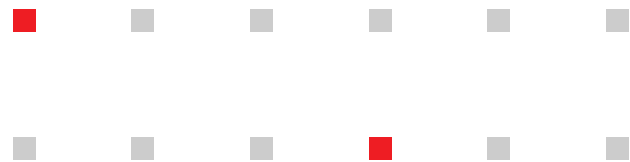
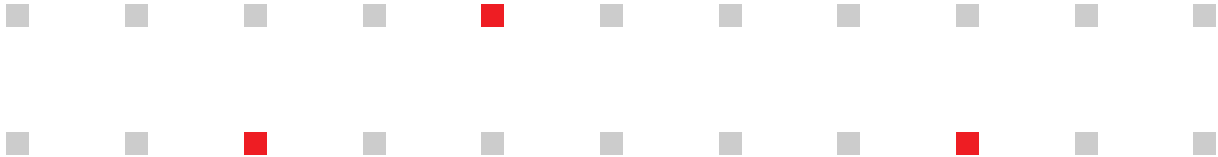


전라북도 향토기업 지원 강화해야



연구진 안종석 전주대학교 경영학부 교수 jsahn@jj.ac.kr
연구진 이상우 전주대학교 경영학부 교수 minaa@jj.ac.kr
연구진 김진성 전주대학교 경영학부 부교수 kimjs@jj.ac.kr
연구진 김주란 전주대학교 경영학부 부교수 jrkim@jj.ac.kr
연구진 이동기 전북발전연구원 연구위원 base@jd.re.kr

- 제1장 | 향토기업의 활성화가 정말 중요한가?
- 제2장 | 지역 향토기업의 특성과 기업지원제도 활용실태
- 제3장 | 향토기업-지역 구직희망자 연계 실태
- 제4장 | 정책제언



전라북도 향토기업 지원 강화해야

Contents

제1장 향토기업의 활성화가 정말 중요한가?	
1. 기업유치 확대에도 주요 지역경제지표는 여전히 저조	3
2. 기업유치만큼 향토기업 활성화가 시급	3
제2장 지역 향토기업의 특성과 기업지원제도 활용실태	
1. 지역 향토기업의 특성	5
2. 기업지원제도 활용실태	6
제3장 향토기업-지역 구직희망자 연계 실태	
1. 구직난, 구인난, 왜 발생하고 있나?	8
2. 지역인적자원이 향토기업을 기피하는 이유는?	10
3. 지역인적자원과 향토기업의 희망 임금수준 갭	11
4. 지역인적자원의 역량에 대한 향토기업의 평가	12
제4장 정책제언	
1. 향토기업 활성화를 위한 정책제언	13
2. 지역 구직희망자 연계의 강화를 위한 정책제언	15

※이슈브리핑에 수록된 내용은 연구진의 견해로서 전라북도의 정책과는 다를 수도 있습니다.
※지난 호 이슈브리핑은 홈페이지 (www.jd.re.kr)에서도 볼 수 있습니다.

Issue Briefing



제 1 장

향토기업의 활성화가 정말 중요한가?

1. 기업유치 확대에도 주요 지역경제지표는 여전히 저조

- 민선 4기 이후 전북은 상당한 정도의 외부 기업유치 성과를 보임
 - 2003년 511개 기업, 4,728억원의 투자유치 성과를 보인데 이어, 2007년에는 618개 기업, 40,265억원의 투자유치 성과를 보임

• 특히 타 지역으로부터 전북지역으로 이전하는 기업들의 수가 2003년 이후 매년 크게 늘어나고 있음

- 하지만 전북의 기업유치 성과에도 불구하고 전북의 주요 경제지표는 많은 지원과 노력이 필요한 것으로 보임

〈표〉 전라북도 경제의 주요지표 변화(2000-2008)

		전국	전라북도	전국대비 비중
인구(명, %)	2000	47,732,558	1,999,255	4.2
	2008	49,540,367	1,855,772	3.8
지역내 총생산 (백만원, %)	2000	691,467,810	21,772,991	3.1
	2008	991,677,406	28,227,298	2.8
사업체 수(개, %) (전산업)	2000	3,013,417	121,548	4.0
	2008	3,264,782	119,821	3.7
사업체 수(개, %) (제조업)	2000	313,246	9,976	3.2
	2008	320,053	9,148	2.9

자료 : 국가통계포털(<http://kosis.kr>)

2. 기업유치만큼 향토기업 활성화가 시급

- 기업유치와 함께 기존 향토기업의 대한 관심과 지원을 통한 활성화 필요
 - 일자리 창출은 기업유치 및 기존 기업의 성장과 발전에 의해, 그리고 일자리 소멸은 기존기업의 축소와 도태에 의해 발생

- 전북지역 향토기업들의 어려움은 민선 5기 전 북도정의 핵심 정책목표인 고용증대를 위해 해결해야 할 과제
 - 2000~2009년 전북의 연평균 경제활동 인구증가율과 취업자수 증가율은 각각 -0.3%와 0.0%를 기록. 고용률 역시 58.2%로 나타남(전국 고용률 평균 58.6%)

