

민간연계 중장년 일자리 모델 개발

강소랑 안지선 이찬희



책임연구원 강소랑 서울시50플러스재단 경영기획본부 정책연구팀 책임

공동연구원 안지선 중앙대학교 GHRD대학원 겸임교수

연구보조원 이찬희 성균관대학교 국정전문대학원 박사수료

* 본 보고서의 내용은 연구진의 개인적인 견해이며 서울시50플러스재단의 공식견해가 아님을 밝혀둡니다.

요약

1. 연구개요

- 연구기간: 2022.05.~10.
- 연구 목적
 - 서울시 중장년 정책을 구체화하는 서울시50플러스재단의 일자리 지원사업 활성화를 도모하기 위해 민간연계를 통한 중장년 일자리의 새로운 모델을 제시하는 것을 목적으로 함.
 - 민간 영역에서 서울시50플러스재단이 실행할 수 있는 새로운 일자리 모델을 개발하여 중장년 일자리 활동영역을 다각화하고 고용가능성을 확대하는 데 목적이 있음.
 - 민간자원 연계 등을 통하여 상호 간 탐색기회(중장년층 ⇄ 민간기업)를 마련함으로써 지금까지 공공일 자리를 중심으로 구성된 재단 일자리 지원사업의 민간 확장 가능성을 확인하고자 함.
- 연구 방법: 문헌 검토 및 사례분석, 일자리 전문가 자문, 민간기업 수요조사
 - 본 연구에서 수립한 민간연계 일자리 모델 유형들에 대한 타당성 검증 및 새로운 일자리 모델 탐색을 위한 현장의 심층자료 수집 목적으로 기업체 및 현장전문가를 대상으로 인터뷰를 실시
 - 민간기업의 주요 관계자는 본 연구를 위해 직접 발굴 또는 대학연계 교육과정 사업¹⁾에 출구전략으로 거론된 기업의 경영진 또는 인사담당자들임.

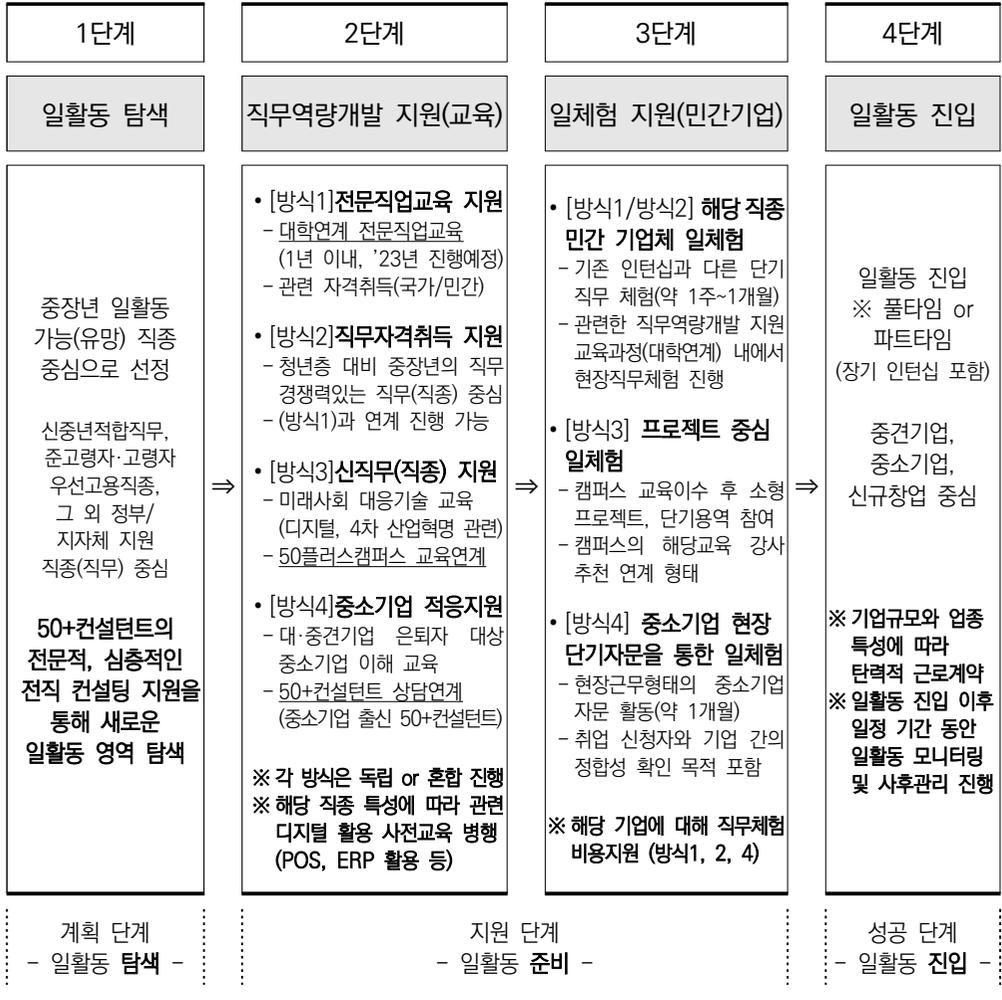
1) 대학연계 교육과정 사업은 서울시50플러스재단이 전문대학과 연계하여 중장년(4060) 직업능력개발을 위한 2023년 신규 교육사업임. 본 연구진은 중장년 직업능력개발교육 운영모델을 제시하기 위해 <대학연계 50+시니어 교육과정 운영모델 개발, 2022> 연구를 수행하였고, 직업교육 수료 후 참여자들의 출구전략(사후관리: 일활동처)을 고려하여 본 연구를 후속연구로 수행함.

〈표 1〉 기업별 인터뷰 내역

분야	기업(기관)	주업종	소재지	인터뷰	날짜	비고
보육 급식	한솔어린이집	아동보육	서울시 성동구	심OO 원장	'22.8.08	
	한빛어린이집	아동보육	서울시 성동구	홍OO 원장	'22.8.12	
	성동구 육아종합지원센터	보육지원	서울시 성동구	조OO 센터장	'22.8.12	
	왕십리성당 데이케어센터	요양보호	서울시 성동구	신OO 센터장	'22.8.08	
	전인복지센터	노인급식	서울시 양천구	이OO 센터장	'22.8.10	
	굿하트광진재가노 인지원센터	노인급식	서울시 광진구	이OO 사회복지사	'22.8.12	
여행 상담	여행시간	해외여행	서울시 노원구	이OO 대표	'22.9.02	
	성산여행사	해외여행(특화)	서울시 종로구	이OO 대표	'22.9.02	성지순례여행
장례 지도	한강성심병원 장례식장	장례	서울시 영등포구	이OO 대표	'22.8.17	
	서울추모공원	화장	서울시 서초구	한OO 팀장	'22.8.18	
	현대퓨너럴	상조	서울시 강동구	남OO 대표	'22.8.25	
	을지대병원 장례식장	장례	경기도 의정부시	이OO 대표	'22.8.30	
전기 유지 보수	이엔티파워	전기공사 유지보수	서울시 마포구	김OO 이사	'22.8.22	온라인플랫폼 운영(전기119)
	F&BC	에어컨 유지보수	서울시 금천구	고OO 대표	'22.8.23	시스템에어컨 유지보수협회
제조 (기계)	태성공업(주)	농기계 제조 및 판매	경기도 양주시	최OO 부장	'22.8.30	
	(주)에이디칩스	산업용 냉장고 제조	경기도 포천시	김OO 부장	'22.9.16	
	(주)보성정공	특장차 제작·판매	경기도 양주시	박OO 부장	'22.9.16	
4차 신기술	야노디자인	디지털디자인	-	우OO 대표	'22.9.13	
	아시카팩토리	3D프린팅	서울시 강서구	송OO 대표	'22.9.21	

2. 민간연계 중장년 일자리 모델

○ 일자리 경로 모델 공통 프로세스



1) 경로모델 I: 장기교육 연계모델(자격무관)

- 청년층 대비 중장년의 경쟁력이 있는 일자리 직종을 중심으로 장기직무교육 후 일활동으로 연계될 수 있도록 지원하는 모델임. 경로모델 I 을 통해 접근 가능한 직종은 해외특화여행 상품개발, 어린이집 또는 노인복지시설의 조리보조, 전기·전자기기 설치 및 유지보수 등이 있으며, 경로모델 II와 통합 연계하여 모델 운영이 이루어질 수 있음.

○ 보육·급식(아동·노인) 분야 중장년 일활동 시사점

- 어린이집의 근무 인력의 성비구성에 있어 주로 여성의 비율이 높음. 남성 조리사와 교사도 있으나, 부모들이 여성 인력을 선호하는 경향이 있음 ⇒ **어린이집은 여성 중장년 일자리모델로 적정**
- 보육·급식 분야에서 중장년은 육아를 포함한 생활경험이 많다는 강점이 있으나 일자리 연계가 어려운 것은 대부분 직무에서 특정 자격을 요구한다는 점임 ⇒ **자격이 필요치 않은 보육도우미, 소규모시설 조리원 및 대체조리원 등으로 접근 필요**
- 어린이집 보육이나 노인복지시설 조리업무 등은 임금 수준 대비 업무 강도가 높아 해당 직무에 대한 자부심과 사회 기여라는 인식도 추가적으로 요구됨.
- 어린이집은 주로 학기 단위로 퇴직·이직이 발생하므로 채용도 이에 따라 이루어지고 (특히, 조리사), 교육 및 일자리연계 후에도 해당 중장년 인력의 지속 관리(재교육, 힐링교육 등)는 필요함.

※ 육아종합지원센터(성동구)와 서울시50플러스재단이 협업할 수 있는 방안

- 재단이 직업교육을 통해 양성된 중장년 조리원(아동식, 유아식, 노인식, 환자식 등) pool 공급
- 육아종합지원센터가 플랫폼 역할을 하여, 각 자치구의 어린이집(국공립, 민간)의 조리원 수요를 파악하고 각 어린이집과 재단이 양성한 중장년 조리원을 매칭
- '2023년 재단-대학연계 직업능력개발 교육과정'의 현장실습처(모델 3단계: 일체험)가 육아종합지원센터로 고려되고 있기 때문에, 중장년은 일체험 후 모델 4단계 일활동으로 진입할 수 있을 것으로 예상됨.
- 플랫폼 역할을 할 수 있는 기관은 타 기관 조리원(급식분야)도 마찬가지로 복지협회(노인, 장애인, 아동 등)가 될 수 있음. 각 자치구에 수요를 파악하고, 재단이 양성한 중장년 조리원을 매칭하는 방안을 요청함.

※ 사회공헌일자리(또는 자원봉사활동)로 할 수 있는 모델: 찾아가는 장난감 사업

- 취약계층, 약자와의 동행 측면에서 장난감을 공급해주고, 수거, 소독하는 업무
- 운전할 수 있는 남성 중장년이 필요하며, 취약계층에서는 수요가 높는데 인력이 없는 상황임. 현재는 성동구, 광진구, 동작구 정도만 하고 있는데 재단에서 남성 중장년 pool을 육아종합지원센터에 공급해주면, 각 가정에 매칭이 가능

2) 경로모델II: 직업자격 연계모델

- 중장년 일자리 가능 직종에서의 채용 가능성을 높여줄 수 있는 직업 자격을 취득하여 이를 통해 일활동으로 연계될 수 있도록 지원하는 모델임. 경로모델II를 통해 접근 가능한 직종은 여행상담, 어린이집과 노인복지시설 조리원, 어린이집 보육교사, 시스템에어컨유지관리, 장례지도 등이 있음.
- 여행상담 분야 중장년 일활동 시사점
 - 여행사에서 직무수행을 위한 일활동 연계는 기존 여행사로의 정식 재취업보다는 **프리랜서 계약직 또는 교육 후 창업**으로 일자리모델을 구성하는 것이 일연계 가능성이 높음.
 - 다만, 비경력자가 창업 시 고려할 점은 여행산업 만의 드러나지 않은 업무나 계약방식, 업체 간 연계방식들이 있는데, 이를 제대로 이해하고 접근할 필요가 있다는 것임.
→ 이를 위해서는 **실제 경험이 중요하므로 기존 여행사에서의 체험학습 기회를 찾는 것도 필요함.**
 - [테마별 패키지여행]의 경우 해당 테마와 관련한 인맥과 지식이 확보되어 있어야 여행을 기획하며, 창업이나 (소규모) 여행사 등과 연계하여 진행할 수 있음(예: 노랑풍선의 000님을 위한 맞춤형 플래너). 다만, 성지순례는 초창기 설립된 여행사가 대부분 존속해있고, 이들이 기존 고객을 계속 관리하며 사업 중이라, 신규 여행사의 고객 창출이 어려우나, 당시 영업세대들이 은퇴하는 시점이어서 조만간 일연계 틈새가 생길 수도 있음.
 - 인터뷰했던 (주)여행시간 대표이사가 사무차장으로 있는 **(사)한국여행서비스교육협회**는 '국외여행인솔자 교육기관'으로 출발하여 문체부 소관의 협회로 전환한 곳으로서, **50플러스재단과 여행 관련 다양한 교육 및 취·창업 등 연계 활동이 가능할 수 있음.**
- 전기유지보수 분야 중장년 일활동 시사점
 - 시스템에어컨 유지보수와 관련된 일활동은 작업 난이도가 높지 않고 팀 단위로 진행되어 중장년들도 기술적이나 신체활동적 측면에서 경쟁력이 높은 분야임.
 - 시스템에어컨 유지보수는 한국시스템에어컨 시설관리 유지협회에서 자격관리 및 교육을 진행하고 있어 재단은 협회와 유기적 연계를 통해 중장년의 일활동 영역을 확대할 수 있음.
 - ※ 협회는 한국장애인고용공단과 장애인 취·창업기회 확대 차원에서 시스템에어컨 유지관리와 관련한 사업제안 중이기도 함(장애인 1인과 중장년 비장애인 1인으로 팀 구성 후 실외기 점검에 투입).

- 온라인플랫폼을 통한 전기유지보수 일활동은 일반 가정이나 업소(카페 등)를 중심으로 진행되는데, 주로 조명기구설치 등 저 난이도 직무로 비자격 중장년도 일정 교육 후 충분히 진입 가능한 분야임.
- 다만, 작업 당 수수료가 낮아 일활동이 활발하게 연계되기 위해서는 규모의 경제가 이루어질 필요가 있음(통합 플랫폼 구축 등).

○ 장례관리 분야 중장년 일활동 시사점

- 장례분야 일활동에서 장례지도사 자격을 취득한다면 종사할 수 있는 직무 영역은 여러 가지가 있음. 화장시설(대부분 공공시설이므로 공개채용)을 제외한 장례식장이나 상조회사는 장례지도 절차수행 외에 고객유치를 위한 영업활동이 중요함. → **이 분야 취업 희망인력을 중심으로 재단에서 영업스킬 교육을 지원해주면 일활동 연계나 취업 후 지속근무에 도움이 될 것임.**
- 규모가 있는 장례식장 및 상조회사의 경우 청년들을 선호하며, 청년 지원율도 높아 비경력 중장년의 신규 취업이 어렵고, 영세 민간 장례식장은 청년의 비선호로 중장년 일자리 탐색은 가능하나 근무환경 등이 열악하여 계속 근무가 이루어지지 않을 가능성이 있음.

※ 전국장례협회와 서울시50플러스재단이 협업할 수 있는 방안

- 장례업무는 장례지도사 취득 이후에도 현장실습이 중요함. 현재 대학병원 포함 전국 장례식장은 1,100여개 있으며, 전국장례협회를 통해 현장실습 목적의 인턴십을 수행 하도록 연계 가능함(재단이 추천해주는 중장년 풀 위주로 장례협회에서 인턴의 수요를 매칭)
 - * 중장년은 장례지도사 자격증이 있더라도, 실제로 장례식장에서 업무를 수행해보고 채용을 원함. 중장년의 퇴사율이 높기 때문에 인턴으로 3개월 정도 서로 간의 탐색 기간을 거치면 좋겠다는 의견의 많음.

※ 화장시설(추모시설)과 서울시50플러스재단이 협업할 수 있는 방안

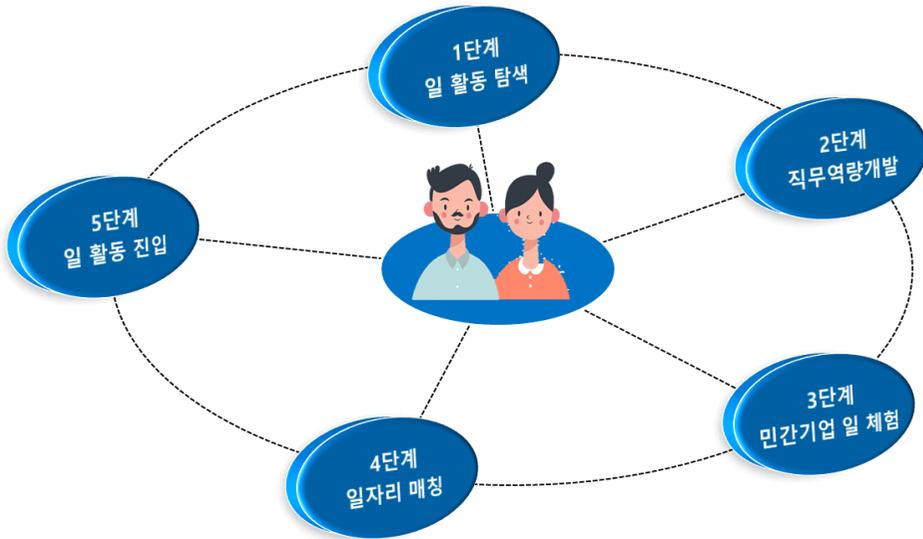
- 화장시설의 일활동 중 특정 시간대에 필요한 인력으로 직원(계약직 포함) 채용은 어려운 분야(오전 시간대: 질서유지, 민원응대, 화장절차 안내 등)에 대해서는 시간제 근무 형태의 사회공헌일자리(또는 자원봉사활동)도 모색할 필요 있음.
 - * 화장 및 화장대기 시간에 유족이 200여명 가까이 몰리는데, 유족 대상 응대할 인력이 필요함.

3) 경로모델Ⅲ: 신기술교육 연계모델

- 4차 산업혁명 등에 따라 새롭게 부각되고 활용되고 있는 신기술 지식을 습득하여 관련된 일자리로의 연계를 모색할 수 있도록 지원하는 모델임. 경로모델Ⅲ을 통해 접근 가능한 직종은 3D프린팅, 디지털 디자인 기획 및 제작 등이 있음
- 신사업/신기술 분야 중장년 일활동 시사점
 - 경로 모델의 직무체험(일경험 인턴십 등)은 기업이 재단이 지원하는 인턴을 통해 인건비의 부담을 줄일 수 있어서 환영받을 수 있음(특히 1인 사업자의 경우).
 - 다만, 직무체험이나 일활동을 위해서는 **자신의 역량을 입증할 포트폴리오의 구축**이 필수적임. 이를 위해 **교육 및 현장실습의 교육목적에 포트폴리오 구축을 포함**하는 것도 필요함.
 - 신기술 분야에서 중장년 인력(수료생)을 재단에서 통합 관리한다면 인력난이 있는 중소기업의 인력 활용 측면에서는 효율적일 것임.
- ※ 경로모델Ⅲ은 3D프린팅, 디지털 디자인 등 신기술 직종에서 일자리 모델로서 일부 타당함이 확인되나, 일활동 진입단계에서는 정규직 재취업보다는 파트타임 프리랜서나 개인 창업 등이 더 적절한 것으로 확인됨. 해당 분야 교육의 경우 대부분 강사들이 관련된 사업체를 운영하고 있는 사업자이기 때문에 이들을 통한 소형 프로젝트의 지속 연계가 가능하도록 할 필요가 있음. 이때 소요 경비의 50%를 재단에서 지원한다면 프로젝트 연계는 좀 더 활발해질 수 있음.

3. 제언: 민간연계 중장년 일자리 생태계

- 산업분야나 직종과 무관하게 중장년 새로운 일·활동 진입을 위한 민간연계 일자리 생태계를 구축
- 중장년 일활동 진입을 위한 민간연계 일자리 모델의 첫 단계는 일·활동 탐색 단계로서 일자리 발굴임
 - 1단계에서는 컨설턴트의 역할이 중요하며, 중장년 개인별·단계별 맞춤형 진로상담과 생애재설계, 직무역량개발교육 전 중장년 특성 및 취업 니즈 등을 전반적으로 분석하여 적절한 교육과정 큐레이션을 해 줄 필요가 있음.
- 두 번째 단계는 중장년 대상 직무역량개발 교육 지원 단계임. 여기서 말하는 직무역량개발 교육은 지금까지 해왔던 일과 다른 업무를 수행하기 위해 새로운 스킬을 익히는 직업능력개발교육(re-skilling)이 포함됨



[그림 1] 민간연계 중장년 일자리 생태계

- 세 번째 단계는 일체험 단계로서 기존 인턴십과는 다른 단기(약1주~1개월) 직무 체험임. 이는 해당 직종 직업능력개발교육과정 내에서 현장직무체험이 진행될 수 있음.
- 네 번째 단계는 일자리 매칭 단계로서 상호간의(중장년과 민간기업) 만족도를 높이기 위해 매칭을 담당하는 전문가(전문교육을 받은 상담사)나 서비스 제공 회사, 자격관리를 담당하는 협회 등과 협력할 수 있음.
- 다섯 번째 단계는 중장년의 일·활동 진입단계임. 일체험(3단계)과 일자리 매칭(4단계)후 바로 민간 기업으로 취업도 가능하지만, 중장년과 기업 간의 정합성 확인을 위해 인턴십 단계가 중요함.
 - 재단의 향후 일자리 모델은 새로운 직무에 대한 전환교육(리스크릴링, 업스킬링)단계가 필요하며, 일활동 진입(5단계)을 위해 인턴십, 취업·창업을 지원함으로써 디딤돌 역할이 중요할 것임.

Contents

	요약	
제1장	서론	
	제1절 연구 필요성 및 목적	3
	1. 연구 필요성	3
	2. 연구 목적	5
	제2절 연구 내용 및 방법	6
	1. 연구 내용	6
	2. 연구 방법	7
제2장	민간분야 중장년 일자리 동향	
	제1절 중장년 적합 일자리 및 지원정책	11
	1. 중장년을 위한 적합 일자리 특성	11
	2. 중장년 일자리 지원제도 및 정책	14
	3. 중장년 사회공헌 일자리	22
	제2절 타 지자체 일자리 사업 사례분석	24
	1. 경기도일자리재단 중장년일자리센터	24
	2. 대전일자리경제진흥원	41
제3장	민간연계 중장년 일자리 모델 및 운영체계	
	제1절 중장년 일자리 모델 발굴	49
	1. 일자리 모델 개관	49
	2. 유형별 경로 모델	53

	제2절 일자리 모델 적합성 검증: 민간기업 FGI	58
	1. FGI 준비	58
	2. FGI 진행	59
	3. FGI 결과	60
	제3절 모델별 운영체계	84
	1. 경로모델 I	84
	2. 경로모델 II	85
	3. 경로모델 III	86
제4장	일자리 모델 구현을 위한 사업 구체화	
	제1절 일자리 분야별 직무기술서(예시)	91
	1. 아동보육	91
	2. 노인급식	93
	3. 여행상품 상담	95
	4. 전기기기유지보수	97
	5. 장례지도	99
	제2절 경력개발 교육과정 명세(예시)	102
	1. 경로모델 I 관련 교육과정 예시(급식분야)	102
	2. 경로모델 II 관련 교육과정 예시(여행분야)	104
	3. 경로모델 II 관련 교육과정 예시(장례지도분야)	106
	4. 경로모델 III 관련 교육과정 예시(4차 산업분야)	109
	5. 경로모델 IV 관련 교육과정 예시(중소기업 취업)	110
제5장	결론 및 제언	
	제1절 연구결과 종합	115
	1. 경로모델 I : 장기교육 연계모델(자격 무관)	116
	2. 경로모델 II : 직업자격 연계모델	117
	3. 경로모델 III : 신기술교육 연계모델	122
	제2절 제언: 민간연계 중장년 일자리 생태계	125
	참고문헌	129

표목차

〈표 2-1〉 [신중년적합직무]고용노동부	16
〈표 2-2〉 서울시50+보람일자리사업 지원내용	23
〈표 2-3〉 중장년 직무역량 강화교육 과정 안내	25
〈표 2-4〉 중장년 직무역량 강화교육 모집과정 및 교육내용	25
〈표 2-5〉 5060 경기도 이음일자리 사업실적	28
〈표 2-6〉 2019년 vs 2021년 사업 비교	29
〈표 2-7〉 기업체 선정 평가 기준표	31
〈표 2-8〉 경기도 이음일자리사업 추진실적(2022.5월 기준)	33
〈표 2-9〉 4060 맞춤형 재취업 지원사업 모집과정 안내	34
〈표 2-10〉 4060 맞춤형 재취업 지원사업 사업내용 및 운영방법	35
〈표 2-11〉 2022년 4060 맞춤형 재취업 지원사업 훈련기관 평가표	37
〈표 2-12〉 중장년 인생2막 활동지원 사업	39
〈표 2-13〉 새로운 경기 징검다리 일자리 사업, 청년 매치업 사업 비교	41
〈표 2-14〉 중장년 직업훈련 개발교육 사업	42
〈표 2-15〉 중장년 직업훈련개발교육 사업(문화 여가활동지원)	44
〈표 2-16〉 나눔일자리 사업 지원내용	45
<hr/>	
〈표 3-1〉 직업능력개발 관련 2022년 하반기 50플러스 캠퍼스 교육과정	56
〈표 3-2〉 날짜별 FGI 준비 내용	58
〈표 3-3〉 기업별 인터뷰 내역	59
〈표 3-4〉 보육·급식 분야 인터뷰 기업 현황	60
〈표 3-5〉 여행상담 분야 인터뷰 기업 현황	66
〈표 3-6〉 전기유지보수 분야 인터뷰 기업 현황	69
〈표 3-7〉 장례 분야 인터뷰 기업 현황	72
<hr/>	
〈표 4-1〉 보육 직무기술서	92
〈표 4-2〉 노인급식(음식조리) 직무기술서	94
〈표 4-3〉 여행상품상담 직무기술서	96
〈표 4-4〉 전기기기유지보수 직무기술서	98
〈표 4-5〉 장례지도 직무기술서	100
<hr/>	
〈표 5-1〉 보육급식(아동·노인) 분야 인터뷰 내용(요약) 및 시사점	116
〈표 5-2〉 여행상담 분야 인터뷰 내용(요약) 및 시사점	118
〈표 5-3〉 전기유지보수 분야 인터뷰 내용(요약) 및 시사점	119
〈표 5-4〉 장례관리분야 인터뷰 내용(요약) 및 시사점	120
〈표 5-5〉 신사업/신기술 분야 인터뷰 내용(요약) 및 시사점	122

그림목차

[그림 2-1] 신중년 인생3모작 패키지	15
[그림 2-2] 서울시50+보람일자리사업 추진절차	23
[그림 2-3] 중장년 직무역량 강화교육 사업운영체계	26
[그림 2-4] 경기도 이음일자리 사업 기관별 역할 및 추진체계	29
[그림 2-5] 경기도 이음일자리 사업 추진체계(경기도일자리재단)	30
[그림 2-6] 기업체 선정절차	31
[그림 2-7] 4060 맞춤형 재취업 지원사업 사업운영체계	34
[그림 2-8] 중장년 인생2막 활동지원 사업 운영체계	39
[그림 2-9] 중장년 직업훈련개발교육 운영체계	45
[그림 2-10] 나눔일자리사업 운영체계	46
<hr/>	
[그림 3-1] 일자리모델 발굴을 위한 접근방법(예시)	50
[그림 3-2] 민간연계 일자리모델 공동 프로세스	51
[그림 3-3] 일자리 경로모델 I(장기교육연계-자격무관)	53
[그림 3-4] 일자리 경로모델 II(직업자격연계)	54
[그림 3-5] 일자리 경로모델 III(신기술교육연계)	55
[그림 3-6] 일자리 경로모델 IV(중소기업 연계)	57

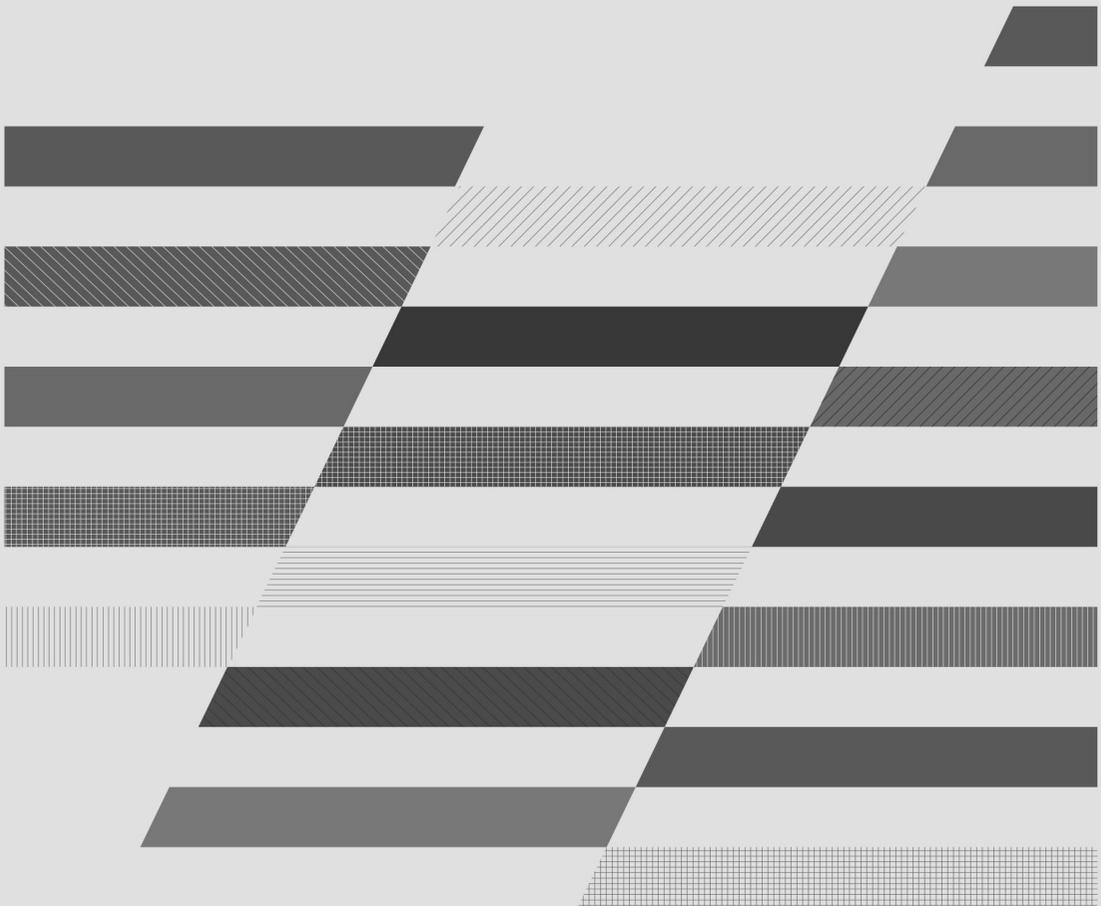
민간연계 중장년 일자리 모델 개발



제 1 장



서 론



제1장 서론

제1절 연구 필요성 및 목적

1. 연구 필요성

- 오늘날 중장년이 직면한 사회적 위험은 일자리 불안정성과 그로 인한 소득 감소 또는 중단에서 주로 비롯됨.
 - 현재 우리나라 중장년은 평균 49세에 주된 직장에서 퇴직하여 이 시점부터 공적연금의 수급개시 시점인 61~65세까지 최소 10년 이상 소득 반감기를 경험하고 있음. 이들은 직무역량 저하와 변화대응 부족으로 불안정한 일자리에 위치하여 낮은 경제적 지위를 유지하는 위험에 노출될 수도 있음(유태균 외, 2021).
 - 그래서 생애 주된 일자리 이탈 후 노동시장에서 완전히 은퇴할 동안 어떤 형태로든 노동시장에 남아있어야 하는 것은 모두가 피할 수 없는 현실이 되었음. 이때 중장년 고용 가능성 제고를 통한 경제활동 지속은 소득 및 경제적 안정을 가져와 개인 삶의 질을 향상하고, 노동시장 및 사회 전반에 긍정적으로 기여할 수 있음(이수정, 2019).
- 우리나라 중장년의 경제활동 특징은 경제활동 참가율과 고용률이 OECD 주요국 평균에 비해 높은 수준이며, 노동시장 완전 은퇴 시점도 늦다는 점임(조성은 외, 2021).
 - 2021년 통계청 조사(경제활동인구조사 고령층 부가조사)에 따르면 가장 오래 근무한 일자리를 그만둘 당시 평균 연령은 49.3세나 이후 73세까지 계속 근무를 희망하는 것으로 나타남. 이는 주 일자리 퇴직 후 시간이 전 인생의 40%에 이르게 되어 퇴직 후 여분의 인생이 아니라 여전히 삶의 상당 부분을 차지하게 된다는 것을 의미함.
 - 실제로 최근 20여 년간 중장년을 포함한 고령자 노동시장 참여는 꾸준히 증가하였음. 50-59세 취업자는 2000년 1/4분기 2,784천명에서 2021년 4/4분기 6,538천명으로

그 규모가 약 2.3배 증가한 것으로 나타났음(안준기 외, 2021). 이처럼 인생 100세 시대에 주된 일자리 퇴직 후에도 경제적으로 안정적이고 활력 있는 노후를 위해 오래 현업에서 일하고자 하는 중장년의 요구는 점점 증가하고 있음.

- 물론 출산율 저하 및 평균 기대수명의 증가로 인해 초래된 인구 고령화 추세는 생산 가능 인구에서 중장년 비율이 청년의 비율보다 많아지는 상황을 초래하고, 이는 전체 인구 감소와 함께 잠재 성장률을 지속 하락시키는 주요 요인이 될 수 있다는 우려도 있음(백종관 외, 2020).
- 한편, 은퇴 전후에 있는 서울시 중장년에게 새로운 직업 인생을 지원하기 위해서는 민간 부문과 연계한 중장년 대상 일자리 영역 및 모델을 확대하는 것이 필요함.
 - 서울시 50+세대 실태조사(강소랑 외, 2019)에 따르면 서울 거주 50+세대의 일자리 희망 연령은 68.3세까지로 '21년 통계청 조사보다는 다소 낮았었지만, 50+세대 전 연령에 걸쳐 안정적인 직업으로서의 일자리 지원이 요구된다는 것은 명확함.
 - 하지만 서울시 공공일자리는 이러한 중장년의 수요를 충족시키기에는 재원 및 활동 분야(공공분야 중심) 등에서 한계를 보임. 서울시 대표 사회공헌 일자리인 보람일자리 사업은 공익성 추구를 주목적으로 하다 보니, 활동 분야가 공공기관 및 비영리단체에 한정되어 중장년의 일자리 욕구에 부응하기에는 미흡한 측면이 있음.
- 정부의 중장년 대상 일자리 사업의 경우 단순노무직으로 연계가 많아 역량을 개발하고 재취업을 원하는 중장년 니즈를 만족시키기에는 충분치 않음.
 - KECO(한국고용직업분류, Korea Employment Classified of Occupations) 426개 직종 중 환경미화원, 주방보조원, 버스운전원, 농림어업 관련 단순종사원 등 19개 직종이 중장년이 취업한 전체 직종의 72%를 차지해 단순노무직 쏠림현상이 심각함(지은정, 2019).
 - 2021년 보람일자리 사업 참여자 만족도 조사결과에서 직무교육과정 만족도가 가장 낮게 나와 참여자 직무역량향상을 위한 교육체계 강화 및 개선이 필요한 상황임.
- 서울시50플러스 일자리 정책은 중장년의 니즈에 더 부합하고 실질적으로 새로운 직무에 활용될 수 있도록 참여자의 직무역량을 제고하는 방향으로 강화·개선될 필요가 있음.
 - 서울시 중장년 지원제도 이용 현황, 만족도 및 요구조사(서울시50플러스재단, 2021)에 따르면 50+세대는 소득 창출과 연계되고, 기술습득 및 직무역량 향상과 관련된 교육 및 향후 직업경력이 활용성이 높은 교육에 대한 욕구를 가짐.
 - 이러한 결과는 중장년의 일자리에 대한 욕구가 단순 체험 및 활동수준이 아닌 어느 정도 안정된 직업으로서의 일자리를 원하고 있다는 것을 반증하는 것임.

- 한편, 최근 디지털 전환 및 4차 산업혁명 등 기술혁신 사회의 도래는 중장년들의 새로운 일자리 참여에 또 다른 장벽이 되었고, 이로 인한 일자리의 변화도 극심하게 진행되고 있어 미래 직업역량을 체계적으로 개발할 수 있는 요구도 증대되고 있음 (경기도평생교육진흥원, 2018).

2. 연구 목적

- 서울시50플러스재단의 일자리 지원사업은 공공기관 및 민간기업과의 네트워크를 통해 주로 이루어지고 있음. 이는 민관협력 거버넌스 차원에서 네트워크의 역할을 극대화하여 중장년 일자리 문제해결에 접목하는 차원임.
 - 현대사회 특징 중 하나는 단일 정부기관 및 정부조직만으로 해결되기 어려운 복잡한 문제를 해결하는 과정에서 중앙정부, 지방자치단체, 시민단체, 기업 등 다양한 파트너들로 이루어진 수평적이고 자발적인 네트워크의 역할이 강화되고 있다는 것임 (Agranoff & McGuire, 2003; 이두휴, 2021, p.161에서 재인용).
 - 네트워크를 활용한 사회문제 해결이 증가한 이유는 다양한 네트워크 파트너들이 본래 목적을 달성하기 위한 기능을 수행하거나 기존의 조직형태를 유지하는데 지장을 주지 않으면서 동시에 사회문제 해결에 필요한 유연성과 안전성을 제공할 수 있기 때문임 (Agranoff, 2007; 이두휴, 2021, p.161에서 재인용)
 - 본 연구 주제인 중장년을 위한 민간연계 일자리 모델 탐색에 있어서도 네트워크 파트너들을 구축함으로써 중장년 일자리가 가능한 여러 기업들(대기업, 중견기업, 중소기업)과의 다양한 형태의 연계를 통해 안정적 일자리로의 경로를 몇 개 유형으로 제시하고자 함.
- 본 연구는 서울시 중장년 정책을 구체화하는 서울시50플러스재단의 일자리 지원사업 활성화를 도모하기 위해 민간연계를 통한 중장년 일자리의 새로운 모델을 제시하는 것을 목적으로 함.
 - 민간 영역에서 서울시50플러스재단이 실행할 수 있는 새로운 일자리 모델을 개발하여 중장년 일자리 활동영역을 다각화하고 고용가능성을 확대하는 데 목적이 있음.
 - 민간자원 연계 등을 통하여 상호 간 탐색기회(중장년층 ⇄ 민간기업)를 마련함으로써 지금까지 공공일자리를 중심으로 구성된 재단 일자리 지원사업의 민간 확장 가능성을 확인하고자 함.

제2절 연구내용 및 방법

1. 연구 내용

○ 민간분야 중장년 일자리 조사·분석

- 목적: 민간연계 일자리 개념 정립, 민간연계 일자리 (후보) 모델 탐색
- 대상: 고용노동부 신중년 적합직무*, 각 지자체 일자리 사업 등
 - * 경영·사무·금융·보험직, 연구직 및 공학 기술직, 교육·법률·사회복지, 보건·의료직, 예술·디자인·스포츠직, 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직, 영업·판매·운전·운송직, 건설·채굴직, 설치·정비·생산직, 농림어업직, 경영·마케팅 관련 신직업, 사회복지/교육관련 신직업, 공학관련 신직업(4차 산업혁명 등)
- 조사범위: 지자체 일자리 사업 내용, 관련 직무교육, 특성 및 시사점 등

○ (모델 및 수요처 발굴과정) 민간연계 일자리 모델 및 활동처(수요처) 발굴

- 프로세스: 연계 가능 민간기업 1차 선정(문헌조사)/해당 기업군(산업분야)에 적합한 일자리 후보모델 수립 → 우선으로 의향 타진 후 기업방문 협의를 통한 가능성 타진

○ (민간시장 탐색과정) 민간기업 수요조사

- 목적: 민간기업의 중장년 고용가능성 모색, 협력 및 최적 운영방안 도출
- 대상: 대기업 및 중견기업 또는 특화된 분야의 중소기업

○ (선정된 모델의 체계화, 사업과정 설계과정) 민간연계 중장년 일자리 모델 운영체계 수립

- 민간기업 수요조사에서 도출된 민간연계 일자리 후보모델 제시
- 모델 및 활동처 타당성 판단: 일자리 사업 이해관계자 의견수렴
 - 민간연계 일자리 후보모델에 대한 적합성, 타당성 등에 대해 일자리 사업 이해관계자 의견수렴: 서울시 인생이모작지원과, 재단 사업운영본부, 외부 일자리 전문가 등
- 선정된 모델 체계화 및 사업내용 설계: 민간연계 일자리 분야, 적합 직무, 직무세부내용 (직무 기술서), 구체적인 협력기관 및 활동처 제안 등
 - 도출된 민간연계 일자리 모델에 대한 직무기술서 작성: 세부사업 개요, 운영프로세스, 활동방식, 주요활동, 활동처 등
 - 중장년 역량개발을 위한 경력개발 교육과정 제안

2. 연구 방법

○ 문헌 검토 및 사례분석

- 이 연구에서는 민간연계 일자리 모델의 필요성 및 현재 중장년들의 일·활동 현황을 확인하고, 일자리 모델 초안을 구성하기 위해 각종 정책자료(고용노동부 등)와 연구 보고서 및 운영 사례(타 지자체 일자리 사업) 등 문헌 자료를 수집하여 분석함.
- 이 현황 및 사례분석을 통해 민간연계 일자리 모델을 유형별로 구성하고 이 유형들에 대한 타당성 검증을 위해 직종별로 민간기업(대기업, 중견기업, 특화 중소기업 등)을 탐색하여 FGI 후보군을 도출함.

○ 민간기업 수요조사: 민간기업 관계자 FGI(또는 인터뷰)

- 본 연구에서는 민간연계 일자리 모델 유형들에 대한 타당성 검증 및 새로운 일자리 모델 탐색을 위한 현장의 심층 자료 수집 목적으로 기업체 및 현장전문가를 대상으로 FGI를 실시하였음. FGI는 녹취록을 작성한 후 해당 내용에 대한 심층분석을 실시함.
- 민간기업의 주요 관계자는 본 연구를 위해 직접 발굴 또는 대학연계 교육과정 사업에 출구전략으로 거론된 기업의 경영진 또는 인사담당자들임.

○ 전문가 자문(중간 및 최종평가)

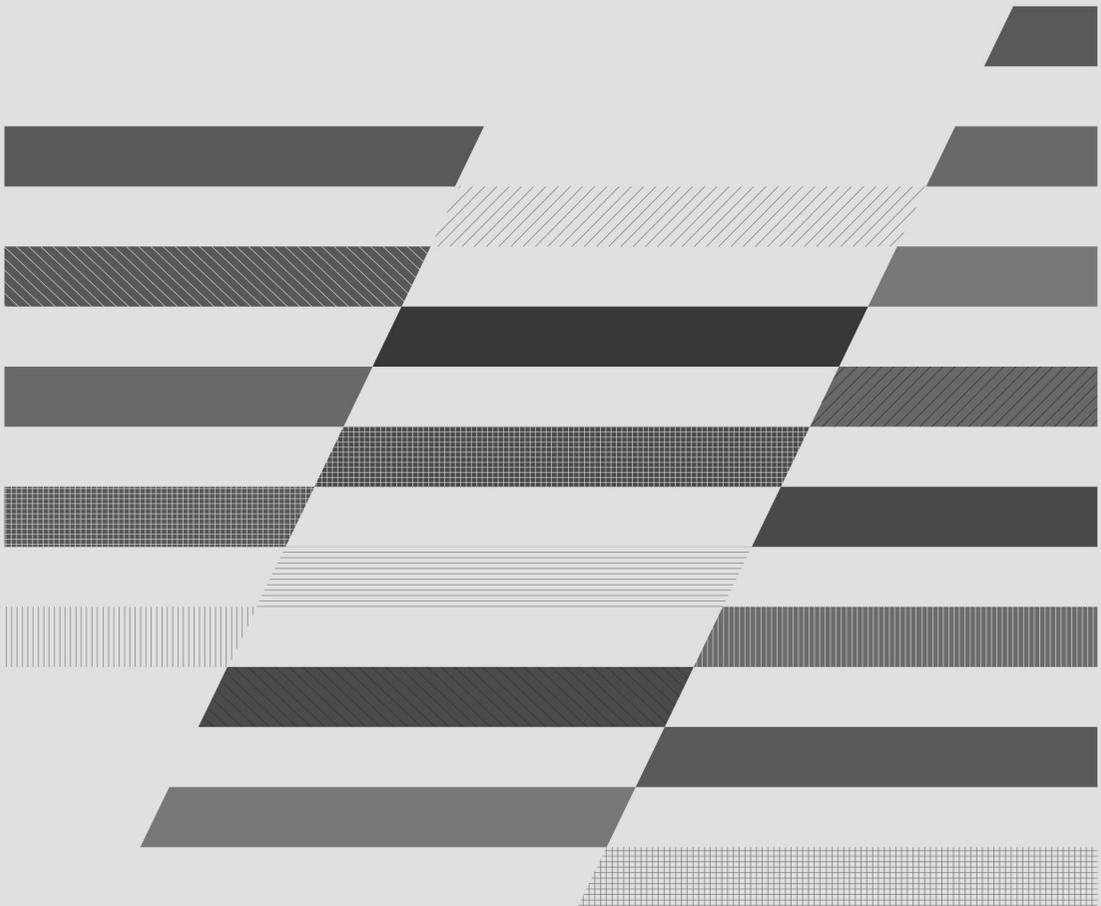
- 본 연구에서는 연구과제 수행 및 결과의 질 관리를 위해 평가위원회를 구성하고 학계 및 연구기관 등의 외부 전문가를 위촉하여 정량 및 정성평가를 진행함. 전문가 평가 내용은 연구에 반영하여 연구 진행 및 보고서 내용을 수정함.



