

연구용역보고서

중소기업의 청년일자리 창출을 위한 고용지원정책 연구

박 문 수(연구책임자)

2021. 10. 21

KBIZ 중소기업중앙회

중소기업의 청년일자리 창출을 위한 고용지원정책 연구

2021. 10.

연구책임자: 박문수

참여연구원: 김재현

김민창

단국대학교

목 차

I. 개요

- 1. 연구배경 및 목적 1
- 2. 연구내용 1
- 3. 연구방법 4
- 4. 연구 성과의 활용 및 기대효과 5

II. 청년 대상 지원정책 현황

- 1. 최근 정부의 청년지원정책 주요내용 6
 - 가. 2018년 3월 15일 「청년일자리 대책」 기본 계획 6
 - 나. 2020년 12월 제1차 청년정책 기본계획 7
 - 다. 2021년 청년 고용 활성화 대책 10
- 2. 최근 정부의 청년 고용지원 정책 평가 12

III. 청년 대상 정책 프로그램 현황

- 1. 청년지원 보조금 프로그램 16
 - 가. 청년내일채움공제 16
 - 나. 청년추가고용장려금 지원사업 17
 - 다. 청년재직자 내일채움공제 17
 - 라. 청년 디지털 일자리 사업 18
- 2. 청년고용 시 대출 및 세제 지원 19
 - 가. 청년고용특별자금 19

나. 청년고용증대 세액공제	19
3. 교육훈련 및 인턴	20
가. 지역중소기업 산업인턴지원	20
나. 중소기업 탐방프로그램	20
다. 산학협력 교육 활동: 현장 실습	21
4. 청년 병역 관련 고용지원프로그램	22
가. 산업기능요원 지원제도	22
나. 전문연구요원 제도	23
5. 기타 청년 고용지원프로그램	24
가. 전월세 보증금 저리융자	24
나. 산단 재직자 교통비 지원	24
다. 해외 정착지원금 확대 지원	24
6. 중소기업중앙회의 청년지원 프로그램 내용	25

IV. 현장방문 및 사례조사 결과

1. 기업사례	27
가. (주)21세기	27
나. (주)아모그린텍	31
다. (주)올인닷컴	35
라. (주)지더블류카드코리아(ZWCAD)	39
마. 데이터마케팅코리아	43
바. 하이브랩	49
사. 스튜디오씨드	53
아. (주)벽촌	57
자. 푸드나무	60

차. 인피니트헬스케어	63
2. 인터뷰 총괄표	67
V. 결론	
중소기업의 청년일자리 창출을 위한 청년지원 정책 개선방안	75
참고문헌	85
[부록] 집중 인터뷰 설문지 세부 내용	86

표 목 차

<표 1> 중소기업 인력 애로 지원 사업 대상 분표 예시	3
<표 2> 인터뷰 개요	5
<표 3> (주)21세기 인터뷰 내용	30
<표 4> (주)아모그린텍 인터뷰 내용	34
<표 5> (주)올인닷컴 인터뷰 내용	38
<표 6> (주)지더블류카드코리아 인터뷰 내용	41
<표 7> 데이터마케팅코리아 인터뷰 내용	47
<표 8> 하이브랩 인터뷰 내용	51
<표 9> 스튜디오씨드 인터뷰 내용	55
<표 10> (주)벽촌 인터뷰 내용	59
<표 11> 푸드나무 인터뷰 내용	62
<표 12> 인피니트 헬스케어 인터뷰 내용	66
<표 13> 인터뷰 총괄표(1)	67
<표 14> 인터뷰 총괄표(2)	69
<표 15> 인터뷰 총괄표(3)	71
<표 16> 대표 및 인사담당자 대상 질문(초안)	85

그림 목 차

[그림 1] 중소기업 인력 문제 관련 정부지원 제도	2
[그림 2] 각 정책 분야별 정부의 청년 구직자 지원 정책 내용	8
[그림 3] 각 부처별 정부의 청년 구직자 지원 정책 내용	9
[그림 4] 산학협력 교육 활동: 현장 실습	22

I. 개요

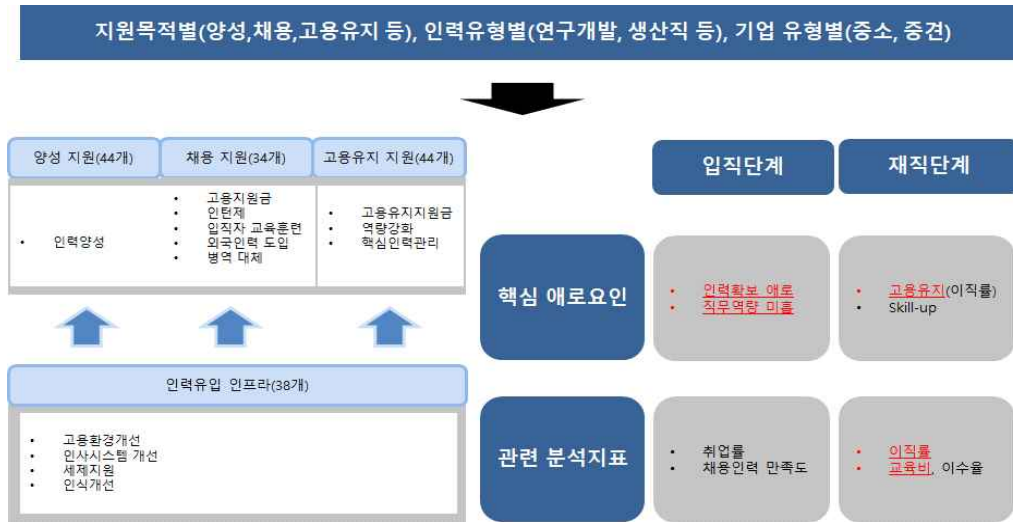
1. 연구배경 및 목적

- 산업구조와 경제 환경의 변화 및 불확실성의 증가로 청년 일자리 문제의 심각성은 점차 커지고 있으며, 코로나 19로 인해 이러한 현상은 더욱 악화하고 있는 실정임
- 청년 실업자 41만 명, 청년 실업률 10%(21년 4월 기준, 통계청)
- 이를 해결하기 위한 대안 중 하나로 다양한 인력(고용)지원정책들이 제시되어왔으나, 실효성에 의문이 제기되고 있음
- 사업주·기업체 대상 고용지원정책 연구를 통해 중소기업의 청년일자리 확대 방안을 도출하고 사업주(기업체) 관점에서의 의견 수렴 및 애로사항 청취를 통해 새로운 고용지원정책의 방향 및 개선방안을 제시하고자 함

2. 연구내용

- 중소기업의 청년 일자리 창출 역할 점검 및 중소기업 대상 청년고용 지원정책의 필요성 제시
- 중소기업 인력 애로 요인과 관련하여 지원 목적, 인력 및 기업 유형 등에 따라 지원정책이 시행되고 있음

[그림 1] 중소기업 인력 문제 관련 정부지원 제도



출처: KIAT(2015), 중견기업인력애로요인 심층조사분석 재구성

<표 1> 중소기업 인력 애로 지원 사업 대상 분표 예시

지원 단계	지원유형	수	사업 대상(예시)
양성(44)	인력양성 (교육훈련)	44	기술경영전문인력양성, 엔지니어링 전문인력양성, 고용계약형 SW 석사과정, 지역혁신창의인력양성 등
채용(34)	고용 지원금	16	대기업 퇴직자 활용지원, 고용촉진지원금, 고용 창출지원금, 공공연구기관 연구인력파견사업 등
	인턴제	7	무역인력 매칭 지원사업, 여성 새로 일하기 센터, 장년취업인턴제, 중소기업청년인턴제 등
	병영대체	2	산업기능요원제도, 전문연구요원제도
	외국인력 도입	9	해외 우수연구원 취업지원제도, 해외인재 스카우팅 지원, 해외 고급 과학자 초빙
고용유지 (44)	고용유지 지원금	9	고용유지지원금, 출산육아기 고용안정 지원금, 임금피크제 지원금, 산재근로자 직장복귀 지원, 무급휴업휴직 근로자 지원, 고령자 고용지원, 내일채움공제
	역량강화	33	기술경영, 중소기업 혁신성장 지원사업, 근로자 능력개발지원, 중소기업 학습 조직화 지원, 중견·중소기업 현장훈련 지원 모노즈쿠리 연수지원 등
	핵심 인력관리	2	중소기업 핵심인력 성과보상기금, 희망엔지니어 적금, 내일채움공제
인력 유입 인프라 (38)	고용 환경개선	20	고용자 고용환경 개선용자, 근로자 건강보험, 산업단지 환경조성, 유해작업환경개선 등
	세제지원	10	고용유지중소기업 및 근로자에 대한 과세특례, 인력개발 설비투자 세액공제, 정규직 전환 세액공제, 인력개발비 세액공제 등
	시스템 개선	5	근로자복지 포털사이트, 선진기업복지제도 도입 지원, 고용구조 개선지원
	인식개선	3	우수중소기업 정보제공, 중견기업 모바일 앱, 중소기업 인식개선

출처: KIAT(2015), 중견기업인력애로요인 심층조사분석

- 상대적으로 입직 단계, 재직 단계에서 다양한 애로 사항도 취합되고 있으며 이에 따른 심도 있는 검토 진행 예정

- 기존 기업체·사업주 대상 청년고용 지원정책의 효과성 점검 및 평가
 - 청년내일채움공제, 청년 추가고용 장려금, 청년고용기업 대상 각종 세제 혜택 등 지원정책의 실효성 검증 등
- 민간 주도의 청년 일자리 창출을 위한 중소기업·사업주 대상 고용지원정책의 개선 방향 도출
 - 고용지원을 신규 인력확보 지원 및 기존 인력의 고용유지와 스케일업으로 구분하여 정책개발 추진 검토

3. 연구방법

- 기존 청년 대상 고용지원 정책 분석 및 선행 연구 검토
- 청년 대상 고용지원 형태별 정책 프로그램 사례 분석 등
- 고용지원정책을 활용한 경험이 있는 중소기업(약 10여 개) 인터뷰 조사 및 분석(별첨 자료 참조)
 - 대상자: 서울·경기 소재 IT 등 혁신 분야 중소·중견기업 대표 및 인사담당자
 - 인터뷰 내용
 - 청년지원정책 기업 대상 인식도 및 활용도 현황
 - 기존 수행했던 정책(프로그램)의 장·단점 및 발전방향
 - 중소·중견기업이 원하는 청년지원정책의 우선순위와 추진 내용
 - 향후 추진방향 의견수렴 등

<표 2> 인터뷰 개요

연 번	인터뷰일시	기업명	산업분야	비고
1	8월3일(화) 14:00	(주)21세기	기계제조업	
2	8월4일(수) 14:00	아모그린텍	소부장제조	
3	8월11일(수) 14:30	올인닷컴	IT서비스	
4	8월13일(금) 09:30	지더블유카드코리아		
5	8월24일(화) 10:00	데이터마케팅코리아	IT마케팅	
6	8월31일(화) 14:00	하이브랩		
7	9월1일(수) 15:00	스튜디오씨드	IT서비스	
8	9월2일(목) 11:00	(주)벽촌	법률IT서비스	
9	9월2일(목) 14:00	푸드나무	온라인마케팅	
10	9월6일(월) 14:00	인피니트헬스케어	바이오디지털 서비스	

출처: 연구진 작성

- 일자리 창출을 위한 고용지원정책 문헌조사 및 전문가 협의
 - 국내의 청년고용 지원정책, 부처별 지원제도 및 지원내용 등
 - 국내 청년 정책 전문가와의 정책 협의 등

4. 연구 성과의 활용 및 기대효과

- 연구보고서 발표를 통한 정부 차원 청년일자리 대책 마련 촉구
- 중소기업중앙회가 민간 주도의 청년일자리 확대 관련 정책 건의의 기초 자료로 활용

II. 청년 대상 지원정책 현황

1. 최근 정부의 청년지원정책 주요내용

가. 2018년 3월 15일 「청년일자리 대책」 기본 계획

(1) 배경

- '90년대 이후 청년고용 부진이 심화 (전체실업률과의 격차 2배 확대)되며 고착화 되고 있으며, 체감실업률도 통계 작성('15년) 이후 20%를 지속적으로 상회하고 있어, 청년 고용 부진은 일시적 문제가 아닌 구조적 문제로 인식됨
- 현재의 청년 일자리 대책이 구조적 요인에 대한 별도의 대응 없이 이루어질 경우, 청년 고용 부진은 재난 수준의 어려움 예상되므로 청년 고용 위기 극복을 위해서는 위한 특단의 대책이 필요함

(2) 추진 내용

- 인구 구조적 요인에 대응하여 다음의 세 가지 원칙에 따라 추진
 - ‘청년에 대한 실질적 지원’을 통한 체감도 제고
 - ‘민간부문’의 청년 일자리 수요 창출에 중점
 - 재정 직접지원은 원칙적으로 ‘한시 추진’
- 세부 지원 내용은 다음과 같음
 - 취업청년의 소득·주거·자산형성, 고용중대기업 지원 강화→ 中企 취업

청년(대졸초임 연 2,500만원)의 실질소득을 대기업 수준(연 3,800만원)으로 제고(1,035만원+a ↑ 효과)

- 창업 활성화 → 기술·생활혁신 등 연 12만개 창업 유도
- 새로운 취업기회 창출→ 지역 및 사회적 경제·해외취업·新서비스 일자리 수요 확대
- 즉시 취·창업할 수 있는 실질적 역량 강화→ 군 장병 교육훈련, 선 취업-후 학습, 일학습병행제 등 확산

나. 2020년 12월 제1차 청년정책 기본계획

(1) 배경

- 「청년기본법」에 명시된 이념*(법 제2조) 구현을 위해 국무총리는 청년 정책 기본 계획을 수립(법 제8조)하여 발표하였음 [제1차 5개년('21~'25) 계획]

「청년기본법」 제2조 ① 이 법은 청년이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶을 영위할 수 있는 권리를 보장받으며 건전한 민주시민으로서의 책무를 다할 수 있도록 하는 것을 기본이념으로 한다.

② 제1항의 기본이념을 구현하기 위한 장기적·종합적 청년정책을 추진할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

1. 청년 개개인의 자질향상과 능동적 삶의 실현
2. 청년의 정치·경제·사회·문화 등 모든 분야에 대한 참여 촉진
3. 교육, 고용, 직업훈련 등에서 청년의 평등한 기회 제공
4. 청년이 성장할 수 있는 사회적·경제적 환경 마련

제8조 ① 국무총리는 5년마다 청년정책에 관한 기본계획을 수립·시행하여야 한다.

- 코로나19로 경제·사회 전반에 상당한 기간의 악영향이 불가피할 것으로 보이며, 특히 향후 5년간 「코로나 청년세대」에 가장 큰 피해가 발생할 것으로 예상
- 낮은 고용률과 높은 확장 실업률 등으로 인한 청년의 노동시장 진입 지체는 이후 생애주기로의 이행에도 불안정성이 가중될 수 있음

(2) 주요 내용

- 청년의 노동시장 진입 촉진
- 코로나19 조기 극복을 위해 '21년 55.5만명 청년 구직자 지원(~25, 128만명+)

[그림 2] 각 정책 분야별 정부의 청년 구직자 지원 정책 내용

21년 규모	23만	10만	9만	5만	3.7만	2.6만	2.2만
주요 내용	국민취업 지원제도 ('22년 이후 매년 16만명)	청년내일 채움공제	청년추가 고용장려금	청년 디지털 일자리	비대면· 디지털 공공 일자리	지역 주도형 청년 일자리	공공 기관 체험형 일자리

출처 : 정부부처 합동(2020), 제1차 청년정책 기본계획('21~'25), 재인용

- 청년 재직자 지원 강화
- 청년의 중소기업 취업 및 장기재직 여건 조성 → 목돈마련 지원
 - ①청년내일채움공제*(2년, 1,200만원) ②청년재직자 내일채움공제(5년, 3,000만원) ③내일채움공제(5년, 2,000만원 이상)
- 청년내일채움공제 2년형으로 통합 + 내실 제고 사업장 점검 강화 + 법

위반 기업 신규참여 제한 + 청년 재가입 기회 확대 등 제도 개선

○ 산업단지내 중소기업 재직청년 대중교통비 지원(월 5만원)

□ 청년 일자리 확대 및 재직자 지원을 위한 현 정부의 정책 프로그램 내용

○ 부처별 청년 구직자 지원 정책 내용을 보면 고용노동부, 여가부, 산업부, 중기부 등의 다양한 부처가 참여

[그림 3] 각 부처별 정부의 청년 구직자 지원 정책 내용

1-1. 청년의 노동시장 진입 촉진	
1) 국민취업지원제도	고용부
2) 청년 디지털 일자리 사업	고용부
3) 지역주도형 청년일자리 사업	행안부
4) 청년추가고용장려금	고용부
5) 비대면·디지털 일자리 (17개 과제)	부처합동
6) 청년 체험형 일자리 지원	기재부
7) 국민내일배움카드(그린뉴딜 분야 신규 지정)	고용부
8) 구직포기 청년 발굴 및 고용서비스 연계	고용부
9) 경력단절예방 지원 강화	여가부
10) 청년여성 역량 강화	여가부
11) 공공기관 청년고용의무제 운영	고용부
12) 청년 석박사 연구인력 일자리 지원	산업부
13) 청년의 지역안착유도를 위한 지역기업 인식개선 및 취업연계 지원	산업부
14) 지역인재추천채용제도(7·9급)	인사처
15) 산업기능요원 신산업분야 편입 확대	병무청
1-2. 청년 재직자 지원 강화	
1) 청년내일채움공제	고용부
2) 청년재직자 내일채움공제	중기부
3) 산업단지 중소기업 청년 교통비 지원	산업부