- 고용상황의 악화 속에서 지역인력은 구직난, 지역기업들은 구인난을 호소하는 지역 인력과 기업의 부적합(mis-match) 현상이 심화되고 있음
 - 구직난 : 전북의 청년층(15~29세) 실업률은 8.1%
 - 구인난 : 지역기업의 인력부족률은 2009년도 전국의 상시 종업원 5인 이상 규모의 사업체 기준 3.05%로 전국 16개 광역지자체 중 제주도를 제외하고는 가장 높음
- 결국 지역경제의 활성화를 위해서는 기업유치뿐만 아니라 지역 향토기업 육성이 매우 중요하며, 이를 위해서는 지역 향토기업에 대한 적절한 지원, 경영애로 해소 및 필요한 인력의 연계방안 마련이 매우 시급함을 의미함

제 2 장

지역 향토기업의 특성과 기업지원제도 활용실태

- 지역 향토기업을 '설립된 지 10년 이상의 기업 중 상시 종업원 수 20명 이상으로 전북지역에 본사를 두고 있는 기업'으로 정의
 - 대한상공회의소에서 발간한 『전국기업체총람(2010)』에서 이상의 요건에 해당하는 도내 560개의 기업을 추출하여, 이들 중 173개 기업의 설문조사 자료를 활용

<설문조사개요>

- 설문목적: 도내 향토기업을 대상으로 향토기업의 특성 및 지원제도 등에 대해 조사하고 이를 바탕으로 발전방안 도출
- 조사대상: 향토기업 업체
- 조사기간: 2010년 7월5일~7월23일까지
- 조사방법: 직접방문을 통한 조사
- 조사내용: 전라북도 향토기업의 경영실태 및 지원제도 활용실태
- 설문응답수: 도내 향토기업 173개

〈표본특성〉

조사대상기업 및 표본기업 소재지

소재지	조사대상 기업		표본기업	
	기업수	구성비(%)	기업수	구성비(%)
군산시	94	16.76	23	13.29
김제시	54	9.63	28	16.18
완주군	48	8.56	20	11.56
익산시	110	19.61	19	10.98
전주시	148	26.38	56	32.37
정읍시	35	6.42	24	13.87
기타	71	12.55	3	1.73
전체	560	100	173	100

표본기업의 업종분포

업종	빈도	구성비(%)	업종	빈도	구성비(%)	업종	빈도	구성비(%)
기계	28	16.2	종이, 목재	10	5.8	유통업	3	1.7
건설	27	15.6	섬유, 의복	9	5.2	의료, 정밀	2	1.2
철강, 금속	16	9.2	운수장비	7	4.0	의약품	1	0.6
전기, 전자	12	6.9	음식료	6	3.5	금융 및 보험	1	0.6
화학	11	6.4	비금속 광물	5	2.9	기타	35	20.2
합계	173	100						

표본기업의 기업연령별 분포

연령	기업수	구성비(%)	연령	기업수	구성비(%)
10-15	54	31.21	26-30	8	4.62
16-20	30	17.34	30-	13	7.51
21-25	14	8.09	미응답	54	31.21

1. 지역 향토기업의 특성

- 도입기와 성장기에 속하는 도내 향토기업은 적은 반면, 성숙기와 쇠퇴기의 비중이 높아 기업의 노쇠화가 진행
 - 도입기 기업은 전국 평균인 10.2%에 비해 1.8%로 아주 낮은 수준이며 성장기의 기업 비율도 34.5%로 전국평균 46.8%에 비해 낮음
 - 반면 쇠퇴기 기업은 전국 평균비율인 8.7%에 비해 매우 높게 나타남
 - 향후 3년간 연평균 예상 매출액 증가율이

20% 이상 될 것으로 기대하는 기업이 도입기와 성장기는 35.0%, 그리고 성숙기와 쇠퇴기는 21.0%

- 향후 3년간 매출액이 감소할 것으로 예상하는 기업이 도입기와 성장기는 5.0%, 성숙기와 쇠퇴기는 21.0%

〈표〉 향토기업의 제품수명주기

제품의 수명주기	표본기업		전국평균(2008년)
	기업수	구성비(%)	구성비(%)
도입기	3	1.82	10.2
성장기	57	34.55	46.8
성숙기	81	49.09	34.3
쇠퇴기	24	14.55	8.7

