

# 지역일자리 목표공시제의 성과와 결정요인 분석

- 대구광역시를 사례로 -

## A Study on the Analysis of the Results and Determinants of Disclosing System of Regional Job Creation Target: The Case of Daegu Metropolitan City

안 성 조 (대구경북연구원 부연구위원)

### *Abstract*

**Sung Jo Ahn**

This study aims at analyzing the results and determining factors of disclosing system of regional job creation target with a case of Daegu Metropolitan City. For this, the survey was conducted on persons who take charge of disclosing system of regional job creation target in Daegu Metropolitan City and its neighboring cities and counties. The surveyed questionnaire sheets were 153 copies, and for the positive analysis, t-test, frequency analysis and discriminant analysis were conducted.

The analysis results of the study are summarized as follows. First, for characteristics of factors of disclosing system of regional job creation target, securing funding compared to the planning, observing time compared to promoting as planned, expectation of disclosing compared to the target and connection and collaboration system with authorities were excellent. However, conditions for promoting the project including accumulation of companies and enterprises in the region and activities of commencement of enterprise and making and extending a department for managing it and incentives including compensations and promotions for personnel in charge were relatively insufficient. Second, for the analysis of the differences of factors between excellent local governments and ordinary ones, in demand factor, accumulation of large companies and enterprises of middle standing in the region, most of factors including accumulation of small and medium enterprises and venture businesses and commencement of enterprise in the region showed significant differences between groups. And in strategic and competing factors, there were differences between groups in competing capacity compared to other local

governments, showing the local government's own competing capacity as important factor for the results. And vision and will of promotion of local government's head and incentives including rewards and promotions for personnel in charge showed significant differences between groups. Third, for the results of the discriminant analysis in order to search for determining factors of the results of disclosing system of regional job creation target, input factor was the most influential one in the results. And then, demand factor, activity factor, strategic and competing factors and supporting and systematic factors followed in order.

주제어: 일자리, 지역일자리, 지역일자리 목표공시제, 지역일자리 공시

Keywords: Job, Regional Job, Disclosing System of Regional Job Creation Target

## I. 서론

### 1. 연구배경 및 목적

우리나라의 고용시장은 고용없는 성장이 일반화 되고 있고 청년실업, 인력수급의 미스 매치 심화, 노동시장 양극화, 베이비부머 은퇴 등의 급격한 환경변화를 겪고 있다. 이러한 고용환경 변화에 대응하고자 정부는 일자리 대책에 노력하고 있다. 이의 일환으로 중앙정부와 지방자치단체는 지역고용·인적자원개발사업, 지방고용심의회 도입, 지역일자리 목표공시제 등을 시도하고 있다. 특히 지역일자리 목표공시제는 지역의 특성과 여건을 반영한 지역일자리 창출이라는 목적을 위해 2010년에 도입되었다.

지역일자리 목표공시제는 지역에서 추진하는 대표적인 일자리창출사업으로 꼽히고 있다. 지역일자리 목표공시제는 중앙과 지방이 협력을 통해 지역의 여건을 반영한 일자리를 창출한다는 점, 지자체 장의 책임성을 부여하고 있는 점, 지역고용 관련기관의 거버넌스를 유도하고 있다는 점에서 정책적 의의가 인정되고 있으나 아직 한계도 노정되고 있는 실정이다. 더불어 도입 이후 4년이 경과하고 있으나 지역일자리 목표공시제에 관한 선행연구는 아직 부족한 실정이다.

이에 따라 본 연구의 배경을 다음과 같이 제시할 수 있다. 첫째, 지역일자리 목표공시제의 요인별 특성을 분석한다. 즉, 지역일자리 목표공시제의 투입, 수요, 활동, 전략 및 경쟁, 지원 및 제도로 요인을 구분하여 요인별 특성을 살펴본다. 더불어 우수 지자체는

어떤 요인에서 일반 지자체와 차별성을 가지는지 도출한다. 이와 함께 요인별 정책적 시사점을 제시하는데 본 연구의 의의가 있다. 둘째, 지역일자리 목표공시제 성과의 결정요인을 분석한다. 분석결과 어떤 요인을 중심으로 지역일자리 목표공시제를 추진할 것인가의 정책적 함의를 도출하는데 연구의 필요성이 있다. 이에 따라 지역일자리 목표공시제의 성과를 결정짓는 요인을 제시하고 이에 따른 정책적 시사점을 제공할 것으로 기대한다.

이러한 연구배경에 따라 본 연구의 목적은 대구광역시를 사례로 하여 지역일자리 목표공시제의 성과와 결정요인을 분석하는데 있다. 본 연구의 결과는 지역일자리 목표공시제 사업의 요인별 특성, 우수지자체와 일반지자체의 요인별 차이점, 성과 결정요인을 제공함으로써 지역일자리 목표공시제를 효율적으로 추진할 수 있는 정책적 시사점을 제공하게 될 것이다.

## 2. 연구범위 및 방법

본 연구의 목적은 지역일자리 목표공시제의 성과와 결정요인을 분석하는 것이다. 이를 위해 문헌고찰을 중심으로 지역일자리 목표공시제의 의의를 살펴보고 분석모형을 설정한 이후 요인별 특성과 결정요인을 분석한다.

우선 제2장에서는 지역일자리 목표공시제의 성격과 결정요인에 관한 문헌·이론적 고찰로써 지역일자리 목표공시제의 개념, 특징, 추진내용과 추진절차, 선행연구를 살펴본다. 또한 제3장에서는 지역일자리 목표공시제의 성과와 결정요인에 관한 분석모형을 마련하고 분석변수를 선정한다. 제4장에서는 지역일자리 목표공시제의 결정요인에 관한 실증분석으로서 지역일자리 목표공시제의 요인별 특성을 분석하고 지역일자리 목표공시제의 성과에 미치는 변수를 찾는다. 그 후 그 변수에서 지역일자리 목표공시제의 성과에 미치는 요인을 찾아본다.

