

총청권 이전 공공기관 지역인재 취업률 향상방안 연구



연구진

윤소연 | 한국지방행정연구원 부연구위원

이원도 | 한국지방행정연구원 부연구위원

김민영 | 한국지방행정연구원 부연구위원

이서희 | 한국지방행정연구원 부연구위원

유란희 | 한국지방행정연구원 객원연구원

연구 요약

1. 연구의 개요

□ 연구의 배경 및 필요성

- 정부는 비수도권 인구감소 및 지역소멸 문제에 대응하기 위하여 공공기관을 지방으로 이전하는 국가균형발전 정책을 시행하였으며, 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」을 통해 지방으로 이전한 공공기관이 이전한 지역 출신의 인재를 최대 30%까지 의무적으로 채용하도록 규정하고 있음
 - 지방 이전공공기관의 지역인재 채용 의무화는 비수도권 인재들의 지역 내 공공기관으로의 취업 기회를 확대함으로써 직업을 목적으로 수도권으로 이동하는 인구의 유출을 막고자 한 것
- 지방으로 이전한 공공기관은 지역인재 의무채용제도를 통해 지역인재에게 양질의 일자리를 제공하고, 지역은 우수한 지역인재를 육성·공급함으로써 양자 간의 인력 공급의 선순환 구조 구축 가능
 - 대학은 지역 공공인재 양성을 통해 대학의 공공성을 실현하고 우수 인재들을 공적 기관에 취업시킴으로써 경쟁력을 높임
 - 공공기관은 지역 문제를 잘 이해하고 있는 지역인재를 안정적으로 확보하여 신규인력에 대한 투자 비용 등의 거래비용을 크게 줄일 수 있음
 - 지자체는 지역 내 정착 인구와 일자리를 안정적으로 확보하고, 지역 문제에 대한 이해도가 높은 구성원을 활용하여 정책의 유효성을 높일 수 있음
 - 지역인재는 양질의 일자리에 대한 취업 기회를 높이고, 공동체의 구성원으로서 지역사회에 대한 소속감을 갖고 지역의 문제해결 및 발전에 기여할 수 있음
 - 국가적으로는 인구구조의 불균형을 완화하고, 통해 수도권과 비수도권 간의 격차를 줄이는 데 도움이 될 수 있음
- 그러나, 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」에 지역인재 의무채용

비율이 규정되어 있음에도 불구하고 지방으로 이전한 공공기관의 실제 채용률은 약 10%에 그쳐 제도의 실효성 문제와 개선 필요성이 제기되어 옴
 - 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」에서 지역인재 채용과 관련하여 각종 예외조항을 두고 있기 때문으로 지적됨

- 이전공공기관과 지역인재가 인구감소 및 소멸 위기에 처한 지역의 성장동력으로 활용되기 위해서는 운영되고 있는 이전공공기관 지역인재 의무채용제도에 관해 제기되는 문제점을 검토하고, 해당 정책이 실효적으로 활용될 수 있도록 개선하기 위한 논의가 필요함

2. 연구목적 및 방법

□ 연구목적

- 본 연구에서는 충청권 이전공공기관의 지역인재 채용현황 및 문제점을 분석하여 충청권 내 지역인재 채용률을 제고하기 위한 제도 개선 방안을 마련하는 데 목적이 있음

□ 연구범위

- 최근 시점의 충청권에 이전한 공공기관의 지역인재 채용현황 및 법적·정책적 측면에서의 한계 등을 검토하므로 시간적 범위는 2022년을 기준으로 함
- 공간적 범위는 충청권 4개 시도(대전광역시, 세종특별자치시, 충청북도, 충청남도)를 대상으로 하며, 이에 속한 51개 공공기관을 분석범위에 포함함

□ 연구방법

- 연구방법은 주요 연구내용에 따라 다음과 같은 방법을 활용함
 - 문헌연구: 지역인재 채용과 관련한 기존 선행연구를 통해 지역인재 의무채용제도의 개념과 관련 연구 동향, 주요 고려사항 등을 조사함

- 법·규정 검토: 지역인재 채용을 저해하는 법률의 예외조항 및 관련 지자체 조례, 규정 등을 검토하고, 지역인재 의무채용 관련 법률 개정 발의안의 내용을 조사·분석함
- 사례분석: 1기 혁신도시 사례에서 지역인재 채용이 활성화되지 못한 원인을 분석하고, 일본과 미국의 사례를 분석하여 지역인재 확보 및 채용률 향상을 위한 시사점을 도출함
- 인터뷰: 지역인재 채용 이슈와 관련된 이해관계자(지방자치단체 담당자, 공공기관 인사담당자, 대학 취업지원 담당자) 등의 다양한 시각을 검토하기 위한 심층 인터뷰를 수행함

3. 지역인재 의무채용 및 충청권 이전공공기관 현황

□ 지역인재 의무채용의 이론적 논의

- 지역인재 의무채용제도는 지방으로 이전한 공공기관에서 신규채용 시 지역인재를 의무적으로 일정 비율 이상 채용하는 제도를 의미함
- 지역인재 의무채용제도와 관련한 선행연구는 제도의 실패를 파악하는 연구가 주를 이루고 있으며, 이 외에는 제도 성공의 결정요인을 분석하거나 의무채용 제도가 해당 지역의 인구분포 등에 미치는 영향력 등을 분석하는 연구가 수행된 것으로 조사됨
 - 다수의 연구에서 지방자치단체와 이전공공기관, 지역대학 간 협의체 등 협력적 거버넌스(collaborative governance)의 중요성을 언급함

□ 충청권 이전공공기관의 지역인재 채용 필요성

- 충청권에 거주하는 청년인구는 전국의 약 9.7%(2021년 기준)로 충청권 소재 고등학교 졸업자는 매년 평균 약 5만 8천 명, 전문대학·대학교 졸업자는 약 8만 3천 명이 배출되고 있음

- 2022년 기준 충청권 내 지역인재 채용 적용 공공기관은 대전 16개, 세종 21개, 충청북도 11개, 그리고 충청남도 3개를 포함하여 총 51개로 전체 약 8만 5천 명(2021년 기준)이 근무하고 있으며, 주요 공공기관 특성은 지역별로 차이를 보임
 - 충북은 IT정책평가·인력개발 관련, 충남은 발전소, 대전은 과학기술·철도교통 관련, 세종은 부처소속 위원회·정부 출연연구기관과 관련한 공공기관이 주로 위치함
- 충청권 이전공공기관의 2021년 기준 신규채용인원(3,638명) 중 지역인재 채용인원은 전체의 15%(545명)에 그쳐 충청권 이전공공기관의 지역인재 실질채용률은 높지 않은 것으로 나타남

4. 충청권 이전공공기관 지역인재 채용 관련 법령검토

□ 이전공공기관 지역인재 채용 관련 법·조례 검토

- 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」은 국가균형발전 및 지역 활성화의 정책 목적을 가지고 제정됨
 - 본 법령의 제정 이후 총 51회의 개정안이 발의되었으며, 이 중 지역인재 채용과 관련한 개정은 총 4회 이루어짐
 - 지방으로 이전한 공공기관의 지역인재 채용과 관련하여 직접적으로 언급하고 있는 조항은 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 ‘제29조의2 이전공공기관 등의 지역인재 채용 등’임
- 충청권 4개 시·도는 충청권으로 이전한 공공기관에서 지역인재의 채용을 확대하도록 별도의 조례를 제정하여 지역인재 채용을 지원함
 - 대전광역시와 충청남도는 별도의 조례가 없으며, 세종특별자치시와 충청북도에서는 관련 조례를 제정하고 있음
 - 제정된 조례는 지역인재채용협의체의 구성 및 운영에 관한 사항을 규정하고 있으나, 협의체는 구체적인 기능과 내용을 담고 있지 않음

- 2022년 기준, 충청권 내 51개 공공기관 중 13개 기관이 공공기관 경영정보 시스템 알리오(Alio.go.kr)를 통해 채용과 관련한 규정을 공개하고 있음

□ 지역인재 의무채용제도 관련 법령 제·개정 필요성

- 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」 제30조의2 제4항은 비수도권 지역에 이전한 공공기관에서 의무적으로 채용해야 하는 지역인재에 대한 예외조항을 설명하고 있음
 - 예외조항을 통한 신규채용자 규모는 전체 신규채용 대비 2018년에 8,262명(57.6%), 2019년에 7,650명(56.5%), 2020년에 6,536명(61.2%) 수준으로 2020년 들어 그 비중이 점차 커지고 있음
- 예외조항과 관련하여 전면 재검토를 통해 지역인재 채용률 제고를 위한 제도 전반을 개선할 필요가 있다는 입장과 예외조항 검토를 넘어서 제도 확대에 회의적인 입장이 첨예하게 대립하고 있음
 - 예외조항에 대한 개선이 필요하다는 의견은 지방 이전공공기관의 지역인재 의무채용 비율을 법적으로 명시해놓더라도 예외조항으로 인해 실질적인 채용 비율이 낮아 제도적 효과가 낮다는 점을 지적함
 - 예외조항 재검토에 반대하는 의견은 지역인재 의무채용의 제도가 오히려 제도의 설계 목적인 지역균형발전을 저해하며, 공공기관이 제도를 이행하는 과정에서 겪는 어려움에 대한 해결 없이 정부가 비현실적인 계획만을 강요하고 있다는 데 부정적인 의견을 제시함
- 지역인재 의무채용제도의 근거가 되는 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」의 예외조항을 개선하는 것 외에도 제도의 활성화를 위해 지방자치단체 차원에서 법적인 개선 노력이 요구됨

□ 관련 법 개정 발의안 비교·분석

- 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」에 대한 개정안은 공공기관 이전이 완료된 이후부터 2022년 8월까지 총 34건이 발의되었으며, 이 중 지역인재 의무채용제도와 관련한 개정안은 총 12건으로 35.3%를 차지함

- 지역인재 의무채용제도와 관련한 개정 발의안의 대부분은 의무채용의 법정 비율을 상향하여 시행령이 아닌 법률에 명시하는 것에 초점을 맞춤
 - 이러한 경향성은 지역인재 의무채용제도의 시행에도 불구하고 지역인재의 채용이 비활성화된 원인이 낮은 의무채용 비율에 있다고 인식하는 것을 보여줌
 - 동법 시행령의 예외조항이 문제가 되고 있음에도 불구하고 해당 내용의 개정을 제안하는 발의안은 1건(2.9%)에 그침

5. 국내·외 지역인재 채용지원제도 사례분석

□ 국내·외 지역인재 채용지원제도 특징 분석 - 한국, 일본, 미국

- 국내 혁신도시의 경우 전국 이전공공기관의 지역인재 채용률은 매년 법적 의무채용률을 크게 상향하는 것으로 나타났으며, 제도가 도입된 2018년부터 2021년까지 지속적으로 증가한 것으로 나타남
- 다만, 예외조항 등의 이유로 2021년 기준 공공기관 130곳 중 45곳(34.6%)은 지역인재를 뽑지 않거나 극소수만 채용한 것으로 조사되었으며, 전체 채용 인원 대비 지역인재 채용률은 12.9%로 신규채용자 중에서 지역인재 전형으로 입사한 인력의 규모는 낮은 것으로 나타남
 - 연구기관, 교육기관 성격의 이전공공기관은 예외조항에 해당되는 경우가 많아 실질적인 채용 대상 인원이 적은 것으로 나타남
 - 지역마다 대학 및 이전공공기관의 수, 규모가 균일하지 않기 때문에 지역에 이전한 공공기관의 규모와 수에 따라 지역인재 채용 능력에 차이가 발생하는 것으로 조사됨
- 혁신도시 내 이전공공기관과 지역 간 협력체계가 제도적으로 지원되고 있으나 지방자치단체보다는 국가적 수준에서 운영되고 있으며, 실질적·상시적 협력 관계 구축에는 한계가 있는 것으로 나타남

- 일본의 경우 지역 맞춤형 교육과정을 통해 지역의 산업·경제 환경에 적합한 인재를 양성하고, 배출된 인재가 지역 내 기관에 채용될 수 있는 문화를 조성하는 데 노력하고 있음
 - 지역 공공인재 양성을 위한 연합체계를 구성하고, 지역사회 및 기관의 역할과 책임을 부여함으로써 각 기관이 주도적으로 지역인재 지원 프로그램을 개발·운영할 수 있도록 유도함
 - 각 대학이 주도적인 역할을 담당한 것이 학생과 시민 그리고 대학 간 교류가 활성화된 요인 중 하나임
- 미국은 지역 내 대학과 연계한 상생 프로젝트를 통해 지역의 인재를 양성하고, 지역 활성화 및 재생 효과를 창출함
 - 초기에 연방정부 차원의 재정 및 행정적 지원이 프로젝트의 성공에 큰 역할을 한 것으로 나타났으며, 연방정부가 기본적인 방향 제시 및 재정 지원을 담당한다면 대학과 지역사회는 전담 조직을 설립하고 지역 여건에 맞는 창조적인 프로그램들을 시도해보는 역할을 담당함
 - 대학-지역이 상생 협력할 수 있는 제도적 기반을 마련함으로써 대학을 통해 배출된 인재들이 자연스럽게 지역에 활용될 수 있도록 함
 - 즉, 지역인재 양성과 채용을 별도의 프로세스로 접근하기보다는 일련의 과정으로 접근하는 것을 알 수 있음

6. 지자체-이전공공기관-대학 심층 면접조사

□ 이전공공기관 지역인재 의무채용제도의 실효성 및 제도 운영의 애로사항

- 이전공공기관 지역인재 의무채용제도 도입으로 인한 효과는 대체로 체감하고 있는 편으로 조사되었으며, 효과를 체감하는 정도에 대해서는 기관별·지역별로 차이가 존재하는 것으로 나타남
- 제도를 바라보는 긍정적인 시각으로는 본 제도가 지방대학의 위기 극복을 위한 인구 유인정책으로 효과가 있으며, 지역인재를 활용함으로써 이전공공

기관과 대학, 지자체가 겪는 문제를 해결할 수 있는 부분이 존재한다고 생각하는 것으로 나타남

- 제도에 대한 부정적인 시각으로는 본 제도가 기관 내 구성원의 지역적 편중 현상을 낳을 우려가 있으며, 수도권 지역 졸업자에 대한 불평등 및 역차별 문제가 될 수 있음을 언급함

□ 이전공공기관 지역인재 의무채용제도 관련 입장 및 견해

- 충청권 내 지역인재 광역화는 지역별 대학 및 공공기관 수의 불균등으로 인해 발생하는 문제를 일부 해소하는 효과가 있으나, 이로 인한 변화는 대학별로 차이가 있는 것으로 조사됨
 - 거주기간을 고려한 지역인재 대상 범위 확대는 유출 인재를 재유입시켜 정주인구 증가에 기여할 수 있을 것으로 기대하는 시각도 일부 존재하지만 대체로 제도의 본래 목적과 실효를 고려했을 때 적절하지 않다고 생각하는 것으로 조사됨
- 예외조항과 관련해서는 항목별, 기관별로 입장에 차이를 보임
 - 채용 모집인원 조정에 관한 것은 기준을 축소해야만 지역인재 채용률이 높아질 것이라는 의견이 있었으나, 직렬에 따라서 소수 인원을 뽑게 되는 현실적인 한계를 이해하는 것이 필요하다는 의견이 제시됨
 - 경력직 예외조항 삭제에 대해서는 경력직이 갖는 특수성과 희소성으로 인해 현실적인 어려움이 존재한다는 의견과 특수한 기술을 요구하는 분야가 아닌 경우에는 가능하다는 의견이 존재함
 - 연구직의 기준을 박사학위 취득자로 조정하는 것에 대해서는 연구직의 특수성에 대해 공감하는 의견이 다수로 나타났으나, 일부에서는 조정이 가능하다는 의견이 제시됨
- 의무채용 비율의 상향과 관련해서는 의무채용 비율을 높이면 채용인원이 지금보다 많아지겠지만, 실질적인 효과는 크지 않다고 느끼는 것으로 조사됨
 - 의무채용비율을 상향한다고 해도 예외조항으로 인해 배제될 수 있기 때문에 실질채용률 향상에 큰 효과는 없을 것이라는 의견이 존재함

- 이전공공기관의 참여를 독려하고 지역인재 채용률을 높이기 위한 수단으로서 채용실적에 대한 인센티브 지급을 긍정적으로 생각하는 것으로 조사됨
- 충청권 내 지역인재 의무채용제도의 활성화 및 정착을 위한 관계기관 간 협력 체계
 - 충청권 내 각 지자체는 지역인재채용협의체를 운영하거나 업무협약, 간담회 등을 통해 이전공공기관 및 대학과 의견을 공유하고 있는 것으로 조사됨
 - 다만, 협력 체계가 정해져 있는 것이 아니라 안전이 발생할 때 소집하여 실무자 내에서 협의하고 있는 것으로 나타났으며, 관련 주체 간 연계·협력력이 잘 이뤄지고 있지 않다는 의견이 우세한 것으로 나타남
 - 지역인재채용협의체 운영과정에 나타난 애로사항으로는 (1) 기관장 회의 개최에 대한 부담감이 크다는 점, (2) 기관별, 대학별 참여도가 일관되지 않아 제도의 틀 밖을 벗어나기 어렵다는 점, (3) 참여를 강제하기 어렵다는 점, (4) 유사·중복 협의기구가 많아 효율성이 떨어진다는 점 등이 조사되었음
 - 충청권으로 지역인재 광역화가 되었음에도 불구하고 4개 지역의 지자체, 대학, 이전공공기관이 모여 협력할 수 있는 단일기구는 존재하지 않으며 개별 지역별로 관내 기관들과 협력하고 있는 것으로 나타남
 - 지역인재를 대상으로 하는 정보의 전달은 매우 다양한 매체를 통해 충분히 전달되고 있는 편으로 파악되며, 지역인재의 제도 및 이전공공기관 채용 정보에 대한 접근성은 높은 편으로 조사됨
 - 한편, 기관 간 정보전달체계는 미흡하여 지방자치단체의 의지에 따라 정보 수집 정도가 차이가 있는 것으로 나타났으며, 정보수집 및 전달 과정에 비효율이 발생하는 것으로 나타남
 - 각 관계기관(지자체, 대학, 공공기관) 담당자에 대한 정보나 기관의 방향성, 역할 등이 공유되지 않아 정보공유가 쉽지 않은 것으로 나타남
 - 이전공공기관에서는 개별 지자체 및 대학에서 요청하는 사항에 대응하기 위하여 반복적으로 업무를 수행하는 등 비효율성이 있는 것으로 나타남

7. 충청권 이전공공기관 지역인재 채용률 제고 방안

□ 지역인재 의무채용제도 관련 법령 제·개정 방안

- 전국 모든 시·도에서 이전공공기관 지역인재 의무채용 비율을 달성하고 있으나, 실질 채용률(전체 신규입사자 중 지역인재 비율)은 낮아 이를 해결하기 위한 예외조항의 개선이 요구됨
- 다만, 예외조항의 무조건적인 개정이 아닌 예외조항 제정의 이유와 찬반 의견을 종합하여 필요한 조항은 남겨두되, 제도의 존립 근거를 저해할 수 있는 사항에 대해서는 재논의가 이루어져야 할 것으로 보임
- 이전공공기관이 제도 이행과정에서 겪은 어려움에 대한 충분한 검토 없이 일률적으로 정해진 의무사항을 강요하는 것은 제도의 실효성 및 지속성 측면에서 적절하지 않음

□ 지역인재채용협의체 관련 조례제정의 필요성

- 지역인재채용협의체는 지역인재 채용과 관련한 주요 이해관계자가 참여하는 대표적인 지역 거버넌스임
- 현재 지역인재채용협의체를 설치하고 운영하는 협의체 자체에 대한 행정 전반의 내용은 조례에 담겨 있으나, 지역인재채용협의체의 역할과 권한 및 지역인재 활성화를 위한 주요 정책과 프로그램 등에 대한 내용은 누락됨
 - 충청권의 사례 또한 지역인재채용협의체를 통해 합의하는 내용이 구속력을 갖기 위해서는 그에 맞는 권한을 부여하는 것이 필요함
 - 특정한 프로그램이나 정책 등에 결정권을 갖도록 하기 위해서는 조례에 이와 관련한 내용을 담을 필요가 있음

□ 채용률 제고를 위한 기관별 역할 및 협력 방안

- 앞서 충청권 지역인재채용협의체를 구성하여 운영하기 위해서는 주요한 이해관계자로 제도 개선의 주요 행위자가 되는 지방자치단체와 지역인재를

배출하는 지방대학, 지역인재를 채용하는 이전공공기관의 역할과 상호 간의 연계·협력이 중요함

- 지방자치단체는 지역인재 채용과 관련하여 지방대학과 이전공공기관의 입장을 조율하는 조정자(co-ordinator)의 역할을 담당하는 것과 동시에 각 기관이 필요로 하는 정보를 전달받아 제공하는 제공자(provider)의 역할을 수행해야 함
- 지방대학은 단발성이거나 단기적 체험프로그램이 아닌 장기적인 프로그램을 개발하고 이를 전담으로 지원하는 조직의 신설·운영을 통해 지역인재가 이전공공기관에서 요구하는 요건이나 역량을 갖출 수 있도록 양성하는 역할을 수행해야 함
- 이전공공기관은 지방자치단체와 지방대학이 요구하는 채용정보를 구체적으로 제공하고, 지역 상생발전을 목표로 지역인재 채용제도에 적극적으로 참여할 필요가 있음

○ 지방자치단체와 지방대학 및 이전공공기관이 지역인재 취업률을 향상하는 데 있어 각자의 역할을 충실히 수행하는 것과 동시에 지역인재 양성과 관련한 거버넌스를 구축하여 논의하는 것이 필요함

- 주요 이해관계자를 중심으로 한 거버넌스 기제로서 지역인재채용협의체를 활성화시키려는 노력이 필요하며, 이것이 장기적인 파트너십으로서 유지될 수 있도록 체계적인 접근이 필요함
- 지방자치단체와 지방대학 및 이전공공기관을 중심으로 별도의 협정계약을 맺는 등 제도적인 기반을 활용하여 구속력 있는 체계(지역인재채용협의체)를 구축하고, 지역인재 양성 프로그램에 대한 지속적인 협력을 약속하는 한편, 지방대학 내에 지역인재 양성을 위한 별도의 조직체를 설치하여 관련한 프로그램 및 교육과정의 개발이 이루어지도록 해야 함
- 이전공공기관은 기관 수요에 맞는 맞춤형 인재 선발을 위해 취업 관련 정보를 적극적으로 제공하는 한편, 지방자치단체와 협력하여 장기적인 체험프로그램 등을 운영하여야 함

- 중앙정부 혹은 적어도 광역 수준에서의 지방자치단체 연합의 재정적인 뒷받침을 통해 협력 체계가 안정적으로 구축·운영되도록 지원하는 것이 필요할 것으로 판단됨
- 충청권 지역인재 광역화에 따라 4개 시도의 대학 및 이전공공기관이 하나의 상생공동체로 제도를 운영하고 있으므로 충청권 이전공공기관 합동채용 설명회를 통해 지역별로 파편화된 정보가 아닌 종합적인 채용정보를 제공할 필요가 있음
 - 관심도가 높은 지역인재에게 입사 시 필요한 역량이나 업무 특성 등의 양질의 정보가 제공될 수 있도록 채용설명회를 운영할 필요가 있음
- 지역인재 양성을 위한 충청권의 별도의 홈페이지(플랫폼) 신설도 필요할 것으로 보임
 - 별도의 통합된 홈페이지를 통해 산발된 정보를 하나의 창구로 일원화하고, 취업에 대한 정보는 물론 역량 강화 및 기술 습득을 위한 특강 등을 제공하는 용도로 활용할 수 있음
 - 정보공유방식을 체계화함으로써 주요 이해관계자들과 지역인재 대상자 간에 전달되는 정보의 정확성을 확보할 수 있음

Contents

충청권 이전 공공기관 지역인재 취업률 향상방안 연구

제1장 | 서론

제1절 연구배경 및 목적	3
1. 연구의 배경과 필요성	3
2. 연구의 목적	8
제2절 연구의 범위와 방법	11
1. 연구의 범위	11
2. 연구의 방법	12

제2장 | 지역인재 의무채용 및 충청권 이전공공기관 현황

제1절 지역인재 의무채용의 이론적 논의	17
1. 지역인재 의무채용제도의 개념	17
2. 지역인재 의무채용제도 관련 선행연구 검토	20
3. 소결	26
제2절 충청권 이전공공기관의 지역인재 채용 필요성	28
1. 충청권 지역의 인구 현황	28
2. 충청권 지역의 경제활동 현황	38
제3절 충청권 이전공공기관 현황	49
1. 공공기관 유형별 현황	49
2. 공공기관 채용현황	54
제4절 소결: 충청권 이전공공기관 채용 가능성 탐색	59
1. 충청권 현황 요약	59
2. 이전공공기관의 지역인재 채용 전망과 장애물	59

제3장 충청권 이전공공기관 지역인재 채용 관련 법령검토

제1절 이전공공기관 지역인재 채용 관련 법 현황	63
1. 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 제·개정	63
2. 충청권의 지역인재 채용 관련 조례	68
3. 충청권 이전공공기관의 지역인재 채용규정	70
제2절 지역인재 의무채용제도 관련 법령 제·개정 필요성 검토	73
1. 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 예외조항의 필요성 논의	73
2. 지역인재 의무채용제도 관련 조례와 채용규정 제·개정 필요성 논의	84
제3절 관련 법 개정 발의안 비교·분석	90
1. 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 개정안 발의 현황	90
2. 개정 발의안 내용 비교 및 부결 사유 분석	93
제4절 소결: 예외조항 개정 가능성 탐색	109
1. 이전공공기관 지역인재 채용 관련 법 현황 요약	109
2. 예외조항 개정 및 부결의 가능성	112

제4장 국내·외 지역인재 채용지원제도 사례분석

제1절 사례분석개요	117
제2절 국내·외 사례분석	118
1. 국내 사례: 1기 혁신도시	118
2. 일본 사례: 지역 공공인재 양성 프로젝트	133
3. 미국 사례: 대학-지역 상생 프로젝트	145
제3절 소결: 사례의 함의 및 적용 가능성	153

제5장 지자체-이전공공기관-대학 심층 면접조사

제1절 심층 면접조사 개요 159

제2절 기관별 심층 면접조사 결과 분석 161

 1. 이전공공기관 지역인재 의무채용제도의 실효성 측면 161

 2. 제도 개선방안에 관한 의견 165

 3. 충청권 관계기관 협력 및 정보공유체계에 관한 의견 174

제6장 충청권 이전공공기관 지역인재 채용률 제고 방안

제1절 지역인재 채용 관련 법·제도 개선사항 185

 1. 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」 개선안 185

 2. 충청권의 지역인재 채용규정 개선안 195

제2절 지자체-이전공공기관-대학 간 연계·협력 방안 198

 1. 채용률 제고를 위한 기관별 역할 및 협력 방안 198

 2. 기관 간 정보 공유방안 207

【참고문헌】 211

【부록 : 지방자치단체 공무원 대상 심층인터뷰 설문지】 219

표목차

〈표 1-1〉 공공기관 지방 이전 추진과정	6
〈표 1-2〉 연구의 범위	12
〈표 1-3〉 연구의 방법	13
〈표 2-1〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」을 통해 본 지역인재 의무채용제도	19
〈표 2-2〉 지역인재 의무채용제도 관련 선행연구	25
〈표 2-3〉 충청권 지역별-연도별 고등학교 수(2017-2021)	33
〈표 2-4〉 충청권 지역별-연도별 고등학교 졸업자 수(2017-2021)	33
〈표 2-5〉 충청권 지역별-연도별 전문대학 졸업자 수(2017-2021)	35
〈표 2-6〉 충청권 지역별-연도별 대학교 졸업자 수(2017-2021)	36
〈표 2-7〉 충청권 산업별 종사자 수(2019)	39
〈표 2-8〉 충청권 산업별 매출액(2019)	40
〈표 2-9〉 시도별 직업계 고등학교 졸업 현황(2020-2021)	44
〈표 2-10〉 충청권 이전공공기관 현황(2022)	49
〈표 2-11〉 공공기관 구분	51
〈표 2-12〉 조직형태별 공공기관 현황(2022)	52
〈표 3-1〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」의 법 목적과 제정 배경	63
〈표 3-2〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」으로의 개정 배경	64
〈표 3-3〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」의 지역인재 채용 관련 규정	67
〈표 3-4〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」의 지역인재 의무채용 예외규정	68
〈표 3-5〉 충청권 4개 시·도의 지역인재 채용과 관련한 조례 현황	70

〈표 3-6〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」 제30조의2 제4항 (예외조항)에 해당하는 신규채용자 규모(2018-2020)	75
〈표 3-7〉 의무채용 인원이 5~10명 이하인 기관의 수(2018-2021)	78
〈표 3-8〉 예외조항 재검토에 대한 찬반 의견	84
〈표 3-9〉 지역인재채용협의체 관련 조례제정 지자체 현황	85
〈표 3-10〉 지역인재 채용 관련 규정 공개 공공기관	89
〈표 3-11〉 제21대 국회 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」의 내용별 발의 현황	91
〈표 3-12〉 발의안별 제안이유, 개정조문 및 발의현황	98
〈표 3-13〉 발의안별 부결 사유	108
〈표 4-1〉 지역인재 의무채용 지역 내 대학	119
〈표 4-2〉 지역인재 의무채용 대상인원, 채용인원, 비율(2018~2021년)	123
〈표 4-3〉 지역별 지역인재 의무채용 기관	125
〈표 4-4〉 지자체-대학 협력기반 지역혁신플랫폼	131
〈표 4-5〉 2021년 지역인재 합동채용설명회 참여기관 현황	132
〈표 4-6〉 교토시의 대학 이전에 따른 대학 정책 추진 경과(1980년~2000)	136
〈표 4-7〉 지역 공공인재·리서치센터(LORC) 발달 과정	138
〈표 4-8〉 지역 연계 협정 체결 단체 - 지자체	138
〈표 4-9〉 지역 연계 협정 체결 단체 - 지방의회	139
〈표 4-10〉 지역 연계 협정 체결 단체 - 시민 활동 단체, 경제 단체 등	139
〈표 4-11〉 커뮤니티 아웃리치 파트너십 센터에서 주로 시행한 프로그램	151
〈표 6-1〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」 예외조항별 검토사항	191
〈표 6-2〉 지역인재 채용률 제고를 위한 주요 이해관계자별 역할	202

그림목차

〈그림 1-1〉 수도권과 비수도권의 순이동 추이(2000~2021)	3
〈그림 1-2〉 수도권 연령별 순이동률(2000~2019)	4
〈그림 1-3〉 수도권의 전입사유별 순이동(2009~2019)	5
〈그림 1-4〉 연구의 목적에 따른 설계	10
〈그림 1-5〉 연구 흐름도	13
〈그림 2-1〉 전국 시도 총인구 및 청년인구(2021)	28
〈그림 2-2〉 충청권 청년 인구수 및 지역별 청년 인구비율 변화(2008~2021)	29
〈그림 2-3〉 충청권 연도별 인구순이동(2000~2021)	30
〈그림 2-4〉 충청권 연도별 청년인구 순이동(2000~2021)	31
〈그림 2-5〉 충청권과 타 시도 간의 전입·전출자 이동 현황(2000~2021)	32
〈그림 2-6〉 충청권 성별·학교형태별 고등학교 졸업자 수(2017~2021)	34
〈그림 2-7〉 충청권 전문대학 학과 수 및 성별 졸업자 수(2017~2021)	35
〈그림 2-8〉 충청권 대학교 학과 수(2017~2021)	37
〈그림 2-9〉 충청권 대학교 성별 졸업자 수(2017~2021)	37
〈그림 2-10〉 시도별 사업체 종사자 수 및 매출액 비교(2019)	38
〈그림 2-11〉 고용률 변화(2000~2021)	41
〈그림 2-12〉 실업률 변화(2000~2021)	42
〈그림 2-13〉 경제활동참가율 변화(2000~2021)	42
〈그림 2-14〉 전국 연평균(2020~2021) 직업계 고등학교 졸업자 현황	43
〈그림 2-15〉 시도별 직업계 고등학교 졸업자 지역 내 취업비율(2021)	45
〈그림 2-16〉 충청권 지역별·성별 직업계 고등학교 졸업자 취업지역(2021)	45
〈그림 2-17〉 시도별 대학졸업자 지역 내 취업비율(2018)	46

〈그림 2-18〉 충청권 대학졸업자 취업지역 비율(2018)	47
〈그림 2-19〉 충청권 내 공공기관 분포(2022)	50
〈그림 2-20〉 지역별·조직형태별 공공기관 수	53
〈그림 2-21〉 주무 부처별 공공기관 수	53
〈그림 2-22〉 충청권 공공기관 인력 현황	54
〈그림 2-23〉 충청권 공공기관 신규채용 현황(2021)	55
〈그림 2-24〉 대상자별 신규채용 비율(2021)	56
〈그림 2-25〉 충청권 공공기관 채용분야별 신규채용 규모(2021)	57
〈그림 2-26〉 충청권 공공기관 지역인재 채용 현황(2021)	58
〈그림 2-27〉 지역별 공공기관 지역인재 신규채용 규모(2021)	58
〈그림 3-1〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 지역인재 채용규정 개정 과정 ..	65
〈그림 3-2〉 지역인재 의무채용 대상에서 제외된 인원(2018-2020)	75
〈그림 3-3〉 의무채용 인원이 5~10명 이하인 기관의 수 변화(2018-2021)	78
〈그림 3-4〉 지역인재 의무채용 관련 애로 사항의 수준(2019)	81
〈그림 3-5〉 지역인재 의무채용 제도와 블라인드 채용제도와 관계(2019)	81
〈그림 3-6〉 지역인재 의무채용 제도를 통해 입사한 직원의 업무역량(2019)	82
〈그림 3-7〉 지역인재 의무채용 제도를 통해 입사한 직원의 3개월 이내 퇴사율(2019)	83
〈그림 3-8〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」의 기간별·의결현황별 추이 (2020~2022)	90
〈그림 3-9〉 지역인재 의무채용 제도 관련 개정 발의안의 내용별 발의 건수 현황 ..	92
〈그림 4-1〉 지역인재 채용지원 사례분석 개요	117
〈그림 4-2〉 2022년 전국 대학생 수	118
〈그림 4-3〉 2022년 전국 대학 졸업생 수	119
〈그림 4-4〉 2018~2022년 지역인재 의무채용 지역 내·외 입학생 수 및 입학생 비율	121

〈그림 4-5〉 지역인재 의무채용 대상 인원 대비 채용인원 비율(2018~2021년) ……	124
〈그림 4-6〉 전국 시도별 지역인재 채용률(2021) ……	127
〈그림 4-7〉 2018~2021년 총 지역인재 의무채용 대상인원, 채용인원, 비율 ……	128
〈그림 4-8〉 지방대학-지자체-공공기관-산업계 연계 컨소시엄 운영모형 ……	129
〈그림 4-9〉 2022년 일본 도도부현별 대학생 수 ……	134
〈그림 4-10〉 2011~2021년 일본 대학 및 대학생 수 ……	135
〈그림 4-11〉 북부 교토부 지역사회 및 대학 연합 모식도 ……	141
〈그림 4-12〉 지역공공정책사 취득자 추이(2011~2021) ……	142
〈그림 4-13〉 2020년 미국 주별 대학생 수 ……	145
〈그림 4-14〉 2011~2019년 미국 대학생 및 졸업생 수 ……	146
〈그림 4-15〉 2011~2019년 미국 대학 입학생 수 ……	146
〈그림 4-16〉 1994~2005년 COPC 지원금 규모 ……	148
〈그림 4-17〉 UIC Great Cities Institute 홈페이지 ……	152
〈그림 6-1〉 지방대학 및 지역균형인재 육성지원 기본계획의 기본방향 ……	197
〈그림 6-2〉 지역인재 채용을 위한 장기적인 협력체계 ……	206
〈그림 6-3〉 지역인재 채용을 위한 플랫폼 사례 ……	209

제 1 장

서 론

제1절 연구배경 및 목적

제2절 연구의 범위와 방법

제1장 서론

제1절 연구배경 및 목적

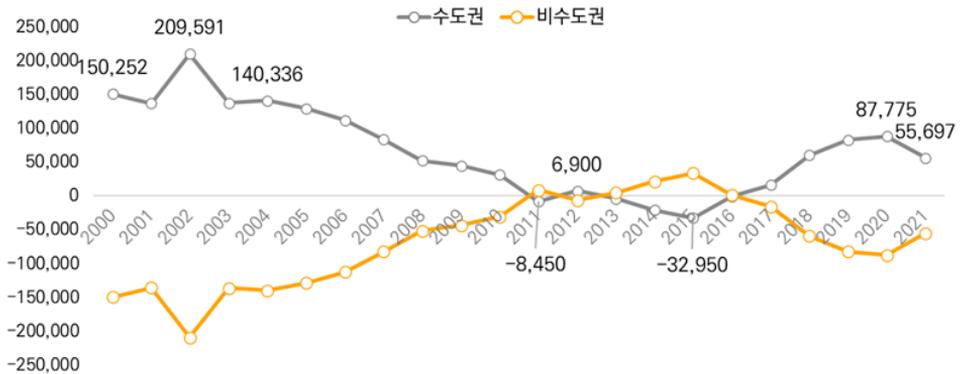
1. 연구의 배경과 필요성

1) 연구의 배경

□ 수도권과 비수도권 간 인구 격차 심화

- 수도권에 인구가 집중되는 현상이 지속되면서 수도권과 비수도권 간의 인구 규모 격차가 심화되고 있음
 - 지난 22년간(2000-2021) 인구이동 현황을 살펴보면 대체로 수도권에서는 순유입, 비수도권에서는 순유출이 나타남
 - 수도권 지역은 2011년 순유출이 발생하였다가 2017년에 다시 순유입으로 전환되었고, 현재까지 순유입의 규모가 점차 증가하는 추세를 보임

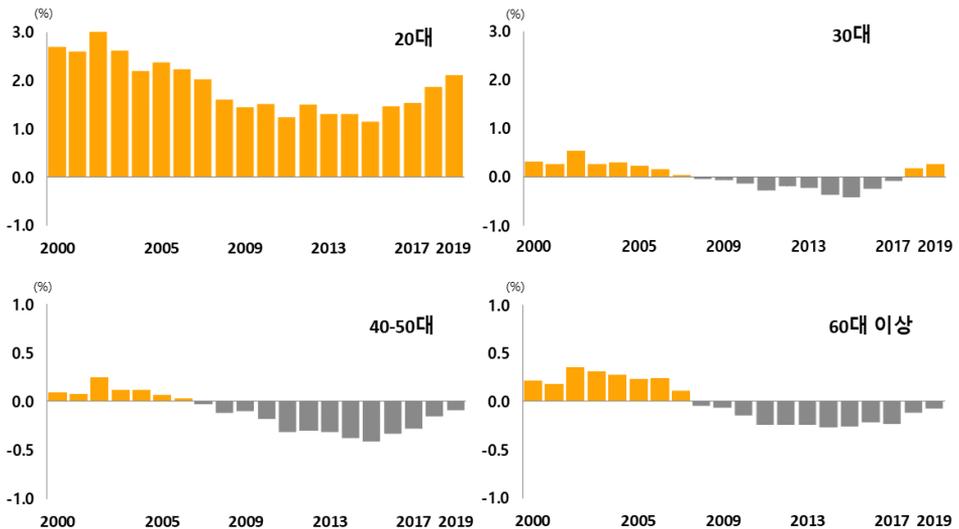
〈그림 1-1〉 수도권과 비수도권의 순이동 추이(2000-2021)



자료: 통계청(2020-2021), 국내인구이동통계

- 연령별로는 최근 20년간(2000-2019) 비수도권에서 수도권으로의 청년층의 유출이 지속 발생한 것으로 나타남
- 수도권을 기준으로 20대는 지속적인 순유입이 나타난 반면, 30대는 2008년부터 2017년까지 순유출을 보인 후 다시 순유입으로 전환됨
 - 40대 이상은 2008년 이후 꾸준히 순유출을 기록하였으나, 최근 순유출률이 낮아지는 경향을 보임

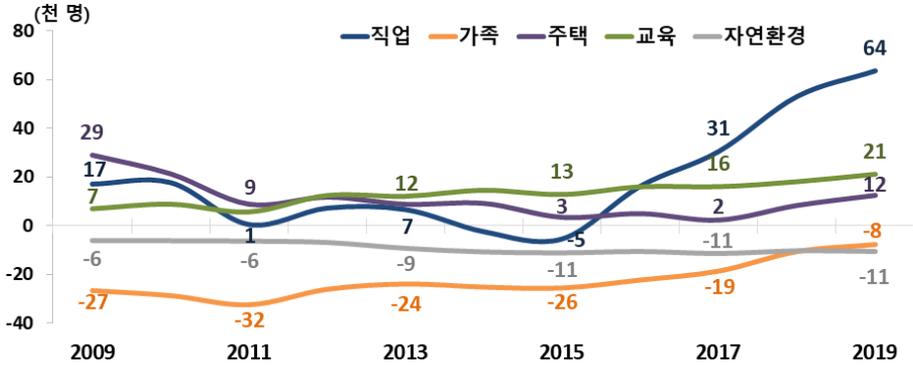
〈그림 1-2〉 수도권 연령별 순이동률(2000~2019)



자료: 통계청(2020-2019), 국내인구이동통계

- 비수도권에서 수도권으로 인구가 이동하는 이유로는 직업과 교육이 가장 큰 것으로 조사됨
- 2019년 기준 수도권으로의 전입사유는 직업, 교육, 주택 순으로 높은 비중을 차지하였으며, 특히 직업의 비중이 최근 급격히 증가하였음
 - 이는 취업 등의 일자리 기회를 좇아 지방에서 수도권으로 이동하는 인구가 많다는 것을 보여줌

〈그림 1-3〉 수도권 전입사유별 순이동(2009~2019)



자료: 통계청(2020)

□ 공공기관 지방 이전을 통한 대응

- 인구는 지역의 생산성 및 경제 활성화와 높은 관련성을 가지므로, 수도권의 인구집중은 국가 전반의 불균형을 심화시키고 궁극적으로 비수도권 지역 주민의 삶의 질에 부정적인 영향을 미칠 수 있음
- 정부는 수도권 중심의 인구집중 현상과 비수도권 인구감소 및 지역소멸 문제에 대응하기 위하여 공공기관을 지방으로 이전하는 국가균형발전 정책(일명 ‘혁신도시 시즌1’)을 시행함
 - 2004년, 「국가균형발전 특별법」에 공공기관을 지방 이전하기 위한 법적 근거를 마련하고, 지방 이전의 기본 원칙과 추진 방향을 발표함
 - 2005년에는 ‘공공기관 지방 이전 추진단’을 설치하였으며, 10개 혁신 도시를 선정함
 - 2007년 혁신도시 건설을 위한 「혁신도시 특별법」을 제정한 이후, 공공 기관의 지방 이전계획의 변경·승인이 2014년까지 꾸준히 이루어짐
 - 2019년에는 이전 대상 공공기관 153개가 이전 완료되었으며, 2020년에는 대전광역시와 충청남도 혁신도시가 추가 지정됨

〈표 1-1〉 공공기관 지방 이전 추진과정

연도	추진 경과
2003.06	국가균형발전을 위한 공공기관 지방 이전 추진 방침 발표
2004.04	「국가균형발전 특별법」에 ‘공공기관 지방 이전’ 법적 근거 마련
2004.08	공공기관 지방 이전의 기본 원칙 및 추진 방향 발표
2005.06	국무회의 심의 거쳐 ‘공공기관 지방이전계획’ 수립 및 발표
2005.08	‘공공기관 지방이전 추진단’ 설치
2005.10	정부, 시도, 이전기관 등으로 ‘공공기관 지방이전 추진협의회’ 구성
2005.12	10개 혁신도시 입지선정 완료
2007.12	28개 이전공공기관 지방이전계획 승인
2008.10	13개 이전공공기관 지방이전계획 승인
2008.12	27개 이전공공기관 지방이전계획 승인
2009.06	혁신도시 발전방안 수립, 20개 이전공공기관 지방이전계획 승인
2012.07	121개 이전공공기관 지방이전계획 승인
2014.12	2012년 승인 이후 기관을 추가하여 153개 이전공공기관 지방이전계획 승인
2017.12	「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 개정
2018.02	이전대상 공공기관 총 153개 중 148개 이전 완료(96.7%)
2018.03	‘혁신도시발전 추진단’ 출범(기존의 ‘공공기관 지방이전 추진단’)
2018.07	이전대상 공공기관 총 153개 중 150개 이전 완료(98.0%)
2019.01	이전대상 공공기관 총 153개 중 151개 이전 완료(98.7%)
2019.02	이전대상 공공기관 총 153개 중 152개 이전 완료(99.3%)
2019.12	이전대상 공공기관 총 153개 중 153개 이전 완료(100.0%)
2020.10	대전, 충남 혁신도시 추가 지정

자료: 혁신도시 시·군2 홈페이지(<https://innocity.molit.go.kr/>) 바탕으로 연구자 작성

□ 이전공공기관 지역인재 의무채용제도와 국가균형발전

- 새 정부의 시작과 더불어 혁신도시 시·군2가 본격화되고, 그에 따라 충청권 내 이전공공기관의 지역인재 채용 규모가 증가할 것으로 예상됨
- ‘혁신도시 시·군1’ 정책이 수도권에 소재한 공공기관의 지방 이전을 목표로 추진되었다면, ‘혁신도시 시·군2’ 정책은 여기서 확장하여 지역과 이전공공

기관이 중심이 되어 국가균형발전을 도모하기 위한 혁신도시를 육성하는 것에 목적을 두고 있음

- 지방 이전공공기관의 지역인재 채용 의무화는 ‘혁신도시 시즌2’ 정책의 주요 과제 중 하나임(임태경·박재희, 2020)

○ 정부는 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」을 통해 지방으로 이전한 공공기관이 이전한 지역 출신의 인재를 최대 30%까지 의무적으로 채용하도록 규정하고 있음

- 이는 비수도권 인재들의 지역 내 공공기관으로의 취업 기회를 확대함으로써 직업을 목적으로 수도권으로 이동하는 인구의 유출을 막고자 한 것
- 2020년에는 시행령 개정에 따라 지역인재 의무채용 공공기관을 이전 공공기관과 그밖에 준하는 기관으로 확대하였으며(제30조의2 제2항), 지역인재 채용의 범위도 광역화하여 충청남도, 충청북도, 대전광역시, 세종특별자치시가 하나의 권역으로 확장됨
- 2022년 현재 충청권 내 지역인재 채용 적용 공공기관은 대전 16개, 세종 21개, 충청북도 11개, 그리고 충청남도 3개를 포함하여 총 51개 기관이 해당함

2) 연구의 필요성

□ 인구감소 대응 및 국가균형발전을 위한 지역인재 채용 활성화 필요

○ 지방으로 이전한 공공기관은 지역인재 의무채용제도를 통해 지역인재에게 양질의 일자리를 제공하고, 지역은 우수한 지역인재를 육성·공급함으로써 양자 간의 인력 공급의 선순환 구조 구축 가능

○ 이전공공기관과 지역 간의 인력 공급의 선순환 구조가 이루어지면, 이는 자연스럽게 지역의 인구감소와 지역소멸 위기 해결의 방안이 될 것

- 20~30대 등 청년 계층이 충청권 등 비수도권 지역을 떠나 수도권 지역으로 이동하는 가장 큰 이유 중 하나로 ‘취업’이 제기되는 만큼 이전공공기관이 취업의 기회를 제공하는 것은 청년층에게 지역을 떠날 유인을 감소시킬 것이기 때문

- 지역 고등학교나 대학 출신의 청년 계층이 지역 내에서 일자리를 잡고 정착하게 된다면 이는 지역 차원에서는 인구감소의 문제에 대응하는 방안이 됨

□ 정책적 실효성 확보를 위한 ‘이전공공기관 지역인재 의무채용제도’의 개선 요구 증대

- 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」에 지역인재 의무채용 비율이 규정되어 있음에도 불구하고 지방으로 이전한 공공기관의 실제 채용률은 약 10%에 그쳐 제도의 실효성 문제와 개선 필요성이 제기되어 왔음
 - 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」에서 지역인재 채용과 관련하여 각종 예외조항을 두고 있기 때문으로 지적됨
- 이전공공기관과 지역인재가 인구감소 및 소멸 위기에 처한 지역의 성장동력으로 활용되기 위해서는 운영되고 있는 이전공공기관 지역인재 의무채용 제도에 관해 제기되는 문제점을 검토하고, 해당 정책이 실효적으로 활용될 수 있도록 개선하기 위한 논의가 필요함

2. 연구의 목적

□ 충청권 이전공공기관 지역인재 채용 관련 법적 개선방안 검토

- 본 연구에서는 충청권 이전공공기관의 지역인재 채용현황을 분석하고 관련한 문제점을 진단하고자 함
- 지방 이전공공기관의 지역인재 채용 활성화의 장애가 되는 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」의 채용 예외규정을 검토함
 - 구체적으로 관련 예외규정의 내용을 살펴보고, 이전공공기관에서 지역인재를 채용하지 않는 사유 중 가장 큰 예외조항이 가진 법적·내용적 장애요인을 분석함
 - 충청권 지역에서 지역인재 채용을 위해 별도의 조례를 마련하고 있는지를 살펴보고, 예외조항과의 관련성을 검토함

- 충청권으로 이전한 공공기관의 지역인재 채용과 관련한 채용규정도 함께 검토하여 지역인재 채용이 저조한 법적 원인을 다양한 수준에서 살펴봄
- 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」의 채용 예외조항을 개선하기 위한 의원 발의안을 비교·분석하고자 함
 - 지역인재 채용 활성화를 위해 현재의 예외조항을 개선하기 위한 의원들의 발의안 내용 간 차이점을 비교·분석함

□ 충청권 이전공공기관 지역인재 채용 제고 방안 마련

- 지역인재 채용 활성화를 위한 국내외 사례를 분석하고 시사점 도출
 - 공공기관 지방 이전을 통해 지역 균형을 도모하고자 했던 제1기 혁신도시 사례를 분석하여, 지역인재 채용실적 및 저조·활성화 원인을 분석
 - 지방자치단체와 대학 간에 문제해결 플랫폼(거버넌스)을 구축하여 공공인재를 양성하여 지역인재의 유출을 막은 성공적 사례로 평가되는 일본 교토의 지역 공공인재 양성 프로젝트 사례를 분석하여 지역인재 채용 활성화를 위한 성공 요인을 도출(U's Line, 2019.05.27.)
 - 대학과 지역의 상생 프로젝트가 성공적으로 이루어지고 있다고 평가받는 미국 사례를 분석하여 민·관·학이 상생할 수 있는 협력 거버넌스의 구성과 방식을 분석
- 지역인재 의무채용제도의 실효성 및 문제점, 개선방안을 도출하기 위하여 관계기관 담당자를 대상으로 인터뷰 수행
 - 공공기관 지역인재 의무채용제도와 관련한 이해관계자(지방자치단체 담당자, 공공기관 인사담당자, 대학 취업지원 담당자)에 대한 심층 인터뷰를 통해 제도의 한계 및 애로사항 분석
- 충청권 지역인재의 채용률을 제고하기 위한 지역사회 내 주요 주체 간 역할과 거버넌스 방안 마련
 - 사례분석을 통해 도출한 요인을 바탕으로, 충청권 내 4개 시도, 지역인재를 공급하는 대학, 지역인재를 채용하는 이전공공기관의 역할을 제시

- 주요 주체 간 연계와 협력체계 구축방안을 도출함으로써 지역인재 채용을 활성화하기 위한 실질적인 정책 방안 제시

〈그림 1-4〉 연구의 목적에 따른 설계



자료: 저자작성

제2절 연구의 범위와 방법

1. 연구의 범위

□ 대상 범위

- 본 연구는 충청권에 이전한 공공기관의 지역인재 채용률 향상방안을 연구하는 데 목적이 있으므로, 충청권 4개 시도(대전광역시, 세종특별자치시, 충청북도, 충청남도)를 연구 대상으로 함
 - 충청권에 이전한 51개 공공기관도 분석 범위에 포함됨

□ 시간 범위

- 2022년 현재 충청권에 이전한 공공기관의 지역인재 채용현황을 살펴보고, 현재 시점에서 법적·정책적 측면에서의 한계 등을 검토하므로 2022년 현재 시점을 기준으로 함

□ 내용 범위

- 본 연구의 내용은 크게 세 가지 측면으로 구분됨
- 첫째, 충청권에 이전한 공공기관의 지역인재 채용률을 저조하게 만드는 법적인 측면을 포함함
 - 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」상의 예외조항을 검토함
 - 충청권 4개 시도에서 지역인재 채용을 위해 제정한 관련 조례를 검토함
 - 충청권 이전공공기관에서 지역인재 채용과 관련하여 별도로 마련하고 있는 채용규정을 검토함
- 둘째, 지역인재 채용 활성화를 위한 국내·외 사례분석을 포함함
 - 국내 사례로 제1기 혁신도시 사례를 분석함
 - 해외 사례로 일본의 지역 공공인재 양성 프로젝트, 미국의 대학-지역 상생 프로젝트를 분석함

- 셋째, 충청권 4개 지자체와 대학, 이전공공기관 간 역할 정립을 위한 체계 수립 방안을 범위에 포함함
 - 공공기관 지역인재 의무채용제도와 관련한 이해관계자(지방자치단체 담당자, 공공기관 인사담당자, 대학 취업지원 담당자)에 대한 심층 인터뷰를 수행하여 제도운영의 애로사항 및 개선방안에 대하여 분석함
 - 개별 이해관계자 간 역할 정립 및 협력체계 수립 방안을 도출함

〈표 1-2〉 연구의 범위

구분	내용
대상 범위	충청권 4개 시도(대전, 세종, 충북, 충남) + 충청권 이전 51개 공공기관
시간 범위	2022년 현재 시점
내용 범위	지역인재 채용 예외규정 및 지자체 조례, 국내외 사례분석, 주제별 역할 및 연계·협력 방안

2. 연구의 방법

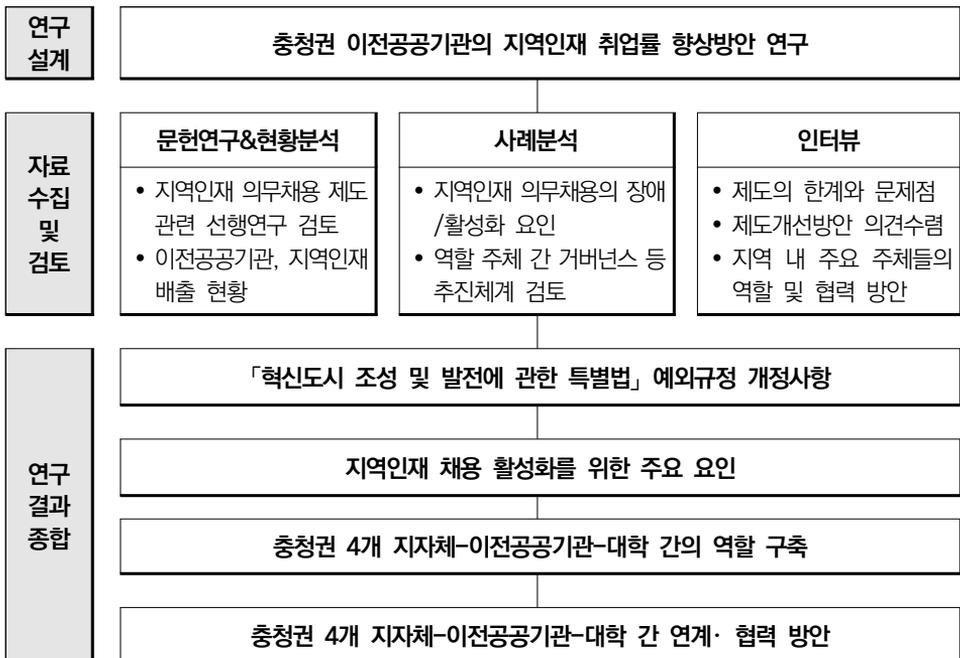
- 연구의 내용적 범위에 따라 다음과 같은 연구 방법을 활용함
- 문헌조사: 지역인재 채용과 관련한 기존 선행연구를 통해 지역인재 의무채용제도의 개념과 관련 연구 동향, 주요 고려사항 등을 조사함
- 법·규정 검토 : 지역인재 채용을 저해하는 법률의 예외조항 및 관련 지자체 조례, 규정 등을 검토하고, 지역인재 의무채용 관련 법률 개정 발의안의 내용을 조사·분석함
- 사례분석: 1기 혁신도시 사례에서 지역인재 채용이 활성화되지 못한 원인을 분석하고, 해외 사례를 분석하여 지역인재 확보 및 채용률 향상을 위한 시사점을 도출함
- 인터뷰: 지역인재 채용 이슈와 관련된 이해관계자(지방자치단체 담당자, 공공기관 인사담당자, 대학 취업지원 담당자) 등의 다양한 시각을 검토하기 위한 심층 인터뷰를 수행함

〈표 1-3〉 연구의 방법

구분	내용
문헌조사	지역인재 의무채용제도의 개념 및 지역인재 채용 관련 기존 문헌검토
법·규정 검토	법률 예외규정, 조례, 채용규정 등 검토
사례분석	국내·외 관련 사례 등을 통해 지역인재 채용의 장애, 성공 요인 도출
인터뷰	지방자치단체 담당자, 이전공공기관, 대학 담당자 심층 인터뷰 시행

○ 이상의 연구범위와 방법을 바탕으로 한 연구 흐름은 다음과 같음

〈그림 1-5〉 연구 흐름도



제 2 장

지역인재 의무채용 및 총청권 이전공공기관 현황

제1절 지역인재 의무채용의 이론적 논의

제2절 총청권 이전공공기관의 지역인재
채용 필요성

제3절 총청권 이전공공기관 현황

제4절 소결: 총청권 이전공공기관 채용
가능성 탐색

제2장 지역인재 의무채용 및 총청권 이전공공기관 현황

제1절 지역인재 의무채용의 이론적 논의

1. 지역인재 의무채용제도의 개념

1) 정의 및 목적

□ 지역인재 의무채용제도의 정의

- 지역인재 의무채용제도는 지방으로 이전한 공공기관에서 신규채용 시 지역인재를 의무적으로 일정 비율 이상 채용하는 제도를 의미함
 - 공공기관의 이전 시기, 제도 적용 시기에 따라서 최소 18%에서 최대 30%까지 지역인재 의무채용 비율을 적용함
 - 이전지역에서 고등학교 졸업 후 다른 지역에서 학교를 졸업하였거나 졸업 예정인 사람은 해당 제도의 대상에서 제외됨

□ 지역인재 의무채용제도의 목적

- 지역인재 의무채용제도는 해당 지역 출신 인재에게 우선 일자리를 제공함으로써 청년 계층 등 지역의 인재가 다른 지역으로 유출되는 것을 방지하는 데 최우선 목적이 있음

□ 지역인재 의무채용제도의 기대효과

- 대학은 지역 공공인재 양성을 통해 대학의 공공성을 실현하고 우수 인재들을 공적 기관에 취업시킴으로써 경쟁력을 높임
- 공공기관은 지역 문제를 잘 이해하고 있는 지역인재를 안정적으로 확보하여 신규인력에 대한 투자 비용 등의 거래비용을 크게 줄일 수 있음

- 지자체는 지역 내 정착 인구와 일자리를 안정적으로 확보하고, 지역 문제를 이해하고 있는 지역 공공인재를 활용하여 정책의 유효성을 높일 수 있음
- 지역인재는 공동체의 구성원으로서 지역사회에 대한 소속감을 갖고, 지역의 문제해결 및 발전에 기여할 수 있음
- 국가적으로는 인구구조의 불균형을 완화하고, 통해 수도권과 비수도권 간의 격차를 줄이는 데 도움이 될 수 있음

