

제345회충청남도의회(정례회)

충청남도 미래 일자리 창출

제3호

특별위원회회의록

충청남도의회사무처

일 시 2023년6월26일(월) 14시30분

장 소 기획경제위원회회의실

의사일정

1. 일자리 영향 평가제 검토 및 토론
2. 제조업 및 사회서비스업 일자리 창출 및 일자리의 질 제고방안 보고

심사된 안건

1. 일자리 영향 평가제 검토 및 토론 1면
2. 제조업 및 사회서비스업 일자리 창출 및 일자리의 질 제고방안 보고 8면

(14시35분 개의)

○위원장 안장현 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 충청남도 미래 일자리 창출 특별위원회 제3차 회의를 개의하겠습니다.

존경하는 위원님 여러분!

지난 11일부터 시작된 제345회 정례회에서 결산 승인 심의 등 계속되는 의정활동으로 수고가 많으십니다.

바쁘신 일정 속에서 특별위원회 회의에 참석해 주신 위원님들께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

또한 참석해 주신 안호 경제기획관님, 석진홍 충남일자리경제진흥원 일자리정책팀장님, 조경훈 충청남도여성가족청소년사회서비스원 원장님을 비롯한 관계 공무원 및 임직원분들께 감사의 말씀을 드립니다.

금회 회의는 일자리 영향 평가제 검토

및 토론과 제조업 및 사회서비스업 일자리 창출 및 일자리의 질 제고 방안에 대한 보고 순으로 진행하겠습니다.

아울러 효율적인 회의 진행을 위하여 질의 답변은 일문일답으로 진행하고자 하는데, 위원님 여러분!

이의 있습니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

이의가 없으므로 일문일답으로 진행하도록 하겠습니다.

심도 있는 심사가 이루어질 수 있도록 위원님들의 적극적인 협조를 부탁드립니다.

1. 일자리 영향 평가제 검토 및 토론

(11시36분)

○위원장 안장현 그러면 의사일정 제1항 일자리 영향 평가제 검토 및 토론의 건을 상정합니다.

아시다시피 사회의 구조와 산업과 경

제의 수준이 높아질수록 눈에 보이건 눈에 보이지 않건 일자리의 숫자가 줄어드는 것을 많은 사례에서 확인할 수 있습니다.

이러한 일자리의 감소와 질 악화 등을 행정의 체계 속에서 폭넓게 검토할 수 있는 일자리 영향 평가제에 대한 검토가 시급하다는 것이 우리 특별위원회의 판단이었습니다.

이에 대해서 기시행되고 있는 전라남도를 비롯한 해외의 일자리 영향 평가제에 대한 의견을 들어보도록 하겠습니다.

안호 경제기획관님은 나오셔서 일자리 영향 평가제의 운영 현황에 대해 말씀해주시기 바랍니다.

○ **경제기획관 안 호** 경제기획관 안호입니다.

일자리 창출 특별위원회 안장현 위원장님과 위원님 여러분께 감사드리며 일자리 영향 평가제 현황과 지자체 운영 사례의 검토 내용을 보고드리도록 하겠습니다.

자료 1페이지를 봐주시면 되겠습니다.

현행 고용정책 기본법상에 나와 있는 제도가 고용영향평가 제도입니다.

이와 관련해서 먼저 말씀을 드리도록 하겠습니다.

고용영향평가 제도는 고용정책 기본법 제13조에 따라서 시행하고 있고요, 중앙부처 및 지방자치단체의 정책이나 법·제도 등을 수립하거나 추진할 때 예상되는 고용효과를 분석해서 일자리의 양과 질을 제고하기 위한 지원·관리 제도라고 할 수 있겠습니다.

현재 고용영향평가 제도는 크게 재정사업 고용영향평가와 정책 고용영향평가 등 두 개로 구분되어 운영되고 있습니다.

재정 사업 고용영향평가는 각 부처의 개별 재정 사업들이 고용에 미치는 양적

효과를 사전에 예측 분석해서 그 결과를 예산편성 시에 활용하는 제도입니다.

대상은 고용노동부 장관이 선정하게 되며 고용정책평가협의회를 통해서 확정되게 되는데 재정 지원 일자리 사업, 부처 요구액 연간 100억 원 이상 SOC 사업, 일자리 관련 R&D 사업 등이 되겠습니다.

각 부처 자체적으로 평가를 실시하는데 그 방법은 사업 유형별로 산출식을 적용해서 사업비 10억 원당 순 고용효과를 산출하는 방식이 되겠습니다.

말씀드린 대로 10억 원당 순 고용효과가 산출되면 예산편성 시 사업의 우선순위를 판단하는 보조 자료로 활용되게 되겠습니다.

2페이지입니다.

정책 고용영향평가입니다.

정책이 본래의 목표를 달성하도록 하면서 일자리의 양과 질을 높일 수 있도록 정책 개선 사항에 대한 발굴을 하고 권고하는 목적으로 시행하고 있습니다.

대상은 정부나 지방자치단체에서 추진하는 정책 중에서 고용에 미치는 영향이 큰 정책을 대상으로 하고 있습니다.

중앙행정기관의 장이나 지방자치단체의 장이 요청하는 정책 또는 고용정책심의회에서 고용영향평가를 하기로 심의한 정책, 고용부 장관이 직권으로 고용영향평가가 필요하다고 인정하는 정책 그리고 예비타당성조사 대상 사업 등을 대상으로 시행하고 있습니다.

평가는 한국노동연구원에서 실시하게 되며 평가한 내용에 대해서 부처 협의를 거쳐서 평가 결과는 각 부처에 개선 권고를 하고 각 부처와 지방자치단체는 자발적으로 개선 방안을 마련해서 시행하도록 하고 있습니다.

2페이지 하단, 지방자치단체 운영 현황입니다.

10개의 광역자치단체에서 고용영향평가와 관련한 유사 조례를 마련하고 있지만 직접 시행하고 있는 자치단체는 아직까지 없습니다.

다만 전 지방자치단체가 이와 유사한 일자리 목표 공시제 운영을 통해서 공통된 분석 틀을 적용한 종합 계획을 4년마다 수립하고 매년 연간 시행 계획을 수립해서 다음 연도에 성과 평가를 진행하고 있습니다.

우리 도도 일자리 목표 공시제를 보다 내실 있게 운영해서 고용영향평가가 시행되지 않고 있는 만큼 이를 대체할 수 있는 효과를 얻을 수 있도록 하겠습니다.

3페이지입니다.

우리 도의 일자리 목표 공시제 운영 현황입니다.

고용정책 기본법 제9조의2에 따라 시행하고 있으며 2010년부터 시행하고 있습니다.

일자리 목표는 지방자치단체장이 임기 중 달성하고자 하는 고용률, 취업자 수 등의 공통 목표와 각 시도의 특성에 맞는 개별 목표를 설정해서 공시하고 있습니다.

일자리 대책은 임기 4년간의 종합 계획 그리고 연차별 세부 계획을 구분하여 수립해서 공시하고 있습니다.

참고로 3페이지 하단의 금년도 추진 현황을 말씀드리면 지난 1월에 민선 8기 일자리 대책 종합 계획을 수립·공시하였고 지난 3월에 2023년 일자리 대책 시행 계획을 수립·공시하였습니다.

이때 155개 세부 과제를 마련해서 2023년에 7만 378개의 일자리와 15세~64세까지의 고용률을 69.7%의 목표로 설정하였습니다.

현재는 작년도 사업에 대해서 자체 성과 분석을 실시하고 있고 성과 분석이

끝나면 환류해서 내년 사업에 보완될 수 있도록 하는 절차를 진행하고 있습니다.

4페이지입니다.

현재 평가까지 끝난 사례가 2021년 사례인데요, 잠시 도움이 되실 수 있도록 2021년 사례를 말씀드리도록 하겠습니다.

2021년도 우리 도의 일자리 공시 현황을 표 중간쯤에 보시면 일자리 목표는 15~64세까지의 고용률을 70.7%, 일자리 창출을 11만 3361명, 취업자 수는 121만 6000명으로 공시를 하였습니다.

추진 과제로는 5대 전략에 134개 세부 과제를 설정하였고요, 134개 세부 과제는 5페이지에 요약해서 정리를 해 드렸습니다.

참고로 전남도는 2021년도에 15세~64세까지의 고용률을 68.7% 목표로 공시하였고 일자리 창출은 11만 9169명, 취업자 수는 97만 7000명 목표로 공시한 바 있습니다.

2021년 공시한 내용에 대해서 작년에 평가를 했는데 저희 자체 평가 결과는 일자리 창출 목표는 100.8% 달성했고 주요 고용 지표는 개선되고 있지만 북부권과 남부권의 편차가 심화되고 있어서 지역 균형 발전을 위한 사업 발굴이 필요하다는 분석을 한 바 있습니다.

또 저희 공시 결과에 대해서 고용부에서 평가를 받았는데 고용부의 의견은 고용 위기 대응 노력, 일자리 목표 달성도, 일자리 창출 기회에 대해서는 우수하게 평가되지만 광역·기초 간의 협력 부분에서 다소 미흡하다는 의견이 있어서 이를 보완해서 금년도 계획을 수립해서 시행하고 있습니다.