제 2 장



민간분야 중장년 일자리 동향



제2장

민간분야 중장년 일자리 동향

제1절 중장년 적합 일자리 및 지원정책

1. 중장년을 위한 적합 일자리 특성

1) 중장년을 위한 양질의 일자리

- 저출산, 기대수명 증가 등으로 인한 급속한 인구 고령화 및 베이비부머 세대의 퇴직 등 현재 우리 사회가 직면한 다양한 인구 문제들은 중장년의 퇴직 후 노후설계 및 일자리 연계 등에 높은 관심을 끌어내고 있음.
 - 특히, 50대 이후 중·장년이 되면 취업과 실업이 반복되며 일자리 질과 임금 수준이 저하되는 불안정성을 가짐(이수정, 2019). 실제 40대 이상 중·장년 대상 조사(전경련, 2019)를 보면 재취업 회사에서의 근속연수 2년 미만인 경우가 67.1%를 차지함.
 - 45세 이상으로 구성된 한국고용정보원 고령화패널 데이터를 분석하여 중고령자 희망 일자리를 분석한 광미선(2019) 연구에 따르면, 중고령자는 이전 일자리 특성과 유사한 직종 및 고용형태를 선호하는 것으로 확인됨.
 - 중장년의 재취업 후 짧은 근속연수는 이전 일자리와 유사하지 않은 직장에 취업하는 상황에도 일부 기인하는 것이라고 해석됨. 이는 광미선(2019)의 연구에서 45~54세 세대가 다른 연령층 대비 다양한 직종을 희망한 것으로 나타났기 때문임. 물론 이들 인력이 새로운 직종의 역량을 확보했는지의 여부는 연구에서 확인되지는 않았음.
 - 어쨌든 이 연령층 인력은 전직 상황에 몰리더라도 새로운 직종에서 충분히 적응할 수 있다는 의지를 가진 것으로 보이는데, 실제 채용 기업의 인식과는 차이가 있음. 연구 진행 중에 인터뷰한 경기일자리센터는 관련 사업(이음일자리)의 잠재칭 과정에서 중장년의 자기 역량에 대한 평가와 기업의 인식 간에는 차이가 있었다고 얘기함.

- 대부분의 중장년에게 퇴직 후 제2의 안정적 일자리가 필요한 이유는 '100세 시대'에 안정된 직업 활동 및 소득 창출이 이제는 선택이 아닌 필수이기 때문임.
 - 중장년에게 있어서 일·활동은 사회공헌의 의미도 있으나, 이는 주로 비교적 충분한 경제적 기반을 가진 퇴직 전문인력에 해당하는 것으로, 그 외 대다수 중장년에게는 은퇴 후 남은 50여 년 동안의 노후를 설계할 재취업이 필요한 것임.
 - 중장년의 상당수가 노후보장 준비수단으로 국민연금을 꼽고 있으나(최석현, 김재신, 2018), 55세부터 수령 가능한 국민연금은 월평균 64만원 수준(통계청, 2021)에 그쳐 다른 일자리를 갖지 않고서 연금소득만으로 생활을 이어가기에는 한계가 있음. 또한, 선진국 대비 사적연금이나 퇴직연금 활용률이 낮아 일자리의 불안정성이 노후준비의 불안정성으로 이어지고 있음(최석현, 김재신, 2018).
 - 몇 년 전 통계이기는 하나, 한국노동연구원(2016)의 장년층 노동패널 조사에 따르면 노동시장 완전 은퇴를 위한 경제적 준비가 되어 있다고 응답한 5060 세대는 전체 중 41.4%에 불과하였음. 이로 인해 중·장년의 장래 근로 희망 비율은 68.1%에 달하고, 평균 73세까지 일하기를 희망하고 있음(통계청, 2021). 이는 55세 이상의 경제활동 인구 중 근로를 희망하는 인구가 약 1,000만명 가량으로 나타나고 있는 점도 이러한 상황을 반증해주고 있음(김은석 외, 2021).
- 실제 고용률 측면에서 보면 우리나라에서 중장년을 포함한 고령자의 고용률은 상당히 높은 수준이나, 그에 비해 일자리 질은 높다고 하기 어려움.
 - OECD의 2019년 자료에 따르면, 55~59세 고용률은 72.7%, 60~64세는 59.4%, 65~69세는 49.2%로 나타났음. 55~59세 고용률은 OECD 국가 중 20위이지만 65~69세 고용률은 OECD 국가 중 일본 다음으로 높고, 60~64세 고용률도 5번째로 높음. 즉, 법적인 퇴직 연령 이후 고용률은 OECD 국가에서도 최상위권에 속함.
 - 정년퇴직 연령이 지난 60세 이상의 인력에 대해 현장에서는 노동 인력으로 간주하지 않는 경향이 있지만, 정부 지원이 있는 경우 100개 중 64개 사업체는 퇴직 고령자를 채용할 의사가 있다고 하는 만큼 일할 의사와 능력이 있다면 고령자가 일할 기회를 확대할 수 있는 가능성은 충분함(지은정, 2017).
 - 하지만, 역설적으로 우리나라의 노인빈곤율은 43.8%로 OECD 국가 중 가장 높을 뿐 아니라, OECD 평균(13.5%)보다 3.24배 높음(김은석 외, 2021). 이처럼 고용률이 높은데도 불구하고 빈곤율이 높은 이유는 높은 고용률에 비해 질 낮은 일자리로 연계가 많아 노후준비에 미흡함이 있기 때문으로 추정할 수 있음.

2) 중장년의 직업 적합성

- 537개 직업군에서 일하는 직장인 16,244명을 대상으로 하여 조사된 한국고용정보원의 ‘2020 한국의 직업정보2’ 보고서에 따르면 중장년(50~69세) 직업 적합성은 다음과 같음.
 - 적합성 높은 직업군은 플로리스트, 숲해설사, 문화관광해설사, 부동산중개사 등이고, 적합성 낮은 직업군은 프로그래머, 경호원, 스포츠강사, 스티트맨 등으로 주로 게임, 컴퓨터 프로그램 등을 전문적으로 다루거나 신체 활동을 많이 요구하는 직업들임.
 - 이 조사에 따르면 직업군에서 50대, 60대의 비율이 타 연령대 대비 상대적으로 높은 직업군은 농림어업직(49.4%), 건설채굴직(36.3%), 영업·판매·운전·운송직(29.4%) 순이었음. 고령층(55세 이상) 종사자가 많은 직업은 행정부 고위공무원, 초등학교 교장·교감, 중·고교 교장·교감, 대학교 총장·학장·교수, 경비원, 요양간호사·간병인, 주차관리·안내원, 노점/이동 판매원, 택시운전원, 떡제조원, 채소·특용작물 재배원 등임
- 중장년이 직업 활동을 지속하고 싶어도 노동수요가 없다면 일자리 창출은 요원하기 때문에 기업의 노동수요는 중요함(김은석 외, 2021). 하지만 중장년을 포함한 고령자의 생산성이 낮다는 부정적 인식이 양질의 직업 활동을 저해하기도 함.
 - 중장년의 불안정한 일자리는 직무역량 감퇴와 노동시장 환경변화 대응역량 부족에도 상당 부분 기인함(최석현, 김재신, 2018). 우리나라 노동자의 직무역량은 청년기에는 OECD 최고 수준이나 중장년기에는 최하위권으로 나타남(이주호, 최슬기, 2015).
 - 하지만, 실제 중장년 이상의 고령자를 채용하고 있는 기업의 인식은 이러한 조사와 차이가 있기도 함. 60세 이상 고령자를 채용하고 있는 사업체의 24.1%는 고령자의 임금보다 생산성이 높다고 인식하였고, 임금보다 생산성이 낮다고 응답한 사업체는 20.0%에 불과하였음(김은석 외, 2021).
 - 또한, 우리나라 5인 이상 사업체 인사담당자는 60세 이상 근로자의 생산성을 40대 생산성 대비 70.3%로 인식하는 등 생각보다 낮지 않으며(지은정, 2017), 대·중소기업 300개사를 대상으로 한 조사에서도 중장년 인력의 생산성이 젊은 세대와 비슷하거나 높다는 응답이 74.7%로 높았고, 43.7%는 정년 60세 이후에도 계속 고용하고 있는 것으로 조사됨(대한상공회의소, 2021).
- 최근 조사에 의하면 중장년이 재취업하는 일자리의 대부분은 퇴직 전 주 직장에서의 직무와 유사성이 높은 것으로 나타남. 또한 재취업 일자리 선택에 있어서 중장년들은 일의 양과 시간대를 가장 많이 고려함(안준기 외, 2021).

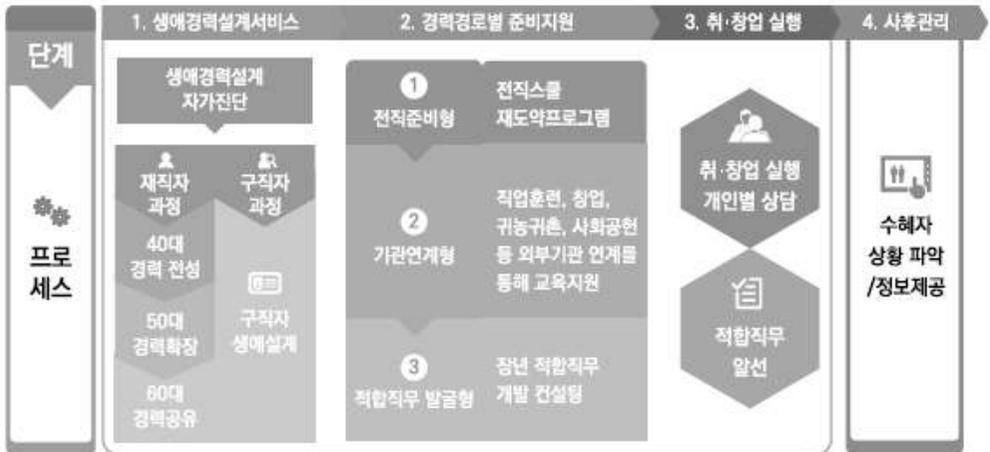
2) 미국의 O*Net을 벤치마킹하여 2001년부터 한국고용정보원이 우리나라 산업현장에서 직업별로 요구되는 핵심지식, 업무수행능력, 일반업무활동, 업무환경, 흥미, 성격, 가치관, 직업전망, 자격·훈련 등에 대해 조사한 결과

- 지난 1년간 취업경험이 있는 중장년층과 고령층의 경우 해당 취업이 생애 가장 주된 일자리와 유사하다는 응답 비율이 72.6%였고, 특히 연령대가 낮고 교육수준이 높을 수록 유사 직무로의 재취업 비율은 높았음.
- 일을 선택할 때 중요하게 고려하는 사항에 대해서는 일의 양/시간대라는 비율이 27.3%로 가장 높고, 다음으로 임금(22.1%), 계속 근로 가능성(17.6%), 일의 내용(13.7%) 순이었음. 특히, 교육수준이 낮은 경우에는 임금과 일의 양/시간대를, 높은 경우에는 일의 내용과 과거 직무경험과 연관성을 상대적으로 중요하게 생각했음.

2. 중장년 일자리 지원제도 및 정책(중앙정부 중심)

- 최근 몇 년 전부터 정부는 중장년층 인구의 경제활동을 촉진하여 노동시장의 생산성을 제고할 방안을 마련하는 데 주력하고 있음(이수정, 2019).
 - 이는 우리나라의 일자리 및 직업능력개발 정책사업이 고령자 아니면 청년층을 주로 대상으로 하다 보니 중·장년이 상대적으로 소외되었다는 인식에서 비롯됨(최영섭 외, 2018). 실제 기업의 재직자 훈련(자체 또는 위탁)에 참여하는 40대 이상 참여비율이 44.6%로 높아지는 등 사회적 요구도 커지고 있음(백종관 외, 2020).
 - 특히, 2020년 5월 이후 1,000명 이상 대기업 사업장에서 전직지원 서비스 제공이 의무화되면서 50+세대들의 전직 관련 요구에도 민간기업들은 부응해야 하게 되었음.
 - 중장년을 포함한 정부의 고령자 고용정책은 주된 일자리 고용안정을 위한 고용연장과 임금체계 개편, 고령 근로자의 지속 가능한 고용과 생산성 유지를 위한 역량개발과 제반 환경 구축을 비롯하여 적합직무의 발굴과 확대, 작업환경 개선, 산재 예방 강화 등 일자리 질 개선을 위한 노력도 포괄하고 있음(김은석 외, 2021).
- 고용노동부는 2017년 대통령직속 일자리위원회를 통해 전체 인구의 1/4, 생산가능인구(15~64세)의 1/3을 차지하는 5060 세대를 '신중년'으로 새롭게 명명하고, 이들을 위한 체계적인 종합지원계획을 발표함.
 - 이는 「주된 일자리 → 재취업 일자리 → 사회공헌 일자리」로 이어지는 인생3모작의 기반 구축을 위한 종합계획을 정부가 최초로 발표한 것이고, 이들에 대한 지원 폭을 확대하고자 한 것임(백종관 외, 2020).
 - 또한, 인구 고령화와 생산가능인구의 급격한 감소에 대응하기 위하여 다양한 경험과 기술을 축적한 신중년의 인적자원 활용이 국가 경쟁력 확보와 경제성장을 위해서 매우 중요하게 되었음을 반증하는 것임(한국고용정보원, 2018).

- 정부는 2017년 신중년의 특성·경력 등을 감안하여 신중년이 일자리에 재진입하는 데 적합한 직무와 고령자에게 가능한 일자리를 세 가지로 분류하였음: 베이비부머 직업 탐색가이드 30개 직종, 준고령자·고령자 우선고용직종 40개, 신중년 적합직무 55개 직무(관계부처합동, 2017).



[그림 2-1] 신중년 인생3모작 패키지

※ 출처: 2019년 신중년(5060) 경력설계 안내서(고용노동부·한국고용정보원)

1) 신중년 적합직무 고용지원

- 신중년 적합직무는 신중년의 기존의 경력 전문성을 활용할 수 있는 직무, 중단기 교육·훈련을 통해 노동시장 재진입이 용이한 직무, 신규 생성 직무 중 다른 세대에 비해 신중년의 전문성·경험·노하우를 활용할 수 있어 업무 수행이 적합한 직무들임.
 - 신중년 적합직무 선정은 신중년의 경력 및 특성 등을 감안했을 때 다른 세대에 비해 신중년 업무수행이 더 적합한 직무(예: 상담전문가·청소년지도사, 경영·진단 전문가 등), 정보통신 발달 및 고령화 등으로 인해 향후 새로운 일자리 수요가 예상되는 분야에서 도전할 수 있는 직무(예: 산업카운슬러(감정노동상담사), 노년플래너 등), 기업의 인력 수요가 증가하는 직무 중 직업훈련 등을 통해 노동시장 재진입이 용이한 직무(예: 조경기술자, 전기 설비 기술자 등) 등에 기반하였음(고용노동부, 2018).
 - 신중년 적합직무는 2018년 74개 직무(한국고용직업분류 세분류 기준)로 늘어난 이후, 2019년에는 기업체 인사담당자 의견 및 전문가의 노동시장 분석결과 등을 바탕으로 70개 직종에 세분류 기준으로는 213개 직무로 확대되었음(고용노동부, 2019).

- 「신중년 적합직무 고용지원」 사업은 신중년의 특성 및 경력을 감안, 이들이 노동시장에 재진입하는데 적합한 직무들을 찾아내고 지원하여 양질의 일자리에 재취업하도록 하는 목적임(고용노동부, 2022).
 - 지원대상은 만 50세 이상 구직자를 정규직으로 신중년 적합직무에 채용한 우선지원 대상기업 및 중견기업으로 근로자 1인당 우선지원대상기업은 80만원, 중견기업은 40만원을 최대 1년까지 지원함(연간 480만원~960만원).
 - ※ 중견기업 분류기준은 한국중견기업연합회(www.formek.or.kr)에 가입된 기업
 - 지원요건은 4대 보험 제공과 함께 3개월 이상 고용유지를 해야 하며, 직전 보험년도 말일 기준으로 사업장 피보험자 수 30%까지가 지원 한도임.
 - 신중년을 50~69세로 정의하나, '신중년적합직무 고용장려금'은 '만 50세 이상' 인력들은 모두 포함함. '19년 이후 '신중년적합직무 고용장려금'은 대상 및 지원요건을 완화하여 확대되었음. 특히, 65세 이상 고령자의 경우에는 1년 이상으로만 근로계약을 체결해도 지원함(65세 미만은 고용 후 정년까지의 기간이 2년 미만이면 지원 제외).

[참고] 신중년과 인생 3모작 정의

신중년은 주된 일자리에서 퇴직(50세 전후)하고 재취업 일자리 등에 종사하며 은퇴(72세) 준비 중인 세대로 5060세대를 말함. 문재인 정부의 [신중년 인생 3모작 기반구축 계획] (2017.8.8)에서 처음 사용된 용어임. 동 계획에서는 인생 3모작(재직-전직-재취업-은퇴) 개념을 제시함.

- 1모작: 사회생활을 처음 시작해 주된 일자리에 종사하는 시기 (50세 전후까지)
- 2모작: 주된 일자리 퇴직 후 연금 수급 전까지 재취업 일자리 등에 종사하는 시기 (61-65세까지)
- 3모작: 연금 수급 후 노동 시장 은퇴까지의 시기 (72세까지)

<표 2-1> [신중년적합직무]고용노동부 ※ 출처: 22년 신중년적합직무상세(목록)

직무분야(14)	신중년적합직무(74)	세부직업	
경영/사무 관련 전문직 및 사무직	경영/인사 전문가	▶ 0221 경영·진단 전문가	▶ 0222 인사·노무 전문가
	광고/조사/상품기획/ 행사기획/감정 전문가	▶ 0241 광고·홍보 전문가 ▶ 0243 상품 기획자 ▶ 0293 통계 사무원	▶ 0242 조사 전문가 ▶ 0244 행사 기획자 ▶ 0234 감정 전문가
	경영지원 사무원	▶ 0261 기획·마케팅 사무원 ▶ 0263 총무 사무원	▶ 0262 인사·교육·훈련 사무원 ▶ 0264 감사 사무원
	회계/경리 사무원	▶ 0271 회계 사무원	▶ 0272 경리 사무원
	무역·운송·생산·품질 사무원	▶ 0281 무역 사무원 ▶ 0283 자재·구매·물류 사무원	▶ 0282 운송 사무원 ▶ 0284 생산·품질 사무원
	금융/법률 사무원	▶ 0315 손해사정사	▶ 0222 법률 사무원

직무분야(14)	신중년적합직무(74)	세부직업	
연구 관련직	인문·사회과학 연구원	▶ 1101 인문과학 연구원	▶ 1102 사회과학 연구원
	자연과학 연구원 및 시험원	▶ 1211 자연과학 연구원	▶ 1212 자연과학 시험원
	생명과학 연구원 및 시험원	▶ 1221 생명과학 연구원 ▶ 1223 농림어업 시험원	▶ 1222 생명과학 시험원
정보통신/ 방송 관련 기술·기능직 (기능직의 보조원은 제외)	컴퓨터하드웨어·통신 공학 기술자	▶ 1311 컴퓨터 하드웨어 기술자 및 연구원 ▶ 1312 통신공학 기술자 및 연구원	
	컴퓨터시스템전문가	▶ 1320 컴퓨터시스템 전문가	
	소프트웨어 개발자	▶ 1331 시스템 소프트웨어 개발자 ▶ 1332 응용 소프트웨어 개발자 ▶ 1333 웹 개발자 ▶ 1339 기타 컴퓨터 전문가 및 소프트웨어 전문가	
	데이터·네트워크 및 시스템 운영 전문가	▶ 1341 데이터 전문가 ▶ 1343 정보시스템 운영자	▶ 1342 네트워크 시스템 개발자 ▶ 1344 웹 운영자
	정보보안 전문가	▶ 1350 정보보안 전문가	
	통신·방송 송출 장비 기사	▶ 1360 통신·방송송출 장비 기사	
	정보통신기기 설치·수리원	▶ 8411 컴퓨터 설치·수리원 ▶ 8412 이동전화기 수리원 ▶ 8419 기타 정보통신기기 설치·수리원	
	방송·통신장비 설치·정비원	▶ 8421 방송장비 설치·수리원 ▶ 8422 통신장비 설치·수리원 ▶ 8423 방송·통신·인터넷 케이블 설치·수리원	
	연극·영화·방송 기술자	▶ 4164 촬영 기사 ▶ 4166 영상·녹화·편집 기사	▶ 4165 음향·녹음 기사 ▶ 4167 조명·영사 기사
의료/보건/ 사회복지 관련 종사자 (단순직 제외)	간호사	▶ 3040 간호사	
	영양사	▶ 3050 영양사	
	의료기사·치료사· 재활사	▶ 3061 임상병리사 ▶ 3063 치과기사 ▶ 3065 물리 및 작업 치료사 ▶ 3067 재활공학 기사 ▶ 3069 기타 치료·재활사 및 의료기사	▶ 3062 방사선사 ▶ 3064 치과위생사 ▶ 3066 임상심리사
	보건·의료 종사자	▶ 3072 위생사 ▶ 3075 간호조무사	▶ 3074 의무기록사
	사회복지사 및 상담사	▶ 2311 사회복지사 ▶ 2313 청소년지도사 ▶ 2314 직업상담사	▶ 2312 상담 전문가
사회복지/ 교육 관련 종사자	문리·기술·예능 강사	▶ 2141 문리·어학 강사 ▶ 2143 기술·기능계 강사 ▶ 2149 기타 문리·기술 및 예능 강사	▶ 2142 컴퓨터 강사 ▶ 2144 예능 강사

직무분야(14)	신중년적합직무(74)	세부직업
문화/출판/ 디자인(캐드) 관련 종사자	번역가 및 통역가	▶ 4112 번역가 및 통역가
	기자 및 언론전문가	▶ 4120 기자 및 언론전문가
	출판물 전문가	▶ 4113 출판물 전문가
	학예사·사서·기록물관 리사	▶ 4131 학예사 및 문화재 보존원 ▶ 4132 사서 및 기록물 관리사
	디자이너	▶ 4151 제품 디자이너 ▶ 4152 패션 디자이너 ▶ 4153 실내장식 디자이너 ▶ 4154 시각 디자이너 ▶ 4155 미디어 콘텐츠 디자이너
	제도사(캐드원)	▶ 1591 제도사
영업/서비스/ 음식 관련 종사자(단순직 제외)	영업원 및 상품 중개인	▶ 6121 기술 영업원 ▶ 6122 해외 영업원 ▶ 6123 자동차 영업원 ▶ 6124 제품·광고 영업원 ▶ 6125 상품 중개인 및 경매사 ▶ 6129 기타 기술 영업·중개 종사원
	결혼상담원 및 웨딩플래너	▶ 5121 결혼상담원 및 웨딩플래너
	여행 서비스원	▶ 5211 여행상품 개발자 ▶ 5212 여행 사무원 ▶ 5213 여행 안내원 및 해설사
	주방장 및 조리사	▶ 5312 한식 조리사 ▶ 5313 중식 조리사 ▶ 5314 양식 조리사 ▶ 5315 일식 조리사
	제과·제빵원	▶ 8711 제과·제빵원
건설 관련 기술(엔지니어) 및 기능직	건축·토목공학 기술자 및 시험원	▶ 1401 건축가 ▶ 1402 건축공학 기술자 ▶ 1403 토목공학 기술자 ▶ 1404 조경기술자/9015 조경원 ▶ 1405 도시·교통 전문가 ▶ 1406 측량·지리정보 전문가 ▶ 1407 건설자재 시험원
	건설구조 기능원	▶ 7011 강구조물 가공원 및 건립원 ▶ 7012 경량철골공 ▶ 7013 철근공 ▶ 7014 콘크리트공 ▶ 7015 건축 석공 ▶ 7016 건축 목공 ▶ 7017 조적공 및 석재부설원 ▶ 7019 기타 건설 구조 기능원
	건축마감 기능원	▶ 7021 미장공 ▶ 7022 방수공 ▶ 7023 단열공 ▶ 7024 바닥재 시공원 ▶ 7025 도배공 및 유리 부착원 ▶ 7026 건축 도장공 ▶ 7027 세시 조립·설치원 ▶ 7029 기타 건축 마감 기능원
	배관공	▶ 7031 건설 배관공 ▶ 7032 공업 배관공 ▶ 7039 기타 배관공
	선장·항해사 및 도선사	▶ 6212 선장·항해사 및 도선사
운전/운송 기능직	화물차·특수차 운전원	▶ 6223 화물차·특수차 운전원
	물품이동장비 조작원	▶ 6230 물품이동장비 조작원(크레인·호이스트·지게차)
	건설·채굴 기계 운전원	▶ 7040 건설·채굴 기계 운전원

직무분야(14)	신중년적합직무(74)	세부직업
공학관련 기술(엔지니어) 및 시험원	기계·로봇공학 기술자 및 시험원	▶ 1511 기계공학 기술자 및 연구원 ▶ 1512 로봇공학 기술자 및 연구원 ▶ 1513 기계·로봇공학 시험원
	금속·재료공학 기술자 및 시험원	▶ 1521 금속·재료공학 기술자 및 연구원 ▶ 1522 금속·재료공학 시험원
	전기·전자공학 기술자 및 시험원	▶ 1531 전기공학 기술자 및 연구원 ▶ 1532 전자공학 기술자 및 연구원 ▶ 1533 전기·전자공학 시험원
	화학공학 기술자 및 시험원	▶ 1541 화학공학 기술자 및 연구원 ▶ 1542 화학공학 시험원
	에너지·환경공학 기술자 및 시험원	▶ 1551 가스·에너지공학 기술자 및 연구원 ▶ 1552 가스·에너지공학 시험원 ▶ 1553 환경공학 기술자 및 연구원 ▶ 1554 환경공학 시험원 ▶ 1555 보건위생·환경 검사원
	섬유공학 기술자 및 시험원	▶ 1561 섬유공학 기술자 및 연구원 ▶ 1562 섬유공학 시험원
	식품공학 기술자 및 시험원	▶ 1571 식품공학 기술자 및 연구원 ▶ 1572 식품공학 시험원
	소방·방재·산업안전· 비파괴 기술자	▶ 1581 방재 기술자 및 연구원 ▶ 1582 소방공학 기술자 및 연구원 ▶ 1583 소방공학 시험원 ▶ 1584 산업 안전원 및 위험 관리원 ▶ 1585 비파괴 검사원
기계/금속 관련 기능직 (단순생산직, 기능직의 보조업무 등은 제외)	기계장비 설치·정비원(운송장비 제외)	▶ 8111 공업기계 설치·정비원 ▶ 8112 승강기 설치·정비원 ▶ 8113 물품이동장비 설치·정비원 ▶ 8114 냉동·냉장·공조기 설치·정비원 ▶ 8115 보일러 설치·정비원 ▶ 8116 건설·광업 기계 설치·정비원 ▶ 8119 농업용 및 기타 기계장비 설치·정비원
	운송장비 정비원	▶ 8121 항공기 정비원 ▶ 8122 선박 정비원 ▶ 8123 철도기관차·전동차 정비원 ▶ 8124 자동차 정비원
	금형원 및 공작기계 조작원	▶ 8131 금형원 ▶ 8132 금속 공작기계 조작원
	냉·난방 설비 조작원	▶ 1560 냉·난방 설비 조작원
	기계조립원 (운송장비 제외)	▶ 8161 일반기계 조립원 ▶ 8162 금속기계부품 조립원
	운송장비 조립원	▶ 8171 자동차 조립원 ▶ 8172 자동차 부품 조립원 ▶ 8173 운송장비 조립원
	금속관련 기계·설비 조작원	▶ 8211 금속가공 제어장치 조작원 ▶ 8212 금속가공 기계 조작원

직무분야(14)	신중년적합직무(74)	세부직업
	판금원 및 제관원	▶ 8221 판금원 ▶ 8223 제관원 ▶ 8222 판금기조직원 ▶ 8224 제관기조직원
	단조원 및 주조원	▶ 8231 단조원 ▶ 8233 주조원 ▶ 8232 단조기조직원 ▶ 8234 주조기조직원
	용접원	▶ 8241 용접원 ▶ 8242 용접기조직원
	도장원 및 도금원	▶ 8251 도장원(도장기조직원) ▶ 8252 도금·금속분무기 조직원
전기/전자 관련 기능직(단순생산직 제외)	전기공	▶ 8311 산업 전기공 ▶ 8313 외선 전기공 ▶ 8312 내선 전기공
	전기·전자 기기설치·수리원	▶ 8321 사무용 전자기기 설치·수리원 ▶ 8322 가전제품 설치·수리원 ▶ 8329 기타 전기·전자 기기 설치·수리원
	발전·배전 장치 조직원	▶ 8330 발전·배전 장치 조직원
	전기·전자 설비 조직원	▶ 8340 전기·전자 설비 조직원
화학/의료/식품/기타 기능직(단순생산직 제외)	석유·천연가스 제조 제어장치 조직원	▶ 8511 천연가스 제조 제어장치 조직원
	섬유/의복기능직	▶ 8613 표백·염색기 조직원 ▶ 8621 패턴사
	정육원 및 도축원	▶ 8721 정육원 및 도축원
	가구/귀금속/간판 기능직	▶ 8831 가구 제조·수리원 ▶ 8852 간판 제작·설치원 ▶ 8842 귀금속·보석 세공원
신직업	경영/마케팅 관련 신직업	▶ 지속가능경영 전문가 ▶ 할랄전문가 ▶ 기업재난관리자
	사회복지/교육 관련 신직업	▶ 진로체험코디네이터 ▶ 노년플래너(시니어플래너, 웰다잉강사) ▶ 산림치유지도사 ▶ 전직지원전문가 ▶ 산업카운슬러(감정노동상담사)
	공학관련 신직업 (4차 산업혁명 등)	▶ 3D프린팅운영전문가 ▶ 연구장비전문가 ▶ 화학물질안전관리사 ▶ 빅데이터전문가 ▶ 연구실안전전문가 ▶ BIM전문가(디자이너) ▶ 드론 전문가
	디지털 분야 신직업	▶ 스마트시티 운영·관리자 ▶ 인공지능 학습교육가 ▶ 스마트공장 운영자 ▶ 스마트팩토리 코디네이터 ▶ 스마트팜 운영·관리자 ▶ 디지털금융강사 ▶ SW품질테스터 ▶ 스마트 헬스케어 안내사
	환경분야 신직업	▶ 신재생에너지차정비원 ▶ 노후 건축물 에너지 진단 컨설턴트 ▶ 태양광 설치 건설현장 감독 ▶ 신재생에너지 총전소 안전관리자 ▶ 에너지 어드바이저 ▶ 나무의사 ▶ 귀농귀촌 전문가 ▶ 대기환경시험원 ▶ 실내공기질관리사 ▶ 자연환경해설사 ▶ 친환경 유기농 전문가 ▶ 바이오 진단 전문가

직무분야(14)	신중년적합직무(74)	세부직업
기타 직무	기타 분야 직무	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 반려동물 미용 및 관리 종사원 ▶ 방역모니터링 요원 및 방역원 ▶ 건설현장 안전관리자 ▶ 은퇴설계 전문강사 ▶ 시멘트 광물제품 생산기계 조작원 ▶ 플라스틱제품 생산기계 조작원 ▶ 장례지도사 및 장례상담원 ▶ 생애경력 설계사 ▶ 목재가공기계 조작원
	기타 직무(기존 선정 직무 이외)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기타 직무 <p>기존 선정된 신중년적합직무 이외의 업무를 수행한다.(단, 이 경우 지방고용노동관서의 판단에 따라 지원필요성이 인정되는 경우에 한해 지원 가능)</p>

2) 준고령자 우선고용직종

- 「고령자고용법」에서는 생산성에서 차이가 나지 않을 경우, 육체적·정신적으로 활동이 가능한 직종으로 고령자를 우선 채용토록 노력 의무를 부과하고 있음.
 - 준고령자·고령자 우선고용직종은 고용노동부 장관이 고용정책심의회 의 심의를 거쳐 선정하고 고시한 고령자와 준고령자를 고용하기에 적합한 직종(「고령자고용법」 제15조 제1항)에 해당함.
 - 2003년에 최초 고시된 후 두 번의 개정이 이루어졌고, 현재의 준고령자·고령자 우선 고용직종 40개는 2018년에 행정규칙으로 새로 고시된 것임.
 - 국가 및 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 공공기관으로 지정받은 기관의 장은 그 기관의 우선고용직종에 대통령령으로 정하는 바에 따라 고령자와 준고령자를 우선 고용하도록 노력할 의무가 있음(「고령자고용법」 제16조).
- 준고령자·고령자 우선고용직종에서 신중년적합직무와 중복되는 직종은 35%(14직종 /40직종). 이는 신중년적합직무가 청년기 및 중년기의 직종이 지속되는 것을 전제하는 것에 반해, 준고령자·고령자 우선고용직종의 경우 재취업을 전제로 하고 있기 때문임.
 - 즉, 준고령자·고령자 우선고용직종에는 주된 일자리 퇴직 후 재취업이 유리한 직종이 다수 포함되어 있음(예: 간병인, 경비원, 주차관리원, 대표원, 청소원 등). 그리고 이런 직종들은 청년층이 크게 선호하지 않는 직종들인 경우가 많음(백종관 외, 2020).

3) 기준고용률 제도

- 기준고용률이란 사업장에서 상시 사용하는 근로자를 기준으로 하여 사업주가 고령자의 고용촉진을 위해 고용해야 할 고령자의 비율을 말함.
 - 「고령자고용법」 제12조 및 「고령자고용법시행령」 제10조에서는 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사업주는 고령자의 고용을 촉진하기 위해서 기준고용률 이상의 고령자를 고용하도록 노력해야 한다고 규정하고 있음.
 - 이에 따라, 「고령자고용법」 시행령에서는 제조업 사업장 상시근로자수의 2%, 운수업과 부동산 및 임대업은 6%, 그 외의 산업은 3% 등으로 업종별로 상이한 기준고용률을 규정하고 있음.
 - 고용노동부 장관은 대상사업장 중 상시 고용 고령자 비율이 기준고용률에 미달하는 사업주에 대해 고령자 고용촉진·안정을 위해 필요한 조치를 권고할 수 있으며, 권고 조치를 시행하는 사업주에게 상담, 자문, 그 밖에 필요한 협조와 지원을 할 수 있음.

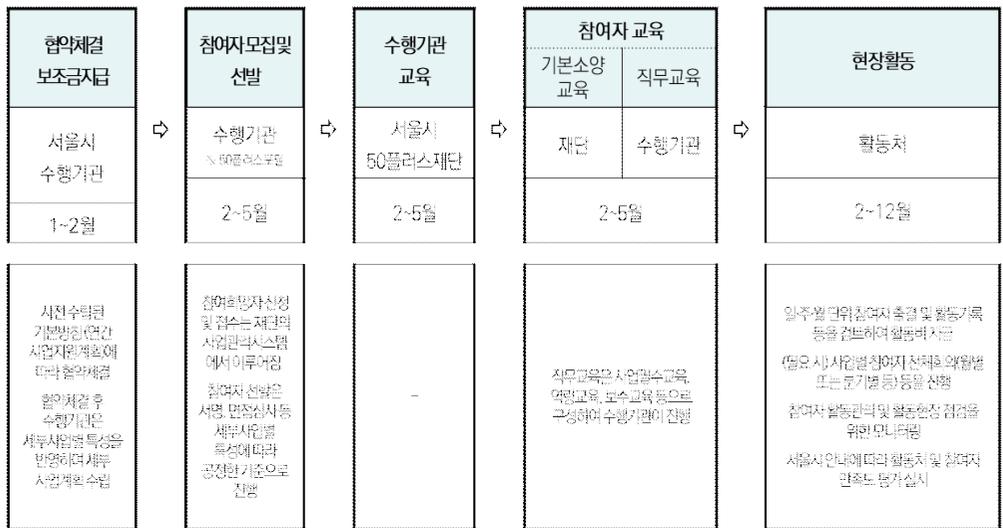
3. 중장년 사회공헌 일자리(서울시)

- 사회공헌 일자리란 자기만족과 성취감을 위해 참여하는 봉사적 성격의 활동을 의미함. 서울시의 대표적인 사회공헌 일자리 사업으로는 ‘서울시50+보람일자리사업’이 있음.
 - ‘서울시50+보람일자리사업’은 서울시가 시행하는 장년층 생애 재설계 지원정책의 하나로써, 사회적 경험과 전문성을 갖춘 장년층(50+) 시민에게 사회공헌일자리를 제공하여 지속적인 사회참여 기회와 활력 있고 안정된 인생 후반기를 지원하기 위함.
 - 구체적으로는 ①사회공헌경험이 부족한 50+세대에게 사회공헌과 일을 결합한 새로운 일자리를 제공함으로써 사회공헌 일자리의 경험과 가능성을 제시하고, ②50+세대가 다양한 유형의 활동에 참여함으로써 자발적인 인생 후반기 설계와 전환을 위한 동기 및 인적 네트워크를 제공하며, ③새로운 경력형성의 기회를 제공함으로써 활동·취업·창업 등 다양한 사회활동으로 진출하는 디딤돌 역할을 하는 것을 목적으로 함.
 - 현재 사업영역(분야)으로는 사회서비스, 마을, 세대통합, 50+당사자, 문화·안전, 소상공인 등이며, 장년층의 경험과 전문성을 필요로 하는 사회공헌활동 수요처, 기관 및 단체(공공)들이 주 대상임. 활동과 관련한 지원대상 및 내용은 <표 2-2>와 같음.
 - 주요 활동처를 예시하자면, 발달장애인 평생교육센터, 서울시 장애인 주간보호시설, 전국노인요양공동생활가정협회, 노인요양시설, 서울주택도시공사 작은 도서관, 종합사회복지관, 동주민센터, 초등학교, 어린이집 등이 있음.

〈표 2-2〉 서울시50+보람일자리사업 지원내용

항목	내용	비고
지원대상	서울시 거주 만 50~67세 시민 또는 만 40~67세인 차상위계층	사업별 10%는 차상위계층 우선 선발
활동 시간	월 57시간 이내 원칙	
비용 지원 ('22년 기준)	활동비(525,000원: 9,211원/시간), 교육비(15,000원/일) 상해보험 가입	교육비는 실비지원 일부 사업은 사업특성별 별도 활동비 적용

○ 서울시50+보람일자리사업의 사업추진절차는 아래 [그림 2-2]와 같음.



[그림 2-2] 서울시50+보람일자리사업 추진절차

제2절 타 지자체 일자리 사업 사례분석

- 중장년의 성공적인 제2의 인생을 지원하고 재취업을 도모하기 위해 타 지자체 일자리 정책 사업을 분석하고자 함. 이때 서울시50플러스재단의 일자리 지원사업과 유사한 중장년 인턴십, 취업지원, 직업교육훈련, 사회공헌일자리 사업 중심으로 살펴보았으며, 경기도일자리재단과 대전일자리경제진흥원은 일자리사업만을 전문적으로 운영하는 기관이기 때문에 본 연구의 일자리 경로 모델을 구축하는데 도움이 될 것임.
- 나아가 타 지자체에서 실시하고 있는 다양한 일자리 정책사업과 모델을 참고하여 서울시 중장년 일자리 경로 모델의 방향을 설계하고 민간기업과 유기적으로 연계할 수 있는 현실적인 대안을 모색하고자 함.

1. 경기도일자리재단 중장년일자리센터

1) 중장년 직무역량 강화교육

(1) 사업개요

① 사업목적

- 중장년 세대의 사회·경제적 경험을 자원화하고, 미래 산업 트렌드를 반영한 맞춤형 직무 교육을 통해 새로운 직업분야의 중장년 인력 양성 및 가치 창출을 지원함
- 코로나19 펜데믹으로 인한 디지털 기반, 비대면 활동 등 원격교육 증가에 따른 적응력 향상을 위한 전문 인력 양성을 목적으로 함
 - 산업체가 요구하는 중장년층에게 맞춤형 직업교육을 실시하고, 이론과 실습 교육을 병행해 실질적인 직무 능력을 향상시킴
 - 과정을 마친 후에는 교육생 맞춤형 직업 상담을 시행하여 취업연계 및 알선을 지원하며, 취업 후 사후관리 서비스를 제공함

② 사업대상

- 경기도 내 거주하고 있는 만40세~64세 이하를 대상으로 교육 실시함

- 신청자격은 미취업자로 고용보험 미가입자(개강일 기준), 자영업자의 경우 연매출 8천만 원 미만, 특수형태근로종사자는 연매출 4천 8백만 원 미만인 경우 참여가능 (증빙서류 제출 필수)

③ 중장년 직무역량 강화교육 내용

- 정원은 과정별로 약 25명이며, 사업기간은 2022년 1월~12월까지 진행되고, 교육비 및 교재는 무료로 제공됨
- 중장년 직무역량 강화교육의 운영 내용은 ① 신중년 세대의 니즈와 사회적 요구에 부합하는 맞춤형 직업교육 실시, ② 다양한 프로그램 개발과 적극적인 홍보로 교육 참여기회 제공, ③ 이론과 실습을 병행한 현장 맞춤형 직무교육 실시, ④ 지역 상공회의소 또는 유관기관과의 상호 협력으로 빠른 취업지원, ⑤ 교육생 맞춤형 직업상담 및 알선, 사후 관리 서비스 지원 등임.

〈표 2-3〉 중장년 직무역량 강화교육 과정 안내

과정명	교육목표	진로
금융복지상담사 양성과정(2급)	• 경력활용형 재취업	• 금융복지상담 - 취약계층 대상 금융상담 및 채무 조정, 신용회복지원 등 상담
3D 프린터 방과 후 강사 양성과정	• 3D프린터를 활용한 창의교육 확산	• 초·중학교 방과 후 강사 • 평생학습관 등
메타버스 디자이너 과정	• 메타버스 플랫폼 공간 활용 디자이너 양성	• 디자이너로 진출
디지털콘텐츠 큐레이터 양성과정	• 디지털 활용능력 향상으로 환경 적응 • 디지털 생활 참여를 통한 가치 창출	• 프리랜서, 강사활동 • 학교, 복지관, 노인대학, 평생학습관 등

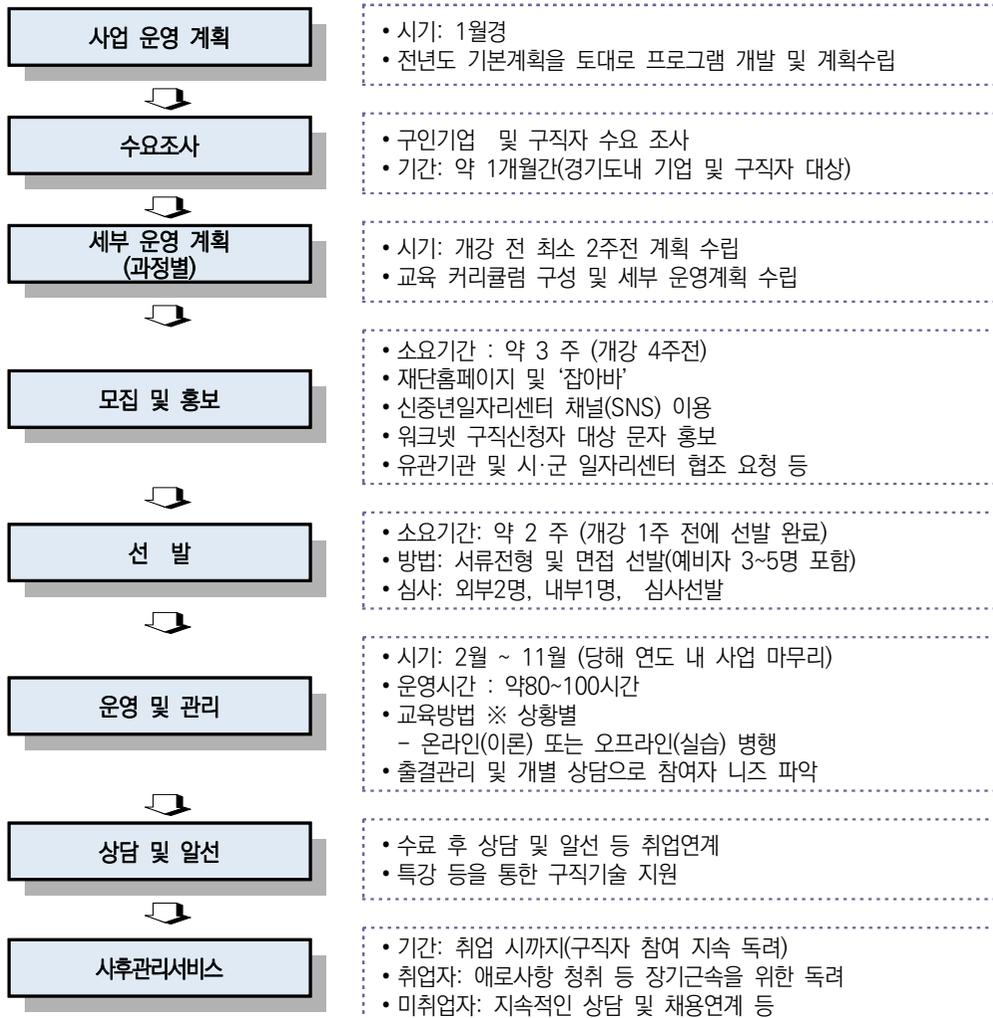
〈표 2-4〉 중장년 직무역량 강화교육 모집과정 및 교육내용

과정명	인원	교육내용
금융복지상담사	25	• (이론교육) 금융복지 상담사 2급 과정 이론교육 • (실습교육) 채무조정 및 재무상담 사례 실습 • (취업특강) 직무분석, 이력서 및 자기소개서 작성법, 면접특강 • (현장체험) 금융복지 센터 현장방문 및 현직자와의 대화
미디어리터러시 강사	25	• 미디어리터러시 및 팩트 체크, 1인 미디어의 이해, 인터넷 윤리, 미디어교육 기획과 설계, 강의안 작성, 비대면 수업법, 세대별 미디어 리터러시 교육안 설계 및 실습 등
3D 프린터 방과 후 강사	20	• 3D 프린터의 작동원리의 이해, 3D 프린팅 기본개념의 이해(모델링, 출력, 후가공 등), 퓨전 360 모델링 이해, 3D출력 후처리 기법이해 및 실습, 방과 후 교실 강의계획서 작성요령 등

과정명	인원	교육내용
메타버스 디자이너	20	<ul style="list-style-type: none"> 최신 트렌드인 메타버스의 이해와 메타버스 툴 중의 하나인 게더타운 맵 제작 및 디자인 교육 메타버스 기업 마케팅 및 창업 적용 사례 게더타운 인터페이스 소개 및 체험 게더타운 꾸미기 실습 게더타운 디자인 프로그램 실습
미스터리쇼퍼	60	<ul style="list-style-type: none"> 금융, 호텔, 럭셔리 분야 미스터리쇼퍼 이론교육 및 현장실습 금융, 호텔, 럭셔리 분야 미스터리쇼퍼 현장실습 피드백 랜선 미스터리쇼퍼 선배와의 만남(멘토링)

(2) 운영체계

○ 중장년 직무역량 강화교육 사업운영체계



[그림 2-3] 중장년 직무역량 강화교육 사업운영체계

(3) 성과관리

- 참여자, 수료자, 취업자(조기취업자 포함)에 대한 사업목표를 관리
- 교육운영과 관련한 참여기관과의 업무협약(MOU)을 통해 양질의 프로그램 운영 및 현장실습 지원, 채용기회 확보 등 사후관리 지원
- 유관기관 및 시·군 일자리센터와 협업을 통한 취업 연계 진행
- 참여자에 대한 변동 사항이나 근속에 대한 애로사항을 청취, 적응 및 장기근속 독려
- 반기별 사업 간담회 진행
 - 취업 성공사례 공유
 - 채용기업 애로사항 청취 등 미스매치 해소방안 논의
 - 기업 맞춤형 인재 양성을 위한 필요한 프로그램에 대한 협의

(4) 기대효과

- 경력 재활용에 필요한 역량 강화 및 경력활동 기회 확대
- 다양한 커뮤니티 참여 등 사회활동 활성화
- 경력 재설계를 통한 '인생 2막' 활동 기회로 활용
- 재능기부, 사회공헌 또는 봉사활동 참여로 삶의 질적인 변화 추구

2) 경기도 이음일자리사업

(1) 사업개요

- 목적: 경기도 내 40대 이상 중장년을 대상으로 민간일자리 창출과 도내 중소기업 인력난 해소 및 일경험 기회를 통한 정규직 전환 일자리 연계로 고용안정성을 도모
- 사업대상
 - (참여기업) 상시근로자 수 5인 이상~300인 미만 경기도 소재 중소기업
 - (참여자) 만40세 이상~만65세 미만 미취업 경기도민

○ 사업내용

참여기업	참여자
<ul style="list-style-type: none"> • (이음근로 지원금) 3개월 이음근로 기간 인건비 지원, 월 최대 190만원 x 3개월 = 총 570만원 • (정규직 전환 지원금) 3개월 이음근로 종료 후 정규직 전환자에 대해 6개월 고용유지 시 3개월 추가 지원, 월 최대 220만원 x 3개월 = 총 660만원 	<ul style="list-style-type: none"> • (이음근로 연계) 3개월 이음근로 연계로 일경험 기회 제공, 이음근로 종료 후 기업체 자체 평가를 통한 정규직 전환 • (일경험 수수료) (신설) 3개월 이음근로 종료 시 지원 월 최대 30만원 x 3개월 = 총 90만원

○ 사업운영: 공기관 대행사업

○ 사업이력: 2019년 ‘경기도 민간기업 일자리창출 사업’으로 최초 실시

※ 2019~2020 경기도이음일자리사업

○ 사업개요

- 사업기간: 2019년 8월~2020년 12월
- 사업대상: 만 50세 이상~만 65세 미만 경기도민 및 경기도내 중소기업
- 사업량: 참여자 200명
 - (직무경력형성) 3개월(1일 8H/월 217만원), 인턴십 근무비용 전액 지급
 - (역량강화교육) 직무사전교육, 직무역량강화교육(교육비 지원)³⁾
 - (정규직 전환) 인턴십 종료 후 6개월 고용유지 시 3개월 지원금(월 217만원) 추가 지급

○ 사업실적: 매칭 365명, 수수료 292명, 정규직 전환 213명(전환율 72.9%)
 참여기업 133개(중복 제외), 고용유지(‘21.3) 48.9%

〈표 2-5〉 5060 경기도 이음일자리 사업실적

(기준: 2020년)

구분	1기(1월~3월)		2기(7월~9월)		만족도
매칭	243명	-	122명	-	- 참여기업 92.4점 - 참여자(수료자) 80.1점 ※ 1, 2기 전체 대상
수수료(3개월)	192명	수수료율 79.0%	100명	수수료율 81.9%	
정규직전환	146명	전환율 76.0%	67명	전환율 67%	
참여기업	92개	-	56개	-	
고용유지(6개월)	107명	73.3%	-	-	
고용유지(‘20.12)	86명	58.9%	41명	61.2%	
만족도	참여기업	88.5점	-	-	
	참여자	86.8점	-	-	

3) 직무역량강화교육비 지원은 2022년 폐지되고, 참여자 지원금(90만원)이 신설됨.

