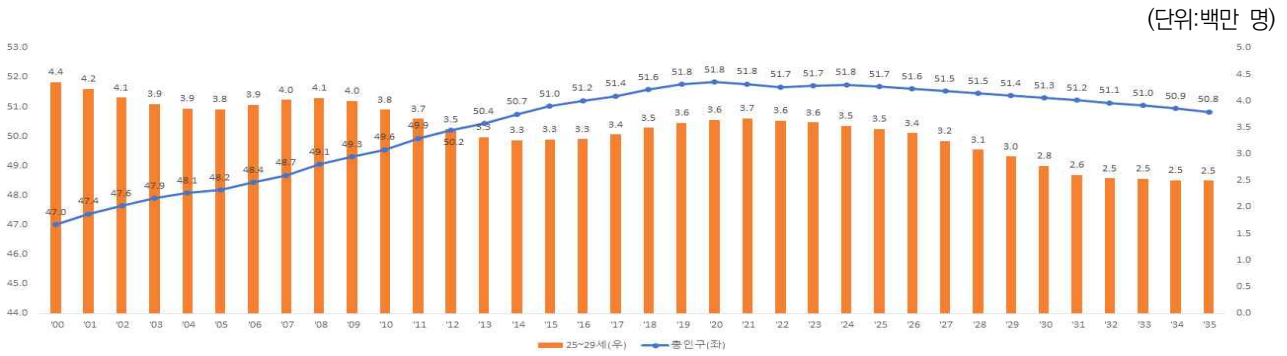


- 그런데 사회생활을 처음 시작하는 25~29세 인구는 2000년 435만 명에서 감소하기 시작하여 2025년 347.6만 명, 2035년 249.7만 명으로 줄어든 것으로 예상되어 향후 국내 산업 전반에서 신입직원 채용에 어려움이 예상됨
 - 합계 출산율이 1984년 1.74명¹⁾ 이후 지속적으로 하락하여 2000년대 25~29세 인구가 감소하기 시작함
 - 2035년 25~29세 인구는 2025년의 71.8%에 그칠 것으로 예상되며 그 이후 더욱 낮아질 것이 확실함

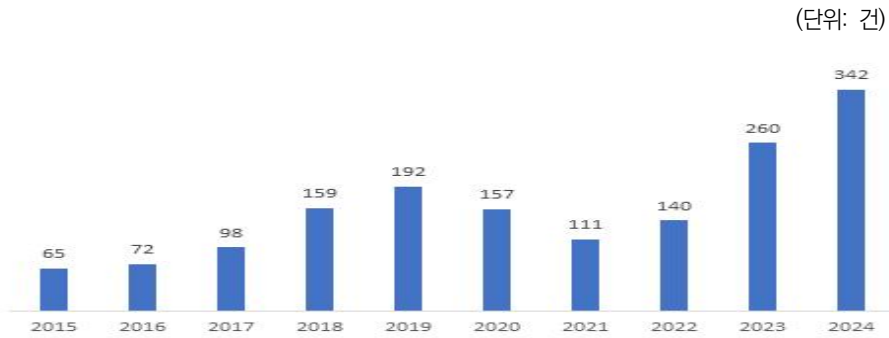
〈그림 2〉 추계인구 추이



자료: 통계청

- 향후 노동시장에서 노동 공급이 수요를 충족하지 못하면, 25~29세 청년층은 우월한 협상력과 선택권을 바탕으로 직업을 선택할 가능성이 높아지고, 이에 따라 일부 산업과 기업은 인력 부족에 직면할 것으로 예상됨
 - 우리나라보다 일찍 청년 인구가 감소한 일본의 경우 노동인력 부족으로 기업이 파산하는 사례가 증가하고 있음