본 연구는 이상의 연구목적과 범위에 따라 다음과 같은 연구방법으로 진행한다. 첫째, 지역일자리 목표공시제의 개념과 특징, 지역일자리 목표공시제 성과의 결정요인에 관한 이론적 논의는 기존의 국내외 문헌연구를 중심으로 지역일자리 목표공시제에 대한 이해를 도모한다. 둘째, 지역일자리 목표공시제 성과, 특징 등의 조사자료는 고용노동부 등에서 발표한 통계자료와 설문 조사자료를 중심으로 한다. 셋째, 연구대상은 대구광역시의 일자리 목표공시제를 시행하고 있는 지자체로 한정한다. 넷째, 이론적 논의에서 검토한 지역일자리 목표공시제의 특징과 성과에 미치는 결정요인을 실증적으로 분석하기 위해 분석틀과 설명변수를 선정한 후, 이를 준거로 우리나라 지역일자리 목표공시제의 특성과 성과 결정요인에 대한 실증분석을 수행한다.

## II. 지역일자리 목표공시제의 성과와 결정요인에 관한 이론적 고찰

### 1. 지역일자리 목표공시제의 개념과 특징

#### 1) 지역일자리 목표공시제의 개념

지역일자리 목표공시제는 지역고용 활성화를 위해 정부에서 추진하는 대표적인 고용정책으로 꼽히고 있다. 지역일자리 목표공시제는 지방자치단체장이 해당 지역 주민에게 자신의 임기 중에 추진할 일자리 목표와 일자리 대책을 공표하고 추진하는 것이다. 아울러 중앙정부는 그 대책을 지원하고 성과를 확인 및 공표토록 하고 있다(고용노동부, 2010a).

지역일자리 목표공시제는 지자체별로 경제 및 고용여건의 차이가 있어 중앙정부 주도의 일률적인 일자리 대책으로는 지역특성을 반영한 일자리 창출 및 고용서비스 제공에 한계가 있다는 문제제기에 따라 논의가 시작되었다. 이에 중앙과 지방이 소통하면서 지역특성에 부합하는 내실있는 일자리 대책이 추진되어야 한다는 논의가 진행되었다. 이러한 배경에 따라 2010년도 고용부 업무보고와 제1차·제3차 국가고용전략회의에서 지역일자리 목표공시제의 도입이 공식화 되었고 관계부처, 지방자치단체, 전문가 등의 의견수렴을 거쳐 공시제 업무매뉴얼 보급 및 지자체 담당자 교육이 시행되었다(고용노동부, 2010a). 2010년 11월에는 고용노동부와 지자체 간 지역일자리 목표공시제 추진을 위한 업무협약이 체결되었고, 지자체별 단체장 임기(2010년 7월~2014년 6월)에 추진할 지역일자리 목표공시제 종합대책을 2010년 12월 말에서 2011년 1월 말에 걸쳐 지역고용정보네트워크와 각 지자체 홈페이지를 통해 공시하였다(남병탁, 2011). 그리고 2014년에는 지자체 민선6기의 지역일자리 목표공시제 종합대책이 발표되었다.

#### 2) 지역일자리 목표공시제의 특징

이러한 지역일자리 목표공시제의 특징을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 지역일자리 목표공시제는 지역특성을 반영한 일자리의 창출을 시도하고 있다. 즉, 산업구조, 고용시장 등 지역여건을 반영한 일자리 목표치를 설정하고 이에 따라 지자체별로 차별화된 일자리 지원대책을 추진하고 있다. 둘째, 지역일자리 목표공시제는 일자리 문제에 대한 지자체 장의 관심을 유도하고 있다. 매년 지자체 장이 일자리 목표치를 설정하고 그 결과를 공표토록 하여 일자리에 대한 지자체 장의 의지와 관심을 촉구하고 있다(모성은, 2011). 셋째, 지역일자리 목표공시제는 지역 내 고용주체들의 고용거버넌스 구축을 모색하고 있다. 지역의 고용주체들을 유기적으로 연계하여 지역일자리 문제에 대처토록 유도하고 있다. 이에 따라 중앙정부, 지자체, 지역노사민정협의체, 지역고용포럼 등과 연계를 통해 효과성

제고를 유도하고 있다. 넷째, 지역일자리 목표공시제는 일자리 대책에 대한 평가를 통해 지자체의 책임성을 확보하고 있다(남병탁, 2011). 평가는 계획수립, 계획집행, 추진성과로 구분하여 이루어지고 우수 지자체는 인센티브를 제공하고 있다.

### 3) 지역일자리 목표공시제의 성과와 한계

지역일자리 목표공시제는 2010년부터 추진해 오고 있는데 시행 첫해의 참여지자체는 광역지자체가 15개, 기초지자체가 166개로 모두 181개였다. 이후 2012년부터는 전국의 모든 광역·기초 지방자치단체가 참여해 오고 있다.

지역일자리 목표공시제의 성과로는 다음을 들 수 있다. 첫째, 지역일자리 창출에 대한 기초자치단체의 관심과 책임성을 제고했다는 점이다. 이를 통해 전국의 지자체별로 일자리에 대한 지자체 장의 관심이 증가되었고 일부 지자체의 경우 일자리 전담부서가 확대되기도 하였다. 둘째, 지역일자리 창출을 위한 지역사회의 협력거버넌스가 구축되었다는 점이다. 지역일자리 목표공시제는 지자체가 전문가의 자문을 통해 일자리 목표공시를 하고 지역사회의 관련 주체간 협력거버넌스를 통해 추진된다는 점에서 지역일 자리를 둘러싼 고용노동부, 지방고용센터, 지자체, 대학, 연구기관 등의 협력거버넌스가 구축되었다는 것이다.