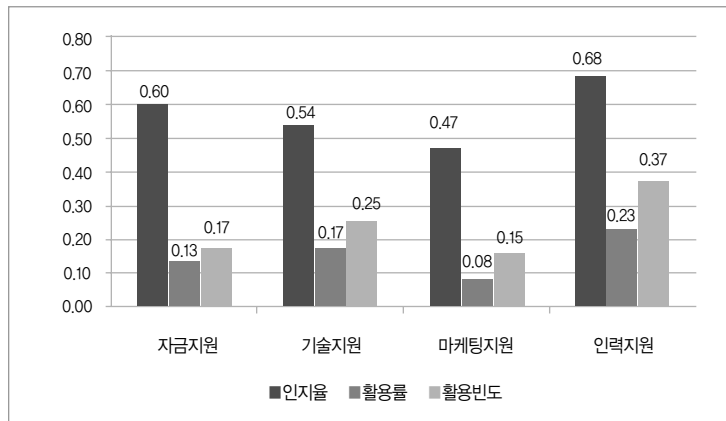
- ● 경영과 기술의 혁신성향이 강한 혁신형 기업의 비중이 낮음
 - 전체 표본기업 중 벤처기업은 10.53%, 이노비즈니스기업은 8.19%, 경영혁신기업은 4.09%로 나타나 혁신형기업의 비율은 23.7%
 - 전국 평균 혁신형기업의 비율은 28%에 비해 현저하게 낮은 실정
 - 혁신형 기업은 매출액 100억 미만인 기업이 68.3%로 규모는 작으나, 향후 3년간 매출액 성장률 10% 이상을 예상하는 기업이 75.6%에 달해 향후 성과에 대한 기대는 높은 특징
 - 향후 3년간 연평균 예상 매출액 증가율이 20% 이상 될 것으로 기대하는 기업이 혁신형 기업은 38.5%, 그리고 일반기업은 22.1%
- ● 기업의 노쇠화와 혁신의지의 둔화에도 불구하고

하고 향후 3년간의 경영성과에 대한 기대는 전반적으로 높게 나타남

- 향후 3년간 매출액 성장률 10%, 영업이익률 성장률 5% 이상을 예상하고 있는 기업이 전체 기업의 54.7%를 점함

2. 기업지원제도 활용실태

- ● 전라북도가 시행하고 있는 자금지원, 기술지원, 마케팅지원, 그리고 인력지원 21개 세부 기업지원사업에 대한 인지율, 활용률, 활용빈도
 - 인력지원사업의 인지율, 활용률, 그리고 평균 활용빈도가 가장 높은 반면, 마케팅지원사업이 가장 낮게 나타남
 - 혁신형기업의 인지율, 활용률, 평균 활용빈도가 일반기업에 비해 높게 나타남



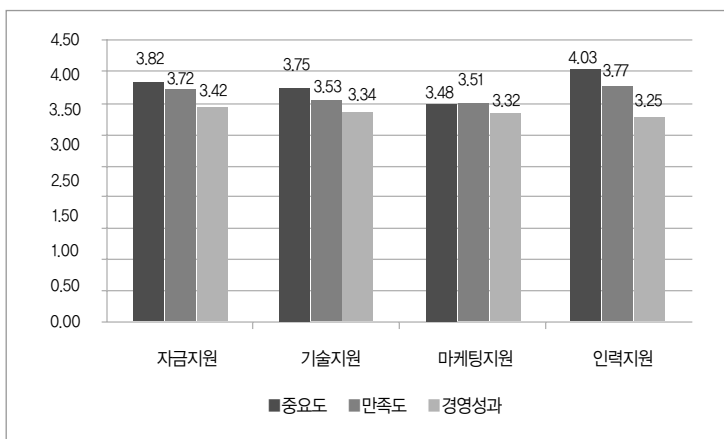
- ● 기업지원사업의 전략적 중요도, 활용만족도, 그리고 활용에 따른 경영성과
 - 향토기업에게 전략적으로 가장 중요하게 평가되고 있는 기업지원제도는 자금지원사업

과 인력지원사업인 것으로 나타남

- 지원사업 중 한 가지를 택하게 했을 때는 자금지원사업을 가장 중요하게 평가
- 하지만 21개 세부사업별로 5점 척도로 그 전략적 중요성을 평가했을 때에는 인력지원사업이 평균 4.03으로 가장 높게 나타남
- 활용 만족도는 인력지원이 3.77, 자금지원이 3.72로 높게 나타났고, 기술지원과 마케팅지원은 각각 3.53과 3.51로 상대적으로 낮게 나타남

- 인력지원사업의 경우 활용 만족도가 다른 사업에 비해 상대적으로 높게 나타났으나, 중요도와 만족도의 갭은 가장 크게 나타나고 있음

- 활용에 따른 객관적 경영성과는 평균 3.31로 나타나 현재의 기업지원사업의 실용성을 높이기 위한 방안 모색 필요
- 자금지원사업을 통한 경영안정성과가 3.42로 상대적으로 가장 높았고, 인력지원사업을 통한 고용성과가 3.25로 가장 낮게 나타남



- ● 지원사업의 전략적 중요도-활용도-만족도-객관적 경영성과 사이의 상관관계
- 자금지원, 마케팅지원, 그리고 인력지원사업은 중요도-활용도 상관관계가 미미하게

나타나, 스스로의 경영활동에 중요하게 인식하고 있더라도 활용도가 높지 못한 것으로 드러남

〈표〉 기업지원사업별 중요도-활용도-만족도-경영성과의 관계

	중요도-활용도	활용도-만족도	만족도-경영성과
자금지원사업	-	++	++
기술지원사업	++	+	-
마케팅지원사업	-	++	++
인력지원사업	--	--	++

주 : ++는 매우 강한 정의 상관관계, +는 강한 정의 상관관계, -는 약한 상관관계, --는 매우 약한 상관관계를 의미함

- 자금지원과 마케팅지원사업의 경우, 중요도-활용도 상관관계는 낮지만, 활용도-만족도는 높은 상관관계를 가지는 것으로 나타났다, 지원에 만족하는 기업들의 경영안정 성과도 높은 것으로 나타남
- 기술지원사업의 경우 중요도-활용도, 활용도-만족도의 상관관계는 높지만, 만족도-

