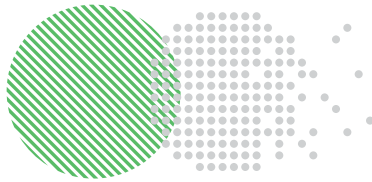
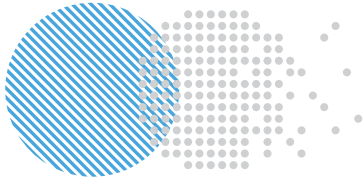


협동연구총서 25-36-01

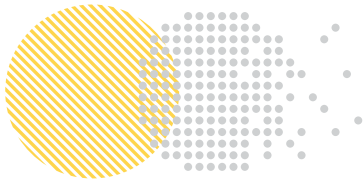
연구보고25-일반04

# 청년 친화적인 지역인재양성 및 일자리 창출 방안

최용환 · 임지연 · 좌동훈 · 박윤수 · 이동성



한국청소년정책연구원은  
청소년과 함께  
지속가능한 미래사회를  
만들어갑니다.



nyp*i*





---

협동연구총서 25-36-01  
연구보고25-일반04

---

# 청년 친화적인 지역인재양성 및 자리 창출 방안 II

---

저 자 최용환, 임지연, 좌동훈, 박윤수, 이동성

연구진 연구책임자\_최용환(청년정책연구본부)  
공동연구원\_임지연(통계·패널연구본부)  
\_좌동훈(청년정책연구본부)  
\_박윤수(숙명여대 경제학과)  
\_이동성(고려대 정치외교학과)



경제·인문사회연구회 협동연구 총서

## “청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출 방안Ⅱ”

### 1. 협동연구 총서 시리즈

| 협동연구 총서 일련번호 | 연구보고서명                       | 연구기관           |
|--------------|------------------------------|----------------|
| 25-36-01     | 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출 방안Ⅱ | 한국청소년<br>정책연구원 |

### 2. 참여연구진

| 연구기관           | 연구책임자                        | 공동연구원                 | 연구보조원                    |         |
|----------------|------------------------------|-----------------------|--------------------------|---------|
| 저자             | 최용환, 임지연, 좌동훈, 박윤수, 이동성, 김지민 |                       |                          |         |
| 주관<br>연구<br>기관 | 한국청소년<br>정책연구원               | 최용환 선임연구위원<br>(총괄책임자) | 임지연 선임연구위원<br>좌동훈 선임연구위원 | 김지민 연구원 |
| 협력<br>연구<br>기관 | 숙명여자대학교                      |                       | 박윤수 교수                   |         |
|                | 고려대학교                        |                       | 이동성 교수                   |         |



## 보고서를 펴내며

청년들의 일자리 문제, 저출생과 인구소멸로 인한 지방소멸과 균형발전, 그리고 지역특화 산업의 육성은 우리 사회가 당면한 과제이다. 이에 본 연구는 2년차 연구로 인구소멸 위기 속에 청년 지역인재 양성과 일자리 창출의 세부 정책방향을 제시하고자 하였다. 무엇보다 지역청년인재 육성과 일자리는 지역기업의 눈높이와 수요에 따라 결정되는 선결조건의 성격이 강하였다. 이에 올해 2차년도 연구는 청년의 일자리를 창출하는 지자체, 대학, 기업 중에서 고용창출의 핵심적 역할을 하는 기업의 측면에서 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출방안을 모색하였다. 구체적으로 기업의 생산성 제고에 기초한 고용창출이 중요한 원동력으로 확인된 만큼, 2차년도 연구는 지역기업의 청년고용수요를 분석하고, 그 결과를 바탕으로 지역에서 육성될 청년들이 그동안 겪어온 잡 미스매치(Job mismatch)를 극복할 수 있는 청년 친화적 정책대안을 제시하였다. 청년 구직자에게 필요한 업무스킬, 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형, 지역기업의 청년고용활성화의 환경요인, 지역의 청년유인력 등도 조사분석하였다. 나아가 이를 통해 본 연구는 분석결과를 바탕으로 청년 친화적 지역사회 정책의 수립에 기여하기 위한 지역인재의 주거 및 자산형성, 주거지원 정책 그리고 청년유입을 위한 교통, 교육, 문화, 보육 등의 배후지역환경 개선을 위한 세부 정책을 제안하였다. 또한 협동연구로서 본 연구를 같이 하여주시는 숙명여자대학교 경제학부와 고려대학교 정치외교학과에 감사의 말씀을 드립니다.



## 연구요약

### ■ 연구목적

- 1차년도 연구는 국가정책의 방향을 진단하는 측면에서 국정과제와 중앙부처 및 지자체의 역할을 재구조화하는 정책을 제안하였다면, 올해 2차년도의 연구는 청년의 일자리를 창출하는 지자체, 대학, 기업 중 고용창출의 핵심적 역할을 하는 기업의 측면에서 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출방안을 모색
- 청년 친화적 고용창출의 대표사례인 미국 세인트루이스 ‘코르텍스 혁신지구’(한국산업단지공단, 2022), 스페인 ‘빌바오’, 이스라엘 ‘텔아비브’(사호석, 우한성, 2020)를 보면 지역청년의 유입확대와 친화도시 구축에 있어서 기업의 생산성 제고에 기초한 고용창출이 중요한 원동력으로 확인된 만큼, 2차년도 연구는 지역기업의 청년고용 수요를 분석하고, 그 결과를 바탕으로 지역에서 육성될 청년들이 그동안 겪어 온 잡 미스매치(Job mismatch)를 극복할 수 있는 청년 친화적 정책대안을 제시

### ■ 연구내용

- 지자체의 지역기업에 대한 현황분석과 17개 시도별 기업의 고용창출 환경에 대한 분석결과를 바탕으로 전문가 서면자문의 계층적 분석기법(AHP: Analytic Hierarchy Process)조사를 실시하여 지역별 산업특성을 고려
- 지역인재육성과 일자리 창출을 위한 기업 중심의 ‘지역청년 고용수요자분석’: 기업 분석 설문지를 통하여 육성될 지역인재의 필요전공, 인재상, 인재조건 등을 고려하여 지역에 입주한 기업의 산업별 인적관리 전략과 연동한 인재 수요를 입체적으로 분석
- 지역기업의 청년고용 활성화를 위한 전문가 조사를 실시. 구체적으로 청년구직자에게 필요한 업무스킬, 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형, 지역기업의 청년고용 활성화의 환경요인, 지역의 청년유인력 등을 조사
- 심층면접을 통하여 지역기업의 특성과 전략에 부합하는 청년 친화적 일자리 창출 방향이 무엇인지 청년과 전문가들의 의견을 분석

- 분석결과를 바탕으로 청년 친화적 지역사회 정책의 수립에 기여하기 위한 지역인재 양성의 법적, 제도적 기반 강화, 기업/청년 구직자 및 지역에 대한 맞춤형 지원, 산업 특성별 정책/산업 연계 교육 지원과 구직청년의 주거 및 자산형성, 주거지원 정책 그리고 청년유입을 위한 교통, 교육, 문화, 보육 등의 배후지역환경 개선을 위한 세부정책을 제안

## ■ 연구방법

- 문헌연구 및 2차 통계조사 : 청년 친화적 지역인재양성과 기업측면에서의 청년일자리 창출을 위하여 국내외 문헌을 조사. 먼저, 국내외 문헌을 통하여 지역기업의 고용창출에 중요한 영향요인이 무엇인지 고찰. 그리고 지자체가 추진하는 지역기업의 고용창출에 대한 정책을 조사하여 지역인재양성과 기업측면의 고용창출에 대한 지자체의 정책동향을 분석. 또한 국가데이터처 자료와 고용노동통계 조사 자료 등을 통해 지역 청년일자리의 특징도 살펴봄. 나아가 17개 시도별 기업의 고용창출 환경 분석에 대한 전문가 서면자문의 계층적 분석기법(AHP: Analytic Hierarchy Process)조사를 실시하고 이를 통해 지역별 산업특성을 고려
- 기업의 지역청년 고용수요조사(양적연구) : 전국기업을 대상으로 ‘기업의 지역청년 고용수요 조사’를 추진함. 구체적으로 조사대상은 상시근로자 30인 이상을 고용한 기업의 기업대표, 인사담당자, 팀장 이상급으로 하며, 산업분류 업종과 기업규모로 17개 시도를 구분하여 임의집계구표집하여 총 351개 기업이 조사에 참여. 그리고 표집의 대표성 한계를 보완하기 위하여 전문가 자문단을 운영. 조사내용은 지역군별 및 산업규모별 기업규모, 지역청년수요자 전공 및 필요인재의 조건, 향후 필요한 지역청년 고용수요 조건 등으로 온라인 조사 및 일부 개별 방문조사(조사시기는 2025년 7월부터 8월까지 추진) 실시.
- 지역기업의 청년고용 활성화를 위한 전문가 조사(양적연구) : 전국기업을 대상으로 ‘기업의 지역청년 고용수요 조사’와 심층면접 이후 지역기업의 청년고용 활성화를 위한 전문가 조사를 추진함. 모집단은 전국 기업운영, 경제관련 실무전문가 및 학계 전문가를 대상으로 하였음. (즉, 이들은 기업운영, 지역경제, 경제학, 정책학, 경제정책 관련 전문가임). 조사표집은 위탁조사업체가 약 1개월 간 청년 및 관련 전문가들

의 소속 홈페이지 정보를 활용하여 집락 및 할당 추출을 통해 모집된 500여 명을 대상으로, 유효표본수는 집락 및 할당 추출을 통해 모집된 500여 명을 대상으로 하여 전문가의 거주지역을 기반으로 응답자를 선정. 단, 본 원 기관생명윤리위원회의 지적에 따라 1인이 17개 시도를 응답하는 것은 물리적으로 불가능하여, 17개 시도 중 30명 이하의 전문가가 추출되었을 경우는 다른 지역 전문가 중 일부가 해당 지역 응답도 진행하여 복수응답하였음.(단, 무작위추출의 원칙에 충실하여 중 복응답의 편의성을 보완). 따라서 응답자는 총 376명이었으나 복수응답을 포함하면 표본은 총 528개임. 조사내용은 지역기업에 구직을 희망하는 청년구직자에게 필요한 업무스킬, 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형, 지역기업의 청년고용활성화의 환경요인, 청년유인력 지수에 대한 중요도와 성과도 등을 조사하였음(조사 시기는 2025년 8~9월까지 추진)

- 심층인터뷰(질적연구) : 양적분석에 이어 본 연구는 청년 친화적인 지역 일자리 창출을 위한 기업환경에 대한 질적 분석을 심층인터뷰하였음. 구체적으로 반구조화된 질문지를 통해 청년 친화적 정책발굴을 위하여 기업의 지역청년 고용수요 조사 분석 결과를 바탕으로 청년구직자의 의견을 심층면접함. 심층인터뷰의 참여자는 구직 의사가 있는 청년 2명, 청년정책 담당 공무원 2인 및 청년정책 연구자 1인으로 총 5명이 참여함. 심층인터뷰 참여자마다 1회 실시하며 녹취 후 전사하여 분석하였음(심층인터뷰의 시기는 2025년 8월 28일과 9월 3일 양일간 진행)

## ■ 연구결과

### 주요 연구결과

- 문헌연구결과, 고용창출의 인과관계를 일방향적으로만 밝히기 어려워 보다 기업에 착근한 고용수요조사가 필요함을 알 수 있었음. 또한 청년의 일자리 창출에 대한 정책적 지원이 지역기업의 특성보다 지역의 산업구조에 더 많은 영향을 받아, 청년 친화적인 지역인재양성과 일자리 창출은 단순한 지역별 분석보다 지역별 산업구조의 특성에 대한 선결조건이 우선적으로 고려될 필요가 있음
- 또한 국가데이터처에서 제공하는 2차 자료 및 한국산업단지공단에서 공표하는 전국산업단지현황통계 등을 통하여 지역별 산업 및 노동구조의 특징 및 지역별 기업고용창출 환경현황을 살펴보면, ①지역의 일자리환경 요인, ②지역 대상의 산업정책활성화 요인, ③산업정책에 따른 지역의 고용환경, ④지역의 청년고용환경, ⑤지역의 임금환경, ⑥지역의 사업환경, ⑦지역의 재정환경, ⑧지역의 창업환경이 중요한 요인으로 파악됨
- 이어 17개 시도별 기업의 고용창출 환경 분석에 따른 지역적 특성을 알아보기 위하여 전문가 서면자문을 통한 계층적 분석기법(AHP: Analytic Hierarchy Process)조사를 실시함. 구체적으로 본 조사는 청년정책과 산업정책의 전문가 10인을 대상으로 추진함. 즉, 지금까지 분석된 2차자료 중심의 지역별 기업의 고용환경 창출 환경현황을 바탕으로 서면자문 형식의 시도별로 적합한 기업의 고용창출 환경 분석에 따른 유형화에 대한 계층적 분석기법(AHP: Analytic Hierarchy Process)을 조사함. 시기는 2025년 7월에 시행하였으며, 본 전문가 서면 자문조사는 본원의 IRB심의(202506-HR-고유-015)를 받아 진행
- 지역유형의 명명은 관계부처합동(2018) '청년친화형 산업단지 추진방안'의 자료를 참고 후 변형하여 유형군 4개로 조작적 정의하였으며, AHP분석에 따라 17개시도를 기업의 고용창출 환경에 따라 크게 4개의 유형(① 창의융합형(2개): 서울, 경기, ② 신산업형(5개): 부산, 인천, 대전, 울산, 충북, ③ 주력산업형(5개): 대구, 충남, 전남, 경북, 경남, ④ 혁신산업형(5개): 광주, 세종, 강원, 전북, 제주)으로 구분할 수 있었음

## 주요 연구결과

- 다음은 전국 기업의 지역청년 고용수요조사에 대한 분석결과임. 본 조사는 전국 351개 기업을 대상으로 청년 인재 채용 수요를 조사하고, 기업이 선호하는 인재 특성과 역량, 그리고 채용 과정에서 직면하는 주요 애로사항을 실증적으로 분석함
- 조사 대상 기업들은 남성, 25~29세, 4년제 대졸, 당해 지역에서 최종학교를 졸업한 인재를 대체로 선호하였으나, 특별히 선호하는 특성이 없다는 응답도 적지 않았음. 특히, 전공 분야의 경우 무관하다는 응답이 가장 높게 나타나, 기업들이 특정 전공보다는 다양한 분야에서의 적응력을 중시하는 경향을 보임. 역량 측면에서는 디지털 활용 능력이나 전공 지식 등 하드스킬보다는 팀워크·협업 능력, 의사소통 능력, 성실성과 같은 소프트스킬이 더욱 중요하게 평가됨
- 지역별 분석을 통해 확인된 특징은 다음과 같음. 전반적으로 성별, 연령, 학력, 전공, 역량 선호에서는 지역 간 유의미한 차이가 나타나지 않았음. 이는 기업의 인재상과 채용 기준이 지역 특성을 넘어 비교적 보편적이고 전국적으로 유사하게 형성되어 있음을 의미함. 그러나 최종학교 소재지 선호에서는 뚜렷한 지역별 차이가 나타났는데, 수도권을 포함하는 창의융합형과 신산업형 지역은 당해 지역 졸업자를 강하게 선호한 반면, 주력산업형과 혁신산업형 지역은 지역 무관 응답이 높아 외부 인재에 상대적으로 개방적인 태도를 보임. 채용 과정에서 기업이 가장 크게 지적한 어려움은 장기근속 가능성 부족, 지원자 수 부족, 직무 적합 지원자 부족 등으로, 청년 고용지원 정책도 단순한 고용장려금 중심의 인건비 보조 방식보다는, 지역 고용서비스 강화, 인턴십, 현장실습 등 구직자와 기업 간 연결을 정교하게 지원하는 서비스가 더 강조될 필요가 있음
- 창의융합형과 신산업형 지역은 기업이 인재를 비교적 용이하게 확보할 수 있는 여건을 갖추고 있으므로, 청년이 구직 활동에 전념할 수 있도록 생활 안정과 직업 탐색을 지원하는 정책이 필요함. 반면 주력산업형과 혁신산업형 지역은 기업이 인재 자체를 확보하기 어려운 구조적 제약을 안고 있으므로, 교통·주거·문화 인프라 확충과 같은 청년 유입 촉진을 위한 기반 마련이 시급함

## 주요 연구결과

- 양적분석에 이어 청년 친화적인 지역인재양성 및 일자리 창출 방안을 마련하기 위해 심층면접을 추진함. 구직경험이 있는 청년 2인, 청년정책관련 공무원 2인, 청년정책 연구자 1인 총 5인을 대상으로 실시함.
- 심층인터뷰 분석결과, 청년 친화적인 지역인재양성 및 일자리 창출 방안을 마련하기 위해 지역인재 양성의 법적, 제도적 기반 강화와 지역, 청년 구직자 및 지역에 대한 맞춤형 지원과 관련하여 개선이 필요하다는 점을 알 수 있었음. 또한, 현재 청년 정책은 대체로 기술 중심, 취업 위주 정책이 다수를 이루고 있는데 청년에게 지원하는 분야를 다양하게 구성하고 청년들에게 다양한 직업적 선택권을 주는 것과 청년이 각자의 업무 수행 능력을 높이기 위한 동료와의 협업, 의사소통 능력 등을 향상시킬 수 있는 방안을 마련하는 것도 고려되어야 함. 나아가 청년들이 지역에서 안정적으로 정주할 수 있도록 하기 위한 여건을 만들어 주는 것이 필요함. 즉, 서울에서는 주거의 문제, 지역에서는 교통, 교육, 문화 등 부족한 인프라 등으로 인해 지역에서 거주하는 것을 기피하는 경우가 있다는 점에서 지역별 요구를 반영하여 다양한 인프라를 경험할 수 있도록 환경 조성이 필요함.
- 다음으로는 지역기업의 청년고용 활성화를 위한 전문가 조사 결과로 기업고용조사와 연계분석을 실시하였음. 분석결과, 청년구직자에게 필요한 업무 스킬의 경우 기업과 전문가는 모두 공통적으로 의사소통 능력을 중점적으로 개선할 필요가 있다고 인식하고 있음. 이는 창의융합형과 신산업형, 그리고 주력산업형에서도 공통된 결과로 나타났음.
- 그리고 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형의 경우 기업과 전문가는 공통적으로 중소기업 정보 및 인식개선 지원이 중점적으로 개선되어야 할 기업지원정책 유형으로 인식하고 있음. 각 창의융합형과 신산업형과 주력산업형에서도 중소기업 정보 및 인식개선 지원을 중점개선 정책 유형으로 인식하고 있음.
- 청년유인을 위한 중점개선 요인으로는 고부가가치 업종을 통한 생산성 확대, 교통의 접근성 제고, 문화 및 체육 인프라 등이 중요하게 인식되고 있음. 물론 유형별 다소의 차이는 있으나, 전체 지역 대상의 조사에 따르면 이들 요인들은 지역의 청년유인을 위해 중점적으로 고려할 필요가 있음을 보여줌

## 주요 연구결과

- 또한 청년고용지원을 위한 방향에 대해 기업의 경우 맞춤형 인력 양성을 가장 중요하게 생각하고, 전문가는 중소기업 간접지원을 가장 중요하게 인식하고 있음. 따라서 청년고용지원이 방향 제시를 위해서는 지역별로 별도의 고려가 선행되어야 함. 마지막으로 지역산업의 청년유입 요인으로서 상대적으로 가장 중요한 것은 일자리인 것으로 나타났음. 물론 혁신환경과 근무환경 및 주거/교육/문화/체육/보육, 그리고 교통접근성 그 가중치가 상당히 나타나 맞춤형 정책지원이 요구됨
- 본 연구는 청년 지역인재 육성과 일자리 창출이 내실있게 추진되기 위하여 1) 법제도 개선 및 지원강화, 2) 기업의 눈높이에 맞는 청년인재 양성, 3) 지역인재 선호 지역의 맞춤형 고용환경, 4) 타 지역인재 선호 지역의 정책 인프라 지원, 5) 청년유입력 소외지역의 체계적 정책지원의 5가지 정책방향을 제안함
- 그리고 1) 법제도 개선 및 정책 강화를 위한 ① 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출을 위한 입법강화, 2) 기업의 눈높이에 맞는 청년인재 양성을 위한 ② 청년구직자들의 소프트스킬 강화를 위한 평생교육 지원정책, 3) 지역인재 선호 지역의 맞춤형 고용환경을 위한 ③ (창의융합형) 구직활동에 전념할 수 있는 생활 안정 지원, ④ (신산업형) 청년의 장기근속 지원, 중소기업 인식개선 강화, 중소기업형 직업탐색 진로서비스 추진, 4) 타 지역인재 선호 지역의 정책 인프라 지원을 위한 ⑤ (주력산업형) 지역 내 교육기관과 산업생태계 연관성 제고, ⑥ (혁신산업형) 청년의 지역유입을 촉진하기 위한 교통·주거·문화 인프라 확충, 5) 청년유입력 소외지역의 체계적 정책지원을 위한 ⑦ 주거, 교통 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화, ⑧ 문화, 보육 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화의 8가지 정책대안과 14개 세부정책제언을 다음과 같이 제시함

## 주요 연구결과

### 〈본 연구의 정책 제언에 대한 요약〉

| 정책방안                     | 정책대안   | 세부 정책제언   | 관련 정책추진체계 |     |      |    |    |    |
|--------------------------|--|---|-----------|-----|------|----|----|----|
|                          |  |   | 중앙        | 지자체 | 지역기업 | 대학 | 국책 | 민간 |
| 법제도 개선 및 지원강화            | 1. 청년친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출을 위한 입법 강화                     | 1-1. 법률 제정을 통한 정책추진 강화<br>1-2. 지방자치단체의 조례 제정을 통한 정책추진 강화  | ●         | ●   | ●    | ●  | ●  |    |
|                          | 기업의 눈높이에 맞는 청년 인재 양성                                     | 2-1. 지산학연 중심의 청년구직자 소프트스킬업 평생교육<br>2-2. 지역특화에 적합한 청년구직자 소프트스킬 평생교육 강화                                 | ●         | ●   | ●    | ●  | ●  | ●  |
| 지역인재 선호 지역의 맞춤형 고용 환경    | 3. (청의융합형) 구직활동에 전념할 수 있는 생활안정 지원                        | 3-1. 수도권 청년구직자들에게 안정적 구직활동을 위한 생활안정 정책지원  | ●         | ●   |      |    |    | ●  |
|                          | 4. (신산업형) 청년의 장기근속 지원, 중소기업 인식개선 강화, 중소기업형 직업탐색 진로서비스 추진 | 4-1. 구직청년들에게 중소기업형 직업탐색 정보지원서비스 강화<br>4-2. 고용장려금 제도를 대체하여 실무형 청년구직자-기업 연결 지원서비스 실시                    | ●         | ●   | ●    |    |    | ●  |
| 타 지역 인재 선호 지역의 정책 인프라 지원 | 5. (주력산업) 지역 내 교육기관과 산업생태계 연관성 제고                        | 5-1. 중소기업 청년고용실적에 따른 선택형 인센티브 제공<br>5-2. 청년취업자 장기근속유도 및 지원과 지역혁신중심 대학지원 체계(RISE)와 연계한 지역기업형 직무인재양성 강화 | ●         | ●   | ●    | ●  |    | ●  |
|                          | 6. (혁신산업형) 청년의 지역유입을 촉진하기 위한 교통·주거·문화 인프라 확충             | 6-1. (가칭) 타지역의 청년고용장려금 및 청년채용 세제 및 금융우대 정책 재편하여 집중투자<br>6-2. 지역인재 유입에 대한 지원 대상의 요건을 완화하여 확대           | ●         | ●   | ●    | ●  |    |    |
| 청년유입력 소외지역의 체계적 정책지원     | 7. 주거, 교통 정책을 통한 청년친화적 인재양성과 일자리 활성화                     | 7-1. 지역기업의 유치를 위한 교통인프라 강화<br>7-2. 지역의 활력제공과 청년정주 및 유입을 위한 주거-교통 통합개발 계획수립                            | ●         | ●   | ●    | ●  |    | ●  |
|                          | 8. 문화, 보육 정책을 통한 청년친화적 인재양성과 일자리 활성화                     | 8-1. 지역청년문화패스 확대 및 청년형문교육보육 복합거점도시 추진   | ●         | ●   | ●    | ●  |    |    |

# 청년 친화적인 지역인재양성 및 일자리 창출 방안 II

협동연구총서 25-36-01  
연구보고25-일반04

## I. 서 론

- 1. 연구의 필요성 및 목적 ..... 3
- 2. 연구 방법 ..... 5

## II. 기업의 일자리 창출에 대한 이론적 배경

- 1. 기업 내의 혁신을 통한 지역 일자리 창출에 대한 선행연구 ..... 13
- 2. 기업의 외부환경 변화를 통한 지역 일자리 창출에 대한 선행 연구 ..... 15
- 3. 기존 연구의 시사점과 본 연구의 독창성 ..... 21

## III. 지자체별 지역청년 인재 양성 및 일자리 창출 사업 현황

- 1. 청년 지원 정책 및 사업 ..... 26
- 2. 기업 지원 정책 및 사업 ..... 35
- 3. 소결 : 지자체의 청년인재 양성 및 일자리 창출 지원 정책에 대한 고찰 ..... 40

#### IV. 지역별 산업 및 노동구조의 특징과 기업의 고용창출

##### 환경분석 : 17개 시도를 대상으로

1. 지역별 산업 및 노동구조의 특징 분석 ..... 45
2. 지역별 기업고용창출 환경분석 ..... 53
3. 17개 시도별 기업의 고용창출 환경에 대한 유형화 AHP분석  
..... 58

#### V. 전국 기업의 지역청년 고용수요조사에 대한 분석

1. 조사 개요 ..... 65
2. 조사 내용 ..... 66
3. 조사 결과 ..... 67
4. 요약 및 결론 ..... 74

#### VI. 청년 친화적 지역 인재양성과 일자리 창출을 위한

##### 심층인터뷰 분석

1. 조사 개요 ..... 79
2. 조사 결과 ..... 80
3. 시사점 ..... 87

#### VII. 지역기업의 청년고용 활성화를 위한 전문가 조사결과 :

##### 기업고용조사와 연계분석

1. 조사개요 ..... 91
2. 청년구직자가 필요한 업무스킬과 청년고용촉진을 위한 기업  
지원정책 유형: 기업과 전문가의 의견 비교분석 ..... 95
3. 기업의 업종별, 규모별 청년구직자가 필요한 업무스킬, 청년  
고용촉진을 위한 기업지원정책 : 전국 기업의견을 중심으로  
..... 124
4. 청년유인력 지수(한국산업인력공단, 2020)를 구성하는 각  
세부 요인 ..... 153
5. 청년고용지원 방향, 지역산업의 청년유입 요인에 대한 계층적  
분석(AHP): 기업과 전문가의 의견 비교분석 ..... 161
6. 시사점 ..... 166

## **VIII. 정책제언**

1. 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출을 위한 입법강화  
..... 173
2. 청년구직자들의 소프트스킬 강화를 위한 평생교육 지원정책  
..... 179
3. (창의융합형) 구직활동에 전념할 수 있는 생활안정 지원 · 188
4. (신산업형) 청년의 장기근속 지원, 중소기업 인식개선 강화,  
중소기업형 직업탐색 진로서비스 추진 ..... 195
5. (주력산업형) 지역 내 교육기관과 산업생태계 연관성 제고  
..... 201
6. (혁신산업형) 청년의 지역유입을 촉진하기 위한 교통·주거·문화  
인프라 확충 ..... 206
7. 주거, 교통 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화  
..... 211
8. 문화, 보육 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화  
..... 215

**참고문헌** ..... 221

## 표 목차

|         |                                    |    |
|---------|------------------------------------|----|
| 표 Ⅰ-1.  | 2차년도 청년 친화적인 지역인재양성 및 일자리 창출 방안    | 4  |
| 표 Ⅰ-2.  | 기업의 지역청년 고용수요 조사 개요                | 6  |
| 표 Ⅰ-3.  | 지역기업의 청년고용 활성화를 위한 전문가 조사 개요       | 7  |
| 표 Ⅰ-4.  | 심층인터뷰 개요                           | 8  |
| 표 Ⅲ-1.  | 부산광역시 청년 역량개발 및 지역 인재양성 사업 내용      | 27 |
| 표 Ⅲ-2.  | 경기도 청년 노동자 지원사업 및 청년 복지포인트 사업 내용   | 29 |
| 표 Ⅲ-3.  | 서울특별시 청년일자리 지원 정책                  | 30 |
| 표 Ⅲ-4.  | 강원특별자치도 청년일자리 지원 정책                | 31 |
| 표 Ⅲ-5.  | 부산광역시 청년일자리 지원 정책                  | 32 |
| 표 Ⅲ-6.  | 부산광역시 청년 창업 지원 사업 내용               | 33 |
| 표 Ⅲ-7.  | 서울특별시 청년창업지원센터의 역할                 | 34 |
| 표 Ⅲ-8.  | 부산광역시 청년 고용 확대를 위한 사업 내용           | 36 |
| 표 Ⅲ-9.  | 대구광역시 청년 고용 촉진 및 유지 사업 내용          | 37 |
| 표 Ⅲ-10. | 경상남도 청년 일자리 창출을 위한 기업 지원 사업 내용     | 39 |
| 표 Ⅳ-1.  | 전체 산업단지 현황                         | 46 |
| 표 Ⅳ-2.  | 지역별 국가산업단지 현황                      | 47 |
| 표 Ⅳ-3.  | 지역별 일반산업단지 현황                      | 48 |
| 표 Ⅳ-4.  | 지역별 경제활동인구 현황                      | 50 |
| 표 Ⅳ-5.  | 지역별 경제활동 인프라 현황                    | 51 |
| 표 Ⅳ-6.  | 지역별 경제활동 인프라 현황                    | 52 |
| 표 Ⅳ-7.  | 지역의 기업고용창출 환경에 대한 주요요인             | 53 |
| 표 Ⅳ-8.  | 지역별 기업고용창출 환경 요인 현황                | 57 |
| 표 Ⅳ-9.  | 17개 시도별 기업의 고용창출 환경에 대한 유형화 AHP 결과 | 59 |
| 표 Ⅴ-1.  | 청년 인재 채용 계획 조사 결과                  | 67 |
| 표 Ⅴ-2.  | 성별 선호 조사 결과                        | 68 |
| 표 Ⅴ-3.  | 연령대 선호 조사 결과                       | 69 |
| 표 Ⅴ-4.  | 학력 선호 조사 결과                        | 70 |
| 표 Ⅴ-5.  | 최종학교 소재지 선호 조사 결과                  | 71 |
| 표 Ⅴ-6.  | 전공 분야 선호 조사 결과                     | 72 |

|   |     |
|---|-----|
| 표 V-7. 역량 선호 조사 결과 .....  | 73  |
| 표 V-8. 채용 애로사항 조사 결과 .....  | 74  |
| 표 VI-1. 청년 친화적인 인재양성과 지역일자리 창출을 위한 심층면접<br>대상자 개요 .....                 | 79  |
| 표 VI-2. 청년 친화적인 인재양성과 지역일자리 창출을 위한 질문<br>내용_심층면접 .....                  | 80  |
| 표 VI-3. 청년 친화적인 인재양성과 지역일자리 창출을 위한 주제<br>유형화 .....                      | 81  |
| 표 VII-1. 응답 기업체의 특성 .....   | 92  |
| 표 VII-2. 전문가 응답 표본의 특성 .....  | 94  |
| 표 VII-3. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가의 만족도와<br>중요도: 17개 시도 전체 .....       | 95  |
| 표 VII-4. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과<br>전문가의 만족도와 중요도: 17개 시도 전체 ..... | 98  |
| 표 VII-5. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가의 만족도와<br>중요도: 창의융합형 .....           | 101 |
| 표 VII-6. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과<br>전문가의 만족도와 중요도: 창의융합형 .....     | 104 |
| 표 VII-7. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가의 만족도와<br>중요도: 신산업형 .....            | 107 |
| 표 VII-8. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과<br>전문가의 만족도와 중요도: 신산업형 .....      | 110 |
| 표 VII-9. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가의 만족도와<br>중요도: 주력산업형 .....           | 113 |
| 표 VII-10. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과<br>전문가의 만족도와 중요도: 주력산업형 .....    | 116 |
| 표 VII-11. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가의<br>만족도와 중요도: 혁신산업형 .....          | 119 |
| 표 VII-12. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과<br>전문가의 만족도와 중요도: 혁신산업형 .....    | 122 |
| 표 VII-13. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도:<br>제조업 .....                 | 125 |
| 표 VII-14. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도:<br>도매 및 소매업 .....            | 126 |
| 표 VII-15. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도:<br>보건 및 사회복지서비스업 .....       | 127 |

|  |     |
|--|-----|
| 표 VII-16. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도:<br>숙박 및 음식점업 .....              | 129 |
| 표 VII-17. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도:<br>교육서비스업 .....                 | 130 |
| 표 VII-18. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도:<br>전문 과학 및 기술서비스업 .....         | 131 |
| 표 VII-19. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도:<br>정보통신업 .....                  | 133 |
| 표 VII-20. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도:<br>기타업종 .....                   | 134 |
| 표 VII-21. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도:<br>상시근로자수 99인 이하 기업 .....       | 135 |
| 표 VII-22. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도:<br>상시근로자수 100인 이상 기업 .....      | 137 |
| 표 VII-23. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의<br>만족도와 중요도: 제조업 .....              | 138 |
| 표 VII-24. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의<br>만족도와 중요도: 도매 및 소매업 .....         | 139 |
| 표 VII-25. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의<br>만족도와 중요도: 보건 및 사회복지서비스업 .....    | 141 |
| 표 VII-26. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의<br>만족도와 중요도: 숙박 및 음식점업 .....        | 142 |
| 표 VII-27. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의<br>만족도와 중요도: 교육서비스업 .....           | 144 |
| 표 VII-28. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의<br>만족도와 중요도: 전문 과학 및 기술서비스업 .....   | 145 |
| 표 VII-29. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의<br>만족도와 중요도: 정보통신업 .....            | 147 |
| 표 VII-30. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의<br>만족도와 중요도: 기타업종 .....             | 148 |
| 표 VII-31. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의<br>만족도와 중요도: 상시근로자 99인 이하 기업 .....  | 150 |
| 표 VII-32. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의<br>만족도와 중요도: 상시근로자 100인 이상 기업 ..... | 151 |
| 표 VII-33. 청년유인력 지수 재구성 요인에 대한 전문가 만족도와<br>중요도: 전국 17개 시도 .....             | 153 |

|  |       |
|--|-------|
| 표 VII-34. 청년유인력 지수 재구성 요인에 대한 전문가 만족도와<br>중요도: 창의융합형 .....               | 155   |
| 표 VII-35. 청년유인력 지수 재구성 요인에 대한 전문가 만족도와<br>중요도: 신산업형 .....                | 156   |
| 표 VII-36. 청년유인력 지수 재구성 요인에 대한 전문가 만족도와<br>중요도: 주력산업형 .....               | 158   |
| 표 VII-37. 청년유인력 지수 재구성 요인에 대한 전문가 만족도와<br>중요도: 혁신산업형 .....               | 159   |
| 표 VIII-1. 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출을 위한 법 제정                              | 173   |
| 표 VIII-2. 청년구직자들의 소프트스킬 강화를 위한 평생교육 지원정책                                 | · 179 |
| 표 VIII-3. (창의융합형) 구직활동에 전념할 수 있는 생활안정 지원                                 | · 188 |
| 표 VIII-4. (신산업형) 청년의 장기근속 지원, 중소기업 인식개선 강화,<br>중소기업형 직업탐색 진로서비스 추진 ..... | 195   |
| 표 VIII-5. (주력산업형) 지역 내 교육기관과 산업생태계 연관성 제고                                | 201   |
| 표 VIII-6. (혁신산업형) 청년의 지역유입을 촉진하기 위한 교통·주거·문화<br>인프라 확충 .....             | 206   |
| 표 VIII-7. 주거, 교통 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화                             | 211   |
| 표 VIII-8. 지역중심 청년인재양성을 위한 대학교육의 혁신 .....                                 | 215   |

## 그림 목차

|   |     |
|---|-----|
| 그림 Ⅲ-1. 경기도 청년 일하기 좋은 기업 인증 사업 내용 .....                   | 37  |
| 그림 Ⅶ-1. 전국 17개 시도 기업의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA:<br>기업 .....     | 96  |
| 그림 Ⅶ-2. 전국 17개 시도 기업의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA:<br>전문가 .....    | 97  |
| 그림 Ⅶ-3. 전국 17개 시도의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형<br>IPA: 기업 .....  | 99  |
| 그림 Ⅶ-4. 전국 17개 시도의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형<br>IPA: 전문가 ..... | 100 |
| 그림 Ⅶ-5. 기업의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 창의융합형 ..                  | 102 |
| 그림 Ⅶ-6. 전문가의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 창의융합형                    | 103 |
| 그림 Ⅶ-7. 기업의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA:<br>창의융합형 .....      | 105 |
| 그림 Ⅶ-8. 전문가의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA:<br>창의융합형 .....     | 106 |
| 그림 Ⅶ-9. 기업의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 신산업형 .....                | 108 |
| 그림 Ⅶ-10. 전문가의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 신산업형                    | 109 |
| 그림 Ⅶ-11. 기업의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA:<br>신산업형 .....      | 111 |
| 그림 Ⅶ-12. 전문가의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA:<br>신산업형 .....     | 112 |
| 그림 Ⅶ-13. 기업의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 주력산업형 ..                 | 114 |
| 그림 Ⅶ-14. 전문가의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 주력산업형 ..                | 115 |
| 그림 Ⅶ-15. 기업의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA:<br>주력산업형 .....     | 117 |
| 그림 Ⅶ-16. 전문가의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA:<br>주력산업형 .....    | 118 |
| 그림 Ⅶ-17. 기업의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 혁신산업형 ..                 | 120 |
| 그림 Ⅶ-18. 전문가의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 혁신산업형 ..                | 121 |

|  |     |
|--|-----|
| 그림 VII-19. 기업의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA:<br>혁신산업형 .....            | 123 |
| 그림 VII-20. 전문가의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA:<br>혁신산업형 .....           | 124 |
| 그림 VII-21. 제조업 기업관점의 청년구직자에게 필요한 업무스킬 IPA ..                       | 125 |
| 그림 VII-22. 도매 및 소매업 기업관점의 청년구직자에게 필요한<br>업무스킬 IPA .....            | 127 |
| 그림 VII-23. 보건 및 사회복지서비스업 기업관점의 청년구직자에게<br>필요한 업무스킬 IPA .....       | 128 |
| 그림 VII-24. 숙박 및 음식점업 기업관점의 청년구직자에게 필요한<br>업무스킬 IPA .....           | 129 |
| 그림 VII-25. 교육서비스업 기업관점의 청년구직자에게 필요한 업무스킬<br>IPA .....              | 131 |
| 그림 VII-26. 전문 과학 및 기술서비스업 기업관점의 청년구직자에게<br>필요한 업무스킬 IPA .....      | 132 |
| 그림 VII-27. 정보통신업 기업관점의 청년구직자에게 필요한 업무스킬<br>IPA .....               | 133 |
| 그림 VII-28. 기타업종의 청년구직자에게 필요한 업무스킬 IPA .....                        | 135 |
| 그림 VII-29. 상시근로자수 99인 이하 기업관점의 청년구직자에게<br>필요한 업무스킬 IPA .....       | 136 |
| 그림 VII-30. 상시근로자수 100인 이상 기업관점의 청년구직자에게<br>필요한 업무스킬 IPA .....      | 137 |
| 그림 VII-31. 제조업 기업 관점의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책<br>유형 IPA .....            | 139 |
| 그림 VII-32. 도매 및 소매업 기업 관점의 청년고용촉진을 위한<br>기업지원정책 유형 IPA .....       | 140 |
| 그림 VII-33. 보건 및 사회복지서비스업 기업 관점의 청년고용촉진을<br>위한 기업지원정책 유형 IPA .....  | 142 |
| 그림 VII-34. 보건 및 사회복지서비스업 기업 관점의 청년고용촉진을<br>위한 기업지원정책 유형 IPA .....  | 143 |
| 그림 VII-35. 교육서비스업 기업 관점의 청년고용촉진을 위한<br>기업지원정책 유형 IPA .....         | 145 |
| 그림 VII-36. 전문 과학 및 기술서비스업 기업 관점의 청년고용촉진을<br>위한 기업지원정책 유형 IPA ..... | 146 |
| 그림 VII-37. 정보통신업 기업 관점의 청년고용촉진을 위한<br>기업지원정책 유형 IPA .....          | 148 |

|   |     |
|---|-----|
| 그림 VII-38. 기타 업종 관점의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA .....             | 149 |
| 그림 VII-39. 상시 근로자 99인 이하 기업 관점의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA .....  | 151 |
| 그림 VII-40. 상시 근로자 100인 이상 기업 관점의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA ..... | 152 |
| 그림 VII-41. 전국 17개 시도의 청년유인력 지수 재구성 요인 IPA ..                    | 154 |
| 그림 VII-42. 창의융합형의 청년유인력 지수 재구성 요인 IPA .....                     | 156 |
| 그림 VII-43. 신산업형의 청년유인력 지수 재구성 요인 IPA .....                      | 157 |
| 그림 VII-44. 주력산업형의 청년유인력 지수 재구성 요인 IPA .....                     | 159 |
| 그림 VII-45. 혁신산업형의 청년유인력 지수 재구성 요인 IPA .....                     | 160 |
| 그림 VII-46. 기업 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP .....                       | 161 |
| 그림 VII-47. 전문가 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP .....                      | 162 |
| 그림 VII-48. 시도별 기업 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP ..                      | 162 |
| 그림 VII-49. 시도별 전문가 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP ..                     | 163 |
| 그림 VII-50. 유형별 기업 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP ..                      | 163 |
| 그림 VII-51. 유형별 전문가 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP ..                     | 164 |
| 그림 VII-52. 지역산업의 청년유입에 대한 AHP .....                             | 164 |
| 그림 VII-53. 시도별 지역산업의 청년유입에 대한 AHP .....                         | 165 |
| 그림 VII-54. 유형별 지역산업의 청년유입에 대한 AHP .....                         | 166 |
| 그림 VIII-1. 본 연구의 정책 제언에 대한 요약 .....                             | 172 |
| 그림 VIII-2. 청년인재 취업지원 주요내용 .....                                 | 182 |
| 그림 VIII-3. (가칭)청년인재 소프트스킬업 스쿨과 지역특화형 소프트스킬 교육의 운영 .....         | 183 |
| 그림 VIII-4. 청년인재 소프트스킬업 스쿨과 지역 특화형 소프트스킬 교육 비교 .....             | 185 |
| 그림 VIII-5. (가칭) 청년구직동행카드 운영체계 .....                             | 192 |
| 그림 VIII-6. (가칭) 청년구직동행카드 운영목적 .....                             | 193 |
| 그림 VIII-7. 청년 친화적 인재양성 - 온보딩 지원서비스 운영 방안 ..                     | 198 |
| 그림 VIII-8. (주력산업형) 산학연계 통한 청년고용 활성화 및 지역인재 양성 .....             | 204 |
| 그림 VIII-9. (혁신산업형) 청년 지역유입 촉진: 정주매력 패키지와 청년지원대상 확대 .....        | 209 |
| 그림 VIII-10. 주거-교통 통합개발계획 효과 .....                               | 213 |
| 그림 VIII-11. 청년형 문화교육보육 복합거점도시 전략 .....                          | 217 |

# ○———— 제1장 서론

———— 1. 연구의 필요성 및 목적

———— 2. 연구 방법



## 1. 연구의 필요성 및 목적

우리사회가 당면한 가장 큰 과제는 저출생과 인구소멸로 인한 지방소멸과 균형발전, 청년의 일자리 문제 그리고 국가생산력 제고를 위한 지역특화 산업의 육성이다. 이에 본 연구는 2차년도 연구로 인구소멸 위기 속에 청년 지역인재 양성과 일자리 창출의 세부 정책방향 도출을 목적으로 한다. 특히 지난 1차년도 연구는 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출 방안에 대한 국가정책의 방향을 진단하였다. 그 결과, 국정과제와 지역인재 및 청년 일자리 정책을 담당하는 중앙정부 및 17개 시도의 정책들이 매우 중복적이고 신기술과 신산업에 대한 동형화(isomorphism)적 성격이 강하여 보다 기업의 현실적 전략과 지역의 상황에 맞는 정책발굴이 시급하다는 것을 알 수 있었다(최용환, 김영한, 권오영, 박윤수, 오문준, 2024).<sup>1)</sup>

무엇보다 지역청년인재 육성과 일자리는 지역기업의 눈높이와 수요에 따라 결정되는 선결조건의 성격이 강하였다. 이처럼 1차년도 연구는 국가정책의 방향을 진단하는 측면에서 국정과제와 중앙부처 및 지자체의 역할을 재구조화하는 정책을 제안하였다면, 올해 2차년도 연구는 청년의 일자리를 창출하는 지자체, 대학, 기업 중에서 고용창출의 핵심적 역할을 하는 기업의 측면에서 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출방안을 모색하고자 한다. 또한 청년 친화적 고용창출의 대표사례인 미국 세인트루이스 ‘코르텍스 혁신지구’(한국산업단지공단, 2022), 스페인 ‘빌바오’, 이스라엘 ‘텔아비브’(사호석, 우한성, 2020)를 보면 지역청년의 유입확대와 친화도시 구축에 있어서 기업의 생산성 제고에 기초한 고용창출이 중요한 원동력으로 확인된 만큼, 2차년도 연구는 지역기업의 청년고용

1) 1차년도 분석결과, 각 시도별 산업발전계획은 대체로 기업과 청년들의 정책수요자 파악 및 기존 사업의 성과분석에 기초하지 못하여, 시도별 특성이 누락된 채 유망한 신산업을 통한 산업구조 혁신방안 수립에만 치중하여 시도별 차별성이 부재하였다.

수요를 분석하고, 그 결과를 바탕으로 지역에서 육성될 청년들이 그동안 겪어온 잡 미스매치(Job mismatch)를 극복할 수 있는 청년 친화적 정책대안을 제시한다.

이에 본 연구는 먼저 지역기업들이 청년 일자리 창출을 제고하기 위한 영향요인이 무엇인지 국내외 문헌연구를 통해 고찰하고자 한다. 그리고 국가데이터처의 2차 자료를 통하여 전국의 기업체 현황과 산업규모 및 고용의 특성이 어떠한지 살펴보고자 한다. 또한 17개 시도별 기업의 고용창출 환경 분석에 대한 전문가 서면자문의 계층적 분석기법(AHP: Analytic Hierarchy Process)조사를 실시하여 지역별 산업특성 유형을 고려한다.

이어 전국의 기업체 관계자를 대상으로 지역 기업의 지역청년 고용수요를 조사하여, 제조업 혹은 서비스업과 같은 산업구조 및 규모, 기업규모, 기업이 필요한 지역 청년인재의 전공, 필요한 인재의 조건 그리고 향후 필요한 지역청년의 인재상 등을 알아본다. 그리고 심층인터뷰를 통해 기업의 전략에 부합하는 측면에서 기업이 일자리 창출에 효과를 거둘 수 있는 외부환경의 조건이 무엇인지 알아본다. 추가적으로 지역기업의 청년고용 활성화를 위한 전문가 조사를 실시한다. 구체적으로 청년구직자에게 필요한 업무스킬, 청년고용 촉진을 위한 기업지원정책 유형, 지역기업의 청년고용활성화의 환경요인, 지역의 청년유인력 등도 조사한다. 나아가 이를 통해 본 연구는 분석결과를 바탕으로 청년 친화적 지역사회 정책의 수립에 기여하기 위한 지역인재의 주거 및 자산형성, 주거지원 정책 그리고 청년유입을 위한 교통, 교육, 문화, 보육 등의 배후지역환경 개선을 위한 세부정책을 제안한다.

**표 1-1. 2차년도 청년 친화적인 지역인재양성 및 일자리 창출 방안**

|                         |                         |   |
|-------------------------|-------------------------|---|
| <b>1차년도<br/>(2024년)</b> | <b>목적</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기존 청년관련 인재양성 및 일자리 정책의 분석</li> <li>• 향후 국정방향에 맞는 지역청년인재의 일자리 창출을 통한 생산성 높은 미래지향적 국가산업구조 마련과 인구소멸에 직면한 지역위기에 대응하는 정책방향 탐색</li> </ul>  |
|                         | <b>방법</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 문헌연구, 전문가 의견조사, 행동실험, 정책연구실무협의회</li> </ul>   |
|                         | <b>주요<br/>분석<br/>결과</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 각 지역의 산업발전계획과 대학 자원 간의 연계를 통해 지역기업의 수요에 맞는 인재를 양성이 필요.</li> <li>• 산학협력 기반의 인재양성도 중요하지만 상대적으로 지역정주형 인재양성과 직업평생교육의 혁신이 더 강조되어야 함</li> <li>• 지자체, 기업, 대학'의 정책관계자 산학연 협력에 대한 정보공유 행동실험분석결과, 기업중심의 개방적 연계협력력이 중요하며 기업에 대한 인센티브 강화를 통한 개방적 연계와 지원정책필요</li> </ul> |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>1차년도<br/>(2024년)</b> | <p><b>주요 분석 결과</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 청년 지역인재 양성과 일자리 창출의 정책성과를 위해 특히 산업통상부, 중소벤처기업부, 고용노동부, 과학기술정보통신부 정책의 실효적 성과관리가 제도화되어야 함</li> <li>• 본 연구는 1) 법제도개선 및 정책강화, 2) 기업참여 중심의 지역일자리 창출, 3) 지역 맞춤형 평생교육 강화, 4) 지역청년 정주여건 강화, 5) 지역대학 역량 강화의 5가지 정책방안을 제안</li> </ul> |
|-------------------------|--|

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>2차년도<br/>(2025년)</b> | <p><b>목적</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기업의 인재수요에 맞는 지역, 대학의 청년일자리 창출방안</li> <li>• 청년인재양성과 고용창출을 위한 지속가능한 친화정책 발굴</li> </ul>   |
|                         | <p><b>방법</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 문헌연구, 기업고용자수요분석, 전문가 조사, 심층인터뷰, 정책연구실무협의회 등</li> </ul>   |
|                         | <p><b>내용</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 지자체의 지역기업에 대한 현황분석과 17개 시도별 기업의 고용창출 환경에 대한 분석결과를 바탕으로 전문가 서면자문의 계층적 분석기법(AHP: Analytic Hierarchy Process)조사를 실시하여 지역별 산업특성 고려</li> <li>• 지역인재육성과 일자리 창출을 위한 기업 중심의 '지역청년 고용수요자분석': 기업분석 설문지를 통하여 육성될 지역인재의 필요전공, 인재상, 인재조건 등을 고려하여 지역에 입주한 기업의 산업별 인적관리 전략과 연동한 인재 수요를 입체적으로 분석</li> <li>• 지역기업의 청년고용 활성화를 위한 전문가 조사를 실시. 구체적으로 청년구직자가 필요한 업무스킬, 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형, 지역기업의 청년고용활성화의 환경요인, 지역의 청년유인력 등을 조사</li> <li>• 심층면접을 통하여 지역기업의 특성과 전략에 부합하는 청년 친화적 일자리 창출 방향이 무엇인지 청년과 전문가들의 의견을 분석</li> <li>• 분석결과를 바탕으로 청년 친화적 지역사회 정책의 수립에 기여하기 위한 지역인재 양성의 법적, 제도적 기반 강화, 기업/청년 구직자 및 지역에 대한 맞춤형 지원, 산업 특성별 정책/산업 연계 교육 지원과 구직청년의 주거 및 자산형성, 주거지원 정책 그리고 청년유입을 위한 교통, 교육, 문화, 보육 등의 배후지역환경 개선을 위한 세부정책을 제안</li> </ul> |

## 2. 연구 방법

### 1) 문헌연구 및 2차 통계조사

본 연구는 청년 친화적 지역인재양성과 기업측면에서의 청년일자리 창출을 위하여 국내외 문헌을 조사한다. 먼저, 국내외 문헌을 통하여 지역기업의 고용창출에 중요한 영향요인이 무엇인지 살펴본다. 그리고 지자체가 추진하는 지역기업의 고용창출에 대한 정책을 조사하여 지역인재양성과 기업측면의 고용창출에 대한 지자체의 정책동향을 분석한다.

이와 같은 문헌연구는 1차년도에 수행된 국가차원의 청년 친화적 지역인재양성과 일자리 창출정책 분석을 넘어 지역기업에 착근한 청년고용 제고를 위한 이론적 근거를 제시한다. 또한 국가데이터처 자료와 고용노동통계 조사 자료 등을 통해 지역 청년일자리의 특징도 살펴본다. 나아가 17개 시도별 기업의 고용창출 환경 분석에 대한 전문가 서면자문의 계층적 분석기법(AHP: Analytic Hierarchy Process)조사를 실시하고 이를 통해 지역별 산업특성을 고려한다.

## 2) 양적연구: 기업의 지역청년 고용수요조사

먼저, 본 연구는 청년 친화적 지역인재양성과 청년일자리 창출분석을 위하여 전국기업을 대상으로 '기업의 지역청년 고용수요 조사'를 실시한다. 구체적으로 조사대상은 상시근로자 30인 이상을 고용한 기업의 기업대표, 인사담당자, 팀장 이상급으로 하며, 산업분류 업종과 기업규모로 17개 시도를 구분하여 임의집계구표집하여 총 351개 기업이 조사에 참여하였다. 그리고 표집의 대표성 한계를 보완하기 위하여 전문가 자문단을 운영하였다. 조사내용은 지역군별 및 산업규모별 기업규모, 지역청년수요자 전공 및 필요인재의 조건, 향후 필요한 지역청년 고용수요 조건 등으로 온라인 조사 및 일부 개별 방문 조사를 하였다. 조사 시기는 2025년 7월부터 8월까지 추진하였다.

표 1-2. 기업의 지역청년 고용수요 조사 개요

| 주요 요소  | 내용  | 비고 |
|--------|---|----|
| 조사대상   | - 상시근로자 30인 이상을 고용한 기업의 기업대표, 인사담당자, 팀장 이상급                     |    |
| 표집과 표본 | - 산업구조와 기업규모로 17개 시도를 구분하여 임의집계구표집하여 351개 기업                    |    |
| 조사내용   | - 지역군별 산업규모별 기업규모, 지역청년수요자 전공 및 필요인재의 조건, 향후 필요한 지역청년 고용수요 조건 등 |    |
| 조사방법   | - 온라인 조사 및 일부 개별 방문 조사  |    |
| 조사시기   | - 7~8월  |    |
| 협동연구   | - 경제학과 교수진과 협동연구추진  |    |

### 3) 양적 연구: 지역기업의 청년고용 활성화를 위한 전문가 조사

이어 본 연구는 전국기업을 대상으로 '기업의 지역청년 고용수요 조사'와 심층면접 이후 지역기업의 청년고용 활성화를 위한 전문가 조사를 실시한다. 모집단은 전국 기업운영, 경제관련 실무전문가 및 학계 전문가를 대상으로 한다. 즉, 이들은 기업운영, 지역경제, 경제학, 정책학, 경제정책 관련 전문가이다. 조사표집은 위탁조사업체가 약 1개월 간 청년 및 관련 전문가들의 소속 홈페이지 정보를 활용하여 집락 및 할당 추출을 통해 모집된 500여 명을 대상으로 하며, 유효표본 수는 집락 및 할당 추출을 통해 모집된 500여 명을 대상으로 하여 전문가의 거주지역을 기반으로 응답자를 선정하였다. 다만 17개 시도 중 30명 이하의 전문가가 추출되었을 경우는 다른 지역 전문가 중 일부가 해당 지역 응답도 진행하여 복수응답하였다. 따라서 응답자는 총 376명이었으나 복수응답을 포함하면 표본은 총 528개이다. 조사내용은 지역기업에 구직을 희망하는 청년구직자에게 필요한 업무스킬, 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형, 지역기업의 청년고용활성화의 환경요인, 청년유인력 지수에 대한 중요도와 성과도 등을 조사한다. 조사 시기는 2025년 8~9월까지 추진하였다.

표 1-3. 지역기업의 청년고용 활성화를 위한 전문가 조사 개요

| 주요 요소 | 내용  | 비고 |
|-------|---|----|
| 모집단   | - 전국 기업운영, 경제관련 실무전문가 및 학계 전문가  |    |
| 표집틀   | - 기업운영, 지역경제, 경제학, 정책학, 경제정책 관련 전문가   |    |
| 조사표집  | - 약 1개월 간 청년 및 관련 전문가들의 소속 홈페이지 정보를 활용하여 집락 및 할당 추출을 통해 모집된 500여 명을 대상        |    |
| 표본수   | - 집락 및 할당 추출을 통해 모집된 500여 명을 대상에 대한 전문가 집단별 무작위 추출하여 총 376명, 528개의 표본(중복응답포함) |    |
| 조사시기  | - 2025년 8-9월  |    |
| 협동연구  | - 정책분석 전문가와 협동연구추진  |    |

#### 4) 심층인터뷰

양적분석에 이어 본 연구는 청년 친화적인 지역 일자리 창출을 위한 기업환경에 대한 질적 분석을 심층인터뷰로 실시한다. 그리고 이와 더불어 청년 친화적 정책발굴을 위하여 기업의 지역청년 고용수요 조사 분석결과를 바탕으로 청년구직자의 의견을 심층인터뷰 하였다. 심층인터뷰의 참여자는 구직 의사가 있는 청년, 청년정책 집행 및 연구자로 총 5명이 참여하였다. 심층인터뷰 방식은 반구조화된 방식으로 참여자마다 1회 실시하며 녹취 후 전사하여 분석한다. 심층인터뷰의 시기는 2025년 8월 28일과 9월 3일 양일간 진행하였다.

표 1-4. 심층인터뷰 개요

| 주요 요소      | 내용   | 비고 |
|------------|--|----|
| 참여자수       | - 총 5명   |    |
| 참여자 유형별 특성 | - 구직경험이 있는 청년 2인<br>- 청년정책관련 공무원 2인, 청년정책 연구자 1인 |    |
| 면담방식       | - 반구조화된 방식으로 질문지 구성                              |    |
| 면담 시간 및 횟수 | - 1회차는 2인, 2회차는 3인으로 각각 총 2시간 면접                 |    |
| 면담자료 기록방식  | - 녹취 후 전사  |    |
| 면담시기       | - 1회차(8월 28일), 2회차(9월 3일)                        |    |
| 면담자        | - 연구진 및 관련 전문가, 청년                               |    |

#### 5) 정책연구실무협의회 및 정책세미나

정책연구실무협의회는 대한민국시장군수구청장협의회(2025년 8월), 국회 국토교통위원회(2025년 9월) 및 서울시 동작구 의회와 경기도 안양시 의회(2025년 10월)와 총 3차례 실시하였다. 그리고 정책세미나는 한국정책분석평가학회 청년정책분석평가위원회(2025년 4월), 한국행정학회 청년미래정책특별위원회(2025년 6월)와 총 2회 실시하였다.

○ 정책연구실무협의회

| 차수 | 주요내용  | 참석공무원<br>부처(과)            | 개최시기 |
|----|---|---------------------------|------|
| 1차 | 지자체의 청년지역인재 양성과 일자리 창출 전략에 대한 정책수립                      | 대한민국시장군수구청장<br>협의회        | 8월   |
| 2차 | 청년 지역인재 양성 및 일자리 창출 방안 관련하여 주거, 교통 등 지역인프라 구축에 대한 내용 논의 | 국회 국토교통위원회                | 9월   |
| 3차 | 지역의 청년 인재양성과 청년 일자리 창출 방안                               | 서울시 동작구 의회와 경기도<br>안양시 의회 | 10월  |

○ 정책세미나

| 횟수 | 주요내용  | 참석자 범위 | 개최시기   | 비고 |
|----|---|--------|--------|----|
| 1회 | 한국정책분석평가학회 청년정책분석평가위원회와 지역고용창출을 위한 청년 친화적 정책발굴 세미나 개최 | 전문가 대상 | 4월 11일 | 완료 |
| 2회 | 한국행정학회 청년미래정책특별위원회와 청년 친화적인 지역인재양성 및 일자리 창출 세미나 개최    | 전문가 대상 | 6월 18일 | 완료 |



## ○ — 제2장 기업의 일자리 창출에 대한 이론적 배경

- 1. 기업 내의 혁신을 통한 지역 일자리 창출에 대한 선행연구
- 2. 기업의 외부환경 변화를 통한 지역 일자리 창출에 대한 선행연구
- 3. 기존 연구의 시사점과 본 연구의 독창성



먼저, 지역기업의 고용에 대한 가장 대표적인 영향요인은 지역산업의 기술혁신이다. 일반적으로 Romer(1990)는 내생적 성장이론(endogenous growth theory)을 통해 산업의 혁신적 아이디어, 기술진보 혹은 창의성이 인적자본의 축적으로 이어져 경제성장 및 고용의 증가에 영향을 미친다고 주장한다. 이에 본 연구는 기업측면의 일자리 창출을 위한 이론을 전통적인 기업 내부의 기술혁신에 대한 이론과 기업의 외부 요인을 통한 일자리 창출방안으로 구분하여 알아보하고자 한다.

## 1. 기업 내의 혁신을 통한 지역 일자리 창출에 대한 선행연구

### 1) 지식파급효과를 통한 일자리 창출 연구

Glaeser, Kallal, Scheinkman, and Shleifer(1992)는 지역산업의 기술혁신으로 인한 지식의 파급효과의 성과를 지역 기업의 고용으로 측정하여, 지역기업의 기술혁신은 고용증가에 핵심적인 영향요인임을 알 수 있다.

Barboza와 Capocchi(2020)는 이탈리아의 사례를 통해 지역의 기업고용 증가에 대한 영향요인을 분석하였다. 특히, Barboza와 Capocchi(2020)는 지식의 파급효과가 지역기업의 고용을 늘리는 긍정적 효과가 있다고 하였지만, 지역적 생산기반이 다양할수록 오히려 고용수준이 낮아져 지역 간 기술적 융합과 지역적 차이는 지식의 파급효과만으로 극복하기 어렵다고 하였다. 즉, 산업의 기술혁신을 통한 지식 파급효과는 지역기업의 고용증가에 긍정적 영향을 미치는 요인이지만 어느정도 지역의 기술적 융합기반이 있는 경우에 효과가 있다는 것이다.

그리고 Heidinger, Fuchs and Thierstein(2024)은 1999년부터 2019년까지 독일의 도시화된 지역의 고용자료를 중심으로 지역기업의 기술혁신과 지식파급이 고용창출에

미치는 효과를 패널분석하였다. 그 결과, Heidinger et al.(2024)은 일반적으로 독일의 슈투트가르트, 프랑크푸르트, 베를린, 뮌헨, 함부르크에서 기술혁신에 따른 지역기업의 지식파급이 해당 기업의 고용창출에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, 새로운 고용창출을 전제로 하는 신규입주가 위치할 경우 그 효과가 더욱 크다고 주장하였다.

끝으로 Conte와 Vivarelli(2011)는 전 세계의 저소득-중소득 국가(Low-Middle income countries)를 대상으로 1980년부터 1991년까지 지역기업의 정보통신기술 혁신이 고용창출에 미치는 영향을 일반화적률법(GMM)으로 실증분석하였다. 이를 통해 Conte와 Vivarelli(2011)는 지역기업의 통신기술 혁신이 상대적으로 고속런 고용수요를 유의미하게 높인다고 주장하였다.

## 2) 기업의 경영혁신을 통한 일자리 창출 연구

지역기업의 관리역량과 조직의 혁신도 고용창출의 영향요인으로 분석된다. 먼저, Audretsch와 Keilbach(2007)는 지역기업의 혁신적 경영전략을 의미하는 기업가 정신은 이론상 지역기업의 일자리 창출과 모호한 관계(Storey, 1991; Reynolds, Storey, and Westhead, 1994)지만, 높은 기술의 기업가 정신이 아닌 낮은 기술의 기업가 정신은 일자리 창출에 긍정적임을 밝히기도 하였다.

또한 Doran, McCarthy and O'Connor(2016)는 2008년부터 2010년 동안 유럽 11개국 90개 지역기업에 대한 기업가적 환경이 지역기업의 고용성장에 미치는 영향을 패널고정효과모형으로 분석하였으며, 자료는 유럽공동체 국가데이터처(EUROSTAT)의 데이터를 활용하였다. 그 결과, Doran et al.(2016)은 지역 기업내의 기업가적 환경개선이 고용창출과 긍정적 영향관계에 있음을 실증적으로 확인하였으며, 이는 기업의 혁신과 창의성을 높이는 기업적 환경이 기업의 자원개발을 높여 지역 내의 고용증가로 유의하게 이어지기 때문이라고 하였다.

Mairesse와 Wu(2019)는 2000년부터 2006년 간 중국의 제조업 대상으로 지역기업의 조직혁신과 고용창출 간의 관계를 분석하였다. 그들은 분석대상이된 기업에서 10명 미만의 기업, 총산출량 또는 매출 수익이 500만 위안 미만이며, 생산성, 총 총산출량, 총 자산 및 직원당 임금에 대한 성장률 값이 매우 낮거나 매우 높은 회사는 표본에서 삭제하여 분석하였다. 그 결과, 지역기업의 조직혁신에 따른 고용증가의 대체효과는 평균 2% 정도 높아짐을 알 수 있었다(Mairesse & Wu, 2019). 따라서 기업의 산업기술혁신뿐만 아니라

자체 경영혁신도 고용창출의 효과가 있음을 알 수 있다.

Lachenmaier와 Rottmann(2011)은 독일을 대상으로 1982년부터 2002년까지 기업 혁신과 고용창출 간의 관계를 일반화적률법(GMM)을 활용하여 분석하였다. 그 결과, Lachenmaier와 Rottmann (2011)은 지역기업의 생산물에 대한 혁신보다 기업운영의 혁신이 높아지면 고용창출이 더 늘어난다고 하였다.

Greenan와 Guellec(2000)은 프랑스를 대상으로 1985년부터 1991년까지 최소자승법(OLS)을 통하여 기업생산의 혁신과 고용창출을 실증분석하였다. 그들은 분석결과, 전반적으로 지역기업의 혁신적 변화가 커지면 고용의 창출이 높아진다고 하였으며, 기업의 분양에 따라 다소 편차가 있을 수 있다고 하였다(Greenan & Guellec, 2000).

## 2. 기업의 외부환경 변화를 통한 지역 일자리 창출에 대한 선행연구

### 1) 중앙정부와 지방정부 정책에 따른 일자리 창출 연구

기업 내의 혁신뿐만 아니라 지역기업의 고용창출에 있어 지역정부의 정책지원은 대표적인 영향요인이다. Pereira, Corradini, Temouri and Mellahi(2020)는 유럽 14개국을 대상으로 하여 2010년~2013년 기간 동안 지역기업의 제도적, 경제적, 사회적 특성이 지역 고용에 미치는 영향을 실증분석하였다. 구체적으로 Pereira 외(2020)는 지역기업은 기업의 특성뿐만 아니라 기업의 고용성장에 있어 제도적, 경제적, 사회적 이질성이 상당히 강하여 경영자와 정책입안자가 기업이 필요한 것을 진단하고 지역정부의 맞춤형 지원정책이 필요하다고 주장하였다.

그리고 Moutinho, Au-Yong-Oliveira, Coelho and Manso(2015)는 OECD 지역 통계 데이터베이스에서 자료를 추출하여 34개 OECD 국가의 396개 지역 데이터 세트에서 18개 유럽 국가의 158개 지역을 구성하여 지역경제정책으로 정부의 R&D 투자 및 기술혁신이 지역 고용에 미치는 영향을 실증분석하였다. 그 결과, Moutinho et al.(2015)는 유럽지역을 대상으로 지역기업에 대한 정부의 R&D 투자 및 기술역량강화는 지역기업의 일반고용보다 청년고용 창출에 더욱 긍정적 효과가 있음을 입증하였다.

또한 Vega-Pascual, Di Pietro and Alfalla-Luque(2017)는 2008년부터 2015년의 스페인 지역기업을 대상으로 기업투자에 대한 정부정책의 노력이 고용창출에 미치는 효과를 패널데이터 방법론으로 분석하였다. 분석결과, Vega-Pascual et al.(2017)은 기업투

자에 대한 정부정책이 고용창출에 긍정적 효과를 미칠 수 있으나, 이는 직접적인 효과보다는 자금조달이 필요한 청년중소기업이나 기업의 부채가 적어 정부의 투자를 효과적으로 활용할 수 있는 기업에 해당하여 고용창출의 긍정적 효과를 나타내는 조건부 효과에 가깝다고 하였다. 이 역시 지방정부의 지역기업 고용창출의 정책지원은 일괄적인 지원보다는 기업의 상황에 맞는 맞춤형 지원정책이 고용창출에 유의미한 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

이와 더불어 Cattani, Savoia and Orlandi(2024)는 2008년부터 2017년 동안 이탈리아의 고용주-직원자료(LEED: Linked Employer-Employee Data)를 대상으로 제조업 중심의 지역기업과 기술변화 간의 관계를 실증분석하였다. 그 결과, 하이테크 기업이나 대기업에서 지역기업의 기술혁신에 따른 고용창출의 효과는 높게 나타났으며, 지역기업의 일자리 창출을 위한 지방정부정책의 방향은 지역의 인적자본을 축적하는 기업투자와 이에 대한 협력적 파트너십에 주력해야 한다고 하였다(Cattani et al., 2024).