반면 지역일자리 목표공시치를 충족시키기 위해 지자체 혹은 중앙정부의 재정지원 일자리가 확대되고 있다는 점, 목표치의 공시와 달성여부에 관심이 집중되어 일자리의 지역 특성 부합성이나 질에 대한 논의가 부족한 점 등은 한계로 지적되고 있다.

## 2. 지역일자리 목표공시제의 주요내용과 추진절차

### 1) 지역일자리 목표공시제의 주요내용

지역일자리 목표공시제는 지자체 장이 임기 중에 달성하고자 하는 일자리의 목표치와 그에 따른 대책을 공시하는 제도이다. 따라서 지자체 장은 지역일자리 창출과 대책에 대한 목표를 공시하는데 목표는 공통지표와 개별지표로 구성되어 있다. 우선 공통지표는 고용률과 취업자 수이다. 여기에서 고용률은 지자체 장이 임기 중에 달성하고자 하는 연차별 고용률을 의미하고 취업자 수는 지자체 장이 임기 중에 달성하고자 하는 연차별 취업자 수를 말한다.

다음으로 개별지표는 일자리 창출, 취업지원서비스 및 미스매치 해소, 직업훈련 추진, 일자리 인프라 구축, 지역유관기관 협력네트워크 구축·운영으로 구분된다. 먼저 일자리 창출분야는 일자리 친화적인 산업육성, 투자유치, 창업지원, 사회적 기업육성, 재정지원을 통한 일자리 창출 등이 해당된다. 그리고 취업지원서비스 및 미스매치 해소는 취업알선, 취업지원 프로그램, 인력부족기업의 일자리해소 등을 들 수 있다.

또한 직업훈련 추진분야는 기업·근로자·실업자 등에 대한 직업훈련 지원, 지자체 수행 직업훈련 등이 해당된다. 일자리 인프라 구축분야는 일자리 예산확보 및 집행, 취업알선망, 일자리 전담기구 운영 등을 주요내용을 담고 있다. 마지막으로 지역유관기관 협력네트워크 구축·운영분야는 관련 기관과의 연계협력, 공동사업 등이 해당된다.

〈표 1〉 지역일자리 목표공시제의 지표

구분	분야	주요 내용
공통지표	고용률	· 연차별 고용률
	취업자 수	· 연차별 취업자 수
개별지표	일자리 창출	· 일자리 친화적 산업발굴 및 육성, 산업단지 조성 · 기업의 투자유치, 창업지원 · 사회적 기업 육성, 사회서비스 일자리사업 · 재정지원을 통한 일자리 창출 · 기타 일자리 창출 대책
	취업지원서비스 및 미스매치 해소	· 취업알선을 통한 취업실적 확대 · 취업지원 프로그램 확대 · 인력부족업체 빈 일자리 해소 · 기타 일자리 유지 및 미스매치 해소 대책
	직업훈련 추진	· 기업, 근로자, 실업자 등 직업훈련 지원 · 지자체가 직접 수행하는 직업훈련 · 전략산업 분야 인력양성 · 기타 직업훈련과 관련한 대책
	일자리 인프라 구축	· 일자리 예산확보 및 적절한 집행 · 일자리 대책 전담기구 운영, 인력확충, 조례규칙 제개정 · 취업알선망 확충 · 기타 일자리대책 관련 인프라 구축
	지역유관기관 협력네트워크 구축운영	· 일자리 관련 국가기관, 타 지자체, 기업, 대학, 연구소, 시민단체 등 타 기관과 연계협력 · 타 기관과의 일자리 협력 MOU 체결 · 일자리 관련 유과낙관 협조, 공동사업 추진 · 기타 유관기관 협력

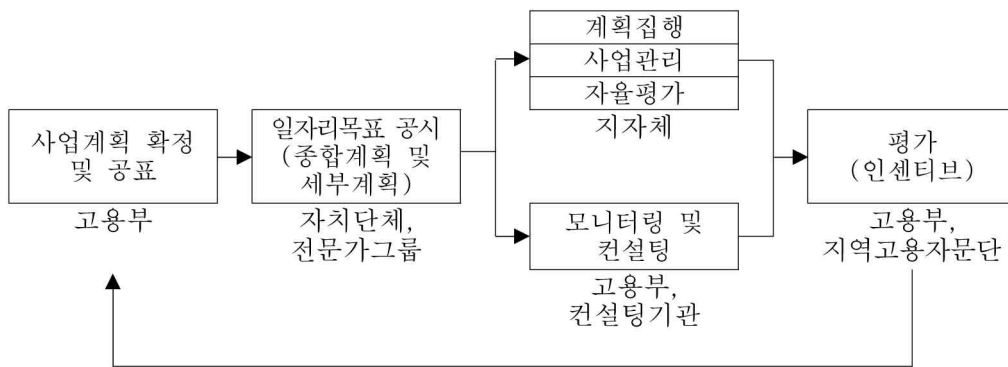
자료 : 고용노동부(2010a); 고용노동부(2010b).

## 2) 지역일자리 목표공시제의 추진절차

지역일자리 목표공시제의 추진절차는 먼저 지역고용심의회, 지역 노사민정협의체, 지역고용포럼 등 지역내 고용관련 기구를 활용하여 지자체가 타당성 있는 목표와 대책을 수립한다. 이어서 지자체는 수립된 일자리 목표 및 대책을 지역주민에 공시하되 그 방법은 언론, 홈페이지, 설명회 등을 통해 공시한다. 전문가 컨설팅 등을 통해 공시된 일자리 목표 및 대책에 수정이 필요할 경우 재공시가 가능하다(송부용, 2011). 다음으로 지자체는

고용관련 유관기관 및 중앙정부와의 협력을 통해 공시한 내용을 일정에 따라 추진하고, 공시내용에 대해 세부 추진계획, 보충계획, 연차별계획 등 일자리 대책을 수립 및 시행토록 하고 있다.