2) 법적 근거

□ 국가균형발전 특별법

- 지역인재 의무채용제도를 명시하고 있는 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」은 「국가균형발전 특별법」 제18조를 따름
- 「국가균형발전 특별법」 제18조는 공공기관의 지방 이전 및 혁신도시 활성화에 관해 규정하고 있음
 - 「국가균형발전 특별법」 제18조 1항에 따르면, 정부는 수도권에 있는 공공기관 중 대통령령으로 정하는 기관을 단계적으로 지방으로 이전하기 위한 공공기관 지방 이전 및 혁신도시 활성화를 위한 시책을 추진하여야 함이 명시됨

□ 혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법

- 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」은 「국가균형발전 특별법」 제18조에 따라 수도권에서 수도권이 아닌 지역으로 이전하는 공공기관 등을 수용하는 혁신도시의 조성을 위하여 필요한 사항과 해당 공공기관 및 그 소속 직원에 대한 지원에 관한 사항 등을 명시함
 - 이를 통해, 공공기관이 지방 이전을 촉진하고 국가균형발전과 국가경쟁력 강화에 이바지하고자 함

- 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」은 지역인재 의무채용제도의 개념을 비롯하여 해당 제도의 대상과 범위 등을 규정하고 있음
- 이전공공기관과 혁신도시에 대한 개념을 제2조(정의)에 소개하고 있으며, 이를 통해 지역인재 의무채용제도가 시행되는 공간적 범위에 대한 이해가 가능함

〈표 2-1〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」을 통해 본 지역인재 의무채용제도

「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」
<p>제2조(정의)</p> <p>② “이전공공기관”이라 함은 수도권에서 수도권이 아닌 지역으로 이전하는 공공기관(제29조제1항 단서의 규정에 따라 개별이전하는 공공기관을 포함한다)으로서 대통령령으로 정하는 기관을 말한다.</p> <p>③ “혁신도시”라 함은 이전공공기관을 수용하여 기업·대학·연구소·공공기관 등의 기관이 서로 긴밀하게 협력할 수 있는 혁신여건과 수준 높은 주거·교육·문화 등의 정주(定住)환경을 갖추도록 이 법에 따라 개발하는 미래형도시를 말한다.</p>
<p>제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용 등)</p> <p>① 이전공공기관과 그 밖에 이에 준하는 공공기관으로서 대통령령으로 정하는 공공기관(이하 “이전 공공기관등”이라 한다)의 장은 해당 기관이 이전하거나 이전한 지역(이하 “이전지역”이라 한다)에 소재하는 지방대학(「수도권정비계획법」 제2조제1호에 따른 수도권이 아닌 지역에 있는 「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교를 말한다) 또는 고등학교(「초·중등교육법」 제2조제3호에 따른 고등학교·고등기술학교를 말한다. 이하 같다)를 졸업하였거나 졸업예정인 사람을 이전공공기관 등의 채용규모, 이전지역의 학생 수 등을 고려하여 채용 비율 및 기준 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 채용하여야 한다. 다만, 이전지역에서 고등학교를 졸업한 후 다른 지역에서 「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교를 졸업하였거나 졸업예정인 사람은 해당 이전지역의 채용의무 대상에서 제외한다.</p> <p>② 이전지역의 범위는 이전공공기관 등의 채용규모, 이전지역의 학생 수 등을 고려하여 국토교통부장관이 이전지역을 관할하는 시·도지사과 협의하여 대통령령으로 정한다.</p>

자료: 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=1&subMenuId=15&tabMenuId=81&query=%EC%A7%80%EC%97%AD%EC%9D%B8%EC%9E%AC%20%EC%9C%A1%EC%84%B1#undefined>, 2022.08.11. 검색)

3) 적용대상

□ 지역인재

- 지역인재 의무채용제도의 대상이 되는 지역인재는 공공기관 이전지역에 소재한 지방대학이나 고등학교를 최종적으로 졸업하였거나 졸업예정인 사람을 의미함

□ 이전공공기관

- 지역인재를 의무적으로 채용해야 하는 이전공공기관은 수도권에서 수도권이 아닌 지역으로 이전한 공공기관으로서 “대통령령으로 정하는 기관”이 해당됨
 - 제16조에 따른 이전계획에 따라 행정중심복합도시로 이전하는 중앙행정 기관 등은 제외
 - 제29조 제1항 단서의 규정에 따라 개별 이전하는 공공기관을 포함

2. 지역인재 의무채용제도 관련 선행연구 검토

1) 연구주제

□ 제도의 실태 및 활성화 방안

- 지역인재 의무채용제도와 관련한 선행연구는 기본적으로 제도의 실태를 파악하는 연구가 주를 이룸
 - 이전공공기관의 지역인재 채용현황을 비롯하여 지역의 대학 현황을 조사하여 지역인재 채용 확대 방안을 제시함(김진덕·김인록, 2017)
 - 혁신도시와 이전공공기관, 지역인재 의무채용제도의 법적 근거를 검토하여 제도의 메커니즘을 파악하고, 이전공공기관과 대학의 연계를 통한 지역인재 채용 확대 방안 마련에 초점을 둠(임경수·라운종·이희수, 2018)
- 제도의 실태 파악뿐만 아니라 지역인재 의무채용제도의 효과성에 대해 논의하고 실질적으로 제도 확대 방안을 제시하는 연구들도 진행됨

- 지역인재 의무채용제도는 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」에서 2013년 권고 방식으로 도입됨
 - 제도가 도입된 후 이전공공기관의 지역인재 채용은 지속적으로 증가하였으나 지역별, 기관별로 큰 편차가 존재함을 밝힘(김재환, 2017)
 - 따라서 제도의 지속적인 시행뿐만 아니라 제도를 효과적으로 확대하는 방안 마련에 대한 논의가 요구된다는 것을 주장함
- 지역인재 의무채용제도의 활성화 방안과 관련하여 기존 연구들은 크게 네 가지로 정리함(김재환, 2017; 조경호·김형성, 2017)
- 첫째, 제도의 운영방식에 할당제, 목표제, 가점제가 존재하는데 지역인재 의무채용제도는 이중 목표제를 적용하는 것이 적당하며, 지역 상황과 기관별 특성을 충분히 고려하여 지역별 적정 채용 비율을 설정하는 것이 필요함
 - 둘째, 지역인재 의무채용의 대상 지역 범위로 인해 오히려 미해당 지역과의 역차별 문제가 논의되므로, 지역인재의 개념을 확대할 필요가 있음
 - 셋째, 지역인재 채용 목표를 달성하는 양적 성과지표에 매몰될 것이 아니라, 이전공공기관에 필요한 양질의 지역인재를 양성하는 것을 목표로 지역 내 인적자원에 대한 적극적인 투자가 요구됨
 - 넷째, 장기적인 발전방안으로 지역인재 의무채용제도를 두고 지역 차원의 긍정적 요소와 역차별·능률성 저하 문제와 같은 부정적인 측면이 공존하므로 국민적 공감대 형성이 이루어져야 하며, 제도의 성공을 두고 공공기관, 지방자치단체, 대학, 학생 등의 연계·협력을 강화해야 함

□ 결정요인

- 앞서 제도의 실패나 활용방안에 관한 개략적인 연구들이 수행되는 것과 함께, 다수의 연구에서 지역인재 의무채용제도를 결정하는 요인에 대한 실증분석이 실시되고 있음
- 류장수 외(2013) 등의 연구에서는 수도권과 비수도권 소재 공공기관의 지방인재(지역인재) 채용 비율을 비교하였는데, 수도권 소재 공공기관이

비수도권 소재 공공기관보다 채용 비율이 낮게 확인되었으며 높은 평균 보수액을 보이는 공공기관일수록 지역인재 채용 비율이 낮게 나타난다는 것을 검증함

- 류장수·조장식(2018) 등의 연구에서는 지역인재 의무채용제도의 시행 기간이 오랜 기간 지남에 따라 지역인재 채용 비율은 유의하게 증가하였으나, 신입사원 초임이 높거나 임직원 수가 많은 경우 지역인재 채용 비율이 낮게 나타난다는 것을 확인함
- 임태경·박재희(2020) 등의 연구에서는 지역인재 의무채용제도의 활성화 요인으로 혁신도시 거버넌스 협의체의 구성과 장기적 운영이 지역인재 채용에 유의미한 영향을 줄 수 있는 요인임을 언급하며, 부수적인 요인으로 지역 국립대 비율이나 지역 대학교를 졸업한 학생 비율은 지역인재 채용 비율에 오히려 부정적인 영향을 미친다고 주장함

□ 인구분포 변화

- 제도의 활성화 방안 및 결정요인 등을 분석한 연구 외에도, 지역인재 의무 채용제도를 포함하여 이전공공기관이 해당 지역의 인구분포에 어떠한 변화를 가져오는지에 관한 연구도 진행됨(김우영·김만규, 2021)

2) 연구의 공간적 범위

□ 전체 지역

- 지역인재 의무채용제도와 관련한 기존의 연구들은 연구의 공간적 범위에 따라서도 구분해볼 수 있음
 - 이전공공기관은 비수도권 지역에 다양하게 존재하기 때문에, 대다수의 연구가 기초지방자치단체를 중심으로 전국을 연구의 공간적 범위로 설정하고 있음
 - 일부 연구에서는 광역지방자치단체를 대상으로 연구를 진행하기도 함(임태경·박재희, 2020)

□ 특정 지역

○ 충청북도 대상 연구

- 김진덕·김인록(2017) 등의 연구는 충청북도를 대상으로 이전공공기관 지역인재 채용실태를 조사하였는데, 도내 이전공공기관과 대학, 지자체, 출자·출연기관 간 협의체 구성을 통해 지역인재의 채용을 활성화하는 방안을 제시하였음
- 충북지역의 지역인재 채용 확대를 위해서는 공공기관, 중앙정부, 지방자치단체, 지방대학 등 다양한 주체들의 공동 협의체 구축과 지역인재 채용에 대한 정기적인 간담회 추진이 필요하다고 논의함

○ 진주시 대상 연구

- 김우영·김만규(2021) 등의 연구는 경상남도의 유일한 혁신도시인 진주시를 대상으로 지역인재 의무채용제도의 효과를 분석하였음
- 공공기관의 혁신도시 이전이 인구 증가 및 고용효과와 유의미한 관계를 보이는지 분석한 결과, 이전공공기관은 진주 혁신도시의 인구 증가에 영향을 주는 주요 요인인 것으로 나타났으나 생산인구 유입이나 지역 내 일자리 창출에는 효과적이지 못한 것으로 분석됨
- 지역인재 의무채용제도는 지역인재의 이탈을 방지하고 취업률 제고를 우선적인 목표로 한다는 점에서 연구의 결과가 시사하는 바가 있음

3) 연구의 방법론

□ 시계열 자료를 바탕으로 한 패널회귀분석

- 지역인재 의무채용제도의 활성화 및 효과를 분석하기 위해 기존의 연구들은 통계분석과 사례분석 등을 다양하게 활용함
- 통계분석을 활용한 연구들은 지역인재 의무채용제도의 대상 혁신도시와 이전공공기관이 전국적으로 분포한다는 점, 해당 제도가 법적 근거를 통해 2013년부터 권고 방식으로 도입되었다는 점에서 자료를 구축하여 분석을 시도함

- 2013년도 이후부터 시계열 자료 구축이 가능하기 때문에 지역인재 의무 채용제도가 도입된 이후 시간적 흐름을 살펴보고 제도에 영향을 미치는 요인들의 동학을 살펴보기 위한 패널회귀분석이 다수의 연구에서 활용되고 있음(류장수 외, 2013; 류장수·조장식, 2018; 임태경·박재희, 2020)

□ 사례분석

- 통계적인 분석이 아니라도 지역인재 의무채용제도 자체에 대한 사례분석을 수행하여 제도가 궁극적으로 나아가야 할 방향을 제시한 연구들이 존재함(김재환, 2017; 정대울, 2016)
- 특히, 사례분석 대상의 공간적 범위를 특정하여 광역지방자치단체나 기초지방자치단체 전체가 아닌 특정 지역을 대상으로 조사함(김우영·김만규, 2021; 김진덕·김인록, 2017)
 - 특정 지역의 지역인재 의무채용제도 실태를 파악함으로써 해당 지역에 효과적으로 적용될 수 있는 제도의 보완점을 제공할 수 있음

□ 전문가집단의 의견을 통한 FGI 기법

- 앞선 방법론을 활용하는 것 외에도 지역인재 의무채용제도의 운영 과정을 비롯하여 제도의 성과, 문제점 등을 도출하기 위해 전문가 초점집단인터뷰 기법인 FGI가 활용되고 있음(임경수 외, 2018; 조경호·김형성, 2017)

〈표 2-2〉 지역인재 의무채용제도 관련 선행연구

연구자	연구의 공간적 범위	세부내용	분석방법
최외출(2006)	전국	• 국내·외 사례분석을 통해 공공기관 이전과 지역발전 연계방안을 검토	문헌검토, 사례분석
류장수 외 (2013)	전국	• 공공기관들의 지방 인재 채용실태와 채용 규모의 결정요인을 실증분석하고 지방 인재 채용의 중요성을 강조	패널회귀분석
정대율 (2016)	전국	• 공공기관의 소극적인 지역인재 채용을 논의하고 지자체, 대학과의 협력과 인센티브 도입 제안	사례분석
김재환 (2017)	전국	• 이전공공기관의 지역인재 채용현황과 지역인재 채용의 의무화의 찬반 논의를 살펴보고 지역인재 의무채용 제도의 발전 방안을 제시	실태분석, 사례분석
김진덕·김인록 (2017)	충청북도	• 충청북도 이전공공기관 지역인재 채용 실태를 조사하고 도내 이전공공기관과 대학, 지자체, 출자·출연기관 간 협의체 구성을 통한 지역인재 채용 활성화 방안을 마련	실태분석, 사례분석
조경호·김형성 (2017)	전국	• 언론, 입법 등에서의 이전공공기관의 채용과 관련한 이슈 파악과 FGI를 통해 지역인재 의무채용 제도의 효과성 제고에 관해 연구	문헌분석, FGI
류장수·조장식 (2018)	전국	• 이전공공기관의 지역인재 채용 결정요인을 분석하여 연도, 지역, 신입사원 초임 등의 요인을 밝힘	패널토빗모형
임경수 외 (2018)	전국	• 이론기반평가를 적용하여 지역인재 의무채용 제도의 메커니즘을 분석하고 정책적 함의를 제공	이론기반평가, FGI
임태경·박재희 (2020)	광역자치단체	• 지역인재 채용률의 영향요인을 분석하고 지역 거버넌스 주체의 역할이 중요함을 제시	패널회귀분석
김우영·김만규 (2021)	진주시	• 공공기관 혁신도시 이전과 인구향상, 고용효과 간 관계를 분석하고 혁신도시의 성공을 위한 시사점 제시	합성대조군

3. 소결

□ ‘지역인재 의무채용제도’에 관한 연구 경향

- 지역인재 의무채용제도에 관한 기존 연구의 흐름은 크게 연구주제의 측면, 연구의 공간적 범위 측면, 그리고 방법론 측면에 따라 몇 가지로 나누어짐
- 연구주제의 측면에서는 제도의 현황 등 실태를 살펴보거나 제도 성공의 결정요인과 효과 변수로 해당 지역의 인구분포 등에 미치는 영향력 등을 분석함
 - 대다수의 연구는 전반적인 제도 운영실태를 살펴보고 문제점을 파악하거나, 지역인재 의무채용제도가 성공적으로 지역에 정착하거나 확대되는 방안을 제시함
- 연구의 공간적 범위 측면에서는 상당수의 연구가 전국을 공간적 범위로 설정하여 연구를 수행함
 - 일부 지역을 특정한 연구들은 해당 지역에서 지역인재 의무채용제도의 현황을 중점적으로 살펴보고 시사점을 도출하고자 함
- 연구의 방법론은 질적 방법론과 양적 방법론이 적절하게 활용됨
 - 기존 연구들이 제도의 요인과 효과를 살펴보기 위해 가장 많이 활용하는 방법은 시계열 자료를 바탕으로 한 패널회귀분석임
 - 특정한 지역을 대상으로 사례분석을 시행하여 지역인재 의무채용제도의 실태를 분석하고자 한 연구도 있음
 - 전문가집단의 의견을 분석하는 FGI를 활용하여 제도의 성공을 위한 풍부한 함의를 도출하기 위한 시도도 이루어짐

□ 기존 연구의 함의 및 본 연구의 차별성

- 기존 연구들은 지역인재 의무채용제도를 분석함으로써 제도 활성화에 필요한 요인들을 도출하였음
 - 지역인재 채용, 채용 비율이나 규모 등에 영향을 미치는 요인들은 다양하게

- 언급되었으며, 지역 내 국립대학의 비율 등 지역적 특성과 지역대학 졸업자 수(지역인재 규모)와 같은 지역인재 특성, 이전공공기관의 임직원 수나 신입사원 연봉 등 공공기관의 특성 등이 주요하게 다루어짐
- 다수의 연구에서 공통적으로 지방자치단체와 이전공공기관, 지역대학 간 협의체 등 협력적 거버넌스(collaborative governance)의 중요성을 언급함
- 본 연구는 기존 연구들에서 주요하게 논의하였던 요인을 중심으로 분석틀을 구성하여, 충청권 지역에서 이전공공기관의 지역인재 채용률을 향상시키기 위한 방안을 모색하고자 함
- 충청권 이전공공기관 및 지역인재의 현황과 실태를 살펴봄으로써 지역 특성, 지역인재 특성, 공공기관 특성에 따른 지역인재 의무채용제도의 필요성을 논의함
 - 기존의 연구들에서 주요하게 논의하였던 성과요인으로 거버넌스 구축을 위한 충청권 내 4개 시·도 지방자치단체와 이전공공기관, 대학 등을 대상으로 사례분석 및 인터뷰를 진행하여 거버넌스 구축방안 및 지역인재 채용을 위한 정보공유방안을 제시함

제2절 충청권 이전공공기관의 지역인재 채용 필요성

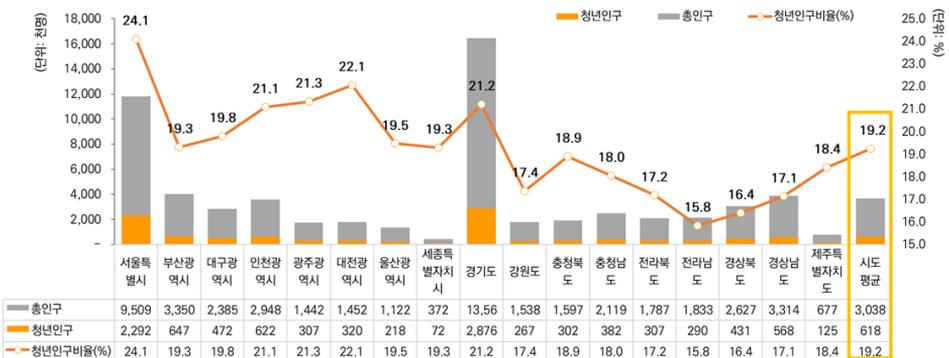
1. 충청권 지역의 인구 현황

1) 인구 현황

□ 시도별 총인구 및 청년인구¹⁾

- 충청권 내 인구는 2021년 기준 554만 830명으로 전국의 약 10%가 거주함
 - 지역별로 보면 충청권 내에서는 충남이 약 212만 명으로 가장 인구가 많고, 충북, 대전, 세종 순으로 인구수가 많음
- 충청권 내 청년인구는 2021년 기준 107만 6,428명으로 전국 청년인구의 약 9.7%로 나타남
 - 지역별 총인구 대비 청년인구의 비율은 서울이 24.1%로 전국에서 가장 높고 대전이 22.1%로 두 번째로 높음
 - 세종의 청년인구 비율은 19.3%로 시도 평균대비 높게 나타났으며, 충북과 충남 지역도 청년인구 비율이 총인구 대비 18% 이상인 것으로 나타남

〈그림 2-1〉 전국 시도 총인구 및 청년인구(2021)

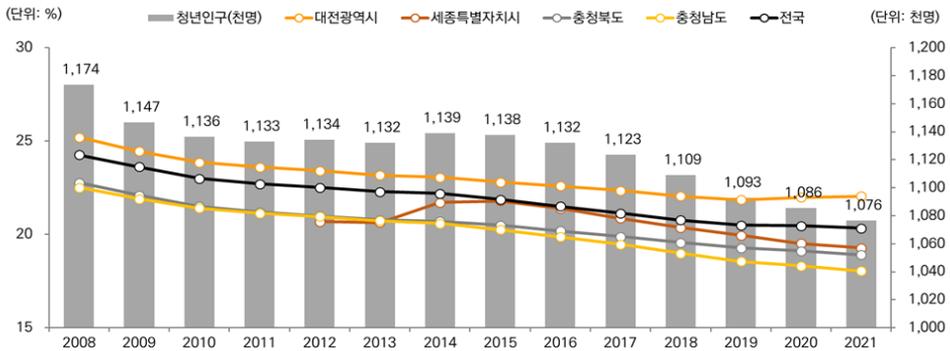


자료: 「주민등록인구현황」, 행정안전부

1) 「청년기본법」에 따라 만19세~만34세를 청년인구로 구분하여 산출

- 지난 14년간(2008-2021) 충청권 지역의 연도별 청년 인구수 및 비율은 감소추세를 보이는 것으로 나타남
 - 충청권 내 청년인구는 2008년에 약 117만 4천 명이었으나 2021년에는 약 107만 6천 명으로 14년 동안 백만 명 가까이 감소한 것으로 나타남
 - 2014년과 2015년에는 세종시 청년인구 유입으로 충청권 내 청년 인구수가 소폭 증가하였으나 이후 급격히 감소하였음
- 다만, 청년 인구비율은 충청권뿐만 아니라 전국적으로 감소추세를 보임
 - 청년 인구비율이 전국보다 높은 지역은 대전이 유일하며 세종, 충북, 충남은 전국보다 낮은 값을 나타냄

〈그림 2-2〉 충청권 청년 인구수 및 지역별 청년 인구비율 변화(2008-2021)



자료: 「주민등록인구현황」, 행정안전부

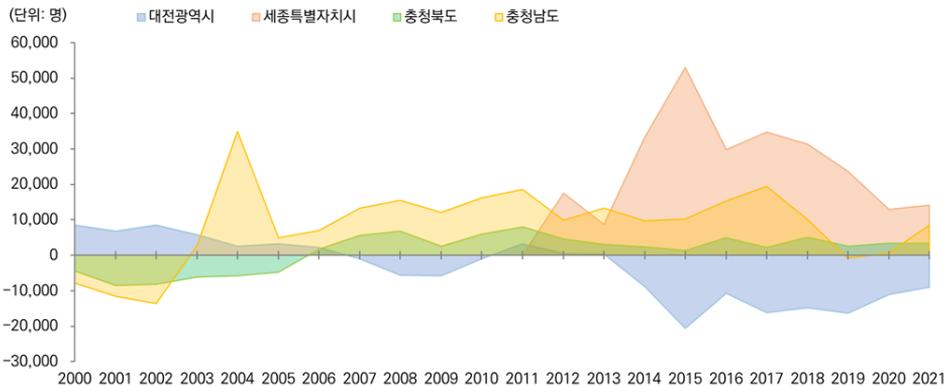
2) 인구이동 현황

□ 충청권 시도별 인구순이동 추세

- 2000년부터 2021년까지 충청권의 인구순이동을 조사한 결과 지역별로 다른 양상을 보임
 - 대전의 경우 2006년까지 순인구가 증가하다가 이후 줄어들었으며, 2014년부터는 매년 1만 명 넘는 순인구유출이 발생한 것으로 나타남

- 세종은 2012년에 출범한 이후 꾸준히 순인구가 증가한 것으로 나타났으며, 2015년에 가장 높은 순인구규입을 기록하고 점차 감소함
- 충북은 충청권 내 타 시도에 비해 가장 인구이동량이 적은 곳으로 2000년부터 2005년까지 유출인구가 많아 인구가 감소하였으나 2006년부터는 유입인구가 많아져 전체 인구가 증가한 것으로 나타남
- 충남의 경우 2002년까지 유입인구보다 유출인구가 많아 인구순이동이 마이너스를 나타냈으나, 이후 유입인구가 증가하여 2004년 가장 높은 인구순이동을 기록한 이후 거의 매년 증가한 것으로 나타남

〈그림 2-3〉 충청권 연도별 인구순이동(2000-2021)



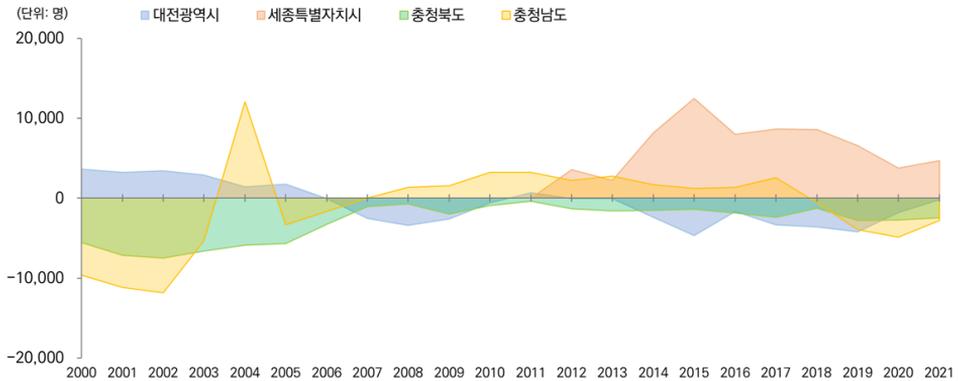
자료: 「국내인구이동통계」, 통계청

□ 충청권 내 지역별 청년 인구순이동 추세

- 2000년부터 2021년까지의 청년 인구순이동은 전반적으로 전체 인구순이동과 유사한 패턴을 보였으나, 일부 시기에서 차이를 보임
 - 충남의 청년 인구순이동은 전체 인구순이동과 반대로 2005년부터 3년간(2005-2007), 2018년부터 4년간(2018-2021) 유입인구보다 유출인구가 더 많아 순이동량이 마이너스를 보임
 - 충북은 2005년 이후 최근까지 인구순이동이 증가하는 와중에도 청년 인구순이동은 마이너스로 나타나 청년층 인구 유출이 지속되었음

- 2000년대 초반 나타났던 충북과 충남의 인구 유출은 대부분 청년층에서 발생한 것으로 분석됨

〈그림 2-4〉 충청권 연도별 청년인구 순이동(2000-2021)

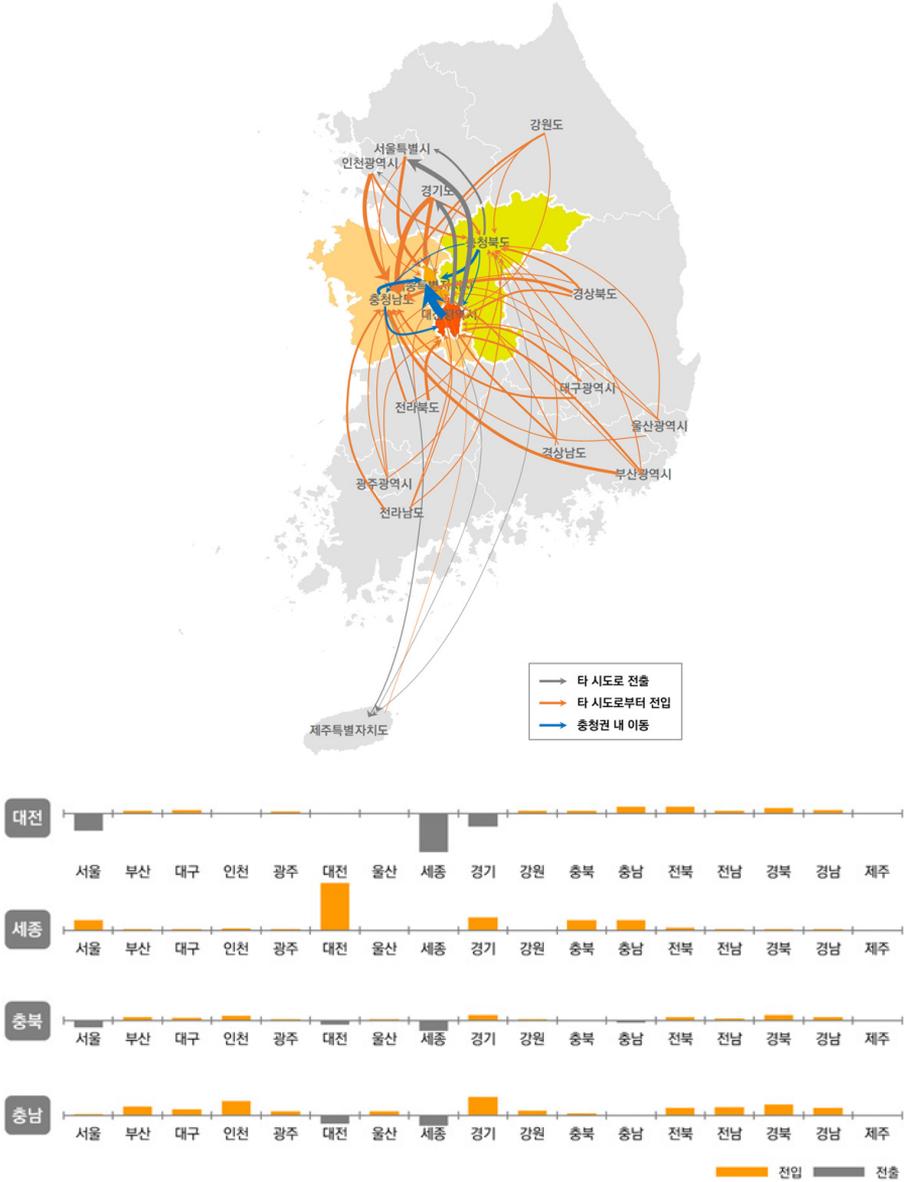


출처: 「국내인구이동통계」, 통계청

□ 충청권-타 시도 간 전입·전출 현황

- 충청권과 타 시도간 전입·전출자 이동 패턴을 살펴보면 〈그림 2-5〉와 같음
 - 대전의 경우 세종으로 전출한 인구가 가장 많았고, 그 외에는 서울, 경기, 인천, 제주지역으로의 전출자가 전입자 수보다 많았던 것으로 나타남
 - 세종은 조성된 이후 지난 10년 간(2012-2021) 전입 인구가 크게 늘었으며, 전국 모든 시도로부터 순이동자 수가 양의 값을 갖는 것으로 나타남
 - 충북의 경우 주로 충청권 내 다른 지역인 세종, 대전, 충남으로의 전출 인구가 많고, 타 시도로는 서울로의 인구 유출이 많은 것으로 나타남
 - 충남은 충청권 내 다른 지역인 대전과 세종으로의 유출인구가 많았으며, 그 외 시도로부터는 대체로 인구가 유입된 것으로 나타남
- 충청권의 경우 수도권 및 제주지역으로의 전출자가 많고, 권역 내 인구이동이 많은 것이 특징임

〈그림 2-5〉 충청권과 타 시도 간의 전입·전출자 이동 현황(2000-2021)



자료: 「국내인구이동통계」, 통계청, 저자작성

3) 지역인재 배출 현황

□ 고등학교 졸업자 현황

- 충청권 지역에는 총 284개(2021년 기준)의 고등학교가 운영되고 있으며, 최근 5년 동안(2017-2021) 연평균 약 5만 8천 명 이상의 고등학교 졸업자가 배출되었음
 - 졸업자 수는 충남이 연평균 약 22,317명으로 가장 많고, 대전과 충북은 각각 약 17,138명과 약 16,650명, 세종은 약 2,483명으로 나타남
 - 연도별로 살펴보면 최근 5년 동안 전체 고등학교 수는 세종 지역의 신규 설립에 따라 증가하였으나, 졸업자 수는 약 22%가 감소한 것으로 나타남

〈표 2-3〉 충청권 지역별-연도별 고등학교 수(2017-2021)

(단위: 개)

구분	2017	2018	2019	2020	2021
대전광역시	62	62	62	62	62
세종특별자치시	16	17	18	20	21
충청북도	84	84	84	84	84
충청남도	117	117	117	117	117
총합	279	280	281	283	284

출처: 「교육기본통계」, 한국교육개발원

〈표 2-4〉 충청권 지역별-연도별 고등학교 졸업자 수(2017-2021)

(단위: 명)

구분	2017	2018	2019	2020	2021
대전광역시	19,278	18,200	18,377	15,928	13,906
세종특별자치시	1,699	2,255	2,613	2,856	2,994
충청북도	18,445	17,529	17,735	15,805	13,736
충청남도	24,054	23,496	23,922	21,394	18,721
총합	63,476	61,480	62,647	55,983	49,357

출처: 「교육기본통계」, 한국교육개발원

- 5년 평균 충청권 내 고등학교 졸업자는 남학생이 약 30,766명(52.5%), 여학생이 약 27,823명(47.5%)으로 남학생의 비율이 약 5% 더 높음
- 학교형태별로는 지난 5년간(2017-2021) 공립학교 출신 졸업자가 194,016명으로 사립학교 출신 졸업자의 약 2배로 나타남
 - 사립학교 졸업자는 5년간 약 96,342명(33%)이며, 국립학교 졸업자는 약 2,585명(1%)으로 나타남
 - 학교 수는 공립이 962개로 가장 많고, 사립 430개, 국립 15개 순으로 나타남

〈그림 2-6〉 충청권 성별·학교형태별 고등학교 졸업자 수(2017-2021)

(단위: 개, 명, %)



출처: 「교육기본통계」, 한국교육개발원

□ 전문대학 졸업자 현황

- 충청권 지역에는 총 16개(2021년 기준)의 전문대학이 운영되고 있으며, 최근 5년 동안(2017-2021) 연평균 약 2만 명 이상의 졸업자가 배출되었음
 - 연평균 졸업자 수는 대전이 약 7,251명으로 가장 많고, 충남 약 5,984명, 충북 약 5,641명, 세종 약 1,231명으로 나타남
- 최근 5년 동안(2017-2021) 충청권 내 전문대학 전체 졸업자 수는 약 7.1%(1,474명)가 감소한 것으로 나타남

- 지역별로는 세종 지역을 제외하고 모두 감소하였으며, 감소율은 충북이 13.5%로 가장 높고, 충남 5.6%, 대전 4.8% 순이었음

〈표 2-5〉 충청권 지역별-연도별 전문대학 졸업자 수(2017-2021)

(단위: 개, 명)

구분	개소	2017	2018	2019	2020	2021
대전광역시	4	7,387	7,326	7,248	7,262	7,031
세종특별자치시	1	1,239	1,130	1,280	1,236	1,271
충청북도	5	5,922	5,973	5,641	5,548	5,121
충청남도	6	6,209	5,939	5,847	6,065	5,860
총합	16	20,757	20,368	20,016	20,111	19,283

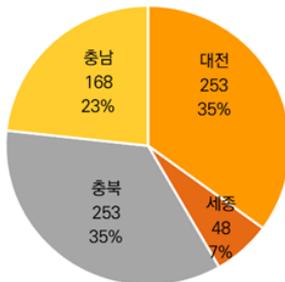
출처: 「교육기본통계」, 한국교육개발원

- 지역별 전문대학 학과 수는 충북과 대전이 253개, 충남 168개, 세종 48개임
- 성별 졸업자 수는 남자보다 여자의 비율이 더 높은 것으로 나타남
 - 5년 평균 졸업자 수는 남자가 약 9,629명(47.9%), 여자가 약 10,478명(52.1%)으로 나타났으며, 남녀 모두 지난 5년간 감소추세를 보이는 것으로 나타남

〈그림 2-7〉 충청권 전문대학 학과 수 및 성별 졸업자 수(2017-2021)

(단위: 개, %)

〈2021년 지역별 전문대학 학과 수〉



〈연도별-성별 졸업자 수〉



출처: 「교육기본통계」, 한국교육개발원

□ 대학교 졸업자 현황

- 충청권 지역에는 총 37개(2021년 기준)의 대학교가 운영되고 있으며, 최근 5년 동안(2017-2021) 연평균 약 6만 3천 명의 졸업자가 배출되었음
 - 2021년 기준 1개 대학 당 약 1,674명의 졸업자가 배출됨
 - 연평균 졸업자 수는 충남이 약 26,031명(41.4%)으로 가장 많고, 대전 약 17,915명(28.5%), 충북 약 15,977명(25.4%), 세종 약 2,988명(4.7%)으로 나타남
- 최근 5년 동안(2017-2021) 충청권 내 대학교 전체 졸업자 수는 약 3.8% (2,450명)가 감소한 것으로 나타남

〈표 2-6〉 충청권 지역별-연도별 대학교 졸업자 수(2017-2021)

(단위: 개, 명)

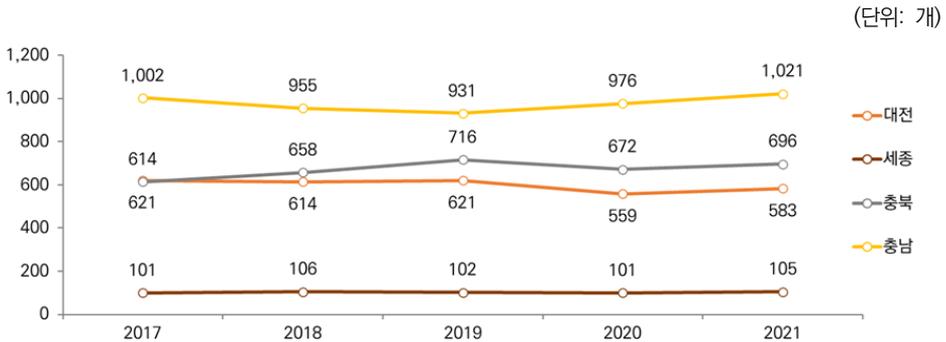
구분	개소	2017	2018	2019	2020	2021
대전광역시	11	18,155	17,745	17,959	18,074	17,644
세종특별자치시	2	3,361	3,016	2,896	2,823	2,843
충청북도	11	16,591	16,416	15,997	15,388	15,495
충청남도	13	26,284	26,215	26,322	25,377	25,959
총합	37	64,391	63,392	63,174	61,662	61,941

출처: 「교육기본통계」, 한국교육개발원

- 지역별 대학교 학과 수는 연도별로 변동이 있으나 2021년 기준 모든 지역에서 전년 대비 학과 수가 증가한 것으로 나타남
 - 2021년 기준 충남 지역에 학과 수가 가장 많고, 충북, 대전, 세종 순으로 나타남
- 지역 내 대학당 평균 개설학과 수를 비교했을 때에도 충남이 약 79개(2021년 기준)로 가장 많은 것으로 분석됨
 - 1개 대학 당 충남 79개, 충북 63개, 대전·세종 각 53개의 학과가 개설되어 있는 것으로 나타남

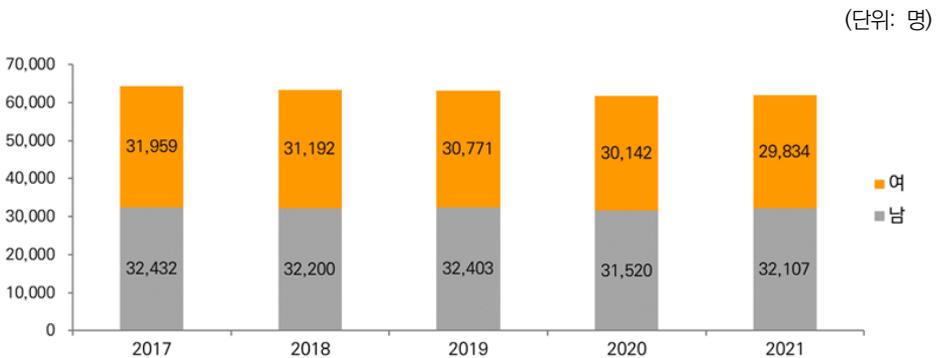
- 성별 졸업자 수는 여자보다 남자의 비율이 약간 더 높은 것으로 나타남
 - 5년 평균 졸업자 수는 남자가 약 32,132명(51.1%), 여자가 약 30,780명(48.9%)으로 나타났으며, 남녀 모두 5년간(2017-2021) 졸업자 수가 감소하기는 하였으나 감소한 비율은 매우 적은 것으로 나타남

〈그림 2-8〉 충청권 대학교 학과 수(2017-2021)



출처: 「교육기본통계」, 한국교육개발원

〈그림 2-9〉 충청권 대학교 성별 졸업자 수(2017-2021)



출처: 「교육기본통계」, 한국교육개발원

2. 충청권 지역의 경제활동 현황

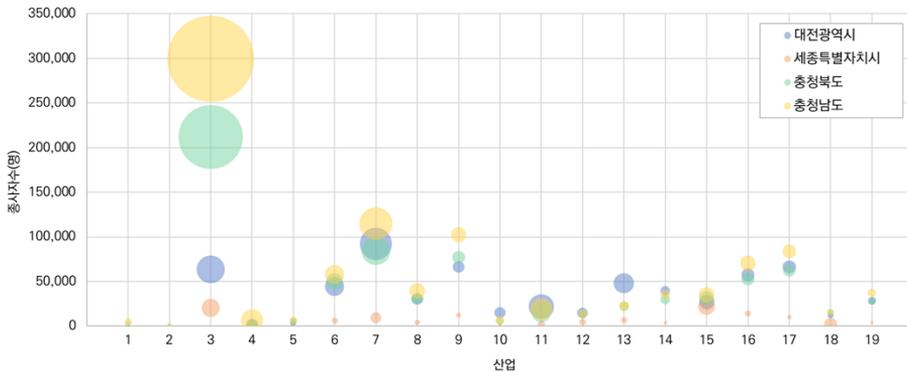
1) 산업 현황

□ 산업별 종사자 수 및 매출액 현황

○ <그림 2-9>는 산업별 종사자 수와 매출액을 시도별로 비교한 그림임

- 종사자 수 및 매출액이 가장 큰 산업은 제조업이며, 이는 충남과 충북에서 가장 주요한 산업으로 나타남
- 전문, 과학 및 기술 서비스업과 금융 및 보험업은 대전에서 가장 크게 형성된 것으로 나타남

<그림 2-10> 시도별 사업체 종사자 수 및 매출액 비교(2019)



구분	산업명	구분	산업명
1	농업, 임업 및 어업	11	금융 및 보험업
2	광업	12	부동산업
3	제조업	13	전문, 과학 및 기술 서비스업
4	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	14	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업
5	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	15	공공행정, 국방 및 사회보장 행정
6	건설업	16	교육 서비스업
7	도매 및 소매업	17	보건업 및 사회복지 서비스업
8	운수 및 창고업	18	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
9	숙박 및 음식점업	19	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업
10	정보통신업		

주: 매출액은 원의 크기로 나타냄

자료: 전국사업체조사, 통계청

- 충청권 내 시도별로 비교했을 때 세종이 산업 규모가 가장 작은 것으로 나타났고, 세종 내에서는 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야가 가장 주요한 산업으로 조사됨
- 금융 및 보험업은 종사자 수가 상대적으로 적으나 매출액은 큰 산업인 것으로 나타났으며, 숙박 및 음식점업은 종사자 수가 많으나 매출액이 상대적으로 적은 산업으로 나타남

〈표 2-7〉 충청권 산업별 종사자 수(2019)

(단위: 명)

분류번호	산업명	대전	세종	충북	충남
01~03	농업, 임업 및 어업	388	126	2,716	4,662
05~08	광업	25	114	1,062	763
10~34	제조업	63,480	20,555	212,108	299,436
35	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	1,851	545	1,539	6,610
36~39	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	3,375	601	5,454	6,878
41~42	건설업	44,661	6,216	50,322	57,902
45~47	도매 및 소매업	92,180	9,603	84,157	114,902
49~52	운수 및 창고업	30,414	4,096	30,878	39,701
55~56	숙박 및 음식점업	66,300	12,190	76,781	102,408
58~63	정보통신업	14,990	1,424	6,064	6,647
64~66	금융 및 보험업	21,860	1,979	15,852	19,227
68	부동산업	15,068	4,526	11,939	14,190
70~73	전문, 과학 및 기술 서비스업	48,147	6,755	22,204	22,584
74~76	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	39,474	4,210	29,567	35,416
84	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	26,957	21,871	31,511	35,093
85	교육 서비스업	57,344	14,279	52,912	70,440
86~87	보건업 및 사회복지 서비스업	66,489	10,183	62,381	83,707
90~91	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	12,086	2,171	15,458	15,947
94~96	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	28,329	3,966	28,547	37,431

자료: 「전국사업체조사」, 통계청

〈표 2-8〉 충청권 산업별 매출액(2019)

(단위: 억 원)

분류번호	산업명	대전	세종	충북	충남
01~03	농업, 임업 및 어업	753	538	9,244	14,961
05~08	광업	44	432	3,696	3,126
10~34	제조업	219,133	93,633	1,160,359	2,104,106
35	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	40,400	8,457	33,758	136,561
36~39	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	10,329	1,612	13,491	15,720
41~42	건설업	101,137	10,458	78,445	104,424
45~47	도매 및 소매업	291,947	33,874	224,627	310,942
49~52	운수 및 창고업	32,613	7,793	44,147	68,925
55~56	숙박 및 음식점업	40,154	7,714	46,376	62,262
58~63	정보통신업	33,760	2,780	16,666	19,989
64~66	금융 및 보험업	172,748	15,793	112,055	132,254
68	부동산업	32,337	12,168	13,559	22,564
70~73	전문, 과학 및 기술 서비스업	115,608	9,952	26,031	26,560
74~76	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	25,619	3,132	24,454	25,793
84	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	63,442	76,600	59,190	68,697
85	교육 서비스업	47,834	10,296	44,940	67,331
86~87	보건업 및 사회복지 서비스업	47,887	5,490	42,450	54,303
90~91	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	9,268	49,548	11,289	12,853
94~96	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	16,558	3,808	15,827	19,012

자료: 「전국사업체조사」, 통계청

2) 경제활동인구 현황

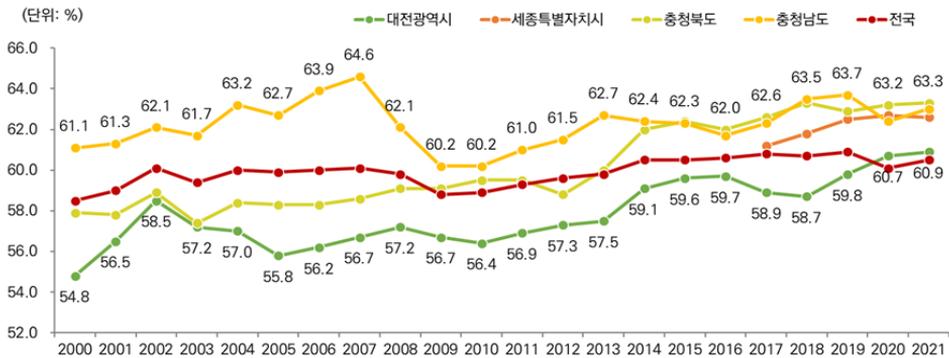
□ 충청권 지역의 고용률 현황

○ 지난 22년간(2000-2021) 충청권 및 전국의 고용률은 증가추세를 보임²⁾

2) 「경제활동인구조사」에서는 2017년부터 충청남도에서 세종특별자치시를 분리함에 따라 충청남도의 2016년 이전과 2017년 이후 시계열이 단절되었음

- 충청권 내 지역별 고용률은 충남, 충북, 세종, 대전 순으로 높으며, 2021년 기준으로는 충북(63.3%)이 가장 높고 대전(60.9%)이 가장 낮음
- 2000년 대비 2021년에 고용률이 가장 큰 폭으로 증가한 지역은 대전 (6.1%)이며, 이어 충북(5.4%), 충남(1.9%), 세종(1.4%) 순으로 나타남
- 전국 대비 고용률이 높은 지역으로는 2008년까지 충남만 해당되었으나, 2020년 이후로는 모든 지역이 전국보다 높게 나타남

〈그림 2-11〉 고용률 변화(2000-2021)

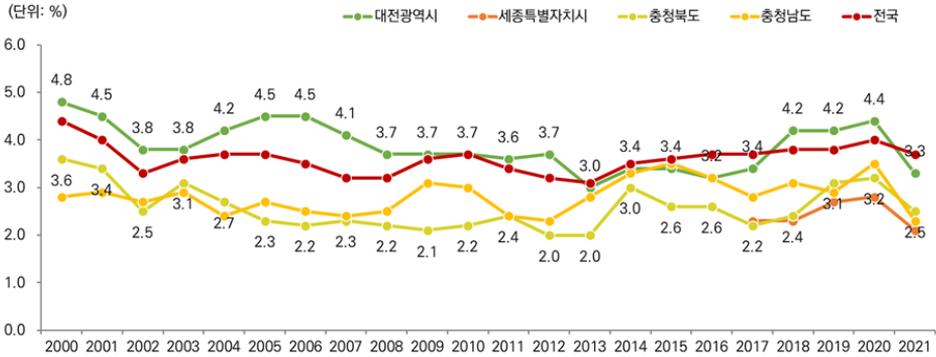


자료: 「경제활동인구조사」, 통계청

□ 충청권 지역의 실업률 현황

- 반면, 지난 22년간(2000-2021) 충청권 및 전국의 실업률은 전반적으로 일정하게 유지되는 것으로 나타났으나 2021년에 큰 폭으로 감소함
 - 2000년 대비 2021년에 실업률이 가장 많이 감소한 지역은 대전(-1.5%)이며, 이어 충북(-1.1%), 충남(-0.5%), 세종(-0.2%) 순으로 나타남
 - 대전은 전국 대비 실업률이 높은 지역으로 나타났으나, 2021년에는 충청권 내 모든 지역이 전국 실업률(3.7%)보다 낮게 나타남

〈그림 2-12〉 실업률 변화(2000-2021)

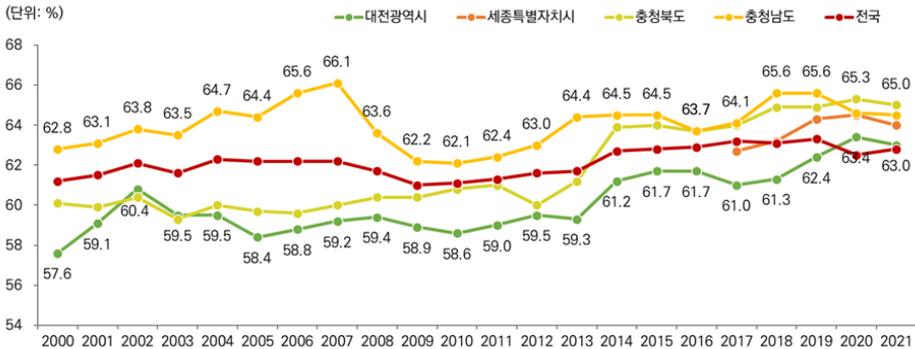


자료: 「경제활동인구조사」, 통계청

□ 경제활동참가율 현황

- 22년간(2000-2021) 충청권 및 전국의 경제활동참가율은 증가추세를 보임
 - 2000년 대비 2021년에 경제활동참가율이 가장 큰 폭으로 증가한 지역은 대전(5.4%)이며, 이어 충북(4.9%), 충남(1.7%), 세종(1.3%) 순으로 나타남
 - 2021년 기준 경제활동참가율은 충북(65.0%)이 가장 높고 대전(63.0%)이 가장 낮음

〈그림 2-13〉 경제활동참가율 변화(2000-2021)



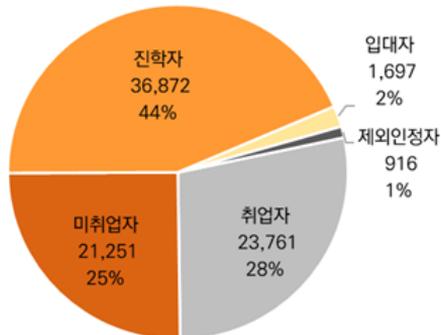
자료: 「경제활동인구조사」, 통계청

3) 청년인구 취업 현황

□ 시도별 직업계 고등학교 졸업자 취업 현황

- 국내 직업계 고등학교 졸업자는 연평균(2020-2021) 약 8만 4천 5백여 명이며, 졸업자가 가장 많이 배출되는 지역은 경기도로 나타남
 - 경기 지역의 연평균 졸업자는 약 17,537명으로 서울, 인천 등 수도권 내 졸업자는 전국의 약 43.7%(36,921명)를 차지하는 것으로 나타남
- 충청권에서는 연평균(2020-2021) 약 10,834명이 졸업하고, 이 중 진학자·입대자·제외인정자³⁾를 제외한 졸업자의 약 54.9%(3,147명)가 취업한 것으로 나타남
 - 충청권에서 직업계 고등학교 졸업자 수가 가장 많은 지역은 충남으로 연평균 약 4,123명의 졸업자가 배출되는 것으로 나타남
 - 취업률이 가장 높은 지역은 대전으로 연평균 취업률이 57.1%로 조사됨
- 2년 평균(2020-2021) 전국 직업계고 졸업자의 약 44%는 진학을 선택하고, 약 28%는 취업을 한 것으로 나타남

〈그림 2-14〉 전국 연평균(2020-2021) 직업계 고등학교 졸업자 현황



자료: 「교육기관(고등교육기관 및 직업계고) 졸업자 취업통계」, 한국교육개발원, 통계청

3) 사망자, 외국인유학생, 해외봉사단, 장애인, 수형자, 장기입원자(6개월 이상)가 해당됨

〈표 2-9〉 시도별 직업계 고등학교 졸업 현황(2020-2021)

(단위: 명, %)

지역명	2020년			2021년		
	졸업자수	취업률 ¹⁾	진학률 ²⁾	졸업자수	취업률	진학률
서울	14,689	52.2	34.7	13,133	55.5	40.5
부산	6,421	46.9	50.5	5,431	52.8	53.1
대구	4,812	53.7	49.3	4,218	61.8	50.2
인천	5,887	50.4	37.4	5,058	57.2	42.8
광주	2,859	47.2	45.9	2,482	52.3	48.1
대전	2,777	55.3	40.1	2,373	58.9	43.2
울산	2,476	45.8	47.0	2,076	53.2	50.7
세종	196	53.3	42.9	172	53.3	44.8
경기	18,502	48.4	44.3	16,572	51.5	47.3
강원	2,903	50.0	41.7	2,570	50.3	42.5
충북	4,150	52.1	47.6	3,754	58.1	52.0
충남	4,458	51.7	40.4	3,787	56.6	41.0
전북	4,054	47.2	46.7	3,346	49.1	46.0
전남	4,933	49.5	43.4	4,236	55.5	42.7
경북	5,049	59.6	34.1	4,537	65.1	30.2
경남	4,323	49.7	40.7	3,876	57.6	44.5
제주	1,509	47.3	61.6	1,373	52.1	60.2

1) 취업률 = {취업자/(졸업자-(진학자+입대자+제외인정자))}×100

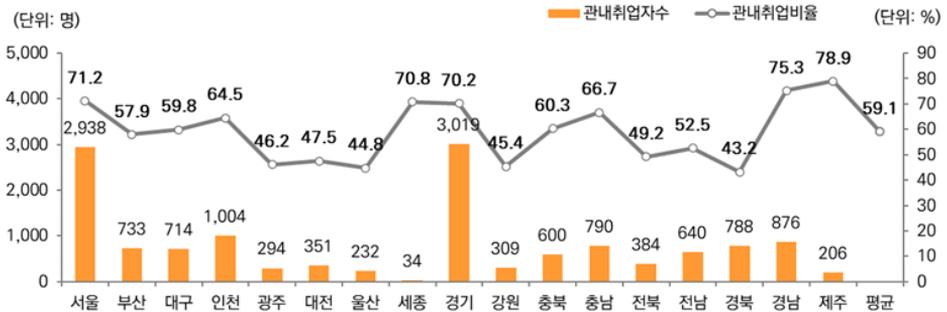
2) 진학률 = (진학자/졸업자)×100

자료: 「교육기관(고등교육기관 및 직업계고) 졸업자 취업통계」, 한국교육개발원, 통계청

- 가장 많은 취업자를 배출하는 지역은 경기도이며, 2021년 기준 3,019명의 직업계고 출신 인력이 관내·외로 취업하는 것으로 나타남
 - 충청권에서는 2021년에 총 1,775명이 취업한 것으로 조사됨
- 2021년 직업계 고등학교 졸업자의 지역 내 취업비율이 가장 높은 지역은 제주지역으로 전체 졸업자의 약 78.9%가 지역 소재 사업체에 취업함
 - 제주를 제외하면 경남(75.3%), 서울(71.2%), 세종(70.8%) 순으로 나타남

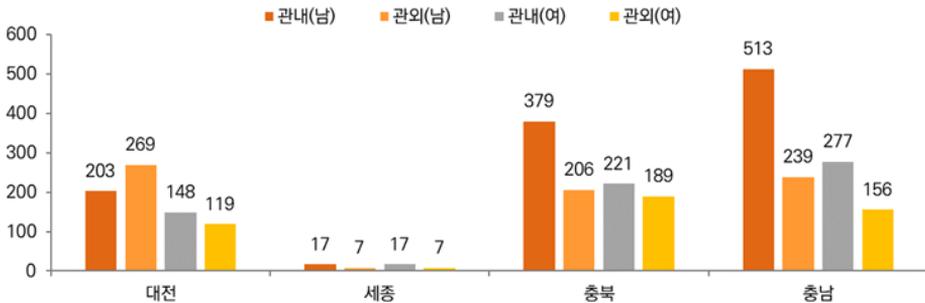
- 충청권 지역의 경우 대전(47.5%)을 제외하면 세종(70.8%), 충북(60.3%), 충남(66.7%)의 지역 내 취업자가 전국 시도평균보다 높은 것을 알 수 있음
- 충청권 지역별·성별 직업계 고등학교 취업자의 취업지역을 살펴보면 남성과 여성 모두 대체로 관내 취업자의 비율이 더 높은 것으로 나타남
 - 대전 지역 남성 졸업자만이 관내(43%)보다 관외(57%) 취업비율이 높음

〈그림 2-15〉 시도별 직업계 고등학교 졸업자 지역 내 취업비율(2021)



자료: 「교육기관(고등교육기관 및 직업계고) 졸업자 취업통계」, 한국교육개발원, 통계청

〈그림 2-16〉 충청권 지역별·성별 직업계 고등학교 졸업자 취업지역(2021)

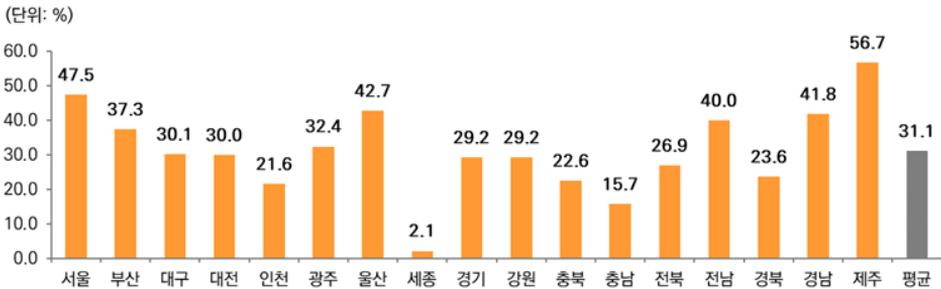


자료: 「교육기관(고등교육기관 및 직업계고) 졸업자 취업통계」, 한국교육개발원, 통계청

□ 시도별 대학졸업자 지역 내 취업 현황

- 한국고용정보원에서 제공하는 대졸자직업이동경로조사(2018) 자료를 바탕으로 소재지 기준 시도별 대학졸업자의 해당 지역 취업비율을 분석함
- 2018년 대학졸업자 기준, 지역 내 취업비율이 가장 높은 지역은 제주지역으로 전체 졸업자의 약 56.7%가 지역 소재 사업체에 취업함
 - 제주를 제외하면 서울(47.5%), 울산(42.7%), 경남(41.8%) 순으로 나타남
 - 충청권 지역의 경우 대전(30.0%), 충북(22.6%), 충남(15.7%), 세종(2.1%)로 전국 평균(31.1%)에 비해 낮음

