

연구책임 강소량 정책연구팀장

공동연구 안지선 중앙대학교 겸임교수

연구참여 박유빈 정책연구팀 위촉연구원

(주)하제누리행정연구소

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

요약

▣ 연구의 필요성 및 목적

- 우리나라의 고령화는 매우 빠르게 진행되고 있고 현재 중장년 세대는 이전 동일 세대와 비교하여 길어진 생애 후반기를 경험하게 되었음. 이에 따라 중장년의 지속적이고 자기주도적 직업경력 탐색과 참여의 필요성은 더욱 절실해졌음.
- 선행연구(김준영 외, 2020) 등에 따르면 중장년의 경제활동 참여율은 연령에 반비례하는 경향을 보이고 있음. 이는 고령사회에서는 중장년이 생애 후반기의 경제적 자립을 위해서 가능한 오랫동안 노동시장에 머물러야 하기 때문임.
- 한편, 주된 일자리에서 새로운 일자리로 가는 준비가 덜 된 상태에서 이직과 전직은 낮은 질의 일자리로 내몰릴 수밖에 없는 주요한 이유가 됨. 이러한 상황은 중장년들의 취업자 증가와 동시에 실업률을 증가시키는 결과로 이어짐.
- 경제적 이유로 주된 직장을 은퇴한 후 노동시장에 계속 머물러야 하는 중장년들에게는 소득 측면에서도 양질의 일자리가 요구됨. 즉, 젊은 세대가 미래를 위한 직업경력을 쌓기 위해 ‘열정페이’ 측면에서 직장을 선택할 수 있는 경우와는 처한 상황이 다름.
- 과거와 비교하여 주직장 은퇴 후 지속적 경제생활을 이어가야 하는 중장년들은 고용안정성보다 고용 가능성에 초점을 맞추어 경력개발을 해야 하며, 현직의 유지와 동시에 새로운 직업경력설계를 통해 은퇴 후 직장과 직업을 준비해야 함.
- 서울시의 중장년은 고학력 인적자원으로 경제활동참여 욕구가 강하고, 사회생활 자부심도 높은 편임. 또한, 개인 경력과 일활동 의지 및 지역특성 등에 따라 다양한 중장년 특성을 대변할 수 있는 일자리 모델 설계가 가능하도록 지원체계가 구축되어야 함.
- 서울수도 서울런4050, 전환기 중장년 집중지원 프로젝트('22.12.)에서 민간 연계 취업지원을 중요사업으로 제시하였고, 서울시50플러스재단에서도 40~64세 재취업 희망자 대상으로 기업이 필요로 하는 직무역량 강화 및 취업 연계 지원사업을 추진하고 있음.

- 이러한 배경에서 본 연구는 서울시 중장년 민간 일자리 연계 모델을 산업별 또는 직종별로 개발하고, 서울시50플러스재단 일자리 사업(기업 연계 중장년 취업지원) 운영이 가능하도록 협력 체계 구축의 기반 마련을 목적으로 함.

▣ 연구 내용 및 방법

- 중장년 민간분야 일자리 조사(직무·직종 발굴): 고용노동부 신중년 적합직무(고용장려금), 한국고용정보원의 5060 신직업 및 경력자 직무활용 재취업 추천직업 등 검토
- 타기관 민간 연계 일자리사업 사례조사: 경기도베이비부머일자리기회센터(경기도일자리재단), 여성새로일하기센터(서울특별시북부여성발전센터, 서대문여성인력개발센터), 은곡직업전문학교 등
- 협력 체계 구축 가능한 기관 발굴(공공 및 민간기관, 협단체 등) 및 수요조사: (1단계) 직종 전문성과 훈련경험을 가진 기관 및 협단체 목록 작성. (2단계) 1차 선정대상에 대해 일자리 연계협력 가능성 타진. (3단계) 기관 방문 협의를 통한 실질적인 연계 가능성 모색
- 기관 수요조사 결과와 타기관 사례분석을 기반으로 민간 일자리 모델 개발 및 중장년 민간 일자리 연계 취업지원 협력 체계 수립(선정된 일자리 모델 체계화 및 사업내용 설계)
- 연구방법: 문헌조사(보고서, 학술지논문, 인터넷 자료 등), FGI(전문협회·기관 수요조사, 타기관 사례조사), 서울시50플러스재단 남부캠퍼스 협업, 전문가 자문(중간 및 최종평가)

▣ 중장년 적합 일자리 조사·분석

가) 신중년 경력형 일자리

- 과거 정부는 노동시장에서 급증하고 있는 5060세대를 ‘신중년’으로 명명하고 이들을 위한 「신중년 인생3모작」 기반 구축 계획(2017.8.8.), 「신중년 일자리 확충방안」(2018.8.27.)을 통해 중장년을 위한 일자리 정책 지원을 모색한 바 있음.
- 「신중년 경력형 일자리」 사업 목적은 퇴직한 전문인력들에게 지역사회가 필요로 하는 사회 서비스 일자리를 제공한 후 일 경험을 통해 이후 민간 일자리로의 이동을 지원하기 위한 사업임(고용노동부, 2022). 이 사업의 지원대상은 만 50세 이상 70세 미만 미취업자이며, 일정 수준의 경력·자격 등이 요구되는 일경험을 통해 일자리를 연계함.

- 「신중년 경력형 일자리」 사업은 지방자치단체 보조사업으로 시행하고 2023년의 경우 123개 자치단체에서 455개 사업 3,000명 규모로 추진될 계획으로 추산됨(고용노동부 보도자료, 2022.12.28.).
- 「신중년 경력형 일자리」 사업의 근무 기간은 사업에 따라 최대 11개월로 4대보험 가입 및 최저임금 이상 임금을 지급받을 수 있는데, '23년에는 주 평균 32시간 근무에 월 평균 166만 원의 임금을 지급받게 됨(고용노동부 보도자료, 2022.12.28.).
- 「신중년 경력형 일자리」 사업 참여 요건은 만 50세 이상 70세 미만 퇴직 전문인력으로서 3년 이상 관련 경력보유자 또는 산업기사 이상의 자격 소유자임. 다만, 지역 상황을 고려하여 필요가 인정되는 경우 다양한 경력 및 자격의 소유자도 예외적으로 참여 가능함.
- 「신중년 경력형 일자리」 사업은 전체 일자리사업 평균에 비해 사업 종료 후 취업률이 높지 않고(34.9%), 민간 일자리로 재취업하기까지 소요기간(84.3일)도 더 길게 나타나 비판적인 견해도 있으나, 코로나19로 인한 고용위기로부터 중장년의 고용을 촉진하거나 일자리를 지키는 역할을 충실히 하였다는 긍정적인 평가도 있음.
- [적용시사점] 신중년 경력형 일자리 사업은 퇴직자의 숙련유지 및 생계안정에 기여하도록 한다는 측면에서 의미를 찾을 수 있음. 이런 관점에서 서울시50플러스재단의 민간 일자리 사업모델의 경우에서도 2가지 트랙을 검토할 수 있음: 경력활용, 새로운 경력모색.
- [적용시사점] 본 사업에서 민간 일자리 이동을 지원하기 위해 고용서비스 기관의 취업 연계 서비스를 제공한 것처럼, 일정 기간 일경험 활동만으로는 안정적 취업에 한계가 있으므로 전문기관 또는 인력(직업상담사 등)을 통한 체계적 재취업 상담서비스가 병행되어야 함.

나) 신중년 적합직무

- 2015년부터 도입된 신중년 적합직무는 신중년을 채용하는 기업에게 고용장려금을 지원하여 신중년의 취업 어려움을 해소하기 위한 목적으로 만들어졌음.
- 신중년 적합직무는 2015년 55개 직무(한국고용직업분류 세분류)에서 시작하여 2022년 74개 직무로 늘었고 세부 직업으로 보면 245개로 확대되었음. 2023년에는 신중년 적합직무 범위가 더 이상 확대되지는 않았고, 신중년 적합직무 고용장려금 지원기준이 '신중년 적합직무 고용지원 대상에서 제외되는 직무'가 제시되는 형태로 바뀌었음.

- 신중년 적합직무('23년부터는 42개 직무를 제외한 모든 직무)에 신중년을 신규 고용하는 사업주에게는 고용창출장려금을 정부가 지원함. 「신중년 적합직무 고용장려금」 사업은 만 50세 이상 실업자를 신중년 적합직무에 고용하는 사업주에게 인건비를 지원하여 신중년 고용창출을 목적으로 하는 사업임.
- [적용시사점] 본 연구에서 계획한 일자리 모델 중 장려금 지급 제외 대상인 직무도 있음(예: 건설기계 운전원 등). 다만, 이러한 직무의 경우 고용노동부가 제외 대상 직무사유에 언급한 것처럼 '50세 이상 비중이 높아 취업 용이한 직무'라는 점에서 고용창출 장려금이 지원되지 않더라도 충분히 중장년 취업 가능성은 높을 것으로 판단됨. 다른 관점에서 생각해보면 제외대상에 포함된 직무의 경우, 실제로 민간기업의 채용수요가 많아 중장년 취업 가능성이 높다는 의미이므로 이러한 직무에 대해서 좀 더 적극적인 접근도 필요할 수 있음.

▣ 타 기관 민간 일자리사업 사례분석

가) 경기도베이비부머일자리기회센터

- 경기도베이비부머일자리기회센터는 경기도일자리재단 산하 조직으로 대규모 은퇴를 앞둔 422만 경기도 베이비부머 세대의 사회문제해결 및 일자리 수요 등에 대응하기 위해 2023년 5월 출범된 기구임.
- 센터의 역할은 생애설계 상담부터 취업까지 쏠단계 지원체계 구축을 통한 일자리서비스 제공, 도내 베이비부머 고용서비스의 질적 향상을 위한 시·군 관계기관과의 협업체 운영, 베이비부머 일자리모델 발굴을 통한 체계적, 전문적 일자리 서비스 지원 등임.
- 센터의 특징은 별도 상담실(직업상담사 3명)을 두고 중장년 대상으로 전문 직업 상담을 우선 또는 직접 방문자를 대상으로 진행하고 있다는 것임. 직업상담사는 공무원(직위: 전임, 계약형태: 무기계약)으로 채용되고 대부분 50대로서 경력이 많음.
- 중장년 대상 대표적 취업지원 사업은 '4060 맞춤형 재취업 지원사업'이 있음. 이 사업은 4060세대의 재취업 성공을 위한 일자리 원스톱 종합서비스 제공하는 사업임. 2023년에는 스마트물류관리, 자동차진단유통, CCTV전문엔지니어 과정이 진행되었음.
- '23년 추진방향이 단순 자격증 취득과정을 지양하고, '기술융합형 훈련과정' 및 '산업전환 및 구인수요 변화를 반영'하는 것이었기 때문에 이 방향에 맞는 훈련과정을 기획함. 교육

기관이 교육운영을 전담하는 형태이고, 취업 연계는 교육기관과 재단이 함께 담당하는 것이었으나 결과적으로는 재단의 활동노력이나 성과가 좀 더 많았음.

- 그 외 재단에서 수행하는 중·장년 대상 사업은 ‘경기도이음일자리사업’, ‘베이비부머 인생 2막 활동지원사업’, ‘베이비부머 재도약 종합지원사업’ 등이 있는데, 대부분 이들 사업들은 사회공헌일자리 사업임.
- 수요가 많은 경비, 청소, 요양 등의 일자리는 사업을 통해 연계하고 있지는 않으나, 직업상담사가 상담을 통해 연계하고 있음. 이러한 일자리는 특별한 전문 기술을 갖고 있지 않아도 취업 연계가 가능하여 55세 이상의 중장년 일자리로서 구직 수요가 많음.

나) 여성새로일하기센터(북부, 서대문)

- 여성새로일하기센터는 2008년 5월에 제정된 ‘경력단절여성 등의 경제활동촉진법’에 근거, 경력단절여성에 특화하여 재취업 지원사업을 운영하는 기관임. 새일센터는 전국 공통으로 여성 취업지원 업무의 원활한 추진을 위하여 센터장, 취업상담사(2~8명), 직업상담사(3명 이내), 사업지원인력(1명 이상)을 필수 배치해야 함(23년 여성새로일하기센터 사업지침).
- 새일센터에서는 경력단절여성에게 취업상담, 직업교육훈련, 취업 연계, 사후관리 등 종합적 취업지원 서비스를 One-Stop으로 제공하고 있음. 새일센터의 교육과정은 직업능력개발교육이 아니라 취업을 위한 직업훈련임. 훈련과정은 160~360시간(매일 4시간)으로 취업으로 연계되기 위해 각 과정별로 충분한 교육시간을 배정하고 있음.
- 새일여성인턴십은 경력단절여성 등이 취업 후 직장에 적응할 수 있도록 일경험의 기회를 제공하고 취업 후 고용이 유지될 수 있도록 지원하기 위함. 근무조건은 시간제(파트타임)와 전일제(풀타임) 인턴의 2가지 형태가 있지만 참여자 대부분 풀타임 인턴임.
- 서울시50플러스재단의 교육사업 방향이 취업지원을 위한 직업교육이라면 현재의 직업능력개발과정/미래사회적응과정(디지털교육 등)은 대폭 축소하고 직업훈련과정으로 탈바꿈하는 것도 검토할 필요 있음.
- 현재 재단의 취업지원사업으로는 직무교육연계 일자리 프로그램이 있는데, 이 사업이 새일센터로 보면 직업교육훈련사업임. 따라서 재단의 교육사업이 진정으로 직업교육화되려면 직무교육과 연계한 일자리 프로그램(예전 적합일자리사업 유사)을 교육사업으로 이관하는 방안을 고려해야 함.

- 이와 같은 사업은 크게 보면 교육사업이 아니라 중장년 취업지원서비스로 볼 수 있으며, 인턴십과는 다른 원스톱서비스 사업으로 브랜드화(예: 경기도일자리재단 4060맞춤형 취업 지원사업) 될 수 있을 것임.

다) 은곡직업전문학교(취업지원센터)

- 은곡직업전문학교(서울시 노원구)는 1993년 8월 설립 이후 1997년부터 실업자 교육을 병행하면서 지역에 특화된 인재를 창출하고 있음. 은곡취업지원센터는 은곡직업전문학교 부설 기관으로 원장, 본부장, 상담사 3명으로 구성된 조직임.
- 주요 훈련분야는 IT프로그래밍, 웹&앱영상, 가구제작/인테리어, 건축목공/건축시공, 바리스타/식음료, 사무회계&ERP 등임. 각 훈련과정은 국비지원으로 운영되고 있으며 국가기간전략산업직종훈련, 내일배움카드(실업자), 내일배움카드(재직자), 근로자직무능력향상(재직자), 사업주훈련(재직자) 과정 등임.
- 은곡직업전문학교는 훈련 중 취업역량을 강화하고, 수료 후 지속적 사후관리까지 이어지는 총 4단계 취업지원시스템을 구축하고 있음. 취업지원센터에서 취업지원시스템 내에서의 활동을 전담한다기보다는 각 훈련과정 담임교사와 협업하여 운영되는 체계임. 중장년에 특화된 시스템은 아니지만, 중장년 특화과정 등을 운영하고 있어 중장년 특성(제2의 인생설계 등)에 맞는 취업지원체계로도 적용 가능함.
- 내일배움카드를 통한 중장년 새일 카운슬링 사업을 '23년부터 진행하고 있음. 올해까지만 운영되는 사업이기는 하나, 관련된 프로세스는 재단이 계획한 민간 일자리 연계 취업지원 사업 등과도 연계하여 노하우 공유가 적극적으로 이루어진다면 양 기관 시너지가 창출될 수 있을 것으로 판단됨.
- 재단의 민간 일자리 연계 취업지원 사업에서도 체계적인 취업 및 직업 상담이 이루어져야 하는 만큼 은곡직업전문학교의 체계적 단계별 취업지원 프로세스는 의미 있음(훈련 전반기, 훈련 중반기, 훈련 후반기, 사후관리 등)
- 특히, 기존 재단에서 적극적으로 해오지 않았던 훈련 수료 후 또는 취업 후 관리(4단계: 1.1.1 제도)는 직업(취업)상담체계 수립 및 매뉴얼 구성을 할 때 참고 가능할 것임.

▣ 민간 연계 중장년 일자리 수요조사

- 수요조사를 위한 인터뷰는 ① 직무교육 과정 및 일자리 연계가 가능한 협력 기관의 탐색, ② 서울시50플러스재단과의 협력 가능성 확인, ③ 서울시 중장년의 민간 일자리 지원을 위한 최적 운영방안 도출을 목적으로 계획하였음.
- 상기 목적에 따라 서울시50플러스재단과 민간 일자리 연계 취업지원 협력 체계를 구축할 기관 선정(인터뷰 대상)은 다음과 같은 단계를 거쳐 이루어졌음.
- [1단계: 직업 선택] 중장년의 취업에 유망하고 용이할 것으로 전망되는 12개 분야의 63개 세부직업 추출 → [2단계: 기관 탐색] 1단계에서 확인된 유망 직업군 중심으로 중장년의 자격증 획득 및 기술 습득이 용이한 교육훈련기관들을 1차 탐색
- [3단계: 기본 조사] 1단계에서 확인된 기관 목록을 바탕으로 홈페이지 등 자료를 검색하여 시행 중 사업(대상, 내용 등)과 운영방법, 기대효과 등을 조사·정리 → [4단계: 기관 선정] 연구진 회의를 통해 재단과의 협력 연계 가능성과 중장년 취업 가능성 등을 종합 고려하여 접촉 우선순위 16개 기관을 선정(이후 4개 기관 추가 발굴)

〈표 1〉 최종 인터뷰 선정기관

기관명	주훈련분야	소재지
전국고용서비스협회	고용서비스	서울특별시 금천구
한국자연공원협회	자연환경해설	서울특별시 은평구
한국MICE협회	국제회의 기획·진행	서울특별시 서대문구
한국자동차진단보증협회	중고자동차 진단	서울특별시 강남구
한국표준협회	표준, 인증, 품질·서비스	서울특별시 강남구
건설기술교육원	건축시공	인천광역시 남동구
국제건축기술평생교육원	인테리어시공	경기도 수원시
서울중장비직업전문학교	건설기계운전	서울특별시 용산구
한국직업능력교육원	건설기계운전	경기도 시흥시

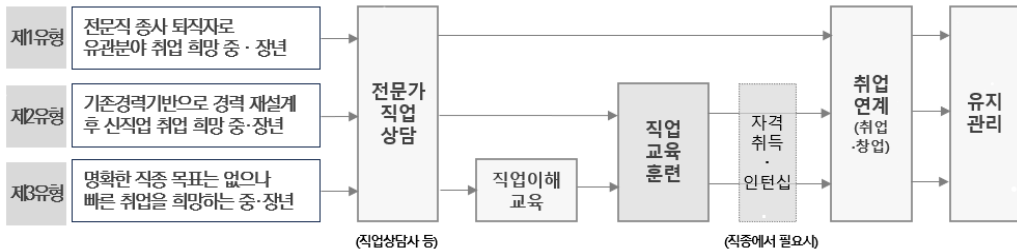
- 인터뷰를 진행한 9개 기관과 서울시50플러스재단이 중장년 민간 일자리 취업지원을 위한 협력 연계를 진행하는 경우 고려해야 할 시사점은 아래 〈표 2〉와 같음.

〈표 2〉 기관별 시사점

기관명	일자리 분야	재단과의 협력 연계 시사점
전국고용서비스협회	고용서비스 전문가	<ul style="list-style-type: none"> 일자리 네트워크가 취약하고 기존 프로그램에서의 중장년 일자리 연계도 대부분 비정규직 취업으로 안정적이지 않아, 협력 연계 가능성은 높지 않음. 다만, 재단과 복합적 고용서비스의 필요성에 대한 인식을 같이 하므로, 다양한 측면에서 협력 가능성을 살펴볼 필요 있음.
한국자연공원협회	자연환경해설사	<ul style="list-style-type: none"> 자연환경해설사 과정은 한국생태관광협회를 통해 위탁·지정받은 것이라 별도 교육과정 개설은 어렵고, 공원 등에서 채용수요가 빈번하게 발생하는 것도 아니어서(수시채용) 자격증의 시장 활용성이 높다고 하기는 어려움. 협회 차원에서 교육 이수자에 대한 적극적 취업 연계 활동이나 일자리 네트워크를 강화하기 위해 노력하고 있지 않음.
한국MICE협회	국제회의 기획진행자	<ul style="list-style-type: none"> 협회는 MICE산업 인력양성에서의 전문성 보유 및 산업체 간 네트워크를 통한 연계도 활발한 기관이라 재단과의 연계 필요성은 충분히 있음. MICE 산업에서 중장년 채용수요는 높지 않으나 인력양성이 이루어진다면, 기획보다는 운영부문이 적정함. MICE산업에서 중장년 취업활성화를 위해서는 중장년 인턴십 등을 통해 중장년에 대한 인식전환이 요구됨.
한국자동차진단보증협회	중고자동차 진단평가사	<ul style="list-style-type: none"> 자동차진단평가사는 국가공인자격(국토교통부)으로 공인받은 전문능력으로 볼 수 있음. 자격증 취득 후 협회를 통해 관련된 다양한 일자리(자동차진단검사장, 자동차매매단지 등)로의 취업 연계가 가능함. 경기도 및 타 지방자치단체와의 직업교육훈련 협력 경험을 가지고 있어 서울시50플러스재단과의 협력 가능성도 높음.
한국표준협회	ESG평가사	<ul style="list-style-type: none"> 중장년 대상의 교육 및 일자리 연계는 하고 있지 않으며, 일자리 네트워크가 많지 않아 직접 취업 연계 가능성은 낮음. ESG 평가 전문가의 경우 항목에 따라 평가만을 수행하는 직무이기 때문에 중장년 직업전환에 유리함. 또한, 교육에서 온-오프라인 연계가 가능하므로 40대 특화 직업전환 사업(미네르바형)에 적용하기에 적합함.
건설기술교육원	건축시공자	<ul style="list-style-type: none"> 재단의 민간 일자리사업을 위한 별도의 직업교육훈련과정을 기획하여 운영하기는 어려움(기존 국기훈련의 운영을 중심으로 협력이 가능함). 재단과의 공동의 목표달성을 위한 협력 연계를 한다기보다는 기관의 성과목표(훈련목표 달성) 및 과업활동에 재단이 지원(훈련생 모집)을 하는 형태의 협력모델이 될 가능성이 있음.
국제건축기술평생교육원	인테리어 시공자	<ul style="list-style-type: none"> 건축시공(도배, 목공 등)은 최근 중장년 일자리로 인기 많은 직종이어서 수요 창출은 가능함. 다만, 기관의 일활동 네트워크가 수도권에 몰려있어 서울지역 교육생 대상으로 서울 취업 연계가 가능할 지는 미지수임. 경기도일자리재단과 같은 협력 연계가 이루어진다면 교육과정은 현재 내일배움카드로 운영되는 일반계좌제 훈련과정과 동일내용과 시간 등으로 진행될 것이므로 재단만의 교육과정이라는 차별성은 떨어질 것임.
서울중장년직업전문학교	건설기계 운전자	<ul style="list-style-type: none"> 취업 연계능력이 우수하므로 이를 활용하여 교육생 취업성과는 비교적 높을 것임. 대표의 숙련된 상담을 통해 직종에 대한 이해 및 향후 전망 등을 충분히 인식한 상태에서 취업처로 연계 가능함. 2024년 이후 중대재해처벌법 확대로 실제 안전운전이 가능한 인력수요가 증가할 것이므로 이를 반영한 일자리 연계교육이 이루어져야 함.
한국직업능력교육원	건설기계 운전자 외	<ul style="list-style-type: none"> 기관은 취업 가능한 서울지역 기업을 발굴하고, 해당기업이 원하는 역량을 강화시키기 위한 훈련과정 기획이 가능함. 2023년 현재 쿠팡과 한샘을 타겟팅한 맞춤형 직업교육훈련과정을 기획·운영 중임. 향후 재단과 협력 가능 시 별도의 직업교육훈련과정 기획 및 중장년이 취업 가능한 기업발굴이 가능할 것으로 판단됨.

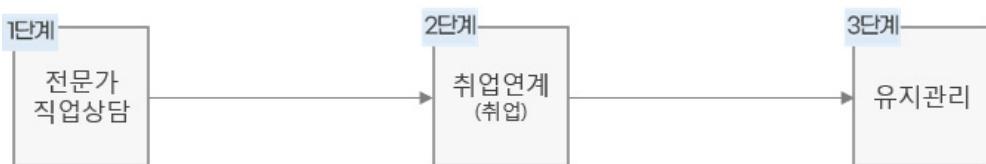
▣ 민간 일자리 연계 모델 구축

- 중장년의 민간 일자리 취업지원을 위한 모델은 취업을 희망하는 대상자의 니즈 및 성향에 따라 아래 3가지 대상자 유형별로 취업지원 프로세스를 수립하여 관리함.



[그림 1] 취업지원 모델 개관

- 제1유형(Expert Resettlement Program: ERP)의 지원대상은 전문직 종사 퇴직자로 유관 분야 취업희망 중장년임. 이 유형에 참여하는 중장년은 전문가(컨설턴트 등)의 직업 상담을 통해 민간 일자리로의 취업 연계가 이루어짐.
- 전문가 직업 상담은 중장년이 가진 기존 경력에 기반을 두어 유관분야로의 취업이 이루어지는 것이므로, 해당 분야에서의 전문성과 경력이 충분하다는 장점들을 최대한 부각할 수 있는 이력서 및 면접 코치 위주로 취업 연계 지원활동이 이루어지는 것이 필요함.
- 취업 후 유지관리는 컨설턴트를 통해 진행하며, 새로운 직장에서의 적응문제 및 스트레스 관리 차원에서 이루어지도록 함. 이러한 활동은 전문분야 종사 퇴직자가 새로운 직장에서 성공적으로 적응하고 장기간에 걸쳐 직장생활을 유지할 수 있도록 돕는 것임.

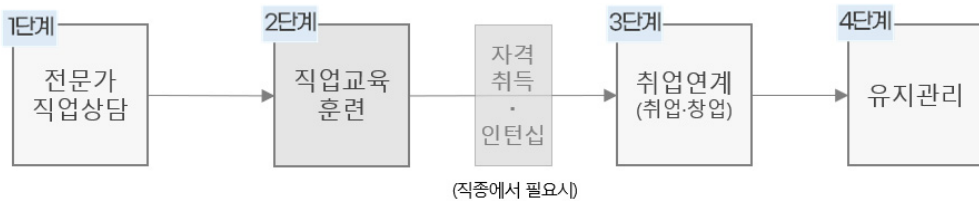


[그림 2] 제1유형(대상자) 취업지원 프로세스

- 제2유형(Career Redesign Program: CRP)의 지원대상은 기존 경력에 기반을 두어 경력 재설계 후 신직업으로의 취업을 희망하는 중장년임. 이 유형에 참여하는 중장년들은 전문

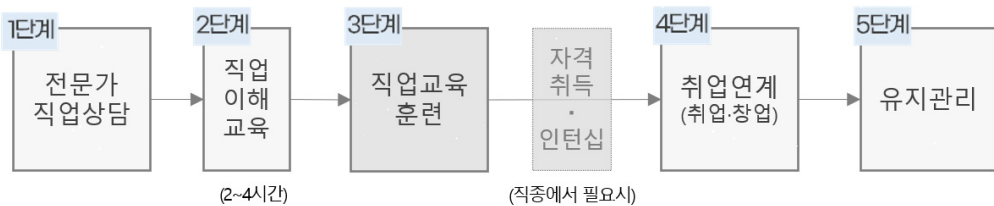
가 직업 상담 후 소정의 직업교육훈련을 거쳐 민간 일자리로의 취업 연계가 이루어짐.

- 전문가 직업 상담은 중장년의 경력재설계에 초점을 맞추어 진행되어야 하며 이를 위해 기존 경력을 확인하고 자기평가와 인식을 거쳐 자신에게 맞는 직업을 찾도록 지원하는 방향으로 진행될 필요가 있음.
- 전문가 직업 상담 후 직업탐색 과정을 거친 후 해당 직업에 필요한 역량개발을 위해 소정의 직업교육훈련을 이수 후 취업으로 연계됨. 취업 후 유지관리는 제1유형과 유사하게 정기 피드백, 재취업 후 스트레스 관리 등의 내용으로 진행될 수 있음.



[그림 3] 제2유형(대상자) 취업 지원 프로세스

- 제3유형(Quick Reemployment Program: QRP) 지원대상은 명확한 직종목표는 없으나 가능한 빠른 취업을 희망하는 중장년임. 이 유형에 참여하는 중장년은 전문가의 직업 상담과 함께 해당 직업 또는 직종에 대한 이해 교육이 필수적으로 추가됨.
- 전문가 직업 상담은 빠른 취업성공에 초점을 맞추어야 하며, 중장년 수요가 많은 일자리를 중심으로 다양한 탐색기회를 제공해야 함.
- 제3유형에서는 전문가 직업 상담 등을 통해 중장년 대상의 취업이 용이한 새로운 직업에 대한 이해 과정을 거친 후 해당 직업에 필요한 새로운 역량의 개발을 위해 직업교육훈련을 이수하고 취업으로 연계됨.



[그림4] 제3유형(대상자) 민간 일자리 지원 프로세스

▣ 결론 및 제언

- 서울시 중장년의 민간 일자리 재취업 지원을 위해서는 중장년들이 오랜 직업경력을 통해 습득한 다양한 전문성을 활용 가능하도록 하는 한편, 그들의 취미와 적성을 고려하여 지속 근무가 가능하도록 일자리를 연계할 필요가 있음.
- 본 연구에서는 중장년을 위한 민간 일자리 연계에 있어서 기존 경력 활용 여부, 직업훈련 필요 여부, 직업 상담의 방향 등을 전체적으로 고려하여 3가지 유형의 민간 일자리 취업지원 모델을 제시하였음.
- 중장년의 민간 일자리 지원 모델에서 또 하나 중요한 고려사항은 소득 수준의 일정 유지와 같은 경제적 측면임. 우리나라의 경우는 대부분 연공급 중심이라 주된 직장에서 근무하는 동안에는 소득수준이 연령이 증가함에 따라 함께 증대되는 것이 일반적임.
- 새로운 직종에서 근무할 수 있도록 하는 중장년 리스킬링 차원의 직업훈련기간은 연계되는 일자리에서 요구하는 직무 난이도와 직접 관련이 있음. 또한, 취업지원 모델을 실제 적용하는 데 있어서 중요하게 고려할 요소는 전직을 위한 준비 과정에서 직업 상담의 필요성임.
- 다음 내용은 중장년 민간 일자리 취업 지원 모델의 운영을 위한 정책적·실천적 측면에서의 몇 가지 제언임. 첫째, 서울시 중장년이 자신들의 직업생애경로를 스스로 설계하여 관련 직무역량을 향상시킬 수 있도록 종합적으로 지원하는 경력설계 지원 플랫폼 역할을 서울시 50플러스재단이 할 필요가 있음.
- 둘째, 취업 연계 후 해당 사업장에서 중장년의 장기근무가 이루어질 수 있도록 사업주 및 관리자를 대상으로 한 주기적 연계 활동이 지속적으로 진행되어야 함. 이를 통해 사업주가 고용한 중장년을 신뢰하여 사업주가 근로계약을 유지 및 확장해나갈 수 있도록 지원해야 함.
- 셋째, 중장년 대상의 고용서비스가 양적이 아니라 질적으로 접근하기 위해서 생애경력설계 지원이 가능한 일찍 이루어져야 함. 그런 점에서 재단의 정책 대상 중 특히 40대 대상으로 집중적인 직업 상담과 교육훈련을 제공하여 인적자본을 지속 형성할 수 있도록 지원해야 함.
- 넷째, 민간 일자리 취업 연계 사업에서의 성과평가는 사업이 당초 취지와 목적에 어느 정도 부합하였는가를 판단할 수 있게 하는 지표로 구성되어야 함. 본 연구에서는 기본적인 평가 지표 외에 추가 검토 가능한 몇 가지 추가 지표들을 제안함(본문 참고).