그리고 박가열과 박문수(2024)는 지역의 중소기업이 청년고용을 위한 정책적 시사점을 도출하기 위하여 중소기업의 청년고용수급을 로커스 포커스 모델(The Locus for Focus Model)을 통해 분석하고 고용창출을 위한 중앙정부와 지방정부의 특성화 정책수립을 강조하였다. 특히 그들은 지역기업의 산업적 특성에 따라 고용창출의 효과가 달라지며, 고용창출에 있어 제조업보다 서비스업에 대한 직업교육과 훈련의 중요성, 수도권은 고용의 안정성이 중요하지만 비수도권은 고용의 확대가 중요함 등을 발견하였다(박가열, 박문수, 2024).

한편, 최광성, 오종현과 최충(2019)은 청년고용증대 세액공제 정책이 지역기업의 청년 고용창출에 미치는 영향을 이중차분 회귀단절모형을 통해 분석하였다. 분석결과, 청년세액공제제도는 기업의 전체고용을 11.14명에서 15.2명 정도 높였으며, 순수한 청년고용은 전년대비 4.3~6.4명 상승하는 것으로 나타나 지역기업에 대한 정책이 고용증대에 상당한 효과가 있음을 실증적으로 입증하였다(최광성 외, 2019).

또, 박문수와 김재현(2022)은 지역의 혁신중소기업을 대상으로 한 고용장려금과 공제 지원과 같은 지원정책이 청년고용에 미치는 효과를 기업대표 및 인사 담당에 대한 심층인터뷰를 통하여 분석하였다. 그 결과, 지역기업의 지원에 대한 직간접적인 지원이 청년일자리 창출에 미치는 긍정적 효과가 발견되어, 중앙정부와 지자체는 지역청년들의 일자리

창출을 위한 지역기업의 맞춤형 정책수립과 재직 청년의 복리증진 정책도 같이 병행하여 추진하여야 한다고 하였다(박문수, 김재현, 2022).

정석화와 신호균(2016)은 지역청년들의 일자리 창출의 성공요인을 분석하였다. 이에 정석화와 신호균(2016)은 취업보다 청년들의 창업을 지원하는 프로세스 구축이 지역청년의 일자리 창출에 효과적이라고 진단하면서, 지자체의 성공사례와 실패사례를 홍보하고 청년창업을 통한 지역 청년일자리 창출의 방안을 지자체 차원에서 제도에 앞장서야 한다고 하였다.

그리고 이상엽과 홍우형(2021)은 2015년부터 2018년까지 고용보험 데이터베이스의 기업고용정보와 한국기업데이터의 재무정보를 결합한 패널자료를 대상으로 이중차분(Difference in Difference)분석을 하여 정부의 청년고용지원 세제정책이 지역청년 일자리 창출에 미치는 영향을 실증분석하였다. 분석결과, 정부의 청년고용지원 세제정책은 전체 고용창출을 약 11.7% 높였으며, 청년고용은 약 14.22~14.77%로 증가하여 정부의 지원정책이 지역 청년일자리 창출에 효과적인 수단임을 증명하였다(이상엽, 홍우형, 2021).

이영면(2016)은 우리나라의 소득과 고용, 노동수요의 변화, 노동력 공급의 문제 등을 살펴보고 지역의 청년일자리 창출을 위한 방안을 탐색하였다. 이에 이영면(2016)은 지자체 수준의 지역산업 기술제고 노력, 기업전략과 정부정책의 연계, 지역 벤처기업 육성 등 중앙정부와 지방정부의 고용창출 정책수립으로 청년의 일자리를 효과적으로 늘려야 한다고 주장한다.

마지막으로 박성욱, 김영훈과 김영생(2015)은 청년층의 중소기업 취업을 유인하는 정부차원의 세제지원이 청년의 일자리 창출에 미치는 효과를 분석하였다. 그 결과, 그들은 정부차원의 세제지원이 지역 중소기업의 최저임금 인상을 상쇄하여 청년의 일자리 창출을 높이는 효과가 있으며, 이는 수도권 이외의 지역에 청년 일자리 창출에 더욱 유용한 정책대안이라고 하였다(박성욱 외, 2015).

## 2) 기업규모와 입지환경에 따른 일자리 창출 연구

먼저, Malizia와 Motoyama(2019)는 미국의 30개 대도시지역을 분석하여 지역기업의 고용창출의 원인을 분석하였는데, 지역의 활력과 고성장 기업이 집중하여 입지된 지역일수록 고용창출의 효과가 높다고 주장하였다. 구체적으로 Malizia와 Motoyama(2019)

는 총활동밀도, 도로교차로 밀도, 대중교통으로 45분 이내의 출퇴근, 식료품점, 은행, 학교, 공원 및 기타 목적지를 포함한 10개의 인기 있는 편의 시설에 얼마나 가까운지를 지역의 활력지표로 측정하였다. 즉, 고성장 기업들의 집중적 입지와 지역의 높은 생활활력 기반이라는 환경적 요인이 지역기업의 고용창출에 직접적 관련이 있음을 보여준다.

그리고 신동한과 전현배(2022)는 지역기업의 청년일자리 창출에 있어 환경적 요인으로 기업의 규모를 고려하였으며, 지역기업의 규모가 청년의 일자리 창출에 미치는 영향을 2015년부터 2019년까지 국가데이터처의 기업통계등록부 및 종사자-기업체연계DB를 활용하여 분석하였다. 그 결과, 청년일자리 고용창출은 10인 이상 300인의 기업에서 크게 높았으며, 오히려 300인 이상의 기업은 청년의 고용이 둔화되었는데 이는 300인 이상의 지역기업은 신규고용보다 기존기업의 이직과 유입의 경향이 크기 때문이라고 주장하였다 (신동한, 전현배, 2022).

김정호와 최경수(2018)는 2004년부터 2014년까지 고용보험 데이터베이스를 활용하여 기업의 규모가 지역 청년일자리 창출에 미치는 효과를 고정효과(fixed effects) 모형과 확률효과(random effect) 모형으로 패널분석을 하였다. 분석결과, 김정호와 최경수(2018)는 5년 미만의 신생기업이 6년 이상의 기업보다 더 많은 청년고용효과가 존재하여 지역의 신생기업의 감소가 청년의 고용감소에 직접적인 영향을 미친다고 하였다.

한편, 김찬용과 임업(2016)은 2005년부터 2013년까지 전국의 시군구를 분석단위로 하여 기업의 규모가 지역기업의 고용창출에 미치는 영향을 공간계량경제모형으로 실증분석하였다. 그 결과, 4인 이하의 소상공기업보다는 중소기업의 고용창출효과가 더 큰 것으로 분석되었으며 중소기업과 대기업이 고르게 분포된 지역의 고용창출이 더욱 높은 것으로 나타나 기업규모별 생산네트워크 구축이 지역 청년일자리 창출에 중요한 정책대안임을 제시하였다(김찬용, 임업, 2016).

### 3) 외부 투자요인에 따른 일자리 창출 연구

지역기업의 고용창출은 외부의 투자에도 영향을 받는다. Brown(2002)은 1987년과 1996년 사이 북멕시코 국경을 따라 분포한 기업들을 대상으로 외국인 직접투자가 지역기업의 고용창출에 미치는 영향을 이변량 프로빗으로 분석하였다. 그 결과, 외부의 직접투자에 대하여 대규모의 지역기업은 고용창출의 효과가 있었으나 소규모의 지역기업은 오히려 고용이 감소하여, 지역기업의 투자정책 수립에 있어 기업의 규모와 고용창출의 역학적

관계를 고려하여야 한다고 하였다(Brown, 2002). 또한 Shembavnekar(2019)는 1990년부터 1997년의 기간에 대한 인도의 지역기업을 대상으로 기업의 제도개선이 고용창출과 생산성에 미치는 영향으로 회귀분석을 통한 실증연구를 수행하였다. 그 결과, 외부투자자와 같은 영향요인은 지역기업의 고용을 증가시키는 효과가 있으며, 이는 고용제도와 기업운영의 혁신적 관리가 동반될 경우 그 효과가 더 높다고 하였다.

Rogers와 Wu(2012)는 1999년부터 2008년의 미국 50개 주를 대상으로 외부의 외국인직접투자자와 고용창출 간의 인과관계를 분석하였다. 특히 연구방법은 고용창출분석에 있어 발생할 수 있는 측정오차와 정책변수에 기인하는 내생성 문제를 고려하기 위하여 동적패널분석을 활용하였다. 분석결과, Rogers와 Wu(2012)는 외국인직접투자자와 같은 외부의 기업투자는 지역제조기업의 고용창출에 직접적인 긍정적 효과가 유의미하게 있음을 밝혔으며, 이는 재정투자뿐만 아니라 지방정부의 더 나은 공공서비스와 지방정부 차원의 인센티브 제공이 고용창출에 기여한다고 주장한다.

이어 Barbieri, Piva and Vivarelli.(2019)은 이탈리아를 대상으로 1998년부터 2010년까지 패널고정효과를 모형을 통해 기업의 기술혁신과 고용창출 간의 관계를 분석하였다. 그 결과 Barbieri et al. (2019)은 지역기업 중에서 중소기업보다는 대기업은 연구개발비(R&D expenditures)의 투자가 늘수록 고용창출이 높아지며, 오히려 기업의 경영혁신은 고용창출에 부정적 영향이 있을 수 있다고 하였다.

또한, Bogliacino, Piva and Vivarelli (2012)은 1990년부터 2008년까지 OECD국가를 대상으로 최소자승 더미변수 모형(Least-squares dummy variable estimator; LSDV)을 통하여 기업의 혁신과 고용창출에 대한 실증분석을 하였다. 이에 그들은 기술혁신 중심의 하이테크 기업만이 연구개발비(R&D expenditures)의 투자에 따른 고용창출의 긍정적 효과가 있다고 하였다(Bogliacino et al., 2012).

Ciriaci, Moncada-Paternò-Castello and Voigt (2016)은 스페인을 대상으로 2002년부터 2009년까지 분위회귀분석(Quantile Regression)을 통하여 기업의 혁신과 고용창출에 대한 인과관계를 분석하였다. 그 결과, Ciriaci et al. (2016)은 지역기업 중 더 작은 규모이면서, 젊은 기업일수록 기업 생산과정의 혁신이 높아지면 고용창출이 늘어난다고 하였다.

이어 Buerger, Broekel and Coad (2012)도 독일을 분석대상으로 하여 1990년부터 2005년까지 기업의 혁신과 고용창출의 관계를 일반화적률법(GMM)으로 계량분석하였다.

이를 통해 Buerger et al. (2012)는 기업의 특허(Patents)연구개발비(R&D expenditures)를 통한 기술혁신의 증가는 고용창출에 긍정적 관계가 있음을 실증적으로 밝혔다.

그리고 Yang과 Lin(2008)은 대만을 대상으로 하여, 1997년부터 2003년까지 지역기업의 기술혁신과 고용창출의 인과관계를 일반화적률법(GMM)으로 실증분석하였다. 분석 결과, 지역기업의 공정혁신과 제품에 대한 기술혁신은 기업의 고용창출을 높이는 효과가 있고, 그 효과는 연구개발비(R&D expenditures)의 투자에 따라 차등된다고 주장하였다 (Yang & Lin, 2008).

Bogliacino와 Vivarelli(2012)는 유럽을 대상으로 하여 1996년부터 2005년까지 연구개발비(R&D expenditures)투자와 고용창출 간의 관계를 최소절대편차추정법(Least Absolute Deviation Estimation)으로 분석하였다. 그 결과, Bogliacino와 Vivarelli (2012)는 지역산업의 연구개발비(R&D expenditures) 투자가 많아질수록 고용창출은 더욱 높아짐을 실증적으로 밝혔다.

반면에, 지금까지 살펴본 기업의 혁신과 지역기업의 고용창출과 관련이 없다는 연구도 일부 존재한다. 구체적으로 Pellegrino, Piva and Vivarelli (2019)은 스페인을 대상으로 2002년부터 2013년까지 지역기업의 혁신이 고용창출에 미치는 영향을 일반화적률법(GMM)을 활용하여 분석하였다. 그 결과, 지역기업의 생산혁신과 연구개발비(R&D expenditures)의 투자는 고용창출과 관계가 없다고 확증하였다.

이와 더불어 Stam과 Wennberg(2009)도 1994년부터 2000년까지 네덜란드를 대상으로 하여 연구개발비(R&D expenditures) 투자로 측정된 지역기업의 기술혁신을 고용창출에 미치는 영향을 최소자승법(OLS)을 통하여 분석하였다. 그 결과, Stam과 Wennberg(2009)는 연구개발비(R&D expenditures) 투자의 증가와 고용창출은 아무 상관이 없음을 밝혔다.

Dosi, Piva, Virgillito and Vivarelli(2021)는 유럽국가를 대상으로 1998년부터 지역산업의 혁신과 고용창출 간의 관계를 고정된 일반화적률법(FE-GMM)를 통해 실증분석하였다. 그러나 Dosi et al.(2021)는 지역산업의 기술혁신의 증가와 고용창출 간에는 실증적으로 유의미한 관계를 찾을 수 없다고 하였다.

그리고 Lucchese와 Pianta(2012)는 OECD국가를 대상으로 1995년부터 2007년까지 지역기업의 생산과 경영의 혁신이 고용창출에 미치는 효과를 가중치최소자승법(WLS: weighted least square)을 통해 분석하였다. 그 결과, 지역기업의 기술혁신으로 인한

고용창출은 경기의 주기에 따라 서로 다르게 작용하기 때문에 이들 간의 직접적 관계를 찾기는 어렵다고 하였다(Lucchese & Pianta, 2012).

마지막으로 Mastrostefano와 Pianta (2009)는 유럽국가를 대상으로 1994년부터 2000년까지 지역기업의 생산분야의 기술혁신과 고용창출 간의 관계를 최소자승법(OLS)으로 분석하였다. 그 결과, Mastrostefano와 Pianta (2009)는 기업생산의 혁신이 고용수요 증가 및 기술혁신에 따른 시장변화에 긍정적 효과는 있지만 임금변화에는 부정적 영향을 미쳐 지역기업의 혁신에 따른 고용의 효과는 매우 혼합적으로 나타난다고 하였다.

### 3. 기존 연구의 시사점과 본 연구의 독창성

#### 1) 기존 선행연구의 시사점

지금까지 청년 친화적인 지역인재양성 및 일자리 창출을 위하여 기업의 고용창출의 영향요인과 그 정책제언과 관련된 연구들을 살펴보았다. 이들의 연구는 지역기업과 청년의 고용을 주로 논리적인 계량모형을 통해 고용창출의 인과적 관계를 밝히며 이론적으로 공헌하고 있다. 그럼에도 국가정책을 제안하는 본 연구의 목적에 비추어 다음과 같은 시사점에 보다 주목할 필요가 있다.

첫째, 대다수의 연구들(김정호, 최경수, 2018; 신동한, 전현배, 2022; Audretsch & Keilbach, 2007; Bogliacino et al., 2012; Ciriaci et al., 2016; Greenan & Guellec, 2000; Vega-Pascual et al., 2017; Yang & Lin, 2008)은 지역기업 고용창출의 인과관계를 논리적 계량모형으로 검증하여 추정모델에서는 유의미한 결과를 제시하지만 조건부적 상호작용 변수효과도 배제할 수 없음을 기술하고 있다. 이는 고용창출의 인과관계를 일방향적으로만 밝히기 어렵다는 것이다. 그렇다면 보다 기업에 착근한 고용수요조사가 필요하다.

둘째, 많은 연구(박가열, 박문수, 2024; Cattani et al., 2024; Mairesse & Wu, 2019; Rogers & Wu, 2012)는 청년의 일자리 창출에 대한 정책적 지원이 지역기업의 특성보다 지역의 산업구조에 더 많이 영향을 받는다고 하고 있어, 청년 친화적인 지역인재양성과 일자리 창출은 단순한 지역별 분석보다 지역별 산업구조의 특성에 대한 선결조건이 우선적으로 고려될 필요가 있다.

셋째, 지역기업의 청년일자리 창출은 전통적인 기술혁신과 투자 이외의 외부환경에도 많은 영향(김찬용, 임업, 2016; 이영면, 2016; Malizia & Motoyama, 2019)을 받기 때문에 산업과 기업의 분포에 따라 지자체가 지원할 수 있는 정책적 수단이 무엇인지 밝힐 필요가 있다.

## 2) 본 연구의 독창성

이에 본 연구는 청년 친화적인 지역인재양성 및 일자리 창출을 위하여 고용창출의 핵심적 역할을 하는 기업측면의 시사점을 도출하고자 한다.

1차년도 연구에서 확인하였듯이 17개 시도별 지역인재양성 및 일자리 창출의 지원정책은 대부분 유사하기 때문에 수도권과 비수도권을 제외하고는 큰 특징을 찾기 어렵다. 따라서 선행연구가 제시하는 바와 같이 지역군별, 산업규모별, 기업규모별로 17개 시도를 군집화하고 이들에 대하여 ‘기업의 지역청년 고용수요조사’를 실시하여 기업의 수요에 맞는 청년지역인재의 고용창출 제고를 위한 기초조사를 실시하고자 한다.

또한 지역기업의 고용창출도 중요하지만 지역기업이 고용을 높이기 위한 기업환경도 중요한 만큼 산업별, 기업규모별 기업운영 전략에 부합하는 청년 일자리 제고의 실제적 환경요인을 도출하여 이와 관련된 정책로드맵을 제안한다.

# ○ — 제3장 지자체별 지역청년 인재 양성 및 일자리 창출 사업 현황

- 1. 청년 지원 정책 및 사업
- 2. 기업 지원 정책 및 사업
- 3. 소결 : 지자체의 청년인재 양성 및  
일자리 창출 지원 정책에 대한 고찰



앞선 2장에서는 기업의 일자리 창출에 대한 이론적 배경을 살펴보았다. 그러면 3장에서는 지자체별 지역청년 인재 양성 및 일자리 창출 사업 현황을 알아보려고 한다. 오늘날 청년 일자리 문제는 단순하게 고용의 문제로 인식할 것이 아니라 사회 전반의 지속 가능성과도 깊이 연결되어 있는 구조적 과제로 파악해야 한다. 특히 지역 사회에서 청년층의 이탈과 인구 감소는 지방 소멸의 위기를 가속화시키는 핵심 요소로 작용하고 있으며, 이는 단순한 고용 창출만으로 해결되기 어려운 복합적인 정책적 대응을 요구하고 있다. 이러한 맥락에서 청년 일자리 창출 및 인재 양성은 지방자치단체의 핵심 정책 과제 중 하나로 부상하고 있으며, 각 지자체는 지역 특성과 여건에 맞는 청년 지원 정책과 기업 지원 정책을 병행하여 추진하고 있다.

지방자치단체는 중앙정부 정책의 단순한 보조자 역할을 넘어서, 지역 청년의 삶의 질 향상과 지역 내 고용 생태계의 지속 가능한 발전을 도모하기 위해 다양한 정책적 실험과 제도적 노력을 이어오고 있다. 이에 따라, 각 지자체는 청년층의 다양한 수요를 반영한 정책을 개발하고 있으며, 이를 통해 청년의 지역 정착을 유도하고 지역 경제의 활력을 도모하는 한편, 지역 기업과 산업 생태계가 청년 인재를 적극적으로 수용하고 활용할 수 있도록 기업 지원과 고용 인프라 개선에도 주력하고 있다.

이 장에서는 이러한 정책적 흐름을 보다 체계적으로 정리하고자, 지방자치단체의 지역 청년 인재 양성 및 일자리 창출 정책과 사업을 두 가지 방향으로 구분하여 살펴보려고 한다. 첫 번째 방향은 청년 개인에 대한 직접 지원 정책이다. 이는 청년이 지역에서 안정적으로 정착하고 성장할 수 있도록 하는 기반을 마련하기 위한 정책들로, 직무역량 강화, 취업 준비 지원, 인턴십 및 일 경험 프로그램, 창업 지원, 심리·정서 지원 및 주거·생활 안정 등 다양한 영역을 포괄한다. 이러한 청년 직접 지원 정책은 청년 개개인의 고용 가능성과 삶의 만족도를 동시에 제고하는 것을 목표로 하고 있으며, 지역 청년의 역량을

강화하여 지역사회 내에서 자생적으로 성장할 수 있는 여건을 조성하는 데 중점을 둔다.

두 번째 방향은 청년 인재를 고용하거나 육성할 수 있는 지역 환경을 조성하기 위한 기업 및 고용주체에 대한 지원 정책이다. 이는 지역 내 중소기업, 사회적기업, 협동조합, 스타트업 등 다양한 고용주체가 청년 인재를 적극적으로 채용하고 지속적으로 활용할 수 있도록 제도적, 재정적 지원을 제공하는 정책군으로 볼 수 있다. 여기에는 청년 채용 기업에 대한 인건비 보조, 청년 고용 장려금, 청년친화기업 인증 및 우대, 기업 맞춤형 일자리 연계 프로그램, 기업 역량강화 교육 등이 포함된다. 이러한 정책들은 청년 고용 시장을 수요자(기업) 측면에서 지원함으로써 고용 구조 전반의 개선을 유도하고, 지역 내 고용 선순환 구조를 구축하는 데 목적이 있다.

이러한 이중구조의 정책 접근은 각각의 정책이 개별적으로 작동하기보다는, 상호 보완적으로 작용함으로써 지역 청년 일자리 생태계 전반의 안정성과 지속 가능성을 높이는 방향으로 설계되고 있다. 청년이 지역에서 일자리를 찾고, 역량을 발휘하며, 지속적으로 정착할 수 있도록 하려면, 청년 개인에 대한 지원뿐만 아니라, 그 청년들이 실제로 일하고 성장할 수 있는 고용 기반의 확보가 반드시 병행되어야 한다. 따라서 본 보고서에서는 각 지방자치단체별로 이 두 가지 축에 해당하는 정책 및 사업의 현황을 구체적으로 정리함으로써, 지역 청년정책의 실효성과 통합성을 분석하고자 한다.

궁극적으로 본 분석은 향후 지역 청년정책의 발전 방향을 모색하는 데 필요한 기초자료로 활용될 수 있으며, 중앙정부 및 지방정부 간 정책 조정, 지역 간 정책 격차 해소, 청년정책 통합적 거버넌스 구축 등 다양한 정책적 시사점을 도출하는 데 기여할 수 있을 것으로 전망된다.

## 1. 청년 지원 정책 및 사업

### 1) 청년수당 지원 사업

서울특별시를 비롯한 지방자치단체는 청년들의 역량 강화 등을 목적으로 직접적인 재원의 수단으로 청년수당을 제공하고 있다. 청년수당은 청년들의 경제적 자립을 지원하고, 취업이나 창업 등을 촉진하기 위한 정책 중 하나로, 지방자치단체가 제공하는 지원금의 성격을 가진다.

이 제도는 청년층의 경제적 부담을 줄이고, 다양한 사회활동 참여를 도울 목적으로

도입되었다. 우리나라 지방자치단체 중 청년수당을 가장 최초로 도입한 지역은 경기도로 2016년에 “경기도 청년수당” 사업을 시작으로 전국의 많은 지방자치단체에서 이와 유사한 사업을 추진하고 있다.

경기도는 『경기도 청년기본소득 지급 조례』를 마련하여 경기도 청년에게 기본소득을 지급함으로써 청년층의 사회적 참여 촉진 및 사회적 기본권 보장을 지원하는 동시에 지역 경제 활성화에 이바지할 목적을 달성하고자 한다.

2025년 현재, 경기도는 청년에게 분기별 25만 원씩 최대 4분기로 하여 1인당 연간 100만 원의 청년기본소득을 경기지역화폐로 제공하고 있다(경기도 경기청년포털, 2025). 경기도 이외에도 서울, 부산, 인천, 대구광역시에서 청년의 경제적 자립과 역량 강화 등의 목적으로 청년수당, 청년기본수당을 지급하고 있다.

서울시는 『서울특별시 청년 기본 조례』 제10조(청년의 참여 확대 등)에 근거하여 청년수당을 지급할 수 있도록 규정하고 있다. 청년수당은 서울에 거주하고 있는 만19세~34세 미취업 또는 단기 근로 청년에게 활동지원금(월 50만 원, 최대 6개월)을 지급하고, 미취업 청년의 강점 진단, 멘토링 등 청년의 요구에 맞는 프로그램을 연계하여 취업을 지원하는 사업(서울시 청년몽땅정보통 홈페이지, 2025)으로, 청년의 능동적인 사회참여 기회를 보장하기 위해 청년활동을 촉진하고 활성화하고자 마련된 정책이다.

표 III-1. 부산광역시 청년 역량개발 및 지역 인재양성 사업 내용

| 구분 | 내용                                     |
|----|--|
| 1  | 부산의 현재와 미래 일자리 환경 변화에 대비한 직업 훈련 지원     |
| 2  | 청년 간 교육·정보 격차 해소를 위한 교육 여건 개선과 교육비의 지원 |
| 3  | 분야별 교육과정의 개발·운영의 지원 및 통합적인 정보의 제공      |
| 4  | 정보 교류 등 자발적 청년모임 활동의 지원                |
| 5  | 적성과 역량을 고려한 창업·취업 등 진로 상담의 지원          |
| 6  | 그 밖에 청년의 사회 진입을 촉진할 수 있는 역량개발사업        |

\*출처: 『부산광역시 청년 기본 조례』 제10조의3(청년의 역량개발 등 지역 인재양성)

부산광역시는 『부산광역시 청년 기본 조례』를 통해서 청년의 역량개발 등 지역 인재 양성을 위한 사업을 보다 명확하게 규정하고 있다. 이는 부산에 거주하는 청년이 창의적인

지역 인재로 양성될 수 있도록 하기 위함이다.

청년수당은 직접적인 일자리 창출의 목적에는 일정 부분 거리가 있으나, 지역 청년인재의 양성 측면에서 기본적인 생활이 가능하고, 역량을 강화시킬 수 있는 차원에서 청년에게 직접 제공하는 중요한 지원으로 평가되고 있으며, 다음과 같이 지방자치단체에서 청년을 위한 수당 및 기본소득을 제공하거나, 제공할 수 있는 법적 근거를 마련하고 있다.

청년수당 혹은 기본소득 외에 근로하는 청년의 안정적 자산형성을 돕기 위한 저축장려금의 형태로 지원하는 지방자치단체도 다수 존재한다. 강원특별자치도는 “청년 디딤돌 2배 적금 지원 사업”을 운영하는데, 2023년 1,000명을 시작으로 2024년 1,300명(신규 300명), 2024년 1,900명(신규 600명), 2025년 2,500명(신규 600명)의 18~45세인 도내 소재 중소기업에서 근로 중인 기준중위소득 150% 이하의 청년에게 매월 20만 원(청년 10만 원, 기업 5만 원, 도·시·군 5만 원)을 3년 간 지원하여 이자를 제외한 원금 720만 원이 마련되도록 지원하고 있다(강원특별자치도청 홈페이지, 2025).

## 2) 취업 축하·지원 사업

서울특별시 『서울특별시 청년 미취업자 중소기업 취업지원에 관한 조례』를 통해서 청년 미취업자 당사자에 대한 직접 지원하는 방법을 마련하고 있다. 이를 통해 구인난을 겪고 있는 중소기업 역시 경쟁력을 확보하는 동시에 사회 안정은 물론 국가적 차원에서도 지속적인 경제발전이 가능하도록 함을 목적으로 한다.

조례에 따르면, 청년 미취업자<sup>2)</sup>가 시장이 정하는 중소기업에 취업하는 경우에 예산의 범위 내에서 취업지원금을 지급할 수 있도록 규정(동 조례, 제5조)하고 있으며, 해당 중소기업 역시 청년 미취업자 고용을 확대할 목적으로 시에서 요구하는 사항에 대하여 적극적으로 협조해야함을 규정한다.

경기도는 경기도일자리재단의 사업으로 취업을 위한 면접에 응시한 청년에게 1회당 5만 원, 최대 10만 원까지 청년면접수당을 지급할 수 있는 규정을 마련하여 운영하고 있다. 도내 청년들의 적극적인 구직활동을 지원하기 위한 목적으로 연간 1인당 최대 50만 원의 면접수당(경기도 각 시·군 지역화폐)을 지급할 수 있다.

---

2) 청년 미취업자란, 노동의 의사가 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 사람으로서 서울특별시에 주민등록이 되어 있는 15세 이상 29세 이하의 사람을 의미한다(『서울특별시 청년 미취업자 중소기업 취업지원에 관한 조례』 제2조(정의)).

경기도의 청년면접수당 운영 규모는 2020년, 약 98억 5천만 원으로 만 18~34세 미취업 청년 4만 500명에게 면접비용을 지원하는 규모이다(동아일보, 2019.11.26.). 이외에도 서울시의 중소기업 취업자 지원정책과 유사한 내용으로 ‘청년 복지포인트 사업’과 ‘중소기업 청년노동자 지원사업’을 운영하여, 경기도 내 중소기업 등에 재직하고 있는 청년에게 임금·복리후생을 지원하여 처우개선 및 일자리 mismatch의 해소를 도모하고자 한다(경기도청 홈페이지, 2025).

표 III-2. 경기도 청년 노동자 지원사업 및 청년 복지포인트 사업 내용

| 구분    | 중소기업 청년노동자 지원사업  | 청년 복지포인트 사업   |
|-------|--|---|
| 지원 대상 | 경기도 거주 만 19~39세 이하 청년 근로자, 월 급여 359만 원(1인 중위소득 150%) 이하 재직자, 도내 중소기업 주 36시간 이상 근로자 | 경기도 거주 만 19~39세 이하 청년 근로자, 월 급여 359만 원(1인 중위소득 150%) 이하 재직자, 도내 중소·중견기업·소상공인업체·비영리 법인 주 36시간 이상 근로자 |
| 지원 규모 | 2025년, 약 2,000명 내외   | 2025년, 약 20,000명 내외   |
| 지원 내용 | 반기별 120만 원, 2년간 최대 480만 원  | 반기별 60만 원, 연 최대 120만 원  |
| 지원 방법 | 반기별 재직 여부 확인 후 시·군 지역화폐 지급   | 반기별 재직 여부 확인 후 전용 복지물 포인트 지급  |

\*출처: 경기도청 홈페이지 (2025). gg.go.kr에서 2025년 4월2일 인출

강원특별자치도에서도 청년의 구직활동에 대한 지원사업이 이루어지고 있다. 『강원특별자치도 청년 미취업자 등의 취업 지원에 관한 조례』 제8조에 따라 강원도에 거주하는 미취업 청년에게 최대 6개월간 월 50만 원씩 구직활동에 필요한 비용을 지원해주는 사업으로, 구직활동지원금의 이름으로 제공되고 있다. 이 밖에도 지원금을 수급하던 중 취·창업하여 3개월 근속할 경우, 50만 원을 지원하는 ‘취업성공금’ 지원 사업은 물론 취·창업 특강, 취업 컨설팅 등 취업에 필요한 다양한 서비스를 제공하고 있다.

또한, 채용면접에 참여하는 활동에 대해서 1인 연간 최대 10만 원(1회 5만 원, 연간 최대 2회)을 지원하는 ‘면접활동비 지원사업’을 통해 지역 내 청년 구직자가 부담해야 할 면접 소요비용을 완화하고, 적극적인 구직활동 촉진하고 있다(강원특별자치도 강원일자리정보망 홈페이지, 2025).

### 3) 청년 일자리 지원 사업

지방자치단체에서 운영하는 청년 일자리 지원 사업은 청년고용촉진특별법에 근거하여 다양한 형태로 시행되고 있다. 청년 일자리 사업은 주로 청년들의 취업을 직접적으로 촉진하고, 구직과 일자리 매칭을 돕기 위한 다양한 정책과 프로그램을 포함하고 있다.

서울시는 『청년고용촉진 특별법』에 따라 일자리가 필요한 청년들의 고용을 촉진하고 이들의 일자리 질 개선을 통해 청년의 삶의 질 수준향상과 생활 안정 보장을 지원하기 위하여 『서울특별시 청년일자리 기본 조례』를 마련하고, 이에 근거하여 다양한 사업을 지원하고 있다. 이는 궁극적으로 청년들이 지속적으로 경제발전 및 지역사회 안정에 이바지할 수 있는 역량을 강화할 목적을 가진다.

표 III-3. 서울특별시 청년일자리 지원 정책

| 구분 | 내용                                 |
|----|------------------------------------|
| 1  | 직장체험 기회 제공                         |
| 2  | 취업 교육 및 정보 제공                      |
| 3  | 직업지도 프로그램의 개발·운영 및 제공              |
| 4  | 직업능력개발훈련 실시                        |
| 5  | 취업 알선                              |
| 6  | 온·오프라인 취업박람회 개최 및 운영               |
| 7  | 청년의 참여 유도 및 청년 고용 촉진을 위한 홍보        |
| 8  | 그 밖에 청년고용 촉진을 위해 시장이 필요하다고 인정하는 사업 |

\*출처: 『서울특별시 청년일자리 기본 조례』 제7조(청년일자리 지원 사업)

조례에 따르면 서울특별시장은 청년고용을 촉진하고 청년일자리 질 향상을 위한 청년 일자리 수급 전망, 청년 구직자 실태조사, 직업 지도, 취업알선 및 직업능력개발훈련과 관련된 지원을 제공하여야 함을 규정하고 있다. 또한 투자·출자·출연기관의 청년 고용 기회 확대 방향 수립, 청년일자리 기본계획의 마련 등을 의무화함으로써 직접적으로 서울시에 거주하는 청년들이 쉽게 일자리 지원을 받을 수 있도록 환경을 조성하고 있다.

경기도 역시, 『경기도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 조례』에 따르면, 『고용정책기본

법』, 『청년고용촉진 특별법』에 따라 미취업 청년들의 고용을 촉진하고, 사회참여와 근로 기회를 제공함으로써 안정적인 사회생활을 할 수 있음은 물론, 활기찬 일상이 가능하도록 다음과 같은 사항을 규정하고 지원한다.

우선, 경기도지사는 청년 고용의 촉진을 위하여 청년고용 촉진을 위한 인력수급 전망, 청년 미취업자 실태조사, 직업지도, 취업알선 및 직업능력개발훈련 등을 포함한 정책의 수립과 시행, 청년 일자리를 제공하는 사업체를 장려할 수 있는 방안의 마련, 청년 일자리 인력수급의 불일치를 해소하기 위한 지원 방안 마련 노력이 필요함을 규정하고 있다. 또한, 청년이 취업에 필요한 지식과 기술을 교육받을 수 있는 기관의 마련, 취업 알선, 상담, 컨설팅 지원은 물론 출자·출연기관의 청년고용 등을 의무사항으로 규정함으로써 지방자치단체의 청년인재 취업 지원을 목적으로 사업을 운영하고 있다.

강원특별자치도는 『강원특별자치도 청년 미취업자 등의 취업 지원에 관한 조례』 제7조에 근거하여 다음과 같이 미취업 청년의 취업을 지원하고 있다.

**표 III-4. 강원특별자치도 청년일자리 지원 정책**

| 구분 | 내용                                 |
|----|------------------------------------|
| 1  | 취업지원 프로그램의 개발 및 운영                 |
| 2  | 청년미취업자들을 위한 심리·진로·구직 상담 등 고용지원 서비스 |
| 3  | 청년미취업자들의 취업에 필요한 교육·훈련             |
| 4  | 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사업            |

\*출처: 『강원특별자치도 청년 미취업자 등의 취업 지원에 관한 조례』 제7조(청년취업 지원사업의 시행)

부산광역시도 『부산광역시 청년일자리 창출 지원 조례』를 통해 부산 지역의 청년들이 안정적이고 질적으로 우수한 일자리를 가질 수 있도록 청년에 대한 직접적인 일자리 지원을 비롯한 다음과 같은 사업을 운영하고 있다.

표 III-5. 부산광역시 청년일자리 지원 정책

| 구분 | 내용                                |
|----|-----------------------------------|
| 1  | 기업 및 시장 수요 맞춤형 청년인력 양성 사업         |
| 2  | 청년 취업 경쟁력 제고를 위한 취업역량 강화 사업       |
| 3  | 창업 육성 및 지원을 통한 청년 일자리 창출 사업       |
| 4  | 국내외 기업 인턴취업 지원사업                  |
| 5  | 기업체 고용환경개선 지원사업                   |
| 6  | 기업에 대한 채용장려금 지원사업                 |
| 7  | 청년에 대한 취업보조금 및 구직활동비 지원사업         |
| 8  | 청년 취업상담 및 고용지원 서비스 사업             |
| 9  | 기업 정보 제공 및 취업지원 관련 행사             |
| 10 | 그 밖에 청년일자리 창출 및 청년고용촉진을 위해 필요한 사업 |

\*출처: 『부산광역시 청년일자리 창출 지원 조례』 제6조(지원사업)

#### 4) 청년 창업 지원 사업

청년 창업 지원 사업은 청년들에게 창업의 기회를 제공하고, 이를 통해 지역 경제를 활성화하며, 일자리 창출의 효과를 기대하는 중요한 정책이다. 특히, 청년 창업은 단순히 청년들에게 창업을 장려하는 수준을 넘어서 청년의 경제적 자립과 사회적 역할을 강화하는데 중요한 의미를 가지고 있다. 더불어 청년 창업이 활성화되면 창업자가 직원들을 고용하는 형태로 자연스럽게 새로운 일자리가 창출되는 현상이 나타난다.

대표적으로는 서울, 부산, 경기, 대구, 전북, 울산, 인천, 경남, 광주, 충북 지역에서 청년창업지원센터를 운영하고 있으며, 멘토링, 창업 아이템 발굴 지원, 창업 인큐베이팅, 자금지원, 창업 네트워크 형성, 교육 등 다양한 형태의 지원이 이루어지고 있다.

지방자치단체 최초로 청년 창업을 지원한 사례는 경기도 청년창업지원센터로, 청년 창업자들을 위한 체계적인 지원 시스템을 마련함으로써 2010년대 초반부터 청년창업에 필요한 교육, 멘토링, 자금 지원 등을 제공하고 있다.

부산광역시는 『부산광역시 청년 창업 지원 조례』에서 청년의 경제활동 촉진과 지역경제 발전에 이바지하도록 하기 위하여 청년 창업을 지원한다고 규정하고 있다.

표 III-6. 부산광역시 청년 창업 지원 사업 내용

| 구분 | 내용                                    |
|----|---------------------------------------|
| 1  | 예비청년창업자 및 청년창업지원센터 입주자의 발굴 및 육성       |
| 2  | 창업 공간 지원                              |
| 3  | 창업 활동에 필요한 재정 및 특례보증                  |
| 4  | 판로 확대 및 홍보 마케팅                        |
| 5  | 창업 활성화를 위한 산학연관 협력 사업                 |
| 6  | 청년창업 관련 전문가 컨설팅 및 경진대회 개최             |
| 7  | 청년창업자와 투자자 간 공정한 투자계약 체결을 위한 법률서비스 지원 |
| 8  | 그 밖에 청년창업 지원을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업   |

\*출처: 『부산광역시 청년 창업 지원 조례』 제6조(지원사업)

서울특별시도에 거주 청년을 대상으로 창업을 지원하여 청년 일자리 문제를 해소함과 동시에 지역 일자리 창출에 기여하기 위한 목적으로 창업지원을 제도화하고 있다.

『서울특별시 청년 창업 지원 조례』에 따르면, 서울시는 청년창업 실태조사, 경영지원, 마케팅 지원, 컨설팅 및 교육 지원, 청년창업을 위한 투자 유치 지원 등이 원활하게 이루어 질 수 있도록 지원계획을 수립해야 함을 규정하고 있다. 이토록 계획적인 기본현황 조사 및 분석 등을 통해 첫째, 청년 창업자 대상 전문 컨설팅 및 경진대회 개최, 둘째, 청년 창업자에게 사무실 개소에 필요한 비용 등 창업 자금을 지원하고, 전문 교육 서비스를 제공하고 있다.

서울시는 이와 같은 청년의 창업지원을 원활하게 수행하도록 하기 위하여 청년창업지원 센터를 설치하여 운영하고 있으며, 이 역시 해당 조례를 통해 역할과 내용을 명확하게 제시하고 있다.

표 III-7. 서울특별시 청년창업지원센터의 역할

| 구분 | 내용                          |
|----|-----------------------------|
| 1  | 청년 창업자의 발굴 및 육성             |
| 2  | 창업 공간 및 시제품 제작 지원           |
| 3  | 제품 홍보 및 마케팅 지원              |
| 4  | 청년 창업자의 우수한 아이디어 사업화에 대한 지원 |
| 5  | 청년 창업자의 해외 진출 지원과 투자유치 지원   |
| 6  | 창업에 필요한 교육과 상담 제공           |
| 7  | 그 밖에 창업과 관련하여 시장이 인정한 사항    |

\*출처: 『서울특별시 청년 창업 지원 조례』 제9조(청년창업지원센터 설치 등)

강원특별자치도는 창업을 희망하는 청년이 가장 어려워하는 자금 문제를 지원하기 위하여 “청년창업자금 무이자 대출 지원 사업”을 운영하고 있다. 창업자금을 무이자로 대출함으로써 창업을 희망하는 지역 청년들의 도내 정착과 청년창업 생태계 활성화에 기여할 목적으로 2025년 기준 약 100억 원 규모로 200여 명의 청년에게 대출을 제공하는 것을 계획하고 있다. 강원특별자치도는 제조업, 정보통신업, 지식기반서비스산업 분야의 예비창업자 및 업력 7년 미만의 청년에게 최대 5천만 원의 융자지원과 5년 간의 대출이자 전액을 지원하는 형태로 운영하고 있다. 또한 스타트업 청년창업 기업을 지원하기 위한 예산과 사업을 별도로 마련하여 예비창업 기업, 초기창업기업, 창업도약 기업 등을 구분하여 기업의 생애주기적 차별 지원사업을 운영하고 있다(강원특별자치도청 홈페이지, 2025).

### 5) 청년 특화구역 지정 사업

지방자치단체는 지역의 청년인재 양성 및 일자리 창출의 목적과 더불어 지역의 지속성장과 발전을 위한 청년의 확보도 중요한 사업의 방향으로 결정하고 있다. 이를 위하여 전라북도과 전라남도도는 청년특화구역 조성과 관련된 조례를 마련하고 있다.

전라남도도는 『전라남도 청년특화구역 조성 및 지원 조례』에서 청년특화구역 조성 및 지원에 필요한 사항을 규정하여, 청년인구 유입 촉진과 지역경제 활성화에 이바지함을 목적으로 한다.

해당 조례에서 규정하는 “청년특화구역”이란 지역의 청년 문화·창업 활성화, 고용 확대,

일자리 창출, 주거 안정 등을 위하여 지정, 조성, 지원하는 구역을 의미한다(동 조례의 제2조).

지정된 청년특화구역은 첫째, 청년 일자리 창출, 둘째, 청년 창업·문화·주거 공간 조성, 셋째, 법률·금융·경영 상담, 넷째, 일자리·창업 컨설팅 및 직업 교육 훈련, 다섯째, 국내외 교류·협력 등의 사업을 지원한다고 규정하고 있어, 청년의 거주는 물론 일자리 탐색과 취업 등의 전반적인 활동을 원활하게 수행할 수 있는 환경이 조성되도록 하는 것이 핵심이다.

## 2. 기업 지원 정책 및 사업

지방자치단체는 지역 청년의 인재양성 및 청년 일자리 창출의 목적을 달성하기 위하여 이상에서 살펴본 바와 같이 청년들에게 직접적으로 서비스를 제공함으로써 역량을 강화시키고, 일자리를 마련하는 것 이외에 해당 지역의 기업에 규제 혹은 인센티브를 제공함으로써 청년 고용 확대를 도모하기 위한 활동도 추진하고 있다.

### 1) 청년 고용 할당·확대 사업

서울특별시 『서울특별시 청년일자리 기본 조례』 제4조(투자·출자·출연기관의 청년 고용 확대)를 통해서 정원이 30명 이상인 투자·출자·출연기관장은 매년 정원의 5% 이상 청년 구직자를 정규직으로 고용하도록 노력해야 함을 규정하고 있다. 기관의 구조조정 등 특별한 사유를 제외하고는 이를 따르도록 규정하고 있으며, 이 결과는 매년 시장·시의회의장에게 제출하도록 하고 있다. 또한 각 기관을 평가함에 있어서 이 결과가 청년고용 실적의 명목으로 평가된다.

충청북도 역시, 『충청북도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 조례』 제10조(청년 고용 확대)에 따라 출자·출연기관 중 정원이 30명 이상인 기관장은 매년 정원의 100분의 3 이상씩 청년구직자를 고용하도록 노력하여야 함을 규정하고 있다. 또한 도지사는 해당 출자·출연기관을 평가함에 있어서 청년고용 실적 등을 반영할 수 있도록 하며, 청년 고용 실적이 낮은 기관에 대해서는 청년고용 확대를 권고할 수 있는 규정을 마련하고 있다.

부산광역시 역시 청년의 고용 확대를 위하여 다음과 같이 출자·출연기관의 역할과 목표를 명확하게 제시하고 있다. 이러한 내용은 이상에서 살펴본 바와 같이 각 지방자치단체의 청년 기본조례를 통해서 직·간접적으로 규정하고 있다.

### 표 III-8. 부산광역시 청년 고용 확대를 위한 사업 내용

| 구분 | 내용  |
|----|---|
| 1  | 시장은 시가 설립한 공사·공단 등의 사장 또는 이사장과의 성과계약 시, 청년고용 목표 등을 반영할 수 있다.    |
| 2  | 시장은 출자·출연기관의 경영실적 평가 시, 청년고용 실적 등을 반영할 수 있으며 청년고용 확대를 권고할 수 있다. |

\*출처: 『부산광역시 청년 기본 조례』 제11조(청년고용 확대 등)

#### 2) 청년 취업기업 인증·지원사업

지역의 청년 인재를 활용한 기업에 인센티브를 제공하는 사업은 ‘청년 친화기업 인증제’, ‘청년 고용 우수 기업 지원사업’, ‘청년 고용 기업 세제 혜택’ 등 다양한 형태로 나타난다.

서울시와 경기도 등은 청년 친화기업을 인증하는 제도를 마련하여 운영하고 있다. 서울시는 육아친화 및 일·생활균형 조직문화를 가지는 기업을 인증함으로써 청년 인재의 중소기업 유입을 촉진할 목적으로 “서울형 강소기업”을 선정하고, 근무환경개선금 등의 지원을 제공하고 있다(서울형 강소기업 홈페이지, 2025). 해당 인증 사업은 단순히 청년의 고용 확대만을 추구하는 것이 아니라 근로환경의 개선, 사회적 책임의 확대 등을 통해 서울의 청년은 물론 근로가 가능한 시민들이 보다 건강하고, 안전한 근로환경에서 일자리를 가지도록 하는 목적을 가진다.

경기도는 “청년 일하기 좋은 기업 인증사업”을 통해 지역 청년이 지역 내 우수한 일자리를 탐색·취업하여, 기업과 청년이 모두 성장할 수 있도록 하는 목표를 달성하고자 운영하고 있다.

## 모집안내

### 신청대상

- 공고일 현재 일자리 우수기업 인증 유효기업으로 청년 고용 증가율, 청년 근로 여건, 기업 성장성이 우수한 기업
- 청년 고용 요건 중 아래 1개 이상을 충족한 기업
  - 최근 1년간 평균 청년 고용 증가율이 5% 이상인 기업
  - 최근 1년간 평균 청년 고용유지율이 25% 이상인 기업
    - ▶ 2022.1월 ~ 2022.12월 대비 2023.1월 ~ 2023.12월 고용 증가율 및 고용유지율 비교
- \* 신청 제외대상은 공고문 참조

### 선정절차

공고 및  
신청·접수  
6.7~6.28

서류심사  
6월~7월

현장심사  
6월~7월

심의위원회  
및 선정  
8월중

## 사업안내

### 인증기간

- 인증일로부터 3년

### 인센티브

- 청년 일하기 좋은 기업 인증서 및 현판 수여
- 고용환경 개선사업 참여 기회 부여  
(청년 친화 복지시설 조성 지원금 최대 2,000만원 지원)
- 중소기업 육성자금 융자지원 신청 시 가점 부여

### 접수방법

- 온라인 접수 (<https://apply.jobaba.net>)
  - \* 통합접수시스템에서 신청서 다운로드 및 온라인 제출

\*출처: 경기도 경기청년포털 (2025). [www.youth.gg.go.kr](http://www.youth.gg.go.kr)에서 2025년 4월2일 인증

### 그림 III-1. 경기도 청년 일하기 좋은 기업 인증 사업 내용

2024년, 청년 일하기 좋은 기업 인증 사업을 포함하는 일자리우수기업 인증 및 고용환경개선사업의 예산은 총 3억 원으로 일자리 우수기업 217개소, 청년일하기 좋은 기업 37개소를 선정하였다(경기도일자리재단, 2024).

대구광역시는 『대구광역시 일자리 창출 지원 조례』 제14조(고용 촉진 및 유지)에 근거하여 지역 내 기업에 청년의 고용을 촉진하고, 유지할 수 있도록 다음과 같은 지원을 제공하고 있다.

표 III-9. 대구광역시 청년 고용 촉진 및 유지 사업 내용

| 구분 | 내용                               |
|----|----------------------------------|
| 1  | 기업의 고용촉진을 위한 인턴보조금, 채용장려금 지원     |
| 2  | 근로자의 장기근속 유도를 위한 고용유지장려금 지원      |
| 3  | 기피업종, 인력부족업체의 인력지원을 위한 취업장려금 지원  |
| 4  | 그 밖에 고용촉진 및 유지를 위해 필요한 지원금 등의 지원 |

\*출처: 「대구광역시 일자리 창출 지원 조례」 제14조(고용 촉진 및 유지)

강원특별자치도는 지역 내에서 청년을 고용하는 기업과 기관·단체에 대한 지원을 다음과 같이 규정하고 있다. 『강원특별자치도 청년 미취업자 등의 취업 지원에 관한 조례』 제9조에서는 청년고용 중소기업에 대한 지원을 규정하고 있다. 첫째, 중소기업이 청년미취업자의 구인 및 고용, 고용확대를 목적으로 작업환경을 개선하는 경우 비용을 지원할 수 있다고 규정하고 있으며, 둘째, 중소기업이 고용한 청년미취업자의 직업능력개발을 위한 교육과 훈련의 비용을 지원할 수 있도록 규정한다. 또한, 도지사는 중소기업의 업종, 고용상황, 규모 등을 종합적으로 고려해 지원 대상을 선정할 수 있음을 규정하고 있다. 또한 제10조에서는 비용지원 이외에도 청년미취업자의 구직 및 취업활동을 지원하거나, 일자리 창출에 기여하는 단체 또는 기관에 대해서 행정적·재정적 지원이 가능함을 규정하고, 청년재직자의 직업능력개발훈련을 실시하는 기관이나 단체에 대한 비용 지원이 가능함을 명시하고 있다.

구체적으로는 첫째, “지역주도형 청년일자리(지역혁신형) 사업”, 둘째, “지역주도형 청년일자리(상생기반대응형) 사업으로 구분하여 운영하고 있다.

지역혁신형 지역주도 청년일자리 사업은 강원특별자치도의 지역경제구조 변화에 대응해야 할 미래신산업 및 지역특화 분야 지역 일자리를 발굴함으로써 지역의 경제와 청년이 함께 혁신하고 성장할 수 있는 기반을 마련하는 사업으로 만 39세 이하의 미취업자를 고용하는 기업에 대하여 인건비 2년간 연 2,400만 원을 사업장에 지원(기업부담금 10% 포함)하고, 3년 동안 동일 사업장 재직하거나, 정규직 고용 및 창업의 경우에 인센티브(분기별 250만 원, 연 1,000만 원)를 청년에게 지원하는 등 청년의 직무역량강화와 자기개발 목적으로 연 300만 원, 교통비, 임차료 등을 제공하는 사업을 운영하고 있다.

다음으로 상생기반형 지역주도 청년일자리 사업은 강원특별자치도 내 인구감소지역 12개 시군에 대해서 신규 창업을 지원함으로써 지역기반 기업 강화와 지역 내 일자리 창출을 유도하여 지역경제 활성화를 도모할 목적으로 운영된다. 해당 기업에 대해서는 1~2년차 창업지원금으로 연 1천 5백만 원, 3년차 청년 고용 시 연 2천 4백만 원을 제공하며, 청년의 직무역량 강화 교육 및 자기개발 비용의 목적으로 연 150만 원을 지원한다. 또한 창업청년이 일자리를 추가로 창출하는 경우에 대해서 창업지원금 및 청년 고용 지원금을 제공하는 내용의 사업도 운영하고 있다(강원특별자치도청 홈페이지, 2025).

지방자치단체는 청년이 일을 경험하고 실습할 수 있는 기회를 마련하기 위하여 현장실습을 진행하는 기업에게 일정 금액 실습비를 지원하는 사업을 추진하고 있다. 경상남도

“현장실습비 지원사업”을 운영하는데, 5인 이상의 중소·중견기업에서 현장실습을 진행하는 경우에 한해서 학생에게 지급하는 비용의 80%를 보조하는 형태로 2025년에는 약 10억 원의 예산을 배정하고 있다(경상남도청 홈페이지, 2025). 이 사업은 경험과 기술이 부족한 청년들이 실제 기업에서 필요로 하는 역량과 업무를 체험할 수 있도록 지원하여 지방자치단체 내 기업에 취업할 수 있는 가능성을 확대시키기 위한 목적으로 기업당 최대 5명, 월 120만 원 수준에서 지원하고, 최대 4개월간 지급하도록 규정하고 있다.

표 III-10. 경상남도 청년 일자리 창출을 위한 기업 지원 사업 내용

| 구분    | 청년 일경험(인턴) 지원사업   | 경남 청년친화기업 선정 지원사업  | 청년일자리 성장 프로젝트                             |
|-------|---|--|---|
| 사업 목적 | 청년의 일경험 확대를 통한 취업 지원으로 청년 및 지역 내 기업 지원                    | 청년 채용 중소기업에 근무환경개선 지원으로 청년 채용수요 확대<br>도내 중소기업 근무환경 개선 지원을 통해 청년층의 장기근속 유도  | 청년의 구직단념 예방 목적과 구인이 필요한 지역 내 기업의 지원       |
| 지원 대상 | 미취업 청년,<br>상시근로자 3인 이상 기업 및 단체                            | 중소기업   | 미취업 청년 및 중소기업 임직원                         |
| 지원 규모 | 2025년 예산 : 666백만 원<br>청년인턴 143명                           | 2025년 예산 : 620백만 원<br>약 20개사 지원  | 2025년 예산 : 999백만 원<br>약 2,000명            |
| 지원 내용 | 청년 일경험 수당 :<br>월 150만 원 × 3개월<br>기업멘토수당 :<br>월 5만 원 × 3개월 | 근로자 복지지원 :<br>최대 2,000만 원 * 자부담 10%<br>육아휴직 활성화(대체인력 인건비) :<br>도생활임금 * 12개월, 기업당 3명<br>고용장려금(대체인력 정규직 전환) :<br>월 50만 원 * 6개월, 기업당 3명<br>근무환경 개선비 : 최대 2,000만 원 | 구직단념 예방을 위한 청년카페 운영 및 취업 역량강화 맞춤형 프로그램 제공 |

\*출처: 경상남도청 홈페이지 (2025). gyeongnam.go.kr에서 2025년 4월 2일 인출

이밖에도 경상남도에서는 “경남 청년친화기업 선정 지원 사업”, “청년일자리 성장 프로젝트”, “청년 일경험(인턴) 지원사업” 등을 운영하고 있으며, 대부분의 지방자치단체에서 다음과 같은 사업을 추진하고 있다.

제주도청의 경우에도 “청년취업지원희망프로젝트”를 운영하는데, 만 15~39세 이하의 미취업 청년이 정규직으로 신규 채용된 도내 중소기업에게 근로자 1명당 월 50만 원에서 70만 원하는 사업이다. 취업한 청년이 생애 첫 일자리인 경우에는 1년간 50만 원을 지원하

며, 5인 미만의 기업에서 추가고용을 진행하는 경우 1년간 70만 원, 더 나은 일자리(최저 임금의 120% 이상의 임금을 제공하는 경우)를 지원하는 경우에 대해서는 2년간 60만 원의 지원금을 제공하는 사업이다. 이외에도 제주에서는 “청년보급자리지원사업”, “청년 재직자내일채움 공제 가입장려금 지원사업”, “일자리창출기업 사회보험료지원” 사업 등 청년에게 일자리를 제공하는 기업을 지원하기 위한 사업을 다양하게 마련하여 운영하고 있다. 특히 “청년보급자리지원사업”은 만 15세 이상 39세 이하의 청년 근로자에게 숙소 또는 임차료를 지원하고 있는 상시근로자 1인 이상의 중소기업을 대상으로 1년간 근로자 1인당 최대 30만 원을 지원하고, 해당 기업이 도 성장기업 육성 지원사업 참여기업인 경우에는 월 최대 40만 원까지 지원하는 내용이다.

### 3. 소결 : 지자체의 청년인재 양성 및 일자리 창출 지원 정책에 대한 고찰

청년 고용 문제는 단순한 개인의 취업 문제를 넘어 우리 사회의 구조적이고 지속적인 과제 중 하나로 자리잡고 있다. 특히 지역 차원에서는 청년층의 유출이 지역의 인구 감소와 경제적 활력을 떨어뜨리는 주요 원인으로 작용하면서, 지방자치단체들은 청년층의 지역 정착과 고용 확대를 위해 다양한 정책적 대응을 모색하고 있다.

지방자치단체에서 추진하는 청년 일자리 정책은 크게 두 가지 방향으로 나눌 수 있다. 하나는 청년 개인의 역량을 높이기 위한 공급 측면의 정책이고, 다른 하나는 청년을 실제로 고용할 수 있는 기업을 지원하는 수요 측면의 정책이다. 지금까지 많은 지자체들이 직업교육, 인턴십, 취업 상담, 자금 지원 등 다양한 방식으로 청년의 고용 가능성을 높이기 위한 노력을 해왔으며, 이는 청년 개개인의 역량 강화에 중요한 역할을 하고 있다.

하지만 실질적인 고용 성과를 만들어내는 데 있어 가장 핵심적인 요소는 결국 지역 내 기업과 기관의 고용 여력이다. 이에 따라 최근에는 기업의 채용 유인을 높이는 수요 측 정책의 중요성이 강조되고 있으며, 이를 반영한 정책들이 전국적으로 확산되고 있는 추세다.

이러한 흐름은 다수의 연구에서도 확인된다. 예를 들어 Calmfors, Forslund와 Hemström(2001)은 청년 개인의 능력 향상보다도 기업을 직접 지원하는 방식이 단기 고용 성과를 높이는 데 더 효과적이라는 점을 지적했다. 이와 유사한 결론은 OECD(2005), Martin와 Grubb(2001) 등의 연구에서도 반복적으로 확인되고 있다. 또한, 이중 노동시장 이론(Dual Labor Market Theory) 역시 청년이 양질의 일자리로 진입하는 데 구조적

장벽이 존재함을 설명하며, 단순한 개인 역량 강화만으로는 고용 연결에 한계가 있음을 강조한다. 이로 인해 기업의 채용 여건을 개선하고, 적극적으로 청년을 채용할 수 있는 환경을 조성하는 정책이 더욱 실효성 있는 대안으로 평가되고 있다.

이와 같은 관점에서 볼 때, 지방자치단체가 청년 고용의 실질적인 성과를 거두기 위해서는 청년을 고용하는 기업에 대한 지원 정책을 더욱 강화할 필요가 있다. 특히 김태환(2022)은 지역의 중소기업 담당자의 인식을 중심으로 지역기업에 체감도 높은 정책수단을 청년 인건비 보조, 청년채용 세제 및 세금우대, 정부 연구개발 사업 의무화 및 기업부담금 감면, 청년친화 환경 경영·환경 개선지원, 청년친화 기업 인증 및 우대홍보, 고용서비스 지원, 중소기업 정보 및 인식개선 지원, 중소기업 직업훈련 및 교육훈련지원으로 구분하였다. 이에 본 연구에서도 청년고용 확대를 위해 지방자치단체들이 추진하고 있는 기업 지원 정책수단은 대략 다음과 같이 구분하고자 한다.

우선, 가장 대표적인 정책의 유형으로는 청년에게 일자리를 제공하는 기업에게 인건비를 보조하는 사업이다. 앞서 살펴본 바와 같이 해당 사업은 전국 대부분의 지방자치단체에서 운영 중인 사업으로 청년을 신규 채용한 기업에게 신규채용 인원에 대한 인건비를 일정금액, 일정기간 동안 보조하여 제공하는 사업이다. 이 사업은 단순히 청년의 고용을 지원하는 것에 더해서 지역 내 기업의 측면에서도 우수 인재의 확보, 경제적 지원은 물론 일정기간 보조금 지급을 통해 조기 퇴사율의 절감 등 다양한 측면에서 기업의 부담을 경감하는 효과를 가지고 있다.

둘째, 청년채용에 따른 세제 및 금융 우대 사업이다. 청년을 일정 인원 이상 채용한 기업에게 지방자치단체는 지방세 감면이나 세제 혜택, 또는 금융기관을 통한 대출 우대 등의 혜택을 제공하는 방식이다. 광주광역시도 광주형 청년일자리 사업을 통해 참여 기업에게 청년 인건비를 보조하고, 더불어 신용보증재단을 통해 보증료 감면, 대출 우대 등을 패키지로 제공하여 기업의 참여를 유도하는 정책을 운영하고 있다.

셋째, 정부 R&D 사업 청년채용 연계 의무 및 기업부담금 감면이다. 연구개발 지원사업은 참여하는 기업에게 청년을 일정 비율 이상 채용할 것을 의무화하거나, 청년 채용실적에 따라 기업의 부담금을 감면해주는 방식으로 시행되고 있다. 대전광역시는 청년을 고용한 기업에 R&D 관련 정부지원사업 선정 시 가산점을 부여하고 있으며, 일정 고용성적을 달성하는 경우에는 정부 지원금의 일부를 상환 면제하는 등의 내용으로 운영되어 지역 우수한 청년의 고용을 장려하는 사업으로 활용되고 있다.

넷째, 청년 친화적 경영 및 환경 개선 지원사업이다. 청년이 선호하는 근무 환경을 조성한 기업에 대한 지원도 지방자치단체의 청년고용 확대에 있어서 중요한 내용 중 하나이다. 서울시 등 대부분의 지방자치단체는 청년이 일하기 좋은 기업 만들기 사업의 일환으로 청년 채용 기업에 휴게공간 조성, 워라밸 프로그램 운영 등을 위한 예산을 지원하고 있으며, 이는 청년 근속률 제고 및 기업 브랜드 제고에 기여하고 있다.

다섯째, 청년채용 우대 인증 및 지원 사업이다. 청년을 다수 채용한 기업에게 청년친화기업 등의 인증을 부여하고, 이 기업에 대하여 지방자치단체의 각종 공공조달, 지역사업 참여 시 가점 부여 등의 혜택을 제공하는 것으로, 부산광역시 등의 지방자치단체는 인증제도를 통해 선정된 기업에게 홍보를 지원하고, 각종 보조금 사업 참여시 가산점을 부여하는 등의 노력이 이어지고 있다.

여섯째, 고용서비스 지원이다. 중소기업의 채용 과정을 지원하기 위해 청년과의 매칭 서비스, 맞춤형 채용 컨설팅 등을 제공하는 고용서비스도 각 지방자치단체에서는 다양하게 추진하고 있다. 기업과 청년 간의 일자리 매칭은 물론 입사지원서 작성 등도 기업 측면에서는 우수한 인재를 효율적으로 탐색하고 활용할 수 있는 기회를 제공받는 것이다.

일곱째, 중소기업 맞춤형 멘토 및 인재지원 사업이다. 지방자치단체는 단기적으로 필요한 인력을 제공하거나 멘토링 프로그램을 운영하여 중소기업의 인력난을 해소하고자 한다. 구체적으로 서울특별시의 경우는 청년인턴십 프로그램을 통해서 구인 중소기업과 구직 청년을 매칭하고, 해당 기업에는 멘토링 자원이거나 실무적응을 위한 연계를 지원하고 있다.

마지막으로, 중소기업 직무연관 교육훈련의 지원사업이다. 청년을 채용한 기업의 수요에 맞춰 직무교육을 제공하고, 채용 전후 현장실습을 연계하는 방식도 지방자치단체에서 확산되고 있는 추세이다. 일학습병행 등의 제도를 통해서 청년을 채용한 기업에 교육과정을 설계해주고, 고용보험 연계로 장기 고용을 유도하는 등 기업의 수요에 따라 산업별 직업 훈련 프로그램을 운영하는 경우가 증가하고 있다.

요약하자면, 지방자치단체의 청년 고용 확대 정책은 청년 개인에 대한 지원과 기업에 대한 지원이 함께 이루어질 때 더욱 효과적으로 작동한다. 단기적으로는 기업에 대한 직접적인 지원이 실질적인 고용 창출에 기여할 수 있으며, 장기적으로는 청년의 역량 강화가 지속적인 고용 기반을 마련하는 핵심 요소가 된다. 따라서 각 지방자치단체는 자치단체별 여건과 산업 구조, 청년층 특성을 고려한 정책을 기획하고 운영함으로써, 지역 내 청년들이 안정적으로 일할 수 있는 환경을 조성해 나가야 할 것이다.

# ○———— 제4장 지역별 산업 및 노동구조의 특징과 기업의 고용창출 환경분석 : 17개 시도를 대상으로

- 1. 지역별 산업 및 노동구조의 특징 분석
- 2. 지역별 기업고용창출 환경분석
- 3. 17개 시도별 기업의 고용창출 환경에  
대한 유형화 AHP분석



# 4

## 지역별 산업 및 노동구조의 특징과 기업의 고용창출 환경분석 : 17개 시도를 대상으로

지금까지 지자체별 지역청년 인재양성 및 일자리 창출 사업의 주요정책 현황을 살펴보았다. 그러면 다음으로는 국가데이터처에서 제공하는 2차 자료 및 한국산업단지공단에서 공표하는 전국산업단지현황통계 등을 통하여 지역별 산업 및 노동구조의 특징 및 지역별 기업고용창출 환경분석을 분석하고자 한다. 나아가 이를 통해 17개 시도별 기업의 고용창출 환경에 대한 분석에 따른 유형화를 하고자 한다. 이는 기업 고용수요 조사분석에 앞서 지역기업의 특성에 따른 청년고용 창출의 기초적 토대를 제공할 수 있을 것이다. 2차 통계자료는 2023년 이후 최신 횡단면 자료이다.

### 1. 지역별 산업 및 노동구조의 특징 분석

#### 1) 지역별 산업단지 조성 현황 분석

산업단지는 집적효과를 통한 지역의 산업 고양과 활성화를 위한 목적에서 조성된다. 따라서 산업단지 현황에 대한 분석은 지역의 산업 및 노동구조의 특징을 알 수 있게 한다. 구체적으로, 산업단지는 국가산업단지, 일반산업단지, 도시첨단산업단지 및 농공단지로 구분할 수 있다(「산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률」 제2조).

국가산업단지는 국가기간산업, 첨단과학기술산업 등을 육성하거나 개발 촉진이 필요한 낙후지역이나 둘 이상의 특별시·광역시·특별자치시 또는 도에 걸쳐 있는 지역을 산업단지로 개발하기 위하여 지정된 산업단지이다. 일반산업단지는 산업의 적절한 지방 분산을 촉진하고 지역경제의 활성화를 위하여 지정된 산업단지이고, 도시첨단산업단지는 지식산업·문화산업·정보통신산업, 그 밖의 첨단산업의 육성과 개발 촉진을 위하여 도시지역에 지정된 산업단지이다. 농공단지(農工團地)는 농어촌지역에 농어민의 소득 증대를 위한

산업을 유치·육성하기 위하여 지정된 산업단지이다(「산업입지 및 개발에 관한 법률」 제2조).

현재 우리나라의 각 지역별 전체 산업단지 현황은 <표 IV-1>에 나타나 있다. 2024년 기준으로 우리나라의 전체 산업단지 수는 총 1,334개이며 경남(209개)과 경기(202개)가 상대적으로 많이 지정되어 있다. 지정면적은 전체 총 1,471,258천㎡이며, 이 중 경기도(259,748천㎡)가 가장 높은 비중을 차지한다. 평균 분양률은 96%이며, 대구가 상대적으로 낮은 분양률(89%)을 보인다. 입주업체는 총 128,593개이고 가동업체는 총 118,487개이다. 입주업체와 가동업체 모두 경기도가 가장 높고, 이어서 서울, 인천 등의 순으로 높은 편이다. 전체 고용인원은 2,379,470명으로, 경기(594,516명)가 가장 높은 수의 고용 성과를 보이고 있고, 이어서 경남, 서울 등의 순으로 높은 편이다. 누계생산액은 1,358,355,673백만 원으로, 경기(250,576,919백만 원)와 울산(250,282,952백만 원)이 상대적으로 높은 수준의 누계생산액을 나타내고 있다.