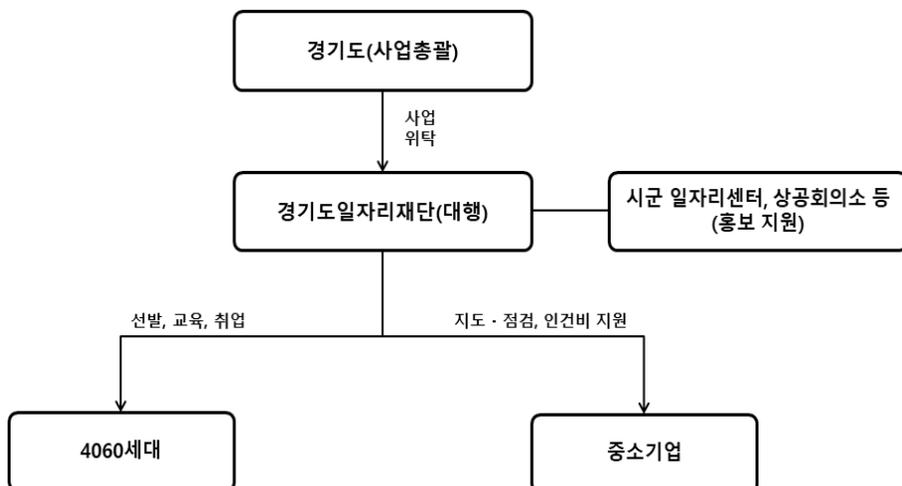
〈표 2-6〉 2019년 vs 2021년 사업 비교

구분	2019~2020년	2021~2022년	비고
인턴지원금	월 217만원, 3개월 총 651만원	월 190만원, 3개월 570만원	▽81만원
정규직전환지원금	월 217만원, 3개월 총 651만원	월 220만원, 3개월 총 660만원	△9만원
직무역량 교육비	1인 30만원 x 2회	-	폐지
참여자 지원금	-	1인 1회 90만원	신설
매칭 방식	참여기업, 참여자 동시 모집 및 매칭	(선) 참여기업 선정 (후) 참여자 기업체 및 직무 선택 후 지원	
이음근로개시	근로기간 동일(1.1~3.31)	근로 개시일~3개월	

(2) 사업운영체계

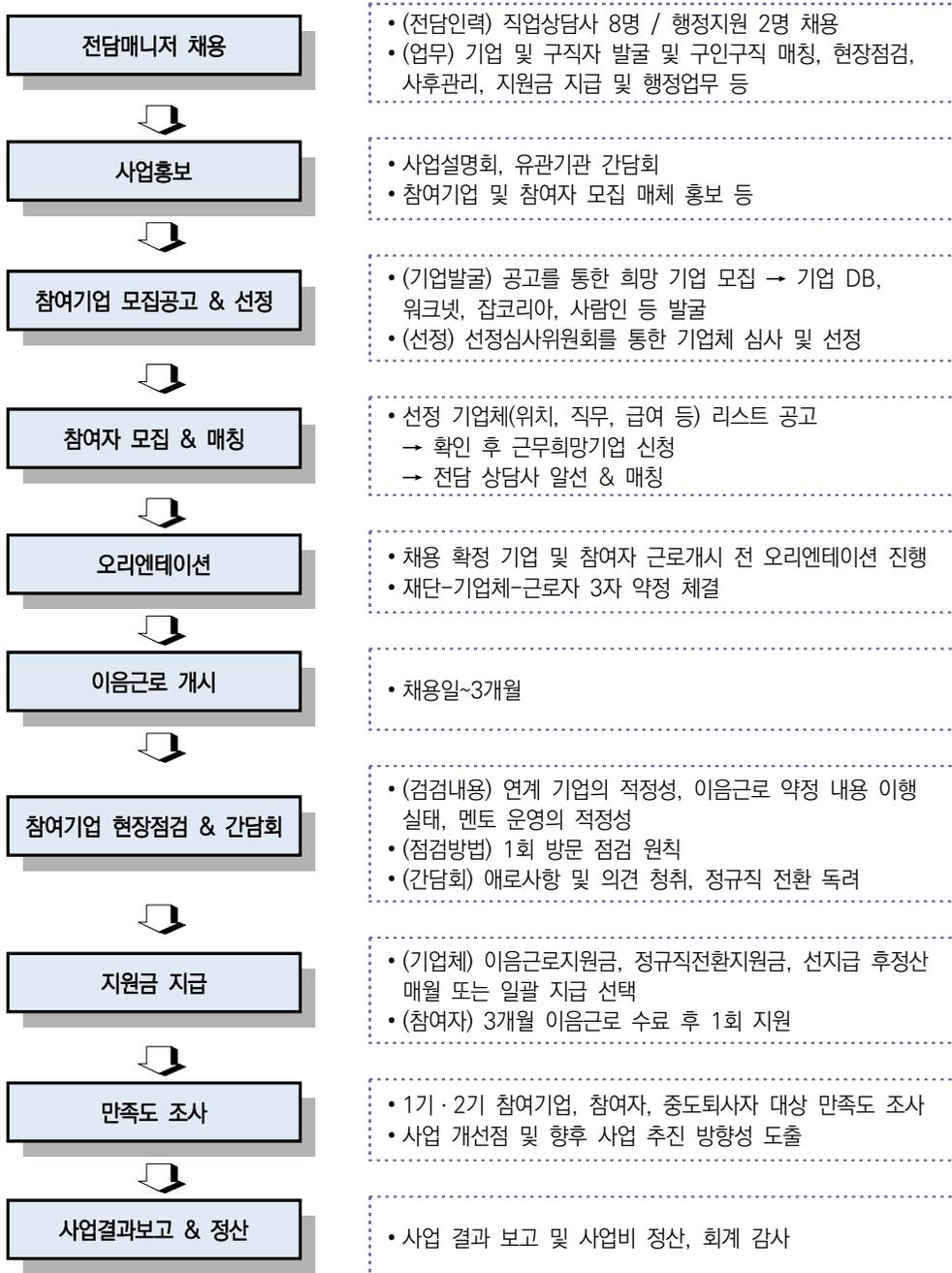
① 기관별 역할 · 추진체계

- 사업을 총괄하는 경기도에서 경기도일자리재단으로 사업을 위탁함. 사업대행 업무를 수행하는 일자리재단은 시군 일자리센터, 상공회의소 등에 홍보지원, 사업 참여 주체인 4060세대를 선발·교육·취업 준비를 진행하고, 참여 기업 지도·점검 및 인건비 지원 등을 추진함.



[그림 2-4] 경기도 이음일자리 사업 기관별 역할 및 추진체계

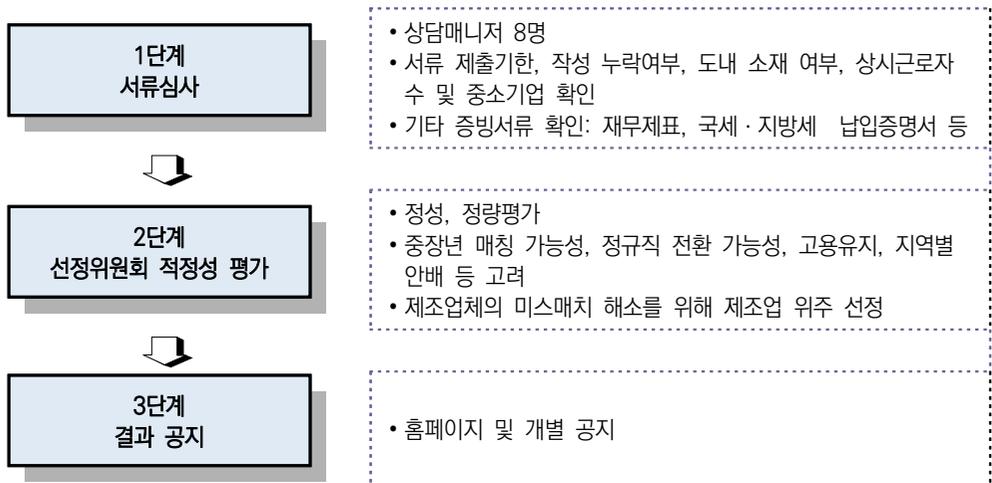
○ 이음일자리사업을 추진하는 경기도일자리재단의 사업 추진체계를 살펴보면 다음과 같음.



[그림 2-5] 경기도 이음일자리 사업 추진체계(경기도 일자리재단)

② 기업체 선정

- 기본방침: 이음근로 채용직종, 지역분포, 이음근로 사업 추진 의지, 운영 방안의 적정성, 예산지원의 필요성 등을 종합적으로 평가하여 총점이 높은 기업을 선정
- 심사위원회 구성: 내부 1명, 외부 4명



[그림 2-6] 기업체 선정절차

- 기업체 선정기준: 신청서, 계획서, 기업소개서 등 제출서류 및 증빙서류 서면으로 심사
 - 심사 평가점수 및 항목: 총점 100점 + 가점 3점
 - 평가결과 합산점수 60점 이상 기업 중 고득점 순으로 선정

<표 2-7> 기업체 선정 평가 기준표

정량평가(20점)	정성평가(80점)	가점(3점)
<ul style="list-style-type: none"> • 고용안정성 15점 • 재정 건전성 5점 	<ul style="list-style-type: none"> • 사업계획의 적정성 60점 • 기업선정의 필요성 20점 	<ul style="list-style-type: none"> • 주요 활동 실적 (고용안정 우수기업 등)

- 기업의 법 준수 문화 확산 및 기업의 사회적 책임과 윤리적 책임 경영 인식 확산을 위해 「경기도 법위반 기업에 대한 기업지원 제한 조례」를 적용함.
 - 공정, 노동, 환경, 납세 관련 11개 법률을 적용하여 선정 후에 법 위반 사실이 확인될 경우, 선정 취소 및 지원금 환수 조치를 취함

③ 활동처(수요처, 기업) 발굴

- 온·오프라인 홍보 채널을 다양화하여 활동처를 발굴하고 있음.
 - 홈페이지 공고(24.1%), 산업단지 등 기업대상 문자, 이메일, 우편발송, 홍보물 게시(43.5%)
 - 유튜브, 페이스북, 네이버밴드 등 경기도, 중장년 타깃 홍보(6.8%)
- 사업설명회, 유관기관 간담회를 통한 적극적 기업 홍보
 - 고용센터, 중소벤처기업진흥공단, 상공회의소, 산업진흥원 등 유관기관 사업 홍보 협조 요청(24.1%)
 - 사업설명회 참여 기업의 78.7% 참여 신청
 - 기업이 요구하는 우대조건 등을 모집공고에 공지하고, 지원자들에게 지원 우선 선택 기회를 제공하고 면접 연계를 진행함.
- 기업 수요 직무에 적합한 중장년 구직자 발굴의 어려움.
 - 사람인, 잡코리아 등 유료 인재 서칭 활용(8.2%)
- 유입경로: 기업 19.5%, 참여자 29.4%가 주변의 추천을 통해 유입

(3) 성과관리

① 실적

- 참여기업 모집 결과, 459개 기업이 참여 신청을 하였음(채용인원 1,367명)
 - 이는 목표인원 200명 대비 6.8:1의 경쟁률을 나타내며, 전년 사업 1기 참여 신청 142개 기업 대비 3.2배 증가한 것으로 나타남.
- 이음일자리 사업의 경우 기업의 만족도는 높은 반면, 근로자 만족도는 낮은 것으로 나타났는데, 이는 근로자에게 정규직 전환 외에 특별한 장점이 없으며, 중장년들의 근로의지가 약하고 직접지원보다는 주변인(배우자, 자녀, 지인 등)을 통해 모집에 지원하는 경우가 많기 때문임.

〈표 2-8〉 경기도 이음일자리 사업 추진실적(2022.5월 기준)

매칭		연계		수료			고용유지
연계	취소	중도 퇴사	수료	정규직 전환	정규직 미전환	전환율	
213명	26명	43명	170명	152명	18명	89.4%	141명 (92.8%)

② 평가지표

- 재단 기관사업 성과지표: 취업성과 ‘취업자 수’, ‘수혜기업 참여기업 수’
- 핵심성과지표(KPI) ‘고용유지율’

3) 4060 맞춤형 재취업 지원사업

(1) 사업개요

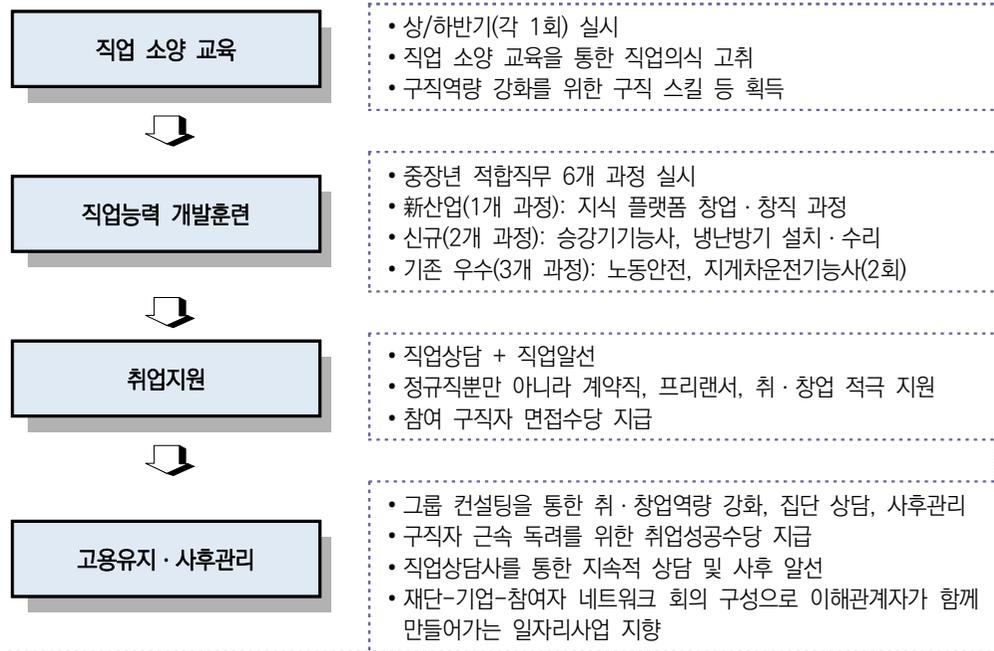
- 도내 구직자 4060세대를 대상으로 생애설계프로그램, 명사 및 전문강사를 초청한 취업 특강, 취업지원프로그램, 참여자 취업지원을 통해 중장년 재도약과 성공적 노년기 준비를 위한 ‘종합전직지원서비스’를 제공
- 중장년 구직자 인생2모작을 위한 ‘소양교육-직무훈련-취업-고용유지’ 4단계 one-stop 지원설계로 직무훈련을 통한 취업연계 강화
- 사업기간: 2022.2월~12월
- 사업대상: 도내 미취업 상태의 4060세대(만40세~만64세), 새로이 노동시장에 진입하고자 하는 자영업자(현재 운영 여부 무관)
- 사업량: 특강(2회), 직업교육훈련(6회, 총130명), 컨설팅(30명)
- 모집과정

〈표 2-9〉 4060 맞춤형 재취업 지원사업 모집과정 안내

과정명	모집인원	신청자격
지게차운전기능사	25	<ul style="list-style-type: none"> •(공통) 경기도 내 거주자, 재취업을 희망하는 4060 구직자 •(필수) 1종 보통 운전면허 •(우대) 물류직 경력자
승강기기능사	25	<ul style="list-style-type: none"> •(공통) 경기도민 만 40세 이상~만 64세 이하 •(우대) 승강기 관련 업무 경력자
지식플랫폼 창업창직과정 (프리랜서 마켓전문가)	25	<ul style="list-style-type: none"> •(공통) 경기도 내 거주자, 경력활용을 희망하는 4060 구직자 •(필수) 전문분야의 경력자로서 프리랜서 마켓에서 활동하기를 희망하시는 분
노동안전지킴이	25	<ul style="list-style-type: none"> •(공통) 경기도 내 거주자, 경력활용을 희망하는 4060구직자 •(필수) 산업안전기사 또는 건설안전기사 자격증 •(우대) 컴퓨터 활용능력 우수자, 관련 전공자, 운전가능자
차량정비코디네이터	25	<ul style="list-style-type: none"> •(공통) 경기도 내 거주자, 경력활용을 희망하는 4060구직자
냉난방기 설치·수리 전문가 양성과정	20	<ul style="list-style-type: none"> •(공통) 주민등록상 경기도 내 거주자, 만 40세~64세의 미취업자

(2) 운영체계

○ 사업운영 업무 프로세스



〔그림 2-7〕 4060 맞춤형 재취업 지원사업 사업운영체계

〈표 2-10〉 4060 맞춤형 재취업 지원사업 사업내용 및 운영방법

구분	사업내용(안)	운영 방법	비고
직업 소양 교육	• 상/하반기 각 1회	• 온라인을 기본으로 하되 코로나19 상황에 따라 오프라인 병행 가능	2회 진행
직업 능력 개발 훈련	• (新산업) 지식 플랫폼 창업·창직 과정	• 정규직, 프리랜서, 창업 등 다양한 형태의 근로형태 역시 취업자로 간주 • 新산업, 과정의 특성을 반영하여 플랫폼에 등록하는 것을 취업으로 간주	과정별로 22~25명 모집
	• (신규) 승강기기능사 양성과정		
	• (유지) 차량정비코디네이터		
	• (유지) 노동안전지킴이		
	• (유지) 지게차운전기능사		
취업 지원	• 중장년 면접수당	• 면접 1회당 5만원 • 1인 최대 2회 수령 가능	수료자 대상
고용 유지 및 사후 관리	• 1:1 맞춤형 컨설팅	• 운영방법 미정	참여자 대상
	• 참여자 지원 - (신규, 유지) 취업성공수당 - (新산업) 활동지원금	• (신규, 유지) 3개월 근속 시 50만원 • (新산업) 최대 50만원	수료자 대상

(3)세부사업

① 직업 소양 교육

- 목적: 예비 참여자를 대상으로 직업 소양 교육을 실시함으로써 구직 역량을 강화시킴과 동시에 취업 및 근속 의지 제고
- 상/하반기 1회 씩 오프라인 또는 온라인(zoom 등 화상회의 플랫폼 활용)에서 교육을 실시
- 직업 소양 교육내용
 - 중장년 직업의식, MZ세대와의 조화 등
 - 재취업·구직 스킬, 취·창업 정보, 중장년 적합직무, 노동시장 트렌드 등
 - 폐업 소상공인의 재창업, 노동시장 진출을 위한 교육 등

② 유관기관·기업체·참여자 일자리 네트워크(회의)

- 목적: 수료자를 채용할 수 있는 기업 및 유관기관들의 의견을 수렴하여 사업의 고도화
- 상/하반기 1회 씩 오프라인 또는 온라인(zoom 등 화상회의 플랫폼 활용)에서 교육을 실시
- 주요 회의 내용으로는 채용기업 및 유관기관 의견 수렴, 사업 수행성과 중간점검 등

③ 직업능력개발훈련

- 목적: 구직자들의 직업능력 제고를 통한 재취업 역량 강화
- 대면 집합교육을 통해 이론교육과 실습을 진행하며, 코로나19 확산 상황을 고려하여 온·오프라인 병행 교육을 진행함
- 중장년 적합직무 6개 과정을 실시하고 있으며 주요 과정은 다음과 같음
 - (新산업) 지식 플랫폼 창업·창직 과정
 - (신 규) 승강기기능사, 냉난방기 설치·수리전문가 양성과정
 - (기 존) 노동안전지킴이/지게차운전기능사 야성과정(2회, 남부권·동부권)
 - 상·하반기 유관기관-기업체-참여자 일자리 네트워크(회의)

(4) 지원금 운영

① 훈련지원: 참여자 훈련수당

- 목적: 직업능력 개발훈련 수료 독려를 위함
- 대상: 직업능력 개발훈련 수료자
- 지급조건: 수료(소정 훈련 일수의 80% 이상을 출석한 경우)

② 취업지원: 중장년 면접수당

- 목적: 중장년 구직활동을 독려하기 위함
- 대상: 직업능력 개발훈련 수료자
- 지급조건: 도내 기업체 면접 확인증을 재단에 제출

③ 창업·창직 지원: 활동지원금

- 목적: 창업·창직 성격이 강한 新산업 과정 특성을 고려, 성공적으로 창업·창직 분야에 진출하여 정착할 수 있도록 지원
- 대상: 지식 플랫폼 창업·창직 과정 수료자
- 지급조건: 수료 및 플랫폼 등록 후 플랫폼 업체에 지불되는 수수료, 견적서 발송비용 등을 50만원 한도 내에서 지원

④ 고용유지: 취업성공수당

- 목적: 수료자의 근속의지를 독려하고 이직률을 낮추기 위함
- 대상: 직업능력 개발훈련 과정 수료자 중 취업자
 - 新산업 관련 교육과정 수료자 제외
 - 단, 활동지원금을 수령하지 아니한 경우에는 대상으로 간주함
- 지급조건
 - 3개월 만근 확인시 50만원 지원
 - 활동지원금과 취업성공수당 중복 수령 불가
 - 근속이 아닐 시 총 고용기간이 92일을 초과하는 경우 지원대상으로 봄

(5) 성과관리

- 평가지표: 참여자 수, 수료자 수, 취업자 수
- ※ '4060 맞춤형 재취업 지원사업' 훈련기관 평가표(2022년)

〈표 2-11〉 2022년 '4060 맞춤형 재취업 지원사업' 훈련기관 평가표

항목 (배점)	평가항목	배점	평 가 등 급				
			10점	8점	6점	4점	2점
기관 기본 현황 (20)	① 교육환경 (교육장, 책상, 빔, 휴게실, 화장실 등)		탁월	우수	보통	미흡	불량
	② 교육운영실적 (정부부처, 지자체 등)		10회 이상	7회 이상	5회 이상	3회 이상	1회 이상
직무훈련 운영계획 (60)	③ 훈련 운영 계획의 적정성(10)		탁월	우수	보통	미흡	불량
	④ 교육 목표 달성 계획의 적정성(10)		탁월	우수	보통	미흡	불량
	⑤ 강의구성 및 주제의 적정성(10)		탁월	우수	보통	미흡	불량
	⑥ 실습도구 및 실습계획의 적정성(10)		탁월	우수	보통	미흡	불량
	⑦ 강일자 경력 및 직무적합성(10)		탁월	우수	보통	미흡	불량
	⑧ 훈련전담인력(10) (출결관리, 취업지원)		4인 이상	3인 이상	2인 이상	1인 이상	없음

항목 (배점)	평가항목	배점	평가등급				
			10점	8점	6점	4점	2점
재정 건전성 (20)	⑩ 세금체납여부(20)		- 마감일 기준 완납 : 20점 - 마감일 기준 국세 체납 : -10점 - 마감일 기준 지방세 체납 : -10점				
합 계		점	평가결과		적정, 부적정, 보완필요 등		

※ 세금체납여부 : 지방세 및 국세 납입증명서 기준(당해년도)

※ 정량평가(40) : 기관기본현황(20), 재정건전성(20)

※ 정성평가(60) : 직무훈련운영계획(60)

4) 중장년 인생2막 활동지원(2022년 신규사업)

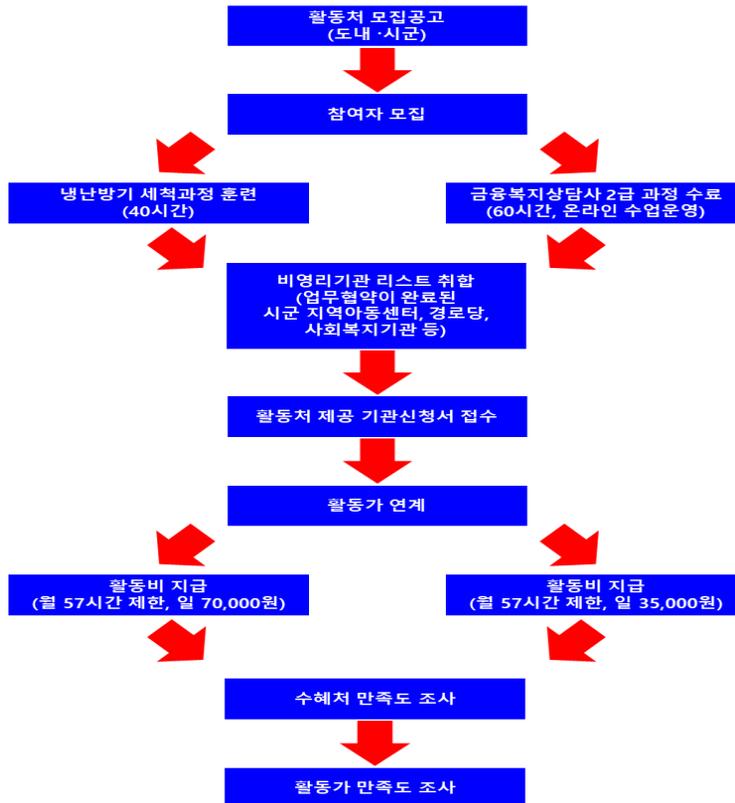
(1) 사업개요

- 중장년 인생2막 활동지원의 목적은 사회공헌 활동에 대한 인식 변화로 생계 외에도 의미 있는 일자리에 대한 관심이 높아지고 있으며, 중장년 세대가 보유한 역량 또는 비교적 짧은 시간에 습득할 수 있는 역량을 훈련하여 사회 문제 해결 등 사회공헌 일자리 자원으로 활용하고자 함
 - 지원사업에 참여하는 참가자는 냉난방기 분해, 조립 및 세척 등 유지 관리 교육, 재무 상담 및 채무 조정 정책, 제도 등 채무자 구제에 관한 교육을 이수한 후 냉난방기 새로 고침 활동가, 금융복지 상담가로 활동하며, 경기도는 이들이 취약 계층을 돕는 활동을 할 수 있도록 수당을 지원하고 있음
- 사업내용 및 활동분야 리스트
 - 냉난방기 새로고침 활동가: 코로나19 상황이 장기화됨에 따라 사회복지시설 등 사회적 약자들이 주로 이용하는 다중이용시설의 냉난방기 청소 및 관리가 제대로 이루어지지 않아 취약계층의 건강 문제 발생을 방지할 수 있도록 지원
 - 금융복지 상담 활동가: 고용불안과 가계부채로 인해 고통 받는 금융소외계층 증가로 금융 취약계층 상담 제공

〈표 2-12〉 중장년 인생2막 활동지원 사업

구분	냉난방기 새로고침 활동가 지원사업	금융복지 상담 활동가 지원사업
목적	중장년 세대에게 사회공헌 일자리를 제공하여 지속적인 사회참여 기회와 활력 있고 안정된 인생 후반기를 지원	중장년 세대에게 사회공헌 일자리를 제공하여 지속적인 사회참여 기회와 활력 있고 안정된 인생 후반기를 지원
대상	만 50세 이상 ~ 만 65세 미만 경기도민	만 50세 이상 ~ 만 65세 미만 경기도민
기간	2022년 4월~12월	2022년 4월~12월
주요 내용	냉난방기 새로고침 활동가 지원사업 - 취약계층 대상 다중이용시설 냉난방기의 전문적 관리로 실내 오염 예방 및 사회공헌 실현 - 냉난방기 세척 교육 → 지자체 복지관 등 냉난방기 세척 서비스 활동 - 교육실비 및 일별 활동비 지원	금융복지 상담 활동가 지원사업 - 중장년의 금융 경력을 활용하여 지역에 필요한 금융복지상담 서비스 제공 및 중장년의 지역사회 역할 강화 - 금융복지상담사 양성과정 교육 → 도내 폐업 (예정) 소상공인 또는 취약계층을 대상으로 금융복지 솔루션 도출 및 채무조정 지원 - 교육실비 및 일별 활동비 지원

(2) 운영체계



[그림 2-8] 중장년 인생2막 활동지원 사업 운영체계

(3) 성과사례

○ 냉난방기 새로고침 활동가

- 훈련 자체의 만족도가 상당히 높았으며(민간기관의 훈련비용 약 150만원 상당), 수료 후에 하는 활동이 과정에서 배운 것을 충분히 실습할 수 있는 시간을 제공하고, 활동비 또한 타 사회공헌 활동보다 현실적으로 책정되어 참여자 대부분이 남자 활동가들이 냉난방기 새로고침 활동가 사업에서는 활동가들의 만족도가 눈에 띄게 높았음. 일부 활동가들은 사회적 협동조합을 만들어 제2의 전환을 찾으려는 시도를 하고 있음
- 무엇보다 장기간의 실업 상태에 놓여있던 중장년이 사회공헌 활동이라는 사회 참여를 통해 삶의 활력을 되찾고 변화하기 위해 노력하는 계기가 마련되었고, 자신들과 비슷한 경험을 한 사람들을 공감할 수 있는 사회적 모임이 생기는 긍정적인 측면이 있었음
- 수혜처 또한 재정적으로 풍족하지 못한 비영리기관 등이 많아 만족도가 높았음
- 경기도 내 약 250개소, 650여대의 냉난방기 세척활동을 완료함

○ 금융복지상담 활동가

- 금융복지상담 활동가의 경우 문제를 해결할 수 있는 단계까지 상담이 어려움(개인정보 제공 등)
- 상담활동은 초기상담 단계 정도까지 이루어졌으며, 상담을 통해 주로 전문기관과 연계 하는 선에서 마무리 되며 수혜자나 활동처를 찾는 데도 애로사항이 많음

5) 유사 일자리사업

○ 새로운 경기 징검다리 일자리 사업

- 공공 및 민간분야에서 취업취약계층을 위한 다양한 일자리를 지속적으로 발굴·확대하고 경력형성의 기회를 통해 민간일자리로 연계 추진
- 일자리경험 제공, 직무교육 및 취업 역량 강화, 구직상담 및 교육훈련, 맞춤형 취업지원 프로그램 등을 지원함

○ 청년 매치업 사업

- 구인난을 겪고 있는 중소·중견기업과 미취업 청년의 일자리 매칭을 통해 미스매치를 해소함
- 근무여건이 좋은 중소기업 발굴 및 3개월간의 일경험을 통해 미취업청년과 구인난을 겪는 중소기업의 일자리 미스매치 해소(IT 관련 직무)

〈표 2-13〉 새로운 경기 징검다리 일자리 사업, 청년 매치업 사업 비교

구분	새로운 경기 징검다리 일자리 사업	청년 매치업 사업
운영 대행	일자리 지원팀	청년구직지원팀
목적	공공 및 민간분야에서 취업취약계층을 위한 다양한 일자리를 지속적으로 발굴·확대하고 경력형성의 기회를 통해 민간일자리로 연계 추진	근무여건이 좋은 중소기업 발굴 및 3개월간의 일경험을 통해 미취업청년과 구인난을 겪는 중소기업의 일자리 미스매치 해소 (IT 관련 직무)
기간	2022년 1월 ~ 12월	2022년 1월 ~ 12월
대상	- (공공형) 공공기관, 사회적기업 사회적협동조합, 마을기업 등 - (민간형) 청년강소기업 경기도 일자리우수기업, 산단기업 등 - (참여자) 중위소득 100% 이하 또는 취업취약계층	- (참여자) 만18세 이상 만 39세 이하 미취업 청년 / 1차(4~5월), 2차(6~7월), 3차 8월, 4차 9월 모집 - (참여기업) 도내 중소·중견기업
사업량	일자리 창출 111명(매니저 6명 포함) - 공공형 85명, 민간형 20명	경기도 거주 만 18세~39세 청년 75명, 도내 기업 60개 내외
사업 내용	- (공공형) 최대 8개월 근무 - (민간형) 3개월 근무, 정규직전환 시 추가 5개월 인건비 지원 - 교육비 지원(1인 20만원~40만원 범위) - (전담인력) 직업상담사 5명	- 직무경력형성, 역량강화교육, 정규직전환 지원 - 3개월간 일경험 기회 제공 - 교육비 지원(1인 10만원) - (전담인력) 행정지원 2명, 직업상담사 1명
지원금	- (공공형) 8개월 인건비(월 270만원) - (민간형) 3개월+5개월 인건비(월 240만원)	3개월 인건비(월 256만원)
절차	직무공고→참여기관 선정(심사위원회) →참여자 선발 & 배치	구인기업 수요조사→공고→서류심사→현장실사 →최종심사(심사위원회)
2021 실적	참여인원 175명 (공공131/민간38/매니저6) 취업연계 55명(공공16/민간 39)	73명 매칭, 정규직 전환 48명(66%)

2. 대전일자리경제진흥원

1) 중장년 직업훈련개발교육

- 중장년 직업훈련개발교육의 목적은 중장년에게 교육을 통해 은퇴 이전의 작업을 업그레이드 또는 새로운 작업에 필요한 직무수행 능력을 습득시키기 위함.
- 경비교육, 치매 노인 돌봄 등 해당 업무에 필요한 자격증을 기반으로 한 취업연계 과정을 추진함.
- 지원대상은 대전시에 주소를 둔 중장년 세대(50세~64세) 중 취업을 희망하는 자이며, 지원규모는 160명임(8개 과정 / 각 과정별 10명~25명 이내).

○ 직업훈련개발교육 교육내용

- 취·창업과정(舊 인큐베이팅 과정)은 중장년의 경험과 경력을 바탕으로 진행되는 새로운 진로개발의 직업교육과 창업교육과정을 말함
 - 나만의 1인 창직하기: 중장년 세대가 보유한 역량을 바탕으로 자신만의 콘텐츠를 브랜딩 하여 나만의 일을 스스로 개발하는 창직 과정
 - 협동조합: 같은 목적을 가지고 모인 교육수료생들이 물자 등의 구매·생산·판매·소비 등의 일부 또는 전부를 협동으로 영위하는 단체 결성
- 활동가 양성과정(舊 전문직 양성과정)은 나눔일자리사업과 연계되는 과정으로 지역사회 비영리기관과 협력하여 진행되는 전문 인력 양성과정을 말함
 - 팻시터 양성과정(반려동물돌봄전문가): 반려동물 행동관리, 행동심리, 응급처치 등 이론과 실습 교육으로 반려동물 위탁서비스 관련 활동가 양성 과정
 - 커피 바리스타: 커피에 대한 전반적인 기초 이해교육과 실습과정으로 바리스타 직업군에 대해 체험해보는 교육 과정
- 취업특화과정(舊 일반취업과정)은 전문기술자격을 취득함으로 중장년의 취업을 제고하는 과정
 - 치매전문요양보호사: 치매에 대한 올바른 이해와 치매환자에 대한 특화된 케어인력을 양성하는 과정
 - 청소전문가 양성과정: 전문청소 교육을 통해 환경, 약품관리, 위생 등의 분야에 전문 지식을 겸비한 환경위생관리 전문인력 양성 과정
 - 일반경비원 신입교육: 일반경비원 업무를 수행할 수 있는 자격증 취득 지원

〈표 2-14〉 중장년 직업훈련개발교육 사업

학기	교육과정명	인원	활동사항 및 교육내용
1학기	나눔일자리사업 (50+타슈안전지원단)	18	• 주변에 방치된 타슈자전거 회수 및 재배치 업무 • 자전거 소독방역 등 안전점검 관리 업무
	나눔일자리사업 (50+서비스지원단)	6	• 민원안내 업무 • 교육생 접수 및 코로나 방역업무
	나눔일자리사업 (IT학습지원단, 50+바리스타지원단)	8	• IT 보조강사 업무 • 바리스타보조업무
	반려견 돌봄활동가	20	• 반려동물 생리 및 특성이해, 동물행동 이해, 산책 및 팻티켓, 문제행동 교정 등 이론과 실습 교육으로 반려견 돌봄활동가 양성 과정 • 반려동물관리자 자격증 취득으로 반려동물과 함께하는 일자리에 도전

학기	교육과정명	인원	활동사항 및 교육내용
	치매케어요양보호사	25	• 교육을 통해 돌봄케어 인력을 양성하고 치매예방을 위한 다양한 인지프로그램(회상활동, 워크북 활용 등) 방법을 습득하여 돌봄 서비스 기관 등 취업의 기회를 제공하기 위한 사전교육 과정
2학기	나눔일자리사업(2차)	18	• 전문적인 경험과 능력을 갖춘 50+세대가 참여할 수 있는 사회공헌형 일자리사업
	일반경비원 신입교육	30	• 일반경비원 업무를 수행할 수 있는 '일반경비원 신입교육' 자격 이수증 취득 지원
	치료레크리에이션	20	• 자질과 능력을 갖추기 위한 치료레크리에이션의 모델과 과정, 실천기술 등을 통하여 임상에서 활용 가능한 기술을 습득
	IT교육 서포터즈	20	• 디지털기기 사용법 및 다양한 어플(프로그램)을 이해하고 지역주민 및 정보 취약계층을 대상으로 스마트폰 활용 강사로 활동할 수 있는 역량 습득
3학기	소형건설기계 면허 취득	30	• 소형건설기계 조종 및 작업을 위한 건설기계조종사(3톤 미만 지게차 또는 굴착기) 면허 및 이수증 취득 지원 과정
	커피머신관리사	15	• 커피머신의 압력, 온도, 추출량 등을 설정하고 상태를 확인, 주변기기를 분해, 조립, 관리하는 법을 습득(소모품교체 및 세척 등)
	치매케어요양보호사	25	• 치매예방을 위한 다양한 인지프로그램(회상활동, 워크북 활용 등) 방법을 습득하여 돌봄 서비스 기관 등 취업의 기회를 제공하기 위한 사전 교육
	IT교육 서포터즈 (심화)	15	• 디지털 기기 사용법 및 다양한 어플(프로그램)을 이해하고 스마트폰 활용 강사로 활동할 수 있는 역량을 습득하는 심화과정 • (교육내용) 스마트폰기기 사용 기초 다지기, 화상회의 플랫폼 활용하기(ZOOM), 스마트폰을 활용한 영상 만들기(숏폼 동영상 편집) 등

○ 문화·여가활동지원 교육내용

- 생애재설계과정: 인생2막을 준비하는 중장년에게 자신을 배려하고 돌봄의 중요성을 인식하는 준비과정
- 문화·여가과정: 중장년에게 종전의 삶에서 사고력 확장을 시켜주는 과정
- 건강증진과정: 빈둥지 증후군, 은퇴로 인한 우울, 불안으로부터 탈출

〈표 2-15〉 중장년 직업훈련개발교육 사업(문화·여가활동지원)

학기	교육과정명	인원	활동사항 및 교육내용
1학기	재테크의 길 (부동산 경매)	20	• 부동산 경매 절차 방법과 그에 수반되는 권리분석(임차인 권리분석)하는 방법과 입찰표 작성 요령 습득
	은퇴자가 알아야 하는 금융생활	20	• 중장년의 합리적인 소비생활로 꾸준한 은퇴자산 늘리기와 국민연금 수령액 늘리기, 주택연금 활용법 건강보험료의 직장가입자와 지역가입자의 차이에 대해 교육
	슬기로운 스마트폰 기초생활	20	• 카카오톡, 네이버 검색방법, 모바일 예약, 앱활용 등
	줄리하프를 떠나는 음악세계	20	• 15현 미니하프 '줄리하프'의 기본 연주법을 배워보고 앙상블 연주하기
2학기	꿈꾸는 여행자(4기)	30	• 적극적이고 활동적인 시니어를 대상으로 여행을 통해 더 건강하고, 행복한 제2의 인생 설계를 지원하는 자기 주도형 여행문화 교육 프로그램
	꿈꾸는 여행자(5기)	30	• 적극적이고 활동적인 시니어를 대상으로 여행을 통해 더 건강하고, 행복한 제2의 인생 설계를 지원하는 자기 주도형 여행문화 교육 프로그램
	50+아트 컬렉터 되기	20	• 미술시장을 이끄는 수석경매사의 현장이야기를 통해 미술 품경매 관련 아트컬렉터가 되기 위한 과정
	그림으로 그려내는 마음치유, 마그마힐링	20	• 정서안정프로그램(워크북 활용)을 통한 내면의 다양한 감정 표현으로 자기성장 및 마음치유
	가상세계로의 여행, 메타버스	20	• 메타버스 가상 세계 플랫폼을 이해하고 체험
3학기	50+ 타로상담사	25	• 타로카드를 통해 타인을 이해하는 jq과 소통 방법을 배워 타로 상담사가 되기 위한 기초과정
	내 몸 사용 설명서	25	• 분야별 의학 전문가(예방의학, 한의학, 뇌신경학)의 강의를 통해 중장년층에게 흔히 일어나는 질환에 대해 알아보고, 예방법 및 면역력 증진법을 배우는 과정
	유튜브 스타★	20	• 스마트기기(스마트폰) 영상으로 유튜브에 올리는 콘텐츠 창작자이 유튜브가 되는 기초과정 • 유튜브 운영에 필요한 기본 교육부터 촬영, 편집, 자막 등 제작능력 향상을 위한 교육
	팝x인문학 콘서트	25	• 팝 칼럼니스트 박길호 강사(이숙영 러브 FM 팝 해설사)와 분야별 예술인과의 콜라보 강의를 통해 올드팝 해설과 감상을 하는 시간

- 중장년 직업훈련개발교육 운영체계를 살펴보면 다음과 같음.



[그림 2-9] 중장년 직업훈련개발교육 운영체계

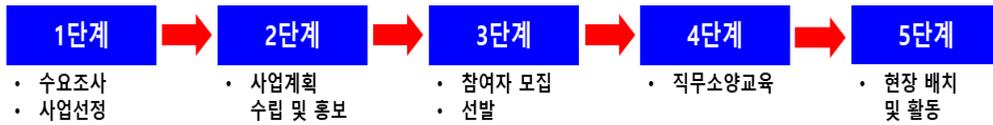
2) 나눔일자리사업

- 중장년의 풍요롭고 행복한 인생 후반기를 위한 대전형 중장년 일자리 모델을 구축하고, 중장년지원센터의 교육과정을 통해서 배출된 교육생들의 재능을 사회에 환원하고 세상과 소통하는 나눔을 실천함.
- 직업훈련 지원사업의 교육과정과 연계된 취업사업을 추진함
 - 4대 보험이 가입되지 않는 범위에 한해 일 4시간 정도 근로할 수 있는 일자리 연계 사업을 수행함
- 중장년 세대의 경험과 전문성을 사회적 자원으로 전환하여 사회참여 기회를 확대하고 장기적인 일자리를 확보하는 기회 제공을 목적으로 함.
- 지원대상은 대전시에 주소를 둔 중장년 세대(만 50세~만 69세)이며, 지원규모는 약 50명임.

<표 2-16> 나눔일자리사업 지원내용

구분	세부내용
나눔일자리사업	<ul style="list-style-type: none"> • 50+서비스지원단: 공공기관에서 안내·상담활동과 사무보조 • 50+타슈안전지원단: 공공이용재(타슈) 관련 이용문화 인식 개선 및 안전관리 • 재능나눔지원단: 노인복지관 및 지역아동센터에서 종이접기 강사활동 • 동물매개지원단: 동물을 매개로 장애인과 함께 취약계층 어르신 돌봄 복지 서비스 제공 • 창의과학지원단: 취약계층 아이들에게 과학체험 학습 강의 • IT학습지원단: 중장년세대의 정보격차 해소를 위해 스마트폰 활용법 학습 보조 지원 활동 • 50+바리스타지원단: 지역노인복지관에서 카페 바리스타로 서비스 활동 • 50+기자단: 50+세대의 정보전달을 통한 메신저 역할 및 센터 홍보 안내
지원조건	<ul style="list-style-type: none"> • 참여자활동비(월 50만원 이하), 상해보험가입 지원
선정기준 및 방법	<ul style="list-style-type: none"> • 관련 자격증 소지자 및 경력자 우대

○ 나눔일자리사업 운영체계를 살펴보면 다음과 같음.



