

서울시 중장년층 여성일자리 창출 방안

돌봄서비스 직종을 중심으로

연구책임자 : 조연숙 (서울시여성가족재단 연구위원)

위촉연구원 : 윤상미 (서울시여성가족재단 정책개발실)

Seoul
Foundation of
Women &
Family



Contents

I 서론 _ 01

- 1. 연구의 배경과 목적 3
 - 가. 연구의 배경과 필요성 3
 - 나. 연구문제 및 목적 5
- 2. 연구의 방법과 내용 7
 - 가. 연구의 범위 7
 - 나. 연구의 방법과 절차 8
- 3. 선행연구의 검토 12

II 서울시 여성경제활동 현황 및 중장년층 고용구조 특성 _ 19

- 1. 서울시 인구특성과 중장년층 여성경제활동 현황 21
 - 가. 서울시 연령계층별 인구특성 21
 - 나. 서울시 중장년층 여성경제활동 현황과 특성 23
- 2. 서울시 연령계층별 고용구조의 특성 27
 - 가. 서울시 중장년층 경제활동상태 및 요구분석 28
 - 나. 서울지역 산업별·직업별 고용구조 분석 41
- 3. 중장년층 여성의 취업특성과 일자리 직종 49
 - 가. 중장년층 여성의 인적 및 취업특성 49
 - 나. 중장년층 여성일자리 직종 52
 - 다. 중장년층 여성일자리 직종의 특성 57
 - 라. 해외사례 61

III 서울시 중장년층 여성일자리 창출직종에 관한 조사결과 _ 67

1. 서울시 중장년층 여성일자리 창출직종 조사결과 분석	71
가. 서울시 중장년층 구직수요 분석결과	71
나. 서울시 사업체의 구인수요 분석	77
다. 전문가 및 실무자 조사결과	78
2. 중장년층 여성일자리 창출을 위한 직종선정	83
가. 중장년층 여성일자리 유형별 적합직종	83
나. 중장년층 여성일자리 직종선정	85
다. 중장년층 여성일자리 시범직종 선정	89
3. 중장년층 여성일자리 창출직종의 한계와 창출방향	90
가. 중장년층 여성일자리 창출직종의 한계	90
나. 중장년층 여성일자리 창출을 위한 직종발굴 과제	94

IV 중장년층 여성일자리 창출직종 : 노인생활관리사, 에듀시터 _ 101

1. 돌봄서비스 수요와 필요성	105
가. 노인돌봄서비스의 수요와 현황	105
나. 보육돌봄서비스의 수요와 현황	109
2. 선정직종의 특성과 의의	118
가. 노인생활관리사	118
나. 에듀시터	124
3. 노인생활관리사의 양성 및 추진방안	128
가. 교육과정 및 내용	128
나. 서비스 기관 운영 및 관리	149
다. 추진방법 및 체계	156

4. 에듀시터의 양성 및 추진방안	159
가. 교육과정 및 내용	159
나. 서비스 기관 운영 및 관리	170
다. 추진방법 및 체계	186

V 결론 _ 189

참고문헌 _ 195

부 록 _ 199

1. 여성인력개발기관 취업담당자 설문지	201
2. 직종개발 관련 전문가 설문지	209

표 목차

표 I-2-1	전문가 및 취업담당자 조사개요	10
표 I-3-1	중고령층의 취업결정요인에 관한 주요연구 결과 요약	15
표 II-1-1	2010 서울시 총 인구현황	21
표 II-1-2	성별 경제활동인구(2010)	23
표 II-1-3	서울시 연령별 경제활동인구(2010)	24
표 II-1-4	서울시 연령계층별 경제활동인구 추이	25
표 II-1-5	서울시 성별 경제활동참가율 변화추이	26
표 II-1-6	서울시 여성의 연령계층별 고용율 추이	26
표 II-2-1	응답자 성별·연령별 학력특성	28
표 II-2-2	지난 1주간 성별·연령별 활동상태	29
표 II-2-3	지난 1주간 여성의 교육수준별 활동상태	30
표 II-2-4	성별·연령별 취업자 현황	32
표 II-2-5	성별·연령별 구직비율	32
표 II-2-6	주요 이직사유	33
표 II-2-7	지난 1년간 비구직 사유	34
표 II-2-8	주요 구직경로	35
표 II-2-9	지난 1년간 직업교육(훈련) 받은 경험이 있는 기관	35
표 II-2-10	지난 1년간 취업경험	36
표 II-2-11	근로를 계속하고자 하는 이유	37
표 II-2-12	중장년층 여성의 교육수준별 계속근로희망여부	38
표 II-2-13	일자리 선택시 고려사항	38
표 II-2-14	교육수준별 일자리 선택시 고려사항	39
표 II-2-15	희망임금수준	40
표 II-2-16	산업 대분류에 따른 성별·연령별 종사자 분포	41
표 II-2-17	직업(중)분류에 따른 성별·연령별 종사자 현황	43
표 II-2-18	산업대분류에 따른 성별·교육수준별 종사자 분포	45
표 II-2-19	직업(중)분류에 따른 성별·교육수준별 종사자 분포	46
표 II-3-1	중장년층 인적특성과 취업활동 상태의 특징 요약	52
표 II-3-2	공공분야 일자리 유형별 분류 및 세부사업	53
표 II-3-3	서울형 노인일자리 직종	54

【 표 II-3-4 】 여성일자리 직종의 대상별 (적합)직종 비교	56
【 표 II-3-5 】 분야별 중장년층 여성일자리 직종의 특징	58
【 표 II-3-6 】 학력수준별 중장년층 여성일자리 직종의 재분류	60
【 표 II-3-7 】 미국의 지역사회서비스 일자리 및 주요 취업처	64
【 표 II-3-8 】 미국 고령자지역서비스 액션 프로그램	65
【 표 III-1-1 】 지역(자치구)별 운영현황	72
【 표 III-1-2 】 응답자 연령별 분포	73
【 표 III-1-3 】 연령별 이용자의 상담내용	73
【 표 III-1-4 】 연령별 취업희망 직종분석 결과	74
【 표 III-1-5 】 연령별 이용자의 취업희망 직종순위	76
【 표 III-1-6 】 사업체의 주요 구인직종-10순위	77
【 표 III-1-7 】 구인직종의 고용형태	78
【 표 III-2-1 】 실무자 및 전문가의 생계형 일자리 직종에 대한 적합성 인식 정도	80
【 표 III-2-2 】 실무자 및 전문가의 경력활용형 일자리 직종에 대한 적합성 인식 정도	82
【 표 III-2-3 】 실무자 및 전문가의 사회참여형 일자리 직종에 대한 적합성 인식 정도	83
【 표 III-3-1 】 중장년층 여성 일자리 유형별 적합성 정도가 높은 직종	84
【 표 III-3-2 】 중장년층 여성 평생교육강사 진출분야	87
【 표 III-3-3 】 중장년층 여성일자리 제안직종	88
【 표 III-4-1 】 중장년 여성 인적자원 특성	91
【 표 III-4-2 】 중장년층 여성일자리 직종개발시 고려요소의 중요도	95
【 표 III-4-3 】 공공기관의 중장년층 여성일자리 직종	96
【 표 III-4-4 】 생계형 일자리 제안 직종 종합	96
【 표 III-4-5 】 경력활용형 일자리 제안 직종 종합	97
【 표 III-4-6 】 사회참여형 일자리 제안 직종 종합	98
【 표 III-4-7 】 취업준비를 위해 필요한 교육훈련	99
【 표 IV-1-1 】 서울시 65세 이상 노인인구 현황	106
【 표 IV-1-2 】 서울시 65세 이상 독거노인의 소득수준별 특성 현황	107
【 표 IV-1-3 】 장기요양보험 신청 및 인정현황(서울시)	108
【 표 IV-1-4 】 2009 노인돌봄서비스 대상자 현황	108

Table Contents

【 표 IV-1-5 】	연도별 영유아(0-5세) 인구수 및 보육현황	111
【 표 IV-1-6 】	보육시설 이용아동 및 미이용아동의 연령별 분포(2011.6월말)	111
【 표 IV-1-7 】	2010년 아이돌보미 지원사업 운영실적	112
【 표 IV-1-8 】	2010년 아이돌보미 이용사유별 현황	113
【 표 IV-1-9 】	2010년 이용아동연령 현황	113
【 표 IV-1-10 】	아이돌보미 이용가정 현황	114
【 표 IV-1-11 】	2010년 아이돌보미 활동 현황	114
【 표 IV-1-12 】	민간부문 베이비시터 운영예시	116
【 표 IV-1-13 】	서비스 수혜자 및 신청자 자격기준	116
【 표 IV-1-14 】	이용자 만족도 조사 결과	117
【 표 IV-2-1 】	노인생활관리사와 유사직종 비교	120
【 표 IV-2-2 】	노인관련 서비스의 유형 및 내용	121
【 표 IV-2-3 】	돌봄서비스 제공자 성별·연령별 현황	122
【 표 IV-2-4 】	여성인력개발기관 요양보호사 관련 과목 개설현황	122
【 표 IV-2-5 】	2010년 여성인력개발기관 요양보호사 구인인원 및 매칭실적 현황	123
【 표 IV-2-6 】	'에듀시터'와 유사 직종과의 비교	124
【 표 IV-2-7 】	여성인력개발기관 에듀시터 관련 과목 개설현황	126
【 표 IV-2-8 】	2010년 여성인력개발기관 에듀시터 관련 직종 구인인원 및 매칭실적 현황	127
【 표 IV-3-1 】	노인생활관리사 교육과정	130
【 표 IV-3-2 】	노인생활관리사 급여	151
【 표 IV-3-3 】	노인생활관리사 서비스 내용	153
【 표 IV-3-4 】	노인생활관리사 서비스 비용	154
【 표 IV-3-5 】	사업추진 체계	157
【 표 IV-4-1 】	'에듀시터'의 양성교육 과정	160
【 표 IV-4-2 】	에듀시터 사용료	173
【 표 IV-4-3 】	장시간 에듀시터 급여	173
【 표 IV-4-4 】	서비스 이용요금 추가 및 환급 발생	176

그림목차

■ 그림 I- 2-1 ■ 연구의 추진체계와 절차	12
■ 그림 II-1-1 ■ 서울시 노인인구추계	22
■ 그림 II-1-2 ■ 서울시 연령별 장래인구추계	23
■ 그림 II-1-3 ■ 연령계층별 경제활동인구 증감율	25
■ 그림 II-1-4 ■ 서울시 여성의 연령계층별 고용율 평균 증감율(10년간)	27
■ 그림 II-2-1 ■ 성별/연령별 취업비율	31
■ 그림 II-2-2 ■ 계속근로 희망여부	36
■ 그림 II-2-3 ■ 희망하는 근로형태	40
■ 그림 III-1-1 ■ 중장년층 여성일자리 직종 선정과정	71
■ 그림 III-1-2 ■ 중장년층 여성일자리 시범 직종	90
■ 그림 IV-1-1 ■ 돌봄서비스 예산 현황(2007~2009)	109
■ 그림 IV-2-1 ■ ‘에듀시터’ 활동내용	125
■ 그림 IV-2-2 ■ 에듀시터 사업의 목적	126
■ 그림 IV-3-1 ■ 노인생활관리사의 운영 목적	129
■ 그림 IV-3-2 ■ 노인생활관리사 서비스 이용 절차	152
■ 그림 IV-3-3 ■ 노인생활관리사 추진체계도-공공부문 모형	158
■ 그림 IV-3-4 ■ 노인생활관리사 추진체계도-민간부문 모형	158
■ 그림 IV-3-5 ■ 에듀시터 업무절차	179
■ 그림 IV-3-6 ■ 에듀시터 운영체계	188

■ 연구요약

I 서론

□ 연구의 배경과 목적

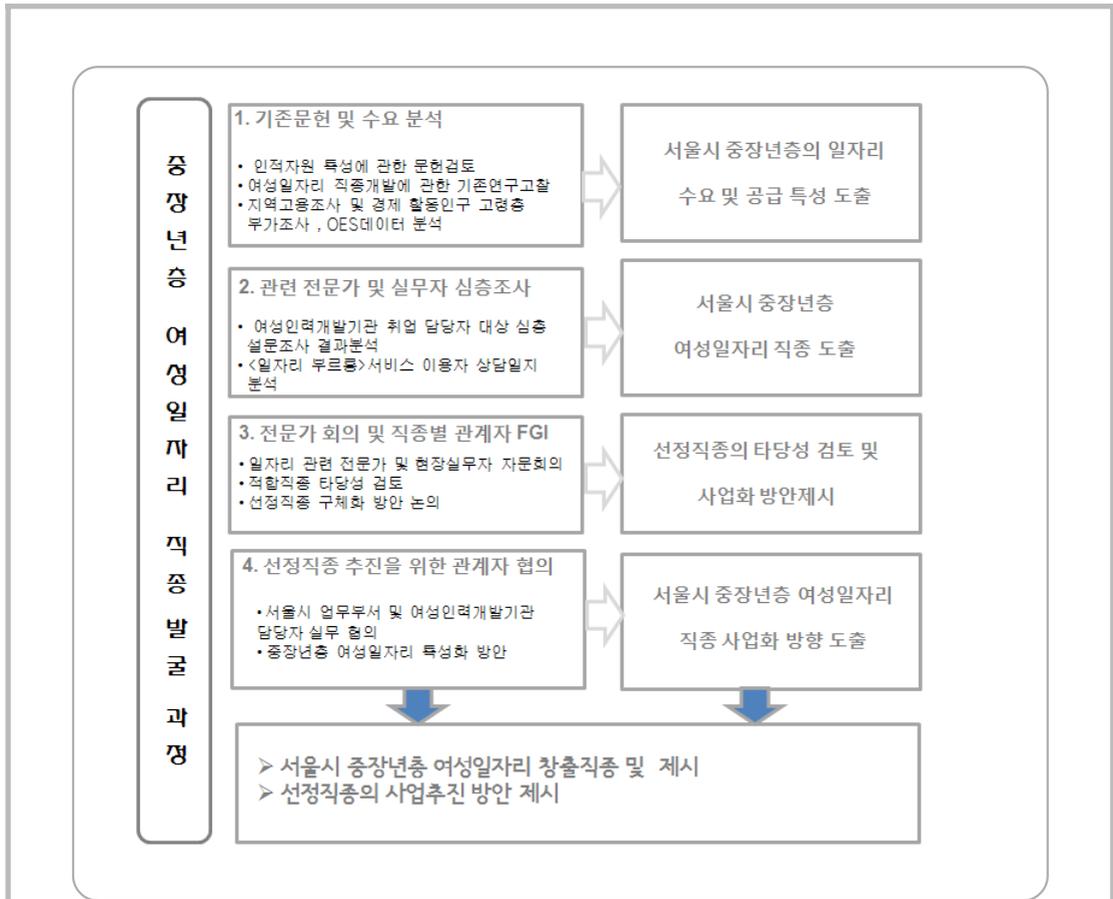
- 베이비부머 세대의 은퇴시기가 도래하면서 노후생활보장에 관한 다양한 문제들이 제기되고 있음. 중장년층인 그들은 자녀양육과 생활로 인해 별도의 노후준비를 하지 않았고, 젊은층에 비해 경쟁력이 떨어져 은퇴이후 노동시장으로 재진입도 어려움. 또한 고령화의 심화로 인해 국가 생산성 유지를 담당할 인력으로써 경제활동기간의 연장이 필요하나 노동시장에서 이미 중장년층 이상의 인력에 대한 시각과 관점이 좋지 않고, 중장년층은 정부의 노동시장 정책에서도 소외되고 있음
- 특히, ‘고령’이라는 특성과 ‘여성’이라는 두 개의 불리한 요소를 갖고 있는 중장년층 여성은 더욱 열악한 현실에 처해 있음. 여성에 대한 정부의 일자리 정책은 주로 경력단절 여성을 중심으로 이루어져 있고, 이러한 사업이나 교육훈련에 중장년층 여성이 참여한다고 하더라도 현실적으로 취업처와 연결되지 못하고 있는 실정임
- 고령화의 심화로 노인에 대한 제도적 지원과 관심은 점점 증가하고 있지만 아직 고령 단계에 진입하지 않은 연령층에 있는 중장년층을 대상으로 한 정책은 많지 않고, 여성의 경우에는 경력단절 여성들의 사회·경제활동 참여의 활성화를 지원하기 위한 정책이 주를 이룸. 따라서 중장년층이 건강한 노후생활을 준비하고, 독립적이고 자율적인 삶을 살아갈 수 있도록 중장년층 여성을 위한 일자리 정책과 직종발굴이 필요함