표 IV-1. 전체 산업단지 현황

| 구분 | 단지수 (개) | 지정면적 (천㎡) | 분양률 (%) | 입주업체 (개) | 가동업체 (개) | 고용(명)     | 누계생산 (백만 원)   |
|----|---------|-----------|---------|----------|----------|-----------|---------------|
| 전국 | 1,334   | 1,471,258 | 96      | 128,593  | 118,487  | 2,379,470 | 1,358,355,673 |
| 서울 | 4       | 3,282     | 94      | 15,659   | 14,294   | 182,066   | 14,065,688    |
| 부산 | 39      | 47,285    | 95      | 8,391    | 7,739    | 125,039   | 61,454,290    |
| 대구 | 24      | 44,979    | 89      | 10,200   | 9,965    | 117,114   | 36,648,083    |
| 인천 | 19      | 23,276    | 95      | 14,403   | 13,808   | 151,573   | 54,954,779    |
| 광주 | 14      | 32,765    | 97      | 5,370    | 4,758    | 67,225    | 37,766,832    |
| 대전 | 6       | 53,265    | 100     | 2,911    | 2,716    | 47,286    | 14,814,191    |
| 울산 | 32      | 92,529    | 100     | 2,404    | 1,748    | 138,818   | 250,282,952   |
| 세종 | 19      | 13,134    | 98      | 192      | 173      | 12,885    | 8,499,207     |
| 경기 | 202     | 259,748   | 96      | 37,868   | 35,862   | 594,516   | 250,576,919   |
| 강원 | 82      | 26,750    | 92      | 2,141    | 1,902    | 32,523    | 10,499,283    |
| 충북 | 144     | 99,070    | 97      | 3,291    | 2,867    | 129,365   | 67,297,212    |
| 충남 | 180     | 129,327   | 95      | 3,270    | 2,883    | 151,979   | 133,207,288   |
| 전북 | 90      | 133,483   | 94      | 4,009    | 3,570    | 83,801    | 60,134,286    |

| 구분 | 단지수<br>(개) | 지정면적<br>(천㎡) | 분양률<br>(%) | 입주업체<br>(개) | 가동업체<br>(개) | 고용(명)   | 누계생산<br>(백만 원) |
|----|------------|--------------|------------|-------------|-------------|---------|----------------|
| 전남 | 108        | 229,500      | 98         | 4,013       | 3,318       | 86,816  | 135,039,606    |
| 경북 | 156        | 139,514      | 96         | 6,358       | 5,401       | 170,595 | 97,998,666     |
| 경남 | 209        | 140,894      | 94         | 7,843       | 7,218       | 283,349 | 123,704,237    |
| 제주 | 6          | 2,457        | 100        | 270         | 265         | 4,520   | 1,412,154      |

\*출처: 한국산업단지공단 (2025). <https://www.kicox.or.kr>에서 2025년 5월 1일 인출

이와 함께 세부적으로 각 지역별 국가산업단지 현황은 <표 IV-2>에 나타나 있다. 전국의 국가산업단지 수는 총 57개이다. 경남이 10개로 가장 많고 경북이 7개, 경기, 충남, 전북 등이 6개이다. 전국 국가산업단지 지정면적은 총 797,835천㎡이며, 이 중 경기도(179,415천㎡)가 가장 높은 비중을 차지하고 전남(176,709천㎡)도 높은 편이다. 평균 분양률은 89%이며, 대구가 상대적으로 낮은 분양률(63.9%)을 보인다. 입주업체는 67,558개이고 가동업체는 62,300개이다. 입주업체와 가동업체 모두 경기가 가장 높고 이어서 서울, 인천 등의 순으로 높은 편이다. 전체 고용인원은 1,098,785명으로, 경기(280,099명)가 가장 높고, 이어서 경남, 서울 등의 순으로 높은 편이다. 누계생산액은 725,917,974백만 원으로, 울산(239,743,408 백만 원)이 상대적으로 가장 높은 수준이다.

표 IV-2. 지역별 국가산업단지 현황

| 구분 | 단지수 | 지정면적    | 분양률   | 입주업체   | 가동업체   | 고용        | 누계생산(백만 원)  |
|----|-----|---------|-------|--------|--------|-----------|-------------|
| 전국 | 57  | 797,835 | 89    | 67,558 | 62,300 | 1,098,785 | 725,917,974 |
| 서울 | 1   | 1,922   | 100.0 | 15,264 | 13,949 | 141,662   | 13,945,688  |
| 부산 | 1   | 8,841   | 100.0 | 1,550  | 1,286  | 27,223    | 12,458,149  |
| 대구 | 1   | 8,559   | 63.9  | 290    | 208    | 6,471     | 4,278,646   |
| 인천 | 2   | 11,360  | 100.0 | 11,350 | 11,026 | 106,962   | 40,500,721  |
| 광주 | 2   | 11,836  | 93.3  | 2,540  | 2,076  | 19,526    | 6,504,888   |
| 대전 | 1   | 49,683  | 100.0 | 1,778  | 1,769  | 40,632    | 11,106,789  |
| 울산 | 2   | 74,407  | 100.0 | 1,470  | 907    | 115,382   | 239,743,408 |
| 세종 | 1   | 2,753   | 0.0   | -      | -      | -         | -           |

| 구분 | 단지수 | 지정면적    | 분양률   | 입주업체   | 가동업체   | 고용      | 누계생산(백만 원)  |
|----|-----|---------|-------|--------|--------|---------|-------------|
| 경기 | 6   | 179,415 | 96.5  | 23,737 | 23,146 | 280,099 | 106,791,666 |
| 강원 | 1   | 4,278   | 83.5  | 79     | 53     | 1,767   | 266,765     |
| 충북 | 3   | 11,252  | 100.0 | 74     | 72     | 6,706   | 3,304,039   |
| 충남 | 6   | 29,004  | 88.6  | 399    | 256    | 7,956   | 7,017,427   |
| 전북 | 6   | 88,196  | 95.4  | 1,440  | 1,112  | 16,965  | 11,389,983  |
| 전남 | 5   | 176,709 | 99.9  | 962    | 825    | 47,506  | 112,720,008 |
| 경북 | 7   | 75,611  | 97.5  | 3,003  | 2,407  | 95,356  | 68,244,540  |
| 경남 | 10  | 62,062  | 94.9  | 3,432  | 3,018  | 180,985 | 86,594,867  |
| 제주 | 2   | 1,947   | 100.0 | 190    | 190    | 3,587   | 1,050,390   |

\*출처: 한국산업단지공단 (2025). <https://www.kicox.or.kr/>에서 2025년 5월 1일 인출

지역별 일반산업단지 현황은 <표 IV-3>과 같다. 전국의 일반산업단지 수는 총 745개이다. 이 중 경기도가 181개로 가장 많고 경남도 116개로 상대적으로 많은 편이다. 이어서 이어서 충북, 경북 순으로 많다.

전국의 일반산업단지 지정면적은 총 582,858천㎡이며, 이 중 충남(83,707천㎡)이 가장 높은 비중을 차지하고 충북, 경기 등도 높은 편이다. 평균 분양률은 95%이며, 서울이 상대적으로 낮은 분양률(85.2%)을 보인다. 입주업체는 49,414개이고 가동업체는 45,675개이다. 입주업체와 가동업체 모두 경기도가 가장 높고, 이어서 대구, 부산 등의 순으로 높은 편이다. 전체 고용인원은 1,101,717명으로, 경기(297,841명)가 가장 높고 이어서 충남, 대구 등의 순으로 높은 편이다. 누계생산액은 559,805,606백만 원으로, 경기(142,406,453백만 원)가 상대적으로 가장 높은 수준이다.

표 IV-3. 지역별 일반산업단지 현황

| 구분 | 단지수 | 지정면적    | 분양률  | 입주업체   | 가동업체   | 고용        | 누계생산(백만 원)  |
|----|-----|---------|------|--------|--------|-----------|-------------|
| 전국 | 745 | 582,858 | 95   | 49,414 | 45,675 | 1,101,717 | 559,805,606 |
| 서울 | 3   | 1,360   | 85.2 | 395    | 345    | 40,404    | 120,000     |
| 부산 | 32  | 35,436  | 94.9 | 6,463  | 6,076  | 92,058    | 47,013,281  |
| 대구 | 16  | 35,307  | 95.7 | 9,791  | 9,642  | 108,731   | 31,734,583  |

| 구분 | 단지수 | 지정면적   | 분양률   | 입주업체   | 가동업체   | 고용      | 누계생산(백만 원)  |
|----|-----|--------|-------|--------|--------|---------|-------------|
| 인천 | 14  | 10,165 | 92.3  | 2,538  | 2,369  | 42,746  | 14,074,522  |
| 광주 | 9   | 20,084 | 98.9  | 2,752  | 2,606  | 45,953  | 30,755,156  |
| 대전 | 3   | 3,478  | 100.0 | 1,133  | 947    | 6,654   | 3,707,402   |
| 울산 | 25  | 17,213 | 97.8  | 801    | 716    | 20,458  | 9,172,844   |
| 세종 | 13  | 8,993  | 99.2  | 148    | 131    | 11,352  | 7,669,343   |
| 경기 | 181 | 77,613 | 96.4  | 12,202 | 11,021 | 297,841 | 142,406,453 |
| 강원 | 26  | 14,411 | 89.5  | 800    | 657    | 10,561  | 4,636,338   |
| 충북 | 94  | 81,159 | 96.6  | 2,417  | 2,102  | 107,672 | 55,985,114  |
| 충남 | 77  | 83,707 | 96.0  | 1,678  | 1,523  | 109,941 | 110,442,077 |
| 전북 | 23  | 33,904 | 94.1  | 1,412  | 1,347  | 50,140  | 40,545,061  |
| 전남 | 32  | 40,764 | 92.1  | 1,463  | 1,129  | 23,101  | 15,403,508  |
| 경북 | 80  | 52,276 | 95.8  | 2,255  | 2,009  | 55,280  | 19,751,937  |
| 경남 | 116 | 66,790 | 91.8  | 3,148  | 3,039  | 78,638  | 26,251,376  |
| 제주 | 1   | 198    | 100.0 | 18     | 16     | 187     | 136,611     |

\*출처: 한국산업단지공단 (2025). <https://www.kicox.or.kr/> 에서 2025년 5월 1일 인출

## 2) 지역별 경제활동인구 현황 분석

우리나라 총인구는 2024년 기준으로 51,217,221명이며 이 중 서울이 9,331,828명이고 경기도가 13,694,685이다. 수도권 인구가 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 평균 연령은 44.6세이며 전남이 상대적으로 높은 평균 연령대를 보이고 세종이 낮은 평균 연령대를 보인다. 청년 인구 비율은 전체 평균 26.8%이며, 서울이 31.2%로 가장 높고 전남이 21.3%로 가장 낮다. 전체 경제활동인구는 29,399천 명이다. 경기(7,938천 명)와 서울(5,393천명)이 높은 편이다. 전국 평균 경제활동 참가율은 64.50이고, 제주와 전남이 상대적으로 높은 편이다. 전국 평균 고용률은 62.7%이다. 제주와 전남이 높고 부산과 대구가 상대적으로 낮다. 청년 고용률의 경우 전국 평균 46.1%이고 서울이 51.2%로 가장 높고 세종과 경남이 상대적으로 낮은 편이다.

표 IV-4. 지역별 경제활동인구 현황

| 구분 | 총인구<br>(2024) | 평균연령<br>(2023) | 청년인구비율<br>(19~39세)(%) | 경제활동<br>인구(2024) | 경제활동<br>참가율<br>(2024) | 고용률<br>(2024) | 청년고용률<br>(2024) |
|----|---------------|----------------|-----------------------|------------------|-----------------------|---------------|-----------------|
| 전국 | 51,217,221    | 44.6           | 26.8                  | 29,399           | 64.50                 | 62.7          | 46.1            |
| 서울 | 9,331,828     | 44.4           | 31.2                  | 5,393            | 63.70                 | 61.7          | 51.2            |
| 부산 | 3,266,598     | 46.4           | 25.1                  | 1,740            | 59.60                 | 57.8          | 46.1            |
| 대구 | 2,363,629     | 45.2           | 25.3                  | 1,258            | 60.00                 | 58.0          | 37.5            |
| 인천 | 3,021,010     | 43.8           | 27.3                  | 1,753            | 65.60                 | 63.5          | 47.4            |
| 광주 | 1,408,422     | 42.9           | 27.7                  | 799              | 62.50                 | 60.6          | 38.1            |
| 대전 | 1,439,157     | 43.0           | 29.5                  | 814              | 62.50                 | 60.6          | 43.4            |
| 울산 | 1,098,049     | 43.6           | 24.8                  | 594              | 62.10                 | 59.8          | 40.2            |
| 세종 | 390,685       | 38.2           | 27.7                  | 214              | 66.40                 | 65.2          | 36.2            |
| 경기 | 13,694,685    | 43.0           | 27.7                  | 7,938            | 65.80                 | 64.1          | 49.5            |
| 강원 | 1,517,766     | 47.1           | 23.3                  | 868              | 65.30                 | 63.5          | 48.1            |
| 충북 | 1,591,177     | 45.1           | 26.3                  | 972              | 67.40                 | 65.9          | 47.9            |
| 충남 | 2,136,574     | 45.0           | 25.8                  | 1,302            | 66.70                 | 64.8          | 44.2            |
| 전북 | 1,738,690     | 46.9           | 23.4                  | 1,013            | 65.40                 | 63.8          | 38.0            |
| 전남 | 1,788,819     | 48.1           | 21.3                  | 1,032            | 67.90                 | 66.1          | 41.2            |
| 경북 | 2,531,384     | 47.4           | 22.6                  | 1,500            | 65.70                 | 64.0          | 41.3            |
| 경남 | 3,228,380     | 45.6           | 22.8                  | 1,799            | 63.60                 | 62.1          | 36.5            |
| 제주 | 670,368       | 43.8           | 24.4                  | 410              | 71.00                 | 69.3          | 42.1            |

\*출처: 국가데이터처 e-지방지표 (2025). <https://kosis.kr/visual/eRegionJipyo/>에서 2025년 5월 1일 인출

### 3) 지역별 경제활동 인프라 분석

지역의 경제활동 유인 및 활성화의 토대가 되는 경제활동 인프라는 구인배수, 월평균임금, 1인당 지역 총소득, 경제성장률, 사업체 수, 창업기업 수 등 다양한 요소로 확인할 수 있다. <표 IV-5>에서 볼 수 있는 바와 같이 우선, 구인인원 대비 구직자 수로 산출되며 구직자 1인당 일자리 수를 나타내는 구인배수의 경우 전국 평균 0.61이다. 전남(0.97)이 가장 높고, 이어서 충북과 충남도 높은 편에 해당한다. 반면 대전, 대구, 광주, 부산, 서울

등은 상대적으로 낮은 편이다. 우리나라 전체 월 평균임금은 3,988,724원으로, 서울(4,430,038)이 가장 높고 제주(3,268,276)가 가장 낮다. 평균 1인당 지역총소득은 47,306천 원이며, 서울이 가장 높고 대구가 가장 낮다. 지역의 경제성장률은 인천이 4.8%로 가장 높고, 이어서 대전, 울산 순으로 높은 편에 해당한다. 우리나라 전체 사업체 수는 6,246,489개이며, 경기도가 가장 많고, 이어서 서울과 부산이 많은 편이다. 총 창업기업 수는 1,182,905개이다. 경기도가 361,284개, 서울이 218,106개로 상대적으로 많고, 세종, 제주, 울산이 적은 편이다.

표 IV-5. 지역별 경제활동 인프라 현황

| 구분 | 구인배수 | 월평균임금(원)  | 1인당지역총소득 | 경제성장률 | 사업체 수     | 창업기업 수    |
|----|------|-----------|----------|-------|-----------|-----------|
| 전국 | 0.61 | 3,988,724 | 47,306   | 1.4   | 6,246,489 | 1,182,905 |
| 서울 | 0.48 | 4,430,038 | 65,994   | 0.7   | 1,177,287 | 218,106   |
| 부산 | 0.45 | 3,679,216 | 35,373   | 0.8   | 401,008   | 62,293    |
| 대구 | 0.44 | 3,447,916 | 34,344   | 1.2   | 285,388   | 44,782    |
| 인천 | 0.52 | 3,726,835 | 41,203   | 4.8   | 322,297   | 76,212    |
| 광주 | 0.44 | 3,508,824 | 38,019   | 1.4   | 173,424   | 29,297    |
| 대전 | 0.31 | 3,758,386 | 40,976   | 3.6   | 167,782   | 31,191    |
| 울산 | 0.54 | 4,073,209 | 60,576   | 3.2   | 116,666   | 18,785    |
| 세종 | 0.62 | 3,833,294 | 47,220   | 1.3   | 34,099    | 8,068     |
| 경기 | 0.65 | 4,044,522 | 47,899   | 1.1   | 1,562,116 | 361,284   |
| 강원 | 0.68 | 3,433,402 | 37,509   | 2.7   | 209,314   | 33,385    |
| 충북 | 0.91 | 3,669,971 | 45,499   | -0.4  | 203,356   | 34,280    |
| 충남 | 0.91 | 3,967,362 | 49,838   | 0.5   | 276,134   | 49,548    |
| 전북 | 0.67 | 3,386,856 | 36,239   | -0.2  | 239,757   | 43,975    |
| 전남 | 0.97 | 3,658,375 | 44,838   | 1.2   | 243,020   | 39,025    |
| 경북 | 0.72 | 3,793,757 | 41,091   | 3.2   | 336,555   | 52,713    |
| 경남 | 0.78 | 3,784,975 | 38,879   | 2.2   | 399,164   | 61,917    |
| 제주 | 0.67 | 3,268,276 | 36,307   | 3.0   | 99,122    | 18,044    |

\*출처: 국가데이터처 e-지방지표 (2025). <https://kosis.kr/visual/eRegionJipyo/>에서 2025년 5월 1일 인출

#### 4) 지역별 지역사회여건 및 인프라 현황 분석

지역의 경제 및 고용 등에 간접적 영향을 줄 수 있는 사회여건 및 인프라 현황은 주택보급률, 문화기반시설 수, 재정자립도, 재정자주도, 지방세 등을 통해 확인할 수 있다. 우리나라 주택보급률은 102.5%이지만 서울이 93.6%로 가장 낮고 경기와 대전은 100%에 미치지 못한다. 인구 십만 명당 문화기반시설 수는 평균 6.4개이다. 제주, 강원 등이 높은 편이고 대구, 대전 등이 상대적으로 낮은 편에 속한다. 우리나라 평균 재정자립도는 43.3%로, 서울이 74%로 가장 높다. 반면 전남과 경북은 24%대로 상대적으로 가장 낮은 수준에 해당한다. 재정자주도는 평균 65.7%이며, 서울이 75.4%로 가장 높다. 이어서 강원, 울산 등이 높은 편에 속한다. 지방세는 서울과 경기가 높은 수준에 해당하고 세종과 제주가 상대적으로 낮은 수준이다.

표 IV-6. 지역별 경제활동 인프라 현황

| 구분 | 주택보급률 | 인구 십만 명 당 문화기반시설 수 | 재정자립도 | 재정자주도 | 지방세         |
|----|-------|--------------------|-------|-------|-------------|
| 전국 | 102.5 | 6.4                | 43.3  | 65.7  | 112,460,899 |
| 서울 | 93.6  | 5.0                | 74.0  | 75.4  | 26,306,961  |
| 부산 | 102.9 | 4.4                | 45.1  | 56.9  | 6,573,346   |
| 대구 | 103.3 | 4.3                | 44.3  | 62.8  | 4,186,197   |
| 인천 | 99.1  | 4.4                | 49.6  | 61.1  | 5,905,493   |
| 광주 | 105.5 | 6.2                | 40.7  | 60.7  | 2,442,204   |
| 대전 | 96.4  | 4.3                | 41.7  | 60.4  | 2,465,188   |
| 울산 | 108.6 | 4.5                | 46.3  | 67.3  | 2,484,893   |
| 세종 | 106.1 | 6.7                | 57.5  | 65.8  | 776,430     |
| 경기 | 99.3  | 4.6                | 55.1  | 63.2  | 28,644,318  |
| 강원 | 109.2 | 16.2               | 25.2  | 70.1  | 3,075,735   |
| 충북 | 111.2 | 8.9                | 30.4  | 63.7  | 3,403,132   |
| 충남 | 111.7 | 9.3                | 32.4  | 65.4  | 5,196,407   |
| 전북 | 109.2 | 10.7               | 23.5  | 63.7  | 3,299,782   |
| 전남 | 112.6 | 13.3               | 24.4  | 66.2  | 4,088,712   |
| 경북 | 113.1 | 8.8                | 24.6  | 66.2  | 5,316,604   |
| 경남 | 109.1 | 7.2                | 33.6  | 65.7  | 6,426,449   |
| 제주 | 105.3 | 18.7               | 34.0  | 67.0  | 1,869,048   |

\*출처: 국가데이터처 e-지방지표(2025). <https://kosis.kr/visual/eRegionJipyo>에서 2025년 5월 1일 인출

## 2. 지역별 기업고용창출 환경분석

### 1) 지역의 기업고용창출 환경 요인

지역의 기업고용창출은 복합적 요인에 의해 이루어진다. 어느 한 요인의 영향력이 지배적이기보다는 다양한 변수가 영향을 미친다. 더구나 지역의 특수성까지 감안하면 그 변수의 종류는 더 다양해진다. 하지만 현실에서는 지역의 특성을 고려한 고용창출이 강조되고 있다(김영수, 2013). 따라서 지역별 기업고용창출 환경에 대해 다양한 변수가 존재하지만, 동시에 그중에서도 지역별 특성이 고려된 주요 요인은 존재한다. 충분조건이 아닌 필요조건으로서 존재하는 것이다. 여기에는 ①지역의 일자리환경 요인, ②지역 대상의 산업정책 활성화 요인, ③산업정책에 따른 지역의 고용환경, ④지역의 청년고용환경, ⑤지역의 임금환경, ⑥지역의 사업환경, ⑦지역의 재정환경, ⑧지역의 창업환경 등이 그에 해당하며 이에 대한 대리변수와 근거를 정리하면 <표 IV-7>와 같다.

표 IV-7. 지역의 기업고용창출 환경에 대한 주요요인

| 요인                   | 대리변수              | 출처               | 근거                                |
|----------------------|-------------------|------------------|-----------------------------------|
| 지역의 일자리환경 요인         | 구인배수              | 국가데이터처<br>e-지방지표 | OECD(2018)                        |
| 지역 대상의<br>산업정책활성화 요인 | 산업단지자동<br>활성화율(%) | 한국산업단지공단에서<br>가공 | 김진수와 이종호(2012),<br>이종호와 김진수(2012) |
| 산업정책에 따른 지역의<br>고용환경 | 산업단지고용<br>활성화율(%) | 한국산업단지공단에서<br>가공 | 김진수와 이종호(2012),<br>이종호와 김진수(2012) |
| 지역의 청년고용환경           | 청년고용율(%)          | 국가데이터처<br>e-지방지표 | 안수란(2019), 유일과<br>김선명(2011)       |
| 지역의 임금환경             | 월평균임금(원)          | 국가데이터처<br>e-지방지표 | 배진한(2019)                         |
| 지역의 사업환경             | 사업체수              | 국가데이터처<br>e-지방지표 | 정환, 임영균과<br>최필호(2020)             |
| 지역의 재정환경             | 재정자립도             | 국가데이터처<br>e-지방지표 | 김민주(2019)                         |
| 지역의 창업환경             | 창업기업수             | 국가데이터처<br>e-지방지표 | 김종성, 심재훈과<br>김도현(2020)            |

### ①지역의 일자리환경 요인

지역의 일자리는 기업고용창출 환경의 요인이자 그 정도를 평가하는 주요 척도이다. 기업의 고용창출 환경은 일자리 환경과 연계된다. 따라서 지역의 일자리 현황은 지역 기업의 고용창출 환경을 보여주는 지표이자 주요 요인이 된다(OECD, 2018). 지역의 일자리 환경은 구인배수를 통해 확인할 수 있다. 구인배수는 구인인원 대비 구직자 수로 구직자 1인당 일자리 수를 나타낸다.

### ②지역 대상의 산업정책활성화 요인

국가의 산업은 중앙(국가)산업정책 뿐 아니라 지역 대상의 산업정책이 함께 가동될 때 가능하다. 지역에 기초한 산업은 지역은 물론이고 거시경제적 산업 발전을 가능케 하기 때문이다. 따라서 정부는 각 지역을 중심으로 산업정책을 시행하고 있다. 그 대표적인 것이 지역에 산업단지를 조성하는 것이다. 산업단지가 얼마나 활성화되는 가는 지역경제에 미치는 파급효과는 물론이고 고용창출에도 중요한 영향을 미친다(김진수, 이종호, 2012; 이종호, 김진수, 2012). 이러한 지역 대상의 산업정책 활성화 요인은 지역의 국가 및 일반산업단지의 입주업체 대비 가동업체의 비율로 확인할 수 있다.

### ③산업정책에 따른 지역의 고용환경

지역별 고용창출환경을 분석할 때 지역의 고용환경에 대한 직접 검토가 가능하다. 다만, 고용은 다양한 요소에 의해 이루어지기 때문에 그 요소를 모두 고려하기는 불가능하다. 비공식적 고용 형태도 많기 때문이다. 그래서 공식적으로 지표화되어 검토할 수 있는 산업정책에 따른 지역의 고용환경을 검토하는 것으로 지역의 기업고용 창출효과에 대한 설명력을 높일 수 있다. 특히 산업단지 조성을 통한 파급효과의 하나가 고용창출이기 때문에(김진수, 이종호, 2012; 이종호, 김진수, 2012), 각 시도별 경제활동인구 대비 산업단지조성에 따른 고용의 비율로 이를 분석할 수 있다. 이는 산업정책에 따른 고용활성화 정도를 보여주는 요인이 된다.

#### ④지역의 청년고용환경

기업의 고용창출은 경제활동인구 모두가 그 대상이다. 하지만 그중에서도 청년고용은 비중이 가장 높을 뿐 아니라 경제활동 전반의 환경 판단에서 핵심 역할을 한다. 청년은 고용 시작 시점의 대상자이면서 고용지속성을 판단하게 해주는 주체이기 때문이다. 그래서 언제나 고용 문제는 청년 담론을 형성하는 핵심 주제로 다루어져왔다(안수란, 2019). 따라서 청년고용 환경을 통해 지역의 기업고용창출 환경을 분석할 수 있다. 실제로 지역 사례를 분석한 결과에 따르면 지역의 고용은 지역산업구조의 변화와 산업적 특성 변화와 관련된다(유일, 김선명, 2011). 지역의 청년고용환경은 청년고용율을 통해 검토할 수 있다.

#### ⑤지역의 임금환경

임금은 개인의 노동과 기업의 고용에 중요한 영향을 미친다. 인센티브로 작동하기도 하고 가격의 속성에 따라 고용환경의 질을 나타내는 것이기도 하다. 따라서 지역의 임금도 지역의 고용에 영향을 미치기 때문에 지역별 기업고용창출 환경을 분석할 때 고려되어야 한다. 실제로 평균임금, 최저임금, 임금 간 격차 등은 지역의 인구집단간 고용에도 영향을 미치고 있을 정도이다(배진한, 2019). 지역의 임금 환경은 지역별 월평균임금으로 검토할 수 있다.

#### ⑥지역의 사업환경

사업환경은 지역경제의 활성화를 나타내고, 이는 곧 고용의 정도를 판단할 때도 사용될 수 있다(정환, 임영균, 최필호, 2020). 규제와 지원 그리고 고용의 잠재성 등의 판단에 따라 결과적으로 사업 여부를 판단하기 때문이다. 여기에는 지역의 규모의 영향도 적다. 설령 규모가 작아도 더 좋은 사업환경으로 인해 사업체는 더 많고 다양할 수도 있다. 따라서 지역의 기업고용창출 환경은 지역의 사업환경에 의해서도 검토될 수 있다. 이를 위해 지역별 사업체 수를 활용할 수 있다.

## ⑦지역의 재정환경

지역의 재정력은 지방자치단체가 해당 지역으로부터 얼마나 재정충당을 할 수 있는가를 보여준다. 지방재정의 자체충당능력을 보여준다. 이는 곧 지역이 지방자치단체의 재정충당에 기여할 수 있는가를 나타내는 것이기도 하다. 지역의 재정력의 원천은 지역의 납세에 기초하고 있기 때문이다. 개인, 단체, 기업 등의 납세는 고용에 따른 것이므로, 지역의 기업고용창출 환경을 분석할 때 지역의 재정환경으로서 재정자립도 등의 지표를 활용할 수 있다(김민주, 2019).

## ⑧지역의 창업환경

고용은 창업에 의해서도 이루어지기 때문에 지역 고용을 검토할 때 지역의 창업 인프라 등에 대한 효과 검증은 지속적으로 이루어져왔다. 실제로 지역의 창업 인프라 기관이 지역 고용에 효과가 있는지에 대한 연구 결과를 보면 창업 인프라 기관이 지역경제 및 고용 활성화에 도움을 주고 있는 것으로 나타나고 있다(김종성, 심재훈, 김도현, 2020). 따라서 지역의 기업고용창출 환경 분석에서는 지역의 창업환경을 고려할 필요가 있다. 이는 지역별 창업기업 수로 확인할 수 있다.

## 2) 기업고용창출 환경 요인별 현황 분석

지역별 고용창출 환경을 구성하는 주요 요인들은 단기간의 변화보다는 시간의 축적에 따라 형성된다. 따라서 이들 요인들에 기초한 특징들의 조합은 일정한 유형화 도출을 가능케한다. 구체적인 유형화를 도출하기 전에 지역별 각 요인들의 특징을 우선 살펴보면 <표4-8>과 같다.

표 IV-8. 지역별 기업고용창출 환경 요인 현황

| 지역 | 구인배수 | 산업단지<br>가동<br>활성화율<br>(%) | 산업단지<br>고용<br>활성화율<br>(%) | 청년<br>고용율<br>(%) | 월평균<br>임금(원) | 사업체 수     | 재정<br>자립도 | 창업기업<br>수 |
|----|------|---------------------------|---------------------------|------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| 서울 | 0.48 | 91.28                     | 3.39                      | 51.2             | 4,430,038    | 1,177,287 | 79.8      | 218,106   |
| 부산 | 0.45 | 92.23                     | 7.23                      | 46.1             | 3,679,216    | 401,008   | 51.4      | 62,293    |
| 대구 | 0.44 | 97.7                      | 9.49                      | 37.5             | 3,447,916    | 285,388   | 47.6      | 44,782    |
| 인천 | 0.52 | 95.87                     | 8.53                      | 47.4             | 3,726,835    | 322,297   | 54.9      | 76,212    |
| 광주 | 0.44 | 88.6                      | 8.57                      | 38.1             | 3,508,824    | 173,424   | 42.7      | 29,297    |
| 대전 | 0.31 | 93.3                      | 5.83                      | 43.4             | 3,758,386    | 167,782   | 45.3      | 31,191    |
| 울산 | 0.54 | 72.71                     | 23.41                     | 40.2             | 4,073,209    | 116,666   | 51.7      | 18,785    |
| 세종 | 0.62 | 0                         | 5.99                      | 36.2             | 3,833,294    | 34,099    | 63.8      | 8,068     |
| 경기 | 0.65 | 94.7                      | 7.54                      | 49.5             | 4,044,522    | 1,562,116 | 62.7      | 361,284   |
| 강원 | 0.68 | 88.84                     | 3.94                      | 48.1             | 3,433,402    | 209,314   | 28.9      | 33,385    |
| 충북 | 0.91 | 87.12                     | 13.52                     | 47.9             | 3,669,971    | 203,356   | 34.3      | 34,280    |
| 충남 | 0.91 | 88.17                     | 11.8                      | 44.2             | 3,967,362    | 276,134   | 37.6      | 49,548    |
| 전북 | 0.67 | 89.05                     | 8.41                      | 38               | 3,386,856    | 239,757   | 27.3      | 43,975    |
| 전남 | 0.97 | 82.68                     | 8.46                      | 41.2             | 3,658,375    | 243,020   | 26.9      | 39,025    |
| 경북 | 0.72 | 84.95                     | 11.58                     | 41.3             | 3,793,757    | 336,555   | 29.8      | 52,713    |
| 경남 | 0.78 | 92.03                     | 15.83                     | 36.5             | 3,784,975    | 399,164   | 39.2      | 61,917    |
| 제주 | 0.67 | 98.15                     | 1.1                       | 42.1             | 3,268,276    | 99,122    | 38.4      | 18,044    |

\*출처: 한국산업단지공단(2024). [전국산업단지 현황통계(24.4분기)]; 국가데이터처(e-지방지표)

일자리 환경을 나타내는 요인으로써 구인배수는 대전 0.31을 비롯하여 대구, 광주, 부산, 서울의 수준이 상대적으로 낮은 편이다. 구직자 1인당 일자리 수가 낮은 것이다. 반면 전남, 충북, 충남은 높은 수준을 보이고 있다. 특히 전남의 경우 0.97로써 1에 가깝다. 따라서 상대적으로 구직자 1인당 일자리 수가 가장 많은 곳은 전남이다.

산업정책활성화 요인을 나타내는 산업단지가동활성화율(국가 및 일반산업단지의 입주 업체 대비 가동업체의 비율)은 제주가 98.15%로 가장 높고, 대구, 인천, 경기 등도 높은

편에 해당한다. 지역 형성의 특성상 가장 낮게 나타나는 세종을 제외하고 전남, 경북 등이 낮은 편에 속한다.

산업정책고용환경을 보여주는 산업단지고용활성화율(경제활동인구 대비 산업단지조성에 따른 고용의 비율)은 울산이 23.41%로 가장 높다. 경남, 충북, 충남도 상대적으로 높은 수준이다. 반면 제주, 서울, 강원 등은 낮은 수준이다. 산업단지고용활성화율의 경우 울산 등 소수 상위 그룹을 제외하고는 나머지는 편차가 크지 않은 편이다.

청년고용환경을 나타내는 청년고용률은 서울이 51.2%로 가장 높고, 경기, 강원, 인천, 충북 등도 높은 수준에 해당한다. 반면 세종, 경남, 대구, 전북, 광주 등은 낮은 편에 속한다.

임금환경은 월평균 임금으로 살펴볼 수 있는데, 서울이 4,430,038원으로 가장 높다. 이어서 울산과 경기도가 높은 수준이다. 제주가 3,268,276으로 가장 낮고, 그 외 전북, 대구, 강원 등도 낮은 수준에 해당한다.

지역의 재정환경을 나타내는 재정자립도의 경우 서울이 79.8로 가장 높다. 개인이나 기업 등에 의한 납세 여력이 가장 높은 곳이 서울이며, 세종, 경기 등도 상대적으로 높은 수준이다. 반면 전남, 전북, 강원 등은 재정자립도가 상대적으로 낮으며, 서울과 비교할 때 그 차이가 큰 편이다.

창업기업 수로 볼 수 있는 창업환경은 경기가 361,284개로 가장 많고 서울 역시 218,106개로 높은 수를 보이고 있다. 반면 세종은 8,068개로 가장 적다. 그 외 제주 역시 18,044개로 상대적으로 적은 편이다.

### 3. 17개 시도별 기업의 고용창출 환경에 대한 유형화 AHP분석

#### 1) 유형화 구성을 위한 전문가 AHP 조사

지금까지 지역별 기업의 고용환경 창출의 주요 요인별 현황을 살펴보았으며, 이는 유형화를 위한 기초자료가 된다. 본 연구는 17개 시도별 기업의 고용창출 환경에 대한 분석에 따른 유형화를 위한 전문가 서면자문의 계층적 분석기법(AHP: Analytic Hierarchy Process)조사를 실시하였다. 구체적으로 본 조사는 청년정책과 산업정책의 전문가 10인을 대상으로 실시하였다. 특히, 지금까지 분석된 2차 자료 중심의 지역별 기업의 고용환경 창출 환경현황을 바탕으로 서면자문형식의 시도별로 적합한 기업의 고용

창출 환경에 대한 분석에 따른 유형화에 대한 계층적 분석기법(AHP: Analytic Hierarchy Process)을 조사하였다. 시기는 2025년 7월에 시행하였으며, 본 전문가 서면 자문조사는 본원의 IRB심의(202506-HR-고유-015)를 받아 진행되었다.

무엇보다 본 조사에 유형군 4개로 정의하였으며, 지역유형의 명명은 관계부처합동(2018) ‘청년친화형 산업단지 추진방안’의 자료를 참고하여 변형하였다. 구체적으로 기업고용창출 환경이 상대적으로 가장 우수한 편으로 국내에 한정된 고용창출을 넘어 창의융합적 산업시장을 겨냥한 고용창출 환경을 지향하는 특징을 가질 수 있는 군을 ‘창의융합형’으로 지칭한다. 다음으로 종합점수가 ‘창의융합형’과는 차이가 나지만 상당한 고용창출을 보유했던 상대적으 청년고용을 위한 새로운 산업의 시도와 활성화가 가능한 군은 ‘신산업형’이다. 그리고 ‘신산업형’에는 미치지 못하는 군이지만 전통적으로 지역 기반의 주력 산업에 초점을 둔 기업고용창출 전략이 가능한 다음 군은 ‘주력산업형’이다. 마지막으로 가장 낮은 군으로 분류되어 전국적으로 상대적 기업고용창출을 위한 환경이 유리하지 않은 유형은 기업고용창출을 위한 혁신적 노력이 더욱 필요하므로 ‘혁신산업형’으로 분류한다.

## 2) 전문가 AHP조사에 따른 유형화 결과

전술한 전문가 서면조사를 통한 17개 시도별 기업의 고용창출 환경에 대한 유형화 AHP결과는 다음의 <표4-9>과 같다. 각 시도별 AHP값에 대한 일관성지수(Consistency Index, CI)는 0.01보다 높지만 대체로 0.04 이하이다. 응답표본이 정책 및 산업정책 전문가 10인임을 감안할 때 0.04 이하의 일관성지수는 전문가들의 응답에 대한 일관성이 크게 문제가 없음을 보여준다.

표 IV-9. 17개 시도별 기업의 고용창출 환경에 대한 유형화 AHP 결과

| 지역 | 유형화에 대한 AHP결과 |       |       |       | 일관성지수 |
|----|---------------|-------|-------|-------|-------|
|    | 창의융합형         | 신산업형  | 주력산업형 | 혁신산업형 |       |
| 서울 | 0.491         | 0.169 | 0.157 | 0.183 | 0.03  |
| 부산 | 0.253         | 0.417 | 0.175 | 0.155 | 0.02  |
| 대구 | 0.194         | 0.202 | 0.410 | 0.195 | 0.03  |
| 인천 | 0.222         | 0.435 | 0.190 | 0.153 | 0.04  |

| 지역 | 유형화에 대한 AHP결과 |       |       |       | 일관성지수 |
|----|---------------|-------|-------|-------|-------|
|    | 창의융합형         | 신산업형  | 주력산업형 | 혁신산업형 |       |
| 광주 | 0.178         | 0.163 | 0.164 | 0.495 | 0.03  |
| 대전 | 0.201         | 0.413 | 0.208 | 0.178 | 0.01  |
| 울산 | 0.166         | 0.412 | 0.212 | 0.209 | 0.02  |
| 세종 | 0.147         | 0.120 | 0.238 | 0.495 | 0.02  |
| 경기 | 0.489         | 0.149 | 0.230 | 0.131 | 0.04  |
| 강원 | 0.175         | 0.143 | 0.186 | 0.495 | 0.03  |
| 충북 | 0.233         | 0.406 | 0.152 | 0.209 | 0.03  |
| 충남 | 0.180         | 0.195 | 0.412 | 0.213 | 0.02  |
| 전북 | 0.132         | 0.129 | 0.231 | 0.508 | 0.04  |
| 전남 | 0.073         | 0.247 | 0.419 | 0.261 | 0.03  |
| 경북 | 0.201         | 0.177 | 0.404 | 0.218 | 0.04  |
| 경남 | 0.170         | 0.277 | 0.419 | 0.134 | 0.04  |
| 제주 | 0.120         | 0.194 | 0.187 | 0.499 | 0.03  |

먼저, 창의융합형에 적합한 시도는 서울과 경기도이다. 이 유형은 기업고용창출 환경이 상대적으로 가장 우수한 편으로 국내에 한정된 고용창출을 넘어 창의융합적 산업시장을 겨냥한 고용창출 환경을 지향하는 특징을 기대할 수 있다. 특히 종합적 지표상 인적·물적·자원과 지리적 여건 등의 인프라가 국내는 물론이고 글로벌 창의융합인재양성을 위해서도 충분한 잠재력을 지닌다고 판단되며 정치, 경제, 행정, 문화 등의 제반 여건도 세계 첨단기술에 기반한 기업 고용 현장에 뒤처지지 않을 정도의 경쟁력을 기대할 수 있다.

그리고 신산업형에 적합한 시도는 부산, 인천, 대전, 울산, 충북이다. 이 유형은 기업고용창출을 위한 적극적인 노력을 다방면으로 하면서 산업의 시의성을 고려한 고용환경 조성 전략 수립이 가능하다. 특히 최첨단 등 미래 전망에 기초하여 새로운 고용창출의 적극성을 기대할 수 있다.

다음으로 주력산업형은 대구, 충남, 전남, 경북, 경남이다. 이 유형은 전통적으로 지역 기반의 주력 산업에 초점을 둔 기업고용창출에 중점을 두는 전략을 기대할 수 있다. 그래서 이 유형은 '주력산업형'에 해당한다. 지역 기반의 주력산업은 시의성 면에서는 고용창출의

한계를 보이지만 기존의 주력 산업이 지니는 기초적 역량은 보유하고 있다고 간주된다.

마지막으로 혁신산업형은 광주, 세종, 강원, 전북, 제주이다. 지역들은 현 상황에서 일반 고용창출은 물론이고 청년고용창출의 가능성에 기초해 볼 때 과감한 혁신이 요구된다. 전면적 쇄신으로써 고용창출 생태계의 혁신과 구조적 개선이 필요한 지역들이다.

본 연구는 17개 시도별 기업의 고용창출 환경에 대한 유형화 AHP분석에 따라 17개 시도를 기업의 고용창출 환경에 따라 크게 4개의 유형(① 창의융합형(2개): 서울, 경기, ② 신산업형(5개): 부산, 인천, 대전, 울산, 충북, ③ 주력산업형(5개): 대구, 충남, 전남, 경북, 경남, ④ 혁신산업형(5개): 광주, 세종, 강원, 전북, 제주)으로 구분하고 이에 따라 정책적 시사점을 도출하고자 한다.



# ○ — 제5장 전국 기업의 지역 청년 고용수요조사에 대한 분석

- 1. 조사 개요
- 2. 조사 내용
- 3. 조사 결과
- 4. 요약 및 결론



지금까지 지자체별 지역 청년 인재 양성 및 일자리 창출 사업 현황을 검토하고, 2차 통계 자료를 활용하여 17개 시도의 산업 및 노동구조 특징과 기업 고용창출 환경을 기초적으로 분석하였다. 이를 바탕으로 AHP 분석을 통해 각 시도의 기업 고용창출 환경을 유형화하고, 지역별 특성을 네 가지 유형으로 구분하였다.

이제 본 연구에서 수행한 '기업의 지역 청년 고용수요 조사'에 대한 실증분석을 제시하고자 한다. 본 조사는 조사위탁업체를 통해 2025년 7월 8일부터 8월 6일까지 진행되었으며, 기관생명윤리위원회 제16차 신속심의를 거쳐 승인(202506-HR-고유-015)을 받았다.

## 1. 조사 개요

본 조사는 청년 인재 채용 과정에서 기업이 선호하는 역량과 특성을 파악하기 위하여 실시되었다. 조사대상은 상시근로자 30인 이상을 고용한 기업으로 한정하였다. 위탁조사 업체가 확보한 기업체 명단을 활용하여 산업분류 업종과 기업 규모별로 17개 시·도로 구분한 뒤 임의집계구표집을 실시하였으며, 최종적으로 총 351개 기업이 조사에 참여하였다. 표집의 대표성 한계를 보완하기 위하여 전문가 자문단을 운영하여 조사 설계의 신뢰성을 높였다.

조사대상 지역은 산업 기반과 고용창출 환경을 기준으로 ① 창의융합형(서울·경기, 81개 기업), ② 신산업형(부산·인천·대전·울산·충북, 104개 기업), ③ 주력산업형(대구·충남·전남·경북·경남, 98개 기업), ④ 혁신산업형(광주·세종·강원·전북·제주, 68개 기업)으로 구분하였다.

조사는 우선 전화 연락을 통해 참여 동의를 얻은 후 온라인 방식으로 진행하였다. 다만, 온라인 응답이 원활하지 않은 일부 기업에 대해서는 개별 방문조사로 전환하여 응답률과 자료의 충실성을 확보하였다.

## 2. 조사 내용

본 조사는 기업이 청년 인재 채용 과정에서 어떠한 특성과 역량을 중요하게 고려하는지, 그리고 채용 과정에서 어떤 어려움을 겪는지를 파악하기 위하여 설계되었다.

우선, 응답 기업을 대상으로 향후 6개월에서 1년 이내 청년 인재 채용 계획의 존재 여부를 확인하였다. 채용 계획이 있는 기업은 실제로 채용을 우선 고려하는 청년 인재 1명을 기준으로 후속 문항에 응답하도록 하였고, 채용 계획이 없는 기업은 가상의 상황을 전제로 가까운 미래에 청년 인재를 채용할 경우 선호하는 특성에 응답하도록 하였다. 이를 통해 현재 채용 수요가 있는 기업과 잠재적 수요가 있는 기업을 모두 포함시켜, 청년 인재에 대한 실제적·잠재적 선호를 균형 있게 파악할 수 있도록 하였다.

이후 청년 인재 채용 시 기업이 선호하는 인적 특성을 확인하였다. 성별은 남성·여성·무관으로 구분하였으며, 연령은 20세 미만에서 30~34세까지의 구간과 무관 항목을 포함하였다. 학력은 고등학교 졸업, 전문대학 졸업, 4년제 대학 졸업, 대학원 졸업, 무관으로 제시하였으며, 최종학교 소재지는 당해 지역, 지역 무관, 다른 지역으로 구분하여 기업의 지역 인재 선호 여부를 살펴볼 수 있도록 하였다.

또한 전공 분야에 대한 선호를 조사하기 위하여 건축·토목·도시, 경영·경제, 교육, 교통·운송, 기계·금속, 농림·수산, 보건·간호, 사회·법, 생활과학, 예체능, 인문, 자연과학, 전기·전자·정보·통신, 화학·섬유·식품 등 14개 전공 항목과 함께 ‘무관’, ‘기타’를 제시하였다.

기업이 중요하게 고려하는 역량을 확인하기 위해서는 디지털 활용 능력, 문제해결 능력, 성실성, 실무 경험, 외국어 능력, 의사소통 능력, 전공 지식, 팀워크·협업 능력 등 항목을 제시하였다. Deming(2017)의 노동시장에 필요한 8가지의 소프트스킬(soft skills)에 기반하여 기업이 청년 인재에게 요구하는 기술적 능력과 더불어 협업·태도·소통과 같은 소프트스킬의 중요성을 함께 파악할 수 있도록 하였다.

마지막으로, 청년 인재 채용 과정에서 기업이 직면하는 어려움을 조사하였다. 항목에는 기업 인지도·입지, 직무 이해도, 임금·처우 기대 수준, 장기근속 가능성, 전공·실무 능력, 지원자 수, 채용 행정 부담, 직무 적합성 등이 포함되었으며, 이를 통해 기업이 청년 채용 과정에서 마주하는 구조적·제도적 제약 요인을 확인할 수 있도록 하였다.

### 3. 조사 결과

#### 1) 청년 인재 채용 계획 여부

전체 기업의 70.1%가 향후 6개월에서 1년 이내 청년 인재를 채용할 계획이 있다고 응답하였다. 이에 따라 본 연구에서 도출된 청년 인재 특성에 관한 응답 결과는 대체로 실제 채용 의향을 가진 기업을 기반으로 수집된 것으로 해석할 수 있다.

지역 유형별로 살펴보면, 창의융합형(72.8%)과 신산업형(75.0%) 지역에서 채용 계획이 있다는 응답 비중이 평균보다 높게 나타났다. 반면, 주력산업형(65.3%)과 혁신산업형(66.2%) 지역에서는 평균보다 낮은 수준을 보였다.

그러나 이러한 지역 간 차이는 통계적으로 뚜렷하다고 보기는 어렵다. 피어슨 카이제곱 검정 결과, 유의확률(p값)은 0.383으로 나타나, 일반적인 유의수준 5% 기준에서 지역별 차이가 유의하지 않은 것으로 확인되었다.

표 V-1. 청년 인재 채용 계획 조사 결과

(단위: %)

| 향후 6개월~1년 이내 청년 인재 채용 계획 | 전체 (N=351) | 창의융합 (N=81) | 신산업 (N=104) | 주력산업 (N=98) | 혁신산업 (N=68) |
|--------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 있음                       | 70.1       | 72.8        | 75.0        | 65.3        | 66.2        |
| 없음                       | 29.9       | 27.2        | 25.0        | 34.7        | 33.8        |
| 합계                       | 100.0      | 100.0       | 100.0       | 100.0       | 100.0       |

\* 주: 응답 기업 351개 기준이며, 피어슨 카이제곱 검정 결과 지역별 차이는 통계적으로 유의하지 않음(p=0.383).

#### 2) 성별 선호

전체적으로 남성을 선호한다는 응답이 40.7%로 가장 많았으며, 여성 선호는 20.2%, 성별 무관은 39.0%로 나타났다. 즉, 기업 10곳 중 약 4곳은 남성을 우선적으로 선호하고, 또 다른 4곳은 성별에 구애받지 않는다고 응답한 셈이다.

지역 유형별로 살펴보면, 창의융합형과 신산업형 지역에서는 성별 무관 응답이 각각 45.7%, 40.4%로 비교적 높은 편이었다. 반면, 주력산업형과 혁신산업형 지역에서는 여성 선호 비중(각각 26.5%, 22.1%)이 전체 평균보다 높게 나타났다.

그러나 이러한 지역 간 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 피어슨 카이제곱 검정 결과, 유의확률( $p=0.476$ )로 나타나 5% 유의수준에서는 지역별 성별 선호 차이가 뚜렷하지 않은 것으로 확인되었다.

표 V-2. 성별 선호 조사 결과

(단위: %)

| 선호하는 성별 | 전체<br>(N=351) | 창의융합<br>(N=81) | 신산업<br>(N=104) | 주력산업<br>(N=98) | 혁신산업<br>(N=68) |
|---------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 남성      | 40.7          | 39.5           | 42.3           | 39.8           | 41.2           |
| 여성      | 20.2          | 14.8           | 17.3           | 26.5           | 22.1           |
| 성별 무관   | 39.0          | 45.7           | 40.4           | 33.7           | 36.8           |
| 합계      | 100.0         | 100.0          | 100.0          | 100.0          | 100.0          |

\* 주: 응답 기업 351개 기준이며, 피어슨 카이제곱 검정 결과 지역별 차이는 통계적으로 유의하지 않음( $p=0.476$ ).

### 3) 연령대 선호

청년 인재 채용 시 기업이 선호하는 연령대는 25~29세가 49.9%로 가장 높은 비중을 차지하였다. 이어서 30~34세(28.8%), 20~24세(10.5%) 순으로 나타났으며, 연령 무관이라고 응답한 기업은 10.8%였다. 즉, 전체적으로 기업 절반가량이 25~29세를 가장 적합한 연령대로 인식하고 있음을 보여준다.

지역 유형별로 살펴보면, 모든 지역에서 공통적으로 25~29세 응답 비중이 가장 높았으며, 특히 혁신산업형(51.5%)과 창의융합형(53.1%)에서 그 비중이 상대적으로 높았다. 반면, 주력산업형에서는 30~34세 응답 비중(32.7%)이 다른 지역보다 다소 높았다.

그러나 이러한 지역 간 차이는 실질적으로 크지 않았다. 피어슨 카이제곱 검정 결과 유의확률( $p=0.852$ )은 매우 높은 수준으로, 이는 연령대 선호가 지역별로 거의 차이를 보이지 않으며 전국적으로 유사한 경향을 나타낸다는 점을 시사한다.

표 V-3. 연령대 선호 조사 결과

(단위: %)

| 선호하는 연령대 | 전체<br>(N=351) | 창의융합<br>(N=81) | 신산업<br>(N=104) | 주력산업<br>(N=98) | 혁신산업<br>(N=68) |
|----------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 20~24세   | 10.5          | 13.6           | 10.6           | 11.2           | 5.9            |
| 25~29세   | 49.9          | 53.1           | 50.0           | 45.9           | 51.5           |
| 30~34세   | 28.8          | 23.5           | 26.9           | 32.7           | 32.4           |
| 연령 무관    | 10.8          | 9.9            | 12.5           | 10.2           | 10.3           |
| 합계       | 100.0         | 100.0          | 100.0          | 100.0          | 100.0          |

\* 주: 응답 기업 351개 기준이며, 피어슨 카이제곱 검정 결과 지역별 차이는 통계적으로 유의하지 않음(p=0.852).

#### 4) 학력 선호

기업이 청년 인재 채용 시 가장 선호하는 학력은 4년제 대학 졸업(52.1%)으로 절반 이상을 차지하였다. 그다음으로는 전문대학 졸업(20.8%), 무관(16.2%), 대학원 졸업(5.7%), 고등학교 졸업(5.1%) 순으로 나타났다. 즉, 기업의 다수는 청년 인재에게 최소한 4년제 대학 학력을 요구하는 것으로 확인된다.

지역 유형별로도 모든 집단에서 공통적으로 4년제 대학 졸업이 가장 높은 비중을 차지하였으며, 전문대학 졸업과 무관 응답이 그 뒤를 이었다. 응답 비율은 지역 간 큰 차이를 보이지 않았으며, 전반적으로 유사한 패턴이 반복되었다.

피어슨 카이제곱 검정 결과, 유의확률(p=0.966)은 매우 큰 값으로 나타났다. 이는 학력 선호에 있어 지역 간 격차가 특히 작으며, 사실상 지역에 관계없이 기업들이 유사한 학력 기준을 선호하고 있음을 보여준다. 다시 말해, 청년 인재 채용에서 학력은 산업 기반이나 지역 특성보다 보편적인 기준으로 작용하고 있음을 시사한다.

표 V-4. 학력 선호 조사 결과

(단위: %)

| 선호하는 학력    | 전체<br>(N=351) | 창의융합<br>(N=81) | 신산업<br>(N=104) | 주력산업<br>(N=98) | 혁신산업<br>(N=68) |
|------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 고등학교 졸업    | 5.1           | 6.2            | 5.8            | 5.1            | 2.9            |
| 전문대학교 졸업   | 20.8          | 22.2           | 22.1           | 18.4           | 20.6           |
| 4년제 대학교 졸업 | 52.1          | 48.1           | 48.1           | 58.2           | 54.4           |
| 대학원 졸업     | 5.7           | 6.2            | 7.7            | 3.1            | 5.9            |
| 학력 무관      | 16.2          | 17.3           | 16.3           | 15.3           | 16.2           |
| 합계         | 100.0         | 100.0          | 100.0          | 100.0          | 100.0          |

\* 주: 응답 기업 351개 기준이며, 피어슨 카이제곱 검정 결과 지역별 차이는 통계적으로 유의하지 않음(p=0.966).

### 5) 최종학교 소재지 선호

기업이 청년 인재 채용 시 선호하는 최종학교 소재지를 살펴본 결과, 전체적으로 당해 지역 내 학교 졸업자를 선호한다는 응답이 58.1%로 가장 높았다. 이어서 지역 무관이 29.9%, 다른 지역 졸업자 선호는 12.0%로 나타나, 기업들은 전반적으로 지역 인재를 우선적으로 고려하는 동시에 일정 수준의 개방성도 유지하는 것으로 파악된다.

지역 유형별 차이를 보면, 창의융합형(88.9%)과 신산업형(79.8%)은 당해 지역 졸업자 선호가 압도적으로 높았다. 이는 해당 지역에 인재 공급 기반이 풍부하고, 산학협력 및 기업-대학 연계 네트워크가 잘 형성되어 있어 지역 내에서 충분한 인재를 확보할 수 있기 때문으로 해석된다. 반면, 주력산업형(25.5%)과 혁신산업형(35.3%)은 상대적으로 지역 무관 응답이 많아(각각 43.9%, 48.5%) 외부 인재에 대한 개방성이 두드러졌다.

피어슨 카이제곱 검정 결과, 유의확률은 p=0.000으로 1% 유의수준에서 통계적으로 유의미한 결과를 보였다. 이는 최종학교 소재지에 대한 선호가 다른 항목들과 달리 지역별로 뚜렷한 차이를 보이며, 특히 수도권과 비수도권의 고용환경 및 인재 확보 조건이 크게 구분됨을 시사한다.

표 V-5. 최종학교 소재지 선호 조사 결과

(단위: %)

| 선호하는 지역 | 전체<br>(N=351) | 창의융합<br>(N=81) | 신산업<br>(N=104) | 주력산업<br>(N=98) | 혁신산업<br>(N=68) |
|---------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 당해 지역   | 58.1          | 88.9           | 79.8           | 25.5           | 35.3           |
| 다른 지역   | 12.0          | 0.0            | 1.0            | 30.6           | 16.2           |
| 지역 무관   | 29.9          | 11.1           | 19.2           | 43.9           | 48.5           |
| 합계      | 100.0         | 100.0          | 100.0          | 100.0          | 100.0          |

\* 주: 응답 기업 351개 기준이며, 피어슨 카이제곱 검정 결과 지역별 차이는 1% 수준에서 통계적으로 유의함(p=0.000).

## 6) 전공 분야 선호

기업이 청년 인재 채용 시 선호하는 전공 분야를 살펴본 결과, 응답의 39.9%가 ‘무관’이라고 답해 전공보다는 개인의 역량이나 태도를 중시하는 기업이 적지 않은 것으로 나타났다.

구체적으로는 경영·경제(12.3%), 보건·간호(12.3%), 전기·전자·정보·통신(12.3%)이 가장 높은 비중을 차지하였다. 이어서 교육(7.7%), 생활과학(6.0%), 자연과학(5.1%) 순으로 나타났으며, 건축·토목·도시(1.1%), 기계·금속(0.6%), 사회·법(1.7%), 인문(0.9%), 교통·운송(0.3%)은 상대적으로 낮은 비중을 보였다. 한편, 농림·수산, 예체능, 화학·섬유·식품 분야는 응답 사례가 없어 별도로 표시하지 않았다.

지역 유형별로는, 창의융합형에서 보건·간호(18.5%), 신산업형과 주력산업형에서 전기·전자·정보·통신(각각 13.5%, 15.3%), 혁신산업형에서 경영·경제(11.8%)와 보건·간호(14.7%)가 상대적으로 높은 비중을 보였다. 그러나 전반적으로 지역 간 차이는 크지 않았으며, 피어슨 카이제곱 검정 결과  $p=0.512$ 로 통계적으로도 유의하지 않았다.

한편, STEM 전공(기계·금속, 자연과학, 전기·전자·정보·통신)을 합산하면 약 18% 수준으로 나타난다. 이는 개별 전공의 비중은 높지 않더라도 STEM 계열 전체가 기업 수요에서 중요한 위치를 차지하고 있음을 보여준다. 특히 전기·전자·정보·통신 전공은 단일 전공군으로도 12.3%를 차지해 STEM 내 핵심적인 비중을 형성하고 있다.

종합하면, 기업의 전공 선호는 특정 분야에 집중되기보다는 비교적 다양하게 분포되어 있으며, 전공 무관 응답이 큰 비중을 차지하는 가운데 경영·경제, 보건·간호, 전기·전자·정보·통신, 그리고 STEM 계열 전공이 상대적으로 뚜렷한 선호를 보이는 것으로 해석된다.

표 V-6. 전공 분야 선호 조사 결과

(단위: %)

| 선호하는 전공 분야  | 전체<br>(N=351) | 창의융합<br>(N=81) | 신산업<br>(N=104) | 주력산업<br>(N=98) | 혁신산업<br>(N=68) |
|-------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 건축·토목·도시    | 1.1           | 2.5            | 0.0            | 2.0            | 0.0            |
| 경영·경제       | 12.3          | 13.6           | 12.5           | 11.2           | 11.8           |
| 교육          | 7.7           | 4.9            | 9.6            | 10.2           | 4.4            |
| 교통·운송       | 0.3           | 0.0            | 0.0            | 1.0            | 0.0            |
| 기계·금속       | 0.6           | 0.0            | 0.0            | 0.0            | 2.9            |
| 보건·간호       | 12.3          | 18.5           | 7.7            | 10.2           | 14.7           |
| 사회·법        | 1.7           | 2.5            | 1.9            | 2.0            | 0.0            |
| 생활과학        | 6.0           | 4.9            | 6.7            | 6.1            | 5.9            |
| 인문          | 0.9           | 0.0            | 1.9            | 0.0            | 1.5            |
| 자연과학        | 5.1           | 6.2            | 4.8            | 5.1            | 4.4            |
| 전기·전자·정보·통신 | 12.3          | 6.2            | 13.5           | 15.3           | 13.2           |
| 전공 무관       | 39.9          | 40.7           | 41.3           | 36.7           | 41.2           |
| 합계          | 100.0         | 100.0          | 100.0          | 100.0          | 100.0          |

\* 주: 응답 기업 351개 기준이며, 피어슨 카이제곱 검정 결과 지역별 차이는 통계적으로 유의하지 않음(p=0.512). 농림·수산, 예체능, 화학·섬유·식품은 응답 사례가 없어서 표시하지 않았음.

### 7) 역량 선호

기업이 청년 인재 채용 시 중요하게 고려하는 역량을 살펴본 결과, 팀워크·협업 능력(33.3%)과 의사소통 능력(20.8%)이 가장 높은 비중을 차지하였다. 이어서 성실성(14.5%), 실무 경험(11.7%)이 뒤를 이었다. 반면, 디지털 활용 능력(2.8%), 외국어 능력(4.0%), 전공 지식(5.1%)과 같은 전통적 하드스킬은 상대적으로 낮은 비중을 보였다.

이는 기업들이 청년 인재에게 단순한 기술적 능력보다는 조직 내 협업, 원활한 의사소통, 책임감 있는 태도와 같은 소프트스킬을 더 중시하고 있음을 보여준다. 다시 말해, 기업들은 전문 지식이나 자격증과 같은 가시적 스펙보다 실제 업무 환경에서 함께 일할 수 있는 태도와 관계 능력을 중요하게 평가하는 경향을 보이는 것이다.

지역 유형별로도 유사한 경향이 관찰되었다. 특히 혁신산업형 지역에서는 팀워크·협업

능력(42.6%)과 의사소통 능력(23.5%)이 두드러져, 변화와 적응이 요구되는 환경일수록 소프트스킬의 중요성이 더욱 강조되는 것으로 해석된다.

피어슨 카이제곱 검정 결과, 유의확률은  $p=0.636$ 으로 지역 간 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 지역에 관계없이 기업들이 공통적으로 소프트스킬을 더 중요하게 인식하고 있음을 시사한다.

표 V-7. 역량 선호 조사 결과

(단위: %)

| 선호하는 역량   | 전체<br>(N=351) | 창의융합<br>(N=81) | 신산업<br>(N=104) | 주력산업<br>(N=98) | 혁신산업<br>(N=68) |
|-----------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 디지털 활용 능력 | 2.8           | 3.7            | 1.9            | 3.1            | 2.9            |
| 문제해결 능력   | 7.7           | 9.9            | 8.7            | 7.1            | 4.4            |
| 성실성       | 14.5          | 17.3           | 18.3           | 12.2           | 8.8            |
| 실무 경험     | 11.7          | 13.6           | 12.5           | 11.2           | 8.8            |
| 외국어 능력    | 4.0           | 3.7            | 4.8            | 4.1            | 2.9            |
| 의사소통 능력   | 20.8          | 16.0           | 17.3           | 26.5           | 23.5           |
| 전공 지식     | 5.1           | 8.6            | 5.8            | 1.0            | 5.9            |
| 팀워크/협업 능력 | 33.3          | 27.2           | 30.8           | 34.7           | 42.6           |
| 합계        | 100.0         | 100.0          | 100.0          | 100.0          | 100.0          |

\* 주: 응답 기업 351개 기준이며, 피어슨 카이제곱 검정 결과 지역별 차이는 통계적으로 유의하지 않음( $p=0.636$ ).

### 8) 청년 채용과 관련한 애로사항

기업들이 청년 인재 채용 과정에서 가장 크게 지적한 어려움은 장기근속 가능성 부족(28.2%)이었다. 그 외에도 지원자 수 부족(16.0%), 직무 적합 지원자 부족(14.2%), 높은 처우 기대 수준(13.4%), 업무 이해·관심 부족(10.3%) 등이 주요 애로사항으로 나타났다. 반면, 채용 행정 부담(4.3%)이나 기업 인지도·입지 기피(5.7%)는 상대적으로 낮은 수준에 그쳤다. 지역 유형별로도 전반적인 경향은 유사했으며, 피어슨 카이제곱 검정 결과 유의확률은  $p=0.539$ 로, 지역별 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

이러한 결과는 기업이 청년 채용에서 가장 크게 체감하는 문제점이 단순히 인건비 부담

이 아니라, 적합한 인재를 찾고 확보하는 과정 그 자체에 있음을 시사한다. 따라서 정부가 추진하는 청년고용 정책에서도 인건비 보조 성격의 단기적 고용장려금보다는, 구직자와 기업 간 매칭을 정교하게 지원하는 고용서비스(예: 직무적합도 기반 매칭, 인턴십·현장실습 프로그램, 지역 고용센터 연계)가 더 효과적인 대안이 될 수 있다.

표 V-8. 채용 애로사항 조사 결과

(단위: %)

| 청년 채용시 애로사항   | 전체<br>(N=351) | 창의융합<br>(N=81) | 신산업<br>(N=104) | 주력산업<br>(N=98) | 혁신산업<br>(N=68) |
|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 기업 인지도/입지 기피  | 5.7           | 8.6            | 5.8            | 4.1            | 4.4            |
| 업무 이해·관심 부족   | 10.3          | 8.6            | 10.6           | 9.2            | 13.2           |
| 등 처우 기대 수준 높음 | 13.4          | 11.1           | 12.5           | 13.3           | 17.6           |
| 장기근속 가능성 낮음   | 28.2          | 27.2           | 29.8           | 30.6           | 23.5           |
| 전공·실무 능력 부족   | 8.0           | 7.4            | 6.7            | 9.2            | 8.8            |
| 지원자 수 부족      | 16.0          | 24.7           | 14.4           | 14.3           | 10.3           |
| 채용 행정 부담      | 4.3           | 6.2            | 5.8            | 3.1            | 1.5            |
| 직무 적합 지원자 부족  | 14.2          | 6.2            | 14.4           | 16.3           | 20.6           |
| 합계            | 100.0         | 100.0          | 100.0          | 100.0          | 100.0          |

\* 주: 응답 기업 351개 기준이며, 피어슨 카이제곱 검정 결과 지역별 차이는 통계적으로 유의하지 않음(p=0.539).

#### 4. 요약 및 결론

본 연구는 전국 351개 기업을 대상으로 청년 인재 채용 수요를 조사하고, 기업이 선호하는 인재 특성과 역량, 그리고 채용 과정에서 직면하는 주요 애로사항을 실증적으로 분석하였다. 조사는 지역별 산업 기반과 고용 환경을 고려하여 창의융합형, 신산업형, 주력산업형, 혁신산업형으로 구분된 17개 시도를 대상으로 진행되었다.

조사 대상 기업들은 남성, 25~29세, 4년제 대졸, 당해 지역에서 최종학교를 졸업한 인재를 대체로 선호하였으나, 특별히 선호하는 특성이 없다는 응답도 적지 않았다. 특히, 전공 분야의 경우 무관하다는 응답이 가장 높게 나타나, 기업들이 특정 전공보다는 다양한 분야에서의 적응력을 중시하는 경향을 보였다. 역량 측면에서는 디지털 활용 능력이나

전공 지식 등 하드스킬보다는 팀워크·협업 능력, 의사소통 능력, 성실성과 같은 소프트스킬이 더욱 중요하게 평가되었다. 이는 기업이 청년 인재에게 기대하는 핵심이 기술적 숙련보다 조직 적응력과 협업 역량에 있음을 보여준다.

지역별 분석을 통해 확인된 특징은 다음과 같다. 전반적으로 성별, 연령, 학력, 전공, 역량 선호에서는 지역 간 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 이는 기업의 인재상과 채용 기준이 지역 특성을 넘어 비교적 보편적이고 전국적으로 유사하게 형성되어 있음을 의미한다. 그러나 최종학교 소재지 선호에서는 뚜렷한 지역별 차이가 나타났다. 수도권을 포함하는 창의융합형과 신산업형 지역은 당해 지역 졸업자를 강하게 선호한 반면, 주력산업형과 혁신산업형 지역은 지역 무관 응답이 높아 외부 인재에 상대적으로 개방적인 태도를 보였다. 창의융합형과 신산업형 지역은 다른 지역에 비해 인재 공급 기반이 풍부하고, 지역 내 교육기관과 산업 생태계와의 연계성도 높은 것으로 보인다.