〈그림 2-17〉 시도별 대학졸업자 지역 내 취업비율(2018)



자료: 대졸자직업이동경로조사(2018), 한국고용정보원 고용조사 분석시스템

□ 충청권 대학졸업자 취업 현황

- 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(2018) 자료를 바탕으로 충청권 대학졸업자의 취업지역을 시도별로 비교·분석한 결과는 〈그림 2-17〉과 같음
- 대전광역시의 경우 응답자 661명(취업지역 구분이 어려운 응답자 226명 제외) 중 지역 내 위치한 사업체에 취업한 비율(40.2%, 266명)이 가장 높음
 - 충청권 내에서는 충남 내 사업체로의 취업률이 가장 높음

〈그림 2-18〉 충청권 대학졸업자 취업지역 비율(2018)

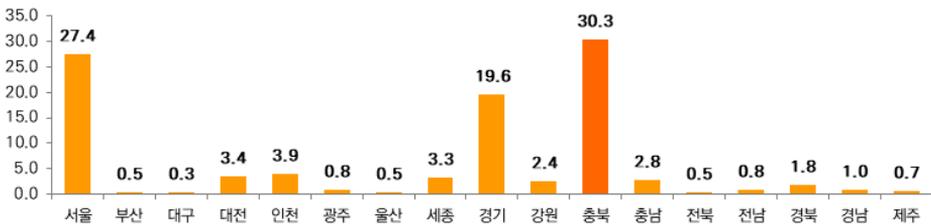
〈대전광역시〉



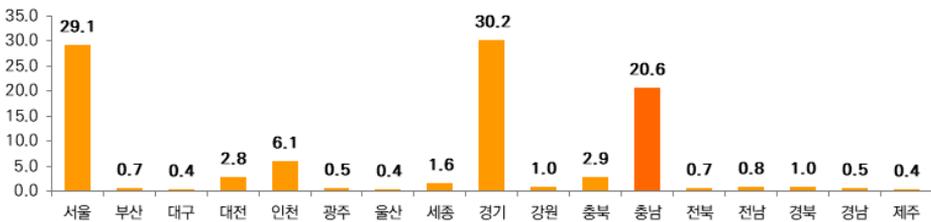
〈세종특별자치시〉



〈충청북도〉



〈충청남도〉



주: 취업지역 소재지 구분이 어려운 응답자 제외: 대전 226명, 세종 39명, 충북 211명, 충남 287명
 자료: 대졸자직업이동경로조사(2018), 한국고용정보원 고용조사 분석시스템

- 세종특별자치시는 응답자 104명(취업지역 구분이 어려운 응답자 39명 제외) 중 3.3%(3명)만이 지역 내로 취업하였고, 대부분이 서울·경기(74%, 77명)로 취업한 것으로 나타남
- 충북은 응답자 613명(취업지역 구분이 어려운 응답자 211명 제외) 중 30.3%(186명)가 지역 내 위치한 사업체에 취업하였고, 충남은 응답자 916명(취업지역 구분이 어려운 응답자 211명 제외) 중 20.6%(189명)만이 지역에 취업함
- 대전을 제외하면 대학졸업자의 충청권 내 지역 간 취업비율이 높지 않은 것으로 나타났고, 충청권 대학졸업자의 상당수가 서울·경기의 수도권으로 취업하는 것으로 나타남
 - 충청권 총 대학졸업자의 서울·경기 지역 취업비율은 약 48.6%에 해당됨

제3절 충청권 이전공공기관 현황

1. 공공기관 유형별 현황

1) 지역별 현황

□ 지역별 이전공공기관 종류

- 충청권에 이전한 공공기관은 총 51개로 권역별로는 세종이 21개(41.2%)로 가장 많고, 충남이 3개(5.9%)로 가장 적음
 - 충북의 경우 IT정책평가·인력개발 관련, 충남은 발전소, 대전은 과학기술·철도교통 관련, 세종은 부처소속 위원회·정부 출연연구기관과 관련한 공공기관이 주로 이전한 것으로 나타남

〈표 2-10〉 충청권 이전공공기관 현황(2022)

지역명	기관명	개수
충북	정보통신산업진흥원, 한국소비자원, 한국고용정보원, 한국가스안전공사, 한국교육개발원, 정보통신정책연구원, 한국교육과정평가원, 한국과학기술기획평가원, 한국보건산업진흥원, 한국보건복지인재원, 한국식품안전관리인증원	11개
대전	국방과학연구소, 한국생명공학연구원, 한국수자원공사, 한국조폐공사, 한국한의학연구원, 한국과학기술원(KAIST), 한국원자력연구원, 한국지질자원연구원, 한국화학연구원, 한국가스기술공사, 한국특허정보원, 한국등산트레킹지원센터, 한국철도공사, 국가철도공단, 코레일테크, 한국과학기술정보연구원	16개
세종	농림수산식품교육문화정보원, 국토연구원, 한국법제연구원, 한국개발연구원, 한국조세재정연구원, 과학기술정책연구원, 한국교통연구원, 대외경제정책연구원, 국가과학기술연구회, 한국보건사회연구원, 한국환경연구원, 한국직업능력연구원, 한국직업능력연구원, 한국청소년정책연구원, 경인인문사회연구회, 산업연구원, 한국노동연구원, 축산물품질평가원, 한국해양교통안전공단, 가족위생방역지원본부, 한국항로표지기술원, 중소기업기술정보진흥원	21개
충남	한국중부발전(주), 한국서부발전(주), 한국생산기술연구원	3개
합 계		51개

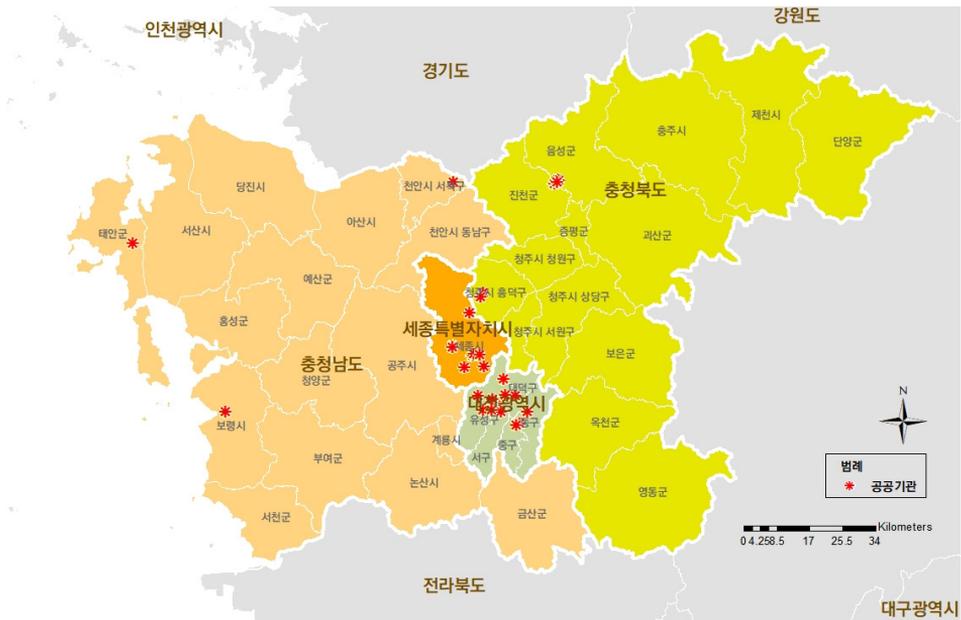
자료: 충북혁신도시 홈페이지(www.chungbuk.go.kr/cbcity/index.do)

□ 충청권 내 공공기관 분포

○ <그림 2-18>을 통해 충청권 내 공공기관의 분포 현황을 살펴보면, 대부분의 이전공공기관이 세종특별자치시와 대전광역시를 중심으로 분포하고 있으며 서로 인접한 거리에 위치하는 것으로 나타남

- 충북 내 이전공공기관들은 진천군과 음성군의 경계에 조성된 충북 혁신 도시에 주로 분포하고 있는 것으로 조사되었고, 이 외 3개 기관(한국보건복지인력개발원, 한국보건산업진흥원, 한국식품안전관리인증원)은 세종시와 가까운 청주시에 위치하는 것으로 나타남
- 충남 내 이전공공기관으로 한국중부발전(주)과 한국서부발전(주)은 특성상 해안가에 위치하는 것으로 나타남

<그림 2-19> 충청권 내 공공기관 분포(2022)



자료: 저자작성

2) 운영형태별 현황

□ 조직형태별 공공기관 현황

- 공공기관은 정부의 출연·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립 및 운영되는 기관으로써 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조(공공기관의 구분)에 따라 크게 공기업, 준정부기관, 기타공공기관으로 구분됨(표 <2-11> 참고)
 - 공공기관을 구분하는 기준은 직원정원, 총수입액, 자산규모 등임

〈표 2-11〉 공공기관 구분

조직형태	설명
공기업	직원정원이 50명, 총수입액 30억 원, 자산규모가 10억 원 이상이면서 총 수입액 중 자체수입액이 차지하는 비중이 50% 이상인 공공기관
시장형	자산규모가 2조 원 이상이고, 총 수입액 중 자체수입액이 85% 이상인 공기업
준시장형	시장형 공기업이 아닌 공기업
준정부기관	직원정원이 50명, 총수입액이 30억 원, 자산규모가 10억 원 이상이면서, 총 수입액 중 자체수입액 비중이 50% 미만인 공공기관
기금관리형	국가재정법에 따라 기금을 관리하거나, 기금의 관리를 위탁받은 준정부기관
위탁집행형	기금관리형 준정부기관이 아닌 준정부기관
기타공공기관	공기업, 준정부기관이 아닌 공공기관

자료: ALIO 공공기관 경영정보 공개시스템(www.alio.go.kr)

- 조직형태별로 충청권 내 공공기관을 분류한 결과, 정부출연연구기관이 24개(47.1%)로 가장 많고, 위탁집행형 준정부기관이 11개(21.6%), 기타공공기관이 7개(13.7%) 순으로 많은 것으로 나타남
- 평균 자산규모는 공기업(시장형·준시장형)이 약 12조 이상, 위탁집행형 준정부기관이 약 1조 6천억 이상인 것으로 조사되었으며, 기타공공기관의 평균자산은 공공기관을 제외하면 약 640억 원~ 4,093억 원으로 비교적 적은 것으로 나타남
- 평균 인력은 준시장형 공기업이 약 1만 1천 명으로 가장 규모가 크고, 시장형 공기업과 공공기관이 평균 3천 명 이상의 조직 규모를 갖춘 것으로 나타남

- 정부출연연구기관과 위탁집행형 준정부기관은 충청권 내 가장 많은 조직 형태이지만 조직특성 상 인력 규모가 적은 것으로 조사됨

〈표 2-12〉 조직형태별 공공기관 현황(2022)

(단위: 백만 원, 명, 개, %)

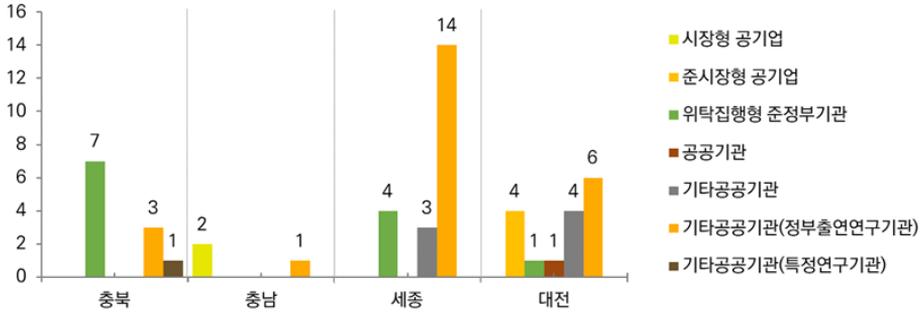
조직형태		자산(평균)	인력(평균)	기관 수	비율
공기업	시장형	12,651,055	3,329	2	3.9
	준시장형	12,375,411	10,934	4	7.8
준정부기관	위탁집행형 준정부기관	1,647,516	679	12	23.6
기타공공기관	공공기관	1,436,411	3,351	1	2.0
	기타공공기관	409,270	1,697	7	13.7
	정부출연연구기관	145,687	460	24	47.1
	특정연구기관	63,967	400	1	2.0
총 계				51	100

자료: ALIO 공공기관 경영정보 공개시스템(www.alio.go.kr)

○ 아래 〈그림 2-19〉는 조직형태별로 공공기관을 구분하여 지역별로 나타낸 것임

- 대전에는 가장 다양한 형태의 공공기관이 분포하는 것으로 나타났으며, 준시장형 공기업과 공공기관이 유일하게 위치하는 지역으로 조사됨
- 충북에는 한국가스안전공사, 한국소비자원, 한국고용정보원 등의 위탁 집행형 준정부기관이 많음
- 충남은 다른 지역에 비해 공공기관의 수가 적으나 자산 및 인력 규모가 큰 시장형 공기업이 위치하는 것으로 나타남
- 세종은 기타공공기관으로 분류되는 정부출연연구기관이 가장 많은 비율을 차지함

〈그림 2-20〉 지역별·조직형태별 공공기관 수

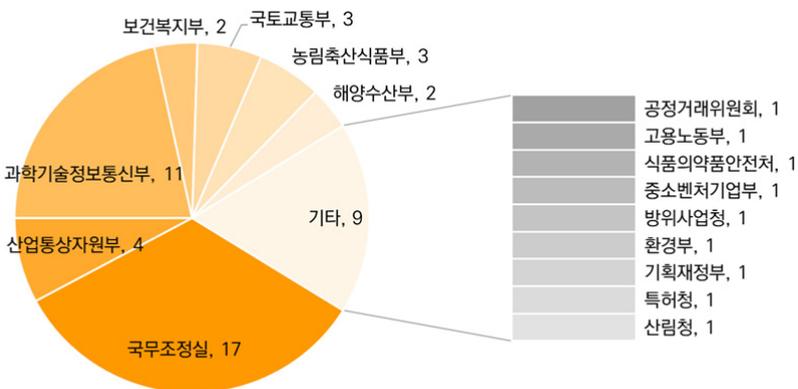


자료: ALIO 공공기관 경영정보 공개시스템(www.alio.go.kr)

□ 소관 주무부처별 현황

- 충청권 내 이전공공기관을 관리하는 주무부처로는 총 16개가 있음
 - 각 부처별 관리 대상 공공기관으로는 국무조정실이 17개로 가장 많으며, 과학기술정보통신부 11개, 산업통상자원부 4개, 국토교통부와 농림축산식품부가 각 3개로 나타남

〈그림 2-21〉 주무 부처별 공공기관 수



자료: ALIO 공공기관 경영정보 공개시스템(www.alio.go.kr)

2. 공공기관 채용현황

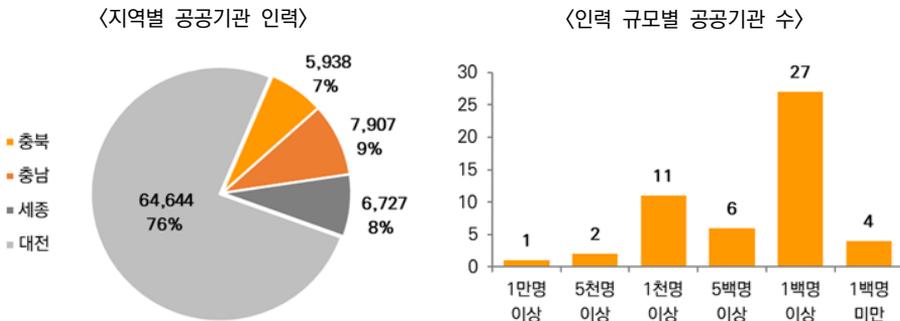
1) 근무 인력 현황

□ 충청권 이전공공기관 인력 현황

- 충청권 소재 이전공공기관에서 근무하는 인력은 약 8만 5천 명(2021년 기준)⁴⁾으로 기관당 평균 약 1,671명이 근무하는 것으로 나타남
 - 지역별 공공기관 인력으로는 대전이 64,664명(76%)으로 과반수 넘게 차지하고 있고, 그 외에는 충남 7,907명(9%), 세종 6,727명(8%), 충북 5,938명(7%) 순으로 나타남
 - 이는 인력 규모가 큰 준시장형 공기업, 시장형 공기업이 각각 대전과 충남에 위치하고 있기 때문임
 - 인력 규모별 공공기관 수를 살펴보면 1백 명~5백 명 규모의 기관이 27개로 가장 많고, 이어서 1천 명~5천 명 규모 11개, 5백 명~1천 명 규모 6개 순으로 많은 것으로 나타남

〈그림 2-22〉 충청권 공공기관 인력 현황

(단위: %, 개)



자료: ALIO 공공기관 경영정보 공개시스템(www.alio.go.kr)

4) 2021년 기준 충청권 공공기관 근무자는 정규직원 78,054명, 비정규직원 7,161명으로 총 85,214명으로 조사됨(출처: ALIO 공공기관 경영정보 공개시스템)

2) 신규채용 현황

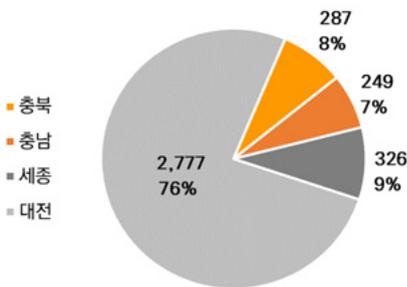
□ 전체 신규채용 규모

- 2021년 기준 신규채용 인원은 총 3,638명으로 이중 대전 지역의 신규채용 비율이 76%(2,777명)로 가장 높음
 - 그 외 충북 287명(8%), 충남 249명(7%), 세종 326명(9%)으로 나타남
- 공공기관 조직형태별 신규채용 규모는 준시장형 공기업이 2,063명(56.7%)으로 가장 많고, 기타공공기관(특정연구기관)이 17명(0.5%)으로 가장 적음
 - 2021년에는 공공기관당 평균 약 71명을 신규채용한 것으로 나타남

〈그림 2-23〉 충청권 공공기관 신규채용 현황(2021)

(단위: %, 개)

〈2021년 지역별 공공기관 신규채용 규모〉



〈2021년 공공기관 조직형태별 신규채용 규모〉



자료: ALIO 공공기관 경영정보 공개시스템(www.alio.go.kr)

- 대상자 유형별 신규채용 비율을 나타내면 〈그림 2-23〉과 같음
 - 신규채용 인력 중 청년 비율은 약 85.7%(3,119명)로 대부분을 차지하였으며, 고등학교 졸업자는 전체 채용인원의 약 11.4%(414명)로 나타남
 - 신규채용 인력 중 여성 비율은 약 26.7%(972명)로 남성의 채용률(73.3%)이 상대적으로 높았고, 장애인의 신규채용 비율은 5.0%(184명)로 나타남

〈그림 2-24〉 대상자별 신규채용 비율(2021)

〈신규채용 인력 중 청년 비율〉



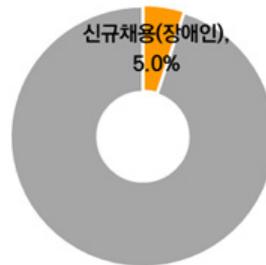
〈신규채용 인력 중 고등학교 졸업자 비율〉



〈신규채용 인력 중 여성 비율〉



〈신규채용 인력 중 장애인 비율〉



자료: ALIO 공공기관 경영정보 공개시스템(www.alio.go.kr)

○ 2021년 이전공공기관 채용 분야별 채용인원을 보면, 경영/회계/사무, 사업관리 등 특별한 전공이 필요하지 않은 분야가 가장 많고, 이를 이어 정보통신, 기계, 전기/전자, 건설 등 이공계 분야의 채용 비율이 높음⁵⁾

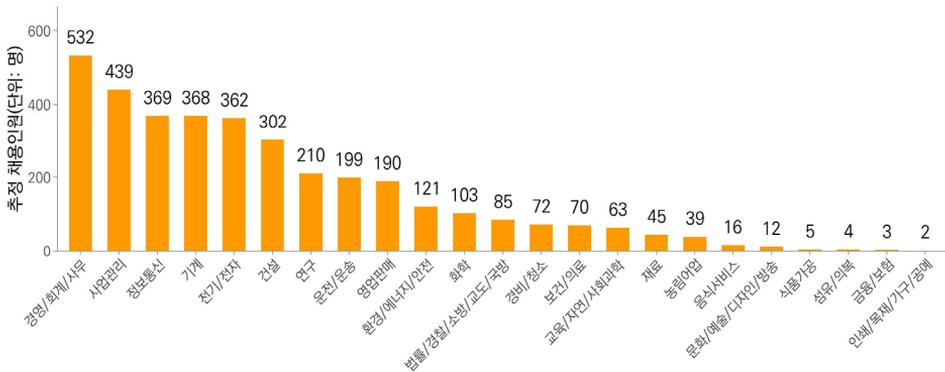
- 채용인원이 많은 순으로 보면, 경영/회계/사무 532명, 사업관리 439명, 정보통신 369명, 기계 368명, 전기/전자 362명, 건설 302명, 연구 210명 등임
- 전공과 무관한 경영/회계/사무, 사업관리 등의 분야로 채용하려고 한 인원은 971명으로 전체 인원의 약 26.9%를 차지하는 것으로 나타남

5) 하나의 모집공고에 여러 채용분야가 있는 경우 전체 채용인원을 각 채용분야로 균등 배분하여 채용 분야별 채용인원을 추정함

- 반면, 특별한 전공을 요구하는 정보통신, 기계, 전기/전자, 건설, 연구 등의 분야로 채용하려고 한 인원은 1,611명으로 전체 인원의 약 44.6%를 차지하는 것으로 나타남

〈그림 2-25〉 충청권 공공기관 채용분야별 신규채용 규모(2021)

(단위: 명)



주: ALIO 공공기관 경영정보 공개시스템(www.alio.go.kr)에 게시된 2021년 지역인재 의무채용제도 대상 이전공공기관의 신규채용 공고문을 수집하여 분석자료를 구축하였으며, 분석자료는 예외조항에 해당되는 공고는 제외하고 정규직, 신입 대상으로 하는 모집공고만을 포함함

자료: ALIO 공공기관 경영정보 공개시스템(www.alio.go.kr)

□ 지역인재 신규채용 현황

- 2021년 기준 충청권 이전공공기관에 채용된 지역인재는 전체 신규채용 인원(3,638명)의 약 15%(545명)로 나타남
- 전체 신규채용 인력 중 비수도권 지역인재는 53.2%(1,936명), 수도권 지역인재는 46.8%(1,703명)로 나타남
- 2021년 기준 충청권 이전공공기관의 지역인재 신규채용 인원을 지역별로 비교한 결과는 〈그림 2-25〉와 같음
 - 충청권 지역별 지역인재 신규채용 인력은 대전이 384명으로 가장 많고, 충북 81명, 충남 53명, 세종 27명 순으로 나타남

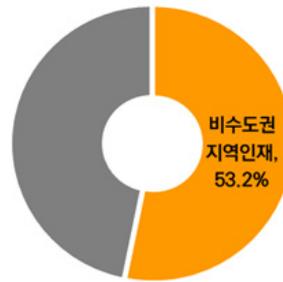
- 지역의 총 신규채용자 대비 지역인재 신규채용 비율을 살펴보면 충북이 28.3%로 가장 높고 세종이 8.3%로 가장 낮게 나타남

〈그림 2-26〉 충청권 공공기관 지역인재 채용 현황(2021)

〈2021년 충청권 지역인재 신규채용 비율〉

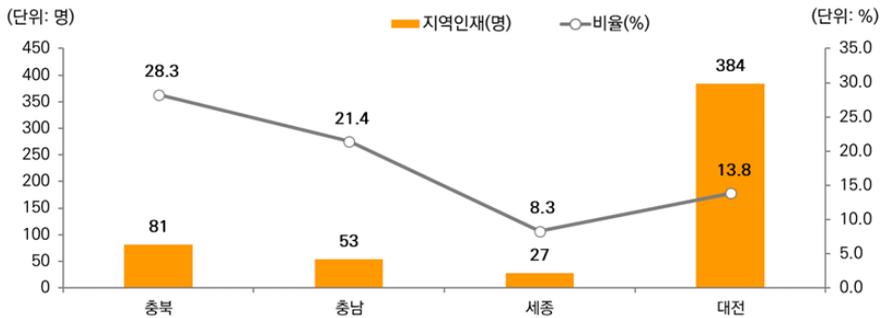


〈2021년 비수도권 지역인재 신규채용 규모〉



자료: ALIO 공공기관 경영정보 공개시스템(www.alio.go.kr)

〈그림 2-27〉 지역별 공공기관 지역인재 신규채용 규모(2021)



자료: ALIO 공공기관 경영정보 공개시스템(www.alio.go.kr)

제4절 소결: 충청권 이전공공기관 채용 가능성 탐색

1. 충청권 현황 요약

- 충청권 이전공공기관의 지역인재 채용을 높이기 위해서는 지역 내 활용가능한 풍부한 인적자원의 존재와 지역인재를 끌어들이 수 있는 매력있는 일자리의 확보가 중요함
- 충청권에 거주하는 청년인구는 전국의 약 9.7%(2021년 기준)로 충청권 소재 고등학교 졸업자는 매년 평균 약 5만 8천 명, 전문대학·대학교 졸업자는 약 8만 3천 명이 배출되고 있음
- 충청권 이전공공기관은 총 51개로 전체 약 8만 5천 명(2021년 기준)이 근무하고 있으며, 주요 특성은 지역별로 차이를 보임
 - 충북은 IT정책평가·인력개발 관련, 충남은 발전소, 대전은 과학기술·철도 교통 관련, 세종은 부처소속 위원회·정부 출연연구기관과 관련한 공공기관이 주로 위치함
- 조직형태별로는 기타공공기관 30개, 공기업 6개, 준정부기관 12개가 이전하였으나, 평균 인력 규모가 적은 정부출연연구기관(24개, 47.1%)과 위탁집행형 준정부기관(11개, 21.6%)이 대다수를 차지하고 있어 신규인력 채용 규모는 크지 않은 상황임
 - 또한, 충청권 이전공공기관의 2021년 기준 신규채용 인원(3,638명) 중 지역인재 채용인원은 전체의 15%(545명)에 그쳐 충청권 이전공공기관의 지역인재 실질채용률은 높지 않음

2. 이전공공기관의 지역인재 채용 전망과 장애물

- 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법(개정 2020. 5. 12.)」 <별표1. 이전공공

- 기관 등의 지역인재 채용비율(시행령 제30조의2제2항 관련)에 따라 이전공공기관들의 지역인재 의무채용 비율이 2022년 이후 30%로 상향 조정됨
- 이전공공기관을 제외한 이전공공기관 등도 동법에 따라 지역인재 의무채용 비율을 이전 5년 차에 30%까지 상향해야 함
- 그러나 현행법에서는 지역인재 의무채용 대상기관을 공공기관으로 한정하고 있고, 일부 지역의 경우 이미 법적 비율을 거의 달성하고 있어 지역인재 채용 규모의 확대 효과는 미미할 것으로 예상
- 혁신도시가 자리한 충북의 이전공공기관 지역인재 신규채용 비율은 2021년 기준 약 28.3%로 현행법의 기준을 거의 달성하고 있음
- 다만, 최근 지자체들을 중심으로 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」 제30조의2 제4항에 제시된 지역인재 의무채용 예외조항에 대한 문제점 지적과 제도개선 요구가 커지고 있어 예외조항의 개선에 따라 지역인재 채용률이 상승할 여지가 존재함
- 문제는 예외조항의 개선과 관련하여 중앙-지방, 대학, 이전공공기관 간 이해관계가 엇갈린다는 것이며, 이는 이전공공기관의 지역인재 채용을 낙관하기 어렵게 하는 요인으로 작용함
- 지역·기관의 특성을 고려하지 않고 이전공공기관의 의무채용 비율을 일률적으로 적용하는 것에 대한 실효성 문제 제기
 - 공공기관의 인력을 특정 지역 출신자들을 중심으로 선발할 경우 발생할 수 있는 공정성 논란에 대한 우려
 - 일부 공공기관의 경우 지사 순환배치가 어려워 조직 운영에 차질이 생길 수 있다는 등의 문제점이 존재
- 예외조항의 개선을 위해서는 중앙-지방정부 간, 당사자 간의 의견 조정과 여론 수렴 과정이 필요하며, 개선된 제도의 적용·활용 측면에서는 충청권 이전공공기관의 의지도 중요한 부분임

제 3 장

충청권 이전공공기관 지역인재 채용 관련 법령검토

제1절 이전공공기관 지역인재 채용 관련
법 현황

제2절 지역인재 의무채용제도 관련 법령
제·개정 필요성 검토

제3절 관련 법 개정 발의안 비교·분석

제4절 소결: 예외조항 개정 가능성 탐색

제3장 충청권 이전공공기관 지역인재 채용 관련 법령검토

제1절 이전공공기관 지역인재 채용 관련 법 현황

1. 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 제·개정

□ 법 제정 및 개정의 배경

- 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」은 국가균형발전 및 지역 활성화의 정책 목적을 가지고 제정됨
 - 공공기관을 혁신도시 등 지방으로 이전함으로써 수도권 중심의 발전을 지양하고, 수도권이 아닌 지역의 활성화를 도모하는 것
 - 혁신도시를 지정하여 도시개발을 위한 지원의 범위를 설정하고, 혁신도시가 공공기관을 수용하도록 함으로써 수도권 과밀화의 문제를 해결하는 데 제정의 이유가 있음

〈표 3-1〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」의 법 목적과 제정 배경

「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」

제1조(목적) 이 법은 「국가균형발전 특별법」 제18조에 따른 공공기관 지방 이전 및 혁신도시 활성화를 위한 시책 등에 따라 수도권에서 수도권이 아닌 지역으로 이전하는 공공기관 등을 수용하는 혁신도시의 조성을 위하여 필요한 사항과 해당 공공기관 및 그 소속 직원에 대한 지원에 관한 사항, 혁신도시를 지역발전 거점으로 육성·발전시키는 데 필요한 사항을 규정함으로써 공공기관의 지방 이전을 촉진하고 국가균형발전과 국가경쟁력 강화에 이바지함을 목적으로 한다.

[제정 배경]

- 수도권 과밀문제를 해소하고 국가균형발전을 도모하기 위하여 수도권에서 지방으로 이전하는 공공기관을 수용하는 혁신도시의 개발 절차, 혁신도시 건설을 위한 지원사항, 혁신도시위원회의 설치 및 혁신도시건설특별회계 등에 관한 사항을 정함으로써 공공기관의 지방 이전을 원활하게 추진하고, 지역적 특성을 고려한 새로운 형태의 혁신도시를 효율적으로 조성하기 위한 법적 토대를 마련하려는 것임

자료: 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/lsSc.do?section=&menuId=1&subMenuId=15&tabMenuId=81&eventGubun=060101&query=%ED%98%81%EC%8B%A0%EB%8F%84%EC%8B%9C#undefined>, 2022.08.11. 검색)

○ 본 법령은 2007년 2월에 「공공기관 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법」으로 제정되어 41회의 개정을 거쳐 2018년 3월 현재의 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」으로 법률의 명칭이 변경되었으며, 이후에도 2022년 7월까지 10회의 개정을 거침

- 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」으로 개정된 데에는 기존 법률의 제정으로 10년간 수도권 공공기관의 지방 이전이 이루어짐으로써 물리적·공간적 환경조성이 충분히 이루어졌기 때문임
- 공공기관의 이전은 충분히 이루어졌으나, 지역발전계획에 따른 지역인재의 채용 확대나 국가균형발전 거점으로서 혁신도시의 역할 미흡 등이 한계로 지적되고 있어 혁신도시 중심의 논의가 이루어질 필요가 있었음

〈표 3-2〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」으로의 개정 배경

[일부개정 이유]

- 「공공기관 지방 이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법」은 공공기관 이전을 통한 국가균형발전 및 국가경쟁력 강화를 위해 2007년 제정되었으며, 이 법에 따라 지난 10여 년간 수도권 공공기관의 지방 이전과 10개 혁신도시 건설이 추진되어 현재 물리적인 조성은 마무리 단계에 접어들었음
- 그간 혁신도시 지역발전계획을 수립·시행하고, 공공기관의 지역인재 채용 확대 등 혁신도시를 균형발전의 거점으로 육성하기 위한 노력이 있었으나, 국가적 차원의 전략계획 부재, 이전공공기관 등의 주도적인 역할 미흡 등으로 인해 혁신도시가 지역발전 거점으로 조기 육성·발전하는 데 한계가 드러남
- 이에 따라 혁신도시 종합발전계획의 수립·시행 및 이전공공기관의 지역발전계획 수립·시행을 의무화 하고, 이전공공기관의 장이 혁신도시 교육환경 개선에 필요한 비용을 지원할 수 있도록 하는 등 제도개선 및 추진체계 개편 등을 통해 혁신도시를 지역발전 거점으로 조기에 육성·발전시키고자 함

자료: 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=010372&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>, 2022.08.11. 검색)

○ 본 법령의 제정 이후 총 51회의 개정안이 발의되었으며, 이 중 지역인재 채용과 관련한 개정은 총 4회 이루어짐

- 첫 번째는 2015년 12월에 지역인재의 취업 기회를 확대하기 위해 이전 공공기관이 지역인재 우선채용 범위를 고교졸업자까지 확대한 것으로, 당시 지역인재 우선채용 제도의 운영과정에서 드러난 미비점을 보완하고자 하였음(제29조의2 개정)

- 두 번째는 2017년 10월에 지역인재 채용제도의 실효성을 제고하고 지역 일자리를 창출하기 위하여 이전공공기관의 장이 지역인재를 의무적으로 채용하고, 시·도에 지역인재채용협의체를 두도록 함(대통령령 개정)
- 세 번째는 2017년 12월에 기존의 「공공기관 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법」 법 제목 및 목적 규정을 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」으로 개정하며, 이전공공기관의 장이 혁신도시에 소재하는 학교의 교육환경 개선에 기여할 수 있도록 규정함(제26조 제2항 신설)
- 네 번째는 2019년 11월에 이전공공기관에서 지역인재의 채용 활성화가 이루어질 수 있도록 지역인재를 채용해야 하는 공공기관의 범위를 이전 공공기관과 이에 준하는 기관으로 확대하였음(대통령령 개정)

〈그림 3-1〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 지역인재 채용규정 개정 과정



□ 지역인재 채용 관련 법 규정 내용

- 지방으로 이전한 공공기관의 지역인재 채용과 관련하여 직접적으로 언급하고 있는 조항은 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 ‘제29조의2 이전공공기관 등의 지역인재 채용 등’임
 - 본 조문에서는 이전공공기관과 그 밖에 이에 준하는 기관에서는 이전 지역에 소재하는 지방대학과 고등학교를 졸업하거나 예정인 지역인재를 채용하여야 한다고 언급함

- 이전지역의 범위는 이전공공기관의 채용 규모나 이전지역의 지역인재 수 등을 고려하여 대통령령으로 결정하도록 함
 - 중앙정부와 지방자치단체는 지역인재 채용을 위한 행정적·재정적 지원을 하여야 하며, 이전공공기관은 이에 적극 협조하여야 함
 - 국토교통부는 이전공공기관의 기관별 채용실적을 매년 공개해야 함
- 구체적으로 대통령령 제30조의2 제2항과 관련하여 이전공공기관에서의 지역인재 채용 비율은 2018년도부터 매년 꾸준히 상승하여 옴
- 2018년도에 18%에서 시작한 지역인재 채용 비율은 2019년도 21%, 2020년도 24%, 2021년도 27%를 거쳐 2022년 현재 30%까지 상승함
 - 이전공공기관을 제외한 이전공공기관 등의 지역인재 채용 비율도 이전 1년 차에 18%에서 5년 차가 되면 30%를 채우도록 규정함
- 동 법령의 시행령 제30조의2 제2항에서는 지역인재 채용 비율을 제시하면서, 채용 비율에 미달할 경우는 해당 비율 이상이 될 때까지 선발 예정 인원을 초과하여 지역인재를 합격시키도록 함
- 동시에 동 법령의 시행령 제30조의2 제4항에서는 지역인재 의무채용에 해당하지 않는 예외적인 규정을 제시함
- 첫 번째는 이전공공기관에서 채용을 위해 실시하는 시험분야별 연 채용 모집인원이 5명 이하인 경우로, 채용 규모 자체가 크지 않아 지역인재의 채용이 어렵다고 판단하였기 때문임
 - 두 번째는 이전공공기관에서 채용하는 대상이 일정 기간 이상의 업무수행 경력을 필요로 하는 경우로, 경력직을 채용하는 경우 지역인재 의무채용 제도의 적용을 받지 않음을 알 수 있음
 - 세 번째는 이전공공기관에서 채용하는 대상의 학력이 석사학위 이상을 취득한 사람을 필요로 하는 연구직에 한정되는 경우임
 - 네 번째는 이전공공기관의 본사가 아닌 지역본부 또는 지사에서 별도로 채용하거나, 지역본부 또는 지사에서 5년 이상 근무하는 조건을 두고 채용

하는 경우로 지역 내 장기근무자에 대한 채용은 의무채용제도의 적용을 받지 않음

- 다섯 번째는 지역인재 대상자의 채용시험 결과가 이전공공기관에서 미리 공고한 합격 하한선에 미달하는 경우로, 이는 이전공공기관에서 필요한 인력 자원의 최소한의 질을 보장하기 위한 조치임
- 마지막은 이전공공기관의 시험에 지원한 지원자 중에 지역인재의 비율이 지역인재 의무채용 비율 이하인 경우임

〈표 3-3〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」의 지역인재 채용 관련 규정

제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용 등)

- ① 이전공공기관과 그 밖에 이에 준하는 공공기관으로서 대통령령으로 정하는 공공기관(이하 “이전 공공기관등”이라 한다)의 장은 해당 기관이 이전하거나 이전한 지역(이하 “이전지역”이라 한다)에 소재하는 지방대학(「수도권정비계획법」 제2조제1호에 따른 수도권이 아닌 지역에 있는 「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교를 말한다) 또는 고등학교(「초·중등교육법」 제2조제3호에 따른 고등학교·고등기술학교를 말한다. 이하 같다)를 졸업하였거나 졸업예정인 사람을 이전공공기관 등의 채용규모, 이전지역의 학생 수 등을 고려하여 채용 비율 및 기준 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 채용하여야 한다. 다만, 이전지역에서 고등학교를 졸업한 후 다른 지역에서 「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교를 졸업하였거나 졸업예정인 사람은 해당 이전지역의 채용의무 대상에서 제외한다.
- ② 이전지역의 범위는 이전공공기관 등의 채용규모, 이전지역의 학생 수 등을 고려하여 국토교통부장관이 이전지역을 관할하는 시·도지사 와 협의하여 대통령령으로 정한다.
- ③ 국가와 지방자치단체는 이전지역인재의 취업기회의 확대를 위하여 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.
- ④ 이전공공기관 등의 장은 이전지역인재의 취업을 촉진하기 위한 국가와 지방자치단체의 대책에 적극 협조하여야 한다.
- ⑤ 국토교통부장관은 제1항에 따른 이전공공기관 등의 기관별 채용실적을 매년 공개하여야 한다.
- ⑥ 국토교통부장관은 제1항에 따른 채용실적이 우수한 이전공공기관등을 선정하여 포상할 수 있다.

자료: 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/lsSc.do?section=&menuId=1&subMenuId=15&tabMenuId=81&eventGubun=060101&query=%ED%98%81%EC%8B%A0%EB%8F%84%EC%8B%9C#undefined>, 2022.08.12. 검색)

- 동시행령 제30조의2 제5항에 ‘예외규정에도 불구하고 지역인재의 채용을 확대하기 위해 이전공공기관의 장이 노력’하도록 하는 선언적 규정을 제시하고 있으나, 여전히 지역인재 의무채용 비율에는 미치지 못하는 상황임

〈표 3-4〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」의 지역인재 의무채용 예외규정

제30조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)

④ 제2항에도 불구하고 이전공공기관 등의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 채용시험에서 지역인재를 별표 1의 비율 이상으로 합격시키지 않을 수 있다. <신설 2018. 1. 23., 2020. 5. 12.>

1. 시험실시분야별 연 채용모집인원이 5명 이하인 경우
2. 일정기간 이상의 업무수행 경력을 응시요건으로 하여 채용시험을 실시하는 경우
3. 석사학위 이상을 취득한 사람을 대상으로 연구직으로 직렬을 제한하여 채용시험을 실시하는 경우
4. 이전공공기관 등의 본사가 아닌 지역본부 또는 지사에서 별도로 채용을 하거나 지역본부 또는 지사에서 5년 이상 근무하는 조건으로 채용하는 경우. 다만, 지역본부 또는 지사가 이전지역에 소재하는 경우는 제외한다.
5. 지역인재의 채용시험 결과가 이전공공기관 등의 장이 미리 정하여 공고한 합격 하한선에 미달하는 경우
6. 채용시험에 지원한 지원자 중 지역인재의 비율이 별표 1의 비율 이하인 경우

자료: 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/lumLsLinkPop.do?lspptninfSeq=123434&chrClsCd=010202>, 2022.08.12. 검색)

2. 충청권의 지역인재 채용 관련 조례

- 충청권 4개 시·도는 충청권으로 이전한 공공기관에서 지역인재의 채용을 확대하도록 별도의 조례를 제정하여 지역인재 채용을 지원함
 - 대전광역시와 충청남도는 별도의 조례가 없으며⁶⁾⁷⁾, 세종특별자치시와 충청북도에서는 관련 조례를 제정함

6) 대전광역시는 별도의 조례를 제정하고 있지는 않으나, 정책적 측면에서 2020년 이후부터 현재까지 매년 지역인재 채용을 위한 채용설명회를 개최하고 있으며, 이전공공기관과 대학생들을 대상으로 제도홍보를 위한 홍보물을 제작·배포하는 등의 지원정책을 펼치고 있으며, 이를 위해 매년 평균 1,500만 원 정도의 예산을 투자하고 있음(대전시 제공자료, 2022)

7) 충청권 4개 시·도의 공공기관은 지방자치단체 차원에서 지역인재 채용을 지원하기 위한 정책에 협조하는 것과는 별도로 국토교통부와 국가균형발전위원회에서 개최하는 '지역인재 합동채용설명회'에 참여하여 지역인재 채용을 홍보하고 지역대학교와 지역교육과정을 교육프로그램을 운영하는 등 연계·협력하기 위한 방안을 모색하고 있음. 2020년 기준 합동채용 설명회에 참여한 이전공공기관은 세종시가 8개 기관, 대전시가 10개 기관, 충청북도가 9개 기관, 충청남도가 2개 기관으로 총 29개 이전공공기관이 참여하였음(국토교통부 보도자료, 2020)

□ 세종특별자치시, 「세종특별자치시 지역인재채용협의체 구성 및 운영 조례」

- 세종특별자치시는 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」의 개정을 통해 지역인재의 채용확대를 위한 지역인재채용협의체를 구성할 것을 명시함에 따라, 2017년 10월 해당 협의체를 구성하기 위한 조례를 제정함
- 세종특별자치시의 해당 조례는 지역인재채용협의체를 구성하고 운영에 필요한 사항을 규정하고 있음
 - 총 11조로 구성된 조례는 협의체의 기능과 구성, 위원의 임기, 위원장의 직무, 회의, 관계기관의 협조, 수당 등을 내용에 담음
- 다만, 지역인재채용협의체의 기능 및 운영과 관련하여 어떠한 내용을 공유하고 협의하는지 등과 관련하여서는 규정하고 있지 않음

□ 충청북도, 「충청북도 지역인재채용협의체 운영 조례」

- 세종특별자치시와 마찬가지로 충청북도에서도 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」의 제29조의4 및 동법 시행령 제31조의2에 따라 지역인재채용 협의체 구성하기 위한 조례를 제정함
- 충청북도의 해당 조례는 지역인재채용협의체를 운영하기 위한 임기 및 위원 관련 사항들을 담고 있음
 - 총 9조로 구성된 조례는 협의체 위촉위원의 임기, 위촉 해제, 위원장 직무, 실무협의회, 수당 등의 내용을 담음
- 다만, 세종특별자치시의 경우와 마찬가지로 지역인재채용협의체의 구체적인 기능과 운영내용을 규정하고 있지는 않음

〈표 3-5〉 충청권 4개 시·도의 지역인재 채용과 관련한 조례 현황

지역	조례명	내용
세종특별자치시	「세종특별자치시 지역인재채용협의체 구성 및 운영 조례」	지역인재 채용지원을 위한 협의체 구성과 운영내용
대전광역시	(해당없음)	-
충청북도	「충청북도 지역인재채용협의체 운영 조례」	지역인재 채용지원을 위한 협의체 구성과 운영내용
충청남도	(해당없음)	-

자료: 대전광역시 제공자료(2022)

3. 충청권 이전공공기관의 지역인재 채용규정

□ 이전공공기관의 신규채용 관련 정보

- 공공기관 경영정보 시스템 알리오(Alio.go.kr)에서는 기관 유형 및 종류, 예산과 자산, 직원 수 등 공공기관의 기본 정보와 함께 이전공공기관의 신규 채용과 관련한 규정 및 채용현황을 제공하고 있음
 - 공공기관은 채용과 관련한 인사 정보로 정규직 신규채용 현황과 무기계약직 신규채용 현황 등을 제시함
 - 정규직 신규채용 현황에는 비정규직에서 일반정규직으로 전환된 인원을 포함한 정보가 공개됨
- 신규채용 정보공개와 관련하여 공통적으로 공개하는 기준 중 지역인재 채용과 관련한 내용은 다음과 같음
 - 비수도권 지역인재 채용현황으로 비수도권의 여부는 채용 시에 졸업한 대학의 소재지를 기준으로 함
 - 이전지역 지역인재 채용현황으로 이전지역의 여부는 채용 시에 졸업한 대학의 소재지를 기준으로 하며 지방으로 이전한 공공기관만 작성하도록 되어 있음

- 고등학교 졸업자의 채용현황으로 해당 채용인원은 고등학교를 졸업하였거나 졸업 예정인 자, 혹은 그에 상응하는 지식·학력·기술을 보유한 것으로 인정되는 자를 포괄함

□ 충청권 이전공공기관의 지역인재 채용 관련 규정

- 2022년 현재, 충청권 4개 시·도의 51개 기관 중 13개 기관이 채용과 관련한 규정을 공개하고 있음
 - 세종특별자치시에서는 7개 기관(한국개발연구원, 한국조세재정연구원, 대외경제정책연구원, 국가과학기술연구회, 한국보건의사회연구원, 한국직업능력연구원, 경제사회인문연구원), 대전광역시에서는 3개 기관(한국생명공학연구원, 한국과학기술원(KAIST), 한국가스기술공사), 충청북도에서는 3개 기관(한국가스안전공사, 한국소비자원, 정보통신정책연구원)이 정보를 공개하고 있으며 충청남도에 소재한 이전공공기관은 채용규정을 공개하지 않음
- 채용규정을 공개하는 13개 기관 중 지역인재와 관련한 내용을 포함하고 있는 이전공공기관은 10개 기관임
 - 해당 10개 기관은 한국개발연구원, 한국조세재정연구원, 대외경제정책연구원, 국가과학기술연구회, 한국직업능력연구원, 경제인문사회연구원, 한국과학기술원(KAIST), 한국가스기술공사, 한국가스안전공사, 한국소비자원임
 - 10개 기관 중 6개 기관은 알리오의 통합공시 매뉴얼에 따라 비수도권 지역인재나 이전지역 지역인재, 고등학교 졸업 인재 항목은 채용인원을 입력하지 않는다고 밝힘
- 지역인재 채용현황을 공개하는 4개 기관은 정보공개와 함께 이전지역의 범위를 어디까지 포괄하고 있는지를 함께 제시함
 - 한국과학기술원(KAIST)은 이전지역 지역인재 채용실적에 이전지역의 범위를 소재한 대전광역시 외에 충청권역으로 확대하였음을 밝힘

- 한국가스안전공사는 이전지역 지역인재 채용과 관련하여 관련 법의 시행령 개정에 따라 이전지역의 범위가 확대되기는 하였으나, 기관이 소재한 충청북도만 이전지역으로 산정하였음을 밝힘
 - 한국소비자원은 충청북도에 소재하고 있으나, 시행령 개정에 따라 이전지역의 범위가 충청북도는 물론 세종특별자치시와 대전광역시 및 충청남도도 확대됨에 따라 2020년 5월부터 충청권의 지역인재를 채용인원에 포함함을 밝힘
 - 한국가스기술공사는 이전지역의 범위는 명시하지 않았으나, 지역인재 채용과 관련한 법령 개정으로 2020년 5월부터 이전지역의 지역인재 채용 의무기관으로 지정되어 2020년 2분기부터 관련 내용을 공시함을 밝힘
- 공공기관은 이전지역의 범위를 기준으로 지역인재 채용정보를 공개하고 있으나, 범위에 따라 채용 규모에는 다소 차이가 있을 수 있음을 시사함

제2절 지역인재 의무채용제도 관련 법령 제·개정 필요성 검토

1. 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 예외조항의 필요성 논의

□ 예외조항을 통한 지역인재 채용 제외 대상 현황

- <표 3-4>에서 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」 제30조의2 제4항은 비수도권 지역에 이전한 공공기관에서 의무적으로 채용해야 하는 지역인재에 대한 예외조항을 설명하고 있음
 - 지역인재 의무채용에서 제외되는 경우는 ① 분야별 연 채용모집 인원이 5인 이하이거나(제4항 제1호), ② 경력직을 채용하는 경우(제4항 제2호), ③ 연구직 직렬로 채용하는 경우(제4항 제3호), ④ 본사가 아닌 지역 본부나 지사에서 채용하는 경우(제4항 제4호), ⑤ 지역인재 채용시험의 결과가 합격 하한선에 미달하는 경우(제4항 제5호) ⑥ 지원자 중 지역인재 비율이 의무채용 비율에 미치지 못하는 경우(제4항 제6호) 등이 포함됨
- 이러한 예외조항으로 인해 이전공공기관이 국토교통부에 제출하는 지역발전 계획 자료와 실제 알리오 공공기관 경영정보 시스템을 통해 공개하는 실제 지역인재 채용률 간에 차이가 발생하는 현상이 발생함
 - 명목상으로는 지역인재 의무채용 비율을 초과 달성한 듯 보여도 예외 조항의 적용을 받은 인원이 포함된 것이므로 실질적인 채용 비율은 기준에 훨씬 미치지 못하게 됨
 - 이전공공기관 또한 지역인재 채용의 예외규정이 있어 법에서 명시된 지역인재 의무채용 비율을 맞추기 어렵다고 하는 상황임⁸⁾

8) 강원도 이전공공기관 중 하나인 국민건강보험공단은 지역인재 채용에서의 예외 사항의 존재로 중앙 정부에서 명시한 의무채용의 비율을 맞추기가 어려우며, 설사 맞출 수 있다 하더라도 행정 분야는 달성 가능하지만, 다른 직렬은 기관 차원에서 인센티브를 많이 줘도 지원자 풀 자체가 적다는 어려움을 토로함(원주투데이, 2021.07.05.)