경영성과의 상관관계는 낮는데, 이는 기존의 기술지원사업이 단기적으로 가시적인 효과를 나타내기에는 부족함을 시사

- 중요도-활용도-만족도-경영성과 간 관계의 분석에서 기업의 요구를 반영하는데는 인력지원 사업이 가장 어려운 분야로 확인 됨

제 3 장

향토기업-지역 구직 희망자 실태

- 지역의 전문계 고교, 전문대, 일반대 졸업 예정자 561명 및 향토기업 설문자료를 활용하

여 향토기업과 지역 구직희망자 연계실태를 분석

〈설문조사개요〉

- 설문목적: 도내 구직 수요 조사를 통해 향토기업과 구직희망자 연계방안 도출
- 조사대상: 향토기업 173개업체 및 전라북도 소재 전문계 고등학교, 2년제 대학, 4년제 종합대학 등 재학생

〈표본특성〉

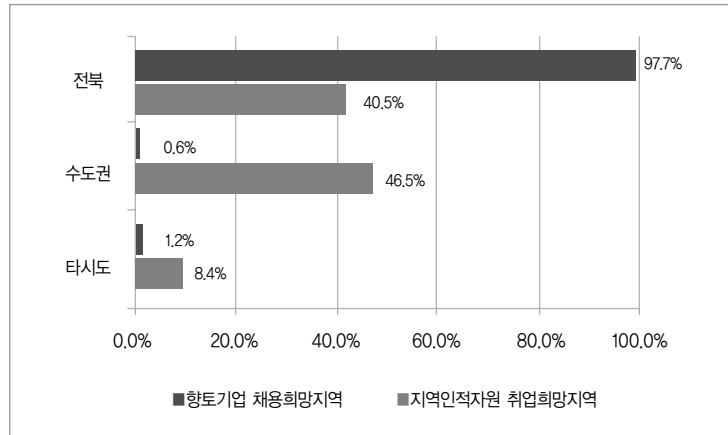
	교육기관			성 별		출생지		
	전문계고	전문대	일반대	남	여	전북	수도권	기타
빈도	309	96	156	275	273	445	42	58
구성비(%)	55.1	17.1	27.8	50.2	49.8	81.6	7.7	10.6

- 조사기간: 2010년 7월5일~7월23일까지
- 조사방법: 직접방문을 통한 조사
- 조사내용: 전라북도 구직 수요 및 고용조건, 근로환경 등
- 설문응답수: 561명

1. 구직난, 구인난, 왜 발생하고 있나?

- 지역 구직희망자의 취업 희망지역과 향토기업의 인력채용 지역 사이의 갭 발생

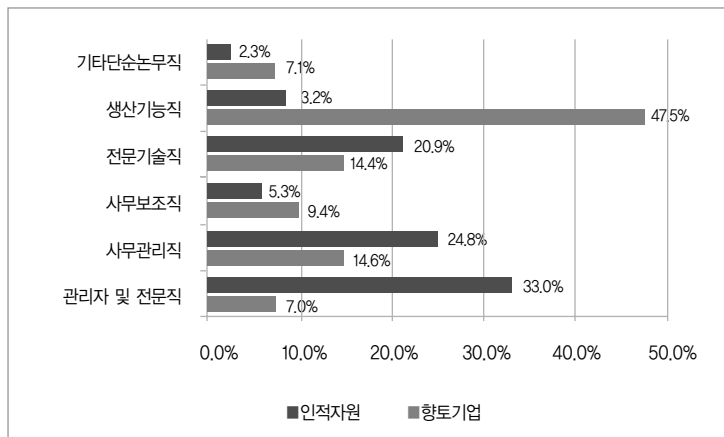
- 지역 향토기업은 필요한 인력의 97.7%를 지역 내에서 채용하기를 희망하나, 지역 인력 46.5%가 수도권 지역으로의 취업을 희망



- 지역 인적자원의 취업희망 직종과 향토기업의 채용희망 직종의 갭 발생
- 향토기업은 생산기능직 인력의 채용을 절대적으로 희망하고 있는 반면, 지역 구직희망자는 관리자 및 전문직, 사무관리직, 전문기

술직을 희망

- 생산기능직 인력의 주공급처인 전문계 고교 졸업 예정자의 경우 72.6%가 상급학교 진학을 희망하고, 전문대 및 일반대 졸업 예정자는 전문직과 사무관리직 선호



- 지역 인력은 수도권 대기업으로의 취업을 가장 선호
- 지역 인력은 취업을 하게 되는 경우, 취업희망 직장유형으로 대기업을 가장 선호 (55.4%)하며, 그중에서도 수도권 대기업을