출처 : 정부부처 합동(2020), 제1차 청년정책 기본계획(‘21~’25), 재인용

다. 2021년 청년 고용 활성화 대책

(1) 배경

- '20년 코로나19 위기로 경제상황이 급격히 악화되면서 고용감소 등 청년층에게 가장 큰 피해 발생
 - '20년 연령대별 고용률 증감(%p): (15-29세) △1.3 (30-39세) △0.7 (40-49세) △1.3 (50-59세) △1.1 (60세 이상) +0.9
 - 청년층(15-29세) : (15-19세) △1.0 (20-24세) △2.4 (25-29세) △2.8
- 코로나19로 인한 경제 불확실성 증대, 고용의 경기 후행적 특성 등을 고려할 경우 '21년에도 청년 고용여건의 개선은 더딜 것으로 전망
 - 2월 졸업자 노동시장 진입 규모*(고졸 이상 65만 명) 및 '20년 체감 실업자(확장실업자 121만 명) 고려 시 단기간 내 회복은 어려운 상황
- 2021년 청년들이 코로나19로 인한 고용위축 상황을 이겨낼 수 있도록 기존 정책의 확대·보완을 통해 '위기를 극복할 수 있는 버팀목' 제공이 정책 배경임

(2) 지원 내용

- 청년 채용 인센티브 강화
 - 미래 유망산업 중심 「디지털 일자리」 확대(+6만명)
 - 콘텐츠 기획, 빅데이터 등 청년층 정보기술 분야 일자리 창출을 지원하는 디지털 일자리 사업 확대(5→11만명, +6만명)
 - 채용 청년 30% 이상(3.2만명 이상)은 디지털·그린 뉴딜 분야 업종과

- 성장유망업종 등 미래 유망 분야 기업에 할당하여 집중 지원
- 청년 신규채용에 대한 특별고용촉진장려금 시행(+2만명)
 - 특별고용촉진장려금 전체 5만명 중 2만명을 청년에 우선하여 지원, 사업주의 당장의 위기극복과 청년의 적극적 채용 유도
 - 디지털일자리 사업과 달리 비IT 직무까지 확대하여 지원
 - 디지털·비대면, 바이오, 문화·관광 등 분야별 전문인력 채용 지원(+1.8만명)
 - 대학 비대면 교수학습 개발 지원(0.3만명)
 - 바이오 데이터 엔지니어 양성(0.1만명)
 - 실내 체육시설 트레이너 고용지원(+0.68만명)
 - 공연예술분야 인력지원(0.15만명)
 - 대중문화예술/해외 수출 콘텐츠기업 전문인력 지원(0.3만명) 등
 - 청년 고용 우수기업에 융자 우대
 - 청년을 고용한 소상공인* 1.6만명에게 청년고용특별자금(0.5조원)을 지원하고, 대출 이후 1년간 기존 청년 고용 유지시 금리 우대($\Delta 0.4\%$)
 - 청년 고용 우수기업* 등 고용창출·우수 중소기업 3,000개사에 정부 지원 융자 6,000억원 조기 공급
 - 청년 정규직 등 고용증대에 대한 세제지원 연장 검토
 - 청년 정규직 등 고용을 증가시킨 기업에게 1인당 연간 최대 1,200만원을 세액 공제하는 고용증대세제의 적용기한('21년 말) 연장 검토
 - 청년고용 친화형 R&D 3종 패키지 운영
 - 청년 일자리 창출을 중심으로 R&D 3종 패키지 운영('18~'22년) (채용규모) '18~'20년 18,286명 → '21년 6,867명(목표)

2. 최근 정부의 청년 고용지원 정책 평가

- 2018년 이후 정부는 청년고용 정책을 크게 두 차례 발표하였음
 - 첫 번째는 2018년 3월에 발표한 ‘청년일자리 대책’이며, 두 번째는 코로나 19로 인한 취업환경 변화에 대응하기 위해 2021년 3월에 발표한 ‘청년고용 활성화 대책’임
 - 2018년 3월에 발표한 청년일자리 대책의 주요 내용은 청년추가고용 장려금, 청년내일채움공제 확대, 창업 활성화, 근로소득세 감면 등임
- 2021년 3월에 발표되어 현재 추진 중인 청년고용 활성화 대책은 코로나 19로 인해서 어려움을 겪는 청년들에게 버팀목을 제공해주자는 취지에서 다음의 네 가지에 측면에 중점을 두고 있음
 - 첫째, 저하된 민간의 고용 창출력을 보완하기 위해 청년채용 인센티브를 확대하여 디지털 일자리 사업을 확대하고, 특별고용촉진장려금을 신설하는 내용임
 - 둘째, 청년들이 능력개발을 통해 코로나 위기를 극복할 수 있도록 능력개발 관련 사업을 확대하는 것임(K-디지털 트레이닝, K-디지털 크레딧 등)
 - 셋째, 비경제활동인구가 증가하는 것에 대응하기 위해 구직단념 청년을 발굴해서 지원하는 제도로 청년도전 지원사업을 신설하고 고졸 청년에 맞는 지역맞춤형 사업도 확대하였음
 - 넷째, 청년들이 일자리 및 채용 정보들을 알기 어렵다는 점과 수시 경력직 채용이 확대되고 있는 채용시장의 변화에 맞추어 대학 일자리센터와 온라인 청년센터의 전달체계 기능 확대를 추진하고, 취업준비 중인

청년들이 일자리를 쉽게 찾을 수 있도록 정보제공을 강화하는 인프라를 보장하였음

- 최근 정부는 제한적 수준이기는 하나 고용과 관련된 복지, 교육 등에도 많은 관심과 정책적 노력을 기울이고 있으며 주거, 교육, 참여, 복지 등 청년의 삶에 폭넓게 영향을 미치는 다양한 정책을 추진하고 있음
- 2020년 8월에 시행된 「청년기본법」과 동 법에 의해 설치된 국무조정실 청년정책조정위원회가 청년고용 등 각 부처 청년 관련 정책을 조율하고 지자체의 다양한 정책들도 조율하는 역할을 수행하고 있음
- 정부가 추진하고 있는 청년 일자리정책의 가장 큰 특징은 기업에 대한 고용 장려금 지원, 구직자에 대한 공제 지원 등 직접지원 사업을 확대했다는 점이며, 기업과 청년 구직자에 대한 직접지원 증가로 정책의 체감도가 높아졌다는 측면에서 대체로 긍정적인 평가가 이루어지고 있음
- 다만, 직접지원 정책과 관련하여 일부 우려와 문제점 등도 제기되고 있음
 - 청년 디지털 일자리 사업(6개월간 인건비를 지원) 등 단기적인 일자리 지원 사업의 경우 민간 부문에 불필요한 일자리를 남발하여 기업들의 도덕적 해이를 만들 수 있다는 우려가 제기된 바 있음
 - 단기적인 일자리 지원 사업은 코로나 19로 채용시장이 경색된 상황을 벗어나기 위해 어쩔 수 없는 정책적 선택이라 하더라도 장기적으로는 일자리의 불안정성이 많고 기업에게도 향후 지속적인 고용유지와 관련하여 부담을 줄 수 있다는 지적임
- 또한, 코로나 19로 인해 기업들이 채용을 중단하면서 발생한 시간적 공백을 청년들이 직업훈련을 받는 기간으로 활용하는 것이 필요했으나, 이

에 대한 제도적 뒷받침이 부족했다는 지적도 제기되고 있음

- 코로나 19 이전부터 빠른 속도로 진행되고 있는 4차 산업혁명에 대응하기 위해 직무/직업 관련 훈련이 필요하다는 지적이 꾸준히 제기되어 왔으므로, 코로나 19로 발생한 취업 공백기를 이를 위한 훈련과정 기간으로 활용하는 것이 필요했다는 지적임
- 한편, 과거 정부가 제시한 청년정책 영역은 카테고리가 26개였는데, 최근에는 청년정책 영역이 94개로 대폭 확대됨에 따라 부처 간 정책 칸막이가 더 높아진 측면이 있다는 지적도 있음
- 청년실업 문제가 중요한 정책적 화두가 되면서 거의 모든 부처, 모든 지방자치단체에서 각각 청년 관련 정책을 제시하고 시행하고 있으나, 정책의 시행 주체와 종류가 너무 많고 다양하여 정책 수요자 입장에서 필요한 관련 정보와 대상을 찾기 어렵다는 지적이 있음
 - 큰 틀에서 하나로 묶을 수 있는 정책(ex: 청년저축계좌, 내일키움통장, 희망키움 통장 I·II 등)도 각 부처 또는 동일 부처 내 소관부서별로 지원 대상과 규모를 세분화하여 너무 많은 정책을 만들어지고 있다는 지적임
- 정부의 노동시장정책은 일반적으로 적극적 노동시장정책과 소극적 노동시장정책으로 구분할 수 있으며, 최근의 정책은 적극적 노동시장 정책 중 직접 일자리 지원사업 영역에 해당함
- 소극적 노동시장정책의 경우 최소한의 규제 및 실업자의 소득보장에 그 초점을 두는 반면에, 적극적 노동시장정책의 경우 정부가 청년 고용 증대 등을 위해 고용유지와 촉진 지원, 직업훈련과 직업알선제도를 활용하여 노동시장 인력수급 기능을 좀 더 원활하게 하는 데 초점을 둠

- 직접 일자리 지원사업의 경우 일자리 기회의 제공 및 사회 통합기능을 동시에 수행하는 장점이 있음. 직접 일자리는 청년 실업자를 사회에 합류하여 적응할 수 있도록 하는 사회 통합기능을 수행하고, 노동시장에서 배제되어 있던 청년 등의 취약계층에게 고용의 기회를 제공함
- 최근 정부의 청년 일자리 지원사업은 OECD 및 EU 등 선진국에서 추진했던 적극적 노동시장 정책의 맥락으로 지원되었으나, 많아진 적극적 지원정책과 기존의 소극적인 지원정책 간 중복성 및 연계성 등이 문제점으로 지적되고 있음

Ⅲ. 청년 대상 정책 프로그램 현황

1. 청년지원 보조금 프로그램

가. 청년내일채움공제

지원내용

청년 지원내용

- 청년 본인이 2년간 300만 원(매월 12만 5천 원)을 적립하면 정부(취업 지원금 600만 원)와 기업(300만 원, 정부지원)이 공동 적립 → 2년 후 만기공제금 1,200만 원+a
- 최소 2년간 (동일)사업장에서 근무하면서 실질적 경력 형성의 기회
- 만기 후 중소벤처기업부의 내일채움공제(3~5년)로 연장가입 시 최대 8년의 장기적인 목돈마련 가능

기업 지원내용

- 2년간 채용유지지원금 300만 원 지원
- 인재 육성형 전용자금 지원 대상으로 편입 등 중소벤처기업부 사업 참여 시 혜택
- 잦은 이직으로 인해 인력난이 심각한 중소기업은 우수인력 고용유지 가능

사업 운영 및 신청 기간, 지원규모(명)

- 2019년~2022년, 상시모집(청년정규직 취업일로부터 6개월 이내), 10만 명

나. 청년추가고용장려금 지원사업

개요

- 청년을 정규직으로 추가로 고용한 중소기업 및 중견기업에 인건비를 지원함으로써, 양질의 청년 일자리 창출을 장려하는 사업

지원내용

- 청년 추가채용 1명당 연 최대 900만 원을 3년간 지원
- 고용위기 지역 지정 고시(고용노동부 고시 제2020-72호, 73호)에 따른 지역의 기업에 대해서는 1인당 연 최대 1,400만 원 지원

사업 운영 및 신청 기간, 지원규모(명)

- 연중, 상시모집

다. 청년재직자 내일채움공제

지원내용

- 청년 : 5년간 720만 원 적립(최소 월 12만 원x60개월)
 - 납입방식: 사전에 설정한 청년근로자 명의 시중은행 계좌에서 매월 정해진 날짜(5일, 15일, 25일 중 청년근로자 본인이 선택)에 자동이체
- 기업 : 5년간 1,200만 원 적립(최소 월 20만 원x60개월)
 - 세제혜택: (청년)기업납입분에 대한 근로소득세 감면(50%), (기업)기업납입분은 전액 손금산입 및 세액공제(25%), 중견기업은 세액공제 불가

- 납입방식 : 사전에 설정한 중소기업 명의 시중은행 계좌에서 매월 정해진 날짜(5일, 15일, 25일 중 중소기업이 선택)에 자동이체
- 정부: 3년간 1,080만 원 적립(3년간 7회 분할적립)
 - 적립방식 : 3년간 총 7회(1, 6, 12, 18, 24, 30, 36개월)에 걸쳐 성과보상기금에 적립
- 사업 운영 및 신청 기간, 지원규모(명)
 - 연중, 상시모집

라. 청년 디지털 일자리 사업

- 지원내용
 - 임금수준에 비례하여 인건비를 지급(최대 180만 원)하고 간접노무비(10만 원)를 추가 지원
- 사업 운영 및 신청 기간, 지원규모(명)
 - 연중, 기업별 채용계획에 따라 다름, 채용계획 내에서 2021년 1월 1일부터 2021년 12월 31일 이내에 채용된 인원(5만 명 목표)

2. 청년고용 시 대출 및 세제 지원

가. 청년고용특별자금

개요

- 청년을 정규직으로 추가 고용한 중소·중견기업 인건비 지급

지원내용

- 청년 추가채용 1명당 연 최대 900만 원을 3년간 지원

사업 운영 및 신청 기간, 지원규모(명)

- 연중 최대 900만원을 최대로 지급

나. 청년고용증대 세액공제

개요

- 청년을 신규로 채용한 기업에게 고용증가인원에 비례하여 1인당 최대 年 1,600만 원의 세금 감면

지원내용

- 증가한 청년정규직·장애인 근로자 1인당 기업 규모 별 아래의 세금을 공제
- 증가한 청년정규직·장애인 근로자 1인당 기업 규모 별로 年 최대 300 ~ 1,600만 원의 세액공제

사업 운영 및 신청 기간, 지원규모(명)

○ 법인 : 다음해 3월 1일~3월 31일

○ 개인 : 다음해 5월 1일~5월 31일(성실신고자 : 6월 1일~6월 30일)

3. 교육훈련 및 인턴

가. 지역중소기업 산업인턴지원

지원내용

○ 산업인턴 교육수당 월 150만 원 (4개월, 상해보험 포함)

○ 컨소시엄 운영관리 지원

- 산업인턴·참여기업 발굴 및 매칭 활동 소요경비
- 사전 직무교육 등 교육프로그램 설계·운영비용
- 산업인턴 현장 관리자 및 사업 전담인력 인건비 등

사업 운영 및 신청 기간, 지원규모(명)

○ 2021년 3월 12일~2021년 4월 12일, 6개 컨소시엄(1개 컨소시엄의 양성 목표인원 30명 내외, 연계취업률 50% 이상)

나. 중소기업 탐방프로그램

지원내용

○ 본인(청년)이 희망하는 산업분야에 대한 중소기업 탐방 프로그램 참여

- 1일(5시간) ~ 5일(40시간)의 프로그램 무료 참여
- 수료자에 대해 관할 지방(지)청장 명의의 수료증 발급

□ 사업 운영 및 신청 기간, 지원규모(명)

- 2021년 2월까지, 상시모집(프로그램별 상이하므로 희망 프로그램 정보 확인 후 신청)

다. 산학협력 교육 활동: 현장 실습

□ 개요 및 지원 내용

- 현장 적응력과 창의력을 지닌 인재 양성을 위해 대학과 기업(기관)이 공동으로 참여하여 쌍방 간의 합의한 기간 동안 국·내외 산업현장에서 학생의 실습교육을 실시하고 이를 통해 학점을 부여하는 대학의 교육과정의 의미
- 현장실습을 통해 학생들은 현장 직무를 이해하고 졸업 후 취업하고자 하는 기업들의 상황을 미리 파악할 수 있으며, 기업의 경우도 우수한 역량을 가진 학생들을 다소 적은 비용으로 활용하고 향후 신입사원으로 입사할 경우 투자될 교육비용을 줄이고 적응 기간을 단축할 수 있다는 이점이 있음
- 전공, 직무, 적성 맞춤형 현장 실습 프로그램은 현장실습, 현장실습 방문지도, 현장실습 지도 및 관리 등으로 이루어져 있으며 세부 내용은 [그림 4] 참조

[그림 4] 산학협력 교육 활동: 현장 실습



출처 : 교육부(2021). 대학생 현장실습 매뉴얼

4. 청년 병역 관련 고용지원프로그램

가. 산업기능요원 지원제도

□ 개요

- 산업을 육성하고 지원하기 위하여 「병역법」 제36조에 따라 산업기능요원(産業技能要員)으로 편입되어 해당 분야에 복무하는 사람을 의미

(「병역법」 제2조제17호)

○ 산업체에서 제조·생산 분야 종사

□ 지원내용

○ 병무청장이 지정한 중소기업에 취업 후 산업기능요원 편입근무(현역병입영대상자 34개월, 사회복무요원소집대상자 23개월)