- 예외조항을 통해 입사한 신규채용자는 전국의 전체 신규채용인원의 절반 이상을 차지하는 상황임
 - 예외조항을 통한 신규채용자 규모는 전체 신규채용 대비 2018년에 8,262명(57.6%), 2019년에 7,650명(56.5%), 2020년에 6,536명(61.2%) 수준으로 2020년 들어 그 비중이 점차 커지고 있음
- 예외조항의 적용을 받은 신규채용자 중, 2020년 기준 가장 많은 비중을 차지하는 경우는 ‘본사가 아닌 지역본부나 지사에서 채용하는 경우(제4항 제4호)’로 이는 예외조항 적용 신규채용자 중 과반 이상(56.1%)을 차지하는 것으로 나타남
 - 다음으로는 ‘분야별 연 채용모집 인원이 5인 이하인 경우(제4항 제1호, 21.7%)’, ‘경력직을 채용하는 경우(제4항 제2호, 8.8%)’, ‘연구직 직렬로 채용하는 경우(제4항 제3호, 6.2%)’, ‘지역인재 채용시험의 결과가 합격 하한선에 미달하는 경우(제4항 제5호, 2.2%)’, 그리고 ‘지원자 중 지역인재 비율이 의무채용 비율에 미치지 못하는 경우(제4항 제6호, 2.1%)’ 순으로 나타남⁹⁾
- 2018~2020년간 비중과 순위를 비교해보면, ‘연구직 직렬로 채용하는 경우(제4항 제3호)’나 ‘지역인재 채용시험의 결과가 합격 하한선에 미달하는 경우(제4항 제5호)’ 간에 변동이 다소 있기는 하나, 대체로 상위 3개 예외조항의 순위는 유지되는 것으로 나타남
 - 전체 예외조항 적용 신규채용자 중 상위 3개 예외조항의 비율은 2020년 기준 86.6%로, 2018년도부터 비중이 점차 증가한 것으로 나타남(2018년 75.0%, 2019년 79.8%)

9) 예외조항의 적용을 받은 신규채용자 중 정규직으로 전환된 경우는 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 제30조의2 제4항에 해당하는 예외 사례가 아니므로 제외함

〈표 3-6〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」 제30조의2 제4항(예외조항)에 해당하는 신규채용자 규모(2018-2020)

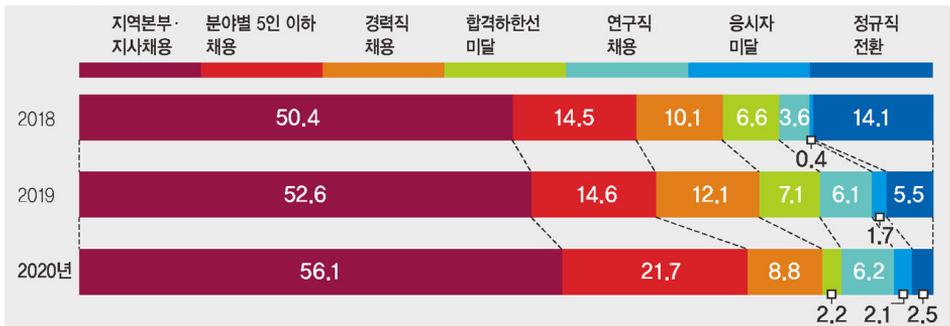
(단위: %, 괄호 안은 순위)

예외조항	예외조항에 해당하는 신규채용자 비중		
	2018	2019	2020
1. 시험실시분야별 연 채용모집인원이 5명 이하인 경우	14.5 (2)	14.6 (2)	21.7 (2)
2. 일정기간 이상의 업무수행 경력을 응시요건으로 하여 채용시험을 실시하는 경우	10.1 (3)	12.6 (3)	8.8 (3)
3. 석사학위 이상을 취득한 사람을 대상으로 연구직으로 직렬을 제한하여 채용시험을 실시하는 경우	3.6 (5)	6.1 (5)	6.2 (4)
4. 이전공공기관 등의 본사가 아닌 지역본부 또는 지사에서 별도로 채용을 하거나 지역본부 또는 지사에서 5년 이상 근무하는 조건으로 채용하는 경우	50.4 (1)	52.6 (1)	56.1 (1)
5. 지역인재의 채용시험 결과가 이전공공기관 등의 장이 미리 정하여 공고한 합격하한선에 미달하는 경우	6.6 (4)	7.1 (4)	2.2 (5)
6. 채용시험에 지원한 지원자 중 지역인재의 비율이 별표 1의 비율 이하인 경우	0.4 (6)	1.7 (6)	2.1 (6)

자료: 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/lumLsLinkPop.do?lspptninfSeq=123434&chrClsCd=010202>, 2022.08.12. 검색) & 한겨레(2021.10.29.: 국토교통부 국회 제출자료 재인용)

〈그림 3-2〉 지역인재 의무채용 대상에서 제외된 인원(2018-2020)

(단위: %)



자료: 한겨레(2021.10.29.: 국토교통부 국회 제출자료 재인용)

- 2021년 기준 충청권으로 이전한 51개 공공기관에서 신규로 채용한 전체 인원 중에서 지역인재로 선발한 신규채용자는 34.1% 수준이나 이는 예외조항에 해당하는 신규채용자를 모두 합하여 산출된 규모임
 - 예외조항 대상자를 제외하면 실제 선발된 지역인재 전형 신규채용자는 단 9.3% 수준에 그침(이데일리, 2022.01.05.)
 - 충청권은 세종특별자치시 건설을 이유로 대전광역시와 충청남도가 타 권역에 비해 뒤늦게 혁신도시로 지정되어, 추가된 20개 기관이 비교적 낮은 의무채용 비율을 유지함
 - 그럼에도 불구하고 현재까지 70% 이상이 예외조항에 해당하는 신규채용자인 것으로 조사됨

□ 예외조항의 재검토에 관한 찬성의견

- 지방 이전공공기관의 지역인재 의무채용에 관한 비율을 법적으로 명시해 놓더라도 예외조항의 존재로 인해 실질적인 의무채용 비율이 낮아 예외조항에 대한 전면적인 검토가 요구됨
- 예외조항에 대한 개선이 필요하다는 의견은 '지역인재 의무채용제도'의 확대가 필요하다는 의견과 유사한 맥락을 공유하며, 법령상 규정된 지역인재 의무채용의 목적을 가장 큰 근거로 제시함
 - 지역인재 의무채용제도는 수도권으로의 집중 현상을 해소하고 지역주도의 균형발전을 도모하는 데 필수적이며, 수도권 중심의 집중화 문제를 해결하기 위해서는 공공기관의 지역인재 의무채용제도를 더욱 확대할 필요가 있다는 것
 - 또한, 역량 있는 지역인재가 자신이 거주하는 지역에서 일자리를 얻어 정착할 수 있도록 함과 동시에 공공기관에서는 우수한 지역인재를 우선 확보할 수 있도록 하는 목적도 존재함
 - 예외조항의 존재로 실제 제도의 적용을 받는 대상자 규모가 법에서 정한 것보다 적다면, 의무채용의 비율을 대폭 상향해서 실제 채용 비율을 함께

끌어올려 법정 비율을 맞추도록 하거나 예외조항의 전면적인 개정이 이루어질 필요가 있다고 보는 것임

- 다만, 법 제정 시 예외조항이 삽입된 배경도 존재하므로, 예외조항의 사정과 지역인재 간의 연관성에 대한 고려는 필요함
 - 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 제30조의2 제4항 제4호(이전 공공기관의 지역본부나 지사에서 별도로 채용하거나 지역본부나 지사에서 5년 이상 근무하는 조건)의 경우 지역인재 의무채용을 적용하지 않음
 - 해당 조항은 공공기관이 전국적으로 흩어져 있는 각 지사에서 오랫동안 근무할 근로자를 뽑고자 하는 것으로 지역인재 의무채용제도의 적용을 받지 않더라도 그 설계 목적인 국가균형발전에 부합하는 취지를 담고 있기 때문임
 - 일례로 지난 3년간(2018~2020년), 울산광역시에 본사를 둔 근로복지공단은 2,406명 중 2,115명(87.9%)을, 강원도 원주시에 본사를 둔 국민건강보험공단은 3,392명 중 2,374명(69.9%)을 지역본부와 지사에서 채용함
- 그 외의 조항에 대해서는 개정이 필요하다는 의견들이 다수이며, 특히 제4항 제4호 다음으로 큰 비중을 차지하는 동법 제30조의2 제4항의 제1호(분야별로 5명 이하를 채용하는 경우)가 가장 핵심 쟁점으로 손꼽힘
 - 지방으로 이전한 공공기관 중 신규채용인원이 5~10명 이하인 기관들의 경우, ‘분야별로 5명 이하를 채용하는 경우’에 해당할 가능성이 큼
 - 2021년 기준 국토교통부에서 제공하는 130개 지방 이전공공기관 중 의무채용 대상 인원이 5명 이하였던 기관은 3개이며, 10명 이하인 기관은 8개로 이들은 실제 채용한 인원도 대부분 5명 이하로 소규모를 차지함¹⁰⁾
 - 2018년부터 2021년까지 의무채용 대상 인원이 10명 이하인 기관의 수에는 다소 변동이 있었으나(5개~14개 수준), 해당하는 대부분 기관이 위원회나 공단, 연구원에 해당한다는 특징을 지님

10) 해당 기관들은 전체 직원 수 등 기관의 규모 자체가 크지 않다는 특징을 지니기도 함

- 특히 연구원과 같은 기관의 경우 행정직 외에도 연구직을 신규 채용하는 경우가 많다는 점에서 동법 제30조의2 제4항 제3호의 예외 사례인 '석사급 인력을 채용하는 경우'에도 해당하여 의무채용제도의 예외조항으로 분류될 가능성이 높음

〈표 3-7〉 의무채용 인원이 5~10명 이하인 기관의 수(2018-2021)

(단위: 개소)

의무채용 대상 인원	2018	2019	2020	2021
5명 이하	0	0	2	3
10명 이하	9	5	14	8

주: 10명 이하에 해당하는 기관은 5명 이하에 해당하는 기관을 포함한 숫자임

자료: 국토교통부(2022)

〈그림 3-3〉 의무채용 인원이 5~10명 이하인 기관의 수 변화(2018-2021)



자료: 국토교통부(2022)

- 의무채용 대상 인원이 10명을 초과하더라도 기관 내 채용 분야를 세분화 하거나 시기를 나눠 채용하게 되면 대상 인원이 5명 이하로 줄어들 가능성도 존재함
 - 지난 2020년 충청권 내 한 이전공공기관에서는 69명의 신입사원을 뽑으면서 경영·회계·기계·전기·화학공학 등 5개 분야는 각 7~13명, 경제·

- 법학·토목·건축·전산 등 5개 분야는 각 3~5명으로 모집하여, 21명이 지역인재 의무채용 대상에서 제외되었음
- 이전공공기관에서는 기관의 중기경영계획과 인력 활용계획, 부서별 필요 인력 수요조사 등을 통해 추산한 인원이라고 설명하였으나, 이전공공기관에서 의도적으로 채용 분야를 세분화하여 지역인재 채용률을 낮추는 경우 이를 입증할 방법 또한 없는 상황임
- 동법 시행령 제30조의2 제4항의 제2호, 제3호, 제5호, 제6호 등에서 명시한 기준이나 자격 등이 지역인재 의무채용의 대상을 받지 않을 만큼 적절한 내용인가에 대해서는 여전히 찬반 의견이 존재함

□ 예외조항의 재검토에 관한 반대의견

- 예외조항에 대한 전면적인 재검토 이슈와 함께 지역인재 의무채용 비율의 확대 혹은 지역인재 의무채용 대상이 되는 이전지역의 범위 광역화 등에 대한 반대의견 또한 강력하게 제기되고 있음
- 이들은 지역인재 의무채용의 제도가 오히려 제도의 설계 목적인 지역균형 발전을 저해한다고 주장함
- 지역인재 의무채용 제도의 확대를 위해 이전지역의 범위를 광역지방자치단체 수준을 넘어 권역으로 포괄하는 개선안에 대해 각 지방자치단체의 입장이 다를 수 있음
- 전북혁신도시의 경우 전국 10개 혁신도시 중 가장 면적이 넓으나, 2018년도 지역인재 채용실적은 119명으로 광주·전남(359명)에 비해 1/2 수준으로 낮음(전북일보, 2019.09.04.)
 - 이는 전북혁신도시의 경우 입주 기관이나 단체에 공무원의 비중이 높아 실제 채용대상 인원이 많지 않기 때문이며, 지역별로 이전한 공공기관의 유형에 따라 채용 규모에 불균형이 나타난다는 것을 알 수 있음
- 지역 간 실적의 편차 문제를 해결하기 위해 국토교통부에서는 지역인재를 권역별로 채용할 수 있도록 독려하고 있으며, 전북혁신도시는 호남권(광주·

전남)으로의 광역화를 역점 과제로 추진하는 등 지역인재 채용범위를 확대하고자 노력함

- 그러나 전북(6곳)에 비해 지역인재 의무채용 대상 공공기관(13곳)이 상대적으로 많고, 대형 공기업이 위치한 광주·전남에서는 지역인재 채용범위의 광역화가 지역에 손해가 될 수 있다는 우려에서 미온적인 태도를 보임
- 이는 이전공공기관으로의 취업이 지역 내 인재에게 양질의 일자리를 제공하고, 인재유출을 방지할 수 있는 수단으로써 기대되는 바가 있기 때문에 지역별로 이해관계가 충돌할 수밖에 없는 것임

○ 지역인재 의무채용 제도의 권역화와 지역인재 의무채용 비율의 상향 조정에 대해서는 지방에 소재한 일부 대학들에서도 반대입장을 제시함

- 지역인재 광역화로 대상 지역의 범위가 확대될 경우, 학령인구 감소로 존폐 위기에 몰린 일부 지방대학의 형편이 더욱 악화된다고 주장함
- 이전공공기관이 거점 국립대 출신의 지역인재를 신규 채용하려는 경향이 강해지면서 지역인재 거점 국립대를 중심으로 쏠리는 현상이 심화될 것이며, 이것은 그 외 지방대에 위기를 가져올 수밖에 없다는 것
- 실제로도 현재의 제도하에서도 경북대, 경상대, 부산대, 전남대, 전북대 등 지역 거점 국립대가 공공기관 지역인재 의무채용의 절반 이상을 차지하고 있는 상황임(이데일리, 2022.08.16.)
- 이는 결국 지역별 거점 국립대만 살아남게 할 것이며, 권역 내에서 지역 간 인재유출을 심화시킬 것이라는 입장임

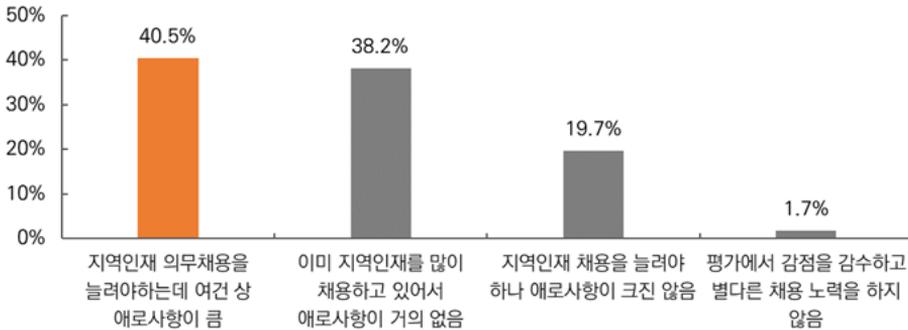
○ 이전공공기관은 지역인재 의무채용제도를 이행하는 과정에서 공공기관이 겪는 어려움에 대한 해결 없이 정부가 비현실적인 계획만을 강요하고 있다는 데 부정적인 의견을 제시함(김세움, 2019)

- 한국노동연구원에서는 2019년 기준 지방 이전공공기관 중 지역인재 의무채용제도의 적용을 받는 173개 기관을 대상으로 지역인재 의무채용 제도에 대한 설문조사를 실시함
- 173개 기관 중 지역인재 채용과 관련하여 어려움을 겪고 있는 기관은

- 40.5% 수준으로 나타났으며, 이들은 이전지역에 소재한 대학이나 졸업자 수 등에 따라 지역인재 채용률이 달라진다고 언급함
- 지역인재 의무채용제도와 관련해 기존의 채용제도들과 상충되는 부분이 있다는 의견도 제시되었는데, 특히 블라인드 채용의 취지와 상충된다고 답한 기관이 55.5%로 과반을 차지하였음

〈그림 3-4〉 지역인재 의무채용 관련 애로 사항의 수준(2019)

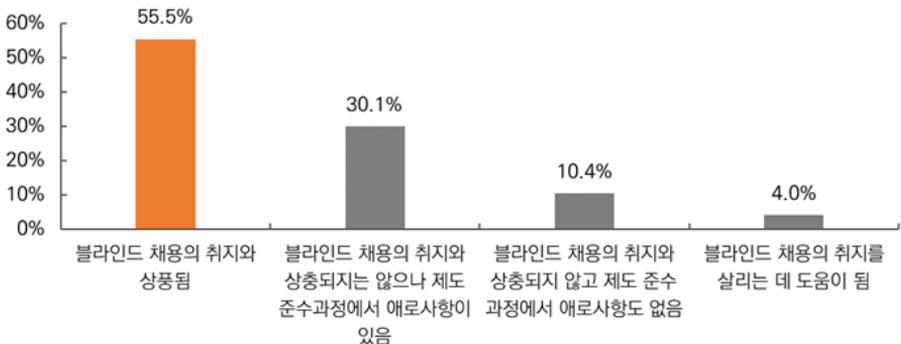
(n=173, 단위: %)



자료: 김세움(2019), 공공기관 공정 채용실태 파악을 위한 설문조사 활용

〈그림 3-5〉 지역인재 의무채용 제도와 블라인드 채용제도와의 관계(2019)

(n=173, 단위: %)

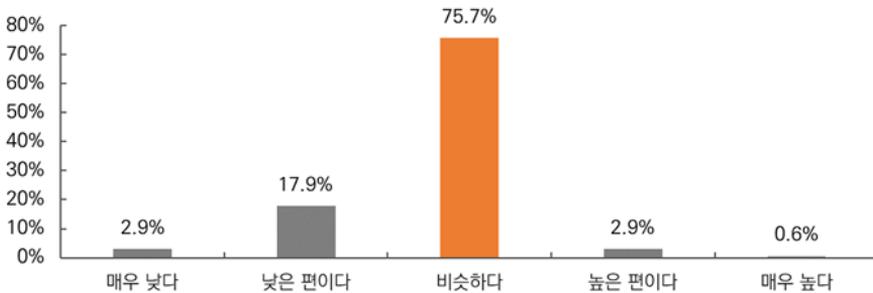


자료: 김세움(2019), 공공기관 공정 채용실태 파악을 위한 설문조사 활용

- 대다수의 응답자가 지역인재 의무채용제도를 통해 입사한 직원의 업무역량은 그렇지 않은 직원들과 큰 차이가 없다고 응답하였으나(75.7%), 제도의 수혜를 받은 직원의 직무 역량이 낮다고 보는 기관이 높다고 보는 기관보다는 많은 것으로 나타남

〈그림 3-6〉 지역인재 의무채용 제도를 통해 입사한 직원의 업무역량(2019)

(n=173, 단위: %)



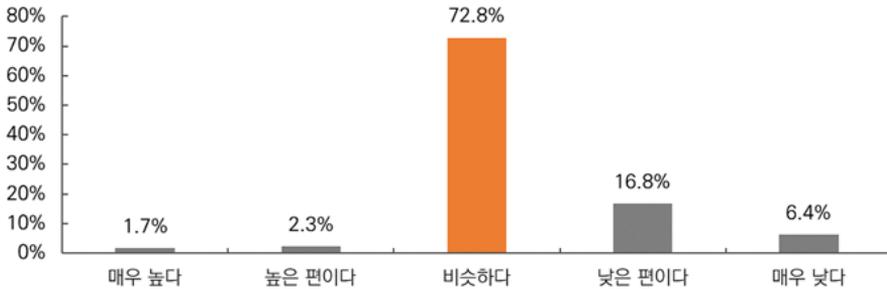
자료: 김세음(2019), 공공기관 공정 채용실태 파악을 위한 설문조사 활용

- 지역인재 의무채용제도의 취지가 인구유출을 막기 위한 것임에도 불구하고, 제도를 통해 입사한 직원과 그렇지 않은 직원 간 조기 퇴사율에 별다른 차이가 없다고 응답한 기관도 72.8%로 매우 높았음¹¹⁾
 - 지역인재 의무채용제도를 통해 입사한 직원들의 3개월 이내 퇴사율이 낮은 편이라는 응답자의 비율(23.2%)이 높은 편이라고 답변한 응답자(4.0%)보다 높게 나타남

11) 다만, 지역인재 의무채용 제도를 통해 입사한 직원의 조기 퇴사율이 낮다고 보는 기관이 높다고 보는 기관보다는 많았으며, 조기 퇴사율이 낮다고 응답한 이전공공기관들은 상대적으로 주거 인프라가 열악한 이전지역에 위치한 경우가 많았음. 이는 지역인재의 경우, 해당 지역에 장기간 거주하고 있으므로 그렇지 않은 직원에 비해 지역 정착 의향이 높기 때문으로 보임

〈그림 3-7〉 지역인재 의무채용 제도를 통해 입사한 직원의 3개월 이내 퇴사율(2019)

(n=173, 단위: %)



자료: 김세움(2019), 공공기관 공정 채용실태 파악을 위한 설문조사 활용

- 이전공공기관에 입사를 희망하는 취업준비생들에게는 지역인재 의무채용 제도가 오히려 고향에서 역차별을 경험하게 한다는 의견도 제시됨
 - 2020년에 청와대 국민청원 게시판에 ‘고향에서 역차별받는 지방인재 제도에 반대합니다’란 글이 올라온 바 있음
 - 해당 게시글은 고향에서 열심히 공부해서 소위 ‘인(in) 서울’한 졸업자가 최종학력 때문에 고향인 혁신도시에서 지역인재로 인정받지 못하는 것은 역차별이라는 주장을 담고 있음
 - 즉, 대학 졸업 후 고향으로 내려가 정착하고자 하는 이들의 이전지역으로 유입을 오히려 저해할 수 있다는 의견도 존재함

□ 지역인재 의무채용제도 관련 예외조항의 재검토에 관한 찬반의견 논의

- 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」 제30조의2 제4항의 지역인재 의무채용에 대한 예외조항과 관련하여 전면 재검토를 통해 지역인재 채용률 제고를 위한 제도 전반을 개선할 필요가 있다는 입장과 예외조항 검토를 넘어서 제도 확대에 회의적인 입장이 참여하게 대립하고 있음
 - 예외조항의 무조건적인 개정이 아닌 예외조항 제정의 이유와 찬반 의견을 종합하여 필요한 조항은 남겨두되, 제도의 존립 근거를 저해할 수 있는 사항에 대해서는 재논의가 이루어져야 할 것으로 보임

〈표 3-8〉 예외조항 재검토에 대한 찬반 의견

예외조항	재검토 찬성 의견	재검토 반대 의견
제4항 제1호	<ul style="list-style-type: none"> 이전공공기관이 채용분야를 쪼개 지역인재 의무채용 제도를 기피하는 경우 발생 채용모집 인원 하향 조정 필요성 제기 	<ul style="list-style-type: none"> 지역인재 의무채용 제도의 광역화는 지방 자치단체 간의 입장 조율이 필요 지역인재 의무채용 제도의 광역화, 지역인재 의무채용 비율 상향화는 거점 국립대를 제외한 지방대에는 존재 위기를 야기 → 지역인재 의무채용 제도로 인해 채용에 특정 대학 출신자들 쏠림 현상 발생 지역인재 의무채용 제도가 지방 출신의 서울 소재 대학졸업자의 채용을 어렵게 하는 역차별 발생 → 오히려 지역인재의 지역유입 저해
제4항 제2호	<ul style="list-style-type: none"> 이전지역 내에서도 경력직 지역인재의 자원을 충분히 활용할 수 있다는 의견 존재 삭제조치 주장 	
제4항 제3호	<ul style="list-style-type: none"> 전문성이 고도로 요구되는 박사급 이상의 연구직만 예외 사례에 해당하도록 조정 	
제4항 제4호	<ul style="list-style-type: none"> 지역균형발전 취지에 부합한다는 점에서 개정의 필요성이 적음 	

주: 1) 제4항 제1호(시험실시분야별 연 채용모집인원이 5명 이하인 경우), 제2호(일정기간 이상의 업무 수행 경력을 응시요건으로 하여 채용시험을 실시하는 경우), 제3호(석사학위 이상을 취득한 사람을 대상으로 연구직으로 직렬을 제한하여 채용시험을 실시하는 경우), 제4호(이전공공기관 등의 본사가 아닌 지역본부 또는 지사에서 별도로 채용하거나 지역본부 또는 지사에서 5년 이상 근무하는 조건으로 채용하는 경우)

2) 제5호와 6호에 대해서는 별도의 찬반 의견이 제시되지 않아 다루지 않았음

2. 지역인재 의무채용제도 관련 조례와 채용규정 제·개정 필요성 논의

1) 지역인재 의무채용제도 관련 지자체 조례

□ 지역인재채용협의체 관련 조례 현황

- 지역인재 의무채용제도의 근거가 되는 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」의 예외조항을 개선하는 것 외에도 제도의 활성화를 위해 지방자치단체 차원에서 법적인 개선 노력이 요구됨
- 제3장 제1절의 법 현황을 통해서 충청권 지역의 경우, 충청북도와 세종특별자치시가 지역인재 의무채용제도의 활성화를 위해 지역인재채용협의체를 구성하고 운영하는 조례를 제정하였음을 확인함

- 전국 17개 시·도 광역지방자치단체 중에서 수도권에 해당하는 서울특별시와 인천광역시 및 경기도를 제외한 14개 지자체 중에 지역인재채용협의체를 구성하고 운영하기 위한 조례를 제정한 지자체는 총 12개 지자체임
- 부산광역시, 대구광역시, 울산광역시, 광주광역시, 세종특별자치시, 충청북도, 경상남도, 경상북도, 전라남도, 전라북도는 지역인재채용협의체 운영 조례를 별도로 제정하였으며, 강원도와 제주특별자치도는 혁신도시 위원회 또는 조성에 관한 조례에서 지역인재채용협의체의 구성과 운영 방안에 대하여 명시하고 있음

〈표 3-9〉 지역인재채용협의체 관련 조례제정 지자체 현황

시·도	조례명
강원도	강원도 혁신도시 위원회 등에 관한 조례
경상남도	경상남도 지역인재채용협의체 운영 조례
경상북도	경상북도 지역인재채용협의체 운영 조례
광주광역시	광주·전남 공동혁신도시 지역인재채용협의체 구성 및 운영 조례
전라남도	광주·전남 공동혁신도시 지역인재채용협의체 구성 및 운영 조례
대구광역시	대구광역시 지역인재채용협의체 구성 및 운영 조례
부산광역시	부산광역시 혁신도시 지역인재채용협의체 조례
세종특별자치시	세종특별자치시 지역인재채용협의체 구성 및 운영 조례
울산광역시	울산광역시 지역인재채용협의체 구성 및 운영 조례
전라북도	전라북도 지역인재채용협의체 운영 조례
충청북도	충청북도 지역인재채용협의체 운영 조례
제주특별자치도	제주도 혁신도시 조성 및 발전에 관한 조례

주: 국가법령정보센터에 나오는 순서대로 배열하였음

자료: 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/ordinSc.do?menuId=3&subMenuId=27&tabMenuId=139&query=%EC%A7%80%EC%97%AD%EC%9D%B8%EC%9E%AC%EC%B1%84%EC%9A%A9%ED%98%91%EC%9D%98%EC%B2%B4>, 2022.08.17. 검색)

- 충청남도과 대전광역시는 현재 별도의 지역인재채용협의체를 구성하고 있지 않으며, 이에 관련 조례가 제정되지 않은 것으로 나타남
- 대부분 지자체는 세종특별자치시와 충청북도과 큰 차이 없이 지역인재채용협의체를 구성하고 운영하는 데 필요한 위원장과 위원의 임기 및 수당, 회의와 실무협의회 등에 관하여 규정하고 있음

□ 지역인재채용협의체 관련 조례개정 및 추가 조례 제·개정의 필요성

- 지역인재채용협의체는 지역인재 의무채용제도의 활성화를 위해 지방자치단체와 이전공공기관 및 지방대학 간 관계자들이 참여하여 구성하는 자문기구 형식의 조직임
 - 충청권 지역의 경우 이전공공기관의 채용설명회를 주최하거나, 채용정보를 제공하며 지역인재 육성사업을 운영하는 등의 역할을 수행
 - 부산광역시 등에서는 지역 내 지역인재 채용을 위해 계획·집행하는 정책 등에 대한 자문기구의 역할을 수행하며 지역인재를 위한 다양한 교육 프로그램 등을 제공함
 - 지역인재 채용 활성화를 통해 지역경제 활성화와 인구 유출 방지 및 지역 발전을 도모하는데 필요한 협력 수단으로 활용되는 것
- 이러한 지역인재채용협의체의 중요성에도 불구하고 관련 조례는 지역인재 채용협의체의 표면적인 구성과 운영 개요의 내용만을 담고 있음
- 지방자치단체와 이전공공기관 지방대학 및 지역의 전문가들이 참여하는 거버넌스로서 지역인재채용협의체가 유의미한 영향력을 발휘하기 위해서는 이와 관련한 조례의 내용을 다양하게 담을 필요가 있음
 - 지역인재채용협의체가 지역인재 채용에 있어 자문기구로서 최소한의 권한과 영향력을 발휘하기 위한 관련 내용 추가되어야 함
 - 지역 내 다양한 주체들의 이해관계가 반영되고 조정될 수 있도록 대표의 참여를 보장하는 것 외에도 인사 관련 실무담당자의 참여가 이루어질 수 있도록 해야 함

- 지역인재채용협의체가 논의·계획하는 다양한 사업들이 적절하게 홍보되고 활용될 수 있으려면 지역인재채용협의체의 회의나 실무협의회를 거친 결과에 대한 공개와 공유가 공적인 절차를 통해 이루어져야 함
- 한편, 지역인재채용협의체와 관련한 조례 외에도 지방자치단체별로 이전공공기관으로의 취업까지 연결하기 위해 지방대학과 지역(균형)인재를 육성하기 위한 지원조례도 제정하고 있음
 - 지방자치단체에 따라 육성지원협의회를 구성하기도 하며, 육성사업을 추진하기 위한 방법과 절차 등에 대해서도 명시함
 - 전국적으로 총 30개의 지방대학 및 지역인재 육성지원과 관련한 조례가 제정되어 있음
- 충청권 지역의 경우, 세종특별자치시를 제외하고 대전광역시와 충청남도, 충청북도에서 관련 조례를 제정하였음
 - 대전광역시는 「지방대학 및 지역균형인재 육성지원협의회 조례」를 제정하여 협의회의 구성과 운영에 대하여 명시함¹²⁾
 - 충청남도는 「대학 및 지역균형인재 육성지원에 관한 조례」를 제정하였으며 협의회의 구성을 명시함
 - 충청북도는 「대학 및 지역균형인재 육성지원협의회 설치·운영 조례」를 제정하였으며, 앞선 두 개 지자체와 마찬가지로 협의회의 구성에 대하여 명시하고 있으나 다른 지자체처럼 육성사업을 추진하기 위한 구체적인 내용은 담고 있지 못함
- 지역인재 의무채용제도의 활성화를 위해서는 지역인재를 양성하기 위한 다양한 방안을 고려하는 한편 거버넌스로서 협의체들이 체계적인 지원을 할 수 있도록 법·제도의 정비가 이루어질 필요가 있음

12) 대전광역시의 서구에서도 별도로 조례를 제정함

2) 충청권 이전공공기관의 채용규정

□ 이전공공기관의 채용규정 개선의 필요성

- 충청권에 이전한 공공기관의 경우 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」 제30조의2 제5항을 통해 지역인재를 채용하기 위해 노력해야 한다는 선언적인 의무가 있음
- 제3장 제1절의 법 현황을 통해 충청권에 이전한 공공기관 중에서 채용과 관련한 규정 및 지역인재 채용과 관련한 규정을 공개하고 있는 공공기관을 확인한 바 있음
 - 충청권에 이전한 51개 공공기관 중 13개 기관(전체 대비 25.5%)이 채용과 관련한 규정을 공개하고 있으며, 10개 기관(전체 대비 19.6%)이 지역인재와 관련한 채용 규정을 담고 있음
 - 그러나 그중 4개 기관(전체 대비 7.8%)만이 이전지역의 범위를 명시함으로써 지역인재 채용 관련 내용을 포함하고 있으며, 6개 기관은 지역인재 채용인원을 밝히지 않는다고만 제시하고 있음
- 비록 선언적 의무이기는 하나 이전공공기관에서의 지역인재를 채용하기 위한 노력을 기울일 것으로 법적으로 명시하고 있음에도 불구하고, 실제 이전공공기관들의 채용 규정은 관련한 내용을 성실히 담고 있지 못함
 - 충청권이 이전한 공공기관의 경우, 전체 51개 기관 중에서 5분의 1에 해당하는 기관(10개)만이 지역인재 채용과 관련한 내용을 포함하고 있으며, 10분의 1에도 미치지 못하는 기관(4개)만이 이전지역의 범위를 제시하는 등 구체적 내용을 담고 있음
 - 지지체와 이전공공기관 및 지방대학 간의 연계와 협력을 통한 지역인재 의무채용제도의 활성화가 이루어지기 위해서는 법적인 측면에서 이전공공기관이 지역인재 채용과 관련한 내용을 공개적으로 확인해볼 수 있도록 관련 규정을 보강하는 것이 우선적으로 이루어질 필요가 있음

〈표 3-10〉 지역인재 채용 관련 규정 공개 공공기관

충청권 이전공공기관	채용규정 공개 공공기관	지역인재 채용 관련 규정 공개 공공기관	이전지역 범위 명시 공공기관
총 51개	13개	10개	4개
대전(16개)	3개 (한국생명공학연구원, 한국과학기술원, 한국가스기술공사)	2개 (한국과학기술원, 한국가스기술공사)	2개 (한국과학기술원, 한국가스기술공사)
세종(21개)	7개 (한국개발연구원, 한국조세재정연구원, 대외경제정책연구원, 국가과학기술연구회, 한국보건사회연구원, 한국직업능력연구원, 경제사회인문연구회)	6개 (한국개발연구원, 한국조세재정연구원, 대외경제정책연구원, 국가과학기술연구회, 한국직업능력연구원, 경제인문사회연구회)	0개
충북(11개)	3개 (한국가스안전공사, 한국소비자원, 정보통신정책연구원)	2개 (한국가스안전공사, 한국소비자원)	2개 (한국가스안전공사, 한국소비자원)
충남(3개)	0개	0개	0개

자료: ALIO 공공기관 경영정보 공개시스템(www.alio.go.kr)

제3절 관련 법 개정 발의안 비교·분석

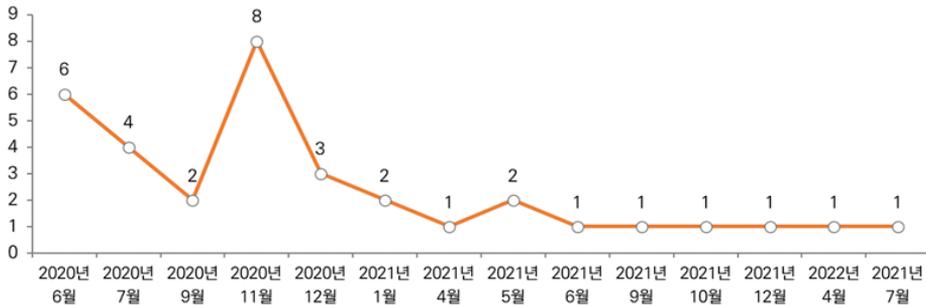
1. 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 개정안 발의 현황

□ 제21대 국회 예외조항 관련 개정안 발의

- 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」에 대한 개정안은 공공기관 이전이 완료된 이후부터 2022년 8월까지 총 34건이 발의됨
 - 기간별로 살펴보면, 2020년에 총 23건, 2021년에 총 9건 2022년 8월까지 총 2건이 발의되었음
 - 총 34건 중 14건은 본회의 심의 의결을 통해 폐기되었으며, 2건은 수정·가결되었고, 나머지 18건은 현재 위원회 회부 및 위원회 법안소위 등을 통해 심의가 진행 중임

〈그림 3-8〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」의 기간별·의결현황별 추이(2020~2022)

(단위: 건수)



자료: 의안정보시스템(<https://likms.assembly.go.kr/>) 바탕으로 연구진 작성

○ 개정 발의안의 내용은 크게 11가지로 구분됨

- 지역인재 의무채용제도 개선과 관련한 12건 외에도 혁신도시 발전지원 센터 개선과 관련한 건(5건), 지방은행 등 공공기관 지원 관련 건(3건), 지역발전계획 수립과 관련한 건(3건), 광역교통대책수립 관련 건(2건),

혁신도시 내 2개 이상 지자체 간 협의 조정 관련 건(2건), 혁신도시 내 학교 지원 관련 건(2건) 등이 존재함

〈표 3-11〉 제21대 국회 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」의 내용별 발의 현황
(단위: 건수, 괄호 안은 %)

내용 구분	발의 건수
지역인재 의무채용 제도개선 관련 건	12 (35.3)
혁신도시 발전지원센터 개선 관련 건	5 (14.7)
지역발전계획 수립 관련 개선 건	3 (8.8)
지방은행 등 이전공공기관 지원 관련 건	3 (8.8)
혁신도시 광역교통대책수립 관련 건	2 (5.9)
혁신도시 내 2개 이상 지자체 간 사무 협의조정 관련 건	2 (5.9)
혁신도시 내 학교설립 및 지원 관련 건	2 (5.9)
공공기관 해제 시 의무이행 관련 건	2 (5.9)
공공기관의 개별 이전 관련 건	1 (2.9)
균형발전특별회계의 혁신도시 지원 건	1 (2.9)
이전공공기관의 부설기관 혁신도시 이전 건	1 (2.9)
「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 개정 발의안 총건수	34 (100)

자료: 의안정보시스템(<https://likms.assembly.go.kr/>) 바탕으로 연구진 작성

- 제21대 국회에서 발의한 총 34건의 개정안 중 지역인재 의무채용제도와 관련한 개정안은 총 12건으로 35.3%를 차지함
 - 발의된 12건 중 5건은 폐기되었으며, 7건은 현재 심의 진행 중임
 - 현재 진행 중인 7건의 개정 발의안은 모두 2020년 12월과 2021년 10월에 걸쳐 위원회에 회부된 상태임

□ 지역인재 의무채용제도 개정 발의안의 공통점

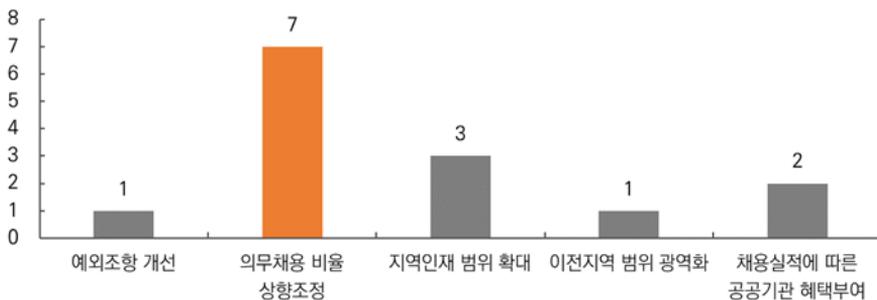
- 제21대 국회에서 발의한 지역인재 의무채용제도 관련 개정안 12건은 개정

안의 내용에 따라 크게 5가지로 구분할 수 있음¹³⁾

- 첫째, 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」 제30조의 2 제4항의 예외조항과 관련하여 예외조항의 조건들을 개선하는 내용을 담은 개정안이 1건 발의됨
- 둘째, 지역인재 의무채용 비율을 상향하는 내용을 담은 개정안은 총 7건이 발의되었으며, 발의안 대부분은 지역인재 의무채용의 법정 비율을 의무화하고 상향할 필요가 있다는 점에 초점을 맞춤
- 셋째, 지역인재의 범위를 기존의 '이전지역에 소재한 고등학교와 대학교 졸업자 및 졸업예정자'에서 확대하는 내용을 담은 개정안은 총 3건이 발의됨
- 넷째, 이전지역의 범위를 확대하여 이전공공기관에서 지역인재를 수월하게 채용할 수 있도록 하는 내용을 담은 개정안은 1건 발의됨
- 다섯째, 이전공공기관의 지역인재 채용을 독려하기 위해 채용실적을 달성한 공공기관에게 보조금이나 조세감면 등의 혜택을 부여하는 내용을 담은 발의안은 총 2건이 발의됨

〈그림 3-9〉 지역인재 의무채용 제도 관련 개정 발의안의 내용별 발의 건수 현황

(단위: 건수)



자료: 의안정보시스템(<https://likms.assembly.go.kr/>) 바탕으로 연구진 작성

13) 개정 발의안에 여러 조문을 신설·개정하는 경우가 있으므로, 내용별 구분에 따른 발의안 건수의 측정은 중복으로 측정되었음

- 지역인재 의무채용제도와 관련한 개정 발의안의 대부분은 의무채용의 법정 비율을 상향하여 시행령이 아닌 법률에 명시하는 것에 초점을 맞춤
 - 이러한 경향성은 지역인재 의무채용제도의 시행에도 불구하고 지역인재의 채용이 비활성화된 원인이 낮은 의무채용 비율에 있다고 인식하는 것을 보여줌

2. 개정 발의안 내용 비교 및 부결 사유 분석

1) 지역인재 의무채용 관련 개정 발의안별 내용 비교분석

- 개정 발의안의 공통적인 내용별로 구체적인 개정 사유와 개정 조문을 비교해보면 다음과 같음
 - 지역인재 의무채용 관련 개정 발의안 12건은 모두 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)의 일부 개정을 다룸

□ ‘의무채용 비율 상향 조정’에 대한 발의안별 주요 내용과 조문 비교

- 지역인재 의무채용제도에서 의무채용의 비율을 상향하자는 발의안은 ① 의무채용의 비율을 시행령이 아닌 법률로 명시하는 한편, ② 2022년 기준 30% 수준에서 35~50%로 상향해야 한다는 내용이 주를 이룸
 - 유기홍 의원이 대표 발의한 개정안은 현재 시행령에서 규정하고 있는 의무채용의 비율을 현행 수준에서 50%로 확대하여 법률에서 명시하여야 한다고 주장하는 한편, 이를 각각 25%로 나누어 공공기관이 이전하는 지역의 지역인재와 이전지역 외의 지역에서 지방대학이나 고등학교를 졸업하거나 예정인 사람으로 채용하여야 한다고 주장함
 - 전봉민 의원이 대표 발의한 개정안은 지역인재 의무채용의 비율을 현행에서 50% 수준으로 상향하고, 이를 법률에 규정하여야 한다고 주장함
 - 최인호 의원이 대표 발의한 개정안은 현재 시행령에서 규정하고 있는

- 지역인재의 의무채용 비율을 상위법인 법률로 명시하고, 의무채용 비율 외에 신규채용인원 대비 25%는 이전지역 외의 지역에서 지역인재를 채용할 수 있도록 조정하여야 한다고 주장함
- 김윤덕 의원이 대표 발의한 개정안은 현재 시행령에서 규정하고 있는 의무채용의 비율을 법률에서 명시하는 한편, 신규채용인원 중 20%는 이전지역 외 지역에서 지역인재를 채용할 수 있도록 개정해야 한다고 주장함
 - 홍문표 의원이 대표 발의한 개정안은 충청남도과 같이 추가로 지정되는 혁신도시에 이전하는 공공기관의 경우 시행령에서 정한 의무채용 비율 보다 상향 조정할 수 있도록 의무화해야 한다고 주장함
- 발의안에서 논의하는 의무채용 비율의 상향 정도는 다소 상이하나, 대체로 지역인재의 의무채용을 확대해야 한다는 데에는 서로 동의함
- 가장 크게 상향하여야 한다고 주장하는 발의안은 유기홍 의원과 전봉민 의원이 대표 발의한 개정안으로 현행에서 50%까지 확대를 논의함
 - 최인호 의원과 김윤덕 의원이 대표 발의한 개정안은 앞선 두 개 발의안 보다는 상향 정도가 낮으나 현재의 의무채용 비율 30% 외에 타 지역(비수도권 지역)의 지역인재 채용을 논의하고 있으므로, 이를 취합하면 50~55%의 상향을 논의하고 있는 것임
- 5개의 발의안 중 전봉민 의원과 홍문표 의원의 대표 발의안은 위원회 심의 후 폐기되었음
- ‘지역인재 범위 확대’에 대한 발의안별 주요 내용과 조문 비교
- 지역인재의 범위를 확대할 필요가 있다고 논의하는 발의안은 ① 이전지역 출신의 타 지역 졸업·졸업예정자, 즉 이전지역 출신 청년을 지역인재에 포함하거나, ② 이전지역의 대학원 출신을 지역인재로 인정해야 한다는 데 초점을 맞춤
- 전재수 의원이 대표 발의한 개정안은 대학원 진학률이 높아지는 환경을

- 고려하여, 현재의 지역인재 범위를 지방대학원을 졸업하였거나 수료한 사람까지로 포괄하도록 조정할 필요가 있다고 주장함¹⁴⁾
- 송언석 의원이 대표 발의한 개정안은 이전지역에서 고등학교를 졸업하고 타 지역에서 대학을 졸업한 사람의 경우 지역인재의 범위에 포괄되지 못해 제도의 혜택을 받지 못하는 점을 지적하면서, 지역인재의 범위를 이전지역 출신까지 확대해야 한다고 주장함
 - 양금희 의원이 대표 발의한 개정안 또한 이전지역에서 고등학교 졸업 후 타 지역으로 대학을 진학하였다가 다시 이전지역으로 복귀하려는 이들이 지역인재 의무채용제도로 인해 역차별을 받고 있다는 점을 지적하며, 이전지역에서 주민등록법상 10년 이상 주소지를 두고 있는 타 지역 대학 졸업·졸업예정자를 지역인재 범위에 포괄해야 한다고 주장함
- 지역인재 범위 확대를 주장하는 발의안들은 지역인재 의무채용제도가 역차별을 조장한다는 제도 반대론자들의 의견을 반영하여 이를 개선하고자 함
- 지역인재 의무채용제도의 목적이 공공기관을 이전함으로써 이전지역을 포함한 비수도권 지역 주도의 균형발전을 도모하는 데 있다는 점에서 해당 발의안들은 합의를 지님
- 3개의 발의안 중 양금희 의원의 대표 발의안은 현재 폐기되었음

□ ‘채용실적에 따른 인센티브 지급’에 대한 발의안별 주요 내용과 조문 비교

- 이전공공기관들이 불이익을 받더라도 지역인재의 의무채용 비율을 지키지 않는 상황을 방지하기 위해, 일부 발의안은 의무채용의 비율을 달성한 이전 공공기관에게 조세감면이나 보조금 지급 등의 혜택을 지급할 필요가 있다고 논의함
- 박영순 의원이 대표 발의한 개정안은 지역인재 의무채용제도 시행에도 불구하고 지역인재들이 제도를 체감하지 못하는 상황을 해결하기 위해

14) 전재수 의원 발의안은 의무채용 비율의 확대도 함께 주장하고 있으며, 현행에서 50%까지 상향 조정하여야 한다고 주장함

이전공공기관이 이전지역 인재의 채용실적을 고려하여 혜택을 지급하고 경영실적 평가에 이를 반영하여야 한다고 주장함¹⁵⁾

- 장철민 의원이 대표 발의한 개정안 또한 1기 혁신도시의 사례를 통해 볼 때 지역인재 의무채용제도의 활성화를 위해서는 이전공공기관에게 동기부여를 할 수 있는 혜택을 지급하여야 한다고 주장함

○ 2건의 발의안은 앞선 대표 발의안들이 법적으로 의무채용을 강제 혹은 의무화하는 방향과 달리 이전공공기관에게 금전적인 혜택을 제공함으로써 자발적인 동기부여가 되도록 하는 수단을 선택했다는 특징을 지님

○ 다만, 2건 모두 현재는 위원회 심의 이후 폐기된 상태임

□ ‘이전지역의 범위 확대’에 대한 발의안별 주요 내용과 조문 비교

○ 이전지역의 범위를 확대해야 한다고 주장하는 발의안은 이전지역이 지역인재나 공공기관 등의 생활권 범위는 고려하지 않은 채 제한적인 범위만을 제시한다는 점을 지적하면서, 개선이 필요하다고 주장함

- 김윤덕 의원의 대표 발의안은 이전지역의 범위를 해당 공공기관이 이전하는 광역시나 도 혹은 특별자치도에 한정할 것이 아니라 권역으로 확대하여야 한다고 주장함

○ 해당 대표 발의안은 지역인재 의무채용제도의 또 다른 개선 방향 중 하나인 이전지역의 광역화와 연계됨

○ 현재 대표 발의안은 위원회에 회부됨

□ ‘예외조항 개선’에 대한 발의안별 주요 내용과 조문 비교

○ 지역인재 의무채용제도가 활성화되지 않는 주요 원인으로 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」 제30조의2 제4항(예외조항)이 지적된다는

15) 박영순 의원 발의안 또한 의무채용 비율의 확대를 함께 주장하고 있으며 현행에서 35% 수준까지 상향하여 상위법인 법률에 명시하여야 한다고 주장함

점에서, 이를 개선하기 위한 내용도 발의됨

- 오영훈 의원의 대표 발의안은 이전공공기관이 의무채용 비율을 회피하기 위해 학력이나 경력 등을 채용요건으로 내세우는 일을 방지하기 위해 해당 조항들을 포함하여 의무채용 비율을 달성해야 한다고 주장함
- 석사학위 이상을 취득한 사람을 대상으로 연구직 직렬로 채용하는 경우(제4항 제3호), 지역본부나 지사에서 별도로 채용하거나 5년 이상 근무 조건으로 채용하는 경우(제4항 제4호), 일정 기간 이상의 경력자를 채용하는 경우(제4항 제2호)가 이에 해당됨

○ 해당 발의안은 현재 지역인재 의무채용제도의 비활성화 원인으로 주요하게 지목되는 쟁점 사항을 포함하였으며, 이를 개정할 필요가 있다고 주장한다는 점에서 예외조항 재검토에 찬성하는 찬성론자들의 의견을 반영함

- 예외조항 제정 배경을 고려한 조문도 개정 대상에 함께 포함되어 있기는 하나, 학력이나 경력 등의 요건이 지역인재 의무채용의 예외 적용을 받아야 할 만큼 중요한 채용 조건은 아님을 보여주는 것

○ 해당 대표 발의안은 현재 위원회에 회부된 상태로 심의 과정을 거치고 있음

〈표 3-12〉 발의인별 제인이유, 개정조문 및 발의현황

구분	대표 발의자	제인이유 및 주요 내용	개정조문		발의 현황
			개정 전	개정 후	
의무채용 비율 상향	유기홍(12인)	<ul style="list-style-type: none"> 이전지역의 범위 한정으로 의무채용 비율 총족에 현실적 어려움 존재 대통령령으로 정한 의무 채용 비율을 법률에 직접 50%로 확대 규정 이전지역 학교 출신 25% + 비수도권 학교 출신 25%로 구분 	<p>제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>① ~ 사람이 이전공공기관 등의 채용 규모, 이전지역의 학생 수 등을 고려하여 채용 비율 및 기준 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 채용하여야 한다. ~</p> <p><신설></p>	<p>제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>① ~ 신규채용인원 중 100분의 25에 해당하는 비율 이상을 해당 ~ 사람으로 채용하여야 한다.</p> <p>② 이전공공기관 등의 장은 신규채용인원 중 100분의 25에 해당하는 비율 이상을 해당 기관이 이전하는 지역에 소재하지 아니하는 지방대학 또는 고등학교를 졸업하였거나 졸업 예정인 사람으로 채용하여야 한다. 다만, 이전 지역에서 고등학교를 졸업한 후 다른 지역에서 「고등교육법」 제2조 각호에 따른 학교를 졸업하였거나 졸업예정인 사람은 해당 이전지역의 채용 의무대상에서 제외한다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 이전지역인재와 이전지역외의 지역인재의 구분 및 범위, 이전 공공기관 등의 채용비율 및 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>④ 정부는 제1항 및 제2항에 따른 이전지역 인재와 이전지역외의 지역인재의 채용실적을 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조에 따른 경영실적 평가에 반영하여야 한다.</p>	위원회 회부

구분	대표 법의자	제안이유 및 주요 내용	개정조문		법의 현황
			개정 전	개정 후	
전봉민(10인)		<ul style="list-style-type: none"> 지역성장 거점으로서의 혁신도시를 위해 우수한 지역인재 채용률을 더 높여야 할 필요가 있음 지역인재 의무채용 비율을 신규채용인원 대비 50% 이상으로 상향해 법률에 규정 	제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용) <ol style="list-style-type: none"> ~ 채용비율 및 기준 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 채용하여야 한다. ~ <신설>	제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용) <ol style="list-style-type: none"> ~ 매년 신규채용인원 대비 100분의 50 이상의 비율로 ~ 제1항에 따른 이전공공기관 등의 채용비율 및 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 	폐기
최인호(10인)		<ul style="list-style-type: none"> 채용의무제도 시행에도 불구하고 수도권으로의 인구 유출이 심각한 공공기관은 이전지역의 제한에 따라 인력 운용에 한계 지역인재 의무채용 비율을 법률에 직접 명시하고, 이와 같은 인원 외에 신규채용인원 중 25%는 이전지역 외 지역인재로 채용할 수 있도록 조정 	제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용) <ol style="list-style-type: none"> ~ 사람을 이전공공기관 등의 채용 규모, 이전지역의 학생 수 등을 고려하여 채용비율 및 기준 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 채용하여야 한다. ~ <신설>	제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용) <ol style="list-style-type: none"> ~ 신규채용인원 중 100분의 30에 해당하는 비율 이상을 해당 ~ 이전공공기관 등의 정은 제1항에 따른 신규채용인원 이외에 신규채용인원 중 100분의 25에 해당하는 비율 이상을 이전지역에 소재하지 아니하는 지방대학 또는 고등학교를 졸업하였거나 졸업예정인 사람으로 채용하여야 한다. 다만, 이전지역외의 지역에서 고등학교를 졸업한 후 「수도권장비계획법」 제2조제1호에 따른 수도권 지역에 있는 「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교를 졸업하였거나 졸업예정인 사람은 해당 이전지역외의 지역의 채용의무 대상에서 제외한다. 제1항 및 제2항에 따른 이전지역인재와 이전지역외 지역인재의 구분 및 범위, 이전공공기관 등의 채용비율 및 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 	위원회 회부

구분	대표 발의자	제안이유 및 주요 내용	개정조문		법의 현황
			개정 전	개정 후	
	김윤덕(10인)	<ul style="list-style-type: none"> • 현행 적용지역의 단위가 이전지역 내 학교 출신으로 한정하여, 전문인력 확보에 한계 • 대통령령으로 정한 채용 의무 비율을 법률에 직접 명시하고, 신규채용 인원 중 20%를 이전지역 외 지역인재로 채용하도록 조정 	<p>제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>① ~ 사람을 이전공공기관 등의 채용규모, 이전지역의 학생 수 등을 고려하여 채용비율 및 기준 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 채용하여야 한다.</p> <p><신설></p>	<p>제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>① ~ 신규채용인원 중 100분의 30에 해당하는 비율 이상을 해당 ~</p> <p>② 이전공공기관 등의 장은 신규채용인원 중 100분의 20에 해당하는 비율 이상을 이전지역에 소재하지 아니하는 지방대학 또는 고등학교를 졸업하였거나 졸업예정인 사람으로 채용하여야 한다. 다만, 이전지역외의 지역에서 고등학교를 졸업한 후 「수도관정비계획법」 제2조제1호에 따른 수도권 지역에 있는 「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교를 졸업하였거나 졸업예정인 사람은 해당 이전지역외의 지역의 채용의무 대상에서 제외한다.</p>	<p>위원회 회부</p>
	홍문표(10인)	<ul style="list-style-type: none"> • 충남 등의 경우 행정중심복합도시로의 인구유출이 지속적으로 발생 • 추가 지정되는 혁신도시에서의 지역인재 채용 활성화 필요 	<p>제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p><신설></p>	<p>③ 제1항 및 제2항에 따른 이전지역인재와 이전지역외의 지역인재의 구분 및 범위, 이전공공기관 등의 채용비율 및 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용) <신설></p> <p>② 「국가균형발전 특별법」 제18조의2제2항 및 제3항에 따라 지정된 혁신도시의 이전공공기관 등은 제1항 본문에도 불구하고 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항 본문에 따른 이전지역인재 채용 비율을 상향 조정할 수 있다.</p>	<p>폐기</p>

구분	대표 발의자	제안이유 및 주요 내용	개정조문		발의 현황
			개정 전	개정 후	
		<ul style="list-style-type: none"> 추가 지정되는 혁신도시의 이전공공기관등은 대통령령으로 정한 의무채용 비율보다 상향할 수 있도록 특례 지정 	<p>⑥ 국토교통부장관은 제1항에 따른 이전공공기관 등의 기관별 채용실적을 매년 공개하여야 한다.</p> <p>⑦ 국토교통부장관은 제1항에 따른 채용실적이 우수한 이전공공기관등을 선정하여 포상할 수 있다.</p>	<p>⑥ 제1항 및 제2항</p> <p>⑦ 제1항 및 제2항</p>	
지역인재 범위 확대	전재수(10인)	<ul style="list-style-type: none"> 대학원 진학률이 높아진 예도 지역인재의 범위에 포함되지 못함 지역인재를 지방대학원을 졸업하거나 수료한 사람까지 포괄하도록 조정 또한, 지역인재 의무채용 비율을 신규채용인원 대비 50% 이상으로 상향하여 법률에 규정 	<p>제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>① 「고등교육법」 제2조 각호에 따른 학교를 말한다 ~ 채용비율 및 기준 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 ~</p>	<p>제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>① 「고등교육법」 제2조 각호에 따른 학교를 말한다, 지방대학원(「수도권정비계획법」 제2조 제1호에 따른 수도권에 아닌 지역에 있는 「고등교육법」 제29조의2 제1항에 따른 대학원을 말한다) 또는 ~ 졸업(수료)을 포함한다)하였거나 ~ 매년 신규채용인원 대비 100분의 50 이상의 비율로 ~</p>	위원회 회부
		<산실>	<산실>	<p>⑦ 제1항 단서에도 불구하고 채용 비율에 지역인재가 미달하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 이전지역에서 고등학교를 졸업한 후 다른 지역(「수도권정비계획법」 제2조제1호에 따른 수도권은 제외한다)에서 「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교 또는 같은 법 제29조제1항에 따른 학교를 졸업하거나 졸업예정인 사람을 채용 의무 대상에 포함하여 채용할 수 있다.</p>	
		<산실>	<산실>	<p>⑥ 제1항에 따른 이전공공기관 등의 채용 비율 및 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	

구분	대표 발의자	제안이유 및 주요 내용	개정조문		발의 현황
			개정 전	개정 후	
	송연석	<ul style="list-style-type: none"> • 협소한 이진지역인재의 범위로 인해 이진지역에서 고교 졸업 후 타지역에서 대학 졸업 시 지역별 소지 • 지역인재의 범위에 이진 지역 고교 졸업 후 타지역에서 졸업했거나 예정인 사람도 포함 	제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용) <p>① ~ 다만, 이진지역에서 고등학교를 졸업한 후 다른 지역에서 「고등교육법」 제2조 각호에 따른 학교를 졸업하였거나 졸업예정인 사람은 해당 이진지역의 채용의무 대상에서 제외한다.</p>	제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용) <p>① ~ (단서 삭제) ~ 이 경우, 이전공공기관등이 소재하는 시·군·구에 위치한 학교로 졸업하거나 졸업예정인 이전지역인재는 대통령령으로 정하는 바에 따라 채용에서 우대할 수 있다.</p>	위원회 회부
	양금희(11인)	<ul style="list-style-type: none"> • 현행은 다른 지역에서 학업을 마치고 이진지역으로 돌아와 취업하려는 '이진지역 출신' 청년은 제외하여 형평성 논란 • 이진지역 소재 학교에서 의무교육을 마치고 장기간 거주한 청년은 이진지역인재에 포함 조정 	제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용) <p><신설></p>	제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용) <p>② 제1항 단서에도 불구하고 이진지역에 소재하는 초등학교 및 중학교를 모두 졸업한 청년으로서 「주민등록법」에 따른 주소 등록 기간이 10년 이상에 해당하는 청년은 이진지역인으로 보아 해당 이진지역의 채용의무 대상에 포함된다. 이 경우 청년의 범위 및 기간 계산 방법은 대통령령으로 정한다.</p>	폐기
채용실적 인센티브 지급	박영순(10인)	<ul style="list-style-type: none"> • 지역인재 채용비율과 인원이 증가함에도 체감도는 낮음 • 의무채용 비율을 신규채용인원 대비 35% 이상으로 상향해 법률에 명시 • 채용실적에 따라 조세감면이나 보조금 지급 	제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용) <p>① ~ 채용비율 및 기준 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 ~</p> <p><신설></p>	제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용) <p>① ~ 매년 신규채용인원 대비 100분의 35 이상의 비율로 ~</p> <p>⑦ 정부는 이전공공기관등에 대하여 이진지역인재의 채용실적을 고려하여 조세 관련 법령이 정하는 바에 따라 조세를 감면하거나 보조금을 지급하는 등의 지원을 할 수 있다.</p>	폐기

구분	대표 법일자	제안이유 및 주요 내용	개정조문		발의 현황
			개정 전	개정 후	
이전지역 범위 확대	김문덕(12인)	<ul style="list-style-type: none"> • 현행 이전지역 범위는 해당 관역시·도·특별자치도로 한정하여 생활권에 속한 학교 출신자가 우선 고용 대상에서 제외 • 이전지역의 범위를 해당 공공기관이 이전하는 지역에 속하는 권역으로 확대 	<p><신설></p> <p><신설></p>	<p>제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>제48조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>제48조의3(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>제48조의4(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p>	<p>④ 정부는 이전공공기관 등의 이전지역인재 채용실적을 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조에 따른 경영실적 평가에 반영하여야 한다.</p> <p>⑤ 제1항에 따른 이전공공기관 등의 채용 비율 및 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> • 1기 혁신도시에도 불구하고 지역인재 채용에 기업인재의 효과가 없음 • 의무채용 비율을 1/3 이상으로 법적 의무화 • 채용실적 따라 조세감면이나 보조금 지급의 혜택 부여 	<p>제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>제48조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>제48조의3(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>제48조의4(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p>	
			<p><신설></p> <p>제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>제48조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>제48조의3(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>제48조의4(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p>	<p>제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>제48조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>제48조의3(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>제48조의4(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p>	<p>제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>제48조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>제48조의3(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p> <p>제48조의4(이전공공기관 등의 지역인재 채용)</p>

구분	대표 발의자	제안이유 및 주요 내용	개정조문		발의 현황
			개정 전	개정 후	
예외조항 개선	오영훈(10인)	<ul style="list-style-type: none"> 이전공기관 등의 정이 학력, 경력 등을 별도로 정해 채용하는 경우의 무채용에 예외를 적용 받음 학력, 경력 등 응시요건을 별도로 정하는 방식을 포함하여 지역인재 채용 	제29조의2(이전공기관 등의 지역인재 채용) <신설>	제29조의2(이전공기관 등의 지역인재 채용) ② 이전공기관 등의 정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 방식을 포함하여 인원을 채용할 수 있다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 석사학위 이상을 취득한 사람을 대상으로 연구직으로 직렬을 제한하여 채용시범을 실시하는 경우 2. 이전공기관 등의 본사가 아닌 지역본부 또는 지사에서 별도로 채용을 하거나 지역본부 또는 지사에서 5년 이상 근무하는 조건으로 채용하는 경우 3. 일정기간 이상의 업무수행 경력을 응시요건으로 하여 채용시범을 실시하는 경우 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 경우 ③ 이전공기관 등의 정은 제2항에 따라 인원을 채용하려는 경우 그 인원을 해당연도 전체 선발예정인원에 포함하여야 하며, 전체 선발예정인원 대비 이전지역인재를 제1항에 따른 채용비율 이상으로 채용하여야 한다.	위원회 회부

주: 의원 발의인마다 '구분'에서 중첩되는 내용이 담기기도 하였으나, 체계적인 비교를 위해 발의인에서 다루는 내용을 중심으로 구분하였음을 밝힘

자료: 의안정보시스템(<https://likms.assembly.go.kr/>) 바탕으로 연구진 작성

2) 지역인재 의무채용 관련 개정 발의안의 부결 사유 분석

□ 발의안별 부결의 사유 비교

- 지역인재 의무채용과 관련한 12건의 개정 발의안 중 2022년 현재 기준으로 5건의 발의안이 폐기되었으며, 구분 측면에서 의무채용 비율의 상향 조정, 지역인재의 범위 확대, 채용실적에 따른 이전공공기관 인센티브 지급의 세 가지 내용이 포함됨
- 국토교통위원회의 심사와 검토를 받은 부결 사유는 다음과 같음
- 지역인재 의무채용 비율을 상향하는 발의안에 대한 부결 사유는 공공기관의 사정을 고려한 점이 큼
 - 지역인재 의무채용 비율을 상향 조정하는 전봉민 의원 대표 발의안의 경우, 이전공공기관이 우수하고 적합한 인재를 채용하는 데 현실적인 어려움을 겪고 있다는 점에서 상향 조정이 어렵다고 밝힘
 - 또한, 지역으로 이전하였다 하더라도 공공기관은 기본적으로 전국적인 서비스를 제공하는 특성이 있으므로, 지역인재의 의무채용 비율이 높아져서 기관 내 조직구성원이 지역인재에 편중될 경우 조직문화 차원에서 위화감을 조성할 수 있다는 점이 참작되었음
 - 한편, 홍문표 의원의 대표 발의안은 사회적으로 합의한 의무채용 비율이 도달하지 않은 상황에서 의무채용 비율 이상을 추가 지정된 혁신도시의 이전공공기관에게 의무화하는 것은 법적 안정성을 해친다고 설명함
- 지역인재의 범위를 확대하는 발의안에 대한 부결 사유는 지역인재 의무채용 제도의 근본적인 목적을 고려하여 논의됨
 - 이전지역 출신의 인재가 채용 과정에서 오히려 후순위로 밀려나면서 겪는 역차별의 문제, 이전공공기관이 겪는 인력확보 어려움의 문제 등에는 공감함
 - 다만, 이전지역에서 대학을 졸업한 우수한 인재가 수도권으로 유출되어 이전지역이 사회적·경제적 소멸 위기에 처한다는 점, 학령인구 감소로

위기를 겪는 지방대학 등을 고려할 때 제도가 의도한 근본적인 목적을 먼저 달성한 이후에 고려해야 함을 제시함

- 채용실적을 달성한 이전공공기관에 재정적인 인센티브를 제공하는 발의안은 모두 폐기되었는데, 부결 사유로 타 법률과의 관계가 주요하게 제시됨
 - 박영순 의원과 장철민 의원의 대표 발의안 모두 조세감면 등의 혜택을 부여하기 위해서는 「조세특례제한법」 등 다른 법률과의 조정이 필요하다는 점을 밝힘
 - 또한, 이미 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 제29조의2 제3항에서 지역인재 의무채용제도의 활성화를 위해 이전지역의 지방자치단체에서 행정적·재정적 지원을 해야 한다는 의무를 부과하고 있으므로 이를 충분히 활용할 수 있음을 설명함