한편, 채용 과정에서 기업이 가장 크게 지적한 어려움은 장기근속 가능성 부족, 지원자 수 부족, 직무 적합 지원자 부족 등으로, 이는 인건비 부담보다 적합한 인재를 탐색하는 과정 자체에서의 어려움이 더 크다는 점을 시사한다. 따라서 청년 고용지원 정책도 단순한 고용장려금 중심의 인건비 보조 방식보다는, 지역 고용서비스 강화, 인턴십, 현장실습 등 구직자와 기업 간 연결을 정교하게 지원하는 서비스가 더 강조될 필요가 있다.

추가적으로, 본 연구 결과는 청년 고용정책의 방향 설정에 시사점을 제공한다. 전체적으로는 기업들이 청년 인재에게 협업, 소통, 성실성과 같은 소프트스킬을 중시하는 만큼, 청년 구직자의 소프트스킬 역량 강화를 위한 지원이 필요하다. 지역별로는 차별적 접근이 요구된다. 창의융합형과 신산업형 지역은 기업이 인재를 비교적 용이하게 확보할 수 있는 여건을 갖추고 있으므로, 청년이 구직 활동에 전념할 수 있도록 생활 안정과 직업 탐색을 지원하는 정책이 필요하다. 반면 주력산업형과 혁신산업형 지역은 기업이 인재 자체를 확보하기 어려운 구조적 제약을 안고 있으므로, 교통·주거·문화 인프라 확충과 같은 청년 유입 촉진을 위한 기반 마련이 시급하다. 이러한 차별화된 정책적 대응은 지역별 여건에 적합한 청년 일자리 생태계를 조성하는 데 기여할 것으로 기대된다.



○ — 제6장 청년 친화적 지역  
인재양성과 일자리 창출을 위한 심층  
인터뷰 분석

- 1. 조사 개요
- 2. 조사 결과
- 3. 시사점



# 6

## 청년 친화적 지역 인재양성과 일자리 창출을 위한 심층인터뷰 분석

본 장에서는 청년 친화적인 지역인재양성 및 일자리 창출 방안을 마련하기 위해 심층면접을 실시하였다. 청년정책 관련한 다양한 의견을 청취하기 위해 반구조화된 질문을 작성하고 이를 연구원 내 기관생명윤리위원회의 심의를 거쳐 2025년 7월 18일 최종승인(202506-HR-고유-015)을 받은 후 진행하였다.

### 1. 조사 개요

심층 인터뷰에 참여한 5인은 2025년 8월 28일, 2025년 9월 3일 양일간 오프라인으로 직접 실시하였다. 인터뷰는 참여자와 시간 조율하여 8월 28일 3인, 9월 3일 2인이 각각 1시간 정도 참여하였다. 참여자 현황은 각 참여자 5인은 남성 4인, 여성 1인, 연령대는 20대 2인, 40대 3인, 학력은 대학원 이상 3인, 대졸 2인, 거주지역은 광역시/특별시 3인, 중소도시 2인이었으며, 구직활동 경험에서는 참여자 A는 60개월, 참여자 C는 30개월을 경험한 것으로 조사되었으며, 청년정책 집행에 관여하고 있는 참여자는 2인, 청년정책 연구를 수행하고 있는 참여자 1인이 있다.

표 VI-1. 청년 친화적인 인재양성과 지역일자리 창출을 위한 심층면접 대상자 개요

|       | 참여자 A      | 참여자 B      | 참여자 C      | 참여자 D      | 참여자 E      |
|-------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 심층면접일 | 2025.09.03 | 2025.08.28 | 2025.08.28 | 2025.09.03 | 2025.08.28 |
| 성별    | 남          | 남          | 여          | 남          | 남          |
| 연령    | 30         | 43         | 29         | 49         | 44         |
| 학력    | 대학원 이상     | 대졸         | 대졸         | 대학원 이상     | 대학원 이상     |
| 거주지역  | 광역시/특별시    | 중소도시       | 중소도시       | 광역시/특별시    | 광역시/특별시    |
| 비고    | 구직활동(60개월) | 청년정책 집행    | 구직활동(30개월) | 청년정책 집행    | 청년정책 연구    |

참여자를 대상으로 반구조화된 질문지를 구성하였으며, 질문 내용은 청년 대상 실무 협업, 의사소통능력에 필요한 지원과 정책, 기존 청년 고용 확대를 위한 직·간접 지원에 대한 개선, 청년 고용 확대/축소 정책, 청년 주거, 교통, 문화, 교육 등 정책, 추가 의견 등에 대해서 질문하였고, 연구 면접 대상자 의견을 녹취하였다.

녹취 내용을 전사하고, 주제별로 분류·정리하는 질적 연구방법을 통해 내용을 분석하였다.

**표 VI-2. 청년 친화적인 인재양성과 지역일자리 창출을 위한 질문 내용\_심층면접**

| 질문 내용  |
|--|
| 1. 인턴과 같은 실습 외 기업 요구 실무의 협업과 의사소통능력을 높이기 위하여 필요한 지원과 정책                    |
| 2. 기존 청년 고용 확대를 위한 청년 인건비 직접지원, 중소기업 간접지원, 맞춤형 인력 양성 및 연계에 대한 향후 개선되어야 할 점 |
| 3. 청년의 고용을 확대하기 위한 정책과 축소될 정책  |
| 4. 지역에 구직 혹은 취업한 청년들에게 필요한 주거와 교통, 문화, 보육, 교육 등의 정책                        |
| 5. 청년 친화적인 인재양성과 지역일자리 창출을 위하여 필요하다고 생각되는 것들을 자유롭게 이야기                     |

## 2. 조사 결과

심층인터뷰한 대상자의 의견을 전사하고 내용을 주제별 등으로 유형화하여 주제, 세부 주제로 구분하였다.

주제는 총 4가지로 1) 청년 친화적 일자리 창출의 방향, 2) 지역인재 양성의 법적, 제도적 기반 강화, 3) 지역인재 양성의 법적, 제도적 기반 강화, 4) 산업 특성별 정책/산업 연계 교육 지원으로 유형화하였다. 세부 주제는 1)-1. 기업과 청년 인재상의 차이, 1)-2. 기업과 청년 일자리 인식 차이, 2)-1. 청년 관련법 재정비, 2)-2. 정책 연계 등 총괄 기능 강화, 3)-1. 청년 지원 및 분야의 다각화, 3)-2. 기술 교육 외 소프트 스킬 교육 지원 강화, 3)-3. 주거, 교통, 교육, 복지, 문화 등 인프라 지원 강화, 4)-1. 청년 지원정책과 관련 교육 연계 강화, 4)-2. 청년 지원정책과 관련 교육 연계 강화로 총 9개로 구분하였다.

표 VI-3. 청년 친화적인 인재양성과 지역일자리 창출을 위한 주제 유형화

| 주제                            | 세부주제                                 |
|-------------------------------|--------------------------------------|
| 1). 청년 친화적 일자리 창출의 방향         | 1)-1. 기업과 청년 인재상의 차이                 |
|                               | 1)-2. 기업과 청년 일자리 인식 차이               |
| 2). 지역인재 양성의 법적, 제도적 기반 강화    | 2)-1. 청년 관련법 재정비                     |
|                               | 2)-2. 정책 연계 등 총괄 기능 강화               |
| 3). 기업 청년 구직자 및 지역에 대한 맞춤형 지원 | 3)-1. 청년 지원 및 분야의 다각화                |
|                               | 3)-2. 기술 교육 외 소프트 스킬 교육 지원 강화        |
|                               | 3)-3. 주거, 교통, 교육, 복지, 문화 등 인프라 지원 강화 |
| 4). 산업 특성별 정책/산업 연계 교육 지원     | 4)-1. 청년 지원정책과 관련 교육 연계 강화           |
|                               | 4)-2. 지역 산업과 관련 교육 연계 강화             |

### 1) 청년 친화적 일자리 창출의 방향

#### 1)-1. 기업과 청년 인재상의 차이

기업이 바라고 있는 청년의 모습과 청년이 생각하는 점과는 다르다는 점에서 각각의 기업에서 일하는 인력의 조건이 차이로 인해 업무 현장에 진입하는데 어려움이 있을 수 있으며, 취업하더라도 장기간 고용을 유지하는데 어려움이 있을 수 있다.

기업의 요구는 업무에 대한 이해가 높거나 주어진 업무 수행 능력이 높은 인력을 선호한다는 점에서 취업하고자 하는 청년을 대상으로 기업 내 문화 및 업무에 대한 사전 교육과 실질 업무 기술을 습득할 수 있는 내용 중심으로 지원하는 것이 필요하다.

#### 참여자 E

기업이 원하는 청년의 인력 조건을 좀 명확하게 파악할 필요가 있다는 부분이에요. 그래서 사실 많은 기업들이 요구하는 게 일 잘하고 빠릿빠릿하고 말 잘 듣는 청년들을 원한다고 하면서도 실제로는 청년들은 숙련도가 떨어진다, 근속 안정성이 확보가 안 된다, 이런 부분들이 있기 때문에 청년을 고용하는 걸 또 꺼려하고 있어요.

#### 1)-2. 기업과 청년 일자리 인식 차이

기업에서 제공하는 또는 정부에서 기업을 통해 제공하고자 하는 일자리와 청년의 일하고 싶어하는 일자리에 대한 인식에서부터 차이를 보인다. 청년의 생각하는 일자리인 경우, 대체로 임금 수준이 비교적 높고, 복지 혜택 등이 많은 일자리를 원하는 경우가 많다는

점에서 정부에서 지원하는 일자리가 양질의 일자리라고 할 수 있는가에 대한 고민과, 청년이 원하는 것들이 제공되지 않는다면 부족한 부분을 어떤 방식으로 지원하거나 공급할 수 있는지에 대한 고민도 추가로 필요한 부분이다.

#### 참여자 C

청년의 입장에서 현실적으로 생각을 해보면 청년들이 원하는 것은 양질의 일자리지만 정부에서 지원하는 게 정말 양질의 일자리인가를 생각을 해보면 그 간극이 굉장히 큰 것 같아요.

#### 참여자 E

MZ세대들의 취업 동향을 살펴보면 가장 문제가 되고 있는 것 중에 하나가 그냥 쉬는 친구들이 굉장히 증가하고 있는 부분이라고 하거든요. 뉴스를 보면 거의 매년 한 10에서 5% 정도씩 증가하고 있는 게 아무 경제 활동도 하지 않고 그냥 쉬었다라고 하는 친구들이예요. 근데 그걸 좀 분석한 연구들을 살펴보면 왜 쉬었냐라고 보면 자기가 원하는 일자리와 기업이 원하는 일자리가 다른 일을 요구하고 있기 때문에...

## 2) 지역인재 양성의 법적, 제도적 기반 강화

### 2)-1. 청년 관련법 재정비

대상자에게 필요한 것을 지원하기 위해서는 그에 따른 법률적 근거가 명확한지 확인하는 것은 필요하다. 법률적 근거는 지속적으로 정부예산을 통해 안정적으로 지원할 수 있다는 점에서 청년 지원 관련한 법에 단순히 명시적 표현에 그치는지 아니면 구체적으로 명확하게 되어 있는지는 중요하다.

현재 청년 관련법이 제정되어 있지만 청년을 대상으로 어떤 대상, 어떤 방식으로, 어떻게 예산을 확보할지 등의 대한 세밀한 부분까지 마련되었는지를 확인하는 것은 필요하다. 이를 통해 법의 사각지대는 없는지, 추가적인 문제해결을 위한 법적 근거는 마련되었는지를 점검하여 관련 법을 재정비해야 한다.

#### 참여자 D

청년 고용 촉진 특별법이라든지 서울시 같은 경우도 일자리 서울시 청년 일자리 조례도 만들고 뭐 했는데 사실 내용이 보면 좀 너무 선언적인 내용에 그치고 있잖아요. 그래서 뭐 법이라는 거나 뭐 그것도 갖추고는 있으나 실제로 뭐가 필요한지에 대한 것들이 이제 조문들이 좀 부족한 것들도 좀 법적 그런 문제가 있는 것 같고...

## 참여자 E

법적 토대 정책적인 측면에서 법적 토대가 좀 필요하다라는 부분인데 청년기본법이나 아니면 청년 특화법이나 여러 가지 다양한 법들이 있는데 이 안에 지방에 있는 청년들을 고용했을 경우에 지원할 수 있는 내용들을 조금 더 포괄적이고 구체적이고 좀 섬세하게 좀 다뤘으면 좋겠다는 부분이에요.

### 2)-2. 정책 연계 등 총괄 기능 강화

현재 한국사회에서 청년이 가지고 있는 문제를 해결하기 위하여 청년 일자리, 주거, 건강 정책 등 다양한 청년 관련 정책들이 시행되고 있다. 그렇지만 청년 정책이 다양한 만큼 이를 적절하게 조율하는 등의 총괄 기능은 부족한 것으로 보인다.

## 참여자 D

일자리 같은 경우는 청년 전담 청년 전 그러니까 이제 중앙정부 같은 경우도 국무조정실에서 이제 하고 있지만 거기서는 실제적으로 그냥 선언적인 내용만 하고 있고 일자리 정책은 다 고용노동부에서 하고 있습니다. 그래서 뭔가 법적 이런 거는 법도 만들고 뭐도 하고 갖춰놓고 있으나 실제 일을 하는 그런 부처나 전부 이제 지자체에서도 그런 부처들이 좀 이렇게 따로따로 나뉘어 있어서 서로 이제 컨트롤 타워가 뭔가 있어서 그런 것들이 잘 일자리 정책 이런 지원이 잘 돼야 될 텐데...

- 종략 -

서울시에서 일할 때도 보면 이제 일자리 조례 같은 경우는 보니까 일자리 정책과에서 만들고 청년 정책은 또 청년 미래청년기획단이라는 데 담당하고 있고 그리고 또 이제 문화패스 같은 경우는 문화 본부에서 담당하고 이게 너무 정부 부처도 마찬가지로지만 고용 청년 고용 쪽은 고용노동부에서 하고 있고 또 일부는 성평등가족부에도 있고 뭐 이렇게 이게 있습니다.

### 3) 기업, 청년 구직자 및 지역에 대한 맞춤형 지원

#### 3)-1. 청년 지원 및 분야의 다각화

한국 사회가 과거 제조업, 중공업 중심으로 산업이 운영됐다면, 현재는 다양한 산업군을 형성하면서 경제발전이 이바지하고 있다. 청년들은 자신의 적성, 전공, 산업 전망 등을 고려하면서 진로 계획을 세우고 자신의 직업을 선택하는 경우가 많다. 그렇지만 정부의 청년 지원 정책은 청년을 기업에 맞는 교육을 제공하고 취업하는 것에 치중된 양상을 보인다. 청년들에게 전통적인 기존 산업 구조 속에서 그에 맞는 취업 지원을 하는 것도 필요하지만, 다양한 분야에서 일하거나 새롭게 개척할 수 있도록 지역 산업에서 다양성을 가질 수 있도록 지원하는 것도 필요할 것이다.

또한 청년 지원 정책이 대부분 지원금 형태를 지원하는 것에 집중되어 있다. 지원금 형태의 현금성 지원도 필요하지만, 고용 안정성 확보라는 점에서 어떻게 안정적으로 고용 환경을 개선할 것인가에 대한 정책적 지원을 고려하는 것도 필요하다. 청년이 안정적으로 취업을 유지할 수 있도록 하기 위한 환경을 조성하고 이를 통해 자신의 업무 능력을 향상시켜 자신의 기술적 노하우 등을 발전시킬 수 있도록 하는 것이 중요하다.

**참여자 A**

제 친구의 사례를 보다시피 이제 만약에 그런 엔터라든가 이제 기타 서울 이런 수도권 집중된 기업들이 뭐가 되었던 장르를 떠나서 좀 지방에 좀 분포가 되어 있어야 그런 친구들도 이제 걱정 않고 이제 이제 내려가는 거잖아요. 거기서 정주를 할 수 있는 거고 지금은 너무 서울의 과밀화가 되어 있으니깐 그런 부분에 있어서 좀 지방에도 기업들이 좀 많아야 될 것 같다

**참여자 B**

청년의 감수성이나 현금성 지원에만 초점이 맞춰지다 보니 정작 기업이 청년을 고용할 수 있는 환경 조성은 뒷전으로 좀 밀려 있는 그런 것들을 많이 좀 보았습니다

**참여자 C**

창업이나 스타트업에 관련된 예산을 이제 조금씩 조금씩 그 파이를 늘려가고 있는 건 사실인데 사실은 그것도 지원을 하려고 보면은 어떤 기술이 있거나 생산을 하거나 또는 완전 그런 요식업 쪽이거나 그 분야가 되게 한정적이어가지고...

**참여자 E**

정책적으로 어떻게 보완해 줄 수 있을 것이냐 어떻게 하면 숙련도를 높인 청년들을 지방에 가도록 할 것인지 그리고 근속 안정성을 어떻게 확보하도록 할 것인지 하는 부분에 대해서도 정책적으로 좀 담아야 되는데 첫 번째 이야기했던 것처럼 지원금 위주로만 정책이 되어 있다 보니까 그런 부분에서 계속 풀리지 못하는 문제가 계속적으로 나타나고 있다라고 볼 수 있을 것 같습니다.

3)-2. 기술 교육 외 소프트 스킬(Soft Skill) 교육 지원 강화

청년 지원 정책은 대부분 지원금과 기술 교육에 중심으로 맞춰서 추진하고 있다. 그러나 기업 내에서는 소위 MZ세대로 분류하는 청년 세대에 대해서 어떻게 관계를 맺고 서로 협력할 수 있는지에 대한 어려움을 호소하는 경우가 있다. 반대로 청년 세대 역시 기성세대와의 관계 형성 과정에서 세대 간 벽을 느끼고 부담을 호소하는 만큼, 이를 해소할 방안을 마련해야 한다.

청년 세대는 기존 기성세대에 비해 개인주의 성향이 강하고 누군가의 간섭을 받는다는

것에 대한 부담을 갖는 경우가 있다. 그러나 기업 내 업무를 하는 과정은 개인으로 움직이기보다는 팀으로 운영되는 경우가 많고 서로 협력해야 하는 경우가 많다는 점에서 이에 대한 능력을 향상시킬 수 있는 활동을 제공할 필요가 있다. 이런 활동에 대해서는 청년 세대만 해당되는 것이 아니라 기존 기성세대에 대해서도 상호간 이해를 높인다는 면에서 교육을 실시해야 한다.

**참여자 E**

MZ세대들이 온다라고 해 가지고 공무원들도 젊은 청년들을 어떻게 다루어야 할 것이냐 하는 부분 굉장히 어렵게 생각하고 있거든요.

- 종략 -

청년들이 가지는 성실성의 문제라든지 아니면 실무 경험이 있는지 그다음에 의사소통이 제대로 되는지 팀워크라든지 협업이 되는 능력이 있는지 하는 부분들도 중요한 요인으로 작용을 하고 있기 때문에 단순히 지원금을 제공하는 형태의 정책보다는 청년들의 역량 이런 부분에 대한 역량을 키울 수 있는 그런 방향의 정책 대안들의 마련이 필요할 것이라라고...

3)-3. 주거, 교통, 교육, 복지, 문화 등 인프라 지원 강화

청년들에게 가장 중요한 문제 중 하나로서 일할 수 있는 일자리를 제공하는 것이다. 그러다보니 일자리를 만들기 위해 기업과 청년에게 지원금을 제공하고, 기업에 운영비 지원, 맞춤형 교육 등을 제공하고 있다. 이와 같이 기업과 청년에게 지원정책을 통해 지역에 정착하고 생활하는 것까지 유도하고 있다.

그렇지만 청년 세대는 단순히 일자리가 제공되었다고 반드시 지역에 정주하는 것은 아니다. 지역 정주 여건으로 일자리 외에도 주거, 교통, 교육, 복지 등의 문제가 존재하며, 개인들은 부족하지 않으면서도 풍요로운 삶을 누리하고자 하는 욕구가 강하다. 따라서 일자리 중심의 정책에서 청년의 삶 전반을 고려하는 방향으로 전환할 경우, 청년의 지역 정착을 활성화시킬 수 있을 것이다.

또한 주거, 교통, 교육, 복지, 문화 등 인프라를 구축하는 데 지역별 부족한 부분을 보완할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 예를 들어 주거의 문제는 서울은 심각하지만, 지방으로 갈수록 주거의 문제는 심각하게 나타나지는 않는다. 반면, 교통 관련해서는 서울은 비교적 잘 갖춰져 있지만, 지방은 이동 여건이 열악하다는 점에서 지역별 문제를 파악하고 이에 대한 맞춤형 지원정책이 마련되어야 한다.

#### 참여자 A

고정적으로 나가는 비용이 꽤 많이 나가는데 근데 구직 생활할 때는 정기적인 소득은 없고 그런 부분이 가장 큰 문제였고 근데 그런 과정에서 이제 서울시나 이제 국가에서 특히 서울시 같은 경우에 제가 얼마 전까지도 서울시 청년 월세 지원을 받았거든요 - 중략 - 지금 서울에서 생활하고 있지만 만약에 누군가가 저한테 지방에 내려가서 근무하라고 한다면 이 주거는 오히려 조금 더 좋아질 수는 있겠죠. 남은 게 집이니까요. 집안 근데 교통 교육 복지 문화 이런 것들은 확실히 많이 열악한 것 같더라고요.

#### 참여자 C

지방으로 취업을 하려고 하다 보면은 주거는 해결이 되는데 주거만 해결이 되는 경우들도 굉장히 많은 거예요. 그래서 나는 직업을 가지고 좀 적극적으로 좀 디벨롭을 하고 싶는데 교육 시설이 없고 돈은 버는데 문화시설도 없고 병원도 부족하고 이러니까 지방으로 가는 게 많이 망설여지는 게 지금의 현실인 것 같고요.

#### 참여자 D

지방에 일자리가 없으니까 일자리 때문에 서울에 왔는데 그런 월세라든지 이런 게 너무 비싸고 그리고 또 저는 이제 놀랐던 게 이 친구들이 되게 겁을 많이 내더라고요. 지방에서 온 친구들이 청년들이 막 겁을 많이 내는 게 저거예요. 하도 뉴스에서 많이 나오니까 이제 전세 사기를 당할까 봐 우리 같은 경우는 전세를 많이 넣고 월세를 적게 내려고..

### 4) 산업특성별 정책/산업 연계 교육 지원

#### 4)-1. 청년 지원정책과 관련 교육 연계 강화

청년 지원정책에는 일자리가 중심으로 기업에 대한 지원과 청년에 대한 지원이 중심이지만, 청년에게 금융, 주거, 교통 대책 등이 부분적으로 제공되고 있다. 이와 관련하여 지원정책과 관련된 영역에는 적절한 교육 지원이 필요하다.

청년 세대에서 (주식, 코인 등) 투자에 대한 관심이 증가하고 있는데 그에 반해 금융 및 경제 교육 등을 받아본 경험이 있는 경우는 많지 않다. 또한, 주거와 관련해서도 전세 사기 등의 문제에 가장 큰 피해자가 청년이라는 점에서 청년 지원정책과 관련된 교육을 연계하여 청년들이 부정확한 정보에 의해 피해를 당하는 것을 방지해야 한다.

#### 참여자

일자리, 주거 문제도 발생하고 있고 그러면서 솔직히 말씀드리면 청소년 쪽에서도 우리 옛날에 많이 얘기했던 게 우리나라 청소년들이 경제 교육이나 이런 게 잘 안 돼 있어서 그래서 옛날에는 한참 예전에는 한 20년 전 그때 우리 막 저기 알바하고 돈 떼이는 거 거 때문에 노동 관련된 법도 교육시켜줘야 된다 이런 걸 했었잖아요. 그쵸 근데 지금 청년들도 보니까 그런 것들이 많이 좀 부족한 게 있고 그리고 또 아마 주거 관련해서 임대차 관리 그런 관련된 법이나 이런 것도 잘 모르는 것들이 많이 있어서 그런 것들도 좀 교육해 주고 하는 그런 것들이 더 좀 확대돼야 될 것 같고..

#### 4)-2. 지역 산업과 관련 교육 연계 강화

청년 지원정책이 대부분 일자리 관련한 취업 지원이 많다. 그런데 취업 지원이 전국적으로 유사한 교육이 많다는 점에 대해서는 개선해야 할 점이다. 그리고 전국적으로 유사한 취업 지원이 많다는 점에서 지역 고용을 위해 지역 청년을 대상으로 교육하더라도 지역에서 수도권으로 다시 집중한다는 것이다.

지역에서 지역 청년을 위해 투자하여 교육을 시켰음에도 불구하고 결국에는 수도권에 인력을 제공하는 배후 지역에 그치고 있다는 점에서 지역별 산업과 연계된 교육이 개설되어 지역 고용이 창출될 수 있도록 해야 한다.

##### 참여자 B

지역 청년을 길러도 정작 지역에 머물 만한 일자리나 생활 조건이 없어가지고 결국에는 일자리를 찾아서 수도권으로 다 모여들고 있습니다. 그러니까 결국 지역에 투자한 교육 비용은 지역이 아닌 수도권 인재풀이 되는 악순환이 또 이어지고 있는 부분들이 있습니다.

##### 참여자 E

중앙정부나 지방 정부에서 하고 있는 것들을 보면 지방이든 수도권이든 가리지 않고 유사한 정책을 하고 있어요. 그냥 채용하면 돈 주는 이게 지역별 특성을 반영하지 못하고 있다는 측면에서 굉장히 큰 문제점이라고 볼 수가 있고요.

### 3. 시사점

청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출 방안을 마련하기 위해 심층면접을 진행하였다. 심층면접에 참여한 대상자 의견을 정리하여 분석하였다. 분석된 내용을 바탕으로 몇 가지 시사점을 제시하고자 한다.

첫째, 청년 친화적 일자리 창출의 방향을 고려함에 있어 기업과 청년이 생각하는 인재상과 일자리에 대한 인식의 차이가 발생한다는 점에 유의할 필요가 있다. 인재상과 관련하여 집단주의, 희생 등을 요구하는 경우가 있는 반면, 개인주의, 자신의 만족 등을 요구하는 경우도 있다. 좋은 일자리에 대해서도 임금 수준, 복지제도, 근무조건 등에서 기업과 청년 간의 간극이 발생한다는 점에서 서로의 차이를 줄일 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

둘째, 지역인재 양성의 법적, 제도적 기반 강화와 지역, 청년 구직자 및 지역에 대한 맞춤형 지원과 관련하여 개선이 필요하다는 점을 강조하고 있다. 청년기본법 등은 제정되

어 법적 근거를 갖추고 있지만 청년 관련법이 대상자를 효과적으로 지원하도록 촘촘히 구성되어 법의 사각지대가 발생하지 않도록 하는 부분에는 추가 조치가 필요하다.

정책 및 제도의 시행에 따른 총괄 관리의 강화 부분에서는 청년 일자리, 주거, 문화, 교육 등 다양한 정책이 여러 곳에서 추진되고 있다. 다양한 부처, 지자체 등의 정책을 조정하고 총괄하는 역할을 하는 조직이 필요하다. 이러한 총괄 기능을 하는 조직의 역할을 못할 경우, 정책의 혼선과 중복을 가져올 수 있으며 예산의 낭비를 초래할 수 있다는 점에서 재점검이 필요하다.

청년 정책은 대체로 기술 중심, 취업 위주 정책이 다수를 이루고 있는데 청년에게 지원하는 분야를 다양하게 구성하고 청년들에게 다양한 직업적 선택권을 주는 것이 필요하다. 또한 청년이 각자의 업무 수행 능력을 높이기 위하여 동료와의 협업, 의사소통 능력 등을 향상시킬 수 있는 방안을 마련하는 것도 고려되어야 한다. 그 밖에도 일자리, 곧 취업의 중요성과 더불어 취업 이후 청년들이 지역에서 안정적으로 정주할 수 있도록 하기 위한 여건을 만들어 주는 것이 필요하다. 서울에서는 주거의 문제, 지역에서는 교통, 교육, 문화 등 부족한 인프라 등으로 인해 지역에서 거주하는 것을 기피하는 경우가 있다는 점에서 지역별 요구를 반영하여 다양한 인프라를 경험할 수 있도록 환경 조성이 필요하다.

셋째, 청년 지원정책을 추진하는 과정에서 청년 대상으로 교육적 지원이 필요하다. 청년 지원정책에서는 일자리, 금융, 주거 등 다양한 지원이 제공되고 있으나, 이에 따른 관련 교육은 여전히 부족하다. 청년 세대의 잘못된 정보로 인한 금융투자 실패, 청년 대상으로는 전세 사기 등 청년 중심으로 일어나는 일련의 사건·사고에 대해 대비할 수 있도록 하는 것이 다양한 지원과 함께 적절한 교육은 병행되어야 함을 강조하고 있다.

또한 지역별, 산업별에 따른 교육이 세부적으로 이루어질 필요가 있다. 대체로 지역별로 교육 내용의 차별성이 부족하기 때문에 청년들이 지역에서 교육받고 일자리를 찾아 수도권으로 이동하는 이른바 수도권 교육 배후 지역이 될 염려가 있어 지역·산업별로 특화된 특성화 교육을 구성하여 추진할 필요가 있다.

# ○ ————— 제7장 지역기업의 청년 고용 활성화를 위한 전문가 조사결과 : 기업고용조사와 연계분석

- 1. 조사개요
- 2. 청년구직자가 필요한 업무스킬과 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형: 기업과 전문가의 의견 비교분석
- 3. 기업의 업종별, 규모별 청년구직자가 필요한 업무스킬, 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 : 전국 기업의견을 중심으로
- 4. 청년유인력 지수(한국산업인력공단, 2020)를 구성하는 각 세부 요인
- 5. 청년고용지원 방향, 지역산업의 청년유입 요인에 대한 계층적 분석(AHP): 기업과 전문가의 의견 비교분석
- 6. 시사점





# 지역기업의 청년고용 활성화를 위한 전문가 조사결과 : 기업고용조사와 연계분석

본 장에서는 전국 기업에 대하여 청년에 대한 고용의사를 묻는 기업고용수요조사의 분석에 이어 지역기업의 청년고용 활성화를 위한 전문가 조사결과를 연계하여 분석하고자 한다. 특히 지역 청년고용정책에 대한 효과성 분석과 전략수립을 위한 전문가조사는 2025년 8월 11일부터 9월 4일까지 진행되었으며, 기관생명윤리위원회 제22차 신속심의를 거쳐 승인(202506-HR-고유-015)을 받았다.

## 1. 조사개요

‘지역 청년고용정책에 대한 효과성 분석과 전략수립을 위한 전문가조사’는 한 전문가가 17개 시도에 대한 모든 문항에 응답하려면 인당 설문 분량이 약 70~80페이지에 달하기 때문에, 물리적으로 수행하기 어렵다. 이에 거주지역에 기반한 1차 조사 이후 17개 시도가 30개 표본이 미만인 지역은 응답가능자를 대상으로 무작위 추출 원칙에 충실하여 30개의 응답수 표본을 획득할 수 있도록 하였다. 그 결과, ‘지역 청년고용정책에 대한 효과성 분석과 전략수립을 위한 전문가조사’의 응답자는 총 376명이지만 응답 수 표본은 총 528개이다. 즉, 152개 응답 수 표본은 전문가가 복수응답하였으며, 1인당 2회를 초과하는 복수응답은 없었다.

조사내용은 지역기업에 구직을 희망하는 청년구직자가 필요한 업무스킬, 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형, 지역기업의 청년고용활성화의 환경요인, 청년유인력 지수(한국산업인력공단, 2020)의 세부 요인에 대한 중요도-성과도(IPA: Importance-Performance Analysis)를 조사하였으며, 청년고용지원 방향, 지역산업의 청년유입 요인에 대한 계층적 분석(AHP: Analytic Hierarchy Process)를 조사하였다. 특히, 지역기

업에 구직을 희망하는 청년구직자가 필요한 업무스킬, 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 문항은 앞서 분석한 기업고용수요조사와 일치하는 문항으로 이 문항은 기업과 전문가의 의견을 비교분석하였다. 전술한 바와 같이, 기업고용수요자는 2025년 7월 8일부터 8월 6일까지 진행되었으며, 기관생명윤리위원회 제16차 신속심의를 거쳐 승인(202506-HR-고유-015)을 받았다.

설문조사에 응답한 기업체의 특성은 <표 VII-1>과 같다. 전체 응답 기업 수는 351개이며, 시도별 소재지는 서울 9.1%, 부산 7.1%, 대구 8.0%, 인천 7.7% 등이다. 설립연도는 2000년 이전이 35%를 차지한다. 종사영역은 제조업 29.9%, 도매 및 소매업 12%, 보건 및 사회복지서비스업 14.5% 등이고, 상시근로자 수는 30~49인 이하가 60.1%로 상대적으로 가장 많다. 매출액은 10억 이하 기업체가 36.5%, 10~30억 이하는 28.8% 등이다. 경영체제는 완전한 오피 경영체제가 86%이며, 연구개발조직을 운영하는 경우는 36.8%이다.

표 VII-1. 응답 기업체의 특성

| 구분  |    | 응답 기업수 | %    |
|-----|----|--------|------|
| 전체  |    | 351    | 100  |
| 소재지 | 서울 | 32     | 9.1  |
|     | 부산 | 25     | 7.1  |
|     | 대구 | 28     | 8.0  |
|     | 인천 | 27     | 7.7  |
|     | 광주 | 31     | 8.8  |
|     | 대전 | 22     | 6.3  |
|     | 울산 | 18     | 5.1  |
|     | 세종 | 9      | 2.6  |
|     | 경기 | 49     | 14.0 |
|     | 강원 | 8      | 2.3  |
|     | 충북 | 12     | 3.4  |
|     | 충남 | 11     | 3.1  |
|     | 전북 | 11     | 3.1  |
|     | 전남 | 11     | 3.1  |
|     | 경북 | 24     | 6.8  |
|     | 경남 | 24     | 6.8  |
| 제주  | 9  | 2.6    |      |

|          | 구분              | 응답 기업수 | %    |
|----------|-----------------|--------|------|
| 설립연도     | 2000년 이전        | 123    | 35.0 |
|          | 2001~2005년      | 70     | 19.9 |
|          | 2006~2010년      | 53     | 15.1 |
|          | 2011~2015년      | 49     | 14.0 |
|          | 2016~2020년      | 47     | 13.4 |
|          | 2021년 이후        | 9      | 2.6  |
| 종사영역     | 제조업             | 105    | 29.9 |
|          | 도매 및 소매업        | 42     | 12.0 |
|          | 보건 및 사회복지 서비스업  | 51     | 14.5 |
|          | 숙박 및 음식점업       | 33     | 9.4  |
|          | 교육 서비스업         | 42     | 12.0 |
|          | 전문, 과학 및 기술서비스업 | 35     | 10.0 |
|          | 정보통신업           | 32     | 9.1  |
|          | 기타              | 11     | 3.1  |
| 상시근로자수   | 30~49인 이하       | 211    | 60.1 |
|          | 50~99인 이하       | 68     | 19.4 |
|          | 100~299인 이하     | 49     | 14.0 |
|          | 300~499인 이하     | 23     | 6.6  |
| 매출액      | 10억 이하          | 128    | 36.5 |
|          | 10~30억 이하       | 101    | 28.8 |
|          | 30~100억 이하      | 61     | 17.4 |
|          | 100억 이상         | 61     | 17.4 |
| 경영체제     | 완전한 오너 경영체제     | 302    | 86.0 |
|          | 전문경영인 개입 체제     | 49     | 14.0 |
| 연구개발조직운영 | 운영함             | 129    | 36.8 |
|          | 운영하지 않음         | 222    | 63.2 |

설문조사에 응답한 전문가 응답 표본의 특성은 <표 VII-2>와 같다. 전문가 응답 표본의 경우 총 응답 수는 528개이며, 응답자 수는 376명으로 152개 응답은 복수 지역 응답으로 이루어졌다. 성별은 남자 71.6%, 여자 28.4%이며, 연령대는 30대 27.7%, 40대 41.9%, 50대 30.5%이다. 지역의 경우 서울 6.4%, 대구 6.1%, 강원 5.7% 등이며, 최종학력은 대졸 41.5% 등이다. 업무경력은 6년 이상이 69.3%로 가장 높은 비중을 차지한다.

표 VII-2. 전문가 응답 표본의 특성

| 구분   |         | 응답 표본 수 | %    |
|------|---------|---------|------|
| 전체   |         | 528     | 100  |
| 성별   | 남자      | 378     | 71.6 |
|      | 여자      | 150     | 28.4 |
| 연령대  | 30대     | 146     | 27.7 |
|      | 40대     | 221     | 41.9 |
|      | 50대     | 161     | 30.5 |
| 시도   | 서울      | 34      | 6.4  |
|      | 부산      | 34      | 6.4  |
|      | 대구      | 32      | 6.1  |
|      | 인천      | 32      | 6.1  |
|      | 광주      | 31      | 5.9  |
|      | 대전      | 31      | 5.9  |
|      | 울산      | 31      | 5.9  |
|      | 세종      | 30      | 5.7  |
|      | 경기      | 33      | 6.3  |
|      | 강원      | 30      | 5.7  |
|      | 충북      | 30      | 5.7  |
|      | 충남      | 30      | 5.7  |
|      | 전북      | 30      | 5.7  |
|      | 전남      | 30      | 5.7  |
|      | 경북      | 30      | 5.7  |
|      | 경남      | 30      | 5.7  |
| 제주   | 30      | 5.7     |      |
| 최종학력 | 대학교 졸업  | 219     | 41.5 |
|      | 석사 졸업   | 117     | 22.2 |
|      | 박사 수료   | 48      | 9.1  |
|      | 박사 졸업   | 144     | 27.3 |
| 업무경력 | 3~4년 미만 | 33      | 6.3  |
|      | 4~5년 미만 | 42      | 8.0  |
|      | 5~6년 미만 | 87      | 16.5 |
|      | 6년 이상   | 366     | 69.3 |

## 2. 청년구직자가 필요한 업무스킬과 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형: 기업과 전문가의 의견 비교분석

### 1) 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가 응답 의견 비교:

17개 시도 전체

17개 시도 전체를 대상으로 기업과 전문가 응답 표본에서 각각 나타난 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-3>과 같다. 우선 기업의 응답에서 만족도의 경우 디지털 활용 능력(5.32)이 가장 높게 나타났고 전공 지식(5.16), 외국어 능력(5.07) 순이다. 중요도의 경우는 문제해결능력(7.21)과 전공지식(7.21)이 높게 나타났고 의사소통능력(7.18), 팀워크/협업 능력(7.14) 순이다. 전문가의 응답에서 만족도의 경우 디지털 활용 능력(5.36), 외국어 능력(5.19), 전공지식(5.13)의 순이다. 중요도의 경우는 의사소통능력(7.23)이 가장 높게 나타났고 디지털 활용능력(6.99)이 가장 낮게 나타났다.

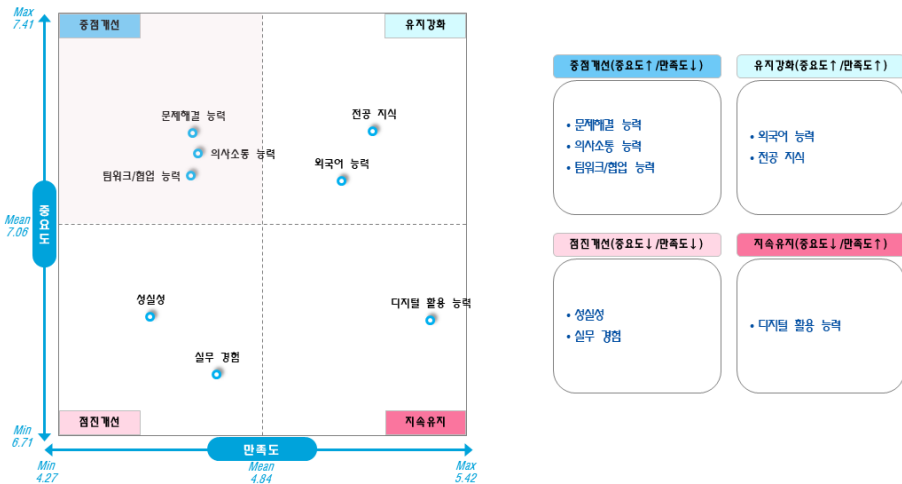
표 VII-3. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가의 만족도와 중요도: 17개 시도 전체

| 내용        | 집단 | 기업   |      | 전문가  |      |
|-----------|----|------|------|------|------|
|           |    | 만족도  | 중요도  | 만족도  | 중요도  |
| 전체        |    | 351  | 351  | 528  | 528  |
| 디지털 활용 능력 |    | 5.32 | 6.90 | 5.36 | 6.99 |
| 문제해결 능력   |    | 4.65 | 7.21 | 4.83 | 7.05 |
| 성실성       |    | 4.53 | 6.90 | 4.48 | 7.08 |
| 실무 경험     |    | 4.72 | 6.81 | 4.61 | 7.16 |
| 외국어 능력    |    | 5.07 | 7.13 | 5.19 | 7.05 |
| 의사소통 능력   |    | 4.66 | 7.18 | 4.48 | 7.23 |
| 전공 지식     |    | 5.16 | 7.21 | 5.13 | 7.15 |
| 팀워크/협업 능력 |    | 4.64 | 7.14 | 4.53 | 7.07 |

이와 같은 만족도와 중요도를 정성적으로 판단 및 평가한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 <그림 VII-1>과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.84과 7.06이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 업무스킬에는 외국어

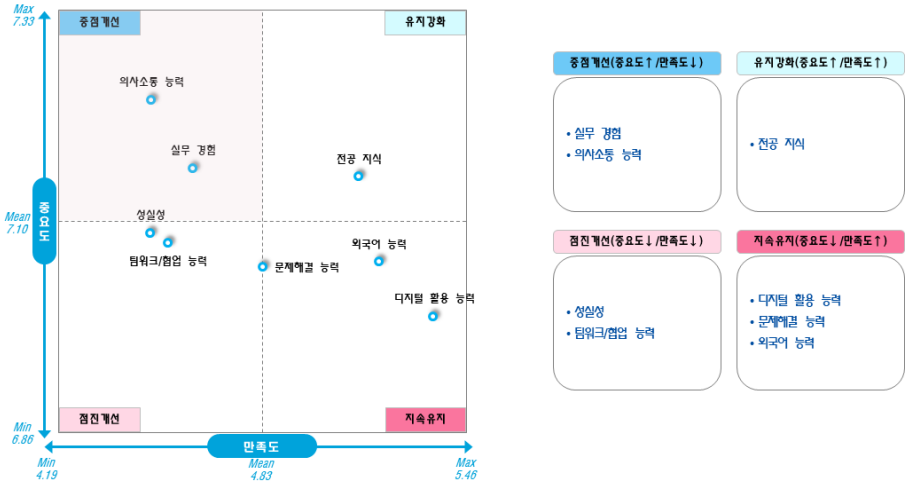
능력과 전공지식이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 문제해결능력, 의사소통능력, 팀워크/협업 능력이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 성실성과 실무경험이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력이 포함된다.

그림 VII-1. 전국 17개 시도 기업의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 기업



전문가 대상의 만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-2]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.83과 7.10이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 업무스킬에는 전공지식이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 실무경험과 의사소통능력이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 성실성과 팀워크/협업 능력이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력, 문제해결능력, 외국어능력이 포함된다.

그림 VII-2. 전국 17개 시도 기업의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 전문가



이에 따르면, 기업과 전문가 모두 유지강화가 필요한 업무스킬로 전공지식을 들고 있고, 중점개선 대상의 업무스킬로는 의사소통능력을 들고 있다. 그리고 점진개선의 업무스킬로는 성실성을 공통적으로 들고 있고, 지속유지 대상의 업무스킬로는 디지털 활용 능력을 들고 있다. 이 중에서 특히 의사소통 능력은 기업과 전문가가 공통적으로 중점개선되어야 할 업무스킬로 인식하고 있다는 점에서, 청년구직자의 경우 의사소통 능력의 중요함을 고려할 필요가 있다.

2) 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과 전문가 응답 의견 비교: 17개 시도 전체

청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대하여 17개 시도 전체를 대상으로 한 기업과 전문가 응답에 나타난 만족도와 중요도는 <표 VII-4>와 같다. 우선 기업의 응답에서 만족도의 경우 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(4.51)이 가장 높게 나타났고 이어서 청년친화 경영/환경 개선 지원(4.43), 청년친화 기업인증 및 우대/홍보(4.42)순이다. 중요도의 경우는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(7.21)이 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(6.50)가 가장 낮게 나타났다. 전문가의 응답에서 만족도의 경우 청년친화 기업인증 및 우대/홍보(4.50)가 가장 높고

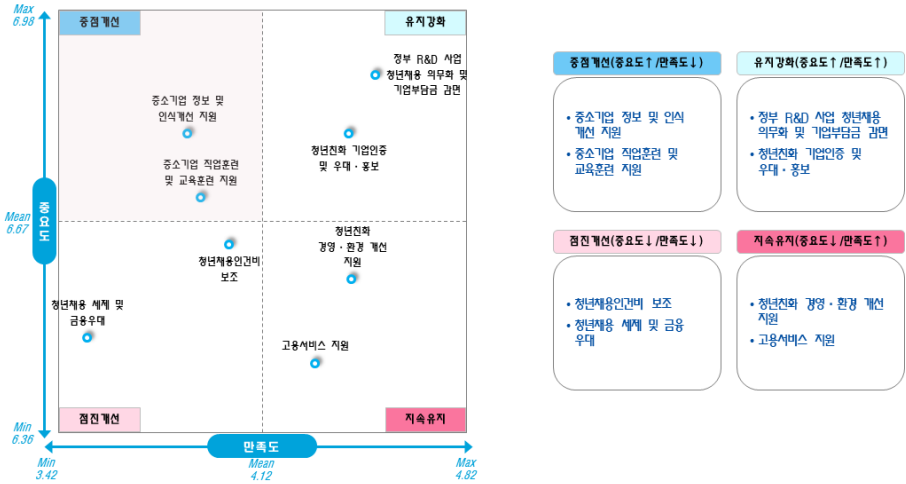
청년채용 세제 및 금융우대(3.51)가 가장 낮다. 중요도의 경우는 중소기업 정보 및 인식개선 지원(6.87)이 가장 높고 청년채용 세제 및 금융우대(6.47)가 가장 낮게 나타났다.

**표 VII-4. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과 전문가의 만족도와 중요도:**  
17개 시도 전체

| 내용                            | 집단 | 기업   |      | 전문가  |      |
|-------------------------------|----|------|------|------|------|
|                               |    | 만족도  | 중요도  | 만족도  | 중요도  |
| 전체                            |    | 351  | 351  | 528  | 528  |
| 청년채용인건비 보조                    |    | 4.01 | 6.64 | 3.88 | 6.62 |
| 청년채용 세제 및 금융우대                |    | 3.52 | 6.50 | 3.51 | 6.47 |
| 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면 |    | 4.51 | 6.89 | 4.43 | 6.80 |
| 청년친화 경영/환경 개선 지원              |    | 4.43 | 6.59 | 4.38 | 6.65 |
| 청년친화 기업인증 및 우대/홍보             |    | 4.42 | 6.80 | 4.50 | 6.85 |
| 고용서비스 지원                      |    | 4.30 | 6.46 | 4.16 | 6.67 |
| 중소기업 정보 및 인식개선 지원             |    | 3.86 | 6.80 | 3.71 | 6.87 |
| 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원           |    | 3.91 | 6.71 | 3.88 | 6.63 |

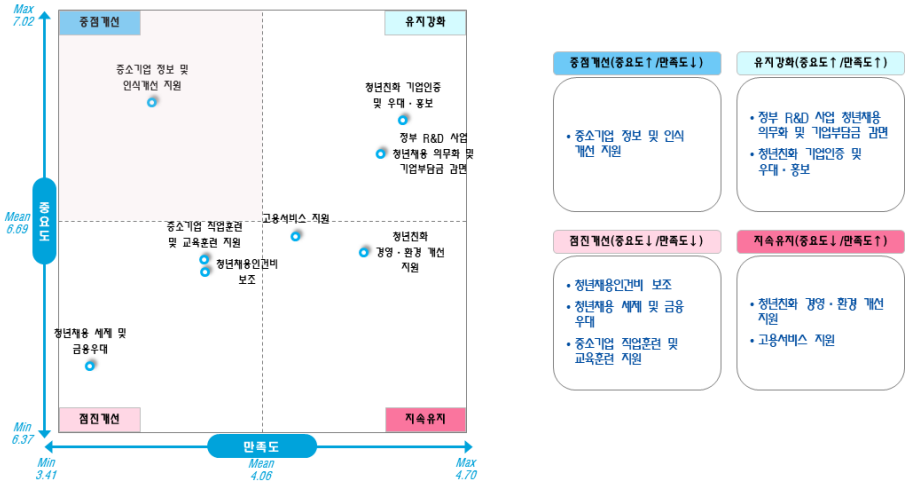
이에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-3]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.12과 6.67이다. 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원정책 유형에는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면과 청년친화 기업인증 및 우대/홍보가 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 중소기업 정보 및 인식개선 지원과 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용 인건비 보조와 청년채용 세제 및 금융우대가 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 청년친화 경영/환경 개선 지원과 고용서비스 지원이 포함된다.

그림 VII-3. 전국 17개 시도의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA: 기업



전문가 대상의 만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-4]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.06과 6.69이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원정책 유형에는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면과 청년친화 기업인증 및 우대/홍보가 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 중소기업 정보 및 인식개선 지원이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조, 청년채용 세제 및 금융우대, 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 청년친화 경영/환경 개선 지원과 고용서비스 지원이 포함된다.

그림 VII-4. 전국 17개 시도의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA: 전문가



이러한 분석에 따르면, 기업과 전문가 모두 유지강화가 필요한 기업지원정책 유형으로는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면과 청년친화 기업인증 및 우대/홍보를 들고 있고, 중점개선 대상의 기업지원정책 유형으로는 중소기업 정보 및 인식개선 지원을 들고 있다. 그리고 점진개선의 기업지원정책 유형으로는 청년채용인건비 보조와 청년채용 세제 및 금융우대를 공통적으로 들고 있고, 지속유지 대상의 기업지원정책 유형으로는 청년친화 경영/환경 개선 지원과 고용서비스 지원을 들고 있다. 이 중에서 특히 중소기업 정보 및 인식개선 지원은 기업과 전문가가 공통적으로 중점개선되어야 할 기업 지원정책 유형으로 인식되고 있다는 점에서 그에 대한 중요성을 말해주고 있다.

### 3) 유형별 기업과 전문가 응답 의견 비교

#### (1) 창의융합형(서울·경기)

##### ① 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가 응답 의견 비교: 창의융합형

창의융합형의 경우 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가 응답 표본에서 각각 나타난 만족도와 중요도는 <표 VII-5>와 같다. 기업의 응답에서 만족도의 경우 디지털 활용 능력(5.26)이 가장 높게 나타났고 의사소통 능력(4.52)이 가장 낮게 나타났다.

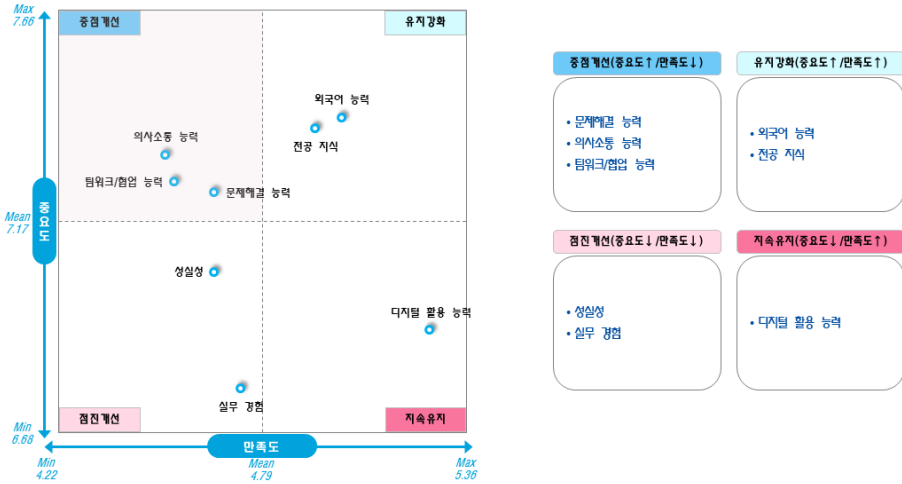
중요도의 경우는 외국어 능력(7.41)이 가장 높고 실무능력(6.78)이 가장 낮다. 전문가의 응답에서 만족도의 경우 디지털 활용 능력(5.36)과 외국어 능력(5.36)이 가장 높게 나타났고 성실성(4.51)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 성실성(7.34)이 가장 높고 팀워크/협업 능력(6.76)이 가장 낮다.

표 VII-5. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가의 만족도와 중요도: 창의융합형

| 내용        | 집단 | 기업   |      | 전문가  |      |
|-----------|----|------|------|------|------|
|           |    | 만족도  | 중요도  | 만족도  | 중요도  |
| 전체        |    | 81   | 81   | 67   | 67   |
| 디지털 활용 능력 |    | 5.26 | 6.91 | 5.36 | 7.03 |
| 문제해결 능력   |    | 4.65 | 7.23 | 5.07 | 7.31 |
| 성실성       |    | 4.65 | 7.05 | 4.51 | 7.34 |
| 실무 경험     |    | 4.73 | 6.78 | 5.12 | 6.88 |
| 외국어 능력    |    | 5.01 | 7.41 | 5.36 | 7.07 |
| 의사소통 능력   |    | 4.52 | 7.32 | 4.76 | 7.33 |
| 전공 지식     |    | 4.94 | 7.38 | 5.15 | 7.03 |
| 팀워크/협업 능력 |    | 4.54 | 7.26 | 4.70 | 6.76 |

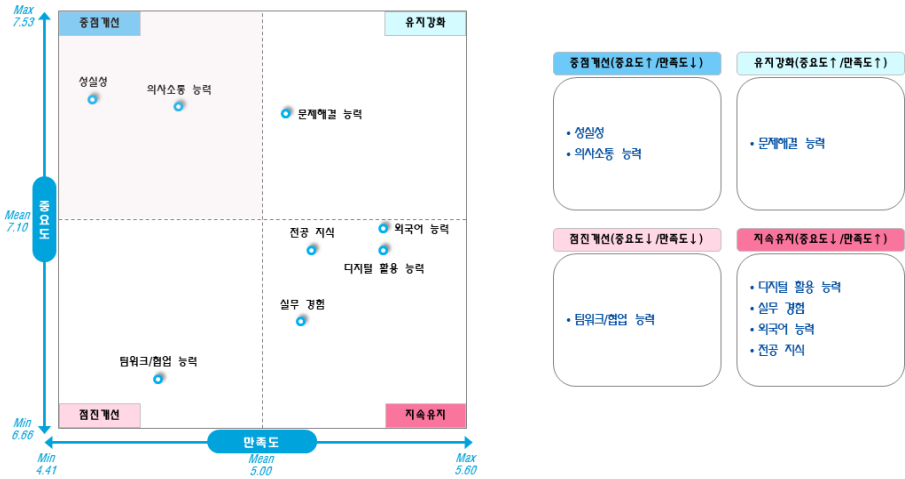
이와 같은 만족도와 중요도에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-5]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.79과 7.17이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 업무스킬에는 외국어 능력과 전공지식이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 문제해결능력, 의사소통능력, 팀워크/협업 능력이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 성실성과 실무경험이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력이 포함된다.

그림 VII-5. 기업의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 창의융합형



전문가 대상의 만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-6]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 5.00과 7.10이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 업무스킬에는 문제해결능력이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 성실성과 의사소통능력이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 팀워크/협업 능력이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력, 실무경험, 외국어능력, 전공지식이 포함된다.

그림 VII-6. 전문가의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 창의융합형



이에 따르면, 창의융합형에서 기업과 전문가 모두 중점개선 대상의 업무스킬로는 의사소통능력을 들고 있다. 그리고 지속유지 대상의 업무스킬로는 디지털 활용 능력을 들고 있다. 이중에서 특히 의사소통 능력은 기업과 전문가가 공통적으로 중점개선되어야 할 업무스킬로 인식하고 있다는 점에서, 청년구직자의 경우 의사소통 능력의 중요함을 고려할 필요가 있다.

② 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과 전문가 응답 의견 비교: 창의융합형

창의융합형의 경우 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과 전문가 응답 표본에서 각각 나타난 만족도와 중요도는 <표 VII-6>과 같다. 기업의 응답에서 만족도의 경우 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(4.68)이 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(3.51)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(7.12)이 가장 높고 청년채용 세제 및 금융우대(6.49)와 고용서비스 지원(6.49)이 가장 낮다. 전문가의 응답에서 만족도의 경우 청년친화 기업인증 및 우대/홍보(4.51)가 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(3.22)가

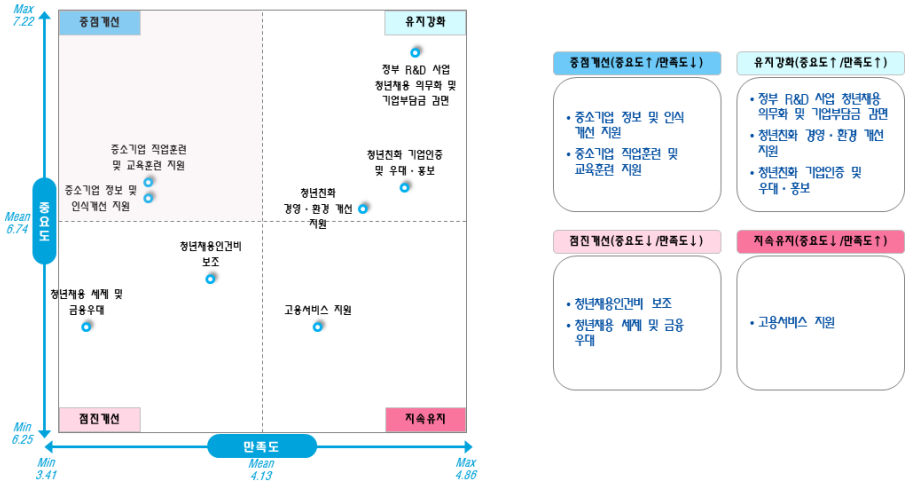
가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우 청년친화 기업인증 및 우대/홍보(6.81)과 중소기업 정보 및 인식개선 지원(6.81)이 가장 높고, 청년채용 세제 및 금융우대(6.25)와 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(6.25)이 가장 낮다.

**표 VII-6. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과 전문가의 만족도와 중요도:  
창의융합형**

| 내용                               | 집단 | 기업   |      | 전문가  |      |
|----------------------------------|----|------|------|------|------|
|                                  |    | 만족도  | 중요도  | 만족도  | 중요도  |
| 전체                               |    | 81   | 81   | 67   | 67   |
| 청년채용인건비 보조                       |    | 3.95 | 6.60 | 3.66 | 6.28 |
| 청년채용 세제 및 금융우대                   |    | 3.51 | 6.49 | 3.22 | 6.25 |
| 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및<br>기업부담금 감면 |    | 4.68 | 7.12 | 4.25 | 6.25 |
| 청년친화 경영/환경 개선 지원                 |    | 4.49 | 6.77 | 4.33 | 6.66 |
| 청년친화 기업인증 및 우대/홍보                |    | 4.64 | 6.81 | 4.51 | 6.81 |
| 고용서비스 지원                         |    | 4.33 | 6.49 | 3.94 | 6.51 |
| 중소기업 정보 및 인식개선 지원                |    | 3.73 | 6.79 | 3.42 | 6.81 |
| 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원              |    | 3.73 | 6.83 | 3.51 | 6.75 |

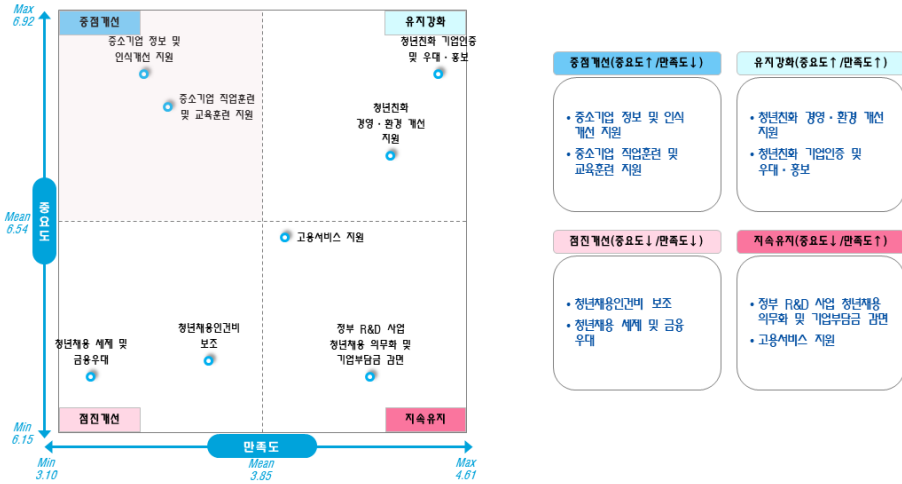
이에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-7]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.13과 6.74이다. 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원정책 유형에는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면, 청년친화 경영/환경 개선 지원, 청년친화 기업인증 및 우대/홍보가 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 점진개선의 기업지원정책 유형에는 중소기업 정보 및 인식개선 지원과 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조와 청년채용 세제 및 금융우대가 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 고용서비스 지원이 해당된다.

그림 VII-7. 기업의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA: 창의융합형



전문가 대상의 만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-8]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 3.85와 6.54이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원정책 유형에는 청년친화 경영/환경 개선 지원과 청년친화 기업인증 및 우대/홍보가 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 중소기업 정보 및 인식개선 지원과 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조와 청년채용 세계 및 금융우대가 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면과 고용서비스 지원이 포함된다.

그림 VII-8. 전문가의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA: 창의융합형



이러한 분석에 따르면, 기업과 전문가 모두 유지강화가 필요한 기업지원정책 유형으로는 청년친화 경영/환경 개선 지원과 청년친화 기업인증 및 우대/홍보를 들고 있고, 중점개선 대상의 기업지원정책 유형으로는 중소기업 정보 및 인식개선 지원과 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원을 들고 있다. 그리고 점진개선의 기업지원정책 유형으로는 청년채용 인건비 보조와 청년채용 세계 및 금융우대를 공통적으로 들고 있고, 지속유지 대상의 기업지원정책 유형으로는 고용서비스 지원을 들고 있다. 이 중에서 특히 중소기업 정보 및 인식개선 지원과 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원은 기업과 전문가가 공통적으로 중점개선되어야 할 기업지원정책 유형으로 인식되고 있다는 점에서 그에 대한 중요성을 말해주고 있다.

(2) 산산업형(부산·인천·대전·울산·충북)

① 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가 응답 의견 비교: 신산업형

신산업형의 경우 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가 응답 표본에서 각각 나타난 만족도와 중요도는 <표 VII-7>과 같다. 기업의 응답에서 만족도의 경우 디지털 활용 능력(5.38)이 가장 높게 나타났고 성실성(4.52)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 전공지식(7.46)이 가장 높고 성실성(6.71)이 가장 낮다. 전문가의 응답에서 만족도

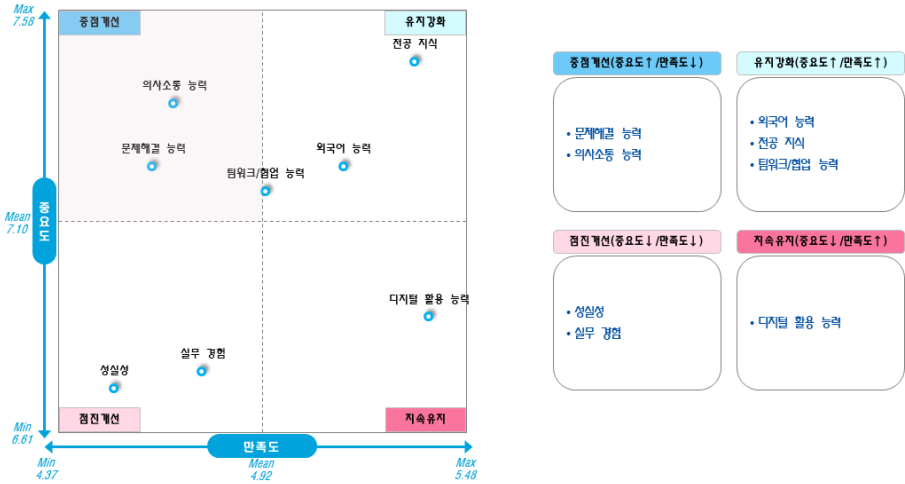
의 경우 디지털 활용 능력(5.35)이 가장 높게 나타났고 성실성(4.45)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 팀워크/협업 능력(7.38)이 가장 높고 문제해결 능력(6.98)이 가장 낮다.

표 VII-7. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가의 만족도와 중요도: 신산업형

| 내용        | 집단 | 기업   |      | 전문가  |      |
|-----------|----|------|------|------|------|
|           |    | 만족도  | 중요도  | 만족도  | 중요도  |
| 전체        |    | 104  | 104  | 158  | 158  |
| 디지털 활용 능력 |    | 5.38 | 6.88 | 5.35 | 7.03 |
| 문제해결 능력   |    | 4.63 | 7.22 | 4.64 | 6.98 |
| 성실성       |    | 4.52 | 6.71 | 4.45 | 7.15 |
| 실무 경험     |    | 4.76 | 6.75 | 4.63 | 7.09 |
| 외국어 능력    |    | 5.14 | 7.22 | 5.25 | 7.01 |
| 의사소통 능력   |    | 4.68 | 7.37 | 4.47 | 7.27 |
| 전공 지식     |    | 5.34 | 7.46 | 4.97 | 7.30 |
| 팀워크/협업 능력 |    | 4.93 | 7.16 | 4.65 | 7.38 |

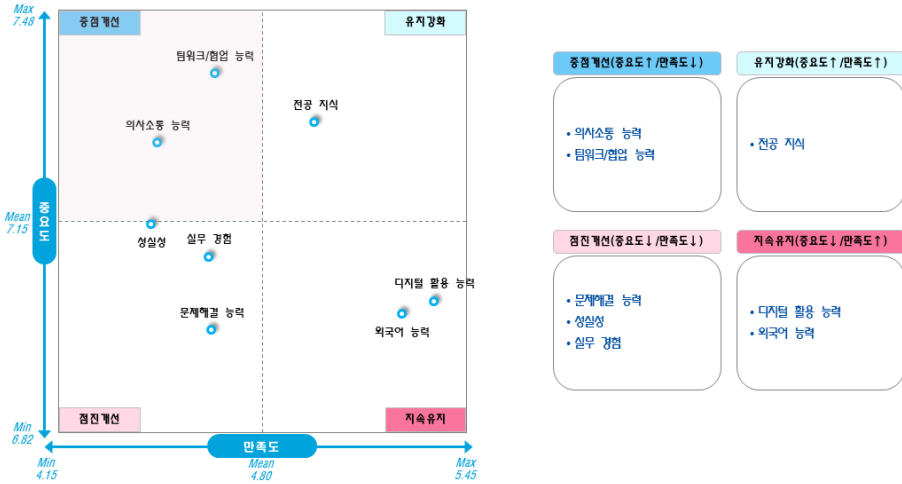
이와 같은 만족도와 중요도에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-9]와 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.92와 7.10이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 업무스킬에는 외국어 능력, 전공지식, 팀워크/협업 능력이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 문제해결능력과 의사소통능력이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 성실성과 실무경험이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력이 해당된다.

그림 VII-9. 기업의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 신산업형



전문가 대상의 만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-10]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.80과 7.15이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 업무스킬에는 전공지식이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 의사소통능력과 팀워크/협업 능력이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 문제해결능력, 성실성, 실무경험이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력과 외국어능력이 해당된다.

그림 VII-10. 전문가의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 신산업형



이에 따르면, 기업과 전문가 모두 유지강화가 필요한 업무스킬로 전공지식을 들고 있고, 중점개선 대상의 업무스킬로는 의사소통능력을 들고 있다. 그리고 점진개선의 업무스킬로는 성실성과 실무경험을 공통적으로 들고 있고, 지속유지 대상의 업무스킬로는 디지털 활용 능력을 들고 있다. 이 중에서 특히 의사소통 능력은 기업과 전문가가 공통적으로 중점개선되어야 할 업무스킬로 인식하고 있다는 점에서, 청년구직자의 경우 의사소통 능력의 중요함을 고려할 필요가 있다.

② 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과 전문가 응답 의견 비교: 신산업형

신산업형의 경우 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과 전문가 응답 표본에서 각각 나타난 만족도와 중요도는 <표 VII-8>과 같다. 기업의 응답에서 만족도의 경우 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(4.63)이 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(3.54)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(6.92)이 가장 높고 청년채용 세제 및 금융우대(6.57)가 가장 낮다. 전문가의 응답에서 만족도의 경우 청년친화 청년친화 경영/환경 개선 지원(4.54)이 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(3.53)가 가장 낮게 나타났다.