○ 병역자원 일부를 군 필요인원 충원에 지장이 없는 범위 내에서 국가산업의 육성·발전과 경쟁력 제고를 위하여 병무청장이 선정한 병역지정업체에서 제조·생산 인력으로 활용하도록 지원

□ 사업 운영 및 신청 기간, 지원규모(명)

○ 병역업체별 모집일정 상이

나. 전문연구요원 제도

□ 개요

○ 학문과 기술의 연구를 위하여 「병역법」 제36조에 따라 전문연구요원(專門研究要員)으로 편입되어 해당 전문 분야의 연구업무에 복무하는 사람을 의미(「병역법」 제2조제16호)

○ 석·박사 등 고급 인력에게 학문과 과학기술의 지속적인 연구기회를 부여하여 국가산업의 육성·발전에 기여

○ 연구기관에서 과학기술 연구·학문 분야 종사

□ 지원내용

- 병역자원 일부를 군 필요 인원 충원에 지장이 없는 범위 내에서 병무청장이 선정한 지정업체에서 3년(36개월)간 연구인력으로 활용하도록 지원

사업 운영 및 신청 기간, 지원규모(명)

- 병역업체별 모집일정 상이

5. 기타 청년 고용지원프로그램

가. 전월세 보증금 저리융자

개요

- 연간 70만원 수준(3,500만원 1.2% 저리융자)
- 지원 대상인원은 약 10만명 수준

나. 산단 재직자 교통비 지원

개요

- 연 120만원 수준
- 지원 대상인원은 약 10만명 수준

다. 해외 정착지원금 확대 지원

개요

- 연 최대 800만원 수준
- 지원 대상인원은 약 2,500명 수준

6. 중소기업중앙회의 청년지원 프로그램 내용

- 청년 일자리 정책연구 및 포럼운영
 - 청년 일자리 창출을 위한 중소기업 정책연구, 이슈리포트를 통해 개선 과제 마련
 - 정부, 유관기관, 관련단체 등을 통한 네트워크 형성을 통해 일자리 창출 방안 모색 및 과제 발굴

- 좋은 중소기업 일자리 발굴 및 좋은 중소기업 알리기
 - 급여수준, 복리후생, 자아실현 등 청년들이 중요하게 생각하는 일자리를 찾아 청년 일자리 미스매치 현상 및 중소기업 청년 구인난 완화
 - 국회, 정부, 유관기관과의 협업을 통한 일자리 창출 방안 모색 및 정책 과제 발굴
 - 청년들이 선호하는 뉴미디어 등을 활용하여 좋은 중소기업을 알리고 중소기업에 대한 인식개선 제고
 - 국민참여형 행사(아이디어 공모전, 인식개선 교안개발) 개최를 통한 중소기업 인식개선, 대학교수, 민간 전문가 등이 출연하는 강연형·대화형 콘텐츠 제작

- 중소기업 일자리 인식개선
 - 건강한 중소기업 DB 구축
 - 플랫폼 기능 고도화를 통한 사용자 맞춤형 환경 조성
 - 데이터 보유 기관과의 협업을 통한 중소기업 검색 기능 보완

- 실시간 빅데이터 및 오픈API 기능을 활용한 서비스 개발
- 플랫폼 기반 사업 신규 사업 추진
 - 지역 협동조합 대상 우수 조합원사와 특성화고와의 연계 통한 매칭 지원
 - 정부 지원사업 및 포상 연계를 통한 중소기업 참여유도
- 중소기업 인식개선
 - 중소기업 이해연수
 - 직업계고 재학생 대상 중소기업 진로탐색-선택-취업역량강화 교육
 - 직업계고 교원 대상 중소기업 진로·취업 가이드 교육
 - 우리 지역 중소기업 알리기: 「참 괜찮은 중소기업」 내 우수 중소기업 관련 콘텐츠 제작

IV. 현장방문 및 사례조사 결과

1. 기업사례

가. (주)21세기

개요

○ 회사명 : (주)21세기

○ 인터뷰 일자 및 담당자 : 2021년 8월 3일 화요일, (주)21C 황정선 팀장

- 가전제품에 들어가는 초소형 적층형 개퍼시터인 MLCC 등의 소모품 및 PCD 원천특허 반도체 제조업체
- 초정밀 레이저 가공 기술을 바탕으로 PCD 칩브레이커 인서트, 스페셜 절삭 공구, 초경 커터, 정밀 금형, 세라믹 부품, 자동화정밀부품등을 주문생산
- 매출액의 15% 이상을 투자 및 생산직, 관리직(연구인력 12명 포함) 총 75명 근무(8:00~18:30분 근무, 생산직의 경우 월 1회 토요일 근무)
- 연봉제 실시중

기존 청년지원정책 활용 현황

- 청년추가고용장려금, 청년내일채움공제 사업 등의 보조금 정책프로그램을 활용하고 있음
- 대출이자율감면 프로그램 활용 중이나 기업의 입장에서는 이자율 감면 등의 직접적인 지원을 원함
- 워크넷을 이용하여 취업 정보를 받아 현장직원, 생산직, 고령 인력 등을 채용하는 데에 이용하고 있으며 특히, 인증제도의 남발(쉬운 발급) 및

현실과 동떨어진 제도(중견, 중소기업은 기본 산업 등 현장성 반영의 부족 등) 등은 신뢰도가 떨어짐

- IPP를 활용하여 청년채용을 하고 있음, IPP 및 도제 등의 인턴제도에서 HR 담당자의 지원금 등의 직접적 지원이 필요
- 산업기능요원을 활용하고 있음, 4~5년 등의 직원 근무 시 이직에 대한 문제가 많이 제기됨, 특히 산업기능요원의 불만이 많고 현장의 기능 등을 습득 후 퇴사하는 지속적인 문제점이 발생하고 있음
- 디지털일자리사업 등을 활용하고 있음, 청년내일채움공제 사업은 취지도 좋고 근로자에게 동기부여도 되고 있지만, 사업종료 후에 동기부여가 미비하고(추후 재직자채움공제 등 회사의 부담이 있고 근로자도 이직의 부담이 존재함) 특히, 우수인력은 이직을 원하기 때문에 근로자도 꺼리고 있음

□ 장단점 및 발전방안

- 청년들 대상으로 근로기준법(사용자, 근로자의 의무 등) 등에 대한 기본적인 교육이 필요하며 청년들 스스로 잘할 수 있는 환경 조성이 필요
- 우선순위를 나눠보면 1순위 세제 혜택, 2순위 보조금 혜택, 3순위 직접 고용, 4순위 기타, 5순위 청년인턴, 6순위 취업정보 등의 순서로 나눌 수 있음
- 정보의 미스매칭 및 비대칭을 줄이기 위한 기업의 인식개선 등의 노력이 필요하며 현업종사자의 교육 및 컨설팅 등을 통한 인식개선이 필요하며 고용 장려금이 필요

□ 기업이 원하는 청년지원정책의 우선순위와 추진방향

- 중소기업의 근로 현장을 이해할 수 있는 교육훈련과 노무·인사 제도에 대한 설명이 반드시 필요함
 - 청년 구직자의 경우 이에 대한 불신이 존재하며 중소기업에서 모든 내용을 숙지하고 안내하는 것이 어렵다. 따라서 불필요한 선입견을 가진 청년 취업자들은 빠른 시간 내 이직을 고려하는 경향 발생
- 중소기업의 청년채용 자체가 어려움이 크고 이를 위한 특단의 대책 필요
 - 경기 동탄에 소재한 기업임에도 청년 구직자를 찾아보기 힘들고, 제조업 특성에 맞는 인력은 전혀 없음. 청년들이 중소기업에 취업해도 문제없이 근무할 수 있도록 인식개선이 우선이겠으나 중소기업 자체를 지원하지 않는 것이 가장 큰 문제이자 과제
- 장기근속을 위한 특단의 대책과 지원 필요
 - 장기 근속자에 대한 지원은 상대적으로 청년 취업자와 비교하면 거의 없는 상황이어서 1~2년 내 이직이 잦은 청년층에 비해 장기 근속자를 지원하는 것이 더 유리하고 필요한 상황

□ 기타 및 자유의견

- 기업의 인식개선이 필요하며 연봉제 등의 고용정책을 펼쳐야 하고 실제 현장 인식이 어려움이 있으며 특히, 연봉제에 맞는 근로시간 등의 인식개선이 필요함
- 현재 중소기업의 성장 및 기업문화는 폐쇄성, 단체성 등으로 공동체주의 범위 밖의 문제들에 대한 해결이 어려움이 있으며 사람과 기술이 어울릴 수 있는 정책적인 부분이 필요함. 또한, 자동화(기술개발) 및 기업

의 핵심전략(기술, 제조)에서 청년고용정책이 현재로서는 큰 도움이 되지 않고 있음. 즉, 장기적인(3~5년) 고용정책이 필요

- 중장년층 및 외국인의 고용은 어쩔 수 없는 경우이며 잠재능력을 보유한 청년층의 고용을 원하고 있음
- 중견기업, 중소기업의 채용은 채용공고를 통해 주로 채용이 이루어지고 있으며 외국인의 고용까지도 하는 실정임. 또한, 산·학의 소통창고 등의 부족으로 채용이 어려우며 공공 포털의 이용 가치는 부족하고 채용 스카우터 등의 고용시스템은 질적인 향상이 필요
- 최근 고용된 10명의 근속기간은 평균 2년 미만이고 현장 근로자의 근속기간은 더욱 짧음

<표 3> (주)21세기 인터뷰 내용

분야	구분	인터뷰 내용
① 기존 청년지원 정책 현황	기존 청년지원 정책 수행 현황	① 청년 고용 보조금 정책 (청년내일채움공제, 청년 추가고용장려금) ② 대출이자율 감면 ③ 워크넷(생산직 구인 시), 인증제도 ④ 인턴 제도(IPP 사업) ⑤ 산업기능요원 ⑥ 디지털 일자리 지원사업
	기존 청년지원 정책 수행한 만족도	• ①, ②, ⑤ 등이 만족도가 높은 편

② 장단점 및 발전방향	필요성	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주에게 직접 지원하는 ①, ②, ④, ⑤ 등의 필요성이 높은 편 • 청년들이 근로기준법 (사용자, 근로자의 의무) 등의 기본적인 교육 필요
	발전방향	<ul style="list-style-type: none"> • 취업자 자체를 구하기 어려움 • 소재·부품·장비 등의 제조 중소기업에 대한 전반적인 인식 부족 심화(정보 비대칭 심화) • 중소기업 인식개선 등 노력 필요
③ 기업이 원하는 청년 지원정책 우선순위 와 추진 내용	우선순위	<ul style="list-style-type: none"> • ③ < ④ < ⑥ < ⑤ < ① < ② 순으로 높아짐
	추진내용	<ul style="list-style-type: none"> • 청년의 장기근속을 위한 근본 대책(청년내일채움공제 3년으로 연장 필요, 장기근속 지원금 등) • 워크넷을 넘어서는 청년 계층을 위한 파격적인 플랫폼 신설 필요
④ 기타 및 자유 의견		<ul style="list-style-type: none"> • 청년 노동 문화에 대한 중소기업 문화와의 연계성을 높이는 대책 필요 • 중장년층 및 외국인의 고용도 필요하나 청년층 채용이 중요, 우대 대책 필요 • 지난 10년간 변화하지 않는 유사 대책만 난립 • 기업의 인식개선이 필요함, 특히 총연봉에 맞는 근로시간 등의 인식개선

나. (주)아모그린텍

개요

○ 회사명 : (주)아모그린텍

○ 인터뷰 일자 및 담당자 : 2021년 8월 4일 수요일, (주)AMO 송용설 대표

- AMOTECH의 자회사로 2004년 창업, 2020년 매출 1100억 달성
- 330명 근무(R&D 100명 포함)
- 인버터제품(테슬라 납품), 나노섬유(핸드폰 방수포 등), 나노방열소재(열 방출소재), 배터리 등의 부품 등 기본소재에서의 응용기술 접목
- 나노 소재를 기반으로 첨단 소재·부품 기업(나노결정합금, 나노멤브레인, 나노입자, 나노복합재료 기술 등 보유)

□ 기존 청년지원정책 활용 현황

- 청년추가고용장려금, 청년내일채움공제 사업 등의 보조금 정책프로그램을 활용하고 있음
- 중소기업의 법인세 비용이 적어 청년지원정책으로 인한 세액공제 등을 고려하고 있지 않음
- 중소기업 인증을 통한 지원제도 등은 대출에 영향을 미치기 때문에 이용하고 있지만, 결국엔 담보로 진행되기 때문에 이자율 차원에서 이용하고 있으나 도움 되고 있지는 않으며 인증을 통한 지원제도의 효과는 없음
- COVID-19 이전에는 인턴제도를 이용하고 있었으나 현재는 이용하지 않고 있음, 중소기업의 경우 교육 및 채용부서가 부족하여 담당자들은 부담을 느끼고 있음.
- 산업기능요원, 전문연구요원 등은 3년 동안은 좋은 제도지만 장기적인 채용에는 어려움이 있음
- 계약직에서 정규직 전환 시 지자체 정부 보조금은 유용하나 기업에서는 이러한 정책 때문에 채용하지는 않음

□ 장단점 및 발전방안

- 분야별 청년 고용지원 정책의 문제점에는 대기업과 중소기업 간 고용의 질적 인식과 급여의 문제가 있다고 보이며 이를 고려할 때 정부의 발전 방향은 중·장기적으로 대·중·소기업 간 고용환경 격차를 극복하는 것이 근본적인 과제임
- 중소기업은 고용의 질(비전)과 급여의 문제, 의사소통 사이의 문제가 있으며 특히, 중소기업은 근본적으로 급여의 한계가 있어 항상 불만을 느끼다가 기업 내 다양한 문제(임직원 갈등 등)가 발생할 때 이를 결합하여 퇴사하는 경우가 많음

□ 기업이 원하는 청년지원정책의 우선순위와 추진방향

- 지자체(강원도 철원군)에서 시행하는 비정규직의 정규직 전환 시 지원금 제도가 확대되어 추진 필요
 - 이를 통해 단계적으로 청년 일자리 환경과 수준을 높일 수 있는 기업이 지원할 수 있는 범위와 계획 설정이 가능함(현재 강원도 철원군은 월 100만 원 수준 시행 중)
- 중장기적으로는 청년 보조금 지원정책은 기업에 단기적으로 도움을 주고 있지만, 한계가 분명해 일몰시키는 것이 필요
 - 기업의 필요성이 높아 일자리 창출을 하게 하는 것이 필요한데 정부 정책에 의존하는 경향도 보여 우려되는 부분이 있음. 기업 규모에 따라 다르지만, 현재의 보조금 제도는 중기업 이상의 기업 수준에서 사업주의 마음을 움직일 정도로 큰 인센티브는 아님
 - 근본적인 문제는 중소기업의 영업이익이 근로자들에게 충분한 보상을

할 정도로 확보되지 못하기 때문임. 중소기업의 영업이익 확대가 청년 일자리를 확보하고 민간 일자리 생태계를 만드는 데 가장 중요한 요소이며 해결책임

□ 기타 및 자유의견

- 직원 300여 명으로 연간 채용인원이 30명~40명 정도로 전체의 약 10%를 차지하고 연간 평균 20여 명이 퇴사하며 청년 고용이 60~70%를 차지하고 있음
- 중소기업은 인력 채용의 어려움이 있음. 특히, 청년채용은 대부분 양질의 일자리, 대기업과의 급여 차이 등이 문제임. 정부의 지원금으로는 위의 문제들을 근본적으로 접근하기에는 어려움이 있음
- 비전, 급여 수준, 사람 사이의 관계 등의 자기 역할 등을 잘 균형 있는 포지셔닝이 되어야 장기 근속할 수 있는 부분이 있음
- 기업에서는 정기적으로 직원과의 소통을 통해 기업의 비전을 지속해서 제시해 근속을 강화할 필요가 있음

<표 4> (주)아모그린텍 인터뷰 내용

분야	구분	인터뷰 내용
① 기존 청년지원 정책 현황	기존 청년지원정책 수행 현황	① 청년 고용 보조금 정책 (청년내일채움공제, 청년추가고용장려금) ② 인증제도(강소기업인증) ③ 인턴 제도 ④ 산업기능요원 ⑤ 지자체 보조금
	기존 청년지원정책 수행한 만족도	• ② < ④ < ③ < ⑤ 순으로 만족도가 높음

② 장단점 및 발전방향	필요성	• 정규직으로 전환 시 지자체 보조금은 유용함
	발전방향	• 고용의 질(기업의 비전)과 급여의 문제를 해결해야함
③ 기업이 원하는 청년 지원정책 우선순위 와 추진 내용	우선순위	• ③ < ⑤ < ② < ④ < ① 순으로 높아짐
	추진내용	• 보조금 정책은 기업에 단기적인 도움을 주고 있음(예: 강원도 철원군 사례)
④ 기타 및 자유 의견		<ul style="list-style-type: none"> • 기업에 도움, 청년의 고용 2가지 중 명확한 선택을 통해 기업에 정확한 미션을 주어야 함 • 고용창출에 대한 파급효과는 낮지만 사업자에게 지원 효과는 높을 수 있음 • 기업의 영업이익 등을 고려한 정책이 필요함