5페이지부터는 저희가 참고 자료를 첨가해 드렸고요, 검토 시간이 좀 부족한 면도 있지만 저희들이 생각하고 있는 거는 정부에서 시행하고 있는 고용영향평

가 제도를 지방자치단체가 간접적으로 시행하고 있는 만큼 저희가 직접적으로 하고 있는 일자리 공시제를 보다 내실 있게 운영하겠다는 말씀 드리면서 보고를 마치도록 하겠습니다.

감사합니다.

부록 1. 고용영향평가제 운영현황

○**위원장 안장현** 안호 기획관님 수고하셨습니다.

다음은 질의 답변 및 자유 토론이 되겠습니다.

질의하실 위원님 있으면 말씀해 주시기 바랍니다.

방한일 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○**방한일 위원** 예산 출신 방한일 위원입니다.

보고서 준비하시느라 고생 많으셨다는 말씀드리고요, 조금 전에 고용영향평가제 운영 현황에 대해서 3쪽에서 북부권하고 남부권 편차에 대한 해소 방안 그거에 대해서 우리 도 차원에서 노력하고 계신 건 있어요?

○**경제기획관 안 호** 편차가 굉장히 큰 거는 주지의 사실이어서 올해 같은 경우에 고용부 국비 사업 공모를 할 때 부여 농업인회의소랑 같이해서 농업인들, 도시유휴 인력들을 활용해서 농촌 인력을 보완해 주는 사업들을 새로 시행하고 있고요, 그다음에 각 시군에서 지방 소멸 대응 사업으로 일자리 창출 사업들을 하는데 도움을 주려고 노력하고 있습니다.

○**방한일 위원** 그 정도 가지고는 조금 미미하다고 생각 안 드세요?

○**경제기획관 안 호** 저희가 그때 분석…… 고용부에서 지적받은 사업들이 각 시군에서 사업을 하고 있지 않다는 게

아니고 도와 시군이 같이 협력해서 하는 걸 늘려봐라 그런 취지였었거든요.

그런 쪽에 노력을 하도록 하고 있습니다.

○**방한일 위원** 예, 알겠습니다.

이상입니다.

○**위원장 안장현** 방한일 위원님 수고하셨습니다.

정병인 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○**정병인 위원** 천안의 정병인입니다.

충청남도 같은 경우도 고용영향평가와 관련된 조례가 있고 그 조례에 따라서 4년마다 종합 계획과 시행 계획을 수립해서 성과 평가를 지금 하고 있다는 말씀이신 거잖아요.

그 내용이 4페이지에 '21년 운영과 관련해서 시행 계획을 세웠고 그거에 대한 자체 평가를 해서 일자리 창출 목표 100.8%를 달성한 내용이 기록돼 있는 거고요, 그렇지요?

그러면 3페이지에 '23년 일자리 시행 계획 수립·공시할 때 155개 세부 과제 그리고 '23년도의 일자리 그리고 고용률 목표 이게 일자리 현황하고 달성도가 세부 사업별로 다 나올 수도 있겠네요, '21년도, '22년도?

그런 데이터 자료들은 누적해서 계속 가지고 계시다는 말씀이신 거지요?

○**경제기획관 안 호** 예, 맞습니다.

○**정병인 위원** 그래서 나중에 그런 사항들은 자세하게 조금 더 보면 좋겠습니다.

알겠습니다.

이상입니다.

○**경제기획관 안 호** 위원님, 처음에 말씀 주실 때 저희들이 보고드린 거랑 약간 다르게 이해하신 부분이 있어서, 고용영향평가를 직접 시행하고 있지는 않고

요…….

○**정병인 위원** 고용영향평가는 시행하지 않고 자체적으로 종합 계획하고 시행 계획을 세우는 거고요, 그 시행 계획에 따른 성과 평가를 하시는 거고?

○**경제기획관 안 호** 예, 맞습니다.

○**정병인 위원** 계획 대비 성과가 어떻게 달성되고 있는냐를 평가해서 데이터로 가지고 계신 거고?

○**경제기획관 안 호** 맞습니다.

○**위원장 안장현** 정병인 위원님 수고하셨습니다.

본 위원도 고용영향평가에 대한 필요성을 느낀 것이, 일자리 공시제는 우리가 가진 목표를 우리 도민들께 제시하고 그걸 달성하기 위한 여러 가지 준비를 체계적으로 하여서 그 결과까지 본다는 것인데, 저는 고용영향평가 제도 자체가 필요하다고 생각했던 것이 예를 들면 특히 재정 사업 고용영향평가가 매우 필요하다고 생각하였습니다.

지금의 경우에 우리가 일자리의 질을 높이기 위해서, 특히 복지 사업의 경우에 처우 개선비를 지원하는 경우 그를 통해서 얼마나 일자리 만족도가 높아졌느냐.

아니면 실제 다른 지역에 비해서 우리 충남의 특별한 처우 개선비를 통해서, 예를 들면 충원율이 얼마나 미달하지 않고 잘 유지되느냐 정도의 수치를 확인할 수 있어야 우리가 소중한 도민의 세금을 가지고 집행할 수 있는 재정 사업으로서의 의미가 있다라고 생각을 했는데 지금까지의 많은 사업을 보면 실제적인 고용에 대한 영향평가, 질을 높이는 작업들보다는 현실적으로 사업을 위한 사업으로서의 처우 개선비 정도에 지나지 않았나.

그래서 사실 처우 개선비를 지원하고도 만족도에 큰 변화가 없거나 이런 경우를 목도한 것 같습니다.

그래서 재정 사업 고용영향평가가 필요하며, 정책 고용영향평가 같은 경우에는 기본적으로 우리 도가 직접 만들어 낼 수 있는, 창출해 낼 수 있는 사회적 일자리 이외에 민간에서 자연 발생적으로 나오는 일자리와 그것들을 어떠한 방향을 통해서, 산업적 내지는 정책적 방향을 통해서 더 많이, 더 효과적으로 좋은 일자리를 만들어 낼 수 있는냐에 대한 고민이 같이 나와야 우리 도정의 목표도 달성하면서 도민이 일할 수 있는 기본적인 일자리가 확보되지 않느냐는 고민이 있었었습니다.

과거에는 일자리 영향평가였는데 이제는 고용영향평가라고 하는데요, 전남도가 어떤 식으로 진행했는지에 대해서 개략 어떤 성과가 있었던 걸로 보이십니까, 기획관님?

○**경제기획관 안 호** 전남도에서 제도 도입은 했는데 임의 규정으로 도입이 돼 있고요, 실제로 시행은 하지 않는 걸로 파악됐고요, 거기도 마찬가지로 일자리 공시제를 통해서 하고 있었고요.

아까 위원장님이 처음에 말씀 주신 내용에 대해서 저희들도 공감을 하고 있는데 재정 사업 고용영향평가에 대해서 우리 도만의 차별화되고 특색 있는 사업들이 어떤 성과를 거두고 어느 정도의 효과를 거두고 있는지를 분석해 주는 게 의미 있는 일이고 반드시 필요한 건데, 지금 재정 사업 고용영향평가를 저희들이 안 하고 있는 거는 아니고 간접적으로 중앙 부처를 통해서 하고 있는데 우리 도 지역의 특색이 안 나타나서 좀 미흡한 점이지는 한데 그거는 각 사업별로 성과 평가를 통해서 보완이 돼야 되지 않을까.

고용영향평가를 자치단체가 직접 하기에는 선행 사례가 조금 부족…… 부족하

게 아니라 아예 없고요, 각 자치단체에 아예 없고.

그다음에 전문성을 요하는 것 같고요, 아직 저희들이 자체적으로 하기에는 지금까지는 역량이 조금 미흡하지 않나라는 생각이 듭니다.

○ **위원장 안장현** 그게 참 현실적인 말씀이 맞습니다.

그런데 만약 우리가 10억 원당 고용효과를, 예를 들면 우리가 지금 기재부에서 고용부와 함께하고 있는 10억 원당 고용효과가 시군별로 데이터가 나오지는 않겠지요?

○ **경제기획관 안 호** 예, 만약에 그 사업이 시군의 어떤 특정 지역의…….

○ **위원장 안장현** 시도별로도 안 나오겠지요?

중앙 정부에서 하는 거면 총사업에 대한, 전체에 대한 평가만 나오겠지요?

그래서 기왕 할 바에야 그런 매뉴얼은 분명히 고용노동부나 아니면 국책연구원에서 가지고 있는 만큼 우리 일자리경제진흥원에서라도, 매뉴얼은 있으므로 진행하는 게 매우 어려울 것 같지는 않습니다.

다만 이를 위한 인력과 비용의 문제이겠지요.

그래서 처음부터 모든 것을 다 하자고 하는 것은 말이 안 되는 것 같고 예를 들면 대표적 사업, 국가사업도 사실은 전체 수만 가지 사업 중에 딱 500개 하는 거잖아요.