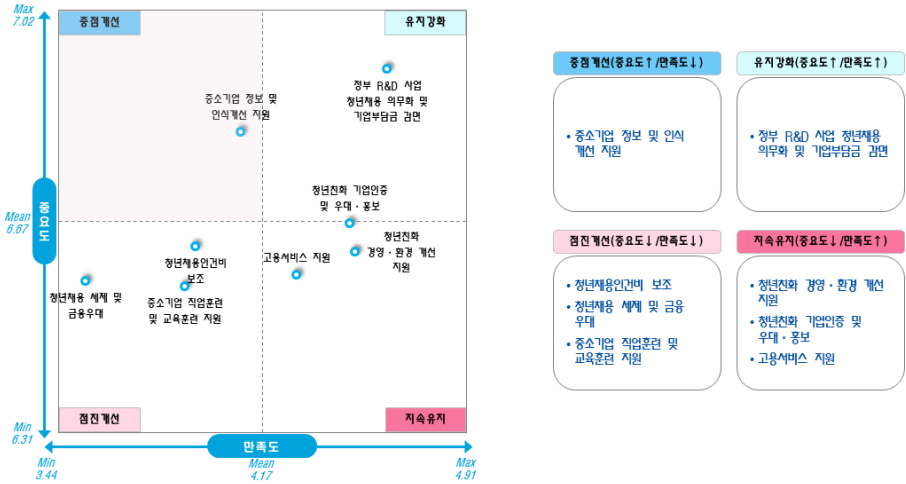
중요도의 경우 중소기업 정보 및 인식개선 지원(7.17)이 가장 높고, 청년채용 세제 및 금융우대(6.44)가 가장 낮다.

표 VII-8. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과 전문가의 만족도와 중요도: 신산업형

| 내용                            | 집단 | 기업   |      | 전문가  |      |
|-------------------------------|----|------|------|------|------|
|                               |    | 만족도  | 중요도  | 만족도  | 중요도  |
| 전체                            |    | 104  | 104  | 158  | 158  |
| 청년채용인건비 보조                    |    | 3.93 | 6.63 | 3.86 | 6.65 |
| 청년채용 세제 및 금융우대                |    | 3.54 | 6.57 | 3.53 | 6.44 |
| 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면 |    | 4.63 | 6.92 | 4.11 | 6.99 |
| 청년친화 경영/환경 개선 지원              |    | 4.51 | 6.62 | 4.54 | 6.59 |
| 청년친화 기업인증 및 우대/홍보             |    | 4.49 | 6.66 | 4.46 | 7.09 |
| 고용서비스 지원                      |    | 4.30 | 6.58 | 4.16 | 6.68 |
| 중소기업 정보 및 인식개선 지원             |    | 4.10 | 6.82 | 3.54 | 7.17 |
| 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원           |    | 3.89 | 6.56 | 3.86 | 6.75 |

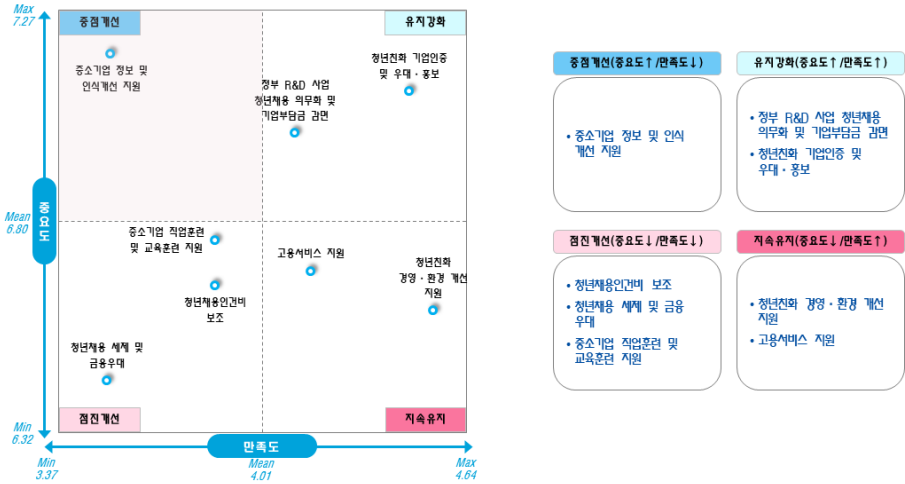
이에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-11]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.17과 6.67이다. 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원정책 유형에는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 중소기업 정보 및 인식개선 지원이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조, 청년채용 세제 및 금융우대, 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 청년친화 경영/환경 개선 지원, 청년친화 기업인증 및 우대/홍보, 고용서비스 지원이 해당된다.

그림 VII-11. 기업의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA: 신산업형



전문가 대상의 만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-12]와 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.01과 6.80이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원정책 유형에는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면과 청년친화 기업인증 및 우대/홍보가 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 중소기업 정보 및 인식개선 지원이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조, 청년채용 세계 및 금융우대, 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 청년친화 경영/환경 개선 지원과 고용서비스 지원이 포함된다.

그림 VII-12. 전문가의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA: 신산업형



이러한 분석에 따르면, 기업과 전문가 모두 유지강화가 필요한 기업지원정책 유형으로는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면을 들고 있고, 중점개선 대상의 기업지원정책 유형으로는 중소기업 정보 및 인식개선 지원을 들고 있다. 그리고 점진개선의 기업지원정책 유형으로는 청년채용인건비 보조, 청년채용 세계 및 금융우대, 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원을 공통적으로 들고 있고, 지속유지 대상의 기업지원정책 유형으로는 청년친화 경영/환경 개선 지원과 고용서비스 지원을 들고 있다. 이 중에서 특히 중소기업 정보 및 인식개선 지원은 기업과 전문가가 공통적으로 중점개선되어야 할 기업 지원정책 유형으로 인식되고 있다는 점에서 그에 대한 중요성을 말해주고 있다.

(3) 주력산업형(대구·충남·전남·경북·경남)

① 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가 응답 의견 비교: 주력산업형

주력산업형의 경우 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가 응답 표본에서 각각 나타난 만족도와 중요도는 <표 VII-9>와 같다. 기업의 응답에서 만족도의 경우 전공지식(5.23)이 가장 높게 나타났고 팀워크/협업 능력(4.50)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 문제해결 능력(7.26)이 가장 높고 외국어능력(6.73)이 가장 낮다. 전문가의 응답에서 만족도의 경우 디지털 활용 능력(5.54)이 가장 높게 나타났고 성실성(4.36)이

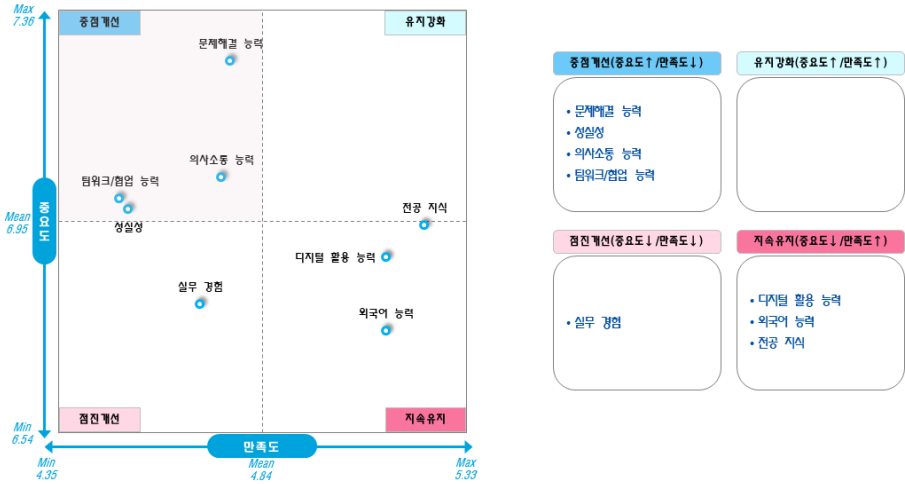
가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 팀워크/협업 능력(7.30)이 가장 높고 성실성(6.70)이 가장 낮다.

표 VII-9. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가의 만족도와 중요도: 주력산업형

| 내용        | 집단 | 기업   |      | 전문가  |      |
|-----------|----|------|------|------|------|
|           |    | 만족도  | 중요도  | 만족도  | 중요도  |
| 전체        |    | 98   | 98   | 152  | 152  |
| 디지털 활용 능력 |    | 5.14 | 6.88 | 5.54 | 7.07 |
| 문제해결 능력   |    | 4.77 | 7.26 | 5.02 | 7.19 |
| 성실성       |    | 4.52 | 6.97 | 4.36 | 6.70 |
| 실무 경험     |    | 4.69 | 6.79 | 4.55 | 7.42 |
| 외국어 능력    |    | 5.14 | 6.73 | 5.26 | 7.19 |
| 의사소통 능력   |    | 4.74 | 7.03 | 4.48 | 7.14 |
| 전공 지식     |    | 5.23 | 6.94 | 5.24 | 6.98 |
| 팀워크/협업 능력 |    | 4.50 | 6.99 | 4.45 | 7.30 |

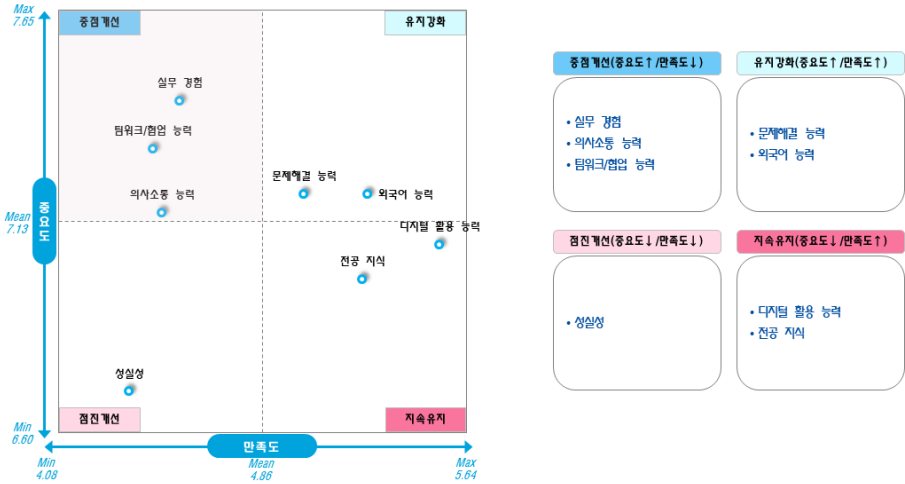
이와 같은 만족도와 중요도에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-13]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.84와 6.95이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 업무스킬에는 해당되는 사항이 존재하지 않는다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 문제해결능력, 성실성, 의사소통능력, 팀워크/협업 능력이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 실무경험이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력, 외국어 능력, 전공지식이 해당된다.

그림 VII-13. 기업의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 주력산업형



전문가 대상의 만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-14]와 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.86과 7.13이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 업무스킬에는 문제해결능력과 외국어능력이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 실무경험, 의사소통능력, 팀워크/협업 능력이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 성실성이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력과 전공지식이 해당된다.

그림 VII-14. 전문가의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 주력산업형



이에 따르면, 기업과 전문가 모두 중점개선 대상의 업무스킬로는 의사소통능력을 들고 있다. 그리고 지속유지 대상의 업무스킬로는 디지털 활용 능력과 전공지식을 들고 있다. 이중에서 특히 의사소통 능력은 기업과 전문가가 공통적으로 중점개선되어야 할 업무스킬로 인식하고 있다는 점에서, 청년구직자의 경우 의사소통 능력의 중요함을 고려할 필요가 있다.

② 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과 전문가 응답 의견 비교: 주력산업형

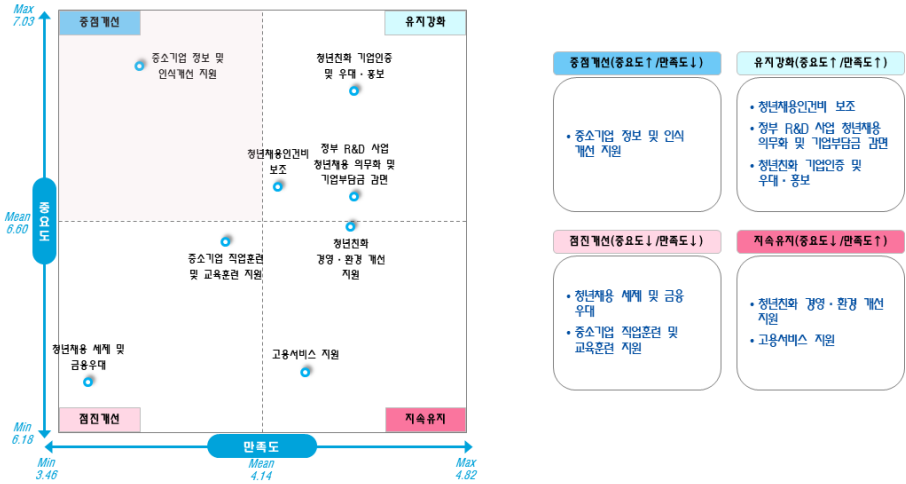
주력산업형의 경우 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과 전문가 응답 표본에서 각각 나타난 만족도와 중요도는 <표 VII-10>과 같다. 기업의 응답에서 만족도의 경우 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(4.45)과 청년친화 기업인증 및 우대/홍보(4.45)가 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(3.56)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 중소기업 정보 및 인식개선 지원(6.92)이 가장 높고 청년채용 세제 및 금융우대(6.28)가 가장 낮다. 전문가의 응답에서 만족도의 경우 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(4.69)이 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(3.53)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우 청년친화 기업인증 및 우대/홍보(6.85)가 가장 높고, 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원(6.39)이 가장 낮다.

표 VII-10. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과 전문가의 만족도와 중요도:  
주력산업형

| 내용                               | 집단 | 기업   |      | 전문가  |      |
|----------------------------------|----|------|------|------|------|
|                                  |    | 만족도  | 중요도  | 만족도  | 중요도  |
| 전체                               |    | 98   | 98   | 152  | 152  |
| 청년채용인건비 보조                       |    | 4.19 | 6.67 | 4.14 | 6.48 |
| 청년채용 세제 및 금융우대                   |    | 3.56 | 6.28 | 3.53 | 6.41 |
| 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및<br>기업부담금 감면 |    | 4.45 | 6.65 | 4.69 | 6.54 |
| 청년친화 경영/환경 개선 지원                 |    | 4.44 | 6.59 | 3.97 | 6.79 |
| 청년친화 기업인증 및 우대/홍보                |    | 4.45 | 6.87 | 4.49 | 6.85 |
| 고용서비스 지원                         |    | 4.29 | 6.30 | 4.07 | 6.66 |
| 중소기업 정보 및 인식개선 지원                |    | 3.73 | 6.92 | 3.76 | 6.73 |
| 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원              |    | 4.02 | 6.56 | 4.20 | 6.39 |

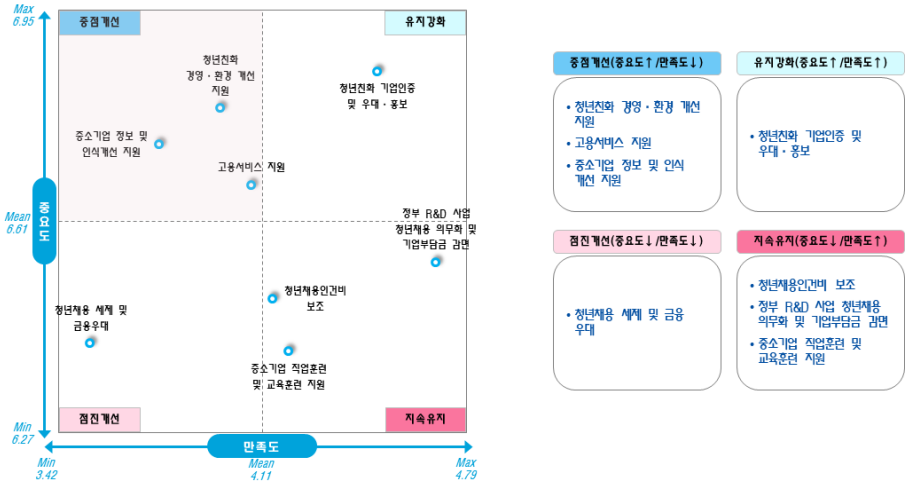
이에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-15]와 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.14과 6.60이다. 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조, 청년친화 기업인증 및 우대/홍보, 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 중소기업 정보 및 인식개선 지원이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용 세제 및 금융우대와 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 청년친화 경영/환경 개선 지원과 고용서비스 지원이 해당된다.

그림 VII-15. 기업의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA: 주력산업형



전문가 대상의 만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-16]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.11과 6.61이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원정책 유형에는 청년친화 기업인증 및 우대/홍보가 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 청년친화 경영/환경 개선 지원, 고용서비스 지원, 중소기업 정보 및 인식개선 지원이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용 세계 및 금융우대가 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조, 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면, 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 포함된다.

그림 VII-16. 전문가의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA: 주력산업형



이러한 분석에 따르면, 기업과 전문가 모두 유지강화가 필요한 기업지원정책 유형으로는 청년친화 기업인증 및 우대/홍보를 들고 있고, 중점개선 대상의 기업지원정책 유형으로는 중소기업 정보 및 인식개선 지원을 들고 있다. 그리고 점진개선의 기업지원정책 유형으로는 청년채용 세계 및 금융우대를 공통적으로 들고 있다. 이중에서 특히 중소기업 정보 및 인식개선 지원은 기업과 전문가가 공통적으로 중점개선되어야 할 기업지원정책 유형으로 인식되고 있다는 점에서 그에 대한 중요성을 말해주고 있다.

#### (4) 혁신산업형(광주·세종·강원·전북·제주)

##### ① 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가 응답 의견 비교: 혁신산업형

혁신산업형의 경우 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가 응답 표본에서 각각 나타난 만족도와 중요도는 <표 VII-11>과 같다. 기업의 응답에서 만족도의 경우 디지털 활용 능력(5.57)이 가장 높게 나타났고 성실성(4.40)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 팀워크/협업 능력(7.18)이 가장 높고 성실성(6.93)과 의사소통능력(6.93)이 가장 낮다. 전문가의 응답에서 만족도의 경우 디지털 활용 능력(5.19)이 가장 높게 나타났고 의사소통 능력(4.38)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 성실성(7.28)이 가장 높고 팀워크/협업 능력(6.66)이 가장 낮다.

표 VII-11. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업과 전문가의 만족도와 중요도: 혁신산업형

| 내용        | 집단 | 기업   |      | 전문가  |      |
|-----------|----|------|------|------|------|
|           |    | 만족도  | 중요도  | 만족도  | 중요도  |
| 전체        |    | 68   | 68   | 151  | 151  |
| 디지털 활용 능력 |    | 5.57 | 6.94 | 5.19 | 6.86 |
| 문제해결 능력   |    | 4.50 | 7.10 | 4.73 | 6.85 |
| 성실성       |    | 4.40 | 6.93 | 4.62 | 7.28 |
| 실무 경험     |    | 4.66 | 6.96 | 4.43 | 7.07 |
| 외국어 능력    |    | 4.93 | 7.24 | 4.99 | 6.95 |
| 의사소통 능력   |    | 4.69 | 6.93 | 4.38 | 7.23 |
| 전공 지식     |    | 5.04 | 7.03 | 5.17 | 7.20 |
| 팀워크/협업 능력 |    | 4.53 | 7.18 | 4.42 | 6.66 |

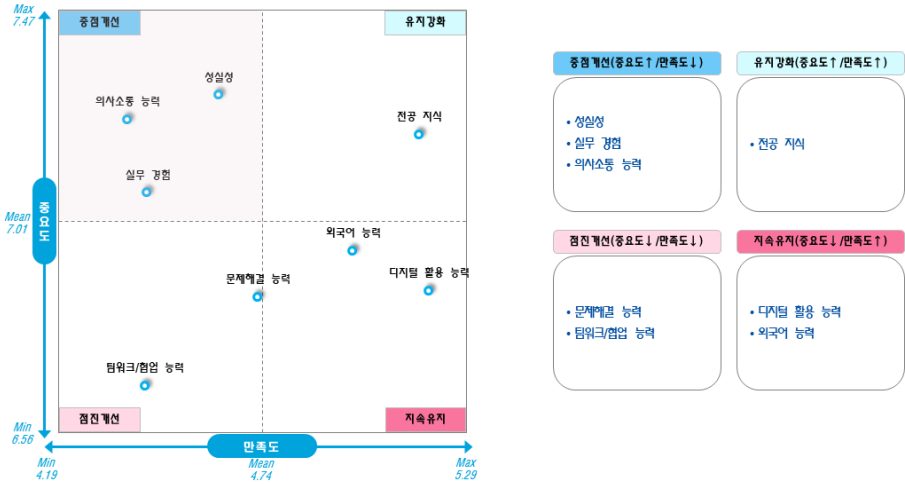
이와 같은 만족도와 중요도에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-17]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.79와 7.04이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 업무스킬에는 외국어 능력이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 증점개선의 업무스킬에는 문제해결능력과 팀워크/협업 능력이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 성실성, 실무경험, 의사소통능력이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력과 전공지식이 해당된다.

그림 VII-17. 기업의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 혁신산업형



전문가 대상의 만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-18]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.74와 7.01이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 업무스킬에는 전공지식이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 성실성, 실무경험, 의사소통능력이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 문제해결능력과 팀워크/협업 능력이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력과 외국어능력이 해당된다.

그림 VII-18. 전문가의 노동시장에 필요한 업무스킬 IPA: 혁신산업형



이에 따르면, 기업과 전문가 모두 지속유지 대상의 업무스킬로는 디지털 활용 능력과 외국어 능력을 들고 있다. 그 외 나머지 영역에서는 서로 공통된 인식을 보이는 업무스킬은 존재하지 않는다.

② 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과 전문가 응답 의견 비교: 혁신산업형

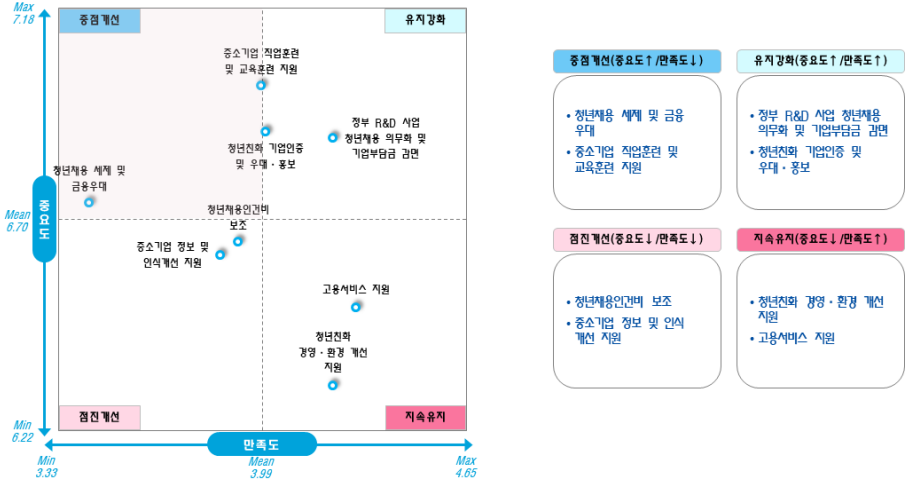
혁신산업형의 경우 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과 전문가 응답 표본에서 각각 나타난 만족도와 중요도는 <표 VII-12>와 같다. 기업의 응답에서 만족도의 경우 고용서비스 지원(4.29)이 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(3.43)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원(7.00)이 가장 높고 청년친화 경영/환경 개선 지원(6.32)이 가장 낮다. 전문가의 응답에서 만족도의 경우 청년친화 경영/환경 개선 지원(4.66)이 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(3.69)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(7.09)이 가장 높고, 청년친화 경영/환경 개선 지원(6.55)가 가장 낮다.

표 VII-12. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업과 전문가의 만족도와 중요도: 혁신 산업형

| 내용                            | 집단 | 기업   |      | 전문가  |      |
|-------------------------------|----|------|------|------|------|
|                               |    | 만족도  | 중요도  | 만족도  | 중요도  |
| 전체                            |    | 68   | 68   | 151  | 151  |
| 청년채용인건비 보조                    |    | 3.91 | 6.65 | 3.72 | 6.86 |
| 청년채용 세제 및 금융우대                |    | 3.43 | 6.74 | 3.60 | 6.68 |
| 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면 |    | 4.22 | 6.88 | 4.60 | 7.09 |
| 청년친화 경영/환경 개선 지원              |    | 4.22 | 6.32 | 4.66 | 6.55 |
| 청년친화 기업인증 및 우대/홍보             |    | 4.00 | 6.90 | 4.56 | 6.61 |
| 고용서비스 지원                      |    | 4.29 | 6.50 | 4.36 | 6.74 |
| 중소기업 정보 및 인식개선 지원             |    | 3.85 | 6.62 | 3.96 | 6.74 |
| 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원           |    | 3.99 | 7.00 | 3.73 | 6.70 |

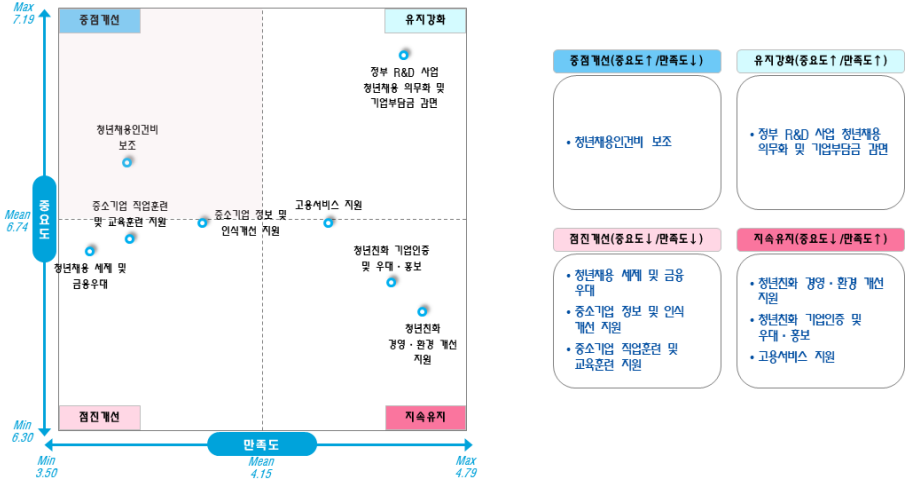
이에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-19]와 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.17과 6.67이다. 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원정책 유형에는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 중소기업 정보 및 인식개선 지원이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조, 청년채용 세제 및 금융우대, 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 청년친화 경영/환경 개선 지원, 청년친화 기업인증 및 우대/홍보, 고용서비스 지원이 해당된다.

그림 VII-19. 기업의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA: 혁신산업형



전문가 대상의 만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-20]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.15와 6.74이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원정책 유형에는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조가 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용 세계 및 금융우대, 중소기업 정보 및 인식개선 지원, 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 청년친화 경영/환경 개선 지원, 청년친화 기업인증 및 우대/홍보, 고용서비스 지원이 포함된다.

그림 VII-20. 전문가의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA: 혁신산업형



이러한 분석에 따르면, 기업과 전문가 모두 유지강화가 필요한 기업지원정책 유형으로는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면을 들고 있다. 그리고 점진개선의 기업지원정책 유형으로는 중소기업 정보 및 인식개선 지원을 공통적으로 들고 있고, 지속유지 대상의 기업지원정책 유형으로는 청년친화 경영/환경 개선 지원과 고용서비스 지원을 들고 있다.

### 3. 기업의 업종별, 규모별 청년구직자가 필요한 업무스킬, 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 : 전국 기업의견을 중심으로

#### 1) 업종과 규모별 청년구직자가 필요한 업무스킬

##### (1) 제조업

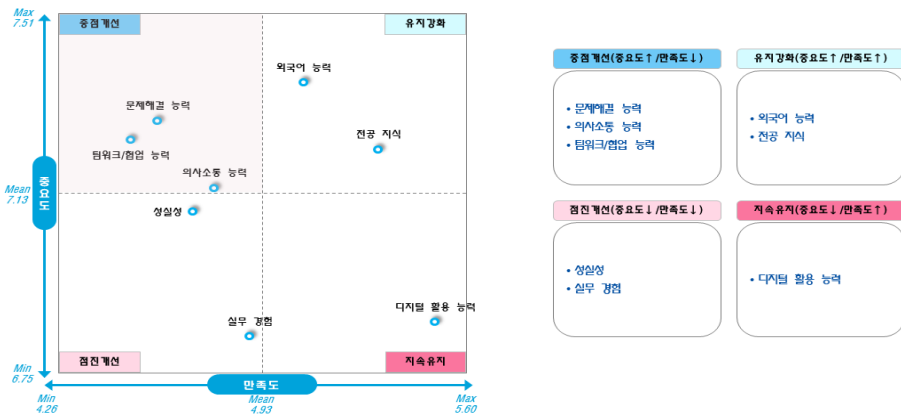
제조업의 경우 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-13>과 같다. 만족도의 경우 디지털 활용 능력(5.50)이 가장 높게 나타났고 팀워크/협업 능력(4.52)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 외국어 능력(7.35)이 가장 높고 실무경험(6.85)이 가장 낮다.

표 VII-13. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도: 제조업

| 내용        | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|-----------|----|------|------|
|           | 전체 |      | 105  |
| 디지털 활용 능력 |    | 5.50 | 6.88 |
| 문제해결 능력   |    | 4.61 | 7.28 |
| 성실성       |    | 4.72 | 7.10 |
| 실무 경험     |    | 4.90 | 6.85 |
| 외국어 능력    |    | 5.08 | 7.35 |
| 의사소통 능력   |    | 4.79 | 7.14 |
| 전공 지식     |    | 5.31 | 7.22 |
| 팀워크/협업 능력 |    | 4.52 | 7.24 |

이와 같은 만족도와 중요도에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-21]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.93과 7.13이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 업무스킬에는 외국어 능력과 전공지식이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 점진개선의 업무스킬에는 문제해결능력, 의사소통능력, 팀워크/협업 능력이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 성실성과 실무경험이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력이 해당된다.

그림 VII-21. 제조업 기업관점의 청년구직자에게 필요한 업무스킬 IPA



(2) 도매 및 소매업

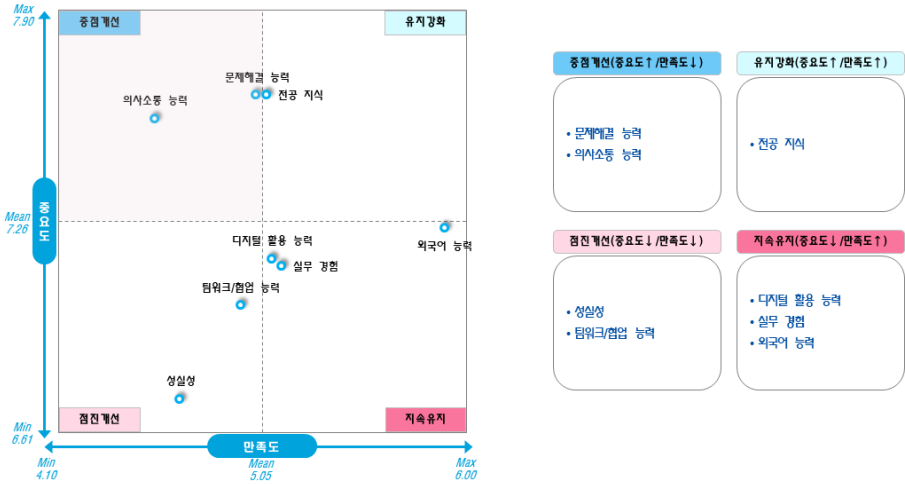
도매 및 소매업의 경우 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-14>와 같다. 만족도의 경우 외국어 능력(5.90)이 가장 높게 나타났고 의사소통능력(4.55)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 문제해결능력(7.64)과 전공지식(7.64)이 가장 높고 성실성(6.71)이 가장 낮다.

표 VII-14. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도: 도매 및 소매업

| 내용 \ 구분   | 만족도  | 중요도  |
|-----------|------|------|
| 전체        | 42   | 42   |
| 디지털 활용 능력 | 5.10 | 7.14 |
| 문제해결 능력   | 5.02 | 7.64 |
| 성실성       | 4.67 | 6.71 |
| 실무 경험     | 5.14 | 7.12 |
| 외국어 능력    | 5.90 | 7.24 |
| 의사소통 능력   | 4.55 | 7.57 |
| 전공 지식     | 5.07 | 7.64 |
| 팀워크/협업 능력 | 4.95 | 7.00 |

이러한 만족도와 중요도에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-22]와 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 5.05와 7.26이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 업무스킬에는 전공지식이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 문제해결능력과 의사소통능력이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 성실성과 팀워크/협업 능력이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속 유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력, 실무경험, 외국어 능력이 해당된다.

그림 VII-22. 도매 및 소매업 기업관점의 청년구직자에게 필요한 업무스킬 IPA



(3) 보건의료 및 사회복지서비스업

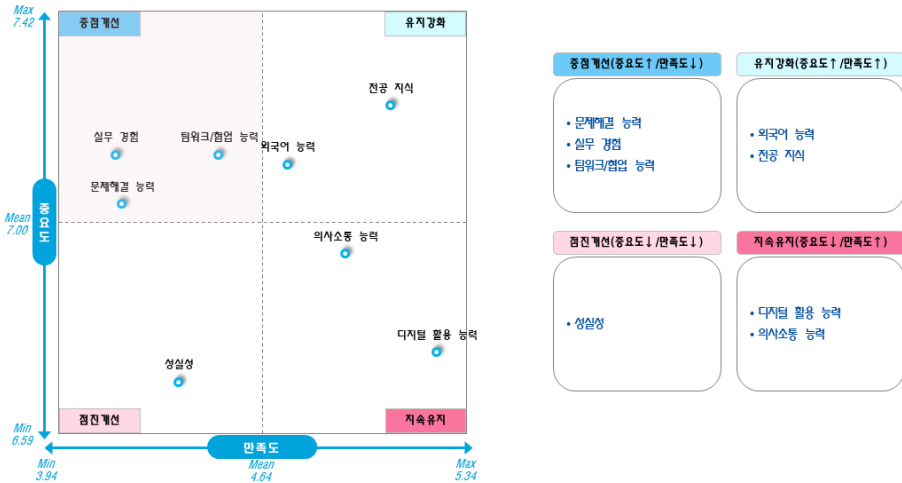
보건의료 및 사회복지서비스업의 경우 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-15>와 같다. 만족도의 경우 디지털 활용 능력(5.24)이 가장 높게 나타났고 실무경험(4.14)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 전공지식(7.24)이 가장 높고 디지털활용능력(6.75)이 가장 낮다.

표 VII-15. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도: 보건의료 및 사회복지서비스업

| 구분 내용     | 만족도  | 중요도  |
|-----------|------|------|
| 전체        | 51   | 51   |
| 디지털 활용 능력 | 5.24 | 6.75 |
| 문제해결 능력   | 4.16 | 7.04 |
| 성실성       | 4.35 | 6.69 |
| 실무 경험     | 4.14 | 7.14 |
| 외국어 능력    | 4.73 | 7.12 |
| 의사소통 능력   | 4.92 | 6.94 |
| 전공 지식     | 5.08 | 7.24 |
| 팀워크/협업 능력 | 4.49 | 7.14 |

이러한 만족도와 중요도에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-23]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.64와 7.00이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 업무스킬에는 외국어 능력과 전공지식이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 문제해결능력, 실무경험, 팀워크/협업 능력이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 성실성이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력과 의사소통능력이 해당된다.

그림 VII-23. 보건 및 사회복지서비스업 기업관점의 청년구직자에게 필요한 업무스킬 IPA



#### (4) 숙박 및 음식점업

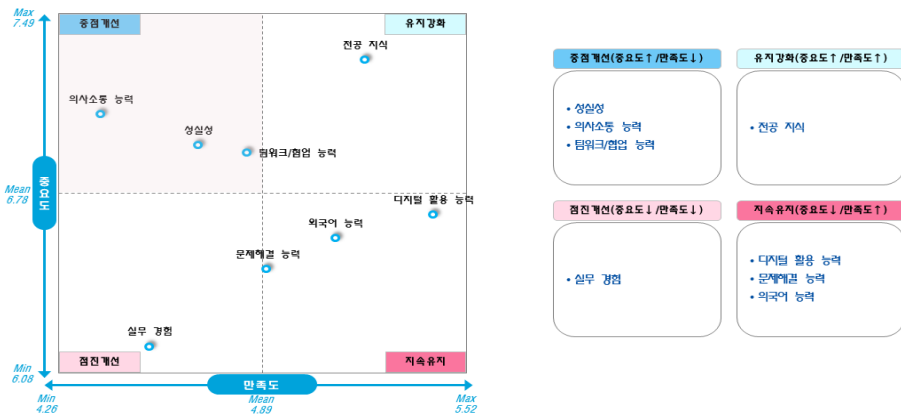
숙박 및 음식점업의 경우 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-16>과 같다. 만족도의 경우 디지털 활용 능력(5.42)이 가장 높게 나타났고 의사소통능력(4.39)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 전공지식(7.30)이 가장 높고 실무경험(6.18)이 가장 낮다.

표 VII-16. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도: 숙박 및 음식점업

| 내용        | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|-----------|----|------|------|
| 전체        |    | 33   | 33   |
| 디지털 활용 능력 |    | 5.42 | 6.70 |
| 문제해결 능력   |    | 4.91 | 6.48 |
| 성실성       |    | 4.70 | 6.97 |
| 실무 경험     |    | 4.55 | 6.18 |
| 외국어 능력    |    | 5.12 | 6.61 |
| 의사소통 능력   |    | 4.39 | 7.09 |
| 전공 지식     |    | 5.21 | 7.30 |
| 팀워크/협업 능력 |    | 4.85 | 6.94 |

만족도와 중요도에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-24]와 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.89와 6.78이다. 각 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 업무스킬에는 전공지식이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 성실성, 의사소통능력, 팀워크/협업 능력이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 실무경험이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력, 문제해결능력, 외국어 능력이 해당된다.

그림 VII-24. 숙박 및 음식점업 기업관점의 청년구직자에게 필요한 업무스킬 IPA



### (5) 교육서비스업

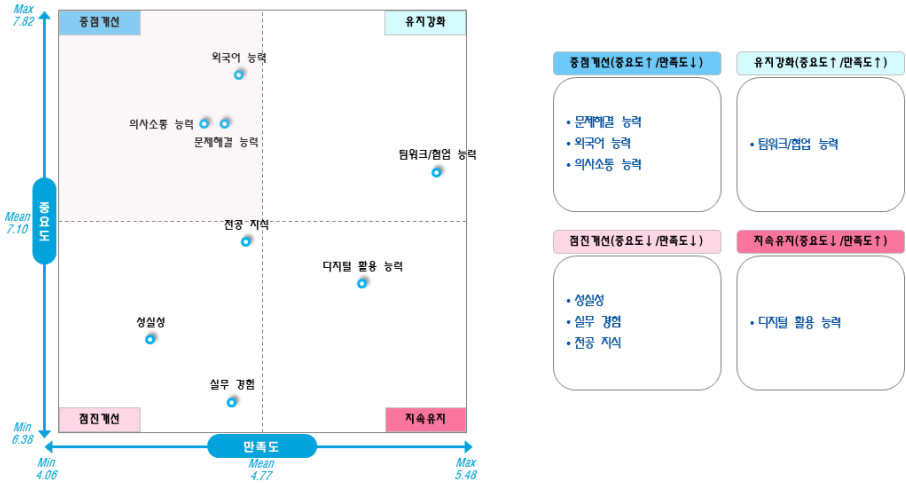
교육서비스업의 경우 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-17>과 같다. 만족도의 경우 팀워크/협업 능력(5.38)이 가장 높게 나타났고 성실성(4.38)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 외국어 능력(7.60)이 가장 높고 실무경험(6.48)이 가장 낮다.

표 VII-17. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도: 교육서비스업

| 내용        | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|-----------|----|------|------|
| 전체        |    | 42   | 42   |
| 디지털 활용 능력 |    | 5.12 | 6.88 |
| 문제해결 능력   |    | 4.64 | 7.43 |
| 성실성       |    | 4.38 | 6.69 |
| 실무 경험     |    | 4.67 | 6.48 |
| 외국어 능력    |    | 4.69 | 7.60 |
| 의사소통 능력   |    | 4.57 | 7.43 |
| 전공 지식     |    | 4.71 | 7.02 |
| 팀워크/협업 능력 |    | 5.38 | 7.26 |

만족도와 중요도에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-25]와 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.77와 7.10이다. 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지 강화해야 할 업무스킬에는 팀워크/협업 능력이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 문제해결능력, 외국어 능력, 의사소통능력이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 성실성, 실무경험, 전공지식이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력이 해당된다.

그림 VII-25. 교육서비스업 기업관점의 청년구직자에게 필요한 업무스킬 IPA



(6) 전문 과학 및 기술서비스업

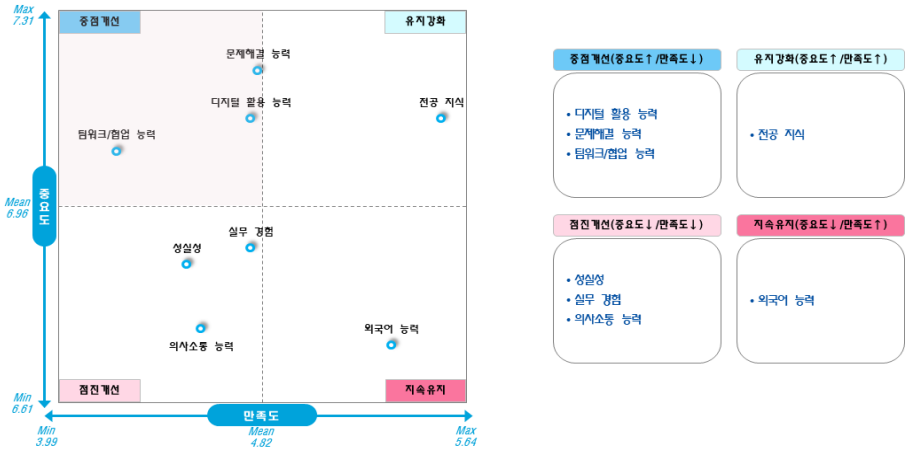
전문 과학 및 기술서비스업의 경우 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 만족도와 중요도는 <표 VIII-18>과 같다. 만족도의 경우 전공지식(5.54)이 가장 높게 나타났고 팀워크/협업 능력(4.23)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 문제해결능력(7.20)이 가장 높고 외국어능력(6.71)이 가장 낮다.

표 VII-18. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도: 전문 과학 및 기술서비스업

| 내용        | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|-----------|----|------|------|
| 전체        |    | 35   | 35   |
| 디지털 활용 능력 |    | 4.77 | 7.11 |
| 문제해결 능력   |    | 4.80 | 7.20 |
| 성실성       |    | 4.51 | 6.86 |
| 실무 경험     |    | 4.77 | 6.89 |
| 외국어 능력    |    | 5.34 | 6.71 |
| 외사소통 능력   |    | 4.57 | 6.74 |
| 전공 지식     |    | 5.54 | 7.11 |
| 팀워크/협업 능력 |    | 4.23 | 7.06 |

만족도와 중요도에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-26]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.82와 6.96이다. 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지 강화해야 할 업무스킬에는 전공지식이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 디지털활용능력, 문제해결능력, 팀워크/협업 능력이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 성실성, 실무경험, 의사소통능력이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 외국어 능력이 해당된다.

그림 VII-26. 전문 과학 및 기술서비스업 기업관점의 청년구직자에게 필요한 업무스킬 IPA



(7) 정보통신업

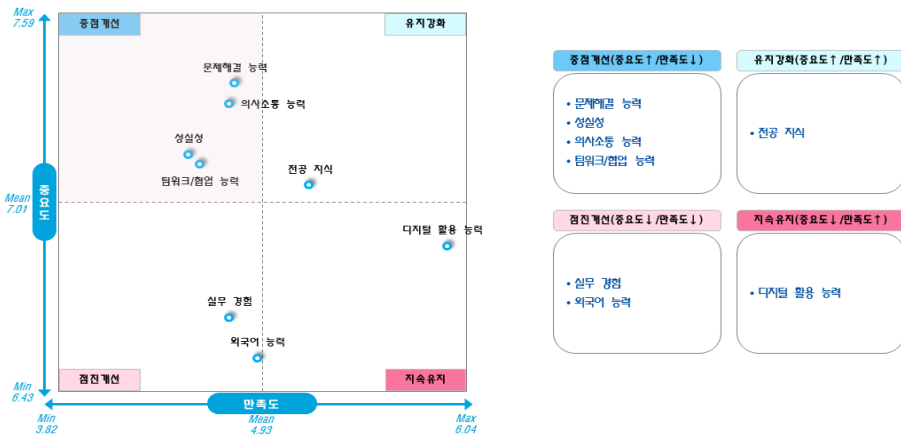
정보통신업의 경우 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-19>와 같다. 만족도의 경우 디지털활용능력(5.94)이 가장 높게 나타났고 성실성(4.53)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 문제해결능력(7.38)이 가장 높고 외국어능력(6.53)이 가장 낮다.

표 VII-19. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도: 정보통신업

| 내용        | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|-----------|----|------|------|
| 전체        |    | 32   | 32   |
| 디지털 활용 능력 |    | 5.94 | 6.88 |
| 문제해결 능력   |    | 4.78 | 7.38 |
| 성실성       |    | 4.53 | 7.16 |
| 실무 경험     |    | 4.75 | 6.66 |
| 외국어 능력    |    | 4.91 | 6.53 |
| 의사소통 능력   |    | 4.75 | 7.31 |
| 전공 지식     |    | 5.19 | 7.06 |
| 팀워크/협업 능력 |    | 4.59 | 7.13 |

만족도와 중요도에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-27]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.93와 7.01이다. 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지 강화해야 할 업무스킬에는 전공지식이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 문제해결능력, 성실성, 의사소통능력, 팀워크/협업 능력이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 실무경험과 외국어 능력이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력이 해당된다.

그림 VII-27. 정보통신업 기업관점의 청년구직자에게 필요한 업무스킬 IPA



### (8) 기타 업종

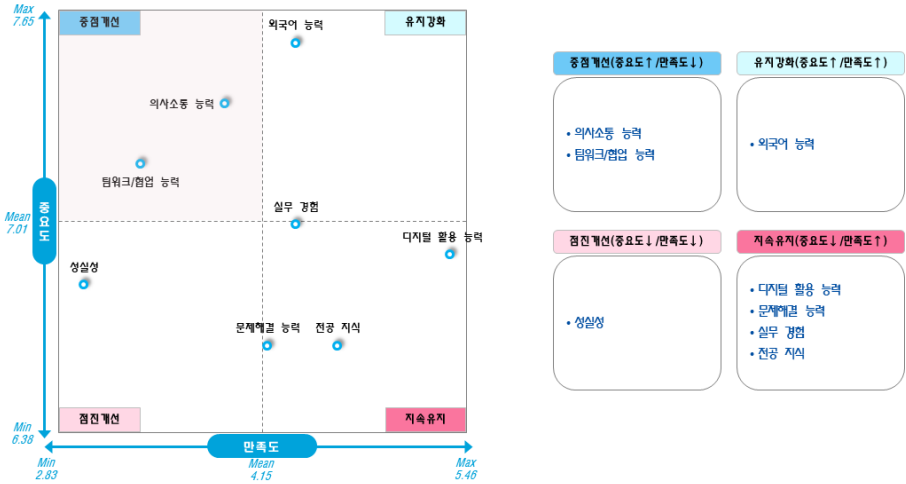
기타 업종의 경우 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-20>과 같다. 만족도의 경우 디지털활용능력(5.36)이 가장 높게 나타났고 성실성(3.00)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 외국어능력(7.55)이 가장 높고 문제해결능력(6.64)과 전공지식(6.64)이 가장 낮다.

표 VII-20. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도: 기타업종

| 내용        | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|-----------|----|------|------|
| 전체        |    | 11   | 11   |
| 디지털 활용 능력 |    | 5.36 | 6.91 |
| 문제해결 능력   |    | 4.18 | 6.64 |
| 성실성       |    | 3.00 | 6.82 |
| 실무 경험     |    | 4.36 | 7.00 |
| 외국어 능력    |    | 4.36 | 7.55 |
| 의사소통 능력   |    | 3.91 | 7.36 |
| 전공 지식     |    | 4.64 | 6.64 |
| 팀워크/협업 능력 |    | 3.36 | 7.18 |

만족도와 중요도에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-28]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.15와 7.01이다. 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지 강화해야 할 업무스킬에는 외국어 능력이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 의사소통능력과 팀워크/협업 능력이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 성실성이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력, 문제해결 능력, 실무경험,전공지식이 해당된다.

그림 VII-28. 기타업종의 청년구직자에게 필요한 업무스킬 IPA



(9) 상시근로자수 99인 이하 기업

상시근로자수 99인 이하 기업의 경우 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-21>과 같다. 만족도의 경우 디지털활용능력(5.31)이 가장 높게 나타났고 성실성(4.48)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 문제해결능력(7.20)이 가장 높고 성실성(6.78)과 실무경험(6.78)이 가장 낮다.

표 VII-21. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도: 상시근로자수 99인 이하 기업

| 내용        | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|-----------|----|------|------|
|           |    |      |      |
| 전체        |    | 279  | 279  |
| 디지털 활용 능력 |    | 5.31 | 6.93 |
| 문제해결 능력   |    | 4.58 | 7.20 |
| 성실성       |    | 4.48 | 6.78 |
| 실무 경험     |    | 4.63 | 6.78 |
| 외국어 능력    |    | 5.07 | 7.06 |
| 의사소통 능력   |    | 4.66 | 7.19 |
| 전공 지식     |    | 5.18 | 7.19 |
| 팀워크/협업 능력 |    | 4.67 | 7.14 |

만족도와 중요도에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-29]와 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.82와 7.03이다. 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지 강화해야 할 업무스킬에는 외국어 능력과 전공지식이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 문제해결능력, 의사소통능력, 팀워크/협업 능력이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 성실성과 실무경험이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력이 해당된다.

그림 VII-29. 상시근로자수 99인 이하 기업관점의 청년구직자에게 필요한 업무스킬 IPA



(10) 상시근로자수 100인 이상 기업

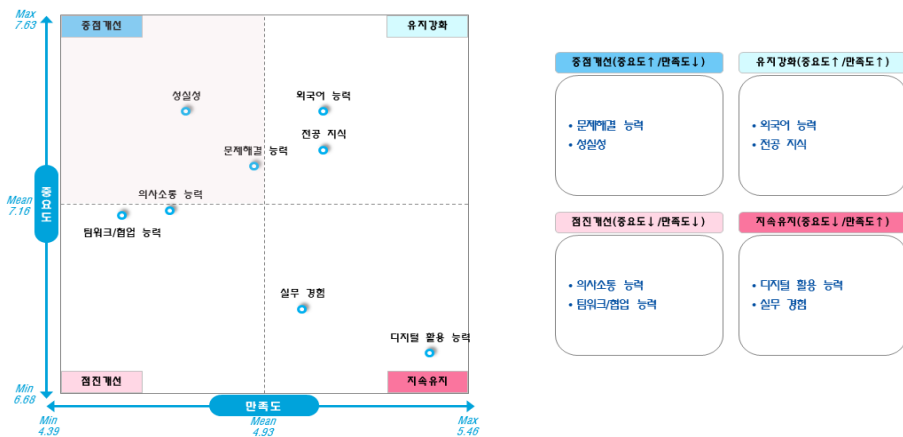
상시근로자수 100인 이상 기업의 경우 청년구직자에게 필요한 업무스킬에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-22>와 같다. 만족도의 경우 디지털활용능력(5.36)이 가장 높게 나타났고 팀워크/협업 능력(4.56)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 성실성(7.39)과 외국어 능력(7.39)이 가장 높고 디지털활용능력(6.78)이 가장 낮다.

표 VII-22. 노동시장에 필요한 업무스킬에 대한 기업의 만족도와 중요도: 상시근로자수 100인 이상 기업

| 내용        | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|-----------|----|------|------|
|           |    |      |      |
| 전체        |    | 72   | 72   |
| 디지털 활용 능력 |    | 5.36 | 6.78 |
| 문제해결 능력   |    | 4.90 | 7.25 |
| 성실성       |    | 4.72 | 7.39 |
| 실무 경험     |    | 5.03 | 6.89 |
| 외국어 능력    |    | 5.08 | 7.39 |
| 의사소통 능력   |    | 4.68 | 7.14 |
| 전공 지식     |    | 5.08 | 7.29 |
| 팀워크/협업 능력 |    | 4.56 | 7.13 |

만족도와 중요도에 대한 기업 대상의 IPA 분석 결과는 [그림 VII-30]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.93와 7.16이다. 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지 강화해야 할 업무스킬에는 외국어 능력과 전공지식이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 업무스킬에는 문제해결능력과 성실성이 해당된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 업무스킬에는 의사소통능력과 팀워크/협업 능력이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 업무스킬에는 디지털활용능력과 실무경험이 해당된다.

그림 VII-30. 상시근로자수 100인 이상 기업관점의 청년구직자에게 필요한 업무스킬 IPA



## 2) 업종과 규모별 청년고용촉진을 위한 기업지원정책

### (1) 제조업

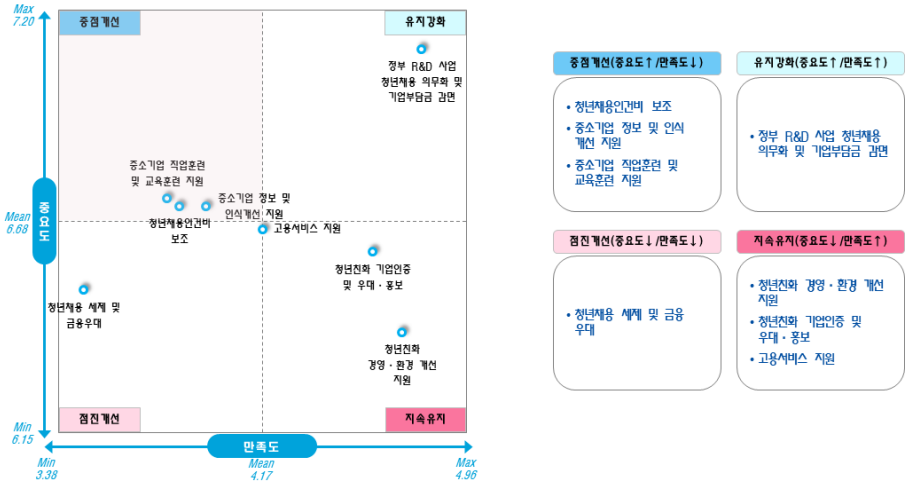
제조업의 경우 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-23>과 같다. 만족도의 경우 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(4.79)이 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(3.48)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(7.10)이 가장 높고 청년친화 경영/환경 개선 지원(6.40)이 가장 낮다.

표 VII-23. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의 만족도와 중요도: 제조업

| 내용                            | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|-------------------------------|----|------|------|
|                               |    |      |      |
| 전체                            |    | 105  | 105  |
| 청년채용인건비 보조                    |    | 3.85 | 6.71 |
| 청년채용 세제 및 금융우대                |    | 3.48 | 6.50 |
| 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면 |    | 4.79 | 7.10 |
| 청년친화 경영/환경 개선 지원              |    | 4.71 | 6.40 |
| 청년친화 기업인증 및 우대/홍보             |    | 4.60 | 6.60 |
| 고용서비스 지원                      |    | 4.17 | 6.66 |
| 중소기업 정보 및 인식개선 지원             |    | 3.95 | 6.71 |
| 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원           |    | 3.80 | 6.73 |

만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-31]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.17과 6.68이다. 영역별로 보면, 우선 상대적으로 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원정책 유형에는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조, 중소기업 정보 및 인식개선 지원, 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용 세제 및 금융우대가 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 청년친화 경영/환경 개선 지원, 청년친화 기업인증 및 우대/홍보, 고용서비스 지원이 해당된다.

그림 VII-31. 제조업 기업 관점의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA



(2) 도매 및 소매업

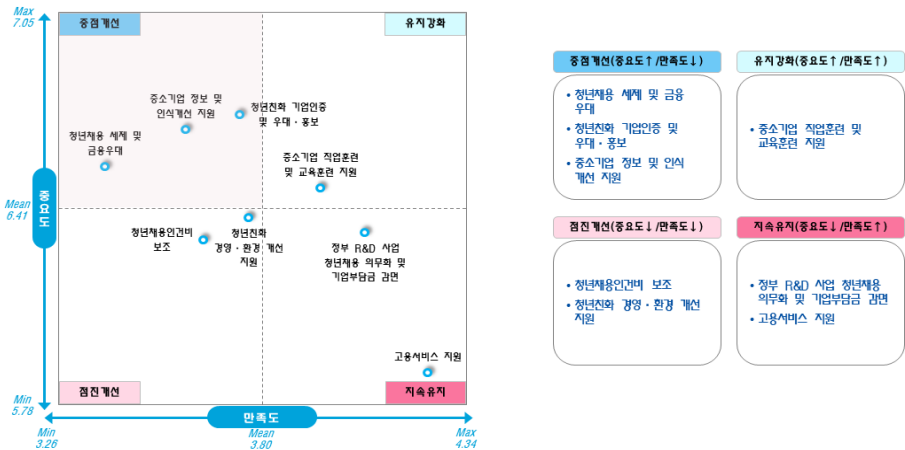
도매 및 소매업의 경우 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-24>와 같다. 만족도의 경우 고용서비스 지원(4.24)이 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(3.38)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 청년친화 기업인증 및 우대/홍보(6.71)가 가장 높고 고용서비스 지원(5.88)이 가장 낮다.

표 VII-24. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의 만족도와 중요도: 도매 및 소매업

| 내용                            | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|-------------------------------|----|------|------|
| 전체                            |    | 42   | 42   |
| 청년채용인건비 보조                    |    | 3.64 | 6.31 |
| 청년채용 세제 및 금융우대                |    | 3.38 | 6.55 |
| 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면 |    | 4.07 | 6.33 |
| 청년친화 경영/환경 개선 지원              |    | 3.76 | 6.38 |
| 청년친화 기업인증 및 우대/홍보             |    | 3.74 | 6.71 |
| 고용서비스 지원                      |    | 4.24 | 5.88 |
| 중소기업 정보 및 인식개선 지원             |    | 3.60 | 6.67 |
| 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원           |    | 3.95 | 6.48 |

만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-32]와 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 3.80과 6.41이다. 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원 정책 유형에는 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용 세계 및 금융우대, 청년친화 기업인증 및 우대/홍보, 중소기업 정보 및 인식개선 지원이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조와 청년친화 경영/환경 개선 지원이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면과 고용서비스 지원이 해당된다.

그림 VII-32. 도매 및 소매업 기업 관점의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA



### (3) 보건의료 및 사회복지서비스업

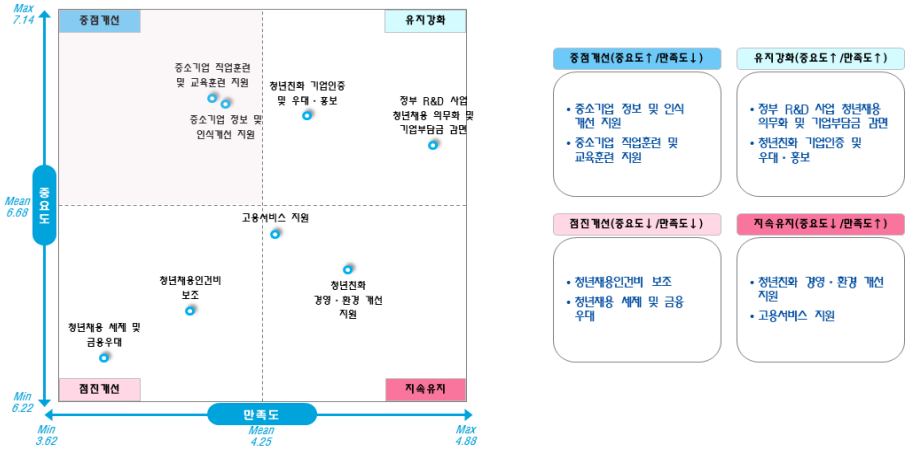
보건의료 및 사회복지서비스업의 경우 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-25>와 같다. 만족도의 경우 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(4.92)이 가장 높게 나타났고 청년채용 세계 및 금융우대(3.38)와 중소기업 정보 및 인식개선 지원(3.92)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(6.98)이 가장 높고 청년채용 세계 및 금융우대(6.39)가 가장 낮다.

표 VII-25. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의 만족도와 중요도: 보건 및 사회복지서비스업

| 내용                            | 구분 | 지서비스업 |      |
|-------------------------------|----|-------|------|
|                               |    | 만족도   | 중요도  |
| 전체                            |    | 51    | 51   |
| 청년채용인건비 보조                    |    | 4.14  | 6.63 |
| 청년채용 세제 및 금융우대                |    | 3.92  | 6.39 |
| 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면 |    | 4.92  | 6.98 |
| 청년친화 경영/환경 개선 지원              |    | 4.59  | 6.49 |
| 청년친화 기업인증 및 우대/홍보             |    | 4.29  | 6.92 |
| 고용서비스 지원                      |    | 4.61  | 6.53 |
| 중소기업 정보 및 인식개선 지원             |    | 3.92  | 6.90 |
| 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원           |    | 4.16  | 6.65 |

만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-33]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.25와 6.68이다. 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원 정책 유형에는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면과 청년친화 기업인증 및 우대/홍보가 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 중소기업 정보 및 인식개선 지원과 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조와 청년채용 세제 및 금융우대가 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 청년친화 경영/환경 개선 지원과 고용서비스 지원이 해당된다.

그림 VII-33. 보건 및 사회복지서비스업 기업 관점의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA



(4) 숙박 및 음식점업

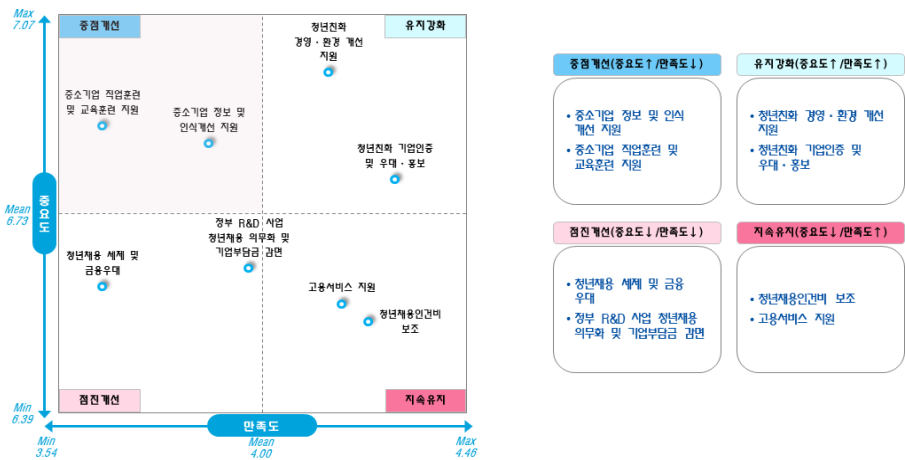
숙박 및 음식점업의 경우 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-26>과 같다. 만족도의 경우 청년친화 기업인증 및 우대/홍보(4.30)가 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(3.64)와 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원(3.64)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 청년친화 경영/환경 개선 지원(6.97)이 가장 높고 청년채용인건비 보조(6.61)가 가장 낮다.

표 VII-26. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의 만족도와 중요도: 숙박 및 음식점업

| 내용                            | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|-------------------------------|----|------|------|
| 전체                            |    | 33   | 33   |
| 청년채용인건비 보조                    |    | 4.24 | 6.55 |
| 청년채용 세제 및 금융우대                |    | 3.64 | 6.61 |
| 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면 |    | 3.97 | 6.64 |
| 청년친화 경영/환경 개선 지원              |    | 4.15 | 6.97 |
| 청년친화 기업인증 및 우대/홍보             |    | 4.30 | 6.79 |
| 고용서비스 지원                      |    | 4.18 | 6.58 |
| 중소기업 정보 및 인식개선 지원             |    | 3.88 | 6.85 |
| 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원           |    | 3.64 | 6.88 |

만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-34]와 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.00과 6.73이다. 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원 정책 유형에는 청년친화 경영/환경 개선 지원과 청년친화 기업인증 및 우대/홍보가 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 중소기업 정보 및 인식개선 지원과 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용 세제 및 금융우대와 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조와 고용서비스 지원이 해당된다.

그림 VII-34. 보건 및 사회복지서비스업 기업 관점의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA



(5) 교육서비스업

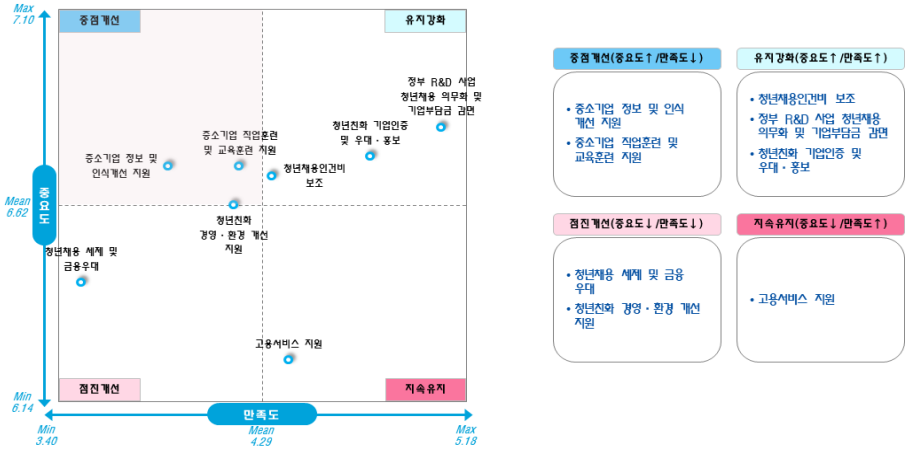
교육서비스업의 경우 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-27>과 같다. 만족도의 경우 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(5.07)이 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(3.50)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(6.81)이 가장 높고 고용서비스 지원(6.24)이 가장 낮다.

표 VII-27. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의 만족도와 중요도: 교육서비스업

| 내용                            | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|-------------------------------|----|------|------|
| 전체                            |    | 42   | 42   |
| 청년채용인건비 보조                    |    | 4.33 | 6.69 |
| 청년채용 세제 및 금융우대                |    | 3.50 | 6.43 |
| 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면 |    | 5.07 | 6.81 |
| 청년친화 경영/환경 개선 지원              |    | 4.17 | 6.62 |
| 청년친화 기업인증 및 우대/홍보             |    | 4.76 | 6.74 |
| 고용서비스 지원                      |    | 4.40 | 6.24 |
| 중소기업 정보 및 인식개선 지원             |    | 3.88 | 6.71 |
| 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원           |    | 4.19 | 6.71 |

만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-35]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.29와 6.62이다. 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원 정책 유형에는 청년채용인건비 보조, 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면, 청년친화 기업인증 및 우대/홍보가 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 점진개선의 기업지원정책 유형에는 중소기업 정보 및 인식개선 지원과 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용 세제 및 금융우대와 청년친화 경영/환경 개선 지원이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 고용서비스 지원이 해당된다.

그림 VII-35. 교육서비스업 기업 관점의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA



(6) 전문 과학 및 기술서비스업

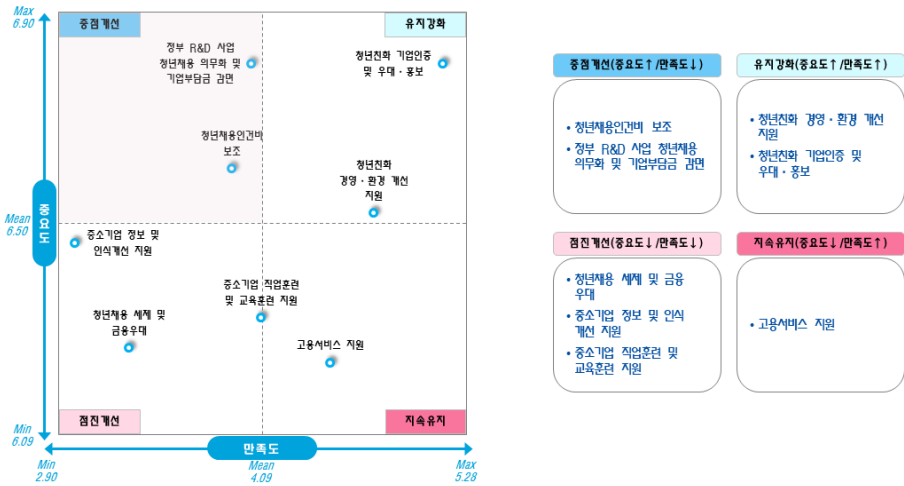
전문 과학 및 기술서비스업의 경우 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-28>과 같다. 만족도의 경우 청년친화 기업인증 및 우대/홍보(5.14)가 가장 높게 나타났고 중소기업 정보 및 인식개선 지원(3.00)이 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(6.80)과 청년친화 기업인증 및 우대/홍보(6.80)가 가장 높고 고용서비스 지원(6.23)이 가장 낮다.