다. (주)올인닷컴

개요

○ 회사명 : (주)올인닷컴

○ 인터뷰 일자 및 담당자 : 2021년 8월 11 수요일, 박우석 대표

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 스마트TV OEM생산(신천, 썬따오), Home IOT, 로봇청소기 프로그램 개발, 2016년 4월 온라인 판매법인 설립 • 디스플레이 브랜드 ‘이노스 TV(innos TV)’를 만들어 직접 제조 및 판매하고 있음 • 전체 직원 18명(2명은 중국파견) • 인사담당자가 회사의 인사, 총무, 건물 관리를 같이하고 있음 |
|--|

□ 기존 청년지원정책 활용 현황

- 청년내일채움공제 사업은 시도를 했었으나 실패하였음. 현재 보조금 지원사업은 진행하고 있지 않으며 정책프로그램 지원 시기를 놓쳐 활용에 실패하였음
- 고용창출에 대한 법인세 감면 등이 이루어지고 있으나 내용은 정확하게 모르고 있음
- 청년 고용 시 취업 정보 제공 등의 활용은 민간 정보 플랫폼(사람인)을 이용하고 있으며 정부의 정보지원서비스는 한계가 크다고 판단함

□ 장단점 및 발전방안

- 20명 내외로 청년층의 잦은 이직과 채용이 이루어지는 IT분야 스타트업으로서 인사담당자가 1명 있으나 90여 가지의 많은 정부 프로그램에 대해서 일일이 충분히 대응할 수 없는 상황
 - 지나치게 많은 정책은 작은 규모의 기업에는 오히려 정보의 과다이며 불필요한 프로그램 등으로 인식되고 있음
 - 소기업 및 초기 창업기업에 특화된 정책프로그램 안내와 이에 따른 지원 시기의 확대가 절실히 필요함
 - 모든 중소기업에 적용 가능한 프로그램을 매월 다른 공고 기간에 공지가 됨으로써 규모가 작은 소기업의 경우 이에 대응하기 어려운 상황

□ 기업이 원하는 청년지원정책의 우선순위와 추진방향

- 초기 창업기업의 경우 장기근속을 지원하는 정책을 반드시 원하는 것은 아님. 초기에는 기업 성장이 중요하기 때문에 이를 위한 단기 일자리 지원정책인 인턴지원 및 보조금 지원정책이 가장 실효성이 있음

- 초기 창업기업의 특징과 내용, 상황에 적합한 요약적인 청년 일자리 지원정책이 체계화되고 세분화될 필요가 있음
- 초기 창업기업의 경우 인사관리의 업무가 충실하지 못해 보조금 지원과 관련하여 시간이 부족한 초기 창업기업 대상 고용 컨설팅 대행기관의 접촉이 잦음. 이들을 활용하여 정부 지원금이 중개자에 의해 빠지는 현상은 부적절함
- 불법적인 고용 컨설팅 대행기관에 대한 분명한 시정 조치가 정책적으로 필요하고 실질적인 지원금이 기업과 청년에게 갈 수 있도록 지원이 필요

□ 기타 및 자유의견

- 2021년 신규채용 6명 정도 예상하며 이직률은 약 20%
- 정부 지원정책은 홍보 부족 등으로 정확한 프로그램의 성격을 파악하지 못하는 부분도 있어 향후 초기 창업기업 대표에 대한 정책 관심 필요
- 정책의 취지는 좋지만, 현재 채용 프로그램상 직원을 평가하는 데에는 6개월 이상이 시간이 걸리는데 당장 지원할 수 없는 부분이 있음
- 인턴제도 이용 시 자발적 퇴사와 권고사직과의 차이가 있음(권고사직에 대한 인턴에 대한 회사의 지원이 줄어들어 불합리함)
- 현재 컨설팅업체가 존재하고 있어 보험과 같은 상황임. 바쁜 대표의 입장에서 정보의 부재가 심하고 복잡하여 이해하는데 시간적 제약이 존재함(정보 비대칭의 문제가 있고 일괄적인 담당이 있어야 함)
- 회사의 성장을 위한 고용의 개발과 투자의 관점에 있으면 좋을 것 같음 (선제적인 고용을 위한 제도와 기업마다 특성에 맞는 지원정책이 필요)

○ 인턴제도에 대한 정책들은 꾸준한 지원이 필요함

<표 5> (주)올인닷컴 인터뷰 내용

분야	구분	인터뷰 내용
① 기존 청년지원정책 현황	기존 청년지원정책 수행 현황	<ul style="list-style-type: none"> ① 세제 지원(법인세 감면) ② 민간 취업 지원 플랫폼(사람인 등)
	기존 청년지원정책 수행한 만족도	<ul style="list-style-type: none"> • 청년내일채움공제 시도하였으나 실패 • 세제 감면 혜택 중이나 정확히 모름
② 장단점 및 발전방향	필요성	
	발전방향	<ul style="list-style-type: none"> • 소기업, 초기창업기업에 특화된 정책 프로그램 안내와 지원시기 확대가 필요
③ 기업이 원하는 청년 지원정책 우선순위와 추진 내용	우선순위	보조금 지원정책 우선 선택
	추진내용	<ul style="list-style-type: none"> • 단기 일자리 지원 정책인 인턴제도와 보조금 지원 정책이 실효성이 높음
④ 기타 및 자유 의견		<ul style="list-style-type: none"> • 정부의 지원정책에 대해 자세히 모름(홍보 부족) • 제도 이용 시 자발적 퇴사와 권고사직의 차이에서 오는 불이익 존재 • 정보의 비대칭으로 인한 문제(일괄적인 담당의 필요성) • 기업의 입장을 고려한 고용 개발과 투자의 관점에서의 정책이 필요함 • 기업별 연수와 성장에 대한 차별화된 지원 제도가 필요함 • 인턴제도는 지속적인 지원이 필요함

라. (주)지더블류카드코리아(ZWCAD)

□ 개요

- 회사명 : (주)지더블류카드코리아(ZWCAD)
- 인터뷰 일자 및 담당자 : 2021년 8월 13일 금요일, 최종복 대표, 김잔디 대리, 황혜진 대리,

- 2007년 4월 법인(ZWSOFT HQ) 설립
- 소프트웨어 및 프로그램, 교육
- CAD/CAM 솔루션을 개발, 제공하는 회사로 AEC 및 MCAD산업을 위한 솔루션 개발을 진행하고 있음
- 90여개국, 90만 이상의 유저가 사용하고 있으며 260여개 파트너사와 더불어 15개의 언어로 고객에게 제공되고 있음

□ 기존 청년지원정책 활용 현황

- 재직자내일채움공제 사업, 청년추가고용장려금 등의 보조금 정책프로그램 활용 중
- 정부 정책 중 재직자내일채움공제 사업 등을 통한 대출은 유용함
- 청년친화강소기업 인증받아 활용하며 인턴제도는 미활용
- 현재의 군복무 기간은 짧아 장기간(36개월 이상의)의 산업기능요원 및 전문연구요원 등의 구인에는 어려움이 존재함
- 디지털일자리지원사업 등의 단기사업 정책프로그램을 통해 청년 고용 시 혜택을 받고 있으나 채용을 위한 사업은 아님

□ 장단점 및 발전방안

- 청년내일채움공제 사업 등의 보조금 정책이 필요하나 한시적이고 제한된 금액만이 제시되는 것은 문제점이 있음. 이를 보완하기 위해서는 지원 금액 상향(1,200만 원에서 2000만 원 이상) 등의 제도적 보완이 필요함
- 청년 채용인원에 대해 기업이 필요 및 개인적 이유 등에 의해 권고사직을 한 경우 지원금 축소, 감면 혜택 축소, 육아휴직 지원 축소 등의 정책지원 축소가 나타나는데 이는 기업에 큰 불이익 및 부담 발생
 - 근로기준법에 따르는 권고사직은 기업 차원에서 불가피한 측면이 있는데 이 경우 기업에 불이익을 주는 것은 시정 조치가 필요

□ 기업이 원하는 청년지원정책의 우선순위와 추진방향

- 국내 거주 임대료의 상승 등으로 인하여 중소기업에 근무할 때 주택 입주권 등의 이익 부여가 필요하며 이를 위한 중소기업 재직자 대상 공공 임대 주택 등의 확대 강화
- 정책 우선순위는 청년 기업 대출 우대 정책 > 청년 일자리 보조금 > 기타 지원 순으로 볼 수 있음
- COVID-19 상황에서 직격탄을 맞은 전문대학 졸업자를 위한 현장실습 등과 같은 실습과 교육의 확대가 필요
 - 전문대학생의 경우 2년간 COVID-19로 인해 실습교육을 거의 수행하지 못한 상황, 이를 보완하기 위해서는 민간 교육기관에서 IT 실습교육을 반드시 이수 후 취업하도록 지원하는 방안이 필요

□ 기타 및 자유의견

- 청년내일채움공제 사업은 개인 사정으로 중도 해지하는 경우가 다수 발생하고 있으며 이는 보완이 되어야 한다고 생각함
- 소프트웨어 관련 인력 구인이 현장에서 어려움이 많음
- 현재 지더블류카드코리아는 1건의 대출을 진행하고 있으며 정부의 고용 정책프로그램 이용을 통해 법인세 감면 등을 받고 있음
- 기업 내 불량인원에 대해서 권고사직을 진행할 경우 혜택이 줄어들어 어려움이 있음
- 정책의 기본방향(기본적으로 사회적 약자를 대상으로 진행)은 이해하고 있으나 현장성이 매우 중요하며 상호보완적인 부분이 필요해 보임(유연 안정성 확보)
- 신입사원들은 최초 입사 시 외부 환경에 대한 인지 부족 및 역량 부족이 있으나 점차 성장하여 퇴사하는 때도 있어 경력직원을 선호하고 채용하게 됨(채용 시 경력사원 80%, 신입사원 20%의 비율)
- 청년내일채움공제 사업 등의 정책프로그램 기간을 늘리고 더욱 다양한 혜택 지원이 필요함
- 일자리 플랫폼 등이 필요하며 정책적 변화가 필요함

<표 6> (주)지더블류카드코리아 인터뷰 내용

분야	구분	인터뷰 내용
① 기존 청년지원정책 현황	기존 청년지원정책 수행 현황	<ul style="list-style-type: none"> ① 청년 고용 보조금 정책 ② 청년 고용 대출 지원 ⑤ 디지털 일자리 지원사업
	기존 청년지원정책 수행한 만족도	<ul style="list-style-type: none"> • ④은 군복무 기간이 짧아 구인의 어려움이 있음 • 기타 지원 < ① < ②
② 장단점 및 발전방향	필요성	<ul style="list-style-type: none"> • 보조금 정책이 필요하다고 느낌
	발전방향	<ul style="list-style-type: none"> • 채용인원이 퇴사할 경우 정책지원 축소가 있어 기업에 큰 불이익 및 부담이 발생, 시정 조치가 필요함
③ 기업이 원하는 청년 지원정책 우선순위와 추진 내용	우선순위	<ul style="list-style-type: none"> • 기타 지원 < ① < ② 순으로 높아짐
	추진내용	<ul style="list-style-type: none"> • 청년지원정책의 지원 대상과 폭의 확대가 필요함 • COVID-19로 인해 실습이 미비한 전문대학 졸업자를 위한 실습교육의 확대가 필요함
④ 기타 및 자유 의견		<ul style="list-style-type: none"> • 내일채움공제 사업에서 중도해지하는 경우에 대한 보완이 필요함 • 소프트웨어 관련 인력 구인의 어려움, 해소가 필요함(직업교육의 필요) • 불량인원에 대한 퇴사 시 혜택이 줄어드는 것에 대한 시정 조치가 필요함 • 정책의 현장성이 매우 중요(유연 안정성 확보) • 정책들의 기간을 늘리고 다양한 혜택 지원이 필요함

마. 데이터마케팅코리아

□ 개요

- 회사명 : 데이터마케팅코리아
- 인터뷰 일자 및 담당자 : 2021년 8월 24일 화요일

- 마케팅 데이터를 중심으로 솔루션, 분석 컨설팅, 분석 플랫폼을 모두 제공하는 데이터 마케팅 원스톱 서비스를 제공
- 창업(과거 LG에 재직하였으며 2017년 창업 한 빅데이터 전문 솔루션
- 데이터 마케팅 분석 전문 회사로서 인공지능 마케팅 기반 기업, 마케팅 건강 검진 시스템 등
- 마케팅 진단-분석-전략-실행 비즈니스를 실행
- 정직원 54명, 인턴 10명 수준, 매년 두 배 이상 성장
- 앞으로의 시장 전망도 중요, 삼성자산운영 등 새로운 사업파트너의 분석 프로세스 운영하고 있으며 우수한 인재가 있는 좋은 경력과 노하우를 가진 직원들을 보유하고 있음
- 전통적인 비즈니스를 데이터 기반 비즈니스를 하도록 진화하는 모델로의 과정 중심

□ 기존 청년지원정책 활용 현황

- 청년 보조금 정책지원 사업은 모두 참여하고 있음. 청년추가고용장려금과 청년내일채움공제 사업 등
- 고용창출 관련 세제 지원 혜택도 받고 있음
- 강소기업, 벤처기업, 기업부설 연구소 인증 등을 받았으며 해당 인증 관련하여 기업 지원을 받고 있음
- 청년 고용 시 교육훈련 및 인턴제도 활용은 성균관대, 동국대, 상명대 IPP, 현장실습 등을 수행하고 있음. 대학 인턴 수는 약 5명 수준이 필요

하나 15명 수준을 인턴으로 확보하고, 이들 중 10% 이상이 취업 연계됨

○ 디지털 일자리 지원 사업으로 2년간 약 30여 명 혜택받아 지원함

□ 장단점 및 발전방안

○ 청년 보조금 지원정책은 금전적인 부분은 분명히 도움이 되고 좋음. 다만 지속성에서는 문제가 있음. 정부의 지원사업을 참여하나 연수 프로그램 등의 교육-기업, 매칭-일자리 창출 등의 과정을 거치는데 데이터마케팅코리아의 경우 이런 프로그램을 이수한 취업예정자는 역량 미달이 많음

○ 가장 큰 고민은 이러한 인턴들을 계속 데리고 가야 하는지에 대한 고민과 현실이 있음. 지속가능성의 문제가 현실적으로 기업들에 있음

○ 중소기업에 채용되는 인력에 대한 사전교육 프로그램이 확대 추진되어야 함. 이 교육기관에서 채용하고 중소기업의 마케팅을 도와주도록 하는 방식이 중요하다고 판단됨

○ 디지털 마케터의 경우 새로운 것을 좋아하는 성향이 있어야 하고 많은 실습 경험을 가지고 2년 차 정도의 경험이 중요함, 코딩 정도를 하는 알고리즘 설계를 위한 도제식 교육이 필요하다고 하나 이는 중소기업에서는 할 수 없기에 교육기관에서 사전에 학습하고 경험하게 하며 파견하는 방식으로 진행하는 것도 방법임

○ 청년고용정책은 전체적으로 필요하나 부족한 부분은 있음

○ 장기근속에 영향을 줄 수 있는 파격적인 고용지원제도가 필요하나 이 정도의 프로그램은 없는 것으로 판단됨. 이런 제도가 있다면 청년 구직자가 대기업이 아닌 중소기업을 선택할 기회가 발생함

- 대기업뿐만 아니라 중소기업의 중간 관리자에게도 분명한 혜택이 가도록 하는 제도가 있으면 함
- 청년내일채움공제 사업의 경우 고용하는 데 중요하나 2년이라는 시효가 있어 족쇄가 존재함. 장기근속을 유도하는 제도의 개편이 필요함. 장기근속에 대한 지원이 가능하도록 기간 확장이 필요

□ 기업이 원하는 청년지원정책의 우선순위와 추진방향

- 청년 보조금 지원정책이 가장 우선순위가 높으며 충분히 만족하는 수준이고 잘 하려고 하는데 예산이 너무 빨리 소진되는 때도 있어 참여를 원하는 기업 간 경쟁이 있어 부담됨. 예산 소진 이후 지원에 대한 미혜택의 경우 아쉬움이 있음. 하반기 채용이 많은 경우 기업의 혜택이 부족한 것도 문제임
 - 지원금을 받기 위해 채용하는 것이 아니기에 사업 모니터링을 통해 채용 여건이 좋은 기업들에 대한 인센티브가 필요
 - 이러한 보조금을 혜택을 받기 위한 민간 중개기관들이 동일 메시지와 동일 혜택 등이 이루어져야 함. 불필요한 요구나 추가 비용 요구 등의 사례도 있음
 - 기업이 충분한 여건과 조건이 된다면 공제나 세제 혜택 형태로 하는 것이 적절하며 매년 지원하는 것보다는 효과적이라고 생각함(고용 유지율 등의 평가 지표도 보고 모니터링이 필요하다고 판단됨)
- 서울시 강소기업 인증의 경우 근로 환경 지원을 해주는데 이는 적절함. 일반적인 인증은 특별히 고용에 영향을 주지 않지만, 해당 인증의 경우 근로 환경 지원을 실질적으로 해주어 기업에 도움이 되기에 확산이 필요함

- 청년 인턴 및 교육훈련 프로그램은 학교가 아니라 기업이라는 판단을 하도록 미리 교육하도록 하는 것이 중요함. 사전에 교육이 중요하며 부담되는 수준의 현장실습 비용이 올라가 많이 신중해짐. 특히 성대의 경우 현장실습 기간이 8시간 중 1~2시간을 사내 교육을 하도록 하는 지침이 내려왔는데 해당 교육은 기업의 큰 부담으로서 해당 학교는 실습 인원을 못 받음
- 인증제도의 경우 인센티브가 유사한 것 같아서 특별한 혜택을 느끼지 못함. 지나치게 많은 인증제도가 있으나 실질적인 혜택 부가 필요

□ 기타 및 자유의견

- IT 기반 기술 기업들의 고민은 기업 규모와 성장이 커지면 기업을 바라보는 시선이 달라지고 장기근속을 원하는 직원들이 많아짐. 이에 기술 기업들이 투자를 많이 받으려는 것은 기업의 성장성 및 규모가 있으면 기업이 하대를 받는 상황이 적어지고 인력 유지가 가능함
- 기업 복지를 늘리고 이를 늘리고 원하는 직원들이 중심이라면 어려운 상황임. 채용하려는 대기업(카카오, 네이버 등) 등은 복지 전쟁을 하는 상황이라 IT분야의 일자리 채용 자체의 어려움이 큼
- MZ세대의 대기업 기준 근속연수는 2.7년이고, 본 기업의 기준으로 보면 2년 이상 근속자는 거의 없음. 오래 잡아두는 전략이 맞는 것인지 아니면 2년 내 집중적으로 활용하나 노하우가 안 생기는 문제가 있음.
- (장기근속자 확보에 대한 기업의 어려움) 결국 장기근속자가 적은 상황에서 중소기업이 단독으로 직원을 장기근속을 지속하도록 하는 것은 어려움이 있음. 회사의 장기근속자 부족의 문제점 극복을 위해 열심히 하는 직원만 남기며 우수하고 열심히 하는 인재만을 남기는 방법으로 인

재 밀도를 높임. 2년 이후에는 대부분 대기업으로 가는 편임.