예를 들면 일정 정도의 재정 사업 중에 새로 하거나 아니면 고용과 영향이 있을 것 같은 일부 사업들을 추려서 고용영향평가를 10억 원당 고용효과를 하는 재정 사업 평가 방식대로 아니면 정책 고용영향평가는 더 대상이 적기는 한데, 예를 들면 중앙 정부는 얼마 하므로

시범적으로라도 이런 시도를 굳이 조려나 근거 없이도 할 수 있는 영역이지 않을까.

그래서 아까 말씀드린 것처럼 '24년도에 한번 저희가 진흥원과 함께 그런 고민을 해 보는 건 어떨까요, 기획관님?

○ **경제기획관 안 호** 일부 사업에 대해서 명칭 여하를 불문하고 고용영향평가라는 이름이 꼭 아니더라도…….

○ **위원장 안장현** 예, 맞습니다.

○ **경제기획관 안 호** 고용유발효과라든지 창출 효과라든지 이런 거는 분석을 몇 가지 대표적인 사업을 살펴볼 필요가 있어서…….

○ **위원장 안장현** 해서, 그런 자료를 가지고 우리가 중앙 정부에, 예를 들면 우리가 분석해 보니 이런 효과가, 단순히 복지적 일자리가 필요 없다고 해서 중앙 정부에서 가감하는 경우도 있고 하지만 지방 정부 입장에서는, 특히 어르신들 사업의 경우는 사회적 요구가 있는 경우도 있으므로 그런 것들을 잘 판단하는 우리 자체 기준을 만들 수 있는 근거가 또 될 수 있다.

그래서 우리 기획관님, 내년에는 우리가 그런 걸 고민할 수 있는 기준을 만들자.

특히나 여기에서 우리가 고용영향평가가 양만 따지는 것이 아니라 고용의 질을, 사실 중앙 정부에서도 질까지는 판단을 못 하고 있지요.

그게 좀 아쉬운 거기는 한데요, 우리가 의지나 아니면 바람이 된다면 이렇게 해서 재정 사업으로 창출하는 일자리의 질 영역까지 좀 더 나아가서 한번, 모든 걸 계량화할 수는 없겠지만 하는 노력을 한번 해 보시기를 권해 드리겠습니다.

그래서 다음 9월 회의에는 이를 위한 우리 도 자체 예산이 얼마가 필요하고

어떻게 진행하는 것이 좋을 거라는 안을 좀, 기획관님이 참석 안 하시더라도 참석하신 조모연 과장님과 함께 고민을 좀 나눴으면 좋겠습니다.

기획관님, 한번 준비해 주시면 어떨까요?

○ **경제기획관 안 호** 예, 저희들이 적극 검토하겠습니다.

○ **위원장 안장현** 고용영향평가제를 현재 전남이 가지고 있는…… 현재 전남도 아마 고용이 아니라 일자리일 텐데요, 그런 형태로 할 건지에 대해서는 우리 위원회에서 판단한 다음에 그리고 현재 우리 도가 우수상을 받을 정도로 잘하고 있고 진행하고 있는 일자리 공시제와 어떻게 연동해서 진행할지를 판단한 이후에 진행을 하도록 하겠습니다.

박정식 위원님, 혹시 주실 말씀 있으십니까, 고용영향평가제와 관련하여서?

○ **박정식 위원** …….

○ **정병인 위원** 정병인입니다.

위원장님 말씀하시면서 또 몇 가지 더 확인하고 싶은 게 있어서요.

6페이지 참고 2로 주신 자료, 정부의 '23년 정책 고용영향평가 과제 목록과 관련돼서 이거는 중앙 정부에서 고용영향평가에 포함되는 내용들이지 않습니까, 대상 사업들이고?

일단 자료집에는 6개 분야 24개 과제 목록이 있는데 실은 이 과제 목록에 들어가 있는 거는 중앙 정부가 각 시도의 자료들을, 상황들을 분석해서 내용들을, 영향 결과들을 가지고 있는 거지요?

그러니까…….

○ **경제기획관 안 호** 지금 올해 하고 있는 건데요, 올해.

○ **정병인 위원** 그래서 예를 들어서 연번 1번에 있는 에너지 수요 효율 혁신과 관련된 내용들은 중앙 정부 차원에서 전

국의 데이터를 가지고 분석을 하지 않습니까?

전국의 데이터라 함은 충청남도도 포함이 되어 있기 때문에 다른 시군과 비교할 수 있는 데이터 분석이라고 보여지나요?

그렇진 않습니까?

시군끼리 비교하거나 시군끼리의 변동 사항들…….

○ **경제기획관 안 호** 중앙 부처에서 할 때 시군끼리 비교하지는 않은…….

○ **정병인 위원** 죄송합니다.

시도…….

○ **경제기획관 안 호** 과제별로 분석 틀을 어떻게 했는지는 모르겠는데 그런 내용이 있을 것 같기는 합니다.

○ **정병인 위원** 아무래도 그 데이터들은 실은 세부적인 실행 사업명이 다 있을 거고 예를 들어서 에너지 수요 효율 혁신 영역에 포함되는 재정 사업이 됐든 정책 사업이 됐든 세부 사업명…….

○ **경제기획관 안 호** 정책 사업입니다.

○ **정병인 위원** 정책 사업명이 있으면 그 정책 사업에 포함되는 세부 사업들이 있을 거고 그 세부 사업에 대해 디테일한 자료들은 거의 충청남도를 통해가지고 자료를 모으거나 또는 다른 형태로 해서 도의 데이터들을 수집할 것 같은데, 그러면 우리 충청남도과 다른 시도와의 데이터가 비교가 될 수 있겠다고 판단이 되어지고요.

그리고 또 하나는 이제 그런 것들은 우리가 전체 포괄적인, 어떻게 보면 전체 사업들은 중앙 정부의 과제 목록에 들어가도, 우리가 직접 하지 않아도 그걸 통해서 간접적으로 할 수 있는 효과가 있는데, 아까 존경하는 안장현 위원장님께서 말씀하셨던 것처럼 충청남도의 고유한 정책 사업, 포괄 사업이 아닌 충청남

도만의 고유한 정책 사업들 같은 경우는 자체적으로 할 수 있는 방안이 있거나 혹은 중앙 정부의 고용영향평가 과제에 포함될 수 있도록 하는 방안도 필요하다고 보여요.

예를 들어서 우리 충청남도에 큰 사업들이 있는데 여기에는 국가 전체 사업도 있지만 7번에 보면 울산 인구 구조 변화에 의한 영향 또는 8번의 경북형과 관련된 영향 이런 것들은 실은 그 지역의 전략 사업들이 포함되는 거거든요.

그래서 우리 충청남도도 그러한 과제 목록들을 직접적으로 우리가 수행하지 않더라도 국가 과제에 포함될 수 있도록 하면서 그 조사들을 하는 것도 큰 효과와 실효성이 있을 것 같다.

가장 중요한 거는 위원장님께서 말씀하신 것처럼 충청남도의 고유한 전략 사업은 자체적으로 데이터를 분석해서 자체적인 방안들을 만드는 게 더 좋을 것 같습니다.

이상입니다.

○**경제기획관 안 호** 맞는 말씀이고요, 공감하고 있습니다.

○**위원장 안장현** 정병인 위원님 수고하셨습니다.

더 질의할 위원님 계십니까?

(「대답없음」)

더 이상 질의하실 위원님이 안 계시므로 질의 답변을 종결코자 하는데, 위원님 여러분!

이의 있습니까?

(「없습니다」하는 위원 있음)

이의가 없으므로 의사일정 제1항 일자리 영향 평가제 검토 및 토론의 건에 대한 질의 답변 종결을 선포합니다.

말씀하신 것처럼, 당부드린 것처럼 일자리 영향 평가제와 별도로 우리 자체 사업을 할 수 있는 내년 사업 준비를 집

행부께 요청합니다.

2. 제조업 및 사회서비스업 일자리 창출 및 일자리의 질 제고방안 보고

(15시02분)

○**위원장 안장현** 다음은 의사일정 제2항 제조업 및 사회서비스업 일자리 창출 및 일자리의 질 제고방안 보고의 건을 상정합니다.

이 발표를 위해서 여성가족청소년사회서비스원의 조경훈 원장님을 비롯한 세 분이 발표를 하러 와주셨고요, 그리고 일자리경제진흥원의 석진홍 팀장님도 나오셨습니다.

우선 제조업의 일자리 창출 및 일자리의 질 제고 방안에 대한 보고를 듣도록 하겠습니다.

석진홍 팀장님 나오셔서 간략하게 보고해 주시기 바라겠습니다.

○**충청남도일자리진흥원일자리정책팀장 석진홍** 안녕하십니까?

충남 일자리경제진흥원 일자리정책팀장 석진홍입니다.

먼저 양해의 말씀을 하나 구하겠습니다.

오늘 발표 자료는 저희 일자리정책실장이 참여해야 함에도 불구하고 건강상의 사유로 제가 대신 참여했음을 다시 한번 양해 부탁드립니다.

존경하는 충청남도 미래 일자리 특별위원회 안장현 위원장님 이하 위원님들 앞에서 제조업 일자리 창출 및 일자리 질 제고 방안에 대한 내용을 발표할 기회를 주신 점 감사드립니다.

먼저 1페이지부터 시작하겠습니다.

충청남도 제조업 일자리 구조 및 현황입니다.

