸어주는 전공세분화 교육의 활성화를 강조하였다.

#### IV. 결 론

대구지역 숙녀복 생산업체 기업주를 대상으로 신입사원 채용시 고려사항, 직무수행에 필요한 기술, 사내기술교육, 자동설비 현황, 컴퓨터 활용여부의 구조화된 설문 및 비구조화된 면접조사를 한 결과는 다음과 같다.

1. 의류생산시스템은 년도에는 차이없이 Line시스템이 1개업체이었고 대부분 Pair시스템으로 나타났다. 외주작업여부는 거의 '있다'로 나타났다고, 외주 활용공정은 1998년에는 봉제만 의뢰하던 것이 25개업체(96.2%)이었으나 2002년도에는 패턴을 제외한 전 공정이 12개업체(57.1%) 봉제 끝마무리 작업이 3개업체(14.3%)로 증가하였다.

2. 업체의 근무자수 중 1998년과 2002년도 차이를 보면 사무직과 관리직에서 매우 유의한 차이가 나타났다. (P<.01) 사무직 근로자는 평균 15명에서 평균 5.3명으로 감소되었으며 관리직 근무자수는 평균 5.3명에서 평균 9.2명으로 다소 늘어났다. 생

산직 근무자수는 평균 32.2명에서 28.7명으로 감소되었다. 이때 재단·패턴 근무자수는 다소 감소된 반면 봉제분야에서 봉제숙련은 평균 3.7명에서 평균 7.0명으로 늘어났다.

3. 근무자의 임금은 봉제 중간보조(P<.01)와 생산 총관리(P<.05)에서 유의한 차이가 나타났다. 특히 봉제중간보조는 905천원에서 1,054천원으로 다소 늘어났다.

4. 신입사원 채용시 고려사항 중 구비조건은 연도에 차이없이, 1998년도에는 원만한 인간관계(30.8%), 성실성·업무분석능력(26.9%), 적극적인사고(15.4%)가 가장 큰 비중을 차지하였으나 2002년도에서는 업무분석능력(38.5%), 원만한 인간관계(34.6%), 적극적인 사고방식(15.4%)을 가진 근무자를 원하였다.

채용필요분야는 연도에 따른 유의한 차가 있었다.(P<.01) 디자인 분야는 연도에 따라 1개업체(3.8%)에서 16개업체(61.5%)로 증가하였으며, 재단분야는 22개업체(84.6%)에서 2개업체(7.7%)로 감소하였고 봉제분야는 2개업체(7.7%)에서 6개업체(23.1%)로 증가하였다.

성별 구분은 연도에 따라 매우 유의한 차이(P<.001)를 나타내었다. 1998년에 남자를 19개업체(73.1%)에서 원하였으나 2002년에는 '남자'는 1개업체(3.8%), '여자'를 8개업체(30.8%), '남녀상관없다'가 17개업체(65.4%)로 많은 변화를 보였다.

학력은 연도에 따라 유의한 차이(P<.05)가 나타났다. 특히 2002년도에는 전문대 졸업생을 원하는 업체는 증가하였다.

전공분야는 연도에 따라 매우 유의한 차이(P<.001)로 나타났다. 특히 패션디자인 전공자를 희망하는 업체는 5개업체(19.2%)에서 20개업체(76.9%)로 증가하였다.

5. 직무수행시 필요한 기술은 연도에 따라 유의한 차이가 나타나지 않았다. 1998년에는 생산기술(4.2%), 업무분석능력(26.9%)을 필요로 하였으나 2002년도에는 업무분석능력(42.3%), 감성기술(34.6%)을 필요로 하였다.

6. 채용 후 계속되는 기술교육은 '패션전문교육'도 1998년(65.4%)보다 2002년도(46.2%)에는 약간 감소되었으나 업무분석능력은 1998년(30.8%)보다 2002년도(46.2%)에는 약간 증가함으로써 '패션전문교육,' '업무분석능력'이 강조되었다.