□ 부결된 개정 발의안의 영향력 예측

- 폐기된 5건의 발의안 외에도 유사한 내용으로 현재 7건의 개정 발의안이 위원회에 회부되어 심사와 검토를 준비하고 있음
 - 지역인재 의무채용의 비율 상향 조정과 관련하여서는 의무채용 비율을 50% 이상까지 상향해야 한다는 유사한 내용의 발의안이 존재(유기홍 의원 대표 발의안, 전봉민 의원 대표 발의안)
 - 지역인재의 범위를 이전지역 출신 청년으로 확대해야 한다는 유사한 내용의 발의안이 있음(송언석 의원 대표 발의안)
- 2건의 해당 발의안은 부결된 개정 발의안과 개정 이후 조문의 내용 및 형식 측면에서 유사성이 높다는 점에서, 마찬가지로 부결의 가능성이 커 보임
 - 유기홍 의원의 대표 발의안은 확대된 50% 의무채용 비율 안에서 25%는 이전지역 외의 비수도권 지역인재 채용을 장려해야 한다고 주장한다는 점에서 지역인재의 범위를 확대해야 한다는 개정 발의안들과도 유사한 맥락을 공유함
 - 그러나 여전히 지역인재의 범위를 확대하는 것에 대하여 양금희 의원의

대표 발의안이 부결되었다는 점에서 부결의 가능성은 큼

- 폐기된 대표 발의안들의 구분 및 부결 사유와 연관해볼 때 다음 발의안들의 부결 가능성을 논의할 수 있음
 - 최인호 의원과 김윤덕 의원의 대표 발의안은 의무채용 비율을 법률로 강화해야 한다고 주장하며, 신규채용인원의 20~25%를 이전지역 외의 비수도권 지역인재로 채용해야 한다고 주장함
 - 이는 지역인재의 범위를 이전지역에 한정하지 말고 비수도권 지역인재를 포괄하자는 논지에 해당하며, 지역인재 범위 확대에 대한 발의안에서 지역인재 의무채용제도의 근본적인 목적에 반하는 것을 이유로 부결한 것을 고려해볼 때 이전지역에서의 지역인재 채용률 제고를 위해 비수도권 지역인재를 포괄하는 내용 또한 부결의 가능성이 있음
 - 전재수 의원의 대표 발의안은 지역인재 범위의 확대 방안으로 지역대학원 출신을 포괄하는 것을 제안하고 있음
 - 이는 양금희 의원 대표 발의안이 지역인재의 범위로 지역인재 출신을 고려한 것과는 다른 맥락을 지니는 것이며 이전지역에 소재한 지방대학의 사정을 고려한 발의안이라는 점에서 부결의 가능성은 낮아 보임
- 그 외에 이전지역의 범위를 확대하거나 예외조항의 내용을 개선하는 발의안이 현재 위원회에 회부 중임
 - 이전지역의 범위를 확대해야 한다는 김윤덕 의원의 대표 발의안은 지역인재 의무채용제도의 개선 방향으로 이전지역의 광역화 혹은 권역화와 유사한 방향을 공유하고 있음
 - 오영훈 의원 대표 발의안은 공공기관에서 내세우는 학력과 경력 등의 요건이 지역인재의 의무채용과는 연관성이 낮다는 점에서 개정 가능성을 고려할 필요가 있음을 제시
 - 다만, 이전지역에서 공공기관이 우수한 인재 확보에 여전히 어려움을 겪는다는 점이 부결의 주요한 사유로 등장한다는 점에서 부결의 가능성을 배제하기도 어려움

〈표 3-13〉 발의인별 부결 사유

구분	대표 발의자	주요내용	부결 사유
지역인재 비율 상향	전봉민 (10인)	<ul style="list-style-type: none"> 지역인재 의무채용 비율을 신규채용인원 대비 50% 이상으로 상향해 법률에 규정 	<ul style="list-style-type: none"> 일부 이전공공기관은 이전지역 내 관련 전공자 등 우수인재 확보에 어려움을 겪는 상황에서 비율의 상향 조정은 공공기관에게 부담감을 가중할 우려 전국 범위의 공공서비스를 제공하는 기관에서 지역인재 의무채용은 구성원의 지역적 편중 현상을 낳을 우려가 있으며, 타지역 출신자와의 불공평성 문제
	홍문표 (10인)	<ul style="list-style-type: none"> 추가 지정되는 혁신도시의 이전공공기관 등은 대통령령으로 정한 의무채용 비율보다 시행할 수 있도록 특례 제정 	<ul style="list-style-type: none"> 일부 이전공공기관은 이전지역 내 관련 전공자 등 우수인재 확보에 어려움을 겪는 상황에서 비율의 상향 조정은 공공기관에게 부담감을 가중할 우려 사회적 합의를 통해 정한 의무채용 비율이 아직 도달하지 않은 상황에서의 상향 조정은 법적 안정성을 해칠 우려
지역인재 범위 확대	양금희 (11인)	<ul style="list-style-type: none"> 이전지역 소재 학교에서 의무교육을 마치고 장기간 거주한 청년은 이전지역인재에 포함 조정 	<ul style="list-style-type: none"> 이전지역의 인적 인프라가 제대로 구축되지 않은 상황에서 이전공공기관이 우수한 인재를 선발하는 데 겪는 어려움을 일부 해소할 수 있을 것으로 보이고, 유출인재를 재유입시켜 정주민구 증가에 기여할 수 있을 것으로 보임 그러나 현재의 지역인재 범위는 지방대학 역량 강화, 수도권으로의 인재 유출 방지에 우선 목적이 있으므로 제도의 실효성 확보와 지역대학 진학 유인감소의 문제가 먼저 방지될 필요
채용실적 인센티브 지급	박영순 (10인)	<ul style="list-style-type: none"> 의무채용 비율을 신규채용인원 대비 35% 이상으로 상향해 법률에 명시 채용실적에 따라 조세감면이나 보조금 지급 	<ul style="list-style-type: none"> 일부 이전공공기관은 이전지역 내 관련 전공자 등 우수인재 확보에 어려움을 겪는 상황에서 비율의 상향 조정은 공공기관에게 부담감을 가중할 우려 현행법을 개정한다 하더라도 「조세특례제한법」 등 조세특례 관련 법규의 개정 없이 세제지원이 불가능하며, 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 제29조의2 제3항에 지역인재의 취업기회 확대를 위한 재정적 지원에 대한 법적 근거가 이미 마련되어 있음
	장철민 (19인)	<ul style="list-style-type: none"> 의무채용 비율을 1/3 이상으로 법적 의무화 채용실적 따라 조세감면이나 보조금 지급의 혜택 부여 	

주: 1) 의원 발의인마다 '구분'에서 총칭되는 내용이 담기기도 하였으나, 체계적인 비교를 위해 발의인에서 주요하게 다루는 내용을 중심으로 구분하였음을 밝힘

2) 박영순 의원 대표 발의인과 장철민 의원 대표 발의인의 의무채용의 비율을 상향 조정해야 한다는 내용도 포함하고 있음

자료: 의안정보시스템(<https://lkms.assembly.go.kr/>) 바탕으로 연구진 작성

제4절 소결: 예외조항 개정 가능성 탐색

1. 이전공공기관 지역인재 채용 관련 법 현황 요약

□ 지역인재 채용 관련 법령 및 규정 현황

- 지역인재 의무채용제도를 실행하기 위해 이전공공기관의 지역인재 의무 채용과 관련한 내용은 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」에서 명시하고 있으며, 지역인재 채용과 관련하여 4번의 개정 과정을 거침
 - 그러나 동법 시행령의 제30조의2 제4항에서 의무채용의 적용을 받지 않는 예외의 경우를 명시하고 있음
 - 문제는 예외조항의 적용을 받아 지역인재 의무채용의 대상에 해당하지 않는 채용이 신규채용의 절반 이상을 차지하는 상황이 발생하며, 특히 거주요건과 학력 및 경력 등의 사유로 인해 예외 적용을 받는 경우가 지역인재 의무채용의 86.6%를 차지한다는 것임(2020년 기준)
 - 예외조항의 내용별로 살펴보면 호 제정의 배경을 고려할 때 타당한 조문도 존재하기는 하나(제4항 제4호), 학력과 경력 등의 요건을 내세운 조문(제4항의 제2호 및 제3호)은 조정의 여지가 있다는 점에서 추가적인 재검토가 필요할 것으로 보임
- 법률 외에도 지방자치단체에서는 지역인재 채용 활성화를 위한 조례를 마련하고 있음
 - 세종특별자치시와 충청북도는 지역인재 채용과 관련한 안건을 논의하고, 사업을 계획·집행하는 역할을 담당하는 지역인재채용협의체의 구성과 운영내용을 담은 조례를 제정함
 - 그 외에 지역인재를 육성하기 위한 조례들도 있으며, 대전광역시와 충청북도, 충청남도에서 관련한 조례를 제정한 바 있음
- 이전공공기관 또한 지역인재 채용을 위한 규정을 공공기관 정보공개 시스템에 게시하고 있으며, 충청권 내 51개 기관 중 4개 기관(7.8%)이 이전지역의

범위를 명시하고 있음

- 다만, 이전공공기관마다 이전지역의 범위가 조금씩 상이하여 향후 지역 범위가 조정된다면 지역인재 채용 비율에도 변화가 있을 것으로 예상됨

□ 지역인재 의무채용 관련 법규정의 문제점

- 법·제도적 측면에서 지역인재의 채용 활성화를 위한 관련법들이 존재하기는 하나, 예외조항과 같은 법 규정이 오히려 제도의 활성화를 저해한다는 점에서 문제를 지님
 - 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」의 지역인재 의무채용 예외 조항의 경우 전면적인 재검토를 요구할 만큼 주요쟁점 사항으로 꼽히는 조문들이 존재함
- 다만, 예외조항의 전면적인 재검토와 관련해 주체별로 찬반 의견이 극명하게 갈림(〈표 3-8〉 참조)
 - 전면적인 재검토를 찬성하는 입장은 예외조항을 활용하여 이전공공기관들이 지역인재를 채용하지 않기 위해 회피하는 부작용을 방지할 수 있을 것이라 기대함
 - 이전공공기관의 지역본부나 지사와 같이 채용과 인사관리에 더욱 어려움을 겪는 조직이 장기간 거주요건을 내세우는 조문(제4항 제4호)은 합당하나, 그 외의 예외조항들은 이전공공기관의 지역인재 채용 회피처로 기능하고 있다는 것
 - 반면에, 전면적인 재검토에 반대하는 입장은 지역인재 의무채용제도와 관련하여 개별 지방자치단체, 이전공공기관 및 지방대학의 상황은 고려하지 않은 채 무조건 의무만 부여할 수는 없다고 주장함
 - 특히, 지역인재 의무채용제도와 타 제도 간 상충성, 지역인재의 부족한 업무역량, 조기 퇴사율 등의 측면에서 지역인재 의무채용제도에 회의적이라는 점을 고려할 필요가 있음

□ 지역인재 의무채용 관련 개정 발의안

- 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 개정 발의안 중 지역인재 의무채용과 관련한 발의안이 제21대 국회에서 총 12건 발의됨(36.3%)
 - 대부분의 발의안은 지역인재 의무채용 비율을 법률에 명시하고 상향 조정해야 한다는 내용을 담고 있으며(7건), 그 외에 지역인재나 이전지역의 범위 확대, 이전공공기관에게 재정적인 인센티브를 제공하는 것 등의 내용을 포함함
- 지역인재 의무채용과 관련 개정 발의안의 방향성은 제도의 목적인 지역인재 취업률 제고를 통해 이전지역 중심의 지역 활성화와 국가균형발전을 도모하는 데 있음
 - 이를 이유로 제도의 주요 개선방안으로 논의되는 의무채용 비율 자체를 높여 실제 채용 비율을 높이는 방향, 이전지역의 광역화를 통해 지역인재에 해당하는 대상자 범위를 확대하는 방향을 담고 있는 듯 보임
 - 그러나 실제 공공기관들이 채용에서 겪는 어려움을 고려하지 않거나 제도의 근본적인 목적을 저해할 우려가 있다는 점에서 5건은 부결된 상황이며, 현재 진행 중인 7건에 대해서도 부결의 가능성이 높은 발의안이 존재함
- 동법 시행령의 예외조항이 문제가 되고 있음에도 불구하고 해당 내용의 개정을 제안하는 발의안은 1건(2.9%)에 그침
 - 시행령 제30조의2 제4항의 제2호, 제3호, 제4호를 예외조항에 두지 않고 지역인재 의무채용에 반영하는 방안의 오영훈 의원 대표 발의안이 존재함

2. 예외조항 개정 및 부결의 가능성

- 오영훈 의원의 대표 발의안은 지역인재 의무채용제도의 체감도를 높이고 활성화를 유도하기 위해서는 이를 저해하는 예외조항을 개선할 필요가 있다는 점에서 제기됨
 - 이전공공기관의 장들이 지역인재 의무채용의 적용을 받지 않기 위해서 예외조항을 활용하는 기피 현상이 벌어지고 있으므로, 기피요인을 우선 제거하는 것이 필요하다는 것
 - 이를 위해 주요한 기피 요인으로 내세우는 학력과 경력 등의 조건을 예외조항으로 두지 말고 지역인재 의무채용과 관련한 법률로 명시하여 해당 조건들 하에서도 지역인재를 일정 비율로 채용해야 한다는 것을 주요 개정 내용으로 주장함
- 예외조항 중에서도 석사급 합력 이상, 일정 기간의 경력 이상, 지역본부나 지사 소재의 지역에서 5년 이상의 거주요건 등이 지역인재의 실질적 채용을 어렵게 한다는 점에서 해당 조항이 의무채용 안에 포함될 경우 실질적인 채용률 또한 상승할 것으로 기대됨
- 그러나 이전한 공공기관들이 이전지역의 지방대학 출신의 졸업자만으로는 조직에 적합한 우수한 인재를 채용하는 데 어려움을 겪는다는 점에서 현실적인 상황을 고려한다면 향후 부결의 가능성을 배제할 수 없음
 - 앞서 지역인재 의무채용제도 활성화를 위한 개정 발의안 등이 위 상황을 이유로 부결된 바 있기 때문임
- 제21대 국회 이전에 예외조항의 개정이 필요하다는 발의안이 제안된 바 있으며, 예외조항을 일괄적으로 의무채용에 반영하는 방안이 아닌 예외조항에서 명시하는 요건들을 강화하는 내용을 담고 있음(신정훈 의원 대표 발의안)
 - (제4항 제1호) 분야별 채용모집 인원이 5명 이하인 경우는 3명 이하로 강화
 - (제4항 제2호) 일정 기간의 경력이 요구되는 경우의 조문은 삭제

- (제4항 제3호) 지역본부나 지사에서 5년 이상 근무가 요구되는 경우는 10년 이상으로 강화
 - (제4항 제4호) 석사급 이상의 연구직 직렬로 채용하는 경우는 박사급 이상으로 강화
 - (제4호 제5호) 지역인재 채용시험의 결과가 합격 하한선에 미달하는 경우는 삭제
- 해당 발의안 또한 일부 조문은 삭제 조치를 제안하였다는 점에서 개정 가능성은 크지 않으나, 그 외 조문에 대해서는 일괄적인 삭제가 아닌 요건을 강화하는 방향으로 단계적 개정을 추진하였다는 점에서 합의가 있음
- 이와 같이 현재 발의된 개정안 외에도 단계적으로 예외조항의 문제점을 해소하는 방향으로 개정 시도가 이루어질 필요가 있을 것
- 다만, 예외조항과 관련하여 여전히 이전공공기관이 적합한 인재를 찾는 데 어려움을 겪고 있다는 점, 지방대학의 지역인재 역량 강화가 우선되어야 한다는 의견이 제시되고 있다는 점 등을 고려할 때 관련한 이해관계자들의 의견을 조정하여 반영하는 과정이 필요할 것으로 보임

제 4 장

국내·외 지역인재 채용지원제도 사례분석

제1절 사례분석개요

제2절 국내·외 사례분석

제3절 소결: 사례의 함의 및 적용
가능성

제4장 국내·외 지역인재 채용지원제도 사례분석

제1절 사례분석개요

□ 국내·외 지역인재 채용지원제도 특징 분석 - 한국, 일본, 미국

- 본 장에서는 국내·외 지역인재 채용지원과 관련한 사례를 분석하였음
 - 기존에 시도된 혁신도시 정책에서 지역인재 채용이 활성화되지 못한 원인과 지역 내 주요 주체 간 거버넌스를 통해 지역인재 채용을 제고한 해외 사례를 분석하여 성공 요인을 도출함
 - 국내 사례는 이전공공기관에 대한 지역인재 채용을 제도화했던 1기 혁신 도시를 중심으로 조사함
 - 국외 사례는 일본의 '지역 공공인재 양성 프로젝트'와 미국의 '대학-지역 상생 프로젝트'에 대하여 조사함
- 개별 사례의 일반 현황과 함께 각 사례의 특성을 법·제도적 근거, 협력체계 및 협력 방식, 정보공유체계의 세 가지를 중심으로 조사함

〈그림 4-1〉 지역인재 채용지원 사례분석 개요



자료: 연구자 작성

제2절 국내·외 사례분석

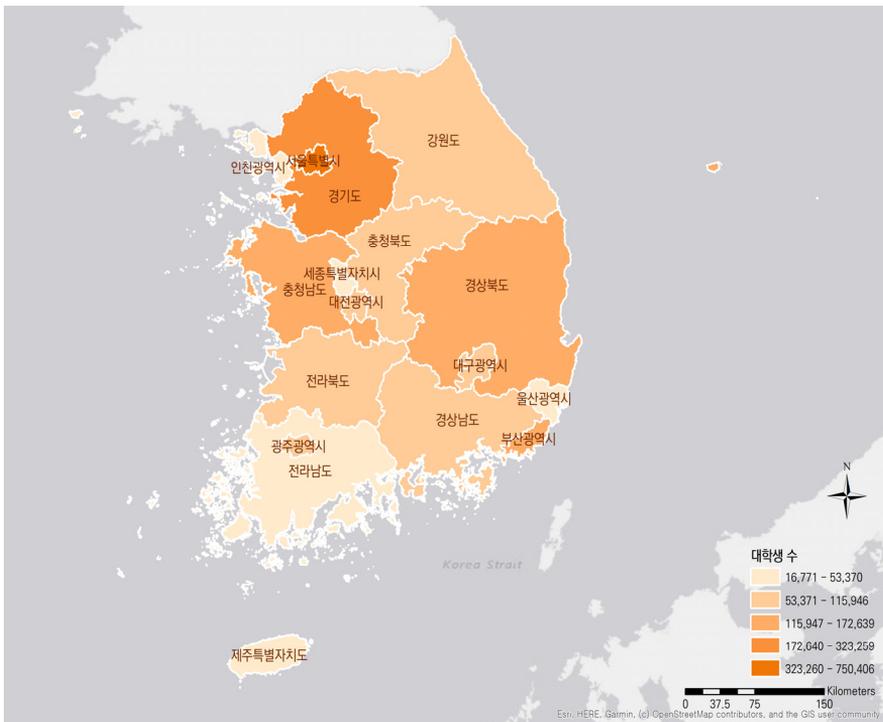
1. 국내 사례: 1기 혁신도시

1) 현황

□ 인구 및 대학 현황

- 2022년 기준 전국 대학생은 약 230만 명으로 서울, 경기, 인천 등 수도권 대학생이 전국의 약 48%를 차지함
 - 서울, 경기, 부산, 경북, 충남, 대전 등의 순으로 대학생이 많음

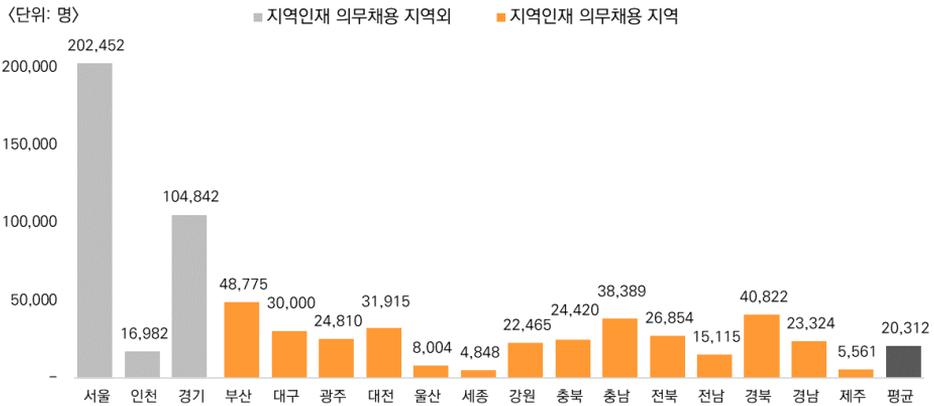
〈그림 4-2〉 2022년 전국 대학생 수



자료: 교육통계서비스 - 「학교/학과별 데이터셋」 (<https://kess.kedi.re.kr>)

- 2022년 상반기 기준, 전국 426개 대학(대학원 제외)에서 약 67만 명이 졸업함
- 서울특별시, 인천광역시, 경기도 지역을 제외한 지역인재 의무채용 지역 내 대학은 총 248개, 졸업생 수는 약 29만 명으로 지역인재 의무채용 지역의 졸업생 수가 전국의 약 52%를 차지함

〈그림 4-3〉 2022년 전국 대학 졸업생 수



자료: 교육통계서비스 - 「학교/학과별 데이터셋」 (<https://kess.kedi.re.kr>)

〈표 4-1〉 지역인재 의무채용 지역 내 대학

지역	대학명	대학수
부산광역시	<ul style="list-style-type: none"> 부경대학교, 부산대학교, 한국해양대학교, 경성대학교, 고신대학교, 동서대학교, 동아대학교, 동의대학교, 부산가톨릭대학교, 부산외국어대학교, 신라대학교, 동명대학교, 부산교육대학교, 경남정보대학교, 대동대학교, 동의과학대학교, 동주대학교, 부산경상대학교, 부산여자대학교, 부산과학기술대학교, 부산예술대학교, 부산디지털대학교, 화신사이버대학교 	23개
대구광역시	<ul style="list-style-type: none"> 경북대학교, 계명대학교, 대구교육대학교, 계명문화대학교, 대구공업대학교, 대구보건대학교, 수성대학교, 대구과학대학교, 영남이공대학교, 영진전문대학교, 영진사이버대학교, 대구경북과학기술원, 한국폴리텍대학 대구캠퍼스 	13개
대전광역시	<ul style="list-style-type: none"> 충남대학교, 한밭대학교, 대전대학교, 목원대학교, 배재대학교, 을지대학교, 한국침례신학대학교, 한남대학교, 대전신학대학교, 우송대학교(본교), LH토지주택대학교, 대전보건대학교, 우송정보대학, 대전과학기술대학교, 대덕대학교, 건양사이버대학교, 건신대학원대학교, 과학기술연합대학원대학교, 한국과학기술원, 한국폴리텍IV대학대전캠퍼스 	20개

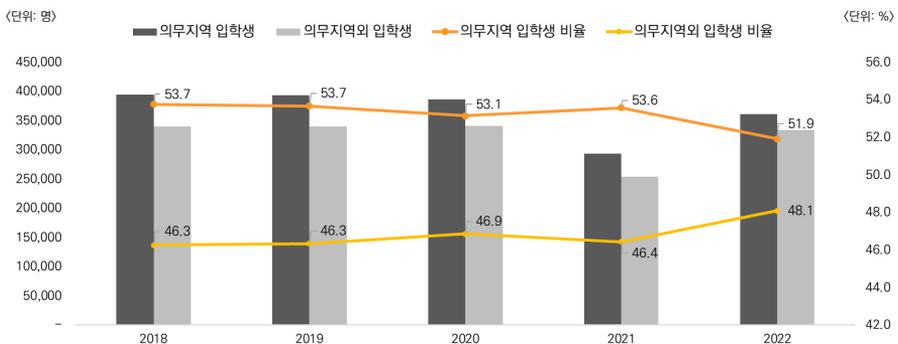
지역	대학명	대학수
울산광역시	<ul style="list-style-type: none"> 울산대학교, 울산과학기술원, 현대중공업공과대학, 울산과학대학교, 춘해보건대학교, 한국전력국제원자력대학원대학교 	6개
세종특별자치시	<ul style="list-style-type: none"> 고려대학교 세종캠퍼스, 대전가톨릭대학교, 한국영상대학교, 한국개발연구원 국제정책대학원대학교 	4개
강원도	<ul style="list-style-type: none"> 강릉원주대학교, 강원대학교, 경동대학교, 가톨릭관동대학교, 상지대학교, 연세대학교 미래캠퍼스, 한라대학교, 한림대학교, 춘천교육대학교, 강원도립대학교, 강릉영동대학교, 세경대학교, 강원관광대학교, 한림성심대학교, 송호대학교, 송곡대학교, 한국골프대학교, 한국폴리텍 III 대학 춘천캠퍼스 	18개
충청북도	<ul style="list-style-type: none"> 충북대학교, 한국교원대학교, 한국교통대학교, 건국대학교, 극동대학교, 서원대학교, 세명대학교, 유원대학교, 청주대학교, 가톨릭꽃동네대학교, 중원대학교, 청주교육대학교, 충북도립대학교, 강동대학교, 대원대학교, 충북보건과학대학교, 충청대학교, 순복음충희신학교 	18개
충청남도	<ul style="list-style-type: none"> 공주대학교, 건양대학교, 나사렛대학교, 선문대학교, 순천향대학교, 중부대학교, 백석대학교, 한국기술교육대학교, 한서대학교, 호서대학교, 금강대학교, 남서울대학교, 공주교육대학교, 청운대학교, 충남도립대학교, 아주자동차대학, 신성대학교, 연암대학교, 백석문화대학교, 해전대학교, 글로벌사이버대학교, 국제뇌교육종합대학원대학교, 한국전통문화대학교, 한국폴리텍대학 바이오 캠퍼스 	24개
전라북도	<ul style="list-style-type: none"> 군산대학교, 전북대학교, 우석대학교, 원광대학교, 전주대학교, 한일장신대학교, 예원예술대학교, 예수대학교, 전주교육대학교, 호원대학교, 군산간호대학교, 군장대학교, 전주기전대학, 백제예술대학교, 원광보건대학교, 전주비전대학교, 전북과학대학교, 원광디지털대학교, 원불교대학원대학교, 한국농수산대학 	20개
광주광역시 전라남도	<ul style="list-style-type: none"> 목포대학교, 목포해양대학교, 순천대학교, 전남대학교, 광신대학교, 광주가톨릭대학교, 광주여자대학교, 세한대학교, 동신대학교, 영산선학대학교, 조선대학교, 호남대학교, 호남신학대학교, 남부대학교, 목포가톨릭대학교, 광주대학교, 송원대학교, 초당대학교, 광주교육대학교, 광양보건대학교, 광주보건대학교, 고구려대학교, 기독교간호대학교, 동강대학교, 동아보건대학교, 목포과학대학교, 서영대학교, 순천제일대학교, 청암대학교, 전남과학대학교, 조선이공대학교, 조선간호대학교, 한영대학교, 전남도립대학교, 광주과학기술원, 한국에너지공과대학교, 한국폴리텍V대학 광주캠퍼스 	37개
경상북도	<ul style="list-style-type: none"> 금오공과대학교, 안동대학교, 대구한의대학교, 경일대학교, 경주대학교, 대구대학교, 대구예술대학교, 대구가톨릭대학교, 대신대학교, 동국대학교, 동양대학교, 영남대학교, 영남신학대학교, 위덕대학교, 포항공과대학교, 한동대학교, 김천대학교, 경운대학교, 포스쿠기술대학, 경북도립대학교, 가톨릭상지대학교, 호산대학교, 영남외국어대학, 경북전문대학교, 서라벌대학교, 구미대학교, 경북보건대학교, 대경대학교, 경북과학대학교, 문경대학교, 성운대학교, 안동과학대학교, 선린대학교, 포항대학교, 한국복지사이버대학, 대구사이버대학교, 영남사이버대학교, 경안대학원대학교 	38개

지역	대학명	대학수
경상남도	• 경상국립대학교, 창원대학교, 가야대학교, 경남대학교, 인제대학교, 부산장신대학교, 한국국제대학교, 영산대학교, 창신대학교, 진주교육대학교, 삼성중공업공과대학, 대우조선해양공과대학, 경남도립거창대학, 경남도립남해대학, 거제대학교, 마산대학교, 동원과학기술대학교, 연암공과대학교, 진주보건대학교, 창원문성대학교, 김해대학교, 한국승강기대학교, 한국폴리텍VII 대학 창원캠퍼스	23개
제주특별자치도	• 제주대학교, 제주국제대학교, 제주관광대학교, 제주한라대학교	4개
합 계		248개

자료: 교육통계서비스 - 「학교/학과별 데이터셋」 (<https://kess.kedi.re.kr>)

- 학령인구의 감소로 인해 전국의 대학 입학생 수는 매해 적어지고 있음
 - 만 18세 학령인구 급감의 영향으로 2021년에는 1996년(약 53만 명) 이후 최저 입학생 수인 54만 7천여 명을 기록함(e대학저널, 2021.07.02.)
- 최근 5년간(2018~2022년) 지역인재 의무채용 지역의 입학생 비율은 감소 추세를 보였으나, 의무채용 지역이 아닌 지역의 입학생 비율은 증가추세를 보임
 - 지역인재 의무채용 지역의 입학생 비율이 2018년에 53.7%였으나 2022년에는 51.9%로 2018년 대비 1.8%p 하락함

〈그림 4-4〉 2018~2022년 지역인재 의무채용 지역 내·외 입학생 수 및 입학생 비율



자료: 교육통계서비스 - 「학교/학과별 데이터셋」 (<https://kess.kedi.re.kr>)

□ 혁신도시 지역인재 채용현황

- 2019년 전국 이전공공기관은 약 1만 4천 명을 채용했으며, 이중 약 2천 명은 지역 채용, 약 1천 5백 명은 지역인재 의무채용으로 고용함
 - 지역 채용은 ‘공공기관의 운영에 관한 법률(공운법)’에 따라 최종학력이 이전지역 고등학교, 대학교를 졸업한 인원임
 - 지역인재 의무채용은 ‘혁신도시법’에 따라 지역인재 채용 의무화 예외를 제외한 인원 중, 최종학력이 이전지역 고등학교, 대학교인 신규채용 인원임
- 연도별 지역인재 의무채용 대상 인원 대비 채용인원의 비율을 살펴보면, 부산, 대구, 충북은 대상 인원 대비 채용인원 비율이 꾸준히 높게 나타나며, 경남, 광주·전남, 제주는 꾸준히 낮게 나타남
 - 2018년과 2019년에는 부산의 대상 인원 대비 채용인원의 비율이 가장 높고, 제주가 가장 낮았던 것으로 조사됨
 - 2020년에는 세종특별자치시의 지역인재 의무채용 인원이 할당됨과 동시에 가장 높은 채용률을 보임
 - 대전광역시 또한 2020년부터 지역인재 의무채용 인원을 배정하였고, 해당 해에 전국에서 네 번째로 높은 채용률을 나타냄
 - 강원도는 2020년에 지역인재 의무채용 비율이 가장 낮은 지역 중 하나였지만 2021년에는 채용률이 가장 높음
- 전국기준 이전공공기관의 지역인재 채용률은 매년 법적 의무채용률을 크게 상회하는 것으로 나타났으며, 제도가 도입된 2018년부터 2021년까지 지속적으로 증가한 것으로 나타남
 - 2018년에는 총 6,077명의 대상 인원 대비 1,425명을 채용하여 지역인재 채용률이 약 23.4%인 것으로 나타났으며, 2021년에는 33.9%로 약 10% 증가한 것으로 조사됨
- 다만, 지역별 지역인재 채용인원 수와 채용률은 비례관계로 나타나지 않기 때문에 단순히 채용률을 기준으로 실적을 평가하는 것은 적절하지 않을 수 있음

- 세종은 2020년~2021년 지역인재 의무채용률이 43.48%로 전국에서 가장 높은 수치이지만 실제 채용인원은 6명으로 매우 적음
- 광주·전남은 지역인재 의무채용률이 낮은 지역에 속하지만, 지역인재 대상 인원과 채용인원의 절대적인 수가 가장 큰 지역임
- 광주·전남과 대전은 타 지역에 비해 채용률이 낮지만, 절대적인 채용인원 수는 가장 많은 지역인 것으로 나타났으며, 제주는 대상 인원 및 채용인원 수가 적고 채용률도 낮게 나타남
- 경남은 채용 비율은 낮지만, 채용인원 수는 타 지역에 비해 많은 편임

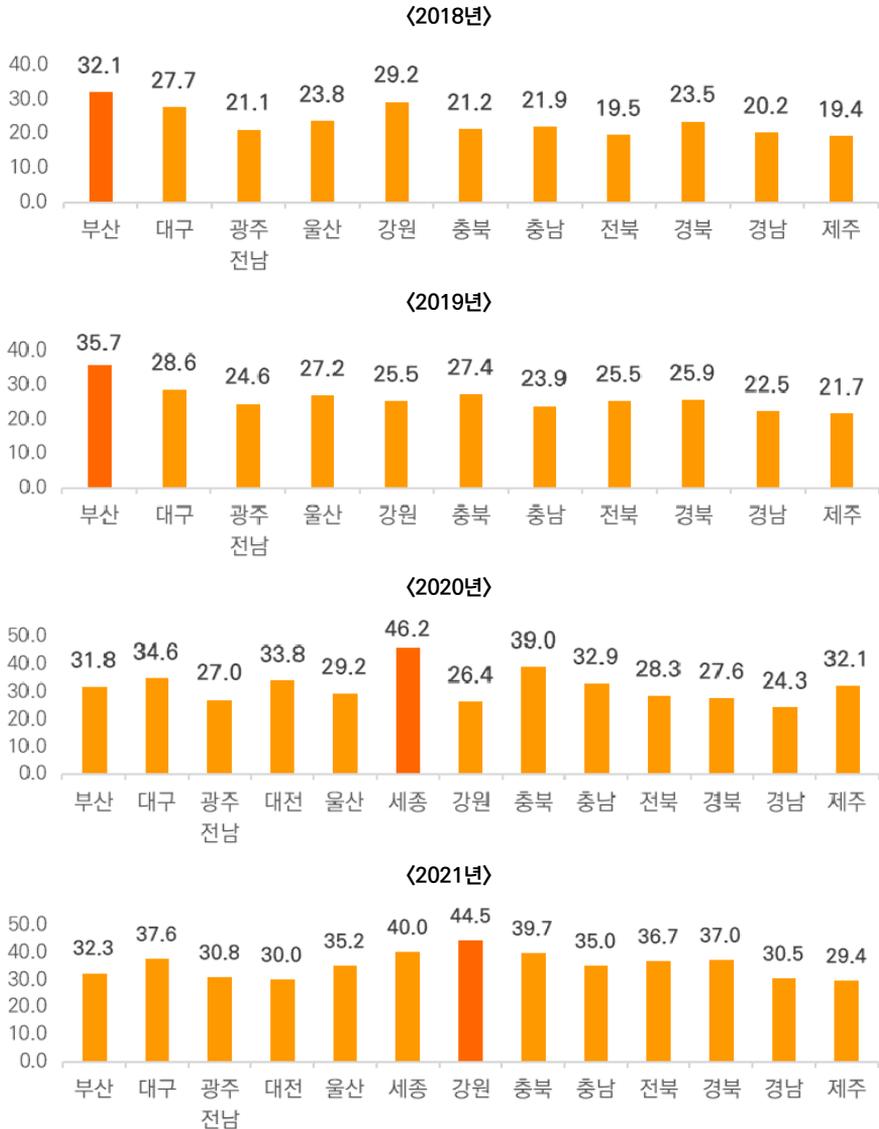
〈표 4-2〉 지역인재 의무채용 대상인원, 채용인원, 비율(2018~2021년)

(단위: 명, %)

지역	2018년			2019년			2020년			2021년		
	대상 ¹⁾	채용	비율	대상	채용	비율	대상	채용	비율	대상	채용	비율
부산	511	164	32.1	431	154	35.7	359	114	31.8	409	132	32.3
대구	512	142	27.7	426	122	28.6	358	124	34.6	298	112	37.6
광주·전남	1,698	359	21.1	1,611	396	24.6	1,280	346	27.0	932	287	30.8
대전	-	-	-	-	-	-	944	319	33.8	857	257	30.0
울산	492	117	23.8	371	101	27.2	120	35	29.2	108	38	35.2
세종	-	-	-	-	-	-	13	6	46.2	10	4	40.0
강원	497	145	29.2	650	166	25.5	330	87	26.4	344	153	44.5
충북	151	32	21.2	212	58	27.4	77	30	39.0	136	54	39.7
충남	146	32	21.9	230	55	23.9	164	54	32.9	100	35	35.0
전북	610	119	19.5	400	102	25.5	346	98	28.3	398	146	36.7
경북	613	144	23.5	711	184	25.9	616	170	27.6	338	125	37.0
경남	816	165	20.2	822	185	22.5	518	126	24.3	354	108	30.5
제주	31	6	19.4	23	5	21.7	28	9	32.1	17	5	29.4
계	6,077	1,425	23.4	5,887	1,528	26.0	5,153	1,518	29.5	4,301	1,456	33.9

자료: 「지역인재 채용현황」, 대전광역시 홈페이지(<https://www.daejeon.go.kr/drh/DrhContentsHtmlView.do?menuSeq=6534>)

〈그림 4-5〉 지역인재 의무채용 대상 인원 대비 채용인원 비율(2018~2021년)



주: 세종, 대전은 2020년부터 지역인재 의무채용인원을 할당

자료: 「지역인재 채용현황」, 대전광역시 홈페이지(<https://www.daejeon.go.kr/drh/DrhContentsHtmlView.do?menuSeq=6534>)

2) 국내 지역인재 채용제도 특징 분석

□ 제도적 요인

- 2022년 기준 지역인재를 의무채용 대상 이전공공기관은 전국 130곳임
 - 국토교통부는 2020년 제23차 국가균형발전위원회 본회의 의결을 거쳐 지역인재 의무채용 대상기관을 21개 추가하여 130개로 확대함
 - 지역별로는 대전, 세종이 포함되었으며, 2020년 기준 대전, 세종 지역은 지역인재 의무채용 인원을 각 944명, 13명 할당함
- 각 기관별 지역인재 의무채용 비율은 현재 18%에서 30%까지 상향됨
 - 기존 지역인재 의무채용기관으로 선정된 곳은 의무채용률이 2018년 18%, 2019년 21%, 20년 24%, 21년 27%, 22년 30%로 점차 상향됨
 - 신규 지역인재 의무채용기관으로 지정된 곳은 도입 1년차 18%, 5년차 이후 30%(3%p/년)로 상향됨

〈표 4-3〉 지역별 지역인재 의무채용 기관

지역	기관명	기관수
부산광역시	<ul style="list-style-type: none"> • 한국주택금융공사, 주택도시보증공사, 한국남부발전, 한국자산관리공사, 기술보증기금, 한국예탁결제원, 한국해양과학기술원, 게임물관리위원회, 영상물등급위원회 • 영화진흥위원회, 한국청소년상담복지개발원, 한국해양수산개발원 	12
대구광역시	<ul style="list-style-type: none"> • 한국부동산원, 한국가스공사, 한국지능정보사회진흥원, 한국사학진흥재단, 한국산업단지공단, 신용보증기금, 한국장학재단, 한국교육학술정보원, 한국산업기술평가관리원 	9
대전광역시	<ul style="list-style-type: none"> • 한국철도공사, 한국수자원공사, 국가철도공단, 한국생명공학연구원, 국방과학연구소, 한국특허정보원, 한국가스기술공사, 한국조폐공사, 한국화학연구원, 코레일테크, 한국원자력연구원, 한국한의학연구원, 한국과학기술원(KAIST), 한국지질자원연구원, 한국등산트레킹지원센터, 한국과학기술정보연구원 	16
울산광역시	<ul style="list-style-type: none"> • 한국동서발전, 근로복지공단, 한국산업안전보건공단, 한국산업인력공단, 한국석유공사, 한국에너지공단, 에너지경제연구원 	7

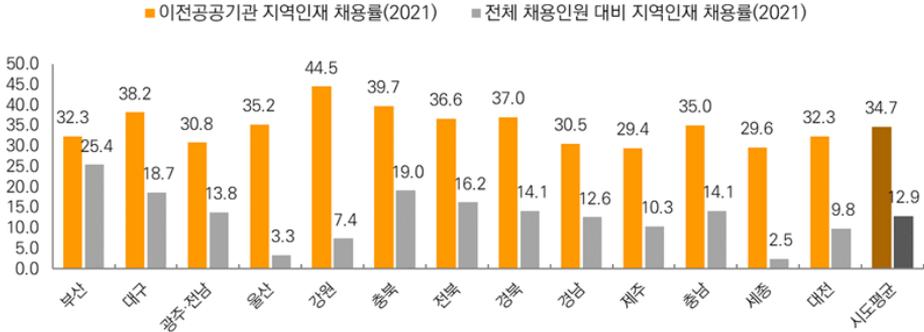
지역	기관명	기관수
세종특별자치시	<ul style="list-style-type: none"> 경제인문사회연구원, 중소기업기술정보진흥원, 농림수산물교육문화정보원, 국토연구원, 한국법제연구원, 한국개발연구원, 한국조세재정연구원, 과학기술정책연구원, 한국교통연구원, 대외경제정책연구원, 산업연구원, 국가과학기술연구회, 한국보건사회연구원, 한국환경연구원, 한국노동연구원, 한국직업능력연구원, 한국청소년정책연구원, 축산물품질평가원, 한국해양교통안전공단, 가축위생방역지원본부, 한국항로표지기술원 	21
강원도	<ul style="list-style-type: none"> 한국광물자원공사, 국민건강보험공단, 한국보훈복지의료공단, 대한적십자사, 도로교통공단, 건강보험심사평가원, 한국관광공사, 한국광해광업공단, 대한석탄공사, 국립공원공단, 한국지방행정연구원 	11
충청북도	<ul style="list-style-type: none"> 한국가스안전공사, 한국보건산업진흥원, 한국소비자원, 한국식품안전관리인증원, 한국고용정보원, 정보통신산업진흥원, 한국교육과정평가원, 한국교육개발원, 한국과학기술기획평가원, 정보통신정책연구원, 한국보건복지인력개발원 	11
충청남도	<ul style="list-style-type: none"> 한국서부발전, 한국중부발전, 한국생산기술연구원 	3
전라북도	<ul style="list-style-type: none"> 한국국토정보공사, 한국전기안전공사, 국민연금공단, 한국출판문화산업진흥원, 농업기술실용화재단, 한국식품연구원 	6
광주광역시 · 전라남도	<ul style="list-style-type: none"> 한국전력공사, 한전KPS, 한전KDN, 한국농어촌공사, 한국인터넷진흥원, 한국농수산식품유통공사, 한국전력거래소, 한국콘텐츠진흥원, 사립학교교직원연금공단, 한국문화예술회관위원회, 한국농촌경제연구원, 한국방송통신전파진흥원, 농림식품기술기획평가원 	13
경상북도	<ul style="list-style-type: none"> 한국건설관리공사, 한국수력원자력, 한국교통안전공단, 한국도로공사, 한국전력기술, 한국법무보호복지공단, 대한법률구조공단, 한국원자력환경공단 	8
경상남도	<ul style="list-style-type: none"> 한국승강기안전공단, 한국남동발전, 중소벤처기업진흥공단, 국토안전관리원, 한국토지주택공사, 한국산업기술시험원, 한국세라믹기술원, 한국저작권위원회, 주택관리공단, 국방기술품질원 	10
제주특별자치도	<ul style="list-style-type: none"> 공무원연금공단, 한국국제교류재단, 재외동포재단 	3
합 계		130

자료: 「지역인재 채용현황」, 대전광역시 홈페이지(<https://www.daejeon.go.kr/drh/DrhContentsHtmlView.do?menuSeq=6534>)

- 2021년 전국 시도별 지역인재 채용률을 살펴보면, 이전공공기관의 지역인재 채용률은 시·도 평균 약 34.7%로 의무채용 비율을 달성하고 있으나, 전체 채용인원 대비 지역인재 채용률은 12.9%로 신규채용자 중에서 지역인재 전형으로 입사한 인력의 규모는 낮은 것으로 나타남

- 이는 예외조항으로 인한 결과이며 13%의 비율이 기관 내에서 적은 수는 아니지만, 제도 도입의 목적을 고려했을 때 효과가 미미한 것으로 이해됨

〈그림 4-6〉 전국 시도별 지역인재 채용률(2021)

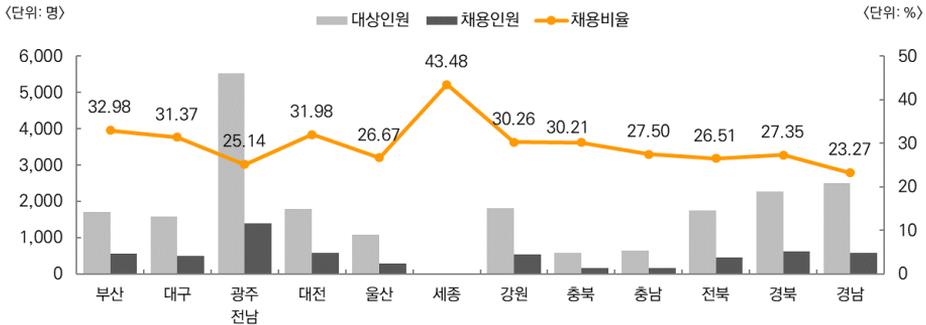


자료: ALIO 공공기관 경영정보 공개시스템(www.alio.go.kr)

- 예외조항 등의 이유로 공공기관 130곳 중 45곳(34.6%)은 지역인재를 뽑지 않거나 극소수만 채용한 것으로 조사됨
 - 앞서 2장에 조사한 바와 같이 현행법상에서 지역인재 의무채용 대상에서 제외될 수 있는 예외조항은 6가지이며, 연구기관, 교육기관 성격의 이전 공공기관은 예외조항에 해당되는 경우가 많아 실질적인 채용대상 인원이 적은 것으로 나타남
- 지역에 이전한 공공기관의 규모와 수에 따라 지역인재 채용 능력에 차이가 발생하는 것으로 조사됨
 - 예를 들어, 제주로 이전한 공공기관의 수는 3개로 타 지역보다 적은 편이며, 이 중 2곳은 규모가 작아서 많은 수의 채용이 이루어지기 어려운 환경임 (뉴시스, 2020.07.11.)
- 또한, 이전지역마다 지역인재 채용률에 큰 영향을 미친 공공기관이 존재하여 이전한 공공기관의 유형에 따라 실제 지역인재 채용 규모의 지역별 편차가 큰 것으로 조사됨(한겨레, 2021.09.08.)

- 전라남도로 이전한 한국전력공사에서는 지난 3년간(2018-2020) 전라남도 전체 지역인재 채용인원(1,101명)의 약 59.5%(655명)에 해당하는 인원을 지역인재로 채용하였고, 경상북도에 이전한 한국수력원자력에서는 지난 3년간(2018-2020) 경상남도 전체 지역인재 채용인원(498명)의 약 39.6%(247명), 경상남도로 이전한 한국토지주택공사에서 지난 3년간(2018-2020) 경상남도 전체 지역인재 채용인원(476명)의 약 35.6%(208명)을 채용한 것으로 나타남

〈그림 4-7〉 2018~2021년 총 지역인재 의무채용 대상인원, 채용인원, 비율



자료: 「지역인재 채용현황」, 대전광역시 홈페이지(<https://www.daejeon.go.kr/drh/DrhContentsHtmlView.do?menuSeq=6534>)

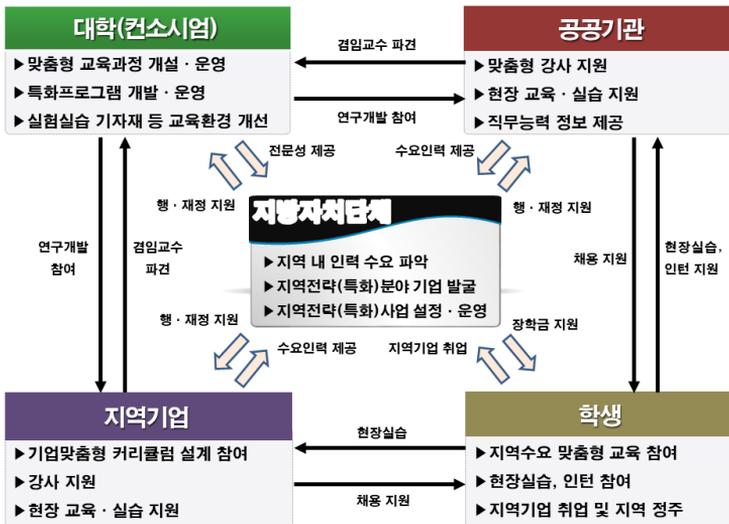
- 즉, 지역마다 대학 및 이전공공기관의 수, 규모가 균일하지 않기 때문에 지역별 특성을 고려하지 않은 일률적인 제도의 적용과 평가는 맹목적인 성과 달성 요구와 부담으로 이어져 제도의 실효성을 낮추는 요인이 될 수 있음

□ 협력체계 및 협력 방식

- 혁신도시 내 이전공공기관과 지역 간 상생발전을 위한 협력구조가 제도적으로 지원되고 있으나, 실질적·상시적 협력 관계 구축에는 한계가 있는 것으로 나타남(이소영, 2020)

- 혁신도시의 지역인재 육성 및 지원에 관한 협력체계는 국가균형발전 정책의 연장선에서 지방자치단체보다는 국가적 수준에서 운영됨
 - 혁신도시의 지역인재 채용을 위한 산·학·관의 협력 방식은 관련 조례를 기반으로 지역인재채용협의체를 운영하는 것에 국한되어 있으며, 이마저도 협의체의 기능 및 운영방식이 명확히 규정되어 있지 않음
- 정부에서는 지역인재 육성을 위한 ‘지역선도대학 육성사업’을 공모하여 지역 대학을 재정적·행정적으로 지원하고 있음
 - 2018년 정부에서는 지방대학과 지역사회의 상생발전을 지원하기 위하여 지방대학-지자체-공공기관 간 연계·협력 시범사업을 시행함
 - 2019년에는 약 100억 원을 투자하여 12개의 컨소시엄을 선정하고, 권역 별로 혁신도시와 연계하여 지역 내 수요 맞춤형 인재가 양성될 수 있는 운영모형의 개발을 지원함(교육부, 2019)
 - 이는 지방 이전 공공기관의 지역인재 의무채용 비율 달성 및 관련 산업 분야 취업 지원을 위한 우수지역인재 공동양성 협력을 내용으로 함

〈그림 4-8〉 지방대학-지자체-공공기관-산업계 연계 컨소시엄 운영모형



자료: 교육부(2019.4) '19년 지역선도대학 육성사업 추진계획(안)

- 이에 지역 거점국립대학이 중심이 되어 지역대학 및 이전공공기관과 협업함
 - 2020년 지역 거점 국립대학인 경상대학교를 주축으로 경상남도 및 울산 광역시 내 대학들과 컨소시엄을 구축함
 - 이전공공기관 요구에 맞는 인재를 양성하기 위해 주택건설융합, 전력 에너지융합, 산업경영지원융합전공을 개설함
 - 융합전공은 이전공공기관 임직원들과 함께 교육과정을 구성하며 방학 기간에 현장실습을 통한 실무 역량 증진에 집중하고 있음
 - 대학 취업지원부의 주도로 NCS 기반의 비교과 프로그램을 개발하여 취업 역량 강화에 노력을 기울이고 있음
- 이 외에도 교육부에서는 2020년부터 지자체-대학 협력기반 지역혁신사업 (RIS, Regional Innovation Strategy)으로 총 6개 지자체를 선발하여 약 2,440억 원을 지원하였음(교육부 보도자료, 2022.08.29.)
 - 지역혁신사업은 학령인구 감소 및 지역인재 유출로 인한 비수도권 지역의 소멸 위기를 극복하기 위하여 지자체와 대학이 협업체계(일명 ‘지역혁신 플랫폼’)를 구축하고, 지역에서 필요로 하는 인재를 양성하여 지역발전을 위한 생태계가 조성될 수 있도록 지원하는 사업임(교육부 보도자료, 2022.04.18.)
 - 본 사업은 지역주력산업 및 지역 문제에 따라 지역별 첨단 핵심분야를 정하고, 이에 따른 지역 맞춤형 인재를 양성하는 것으로 해당 지역이 사업 전체 과정을 주도할 수 있도록 자율성을 부여하고 있음
 - 플랫폼에는 지방자치단체와 지방대학 외에도 기업, 연구소, 고등학교, 교육청, 테크노파크, 상공회의소, 창조경제혁신센터 등 지역 내 혁신과 관련한 다양한 기관이 참여하는 방식임
 - 2020년 3개 지역혁신플랫폼 선정을 시작으로 2022년까지 6개 지역으로 플랫폼 구축 지역을 확산해왔으며, 광주광역시와 전라남도는 권역 내 23개 대학이 참여하는 공유대학을 운영하며 통합정보시스템도 구축·운영함

〈표 4-4〉 지자체-대학 협력기반 지역혁신플랫폼

지자체	핵심분야	대학	지역 혁신기관	국비지원
광주·전남 (20년 선정)	에너지신산업, 미래형운송기기	전남대(총괄), 목포대(중심) 등 15개 대학	49개	456억
울산·경남 (20년 선정)	스마트제조엔지니어링, 스마트제조 ICT, 스마트공동체, 미래모빌리티, 저탄소, 그린에너지	경상국립대(총괄), 창원대(중심), 경남대(중심), 울산대(중심) 등 13개 대학	41개	489억
충북 (20년 선정)	제약바이오, 정밀의료·기기, 화장품·천연물	충북대(총괄), 한국교통대(중심) 등 15개 대학	48개	306억
대전·세종·충남 (21년 선정)	모빌리티 소재부품장비, 모빌리티 ICT	충남대(총괄), 공주대(중심) 등 24개 대학	68개	489억
강원 (22년 선정)	정밀의료, 디지털헬스케어, 스마트수소에너지	강원대(총괄), 연세대 미래(중심), 강릉원주대(중심) 등 15개 대학	60개	300억
대구·경북 (22년 선정)	전자정보기기, 미래차전환부품	경북대(총괄), 영남대(중심) 등 23개 대학	214개	400억

자료: KDI 경제정보센터(<https://ieic.kdi.re.kr/policy/materialView.do?num=229433&topic=O&pp=20&datecount=&recommand=&pg=>)

□ 정보공유체계

- 지역인재 채용과 관련한 정보는 시·도청 홈페이지뿐만 아니라 지방대학, 이전공공기관 홈페이지, 국토교통부 공공기관 채용정보시스템 등 다양한 매체를 통해 상시 제공되고 있으며, 오프라인 행사를 통해서도 제공됨
 - 이전공공기관이 채용정보를 고시하면 지방자치단체 및 대학이 이를 파악하여 지역 내에 제공하는 형태가 일반적임
- 국토교통부와 국가균형발전위원회의 주도로 매년 지역별 지역인재 채용 합동 설명회를 시행함(국토교통부 보도자료, 2021.04.06.)
 - 대전, 강원, 울산·경남, 광주·전남, 부산, 충북, 전북, 대구·경북, 충남 등 지역별로 지자체와 공공기관, 대학이 함께 참여하여 지역인재 채용정보를 공유하고 있으며, 2021년에는 전국 101개 이전공공기관 등이 참여함

〈표 4-5〉 2021년 지역인재 합동채용설명회 참여기관 현황

지역명	기관 수	참여기관
대구	9	• 한국감정원, 한국가스공사, 한국장학재단, 신용보증기금, 한국교육학술정보원, 한국산업단지공단, 한국산업기술평가관리원, 한국지능정보사회진흥원, 한국사학진흥재단
광주·전남	13	• 한국전력공사, 한전KDN(주), 한전KPS(주), 한국전력거래소, 한국인터넷진흥원, 한국방송통신전파진흥원, 사립학교교직원연금공단, 한국농수산물유통공사, 한국문화예술위원회, 한국농어촌공사, 한국콘텐츠진흥원, 한국농촌경제연구원, 농림식품기술기획평가원
울산	6	• 한국석유공사, 한국동서발전(주), 한국산업인력공단, 한국에너지공단, 근로복지공단, 에너지경제연구원
강원	9	• 대한석탄공사, 한국광해관리공단, 도로교통공단, 국립공원공단, 국민건강보험공단, 한국보훈복지의료공단, 건강보험심사평가원, 한국관광공사, 대한적십자사
충북	10	• 정보통신산업진흥원, 한국소비자원, 한국가스안전공사, 한국교육개발원, 한국교육과정평가원, 한국과학기술기획평가원, 한국보건산업진흥원, 한국보건복지인력개발원, 한국식품안전관리인증원, 한국고용정보원
전북	6	• 한국전기안전공사, 한국국토정보공사, 국민연금공단, 한국식품연구원, 한국출판문화산업진흥원, 농업기술실용화재단
경북	7	• 한국도로공사, 한국전력기술(주), 한국교통안전공단, 한국법무보호복지공단, 대한법률구조공단, 한국수력원자력(주), 원자력환경공단
부산	11	• 주택도시보증공사, 한국남부발전(주), 한국자산관리공사, 한국주택금융공사, 한국해양과학기술원, 한국청소년상담복지개발원, 한국예탁결제원, 한국해양수산개발원, 게임물관리위원회, 영상물등급위원회, 기술보증기금
경남	9	• 한국남동발전(주), 한국세라믹기술원, 중소벤처기업진흥공단, 한국시설안전공단, 한국승강기안전공단, 한국산업기술시험원, 주택관리공단(주), 국방기술품질원, 한국저작권위원회
제주	1	• 공무원연금공단
세종	8	• 축산물품질평가원, 농림수산물교육문화정보원, 한국직업능력개발원, 한국교통연구원, 경제인문사회연구회, 국가과학기술연구회, 가족위생방역지원본부, 한국항로표지기술원
대전	9	• 국방과학연구소, 한국조폐공사, 한국과학기술원, 한국원자력연구원, 국가철도공단, 한국화학연구원, (주)한국가스기술공사, 한국철도공사, 한국과학기술정보연구원
충남	3	• 한국중부발전(주), 한국서부발전(주), 한국생산기술연구원
총합	101	

자료: 국토교통부 보도자료(2021.04.06.), 지역인재 모여라...8일부터 온라인 합동 채용설명회

- 지역인재 취업 정보, 채용제도 등의 채용정보를 공유하며 국가직무능력 표준(NCS) 특강, 모의면접 실전 코칭 등의 지원 프로그램도 제공함
 - 이전공공기관과 지역대학이 협업하는 지역교육과정(오픈캠퍼스) 과정도 공유하여 지역인재의 취업을 지원함
- 교육부 주관으로 지자체-대학 협력기반 지역혁신사업 성과토론회를 개최하여 우수 지역과 내용을 공유함(교육부 보도자료, 2022.08.29.)
- 지역혁신플랫폼별 주요 성과를 공유하고 지역소멸 위기와 관련된 토론회 및 우수사례 발표를 시행함
 - 2020년에 울산, 경남, 충북, 광주·전남이 지원 대상으로 선발되었고, 2021년에 대전, 세종, 충남이 추가 선발됨
 - 2022년에는 강원과 대구, 경북이 지원 대상으로 추가 선발됨
- 다만, 채용공고 기간에 제공되는 정보가 아닌 당해연도 채용계획 등에 대한 정보는 지역에 따라 자체적으로 수집·파악하고 있으며, 이전지역의 지자체 및 대학이 별도로 이전공공기관에 정보를 요청하는 방식으로 수집되고 있는 것으로 나타남
- 충청권에서는 연초 51개 공공기관의 협조를 얻어 당해연도 채용계획에 대한 정보를 조사·정리하고 있으며, 대전광역시에서는 이를 지방자치단체 홈페이지¹⁶⁾를 통해 보고서 형태로 매년 제공하고 있음