2023년 6월 14일에 공표된 2023년 5월 충남 고용 동향을 보면 고용률은 66.6%

로 전국 3위, 실업률은 2.5%를 기록하고 있습니다.

이러한 고용 지표들은 수치상 10년 내 최고 수준이나 겨울철에 고용률이 하락하고 봄·가을철에 증가하는 패턴은 여전히 반복되고 있는 편입니다.

특히 산업별로 살펴보면 제조업의 경우 2022년 지속적으로 감소세를 보이다가 2023년부터 반등세를 보이고 있으나 이는 2022년 감소세에 따른 기저 효과로 보입니다.

반대로 전국적인 수치를 살펴보면 전국 제조업의 경우 작년에는 지속적으로 상승 추세가 있었으나 올해는 약 하락 추세에 있다는 점 발표드리겠습니다.

자세한 수치는 표 2를 참고하여 주시기 바랍니다.

이어서 2페이지부터는 고용 행정 통계상 충청남도 제조업 일자리 현황이 나타나고 있습니다.

충청남도 고용보험 피보험자는 '22년 기준으로 56만 6686명으로 전국 피보험자의 3.8%를 차지하고 있으며 충남 제조업 피보험자는 23만 7390명으로 충남 피보험자의 41.9%를 차지하고 있습니다.

지난 5년간 충남 피보험자는 연평균 3.7% 증가하였으며 제조업 피보험자는 2.0% 증가하였습니다.

아직도 충청남도 제조업이 계속적으로 성장을 하고 있기는 하지만 타 산업에 비해 신규 일자리 창출 부문에 있어서는 좀 약세가 되고 있다는 점을 볼 수 있습니다.

이러한 내용을 표에서 계속해서 확인하실 수 있습니다.

대표적으로 연평균 성장률이 낮은 산업은 산업용 기계 및 장비 수리업, 내화·비내화 요업 제품 제조업, 측정·시험·항해·제어 및 기타 정밀기기 제조업, 고무

제품 제조업, 유리 및 유리 제품 제조업 등이 해당됩니다.

다음으로 5쪽 제조업 일자리의 문제점에 대해서 말씀드리겠습니다.

특위 지난 회차에서 보고드린 내용입니다만, 다시 한번 말씀드리면 제조업의 일자리 창출력이 크게 둔화되고 있습니다.

그림에서 보시다시피 최근 14년 동안 고용이 증가한 제조업은 그렇게 많지 않으며 대부분의 제조업에서 고용은 정체되거나 하락되고 있습니다.

그림 2는 제조업 쪽에서 고용이 증가한 업종만을 따로 추출한 내용으로서 2007년 파란색입니다.

대비 2021년 고용, 빨간색이 증가하였다면 원 중심에서 점점 멀어지는 것으로 해석하시면 되며 한 칸의 크기는 5만 명으로 해석하시면 됩니다.

그림 2의 원 자료를 가지고 현재 수출과 부가가치, 고용 지표의 상관관계를 분석해 보면 수출과 부가가치가 높을수록 현재 고용 규모도 높은 것으로 나타납니다.

또한 이거에 대해서는 상관관계도 매우 크기 때문에 수출, 부가가치가 높은 산업이 현재 고용 인원 규모와 굉장히 많이 연결되어 있음을 확인할 수 있습니다.

하지만 고용 증가를 의미하는 고용 순 창출과 수출 및 부가가치의 상관관계는 모두 유의미하지 않습니다.

또한 계수가 유의미하지 않지만 수출과 부가가치 모두 장기보다는 단기 고용 순 창출과의 상관관계가 매우 낮아졌으며 실제로 0에 가까워 수출 및 부가가치가 높은 산업이 더 이상 과거만큼은 고용 창출을 발생시키지 못하고 있다는 점을 확인하실 수 있습니다.

현재 고용 규모 역시 장기 고용 순 창출과는 높은 상관관계를 가지고 있지만 단기 고용 순 창출과는 상관관계가 유의미하지 않습니다.

여기서 단기 고용 순 창출은 지난 3년간의 고용 증가율이며 장기 고용 순 창출률은 지난 14년간의 고용 창출률을 의미합니다.

이러한 내용은 제조업의 고용 유발 계수 및 취업 유발 계수가 지속적으로 하락하고 있다는 점으로 다시 한번 확인 가능합니다.

특히 제가 보고서에는 담지 못했지만 반도체 산업의 경우 고용 유발 계수가 2가 되지 못하는 1.96을 기록하고 있음을 말씀드리겠습니다.

고용 유발 계수와 취업 유발 계수 모두 10억 원의 생산이 추가됐을 때 인원이, 고용이 추가되는 양을 말합니다.

즉 반도체 산업의 경우 10억 원의 생산이 추가되더라도 두 명이 되지 않는 인원만이 인력으로 추가가 된다는 의미입니다.

마지막으로 이와 같은 현황을 종합적으로 고려해 보면 제조업에 대한 육성 및 투자를 고려함에 있어서 일자리에 미치는 영향을 중요하게 고려할 필요가 있다고 보입니다.

앞에서 보셨다시피 통계적으로 수출, 부가가치 등은 일자리 증가와 독립적인 관계로 보고 있습니다.

이렇게 일자리에 미치는 영향력을 고려하여 제조업을 육성한다면 크게 두 가지 방향성이 존재할 수 있습니다.

첫 번째는 현재 일자리가 지속적으로 증가되는 업종을 먼저 선택할 필요가 있습니다.

전국적으로 보면 바이오 헬스, 화학제품, 일반 기계, 식료품, 이차전지를 제외

한 전기 장비 등이 이에 해당이 되고요.

두 번째는 통계적인 부분을 감안하여 수출 및 부가가치의 중심이 아닌 현재 고용 규모를 먼저 고려해 볼 수 있습니다.

현재 고용 규모에 일자리 증가세가 둔화되기는 하였지만 고용 규모는 그래도 통계적으로 봤을 때 고용 창출과 어느 정도 상관관계가 있는 것으로 판단됩니다.

우리나라에서 보시면 큰 주요 업종으로는 금속 가공, 고무·플라스틱, 특수 기계 등이 이에 해당됩니다.

이상으로 간략하게 보고를 마치도록 하겠습니다.

감사합니다.

부록 2. 제조업 일자리 창출 및 일자리 질 제고 방안

○ **위원장 안장현** 석진홍 팀장님 수고하셨습니다.

함께 다 들은 다음에 질의를 하도록 하겠습니다.

다음은 사회서비스업 일자리 창출 및 일자리의 질 제고 방안에 대한 보고를 듣도록 하겠습니다.

보고하실 분들은 성함과 직책을 말씀하신 후 보고해 주시기 바랍니다.

○ **충청남도여성가족청소년사회서비스원 정책연구팀부연구위원 이정랑** 안녕하십니까?

충청남도여성가족청소년사회서비스원의 정책연구팀 부연구위원 이정랑이라고 합니다.

저는 2020년 충청남도 사회복지시설 종사자 처우 개선 방안 연구에 공동 연구원으로 참여하였고요, 그 연구에 대해서 간단하게 말씀드리도록 하겠습니다.

연구 내용의 자료가 많아서 중요한 부분만 말씀드리도록 하겠습니다.

먼저 2020년 충청남도 사회복지시설 종사자 처우 개선 방안 연구는 2020년 3월부터 12월까지 진행되었고 연구 목적은 도내 사회복지시설 종사자의 보수 수준, 근무 여건 등에 대한 실태 분석을 통해 적절한 처우 개선 방안 마련이 연구 목적입니다.

연구 추진 사항으로는 2020년 5월부터 6월까지 종사자 인건비 현황 조사 및 근로 환경 실태 조사를 실시하였고요, 7월부터 8월까지 설문조사 결과 분석을 토대로 종사자 심층 면접 조사를 실시하였습니다.

9월부터 10월까지 사회복지시설 종사자, 직능 단체, 도·시군 담당자 토론회를 실시하였고 2020년 12월에는 협업 기관 공동 포럼 개최를 진행하였습니다.

8페이지 연구 주요 결과에 대해서 말씀드리도록 하겠습니다.

2019년도 종사자 인건비 현황 조사 주요 결과입니다.

시설 유형별 호봉과 연 보수 수준을 비교하였을 때 생활 시설 종사자가 이용 시설 종사자보다 연 보수 수준이 더 높게 나타났습니다.

소관 부처별 호봉과 연 보수 수준을 비교하였을 때는 보건복지부 소관 시설 종사자가 여성가족부 소관 시설 종사자보다 연 보수 수준이 높게 나타났고요, 지역아동센터나 아동공동생활가정, 청소년회복지원시설의 경우는 상대적으로 보수 수준이 낮은 것으로 나타났습니다.

12페이지로 넘어가서 2020년도 사회복지시설 종사자 처우 실태조사 주요 결과를 말씀드리도록 하겠습니다.

종사자 희망 복리후생 제도 1순위로는 복지포인트 제도가 23.5%로 가장 높게

나타났고 자녀 장학금, 장기근속 휴가 제도 등의 순으로 나타났습니다.