한편 지역일자리 목표공시제의 추진주체는 고용노동부, 지자체, 지역고용자문단, 컨설팅기관으로 구분할 수 있다. 먼저 고용노동부는 지역일자리 목표공시제를 총괄·조정하고 지방고용노동청을 중심으로 지자체를 지원한다. 지자체는 연차별 세부계획을 수립하고 추진한다. 지역고용자문단은 일자리 대책 추진과정을 평가하고, 컨설팅단은 일자리 대책과 관련한 자문, 정보제공 등의 기능을 수행하고 있다(남병탁 외, 2013; 황진호, 2014).



자료 : 황진호(2014)

〈그림 1〉 지역일자리 목표공시제의 추진절차

### 3. 지역일자리 목표공시제의 선행연구

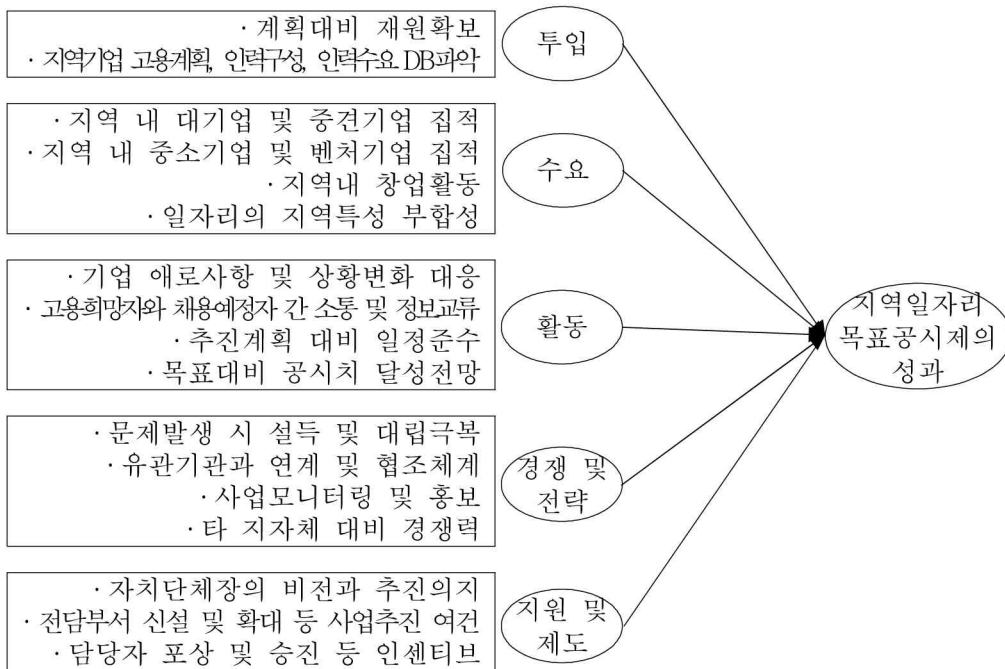
지역일자리 목표공시제는 2010년에 도입되었고 2011년부터 본격적으로 시행되었다. 시행 후 4년이 경과하고 있으나 지역일자리 목표공시제에 대한 선행연구는 많지 않은 실정이다. 세부적으로 살펴보면 모성은(2011)은 지역일자리 공시제 발전방안 연구에서 지역일자리 목표공시제의 추진실태를 분석하고 개선과제를 도출하였다. 또한 남병탁(2011)은 경북지역을 중심으로 일자리 목표공시제의 추진현황을 분석하고 과제를 도출한 바 있다. 특정지역을 중심으로 일자리 목표공시제의 추진현황을 분석한 연구로는 김일태 외(2013)가 전남지역을 사례로 성과와 한계를 고찰하기도 하였다. 그리고 박우식·박상우(2012)는 지역일자리 목표공시제를 중심으로 지역고용정책의 활성화 방안을 도출하기도 하였다. 그 밖에 질적 연구방법으로 델파이 기법을 도입하여 경북지역 일자리 목표공시제의 활성화방안을 연구한 남병탁 외(2013)의 연구가 있고 신동면 외(2013)는 재정지원 일자리사업의 특성과 발전방향을 살펴보기도 하였다.

지역일자리 목표공시제의 선행연구를 살펴보면 주로 정책적 추진실태를 분석하고 제도적 개선과제를 도출하는 연구가 중심이다. 따라서 지역일자리 목표공시제의 요인별 관계, 요인과 성과의 관계 등에 대한 다각적인 연구가 아직 이루어지지 않고 있는 실정이다. 이에 따라 지역일자리 목표공시제가 정책적 성과를 도출하기 위해서는 좀 더 다각적인 시도가 이루어져야 할 것이다. 본 연구에서는 이러한 문제의식에 따라 지역일자리 목표공시제의 성과를 결정하는 요인을 분석하여 정책적 시사점을 제공하고자 한다.

### Ⅲ. 분석모형 및 자료수집

#### 1. 분석모형

본 연구에서는 지역일자리 목표공시제 성과를 결정하는 요인을 몇 가지 범주로 묶었는데 투입, 수요, 활동, 전략 및 경쟁, 지원 및 제도가 그것이다.



〈그림 2〉 분석모형

우선 지역일자리 목표공시제의 투입요인은 자원, 기업정보로 구분 할 수 있다. 또한 수요요인은 기업집적, 창업활동, 지역특성과의 일자리 부합성으로 구분할 수 있다. 활동요



인은 상황대응, 정보대칭, 일정준수, 공시치 달성전망으로 구분하고 있다. 전략 및 경쟁요인에서는 문제발생 시의 해결, 네트워크, 추진조직의 경쟁력으로 구분할 수 있고 마지막으로 지원 및 제도에서는 자치단체장의 비전과 의지, 전담조직, 담당자에 대한 인센티브로 구분하고 있다. 이들 조건의 변수들은 지역일자리 목표공시제와 관련한 정책매뉴얼, 선행연구 검토를 통해 선정하였다.