2. 일본 사례: 지역 공공인재 양성 프로젝트

1) 현황

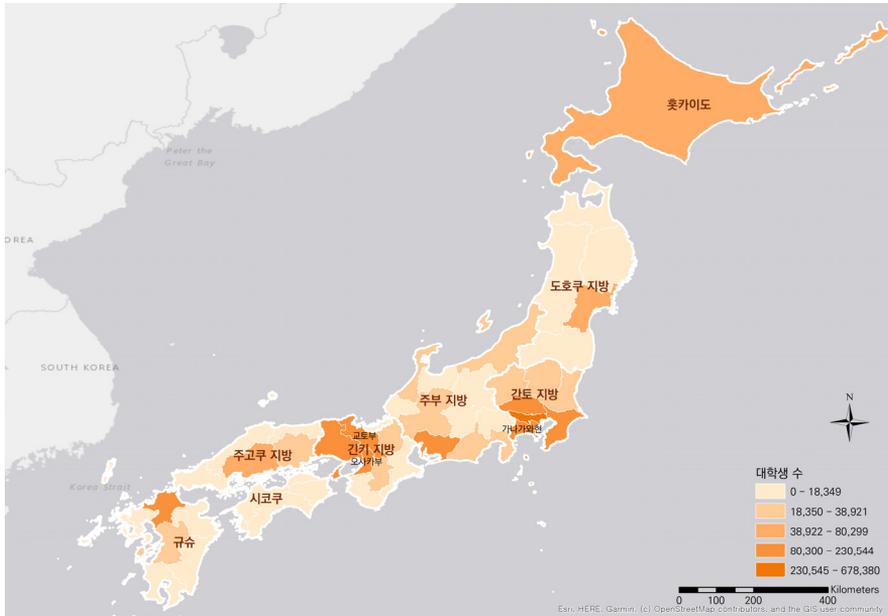
□ 인구 및 대학 현황

- 일본의 행정구역은 47개의 도도부현(都道府県)으로 이루어져 있으며, 지리

16) 대전광역시 홈페이지 - 생활정보 - 지역인재 의무채용 - 공공기관 채용정보(<https://www.daejeon.go.kr/drh/DrhContentsHtmlView.do?menuSeq=6633>)

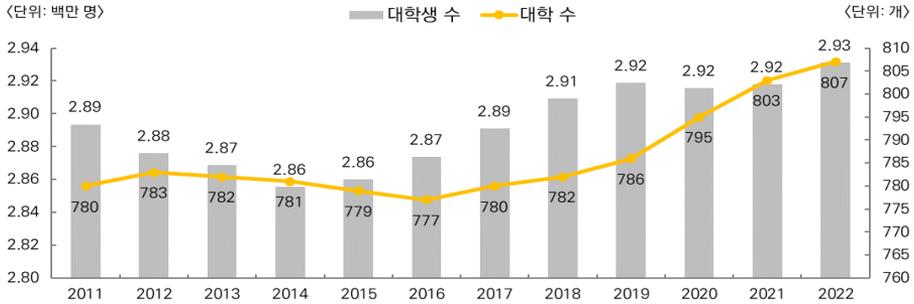
- 및 역사적 환경에 따라 8개의 지역으로 묶어 분류함(일본 외무성 홈페이지)
- 홋카이도, 도호쿠, 간토, 주부, 긴키, 주고쿠, 시코쿠, 규슈로 분류됨
- 일본의 대학 및 대학생 수는 2016년 이후 증가추세를 보임
- 대학 수는 2011년 780개에서 2016년 777개로 감소하였으나, 이후 꾸준히 증가하여 2022년 기준 807개로 조사됨
 - 대학생 수는 2011~2017년 평균 287만 명이었지만, 2018년부터 290만 명을 초과하여 2022년 기준 약 293만 명으로 조사됨
- 2022년 기준, 도쿄도(東京都)가 포함된 간토 지방에 가장 많은 대학생이 있음
- 간토 지방에는 도쿄도 다음으로 인구가 많은 가나가와현 요코하마시가 있음
 - 두 번째로 대학생이 많은 긴키 지방에는 교토부, 오사카부 등이 포함됨

〈그림 4-9〉 2022년 일본 도도부현별 대학생 수



자료: 문부과학성 - 「학교기본조사」 (<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00400001&tstat=000001011528>)를 바탕으로 연구자 작성

〈그림 4-10〉 2011~2021년 일본 대학 및 대학생 수



자료: 문부과학성 - 「학교기본조사」 (<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00400001&tstat=000001011528>)

□ 지역 공공인재 현황

- 일본의 여러 도시의 대학 및 대학원에서 지역 공공인재를 양성하고 있음
- 교토, 오사카, 요코하마 등에서 대학과 지역사회의 협력으로 지역인재를 길러내고 있으며, 그중 교토의 협력 프로젝트가 대표적인 사례임
 - 2020년 기준 교토부의 인구는 약 258만 명이며, 교토시의 인구는 약 150만 명으로 나타남(일본 e-Stat)
 - 일본 교토부 교토시는 38개의 대학 및 단기대학(전문대학)이 있는 ‘대학 마을’이자, 인구의 약 10%에 해당하는 15만 명이 학생인 ‘학생 마을’임 (서울연구원, 2019)
- 교토 지역 대학 및 지자체는 맞춤형 지역 공공인재를 육성 및 채용하여 이들의 지역 기여도를 높이고 있음(인천일보, 2019.05.27.)
 - 지역 공공기관은 ‘지역공공정책사 프로그램’을 수료한 학생들을 우선 채용하며, 해당 프로그램을 수료한 학생들은 대부분 지역 내 지자체 및 공공기관의 전문 직원, 시민운동가, 사회적경제기업가 등으로 활동하고 있음
 - 교토부의 청년 실업률은 매우 낮고, 사회적 경제 성숙도는 높으며, 지자체·공공기관·시민들 간의 신뢰 및 소통 관계가 잘 형성되었다고 평가됨

2) 성공 요인 분석

□ 제도적 근거

- 교토시는 외부로 이전하려는 대학들의 움직임을 막기 위해 1980년 중반부터 지역 대학 지원 및 협력을 강화함(이정희·최용호, 2006)
 - 교토시는 대학생의 인구 비중이 전국에서 가장 높으며, 대학생 인구 중 약 80%는 교토 이외 지역 출신임
 - 1980년 중반부터 교토시 내의 대학들이 외부로 이전하려고 하자 부지 및 시설 확충과 관련된 제약으로 촉발된 대학 시외 이전을 억제할 필요가 있다고 1985년 ‘교토시 기본계획’에 지적함
 - 해당 기본계획에 따라 대학 실태조사를 시행했으며, 80%의 대학이 시설 정비 계획이 있으며 30%의 대학이 관외로 이전할 계획임을 알아냄
 - 이에 1985년에 대학문제대책위원회를 설치했으며, 1990년에는 기획조정국 활성화 추진실에 도시정책과를 만들어 대학 문제를 전담하게 함
 - 1993년 대학센터설립추진회의 결성 이후로 대학 간 협력은 각 대학으로 주체가 이전되었으며 교토시는 측면에서 지원하는 형태로 변경됨

〈표 4-6〉 교토시의 대학 이전에 따른 대학 정책 추진 경과(1980년~2000)

연도	추진 경과
1980년대 중반	• 교토시 내 대학들의 이전 움직임 포착
1985	• 교토시 기본계획 내 ‘대학학술기관의 총실’이라는 절 추가 • 교토시 계획국 주관 시내 대학 및 전문대학 대상 실태조사 실시 • 대학문제대책위원회 설치
1986	• ‘대학의 정비확충을 위한 시책’ 방침 수립 • 계획국 도시기획과에서 대학 정비계획 상담 및 조정 • 대학과의 협력을 위한 ‘대학사무연락협의회’ 설립 • 도시사대학 전 학부 1, 2학년생을 교토부 교타나베시로 이전 • 도시사여자대학 학예학부를 교토부 교타나베시로 이전
1987	• 헤이안여학원대학 오사카부 다카쓰키시로 이전
1989	• 류코쿠대학 이공학부 및 사회학부 시가현 구사쓰시로 이전
1990	• 기획조정국 활성화 추진실 도시정책과 창설 및 대학문제 전담 지시 • 교토시 모든 대학을 방문하여 실태 파악 조사

연도	추진 경과
1992	<ul style="list-style-type: none"> • '대학의고장 교토21플랜' 시행 • 고등교육연구회에서 대학교육연구종합센터 설립 제안
1993	<ul style="list-style-type: none"> • 대학센터설립추진회의 시행
1994	<ul style="list-style-type: none"> • 리츠메이칸대학 이공학부 시가현 구사쓰市로 이전 • 교토·대학센터 설립
1998	<ul style="list-style-type: none"> • 교토·대학센터의 재단법인설립 허가
2000	<ul style="list-style-type: none"> • 교토시에서 100억 엔을 투자하여 대학공동이용시설 준공

자료: 이정희·최용호(2006) 바탕으로 연구자 작성

- 공익재단법인 대학 컨소시엄 교토(<https://www.consortium.or.jp>)는 '대학의 마을 교토·학생의 마을 교토' 대학·마을 연계사업을 추진하고 있음
 - 1994년 교토·대학 센터라는 이름으로 출범하였으며, 1997년 재단법인 대학 컨소시엄 교토로 이름을 변경함
 - 2005년 일본 대학 컨소시엄 최초로 문부과학성 특정공익증진법인 증명을 받음(이정희·최용호, 2006)
 - 해당 증명은 기부금 세제 우대조치를 제공하기 때문에 기업 등의 단체로부터 더 많은 기부금을 받을 수 있는 제도적 장치를 마련하는 토대가 됨
 - 2022년 7월 기준, 46개 대학 및 단기대학, 교토부, 교토시, 교토경영자협회, 일반사단법인 교토경제동우회, 공익사단법인 교토공업회, 교토상공회의소가 회원단체로 등록되어 있음
 - 일대일 제휴가 아닌 다수 단위의 연합이라는 특징이 있으며 일본 내에서 처음으로 시도된 사업임(UNN뉴스, 2002.07.08.)
- 2003년 교토 류코쿠대학은 문과성 위탁 사업을 통해 대학에 지역 공공인재 양성 기구인 '지역인재·공공 정책 개발 시스템 오픈·리서치 센터'를 설립함
 - 2008년에는 '지역 공공인재·리서치 센터(Research Center for the Local Public Human Resources and Policy Development, LORC)'로 이름을 변경함

- 사립대학 학술 연구 고도화 추진 사업, 문부과학성 사립대학 전략적 연구 기반 형성 지원 사업 등의 지원을 통해 해당 센터를 운영함
- 이후 지역 공공인재 개발 컨소시엄, 북부 교토부 지역재생을 위한 지역사회 및 대학연합, 글로벌 인적자원센터 등을 추가로 설립함(OECD, 2014)

〈표 4-7〉 지역 공공인재·리서치센터(LORC) 발달 과정

기간	내용
1단계 (2003~2007)	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 문제 해결을 위한 인적자원 시스템 제안 • 석사 과정을 대상으로 한 지역 맞춤형 교육 프로그램 개발 • 사회적 및 학문적으로 인증받을 수 있는 틀 마련의 필요 인식
2단계 (2007~2010)	<ul style="list-style-type: none"> • 연구 성과의 사회화에 집중 • 인증 틀을 유럽 자격 체계(EQF)와 맞추기 위해 민·관·학 협력 플랫폼 구축 • 학습자 역량 보장 및 인증 독려를 위한 지역 공공인재 개발 컨소시엄(COLPU) 설립
3단계 (2010년 이후)	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 공공인재 교육 프로그램 고도화 • 북부 교토의 인구감소 및 경제사회적 쇠퇴지역을 대상으로 '교토 모델' 개발 진행 • 북부 교토 지역 재생을 위한 지역 사회 및 대학 연합(CUANKA) 설립 • 글로벌 인적 자원 센터(Glocal Human Resources Development Center) 설립

자료: OECD (2014) 보고서 바탕으로 연구자 작성

□ 협력체계 및 협력 방식

- 북부 교토부 지역은 민·관·학의 지역 제휴 협정을 통하여 지역 맞춤형 인재를 양성하며 지역 내 일자리에 정착할 수 있도록 도와주고 있음
 - 총 43곳의 지자체, 4곳의 지방의회, 55곳의 시민활동단체 및 경제 단체가 이 프로그램과 연계하여 지역인재육성에 도움을 주며 장기 인턴십 기회를 제공함

〈표 4-8〉 지역 연계 협정 체결 단체 - 지자체

부현명	지자체 명(총 43개)
교토부(17)	<ul style="list-style-type: none"> <li style="width: 25%;">• 교토부 <li style="width: 25%;">• 성양시 <li style="width: 25%;">• 교타나베시 <li style="width: 25%;">• 우지다하라마치 <li style="width: 25%;">• 하치만시 <li style="width: 25%;">• 교토 <li style="width: 25%;">• 무카이치시 <li style="width: 25%;">• 교탄고시 <li style="width: 25%;">• 세이카초 <li style="width: 25%;">• 카메오카시 <li style="width: 25%;">• 후쿠치야마시 <li style="width: 25%;">• 나가오카 교시 <li style="width: 25%;">• 기즈가와시 <li style="width: 25%;">• 교탄바초 <li style="width: 25%;">• 쿠오야마초 <li style="width: 25%;">• 우지시 <li style="width: 25%;">• 오야마자키초

부현명	지자체 명(총 43개)					
시가현(13)	• 오쓰시 • 히코네시 • 나가하마시	• 다카시마 • 쿠리히가시 • 고가시	• 모리아마시 • 후난시 • 히가시오미시	• 히노초 • 오미하치만시	• 요네하라시 • 구사쓰시	
오사카부(9)	• 오사카시 • 슌타시	• 모리구치시 • 히라카타시	• 미노시 • 네아가와시	• 이바라키시 • 야오시	• 타카츠키시	
효고현(2)	• 아시야시	• 스모토시				
나라현(1)	• 나라시					
기후현(1)	• 다지미시					

자료: 류코쿠대학 홈페이지(https://www.ryukoku.ac.jp/gs_npo/recommendation) 바탕으로 연구자 작성

〈표 4-9〉 지역 연계 협정 체결 단체 - 지방의회

부현명	의회 명(총 4개)	
교토부(1)	• 세이카초 의회	
오사카부(1)	• 이바라키시 의회	
시가현(2)	• 오쓰시 의회	• 고가시 의회

자료: 류코쿠대학 홈페이지(https://www.ryukoku.ac.jp/gs_npo/recommendation) 바탕으로 연구자 작성

〈표 4-10〉 지역 연계 협정 체결 단체 - 시민 활동 단체, 경제 단체 등

부현명	단체명(총 55개)	
교토부(26)	<ul style="list-style-type: none"> • 특정 비영리 활동 법인 교토 NPO 센터 • 특정 비영리 활동법 인기후 네트워크 • 재단법인 교토시 청소년 서비스 협회 • 특정 비영리 활동 법인 교토 커뮤니티 방송 • 특정 비영리 활동 법인 일하고 싶은 여러분의 네트워크 • 특정 비영리 활동 법인 환경 시민 • 일반재단법인 사회적 인증 개발 추진 기구 • 특정 비영리 활동 법인 TMJ 연구소 • 특정 비영리 활동 법인 있었는지 지원 • 공익재단법인 교토근로자학원 • 교토청년사법서사회 • 특정 비영리 활동 법인 교토 지구 온난화 방지 부민 회의 • 공익재단법인 교토고도기술연구소 	<ul style="list-style-type: none"> • 공익재단법인 교토시 환경보전 활동 추진 협회 • 공익재단법인 교토산업 21 • 일반 사단법인 교토부 중소기업 진단 협회 • 공익재단법인 교토지역 창조기금 • 유한책임사업조합마을과 종합연구소 • 교토부 중소기업 단체 중앙회 • 교토 중소기업가 동우회 • 일반 사단법인 교토 아미시로 지역 진흥사 • 일반 사단법인 모리노 교토 지역 진흥사 • 일반 사단법인 교토부 북부 지역 제휴 도시민 진흥사 • 교토 신용 금고 • 일반 사단법인 교토 아카쿠사네트 • 일반 사단법인 난민 나누

부현명	단체명(총 55개)
오사카부(13)	<ul style="list-style-type: none"> • 특정 비영리 활동 법인 오사카 NPO 센터 • 공익재단법인 공해지역재생센터(아오 조라 재단) • 사회 복지 법인 오사카 자원 봉사 협회 • 특정 비영리 활동 법인 히라카타 시민 활동 지원 센터 • 특정 비영리 활동 법인 간사이 NGO 협의회 • 특정 비영리 활동 법인 너크 • 오사카 사법 서사회 • 특정 비영리 활동 법인 긴키 환경 시민 활동 상호 지원 센터(NPO) • 일반재단법인 오사카시 커뮤니티 협회 • 인정 특정 비영리 활동 법인 D×P • 히라카타 신용 금고 • 특정 비영리 활동 법인 SEIN • 특정 비영리 활동 법인 히라카타 환경 네트워크 회의
시가현(7)	<ul style="list-style-type: none"> • 재단법인 담해문화진흥재단 • 특정 비영리 활동 법인 아오이 이비와 호수 • 시가현 중소기업 단체 중앙회 • 일반사단법인 시가 경제산업협회 • 일반 사단법인 시가현 중소기업 진단사 협회 • 공익재단법인 히가시오미 산호 요시 기금 • 사회 복지 법인 오쓰시 사회 복지 협의회
나라현(2)	<ul style="list-style-type: none"> • 공익 사단법인 나라 지역개발 센터 • 일반 사단법인 아마토 브랜드 추진 협의회
효고현(3)	<ul style="list-style-type: none"> • 특정 비영리 활동 법인 심포니 • 특정 비영리 활동 법인 커뮤니티 지원 센터 • 특정 비영리 활동 법인 타카토리 커뮤니티 센터
미에현(1)	<ul style="list-style-type: none"> • 특정 비영리 활동 법인 삼중 다크
아이치현(1)	<ul style="list-style-type: none"> • 특정 비영리 활동 법인 참가 플래닛
도쿄도(2)	<ul style="list-style-type: none"> • 특정 비영리 활동 법인 에틱 • 인증특정 비영리활동법인 OurPlanet-TV

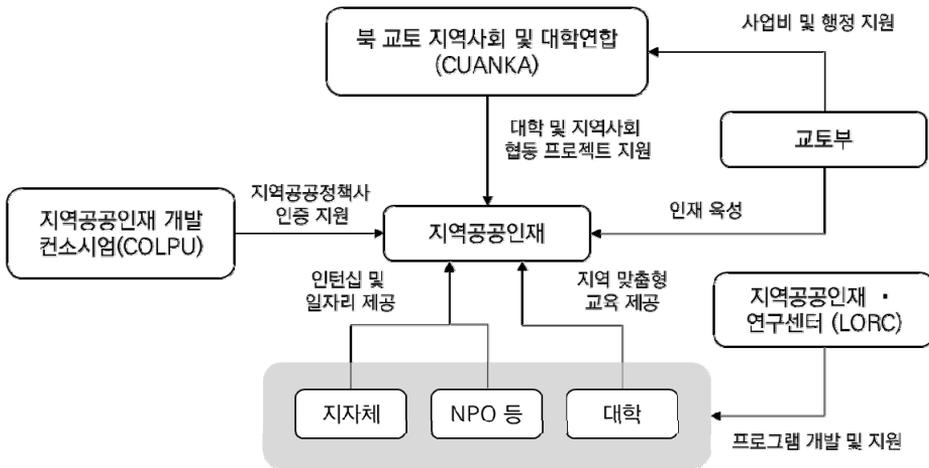
자료: 류코쿠대학 홈페이지(https://www.ryukoku.ac.jp/gs_npo/recommendation) 바탕으로 연구자 작성

○ 북부 교토지역 재생을 위한 지역사회 및 대학연합(CUANKA)은 지역사회 고령화와 인구감소 문제를 해결하기 위해 지역별 맞춤형 프로젝트를 진행함(OECD, 2014)

- 대학 지역 연합에서 파생된 ‘북부 교토지역 재생을 위한 지역사회 및 대학 연합(Community and University Alliance for the regeneration of Northern Kyoto Area, CUANKA)’은 2012년 설립됨
- 주요 목표는 북부 교토지역 문제에 대응할 수 있는 글로벌 공공 인력 양성, 도농 네트워크 촉진 및 교차 인적자원 활용을 위한 산업·정부·학계·시민의 일관된 협업 시스템 구축, 지역 문제 해결 및 지역사회 활성화임
- 이와 관련된 개별 프로젝트를 진행하는 9개 대학은 지방정부와 문부과학성에서 보조금을 받음

- 9개 대학에는 교토대학, 교토부립대학, 교토산업대학, 교토타치바나대학, 교토분교대학, 세이비대학, 도시샤대학, 부키코대학, 류코쿠대학이 포함됨
- 프로젝트 수행을 돕기 위해 지역 및 대학별로 코디네이터를 임명하고, 북부 교토부 지역에 네트워크 구축 시설을 설치함

〈그림 4-11〉 북부 교토부 지역사회 및 대학 연합 모식도



자료: OECD (2014) 보고서 바탕으로 연구자 작성

- 지역 공공인재·연구센터(LORC)는 지자체·NPO·대학 등이 참여할 수 있는 프로그램을 개발하고 지원함(OECD, 2014)
 - 지역 공공인재·연구센터(Research Centre for the Local Public Human Resources and Policy Development, LORC)는 류코쿠대학과 문부과학성(Japanese Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, MEXT)의 지원을 받아 설립됨
 - 교토 내 류코쿠대학, 교토부립대학, 교토타치바나대학, 도시샤대학, 불교대학 등 총 5곳이 협력 대학교로 지정되어 있음

- 교토 류코쿠대학에서는 지역공공정책사 취득 프로그램을 개발하여 지역 맞춤형 교육을 제공하며, 지역 공공인재 개발 컨소시엄(COLPU)은 이를 인증함
- 2008년 지역 공공인재 대학 연휴 사업을 통해 교육·연수 프로그램 및 이수 증명 제도를 개발함
 - 2010년 지역공공정책사 프로그램 운영 및 인증 지원을 위해 지역 공공인재 개발 컨소시엄(Consortium for Local Public Human Resources Development, COLPU)을 설립함
 - 2011년 지역공공정책사 프로그램을 본격적으로 시행함
 - 2012년 5개 제휴 대학(류코쿠대학, 교토부립대학, 교토타치바나대학, 도시샤대학, 불교대학)에 캡스톤 프로그램을 포함한 14개 프로그램을 개강함

〈그림 4-12〉 지역공공정책사 취득자 추이(2011~2021)



자료: 지역 공공인재 개발 컨소시엄 홈페이지(<http://www.colpu.org/colpu-biz7.html>) 바탕으로 연구자 작성

- 해당 센터와 협력한 대학 및 대학원이 비영리단체나 지자체 등과 개발한 프로그램을 이수하면 지역공공정책사(地域公共政策士) 자격이 부여됨
- 학부생은 지역 기반 학습을 다루는 6개 과목(12학점)을 수강하면 초급 지역공공정책사를 취득할 수 있으며, 대학원생은 5개 과목(10학점), 캡스톤

- 프로그램(8학점), 특별 강의(2학점)를 수강하면 공공정책사를 취득할 수 있음(Kazuyo, 2016)
- 지역 기반 학습으로 배리어 프리(Barrier Free) 관광 프로그램, 지역 기반 신재생 에너지 활성화 프로그램, 소비자 동향과 관련된 교차 지역 (Cross-Regional) 마케팅 설문 조사 프로그램 설계 등을 다룸(Kazuyo, 2016)
 - 프로그램 수강생이 비영리단체, 공공부문 기업, 지방자치단체, 대중 매체 등 기관에 취업할 수 있도록 취업 매칭 서비스 제공
- 교토부는 사업비 및 행정 지원을 제공하며, 지자체·NPO 등은 인턴십 및 일자리를 제공함(OECD, 2014)
- 교토부는 기본적 재정지원을 제공하고 ‘북부 교토지역 재생을 위한 지역 사회 및 대학연합(CUANKA)’의 프로젝트 수행을 도움
 - 지방자치단체는 지역공공정책사 프로그램을 수료한 인재를 우선 채용하고, 학교 측에 사업비와 행·제정 지원을 제공함(인천일보, 2019.05.27.)
 - 학생들이 다양한 선택을 할 수 있도록 취업 상담과 커리어(career) 관리, 교토 기업체 방문 등을 지원함(동아일보, 2018.11.03.)
- 대학 컨소시엄 교토는 1994년부터 ‘대학의 마을 교토·학생의 마을 교토’ 사업을 추진해왔으며, 2004년부터는 교토시와 협동으로 마을 만들기 사업을 주최하고 있음
- 대학 컨소시엄 교토에서 추진하는 마을 만들기 사업은 대학 간 연계로 학습 기회를 폭넓게 제공하고 다양한 환경에서 공부할 수 있는 기회를 지원하는 데 목적이 있음(서울연구원, 2019)
 - 해외 대학과 교류하며 대학과 학생의 국제화를 도모하고 있으며, 학생이 주체적으로 지역 마을 만들기에 참여할 수 있도록 유도함
 - 지역 활성화에 도움을 주는 대학(원)생 프로그램을 선정하여 보조금을 지원하기도 함(UNN뉴스, 2002.07.08.)

- 이는 비교적 저예산 프로젝트로 각 지역의 사회적 이슈들을 해결하고자 노력하고 있으며 이는 실효성이 충분한 산학협력 모델임
- 이러한 협력구조에서 닌텐도, 교세라 등 교토 거점 글로벌 기업은 지역 대학의 학생에게 약 2~3주간 단기 인턴십을 제공하고 있으며, 지방자치 단체는 학생들이 교토지역 기업으로 취업할 수 있도록 다방면으로 지원함 (동아일보, 2018.11.03.)

□ 정보공유체계

- 일본에서는 지역 내 고등교육기관들이 협력하여 구성된 컨소시엄이 중심이 되어 공동 입시설명회를 개최하는 등 정보공유를 위해 노력하고 있음(이정희·최용호, 2006)
 - 2004년에 설립된 대학 컨소시엄 야마가타는 야마가타현 내에 있는 9개 고등교육기관이 함께 설립하였으며, 공동 입시설명회를 개최하고 고등 학생과 지역 시민을 위한 홈페이지를 개설하여 운영함
 - 2005년에 설립된 대학 컨소시엄 도치기는 도치기현 내에 있는 18개 고등교육기관과 약 25,000명의 학생으로 구성되어 있으며, 합동 진학 설명회를 개최하고 대학 간 연계사업 및 지역연계사업을 추진하고 있음
- 또한, 지역 기업에서 필요로 하는 수요와 지역인재가 적시에 매칭될 수 있도록 지역공공정책사를 취득한 학습자 명단을 온라인에 공개하여 지역의 공공인재 인적자원 정보를 공유하고 있음
 - 지역 공공인재 개발 컨소시엄 홈페이지에 각 학습자가 수료한 프로그램 종류, 수행한 캡스톤 프로그램 주제 등을 공개하고 있음
 - 교토시는 200여 개 대기업 및 중소기업으로 구성된 ‘인재 확보·정착 지원 사업 협의회’와 협력하여 취업 정보 데이터 구축하고 학생들을 연결 해줌

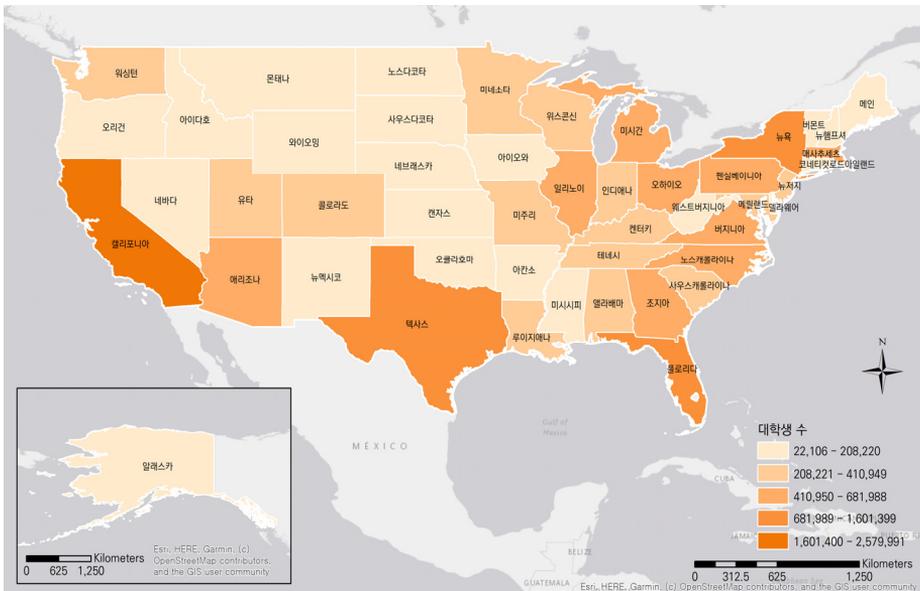
3. 미국 사례: 대학-지역 상생 프로젝트

1) 현황

□ 인구 및 대학 현황

- 미국은 50개 주(State)로 구성되어 있으며, 각 지역의 대학이 지역발전의 핵심 요소로 부상하고 있음(박영한·조영국·안영진, 2001)
- 미국 국립 교육통계센터(<https://nces.ed.gov>) 자료에 따르면 2020년 기준 미국의 대학생 수는 약 1,900만 명임
 - 캘리포니아주에 가장 많은 대학생이 있으며, 전국의 약 13%를 차지함
 - 캘리포니아, 텍사스, 뉴욕, 플로리다, 일리노이, 펜실베이니아주 등의 순으로 대학생이 많음

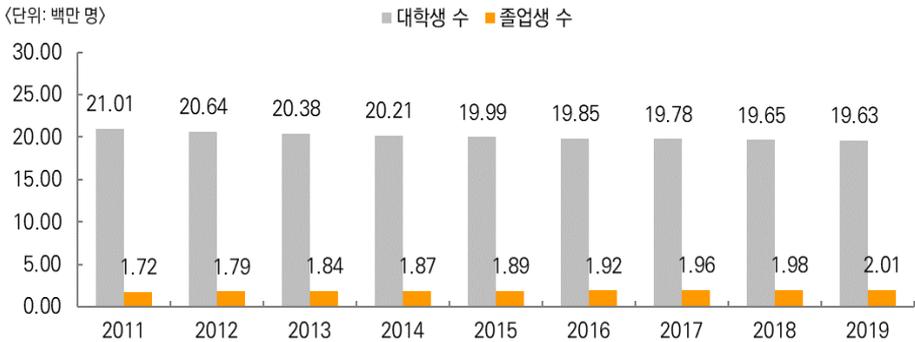
〈그림 4-13〉 2020년 미국 주별 대학생 수



자료: 미국 국립교육통계센터(<https://nces.ed.gov/>) 자료를 바탕으로 연구자 작성

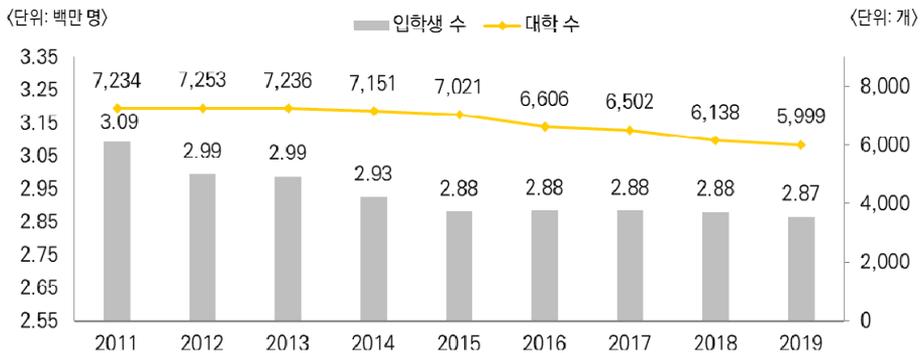
- 2011년부터 2019년까지 미국 내 대학생 수는 점차 줄어드는 추세이나 졸업생 수는 늘고 있는 것으로 나타남
- 미국 내 대학 수 및 전체 입학생 수도 줄어드는 추세인 것으로 나타남
 - 대학 입학생 수는 2012년부터 3백만 명 이하로 줄어들었고, 2015년부터는 290만 명 이하로 줄어들었음

〈그림 4-14〉 2011~2019년 미국 대학생 및 졸업생 수



자료: 미국 국립교육통계센터(<https://nces.ed.gov/>)

〈그림 4-15〉 2011~2019년 미국 대학 입학생 수



자료: 미국 국립교육통계센터(<https://nces.ed.gov/>)

□ 대학-지역사회 협력 현황

- 미국 각 지역에서 대학과 지역의 상생 프로젝트가 성공적으로 이루어지고 있음(프레시안, 2020.01.31.)
 - 미국 캘리포니아, 보스턴, 시카고 등의 지역은 대학과 지역이 연계하여 상생효과를 누림
 - 일리노이주 시카고, 오하이오주 클리블랜드, 메릴랜드주 볼티모어 등의 구 산업 도시들도 대학을 중심으로 한 프로젝트들을 이끌고 있음
- 미국 북동부 러스트 벨트(Rust Belt) 지역은 최근 정부·대학·지역사회의 협력으로 성공적인 도시재생 사례를 보여줌
 - 러스트 벨트 지역에는 미시간주 디트로이트, 펜실베이니아주 피츠버그·필라델피아, 메릴랜드주 볼티모어 등의 도시들이 포함됨
 - 과거 제조업으로 호황기를 누렸던 지역이지만 철강 산업 쇠락 및 대규모의 인구 이탈로 도시 공동화 및 낙후가 발생함
 - 이에 러스트 벨트 지역의 연구 중심 대학들이 기술 및 인력을 지원하여 대학과 지역 상생에 중요한 역할을 함(포스텍 박태준미래전략연구소, 2017)
- 본 연구에서는 펜실베이니아주 피츠버그시, 일리노이주 시카고시를 중심으로 대학과 지역사회의 상생 사례를 다룸

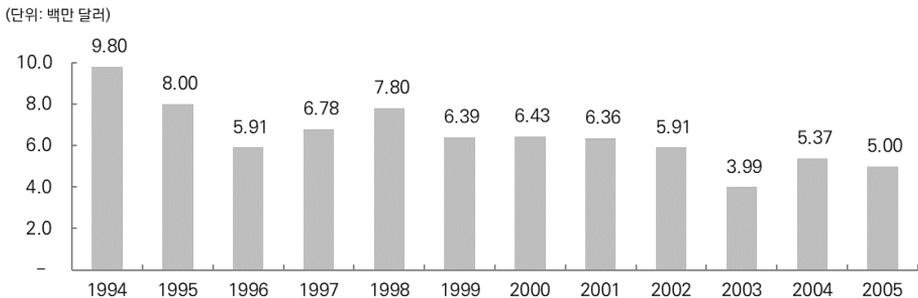
2) 성공 요인 분석

□ 제도적 근거

- 펜실베이니아주 피츠버그시의 경우, 주 정부가 민·관·학 협력 거버넌스를 형성함(한겨레경제사회연구원, 2020.06.17.)
 - 벤 프랭클린 파트너십(Ben Franklin Partnership, BFP) 사업을 통해 첨단기술센터(Advanced Technology Center)를 설립
 - 카네기멜론 대학, 피츠버그 대학이 공동으로 해당 사업을 유치함
 - 기술투자회사인 Innovation Works를 설립하여, 세계 수준의 연구중심 대학을 중점으로 연구 개발을 산업화하기 시작함

- 피츠버그시는 민·관·학의 협력으로 제조업 도시에서 첨단기술도시로 발전함 (포스텍 박태준미래전략연구소, 2017)
 - 시의 주도로 대학, 기업과 협력하여 피츠버그 디지털 그린하우스(Pittsburgh Digital Greenhouse, PDG)를 설립하였으며, 민간의 주도로 민간단체인 피츠버그 기술 회의체(Pittsburgh Technology Council, PTC)를 설립 하였음
 - 재단은 주 정부 재정지원 및 회원사의 회원비로 운영되는 형태임
- 미국 연방정부는 커뮤니티 아웃리치 파트너십 센터(Community Outreach Partnership Center, COPC)를 설립하여 대학과 지역이 협력하여 지역사회 문제를 해결하도록 도움(김지은, 2010)
 - 1992년 연방정부는 지역재생을 위한 대학과 지역사회 협력 모델을 시범 사업으로 승인함
 - 1994년부터 주택도시개발부(Department of Housing and Urban Development, HUD)에서 본격적으로 프로그램 관리 및 운영을 담당함

〈그림 4-16〉 1994~2005년 COPC 지원금 규모



자료: 미국 주택 도시 개발부(https://archives.huduser.gov/portal/oup/map_search.html)

- 1994년 HUD는 대학과 지역사회의 협력을 장려하고 지역의 자원을 효율적으로 활용하기 위해 대학 파트너십 사무실(OUP)을 설립함
 - 대학 파트너십 사무실(OUP)은 대학이 지역사회와 협력하여 지역사회 활동을 추진하고 경제 및 주택 문제를 해결할 수 있도록 재정을 지원함

- 대학과 지역사회 사이에 대화를 이끌어 협력 기회를 만들고, 잠재적 협력 상대와 연결해주기 위해 노력함
- 주택 및 지역 사회 개발 문제에 중점을 둔 차세대 도시 분야 전문가를 배출할 수 있도록 지원함

○ 한편, 대도시연구소(Great Cities Institute) 산하 기구로는 UIC 지역 협력 프로그램(UICNI)을 설립함(김지은, 2010)

- 학제 간 연구 유도, 대학생들이 참여할 수 있는 연구 프로젝트 개발, 지역사회 및 공공기관과의 네트워크 형성 등의 활동을 함
- 정부, 기업의 재정지원과 더불어 대학 자체 재정으로 운영됨

□ 협력체계 및 협력 방식

○ 미국은 연방정부, 대학, 지역사회 기반의 조직들이 긴밀하게 협력하여 지역 재생을 성취하고 있음(김태현·이태희·윤기학, 2015)

- 연방정부는 대학과 지역사회가 지역재생 활동을 주도적으로 할 수 있도록 재정지원을 함
- 대학은 지속가능하고 실현가능한 지역재생 방안을 제시하며, 전담조직을 갖추고 있음
- 지역사회 기반 조직들은 대학과 대등한 '파트너'의 역할을 하며 협력함

○ 주택도시개발부(HUD) 내에 설치된 대학 파트너십 사무실(OUP)에서 커뮤니티 아웃리치 프로그램의 관리 및 운영을 담당함(김태현·이태희·윤기학, 2015)

- 매년 지역사회 지원활동 센터 운영 및 설립에 대한 공모를 받아 15~58만 달러를 지원하고 있으며, 선정된 프로젝트들에 예산을 지원하는 한편 공모한 활동들을 3년 이내에 완료해야 하는 조건을 제시하여 성과 창출을 유도하고 있음

○ 또한, 지속가능한 지역재생 협력을 위해 여러 가지 정책을 설계하고 있음(Vidal, 2002)

- 재정 사업이 끝나더라도 대학과 지역사회의 협력이 지속될 수 있도록 대학교 내에 협력을 담당하는 행정 및 재정 전담 조직 설립을 조건으로 보조금을 지원하고 있음
 - 각 대학은 지원비 25% 이상, 연구비 50% 이상을 연방정부 이외 기관에서 받아야 한다는 조건을 충족해야 하므로 예산 측면에서도 지속가능성을 확보하기 위한 장치를 마련할 수밖에 없음
- 펜실베이니아주 피츠버그시는 IT산업 진흥재단인 피츠버그 디지털 그린하우스를 통해 대학, 기업과 협력하고 있으며, 이 과정에서 민간단체인 피츠버그 기술 회의체는 지역 내 기업 간 네트워크를 제공함(남수현·신동호, 2005)
- 2005년 기준, 피츠버그 디지털 그린하우스에는 46개 기업이 가입했으며 IBM, Philips, SONY 등의 국제적 기업이 포함됨
 - 해당 재단에 가입하기 위해서는 광역 피츠버그 지역에 위치하고 있어야 하기 때문에, 피츠버그에 지사 등을 설립하여 네트워크를 연계하려고 하는 기업들이 있음
- 대학에서도 지역 협력 프로그램을 개발하여 지역사회와 함께 문제를 해결하는 한편, 지역 문제해결에 적합한 전문인력을 양성하는 데 노력하고 있음
- 일리노이 주립대는 대도시연구소를 설립하여 지역사회와 함께 지역재생 계획을 수립함(김태현·이태희·윤기학, 2015)
 - 지역 협력 프로그램(UICNI)과 주택도시개발부(HUD)에서 지원하는 커뮤니티 아웃리치 프로그램(Community Outreach Program)에 참여하여 학생들이 지역사회 문제에 직접 참여할 수 있는 기회를 제공하고 있음 (김지은, 2010)
- 커뮤니티 아웃리치 프로그램은 주택, 경제, 교육, 사회, 지역계획 등의 분야의 프로그램을 주로 진행해 왔음
- 일반적으로 아웃리치 프로그램(Outreach Program)은 관외 활동 형태의 프로그램을 지칭하는 것으로, 이는 기존 사회 시스템에서 소외되어 있었던 구성원을 지원하기 위하여 마련된 프로그램 또는 서비스를 의미함

- 다양한 지역사회 구성원의 참여를 통해 지역 현안 및 문제에 대한 시민 의식을 높이고, 이들이 의견을 표출할 수 있도록 함으로써 민간과 공공의 파트너십을 강화하는 효과가 있음

〈표 4-11〉 커뮤니티 아웃리치 파트너십 센터에서 주로 시행한 프로그램

분야	프로그램
주택	<ul style="list-style-type: none"> • 저렴주택 개발계획 지원 • 주택구매 및 관리에 대한 상담 서비스 • 노숙자 문제 해결
경제	<ul style="list-style-type: none"> • 창업 관련 재정 상담 및 기술 지원 • 실업 해소를 위한 직업교육 및 상담 지원
교육	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 청소년 멘토링 • 방과 후 프로그램 개발 및 운영 지원 • 학생들이 지역사회 문제에 직접 참여할 수 있는 대학 수업과정 개설
사회	<ul style="list-style-type: none"> • 지역사회 역량 강화 및 주민 리더십 강화를 위한 교육 및 기술 지원
지역계획	<ul style="list-style-type: none"> • 주민들이 자기 지역의 비전을 개발하고 이에 따른 계획을 수립하도록 지원

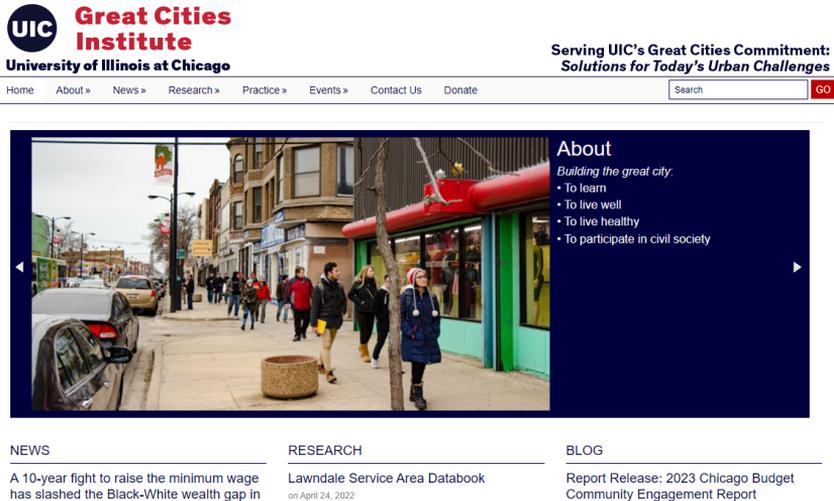
자료: 김지은(2010)

- 지역 협력 프로그램(UICNI)을 운영하는 일리노이 대학교 시카고 캠퍼스에서는 지역사회 문제해결 방식을 하향식으로 접근하는 종합계획방식 대신 점진적인 계획방식으로 시작함(김지은, 2010)
 - 1994년 미국 대학-지역 파트너십 센터(COPC)에서 58만 달러를 지원받아 지역 재생 프로젝트를 시행하였으며, 도시계획, 정책, 건축, 교육, 예술, 공공안전, 사회복지 분야 등 다양한 분야의 교수진과 학생들이 함께 프로젝트를 수행함
 - 처음에는 UICNI가 주도하여 지역 재생 프로젝트를 진행하려고 했지만, 주민들의 반발로 인해 지역사회 주체와 협력을 통해 점진적 계획(Incremental Planning) 방식으로 진행되는 것으로 결정됨
 - 이에 지역 기반 비영리단체와 협력하여 프로젝트를 진행하는 등 협력 체계를 지역사회로 확장하였음

□ 정보공유체계

- 펜실베이니아주 피츠버그시의 경우, 피츠버그 디지털 그린하우스, 피츠버그 기술회의체를 통해 정보나 아이디어를 공유함(남수현·신동호, 2005)
 - 2005년 기준, 피츠버그 디지털 그린하우스에서는 정부에서 매년 두 번 공모하는 연구 프로젝트 정보를 공유함
 - 피츠버그 기술회의체는 매년 300여 회의 사교 모임을 통해 IT, 바이오, 첨단 제조 및 소재, 환경기술산업 등의 정보를 공유함(남수현·신동호, 2005; 포스텍 박태준미래전략연구소, 2017)
- 일리노이 대학교 시카고 캠퍼스 지역 협력 프로그램(UIC Neighborhoods Initiative, UICNI)은 홈페이지(<https://greatcities.uic.edu/>)에서 고용 정보 및 UIC 프로그램 진행사항을 공유하고 있음

〈그림 4-17〉 UIC Great Cities Institute 홈페이지



자료: UIC 홈페이지(<https://greatcities.uic.edu/>)

제3절 소결: 사례의 함의 및 적용 가능성

□ 일본 '지역 공공인재 양성 프로젝트' 사례의 함의

- 일본의 경우 지역 맞춤형 교육과정을 통해 지역의 산업·경제 환경에 적합한 인재를 양성하고, 배출된 인재가 지역 내 기관에 채용될 수 있는 문화를 조성하는 데 노력하고 있음
- 일본은 지역 공공인재 양성 제도 수립 이전에 실태조사를 통해 대학이 처한 현실적인 문제점을 면밀하게 파악하였으며, 이후 지자체 내 전담부서를 만들어 중장기 대응 계획을 수립하고 적극적으로 대응함
- 지역 공공인재 양성을 위한 연합체계를 구성하고, 지역사회 및 기관의 역할과 책임을 부여함으로써 각 기관이 주도적으로 지역인재 지원 프로그램을 개발·운영할 수 있도록 유도함
- 이에 지자체 주도로 시작했음에도 불구하고 점차 각 대학 및 기관이 주도권을 갖고 활발하게 활동함
 - 각 대학이 주도적인 역할을 담당한 것이 학생과 시민 그리고 대학 간 교류가 활성화된 요인 중 하나임
- 이처럼 지역인재를 양성하고 지역 내 정착을 유도하기 위해서는 지자체가 주도적으로 제도를 수립하고 시행하는 것도 중요하지만, 궁극적으로는 지역 내 대학·공공기관·민간 기업 등이 자발적으로 문제해결에 참여할 수 있는 환경을 조성하는 것이 중요함
- 또한, 지자체는 대학·시민단체·비영리 단체·사회적 기업 등의 지역사회 주체들이 참여하는 산학협력 거버넌스 구축과 함께 지자체의 단순한 재정 지원이 아닌 지역 특성에 맞는 사업의 기획에 적극적으로 노력해야 함
- 대학, 공공기관, 민간 기업들이 합일된 방식으로 프로그램을 만들고 이를 체계적으로 운영할 수 있도록 컨소시엄을 구성하는 방향에 대한 검토 및 논의가 필요함

- 교토부는 인구 1,000명당 대학생 수가 65명으로 일본에서 가장 높은 수치지만, 우리나라는 전국 인구 1,000명당 대학생 평균 수가 69명이므로 일본보다 대학 컨소시엄을 조직하기에 더 좋은 조건을 갖추고 있다고 볼 수 있음(이정희·최용호, 2006)

□ 미국 ‘대학-지역 상생 프로젝트’ 사례의 함의

- 미국은 지역 내 대학과 연계한 상생 프로젝트를 통해 지역의 인재를 양성하고, 지역 활성화 및 재생 효과를 창출함
 - 이를 위해 연방정부, 대학, 지역사회 기반의 조직들이 긴밀하게 협력함
- 초기에 연방정부 차원의 재정 및 행정적 지원이 프로젝트의 성공에 큰 역할을 한 것으로 나타남(김지은, 2010)
 - 연방정부는 기본적인 방향을 제시하고, 활동에 필요한 재정을 지원함
 - 대학과 지역사회는 전담 조직을 설립하고, 지역 여건에 맞는 구체적인 계획을 수립함으로써 창조적인 프로그램들을 시도해볼 수 있음
- 펜실베이니아주의 경우, 시 정부가 주도하고 주 정부와 연방정부의 지원을 받아 대학, 관련 기업, 지역사회와 협력하는 방식임(남수현·신동호, 2005)
 - 중앙정부가 주도하는 한국의 하향식 구조와는 차이가 있음
- 또한, 연방정부의 재정 사업이 끝나더라도 대학과 지역사회의 협력이 지속될 수 있도록 정책을 설계함(김태현·이태희·윤기학, 2015)
 - 프로젝트에 참여하는 각 대학은 지원비의 25% 이상, 연구비 50% 이상을 연방정부 외의 기관에서 받도록 함
- 일리노이 대학 시카고 캠퍼스 지역 협력 프로그램(UICNI)은 연방정부의 지원 감소로 2005년부터 중단되었지만, 민간 지원금을 통해 도시재생 프로젝트를 계속하고 있음(포스텍 박태준미래전략연구소, 2017)
- 대학-지역이 상생 협력할 수 있는 제도적 기반을 마련함으로써 대학을 통해 배출된 인재들이 자연스럽게 지역에 활용될 수 있도록 함

- 학생들이 지역사회의 문제에 직접 참여할 수 있는 기회를 제공함으로써 지역에 대한 소속감을 높임
- 이처럼 지역인재 양성과 채용을 별도의 프로세스로 접근하기보다는 일련의 과정으로 접근하려는 노력이 필요함
 - 지자체의 재정적 지원을 바탕으로 대학-기관, 고등학교-기관 간 소규모 협력 프로젝트를 운영하여 필요한 역량을 갖춘 지역인재를 양성·확보하는 것이 필요함
 - 지역인재가 정주할 수 있는 양질의 일자리, 인프라 등을 갖추는 것과 함께 교육제도 안에서 지역인재가 지역에 대한 소속감을 가질 수 있는 환경을 만드는 것도 중요할 것으로 판단됨

제 5 장

지자체-이전공공기관- 대학 심층 면접조사

제1절 심층 면접조사 개요

제2절 기관별 심층 면접조사 결과 분석

제5장 지자체-이전공공기관-대학 심층 면접조사

제1절 심층 면접조사 개요

□ 조사목적

- 본 심층 면접조사는 이전공공기관 지역인재 의무채용제도 전반에 관한 이해 관계자들의 의견을 조사함으로써, 제도의 실효성 확보를 위해 논의되어야 할 사항들을 제시하고 개선방안을 도출하는 것을 목적으로 함
- 또한, 제도운영과 관련하여 현장에서 느끼는 문제점들을 토대로 충청권 지역의 지역인재 채용률 향상을 위한 지역사회 내 주요 주체 간 역할과 거버넌스 방안을 도출하고자 함

□ 조사 대상

- 본 연구에서는 충청권 내 이전공공기관 지역인재 의무채용제도 이슈와 관련된 이해관계자(지방자치단체 담당자, 공공기관 인사담당자, 대학 취업지원 담당자)를 대상으로 제도 전반에 대한 의견 및 충청권 지역인재 채용률 향상을 위한 개선방안에 대하여 심층 인터뷰를 수행함
- 심층 면접조사를 위한 대상으로는 총 9명을 섭외(지방자치단체 담당자 4인, 공공기관 인사담당자 3인, 대학 취업지원 담당자 2인)하여 진행하였음
- 지방자치단체는 충청권 내 4개 지자체(대전, 세종, 충북, 충남)에서 해당 업무를 담당하는 공무원을 대상으로 함
- 공공기관은 지역인재 의무채용 대상 공공기관의 인사담당자를 대상으로 하였으며, 모집인원의 규모와 지역적 다양성을 고려하여 섭외하였음
- 대학은 청년의 진로 및 취업을 지원하는 대학 내 취업지원센터 담당자를

대상으로 하였으며, 대학별로 배출되는 졸업생의 규모와 지역적 다양성을 고려하여 섭외하였음

□ 조사방법

- 조사방법으로는 개별 심층 면접조사 형태로 진행하였으며, 2~3일 전에 미리 질문지를 배부한 후 질문지 내용을 중심으로 인터뷰를 진행함
 - 화상회의 플랫폼을 활용한 비대면 방식의 면접조사로 조사 대상자 한 명당 약 1시간씩 인터뷰를 진행하였음
 - 조사는 2022년 12월 6일부터 15일까지 약 2주간 시행하였음

□ 조사 내용

- 조사 내용은 크게 세 가지 부문으로 구분됨
- 첫째는 이전공공기관 지역인재 의무채용제도의 실효성 및 제도 운영의 애로 사항에 대한 것으로 제도 도입 전후 기관별로 체감하는 변화와 효과, 제도 운영과정의 문제점 등을 조사함
- 둘째는 이전공공기관 지역인재 의무채용제도와 관련하여 주요하게 논의되고 있는 사항에 대한 것으로 예외조항, 지역인재의 정의·범위, 충청권 공공기관 지역인재 채용 광역화, 대상 공공기관 확대 등에 관한 입장과 견해를 조사함
 - 이는 앞서 3장에서 분석한 제21대 국회의 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 관련 개정 발의안 비교·분석 결과를 토대로 도출한 내용임
- 마지막으로 충청권 내 지역인재 의무채용제도의 활성화 및 정착을 위하여 운영되고 있는 관계기관 간 협력 및 정보공유체계를 조사하고, 미흡한 부분에 대한 의견을 수렴함
 - 지역인재 채용과 관련하여 개별 기관에서 계획·운영하고 있는 지원제도, 프로그램 등의 현황과 추가적인 개선방안을 포함

제2절 기관별 심층 면접조사 결과 분석

1. 이전공공기관 지역인재 의무채용제도의 실효성 측면

1) 제도도입의 효과

□ 실질적인 채용률 증가뿐만 아니라 심리적 효과 존재

- 이전공공기관 지역인재 의무채용제도 도입으로 인한 효과는 대체로 체감하고 있는 편으로 조사됨
 - 실질적인 채용률 증가뿐만 아니라 학생, 거주민 등의 관심이나 기대감 등의 심리적인 부분도 크게 작용하는 것으로 나타남
 - 지역인재 채용설명회 등을 개최할 때 취업을 앞둔 대학생뿐만 아니라 지역주민(고등학생, 자녀를 둔 부모 등)의 관심도가 높은 것으로 조사됨

“이전공공기관 취업자 수에 대한 정확한 데이터는 없지만, 현장에서 체감하는 효과는 매우 큼니다. 심리적인 부분도 크게 작용하는 것 같습니다. 지방에 있는 대학에서는 이전공공기관 의무채용제도를 고등학교 학생들 대상으로 홍보할 때도 사용될 정도로 중요하게 생각하고 있고, 기대하고 노력하는 부분입니다.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 B씨

“충청권 지역인재 채용설명회를 하거나 하면 지역 출신 학생들이 적극적인 모습을 보이기는 합니다. 이것으로 제도가 효과성이 있다고 설명하지는 않지만, 학생들의 관심이 많다는 것은 제도운영에 긍정적인 부분이긴 하니까요.”

- 이전공공기관 인사담당자 B씨

□ 효과를 체감하는 정도에 대해서는 기관별·지역별로 차이가 존재

- 관내에 배출되는 지역인재의 규모 및 이전공공기관의 수, 유형, 특성 등에 따라서 다양한 시각이 존재하는 것으로 나타남
 - 전국에 지역본부가 분포해 있는 공공기관의 경우, 그 특수성으로 인해 이미 지역 출신자들의 채용 비율이 높아 이전공공기관 지역인재 의무채용 제도로 인한 실제 효과가 높지 않다고 느끼는 것으로 조사됨

- 관내 대학졸업자의 수가 적은 지자체의 경우에는 해당 제도를 이용하여 채용된 인원 비율이 미미하여 체감하는 수준이 매우 낮은 것으로 조사됨

“실질적으로 제도로 인한 효과가 높지 않습니다. 회사의 특수성 때문인데요. 전국권 조직이다 보니까 예전에도 충청권 본부에는 충청지역 출신자들이 많이 들어왔었고요.”

- 이전공공기관 인사담당자 B씨

“효과가 크게 있다고 체감은 안 되는게, 내부적으로 기관별 실적을 취합했을 때 저희 관내 졸업자가 해당 기관에 취업했냐를 보면 거의 없습니다. 타지역의 인재를 채용한 경우가 많고요. 물론 충청권을 하나로 보면 다르겠지만, 저희는 지역 내 대학이 적고 배출되는 졸업자가 적어서 관내 지역인재들에게는 효과가 별로 없습니다.”

- 지자체 담당공무원 D씨

- 또한, 제도의 효과는 어느정도 체감하고 있으나 제도의 실효성을 판단하기에는 아직 이르다는 의견도 조사되었음

- 이전공공기관 지역인재 의무채용제도 도입으로 인한 파급효과는 장기적으로 접근하는 것이 바람직하다는 의견이 제시됨

“현재 실질적으로는 10% 내외로 채용되고 있다고 하더라도 이 숫자가 의미 없다는 생각하지 않습니다. 이 제도(이전공공기관 지역인재 의무채용제도)는 단기적으로 보기보다 장기적으로 봐야 한다고 생각합니다.”

- 지자체 담당공무원 C씨

2) 제도 전반에 대한 생각

□ 제도에 대한 긍정적 시각

- 지방대학의 위기가 극복되지 않는 상황에서 이전공공기관 지역인재 의무채용제도와 같은 인구 유인정책은 반드시 필요하다고 생각하는 것으로 조사됨

“현장에서 느끼기에 지역 학생들의 수도권으로의 이탈이 매우 심각하거든요. 입학도 그렇지만 편입이 너무 심한 상황입니다. 저희는 3학년 1학기에 올라갔을 때 남아 있는 학생들이 이 학교를 졸업할 학생들로 생각이 돼요. 1학년 학생 대상으로 진로상담을 할 때, 가장 중요한 주제 중 하나가 ‘편입’이 된 지가 오래되었습니다. 이걸 지방대학 전체에 해당하는 이야기예요. (중략) 지방대학의 현실을 생각하면 이러한 제도를 확대하는 것을 환영할 수밖에 없습니다.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 B씨

“지방대학이 없다면 지역발전이 없다고 생각하기 때문에 지방대학 육성을 생각해서 이 제도는 반드시 필요합니다. 사회적으로 지방대학 학생이 수도권 대학 학생보다 역량이 부족하다는 인식이 존재하기 때문에, 이렇게 보호하는 제도가 있어야 한다고 생각합니다.”