표 VII-28. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의 만족도와 중요도: 전문 과학 및 기술서비스업

| 내용                            | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|-------------------------------|----|------|------|
|                               |    |      |      |
| 전체                            |    | 35   | 35   |
| 청년채용인건비 보조                    |    | 3.91 | 6.60 |
| 청년채용 세계 및 금융우대                |    | 3.31 | 6.26 |
| 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면 |    | 4.03 | 6.80 |
| 청년친화 경영/환경 개선 지원              |    | 4.74 | 6.51 |
| 청년친화 기업인증 및 우대/홍보             |    | 5.14 | 6.80 |
| 고용서비스 지원                      |    | 4.49 | 6.23 |
| 중소기업 정보 및 인식개선 지원             |    | 3.00 | 6.46 |
| 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원           |    | 4.09 | 6.31 |

만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-36]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.09와 6.50이다. 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원 정책 유형에는 청년친화 경영/환경 개선 지원과 청년친화 기업인증 및 우대/홍보가 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조와 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용 세제 및 금융우대, 중소기업 정보 및 인식개선 지원, 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 고용서비스 지원이 해당된다.

그림 VII-36. 전문 과학 및 기술서비스업 기업 관점의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA



(7) 정보통신업

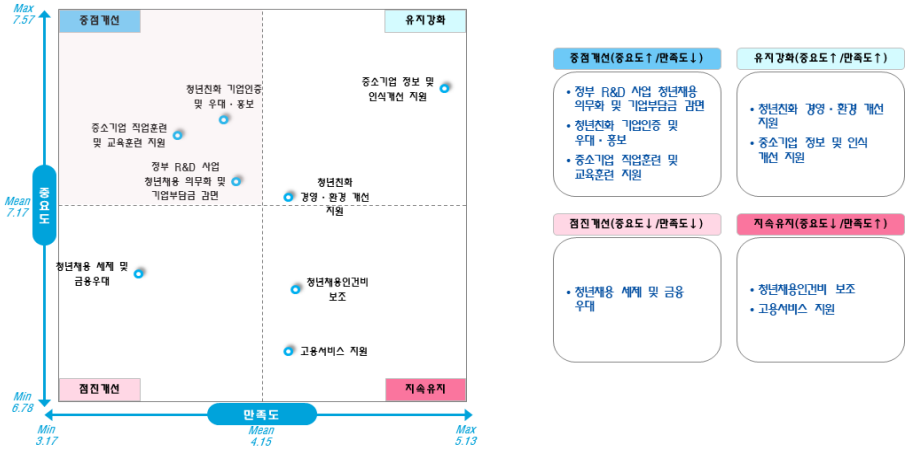
정보통신업의 경우 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-29>와 같다. 만족도의 경우 중소기업 정보 및 인식개선 지원(5.03)이 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(3.56)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 중소기업 정보 및 인식개선 지원(7.41)이 가장 높고 고용서비스 지원(6.88)이 가장 낮다.

표 VII-29. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의 만족도와 중요도: 정보통신업

| 내용                            | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|-------------------------------|----|------|------|
| 전체                            |    | 32   | 32   |
| 청년채용인건비 보조                    |    | 4.31 | 7.00 |
| 청년채용 세제 및 금융우대                |    | 3.56 | 7.03 |
| 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면 |    | 4.03 | 7.22 |
| 청년친화 경영/환경 개선 지원              |    | 4.28 | 7.19 |
| 청년친화 기업인증 및 우대/홍보             |    | 3.97 | 7.34 |
| 고용서비스 지원                      |    | 4.28 | 6.88 |
| 중소기업 정보 및 인식개선 지원             |    | 5.03 | 7.41 |
| 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원           |    | 3.75 | 7.31 |

만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-37]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.15와 7.17이다. 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원 정책 유형에는 청년친화 경영/환경 개선 지원과 중소기업 정보 및 인식개선 지원이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면, 청년친화 기업인증 및 우대/홍보, 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용 세제 및 금융우대가 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조와 고용서비스 지원이 해당된다.

그림 VII-37. 정보통신업 기업 관점의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA



(8) 기타 업종

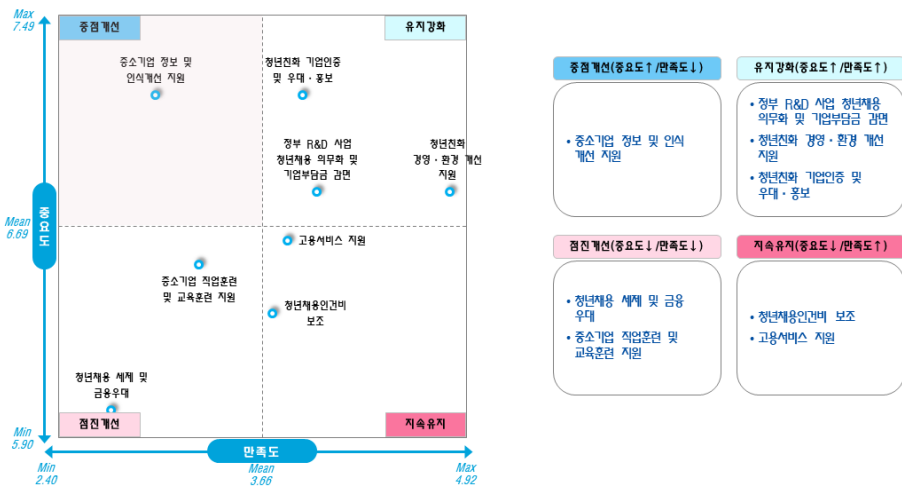
기타 업종의 경우 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-30>과 같다. 만족도의 경우 청년친화 경영/환경 개선 지원(4.82)이 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(2.73)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 청년친화 기업인증 및 우대/홍보(7.18)와 중소기업 정보 및 인식개선 지원(7.18)이 가장 높고 청년채용 세제 및 금융우대(6.00)가 가장 낮다.

표 VII-30. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의 만족도와 중요도: 기타업종

| 내용                            | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|-------------------------------|----|------|------|
|                               |    |      |      |
| 전체                            |    | 11   | 11   |
| 청년채용인건비 보조                    |    | 3.73 | 6.36 |
| 청년채용 세제 및 금융우대                |    | 2.73 | 6.00 |
| 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면 |    | 4.00 | 6.82 |
| 청년친화 경영/환경 개선 지원              |    | 4.82 | 6.82 |
| 청년친화 기업인증 및 우대/홍보             |    | 3.91 | 7.18 |
| 고용서비스 지원                      |    | 3.82 | 6.64 |
| 중소기업 정보 및 인식개선 지원             |    | 3.00 | 7.18 |
| 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원           |    | 3.27 | 6.55 |

만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-38]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 3.66과 6.69이다. 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원 정책 유형에는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면, 청년친화 경영/환경 개선 지원, 청년친화 기업인증 및 우대/홍보가 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 중소기업 정보 및 인식개선 지원이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용 세제 및 금융우대와 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조와 고용서비스 지원이 해당된다.

그림 VII-38. 기타 업종 관점의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA



(9) 상시근로자수 99인 이하 기업

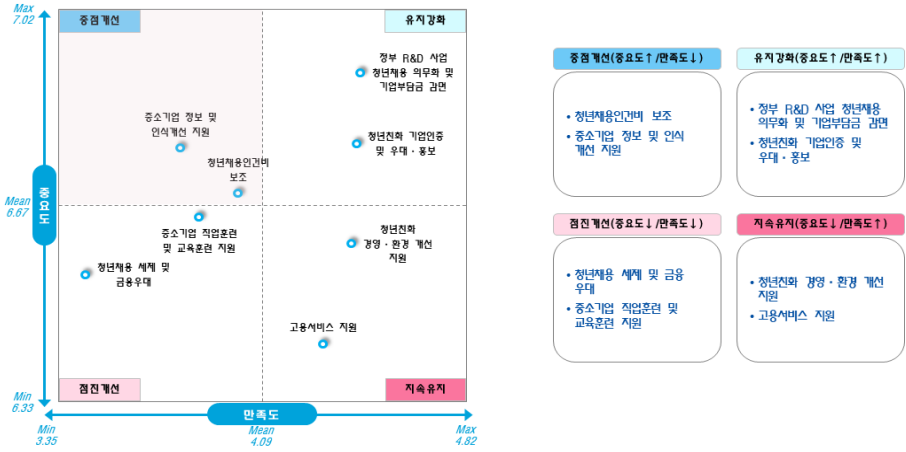
상시근로자 99인 이하 기업의 경우 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-31>과 같다. 만족도의 경우 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(4.44)이 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(3.45)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(6.90)이 가장 높고 고용서비스 지원(6.43)이 가장 낮다.

표 VII-31. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의 만족도와 중요도: 상시근로자 99인 이하 기업

| 내용                            | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|-------------------------------|----|------|------|
| 전체                            |    | 279  | 279  |
| 청년채용인건비 보조                    |    | 4.00 | 6.69 |
| 청년채용 세제 및 금융우대                |    | 3.45 | 6.55 |
| 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면 |    | 4.44 | 6.90 |
| 청년친화 경영/환경 개선 지원              |    | 4.41 | 6.60 |
| 청년친화 기업인증 및 우대/홍보             |    | 4.43 | 6.78 |
| 고용서비스 지원                      |    | 4.30 | 6.43 |
| 중소기업 정보 및 인식개선 지원             |    | 3.79 | 6.77 |
| 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원           |    | 3.86 | 6.65 |

만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-39]와 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.09과 6.67이다. 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원 정책 유형에는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면과 청년친화 기업인증 및 우대/홍보가 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조와 중소기업 정보 및 인식개선 지원이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년 채용 세제 및 금융우대와 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 청년친화 경영/환경 개선 지원과 고용서비스 지원이 해당된다.

그림 VII-39. 상시 근로자 99인 이하 기업 관점의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA



(10) 상시근로자수 100인 이상 기업

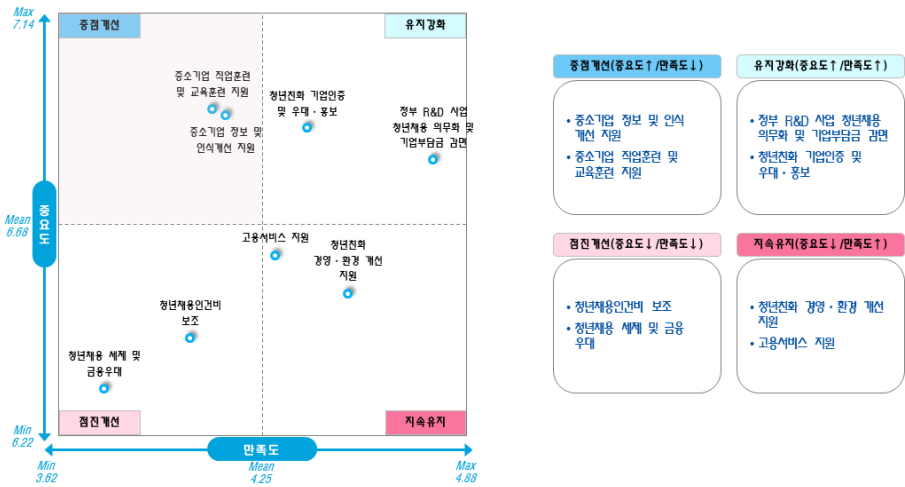
상시근로자 100인 이상 기업의 경우 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 만족도와 중요도는 <표 VII-32>와 같다. 만족도의 경우 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면(4.78)이 가장 높게 나타났고 청년채용 세제 및 금융우대(3.76)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원(6.93)이 가장 높고 청년채용 세제 및 금융우대(6.32)가 가장 낮다.

표 VII-32. 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형에 대한 기업의 만족도와 중요도: 상시근로자 100인 이상 기업

| 내용                            | 구분   |      |
|-------------------------------|------|------|
|                               | 만족도  | 중요도  |
| 전체                            | 72   | 72   |
| 청년채용인건비 보조                    | 4.03 | 6.43 |
| 청년채용 세제 및 금융우대                | 3.76 | 6.32 |
| 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면 | 4.78 | 6.82 |
| 청년친화 경영/환경 개선 지원              | 4.51 | 6.53 |
| 청년친화 기업인증 및 우대/홍보             | 4.39 | 6.89 |
| 고용서비스 지원                      | 4.29 | 6.61 |
| 중소기업 정보 및 인식개선 지원             | 4.14 | 6.92 |
| 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원           | 4.10 | 6.93 |

만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-40]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.25과 6.68이다. 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 할 기업지원 정책 유형에는 정부 R&D 사업 청년채용 의무화 및 기업부담금 감면과 청년친화 기업인증 및 우대/홍보가 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 기업지원정책 유형에는 중소기업 정보 및 인식개선 지원과 중소기업 직업훈련 및 교육훈련 지원이 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 기업지원정책 유형에는 청년채용인건비 보조와 청년채용 세제 및 금융우대가 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 기업지원정책 유형에는 청년친화 경영/환경 개선 지원과 고용서비스 지원이 해당된다.

그림 VII-40. 상시 근로자 100인 이상 기업 관점의 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형 IPA



#### 4. 청년유인력 지수(한국산업인력공단, 2020)를 구성하는 각 세부 요인

##### 1) 전국 17개 시도

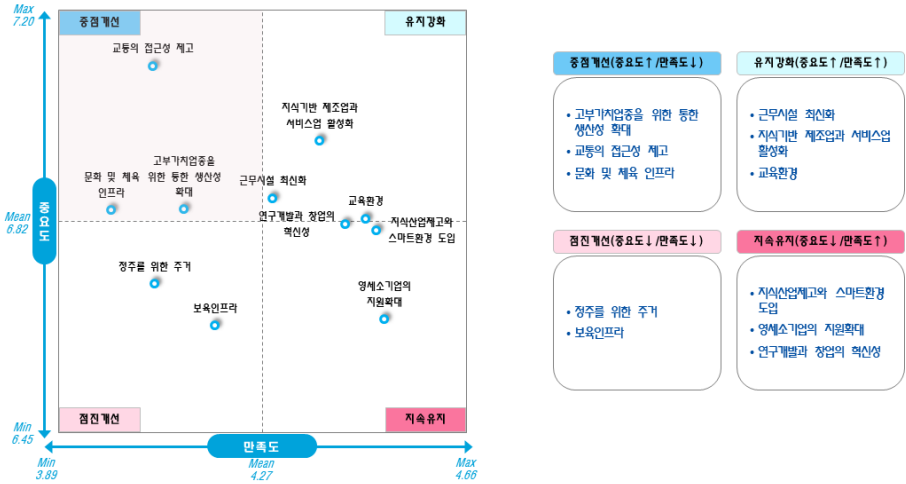
전국 17개 시도 전체를 대상으로 청년유인력 지수를 구성하는 각 세부 요인에 대한 전문가의 만족도와 중요도는 <표 VII-33>과 같다. 만족도의 경우 영세소기업의 지원확대(4.50)가 가장 높게 나타났고 문화 및 체육 인프라(3.99)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 교통의 접근성 제고(7.10)가 가장 높고 보육인프라(6.64)가 가장 낮게 나타났다.

표 VII-33. 청년유인력 지수 재구성 요인에 대한 전문가 만족도와 중요도: 전국 17개 시도

| 내용                  | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|---------------------|----|------|------|
| 전체                  |    | 528  | 528  |
| 근무시설 최신화            |    | 4.29 | 6.86 |
| 지식산업제고와 스마트환경 도입    |    | 4.49 | 6.81 |
| 고부가가치 업종을 통한 생산성 확대 |    | 4.13 | 6.84 |
| 영세소기업의 지원확대         |    | 4.50 | 6.65 |
| 지식기반 제조업과 서비스업 활성화  |    | 4.38 | 6.97 |
| 연구개발과 창업의 혁신성       |    | 4.43 | 6.82 |
| 교통의 접근성 제고          |    | 4.07 | 7.10 |
| 정주를 위한 주거           |    | 4.07 | 6.71 |
| 교육환경                |    | 4.47 | 6.83 |
| 문화 및 체육 인프라         |    | 3.99 | 6.84 |
| 보육인프라               |    | 4.18 | 6.64 |

만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-41]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.27과 6.82이다. 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 요인에는 근무시설 최신화, 지식기반 제조업과 서비스업 활성화, 교육환경이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 요인에는 고부가가치 업종을 통한 생산성 확대, 교통의 접근성 제고, 문화 및 체육 인프라가 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 요인에는 정주를 위한 주거와 보육인프라가 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 요인에는 지식산업제고와 스마트환경 도입, 영세소기업의 지원확대, 연구개발과 창업의 혁신성이 해당된다.

그림 VII-41. 전국 17개 시도의 청년유인력 지수 재구성 요인 IPA



## 2) 유형별

### (1) 창의융합형(서울, 경기)

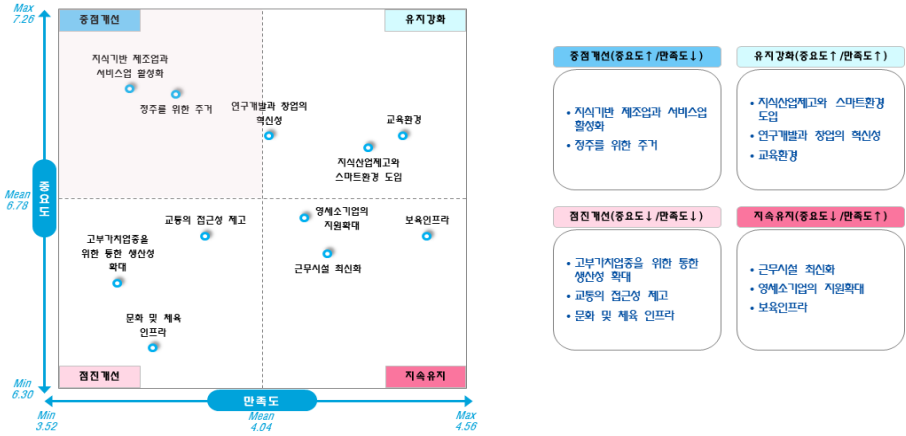
창의융합형 대상으로 청년유인력 지수를 구성하는 각 세부 요인에 대한 전문가의 만족도와 중요도는 <표 VII-34>와 같다. 만족도의 경우 보육인프라(4.46)가 가장 높게 나타났고 고부가가치 업종을 통한 생산성 확대(3.67)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 지식기반 제조업과 서비스업 활성화(7.06)가 가장 높고 문화 및 체육 인프라(6.40)가 가장 낮게 나타났다.

표 VII-34. 청년유인력 지수 재구성 요인에 대한 전문가 만족도와 중요도: 창의융합형

| 내용                  | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|---------------------|----|------|------|
| 전체                  |    | 67   | 67   |
| 근무시설 최신화            |    | 4.21 | 6.64 |
| 지식산업제고와 스마트환경 도입    |    | 4.31 | 6.91 |
| 고부가가치 업종을 통한 생산성 확대 |    | 3.67 | 6.57 |
| 영세소기업의 지원확대         |    | 4.15 | 6.73 |
| 지식기반 제조업과 서비스업 활성화  |    | 3.70 | 7.06 |
| 연구개발과 창업의 혁신성       |    | 4.06 | 6.94 |
| 교통의 접근성 제고          |    | 3.90 | 6.69 |
| 정주를 위한 주거           |    | 3.82 | 7.04 |
| 교육환경                |    | 4.40 | 6.94 |
| 문화 및 체육 인프라         |    | 3.76 | 6.40 |
| 보육인프라               |    | 4.46 | 6.69 |

만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-42]와 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.04와 6.78이다. 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 요인에는 지식산업제고와 스마트환경 도입, 연구개발과 창업의 혁신성, 교육환경이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 증점개선의 요인에는 지식기반 제조업과 서비스업 활성화, 정주를 위한 주거가 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 요인에는 고부가가치 업종을 통한 생산성 확대, 교통의 접근성 제고, 문화 및 체육 인프라가 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 요인에는 근무시설 최신화, 영세소기업의 지원확대, 보육인프라가 해당된다.

그림 VII-42. 창의융합형의 청년유인력 지수 재구성 요인 IPA



(2) 신산업형(부산, 인천, 대전, 울산, 충북)

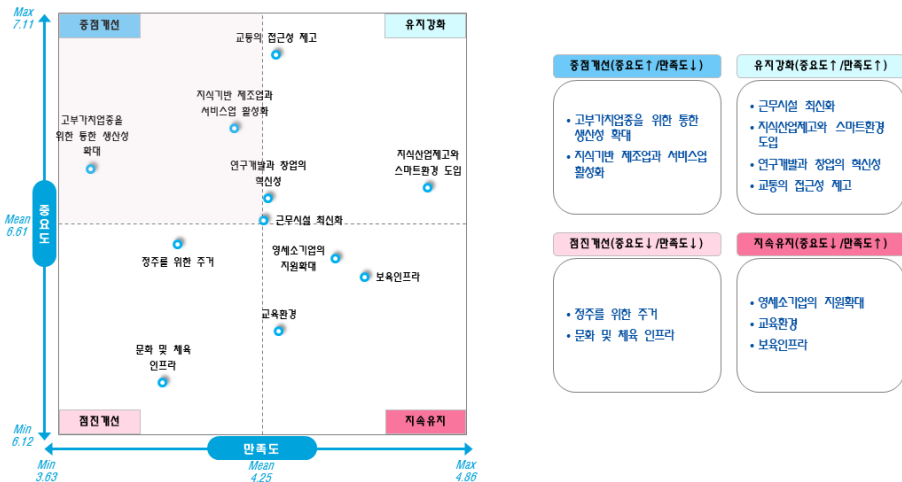
신산업형 대상으로 청년유인력 지수를 구성하는 각 세부 요인에 대한 전문가의 만족도와 중요도는 <표 VII-35>과 같다. 만족도의 경우 지식산업제고와 스마트환경 도입(4.75)가 가장 높게 나타났고 고부가가치 업종을 통한 생산성 확대(3.73)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 교통의 접근성 제고(7.01)가 가장 높고 문화 및 체육 인프라(6.24)가 가장 낮게 나타났다.

표 VII-35. 청년유인력 지수 재구성 요인에 대한 전문가 만족도와 중요도: 신산업형

| 내용                  | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|---------------------|----|------|------|
| 전체                  |    | 158  | 158  |
| 근무시설 최신화            |    | 4.25 | 6.62 |
| 지식산업제고와 스마트환경 도입    |    | 4.75 | 6.70 |
| 고부가가치 업종을 통한 생산성 확대 |    | 3.73 | 6.74 |
| 영세소기업의 지원확대         |    | 4.47 | 6.53 |
| 지식기반 제조업과 서비스업 활성화  |    | 4.16 | 6.84 |
| 연구개발과 창업의 혁신성       |    | 4.27 | 6.67 |
| 교통의 접근성 제고          |    | 4.29 | 7.01 |
| 정주를 위한 주거           |    | 3.99 | 6.56 |
| 교육환경                |    | 4.30 | 6.36 |
| 문화 및 체육 인프라         |    | 3.95 | 6.24 |
| 보육인프라               |    | 4.56 | 6.49 |

만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-43]과 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.25와 6.61이다. 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 요인에는 근무시설 최신화, 지식산업제고와 스마트환경 도입, 연구개발과 창업의 혁신성, 교통의 접근성 제고가 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 점진개선의 요인에는 고부가가치 업종을 통한 생산성 확대와 지식기반 제조업과 서비스업 활성화가 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 요인에는 정주를 위한 주거와 문화 및 체육 인프라가 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 요인에는 영세소기업의 지원확대, 교육환경, 보육인프라가 해당된다.

그림 VII-43. 신산업형의 청년유인력 지수 재구성 요인 IPA



(3) 주력산업형(대구, 충남, 전남, 경북, 경남)

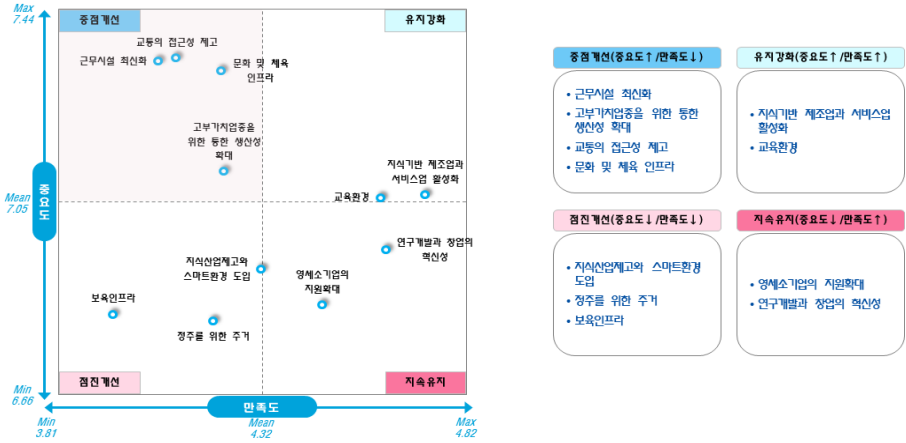
주력산업형 대상으로 청년유인력 지수를 구성하는 각 세부 요인에 대한 전문가의 만족도와 중요도는 <표 VIII-36>과 같다. 만족도의 경우 지식기반 제조업과 서비스업 활성화(4.72)가 가장 높게 나타났고 보육인프라(3.95)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 교통의 접근성 제고(7.34)가 가장 높고 정주를 위한 주거(6.80)가 가장 낮게 나타났다.

표 VII-36. 청년유인력 지수 재구성 요인에 대한 전문가 만족도와 중요도: 주력산업형

| 내용                  | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|---------------------|----|------|------|
| 전체                  |    | 152  | 152  |
| 근무시설 최신화            |    | 4.06 | 7.33 |
| 지식산업제고와 스마트환경 도입    |    | 4.32 | 6.91 |
| 고부가가치 업종을 통한 생산성 확대 |    | 4.22 | 7.11 |
| 영세소기업의 지원확대         |    | 4.47 | 6.84 |
| 지식기반 제조업과 서비스업 활성화  |    | 4.72 | 7.06 |
| 연구개발과 창업의 혁신성       |    | 4.63 | 6.95 |
| 교통의 접근성 제고          |    | 4.11 | 7.34 |
| 정주를 위한 주거           |    | 4.20 | 6.80 |
| 교육환경                |    | 4.61 | 7.05 |
| 문화 및 체육 인프라         |    | 4.22 | 7.31 |
| 보육인프라               |    | 3.95 | 6.82 |

만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-44]와 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.32와 7.05이다. 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 요인에는 지식기반 제조업과 서비스업 활성화와 교육환경이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 요인에는 근무시설 최신화, 고부가가치 업종을 통한 생산성 확대, 교통의 접근성 제고, 문화 및 체육 인프라가 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 요인에는 지식산업제고와 스마트환경 도입, 정주를 위한 주거, 보육인프라가 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 요인에는 영세소기업의 지원확대와 연구개발과 창업의 혁신성이 해당된다.

그림 VII-44. 주력산업형의 청년유인력 지수 재구성 요인 IPA



(4) 혁신산업형(광주, 세종, 강원, 전북, 제주)

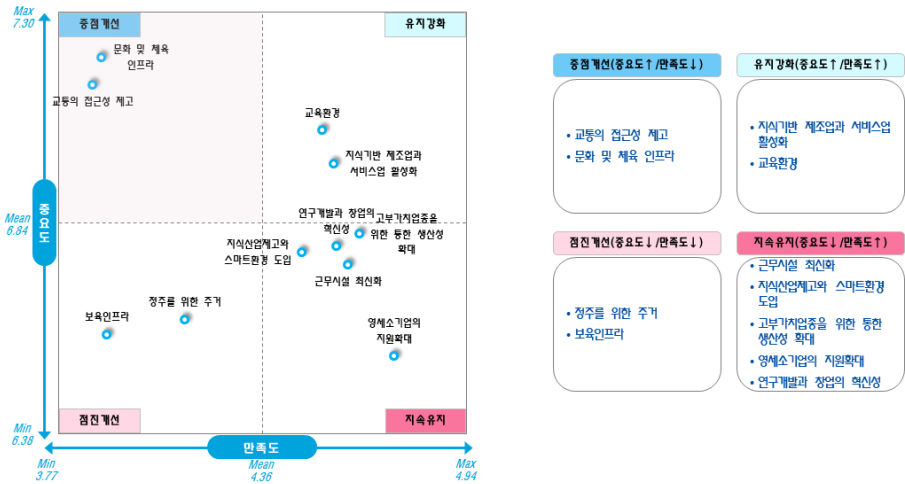
혁신산업형 대상으로 청년유인력 지수를 구성하는 각 세부 요인에 대한 전문가의 만족도와 중요도는 <표 VII-37>과 같다. 만족도의 경우 영세소기업의 지원확대(4.74)가 가장 높게 나타났고 교통의 접근성 제고(3.87)가 가장 낮게 나타났다. 중요도의 경우는 문화 및 체육 인프라(7.20)가 가장 높고 영세소기업의 지원확대(6.55)가 가장 낮게 나타났다.

표 VII-37. 청년유인력 지수 재구성 요인에 대한 전문가 만족도와 중요도: 혁신산업형

| 내용                  | 구분 | 만족도  | 중요도  |
|---------------------|----|------|------|
| 전체                  |    | 151  | 151  |
| 근무시설 최신화            |    | 4.60 | 6.75 |
| 지식산업제고와 스마트환경 도입    |    | 4.47 | 6.77 |
| 고부가가치 업종을 통한 생산성 확대 |    | 4.64 | 6.81 |
| 영세소기업의 지원확대         |    | 4.74 | 6.55 |
| 지식기반 제조업과 서비스업 활성화  |    | 4.56 | 6.97 |
| 연구개발과 창업의 혁신성       |    | 4.57 | 6.79 |
| 교통의 접근성 제고          |    | 3.87 | 7.14 |
| 정주를 위한 주거           |    | 4.13 | 6.63 |
| 교육환경                |    | 4.53 | 7.04 |
| 문화 및 체육 인프라         |    | 3.89 | 7.20 |
| 보육인프라               |    | 3.91 | 6.60 |

만족도와 중요도에 대한 IPA 분석 결과는 [그림 VII-45]와 같다. 만족도와 중요도의 각 평균값은 4.36과 6.84이다. 만족도와 중요도가 모두 높아서 유지강화해야 요인에는 지식기반 제조업과 서비스업 활성화와 교육환경이 해당한다. 그리고 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 요인에는 교통의 접근성 제고와 문화 및 체육 인프라가 포함된다. 만족도와 중요도가 모두 낮은 점진개선의 요인에는 정주를 위한 주거와 보육인프라가 해당된다. 만족도는 높지만 중요도는 낮아서 지속유지해야 하는 요인에는 근무시설 최신화, 지식산업제고와 스마트환경 도입, 고부가가치 업종을 통한 생산성 확대, 영세소기업의 지원확대, 연구개발과 창업의 혁신성이 해당된다.

그림 VII-45. 혁신산업형의 청년유인력 지수 재구성 요인 IPA



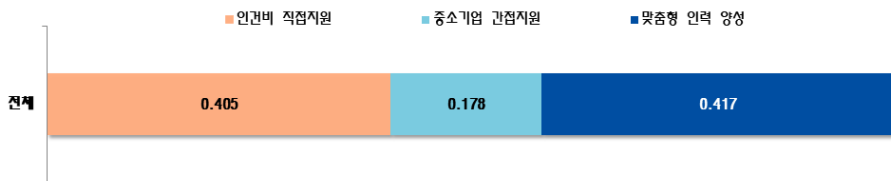
## 5. 청년고용지원 방향, 지역산업의 청년유입 요인에 대한 계층적 분석(AHP): 기업과 전문가의 의견 비교분석

### 1) 청년고용지원 방향에 대한 AHP

#### (1) 전체

기업 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP 결과에 따르면, 그 가중치는 ‘맞춤형 인력 양성’, ‘인건비 직접지원’, ‘중소기업 간접지원’ 순으로 나타났다. 가장 높은 가중치로 계산된 맞춤형 인력양성은 41.7%이고, 인건비 직접지원은 40.5%, 중소기업 간접지원은 17.8%이다. 따라서 기업의 관점에서 청년고용지원 방향에 대하여 상대적으로 가장 중요하게 생각하는 것은 맞춤형 인력 양성이다. [그림 VII-46]은 그에 대한 결과를 나타낸 것이다.

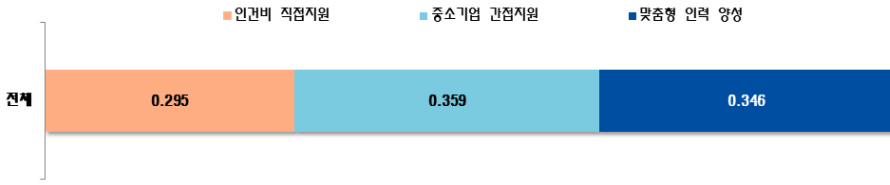
그림 VII-46. 기업 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP



이와 함께 전문가 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP 결과에 따르면, 그 가중치는 ‘중소기업 간접지원’, ‘맞춤형 인력양성’, ‘인건비 직접지원’ 순으로 나타났다. 가장 높은 가중치로 계산된 중소기업 간접지원은 35.9%이고, 맞춤형 인력양성은 34.6%, 인건비 직접지원은 29.5%이다. 따라서 전문가의 관점에서 청년고용지원 방향에 대하여 상대적으로 가장 중요하게 생각하는 것은 중소기업 간접지원이다. [그림 VII-47]은 그에 대한 결과이다.

이러한 결과는 기업과 전문가 관점의 차이를 보여준다. 기업이 맞춤형 인력 양성을 가장 중요하게 생각하는 반면, 전문가는 중소기업 간접지원을 가장 중요하게 인식하고 있다. 특히 중소기업 간접지원의 경우 기업의 관점과 전문가 간의 중요성에 대한 인식 차이(18.1% 포인트) 비교적 큰 편이다.

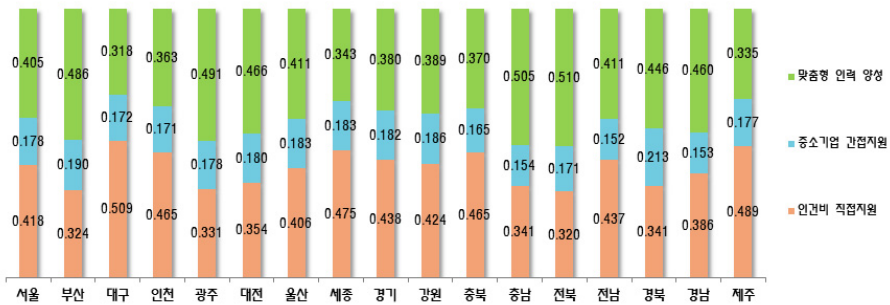
그림 VII-47. 전문가 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP



(2) 17개 시도별

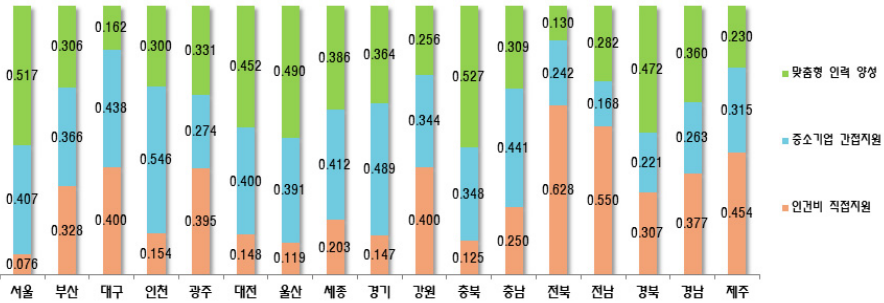
17개 시도별 기업 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP 결과에 따르면, 전체 결과와 유사하게 각 시도별로도 그 가중치는 대체로 ‘맞춤형 인력양성’, ‘인건비 직접지원’, ‘중소기업 간접지원’ 순이다. 특히 맞춤형 인력 양성의 중요성이 가장 높은 곳은 전북(51%)이며, 중소기업 간접지원의 중요성을 가장 낮게 인식하고 있는 곳은 전남(15.2%)이다. [그림 VII-48]은 그에 대한 결과를 나타낸 것이다.

그림 VII-48. 시도별 기업 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP



17개 시도별 전문가 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP 결과에 따르면, 전체 결과와는 다소 다른 양상을 보인다. 시도별 차이가 비교적 큰 편에 해당한다. 인건비 직접지원의 경우는 전북(62.8%)가 가장 높고, 중소기업 간접지원은 인천(54.6%)이 가장 높다. 맞춤형 인력 양성은 충북(52.7%)이 가장 높은 수준을 보인다. [그림 VII-49]는 그에 대한 결과를 나타낸 것이다.

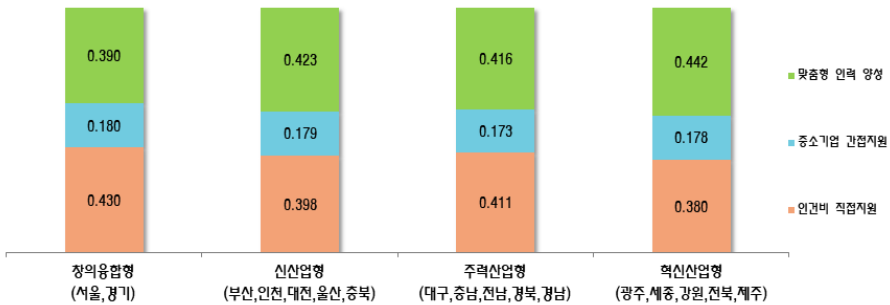
그림 VII-49. 시도별 전문가 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP



(3) 고용창출환경별(유형별)

고용창출환경 유형별 기업 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP 결과에 따르면, 기업 관점의 전체 결과와 유사하게 각 유형별로도 그 가중치는 대체로 ‘맞춤형 인력양성’, ‘인건비 직접지원’, ‘중소기업 간접지원’ 순이다. 특히 맞춤형 인력 양성의 중요성이 가장 높은 유형은 혁신산업형(44.2%)이며, 중소기업 간접지원의 중요성을 가장 낮게 인식하고 있는 유형은 주력산업형(17.3%)이다. [그림 VII-50]은 그에 대한 결과를 나타낸 것이다.

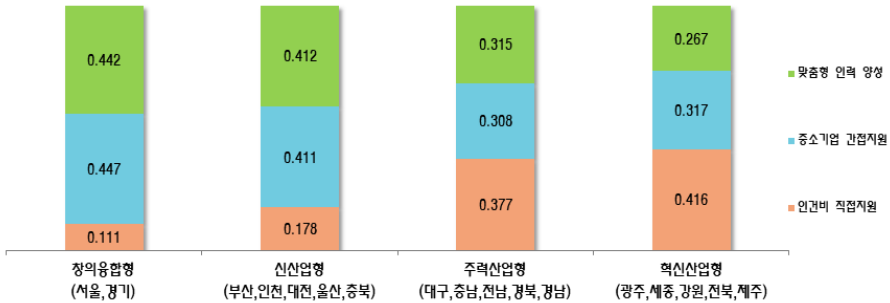
그림 VII-50. 유형별 기업 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP



고용창출환경 유형별 전문가 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP 결과에 따르면, 전문가 관점의 전체 결과와 유사하게 각 유형별로 가중치의 차이를 보이고 있다. 창의융합형과 신산업형은 맞춤형 인력 양성과 중소기업 간접지원의 가중치가 비슷한 수준으로

높다. 주력산업형과 혁신산업형의 경우는 인건비 직접지원의 가중치가 상대적으로 가장 높은 것으로 나타났다. [그림 VII-51]은 그에 대한 결과를 나타낸 것이다.

그림 VII-51. 유형별 전문가 관점의 청년고용지원 방향에 대한 AHP

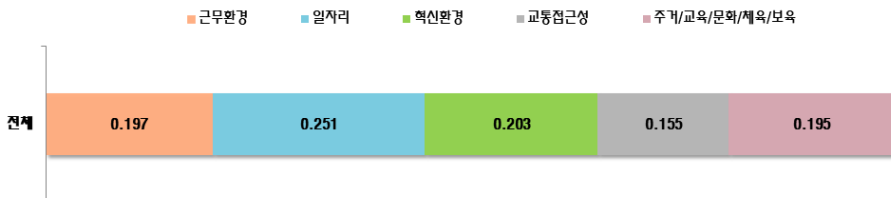


## 2) 지역산업의 청년유입 요인에 대한 AHP

### (1) 전체

지역산업의 청년 유입 요인에 대한 AHP 결과에 따르면, 그 가중치는 ‘일자리’, ‘혁신환경’, ‘근무환경’, ‘주거/교육/문화/체육/보육’, ‘교통접근성’ 순으로 나타났다. 가장 높은 가중치로 계산된 일자리는 25.1%이고, 혁신환경은 20.3%, 근무환경은 19.7%, 주거/교육/문화/체육/보육은 19.5%, 교통접근성은 15.5%이다. 따라서 지역산업의 청년 유입 요인 중 상대적으로 가장 중요하게 생각하는 것은 일자리이다. [그림 VII-52]는 그에 대한 결과를 나타낸 것이다.

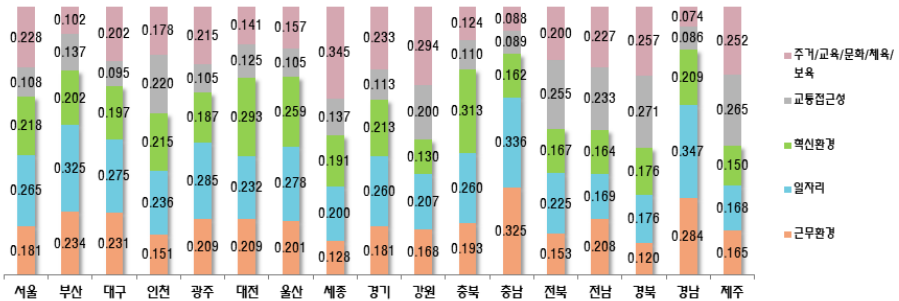
그림 VII-52. 지역산업의 청년유입에 대한 AHP



## (2) 17개 시도별 청년유인력 지수 요인 AHP

17개 시도별 지역산업의 청년 유입 요인에 대한 AHP 결과에 따르면, 일자리 가중치가 가장 높은 곳은 경남(34.7%)이고, 혁신환경 가중치가 가장 높은 곳은 충북(31.3%)이다. 근무환경 가중치는 충남(32.5%)이 가장 높고, 주거/교육/문화/체육/보육 가중치는 세종(34.5%)이며, 교통접근성 가중치는 경북(27.1%)이다. [그림 VII-53]은 그에 대한 결과를 나타낸 것이다.

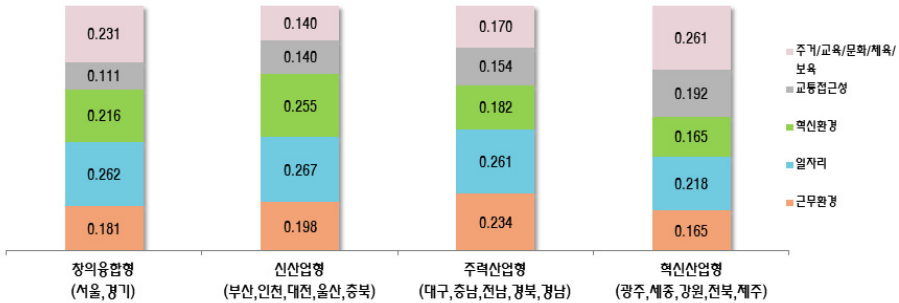
그림 VII-53. 시도별 지역산업의 청년유입에 대한 AHP



## (3) 고용창출 환경별(창의융합형, 신산업형, 주력산업형, 혁신산업형) 청년유인력 지수 요인 AHP

고용창출 환경별 지역산업의 청년 유입 요인에 대한 AHP 결과에 따르면, 혁신산업형을 제외한 모든 유형에서 일자리 가중치가 가장 높게 나타났다. 특히 신산업형 가중치의 경우 26.7%로 상대적으로 가장 높다. 이어서 혁신환경 가중치가 높은 유형은 창의융합형과 신산업형이며, 근무환경 가중치가 높은 유형은 주력산업형이고, 혁신산업형은 교통접근성이 두 번째로 높은 가중치를 보인다. 혁신산업형을 제외하고 모든 유형에서는 교통접근성의 가중치가 가장 낮다. 혁신산업형에서 근무환경과 혁신환경이 상대적으로 가장 낮은 가중치를 보인다. [그림 VII-54]는 그에 대한 결과를 나타낸 것이다.

그림 VII-54. 유형별 지역산업의 청년유입에 대한 AHP



## 6. 시사점

시사점은 크게 다섯가지로 구분할 수 있다. 첫째, 청년구직자에게 필요한 업무 스킬의 경우 기업과 전문가는 모두 공통적으로 의사소통 능력을 중점적으로 개선할 필요가 있다고 인식하고 있다. 이는 창의융합형과 신산업형, 그리고 주력산업형에서도 공통된 결과로 나타났다. 물론 그 외 다양한 업무 스킬 역시 중요하게 고려되지만 의사소통 능력 향상 노력은 청년구직자에게 중요하게 요구되는 업무 스킬임을 알 수 있다.

둘째, 청년고용촉진을 위한 기업지원정책 유형의 경우 기업과 전문가는 공통적으로 중소기업 정보 및 인식개선 지원이 중점적으로 개선되어야 할 기업지원정책 유형으로 인식하고 있다. 각 창의융합형과 신산업형과 주력산업형에서도 중소기업 정보 및 인식개선 지원을 중점개선 정책 유형으로 인식되고 있다.

셋째, 청년유인을 위한 중점개선 요인으로는 고부가가치 업종을 통한 생산성 확대, 교통의 접근성 제고, 문화 및 체육 인프라 등이 중요하게 인식되고 있다. 물론 유형별 다소의 차이는 있으나, 전체 지역 대상의 조사에 따르면 이들 요인들은 지역의 청년유인을 위해 중점적으로 고려할 필요가 있음을 보여준다.

넷째, 청년고용지원을 위한 방향에 대해 기업의 경우 맞춤형 인력 양성을 가장 중요하게 생각하고, 전문가는 중소기업 간접지원을 가장 중요하게 인식하고 있다. 이는 전체 시도를 대상으로 한 결과이며, 각 시도별로 그 차이는 비교적 큰 편이다. 따라서 청년고용지원이 방향 제시를 위해서는 지역별로 별도의 고려가 선행되어야 한다.

다섯째, 지역산업의 청년유입 요인으로서 상대적으로 가장 중요한 것은 일자리인 것으

로 나타났다. 물론 혁신환경과 근무환경 및 주거/교육/문화/체육/보육, 그리고 교통접근성 그 가중치가 적지 않다. 각 유형별로도 일자리에 대한 중요성의 정도가 상대적으로 높은 것으로도 나타나고 있다는 점에서 지역산업의 청년유입을 위하여 일자리 창출과 유지 등을 우선순위에 둘 필요가 있다.



## 제8장 정책제언

- 1. 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출을 위한 입법강화
- 2. 청년구직자들의 소프트스킬 강화를 위한 평생교육 지원정책
- 3. (창의융합형) 구직활동에 전념할 수 있는 생활안정 지원
- 4. (신산업형) 청년의 장기근속 지원, 중소기업 인식개선 강화, 중소기업형 직업탐색 진로서비스 추진
- 5. (주력산업형) 지역 내 교육기관과 산업생태계 연관성 제고
- 6. (혁신산업형) 청년의 지역유입을 촉진하기 위한 교통·주거·문화 인프라 확충
- 7. 주거, 교통 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화
- 8. 문화, 보육 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화



지금까지 청년 지역인재육성과 일자리 창출을 위한 기업고용수요조사 분석을 통한 기업체의 의견, 청년 친화적 지역 인재양성과 일자리 창출을 위한 청년과 전문가 대상 심층인터뷰 분석, 기업고용조사와 연계한 지역기업의 청년고용 활성화를 위한 전문가 조사분석을 실시하였다.

그 결과, 청년 친화적 지역인재육성과 일자리 창출을 위한 법제도 개선 및 지원강화, 기업의 눈높이에 맞는 청년인재 양성을 위한 청년구직자의 소프트스킬 강화, 주로 지역인재를 선호하는 창의융합형(서울, 경기), 신산업형(부산, 인천, 대전, 울산, 충북)지역의 맞춤형 고용환경 지원 그리고 타 지역인재를 선호하는 주력산업형(대구, 충남, 전남, 경북, 경남), 혁신산업형(광주, 세종, 강원, 전북, 제주)지역의 지역별 정책 인프라 지원이 요구되었다. 그리고 마지막으로 청년유입력 소외지역의 체계적 정책지원의 필요성을 확인하였다.

이에 본 연구는 청년 지역인재 육성과 일자리 창출이 내실있게 추진되기 위하여 1) 법제도 개선 및 지원강화, 2) 기업의 눈높이에 맞는 청년인재 양성, 3) 지역인재 선호 지역의 맞춤형 고용환경, 4) 타 지역인재 선호 지역의 정책 인프라 지원, 5) 청년유입력 소외지역의 체계적 정책지원의 5가지 정책방향을 제안한다.

그리고 1) 법제도 개선 및 정책 강화를 위한 ① 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출을 위한 입법강화, 2) 기업의 눈높이에 맞는 청년인재 양성을 위한 ② 청년구직자들의 소프트스킬 강화를 위한 평생교육 지원정책, 3) 지역인재 선호 지역의 맞춤형 고용환경을 위한 ③ (창의융합형) 구직활동에 전념할 수 있는 생활안정 지원, ④ (신산업형) 청년의 장기근속 지원, 중소기업 인식개선 강화, 중소기업형 직업탐색 진로서비스 추진, 4) 타 지역인재 선호 지역의 정책 인프라 지원을 위한 ⑤ (주력산업형) 지역 내 교육기관과 산업생태계 연관성 제고, ⑥ (혁신산업형) 청년의 지역유입을 촉진하기 위한 교통·주거·문화

인프라 확충, 5) 청년유입력 소외지역의 체계적 정책지원을 위한 ⑦ 주거, 교통 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화, ⑧ 문화, 보육 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화의 8가지 정책대안과 14개 세부정책제언을 제시하고자 하며 이들의 각 정책대안에 대한 세부제언을 요약하면 [그림 VIII-1]과 같다.

그림 VIII-1. 본 연구의 정책 제언에 대한 요약

| 정책방안                     | 정책대안   | 세부 정책제언   | 관련 정책추진체계 |     |      |    |    |    |
|--------------------------|--|---|-----------|-----|------|----|----|----|
|                          |  |   | 중앙        | 지자체 | 지역기업 | 대학 | 국책 | 민간 |
| 법제도 개선 및 지원강화            | 1. 청년친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출을 위한 입법 강화                     | 1-1. 법률 제정을 통한 정책추진 강화<br>1-2. 지방자치단체의 조례 제정을 통한 정책추진 강화  | ●         | ●   | ●    | ●  | ●  |    |
| 기업의 눈높이에 맞는 청년 인재 양성     | 2. 청년구직자들의 소프트스킬 강화를 위한 평생교육 지원정책                        | 2-1. 자산학연 중심의 청년구직자 소프트스킬업 평생교육<br>2-2. 지역특화에 적합한 청년구직자 소프트스킬 평생교육 강화                                 | ●         | ●   | ●    | ●  | ●  | ●  |
| 지역인재 선호 지역의 맞춤형 고용 환경    | 3. (창의융합형) 구직활동에 전념할 수 있는 생활안정 지원                        | 3-1. 수도권 청년구직자들에게 안정적 구직활동을 위한 생활안정 정책지원  | ●         | ●   | ●    | ●  | ●  | ●  |
|                          | 4. (신산업형) 청년의 장기근속 지원, 중소기업 인식개선 강화, 중소기업형 직업탐색 진로서비스 추진 | 4-1. 구직청년들에게 중소기업형 직업탐색 정보지원서비스 강화<br>4-2. 고용장려금 제도를 대체하여 실무형 청년구직자-기업 연결 지원서비스 실시                    | ●         | ●   | ●    | ●  | ●  | ●  |
| 타 지역 인재 선호 지역의 정책 인프라 지원 | 5. (주력산업) 지역 내 교육기관과 산업생태계 연관성 제고                        | 5-1. 중소기업 청년고용실적에 따른 선택형 인센티브 제공<br>5-2. 청년취업자 장기근속유도 및 지원과 지역혁신중심 대학지원 체계(RISE)와 연계한 지역기업형 직무인재양성 강화 | ●         | ●   | ●    | ●  | ●  | ●  |
|                          | 6. (혁신산업형) 청년의 지역유입을 촉진하기 위한 교통·주거·문화 인프라 확충             | 6-1. (가칭) 타지역의 청년고용장려금 및 청년채용 세제 및 금융우대 정책 재편하여 집중투자<br>6-2. 지역인재 유입에 대한 지원 대상의 요건을 완화하여 확대           | ●         | ●   | ●    | ●  | ●  | ●  |
| 청년유입력 소외지역의 체계적 정책지원     | 7. 주거, 교통 정책을 통한 청년친화적 인재양성과 일자리 활성화                     | 7-1. 지역기업의 유치를 위한 교통인프라 강화<br>7-2. 지역의 활력제공과 청년정주 및 유입을 위한 주거-교통 통합개발 계획수립                            | ●         | ●   | ●    | ●  | ●  | ●  |
|                          | 8. 문화, 보육 정책을 통한 청년친화적 인재양성과 일자리 활성화                     | 8-1. 지역청년문화패스 확대 및 청년형문교육보육 복합거점도시 추진   | ●         | ●   | ●    | ●  | ●  | ●  |

# 1. 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출을 위한 입법강화

표 VIII-1. 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출을 위한 법 제정

| 정책대안                                 | 세부 정책제언                        | 관련 정책추진체계 |     |       |    |    |    |
|--------------------------------------|--------------------------------|-----------|-----|-------|----|----|----|
|                                      |                                | 중앙        | 지자체 | 지역 기업 | 대학 | 국책 | 민간 |
| 1. 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출을 위한 입법강화 | 1-1. 법률 제정을 통한 정책추진 강화         | ○         | ○   | ○     | ○  | ○  |    |
|                                      | 1-2. 지방자치단체의 조례 제정을 통한 정책추진 강화 |           |     |       |    |    |    |

## 1) 제언 배경

청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출과 관련하여 지속적이고 실효성 있는 정책 추진을 위해서 우선적으로 관련 법을 마련하는 것이 필요하다. 하지만 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출은 최근 지방소멸, 청년 유출, 지역 불균형 문제와 맞닿아 있는 중요한 정책과제이다. 따라서 관련 법을 마련하는 것도 중요하지만 이 법을 통해 앞에서 언급한 문제들에 대한 입법적 대응 방안을 마련하지 않는다면 지역인재 양성 및 일자리 창출과 관련한 정책의 지속성과 실효성이 저하될 수 있기 때문에, 지역인재 양성과 일자리 창출의 대상인 청년이 지역에 지속적으로 거주할 수 있도록 다양한 법적 근거를 마련할 필요가 있다.

## 2) 정책 대안

지역인재 양성 및 일자리 창출의 대상이 되는 청년이 지역에 거주할 수 있는 여건 조성을 위한 다양한 법적 지원방안을 마련하기 위해서는 새로운 법률을 제정하거나 기존의 법률을 개정하여 입법적 근거를 만드는 것보다는 청소년정책연구원 2024년 연구보고서(청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출 방안) 207페이지 이하에서 제시된 가칭 ‘청년 지역인재 양성 및 일자리 창출을 위한 법’ 제정안을 바탕으로 다양한 법적 근거를 마련하는 것이 타당하다.

기존 보고서에서 언급한 바와 같이, 청년기본법은 청년의 권리, 국가와 지방자치단체의

청년에 대한 책무를 정하고 청년정책에 관한 기본적인 사항을 규정하는 기본법이기 때문에 청년 지역인재 양성 및 일자리 창출에 관한 구체적인 방안 및 내용 등을 규정하기에는 한계가 있다. 그리고 청년고용촉진특별법은 청년고용에 중점을 두고 있는 한시법이기 때문에, 청년 지역인재 양성에 관한 사항을 규정하기에는 법 체계상의 문제가 발생한다. 또한, 지방자치분권 및 지역균형발전에 관한 특별법은 지방자치분권과 지역균형발전에 중점을 두고 있어, 청년정책과 관련된 지역인재 양성 및 일자리 창출에 관한 세부사항을 규정하기 어렵다. 더 나아가 지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률도 지방대학의 육성과 지원에 관한 사항을 주요 내용으로 하기 때문에, 이 법들이 지역인재 양성 및 일자리 창출과 연계된 청년의 (계속적) 거주를 위한 입법적 지원사항에 관하여 규정하기는 어려운 것으로 판단된다. 따라서 가칭 '청년 지역인재 양성 및 일자리 창출을 위한 법'의 주요 부분을 통하여 청년의 지역 거주를 지원하기 위한 입법적 방안을 마련하는 것이 타당하다.

### 3) 관련 추진체계

지역인재 양성 및 일자리 창출정책이 지속성과 실효성을 가지기 위해서는 지역 청년의 계속적 거주가 그 전제 요건이 된다. 청년 친화적인 청년거주 지원정책의 종합적이고 체계적인 실시를 위해서는 청년거주 지원정책의 수립과 추진체계에 대한 법적 근거가 필요하다. 지역인재 양성 및 일자리 창출 정책은 지역소멸의 방지와 지역격차 해소를 통한 국토 균형발전의 관점에서 청년거주 지원은 국가적인 과제이기는 하지만, 중앙행정부처를 통한 국가의 정책추진 외에 지역발전 등 지역적 사무를 처리하는 지방자치단체의 역할도 매우 중요하다. 특히 지방자치단체는 지역 실정에 맞는 청년거주 지원정책을 조례를 통하여 실현할 수 있어야 한다.

청년거주 지원정책은 지역인재 양성 및 일자리 창출과 연계되어 진행되어야 하기 때문에 지역인재 양성과 일자리 창출 및 청년거주 지원 기본계획과 연도별 시행계획과 연계되어 진행되어야 한다. 그리고 청년거주 지원정책의 수립 시행을 국가와 지방자치단체의 책무사항으로 하여, 행정적·재정적 범위 내에서 청년거주 지원을 하도록 할 필요가 있다. 또한 관련 위원회를 설치하여 중앙행정기관의 장과 지방자치단체를 대표하는 자 및 청년 정책 전문가와 지역청년 대표 등 다양한 자가 참여하여 계획수립과 추진에서의 다양한 의견이 반영되도록 할 필요가 있다.

마지막으로 국가와 지방자치단체가 청년거주 지원을 위하여 대통령령 또는 조례가 정하

는 바에 따라 청년에게 다양한 지원을 할 수 있는 근거를 두는 것이 중요한데, 이러한 지원수단은 청년거주 지원정책과 관련성이 있는 모든 정책적 수단을 포괄하는 방식으로 규정될 필요가 있다. 이러한 포괄적 정책수단을 허용하는 근거를 둔다면, 개별 중앙행정기관뿐만 아니라, 해당 지방자치단체들 지역 상황에 적합한 정책수단을 발굴하고 활용할 수 있다.

#### 4) 기대효과

청년 지역인재 양성 및 일자리 창출을 위한 청년거주 지원의 중요성을 고려할 때, 관련 법 제정을 통하여 국가 및 지방자치단체의 차원에서 관련 정책을 적극적으로 추진할 필요성이 있다.

가칭 ‘청년 지역인재 양성 및 일자리 창출을 위한 법’의 제정을 통하여 지역인재 양성 및 일자리 창출뿐만 아니라, 이를 실효적으로 실현하기 위한 청년거주 지원정책의 입법적 근거를 마련함으로써 관련 정책 실행의 종합성·체계성을 확보하고, 관련 예산 등 재원확보를 통해 정책 실행의 지속성도 확보할 수 있다. 지방자치단체도 이 법에 따라 관련 조례를 제정하여 지역적 차원에서의 청년거주 지원과 관련한 정책추진을 할 수 있다.

법률과 조례 제정을 통한 전국 차원에서의 종합적이고 체계적인 다양한 청년거주 지원정책의 추진은 청년 지역인재 양성 및 일자리 창출의 토대가 될 것이다.

#### 가칭 ‘청년 지역인재 양성 및 일자리 창출을 위한 법’의 제정안을 통한 주요 내용 예시<sup>3)</sup>

제1조(목적) 이 법은 청년기본법 제17조의2에 따른 국가와 지방자치단체의 청년 지역인재 양성 및 일자리 창출 및 청년거주 지원에 관한 책무를 규정하고, 지방자치단체와 지방대학 및 지역기업 간의 연계를 통한 관련 정책추진 등에 관한 사항을 규정함으로써 지방소멸의 방지와 지역 간의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “청년”이란 「청년기본법」 제3조 제1호에서의 청년을 말한다.
2. “지방대학”이란 「지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률」제2조 제1호에서의 지방대학을 말한다.
3. “청년 지역인재”란 지방대학의 학생과 지방대학을 졸업한 사람 및 지방대학 외의 대학을 졸업하고 지역에 거주하는 청년을 말한다.
4. 이 법에서의 “지방자치단체”란 지방소멸, 청년 유출, 지역 불균형 문제와 관련하여 대통령령으

로 지정된 지방자치단체를 말한다.

제3조(국가와 지방자치단체 등의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 청년 지역인재의 육성과 일자리 창출 및 지역 청년 거주지원을 위하여 필요한 종합적인 시책을 수립·시행하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 책무를 다하기 위하여 필요한 예산을 확보하는 등 재정적 지원방안을 마련하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 청년 지역인재의 육성과 일자리 창출지역을 위한 지원대책을 수립·시행하고, 청년이 지역에 거주할 수 있는 사회적·경제적 환경을 마련하도록 노력하여야 한다.

④ 지방자치단체는 지방대학과 기업과 연계하여 청년 지역인재 양성과 청년 일자리 창출을 위한 노력을 하여야 하고, 지방대학과 기업은 국가와 지방자치단체의 대책에 적극 협조하여야 한다.

⑤ 국가는 지방자치단체, 지방대학 및 기업이 연계하여 청년 지역인재 양성과 청년 일자리 창출 및 청년거주에 관한 정책을 추진함에 있어서 필요한 행정적·재정적 지원을 하여야 한다.

제4조(다른 법률과의 관계) 청년 지역인재 양성과 청년 일자리 창출 및 청년거주 지원에 관하여는 다른 법률에 우선하여 이 법을 적용한다.

제5조(지역인재 양성과 일자리 창출 및 청년거주 지원 기본계획의 수립) ① 국무총리는 청년 지역인재 양성과 청년 일자리 창출 추진 및 청년거주 지원을 위한 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 청년 지역인재 양성과 청년 일자리 창출 및 청년거주 지원을 위한 정책목표 및 기본방향에 관한 사항
2. 청년 지역인재 양성과 청년 일자리 창출 및 청년거주 지원을 위한 시책과제 및 중기·장기 추진계획에 관한 사항
3. 청년 지역인재 양성과 청년 일자리 창출지원 및 청년거주 지원을 위한 재원확보에 관한 사항
4. 청년 지역인재 양성과 청년 일자리 창출 및 청년거주 지원을 위한 행정적·재정적 지원방안에 관한 사항
5. 청년 지역인재 양성과 청년 일자리 창출 및 청년거주 지원을 위한 제도 개선에 관한 사항
6. 그 밖에 청년 지역인재 양성과 청년 일자리 창출 및 청년거주 지원에 필요한 사항

③ 기본계획은 제8조에 따른 청년 지역인재 양성 및 일자리 창출 위원회의 심의를 거쳐 확정한다. 기본계획을 변경하려는 경우에도 또한 같다. 다만, 대통령령으로 정하는 경미한 사항을 변경하는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 국무총리는 확정된 기본계획을 관계 중앙행정기관의 장 및 제3조 제1항에 따른 광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 "시·도지사"라 한다)에게 통보하여야 한다.

⑤ 국무총리는 기본계획을 수립하기 위하여 청년 지역인재 양성과 일자리 창출 및 청년거주 지원과 관련된 실태조사를 실시할 수 있으며, 기본계획의 수립절차, 실태조사의 방법과 내용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제6조(연도별 시행계획의 수립·시행) ① 관계 중앙행정기관의 장 및 시·도지사는 기본계획에 따라 소관 분야에 관한 연도별 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 관계 중앙행정기관의 장 및 시·도지사는 제1항에 따른 다음 해의 시행계획 및 지난해의 시행계획에 따른 추진실적을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 국무총리에게 제출하고, 국무총리는 이를 종합·조정하여 제8조에 따른 청년 지역인재 양성 및 청년 일자리 창출 위원회의

심의를 받아야 한다.

③ 국무총리는 제2항에 따른 심의 결과를 관계 중앙행정기관의 장 및 시·도지사에게 통보하여야 한다.

④ 교육부장관은 기본계획 수립과 제5조 제5항에 따른 실태조사 및 제2항에 따른 추진실적 종합·조정을 위하여 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장 등 관련 기관·단체의 장에게 필요한 자료 요청을 할 수 있으며, 요청받은 관련 기관·단체의 장은 특별한 사유가 없으면 이에 협조하여야 한다.

⑤ 시행계획의 수립·시행 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조(다른 계획과의 관계) 제5조에 따른 기본계획 및 제6조에 따른 시행계획은 「청년기본법」 제8조에 따른 기본계획, 「지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률」 제5조에 따른 기본계획, 「지방자치분권 및 지역균형발전에 관한 특별법」 제6조에 따른 종합계획, 다른 법률에 따른 지역인적자원 개발·지원 계획 및 일자리창출 계획과 연계하여 수립되어야 한다.

제8조(청년 지역인재 양성 및 청년 일자리 창출 위원회의 설치) ① 청년 지역인재 양성 과 청년 일자리 창출 및 청년거주 지원에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 국무총리 소속으로 청년 지역인재 양성 및 청년 일자리 창출 위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다.

1. 제5조 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 추진에 관한 사항
2. 제6조 제1항 및 제2항에 따른 시행계획의 수립 및 추진실적 점검에 관한 사항
3. 청년 지역인재 양성과 청년 일자리 창출 및 청년거주 지원에 관한 실태 분석 및 평가에 관한 사항
4. 청년 지역인재 양성과 청년 일자리 창출 및 청년거주 지원에 관한 중요 사항으로서 위원장이 회의에 부치는 사항

③ 지방자치단체는 관할 지역의 청년 지역인재 양성과 청년 일자리 창출 및 청년거주지원에 관한 주요사항을 심의·조정하기 위하여 관련 위원회를 둘 수 있으며, 그 구성 및 운영에 필요한 사항은 조례로 정한다.

제9조(위원회의 구성 및 운영) ① 위원회는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 국무총리가 되며, 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람이 된다.

1. 기획재정부장관·교육부장관·과학기술정보통신부장관·통일부장관·법무부장관·행정안전부장관·문화체육관광부장관·농림축산식품부장관·산업통상부장관·보건복지부장관·고용노동부장관·성평등가족부장관·국토교통부장관·중소벤처기업부장관·금융위원회위원장·국무조정실장 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 중앙행정기관의 장
2. 「지방자치법」 제182조제1항제1호 및 제3호에 따른 협의체에서 각각 추천하는 지방자치단체의 장
3. 청년정책에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 사람 또는 지역청년단체의 대표 등 지역청년을 대표하는 사람 중에서 위원장이 위촉하는 사람

③ 위원회를 효율적으로 운영하고 위원회의 심의사항을 전문적으로 검토하기 위하여 위원회에 실무위원회를 두며, 실무위원회에 분야별 전문위원회를 둘 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 위원회·실무위원회·전문위원회의 구성 및 운영, 사무국의 조직·운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제10조(국가 등의 지원) ① 국가와 지방자치단체는 대학 및 기업이 다음 각 호에 해당하는 경우,

대통령령으로 정하는 바에 따라 재정지원 및 세제상의 혜택 등 필요한 지원을 할 수 있다.

1. 청년 지역인재 양성을 하거나 대통령령 또는 조례로 정하는 일정비율 이상 채용하는 경우
2. 청년 지역인재 양성 및 청년 일자리 창출을 위한 지원사업을 실시하는 경우
3. 청년거주 지원과 관련한 사업을 실시하는 경우

② 국가와 지방자치단체는 청년거주 지원을 위하여 대통령령 또는 조례가 정하는 바에 따라 청년에게 다음 각 호의 지원을 할 수 있다.

1. 주거공급, 주거비 및 주거와 관련한 각종 공과금
2. 지역정착 수당
3. 문화활동 지원비
4. 능력개발 및 학습 지원비
5. 의료지원비
6. 양육지원비
7. 대출금 이자 지원을 포함한 금융지원
8. 청년유입 지원비
9. 기타 청년거주 지원을 위하여 필요하다고 인정되는 사항

제11조(청년 지역인재 양성과 청년 일자리 창출 및 청년거주 지원정책 영향평가 실시) ① 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장이 소관 정책의 수립·시행 또는 법령 또는 조례의 제정·개정 시 해당 정책 또는 법령 또는 조례가 청년 지역인재 양성 등에 미치는 영향을 분석·평가하는 영향평가를 실시하고, 그 결과를 정책과 법령 또는 조례에 반영하도록 노력하여야 한다.