## 2. 자료수집 및 분석방법

본 연구는 대구시를 사례로 지역일자리 목표공시제의 성과와 결정요인을 분석하는 것이다. 사례대상인 대구시는 2013년 일자리 목표공시제 중앙부처 평가에서 최우수상을 수상하였는데 이는 그간 대구시가 일자리 목표공시제의 성과를 위해 체계적 노력을 경주해 왔다는 것을 의미하고, 본 연구에서 대구시를 사례로 선정한 이유의 하나이다. 이에 따라 2013년 일자리 목표공시제 평가에서 최우수상, 우수상, 특별상을 수상한 대구시 본청, 수성구, 달서구, 동구와 수상하지 못한 나머지 구군을 구분하여 판별분석을 시행하였다.

현재 일자리 목표공시제를 추진하고 있는 대구시와 기초지방자치단체는 고용노동과 등 일자리 주무부서 뿐 아니라 관광문화재과, 토목과, 저출산고령사회과, 의료산업과, 녹색에너지과, 복지사업과, 주민복지과, 경제과 등에서 일자리창출 목표공시제 사업을 추진하고 있다. 따라서 이들 부서의 일자리 담당자를 대상으로 설문조사를 진행하였는데 조사는 2014년 5월 19일에서 30일까지 이루어졌고 직접면접, E-mail 등을 통해 수행하였다. 조사된 설문지에서 응답이 적절치 않은 설문지를 제외하고 153부가 분석에 사용되었다. 한편 본 연구에서는 지역일자리 목표공시제 성과의 5대 요인을 5단계 리커트 척도를 사용하여 조사하였고 실증분석을 위해 SPSS 18.0을 활용하여 신뢰성분석, 빈도분석, paired t-test, 판별분석 등을 수행하였다.

## 3. 조사대상의 일반적 특성

조사대상의 일반적 특성을 살펴보면 먼저 평균연령은 44.0세이고 성별은 남성이 76명(50.7%), 여성이 74명(49.3%)이다. 소속 지자체는 대구시 본청이 전체의 37.9%(58명)로 가장 많았고 뒤를 이어 북구 16.3%(25명), 수성구 11.8%(18명) 등의 순이다. 반면 중구와 남구는 각 3명으로 전체 조사대상자의 각 2.0%를 차지하여 가장 적었다.

〈표 2〉 조사대상의 일반적 특성

(단위 : 세, 명, %)

구분		빈도 및 평균
평균연령		44.0
성별	합계	150 (100.0)
	남성	76 (50.7)
	여성	74 (49.3)
지자체	합계	153 (100.0)
	대구시 본청	58 (37.9)
	중구	3 (2.0)
	동구	11 (7.2)
	서구	9 (5.9)
	남구	3 (2.0)
	북구	25 (16.3)
	수성구	18 (11.8)
	달서구	16 (10.5)
	달성군	10 (6.5)

#### IV. 분석 및 결과논의

##### 1. 지역일자리 목표공시제의 요인별 특성

지역일자리 목표공시제의 요인별 특성을 분석하기 이전에 본 연구에서 설정한 지역일자리 목표공시제 성과의 결정요인, 즉 투입, 수요, 활동, 전략 및 경쟁, 지원 및 제도의 개념을 얼마나 정확하게 측정했는가를 살펴봐야 한다. 이를 위해 본 연구에서는 신뢰성 분석을 수행하였다. 일반적으로 신뢰성 분석은 측정도구의 신뢰성(reliability)을 확인하기 위한 방법으로 분석변수의 내적 일관성(internal consistency reliability)을 나타낸다(송지준, 2010). 신뢰성 분석은 측정변수들 간의 평균상관관계에 근거하여 항목이 동일한 요소로 구성되어 있는가를 분석할 때 사용된다. 신뢰성 분석을 수행한 결과에 의하면 투입, 수요, 활동, 전략 및 경쟁, 지원 및 제도의 모든 변수가 신뢰성 계수 0.6 이상을 나타내고 있으므로 설문응답의 일관성에 문제가 없었다.

따라서 본 연구에서 설정한 독립변수의 개념은 적절한 것으로 판단된다. 다섯 개 요인별로 지역일자리 목표공시제의 요인별 특성을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 투입요인의 경우 계획대비 채용확보는 4.01로 높게 나타났으나 지역기업의 고용계획, 인력구성, 인

력수요 DB파악은 3.00으로 나타났다. 따라서 지역일자리 목표공시제를 시행하는 지자체는 일자리의 주요 공급처가 되는 지역기업에 대한 고용계획, 인력구조, 채용수요 등을 파악하고 DB화하여 체계적으로 관리 및 적용할 필요가 있다.

둘째, 수요요인은 2.71로 나타나 전반적으로 미흡한 것으로 나타났다. 특히 지역내 대기업 및 중견기업 집적(2.22)이 가장 낮게 나타났고 지역내 중소기업 및 벤처기업의 집적(2.61), 지역 내 창업활동(2.61)이 뒤를 이었다. 따라서 대기업 및 중견기업 유치활동과 창업지원을 통해 일자리를 만들 필요가 있다.

셋째, 활용요인의 추진계획 대비 일정준수가 4.07로 가장 높게 나타나 일정에 대비하여 전반적으로 원활한 사업추진이 되고 있는 것으로 나타났다. 그러나 기업 애로사항 및 상황변화 대응은 3.27로 나타나 가장 낮게 나타났다. 따라서 경제 및 기업환경 변화에 따른 지자체의 분석역량을 강화하고 대응성을 제고할 필요가 있다.