- 지자체 담당공무원 C씨

- 지역에 대한 애착이 높고, 지방 거주에 대한 거부감이 적은 지역인재를 활용함으로써 이직이나 근무지 재배정 등 이전공공기관 내에서 발생하는 문제들이 해소되는데 기여할 수 있는 제도로 인식하고 있는 것으로 조사됨

“2018년에 제도를 도입하고 나서 이직률 자체도 줄었지만, 연고지로 보내달라는 회사 내에서의 민원은 확실히 줄었습니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 B씨

“수도권 대학 졸업생이 지역에 와서 취업하는 것보다 지역 대학 졸업생이 지역에 취업하는 것이 (기관 입사 후) 근속기간도 길고 적응도 더 잘할거라 생각합니다.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 A씨

- 또한, 이전공공기관 지역인재 의무채용제도의 효과를 취업률이라는 양적 지표보다는 질적인 측면으로 접근하는 것이 필요하다는 의견도 제시됨
 - 제도도입으로 인한 긍정적인 효과는 채용 규모의 증가보다 질 높은 일자리로의 취업기회가 증가했다는 것에 의미가 있다는 의견이 제시됨

“이전공공기관 지역인재 의무채용제도는 질적인 측면을 강조하는 제도로 봐야 합니다. 지역인재 취업을 향상에 큰 역할을 하는 것이 아니라, 질 높은 직업으로의 기회를 확대하는 것이지요. 단순히 지역의 청년 취업을 증가로 접근하면 취지에 안 맞다고 봅니다. 왜냐하면, 전체 취업 시장에서 이 제도로 인한 취업을 증가는 너무 미미하거든요. 공공기관에서 (앞으로) 어느 정도 뽑을 수 있을지 모르겠지만 대학에서는 1% 취업을 위해 이 제도에 포커스(focus) 할 수는 없습니다. (중략) 지역사회 선순환 구조, 취업을 질적 제고, 지역발전 등의 다른 효과들을 기대하는 거죠.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 A씨

□ 제도에 대한 부정적 시각

- 전국 범위의 공공서비스를 제공하는 공공기관에서 지역인재 채용을 의무화하는 것은 기관 내 구성원의 지역적 편중 현상을 낳을 우려가 있으며, 수도권

지역 졸업자에 대한 불평등 및 역차별 문제가 될 수 있음

“지방에 있는 대학교를 나왔다고 해서 사회적 배려를 받아야 할 대상인가에 대한 의문이 있습니다. 공공기관이기 때문에 채용과정의 공정성을 유지하는 것이 매우 중요하다고 생각합니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 C씨

“지역인재 의무채용제도에 따라, 지역경제를 활성화시키고 지역발전에 긍정적인 영향을 끼치는 점은 확실히 있다고 생각합니다. 다만, 이에 따라 지역인재에 해당하지 않는 인원(수도권 지역 졸업자)에 대한 역차별도 존재하는 것 같습니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 A씨

○ 제도가 갖는 한계로 인해 회의적인 입장이 존재하는 것으로 나타남

- 제도의 본질적인 목적을 달성하는 데는 효과적이지 않으며, 제도 자체가 갖는 한계로 인해 효율적으로 운영하기가 어려운 것으로 조사됨

“학생들이 보통 성적에 맞춰서 대학을 가기 때문에, 이 제도만으로 지역인재가 다른 지역으로 유출되는 것을 방지하는 데 효과가 있을 것 같지 않습니다. 채용인원은 늘어났다고 하지만, 지역대학으로의 인재 유입을 유도하는 효과는 미비하다고 생각합니다.”

- 지자체 담당공무원 B씨

“공공기관이기 때문에 국가보훈·장애인처럼 법정 요율을 준수해야 하는 경우가 있는데, 이러한 전형까지도 지역인재 비율을 적용하는 것은 적절하지 않은 것 같습니다. 충청지역에 인구 자체가 많지가 않다 보니까, 장애인이나 보훈대상자 전형은 지원자 자체가 없습니다. 채우고 싶어도 현실적으로 불가능 하기 때문에 개선이 필요합니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 B씨

○ 기관에서 채택하고 있는 채용방식에 따라 차이가 있으나, 지역인재 채용 전형의 입사경쟁력이 일반 전형과 비교했을 때 낮은 것으로 조사됨

- 이로 인해 지역인재의 업무역량이 기대에 못 미치는 경우가 발생하는 것으로 조사되었으며, 이 외에도 특정 대학 편중으로 인한 문제가 제기됨

“지역인재 가점이 합격자 결정에 상당부분 영향을 미치며, 이에 따라 당초 합격자보다 역량이 일부 낮아지는 요인은 있다고 생각합니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 A씨

“저희는 지역인재 전형을 별도로 진행하고 있는데 일반 전형과 비교했을 때 경쟁률에서 상당한 차이가 있습니다. (중략) 특정한 시기에 대규모 채용할 때 한 번에 들어온 직원 중에서 문제가 되는 경우가 종종 있습니다. (중략) 역량이 떨어지는 문제보다도 특정 지역, 대학에 있는 사람들이 조직 내 많은 비중을 많이 차지하는 것이 문제입니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 C씨

2. 제도 개선방안에 관한 의견

1) 지역인재 광역화

□ 특정 대학, 특정 지역 출신의 편중문제 완화

- 충청권 내 지역인재 광역화는 지역별 대학 및 공공기관 수의 불균등으로 인해 발생하는 문제를 일부 해소하는 효과가 있는 것으로 조사됨
 - 광역화 이전에는 지역인재의 범위가 다소 제한적이었기 때문에 채용제도를 통해 입사하는 지역인재가 특정 대학 출신자들로 쏠리는 현상이 발생하였으나, 지역인재 광역화 이후에 문제가 완화된 것으로 나타남
 - 지역인재 채용제도로 인해 특정 지역, 특정 대학, 특정 학과 출신자들이 조직 내 비중을 많이 차지하게 되면 조직문화에 상당히 부정적인 영향을 끼칠 수 있음

“현재 지역인재의 범위과 넓어져서 상관없지만, 그 전까지는 뽑고자 하는 학과가 있는 학교가 매우 소수여서 지역인재 채용 제도를 운영하기가 힘들었습니다. 실제로 광역화 이전에 특정 대학교, 특정 학과 지원자만 우르르 들어오는 문제가 있었어요. 다행히 광역화되면서 편중되었던 문제가 일부 해소되었습니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 C씨

□ 지역인재 전형의 경쟁 심화 및 대학졸업자 전체 취업률 하락

- 지역인재 광역화로 인한 변화는 대학별로 차이가 있는 것으로 조사됨
 - 일부 대학의 경우 지역인재 광역화로 지역인재가 지원할 수 있는 대상 공공기관의 수가 늘어남에 따라 공공기관 취업을 준비하는 학생의 비중이 높아지는 현상이 발생함

- 기존에 민간 기업으로의 취업을 준비하던 학생들, 공공기관 취업 시장에서 경쟁력이 높지 않은 졸업자들까지 공공기관 취업을 준비하게 되면서 지역인재 전형의 채용 경쟁을 심화시킴
- 이는 일부 대학의 경우 졸업자의 취업률을 낮추는 결과로 나타나게 됨

“지역인재 광역화가 되면서 지역인재 채용제도에 대한 홍보를 많이 했었는데요. 졸업자의 취업률을 봤을 때는 오히려 줄어들었어요. 아무래도 대상 공공기관이 51개로 늘어나면서 원래 (공공기관 취업에) 생각이 없던 학생들도 공공기관 취업을 준비하는 경우가 크게 늘었기 때문에 그런 것 같아요. 희망고문 같은 거죠.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 A씨

“대학 간에도 편차가 존재하는 것이 사실이니까요. 사실 현 제도에서는 지역인재 의무채용 제도로 인한 효과를 보는 대학은 그 중에서도 일부예요. 지역 내에서도 입학성적이 높은 대학에서 (이전)공공기관 TO를 다 가져가는 것이죠.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 A씨

- 다만, 이러한 현상은 제도가 정착되는 과정에서 발생할 수 있는 문제이며, 지역별 대학 및 이전공공기관의 수가 균등하지 않은 상황에서 광역화로 인한 지역인재 간 경쟁은 충청권 내 이전공공기관과 지역에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 판단됨
- 지역인재 광역화는 개별 지자체나 개별 대학으로 구분하는 것이 아니라 충청권을 하나의 공동체로 바라보고 지역의 발전역량 및 경쟁력을 높이기 위한 것이라는 사회적 합의가 필요할 것으로 보임

2) 지역인재 대상 범위 확대

□ 거주기간을 고려한 지역인재 대상 범위 확대에 관한 의견

- 거주기간을 고려한 지역인재 대상 범위 확대는 유출 인재를 재유입시켜 정주인구 증가에 기여할 수 있을 것으로 기대하는 시각이 일부 존재함
- 이전공공기관 지역인재 의무채용제도의 목적을 지역대학 발전에 둘 것인지 아니면 장기적인 지역발전에 둘 것인지에 따라 지역인재 대상 범위 확대를 바라보는 시각에 차이가 존재할 것으로 판단됨

“굉장히 공감합니다. 대학의 소재지가 어딘지를 떠나 출생지에서 근무하고자 하는 인원이 다수 존재합니다. 이는 오히려 수도권 대학 출신 응시자에게 역차별적 요소가 존재하며, 지역인재 정의를 보다 확대할 필요가 있다고 생각합니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 A씨

“지역 출신의 수도권 대학졸업자까지 포함할 경우 현재 있는 대학교에서 반발이 심할 것으로 보입니다. 학생들의 경우 지역 대학교에 가려고 하지 않고 수도권 대학으로 가려고 할 것으로 보여 지방대 육성에 큰 타격을 줄 것으로 보입니다. 한편으로는 이전공공기관의 양질의 인력 확보와 지역 내 인구 재유입 등의 효과가 있을 것으로 보아 다각적으로 검토해야 할 것으로 보입니다.”

- 지자체 담당공무원 A씨

- 그러나 대체로 이전공공기관 지역인재 의무채용제도의 본래 목적과 실효를 고려했을 때 지역인재 대상 범위 확대는 적절하지 않다는 의견이 다수 존재
 - 제도의 본래 목적은 지방대학 역량 강화, 수도권으로의 인재유출 방지에 있으므로 제도의 실효성 확보와 함께 지역대학 진학을 감소 문제가 우선시 되어야 할 필요가 있다는 의견이 제시됨

“지방대학 학생들이 여러 가지 문화적 여건으로 인해 경쟁 과정에서 차이가 날 수밖에 없습니다. 지역 학생들이 제도적 혜택을 받고, 동시에 지역은 문제를 해결하고. 이런 의도로 이 제도가 만들어진 것이라면 수도권 대학졸업자는 배제하는 것이 맞다고 생각합니다. 일반 전형으로 수도권 대학졸업자도 취업할 수 있으니까요.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 A씨

“현재 지방이 당면한 문제는 우리 지역인재의 수도권 이탈이 심화되고 있다는 것입니다. 지역 인재의 대상 범위를 수도권 졸업자까지 확대하면, 수도권으로의 이탈 현상이 더 심해질 것입니다.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 B씨

- 또한, 지역인재의 범위가 확대되는 경우 채용 과정에서 지원자의 자격 여부를 판단하기 위해 수반되는 업무가 증가하여 의무채용제도에 대한 인사담당자의 피로도가 증가할 것이라는 의견이 제시됨
 - 지역인재 자격 기준으로 거주기간을 포함할 경우, 지원자의 적격 여부를 판단하기 위하여 졸업증명서 외에 거주기간에 대한 정보를 추가적으로 요청·확인·대조하는 작업이 필요함

“지역인재 개념을 확대한다면, 지역인재 의무채용제도의 취지와 의미는 퇴색될 것입니다. (중략) 인사담당자로서 지원자의 적격 여부를 판단하기 위하여 수많은 서류를 하나씩 확인하는 절차는 매우 힘든 과정입니다. 그런데 만약 거주기간을 지역인재 개념에 포함하면, 이것을 확인하기 위한 절차도 늘어나겠죠. 지원자가 지역에 몇 년 동안 살았는지를 확인하기 위하여 증빙서류를 받아야 하고, 정확하게 기재되었는지 일일이 확인하고..(중략) 채용과정의 피로도가 상당히 증가할 것입니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 C씨

□ 현행 지역인재 범위의 조정 필요성 제기

- 지역인재의 범위와 관련하여 오히려 현행 제도상의 지역인재의 범위를 조정해야 한다는 의견이 제기됨
 - 현재 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 제29조의2(이전공공기관등의 지역인재 채용 등)에 따른 지역인재는 지역 소재 고등학교·대학교 졸업자를 대상으로 하고 있어 수도권 출신의 지방대학 졸업자도 지역인재의 범위에 해당됨
 - 이들은 제도의 혜택을 받는 사람들이지만 오히려 지역에 애착이 없고, 공공기관에 채용된 이후에도 지역 내에 정착하기를 거부하는 일이 발생하고 있어 지역인재 범위를 조정할 필요성이 제기됨
- 오히려 지역인재의 범위를 축소하여 제도적 혜택을 받는 대상을 보다 엄격하게 조정하고 채용과정의 혜택을 확실하게 부여하는 것이 지역인재 의무채용제도의 실효성과 이전공공기관의 참여율을 높이는 방안일 수 있음
 - 지역인재의 범위를 해당 지역에서 중·고등학교를 졸업하고 대학교까지 졸업한 사람으로 조정하는 방안도 검토해볼 필요가 있음

“지역인재의 기준이 애매하거든요. 지역인재라고 하더라도 지역에 정착할 것이라는 보장이 없습니다. 실제로 지역인재 의무채용제도를 통해 들어온 수도권 출신 지역인재 중에 충청권에 근무하지 않으려는 사람들이 상당수 존재합니다. (중략) 오히려 지역인재라고 하면 충청권에서 태어나서 대학교를 졸업할 때까지 계속 거주한 사람이 아닐까요? 단순히 그 지역에 있는 대학교를 나왔다고 해서 지역 내 공공기관 취업과정에 우대를 받아야 하는 이유를 모르겠습니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 C씨

3) 예외조항 개선

□ 채용 모집인원 조정에 관한 의견

- ‘시험실시 분야별 연 채용 모집인원이 5명 이하인 경우’ 예외조항에 대해서는 대학과 이전공공기관의 입장에 확연한 차이가 있는 것으로 나타남
 - 대학교와 지자체에서는 채용 모집인원 예외조항으로 인해 제외되는 공공기관이 많으며, 모집인원 기준을 축소해야만 지역인재 채용률이 높아질 것이라는 의견을 제시함

“현재 이전공공기관에서 지역인재 채용을 안 하겠다고 하면 빠져나갈 수 있는 예외조항이 너무 많다고 생각이 듭니다. 현행법상에서는 채용의 주체인 이전공공기관의 의지 없이는 채용률을 높이려고 해도 한계가 있습니다. 예외조항을 축소·폐지하는 것에 동의하고, 그 외에도 더 많은 것들을 해야 한다고 생각합니다.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 A씨

“예외조항 때문에 지역인재 채용이 미흡한 것에 공감합니다. 연구기관, 교육기관과 같이 예외조항에 해당하는 기관이 많아서 실제 채용하지 않는 곳도 많습니다. 채용 모집인원을 낮춰서 지역인재 채용에 해당되는 항목을 늘려야 한다고 생각합니다.”

- 지자체 담당공무원 D씨

- 반면, 이전공공기관의 경우 직렬에 따라서 적게 뽑는 경우가 발생할 수밖에 없으며, 구체적인 검토 없이 일률적으로 모집인원을 하향 조정하는 것은 현실적으로 적절하지 않다는 의견을 제시함
- 앞서 언급된 국가보훈·장애인에 대한 채용 등도 이전공공기관에서는 소수 직렬에 가까우며, 이는 지역인재 안배의 문제라기보다 절대적인 인력 규모의 확보 여부가 제도운영의 애로사항으로 지적됨

“현재 직렬에 따라 채용인원 수가 다르며, 적게 뽑는 직렬이 당연히 있을 수밖에 없습니다. 이걸 편법처럼 이용하는 것은 잘못이지만, 이것과 별개로 해당 직렬의 수요 자체가 적기 때문에 적게 뽑는 것이 일반적입니다. 모든 직렬에 대하여 동일한 비율을 적용한다면 조금 곤란합니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 B씨

□ 경력직의 예외조항 삭제 필요성에 대한 의견

- ‘일정기간 이상의 업무수행경력을 응시요건으로 하여 채용시험을 실시하는 경우’의 예외조항에 대해서는 대학, 지자체, 이전공공기관이 서로 다른 의견을 제시하였음
 - 이전공공기관에서는 경력직의 경우 수행하는 업무의 특수성이 존재하며, 워낙 기존에도 인력 풀(pool)이 적기 때문에 지역 내 인력으로 해당 전형의 수요를 충족시킬 수 있다는 것은 현실적이지 않은 주장이라고 제시함
 - 다만, 모집인원이 많거나 특수한 기술을 요구하는 분야가 아닌 경력직 채용에 대해서는 일부 지역인재 의무채용제도의 적용을 수용할 수 있는 여지가 존재하는 것으로 나타났음

“특정 분야의 전문가는 충분히 예외조항의 타당성이 있으며, 모든 분야의 경력직이 지역 내에서 가능하다는 것은 조금 과한 해석이라고 생각합니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 A씨

“특수한 기술을 요구하는 것이 아니라면 경력직은 (지역인재 활용이) 가능할 것 같은 한데, 어떤 경력이나에 따라, 어떤 직무이나에 따라 다르게 접근해야 한다고 생각합니다. 가령 저희는 회계사를 경력직 채용을 주로 하는 편이고 몇 년 이상의 경력이 필요한데 실질적으로 메이저 회계법인이 주로 서울 쪽에 있지 않습니까? 경력을 고려하다 보면 거기에 몇 년 이상 일한 분들을 뽑을 수밖에 없습니다. 이처럼 몇몇 특수한 상황이 있기 때문에 전면적으로 하기보다는 경력직 중에서도 지역인재로 충당이 가능한 분야를 파악해서 접근하는 것이 필요할 것 같습니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 B씨

- 한편, 대학에서는 경력직에 대한 예외조항 삭제에 찬성하는 입장이며, 지자체에서는 지역 내 경력직 인력을 활용할 수 있는 분야에 대해서는 예외조항을 삭제해도 무방할 것이라는 의견을 제시함

□ 연구직 채용시험에 대하여 박사학위 취득자로 조정할 것에 대한 의견

- ‘석사학위 이상을 취득한 사람을 대상으로 연구직 채용시험을 실시하는 경우’의 예외조항에 대해서는 대체로 연구직의 특수성에 대해 공감하는 것으로 나타남

“기관 특성별로 (업무수행에 요구되는 것이) 다르므로 일률적으로 적용하면 위험하기 때문에 연구직 예외조항 유지에 찬성하는 입장입니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 C씨

“연구직 관련 예외조항에 대해서는 그대로 두는 것이 낫다고 생각합니다. 연구원의 경우 특수성이 존재하고, 연구역량이 중요한 자산인데 이것에 대하여 무조건 지역인재를 몇 % 뽑으라고 강요할 수는 없다고 생각합니다.”

- 지자체 담당공무원 C씨

- 일부에서는 최근 전국적으로 학력 수준이 향상되고 있고, 석사학위 출신자들이 증가하고 있어 예외조항의 범위를 박사학위 취득자로 조정해도 문제가 없을 것 같다는 의견이 있는 것으로 조사됨

“응시자의 전반적인 학력수준이 상당히 향상되어 있어, 예외기준을 석사에서 박사로 상향하는 것은 타당하다고 생각합니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 A씨

“주변을 돌아보면 공무원 내에서도 석사 출신들이 증가하고 있고, 석사학위 취득자들이 생각보다 많아진 것 같습니다. 박사학위 연구직으로 조항을 변경한다면 이전공공기관이지만 예외조항으로 인해 제도의 적용 범위에 들어오지 않던 각종 연구기관에서도 지역인재 의무채용제도의 적용을 받게 될 것이라고 생각합니다.”

- 지자체 담당공무원 A씨

- 다만, 연구기관의 특성상 특정 분야에 대한 전공자를 중심으로 채용 시 요구되는 지식과 역량을 갖춘 인재를 선발하기 때문에 지역인재 의무채용제도를 적용할 경우 적합한 인재를 선발하는 데 어려움이 발생할 것으로 판단됨

4) 의무채용비율 상향

□ 실질채용률 향상에 효과적일지는 미지수

- 의무채용비율이 상향되면 이전공공기관의 지역인재 채용률은 지금보다 조금 더 높아질 수 있으나, 실질채용률(전체 채용인원 대비 지역인재 채용률)이 높아질 것인가에 대해서는 확신하기 어려운 것으로 나타남

- 의무채용비율을 상향한다고 해도 예외조항으로 인해 배제될 수 있기 때문에 실질채용률 향상에 큰 효과는 없을 것이라는 의견이 존재함

“개인적인 생각으로는 의무채용비율을 높이면 아무래도 채용되는 인원이 지금보다는 증가할 것 같습니다. 그러나 본질적인 문제는 따로 있습니다. 현재 의무채용비율이 낮아서 적게 뽑힌다고 생각하지 않아요. 채용을 결정하는 주체(이전공공기관)의 의지 없이는 의무채용비율을 높이거나 예외조항을 조정한다고 해도 효과를 기대하기 힘들다고 생각해요.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 A씨

“채용 비율의 조정은 예외조항이 있어서 크게 의미가 없을 것으로 생각합니다. 채용 비율을 의무화하고 강제하는 방식은 이전공공기관 입장에서 불만이 생길 수 있는 것 같습니다. 기관의 입장에서는 지역인재 의무채용제도 때문에 좀 더 우수한 인재를 뽑지 못하는 경우도 발생하기 때문이죠. 실제로 회의에 가면 이런 하소연을 듣기도 합니다.”

- 지자체 담당공무원 B씨

- 또한, 일부 이전공공기관에서는 이전지역 내 관련 전공자 등의 확보에 어려움을 겪고 있으므로 의무채용비율을 상향 조정할 경우 공공기관의 부담감을 가중할 우려가 존재하는 것으로 나타남
 - 현행 30%의 의무채용비율을 달성하는 것만으로도 공공기관 내에서 느끼는 부담이 크기 때문에 의무채용비율이 상향 조정될 경우 기관 내에서 예외조항을 활용하려는 시도가 높아질 수 있음

“공공기관에서 왜 예외조항을 이용하여 채용을 진행하는지 그 사유를 파악할 필요가 있다고 생각합니다. 각 기관마다 채용의 목적 및 인재상이 있으며, 해당 의무채용 제도가 오히려 기관의 인재관리에 부정적인 영향을 끼치는 것은 아닌지 살펴봐야 합니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 A씨

“현재까지 채용목표비율을 맞추고 있는데요. 기관에서 느끼는 부담은 상당히 큼니다. 채용목표 비율은 매해 늘어나고 있는데, 지역인재 전형의 지원자가 목표율에 못 미칩니다. 어떤 지역은 인구가 적고, 대학교 졸업자 수가 적는데 일률적으로 목표비율을 달성하라고 하니 어려운 것 이거든요. (중략) 이것 때문에 구직자 간의 공정성 문제가 발생합니다. 차라리 ‘진짜’ 지역인재가 제도적 혜택을 볼 수 있도록 지역인재의 범위를 조정하고, 의무채용비율을 10~15%로 낮추는 것이 실효적일 것이라고 생각합니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 C씨

- 사회적 합의를 통해 정한 의무채용비율이 2022년을 기준으로 상한선에 도달하기는 하지만, 여전히 지역 및 이전공공기관 내에 제도가 안정적으로 정착되지 않은 상태에서 비율을 상향 조정하는 것은 법적·제도적 안정성을 해칠 우려가 존재하는 것으로 나타남

“현행 30%도 지키지 않아 문제가 되는 기관도 있고, 예외조항을 적용하려고 하는 기관도 많은 것 같습니다. 제도가 어느 정도 정착되고 난 이후에 논의할 부분이라고 생각하는데요. 만약 올리더라도 한 번에 50%로 올리기보다는 현행을 유지하면서 차후에 필요시 단계적으로 올려야 된다고 생각합니다.”

- 지자체 담당공무원 A씨

5) 의무채용 대상 공공기관 확대 및 채용실적 인센티브 지급

□ 의무채용 대상 공공기관의 확대를 통한 공정성 확보

- 이전공공기관 지역인재 의무채용제도의 목적과 실효를 고려했을 때 지역 내 의무채용대상 기관 선정에 차별을 두는 것은 바람직하지 않으며, 제도의 효과를 높이기 위해서는 대상 공공기관을 확대해야 한다는 의견이 다수인 것으로 나타남
 - 추가적인 의무채용대상 기관의 범위에 대해서는 지역 내 모든 공공기관을 대상으로 해야한다는 의견과 지자체 산하 공공기관을 포함시켜야 한다는 의견이 제시되었음

“저희 지역은 단순히 수만 놓고 보더라도 공공기관과 대학 간 불균형이 존재합니다. 물론 지역인재 광역화로 어느 정도 완화할 수 있으나 지자체 산하 공공기관도 대상에 포함하면 법 취지에 맞는 의무채용제도를 실현할 것으로 보입니다. 다만, 지자체 산하 공공기관에서는 한꺼번에 많은 인력을 채용하지 않는 문제가 있습니다.”

- 지자체 담당공무원 A씨

“지역인재 의무채용제도의 목적을 고려했을 때, 당연히 해당 지역 모든 공공기관이 대상이 되어야 한다고 생각합니다. 이전한 공공기관에만 의무채용제도를 적용한다는 제도의 목적과도 맞지 않고, 효과성도 떨어진다고 생각합니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 A씨

“이 업무를 맡으면서 들어온 가장 많은 민원 중 하나가 왜 일부 공공기관만 해당하냐는 것이었습니다. 지역 내 의원님도 그런 질문을 하셨는데요. 시민 입장에서 어떤 기관이 되는지 안 되는지 잘 모르니까, 지역 내 소재 공공기관으로 확대되면 취업기회도 늘어나게 되고 좋을 것 같습니다. 다만, 대상 공공기관을 확대하려면 지역인재 범위를 다시 정의하는 것이 중요할 것 같습니다.”

- 지자체 담당공무원 C씨

□ 채용실적에 대한 인센티브 지급에 관한 의견

- 이전공공기관의 참여를 독려하고 지역인재 채용률을 높이기 위한 수단으로서 채용실적에 대한 인센티브 지급을 긍정적으로 생각하는 것으로 조사됨

“이전공공기관이 지역인재 채용을 달성했을 때 인센티브나 이런 것들을 주면 이전공공기관의 지역인재 채용도 독려할 수 있고 채용률도 좀 더 높아질 것이라고 생각해요.”

- 지자체 담당공무원 B씨

3. 충청권 관계기관 협력 및 정보공유체계에 관한 의견

1) 협력체계

□ 지역 간, 주체 간 연계·협력 현황 및 개선방안

- 각 지자체는 지역인재채용협의체를 운영하거나 업무협약, 간담회 개최 등을 통해 이전공공기관, 대학과 의견 및 입장을 공유하고 있는 것으로 조사됨
 - 다만, 협력체계가 정해져 있는 것이 아니라 안전이 발생할 때 소집하여 실무자 내에서 협의하고 있는 것으로 나타났음

“다른 지역이 어떻게 운영되고 있는지는 알지 못하지만, 저희 지역은 지역인재채용협의체를 구성해서 기관장 회의를 진행하고, 학교 담당자끼리 연 1회 회의하고, 실무자 회의에서는 지자체와 학교 담당자, 이전공공기관 인사담당자가 모여서 연 2회 이상은 소통하는 자리를 마련하고 있습니다. (중략) 협력을 주도하는 기관이 정해져 있는 것은 아니고요. 현재는 사인마다 담당자들을 통해서 협력하고 있습니다. 대학이나 기관에서 협력을 요청하면 소집하는 체계이고, 실무자 회의를 통해서 협력하고 있습니다.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 B씨

“각 담당 부서에서 지자체, 대학, 공공기관, 기업 등과 업무협약과 회의, 간담회 등을 통해 의견과 입장을 공유하고 있습니다. 내년도 조직개편이 되면 지역인재 업무에 대하여 대학, 이전공공기관, 기업과의 협력이 더욱 적극적으로 추진될 것으로 보입니다.”

- 지자체 담당공무원 A씨

- 그러나 전반적으로 관련 주체 간 연계·협력이 잘 이뤄지고 있지 않다는 의견이 우세한 것으로 나타남

“관계기관간 연계 협력은 소극적이라고 생각해요. 지자체와 공공기관, 대학 연계 프로그램이 현재로서는 없고, 협력이 많이 부족한 것 같습니다.”

- 지자체 담당공무원 D씨

“관계기관 간 연계·협력은 안 이루어지고 있습니다. 조례를 만들어서 강제적으로 참석시켜야 할지, 도의적인 차원에서 만나 협의해야 할지 고민이 됩니다. 말은 연계·협력인데 현실적으로 쉽지 않고요. 연계·협력이 되면 지자체는 중재 역할을 할 수밖에 없습니다.”

- 지자체 담당공무원 C씨

□ 지역인재채용협의체 관련 의견

- 충청권 내에 지역인재채용협의체를 도입하고 있는 지역은 두 곳으로 아직 협의체를 운영하지 않는 지역에서는 의견을 수렴·검토중인 것으로 나타남
- 지역인재채용협의체 운영과정에 나타난 애로사항으로는 (1) 기관장 회의 개최에 대한 부담감이 크다는 점, (2) 기관별, 대학별 참여도가 일관되지 않아 제도의 틀 밖을 벗어나기 어렵다는 점, (3) 참여를 강제하기 어렵다는 점, (4) 유사·중복 협의기구가 많아 효율성이 떨어진다는 점 등이 조사되었음
- 조사를 통해 도출된 애로사항들은 협의체의 존립 및 필요성과 연관된 것이므로 충분한 검토를 통한 제도개선이 필요할 것으로 보임

“지역인재채용협의체가 필요한 것인지에 대해서는 내부적으로 논의하고 있습니다. 최근 위원회를 통폐합하는 추세라서 새로 만드는 것이 적절할지..(중략) 그리고 법에서도 시도지사님이 위원장, 위원님들은 15명 정도 구성해야 하고, 주변에 실제로 작동되지 않는다는 의견도 있어서요.”

- 지자체 담당공무원 A씨

“지자체 담당자 입장에서 협의체는 부담이 됩니다. 협의체 구성원이 시도지사, 이전공공기관 대표, 학교장 등이어서 한 번 모아서 회의하는 것도 부담스럽습니다. 이 분들을 모시고 법적으로 규정된 내용을 안건으로 회의하는 것이 적절하지 않다고 생각합니다. (중략) 지역인재 의무채용제도에 포함되지 않는 기관들은 참여도가 떨어지고요. 교육수준이 높은 대학은 참여도가 높지만, 그렇지 않은 대학은 참여도가 낮습니다.”

- 지자체 담당공무원 B씨

- 충청권으로 지역인재 광역화가 되었음에도 불구하고 4개 지역의 지자체, 대학, 이전공공기관이 모여 협력할 수 있는 단일기구는 존재하지 않으며 개별 지역별로 관내 기관들과 협력하고 있는 것으로 나타남
 - 이전공공기관 지역인재 관련한 충청권 협력기구(ex. 협의체)의 도입에 대해서는 각 지역, 기관별로 입장차이를 보임

“충청권 4개 지자체가 모여서 하는 협의체요? 글썽요. 기관장님이 다 모이기도 힘들고, 그 밑의 직급이라도 한꺼번에 모이는 것에 대한 부담감이 큰 것이 사실입니다. 충청권 전체로 협의체가 있다면 좋겠지만, 나중을 생각했을 때 협의기구의 방향은 대학에서 원할 때 관련 기관이 모여서 협의하는 것이 더 실효성이 높을 것이라고 생각합니다. 대학 전체, 기관 전체가 모였을 때 상세한 프로그램이 나오기 어렵기 때문입니다. (중략) 공동의 협의체는 이런 장이 있다는 것을 알리는 측면에서는 필요하다고 생각합니다.”

- 지자체 담당공무원 C씨

“공공기관 의무채용제도 박람회를 했는데 지역 내에서만 모이는 방식으로 진행되었거든요. 세종, 대전, 충북, 충남이 각각 따로 행사를 진행하고 있습니다. 광역화가 되면 지자체도 같이 합쳐서 지역 대학과 기관이 다 같이 모여서 해야 하는 것이 맞는데, 각각 따로 움직이고 있어서 이런 방식은 취지에 맞지 않다고 생각해요. (중략) 충청권 전체가 모이는 협의체가 있으면 참여할 의사가 있습니다.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 A씨

□ 연계·협력 체계에서의 주체별 역할에 대한 의견

- 연계·협력 체계에서 개별 주체(지자체, 대학, 이전공공기관)의 역할에 대한 의견은 대체로 합일된 것으로 조사됨
 - 대학은 지역 및 이전공공기관의 수요에 맞는 양질의 인재를 양성하는 것이 역할이라는 의견과 이전공공기관은 채용 의지를 갖고 적극적으로 지역인재를 활용하기 위한 노력을 수행해야 한다는 의견, 그리고 지자체는 이전

공공기관과 대학을 연결하는 중간자 역할로써 제도개선 및 예산 등의 지원에 노력해야 한다는 의견으로 정리됨

“가장 중요한 사항이자 역할은 이전 공공기관의 채용 의지와 대학의 인재양성이라고 생각합니다. 지자체는 이전 공공기관과 대학을 연결시켜주는 고리 역할을 해야 한다고 생각합니다. 위 역할들을 적극적으로 수행하면 될 것으로 보입니다.”

- 지자체 담당공무원 A씨

□ 지역 내 부서 간 연계·협력 현황 및 개선방안

- 지역균형발전, 지역대학 육성, 청년지원, 일자리사업 등 지방의 문제를 해결하기 위한 제도들이 목적이나 방법이 유사함에도 불구하고 파편화되어 있어 이를 통합 운영할 필요성에 대하여 인지하고 있는 것으로 나타남
 - 개별법에 따라 개별부서에서 유사한 제도가 운영되고 있어 부처 간, 부서 간, 사업 간 연계가 미흡한 것으로 조사됨
 - 부서별로 지역인재 관련 업무의 범위를 명확히 하는 것이 필요할 것으로 보이며, 기존에 지자체-대학-공공기관-기업 간 연계·협력이 갖춰진 분야를 활용하여 지역인재 의무채용제도를 운영하는 방식도 논의될 필요성이 있는 것으로 조사됨

“제도를 담당하는 실무로서의 애로사항은 어디서부터 어디까지가 지역인재 관련 산학협력 사업인지 파악하기 어렵고 공유도 안 되고 있다는 것입니다.”

- 지자체 담당공무원 C씨

“현재 관련 업무로는 지역인재 담당 부서가 별도로 있고, 혁신도시 담당 부서가 별도로 있고, 교육업무 담당관이 따로 있고, 대학-기업-기관을 연계하는 투자유치과가 따로 있고요. (담당자, 사업 등) 산재되어 있어서 지역인재 의무채용제도를 효과적으로 운영하고 참여를 유도하려면 한군데에서 총괄해서 해야 할 것으로 생각합니다. 관계부처나 법, 제도도 그렇고 제도의 혜택을 보는 대상도 다 산재되어 있거든요.”

- 지자체 담당공무원 A씨

2) 정보전달체계

□ 지역인재에 대한 정보는 다양한 방식과 매체를 통해 제공됨

- 대학과 지자체를 중심으로 이전공공기관 지역인재 의무채용제도를 홍보하기 위한 노력은 많이 진행되고 있는 것으로 나타남
 - 지자체에서는 채용설명회를 매년 개최하고 있고, 내년부터는 충청권 4개 시도가 모여 합동 채용설명회를 개최할 예정으로 조사됨
 - 대학에서는 상시로 온라인, SNS, 설명회를 통해 이전공공기관 지역인재 의무채용제도에 대한 설명과 채용정보를 제공하고 있는 것으로 조사됨
- 지역인재를 대상으로 하는 정보의 전달은 매우 다양한 매체를 통해 충분히 전달되고 있는 편으로 파악되며, 지역인재의 제도 및 이전공공기관 채용 정보에 대한 접근성은 높은 편으로 조사됨

“채용설명회를 연 1회 개최하고 있어요. 설명회가 주는 효과는 매우 크다고 생각해요. 채용 설명회에서 이전공공기관에 대한 설명도 하고, 합격한 선배들이 멘토링도 하고, 리쿠르팅도 진행돼요. 설명회를 개최할 때는 전 학과에 공문을 보내고 에브리타임이나 인스타, 학교 홈페이지를 활용하여 공지합니다. 저희는 신입생 오티 자료에도 지역인재 채용제도에 관하여 안내하고 있어요.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 B씨

“워낙 요즘에는 정보를 얻을 수 있는 소스(출처)가 다양하니까요. 정보제공은 충분히 되고 있다고 생각합니다. 저희는 공문, 홈페이지, SNS, 학과별 단체채팅방 등을 통해서 제공하고 있어요. (중략) 제도에 대한 것은 인터넷만 찾아보면 나오니까 문의하는 경우가 없고요. 학교에서 제공해주는 프로그램이 무엇이 있는지에 대해 문의가 들어오죠.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 A씨

- 제도개선 측면에서 정보의 제공이 문제라기보다는 제도의 대상과 범위로 인한 본질적인 한계가 있기 때문에 나타나는 문제들이 지적됨

“이전 공공기관에 지원이나 취업은 정보를 몰라서라기보다 워낙 좁은 문이기 때문에 준비를 하는 단계에서 어렵지 않나 싶습니다. 현장에서는 보기에 학생이나 부모님은 이전 공공기관 채용에 많은 관심을 갖고 있고, 정보에 대해 문제 제기하는 경우는 없습니다.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 B씨

□ 지역인재를 지원하는 프로그램도 적극적으로 제공되고 있음

- 지역인재를 지원하기 위한 프로그램 등도 지자체, 대학, 이전공공기관을 통해 다양하게 제공되고 있는 것으로 조사되었음
 - 지자체에서는 국토부 주관 합동채용설명회, 지자체 채용설명회, 일자리 박람회 등을 개최하고, 취업지원센터와 일자리지원센터를 운영하고 있음
 - 또한, 취업프로그램 위탁 사업과 학생소통단을 모집하여 공공기관 투어링(touring) 프로그램도 운영 중인 것으로 조사됨
 - 대학에서는 상시로 온라인을 통해 채용정보, 국가직무능력표준(NCS) 교육, 공기업·공공기관 특강, 모의시험 등을 제공하고 있으며, 이전공공기관 견학 프로그램, 취업캠프, 직무캠프, 오픈캠퍼스 등 다양한 방식의 취업 지원 프로그램을 운영하고 있는 것으로 조사됨

“지역인재 채용설명회를 매년 개최하고 있는데 앞으로는 충청권 4개 시도가 함께 개최할 예정입니다. 참여하는 기관이나 대학, 학생들의 반응이 매우 좋았습니다. (중략) 또한, 공공기관에 대한 취업뿐만 아니라 지역 내 인재들의 취업을 향상을 위하여 일자리 박람회를 개최하고 있고, 취업지원센터와 일자리지원센터 등을 운영하고 있습니다. 그리고 지자체와 대학 간 협력기반 지역혁신사업을 통해 각종 사업을 추진하고 DSC 공기업·공공기관 취업대전을 개최하는 등의 노력을 하고 있습니다.”

- 지자체 담당공무원 A씨

“대학의 경우 답변이 겹칠 것이라고 생각하는데요. 저희 대학은 온·오프라인 형태의 채용설명회 하고 있는데 학생들 참여율이 높은 편이고요. 비교과 관련해서는 취업동아리 운영, 취업캠프, 공기업·공공기관 특강, 국가직무능력표준(NCS) 교육과정, 집중 스터디(3주 과정) 등을 운영하고 있습니다. 이 외에도 지역 이전공공기관 견학 프로그램도 운영해서 학교 버스로 지원하고 있고, 직무캠프, 오픈캠퍼스도 운영하고 있습니다.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 B씨

□ 기관 간 정보공유는 상호협조적이나 단일 창구를 통한 체계화가 필요함

- 관계기관 간 정보공유는 요청 시 상호 협조하에 적극적으로 대응하고 있는 것으로 조사되었음

“사실 이전공공기관에서 가장 큰 부담이 될 거예요. 채용설명회를 해도 나와서 설명하는 분들은 다 이전공공기관 담당자분들이고, 직원을 채용하는 곳도 이전공공기관이니까요. 그래도 정말 꾸준히 참여해 주고 계시고, 이전공공기관에서도 긍정적으로 생각해주셔서 우수한 인재를 양성해서 들어오게 해달라는 관점에서 협조적으로 진행되고 있습니다.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 B씨

- 그러나, 기관 간 정보전달체계가 미흡하여 정보수집 및 전달 과정에 비효율이 발생하는 것으로 나타남
 - 정기적으로 자료 구축이 필요하나 매번 요청하지 않으면 정보공유가 이뤄지기 쉽지 않으며, 모집공고와 같이 상시적인 정보에 대해서는 파악하기 어려운 것으로 조사됨
 - 각 관계기관(지자체, 대학, 공공기관) 담당자에 대한 정보나 기관의 방향성, 역할 등이 공유되지 않아 정보공유가 쉽지 않은 것으로 나타남
 - 충청권으로 대상이 광역화된 이후에 단일화된 협력체계가 마련되지 않은 점도 문제의 원인으로 나타남

“지역인재와 기관이 원하는 인재가 접점을 가지려면 충분한 논의가 필요하다는 의견에는 동의하는데요. 어떤 대학교랑 이야기해야 하는 건지 모르겠네요. 공공기관 정규직 채용관련 사항을 모든 대학교 취업담당자한테 말할 수 있는 것도 아니고요.”

- 이전공공기관 인사담당자 C씨

- 각 지자체 및 대학에서 이전공공기관의 지역인재 채용계획 및 모집공고, 채용실적을 조사하기 위해서는 개별 기관에 일일이 연락하는 방식이 요구됨
 - 지자체에서는 연초에 충청권 공공기관의 협조를 얻어 당해연도 채용계획에 대한 정보를 수집하고 있으며, 채용실적에 대해서도 담당자가 개별 기관의 인사부서에 일일이 연락해서 정보를 취득하는 것으로 조사됨
 - 이러한 방식은 대학에서도 동일하며 해당 대학졸업자의 취업실적을 조사

하는 과정이 번거롭고, 수집된 자료의 정확성 확보가 어려워 별도의 자료 수집을 하지 않는 것으로 나타남

“기업 인사팀에 연락해서 받는 데이터가 더 정확할 거예요. 저희도 이전 공공기관에 연락해서 저희 학교 출신 취업자 수를 파악해야 합니다.”

- 대학교 채용지원센터 담당자 B씨

- 한편, 이전공공기관에서는 개별 지자체 및 대학에서 요청하는 사항에 대응하기 위하여 반복적으로 업무를 수행하는 비효율성이 있는 것으로 나타남

“(지역인재) 채용협업체계가 있기는 한데, 충청권 내 지역인재 광역화가 되었음에도 협력체계는 광역화가 되지 않고 각각 추진되고 있습니다. (중략) 지자체별로 채용설명회를 운영하다 보니 매년 최소 4번 이상 채용설명회에 참여해야 하는데 왜 그렇게 하는지 잘 모르겠습니다. 채용설명회뿐만 아니라 자료 같은 것도 지자체별로 요청하다 보니 동일한 자료를 4번씩 보내야 하는 경우도 생기고요.”

- 이전공공기관 인사담당자 C씨

□ 운영 프로그램의 실효성 제고를 위한 추가적인 의견

- 관심도·선호도가 높은 대상자를 중심으로 연관성이 있는 정보를 선별적으로 제공하는 것이 지원자와 기관의 두 입장에서 효과적이라는 의견이 제시됨
- 또한, 너무 지역인재 채용제도에 매몰되어 있다는 지적도 제기됨

“이미 몇몇 채용박람회 등에는 시행하고 있는 것으로 알고 있는데, 해당 기관에 정말 관심이 있고 입사를 희망하는 인원을 선별하여 소개하는 것이 효과적이라고 생각합니다. 기관 입장에서 보다 준비된 인재를 선발할 수 있을 것 같습니다. (중략) 채용형 또는 체험형 인턴제도 외에도, 직무체험 프로그램 등을 적극 활용하는 것이 필요합니다. 다만, 직무체험 프로그램을 보다 활성화 시키기 위해서는 해당 인원의 소요되는 인건비는 지자체에서 보조해주는 제도가 필요합니다.”

- 이전공공기관 인사담당자 A씨

“채용설명회 할 때 지역 학교를 위주로 가긴 하는데, 학교에서는 지역인재에 대한 것에 초점을 많이 두시더라고요. 직렬에 대한 정보나 어떤 식으로 입사할 수 있는지를 위한 팁을 받아가고 이런 걸 해야 하는데, 이전공공기관에 지정된 이후로 지역인재 제도에 포커스를 맞춰서 채용 설명회를 하다보니까...(중략)”

- 이전공공기관 인사담당자 B씨

- 지역인재 광역화에 따라 대상기관 및 지역의 범위가 넓어진 만큼 정보를 효율적으로 공유하기 어렵기 때문에 단일화된 플랫폼의 마련을 제안하는 의견도 조사됨

“메타버스 활용해서 지역 대학생, 취업생들이 와서 구경을 하고, 기관 홍보도 하고, 공공기관 지역인재 채용제도도 소개하는 사업을 하려고 했으나 예산이 많이 소요되서 진행하지 못한 적이 있습니다. 많은 기관들의 정보가 효율적으로 공유될 수 있도록 메타버스 플랫폼을 활용해도 좋을 것 같습니다.”

- 지자체 담당공무원 A씨

제 6 장

충청권 이전공공기관 지역인재 채용률 제고 방안

제1절 지역인재 채용 관련 법·제도
개선사항

제2절 지자체-이전공공기관-대학 간
연계·협력 방안

제6장 충청권 이전공공기관 지역인재 채용률 제고 방안

제1절 지역인재 채용 관련 법·제도 개선사항

1. 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」 개선안

1) 시행령 내 예외조항 개선안

□ 예외조항 개선 필요성

- 전국 모든 시·도에서 이전공공기관 지역인재 의무채용 비율을 달성하고 있으나, 실질 채용률(전체 신규입사자 중 지역인재 비율)은 낮아 이를 해결하기 위한 예외조항의 개선이 요구됨
 - 2021년 채용실적을 살펴본 결과, 예외조항 등의 이유로 공공기관 130곳 중 45곳(34.6%)은 지역인재를 뽑지 않거나 극소수만 채용한 것으로 조사됨
 - 지역인재 의무채용제도 개선을 제시한 발의안들의 많은 수가 의무채용 비율의 상향 조정(약 35~50% 수준)을 제시하였으나, 이는 기관이 요구하는 요건을 갖춘 적합한 인재의 풀(pool)이 마련되어 있지 않다는 이전 공공기관의 입장과 의무채용 비율을 조정하더라도 예외조항 개선이 수반되지 않으면 실제 채용 증가 효과는 적을 것이라는 지역의 입장을 고려했을 때 채용률 제고 수단으로써 적절하지 않은 것으로 보고 논의에서 제외함
 - 예외조항에 대한 개선을 요구한 발의안과 안건별 부결 사유, 이해관계자 심층 면접조사 결과를 바탕으로 각각의 예외조항별로 검토해야 할 논점들에 대하여 정리하고 적합한 개선안을 제시하고자 함
- ‘(예외조항 제4항 제1호) 시험 실시 분야별 연 채용 모집인원이 5명 이하인 경우’에 대한 개선방안 논의
- 본 예외조항의 경우 전체 채용인원이 많더라도 채용 분야를 쪼개 모집인원을

5명 이하로 낮춤으로써 지역인재 채용을 회피할 수 있다는 점에서 개선의 필요성이 제시됨

- 국토교통부 국회 제출자료에 따르면 2020년 기준 이전공공기관에 입사한 신규채용자 중 예외조항에 해당하는 입사자는 총 6,536명으로, 이 중 시행령 제30조의2 제4항 제1호에 해당하는 채용자의 비중이 두 번째 (21.7%)로 높은 것으로 나타남(한겨레, 2021.10.29.)
- 이에 모집인원에 대한 기준선을 강화함으로써 지역인재 의무채용 대상 범위를 넓히게 되면 지역인재 채용 규모는 증가할 것으로 판단됨

○ 다만, 직렬에 따라서 소수의 인원을 채용할 수밖에 없는 경우가 존재하며, 특수한 기술이나 자격이 요구되는 직렬은 지역 내 인재를 확보하기 어렵고 한정된 파이(pie)를 두고 경쟁하는 수도권 인재들에 대한 채용 공정성 문제가 발생할 가능성이 존재함

- 직무의 특성상 특수한 기술이나 자격이 요구되는 직렬의 경우 이전지역 내에서 요구되는 수준을 갖춘 적합한 인재를 확보하기가 어려움
- 국가보훈·장애인 채용 전형의 경우 지역인재 풀 자체가 적어 적정 인원의 지원자를 확보하는 것이 어려움
- 연구직, 전문직과 같이 특정 분야에 대한 역량이나 자격이 요구되는 분야는 전국적으로도 해당 직무에 대한 수요가 적어 경쟁이 치열하기 때문에 지역인재 의무채용제도를 적용할 경우 공공기관의 특성상 채용 공정성 문제가 발생할 수 있음

○ 결과적으로 시행령 제30조의2 제4항 제1호의 예외조항에 대해서는 조건부 인원 하향 조정이 가능할 것으로 판단됨

- 국가보훈·장애인 전형, 특수기술직, 전문직 등과 같이 채용 분야에 따라서 지역 내 인재 확보가 어려운 경우가 존재하므로 모든 직렬에 일률적으로 제도를 적용하기보다 의견수렴을 통해 일부 전형에 대해서는 개선안 적용을 유보하거나 차등 적용할 필요가 있음

□ ‘(예외조항 제4항 제2호) 일정기간 이상의 업무수행 경력을 응시요건으로 하여 채용시험을 실시하는 경우’에 대한 개선방안 논의

- 본 예외조항에 대해서는 권역 내 공공기관별 경력직 채용 직렬 및 분야에 대한 충분한 조사와 의견수렴과정을 통해 결정할 수 있을 것으로 판단됨
- 최근 이직 문화가 보편화하면서 경력직 채용이 높아지는 추세이므로 지역 내 산업이 형성되어 있다면 업무수행에 특수한 기술, 전문성이 필요하지 않은 경력직 채용에 대해서는 지역인재 의무채용제도의 적용이 가능할 것으로 판단됨
 - 업무역량을 갖춘 경력직의 지역 유출을 방지하기 위해서는 지역 내 기관으로의 이직을 유도할 장치가 필요함
- 그러나 경력직의 경우 특정 분야에 대한 일정 수준 이상의 업무 성과와 역량이 요구되는 경우가 대부분이기 때문에 지역 내에서 해당 공공기관이 요구하는 수요인력을 충족하기에는 현실적으로 많은 한계가 존재함
 - 공공기관 내 경력직 채용은 결원이 발생하거나 사업확장에 따라 전문 인력이 필요하게 된 경우가 많아 신입사원 채용과 비교할 때 채용인원이 현저히 적고 적합한 인재의 풀이 작음
- 또한, 지역인재 의무채용제도의 도입 배경이 특정 지역에 거주한다는 이유만으로 사회적·환경적으로 동등한 기회를 보장받지 못하는 지역인재에게 취업 과정의 혜택을 주는 것이라면(민경률, 2022), 경력직이 이러한 범위에 포함될만한 대상인가에 대해서는 논란의 여지가 존재함
- 이에 시행령 제30조의2 제4항 제2호의 예외조항에 대해서는 산업 및 공공기관 특성, 경력직 채용시장의 규모 등 지역 내 여건에 대한 종합적 검토 및 충분한 의견수렴을 통해 조정이 가능할 것으로 판단됨
 - 경력직으로 지역인재의 범위를 넓히는 것으로 이해할 수 있으므로 경력직 지역인재의 조건 및 제도 적용에 관한 사회적 합의를 마련하는 과정이 필요할 것으로 판단됨

□ ‘(예외조항 제4항 제3호) 석사학위 이상을 취득한 사람을 대상으로 연구직으로 직렬을 제한하여 채용시험을 실시하는 경우’에 대한 개선방안 논의

- 본 예외조항의 경우 연구직 직렬의 특수성으로 인해 개선안에 대한 찬반 입장이 존재하지만, 예외조항의 연구직 기준을 ‘박사급 이상’으로 상향조정하는 것은 검토가 가능할 것으로 판단됨
- 기존 상향조정 가능성에 대한 근거로는 다음과 같은 의견들이 고려됨
 - 연구직에서 연구와 관련한 주요 업무는 대체로 박사급 인력이 담당하며, 석사급 인력은 박사급의 업무를 보조하는 역할을 하는 것이 일반적이기 때문에 전문성이 크게 요구되지 않는 수준이므로 기준을 상향 조정하는 것이 가능함
 - 전국적으로 학력 수준이 높아지고 있고 이전지역에 소재한 중심 대학에서도 대학원을 운영하여 석사급 인력을 확보하고 있으므로 인력수급에 큰 어려움이 없을 것으로 판단됨
 - 예외조항의 조정으로 이전공공기관의 지역인재 석사급 인력 수요가 증가할 경우, 수요가 증가하는 분야에 대한 대학원 과정이 신설·확대될 수 있으며 이는 중장기적인 공공기관의 인력풀(pool) 확보 문제를 해결하는데 긍정적으로 작용할 수 있음
 - 예외조항의 조정에 따라 석사급 인력에 대해 지역인재 의무채용 비율을 적용하는 것으로, 수도권 인재의 채용 자체가 없어지는 것이 아니며 채용 과정에 정량적 평가가 진행되므로 역량에 대한 우려를 낮출 수 있는 장치가 존재함
- 다만, 해당 예외조항을 조정하기 위해서는 다음과 같은 한계와 부작용에 대한 검토도 필요할 것으로 보임
 - 지역 내 학력 수준이 높아지고 있다고 하더라도 충청권 내 이전한 연구기관 별로 채용하는 전공 분야가 다르기 때문에 실질적으로 확보할 수 있는 석사급 인력은 제한적일 수 있음
 - 지역의 경우 일부 거점대학을 중심으로만 대학원 과정이 운영되고 있어

본 예외조항의 개정으로 인한 혜택은 특정 학교의 특정 학과 출신자들로 한정될 수 있으며, 이 경우 채용인력이 적고 드문 연구기관의 특성상 지역인재 편중으로 인한 문제가 발생할 수 있음

- 국토교통부 국회 제출자료에 따르면 2020년 기준 예외조항의 적용을 받은 신규채용자 중 본 예외조항에 해당하는 인원의 비중은 6.2%로 높지 않아 (한겨레, 2021.10.29.), 적용 전후 전체 지역인재 채용률의 변화는 크지 않을 수 있을 것으로 판단됨
 - ‘분야별 채용인원’에 관한 예외조항(시행령 제4항 제1호)이 존재하는 한 신규채용 인력 규모가 적은 연구기관·교육기관에서 지역인재의 취업 비율이 급격히 증가할 가능성은 낮음
 - 그러나 공공기관, 연구직의 질 높은 일자리로의 취업기회가 증가한다는 점에서 예외조항의 개선은 충분한 의미가 있을 것으로 보임

- ‘(예외조항 제4항 제4호) 이전공공기관 등의 본사가 아닌 지역본부 또는 지사에서 별도로 채용을 하거나 지역본부 또는 지사에서 5년 이상 근무하는 조건으로 채용하는 경우. 다만, 지역본부 또는 지사가 이전지역에 소재하는 경우는 제외한다’에 대한 개선방안 논의
 - 본 예외조항은 전국적으로 지역본부 또는 지사가 흩어져 있는 공공기관의 경우 해당 지사에서 장기적으로 근무할 근로자를 뽑기 위하여 채용 시 일정 기간 근무를 조건으로 하고 있으며, 이러한 제도의 설계 목적은 지역균형 발전에 부합하므로 지역인재 의무채용의 적용을 받지 않도록 한 것임
 - 이전공공기관의 입장에서 장기 근속할 직원을 선발하기 위해 거주요건을 내세우고 있는 점은 인재를 지역 내 정착시키기 위한 지역인재 의무채용 제도의 취지 및 기대효과에 부합함
 - 지역본부 또는 지사의 채용 비율이 높은 이전공공기관의 경우 본 예외조항이 표면적으로는 지역의 인재 채용을 낮추는 것처럼 보일 수 있음
 - 국토교통부 국회 제출자료에 따르면 2020년 기준 예외조항의 적용을

받은 신규채용자 중 본 예외조항에 해당하는 인원의 비중이 가장 높은 (56.1%) 것으로 나타남(한겨레, 2021.10.29.)