- 이에 본 연구는 중장년층 여성들이 현실적으로 진출 가능한 직종을 발굴하는데 그 목적을 두고 있으며, 구체적으로 제시하면 다음과 같음
 - 기초통계자료를 활용하여 중장년층 여성의 인구학적 특성, 경제활동 상태 등을 분석함으로써 서울시 중장년층 여성의 경제활동 특성을 파악함
 - 중장년층 여성의 특성과 일자리 수요에 맞는 직종을 발굴하여 중장년층 여성 일자리 직종으로 제안함. 또한 일자리 창출을 위한 선정직종에 대해서는 교육 및 운영매뉴얼을 제시함으로써 중장년층 여성의 취업과 연계할 수 있는 방안을 제시하고자 함
 - 앞으로 늘어날 중장년층 여성의 노동수요에 대응하기 위해 중장년층 여성일자리 정책방향을 설정하고, 향후과제를 제안함

□ 연구방법과 내용

- 본 연구에서 다루는 일자리 사업의 대상은 중장년층 여성으로 경력단절여성과는 구분됨. ‘중장년층’ 여성은 노인복지법의 적용을 받지 않으면서 노년층으로 가기 전 단계의 여성으로 연구자에 따라서 중장년층의 연령적 범주를 40세 이상(장혜경외, 2003; 나영선, 2005; 박성정, 2005 등)으로 정의하기도 하나 본 연구에서는 중장년층의 연령적 범위를 50세 이상 64세까지의 연령층을 대상으로 한정하여 노인일자리의 적용을 받지 못하는 연령을 포함하고자 함
- 본 연구는 기존문헌 및 기초통계데이터 분석, 전문가 및 현장실무자 심층설문조사, 실무자 및 전문가 회의, 연구결과의 활용을 위한 서울시 및 관련기관 실무자회의, 최종전문가 회의 등 다양한 연구방법을 활용하여 추진하였음
 - 문헌연구는 중장년층을 위한 정책적 지원 및 고용활성화방안, 중장년층 여성의 인적자원 특성과 직종개발에 관한 연구를 분석·정리하였음
 - 기초통계자료로써 서울지역의 성별·연령계층별 경제활동상태 및 직업별·산업별 고용구조, 중장년층 여성의 취업희망 분야를 파악하기 위해 지역고용조사 및 경제활동인구 고령충부가조사 데이터를 분석하고, 세분화된 노동실

- 태 및 고용구조 정보를 위해 2009년 직업·산업별 고용구조조사(OES, Occupational Employment Statistics)의 원자료를 분석함
- 또한 실제 서울시 50대 이상 중장년 여성의 일자리 직종에 대한 수요를 파악하기 위해 서울지역 ‘일자리 부르릉’ 상담서비스 이용자의 DB를 활용하여 취업욕구와 취업직종에 대한 질문지를 재분석하여 활용하였음
 - 중장년 여성의 일자리 직종개발을 위해 전문가와 실제 여성에 대한 취·창업 지원서비스 실무자인 여성인력개발기관 취업담당자를 대상으로 설문조사를 실시함. 설문조사는 이메일을 통해 이루어졌으며, 2011.5.25.~6.4일까지 실시함
 - 전문가의 설문내용은 중장년층 여성의 일자리 창출 방향, 기존 직종 및 중장년층 여성일자리 직종에 대한 적정성 정도에 대한 인식, 신규 중장년층 여성일자리 직종 제시 등으로 구성하였음
 - 여성인력개발기관 취업담당자 설문조사는 중장년층 대상 교육훈련 프로그램 현황, 중장년층 일자리의 주요 수요처, 수요처 요구사항, 새로운 개척분야 등 신규 일자리 직종에 대한 의견을 수렴함
 - 취·창업 서비스 지원기관 관계자, 현장전문가, 일자리 수요처로서 공공기관(자치구, 복지기관 등) 교육운영 및 기획담당자, 여성인력개발기관 교육운영 및 기획담당자, 연구자 등 관계자를 대상으로 기초 작업을 통해 선정된 직종에 대한 타당성과 중장년층 여성의 인력수요, 일자리 수요처 발굴 방안 등을 위한 전문가 회의를 실시함
 - 전문가 회의에서 실제로 정책화할 수 있는 몇 개 직종을 정리하고, 도출된 직종에 대한 구체화 방안 마련을 위한 실무자 및 관계자 회의를 통해 중장년층 여성일자리 직종을 구체화함



┃그림┃ 중장년층 여성일자리 직종 발굴과정과 절차

II 서울시 여성경제활동 현황 및 중장년층 고용구조 특성

□ 서울시 인구특성과 중장년층 여성경제활동 현황

- 서울시의 전체 인구는 2010년 현재 총 9,631천명이며, 이 가운데 여성 4,905천명(50.9%), 남성 4,726천명(49.1%)으로 구성되어 있으며, 60세 이상 인구가 전체의 14.5%를 차지하고 있고 이 가운데 65세 이상인구는 약 10%를 넘어 고령사회의 특성이 점차 분명해 지고 있음

- 서울시 연령계층별 경제활동인구의 '01년부터 '10년까지 추이를 살펴보면 전 연령층의 경제활동인구는 지난 10년간 약 4.2%p증가함
 - 15세 이상 19세이하 경제활동인구는 49,000명으로 10년 전에 비해 절반이상 감소하였고, 20대 연령층은 22.3%p 감소하여 젊은 연령층의 경제활동인구가 크게 줄어들고 있음을 알 수 있음
 - 반면, 40대 이후 경제활동인구는 증가하는 경향을 보이는 데, 특히 65세 이상 연령층의 증가율이 76.7%로 가장 높고, 50대가 약 45%p 내외의 증가율을 보임. 60-64세 연령층의 경제활동인구 증가율은 약 15.5%p로 중고령층 경제활동인구 증가율이 상대적으로 낮게 나타나고 있음

□ 서울시 연령계층별 고용구조의 특성 분석

- 지역별고용조사 원자료 분석결과
 - 경제활동상태를 살펴보면, 20대 이하는 '학생'이 41.9%로 가장 많았고, 30대는 '일하였음'이 52.3%, '무급가족종사자'가 39.4%, 중장년층인 50대는 '일하였음' 57.9%, '무급가족종사자' 37.5%로 나타났고, 60대 여성은 '일하였음'이 21.9%로 낮은 반면, '무급가족종사자' 비율은 55.5%로 높게 나타나고 있어 중장년층으로 갈수록 무급종사자 비율이 높아지고 있음을 알 수 있음
 - 성별 희망산업을 살펴보면, 여성은 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점업에 대한 선호가 높게 나타났고, 남성은 도매 및 소매업과 제조업에 대한 선호가 높음. 여성의 경우 모든 연령층에서 도매 및 소매업을 희망하는 비율이 높은 반면, 30대 이하는 교육서비스업, 4, 50대는 숙박 및 음식점업, 60대는 가구내 자가소비 생산활동, 70대 이상은 공공행정, 국방 및 사회보장 행정분야에 대한 선호가 높게 나타남
 - 성별에 따른 희망직업을 살펴보면, 남녀 모두 전문가나 사무관련 직업을 희망하는 것으로 나타남. 여성의 경우 30대 이하까지는 전문가나 사무관련 직업, 40대는 서비스 종사자나 판매 종사자, 50대부터는 체력의 한계로 인해 단순노무에 대한 선호가 급격히 증가함

○ 고령층 부가조사 원자료 분석 결과

- 55세 이상 경제활동 상태를 살펴보면, 55~64세의 중장년층의 경우는 현재 일을 하고 있는 사람이 63.1%로, 현재 일을 하고 있지 않는 사람 보다 약 두 배 정도 많고, 65세 이상의 노인들의 경우에는 현재 일을 하지 않고 있는 사람이 53.9%로, 일을 하고 있는 사람 보다 더 많음
- 55~64세의 중장년층과 65세 이상의 연령층 모두 80%이상 구직경험이 없었음. 구직경험이 없는 이유는 '현재 직장에 계속 근무하기 때문'이라는 응답을 제외하고 건강상의 이유가 가장 많음. 여성의 경우에는 남성과 달리 가사일로 인해 구직을 하지 않는 비율도 높게 나타남
- 55~64세의 경우에는 70%이상 계속 일을 하기를 원하고 있었고, 그 이유로는 생활비에 보탬이 되고 싶은 경제적 이유가 가장 크고, 일자리 선택시 가장 중요하게 고려하는 것도 임금수준으로 분석되었음

□ 중장년층 여성일자리 직종발굴 현황

- 중장년층에 대한 고용활성화를 위해서 노동부에서는 일찍부터 고령자 적합 직종을 선정하여 중소기업을 대상으로 고령자 취업지원사업을 추진함
 - 1992년부터 1999년까지 총 4차 걸쳐 77개의 고령자 적합직종을 선정함
 - 2002년 12월 고령자고용촉진법 개정을 통하여 고령자 '적합직종'에서 고령자 '우선고용직종'으로 명칭을 바꾸고 일자리 부문에 따라 공공부문(70개)과 민간부문(90개)의 우선고용직종을 고시함
 - 2007년에 이전에 선정·고시된 '고령자 우선고용직종'을 평가하고, 이를 토대로 현장성있는 직종으로 우선고용직종을 선정함. 공공부문 31개, 민간부문 49개임
- 보건복지부는 노인일자리사업에 있어 일자리 유형별 직종을 제시하고 있음
 - 일자리 부문별로 크게 공공분야와 민간분야의 일자리로 구분되고, 공공분야는 다시 공익형, 교육형, 복지형으로 구분하며, 민간분야는 인력파견형, 시장형, 창업모델형으로 구분하여 운영하고 있음

- 나영선·이상준(2005)은 향후 인력수요가 많거나 임금상승이 일어날 가능성이 높은 직종으로 현재 45세 이상 중고령층 이상의 근로자들이 희망하는 직종으로 미래유망직종을 선정함. 크게 사회서비스, 교육서비스, 여행 및 안내, 운전, 음식관련 서비스업, 보건, 금융·회계·사무서비스, 영업, 컴퓨터 및 기타 서비스의 10개 분야를 포함하고 있음
 - 박성정 외(2008)은 50세 이상 중장년층을 위한 직업교육이나 취업지원 서비스를 제공하고 있는 기관 대상 설문조사를 실시하여 고령층 여성의 취업수요가 예상되는 직종을 선정함. 여성의 경우, 보건·의료 관련직, 사회복지 관련직, 경비 및 청소 관련직, 건설관련직, 문화·예술 관련직, 음식서비스 관련직, 교육관련 분야의 직종이 도출됨
- 기존의 연구결과와 논의를 종합하면, 중장년층 여성일자리 직종의 특징을 다음 두 가지로 정리할 수 있음. 이러한 일자리는 한가지 전제를 포함하고 있음. 즉, 이전의 취업경험이 없으면서 경제활동참여를 위해 일할 의지를 갖는 여성일자리 직종이라는 것임
- 중장년층 여성일자리 직종은 경력단절여성 유망직종이나 노인일자리 직종과 중복되고 있다는 것임. 그러나 직무의 난이도는 여성유망직종과 비교하여 상대적으로 낮은 직종을 포함하고 있는 것이 특징임
 - ‘연령’의 취업효과는 3, 40대 연령층보다 중장년층이 낮으며, 중고령층 가운데서도 직장경험이나 고용형태에서 정규직일 경우에 재취업 가능성이 높음
 - 대부분의 여성들은 출산과 양육으로 인해 경력단절 현상이 지속되어 다시 노동시장으로 진입하지 못한 경우가 많아 중장년층의 여성이 남성보다 괜찮은 일자리 취업률이 낮은 특성이 있음
 - 중장년층 여성일자리 진출분야는 3, 40대 경력단절여성의 일자리 진출분야와 차이가 없으나, 일의 성격에 있어서 젊은 청년층이 꺼려하는 일자리가 주로 중장년 여성일자리임

III 서울시 중장년층 여성일자리 창출직종에 관한 조사결과

□ 서울시 중장년층 여성일자리 창출직종 조사결과

- 일자리 상담서비스 ‘일자리 부르릉’서비스 이용자 분석을 통해 중장년층의 일자리 욕구가 무엇인지 파악함
 - 서비스 이용자들의 희망직종에 대한 분석결과, 20대나 30대는 경영관련 일반사무직, 4, 50대는 요양보호사나 베이비시터 등 사회서비스 분야, 60대 이후부터는 단순노무에 대한 선호가 높음
- 서울시 19개소의 여성인력개발기관의 취업담당자와 직종개발 연구관련 전문가들을 대상으로 설문조사를 실시함
 - 서울시 19개소의 여성인력개발기관의 2010년 구직자 현황과 취업자 현황을 조사해본 결과, 구직자는 40대의 비율이 35.5%로 가장 높았고, 30대(27.4%), 50대(22.6%)의 순으로 나타남. 구직자 대비 취업자 비율은 약 50%였고, 특히 60대 이상의 연령층의 취업률이 59.6%로 가장 높았음
- 한편 서울시 여성인력개발기관의 2010년 중장년층 여성 구인수요를 조사함
 - 요양보호사가 총 2,564건으로 가장 많았고, 방과후 교사나 지도사와 같은 교육서비스 직종이 1,978건, 가사도우미 1,528건, 조리사 1,504건의 순으로 나타남.
 - 고용형태는 상용직이 47.3%로 거의 절반에 이르렀고, 임시직, 시간제, 일용직의 순으로 나타남

□ 중장년층 여성일자리 직종발굴을 위한 전문가 및 실무자 조사결과

- 기존에 문헌에 기초하거나 현재 공공부문 노인일자리 사업의 적합직종으로 정리되고 있는 직종들을 취업의 목적에 따라 생계형, 경력활용형, 사회참여형으로 분류하여 일자리 유형별 직종 적합성에 대해 조사함

- 생계형이란 현장에서의 일반적 수요가 있다는 것을 의미하는 것이고, 그러한 관점에서 지속성을 갖는 일자리임
- 경력활용형 일자리의 특징은 주로 교사 및 강사 관련 직종임에도 정규과정의 교과목 강사가 아니라 역사, 문화, 환경, 전통예절 등 분야별 전문지식 외에도 오랜 삶의 연륜과 경험을 활용할 수 있는 직종으로 구성되고 있음
- 사회참여형 일자리는 민간부문의 수요보다는 공공부문의 수요가 있는 직종으로 지역사회를 기반으로 함. 예를 들면, 지역사회상담 활동가, 향토보안관, 지역사회복지매니저 등의 직종을 포함하고 있음

○ 앞선 논의를 토대로 중장년층 여성일자리 창출을 위해 전문가 및 관계자회의를 통해 정리한 직종은 다음과 같음.