열악한 종사자의 보수 체계 우선 개선안에 대한 인식은 83.8%가 동의하는 것으로 나타났고 충남 단일 급여 체계 구축 동의에 대해서는 72.9%가 동의하는 것으로 나타났습니다.

처우 개선 역할의 주체에 대한 인식으로는 중앙 정부가 가장 높게 나타났고 2순위로는 충청남도, 3순위로는 시군 등의 순으로 나타났습니다.

2020년도 사회복지시설 실태조사에 대한 상세 결과를 조금 더 말씀드리자면, 13페이지에 종사자 보수 지급 체계와 관련해서 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 적용하는 시설이 49.5%로 가장 많았고 그다음 지방자치단체 가이드라인을 적용하는 시설이 15.2%, 최저임금제 적용 시설이 13.3%, 여성가족부 가이드라인을 적용하는 시설이 9.2% 순으로 나타났습니다.

○ **위원장 안장현** 팀장님, 양이…… 상세한 설명은 좋은데 간략하게…….

○ **충청남도여성가족청소년사회서비스원 정책연구팀부연구위원 이정랑** 간단하게 말씀드릴게요.

그리고 저희가 조사할 당시에 2019년도와 2020년 인건비를 같이 조사했는데 2020년도에 조사함에도 불구하고 2019년도 가이드라인을 적용하는 시설이 있었습니다.

수당 체계로 넘어가서 시설에서 지급하고 있는 수당으로는 처우 개선 수당을 가장 많이 지급하고 있고요, 그리고 명절 휴가비, 가족 수당, 시간 외 근로 수당 등의 순으로 나타났습니다.

연차 유급 휴가와 관련해서는 연차 유급 휴가를 보장하는 시설에서 응답자의 36.1%는 모두 사용하는 것으로 나타났는

데 미사용 이유로는 시설 이용자들에 대한 서비스 공백에 대한 우려가 가장 크게 나타났습니다.

그리고 잔여 휴가 발생 시 처리 방안 에 대해서는 연차 유급 휴가를 보장하는 시설에서 ‘잔여 휴가가 발생하더라도 이 월 또는 보상 없음’으로 처리하는 시설이 과반을 상회하였습니다.

중요한 부분에 있어서 보수 지급 실태 의 문제점과 처우 개선 정책에 대해서 말씀드리겠습니다.

17페이지입니다.

종사자 보수 체계의 문제점에서 가장 심각한 문제는 시설 유형별 급여 차이가 가장 높게 나타났습니다.

이러한 지급 체계의 문제점에 대해서 보조금 부족으로 인한 인건비 재원 마련 의 어려움이 가장 높게 나타났고 낮은 보수 수준으로 인한 직원의 사기 저하가 두 번째로 나타났습니다.

이런 보수 체계 개선을 위한 해결 방안으로는 보건복지부와 여성가족부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 수준 향상 및 준수 의무화가 가장 높게 나타났습니다.

다음 페이지로 넘어가서 2020년도 사회복지시설 종사자 처우 실태조사 주요 결과를 말씀드리겠습니다.

주관적 보수 수준에서 보면 종사자 보수 수준이 직무나 업무 강도에 비해 적당한지에 대한 응답에서 ‘그렇지 않다’, ‘전혀 그렇지 않다’를 포함해서 47.8%로 가장 높은 비율로 나타났고요, 보수 체계 개선안에 대한 인식은 마찬가지로 앞서 말씀드린 것처럼 자신의 처우 수준보다 열악한 종사자의 처우 개선이 우선 되어야 하는지에 답변으로 ‘동의함’이 83.8%로 가장 높게 나타났습니다.

또한 충남 내 다양한 사회복지시설 종

사자의 보수 체계를 단일 급여 체계로 구축해야 하는지에 대한 종사자의 인식이 72.9%가 ‘동의함’으로 나타났으며, 소속 시설의 보수 체계에서 가장 심각한 문제로 인식하고 있는 것은 ‘낮은 보수 수준으로 인한 직원의 사기 저하’로 나타났습니다.

종사자의 근로 환경 부분에서는 복지포인트 제도가 23.5%로 가장 높은 비율을 차지하였고, 대체인력의 필요성에 대해서는 종사자의 59.4%가 ‘필요하다’라고 응답하였습니다.

저희가 연구를 진행하면서 사회복지시설 종사자 처우 개선을 위한 종합 계획안을 제시하였었는데요, 세 가지 추진 전략과 총 14개 세부 사업을 제시하였는데 그 가운데서 네 가지가 지금 추진·시행되었습니다.

첫 번째로는 정액 급식비 지원, 매월 5만 원씩 제안했던 사항이 추진되었고 대체인력 지원 사업이 도비 추가 지원으로 추진되었습니다.

그리고 자녀 돌봄 휴가 및 장기근속 휴가 제도의 도입, 종사자 상해 보험료 지원이 지금 시행되고 있는 것으로 알고 있습니다.

마지막으로 저희가 올해 지금 추진하고 있는 2023년 충청남도 사회복지시설 종사자 처우 개선 방안 연구에 대해서 간단하게 말씀드리고 마치겠습니다.

39페이지의 저희 연구 개요를 보시면 연구 목적은 2020년도에 진행했던 목적과 유사합니다.

충청남도 사회복지시설 종사자 처우 실태조사를 통해서 종사자의 임금 및 처우 실태를 파악하고 분석하는 것이고요, 이를 토대로 사회복지시설 종사자 처우 향상을 위한 충청남도 사회복지시설 처우 개선 방안을 마련하는 것입니다.

현재 종사자 인건비 현황 분석 및 사회복지시설 종사자 1000명을 대상으로 처우 실태조사를 추진 중에 있습니다.

향후 계획은 실태조사 결과를 분석하고 종사자 FGI(표적집단면접법)를 실시·분석할 예정이며 사회복지시설 종사자 처우 개선 방안을 도출할 예정입니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○**위원장 안장현** 예, 위원님 감사합니다.

다음 보고 부탁드립니다.

○**충청남도여성가족청소년사회서비스원 서비스지원실장 이상진** 이어서 발표하게 된 충청남도여성가족사회서비스원 서비스지원실장 이상진입니다.

제가 맡은 분야는 사업 영역인데요, 저희 사업 영역에 사회서비스 일자리 소속 시설 분야가 들어가 있습니다.

43페이지부터 말씀드리도록 하겠습니다.

사회서비스원이 하는 일 중에 중요한 업무 중의 하나가 소속 시설에 대한 위수탁입니다.

사회서비스원은 2019년부터 총 20개의 사회서비스 시설을 위수탁해서 운영하고 있습니다.

민간이 기피하거나 하기 힘든 영역 그리고 지역의 특성상 운영할 수 있는 법인이 없는 지역을 바탕으로 소속 시설이 생겨나고 있는 상황이고요, 지금 현황을 보시면 총 186명의 종사자들이 사회서비스 현장에서 일을 하고 있는 상황입니다.

44페이지 말씀드리겠습니다.

사회서비스 영역 중에 종합재가센터 영역이 있습니다.

노인장기요양 그리고 돌봄 영역인데요, 두 번째는 저희가 직접 설치한 천안과 예산 종합재가센터입니다.

총 44명의 요양보호사와 사회복지사들

이 근무를 하고 있고요, 그리고 추가적으로 긴급·틈새 돌봄 서비스를 진행하고 있습니다.

긴급·틈새 돌봄은 코로나 감염병 확진자 발생으로 인한 돌봄 공백을 저희가 채우기 위해서 사업을 시작했고요, 서비스 제공 전에 대기 기간의 돌봄 공백을 지원하기 위해서 긴급·틈새 돌봄을 시행하고 있습니다.

현재 77명이 직접 고용돼서 사업을 진행하고 있습니다.

사회서비스원이 일자리 제고를 위해서 어떤 식으로 일을 하는지에 대한 부분은 사례를 중심으로 말씀드리도록 하겠습니다.

46페이지입니다.

저희에게 고용된 종사자들에게는 전문성과 역량 강화를 위한 교육과 서비스 품질 관리가 진행됩니다.

지금 표에서 보여드리는 것처럼 사전 교육과 직무 교육, 의무 교육 수준으로 교육이 들어가고요, 영역별 전문성 향상 교육 그리고 실무적 교육 진행으로 인해서 시설 운영과 관리에 대한 업무 능력을 향상시키고 있습니다.

두 번째는 감정 노동을 위로하고 직무 스트레스를 경감시키기 위한 워크숍 및 정서 지원 프로그램입니다.

내용은 표에 있는 것과 같습니다.

종사자들 간의 유대감을 형성하고 사기 진작을 시킵니다.

또한 소진 예방으로 서비스 품질에 기여하고 있음을 확인하고 있습니다.

사회서비스원이 소속 시설을 운영 지원하는 부분들이 있습니다.

간단하게 소개를 시켜 드리겠습니다.

다 번이고요, 직원들의 휴가 보장을 100% 하고 있습니다.

그리고 직원 직무 교육을 지원해서 역

량 강화를 하고 있고요, 회계 모니터링을 통해서 투명한 회계 집행을 지도하고 있습니다.