Contents

제1장	서 론	
	제1절 연구 필요성 및 목적	3
	1. 연구 필요성	3
	2. 연구 목적	6
	제2절 연구 내용 및 방법	8
	1. 연구 내용	8
	2. 연구 방법	9
제2장	중장년 민간 일자리 기초조사	
	제1절 중장년 적합 일자리 조사·분석	13
	1. 신중년 경력형 일자리	13
	2. 신중년 적합직무	18
	제2절 타 기관 민간 일자리사업 사례분석	23
	1. 경기도베이비부머일자리기획센터	23
	2. 여성새로일하기센터	30
	3. 은곡직업전문학교	40
제3장	민간 연계 중장년 일자리 수요조사	
	제1절 수요조사 개요	47
	1. 수요조사 계획	47

	2. 수요조사 진행	49
	제2절 수요조사 결과	50
	1. 인터뷰 결과	50
	2. 기관별 시사점 종합	78
제4장	민간 일자리 연계 모델 구축	
	제1절 취업지원 모델	83
	1. 모델 개관	83
	2. 제1유형: Expert Resettlement Program(ERP)	84
	3. 제2유형: Career Redesign Program(CRP)	85
	4. 제3유형: Quick Reemployment Program(QRP)	87
	제2절 주요 직종별 리스킬링 지원	90
	1. 민간자격 취득지원(제2유형 관련)	90
	2. 국가기술(전문)자격 취득지원(제3유형 관련)	91
제5장	결론 및 제언	
	제1절 결론(연구결과 종합)	95
	제2절 제언(정책적·실천적 측면)	98
	참고문헌	101

표목차

〈표 2-1〉 신중년 경력형 일자리 사업의 추진절차	14
〈표 2-2〉 신중년 경력형 일자리 예시	15
〈표 2-3〉 신중년 적합직무 고용지원 대상에서 제외되는 직무(2023)	19
〈표 2-4〉 서울시 40대 경제활동인구의 전반적 교육훈련 지원 요구 순위	22
〈표 2-5〉 서울시 40대 경제활동인구의 지원 프로그램 선호도	22
〈표 2-6〉 중장년 직무역량 강화교육 교육과정(경기도일자리재단)	24
〈표 2-7〉 4060 맞춤형 재취업 지원사업 교육과정(경기도일자리재단)	26
〈표 2-8〉 4060 맞춤형 재취업 지원사업 훈련기관 평가표(2022년)	28
〈표 2-9〉 새일센터 내 구성원의 업무역할	37
〈표 2-10〉 새일센터(서대문) 직업교육훈련 운영현황(2022년)	38
〈표 2-11〉 새일센터(서대문) 취업상담 및 연계 활동	39

〈표 3-1〉 날짜별 인터뷰 준비 내용	48
〈표 3-2〉 최종 인터뷰 선정기관 및 인터뷰 일정	49
〈표 3-3〉 건설기계조종사 면허종류 및 조종기능기계 범위	73
〈표 3-4〉 기관별 시사점 정리	78

〈표 4-1〉 제2유형 추천 직업교육훈련 프로그램	86
〈표 4-2〉 제3유형 추천 직업교육훈련 프로그램	89
〈표 4-3〉 취업지원모델 민간자격 명세	90
〈표 4-4〉 취업지원모델 국가기술자격 명세	92

그림목차

[그림 2-1] 경기도이음일자리사업 전달체계	29
[그림 2-2] 새일센터 사업전달체계	30
[그림 2-3] 북부여성새로일하기센터 조직도	33
[그림 2-4] 집단상담프로그램 운영내용	35
[그림 2-5] 새일센터 취업알선 프로세스	38
[그림 2-6] 은곡직업전문학교 시설현황	40
[그림 2-7] 은곡직업전문학교 취업지원시스템	43
<hr/>	
[그림 3-1] 전국고용서비스협회 시설현황	50
[그림 3-2] 한국표준협회 시설현황	61
[그림 3-3] 건설기술교육원 시설현황	64
[그림 3-4] 국제건축기술평생교육원 시설현황	67
[그림 3-5] 서울중장비직업전문학교 시설현황	71
[그림 3-6] 한국직업능력교육원 시설현황	75
<hr/>	
[그림 4-1] 취업지원 모델 개관	83
[그림 4-2] 제1유형 취업지원 프로세스	84
[그림 4-3] 제2유형(대상자) 민간 일자리 지원 프로세스	85
[그림 4-4] 제3유형(대상자) 민간 일자리 지원 프로세스	87

민간 일자리 연계 중장년 취업지원 모델 개발

제1장

서론



제1장 서론

제1절 연구 필요성 및 목적

1. 연구 필요성

- 우리나라의 고령화는 매우 빠르게 진행되고 있고 현재 중장년 세대는 이전 동일 세대와 비교하여 길어진 생애 후반기를 경험하게 되었음. 이에 따라 중장년의 지속적이고 자기주도적인 직업경력 탐색과 참여의 필요성은 더욱 절실해졌음.
 - 이미 초고령사회가 된 일본보다 우리나라 고령화 속도는 더 빠름. 예를 들어 한국은 고령화사회에서 고령사회로 진입하는 데 18년이 소요되어 일본보다 5년이 더 빠르고, 고령사회에서 초고령사회로 이동하는 데도 7년 밖에 걸리지 않을 것으로 예상되어 일본의 12년보다 1.7배 더 빠를 것으로 전망됨(김준영 외, 2020).
 - 일반적으로 이렇게 급격히 사회의 고령화가 진행되는 나라에서는 중장년들의 인생 후반기 생애설계 및 직업경력개발에 대해 개인과 사회 모두가 좀 더 관심을 갖게 됨(리상섭 외, 2017; 김인숙 외, 2020).
- 선행연구(김준영 외, 2020)에 따르면 중장년의 경제활동 참여율은 연령에 반비례하는 경향을 보이고 있음. 이는 고령사회에서는 중장년이 생애 후반기의 경제적 자립을 위해 가능한 오랫동안 노동시장에 머물러야 하기 때문임.
 - 구체적으로 40대는 지난 10년(2011~2019) 동안 80~81%를 기록하며 큰 변동 없이 높은 경제활동 참가율을 보였으나, 50대 이상은 같은 기간 동안 4~5%p(2011년: 73.1% → 2019년: 77.4%)로 경제활동 참가율이 지속 증가했음. 또한, 60~64세는 동 기간 57.0%에서 62.1%로 5.1%p 증가해 전체 평균 경제활동 참가율에 근접했음.
 - 노동시장 참여가 증가한 이유는 대표적 노후보장제도인 국민연금 월수급액이 노년기 필요소득에 크게 미치지 못하고, 과거에 비해 노후대책을 자녀의 부양에 의존하려는 인식도 계속하여 줄어들었기 때문임.

- 이처럼 50대 이상의 경제활동 참여율 증가 추세는 지속되고 있으나, 가장 오래 근무한 직장에서의 평균 이직 연령은 점차 낮아지고 있는 추이를 보이고 있고, 동일 직종으로의 이직 가능성도 높지 않음.
 - 통계청 경제활동인구조사(2021)에 의하면, 주직장 평균 퇴직 연령은 2020년 49.4세, 2021년 49.3세로 최근 10년간 40대에 머무르고 있으며(평균 49.24세), 법정 정년퇴직 연령인 60세에 크게 못 미치고 있음(조규형, 2022).
 - 중장년 구직활동 실태조사결과(2022)에 따르면 중장년 구직자의 10명 중 약 6명이 직종을 변경해서 재취업하겠다고 응답함. 그 이유로 연령제한 등으로 주 직종 취업 가능성 희박'이 58.1%로 가장 많았음(전경련중장년일자리희망센터, 2022).
 - 결국, 50세 이후의 중장년이 종사하는 일자리는 대부분 주된 일자리로부터 이직한 일자리이고, 이 때 발생하는 문제는 퇴직과 이직을 사전에 준비하지 않은 상태에서 일자리에 적응해야 하는 중장년 비중이 더욱 늘어날 수 있다는 것임.
- 주된 일자리에서 새로운 일자리로 가는 준비가 덜 된 상태에서의 이직과 전직은 그만큼 낮은 질의 일자리로 내몰릴 수밖에 없는 주요한 이유가 됨(김준영 외, 2020). 이러한 상황은 중장년의 취업자 증가와 동시에 실업율을 증가시키는 결과로 이어짐.
 - 중장년의 재취업 후 직장에서 근속기간이 2년 미만이라는 응답이 45.4%로 나타나, 고용이 되더라도 재취업 과정에서 근로조건이 악화되고 있고(김지수, 이기영, 2023), 이는 실업률 증가로 나타남.
 - 실제로 최근 동향을 보면, 50대와 60~64세 실업자 비중이 급격하게 증가하는 것으로 나타나고 있으며, 50대 실업자 비중은 2002년 8.1%로 저점을 기록한 이후 꾸준히 증가해 2019년 15.9%까지 증가했음(김준영 외, 2020).
 - 60~64세는 최근 2년 사이 급격하게 증가하면서 2000년대 초반 2~3%대의 비중에서 2019년 15.7%까지 증가했음. 65세 이상도 최근 10년 동안 꾸준히 증가하면서 2019년 기준 7.7%의 비중을 차지했음(김준영 외, 2020).
- 경제적 이유로 주직장을 은퇴한 후 노동시장에 계속 머물러야 하는 중장년에게는 소득 측면에서도 양질의 일자리가 요구됨. 즉, 젊은 세대들이 미래를 위한 직업경력을 쌓기 위해 '열정페이' 측면에서 직장을 선택할 수 있는 경우와는 처한 상황이 다름.
 - 주직장 퇴직 중장년층의 노동시장 재진입 현상은 여러 가지 이유로 설명될 수 있으나

- 다수 연구를 보면 가구부양, 노후준비, 생계유지 등의 경제적 이유라는 점에 있어서는 일치함(이주영, 박재완, 2019; 황남희 외, 2019; 김지수, 이기영, 2023).
- 충분한 경제적 여유를 확보하여 조기 은퇴를 성취하는 경우는 극히 드물며(지은정, 2020), 은퇴 가구의 가장 큰 문제는 노후와 관련된 재무적 문제인 것으로 밝혀졌음(김지수, 이기영, 2023).
 - 2020년 5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사에 따르면, 취업을 희망하는 이유 중 '생활비에 보탬'이 58.8%를 차지하고 있으며, 근로를 희망하는 연령도 73세로 매우 높게 나타난 바 있음(김준영 외, 2020).
- 한편, 과거와 비교하여 주직장 은퇴 후 지속적 경제생활을 이어가야 하는 중장년은 고용안정성보다 고용가능성에 초점을 맞추어 경력개발을 해야 하며, 현직의 유지와 동시에 새로운 직업경력설계를 통해 은퇴 후 직장과 직업을 준비해야 함.
 - 그럼에도 중장년은 50세 전후에 주된 일자리 퇴직 이후 생계를 유지하거나 보조하기 위해 일자리 질을 가리지 않고 노동시장에 진입하는 경우가 많음. 특히, 일자리 선택 기준에서 과거의 취업 경험과의 연관성이 10.4%에 불과해 주된 일자리에서 경험을 제대로 살리지 못하고 있음(김준영 외, 2020).
 - 또한, 퇴직 중장년층의 노동이행 과정을 살펴본 연구(강민정, 2022; 윤하림, 홍백의, 2020)에 따르면 주된 일자리 퇴직 후 불안정한 고용형태의 저임금 및 저숙련 일자리 등으로의 이행 비율이 높았으며, 노동 안정성이 상대적으로 취약한 것으로 나타났음(김지수, 이기영, 2023, p.81에서 재인용).
 - 중장년의 재취업 결정에 영향을 미치는 요인 및 욕구를 살펴보면 '경력연계'가 중요한 요소로 나타나고 있음. 중장년 퇴직자들에게 과거 경력과 연관성이 재취업 직종 선정에 중요한 영향을 미친다는 것은 많은 선행연구에서도 반복되어 나타나는 결과임.
 - 중장년들은 과거 경력과 연관되거나 활용할 수 있는 직종으로 재취업하기를 희망하며, 중장년에게 취업 가능성이 높은 직업인지 여부가 재취업 직종결정에 영향을 미침. 또한, 새로운 직업을 선택하더라도 과거 경력과 조금이라도 연관성 있는 직업을 선호함(경기도일자리재단, 2019).
 - 중장년은 재취업 직종 선정 시 자신의 경력활용이나 연계, 또는 자신의 취미나 흥미를 활용할 수 있는 직업을 선호하고 거기서 안정감을 느끼는 경향이 있고, 이는 결국 이

들에게 자신의 경력은 물론 취미나 흥미 등을 정확히 파악할 수 있도록 하는 서비스를 제공하는 것이 필요함을 시사함.

2. 연구 목적

- 40대 이후 중장년 구직자의 안정적인 일자리 정책을 위해 단기적인 인건비 지원 중심의 공공 일자리 외에도 양질의 민간 일자리로의 이동을 위한 지원정책이 필요함.
 - 중앙정부 일자리 사업에 있어서도 정부가 제공하는 직접 일자리를 줄이는 대신 민간 형을 늘리고, 창업지원에 있어서도 정부 직접지원보다 민간과 연계한 지원을 늘리는 식으로 사업구조를 개편하였음(기획재정부, 2023).
 - 조규형(2022)의 서울시 중장년 지원정책 요구조사 결과에서도 40대 초반에서 60대 후반까지 전 연령대에 걸쳐 일자리 분야 요구가 가장 컸는데, 세부정책 요구별 우선순위를 보면 민간 일자리 취업지원이 2순위로 높게 나타난 바 있음.
 - 서울수도 서울런4050, 전환기 중장년 집중지원 프로젝트('22.12.)에서 민간 연계 취업지원을 중요사업으로 제시하였고, 서울시50플러스재단에서도 40~64세 재취업 희망자 대상으로 기업이 필요로 하는 직무역량 강화 및 취업 연계 지원사업을 추진하고 있음.
- 서울시 중장년은 고학력 인적자원으로 경제활동참여 욕구가 강하고, 사회생활 자부심도 높은 편임. 또한, 개인경력과 일활동 의지 및 지역특성 등에 따라 다양한 중장년 특성을 대변할 수 있는 일자리 모델 설계가 가능하도록 지원체계가 구축되어야 함.
 - 이를 위해 중장년의 개별요구 파악 및 맞춤형 일자리 연계와 사후관리 등을 체계적으로 진행할 수 있는 표준 모델 확립과 이에 필요한 전문인력 확보가 선행되어야 함.
 - 해외(미국, 일본, 독일, 프랑스)의 고용정책 및 제도의 경우, 재직자 능력향상, 실직자 또는 이직자 역량제고를 통한 노동시장 재진입에 주력함. 그리고 전문 직업상담사 관리 하에 능력진단, 상담서비스를 통해 맞춤형 직업훈련서비스를 제공함(이수정 외, 2020).
- 이러한 배경에서 본 연구는 서울시 중장년 민간 일자리 연계 모델을 산업 또는 직종별로 개발하고, 서울시50플러스재단의 일자리 사업(기업 연계 중장년 취업지원¹⁾) 운영이 가능하도록

협력 체계 구축의 기반 마련을 목적으로 함.

- 이는 중장년 일자리 질을 높이기 위해서는 중장년의 경력을 활용하고, 공공·직접일자리보다는 민간/기업 연계형 일자리 창출이 필요하며, 민간과의 협력적 거버넌스를 통한 중장년 취업 서비스 생태계 구축(협력 체계)이 중요하기 때문임.

1) 중장년 직무교육 연계 일자리 프로그램: 소정의 직무교육(10~40시간)을 통해 중장년이 새롭게 진입 가능한 경력개발형 일자리를 대상으로 하며, 공모를 통해 협력 기관을 선정함. 성과목표는 참여자수 200명, 일 연계율 40%임

제2절

연구 내용 및 방법

1. 연구 내용

- 중장년 민간분야 일자리 조사(직무·직종 발굴)
 - 조사내용: 고용노동부의 신중년 적합직무(고용장려금), 한국고용정보원의 5060 신 직업 및 경력자 직무활용 재취업 추천직업 등 검토
 - 고려사항: 청년기 및 중년기의 직종 경력이 지속되는 것을 전제로 하되, 일부 직종은 새로운 경력기회를 발굴하는 차원에서 접근
- 타기관 민간 연계 일자리 사업 사례조사
 - 조사대상: 경기도베이비부머일자리기회센터(경기도일자리재단), 여성새로일하기센터(서울특별시북부여성발전센터, 서대문여성인력개발센터), 은곡직업전문학교 등
 - 조사내용: 기관현황, 주요사업내용(교육과정 등), 사업운영방식, 성과지표 등
- 협력 체계 구축 가능한 기관발굴(공공 및 민간기관, 협단체 등) 및 수요조사
 - 1단계: 타겟 직종 선정 후, 직종 전문성과 훈련경험을 가진 기관 및 협단체 목록 작성
 - 2단계: 목록 검토 후 1차 선정된 대상에 대해 일자리 연계협력 가능성 타진(유선)
 - ※ 다양한 네트워크를 통해 1차 선정 대상 외 방문협의 추가기관 지속 발굴
 - 3단계: 기관 방문 협의를 통한 실질적인 연계 가능성 모색
 - ※ 직무교육과정, 취업 연계 가능성, 재단과 협력 및 최적운영방안 도출
- (기관 수요조사결과와 타기관 사례분석을 기반으로) 민간 일자리 모델 개발
 - '22년 적합일자리 사업의 일자리 모델 참고
 - 기술전문가, 건설안전감시단, 스마트운전기사, 반려견돌봄전문가, 책놀이지도사, 시니어 크리에이티브 마케터, 이사견적사, 프리미엄 쇼퍼, 짜깁악어 돌봄전문가, 고요한 모빌리티 드라이버 등
- 중장년 민간 일자리 연계 취업지원 협력 체계 수립
 - 선정된 일자리 모델 체계화 및 사업내용 설계
 - 선정된 일자리 모델 및 발굴기관 대상 기업 연계 중장년 취업지원서비스 협력 체계 구축

2. 연구 방법

- 문헌조사: 연구보고서, 학술지논문, 인터넷자료 등
 - 정부 및 지자체의 중장년 일자리 정책 및 지원사업에 대한 문헌고찰
 - 중장년 취업에 적합한 직무 탐색(고용노동부 신중년 적합직무 목록 등)
 - 중장년 일자리 니즈 및 중장년이 직면하는 현실적 문제와 필요성 고찰
(중장년 실태조사 보고서, 중장년 일자리 요구조사 보고서 등)
 - FGI 대상 전문협회 및 훈련기관 등에 대한 사전 조사(홈페이지 등)
- FGI: 전문협회·기관 수요조사, 타기관 사례조사
 - ※ 전문협회·기관 수요조사는 외부 용역업체를 통해 수행(수의계약)
 - 일자리 연계를 위해 재단과 협력할 가능성 있는 기관의 관계자 중심으로 FGI 진행
 - FGI 진행 전 반구조화된 인터뷰 질문지 구성하여 기관에 사전 제공
 - 타 기관 사례조사의 경우 본 연구목적에 부합하는 기관(경기도베이비부머일자리기회센터 등)에 대해 심층 인터뷰 진행
- 서울시50플러스재단 남부캠퍼스 협업
 - 2023년 기업 연계 중장년 취업지원을 추진하고 있는 팀과 협업
 - 신뢰성 있는 협력 기관 발굴, 연구결과 발표 시 토론회 또는 포럼 공동 개최
- 전문가 자문(중간 및 최종평가)
 - 1차 연구결과(중간)에 대한 전문가 자문
 - 연구과제 질 관리를 위해 평가위원 대상으로 정량 및 정성평가 실행

민간 일자리 연계 중장년 취업지원 모델 개발

제2장

중장년 민간 일자리 기초조사



제2장 중장년 민간 일자리 기초조사

제1절 중장년 적합 일자리 조사·분석

1. 신중년 경력형 일자리

1) 추진 배경 및 과정

- 과거 정부는 노동시장에 급증하고 있는 5060세대를 ‘신중년’으로 명명하고 이들을 위한 「신중년 인생3모작」 기반 구축 계획(2017.8.8), 「신중년 일자리확충방안」(2018.8.27)을 통해 중장년을 위한 일자리 정책 지원을 모색한 바 있음.
 - 구체적으로 ‘신중년’은 주된 일자리 퇴직 이후 재취업 일자리 등에 종사하며 노동 시장 은퇴를 준비 중인 과도기 세대(5060세대)를 일컫음. 이들 규모는 당시 기준(2018.10)으로 14,502,882명이었으며 전체 인구(51,821,881명)의 1/4, 생산가능 인구(16~64세)의 1/3수준이었음(경기도일자리재단, 2019).
- 「신중년 경력형 일자리」사업의 목적은 퇴직한 전문인력에게 지역사회가 필요로 하는 사회 서비스 일자리를 제공한 후 일경험을 통해 이후 민간 일자리로의 이동을 지원하기 위한 사업임(고용노동부, 2022).
 - 지원대상은 만 50세 이상 70세 미만의 미취업자이며, 해당 일자리는 지방자치단체가 주관하여 제공하는 지역 내 사회서비스 등의 일자리로, 일정 수준의 경력·자격 등이 요구되는 일자리임.
 - 근거법령은 고용정책기본법 제25조 및 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제11조의4임.
- 「고용정책기본법」제25조(청년·여성·고령자 등의 고용촉진의 지원) ① 국가는 청년·여성·고령자 등의 고용을 촉진하기 위하여 이들의 취업에 적합한 직종 개발, 직업능력개발훈련과정의 개설, 고용기회 확대를 위한 제도의 마련, 관련 법령의 정비, 그 밖에 필요한 대책을 수립·시행하여야 한다.

- 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」제11조의4(고령자 고용촉진을 위한 사업) ① 고용노동부장관은 고령자의 고용촉진을 위하여 다음 각 호의 사업을 할 수 있다. 1. 고령자에게 적합한 사회적 일자리의 창출 (이하 생략)
- 「신중년 경력형 일자리」 사업은 지방자치단체에 대한 보조사업으로 시행하고 자치단체는 원활한 사업수행을 위해 간접보조사업자를 선정하거나 위탁하여 실시할 수 있음.
 - 본 사업의 국고보조율은 50%(서울특별시(광역시)는 30%)이며, 자치단체는 지방비 편성 시 지방부담률 이상으로 편성이 가능함.
 - 「신중년 경력형 일자리」 사업의 추진절차와 각 단계별 주요 내용은 <표 2-1>과 같음.

<표 2-1> 신중년 경력형 일자리 사업의 추진절차

구분	수행기관	주요내용
① 보조금 교부 신청 요청	고용노동(지)청	• 관할 자치단체에 보조금 교부 신청 요청
② 수행기관 등 선정	자치단체	• 보조금 교부신청서 상의 수행기관 등을 선정
③ 보조금 교부 신청	자치단체	• 관할 고용노동(지)청에 보조금 교부신청
④ 보조금 교부 결정	고용노동(지)청/본부	• 보조금 교부결정 및 통지 / 가내시 통지
⑤ 보조금 교부액 확정	고용노동부(본부)	• 보조금 교부 확정내시 통지
⑥ 참여DB 구축(매월)	자치단체(수행기관)	• 일모아시스템에 참여자 정보 입력
⑦ 참여자 선정(매월)	자치단체(수행기관)	• 참여자 선정 및 직무 교육 실시
⑧ 참여자관리, 지원금지급	자치단체(수행기관)	• 참여자 근로 후 인건비 지급
⑨ 결과보고 및 정산	자치단체(수행기관)	• 정산보고서 및 사업실적보고서 제출

2) 신중년 경력형 일자리 사업 내용

- 「신중년 경력형 일자리」 사업의 근무조건 및 신청방법 등은 다음과 같음.
 - 근무 기간은 사업에 따라 최대 11개월로 4대보험 가입 및 최저임금 이상 임금을 지급받을 수 있는데, '23년에는 주 평균 32시간 근무에 월 평균 166만 원의 임금을 지급받게 됨(고용노동부 보도자료, 2022.12.28.).
 - 참여 희망자는 '23년 1월부터 각 자치단체 홈페이지 또는 장년워크넷 홈페이지(www.work.go.kr/senior) 내 '신중년 경력형 일자리사업'에서 사업내용, 참여자격 등을 확인하여 해당 자치단체 및 수행기관에 신청하도록 되어 있음.
- 2023년의 경우 123개 자치단체에서 455개 사업 3,000명 규모로 추진될 계획으로 추산됨(고용노동부 보도자료, 2022.12.28.).
 - 담당업무는 중소기업경영컨설팅, 산업안전컨설팅, 소상공인 금융상담, 드론 환경감시, 귀농·귀촌 대상 농기계사용법 교육 및 농업컨설팅, 도시정원 조성·관리 등 다양함.
 - 사업수행기관은 공공기관, 행정기관, 비영리법인 및 단체, 사회적 기업 등이 될 수 있고, 각 자치단체가 사업을 설계하여 신청하면 고용노동부의 심사를 거쳐 선정됨.
- 지자체별 신중년 경력형 일자리 예시는 <표 2-2>와 같음(고용노동부 보도자료, 2022.4.6.)

<표 2-2> 신중년 경력형 일자리 예시

지자체	분야	사업명	사업내용	참여요건
경기 시흥시	IT 정보화	취약계층 IT프로그램 개발 및 지원	취약계층(고령자, 장애인 등)을 위한 코딩 등 IT 교육 커리큘럼을 개발하고 이를 통해 교육을 진행	IT 관련 경력 3년 이상 또는 관련 자격증 소지자
경남 김해시	상담 멘토링	플랫폼 노동자 직업 상담	이동노동자 센터를 방문하는 플랫폼 노동자들에게 일자리 정보와 상담 서비스를 제공	관련 경력 3년 이상 또는 사회 복지사, 직업상담사 등 관련 자격증 소지자
서울 은평구	재무 회계 금융	소상공인 재무컨설턴트	은행권 퇴직자를 통해 관내 골목상권에 있는 소상공인을 대상으로 점포운영에 필요한 재무정보 컨설팅 등 소상공인들에게 도움 제공	관련 경력(은행권, 재무회계, 소상공인 지원 공공기관 근무) 3년 이상 경력자
제주 특별 자치도	문화 예술	트레블 헬퍼	장애인 등 관광 약자를 위한 전문 돌봄서비스와 여행서비스를 융합하여 지원	관련 경력(복지, 관광) 3년 이상 또는 사회복지사 등 관련 자격증 소지자
충남 아산시	경영 전략	기업지킴이	안전보건관리 관련 경력자를 활용하여 중소기업의 산업안전보건 관리 컨설팅 수행	관련 경력 3년 이상 또는 산업 안전기사, 산업위생관리기사 등 관련 자격 보유자

- 「신중년 경력형 일자리」 사업의 참여자들은 아래의 해당 요건을 모두 충족해야 함.
 - 만 50세 이상 70세 미만 퇴직 전문인력으로서 3년 이상의 관련 경력 보유자 또는 국가기술자격의 산업기사 이상의 자격 소유자임. 다만, 지역 상황 등을 고려하여 필요가 인정되는 경우 다양한 경력 및 자격의 소유자도 예외적으로 참여 가능함.
 - 대한민국 국적 보유자 또는 F2(거주), F5(영주), F6(결혼 이민) 비자 보유자로서 사업 참여당시 미취업자 또는 사업자등록증을 보유하지 않거나 휴면상태이어야 함.
 - 신청자가 '신중년 경력형 일자리' 사업 또는 소득지원형 직접일자리 사업에 참여했던 경우에는 이를 통해 실업급여를 수급하고 그 종료일로부터 90일이 경과하여야 함.
- 「신중년 경력형 일자리」 사업에서의 일자리 요건 및 배제되는 일자리는 아래와 같음.
 - 해당 업무와 관련하여 **경력 3년 이상 등의 전문성이나 직무능력이 필요한 일자리**인 동시에 일회성 또는 일시적 단기 일자리가 아니며, 노인일자리와 중복되는 일자리가 아니어야 함.
 - 자치단체(위탁 등의 경우 수행기관)는 아래 항목들에 해당하는 일자리의 경우 「신중년 경력형 일자리」 를 통해 중장년을 참여시킬 수 없음.
 - 직접일자리사업 중복참여 제한 대상에 해당하는 일자리
 - ※ 직업일자리사업: 취업 취약계층을 민간 일자리에서 취업시킬 목적으로 한시적·경과적·일경협 일자리를 만들어 정부 재정으로 임금을 지급하는 사업. 은퇴인력 등을 주된 대상으로 실비를 지원하는 자원봉사형 일자리도 포함(고용노동부 홈페이지).
 - 상당한 경력 및 전문성이 필요치 않은 단순노무 일자리(예: 주차장관리, 환경미화 등)
 - 상시적인 각종 센터 운영지원 및 공공시설물 운영을 위한 일자리(예: 행정기관 등의 최소한 운영을 위해 필수로 채용하여야 하는 행정요원, 시설관리인력 등)
 - 박람회·축제 등 일회성 행사 개최 및 운영지원을 위한 일자리(단, 행사기획 등 전문적 업무수행을 위해 3개월 이상 채용되는 경우는 참여 가능)
 - 특정 기간을 단위로 시행되는 각종 통계조사와 같은 사업 관련 일자리(예: 하수관로조사, 국공유재산실태조사, 환경개선부담금 시설물조사 등)
 - 지역에 필요한 서비스와 무관하게 특정 단체의 이익만을 위해 추진하는 일자리
 - 수행기관 전반적인 운영 및 경력형 사업 운영을 위한 일자리(예: 수행기관 재무·회계 등 관리 업무, 수행기관 경력형 사업 운영 담당 업무 등)
 - 선정 사업과 유사·중복적인 다른 정부부처 사업을 시행 중이거나 시행이 예정된 경우

3) 신중년 경력형 일자리 사업의 추진성과

- 고용노동부 '2021 재정지원 일자리사업 성과평가보고서'에 따르면 「신중년 경력형 일자리」 사업은 양호한 평가를 받았음.

※ 2022년 성과평가보고서는 연구시점 당시 발간되지 않아 2021년 자료를 참고함.

- 「신중년 경력형 일자리」 사업의 참여자는 2,976명으로 정부의 직접일자리사업 전체 참여자의 0.3%에 해당함. 이 중 장년층(55~64세)이 56.8%로 참여자의 절반 이상을 차지하였고, 다음으로 중년층(35~54세) 30.1%, 고령층(65세이상) 13.2% 순이었음.
- 전체 참여자 중 참여 종료 후 6개월 이내 취업자 비율은 34.9%로 직접일자리 전체 사업 평균(35.6%)보다 낮은 수준을 보였고, 사업을 통한 취업자 중 6개월 이상 고용유지비율은 43.2%로 직접일자리 전체 사업 및 동일유형 사업들과 비슷한 수준임.
- 참여 종료 후 민간 일자리 이동을 지원하기 위해 희망자에 한해 고용서비스기관으로 연계하는 등 취업 연계 서비스도 제공하고 있으나, 실제 전년 대비 6개월 내 취업율은 감소하였음('20년: 51.8% → '21년 34.9%).
- 「신중년 경력형 일자리」 사업의 성과는 긍정적 측면 및 부정적 측면의 양면적 평가가 있음.
 - 「신중년 경력형 일자리」 사업은 전체 일자리사업 평균에 비해 사업종료 후 취업률이 높지 않고(34.9%), 민간 일자리로 재취업하기까지 소요기간(84.3일)도 더 길게 나타나 비판적인 견해도 있음(예: 세계일보 2022.7.26. 기사).
 - 하지만, 이러한 사업을 통해 코로나19로 인한 고용위기로부터 중장년층 고용을 촉진하고 일자리를 지키는 역할을 충실히 하였다는 긍정적인 의견도 있음.
 - 고용노동부는 「신중년 경력형 일자리」 사업 참여자들의 재취업을 제고를 위해서 사업참여자에게 중장년일자리희망센터의 생애경력설계서비스를 유료하도록 의무화하는 등 개선 계획을 수립함(고용노동부 보도자료, 2022.7.26.).

적용 시사점

- 신중년 경력형 일자리 사업은 퇴직자의 숙련유지 및 생계안정에 기여하도록 한다는 측면에서 의미를 찾을 수 있음. 이런 관점에서 서울시50플러스재단의 민간 일자리 사업모델의 경우에서도 2가지 트랙으로 구성하는 것을 검토할 수 있음: 경력활용, 새로운 경력모색.
- 신중년 경력형 일자리 사업의 경우에도 민간 일자리로의 이동을 지원하기 위해 고용서비스 기관으로 취업 연계 서비스를 제공한 것처럼, 단순히 일정 기간 일경험 활동만으로는 안정적 취업에는 한계가 있으므로 전문기관 또는 전문인력(직업상담사 등)을 통한 체계적인 재취업 상담서비스가 병행되어야 함.