② 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따라 실시한 영향평가에 관한 평가서를 작성하여 국무총리에게 제출하여야 한다.

③ 국무총리는 제출받은 평가서에 관한 검토의견을 해당 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 통보할 수 있다.

④ 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 제1항에 따라 영향평가의 결과를 정책과 법령 또는 조례에 반영한 경우 그 결과를 국무총리에게 제출하여야 한다.

⑤ 제1항의 영향평가의 대상·방법 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제12조(관련 정책결정과정에서 청년의 참여 확대) 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 관련 정책결정과정의 자문·심의 등의 절차에 청년을 참여시키거나 그 의견을 수렴하여야 한다.

제13조(권한의 위임·위탁) 국무총리와 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 이 법에 따른 권한의 일부를 법령 및 조례가 정하는 바에 따라 관계 중앙행정기관의 장 또는 시·도지사에게 위임하거나 그 업무의 일부를 청년정책 관련 전문기관·단체 또는 공공기관에 위탁할 수 있다.

3) 본 법제언 예시는 정책의 연속성을 위하여 '청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출 방안 I(협동연구총서 24-45-01, 연구보고24-일반03)'의 법제언(pp.207~pp.210)의 제언을 기초로 수정, 보완제시되었습니다.

## 2. 청년구직자들의 소프트스킬 강화를 위한 평생교육 지원정책

표 VIII-2. 청년구직자들의 소프트스킬 강화를 위한 평생교육 지원정책

| 정책대안                    | 세부 정책제언                            | 관련 정책추진체계 |     |       |    |    |    |
|-------------------------|------------------------------------|-----------|-----|-------|----|----|----|
|                         |                                    | 중앙        | 지자체 | 지역 기업 | 대학 | 국책 | 민간 |
| 2. 중앙부처 연계강화 및 정책평가 내실화 | 2-1. 자산학연 중심의 청년구직자 소프트스킬업 평생교육    |           |     |       |    |    |    |
|                         | 2-2. 지역특화에 적합한 청년구직자 소프트스킬 평생교육 강화 | ○         | ○   | ○     | ○  | ○  | ○  |

### 1) 제언 배경

오늘날 청년 일자리 문제는 단순히 일자리 부족의 문제가 아니라, 기업이 필요로 하는 역량과 청년 구직자가 보유한 역량 사이의 구조적 불일치(mismatch)에서 비롯되는 경우가 많다. 본 연구에서 수행한 전국 기업 대상 조사 결과에 따르면, 청년 인재에게 요구되는 가장 중요한 역량은 전공 지식이나 특정 기술과 같은 하드스킬이 아니라, 팀워크·협업 능력(33.3%), 의사소통 능력(20.8%), 성실성(14.5%) 등 소프트스킬임이 확인되었다. 반면, 디지털 활용 능력(2.8%), 전공 지식(5.1%)은 기업의 요구 비중에서 낮게 나타나, 기업 현장에서 즉각적으로 발휘되는 조직 적응력과 협력 능력이 훨씬 중요하게 인식되고 있음을 보여주었다(국무조정실, 2025a).

또한 기업들이 청년 채용 과정에서 겪는 가장 큰 어려움은 장기근속 가능성 부족(28.2%), 지원자 부족(16.0%), 직무 적합 지원자 부족(14.2%) 등이었으며, 이는 단순한 인건비 문제보다 청년 인재가 현장에 얼마나 적합한 역량을 지니고 있는지가 채용 성패를 좌우한다는 사실을 보여준다. 특히 지역별 분석에서, 창의융합형(서울, 경기)·신산업형(부산, 인천, 대전, 울산, 충북) 지역은 지역 졸업자 선호가 강한 반면, 주력산업형(대구, 충남, 전남, 경북, 경남)·혁신산업형(광주, 세종, 강원, 전북, 제주) 지역은 외부 인재에도 개방적인 태도를 보였다. 이는 곧 지역별로 요구되는 인재상과 기업의 인식 차이가 존재함을 의미하며, 획일적 정책으로는 대응이 어렵다는 점을 시사한다.

그럼에도 불구하고 현재 많은 지방자치단체 청년 고용정책은 인건비 보조나 단기 채용

장려책에 치중되어 있다. 그러나 실제로 기업들이 가장 필요로 하는 것은 “성실하고, 협업과 소통을 잘하며, 문제 상황에서 해법을 찾을 수 있는 청년 인재”이다(고용노동부, 2019a). 따라서 청년의 취업 역량을 강화하는 정책은 단순한 지원책을 넘어서, 소프트스킬 중심의 평생교육 지원체제로 전환되어야 한다. 특히, 지역의 대학, 기업, 연구기관, 지방자치단체가 긴밀히 협력하는 지산학연 협력 기반의 교육 모델은 이러한 문제를 해결할 수 있는 효과적인 전략이다. 더 나아가 지역의 산업 구조에 맞는 맞춤형 평생교육을 병행한다면, 청년 고용 가능성을 획기적으로 제고하고 지역 내 정착률을 높이는 데 기여할 수 있을 것으로 기대한다(하수정 외, 2022). 결국 청년이 지역에서 성장하고, 기업은 적합한 인재를 확보하며, 지역은 활력을 얻는 삼자 간 상생 구조를 실현하는 것이 본 정책 제언의 핵심 배경이다.

## 2) 정책 대안

### (1) 청년인재 소프트스킬업 스쿨(가칭) 구축

청년구직자의 소프트스킬 강화를 위한 평생교육 지원정책은 무엇보다 지역 내 산업체와 대학, 연구기관, 지방자치단체가 협력하여 소프트스킬 평생교육의 토대를 구축하는 것이 필요하다. 이는 기업들이 실제로 요구하는 협업능력, 의사소통능력, 성실성과 같은 역량을 단순히 강의실에서 배우는 수준을 넘어, 체험과 실습을 통해 몸에 익히도록 지원하는 것을 의미한다. 청년들이 실제로 팀 프로젝트에 참여하여 갈등을 조정하거나 문제 상황을 해결하는 과정에 몰입하면서 학습할 수 있도록 프로그램을 설계하는 것이 중요하다.

구체적으로 지산학연 협력 주체별 역할 분담체계를 살펴보면, 대학은 소프트스킬의 이론적 체계화와 함께 강의실, 실습실 등 교육 인프라를 종합적으로 제공하는 역할을 담당한다. 기업은 단순히 문제 상황만 제시하는 것이 아니라 현직 인사담당자가 직접 멘토링에 참여하여 실제 채용과정에서 평가하는 소프트스킬 기준과 현장에서 마주치는 협업의 어려움, 문제해결 상황 등을 생생하게 전달한다. 연구기관은 교육 프로그램의 효과성을 객관적으로 검증하고 지속적인 개선을 위한 발전 방향을 체계적으로 모색하는 역할을 수행한다. 지방자치단체는 이 모든 과정이 원활히 이루어지도록 정책적·재정적 지원과 제도적 기반을 총괄적으로 마련하는 조정자 역할을 담당한다.

나아가 교육과정을 수료한 청년들이 인턴십이나 현장실습을 거쳐 채용으로 연계될 수 있는 구조를 마련함으로써, 단순한 학습을 넘어 실제 고용성과로 이어지도록 해야 한다.

정부는 2026년부터 이와 유사한 형태로 AI 분야의 인재를 육성하기 위한 계획을 발표하였다. 약 1만 명을 교육하는 프로그램으로 AI 분야의 훈련, 일경험, 채용의 3단계 트랙이 신설되는데(중앙일보, 2025.9.11.), 궁극적으로는 이러한 지산학연 협력 모델은 특정 산업에 국한되지 않고, 모든 업종에서 공통적으로 요구되는 범용적 소프트스킬을 다룰 수 있어야 한다. 단순히 하드스킬을 보완하는 차원을 넘어, 직장 내에서 끊임없이 발생하는 협업의 갈등, 예기치 못한 문제 상황, 조직 내 소통의 장벽을 넘어설 수 있는 능력을 체계적으로 길러주는 것이 핵심이다. 이는 단발적인 교육사업이 아니라, 지역 평생교육주체와 대학, 기업이 컨소시엄을 이루어 안정적이고 지속적으로 운영하는 평생 학습 생태계로 발전해야 한다.

다만 현재 청년의 직업능력 개발을 지원하는 대표 제도로 운영되고 있는 내일배움카드는 주로 자격증 취득이나 직무기술 습득에 초점이 맞추어져 있어 기업 현장에서 요구되는 소프트스킬 교육에는 한계가 있다. 법령상 인정되는 과정이 직업능력개발훈련으로 한정되어 있기 때문에 자격증이나 직무기술과 직접적으로 연계되지 않는 소프트스킬 과정은 지원 대상에서 벗어나 있는 경우가 많다. 이는 청년들이 실제 근무 현장에서 가장 많이 필요로 하는 협업 능력, 문제 해결력, 의사소통 능력과 같은 역량 강화를 제도적으로 뒷받침하기 어렵다는 점에서 한계를 드러낸다.

따라서 내일배움카드 제도의 범위를 확장하거나 새로운 제도를 보완적으로 설계할 필요가 있다. 가치 ‘청년인재 소프트스킬 학습바우처(舊 내일배움카드)’는 이러한 제도적 공백을 메우기 위한 방안으로, 단순히 자격증 중심의 훈련을 넘어서 체험형·프로젝트형 소프트스킬 교육을 지원할 수 있도록 하는 것을 목표로 한다. 바우처는 중앙정부 차원에서 고용보험기금과 연계해 재원을 마련하되<sup>4)</sup>, 지방자치단체 차원에서 지역화폐로 지급함으로써 청년들의 교육비 부담을 완화하고 지역경제에도 파급효과를 창출할 수 있도록 설계할 수도 있다. 이를 위해서는 근로자직업능력 개발법을 개정하여 직업능력개발훈련의 범위를 소프트스킬 및 범용역량 강화로 확장하고, 지방자치단체는 평생교육법과 지방자치법을 근거로 청년 평생학습 조례를 제정하여 바우처 지급의 법적 기반을 마련해야 한다.

이와 같은 개선이 이루어진다면 청년은 단순히 수강 이수증이 아니라 지역 기업과 지자체가 공동으로 인증하는 수료증을 받을 수 있고, 이는 채용 과정에서 역량의 객관적 지표로

---

4) 2026년부터 월 50만 원에서 60만 원으로 인상하는 구직촉진수당(중앙일보, 2025.9.11.)의 재원에 대한 활용도 고려할 필요가 있음

활용될 수 있을 것이다. 결과적으로 청년인재 소프트스킬업 스쿨은 내일배움카드의 한계를 보완하면서도 지역 기반의 소프트스킬 교육을 제도적으로 정착시켜, 청년들이 고용 가능성을 높이고 장기적으로 지역사회에 정착할 수 있는 토대를 마련하는 중요한 평생교육 모델로 발전할 수 있을 것이다. 이때 청년인재 소프트스킬업 스쿨은 전국적으로 공통된 교육 프레임워크를 제공하면서도, 각 지역의 특화된 교육과정과 유기적으로 연계되어 운영되는 특징을 갖는다.

그림 Ⅷ-2. 청년인재 취업지원 주요내용

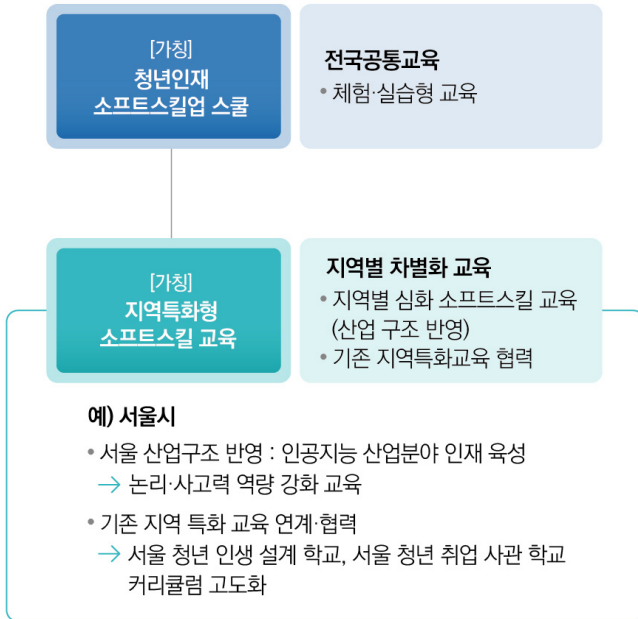
|                        | 주요내용   | 세부 역할 및 사례                              |
|------------------------|--|---|
| <b>자산·학·연<br/>협력체계</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 대학: 이론적 체계화 + 교육 인프라 제공</li> <li>• 기업: 멘토링, 현장 문제 제시, 채용기준 공유</li> <li>• 연구기관: 효과 검증 및 발전 방향 모색</li> <li>• 지방자치단체: 정책·재정 지원, 조정자 역할</li> </ul>                    | 체험형 프로젝트 →<br>협업·소통·문제 해결력 강화           |
| <b>현 제도의<br/>한계</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 내일배움카드: 자격증·하드스킬 중심</li> <li>• 소프트스킬 과정은 제도상 지원에서 배제</li> </ul>   | 기업 현장에서 가장 필요로 하는<br>협업·의사소통 능력 강화가 어려움 |
| <b>개선 방안</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 신규 제도: 청년인재 소프트스킬 학습바우처</li> <li>• 자원: 고용보험기금 + 구직촉진 수당 일부 활용</li> <li>• 운영방식: 지역화폐 지급 가능, 체험형·프로젝트형 교육 지원</li> <li>• 법적 기반: 직업능력개발법 개정, 청년 평생학습 조례 제정</li> </ul> | 중앙정부-지자체 공동 운영,<br>지역 특화 과정 연계          |
| <b>기대 성과</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 수료증: 지자체·지역기업 공동인증</li> <li>• 채용과정에서 객관적 역량지표로 활용</li> <li>• 지역사회 정착 및 고용 가능성 제고</li> <li>• 전국 공통 프레임워크 + 지역 특화 과정 연계</li> </ul>                                  | 지속가능한 청년 평생교육<br>모델 확립                  |

## (2) 지역 특화형 소프트스킬 교육 커리큘럼 운영

지역의 산업 구조와 기업 수요가 지역별로 차이가 있기 때문에 이에 부합하는 지역 특화형 소프트스킬 교육을 마련하여야 한다. 우리나라의 각 지역은 산업적 기반과 기업 문화가 서로 다르기 때문에, 일률적인 교육만으로는 청년의 취업 가능성을 충분히 높이기 어렵다.

청년인재 소프트스킬업 스쿨과 지역 특화형 소프트스킬 교육은 상호 보완적으로 연계 운영된다. 스쿨에서는 모든 업종과 지역에서 공통적으로 요구되는 범용 소프트스킬(의사소통능력, 협업능력, 기본적 문제해결력)을 체계적으로 교육하고, 이를 기반으로 각 지역의 산업 특성에 맞는 심화 소프트스킬을 지역 특화형 과정에서 추가로 강화하는 구조이다.

그림 VIII-3. (가칭)청년인재 소프트스킬업 스쿨과 지역특화형 소프트스킬 교육의 운영



서울과 경기처럼 창의융합적 산업 생태계가 발달한 지역에서는 글로벌 기업 환경에서 요구되는 창의적 사고, 혁신적 문제 해결, 다문화 의사소통 능력, 디지털 협업 능력을 집중적으로 교육하는 것이 효과적이다. 반면 부산, 인천, 대전, 울산, 충북과 같이 신산업 전환을 선도하는 지역에서는 급변하는 기술과 산업 환경에 적응할 수 있는 문제 해결력,

실무 경험, 변화 관리 능력을 배양하는 데 초점을 두어야 한다. 예를 들어 부산·인천 등 신산업 전환 지역의 청년은 스쿨에서 기본적인 협업 역량을 학습한 후, 지역 특화 과정에서 급변하는 기술환경에 빠르게 적응하는 능력과 산업 전환 과정에서 발생하는 불확실성을 관리하는 역량을 집중적으로 배양받는 방식이다.

전통 제조업이 중심인 대구, 충남, 전남, 경북, 경남과 같은 주력산업형 지역에서는 품질 관리와 안전 의식, 팀워크 중심의 현장 소통 능력이 특히 중요하다. 따라서 이러한 지역에서는 현장 실습과 집단 프로젝트를 통해 청년들이 협력과 책임감을 몸소 체험할 수 있도록 해야 한다. 한편 광주, 세종, 강원, 전북, 제주와 같은 혁신산업형 지역은 창업과 지역혁신을 통해 새로운 산업 생태계를 만들어가고 있는 만큼, 기업가정신, 네트워킹 능력, 지역사회와의 소통 역량, 지속가능성에 대한 인식을 강화하는 교육이 필요하다.

또한 이러한 교육 기회가 소득이나 개인적 여건에 따라 제약되지 않도록, 청년들에게는 지역화폐를 기반으로 한 교육 바우처(가칭. 청년인재 소프트스킬 학습 바우처)를 제공하여 수강료 부담을 낮출 필요가 있다. 바우처는 해당 지역 내에서만 사용할 수 있도록 설계하여 지역 경제 활성화에도 기여할 수 있다. 나아가 기존의 내일배움카드 제도를 소프트스킬 교육 영역까지 확장하고, 지역 맞춤형 프로그램과 연계하여 활용성을 높임으로써 청년이 언제 어디서든 필요에 맞게 교육을 받을 수 있는 환경을 조성해야 한다.

이러한 지역별 특화 교육은 단순히 취업률을 높이는 차원을 넘어, 청년이 해당 지역에 뿌리를 내리고 장기적으로 성장할 수 있는 토대를 마련한다는 점에서 의미가 크다. 결국 이 정책은 전국적 차원에서 공통적인 소프트스킬 교육을 제공하는 동시에, 각 지역의 산업적 특성과 인재 수요를 반영한 맞춤형 프로그램을 병행하는 이중 구조적 전략을 지향한다. 이를 통해 청년은 직무 현장에서 즉시 활용 가능한 역량을 갖추게 되고, 기업은 필요한 인재를 안정적으로 확보할 수 있으며, 지역은 청년이 정착할 수 있는 토대를 마련함으로써 지속가능한 성장의 기반을 갖추게 된다.

그림 VIII-4. 청년인재 소프트스킬업 스쿨과 지역 특화형 소프트스킬 교육 비교

|        | 청년인재 소프트스킬업 스쿨                 | 지역 특화형 소프트스킬 교육                            |
|--------|--------------------------------|--|
| 교육 주체  | 지산학연 협력                        | 지역 맞춤형 협력체                                 |
| 교육 방식  | 체험·실습형 교육                      | 지역산업 특성 반영                                 |
| 핵심 역량  | 범용 소프트스킬                       | 지역별 심화 소프트스킬                               |
| 운영 특징  | 전국 공통 프레임워크                    | 지역 산업구조 반영                                 |
| 제도적 기반 | 청년소프트스킬 학습바우처<br>근로자직업능력개발법 개정 | 지역화폐 활용성확대<br>지역 평생학습 조례                   |
| 연계 구조  | 지역특화교육과의 연계                    | 스킬업스쿨과의 연계<br>(범용·심화 단계적 학습)<br>지역기업 직접 연결 |

### 3) 관련 추진체계

청년구직자의 소프트스킬 평생교육을 효과적으로 수행하기 위해서는 무엇보다 중앙정부와 지방정부, 그리고 산·학·연·민이 긴밀히 협력하는 다층적 거버넌스 체계가 확립되어야 한다.

중앙정부는 정책 추진의 제도적 기반을 마련하고 안정적인 재원을 확보하는 핵심 역할을 맡아야 한다. 교육부와 고용노동부, 과학기술정보통신부 등 관련 부처가 협력하여 청년 소프트스킬 교육의 방향을 설정하고, 전국 단위에서 공통적으로 활용할 수 있는 표준화된 교육 가이드라인을 제시할 필요가 있다. 특히 청년인재 소프트스킬업 스쿨의 전국적 프레임워크 구축과 청년인재 소프트스킬 학습바우처 제도의 법적·제도적 기반 마련이 중앙정부의 핵심 역할이다. 안정적인 제도가 형성되어야 그 테두리 안에서 청년들에게 보다 도움이 되는 커리큘럼의 강의를 개발하여 운영할 수 있으며, 지방자치단체에서도 제도에

기반하여 사업을 수행할 때 자원(예산과 인력 등)을 최대한 안정적이고 효율적으로 제공할 수 있는 근거가 된다.

광역 지방자치단체는 중앙정부 정책을 지역 실정에 맞게 구체화하는 중간 허브 역할을 수행한다. 각 시·도는 지역 평생교육 주체를 중심으로 대학, 기업, 연구기관과 연계한 협력 네트워크를 구축하고, 이를 통해 지역 특화형 교육과정을 개발·운영한다. 또한 광역 차원에서는 청년 참여 확대를 위한 바우처 제도 운영, 전문 강사 인력풀 관리, 지역 간 인프라 공유 등을 통해 기초 지방정부를 지원한다.

기초 지방자치단체는 청년과 가장 가까운 접점에서 지역 평생교육기관과 협력하여 수요 기반의 맞춤형 프로그램을 기획·운영한다. 지역 기업과 직접 연계하여 실무 중심의 교육과정을 마련하고, 청년들이 교육과 취업 연계를 자연스럽게 경험할 수 있도록 지원하는 것이 핵심이다. 특히 평생학습도시로 지정된 지역은 기존의 평생교육 인프라를 적극적으로 활용하여 청년 맞춤형 소프트스킬 교육을 확대할 수 있다.

대학과 연구기관은 교육과정의 설계와 운영, 그리고 교육 효과 분석에서 중요한 역할을 한다. 대학은 청년들이 학점 인정형으로 참여할 수 있는 프로그램을 개설하고, 다양한 실습 공간과 교수진을 제공하며, 수료증 발급을 통해 교육의 공신력을 보장한다. 연구기관은 교육의 효과성을 과학적으로 검증하고, 혁신적 학습 모델을 개발하여 교육 프로그램이 지속적으로 개선될 수 있도록 지원한다.

기업은 이 체계에서 가장 중요한 현장 파트너로서, 실제 산업 수요를 교육에 반영하고 청년들에게 멘토링과 실습 기회를 제공하며, 교육 수료자와 채용을 직접 연계한다. 특히 인사담당자와 현직 전문가가 프로그램에 참여함으로써 청년들이 단순히 이론적 교육을 받는 것이 아니라, 현장 적합성이 높은 역량을 기를 수 있게 된다. 나아가 기업은 우수 수료자에 대한 채용 우대, 인턴십 기회 제공 등을 통해 청년의 교육 참여 유인을 강화할 수 있다.

민간 교육기관 역시 중요한 보완적 역할을 수행한다. 이들은 최신 산업 트렌드를 반영한 유연한 프로그램을 제공하고, 공공기관이나 대학이 다루기 어려운 특화 분야를 지원함으로써 전체 교육 체계의 다양성을 높인다. 특히 스타트업이나 사회적 기업과 연계한 교육 과정은 청년들에게 새로운 직업 경험을 제공하고, 지역 경제와 연결될 수 있는 기회를 확장시킨다.

마지막으로, 이러한 추진체계가 실질적인 성과를 내기 위해서는 체계적인 성과 평가와

피드백 구조가 반드시 병행되어야 한다. 단순한 참여자 수나 수수료율에 머무르지 않고, 교육을 이수한 청년의 취업률, 장기 근속 여부, 기업의 만족도, 그리고 지역 정착률과 같은 지표를 종합적으로 측정해야 한다. 이러한 결과는 다시 중앙과 지방, 그리고 산학연 협력 체계로 환류되어 교육과정을 개선하는 데 활용됨으로써, 정책은 일회성 사업이 아니라 지속적으로 발전하는 학습 생태계로 자리 잡을 수 있을 것이다.

#### 4) 기대효과

청년구직자들의 소프트스킬을 강화하기 위한 평생교육 지원정책의 제안은 무엇보다 기업들이 실제로 청년 인재에게 요구하는 역량이 전공 지식이나 기술적 숙련도보다 팀워크, 의사소통, 성실성과 같은 소프트스킬에 집중되어 있다는 점에서 출발하였다. 이는 청년 고용정책이 인건비 보조 등 단편적인 지원에서 벗어나, 기업 현장에서 절실히 요구되는 역량 개발로 전환되어야 함을 시사한다. 이러한 배경 속에서 제시된 두 가지 정책 대안, 즉 산학연 중심의 소프트스킬 평생교육 체계 구축과 지역 특화형 소프트스킬 교육 강화는 청년들의 고용 경쟁력을 제고하고 지역 산업과의 접점을 넓히는 전략적 해법이 될 것이다.

정책 대안이 효과적으로 작동하기 위해 마련된 추진체계 또한 기대효과의 핵심 토대가 된다. 중앙정부가 표준화된 교육 가이드라인과 안정적 재정을 뒷받침하고, 광역과 기초 지방자치단체가 지역 실정에 맞게 교육을 설계하며, 대학·연구기관이 전문성을 제공하고, 기업이 실무 현장과 직접 연결되는 교육을 주도하는 구조는 청년 역량 강화와 고용 연계성을 동시에 담보할 수 있다. 더 나아가 민간 교육기관이 최신 트렌드를 반영하고 성과 평가 체계가 이를 지속적으로 보완하는 순환 구조는, 단발적 사업이 아니라 장기적 학습 생태계를 가능하게 할 것이다.

이러한 배경과 대안, 체계적 추진 구조가 창출하는 구체적 성과는 청년-기업-지역사회 전반에 걸쳐 다층적으로 나타날 것이다.

청년 측면에서는 실무 즉시 적용 가능한 소프트스킬 역량 강화로 취업 후 직장 적응 기간을 단축하고, 지역 기업과 지자체가 공동으로 인증하는 객관적 수료증 취득을 통해 채용과정에서 역량을 명확하게 증명할 수 있다. 또한 지역 내 취업 및 정착 기반 마련을 통해 안정적인 커리어 경로를 확보하고 생활 기반을 구축할 수 있게 된다. 기업들이 가장 중시하는 소프트스킬을 청년들이 체계적으로 습득함으로써 취업 경쟁력이 강화되며, 단순

히 이력서상의 스펙이 아니라 실제 직무 수행에 필요한 협업 능력과 문제해결 능력을 키움으로써 채용 과정에서 기업과 청년 간의 눈높이가 맞춰지게 된다.

기업 측면에서는 현장 맞춤형 소프트스킬을 갖춘 인재 확보를 통해 신입사원 대상 별도의 소프트스킬 재교육 비용을 절감하고 조직 내 협업 효율성을 높일 수 있다. 채용 과정의 효율화 측면에서도 표준화된 소프트스킬 수료증을 통해 지원자의 역량을 객관적으로 평가할 수 있어 채용 의사결정의 정확성이 향상된다. 지역 특화형 교육을 통해 각 지역의 산업 구조와 기업 문화에 부합하는 인재가 양성되어, 기업은 필요한 맞춤형 인재를 안정적으로 확보할 수 있다.

지역사회 측면에서는 청년들이 타 지역으로 유출되지 않고 지역 내 정착하여 인구 유지 효과를 이끌어내며, 이는 지역경제 활력 증진으로 이어진다. 지역화폐 기반 교육 바우처 시스템을 통해 청년 교육비 부담 완화와 동시에 지역경제 순환 효과도 기대할 수 있다. 장기적으로는 지역 내 청년 정착 → 숙련인력 축적 → 기업 유치 및 투자 활성화 → 지속가능한 성장으로 이어지는 선순환 구조를 구축할 수 있을 것이다. 지산학연 협력 기반이 강화되면서 지역 내 혁신 생태계 전반이 활성화되며, 기업, 대학, 연구기관, 지자체가 교육을 매개로 긴밀히 협력하면서 지역 차원의 지속가능한 성장 동력이 형성될 것으로 기대할 수 있다.

즉, 단순한 교육 프로그램 제안이 아니라, 청년 고용 문제의 본질적 해법을 제시하는 구조적 접근이라 할 수 있다. 소프트스킬을 기반으로 한 청년 평생교육 체계는 청년 개인의 성장과 지역 산업의 발전, 그리고 국가 차원의 고용 안정성까지 동시에 강화하는 다층적 효과를 만들어낼 것이다.

### 3. (창의융합형) 구직활동에 전념할 수 있는 생활안정 지원

표 VIII-3. (창의융합형) 구직활동에 전념할 수 있는 생활안정 지원

| 정책대안                              | 세부 정책제언                                  | 관련 정책추진체계 |     |          |    |    |    |
|-----------------------------------|--|-----------|-----|----------|----|----|----|
|                                   |  | 중앙        | 지자체 | 지역<br>기업 | 대학 | 국책 | 민간 |
| 3. (창의융합형) 구직활동에 전념할 수 있는 생활안정 지원 | 3-1. 수도권 청년구직자들에게 안정적 구직활동을 위한 생활안정 정책지원 | ○         | ○   |          |    |    | ○  |

## 1) 제언 배경

수도권 청년 구직자들은 상대적으로 다양한 일자리 기회와 산업 인프라를 누릴 수 있음에도 불구하고, 구직 활동에 전념하기 어려운 구조적 제약을 안고 있다. 특히 서울과 경기 지역은 높은 생활비와 주거 비용이 청년들의 가장 큰 부담으로 작용하고 있는 것이 현실이다. 2024년 청년의 삶 실태조사에 따르면 청년 가구의 월평균 생활비는 213만 원이며, 수도권(220만 원)이 비수도권(206만 원)보다 약 14만 원 더 높게 나타났다(국무조정실, 2025a). 더욱이 구직활동 과정에서 미취업자 중 지난 4주 내 구직 경험이 있는 청년은 14.0%에 불과하며, 평균 구직활동 기간이 6.5개월에 달한다는 점(국무조정실, 2025a)은 청년들이 지속적인 구직활동을 유지하는 데 상당한 경제적 부담이 따른다는 것을 여실히 보여준다.

무엇보다 심각한 문제는 주거비 부담이 가파르게 상승하고 있다는 점이다. 서울의 전세 보증금은 평균 2억 6,750만 원으로 전국 평균 2억 2,585만 원보다 4,165만 원 이상 비싸며, 월세의 경우 수도권 평균이 45만 원으로 비수도권(36만 원)보다 9만 원 높다(국무조정실, 2025a). 이는 단순한 일자리 매칭의 문제가 아니라 생활 안정성을 확보하지 못한 채 구직 활동에 임해야 하는 구조적 불리함을 보여주는 대목이다. 실제로 서울 청년들은 소득의 약 30% 이상을 주거비로 지출하고 있으며(매일경제, 2025), 2030세대 청년 10명 중 4명(40.2%)이 주거비를 가장 부담되는 지출 항목으로 인식하고 있다(동아일보, 2024).

이러한 경제적 압박은 청년들의 실질적인 삶의 질을 크게 악화시키고 있다. 서울 청년의 자산 빈곤율이 55.6%에 달하며, 특히 1인 가구의 경우 62.7%로 더욱 심각한 수준이라는 점이 이를 뒷받침한다(한국경제, 2023). 설상가상으로 생활비 부족을 경험한 청년 중 41.2%가 부모에게 무상으로 지원받았다고 응답하여(한국경제, 2023), 현행 지원정책만으로는 청년의 경제적 자립을 충분히 뒷받침하지 못하고 있음을 적나라하게 드러내고 있다.

본 연구는 이와 같은 청년의 경제적 제약이 구직활동에 영향을 미친다고 판단한다. 청년구직활동지원금 사업 효과 분석에 따르면, 경제적 부담으로 인해 원하는 구직활동을 못하거나 일·학습을 병행해야 했던 청년들이 경제적·심리적 부담에서 벗어나 구직활동에 집중할 수 있게 되었으며, 지원금을 받은 후 구직활동 시간과 횟수가 실제로 증가한 것으로 나타났다(고용노동부, 2019a). 이는 최소한의 생활 안정성 확보가 구직 활동의 질과 지속성에 직접적인 영향을 미친다는 것을 실증적으로 보여주는 중요한 근거라 할 수 있다.

흥미롭게도 2024년 청년의 삶 실태조사에서 이직·구직 시 고려 요인(1순위)으로 임금이

57.9%로 가장 많았고, 고용안정성(9.9%), 근로시간(7.6%), 장기적 진로설계(5.4%) 순으로 조사된 점(국무조정실, 2025a)은 청년들이 단순히 취업보다는 안정적인고 지속가능한 일자리를 추구하고 있음을 보여준다. 그러나 아이러니하게도 이러한 양질의 일자리를 찾기 위해서는 충분한 구직 기간과 경제적 여유가 필요한데, 현실적으로는 생계 문제로 인해 급하게 취업을 결정할 수밖에 없는 악순환의 고리가 존재하고 있다.

한편 수도권과 비수도권 간의 격차 역시 간과할 수 없는 요소다. 수도권 청년의 연소득(2,752만 원)이 비수도권 청년(2,472만 원)보다 280만 원 더 높지만(국무조정실, 2025a), 주택 관련 부채는 수도권이 훨씬 더 높아 실질적인 경제적 여건에서는 큰 차이가 없거나 오히려 더 어려운 상황에 처해 있다는 것이 실정이다. 다시 말해 수도권의 높은 주거비와 생활비는 명목소득 상승분을 상쇄하여 청년들의 실질적인 경제적 여유를 제한하고 있는 셈이다.

물론 이러한 문제점들을 해결하기 위해 중앙정부와 서울시를 비롯한 광역 지자체가 다양한 청년 주거·생활 지원 정책을 시행하고 있는 것은 사실이다. 서울시는 19~39세 청년에게 월 최대 20만 원씩 12개월간 총 240만 원의 월세를 지원하고 있으며(서울시, 2025, 서울광역청년센터 홈페이지), 경기도는 월 30만 원씩 12개월간 지원하는 정책을 운영하고 있다(테일리뉴스, 2025). 그럼에도 불구하고 수도권 특유의 고물가와 불균형적 주거 환경으로 인해 정책의 실효성이 충분히 발휘되지 못하는 한계가 여전히 존재하고 있다.

따라서 지방정부는 지역 특성과 수요에 맞는 사업을 발굴하고 중앙정부는 그 사업의 예산을 지원하는 형태의 역할분담이 효과적이며, 지자체의 권한과 책임성을 강화하는 방향으로 개선되어야 한다는 시사점을 제시하고 있다(하수정, 이차희, 심혜민, 이종표, 2022). 따라서 지원의 중복을 피하면서도 실질적인 생활 안정 효과를 확보하기 위해서는 중앙정부와 지방자치단체, 그리고 민간이 역할을 나누어 체계적으로 협력하는 것이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다.

결국 청년들이 최소한의 생활 안정성을 확보해야만 단기적 생계 문제에서 벗어나 장기적인 구직 활동에 전념할 수 있으며, 이는 궁극적으로 청년 고용률 제고와 지역의 인재 확보로 이어지는 선순환 구조를 만들어낼 수 있다. 특히 고립·은둔 청년의 비율이 5.2%에 달하며, 그 이유로 취업 어려움이 32.8%로 가장 많았다는 조사 결과(국무조정실, 2025a)는 경제적 어려움이 단순히 개인의 문제가 아니라 사회 전체의 인적자원 활용에 부정적

영향을 미치는 구조적 문제임을 명확히 보여주고 있다. 이러한 맥락에서 수도권 청년 구직자 지원정책은 단순한 일자리 매칭을 넘어서 생활 안정성 확보를 통한 구직활동 기반 마련에 초점을 맞춰야 하며, 이를 위해서는 보다 체계적이고 지속가능한 정책 설계가 절실히 요구되는 시점이라 하겠다.

## 2) 정책 대안

생활 안정 지원정책은 단순히 주거비만 보조하는 것에 그치지 않고, 수도권 청년 구직자가 실질적으로 구직활동에 몰입할 수 있도록 실생활 전반에 걸쳐 필요한 부분을 지원하는 방식으로 설계되어야 한다. 구체적인 정책 설계 방향을 다음과 같이 제시할 수 있다.

이를 위해서는 먼저, 선별적이고 합리적인 지원체계 마련이 필수적이다. 단순 연령이나 실직 여부만으로 대상을 선정하는 것이 아니라, 소득 분위, 가족 구성, 지역 거주 기간 등 복합적인 요소를 종합적으로 평가하여 정책의 사각지대에 놓인 청년에게 실제 혜택이 돌아가도록 해야 한다. 이를 통해 중앙정부에서 제공하고 있는 기존의 지원사업(청년수당, 국민취업지원제도 등)과 지방자치단체의 신규사업을 차별화하여 중복을 최소화할 수 있고, 한정된 재원을 필요한 청년에게 집중하여 제공할 수 있는 환경이 마련될 수 있다(청년 몽땅 정보통 홈페이지).

### (1) (가칭) 청년구직동행카드를 활용한 통합 지원체계

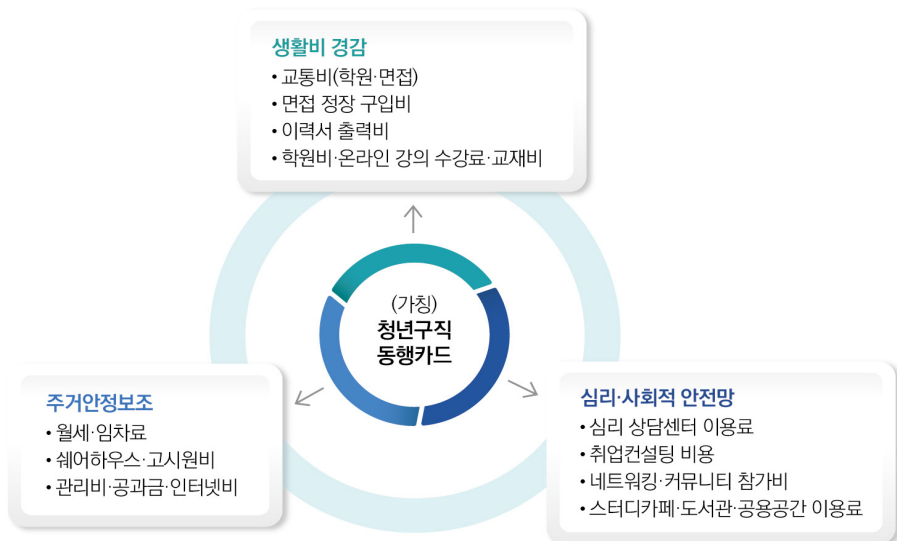
실제 지원방식은 “(가칭) 청년구직동행카드”를 중심으로 한 통합 지원체계로 설계된다. 정부에서 발행하는 이 카드는 기존의 분산된 지원 방식을 통합하여 청년 구직자가 취업 준비 과정에서 필요한 모든 비용을 하나의 카드로 해결할 수 있도록 하는 혁신적 방식이다.

첫째, 생활비 경감형 지원에서는 청년구직동행카드를 통해 구직활동과 직접적으로 연관된 다양한 비용을 지원한다. 청년이 취업을 위해 학원에 다닐 때 발생하는 교통비를 카드로 활용할 수 있으며, 면접을 보러 가는 교통비나 면접용 정장 구입비, 이력서 출력비 등 취업 준비 과정에서 실제로 필요한 비용들을 카드를 통해 직접 지원받을 수 있다. 또한 직업훈련이나 자격증 취득을 위한 학원비, 온라인 강의로, 교재비 등도 카드를 사용하여 부담 없이 교육받을 수 있도록 한다. 이를 통해 청년들이 경제적 부담 없이 실질적인 취업 역량을 기를 수 있는 환경을 조성할 수 있다.

둘째, 주거 안정 보조 방안에서는 청년구직동행카드를 통해 구직을 준비하는 청년의 주거비를 직접 지원한다. 월세나 임차료를 카드로 결제함으로써 청년들이 주거에 대한 걱정 없이 구직활동에 전념할 수 있도록 돕는다. 원룸이나 오피스텔의 월세, 셰어하우스 거주비, 고시원 이용료 등 다양한 주거 형태에서 발생하는 비용을 카드를 통해 지원받을 수 있으며, 관리비, 공과금, 인터넷비 등 주거 관련 부대비용까지 포함하여 청년들이 생활에 안정을 찾고 취업 준비에 집중할 수 있는 기반을 마련한다. 기존의 제한적인 공공주택 방식에서 벗어나 청년이 원하는 지역과 주거 형태를 선택할 수 있는 유연성을 제공하면서도, 카드를 통한 지원으로 투명하고 효율적인 관리가 가능하다.

셋째, 심리적·사회적 안전망 지원 또한 청년구직동행카드와 연계하여 제공한다. 구직활동 장기화로 인한 불안감 해소와 사회적 고립 방지를 위한 상담, 멘토링, 포레 커뮤니티 지원 등의 서비스를 카드를 통해 이용할 수 있도록 한다. 심리상담센터 이용료, 취업 컨설팅 비용, 네트워킹 모임 참가비 등을 카드로 지원하여 청년들이 정신적·사회적으로도 안정된 상태에서 구직활동을 할 수 있도록 돕는다. 스터디 카페 이용료나 도서관 좌석 이용료, 커뮤니티 공간 사용료 등도 카드를 활용함으로써 청년들이 적절한 환경에서 취업 준비를 할 수 있는 여건을 조성한다(이주연 외, 2023).

그림 VIII-5. (가칭) 청년구직동행카드 운영체계



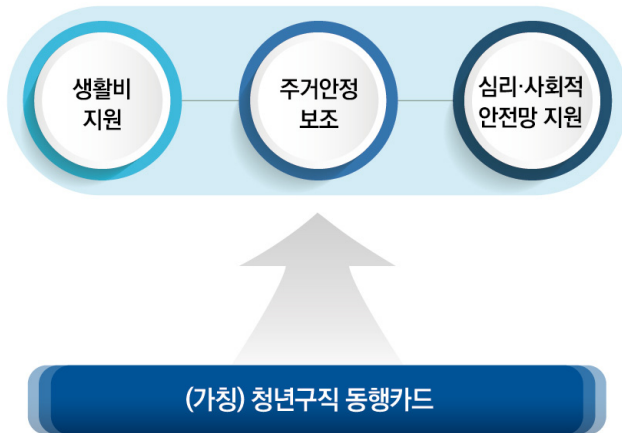
## (2) 청년구직동행카드의 실용적 활용

청년구직동행카드는 청년들의 일상적인 구직활동 과정에서 발생하는 실질적인 경제적 부담을 해소하는 데 중점을 둔다. 아침에 일어나 구직 사이트에서 채용공고를 확인하고, 관심 있는 기업에 지원하기 위해 필요한 자격증 학원에 등록할 때 수강료와 교통비를 카드로 지원받을 수 있다. 면접 기회가 생겼을 때는 면접장까지의 교통비, 면접복 구입비, 헤어샵 이용료 등을 카드를 사용하여 부담 없이 준비할 수 있다.

특히 주거비 부분에서는 매월 정기적으로 발생하는 월세를 카드로 결제하여 구직 청년의 주거비 부담을 절감하여 청년들이 온전히 취업 준비에 집중할 수 있는 환경을 만든다. 이러한 생활의 안정감은 구직활동의 효율성을 높이고, 장기간의 취업 준비 과정에서도 지치지 않고 지속적으로 노력할 수 있는 심리적 여유를 제공할 것으로 기대된다.

이상의 청년구직동행카드 중심 지원체계는 청년 구직자가 취업 준비 과정에서 마주치는 실질적인 경제적 어려움을 종합적으로 해결하여, 구직활동에 전념할 수 있는 안정적인 기반을 제공한다. 이를 통해 청년들이 심리적·경제적 부담 없이 자신의 역량을 기르고 적합한 일자리를 찾을 수 있도록 지원함으로써, 실효적인 청년 고용정책으로 기능하게 된다.

그림 VIII-6. (가칭) 청년구직동행카드 운영목적



### 3) 관련 추진체계

서울, 경기 지역(창의융합형)의 청년들이 구직활동에 전념할 수 있는 생활안정을 지원하기 위해서는 중앙정부, 지방자치단체, 민간 부문이 역할을 분담하면서도 긴밀하게 협력하는 다층적 협력 구조를 기반으로 추진되어야 한다. 중앙정부는 청년 생활안정 정책의 큰 틀과 재정 지원의 기준을 마련하는 동시에, 특히 소득 분위별 세부 지원 기준을 조정하여 정책 사각지대를 최소화하는 핵심적 역할을 담당할 필요가 있다(국무조정실, 2025a). 또한 교육부와 고용노동부는 생활 안정 지원을 구직 활동과 연계하는 활동에 주력하여, 단순한 생계 보조에 머무르지 않고 직업 훈련과 취업 준비와 유기적으로 연결되도록 정책을 설계하고 관리하여야 한다(고용노동부, 2019a).

창의융합형에 해당하는 광역 지방자치단체인 서울시와 경기도는 수도권 특유의 고물가와 고주거비 환경을 반영하여, 중앙정부 정책에 보완적 성격을 갖는 특화 프로그램을 개발하고 운영하여야 한다. 이를 위해 중앙정부의 소득 분위 기준을 바탕으로, 각 지역은 물가 지수와 구직자의 산업 진출 희망 분야 등을 감안하여 지원 수준과 내용을 세밀하게 조정할 필요가 있다. 예컨대, 물가 상승률이 높은 서울, 경기 지역에서는 월세 지원이나 생활비 보조금을 보다 확대하거나, 미래 신산업 분야 취업 준비 청년에게 별도의 교육비 지원을 추가하는 방식으로 정책 효과를 극대화할 수 있다. 이러한 접근은 지역 특성에 따른 맞춤형 지원이 가능하다는 점에서 정책 수혜자의 실질적 체감도를 높일 것이다.

지역 내 청년 개별 상황을 면밀히 파악하고, 지원 대상을 정교하게 선별하여 생활 안정 지원이 실제 구직 활동 참여와 취업으로 이어질 수 있도록 적극적으로 밀착 관리한다. 예를 들어, 지역 사회복지와 연계한 맞춤형 상담, 멘토링, 주거 관련 지원 안내 등을 지원 프로그램에 포함하여 청년들이 포괄적인 생활 안정과 구직 지원을 동시에 받을 수 있도록 하는 것이다.

민간 부문 역시 주요 협력 파트너로서 정책의 성공적 시행에 기여한다. 금융기관, 주거 관련 플랫폼, 스타트업, 사회적 기업 등 민간은 생활비 절감 혜택, 맞춤형 금융 서비스, 청년 전용 프로그램 등을 제공하며 공공부문 정책과 상호 보완적으로 작동할 수 있다. 특히 기업의 사회공헌(CSR) 프로그램과 청년 창업 지원 사업과의 연계를 통해 민간 자원의 활용을 확대하고, 정책의 다양성과 지속가능성을 확보하는 것은 매우 중요하다. 이러한 협력은 정부 예산의 한계를 보완하고, 청년 지원 체계의 접근성과 효과성을 향상시키는 데 기여한다.

#### 4) 기대효과

본 내용은 청년 구직자의 생활 안정성을 확보하여 구직 활동에 전념할 수 있는 토대를 마련한다는 점에서 큰 효과가 기대된다. 무엇보다 구직 과정에서 가장 큰 걸림돌로 작용하던 주거비·생활비 부담을 경감시킴으로써 청년들이 단기적 생계 문제보다 장기적 직업 탐색과 준비에 더 많은 에너지를 집중할 수 있게 된다. 이는 곧 취업률 제고와 장기근속 가능성 확대로 이어질 것이다.

또한 중앙정부, 지방자치단체, 민간이 역할을 분담하는 추진체계를 통해 지원의 중복을 방지하면서도 사각지대를 줄일 수 있으며, 정책의 실효성을 극대화할 수 있다. 특히 소득분위별로 차등화된 지원 기준은 공정성과 수혜 타당성을 확보하는 동시에, 실제로 가장 지원이 필요한 청년들에게 집중적 혜택을 제공할 수 있게 한다.

지역 차원에서도 청년 생활 안정 지원은 수도권 내 청년 인재 유출을 막고, 기업들이 필요로 하는 청년 인재가 안정적으로 구직 활동을 이어갈 수 있는 환경을 조성한다. 이는 결국 수도권 산업 생태계의 안정적 인재 수급으로 이어지며, 나아가 국가 전체의 청년 고용 기반을 강화하는 중요한 밑거름이 될 것이다.

### 4. (신산업형) 청년의 장기근속 지원, 중소기업 인식개선 강화, 중소기업형 직업탐색 진로서비스 추진

표 VIII-4. (신산업형) 청년의 장기근속 지원, 중소기업 인식개선 강화, 중소기업형 직업탐색 진로서비스 추진

| 정책대안   | 세부 정책제언                                      | 관련 정책추진체계 |     |          |    |    |    |
|--|--|-----------|-----|----------|----|----|----|
|  |  | 중앙        | 지자체 | 지역<br>기업 | 대학 | 국책 | 민간 |
| 4. (신산업형) 청년의 장기근속 지원, 중소기업 인식개선 강화, 중소기업형 직업탐색 진로서비스 추진 | 4-1. 구직청년들에게 중소기업형 직업탐색 정보지원서비스 강화           |           |     |          |    |    |    |
|  | 4-2. 고용장려금 제도를 대체하여 실무형 청년구직자-기업 연결 지원서비스 실시 | ○         | ○   | ○        |    |    | ○  |

## 1) 제언 배경

신산업형(부산, 인천, 대전, 울산, 충북)은 급속한 산업전환과 신기술, 신서비스 수요의 증대로 인해 적합 인재를 탐색하는 것은 물론, 확보된 인재가 적응하고 장기근속에 도달하도록 하는 것이 핵심 요소이다. 그러나 이 지역의 채용 환경은 공채의 축소와 수시채용의 일상화로, 직무와 임금, 근무환경에 대한 정보 비대칭 현상이 심화되어 초기 이직과 고용 미스매치의 반복을 초래하는 구조적 문제를 야기하고 있다(이규용 외, 2013). 이러한 문제를 해결하는 방안으로 한국노동연구원에서는 입사 전 직무와 임금 정보 등을 투명하고 정확하게 제시하는 등 외부 노동시장의 정보 비대칭을 완화하기 위한 방안의 마련이 필요하다고 설명하고 있다(이상준 외, 2023).

이와 더불어 전국적으로 청년 고용 시장의 온도는 지속적으로 낮아지고 있으며, 최근 고용 지표들은 청년 취업자의 감소, 첫 취업까지 걸리는 장기간, 그리고 ‘쉬었음’ 상태인 청년의 증가도 어려운 문제를 야기시키는 중요한 요소가 되고 있다. 이러한 현상의 구조적 원인으로는 지역 내 양질의 일자리 부족과 맞춤형 매칭 서비스의 부재가 꼽힌다. 이에 전문가들은 다양한 방법을 통해서 지역 내 노동시장의 미스매치 해소와 정보 기반의 진로 지원을 핵심적 해법으로 제시하고 있어 이러한 내용의 정리가 필요한 시점이다. 실제로 기업 인식개선과 신뢰 확보를 위한 방안으로 기업의 정보를 제공하는 것이 장기근속률 향상에 기여할 수 있다는 정책 사례도 축적되고 있는 상황이다. 고용노동부가 시행하는 ‘청년친화 강소기업’ 인증 제도는 일반 기업에 비해 청년 고용 유지율이 평균 11.9%포인트 높고, 근속 기간 또한 1년 이상 긴 것으로 나타났다(고용노동부, 2024). 이는 청년구직자들로 하여금 구직의 단계에서부터 우수 중소기업을 체계적으로 식별하고, 표준화된 기업 정보를 제공함으로써 청년 구직자의 인식 개선과 고용 안정성 제고를 도모할 수 있음을 시사한다.

한편, 전통적으로 널리 활용되어 온 고용장려금, 특히 인건비 지원 중심의 정책은 단기적 고용 확대에는 기여했으나, 국내외 연구에서는 사중손실 및 대체효과 등 구조적 한계를 우려하는 평가도 일부 나타나고 있다(고용노동부, 2019b). 그러나 청년일자리 도약장려금처럼 일부 사례에서는 취업 확률이 상승하는 긍정적 효과도 보고되어, 이 제도의 순기능도 인정받고 있다. 그럼에도 불구하고 품질 높은 고용 매칭과 안정적인 인착, 장기근속을 달성하려면, 장려금 단독 지원보다는 직업 진로 탐색, 현장 경험, 온보딩(on-boarding) 지원 등을 융합한 통합적 ‘서비스형’ 정책으로의 전환이 필수적이라는 점이 점차 견고한

정책적 함의로 자리 잡고 있다(박윤수, 2016). 결과적으로, 신산업형 지역에서의 청년 고용 정책은 단순히 금전적 지원을 통해 채용을 유도하는 방식을 넘어서, 정보, 경험, 온보딩 과정을 제공하여 청년과 중소기업의 매칭 효율성을 높이고, 장기근속을 실질적으로 이끌어내는 패러다임 전환이 필요하다고 할 수 있다.

## 2) 정책 대안

정책의 핵심은 중소기업형 직업탐색 정보지원서비스의 고도화와, 고용장려금 중심의 지원 방식을 단계적으로 축소·대체하여 실무형 연결과 안착을 지원하는 서비스로 전환하는 데 있다.

하나는 청년이 중소기업을 탐색하는 과정에서 필요한 정보와 기회를 대폭 강화하는 것이고, 다른 하나는 기존의 고용장려금 중심 지원을 점차 축소하고 실무 경험과 연결을 강화하는 서비스형 지원으로 전환하는 것이다. 이 두 가지 축은 상호 보완적으로 설계되어야 청년이 단순히 취업에 성공하는 수준을 넘어 장기적으로 적합한 일자리에 안정적으로 정착할 수 있도록 돕는 기반이 될 것이다.

### (1) (가칭) 기업정보제공 서비스 확대(정보지원 고도화)

먼저, 직업 탐색 단계에서 중소기업에 대한 정보 비대칭을 완화하는 것이 무엇보다 중요하다. 지금까지는 대기업에 비해 중소기업의 직무·근무환경·성장경로 등에 관한 정보가 부족하거나 파편적으로 제공되어 청년들이 제대로 탐색하지 못하는 경우가 많았다. 따라서 앞으로는 지역의 핵심 산업군을 중심으로 일자리 정보의 신뢰성과 투명성을 높이고, 청년들이 실제 근무 조건과 경력 발전 가능성을 충분히 확인한 뒤 지원할 수 있는 환경을 조성해야 한다. 이러한 노력은 중소기업에 대한 인식 개선과 지원 전환으로 이어지며, 청년들이 ‘좋은 중소기업’을 선별할 수 있는 신호체계를 강화하는 방향으로 추진될 필요가 있다.

또한, 정보 제공에 그치지 않고 체험과 학습을 결합하는 방식으로 구직자와 기업 간의 미스매치를 줄이는 것도 필요하다. 현장의 실제 경험을 콘텐츠화하거나 단기 인턴십과 직무 체험 프로그램을 정례화하는 방식은 청년들이 지원 전에 직무 적합성을 확인하고 자신에게 맞는 경로를 설계할 수 있도록 돕는다. 여기에 청년의 특성을 반영한 개인화된

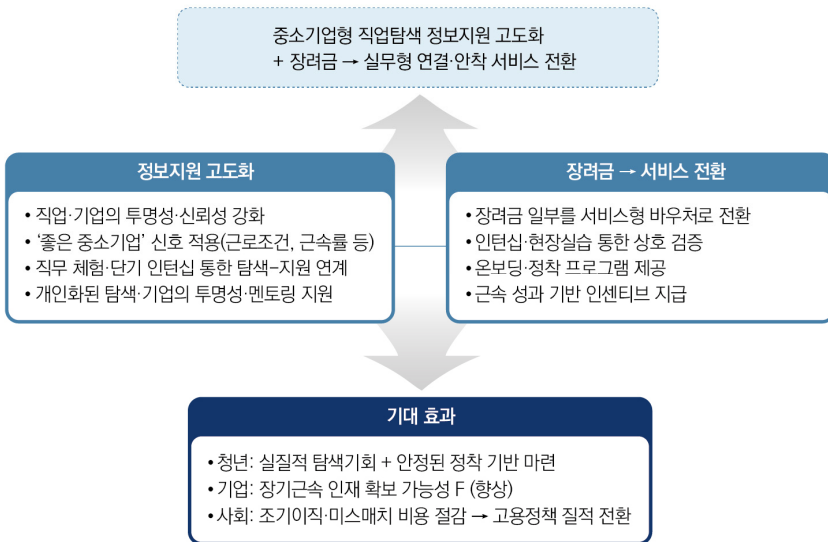
진단과 상담, 멘토링을 결합한다면, 청년은 탐색 단계부터 입사 전후의 준비 과정까지 보다 체계적으로 지원을 받을 수 있다.

## (2) (가칭) 온보딩 지원서비스

장려금 중심의 단편적 지원 방식은 한계를 지니고 있다. 지금까지의 고용장려금은 채용 이후 기업과 청년 모두가 이미 결정을 내린 상태에서만 효과가 발휘되었으며, 채용 이전 단계에서 필요한 탐색·체험·적합도 검증을 보완하지 못했다. 따라서 앞으로는 장려금의 일부를 서비스형 지원으로 전환해 탐색-경험-연결-정착의 과정을 전방위적으로 강화해야 한다. 예컨대 인턴십이나 현장실습을 통해 기업과 청년이 상호 검증하고, 입사 초기에는 온보딩과 적응 프로그램을 통해 조기 이탈을 최소화하며, 일정 기간 이상 근속을 달성했을 때 인센티브를 부여하는 방식이 그 대안이 될 수 있다.

이러한 정책 전환은 단순히 재정 지원의 대상을 바꾸는 차원이 아니라, 고용정책의 패러다임을 양적 지원에서 질적 지원으로 옮기는 것이다. 청년에게는 실질적 탐색 기회와 안정된 정착 기반을 제공하고, 기업에게는 장기근속 가능성이 높은 인재를 연결함으로써 사회 전체의 인력 미스매치 비용을 줄이는 효과를 기대할 수 있다.

그림 Ⅷ-7. 청년 친화적 인재양성 - 온보딩 지원서비스 운영 방안



### 3) 관련 추진체계

중앙정부, 지방자치단체, 지역 기업, 민간기관이 각각의 역할을 분담하면서도 긴밀히 협력하는 다층적 체계가 마련되어야 한다. 우선 중앙정부는 정책의 기본 방향과 제도적 틀을 설계하고, 관련 법·제도를 정비하며 예산을 안정적으로 지원하는 역할을 담당한다. 청년 고용서비스의 큰 방향성을 제시하고, 특히 기존 고용장려금 제도의 개편을 통해 서비스형 지원으로의 전환이 원활히 이루어질 수 있도록 제도적 기반을 마련해야 한다. 또한 전국 단위의 표준화된 정보 공개 기준을 마련하고, 지역별로 분산된 고용서비스가 일정 수준 이상의 품질을 확보할 수 있도록 관리·감독하는 역할을 수행한다.

광역 지방자치단체는 중앙정부가 마련한 제도적 틀을 지역의 특성과 산업 구조에 맞게 구체화하는 중간 허브로서 기능한다. 특히 신산업형 지역의 경우, 첨단 제조·모빌리티·에너지·ICT 등 지역별 전략산업과 연계하여 탐색·체험 프로그램을 설계하고, 지역 청년들이 실질적으로 접근 가능한 형태로 정책을 실행해야 한다. 아울러 광역 차원에서 기업과 청년을 잇는 플랫폼을 관리하고, 기업의 참여를 촉진하기 위해 지역 인증제나 인센티브를 병행할 수 있다.

기초 지방자치단체는 청년과 가장 가까운 접점에서 수요를 파악하고, 맞춤형 프로그램을 기획·운영하는 핵심 실행 주체이다. 청년들이 실제로 필요로 하는 생활 밀착형 직업탐색 서비스나 단기 인턴십·체험 프로그램을 직접 운영하고, 구직 단계에서 발생하는 다양한 애로사항을 파악해 상위 단계 정책으로 환류하는 역할을 수행한다. 특히 기초단위에서는 지역 중소기업과의 직접적 협력 체계를 강화하여 청년과 기업 간 연결을 가장 효과적으로 지원할 수 있다.

지역 기업은 이 체계에서 단순한 수혜자가 아니라 정책 추진의 공동 주체로 자리해야 한다. 기업은 직무·근무환경·성장 경로 등 핵심 정보를 투명하게 제공하고, 인턴십·현장실습 프로그램에 적극적으로 참여하여 청년들이 실질적인 경험을 쌓을 수 있도록 지원한다. 더 나아가 입사 후 초기 적응 프로그램을 공동으로 운영하고, 장기근속 성과에 따라 인센티브를 공유하는 방식으로 청년 인재의 정착을 도와야 한다.

마지막으로 민간기관은 전문성을 기반으로 한 보조적 역할을 수행한다. 직업 상담, 멘토링, 탐색 플랫폼 운영 등에서 민간의 혁신적 방식을 활용하는 것이 필요하다. 민간은 기업과 청년 간 매칭을 정교화하는 중개자로서 기능하면서, 공공 영역의 부족한 부분을 보완하는 역할을 담당할 필요가 있다.

이와 같은 추진체계는 중앙-광역-기초로 이어지는 공공의 수직적 연계와, 기업-민간기관이 참여하는 수평적 협력을 동시에 요구한다. 각 주체가 독립적으로 움직이는 것이 아니라, 상호 보완적으로 작동할 때 비로소 정보 비대칭이 해소되고, 구직자의 탐색·체험·정착의 전 과정이 끊김없이 이어질 수 있을 것이다.

#### 4) 기대효과

청년의 장기근속 지원, 중소기업 인식개선, 중소기업형 직업탐색 진로서비스 추진의 정책은 청년과 기업, 그리고 지역사회 모두에게 실질적인 변화를 가져올 수 있을 것으로 기대된다. 무엇보다 청년들에게는 단순히 일자리를 찾는 수준을 넘어, 자신에게 적합한 직무와 기업을 탐색하고 준비할 수 있는 기회가 제공된다. 지금까지는 정보 부족으로 인해 잘못된 선택을 하거나, 입사 후 단기간 내 이탈하는 경우가 많았지만, 앞으로는 직무 정보의 신뢰성과 투명성이 확보되고 체험 기반 탐색이 가능해짐에 따라, 청년들은 보다 안정적으로 진로를 설계할 수 있다. 이는 곧 청년 구직 과정의 불확실성을 줄이고, 자신감 있는 취업 결정을 가능하게 한다.

기업 입장에서도 기대효과는 크다. 단순히 고용장려금에 의존해 단기적 채용만을 반복하는 구조에서 벗어나, 장기근속 가능성이 높은 인재와 연결될 수 있는 기반이 마련된다. 인턴십이나 현장실습을 통해 사전에 역량과 적합도를 검증할 수 있고, 입사 후에도 온보딩과 정착 지원이 이루어짐으로써 조기 이직으로 인한 비용 부담을 줄일 수 있다. 특히 중소기업의 경우, 안정적인 인력 확보는 곧 기업 경쟁력 강화로 이어지며, 이는 지역 산업 생태계 전반에도 긍정적 파급효과를 미칠 것이다.

지역사회와 정책 전반 차원에서도 의미가 크다. 기존의 단순 재정지원 중심 구조는 한계가 뚜렷했지만, 서비스형 지원으로 전환함으로써 고용정책의 패러다임을 양적 확대에서 질적 내실로 옮겨가는 계기를 마련하게 된다. 청년의 장기근속과 기업의 인식 개선이 동시에 촉진되면서, 지역 내 인재 정착률이 높아지고 산업 기반이 탄탄해질 것이다. 이는 결과적으로 지역 균형발전과 청년 고용 안정이라는 두 가지 목표를 동시에 달성하는 길을 열어줄 것이다.

궁극적으로 이번 정책의 가장 큰 효과는 '선순환 구조'의 정착에 있다. 청년은 충분히 탐색하고 경험한 뒤 취업을 결정함으로써 직무 만족도를 높이고, 기업은 장기근속 인재를 확보하여 안정적 성장을 도모한다. 이러한 구조가 반복될수록 사회 전반의 인력 미스매치

비용이 줄어들고, 청년 고용정책은 단기적 취업률 제고를 넘어 지속 가능한 고용 안정 체계로 발전할 수 있을 것이다.

## 5. (주력산업형) 지역 내 교육기관과 산업생태계 연관성 제고

표 VIII-5. (주력산업형) 지역 내 교육기관과 산업생태계 연관성 제고

| 정책대안                              | 세부 정책제언  | 관련 정책추진체계 |     |       |    |    |    |
|-----------------------------------|--|-----------|-----|-------|----|----|----|
|                                   |  | 중앙        | 지자체 | 지역 기업 | 대학 | 국책 | 민간 |
| 5. (주력산업) 지역 내 교육기관과 산업생태계 연관성 제고 | 5-1. 중소기업 청년고용실적에 따른 선택형 인센티브 제공                                 | ○         | ○   | ○     |    |    |    |
|                                   | 5-2. 청년취업자 장기근속유도 및 지원과 지역혁신중심 대학지원체계(RISE)와 연계한 지역기업형 직무인재양성 강화 | ○         | ○   | ○     | ○  |    | ○  |

### 1) 제언 배경

청년층의 안정적 고용은 지역경제의 활력과 국가의 지속가능성 확보에 직결되는 중요한 과제이다. 그러나 우리나라의 청년 고용환경은 여전히 중소기업 기피 현상, 높은 이직률, 전공과 직무 간 미스매치라는 구조적 한계를 안고 있다. 청년들은 안정된 일자리를 찾기 위해 수도권 대기업을 선호하는 반면, 지역 중소기업은 만성적인 인력난에 시달리고 있다. 실제로 많은 중소기업은 청년 채용 의지가 있음에도 불구하고, 근무환경의 열악함, 경력개발 기회의 부족, 낮은 임금 수준 등으로 인해 청년 유입에 어려움을 겪는다.

특히 주력산업형에 해당하는 대구, 충남, 전남, 경북, 경남 지역에 있어서 중소기업의 청년취업정책과 관련한 중요한 문제는 단기 근속과 높은 이직률에 있다. 청년이 중소기업에 입사하더라도 정책지원을 받을 수 있는 최소한의 기간만 근무하고 이직하는 비율이 높아, 기업은 지속적인 채용과 훈련 비용을 부담하게 되고, 청년은 경력의 안정성을 확보하지 못한다는 지적이 많다. 이러한 악순환은 기업 생산성 저하와 청년 삶의 불안정으로 이어져 지역사회 전반의 성장잠재력을 약화시킨다.

또한 대학 교육체제와 기업 수요 간의 괴리도 심각하다. 대학은 전공지식 위주의 교육에 치중하는 반면, 기업은 문제해결능력, 협업능력, 소프트스킬, 현장 직무역량을 우선적으로 요구한다. 이로 인해 청년은 졸업 후에도 취업 적응에 어려움을 겪고, 기업은 필요로 하는 맞춤형 인재를 확보하지 못하는 상황이 반복되고 있다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는, 기업의 청년 고용실적과 연계된 차등적 인센티브 제공을 통해 기업이 청년 채용을 ‘비용’이 아닌 ‘투자’로 인식하도록 해야 한다. 또한, 청년 장기근속 유도 정책을 통해 청년의 안정적 경력개발과 생활 기반 마련을 지원하고, 지역혁신중심 대학지원체계(RISE)와 연계하여 기업 맞춤형 직무인재를 체계적으로 양성하는 방안을 강구해야 한다. 이를 통해 청년-기업-대학이 모두 윈윈(win-win)할 수 있는 구조를 마련할 필요가 있다.

## 2) 정책 대안

### (1) 주력산업형 중소기업 청년고용 인센티브

주력산업형 지역(대구, 충남, 전남, 경북, 경남)은 제조, 조선, 자동차 등 국가 주력산업이 집적되어 있으나, 중소기업의 인력난이 심화되고 청년층의 장기근속률이 낮은 구조적 문제를 안고 있다. 이러한 현실에서 단순한 청년고용 장려금 지급 방식은 기업의 지속적 고용 유인을 충분히 제공하지 못한다는 점이 지적되고 있다. 따라서 주력산업형 지역의 특성을 고려한 고용실적 연계형 인센티브 체계를 마련할 필요가 있다.

이는 청년고용실적을 기준으로 중소기업에 차등화된 인센티브를 제공하는 “주력산업형 청년고용 인센티브” 도입을 골자로 한다. 일정 비율 이상 청년을 신규 채용하거나 2년 이상 근속률을 달성한 기업에는 법인세 감면, 사회보험료 부담 경감, 고용유지 보조금 등 재정적 혜택을 제공하는 것이다. 동시에 금융기관과 연계하여 저리 대출, 보증 한도 확대와 같은 금융우대 정책을 병행함으로써 기업의 자발적 참여를 유도할 수 있을 것이다.

또한, 기업이 경영 전략과 여건에 맞추어 인센티브 항목을 선택형 바우처 형태로 조합할 수 있도록 하여, 정책 수용성을 높이고 실효성을 확보할 수 있을 것이다. 이를 통해 기업은 청년 고용을 단순한 비용이 아닌 미래 인적자원 투자로 인식하게 되며, 주력산업 기반 지역의 청년 고용창출과 산업 경쟁력 강화를 동시에 도모할 수 있을 것이다.