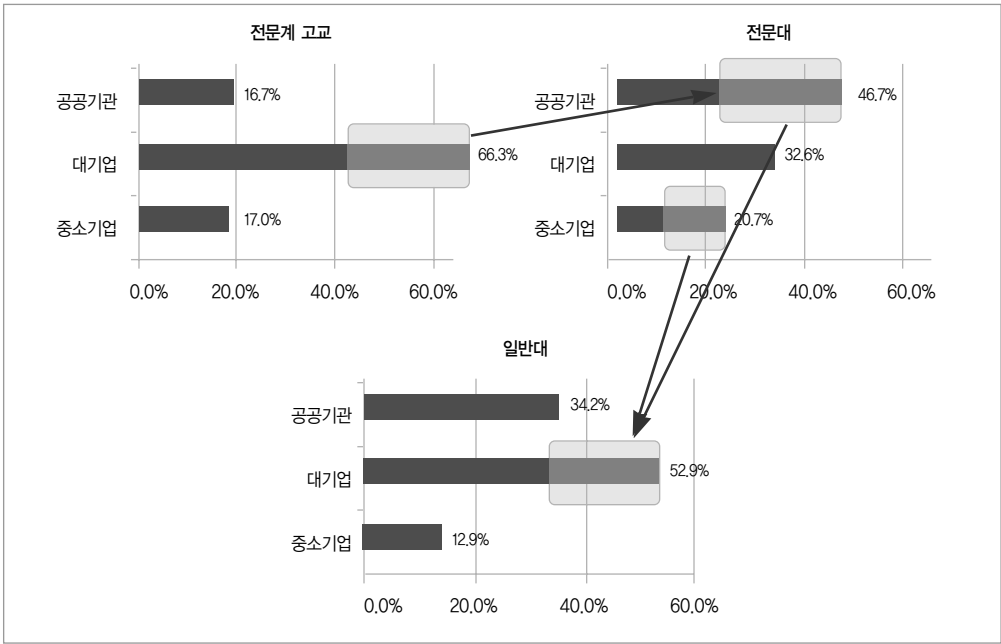
절대적으로 선호(38.7%)

- 향토기업이 요구하는 생산기능직에 적합한 전문계 고교 졸업생의 경우 72.6%가 상급학교 진학을 희망하고 있으며, 취업을 하게 되더라도 대기업 취업을 희망

- 전문계 고교 졸업 예정자는 취업을 하게 되더라도 대기업에 취업하기를 희망하는 비중이 66.3%로 전문대 및 일반대 졸업 예정자의 대기업 취업희망 비율보다도 높음
- 생산기능직 인력의 또 다른 공급처인 전문대 졸업 예정자의 경우 대기업 취업희망자의 비중(32.6%)은 낮아지나, 공공기관 취업희망자(46.7%)가 다수를 차지

의 비중(32.6%)은 낮아지나, 공공기관 취업희망자(46.7%)가 다수를 차지

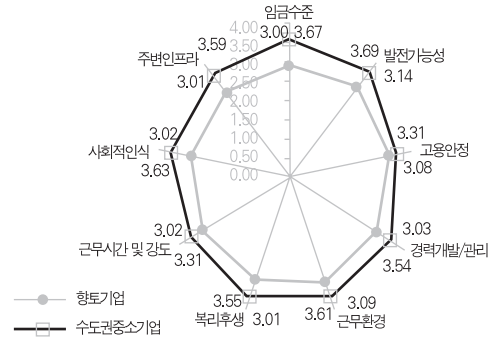
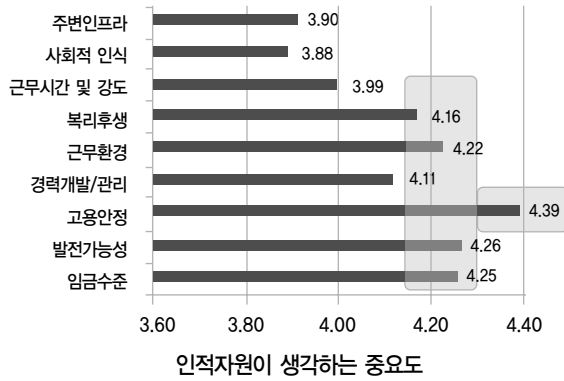
- 일반대 졸업 예정자에서는 다시 대기업 취업희망자가 52.9%로 높아지며, 중소기업에 취업하기를 희망하는 비중은 12.9%로 가장 낮음



2. 지역 구직희망자가 향토기업을 기피하는 이유는?

- 지역 구직희망자가 평가하는 고용조건과 근로 환경의 중요도, 수도권 중소기업과의 비교, 그리고 지역 희망자의 향토기업 이직사유의 평가
- 지역 구직희망자는 취업에 있어 고용안정(4.39점), 발전 가능성(4.26점), 임금수준(4.25점), 근무환경 및 복리후생(각각 4.22, 4.16점) 등을 중요시하고 있음

- 이러한 고용조건 및 근로환경에 있어 향토기업이 속하는 지역 중소기업은 수도권 중소기업에 비해 모두 열악한 것으로 평가되고 있으며, 특히 임금수준과 발전가능성에서 그 차이가 가장 심한 것으로 인식하고 있음
- 지역 인력의 향토기업 이직원인도 낮은 임금수준이 절대적인 다수를 차지
- 결국, 지역 인력이 향토기업을 기피하는 가장 중요한 원인은 낮은 임금수준 때문으로 판단할 수 있음