2. 신중년 적합직무

1) 추진 배경 및 과정

- 2015년부터 도입된 신중년 적합직무는 신중년을 채용하는 기업에게 고용장려금을 지원하여 신중년의 취업 어려움을 해소하기 위한 목적으로 만들어졌음.
 - 신중년 적합직무는 신중년의 특성과 경력 등을 감안할 때 신중년이 노동시장으로 재진입하는데 적합한 직무로서 구직자 및 구인기업 수요조사, 노사·관계부처·전문가의 의견수렴을 토대로 마련되었음.
 - 이러한 직무로는 신중년의 경험과 전문성을 활용할 수 있는 직무, 중단기 교육훈련을 통해 노동시장 재진입이 용이한 직무, 신규 창출된 직무라도 다른 세대보다 신중년의 전문성·경험·노하우를 활용할 경우 업무수행이 더 원활한 직무들임.
 - 예를 들어, 신중년의 경험 및 전문성을 활용할 수 있는 직무에는 **상담전문가**, 청소년지도사, **경영진단 전문가** 등이 있으며, 정보통신 발달 및 고령화 등으로 인해 향후에 신규 창출될 직무로는 산업카운슬러(감정노동상담사), 노년플래너 등이 있음.
 - 또한, 기업의 인력수요가 증가하는 직무 중 직업훈련 등을 통해 노동시장 재진입이 용이한 직무로는 **소형건설기계 기술자**, 조경기술자, 전기설비 기술자 등이 있음.
 - 신중년 적합직무는 2015년 55개 직무(한국고용직업분류 세분류 기준)로 시작하여 2022년에는 74개 직무로 늘었고 세부 직업으로 보면 245개로 확대되었음.
 - 2019년에는 70개 직무에 세부직업으로는 213개였고, 이렇게 지속적으로 확대되는 근거에는 기업체 인사담당자 의견 및 전문가의 노동시장 분석결과 등이 있음.
 - 2021년에는 4차 산업혁명에 따라 향후 수요가 증가하여 신중년이 다양한 경력·전문성을 활용할 수 있거나 직업훈련 후 재취업이 쉬울 것으로 보이는 직무 20개가 추가 선정되었음.
 - 2023년에는 신중년 적합직무의 범위가 더 이상 확대되지는 않았고, 신중년 적합직무 고용장려금 지원기준이 '**신중년 적합직무 고용지원 대상에서 제외되는 직무**'가 제시되는 형태로 바뀌었음(〈표 2-3〉 참조).
- ※ [2023 신중년 적합직무 고용장려금 지원요건] 한국고용직업분류의 소분류에 따른 직무(42개 직무 제외)에 정규직으로 신규 고용(2023년 신중년 적합직무 고용장려금 지원개요 내용 中)

- 이러한 신중년 적합직무('23년부터는 42개 직무를 제외한 모든 직무)에 신중년을 신규 고용하는 사업주에게는 고용창출장려금을 정부가 지원하고 있음.

〈표 2-3〉 신중년 적합직무 고용지원 대상에서 제외되는 직무(2023)

지원제외 사유	한국고용직업분류 소분류 코드 및 직무명			
① 50세 이상 비중이 높아 취업 용이한 직무(19개)	011	의회의원·고위공무원, 기업고위임원	014	미용·여행·숙박·음식·경비·청소관리자
	232	보육교사 및 기타 사회복지 종사자	233	성직자 및 기타 종교 종사자
	531	주방장 및 조리사	542	경비원
	550	돌봄 서비스 종사자 (요양보호사, 간병인, 육아도우미 등)	561	청소·방역 및 가사 서비스원
	562	검침·주차관리, 기타서비스 단순종사자	622	자동차 운전원 (택시·버스·화물차·특수차 등)
	704	건설·채굴 기계 운전원	705	기타 건설 기능원(채굴포함)
	861	섬유 제조·가공 기계 조작원	862	패턴사, 재단사 및 재봉사
	863	의복 제조원 및 수선원	901	작물재배 종사자(조경원 포함)
	903	임업 종사자	904	어업 종사자
	905	농림·어업 단순 종사자		
② 전문성·경험·노하우를 요구하지 않는 저숙련 직무(10개)	523	숙박시설 서비스원 (도어맨·룸서비스맨·벨맨 등)	524	오락시설 서비스원(노래방·PC방 등)
	532	식당 서비스원(음식 배달원 포함)	613	텔레마케터
	615	판매 종사자(가스충전·주유원 포함)	616	매장 계산원 및 매표원
	617	판촉 및 기타 판매 단순 종사자	624	택배원 및 기타 운송 종사자
	706	건설·채굴 단순 종사자	890	제조 단순 종사자
③ 학위, 면허, 전문자격 등 취득으로 취업 가능하여 정부지원 필요성이 낮은 직무(9개)	023	회계·세무·감정 전문가	211	대학 교수 및 강사
	212	학교 교사	221	법률 전문가(변호사·변리사 등)
	301	의사, 한의사 및 치과의사	302	수의사
	303	약사 및 한약사	414	창작·공연 전문가(작가, 연극 제외)
	621	항공기·선박·철도 조종사 및 관제사		
③ 국가, 지자체, 공공기관의 직무(4개)	021	정부·공공행정 전문가	025	정부·공공행정 사무원
	240	경찰관, 소방관 및 교도관	250	군인

2) 신중년 적합직무 고용장려금(고용창출장려금)

- 「신중년 적합직무 고용장려금」 사업은 만 50세 이상 실업자를 신중년 적합직무에 고용하는 사업주에게 인건비를 지원하여 신중년 고용창출을 목적으로 하는 사업임.

- 지원과 관련한 법적근거는 고용보험법 제20조(고용창출의 지원) 및 동법 시행령 제17조 제1항 제7호임.

● 고용보험법 시행령 제17조(고용창출에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 법 제20조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 임금의 일부를 지원할 수 있다.

● 7. 고용노동부장관이 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호 또는 제2호에 따른 고령자 또는 준고령자가 근무하기에 적합한 것으로 인정하는 직무에 고령자 또는 준고령자를 새로 고용하는 경우

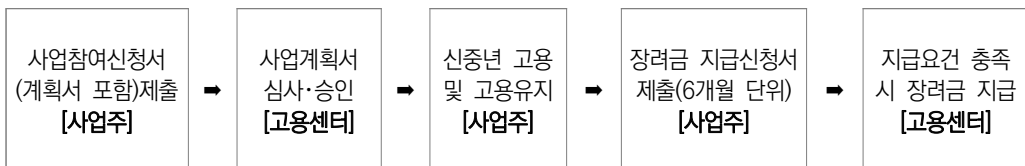
- 지원대상은 만 50세 이상 실업자를 정규직으로 신중년 적합직무에 채용한 우선지원 대상기업²⁾ 및 중견기업³⁾으로 근로자 1인당 우선지원 대상기업은 80만 원, 중견기업은 40만 원을 최대 1년까지 지원함(연간 480만 원~960만 원).

※ 단, 사업주가 지급한 임금의 80% 한도로 지급함.

- 지원요건은 정규직(근로기간의 정함이 없는 무기계약)으로 채용하여 6개월 이상 고용 유지해야 하며, 고용 후 만 50세 이상 피보험자 수가 증가한 경우라야 함. 이 요건을 만족하는 경우 직전 보험년도 말일 기준으로 사업장 피보험자 수 30%까지 지원됨.

- 지원절차와 내용은 아래와 같음.

- 지원방식은 채용 전 관할 고용센터에 참여신청서를 제출 → 승인여부 심사 → 승인 시 승인된 내용에 따라 근로자를 채용 → 6개월 단위로 지원금 신청하는 절차임.



2) 우선지원대상기업: 통계청의 한국표준산업분류(KSIC)의 산업별로 상시 사용하는 근로자가 100명~500명 이하인 기업 (예: 제조업_상시근로자 500명 이하, 건설업_300명 이하 등)

3) 중견기업: 한국중견기업연합회(www.formek.or.kr)에 가입된 기업

- 지급대상 근로자를 고용한 날(지급대상 근로자가 여러 명일 경우 최초로 고용한 날) 이 속한 달부터 매 6개월 평균 만 50세 이상 피보험자 수가 사업참여 신청일이 속한 달의 직전 6개월 평균 만 50세 이상 피보험자 수를 초과한 경우에 지원이 가능함.
- 2023년 고용노동부의 「신중년 적합직무 고용장려금」 지원 개요에 따르면 신중년 적합직무 고용장려금 지급 제외 대상은 아래 항목에 해당하는 경우임.
 - 사업 참여(사업계획) 승인 이전에 이미 채용한 근로자 및 사업 참여 승인 통보를 받은 날이 속한 다음 달부터 6개월 이내에 근로자를 고용하지 못한 경우 지원 불가함.
 - 사업계획 승인 후 고용했으나 지원이 불가한 근로자 유형은 ① 근로계약 기간을 정한 근로자, ② 최저임금액 미만의 임금을 지급받은 근로자, ③ 사업주(대표이사)의 배우자, 직계 존·비속, ④ 정년까지 기간이 2년 미만 근로자, ⑤ 외국인(거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)는 가능) ⑥ 고용보험에 가입되어 있지 않은 근로자 등임.
 - 지원 제외되는 사업주(사업장)는 ① 공공기관·지방공기업, ② 일반유흥·무도유흥·기타주점업, 갬블링·베타업 등 업종, ③ 임금 등을 체불하여 명단공개 중인 사업주, ④ 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자 이직 당시 사업주와 같거나 밀접한 관련이 있다고 인정되는 사람일 경우, ⑤ 중대 산업재해 발생 등으로 명단 공표 중인 사업주 등임.

적용 시사점

- 서울시50플러스재단에서 계획하여 운영할 일자리 모델도 신중년 적합직무에 해당되어야 고용창출 장려금 지원 혜택으로 기업의 중장년 채용연계가 더 용이할 수 있으나, 계획한 일자리 모델 중 장려금 지급 제외 대상에 해당되는 직무도 있음(예: 건설기계 운전원 등).
- 다만, 이러한 직무의 경우 고용노동부가 제외 대상 직무사유에 언급한 것처럼 '50세 이상 비중이 높아 취업 용이한 직무'라는 점에서 고용창출 장려금이 지원되지 않더라도 충분히 중장년 취업 가능성은 높을 것으로 판단됨.
- 다른 관점에서 생각해보면 제외 대상에 포함된 직무의 경우, 실제로 민간기업의 채용수요가 많아 중장년 취업 가능성이 높다는 의미이므로 이러한 직무에 대해서 좀 더 적극적인 접근도 필요할 수 있음.

- 40대 경제활동 인구의 교육훈련에 대한 전반적인 지원 요구 순위는 ① 부가수익 창출, ② 직업전환, ③ 직업역량 강화 순으로 나타났음⁴⁾.
 - 이는 연령(40대 전반, 40대 후반), 성별에 관계없이 동일하였고, 이후 순위는 ④ 디지털정보역량강화, ⑤ 취업구직기술강화 순서였음.

〈표 2-4〉 서울시 40대 경제활동인구의 전반적 교육훈련 지원 요구 순위

구분	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	6순위
전체	부가수익 창출	직업전환	직업역량 강화	디지털정보역량 강화	취업구직기술 강화	기타
40대 전반	부가수익 창출	직업전환	직업역량 강화	디지털정보역량 강화	취업구직기술 강화	기타
40대 후반	부가수익 창출	직업전환	직업역량 강화	디지털정보역량 강화	취업구직기술 강화	기타

(주) 40대 전반(만40세~만44세) / 40대 후반(만45세~만49세) 로 구분

- 40대 경제활동 인구의 지원 프로그램 선호도는 교육훈련 지원 요구의 영역과 ‘자격증 취득’과 ‘40대 유망직업’ 등 5영역에서 확인한 바, 1순위로는 각 영역별로 재테크/투자, 카페 등 음식점 창업, 디지털전환 기술, 빅데이터 분석, 온라인 튜터 등으로 나타났음.
 - 5개 영역 중 본 연구 주제인 중장년 취업지원 모델과 관련 있는 부분은 ‘직업전환’, ‘직업역량강화’, ‘자격증 취득’이라고 할 수 있음.

〈표 2-5〉 서울시 40대 경제활동인구의 지원 프로그램 선호도

구분	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위
1) 부가수익 창출	재테크, 투자	온라인 쇼핑몰	1인 크리에이터	소셜마케터, 디지털마케터	직장인 부업 사업화 가이드
2) 직업전환	카페, 음식점 창업	IT개발자	상담사 (심리상담, 직업 상담 등)	디지털콘텐츠 디자인	인테리어 기술 (도배, 타일 등)
3) 직업역량 강화	디지털전환 기술	AI 등 신기술 실무 적용	자영업자, 소상공인을 위한 SNS마케팅기법	창업 프로젝트 (아이디어 발굴, 기획, 조달 전반 등)	마음관리 및 건강관리
4) 자격증 취득	빅데이터 분석	제과·제빵	직업상담사 자격	3D프린터 운용	조경관리
5) 40대 유망직업	온라인튜터, (디지털강사 등)	개인정보 보호전문 관리자	데이터 거래 전문가	데이터 라벨러	전직지원 전문가

4) 서울시 40대 직업역량개발 및 교육훈련에 대한 요구 ※ 조사결과는 재단의 ‘서울시 40대 직업역량 개발 및 교육훈련 요구조사(조규형 등)’ 내용을 발췌한 것임.(서울시에서 경제활동 중인 40대 중장년 1,248명의 응답결과이고, 2023년 5월에 조사가 이루어졌음)

제2절

타 기관 민간 일자리사업 사례분석

1. 경기도베이비부머일자리기획센터

1) 센터 소개

- 경기도베이비부머일자리기획센터는 경기도일자리재단 산하 조직으로 대규모 은퇴를 앞둔 422만 경기도 베이비부머 세대의 사회문제해결 및 일자리 수요 등에 대응하기 위해 2023년 5월 출범된 기구임.
 - 경기도 민선 8기 김동연 도지사 취임 후 기존 신중년일자리센터(~'22년)가 경기도 베이비부머일자리기획센터(이하 센터)로 명칭 변경되었음.
 - ※ 도지사 공약 중 '경기도 베이비부머 재도약 지원'에 따라 명칭 변경과 역할 강화가 이루어짐.
 - 센터의 역할은 ① 생애설계 상담부터 취업까지 쏠단계 지원체계 구축을 통한 일자리서비스 제공 ② 도내 베이비부머 고용서비스의 질적 향상을 위한 시·군 관계기관과의 협의체 운영 ③ 베이비부머 일자리모델 발굴을 통한 체계적, 전문적 일자리 서비스 지원 등임.
 - 센터는 특히 사회공헌 일자리에 좀 더 초점을 맞추고 있으며 해당 사업인력이 많이 보강되었음. 기존 진행해 왔던 '4060 맞춤형 재취업 지원사업'이나 '이음일자리사업' 등은 지속되고 있고, 사회가치창출일자리사업인 '베이비부머재도약종합지원' 사업이 새롭게 진행되고 있음.
- 센터의 특징은 별도 상담실(직업상담사 3명)을 두고 중장년 대상으로 전문 직업 상담을 우선 또는 직접 방문자들을 대상으로 진행하고 있다는 것임.
 - 베이비부머를 대상으로 한 전문 직업 상담은 만 40~69세 경기도민이면 누구나 무료로 이용할 수 있으며 이용시간은 평일 오전 9시~오후 6시임.
 - ※ 사업 대상인 중장년 외 상담고객의 경우 상담사 KPI에는 포함되지 않지만 내담자 관리(데이터 등록)는 하고 있음.
 - 상담실의 직업상담사 3명의 소속은 서부광역사업팀 소속으로 교육 및 일자리 사업에 투입되어 사업운영과 취업코칭, 컨설팅 업무를 수행함. 경력설계상담이 별도 사업화되어 있지는 않으나, 대부분 일자리 사업의 필수 과정으로 진행되고 있는 형태임.

참고사항

[경기도베이비부머일자리기회센터의 상담실 운영구조]

- 직업상담사는 공무원(직위: 전임, 계약형태: 무기계약)으로 채용되고 대부분 50대로 경력이 많음.
 - ※ 공무직은 무기계약직 또는 특정사업에서 인건비가 지급되는 단기계약직(대개 1년)이 해당되는데, 센터에서 근무하는 전문 직업상담사의 경우 무기계약직임. 공무직은 단일 직위로 구성되어 있으며 승진 없이 호봉만 올라감.
- 직업상담사가 사업을 직접 운영하고, 참여자와의 라포 형성, 취업코칭까지 일련의 프로세스에서 진행하기 때문에, 재단이나 센터에 별도 상담부서를 두어야 한다는 필요성은 갖고 있지 않음: 직업교육기간동안 담당하고 있는 중장년과 충분히 라포가 형성되었기 때문에, 교육수료 후 또 다른 직업상담사와 취업상담을 진행하는 것이 비효율적이며 민원이 발생함.
- 별도의 상담센터를 두고 있는 이유는 경기도의 일반 도민 상담(대부분 유선으로 진행) 때문이며, 생애전환기 상담 후 일자리 플랫폼을 통한 일 연계를 지원하고 있음: 워크넷을 주로 이용하며, 구체적인 일자리 구인구직정보를 파악하려면 내부전산망에 접근이 가능해야함.

2) 주요 사업

(1) 중장년 직무역량 강화교육

● **사업개요('22년 기준)**

- 목적: 도내 중장년 경제활동 참여 지원을 위한 직무역량 강화 및 재취업 지원, 코로나 팬데믹으로 인한 디지털 기반, 비대면 활동 등의 증가에 따른 적응력 향상
- 대상: 만 40~64세 이하의 경기도 내 거주자(개강일 기준 고용보험 미가입자), 자영업자는 연매출 8천만 원 미만, 특수형태근로종사자는 연매출 4천 8백만 원 미만인 자
- 지원 및 예산: 교육비 전액 무료(교재 포함), 사업예산 1억 원
- 참여인원: 과정별 약 25명 정원으로 운영

● **교육과정('22년 기준)**

〈표 2-6〉 중장년 직무역량 강화교육 교육과정(경기도일자리재단)

과정명	교육내용	시간	일활동	비고
메타버스 디자이너 (2월)	<ul style="list-style-type: none"> • 메타버스 이해, 마케팅/창업사례 • 게더타운 맵 제작 및 디자인 실습 	20시간	메타버스 관련 취업 또는 창업	-
3D프린터 방과후강사양성 (3월, 4월)	<ul style="list-style-type: none"> • 3D프린터 작동원리 이해 • 퓨전360 모델링 이해 • 방과후 교실 강의계획서 작성요령 	40시간	초·중·고 방과 후 교사	• 2회 진행됨

과정명	교육내용	시간	일활동	비고
금융복지상담사 양성(2급) (8~9월)	<ul style="list-style-type: none"> 금융복지상담사 2급 과정 이론 채무조정 및 재무상담 실습 금융복지센터 방문, 현직자 대화 	100시간	금융복지상담 (취약계층 대상)	<ul style="list-style-type: none"> 금융복지상담사 협회 연계 운영 ZOOM을 통한 원격교육
디지털콘텐츠 큐레이터양성 (10월)	<ul style="list-style-type: none"> 스마트폰 기본 및 고급활용 스마트폰 UCC, 스마트워크 SNS마케팅 기본 	100시간	프리랜서, 강사활동 (복지관, 노인대학, 평생학습관 등)	<ul style="list-style-type: none"> 경기콘텐츠진흥원 교육장에서 진행

● 사업운영

- **[수요조사]** 훈련과정 개설을 위한 수요조사는 아래와 같이 단계별로 진행되었음.
 - [1단계] WorkNet 탐색(구인업체 및 구직인력 대상으로 교육과정 수요확인)
 - [2단계] 기업 심층 확인(유선 및 방문, 계획한 훈련과정과의 채용부합도 확인 등)
- **[교육대상]** ‘금융복지상담사양성’ 과정은 금융권 퇴직자 중심이었고, 그 외 과정은 관련된 분야의 기존 강사들이 많았음.
- **[교육운영]** 과정별 개설시기가 상이하여 담당자 1명이 4개 과정의 과정기획부터 교육운영, 사후관리까지 전체 프로세스를 진행하였음.
 - 교육과정 설계는 주로 해당 강사와 연계하여 이루어졌음. 기관 차원에서 설계된 과정은 금융복지상담사양성 과정임(금융복지상담사협회).
 - 센터 내 직업상담사가 본 사업을 담당하였기 때문에, 사후관리/취업지원 등에 있어서도 교육담당자와 교육생 간 라포가 잘 형성되어 있어 관련 상담은 직접 진행함.
- **[취업 연계]** ‘금융복지상담사양성’ 과정은 소상공인지원센터 등에 취업 가능하나 취업처가 한정적이고 채용수요도 많지 않았음. 그 외 과정들은 수료 후 주로 프리랜서 및 강사(약 50%)로 활동함.
 - 프리랜서/강사는 기관과 업무계약을 체결한 경우에 취업인원으로 산정하며, 특히 강사는 교육과정과 관련된 강의를 2회 이상 진행했을 경우를 전제로 함.
 - 취업은 교육생 스스로 하는 경우도 있고 재단의 알선취업도 있으나 공식적으로 알선취업(재단이 이력서를 직접 기관에 송부)으로 산정되는 것은 WorkNet을 통한 경우에 한함.
- **[사후관리]** 교육담당자가 수료생과 취업 관련하여 지속적으로 소통하고, 수료생 간의 커뮤니티 지원도 있었음(커뮤니티를 통해 일자리연계가 이루어짐).

- **[성과지표]** 수료인원(목표: 104명, 달성: 129명_124%), 취업인원(목표: 82명, 취업: 82명_100%)에 있어 목표 초과 달성함.

- 중장년 직무역량 강화교육은 '23년에는 진행하지 않음.
- 교육과정이 정규 취업보다는 대체로 프리랜서에 적합한 직종들이라, 센터가 안정적인 일자리 창출 사업에 보다 집중할 필요가 있어 후순위 사업으로 변경됨.

(2) 4060 맞춤형 재취업 지원사업

- 사업개요('23년 기준)
 - 목적: 4060세대의 재취업 성공을 위한 일자리 원스톱 종합서비스 제공
 - 대상: 경기도 내 만 40~64세 거주자
 - 지원: 교육비 무료, 훈련수당 10만 원, 1:1 맞춤형 취업상담, 면접수당(최대 10만 원), 취업성공수당 50만 원(3개월 근속기준)
 - 운영: 투입인력 4명(일반직 대리1, 전임3: 직업상담사 2인, 행정지원 1인)
 - ※ 전임은 1년 계약직으로 매년 신규 채용되고, 본 사업 외 다른 사업에는 중복 투입되지 않음.
 - 역할분담(재단 vs 교육기관)
 - 재단: 교육기관모집선정, 교육생모집선발, 취업 연계/사후관리, 결과보고/정산
 - 교육기관: 교육과정설계, 시설장비 구축, 교육생모집선발, 교육운영, 취업 연계/사후관리, 결과보고/정산
 - 예산: 3억 6천만 원
 - ※ 인건비(전임 3인) + 교육훈련비(기관당 평균 5천만 원) + 참여자 수당(민간사업지원금 과목)

● 교육과정('23년 기준)

〈표 2-7〉 4060 맞춤형 재취업 지원사업 교육과정(경기도일자리재단)

과정명	교육내용	교육기간	인원	교육기관	비고
스마트 물류관리	지게차 +ERP물류	1개월(주중평일) 150시간	50명 (25명x2기)	한국직업능력 교육원	지게차 및 ERP 정보관리사 자격 취득 지원
자동차진단 유통	자동차 진단평가	2개월(주말2일) 150시간	60명 (30명x2기)	한국자동차진단 보증협회	자동차진단평가사 자격 취득 지원

과정명	교육내용	교육기간	인원	교육기관	비고
CCTV전문 엔지니어	CCTV시공 및 유지관리	1개월(주중평일) 150시간	32명 (16명x2기)	한국노총 수원HRD센터	CCTV 시공관리회사 취(창)업 지원

● 사업운영

- **[과정기획]** 본 사업에 있어서 '23년 추진방향이 단순 자격증 취득과정을 지양하고, '기술융합형 훈련과정' 및 '산업전환 및 구인수요 변화를 반영'하는 것이었기 때문에 이런 방향에 맞는 훈련과정을 기획함.
 - 공모사업으로 진행되었으며 사전에 사업취지에 맞는 기관이 공모에 참여하도록 하기 위해 많은 기관들과 사전 접촉하였음(전화, 인터뷰 등).
- **[인원모집]** 연초 2개 기수 인원을 함께 모집함. 이로 인해 2기 과정의 경우 2달 정도 대기기간이 필요했지만 이탈자가 많지 않았고, 모집 계획인원의 2배수 이상의 지원이 있었음(가장 높은 지원율은 스마트물류관리 과정이었음).
 - 교육생 모집업무는 교육기관과 재단이 공동으로 하는 것으로 업무분장이 되어 있으나, 실제로는 재단이 80~90% 역할을 하였음.
 - 다양한 홍보수단을 동원하여 안내가 이루어졌고, 특히 WorkNet DB를 활용한 문자 발송이 중장년에게 가장 효과적이었음.
- **[교육운영]** 교육 기관이 교육운영을 전담하는 형태임.
 - 1기는 3~4월에 개강이 이루어졌고, 2기는 1기 수료 후 3주 정도 후에 진행되었음.
 - '직업소양교육'은 '22년까지는 교과목으로 포함되어 있었으나, 교육효과가 미비하다는 사유로 '23년에는 제외되었음.
 - ※ 이로 인해 본 사업이 '22년까지는 소양교육 → 직무훈련 → 취업 연계 → 고용유지의 4단계 프로세스로 운영되었으나, '23년부터는 '소양교육'이 사업 프로세스에서 제외됨.
- **[취업 연계]** 취업 연계는 교육기관과 재단이 함께 담당하는 것이었으나 결과적으로는 재단의 활동노력이나 성과가 좀 더 기여한 바가 큼.
 - 이는 재단이 직업상담사를 다수 보유하고 있는 것에서도 기인함. 다만, 활동노력이나 성과가 기관에 따라 편차는 있음.
 - 한국직업능력교육원은 취업 연계능력과 노력이 타 기관 대비 상대적으로 높았음. 자동차진단유통 과정은 자격 취득을 위한 실기시험이 미진행상태이고, CCTV 과정은 주로 프리랜서로 활동을 많이 하는 형태라 좀 더 시간을 두고 성과를 지켜볼 필요가 있음.

- 취업상담·알선은 수요자들의 근로희망조건에 맞추어 취업사이트를 통해 구인처 검색 후 연계활동을 진행하는 형태로 크게 차별적이지는 않으나 구직활동 촉진을 위해 면접수당을 지원하는 것이 특징적임(1회 5만 원, 최대 2회 10만 원).
- [사후관리] 취업 기업에서의 장기근속을 독려하기 위해 취업성공수당(50만 원)을 지급하고, 직업상담사 등을 통한 유선상담 등이 이루어짐.
- [성과지표] 참여인원(목표: 120명, 142명 달성), 취업인원(목표: 86명)
- 교육기관 선정을 위한 평가는 <표 2-8>의 평가기준에 따라 진행되었음

<표 2-8> 4060 맞춤형 재취업 지원사업 훈련기관 평가표(2022년)

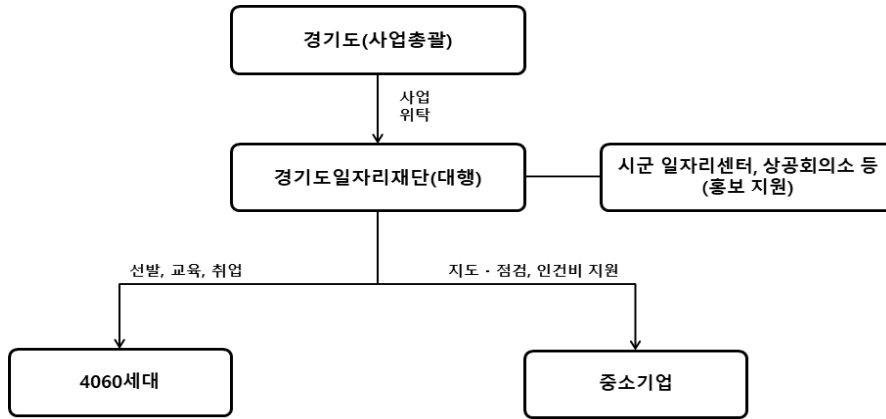
항목 (배점)	평가항목	배 점	평 가 등 급				
			10점	8점	6점	4점	2점
기관 기본현황 (20)	① 교육환경(교육장, 책상, 빔, 휴게실, 화장실 등)		탁월	우수	보통	미흡	불량
	② 교육운영실적(정부부처, 지자체 등)		10회 이상	7회 이상	5회 이상	3회 이상	1회 이상
직무훈련 운영계획 (60)	③ 훈련 운영계획의 적정성(10)		탁월	우수	보통	미흡	불량
	④ 교육목표 달성계획의 적정성(10)		탁월	우수	보통	미흡	불량
	⑤ 강의구성 및 주제의 적정성(10)		탁월	우수	보통	미흡	불량
	⑥ 실습도구 및 실습계획 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
재정 건전성 (20)	⑩ 세금체납 여부(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(당해 연도)
 ※ 정량평가(40) : 기관기본현황(20), 재정건전성(20)
 ※ 정성평가(60) : 직무훈련운영계획(60)

(3) 그 외 주요 중장년 대상 사업

● 경기도이음일자리사업

- 목적: 중소기업과 구직자를 매칭하여 3개월 인턴 후 정규직 취업기회 제공
 ※ 이음일자리는 사전 직무교육 없이 바로 인턴십(3개월)으로 들어감.
- 참여대상
 - 기업: 도내 상시근로자 수 5인 이상~300인 미만의 중소기업 또는 사회적 기업
 - 참여자: 만 40~64세 미취업 경기도민
- 지원내역
 - 기업: 이음근로지원금(180만 원/월x3월=540만 원), 정규직전환지원금(3개월 추가 지원: 540만 원)
 - 참여자: 일경험수료금(20만 원/월x3월=60만 원), 고용유지장려금(3개월 추가지원: 60만 원)
- 지원방식: 직업상담사가 참여기업의 채용 및 참여자의 취업니즈를 파악한 후 맞춤형 형태로 직무적합 일자리의 발굴 및 매칭을 시도함.



[그림 2-1] 경기도이음일자리사업 전달체계

● 그 외 사업

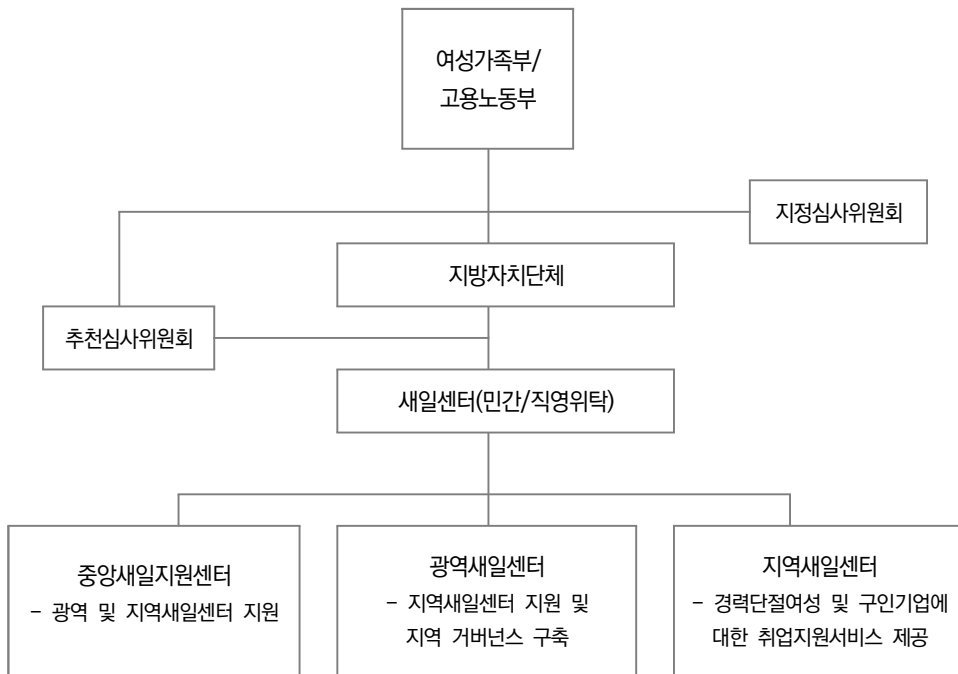
- 그 외 재단에서 수행하는 중·장년 대상 사업은 ‘베이비부머 인생2막 활동지원사업’, ‘베이비부머 재도약 종합지원사업’ 등이 있는데 이들 사업은 사회공헌일자리 사업임.
- 경비, 청소, 요양 등의 일자리는 사업을 통해 연계하고 있지는 않으나, 직업상담사가 상담을 통해 연계하고 있다고 함. 이러한 일자리는 특별한 전문 기술을 갖고 있지 않아도 취업 연계가 가능하여 55세 이상의 중장년 일자리로 구직 수요가 많음.

2. 여성새로일하기센터

- 여성새로일하기센터는 2008년 5월에 제정된 ‘경력단절여성 등의 경제활동촉진법’에 근거, 경력단절여성에 특화하여 재취업 지원사업을 운영하는 기관임.