- 중장년층의 일자리 수요를 고려할 때, 이들의 일자리 취득의 목적이 주로 '생계비 보탬'에 있기 때문에 주로 생계형 일자리를 제안하고 있음

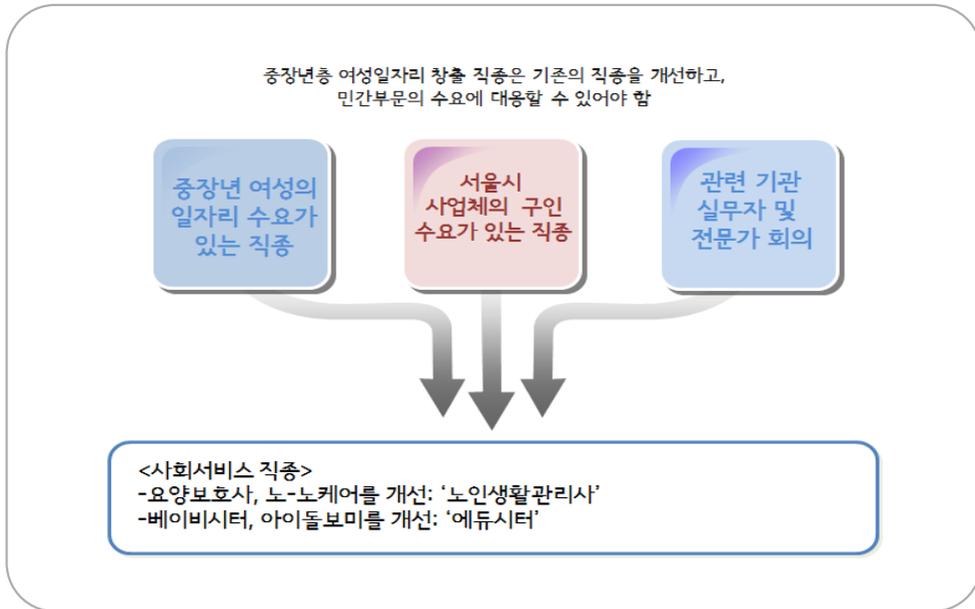
【표】 중장년층 여성일자리 제안직종

구분	제안직종	직종 특징	비고(특징)
생계형	판매원(프랜차이즈)	- 학력제한 없음	민간수요처
	조사요원	- 고졸이상 학력	
생계형, 경력활용형	노인생활관리사	- 학력제한 없음	기존 직종 개선
	에듀시터	- 고학력 중장년층 여성	
경력활용형	후기경력상담사	- 고학력, 이전 취업경험 유	고학력직종
	평생교육강사	- 고학력, 이전 취업경험 유	

□ 중장년층 여성일자리 직종 창출을 위한 직종 선정

- 중장년 여성 일자리 창출을 위한 직종선정을 위해 다음과 같이 세 가지 방향을 설정하였음
 - 첫째, 기존 직종을 시장의 수요에 대한 면밀한 분석을 통해 새롭게 개선하여 서비스 내용을 구체화하고 전문화함
 - 둘째, 기존의 직종과 차별화하기 위해서 고연령, 저학력 직종보다는 고학력 중장년 여성들이 진입할 수 있는 직종을 발굴함

- 셋째, 중장년층 일자리로 안정성을 갖기 위해서는 민간부문에서 생존할 수 있는 직종이 필요하기 때문에 민간부문의 일자리 수요가 있는 직종을 선정함



□ 중장년층 여성일자리 직종의 특성과 시사점

- 중장년 여성일자리 직종수요의 한계
 - 돌봄 및 단순노무 직종에 집중되어 있음. 일자리에 대한 수요자 및 사업체의 주요 구인수요 직종은 요양보호사, 베이비시터, 가사도우미 등의 돌봄 및 가사서비스 직종으로 나타났음
 - 고학력·경력활용 직종 미흡 : 서울시 산업별·직업별 고용구조 통계분석 결과, 교육 및 자연과학, 사회과학 연구 관련직이나 관리직, 경영·회계·사무관련직 등 전문직종이나 고학력 직업 분야에서 중장년층이 차지하는 비율은 낮게 나타나고 있음
- 중장년층 여성의 취업문제 해결이 단순히 직종개발을 통한 일자리 창출에 있는 것만은 아님. 중장년층 여성이 갖는 특성의 문제, 제도적 장치의 미비 등

다양한 측면의 고려가 필요함. 따라서 중장년층 여성의 지속가능한 일자리 정책마련을 위한 몇 가지 제안을 하고자 함.

- 먼저 중장년층 여성들의 일자리로 집중되어 있는 돌봄 직종을 개선하는 것임. 현재 돌봄 직종의 열악한 근로여건 및 취업환경의 개선을 통한 괜찮은 일자리로 개선하는 것임. 이를 위해서는 사회서비스를 제도화할 수 있는 장치를 마련하는 것이 요구됨

○ 유형별 중장년층 맞춤형 직종개발 활성화

- 중장년층 여성일자리 직종은 여성인적 특성 및 노동시장의 일자리 수요에 대한 조사를 통한 맞춤형 직종개발이 필요함
- 맞춤형이라 할 때 고려할 수 있는 변수로 가장 중요한 것은 일자리 수요치이며 동시에 노동의 공급자로서 중장년 여성 자신에 관련한 변수로 본인의 취업의지, 학력, 취업경험, 직무수행능력 등의 변수를 고려할 필요가 있음

○ 중장년층 여성의 능력개발 및 취업지원 강화

- 근본적으로 중장년층을 포함하여 여성들에게 자녀양육과 자녀 독립 이후 가정생활과 노후생활을 어떻게 준비해야 할 것인가에 대한 상담과 진로교육이 필요함
- 현재 중장년층에 대한 취업상담 및 연계 전문적인 서비스가 이루어지지 못하고 있음. 따라서 중장년층과 주요 구인처의 특성을 잘 파악하여 적합한 일자리와 연계해 줄 수 있는 전문 상담인력의 배치가 요구됨
- 중장년층 여성의 경우 오랜 경력단절의 시간으로 인해 자신감이 결여되어 있는 경우가 많으므로 취업의식 고취 등과 같은 중장년층 여성의 특성에 맞는 취업지원프로그램을 개발해야 함
- 구인하는 사업체에서 연령에 대한 편견 없이 중장년층을 고용할 수 있도록 중장년층 여성 적합 직종에 대한 발굴이 지속적으로 이루어져야 함.

IV 중장년층 여성일자리 창출직종 : 노인생활관리사, 에듀시터

□ 중장년층 여성일자리 창출과 돌봄서비스

- 돌봄서비스는 저출산·고령화 사회에서 이전까지 가족체계에 맡겨져 있던 돌봄의 문제가 중요한 사회문제로 제기됨에 따라서 ‘돌봄’ 활동, 혹은 돌봄노동의 사회화를 통한 대안으로써 필요성과 수요가 급증하게 됨
 - 돌봄서비스는 ‘돌봄’과 ‘서비스’를 합친 개념으로 ‘돌봄’(care)이란, 돌아본다, 혹은 보살피서 온전하게 있도록 하는 행위를 포함하고 있음. ‘돌봄서비스’는 서비스를 제공받는 자에 초점을 둔 개념으로 누구에게 돌봄서비스를 제공하느냐에 따라 노인돌봄서비스, 아동돌봄서비스 등 돌봄대상에 따라 구체화·세분됨

- 사회서비스로서 돌봄서비스 수요 확대 및 활성화의 필요성
 - OECD국가의 평균 사회서비스 취업비중은 약 23%를 차지하고 있으나, 우리나라는 14%에도 못 미치고 있음
 - 사회서비스는 일자리 창출 뿐 아니라, 사회기반 확충에도 크게 기여

□ 노인생활관리사

- 50세 이상의 중장년 여성들이 일상생활에 있는 노인의 가정을 방문하여 수요자의 요구에 맞는 서비스를 제공
 - 서울시 65세 이상 독거노인은 총 총 138,825명으로 전체 노인인구의 약 1/10이상을 차지함. 이와 같은 독거노인은 ‘노인생활관리사’의 돌봄서비스의 잠재적 수요자라고 할 수 있음
 - 「지역사회 중심의 노인 돌봄 제도화 방안 연구」(미간행)를 통해서 노인의 돌봄에 대한 서비스 수요가 있음을 확인 할 수 있고, 특히 돌봄서비스 제공자에 있어 가족이외의 ‘가정봉사원’이 차지하는 비율이 상대적으로 높은 것으로 볼 때, 본 서비스에 대한 수요가 많을 것으로 예상됨

- 본 직종은 기존의 요양보호사, 간병사, 노인돌보미 등의 직종과 다음과 같이 차별화됨

【표】 노인생활관리사와 유사직종 비교

구분	간병인	요양보호사	노인 돌보미	노인생활관리사 (제안직종)
일자리 참여자	<ul style="list-style-type: none"> - 참여 자격제한 조건은 없음 - 연령에서 40대와 50대 이상이 약 90%를 차지 	<ul style="list-style-type: none"> - 참여 자격제한 요건은 없음 - 국가자격증을 취득해야만 요양보호사로 활동 	<ul style="list-style-type: none"> - 65세 이상자만 참여할 수 있음 - 연령이외에 다른 제한 조건은 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 중장년 여성 - 고졸 이상의 학력 - 돌봄 서비스에 대한 사명과 직업의식을 가진 자
근로여건	<ul style="list-style-type: none"> - 환자와 접촉하기 때문에 병원균에 노출위험이 큼 - 정신적 스트레스 강 - 반일제, 24시간제이며 병원이나 환자의 집에 출퇴근 	<ul style="list-style-type: none"> - 돌봄의 강도가 높은 반면, 임금이나 근로여건이 열악하여 3D업종으로 인식 - 생계가 급한 여성이 아니면 일자리 직종으로 유인이 크지 않음 	<ul style="list-style-type: none"> - 근무시간 : 주3회, 1일 4시간까지 활동 - 사업참여자 노인이어서 강도는 낮은 편임 	<ul style="list-style-type: none"> - 프리랜서로 활동 혹은 정규직으로 활동할 수 있음
서비스 대상자	<ul style="list-style-type: none"> - 환자, 노인치매나 중풍에 있는 불편한 노인 	<ul style="list-style-type: none"> - 요양보호 대상자 - 등급외대상자 : 독거노인, 저소득층 	<ul style="list-style-type: none"> - 저소득층 및 차상위계층 	<ul style="list-style-type: none"> - (환자가 아닌)일반 노인, 독거노인 등
비용부담	<ul style="list-style-type: none"> - 사용자 및 국가 부담 	<ul style="list-style-type: none"> - 국가 및 사용자 부담(국민건강보험에 의한 국가부담 비율이 큼) 	<ul style="list-style-type: none"> - 국가 100% - 월20만원(주3회, 1일4시간) 	<ul style="list-style-type: none"> - 소득수준에 따라 비용부담 차등 - 100% 사용자 부담
주요 서비스	<ul style="list-style-type: none"> - 돌봄대상자(환자)에 대한 모든 돌봄서비스 포함 - 환자외모관리, 병실 환경관리, 동행 서비스 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 재활치료 - 목욕서비스 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 가사지원 : 취사, 장보기, 청소, 세탁 등 - 개인활동 및 행정업무 지원 : 외출 및 동행, 행정업무 대행, 기타 - 정서지원 : 말벗 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 동반자 서비스(말벗, 식단관리, 기억회상 등) - 생활서비스 : 병원 및 종교활동 동행,

○ ‘노인생활관리사’의 일자리 창출을 위한 추진절차를 제시하면,

- 직종에 대한 명확한 개념정의와 직종명칭 결정, 직무의 범위와 내용을 구체화 하는 등 직종을 구체화함. 다만, 노인도우미, 간병사 등 관련 직종에 대한 교육매뉴얼이나 프로그램을 활용하여 훈련 내용을 정비함. ‘노인생활관리사’를 위한 교육내용은 노인이론 외에 생활지원, 가사지원, 문화여가서비스

스의 네 부문으로 구성됨

- 서비스 이용자 접수 및 참여자 모집 등 구체적인 취업지원 서비스방안 및 서비스운영 방안을 제시함
- 추진방안으로 초기에는 노인인구가 많은 지역을 중심으로 시범적으로 운영하고 사후관리 및 평가를 통해서 점차 확산시행함