- (주 52시간을 지키기 어려움) 빠르게 성장하는 시장의 직원들에게는 회사의 노하우나 교육 등의 경험이 필요하나 주 52시간을 지켜야 한다는 인식과 기업문화가 있어서 젊은 직원들의 지나친 시간 엄수로 인한 어려움
- (중소기업의 평판 인재 플랫폼의 문제점, 잡플래닛 등) 퇴사자의 경우 대부분의 리뷰가 많은데 더 나쁜 글들이 많고 그래서 자극적인 악순환이 이루어져 있음. 회사 인터뷰 시 잡플래닛 등의 평판 스토리에 대한 질문과 선입견이 발생하는 문제, 공적 관리가 중요함
- 기업에서의 실질적인 인력은 35~44세 이하의 신중년 및 중간 관리자이며 해당 인력에 대한 채용 지원도 필요한 상황임

<표 7> 데이터마케팅코리아 인터뷰 내용

분야	구분	인터뷰 내용
① 기존 청년지원 정책 현황	기존 청년지원 정책 수행 현황	① 청년 고용 보조금 정책 ② 세제 지원 ③ 인증제도 ④ 인턴 제도 활용 ⑤ 디지털 일자리 지원사업
	기존 청년지원 정책 수행한 만족도	<ul style="list-style-type: none"> • ①이 가장 높으며 ③도 만족도가 높은 편이며 확산이 필요함

② 장단점 및 발전방향	필요성	<ul style="list-style-type: none"> • 보조금 지원정책으로 금전적인 부분에서 도움받고 있음
	발전방향	<ul style="list-style-type: none"> • 보조금 지원정책에서 지속성의 문제가 해결되어야 함 • 현실적으로 기업에서 인턴을 계속 고용해야 하는지에 대한 문제 해결이 필요함 • 중소기업에 채용되는 인력에 대한 사전교육이 확대 추진되어야 함 • 청년의 장기근속에 영향을 줄 수 있는 파격적인 고용지원제도와 중간 관리자에게도 혜택이 갈 수 있는 제도가 필요함 • 장기근속에 대한 지원이 가능하도록 기간 확장이 필요함
③ 기업이 원하는 청년 지원정책 우선순위와 추진 내용	우선순위	<ul style="list-style-type: none"> • ①이 우선순위가 가장 높음
	추진내용	<ul style="list-style-type: none"> • ①은 충분히 만족하는 수준이나 예산의 빠른 소진으로 인한 경쟁이 부담됨
④ 기타 및 자유 의견		<ul style="list-style-type: none"> • IT 현장에서는 장기근속을 원하는 직원이 많아 인력유지에 어려움이 있음 • 주 52시간을 지키기 어려움 • 평판 인재 플랫폼의 문제점이 있음 • 신·중년 및 중간 관리자 채용 지원도 필요함

바. 하이브랩

개요

- 회사명 : 하이브랩(HIVE LAB)
- 인터뷰 일자 및 담당자 : 2021년 8월 31일 화요일, 김현우 인재개발실장

- DIGITAL AGENCY(디지털 대행사)로 국내 10위 대행사 (직원 한국 200명, 베트남 40명)
- N사 출신의 웹 표준화 사업을 담당한 창업자로 발주업무를 중심으로 시작하여 제일기획, 넷마블, 삼성 등의 사업 확장이 이루어짐 (개발, 기획 및 디자인기반의 서비스)
- 플랫폼 중심의 디지털 커뮤니케이션 회사로써 기획, 디자인, 마케팅, 개발 등을 통해 다양한 영역에서 경험을 제공하고 있음
- UX/UI 디자인, 게임, 웹/모바일 서비스, 브랜딩, 마케팅 분야까지 융합과 확장을 통해 고객과 사용자에게 차별화된 환경과 경험을 제공하고 디지털 생태계를 확장해나가는 종합 디지털 대행사

기존 청년지원정책 활용 현황

- 청년내일채움공제, 청년추가고용장려금, 청년디지털일자리사업 등의 보조금 정책프로그램을 활용하고 있음
- 최근 2년간 채용인력 50~80명(이직률 20%), 비즈니스모델 상 경력 위주의 사업모델을 갖고 있음
- 정부의 세제 지원 정책프로그램을 활용하고 있음
- 청년친화강소기업 인증기업으로 필요조건이나 기업에서는 크게 신경 쓰고 있지 않음
- 교육훈련 및 인턴 정책프로그램은 현재 진행하고 있지 않음, 상대하고

있는 기업이 대기업으로 인턴 등을 성장시킬 상황이 되지 않고 회사 차
원에서는 도움이 되지 않고 있음

- 청년 고용을 직접 지원하는 프로그램을 활용할 자격을 보유하고 있으나
고급인력의 채용 목적이나 정책적 활용도가 떨어짐
- 디지털일자리사업을 통해 혜택을 받았음

□ 장단점 및 발전방안

- 청년내일채움공제 사업의 계약(2년)은 장기근속에 도움이 되고 있으며
좋은 제도라고 생각하고 있으나 2년 근무가 끝나면 대기업으로 이직이
많아 대기업 사관학교의 역할을 하고 있고 근무 인력의 유지 차원에 대
한 어려움을 가지고 있어 청년내일채움공제 사업의 기간 확대 필요
- 현재 청년 일자리 보조금 정책은 중기업 이상 규모의 기업 차원에서 재
정 건전성에 대한 도움은 되고 있으나 필요충분조건은 아닌 상황으로
기업주에게 큰 도움이라고 할 수는 없는 상황
 - 단, 스타트업이나 자회사 규모에서는 보조금 정책이 중요한 역할

□ 기업이 원하는 청년지원정책의 우선순위와 추진방향

- 보조금(직접지원), 세제 지원, 인증에 관련된 순으로 우선순위를 정함
- 현장의 실무담당자들은 보조금 제도에 대한 절차상의 어려움을 겪고 있
으며 복잡하다고 느끼고 있음, 이를 개선하기 위해 중개기관을 두는 것
도 행정 부담이 큰 편임
- 최근 카카오에서 진행하는 기업 재직자 대상 불편한 교통을 위한 셔틀
지원(카카오 셔틀 벤치마킹 필요) 확대, 주거에 대한 대출 지원, 중소기
업을 위한 직접적인 맞춤형 교육, 휴가비 및 레저비 지원 등의 복지프

로그램이 필요

- MZ세대에 대한 이해와 관심이 필요, MZ세대는 성장과 커리어에 관심이 많으며 MZ세대는 즉각적인 보상과 재택근무 등을 원하고 있으나 기업 차원에서 이를 완전히 수용하기는 어려운 상황임. 이를 도와주기 위한 기업용 MZ세대 이해 매뉴얼과 채용 지원에 대한 설명 자료의 추가가 필요

□ 기타 및 자유의견

- 정책프로그램 등의 제도로 고용이 창출되지 않으며 고용 유지 또한 마찬가지로 소규모 스타트업 등에서는 좋은 제도로 활용될 수 있으나 중소기업에서는 보너스와 같은 제도임
- 개발자 및 디자이너 등의 신규인력 채용기준은 업무에서의 유연성, 성장 등의 인터뷰를 통해 일에 대한 철학 및 인식 등으로 채용하고 있음 (학력을 고려하고 있지 않으며 이러한 채용 행태가 널리 확산 필요)
- 성장기, 완숙기 등 기업 성장에 따른 정책적 지원의 차별화가 필요함

<표 8> 하이브랩 인터뷰 내용

분야	구분	인터뷰 내용
① 기존 청년지원 정책 현황	기존 청년지원 정책 수행 현황	① 청년 고용 보조금 정책 ② 세제 지원 ③ 인증제도 ④ 산업기능요원, 전문연구요원 ⑤ 디지털 일자리 지원사업
	기존 청년지원 정책 수행한 만족도	<ul style="list-style-type: none"> • ③은 기업에서 크게 신경쓰고 있지 않음 • ④은 고급인력 채용을 위한 목적이나 정책적 활용도가 떨어짐 • ⑤을 통해 혜택을 받음
② 장단점 및 발전방향	필요성	<ul style="list-style-type: none"> • 청년내일채움공제는 장기근속에 도움이 되고 있음 • ①은 기업 재정 건전성에 도움 되고 있음 • 스타트업에서는 ①이 중요한 역할임
	발전방향	<ul style="list-style-type: none"> • 인력유지 차원에서 어려움이 있어 기간의 확대가 필요함
③ 기업이 원하는 청년 지원정책 우선순위와 추진 내용	우선순위	<ul style="list-style-type: none"> • ③ < ② < ① 순으로 높아짐
	추진내용	<ul style="list-style-type: none"> • 복지프로그램 등이 필요함 • 기업용 MZ세대 이해를 위한 매뉴얼, 채용지원 설명자료가 필요함
④ 기타 및 자유 의견		<ul style="list-style-type: none"> • 스타트업에서는 활용이 좋으나 중소기업에서는 보너스 같은 제도임 • 일에 대한 철학 및 인식 등의 기준을 통한 채용 확산이 필요함 • 기업의 성장에 따른 지원의 차별화가 필요함

사. 스튜디오씨드

□ 개요

○ 회사명 : 스튜디오씨드

○ 인터뷰 일자 및 담당자 : 2021년 9월 1일 수요일, 송명호 경영지원팀장

- 2014년 설립, 디자이너용 소프트웨어 개발사, 직원 87명(외국인 10명), 특별한 문화를 가진 테크컬처 보유
- 구글 디자이너 출신의 대표자로 인해 회사는 자율과 책임을 존중하는 문화가 확산되어 있음
- 2020년부터 30명이 일하던 회사가 60명으로 성장을 하였으며 2020년 2명, 2021년 10명 퇴사자가 발생하였으며 2021년 34명을 채용하였음
- 코딩 없이도 프로토타이핑이 가능한 디지털 프로덕트 인터랙션 설계 툴 ‘프로토파이’를 개발
- 2017년 디자인상 레드 닷(red dot) 수상하고 전 세계 97개국에 고객을 보유하고 있음

□ 기존 청년지원정책 활용 현황

- 청년추가고용장려금, 디지털일자리사업 등을 이용하고 디지털일자리사업은 서류의 어려움으로 인해 청년추가고용장려금을 선호하며 대부분의 정규직을 대상으로 지원이 이루어지고 있고 해당하는 인력에 의해 지원되고 있음
- 청년내일채움공제 사업은 기업의 입장에서 부담이 없어 장기근속유도를 위해 100% 이용하려고 노력하고 있음
- 세제 지원 정책프로그램으로 법인세 등의 감면 혜택을 받고 있으며 현재 순이익이 발생하지 않아 체감효과는 없음
- 청년친화강소기업 인증을 받았으며 개발자의 채용을 위해 연봉 등을 이

용하고 있음, 또한 워크넷 등의 취업정보 제공프로그램 등은 효율적이
지 못한 플랫폼으로 생각함

- 마이스터고등학교 인턴 채용 등을 이용하고 있으나 인턴의 기간 연장이
문제가 되며 선호하고 있지 않음
- 2021년 개발자 인력을 확보하기 위해 직접지원 프로그램에 신청하였으
며 곧 활용할 예정임
- 디지털일자리사업을 이용 중이며 미래청년일자리고용사업 등에 관심이
있음

□ 장단점 및 발전방안

- 현재 해당 기업은 사업 확장 시기로서 공격적인 채용을 단행하고 있음
 - 연간 30명 이상을 채용하고 있으며 이러한 상황에서 청년 보조금은
일정한 혜택을 주고 있음
- 보조금 정책과 관련하여 행정 간소화 등의 정책이 필요하며 SBA 환경
개선지원금 등의 명목적 내용이 조금 더 실질적이어야 함. 직원들이 늘
어나는 것을 고려할 때 환경 지원을 하는 서울시의 정책지원이 확대 필
요
- 성장하는 유니콘 수준의 기업 등을 위해서 행정, 홍보 지원 등 맞춤형
지원이 필요

□ 기업이 원하는 청년지원정책의 우선순위와 추진방향

- 해당 기업의 특성이 폭발적인 성장기에 있는 기업이기에 인력 충원의
금전적 부담은 상대적으로 적고, 인력 활용과 인력 환경 지원 등의 부
가적인 투자가 필요한 상황

- 이러한 성장기 유니콘 수준의 기업들을 위해서는 기업 환경 지원, 일가정양립지원, 대기업의 복리후생 연계 지원, 해외 진출 직원에 대한 지원 강화 등이 필요한 상황

□ 기타 및 자유의견

- 회사가 개발자 중심이기 때문에 직원 평가는 이루어지지 않고 있으나 2021년부터는 진행하고 있으나 이러한 직원 평가 결과에 근거한 권고사 적은 따로 진행하고 있지 않음. 개발자 중심의 회사로 연봉이 높은 편에 속함
- 정부의 인증 사업 등은 신뢰성이 높지 않고 행정절차의 까다로움으로 선호하지 않음, 일·가정양립지원금 등의 프로그램은 서류 등의 문제로 포기한 사례가 있음
- 인턴에게 기회를 주기 위한 OJT를 실시하고 있음
- 주요 대기업과 상생할 수 있는 측면에서 지원이 필요함. 출퇴근버스, 어린이집 등 직원들에게 직접적인 정책이 늘어나야 함
- MZ세대의 관점으로 자율출퇴근제를 시행하고 맡은바 목표를 다 하는 자유로운 시스템을 구축하고 있으며 성과는 충분히 달성되고 있음

<표 9> 스튜디오씨드 인터뷰 내용

분야	구분	인터뷰 내용
① 기존 청년지원 정책 수행 현황	기존 청년지원 정책 수행 현황	<ul style="list-style-type: none"> ① 청년 고용 보조금 정책 ② 세제 지원 ③ 인증제도 ④ 인턴 제도 ⑥ 디지털 일자리 지원사업
	기존 청년지원 정책 수행한 만족도	<ul style="list-style-type: none"> • 보조금 정책은 기업 입장에서 부담이 적어 이용하려고 노력 중이며 법인세 감면을 받는 중이나 체감효과는 없음 • 인증제도는 개발자채용을 위해 이용하고 있으나 효율적이지 못하다고 느끼고 있음 • 인턴제도는 기간의 문제로 선호하지 않으며 산업기능요원, 전문연구요원은 활용예정 • 디지털 일자리 지원사업은 추가로 관심 있는 정책에 참여할 예정 보너스와 같은 의미로 인식
② 장단점 및 발전방향	필요성	<ul style="list-style-type: none"> • 사업 확장 시기의 기업으로 공격적인 채용을 단행하고 있음
	발전방향	<ul style="list-style-type: none"> • 행정 간소화 등의 정책이 필요함 • 환경 지원을 하는 지자체의 정책 지원 확대가 필요 • 성장하는 기업을 위해 맞춤형 지원이 필요함
③ 기업이 원하는 청년 지원정책 우선순위와 추진 내용	우선순위	<ul style="list-style-type: none"> • ①(보조금정책) < ⑥(디지털 일자리 지원사업)
	추진내용	<ul style="list-style-type: none"> • 성장기의 기업으로 인력 충원에 대한 금전적 부담은 적고 부가적인 투자가 필요한 상황
④ 기타 및 자유 의견		<ul style="list-style-type: none"> • 인증제도는 신뢰성이 높지 않고 행정절차의 까다로움으로 인해 선호하지 않음 • 직원들이 혜택을 보는 직접적인 고도화된 정책이 늘어나야 함

아. (주)벽촌

□ 개요

○ 회사명 : (주)벽촌

○ 인터뷰 일자 및 담당자 : 2021년 9월 2일 목요일, (주)벽촌 정민철 대표

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• 2020년 8월 창업하였으며 변호사들의 지식공유 서비스 및 복대리(대리인이 가지고 있는 대리권 범위 내에서 특정한 자를 선임해 그에게 권한 내의 행위 전부 또는 일부를 행하게 하는 것) 등의 업무 등을 공유하는 등의 수익모델을 갖춘 BM소유 회사(정규직 5명, 단기직 3명)• 2021년 변호사를 위한 전문가용 복대리 서비스 플랫폼 ‘로이랜드’ 출시• 변호사협회와 업무제휴 및 서비스 공유 |
|---|