- ‘경력단절여성 등의 경제활동촉진법’은 가사, 육아로 노동시장에서 이탈된 후 비경제 활동인구로 남아있는 경력단절여성을 지원하기 위해 제정된 법임.
- 2009년 시범사업을 통해 설치된 새일센터는 72개였고 이후 지속적으로 확대되었음. 2023년 6월 기준 전국 159개소 새일센터가 경력단절여성, 구직여성 등을 대상으로 직업 상담, 구인·구직관리, 직업교육, 인턴십, 취창업지원, 취업 후 사후관리, 경력단절예방 등을 종합적으로 지원하고 있음.

※ 서울은 26개소가 운영 중에 있음.



[그림 2-2] 새일센터 사업전달체계

※ 출처: 대한민국 공식 전자정부 누리집

- 새일센터는 전국 공통으로 여성 취업지원 업무의 원활한 추진을 위하여 다음과 같은 인력을 필수적으로 배치하여야 함(2023년도 여성새로일하기센터 사업지침).
 - 센터장(1명): 새일센터 운영총괄. 겸임 가능
 - 취업상담사(2~8명): 구인·구직상담, 취업 연계알선, 구인·구직자 발굴, 직업교육훈련 등. 취업상담사 인력규모 내에서 창업상담사(1명), 경력단절예방전담인력(1~3명), 경력 이음사례관리전담인력(1~2명) 배치 가능
 - 직업상담사(3명 이내): 집단상담프로그램을 통한 직업지도, 프로그램 참여자를 위한 구인·구직 발굴, 취업알선 및 사후관리 포함
 - 사업지원인력(1명 이상): 구인·구직상담, 취업알선, 직업훈련, 인턴십 등 사업지원. 단, 사업지원인력은 기존 시설의 인력 활용 가능

1) 서울특별시북부여성발전센터

(1) 기관 개요

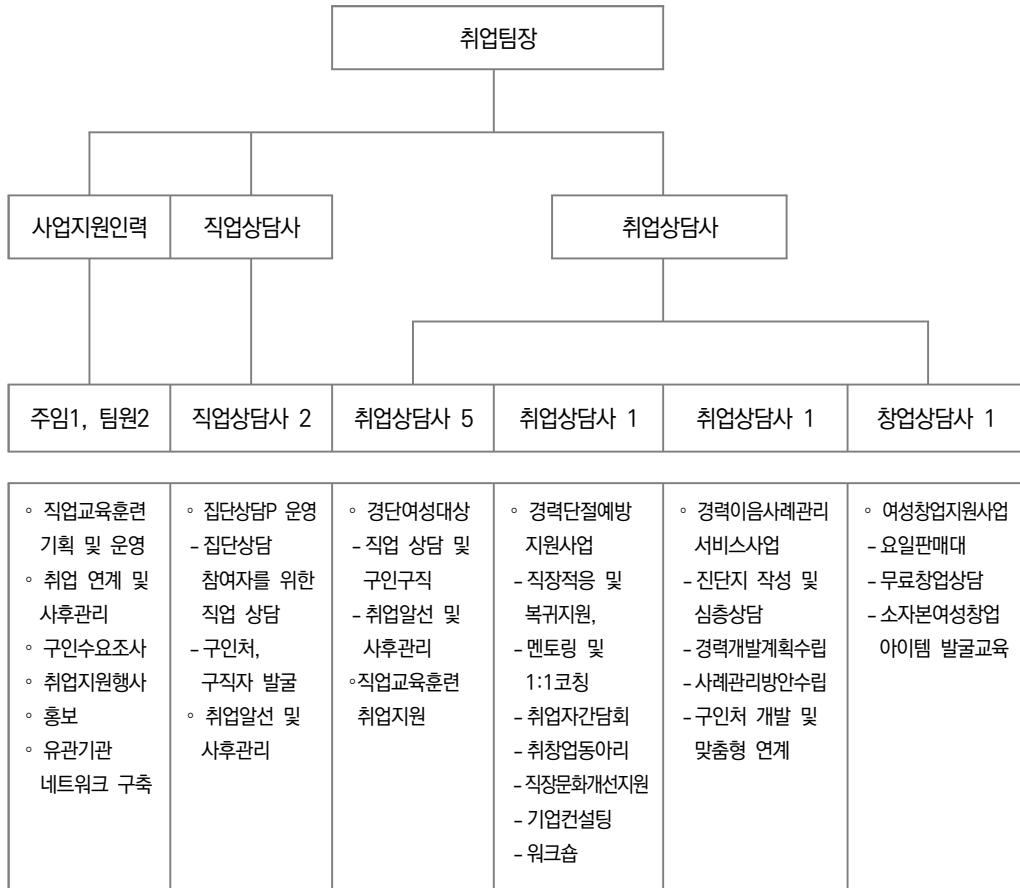
- 서울특별시북부여성발전센터는 여성 전문인력 양성을 위한 교육프로그램 및 취·창업지원서비스 제공을 위해 1989년도에 설립된 기관임.
 - 1989년 설립 당시에는 ‘서울특별시 노원부녀복지관’으로 개관하였고, 1996년 9월 ‘서울특별시 북부여성발전센터’로 기관 명칭을 변경함.
 - 2004년 이후부터 (사)한국여학사협회가 서울특별시로부터 수탁 운영 중임.
 - ※ (사)한국여학사협회는 북부여성발전센터 외 강북여성인력개발센터, 용산여성인력개발센터를 수탁 운영 중임.
 - 북부여성발전센터의 주요 사업에는 교육사업(직업교육, 생활문화, 일일특강, 인턴강사제도 등), 취업지원사업(취업상담, 취업정보제공, 취업설명회, 취업특강, 여성인턴십 등), 창업지원사업(북부여성창업보육센터 운영, 창업상담, 창업자금 지원, 창업특강 등) 및 지역복지사업(북부평등가족문화축제 등) 등이 있음.
 - 전체 인력규모는 29명이며, 시설로는 지상4층, 지하1층, 20개 강의실을 보유하고 있음.
 - 2009년 여성가족부·고용노동부를 통해 ‘여성새로일하기센터(이하 새일센터)’로 지정받았고, 이후 전국에서 유일하게 9년 연속 운영평가 A등급을 받은 기관임.

- 북부여성발전센터의 새일센터는 취업팀 산하 부서로서 14명의 인력이 배치되어 있음.
 - ※ 북부여성발전센터: 교육팀, 취업팀, 관리팀 | 취업팀에 새일센터, 고령자인재은행, 청년내일채움공제 부서가 있음.
 - 새일센터의 세부 인력구성은 팀장(1명), 사업지원인력(3명), 직업상담사(2명), 취업상담사(7명), 창업상담사(1명) 등임([그림 2-3] 참조).
 - 교육훈련은 100% 국비지원(여성가족부)으로 진행되며, 인건비는 서울시, 고용노동부, 여성가족부 등에서 지원을 받음.
- 새일센터는 경력단절여성에게 취업상담, 직업교육훈련, 취업 연계, 사후관리 등 종합적인 취업지원 서비스를 One-Stop으로 제공하고 있음.
 - 직업 상담: 개별상담, 집단상담, 취·창업 정보제공 등
 - 직업훈련: 전문기술, 기업맞춤형, 취약계층 과정, 취업대비 및 직무소양 교육 등
 - 취업 연계: 찾아가는 새일센터, 여성인턴십 운영, 취업알선, 동행면접, 일자리 박람회 등
 - 사후관리: 여성고용유지지원, 직장문화개선지원, 경력단절예방 협력망 구축, 경력단절예방 인식개선 등

참고사항

[새일센터의 상담사 역할 및 책임]

- 새일센터는 취업상담사 및 창업상담사, 직업상담사를 배치하여 운영함. 취업상담사는 무기계약직으로 여가부에서 인건비가 지급되며, 급여는 근무연차에 따라 상승하는 호봉제를 채택함. 직종별(사회복지, 보건 의료 등)로 채용되며 직업교육훈련과정 운영을 담당하는 사업지원인력의 보조역할이나, 참여자들과의 라포 형성을 위해 해당 과정에 청강형태로 직접 참여하기도 함.
- 또 한 가지 주요 업무는 구인-구직 매칭이고, 워크넷이나 지역사회 홈페이지에서 수요처를 발굴함. 다만 수요처 발굴은 취업상담사 외에도 센터 내 전 직원이 참여함. 1:1상담은 취업상담사가 전담하며 KPI가 취업률이기 때문에 취업지원사업구조 안에서 많은 일을 수행함(취업실적으로 평가). 직업상담사(2명)는 고용부에서 인건비가 지급되며 주로 집단상담 프로그램만 운영함.



[그림 2-3] 북부여성새로일하기센터 조직도

※ 출처: 북부여성새로일하기센터 내부자료(2023)

● 새일센터의 주요 이용자 현황은 아래와 같음.

- 구직자 중 40-50대 비율이 61.4%(40대: 32.1%, 50대: 29.3%, 60대: 16.7%)로 대다수를 차지하고, 희망직종은 요양/사회복지사(22.5%), 교육 관련직(13.9%), 사무직(13%) 등임.
- 취업자 고용직종은 요양/사회복지 관련직(22.5%), 조리 관련직(22.0%), 교육 관련직(9.6%) 등임.

(2) 주요사업

● 직업교육훈련

- 새일센터의 직업교육훈련과정은 160~360시간(매일 4시간)으로 취업으로 연계되기 위해 각 과정별로 충분한 교육시간을 배정함.
 - ※ 교육팀에서도 직업교육을 진행하나 새일센터와는 다름. 교육팀에서는 디지털, 강사, 조리, 제과제빵, 미용, 섬유/의복, 공예 등 교육과정을 분기별 24~72시간(1~2회/주)으로 운영하며 유료임.
- 교육생 선발에 있어서는 서류(자기소개서 등) 및 면접심사를 통해 취업의지가 높은 여성에게 참여 기회를 주고 있으며, 선발된 여성들은 교육훈련에 참여하면서 반드시 개인상담 3회, 교육생 간담회에 참여해야 함.
- 1명의 사업지원인력(주임 및 팀원)이 3개의 직업교육과정을 운영하며, 직원 1인과 취업상담사 2인이 한 조가 되어 직업교육훈련부터 상담, 취업, 사후관리까지 철저히 담당함. 취업률은 80% 이상임(2022년 기준 9과정 151명 입과, 146명 수료, 취업 128명).
- 대표 성과지표는 수료율과 취업률임. 수료율의 만점기준은 90% 이상이고, 취업률은 교육과정과 유관기관 취업일 경우, 유관기관 및 무관기관 취업일 경우, 무관기관 취업일 경우가 평가점수가 각각 다름. 평가점수에 포함되는 취업은 수료 후 6개월 이내 취업임.

● 새일여성인턴십

- 목적: 경력단절여성 등이 취업 후 직장에 적응할 수 있도록 일경험 기회를 제공하고 취업 후 고용이 유지될 수 있도록 지원하기 위함.
 - ※ 서울우면업인턴십(서울시장 공약)과는 다른 인턴십임.
- 지원내용: 인턴기간(3개월) 동안 참여기업에 인턴지원금 240만 원을 지급하며, 인턴 종료 후 상용직 또는 정규직 전환일로부터 6개월 경과 시 기업에는 고용장려금 80만 원, 참여자에게는 근속장려금 60만 원을 추가 지급함.
 - ※ 여성가족부 80%, 서울시 20% 예산으로 운영되며, 기업이 참여자에게 먼저 급여지급을 한 후 증빙 첨부하여 신청하면 새일센터가 기업에 비용을 지급하는 방식임.
- 참여업체: 4대보험 가입근로자 5인 이상~1,000인 미만 사업장. 단, 5인 미만 기업의 경우 새일센터와 상담 후 일정조건 충족 시 참여 가능함.

- 근무조건은 시간제(파트타임)와 전일제(풀타임) 인턴의 2가지 형태가 있지만 참여자 대부분 풀타임 인턴임. 급여는 최저임금의 110% 이상 지급하여야 함.

- 전일제인턴: 새일여성(주 35시간 이상) / 결혼이민여성(주 30시간 이상)
- 시간제인턴: 새일여성(주 20~35시간 미만) / 결혼이민여성(주 30시간 미만)

● **집단상담프로그램**

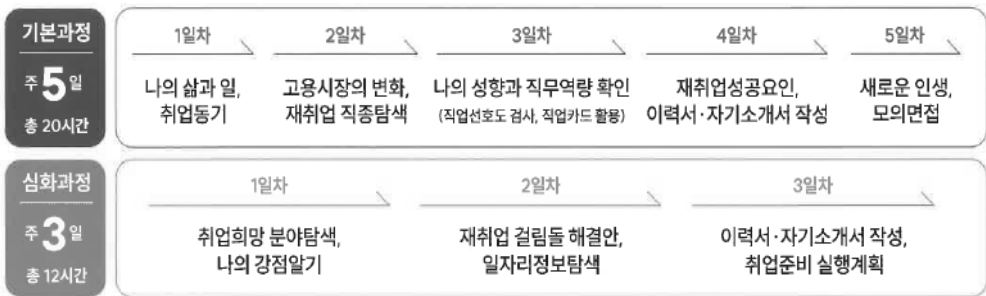
- 목적: 취업 희망 여성들의 자신감을 증진시켜 성공적인 취업을 돕기 위함.

- 대상: 취업을 희망하는 모든 여성

※ 참여제한: 1년 이내 집단상담 이수자, 학생, 고용보험가입자 및 사업자등록증 소지자 등

- 운영: 집단상담프로그램은 취업역량강화를 위한 무료교육이고, 기본과정(10회)은 주 5일 총20시간, 심화과정(10회)은 주 3일 총 12시간으로 운영됨.

※ 2023년 20회차 운영계획임.



[그림 2-4] 집단상담프로그램 운영내용

- 참여자 혜택: 취업알선 및 새일인턴 우선연계, 실업급여수급을 위한 구직활동 인정 등

● **경력이음사례관리서비스**

- 목적: 경력단절이 두드러지는 30대 전후(20~40대) 여성을 대상으로 (재)취업을 위한 초기상담부터 취업 후 사후관리까지 개인 맞춤형 취업지원 서비스를 제공하기 위함.

- 대상: (재)취업으로 고민하는 20~40대 경력단절 여성구직자. 2022년의 경우 양질의 취업맞춤 컨설팅이 이루어지도록 선착순 50명을 모집하여 진행함.

- **[상담]** 1:1 초기상담을 통해 4가지 경력개발 유형으로 분류해 지원대상을 관리함.
 - 빠른취업형: 3개월 이내의 빠른 취업을 희망하는 여성
 - 경력연계형: 전문직 종사경력으로 유관취업을 희망하는 여성
 - 경력재설계형: 기존 경력을 기초로 경력재설계 후 새 직업으로 취업 희망하는 여성
 - 장기개발형: 명확한 목표가 없고 구직직종이 뚜렷하지 않아 심층관리가 필요한 여성
- **[취업활동계획수립]** 유형별로 취업준비도 진단을 통한 목표를 설정함.
- **[프로그램 연계]** 경력개발을 위한 직업교육훈련, 일경험프로그램(새일여성인턴) 우선연계, 창업지원, 경력단절예방사업 및 집단상담프로그램 참여 등 센터가 진행하는 다양한 사업에 연계함.
- **[취업지원]** 이력서·자기소개서클리닉, 이력서 사진촬영 서비스, 취업알선, 취업 후 근속유지상담, 직장적응지원 등의 서비스를 무료 제공함.
- **[사후관리]** 지속적인 소통을 위한 취업자 간담회, 직장동아리, 심리고충상담 등 과도 연계해 사후관리를 진행함.

2) 서대문여성인력개발센터

(1) 기관 개요

- 서대문여성인력개발센터(이하 서대문센터)는 1998년 7월 개관하여 여성의 사회참여 및 경제자립을 위한 직업교육과 취·창업 지원 활동을 하고 있는 기관임.
 - 개관 당시에는 ‘마포신촌여성인력개발센터’이었으나, 2009년 7월 서대문구로 이전하면서 명칭을 ‘서대문여성인력개발센터’로 변경함.
 - 서대문여성인력개발센터의 주요사업은 전문여성인력양성(유망직종 교육프로그램개발, 경력개발 상담 및 교육, 실업자 직업교육, 경력단절여성 재취업교육, 재직자 직무능력 향상교육, 세미나 등), 취업/창업지원(일자리개발 및 인재채용 지원, 구인·구직 상담 및 알선, 기업체 구인수요조사, 유망직종 취업세미나 등)임.
 - 전체 인력은 18명이며, 모든 직원은 직업상담사 자격을 필수로 갖추어야 함. 시설로는 입주건물 4층에 상담실(3개), 강의실(6), 정보화실(2), 조리실(1) 등을 갖추고 있음.
 - 2009년 여성가족부·고용노동부를 통해 ‘여성새로일하기센터(이하 새일센터)’로 지정받음.

- 서대문여성인력개발센터의 새일센터는 취업지원팀 산하에 9명의 인력을 배치하여 운영되고 있음.

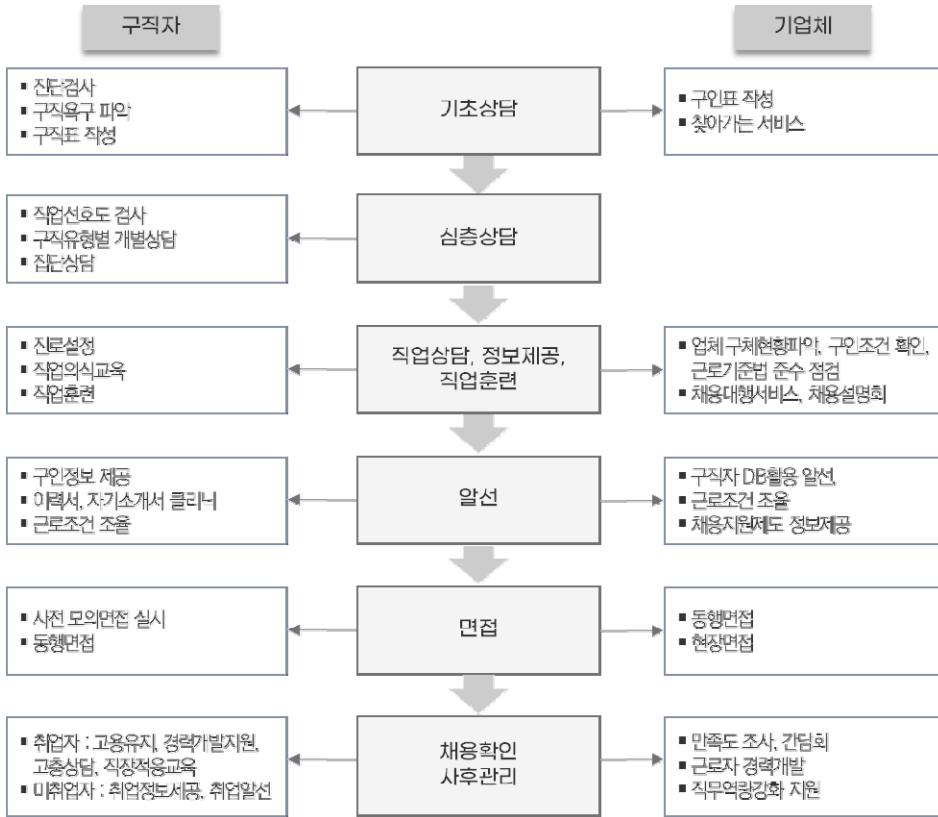
※ 서대문여성인력개발센터: 행정지원팀, 교육사업팀, 취업지원팀

- 새일센터의 세부 인력구성은 팀장(1명), 직업상담사(2명), 취업상담사(6명) 등임.
 - ※ 상담사는 무기계약직(1년 단위 연장사업이기 때문)이며 5년 이상 경력자를 채용하고 있음.
- 직원의 역할은 취업상담 및 알선, 협약업체 발굴, 취업·경력개발교육, 여성 취·창업 박람회, 경력단절예방지원사업, 경력이음사례관리서비스 운영 등임.
- 새일센터(취업지원팀)에서 운영하는 취업교육은 3개 과정이나, 교육사업팀에서 운영하는 내일배움카드 교육 수요자의 취업관리도 취업지원팀에서 진행하며, 이를 위해 취업지원팀 직원(취업상담사) 6명이 조를 편성하여 교육에 참여함.

〈표 2-9〉 새일센터 내 구성원의 업무역할

구분	주요업무	업무내용
팀장	새일센터 총괄 취업지원	<ul style="list-style-type: none"> • 실적 및 정산보고 •유관 네트워크 사업 •새일 직업훈련 및 경력단절여성 예방사업
직업상담사	집단상담프로그램 운영 수료자 사후관리	<ul style="list-style-type: none"> • 집단상담프로그램 운영(모집, 취업지원, 결과보고 등) • 유관기관 네트워크 사업지원 • 구인업체 발굴과 취업 연계, 구직자 새일인턴 연계 • 취업알선, 구인처 발굴, 취업자 및 협약기업 간담회
취업상담사	구인·구직상담 취업알선, 동행면접 구인발굴 새일여성인턴 연계	<ul style="list-style-type: none"> • 구직자/구인업체 발굴 및 취업 연계, 취업지원 • 새일 직업훈련 운영 • JOB라이브러리&토크 • 새일여성인턴연계 및 사후관리

- 서대문여성인력개발센터의 취업알선활동은 정해진 프로세스에 따라 단계별로 진행되고, 새일센터 취업알선 프로세스도 동일하게 이루어짐.
 - 표준 프로세스는 기초상담 → 심층상담 → 직업정보제공, 직업훈련 → 취업(채용) 알선 → 면접 → 채용확인 등의 절차로 진행됨.
 - 각 단계별 구직자와 채용기업 측면에서 직업상담사(취업상담사)의 구체적 업무 내용은 [그림 2-5]와 같음.



[그림 2-5] 새일센터 취업알선 프로세스

(2) 주요사업

● 직업교육훈련

- 2022년 구직-구인 수요맞춤 경력단절여성 직업교육훈련은 3개 과정을 진행하였고, 진행내용은 <표 2-10>과 같음.

<표 2-10> 새일센터(서대문) 직업교육훈련 운영현황(2022년)

연번	과정명	교육시간(시간)	교육/수료(명)	취업률(%)
계	3과정	780	60/54	72.2
1	(고부가가치)3D라이노, CNC, 레이저를 활용한 DIY목공전문가	300	20/18	72.2
2	(일반_기업맞춤형)한국세무사회 연계 맞춤형 회계사무원	200	20/18	72.2
3	(전문기술_기업맞춤형)메타버스 융합 전문가	180	20/18	72.2

- 훈련과정은 30-40대 연령대 여성인력의 노동시장 진입이 용이한 직종을 고려하고, 새로운 도전직종으로 노동시장 내 성별화된 이중구조 개선 및 여성의 취·창업 영역의 확대를 시도하였음.
- 새일여성인턴 및 고용촉진장려금제도(40세 이상 직업훈련 수료생 해당)를 활용하여 취업률 향상 및 고용유지율을 제고함.

● 취업상담 및 연계

- 대부분 새일센터가 공통으로 추진하고 있는 사업(경력이음사례관리서비스, 새일여성인턴십)들은 북부여성인력개발센터와 운영방식이나 지원제도 등에서 큰 차이는 없음.
- 취업상담 및 연계활동과 관련한 구체적인 사업내용은 <표 2-11>과 같음.

<표 2-11> 새일센터(서대문) 취업상담 및 연계 활동

구분	내용	사업목표
취업상담사 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간: 1일 8시간 전일제 • 구인처 발굴 및 기업체 현장점검 수행 • 구인구직 관련 실시간 정보 및 데이터 관리 • 구인구직 상담 및 매칭과 인턴연계 등 • 취업자, 미취업자, 구인업체 사후관리 • 각 사업별 행정관리와 보고서 작성 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 구인자 수: 1,200건 • 구직자 수: 2,000건 • 초기경단 20-45세: 600명 • 취창업: 730건 • 상용직비율: 70%(511건)
경력이음 사례관리 서비스	<ul style="list-style-type: none"> • 담당자: 1명(취업상담사) • 20~40대 고학력, 취업취약계층 여성 대상 • 1:1 맞춤 취업지원서비스 	<ul style="list-style-type: none"> • 참여자: 50명 이상 • 취업자: 60% 이상 • 사례서비스: 4건 이상
찾아가는 서비스	<ul style="list-style-type: none"> • 서울시 일자리부르릉버스와 함께 하는 찾아가는 이동 상담 서비스 • 서부고용복지플러스센터 이동상담 • 구직자 및 구인업체 발굴과 사업홍보 	<ul style="list-style-type: none"> • 일자리부르릉(3~11월): 월 1회 • 서부고용센터(1~12월): 주 1회
JOB 라이브러리 & 토크	<ul style="list-style-type: none"> • 내용: 새일센터 구직자와 이·전직 희망자들의 취업 희망 직종별 현장전문가와와의 만남, 직업현장 사례 공유 • 기대효과: 현장적용 실질적인 직업정보 습득, 취업에 대한 자신감 향상 	<ul style="list-style-type: none"> • 회차: 연 3회 이상 • 참여자: 새일센터 구직등록 여성 및 이·전직 희망 여성 60명 이상
현장면접 or 일자리박람회	<ul style="list-style-type: none"> • 내용: 직종별 새일센터 구직자와 인력수요 업체 인사담당자의 현장채용 면접 진행 • 기대효과: 안정적 취업처 확보, 취업률 제고 	<ul style="list-style-type: none"> • 회차: 연 2회 이상 • 참여자: 구직등록여성 50명 이상 • 참여업체: 10개 이상 • 일자리박람회 or 현장면접 실시 • 취업자: 20명 이상

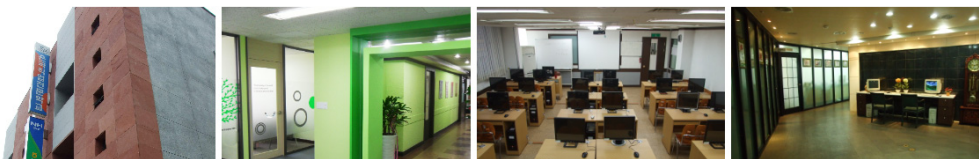
적용 시사점

- 경기도일자리재단의 경기도베이비부머일자리기회센터와 여성새로일하기센터의 교육과정은 직업능력개발교육(직무역량강화교육)이 아니라 취업을 위한 직업교육훈련임.
- 서울시50플러스재단이 중장년 일자리사업 중심기관이 되려면 직업능력개발교육/미래사회적응교육(디지털 교육)은 축소하고 직업교육훈련으로 비중을 늘릴 필요가 있음. 그것이 교육사업이 아니라 중장년 민간 연계 취업지원사업구조 안에 포함되어야 할 것임.
- 다만, 서울시50플러스재단 캠퍼스 공간 활용을 시민들의 교육·활동 공간으로 조성하고자 한다면, 현재 교육사업의 효율성(예산, 투입인력, KPI)을 재측정하여 직업교육훈련과정과 그 비중을 나눠야 할 것임.
- 경기도일자리재단과 여성새로일하기센터의 직업교육훈련은 모두 취업지원사업의 하나의 운영 프로세스일 뿐이며, 교육사업으로 구분하지 않음.
- 서울시50플러스재단의 일자리사업도 별도의 직업교육훈련을 거치지 않고 직업 상담을 통해 바로 취업으로 연계되는 사업, 직업교육훈련을 통해 관련 자격 등을 취득하여 이를 기반으로 취업이 이루어지도록 하는 사업으로 구분하는 것을 고려할 필요성이 있음.

3. 은곡직업전문학교

1) 기관 소개

- 은곡직업전문학교는 서울시 노원구에 위치하고 있고, 1993년 8월 설립 이후 1997년부터 실업자 교육을 병행하면서 지역에 특화된 인재를 창출하고 있음.
 - 학교장 이하 전임교사(16명), 취업전담교사(3명), 행정관리직원(2명)으로 조직이 구성되어 있으며, 9개의 강의실 및 실습실을 구축하여 운영 중임.
 - 은곡취업지원센터는 은곡직업전문학교 부설기관으로 원장, 본부장, 상담사 3명으로 구성된 조직임. 별도 사업을 운영하는 조직이기보다는 은곡직업전문학교가 운영하는 훈련과정과 관련하여 훈련생 경력설계, 취업상담, 취업지원, 사후관리 등을 지원하는 조직이라고 함. 그 외 인턴십(청년, 시니어 등) 사업 및 ‘중장년 새일 카운셀링’ 사업(’23년)을 담당하고 있음.



[그림 2-6] 은곡직업전문학교 시설현황

- 고용노동부 인증평가등급 ‘5년 인증’을 받은 우수훈련기관(2022년 기준)으로 대통령표창(2010, 2021년), 국무총리상(2012년), 노동부장관상(2014년)을 수상한 바 있음.
 - 직종별 보유한 전임교사(15년 이상 근속)를 통해 과정별 전담 담임교사를 배정하여 체계적으로 훈련생 지원이 이루어짐. 또한, 전문 상담사를 통한 1:1 취업상담(맞춤형 취업정보 제공, 이력서 및 자기소개서 클리닉, 동행면접 등)을 진행하고 있음.
 - '21년에는 노원50플러스센터와 중장년의 일과 배움을 위한 프로그램 개발 및 운영 관련 업무협약을 체결한 바도 있음.
- 주요 훈련분야는 IT프로그래밍, 웹&앱영상, 가구제작/인테리어, 건축목공/건축시공, 바리스타/식음료, 사무회계&ERP 등임.
 - 각 훈련과정은 국비지원으로 운영되고 있으며 국가기간전략산업직종훈련, 내일배움카드(실업자), 내일배움카드(재직자), 근로자직무능력향상(재직자), 사업주훈련(재직자) 과정 등임.
 - 훈련과정개발은 업체 수요 파악, 강사 섭외, 시설·장비 구축, 커리큘럼 개발의 순서로 이루어지는데 현장전문가와 대학 교수진들과 함께 최장 2년의 기간이 소요된다고 함.
 - 훈련과정 중 가장 인기 있는 직종은 가구제작, 인테리어, 목공임. 이유는 은곡직업전문학교가 가구업체가 밀집한 경기권 지역에 가깝다는 지리적 이점과, 인테리어 분야는 GDP가 높은 국가일수록 친환경 가구 수요가 높다는 점에서 발전 전망이 있기 때문임(최근 20~30대 남성들의 관심이 집중되는 분야라고 함).
 - 특히, 가구제작 과정은 PBL(Problem-Based Learning) 기법을 적용하여 혼합훈련 과정으로 개발, 운영되어 '23년 훈련전환 우수사례 공모전(고용노동부, 한국직업능력심사평가원)에서 장려상을 수상함.
 - 훈련과정 운영을 위한 협약기업 발굴 및 수요조사 프로세스는 아래와 같음.
 - [기업발굴]
 - 민(은곡직업전문학교)·관(노원구청)·학(노원사회적경제지원센터) 협의체와 분기 회의 및 지역 산학협력네트워크를 활용한 분기 회의(학교장: 지역협치교육복지 분과위원)
 - 훈련직종의 목표, 수준, 내용에 따라 직종별·지역별 구분하여 협력기업 발굴전략 수립

5) 훈련 전환 우수사례 공모전: 전통적인 집체 훈련방식에서 탈피해 오프라인 훈련과 다양한 디지털 기술을 접목한 온라인 훈련을 혼합하여 훈련성과를 높인 사례를 발굴·공유하려는 목적임.

- 훈련생 취업으로 연계 가능한 기업체 지속 발굴 후 협약체결을 통한 참여기업 확보, 수료생 재직기업, 산학협력전문가를 통한 기업 소개 등 다양한 네트워크 활용

- [수요조사]

- 문헌분석: ISC의 산업인력현황보고서 및 전략분야 발굴 이슈리포트 등
- 설문조사: 산학협력체 대상으로 조사표를 활용하여 면접·우편·이메일 조사(3/4분기)
- 기업방문 및 FGI: 기업맞춤형 훈련의 강점 소개, 참여기업의 필요인력 수요파악 등(학교장, 취업지원센터원장, 직종훈련 학과장과 참여기업체 대표 및 실무자 참여)
- 결과활용: 훈련설계에 반영(훈련내용/방법(PBL 포함), 평가계획, 훈련생모집방안 등)

2) 주요사업

● 중장년 리스타트(Re-Start) 과정

- 2023년부터 '중장년 새출발 카운슬링' 운영기관으로 선정되어 진행하고 있는 사업임.
- 목적: 중장년 재직자의 장기적 생애 및 경력설계를 통한 미래준비
- 비용: 전액 국비지원(국민내일배움카드 지원한도 외에 컨설팅기관에서 결제 가능한 국민내일배움카드 크레딧(100만 원) 지급(중장년 새출발 카운슬링 참여에만 사용 가능)
- 기간 및 내용: 총 2시간 X 5회 상담
(1회차) 중장년 새출발 카운슬링에 대한 안내 및 개인상담(성향, 성격, 역량분석 등)
(2회차) 심리검사와 직업탐구
(3회차) 다양한 프로그램 선택 후 참여
(4회차)나만의 스타일링
(5회차)최종 경력 탐색 상담
- 직업탐구실시: 재무설계, 커피바리스타, 가구목공제작, 영상편집(유튜브) 등
- 은곡직업전문학교는 주로 사회적 기업에 재직 중인 근로자들을 대상으로 본 사업을 진행하고 있음(6월에 사업 개시 이후 40명 정도 진행 중임).