[그림 2-10] 나눔일자리사업 운영체계

○ 나눔일자리 활동 성과사례

- 50+타슈안전지원단은 2022년 3월부터 총 18명이 결성되어 대전시 내 5개구 261개 대여소를 관리 운영하고 있음. 타슈안전지원단 활동은 방역활동 지원, 방치자전거 회수 및 재배치 등 시민들이 쉽게 접하는 타슈의 안전과 방역지원활동을 통해 공공재 이용문화의 인식개선과 공공복지 활성화에 기여하고 있음.
- 50+서비스지원단은 도로교통공단과 운전면허시험장에서 민원서비스 업무를 수행하고 있으며 기관을 방문한 내방객들에게 상담 및 행정서비스를 제공하였음.

○ 나눔일자리사업 간담회

- 대전지역 공공복지에 활성화에 기여한 50+타슈안전지원단의 발전을 위한 사업 간담회를 진행하여 인력활용 및 업무 조정, 사업홍보 등 사업의 개선점과 방향성에 대해 논의함.
- 사회서비스영역(50+서비스지원단, IT학습지원단, 50+바리스타지원단), 세대통합영역(재능나눔지원단, 50+기자단, 동물매개지원단, 창의과학지원단) 간담회를 통해 나눔일자리사업의 활동사항을 점검하고 향후 발전방향 모색 및 참여자들 간의 친목도모 및 소통의 장을 마련함.

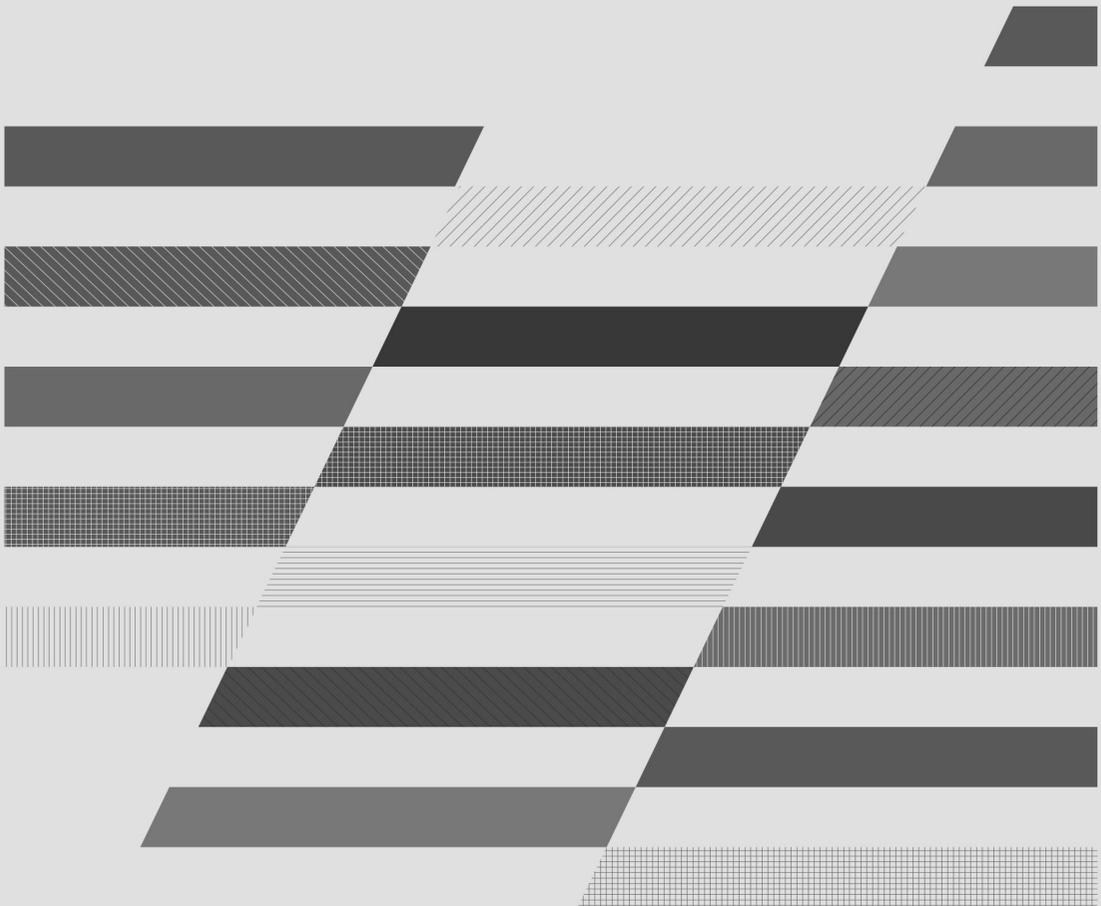
민간연계 중장년 일자리 모델 개발



제 3 장



민간연계 중장년 일자리 모델 및 운영체계



제3장

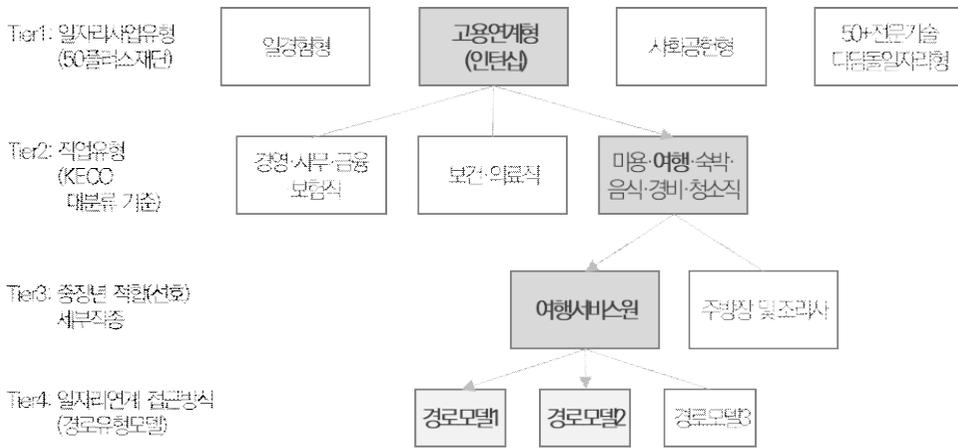
민간연계 중장년 일자리 모델 및 운영체계

제1절 중장년 일자리 모델 발굴

1. 일자리 모델 개관

1) 모델 발굴을 위한 접근방법

- 중장년 재취업 및 새로운 직업 활동 모색을 위한 일자리 경로 모델 발굴은 다음과 같은 단계에 따라 체계적으로 진행되었음.
 - [1단계] 서울시50플러스재단의 기존 일자리 사업유형 중 본 모델이 해당되는 유형을 탐색 확인 → ‘고용연계형(인턴십) 유형’의 한 가지 운영방식으로 접근함.
 - [2단계] 중장년이 참여하는 직업 유형 구분은 KECO[※] 대분류 기준에 따름.
 - ※ KECO(Korean Employment Classification of Occupations: 한국고용직업분류), 한국고용정보원에서 분류한 직업분류체계, 대분류 10개 (① 경영·사무·금융·보험직 ② 연구직 및 공학기술직 ③ 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인 ④ 보건·의료직 ⑤ 예술·디자인·방송·스포츠직 ⑥ 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 ⑦ 영업·판매·운전·운송직 ⑧ 건설·채굴직 ⑨ 설치·정비·생산직 ⑩ 농림어업직)
 - [3단계] KECO 대분류 유형 중 **중장년들에게 상대적으로 적합한 세부직종을 확인함.** 이를 위해 고용노동부 신중년적합직무 및 준고령자·고령자우선고용직종 등을 검토함.
 - [4단계] 최종 단계로 **직종별 주요기업 방문 인터뷰**를 통해 사전 설정한 경로 모델의 타당성을 확인하고 구체화 작업을 진행함.



[그림 3-1] 일자리모델 발굴을 위한 접근방법(예시)

2) 일자리 경로 모델 공통 프로세스

- 산업 분야나 직종과 무관하게 중장년의 새로운 일활동 준비를 위한 서울시50플러스재단의 체계적 지원 노력의 공통 프로세스를 [그림 3-2]와 같이 수립함.
 - 공통 프로세스는 중장년이 접근 가능한 일활동 직종 탐색(1단계) → 교육 등의 직무역량 개발 지원(2단계) → 민간기업을 중심으로 일체험 지원(3단계) → 최종 일활동 진입(4단계)의 4단계로 구성함.
 - 이 공통 프로세스를 근간으로 하여 이후 산업이나 직종 특성을 반영하여 세부 지원 방식에 있어서 다소 특화된 형태의 몇 가지 일자리 경로 모델을 도출함.
 - 또한, 본 일자리 경로 모델은 기본적으로 해당 직종에서의 비경력 중장년이 새로운 일활동을 준비해 가는 과정을 전제로 함.
- 특화된 일자리 경로 모델은 2단계 직무역량개발 지원 및 3단계 일체험 지원에서의 해당 직종 및 목표에 따라 차별적으로 구성함.
 - [그림 3-2]에서 방식1과 2에 해당하는 직종(또는 직무)은 주로 해당 직종의 비경력자 대상으로 리스킬링^(*) 차원의 직업 재교육(3~6개월)이 요구되는 것임.
 - (*)리스킬링(re-skilling): 지금까지 맡고 있던 업무와는 전혀 다른 업무를 수행하기 위해 새로운 스킬을 익히는 것을 의미하는 것으로, 관련된 개념으로는 같은 직무를 더 잘 수행할 수 있도록 보유한 기술을 고도화하고 숙련하는 업스킬링(up-skilling)이 있음.



[그림 3-2] 민간연계 일자리모델 공통 프로세스

- 방식3은 4차 산업혁명 기반 신기술, 디지털 전환으로 인해 새롭게 창출된 직종(직무) 이면서 중장년에게 비교적 진입장벽이 높지 않은 직종과 관련됨. 이 방식에서 역량개발 지원은 주로 권역별 50플러스캠퍼스의 기존 또는 신규 교육과정을 통해 이루어짐.
- 방식4는 방식1, 방식2, 방식3과는 달리 업스킬링 개념이 접목된 형태임. 이 방식의 경로 모델은 유사한 직종 및 직무 경험이 있는 대기업 은퇴자가 자신의 이전경력을 활용하여 중소기업으로 재취업하는 형태이고, 이 과정에서 재단은 대기업과는 다른 중소기업의 특성과 조직문화를 이해할 수 있는 교육을 지원함.

- 대기업이나 공기업 출신의 중장년들이 중소기업에 취업 후 적응하지 못하거나 역량을 제대로 발휘하지 못하는 이유에는 중소기업의 현실을 제대로 이해하지 못하는 데에서 비롯되는 것이 큼. 그래서 중소기업 이해 목적의 교육을 포함하여 중소기업 출신 50+ 컨설턴트의 지속적인 지원을 통해 중소기업에서의 적응력을 높여줄 필요가 있음.
- 4단계 일활동 진입과 관련하여 중장년의 일활동 니즈 및 관련된 민간 직종의 특성 등을 종합적으로 고려하여 다양한 일활동 진입 경로를 모색할 필요가 있음.
 - 먼저, 방식1, 방식2의 경우 일체험 지원이 이뤄지는 3단계에서 채용약정형 방식으로 인턴십을 경험하여 가급적 현장실습 및 일체험을 경험한 곳에서 취업이 이루어지도록 하는 방식을 고려할 수 있음.
 - 현재 각 모델별로 3단계인 일체험이 프로젝트, 견학, 단기인턴, 장기인턴 등 다양하게 강구되는 것은 의미가 있음. 거기에 더하여 채용약정 방식의 협약이 마련되고 해당 수요기업의 훈련내용에 대한 요구 등이 접목된다면 실질적인 취업성과 창출에 도움이 될 수 있음.
 - 다만, 이러한 채용 전환이 일부 인원만 가능할 수 있으므로 그 외에도 별도의 일자리 정보제공 및 취업면접 지원 등의 취업지원 서비스를 제공하면서 사후관리를 진행하는 방식으로 일활동 진입을 지원할 필요가 있음.
 - 추가적으로 일활동 진입 이후 사후관리나 사후지원 측면에서 50플러스재단이나 각 캠퍼스별로 중장년 세대가 일터에서 겪을 수도 있는 어려움(업무적 측면, 대인관계적 측면에서의 적응 등)에 대해서도 지원방안 마련이 요구됨.
 - 이는 본 일자리모델의 취지가 중장년의 지속적인 직무능력 향상을 촉진하는 데에도 있기 때문에 중장년 세대의 심리적인 취약성도 보듬어주는 역할을 담당하는 방향으로 이루어져야 함.
 - 직원지원프로그램(Employee Assistance Program, EAP)의 경우 일정 규모 이상의 기업 외에 자체적으로 이러한 지원활동을 담당할 수 있는 경우가 많지 않다는 점에서 각 캠퍼스가 EAP 개념에 부합하는 프로그램을 운영하고 중장년 세대가 좀 더 쉽게 활용 가능하도록 접근성을 확보해나가는 것이 요구됨.

2. 유형별 경로모델

1) 경로모델 I : “장기교육 연계모델(자격무관)”

- 본 모델은 청년층 대비 중장년의 경쟁력이 있는 일자리 직종을 중심으로 하여 장기직무 교육 후 일활동으로 연계될 수 있도록 지원하는 모델임.
- 이 모델에서 필요한 장기직무교육은 ‘대학연계 전문직업교육사업’의 교육프로그램을 활용하며 경로모델II와 통합 연계하여 모델 운영이 이루어질 수 있음.
- 경로모델 I 을 통해 접근 가능한 직종은 해외특화여행 상품개발, 어린이집 또는 노인 복지시설의 조리보조, 전기·전자기기 설치 및 유지보수 등이 있음.
- 일활동 진입은 정규직 또는 계약직 형태의 재취업을 목표로 하고, 근무방식은 풀타임 또는 파트타임 모두 가능함. 다만, 직종 특성에 따라 관련 기업과의 계약을 통해 프리랜서형 일활동도 고려함.

구분	[1단계] 일활동 탐색	[2단계] 역량개발 지원	[3단계] 일체험 지원	[4단계] 일활동 진입	접근가능직종
내용	대학별 과정홍보 설명회 50+컨설턴트의 진직지원 전문컨설팅	대학연계 전문직업교육 (교양과정 + 전공과정)	현장실습 (직업기술 현장체험 및 실습) 단기직무체험 형태로 운영 (1주~1개월)	재취업 (정규직/계약직) 풀타임 또는 파트타임 (장기 인턴십 및 프리랜서 고용형태 포함)	조리원/주방보조원 (노인·아동 급식) 육아시설 도우미 (보조교사) 해외특화여행 상품개발자 해외여행해설자 (특화여행) 회계/경리 사무원 (1인 창업자 대상) 전기·전자기기 설치수리원
비고	명지전문대, 인덕대, 을지대, 한양여대	과정별 10일-48일 (6개월~1년)	현장실습 과정을 통해 지원자와 해당 직종(직무) 간 적합성 확인	직종 특성에 따라 재취업 방식은 정규직, 계약직 등 유연하게 접근	장년 일활동 가능(유망) 직종 중심 (신중년적합직무 준고령자·고령자 우선고용직종 등)

◎ 예시

내용	어린이집의 대체조리원	「라이프케어 조리마스터」 (한양여대 식품영양학과)	성동구 육아종합지원 센터를 통한 현장실습 연계	국·공립 어린이집 노인복지시설 (데이케어센터 등)	한양여대 아동보육과와 협조를 통해 어린이집 연계
----	----------------	-----------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------

[그림 3-3] 일자리 경로모델 I (장기교육연계-자격무관)

2) 경로모델 II: “직업자격 연계모델”

- 본 모델은 중장년 일자리 가능 직종에서의 채용 가능성을 높여줄 수 있는 직업 자격을 취득하여 이를 통해 일활동으로 연계될 수 있도록 지원하는 모델임.
 - 자격취득을 위해 필요한 교육은 ‘대학연계 전문직업교육사업’ 교육프로그램을 활용할 수 있으며, 별도의 자격취득반을 운영할 수도 있음(관련 협회 연계).
 - 경로모델II를 통해 접근 가능한 직종은 여행상담, 어린이집과 노인복지시설 조리원, 어린이집 보육교사, 시스템에어컨유지관리, 장례지도 등이 있음.
 - 특히, 본 모델에서 권장하는 자격들은 주로 기능사나 민간자격으로 단기간의 교육을 통해서도 취득이 가능한 자격임(다만, 직무역량 고도화를 위해 장기교육도 가능).

구분	[1단계] 일활동 탐색	[2단계] 역량개발 지원	[3단계] 일체험 지원	[4단계] 일활동 진입	접근가능직종 (관련 자격)
내용	대학별 과정홍보 설명회 50+컨설턴트의 전직지원 전문컨설팅	대학연계 전문직업교육 (교양과정 + 전공과정) ↓ 관련자격취득 지원(필기/실기)	현장실습 (직업기술 현장체험 및 실습)	재취업 (정규직/계약직) 풀타임 또는 파트타임 (장기 인턴십 및 프리랜서 고용형태 포함) 1인 사업체 운영	여행상담사(민간자격) 한식조리기능사 (국가자격) 시스템 에어컨유지관리 (민간자격) 전기기능사 (국가자격) 장례지도사(국가자격)
비고	명지전문대, 인덕대, 을지대, 한양여대	과정별 10일~48일 (6개월~1년)	현장실습 과정을 통해 지원자와 해당 직종(직무) 간 정합성 확인	직종 특성에 따라 재취업 방식은 정규직, 계약직 등 유연하게 접근	자격취득에 대한 진입장벽이 상대적으로 낮은 자격 위주 (기능사 또는 민간자격 중심)

◎ 예시

내용	여행상담 (특화여행 전문)	「여행상품컨설팅 실무 과정」 (인덕대 관광서비스경영학과)	중소규모 여행사에서의 업무견학 또는 단기 직무체험	여행사에서 파트타임 근무 or 1인 여행사 창업	여행상품상담사 2급 자격 취득
----	----------------	---------------------------------	-----------------------------	----------------------------	------------------

[그림 3-4] 일자리 경로모델 II(직업자격연계)

3) 경로모델Ⅲ : “신기술교육 연계모델”

- 본 모델은 4차 산업혁명 등에 따라 새롭게 부각되고 활용되고 있는 신기술 지식을 습득하여 관련된 일자리로의 연계를 모색할 수 있도록 지원하는 모델임.
- 이 모델에서 필요한 교육은 서울시50플러스캠퍼스(중부·남부·북부)에서 개설된 기존 및 신규 과정을 활용함.
 - ※ 50플러스포탈에 ‘커리어재발견 일자리연계(가칭)’라는 웹페이지를 구축하여 [핵심 직무역량 과정]과 [일반직무역량 과정]의 패키지로 구성하여 운영함(표 3-1 참조).
- 경로모델Ⅲ을 통해 접근 가능한 직종은 3D프린팅(아이디어 생활용품 제작·판매), 디지털 디자인 기획 및 제작 등이 있음.

구분	[1단계] 일활동 탐색	[2단계] 역량개발 지원	[3단계] 일체험 지원	[4단계] 일활동 진입	접근가능직종
내용	50+컨설턴트의 전직 전문상담 50플러스캠퍼스 제2경력설계 관련 교육과정 [※] 활용	핵심직무역량 + 일반직무역량 (필요시) ※일반직무역량은 디지털 직무역량 진단 후 참여 결정	프로젝트 중심 일체험 (교육이수 후 소형 프로젝트, 단기용역 참여 등)	재취업 (정규직/계약직) 풀타임 또는 파트타임 (장기 인턴십 및 프리랜서 고용형태 포함) 1인 사업체 운영	3D 프린팅 전자출판 (디자인출력) 맞춤형화장품조제관리 플랫폼 관련 직종 (플랫폼 드라이버 등) ⋮
비고	50+컨설턴트의 교육과정 큐레이션 역할 중요	관련 교육과정은 <표 3-1> 참고	해당 교육과정 강사추천 연계형태	직종 특성에 따라 재취업 방식은 정규직, 계약직 등 유연하게 접근	공모 심사를 통과한 캠퍼스 교육과정과 관련된 직종

◎ 예시

내용	전자출판	「일러스트 디자이너 되기」 (남부캠퍼스)	강사 소속 기업을 통해 일활동 체험	역량에 따라 취업형태 다양 (계약직, 1인 창업 등)	남부캠퍼스 '22년 하반기 개설과정
----	------	------------------------	---------------------	-------------------------------	---------------------

[그림 3-4] 일자리 경로모델Ⅲ(신기술교육연계)

※50플러스캠퍼스의 제2경력설계를 위한 직업이해 교육과정 예시

- 제2의 경력설계하기: 전기분야(중부, 3시간) / 소방분야(3시간) / 안전분야(3시간) | 메타버스 시대, 우리가 알아야 할 신직업 탐색(북부, 3시간) | 스마트 모빌리티 업계전망과 신중년 일자리(북부, 2시간)

〈표 3-1〉 직업능력개발 관련 '22년 하반기 50플러스캠퍼스 교육과정

구분	과정명	교육시간(H) 및 운영		과정구분	캠퍼스	비고
핵심 직무 역량	3D프린팅 메이커스 도전하기	30	3H/일(주2회)	역량개발-직업능력개발	남부	아시아팩토리 송현균 대표
	맞춤형화장품 조제관리사	24	3H/일(주1회)	역량개발-직업능력개발	남부	라운드얼스 김나운 대표
	제조기반 취창업 과정 입문	24	3H/일(주2회)	역량개발-직업능력개발	남부	(주)벨류업솔루션 정중호 대표
	일러스트 디자이너 되기	24	3H/일(주1회)	사회참여-창업창직	남부	Yano Design 우세철 대표
	신중년 STEAM 전문강사 도전하기	16	2H/일(주1회)	사회참여-취업연계	북부	미래인재육성협동조합, 강수연 이사
	모빌리티 플랫폼 드라이버 양성	18	3H/일(주1회)	역량개발-직업능력개발	북부	스마트모빌리티 업계전망과 신중년일자리(4h) 과정 별도
	도전! 마을문화플래너	30	3H/일(주1회)	사회참여-지역봉사활동	북부	'활동가' 직업과 연계 문밖세상 변희정 대표
	실버케어비즈니스 몬테소리시니어지도사	18	2.5H/일(주1회)	사회참여-지역봉사활동	서부	'활동가' 직업과 연계 몬테소리시니어 권경숙 이사
	내 손으로 기획하고 참여하는 지역생태보호 자원활동가되기	27	3H/일(주1회) 이론(12)+실습(15)	사회참여-지역봉사활동	서부	'활동가' 직업과 연계 생태도전시민모임
	스마트 인지재활 프로그램 입문	12	2H/일(주1회)	역량개발-미래대응역량	중부	스마트인지돌봄사회적협동조합 유선덕 이사장, 여익구 이사
	한식조리기능사 도전하기	18	3H/일(주1회)	역량개발-돌봄기술	중부	한식조리기능사 실기과정 대비 가능
일반 직무 역량	실무에 통하는 스마트워크 노하우	12	3H/일(주1회)	역량개발-직무역량	남부	디지털환경 적응
	커리어를 위한 문서작성 실무(한글)	12	3H/일(주1회)	역량개발-직무역량	남부	디지털환경 적응
	커리어를 위한 문서작성 실무(파워포인트)	12	3H/일(주1회)	역량개발-직무역량	남부	디지털환경 적응
	커리어를 위한 문서작성 실무(엑셀)	12	3H/일(주1회)	역량개발-직무역량	남부	디지털환경 적응
	취업을 위한 컴퓨터 실무역량 기초	30	3H/일(주1회)	역량개발-직무역량	북부	디지털환경 적응
	MZ세대와의 소통의 기술, MBTI가 어떻게 되세요?	9	3H/일(주1회)	역량개발-직무역량	서부	조직 적응
	배워서 바로 쓰는 OA 실무완성: 한글	6	3H/일(주1회)	역량개발-직무역량	서부	디지털환경 적응
	배워서 바로 쓰는 OA 실무완성: 엑셀	6	3H/일(주1회)	역량개발-직무역량	서부	디지털환경 적응
	배워서 바로 쓰는 OA 실무완성: 파워포인트	6	3H/일(주1회)	역량개발-직무역량	서부	디지털환경 적응
	전직 필수준비! 구글 스마트워크 툴킷 정복하기	12	3H/일(주1회)	역량개발-직무역량	서부	디지털환경 적응
	구글 앱스로 스마트워크 입문하기	18	3H/일(주1회)	역량개발-직무역량	중부	디지털환경 적응

4) 경로모델Ⅳ: “중소기업 연계모델”

- 본 모델은 대기업, 공기업 등 은퇴자가 자신의 기존 직무 경력을 활용하여 중소기업에서 유사 직무분야로 새로운 일활동에 참여할 수 있도록 지원하는 모델임.
- 이 모델은 일본 도쿄일자리센터 사례를 토대로 구성한 것으로 핵심인력을 요구하는 중소기업의 니즈 부합 및 대기업 등의 핵심역량의 중소기업 전파 기회가 될 수 있음.
- 역량개발 지원은 **대기업과 다른 중소기업만의 사업특성 및 조직문화를 이해하기 위한 교육과정으로** 구성하여 캠퍼스 및 센터에서 운영하도록 함(이는 대기업·공기업 출신들이 중소기업의 현실을 제대로 이해하고 좀 더 잘 적응하도록 하기 위한 목적임).

구분	[1단계] 일활동 탐색	[2단계] 역량개발 지원	[3단계] 일체험 지원	[4단계] 일활동 진입	접근가능직종
내용	50+컨설턴트의 중소기업 전직을 위한 전문상담	중소기업 이해/ 중소기업 기본전략 (10~15주차) 캠퍼스/센터에서 신규교육과정 개설	중소기업 현장 단기자문 (약 1개월)	기존 경험한 직종을 중심으로 중소기업 재취업	인사/기획/홍보/ 총무회계/안전 등
비고	대기업 및 중견기업 은퇴자 대상	다기능 역할이 요구되는 중소기업 특성을 반영하여 교육설계	현장자문 과정을 통해 지원자와 중소기업 간 정합성 확인	-	

◎ 예시(일본 사례)

내용	(대기업 및 중견기업 5년 이상 관리직 경력 있는) 55세 시니어 대상	도쿄일자리센터 '시니어중소기업 서포터인재프로그램' '중소기업에서 일하는 방법'(13일/65시간)	-	도쿄일자리센터가 1년 동안 취업활동 지원	-
----	--	---	---	------------------------------	---

[그림 3-6] 일자리 경로모델Ⅳ(중소기업 연계)

[참고] 도쿄일자리센터의 '시니어 중소기업 서포터인재프로그램'

- 목적: 대기업·중견기업에서 풍부한 경험·능력을 가진 시니어(55세 이상)를 대상으로 프로그램으로 지금까지 쌓아온 종합적 경영관리 능력을 살려 중소기업 재취업을 목표로 하는 사람을 위한 프로그램
- 대상: 55세 이상, 대·중견기업 등에서 5년 이상 관리직 경력자로 중소기업 취업 의사가 있는 사람.
- 교육프로그램(중소기업에서 일하는 방법): 년4회, 30명씩 연간 120명 선발 후 교육
중소기업 활성화 업무, 중소기업 이해, 중소기업 기본전략 및 취업지원 등의 과목으로 구성.
- 수료 후 수료자 자신의 구직활동이 중심이지만, 도쿄일자리센터에서는 1년 동안 수료자에게 정보 제공 등 취업 활동을 지원하고, 등록된 중소기업 등의 인터뷰 요청이 있는 경우도 있음.

제2절 일자리 모델 적합성 검증: 민간기업 FGI

1. FGI 준비

- 본 FGI는 앞에서 수립한 일자리 경로 모델의 현장 적합성 및 추가 필요사항을 확인하여 각 모델을 정교화하기 위한 목적으로 계획함.
 - 최초 유형별 경로 모델은 문헌 자료 탐색 및 전문가(관련 학과 교수 등)와의 사전협의 등을 통해 도출된 것임.
 - 특히, 4개 경로 모델 중 유형1~유형3까지의 적합성을 확인하여 모델의 실제 운영을 위한 타당성을 확보하기 위한 목적도 포함하고 있음.
 - ※ 경로모델Ⅳ는 민간의 취업지원 회사(예: 상상우리 등)에서 기운영되는 사례가 있는 만큼 FGI를 통한 별도의 검증 작업은 진행하지 않음.
 - 구체적으로는 해당 직종 일자리에서 중장년의 일활동 기회가 실제 확보될 수 있는지, 만약 확보될 수 있다면 직무역량교육만으로 가능한지 또는 특정 자격을 요구하는 것인지를 확인하는 과정임.
- 이런 목적에 따라 다음과 같은 절차를 거쳐 FGI를 준비함.
 - 인터뷰 가능 기업(기관) 후보군 탐색(대학연계 교육사업 참여 예정인 대학 학과 교수의 자문과 협조를 얻어 발굴)
 - ※ 더 많은 가능 직종들이 있을 것이나 연구기간 등을 고려하여 연구진 내부에서 우선 순위를 판단하여 여행, 보육, 급식, 전기유지보수, 장례지도, 신기술 등으로 범위를 확정함.
 - 본 FGI 목적과의 부합여부 추가 검토(기업규모, 소재지, 직종 등).
 - 최종 확정 및 기업 컨택(미팅 일시 등)

〈표 3-2〉 날짜별 FGI 준비 내용

날짜	구분	내용
~7.22	인터뷰 가능기업 후보군 정리	한양여대, 인덕대, 을지대 등 협조
~7.29	FGI 목적 부합여부 검토	연구진 회의, 접근 우선순위 결정
~8.05	기업별 인터뷰 일정 협의	사전 질문지 발송
8.08~8.30	인터뷰(1차)	경로모델Ⅰ, Ⅱ 관련기업 중심
9.12~9.23	인터뷰(2차)	경로모델Ⅲ 관련기업 중심(캠퍼스 교육강사)

2. FGI 진행

- 인터뷰는 각 직종별 기업(기관) 대표자 또는 인력관리 책임자를 대상으로 하여 1:1 심층 인터뷰 형태로 진행되었음(인터뷰 내역은 <표 3-3> 참조).
- FGI는 반구조화된 인터뷰 가이드를 사전 준비하여 진행되었으며 질문지는 인터뷰 전 인터뷰 대상자에게 전달하여 원활한 인터뷰가 이루어지도록 하였음.
- 주요 질문은 산업·직종 소개, 해당 직종의 중장년 일자리 가능성 및 취업 필요 요건, 직무수행에 있어 중장년의 장·단점, 일활동 경로모델의 적정성 등으로 이루어졌음.

<표 3-3> 기업별 인터뷰 내역

분야	기업(기관)	주업종	소재지	인터뷰	날짜	비고
보육 급식	한솔어린이집	아동보육	서울시 성동구	심OO 원장	'22.8.08	
	한빛어린이집	아동보육	서울시 성동구	홍OO 원장	'22.8.12	
	성동구 육아종합지원센터	보육지원	서울시 성동구	조OO 센터장	'22.8.12	
	왕십리성당 데이케어센터	요양보호	서울시 성동구	신OO 센터장	'22.8.08	
	전인복지센터	노인급식	서울시 양천구	이OO 센터장	'22.8.10	
	굿하트광진재가노인 지원센터	노인급식	서울시 광진구	이OO 사회복지사	'22.8.12	
여행 상담	여행시간	해외여행	서울시 노원구	이OO 대표	'22.9.02	
	성산여행사	해외여행(특화)	서울시 종로구	이OO 대표	'22.9.02	성지순례여행
장례 지도	한강성심병원 장례식장	장례	서울시 영등포구	이OO 대표	'22.8.17	
	서울추모공원	화장	서울시 서초구	한OO 팀장	'22.8.18	
	현대뉴러럴	상조	서울시 강동구	남OO 대표	'22.8.25	
	을지대병원 장례식장	장례	경기도 의정부시	이OO 대표	'22.8.30	
전기 유지 보수	이엔티파워	전기공사 유지보수	서울시 마포구	김OO 이사	'22.8.22	온라인플랫폼 운영(전기119)
	F&BC	에어컨 유지보수	서울시 금천구	고OO 대표	'22.8.23	시스템에어컨 유지보수협회
제조 (기계)	태성공업(주)	농기계 제조 및 판매	경기도 양주시	최OO 부장	'22.8.30	
	(주)에이디칩스	산업용 냉장고 제조	경기도 포천시	김OO 부장	'22.9.16	
	(주)보성정공	특장차 제작·판매	경기도 양주시	박OO 부장	'22.9.16	
4차 신기술	야노디자인	디지털디자인	-	우OO 대표	'22.9.13	
	아시카팩토리	3D프린팅	서울시 강서구	송OO 대표	'22.9.21	

3. FGI 결과

1) 보육·급식(아동·노인) 분야 FGI 결과

〈표 3-4〉 보육·급식 분야 인터뷰 기업 현황

인터뷰기업(기관)	기업(기관) 현황	인터뷰	특기사항
한솔어린이집	<ul style="list-style-type: none"> 인적구성: 14명(40대 이상 9명) 소재지: 서울시 성동구 주직종: 아동보육 	심OO (원장)	국공립 어린이집(서울시립)
한빛어린이집	<ul style="list-style-type: none"> 인적구성: 대부분 50세 이상(40대 1명) 소재지: 서울시 성동구 주직종: 아동보육 	홍OO (원장)	가정보육시설 형태 어린이집 (아파트 1층 위치)
성동구 육아 종합지원센터	<ul style="list-style-type: none"> 인적구성: 대부분 40대 이상 소재지: 서울시 성동구 주역할: 어린이집 지원, 가정양육 지원 	조OO (센터장)	9개 분소(장남감세상 등) 운영
왕십리성당 데이케어센터	<ul style="list-style-type: none"> 인적구성: 13명(40대 이상 11명) 소재지: 서울시 성동구 주직종: 노인복지 	신OO (센터장)	서울형돌봄인증센터(주) (주)소규모(17~24인)로 '22.5월 기준 서울 내 198개 운영 중
전인복지센터	<ul style="list-style-type: none"> 인적구성: 상근인력(사회복지사) + 자원봉사자 소재지: 서울시 양천구 주역할: 취약계층 노인대상 생활지원 	이OO1 (센터장)	서울시 지정 재가노인지원 서비스센터(보조금 지원)
굿하트광진재가 노인지원센터	<ul style="list-style-type: none"> 인적구성: 상근인력(사회복지사) + 자원봉사자 소재지: 서울시 광진구 주역할: 취약계층 노인대상 생활지원 	이OO2 (사회복지 사)	서울시 지정 재가노인지원 서비스센터(보조금 지원)

○ 보육·급식 분야 일활동 현황

- [어린이집] 과중한 업무 대비 낮은 급여로 최근에는 청년층 선호도가 높지 않아 유아교육과를 갓 졸업한 신입 교사의 어린이집 지원율은 낮음.
 - 유아교육과를 졸업한 청년 인력은 어린이집을 3D 직종에 가깝게 인식하여 직업으로 선호하지 않는 경향이 높아지고 있음(심OO).
 - 10년 전까지만 해도 중장년 비율이 낮은 직종이었으나, 현재는 신입 교사의 지원율이 낮아 어린이집 근무 인력의 연령대가 높아지고 있음(국공립은 65세까지 근무 가능).

[참고] 어린이집

- 유형(설치주체에 따라): 국·공립, 민간, 가정, 직장, 법인단체 등으로 구분
 - 역할: 0세~만 5세 아동의 교육(만 3~5세: 누리과정) 및 돌봄
 - 인적구성: 원장, 보육교사, 보조교사, 연장보육전담교사^(*), 조리사 등
(*)연장보육전담교사: 기본보육시간(09:00~16:00) 이후 근무, 서울시의 거점형 야간보육어린이집은 16:00~22:00까지 보육이 이루어짐('22.9월 현재 252개).
- 어린이집에서의 일활동을 위해서는 대부분 역할에 있어서 관련된 공인자격이 필요함 (보육교사자격, 조리사자격 등).
- 하지만, 급식 및 행정에 있어서 지원역할을 하는 보육도우미는 자격이 필요 없음. 보육도우미는 아이들 보육에는 참여하지 않으며, 조리원 보조도 보육도우미가 할 수 있음.
 - 소규모 시설(상시 식사 인원 1회 50명 미만^{*)})에 근무하는 조리원의 경우 조리사 자격 보유가 필수는 아님. ※ 식품위생법에 따라 50명 이상은 집단급식소로 분류됨.
- 어린이집은 교사의 전문성(보육교사 자격)과 함께 자녀 양육의 경험이 중요함.
- 4~50대는 집중 육아가 마무리되어 근무에 최적이며, 50대가 전문성을 갖고 만족감을 느끼며 근무할 수 있는 여건을 갖추고 있음(홍OO).
 - 출퇴근 정확하고 급여도 적정하며(230~250만원: 풀타임 보육교사 기준), 민간 시설은 보육교사의 정년이 있지 않고, 근무하는 직원들은 주로 4~50대가 많음.
 - 보육교사 자격은 보육 관련학과(유아교육과, 간호학과, 사회복지학과 등)를 졸업하거나 대학평생교육원을 포함한 사회교육시설에서 교육 이수 등 여러 방법으로 취득 가능함. 이로 인해 일을 하지 않는 40대 이상의 보육교사 자격보유자도 많음.

[참고] 성동구육아종합지원센터

- 주요 역할: 어린이집 지원(대체교사 및 대체조리원 지원, 보육교직원 교육·컨설팅 등), 가정양육^(*) 지원(부모교육·상담, 가정양육지원, 장난감 대여서비스 등)
(*)MZ세대는 육아에 어려움을 겪는 경우가 많아 돌봄지원이 특히 요구됨.
- 센터의 연령별 인적구성: 40대(10명), 50대(2명), 60대(3명, 센터장, 조리사, 안전관리원), 그 외 대체교사(20명)와 대체조리원(1명)이 근무중임. 대체교사는 30대(3~4명) 외 대부분 40~50대임.
※ 서울시 25개 자치구의 육아종합지원센터 직원들의 연령대는 센터별로 차이가 있고, 성동구가 비교적 중장년 연령대가 많은 편임.
- 분소운영: 지원센터는 특정 역할 및 서비스를 위한 분소를 운영하기도 함(장난감 세상, 키즈카페, 공동육아방 등). 성동구육아종합지원센터는 9개 분소가 있는데, 다른 구와 비교하여 많은 편임.
※ 분소 운영비의 약 50%를 구에서 지원하나, '찾아가는 장난감' 서비스는 전액 지원하며, 현재 '찾아가는 장난감' 서비스는 성동구, 동작구 등 몇 개 구에만 있음.

- 어린이집 급식은 인력(조리원) 필요성이 가장 절실한 분야임. 야간(~20:00) 돌봄이 확대된다면 석식을 지원할 대체조리원 필요성은 더욱 커질 것임.

- 서울시 25개 자치구의 육아종합지원센터에 1명씩의 급식 분야 대체조리원을 확보하고 있으나 관내 어린이집을 원활하게 지원하기에는 많이 부족함.
 - ※ 재단에서 대체조리사 인력지원이 이루어진다면 환영하고(자격 미보유자는 조리보조 업무 가능), 향후 어린이집 외 가정육아에서 대체조리원이 활용될 수 있다면 좋을 것임. 이 경우 자격이 없더라도 전문교육 이수증 등으로 직무수행이 가능할 것임(조OO).
- 지원센터의 대체조리원은 직무가 힘들고 급여가 높지 않아(실수령 기준 약 200만원), 청년층은 장기근속하지 않음. 성동구 육아종합지원센터도 최근 2년 동안 조리원 퇴직과 채용이 반복됨(현재는 어린이집 출신 60대 대체조리사가 근무중임).
- **[노인복지시설: 데이케어센터]** 데이케어센터는 장기요양등급을 받은 노인 대상으로 돌봄의 역할을 하는 요양원과 같은 생활시설이 아닌 노인복지 이용시설임.
 - 데이케어센터 직무 역할에는 사회복지사, 요양보호사, 간호조무사, 작업치료사, 조리원, 운전원 등이 있고, 작업치료사를 제외하면 모두 데이케어센터 운영을 위한 필수인력임.
 - ※ 198개 서울형돌봄인증센터 중 작업치료사를 보유한 센터는 20개 미만임.
 - 이 중 조리원의 경우 임금이 낮고, 인상율도 낮아 인력을 구하기 어려운 실정임.
- **[노인복지시설: 재가노인지원센터]** 서울시 복지정책에 따라 각 구별로 1개소씩 설치 권장된 시설로서, 저소득층(기준중위소득 150%↓) 등 복지사각지대 노인 대상으로 일상생활지원, 정서지원, 여가활동지원 등의 역할을 수행함(방문요양X, 주·야간 재가노인서비스X).
 - 거동불편, 경제적 어려움으로 결식우려가 있는 노인들에게 무료로 제공되는 밑반찬은 위탁 형태로 이루어지며(조리사X), 배달(점심/저녁)만 수행함.
 - 서울시 인건비 지원기준으로 인해 대부분 사회복지사가 근무중임(연령대 다양). 서울시 재가노인지원센터에서 주관하는 노인사회활동지원사업 참여 인력이 음식을 배달하며 대상자 어르신과의 안부확인서비스도 함께 진행함.
 - ※ 인건비 지원기준: 시설장(1명), 사회복지사(2명), 사무원(또는 사회복지사, 1명)
 - 광진재가노인지원센터 사회복지사 중 1명은 58세로 40대에 요양보호사 자격증 취득후 장기요양기관에서 8년 간 재직하면서 사회복지사 자격증을 취득하여 재가노인센터로 이직하여 근무하고 있음(이OO²).
- **보육·급식 분야 중장년 일자리 연계 가능성(역할, 자격 측면)**
 - 어린이집의 **보육도우미**는 공인자격을 요구하지 않아 비경력, 비자격 중장년 진입도 가능할 수 있음.
 - 현재 서울시 어린이집 중 50% 정도가 보육도우미를 활용하고 있고, 보육교사와 같이 기본적으로 아이를 좋아해야 하고 전문성이 있어야 함(홍OO).

- 보육교사의 경우 최근 어린이집 평가가 엄격해졌고, 그에 따른 구청의 지도점검도 빈번하여 부가 업무(일지작성, 평가대응, 문서작성 등)가 많아지고 있음(홍OO).
 - ※ '20년부터 행안부 지침으로 심폐소생술도 의무적으로 배워야 함.
- 어린이집은 '집단급식소'에 해당되어 규정이 까다롭고, 그로 인해 **어린이집 조리원**은 조리업무 외에 행정업무(행정점검 대응, 정기적인 검수대장 작성 등)가 많음(심OO).
 - 퇴직·이직으로 인한 공백 및 기존 조리사 휴가 등에 따라 대체조리원 필요성이 높으나 즉각 대응이 다소 어려움. 예를 들어, 식자재 공급업체와 계약 옵션을 통해 일정 기간 대체조리원 지원을 받기도 하나 기간이 길지 않아(연 5일 정도) 충분한 해결책은 아님.
 - 대체조리원 공급 등에 대한 지원이 시스템적으로 잘 이루어진다면 어린이집 입장에서 매우 유용할 것임(보육도우미보다는 대체조리원 수요가 더 많음).
- 하지만, 가정형 어린이집 조리원의 경우 질병관리청 매뉴얼 준수 외 특별히 부가되는 업무가 많지는 않음.
 - 이러한 이유로 조리원 구직자의 경우 규모가 큰 국·공립 어린이집보다 가정형 어린이집 선호도가 높음(홍OO).
 - 가정형 어린이집의 조리원 역할은 오전/오후 간식, 중식 준비 등이고, 근무는 4~5시간 정도임. ※ 한빛어린이집의 경우: 9시00분~13시30분 근무, 급여 962,000원(세전).
- **노인복지시설에서 조리원** 역할은 특히 중요함. 개별 맞춤형 조리 및 급식이 필요하여 이러한 업무부담으로 조리원 구하기가 어려운 실정임(신OO).
 - ※ 위탁급식 형태로 바꾸는 추세도 있으나 급식 질이 많이 떨어지는 문제가 있음.
 - 서울형돌봄인증센터 조리원의 경우 소규모 시설(50명 미만)에 해당하여 조리사 자격을 갖추지 않아도 취업가능함. 다만, 운영비 문제로 보조 등 2명 이상 채용은 어려움.
 - ※ 서울형돌봄인증센터 조리원 중 조리사 자격보유자는 50% 미만임.
 - 조리원 근무시간은 9시간/일(중식 1시간 포함)로 이 시간 내 중·석식 준비가 이루어짐. 인터뷰한 센터의 경우 과거 중식/석식을 나누어 2명을 활용하기도 했으나 인건비 부담(실제로 10시간 인건비)과 업무인수인계 문제로 현재는 전담 1명으로 운영하고 있음.
 - 서울시 내 조리원이 필요한 500개 데이케어센터가 있는데, 청년인력이 데이케어센터 쪽은 선호하지 않음. 채용 시 해당 분야 훈련 담당 교·강사에게 주로 추천을 받음.
 - 장기요양보험 수급 연령(65세)에 진입한 베이비붐 세대는 현재 센터 이용 주연령대인 80대와 다른 식생활 문화를 가지고 있어서 이런 부분도 향후 고려할 필요가 있음.
- **요양보호사**는 '08년 장기요양보험법 시행 이후로 30~40만개의 요양보호사 일자리가 생겼으나 채우는 좋지 않음(이OO¹).
 - 장기요양시설(방문요양, 주야간보호)에서는 중장년 수요가 있고, 보조금 지원을 받는

시설(예: 재가노인지원센터)보다는 장기요양수가 청구가 가능한 시설에서 수요가 있음.

- 요양보호사(방문요양)는 대다수가 파트타임이며, 월 60~70만원 급여 수준임(3시간/일 기준). 시간이 되는 요양보호사는 담당할 노인분을 더 늘리는 경우도 있음.