□ 에듀시터

- 에듀시터는 베이비시터의 업무내용에서 단순 돌봄 서비스 외에도 돌봄서비스 제공자가 돌봄의 교육적인 내용을 포함하도록 함으로서 ‘돌봄’과 ‘교육’을 병행하여 제공하는 서비스
 - 여성의 사회경제 활동이 증가함에 따라 아이들에 대한 보육에 대한 수요가 양적으로 확대되었고, 또한 질적인 측면에서도 그 수준에 대한 기대감이 상승됨. 에듀시터는 이와 같은 보육서비스 수요자의 욕구에 적극 대응하고 보육서비스 수준을 높이는데 의미가 있음
 - 교육의 전문분야에 따라 미술놀이, 역할놀이, 동화구연 등 전문적인 유아교육 프로그램이 있으나, 에듀시터는 놀이와 인성교육을 보다 강화하고자 함

【표 IV-1-4】 에듀시터와 유사직종과의 차별적 특징

구분	베이비시터(아이돌보미)	학습 돌보미	에듀시터
개념정의	- 아이돌봄 서비스를 기본으로 제공하며, 이에 수반되는 서비스를 제공함	- ‘학습’지도에 초점을 둔 학업지도 서비스 제공	- ‘아이돌봄’과 인성 및 놀이 교육을 포함한 일정 영역의 교육서비스를 제공하며 돌봄 서비스 제공
종사자 특성	- 공공부문 : 30~60대 중반 (특별히 학력제한은 없음) - 민간부문: 20대~50세 이하	- 3, 40대 고학력 경력단절 여성	- 50대 이상 중장년층여성 - 초대졸 이상
임금수준	- 공공부문 : 5,000/시급 - 민간부문 : 서비스 제공수준 및 업체에 따라 다양 (3시간 기본 23,000원~)	- 민간부문 : 업체에 따라, 서비스에 따라 다양	- 공공부문 : 일자리정책과 연계 - 민간부문 : 수익자부담 원칙
추진체계	- 공공부문 : 건강가정지원센터, 인력개발기관 등 - 민간부문 : 베이비시터 소개업체	- 공공부문 : 여성인력개발기관, 건강가정지원센터 등 - 민간부문 : 학습지회사	- 건강가정지원센터의 ‘아이돌보미’사업을 개선추진함

구분	베이비시터(아이돌보미)	학습 돌보미	에듀시터
활동내용	- 아이돌봄 - 아이 식사제공 - 이동/귀가서비스	- 학과 교과목 및 학습중심의 학습지도	- 아이돌봄 - 인성 및 놀이교육 - 돌봄기술 강화
직무특징	- 단순 돌봄서비스, 부모중심의 서비스 제공	- 학과 중심의 학습지도 서비스	- 돌봄서비스와 학습서비스 제공

V 결론

□ 결론

- 본 연구에서 중장년층 여성일자리 직종으로 ‘노인생활관리사’와 ‘에듀시터’를 선정함. 이 두 직종은 다음 두 가지 측면에서 중장년 일자리 직종으로 의미가 있음
 - 첫째, 돌봄서비스는 사회서비스로써 우리나라 노동시장의 일자리 창출에 크게 기여하는 산업분야라는 점
 - 둘째, 돌봄서비스는 대인서비스로 구성원간의 연대를 통해 사회기반을 확충하고 공고히 한다는 측면임
 - 셋째, 중장년층 여성들의 돌봄서비스 분야에의 진출은 청년 및 3, 40대의 보다 젊은 연령층들이 새로운 지식이나 기술습득 및 훈련을 통한 일자리로 진출할 수 있는 여지를 높인다는 점임
- 따라서 노인돌봄서비스 직종으로 ‘노인생활관리사’를, 아동 및 보육서비스로서 ‘에듀시터’ 직종을 제안하고 교육 및 운영매뉴얼을 개발·제시함
- 마지막으로 본 연구에서 제안된 노인생활관리사 및 에듀시터의 돌봄서비스를 통한 중장년층 여성일자리 창출을 위한 방안으로 다음 세 가지 측면의 정책과제를 제안하였음
 - 첫째, 돌봄서비스 직종의 세분화 및 프로그램 차별화
 - 둘째, 취약계층에 대한 선별적 서비스 제공에서 보편적 서비스 제공으로 확대
 - 셋째, 돌봄서비스의 신청 및 서비스 제공의 접근성 강화를 위한 방안의 마련임

I

서론

1. 연구의 배경과 목적
2. 연구의 방법과 내용
3. 선행연구의 검토

Seoul
Foundation of
Women &
Family

I 서론

1. 연구의 배경과 목적

가. 연구의 배경과 필요성

오늘날 중장년층의 일자리 창출 및 이를 위한 정책적 과제에 대한 요구는 다음 몇 가지 문제들이 복합적으로 작용하고 있다.

첫째는 최근 경제 환경의 급격한 변화와 노동시장의 유연화에 따라 일찍부터 정년을 경험하게 되는 중장년층은 노동시장에서 새로운 소외계층으로 등장하고 있다. 이들은 대개 가족의 생계를 책임지고 있는 가구의 소득원이며, 또한 직장에선 중견관리 및 감독자로 회사의 중추적 지위에 있는 사람들이 있는가 하면 일찍부터 퇴직하거나 이직이 이루어지는 등 생애주기의 변동이 심한 시기에 있기 때문이다. 한 연구에 의하면, 중장년기에 그동안 임금근로자로 생활하다가 퇴직하는 비중이 약 절반이상을 차지하며 남성 취업자의 70% 이상, 여성취업자의 66%가 이 중장년기에 주된 일자리에서 퇴직한다고 보고되고 있다(한국노동연구원, 2005).

둘째는 ‘베이비붐세대’의 은퇴시기에 따른 대량 은퇴자를 위한 일자리 요구이다. 우리나라의 ‘베이비붐’세대는 1955년~1963년 출생자로 2010년 기준으로 약713만 명을 넘고 있다. 이들 베이비붐 세대는 2010년부터 본격적인 은퇴시기를 맞이하게 됨에 따라 일자리 수요에 대한 정책적 요구가 높아지고 있는 것이다. 이들은 자녀양육과 생활로 별도의 노후준비를 하지 않았다는 점과 곧 임박하여 닥치게 되는 노년의 다양한 건강문제와 더불어 생존의 문제를 해결해야 하는 이중고를 겪게 되는 문제가 있는 것이다. 특히 현재 ‘베이비 붐 세대’에 대한 논의 및 정책에 대한 요구가 주로 남성근로자를 전제로 하고 있어 남성과 여성을 구분하여 이들의 특성에 기초한 대응정책이나 논의는 미흡한 실정이다.

셋째, 저출산·고령화 현상의 심화를 들 수 있다. 2000년대 이후 급속한 고령화현상이 진전됨에 따라 생산가능 인적자원으로 중장년층의 고용 가능성과 필요성이 더욱 강조되고 있다. 통계청 장래인구추계에 의하면 2005년에 이미 서울시 전체 인구 중 65세 이상 노인 인구비율이 7.1%를 차지했고, 2020년에는 14.9%, 2030년에는 22.3%로 증가하면서 초고령 사회로 접어들 것이 예측되고 있는데, 이는 고령화로 인한 사회적 부담이 심각한 사회문제를 수반하게 되기 때문에 생산가능 연령층을 확대하는 방안이 필요한 것이다. 현재는 생산가능 연령층(15~64세) 7명당 1명의 노인을 부양할 수 있지만, 고령인구가 14%를 넘는 2018년에는 5명당 1명 등 저출산 문제의 해결 없이 이와 같은 현상이 지속된다면 노인부양 및 복지수요를 감당할 수 없을 것이기 때문이다. 따라서 중장년층의 지속적인 고용유지 뿐 아니라 인적자원의 적극적 활용 측면에서 중장년층 일자리 정책이 더욱 요청되고 있다.

이와 같은 중장년층 일자리 필요성과 정책적 대응 요청은 성별로 ‘여성’에 초점을 둘 때, 그 필요성이 더욱 크다고 할 수 있다. 이하에서는 중장년층 여성의 특성에 보다 초점을 두고 중장년층 일자리 정책의 필요성에 접근하고자 한다.

먼저, 중장년층 여성의 특성을 살펴보면 현재 50세 이후 중장년층 역시 베이비붐 세대를 포함하고 있는 여성으로 동세대 남성에 비해서는 교육수준이 낮지만, 이전세대와 비교하면 상대적으로 교육수준이 높아 고등학교 이상의 교육기회를 가진 집단의 비율이 높은 편이다. 한편, 경제활동참가율 특징을 생애주기에 따른 고용률로 살펴보면, 30대 이전에 가장 높은 고용율을 보이는 반면, 여성의 결혼과 출산이 이루어지는 30-34세에 고용률의 급격한 하락현상을 보이다가 40대 후반까지 고용률을 점차 회복하지만 30대 이전까지의 고용률을 회복하지 못하고 50대인 중장년층에 이르면 다시 감소하는 M자형 곡선을 이룬다. 즉, 50대 중장년층에 이르러서 중장년층의 은퇴시기에 따라 은퇴 후 가정으로 돌아가거나 여전히 생계유지를 위한 수단을 확보하지 못한 경우 노동시장으로 나오는 이중 구조의 특징을 보인다. 이 시기의 고용특성을 구체적으로 살펴보면, 고학력 유배우 여성의 경제활동참가율은 낮고 상용직 근로자 비율이 낮은 점 등을 보면 가족의 주생계 부양자로서 남성에 의존하고 있는 계층이 있는 반면, 일자리를 찾아 노동시장으로 진출하려는 계층이 있다. 주로 일자리가 필요한 중장년 여성들은 학력이 낮을수록, 사별이나 이혼상태에 있는 경우 경제활동참가율이 특히 높다는 것이다(김영란·주재선, 2010). 이러한 특성은 중장년층 여성일자리 창출을 위한 맞춤형 설계를 위한 시사점을 제시하고 있다. 즉, 중장년층 여성일자리 수요자는 생계를 위한 수단을 확보해야 하는 여성이나 노후생활에 대한 대비 혹은 일을 통한 시간활용과 보람을 찾으려는 등의 다양

한 이유와 목적을 갖는다고 할 수 있다.

그러나 그동안 정부의 일자리 정책은 주로 경력단절 여성을 중심으로 이루어지고 있으며 실제 40대 후반부터 중장년 여성들은 각종 경력단절 여성 일자리 사업이나 교육훈련 프로그램에 참여하고 있으나, 현실적으로 취업처와 연결되지 못한 문제가 있다. 사업체의 인력에 대한 수요는 여전히 젊은층을 선호하고 있어 연령에 대한 차별이 암묵적으로 이루어지고 있는 것이다.

정부의 일자리 정책의 대부분은 ‘청·장년층’을 대상으로 하고 있으며, 여성의 경우에는 경력단절 여성들의 사회·경제활동 참여 활성화를 지원하기 위한 정책으로 경력단절 여성을 대상으로 한 일자리 정책이 일반적이다. 40대 후반이후의 중장년 여성들은 이 경력단절여성의 범주에 포함되지만 실제 취업처와 연결되는데는 많은 제약이 따르고 있다. 이것이 중장년층 여성 일자리 지원정책이 필요한 이유이다. 노동시장의 특성상 일반적으로 고령인구의 취업률은 연령이 올라갈수록 낮아지는 경향이 있는데, 더욱이 상당 기간 경력단절 경험이 있는 중장년층 이상 여성이 노동시장으로 진입하기가 더욱 어렵기 때문이다(노경란, 2010). 중장년이상 여성들은 한국 노동시장의 특성상, 즉 연령, 성별, 학력 등 다양한 차별이 존재하는 여건에서 ‘고령’이라는 특성과 ‘여성’이라는 두 개의 불리한 요소를 모두 갖는 위치에 있다는 것이 정책적 고려가 요청되는 이유이다.

이를 위해서 중장년 여성에 대한 일자리 정책 마련이 필요하며, 실질적으로 일자리와 연계할 수 있는 정책이 되기 위해서 중장년층의 진입이 가능한 일자리 직종 선정이 필요하다. 그동안 여성의 경제활동참여를 위한 많은 직종개발이 있어왔음에도 경력단절여성 유망직종, 노인일자리 직종 등 일자리 정책 대상에 따른 직종개발로 중장년층을 대상집단으로 한 일자리직종 연구는 많지 않다. 따라서 본 연구에서는 중장년층을 대상으로 한 일자리 직종은 어떠한 특징이 있으며, 현실적으로 진출 가능한 직종이 무엇이며 실제적으로 어떻게 일자리가 필요한 여성에게 일자리를 연계할 수 있는지의 방안을 모색하고자 한다.

나. 연구문제 및 목적

1) 연구문제의 제기

본 연구의 목적은 서울시 중장년층 여성일자리 창출을 위한 직종이 무엇인지 선정하고 실제 중장년층의 일자리와 연계할 수 있도록 구체적인 실천방안을 제시하는 데 있다. 일자리 직종이 연령층에 따라 명확히 구분되는 것은 아니나 노동시장 노동력의 수요에

서 연령이 주요한 선발의 고려요인인 현실에서 경제활동 참여욕구가 있는 중장년층 여성들이 노동시장에 진입할 수 있는 기회는 많지 않다. 특히 오랜 경력단절을 경험한 여성이거나 그렇지 않으면 그동안 풍부한 사회경험을 쌓은 여성 등 중장년층 여성은 3, 40대 경력단절여성과는 또 다른 특징을 갖는데 이들 여성이 노동시장으로 진입하고자 할 때 어떠한 일자리 직종으로 진출할 수 있는지를 모색하고자 하는 것이다. 이를 위해 중장년층 여성일자리 직종설계에 고려해야 할 몇 가지 문제를 제기하면 다음과 같다.

첫째는 중장년층 여성의 노동시장에서 위치와 인적자원의 특징은 무엇인가? 그와 같은 인적자원의 특성이 중장년층 여성인적자원으로 특성화 할 수 있는 방안은 무엇인가? 즉, 노동시장에서 중장년층 여성 인적자원의 특성이 직종개발에서 다른 연령층의 일자리 직종과 차별화 할 수 있는 것인가? 하는 것이다.

둘째는 노동시장에서 중장년 여성에 대한 수요가 있는 일자리 직종은 무엇인가? 또한 오랜 다양한 중장년층 여성의 요구에 따른 일자리 직종은 어떻게 구분되고 있으며, 유형별 일자리 직종에는 어떠한 직종을 포함하고 있는가? 유형별로 중장년층 여성 일자리로 연계할 수 있는 방안은 무엇인가?

마지막으로 본 연구에서 중장년층 여성일자리 창출을 위한 일자리직종으로 선정된 직종을 현실화하기 위한 방안은 무엇인가? 특히 선정직종의 중장년층 일자리직종으로서의 차별성, 특징은 무엇이며 실제 일자리와 연계되기 위한 구체적인 교육훈련의 내용과 추진방안은 무엇인가? 등이다.