7. 생산업체 자동설비 현황은 면담결과, 1998년도에는 CAD장비는 1개업체만 있었고, 컴퓨터 미싱이 있는 것만으로도 자동화 설비가 되어 있다(20개업체(76.9%)) 하였고, 2002년도에는 컴퓨터미싱 뿐만 아니라 업체에서 CAD장비를 직접 구입·사용하거나 일부는 공업용 패턴, 그레이딩 작업을 외주로 활용하는 업체로 합하여 5개업체(19.2%)으로 대답하였다.

8. 어패럴 CAD 구입업체는 1998년도 1개업체(3.8%)에서 2002년도에는 3개업체

(11.5%)로 증가되었으나 계획이 없는 업체는 연도에 차이가 없었으며, 16개업체 (61.5%), 15개업체(57.7%)로 큰 비중을 차지 하였다.

9. PC 사용여부는 연도에 따라 유의한 차이로 나타내었다. ( $P < .05$ ) 컴퓨터를 사용하는 업체는 1998년도에는 5개업체(19.2%)에서 2002년도에는 15개업체(57.7%)로 증가하였고, 사용하고 있지 않는 업체는 1998년도에는 17개업체(57.7%)에서 2002년도에는 8개업체(30.8%)로 감소되었다.

10. 기업주의 면담결과에서 학교교육의 개선점은 이론과 실기가 겸비된 실무교육강좌, 실무강사 초빙 복합형 생산시스템 봉제 실무교육 강좌, 현장실습 강좌, 전공심화 교육의 활성화 인성 및 직업교육 활성화 등이다.



## 참 고 문 헌

1. 박상희, 전문대학교육, 제25호, 8권2호, p. 17, 1997. 6.,
2. 서태일, “밀라노프로젝트”의 이해와 성공조건, 밀라노 프로젝트2000세미나, 대구광역시, p. 8, 2000,
3. 장육현, 패션산업 경쟁력 강화시책, 한국비즈니스학회, 춘계학술대회, p. 23, 2001. 3.
4. 김순분, 패션스페셜리스트에 대한 인식과 선호, 한국패션비즈니스학회, 제4권4호, pp. 17-28, 2000.
5. 김준범, 이인자, 의류산업에서의 패션전문직종 현황에 관한 연구, 복식30, 한국복식학회, pp. 41-58, 1996.
6. 정지영, 기업의 전문기술인력육성 및 산학협동활성화방안, 전문대학교육, 제21호, pp. 18-19, 1996.
7. 김희정, 패션디자인 교육체제의 구조적 전환을 위한 산·학협동 모형개발, 부산경상대학 대학발전연구논집 19, pp. 630-645, 1999.
8. 김순분, 대구지역 여성복 생산업체 디자이너들의 직무실태, 한국 패션비즈니스학회, 제3권4호, pp. 83-90, 1999.
9. 김효은, 21세기 국제적인 섬유도시 활성화를 위한 연구방안, 계명디자인 연구논총, 제1집, 계명전문대학 디자인연구소, pp. 19-41, 1998.
10. 김효은, 생산성향상을 위한 패션전문기술 육성방안, 계명디자인 연구논총 제2집, pp. 33-48, 1999.
11. 김효은, 김순분, 봉제기술자를 통해서 본 대구시 숙녀복 업계 현황, 한국패션비즈니스학회, 제2권4호, pp. 102-111, 1998.
12. 도규희, 최경순, 조차, 이정옥, 복식산업발전을 위한 패션전문교육에 관한 교육Ⅱ - 어패럴 산업체를 중심으로 -, 산업기술연구소논문집, 제5집, pp. 207-213, 1995.
13. 김희남, 전문대학 패션디자인과의 산학협동 정착을 위한 직업교육모델개발, 부산경상대학대학발전연구 논문집 18, pp. 427-457, 1998.
14. 김희남, 패션디자인과 산·학·연협동 체제구축 방안, 부산경상대학 대학발전연구 논문집 17, pp. 493-522, 1997.