No	고용조건 및 환경	중요도	No.	고용조건 및 환경	기업 이직원인
3	고용안정	4.39	1	임금수준	76
2	발전가능성	4.26	4	경력개발/관리	16
1	임금수준	4.25	7	근무시간 및 강도	15
5	근무환경	4.22	5	근무환경	7
6	복리후생	4.16	2	발전가능성	6
4	경력개발/관리	4.11	3	고용안정	5
7	근무시간 및 강도	3.99	6	복리후생	5
9	주변인프라	3.90	9	주변인프라	5
8	사회적 인식	3.88	8	사회적 인식	4

3. 지역 구직희망자와 향토기업의 희망 임금수준 갭

- 지역인력의 희망 임금수준과 향토기업의 월평균 지급 임금수준의 차이 발생
 - 전문계 고교, 전문대, 일반대 졸업자들에게 향토기업이 지급하고 있는 월평균 임금수준은 각각 138만원, 153만원, 그리고 173만원 수준임
 - 전문계 고교 졸업 예정자의 경우 향토기업에서 월평균 179만원의 임금을 기대하고 있어 실제 임금수준과 40여만원의 차이를 보임
 - 더욱이 수도권 중소기업 대신 지역 향토기

업으로의 취업을 위해서는 무려 238만원의 임금수준을 요구하고 있으나, 이는 상급학교 진학을 통한 임금상승을 염두에 둔 것으로 판단됨

- 전문대 졸업 예정자(월 148만원)와 일반대 졸업 예정자의 기대임금(178만원)은 실제임금(173만원)과 어느 정도 균형을 이룸
- 그러나 수도권 중소기업에 취업하는 대신 지역 중소기업에 취업토록 유도하기 위해서는 전문대 졸업 예정자의 경우 월평균 35만원, 일반대 졸업 예정자의 경우 63만원의 추가적인 임금이 요구됨

고교 기대요금	구직자	전북기업(고졸)	격차
월평균 기대요금(지역무관)	237	138	-99
수도권 중소기업 월평균 기대임금	231	138	-93
전북 중소기업 월평균 기대임금	179	138	-41
수도권 → 전북중소기업 기대임금(보상)	238	138	-100

고교 기대요금	구직자	전북기업(2년제)	격차
월평균 기대요금(지역무관)	193	153	-39
수도권 중소기업 월평균 기대임금	190	153	-36
전북 중소기업 월평균 기대임금	148	153	5
수도권 → 전북중소기업 기대임금(보상)	188	153	-35

고교 기대요금	구직자	전북기업(4년제)	격차
월평균 기대요금(지역무관)	245	173	-72
수도권 중소기업 월평균 기대임금	235	173	-62
전북 중소기업 월평균 기대임금	178	173	-5
수도권 → 전북중소기업 기대임금(보상)	235	173	-63

4. 지역 구직희망자의 역량에 대한 향토기업의 평가

- 향토기업에서 요구하고 있는 지역 인력자원의 역량과 지역 인적자원이 실제 보유하고 있는 역량 사이에도 상당한 갭이 존재

- 지역 향토기업들은 기업에 필요한 인적자원의 역량으로 “조직인으로서의 인성과 윤리”, “해당 직종에서의 실무능력”을 가장 중요시
- 그러나 향토기업이 중요하게 생각하는 이들 지역 인적자원의 역량에서 중요도와 만족도의 갭이 가장 크게 나타남

〈표〉 지역 인적자원의 역량에 대한 중요도 및 만족도 평가

	중요도	만족도		
		전문계 고교	전문대	일반대
컴퓨터활용능력	3.44	3.21	3.31	3.68
외국어구사능력	2.56	2.38	2.74	3.32
전공에 대한 이론능력	3.38	2.92	3.23	3.50
해당 직종 실무능력	4.12	3.14	3.37	3.46
조직인으로서 인성과 윤리	4.17	3.26	3.36	3.51
인턴십을 통한 실무적응능력	3.56	3.19	3.29	3.43
리더십과 의사소통 능력	3.69	3.03	3.27	3.57



- ● 향토기업의 구직희망자에 대한 만족도가 이처럼 낮게 나타나고 있는 것은 지역 인력의 해당 공교육 기능에 대한 낮은 만족도에서도 반영되고 있음
 - 향토기업에서 필요한 주요 역량에 따른 지역 인력의 공교육 기능에 대한 만족도는 5점 만점에 평균 3.04~3.38점으로 매우 낮게 나타남
- 학교 기관별로는 전문계 고교 교육에 대한 만족도가 가장 낮고, 도구교과를 제외하고는 일반대 교육에 대한 만족도가 전문대에 비해서도 떨어지는 특징을 보임
- 향토기업이 가장 중요하게 여기는 역량 중의 하나인 실무능력 배양을 위한 공교육 기능에 대한 만족도가 매우 낮은 특징을 보임