○ 보육·급식 분야 중장년 강·약점

- [강점1] 어린이집의 보육 및 급식은 육아 및 직장생활 경험이 있는 중장년들에게 소명 의식만 있다고 하면 매우 좋은 직업이 될 수 있음.
 - 조직적응도가 높고, 부모와의 상담능력도 청년층 대비 우수하며, 성장한 자녀들로 인해 야간보육시간 근무가 용이한 장점이 있음.
 - 중장년 인력은 취업 후 이직율이 낮아 어린이집 평가에서도 좋은 평가를 얻을 수 있음 (예: 평가지표에 2년 이상 직원 50% 이상 여부가 포함).
- [강점2] 노인급식의 경우 노인복지시설 업무특성으로 청년층의 비선호 경향이 높아 중장년에게 좀 더 부합하는 직종임.
 - 50대 이상 연령대는 청년들보다 노인과의 커뮤니케이션이 원활함. 노인복지시설에서는 40대 이상 조리원을 선호하기도 함. 과거에 고교를 갓 졸업한 인력을 고용부의 지원을 받아 3개월 인턴으로 채용하였으나 중도에(1개월) 그만두었다고 함(신OO).
 - 노인복지시설에서 근무를 희망하는 중장년의 취업경쟁력은 노인과의 라포형성 능력임. 노인들은 청년보다 중장년에게 좀 더 쉽고 빠르게 마음을 여는 경우가 많음(이OO²).
- [약점1] 어린이집에서 부모들이 나이든 인력을 선호하지 않는 경우가 있음.
 - 영아보다 유아에서 이런 경향이 강함. 이유는 고연령층은 활동력이 떨어지기 때문임.
- [약점2] 생계 및 노후준비 등 경제적 목적의 취업이 많아 과거(10년 전) 대비 업무에 임하는 태도가 다름,
 - 다만, 경제적 목적의 취업인력이 그렇지 않은 인력 대비 장기 근무하는 경향은 있음.
 - 자기주장이 강해 직원 관계에 문제가 발생하는 경우가 있고, 그 외 디지털 직무 환경(인터넷 식자재 주문 등)에서의 적응역량이 떨어짐.
- [약점3] 청년 대비 직무수행에서의 경쟁력이 떨어지는 부분은 디지털 역량임.
 - 사회복지업무에서 문서작성, 인터넷 구매, 스마트폰 등도 많은 부분을 차지함(이OO³). 사회복지사 외 요양보호사 등은 디지털 능력이 중요하지는 않다는 의견도 있음(이OO⁴).

○ 보육·급식 분야 중장년 취업가능처

- [어린이집] 어린이집의 직무별 역할에서 '대체인력'으로 틈새 취업 시장을 고려할 수 있고, 관련 자격을 보유하고 있다면 주 인력으로도 활동은 가능함.

- 다수 어린이집을 돌면서 휴가 등으로 공백이 생긴 직무의 대체인력으로 근무하는 형태가 가능할 수 있음. 예를 들어, 회계업무를 파트타임(주 2일 정도)으로 어린이집 몇 개를 돌면서 처리해주는 인력을 서울시가 지원해주는 것을 어린이집에서는 선호함.
※ 과거 주 1회 방문하여 회계업무를 조력해주는 인력 파견시스템이 있었다고 함.
- 등·하원 도우미, 병원 도우미 등 자격 여부와 관계없는 직무 틈새시장이 있음.
※ 이 경우 해당 직무 인력에 대한 수요와 공급을 통합 관리하는 시스템이 필요함.
- 지자체 육아종합지원센터가 운영하는 ‘찾아가는 장난감’ 사업은 장애가정, 다자녀가정 대상으로 장난감 배달·수거 서비스인데, 배달인력 교육 후 지원해준다면 좋음(조OO).
- 어린이집의 채용과정은 보육통합관리시스템 구인공고 게시 또는 지인(타 어린이집 원장 등) 소개 등으로 이루어짐(홍OO).
 - 보육교사나 보육도우미(조리원 포함)는 전문성 외에 인성이 중요하여 지인 소개 방식을 선호함(공개채용의 경우 면접만 20~30회가 진행되기도 함).
 - 어린이집에서 보육교사에 대한 구인난이 있는데, 이유 중의 하나는 실업급여 혜택으로 퇴직 후 실업급여기간 동안 재취업을 하지 않기 때문이라고 함.
- [노인복지시설] 대체조리원은 소규모 데이케어센터에서 수요가 많아 서울시와 재단에서 해당 인력을 지원해준다면 모두 선호할 것임.
 - 대체조리원 활용 시 대체인력 인건비(13만원/일) 대비 서울시 지원(85천원) 간 차이로 어려움이 있고 이에 따라 조리원 공백 시 센터장이 조리업무를 하기도 함.
 - 건강보험공단에서 자체급식을 유도하는 정책 방향을 수립 중이어서 이에 따라 향후에 자체급식 비중이 높아지면 조리원에 대한 수요는 더 높아질 것임(신OO).
 - 노인복지시설의 채용에 있어서 데이케어센터나 요양시설 근무인력이 1순위이고 적극적 마인드도 중요함.

중장년 일활동 시사점

- 어린이집의 근무 인력의 성비구성에 있어 주로 여성의 비율이 높음. 남성 조리사와 교사도 있으나, 부모들이 여성 인력을 선호하는 경향이 있음. → **어린이집은 여성 중장년 일자리모델로 적정**
- 보육·급식 분야에서 중장년은 육아를 포함한 생활경험이 많다는 강점이 있으나 일자리연계가 어려운 것은 대부분 직무에서 특정 자격을 요구한다는 점임. → **자격이 필요치 않은 보육도우미, 소규모시설 조리원 및 대체조리원 등으로 접근 필요**
- 어린이집 보육이나 노인복지시설 조리업무 등은 임금 수준 대비 업무 강도가 높아 해당 직무에 대한 자부심과 사회 기여라는 인식도 추가적으로 요구됨.
- 어린이집은 주로 학기 단위로 퇴직·이직이 발생하므로 채용도 이에 따라 이루어지고(특히, 조리사), 교육 및 일자리연계 후에도 해당 중장년 인력의 지속 관리(재교육, 힐링교육 등)는 필요함.

2) 여행상담 분야 FGI 결과

〈표 3-5〉 여행상담 분야 인터뷰 기업 현황

인터뷰기업(기관)	기업(기관) 현황	인터뷰	특기사항
(주)여행시간	<ul style="list-style-type: none"> 인적구성: 3명 소재지: 서울시 노원구 주직종: 해외여행 	이001 (대표)	(사)한국여행서비스교육협회(주) 사무차장 겸임(이00 대표) (주)여행상담자 자격 주관기관
성산여행사	<ul style="list-style-type: none"> 인적구성: 소재지: 서울시 종로구 주직종: 해외여행 	이002 (대표)	불교성지순례 전문여행사

○ 여행상담 분야 일활동 현황

- 중장년 일활동을 위해 접근할 수 있는 중소기업 여행사들은 대규모 여행사의 대리점 이거나 소규모로 여행상품을 직접 기획 판매하는 회사들임.
 - 대규모 여행사 중 대리점 판매(모두투어, 하나투어 등)보다 직판 비율이 더 큰 여행사(롯데관광, 노랑풍선 등)들은 비경력 중장년의 일활동처로 연계되기 어려움.
 - ※ 대리점 판매를 위주로 하는 경우 규모의 경제가 가능하다는 장점이 있음.
 - 해외 현지여행사(랜드사)는 대규모 여행사나 신뢰 관계가 쌓인 일부 소규모 여행사들과 계약 하에서 이루어지므로, 신규 창업한 여행사가 처음부터 랜드사와 계약을 통해 여행상품을 직접 기획하여 판매하는 것은 현실적으로 어려움.
 - 상기 사유로 소규모 여행사 또는 신규 창업 여행사는 대규모 여행사의 대리점 역할로 사업을 영위해 가는 것이 일반적임. 소규모 여행사(특히, 지방 여행사)가 모객 숫자가 적으면 여러 대리점 여행사의 모객 인원을 모아 1개 상품에 연계하기도 함.
- 코로나 엔데믹 도래에 따라 여행업계의 인력 수요도 다시 늘어날 조짐을 보임.
 - 여행사 근무경력자의 경우 재취업이 용이할 수 있으나, 장기간 코로나 상황에서 이미 다른 직종으로 재취업했을 가능성이 많음.
 - 일정 규모 이상 여행사의 인적구성 특징은 직원 연령대가 젊다는 것임. 대부분 직원은 정년이 되기 전 퇴직하여 대리점 등을 차리기도 함.
- 최근에 단체여행보다 개별여행이 선호되는 추세로 인하여 일반적 패키지여행은 사양 산업임(이00²).
 - 패키지여행도 이제 테마가 있는 특화 상품이 필요하고, 중장년이 여행업에 뛰어들다면 자기 전문분야나 취미를 살려 특화된 패키지여행을 기획하는 것이 좋음. 특히, 종교 관련 여행사는 오래 지속되는 특성이 있음(성지순례가 대표적).
 - ※ 테마 예: 종교 성지순례, 문화탐방, 서양미술 등. 이 중 기독교 성지순례 여행사가 제일 많음(200여개). 불교의 경우 20여 개 수준.

- 대학교수나 저명인사(예: 전 문화재청장 유홍준 교수)가 테마 패키지여행에 동행하여 여행지에서 전문적 설명을 곁들이는 여행상품이 있는데, 이들의 인지도로 인하여 매우 인기가 좋음(이00²).
 - 다만 일반 중장년들은 저명인사가 아니라서 인지도를 활용한다기보다 사전에 관련 교육 등을 통해 잠재고객을 창출하는 것이 필요함.
- 이러한 테마 중심으로 전문화된 패키지 여행상품은 의외로 수요가 있는데 공급과의 매칭이 잘 안 되고 있음(이00²).
- 고객 맞춤식이기 때문에, 사전 작업이 많고 그로 인해 수익률은 떨어질 수 있어서 일반 여행사들은 잘 접근하지 않는 영역임. 또한, 특정 테마에 전문화된 패키지여행이므로 인솔자도 관련된 전문지식이나 소양이 충분해야 한다는 전제가 있음.
 - 종교 테마 여행의 경우 한 여행사가 다양한 종교를 커버하는 경우에 오히려 역효과임 (모 여행사에서 시도를 했다가 실패한 사례가 있음). 이 여행은 여행사나 여행인솔자에 대한 동질감이 여행상품 선택의 핵심요인이기 때문임.
 - 소규모 여행사는 인적·재정적·물적 인프라(강의실 등) 등이 약하여 오랫동안 준비하여 진행하는 데 어려움이 있으며, 대규모 여행사는 낮은 수익률로 소수 맞춤형 여행에는 집중하기 어렵다는 한계가 있음.

○ 여행상담 분야 중장년 일자리 연계 가능성(역할, 자격 측면)

- 직판 중심 여행사의 경우 프리랜서 인력을 선호하지 않으며 특히, 중장년 프리랜서의 경우 더욱 그러함.
 - 하지만, 대리점 역할을 하는 여행사는 프리랜서를 많이 활용함(상품 판매 후 수익 배분 형태: 전체 마진 7%일 경우 3% 정도가 프리랜서 몫).
 - ※ 강남 소재 모 여행사는 1박2일(교육비 자부담: 30만원) 교육 이수 후 프리랜서 영업 활동을 하도록 한 경우도 있었음.
 - 프리랜서라고 해도 계약한 법인의 명의로 나라장터의 공개입찰에도 참여하는 등 정식 직원과 유사한 영업을 할 수 있음. 창업비용이 많지 않아 프리랜서 활동 이후 직접 대리점 여행사를 창업하여 직접 사업을 할 수 있음.
- 여행업종에서 가장 중요한 직무는 여행상담임. 상담은 전화상담(내근직) 및 방문상담(주로 프리랜서)으로 이루어짐.
 - 프리랜서의 방문상담은 주로 지인 영업 형태가 많으나, 보험영업과 달리 거부감이 있지 않아 지인들에 대한 접근이 훨씬 수월함.
 - 공항에서 sending 업무의 경우 대형여행사는 상설지점을 두고 계약직을 고용하고 있으나, 업무 과중(휴일 및 24시간 교대근무)으로 장기 근속하지 않음. 소형여행사는 sending만을 전문 대행하는 업체와 계약하여 진행함.

- 여행업의 특징은 은퇴를 준비하는 중장년들이 현직에 있으면서 기존 인적 네트워크를 통해 프리랜서 활동이 가능하다는 것임(이OO¹).
 - 프리랜서 활동을 통해 창업 前 영업상담 스킬을 높일 수 있고, 프리랜서로 먼저 여행업을 경험한 사람들은 취업보다는 주로 창업을 선호함.
- (테마 여행상품 영업) 테마 중심으로 여행상품을 기획한다면 고객을 위해 사전 분위기 조성 과정이 요구됨. 전문화된 여행상품은 초기 진입장벽이 높을 것이나, 그러한 이유로 인해 어느 정도 정착이 되면 오랫동안 사업을 지속시킬 수 있음.
- 해당 테마와 관련한 특강모임 등을 수차례 진행하여 관심 있는 사람을 모으고 이들을 이후 관련된 테마 여행으로 연계하는 것임. 대개 이 과정은 1년 전부터 시작되고, 실제 여행을 준비하는데도 3~4개월이 소요됨.
 - 테마 여행상품의 경우 다녀온 사람들의 구전을 통한 마케팅이 가장 좋음. 또한, 다양한 테마 여행상품들을 모아 포털 역할의 홈페이지를 만드는 것도 고려할 수 있음. 그리고 여행 담당자(인솔자)의 전문 프로필을 올려놓는 것도 좋은 홍보방법이 될 것임.
- (테마 여행상품 인솔) 테마 여행상품들에서 여행인솔자는 단순 여행가이드가 아니라 문화해설사의 역할을 함께 하는 것임.
- 다만, 여행을 통한 패키지 상품에서 '국외여행인솔자' 자격이 없는 경우면, 인솔자가 별도 있어야 하고, 해당 중장년은 문화해설사 역할만 수행하게 됨.
 - ※ '국외여행인솔자' 자격취득은 관광관련학과 졸업자에 한함.
 - 일반 여행의 경우 60세가 넘으면 인솔자 역할을 여행사에서 주려고 하지 않으나, 전문 분야 테마 여행에서 문화해설사 역할을 수행하는 경우 연령은 중요하지 않을 수 있음.

○ 여행상담 분야 중장년 강·약점

- [강점1] 전화상담이 주로 이루어지는 여행업종 특성상 다양한 상담 상황에서 유연성이 떨어질 수 있는 청년들에 비해 사회경험을 통해 비교적 상황 대처능력이 우수한 5060 중장년들은 강점이 있음.
- [강점2] 테마별 여행상품 인솔자는 사전 학습(예를 들어, 해당 종교 기본 교리 등)이 요구되는데, 중장년은 종교나 역사 등 인문학에 비교적 열의가 있음. 반면, 청년들은 그러한 학습에 몰입하려 하지 않는다고 함.
 - 특히, 중장년의 경우 기존 인적 네트워크가 있으므로 동일한 관심 분야 사람들을 좀 더 쉽게 모을 수 있다는 장점이 있음.
- [약점] 조직 내에서 근무하는 경우(정규 재취업 등)에는 기존 젊은 직원들과의 융화 문제가 있음.

- 다만, 여행사에서 여행상담 분야에 비경력 중장년을 정규직 채용하는 경우는 많지 않기 때문에 이 약점은 중장년이 여행상담 분야로 진출하는 데 있어서 결정적 문제는 아님.

중장년 일활동 시사점

- 인터뷰 결과 여행사에서 여행상담사 직무수행을 위한 일활동 연계는 기존 여행사로의 정식 재취업보다는 **프리랜서 계약직 또는 교육 후 창업**으로 일자리모델을 구성하는 것이 일연계 가능성이 높음.
- 다만, 비경력자가 창업 시 고려할 점은 여행산업만의 드러나지 않은 업무나 계약방식, 업체 간 연계 방식들이 있는데, 이를 제대로 이해하고 접근할 필요가 있다는 것임. → 이를 위해서는 **실제 경험이 중요하므로 기존 여행사에서의 체험학습 기회를 찾는 것도 필요함.**
- [테마별 패키지여행]의 경우 해당 테마와 관련한 인맥이 확보되어 있어야 여행을 기획하여, 창업이나 (소규모) 여행사 등과 연계하여 진행할 수 있음. 다만, 성지순례는 초창기 설립된 여행사가 대부분 존속해있고, 이들이 기존 고객을 계속 관리하며 사업 중이라, 신규 여행사의 고객 창출이 어려우나, 당시 영업세대들이 은퇴하는 시점이어서 조만간 일연계 틈새가 생길 수도 있음.
- 인터뷰했던 (주)여행시간 대표이사가 사무차장으로 있는 (사)한국여행서비스교육협회는 '국외여행인솔자 교육기관'으로 출발하여 문체부 소관의 협회로 전환한 곳으로서, 50플러스재단과 여행 관련 다양한 교육 및 취·창업 등 연계 활동이 가능할 수 있음.

3) 전기유지보수 분야 FGI 결과

〈표 3-6〉 전기유지보수 인터뷰 기업 현황

인터뷰기업(기관)	기업(기관) 현황	인터뷰	특기사항
F&BC	<ul style="list-style-type: none"> • 소재지: 서울시 금천구(서울지사) • 주직종: 시스템에어컨 유지관리 	고OO (대표)	본사 소재지: 부산 전국 16개 법인 보유
이앤티파워	<ul style="list-style-type: none"> • 설립년도: 1997년 • 소재지: 서울시 마포구 • 주직종: 건축·건설현장 시공, 부가서비스 (전기·정보통신·소방설비·태양광발전) 	김OO (이사)	21년 이후 온라인플랫폼 기반 전기설치서비스(전기119) 운영

○ 전기유지보수 분야 일활동 현황

- [시스템에어컨 유지관리] 에어컨 유지관리의 직무는 분해·세척·재설치로 이루어지며 주 고객은 전국 교육청 산하 12,000여 개 초·중·고교와 대학 및 종합병원 등임.
※ 일반 초·중·고는 평균 약 50대 규모이며 서울대는 12,000대에 이릅니다.
- F&BC는 국내 최초 시스템에어컨 세척 특허 및 안전관리 매뉴얼 저작권을 보유한 업체로, 대표는 관련 자격(민간)을 관리하는 한국시스템에어컨 시설유지관리협회 회장임.
- 한국시스템에어컨 시설유지관리협회(이하 협회)는 2010년 설립된 사단법인으로 시스템 에어컨유지관리 자격 발급 및 교육과 세척감리·감독 등의 역할을 수행함.

- 공공기관, 학교 등에서는 시스템에어컨 세척용역계약 시에 협회에서 발급한 자격증을 필수 제출하도록 하고 있음. 또한, 협회는 '실외기 안전점검' 관련한 신규사업^(*)을 위해 전기안전공사(협약체결) 및 한국장애인고용공단 등과 협의 중임.
 (※에어컨 세척의 경우 계절에 집중되는 수요(봄/가을)로 4계절 사업으로 한계가 있기 때문임. 사업내용은 실외기 설치유지관리가 아니라 화재 예방을 위한 정기 전기안전 점검으로 이를 위해서는 몇 시간 정도의 전기교육으로 가능함.
 - 영업 주 대상인 학교, 공공기관은 나라장터를 통한 공개입찰로 용역이 이루어져 기관 방문 등을 통한 직접 영업을 중요하지는 않음.
- [전기시공·설치] 전기시공 분야 중장년 비율은 높은 편임. 다만, 중대재해처벌법으로 원청사(1군 건설사)에서 60대 이상 인력의 현장배치를 꺼리고, 중소기업체의 경우 장기간 지방 현장근무(현장소장 등)가 많아 인력확보에 어려움을 겪고 있음.
- 건설 및 건축 현장에는 50대 중반 이상의 인력이 많고, 외국인 및 해외동포 근로자도 많이 활용되고 있음.
 - 외국인 근로자들 중에도 전기분야 자격을 가진 인력이 많고, 급여 수준도 자국에서의 취업 대비 매우 높은 편이라 인기가 많은 직종임.

[참고] 온라인플랫폼 기반 전기설치서비스(이엔티파워의 전기119 중심으로)

- 전기119: 이엔티파워가 운영 중인 온라인플랫폼 기반 전기설치서비스
 ※ 유사 서비스 제공 회사가 있으나, 전기시공면허를 가지고 있는 회사가 운영하는 플랫폼 서비스라는 점이 차별성임.
- 제공서비스: LED등 교체, 스위치콘센트 교체, 시스템에어컨 청소관리 등(전기통신자재 판매 포함)
 ※ 주택, 오피스텔, 상가, 카페 중심
- 초기에는 마포구 중심이었으나, 서울 전 지역을 타깃 권역으로 함(맘카페, 네이버 등에 홍보 진행 및 준비 중). 2~3건/日으로 아직 투자 개념으로 접근하고 있음. 향후 물량 확대가 이루어진다면 서비스 인력의 재택근무도 고려하고 있음.

○ 전기유지보수 분야 중장년 일자리 연계 가능성(역할, 자격 측면)

- [시스템에어컨 유지관리] ①건물에 설치된 에어컨 분해(사다리 이용) 및 세척 후 재설치 ②대개 8~10인 정도로 팀 구성하여 용역을 수행하는 형태(규모에 따라 작업 기간은 결정됨: 최소 2일~최대 1개월).
- 천장 설치된 에어컨 분해 과정에서 사다리 활용으로 고연령(약 60대 이상) 인력은 힘들 수 있으나, 2인 이상 팀으로 작업이 진행되어 큰 문제는 없음.
- 중장년은 처음에 시작을 꺼리다가 실제 참여해본 후 일을 지속하는 경우가 많음(직무 난이도 대비 고수입). 업체를 통해 일하는 경우 월 기준 약 250만원(식대, 차량 지원 별도) 수준이고, 휴일은 좀 더 높아짐(학교의 경우 주로 휴일작업이 많음: 주말수당).

- 단순 일용직으로 일시적으로 투입되는 인력은 직무에 대한 몰입도가 떨어지는 경우가 많아 지속적으로 본 사업에 종사하는 사람들이 필요함.
- [전기시공·설치] ①방문서비스로 고객 응대 능력이 중요하며, 고객 90%가 여성이므로 남성 인력의 경우 서비스 시 신뢰감을 주는 것이 필요함. ②기본적 수준의 전기분야 지식이 필요하며 자격증 보유가 필수는 아니나, 6개월~1년 정도의 이론교육 및 현장 경험을 통해 직무능력을 쌓아야 함.
 - 전기119 서비스의 경우 직무 난이도로 볼 때 높은 수준의 전기경력자가 요구되는 것은 아니고, 1~2년 정도의 경력자가 적합함.
 - 다만, 비전공·비경력자를 신규채용하여 1~2년 정도 기업이 직접 교육시켜 현장에 내보낼만한 능력이나 역력은 있지 않음(다른 중소기업도 마찬가지일 것임).
 - 전기가능사 이상의 관련 자격을 취득하는 것은 직무에 직접 필요한 것은 아니나, 개인 차원에서 전기분야 경력관리가 가능해지므로 좋음(전기기술인협회의 실무경력인정).

○ 전기유지보수 분야 중장년 강·약점

- [시스템에어컨 유지관리] 삶의 경험과 경륜을 통해 청년 창업자 대비 상황대처 능력 및 빠른 문제해결 능력을 보유하고 있다는 점임. 현장 작업능력이 청년 대비 떨어져 작업시간이 다소 많이 소요될 수 있으나 취·창업 경쟁력에서 결정적 단점은 아님.
- [전기시공·설치] (강점) 대인관계에 있어서 기존 직무 경험을 토대로 원활한 소통이 가능할 수 있다는 점임. (약점) 이전 직장의 급여와 격차가 크기 때문에 기술 수준이 높은 기존 경력자들이 단순 유지보수를 위한 플랫폼 서비스에 지원하지 않을 것임 (200~220만원). 이는 비경력자에게도 비슷한 상황으로 안정적 경제활동(생계형)을 기대한다면 처음부터 이 직업을 선택하지 않을 수 있음.
 - 추가적으로 디지털 환경에서 적응력이 높을 필요가 있음. 예를 들어 현재 현장에 65세 이상 인력도 근무하고 있는데 디지털 및 인터넷 활용 등에 어려움이 있다고 함.

○ 전기유지보수 분야 중장년 취업가능처

- [시스템에어컨 유지관리] 업의 특성(계절 수요)으로 인하여 세척용역 회사에 정규직 취업형태보다는 프리랜서 창업이 많음.
 - 현재 시스템에어컨 유지관리에는 은행지점장, 공공기관 등 다양한 경력의 중장년 은퇴자들이 관련 자격취득 후 종사하고 있음.
 - 창업비용은 크지 않고, 고압세척기와 차량 등만 확보하면 됨. 협회에서 교육 이수하고 자격을 취득한 사람들은 주로 창업을 많이 하고, F&BC 및 교육생 창업 회사를 통해 일을 하는 경우도 많음.

- [전기시공·설치] 비경력자일 경우 자격증이 중요하지 않은 전기119와 같은 단순 설치 및 유지보수 중심의 출장서비스에 지원할 수 있기는 하나, 중소기업 입장에서 정규직 채용에 부담을 가질 수는 있음(원활한 출장서비스를 위해 사무실 상근 필요).
 - 출장서비스는 대개 2인1조로 이루어짐. 매우 간단한 직무(예: 콘센트 교체 등)의 경우 1인 출장일 때도 있음.

중장년 일활동 시사점
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 시스템에어컨유지보수와 관련된 일활동은 작업 난이도가 높지 않고 팀 단위로 진행되어 중장년들도 기술적이나 신체활동적 측면에서 경쟁력이 낮지 않은 분야임. ▪ 시스템에어컨유지보수는 한국시스템에어컨시설관리유지협회에서 자격관리 및 교육을 진행하고 있어 협회와 유기적 연계를 통해 중장년의 일활동 영역을 확대할 수 있음. ※ 협회는 한국장애인고용공단과 장애인 취창업기회 확대 차원에서 시스템에어컨 유지관리와 관련한 사업제안 중이기도 함(장애인 1인과 중장년 비장애인 1인으로 팀 구성 후 실외기 점검에 투입). 다만, 이를 위해 관련 법령이나 조례 또는 정부 권고사항 등이 이루어져야 하는 부분이 있음. ▪ 온라인플랫폼을 통한 전기유지보수 일활동은 일반 가정이나 업소(카페 등)를 중심으로 진행되는데, 주로 조명기구설치 등 저 난이도 직무로 비자격 중장년도 일정 교육 후 충분히 진입 가능한 분야임. ▪ 다만, 작업 당 수수료가 낮아 일활동이 활발하게 연계되기 위해서는 규모의 경제가 이루어질 필요가 있음(통합 플랫폼 구축 등).

4) 장례관리분야 FGI 결과

〈표 3-7〉 장례 분야 인터뷰 기업 현황

인터뷰기업(기관)	기업(기관) 현황	인터뷰	특기사항
한강성심병원 장례식장	<ul style="list-style-type: none"> • 인적구성: 15명(40대 이상 2명) • 소재지: 서울 영등포구 	이00 ¹ (대표)	대표는 세종병원 장례식장도 함께 운영 중
을지대병원 장례식장	<ul style="list-style-type: none"> • 인적구성: 9명(장례지도사7+상담+지원) • 소재지: 경기 의정부시 	이00 ² (대표)	'21.12 영업개시, 노원 을지대 병원 장례식장도 함께 운영 중
서울추모공원	<ul style="list-style-type: none"> • 소재지: 서울 서초구 	한00 (팀장)	
현대퓨너럴	<ul style="list-style-type: none"> • 인적구성: 10명(비상근 포함) • 소재지: 서울 강동구 	남00 (대표)	후불식 상조사, 묘지관리 사업 병행

○ 장례관리분야 일활동 현황

- 우리나라의 노인 인구가 빠르게 증가함에 따라 장례와 관련된 많은 일자리가 필요할 것으로 예측됨(이00¹).
 - 장례 분야는 정년이 없으며, 장례업무가 전문화된 영역으로 활성화됨에 따라 취업 시장에서도 여러 가능성을 엿볼 수 있음.

- 다만, 장례식장은 국가에서 설립허가가 쉽게 이루어지지 않아(년 1~2개 허가), 그만큼 취업처로는 한계가 있으며, 장례지도사 자격을 취득해도 실무경험이 채용에서 중요함.
 - 대학병원 장례식장은 임대 또는 직영임(직영 예: 대전을지대병원). 임대형태를 취하는 이유는 인력운영이나 회계정산 등에서의 제약이 상대적으로 적기 때문임.
- **[장례식장]** 업무는 고인 임종 직후, 가정 또는 병원을 방문하여 고인을 장례식장으로 모시는 업무로 시작하여 장례(2박3일) 후 발인까지 정해진 절차에 따라 이루어짐.
- 업무 활동에서 유족 상담이 중요한 부분을 차지하며 서비스업으로 예절과 인성이 필수 요구됨. 장례식장 운영시간이 24시간이므로 교대 형태(대개 12시간 단위)로 근무함.
 - 규모 및 위치에 따라 근무 강도는 다를 수 있음. 예를 들어 을지대병원 장례식장은 60~70건/월(의정부), 100건/월(노원)으로 날짜에 따라 많고 적음의 편차가 있는 것에 반해 서울 시내 큰 대학병원 장례식장은 그렇지 않음(200~300건/월).
- **[화장시설]** 화장시설의 업무는 ①화장작업(오전 5~6시 출근), ②봉송작업(접수실부터 화장로까지 시신을 모시는 작업), ③접수실 사무(직무순환)가 있음.
- 전국 화장시설 운영시간은 기관별 상이하며, 직원들은 화장장 운영시간보다 30분~1시간 전에 출근하여 준비함.
 - 서울추모공원: 오전 6:30~오후 5:20, 서울시립승화원: 오전 7:00~오후 5:45
 - 일반 사무실 직원: 오전 9:00~오후 6:00
 - ※ 연중 운영되는 화장시설 특성에 따라 직원들은 평일 교대 휴무(토, 일 제외).

[참고] 화장시설

- [화장시설] 화장시설은 「장사 등에 관한 법률 시행령」에 따라 안치시설(화장로, 시신보관 냉장고), 봉안시설(납골, 화장 후 매장), 식당(식음료시설) 등 종합시설을 갖춘 시설을 말함.
- 2000년대 초반까지 화장비율이 50% 이하였으나 화장에 대한 인식전환, 매장지 부족 등 요인으로 화장률이 증가함. ※ 서울시 사망인구의 92% 이상 화장 추정(통계청)
- 「장사 등에 관한 법률 시행령」에 따라 지방자치단체로 화장업무가 위임되어, 전국 가동화장장은 63개이며, 지자체가 운영하는 곳은 61개임.
- 서울시설공단이 운영하는 화장시설은 서울시립승화원, 서울추모공원(화장장)이며, 서울시립승화원은 납골당을 포함한 종합장례시설이며 서울추모공원은 납골당은 없으며, 화장업무를 주로 수행함

- **[상조회사]** 크게 선불식과 후불식 회사로 구분됨. 선불식 회사는 자본금(15억원 이상) 규모가 크고, 후불식 회사는 대개 작은 규모로 인지도도 낮으나 사업체 수는 많음.
- 후불식 회사 중 대기업 및 금융사 등과 연계하여 운영하는 경우도 있는데, 이런 회사는 비교적 안정적 운영이 가능함. 그 외에는 대부분 매출이 작고 발생 매출도 불규칙함.

- 후불식 회사는 영업력이 특히 중요함. 장례지도사가 장례업무를 진행하면서 장례 기간 중 유족 등과 유대관계를 통한 영업 활동이 요구됨. 다만, 영세한 회사는 장례지도사나 영업 인력을 정규직으로 채용하는 경우는 없음(인적 네트워크를 통한 사업 운영).
- 선불식 회사는 TV 광고 등으로 인지도가 있어 영업은 주로 회원가입에 초점이 맞추어지며 젊은 층이 많음. 또한, 장례 절차(상담-장례준비-장례의식진행-장지동행 및 마무리 등)에 따라 역할 구분된 경우도 많음. 사전영업은 주로 장례상담 인력이 진행하나, 이 또한 지인 영업 또는 주로 장례식장에서 이루어지는 경우가 일반적임.
- 장례 차량의 경우 협력업체를 통해 진행하고 이는 회사 규모와 관계없이 유사함. 다만, 영세한 회사는 주로 건별로 계약하여 진행하나, 규모가 있는 회사는 월 또는 연 단위 계약 형태로 운영한다는 것이 차이점임.

○ 장례관리분야 중장년 일자리 연계 가능성(역할, 자격 측면)

- **[장례식장]** 취업을 위해서는 장례지도사 자격이 필요하며 사무업무(실무행정)도 많음. 자격 미보유자들은 운전업무나 빈소 정리 업무를 맡게 됨(소규모 장례식장에 해당).
 - 장례상담의 경우 교육받은 인력을 선호하고, 특히 유가족과의 대면상담에서 부드럽고 유연한 대응 능력이 필요하여 그런 면에서 보면 40대까지는 괜찮음.
 - 장례식장의 장례지도사는 직접 장례지도를 하거나 상조회사 등의 장례절차를 지원하는 업무를 맡게 됨. 장례지도사 자격과정은 학원에서도 많이 하지만, 대개 3개월 단기 코스라 대학교에서 교육받은 사람을 선호하는 편임.
 - 부대사업(꽃, 음식, 버스 등)은 대개 외주업체를 활용하나, 장례식장에 따라 운영업체가 직접 식당을 운영하기도 함. 운영업체가 직접 식당을 운영할 경우 식당 인력도 보유함(교대제: 2일 근무 1일 휴가 등).
- **[장례식장]** 장례식장에서는 기존 경력자를 선호하며, 결원 발생에 따른 인턴 채용이 이루어지기도 하나 업무특성으로 지속 근무가 이루어지지 않음.
 - 경력자들은 장례 진행절차 및 관련된 업무를 전체적으로 숙지하고 있어 독자적으로 원활한 업무수행이 가능함.
 - 반면, 비경력자는 업무가 미숙하며, 특히 중장년의 경우 체력 및 건강에서도 어려움이 있을 수 있음. 다만, 청년인력과 적정한 역할 분담이 이루어지면 가능할 것임.
 - 인턴의 경우 체력, 근무환경(24시간 업무, 시신 직접 경험 등) 문제로 중도에 그만두는 경우가 많아 안정적인 인력운영에 어려움이 있음.
 - 대학병원 장례식장은 근무 직원의 연령대가 높지 않고, 신규 채용에서도 젊은 인력을 선호하는데, 그 이유는 서비스 이미지 때문임. 채용은 학내 공고 또는 지인, 업체 소개 등을 통해 이루어짐(이OO2).

- **[화장시설]** 서울시의 화장시설(서울추모공원, 서울시립승화원)은 서울시 공공기관인 서울시설공단 소속이라 민간 장례 시설과는 달리 공개경쟁을 통해 취업이 이루어짐.
 - 채용에서 장례지도사 자격증은 필수조건은 아니지만 필요조건임. 자격증 유무에 따라 유가족 또는 사람을 응대하는 자세가 다르기 때문임. 또한, 체력적인 부분도 중요함.
 - ① 화장작업(화장로기사): 고용노동부 신중년적합직무에 해당하고, 서울추모공원 화장로기사는 60세 이상이나 경력자들임. 중장년이 이전경력 없이 전직이 가능한 직무이나 장례지도사 자격증이 요구됨. 취업형태는 서울시설공단 정규직임.
 - ② 봉송작업(접수실부터 화장로까지 시신을 모시는 작업): 직무별로 채용을 하지 않고 모두 장례계열 분야로 채용한 후 직무순환이 이루어짐.
 - 주차, 청소 등 고령자 친화직종은 중장년 인력을 채용함. ※ 법률조항(고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률)으로 인해 공식적으로 채용해야 함. 그 외 계약직(9개월 미만 근로자)으로 계절성 직무(풀깎기 등) 위주의 채용이 있음.
 - 유족들이 몰리는 시간대(오전 등)에는 시설 내 질서유지 및 민원응대, 화장절차 안내 등을 해줄 인력에 대한 요구도 있음.
- **[상조회사]** 장례 진행을 위해 장례지도사 자격취득이 필요함. 다만 ‘장사 등에 관한 법률(이하 장사법)’에서 장례 진행을 위해 반드시 장례지도사를 고용해야 한다는 의무 조항이 있는 것은 아님.
 - 하지만 상조회사 지원요건에 대부분 장례지도사는 필수로 되어 있음. 또한, 자격증을 취득하여 전문 장례지도사로서 자부심을 갖는 것은 기본이며 중요한 부분이기도 함.
 - 영업은 특정 자격이 요구되는 것은 아니고, 선불식이든 후불식이든 공통적으로 장례의 특성 및 국민 정서로 인해 주로 지인 영업 형태가 많음.
 - 요양원, 요양병원, 호스피스병동 등과 협약을 맺는 경우도 있으나, 장례는 가족 의사가 중요하여 실제로 연계되는 경우는 많지 않음.

○ 장례관리분야 중장년 강·약점

- (강점) 중장년이 가진 강·약점에 대해 분야(장례식장 vs 상조회사)에 따라 다소 다른 견해가 있음.
 - <장례식장> 연령이 채용조건과는 무관하나 중장년이 청년층 대비 차별화된 경쟁력을 갖고 있지는 않음(이00(2)). 삶의 경험이 많아 유가족과 공감대 형성이 좋을 수 있다는 장점을 얘기하기도 하나(이00(2)), 반드시 그런 것은 아님.
 - <상조회사> 중장년이 대부분 장례를 직접 경험해 보았기 때문에, 직무 적응 및 유가족 상담 등에서 청년층 대비 우위를 가지고 있음.

- (약점) 중장년의 약점은 장례업무 특성(예절)에 따른 부분과 중장년의 일반적인 약점(디지털 적응) 등임.

- 장례업무는 사람 상대의 서비스업으로 기본 예의범절과 관련된 반듯한 인성이 요구됨. 하지만, 중장년은 업무경력 및 경험 등으로 인해 자기주장이 강할 수 있어 유족 상대 시 마찰이 빚어질 우려가 있음.
- 컴퓨터 조작 미숙 등 디지털화된 업무환경에 쉽게 적응하지 못하여 업무 비효율성이 초래될 여지가 있음. 또한, 조직문화적응 측면에서 젊은 직원과 융화에 문제가 발생할 수 있다는 점에 대해서는 공통된 인식이 있음.
- 고연령층이 장례 서비스를 지원하는 과정(예를 들어, 운구나 염습 등의 경우)에서 유가족들이 부담을 갖기도 하여, 이 경우에는 젊은 장례지도사를 선호하기도 함.

○ 장례관리분야 중장년 취업가능처

- 대규모 장례식장(대학병원 등) 및 대형 상조회사는 청년인력을 선호하나, 소규모 장례식장이나 상조회사의 경우 중장년 취업이 가능할 수 있음.

- 과거 장례지도학과나 장례지도사 양성학원이 활성화되지 않았던 시절에는 경험 있는 중장년이 근무하며 신규 인력을 지도했으나, 현재는 대학병원 등 규모 큰 장례식장에는 청년 인력이 대다수임. ※을지대 장례식장의 경우 을지대 장례지도학과 졸업생이 많음.
- 일부 대형 상조회사나 장례식장에서 장례지도사 및 영업직에 대해 지속적 채용이 이루어지고 있음. 이는 퇴직 및 전직으로 인한 결원 발생이 다소 많기 때문임.
- 급여가 높고 규모가 큰 장례식장(예: 아산병원 등)은 이직율이 낮고, 청년층은 교육원 등에서 실습시간(1주일) 중 스카웃되기도 함. 비경력 중장년이 교육을 받고 정규직 취업하는 경우는 많지 않음.
- 교육을 통해 장례지도사 자격을 취득한 중장년층은 주로 기존 상조회사나 장례식장을 통해 건별로 일을 하다가 경험과 업무 네트워크가 형성되면 창업하는 비율도 높음.

- 장례식장 채용은 지속 근무 여부가 중요 기준이기 때문에 채용사이트나 인터넷 카페 공고보다는 지인(관련 업체 및 관련 학과 교수) 추천을 통해 이루어지는 경우가 많음.

- 지인 추천을 통한 채용이 선호되는 또 다른 이유는 장례식장이 24시간 근무체제라 결원 인력을 즉각 충원해야 하기 때문임.
- 채용공고를 하면 청년들의 지원율이 높으나, 취업 후 상조회사 쪽으로(다소 편한 곳) 이직하는 경우가 많음. 중장년의 경우에는 오래 근무하지 못하는 것이 가장 큰 문제임.
- 4~5년 정도 경험을 쌓으면 경력자로 인정받는데, 관리자 아닌 일반 직원(장례지도사) 및 상담 인력을 굳이 급여 수준이 높은 경력자로 충원하지는 않음. 급여 수준은 대규모 상조회사에 비해 다소 낮을 수 있으나, 근무 조건 및 환경이 더 좋다는 점이 구직자가 대학병원을 선택하는 이유이기도 함. ※ 신입 기준 세전 약 260만원 수준

중장년 일활동 시사점

- 장례분야 일활동에서 장례지도사 자격을 취득한다면 종사할 수 있는 직무 영역은 여러 가지가 있음. 화장시설(대부분 공공시설이므로 공개채용)을 제외한 장례식장이나 상조회사는 장례지도 절차수행 외에 고객유치를 위한 영업활동이 중요함. → 이 분야 취업 희망인력을 중심으로 재단에서 영업스킬 교육을 지원해주시면 일활동 연계나 취업 후 지속근무에 도움이 될 것임.
- 규모가 있는 장례식장 및 상조회사의 경우 청년들을 선호하며, 청년 지원율도 높아 비경력 중장년의 신규 취업이 어렵고, 영세 민간 장례식장은 청년의 비선호로 중장년 일자리 탐색은 가능하나 근무환경 등이 열악하여 계속 근무가 이루어지지 않을 가능성이 있음.
- 장례업무는 장례지도사 취득 이후에도 현장실습이 중요함. 현재 대학병원 포함 전국 장례식장은 1,100여개 있으며, 전국장례협회를 통해 현장실습 목적의 인턴십을 수행하도록 연계 가능함.
- 화장시설의 일활동 중 특정 시간대에 필요한 인력으로 직원(계약직 포함) 채용은 어려운 분야(오전 시간대: 질서유지, 민원응대 등)에 대해서는 시간제 근무형태의 사회공헌일자리도 모색할 필요 있음.

5) 제조생산 분야 FGI 결과

인터뷰기업(기관)	기업(기관) 현황	인터뷰	특기사항
(주)태성공업	<ul style="list-style-type: none"> • 소재지: 경기 양주시 ※1999년 설립 • 매출액: 912억원('21년) • 직원수: 124명 • 주직종: 농업임업용 기계제조 	최OO (부장)	수출 중심 기업(총 매출 중 80% 이상은 해외 매출)
에이디칩스 (포천지점)	<ul style="list-style-type: none"> • 소재지: 경기 안양시 ※ 1996년 설립 • 매출액: 251억원 • 직원수: 154명 • 주직종: 반도체설계(안양), 산업용냉장고 생산(포천) 	김OO (부장)	'01년 코스닥 상장
보성정공	<ul style="list-style-type: none"> • 소재지: 경기 포천시 ※ 2009년 설립 • 매출액: 52억원('20년) • 직원수: 52명 • 주직종: 특장차 제작, 덕트/배관제작(파주) 	박OO (부장) 선OO (과장)	파주에 지점 개설 ※ 인터뷰는 파주 지점의 박OO 부장과 진행

○ 제조생산 분야 일활동 현황

- 제조업체 생산현장 인력의 중장년(40~50대) 비율은 매우 높으며, 청년 인력의 경우 고용부 일학습병행사업(도제학교, P-tech 등)을 통해 학습근로자로 근무하고 있음.
 - 인터뷰가 이루어진 경기북부 지역의 경우 서울 및 경기남부에 비해 청년인력이 많지 않고, 대부분 중소 제조기업 생산직 인력은 저학력, 고연령(중장년)이라는 특징이 있음 (에이디칩스: 생산직 103명 중 58%, 보성정공: 60명 중 50% 중장년층).
 - 중소 제조업체의 인력난 심화는 산업 전반의 공통된 문제이고, 국내 인력의 제조현장 생산직 취업 선호도가 낮아 대부분 외국인 근로자 활용은 필수적임(태성공업: 생산직

기준 약 30%, 에이디칩스: 생산직 기준 약 60%).

- 에이디칩스의 경우 중장년 인력이 많다는 것 외에도 여성 인력이 많다는 점이 특징적 인데(현장반장 6명 중 5명이 여성), 그 이유로 여성은 부업 소득 개념으로 임금 수준이 낮더라도 남성보다 더 적극적으로 취업을 고려하기 때문이라고 함.
- 생산현장 업무난이도는 공정에 따라 차이가 있으며, 국적이나 연령과 무관하게 직무 배치가 이루어짐. 다만 비경력자는 특별한 자격 및 기술 없이도 간단한 작업 설명 후 바로 현장에 투입될 수 있는 직무(예: 조립, 포장 등) 중심임.
 - 직무특성이 고도의 작업기술을 요하지 않는 경우 외국인과 내국인 간 업무 몰입도는 비슷함. 특히, 냉동냉장고 제작(에이디칩스)에서 조립업무는 비교적 단순하여 비경력 초보도 약 1달이면 단독 직무수행 가능하고, 현재도 현장교육 후 바로 직무에 배치됨.
 - 생산현장이라고 하더라도 난이도가 높은 직무는 대부분 숙련공 중심으로 인력이 구성 되어 있으며, 이러한 직무는 장기간의 교육 훈련이 요구됨(예: 보성정공의 특장차 제작 및 덕트/배관 제작파트의 직무).
 - 중장년과 청년에 대한 평가는 기업마다 다소간 차이가 있음. 예를 들어, 인터뷰한 기업 중 한 곳은 도제학교 실습생(2~3학년)의 직무몰입도가 외국인 근로자보다 못하다고 하였고, 한 곳은 중장년 인력의 계속 근무 가능성에 대해 부정적 견해를 보이기도 함.
 - 장기근무자는 비교적 많은 편이나 퇴직 인력의 주요 사유는 임금 때문임(최저시급 수준으로 세후 200만원/월 정도). 초과근무(1주 8시간)도 가능하나 직원들은 원하지 않음. 이로 인해 납기준수로 인한 일용직 활용이 자주 이루어지나, 일용직 급여(14만원/일)와 정규직 급여(약 8만원/일) 간 차이로 정규직 직원의 불만이 있기도 함(이OO).
 - ※ 해당 일용직의 정규직 채용 시도도 있었으나 본인들이 원하지 않음.

○ 제조생산 분야 중장년 일자리 연계 가능성(역할, 자격 측면)

- 중소 제조업체의 관리 및 연구소(설계) 직무에 비경력 중장년이 신규채용될 가능성은 아래와 같은 이유로 인하여 낮은 편임.
 - 관리직은 타 기업(대기업 등)의 해당 분야 경력자 채용이 일부 있고, 설계직종의 경우 몇 개월간 교육 이수 및 관련 자격(전산응용기계제도기능사 등)을 보유했다 하더라도 즉각 업무투입이 어려워 비경력 중장년을 신입으로 채용하지는 않음.
 - 특별히 최고경영자의 중장년 고용 의지가 있지 않다면 청년 대비하여 근속기간이 상대적으로 짧은 5~60대를 신입 채용하는 것은 꺼리게 됨(이는 생산직무에 비해 경력자나 청년 신입 인력을 모집하기 다소 용이할 수 있는 직종이기 때문임).
- 상기 이유로 중장년 일자리는 주로 생산현장의 직무(용접, 도장, 절삭, 조립, 운반 등)에서 찾을 수 있음.