또한 운영 안정화를 위해서 저희 직원들, 법인 직원들이 투입되면서 돌봄 공백을 해소하고 있고요, 법인의 현장 평가를 통해서 지자체 평가 그리고 보건복지부 평가 이런 내용들의 대응을 미리 하고 있습니다.

다양한 지원과 개입으로 투명한 회계 집행 그리고 휴가 사용 보장, 실적 관리 등 운영 지원을 통해서 공공성 확보와 서비스 품질 향상을 위해 노력하고 있음을 말씀드리겠습니다.

47페이지입니다.

이런 성과가 결과로 나타났는데요, 맨 밑에 핵심 성과에 보시면 종합재가센터의 경우 국민건강보험공단 주최 통합 돌봄 우수 사례에서 우수상을 수상하였고요, 또 지자체·보건복지부로부터 우수 시설, 우수 종사자 표창, 보건복지부 표창 등이 이루어졌습니다.

49페이지입니다.

임금 체계 형평성 확보에 관련된 내용인데요, 지자체별로 같은 영역의 사회복지시설이라 하더라도 지급되는 임금에 편차가 있습니다.

저희들은 이런 임금 편차를 수집해서 각 지자체에 내용들을 전달하고, 그 지자체에 소속된 사회복지시설의 임금 형평성을 상향시키기 위한 노력들을 하고 있습니다.

실제로 공주시·부여군 이런 곳에서 임금의 향상이 이루어졌고요, 그리고 시설마다 복무 관리에 차이가 있습니다.

어떤 곳은 유급 병가가 없는 데도 있고요, 또 포상 휴가도 없고 호봉제도 적용이 안 되는 부분이 있는 영역을 저희가 조사를 하고 또한 지자체 면담을 통

해서 관련 내용들이 반영될 수 있도록 노력하고 있습니다.

많은 내용들은 이미 위원님들께서 알고 있는 내용이라서 넘어가도록 하고요, 52페이지 마지막 부분만 말씀드리도록 하겠습니다.

직원·종사자 인권 보호 관리 체계인데요, 맨 밑에 보면 물리적 장치 마련이라고 되어 있습니다.

저희 요양보호사분들이 가장 직접적으로 성희롱이라든지 접촉이라든지 이런 것에 관련된 부분들이 좀 있어서 요양보호사 인식 개선을 위해서 포스터, 안내 자료를 게시해서 서비스 대상자에게 배포하고 있고요, 또한 녹음기 사원증을 배포했습니다.

그래서 위급 상황 시 녹음을 통해서 그것들을 예방할 수 있는 조치를 마련하고 있습니다.

이상 보고 마치겠습니다.

○위원장 안장현 감사합니다.

다음은 조경훈 원장님 부탁드립니다.

○충청남도여성가족청소년사회서비스원장 조경훈 인사 올리겠습니다.

충남여성가족청소년사회서비스원 조경훈 원장입니다.

제가 발표드릴 내용이 페이지는 많은데요, 5분 내에 발표할 수 있도록 하겠습니다.

먼저 충청남도 미래 일자리 창출 특별위원회의 발전을 기원하고요, 오늘 발표할 기회를 주신 안장현 위원장님, 박정식 부위원장님, 방한일 위원님, 정병인 위원님, 이지운 위원님 감사드립니다.

저는 고령사회 전문가입니다.

대표적으로 제가 사회에 기여한 것은 ‘노노케어(老老care)’라고 들어 보셨을 겁니다.

노노케어는 제가 작명도 하고 정의도

한 장본인입니다.

고령사회 쪽에서, 그래서 제목을 ‘고령 사회, 노인 일자리 환경과 사회서비스원의 역할·방향’ 이렇게 간단하게 제가 말씀을 드리고 가겠습니다.

복지 서비스 하면 아시겠지만 현금, 현물, 서비스, 세 가지지요.

현금과 현물은 취약계층을 향해서 하면 될 것 같고 서비스는 우리 도민들한테 고기를 잡는 방법을 알려주는 거거든요.

그런데 사실 사회서비스원은 초창기에 이러한 차원과 다르게 세팅이 돼서 지금 제가 원장을 하면서 바르게 체계를 잡아 가고 있다 이런 말씀을 드리겠습니다.

첫 페이지 보면, 55페이지 보면 UN이 발표한 자료입니다.

UN 자료인데 거기 보면 0세~17세가 미성년자, 18~65세가 청년, 66세~79세가 중년, 80~99세가 노년, 100세 이상이 장수 노인입니다.

제가 이 말씀을 왜 드리냐면 오늘은 청년 일자리 창출이어가지고 노인을 이야기해도 되나 이렇게 생각하다가 근거를 찾아 보니까 18세~65세를 청년으로 구분한 UN 발표 자료가 있어서 가지고 나왔습니다.

그다음 장…….

○**위원장 안장현** 원장님, 청년 일자리와 전혀 상관없는 미래 일자리니까요, 미래가 청년을 절대 염두하지 않으니까 염두에 두지 마시고 다 말씀하시면 됩니다.

○**충청남도여성가족청소년사회서비스원장 조경훈** 그리고 56페이지 보면 향후에는 평균 연령이 120세가 되고요, 멀티컬처(Multiculture) 가정이 되고 그다음에 결혼을 두 번, 세 번 하는 시대가 20년 후에 도래됩니다.

이러한 사회가 도래된다는 겁니다.

그 안을 염두해서 우리가 준비해 가야 되지 않겠나 하는 말씀을 드리고, 퇴직 이후에 30년을 일해야 되는 시대가 곧 도래됩니다.

그래서 구보디망(Goux-Baudiment)이라는 미래학회 회장은 미래에 대한 준비를 강조하고 있고요, 고령사회에 대한 표는 참고하시면 되겠고요.

그래서 우리나라도 고령 친화 산업 활성화에 대해서 고민을 많이 하고 있다는 말씀을 드리겠습니다.

현재 왜 이렇게 노인 쪽을, 고령사회 쪽을 고민해야 되느냐 하면 미국 같은 경우는 73%가 65세 이상이 좋은 차, 현금, 주식, 부동산을 가지고 있습니다.

이게 뭐냐면 73%가 그런 자산을 가지고 있으니까 그쪽에 관련된 일자리 개발을 하고 있거든요.

그런데 우리나라는 73%는 아니지만 지금 52% 정도 됩니다.

향후에는 우리나라도 미국처럼 73%의 비율을 가지게 되기 때문에 지금부터 그 쪽을 염두한 그런 일자리를 만들어 가야 된다 이렇게 말씀을 드립니다.

이러한 것은 밑에 근거를 만들어 봤는데요, 뇌 생리적 발달을 보면 사람의 뇌가 좌측 뇌는 신경세포고요, 우측 뇌는 신경섬유입니다.

그런데 신경세포는 20세부터 급격히 하락해가지고 20대 치매가 나오는 거죠.

지금도 그렇죠, 20세에도 치매 환자가 나옵니다.

하지만 신경섬유는 나이가 들어가면서 계속 활성화됩니다.

그래서 59페이지 보면 ‘뇌의 네트워크는 연령과 함께 증가한다’ 해서 사고력, 판단력, 직관력 이러한 것이 상당히 활발해지기 때문에 고령자들, 50세가 넘은 60세 전후가 된 이러한 분들이 일을 하려

고 한다는 겁니다.

그래서 그러한 것을 기록해 놓은 거고요, 60페이지에 보면 심리학적으로도 보면 60세에 해방 단계가 와요.

근거는 뭐냐면 60세가 되면 퇴직을 하고 육아가 완료되고 내 집이 마련되고, 반면에 인지 기능은 발달되기 때문에 외국은 -미국도 마찬가지고- 60세 전후가 된 사람을 염두한 일자리를 많이 고민하고 있다는 말씀을 드리겠습니다.

그다음에 또 하나는 고령사회가 되면서 ‘반동반유(半動半遊) 라이프 스타일’이 이 사회에 정착되고 있다.

그래서 주 4일제가 얘기되고 있고요, 청년 일자리는 종일제에서 시간제로, 노인 일자리는 시간제에서 종일제로, 이러한 방향으로 개발되고 있다 이 말씀을 드리고요, 현재 시장 환경을 보면 의학과 과학이 발달되었고 ‘액티브 에이징(Active Aging)’에서 ‘스마트 에이징(Smart Aging)’, 똑똑한 노인으로 가고 있고 사회시장, 먼저 사회시장은 그동안 복지가 사회시장에 있었죠, 수요와 공급자가 수익을 경험 못 하는 사회시장.

그런데 지금은 준시장으로 왔습니다.

공급자든 수익자든 둘 중의 하나는 이익을 경험하는 시대가 된 거죠.

그다음에 자유시장이 있고요, 자유시장은 삼성 이러한 기업들이 노는 시장이고.

또 하나는 일자리가 사회공공형 일자리에서, 휴지를 줍고 담배꽂초를 줍는 일자리에서 시장진입형 일자리가 지금 계속 논의되고 있다는 말씀을 드리고, 현재 '55년생~'63년생 베이비부머세대가 720만 명이 있는데요, 이 사람들은 1세대 노인들의 일자리에 관심이 없는 거예요.