2) 연구의 목적

이와 같은 문제제기를 통해서 본 연구에서는 다음과 같이 크게 두 가지 연구목적을 달성하고자 한다.

첫째, 서울시 중장년층 여성이 노동시장에서 어떠한 위치에 있으며 특징이 무엇인지를 분석하여 서울시 중장년층 여성일자리 창출방향과 이를 위한 정책과제가 무엇인지를 제시하는데 목적이 있다. 이를 위해서 서울시 중장년층 여성의 인구학적 특성과 경제활동상태 등을 분석하여 서울시 중장년층 여성의 노동시장에서의 지위와 특성을 파악하고자 한다. 여기에는 중장년층 여성의 학력적 특징, 사회 및 직업 경험, 산업체에서 어떠한 일자리 직종에 분포되었는지를 기초통계자료를 통하여 분석하고 일자리 수요 및 직종이 무엇인지 분석한다. 또한 서울지역의 산업별·직업별로 일자리 종사자의 연령적 특징을 통해서 노동시장에서 일자리 공급자의 수요가 무엇인지를 파악할 수 있으며, 이러

한 기초통계자료의 분석은 서울시 중장년층 일자리 창출방향 및 요구되는 과제발굴의 방향이 무엇인지를 제시할 수 있다.

둘째, 실천적인 관점에서 서울시 중장년층 여성의 일자리 수요에 대응하기 위한 구체적인 일자리 직종이 무엇인지를 제시하는데 있다. 중장년층 여성들은 청년 및 경력단절 여성에 비해 다양한 인생 및 생활경험을 가진 연령집단이다. 다른 한편, 실제 노동시장에서 중장년층의 노동수요는 많지 않은데 이와 같은 불일치를 극복하고 실제 시장에서 수요가 있으며, 중장년층 여성의 특성에 맞는 직종이 무엇인지를 모색하고 중장년층 여성 일자리 창출을 위한 직종을 제시하고자 한다. 또한 실제 중장년층 여성 일자리와 연계하기 위해서 어떠한 직무내용을 포함하고 있으며 필요한 교육훈련 및 훈련시간, 일자리 연계 방안 등 구체적인 추진전략과 방안을 제시하고자 한다.

2. 연구의 방법과 내용

가. 연구의 범위

본 연구에서 다루고 있는 여성일자리 사업의 대상은 중장년층 여성이다. 중장년층 여성은 경력단절여성과 구분되는 개념으로 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」(‘08. 6)에서 “경력단절여성 등이란, 임신·출산·육아 등 돌봄을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말한다”고 정의내리고 있으며 연령적으로 구분하자면 3, 40대 여성을 포함하여 50대까지를 포함하고 있다고 할 수 있다. 한편, ‘중장년층’ 여성이란 경력단절의 경향이 보다 심화된 여성층을 의미하며, 아직 노인복지법¹⁾의 적용을 받지 않으면서 노년층으로 가기 전 단계의 여성으로 그동안 ‘준고령’층 혹은 ‘중고령층’으로 명명되기도 하였다. 연구자에 따라서 중장년층의 연령적 범주를 40세 이상(장혜경외, 2003; 나영선, 2005; 박성정, 2005 등)으로 정의하기도 하고, 55세 이후부터 노인연령으로 구분되는 65세 미만까지를 의미하고 있기도 하지만 본 연구에서는 중장년층의 연령적 범위를 50세 이상 64세까지 연령층을 대상으로 한정하고자 한다. 또한 지역적으로 ‘서울시’ 지역으로 한정한다.

1) ‘고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’ 시행령에서 고령자는 55세 이상인 사람(제2조 제1호), 준고령자는 50세 이상 55세 미만(제2조제2호)으로 정하고 있음. ‘노인복지법’에서는 노인복지의 적용대상을 ‘65세’이상으로 정하고 있음

II장에서는 서울시 여성의 중장년층 규모와 경제활동상태를 분석하고, 특히 서울지역의 산업·직업별 고용구조 분석을 연령계층별로 구분하여 중장년층 경제활동상태의 특성을 파악하고자 하였다. 또한 정부의 일자리 정책에서 중장년층에 대한 지원이 이루어지는 일자리직종에 대한 현황을 파악하고 중장년층 일자리 특성과 한계점을 분석하였다. 특히 중장년층 여성 일자리 직종을 구분하기 위해 여성일자리 유망직종, 노인일자리 직종, 중장년층 적합직종으로 분류된 일자리 직종 등을 비교·정리하여 중장년 여성일자리 직종의 특성과 구체적인 직종을 분류·도출하였다.

III장에서는 서울시 중장년 여성일자리 창출을 위한 일자리 직종발굴 및 설계를 다루고 있다. 우선 서울지역 중장년층 여성에 대한 인력 및 구직 수요 파악을 위한 조사결과를 분석하였다. 다음, 중장년층 여성일자리 적합 직종 도출을 위해 여성인력개발기관의 취업 실무담당자, 여성일자리 직종 전문가 등에 대한 조사와 심층면접조사 등을 실시하고 결과를 분석하였다. 이러한 조사결과 분석을 기초로 하여 서울시 중장년층 여성일자리 지원정책에 대한 시사점을 제시하였다.

IV장에서는 유형별 도출된 직종가운데 실제 중장년층 일자리 창출과 취업연계의 실효성을 제고하기 위하여 두 개 직종-에듀시터, 노인생활관리사-을 선정하고, 각 직종선정의 배경과 필요성, 해당직종의 인력양성 현황과 문제점, 실제 인력양성을 위한 교육훈련 프로그램의 개발, 추진방법 및 체계 등 적용을 위한 구체화 방안을 제시하였다.

V장에서는 앞선 논의를 정리·요약하고 서울시 중장년층 여성의 사회·경제활동 활성화를 위한 향후과제를 제시하였다.

나. 연구의 방법과 절차

서울시 중장년층 여성일자리 창출 및 직종개발을 위해 사용한 주요 연구방법은 첫째, 기존문헌 및 기초통계 데이터 분석 등의 문헌연구와 이차자료 분석, 둘째, 직종발굴을 위해 취업담당자 및 전문가에 대한 심층설문조사 실시, 셋째, 중장년층 여성일자리 직종으로 구체화하기 위한 관련 전문가회의 실시, 넷째 중장년층 여성일자리 직종 현실화를 서울시 실무자 및 여성인력개발 관계자와의 협의 등과 같은 절차를 거쳐 수행하였다.

1) 기존문헌 및 통계데이터 분석

먼저 중장년층 일자리 관련 정책연구 및 관련보고서의 연구내용과 방법을 문헌분석을 통해 실시하였다. 다음 세 가지 측면에서 문헌연구를 정리하였다. 첫째, 중장년층과 관련

한 정책연구들은 최근 우리나라 인구분포 및 노동시장의 특성을 분석하고 중장년층을 포함한 중고령층에 대한 정책적 지원이나 이들에 대한 고용활성화 방안 등의 정책지원 방안이 무엇인가를 연구내용으로 하고 있다. 둘째, 중장년층 여성의 인적자원 특성에 관한 특징을 분석하였다. 이를 통해 성별·연령별·학력정도 등에 따른 일자리 특성, 직업경험에 따른 중장년층 및 고령자의 취·창업 결정요인을 분석·정리하였다. 셋째, 한편 여성일자리 직종, 고령자 우선선정직종, 노인일자리 직종 등 여성일자리 직종 개발 관련 연구에서 기존의 여성일자리 직종을 정리·분석하고 특히 중장년층의 주요 일자리 직종을 정리하였다.

다음은 기초통계자료에 대한 분석을 실시하였다. 이차자료 분석 역시 다음과 같이 세 개의 통계데이터를 활용하였다.

첫째, 서울지역의 성별·연령계층별 경제활동상태 및 직업별·산업별 취업희망분야 조사 결과 분석을 위해 통계청의 지역고용조사 및 경제활동인구 고령층부가조사 결과를 활용하여 재분석하였다. 이것은 중장년층 여성의 산업별·직업별 취업실태와 일자리 수요가 있는 직종이 무엇인가를 파악하기 위한 것이다.

둘째, 한국고용정보원의 2009년 직업·산업별 고용구조조사²⁾(OES, Occupational Employment Statistics)의 원자료를 분석하였다. 본 데이터는 노동정책의 입안과 각종 고용문제해결을 위해 국내실정에 맞는 현실적이고 세분화된 노동실태 및 고용구조 정보의 필요성을 인식하여 전체 취업자에 대한 구체적인 직무 및 소득정보 파악을 위한 자료로 서울지역의 데이터만을 추출하여 서울지역 고용구조의 연령적 특징을 파악하였다.

셋째, 실제 노동시장에서 일자리 수요자의 직종수요를 파악하기 위한 분석자료로 서울지역 ‘일자리 부르릉’ 상담서비스 이용자의 상담일지를 분석하였다. 일자리 부르릉 상담서비스는 전 자치구를 돌며 해당 지역에 사는 여성들이 취·창업 등을 비롯하여 교육훈련 및 취업 등 상담을 통해서 교육훈련 기관과 연계하거나 구직의사가 있는 경우 구직등록을 받아 취업과 연계할 수 있도록 돕는 사업이다. 본 자료는 서울 전 지역 모든 여성, 특히 경력단절여성에게 이용이 개방되어 있다는 점에서 여성의 구직수요를 판단할 수 있는 적절한 자료이다.

이상과 같은 기초통계 자료에 대한 분석을 통해서 서울시 중장년층 여성의 인적특성 및 노동시장의 일자리 수요와 공급 특징을 파악할 수 있다.

2) 산업·직업별 고용구조조사(Occupational Employment Statistics)는 국가 인적자원의 수급정책과 직업별 고용전망, 진로선택, 직업훈련, 취업알선 등 노동시장 정책과 연구를 위한 기초자료를 생산하기 위하여 2001년부터 시작됨

2) 직종개발 전문가 및 여성인력개발기관 취업담당자 설문조사

직종개발 연구 및 현 시점에서 노동시장의 실제 수요에 대한 파악을 위해 관련자 설문 조사를 실시하였다. 설문은 구조화된 질문을 마련하여 이메일을 통해 배포·수집하는 방법으로 이루어졌으며, 조사기간은 2011. 5. 25~6. 4까지 10일간동안 실시되었다. 대상자 집단을 두 개로 구분하여 설문조사를 실시하였는데 하나는 직종개발 연구자 집단이고, 다른 하나는 여성인력개발기관 취업담당자 집단이다.

우선 중장년층 여성일자리의 적합 직종 도출을 위해 중장년 여성, 여성유망 직종 개발 등 이 분야 전문가에 대한 조사에서는 중장년층 여성의 일자리 창출 방향, 중장년층 여성일자리 직종으로 분류된 직종에 대한 적정성 여부 검토, 신규 중장년층 여성일자리 직종 등으로 구성하였다.

다음은 직업교육과 취·창업 연계서비스를 제공하고 있는 여성인력개발기관의 취업담당자에게 설문조사를 실시하였다. 이들은 사업체에서 인력에 대한 수요와 교육 참여자인 중장년 여성의 일자리 수요가 무엇인지를 경험적으로 가장 잘 파악하고 있는 집단이기 때문이다. 조사내용으로는 여성인력개발기관의 중장년층 대상 교육훈련 프로그램 현황, 중장년층 일자리의 주요 수요처, 수요처 요구사항, 새로운 개척분야 등 신규 일자리 직종에 대한 의견을 수렴하였다.

표 I-2-1 전문가 및 취업담당자 조사개요

구분	전문가 조사	취업담당자 조사
조사대상	- 여성일자리 직종개발 전문가 총10명	- 여성인력개발기관 취업담당자 총19명
조사목적	- 선행연구를 통해 중장년층 여성일자리로 적합직종으로 분류된 직종에 대한 적합성 정도에 대한 전문가 의견을 수렴	- 경험적으로 사업체 및 실제 중장년층 여성의 일자리 수요가 많은 직종에 대한 의견 및 기대출된 중장년 여성일자리 직종의 적합성도에 대한 의견수렴
조사기간	2011. 5. 25 ~ 6. 10	2011. 5. 25 ~ 6. 10
조사방법	- 구조화된 질문에 의한 설문조사 - 이메일 배포 및 수집	- 구조화된 질문에 의한 설문조사 - 이메일 배포 및 수집
조사내용	- 중장년층 여성일자리 창출 방향 - 중장년층 여성일자리 직종에 대한 적합성여부 - 신규 중장년층 여성일자리 직종에 대한 의견	- 중장년층 교육훈련 및 취업 실적 - 중장년층 일자리 주요 수요처 - 수요처의 요구사항 등

3) 전문가 회의 및 직종별 관계자 심층면접 실시

기초 작업을 토대로 선정된 중장년층 여성일자리 적합 직종에 대한 타당성 검토를 위해 다양한 분야의 관계자를 대상으로 전문가 회의를 실시하였다. 참석대상은 취·창업 서비스 지원기관 관계자, 현장전문가, 일자리 수요처로서 공공기관(자치구, 복지기관 등) 교육운영 및 기획담당자, 여성인력개발기관 교육운영 및 기획담당자, 연구자 등 관계자들이다.

주요 논의 내용은 기초조사 결과를 토대로 제안된 직종에 대한 타당성 논의, 현장에서 중장년층 여성인력에 대한 수요, 중장년층 여성의 인적자원으로써의 특징, 일자리 수요처 발굴 방안 등으로 이루어졌다. 그리고 전문가 회의에서 실제로 정책화할 수 있는 몇 개 직종을 정리하고, 도출된 직종에 대한 구체화 방안 마련을 위한 실무자 및 관계자 회의를 통해서 서울시 중장년 여성일자리 직종을 구체화하였다.

4) 선정직종의 추진을 위한 서울시 및 관계기관 협의

서울시 중장년층 여성일자리 창출 및 직종개발의 현실적합성을 제고하고, 실제 현장에서 활용할 수 있는 방안을 모색하기 위해 서울시, 관련 전문가, 연구진 등이 참여하여 선정직종이 일자리 창출과 이어질 수 있는 방안을 논의하였다.

5) 선정직종에 대한 교육훈련 및 운영 프로그램의 개발

서울시 중장년층 여성일자리 직종으로 선정한 노인생활관리사 및 에듀시터의 두 개 직종에 대한 직무내용, 추진방법 등 직무설계의 구체화를 위해 두 개 직종 전문가¹⁾에 프로그램 개발을 의뢰하고 실제 교육훈련의 내용과 운영 등에 관한 사항은 관련자(사업 담당주체, 직종개발 집필자, 연구자) 회의를 통해 도출하였다.