참고사항

[중장년 새출발 카운슬링]

- 중장년 새출발 카운슬링은 중장년(45세 이상)에게 100% 국비지원으로 생애경력 상담을 진행하는 제도로 '22년에 시작되었으며 '23년 민간상담기관 17개소와 직업훈련기관 20개소가 운영 중임.
- 사업목적: 미래준비의 사각지대에 있는 중소기업 재직자 등에게 중장기적 관점의 경력설계상담 제공
지원대상: 내일배움카드를 발급받은 1,000인 미만 기업의 45세 이상 재직자 및 노무 제공자
※ 재취업 지원 서비스 의무화 대상 기업(1,000인 이상 기업) 근로자는 제외
운영방식: 민간상담기관, 우수직업훈련기관 등을 통한 1:1 심층상담
- 다만, 본 사업은 '23년에 종료되는 사업임.

● 차별적인 취업지원시스템

- 은곡직업전문학교는 훈련 중에는 취업역량을 강화하고, 수료 후 지속적 사후관리 까지 이어지는 총 4단계의 취업지원시스템을 구축하여 운영 중임.
- 취업지원센터에서 취업지원시스템 내에서의 활동을 전담한다기보다는 각 훈련과정 담임교사와 협업하여 운영되는 체계라고 할 수 있음.
- 중장년에 특화된 취업지원시스템은 아니지만, 중장년 특화과정 등을 운영하고 있어 중장년 특성(제2의 인생설계 등)에 맞는 취업지원체계로도 적용 가능함.



[그림 2-기] 은곡직업전문학교 취업지원시스템

- 1단계: 훈련 전반기(훈련 1개월 내)

- 취업 오리엔테이션 진행(취업의 목적의식 함양)
- 취업지원시스템 및 전담 취업지원 담당자 소개

- 2단계: 훈련 중반기(훈련 3개월 내)

- 취업지원센터 원장 및 직업상담사가 취업 니즈 조사 및 개별 상담
- 훈련 수료 후 취업 계획 및 취업 희망요건 파악
- 훈련생 니즈를 기반으로 직업상담사와 1:1 상담시스템 구축

- 3단계: 훈련후반기(훈련 6개월 내)

- 취업설명회 진행(최근 관련 직종 채용 트렌드 및 직무 소개)
- 합격을 부르는 이력서, 자소서 작성법 및 면접 노하우
- 모의면접 및 취업 박람회(고용센터와의 연계) 실시
- 협약기업 대표 초빙 프로젝트 발표회 실시, 동행면접

- 4단계: 사후관리

- 단위 개월 훈련생 근황 파악 및 미취업자에게는 채용정보 제공
- 「1, 1, 1」 제도시행 : 입사 후 정기적, 지속적 면담을 통해 직장생활 적응에 도움이 되도록 하는 제도
- 훈련기관 인증평가 항목에 고용유지율(취업 후 6개월) 항목이 있기 때문에 운영되는 제도라고 함.
- 첫 출근 전날에 전화통화 등을 통해 첫 출근에 임하는 태도, 자세 등에 대한 안내가 이루어지고, 이후 출근 첫날, 첫 1주일, 첫 1개월이 도래하는 때에 관리가 이루어짐.
- 입사 2개월째 “구인 기업체, 입사자, 본교 교사” 3자 회의를 통해 문제점 해소 및 개선 방안 협의

적용 시사점

- 내일배움카드를 통한 중장년 새일 카운슬링 사업을 '23년부터 진행하고 있음. '23에 종료 되는 사업이기는 하나, 관련된 프로세스는 서울시50플러스재단이 계획하는 민간 일자리 연계 취업지원 사업 등과도 연계하여 노하우 공유가 적극적으로 이루어진다면 양 기관 시너지가 창출될 수 있을 것으로 판단됨.
- 서울시50플러스재단의 민간 일자리 연계 취업지원 사업에서도 체계적인 취업 및 직업 상담이 이루어져야 하는 만큼 은곡직업전문학교의 체계적인 단계별 취업지원 프로세스는 의미가 있음. 특히, 기존에 서울시50플러스재단에서 적극적으로 해오지 않았던 훈련 수료 후 또는 취업 후의 관리(4단계)는 직업(취업)상담체계 및 매뉴얼 구성을 할 때 참고 가능할 것임.

민간 일자리 연계 중장년 취업지원 모델 개발

제3장

민간 연계 중장년 일자리
수요조사



제3장 민간 연계 중장년 일자리 수요조사

제1절 수요조사 개요

1. 수요조사 계획

- 수요조사를 위한 인터뷰는 ① 직무교육 과정 및 일자리 연계가 가능한 협력 기관의 탐색, ② 서울시50플러스재단과의 협력 가능성 확인, ③ 서울시 중장년의 민간 일자리 지원을 위한 최적 운영방안 도출을 목적으로 계획하였음.
 - 상기 목적에 따라 서울시50플러스재단과 민간 일자리 연계 취업지원 협력 체계를 구축할 인터뷰 기관 선정은 다음과 같은 단계를 거쳐 이루어졌음.
 - [1단계: 직업 선택] 중장년의 취업에 유망하고 용이할 것으로 전망되는 12개 분야의 63개 세부직업을 추출함.
 - 직업군 선택은 고용노동부의 신중년 적합직무, 서울시50플러스재단의 중장년 요구조사 결과 등을 기준으로 하여 수립함.
 - [2단계: 기관 탐색] 1단계에서 확인된 유망 직업군을 중심으로 중장년의 자격증 획득 및 기술 습득이 용이한 교육훈련기관을 1차적으로 탐색함.
 - 기관 탐색은 공공기관(예: 건설기술교육원), 민간협회(예: 전국고용서비스협회, 한국 MICE협회 등), 직업훈련기관(예: 한국직업능력교육원 등) 등을 중심으로 이루어졌음.
 - 직업교육기관 중 서울시 산하 직업교육기관(기술교육원)은 서울시50플러스재단과 동일한 서울시 산하기관이고, 재단(캠퍼스)과 훈련연계 사업을 기진행하고 있어 고려하지 않음.
 - [3단계: 기본 조사] 1단계에서 확인된 기관 목록을 바탕으로 홈페이지 및 각종 자료를 검색하여 시행 중인 사업(대상, 내용 등)과 운영방법 및 기대효과 등을 조사·정리함.
 - [4단계: 기관 선정] 연구진 회의를 통해 재단과의 협력 연계 가능성과 중장년 취업 가능성 등을 종합 고려하여 접촉 우선순위 16개 기관을 선정함(이후 4개 기관 추가 발굴).

- 기관 선정 기준은 서울시50플러스재단의 미션 및 비전체계와의 정합 여부, 자격증 취득 및 교육프로그램 체계의 구체성, 사업 적용 가능성, 40대 수요결과와의 부합 여부 등임.
- (최종선정 세부직업) 지속가능경영전문가, BIM전문가, 빅데이터전문가, 자연환경해설사, 에너지어드바이저, 디지털금융강사, 행사기획자, 가구제조 수리원, 물품이동장비조작원, 도배원, 배관원, 건축도장원, 용접원, 보일러 설치·정비원, 전기기사/전기안전관리자, 법률사무원, 특수용접, 데이터거래전문가, 생애경력설계사/전직지원전문가, 중고자동차진단평가전문가, 스마트시티CCTV관제사, CCTV관리지도사, 지게차·굴삭기 등 총 23개
- (최종선정 관련기관) 한국사회공헌연구원, 한국표준협회, 한국BIM교육평가원, 한국직업능력검정협회, 한국교육진흥협회, 한국자연공원협회, 한국열관리시공협회, 시니어금융교육협의회, 한국MICE협회, 한국직업능력교육원, 국제건축기술평생교육원, 건설기술교육원, 한국중합교육원, 중앙법률사무교육원, 한국데이터산업진흥원, 전국고용서비스협회, 한국자동차진단보증협회, 한국안전경영연구원, CCTV기술교육센터, 서울중장비직업전문학교 등 총 20개
- 기관별 유선 접촉을 통해 서울시50플러스재단과의 협력 희망 여부를 확인한 다음, 협력 희망 기관을 대상으로 인터뷰 일정을 확정하였음.
 - 기관 인터뷰 수락 및 일정이 확정되면 이메일을 통해 인터뷰 대상자에게 사전질문지를 송부하여 원활한 인터뷰가 진행될 수 있도록 함.
 - 질문지 주요내용: 기관 소개, 정부지원 활용 여부, 기관의 중장년 직업교육훈련 현황, 훈련 후 중장년 재취업 가능성, 일자리 연계 기업 보유 정도, 서울시50플러스재단과의 협력 방식, 소요 예산, 그 외 교육과정 및 커리큘럼 자문가능 여부 등
 - 유선 접촉 후 최종 인터뷰 수락 기관은 9개였고, 구체적인 인터뷰 계획 등을 협의함.

〈표 3-1〉 날짜별 인터뷰 준비 내용

날짜	구분	내용
06.13.	인터뷰 가능기업 후보군 정리	기관조사 결과를 토대로 연구진 회의 후 결정
07.05. ~ 08.23.	기관별 인터뷰 일정 협의	기관별 유선 접촉, 사전 질문지 발송
08.08. ~ 08.30.	기관별 인터뷰 실시	연구진의 해당 기관 방문 후 인터뷰
08.08. ~ 08.30.	기관별 인터뷰 내용 정리	인터뷰 녹취 후 정리 및 시사점 도출

2. 수요조사 진행

- 잠정적 인터뷰 대상 기관에 직접 유선 접촉을 실시하여 협력 의향을 확인하고 협력 의향을 보인 기관 9개를 최종 선정하여 담당자 14명을 대상으로 인터뷰를 진행하였음.

〈표 3-2〉 최종 인터뷰 선정기관 및 인터뷰 일정

일정	기관명	소재지
2023.07.05.	전국고용서비스협회	서울특별시 금천구
2023.07.05.	한국자연공원협회	서울특별시 은평구
2023.07.12.	한국MICE협회	서울특별시 서대문구
2023.07.12.	한국자동차진단보증협회	서울특별시 강남구
2023.07.27.	한국표준협회	서울특별시 강남구
2023.08.04.	건설기술교육원	인천광역시 남동구
2023.08.16.	국제건축기술평생교육원	경기도 수원시
2023.08.23.	서울중장비직업전문학교	서울특별시 용산구
2023.08.30.	한국직업능력교육원	경기도 시흥시

- 인터뷰는 기관 대표자 또는 직업교육훈련 담당자를 대상으로 하여 심층인터뷰 형태로 진행되었음.
 - 인터뷰 시간은 기관 사무실 또는 회의실에서 2~3시간에 걸쳐 이루어졌으며, 인터뷰 질문은 사전 기관에 제공된 질문지 문항 순서와 동일하게 이루어졌음.
 - 주요 질문은 기관 시행 중인 중장년 직업교육훈련 및 일자리 사업내용, 취업 가능성, 일자리 연계율, 서울시50플러스재단과의 협력 가능성 등을 중심으로 진행되었음.
- 인터뷰 내용은 사전에 기관의 양해를 구한 후 녹취하였으며, 녹취 내용 및 인터뷰 현장에서의 메모 등을 바탕으로 결과를 정리하였음.
 - 인터뷰 결과는 연구진들이 매일 인터뷰 후 1~2일 이내 정리하여 공유하였으며, 인터뷰 결과지에는 서울시50플러스재단과의 협력 가능성을 중심으로 한 구체적인 시사점을 포함함.

제2절 수요조사 결과

1. 인터뷰 결과

1) 전국고용서비스협회

● 기관 현황

설립년도	소재지	대표자	주훈련분야	비고
2007년	서울시 금천구	이○○	고용서비스 전문가	

- 전국고용서비스협회(이하 협회)는 1997년 한국고용서비스협회로 발족하여 2007년 현재 명칭으로 이어져 왔고, 협회의 비전 및 주요 사업은 아래와 같음.
 - 비전: 고용서비스 활성화·선진화·표준화, 질 높은 고용서비스 제공, 국가경쟁력 제고
 - 사업: 공제사업(직업안정법 제34조에 따라 유료직업소개사업공제조합 운영) 자율시정사업(캠페인, 방문컨설팅, 교육훈련, 우수기관 발굴 등) 민간자격증 운영, 직업안정 관련 연구, 홍보, 출판사업, 국가인적자원개발컨소시엄 훈련사업, 상담인적자원위원회(상담ISC) 대표기관 등
- 권역별 17개 지회가 있고, 200여개 시·군·구 지부를 운영하고 있으며, 상기한 사업 외에 2022년부터 고용노동부로부터 가사인증컨설팅 사업도 위탁받아 진행 중임.
- 전체 직원 수는 2023년 8월 기준 18명(국민연금 기준)으로 크지 않은 규모의 협회이나 고용노동부의 다양한 직업안정 및 인력양성 사업에 참여하고 있는 협회임.



[그림 3-1] 전국고용서비스협회 시설현황

6) 직업안정법 및 동법 시행령에 의거하여 매년 고용노동부에서 공모를 통해 사업자 협회를 선정한 뒤 민간고용서비스 건전화에 위한 자율시정 사업을 추진함(전국고용서비스협회는 2016년 이후 계속 진행).

- **직업교육훈련(시행사업) 소개**

- 협회가 운영하고 있는 대표적 교육훈련 프로그램은 2020년 이후 민간자격과 연계한 ‘고용서비스전문가 과정’과 ‘전직지원전문가 과정’임.
 - (고용서비스전문가 과정) 생애설계와 전직지원의 내용을 모두 포함하는 과정으로 고용서비스전문가 자격 취득과 연계되어 있음. 2급 과정(1일), 1급 과정으로 구성되어 있으며 1급 과정은 전문 강사 양성과정으로 운영 중임.
 - (전직지원전문가 과정) 전직지원전문가 자격과 연계되어 있고, 2급 과정(기본, 16시간), 1급 과정(심화, 16시간)으로 구성되어 있음. 자격 취득 시 2급과정은 직업상담사나 관련교육 기수강자는 면제되며, 1급과정은 현직컨설턴트 또는 (사내)강사를 위한 교육임.
- 국가인적자원개발컨소시엄 훈련사업의 경우 대부분 재직자 대상 교육과정이며, 주요 교육대상은 고용서비스업에 종사하는 재직자(예: 취업성공패키지 참여기관 등)임.
 - 구직자가 아닌 구직자를 돕는 서비스를 제공하는 기관의 재직자를 대상으로 하는 교육이 협회의 주된 교육훈련 분야임. 교육은 주로 지회 및 본원(서울 금천구 소재)에서 이루어지며 온라인 교육도 병행 중임. 협회가 확보하고 있는 강사는 30여명임.

- **정부지원여부 및 예산 범위**

- 고용노동부 훈련사업과 ISC 운영과 관련하여 인건비 및 사업운영에 소요되는 비용을 정부에서 지원받고 있으며, 그 외에는 정책 운영에 소요되는 국고보조금을 받고 있음.

- **중장년 취업 가능성**

- 유사 역할 및 사업을 수행하는 다른 기관에서도 일자리 사업을 계획·추진하고 있으나 예산 및 차별화 부족 등 이유로 적극적으로 실행되지는 않는 편이라고 함. 또한, 직접 일자리 연계를 위해 협회에서 보유한 일자리 네트워크도 많지 않은 상태임.
 - 협회의 취업 연계 일자리 네트워크가 부족한 이유는 협회의 주목적이 교육훈련이기 때문이라고 함.

- **서울시50플러스재단 협력 가능성**

- 협회는 타 기관과의 협력 경험이 다수 있으며, 서울시50플러스재단과도 협력 경험이 있음. 현재 120개 취업성공패키지 위탁기관과 협약 중에 있고, 이를 기반으로 20명 정도의 교육과정은 진행할 수 있다고 함.

- 다만, 해당 협약 형태는 국가인적자원개발컨소시엄 훈련에 참여하기 위한 필요조건으로 재단 일자리사업에 필요한 취업네트워크는 아닌 것으로 판단됨(연구진 의견).
- 협회와 서울시50플러스재단과는 상호 간 협력 연계 가능성은 높은 편이지만, 실효성이 다소 떨어질 우려가 있음.
- 기관에서 제공하는 교육프로그램은 취업알선, 전직지원, 생애설계뿐만 아니라 복합적인 고용서비스에 관련되어 있어 다양한 분야에서 협력 관계를 발전시킬 수 있음.
- 해당 분야 과정 개발이 가능하며, 맞춤형으로 직업교육훈련의 구체적 과정 설계를 할 때 계속 논의는 가능함. 다만, 교육운영 협력은 가능할 수 있어도, 이를 통한 일자리 창출, 특히 중장년 일자리 연계까지 이르는 데는 다소 한계가 있다고 판단됨.

중장년 일자리 민간 연계를 위한 시사점

- 전국고용서비스협회는 직접일자리 서비스보다는 협회가 운영하는 민간자격 관련 교육과 재직자 역량강화를 위한 직업훈련을 위주로 하는 기관으로 판단됨.
- 타 기관 대비 차별화된 프로그램을 운영하고는 있으나 일자리 연계 네트워크가 취약하고 기존 프로그램을 통한 중장년 일자리 연계도 대부분 비정규직 취업이라 안정적 일자리 창출과는 거리가 있음.
- 다만, 서울시50플러스재단과는 취업알선, 전직지원, 생애설계 등 복합적 고용서비스의 필요성에 대한 인식을 같이 하고 있으므로, 다양한 측면에서 협력 연계의 추진 가능성을 살펴볼 필요가 있음.

2) 한국자연공원협회

● 기관 현황

설립년도	소재지	대표자	주훈련분야	비고
1971년	서울시 은평구	조○○	자연환경해설	

- 한국자연공원협회(이하 협회)는 1971년 건설부로부터 사단법인 설립허가를 받았고, 2005년 현재 명칭으로 변경되어 운영되고 있음.
- 협회는 국립·도립·군립공원의 보전과 이용에 관한 홍보·지도 및 자연자원 조사·연구 등 업무를 수행함으로써 자연생태계와 자연풍경지를 보호하고 지속가능한 이용을 도모하여 자연환경보전, 국민보전, 여가와 정서생활 향상에 기여하는 목적으로 설립되었음.
- 서울 은평구에 소재한 협회 규모는 그리 크지 않으며, 2012년 환경부를 통해 자연환경해설사 양성기관으로 지정받아 관련 교육과정을 운영 중에 있음.

- **직업교육훈련(시행사업) 소개**

- 협회에서 운영하는 프로그램 종류는 자연환경해설사 교육과 국립공원해설사 교육이 있으며, 별도로 국립공원공단의 보수교육이 있음.
 - 자연환경해설사는 자연환경보전법에 근거하여 운영되고 있으며, 주요역할은 생태관광지역, 생태·경관보전지역, 습지보호지역 및 자연공원에서 자연환경해설 및 홍보, 교육, 생태탐방 안내 등의 직무를 수행함. 양성교육(80시간)은 전국 15개 기관에서 운영되며 자격 취득 후 환경청, 지방환경청, 국립·도립·군립 공원, 지자체 등으로 취업 가능함.
 - 협회 내부교육장(3·6호선 불광역 293m 반경)에서 주로 교육이 진행되며, 강의료는 80만 원임(수강생 100% 부담). 자격유지를 위한 보수교육(매 3년)을 진행하기도 함.
 - 국립공원해설사는 공공기관의 경우 공무원으로 정년까지 근무하며, 지자체는 지역주민을 주로 채용함. 교육은 전문인력을 섭외하여 진행됨(이수 후 별도 시험 및 자격증 배부). 보수교육은 전국 16개 기관에서 위탁 운영되며 이 중 한국자연공원도 포함되어 있음.

- **정부지원여부 및 예산 범위**

- 협회의 설립근거 법령(자연공원법 제81조)에 따라 협회 수행사업에 대해 경비의 전부 또는 일부를 지원받고 있음(환경부).
 - 환경부 지원금 외 별도의 지원금은 없는 상태이며, 정부지원 외 기관을 운영하기 위한 수입원은 주로 교육비임. 교육비는 강사 섭외비, 시험평가비로 주로 지출되어 직원 및 시설운영비에 있어서 운영의 어려움이 있는 것으로 확인됨.

- **중장년 취업 가능성**

- 교육프로그램을 이수하여 자격증을 취득하면, 환경청, 지방환경청, 국립·도립·군립 공원, 지방자치단체 등으로 취업 가능함.
 - 공석에 따른 수시채용 형태이므로 취업 가능성을 예측하기는 어려움. 또한, 취업현황을 협회가 관리하고 있지는 않음. 국립공원의 자연환경해설사는 계약직임(시간제 근로 X).
- 중장년 대상으로 일자리 연계 가능성은 그리 높지 않음.
 - 주로 경력단절 여성들이 많이 선호하며, 북한산 국립공원해설사, 서울시 능문화해설사, 서울시 녹지사업소의 생태관광 해설사 등이 있음. 다만, 틈새 취업처가 존재하기는 함(예: 남산에는 자연환경해설사가 부재하나 유치원 현장학습 안내수요 등이 있음).

● 서울시50플러스재단 협력 가능성

- 자연환경해설사의 법적근거와 수요가 존재하나, 중장년의 수요는 감소하는 추세이고 수요처가 한정적이므로 서울시50플러스재단과 프로그램 운영은 어려울 것으로 보임.
- 생태관광협회의 평가(3년 주기)에 운영의 초점을 두고 있고, 타 기관 연계협력 경험 이 많지 않으며 취업 연계 역량도 높지 않아 재단과의 협력 가능성은 낮음.

중장년 일자리 민간 연계를 위한 시사점	
<ul style="list-style-type: none"> • 한국자연공원협회는 자연환경해설사 양성과정의 커리큘럼 및 교재 등을 개발하여 운영하고 있으나, 해당 교육은 한국생태관광협회를 통해 자연환경해설사 양성교육기관으로 위탁·지정받아 진행되고 있는 것이라 동일 교육과정을 서울시50플러스재단과 별도로 협력하여 개설하기는 어려움. • 또한, 자연환경해설사의 경우 국립·도립·군립 공원, 지방자치단체 등에서 채용수요가 있으나, 수시채용이고 협회가 직접 일자리를 연계하는 형태도 아니어서 서울시50플러스재단과 일자리 연계를 위한 직업교육훈련 협력 가능성은 낮아 보임. • 자연환경해설사의 채용수요가 많은 편은 아니어서 자격증의 시장 활용성은 높다고 보기 어려우며, 협회도 적극적인 취업 연계 활동이나 일자리 네트워크를 강화하기 위해 노력하는 것도 아님. 	

3) 한국MICE협회

● 기관 현황

설립년도	소재지	대표자	주훈련분야	비고
2003년	서울시 강서구	신○○	국제회의 기획·진행	

- 한국MICE⁷⁾협회(이하 협회)는 「관광진흥법」 제45조에 의해 설립된 문화체육관광부 산하 국제회의 민간전담단체로서 2023년 4월 기준 242개 회원사를 보유함.
- 협회 설립 목적은 MICE업계의 의견을 종합 조정하고, 국내·외 관련기관과 상호 협력 활동을 전개함으로써 국내 MICE산업의 진흥과 회원사의 권익, 복리증진을 추구하고 나아가 MICE산업 육성을 통한 사회적 공익실현과 국가경제발전에 이바지하는 것임.
- 협회는 국내 MICE산업을 구성하고 있는 기업, 정부기관, 학계, 지방자치단체와 협력하여 다양한 사업을 추진 중임.

7) MICE : 기업회의(Meeting), 인센티브관광(Incentive tour), 국제회의(Convention), 전시(Exhibition)를 의미

- MICE산업 입문자 및 재직자의 온라인·오프라인 교육수강과 신청이 가능한 플랫폼 운영, 국가직무능력표준(NCS)체계 중 컨벤션 사업의 개발 및 개선, 지자체, 유관기관, 학계 등과 업무협력으로 미래 먹거리 발굴을 위한 협력사업 개발, 해외 유관기관 교류·협력 및 산업 최신 글로벌 트렌드 공유
- MICE산업은 서울시 뉴딜일자리로 선정되어 있는 등 서울시가 MICE산업에 관심을 많이 가지고 있다고 함.
- MICE산업 통계를 제공하는 국제적 공인기관인 UIA(국제협회연합)에 따르면 서울시의 MICE행사 실적은 전 세계 2위라고 함. 2023년 10월 마곡동 마이스 복합단지 전 시컨벤션센터가 완공되면 MICE산업 인력에 대한 수요는 좀 더 많아질 것으로 예상함
 - COVID-19 영향으로 최근 몇 년간 MICE산업의 인력이 줄어들었으나, 2023년부터 산업이 활성화되면서 인력수요가 많아졌음. 다만, 기존 경험 있는 인력들이 타 직종으로 이동한 관계로 인력 미스매칭의 문제가 발생하고 있음.
 - ※ 인력미스매칭 해소를 위해 업계에서는 중장년, 해외유학생에 대한 관심이 높아졌다고 함.
- **직업교육훈련(시행사업) 소개**
- [참고] MICE산업의 구조
- MICE산업 구조는 크게 공급측면에서 주최자와 참가자, 기획 및 운영 전문업체가 있고, 수요측면에서는 개최시설과 서비스가 결합된 형태임. 주최자와 참가자인 기업, 협회, 정부, 공공기관, 국제기구 비영리기구 등의 니즈에 의해 MICE행사의 주제와 개최지 등 개요가 결정이 되면 국제회의 기획업체 PCO(Professional Convention Organizer), 국제전시 기획업체 PEO(Professional Exhibition Organizer)가 이를 구체화시켜 개최지의 기반시설과 연관 산업을 활용할 계획을 수립함.
 - ※ 출처: <https://mbanote2.tistory.com>(MICE산업 이해)
 - MICE산업의 세부 직종은 MICE 기획, 시설, 서비스업으로 구분될 수 있음.
 - (MICE 기획운영) 국제행사 기획, 운영 및 결과보고 등
 - (MICE 시설) 예약, 유치 등 행사를 위한 시설관리, 회의 진행 등
 - (MICE 서비스) 협력사 구축, 홈페이지 및 현장 부스디자인 설치 및 운영 등
 - ※ 직종 구분이 있기는 하나 서로 역할 중복이 존재함(예: 시설업에서 서비스업 진행 등)
 - 그 외 MICE산업의 유관기관으로 한국관광공사, 서울관광재단 등이 있음.
- 협회의 인력양성을 위한 교육은 MICE입문자, 재직자를 대상으로 함.
- 대표적인 MICE입문자(취업준비자) 프로그램으로는 ‘디지털 MICE 실감형 콘텐츠 전문 인력 양성’, ‘MICE 디지털 전문가 양성’ 과정이 있고 기수별로 지속 진행되고 있음.

- 문화체육관광부 지원으로 구축한 온라인 MICE연수원을 통한 온라인 교육도 진행되고 있음.
※ 주요 교육 분야: MICE기본, MICE회의기획, MICE전시기획, MICE이벤트기획, 디지털MICE
- MICE산업 분야의 많은 업체와의 협력을 통해 일자리 네트워크를 구축하고 있음.
- 현재 250여개 협력사(PCO업체 80여개, 서비스업체 180여개) 리스트가 있음.
- 간헐적으로 행사운영인력 매칭에 대해 협회에 문의가 오고는 있으나, 아직 협회가 이를 위한 인력 플랫폼을 갖고 있지 않아 적극적으로 대응하지 못하는 상태임.

● 정부지원여부 및 예산 범위

- 협회의 사업 중 90% 이상이 정부지원 사업임(주로 문화체육관광부 지원).
 - 협회는 국제회의의 육성에 관한 법률에 의거하여 설립되어 민간기관이지만 다양한 사업에서 정부보조금을 받아 운영되고 있음.
- 주로 MICE산업인력 양성 및 연계지원 사업을 정부 및 지자체 지원을 통해 수행함.
 - 2022년 문화체육관광부로부터 60억 원 지원, 고용노동부·산업인력공단의 ‘산업계 주도 청년 맞춤형 훈련’, 서울시 뉴딜일자리사업 등
 - 2018~2019년 경기관광공사와 ‘MICE 취업스쿨’ 과정(청년 대상)의 운영 경험이 있음. 지원예산은 기업인턴십 지원금(최대 3개월)을 포함하여 약 1억~1억5천만 원이었음.

● 중장년 취업 가능성

- MICE산업에서 중장년 취업 가능처는 주로 PCO 업체인데, 20명 미만 업체가 80%를 차지하고 있어, 처음부터 정규직으로의 채용가능성은 높지 않음(주로 파트타임).
 - PCO업체 업무프로세스는 기획 → 행사준비 → 행사운영 → 결과보고·사후관리로 이루어짐. 이 단계에서 중장년 일자리로 좀 더 가능한 부분은 행사운영 단계라고 함.
※ 기획업무 참여는 연령대가 낮은 대표가 부담스러워 하고, 트렌드를 많이 쫓아야 하므로 중장년 취업에 한계가 있을 것으로 보임. 또한, 행사 준비에는 주로 20~30대가 많이 투입됨.
 - 이런 이유로 중장년 인력은 현장운영(VIP의전 관광프로그램에서 해설 등)에 적합함. 업무는 파트타임으로 주로 이루어지고, 업무수행을 위한 외국어 구사능력은 필수임.
 - 다만, 기획 단계라고 해도 중장년의 이전 경력경험이 행사주제와 일치한다면 자문 등의 역할로 참여 가능성은 있다고 함.
 - 관련 자격인 컨벤션기획사(국가기술자격, 1급·2급) 취득 여부는 업체에서 직무역량을 확인하는 데 중요한 요소가 되는 않으나, MICE산업에 대한 지원자의 열정을 확인할 수 있는 요인임.

● 서울시50플러스재단 협력 가능성

- 협회가 중장년에 초점을 맞춘 직업훈련과정을 현재 운영하고 있지는 않으나, 서울시50플러스재단과 협의를 통해 연계 운영은 가능함.
 - 중장년 대상 직업훈련과정을 운영하는 경우에는 회원사들에게 중장년 수요조사를 진행하여 그 결과에 따라 직업교육과 일자리 연계가 가능할 것이라고 함.
 - 역할분담은 서울시50플러스재단이 수요조사와 교육대상 모집을 담당하고, 협회는 교육과정을 구성하고 운영하는 것임.
- 협회는 경기도, 전라북도 등 다수의 지자체 및 기관과 다양한 협력 경험이 있어 서울시50플러스재단과의 협력이 원활할 수 있음.
 - (경기도) 10일간 교육 및 인턴십(경기MICE아카데미) 진행(30명, 예산 약 1.5억 원)
 - (전라북도) 50명 교육 후, 싱가포르 선진 컨벤션 박람회 참가(15명, 예산 약 1.4억 원)
 - (전북 부안군) 2박 3일 교육/공모전(20개 영상물 제작) 행사(100명, 예산 약 0.6억 원)
 - (기타) 서울관광재단의 협력사업, 문화체육관광부, 고용노동부 사업, 지방자치단체 협력 등

중장년 일자리 민간 연계를 위한 시사점

- 한국MICE협회는 MICE산업 관련 이론교육과 실습을 진행함으로써 현장에 적합한 인력양성을 수행하고 있어 전문성 확보 및 산업체 간 네트워크를 통한 연계가 활발함.
- 최근 COVID-19 영향으로 전문인력이 부족한 상황에서 인력양성을 통한 취업 가능성은 높은 편이나, 중장년에 대한 교육과 취업은 현재 진행되고 있지 않으며, 취업 가능성도 높은 편은 아님. 그럼에도, 중장년 인력양성이 이루어진다면, 행사기획보다는 현장운영부문에 투입하는 것이 유리할 것임.
- MICE산업에서 중장년 취업활성화를 위해서는 중장년 인턴십을 통해 중장년 채용에 대한 인식전환이 필요하다는 점을 협회는 강조하였음.