- 그러나 실제로 본사가 이전한 지역의 인재 대신 지역본부 또는 지사가 소재한 지역의 출신 인재들을 많이 채용함으로써 인구유입 및 지역인재 정착에 기여하는 측면이 존재함(국토교통부 보도자료, 2020.02.19.)
 - 2019년 국토교통부에서 지역본부·지사별 채용에 따른 의무채용 예외 인원 상위 8개 기관(3,756명, 93.3%)의 채용현황을 조사한 결과, 지방에 소재한 지역본부·지사 채용인원 총 2,573명 중 1,705명(66.3%)을 지역본부·지사가 소재한 지역 출신 학생들로 채용한 것으로 나타남
- 따라서 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」 제30조의2 제4항 제4호의 예외조항에 대해서는 현행 제도를 유지하는 방향에서 지역의 인재 채용을 모니터링해 가는 것이 적절할 것으로 판단됨

□ 그 외 예외조항에 대한 개선방안 논의

- 시행령 제30조의2 제4항 제5호인 ‘지역인재의 채용시험 결과가 이전공공기관등의 장이 미리 정하여 공고한 합격하한선에 미달하는 경우’는 지역인재가 이전공공기관에서 요구하는 최소한의 능력을 갖추지 못하는 경우이므로, 삭제하거나 완화할 것이 아니라 유지하는 것이 필요
- 시행령 제30조의2 제4항 제6호인 ‘채용시험에 지원한 지원자 중 지역인재의 비율이 별표 1의 비율 이하인 경우’는 지역인재의 지원을 자체가 기준에 미치지 못하는 경우이므로 유지하는 것이 필요

□ 종합의견

- 예외조항의 무조건적인 개정이 아닌 예외조항 제정의 이유와 찬반 의견을 종합하여 필요한 조항은 남겨두되, 제도의 존립 근거를 저해할 수 있는 사항에 대해서는 재논의가 이루어져야 할 것으로 보임
 - 이전공공기관이 제도 이행과정에서 겪은 어려움에 대한 충분한 검토 없이

일률적으로 정해진 의무사항을 강요하는 것은 제도의 실효성 및 지속성 측면에서 적절하지 않음

- 제도 운영에서 복잡한 기준을 적용하는 것은 적절하지 않으나 공공기관 및 직무의 성격에 따른 특수성, 지역 내 인재 풀(pool)의 규모, 이전공공기관의 유형·규모 등 지역인재 의무채용제도의 적용을 위해 고려해야 할 사항들에 대해서는 추가적인 검토가 필요함
- 현행 제도 및 개선안을 적용할 경우 발생할 수 있는 문제들에 대해서 관계기관의 의견을 충분히 수렴하고 논의한 후에 결정하는 것이 합당함

○ 이상 예외조항 개선 시 검토해야 할 사항을 정리하면 다음과 같음

〈표 6-1〉 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」 예외조항별 검토사항

조항	내용	검토사항
제4항 제1호	분야별 채용모집 인원이 5인 이하인 경우	<ul style="list-style-type: none"> • 본 예외조항으로 인해 전체 채용인원이 많더라도 채용 분야별 모집인원을 5명 이하로 낮춰 지역인재 채용을 회피할 수 있음 • 다만, 직렬에 따라서 소수의 인원을 채용할 수밖에 없는 경우가 존재하며, 특수한 기술이나 자격이 요구되는 직렬은 지역 내 인재를 확보하기 어려움 • 모든 직렬에 일률적으로 제도를 적용하기보다 전형의 특성을 고려하여 차등 적용할 필요 존재
제4항 제2호	일정 기간의 경력이 요구되는 경우	<ul style="list-style-type: none"> • 최근 이직문화가 보편화되는 추세이고, 업무역량을 갖춘 경력직의 지역 유출을 방지하기 위해서는 지역 내 기관으로의 이직을 유도할 장치가 필요함 • 다만, 경력직의 경우 일정 수준의 성과와 역량이 요구되므로 지역 내에서 적합한 수요인력을 충족하는 데 한계가 존재함 • 산업 및 공공기관 특성, 경력직 채용시장의 규모 등 지역 내 여건에 대한 종합적 검토 및 충분한 의견수렴 필요
제4항 제3호	석사급 이상의 연구직 직렬로 채용하는 경우	<ul style="list-style-type: none"> • 석사급 인력은 연구업무를 보조하는 역할이 일반적이므로 높은 전문성이 요구되지 않아 지역인재 의무채용 제도의 적용을 받아도 역량 차이 등에 대한 우려가 크지 않음 • 전국적으로 학력 수준이 높아지고 있으므로, 이전지역 내에서도 석사급 인력에 대한 수요를 맞추는 것이 가능할 수 있음 • 현제도 연구직 채용 규모가 작아 제도개선으로 인한 취업률 변화는 낮을 수 있으나, 양질의 일자리 기회가 증가한다는 점에서 심리적 효과가 높을 것임

조항	내용	검토사항
		<ul style="list-style-type: none"> • 다만, 연구기관별로 채용하는 전공분야가 다르므로 실제 확보할 수 있는 석사급 인력은 제한적임 • 지역 내 거점대학을 중심으로 대학원 과정이 운영되므로 제도를 적용한다고 하더라도 혜택을 보는 대상은 특정 학교, 특정 학과로 한정될 수 있으며, 이 경우 지역인재 편중 문제가 발생할 수 있음
제4항 제4호	지역본부나 지사에서 5년 이상 근무가 요구되는 경우	<ul style="list-style-type: none"> • 공공기관에서 장기 근속할 직원을 선발하기 위해 거주요건을 내세우고 있는 점은 지역인재 의무채용제도의 취지에 부합함 • 본 예외조항이 표면적으로는 지역의 인재 채용을 낮추는 것처럼 보일 수 있으나, 지역본부 및 지사가 소재한 지역 출신 인재들에 대한 채용률이 높음 • 제도개선에 대한 논의 이전에 현행 제도 적용으로 나타나는 지역인재 고용효과에 대한 고려 필요

2) 시행령 내 지역인재 범위 개선안

- 현재 시행령하에서의 지역인재는 공공기관이 이전하는 지역의 고등학교나 대학교의 졸업자이거나 졸업 예정인 인재로 정의되어 있음
 - 이는 공공기관 이전지역의 인력들이 양질의 일자리에 취업할 기회를 높임으로써 지역 대학의 취업실적을 높이고 지역의 학령인구 유출을 방지하고자 하는 목적에 부합함
- 지역인재의 범위를 개선하는 데 있어서 다음 두 가지가 요점임

□ 지역인재 범위 확대(안)

- 첫째는 지역인재의 범위를 확대하는 방안으로, 현재의 지역인재 범위가 해당 지역 출신으로 타지역에서 대학을 졸업한 후 고향으로 복귀하고자 하는 인재를 포괄하지 못한다는 것이 문제로 지적됨
 - 고등학교나 대학교를 졸업한 이후 출신 지역으로 복귀하고자 하는 인재를 'U턴(U-Turn) 인재'라고 부름
 - 즉, U턴 인재가 지역인재에서 배제됨으로써 지역인재 선발에서 역차별을 받으며, 지역 내로 돌아와 정착하는 데 어려움을 겪는다는 것임

- 지역인재의 범위 확대는 지역인재 취업과 관련한 주요 이해관계자에게도 이익이 될 수 있다는 점에서 긍정적으로 검토할 필요성이 있음
 - 지방자치단체의 입장에서는 지역대학 출신의 취업 인구가 유출하지 않도록 하는 것도 중요하나, 출신 지역으로 복귀하고자 하는 인구를 유입하는 것 또한 지역소멸을 예방할 수 있는 적절한 수단이 됨
 - 이전공공기관의 입장에서는 지역대학의 출신으로만 지역인재를 선발해야 하는 어려움이 있는 상황에서 지역인재의 범위가 확대된다면 우수한 인력을 선발할 수 있는 풀(pool)을 확보할 수 있음
 - 지역대학의 입장에서는 본 대학 출신의 인재들이 타 지역대학의 인재들과 경쟁해야 한다는 어려움이 있으나 이전공공기관이 요구하는 역량을 갖출 수 있는 프로그램을 마련함으로써 대응할 수 있을 것
- 지역인재 범위의 확대는 앞서 논의한 예외조항의 개선과도 연결되어 이전 공공기관이 지역인재 의무채용제도를 적용하는 과정에서 겪는 애로사항을 해결하는 데 도움이 될 수 있음
 - (제4항 제2호) 일정 기간의 업무수행 경험이 있는 경력직에 관한 예외 조항이 폐지된다고 하더라도 지역인재의 범위가 이전지역 출신까지 확대 되므로 경력직의 풀(pool) 또한 확대될 것임
 - (제4항 제3호) 박사급 이상의 연구 직렬을 기준으로 요건이 강화될 경우 석사급 연구직의 범위가 U턴 인재까지 확대됨으로써 전문성에 대한 우려를 감소시킬 수 있음
 - (제4항 제4호) 지역본부나 지사에서 5년 이상 근무하는 요건이 강화될 경우 오히려 출신 지역으로 돌아가고자 하는 U턴 인재들에게 기회로 작용할 수 있으며, 이전공공기관 또한 선발의 어려움을 해소할 수 있음
- 다만, 이 경우에는 U턴 인재의 개념을 어떻게 정의할지에 대한 문제가 존재 하며, 인재의 기준이 변경되었을 때 이를 채용과정에 어떻게 반영하여 운영 할 것인가에 대해서도 고민과 합의가 필요함
- 또한, 이전공공기관 지역인재 의무채용제도의 본래 목적이 지방대학 역량

강화, 수도권으로의 인재유출 방지에 있으므로 제도적 실효를 고려했을 때 지역인재 대상 범위 확대는 적절하지 않을 수 있음

- 지역인재의 수도권 이탈이 심화되고 있는 상황에서 지역인재의 대상 범위를 수도권 졸업자까지 확대하면 지역대학 진학을 감소 문제가 완화되지 않고, 수도권으로의 이탈이 더 심해질 우려가 존재함

□ 지역인재 범위 축소(안)

- 둘째는 지역인재의 범위를 현행 기준보다도 축소하는 방안으로, 현재의 지역인재 범위가 수도권에서 거주하면서 학교만 이전지역에서 졸업한 인재를 포함하고 있어 제도적 혜택을 받아 채용되었으나 입사한 이후에 지역 내에 정착하기를 거부하는 일이 발생하고 있다는 점이 문제로 지적됨
 - 현재 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 제29조의2(이전공공기관 등의 지역인재 채용 등)에 따른 지역인재는 지역 소재 고등학교·대학교 졸업자를 대상으로 하고 있어 수도권 출신의 지방대학 졸업자도 지역인재의 범위에 해당됨
 - 이들은 지역인재에 포함되지만, 졸업한 지역에 대한 애착이 없고 채용 이후에 본 거주지에서 근무하기를 희망하여 기관의 조직 운영에 애로 사항이 발생하고 있음
- 이에 오히려 지역인재의 범위를 축소하여 제도적 혜택을 받는 대상을 보다 엄격하게 조정하고 채용과정의 혜택을 확실하게 부여하는 것이 지역인재 의무채용제도의 실효성과 이전공공기관의 참여율을 높이는 방안일 수 있음
 - 지역인재의 범위를 해당 지역에서 중·고등학교를 졸업하고 대학교까지 졸업한 사람으로 조정

3) 시행령의 법률로의 상향조정에 대한 제언

□ 의무채용 비율의 상향조정 외

- 의무채용 비율을 상향 조정할 필요가 있다는 논의와 함께 의무채용이 비율을

현재와 같은 시행령이 아닌 법률에서 명시해야 할 필요가 있다는 논의도 함께 제기됨

- 앞서 논의하였듯이 예외조항이 완화되고 제도운영의 문제점이 개선된다면 채용률이 자연스럽게 향상될 것이므로, 향후 의무채용 비율의 상향 조정 필요성은 낮아질 것임
 - 다만, 지역인재 범위가 넓어지면 현재의 목표 채용률인 30%에 이전지역 대학 출신의 인재와 U턴 인재가 모두 포함되므로, 인재 유형별로 채용률을 세분화하여 전체 30%를 채우는 방안 등은 고려해볼 수 있을 것
- 현재 시행령으로 규정된 의무채용의 비율을 법률에서 명시해야 한다는 논의 역시 예외조항이 조정되고 제도운영의 문제점이 개선된다면, 해당 개선안의 효과를 살펴본 뒤 고려해도 늦지 않을 것으로 판단됨

2. 충청권의 지역인재 채용규정 개선안

□ 지역인재채용협의체 관련 조례제정의 필요성

- 현재 지역인재 채용의 활성화를 위해 협의체를 구성 및 운영하도록 하는 조례는 세종특별자치시와 충청북도만이 제정하고 있으며, 대전광역시와 충청남도는 별도의 조례안을 두고 있지 않음
 - 대전광역시의 경우 별도의 조례안은 없지만, 지역인재 채용을 위한 조직과 예산 및 정책을 별도로 실시하고 있음
 - 세종특별자치시는 「세종특별자치시 지역인재채용협의체 구성 및 운영 조례」에서 지역인재채용협의체를 구성하고 운영하는 것을 규정함
 - 충청북도는 「충청북도 지역인재채용협의체 운영 조례」에서 세종시와 동일하게 지역인재채용협의체를 구성·운영하도록 정의하고 있음
- 지역인재채용협의체는 지역인재 채용과 관련한 주요 이해관계자가 참여하는 대표적인 지역 거버넌스임
 - 지역인재의 채용을 활성화하기 위해 주요 이해관계자인 지방자치단체와

이전공공기관 및 지역 대학 간에 정보를 공유하고 인재 채용을 위한 의견을 논의하는 수단이 되는 것

- 이는 일본의 지역인재 양성을 위한 협력체계 구축 사례에서도 확인하였듯이, 지역인재 양성 및 활성화를 위한 기초적인 논의의 장이 된다는 점에서 중요한 함의를 지님
- 특히, 지역인재 광역화에 따라 4개 시도가 함께 협력할 필요성이 높아진 만큼 대전광역시와 충청남도의 조례제정이 우선되어야 할 것

□ 지역인재채용협의체 조례의 개선안

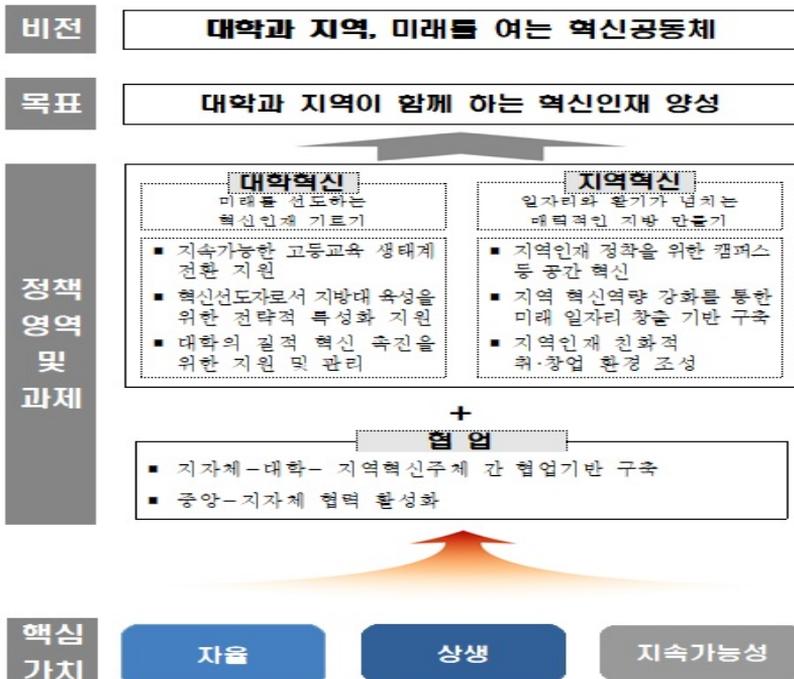
- 현재 지역인재채용협의체를 설치하고 운영하는 협의체 자체에 대한 행정 전반의 내용은 조례에 담겨 있으나, 지역인재채용협의체의 역할과 권한 및 지역인재 활성화를 위한 주요 정책과 프로그램 등에 대한 내용은 누락됨
 - 조례는 협의체 위원의 임기, 위원장의 직무와 회의, 수당 등을 포괄함
 - 협의체의 기능과 관계기관의 협조 의무 등을 담고 있기는 하나 단순히 선언적인 수준에 그쳐 구속력을 갖지는 못함
- 일본과 미국 등의 성공사례를 보면 주요 이해관계자들을 중심으로 구축된 거버넌스(연합체계)가 지역인재 취업 지원을 위한 별도의 조직을 설립·지원 하거나, 지원 프로그램을 계획하는 등 상당한 권한을 보유하고 있음
 - 충청권의 사례 또한 지역인재채용협의체를 통해 합의하는 내용이 구속력을 갖기 위해서는 그에 맞는 권한을 부여하는 것이 필요함
 - 특정한 프로그램이나 정책 등에 결정권을 갖도록 하기 위해서는 조례에 이와 관련한 내용을 담을 필요가 있음
- 예를 들어, 「지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률」(숙칭, 지방대 육성법)에서 지역균형인재를 지원하기 위한 기본계획을 마련하도록 한 것과 유사한 수준의 내용을 담을 필요가 있음
 - 본 법률을 통해 수립된 ‘지방대학 및 지역균형인재 육성지원 기본계획’에서는 대학에서 지역인재전형을 만들어 선발하고 지역사회나 산업 수요에 맞는 교육과정을 운영하도록 하며, 지역 일자리 정주화를 위해 노력하고,

이를 위한 문화 및 행정 여건을 개선하도록 규정하고 있음(국가법령정보센터, 2022년 12월 8일 검색)

- 이는 지역대학을 육성하고 지역인재 정착을 위해 지방자치단체와 대학 및 지역혁신 주체 간 협업기반을 구축하고, 인재양성을 위한 프로그램을 운영하도록 한다는 점에서 합의가 있음
- 지역인재채용협의체 또한 이러한 조례개정을 통해 권한과 구속력을 지닐 수 있을 것

○ 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」을 통한 지역인재 범위 확대나 예외 조항의 개선은 중앙정부 차원에서 이루어지는 것이므로, 빠른 시일 내에 충청권에서 지역인재 채용확대를 위해 시도할 수 있는 제도적 개선은 주요 거버넌스로서 지역인재채용협의체를 활용하는 것이 되어야 함

〈그림 6-1〉 지방대학 및 지역균형인재 육성지원 기본계획의 기본방향



자료: 관계부처 합동(2021)

제2절 지자체-이전공공기관-대학 간 연계·협력 방안

1. 채용을 제고를 위한 기관별 역할 및 협력 방안

1) 기관별 역할

- 앞서 충청권 지역인재채용협의체를 구성하여 운영하기 위해서는 주요한 이해관계자로 제도 개선의 주요 행위자가 되는 지방자치단체와 지역인재를 배출하는 지방대학, 지역인재를 채용하는 이전공공기관의 역할과 상호 간의 연계·협력이 중요함

□ 지방자치단체의 역할에 관한 제언

- 충청권 내에 지역인재채용협의체에 관한 조례를 제정하고 있지 않은 대전시와 충청남도를 중심으로 관련 조례를 제정하는 것이 필요함
 - 충청권 내 4개 시도가 지역인재채용협의체에 관한 조례를 제정해야지만 모든 시도가 참여하는 거버넌스의 구성과 운영이 가능해질 것이기 때문
 - 협의체를 구성하고 운영하는 데 필요한 별도의 조직과 인력 및 예산이 요구된다면, 이에 대하여 지방자치단체 차원에서 준비하는 것도 필요함
- 제도적인 측면 외에 정책인 측면에서는 지역인재 채용과 관련하여 지방대학이 겪는 어려움과 이전공공기관이 지역인재 채용에 겪는 어려움을 파악하여 이에 대한 대응방안을 마련해야 함
- 한국직업능력연구원(2022)이 전국의 지방대학을 대상으로 조사한 ‘지역 일자리 연계 현황’에서 지방대학이 지방자치단체를 대상으로 지역인재 창출에 겪는 어려움은 크게 다음으로 요약됨(민숙원, 2022)¹⁷⁾

17) 해당 조사는 지방대학의 LINK 사업단과 취업지원 부서를 대상으로 지역 내에 위치한 기업체 등에 지역인재를 취업시키는 데 부족한 지원 및 필요한 정책 등을 조사한 것으로 이전공공기관만을 대상으로 한 조사는 아니나, 전반적인 지역인재 취업과 연관된다는 점에서 개선방안 도출에 활용하였음을 밝힘

- ‘지방자치단체의 지원에 대한 대학의 인식’은 대학과 이전공공기관과의 소통창구 마련, 지방자치단체 차원에서의 지역인재 취업프로그램의 다양화, 지역에 위치한 공공기관에 대한 정보를 제공하고 취업정보를 지방자치단체 차원에서 제공하는 것이 필요하다고 응답하였음
 - ‘추가적인 지방자치단체의 지원’에 대해서는 지방자치단체 차원에서 대학과 공공기관과의 매칭시스템을 강화하고, 지방자치단체 차원의 취업 지원 사업을 확대할 필요가 있다고 응답하였음
- 정책적인 측면에서 지방자치단체가 수행해야 하는 역할은 다음과 같음
- 첫째, 이전지역에 소재한 지방대학과 이전공공기관 간에 지역인재 취업을 위해 정보를 공유하고 연계·협력할 수 있는 체계의 마련이 이루어지는 데 지방자치단체의 지원이 요구됨
- 이는 앞서 선진 사례들에서 검토한 바와 같이, 이해관계자들의 참여와 지속성이 보장된 체계를 마련해야 한다는 점에서 지역인재채용협의체의 역할을 강조하는 논의라 할 것
- 둘째, 지방자치단체 차원에서 지역 내 공공기관의 현황을 파악하고, 기관에서 필요로 하는 취업 정보를 지방대학에 제공하는 역할을 담당할 필요가 있음
- 대학에서 필요로 하는 정보를 파악하고, 체계화된 방식(주기성, 일관성, 단일통로)으로 지역인재 채용과 관련한 정보를 수집·제공해야 함
- 셋째, 지역인재의 역량을 키우고 배출된 지역인재가 지역 내 공공기관으로 연계될 수 있는 취업프로그램의 마련에 노력을 기울여야 함
- 이는 충청권 내에 소재한 대학이 관련 프로그램을 설계·운영하는 데 필요한 재원을 지원하는 것을 넘어서 지방자치단체 차원에서 자체적인 프로그램을 운영할 필요가 있다는 것임(지자체 차원의 취업 인턴프로그램 등)
- 즉, 지방자치단체는 지역인재 채용과 관련하여 지방대학과 이전공공기관의 입장을 조율하는 조정자(co-ordinator)의 역할을 담당하는 것과 동시에 각 기관이 필요로 하는 정보를 전달받아 제공하는 제공자(provider)의 역할을 수행해야 함

□ 지방대학의 역할에 관한 제언

- 현재 이전공공기관으로의 취업을 위한 지방대학의 지역인재 역량 강화는 주로 현장실습이나 단기적인 인턴프로그램을 마련하는 데에 그침(민숙원, 2022)
- 지방대학의 지역인재 취업률을 향상하기 위해서는 단발성이거나 단기적 체험프로그램이 아닌, 이전공공기관에서 요구하는 요건이나 역량을 갖출 수 있는 장기적인 프로그램의 개발이 필요함
 - 일본의 교토부의 대학은 지방자치단체와 연계하여 ‘지역공공정책사’ 자격증을 개발함으로써, 지역 내 공공·민간 기관에서 요구하는 역량을 갖추도록 지원하고 자격증을 소지한 이들을 대상으로 기관 취업까지 연결하는 프로그램을 운영하고 있음
 - 미국의 일리노이 대학교 또한 지역사회 문제를 학생들 스스로 해결할 수 있도록 하는 ‘커뮤니티 아웃리치 프로그램’을 운영하여 지역인재의 역량 강화를 위한 재원을 투자하고 있음
 - 선진 사례를 통해 볼 때, 충청권의 지방대학들 또한 충청권에 이전한 공공기관에서 직접적으로 요구하는 취업 요건과 관련한 역량 강화 프로그램의 개발을 설계할 필요가 있음
- 지방자치단체가 제공하는 이전공공기관의 취업 요건 정보를 수집하여 지방자치단체의 주관하에 이전공공기관과의 협약을 통해 구체적인 자격증 프로그램을 설계하고, 이를 취득하는 학생들이 지역인재 선발로 이어질 수 있도록 하는 것이 필요할 것으로 판단됨
 - 예를 들어, 충청권 내 세종특별자치시는 연구원이 다수 이전하여 있으므로, 충청권 4개 시도의 대학들은 연구분석과 관련한 자격증을 신설하여, 학·석사들에게 이를 취득하도록 유도할 수 있을 것임
 - 또한, 교육과정 내에 이러한 자격증을 취득하는 데 필요한 교과목을 신설함으로써 대학 내 교육이 취업까지 연결될 수 있도록 지원할 수 있음
 - 현재 일부 대학들은 지역사회 문제해결 과정을 학습하는 캡스톤 프로그램을 운영하고 있기는 하나 학기 단위로 운영되는 단발성 공모전 준비에

그쳐 이전공공기관이 요구하는 역량을 갖추기에는 한계가 있음¹⁸⁾

- 이전공공기관 친화적인 프로그램이 운영되기 위해서는 이를 전담으로 지원하는 조직의 신설과 운영도 요구됨
 - 현재 전국의 지방대학들은 취업률 향상을 위해 취업 전담부서를 두고 있거나, 대학-산업 간 연계 강화를 위한 LINC 사업단 등을 두고 있으나 여전히 역량은 부족한 상황임
 - 한국직업능력개발원(2022)의 조사에서도 기관과의 연계를 위해서는 대학 내부 자체에서의 관심과 행정적 지원 및 인력과 전담 조직의 확충이 가장 필요하다고 응답하였음
 - 가장 중요한 것은 신설된 전담 조직이나 인력이 빈번하게 교체되지 않고 장기적으로 기관과 연계할 수 있도록 안정성이 확보되어야 한다는 점임
 - 선행조사 결과들을 살펴본 결과 대학 자체에서도 지역인재 취업 향상을 위한 조직적 혁신이 이루어져야 할 필요가 있는 것으로 나타남

□ 이전공공기관의 역할에 관한 제언

- 한국직업능력개발원(2022)의 지방대학과 지역 내 기관 연계에 관한 실태조사 결과와 본 연구의 관계기관 심층 면접조사 결과를 살펴봤을 때, 연계·협력에서 가장 큰 어려움은 ‘기관의 관심 부족’이었음
- 반면에, 이전공공기관은 기관에서 필요로 하는 만큼 역량을 갖춘 지방대학 출신의 지역인재를 찾지 못하는 어려움을 지님
 - 적합한 지역인재를 모색하는 데 있어 지방대학과의 소통의 어려움 및 행정비용의 발생 등으로 인해 자연스럽게 관심도가 떨어지게 된 것으로 추측할 수 있음

18) 충청권에 소재한 지방대학들의 경우, 전국과 비교해볼 때 교육 역량은 뛰어난 반면, 연구 역량은 평균에 미치지 못하는 것으로 나타났으므로(한국직업능력개발원, 2022: 지역대학의 산학협력 역량 분석결과), 연구능력 함양을 위한 자격증 프로그램을 신설하고 이를 위한 교육프로그램을 운영하는 것은 충청권 소재의 대학역량 강화에도 긍정적 영향을 미칠 것으로 예측됨

- 지방자치단체와 지방대학의 역할에 명확하게 설계된다면 이전공공기관의 지역인재 채용에 관한 관심은 상승하게 될 것으로 보임
 - 이전공공기관은 신규채용 계획 및 자격요건 등의 정보를 구체적으로 제공하고, 지방대학은 기관 요건에 알맞은 인재양성을 위한 교과목 및 프로그램 등을 운영하는 한편 전담 조직과 인력을 배치하여 상호작용할 필요가 있음
- 이러한 과정에서 이전공공기관은 지방자치단체와 지방대학이 요구하는 기관 정보를 적극적으로 제공할 필요가 있음
 - 이전공공기관 또한 지역 상황을 잘 이해하고 해당 지역에 장기간 거주할 의지가 있는 인재를 선발하게 된다면 인력의 잦은 이·퇴직으로 인한 인건비의 낭비를 줄이고 원활한 인력수급을 달성할 수 있게 될 것이기 때문임
- 다만, 이전공공기관의 적극적인 참여와 역할 정립이 이루어지기 위해서는 지방자치단체 차원에서 참여를 독려할 수 있는 인센티브의 제공도 고려해볼 필요가 있음

〈표 6-2〉 지역인재 취업을 제고를 위한 주요 이해관계자별 역할

주체	역할
지방자치단체	<ul style="list-style-type: none"> • 지역인재채용협의체에 관한 조례제정 및 개정 • 이전공공기관의 현황 및 기관 채용정보 제공 • 지방자치단체 차원의 취업 경험 및 인턴 프로그램 설계
지방대학	<ul style="list-style-type: none"> • 이전공공기관 채용과 연관된 자격증 프로그램 및 교육과정 운영 • 지역인재 양성 및 취업을 전담으로 하는 조직의 신설과 운영
이전공공기관	<ul style="list-style-type: none"> • 지역인재 채용 전형에 대한 구체적인 취업 정보제공 • 지역인재 채용을 위한 적극적인 의사소통

자료: 저자 작성

2) 기관 간 연계·협력 방안

□ 지역인재채용협의체의 활성화

- 지방자치단체와 지방대학 및 이전공공기관이 지역인재 취업률을 향상하는 데 있어 각각의 역할을 충실히 수행하는 것과 동시에 지역인재 양성과 관련한 거버넌스를 구축하여 논의하는 것이 필요함
- 현재 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 제29조의4 및 동법 시행령 제31조의2에 따라 관련한 거버넌스는 지역인재채용협의체를 구성하여 운영하도록 하고 있음
- 지역인재채용협의체와 관련하여 조례를 제정하고 있는 세종특별자치시와 충청북도의 조례를 통해 볼 때, 지역인재채용협의체는 지역인재 양성과 관련하여 다음과 같은 업무를 수행함
 - 첫째, 이전공공기관이 요구하는 수요 맞춤형 지역인재 양성에 관한 사항, 둘째, 지역인재의 채용박람회 개최와 채용정보에 관한 사항, 셋째, 그밖에 취업률 향상을 위해 필요하다고 보는 사항 등에 대하여 논의하도록 되어 있음
- 즉, 앞서 지방자치단체의 역할로 요구되었던 이전공공기관의 채용정보에 관한 사항을 지역인재채용협의체에서 논의하도록 규정하고 있는 것
 - 이는 지방자치단체에게 요구되는 역할을 단순히 지방자치단체 독단적으로 제공하는 것이 아니라 지방대학과 이전공공기관과의 협력이 필요함을 의미함
- 지역인재채용협의체가 지역인재 취업과 채용 전반에 관한 사항을 규정하고 있는 만큼 거버넌스 기제로서 지니는 함의가 큼
 - 즉, 법·제도 개선안에서 논의하였듯이, 지역인재채용협의체의 활성화를 위해 관련한 조례를 신속하게 제·개정함으로써 지역인재채용협의체가 제도적 정당성을 확보할 수 있도록 하는 것이 중요함
- 거버넌스 기제로서의 중요성에도 불구하고 지역인재채용협의체의 구성은 중요이해관계자의 참여를 모호하게 규정함
 - 세종특별자치시는 조례 제4조(구성)에서 위원장과 부위원장 각 1명을

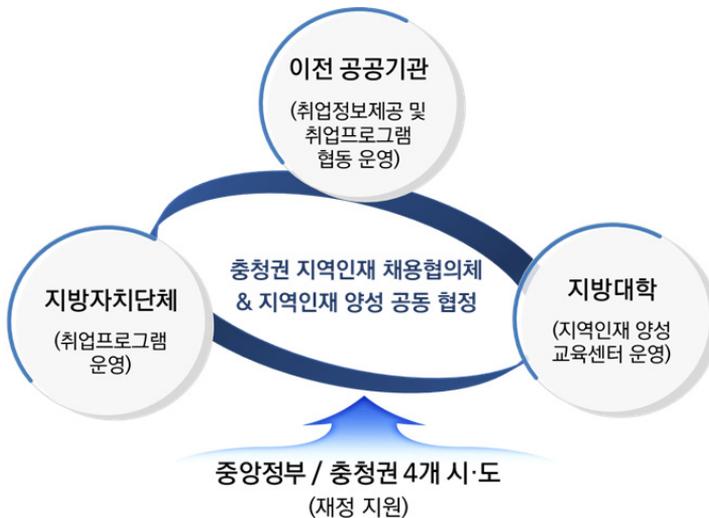
- 포함하여 10~25명의 위원으로 구성하도록 하였으며, 시장과 관계 공무원, 이전공공기관의 대표 및 학교협의회 대표로 구성하도록 규정함
- 충청북도는 구성과 관련하여서는 별도의 조를 구성하고 있지 않으며, 제2조(임기)에서 협의회 위촉위원에 지방자치단체의 관계 공무원, 이전 공공기관의 대표, 학교 협의회 등이 참여할 수 있다고만 정의함으로써 세종특별자치시보다도 이해관계자의 참여를 모호하게 규정함
- 지방자치단체와 지방대학, 이전공공기관의 이해관계가 적절하게 반영되기 위해서는 주요 행위자의 참여 비율이 동등하게 배분되어야 함
- 조례개정을 통해 지방자치단체 공무원, 이전공공기관, 지방대학의 비율을 명시함으로써 구속력을 부여해야 함
 - 더불어, 당해연도 혹은 차년도에 인사·채용의 계획이 있는 이전공공기관의 참여를 의무화함으로써 지역인재 채용의 계획과 채용 제도의 운영에 대한 정보가 지방자치단체와 지방대학에 적절히 공유되도록 할 필요가 있음
- 지역인재채용협의체를 통해 논의되는 내용은 조례를 통해 구속력을 갖는 것은 아니지만, 주로 당해연도의 의무채용 비율을 논의하고 지역인재 육성 사업에 대하여 계획하는 정도에 그침(충청북도 지역인재채용협의회, 2021)
- 특히 지역인재 육성사업과 관련하여 이전공공기관의 합동채용설명회를 개최하고, 대학과 공공기관을 연계한 취업프로그램을 운영하며, 기관 특성을 반영한 실무중심 교육과정을 바탕으로 하는 오픈캠퍼스를 운영하고자 하는 논의가 이뤄짐
 - 매년 지역인재 육성사업과 관련하여 지방자치단체와 대학교, 이전공공기관과 대학교 간 연계 프로그램 운영의 계획을 밝히고 있으나, 실제 진행 상황과 취업률 등 취업으로 이어지는 결과의 공유는 이루어지지 않아 내실 있는 논의가 이루어지기 어려움
- 지역인재채용협의체를 중심으로 한 거버넌스가 실효성을 갖기 위해서는 사업에 대한 계획만 논의하는 것이 아니라, 사업의 운영 및 결과 등에 있어서도 권한을 가지고 지속적으로 논의할 수 있도록 조례를 중심으로 한 개선이 이루어져야 함

□ 지속적인 파트너십과 장기적인 협력체계의 구축

- 주요 이해관계자를 중심으로 한 거버넌스 기제로서 지역인재채용협의체가 활성화되는 것도 중요하나, 이것이 장기적인 파트너십으로서 유지되는 것도 중요하다고 할 수 있음
- 선진 사례들은 지속적인 파트너십을 바탕으로 한 협력체계를 구축하는 데 있어 다음과 같은 구조적인 공통점을 보임
- 일본은 지방자치단체와 대학 및 지역 기업간에 민·관·학 제휴협정을 맺어 43개 지방자치단체, 4개 지방의회, 55개 시민단체가 참여하여 지역인재 양성에 협력하고 있음
 - 대학 내 지역인재 양성을 위한 연구센터를 설립하고 지역인재 양성 프로그램을 개발하는 한편, 교토부에서는 사업비와 행정을 지원하고, 지방자치단체와 시민단체는 직업체험 프로그램 등을 제공함
- 미국은 연방정부를 중심으로 커뮤니티 아웃리치 파트너십 센터와 OUP(대학 파트너십 사무국) 등을 설립하여 지역인재 양성을 위한 프로그램을 개발하고 있음
 - 이러한 연구와 프로그램 개발 및 운영에 소요되는 재정지원은 연방정부에서 담당함
- 즉, 상위기관인 중앙정부가 재정적인 안정성을 뒷받침하고 대학 내에 별도의 센터를 설립하여 프로그램을 개발하는 한편, 지방자치단체와 이전공공기관이 프로그램 운영에 필요한 체험형 소스를 제공해주는 방식으로 운영됨
- 선진 사례를 통해 볼 때, 지방자치단체와 지방대학 및 이전공공기관 간의 협력만으로는 장기적인 거버넌스가 지속되기 어려우며, 체계화된 구조적 접근이 필요함
 - 지방자치단체와 지방대학 및 이전공공기관을 중심으로 별도의 협정계약을 맺는 등 제도적인 기반을 활용하여 구속력 있는 체계(지역인재채용협의체)를 구축하고, 지역인재 양성 프로그램에 대한 지속적인 협력을 약속하는

- 한편, 지방대학 내에 지역인재 양성을 위한 별도의 조직체를 설치하여 관련한 프로그램 및 교육과정의 개발이 이루어지도록 해야 함
- 이전공공기관은 기관 수요에 맞는 맞춤형 인재 선발을 위해 취업 관련 정보를 적극적으로 제공하는 한편, 지방자치단체와 협력하여 장기적인 체험프로그램 등을 운영하여야 함
- 이 과정에서 중요한 것은 중앙정부 혹은 적어도 광역 수준에서의 지방자치단체 연합의 재정적인 뒷받침을 통해 협력체계가 안정적으로 구축·운영 되도록 해야 한다는 것임

〈그림 6-2〉 지역인재 채용을 위한 장기적인 협력체계



자료: 저자 작성

2. 기관 간 정보 공유방안

1) 채용설명회 및 박람회 개최를 통한 정보공유

□ 이전공공기관 및 지방대학 합동채용설명회의 활용

- 현재 국토교통부를 중심으로 14개 광역시·도가 주관하고, 2021년 기준 104개 이전공공기관이 참여하는 기관별 채용설명회가 개최되고 있음
 - 개별 지방자치단체는 합동설명회를 개최하는 데 필요한 예산을 투입하고 있으며, 대전광역시가 가장 대표적임
 - 설명회에서는 기관별로 채용 요강을 소개하고, 실제 지역인재 전형으로 취업한 성공자의 사례를 듣는 등 다양한 프로그램을 운영하고 있음
- 국토교통부를 중심으로 하는 설명회는 전국의 다양한 공공기관에 대한 정보를 취합할 수 있고, 규모가 크게 운영된다는 점에서 지역인재 전형을 준비하고자 하는 수요자들에게 다양성이라는 장점이 크게 작용하는 수단임
- 반면에, 권역별로 이전공공기관의 채용을 준비하고자 하는 지역인재들에게는 과도한 정보공유가 이루어짐으로써 초점을 맞추기 힘들다는 단점도 있음
 - 필요로 하는 기관의 정보를 취득하기 위해 장시간 이어지는 설명회에 참여해야 하는 번거로움 등이 크게 작용하고 있는 것

□ 충청권 이전공공기관 합동설명회의 개최 필요성

- 현재 충청권 지자체에서는 국토교통부 채용설명회와 관련하여 참여를 독려하는 수준으로만 정보공유체계를 구축하고 있음
 - 이는 앞서 말했듯 충청권 지역인재들이 충청권에 이전한 공공기관의 취업 정보를 획득하고 구체적인 준비 방향을 파악하는 등의 정보습득에 한계로 작용함
- 또한, 개별 광역시·도에서 별도의 채용설명회를 개최하고 있어 참여하여 채용정보를 제공해야 하는 이전공공기관에는 중복·반복으로 인한 부담이 작용하고 있음

- 충청권 지역인재 광역화에 따라 4개 시도의 대학 및 이전공공기관이 하나의 상생공동체로 제도를 운영하고 있으므로 충청권 이전공공기관 합동채용 설명회를 통해 지역별로 파편화된 정보가 아닌 종합적인 채용정보를 제공할 필요가 있음
 - 관계기관 심층면접조사를 통해 2023년부터 충청권 내 4개 시도가 합동으로 채용설명회를 개최할 것으로 계획하고 있는 것으로 파악됨
- 유사한 내용이 반복되는 설명회보다도 관심도가 높은 지역인재에게 입사 시 필요한 역량이나 업무 특성 등의 양질의 정보가 제공될 수 있도록 채용설명회를 운영할 필요가 있음
 - 정보의 양이 방대할 경우 지역인재의 정보취득에 오히려 한계로 작용할 수 있으므로 체계적인 방식으로의 접근이 필요함

2) 플랫폼을 통한 정보공유

□ 충청권 지역인재 채용 홈페이지(플랫폼) 신설

- 지역인재 양성을 위한 별도의 홈페이지 마련은 미국 등 선진 사례에서 이미 활용하고 있는 수단임
 - 미국은 지역 협력 프로그램(UICNI) 홈페이지를 구축하여 지역인재 관련한 정보와 지역인재 양성 프로그램의 진행 상황 및 결과, 지역사회 여러 파트너 기관들의 소식을 공유하는 별도의 창구를 마련하고 있음
 - 앞서 논의한 협력체계 구축에서 지역인재 양성을 위한 별도의 조직(연구센터)과 예산을 배정하는 것과 더불어 지역인재 양성 및 취업 정보를 중심으로 한 별도의 홈페이지를 신설함으로써 주요 이해관계자들과 지역인재 대상자 간에 공유되는 정보의 정확성을 높이고자 하는 것
- 국내에서도 강원도 지역은 합동채용설명회를 위한 별도의 홈페이지를 제작하였음
 - 합동채용설명회를 위한 홈페이지이지만, 기관별로 채용정보를 제공하는 한편, 이전공공기관의 취업을 준비하기 위한 지역인재를 대상을 상담

- 컨설팅을 제공하는 등 다양한 공공서비스 제공도 함께 하고 있음
- 앞서 지방자치단체의 역할로 제시되었던 이전공공기관에 대한 정보를 제공하는 제공자(provider)로의 역할을 홈페이지를 활용함으로써 역할 수행과 기관 협력 및 정보공유의 목적을 모두 달성하고 있는 것

〈그림 6-3〉 지역인재 채용을 위한 플랫폼 사례



자료: 강원지역인재 합동채용설명회 홈페이지(2022년 12월 12일 검색)

- 국내외 사례들을 벤치마킹하여 충청권에서도 하나의 단일화된 창구로써 홈페이지 구축을 고려할 필요가 있음
 - 별도의 통합된 홈페이지를 통해 채용설명회는 물론 취업을 위한 주요 기술 습득을 위한 특강 등을 제공할 수 있음
 - 이전공공기관은 지자체, 대학, 지역인재에 필요한 정보들을 업로드하고 지역인재들과 직접 소통하여 우수한 인력을 확보할 수 있도록 함
 - 지방대학들은 컨설팅 등 서비스 제공에 참여함으로써 지방자치단체와 지방대학 및 이전공공기관 간 체계적인 협력 및 공유체계가 구축될 수 있음

참고문헌

[논문 및 보고서]

- Kazuyo, M.(2016), Kyoto Alliance for Local Public Human Resource Development, 2016 ADB International Skills Forum
- Mays, N., and Pope, C.(2000), Assessing Quality in Qualitative Research, British Medical Journal, 320: 50-52
- OECD (2014), Fostering resilient economies: demographic transition in local labour markets, Chapter 7. Socio-Economic Alliances in Response to North Kyoto Demographic Transition, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Paper Series
- Vidal, A., Nye, N., Walker, C., Manjarrez, C., Romanik, C.(2002), Lessons from the community outreach partnership center program. Washington: The Urban Institute
- 교육부(2019), '19년 지역선도대학 육성사업 추진계획(안), 2019.4
- 김세움(2019), 공정 채용의 현실과 개선방안. 한국노동연구원
- 김우영·김만규(2021), 공공기관의 혁신도시 이전의 인구 및 고용효과: 진주시 사례를 중심으로. 한국지역지리학회지, 27(2): 144-163
- 김인록·김진덕(2017), 평생학습 활성화를 위한 주민자치센터 운영 방안, 충북 FOCUS: 1-24
- 김재환(2017), 이전공공기관 지역인재 채용제도의 현황과 발전방안, 이슈와 논점, 제 1375호, 국회입법조사처
- 김지은(2010), 대학-지역사회 파트너십을 통한 지역재생 사례연구, 서울시연구, 11(3): 69-86
- 김철영(2013), 대학과 지역의 협력을 통한 지역사회 활성화 방향에 관한 연구, 한국도시 설계학회지, 14(5): 65-78
- 김태현·이태희·윤기학(2015), 서울의 대학·지역사회 협력실태와 증진방안, 서울연구원

- 남수현·신동호(2005), 미국 피츠버그의 IT 지역혁신환경, 한국지역개발학회지, 17(2): 155-174
- 류장수·박성익·조장식·김종한·곽소희(2013), 공공기관의 지방인재 채용실태 및 결정 요인 분석, 산업관계 연구, 23(3): 119-143
- 류장수·조장식(2018), 이전공공기관의 지역인재 채용실태와 채용 결정요인 연구, 지역 사회연구, 26(4): 45-64
- 민경률(2022), 공공기관의 이전 지역인재 채용 목표제에 대한 연구, 재정포럼, 308(0): 8-25
- 민숙원(2022), 지역대학의 지역일자리 연계 전략과 과제, 한국직업능력연구원 개원 25주년 기념 권역별 심포지엄: 지역인재로 새로운 미래를 (충청권 '지역기반 미래인재 전략' 자료집)
- 박영한·조영국·안영진(2001), 대학과 지역발전: 연구동향과 전망, 대한지리학회지, 36(4): 418-433
- 서울연구원(2019), 38개 지역 대학·학생 중심의 마을만들기 추진(일본 교토市), 세계 도시동향, 457 (<https://www.si.re.kr/node/62160>)
- 여혜진·김홍규·이주일·임엽(2010), 대학-지역사회 간 협력과 지역사회 재생, 도시정보, 338: 3-15
- 이소영(2020), 지역혁신 강화를 위한 혁신도시 협력체계 구축 방안, 한국지방행정연구원 기본연구과제, 2020, 1-274
- 이정희·최용호(2006), '대학컨소시엄 대구경북'(가칭)의 설립에 관한 연구-대학컨소시엄 교토의 사례를 중심으로-, 대구경북연구원
- 임태경·박재희(2020), 혁신도시 지역인재채용률에 미치는 영향요인의 분석 및 정책함의. 지방행정연구, 34(2): 3-30
- 정대울(2016), 혁신도시 공공기관의 지역인재 채용 활성화 방안, IKPF 공공기관 이슈 포커스
- 정이환(1994), 미국 실리콘밸리 첨단산업 발전의 사회적 배경, 지역연구, 3(3): 15-35
- 조경호·김형성(2017), 지방이전공공기관의 이전 지역인재 채용확대 정책의 효과성 제고

- 방안 연구, 한국인사행정학회보, 16(4): 237-260
- 최외출(2006), 공공기관 지방이전과 지역발전 연계방안, 한국비교정부학보, 10(1): 183-200
- 충청북도 지역인재채용협의체(2021), 2021년 지역인재채용협의체 개최보고. 충청북도 포스텍 박태준미래전략연구소(2017), 유니버+시티: 대학과 도시의 상생발전

[보도자료 및 뉴스기사]

- e대학저널(2021.07.02.), 올해 대학 입학생 48만7532명...96년 이후 최저(<http://www.dhnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=142763>, 검색일 2022.11.03.)
- U's line(2019.05.27.), 일본, 대학-지자체 '공공인재 프로젝트' 성과, 2019.05.27. (<http://www.usline.kr/news/articleView.html?idxno=13319>, 검색일 2022.08.03.)
- UNN 뉴스(2002.07.08.), 대학가 컨소시엄 가동(<http://news.unn.net/news/articleView.html?idxno=19528>, 검색일 2022.10.21.)
- 경향신문(2021.10.12.), 지역인재 채용, '역차별' 논란도 있지만...“지역서 성장하고 정착하는 ‘댐 기능’ 성과”(https://m.khan.co.kr/national/national-general/article/202110120600015#c2b, 검색일 2022.10.24.)
- 관계부처 합동(2021.03.01.), 제2차 지방대학 및 지역균형인재 육성지원 기본계획(2021-2025) 보도자료(<https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156438776>, 검색일 2022.12.08.)
- 교육부 보도자료(2022.04.18.), 2022년 지자체-대학 협력기반 지역혁신사업예비 선정 결과 발표(<https://www.moe.go.kr/boardCnts/viewRenew.do?boardID=294&boardSeq=91318&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=020402&opType=N>, 검색일 2022.12.08.)
- 교육부 보도자료(2022.08.29.), 지자체-대학 협력으로 살기 좋은 지방시대를 열다 (<https://eiec.kdi.re.kr/policy/materialView.do?num=229433&topic=>

- O&pp=20&datecount=&recommend=&pg=, 검색일 2022.10.26.)
- 국토교통부 보도자료(2020.02.19.), 혁신도시, 지역경제의 거점으로 키우겠습니다
(http://www.molit.go.kr/USR/NEWS/m_71/dtl.jsp?lcmspage=1&id=95083575, 검색일 2022.12.28.)
- 국토교통부 보도자료(2020.10.06.), 이전공공기관 지역인재 채용 활성화에 적극 나선다:
7월부터 8주간 합동 온라인 지역인재 채용설명회 개최(http://www.molit.go.kr/USR/NEWS/m_71/dtl.jsp?lcmspage=19&id=95084576, 검색일 2022.10.24.)
- 국토교통부 보도자료(2021.04.06.), 지역인재 모여라...8일부터 온라인 합동 채용설명회
(http://www.molit.go.kr/USR/NEWS/m_71/dtl.jsp?id=95085400, 검색일 2022.10.24.)
- 국토교통부 보도자료(2022.03.20.), 22일 올해 첫 혁신도시 이전기관 지역인재 채용
설명회(http://www.molit.go.kr/USR/NEWS/m_71/dtl.jsp?id=95086589, 검색일 2022.10.26.)
- 뉴스시스(2020.07.11.), 제주 지역인재 채용 “구조적으로 힘들다”(https://mobile.new
sis.com/view.html?ar_id=NISX20200711_0001091706#_enliple, 검색일 2022.10.26.)
- 대덕넷(2001.09.25.), [심포지엄1]실리콘밸리 성공뒤엔 산학협력이 있었다(https://
www.hellodd.com/news/articleView.html?idxno=1542, 검색일 2022.
10.31.)
- 동아일보(2018.11.03.), 역사도시 교토, 대학 손잡고 ‘글로벌 교육도시’ 도약 꿈꿔
(<https://www.donga.com/news/Inter/article/all/20181103/92709817/1>, 검색일 2022.10.21.)
- 원주투데이(2021.07.05.), 지역인재 채용의무 예외조항 논란: 건보공단, 실제 채용 6%
... 보고서엔 22%(<http://www.wonjutoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=120942>, 검색일 2022.08.17.)
- 이데일리(2022.01.03.), ‘공공기관 지역인재 의무채용’ 빛좋은 개살구 ... 균형발전 역행

- (<https://www1.edaily.co.kr/news/read?newsId=04182006632194112&mediaCodeNo=257>, 검색일 2022.08.17.)
- 이데일리(2022.08.16.), “아직 제도 정착도 안됐는데” ... 지방대들은 ‘난색’(<https://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=01125046632427976&mediaCodeNo=257>, 검색일 2022.08.17.)
- 인천일보(2019.05.27.), [경제칼럼] 일본 대학들이 벌이는 협치의 실험(<http://www.incheonilbo.com/news/articleView.html?idxno=946907>, 검색일 2022.10.06.)
- 전북일보(2019.09.04.), 혁신도시 지역인재 채용 광역화 반드시 이뤄야(<https://www.jjan.kr/article/20190904688208>, 검색일 2022.08.17.)
- 충청북도(2022.04.28.) 2022년 충청권 이전공공기관 “지역인재 합동채용설명회”(<https://www.youtube.com/watch?v=DxiQnW9nMDc>, 2022년 12월 12일 검색)
- 프레시안(2020.01.31.), 지역 인재 유출, 걱정할 일만은 아니다(<https://www.pressian.com/pages/articles/276055>, 검색일 2022.10.31.)
- 한겨레(2021.09.08.), “더 늘려야” “더는 안돼” ...공공기관 ‘지역 채용 할당’ 딜레마(<https://www.hani.co.kr/arti/area/yeongnam/1010879.html>, 검색일 2022.10.24.)
- 한겨레(2021.10.29.), 공공기관 신입 10%만 지역인재...의무채용 규정에 구멍 송송. (<https://www.hani.co.kr/arti/area/yeongnam/1017158.html>, 검색일 2022.06.20.)
- 한겨레경제사회연구원(2020.06.17.), ‘러스트벨트’ 피츠버그는 어떻게 ‘신경제’의 중심이 되었나? (http://heri.kr/index.php?mid=bettersociety&page=3&document_srl=971544, 검색일 2022.11.05.)

[통계자료]

- 국토교통부(2022), 이전 지역별 지역인재 채용실적. 국토교통부 제공자료
- 대전시(2022), 대전시의 지역인재 채용지원 현황, 대전시 작성자료

통계청(2019), 전국사업체조사

통계청(2020-2021), 국내인구이동통계

통계청(202-2021), 경제활동인구조사

한국고용정보원(2018), 대졸자 직업이동 경로조사, 한국고용정보원 고용조사 분석시스템

한국교육개발원(2017-2021), 교육기본통계, 한국교육개발원 통계자료

한국교육개발원(2017-2021), 학교/학과별 데이터셋, 한국교육개발원 통계자료

한국교육개발원(2020-2021), 교육기관(고등교육기관 및 직업계고) 졸업자 취업통계,
한국교육개발원 통계자료

행정안전부(2008-2021), 주민등록인구현황, 행정안전부

[사이트]

ALIO 공공기관 경영정보 공개시스템(<https://www.alio.go.kr/>)

UIC 지역 협력 프로그램(<https://greatcities.uic.edu/>)

강원도 지역인재 합동채용설명회(<https://www.gw-innojob.kr/>)

국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>)

국민참여입법센터(<https://opinion.lawmaking.go.kr/>)

국토교통부 혁신도시발전추진단(<https://innocity.molit.go.kr>)

대전광역시 지역인재 채용현황(<https://www.daejeon.go.kr/drh/DrhContentsHtmlView.do?menuSeq=6533>)

대학 컨소시엄 교토(<https://www.consortium.or.jp/>)

류코쿠대학 지역 공공인재 리서치센터(<https://lorc.ryukoku.ac.jp/>)

류코쿠대학 지역 공공인재 연후사업(https://www.ryukoku.ac.jp/uni_cola/index.html)

류코쿠대학 홈페이지(https://www.ryukoku.ac.jp/gs_npo/recommendat)

문부과학성 학교기본조사(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00400001&tstat=000001011528>)

미국 국립교육통계센터(<https://nces.ed.gov/>)

- 미국 주택 도시 개발부(https://archives.huduser.gov/portal/oup/map_search.html)
- 요코하마 관광 홈페이지(<https://www.yokohamajapan.com/kr/about/>)
- 의안정보시스템(<https://likms.assembly.go.kr/>)
- 일리노이 대학 데이터 시스템(<https://www.uillinois.edu/data/enrollment>)
- 일리노이 대학 홈페이지(<https://www.admissions.illinois.edu/discover/illinois-facts>)
- 일반재단법인 지역 공공인재개발기구(<http://colpu.org/>)
- 일본 e-Stat(<https://www.e-stat.go.jp/>)
- 일본 외무성 홈페이지(https://web-japan.org/kidsweb/explore/korean/korea/ko_regions.html)
- 충북혁신도시 홈페이지(<http://www.chungbuk.go.kr/>)

□ 지방자치단체 공무원 대상 심층인터뷰 설문지

(2022년 정책과제) 충청권 이전 공공기관 지역인재 취업률 향상방안
한국지방행정연구원

지자체

PART 1. 공공기관 지역인재 의무채용제도 실효성 및 개선방안

- Q1. ‘이전공공기관 지역인재 의무채용제도’가 다른 지역으로 지역의 인재가 유출되는 것을 방지하는 데 **효과**가 있는 것으로 생각되는지요? 이러한 제도운영과 관련하여 체감하는 효과는 어느 정도로 생각하시나요?
- Q2. 지자체에서는 ‘이전공공기관 지역인재 의무채용제도’에 대해 어떻게 대응하고 있나요? **운영과정에 예외사항이나 어려움**은 없나요? 어떤 부분이 문제로 생각되시나요?
- Q3. 현행법상 ‘공공기관 지역인재 의무채용제도’에는 **예외조항이 존재**합니다. 일부에서는 예외조항이 실질적인 지역인재 채용률을 낮추는 요인이며, 예외조항으로 인해 제도의 효과가 미흡하다고 지적합니다. 이 부분에 대하여 어떻게 생각하시나요?
- Q3-1. **[예외조항 1]** 이전 공공기관이 채용 분야를 쪼개서 분야별 채용 모집인원을 축소(5명 이하)하는 문제 발생→ 채용모집 인원 하향 조정 필요성 제기
- Q3-2. **[예외조항 2]** 경력직도 지역 내에서 충분히 활용가능하다는 의견 → 경력직에 대한 예외조항 삭제 필요성 제기
- Q3-3. **[예외조항 3]** 석사학위 연구직도 지역 내에서 충분히 활용가능하다는 의견 → 석사학위가 아닌 박사학위로만 예외조항으로 조정할 것을 제안
- 이전공공기관 지역인재 의무채용 예외조항

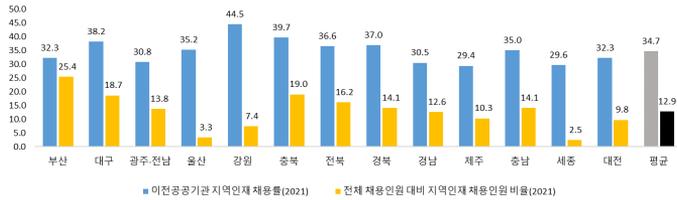
 1. 시험실시 분야별 연 채용 모집인원이 5명 이하인 경우
 2. 일정기간 이상의 업무수행경력을 응시요건으로 하여 채용시험을 실시하는 경우
 3. 석사학위 이상을 취득한 사람을 대상으로 연구직 채용시험을 실시하는 경우
 4. 이전공공기관 등의 본사가 아닌 지역본부 또는 지사에서 별도로 채용을 하거나 지역본부 또는 지사에서 5년 이상 근무하는 조건으로 채용하는 경우
 5. 지역인재의 채용시험 결과가 합격하한선에 미달하는 경우
 6. 채용시험에 지원한 지원자 중 지역인재의 비율이 의무채용비율 이하인 경우
- Q4. 현재 지역인재의 범위는 ‘공공기관이 이전한 지역에 소재한 지방대학 및 고등학교를 최종적으로 졸업하였거나, 졸업예정인 사람’을 대상으로 합니다. **지역 출신의 수도권 대학 졸업자**를 배제함으로써 오히려 지역 내 인재 유입을 저해하는 부작용을 우려하는 의견이 있습니다. 이에 대한 **지자체의 입장**은 어떠한가요?

〈2022년 정책과제〉 충청권 이전 공공기관 지역인재 취업을 향상방안
한국지방행정연구원

Q5. 혁신도시로 이전한 공공기관의 지역인재 **의무채용비율을 현행 30%에서 50%로 올려야 한다**는 주장이 있습니다. 예외조항으로 인해 실질적인 채용률(전체인원 대비 지역인재 채용률)이 낮다는 점을 근거로 드는데요. 이에 대해 어떻게 생각하시나요? 비율을 높이면 지역인재 취업률이 더 향상될 것으로 생각하시나요?

■ 충청권 지역인재 채용률(2021년 기준)

- 의무채용 대상 대비 채용률: 충북 39.7%, 충남 35%, 세종 29.6%, 대전 32.3%
- 전체 채용인원 대비 채용률: 충북 19%, 충남 14.1%, 세종 2.5%, 대전 9.8%



Q6. 지역 내 대학 및 공공기관의 수가 불균등한 문제로 인해, 충청권에서도 **지역인재 범위를 광역화**하여 대상 공공기관과 학교의 범위를 넓히고 있습니다. 이런 **제도적 개선으로 인한 효과**가 현장에서 체감되는 부분이 있는지, 어떠한 의견이신지 궁금합니다.

Q7. 현행법상 지역인재 의무채용제도는 이전 공공기관을 대상으로 합니다. 향후 **의무채용 대상 공공기관을 지역 내 소재한 공공기관으로 확대**할 필요성이 있다고 느끼시나요? 확대한다고 했을 때 어떤 변화가 예상되나요?

PART 2. 공공기관 취업을 향상을 위한 노력

Q1. 해당 지자체에서는 지역인재 취업을 향상을 위하여 어떤 노력을 하고 있나요?

ex. 혁신도시 발전위원회 구성 및 운영, 채용설명회, 지원조례 제정 등

Q2. 충청권 전반의 지역인재 취업을 향상을 위하여 혁신도시 발전위원회, 채용설명회 운영 등 개선되거나 추가되어야 할 부분이라고 생각되는 점은 무엇인가요?

〈2022년 정책과제〉 충청권 이천 공공기관 지역인재 취업률 향상방안
한국지방행정연구원

- Q3. 지역인재의 취업률을 높이기 위해서는 대학-이천 공공기관-지자체 간의 협력이 중요한 것으로 생각합니다. 현재 연계·협력이 어떤 방식으로 이뤄지고 있나요?
- Q4. 연계·협력 체계에서 지자체, 이천 공공기관, 대학의 역할은 무엇인가요? 어떤 역할이 더 추가되어야 할 것으로 느끼시나요?
- Q5. 이천 공공기관 취업지원 정책, 채용정보, 연계 학과 등 관련 정보가 효율적으로 공유되고 있다고 생각되나요? 추가적으로 생각하고 있는 부분이 있다면 무엇이 있을까요?
ex. (온+오프라인) 전용 앱개발, 유튜브 개설, 기관 홈페이지 연계, 찾아가는 취업설명회 등 정보공유를 위해 어떤 노력을 하고 있는지 알려주십시오.
- Q6. 장기적으로는 기관이 원하는 인재와 지역대학에서 배출되는 인재가 접점을 가지고 연결이 되어야 할 것으로 생각되는데, 이런 부분들은 지자체에서 어떻게 지원할 계획이신가요?
- Q7. 제도 및 운영 방식의 개선을 위하여 관련 주체들(지자체, 대학, 공공기관, 지역인재 등)의 의견을 수렴하고, 협의를 통해 공공기관 지역인재 의무채용 제도의 문제점을 개선해가는 과정이 요구될 것으로 생각합니다. 의견조사나 수렴하는 과정이 충분히 진행되고 있나요?

PART 3. 기타

- Q1. 기타 하고 싶은 말씀이 있다면 자유롭게 해주세요.