주1) 노인생활관리사의 교육 및 운영매뉴얼은 정경자(주)통인케어 대표)가 집필하였으며, 에듀시터의 교육 및 운영매뉴얼은 최은주(중앙대학교, 한국성서대학 강사)가 집필하였음

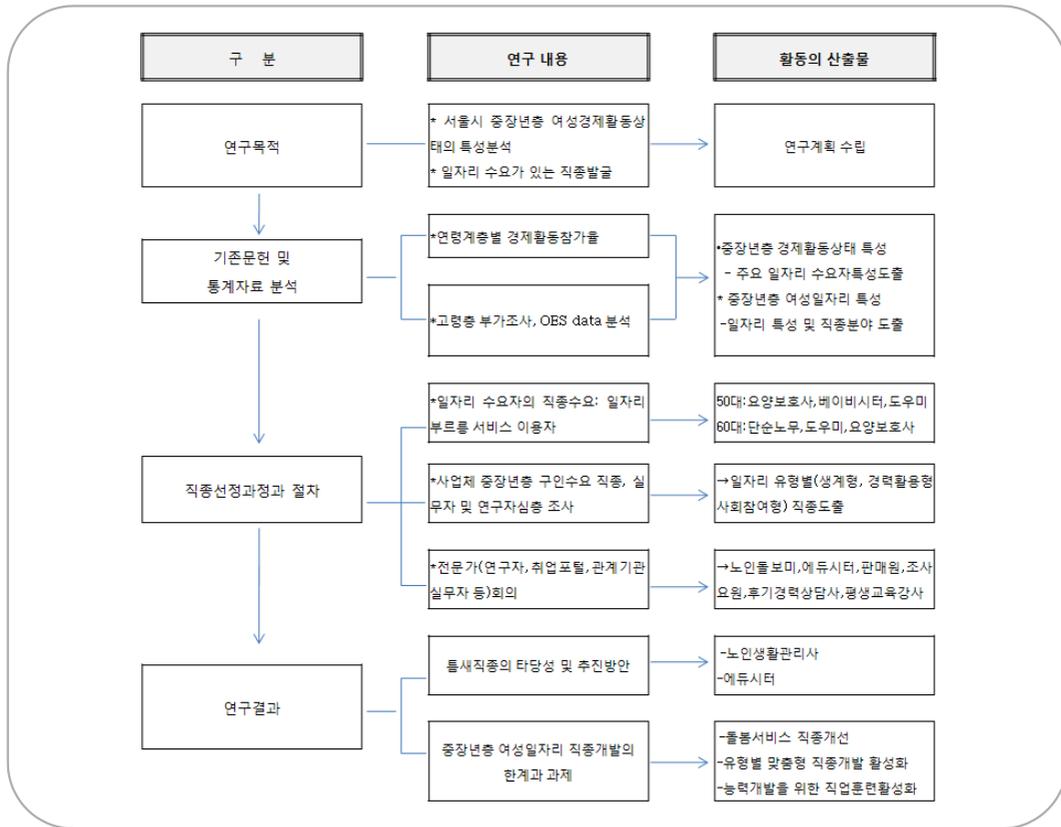


그림 1- 2-1 연구의 추진체계와 절차

3. 선행연구의 검토

중장년층의 일자리에 관한 연구는 65세 이상 고령인구가 7%를 넘어서는 2000년대부터 본격적으로 시작되었다고 할 수 있다.

초기 중장년층 일자리 관련 정책연구들은 주로 그동안 정책대상으로 간과되어온 ‘중고령층’에 대한 정책적 관심을 촉구하는 연구이다(장지연, 2000; 신영수, 2000; 허준수, 2002; 손유미, 2005; 노경란, 2009 등). 이를 위해서 노동시장의 일자리 특성을 분석하고, 중고령층에 대한 정책적 지원이나 중고령층 고용활성화 방안 등의 정책지원 방안 등을 연구 내용으로 하고 있다.

장지연(2000)의 ‘중고령자 노동시장의 특성과 고용지원 정책’에서는 중고령층 노동시장의 구조와 실업 특성을 분석하고 우리나라 중고령자 고용정책에 대해 검토·분석하고

개선방안을 제시하고 있다. 신영수(2000)의 ‘중고령자 고용안정과 촉진에 관한 연구’ 역시 중·고령자의 고용안정과 촉진을 위해서 의무고용률 조정, 퇴직전 전직훈련의 의무화, 고령자 창업보육센터의 설립, 신규채용이나 퇴직에서 제한연령의 완화 및 철폐, 서비스 산업에서의 고령자 적합직종 개발 등의 정책 대안을 제시하고 있다. 허준수(2002)는 ‘중고령자의 실업 및 노동시장 차별’에서 노인들의 직업능력, 선호직종 및 취업관련 실태파악을 통해 노인취업에 영향을 미치는 주요 결정요인들을 규명하고 있다.

이상과 같은 연구는 노령인구의 증가에 따라 사회보장의 측면에서 중고령층 일자리 지원정책의 필요성 및 지원 강화를 강조하고 있다는 점에서 정책적 시사점을 찾을 수 있다. 특히 국가적으로 형성된 ‘베이비 붐 세대³⁾’의 은퇴시기 도래에 따른 구조적인 일자리 문제에 대응하기 위한 정책 과제를 제안하고 있다는 점에서 의미가 있다. 그럼에도 향후 점차 심화 될 고령사회에 적극 대응할 중장년층을 위한 장기적 비전 수립과 정책목표의 설정은 미흡한 한계가 있다.

다음 중장년층을 포함하여 중고령층 고용의 활성화를 위한 연구에서는 이들 연령계층의 특성을 직업능력 및 교육훈련의 측면에서 분석·연구하여 중장년층의 특성을 도출하고 있다. 특히 중고령층의 고용 및 활용과 관련한 고용특성, 취업결정요인 등에 관한 연구로 박경숙(2002), 나영선·이상준(2005), 성지미·안주엽(2006), 신현구(2008), 염동욱(2008), 장지연·이혜정(2008), 김현동·성상현(2010) 등이 있다. 또한 중고령층의 고용활성화를 위한 직업능력개발의 측면에서 이병준(2002), 손유미·김철희(2003), 김기홍·김미숙(2005), 박윤희(2010) 등의 연구가 있다.

박경숙(2002)은 ‘노동시장의 고령화와 업종·직종에서의 연령분리 현상’에 대한 연구에서 1980~2000년까지의 자료를 활용하여 청장년층과 고연령층의 두 연령집단의 종사 산업, 직업분포의 차이가 있음을 발견하고 있다. 농어업 등과 같이 전통적으로 고연령층의 비율이 큰 업종에서는 지속적인 확대 현상이 나타나고 있는 반면, 전문기술직에서 젊은 층의 집중현상을 발견하고 있다. 즉, 20년간 산업 및 직업구조의 변화 속에서 업종 및 직종에서 연령분리현상이 유지·강화되고 있다고 주장한다. 이와 같은 이유에 대해 고연령층은 전문지식과 기술요구에 적응하지 못하기 때문이고, 또 노동시장의 연령차별주의 효과를 간과할 수 없다는 것이다. 이에 대한 대안으로 고연령층의 고용능력을 강화하여야 하며, 사측에서 고연령층 노동비용의 부담을 완화할 수 있도록 임금 및 퇴직제도의 조정을 제안하고 있다.

3) 베이비 붐 세대란, 전쟁직후나 경기침체이후 급격히 출산율이 증가하는 시기에 태어난 세대를 지칭하는 것으로 우리나라의 경우 ‘55년~’63년생이 해당됨.

나영선·이상준(2005)은 ‘고령화시대의 중고령층 고용특성과 직업능력개발 : 중고령층 고용특성과 유망직종’에서 중고령층에 관한 그동안 연구의 한계를 다음 세 가지 측면에서 설명하고 있다. 첫째, 인적자원의 활용이라는 측면에서 중고령층의 경험과 기술에 기초한 직업능력개발 프로그램이 절대적으로 부족하였다는 점, 둘째, 정책 및 프로그램에 대한 직업생활을 추구하는 고객(구직자)에 대한 면밀한 분석이 부족하였다는 점, 셋째, 정책수단 및 전략이 미래지향적인 내용을 담고 있지 않았기 때문에 미래 고령층이 될 현재 중장년층의 경력개발 요구 및 희망과 괴리가 있다는 점 등이다. 이를 극복하기 위한 방안으로 중고령층의 고용특성을 조사·분석하고, 미래 직업생활과 기대를 파악하기 위해 45세 이상 중고령층의 평생학습 현황을 파악함으로써 그와 같은 한계를 개선하고자 하였다.

성지미·안주엽(2006)의 ‘중고령자 취업 결정요인’연구에서 중고령자의 취업여부 및 취업형태를 한국노동패널조사 자료를 활용하여 표본의 특징을 성별, 임금근로 여부로 구분하여 도출하고 있다. 연구결과, 중고령층의 취업결정요인으로 가구내 어린 자녀의 존재여부에 대해 연령계층에 따라 통계적으로 차이가 있음을 밝히고 있다. 그러나 어린 자녀의 존재 여부가 취업결정 요소가 되고 있는 현상은 성별로 다른 결과를 보여주고 있다. 즉, 어린자녀의 존재는 남성에게 취업에 적극적인 영향을, 여성에게는 취업에 부정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 다른 한편, 인적자원 변수인 연령과 교육연한의 경우, 중장년 집단에서는 임금근로와 비임금근로 모두 취업요소에 영향이 없는 것으로 나타난 반면, 중고령집단에서 임금근로와 비임금근로 모두 취업에 부정적으로 영향을 미치는 것으로 나타나고 있어 나이가 들수록 교육연한이 높은 경우 취업하지 않는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 노동시장에서 구직자의 특성을 파악함으로써 일자리 직종설계에 시사점을 줄 것으로 판단된다.

신현구(2008)는 ‘우리나라 중고령자의 생애 주요 일자리 특성’에 대한 연구에서 고령화 연구패널의 직업력 조사결과를 분석하여 시사점을 제시하고 있다. 즉, 중고령자의 과거 일자리 특성은 현재 및 이후 노동시장에서의 활동에 영향을 미친다는 것이다. 염동욱(2008)의 ‘중고령자의 취업결정요인 : 국민노후보장패널 1차년도 자료를 중심으로’에서는 중고령자의 취업결정요인에 활용한 기존의 변수를 검증하고 있다. 사용된 변수는 인적속성, 건강상태, 시장특성, 가구소득, 가구지출, 가구자산 및 부채, 일자리 직업정도를 주요 변수로 설정하여 분석함으로써 취업결정변수를 밝혀내고 있다. 장지연·이혜정(2008)의 ‘중고령자의 근로생애 유형 : 사건계열분석기법’을 이용한 취업력 분석’연구에서 중고령자를 과거 경력에 따라 유형화하고 각 유형에 속한 사람들의 주요 인적특성을 파악하고 있다.

이상과 같은 연구는 중장년층 일자리 창출을 위해서는 노동시장에 진입하기 원하는 인적자원의 특성을 밝혀내고 있다는 점에서 이러한 특성에 맞는 일자리 발굴이 필요함을 시사하고 있다. 또한 학력 등 교육연한, 경력 및 전공, 가족구성원과 고용형태 등은 다양한 일자리 창출의 중요한 변수로 고려되어야 할 것을 시사하고 있다.

【 표 I-3-1 】 중고령층의 취업결정요인에 관한 주요연구 결과 요약

구분	분석자료	연구목적 및 주요 변수	연구결과	시사점
박경숙 (2002)	- 경제활동인구조사 자료 - 인구 및 주택총조사 2%표본	- 연령별 직종분리 지수를 활용, 직종·업종별 차이를 도출	- 청장년층과 고연령층의 종사산업, 직업분포의 차이가 있음	- 불리한 고연령층의 고용활성화를 위한 방안 제시
나영산이상준 (2005)	- 중고령층 직업능력개발 수요조사 - 중고령층 구직자 사례조사 등	- 중고령층의 고용 특성조사분석 - 유망직종개발하고, 고용특성별 능력개발방안 제시 - 학력, 종사직종, 고용형태	- 고용특성유형을 고용유지형, 재취업형, 자영업형으로 구분 - 고학력층: 전문직기타 서비스업, 상용근로자 비중 높음 - 저학력층: 노무직, 자영업자의 비중 높음	- 중고령층 유망직종 개발 - 직업능력개발의 과제 제시
성지마안주엽 (2006)	- 한국노동패널조사 자료 분석	- 가구내 어린자녀의 존재(성별차이 있음) - 연령, 교육연한, 실업률 등	- 연령×어린자녀 존재는 취업결정에 영향력(중고령자 집단에서 영향력 없음, 청장년 연령+) - 중장년집단에서 교육연한에 관계없이 취업 - 중고령집단에서 교육연한은 부정적 영향, 즉 학력 높을수록 취업 안함 - 중고령집단에서 실업률은 민감한 영향력	- 다양한 집단별 특성에 따라 취업결정요인이 상이함
신현구 (2008)	- 고령화패널 직업력 자료 분석	- 과거의 직업경력, 일자리 특성	○ 직업력 조사 결과 - 평균3.3개(남4.1, 여2.7) - 1개당 근무기간(남12, 여11년)	- 중고령자의 과거 일자리 특성은 현재 및 이후 노동시장에서의 활동에 영향
염동욱 (2008)	- 국민노후보장패널 자료 분석	- 취업결정요인: 인적 속성, 건강상태, 시장 특성, 가구소득지출, 자산 및 부채, 일자리 직업정보 등	- 가구주일수록 취업률 ↑, 학력이 높을수록 취업률 ↓ - 영아기 가구원 있으면 취업률 ↓(여성인 경우) - 건강변수와 관련, 정신적·심리적 건강은 취업여부에 의미 있는 영향	- 이질적인 속성을 갖는 집단의 다양한 특성을 파악하는데 기여
장지연이혜정 (2008)	- 고령자연구패널 취업력조사 자료 분석	- 과거 직업경력, 인적특성에 따라 분류	○ 시간시계열분석을 통해 총13개 집단으로 구분 - 남성: 50대, 60대, 70대 남성의 근로상태 및 고용형태의 특성을 구분함	- 중고령층의 집단별 특성이 상이하므로 집단별 특성에 따른 정책개발 필요

구분	분석자료	연구목적 및 주요 변수	연구결과	시사점
김현동·성상현 (2010)	- 인적자본패널자료 분석	- 중고령 임금근로자들의 직무만족도에 미치는 영향	- 중고령 임금근로자들의 직무만족도에 대한 효과적 관리방안	- 차별화된 인적자원 관리의 필요성 제시

다음은, 중고령층에 대한 이제까지의 연구가 성 중립적으로 이루어졌다면, 다음의 연구는 중장년이상 연령층 중 특히 여성에 초점을 두고 중장년층 이상 여성의 고용 및 인적자원개발 정책에 대한 시사점을 제시하고 있다. 장혜경·김영란(2003), 박성정·김남희·이소연·김미경(2005), 박성정·오은진·김미경·박성희(2008), 노경란·변정현·허선주(2010) 등의 연구가 있다.