그러면 향후에 이 사람들이 관심 있는 일자리를 개발하려면 어떻게 해야 되느냐, 노인복지가 아닌 노인복지 플러스 고

령 친화 산업이 융합된 시장이 만들어져야 된다.

사실은 이게 만들어져 가고 있습니다.

나중에 우리 원도 이런 체제를 갖춰가고 있다는 말씀을 드리려고 하는 건데요, 결론은 뭐냐면 노인복지와 고령 친화 산업 융합을 통한 베이비부머세대 720만 명의 일자리를 앞으로 여기서 창출해야 된다, 이 사람들이 이러한 일자리는 관심이 있다는 말씀을 드립니다.

1세대가 가지고 있는 일자리는 관심이 없다.

그래서 뭐냐면 각 분야, 모든 분야에 전문력을, 이러한 일자리를 갖추면 좋다 이런 말씀을 드리겠습니다.

‘전문력’ 이건 뭐냐면 젊은 CEO의 아이디어와 퇴직한 CEO의 지혜가 융합되면 기업은 강해지는 것이지요.

거기에서 고령자가 할 수 있는 일자리는 퇴직 CEO의 자문력, 이런 일자리가 앞으로 기업마다, 모든 단체마다 만들어질 것이다 이렇게 예상을 하고 있습니다.

그다음 밑에 63페이지는 이에 따라서 노인 일자리에 대한 체계적이고 종합적인 관리 시스템을 가져야 되는데 그건 제가 그림으로 대체하도록 하겠습니다.

63페이지는 그렇고요, 그다음에 64페이지 보면 공공기관, 복지 관련 기관, 복지기관, 민간 후원 기관 이러한 기관들을 융합해야 된다는 말씀을 드리고, 또 하나는 밑에 보면 결론은 뭐냐면 고령사회의 일자리는 자활에 포커스가 맞춰져야 된다, 자활과 자립에 맞춰져야 된다 이런 말씀을 드리고요, 다시 한번 말씀드리면 청년은 종일제에서 시간제, 노인은 시간제에서 종일제 방향으로 일자리 창출이 되어져야 된다는 말씀을 드립니다.

이러한 상황에서 우리 충남여성가족청소년사회서비스원은 어떻게 해야 되느냐.

충남여성가족청소년사회서비스원은 고기를 잡는 방법을 알려 주는 그런 시스템을 장착해야 한다는 것입니다.

거기 보면 현금과 현물은 빈곤층, 취약계층을 향해서 지급이 되어야 되고요, 서비스는 고기를 잡는 방법, 세상을 살아가는 방법을 알려주는 것이 사회서비스원에서 해야 할 일입니다.

지금은 그렇지 않지만 향후에는 그렇게 가야 된다는 말씀을 드리는데요, 그렇게 하기 위해서 어떻게 되어야 하나면 사회서비스원이 지속 가능한 복지 체제로 전환되어야 합니다.

그다음에 취약계층, 말씀드렸지만 취약계층 중심의 촘촘하고 두터운 현금 복지는 취약계층을 향해서 해야 되고요, 사회서비스는 고도화와 진흥 차원에서 진행되어야 됩니다.

그래서 충남사회서비스원은 교육훈련·연수 기능을 장착하고 있습니다.

선제적으로 하고 있다는 말씀을 드리고, 이러한 시스템은 환류 체계로 운영되면 되겠다 하는 말씀을 드리겠습니다.

66페이지는 같은 얘기를 그림으로 나타낸 거고요, 그다음에 67페이지도 마찬가지입니다.

67페이지도 보면 그러한 과정에서 가장 중요한 건 뭐냐면 민간과의 협력이라는 것을 그림으로 나타냈습니다.

서비스의 성공 여부는 민간과 협력을 얼마큼 잘하느냐 하는 것이 관건이다라는 것을 그림으로 나타냈습니다.

68페이지까지 그렇습니다.

69페이지는 참고하시면 되겠고요.

그래서 결론은 뭐냐면 사회서비스원은 고기를 잡는 방법을 알려 줘야 됩니다.

충청남도사회서비스원은 그러한 차원에서 시스템을 잘 장착해 가고 있다는 말씀을 드리고요, 향후에 현금과 현물은

취약계층을 대상으로 한 촘촘한 서비스를 해야 되고 서비스는 고기를 잡는 방법이니까, 사회를 살아가는 방법을 알려주는 것이니까 그러한 정책과 제도를 서비스원에서 하게 되면 고령사회를 상당히 선제적으로 잘해 가는 그러한 기관과 또 미래 일자리 창출 특별위원회가 되지 않을까 생각해서 간단히 말씀을 드립니다.

감사합니다.

부록 3. 사회서비스업 일자리 창출 및 일자리 질 제고 방안

○ **위원장 안장현** 조경훈 원장님 고맙습니다.

질의하실 위원님 질의하시기 바랍니다.

박정식 위원님 질의하시기 바랍니다.

○ **박정식 위원** 박정식 위원입니다.

질의할 게 상당히 많긴 한데 이거 하나만 물어볼게요.

제가 팀장님 성함을 몰라서…….

이 자료가, 데이터가 어디서 나온 거예요?

○ **위원장 안장현** 이정랑 연구위원님, 나와서 답변해 주실래요?

○ **충청남도여성가족청소년사회서비스원 정책연구팀부연구위원 이정랑** 저희가 2022년도에 조사한 자료고요, 앞에…….

○ **박정식 위원** 지금 말씀해 주신 자료.

○ **충청남도여성가족청소년사회서비스원 정책연구팀부연구위원 이정랑** 예, 7페이지 보시면 2020년 5월부터 6월까지 인건비 현황 조사라고 해서 이거는 저희가 도 협조받아서 2019년도, 2020년도 인건비를 다 작성해서 취합을 한 자료입니다.

그리고 근로 환경 실태조사는 설문지를 배포해서 저희가 받은 자료이고요.

○ **박정식 위원** 제가 왜 그걸 여쭙봤냐

면 17페이지에 시설 보수 지금 체계의 문제점이라고 읊어주셨어요.

여기에 상위, 가장 많은 1순위가 ‘인건비 재원 마련의 어려움’이라고 표현을 했고, 20쪽에 보면 똑같은 문제점인데 ‘낮은 보수로 인한 직원의 사기 저하’를 상위로 꼽았어요.

데이터가 서로 안 맞잖아요.

○충청남도여성가족청소년사회서비스원 정책연구팀부연구위원 이정랑 이게 응답자가 조금 상이한 부분이 있는데…….

○박정식 위원 제가 알기로는 낮은 보수 수준으로 인한 직원들의 사기 저하로 생각이 드는데, 지금 우리 일자리 특위에 오신 간부님들께서 생각하시는 사회복지시설과 제가 말하는 사회복지시설이 약간 달라요.

여기는 포괄적인 사회복지시설을 말씀하시는 거고 저는 장기요양시설에 집중되어 있다 보니까, 사실 장기요양시설은 여기 있는 데이터보다 더 심각하거든요.

지금 말씀하신 복지관이라든가 법인 단체, 노인인권보호센터 이런 공무원 급여와 비슷한 수준의 기관들까지 포함시켜서 개인 사업자들, 장기요양시설에 대한 어려움까지 데이터를 내다 보니까 이런 데이터가 나오는 건데 사실 지금 받은 데이터보다 더 심각하다, 보수 수준이.

그거를 참고하셔서 데이터를 작성해줬으면 좋겠다라는 말씀을 드립니다.

○충청남도여성가족청소년사회서비스원 정책연구팀부연구위원 이정랑 예, 알겠습니다.

저희가 종사자 처우 개선 연구는 2020년도에 진행했고, '21년도에 노인장기요양시설의 요양보호사를 대상으로 김선미 박사님이 또 추가로 진행한 연구가 있습니다.

그 연구에 좀 더 자세한 데이터가 있을 것으로 저는 생각이 들고요, 지금 제가 말씀드리고 싶은 거는 사회복지시설 중에서도 최저임금을 받고 있는 사회복지사들이 꽤 상당수가 있어요.

그래서 여기 보고에서도 말씀드렸지만 사회복지사이면서도 최저임금을 받고 일하는 분들의 처우 개선이 먼저 필요하지 않을까, 이 부분이 중요한 포인트라고 말씀드리고 싶습니다.

○박정식 위원 지금 보시면 다문화가족지원센터라든가 장애인복지관 이런 것은 기존에 있는 공무원 체계 시스템이랑 똑같아요.

호봉이 올라가고, 급여도 여기 적혀있는 데이터처럼 230만 원대 이 금액이 아니거든요.

지금 200만 원 초반을 받는 것은 장기요양시설밖에 없어요.

복지관에 못 들어가서 안달 나 있고, 한 번 들어가면 퇴사율이 거의 없고, 복지관 같은 데는, 가족지원센터 같은 경우에는.

지금 얼마 전에 우리 예결위에서 지적한 사항도 이런 지원센터의 급여가 너무 높다는 거예요.

센터장의 월급이 거의 700~800 정도 수준이 되고, 밑에 있는 사회복지사 또한 거의 300~400 정도 수준이 돼요.

그러니까 이 데이터하고 많이 상이한 거죠, 실상.

그래서 내년부터 2021년도 데이터를 만들 때는 분리를 해서 만들어 줬으면 좋겠다.