□ 기존 청년지원정책 활용 현황

- 청년추가고용장려금 제도는 상반기 예산 소진으로 신청의 어려움이 있으며 청년내일채움공제 사업은 나이, 휴·재학 중, 전 직장에서의 기간 등의 많은 규제로 인하여 이용하지 못하고 있음
- 인증받은 기업이나 취업정보 제공을 위한 워크넷은 사용하지 않고 있음 (워크넷은 개발자 상위노출 때문에 뽑지 않음)
- 단기 인턴 2개월 프로그램의 사용 만족도는 높은 편이나 고용의 어려움을 가지고 있어 활용하기 어려움
- 디지털일자리사업, 현장실습인턴제도 등의 다른 프로그램 사업을 이용하려고 함

□ 장단점 및 발전방안

- 디지털일자리사업의 경우 지나친 행정 부담이 문제점으로 제시됨

- 디지털일자리사업 프로그램은 유형을 정하는 내용이 분명치 않음. 콘텐츠기획형이라는 등의 명칭과 구분은 현실과 맞지 않음
- 행정서류(근무일지, 사진 등) 등 복잡한 서류 과다
- 6개월의 지원 기간은 짧고 6개월 후 장기적인 일자리로의 전환은 스타트업으로써는 금전적인 어려움이 있음
- 권고사직이 어려워 장기 미취업자 및 실업급여 이용으로 채용하여 청년내일채움공제 등의 목돈과 장기근속으로 유도되는 상황이 필요함

□ 기업이 원하는 청년지원정책의 우선순위와 추진방향

○ 스타트업 및 초기 기업에 맞는 청년지원 정책을 재구조화 필요

- 청년이라는 나이 기준이 34세로 너무 낮아 적절한 구직 인력 확보가 어려우며 졸업유예 학생 및 장기 휴학생의 경우 지원 대상자가 아니거나 규정이 불분명한데 규제 대상에서 이를 완전히 풀어주는 것이 필요함
- 중소기업 청년 전세자금 대출은 좋은 제도지만 지나치게 많은 행정서류 등이 있고 독소조항이 있음
- 창업기업들은 인사담당자가 별도로 없거나 있어도 겸직 인력이 많아 충분한 정보를 확보하는 데 어려움이 큼. 창업기업에 특화된 정보 플랫폼이 필요

□ 기타 및 자유의견

- 세무 바우처, 창업공간 등을 지원받았으며 서울시 1000개 일자리 사업 등을 활용함. 기업 성장성을 높이기 위해 연구개발 과제, 장비 대여 등의 사업이 필요함

<표 10> (주)벽촌 인터뷰 내용

분야	구분	인터뷰 내용
① 기존 청년지원 정책 현황	기존 청년지원 정책 수행 현황	<ul style="list-style-type: none"> ① 청년 고용 보조금 정책 ② 인증제도 ③ 인턴 제도 활용 ④ 디지털일자리 지원사업
	기존 청년지원 정책 수행한 만족도 필요성	<ul style="list-style-type: none"> • ①은 예산 소진, 규제 등으로 이용의 어려움이 있으며 취업 정보제공 플랫폼은 만족도가 높지 않아 사용하지 않음 • ③의 만족도는 높은 편임
② 장단점 및 발전방향	발전방향	<ul style="list-style-type: none"> • ④은 행정처리의 부담이 있음(해소가 필요함) • ④에서 진행하는 명칭과 구분은 현실과 맞지 않고 지원 기간이 짧음 • 권고사직의 어려움이 있어 장기 미취업자, 실업 급여 수급자를 채용하여 내일채움공제 사업 등으로 장기근속 유도가 필요함
	우선순위	<ul style="list-style-type: none"> • ③ < ④ < ①
③ 기업이 원하는 청년 지원정책의 우선순위와 추진 내용	추진내용	<ul style="list-style-type: none"> • 스타트업 및 초기 기업에 맞는 청년지원 정책의 재구조화가 필요함 • 청년 기준 나이로 인해 적절한 인력확보가 어려움 • 창업기업에 특화된 정보 플랫폼이 필요함
	기타 및 자유 의견	<ul style="list-style-type: none"> • 기업의 성장성을 높이기 위한 실질적 지원정책 사업이 필요함

자. 푸드나무

□ 개요

○ 회사명 : 푸드나무

○ 인터뷰 일자 및 담당자 : 김혜란 과장, 2021년 9월 2일 목요일

- 2011년 창업하여 2014년 벤처기업 인증을 받았으며 2018년 코스닥 상장기업으로 200명 규모의 임직원 보유
- 1년에 80명 정도 퇴사하며 현재 40명 정도의 인원을 추가 채용 예정 (198명 근무 중이며 추가 고용 예정됨)
- 헬스트레이너 출신의 대표로 단백질 백색육에 대한 성장 관련 식품 런칭(닭가슴살 유통 온라인 플랫폼)

□ 기존 청년지원정책 활용 현황

- 근무 인원 200여 명 중 80% 정도가 청년 고용으로 청년추가고용장려금을 3년 동안 1번의 기회가 있었으며 더 이상의 지원은 없는 상태임
- 근무자 본인의 희망에 따라 청년내일채움공제 사업에 가입하여 진행하고 있으며 서울형 강소기업 육아휴직 대체급여(월 급여, 4대 보험) 등에 대한 250만 원 지원을 받고 있음
- 청년 고용 시 민간 취업 정보제공 플랫폼을 사용하고 있으며 정부에서의 인증 남발로 인한 신뢰도가 부족하여 인증 정책프로그램의 메리트가 부족함(현재는 신경 쓰지 못함)
- 신규 인원 공고 시 플랫폼(랭킹닷컴) 기업으로 인력수급의 문제점이 없으며 정부의 인턴 정책프로그램 및 교육훈련 등은 현재 진행하고 있지 않음
 - 대기업 위주의 인턴제도로써 중소기업에서는 어려움이 큼

- 디지털일자리사업 등으로 30명 정도를 고용하여 유지했으나 6개월 후 채용유지에 대한 어려움이 있었으며 자발적 퇴사가 존재하였음

□ 장단점 및 발전방안

- 청년추가고용장려금은 3년간 혜택을 받았으나 이후 기간의 문제로 인해 수습 인원의 제한이 있음(종료된 사업을 일몰 연장 필요)
- 청년내일채움공제 사업의 경우 희망자들에 대한 보완이 필요해 보임(예산 소진이 너무 빠름), 또한 중소기업에서는 기업부담금의 어려움을 가지고 있음
- 회사의 채용 계획과 관련성 없이 정부의 프로그램은 갑작스러운 공고를 하고 이로 인해 정부 사업의 활용 불일치가 일어남. 갑작스러운 공고가 나면 그 당시 채용 계획이 없다면 활용할 수 없음

□ 기업이 원하는 청년지원정책의 우선순위와 추진방향

- 우선순위는 보조금 > 인증제도 > 세제 지원 > 기타 지원 순임
- 민간의 우수 교육에 대한 직업훈련 보조가 추가로 필요함. 정부 인증 교육훈련의 경우 낮은 수준으로 기업에 도움이 되지 않은 데 비해서 민간에서 진행되는 우수한 교육훈련은 비용 부담이 큰 편임
- 중소기업 전세자금 대출 등의 활용도가 높으며 회사 확인서를 요구하는 등의 정책은 적절하다고 판단되며 중소기업 재직자를 위한 주택 지원 등에서 회사의 역할과 확인이 필요하다고 판단됨

□ 기타 및 자유의견

- 영업(MD), 마케팅, IT(개발, 디자인)분야에서 경력직 및 신입을 채용하는 편으로 성과에 관한 연봉인상률이 높고 신입사원의 연봉 수준이 높

아지는 추세임

- MZ세대의 차원에서 보면 복지에 대한(현실 불가능한 사택 지원, 대출 지원 등) 신세대 직원들의 눈높이와 기업의 현실은 다름
- 장기근속의 방법으로 대학원 등의 지원을 하고 있으나 당사자들의 장기 근속에 대한 고민은 계속되고 있음

<표 11> 푸드나무 인터뷰 내용

분야	구분	인터뷰 내용
① 기존 청년지원정책 현황	기존 청년지원정책 수행 현황	① 청년 고용 보조금 정책 ② 세제 지원 ③ 인증제도 ④ 민간 취업정보 플랫폼 ⑤ 디지털 일자리 지원사업
	기존 청년지원정책 수행한 만족도 필요성	<ul style="list-style-type: none"> • ③은 정부의 인증 남발로 메리트가 부족함 • 민간 취업 정보 플랫폼을 더 선호하고 신뢰도가 높음 • ④는 대기업 위주의 제도로 이용하기 어려우며 ⑤는 6개월 후 채용유지가 어려움
② 장단점 및 발전방향	발전방향	<ul style="list-style-type: none"> • 추가고용장려금 사업 기간의 문제 해결이 필요하며 청년내일채움공제 희망자들에 대한 보완이 필요 • 기업부담금의 어려움 해소가 가장 필요함 • 갑작스러운 공고로 인해 활용 불가능함
	우선순위	<ul style="list-style-type: none"> • 기타지원 < ② < ③ < ① 순으로 높아짐
③ 기업이 원하는 청년 지원정책 우선순위와 추진 내용	추진내용	<ul style="list-style-type: none"> • 민간 우수 교육에 대한 직업훈련 보조가 필요함 • 재직자를 위한 기업의 역할과 확인이 필요함
	기타 및 자유 의견	<ul style="list-style-type: none"> • 정부의 지원정책은 현장에서의 채용에 관한 내용과는 맞지 않으며 필수적인 정책이 아닌 보너스 같은 내용

차. 인피니트헬스케어

개요

- 회사명 : 인피니트헬스케어
- 인터뷰 일자 및 담당자 : 2021년 9월 6일 월요일, 김동욱 대표, 김윤기 경영지원팀 팀장,

- 1996년 창업, 2002년 법인 설립 후 의료영상을 디지털 전환을 목표로 하여 설립, 코닥, 필름, 아그파 등의 R&D 기술적 기반의 설립
- 2001년 삼성서울병원, 백병원 등의 병원 정보의 디지털 전환 시작 및 확장하고 있으며 2015년 의료기관 내 모든 데이터를 통합 관리하는 플랫폼을 출시하고 빅데이터, 인공지능 기술 등을 융합한 솔루션을 개발하고 있음
- 대장내시경 등의 풀버전의 AI 개발 후 협력업체들과 협력하고 있음
- 2년 기준으로 2021년 32명의 입사 및 매년 40명 정도의 신규채용이 이루어짐(대다수가 청년)

기존 청년지원정책 활용 현황

- 신규 고용되는 인력 중 청년추가고용장려금, 청년내일채움공제 사업 조건에 해당이 되는 인력들이 가입하여 진행하고 있음
- 디지털일자리사업에 참여하여 약 12명 정도 진행하고 있으며 대졸 신입 사원 중심으로 3200만 원 정도
- 정부의 기업 인증 프로그램과 인턴 정책프로그램 등을 활용하고 있음
- 전문연구요원제도를 이용하고 있으나 기간이 너무 길어 어려움

장단점 및 발전방안

- 청년 보조금이 있다고 채용을 진행하지는 않은 상황이기에 청년 보조금

은 기업으로서 필요충분조건이 제도는 아니며 시기에 따라 선택할 수 있는 제도라 판단됨

- 채용 및 유지정책에서의 내용이 중소기업에서는 대기업 수준의 임금을 지원하기 어렵기 때문에 실용적이지 않으며 일정 규모 이상의 중소기업의 경우 대기업 수준의 임금과 지원 수준을 기준으로 중소기업 지원 규모를 산정하는 것이 적절함

- 대기업의 수준을 맞출 수 있는 정부 지원 규모 확대 필요

- 디지털일자리사업은 중견기업 수준에서는 큰 의미가 있지는 않으며 채용에 있어서 해당 인력의 수준이 낮아 채용을 결정하기가 쉽지 않음

- 정부의 인증제도 등은 청년들이 생각하기에 기업을 선택할 때 중요한 기준으로 생각하지 않고 있어 불필요한 제도로 보이고 폐지가 필요

□ 기업이 원하는 청년지원정책의 우선순위와 추진방향

- 근본적으로 IT 개발자 시장에서 채용의 어려움을 겪고 있으며 재직자, 신규채용 모두에 대한 채용 자체가 어려움

- 개발자, 엔지니어 등의 채용 어려움이 존재

- IT 개발자, 엔지니어, 마케터 모두가 부족한 상황이고 대기업도 많은 연봉을 주고 이를 채용하고 있어 품귀현상 발생, 정부 차원의 공급 인력 확대를 위한 특단의 대책 필요(전문대학생의 대폭적인 인력 교육 강화 등)

- 기업에 도움이 되는 구체적인 주거, 자녀교육, 전세자금 대출 등의 정책들을 원함

□ 기타 및 자유의견

- 평균 근속기간이 3년 정도로 커리어에 대한 이직이 심한 편이며 장기근속을 위한 정책이 필요함(재직자내일채움공채 사업은 일부 직원들에게 혜택을 주려고 함)
- 현장실습 등의 연계프로그램을 잘 이용하면 보조금만큼 활용이 가능할 것 같으며 기업에 지속적인 인력 채용의 플랫폼 기능 예상됨

<표 12> 인피니트 헬스케어 인터뷰 내용

분야	구분	인터뷰 내용
① 기존 청년지원정책 현황	기존 청년지원정책 수행 현황	<ul style="list-style-type: none"> ① 청년 고용 보조금 정책 ② 인증제도 ③ 인턴제도 ④ 전문연구요원 제도 ⑤ 디지털 일자리 지원사업
	기존 청년지원정책 수행한 만족도	<ul style="list-style-type: none"> • ④는 기간이 길어 이용하기에 어려움 • ①, ④, ③, ②의 만족도가 높은편
② 장단점 및 발전방향	필요성	<ul style="list-style-type: none"> • 청년보조금은 시기에 따라 선택할 수 있는 제도(기업에 필요충분조건제도는 아님)
	발전방향	<ul style="list-style-type: none"> • 중소기업에 실용적인 임금지원제도가 필요함(대기업의 수준에 맞출 수 있는 지원 규모 확대 필요) • 인증제도는 기업선택의 중요 기준이 아니므로 폐지 필요
③ 기업이 원하는 청년 지원정책의 우선순위와 추진 내용	우선순위	<ul style="list-style-type: none"> • ① < ④ < ③ < ② 순으로 높아짐
	추진내용	<ul style="list-style-type: none"> • IT 개발자 채용 어려움의 해소가 필요함 • 정부 차원의 공급인력 확대를 위한 대책이 필요함(전문대학생 인력 교육 강화 등) • 기업에 도움 되는 구체적인 정책이 필요함
④ 기타 및 자유 의견		<ul style="list-style-type: none"> • 커리어에 대한 턴오버가 심해 장기근속을 위한 정책이 필요함 • 현장실습 등의 연계프로그램을 잘 이용했으면 함 • ⑤은 중견기업에 큰 의미는 많지 않으며 채용 시 의사결정의 어려움이 있음 • 인증제도에 대한 청년들의 신뢰도는 낮음 • 근본적으로 구직시장에서 채용의 어려움을 겪고 있음

2. 인터뷰 총괄표

<표 13> 인터뷰 총괄표(1)

분야	구분	21세기 주식회사	(주)아모그린텍	(주)올인닷컴
① 기존 청년지원정책 현황	기존 청년지원정책 수행 현황	<ul style="list-style-type: none"> ① 청년 고용 보조금 정책 ② 대출이자율 감면 ③ 워크넷, 인증제도 ④ 인턴 제도(IPP 사업) ⑤ 산업기능요원 ⑥ 디지털 일자리 지원사업 	<ul style="list-style-type: none"> ① 청년 고용 보조금 정책 ② 인증제도(강소기업인증) ③ 인턴 제도 ④ 산업기능요원 ⑤ 지자체 보조금 	<ul style="list-style-type: none"> ① 세제 지원(법인세 감면) ② 민간 취업지원 플랫폼(사람인 등)
	기존 청년지원정책 수행한 만족도	<ul style="list-style-type: none"> • ①, ②, ⑤ 등이 만족도가 높은 편 	<ul style="list-style-type: none"> • ② < ④ < ③ < ⑤ 순으로 만족도가 높음 	<ul style="list-style-type: none"> • 내일채움공제 시도하였으나 실패 • 세제 감면 혜택 중이나 정확히 모름
② 장단점 및 발전방향	필요성	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주에게 직접 지원하는 ①, ②, ④, ⑤ 등의 필요성이 높은 편 • 청년들이 근로기준법 (사용자, 근로자의 의무) 등의 기본적인 교육 필요 	<ul style="list-style-type: none"> • 정기적으로 전환 시 지자체 보조금은 유용함 	