장혜경외(2003)은 ‘고령사회대비 여성노인 고용활성화 방안’ 연구에서 여성노인은 무급가족종사자의 비율이 높고, 임금근로자인 경우에도 임시직이나 일용직에 종사하고 있으나, 정책적으로 여성노인의 특성을 반영하고 있지 못하다고 지적하고 적극적인 고용정책의 필요성을 주장하고 있다. 이 연구는 정부의 노인일자리 지원정책이 성별에 대한 고려 없이 추진됨으로써 한계가 드러나고 있음을 밝히고 노인일자리 지원정책의 수립에 있어서 성별 특성이 반영되어야 할 것을 제안하고 있는 점에서 연구의 의의가 있다. 박성정외(2005)는 ‘중장년층 여성인적자원 개발 실태와 정책과제’에서 경력단절된 여성에 대한 능력개발 실태와 한계를 제시하고, 이러한 문제를 극복하기 위한 방안을 제시하고 있다. 이를 위해서 중장년층 여성을 위한 교육훈련체제 정비, 취업제고를 위한 지원 강화, 일자리 창출 및 인력활용 제고를 정책과제로 제안하고 있다. 그러나 이 연구는 연령대상층의 범주를 30대 이상 경력단절 여성을 중장년층의 범위에 포함하고 있어 제안된 직종의 적용에 있어서 주로 3, 40대 경력단절 여성에 적합한 직종이라는 점에서 본 연구의 연구범위와 큰 차이가 있다. 이어서 동일 연구자로 박성정외(2008)는 ‘고령층 여성의 직업능력개발 지원 방안’ 연구에서 50세 이상 고령층 여성의 취업 및 훈련실태와 요구, 고령층 대상 직업능력개발 정책과 사업의 참여 실태, 복지시설과 교육훈련기관의 고령층 여성훈련 및 취업지원 실태를 분석하여 고령층 여성들의 직업능력개발을 지원하기 위한 정책과제를 제시함으로써 앞선 연구대상과 차별화하고 중장년층의 취업시장에서의 진입·적응을 위해서 직업능력개발을 강조하고 있다.

노경란 외(2010)은 ‘취업의식고취 프로그램 개발 현장 실행과제 연구’에서 오랫동안 경제활동을 중단하거나 경험이 없는 여성에 대해 경제활동참여 의지를 고취하기 위한 기초교육 훈련 프로그램을 개발·구체적인 모듈을 제시하고 있다.

이처럼 그동안 중장년층에 대한 다양한 연구들은 중장년층 노동시장의 환경분석이라

는 거시적 관점에서 부터 중장년층의 취업결정요인을 밝혀내는 미시적 연구에 이르기까지 다양한 연구가 이루어져 왔다. 그 결과, 중장년층의 인적특성, 취업시장에서 중장년층에 대한 수요와 일자리 요구 등 중장년층에 대한 일자리 지원 정책의 근거가 되었다고 할 수 있다. 또한 중장년 여성의 노동시장에서의 한계를 제시하고 적극 대응하기 위한 직종발굴과 실제 취업과 연계하기 위한 능력개발을 강화하는 등의 정책방안들도 정부의 중장년층 여성일자리 정책 방향 설정에 기여해 왔다고 할 수 있다. 그럼에도 이와 같은 연구가 한국사회에서 중장년층이 노동시장에서 갖는 일반적 특징과 한계를 갖고, 다소 추상적인 수준에서 중장년층의 진입이 요구되는 일자리 직종을 개발·제안하고 있다는 점에서 현실적용성의 의문이 남는다. 이러한 맥락에서 본 연구는 다음 몇 가지 측면에서 기존 연구의 한계를 보완하고 있다.

먼저, 기존의 연구가 중장년층의 다양한 변수들을 고려하고 있음에도 광범위한 시장 환경과 광범위한 중장년층에 보편적으로 접근하고 있는데 비해 본 연구에서는 서울지역이라는 지역범위 설정, 대상에 있어서 여성, 그리고 중장년층으로 일자리 창출 대상 범위를 명확히 하여 접근하고 있다는 점이다. 둘째, 중장년층 여성의 현실성 있는 일자리 창출을 위해서 구인-구직 수요를 적극 고려한 맞춤형 일자리를 설계하고 있다는 점이다. 즉, 취업시장에서 구직자와 구인자의 서로 다른 욕구는 실업자가 많아도 구인난을, 풍부한 일자리가 있어도 사업체에서는 구직난이 비일비재하게 발생한다. 이러한 한계를 극복하기 위해서는 취업시장에서 구인자-구직자 요구에 맞는 맞춤형 일자리 직종을 선정하고 있다는 점이다. 마지막으로 중장년층 여성일자리 직종 선정 뿐 아니라, 실제 일자리 창출과 연결될 수 있도록 구체적인 직종 교육훈련 매뉴얼을 개발하여 제안하고 있다는 점이다.

Ⅲ

서울시 여성경제활동 현황 및 중장년층 고용구조 특성

1. 서울시 인구특성과 중장년층 여성경제활동 현황
2. 서울시 연령계층별 고용구조의 특성
3. 중장년층 여성의 취업특성과 일자리 직종

Seoul
Foundation of
Women &
Family

II

서울시 여성경제활동 현황 및 중장년층 고용구조 특성

1. 서울시 인구특성과 중장년층 여성경제활동 현황

가. 서울시 연령계층별 인구특성

서울시의 전체 인구는 2010년 현재 총 9,794천명이며, 이 가운데 여성 4,994천명(50.9%), 남성 4,799천명(49.1%)으로 구성되어 있다.

연령계층별로 30대 17.7%, 20대와 40대 각 16.4%, 50대 12.2%의 비중을 차지한다. 0~14세까지가 서울시 전체 인구의 14.1%, 15~64세까지 경제활동인구에 해당하는 비율이 76.3%, 65세 이상 고령인구가 9.6%를 차지한다. 60세 이상 인구가 전체의 14.5%를 차지하고 있고 65세 이상인구는 약 9.6%를 차지하여 고령사회의 특성이 점차 분명해지고 있음을 알 수 있다.

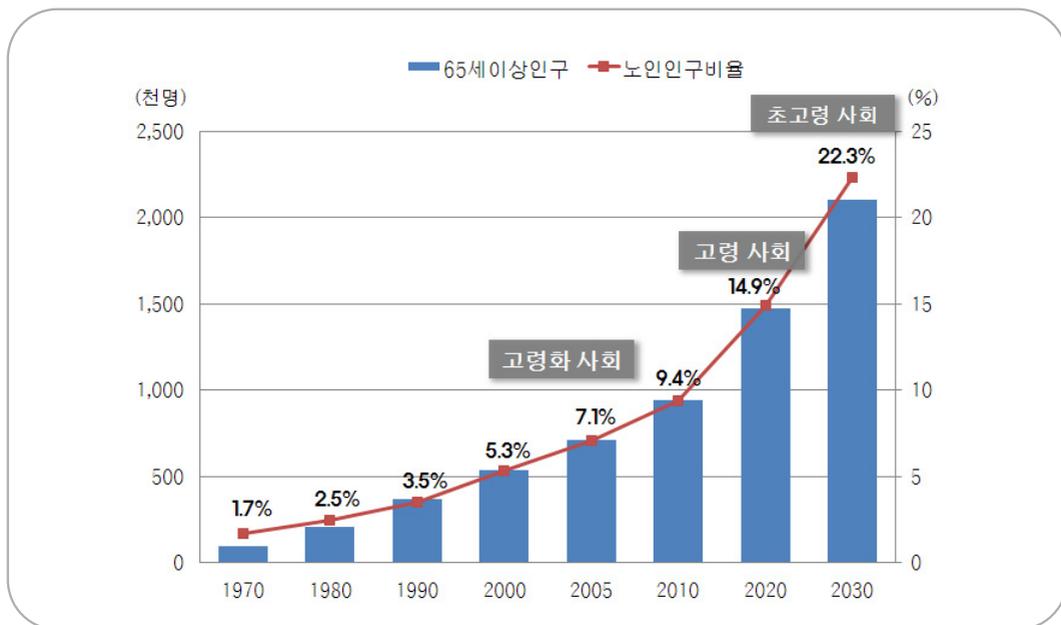
표 II-1-1 2010 서울시 총 인구현황

(단위 : 천명, %)

연령별	총인구		
	계	여성	남성
15세 미만	14.1	13.4	14.8
15~19세	6.6	6.2	7.0
20~29세	16.4	16.4	16.5
30~39세	17.7	17.3	18.2
40~49세	16.4	16.5	16.4
50~59세	14.2	14.6	13.8
60~69세	8.6	8.8	8.5
70~79세	4.4	4.9	3.9
80세 이상	1.5	2.0	0.9
계	100.0 (9,794)	100.0 (4,905)	100.0 (4,726)

자료 : 통계청(2010), 인구주택총조사

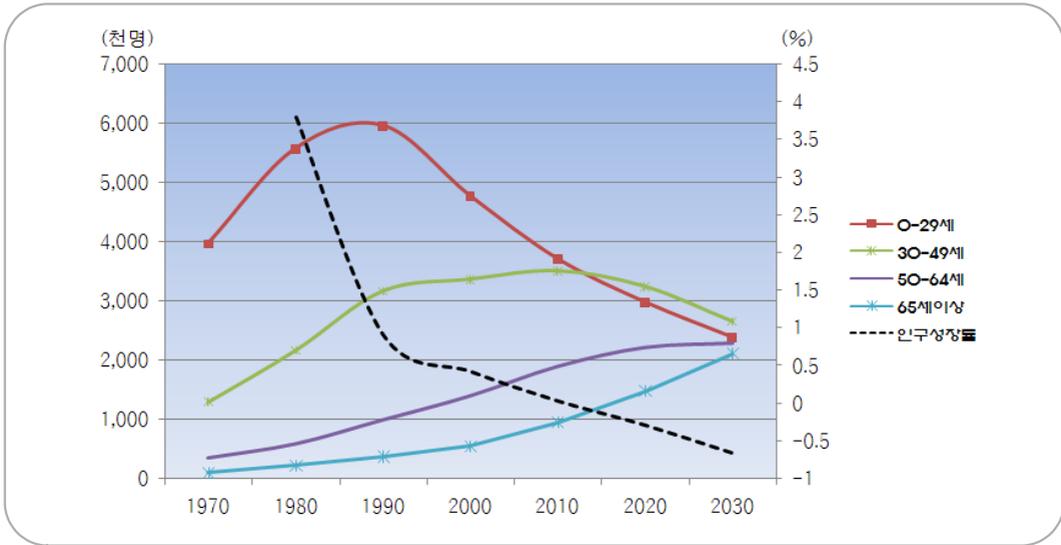
통계청의 장래인구추계에 의하면 2005년에 이미 서울시 전체 인구 중 65세 이상 노인 인구비율이 7%를 넘어 있고, 2020년에는 14.9%, 2030년에는 22.3%로 증가하면서 초고령사회로 접어들 것으로 예측되고 있다. 그러나 현재 고령인구의 증가 추세에 따르면 이와 같은 초고령사회 진입의 시점이 더욱 빨라질 것으로 예상된다. 서울시는 2005년도 65세 이상 고령인구 비율이 7.3%였으나 5년 후인 2010년도의 집계결과 9.6%로 5년 동안 2.3%p나 증가하였다(통계청(2010), 인구주택총조사).



■ 그림 II-1-1 ■ 서울시 노인인구추계

출처 : 통계청(2005), 장래인구추계

서울시의 총인구 성장률은 1990년대 이후부터 감소하고 있고, 2030년까지 감소추세를 보일 것으로 추정된다. 이는 청·장년층의 비율이 지속적으로 감소하고 있기 때문이다. 특히, 0-29세 연령층의 감소폭은 2030년까지 매우 클 것으로 보인다. 반면, 50-64세의 중장년층과 65세 이상 노인인구 비율의 증가추세는 지속될 것이다.



【그림 II-1-2】 서울시 연령별 장래인구추계

출처 : 통계청(2005), 장래인구추계

나. 서울시 중장년층 여성경제활동 현황과 특성

2010년 서울시 경제활동참가율은 61.8%이며, 남자 73%, 여자 51.2%의 참가율을 보인다. 경제활동인구 중 고용율은 남성의 경우 69.1%, 실업률 5.4%로 나타나고 있는 반면, 여성은 고용율 49.2%, 실업률은 3.8%를 보여 남성의 실업율이 보다 높다. 이는 여성의 경우 남성과 달리 일자리를 잃은 경우 실업자로서 적극적인 구직활동을 하는 기간이 짧고 비경제활동인구로 빨리 노동시장에서 빠져나가는 경향이 있으며, 비경제활동인구에서 바로 고용되는 비중이 높아서 경제활동참가율과 고용률의 차이가 크지 않기 때문이다(김주영외, 2010).

【표 II-1-2】 성별 경제활동인구(2010)

(단위 : %, 천명)

성별	15세 이상 인구			경제활동인구	
	경제활동인구	비경제활동인구	경제활동참가율	고용률	실업률
여자	2,208(51.2)	2,107(48.8)	51.2	49.2	3.8
남자	2,971(73.0)	1,098(27.0)	73.0	69.1	5.4
계	5,180(61.8)	3,205(38.2)	61.8	58.9	4.7

출처 : 통계청(2010), 경제활동인구조사

한편, 서울시 경제활동인구를 연령계층별로 구분하여 살펴보면, 40대가 가장 높게 나타나고 있으며 20대, 50대의 순이나, 60세 이상에서는 급격히 감소하고 있으며, 전 연령계층의 경제활동참가율은 61.8%를 차지한다. 동시에 비경제활동인구는 60세 이상에서 급증하여 48.2%를 차지하고 있는 것을 알 수 있다.

【 표 II-1-3 】 서울시 연령별 경제활동인구(2010)

(단위 : %, 천명)

연령별	15세 이상 인구			고용률
	경제활동인구	비경제활동인구	경제활동참가율	
15 - 19세	7.6	92.4	7.6	7.0
20 - 29세	64.8	35.2	64.8	59.3
30 - 39세	76.5	23.5	76.5	72.5
40 - 49세	79.5	20.5	79.5	77.2
50 - 59세	72.6	27.4	72.6	70.4
60 - 64세	51.8	48.2	51.8	49.3
65세 이상	24.6	75.4	24.6	23.6
계	61.8 (5,180)	38.2 (3,205)	61.8	58.9

자료 : 통계청(2010), 경제활동인구조사

서울시 연령계층별 경제활동인구의 '01년부터 '10년까지 추이를 살펴보면 다음 표와 같다. 전 연령층의 경제활동인구는 지난 10년간 약 4.2%p증가 하고 있음을 알 수 있다.

