

## 축소되는 지방을 어떻게 해야 할 것인가(중)

### -다양한 전문인력 활용 시급, 고용·산업창출전략에 관여-

\* 이 자료는 히구치요시오(樋口美雄) 게이오기쥬크(慶応義塾)대학 교수가 일본경제신문 “축소되는 지방을 어떻게 해야 할 것인가(중) 다양한 전문인력 활용 시급, 고용·산업창출전략에 관여(2017.9.28.)에 기고한 내용을 요약, 정리한 것임

- 지방에서 집중적으로 창업과 사업계승 지원을 추진할 필요가 있음
- 자치체는 빈번한 이동이나 순차적 인사는 피해야 함
- 노동방식개혁은 출생율 향상에 크게 영향을 미침

#### □ 지방의 인구 및 기업 감소

- 지방의 인구감소에 제동이 걸리지 않고 있음. 인구증감은 출생아수에서 사망자수를 차감한 자연적 증감과 유입에서 유출을 차감한 사회적 증감에 의해 설명할 수 있음
- 인구증감은 지역에 어느 정도 매력적인 고용기회가 있는가에 의존하는 측면이 있음. 노동수요의 원천인 기업수를 도도부현별로 추계하면 앞으로 지방에 보다 어려운 상황이 예상됨
- 인구의 고령화는 창업을 줄이고 경영자의 고령화는 폐업을 늘림
  - 각 도도부현에서 경영자 연령별 폐업률, 개업률을 현재와 같다고 상정하여 추계하면, 일본 전국의 민영기업 수는 2015년의 402만개 사에서 2040년에는 295만개사로 27%감소
  - 종업원 수는 5,846만 명에서 4,598만 명으로 21% 감소. 감소율은 전국적으로 일률적이지 않고 대도시권에의 집중도는 높아지고 지방과의 격차는 한층 확대되는 경향이 있음
- 현재 경영자 중에는 단카이 세대가 많음. 이 세대가 은퇴하는 시기를 맞는 2025년경에 걸쳐 기업 수, 종업원 수의 감소율은 크게 됨
  - 그 결과 대부분의 도도부현에서 일시적으로 종업원 수의 감소율이 생산연령인구의 감소율을 상회하게 됨. 특히 지방에서 이러한 경향이 강함
- 일본 전국의 인구는 2015년 시점에서 동경권의 1도 3현에 28.4%가 집중되어 있음
  - 그러나 은행의 대출액은 그 이상으로 집중되어 있어 52.3%를 점함. 예금도 상속에 의한 자녀에의 이전으로 지방으로부터 동경권의 은행에 몰려 지금은 44.5%로 상승함

## □ 지방의 인구감소에 대응

- 인구감소와 저출산·고령화의 악순환을 단절시키기 위해서는 지금까지 이상으로 지방에서 집중적으로 창업지원과 사업계승 지원을 추진할 필요가 있음
  - 동시에 현존기업에서도 지역의 특성을 활용하여 매력 있는 고용기회를 창출하는데 주력해야 함. 그리고 이 때 요구되는 것이 고용을 창출하는 인재임
- 일본정부는 지역의 기업들에게 경영지원 인력이나 기능을 가진 인재를 공급하는 전문인력제도를 시작했음
  - 이미 16,000건의 상담이 이루어지고 약 1,600건의 전문인력이 채용되었음. 앞으로는 더욱 지방으로의 다양한 인재환류루트를 개척할 필요가 있음
- 현시점에서는 중소기업의 중심적인 인재를 목표로 하고 있으나 앞으로는 사업의 역군이 될 사업계승 지원이나 사업을 시작하는 창업지원에 대해서도 대상이 되도록 제도를 확충해나가야만 함.
- 대부분의 자치체에서는 국가의 요청도 있어 2016년 3월까지 인구비전과 지방관중합 전략을 스스로 책정하고 그 실현에 위해 노력하고 있음
  - 그 성과는 일조일석에 나타나지는 않으나 궤도에 들어서고 있는 자치체도 몇 개 있음. 이들에게 공통된 것은 관민을 불문하고 전략을 수행하는 리더가 존재한다는 것임
  - 지금까지도 국가의 사업에서는 지역 스스로가 마련한 지방고용창조전략을 실행하는데 자금을 제공하는 동시에 어드바이저의 파견 등도 실행하고 있음
- 그러나 많은 자치체에서는 지역의 고용이나 산업창출을 담당하는 인재, 이들을 지원하는 인재가 충분히 육성되지 않고 있음
  - 지역이 전략을 실행에 옮기기 위해서는 이에 맞는 많은 전문인력이 필요함. 미국과 유럽에서는 지역의 고용전략에 필요한 인재를 의식적으로 육성하고 활약의 장을 준비해왔음

## □ 지방창생단과대학

- 일본에서도 정부는 지방창생의 본격적인 사업전개에 필요한 인재를 육성·확보하기 위해 관민 공동의 「지방창생단과대학」을 설립하여 실천적인 지식을 제공하고 있음