4) 한국자동차진단보증협회

● 기관 현황

설립년도	소재지	대표자	주훈련분야	비고
2002년	서울시 강남구	정○○	중고자동차 진단	

- 한국자동차진단보증협회(이하 협회)는 2002년 설립되어 2003년 국토교통부로부터 비영리 사단법인 설립허가를 받아 오늘에 이르고 있음.

- 설립목적은 중고자동차 성능점검 및 보증, 진단평가 업무 발전과 보급을 통해 소비자의 권익보호 및 중고자동차 유통문화 발전에 기여함을 통해 소비자 보호 및 회원의 공동이익 증진을 도모하는 것임.
 - 협회가 추진하는 사업은 중고자동차 성능점검·보증과 진단평가(가격조사·산정 포함), 관련한 조사·연구, 홍보 및 회보 발간, 해당 산업의 발전을 위한 세미나 등 개최, 전문인력 양성과 자질향상을 위한 교육방안 연구 및 자격검정 시행 등임.
 - 2022년에는 전기자동차 인증진단 모듈 및 소프트웨어를 개발한 후, 스캐너 전문기업과 협업하여 전기차 전용 진단장비 개발에 들어가는 등 내연차만이 아니라 전기자동차에 대해서도 성능점검 및 진단역량을 높여가고 있음.
- 협회는 2005년 자동차 성능점검 시행단체로 승인된 후, 2008년 자동차진단평가사를 민간자격으로 등록하여 운영 중임(2010년 국가공인자격으로 승인).
- 성능상태점검제도는 중고자동차 구조 및 장치의 성능과 상태를 점검하여 소비자에게 객관적 정보를 제공함으로써 소비자의 알권리를 보장하고, 차후 보상의 근거로 쓰이게 하는 제도임(자동차관리법 제58조).
 - 협회는 국가로부터 성능상태점검을 시행할 수 있도록 허가받은 단체로 성능상태점검을 진행한 후 자동차관리법에 따른 성능상태점검기록부를 발행함. 또한, 향후 한국자산관리공사(KAMCO)의 자동차 감정평가 시에 자동차진단평가사 자격을 연계하도록 하는 것도 계획하고 있어 해당 자격증 활용 범위는 확대될 가능성은 충분함.
 - 성능상태점검자의 자격요건은 ① 정비 또는 검사 관련하여 산업기사 이상의 자격보유자, ② 기능사 이상 자격보유자로 실무경험 3년 이상 경력자, ③ 공인받은 자동차진단평가에 관한 자격을 갖춘 사람(자동차진단평가사 1급/2급)으로서 1년 이상 경력자임.
- 직업교육훈련(시행사업) 소개
- 협회에서 운영 가능한 직업교육훈련 과정은 자동차진단평가사 자격 취득 및 해당 직무 수행을 위한 역량개발과 관련된 부분임.
- 자동차진단평가사는 차량의 사고여부, 기능상 하자 및 침수여부 등을 진단하고 차량의 옵션, 차량의 색상 등 소비자의 차량선호도까지 조사하여 가격조사산정기준서에 따라 차량 가격을 평가하는 자동차 전문가임.
 - 자동차진단평가사 검정과목은 2급 기준으로 자동차진단평가론(필기), 중고자동차 성능점검기록부 작성법을 포함한 자동차진단평가실무(실기)이며 1급은 2급 과목에 자동차 성능공학 과목이 추가됨.
 - 자격유효기간은 5년이며, 매년 4시간씩 총 20시간 보수교육을 받아야 유효기간 갱

신의 요건을 갖게 됨(온라인/오프라인 가능). 해당 자격은 최근까지 33회 검정이 시행되고 있어 초창기에 비해 관심도가 매우 높아지고 있음.

- 경기도일자리재단 및 경기과학기술대학교와 2017년부터 협력하여 자동차진단평가와 관련한 훈련과정을 운영 중임.

- 교육인원은 100명/년 정도이고 수료자의 90%가 일자리로 연계되었음. 8명 교강사가 투입되었고, 교육은 자동차 실습이 이루어져야 하기 때문에 경기과학기술대학교에서 진행되었음.

● 정부지원여부 및 예산 범위

- 협회는 중앙정부(국토교통부)의 중고자동차 정책과 밀접하게 연계되어 있어, 정책적 배려나 지원은 충분함. 예를 들어, 2023년 2월 성능점검제도를 의무적으로 활용할 수 있는 관련 법안을 제출하기도 함.

- 지자체(경기도, 성동구 등)와 협업한 훈련과정의 경우 소요되는 훈련비 및 제반경비를 지원받았음(경기도일자리재단: 약 5,000만 원).

● 중장년 취업 가능성

- 자동차진단평가사는 수리/정비와 같은 기술직이 아니라 법정 장비로 자동차를 측정·검사하는 것으로 자동차 취급경험이 많은 중장년에게 유리하고 진입장벽도 낮은 편임.

- 자격 취득 후 취업 가능 사업장은 중고자동차 성능상태점검장, 자동차가격조사산정점, 자동차경매장, 중고자동차매매업체, 중고자동차평가업체, 중고자동차진단업체, 보험업체, 정비업체, 신차영업소, 자동차감정평가법인 등이 있음.

- 현재 협회가 운영하고 있는 자동차 성능상태점검장만 전국에 96개소(서울 9개소, 인천 3개소, 경기 34개소 등)가 있기 때문에 자격 취득 후 취업수요는 충분하지만 현재 공급은 많지 않은 상황임.

- 실제로 4050의 취업수요가 높은 편으로 월급은 정규직으로 입직할 경우 250~260만 원 정도이고, 6개월 정도 교육 및 실무경험을 갖추면 자영업 활동도 가능함.

- 협회는 중고자동차 매매/유통분야 등의 많은 기업들과 협력 체계를 구축함.

- 엔카, 오토플러스, K카, 헤이딜러, KB차차차 등 대형업체들과 협약이 되어 있어 주기적으로 보수교육도 실시하고 지역 간 인력 연계도 시켜주고 있음.

- 연 1천 명 정도의 채용수요가 있을 것이라 예측되며(대통령일자리위원회 보고 내용),

자동차진단평가사를 요구하는 기업들이 계속 증가하는 추세임.

- 기관 주장으로는 현재 및 미래의 인력수요가 공급을 못 따라가고 있어 중장년에게도 매우 유명한 직종이라고 함.

- 실제로 경기도일자리재단과 진행했던 교육과정은 한 차수 20명 모집에 130명이 지원하는 등 인기가 매우 높았음.
- 비경력자도 자격 취득 후 충분히 직무수행이 가능하고, 청년층 대비 운전 경험이 많은 중장년층이 오히려 유리하다고 함.

● 서울시50플러스재단 협력 가능성

- 서울시50플러스재단에서 자동차성능상태점검 전문가양성 과정을 진행한다면, 충분히 협업 가능할 것으로 판단되며, 중장년 대상으로 130~260시간의 교육훈련시간이 필요함.

- 자격을 취득하기 위한 교육은 더 짧은 시간으로도 가능하지만, 실제로 실무적인 역량을 제고하기 위해서는 충분한 교육훈련시간이 요구됨.
※ 자동차정비 숙련자라도 평가기능을 학습해야 하기 때문에 이 정도 교육훈련시간은 소요됨.
- 교육장 활용에 있어서 이론교육은 50플러스캠퍼스에서도 가능하지만, 실습은 자동차 경매장 등에서 이루어져야 함.
- 협업하는 경우 협회가 서울시50플러스재단에 원하는 것은 예산보다는 서울시 차원의 중장년 참여자 모집 및 홍보임.

중장년 일자리 민간 연계를 위한 시사점
<ul style="list-style-type: none"> • 한국자동차진단보증협회에서 운영하는 교육과정은 자동차진단평가사이며, 이는 국토교통부의 승인을 받은 국가공인자격증으로 다른 자격증에 비해 전문적이며, 공인받은 능력으로 볼 수 있음. • 이러한 자격증을 대상기관에서 직접 관리하고, 보수교육을 진행하며, 향후 일자리 연계까지 가능한 것으로 볼 때, 자동차 전문가 양성을 위한 교육사업이 강한 파급효과를 갖는다고 볼 수 있음. • 대상기관은 경기도 및 타 지방자치단체와의 직업교육훈련 협력 경험을 가지고 있으며, 전국 대학 및 직업전문학교 등 자격검증에 관한 협약체결, 기존의 대형/중견기업과의 일자리 연계성을 파악했을 때, 서울시50플러스재단과의 협력 가능성도 높음.

5) 한국표준협회

● 기관 현황

설립년도	소재지	대표자	주훈련분야	비고
1962년	서울 강남구	강OO	표준, 인증, 품질·서비스	공직유관단체

- 한국표준협회(이하 협회)는 「산업표준화법」 제32조에 근거하여 한국표준규격협회로 설립되었으며, 1993년에 현재의 명칭으로 바뀐 후 표준 및 품질 전문기관으로서의 역할을 수행함.

- 협회 설립 목적은 산업표준화 및 품질경영의 조사·연구·개발 및 보급촉진을 통해 과학기술진흥과 생산능률의 향상을 도모하여 국민경제 발전에 기여하는 것임.
 - 1987년 노동부가 인정직업훈련원으로 지정하였고, 1994년에는 국내1호 품질보증체제(ISO) 연수기관으로, 1998년에는 KS인증기관으로 지정되었음. 2000년대 이후 KS·ISO 인증, 산업표준화 및 품질경영의 연구·교육·개발·보급을 지속적으로 진행함.
- 인력규모는 2023.8월 기준 383명이고, 서울에 본부(강남구), 디지털센터(가산구)가 있으며, 12개의 지역본부가 설치되어 있음. 강남구와 가산디지털센터에 대면교육 및 온라인 교육을 위한 강의실(50개) 등을 보유함.



[그림 3-2] 한국표준협회 시설현황

● 직업교육훈련(시행사업) 소개

- 협회에서 운영하는 교육프로그램은 맞춤형 위탁교육, 원격(비대면) 교육, 공개교육, 경영자 교육 등임.
- 맞춤형 위탁교육은 기업의 니즈에 맞춰 교육하는 주문식 성과중심형 프로그램이며, 분석, 설계, 개발, 실시, 평가의 단계를 통해 체계적으로 진행됨.
- 공개교육은 고용노동부와 기관이 협력하여 집합·라이브, 이러닝 등 다양한 채널을 통해 인증 및 기업에 필요한 역량을 중심으로 교육하는 프로그램임.

- 협회는 주로 기업과 연계하여 재직자를 대상으로 하는 품질인증교육을 진행하여 B2B(Business to Business)에 가까우나, 최근에는 구직자 또는 일반인 대상으로도 교육을 진행 중임.
 - 현재 협회에 중장년만을 대상으로 한 직업교육훈련 과정은 없으나, ESG 평가 전문가 과정 등의 교육에 중장년이 참여하는 경우가 있으며 교육생 연령대는 30대에서 50대까지 다양하게 분포되어 있음.
 - ESG 평가 전문가 과정(등록민간자격)은 ESG 공급망 평가에 대해 명확하게 이해하고 3자 평가를 할 수 있는 역량을 습득하기 위한 교육임.
 - 교육대상은 ESG 관련 실무자 및 ESG 평가사나 공급망 평가에 관심이 있는 사람이고, 2일/16시간(이론 70%+실습 30%)의 커리큘럼으로 구성된 단기과정임.
 - 교육비는 54만 원이며, 현재 협회에서 운영하고 있는 과정은 거의 재직자 대상이므로 대부분 회사에서 교육비를 지원해주고 있음.
 - 이외에도 기관은 스마트팩토리 사업, 재취업지원 하프타임스쿨, 4차 산업 맞춤형 과정 기획 운영, 일자리혁신건설링 지원사업, 예비창업패키지 지원사업, 자격인증, 지속가능도시추진단 등을 진행 중임.
- 정부지원여부 및 예산 범위
 - 협회가 운영하는 정부 훈련사업은 대부분 청년을 대상으로 하고 있어 중소기업벤처부 및 과학기술정보통신부로부터 지원을 받고 있음.
 - ESG 관련 교육 및 4차 산업, 취창업 등 다양한 프로그램 운영으로 인해 정부지원이 있음.
 - 협회는 산업통상자원부 소관의 공직유관단체⁸⁾이므로 지속적으로 정책적 지원을 받고 있음.
 - 중장년 취업 가능성
 - 협회가 현재 운영하고 있는 교육사업을 통해서 중장년 취업 가능성이 다소 낮음.
 - ESG 평가 전문가 과정의 경우 직접적인 일자리 연계를 위한 교육과정이라기보다 이·전직에 참고하거나 경력을 재설계하는 데 도움을 줄 수 있는 교육과정으로 판단됨.
 - 다만, 우수한 수료생의 경우 기관 차원에서 전문위원으로 위촉하여 프로젝트를 진행하는 경우가 존재함.

8) 공직유관단체: 국가 및 지방자치단체 등으로부터 재정지원 또는 임원 선임 등의 승인을 받는 공공성이 있는 기관이나 단체

- ESG 평가 전문가는 현업(주로 제조업체 인사·노무 분야)에서의 경력을 가진 사람이 취업에 유리함. 현장에 대한 이해도가 있는 사람이어야 협력업체에 대한 효과적인 ESG 평가 및 코칭이 가능하기 때문에, 해당 분야의 중장년 비경력자는 취업 가능성이 낮을 것으로 보임.
- 전문적인 현장 ESG 평가 시 현장에 대한 높은 이해도를 가지고 있는 중장년을 활용하는 것이 효과적이며, 공급망 전체에 대한 ESG 평가가 확대되는 추세이므로 수요는 계속해서 증가할 것으로 기대됨.
- 서울시50플러스재단 협력 가능성
 - 협회는 B2B 사업에서의 협력 경험은 있으나 서울시50플러스재단과의 협업 경험은 부재함.
 - 직접적인 일자리 네트워크는 없으나 기관이 별도로 갖고 있는 협력사 네트워크가 있음.
 - 서울시50플러스재단과의 협력 가능성은 비교적 높은 것으로 판단됨.
 - 협회 측에서 서울시50플러스재단과 함께 ESG 평가 전문가 과정을 운영하고자 하는 의사가 있음.
 - ESG 평가 전문가 과정의 경우 미네르바형 서비스를 접목하여 교육 커리큘럼을 개발할 수 있어 블렌디드 러닝(Blended Learning), 플립러닝(Flipped Learning) 등 다양한 방식으로 협력할 수 있음.
 - 협회가 교육의 구체적 비용 및 교육과정에 대한 커리큘럼을 확보하고 있어 서울시50플러스재단과의 협력은 비교적 용이할 것으로 보임.

중장년 일자리 민간 연계를 위한 시사점

- 한국표준협회에서 중장년을 대상으로 한 교육과 일자리 연계는 진행되지 않고 있으며, 일자리 네트워크가 부재해 직접적인 취업 연계 가능성은 낮은 것으로 판단됨.
- 다만 ESG 평가 전문가의 경우 항목에 따라 평가만을 수행하는 직무이기 때문에 중장년 직업전환에 유리함. 현장경험이 있는 중장년이 전문적인 현장 ESG 평가를 진행하는 것이 효과적이고 해당 직무에 대한 수요는 증가할 것으로 기대되므로, 향후 중장년 취업 사례를 구축해야할 필요성이 있음.
- 기관이 서울시50플러스재단과의 협력을 위해 제안한 교육 프로그램인 ESG 평가 전문가 과정은 온-오프라인 연계가 가능하므로 40대 특화 직업전환 사업(미네르바형)에 적용하기에 적합할 것으로 보임.
- 기관이 교육프로그램에 대한 구체적 커리큘럼 및 교육내용을 보유하고 있으므로, 재단과의 협력이 용이한 것으로 판단됨.

6) 건설기술교육원

● 기관 현황

설립년도	소재지	대표자	주훈련분야	비고
1978년	인천 남동구	박OO	건축시공	공공기관

- 건설기술교육원(이하 기관)은 국토교통부 산하 공공기관으로 건설부문에 재직하는 인력의 직무역량향상(법정직무교육 포함)을 위해 1978년 설립되었음.

- 1978년 5월에 건설직업훈련원으로 창립하여 1980년부터 건설기술인 법정직무교육을 시작하였고(현재도 법정직무교육기관, 현재의 명칭은 1981년에 개칭된 것임. 2021년 2월 공공기관(기타 공공기관)으로 지정되었고, 2022년에는 우수훈련기관(고용노동부/직업능력심사평가원) 5년 인증을 받았음.
- 기관이 운영하는 교육사업은 법정직무교육(집체/온라인), 미취업자 및 실업자훈련(국가기간전략산업직종훈련 등), 재직자훈련(일반계좌제훈련/야간), 산업체 수탁훈련 등임. 인천이 본원이고, 서울 강남구(한국과학기술회관 3층)에 분원이 있음. 분원에서는 법정 직무교육(설계시공/건설사업관리/품질관리)을 주로 진행함.

- 2008년 기능인력센터를 개원하여 건설분야 기능인력양성(국가기간전략산업직종훈련_이하 국기훈련, 일반계좌제훈련) 사업을 시작하였음.

- 훈련과정은 국비 전액 또는 일부 무료로 진행되며, 국민내일배움카드를 통해 수강할 수 있고, 숙식은 무료로 제공되며 훈련수당도 지급됨.
- 기능인력센터는 강의실 및 각 훈련직종에 적합한 실습시설(목공실습실, 용접실 등)을 갖추고 있고, 지방 거주자들을 위한 기숙사 시설을 갖추고 있음.



[그림 3-3] 건설기술교육원 시설현황

● 직업교육훈련(시행사업) 소개

- 기능인력양성을 위한 훈련과정은 주간 5개월(700시간, 국가기간전략산업직종훈련), 야간 3개월(140~160시간, 일반계좌제훈련)로 인테리어시공, 실내목공, 에너

지설비, 산업용접 등이 주요 훈련분야임.

- 전 과정 30명 정원이며, 구직자만을 대상으로 한 국기훈련의 경우 훈련생은 거의 모두 비경력자들임. 일반계좌제 훈련은 재직자와 실업자가 함께 참여함.
 - 훈련생의 거주지는 주로 인천 지역이 많고, 서울도 20% 정도 비율임. 기숙사 시설이 갖추어져 있어 훈련기간 중 숙박 가능함.
- 국기 훈련의 경우 5개월(700시간) 동안 장기간 운영되는 과정으로 비경력자 훈련생이 해당 직종의 실무능력을 확보하고, 관련 자격(기능사)을 1개 이상 취득하는데 충분한 기간이라고 할 수 있음.
- 훈련생 평균연령은 산업특수용접과정 34세, 에너지건축설비과정 51세, 인테리어시공과정 41세, 실내건축목공과정 42세로 용접을 제외하고는 40대 이상 훈련생 비율이 높은 편임. 훈련생 모집률로 보았을 때 최근 인기직종은 인테리어, 실내목공임.
※ COVID-19로 인해 실내 인테리어 시장규모가 확대된 것에 기인함(재택근무 확산영향).
 - 훈련기간 동안 훈련교사의 충실한 상담(훈련과정, 취업 등)이 이루어지고 있으며, 훈련교사 역량이 뛰어나 자격 취득율도 해당 자격의 전국 평균 합격률보다 높음.
 - 인테리어시공 분야 훈련과정에서는 희망자에 한해 훈련교사의 도움을 받아 훈련 초기부터 취업을 위한 포트폴리오를 구성하는데, 이것이 나중에 취업에 있어서 많은 도움이 된다고 함. 견적부터 시공까지 인테리어 전 과정에서 능력을 갖추고 있다는 것을 입증해주는 자료로 활용됨.
- 정부지원여부 및 예산 범위
- 기능인력양성센터에서 운영하는 국기와 일반계좌제 훈련은 고용노동부 지원을 통해 전액무료 또는 일부무료 훈련과정으로 운영됨(훈련생에게는 별도 훈련수당 지급).
- 국기훈련은 승인된 훈련비에 수료인원을 곱한 금액을 정부(고용노동부)로부터 지원받아 훈련을 운영하며 훈련생은 전액무료로 훈련을 받게 됨. 일반계좌제 훈련은 훈련생 특성에 따라 60~100%의 훈련비를 정부가 지원함.
- 정부지원 훈련과정으로서 각 훈련과정(국기)의 인당 훈련비는 아래와 같음.
- 산업특수용접 양성과정(파이프+TIG+CO2+피복아크): 5,586,000원
 - 에너지건축설비 양성과정(보일러+냉동+설비배관): 5,019,000원
 - 인테리어시공 양성과정(3D설계+타일+목공+인테리어필름): 5,019,000원
 - 실내건축목공 양성과정(내장목공+스케치업+페인트): 5,019,000원
 - ※ 101일, 700시간 기준

● 중장년 취업 가능성

- 각 훈련공과에서 훈련직종과 관련한 취업처 DB(60개 기업, 32개 기업 MOU체결)를 확보하고 있음(수료생 취업 기업 포함). 또한, 건설기술교육원이 공공기관이면서 인지도가 있는 훈련기관이므로 채용수요가 있는 기업들이 수료생 추천을 요청하기도 함.

- 다만, 훈련생들이 장기간 훈련으로 기능에 대한 자신감이 높아져 수료 시점에는 취업에 대한 눈높이도 높아지게 되므로 좀 더 좋은 일자리 또는 창업(인테리어 분야)을 고려하기도 한다고 함.

- 인테리어시공 및 실내건축목공 과정의 경우 훈련 후 해당 직종의 창업 또는 취업으로 이어지는 비율이 높은 편임(40대 이상 훈련생은 수료 후 50% 정도 취업). 에너지건축설비 과정은 일정규모 이상 오피스빌딩으로의 에너지 관리자로 취업 가능성이 있어 중장년 일자리로 가능할 수 있음.

- 인테리어나 실내목공 분야의 중장년 취업률이 청년대비 낮은 것은 해당 직종의 경우 일반적으로 팀 형태로 일이 진행되는데 팀리더가 중장년 인력을 선호하지 않기 때문임. 이러한 방식으로 일에 투입되는 경우에는 4대보험 가입은 대부분 이루어지지 않음.

● 서울시50플러스재단 협력 가능성

- 기관이 운영하는 훈련과정은 정해져 있으므로(국기 및 일반계좌제 훈련), 각 훈련과정별로 훈련생 모집홍보(온라인/오프라인)와 관련하여 협력을 기관은 기대함.

- 건설분야가 3D직종이라는 일반적인 인식 때문에 기관에서 다양한 방식으로 모집 홍보(네이버, 구글, 지하철, SNS홍보 등)를 하고 있지만 훈련생 모집에 어려움이 있다고 함.
- 훈련과정이 해당 훈련에 특화된 훈련시설과 전문훈련장비를 필요로 하고, 이론/실습을 병행하여 운영되기 때문에 해당 인프라를 갖춘 건설기술교육원에서 훈련이 진행되어야 함.
- 홍보·훈련생 모집과 같은 협력형태인 경우 훈련과정 운영과 관련하여 서울시50플러스재단이 편성해야 하는 별도 예산은 없음(추가적인 취업성공장려금 정도를 편성할 수는 있음).

중장년 일자리 민간 연계를 위한 시사점

- 건설기술교육원의 경우 정부지원(국가기간전략산업직종훈련)으로 운영하는 기존 교육과정을 중심으로 서울시50플러스재단과의 협력이 이루어지는 것이므로 재단의 민간 일자리사업을 위한 별도의 직업교육훈련과정을 기획하여 운영하는 협력은 아님. 국가훈련과정 및 일반계좌제 훈련과정은 NCS기반으로 설계되므로 직무기술서나 훈련커리큘럼은 NCS에 제시되어 있음.
- 또한, 서울시50플러스재단과의 공동의 목표달성을 위한 협력 연계를 한다기보다는 기관의 성과목표(훈련 목표 달성) 및 과업활동에 재단이 지원(훈련생 모집)을 하는 형태의 협력모델이 될 가능성이 있음.

7) 국제건축기술평생교육원

• 기관 현황

설립년도	소재지	대표자	주훈련분야	비고
1991년	경기도 수원시	박OO	인테리어 시공	

- 국제건축기술평생교육원(이하 교육원)은 1991년 인테리어 전문교육을 시작으로 30년간 직업교육훈련을 진행해왔으며, 최초 오산에 위치했다가, 2016년에 현재의 위치인 수원역 근방으로 확장 이전하였음.

- 2022년에는 훈련기관(고용노동부/직업능력심사평가원) 3년 인증을 받았음.
- 최근까지 경기도일자리재단이 운영하는 경기기술학교와 연계하여 교육을 운영한 경험이 있고 우수교육기관으로 인정받았음.
※ 2020~2022년: 타일시공양성자 과정(25일, 18명), 2020~2021년: 4회, 2022년: 5회 운영

- 실습위주 교육훈련의 특성으로 실습교육 중심의 교육장을 갖추고 있음.

- 자체 건물 내에 컴퓨터 실습이 가능한 강의실 1개와 도배실습장, 타일실습장 등을 포함한 실습장 4개. 상담실 등을 확보하고 있음.
- 수원역(1호선, 분당선, 경부선)에서 도보 10분 거리에 위치하고 있어 대중교통으로의 접근이 용이하지만, 자차 이용자를 위한 주차장 시설도 갖추고 있음.



[그림 3-4] 국제건축기술평생교육원 시설현황

● 직업교육훈련(시행사업) 소개

- 교육원에서는 건축시공(도배, 타일, 인테리어필름, 도장, 방수 등) 분야 교육을 진행 중임. 2024년부터는 목공 분야까지로 훈련분야를 확대할 예정임.
 - 훈련기간은 약 1~2개월이며, 실업자 대상인 평일과정의 교육시간은 대부분 160~180시간으로 구성되어 있으며, 주말/야간반은 90~100시간으로 운영됨.
 - ※ 주말 및 야간반의 수강생은 주로 퇴직 후 경력을 위한 재직자들 위주임.
 - 과정별 정원은 실습장 규모 및 환경을 고려하여 18~20명으로 한정하고 있으나 지원이 많아 금방 마감된다고 함.
 - 평일 과정 교육생의 2/3은 40~50대이고, 주로 사무직 종사 퇴직자가 기술을 배우러 오는 경우가 많음. 이들 중장년에게 인기 높은 직종은 도배 > 목공 > 타일 순임.

● 정부지원여부 및 예산 범위

- 대부분 교육과정은 국민내일배움카드를 통해 일부 국비지원을 받아 수강 가능하고, 기관에서 2023년 운영하는 구직자 훈련과정에 책정된 교육비는 아래와 같음.

※ 훈련비: 정부승인훈련비(직종별 훈련비 기준) + 훈련생 추가부담비(훈련기관 결정)으로 구성
훈련생 자비부담액: 직종별 훈련생 자비부담액 + 훈련기관 결정 추가훈련비(본 기관은 없음)
직종별 훈련생 자비부담액은 직종특성, 우대대상 여부 등에 따라 달라지나 일반훈련생의 경우 일반적으로 자부담금이 있음(예: 도배실무 및 자격증 취득과정: 552,420원 자부담).

• 도배실무 및 자격증 취득과정:	1,227,600원(23일, 180시간)
• 도배시공입문자 및 자격증 취득과정:	1,091,200원(20일, 160시간)
• 타일실무 및 자격증 취득과정:	1,227,600원(23일, 180시간)
• 타일욕실공사 시공자 양성과정:	1,227,600원(23일, 180시간)
• 인테리어필름 실무자 양성과정:	545,600원(11일, 80시간)

- 경기도일자리재단과 진행한 교육과정의 경우 국민내일배움카드에 설정한 교육비와 동일한 금액으로 책정되었음.

- 다만, 국민내일배움카드와 관계없이 전액 무료(자부담금 없음)로 참여가 가능한 교육이기 때문에 인기가 많아서 모집은 매우 원활했다고 함. 참여대상은 경기도 내 거주 실업자 및 자영업자(연매출 1억 5천만 원 미만) 해당됨.
- 출석률 80%가 되면 1일 2만 원의 훈련수당이 지급되었고, 현장실습인 경우 경기도에서 실습생에게 하루에 10만 원 정도 현장실습비를 지원하였음.

● 중장년 취업 가능성

- 취업이 가장 잘 이루어지는 직종은 도배이고, 도배와 타일이 실제 훈련선호도가 높음.

- 도배 직종이 인기가 많은 이유는 남녀 모두가 선호하고 일자리가 많기 때문임. 또한, 도배는 기술 난이도가 상대적으로 높지 않다는 점도 이유가 될 것임. 타일의 경우 급여수준은 좋은 편이나 체력이 요구되어 주로 남성 위주임.
- 국가자격증 시험은 1년에 3~4회 실시되나, 자격증 없이도 현장 투입은 가능함. 그렇다보니 일하다가 자격시험 응시를 연기하는 경우도 빈번하다고 함.
 - 도배기능사: 년 3회, 타일기능사: 년 4회, 건축도장기능사: 년 4회, 방수기능사: 년 4회
- 교육 참가자들은 대기업에서 정년퇴직했거나 휴대폰 매장운영자 등 다양한 분야 직종경험을 가지고 있음. 다만, 생계유지를 위한 종일직보다 알바직(주 1회 정도)을 원하여 오는 퇴직자들도 있음.

- 교육 후 취업 알선을 해주고 있으며 취업률은 60%(4대보험 가입기준) 수준임.

- 확보되어 있는 취업 연계 기업은 10개 정도 되는데 한샘(지점 위주)도 포함되어 있음. 현재 서울의 취업 연계 기업은 청량리 부근에 있고, 주로 신축아파트 현장에 투입되기 때문에 수도권 및 신도시(수원, 오산, 평택, 안양 등)에 많다고 할 수 있음.
- 경기도일자리재단 사업에서의 경우 '현장실습' 기업발굴을 기관에서 하였음. 기존 수요자들과의 인적 네트워크가 있기 때문에 이를 통해 구직자-기업 연계가 가능하기도 함.

- 자격증이 취업 및 임금에 결정적인 영향을 주는 것은 아니지만 중장년은 자격 취득에 관심을 많이 갖고 있기도 함.

- 건축시공 분야가 자격증 보다는 경력 위주라서 자격증으로 인해 임금을 더 많이 받는다거나 취업이 용이한 것은 아님. 다만, 55세 이상 교육생들은 현실적으로 현장취업이 어렵다보니 취업보다는 창업을 더 생각하여 자격증을 취득하려는 경향이 높음.

● 서울시50플러스재단 협력 가능성

- 경기도일자리재단과의 협업 경험을 가지고 있기 때문에 서울시50플러스재단과도 협력 가능성은 충분하나 교육기관의 위치가 수원이고, 취업처 또한 서울보다는 경기도(수도권)에 많다는 지역적 한계를 갖고 있음.

- 경기도일자리재단과의 협업교육과정은 훈련생 모집 등에서 좋은 성과를 보였기 때문에 접근성이 크게 나쁘지 않은 서울시민들을 대상으로 훈련과정을 운영하더라도 모집은 크게 어렵지 않을 것으로 보임(연구진 의견).
- 기관의 취업처 네트워크가 경기도에 주로 많기 때문에 서울지역에서 취업처를 찾기

를 원하는 서울시민에게는 원활한 취업 연계가 이루어지지 않을 수 있음. 기관에서는 협력을 하더라도 취업처 발굴은 서울시50플러스재단이 수행하기를 원함.

- 교육과정은 실습위주로 진행되기 때문에 실습장을 확보하고 있는 국제건축기술평생교육원은 건축시공과 관련한 여러 직종 프로그램과 일활동 가능한 현장 네트워크를 확보하고 있음. 다만, 수원이라는 지역적 특성으로 일활동 가능한 현장 네트워크가 수도권에 주로 몰려있어, 서울지역 교육생이 참여했을 경우 선호하는 서울지역에 취업 연계가 가능할지는 미지수임.

중장년 일자리 민간 연계를 위한 시사점

- 건축시공(특히 도배, 목공 등)의 경우 중장년 일자리로 인기가 많은 직종임. 국제건축기술평생교육원은 건축시공과 관련한 여러 직종 프로그램과 일활동 가능한 현장 네트워크를 확보하고 있음. 다만, 수원이라는 지역적 특성으로 일활동 가능한 현장 네트워크가 수도권에 주로 몰려있어, 서울지역 교육생이 참여했을 경우 선호하는 서울지역에 취업 연계가 가능할지는 미지수임.
- 경기도일자리재단의 협력 방식과 유사하게 협력 연계가 이루어진다면 교육과정은 현재 내일배움카드로 운영되는 일반계좌제 훈련과정과 동일내용과 시간 등으로 진행될 것이므로 서울시50플러스재단만의 교육과정이라는 차별성은 있지 않게 됨.

8) 서울중장비직업전문학교

● 기관 현황

설립년도	소재지	대표자	주훈련분야	비고
1968년	서울시 용산구	김OO	건설기계	실습교육장 별도 보유

- 서울중장비직업전문학교(이하 기관)는 1968년 4월 대진자동차정비학원으로 설립된 이후 2012년 노동부 직업전문학교시설지정 승인을 받아 현재 명칭으로 운영 중임.