〈표〉 주요 역량별 지역 구직희망자의 공교육 기능에 대한 만족도

	중요도	만족도		
		전문계 고교	전문대	일반대
컴퓨터활용능력	3.23	3.29	3.69	3.38
외국어구사능력	2.82	3.15	3.40	3.04
전공에 대한 이론능력	3.16	3.68	3.25	3.26
해당 직종 실무능력	3.11	3.55	2.99	3.13
조직인으로서 인성과 윤리	3.17	3.54	3.17	3.22
인턴십을 통한 실무적응능력	3.04	3.40	3.23	3.14
리더십과 의사소통 능력	3.06	3.39	3.15	3.13

제 4 장 정책제언

1. 향토기업의 활성화를 위한 정책제언

- 1) 향토기업 활성화 정책목표 : 건강한 향토기업 생태계의 확립 필요
 - 지역 향토기업의 경영 활성화와 고용확대,

그리고 향토기업의 지역경제에의 기여 등을 제고하기 위해서는 건강한 향토기업 생태계의 확립이 가장 시급한 과제

- 이미 성숙기, 쇠퇴기 진입으로 인해 노화현상을 보이고 있는 기존 지역 향토기업을 혁

신형 기업 등으로의 구조전환을 통해 향토기업의 활력을 강화

- 전북이 시행하고 있는 기존 기업지원제도 역시 건강한 향토기업 생태계의 확립이라는 기본목표와 방향 아래 그 개선방안의 도출이 필요
- 또한 지역 향토기업들이 가장 크게 요구하고 있는 기업지원사업이 인력지원임을 감안하면 지역 향토기업의 지역 인적자원의 연계를 강화할 수 있는 구체적 정책수단의 개발이 매우 시급

2) 정책 제언

- 지역 향토기업과 유치기업을 연계한 산업혁신 클러스터의 확립이 필요
 - 지역 향토기업을 혁신적 중소기업으로 구조전환하고, 외부로부터의 기업유치 효과를 실질적으로 극대화하기 위해서는 지역 향토기업과 유치기업의 상생적 발전을 극대화할 수 있는 산업 혁신 클러스터의 확립이 필수적
 - 전라북도에서는 기술적으로 우수한 대기업을 유치하고 이를 중심으로 혁신클러스터를 구성할 필요
 - 이를 통해 외부 대기업도 혜택을 받고 지역의 향토기업도 혜택을 받는 상생적 정책을 확립함으로써, 향토기업에 대한 역차별 문제도 해결
- 건강한 향토기업 생태계의 확립에 실질적으로 기여할 수 있는 기업지원제도의 전략적 조정이 필요
 - 정부나 지자체의 기업지원제도는 그 수혜대상을 기준으로 크게 외부로부터의 기업유치 지원과 기존 토착기업에 대한 지원의 두 가지 형태로 분류할 수 있으며, 이러한 두 가지 기업지원제도는 서로 상호작용하면서 그 효과가 극대화될 수 있음을 주목
 - 외부로부터의 우수한 대기업을 유치하는 것 역시 지역 향토기업이 지속가능한 발전을 이루기는 어려우며, 지역 내 향토기업의 건강한 생태계 확립 없이 외부로부터 우수한 대기업을 유치하는 것 역시 어려움
 - 현재 전라북도의 기업지원제도는 지역 향토기업의 건강한 생태계를 확립하는데 필수적인 구조전환과 투자확대를 촉진할 수 있는 기업지원사업이 배제되어 있음
- 기업지원제도의 전략적 조정 방안
 - 향토기업 구조전환 지원을 위한 기업지원사업 추진
 - 자금지원 및 기술지원사업에 지역 향토기업의 구조전환을 촉진할 수 있는 지역 중소기업 구조전환 지원사업을 신설하거나 기존 사업에 포함하여 확대 추진할 필요가 있음
 - 기존의 기술지원사업에 지역 향토기업의 구조전환을 위한 기존 기술의 개조나 새로운 기술의 개발, 그리고 기업의 신제품 개발 등에 대한 지원을 확대
 - 기술지원사업을 통해 개발된 기술과 제품의 활용을 위해 자금지원사업에서 지역 향토기업에 대한 시설 및 설비투자 자금을 지원할 필요가 있음
 - 기존 기업지원사업에 대한 신청 자격조건의 개정
 - 기존 4대 기업지원사업 중 기술지원사업을 제외한 나머지 3개 사업에서 해당 사업의 전략적 중요도와 활용도의 상관관계가 낮음을 주목
 - 기업지원사업별로 해당 사업의 정책목표에 부합하



는 자격심사 항목을 개발하여 적용함으로써 해당 지원사업을 필요로 하는 기업에게 실질적인 지원이 행해지고, 그 효과가 극대화될 수 있도록 유도

● 4대 기업지원사업 중 특히 인력지원사업은 대폭 정비가 필요

- 인력지원사업은 그 전략적 중요성이 매우 높게 평가됨에도 불구하고 중요도-활용도, 활용도-만족도의 상관관계가 낮게 나타나고 있는 문제점이 노출
- 이는 기존의 인력지원사업이 지역 향토기업들의 다양한 인력지원 욕구를 반영하지 못하고 있기 때문
- 인력지원사업은 지역 인적자원과 지역 향토기업의 인적자원 연계 상의 괴리에 기초하여 인력지원과 관련된 기업의 다양한 욕구에 기초하여 세부 사업을 좀 더 다양화하는 등의 사업 확대가 필요