## Abstract

# The Fashion Professionals Required by the Ladies Apparel Manufacturers in Daegu

Hyo-Eun, Kim\*

\* The Fashion  
Professionals Required  
by the Ladies Apparel  
Manufacturers in  
Daegu

This study performed a structural questionnaire survey and non-structural interview of the ladies apparel manufacturers in Daegu on the qualification for the employees, skills required for job performance, job training, automatic manufacturing systems, and the use of computer. The results are as follows.

1. Almost all of the apparel manufacturing systems were Pair System, except one Line System in one company. In terms of outsourcing, most of the manufacturers answered "yes," and in 1998 the outsourcing process was sewing, but in the year 2002, outsourcing has been increased: 12 manufacturers(57.1%) outsourcing most of the processes except patterning, 3(14.3%) outsourcing the finish of sewing.

2. The workforce of 1998 and that of 2002 shows a significant difference( $P < .01$ ) between office work and management. The number of office workers has decreased from 15 down to 5.3 people. On the other hand, that of the management has slightly increased from 5.3 to 9.2 people. The number of the manual workers has decreased from 32.2 to 28.7 people. And the number of tailoring and patterning workers has slightly decreased, but the number has increased in sewing from 3.7 to 7.0 people.

3. The wage of an employee shows a significant difference between a sewing assistant( $P < .01$ ) and a production manager( $P < .05$ ), and the

wage of a sewing assistant, in particular, has slightly raised from ₩905,000 to ₩1,054,000.

4. The qualifications required of employees are “cooperative human relations”(30.8%), “diligence,” and “ability for job analysis”(26.9%), and “positive thinking”(15.4%) in 1998, and “ability for job analysis”(38.5%), “cooperative human relations”(34.6%), and “positive thinking”(15.4%) in 2002.

The areas for job openings are significantly different( $P < .01$ ) depending on the year. Job openings in the design section has increased from 1(3.8%) to 16 manufacturers (61.5%), and decreased in tailoring section from 22(84.6%) to 2 manufacturers(7.7%). Job openings in the sewing section have increased form 2(7.7%) to 6 manufacturers (23.1%).

In terms of sex of the employees, there is a significant difference( $P < .001$ ). 19 companies(73.1%) wanted “male” in 1998, but 8 companies(30.8%) answered that they want “female” and 17 companies(65.4%) answered that “it does not matter.”

About the educational background, there was a significant difference between the years. The number of the companies that want junior college graduates with an associate degree has increased(15 companies(57.7%).

There was a significant difference( $P < .05$ ) in major of the employee. The number of the companies that want fashion majors has increased from 5(19.2%) to 20(76.9%).

5. In terms of job skills required, there was no significant difference. In 1998, “production skills”(46.2%) and “ability for job analysis”(26.9%) were required, and in 2002, “ability for job analysis”(42.3%) and “emotional skills”(26.9%).

6. In regard to training for job skills, “fashion professional training” has slightly decreased from 65.4% in 1998 to 46.2% in 2002, however, “training for job analysis” has slightly increased from 30.8% in 1998 to 46.2% in 2002, which indicates the fact that “fashion professional training” and “ability for job analysis” have been emphasized.

7. The number of the manufacturers purchased apparel CAD has increased from 1(3.8%) to 3(11.5%), and the number of the manufacturers that have no plan for purchase has increased from 16(61.5%) in 1998 to 15(57.7%), still taking up a big proportion.

8. About the use of computers in manufacturing, there is a significant difference( $P < .05$ ). The number of the manufacturers using computer has increased from 5(19.2%) to 15(57.7%) and that of the manufacturers which do not use computers has decreased from 17(57.7%) to 8(30.8%).

9. In the interviews with the owners of the manufacturers, they pointed that schools should give more weight on practical training courses, the invitation of experts in the specific field, complex production systems, training courses for sewing, field trip courses, and furthering specialty education, personality and vocational education.