〈표 3〉 독립변수의 확인 및 평균값

구분		평균	신뢰성 계수
투입	합계	3.49	0.791
	계획대비 재원확보	4.01	
	지역기업 고용계획, 인력구성, 인력수요 DB파악	3.00	
수요	합계	2.71	0.781
	지역 내 대기업 및 중견기업 집적	2.22	
	지역 내 중소기업 및 벤처기업 집적	2.61	
	지역내 창업활동	2.61	
	일자리의 지역특성 부합성	3.37	
활동	합계	3.67	0.730
	기업 애로사항 및 상황변화 대응	3.27	
	고용희망자와 채용예정자 간 소통 및 정보교류	3.41	
	추진계획 대비 일정준수	4.07	
	목표대비 공시치 달성전망	3.93	
전략 및 경쟁	합계	3.71	0.766
	문제발생 시 설득 및 대립극복	3.80	
	유관기관과 연계 및 협조체계	3.82	
	사업모니터링 및 홍보	3.76	
	타 지자체 대비 경쟁력	3.45	
지원 및 제도	합계	3.10	0.731
	자치단체장의 비전과 추진의지	3.79	
	전담부서 신설 및 확대 등 사업추진 여건	3.10	
	담당자 포상 및 승진 등 인센티브	2.39	

넷째, 전략 및 경쟁요인의 경우 유관기관과 연계 및 협조체계(3.82)가 가장 높게 나타난 반면 타 지자체 대비 경쟁력 수준(3.45)은 가장 낮게 나타났다. 지역일자리 목표공시제의 경우 각 지방자치단체에서 수행하고 있으나 고용노동청, 광역지방자치단체 등에서 일선 지역일자리 목표공시제를 지원하는 협의회 등 네트워크 사업을 추진하고 있기 때문에 기관간 연계 및 협조는 비교적 원활한 것으로 생각된다. 그러나 타 지자체 대비 경쟁력은 상대적으로 낮은 것으로 나타나 지자체에서 관련 사업을 추진하는 공무원의 전문성 강화, 추진조직 역량강화가 필요한 것으로 나타났다.

다섯째, 지원 및 제도요인의 경우 자치단체장의 비전과 추진의지는 3.79로 높게 나타났으나 전담부서 신설 및 확대 등 사업추진 여건(3.10), 담당자 표상 및 승진 등 인센티브(2.39)는 낮게 나타났다. 따라서 일자리 추진 담당자에 대한 인센티브를 강화하고 성과에 따른 승진, 포상 등의 제도적 보완이 필요하다.

## 2. 집단별 차이분석

지역일자리 목표공시제의 요인별 특성을 우수지자체와 일반지자체로 구분하여 집단간 차이를 살펴보면 수요요인에서는 일자리의 지역특성 부합성(prob=0.101)을 제외하고 모든 항목에서 유의미한 차이를 보였다. 이는 지역일자리 목표공시제에 우수한 성과를 도출한 지자체에서 기업이 집적되어 있다는 것으로 해석할 수 있다. 또한 지역 내 창업활동에서도 창업활동이 활발한 지역에서 일자리 목표공시제의 성과가 양호하다는 것을 말해준다. 이는 지역기업이 일자리의 공급처라는 점에서 당연한 결과라고 할 수 있다.

〈표 4〉 집단간 차이분석

구분		우수 지자체	일반 지자체	t값	prob
투입	합계	3.53	3.45	0.621	0.536
	계획대비 재원확보	4.01	4.00	0.068	0.946
	지역기업 고용계획, 인력구성, 인력수요 DB 파악	3.05	2.90	0.850	0.397
수요	합계	2.84	2.42	3.357	0.001
	지역 내 대기업 및 중견기업 집적	2.35	1.96	2.326	0.022
	지역 내 중소기업 및 벤처기업 집적	2.81	2.20	3.438	0.001
	지역내 창업활동	2.77	2.30	3.028	0.003
	일자리의 지역특성 부합성	3.45	3.22	1.649	0.101
활동	합계	3.69	3.64	0.518	0.605
	기업 애로사항 및 상황변화 대응	3.33	3.14	1.265	0.208

	고용희망자와 채용예정자 간 소통 및 정보교류	3.41	3.40	0.050	0.960
	추진계획 대비 일정준수	4.07	4.08	-0.082	0.934
	목표대비 공시치 달성전망	3.92	3.94	-0.134	0.893
전략 및 경쟁	합계	3.76	3.60	1.735	0.085
	문제발생 시 설득 및 대립극복	3.84	3.70	1.168	0.245
	유관기관과 연계 및 협조체계	3.83	3.78	0.502	0.616
	사업모니터링 및 홍보	3.78	3.74	0.314	0.754
	타 지자체 대비 경쟁력	3.58	3.18	3.394	0.001
지원 및 제도	합계	3.20	2.87	2.715	0.007
	자치단체장의 비전과 추진의지	3.88	3.60	2.251	0.026
	전담부서 신설 및 확대 등 사업추진 여건	3.19	2.92	1.547	0.124
	담당자 포상 및 승진 등 인센티브	2.53	2.10	3.010	0.003

### 3. 지역일자리 목표공시제 성과의 결정요인 분석

#### 1) 독립변수의 적합성

판별분석을 사용하기 위해서는 다변량 정규분포를 가정하고 또한 각 집단간의 공분산행렬이 동일하다는 가정이 성립되어야 한다(노형진, 2011). 집단에 대한 공분산행렬의 동일성 검정은 Box M 통계량을 이용하는 것이 일반적인데 본 연구에서는 유의확률 0.127로 집단간 공분산행렬이 동일하다는 귀무가설을 기각할 수 없다.