## (2) 주력산업형 지역혁신중심 대학지원체계(RISE) 연계 지역인재 육성지원

주력산업형 지역의 또 다른 과제는 대학 교육과 산업 현장의 수요 간에 여전히 간극이 존재한다는 점이다. 대학은 전공지식 위주의 교육을 제공하지만, 기업은 문제해결능력, 협업 능력, 디지털 전환 대응 역량과 같은 실무·소프트스킬을 중시한다. 이 괴리를 해소하지 않는다면 청년은 조기 이직을 반복하고, 기업은 인재난을 겪는 악순환이 지속될 수밖에 없다.

이에 따라 본 제안은 “주력산업형 RISE 연계 지역인재 육성지원”을 핵심 전략으로 제시한다. 지역대학과 지자체, 산업계가 협력하는 RISE 체계를 기반으로, 주력산업의 수요에 맞는 모듈형 직무교육과정을 운영하고, 산학연계 인턴십·현장실습을 강화한다. 이를 통해 대학 교육과 기업 현장이 직결되는 경로를 구축한다. 또한 채용 이후에도 직무 맞춤형 교육, 멘토링, 경력개발 프로그램을 지속 제공하여 청년이 기업 내에서 장기적으로 성장할 수 있는 기반을 마련한다. 예컨대 자동차·조선·기계 산업 기업과 대학이 공동으로 NCS 기반 직무 트랙을 설계하고, 청년이 학부 단계부터 취업·근속·재교육까지 연속적으로 지원받는 구조를 정착시키는 것이다. 이는 단순히 “대학에서 배우고 지역에서 일하는” 구조를 넘어, 청년-기업-대학-지자체의 선순환 생태계를 형성하는 것이며, 주력산업형 지역에서 청년이 장기적으로 정착할 수 있는 토대를 마련할 것이다.

이를 실현하기 위해서는 무엇보다 기업의 수요를 확인하는 과정이 선행되어야 한다. 주력산업형 지역의 산업구조와 기업별 인력 수요를 데이터 기반으로 진단하고, 기술 변화와 시장 전망에 따라 어떤 직무와 역량이 필요한지를 체계적으로 파악하는 것이 필요하다. 이를 위해 지자체와 RISE 체계가 주도하여 기업 실태조사, 산업전망 분석, 청년고용 모니터링을 정례화하는 것이 바람직하다.

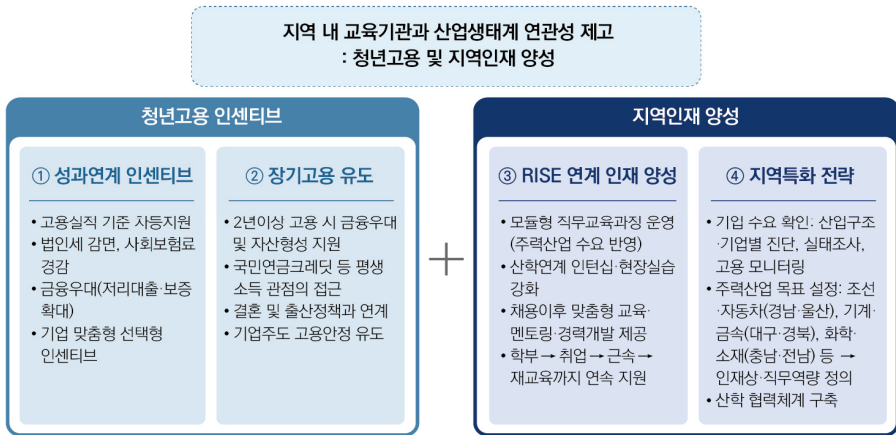
다음으로, 명확한 주력산업 목표 설정이 병행되어야 한다. 단순히 일자리 수를 늘리는 데 그치지 않고, 조선·자동차(경남·울산), 기계·금속(대구·경북), 화학·소재(충남·전남) 등 지역별 주력산업에 필요한 인재상과 직무역량을 구체적으로 정의해야 한다. 이러한 목표는 기업이 필요로 하는 핵심 기술, 직무 단계별 숙련 수준, 장기적 경력 경로를 포함하여 설정함으로써, 청년이 현장에서 장기적으로 성장할 수 있는 청사진을 제공해야 할 수 있어야 한다.

마지막으로, 기업과 대학이 협력할 수 있는 제도적 체계 구축이 필요하다. 단발적 산학 협력 프로그램을 넘어, 기업이 교육과정 설계 단계부터 참여할 수 있도록 제도화하고, 대학은 기업 현장을 교육·훈련의 확장된 장으로 활용할 수 있는 구조를 마련해야 한다.

예컨대 기업 맞춤형 모듈 교과 운영, 산학 공동연구를 통한 직무 실습, 현장 멘토링 및 겸임교원 제도 확대 등을 통해 교육과 산업 수요의 괴리를 최소화할 수 있다.

이러한 구체적 수단을 통해 “주력산업형 RISE 연계 지역인재 육성지원”은 단순히 교육과 일자리의 연결을 넘어, 기업 수요 기반의 명확한 목표-맞춤형 교육과정-산업 현장 협력체계라는 삼각 축을 완성하게 될 것이며, 청년의 장기 정착과 지역 주력산업의 지속가능한 경쟁력 확보로 이어질 수 있을 것이다.

그림 Ⅷ-8. (주력산업형) 산학연계 통한 청년고용 활성화 및 지역인재 양성



### 3) 관련 추진체계

정책대안이 실질적인 성과로 이어지기 위해서는 중앙정부, 지방자치단체, 대학, 기업, 금융·주거지원 기관 등 다양한 주체들이 긴밀히 협력하는 다층적 추진체계를 마련해야 한다. 특히 청년고용 인센티브와 장기근속 유도, RISE 연계 직무인재양성은 서로 다른 분야의 정책수단을 결합해야 하므로, 단일 주체의 노력만으로는 성과를 달성하기 어렵다. 따라서 다음과 같은 추진체계 구축이 요구된다.

첫째, 중앙정부는 제도의 총괄 조정자 역할을 수행해야 한다. 고용노동부는 청년고용 장려금 및 세제·보험 지원 기준을 설계하고, 중소벤처기업부는 청년고용 실적이 우수한 중소기업을 대상으로 금융우대 및 컨설팅을 제공하는 체계를 마련한다. 교육부는 RISE 사업을 중심으로 지역대학이 기업 수요를 반영한 교육과정을 운영하도록 지원하며, 기획

재정부는 관련 세제 지원과 재정사업 평가를 통해 제도의 지속성을 담보해야 한다.

둘째, 지방자치단체는 지역별 실행 거점으로서 고용성과, 청년 근속률, 청년 정착률 등 주요 지표를 모니터링하고 이를 중앙정부와 공유함으로써 정책의 환류 체계를 강화할 수 있다. 또한 지역 산업구조의 특성을 반영하여 특정 산업군에 집중 지원을 하는 등 차별화된 정책 조정도 가능하다.

셋째, 대학과 RISE 체계는 기업 맞춤형 교육과정 운영을 통해 핵심적 역할을 수행한다. 지역대학은 기업과의 협약을 통해 필요한 직무역량을 정의하고, 학부 과정뿐만 아니라 평생교육 과정까지 확장하여 인재를 양성한다. 특히 RISE 체계는 대학-지자체-산업을 연결하는 플랫폼이므로, 이를 활용해 '지역기업형 인재상'을 구체화하고, 채용 이후에도 기업 현장에서 교육과 멘토링을 제공하는 순환 구조를 마련한다.

넷째, 기업은 제도의 직접 수혜자이자 성과 창출의 주체이다. 기업은 청년 채용과 근속 실적을 투명하게 제출하고, 교육과정 설계 및 현장 훈련에 적극적으로 참여해야 한다. 이를 통해 기업은 필요한 인재를 확보하고, 장기적으로는 생산성과 조직 안정성을 강화할 수 있다.

다섯째, 금융·주거지원을 위한 기관의 참여가 병행되어야 한다. 금융기관은 장기근속 청년을 대상으로 특별금리 대출, 자산형성 상품, 보증 확대 등의 금융지원책을 마련할 수 있고, 이는 청년의 지역정착을 통해 안정적 고객이 확보되는 형태로 금융기관에도 긍정적인 효과를 제공한다. 또한, 지방의 건설업체 및 토지와 주택의 신탁업체 등 공공 및 민간의 주거와 관련된 기관은 장기근속 청년에게 공공임대 우선 배정, 주택구입 보조 등 실질적인 주거혜택을 제공함으로써 청년의 지역 정착을 촉진할 수 있다.

마지막으로, 이러한 다층적 협력체계를 효과적으로 운영하기 위해서는 정기적 협의체와 성과평가 시스템이 필요하다. 중앙정부, 지자체, 대학, 기업이 모두 참여하는 '청년고용-인재양성 협의체'를 구성하여 분기별로 정책 성과를 점검하고, 성과평가 지표(고용실적, 근속률, 청년만족도, 기업만족도)를 통해 제도의 개선점을 지속적으로 반영해야 한다. 이를 통해 단순한 제도 운영을 넘어 학습하는 정책체계로 진화할 수 있다.

이와 같은 추진체계는 중앙정부의 제도 설계와 지방정부의 실행, 대학과 기업의 교육·고용 연계, 금융·주거지원 기관의 생활안정 지원이 유기적으로 결합된 구조이다. 이를 통해 청년의 안정적 고용과 지역 정착을 보장하고, 장기적으로는 지역산업 경쟁력 강화와 지방 소멸 대응에 기여하는 지속가능한 거버넌스를 구축할 수 있을 것이다.

#### 4) 기대효과

첫째, 고용성과 연계형 인센티브는 중소기업의 청년 채용 동기를 실질적으로 강화하고, 청년 고용 확대에 기여한다. 단순한 단기 지원이 아니라 성과 기반의 차등 인센티브 제공을 통해 기업의 자율성과 책임성을 동시에 높일 수 있다.

둘째, 장기근속 지원정책은 청년 이직률을 낮추고, 기업의 인력 안정성을 강화한다. 특히 주거·금융 지원은 청년의 생활기반을 안정시키는 핵심 요소로 작동하여, 청년층의 지역 정착을 유도한다.

셋째, RISE와 연계된 직무인재 양성체계는 청년-대학-기업 간의 구조적 미스매치를 완화하고, 현장 수요 중심의 교육혁신을 가능하게 한다. 이는 지역산업 경쟁력 강화를 위한 지속가능한 인재순환 시스템으로 기능할 수 있다.

넷째, 정책 전반은 청년정책의 단기성과 중심에서 벗어나, 청년 고용의 질적 수준을 제고하고 지역산업·사회 생태계의 장기적 지속가능성을 확보하는 효과를 기대할 수 있다. 이는 단순한 청년 지원이 아니라 지역 정주민구의 증가를 통한 지방소멸 대응과 국가 생산성 향상이라는 거시적 차원에서 의미를 갖는다.

### 6. (혁신산업형) 청년의 지역유입을 촉진하기 위한 교통·주거·문화 인프라 확충

표 VIII-6. (혁신산업형) 청년의 지역유입을 촉진하기 위한 교통·주거·문화 인프라 확충

| 정책대안   | 세부 정책제언   | 관련 정책추진체계 |     |       |    |    |    |
|--|---|-----------|-----|-------|----|----|----|
|  |   | 중앙        | 지자체 | 지역 기업 | 대학 | 국책 | 민간 |
| 6. (혁신산업형) 청년의 지역유입을 촉진하기 위한 교통·주거·문화 인프라 확충 | 6-1. 타지역의 청년고용장려금 및 청년채용 세제 및 금융 우대 정책 재편하여 집중 투자를 위한 (가칭) 청년유입을 위한 지역의 정주 매력 패키지 | ○         | ○   | ○     | ○  |    |    |
|  | 6-2. 지역인재 유입에 대한 지원 대상의 요건을 완화하여 확대   |           |     |       |    |    |    |

## 1) 제언 배경

우리 사회가 직면한 청년인구 문제는 단순한 일자리 부족을 넘어 지역 간 인구 불균형과 지방소멸이라는 구조적 위기로 이어지고 있다. 특히 광주, 세종, 강원, 전북, 제주와 같은 혁신산업형 지역은 문화·관광, 녹색에너지, 스마트시티, 농생명·바이오 등 창의적·첨단 산업의 성장 잠재력을 보유하고 있음에도 불구하고, 수도권에 비해 청년 정주여건에서 경쟁력이 부족하다. 청년층은 직업 선택 시 고용 안정성뿐 아니라 교통 접근성, 주거비용, 문화·여가 인프라의 수준을 종합적으로 고려하는 경향이 강하다. 그러나 이러한 조건이 미흡한 지역에서는 청년의 신규 유입이 제한적이며, 지역 출신 청년들조차 수도권으로 유출되는 현상이 심화되고 있다.

보고서 분석에서도 드러났듯, 지금까지의 청년고용장려금, 세제·금융지원 제도는 전국 단위로 획일적으로 운영되어 왔다. 그러나 실제로는 청년의 장기 정착을 유도하기에는 한계가 있었다. 단순한 금전적 인센티브 제공만으로는 청년들이 지역에 뿌리를 내리고 삶을 설계하는 기반이 마련되기 어렵기 때문이다. 특히 혁신산업형 지역은 특화산업의 인재 수요가 지속적으로 증가하고 있음에도 불구하고, 주거·교통·문화 인프라 부족으로 인해 청년층의 생활 만족도가 낮아 정주 유인이 약하다.

또한, 현행 제도의 지원대상 요건이 엄격하게 제한되어 다양한 청년층을 포괄하지 못한 것도 문제다. 만 34세 이하 정규직 취업자를 중심으로 설계된 제도로 인해, 실제로 혁신산업형 지역에서 활발히 활동하는 창업 준비 청년, 프리랜서, 비정규직 종사자, 나아가 만 35세 이상 청년들은 지원에서 배제되는 경우가 많았다. 이는 지역 산업이 요구하는 다원적 인재 수요와 청년층의 다양한 경력 경로를 반영하지 못해 정책 수혜 효과를 약화시키는 결과로 이어졌다.

따라서 혁신산업형 지역의 청년유입 촉진을 위해서는 ① 기존 장려금·세제·금융 지원을 혁신산업형 지역에 맞게 재편하며, ② 지원대상 요건을 완화·확대하여 창업자·프리랜서·비정규직·35세 이상 청년까지 포괄하고, ③ 교통·주거·문화 인프라 확충과 결합된 생활밀착형 정주지원 패키지로 정책을 전환해야 한다. 이를 통해 청년이 “일할 수 있고 동시에 살고 싶은 곳”으로 변화시켜 균형발전과 지방소멸 위기 대응의 핵심 거점으로 성장시켜야 할 것이다.

## 2) 정책 대안

### (1) (가칭) 청년유입을 위한 지역 정주매력 패키지

혁신산업형 지역인 광주, 세종, 강원, 전북, 제주는 문화·관광, 녹색산업, 첨단 서비스산업을 중심으로 성장 잠재력을 보유하고 있으나, 수도권 대비 청년 인구 유입이 저조하고 장기정착률이 낮은 것이 문제로 지적된다. 이에 따라 수도권에 집중된 청년고용장려금, 세제·금융 우대 정책을 조정·재편하여 혁신산업형 지역에 집중 투자하는 “(가칭)청년유입을 위한 지역 정주매력 패키지”가 필요하다.

이 패키지는 단순한 금전적 지원으로만 구성되는 것이 아니라 고용-주거-교통-문화 인프라를 결합한 종합 프로그램으로 설계된다. 우선, 혁신산업형 지역의 전략산업(광주의 친환경차·문화콘텐츠, 세종의 스마트시티, 강원의 관광·레저, 전북의 농생명·재생에너지, 제주의 관광·녹색산업)에 종사하는 청년에게는 차별화된 인센티브를 제공하는 방식을 검토한다. 구체적으로는 2년 이상 근속 청년에게 금융우대와 자산형성 상품을 연계하고, 5년 이상 근속자에게는 주거지원과 가족단위 서비스(자녀 학자금·보육 연계 등)를 결합하는 방식이다.

또한 산업단지 인근 공공임대주택 공급, 광역교통망 확충, 문화·커뮤니티 공간 조성 등 생활 인프라 개선을 병행하여, 청년이 “일할 수 있고, 살고 싶은 지역”으로 인식할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 특히 문화시설 할인권, 교통비 보조, 공동육아 공간 지원과 같은 생활밀착형 혜택은 수도권 대비 상대적으로 열위에 있는 정주여건을 보완하고 청년층의 장기정착을 유도하는 핵심 수단이 될 것이다. 이처럼 본 패키지는 산업 기반과 생활 기반을 결합한 청년정착 종합전략으로서, 혁신산업형 지역을 청년 친화적 거점으로 재구성하는 데 기여할 수 있다.

### (2) 지역인재 유입 지원대상 요건 완화·확대

현행 청년지원정책은 주로 만 34세 이하 정규직 취업자를 대상으로 설계되어 있어, 창업 준비 청년, 프리랜서, 비정규직 근로자, 나아가 만 35세 이상 청년층은 지원에서 배제되는 문제가 있었다. 그러나 혁신산업형 지역에는 프리랜서, 프로젝트형 근로자, 창업 청년 등 다양한 고용 형태의 청년층이 존재하며, 이들의 지역 정착은 지역경제 활성화와 직결된다. 따라서 지원 연령과 대상을 과감히 확대하는 것이 필요하다.

첫째, 지원 연령을 만 39세까지 상향하는 것에 더해, 지방자치단체 조례를 통해 만 40~45세까지도 ‘청년 지역인재’로 정의하여 정책 수혜를 받을 수 있도록 하는 방안을 제안한다. 이는 실질적으로 지역에 정착하고자 하는 다양한 연령대 청년층을 포괄하여 정책 효과를 극대화할 수 있다.

둘째, 고용형태 역시 정규직에 국한하지 않고 비정규직, 프리랜서, 창업 준비 단계 청년까지 확대해야 한다. 예컨대 관광·문화 창업을 준비하는 청년에게는 공유 오피스와 초기 창업 공간을 제공하고, 프리랜서 청년에게는 코워킹스페이스와 사회보험료 일부를 지원하는 방식으로 실질적인 생활 기반을 마련할 수 있다.

셋째, 지원 확대에 의해 예상되는 재정 부담은 중앙정부와 지자체의 공동 재원 조달, 그리고 산업계·금융기관과의 협력적 분담을 통해 완화할 수 있다. 특히 혁신산업형 지역에서는 지역 산업과 청년 인재가 함께 성장하는 구조가 정책의 핵심이므로, 청년의 고용과 정착이 곧 산업 경쟁력 강화로 이어지는 선순환 구조를 만들어내야 한다.

그림 VIII-9. (혁신산업형) 청년 지역유입 촉진: 정주매력 패키지와 청년지원대상 확대

| 청년 지역유입 촉진: 정주매력 패키지와 청년지원대상의 확대 |  |  |
|----------------------------------|--|--|
| 제언                               | (가칭) 청년유입을 위한 지역 정주매력 패키지  | 지역인재 유입 지원대상 요건 완화·확대  |
| 문제                               | 수도권 대비 청년 인구 유입 저조, 장기정착률 낮음   | 만 34세 이하 정규직 중심 지원 → 다양한 청년층 배제  |
| 전략                               | 고용·주거·교통·문화 인프라 결합 종합 패키지  | 연령·고용형태 확대, 다양한 청년층 포괄   |
| 구성                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장기근속: 금융우대·자산형성, 주거·가족지원(학자금·보육)</li> <li>- 산업단지 인근 임대주택</li> <li>- 광역교통망·문화/커뮤니티 공간 조성</li> <li>- 생활밀착형 지원(문화할인·교통비·공동육아)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연령 확대: 만 39세(중앙), 만 40~45세(지자체 조례)</li> <li>- 대상 확대: 비정규직·프리랜서·창업 준비 청년</li> <li>- 지원: 공유오피스·창업공간·코워킹스페이스·사회보험료 지원</li> <li>- 재원: 중앙·지자체 공동, 산업계·금융기관 협력</li> </ul> |
| 효과                               | 산업 기반 + 생활 기반 결합 → 청년친화적 거점 조성   | 다양한 청년층 정착 → 지역경제 활성화·산업 경쟁력 강화  |

### 3) 관련 추진체계

청년의 지역유입과 정착을 효과적으로 촉진하기 위해서는 중앙정부, 지방자치단체, 대학 및 RISE 체계, 산업계, 금융·주거·문화 인프라 기관 등 다양한 주체가 참여하는 다층적 거버넌스 체계를 구축해야 한다. 특히 문화·관광, 녹색산업, 첨단 서비스산업을 중심으로 성장 잠재력을 가진 혁신산업형 지역(광주·세종·강원·전북·제주)의 특성을 반영하여, 청년 친화적 정주 여건과 산업 연계 지원이 결합된 추진체계가 필요하다.

첫째, 중앙정부는 제도의 총괄 조정자 역할을 수행한다. 고용노동부는 청년고용장려금과 장기근속 지원 프로그램을 혁신산업형 지역에 특화된 방식으로 설계하고, 기획재정부는 세제·재정적 인센티브를 차등적으로 배분한다. 교육부는 RISE 사업을 통해 지역대학이 관광, 녹색에너지, 문화콘텐츠 등 산업 수요를 반영한 직무 중심 교육과정을 개설할 수 있도록 지원한다. 국토교통부와 문화체육관광부는 교통·주거·문화 인프라 확충 사업을 혁신산업형 지역에 우선 배정하여 정주 매력을 강화해야 한다.

둘째, 지방자치단체는 정책 실행의 핵심 거점으로서, 지역별 특화산업에 기반한 청년 정착 프로그램을 설계·운영한다. 예컨대 강원은 관광·레저산업과 연계된 청년 창업 보조를, 전북은 농생명·재생에너지 기반 교육훈련을, 제주는 관광·녹색산업과 연계된 프리랜서 지원 패키지를 운영할 수 있다. 지자체는 청년 고용성과, 장기근속률, 정착만족도 등을 모니터링하고 중앙정부에 환류하는 역할을 수행한다.

셋째, 대학과 RISE 체계는 혁신산업형 지역에서 청년 인재의 역량 강화와 산업 연계의 교량 역할을 수행한다. 대학은 기업과 공동으로 모듈형 직무교육과정을 운영하여 현장 직무에 바로 투입 가능한 인재를 양성하고, 인턴십과 창업지원 프로그램을 확대한다. RISE 체계는 지자체·산업계와 연계하여 “지역 특화 산업-교육-고용”의 선순환 구조를 제도화함으로써 청년이 배우고, 일하고, 정착하는 과정을 하나의 패키지로 연결한다.

넷째, 산업계는 정책 성과 창출의 직접 주체로서 청년 채용과 근속성과를 투명하게 관리한다. 특히 혁신산업형 지역의 기업들은 청년에게 프로젝트 단위의 고용기회뿐 아니라 장기 근속을 유도할 수 있는 경력개발 체계를 제공해야 한다. 동시에 기업은 교육과정 설계와 멘토링 프로그램에 적극 참여하여 청년의 현장 적응력을 높이고, 지역 산업과의 장기적 연계에 기여한다.

다섯째, 금융·주거·문화 인프라 기관의 참여가 병행되어야 한다. 금융기관은 장기근속 청년에게 녹색산업·문화관광 분야 전용 금융상품과 자산형성 프로그램을 제공한다. 주거

지원 기관은 공공임대주택 우선 배정, 빈집 리모델링 활용 등으로 주거 안정성을 높인다. 문화·여가기관은 청년 친화적 커뮤니티 공간과 문화콘텐츠 활용 프로그램을 확대하여 “살아볼 만한 경험”을 제공한다.

#### 4) 기대효과

첫째, 혁신산업형 집중투자 프로그램을 통해 지역 전략산업에 필요한 인재를 확보하고, 청년층에게는 안정적 정주 기반을 제공함으로써, 청년과 기업 모두가 만족하는 고용·정착 선순환 구조를 창출할 수 있다.

둘째, 지원 요건 완화·확대는 기존 제도에서 소외되었던 다양한 청년층(35세 이상, 비정규직, 프리랜서 등)을 포괄하여 정책의 실효성을 높인다. 이는 청년층의 고용·정착 다변화를 촉진하고, 농촌·어촌 등 비산업 거점에도 청년층을 유입시키는 효과를 낼 수 있다.

셋째, 교통·주거·문화 인프라 개선과 결합할 경우, 청년의 지역 정착률은 더욱 높아진다. 특히 청년층이 생활 기반을 안정적으로 마련할 수 있도록 교통비 지원, 주거 안정, 문화공간 확충을 동시에 제공하는 것은 기존 정책에서 미흡했던 ‘삶의 질’ 요소를 보완한다.

넷째, 결과적으로 본 정책은 지방소멸 대응과 국가 균형발전이라는 거시적 목표 달성에 기여한다. 단기적으로는 청년 고용률·근속률 제고, 중기적으로는 지역산업 경쟁력 강화, 장기적으로는 청년 인구의 정착을 통한 지역사회 지속가능성 확보라는 다차원적 성과를 거둘 수 있다.

### 7. 주거, 교통 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화

표 VIII-7. 주거, 교통 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화

| 정책대안                                  | 세부 정책제언                                       | 관련 정책추진체계 |     |       |    |    |    |
|---------------------------------------|---|-----------|-----|-------|----|----|----|
|                                       |   | 중앙        | 지자체 | 지역 기업 | 대학 | 국책 | 민간 |
| 7. 주거, 교통 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화 | 7-1. 지역기업의 유치를 위한 교통인프라 강화                    |           |     |       |    |    |    |
|                                       | 7-2. 지역의 활력제공과 청년 정주 및 유입을 위한 주거-교통 통합개발 계획수립 | ○         | ○   |       |    |    | ○  |

## 1) 제언 배경

지역 내 정주와 지역 간 이동은 지역 발전의 정(正)과 반(反)의 두 축이다. 정주와 이동은 서로 대립되지 않고 합(合)으로 지향된다. 정주는 주거의 문제이고, 이동은 교통의 문제로서, 이 둘의 조화는 발전을 위한 새로운 기회가 될 수 있다. 그 기회는 지역의 주거 여건과 교통 인프라에 따른 지역 기반의 풍부한 인적자본의 수용과 활용 가능성의 향상을 의미한다. 이때 인적자본의 주요 비중을 차지하는 이들은 청년이며, 따라서 지역의 청년 친화적 지역인재양성과 일자리 창출의 가능성 향상을 통한 지역 산업 발전의 가능성도 높아지는 것이다.

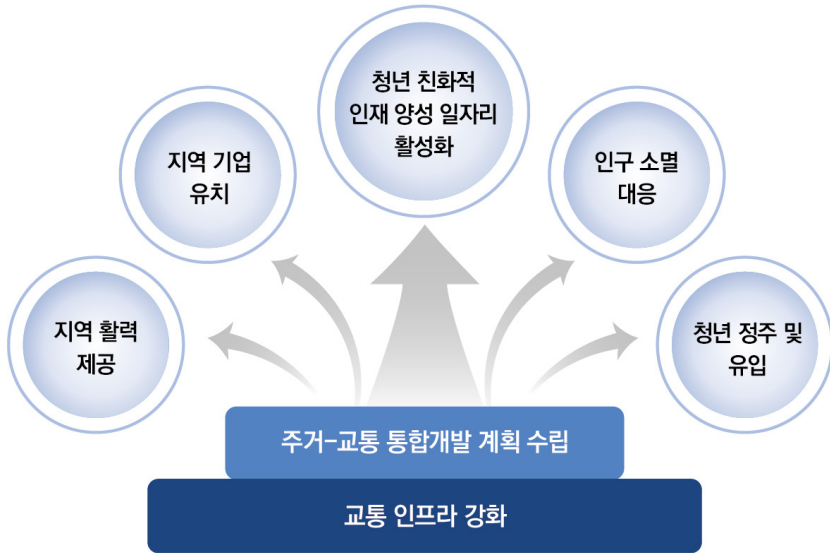
사실, 한국에서 수도권을 제외한 지역은 비단 청년이 아니더라도 지역 내 정주 문제와 교통 인프라의 문제가 언제나 주요 이슈가 되고 있다. 수도권 과밀화 및 집중화, 지방소멸, 지역 공동화 현상, 지역 인구 유출은 모두 수도권 이외 지역에 거주할 때의 불편함과 지역 교통 인프라의 열악함이 그 원인 중 하나로 지목되고 있다. 특히 이는 단순히 개인 수준에서만 해당하는 사안은 아니다. 지역산업 및 발전과 관련해서 볼 때 지역의 주거와 교통은 지역기업의 문제와도 관련된다.

그래서 전국 17개 시도 청년유인력 지수를 구성하는 각 세부 요인에 대한 앞의 IPA 결과에서도, 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타나는 중점개선의 요인 중 하나가 바로 교통의 접근성 제고였다. 또 정주를 가능케하는데 기여하는 문화 및 체육 등의 인프라 확충도 역시 중점개선 사항으로 나타났다. 특히 혁신산업형에 해당되는 지역인 광주, 강원, 전북 등에서 더욱 그렇다. 따라서 지역의 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화를 위해서는 주거와 교통에 초점을 둔 정책대안 마련이 필요하다.

## 2) 정책 대안

교통과 관련하여 지역의 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화를 위해서는 크게 두 가지 측면에서 정책 대안을 제시할 수 있다. 무엇보다도 일자리 제공의 원천이 되는 기업 유치를 위해서는 교통인프라가 강화되어야 하고, 그에 기초한 청년 정주와 유입이 가능할 수 있는 여건 마련으로서 주거와 교통이 통합된 형태의 관련 계획수립이 필요하다.

그림 VIII-10. 주거-교통 통합개발계획 효과



(1) 지역기업의 유치를 위한 교통인프라 강화

청년 친화적 인재양성과 일자리는 지역기업의 존재와 발전을 전제로 한다. 지역기업 없이는 인재양성의 기회나 일자리 창출 및 활성화는 불가능하다. 따라서 지역기업이 지역에서 얼마나 존재하고 발전할 수 있는지, 그래서 그것을 유인 요소로 하여 지역기업을 유치할 수 있는지가 중요하다. 지역기업의 유치는 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화를 위한 기본에 해당한다.

그렇다면 지역기업 유치를 위한 제반 여건 마련이 선행되어야 한다. 기업은 생산, 유통, 인적자원 확보 등에서 교통 인프라를 핵심 여건으로 여기기 때문에, 해당 인프라를 실질적으로 강화할 필요가 있다. 특히 기업이 시장 확보가 가능하고 인적자원의 수급과 교류 여건이 가능할 수준의 교통인프라 강화는 지역기업 유치의 결정적 요소가 된다. 이를 위해 권역별 지역기업 유치를 위한 권역별 분석에 기초한 교통인프라 개선 가능성 분석, 그리고 특히 혁신산업형에 해당되는 지역인 광주, 강원, 전북 등에 중점적인 교통인프라 확대가 필요하다. 이러한 교통인프라는 지역기업의 다변적 혁신에 대응하기 위해 기업교통망통계정보 형태로 지속적으로 관리할 필요가 있다.

## (2) 지역의 활력 제공과 청년정주 및 유입을 위한 주거-교통 통합개발 계획수립

청년을 비롯하여 여타의 근로자에게 주거는 근로 행위를 위한 토대가 된다. 주거의 가능성과 안정성은 근로의 가능성과 안정성과도 같다. 특히 우리나라의 경우 지역 간 이동이 일자리에 의해 이루어지는 경우가 많기 때문에 근로 행위에 뒷받침되는 주거 문제가 함께 해결되어야 한다. 그런데 이러한 근로 행위는 곧 기업의 존재가 다시 선행되어야 하고, 기업은 교통인프라 등에 따라 지역으로 유치되기 때문에, 결국 주거와 교통은 지역 기업의 유치는 물론, 인적자본 유입을 위한 핵심 요인에 해당한다. 이는 단순한 근로 인구 및 청년인구의 지역 유입을 넘어 지역의 활력을 제공하는 역할도 한다. 특히 지역청년의 주거지원은 자산형성의 확대 역할도 한다.

주거와 교통의 통합개발이 이루어져야 하는 이유가 바로 여기에 있다. 주거는 기업의 인적자본 수급과 인재양성을 가능하게 해주며, 동시에 그러한 기업 유치를 위해서는 교통 인프라가 선행되어야 한다. 주거와 교통은 지역기업에 의한 청년 친화적 인재양성의 핵심이 된다. 특히 주거와 교통이 통합된 관점으로 구조화될 때 더욱 그렇다. 따라서 주거와 교통을 통합하여 지역의 활력 제공과 청년정주 및 유입을 위한 ‘주거-교통 통합개발 계획 수립’이 필요하다.

## 3) 관련 추진체계

주거와 교통 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화를 위해서는 중앙정부, 지방자치단체, 그리고 민간의 협력체제가 중요한 역할을 해야 한다. 주거와 교통은 거시적 정책설계와 미시적 현장 중심의 정책설계가 함께 이루어져야 하기 때문에 더욱 그렇다. 이는 곧 교통과 관련한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화를 위한 추진체계의 핵심이 된다.

우선 중앙정부의 경우 여러 지역을 아우르는 광역형 교통인프라의 정보 보유에 따라 기존 교통망 검토와 근접 및 인접 지역 간 교통망의 효율적 연계 가능성 검토 등을 실시하여야 한다. 그리고 주거 정책을 위해서도 중앙정부는 지역 간 불균형 해소 등에 초점을 두고 지역별 특수성에 기초한 정주여건 환경 검토 및 조성을 위한 주요 역할을 해야 한다.

그리고 지방자치단체는 지역의 현장 중심의 세부적 교통인프라 시스템 구축을 주도하면서 지역 내 이동에 따른 접근성의 밀도를 높여야 한다. 주거를 위해서도 지방자치단체는

지역 내 구체적인 정주 여건 가능 현장 제안과 실질적 관리에 적극적이어야 한다.

중앙정부와 지방자치단체의 이러한 역할은 민간의 실질적 협력 체계가 뒷받침될 때 완성된다. 민간은 특히 지역으로의 기업 유인을 위한 자생적 환경을 조성하는데 필수적이다. 교통 인프라 구축과 개선에 있어서도 기업과 산업 중심의 민간 상황과 여건 판단에 따라 이루어져야 하고, 정주 여건 역시 정부 영역의 정책적 지원과 연계된 민간 영역의 지지와 민간에 의한 높은 정책수용성이 가능해야 실현될 수 있다. 따라서 주거 및 교통 인프라 구축을 위해 정부와 민간 간 실질적 협력체계 구성이 필요하다.

#### 4) 기대효과

청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화를 이끄는 주거와 교통 정책은 지역으로의 기업 유입과 청년유입을 통한 지역의 활력 제고에 큰 기여를 할 수 있다. 특히 지역의 활력은 인구 증대에 따른 것이기 때문에 지역의 산업·경제적 가치 창출에 긍정적인 효과를 지닌다. 또 지역별로 가속화되고 있는 인구소멸의 대응 방안으로도 유효하다. 무엇보다도 기업과 청년인구의 유입은 단편적이 아닌, 지속적이고 정주 의지를 지닌 지역 인구를 높인다는 점에서 의의가 있다. 그리고 광주, 강원, 전북과 같은 혁신산업형 지역의 기존의 열악함과 취약성을 개선하여 지역 간 불균형적 발전의 강도를 낮출 수도 있다. 이는 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화를 넘어 국가의 지역별 고른 발전의 기회가 될 수도 있는 효과이기도 하다.

### 8. 문화, 보육 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화

표 VIII-8. 지역중심 청년인재양성을 위한 대학교육의 혁신

| 정책대안                                  | 세부 정책제언                                 | 관련 정책추진체계 |     |          |    |    |    |
|---------------------------------------|---|-----------|-----|----------|----|----|----|
|                                       |   | 중앙        | 지자체 | 지역<br>기업 | 대학 | 국책 | 민간 |
| 8. 문화, 보육 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화 | 8-1. 지역청년문화패스 확대 및 청년형 문화교육보육 복합거점도시 추진 | ○         | ○   |          |    |    |    |

## 1) 제언 배경

인간의 삶은 문화와 불가분애 놓여 있다. 삶의 양식이자 문화예술의 향유에 의한 문화는 다양한 이슈에 민감한 청년들과 밀접한 관계를 형성하고 있다. 문화적 이슈는 청년층의 주요 관심사로 자리매김하였다. 이는 이제 우리 사회에서도 단순히 생산수단의 확보만으로 삶의 조건이 완성되는 시대가 지났음을 의미한다. 문화예산의 규모와 문화 생산과 향유의 활성화에 대한 정부 영역의 관심에서도 이를 확인할 수 있다. 생애주기별 문화적 삶이 강조될 정도로 전 연령층에서 문화에 대한 중요성이 강조되고 있다. 그중에서도 특히 청년층의 행위 유인에서 문화는 기본으로 자리 잡고 있다. 그 행위 유인 중 하나가 문화에 따른 지역 기반의 청년 인구 유입과 유지 그리고 인재양성 대상자로의 참여이다.

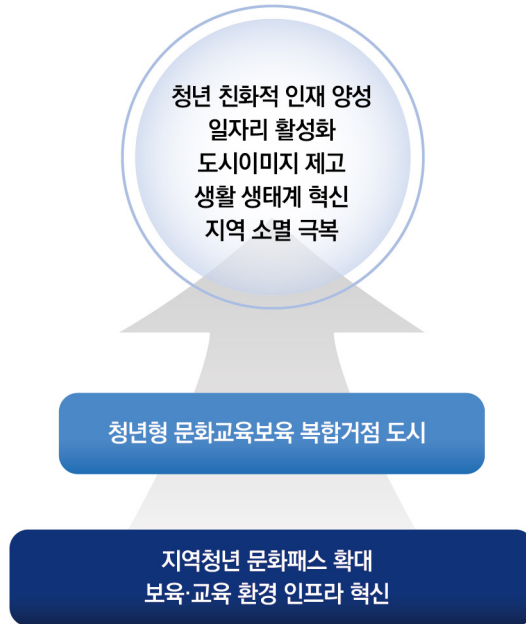
특정 세대의 이슈와 관심 사항 그리고 중요 사항의 대상은 그 세대의 연관된 대상과도 함께 한다. 청년층의 문화에 대한 이슈의 중요성과 민감도는 청년층의 또 다른 관심 사항과도 연관된다. 보육이 그중 하나이다. 보육은 청년층의 실질적 미래의 생활과 관련된 것이기 때문에 이 역시 그들의 행위 유인의 하나가 된다. 생활 및 거주와 일자리 지역 선택 과정에서 보육과 그와 관련된 교육 등의 문제는 미래를 준비하는 청년층의 관심 사항이 된다. 이는 곧 청년층의 행위 유인을 위해서는 그에 대한 중요성을 의미하는 것이다.

그래서 실제로 앞서 살펴본 전국 17개 시도 전체를 대상으로 청년유인력 지수를 구성하는 각 세부 요인에 대한 전문가의 만족도와 중요도에서도 현재 낮은 만족도를 보이지만 중요도는 높게 나타난 중점개선의 요인으로 문화 및 체육 인프라가 포함되었다. 그만큼 지역으로의 청년유입 과정에서 문화, 보육, 교육 등은 주요 요소임을 알 수 있다.

## 2) 정책 대안

지역의 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화를 위해 청년인구의 유입과 정주의지의 지속을 위해 지역청년문화패스 확대 및 청년형 문화교육보육 복합거점도시 추진을 정책대안으로 제시할 수 있다. 청년층의 주요 행위 유인이 되는 문화와 보육에 초점을 두는 지역의 복합적 거점도시로의 변화를 추구하는 것이다. 이는 특히 혁신산업형의 도시들에 우선 적용할 필요가 있는 대안이다.

그림 VIII-11. 청년형 문화교육보육 복합거점도시 전략



지역청년문화패스는 문화체육관광부와 한국문화예술위원회가 시행 중인 ‘청년문화예술패스’를 지역 및 도시 중심으로 보완·확대하는 개념이다. 단순한 보완이 아니라 문화의 생산과 향유가 동시에 확대되는 형태이다. 다시 말해, 지역 청년의 문화 향유 기회를 확대하기 위해 연극, 뮤지컬, 클래식, 콘서트, 음악 페스티벌 등 공연 및 전시 관람비를 지원할 뿐만 아니라, 청년의 문화 생산 활동까지 지원하는 것을 의미한다. 문화시민이자 문화소비의 주체로서 청년을 넘어 문화생산자로서 실험적 문화에 대한 지원도 함께 이루어지도록 하는 것이다. 실험적 문화는 지역의 문화 민주화(democratization of culture)와 함께 문화민주주의(cultural democracy)를 이루는데 핵심적인 역할을 수행한다. 따라서 이러한 정책은 지역 청년의 문화적 참여를 유도하며, 지역 정체성 강화에도 기여할 수 있다. 이를 통해 지역에 대한 애착과 청년 친화적 환경 조성 가능해짐으로써 청년 친화적 환경조성과 그에 따른 일자리 창출 효과도 기대할 수 있다. 단기적으로는 수당 지급 등의 유인을 활용하되 장기적으로는 청년 유입과

정착이 이어지도록 하는 것이다.

그리고 이러한 문화와 함께 청년의 미래 일상 생활에 보다 직접적인 영향을 미칠 수 있는 보육과 교육에 대한 청년 친화적 환경 조성도 필요하다. 특히 보육의 경우 일자리에 버금가는 지역 이동의 요인이 되기 때문에 청년형 보육이 가능할 수 있는 복합적 인프라가 필요하다. 교육은 이러한 인프라 구성의 핵심이 될 수 있는데, 이는 보육이 교육과 밀접하게 연계되어 있기 때문이다. 실제로 청년에게 문화·보육·교육은 상호 연계되어 시너지를 창출하며, 지역 정주와 일자리 선택 과정에서 중요한 환경적 요소로 작용한다. 청년형 문화교육보육 복합거점도시가 추진되어야 하는 이유가 바로 여기에 있다. 특히 혁신산업 형에 해당하는 도시들이 더욱 그렇다. 따라서 지역소멸 지역을 중심으로 '청년 중심의 문화시설과 보육 및 교육 확대 정책'을 적극 추진할 필요가 있다. 다면적이고 심층적인 접근이 필요한 광주, 강원, 전북 등의 도시는 단편적 추진보다는 오히려 복합거점도시 같은 통합 기반의 추진이 더욱 필요한 것이다.

### 3) 관련 추진체계

지역청년문화패스 확대 및 청년형 문화교육보육 복합거점도시 추진을 위해서는 상위 추진 주체로서 문화체육관광부, 한국문화예술위원회, 성평등가족부, 그리고 지역의 현장 추진 주체로서 지방자치단체, 지방문화원, 가족센터가 핵심 역할을 한다. 추진 근거는 「문화예술진흥법」, 「청년기본법」을 중심으로 지방자치단체의 청년·문화·저출산(보육 및 가족) 관련 조례와 「지방문화원진흥법」이 된다. 이를 통해 지역청년문화패스를 확대하여 문화와 보육과 교육이 연계될 수 있도록 한다. 그리고 이러한 연계가 단순한 프로그램이나 사업에 한정되는 것이 아니라 복합거점도시로의 설계가 가능하도록 한다.

이와 더불어 문화·보육·교육이 인재양성과 일자리 창출의 전제 조건이면서 상생 조건이 될 수 있도록 지역 내 기업과 청년 간 거버넌스 구성도 필요하다. 궁극적으로 지역 청년은 기업의 인재 양성과 일자리 공급에 연계되어, 지역 정주를 기반으로 지역 활성화와 미래지향적 청년 친화 환경 조성의 주체가 되어야 한다. 이를 위해 청년이 기업과 보다 직접적으로 소통할 수 있는 협의체를 구성하고, 청년형 문화·교육·보육 복합거점도시 조성 과정에 실질적으로 참여할 필요가 있다.

#### 4) 기대효과

지역청년문화패스 확대 및 청년형 문화교육보육 복합거점도시 추진은 청년 친화적 인재 양성과 일자리 활성화는 물론, 지역소멸의 가능성을 줄이고 지역의 생활 생태계를 바꿀 수 있을 것으로 기대된다. 청년의 유입과 정착은 그 자체로도 지역소멸을 최소화하는데 기여하지만, 청년 세대는 다른 세대와 달리 자녀 세대가 함께할 가능성이 높아, 지역 인구 구조의 저변 확대에 특히 기여할 수 있다. 다만, 이러한 효과는 보육 및 교육 인프라가 적절히 확충될 때 가능하다. 인프라가 뒷받침된다면 지역 소멸을 최소화할 뿐 아니라, 생활 인구의 생태계가 더욱 견고해지는 효과도 기대할 수 있다. 나아가 문화, 보육, 교육 친화에 따른 안전과 소프트 도시라는 긍정적 도시 이미지도 생길 수 있다.



---

## 참고문헌

---

- 경기도일자리재단. (2024). 2024년 경기도의회 경제노동위원회, 경기도일자리재단 업무 보고. 2024.0-7.
- 고용노동부(2019a). 청년구직활동지원금 덕분에 경제적 부담 없이 구직활동에 전념할 수 있어요! 고용노동부 보도자료(2019.10.28.)
- 고용노동부(2019b). 청년추가고용장려금 성과 및 청년 고용지표 개선 효과 분석. 고용노동부.
- 고용노동부(2024). 2024년도 청년친화강소기업 533개소 선정. 고용노동부 보도자료(2024.12.27.)
- 관계부처합동. (2018). 청년 친화형 산업단지 추진방안. 제2차 혁신성장 관계장관 회의.
- 교육부(2024a). 지식학연 협력으로 지역특화산업 인재 양성 및 일자리 창출한다. 교육부 보도자료(2024.1.26.)
- 교육부(2024b). 제2차(2024-2028) 산업교육 및 산학연협력 기본계획(안). 관계부처 합동. 교육부 보도자료(2024.1.26.)
- 국무조정실(2025a). '24년 '청년의 삶 실태조사' 결과 발표. 국무조정실 보도자료(2025. 3.11.)
- 국무조정실(2025b). 2025 꼭 알아야 할 청년정책. 청년정책홍보 리플렛. 국무조정실 청년 정책조정실.
- 김민주. (2019). 재무행정학, 박영사.
- 김영수. (2013). 지역산업의 고용구조 변화와 일자리 창출 전략, 산업연구원.
- 김정호, 최경수. (2018). 기업 성장과 청년 일자리. *Korean Journal of Labor Economics*, 41(2).
- 김중성, 심재훈, 김도현. (2020). 창업 인프라 기관의 지역 고용효과에 관한 탐색적 연구: N사 파트너스퀘어를 중심으로, *벤처창업연구*, 15(3), 223-231.
- 김진수, 이종호. (2012). 산업단지 조성에 따른 경제적 효과 분석, *한국경제지리학회지*,

15(3), 390-404.

김찬용, 임업. (2016). 기업 규모별 고용자수 분포가 지역의 고용 성장에 미치는 영향: 공간계량경제모형의 응용. **국토연구** 89, 93-110.

김태환. (2022). 청년고용 촉진 중소기업 지원정책 요구 분석: 중소기업 인사담당자의 인식을 중심으로. **고용이슈**, 74-89.

내 손안에 서울. 월급의 3분의1 임대료 내는 사회초년생, '청년월세지원'으로 부담 덜어요! (2025.6.18.)

뉴스시. 서울 청년 2명 중 1명은 '빈곤'... "생활비 부모에 손 벌려".(2023.12.6.)

동아일보(2019.11.26.). 어이없는 '청년면접수당'...3만5000원 받을 사람 12억 들어 선발.

동아일보. [동아광장/송인회]청년 4평살이 방치땀 경제 성장력도 쪼그라든다.(2024.9.27.)

동아일보. 2030세대 청년 10명 중 4명 "주거비 부담 제일 힘들어요".(2024.4.25.)

동아일보. 서울 청년 2명 중 1명은 '빈곤'... "생활비 부모에 손 벌려".(2023.12.6.)

디지털타임스. 2030세대 10명 중 4명 "가장 부담되는 지출 항목 1위는 주거비".(2024.4.25.)

매일경제 서울 청년 절반은 '빈곤'...부모와 함께 사는 쟁거루족 47.5%.(2023.12.5.)

매일경제. 서울살이 청년에 '월세 지원금'...1년간 최대 240만 원.(2025.6.9.)

매일경제. 월급 30% 주거비로 ... 월세푸어 서울 청년들.(2025.5.17.)

박가열, 박문수. (2024). 산업·지역별 중소기업의 청년 고용정책의 요구도에 관한 연구.

**차세대융합기술학회논문지**, 8(4), 1163-1172.

박문수, 김재현. (2022). 혁신형 중소기업의 청년 대상 고용지원 정책 방향에 관한 연구.

**차세대융합기술학회논문지**, 6(10), 1950-1959.

박성욱, 김영훈, 김영생. (2015). 청년층의 중소기업 취업을 유도하기 위한 세제지원제도의 한계에 관한 탐색적 연구. **중소기업연구**, 37(4), 279-299.

박윤수(2016). 고용장려금 제도의 문제점과 개선방향. 한국개발연구원, KDI FOCUS, 74호(2016.9.26.)

배진한. (2019). 최저임금과 지역별 청년·장년·여성 고용: 지역 간 임금분포 격차 활용을 중심으로, **한국노동경제논집**, 42(1), 1-42.

사호석, 우한성. (2020). 산업단지별 청년유인력 특성 분석. 기획연구 2020-11. 대구: 한국산업단지공단.

서울시(2025). 안정된 주거환경 속 미래를 준비하는 청년들...서울시, 월 최대 20만 원

- 월세 지원. 서울시 보도자료(2025.6.11.)
- 신동한, 전현배. (2022). 기업 규모와 청년 고용: 종사자 연령별 일자리 창출구조에 대한 분석. **한국경제의 분석**, 28(2), 1-39.
- 안수란. (2019). 지방자치단체 청년 고용 사업의 현황과 쟁점, 보건복지포럼, 277: 59-71.
- 연합뉴스. 서울 청년 절반은 '빈곤'...부모 함께 사는 켄거루족도 47.5%(2023.12.6.)
- 유일, 김선명. (2011). 청년 고용 촉진을 위한 지역 산업 구조 및 고용 시장 분석과 정책대안 탐색 : 광주광역시 사례를 중심으로, **정책분석평가학회보**, 21(2), 101-128.
- 이규용, 고영우, 윤미래, 홍성우, 형광석(2013). 광주지역 노동시장 및 일자리 미스매치 실태분석. 한국고용노동연구원 정책연구 2013-15.
- 이상엽, 홍우형. (2021). 고용지원 세제지원 확대의 고용효과에 관한 연구. **세무학연구**, 38(3), 303-331.
- 이상준, 노세리, 오진옥, 박지성, 노성철(2023). 공채의 종말과 노동시장의 변화, 한국노동연구원, 연구보고서 2023-15.
- 이영면. (2016). 민간부문 고용창출을 위한 탐색적 제언. **경영과 사례연구**, 39(2), 7-38.
- 이종호, 김진수. (2012). 산업단지 조성이 고용에 미치는 영향, **한국경제지리학회지**, 15(4), 570-585.
- 이주연, 조경옥, 전희진, 최지훈, 전아람(2023). 성인지적 관점의 전북 청년정책 진단 및 개선방안 연구: 정책모니터링 운영 중심. 전북연구원 기본연구 2023-14.
- 정석화, 신호균. (2016). 청년창업지원 프로세스 개선을 통한 지역 청년 일자리 성과창출 사례. **중소기업연구**, 38(3), 213-232.
- 정환, 임영균, 최필호. (2020). 대규모유통업체의 출점이 지역경제에 미치는 영향 : 사업체 수와 종사자수를 중심으로, **유통연구**, 25(1), 101-125.
- 조선일보. 내 집 마련도 취업도 막막, 서울 청년 7년간 31만명 줄었다.(2025.6.26.)
- 중앙일보. 청년 취업 22만명 줄었다, 외환위기 이후 최악.(2025.9.11.)
- 천화진, 김지민, 신자현(2025). 자립준비청년 주거빈곤 유형과 자살생각에 대한 영향력 검증. **보건사회연구**, 45(1), 382-406.
- 최광성, 오중현, 최충. (2019). [청년고용증대 세액공제] 제도가 기업의 고용증가에 미치는 효과. **재정정책논집**, 21(2), 3-34.
- 최용환, 김영한, 권오영, 박윤수, 오문준. (2024). 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리

창출 방안 I, 연구보고 24-일반03, 세종: 한국청소년정책연구원.

국가데이터처(2023). [주거]청년의 주거실태와 특징: 청년가구의 유형별, 지역별 차이를 중심으로. 국가데이터처 보도자료(2023.12.20.)

하수정, 이차희, 심혜민, 이종표(2022). 청년의 지역이동과 정착. 「균형발전 모니터링 & 이슈 Brief」 제11호. 국토연구원.

한국경제. 서울 사는 청년 절반이 ‘빈곤’...“부모 도움 받기도”.(2023.12.6.)

한국산업단지공단. (2022). 청년친화형 혁신지구 ‘코르텍스(Cortex)’의 성공사례. 산업입지 ISSUe & TREND No.50.

한국산업단지공단. (2024). [전국산업단지 현황통계(24.4분기)], 한국산업단지공단.

Audretsch, D. B., & Keilbach, M. (2007). The theory of knowledge spillover entrepreneurship. *Journal of Management studies*, 44(7), 1242-1254.

Barbieri, L., Piva, M., & Vivarelli, M. (2019). R&D, embodied technological change, and employment: evidence from Italian microdata. *Industrial and Corporate Change*, 28(1), 203-218.

Barboza, G., & Capocchi, A. (2020). Innovative startups in Italy. Managerial challenges of knowledge spillovers effects on employment generation. *Journal of Knowledge Management*, 24(10), 2573-2596.

Bogliacino, F., & Vivarelli, M. (2012). The job creation effect of R&D expenditures. *Australian Economic Papers*, 51(2), 96-113.

Bogliacino, F., Piva, M., & Vivarelli, M. (2012). R&D and employment: An application of the LSDVC estimator using European microdata. *Economics Letters*, 116(1), 56-59.

Brown, C. J. (2002). Foreign direct investment and small firm employment in northern Mexico: 1987-1996. *Entrepreneurship & Regional Development*, 14(2), 175-191.

Buerger, M., Broekel, T., & Coad, A. (2012). Regional dynamics of innovation:

- Investigating the co-evolution of patents, *research and development (R&D), and employment. Regional Studies*, 46(5), 565-582.
- Calmfors, Forslund, & Hemström(2001). Does Active Labor Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences. *Swedish Economic Policy Review*, 8(2), 1-59.
- Cattani, L., Savoia, F., & Orlandi, L. B. (2024). The kind of things that money just can't buy: The role of potential absorptive capacity in enhancing firm-level employment growth. *Technological Forecasting and Social Change*, 208, 123646.
- Ciriaci, D., Moncada-Paternò-Castello, P., & Voigt, P. (2016). Innovation and job creation: a sustainable relation?. *Eurasian Business Review*, 6, 189-213.
- Conte, A., & Vivarelli, M. (2011). Imported skill-biased technological change in developing countries. *The Developing Economies*, 49(1), 36-65.
- Deming, D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *The quarterly journal of economics*, 132(4), 1593-1640.
- Doran, J., McCarthy, N., & O'Connor, M. (2016). Entrepreneurship and employment growth across European regions. *Regional Studies, Regional Science*, 3(1), 121-128.
- Dosi, G., Piva, M., Virgillito, M. E., & Vivarelli, M. (2021). Embodied and disembodied technological change: The sectoral patterns of job-creation and job-destruction. *Research Policy*, 50(4), 104199.
- Glaeser, E. L., Kallal, H. D., Scheinkman, J. A., & Shleifer, A. (1992). Growth in cities. *Journal of political economy*, 100(6), 1126-1152.
- Greenan, N., & Guellec, D. (2000). Technological innovation and employment reallocation. *Labour*, 14(4), 547-590.
- Heidinger, M., Fuchs, M., & Thierstein, A. (2024). The contribution of knowledge-intensive firms to employment growth: a Granger causality approach for German regions. *Regional Studies, Regional Science*, 11(1), 103-121.
- Lachenmaier, S., & Rottmann, H. (2011). Effects of innovation on employment:

- A dynamic panel analysis. *International journal of industrial organization*, 29(2), 210-220.
- Lucchese, M., & Pianta, M. (2012). Innovation and employment in economic cycles. *Comparative Economic Studies*, 54, 341-359.
- Mairesse, J., & Wu, Y. (2019). Impacts of innovation, export, and other factors on firm employment growth in Chinese manufacturing industries. *Industrial and Corporate Change*, 28(1), 123-138.
- Malizia, E., & Motoyama, Y. (2019). Vibrant centers as locations for high-growth firms: An analysis of thirty US metropolitan areas. *The Professional Geographer*, 71(1), 15-28.
- Martin, J. P., & Grubb, D. (2001). What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies. *Swedish Economic Policy Review*, 8(2), 9-56.
- Mastrostefano, V., & Pianta, M. (2009). Technology and jobs. *Economics of innovation and new technology*, 18(8), 729-741.
- Moutinho, R., Au-Yong-Oliveira, M., Coelho, A., & Manso, J. P. (2015). Beyond the "Innovation's Black-Box": Translating R&D outlays into employment and economic growth. *Socio-economic planning sciences*, 50, 45-58.
- OECD. (2005). Labour Market Programmes and Activation Strategies: Evaluating the Impacts. OECD Employment Outlook 2005, Chapter 4. OECD Publishing.
- OECD. (2018). Good Jobs for All in a Changing World of Work, OECD.
- Pellegrino, G., Piva, M., & Vivarelli, M. (2019). Beyond R&D: the role of embodied technological change in affecting employment. *Journal of Evolutionary Economics*, 29(4), 1151-1171.
- Pereira, V., Corradini, C., Temouri, Y., & Mellahi, K. (2020). Investigating institutional, economic and social determinants of European regions for firm growth through employment generation. *British Journal of Management*, 31(1), 162-183.
- Reynolds, P., Storey, D. J., & Westhead, P. (1994). Cross-national comparisons

- of the variation in new firm formation rates. *Regional studies*, 28(4), 443-456.
- Rogers, C. L., & Wu, C. (2012). Employment by foreign firms in the US: Do state incentives matter?. *Regional Science and Urban Economics*, 42(4), 664-680.
- Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. *Journal of political Economy*, 98(5, Part 2), S71-S102.
- Shembavnekar, N. (2019). Economic reforms, labour markets and formal sector employment: Evidence from India. *Economies*, 7(2), 31.
- Stam, E., & Wennberg, K. (2009). The roles of R&D in new firm growth. *Small business economics*, 33, 77-89.
- Storey, D. J. (1991). The birth of new firms—does unemployment matter? A review of the evidence. *Small business economics*, 3, 167-178.
- Vega-Pascual, M., Di Pietro, F., & Alfalla-Luque, R. (2017). Entrepreneurship, finance entrepreneurs and job creation: Evidence from panel data. WPOM-Working Papers on Operations Management, 8(2), 44-65.
- Yang, C. H., & Lin, C. H. A. (2008). Developing employment effects of innovations: microeconomic evidence from Taiwan. *The Developing Economies*, 46(2), 109-134.

## [인터넷 자료]

- 강원특별자치도 강원일자리정보망 홈페이지 (2025). [www.job.gwd.go.kr](http://www.job.gwd.go.kr) 에서 2025년 4월 2일 인출
- 강원특별자치도청 홈페이지 (2025). [www.state.gwd.go.kr](http://www.state.gwd.go.kr)에서 2025년 4월 2일 인출
- 경기도 경기청년포털 홈페이지 (2025). [www.youth.gg.go.kr](http://www.youth.gg.go.kr)에서 2025년 4월 2일 인출
- 경기도청 홈페이지 (2025). [www.gg.go.kr](http://www.gg.go.kr)에서 2025년 4월 2일 인출
- 경상남도청 홈페이지 (2025). [www.gyeongnam.go.kr](http://www.gyeongnam.go.kr)에서 2025년 4월 2일 인출
- 서울시 청년몽땅정보통 홈페이지 (2025). [www.youth.seoul.go.kr](http://www.youth.seoul.go.kr)에서 2025년 4월 2일 인출
- 서울형 강소기업 홈페이지 (2025). [www.seouljobnow.co.kr](http://www.seouljobnow.co.kr)에서 2025년 4월 2일 인출

국가데이터처 e-지방지표. <https://kosis.kr/visual/eRegionJipyo/>에서 2025년 5월 1일 인출

한국산업단지공단. <https://www.kicox.or.kr/>에서 2025년 5월 1일 인출

서울광역청년센터 홈페이지 (2025). [smyc.kr](http://smyc.kr)에서 2025년 월 일 인출

청년몽땅정보통 홈페이지(2025) [youth.seoul.go.kr](http://youth.seoul.go.kr)에서 2025년 월 일 인출

## [법 자료]

『강원특별자치도 청년 미취업자 등의 취업 지원에 관한 조례』. 강원특별자치도조례 제5336호.

『경기도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 조례』. 경기도조례 제5788호.

『경기도 청년기본소득 지급 조례』. 경기도조례 제8392호.

『고용정책기본법』. 제19965호.

『대구광역시 일자리 창출 지원 조례』. 대구광역시조례 제6126호.

『부산광역시 청년 기본 조례』. 부산광역시조례 제7256호.

『부산광역시 청년 창업 지원 조례』. 부산광역시조례 제7463호.

『부산광역시 청년일자리 창출 지원 조례』. 부산광역시조례 제6962호.

『산업입지 및 개발에 관한 법률』 제20337호.

『산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률』 제20442호.

『서울특별시 청년 기본 조례』. 서울특별시조례 제9493호.

『서울특별시 청년 미취업자 중소기업 취업지원에 관한 조례』. 서울특별시조례 제8530호.

『서울특별시 청년 창업 지원 조례』. 서울특별시조례 제7158호.

『서울특별시 청년일자리 기본 조례』. 서울특별시조례 제9332호.

『전라남도 청년특화구역 조성 및 지원 조례』. 전라남도조례 제6025호.

『청년고용촉진 특별법』. 제19940호.

『충청북도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 조례』. 충청북도조례 제4732호.

## 국문초록

본 연구는 2년차 연구로 인구소멸 위기 속에 청년 지역인재 양성과 일자리 창출의 세부 정책방향을 제시하고자 하였다. 무엇보다 지역청년인재 육성과 일자리는 지역기업의 눈높이와 수요에 따라 결정되는 선결조건의 성격이 강하였다. 이에 올해 2차년도 연구는 청년의 일자리를 창출하는 지자체, 대학, 기업 중에서 고용창출의 핵심적 역할을 하는 기업의 측면에서 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출방안을 모색하였다. 구체적으로 기업의 생산성 제고에 기초한 고용창출이 중요한 원동력으로 확인된 만큼, 2차년도 연구는 지역기업의 청년고용수요를 분석하고, 그 결과를 바탕으로 지역에서 육성될 청년들이 그동안 겪어온 잡 미스매치(Job mismatch)를 극복할 수 있는 청년 친화적 정책대안을 제시하였다.

연구방법으로는 문헌연구 및 2차 통계조사, 전국기업의 지역청년 고용수요조사, 지역기업의 청년고용 활성화를 위한 전문가 조사, 심층인터뷰를 활용하였다. 전국기업의 지역청년 고용수요조사결과, 조사 대상 기업들은 남성, 25~29세, 4년제 대졸, 당해 지역에서 최종학교를 졸업한 인재를 대체로 선호하였으나, 특별히 선호하는 특성이 없다는 응답도 적지 않았다. 특히, 전공 분야의 경우 무관하다는 응답이 가장 높게 나타나, 기업들이 특정 전공보다는 다양한 분야에서의 적응력을 중시하는 경향을 보였다. 역량 측면에서는 디지털 활용 능력이나 전공 지식 등 하드스킬보다는 팀워크·협업 능력, 의사소통 능력, 성실성과 같은 소프트스킬이 더욱 중요하게 평가한 것이 특징이다.

본 연구는 청년 지역인재 육성과 일자리 창출이 내실있게 추진되기 위하여 1) 법제도 개선 및 지원강화, 2) 기업의 눈높이에 맞는 청년인재 양성, 3) 지역인재 선호 지역의 맞춤형 고용환경, 4) 타 지역인재 선호 지역의 정책 인프라

지원, 5) 청년유입력 소외지역의 체계적 정책지원의 5가지 정책방향을 제안하였다. 그리고 그리고 1) 법제도 개선 및 정책 강화를 위한 ① 청년 친화적인 지역인재 양성 및 일자리 창출을 위한 입법강화, 2) 기업의 눈높이에 맞는 청년 인재 양성을 위한 ② 청년구직자들의 소프트스킬 강화를 위한 평생교육 지원정책, 3) 지역인재 선호 지역의 맞춤형 고용환경을 위한 ③ (창의융합형) 구직활동에 전념할 수 있는 생활안정 지원, ④ (신산업형) 청년의 장기근속 지원, 중소기업 인식개선 강화, 중소기업형 직업탐색 진로서비스 추진, 4) 타 지역인재 선호 지역의 정책 인프라 지원을 위한 ⑤ (주력산업형) 지역 내 교육기관과 산업생태계 연관성 제고, ⑥ (혁신산업형) 청년의 지역유입을 촉진하기 위한 교통·주거·문화 인프라 확충, 5) 청년유입력 소외지역의 체계적 정책지원을 위한 ⑦ 주거, 교통 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화, ⑧ 문화, 보육 정책을 통한 청년 친화적 인재양성과 일자리 활성화의 8가지 정책대안과 14개 세부정책제언을 다음과 같이 제시하였다.

## ABSTRACT

This study, conducted as a second-year research project, aims to propose specific policy directions for fostering local youth talent and creating employment opportunities amid the crisis of population decline. In particular, the development of local youth talent and job creation are largely determined by the needs and expectations of local enterprises. Accordingly, this second-year study focuses on identifying youth-friendly strategies for regional talent development and job creation from the perspective of enterprises, which play a central role in employment generation among local governments, universities, and firms.

Given that employment creation driven by improvements in corporate productivity has been identified as a key engine, this study analyzes the demand for youth employment in regional enterprises. Based on the findings, it proposes youth-friendly policy alternatives that can help locally trained young people overcome the persistent issue of job mismatch.

The research methodology includes a literature review, secondary statistical analysis, a nationwide survey on regional enterprises' demand for youth employment, expert surveys on promoting youth employment in local firms, and in-depth interviews. The survey

results indicate that companies generally prefer male applicants aged 25–29, graduates of four-year universities, and individuals who completed their final education within the region. However, a considerable number of firms reported no specific preference. Notably, the highest proportion of respondents indicated that academic major was not a critical factor, suggesting that companies value adaptability across diverse fields rather than specific disciplines. In terms of competencies, soft skills such as teamwork, communication, and diligence were rated more important than hard skills, including digital literacy and specialized knowledge.

To ensure the effective implementation of regional youth talent development and job creation, this study proposes five major policy directions: (1) improvement of legal and institutional frameworks and strengthening of policy support, (2) development of youth talent aligned with enterprise expectations, (3) customized employment environments in regions preferred by local youth, (4) policy infrastructure support in regions that attract external talent, and (5) systematic policy support for regions with limited youth inflow.

Furthermore, the study presents eight policy alternatives and fourteen detailed policy recommendations: (1) strengthening legislation for youth-friendly regional talent development and job creation; (2) lifelong education policies to enhance job seekers' soft skills; (3) livelihood support to enable youth to focus on creative and convergent job-seeking activities, long-term employment incentives for youth in emerging industries, improvement of perceptions of SMEs, and promotion of SME-oriented career exploration services; (4) strengthening linkages between educational institutions and

industrial ecosystems in key industries, and expanding transportation, housing, and cultural infrastructure to attract youth to innovative regions; and (5) promoting youth-friendly talent development and job creation through housing and transportation policies, as well as through cultural and childcare policies.



협동연구총서 25-36-01  
연구보고25-일반04

---

## 청년 친화적인 지역인재양성 및 일자리 창출 방안II

---

인 쇄 2025년 12월 31일

발 행 2025년 12월 31일

발행처 한국청소년정책연구원  
세종특별자치시 시청대로 370

발행인 백 일 현

등 록 1993. 10. 23 제 21-500호

인쇄처 (주)다원기획

---

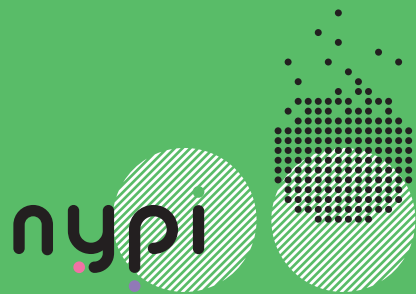
사전 승인없이 보고서 내용의 무단전재·복제를 금함.  
구독문의 : (044) 415-2125(학술정보관)

ISBN 979-11-5654-460-9

협동연구총서 25-36-01

연구보고25-일반04

# 청년 친화적인 지역인재양성 및 일자리 창출 방안



**NYPI** 한국청소년정책연구원  
National Youth Policy Institute

30147 세종특별자치시 시청대로370 세종국책연구단지  
사회정책동(D동) 한국청소년정책연구원 6/7층  
Social Policy Building, Sejong National Research Complex, 370, Sicheong-  
daero, Sejong-si, 30147, Korea  
Tel. 82-44-415-2114 Fax. 82-44-415-2369



ISBN 979-11-5654-460-9