- **용접, 도장:** 현장에서 직무 비율은 높으나 용접, 도장 분야로 지원하는 사람이 드물어 기존 직원들이 계속하여 업무를 수행하고 있음(고령화 추세). 또한 해당 직무는 다년간 숙련된 스킬이 요구되는 직무임.
- **철삭:** 철삭가공업무(NCT 가공 등)의 경우 다소 숙련된 기술이 요구되나, 현장교육을 통해 기계작동방법을 배울 수 있고, 만약 사전 교육을 통해 일정 수준 능력을 보유하고 있다면 50대 이상도 채용 가능함(향후 관리자 역할 수행 고려, 이OO). 이는 청년인력 지원이 거의 없기 때문인데 다만, 고령자는 안전문제로 채용이 어려울 수 있음.
- **조립:** 특정 자격 및 기능이 요구되지 않는 직무로 현재 외국인 근로자가 많이 종사하고 있음. 현장 직무 중 비경력 중장년 일자리를 찾는다면 이 분야가 가능함(60대도 많음). 급여 수준은 200~300만원 정도(8시간/일 근무 기준).
 ※ 외국인 근로자는 최초 종사기간 및 연장기간을 포함하여 5~10년 근무 후 E-7비자 전환으로 장기근속 가능함.
- **운반(지게차):** 지게차 직무에서 연령대는 중요하지 않으나 자격증만 보유한 비경력자를 채용하려 하지는 않음. 실제 자격 보유한 신입 인력을 채용한 적이 있었으나 직무수행 및 안전에 문제가 있었다고 함(최OO).

○ 제조생산 분야 중장년 강·약점

- [강점] 일부 인터뷰 대상자는 제조현장에서 중장년이 가진 강점을 특별히 제시하지는 않았으나, 중장년이 역량에서 강점이 있다기보다는 경기북부(포천, 양주 등)에 생산직 취업을 고려한다면 청년 인력이 많지 않아 취업에 유리할 수는 있다고 함.
 - 최근 청년세대의 제조현장 업무 기피로 중소기업의 열악한 환경에 대한 적응력과 끈기가 오히려 중장년의 강점으로 작용할 수도 있음(선OO 과장_에이디칩스).
 - 하지만 경기북부는 서울 거주자에게 출퇴근 거리에서 부담이 있고, 특히 중소기업 생산직은 임금 및 복지 수준이 낮아 매력적이지 않은 것은 사실임. 대부분 근무 인력 중 서울 거주자 비율은 낮으나, 보성정공 파주지점만 약 50%가 서울 거주자임.
 - 생산직 채용공고 시 '50대 이상 환영'이라는 문구를 넣기도 하는 이유는 조기 퇴직하는 청년 인력보다 꾸준히 일하는 인력확보가 더 중요하기 때문임.
- [약점] 세대 차로 인하여 다른 젊은 구성원들과의 업무 조화가 어려울 수 있음. 또한, 중장년은 오래 일하지 않고 그만둘 것이라거나 또는 직무 적응력이 청년세대에 비해 낮을 것이라는 기업의 인식이 취업 장벽을 높이는 이유가 될 수도 있음.
 - 젊은 직원과의 업무 조화가 어렵다는 약점은 청년 비율이 상대적으로 높은 관리직군 등에 해당하고, 생산직에서는 중장년 비율이 높아 이 약점이 강하게 제기되지는 않음.
 - 또 다른 약점은 생산현장에서 작업 비중이 높을 수 있는 중량물 대상 작업 시 근골격계 질환에 노출될 수 있다는 것임.

○ 제조생산 분야 중장년 취업가능처

- 다양한 채널을 통해 내국인 채용공고가 상시 진행되고 있으나, 내국인 지원은 그리 많지 않음. 내국인 채용공고는 외국인 근로자 채용을 위해 내국인 채용 노력이 전제 되어야 하기 때문인 이유도 있음.
- 단순조립업무의 경우 특별한 자격이나 능력이 요구되지 않아 50대 이상 인력도 충분히 지원은 가능함.
- 생산 분야(조립업무 등)는 개인 직무 범위가 명확하고, 외국인 근로자도 함께 근무하고 있어 자기 직무만 성실히 수행할 마인드가 갖추어져 있다면 취업가능함.

중장년 일활동 시사점
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 중소제조업체의 현장기능직(생산직) 취업은 특별한 경력이나 자격이 요구되지 않아 비경력 중장년도 취업 의지만 있다면 일활동이 가능함. 다만, 해당 직무가 국내 청년 인력의 기피로 인하여 외국인 인력 의존도가 높은 3D 직무라는 인식이 있어 재단에서 일활동 모델로 제시하는 데는 무리가 있음. ▪ 최근 많은 중소 제조기업들도 공장 자동화(정부의 스마트팩토리 지원사업 등 활용)를 추진하고 있어 (예: 태성공업), 제품가공이나 용접 분야에서도 새로운 4차 산업혁명 기술들이 도입되고 있음. 특히, 로봇용접 기술은 기술진입 장벽이 중장년에게도 높지 않을 수 있으므로 고려해볼 필요가 있다고 함. ▪ 중장년이 일활동에 있어서 갖는 장점에 대해서는 생산현장의 경우 상대적으로 사무현장보다 중장년 인력이 많아 조직적응력, 적극성 및 책임감이 장점으로 언급되기도 하였음. 이는 청년층 인력이 많은 타 직종 조직에서 주로 단점(조직문화 융화)이라고 언급되었던 것과는 차이가 있음. ▪ 다만, 본 직종을 일자리 경로 모델에 포함한다면 중소 제조업체에서 생산직이 아닌 전문직(설계 등)으로의 일체험 또는 정규 취업을 위해서는 좀 더 추가적인 인센티브 적용이 필요할 수 있음. ※ '23년 진행예정인 대학연계 직업교육사업에서 제조설계 교육프로그램의 일체험 활동에 대해 기업 OJT담당자에게 다소 많은 수당을 책정한 것 등

6) 신산업/신기술 분야 FGI 결과

인터뷰기업(기관)	기업(기관) 현황	인터뷰	특기사항
야노디자인	• 설립년도: 2014년 (1인 출판사) • 주직종: 전자책 출판, 디지털 디자인	우OO (대표)	관련된 교육강사 활동 병행 (50플러스캠퍼스·센터)
아시카팩토리	• 설립년도: 2019년 (1인 사업자) • 소재지: 서울시 강서구 • 주직종: 3D프린팅, 디지털 공방운영 등	송OO (대표)	인테리어 생활용품 중심 '22년 「3D프린팅 메이커스 도전하기」(남부캠퍼스) 강자 담당

※ 신산업/신기술 분야는 관련 모델(경로모델Ⅲ)이 서울시50플러스캠퍼스 교육과정을 전제로 하고 있기 때문에 본 연구기간 중 50플러스캠퍼스에서 개설 중인 교육과정의 강사 중 현직 종사자 중심으로 진행한 것임.

○ 신산업/신기술 분야 일활동 현황

- **[디지털 디자인]** 해당 분야에서 연령대별 일활동 가능성은 50대 이상과 40대 이하가 명확하게 구분되는 특성이 있음.
 - 40대 이하는 대학 등에서 전문 디자인 교육을 받았던 세대이나, 50대 이상은 그렇지 않은 세대라 관련 전문성을 가진 인력을 찾기가 어려움. 이로 인해 디지털 디자인 관련 대표적 활동처가 출력소인데 이들 업체에서 50대 이상 중장년 인력 수요는 적음.
 - ※ 야노디자인 경우에도 1인 사업자로 프로젝트 수주 후 프리랜서를 활용하고 있으나 이들의 연령대는 40대 이하임.
 - 특히, 50대 이상의 경우 그래픽 관련 전문용어나 업무 프로세스 등에 익숙하지 않아 기존 직원이나 고객과 협업에 어려움이 있어 인력 활용이 잘 이루어지지 않음. 과거 50 플러스캠퍼스 교육 수료생을 활용한 적도 있었으나 이런 문제로 활성화되지는 않았음.
 - 또한, 관련 직무가 있는 기업은 일반적으로 1~2명 디자이너를 보유하고 있는데, 서로 간 전직이 이루어지는 등 채용은 주로 경력자들을 중심으로 이루어지는 것으로 보임.
- **[3D프린팅]** 비경력자들의 경우 3D프린팅 관련 교육 이수 후 대개 2가지 직업 경로 (교육 또는 창업)로 연계되는 것이 일반적임.
 - <교육>은 초등학교의 방과후 교사 또는 훈련기관 등에서 중장년 대상으로 3D프린팅 강사 활동을 하는 것임.
 - <창업> 3D프린팅 관련 직접사업(출력대행, 장비판매)보다는 창업 후 시제품 제작 시 해당 기술을 활용하는 것임. ※ 3D프린팅 초기에는 출력 및 장비 업체들이 많았으나 현재는 거의 사라졌음(프린터 가격하락, 메이커스페이스 확대 등이 주원인).
 - 하지만, 3D프린팅 시제품 제작업체가 대부분 소규모이고 업체 수도 많지 않아 이러한 업체로 교육 후 취업이 연계되기는 어려움.

○ 신산업/신기술 분야 중장년 일자리 연계 가능성(역할, 자격 측면)

- **[디지털 디자인]** HW/SW 활용능력 외에도 기본적으로 미적 감각이 요구되는 분야로 이러한 능력은 단기간 확보될 수 있는 역량은 아님.
 - 미적 감각은 공부하거나 자격증으로 해결될 수 있는 것이 아니고 수많은 작업경험과 고객의 피드백을 수용하면서 형성될 수 있음. 또한, 고객의 요구나 출력기 기종 등에 따라 결과물이 다양한 포맷으로 구성되어야 해서 장기간 직무 경험은 매우 중요함.
 - 다만, 기초작업과 전문 디자인 작업을 분리하여 작업하는 경우, 50대가 기초작업을 한 후, 이를 바탕으로 40대 이하가 전문 디자인 작업을 진행할 수 있음. 또한, 영상제작의 경우에도 사전 작업(pre-production)과 본 작업(production)으로 구분되기도 함.

- 이 분야에서 중장년 일활동을 위해 필요한 주요 핵심역량은 '기능활용', '용어이해', '협업능력' 등임.
 - 협업능력은 고객과 회의참여 등에 있어서 유연하게 업무를 수행해가는 능력임. 연령이 높아갈수록 이러한 협업능력이 떨어지는 경우가 많으므로 이와 관련된 교육도 필요함.
 - 영상제작 분야에서는 HW(촬영장비 등)와 SW와의 연계능력 및 미디어에 대한 전반적인 속지도 필요함. 최근 영상제작은 각 세부 분야별 특화된 전문성이 요구되고 있음.
 - 이 외 프로젝트 수주과정에서 고객요구의 포인트를 파악하는 능력(영업이해)과 고객사 문화를 빨리 이해하는 능력(예를 들어, 회사별 선호하는 글꼴 등)도 추가 요구됨.
- **[3D프린팅]** 창업의 관점에서 3D프린팅 기술 활용이 갖는 의미는 창의적 아이디어를 즉각적으로 시제품으로 만들어낼 수 있다는 것임.
 - 3D프린팅을 활용한 창업 제품 아이템은 매우 많음. 중요한 것은 이러한 제품을 만들어 판매가 이루어질 수 있는 마케팅도 중요함.
 - 처음에는 부업 또는 취미 수준에서 아이디어를 접목한 제품(작은 생활용품 등)을 3D 프린터를 활용하여 만들어보고 판매해보면서 점점 확대해가는 것도 방법임.
- 비경력자 창업의 경우 필요한 능력으로는 3D프린팅 모델링 및 출력기술 외에도 미술적인 디자인 감각임.
 - 산업용 부품을 제작한다면 기능이 더 중요할 수 있으나, 비경력자가 주로 접근하게 되는 일반 생활용품은 디자인이 좀 더 중요한 요소임. 실제로 미적 감각이 뛰어나고 손재주가 있는 사람들이 센스 있는 제품을 더 잘 만들어내는 경향이 있음.
 - 3D프린팅 기술로 모든 것을 다 해보겠다는 생각보다는 제품 제작을 위한 도구 중 하나라는 생각이 필요함. 그런 면에서 다른 제작 도구(레이저커파, CNC 등)에 대한 능력도 확보하는 것이 필요할 수 있음.
- 관련 국가자격으로는 3D프린터운용기능사와 3D프린터개발산업기사가 있고, 민간의 자격증도 다수 있음. [3D프린터운용기능사 모델링~출력기술까지, 3D프린터를 활용하여 제품을 제작할 수 있는 능력 평가. 3D프린터개발산업기사 3D프린터의 기계장치 및 프로그램 등을 개발할 수 있는 능력 평가.

○ 신산업/신기술 분야 중장년 강·약점

- **[디지털 디자인]** (강점) ①기업의 임금부담이 청년 인력 대비 낮을 수 있음. ②50대는 기능은 떨어지나 내용이해력은 높아 디자인 산출물에 대한 무결성 테스트에 강점을 가질 수 있음. (약점) 디자인은 정답이 있지 않고 고객사 요구 컨셉과 맞느냐 아니냐 차원이므로 이 부분을 서로 조율하며 작업해야 하는데 그 유연성이 중장년은 떨어짐.
- **[3D프린팅]** (강점) ①<교육>의 경우 중장년 니즈와 학습 속도를 자신의 경험을 통해 더 잘 파악할 수 있어 원활한 교육 운영이 가능함. ②<창업>의 경우 중장년은 중장년

요구사항을 좀 더 빨리 수렴하여 제품화할 수 있음. (약점) 중장년들은 청년세대에 비하여 기술습득력이 떨어짐.

○ 신산업/신기술 분야 중장년 취업가능처

- [디지털 디자인] 적합한 교육 이수 후 창업(출력소 등) 또는 프로젝트에서의 일활동을 연계할 수는 있으나 자격취득 및 자신의 포트폴리오 구축은 필수적임.
 - 관련 자격으로 Adobe社의 SW별 자격이나 종합자격(Adobe Certified Professional)이 있고, 50대 이상들도 이 분야의 일에 진입하기 위해 포트폴리오 구축이 필요함.
 - 취업을 위한 교육 이수의 경우 전문학원의 개별 프로그램 교육과정보다는 NCS 기반의 체계적 종합 프로그램 이수가 더 효과적임.
- [3D프린팅] 기본적으로 비경력자가 3D프린팅 교육을 받은 후 관련 업체에 재취업이 이루어지는 것은 어렵고, 주로 창업을 중심으로 고려하는 것이 필요함.
 - 경로 모델Ⅲ과 관련하여 '프로젝트 중심 일체험'은 가능함. 다만, 핵심 직무(모델링 및 출력 업무)를 경험하려면 실무능력을 입증할 근거가 필요함(포트폴리오 등). 핵심 직무 외 출력물 후처리 업무(표면 처리 등)나 판매 관련 업무가 있기는 함.

중장년 일활동 시사점

- 경로 모델의 직무체험(인턴십 등)은 기업이 재단이 지원하는 인턴을 통해 인건비의 부담을 줄일 수 있어서 환영받을 수 있음(특히 1인 사업자의 경우).
- 다만, 직무체험이나 일활동을 위해서는 **자신의 역량을 입증할 포트폴리오의 구축이 필수적**임. 이를 위해 교육 및 현장실습의 교육목적에 포트폴리오 구축을 포함하는 것도 필요함.
- 신기술 분야에서 중장년 인력(수료생)을 재단에서 통합 관리한다면 훈련기관별 배타적 관리하는 방식 보다 인력난이 있는 중소기업의 인력 활용 측면에서는 효율적일 것임.

제3절 모델별 운영체계

1. 경로모델 I (장기교육 연계모델)

1) 일자리 모델로서의 적합성

- FGI 결과 경로모델 I 은 기계설비 분야를 제외한 나머지 조사연구 대상 직종에서 일자리 모델로서 일부 타당함이 확인됨.
 - 해외여행(특화 패키지 상품개발·판매), 보육급식(보육도우미, 대체조리원 등) 및 전기 기기 설치 및 유지보수(가정용 조명기기 설치 등)의 경우에 비경력 중장년도 장시간 교육을 통해 해당 직무를 독자적으로 수행할 수 있는 역량을 갖출 수 있음.
 - 다만, 해외여행의 경우 정규직 재취업보다는 관련된 특화여행사와 사전계약을 통해 해당 테마에 관심을 가진 사람과의 지속적 교류 과정에서 구체적인 여행상품에 대한 개발이 이루어지고 실제 여행으로 이어진 후 수익이 배분되는 형태가 될 것임.
 - 기계설비 분야 중소제조기업의 경우 직업전문 교육과정(기계설계 등) 이수만으로는 비경력 중장년이 전문직(설계 엔지니어 등)으로 취업하기는 현실적으로 어려움. 또한, 생산현장직은 취업기회가 많고, 특별한 전문교육이 요구되는 것은 아니나, 취업 과정에서 재단의 지원역할을 찾기 어려운 관계로 경로모델 I 에 부합하는 분야는 아님.

※ 모델적합성 확인 및 정교화를 위한 인터뷰 방문 기업

직종	대상 기업	비고
해외여행	특화여행사(성지순례여행 등)	-
보육급식	어린이집(국·공립형, 가정형), 육아종합지원센터(성동구) 노인데이케어센터	한양여대 추천
전기수리	전기유지보수 회사(온라인플랫폼 운영)	명지전문대 추천
기계설비	기계설비 중소제조기업(일학습병행 참여기업) 3곳	인덕대 추천

2) 모델 적용 시 고려사항

- 대학연계 직업교육에서 직종 관련 국가자격(조리사, 해외여행인솔자, 전기기능사 등)을 취득할 수 있다면 해당 일자리에서도 더 많은 취업(또는 창업)기회를 얻을 수 있음.
 - 조리사 자격을 취득하는 경우 소규모 어린이집(50인 미만)에서 조리원 역할을 하는

것 외에 그 이상 규모의 시설에서 대체조리원으로서의 일자리를 탐색할 수 있음.

- 특화 패키지여행의 여행기획자가 테마 해설자 역할을 하므로, 이때 국외여행인솔자 자격을 갖추고 있으면 별도 인솔자를 대동할 필요가 없어 수익률이 높아질 수 있음.
 - 가정에서의 조명기기 설치나 간단한 수리의 경우 특별한 자격을 갖추는 없으나, 전기기능사 자격을 갖고 있다면 고객의 신뢰를 높이고 향후 경력관리도 가능함.
- 경로 모델이 단계별로 충실히 진행되기 위해 1단계(일활동 탐색)에서는 50+컨설턴트의 전직 지원 전문컨설팅이 중요하며, 3단계(일체험 지원)에서는 활동처 발굴이 중요함.
- 50+컨설턴트들의 실질적인 전직 지원 컨설팅이 가능하기 위해서는 컨설턴트가 해당 직무에 대해 어느 정도 깊은 이해가 있어야 하므로 직종 이해와 관련된 사전 교육을 기획하여 컨설턴트들에게 제공해줄 필요가 있음.
 - 일체험 지원을 위한 활동처 발굴은 대학연계 직업교육에서 현장실습 기업이나 인턴 활동 가능한 기관을 각 대학과의 협조를 얻어 발굴할 필요가 있음. 이러한 일체험은 중장년 교육생의 직무역량을 높이는 방안이지만, 잠재적 채용 기업 측면에서는 해당 중장년이 직무역량과 조직적응력에 문제가 없다는 것을 확인하는 기회도 되는 것임.
 - 직무 체험 기업의 원활한 발굴을 위해, 해당 기업의 인적·물적 부담을 최소화해주는 차원에서 인턴 관리 및 교육비 등을 서울시(또는 재단)에서 일부 지원하는 것도 검토 필요함(예를 들어, 교육비의 50%를 서울시 지원).

2. 경로모델 II (직업자격 연계모델)

1) 일자리 모델로서의 적합성

- FGI 결과 경로모델 II는 해외여행, 시스템에어컨유지보수, 장례지도 등 직종에서 일자리 모델로서 타당함이 확인됨.
- 여행상담사, 시스템에어컨유지보수자격은 민간자격(등록자격)이나, 비경력 중장년이 해당 자격취득 후 새로운 일자리(프리랜서, 창업 등)를 모색하기에 충분함.
- 특히 해당 자격관리를 하는 협회(한국여행서비스교육협회, 한국시스템에어컨유지보수협회 등)와의 재단과 협력관계를 통해 관련 교육 후 일자리(직무체험 포함) 탐색이 활발하게 이루어지도록 할 수 있음.

※ **모델정합성 확인 및 정교화를 위한 인터뷰 방문 기업**

직종	대상 기업	비고
여행관광	중견여행사 대리점, 독립브랜드 소규모 여행사 등	인덕대 추천
조리/주방보조	어린이집, 노인지원시설(데이케어센터 등)	한양여대 추천
전자기기수리 (시스템에어컨유지보수)	시스템에어컨 유지관리회사 및 관련협회	명지전문대 추천
장례관리	장례식장, 추모공원, 상조회사 등	을지대 추천

2) 모델 적용 시 고려사항

- 경로모델 I에서 언급된 것처럼 본 연구조사 대상직종과 관련된 자격(국가 또는 민간)을 취득한다면 일자리 기회는 충분히 확대될 수 있음.
 - 전문직업교육을 거친 후에 자격취득을 위한 별도의 대비반(필기/실기)을 개설하여 중장년의 해당 자격취득을 지원하는 것이 필요함.
 - 또한, 자격만으로는 실제 직무역량을 기업에서 확인하기 어려우므로 이러한 역량을 입증해줄 수 있는 일자리 체험이 중요함(이는 경로모델 I에서 언급한 모델 적용 고려사항의 내용과 동일함).

3. **경로모델 III (신기술교육 연계모델)**

1) 일자리 모델로서의 적합성

- FGI 결과 경로모델 III은 3D프린팅, 디지털 디자인 등 신기술 직종에서 일자리 모델로서 일부 타당함이 확인되나, 일활동 진입단계에서는 정규직 재취업보다는 파트타임 프리랜서나 개인 창업 등이 더 적절한 것으로 확인됨.
 - 즉, 4차 산업혁명 등 신기술의 경우 비경력 중장년도 청년들과 교육을 통한 기술습득 시간은 비슷할 수 있으나, 관련 경력이 없는 경우 해당 분야 기업으로의 재취업은 현실적으로 어려움.
 - 이런 이유로 프로젝트 중심의 참여나 개인 창업 중심으로 일활동이 가능하며, 특히 부업 활동을 통해 부수입 창출에 매우 유리할 수 있는 직종임.

※ 모델정합성 확인 및 정교화를 위한 인터뷰 방문 기업

직종	대상 기업	비고
3D프린팅	3D프린팅 제조판매회사(예: 아시카팩토리)	강사 소속기업
전자출판	YANO Design	강사 소속기업

2) 모델 적용 시 고려사항

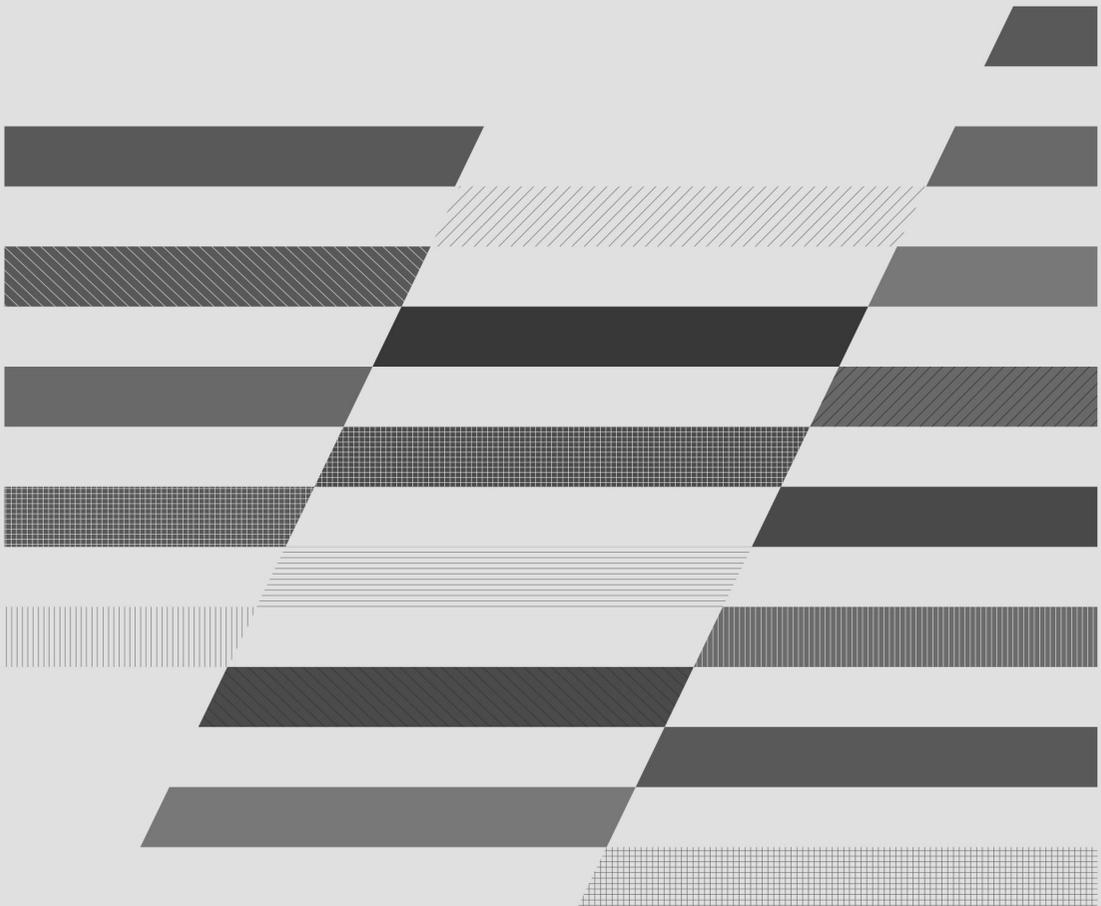
- 권역별 50플러스캠퍼스에서 관련 교육 시 창업교육을 함께 연계할 필요가 있고, 개인의 포트폴리오 구축 관리를 위한 지원도 필요함.
 - 앞서 언급한 바와 같이 신기술 직종의 경우 재취업보다는 개인 창업이 더 가능성있는 일활동 방향이므로 이와 관련된 지원이 이루어진다면 좀 더 효과적일 수 있음.
 - 프리랜서로서 경험을 쌓아가기 위해서는 포트폴리오 구축이 필수적이므로 해당 분야 교육과정이나 이후 일체험에서의 활동과 결과물을 활용하여 개인 포트폴리오를 구축 하도록 전문적인 지원이 필요함.
- 다른 경로모델과 같이 교육생 선발과정이 중요하며, 교육 이후 지속적인 일체험 연계가 필요함.
 - 이 모델에서도 50+컨설턴트 역할은 중요함. 교육 입과 전 신청자 특성 및 취업 니즈 등을 전반적으로 분석하여 적절한 교육과정 큐레이션을 해줄 필요가 있음.
 - 해당 분야 교육의 경우 대부분 강사들이 관련된 사업체를 운영하고 있는 사업자이기 때문에 이들을 통한 소형 프로젝트의 지속 연계가 가능하도록 할 필요가 있음. 이때 소요 경비의 50%를 재단에서 지원한다면 프로젝트 연계는 좀 더 활발해질 수 있음.



제 4 장



일자리 모델 구현을 위한 사업 구체화



제4장

일자리 모델 구현을 위한 사업 구체화

제1절 일자리 분야별 직무기술서(예시)

1. 아동보육

- 교사보조 및 보육보조 서비스 종사원은 보육 시설에서 영유아 보호 및 돌보는 업무를 수행하거나 어린이집에서 보육교사를 보조하여 원활한 수업을 위해 업무를 보조함.
 - 연관된 세부직업으로는 놀이시터^(※), 보육교사보조원 등이 있음.
 - (※)10세 이하 대상으로 가정 방문하여 책 읽어주기, 색종이 접기 등을 함께 하는 일

직무개요	주요 수행직무	KECO직업명	비고(NCS수준)
공공 및 사설 아동 수용시설에 기거하는 아이들을 보살핌.	<ul style="list-style-type: none"> • 위탁된 영유아를 연령이나 발달단계에 따라 영아반 및 유아반에 배치하기 • 일일, 월간, 그리고 연간 세부 보육 및 교육계획 수립하기 • 유아의 정서 및 지능발달을 위하여 그림책, 장난감, 악기, 미끄럼틀, 그네 등의 놀이기구를 준비하고 자유놀이와 집단유회를 지도하기 • 일정한 시간에 영유아에게 우유나 음식을 먹이기 • 취침, 목욕, 용변 등을 보살피고 생활습관을 가르치기 • 수면 및 휴식시간을 조절하고 영유아들의 건강을 살피기 • 관찰 및 지도의 경과에 대해 보육일지에 기록하기 • 유아들의 현장학습을 준비하고 인솔하기 • 비품 관리 및 정리·정돈하기 	교사보조 및 보육보조 서비스 종사원 (KECO: 2153) ※ 연관직업: 놀이시터 등	NCS 2수준 해당 직무 1~3개월 정도 교육훈련 또는 직무경험 후 업무수행 가능

〈표 4-1〉 보육 직무기술서

NO	책무(duty)	목적	주요업무(task)	직무수행요건		
				지식	기술	태도
1	어린이집 보육계획 수립	표준보육과정에 따라 어린이집 운영철학에 부합된 당해연도 운영방안 수립 및 연간, 월간, 주간 보육계획을 작성하기 위함.	연간운영방안 수립하기 연간행사 계획하기 연간보육계획 수립하기 월간, 주간 보육계획 수립하기 일일 보육계획 수립하기	연령별 발달특성 영유아 교수학습방법 영유아 교수학습방법 영유아 표준보육과정 영유아보육법 재무회계규칙	개별 영유아 교수학습능력 소요비용 산정기술 전문자료 탐색능력 보육계획안 평가 행사기획, 계획작성 협의 및 개선지도	객관적이고 편견없는 태도 개방적 수요 태도 타인의견 경청 보육실행 열의 안전 준수 윤리적 책임감
2	어린이집 환경구성	영유아 성장 발달을 위해 흥미와 발달 특성에 적합도록 물리적 환경을 구성하기 위함.	보육실 놀이환경 구성하기 실내외 환경 구성하기	구매계획서 작성 보육활동 자료특성 놀이환경 구성원리 흥미영역별 놀이특성	영유아의 흥미와 요구 파악능력 적합한 보육활동 자료 제공 능력 효율적인 공간구성	주기적 자료교체의 성실한 태도 영유아의 개별성을 배려하는 자세 시간준수, 책임감
3	어린이집 환경관리	영유아의 성장과 발달을 위해 어린이집 시설·설비·비품 관리, 활동자료 및 환경조성 등 물리적 환경을 관리하기 위함.	시설·설비와 비품 관리하기 활동자료 관리하기	시설·설비·비품 사용, 점검 및 유지관리 지식 연령별/주제별 활동자료의 특성	보관되어 있는 활동자료 파악능력 시설·설비와 비품을 보수하는 능력 시설·설비와 비품의 적합한 사용기술	시설·설비·비품 관리의 성실한 태도 활동자료의 부적합 상태(훼손·분실)를 신속히 처리하는 태도
4	보육활동 운영	영유아의 흥미와 관심에 기초하여 보육 활동이 이루어지도록 흥미영역·대소집단·실외 활동을 준비 운영하기 위함.	흥미영역 운영하기 대·소집단 활동 운영하기 실외활동 운영하기	놀이시설 구조물 조건 연령에 적합한 놀이환경 영유아 발달 활동자료의 사용 효과적 교수학습법	갈등상황 대처 개별놀이 관찰 관찰기록 작성 놀이감 배치 활동시간 조정 놀이환경 구성 의사소통 및 경청	개방·긍정적 태도 참여·활동적 태도 안전규칙 준수 영유아의 개별성 배려 객관적 관찰 태도
5	생활지도	바람직한 기본생활습관의 기초를 형성하고, 긍정적으로 생각하고 행동하는 사회적 유능감을 갖도록 하기 위함.	기본생활 지도하기 인성 지도하기	영유아 기본생활 관련활동 세부내용 영유아 사회관계 증진활동 세부내용 인성교육의 내용	기본생활 활동지도 사회관계 증진활동 계획과 지도 생활지도를 위한 보육환경 구성 영유아 인성교육 계획과 지도 영유아 행동관찰	영유아 사회정서 발달특성 존중 영유아들에 대한 배려 영유아의 인성교육 내용을 가정과 연계하는 태도
6	영아 놀이지도 지원	영아 놀이발달 수준 제고 및 활성을 위해 지원방법별 연계·통합 되도록 계획하고 놀이 지원과 평가를 수행하기 위함.	영아 놀이 준비하기 영아 놀이 지원하기 영아 놀이 연계 및 통합하기 영아 놀이 평가하기	놀이 시 상호작용 놀이지원 방법별 평가방법 연령별 놀이연계 및 통합 관련 지식 연령별 놀이발달단계	개별 놀이수준 관찰능력 영아의 흥미와 반응평가 영아반 놀이자료 배치 보호자 상담	영아 이해 태도 영아 개별성 배려 영아에 대한 인내심 영아에 대한 개방적 태도 영아 반응 및 행동에 대한 민감성

NO	책무(duty)	목적	주요업무(task)	직무수행요건		
				지식	기술	태도
7	유아 놀이지도 지원	영아 놀이발달 수준 제고 및 활성을 위해 지원방법별 연계·통합 되도록 계획하고 놀이 지원과 평가를 수행하기 위함.	유아 놀이 준비하기 유아 놀이 지원하기 유아 놀이 연계 및 통합하기 유아 놀이 평가하기	놀이통합 및 확장방법 놀이관련 상호작용 유아 사전경험 유아 놀이특성 연령별 놀이발달단계	놀이연계 통합계획기술 개별 놀이 수준 관찰능력 유아의 흥미와 반응평가 보호자 상담	유아 이해 태도 유아 개별성 배려 유아에 대한 인내심 유아에 대한 개방적 태도 유아 반응 및 행동에 대한 민감성
8	영양지도	영유아의 발달단계 특성을 토대로 급간식 계획을 수립하고 올바른 식습관을 지도, 건강하게 생활하도록 지원하기 위함.	급간식 계획하기 식습관 지도하기	음식의 각종 영양소 영아 수유(이유) 단계 및 필요물품 영유아의 연령별 영양관리 영유아의 올바른 식습관 영유아의 특이체질 및 알레르기	균형잡힌 식단 구성 보호자와의 원활한 의사소통 영양 교육자료 활용 영유아 영양 유지·관리 특이체질 및 알레르기 반응에 대한 발견 및 대처	영유아의 다양한 음식섭취 지원태도 영유아들의 식습관을 관찰하고 개별적 배려를 도모하는 적극적 태도
9	영유아 관찰 및 평가	영유아 행동 관찰을 통해 영유아 특성과 문제 파악 및 관찰 자료를 평가하여 영유아 지도 필요사항을 도출하기 위함.	영유아 관찰 계획하기 영유아 관찰 실행하기 영유아 평가하기	영유아 관찰절차 관찰자료 평가 영유아 발달 및 행동특성 보육과정, 보육활동 영유아 특성과 문제 파악	관찰방법 계획 관찰내용 기록 관찰장면 포착 행동관찰 세부계획 준거기반 분석능력 포착한 장면의 의미 해석	객관적으로 관찰하려는 태도 관찰규칙 및 관찰윤리 준수 평가에 공정성을 유지하는 태도 평가자료의 세밀한 분석 태도

2. 노인급식

- 한식조리사는 한국음식을 만들기 위하여 각종 식료품을 준비하고 익히고 조리하는 자를 말함. 경우에 따라서 간단한 외국음식 조리를 병행하기도 함.
 - 연관된 세부직업으로는 사업체식당조리사, 병원조리사 등이 있음.
 - 중장년 일자리모델에 주목하는 노인복지시설의 급식을 담당하거나 보조하는 인력의 직무기술서는 한식조리사 직무를 중심으로 사업체식당조리사 및 병원조리사의 직무 중 노인복지시설 급식업무와 유사한 직무를 선별하여 구성함.

직무개요	주요 수행직무	KECO직업명	비고(NCS수준)
노인복지 시설 등에서 노인들에게 제공할 음식을 조리함.	<ul style="list-style-type: none"> • 영양사가 작성한 일일식단표와 조리지시 확인하기 • 조리에 사용할 재료 등의 재고를 확인하고 주문하기 • 식료품의 상태를 검수하고 관리하기 • 요리기구를 점검하고 이상 유무를 확인하기 • 식단과 주문량에 따라 조리할 재료를 다듬고 씻어 준비하기 • 주방기구 및 설비를 이용하여 밥, 국, 반찬을 조리하기 • 조리에 사용된 기구 및 식기류 세척 및 작업장소 정리하기 	한식조리사 (KECO: 5312) ※ 연관직업: 병원조리사, 사업체식당조리사	NCS 수준 해당 직무 2~4년 정도 교육훈련 또는 직무경험 후 업무수행 가능

〈표 4-2〉 노인급식(음식조리) 직무기술서

NO	책무(duty)	목적	주요업무(task)	직무수행요건		
				지식	기술	태도
1	음식 위생관리	조리위생을 이해하고 주방 청결과 개인·식품위생을 관리하여 위생적 조리를 수행하기 위함.	개인위생 관리하기 식품위생 관리하기 주방위생 관리하기	HACCP 관리기준 미생물과 식품지식 식품별 생산·유통·조리 시스템 식품위생법 식중독 종류와 특성 개인위생관리	교차오염 예방 방서, 방충 세제, 소독제 등 약품취급 식품위해요소 차단 온도·습도·환기관리 작업수단 관리	책임감, 적극성 사전예방 중시 식품위생법 준수 안전한 먹거리 생산의 양심적 태도 위생관리 반복훈련태도
2	음식 안전관리	주방에서 일어날 수 있는 사고와 재해에 대하여 안전기준 확인, 안전수칙 준수, 안전예방 활동을 하기 위함.	개인 안전관리하기 장비·도구 안전관리하기 작업환경 안전관리하기	구역별 안전관리 산업안전보건법 작업장 환경관리 지침 조리장비·도구 안전관리 관련 지식	조리장비·도구 사용 안전사항 확인 작업공정 파악 주방동선에 대한 안전조치 작업장 환경관리	문제해결, 안전의식 원활한 의사소통 작업장 환경 정리정돈 책임감, 통솔력 협력적 사고
3	음식 메뉴관리	계절·장소·목적 등에 따라 메뉴를 구성하고, 개발하며 메뉴관리를 할 수 있기 위함.	메뉴관리 계획하기 메뉴 개발하기 메뉴원가 계산하기	계절별 식자재 메뉴 품목별 판매가 재무제표 이해 음식조리법 칼로리 계산	계절식품 시장조사 메뉴조절 및 관리 손익분기점 계산 인터넷 활용 재료발주·검수·저장	관찰력, 메모습관 문제해결 식품위생법 준수 의사소통 안전한 용모와 복장
4	음식 구매관리	조리에 필요한 양질의 식재료, 조리기구, 장비를 적절한 시기에 공급하고 최소한 비용으로 구입하기 위함.	시장 조사하기 구매 관리하기 검수 관리하기	공급처 선정, 계약 설비, 조리기구 사전품질 시장조사분석 식재료 사전품질 식재료 품질특성 주문 및 재고관리	문서작성능력 식재료, 조리기구 판별능력 식재료, 조리기구 공급업체 분석 검수 능력 집중 및 분산구매	객관적 업체선정 안전사항 준수 고객지향적 사고 공정성 유지 합리적 마인드
5	음식 재료관리	조리작업에 필요한 재료를 저장·재고관리·선입선출하여 효율적으로 관리하기 위함.	저장 관리하기 재고 관리하기 선입선출 관리하기	냉동고·냉장고 특성 식재료 특성 식재료 성분 및 유해물질 식품위생법 유통기한 지식 조리도구·장비 관리	냉동고·냉장고 관리 선입선출 재료확인 숙성상태 조절 온도계·습도계 사용 유통기한 관리 재료 감별 재료별 관리능력	관찰, 문제해결 안전사항 준수 위생관리 준수 유통기한 관리
6	한식기초조리 실무	한식조리 수행에 있어 칼 다루기, 기본 고명 만들기, 기초 조리법 등 기본지식 이해와 기능을 익혀 조리 활용하기 위함.	기본 칼 기술 습득하기 기본 기능 습득하기 기본 조리법 습득하기	계량법, 도구사용법 모양별 썰기용이 식재료 전처리 식재료 특징, 종류 식품별 조리원리 조리과학, 조리방법 칼 종류·용도·연마 한식 고명, 육수	고명 조리 종류별 칼 사용 레시피 또는 표준 조리법에 의한 조리 식재료 전처리 능력 양념재료활용 육수 조리 조리별 장비활용	관찰, 메모, 조리 연구태도 문제해결, 반복훈련 안전 및 위생관리 기준 준수 위생적 조리 태도 의사소통

NO	책무(duty)	목적	주요업무(task)	직무수행요건		
				지식	기술	태도
7	한식 밥조리	쌀을 주재료로 또는 다른 곡류, 견과류, 육류, 채소류, 어패류 등을 섞어 물을 붓고 불의 강약을 조절하여 조리하기 위함.	밥 재료 준비하기 밥 조리하기 밥 담기	곡류 종류와 특성 도구 종류와 용도 밥 조리기구 특성 밥 종류 및 조리법 양념장의 종류 재료 선별법 조리과학 지식	곡류 종류에 따른 수침시간 조절 부재료 첨가기술 부재료와 고명 사용 잡곡 선별 재료보관 및 전처리 화력의 조절	관찰, 반복훈련 안전사항준수 위생관리 재료점검 및 도구정리 조리를 수행하는 과학적 태도
8	한식 죽조리	곡류 단독 또는 곡류와 견과류, 채소류, 육류, 어패류 등을 섞어 물을 붓고 불의 강약을 조절하여 밥보다 묽은 형태로 조리하기 위함.	죽 재료 준비하기 죽 조리하기 죽 담기	곡류 및 고명 종류와 특성 도구 종류와 용도 죽 조리기구 특성 죽 종류 및 조리법 재료 선별법 조리과학 지식	곡류 종류에 따른 수침시간 조절 부재료 첨가기술 부재료와 고명 사용 쌀 등의 곡류 선별 재료보관 및 전처리 화력의 조절	관찰, 반복훈련 안전사항준수 위생관리 재료점검 및 도구정리 조리를 수행하는 과학적 태도
9	한식 찌개조리	육수나 국물에 장류나 젓갈류로 간을 하고 육류, 채소류, 버섯류, 해산물류를 용도에 맞게 썰어 넣어 함께 끓여내기 위함.	찌개 재료 준비하기 찌개 조리하기 찌개 담기	국물, 육수종류 양념, 부재료 성분과 특성 조리원리 및 조리과학 지식 조리도구 종류 용도 조미료, 향신료	국물, 육수 종류에 따른 주재료 선별 국물의 양 조절 육수냉각·보관 육수 상태 판별 재료 전처리 화력의 조절	관찰, 반복훈련 안전사항 준수 위생관리 준비재료 점검 조리를 수행하는 과학적 태도

3. 여행상품 상담

- 여행사무원은 여행사를 통해서 여행을 하려는 고객에게 여행상품을 추천 및 판매하고, 여행과 관련된 예약 및 발권업무를 수행함.
 - 연관된 세부직업으로는 여행사대리점영업원, 여행제휴사영업원 등이 있음.