〈표 5〉 공분산행렬의 동질성에 대한 Box의 검정결과

Box의 M		22.270
F	근사법	1.421
	자유도1	15
	자유도2	40793.568
	유의확률	0.127

따라서 본 연구에서는 판별분석을 위한 기본조건이 충족되기 때문에 지역일자리 목표공시제 성과의 결정요인에 대한 판별분석을 실시하였다. 지역일자리 목표공시제 성과를 종속변수로 하고 투입, 수요, 활동, 전략및경쟁, 지원및제도를 독립변수로 투입하여 얻은 판별분석의 결과는 〈표 6〉과 같다. 일반적으로 판별분석의 설명력은 Wilks의 람다를 변형한  $x^2$ 값의 유의도가 사용되는데 본 연구에서는 0.001로 나타나 판별함수가 귀무가설을 기각하고 통계적으로 유의하다는 것을 나타내고 있다.

〈표 6〉 판별분석 결과

구분	비표준화 판별계수	표준화된 판별계수	구조행렬 계수
투입	-0.347	-0.260	0.711
수요	1.062	0.780	0.581
활동	-1.672	-0.953	0.356
전략 및 경쟁	1.144	0.637	0.100
지원 및 제도	0.821	0.584	0.097
상수	-2.312		

주 : Wilks'  $\lambda=0.862$ ,  $\chi^2=20.958$ , d.f.=5,  $p=0.001$

## 2) 판별분석에 의한 검증결과

본 연구에서는 표준화하지 않은 원시 데이터(raw data)를 사용하였다. 따라서 비표준화된 판별함수를 도출하기 위해 판별분석의 결과를 통해 다음과 같은 판별함수를 도출하였다.

$$D1 = -2.312 - 0.347 \cdot X1 + 1.062 \cdot X2 - 1.672 \cdot X3 + 1.144 \cdot X4 + 0.821 \cdot X5 \quad \langle \text{수식 1} \rangle$$

〈수식 1〉을 통해 우수 지자체의 경우  $D1=0.23813$ , 일반 지자체의 경우  $D1=-0.55052$ 로 각 집단의 중심점을 구하였다. 다음으로 각 집단의 중심점으로 분류기준을 구하였는데 다음과 같다. 정준판별함수의 판별식에 의해 구해진 판별점수가 분류기준(-0.11238)보다 크면 집단1(우수 지자체)로 분류하고 분류기준보다 작으면 집단2(일반 지자체)로 분류할 수 있다. 그리고 표준화된 판별계수의 절대값 크기를 통해 요인들 간의 상대적인 중요도를 살펴볼 수 있는데 활동, 수요, 전략및경쟁, 지원및제도, 투입의 순으로 나타났다.

$$D2 = (n2C1 + n1C2) / (n1 + n2) \quad \langle \text{수식 2} \rangle$$

한편 구조행렬은 판별함수와 변수들 간의 상관관계를 보여주고 있는데 이 상관관계가 높을수록 판별점수도 높아진다(노형진, 2011). 본 연구에서는 투입요인의 상관계수(0.711)가 가장 높기 때문에 이 판별함수에서 가장 영향력이 큰 변수라고 볼 수 있다. 뒤를 이어 수요요인(0.581), 활동요인(0.356), 전략 및 경쟁요인(0.100), 지원 및 제도요인(0.097)의 순으로 나타났다. 한편 판별식이 관측대상을 얼마나 정확하게 판별하고 있는가를 나타내는 판별적중률은 65.8%로 나타났다.

〈표 7〉 판별적중률

구분		예측소속집단		전체
		우수 지자체	일반 지자체	
실제소속 집단	우수 지자체	64 (66.7%)	32 (33.3%)	96
	일반 지자체	18 (36.0%)	32 (64.0%)	50

주 : 원래 집단케이스 중 65.8%가 정확히 분류됨.

## IV. 결 론

### 1. 연구요약

본 연구의 목적은 지역일자리 목표공시제의 성과와 결정요인을 찾는 것이다. 이를 위해 지역일자리 목표공시제의 요인별 특성과 지역일자리 목표공시제 성과의 결정요인을 분석하였다. 주요 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 지역일자리 목표공시제의 요인별 특성을 살펴보면 투입요인에서는 계획대비 재원확보는 4.01로 높게 나타난 반면 지역기업 고용계획, 인력구성, 인력수요 DB파악은 3.00으로 상대적으로 낮게 나타났다. 수요요인에서는 일자리의 지역특성 부합성이 3.37로 가장 높게 나타났으나 지역내 기업집적, 창업활동은 전반적으로 2.22에서 2.61로 낮게 나타났다. 따라서 지역내 기업집적과 창업활동이 미약한 것으로 나타나 일자리창출의 수요가 취약한 것으로 분석되었다. 활동요인에서는 추진계획대비 일정준수가 4.07로 높게 나타났고 기업 애로사항 및 상황변화 대응(3.27)이 가장 낮게 나타나 기업활동 및 경제여건에 대한 파악과 대응이 상대적으로 미흡한 것으로 나타났다. 전략 및 경쟁요인에서는 유관기관과 연계 및 협조체제(3.82)가 가장 높았고 타 지자체 대비 경쟁력(3.45)이 가장 낮았다. 지원 및 제도에서는 자치단체장의 비전과 추진의지(3.79)는 높게 나타났으나 담당자 포상 및 승진은 2.39로 가장 낮았다. 따라서 지역일자리 목표공시제의 담당자가 성과를 도출했을 경우에도 인센티브는 미약한 것으로 분석되었다.