	발전방향	<ul style="list-style-type: none"> • 취업자 자체를 구하기 어려움 • 중소기업에 대한 전반적인 인식 부족 심화(정보 비대칭 심화) • 중소기업 인식개선 등 노력 필요 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용의 질(기업의 비전)과 급여의 문제를 해결해야함 	<ul style="list-style-type: none"> • 소기업, 초기창업기업에 특화된 정책 프로그램 안내와 지원시기 확대 필요
③ 기업이 원하는 청년 지원정책의 우선순위와 추진 내용	우선순위	<ul style="list-style-type: none"> • ③ < ④ < ⑥ < ⑤ < ① < ② 	<ul style="list-style-type: none"> • ③ < ⑤ < ② < ④ < ① 	<ul style="list-style-type: none"> • 보조금 지원정책 우선 선택
	추진내용	<ul style="list-style-type: none"> • 청년의 장기근속을 위한 근본 대책(채움공제 3년으로 연장, 장기근속 지원금 등) • 워크넷을 넘어서는 청년계층을 위한 파격적인 플랫폼 신설 필요 	<ul style="list-style-type: none"> • 보조금 정책은 기업에 단기적인 도움을 주고 있음 	<ul style="list-style-type: none"> • 단기 일자리 지원 정책인 인턴제도와 보조금 지원정책이 실효성이 높음
④ 기타 및 자유 의견		<ul style="list-style-type: none"> • 중장년층 및 외국인의 고용도 필요하나 청년층 채용이 중요, 우대 대책 필요 • 지난 10년간 변화하지 않는 유사 대책만 난립 • 기업의 인식개선이 필요함, 특히 총연봉에 맞는 근로시간 등의 인식개선 	<ul style="list-style-type: none"> • 기업에 도움, 청년의 고용 2가지의 내용 중 명확한 선택을 통해 기업에 정확한 미션을 주어야 함 • 고용창출에 대한 파급효과는 낮지만 사업자에게 지원효과는 높을수 있음 • 기업의 영업이익 등을 고려한 정책이 필요함 	<ul style="list-style-type: none"> • 정보의 비대칭으로 인한 문제(일괄적인 담당의 필요성) • 기업의 입장을 고려한 고용 개발과 투자의 관점에서 정책이 필요함 • 기업별 연수와 성장에 대한 차별화된 지원제도가 필요함 • 인턴제도는 지속적인 지원이 필요함

<표 14> 인터뷰 총괄표(2)

분야	구분	ZWCAD	데이터마케팅코리아	하이브랩
① 기존 청년지원정책 현황	기존 청년지원정책 수행 현황	<ul style="list-style-type: none"> ① 청년 고용 보조금 정책 ② 청년 고용 대출 지원 ③ 인증제도 ④ 산업기능요원, 전문연구요원 ⑤ 디지털 일자리 지원사업 	<ul style="list-style-type: none"> ① 청년 고용 보조금 정책 ② 세제 지원 ③ 인증제도 ④ 인턴 제도 활용 ⑤ 디지털 일자리 지원사업 	<ul style="list-style-type: none"> ① 청년 고용 보조금 정책 ② 세제 지원 ③ 인증제도 ④ 산업기능요원, 전문연구요원 ⑤ 디지털 일자리 지원사업
	기존 청년지원정책 수행한 만족도	<ul style="list-style-type: none"> • ④은 군복무 기간이 짧아 구인의 어려움이 있음 	<ul style="list-style-type: none"> • ①이 가장 높으며 ③도 만족도가 높은 편이며 확산이 필요함 	<ul style="list-style-type: none"> • ③은 기업에서 크게 신경쓰고 있지 않음 • ④은 고급인력 채용을 위한 목적이나 정책적 활용도가 떨어짐 • ⑤을 통해 수혜를 받음
② 장단점 및 발전방향	필요성	<ul style="list-style-type: none"> • 보조금 정책이 필요하다고 느낌 	<ul style="list-style-type: none"> • 보조금 지원정책으로 금전적인 부분에서 도움받고 있음 	<ul style="list-style-type: none"> • 청년내일채움공제는 장기근속에 도움이 되고 있음 • ①은 기업 재정건정성에 도움 되고 있음 • 스타트업에서는 ①이 중요한 역할임

	발전방향	<ul style="list-style-type: none"> • 채용인원이 퇴사할 경우 정책 지원 축소가 있어 기업에 큰 불이익 및 부담이 발생, 시정 조치가 필요함 	<ul style="list-style-type: none"> • 보조금 지원정책에서 지속성의 문제가 해결되어야 함 • 중소기업에 채용되는 인력에 대한 사전교육이 확대 추진되어야함 • 청년의 장기근속에 영향을 줄 수 있는 파격적인 고용지원제도가 필요함 • 중간 관리자에게도 혜택이 갈 수 있는 제도가 필요함 • 장기근속에 대한 지원이 가능하도록 기간 확장이 필요함 	<ul style="list-style-type: none"> • 인력유지 차원에서 어려움이 있어 기간의 확대가 필요함
③ 기업이 원하는 청년 지원정책의 우선순위와 추진 내용	우선순위	<ul style="list-style-type: none"> • 기타 지원 < ① < ② 순으로 높아짐 	<ul style="list-style-type: none"> • ①이 우선순위가 가장 높음 	<ul style="list-style-type: none"> • ③ < ② < ① 순으로 높아짐
	추진내용	<ul style="list-style-type: none"> • 청년지원정책의 지원 대상과 폭의 확대가 필요 • COVID-19로 인한 전 문대학 졸업자를 위한 실습교육의 확대가 필요함 	<ul style="list-style-type: none"> • ①은 충분히 만족하는 수준이나 예산의 빠른 소진으로 인한 경쟁이 부담됨 	<ul style="list-style-type: none"> • 복지프로그램 등이 필요함 • 기업용 MZ 세대 이해를 위한 매뉴얼, 채용 지원 설명자료가 필요함

<p>④ 기타 및 자유 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 내일채움공제 사업에서 중도해지하는 경우에 대한 보완이 필요함 • 소프트웨어 관련 인력 구인의 어려움, 해소가 필요함 • 정책의 현장성이 매우 중요(유연 안정성 확보) • 정책들의 기간을 늘리고 다양한 혜택 지원이 필요함 	<ul style="list-style-type: none"> • IT현장에서는 장기근속을 원하는 직원이 많아 인력유지에 어려움이 있음 • 주 52시간을 지키기 어려움 • 평판 인재 플랫폼의 문제점이 있음 • 신중년 및 중간 관리자 채용 지원도 필요함 	<ul style="list-style-type: none"> • 스타트업에서는 활용이 좋으나 중소기업에서는 보너스 같은 제도임 • 일에 대한 철학 및 인식 등의 기준을 통한 채용 확산이 필요함 • 기업의 성장에 따른 지원의 차별화가 필요함
---------------------	---	--	---

<표 15> 인터뷰 총괄표(3)

분야	구분	스튜디오씨드	(주)벽촌	푸드나무	인피니트헬스케어
I 기존 청년지원정책 현황	기존 청년지원정책 수행 현황	① 청년 고용 보조금 정책 ② 세제 지원 ③ 인증제도 ④ 인턴 제도 ⑤ 산업기능요원, 전문연구요원 ⑥ 디지털 일자리 지원사업	① 청년 고용 보조금 정책 ② 인증제도 ③ 인턴 제도 활용 ④ 디지털일자리 지원 사업	① 청년 고용 보조금 정책 ② 세제 지원 ③ 인증제도 ④ 민간 취업정보 플랫폼 ⑤ 디지털 일자리 지원 사업	① 청년 고용 보조금 정책 ② 인증제도 ③ 인턴제도 ④ 전문연구요원 제도 ⑤ 디지털 일자리 지원사업
	기존 청년지원정책 수행한 만족도	<ul style="list-style-type: none"> ①은 기업입장에서 부담이 적어 이용하려고 노력중 ②은 법인세 감면을 받는 중이나 체감효과는 없음 ③은 개발자채용을 위해 이용하고 있으나 효율적이지 못하다고 느끼고 있음 ④은 기간의 문제로 선호하지 않음 	<ul style="list-style-type: none"> ①은 예산 소진, 규제 등으로 이용의 어려움이 있음 취업정보제공 플랫폼은 만족도가 높지 않아 사용하지 않음 ③의 만족도는 높은 편임 	<ul style="list-style-type: none"> ③은 정부의 인증남발로 메리트가 부족함 민간 취업 정보 플랫폼을 더 선호하고 신뢰도가 높음 ④는 대기업 위주의 제도로 이용하기 어려움 ⑤는 6개월 후 채용유지가 어려움 	<ul style="list-style-type: none"> ④는 기간이 길어 이용하기에 어려움 ①, ④, ③, ②의 만족도가 높은편

② 장단점 및 발전방향	필요성	<ul style="list-style-type: none"> • 사업 확장 시기의 기업으로 공격적인 채용을 단행하고 있음 	<ul style="list-style-type: none"> • ④는 상대적으로 매우 필요하나 행정적 규제가 많아 참여가 쉽지 않음 		<ul style="list-style-type: none"> • 청년보조금은 시기에 따라 선택할 수 있는 제도(기업에게 필요충분 조건 제도는 아님)
	발전방향	<ul style="list-style-type: none"> • 행정 간소화 등의 정책이 필요함 • 성장하는 기업을 위해 맞춤형 지원이 필요함 	<ul style="list-style-type: none"> • ④은 행정처리의 부담이 있음(해소가 필요함) • ④에서 진행하는 명칭과 구분은 현실과 맞지 않음 • 지원 기간이 짧음 • 권고사직의 어려움이 있어 장기 미취업자, 실업급여 수급자를 채용하여 내일채움공제 사업 등으로 장기근속 유도가 필요함 	<ul style="list-style-type: none"> • 추가고용장려금 사업 기간의 문제 해결이 필요함 • 청년내일채움공제 희망자들에 대한 보완이 필요함 • 기업부담금의 어려움 해소가 필요함 • 갑작스러운 공고로 인해 활용 불가능한 점 해소가 필요함 	<ul style="list-style-type: none"> • 중소기업에 실용적인 임금지원제도가 필요함(대기업의 수준에 맞출 수 있는 지원 규모 확대 필요) • 인증제도는 기업선택의 중요 기준이 아니므로 폐지 필요
③ 기업이 원하는 청년 지원정책의 우선순위와 추진 내용	우선순위	•	•	<ul style="list-style-type: none"> • 기타지원 < ② < ③ < ① 순으로 높아짐 	•
	추진내용	<ul style="list-style-type: none"> • 성장기의 기업으로 인력충원에 대한 	<ul style="list-style-type: none"> • 스타트업 및 초기 기업에 맞는 청년 	<ul style="list-style-type: none"> • 민간 우수 교육에 대한 직업훈련 보 	<ul style="list-style-type: none"> • IT 개발자 채용 어려움의 해소가 필

		<p>금전적 부담은 적고 부대적인 투자가 필요한 상황</p>	<p>지원 정책의 재구조화가 필요함</p> <ul style="list-style-type: none"> • 청년 기준 나이로 인해 적절한 인력 확보가 어려움 • 창업 기업에 특화된 정보 플랫폼이 필요함 	<p>조가 필요함</p> <ul style="list-style-type: none"> • 재직자를 위한 기업의 역할과 확인이 필요함 	<p>요함</p> <ul style="list-style-type: none"> • 정부차원의 공급인력 확대를 위한 대책이 필요함(전문 대학생 인력 교육 강화 등) • 기업에 도움되는 구체적인 정책이 필요함
<p>④ 기타 및 자유 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인증 제도는 신뢰성이 높지 않고 행정 절차의 까다로움으로 인해 선호하지 않음 • 직원들이 혜택을 보는 직접적인 정책이 늘어나야 함 	<ul style="list-style-type: none"> • 기업의 성장성을 높이기 위한 정책 사업이 필요함 	<ul style="list-style-type: none"> • 정부의 지원정책은 현장에서의 채용에 관한 내용과는 맞지 않으며 필수적인 정책이 아닌 보너스 같은 내용 	<ul style="list-style-type: none"> • 커리어에 대한 턴오버가 심해 장기근속을 위한 정책이 필요함 	

V. 결론 : 중소기업의 청년 일자리 창출을 위한 청년지원 정책 개선방안

- 기업 성장 단계 및 특성을 고려한 지원정책 특성화
 - 초기 창업기업 및 스타트업에 대해서는 이들이 가장 필요로 하는 청년 고용 장려금 지원과 교육 훈련 지원정책 등의 정보가 손쉽게 빠르게 전달될 수 있도록 정비할 필요가 있음
 - 초기 창업기업과 스타트업의 경우 청년고용 장려금 등의 자금지원 정책이 매우 필요하고 중요하나, 지원정책의 종류와 대상이 너무 많아 담당 직원을 따로 두어 업무를 전담하게 하기 어려운 창업 초기의 특성상 이를 감당할 수 있는 내부 역량이 부족함
 - 따라서, 초기 창업기업이 청년고용과 관련한 정책정보에 쉽고 편리하게 접근할 수 있도록, 관련 정보를 한데 모아서 제공하는 채널을 구성하는 등 정보전달 체계를 개선할 필요가 있음
 - 일정 규모(ex: 중기업 또는 예비 중견기업 등) 이상의 기업에 대해서는 직접지원 사업보다는 간접지원 프로그램(교육훈련, 인증, 정보 제공 등)을 확대할 필요가 있음
 - 일정 규모 이상의 기업들은 청년 채용 보조금 등의 직접지원 정책의 실효성은 높지 않고, 필요시 이들 정책을 활용 가능한 옵션으로 판단하는 경향이 있음
 - 또한 이들 기업은 일반적인 제조인력보다는 연구개발인력, 마케팅 인력 등 핵심 인력에 대한 수요가 많으므로 이에 대한 지원이 가능하도록 직무를 차별화하여 지원하는 것이 필요함

- 코로나 19로 인해 비대면 사회로의 전환이 진행되고 있는 점을 감안하여 최근 빠르게 발생하고 있는 기업 채용 및 근로 문화의 변화도 정책 수립 시 고려 필요
 - IT 업종을 중심으로 빠르게 원격근무가 확대되고 있고, 직무(ex: 영업, 마케팅 등)에 따라, 업무시간 조정이 용이한 유연근무제도가 확대되는 등의 새로운 근로 문화가 발생하고 있음
 - 일부 기업 및 업종의 경우 장기근속을 원하는 전통적인 기업 채용 패턴보다는 단기 근로임에도 충분한 성과 창출 후 이직하는 문화가 있음
 - 반면, 정부의 채용 지원정책은 기존의 전통적 장기근속 기반의 근로 기준을 제시하여 일반적으로 진행되는 권고사직 및 단기 근로의 경우에는 불이익을 주고 있어 새롭게 변화하는 근로 환경을 반영하기에는 부족한 실정임
- 기업 측면에서의 우선순위에 근거한 정책 지원 프로그램의 확정 및 표준화
 - 기업 인터뷰 결과 중소기업들이 필요로 하는 청년지원 정책 프로그램의 우선순위는 보조금 > 세제 및 대출 지원 > 병역특례 > 인턴 및 교육훈련 > 취업 정보 및 인증의 순이었음
 - 위의 우선순위를 중심으로 정부 차원에서 정책 지원 프로그램에 대해 우선순위를 확정하고 표준화하여 기업에 동일한 정책 메시지와 방향을 제시할 필요가 있음
 - 경제상황 및 여건 등의 변화에 대응하여 정부가 탄력적으로 정책을 운용하는 것도 필요하나, 청년을 채용하는 당사자인 기업입장에서는 장기적으로 예측가능하고 일관된 정책의 시행이 중요함
- 청년 지원정책 정보 및 청년들이 취업할만한 중소기업 일자리 정보를

종합하여 제공하는 플랫폼 개발 및 체계적인 사후관리 필요

- 인터뷰 결과 공공부문에서 제공하는 취업 사이트 등은 기업 측면에서 실질적인 활용도가 낮은 경우가 많으며 사후관리의 문제점도 일부 제기됨
 - 필요 정보 및 정보 접근의 용이성 등에서 차이가 있어 공공부문에서 제공하는 ‘워크넷’ 등 보다는 ‘잡코리아’, ‘사람인’ 등 민간 취업 사이트를 더 많이 활용하는 실정임
- 현재 중소기업중앙회에서 우수 중소기업을 발굴하여 관련 기업정보를 제공하는 “참 괜찮은 중소기업” 플랫폼을 운영하고 있음
 - 해당 플랫폼을 확장하여 청년들에게는 취업과 관련한 일자리(채용) 정보 및 해당 기업의 성장과정 및 인사관리 시스템을 체계적으로 확인할 수 있도록 하고, 청년을 채용하는 기업들에게는 다양한 인재풀을 확인할 수 있도록 하여 상호간 매칭이 가능하도록 하는 정보 플랫폼 추진 필요
- 중소기업의 경우 좀 더 구체적으로 정부의 다양한 청년일자리 지원정책 정보를 알기 쉽게 확인하고 기업 특성에 따라 맞춤형 정책 정보 검색이 가능한 플랫폼을 구축할 필요가 있음
- 중소기업의 경우 복잡한 정보화 플랫폼의 경우 접근이 어렵기 때문에 기업의 특성과 일자리 정책 맞춤 정보를 지원하기 위한 인공지능기반 정책 시뮬레이션 등을 통해 맞춤형 정책 정보를 제공하는 플랫폼의 구축을 검토할 필요가 있음
 - 특히 초기창업기업 및 소기업의 경우 채용 관련 전담인력이 소수이기 때문에 수많은 정책 정보를 검색, 확인 등이 어렵기 때문에 소규모 기업을 위한 정책 정보 플랫폼이 우선 시급한 상황임