똑같은 사회복지 종사자 시설이라고 포괄적으로 데이터를 내니까 이 데이터가 상이하다, 저는 이렇게 보는 거예요.

그러니까 그걸 좀 분리해서, 이거는 정말 맞는 데이터가 아니에요.

○충청남도여성가족청소년사회서비스원
정책연구팀부연구위원 이정랑 말씀하신
것처럼 이거는 사회복지시설에 다니는
종사자를 기준으로 작성된 데이터고요.

○박정식 위원 장기요양시설도 사회복
지시설이라고 해요, 명칭을.

혹시 다른가요, 시설이?

○충청남도여성가족청소년사회서비스원
정책연구팀부연구위원 이정랑 조금, 여
기에는 장기요양이 빠져 있기는 해요.

빠져 있기는 하고요…….

○박정식 위원 노인복지시설에 보면 노
인양로시설이 장기요양시설이잖아요.

그리고 재가센터도 마찬가지로 장기요
양시설이에요, 거기도.

복지관은 장기요양시설이 아니고요.

맞죠?

○충청남도여성가족청소년사회서비스원
정책연구팀부연구위원 이정랑 보고서를
요약하다 보니까 자세하게 담지 못했는
데 대상 시설에 대한 자세한 내용은 보
고서에 담겨져 있기는 합니다.

○박정식 위원 그거를 참고해서 작성을
해 주십사 질문드렸습니다.

○충청남도여성가족청소년사회서비스원
정책연구팀부연구위원 이정랑 예, 알겠
습니다.

○박정식 위원 이상입니다.

○위원장 안장현 박정식 위원님 수고하
셨습니다.

아까 산업·제조 분야에서도 유심 있게
본 것이 5페이지에 보면 반도체, 디스플
레이, 전자 쪽만 2007년보다 2021년도가
쑥 들어갔습니다.

실제 과거에 삼성전자 반도체 배방공
장 가면 한 라인에 수십 명이 다닥다닥
붙어가지고 일을 했는데 지금은 라인에
사람을 볼 수가 없는 거죠.

컨트롤하는 한두 사람만 있는 게 현실

입니다.

그럼에도 불구하고 반도체 공장 때 문
에 소부장 기업들이 주변에 입지하는 게
사실입니다.

그래서 아까 석 박사님이 얘기하신 것
도 직접 고용 유발률은 10억 투자될 때
2명도 안 되는 게 현실이지만 그 공장의
입지가 가져오는 영향이 크기 때문에 우
리는 반도체에 대한 투자와 아니면 대형
공장에 대한 산업의 유치를 계속 추진하
고 있는 거 아니겠습니까.

그래서 두 가지 측면에서, 예를 들면
우리 실제 일자리를 보니까 반도체나 디
스플레이, 잘나가는 업종이 생기는 게 아
니라 여전히 쇠 깎고 고무 이런 데서 나
온다, 다만 이렇게 하려는 과정이 뭐냐면
대기업들에 납품하기 위한 소부장 기업
들이니 우리 경쟁력을 여러 분야에서 키
워야 될 필요가 있다는 얘기를 아마 함
께 주신 것 같습니다.

우리에게 당면한 이런 현실이 중소기
업 육성뿐만이 아니라 대기업의 입지 문
제도 함께 고민해야 되는 게 맞는 것 같
습니다.

그래서 석 박사님께 요청드리는 것이
예를 들면 열악한 제조업 분야의 현실을
개선할 수 있는, 아니면 그럼에도 불구하
고 소부장의 경쟁력을 높일 수 있는, 저
희가 이번에 일본의 수출 규제가 풀리면
서 아마 일본 기업들이 대거 들어올 준
비를 하고 있는 것으로 알고 있습니다.

이에 대한 우리 도가 가지고 있는 기
존의 —지원해서 잘 키워던— 기업들을
어떻게 계속 지원해서 경쟁력을 갖게 하
며 들어오게 되는 일본 기업들에 대한
대외 경쟁력을 어떻게 확보할 것이냐에
대한 것들이 같이 필요합니다.

이 문제는 경제기획관님께서 산업실하
고 같이 계시니까 그런 분야에서도 한번

고민을 함께해 주시면 감사하겠습니다.

질의하실 거 있으면 계속 질의해 주십시오.

(웃으며) 원래 40분 내에 끝내기로 했는데 좀 길어졌네요.

이지윤 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○**이지윤 위원** 간단하게 질의드리겠습니다.

기획관님, 우리 도 일자리 목표 공시제 관련해서 이게 '21년 운영 사례는 있는데 '22년 운영 결과는 아직…….

○**경제기획관 안 호** 사례 파악 중에 있습니다.

○**이지윤 위원** 파악 중에 있으신 거죠?

○**경제기획관 안 호** 다음 달 중에 나옵니다.

○**이지윤 위원** 다음 달 중에?

이게 목표 달성이라고 핵심 과제도 있는데 만약에 달성하지 못할 시에는 어떻게 다른 체계가 있나요?

○**경제기획관 안 호** 일단 목표 달성을 했고요.

○**이지윤 위원** '21년 같은 경우에는…….

○**경제기획관 안 호** '22년도 했고 그런데 수치보다도, 수치 달성도 중요하지만 과정도 중요하고 일자리 질도 중요할 것 같고요.

○**이지윤 위원** 그래서 드리는 말씀이 사실 목표는 달성할 수 있는데 실질적인 질적 측면이 얼마나 이루어졌는지가 궁금해서 질의를 드리는 건데, 우리가 고용영향평가제를 통해서 도에서 일반 도민들도 체감할 수 있는 일자리 창출의 영향 이런 걸 자체적으로 파악하고 계신 사례가 있을까요?

수치적으로는 취업자 수도 늘어나긴 했지만…….

○**경제기획관 안 호** 아까 제가 잠깐

말씀드렸는데 올해 새롭게 하는 거는 도시의 유휴 인력들 있잖아요?

그분들을 농촌 일손이 부족할 때 그쪽으로 연계시키는 사업을 하려고 진행하고 있습니다.

○**이지윤 위원** 좀 어려운 문제이기는 합니다만, 우리 도내에서도 지역 격차가 심해지고 있고 일자리 문제도 동부권이랑 서남부권으로 갈리는 현상도 많이 있어서 목표 측정하실 때 이런 격차를 줄이는 부분도 한번 같이 고민하셔서 질적인 측면을 끌어올리는 방법도 내부적으로 고민해 보시면 어떨까 하는 생각을 말씀드려 봅니다.

○**경제기획관 안 호** 제일 큰 고민이 사실은 새로운 일자리 창출 숫자도 중요하지만, 일자리의 부족보다도 취업을 안 하려고 하는 청년들이, 미스매칭이 제일 큰 거지 않습니까?

그게 제일 큰 고민이고 그런 해소 방안을 위해서 노력하고 있다는 말씀드립니다.

○**이지윤 위원** 예, 알겠습니다.

이상입니다.

○**위원장 안장현** 이지윤 위원님 고생하셨습니다.

더 질의하실 위원님 계십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

오늘 두 가지 분야에 대해서 보고를 들었습니다.

아까 말씀드린 거와 같이 우리 미래 일자리 창출 특별위원회가 존재하고 그동안 해 온 일은 일자리를 어떻게 더 좋은, 질 좋은 일자리를 만들고 유지하는 문제입니다.

아마 조금 있으면 본예산 편성을 준비할 텐데요, 그 전에 우리가 일자리 관점에서 특히나 관심 있게 보는 제조업과 사회서비스업 두 분야의 일자리를 어떻

게 질을 높일 건가와 아까 고용영향평가를 우리 도가 시범적으로 해 보는 것에 대한 사업 발굴을 충분히 하셔서 우리 특별위원회가 충남 일자리의 질 향상과 일자리 기반의 사업 발굴에 최선을 하는데 기여할 수 있도록 사업 발굴을 하셔서 9월 달에 있을 회의에는 그런 것들이 내년 2024년 예산 반영에 함께 준비될 수 있도록 준비를 부탁드립니다.

더 이상 질의하실 위원님이 안 계시므로 의사일정 제2항에 대한 질의 답변 종결을 선포합니다.

안호 경제기획관님을 비롯한 집행부 공무원과 관계 기관 임직원 여러분!

보고 준비와 위원님들의 질의 답변에 수고 많으셨습니다.

집행부와 관계 기관에서는 오늘 위원님께서 질의·제안하신 부분을 세심한 검토를 통해 정책과 업무에 반영해 주실 것을 부탁드립니다.

이상으로 충청남도 미래 일자리 창출 특별위원회 제3차 회의를 마치겠습니다.

산회를 선포합니다.

(15시47분 산회)

○출석위원(5인)

안장현 박정식 방한일 이지윤
정병인

○출석전문위원

전문위원 김선태

○출석공무원 등

〈산업경제실〉

경제기획관 안 호

〈충청남도일자리경제진흥원〉

일자리정책팀장 석진홍

〈충청남도여성가족청소년사회서비스원〉

원장 조경훈

서비스지원실장 이상진

정책연구팀부연구위원 이정랑

○속기공무원

류장열 문지원 장유나 신소라