둘째, 우수지자체와 일반지자체의 요인별 차이분석 결과, 수요요인에서는 지역내 대기업 및 중견기업 집적( $p=0.001$ ), 지역내 중소기업 및 벤처기업 집적( $p=0.022$ ), 지역내 창업활동( $p=0.003$ ) 등 대부분의 항목에서 집단간 유의미한 차이를 보였다. 한편 전략 및 경쟁요인에서 타 지자체 대비 경쟁력( $p=0.001$ )에서 집단간 차이를 보여 지자체 자체의 경쟁력이 성과도출에 중요한 요인으로 나타났다. 또한 자치단체장의 비전과 추진의지( $p=0.026$ ), 담당자 포상 및 승진 등 인센티브( $p=0.003$ ) 등이 집단간 유의미하게

차이가 있는 것으로 나타났다. 반면 투입요인, 활동요인은 집단간 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

셋째, 지역일자리 목표공시제 성과의 결정요인을 찾기 위해 수행한 판별분석의 결과를 살펴보면 투입요인이 지역일자리 목표공시제 성과에 있어서 가장 영향력이 큰 변수로 나타났다. 뒤를 이어 수요요인, 활동요인, 전략 및 경쟁요인, 지원 및 제도요인의 순으로 나타났다.

## 2. 정책제언

본 연구는 지역일자리 목표공시제의 선행연구가 주로 정책적 추진실태를 분석하고 제도적 개선과제를 도출하는 연구가 중심이었다는 한계를 극복하고 지역일자리 목표공시제 성과의 결정요인에 관한 분석을 시도하였다. 이를 위해 대구시와 시군의 지역일자리 목표공시제 담당자를 대상으로 설문조사를 진행하였다. 조사된 설문지는 153부이고 실증분석을 위해 t-test, 빈도분석, 판별분석을 수행하였다.

우리나라의 고용시장에서 고용 없는 성장이 일반화 되고 있는데 이에 대응하고자 정부는 일자리 대책에 노력하고 있다. 이러한 노력의 일환으로 중앙정부와 지방자치단체는 2010년부터 지역일자리 목표공시제를 추진하고 있다. 지역일자리 목표공시제는 지역의 특성과 여건을 반영한 지역일자리 창출을 목적으로 하고 있다. 그러기 위해서는 지역일자리 목표공시제의 특성을 파악하고 성과의 결정요인을 찾아 정책효과를 극대화하기 위한 정책적 시사점을 찾을 필요가 있다.

지역일자리 목표공시제의 요인별 특성분석 결과, 수요요인이 낮게 평가되었다. 따라서 지역내 기업유치에 노력하고 창업을 지원하는 정책을 강화할 필요가 있다. 또한 지역일자리 목표공시제를 추진하는 담당직원의 역량을 강화하기 위한 교육을 강화하고 전문직 공무원을 확대할 필요가 있다. 특히 담당자에 대한 인센티브를 제공하고 인사점수 부여, 해외연수 기회부여 등이 필요하다.

그리고 지역일자리 목표공시제 성과의 결정요인을 분석한 결과 수요요인이 가장 중요한 것으로 나타났다. 뒤를 이어 활동요인, 전략 및 경쟁요인, 지원 및 제도요인의 순으로 나타나 지역에서 일자리를 만들고 고용을 유지할 수 있는 기업활동이 중요한 것을 알 수 있었다. 또한 기업 애로사항 및 기업활동 여건변화 파악과 대응, 고용희망자와 채용예정자 간 소통과 정보교류 등을 위한 제도적 보완이 필요한 것으로 나타났다.

본 연구에서는 지역일자리 목표공시제의 특성분석과 성과의 결정요인분석을 수행하여 지역일자리 정책에 시사점을 찾고자 하였다. 그러나 이론연구에 있어 선행연구의 고찰과 체계화가 미흡한 점이 한계점으로 생각된다. 이는 관련 선행연구가 아직 다양하지 않고



다각적인 분석이 이루어지지 않았다는 현실적 한계로 생각된다. 향후 지역일자리 목표공시제에 대한 추가적인 연구를 통해 다양한 정책적 시사점이 도출되기를 기대한다.

### <참고문헌>

- 김일태·김대성·변장섭. (2013). 지역일자리목표공시제의 성과와 과제. 「지역개발연구」, 45(2): 81-108.
- 고용노동부. (2014). 「2014년도 지역일자리 목표공시제 관계자 워크숍 발표자료집」.
- 고용노동부 내부자료. (2014). 지역일자리 목표공시제 2014년도 일자리대책 세부계획 양식.
- 고용노동부. (2010a). 고용노동부 지역일자리공시제 도입. 7월 20일자 보도자료.
- 고용노동부. (2010b). 「지방자치단체 일자리공시제 도입 지원방안: 지역일자리공시제 매뉴얼 개발」.
- 고용노동부. (2013). 「일자리 창출 쑥쑥! 지역에서 희망을 보다」. 3월 28일자 보도자료.
- 노형진. (2011). 「SPSS를 활용한 조사방법 및 통계분석」. 경기. 학현사.
- 남병탁. (2011). 경북지역 일자리공시제 추진현황과 과제. 「한국지역경제연구」, 19: 263-285.
- 남병탁·엄태영. (2013). 텔파이 기법을 이용한 경북지역 일자리 목표공시제 활성화방안. 「한국지역경제연구」, 25: 73-91.
- 모성은. (2011). 지역일자리공시제 발전방안 연구. 「한국지역경제연구」, 9(3): 245-271.
- 박우식·박상우. (2012). 지역고용정책 활성화 방안에 관한 연구. 「지역사회연구」, 20(3): 155-172.
- 신동면·허남덕. (2013). 한국 재정지원 일자리사업의 특성과 발전방향. 「한국정책학회보」, 22(4): 115-140.
- 송부용. (2011). 일자리공시제 도입 시행 및 의의. 경남정책 Brief. 2011-4.
- 송지준. (2009). 「논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법」. 경기. 21세기사.
- 황진호. (2014). 지역일자리 목표공시제의 성과와 개선방안. 「울산발전」, 44.

접수일(2014년 7월 10일)

수정일자(2014년 8월 20일)

게재확정일(2014년 9월 25일)