- 건설기계분야의 현장인력을 양성하기 위한 교육훈련과 취업 연계를 하고 있는 기관임.
 - ※ 건설기계: 지게차, 굴착기, 유압식기중기, 기계식기중기, 로터, 롤러, 천공기 등 법령으로 건설기계 분류되기는 하나 지게차 등은 물류센터에서의 활용이 더 많음.
- 기관은 굴착기협회, 기중기협회, 대기업 물류센터(쿠팡, 이마트 등) 등 취업 연계 가능한 기관과의 지속적인 협력 네트워크를 유지 중임.
- 기관 자체적으로도 교육생 대상의 취업설명회(업체 참여) 등을 자주 진행하고 있으며, 대표자 개인 네트워크를 통한 일자리 연계도 가능하다고 함. 기관 대표(김OO)는 강사로 교육에 참여하면서 취업상담까지 직접 진행함.
 - ※ 기관대표는 토건기계사회적협동조합 이사장을 겸임하면서 전문인력양성 및 전국 단위 일자리 연계를 진행 중임.

- 기관은 이론교육 중심의 서울교육장(본원)과 실습교육 중심의 고양교육장(고양시 덕양구 소재)을 갖추고 있어 이론과 실습 병행이 가능한 교육기관임.
- 서울교육장은 용산구에 소재해 있으며(1호선 용산역·4호선 신용산역), 강의실, 상담실, 사무실을 갖추고 있음. 실습교육이 이루어지는 고양교육장은 대중교통으로는 접근이 힘들어 개인자차로 이동해야 함.
- 건설기계분야 훈련과정을 운영할 수 있는 교육커리큘럼, 이론 및 실습에 대한 강사진을 확보하고 있음.



[그림 3-5] 서울중장비직업전문학교 시설현황

● 직업교육훈련(시행사업) 소개

- 기관에서 운영하는 직업교육훈련과정은 크게 국비과정과 일반과정으로 구분할 수 있음.
 - 국비과정: 내일배움카드과정, 재직자과정(사업주훈련 등)
 - 일반과정: 자격 취득반(무시험면허취득과정 포함), 지자체 협력과정 등
 - 기타과정: 재외동포연수과정, 산학협력과정 등
- 내일배움카드 교육훈련의 경우 NCS 기준에 맞추어져 있기 때문에 실제로 현장에서 는 훈련내용과 시간이 비효율적이라는 인식이 있어 선호하지 않음.
- 2023년 은평구와 한국폴리텍대학(정수캠퍼스)이 운영하는 「소형건설기계(지게차) 기술인력양성」과정을 진행하는데 20명 정원에 70명이 지원하여 이를 25명까지 증원하였음.
 - 교육대상은 은평구 및 서울거주 청년·중장년 미취업자이고, 20일/147시간(이론 30%, 실습 70%)으로 커리큘럼을 구성함. 서울중장비직업전문학교는 실습강사, 교육장소를 제공하는 역할을 수행함.
 - 면허취득을 위한 교육시간은 12시간이면 가능하나, 실제 현장에서 안전과 작업역량을 제고하기 위해 충분한 훈련시간을 배정한 것임. 25명 중 14명은 수료 후 취업하였고, 바로 취업 의사가 없었던 11명의 경우 학교 안전관리자로 취업 연계함.

● 정부지원여부 및 예산 범위

- 기관이 운영하는 국비 및 일반 교육과정들은 거의 모두 정부 또는 지자체의 지원을 받아 운영하는 과정임.
- 2023년 한국폴리텍대학(정수캠퍼스)와 협업·운영하는 훈련과정의 예산은 약 5천만원(시설비+장비비+강사료+교재비 등)임.

● 중장년 취업 가능성

- 기관이 진행하는 훈련과정 참여자 90%가 중장년(45~60세)이고, 이 중 중장년이 좀 더 선호하는 훈련분야는 지게차, 굴착기 분야 등임(특히 지게차).
- 주요 취업처는 건설현장, 물류센터 및 제조현장(공장)으로 구분되며, 대부분 물류센터를 선호함. 이는 청년층에서도 동일하게 나타나는 경향임.
- 지게차 분야를 선호하는 이유는 비교적 급여가 안정적인(300만 원/월) 물류센터 취업이 가능하기 때문임. 자격수당도 별도 지급되고 특히, 중장년은 야간업무를 선호하는데, 야간수당이 추가로 지급되기 때문임(약 30만 원/월 수준).
- 지게차 자격은 건설, 물류, 제조 현장 외에도 여러 취업 분야에서 활용이 가능함. 예를 들어 경비직에서도 지게차 자격면허 유무가 취업의 중요한 요소가 되기도 하는데, 휴일 등에 지게차를 운전해야 하는 상황이 발생할 수 있기 때문임.
- 지게차나 굴착기 면허 취득 후 건설 현장 등에 장비 임대사업이 가능함. 다만, 차량을 구입해야 하기 때문에 자본 투자가 이루어져야 함.
- 현장(건설 및 물류)에서는 인력이 많이 부족한 상황이고, 선취업·후교육까지 고려하여 인력을 모집하고 있음.
- 일용직 개념이 아니라, 월급제에 4대보험 가입되는 채용 형태임. 건설현장의 경우에는 정년 개념이 특별히 있지 않아 체력적으로 가능하다면 노년까지 지속 근로가 가능함.
- 1인 운전 방식으로 일하는 경우(지게차 등)에는 면허 보유 여부가 취업의 필수요건이나, 팀으로 일하는 경우(예: 천공기 등)에는 자격면허가 없어도 보조인력으로 취업 가능함.
※ 천공기는 1대 당 4명 인력이 필요한데, 1명만 자격면허를 보유하면 되기 때문에 다른 3명은 자격이 없더라도 월급을 받으면서 일을 배울 수 있는 기회임.
- 로더, 롤러 경우에도 건설현장에는 60대 이상의 근로자들이 많고, 이로 인해 청년들을 오히려 선호하지 않는 면도 있음. 예를 들어 작업반장이 72세인 현장도 있는데, 이곳에서는 40대도 어리다고 생각해서 주로 65세 이상을 채용함.
- 중장년들이 선호하는 물류센터는 주로 수도권(인천, 안산, 평택, 동탄 등)에 위치하

며, 서울의 경우는 허브역할을 하는 물류센터이기 때문에 채용수요가 많지 않음.

- 서울은 1명 모집에 10명이 지원하고, 수도권엔 10명 모집에 1명이 지원하는 경향이 나타남. 회사에서는 근로자의 이동편의를 위해 출퇴근 버스도 운영 중임.
 - 물류센터에서 근무하는 근로자 나이 제한은 없지만 안전문제 때문에 58세 이후는 신규 취업이 어려울 수 있음. 다만 농심물류센터(양주)는 제품특성 상 위험도가 낮기 때문에 (주로 과자) 60세 이상도 다수 취업함.
 - 물류센터에서는 장기 근무를 하지 않는 경향이 있는 청년층보다는 중장년을 선호하며 건설현장이 남성을 선호하는 것에 비해 물류센터 인력은 여성이 남성보다 많음 (쿠팡의 경우 60%가 여성).
- 건설기계 종류별로 훈련과정 이수 후 해당 건설기계의 「건설기계조종사」 면허증을 부여받을 수 있는데, 주요 건설기계조종사 면허의 종류와 조종할 수 있는 기계범위는 <표 3-1>과 같음.
- 건설기계조종사면허를 취득하기 위해서는 기본적으로 1종 보통 운전면허가 있어야 하고, 면허증은 발급 후 10년마다 갱신함.
 - 소형건설기계 면허의 경우 국가기술자격법에 따른 운전기능사 자격 취득 없이도 시·도지사가 지정한 교육기관에서 실시하는 교육과정을 이수하면 취득자격이 주어짐.
※ 서울중장비직업전문학교는 지정 교육기관임.

<표 3-3> 건설기계조종사 면허종류 및 조종가능기계 범위

면허종류	조종가능한 건설기계	면허증 취득요건
굴착기	굴착기, 무한궤도식 천공기	굴착기운전기능사
굴착기(3톤미만)	3톤 미만의 굴착기	교육이수(이론6시간+실습6시간)
로더	로더, 수목이식기	로더운전기능사
로더(3톤미만)	3톤미만의 로더	교육이수(이론6시간+실습6시간)
로더(5톤미만)	5톤미만의 로더	교육이수(이론6시간+실습12시간)
롤러	롤러, 그레이더, 노면파쇄기, 아스팔트피니셔 등	롤러운전기능사
지게차	지게차, 터널용 고소작업차	지게차운전기능사
지게차(3톤미만)	3톤 미만의 지게차	교육이수(이론6시간+실습6시간)
천공기	천공기, 향타기, 향발기	천공기운전기능사
천공기(5톤미만)	5톤 미만의 천공기	교육이수(이론6시간+실습12시간)

● 서울시50플러스재단 협력 가능성

- 건설기계분야(특히 지게차) 직업교육훈련 연계가 가능하며, 취업 연계의 높은 성과를 기대할 수 있음.
- 기관은 앞서 언급한 폴리텍대학 외에도 경기도 일자리재단, 은평구 등과의 협업경험을 갖고 있음. 경기도일자리재단의 경우 주로 지게차, 굴삭기 등의 교육과정을 중심으로 진행되었음(무시험면허취득도 진행).
- 폴리텍대학의 경우 서울중장비직업전문학교가 이론·실습교육을 담당하고, 홍보·모집·행정지원은 폴리텍대학이 담당하는 것으로 역할구분이 이루어졌음. 서울시50플러스재단과 연계하는 경우에도 비슷한 역할분담으로 진행하기를 기관은 희망함.
- 자격면허 취득 관련 교육은 면허를 발급하는 시·도지사가 지정한 교육장소에서 교육이 이루어져야 하므로 기지정된 서울중장비직업전문학교에서 교육훈련이 진행되어야 함.

중장년 일자리 민간 연계를 위한 시사점

- 서울중장비직업전문학교는 다양한 취업처 네트워크를 통한 취업 연계능력이 우수하므로 이를 활용하여 교육생 취업성과는 비교적 높을 것으로 기대됨. 특히, 교육대상인 중장년에게는 새로운 직종 진입 가능성이 높는데, 기관 대표의 상담능력이 좋아 직종에 대한 이해 및 향후 전망 등을 충분히 인식한 상태에서 취업처로 연계될 것이므로 지속근무의 가능성도 높을 것으로 판단됨.
- 내년도 중대재해처벌법(24년부터 5인 이상 사업장도 적용) 확대로 인해 실제로 장비의 안전운전이 가능한 인력양성의 수요가 증가할 것으로 예상되며, 이에 대한 수요를 반영하여 일자리 연계교육이 이루어지는 것도 필요함.

9) 한국직업능력교육원

● 기관 현황

설립년도	소재지	대표자	주훈련분야	비고
1999	경기도 시흥시	조OO	건설기계	캠퍼스 보유

- 한국직업능력교육원(이하 기관)은 1999년 (재)열린사회직업전문학교로 설립된 이후 2017년 現명칭으로 변경하였고, 2021년 고용노동부 BEST직업훈련기관으로 선정됨.
- 현장인력을 양성할 수 있는 기계설계 및 기계가공, 전기기능사 및 전기공사, 용접과정, 회계·ERP·품질과정, IT·사물인터넷·정보보안과정, 3D프린터·디자인, 건설기계(지게차·굴삭기)과정과 취업 연계를 하고 있는 기관임.

- 기관은 시흥캠퍼스, 안산캠퍼스, 군포캠퍼스, 인천캠퍼스, 서울교육원(관악구 봉천로 소재), 한국전기기술학원(인천광역시 소재)으로 운영되며 캠퍼스별로 상이한 직업교육훈련 과정을 운영 중임.
 - 시흥캠퍼스(4호선 정왕역): 기계설계 및 기계가공, 용접, 3D프린터·제품디자인, 세무회계·ERP, 건설기계(지게차·굴삭기) 직업교육훈련과정 운영
 - 안산캠퍼스(4호선 중앙역): 사물인터넷·빅데이터, 정보보안, 세무회계·ERP·OA 등 운영
 - 군포캠퍼스(1호선 군포역): 금형설계, 기계가공, 전기 등 운영
 - 인천캠퍼스(1호선 주안역): 기계가공, 기계설계, 품질관리 등 운영
 - 서울교육원(2호선 신림역/신림선 당곡역): IT, 건축설계·인테리어 운영
 - 한국전기기술학원(인천 2호선 서구청역): 전기기능사 운영
- 각 캠퍼스별 강의실과 실습장, 기숙사를 운영하고, 직업교육훈련과정별 전문 강사진, 행정인력, 취업상담사를 배치하고 있으며, 온라인 강의 콘텐츠도 구비하고 있음.
 - 기관 자체적으로 진로상담, 경력개발지원도 진행함.



[그림 3-6] 한국직업능력교육원 시설현황

● 직업교육훈련(시행사업) 소개

- 중장년 대상 직업교육훈련분야는 건설기계, 용접, 전기제어, 소방설비 및 정보통신이고, 건설기계(지게차)가 중장년에게 가장 인기가 많음.
- 2023년부터는 1개 과정보다는 혼합과정을 기획하여 운영하고 있는데, 회계분야와 건설기계분야(지게차)를 접목한 ERP 물류과정을 운영 중임.
 - 물류센터에서는 지게차 운전원들이 지게차만 운전하는 것이 아닌 바코드 입력과 전산입력을 동시에 해야 하기 때문에, ERP 물류과정을 진행함.

- 이 과정은 쿠팡 물류센터(인천, 구로, 안산, 시흥, 용인센터) 요청에 의해 직업교육훈련 커리큘럼을 구성하였는데, 이와 같이 중장년 구인수요가 있는 기관을 목표로 설정하고 커리큘럼을 구성함. 즉, 한국직업능력교육원은 사전에 기업수요조사를 진행하고 해당 수요에 맞춘 교육 후 취업 연계를 진행하고 있음.

※ 2023년 ERP 물류과정은 경기도일자리재단과 협업하여 운영함. 1, 2차로 나눠서 참여자를 모집하고, 2~3개월/140시간(ERP 70시간+지게차 70시간) 정도의 기간 동안 2~30명의 중장년을 교육하였음. 그럼에도 여전히 중장년 역량이 부족하다는 쿠팡 측의 의견에 따라 추가 교육을 수행하고 있음.

- 목공 및 건축(인테리어)분야는 한샘과 협약하여 직업교육훈련과정을 확대하고 있고, 용접분야는 파세코, 전기제어분야는 대덕전자와 협약하여 중장년 취업을 연계하고 있음.
- 이 외에 중장년에게 인기 있는 소형건설기계(굴삭기, 3톤 미만 지게차, 전동입식지게차(리치)) 교육과정을 운영 중임.

● 정부지원여부 및 예산 범위

- 기관이 운영하는 직업교육훈련과정들은 거의 모두 고용노동부 또는 지자체의 지원을 받아 운영함.
- 교육비 예산의 경우 NCS 기준 내에서 단가를 맞추고, 필요한 장비가 있을 경우 추가되며, 기관의 특성 및 요구에 따라 조정을 하고 있음.

※ 2023년 경기도일자리재단과 협업하는 ERP 물류과정의 경우, 2회 차 중장년 참여자 50명 모집, 예산은 총 5,800만 원이 소요됨. 예산 내 직업상담사 2명의 인건비가 포함됨.

● 중장년 취업 가능성

- 기관의 직업교육훈련과정 목표 최우선순위를 취업 연계에 두고 있기 때문에 2,000개 기업의 활동처를 보유하고 있고, MOU도 1,000개 이상의 기업과 체결함.
 - 직업교육훈련과정을 구성할 때 중장년 수요가 있는 기업을 타겟으로 하여 구성하기 때문에 70% 이상의 취업률을 보임.
- AR·VR 과정을 제외한 나머지 직업교육과정에서 중장년층 참여자 비중이 높고, ERP 물류과정은 60대 분들도 자격증을 취득함.
- 쿠팡과 한샘처럼 기업과 연계된 사업은 기업맞춤형 교육을 진행하고 있어 바로 취업까지 연계하고 있음.

- 기관에서 보유하고 있는 일자리 네트워크는 직종별로 구축되어 있으며, 취업 연계 까지 진행되는 네트워크가 활발하게 작동하고 있음.
 - 직업교육훈련과정 중 해당 직종에 대한 전문취업상담사가 취업상담을 진행
- 기관은 취업설명회, 1:1 취업상담, 취업알선, 교육과정 수료 후 관리, 우수기업체 관리(DB) 등 별도의 구체적인 취업지원 프로세스를 구축함.
- 서울시50플러스재단 협력 가능성
 - 기관은 건설기계분야(지게차 등)뿐만 아니라 중장년에게 특화된 역량강화 혼합과정을 기획하기 때문에 유연한 직업교육훈련과정을 기대할 수 있음.
 - 현재 교육대상자 중 중장년 비중이 높아 서울시50플러스재단과 협력 시 맞춤형 연계가 가능할 것으로 예상됨.
 - 이론 및 실습교육과 교육 이후 취업 연계까지 가능한 네트워크를 구축하고 있어 중장년 민간 일자리사업의 실질적 성과도 기대할 수 있음.
 - 다만, 서울시50플러스재단과 협력 시 이론교육 및 실습교육은 모두 대상기관에서 진행되어야 함.
 - 건설기계분야 실습교육의 특성상 서울지역에서 수행 가능한 장소가 없음.

중장년 일자리 민간 연계를 위한 시사점

- 한국직업능력교육원의 강점은 서울시50플러스재단이 중장년에게 적합한 직업군을 먼저 제시하면, 이 기관이 취업으로 연계될 수 있는 서울지역 중심 기업을 발굴하고, 그 기업이 원하는 중장년 역량을 강화시키기 위한 직업교육훈련과정을 기획한다는 것임.
- 2023년 현재 쿠팡과 한샘을 타겟팅한 맞춤형 직업교육훈련과정을 기획·운영하고 있는 것처럼, 향후 서울시50플러스재단과 협력 가능 시 별도의 직업교육훈련과정 기획, 시간이 소요되더라도 중장년 취업 가능한 기업선정이 가능할 것으로 판단됨.

2. 기관별 시사점 종합

- 민간 연계 중장년 일자리 수요조사 결과를 바탕으로 한 기관별 시사점은 <표 3-4>와 같음.

<표 3-4> 기관별 시사점 정리

기관명	주요 일자리 분야	서울시50플러스재단과의 협력 연계 시사점
전국고용서비스협회	고용서비스 전문가	<ul style="list-style-type: none"> • 일자리 네트워크가 취약하고 기존 프로그램에서의 중장년 일자리 연계도 대부분 비정규직 취업이라 안정적이지 않아, 서울시50플러스재단과의 민간 일자리 취업 연계 가능성은 그리 높지 않음. • 다만, 서울시50플러스재단과 복합적 고용서비스의 필요성에 대한 인식을 같이 하므로, 다양한 측면에서 협력 가능성을 살펴볼 필요가 있음.
한국자연공원협회	자연환경해설사	<ul style="list-style-type: none"> • 자연환경해설사 양성과정은 한국생태관광협회를 통해 위탁·지정받은 것이라 별도 교육과정 개설은 어렵고, 공원 등에서 채용수요가 빈번하게 발생하는 것도 아니므로(수시채용), 자격증의 시장 활용성이 높다고 하기는 어려움. • 협회 차원에서 교육 이수자에 대한 적극적인 취업 연계 활동이나 일자리 네트워크를 강화하기 위한 활동은 진행하고 있지 않음.
한국MICE협회	국제회의 기획진행사	<ul style="list-style-type: none"> • 협회는 MICE산업 인력양성에서의 전문성을 보유하고 있고 산업체 간 네트워크를 통한 연계도 활발한 기관이므로 서울시50플러스재단과의 연계 필요성은 충분히 있음. • MICE 산업에서 중장년 채용수요는 높지 않으나 인력양성이 이루어진다면, 기획보다는 운영 부문 투입이 유리함. MICE산업에서 중장년 취업활성화를 위해서는 중장년 인턴십 등을 통해 중장년 채용에 대한 인식전환이 요구됨.
한국자동차진단보증협회	중고자동차 진단평가사	<ul style="list-style-type: none"> • 자동차진단평가사는 국가공인자격(국토교통부)으로 공인받은 전문능력으로 볼 수 있음. 자격증 취득 후 협회를 통해 관련된 다양한 일자리(자동차진단검사장, 자동차매매단지 등)로의 취업 연계가 가능함. • 경기도 및 타 지방자치단체와의 직업교육훈련 협력 경험을 가지고 있어 서울시50플러스재단과의 협력 가능성도 높음.
한국표준협회	ESG평가사	<ul style="list-style-type: none"> • 중장년 대상의 교육 및 일자리 연계는 하고 있지 않으며, 일자리 네트워크가 많지 않아 직접 취업 연계 가능성은 낮음. • ESG 평가 전문가의 경우 항목에 따라 평가만을 수행하는 직무이기 때문에 중장년 직업전환에 유리할 수 있음. 또한, 교육에서 온-오프라인 연계가 가능하므로 40대 특화 직업전환 사업에 적용하기에 적합함.
건설기술교육원	건축시공자	<ul style="list-style-type: none"> • 서울시50플러스재단의 민간 일자리사업을 위한 별도 직업교육훈련과정을 기획하여 운영하는 것은 어려움(기존 국기훈련의 운영을 중심으로 협력이 가능함). • 서울시50플러스재단과의 공동의 목표달성을 위한 협력 연계를 한다기보다는 기관의 성과목표(훈련목표 달성) 및 과업활동에 서울시50플러스재단이 지원(훈련생 모집)을 하는 형태의 협력모델이 될 가능성이 있음.

기관명	주요 일자리 분야	서울시50플러스재단과의 협력 연계 시사점
국제건축 기술 평생교육원	인테리어 시공자	<ul style="list-style-type: none"> • 건축시공(도배, 목공 등)은 최근 중장년 일자리로 인기 많은 직종이어서 수요창출은 가능함. 다만, 기관의 일활동 네트워크가 수도권에 몰려있어 서울지역 교육생 대상으로 서울 취업 연계가 가능할 지는 미지수임. • 경기도일자리재단과 같은 협력 연계가 이루어진다면 교육과정은 현재 내 일배움카드로 운영되는 일반계좌제 훈련과정과 동일내용과 시간 등으로 진행될 것이므로 서울시50플러스재단만의 교육과정이라는 차별성은 떨어질 것임.
서울 중장비직업 전문학교	건설기계 운전자	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 취업처 네트워크를 통한 취업 연계능력이 우수하므로 이를 활용하여 교육생 취업성과는 비교적 높을 것임. 대표의 상담능력이 좋아 직종에 대한 이해 및 향후 전망 등을 충분히 인식한 상태에서 취업처로 연계 가능함. • 2024년 이후 중대재해처벌법 확대로 실제 안전운전이 가능한 인력수요가 증가할 것이므로 이를 반영한 일자리 연계 교육이 이루어져야 함.
한국직업 능력교육원	건설기계 운전자 외	<ul style="list-style-type: none"> • 기관은 취업 가능한 서울지역 기업을 발굴하고, 해당기업이 원하는 역량을 강화시키기 위한 훈련과정 기획이 가능함. 2023년 현재 구평과 한샘을 타겟팅한 맞춤형 직업교육훈련과정을 기획·운영 중임. • 향후 서울시50플러스재단과 협력 가능 시 별도의 직업교육훈련과정 기획 및 중장년이 취업 가능한 기업 발굴이 가능할 것으로 판단됨.

민간 일자리 연계 중장년 취업지원 모델 개발

제4장

민간 일자리 연계 모델 구축

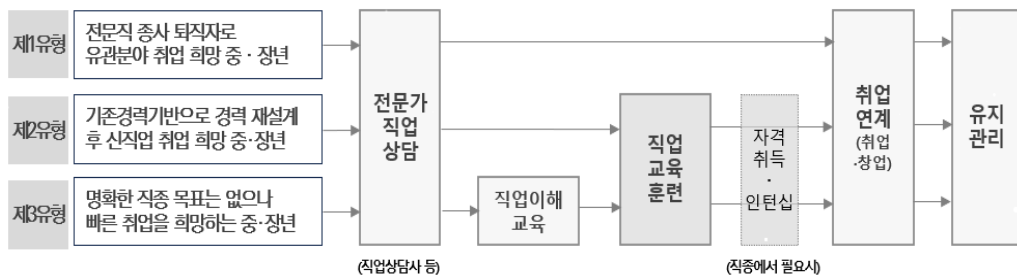


제4장 민간 일자리 연계 모델 구축

제1절 취업지원 모델

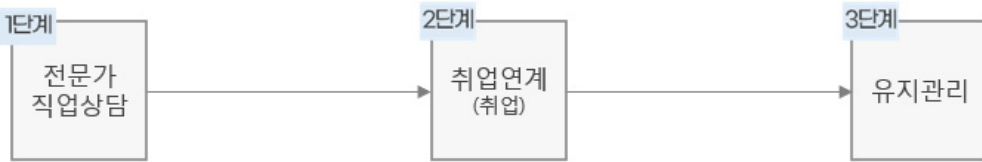
1. 모델 개관

- 중장년의 민간 일자리 취업지원을 위한 연계 모델은 취업을 희망하는 대상자의 니즈와 성향에 따라 다음 3가지 대상자 유형별로 취업지원 프로세스를 수립하여 관리함.
 - 첫 번째 유형은 전문직(또는 대기업, 공공기관) 종사 퇴직자로 유관분야로 재취업을 희망하는 중장년임. 이들은 직업상담사의 전문 취업지원 상담을 거쳐 취업 연계를 진행함.
 - 두 번째 유형은 새로운 직업군으로 진입하되, 나름대로 기존 경력을 활용할 수 있는 측면에서 경력을 재설계하여 취업을 희망하는 중장년들임. 이들은 전문가 직업 상담 후 직업교육훈련을 거친 후 취업 연계가 이루어짐.
 - 세 번째 유형은 직종목표는 없으나 생계유지를 위해 빠른 기간 내 재취업을 희망하는 중장년들로 특별한 전문성을 갖고 있지 않거나 장기간의 경력단절여성 등이 해당됨. 이들은 직업 상담 및 직업이해 교육을 통해 자신에게 맞는 직종을 찾고 관련된 직업교육훈련에 참여한 후 취업으로 이어지는 형태임.



[그림 4-1] 취업지원 모델 개관

2. 제1유형: Expert Resettlement Program(ERP)

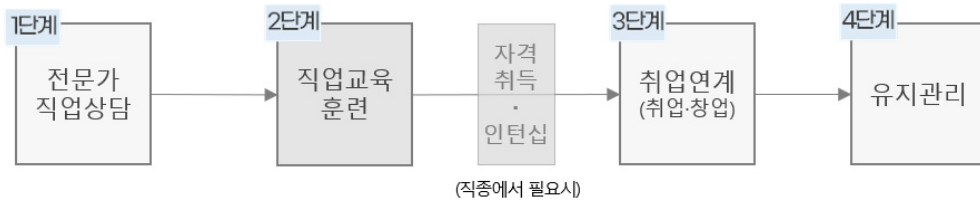


[그림 4-2] 제1유형 취업지원 프로세스

- 지원대상의 특성: 전문직 종사 퇴직자로 유관분야 취업희망 중장년
- 전문가 직업 상담은 기존 경력에 기반을 두어 취업 연계가 이루어지는 것이므로 다음과 같은 내용을 중심으로 진행될 필요가 있음.
 - 산업환경변화 및 취업정보제공: 경력연계 측면에서 대상자 이전 직업과 유관한 분야의 새로운 직업기회 및 요구사항에 대한 정보 제공
 - 기술개선 및 업데이트: 현재 보유하고 있는 전문기술을 업데이트하거나 새로운 기술을 습득할 수 있는 학습자원(재단 외 교육프로그램 정보) 제공
 - 네트워킹 기회제공: 유관 분야의 전문가들과의 네트워킹 기회 제공
- 전문직 종사 퇴직자들의 유관분야 취업 연계 활동은 아래와 같이 세분화할 수 있음. 이미 전문성과 경력이 충분한 인력들이므로 이러한 장점들을 최대한 부각할 수 있는 이력서 및 면접 코치 위주로 취업 연계 지원활동이 이루어지는 것이 필요함.
 - 이력서 및 면접코칭: 이력서 작성 및 면접 준비를 위한 개인별 코칭
 - 취업박람회: 재단에서 운영하는 중장년 취업박람회를 통해 취업기회를 제공
 - 서치펌 연계(선택): 필요 시 시니어 중심의 헤드헌팅 전문 회사와 연계하여 일정 규모 이상의 회사로의 재취업 지원
- 취업 후 유지관리는 컨설턴트를 통해 진행하며, 새로운 직장에서 적응문제 및 스트레스 관리 차원에서 이루어지도록 함. 이러한 활동은 전문직 종사 퇴직자가 새로운 직장에서 성공적으로 적응하고 장기간에 걸쳐 직장생활을 유지할 수 있도록 돕는 것임.
 - 정기적 피드백: 취업 후 일정기간 동안 개인의 근무상황을 정기적으로 모니터링 하여 피드백을 제공하여 근무유지 지원(재단 컨설턴트 중 대기업 및 공공기관 출신자 활용)

- 스트레스 관리 및 워크-라이프 밸런스 지원: 취업 후의 스트레스 관리와 워크-라이프 밸런스를 유지하도록 돕는 다양한 방법 소개

3. 제2유형: Career Redesign Program(CRP)



[그림 4-3] 제2유형(대상자) 민간 일자리 지원 프로세스

해당 주요 직종(직업) 예시	<ul style="list-style-type: none"> • ESG평가사 : ESG 관련지표를 바탕으로 기업의 지속가능성을 평가하는 직업 • 생애경력설계사 : 중장년의 직업역량과 미래계획을 분석하고 상담해주는 직업 • 행사기획운영자: MICE산업에서 행사의 기획, 진행 평가 등을 담당하는 직업
-----------------------	--

- 지원대상의 특성: 기존 경력에 기반을 두어 경력재설계 후 신직업으로의 취업희망 중장년
- 전문가 직업 상담은 중장년의 경력재설계에 초점을 맞추어 진행되어야 하며 이를 위해 기존 경력을 확인하고 자기평가와 인식을 거쳐 자신에게 맞는 직업을 찾도록 지원하는 방향으로 진행될 필요가 있음.
 - 자기평가 및 경력목표 설정: 이전 경력과 경험을 평가하고, 개인의 강점, 약점, 관심 분야 등을 분석한 후 장기 및 단기 경력목표를 설정
 - 관련된 직업 탐색 후 현재 취업시장에서 해당 직업이 필요로 하는 기술 및 자격요구사항을 제시
 - 재취업 준비경로 설계: 개인의 경력과 능력을 고려하여 해당 직업으로의 진입을 위한 재취업 준비 경로를 설계
 - 직업교육훈련 프로그램: 새로운 직업 경로에 필요한 직업교육훈련 프로그램 소개
- 제2유형에서는 전문가 직업 상담을 통해 직업탐색 과정을 거친 후 해당 직업에 필요한 역량개발을 위해 소정의 직업교육훈련을 이수하고 취업으로 연계됨.

- 직업교육훈련 프로그램은 짧게는 2일(ESG평가사 등), 길게는 1~2주(생애경력설계사, MICE행사기획사 등)에 걸쳐 진행됨.
- 훈련 커리큘럼 특성에 따라 블렌디드 또는 플립 러닝의 형태로 교육이 진행될 수 있음. 이 경우 온라인으로는 기초교육, 오프라인으로는 멘토링 형태 교육이 이루어짐 (예: ESG평가전문가 과정).
- MICE행사기획사의 경우 개인-직무 정합성 검증 차원에서 교육훈련 프로그램 이수 후 관련 기업 또는 프로젝트에서의 일정 기간 인턴십 과정을 거친 후 정식 취업으로 연계되는 것이 효과적임.
- 제2유형에 해당하는 직업의 중장년이 참여할 수 있는 기존 또는 신규 개설 직업교육 훈련 프로그램은 <표 4-1>과 같음. 해당 교육훈련은 재단과 교육훈련기관이 협의하여 중장년 및 취업기업의 니즈를 반영하여 맞춤형 프로그램으로 개설 운영함.