- 청년들의 중소기업 근로 현장 이해도 제고를 위한 노무 및 인사 제도 교육 확대
 - 중소기업 근로 현장에 대해 청년 구직자의 이해도는 낮은 반면, 기업 차원에서 이를 사전교육 하는 것은 현실적으로 어려운 경우가 많아 청년 취업자들이 중소기업에 채용된 이후 빠른 시간내에 이직을 고려하는 경향이 큼
 - 중소기업중앙회 등의 민간 교육센터 및 중소기업진흥공단 인력교육원 등과 협력, 유튜브 등 다양한 OTT 채널 등을 활용하여 청년들이 중소기업 근무에 꼭 필요한 노무 및 인사 지식을 이해할 수 있도록 온라인 및 오프라인 교육을 제공할 필요가 있음
 - ◆ 현재 제공되고 있는 노무 교육 내용은 표준계약서 작성 및 근로 조건 등 기본적으로 알아야 할 근로자의 권리 등에 초점이 맞추어져 있으나 기업입장에서 필수적인 노무 지식은 교육이 부족함
 - ◆ 기업입장에서 청년 등의 구직자가 중소기업에 채용된 이후 장기적으로 직장생활을 유지할 수 있도록 사전에 연봉 및 임금 등의 책정 기준 및 원리, 연월차 등의 휴가제도 등에 대한 안내 및 교육도 내실화하여 실시할 필요가 있음
- 장기적으로 채용 보조금 등의 직접지원 정책 일몰 및 복리증진/ 주택 지원 등의 간접 지원 확대 검토
 - 청년채용과 관련하여 직접적인 보조금 지원정책은 단기에 도움을 줄 수 있으나, 중장기적으로는 고용유지 등에 한계가 존재하므로 일몰시키는 것을 검토할 필요가 있음
 - 기업 규모에 따라 다르지만 현행의 보조금 지원제도는 중소기업 이상의

- 규모에서는 기업의 채용계획에 영향을 줄 정도의 인센티브는 아님
- 또한 기업의 채용 필요성에 따라 일자리가 창출되는 것이 장기적인 고용유지를 위해 바람직 함에도 불구하고, 보조금 지원으로 인해 기업이 채용을 단기적으로 정부 정책에 의존하는 경향도 일부 나타나고 있음
- 장기적으로 청년 구직자의 중소기업 재직을 유도하기 위해 중소기업 복리증진 및 주택 지원 등의 간접 지원을 확대하는 방안을 검토할 필요가 있음
- 중소기업 재직자 대상 공공 임대 주택 등을 확대하고, 현재 시행되고 있는 ‘취업청년 전월세 보증금 대출’과 유사한 형태로 중소기업 재직자를 위한 주택 지원 등의 제도를 도입하여 중소기업 재직의 인센티브를 제공하는 방안을 고려해 볼 수 있음
 - 교통 불편 해소를 위한 공동 셔틀버스 운영, 중소기업 재직자를 위한 맞춤형 교육, 휴가 및 레저 지원 등의 복지프로그램 지원 등도 확대할 필요가 있음
- 청년 신규채용자의 장기근속 유지를 위한 청년내일채움공제 확대 및 개편 실시
- 청년 구직자들은 복리후생(임금 수준 등) 차이로 인해 경력을 쌓은 후 규모가 더 큰 기업으로 이직하는 경우가 많아 상대적으로 규모가 작은 중소기업 입장에서는 단독으로 직원의 장기근속(2년 이상)을 유지하는 것이 어려운 실정임
- 반면, 청년 구직자의 입장에서는 2년의 근로기간을 의무적으로 채워야 공제 혜택을 받을 수 있어, 2년이라는 기간이 너무 길다는 불만도 제기하고 있음

- 이에 정책 수요자인 청년뿐만 아니라 기업의 needs를 반영하여, 공제제도를 개선할 필요가 있음
 - 현행 2년으로 되어 있는 공제제도를 N년으로 다양화하여 구직자가 이를 선택할 수 있도록 하고, 직원의 장기근속을 유도할 수 있도록 연차가 길어질수록 공제 혜택을 많이 받을 수 있도록 하는 방안을 검토할 필요가 있음
 - ◆ ex: 1년 500만원, 2년 1,200만원, 3년 3,000만원 등
 - ※ 현재 운영되고 청년내일채움공제(2년 1,200만원)와 청년재직자내일채움공제(5년 3,000만원)를 장기적으로 통합할 필요가 있음
- 또한 유사한 공제제도 내 업무 연계가 원활하게 이루어져 불필요한 중복업무가 발생하지 않도록 제도를 개선하고 관련 정보를 통합하여 운영할 필요가 있음
 - 근로자가 청년내일채움공제(2년) 후 청년재직자내일채움공제(5년)로 전환할 경우, 동일 서류를 중복하여 다시 제출해야 하는 번거로움이 있음
- 적극적 노동시장 정책으로서 실효성이 입증된 청년내일채움공제의 정책 대상 및 범위를 넓히는 방안도 검토가 필요함
 - 현재 청년의 수혜 나이는 최대 34세로 최근의 고학력 추세 및 니트족 확대의 상황을 고려할 때 34세를 넘어선 사회 초년생의 경우 혜택을 받지 못하므로 이를 40세 등으로 높이는 방안도 검토 필요
 - 또한 청년취업자 및 재직자를 대상으로만 하는 것보다는 중소기업 재직자로 해당 범위를 넓혀 중소기업 재직자에 대해 적극적인 장기근속과 복지혜택을 주는 정책 방안도 검토 필요

- 권고사직 시 정책자금 대출 등의 정부지원 혜택 축소/중단 조치 재검토
 - 기업입장에서는 채용된 직원이 회사에 잘 적응하고, 직원들과 융화되는 것이 인사관리 차원에서 매우 중요하나, 채용 과정에서 직원 간 융화 등은 확인되기 어려워 채용된 이후 부득이하게 권고사직하는 경우도 발생함
 - 현행 청년 채용과 관련하여 정부의 정책자금 대출이 채용실적 등과 연계된 경우가 있으나, 사측의 사정으로 권고사직이 이루어지는 경우 지원 혜택이 축소 혹은 중단되고 있어 청년 채용을 하는 중소기업의 인사 및 노무 관리 등에 부담으로 작용하고 있음
 - 중소기업의 원활한 인력 채용 및 인사관리 등을 위해 권고사직 시 정부의 정책자금 지원 대출과 연계하여 정부 지원 혜택을 축소/중단하는 조치는 재검토할 필요가 있으며, 일정 기간 내에 청년 구직자의 채용이 다시 이루어질 경우 기존 지원혜택을 유지하는 방안을 고려할 필요가 있음
- 기타 정책 추진 방향
 - 채용 지원 정책 프로그램의 행정부담 간소화
 - 디지털 일자리 사업 등의 경우 행정부담(근무일지 등의 행정 서류 및 증빙 사진 등)이 지나치게 많으므로 대폭적인 행정 간소화가 필요함
 - 코로나19 상황에 따른 비대면 근로 및 원격 근로 등의 근로 환경 변화를 고려할 때 과도한 증빙 서류 및 사진 첨부 등의 불필요한 행정은 간소화 또는 폐지하는 방안을 고려할 필요가 있음
 - 다만 행정 간소화에 따라 나타날 수 있는 일부 기업의 도덕적 해이에

대해서는 해당 중소기업에 대해 징벌적 수단을 활용하여 명확한 일별
백계로 처리할 필요가 있음

○ 코로나 19로 인해 실습 교육 등을 이수하지 못한 전문대학 졸업자를 위
한 실습 교육 확대

- 전문대학생의 경우 지난 2년간 코로나 19로 인해 실습교육을 거의 수
행하지 못한 상황이므로, 민간 교육기관 등에서 관련 실습 교육 등을
이수 후 취업할 수 있도록 지원하는 등의 직업교육 정책 프로그램의
신설 추진이 필요함

○ 디지털 마케터 육성 및 중소기업 파견 사업 도입

- 중소기업에서는 최근 부각되고 있는 디지털 마케터를 육성, 활용할 만
한 역량이 부족하므로 IT 전문 교육기관 등에서 이를 학습 및 경험하
게 하고 이후 중소기업으로 파견하여 고용하는 방식 등을 도입할 필요
가 있음

○ ‘청년 친화 강소기업 인증’, ‘강소기업 인증’ 등의 다양한 인증제가 시
행되고 있으나 대다수의 인터뷰 중소기업들은 이들 인증제도가 실효성
이 낮다는 의견을 제시하고 있음

- 실효성이 낮은 인증제를 통합하고, 청년 일자리 창출에 실질적인 효과
를 줄 수 있는 인센티브(정부 사업 참여 가점 등)가 확보되도록 재구
조화할 필요가 있음

○ MZ 세대에 걸맞는 새로운 기업문화 조성을 위한 지원 프로그램 및 정
책 확대

- 새롭게 부상하는 MZ 세대와 기존 고용주 세대 간에는 문화 격차와
세대간 갈등의 폭도 커지고 있으므로, 이를 보완할 수 있는 세대간 협

- 력 및 문화 연계 지원 프로그램을 확대하는 것도 필요함
- MZ세대의 특징과 기존 기업 및 채용 문화와의 충돌을 완화하기 위해 청소년 및 청년 세대 대상 중소기업 기업 문화 탐방 및 중소기업 이해하기 방문 등의 다양한 체험 프로그램을 확대하여 청년들의 중소기업의 기업 문화 이해도를 제고하고, 기업들의 MZ 세대 특징 이해에도 상호 기여 필요
 - ◆ MZ세대는 성장과 커리어에 관심이 많으며 즉각적인 보상과 재택근무 등을 원하고 있으나 기업 차원에서 이를 완전히 수용하기는 어려운 상황인데 이에 대한 기업 현장 방문 시 상호간의 현장 토론회 등을 개최하여 상호 간에 적극적인 이해가 되도록 유도
 - 청년관련 정부위원회에서 반드시 중소기업에 재직하는 청년인력이 참여하도록 권장하여 현장의 MZ세대 중소기업 재직자가 겪는 고충과 어려움이 정부 정책에 반영되도록 제도화도 필요
 - 추가적으로 중소기업중앙회 차원에서 예를 들어 MBC에서 진행하는 “아무튼 출근”과 같이 직장인들과 이야기를 나누고 중소기업을 소개하는 공개적이고 발전적인 공익 프로그램을 방송사와 협력 연계하여 추진하는 것도 적절함
 - ◆ 이러한 공익 프로그램이 중소기업중앙회 차원에서 방송통신 분야에서 대국민적인 차원에서 추진된다면 중소기업의 현장과 MZ세대의 창의성 발현 가능성이 조화될 수 있도록 하는 것이 필요
- 청년 일자리 확대를 위한 해외 취업 확대
- 최근 워드 코로나19 상황에서 청년들의 해외 취업에 대한 관심도가 높아지고 있으며 해외 취업관련 정책 프로그램의 체계화 및 연계 필요
 - ◆ 현재 외교부/산업부/기재부/교육부/농림부/중기부 등의 각 부처별로

진행되는 해외 인턴 및 일자리지원 사업에서 배출된 인력들이 범부처 차원에서 해외 취업으로 정착되도록 총괄 관리 강화 필요, 특히 각종 사업 종료 후 사후관리 차원에서 해외 취업 안정화 지원 필요

- ◆ 해외 취업 관련 정부차원 컨트롤타워가 없는 상황에서 각 부처 해외 인턴 및 일자리 지원사업의 경우 사후관리 센터가 없는 경우가 많은데 이를 K-MOVE 센터 등에서 사후관리 총괄 관리하는 등의 체계화 필요
- 해외 취업 확대를 위한 안내 및 홍보 관련 지원 확대 강화 필요

참고문헌

- 고용노동부(2018), 청년고용지원정책
- 고용노동부(2020), 한눈에 보는 청년고용 지원정책
- 관계부처합동(2021.9.9.), 현장 수요에 대응한 중소기업 맞춤형 일자리 지원방
안
- 관계부처합동(2020.12.23.), 제1차 청년정책 기본계획(‘21~’25)
- 관계부처합동(2021.3.3.), 청년고용 활성화 대책
- 교육부(2021.7). 대학생 현장실습 매뉴얼
- 기획재정부(2018.4.5.), 청년 일자리 대책의 수혜자별 지원 내용: 중소기업 취업
청년
- 기획재정부(2018.4.6.), 청년일자리·지역 대책 세제지원
- 일자리위원회 보도자료(2020.5.29.), 코로나19의 청년에 대한 고용충격에 대응,
청년 일자리 창출 확대와 청년보장의 기반 구축 필요
- 일자리위원회(2021.3.26.), 「청년 일자리 TF」의 청년 고용서비스 전달체계
개편방향 제언, 제19차 일자리위원회 보고안건
- KIAT(2015), 중견기업인력애로요인 심층조사분석

[부록] 집중 인터뷰 설문지 세부 내용

<표 16> 대표 및 인사담당자 대상 질문(초안)

분야	구분	주요 질문 및 정책
① 기존 청년 지원 정책 현황	기존 청년지 원정책 수행 현황	청년고용 시 보조금 정책 프로그램 활용 여부? (예, 청년추가고용장려금 지원사업, 청년 내일채움공제사업, 지자체 지원 내일채움공제 등)
		청년 고용 시 대출 지원 및 세제 지원 정책 프로그램 활용 여부? (예, 일자리 촉진자금, 소득세 감면 등)
		청년 고용 시 취업정보 제공 및 인증 정책 프로그램 활용 여부? (예, 청년위크넷, 참관찮은 중소기업 플랫폼, 청년친화강소기업 인증 등)
		청년 고용 시 교육훈련 및 인턴 정책 프로그램 활용 여부? (예, 국가인적자원개발 컨소시엄, 중소기업 산업인턴제도, 스마트공장 구축기업 청년 체험단, 중소기업탐방 프로그램, 지역 특화 청년무역전문가 양성사업 등)
		청년 고용을 직접 지원하는 프로그램 활용 여부? (예, 산업기능요원 지원제도, 전문연구요원제도 등)
		기타 청년 고용 시 수혜를 받은 정책 프로그램은?(디지털 일자리 지원사업, 이음일자리 지원 등)
	기존 청년지 원정책 수행한 만족도	각 분야별 정책 프로그램의 만족도는?
		만족도가 높은 프로그램의 이유는? 낮은 프로그램의 이유는?
		실효성이 낮은 정책 프로그램은 있는가? 이유는?
		해당 프로그램의 활용을 위한 정보는 어디서 확보했는가?
② 장단 점및 발전 방향	필요성	청년 고용 시 보조금 정책 프로그램의 필요성은 무엇이며 이유는? (예, 청년추가고용장려금 지원사업, 청년내일채움공제사업, 지자체 지원 내일채움공제 등)
		청년 고용 시 대출 지원 및 세제 지원 정책 프로그램 필요성은 무엇이며 이유는? (예, 일자리 촉진자금, 소득세 감면 등)
		청년 고용 시 취업정보 제공 및 인증 정책 프로그램 필요성은 무엇이며 이유는? (예, 청년위크넷, 참관찮은 중소기업 플랫폼, 청년친화강소기업 인증 등)
		청년 고용 시 교육훈련 및 인턴 정책 프로그램 필요성은 무엇이며 이유는? (예, 국가인적자원개발 컨소시엄, 중소기업 산업인턴제도, 스마트공장 구축기업 청년 체험단, 중소기업탐방 프로그램, 지역 특화 청년무역전문가 양성사업 등)
		청년 고용을 직접 지원하는 프로그램 필요성이며 이유는? (예, 산업기능요원 지원제도,

		전문연구요원제도 등)
		기타 청년 고용 시 수혜를 받은 정책 프로그램 필요성은 무엇이며 이유는?(디지털 일자리 지원 사업, 이음일자리 지원 등)
	발전방향	전체적인 청년 고용지원 정책의 문제점은 무엇입니까?(정보 비대칭, 지원 금액 낮음, 지원 내용이 불필요, 서류 등 행정 복잡화, 관련 부서 산재, 등등)
		각 분야별 청년 고용지원 정책의 문제점은 무엇입니까?
청년 고용지원 정책에서 추가되어야 할 정책 프로그램은 무엇이며 없어야 할 정책 프로그램은 무엇입니까?		
		전체적인 청년 고용지원정책의 발전 방향은 무엇이라 생각하십니까?
③ 기업이 원하는 청년 지원 정책의 우선순위와 추진내용	우선순위	대분류 기준으로 가장 중요한 정책 프로그램은? 이유는?
		각 분류에서 가장 중요하다고 판단되는 정책 프로그램은 ? 이유는?
		우선순위에 따라 정책 프로그램이 대폭 재편되어야 한다고 생각하나요? 그 방식은?
	추진내용	기업이 원하는 청년 고용시 가장 필요한 지원 수단은?(자금, 인력, 세제, R&D, 보증 등)
		청년 고용 후 재직자의 고용유지 및 안착에 필요한 정책 수단은?
		기업이 원하는 청년 지원정책의 비전과 방향은 무엇이 있을까요?
④ 기타 및 자유의견		청년 고용시 가장 고려하는 기준과 청년의 역량, 성향은 무엇인가요?
		최근 청년 고용시 고용 지속 기간 및 이직 현황은 어느 정도 수준인지?
		최근 새로운 채용 수요가 많이 필요한 상황인지 ? 그 이유는?
		기타 다양하게 하고 싶은 의견을 개진해 주세요.