직무개요	주요 수행직무	KECO직업명	비고(NCS수준)
고객에게 여행상품을 추천 및 판매하고, 여행 일정을 계획함.	<ul style="list-style-type: none"> • 고객요구에 맞는 상품을 추천하고, 상품별 비용 등 각종 자료 제시하기 • 숙박시설, 교통편 예약 등 여행에 따르는 제반사항 준비 및 일정계획하기 • 행선지, 교통편, 여행일정, 경비, 숙박시설을 고객과 협의하여 결정하기 • 단체여행을 계획하고 명시하여 판매하기 • 여행 출발 전 여행지에 관한 자료를 고객에게 제공하기 • 여행경비를 계산하거나 단체여행의 비용 견적하기 • 고객 운송수단 및 숙박시설 예약하기 • 출발 전 계약서를 작성하고, 여행경비 입금에 대해 확인하기 • 수송이나 관광지 출입을 위한 표 구입 및 요금 수금하기 • 여행상품에 관한 고객 불만사항 해결하기 	여행사무원 (KECO: 5212) ※ 연관직업: 여행사대리점영업원, 여행제휴사 영업원 등	NCS 2~3수준 해당 직무 1~2년 정도 교육훈련 또는 직무경험 후 업무수행 가능

〈표 4-3〉 여행상품상담 직무기술서

NO	책무(duty)	목적	주요업무(task)	직무수행요건		
				지식	기술	태도
1	고객응대	전화, 방문, 인터넷 등으로 고객을 응대하기 위함.	전화 응대하기 방문 응대하기 온라인 응대하기	개인정보보호 고객심리상담 매뉴얼, 상품지식 온라인업무처리 회사규정	고객심리파악 DB프로그램사용 외국어구사 이메일, SNS활용 인터넷활용, 화술	경청태도 대화매너 서비스마인드 신뢰감 온라인 매너
2	상품추천	고객 정보·욕구를 파악하여 상품을 추천하기 위함.	고객정보 파악하기 고객욕구 파악하기 상품 추천하기	개인정보보호 고객DB관리규정 세계지리, 한국지리 여행소비자행동 여행상품지식 여행지 역사·문화 인구통계기초	데이터분석 및 입력 화술	서비스마인드 정확한 업무처리
3	상품설명 자료작성	상담자료를 수집하고 작성한 후 전달하기 위함.	설명자료 수집하기 설명자료 작성하기 자료 전달하기	방문국가정보 방문도시정보 방문지통계정보	문서작성 자료수집 컴퓨터활용 프리젠테이션	정확한 업무처리
4	상품설명	상품 설명 방법을 선택하여 설명하고 결과를 활용하기 위함.	상품설명방법 선택하기 상품설명하기 설명결과 활용하기	고객정보 상품내용 및 정보 설명장소 정보 설명방법 정보 참가인원 정보	고객분석 의견취합반영 이메일, SNS활용 인터넷활용 자료수집 프레젠테이션 홍보물 전달	경청태도 정확한 업무처리
5	상담 고객관리	부가상품 정보를 제공하고 네트워크를 활용하여 고객을 관리하기 위함.	부가상품정보 제공하기 네트워크 활용하기 대면 상담하기	고객정보 네트워크관리매뉴얼 상품내용, 선택관광 여행약관, 여행지정보	고객성향분석 문서작성 상품비교분석 상품자료수집 이메일, SNS활용 전화대응	공손함, 성실성 서비스마인드 적극성, 책임감
6	여행요금 상담	여행요금을 산출하여 원가표를 작성한 후 여행요금을 상담하기 위함.	여행요금 산출하기 원가표 작성하기 상담하기	부대비용 여행요금 가상비정보 항공요금산출 환율정보	고객니즈파악 엑셀활용 외국어구사 원가산출매뉴얼활용 인터넷활용 예약발권시스템활용	설득력 정확함, 세밀함 차분함, 친절함
7	교통편 예약	항공·육상·해상 교통편 여객 예약을 수행하기 위함.	항공여객 예약하기 육상교통편 예약하기 해상여객선 예약하기	교통편별 (육상, 항공, 해상) 등급 교통편별 운임체계 교통편별 이동스케줄	교통편별 운임분석 발권시스템활용 교통편별 발권용어구사 항공발권시스템(CRS/GDS) 활용능력	교통편별 규정준수 정확한 업무처리
8	여행상품 계약	계약서류를 작성한 후 계약을 체결하고 최종입금을 확인하기 위함.	계약서류 작성하기 계약 체결하기 최종 입금 확인하기	고객관리매뉴얼 보상절차 신상품정보 여행정보 현지문화	고객관리 스마트폰사용 이메일, SNS활용 클레임대처	규정 준수 공정성 준수 관계지속태도 정확한 업무처리 클레임신속처리
9	여행고객 관리	여행 정보를 제공하고 여행 후 사후 관리를 하며 재방문 고객을 창출하기 위함.	여행정보자료 제공하기 여행 사후관리하기 재방문 고객 창출하기	세계사 세계지리 여행약관 여행상품상담매뉴얼 여행상품 출입국업무	데이터 입력 상담심리 화술	서비스마인드 정확한 업무처리

NO	책무(duty)	목적	주요업무(task)	직무수행요건			
				지식	기술	태도	
10	교통편 조회	항공·육상·해상 교통편 여객 예약을 조회하기 위함.	항공여객예약 조회하기 육상교통편예약 조회하기 해상여객선예약 조회하기	교통편별(육상, 항공, 해상) 등급 교통편별 운임체계 교통편별 이동스케줄	교통편별 운임분석 발권시스템활용 교통편별 발권용어구사 항공발권시스템(CRS/GDS) 활용능력	교통편별 규정준수 정확한 업무처리	
11	교통편 발권	항공·육상·해상 교통편 여객 발권을 수행하기 위함.	항공여객 발권하기 육상교통편 발권하기 해상여객선 발권하기	관광자원이해 관광지정보 숙박비정보 숙박업무이해 식당식음료비정보 식당업무이해	외국어 구사 관광지정보 수집·활용 숙박정보 수집·활용 식당정보 수집·활용	신속한 업무처리 정확한 업무처리	
12	지상수배	관광 현지의 숙박, 식당, 관광지를 수배하기 위함.	숙박 수배하기 식당 수배하기 관광지 수배하기	여권, 비자, 출입국, 보험 서류 등의 확인을 지원하기 위함.	여권비자확인 지원하기 출입국서류확인 지원하기 보험서류확인 지원하기	규정 준수 정확한 업무처리	
13	여행서류 확인지원	여권, 비자, 출입국, 보험 서류 등의 확인을 지원하기 위함.	여권비자확인 지원하기 출입국서류확인 지원하기 보험서류확인 지원하기	여권, 비자, 출입국, 보험 서류를 확인하기 위함.	여권 비자 확인하기 출입국 서류 확인하기 보험 서류 확인하기	CIQ정보활용 비자발급대행 여권발급정보제공 여행국 정보수집 여행자보험가입대행 여행자보험 안내 여행자보험정보수집 외국어구사	규정 준수 정확한 업무처리
14	여행서류 확인	여권, 비자, 출입국, 보험 서류를 확인하기 위함.	여권 비자 확인하기 출입국 서류 확인하기 보험 서류 확인하기	검역신고 비자관련 세관신고 여권관련 여행자보험 출입국신고	여행자보험 정보수집 외국어구사		

4. 전기기기유지보수

- 내선전기공은 주택·공장·빌딩 등에 전기를 공급하기 위하여 옥내 전선관, 배선 또는 등기구류 설비를 건물 내부에 시공하거나 보수하며, 전기기기 설치·정비 분야를 포함함.
 - 연관된 세부직업으로는 전기수리원, 조명기구설치원 등이 있음.

[전기수리원 직무]

직무개요	주요 수행직무	KECO직업명	비고(NCS수준)
전기시설·장비의 원활한 가동을 위해 수배전·조명·설비 등을 유지·보수함	<ul style="list-style-type: none"> • 사업체 내 전기배선 설계도 검토하기 • 전기수리 작업에 따른 안전수칙과 수리 방법 및 절차 숙지하기 • 작업에 필요한 보호구 및 수리 도구를 준비하여 성능 확인하기 • 작업장소의 주전원 스위치 개폐상태를 확인하고 작업표시판 부착하기 • 전기설비의 온도, 동작, 체결상태, 절연저항, 부식 여부 등을 점검·검사하기 • 고장원인과 부품을 찾고 신품교체나 수리절차에 따라 제반 문제점 해결하기 • 전선연결 및 누전·합선 등을 방지하기 위한 절연시험 후 절연테이프 감기 • 전선설치 및 퓨즈상태, 이상소음, 진동상태, 가열 여부 등을 점검·확인하기 • 작업내용, 시간, 소요부품, 작업자 등을 작업일지에 기록하기 	내선전기공 (KECO: 8312) ※ 연관직업: 조명기구 설치원 등	NCS 2~3수준 해당 직무 2~4년 정도 교육훈련 또는 직무경험 후 단독 업무수행 가능

[조명기구설치원 직무]

직무개요	주요 수행직무	KECO직업명	비고(NCS수준)
가정, 상업 전시관, 무대 등에 조명용 등기구를 설치하고 수리함.	<ul style="list-style-type: none"> • 건축도면과 설치상세도를 보고 분전하기 • 스위치, 콘센트의 설치 위치와 조도 및 조명기구 확인하기 • 벽면, 천장에 배선된 전선을 인출하여 적정 길이로 잘라 피복을 벗기기 • 앵커볼트·인스트를 사용하여 등기구를 단단히 설치하기 • 금속 부분 관통전선의 경우 피복이 손상되지 않도록 적당한 보호물 씌우기 • 인출선과 등기구선을 스위치와 교차 연결하기 • 나무, 대, 종이, 합성수지 및 금속재의 갓, 글로브 등을 부착하기 • 조명등 밝기를 조도계를 이용하여 측정하기 	내선전기공 (KECO: 8312) ※ 연관직업: 조명기구설치원 등	NCS 2~3수준 해당 직무 2~4년 정도 교육훈련 또는 직무경험 후 단독 업무수행 가능

<표 4-4> 전기기기유지보수 직무기술서

NO	책무(duty)	목적	주요업무(task)	직무수행요건		
				지식	기술	태도
1	유지관리계획 수립	전기기를 안정적, 효율적으로 사용하기 위한 제 준비사항을 기획하기 위함.	기술동향 확인하기 유지관리절차서 작성하기 점검계획 수립하기 유지보수경비 산출하기	결선도·회로도·배선도 지식 측정·시험장비 지식 안전관리수칙 KS C/IEC 기준	수리공구 활용능력 기기 시운전 능력 보호계전기 및 차단기 운영 능력 측정장비 활용능력	원활한 의사소통 침착성 및 조심성 적극적 협조성 적극적 조치 태도 안전수칙 준수 의지
2	설치환경 점검	전기기기 사용 환경 적합 여부와 기기 사용이 주변 환경에 미치는 영향을 측정하고 개선하기 위함.	도면검토하기 환경적 여건 점검하기 환경개선대책 제시하기	KOSHA Guide E-104-2011~2012 유해물질 처리지침 관련 법령 및 기준 전기설비기술기준 표준조도기준표	오염물질 제어능력 전자파 측정, 분석 조도계 활용 및 측정기술 피뢰침, 피뢰기, SPD 등 설치기술	분석적 사고 협동심, 사명감 적극적 태도 능동적 태도 안전의식
3	전기기기 특성조사	전기기를 안정적으로 사용하기 위해 관련 매뉴얼 및 규격 등 자료를 검토하고 기기의 기능, 성능, 운전 조건 등 특성을 파악하기 위함.	전기도면 조사하기 고장경향 분석하기 관련규격 조사하기 보수관리 검토하기	IEC, KSC 기준 계통보호 및 접지 관련 지식 도면 지식 전기기기 규격, 매뉴얼 전기설비기술기준 내선규정	소모품 관리 및 교체 능력 시퀀스 회로 분석 능력 전기기기 결선도 파악능력 점검보수절차서 작성능력	계통 전체 이해를 위한 통찰력 정확성 및 적극성 논리적 사고와 추리력 세심한 관찰태도 원활한 정보공유 태도
4	개폐기 유지보수	개폐기 운전환경 및 성능 유지를 위해 사전점검 계획을 수립하여 점검, 보수, 시험 등을 수행하고 개폐기가 정상 유지되도록 하기 위함.	개폐기 점검계획 수립하기 개폐기 점검하기 개폐기 보수하기 개폐기 시험하기	KOSHA Guide E-135-2013 KOSHA Guide E-17-2012 KOSHA Guide E-18-2012 개폐기 관련 지식 차단기 관련 지식	개폐기 주설비 보수·정비 기술 보호계전기의 보수·정비 기술 측정장비 활용기술	규정준수 태도 세밀한 결함분석 자세 현장안전확보 태도 업무 협조 자세

NO	책무(duty)	목적	주요업무(task)	직무수행요건		
				지식	기술	태도
5	배전반 유지보수	배전반 내부 운전환경과 성능, 기능을 유지하기 위해 사전점검 계획을 수립하여 점검·보수, 시험 등을 수행하고 배전반 내부가 정상 유지되도록 하기 위함.	배전반 점검계획 수립하기 배전반 점검하기 배전반 보수하기 배전반 시험하기	KOSHA Guide E-136-2013 KOSHA Guide E-16-2012 배전반 관련 지식	CT, PT, MOF, SA, LA DS, LBS 등 보수 능력 배전반 내부기기 보수 및 정비기술 측정장비 활용기술	관련규정 준수 태도 고품질 부품 확보 자세 정확한 업무 파악 태도 업무 협조 자세
8	고장수리	고장기기를 빠르고 정확하게 선정하여 육안, 측정장비로 고장 내역을 확인하고 정상상태로 복원시키기 위함	고장원인 분석하기 긴급복구하기 고장수리하기 성능분석하기	결선도, 전기전자 회로도, 배선도 관련 지식 안전관리 수칙 전기기기 취급설명서 전기설비 기술기준	수리공구 활용능력 기사의 이상유무 분석 능력 기기 시운전 기술 보호계전기 및 차단기 조작능력 측정장비 활용기술	원활한 의사소통 조심성, 신중성 부서간 협조 태도 안전수칙 준수 분석적 사고 개선의 태도
10	범용측정 장비활용	전기기기의 안전한 운전 환경을 유지하기 위해 사전에 범용측정장비를 이용, 기기의 운전특성을 측정, 분석하기 위함.	범용측정장비 확인하기 범용측정장비 활용하기	KOSHA Guide E-127-2012 기기별 특성 및 측정기준 전기기기 절연내력 전기설비기술기준 안전관리수칙	전기설비 특성조사 능력 측정데이터 분석 능력 측정장비를 활용한 전기기기 측정기술	세밀한 분석 자세 현장안전 확보의지 정확한 업무파악자세
11	작업자 안전관리	전기기기 유지 보수 업무 중 잠재된 인적, 물적 안전 사고 요인을 작업 전 관리 하여 작업을 안전하게 수행하기 위함.	안전장구 활용하기 안전절차 준수하기	KOSHA Guide E-53-2012 KOSHA Guide E-58-2013 절연방식(가스식, 공기식, 유입식) 전기기기 기본작동원리	절연피복의 변화상태 파악능력 누설전류측정 기술 전기설비 운전상태와 내용연수조사 능력 현장안전계획서 작성	협력적 태도 안전우선 태도 과학적 원인분석 재해사고방지의 의지 정확한 측정장비 활용 의지

5. 장례지도

- 장례지도사 및 장례상담원은 장례절차와 관련된 제 업무를 수행하는 자를 말함. 이들은 장례업체, 병원장례식장, 전문장례식장 등에 고용되어 있음.
 - 연관된 세부직업으로는 반려동물장의사, 장례복원메이크업전문가^㉞ 등이 있음.
 - ㉞고인의 사진을 통해 생전에 얼굴 특징, 이미지를 파악하고, 사후의 얼굴 변화, 피부 색 변화 등을 고려하여 생전 모습에 가깝도록 복원 메이크업을 하는 일

NO	책무(duty)	목적	주요업무(task)	직무수행요건		
				지식	기술	태도
5	종교별 의례 상담	유족이 결정한 종교에 따라 장례식을 진행할 수 있도록 상담하기 위함.	전통장례 상담하기 불교장례 상담하기 개신교장례 상담하기 천주교장례 상담하기 기타 종교장례 상담하기	종교별(개신교, 불교, 유교, 천주교 등 장례 지식 현대장례에 대한 지식	종교별 장례 절차 수행 현대장례 절차 수행	공손하고 친절한 상담 신뢰감 주는 용모 및 태도 유족 중심 태도
6	사신 안치 관리	사망의 원인과 종류를 구분하고, 그에 따른 안치 절차 업무를 수행하기 위함.	병사 안치하기 외인사 안치하기 죽은 태아 안치하기 무연고 사신 관리하기	공중보건위생법 법의학적 지식 사신위생관리 장사 등에 관한 법률 행정검시 규칙	냉장시설 안치기술 문서작성 스킬 사신운구, 위생처리 안치표찰 작성 화장시설 이용예약	고인에 대한 존엄성 공손함, 민첩성 비밀유지 정중한 태도 세심한 관찰
7	감염 관리	종사자나 이용자들이 각종 병원균에 감염되지 않도록 관리하기 위함.	종사자 감염 관리하기 사용자 감염 관리하기 의료폐기물 관리하기	개인위생 공중보건학 병원 미생물 지식 소독과 소독제 작용 예방접종 지식	개인위생 보호장구 착용방법 상처 소독 유족상담과 설득 의료폐기물 관리	위생관리 준수 신중하고 세심함 예의바르고 공손함 정리정돈
8	발인 지도	발인 의례를 마친 후, 구(柩)를 상여나 운구차량에 싣고 빈소를 떠나 운반하는 과정을 지도하기 위함.	발인 준비하기 발인 의례 지도하기 발인하기	발인용품 지식 상장(柩)의례학 전통 및 현대발인 종교별 발인의례 및 절차	운구차량 안치기술 발인의례용품 설치 운구 기술 진설, 축문 작성 행정서류 확인	발인절차의 준수 신속한 업무처리 우선순위 설정을 위한 분석적 태도 유족 배려
9	의례 예절 지도	유족과 문상객에게 절차별, 종교별, 장사시절별 의례 예절을 지도하기 위함.	장사시절별 의례 지도하기 종교별 의례 지도하기 유족 장례예절 지도하기 문상객 장례예절 지도하기	봉안시설의례 지식 자연장지의례 지식 제례 절차와 의미 종교별 제례절차와 의미 화장시설의례 지식	장례실행 절차와 예절에 대한 실무 장례, 제례 시 유족 지도 능력 종교별 장례 및 제례 실무	공손함, 친절함 문상객 응대 태도 신뢰감을 주는 용모와 태도 유족 중심 태도
10	염습준비	염습 시행 전에 종교별, 지방별 절차에 따라 사전상담을 하고 염습용품을 준비하기 위함.	염습사전상담하기 염습용품 준비하기	염습용품 지식 (제작 및 사용법) 염습방법과 절차 장례절차와 염습 종교별, 지방별 염습 지식	상담 스킬 수의 준비 염습방법 시행 염습용품 제작 염습절차 시행	신속한 업무 처리 우선순위 설정을 위한 분석적 태도 유족 배려 태도 유족요청 적극응대
11	염습	염습용품을 준비하고, 사신을 깨끗하게 닦고 수의를 입혀 베로 싸서 묶어 관에 넣기 위함.	염습하기 입관하기	명정서식 사신 사후변화 지식 염습용품 지식 장례절차, 염습 입관 지식	결관 기술 매듭없이 묶는기술 명정쓰기 기술 목록 기술 수의 입히는 기술	고인에 대해 정성을 다하는 태도 유족 배려 태도

제2절 경력개발 교육과정 명세(예시)

1. 경로모델 | 관련 교육과정 예시(급식분야)

과정명	라이프케어 조리마스터	관련 직종	육아급식 노인급식	관련 모델	경로모델
구분	교육특성				부합
Re-Skilling	① 가까운 미래에 지속적인 중장년 채용수요가 나타날 분야의 교육(비경력자 대상)				○
	② 정책지원이 풍부하여 중장년 고용창출이 기대되는 분야의 교육(비경력자 대상)				
	③ 사회갈등 해소 및 서비스 중심의 복지 확대와 연계되는 교육				○
	④ 기존 교육기관에서 많이 공급되는 교육이나 중장년에 특화하여 개발한 교육				○
Up-Skilling	⑤ 4차 산업혁명 등 직무변화에 대처하여 현재 일자리를 계속 유지하도록 하는 교육				
	⑥ 자신의 직무 수준을 좀 더 높여 현재 일자리를 계속 유지하도록 하는 훈련				
	⑦ 현재의 직무를 활용하여 다양한 분야에서 지속적인 일활동이 가능하도록 하는 교육				
	⑧ 중장년이 기술변화 속도에 원활하게 대처 가능하도록 하는 교육				

※ 본 지표는 교육목적을 re-skilling과 up-skilling으로 구분한 후, 서울시50플러스재단(2019)의 4차 산업혁명 시대의 50+세대 적합 분야 연구 등을 활용하여 교육과정 특성 확인을 위한 세부 지표를 설정한 것임.

1) 교육 개요

교육 목표	1) 생애주기별 건강증진 및 개선을 위한 영양소와 식품을 안다. 2) 안전한 집단급식 운영을 위한 위생·안전관리를 수행할 수 있다. 3) 식재료별 맞춤 음식을 조리할 수 있다.		
교육기간	2개월(120시간)	운영방식	주 4회(월~목) 4시간/일
교육장소	한양여자대학교	운영기관	한양여자대학교 식품영양학과
교육생 선발기준	집단급식에 관심과 열의가 있는 중장년(집단급식 및 일반음식점 조리보조 경력 우대)		
수료후 취업처	어린이집, 유치원, 요양병원, 요양원 및 노인 사회복지시설 등		
교육 인프라	1) 교·강사	▪ 전임교수: 백희준외 7명(영양/조리/위생/안전 등 전공 분야별) ▪ 겸임교수: 백은진 조리기능장(수정유치원 영양사)	
	2) 교육시설	▪ 한양여자대학교 조리 실습실/ 다량조리 실습실 / 학과 강의실	
	3) 교육장비	▪ 집단급식 및 조리기능사 실습 제반 기자재, 전자교탁 및 컴퓨터 등	
특기 사항	▪ 본 교육과정은 대학연계 교육사업의 중장년 특화교육으로 개설예정 ▪ 교육과정 이수 후 한식조리기능사 자격증 취득 시험 응시 연계		

2) 주차별 교육내용

주차	과목(주제)	시간	주요내용	교육방법
1	오리엔테이션 영유아 영양관리	4	<ul style="list-style-type: none"> 수업운영방법 및 교강사 소개 영유아 특징과 영양관리 	강의
		4	<ul style="list-style-type: none"> 영유아 맞춤형 조리실습 	실습
	영유아 영양관리 노인 영양관리	4	<ul style="list-style-type: none"> 아동요리지도 실습 	실습
		4	<ul style="list-style-type: none"> 노인의 특징과 영양관리 1 	강의
2	노인영양관리 집단급식관리	4	<ul style="list-style-type: none"> 노인의 특징과 영양관리 2 노인 맞춤형 조리실습 	강의 실습
		4	<ul style="list-style-type: none"> 단체급식 실습(노인대상 다량조리) 	실습
	급식과 위생관리	4	<ul style="list-style-type: none"> 급식시설 위생관리 1 	강의 실습
		4	<ul style="list-style-type: none"> 급식시설 위생관리 2 	강의 실습
3	급식과 안전관리 급식과 구매관리	4	<ul style="list-style-type: none"> 급식시설 안전관리 안전한 식재료관리 	강의
		4	<ul style="list-style-type: none"> 구매관리 	강의
	한식조리	4	<ul style="list-style-type: none"> 한식조리기능사 준비 오리엔테이션 한식기초조리실무 	강의
		4	<ul style="list-style-type: none"> 한식썰기종류/재료썰기./고명연습 	실습
4-7	한식조리사 자격대비	64	<ul style="list-style-type: none"> 한식조리기능사 필기 문제풀이(1시간/일) 한식조리실습(3시간/일) 	강의 실습
8	실전모의시험	8	<ul style="list-style-type: none"> 필기시험 실기시험 	실습

2. 경로모델 II 관련 교육과정 예시(여행분야)

과정명	여행상품컨설팅 실무	관련 직종	여행상품판매	관련 모델	경로모델 II
구분	교육특성				부합
Re-Skilling	① 가까운 미래에 지속적인 중장년 채용수요가 나타날 분야의 교육(비경력자 대상)				○
	② 정책지원이 풍부하여 중장년 고용창출이 기대되는 분야의 교육(비경력자 대상)				
	③ 사회갈등 해소 및 서비스 중심의 복지 확대와 연계되는 교육				
	④ 기존 교육기관에서 많이 공급되는 교육이나 중장년에 특화하여 개발한 교육				
Up-Skilling	⑤ 4차 산업혁명 등 직무변화에 대처하여 현재 일자리를 계속 유지하도록 하는 교육				
	⑥ 자신의 직무 수준을 좀 더 높여 현재 일자리를 계속 유지하도록 하는 훈련				
	⑦ 현재의 직무를 활용하여 다양한 분야에서 지속적인 일활동이 가능하도록 하는 교육				
	⑧ 중장년이 기술변화 속도에 원활하게 대처 가능하도록 하는 교육				○

1) 교육 개요

교육 목표	1) 여행 산업의 전반적인 내용을 이해한다. 2) 항공스케줄을 읽는 법과 고객이 원하는 항공 스케줄을 제공할 수 있는 능력을 제고한다. 3) 고객에게 관광지 및 국가를 설명할 수 있는 능력을 제고한다. 4) 여행상담방법, 고객응대 등을 학습하여 전문가적인 여행상품상담 능력을 제고한다.		
교육기간	4개월(180시간)	운영방식	주 2회(수, 금) 6시간/일
교육장소	인덕대학교 평생교육원	운영기관	인덕대학교 관광서비스경영학과
교육생 선발기준	여행업에 대해 관심과 열의가 있는 중장년		
수료후 취업처	1) 여행사의 여행상품상담 부서 2) 대리점 여행사 또는 소규모 기획여행사 창업		
교육 인프라	1) 교·강사	<ul style="list-style-type: none"> 이병열 교수(전임), 천덕희 교수(겸임), 이은민 교수(겸임) 	
	2) 교육시설	<ul style="list-style-type: none"> 인덕대학교 평생교육원 강의실 	
	3) 교육장비	<ul style="list-style-type: none"> 컴퓨터, 토파스 시스템 프로그램 	
특기 사항	<ul style="list-style-type: none"> 본 교육과정은 대학연계 교육사업의 중장년 특화교육으로 개설예정 교육 이수 후 여행상품상담사 2급 자격(민간) 취득 준비 가능 		

2) 주차별 교육내용

주차	과목(주제)	시간	주요내용	교육방법
1	항공예약	3	<ul style="list-style-type: none"> 오리엔테이션 컴퓨터 예약시스템의 개념, 종류, 발전과정 등 	강의
2	세계관광과 문화 (중국)	3	<ul style="list-style-type: none"> 중국 국가개요, 문화, 관광정보 	강의
3	항공예약	3	<ul style="list-style-type: none"> 시스템 활용 방법 시스템 활용으로 가능한 업무 분석 	강의 실습
4	세계관광과 문화 (중국)	3	<ul style="list-style-type: none"> 중국 국가개요, 문화, 관광정보 	강의
5	항공예약	3	<ul style="list-style-type: none"> 예약 가능한 항공편 조회 각 항공사별 항공편 조회 	강의 실습
6	세계관광과 문화 (일본)	3	<ul style="list-style-type: none"> 일본 국가개요, 문화, 관광정보 	강의
7	항공예약	3	<ul style="list-style-type: none"> 요일별 항공편과 시차 조회 세계의 각 도시코드, 항공사 등 조회 	강의 실습
8	세계관광과 문화 (일본)	3	<ul style="list-style-type: none"> 일본 국가개요, 문화, 관광정보 	강의
9	항공예약	3	<ul style="list-style-type: none"> 항공예약의 기본지식 성인 항공좌석의 예약, 오픈 예약 등 	강의 실습
10	세계관광과 문화 (싱가포르)	3	<ul style="list-style-type: none"> 싱가포르 국가개요, 문화, 관광정보 	강의
11	항공예약	3	<ul style="list-style-type: none"> 소아, 유아 항공좌석의 예약 예약된 PNR의 취소 	강의 실습
12	세계관광과 문화 (필리핀)	3	<ul style="list-style-type: none"> 필리핀 국가개요, 문화, 관광정보 	강의
13	항공예약	3	<ul style="list-style-type: none"> 성인 예약의 분리 소아, 유아가 포함된 예약의 분리 	강의 실습
14	세계관광과 문화 (영국)	3	<ul style="list-style-type: none"> 영국 국가개요, 문화, 관광정보 	강의
15	항공예약	3	<ul style="list-style-type: none"> 예약 일자 변경, 여행목적지 변경 예약 클래스 변경, 예약 비행편명 변경 	강의 실습

3. 경로모델 II 관련 교육과정 예시(장례지도분야)

과정명	웰다잉(well-dying) 및 장례지도사	관련 직종	장례지도	관련 모델	경로모델 II
구분	교육특성				
Re-Skilling	① 가까운 미래에 지속적인 중장년 채용수요가 나타날 분야의 교육(비경력자 대상)				○
	② 정책지원이 풍부하여 중장년 고용창출이 기대되는 분야의 교육(비경력자 대상)				
	③ 사회갈등 해소 및 서비스 중심의 복지 확대와 연계되는 교육				
	④ 기존 교육기관에서 많이 공급되는 교육이나 중장년에 특화하여 개발한 교육				○
Up-Skilling	⑤ 4차 산업혁명 등 직무변화에 대처하여 현재 일자리를 계속 유지하도록 하는 교육				
	⑥ 자신의 직무 수준을 좀 더 높여 현재 일자리를 계속 유지하도록 하는 훈련				
	⑦ 현재의 직무를 활용하여 다양한 분야에서 지속적인 일활동이 가능하도록 하는 교육				
	⑧ 중장년이 기술변화 속도에 원활하게 대처 가능하도록 하는 교육				

1) 교육 개요

교육 목표	1) 장례지도사 및 웰다잉(well-dying)심리상담사 복수의 자격증을 취득한다. 2) 교육생 수료 후 취업 및 창업활동 지원을 통한 재취업 기회 기반을 구축한다. 3) 지역사회의 어르신들을 위한 웰다잉(well-dying) 심리상담 사회봉사자를 양성한다.		
교육기간	6개월(312시간)	운영방식	주 2회(수, 금) 6~8시간/일
교육장소	을지대학교	운영기관	을지대학교 장례지도학과
교육생 선발기준	장례지도에 관심과 열의가 있는 중장년		
수료후 취업처	1) 병원장례식장 및 전문장례식장의 장례지도사 및 상담사 2) 선불식 및 후불식 상조업체의 장례지도사 및 상담사 3) 공원묘지, 봉안업체 및 자연장업체의 장례지도사 및 상담사 4) 장례서비스 관련 업체 프리랜서 5) 사설교육원 웰다잉심리상담지도사과정 교육강사		
교육 인프라	1) 교·강사	<ul style="list-style-type: none"> 을지대학교 장례지도학과 전임교수 및 외부강사 	
	2) 교육시설	<ul style="list-style-type: none"> 을지대학교 평생교육원 강의실 을지대학교 장례지도학과 의례실 및 상장의례실습실 	
	3) 교육장비	<ul style="list-style-type: none"> 음향 및 방송장비, 빔프로젝트, 염습대, 입관체험용품(수의, 관 등) 장례물품(봉안함, 위패, 관거치대 등), 실습용 마네킹 등 	
특기 사항	<ul style="list-style-type: none"> 장례지도사 : 국가자격증 웰다잉(well-dying)심리상담사 : 민간자격증 		

2) 주차별 교육내용

No	과목(주제)	시간	주요내용	교육방법
1	입학식 및 소양교육	3	• 입학식, 특강	강의
	죽음준비와 웰다잉	3	• 죽음준비교육의 목적과 필요성 • 인구 고령화와 웰다잉서비스산업	강의
	엔딩노트 및 임종체험	6	• 엔딩노트의 작성 목적과 시사점 • 유언장, 영정사진 촬영, 수의착용, 입탈관 체험	강의 실습

▷ 이하 내용은 장례지도사 자격취득을 위한 법정 커리큘럼(300시간)임.

2	장례 상담	유족상담	8	• 상담방법이해 • 상담기법과 대화방법 실제	강의(4) 실습(4)
		장례상담절차	16	• 장례절차(일반/종교별 등) • 계약상담 및 진행 / 장례용품 안내 및 상담	강의(8) 실습(8)
3	장사 시설 관리	장사시설	6	• 장사시설의 종류, 정의, 설치, 운영관리 • 장사시설의 기능 및 역할	강의
		장례식장 실무	8	• 장례식장 설치 및 운영관리 • 장례식장 실무 이해	강의(4) 실습(4)
4	위생 관리	관리실 및 장비기구 위생관리	14	• 적출물, 폐기물 처리관리 • 소독제의 특성 및 사용방법 • 안치염습실 위생관리 및 소독 • 안치염습실 장비·기구 사용법 및 소독방법	강의(6) 실습(8)
		시체의 위생관리	20	• 인체에 대한 기본이해와 사후 변화과정 • 시체관련 각종 질병감염 방지 및 위생적 처리 • 시체검안서, 사망진단서 이해 • 감염물질 및 위해물질 대처방안	강의(8) 실습(12)
5	염습 및 장법실습	수시 및 염습	35	• 수시절차 및 방법 • 염습절차 및 방법	강의(5) 실습(30)
		발인 및 운구	21	• 운구절차 및 방법 • 운구 및 종료에 따른 장례행렬 준비	강의(5) 실습(16)
6	공중 보건	총론	4	• 공중보건의 개념	강의
		건강과 질병	8	• 역학, 환경위생 및 식품위생 • 산업보건 및 직업성 질환	강의
		예방대책	10	• 전염성 및 비전염성 질환관리 • 종사자의 질병예방대책	강의

No	과목(주제)		시간	주요내용	교육방법
7	장례학 개론	장례 의미와 기능	8	<ul style="list-style-type: none"> 장례의 의미와 사회적 기능 장례의 역사적 변천 	강의
		상장제의례 이해	15	<ul style="list-style-type: none"> 전통상제의례, 현대 장례의 이해와 절차 종교별 장례와 제례 	강의
		상장의례의 실제	6	<ul style="list-style-type: none"> 상장의례 실습 종교별 상장의례 안내 	실습
		종사자 직업윤리	4	<ul style="list-style-type: none"> 직업윤리 종사자의 역할 및 자세 	강의
8	장사 법규	장사관련 법규	25	<ul style="list-style-type: none"> 「장사 등에 관한 법률」 동 법 시행령 및 시행규칙 	강의
		그 밖의 관련 법규	12	<ul style="list-style-type: none"> 「시체해부 및 보존에 관한 법률」 「독점 및 공정거래에 관한 법률」 「대기환경보전법」 및 「산업안전보건법」 「국토의 계획 및 이용에 관한 법률」 그 밖의 관계 법규 소개 	강의
9	장사 행정	장사행정절차	10	<ul style="list-style-type: none"> 장사제도 등 행정안내 장사관련 전문용어 	강의
		장사행정실제	20	<ul style="list-style-type: none"> 인터넷 화장예약 방법 등 안내 사고사 및 무연고 시신처리 행정실습 	강의(8) 실습(12)
NO.2~9 교육시간: 이론(150시간) + 실습(100시간)					
10	현장 실습	장례식장실습	50	<ul style="list-style-type: none"> 장례상담 및 장사행정 염습 및 입관 등 시신의 위생적 관리 의례지도, 빈소설치 등 	강의(6) 실습(8)

4. 경로모델 III 관련 교육과정 예시(4차 산업분야)

과정명	3D프린팅 메이커스 도전하기	직종	3D프린팅	관련 모델	경로모델 III
구분	교육특성				부합
Re-Skilling	① 가까운 미래에 지속적인 중장년 채용수요가 나타날 분야의 교육(비경력자 대상)				○
	② 정책지원이 풍부하여 중장년 고용창출이 기대되는 분야의 교육(비경력자 대상)				
	③ 사회갈등 해소 및 서비스 중심의 복지 확대와 연계되는 교육				
	④ 기존 교육기관에서 많이 공급되는 교육이나 중장년에 특화하여 개발한 교육				○
Up-Skilling	⑤ 4차 산업혁명 등 직무변화에 대처하여 현재 일자리를 계속 유지하도록 하는 교육				
	⑥ 자신의 직무 수준을 좀 더 높여 현재 일자리를 계속 유지하도록 하는 훈련				
	⑦ 현재의 직무를 활용하여 다양한 분야에서 지속적인 일활동이 가능하도록 하는 교육				
	⑧ 중장년이 기술변화 속도에 원활하게 대처 가능하도록 하는 교육				○

1) 교육 개요

교육 목표	1) 4차 산업혁명 트렌드와 3D프린팅의 원리를 이해한다. 2) 3D프린터로 자신만의 독창적인 아이디어 제품을 제작할 수 있다 . 3) 3D프린팅 신기술을 활용하여 자신의 인생2막 삶을 재설계할 수 있다.		
교육기간	2개월(30시간)	운영방식	주 2회(수, 금) 3시간/일
교육장소	서울시50플러스 남부캠퍼스	운영기관	서울시50플러스재단
교육생 선발기준	3D프린팅 및 제품제작에 관심과 열의가 있는 중장년		
수료후 취업처	3D프린팅 관련 시제품 제작업체, 자체 공방 운영, 프리랜서 등		
교육 인프라	1) 교·강사	▪ 송현균(아시카팩토리 대표, 3D프린팅 전문강사)	
	2) 교육시설	▪ 서울시50플러스남부캠퍼스 컴퓨터실, 메이커스랩	
	3) 교육장비	▪ 컴퓨터, 3D프린터 등	
특기 사항	▪ 본 교육과정은 서울시50플러스 남부캠퍼스에서 '22년 진행 중		

2) 주차별 교육내용

주차	과목(주제)	시간	주요내용	교육방법
1	3D프린팅 이해	3	◆ 다양한 3D출력방식 및 3D프린팅 활용사례	강의, 실습
2	3D모델링 기초	3	◆ 네임택, 쿠키 커터 등 기초 3D모델링	강의, 실습
3	3D프린팅 활용기술	3	◆ 슬라이싱 개념과 과정이해, 사진을 이용한 리소페인 제작	강의, 실습
4	3D모델링 실습(1)	3	◆ 동물 3D모델링 실습과 출력	강의, 실습
5	3D모델링 실습(2)	3	◆ 생활소품 3D 모델링 실습과 출력	강의, 실습
6	3D모델링 실습(3)	3	◆ 3D펜 실습	강의, 실습
7	3D모델링 실습(4)	3	◆ 3D프린팅 디자인 이해, 관절구조 3D모델링 실습	강의, 실습
8	커스텀 3D모델링 실습(1)	3	◆ 커스텀 3D모델링 실습 1	강의, 실습
9	커스텀 3D모델링 실습(2)	3	◆ 커스텀 3D모델링 실습 2	강의, 실습
10	후가공 과정	3	◆ 3D프린팅 후가공 과정 이해	강의, 실습

5. 경로모델Ⅳ 관련 교육과정 예시(중소기업 취업)

교육 과정명	중소기업의 이해	관련 직종	-	관련 모델	경로모델Ⅳ
--------	----------	-------	---	-------	-------

1) 교육 개요

교육 목표	1) 대기업과 다른 중소기업만의 차별적인 조직문화를 이해한다. 2) 중소기업에 위한 다양한 정부지원정책을 이해한다. 3) 중소기업의 사업운영전략(인력, 마케팅, 재무 등)을 이해한다.				
교육기간	1개월(30시간)	운영방식	주 3회(월, 수, 금) 3시간/일		
교육장소	서울시50플러스 중부캠퍼스	운영기관	서울시50플러스재단		
교육생 선발기준	대기업 퇴직자(부장급 이상) 중 중소기업으로의 취업을 희망하는 중장년				
수료후 취업처	다양한 직종의 중소기업				
교육 인프라	1) 교·강사	▪ 중소기업 근무 직원 및 중소기업 대상 컨설팅 인력			
	2) 교육시설	▪ 서울시50플러스캠퍼스 강의실			
	3) 교육장비	▪ 컴퓨터, 빔프로젝터 등			
특기 사항	▪ 교육 후 중소기업 매칭이 필요하므로 관련 전문가관과 연계 검토 필요				

2) 주차별 교육내용

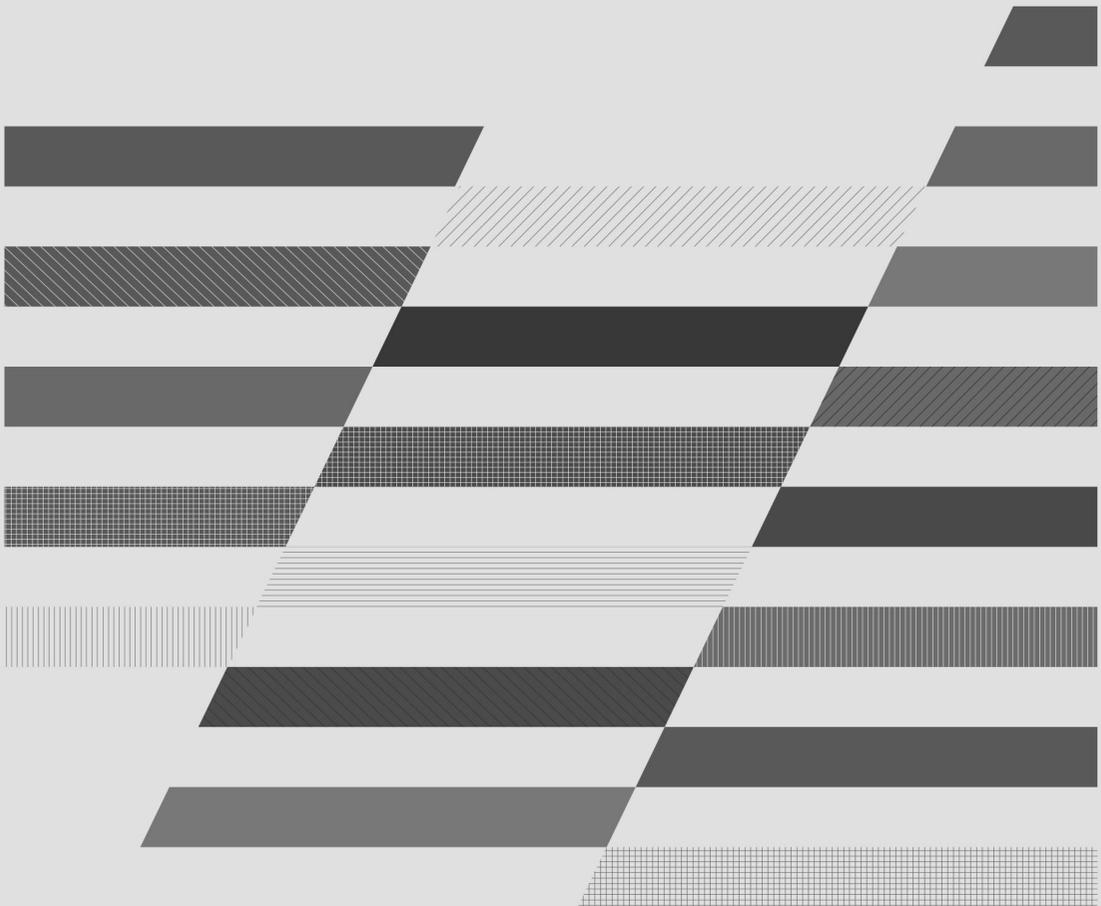
주차	과목(주제)	시간	주요내용	교육방법
1	오리엔테이션	3	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 일정설명 ◆ 자기소개 등 	강의
2	대기업과 중소기업	3	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 대기업과 중소기업의 차이 ◆ 중소기업에서 요구되는 업무역량 	강의
3	중소기업 이해 I	3	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 중소기업의 개요 및 특성 ◆ 중소기업인으로서의 필요 마인드 	강의
4	중소기업 이해 II	3	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 정부의 중소기업 지원 정책 (조세지원, 금융지원, 기술지원, 인력지원 등) 	강의
5	중소기업 이해 III	3	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 중소기업 경험자의 체험담 	강의
6	중소기업 이해 IV	3	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 중소기업 경영자/인사담당자와의 대화 	강의
7	중소기업 기본전략 I	3	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 중소기업의 인사관리전략 	강의
8	중소기업 기본전략 II	3	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 중소기업의 재무, 세무 전략 	강의
9	중소기업 기본전략 III	3	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 중소기업의 브랜드 마케팅 전략 	강의
10	중소기업 기본전략 IV	3	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 중소기업의 디지털전환 전략 	강의



제 5 장



결론 및 제언



제5장

결론 및 제언

제1절 연구결과 종합

- 본 연구는 서울시 중장년 정책을 구체화하는 서울시50플러스재단의 일자리 지원사업 활성화를 도모하기 위해 민간연계를 통한 중장년 일자리의 새로운 모델을 제시하는 것을 목적으로 함.
 - 민간 영역에서 서울시50플러스재단이 실행할 수 있는 새로운 일자리 모델을 개발하여 중장년 일자리 활동영역을 다각화하고 고용가능성을 확대하는 데 목적이 있음.
 - 민간자원 연계 등을 통하여 상호 간 탐색기회(중장년층 ⇄ 민간기업)를 마련함으로써 지금까지 공공일자리를 중심으로 구성된 재단 일자리 지원사업의 민간 확장 가능성을 확인하고자 함.
- 본 연구에서 수립한 민간연계 일자리 모델 유형들에 대한 타당성 검증 및 새로운 일자리 모델 탐색을 위한 현장의 심층자료 수집 목적으로 기업체 및 현장전문가를 대상으로 인터뷰를 실시
 - 민간기업의 주요 관계자는 본 연구를 위해 직접 발굴 또는 대학연계 교육과정 사업⁴⁾에 출구전략으로 거론된 기업의 경영진 또는 인사담당자들임.

4) 대학연계 교육과정 사업은 서울시50플러스재단이 전문대학과 연계하여 중장년(4060) 직업능력개발을 위한 2023년 신규 교육사업임. 본 연구진은 중장년 직업능력개발교육 운영모델을 제시하기 위해 <대학연계 50+시니어 교육과정 운영모델 개발, 2022> 연구를 수행하였고, 직업교육 수료 후 참여자들의 출구전략(사후관리: 일활동처)을 고려하여 본 연구를 후속연구로 수행하였음. 따라서 본 연구에서 제시된 중장년 일자리 직종 도출 근거 등 일부 서술에 있어 생소할 수 있을 것임. 이에 따라 좀 더 확장된 중장년 일자리 모델 도출을 위해 후속연구가 필요할 것임.

1. 경로모델 I : 장기교육 연계모델(자격무관)

- 청년층 대비 중장년의 경쟁력이 있는 일자리 직종을 중심으로 장기직무교육 후 일활동으로 연계될 수 있도록 지원하는 모델임. 경로모델 I 을 통해 접근 가능한 직종은 해외 특화여행 상품개발, 어린이집 또는 노인복지시설의 조리보조, 전기·전자기기 설치 및 유지보수 등이 있으며, 경로모델II와 통합 연계하여 모델 운영이 이루어질 수 있음.
- 보육·급식(아동·노인) 분야 인터뷰 결과를 요약하면 <표 5-1>과 같음.