- 또한 필요에 따라 실시연수도 효과적으로 실시하여 지식이나 스킬을 습득할 수 있는 방안을 강구하고 있음
- 이에 객관적인 데이터를 활용하여 효과적인 전략을 수립하고 PDCA(계획·실행·평가·개선)사이클을 돌아가면서 실행할 수 있는 인재를 육성하려 하고 있음
- 구체적으로는 ①지역경영의 시점이나 자금조달수법, 지역산업진흥 등의 종합 프로듀서에게 요구되는 강좌, ②관광·DMO(관광지경영조직), 도시조성, 농업활성화, 로컬 브랜딩 등의 분야별 프로듀서를 위한 강좌, ③지역부흥과 상업, 도시조성·인재육성·일자리조성사례 등의 지역커뮤니티 리더를 위한 강좌가 개설되어 있음
- 새로운 직무를 담당하기 위해서는 새로운 시점과 지식·스킬이 필요하며 무엇보다 중요한 것은 지방창생에 대한 열의와 신뢰임
- 그러나 자치체에서는 인사이동이 빈번하여 고용·산업 부문에서의 교체도 빠르고, 전략책정 시 인재가 타부서로 이동해버리는 경우도 있음
- 빈번한 인사이동에서는 전임자의 방식을 답습하고 익숙해질 무렵에 이동하게 됨. 이 때문에 책임을 전혀 질 수 없어 문제가 뒤로 미루어지게 됨
- 순차적인 인사이동에서는 전략의 중심이 되는 산업의 기술이나 특성을 숙지한 후, 여하히 산업을 창출해나갈 것인가 하는 전략조차 구체화되지 않아 관계자의 신뢰의 얻을 수 없음
- 대기업의 지방사업소나 지사에서도 간부는 전근으로 인해 빈번히 바뀌는 경우가 많음. 기업에서도 지역에 애착을 자지고 지역에 공헌하는 인재가 육성되지 않고 있음
- 이에 간부후보생의 채용 시 본사의 일괄채용에 더하여 지방채용 한도를 늘리는 것도 검토해야 함
- 자치체도 기업도 지역에 뿌리내린 리더-인재를 육성하기 위해 인사이동이나 전근 제도를 재검토할 필요가 있음.

## □ 출생율과 노동방식의 개혁

- 합계특수출생률은 근년 근소하나마 회복되었음. 그러나 어린이의 90% 이상을 출산하는 20-30대 여성의 수는 줄고 연간출생 수는 감소경향이 지속되고 있음
- 또한 지역에 따라 출생률에 큰 차이가 있고 더욱이 그 차는 확대경향에 있음

- 출생률은 미혼율·초혼연령과 유배우자출생률에 의해 결정되고 소득이나 경제, 취업환경, 비정규비율, 통근시간, 보육환경, 육아비용 등 다양한 요인들에 의해 영향을 받음
- 그 중에서도 노동방식 개혁이 큰 영향을 미치는데, 주 60시간 이상 일하는 피고용자의 비율이 높은 지역, 통근시간이 긴 지역, 출산 후 여성의 유업률이 크게 저하된 지역, 보육소의 정비율이 낮은 지역에서 출생률이 낮음
- 여성의 인구이동은 근년 남성 이상으로 활발해지고 있음. 이전과 같이 부모 곁에 남지 않고 매력적인 고용기회가 많은 지역으로 이동하는 인구비율이 높아지고 있음

#### □ 「마을·사람·일 창생회의」

- 일본정부가 추진하고 있는 「마을·사람·일 창생회의」 등의 장에서는 국가 전체의 지원책에 더하여 지역별 자치체, 노사단체, 금융기관, 대학 등의 지역관계자로 구성된 「지역 노동방식개혁회의」를 창설하여 지역의 실정에 맞는 노동방식개혁을 추진하여 생산성을 높이고 채용력을 높이도록 주장해왔음
- 그 영향으로 노동방식 개혁을 의욕적으로 추진하는 지역이 나온 한편, 인식이나 추진력이 불충분한 지역도 있음. 이에 원스톱상담창구를 설치할 뿐 아니라 기업에서 상담을 받는 봉사활동형 지원도 필요함

#### □ 지역노동방식개혁에 대한 재정지원 강화

- 일본정부는 현 단위의 지역노동방식개혁회의의 활성화나 재정지원강화를 추진해야 함
- 특히 기업에서 봉사활동형 지원에 필요한 노동방식개혁 어드바이서는 현재는 사회보험 노무사나 중소기업진단사가 담당하고 있으나 질적으로나 양적으로 부족함. 전체적으로 어드바이스 할 수 있는 인재가 필요함
- 이에 정부가 새로운 자격제도를 만들어 어드바이저인재 육성에 노력할 필요가 있음
- 지역조성은 인재육성임. 책임감 있고 신뢰받는 다양한 전문인력이 필요함. 