〈그림 3〉 일본 인력 부족 파산 기업 연간 추이



주: 2024년 10월 기준임
 자료: TEIKOKU Databank

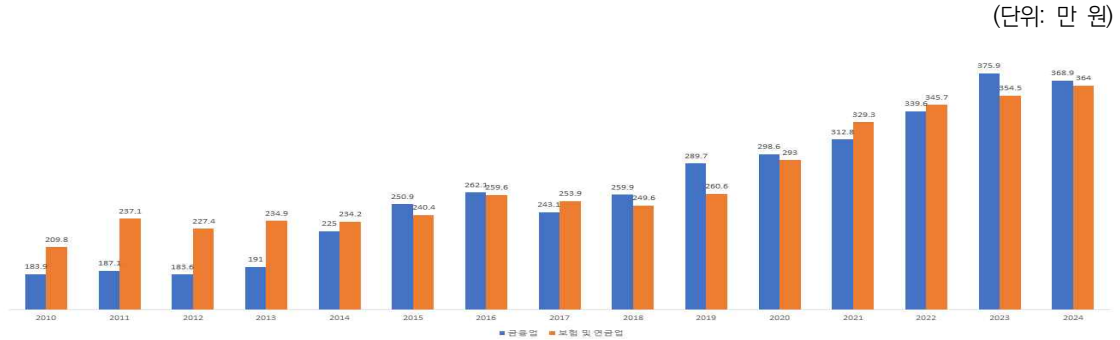
- 최근 보험산업 신입사원 월 급여액이 금융업 신입사원 평균보다 낮아지는 상황에서, 향후 인력 공급이 부족해질 경우 보험산업은 신입직원 채용 시 금융업과의 우수 인력 확보 경쟁에서 불리해질 우려가 있음
 - 현재까지 보험산업은 충분한 청년층 인력 공급과 높은 급여로 우수 인력 확보에 어려움이 없었음
 - 2024년 기준 산업 전체 신입사원 평균 월 급여액은 284.7만 원 인데 반해 금융 및 보험업의 신입사원 월 급여

1) 지표누리, 합계출산율

액²⁾ 평균은 376.7만 원³⁾으로 산업 전체 최고 수준으로 젊은 층이 선호하는 직업임

- 과거 보험 및 연금업의 신입사원 월 급여액은 금융업보다 10% 이상 높았으나 2015년부터 차이가 축소 또는 역전되기 시작함

〈그림 4〉 근속연수 1년 미만 월 급여액 추이



자료: 통계청

- 향후 인력이 부족해질 때 우수 인력은 상대적으로 소득이 낮고 신뢰도와 직업 매력도가 떨어지는 보험회사보다 다른 금융기관을 선택할 가능성이 있음

○ 보험산업은 다른 금융기관보다 다양한 영역의 전문인력이 요구되는 산업이므로 우수 인력 부족은 보험 서비스 품질 저하로 이어질 수 있음

- 보험산업은 보험상품 개발뿐만 아니라 위험인수, 보험계리, 손해사정, 리스크 관리, 자산운용, 재보험관리 등의 다양한 전문 인력이 요구됨
 - 금융전문가뿐만 아니라 통계분석을 위한 통계 전문가, 일반손해보험 리스크 평가를 위해 공학 전문가, 건강보험 리스크 평가를 위한 의학 전문가 등이 요구됨
 - 보험계리, 리스크 관리 등 보험 고유의 전문성을 갖춘 전문가는 핵심 인재로 해외에서는 이를 수행하는 보험계리사(Fellow of the Society of Actuaries)가 업계 최고 수준의 연봉을 받는 직종 중 하나로 평가됨
- 최근 빅 블러(Big Blur) 현상으로 금융(은행, 보험, 증권)과 IT, 유통 업체들이 함께 경쟁하는 현상이 나타나는 상황에서 전문가 부족은 새로운 서비스 제공에 뒤처질 수 있음
 - 인슈어테크가 접목된 보험 서비스, 노후소득 보장 등 고령화 사회에 맞는 다양한 서비스 개발이 부진한 상황임

○ 따라서 보험산업은 젊은 층의 우수한 인력 유치를 위하여 보상체계를 강화하고, 보험산업에 대한 신뢰도 개선과 함께 폭넓은 전문성과 역할을 적극적으로 홍보할 필요가 있음

- 능력있고 전문성 있는 인력이 보험산업에 관심을 가질 수 있도록 전문성에 따른 보상체계를 강화할 필요가 있음
- 보험산업을 단순 영업 중심이 아닌 데이터 분석, 리스크 관리 등 전문성이 요구되는 산업으로 인식시키며, 기후변화 고령화 등 새로운 사회적 위험에 대응하는 공공성과 사회적 기여가 큰 산업으로 부각할 필요가 있음

2) 월급여액은 정액급여와 초과급여의 합계임
 3) 통계청, 산업, 근속연수, 성별, 임금 및 근로조건