<표 4-1> 제2유형 추천 직업교육훈련 프로그램

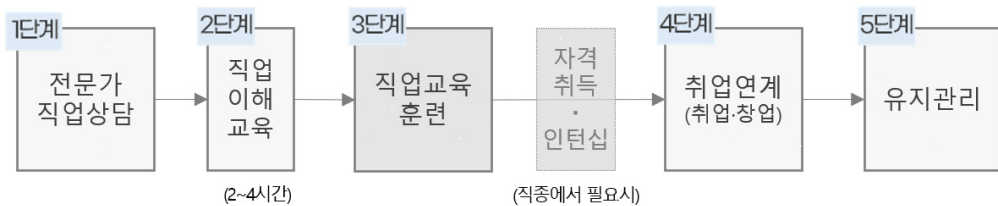
과정명	연계기관	주요 내용
ESG평가전문가 양성 ⁹⁾	한국 표준협회	<ul style="list-style-type: none"> • ESG개론, ESG평가개요, 환경평가기준해설, 환경관련경영시스템 구축전략 • 사회 평가기준해설, 사회분야 실행방안, 사회관련 경영시스템 구축전략 • 윤리/지배구조 평가기준해설, 윤리/지배구조 실행방안 등
생애경력설계사 양성	한국고용 서비스협회	<ul style="list-style-type: none"> • 중장년기 생애과업이해, 가치관분석을 통한 미래 경력대안 탐색방법 • 생애과업에 따른 실천역량 강화 및 정보 탐색 • 미래경력을 위한 장단기 능력개발 계획수립 등
MICE행사기획사 양성	한국MICE 협회	<ul style="list-style-type: none"> • MICE산업의 이해와 트렌드, MICE행사기획의 기본원리와 프로세스 • MICE행사기획의 실무와 사례분석, MICE행사의 예산 및 계약관리 • MICE행사의 위기관리와 안전관리, MICE행사의 마케팅전략과 홍보방법 등

- 취업 후 유지관리는 제1유형과 유사하게 정기적 피드백, 재취업 후 스트레스 관리 등의 내용으로 진행될 수 있음.
 - 정기적 피드백: 취업 후 일정기간 동안 개인의 근무상황을 정기적으로 모니터링 하여 피드백을 제공하여 근무유지 지원(상담센터 직업상담사 역할)
 - 스트레스 관리 및 워크-라이프 밸런스 지원: 취업 후의 스트레스 관리와 워크-라이프 밸런스를 유지하도록 돕는 다양한 방법 소개

9) 해당 교육은 재단 도심권사업팀의 40대직업캠프에서도 진행 중에 있음('23.9.9~9.23, 중부캠퍼스).

- 그 외 추가로 필요한 활동은 이들 중장년들이 새로운 직업에 진입한 것이므로 직업에 대한 적응성을 지속 확인하여 필요한 지원(교육프로그램 등)을 하는 것임.
- 또한, ESG평가전문가와 생애경력설계사는 정규직으로 채용되어 근무하기보다는 파트타임 프리랜서로 근무할 가능성이 높으므로 지속적인 일활동이 이루어질 수 있도록 관련기관과의 긴밀한 연계가 필요함.

4. 제3유형: Quick Reemployment Program(QRP)



[그림 4-4] 제3유형(대상자) 민간 일자리 지원 프로세스

<p>해당 주요 직종(직업) 예시</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 도배원 : 인테리어 업체에 소속되어 도배지나 장판지 등을 부착하는 직업 • 타일시공자 : 건축물의 내·외부 바닥, 벽 등에 타일을 시공하는 직업 • 자동차진단평가사 : 중고자동차의 성능과 상태를 진단, 평가하는 직업 • 지게차운전자 : 3톤 미만 지게차를 이용하여 물품을 운반, 적재하는 직업 • 에너지건축설비사 : 건물의 에너지 효율성을 개선하고 최적화하는 직업 • ERP물류관리자 : 기업의 물류시스템을 효율적으로 운영·관리하는 직업
--------------------------------	---

- 지원대상의 특성: 명확한 직종목표는 없으나 가능한 빠른 취업을 희망하는 중장년
- 전문가 직업 상담은 빠른 취업성공에 초점을 맞추어야 하며, 중장년 수요가 많은 일자리를 중심으로 다양한 탐색기회를 제공해야 함.
 - 빠른 직업탐색 워크샵: 다양한 직종에 대한 소개 및 빠른 취업을 위한 탐색 워크샵
 - 직업훈련 및 인증프로그램: 취업에 유리한 단기간의 직업훈련 및 인증프로그램 안내
 - 취업박람회 참여 정보 제공: 서울시50플러스재단에서 운영하는 취업 박람회 및 채용 정보세미나 등에 대한 정보제공과 참여기회

- 직업이해교육은 서울시50플러스캠퍼스에서 기존 운영 중인 직업안내 교육과정이나 취업설명회와 연계하여 진행함.
- 제3유형에서는 전문가 직업 상담 등을 통해 중장년 대상의 취업이 용이한 새로운 직업에 대한 이해과정을 거친 후 해당 직업에 필요한 새로운 역량개발을 위해 직업교육훈련을 이수하고 취업으로 연계됨.
 - 서울시50플러스재단에서 진행하는 직업역량강화 특강(예: 중장년 신직업 트렌드_중부캠퍼스) 등을 통해 중장년의 취업이 좀 더 용이한 직업군에 대한 이해를 제고함.
 - 중장년이 기존 보유한 경험과 역량과는 직접 관련성이 낮은 직업군이므로 이에 대한 역량 보유를 검증할 수 있는 국가기술자격(주로 기능사) 취득은 필수임.
 - 다만, 자동차진단평가사 직업은 관련협회(한국자동차진단보증협회)에서 관리운영하고 있는 국가공인 민간자격¹⁰⁾(자동차진단평가사1급, 2급)을 취득한 후 해당 협회를 통해 취업으로 이어지도록 함.
 - 제3유형에 해당하는 직업의 중장년이 참여할 수 있는 기존 또는 신규 개설 직업교육 훈련 프로그램은 <표4-2>와 같음. 교육훈련 프로그램의 내용 및 기간은 취업 가능처의 직무여건을 감안하여 탄력적으로 설계함.
 - 또한, 해당 교육훈련은 실습장비와 장소가 확보되어야 하는 실습 중심 프로그램으로 해당 교육훈련은 연계기관에서 진행이 이루어져야 함.

10) 법인, 단체 등의 민간기관에서 운영하는 자격증 중 국가의 공인을 받은 자격

〈표 4-2〉 제3유형 추천 직업교육훈련 프로그램

과정명	연계기관	주요 내용
도배원 양성	국제건축기술 평생교육원	<ul style="list-style-type: none"> • (이론) 도배이론, 도배건축산출, 초배지 바르는법, 치수 재는법 등 • (실습) 천장 도배, 벽면 도배, 콘센트 도배, 기타 장애물 도배, 종합실습
타일시공자 양성	국제건축기술 평생교육원	<ul style="list-style-type: none"> • (이론) 타일도면파악, 타일가공도 작도, 수공구, 전동공구 사용 및 안전교육 • (실습) 작업 준비, 바탕면 준비, 타일시공(타일가공, 떠붙이기, 접착붙이기, 압착붙이기 등)
자동차진단 평가사 양성	한국자동차 진단보증협회	<ul style="list-style-type: none"> • 자동차진단평가원론, 중고자동차 점검실무, 자동차 견적/수리, 자동차 기본구조, 자동차성능공학(자동차관리법과 검사, 자동차안전기준, 전기자동차 등) • 중고자동차 진단평가기준·실무, 중고자동차 성능상태검검기록부 작성법 등
지게차 운전자 양성	서울중장비 직업전문학교	<ul style="list-style-type: none"> • 장비구조(엔진구조, 전기장치, 유압장치, 작업장치 등), 지게차 정비 • 안전관리(안전보호구, 위험요소확인, 장비안전관리 등), 작업장 확인 및 점검 • 지게차 운전실습, 운전 후 관리 등
에너지건축설비 양성	건설기술 교육원	<ul style="list-style-type: none"> • 보일러 및 냉동설비, 건축 및 프랜트배관설비, 용접 및 절단가공, 가스설비 • 건축 및 프랜트 배관기초, 설비도면해독 및 계통도, 각종관 조립 및 급배수 실습, 용접 및 경납땜 절단실습, 난방 및 공조냉동 실습
ERP물류 실무자 양성	한국직업 능력교육원	<ul style="list-style-type: none"> • (이론) 유통물류관리, 물류정보 문서관리, ERP물류정보관리 등 • (실습) 지게차, 롤테이너, 파렛트를 활용한 상품하역 및 보관실습 • (실습) 바코드스캐너, 분류기, RFID, 컨베이어벨트를 활용한 상품분류실습 • (실습) 실습차량, 디지털운행기록계(DTG), RFID 활용한 육상운송관리실습

- 취업 후 유지관리는 제2유형과 동일하게 정기적 피드백, 재취업 후 스트레스 관리 등의 내용으로 이루어짐.

제2절 주요 직종별 리스킬링 지원

1. 민간자격 취득지원(제2유형 관련)

- 민간자격(국가공인자격 중심) 취득을 지원하여 해당 자격 운영 기관을 통해 직업훈련 및 취업 연계를 진행함.
 - 중장년의 민간자격 취득지원을 통해 재취업으로의 연계를 원활히 하는 것은 취업지원모델의 제2유형(Career Redesign Program: CRP)에 주로 해당함.
 - 제2유형 취업지원 모델의 각 직업과 관련이 있는 구체적인 자격증은 아래와 같음.
 - ESG평가사: ESG공급망평가관리사
생애경력설계사: 고용서비스전문가, 전직지원전문가
- ※ MICE행사기획자는 별도 민간자격은 없음(국가기술자격으로 '컨벤션기획사1급/2급')이 있음.

〈표 4-3〉 취업지원모델 민간자격 명세

자격명	운영기관	자격내용(직무내용)	자격등록연도	비고
ESG공급망평가관리사	한국표준협회	공급망 기업들을 대상으로 ESG평가항목이 효과적으로 실행되고 있는지에 대한 3자 평가활동을 계획된 주기로 특정한 평가활동 프로세스에 따라 평가기법을 활용하여 준비하고 수행하는 것	2023	과정이수형자격으로 ESG 평가전문가 자격인정과정 이수 후 평가결과에 따라 자격증 부여 (응시현황 X)
고용서비스전문가	전국고용서비스협회	2급: 고용서비스에 필요한 직업소개, 직업 상담, 취업알선 상담업무 수행 1급: 2급 직무내용을 전문가 수준으로 수행하고 강의 및 컨설팅 진행	2020	2021년 기준 2급 합격률은 98.04% (1급 응시현황 X)
전직지원전문가	전국고용서비스협회	2급: 전직지원에 필요한 경력설계, 직업심리검사, 생애설계에 관련된 적진 지원 상담과 코칭 수행 1급: 2급 직무내용을 전문가 수준으로 수행하고, 강연 진행	2020	2021년 기준 2급 합격률은 100% (1급 응시현황 X)

※ 내용 출처: 민간자격정보서비스(한국직업능력연구원)

- MICE행사기획자 직업과 관련된 '컨벤션기획사'는 연 4회(2급 3회, 1급 1회) 시험이 진행되며, 합격률을 2급 실기 기준으로 응시자 대비 30% 수준임.

참고사항

[국가자격, 민간자격]

- 우리나라에서 관리·운영하는 자격증은 「자격기본법」에 따라 크게 '국가자격'과 '민간자격'으로 구분됨. 국가자격증은 국가, 즉 중앙부처 행정기관에서 자격시험을 시행하고 발급하는 자격증이며, 민간자격증은 국가 외, 즉 개인·법인·단체가 자격증을 만들고 관리, 운영하는 자격증임.
- 국가자격증은 다시 '국가기술자격증'과 '국가전문자격증'으로 나누어지는데 국가기술자격증은 「국가기술자격법」에 따라 시행하는 자격증이고, 국가전문자격증은 개별 법률에 따라 시행되는 자격증임.
 - ※ 국가기술자격증 예: 기술사, 기능장, 기사, 산업기사, 기능사 등 국가전문자격증 예: 직업능력개발훈련교사, 경영지도사, 기술지도사, 의사, 간호사, 위생사, 보육교사 등
- 민간자격증은 '등록민간자격증', '국가공인자격증', '사업사내자격증' 3종류로 구분됨. 등록민간자격증은 한국직업능력연구원에 등록을 통해 이루어지고, 이 중 주무부처 장관이 공인한 민간자격증을 국가공인자격증이라고 함. 2023년 기준 등록민간자격은 3,484개, 국가공인자격은 95개임.
 - ※ 국가공인자격증 예: 자동차진단평가사(한국자동차진단보증협회), ERP물류정보관리사(한국생산성본부) 등

2. 국가기술(전문)자격 취득지원(제3유형 관련)

- 특정기술능력이 요구되는 직업에 대해 국가기술자격 및 국가전문자격 취득을 위한 직업훈련을 지원하여 해당 자격이 요구되는 직종의 기업에 취업 연계를 진행함.
 - 중장년의 국가자격 취득지원을 통해 재취업으로의 연계를 원활히 하는 것은 취업지원모델의 제3유형(Quick Reemployment Program: QRP)에 주로 해당함.
 - 제3유형 취업지원 모델의 각 직업과 관련이 있는 국가기술자격증은 아래와 같음.
 - 도배원: 도배기능사
타일시공자: 타일기능사
지계차운전자: 지계차운전기능사
 - ※ 3톤 미만 지계차운전이 가능한 소형건설기계조종사 면허는 12시간 교육으로 취득가능
 - 에너지건축설비사: 에너지관리기능사, 배관기능사 등
 - ERP물류관리자: 물류관리사(국가전문자격)
 - 자동차진단평가사의 경우 민간자격(국가공인자격)이나 제3유형의 취업지원모델에 해당하여 본 항목에 포함함.
 - ※ 자동차진단평가사는 한국자동차진단보증협회에서 자격증을 관리·운영하고 있으며, 2022년 기준 합격률은 1급 62.07%, 2급 65.14%임. 또한, 응시자 수는 지속 증가하고 있는 추세임. (2급 기준: '22년 1,007명, '21년 561명, '20년 343명)
 - ERP물류관리사는 국가전문자격인 물류관리사 외에 민간자격인 'ERP물류정보관리사' 취득을 함께 지원함.

〈표 4-4〉 취업지원모델 국가기술자격 명세

자격명	관련부처	시행기관	자격기반 수행직무	비고
도배 기능사	국토 교통부	한국산업 인력공단	건축물의 내부 마무리 공정 중의 하나로 자, 칼, 솔 등의 공구를 사용하여 건축구조물의 천장, 내부벽, 바닥, 창호의 치수에 맞게 도배지 및 창호지를 재단하여 풀 및 접착제를 사용하여 부착하는 등의 업무수행	'22년 합격률: 37.0% '21년 합격률: 38.8% '20년 합격률: 36.5%
타일 기능사	국토 교통부	한국산업 인력공단	건축구조물의 내외벽, 바닥, 천장 등에 타일 부착용구와 절단용 공구 및 장비를 사용하여 각종 타일을 시멘트 모르타르 또는 기타 접착제로 붙여서 마감하는 등의 업무수행	'22년 합격률: 57.2% '21년 합격률: 57.6% '20년 합격률: 60.0%
지게차 운전기능사	국토 교통부	한국산업 인력공단	생산 현장이나 창고, 부두 등에서 경화물을 적재, 하역 및 운반하기 위하여 지게차를 운전 하며, 점검과 기초적인 정비업무 수행	'22년 합격률: 48.3% '21년 합격률: 49.5% '20년 합격률: 50.3%
에너지 관리기능사	산업통상 자원부	한국산업 인력공단	에너지를 효율적으로 이용하고 배기가스로 인한 환경오염을 예방하기 위하여 보일러설치, 시공, 운전 및 유지관리에 필요한 배관, 용접, 검사, 조작, 보수, 정비 등을 수행	'22년 합격률: 60.1% '21년 합격률: 64.9% '20년 합격률: 49.9%
배관 기능사	고용노동부	한국산업 인력공단	생활환경의 수준향상에 따른 각종 건축배관 설비(급배수, 통기 및 급탕, 냉난방 및 공기 조화 설비, 소화설비, 가스설비 등)과 플랜트 설비에서의 생산배관인 프로세스배관 및 냉각수, 연료 등을 공급하는 유틸리티 배관 설비 등을 제도 및 재료를 산출을 하고, 시공, 검사 및 유지관리 하는 직무수행	'22년 합격률: 61.4% '21년 합격률: 66.1% '20년 합격률: 60.6%
물류 관리사	국토 교통부	한국산업 인력공단	물류관리에 대한 전문적인 지식을 가지고 원자재의 조달에서부터 물품의 생산, 보관, 포장, 가공, 유통에 이르기까지 물류가 이동되는 전체영역을 관리	'22년 합격률: 40.9% '21년 합격률: 51.3% '20년 합격률: 40.5%

제5장

결론 및 제언



제5장 결론 및 제언

제1절 결론(연구결과와 종합)

- 서울시 중장년의 민간 일자리로의 재취업 지원을 위해서는 중장년들이 오랜 직업경력을 통해 습득한 다양한 전문성을 활용가능토록 하는 한편, 그들의 취미와 적성을 고려하여 지속 근무가 가능하도록 일자리를 연계할 필요가 있음.
 - 서울시의 중장년층(40~64세)은 서울시 총인구의 38.7%(통계청 2023년 자료기준)에 해당하며 생산가능인구(15~64세)의 53.1%를 차지하는 등 인구구조 측면에서 매우 중요한 연령층임. 윌리엄 새들러(2015)는 「서드에이지, 마흔 이후 30년」에서 40세 이후의 삶은 자신을 정확하게 파악하고 자신이 좋아하는 일의 포트폴리오를 확대해야 하는 시기이므로 개인 역량을 개발하는 직업교육훈련이 필요하다고 강조한 바 있음.
 - 특히 지금의 중장년은 생애경력에서 단일 또는 복수의 직업에 종사하면서 직무경험을 통해 나름대로 전문성을 축적해온 세대임. 그러므로 중장년을 위한 민간 일자리 취업지원모델을 수립하는데 일차적으로 고려해야 하는 사항은 중장년이 수년 간 축적해 왔던 다양한 전문성을 어떻게 활용하여 재취업 일자리로 연계할 것인가 하는 것임.
 - 중앙정부도 '22년부터 주된 일자리에서 퇴직한 50~69세 중장년의 전문경력을 활용하여 지역에 필요한 서비스를 제공하는 일경험을 하게 한 후, 이후 안정적 일자리로 이어지도록 하는 중장년 일자리 사업을 진행해오고 있음. 이러한 사업은 중장년이 자신의 직업적 전문성을 지속적으로 발휘할 수 있도록 하는 효과를 가져다 줄 수 있음.
- 본 연구에서는 중장년을 위한 민간 일자리 연계에 있어서 기존 경력의 활용 여부, 직업훈련 필요 여부, 직업 상담의 방향 등을 전체적으로 고려하여 3가지 유형의 민간 일자리 취업지원 모델을 제시하였음.
 - 제1유형은 자신의 전문성을 이어서 활용하는 일자리로의 재취업이고, 제2유형은 유사한 스킬이 요구되는 직업영역의 다른 일자리를 통해 간접적으로 전문성을 이어가는 형태임. 제3유형은 다른 직업 영역으로의 취업을 통해 이전과는 다른 전문성을 새롭게 축적해가는 것임.

- 제1유형의 경우 리스킬링이 필요하지 않은 중장년들을 대상으로 하기 때문에 별도의 직업훈련을 이수하지 않고 직업 상담을 통해 바로 취업으로 연계됨. 하지만 제2유형은 직업훈련을 통해 관련 자격 등을 취득하여 이를 기반으로 취업이 이루어지도록 하는 것이며, 제3유형은 직업훈련 전에 새로운 직업에 대한 이해를 위한 교육이 추가됨.
- 중장년의 민간 일자리 지원 모델에서 또 하나의 중요한 고려사항은 소득 수준의 일정 유지와 같은 경제적 측면임. 우리나라의 경우는 대부분 연공급 중심이라 주된 직장에서 근무하는 동안에는 소득수준이 연령이 증가함에 따라 함께 증대되는 것이 일반적임.
 - 하지만, 주요 통계에서 알 수 있듯이 경제활동인구의 주된 일자리 근속기간은 '21년 기준으로 12.8년에 그치고 있는데, 경제적으로 완전 은퇴하는 연령이 60-70대라는 점을 감안해보면 이는 매우 짧은 기간임(조규형, 2022).
 - 그래서 주된 일자리에서 퇴직하기 전까지는 일정 소득수준에 맞는 생활을 영위하다가 어느 순간부터 낮은 수준의 소득을 받게 될 가능성이 있고 이는 중장년의 소득 절벽으로 이어질 수 있으므로, 재취업 후의 소득 수준이 이전 소득에 비해 너무 떨어지지 않도록 하는 것을 고려한 일자리 연계 서비스가 중요하고, 이는 재취업한 일자리에서 잘 적응하여 비교적 장기간 근무할 수 있도록 하는 데에 있어서도 중요한 요인이 됨.
- 한편, 새로운 직업 또는 직종에서 근무할 수 있도록 하는 중장년의 리스킬링 차원 직업훈련의 기간은 연계되는 일자리에서 요구하는 직무의 난이도와 직접 관련이 있음.
 - 본 연구에서 수요 조사한 직업훈련기관의 교육프로그램을 통한 훈련기간은 짧게는 2~3일에서 길게는 3개월 이상 소요되는 것으로 확인되었음. 예를 들어, ESG 평가사 관련한 훈련은 전자에 해당하고, 종합 인테리어 시공 전문가 훈련은 후자에 해당함.
 - 민간 일자리 연계 취업지원 모델의 제2유형의 경우에는 리스킬링 훈련이라 하더라도 기존 전문성이 어느 정도 활용될 수 있는 취업지원 모델이므로 제3유형에 비해서는 상대적으로 짧은 기간 훈련을 마친 후 업무 투입이 가능함(예: 전직지원전문가_전국 고용서비스협회, 행사기획운영자_한국MICE협회).
 - 제3유형의 경우 완전 새로운 분야로의 진출이므로 좀 더 장기간 직업훈련이 요구됨. 다만, 직무의 난이도가 비교적 낮거나 작업 현장에서 해당 중장년에게 요구하는 직무 수준이 처음부터 높지는 않은 경우라면, 짧은 기간 직업훈련을 이수하고 재취업한 후, 작업현장의 OJT(On-the-Job-Training)를 통해 업무역량을 고도화할 수 있음(예: 물류센터 지게차운전자).

- 중장년 민간 일자리 취업지원 모델을 실제 적용하는 데 있어서 중요하게 고려할 요소는 전직을 위한 직업훈련을 언제부터 준비할 것인가와 그 과정에서 직업 상담의 필요성임.
 - 연령에 따른 작업능력변화를 보면, 남녀 공히 연령이 높아갈수록 작업능력 평균치가 감소하는 것으로 나타남. 특히, 남녀 모두 45세 기점으로 작업능력점수가 하락하기 시작함(이요행 외, 2014). 이는 45세 기점으로 정규 직업교육훈련이 필요하다는 것을 시사하는 것임. 그러므로 기존 직무능력을 제고하기 위한 업스킬링이나 새로운 직무능력을 확보하는 리스킬링 훈련 모두 40대에 준비하는 것이 효과적일 수 있음.
 - 본 연구에서 사례조사를 위한 기관(경기도일자리재단 등) 인터뷰나 수요조사를 위한 직업훈련기관 FGI 등에서 중장년의 직업훈련과 이를 통한 민간 일자리 연계 과정에 취업 컨설턴트 또는 직업상담사의 역할이 매우 중요하다는 점을 확인할 수 있었음.
 - 50플러스센터나 50플러스캠퍼스가 중장년의 민간 일자리 지원을 체계적·지속적으로 추진하도록 하기 위해서는 관련된 법적 근거(조례 등)를 좀 더 명확히 마련하는 것도 필요해보임. 그럴 경우 50플러스센터 및 캠퍼스가 민간 일자리 취업지원 모델을 실질적으로 구현할 수 있도록 인력(직업 상담 전문가) 등의 자원 확보가 이루어질 수 있음.

제2절

제언(정책적·실천적 측면)

- 첫째, 서울시 중장년이 자신들의 직업생애경로를 스스로 설계하여 관련한 직무역량을 향상시킬 수 있도록 종합적으로 지원하는 경력설계 지원 플랫폼 역할을 서울시50플러스재단이 할 필요가 있음.
 - 이를 위해서는 전문 컨설턴트 확충이 필요하고, 해당 컨설턴트는 교육상담이 아니라 일자리 상담에 초점을 맞추어야 하므로 직업 상담과 일자리 연계에 특화된 컨설턴트가 요구됨. 이에 대한 내부 역량확보 방안은 3가지로 제안할 수 있음.
 - 첫 번째 방법은 전문 컨설턴트들을 직접채용 후 활용하는 것임. 이 방법은 일관성 있는 사업관리가 가능하다는 점에서 장점이 있음. 다만, 인건비에 대한 부담이 있고, 많은 인력을 확보하기는 어렵다는 단점이 있음. 또한, 채용 후 실제 역량이 떨어지는 것을 확인했더라도 본인의 자발적 퇴직 외에는 방법이 있지 않음.
 - 두 번째 방법은 외부의 직업 상담 전문기관을 활용하는 것임. 서울시50플러스재단에서는 직접인건비에 대한 부담 없이 사업비 책정을 통해 직업 상담과 일자리 연계업무를 진행할 수 있음. 다만, 첫 번째 방법처럼 직접 컨설턴트를 채용하면 장기적으로는 서울시50플러스재단의 핵심역량이 확보될 수 있는데 외부기관 활용 시에는 조직내부의 역량축적을 기대하기는 어려움.
 - 세 번째 방법은 외부 전문가 풀을 구성하여 활용하는 것임. 이 경우 급여지급 기준에 따라 달라지기는 하지만, 첫 번째 방법과 두 번째 방법에 비해 비용부담은 크게 낮아질 수 있음. 다만, 상담 횟수, 일자리 연계 등의 급여지급 기준을 설정하기 다소 어렵고, 실제로는 오프라인 컨설팅 보다 온라인 컨설팅 중심으로 진행될 가능성이 있음.
 - 이와 더불어 직접 채용이나 외부 전문가 풀을 구성하는 경우에는 주기적인 컨설턴트 역량강화 교육을 통해 취업지원 서비스의 질을 향상시켜야 하며, 그 외에도 양질의 직업 상담 및 컨설팅이 이루어질 수 있도록 서울시50플러스재단에서 담당 인력들의 전문성을 제고할 다양한 지원 방안들을 모색할 필요가 있음.
- 둘째, 취업 연계 후 해당 사업장에서 중장년의 장기근무가 이루어질 수 있도록 사업주 및 관리자를 대상으로 한 주기적 연계 활동이 지속하여 진행되어야 함. 이를 통해 고용한 중장년을 신뢰하여 사업주가 근로계약을 유지 및 확장해나갈 수 있도록 지원해야 함.

- 직업훈련기관이나 취업지원기관의 알선취업률이 낮은 이유는 중장년 근로자에 대한 선호도가 떨어져 채용수요가 부족하기 때문임. 특히 정년 60세 의무화로 인해 정년을 전후로 한 노동력에 대한 수요는 더 줄어들 것임.
 - 그러므로 기존에 어렵게 취업 연계한 기업에서 해당 중장년이 지속 근무할 수 있도록 지원하는 것이 중요함. 특히, 정년의무화에 따라 최소 60세까지는 민간에서도 고용이 유지될 수 있도록 취업기업에 대한 관리가 필요함.
 - 실제로 이러한 노력의 중요성을 반영하여 성과지표에 있어서 장기근속 부분을 고려할 필요가 있음. 다만, 이러한 활동을 내부의 직업상담사나 컨설턴트가 모두 진행하기는 어려울 것이기 때문에, 이 역할을 전담할 외부기관을 선정하여 위탁 진행하는 것도 검토하는 것이 좋겠음.
- 셋째, 고용서비스가 양적이 아니라 질적으로 접근하려면 생애경력설계에 대한 지원이 가능한 일찍 이루어져야 함. 그런 점에서 서울시50플러스재단의 정책대상 중 특히 40대에게 집중적인 직업 상담과 교육훈련을 제공하여 인적자본을 지속 형성할 수 있도록 지원해야 함.
 - 예를 들어, 민간 일자리 취업모델 제1유형은 리스킬링을 위한 추가훈련 등의 사회적 비용이 소요되지 않고, 자신의 전문성을 통해 해당분야로 취업이 이루어질 수 있기 때문에 이를 위해 40대부터 경력설계지원이 이루어질 필요가 있음.
 - 40대 중장년들은 현재 직장에 재직 중일 가능성이 높기 때문에 온라인서비스를 통한 직업 상담을 좀 더 적극적으로 활용하도록 할 필요가 있음. 또한, 신직업이해과정 및 직무기초능력과정 등은 온라인 교육플랫폼을 통해 이루어지도록 할 필요도 있음.
 - 특히, 40대 여성들 중에는 자녀 양육이나 가정을 돌보기 위해 경력을 단절할 경우가 많음. 이들에게 직업교육훈련을 좀 더 적극적으로 제공함으로써 재취업을 지원하는 것이 필요함.
 - 넷째, 민간 일자리 취업 연계 사업에서의 성과평가는 사업이 당초 취지와 목적에 얼마나 부합하게 이루어졌는가를 판단할 수 있도록 하는 지표로 구성되어야 함. 본 연구에서는 기본적인 평가지표 외에 추가 검토 가능한 몇 개 지표들을 제안함.
 - 민간 일자리 취업 연계 사업 취지 중 하나가 중장년의 안정적 일자리 및 소득 창출에 있다고 보면, 중장년에게 취업 연계한 기업들에 대해 우량 일자리 기준을 적용하여 차등 평가될 지표를 개발하는 것도 필요함. 우량 일자리 기준은 직원 수, 순이익, 직원퇴

직률 등을 종합적으로 고려하여 정할 수 있음.

- 취업 연계에 있어서 고용보험 취업과 일반 취업으로 구분하여(예: 경기도일자리재단), 가중치를 부여하고, 고용보험 취업의 경우에도 알선 취업과 자발적 취업을 구분하여 가중치를 부여함. 이는 취업 결과가 실제 컨설턴트 노력인지 중장년 개인 노력인지를 명확히 하여 평가의 신뢰성을 확보하기 위함.
- 서울시50플러스재단 내 컨설턴트 또는 직업상담사의 업무성과를 평가함에 있어서도 이러한 기준을 준용할 필요가 있음. 또한, 부족한 중장년 노동 수요를 끌어내기 위한 구인업체 발굴, 직업훈련이나 창업지원 등을 위한 기관 연계활동도 평가지표에 힘겨 포함하는 것을 검토할 수 있음. 이는 중장년 취업을 위한 기반 환경을 개선했다는 측면에서 필요한 활동이기 때문임.

참고문헌

- 고용노동부. (2022). 2023년도 신증년 경력형 일자리사업 운영지침.
- 고용노동부. (2023). 2023년 신증년 적합직무 고용장려금 개요.
- 김인숙, 김창환, 리상섭. (2020). 증장년 취업아카데미 생애경력설계 표준프로그램 개발 사례. 교육컨설팅코칭연구, 4(2), 05-25.
- 김준영, 이해춘, 김기덕, 주수인, 김진성, 최재문. (2020). 증장년 고용서비스 인프라 개선방안. 한국고용정보원.
- 김지수, 이기영. (2023). 재취업 증장년 임금근로자의 불안정 노동에 영향을 미치는 요인 연구. 사회복지정책, 50(1), 79-110.
- 김지영, 강승규. (2019). 경기도 베이비붐 세대의 경력연계형 일자리사업 개발 연구. 경기도일자리재단.
- 리상섭, 김인숙, 박제일, 최손환, 김창환 (2017). 4차 산업혁명 시대의 최신 직업진로설계. 파주: 양서원.
- 이수정, 양정승, 송기원, 김윤정. (2020). 증장년층 고용 연계를 위한 평생직업교육훈련 방안. 한국직업능력개발원
- 전경련증장년일자리희망센터. (2022). 2022년 증장년 구직활동 실태조사.
- 조규형. (2022). 2022년 서울시 증장년 지원정책 요구조사. 서울시50플러스재단.
- 지은정. (2020). 생애 주된 일자리 퇴직자의 최저임금 사각지대 연구: 서울시 전일제 재취업자를 중심으로. 지방행정연구, 34(4), 239-266.

서울시50플러스 2023-005

민간 일자리 연계 중장년 취업지원 모델 개발

발행일 2023년 10월
발행인 대표이사 직무대행 서울시평생교육국장 구종원
편집인 강소랑
연구자 강소랑
발행처 서울시50플러스재단
서울시 마포구 백범로 31길 21, 서울복지타운 3층
02)460-5050(代)
ISBN 979-11-968297-3-5 13330

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

www.50plus.or.kr