2. 지역 구직희망자 연계의 강화를 위한 정책제언

- 향토기업과 지역 인적자원의 부적합의 원인
 - 취업희망직종(전문직/사무관리직)과 채용희망직종(생산기능직)의 갭
 - 전문계 고교 졸업예정자의 상급학교 진학선호로 인한 구조적 문제
 - 취업희망지역 및 기업(수도권 대기업)과 채용희망지역(전북지역 인적자원)의 갭 → 고용조건 및 근로환경의 비구조적 문제
- 향토기업의 구인난과 인적자원의 구직난은 계속될 전망이다, 고용조건 및 근로환경의 개선을 통해 부분적으로 개선 가능
 - 취업 및 채용 희망직종의 갭은 지역 내에 소위 “좋은 일자리”의 증가 없이는 해결이 어

려운 구조적 문제

- 고용조건 및 근로환경의 개선을 통해 진학 및 대기업/공공기관 취업을 희망하는 전문계 고교, 전문대 졸업 예정자들을 향토기업으로 유도

●●취업 및 채용 희망직종의 갭을 완화하기 위한 정책대안

• 장기적인 차원의 정책대안

- 외부로부터의 우량기업 유치의 확대, 특히 기업의 모든 부가가치활동을 수행하는 우량기업 본사 유치의 확대가 필요
- 기존 향토기업들이 구조전환을 통해 혁신형 기업으로 변질할 수 있도록 지원

• 단기적인 차원의 정책대안

- 전문계 고교 졸업 예정자들이 조기에 향토기업으로의 취업에 흥미를 가질 수 있도록 하는 전문계 고교-향토기업 산학협력체제의 강화 지원
- 향토기업이 요구하는 생산기능직 인력의 원활한 충원을 위해 산업연수생 등 해외인력의 수용 확대
- 고학력 실업자의 증대가 확대될 수밖에 없는 현재의 지역노동시장 상황을 고려하여, 이들 인력을 생산현장으로 수용할 수 있는 직업훈련시설 및 교육을 강화
- 고학력 청년 실업자들을 흡수하는 사회안전망 확보 차원에서도 중요

●●취업-채용 희망지역 및 기업의 갭을 완화하기 위한 정책대안

- 우수 향토기업의 신규 고용인력에 대해 임금보전제도 시행
 - 지역 인적자원이 지역보다는 수도권으로 향하는 핵심적인 원인이 낮은 임금수준

- 분명한 구조전환의 의지로 혁신형기업으로 거듭나고자 하는 향토기업의 신규 인력채용(특히 전문계 고교 졸업 예정 인력)에 대해 실제임금과 인적자원의 기대임금 차이를 부분적으로 보전
- 기존 전북의 인력지원사업이 지표상의 취업을 제고를 위한 행정적 지원사업임을 고려하여, 기존 사업 중 일부를 임금보전사업으로 확대, 전환 가능
- 지역 취업/구직정보 네트워크의 정비
 - 향토기업은 구인시 고용노동부 고용안정센터, 지역 인력은 구직시 해당 교육기관의 취업정보센터를 주로 이용하며, 이들은 상호 연계되어 운영되고 있음
 - 다만 기존의 취업/구직정보 네트워크는 구인과 구직 관련 기본정보만을 포함하고 있어, 지역 향토기업의 양호한 고용조건과 근로환경을 홍보, 전파하기에는 미흡
 - 향토기업의 양호한 고용조건과 근로환경을 마케팅할 수 있는 지역 차원의 취업/구직 네트워크를 정비, 개선할 필요가 있음
- ● 향토기업이 원하는 인력과 지역이 제공하는 인력의 역량 갭 완화를 위한 정책대안
- 지역 인적자원 역량 강화위원회의 설치 및 지원
 - 향토기업은 채용 시 인성과 윤리, 실무능력 등을 중요시하나, 이들 역량에서 향토기업의 지역 인적 자원에 대한 만족도는 낮은 실정
 - 지역 인적자원의 고용증대와 실질적인 산학협력의 강화를 위해 전북도청이 주관하는 「지역인적자원역량강화위원회」를 설치할 필요
 - 이 위원회가 실효적인 산학협력에 기여할 수 있도록, 주요 산업 혹은 직종별로 분과위원회를 설치 운영
 - 분과위원회의 활동 결과가 실질적인 산학협력의 실행과 교육기관의 교육과정에 적용될 수 있도록 도 차원의 지원을 강화
- 향토기업 DB의 구축과 지역인적자원역량지표의 체계적 수집 및 개발
 - 지역 인적자원의 연계를 강화하기 위해서는 향토기업의 주요사항과 요구 인력의 역량과 자질, 그리고 지역 인적자원의 역량에 관한 체계적인 자료의 구축 필요
 - 향토기업이 요구하는 인적자원의 역량과 자질을 직종과 직무별로 구체화한 인적자원개발지표로 제시
 - 지역 인적자원이 직장과 직종을 선택할 때, 자신의 역량을 인적자원개발 지표를 기준으로 평가해 보고 합리적인 판단을 할 수 있도록 유도