<표 5-1> 보육·급식(아동·노인) 분야 인터뷰 내용(요약) 및 시사점

	인터뷰 내용(요약) 및 시사점
<p>보육·급식 분야 일활동 현황</p>	<p>[어린이집] 과중한 업무 대비 낮은 급여로 최근에는 청년층 선호도가 높지 않아 유아교육과를 갓 졸업한 신입 교사의 어린이집 지원율은 낮음</p> <ul style="list-style-type: none"> - 어린이집에서의 일활동을 위해서는 대부분 역할에 있어서 관련된 공인자격(보육교사자격, 조리사자격)이 필요하지만, 급식 및 행정에 있어서 지원 역할하는 보육도우미는 자격이 필요 없음. 보육도우미는 아이들 직접 보육에는 참여하지 않으며, 조리원 보조도 보육도우미가 할 수 있음. - 소규모 시설(상시 식사 인원 1회 50명 미만)에 근무하는 조리원의 경우 조리사 자격 보유가 필수는 아님. - 어린이집 급식은 인력(조리원) 필요성이 가장 절실한 분야임. 야간(~20:00)돌봄이 확대된다면 석식을 지원할 대체조리원 필요성은 더욱 커질 것임. - 서울시 25개 자치구의 육아종합지원센터에 1명씩의 급식 분야 대체조리원을 확보하고 있으나 관내 어린이집을 원활하게 지원하기에는 많이 부족함. <p>※ 재단에서 대체조리사 인력지원이 이루어진다면 환영하고(자격 미보유자는 조리보조 업무 가능), 향후 어린이집 외 가정육아에서 대체조리원이 활용될 수 있다면 좋을 것임. 이 경우 자격이 없더라도 전문교육 이수증 등으로 직무수행이 가능할 것임.</p>
<p>보육·급식 분야 중장년 일자리 연계 가능성 (역할, 자격)</p>	<p>[어린이집] 보육도우미는 공인자격을 요구하지 않아 비경력, 비자격 중장년 진입도 가능</p> <ul style="list-style-type: none"> - 보육교사의 경우 최근 어린이집 평가가 엄격해졌고, 그에 따른 구청의 지도점검도 빈번하여 부가업무(일지작성, 평가대응, 문서작성 등)가 많아지고 있음. - 퇴직·이직으로 인한 공백 등에 따라 대체조리원 필요성이 높으나 즉각 대응이 어려움. 대체조리원 공급이 시스템적으로 잘 이루어진다면 어린이집 입장에서 매우 유용할 것임 (보육도우미보다는 대체조리원 수요가 더 많음) - 가정형 어린이집 조리원의 경우 질병관리청 매뉴얼 준수 외 특별히 부가되는 업무가 많지 않음. 이러한 이유로 조리원 구직자의 경우 규모가 큰 국·공립 어린이집보다 가정형 어린이집 선호도가 높음. 가정형 어린이집 조리원의 역할은 오전/오후 간식, 중식 준비 등이고, 근무는 4~5시간. ※한빛어린이집의 경우: 9:00~13:30 근무, 급여 962,000원(세전). <p>[노인복지시설] 조리원의 역할은 특히 중요함. 개별 맞춤형 조리 및 급식이 필요하여 이러한 업무부담으로 조리원 구하기가 어려운 실정임. 조리원 근무시간은 9시간/일(중식 1시간 포함)로 이 시간 내 중·석식 준비가 이루어짐.</p>

	인터뷰 내용(요약) 및 시사점
보육·급식 분야 중장년 취업가능처	<p>[어린이집] 어린이집의 직무별 역할에서 '대체인력'으로 틈새 취업 시장을 고려할 수 있고, 관련 자격을 보유하고 있다면 주 인력으로도 활동은 가능함.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 다수 어린이집을 돌면서 휴가 등으로 공백이 생긴 직무의 대체인력으로 근무하는 형태가 가능할 수 있음. - 회계관리 업무를 파트타임(주 2일 정도 출근)으로 몇 개 어린이집을 돌면서 처리해주는 역할을 하는 인력을 서울시가 지원해주는 것을 어린이집에서는 선호함. - 어린이집의 채용과정은 보육통합관리시스템 구인공고 게시 또는 지인(타 어린이집 원장 등) 소개 등으로 이루어짐: 인성이 중요하며 지인 소개 방식을 선호 <p>[노인복지시설] 조리원은 소규모 데이케어센터에서 수요가 많아 서울시와 재단에서 해당 인력을 지원해준다면 모두 선호할 것임.</p>
중장년 일활동 시사점	<ul style="list-style-type: none"> - 보육교사, 요양보호사 등은 학원 등에서 남발하고 있고, 돌봄 분야도 이미 재단에서 많이 운영한 분야이기 때문에, 자격이 필요치 않은 보육도우미, 유아·아동·노인 대상 기관 조리원/대체조리원으로 접근이 필요 <p>★ 성동구 육아종합지원센터와 재단이 협업할 수 있는 방안</p> <ul style="list-style-type: none"> - 재단이 직업교육을 통해 양성된 중장년 조리원 pool 공급 - 육아종합지원센터가 플랫폼 역할을 하여, 각 자치구의 어린이집(국공립, 민간)의 조리원 수요를 파악하고 각 어린이집과 재단이 양성한 중장년 조리원을 매칭 - 한양여자대학교와 예정된 '재단-대학연계 직업능력개발 교육과정'의 현장실습처(모델3 단계: 일체형)가 육아종합지원센터로 고려되고 있기 때문에, 중장년은 일체형후 모델 4단계 일활동으로 진입할 수 있을 것으로 예상됨. <p>※ 플랫폼 역할을 할 수 있는 기관은 타 기관 조리원(급식분야)도 마찬가지로 복지협회(노인, 장애인, 아동 등)가 될 수 있음. 각 자치구에 수요를 파악하고, 재단이 양성한 중장년 조리원을 매칭하는 방안을 요청함</p> <p>★ 보람일자리사업(또는 자원봉사활동)으로 할 수 있는 모델: 찾아가는 장난감 사업</p> <ul style="list-style-type: none"> - 취약계층, 약자와의 동행 측면에서 장난감을 공급해주고, 수거, 소독하는 업무 - 운전할 수 있는 남성중장년이 주로 필요하며, 취약계층에서는 수요가 큰 데 인력이 없는 상황임. 현재는 성동구, 광진구, 동작구 정도만 하고 있는데 재단에서 남성 중장년 pool을 육아종합지원센터에 공급해주면, 각 가정에 매칭 가능

2. 경로모델 II: 직업자격 연계모델

- 중장년 일자리 가능 직종에서의 채용 가능성을 높여줄 수 있는 직업 자격을 취득하여 이를 통해 일활동으로 연계될 수 있도록 지원하는 모델임. 경로모델 II를 통해 접근 가능한 직종은 여행상담, 어린이집과 노인복지시설 조리원, 어린이집 보육교사, 시스템에어컨 유지관리, 장례지도 등이 있음. 각 일자리 분야별 인터뷰 결과를 요약하면 다음과 같음.

1) 여행상담 분야

〈표 5-2〉 여행상담 분야 인터뷰 내용(요약) 및 시사점

	인터뷰 내용(요약) 및 시사점
여행상담 분야 일활동 현황	<ul style="list-style-type: none"> - 중장년 일활동을 위해 접근할 수 있는 중소규모 여행사들은 대규모 여행사의 대리점 이거나 소규모로 여행상품을 직접 기획 판매하는 회사들임. - 대규모 여행사 중 대리점 판매(모두투어, 하나투어 등)보다 직판 비율이 더 큰 여행사 (롯데관광, 노랑풍선 등)들은 비경력 중장년의 일활동처로 연계되기 어려움. - 코로나 엔데믹 도래에 따라 여행업계의 인력수요도 다시 늘어날 조짐을 보이나, 일정 규모 이상 여행사의 인적구성 특징은 직원 연령대가 젊다는 것임. 대부분 직원은 정년이 되기 전 퇴직하여 대리점(창업)을 차리기도 함. - 최근에는 단체여행보다 개별여행이 선호되는 추세로 인해 일반적(획일적인) 패키지 여행은 사양산업임. 그래서 패키지여행도 이제 테마가 있는 특화 상품이 필요하고, 중장년이 여행업에 뛰어들다면 자기 전문분야나 취미를 살려 특화된 패키지여행을 기획하는 것이 좋음(예: 종교관련 상품기획도 오래 지속됨)
여행상담 분야 중장년 일자리 연계 가능성 (역할, 자격)	<ul style="list-style-type: none"> - 직판 중심 여행사의 경우 프리랜서 인력을 선호하지 않으며 특히, 중장년 프리랜서의 경우 더욱 그러함 - 하지만, 대리점 역할을 하는 여행사는 프리랜서를 많이 활용함(상품 판매 후 수익 배분 형태: 전체 마진 7%일 경우 3% 정도가 프리랜서 몫). - 프리랜서라고 해도 계약한 법인의 명의로 나라장터의 공개입찰에도 참여하는 등 정식 직원과 유사한 영업을 할 수 있음. 창업비용이 많지 않아 프리랜서 활동 이후 직접 대리점 여행사를 창업하여 직접 사업을 할 수 있음. - 여행업종에서 가장 중요한 직무는 여행상담임. 상담은 전화상담(내근직) 및 방문상담 (주로 프리랜서)으로 이루어짐. - 프리랜서의 방문상담은 주로 지인 영업 형태가 많으나, 보험영업과 달리 거부감이 있지 않아 지인들에 대한 접근이 훨씬 수월함. - 공항에서 sending 업무의 경우 대형여행사는 상설지점을 두고 계약직을 고용하고 있으나, 업무 과중(휴일 및 24시간 교대근무)으로 장기 근속하지 않음. 소형여행사는 sending만을 전문 대행하는 업체와 계약하여 진행함. - 여행업의 특징은 은퇴를 준비하는 중장년들이 현직에 있으면서 기존 인적 네트워크를 통해 프리랜서 활동이 가능하다는 것임. - 프리랜서 활동을 통해 창업 전 영업상담 스킬을 높일 수 있고, 프리랜서로 먼저 여행업을 경험한 사람들은 취업보다는 주로 창업을 선호함.
중장년 일활동 시사점	<ul style="list-style-type: none"> - 인터뷰 결과 여행사에서 여행상담사 직무수행을 위한 일활동 연계는 기존 여행사로의 정식 재취업보다는 프리랜서 계약직 또는 교육 후 창업으로 일자리를 구성하는 것이 일연계 가능성이 높음. - 다만, 비경력자가 창업 시 고려할 점은 여행산업 만의 드러나지 않은 업무나 계약방식, 업체 간 연계방식들이 있는데, 이를 제대로 이해하고 접근할 필요가 있다는 것임. → 이를 위해서는 실제 경험이 중요하므로 기존 여행사에서의 체험학습 기회를 찾는 것도 필요함. - [테마별 패키지여행]의 경우 해당 테마와 관련한 인맥과 지식이 확보되어 있어야 여행을 기획하며, 창업이나 (소규모) 여행사 등과 연계하여 진행할 수 있음(예: 노랑풍선의 000님을 위한 맞춤형 플래너). 다만, 성지순례는 초창기 설립된 여행사가 대부분 존속해있고, 이들이 기존 고객을 계속 관리하며 사업 중이라, 신규 여행사의 고객 창출이 어려우나, 당시 영업세대들이 은퇴하는 시점이어서 조만간 일연계 틈새가 생길 수도 있음. - [성지순례 패키지여행]의 경우 여행상담사와 고객이 함께 여행상품을 기획하는데(약 3~4개월), 소규모 여행사의 경우 고객과 함께 스터디할 공간이 부족. 50플러스캠퍼스 공간 활용을 요청 - 인터뷰했던 (주)여행시간 대표이사가 사무차장으로 있는 (사)한국여행서비스교육협회는 '국외여행인솔자 교육기관'으로 출발하여 문체부 소관의 협회로 전환한 곳으로서, 50플러스재단과 여행 관련 다양한 교육 및 취·창업 등 연계 활동이 가능할 수 있음.

2) 전기유지보수 분야

〈표 5-3〉 전기유지보수 분야 인터뷰 내용(요약) 및 시사점

	인터뷰 내용(요약) 및 시사점
전기유지보수 분야 일활동 현황	<p>[시스템에어컨 유지관리] 에어컨 유지관리의 직무는 분해·세척·재설치로 이루어지며 주 고객은 전국 교육청 산하 12,000여 개 초·중·고교와 대학 및 종합병원 등임: 일반 초·중·고는 평균 약 50대 규모이며, 서울대는 12,000대에 이릅니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - F&BC는 국내 최초 시스템에어컨 세척 특허 및 안전관리 매뉴얼 저작권을 보유한 업체로, 대표는 관련 자격(민간)을 관리하는 한국시스템에어컨시설유지관리협회 회장임. - 한국시스템에어컨시설유지관리협회(이하 협회)는 2010년 설립된 사단법인으로 시스템에어컨유지관리 자격 발급 및 교육과 세척감리·감독 등의 역할을 수행함. - 공공기관, 학교 등에서는 시스템에어컨 세척용역계약 시에 협회에서 발급한 자격증을 필수 제출하도록 하고 있음. 또한, 협회는 '실외기 안전점검' 관련한 신규사업(주)을 위해 전기안전공사(협약체결) 및 한국장애인고용공단 등과 협의 중임. <p>* (주)에어컨 세척의 경우 계절에 집중되는 수요(봄/가을)로 4계절 사업으로 한계가 있기 때문임. 사업내용은 실외기 설치유지관리가 아니라 화재 예방을 위한 정기 전기안전 점검으로 이를 위해서는 몇 시간 정도의 전기교육으로 가능함.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 영업 주 대상인 학교, 공공기관은 나라장터를 통한 공개입찰로 용역이 이루어져 기관 방문 등을 통한 직접 영업을 중요하지는 않음. <p>[전기시공·설치] 전기시공 분야 중장년 비율은 높은 편임. 다만, 중대재해처벌법으로 원청사(1군 건설사)에서 60대 이상 인력의 현장배치를 꺼리고, 중소 시공업체의 경우 장기간 지방 현장근무(현장소장 등)가 많아 인력확보에 어려움을 겪고 있음.</p>
전기유지보수 분야 중장년 일자리 연계 가능성 (역할, 자격)	<p>[시스템에어컨 유지관리] ① 건물에 설치된 에어컨 분해(사다리 이용) 및 세척 후 재설치 ② 대개 8~10인 정도로 팀 구성하여 용역을 수행하는 형태(규모에 따라 작업기간은 결정됨: 최소 2일~최대 1개월)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 천장 설치된 에어컨 분해 과정에서 사다리 활용으로 고연령(약 60대 이상) 인력은 힘들 수 있으나, 2인 이상 팀으로 작업이 진행되어 큰 문제는 없음. - 중장년은 처음에 시작을 꺼리다가 실제 참여해본 후 일을 지속하는 경우가 많음(직문 난이도 대비 고수입). 업체를 통해 일하는 경우 월 기준 약 250만원(식대, 차량 지원 별도) 수준이고, 휴일은 좀 더 높아짐(학교의 경우 주로 휴일작업이 많음: 주말수당). - 단순 일용직으로 일시적으로 투입되는 인력은 직무에 대한 몰입도가 떨어지는 경우가 많아 지속적으로 본 사업에 종사하는 사람들이 필요함. <p>[전기시공·설치] ① 방문서비스로 고객 응대 능력이 중요하며, 고객 90%가 여성이므로 남성인력의 경우 서비스 시 신뢰감을 주는 것이 필요함. ② 기본적인 수준의 전기분야 지식이 필요하며 자격증 보유가 필수는 아니나, 6개월~1년 정도의 이론교육 및 현장 경험을 통해 직무능력을 쌓아야 함.</p>
전기유지보수 분야 중장년 취업가능처	<p>[시스템에어컨 유지관리] 업의 특성(계절 수요)으로 인하여 세척용역 회사에 정규직 취업 형태보다는 프리랜서, 창업이 많음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 현재 시스템에어컨 유지관리에는 은행지점장, 공공기관 등 다양한 경력의 중장년 은퇴자들이 관련 자격취득 후 종사하고 있음. - 창업 비용은 크지 않고, 고압세척기와 차량 등만 확보하면 됨. 협회에서 교육 이수하고 자격을 취득한 사람들은 주로 창업을 많이 하고, F&BC 및 교육생 창업 회사를 통해 일을 하는 경우도 많음.

	인터뷰 내용(요약) 및 시사점
	<p>[전기시공·설치] 비경력자일 경우 자격증이 중요하지 않은 전기119와 같은 단순 설치 및 유지보수 중심의 출장서비스에 지원할 수 있기는 하나, 중소기업 입장에서 정규직 채용에 부담을 가질 수는 있음(원활한 출장서비스를 위해 사무실 상근 필요).</p> <p>- 출장서비스는 대개 2인1조로 이루어짐. 매우 간단한 직무(예: 콘센트 교체 등)의 경우 1인 출장일 때도 있음.</p>
<p>중장년 일활동 시사점</p>	<p>- 시스템에어컨유지보수와 관련된 일활동은 작업 난이도가 높지 않고 팀 단위로 진행되어 중장년들도 기술적이나 신체활동적 측면에서 경쟁력이 높은 분야임.</p> <p>- 시스템에어컨유지보수는 한국시스템에어컨시설관리유지협회에서 자격관리 및 교육을 진행하고 있어 재단은 협회와 유기적 연계를 통해 중장년의 일활동 영역을 확대할 수 있음.</p> <p>※ 협회는 한국장애인고용공단과 장애인 취창업기회 확대 차원에서 시스템에어컨 유 지관리와 관련한 사업제안 중이기도 함(장애인 1인과 중장년 비장애인 1인으로 팀 구성 후 실외기 점검에 투입).</p> <p>- 온라인플랫폼을 통한 전기유지보수 일활동은 일반 가정이나 업소(카페 등)를 중심으로 진행되는데, 주로 조명기구설치 등 저 난이도 직무로 비자격 중장년도 일정 교육 후 충분히 진입 가능한 분야임.</p> <p>- 다만, 작업 당 수수료가 낮아 일활동이 활발하게 연계되기 위해서는 규모의 경제가 이루어질 필요가 있음(통합 플랫폼 구축 등).</p>

3) 장례관리 분야

〈표 5-4〉 장례관리 분야 인터뷰 내용(요약) 및 시사점

	인터뷰 내용(요약) 및 시사점
<p>장례관리 분야 일활동 현황</p>	<p>[장례식장] 업무는 고인 임종 직후, 가정 또는 병원을 방문하여 고인을 장례식장으로 모시는 업무로 시작하여 장례(2박3일) 후 발인까지 정해진 절차에 따라 이루어짐.</p> <p>- 업무 활동에서 유족 상담이 중요한 부분을 차지하며 서비스업으로 예절과 인성이 필수 요구됨. 장례식장 운영시간이 24시간이므로 교대 형태(대개 12시간 단위)로 근무함.</p> <p>[화장시설] 화장시설의 업무는 ①화장작업(오전 5~6시 출근), ②봉송작업(접수실부터 화장로까지 시신을 모시는 작업), ③접수실 사무(직무순환)가 있음.</p> <p>- 전국 화장시설 운영시간은 기관별 상이하며, 직원들은 화장장 운영시간보다 30분~1시간 전에 출근하여 준비함.</p> <p>[상조회사] 크게 선불식과 후불식 회사로 구분됨. 선불식 회사는 자본금(15억원 이상) 규모가 크고, 후불식 회사는 대개 작은 규모로 인지도도 낮으나 사업체 수는 많음.</p> <p>- 후불식 회사는 영업력이 특히 중요함. 장례지도사가 장례업무를 진행하면서 장례 기간 중 유족 등과 유대관계를 통한 영업 활동이 요구됨. 다만, 영세한 회사는 장례지도사나 영업 인력을 정규직으로 채용하는 경우는 없음(인적 네트워크를 통한 사업 운영).</p> <p>- 선불식 회사는 TV 광고 등으로 인지도가 있어 영업은 주로 회원가입에 초점이 맞추어지며 젊은 층이 많음. 또한, 장례 절차(상담-장례준비-장례의식진행-장지동행 및 마무리 등)에 따라 역할 구분된 경우도 많음. 사전영업은 주로 장례상담 인력이 진행하나, 이 또한 지인 영업 또는 주로 장례식장에서 이루어지는 경우가 일반적임.</p> <p>- 장례 차량의 경우 협력업체를 통해 진행하고 이는 회사 규모와 관계없이 유사함. 다만, 영세한 회사는 주로 건별로 계약하여 진행하나, 규모가 있는 회사는 월 또는 연 단위 계약 형태로 운영한다는 것이 차이점임.</p>

	인터뷰 내용(요약) 및 시사점
장례관리 분야 중장년 일자리 연계 가능성 (역할, 자격)	<p>[장례식장] 취업을 위해서는 장례지도사 자격이 필요하며 사무업무(실무행정)도 많음. 자격 미보유자들은 운전업무나 빈소 정리 업무를 맡게 됨(소규모 장례식장에 해당).</p> <ul style="list-style-type: none"> - 장례상담의 경우 교육받은 인력을 선호하고, 특히 유가족과의 대면상담에서 부드럽고 유연한 대응 능력이 필요하여 그런 면에서 보면 40대까지는 괜찮음. - 장례식장의 장례지도사는 직접 장례지도를 하거나 상조회사 등의 장례절차를 지원하는 업무를 맡게 됨. 장례지도사 자격과정은 학원에서도 많이 하지만, 대개 3개월 단기 코스라 대학교에서 교육받은 사람을 선호하는 편임. <p>[장례식장] 장례식장에서는 기존 경력자를 선호하며, 결원 발생에 따른 인턴 채용이 이루어지기도 하나 업무특성으로 지속 근무가 이루어지지 않음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 경력자들은 장례 진행절차 및 관련된 업무를 전체적으로 숙지하고 있어 독자적으로 원활한 업무수행이 가능함. - 반면, 비경력자는 업무가 미숙하며, 특히 중장년의 경우 체력 및 건강에서도 어려움이 있을 수 있음. 다만, 청년인력과 적절한 역할 분담이 이루어지면 가능할 것임. - 인턴의 경우 체력, 근무환경(24시간 업무, 시신 직접 경험 등) 문제로 중도에 그만두는 경우가 많아 안정적인 인력운영에 어려움이 있음. <p>[화장시설] 서울시의 화장시설(서울추모공원, 서울시립승화원)은 서울시 공공기관인 서울시설공단 소속이라 민간 장례 시설과는 달리 공개경쟁을 통해 취업이 이루어짐.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 채용에서 장례지도사 자격증은 필수조건은 아니지만 필요조건임. 자격증 유무에 따라 유가족 또는 사람을 응대하는 자세가 다르기 때문임. 또한, 체력적인 부분도 중요함. - 유족들이 몰리는 시간대(오전 등)에는 시설 내 질서유지 및 민원응대, 화장절차 안내 등을 해줄 인력에 대한 요구도 있음.
장례관리 분야 중장년 취업가능처	<ul style="list-style-type: none"> - 대규모 장례식장(대학병원 등) 및 대형 상조회사는 청년인력을 선호하나, 소규모 장례식장이나 상조회사의 경우 중장년 취업이 가능할 수 있음. - 일부 대형 상조회사나 장례식장에서 장례지도사 및 영업직에 대해 지속적 채용이 이루어지고 있음. 이는 퇴직 및 전직으로 인한 결원 발생이 다소 많기 때문임. - 교육을 통해 장례지도사 자격을 취득한 중장년층은 주로 기존 상조회사나 장례식장을 통해 건별로 일을 하다가 경험과 업무 네트워크가 형성되면 창업하는 비율도 높음. - 장례식장 채용은 지속 근무 여부가 중요 기준이기 때문에 채용사이트나 인터넷 카페 공고보다는 지인(관련 업체 및 관련 학과 교수) 추천을 통해 이루어지는 경우가 많음. - 지인 추천을 통한 채용이 선호되는 또 다른 이유는 장례식장이 24시간 근무체제라 결원 인력을 즉각 충원해야 하기 때문임. - 채용공고를 하면 청년들의 지원율이 높으나, 취업 후 상조회사 쪽으로(다소 편한 곳) 이직하는 경우가 많음. 중장년의 경우에는 오래 근무하지 못하는 것이 가장 큰 문제임.
중장년 일활동 시사점	<ul style="list-style-type: none"> - 장례분야 일활동에서 장례지도사 자격을 취득한다면 종사할 수 있는 직무 영역은 여러 가지가 있음. 화장시설(대부분 공공시설이므로 공개채용)을 제외한 장례식장이나 상조회사는 장례지도 절차수행 외에 고객유치를 위한 영업활동이 중요함. → 이 분야 취업 희망인력을 중심으로 재단에서 영업스킬 교육을 지원해주시면 일활동 연계나 취업 후 지속근무에 도움이 될 것임. - 규모가 있는 장례식장 및 상조회사의 경우 청년들을 선호하며, 청년 지원율도 높아 비경력 중장년의 신규 취업이 어렵고, 영세 민간 장례식장은 청년의 비선호로 중장년 일자리 탐색은 가능하나 근무환경 등이 열악하여 계속 근무가 이루어지지 않을 가능성이 있음.

	인터뷰 내용(요약) 및 시사점
	<p>★ 전국장례협회와 재단이 협업할 수 있는 방안</p> <ul style="list-style-type: none"> - 장례업무는 장례지도사 취득 이후에도 현장실습이 중요함. 현재 대학병원 포함 전국 장례식장은 1,100여개 있으며, 전국장례협회를 통해 현장실습 목적의 인턴십을 수행 하도록 연계 가능함(재단이 추천해주는 중장년 풀 위주로 장례협회에서 인턴의 수요를 매칭) * 중장년은 장례지도사 자격증이 있더라도, 실제로 장례식장에서 업무를 수행해보고 채용을 원함. 중장년의 퇴사율이 높기 때문에 인턴으로 3개월 정도 서로 간의 탐색 기간을 거치면 좋겠다는 의견의 많음. <p>★ 화장시설(추모시설)과 재단이 협업할 수 있는 방안</p> <ul style="list-style-type: none"> - 장례식장에서 원하는 인턴십 사업은 화장시설 조직적인 차원에서 실효성이 떨어질 것으로 보임 - 화장시설의 일활동 중 특정 시간대에 필요한 인력으로 직원(계약직 포함) 채용은 어려운 분야(오전 시간대: 질서유지, 민원응대, 화장절차 안내 등)에 대해서는 시간제 근무형태의 사회공헌일자리(또는 자원봉사활동)도 모색할 필요 있음. * 화장 및 화장대기 시간에 유족이 200여명 가까이 몰리는데, 유족 대상 응대할 인력이 필요함

3. 경로모델Ⅲ: 신기술교육 연계모델

- 4차 산업혁명 등에 따라 새롭게 부각되고 활용되고 있는 신기술 지식을 습득하여 관련된 일자리로의 연계를 모색할 수 있도록 지원하는 모델임. 경로모델Ⅲ을 통해 접근 가능한 직종은 3D프린팅, 디지털 디자인 기획 및 제작 등이 있음.
- 신산업/신기술분야 인터뷰 결과를 요약하면 <표 5-5>와 같음.

<표 5-5> 신산업/신기술 분야 인터뷰 내용(요약) 및 시사점

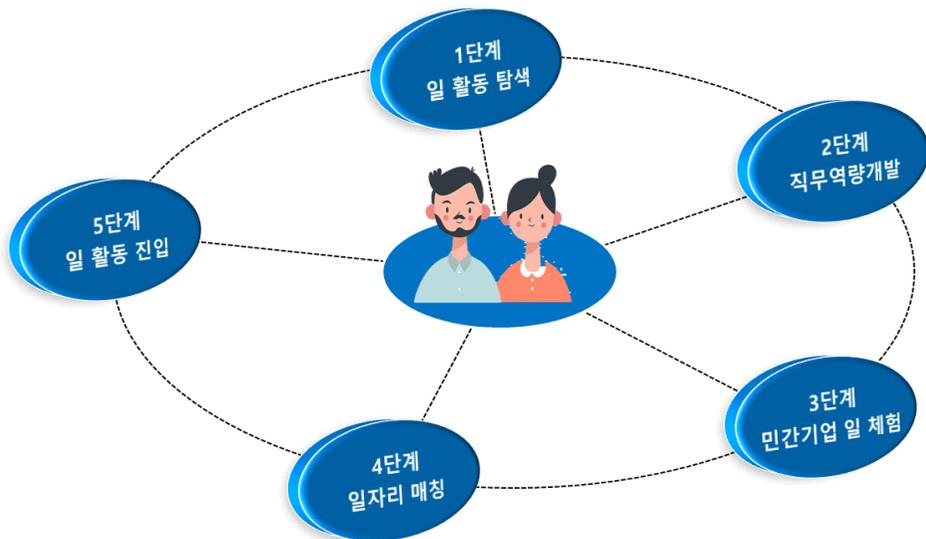
	인터뷰 내용(요약) 및 시사점
신산업/신기술 분야 일활동 현황	<p>[디지털 디자인] 해당분야에서 연령대별 일활동 가능성은 50대 이상과 40대 이하가 명확하게 구분되는 특성이 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 40대 이하는 대학 등에서 전문 디자인 교육을 받았던 세대이나, 50대 이상은 그렇지 않은 세대라 관련 전문성을 가진 인력을 찾기가 어려움. 이로 인해 디지털 디자인 관련 대표적 활동처가 출력소인데 이들 업체에서 50대 이상 중장년 인력 수요는 적음. - 특히, 50대 이상의 경우 그래픽 관련 전문용어나 업무 프로세스 등에 익숙하지 않아 기존 직원이나 고객과 협업에 어려움이 있어 인력 활용이 잘 이루어지지 않음. 과거 5플러스캠퍼스 교육 수료생을 활용한 적도 있었으나 이런 문제로 활성화되지는 않았음. - 또한, 관련 직무가 존재하는 기업은 일반적으로 1~2명의 디자이너를 보유하고 있는데, 서로 간에 전직이 이루어지는 등 채용은 주로 경력자들을 중심으로 이루어지는 것으로 보임. <p>[3D프린팅] 비경력자들의 경우 3D프린팅 관련 교육 이수 후 대개 2가지 직업 경로(교육 또는 창업)로 연계되는 것이 일반적임.</p>

	인터뷰 내용(요약) 및 시사점
	<ul style="list-style-type: none"> - <교육>은 초등학교의 방과 후 교사 또는 훈련기관 등에서 중장년 대상으로 3D프린팅 강사 활동을 하는 것임. - <창업> 3D프린팅 관련 직접사업(출력대행, 장비판매)보다는 창업 후 시제품 제작 시 해당 기술을 활용하는 것임. - 하지만, 3D프린팅 시제품 제작업체가 대부분 소규모이고 업체 수도 많지 않아 이러한 업체로 교육 후 취업이 연계되기는 어려움.
신산업/신기술 분야 중장년 일자리 연계 가능성 (역할, 자격)	<p>[디지털 디자인] HW/SW 활용능력 외에도 기본적으로 미적 감각이 요구되는 분야로 이러한 능력은 단기간 확보될 수 있는 역량은 아님.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 미적 감각은 공부하거나 자격증으로 해결될 수 있는 것이 아니고 수많은 작업경험과 고객의 피드백을 수용하면서 형성될 수 있음. 또한, 고객의 요구나 출력기 기종 등에 따라 결과물이 다양한 포맷으로 구성되어야 해서 장기간 직무 경험은 매우 중요함. - 다만, 기초작업과 전문 디자인 작업을 분리하여 작업하는 경우, 50대가 기초작업을 한 후, 이를 바탕으로 40대 이하가 전문 디자인 작업을 진행할 수 있음. 또한, 영상 제작의 경우에도 사전 작업(pre-production)과 본 작업(production)으로 구분되기도 함. <p>[3D프린팅] 창업의 관점에서 3D프린팅 기술 활용이 갖는 의미는 창의적 아이디어를 즉각적으로 시제품으로 만들어낼 수 있다는 것임.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3D프린팅을 활용한 창업 제품 아이템은 매우 많음. 중요한 것은 이러한 제품을 만들어 판매가 이루어질 수 있는 마케팅도 중요함. - 처음에는 부업 또는 취미 수준에서 아이디어를 접목한 제품(작은 생활용품 등)을 3D 프린터를 활용하여 만들어보고 판매해보면서 점점 확대해가는 것도 방법임.
신산업/신기술 분야 중장년 취업가능성	<p>[디지털 디자인] 적합한 교육 이수 후 창업(출력소 등) 또는 프로젝트에서의 일활동을 연계할 수는 있으나 자격취득 및 자신의 포트폴리오 구축은 필수적임.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 관련자격으로 Adobe社의 SW별 자격이나 종합자격(Adobe Certified Professional)이 있고, 50대 이상들도 이 분야의 일에 진입하기 위해 포트폴리오 구축이 필요함. <p>[3D프린팅] 기본적으로 비경력자가 3D프린팅 교육을 받은 후 관련 업체에 재취업이 이루어지는 것은 어렵고, 주로 창업을 중심으로 고려하는 것이 필요함.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 경로 모델Ⅲ과 관련하여 '프로젝트 중심 일체형'은 가능함. 다만, 핵심 직무(모델링 및 출력 업무)를 경험하려면 실무능력을 입증할 근거가 필요함(포트폴리오 등). 핵심 직무 외 출력물 후처리 업무(표면 처리 등)나 판매 관련 업무가 있기는 함.
중장년 일활동 시사점	<ul style="list-style-type: none"> - 경로 모델의 직무체험(일경험 인턴십 등)은 기업이 재단이 지원하는 인턴을 통해 인건비의 부담을 줄일 수 있어서 환영받을 수 있음(특히 1인 사업자의 경우). - 다만, 직무체험이나 일활동을 위해서는 자신의 역량을 입증할 포트폴리오의 구축이 필수적임. 이를 위해 교육 및 현장실습의 교육목적에 포트폴리오 구축을 포함하는 것도 필요함. - 신기술 분야에서 중장년 인력(수료생)을 재단에서 통합 관리한다면 인력난이 있는 중소기업의 인력 활용 측면에서는 효율적일 것임. <p>※ 경로모델Ⅲ은 3D프린팅, 디지털 디자인 등 신기술 직종에서 일자리 모델로서 일부 타당함이 확인되나, 일활동 진입단계에서는 정규직 재취업보다는 파트타임 프리랜서나 개인 창업 등이 더 적절한 것으로 확인됨. 해당 분야 교육의 경우 대부분 강사들이 관련된 사업체를 운영하고 있는 사업자이기 때문에 이들을 통한 소형 프로젝트의 지속 연계가 가능하도록 할 필요가 있음. 이때 소요 경비의 50%를 재단에서 지원한다면 프로젝트 연계는 좀 더 활발해질 수 있음.</p>

- 이와 더불어 중소기업 연계모델(경로모델Ⅳ)을 구축함. 이는 대기업, 공기업 등 은퇴자가 자신의 기존 직무 경력을 활용하여 중소기업에서 유사 직무분야로 새로운 일활동에 참여할 수 있도록 지원하는 모델임. 역량개발지원 단계에서는 대기업과 다른 중소기업만의 사업특징 및 조직문화를 이해하기 위한 교육과정으로 구성하여 50플러스캠퍼스 및 50플러스센터에서 운영할 수 있음.
- 또한, 기업에서는 ESG를 중요시하고 ESG와 연계된 활동을 적극적으로 추진하려고 하므로 중장년 일자리도 기업의 ESG 활동과 연계할 수 있을 것임. 예를 들면, 환경보호 활동을 하려는 기업에게 중장년이 참여할 수 있는 환경보호활동을 제공할 수 있을 것임. 다만, 지속가능한 일자리 보장이 되지 않을 수 있다는 것이 단점이 될 수 있으나, 중장년으로 구성된 자회사를 설립해서 ESG활동 기업과 연계하는 방법도 있을 것으로 사료됨.

제1절 제언: 민간연계 중장년 일자리 생태계

- 산업분야나 직종과 무관하게 중장년 새로운 일·활동 진입을 위한 민간연계 일자리 생태계를 [그림 5-1]과 같이 구축
- 중장년에게 일·활동 진입은 모든 과정들이 각각 존재하는 것이 아니라 모두가 연결되어 있고 각 단계가 성장할수록 다음 단계가 더욱 활발하게 성장할 수 있을 것임(신철호, 2022).
- 민간연계 중장년 일자리 생태계는 본 연구의 민간연계 중장년 일자리 모델을 접목시켜 중장년이 접근 가능한 일활동 직종 탐색(1단계)⇒교육 등의 직무역량개발 지원(2단계) ⇒ 민간기업을 중심으로 일체험 지원(3단계)⇒일자리 매칭(4단계)⇒일활동 진입(5단계)로 구성⁵⁾



[그림 5-1] 민간연계 중장년 일자리 생태계

5) 민간연계 중장년 일자리 생태계는 서울시50플러스재단과 고용노동부, 현대자동차, 상상우리가 함께한 굿잡5060 사업운영 프로세스에서 벤치마킹하였으며, 본 연구에서 수립한 민간연계 중장년 일자리 모델을 접목시킴. 본문에 제시한 일자리 경로모델과 매우 흡사하지만, 민간기업 인터뷰를 통해 중장년 일자리 사업에서는 '일자리 매칭'단계가 매우 중요하다는 점을 파악하여 중장년 일자리 생태계에 포함시킴.

- 중장년 일활동 진입을 위한 민간연계 일자리 모델의 첫 단계는 일·활동 탐색 단계로서 일자리 발굴임.
 - KECO(한국고용직업분류) 유형을 기본으로 고용노동부 신중년적합직무 및 준고령자·고령자우선고용직종에서 우선 검토될 수 있음. 다만, 해당 일자리 시장을 마주하면 실제로는 중장년과 적합하지 않은 직종이거나 그 직종과 연관되어 진입할 수 있는 유사 일자리가 종종 있음. 따라서 실제 좋은 일자리 시장을 발굴하기 위해서는 상호 간 탐색 기회가 필요함. 이 때 청년세대와 상충되지 않는 틈새시장 확보도 중요함.
 - 1단계에서는 컨설턴트의 역할이 중요하며, 중장년 개인별·단계별 맞춤형 진로상담과 생애재설계, 직무역량개발교육 전 중장년 특성 및 취업 니즈 등을 전반적으로 분석하여 적절한 교육과정 큐레이션을 해 줄 필요가 있음.
- 두 번째 단계는 중장년 대상 직무역량개발 교육 지원 단계임. 여기서 말하는 직무역량개발 교육은 지금까지 해왔던 일과 다른 업무를 수행하기 위해 새로운 스킬을 익히는 직업능력 개발교육(re-skilling)이 포함됨.
 - 민간기업의 중장년 인력수요에 따른 맞춤형 직업교육을 실시하며, 직무소양교육과 직업교육이 포함될 수 있음. 직무소양교육은 모든 직무에 공통적으로 필요한 직무태도와 취업의지, 변화된 노동시장 트렌드, 직업적응능력 제고를 위한 의식교육을 의미하며, 직업교육은 직종별 직무수행에 필요한 지식 및 기술 교육을 의미함. 기업체에서 요구하는 현장 직무능력 배양을 위하여 실습 또는 현장 체험학습 위주의 교육이 필요함.
 - 공공기관에서 직업능력개발교육은 지역사회 대학이 가지고 있는 인적·물적 자원을 활용할 수도 있는바, 본 연구에서는 전문대학과 연계한 직업교육 측면에서의 일자리 모델을 구축함.
 - 일자리 모델에서 2단계는 평생학습을 통한 고용노동력의 가치를 향상시키며, 중장년이 생애단계에서 요청되는 직업적 기술과 역량을 개발하여 고용가능성을 높여 줄 수 있음.
 - 이와 같이 일자리 정책을 추진할 때 평생교육적 접근을 통해 일자리 창출, 일자리 유지, 중장년 능력 제고 등 다양한 연계방안을 구상하여 추진해야 할 것임(고영화·김진화·신다운, 2016).
- 세 번째 단계는 일 체험 단계로서 기존 인턴십과는 다른 단기(약1주~1개월) 직무 체험임. 이는 해당 직종 직업능력개발교육과정 내에서 현장직무체험이 진행될 수 있음.
 - 중장년에게 일 체험단계는 새로운 분야에 임직하는 디딤돌 역할, 취업이나 창업 전 해당 일자리 분야의 일 경험을 지원하기 위한 단계임.

- 2단계에서 직업능력개발교육을 수료했다라도 취업 후 수요처에 대한 이해 부족으로 인한 잦은 직장이동, 교육 후 취·창업 연계 성공의 어려움, 새로운 노동시장에 대한 생소함 등을 감안할 때 중장년에게는 필요한 단계임.
 - 서울시50플러스캠퍼스 교육과정 수료 후, 성공적인 취·창업으로의 진입을 위해서는 중장년이 참여하는 소형 프로젝트, 단기용역의 일거리를 계약기반으로 수행할 수 있음. 채용계약 형태의 고용방식이 아닌 직무, 작업, 프로젝트 단위의 일거리를 계약기반으로서 수요자의 비용부담을 덜어 상대적으로 중장년이 해당 직종 취·창업을 하는데 진입장벽을 낮추는 효과가 있음.
- 네 번째 단계는 일자리 매칭 단계로서 상호간의(중장년과 민간기업) 만족도를 높이기 위해 매칭을 담당하는 전문가(전문교육을 받은 상담사)나 서비스 제공 회사, 자격관리를 담당하는 협회 등과 협력할 수 있음.
- 발굴된 일자리 시장에서 찾은 채용정보와 중장년을 연결하는 과정은 유사 청년일자리 매칭과 비슷하지만 중장년의 경우 청년일자리와는 다른 어려움이 발생함. 실제 수요가 있는 민간기관의 직무기술과 완전히 일치하는 중장년은 없는 경우가 많으며 이러한 부분을 어떻게 보완할 것인가에 대해 기업과 중장년 모두 협의하여 조정해야 되며 이 과정을 담당하는 것이 매칭 전문가(예: 직업상담사)나 연계서비스 회사가 될 수 있음.
 - 본 연구에서 발굴한 자격관리를 하는 협회와 협력하는 것도 방안임. 한국여행서비스 교육협회, 한국시스템에어컨시설관리유지협회, 육아종합지원센터, 사회복지협회, 전국장례협회 등은 민간기업(시설)의 수요를 파악하고, 서울시50플러스재단은 중장년 인력을 양성(공급)하여 서로 매칭 될 수 있음.
- 다섯 번째 단계는 중장년의 일·활동 진입단계임. 일 체험(3단계)과 일자리 매칭(4단계) 후 바로 민간기업으로 취업도 가능하지만, 중장년과 기업 간의 정합성 확인을 위해 인턴십 단계가 중요함.
- 일반적으로 신규직원이 입사하면 기업에서 제공하는 온보딩 프로그램은 '조직 내 신규 구성원이 조직의 문화와 직무에 잘 적응할 수 있도록 돕는 과정'임. HR시장에서는 이러한 온보딩 프로그램을 매우 중요시 하는데, 중장년을 대상으로 하는 온보딩은 청년이 취업했을 때 진행하는 온보딩보다 매우 중요함. OJT(On the Job Training)와 비슷한 온보딩 프로그램은 3~6개월 정도 진행되며, 조직문화습득 및 미션 수행, 기업의 목표 및 전략 등에 대한 교육, 일하는 방식 등을 전달하고자 함. 그러나 퇴직연령이 얼마 남지 않은 중장년에게 온보딩 프로그램을 제공하는 민간기업은 많지 않기 때문에, 공공기관에서는 중장년 취업지원을 위해 인턴십 프로그램을 제공할 수 있음.

- 서울시50플러스재단의 인턴십은 중장년 채용 수요가 있는 기업(또는 비영리기관)과 취업 목적이 있는 중장년층을 모집하여 기업과 매칭 후 인턴으로 근무할 기회를 제공하는 사업임. 인턴십 희망 중장년층을 모집할 때 관련 직업능력개발교육을 이수한 중장년을 우선 선발하는 것도 방안임.
- 일반적인 일자리 사업이지만 참고할 만한 사업은 본 연구에서 사례로 언급한바 있는 경기도일자리재단의 '4060재취업지원사업'임. 이는 직업능력개발교육과 취업지원 사업을 접목시킨 사업임. 즉, 직업능력개발교육과정 수료자 중 실제 취업자를 대상으로 취업성공수당(3개월 만근 확인시 50만원 지원)을 제공하여 교육수료자의 근속의지를 독려하고 있음.
- 직업능력개발교육과 인턴십 사업의 사후관리(취업)를 위해 고용노동부나 취업지원 기관에서는 인턴십 후 민간기업에게 채용지원금을 지급하기도 함. 예를 들면, 경기도 이음일자리사업의 경우, 3개월 이음기간(인턴십) 종료 시 기업자체평가를 통해 중장년과 근로계약을 맺고 총 9개월을 고용할 경우 지원금을 지급하고 있음. 물론 일자리 알선기관이 아닌 서울시50플러스재단이 중장년 고용유지율을 위해 채용지원금을 지급할 필요는 없음. 다만 재단의 향후 일자리 모델은 새로운 직무에 대한 전환교육(리스킬링, 업스킬링)단계가 필요하며, 일활동 진입(5단계)을 위해 인턴십, 취업·창업 지원함으로써 디딤돌 역할이 중요할 것임.

참고문헌

- 강소랑, 조규형, 이서연, 김민주, 강시은. (2019). 서울시 50+세대 실태조사-직업이력 및 경제활동. 서울시50플러스재단.
- 고영화, 김진화, 신다은. (2016). 평생학습일자리 모형에 의한 지자체 일자리사업의 특성 탐구: 부산광역시 자료 활용을 중심으로. 농업교육과 인적자원개발, 48(4), 33-58.
- 고용노동부. (2022). 22년 신중년적합직무 고용장려금 개요. 고용노동부.
- 곽미선. (2019). 중고령자 특성에 따른 희망 일자리 분석 연구. 예술인문사회융합멀티미디어논문지, 9, 509-520.
- 김은석, 안준기, 조성은, 지은정, 김진관, 김민서, 황기돈, 전용일, 박수경. (2021). 인구구조 변화에 따른 고령자 고용촉진 제도 현황 및 개선 방안. 한국고용정보원.
- 김지영, 강승규. (2019). 경기도 베이비붐 세대의 경력연계형 일자리사업 개발연구. 경기도일자리재단.
- 대한상공회의소 (2021). 중장년 인력관리에 대한 기업실태 조사. 2021.09.27. 보도자료.
- 백종관, 안지선, 최미옥, 김정연. (2020). 인구구조 변화에 따른 중·장년 특화 직업훈련과정 운영 개선방향 연구. 한국산업인력공단.
- 신철호. (2022). 중장년 일자리 생태계와 서울시의 역할. 서울시 중장년 지원정책 강화를 위한 토론회.
- 안준기, 김은석, 조성은. (2021). 고령자 노동시장 분석. 한국고용정보원.
- 유태균, 이재원, 서재호, 배지운, 김다희, 유기태. (2021). 신중년 사회공헌활동 지원사업의 실태와 쟁점: 사업관계자를 대상으로 한 실증적 고찰. 노동정책연구, 21(3), 143-172.
- 이두휴. (2021). 교육의 디지털 전환에 따른 포용적 거버넌스 구축 전략. 민주주의와 인권, 21(4), 145-188.

- 이수정, 양정승, 송기원, 김윤정. (2019). 중·장년층 고용 연계를 위한 평생직업교육훈련 방안. 한국직업능력개발원.
- 이주호, 최슬기. (2015). 한국인의 역량: 실증분석과 미래전략. 한국개발연구원.
- 전경련중소기업협력센터. (2019). “2019년 중·장년 구직활동 실태 조사”.
http://www.fki.or.kr/FkiAct/Notice/View.aspx?content_id=47bb7474-c2d1-41c1-aa7a-9cbb2933d83b에서 인출.
- 조성은, 안준기, 이주원, 김민서. (2021). 고령자 고용정책 해외사례 연구. 한국고용정보원.
- 지은정. (2017). 60 세 이상 고령근로자의 생산성에 대한 인식연구: 통계적 차별과 접촉가설을 중심으로. 보건사회연구, 37(3), 73-109.
- 최석현, 김재신. (2018). 5060세대 실직과 은퇴에 대비하는 일자리 안전망. 이슈&진단(312), 1-25.
- 최영섭, 김승보, 정향진, 이지은, 노용진. (2018). 인력 양성 패러다임의 전환에 대한 대응. 한국 직업능력개발원.
- 통계청. (2021). 2021년 5월 고령층 부가조사결과. 통계청.
- 한국고용정보원. (2018). 신중년 경력개발 상담자를 위한 역량강화서. 고용노동부, 한국고용정보원.
- 한국노동연구원. (2016). 2015년 노동패널 장년층 부가조사. 한국노동연구원.
- OECD (2019). Pensions at a Glance. OECD: Paris

서울시50플러스 2022-005

민간연계 중장년 일자리 모델 개발

발행일	2022년 11월
발행인	대표이사 직무대행 서울시 평생교육국장 이희승
편집인	황윤주
연구자	강소랑 안지선 이찬희
발행처	서울시50플러스재단 서울시 마포구 백범로31길 21, 서울복지타운 3층 02)460-5050(代)
ISBN	979-11-92538-23-5(93330)

이 책의 저작권은 서울시50플러스재단에 있습니다.
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

www.50plus.or.kr