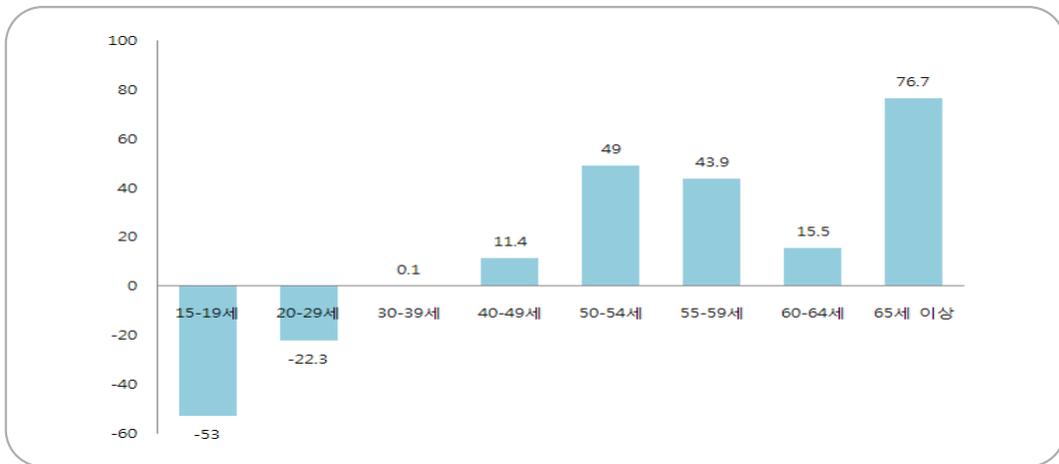
연령계층별로 15세 이상 19세까지 2010년 경제활동인구는 4만9천명으로 10년 전에 비해 절반이상 감소하였고, 20대 연령층의 평균증감율은 약 22.3%p로 나타난 반면, 40대 이후 경제활동인구는 지속적으로 증가하는 경향을 보이는 데, 특히 65세 이상 연령층의 평균증가율이 76.7%로 가장 높고, 50대가 약 45%p 내외의 증가율을 보이고 있다. 한편, 60-64세 연령층의 경제활동인구 증가율은 약 15.5%p로 중고령층 경제활동인구 증가율로 상대적으로 낮은 것을 알 수 있다.

【표 II-1-4】 서울시 연령계층별 경제활동인구 추이

(단위 : 천명, %)

구분	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	증감율
계	4,965	4,999	4,981	5,068	5,135	5,138	5,148	5,122	5,064	5,180	4.3%
20-29	1,265	1,235	1,209	1,193	1,167	1,108	1,079	1,047	1,009	983	-28.7
30-39	1,375	1,390	1,402	1,409	1,406	1,395	1,367	1,357	1,324	1,326	-3.6
40-49	1,222	1,252	1,283	1,320	1,339	1,362	1,369	1,377	1,353	1,361	11.4
50-54	400	407	409	423	468	497	518	537	551	596	49
55-59	278	284	289	309	318	320	330	343	359	400	43.9
60-64	186	203	183	197	204	217	223	211	213	229	15.5
65+	133	147	134	148	165	181	203	196	209	235	76.7

출처 : 통계청(2010), 경제활동인구조사



【그림 II-1-3】 연령계층별 경제활동인구 증감율

한편, 지난 10년간 서울시 여성경제활동참가율 변화추이를 나타낸 것이다. 2001년 여성경제활동참가율은 49.6%에서 2010년 현재 51.2%로 10년간 증가폭은 1.6%p에 불과하다. 그럼에도 2005년 이후 여성의 경제활동참가율이 점차 감소추세에 있었으나 2010년도에는 다시 여성의 경제활동참가율이 회복되고 있고, 남녀의 여성경제활동참가율 격차도 24.9%에서 21.8%로 3.1%p 감소되고 있는 것을 알 수 있다.

【표 II-1-5】 서울시 성별 경제활동참가율 변화추이

(단위 : %)

구분	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
전체	61.7	62.2	62.1	63.0	63.3	63.0	62.9	62.0	60.8	61.8
여자	49.6	49.7	50.0	51.6	52.0	51.9	51.7	51.0	49.8	51.2
남자	74.5	75.3	74.8	75.1	75.3	74.7	74.7	73.7	72.5	73.0
남녀차이	24.9	25.6	24.8	23.5	23.3	22.8	23	22.7	22.7	21.8

자료 : 통계청(각년도), 경제활동인구조사

서울시 여성의 연령계층별 고용율을 '01년부터 '10년까지 추이분석을 통해 설명하면 다음 표와 같다. 20대 전반기 여성의 고용율은 줄어든 반면, 후기 여성의 고용율은 점차 높아진 것으로 나타나고 있는데 이는 여성의 학력수준이 높아지면서 점차 취업연령이 높아짐에 따른 것으로 해석할 수 있다. 30대 여성의 경우 30대 전기는 10년전에 비해 고용율은 5.1%p 증가한 반면 30대 후기는 오히려 4.1%p 감소하고 있다. 이것은 여성의 결혼연령이 점차 높아짐에 따라 결혼과 출산으로 이어지는 경력단절 현상이 늦춰진 것으로 해석된다. 이후 40대 여성의 고용율은 10년 전에 비해 큰 차이를 나타내지 않았으나 50대에 이르러서 50대 전기의 고용율은 약5%p 증가하여 비교적 큰 증가폭을 나타내고 있으며, 50대 후반기부터는 10년 전에 비해 오히려 감소하고 있는 것을 볼 수 있다.

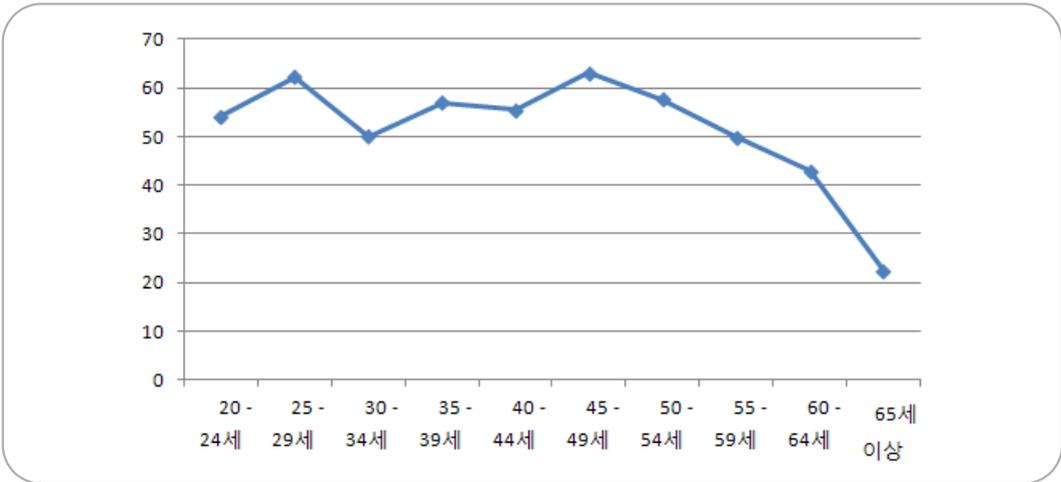
【표 II-1-6】 서울시 여성의 연령계층별 고용율 추이

(단위 : %)

연령계층별	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
20 - 24세	57.1	58.3	56.5	57.3	57.2	53.9	52.6	50.3	48.6	48.7
25 - 29세	55.2	57.5	58.1	61.2	63.0	64.3	65.4	66.3	65.6	66.2
30 - 34세	47.8	48.6	48.4	48.9	48.6	51.6	52.0	51.7	50.1	52.9
35 - 39세	58.4	58.2	56.8	57.3	57.3	58.4	57.4	57.4	54.9	54.3
40 - 44세	62.0	62.8	62.8	64.1	64.0	64.3	65.2	64.6	64.0	64.2
45 - 49세	63.2	63.2	60.3	61.2	61.6	63.3	64.1	64.7	64.2	64.2
50 - 54세	55.3	57.2	54.7	55.3	57.4	57.6	58.4	59.5	59.9	60.2
55 - 59세	50.1	49.2	48.3	48.6	48.1	49.1	50.0	51.9	51.0	52.3
60 - 64세	45.3	45.9	42.3	43.0	42.9	43.2	43.2	41.9	41.3	40.4
65세 이상	22.9	22.9	21.5	22.1	22.4	22.6	23.3	22.8	22.1	21.2

출처 : 통계청(각년도), 경제활동인구조사

이상과 같은 서울시 여성의 연령계층별 고용율의 평균 증감율을 살펴보면 다음 그림과 같다.



■ 그림 II-1-4 | 서울시 여성의 연령계층별 고용율 평균 증감률(10년간)

2. 서울시 연령계층별 고용구조의 특성

서울시 중장년층 여성일자리 직종도출을 위해서 서울지역 사업체의 산업·직업별 특성, 여성인적자원 활용의 실태분석이 필요하다. 이를 위한 기초통계자료 분석으로 통계청의 ‘지역별 고용조사⁴⁾(2010)와 경제활동인구조사 중 고령층부가조사⁵⁾(2010), 한국고용정보원의 ‘직업고용조사’(OES, Occupational Employment Statistics) 데이터를 활용하여 서울지역의 연령계층에 따른 경제활동상태와 향후 일자리에 대한 희망수요를 도출하였다.

특히 중장년층 여성의 고용특성과 일자리 설계를 위한 기초통계 분석을 위하여 본 연구의 주 대상인 50대 이상부터 60대 중반이전까지의 중장년 및 고령층의 취업특성을 파악하기 위하여 ‘고령층부가조사’ 결과를 재분석하고 여성 일자리 직종의 특징, 근로조건, 근무형태 등 구직수요자의 욕구를 파악하고자 하였다.

4) 지역별고용조사는 전국 175,000가구 중 조사대상 가구 내에 상주하는 만 15세 이상인 자를 조사대상으로 함. 서울시 지역의 응답자는 여성 15,529명, 남성 13,979명으로 전체 29,508명이 응답한 결과를 활용하였음

5) 고령층부가조사는 경제활동인구조사 중 55세 이상부터 75세까지 부가조사 결과를 활용하였음

가. 서울시 중장년층 경제활동상태 및 요구 분석

1) 서울지역 고용조사의 응답자 특성과 경제활동 상태

지역고용조사의 일환으로 활용한 서울지역 응답자는 총 29,508명으로 전체 응답자 특징을 살펴보면, 학력수준별로 초졸 12%, 중졸 13.8%, 고졸 38.2%, 대졸이상 36%로 구성되고 있으며, 연령별로 30대 미만 24%, 30대 19.6%, 40대 20%, 50대 16.9%, 60대 11.4%, 70대 이상 8.0%의 분포를 나타내고 있어 학력수준은 고졸이상과 대졸이상의 고학력 비율이 3/4 이상을 차지하며, 30~50대의 경제활동기에 있는 비율이 전체의 3/5을 차지하고 있다.

성별 학력수준을 살펴보면, 30대 여성의 경우 대졸이상이 60%를 넘어 고학력적 특징을 볼 수 있으며, 40대는 35.1%로 낮아졌으나 50대 이후 대졸이상 고학력층의 비율은 약 18%로 낮고 60대 이후는 10% 미만을 차지한다. 50대는 고졸 층이 약 44%를 차지하고 있는 반면, 6, 70대는 초졸이하 학력 비율이 높게 나타나고 있다. 이로써 50대 인적자원의 특징은 그동안의 저학력에서 고학력으로 가는 과도기적 특징을 갖는다고 할 수 있다.

【표 II-2-1】 응답자 성별·연령별 학력특성

(단위 : %, 명)

학력	여성							남성						
	30대 미만	30대	40대	50대	60대	70대 이상	소계	30대 미만	30대	40대	50대	60대	70대 이상	소계
초졸 이하	3.0	0.6	3.8	14.5	43.6	73.4	15.5 (2,413)	3.9	0.8	2.7	9.0	20.4	35.5	8.0 (1,117)
중졸	18.9	1.7	9.6	24.1	24.3	11.0	14.6 (2,274)	22.7	1.8	5.7	14.3	19.2	17.9	12.8 (1,791)
고졸	39.7	36.5	51.5	43.9	23.2	12.2	37.8 (5,865)	47.5	31.7	38.7	41.7	37.7	24.2	38.7 (5,415)
대졸 이상	38.3	61.2	35.1	17.5	8.8	3.4	32.0 (4,977)	25.8	65.6	52.9	35.0	22.7	22.4	40.5 (5,656)
총계	24.2 (3,763)	19.0 (2,957)	19.4 (3,009)	17.1 (2,651)	11.4 (1,767)	8.9 (1,382)	100.0 (15,529)	23.8 (3,321)	20.3 (2,835)	20.8 (2,907)	16.7 (2,331)	11.5 (1,610)	7.0 (975)	100.0 (13,979)

자료 : KOSIS(2010), 지역고용조사결과 원자료 분석

조사시점을 기준으로 지난 1주간 동안 경제활동상태에 관한 물음에 대하여 성별로 여성의 경우, 30대 미만층은 학생이 41.9%로 가장 많았고, 다음이 일하였음 40.6% 두 항목에 대해 80%이상을 차지하는 것으로 나타난 반면, 무급가족종사자 비율은 5%미만

에 불과하다. 30대, 40대의 경제활동상태는 유사한 경향을 보이는데 일하였음이 각 52.3%, 57.9%인 반면, 무급가족종사자 비율이 각 39.4%, 37.5%로 ‘일하였음’ 비율은 크게 늘지 않은 반면, 무급가족종사자 비율이 크게 증가하고 있다. 50대 중장년여성은 ‘일하였음’ 비율은 이전 연령층보다 줄어든 반면, 무급가족종사자 비율은 이전 연령층보다 약 10%p 증가하여 중장년층으로 갈수록 무급가족종사자 비율로 이전되는 경향을 볼 수 있다. 60대에는 경제활동상태에 있는 비율이 크게 감소한 반면, ‘일하지 않음’ 비율이 21.7%로 이전 연령층에 비해 약 15%p 높아졌다. 한편 무급종사자 비율도 55.5%로 보다 높아지고 있다. 70대 이상은 역시 ‘일하지 않음’ 비율이 거의 60%에 이르고 있다.

한편, 남성의 연령계층별 경제활동상태는 크게 두 개 항목으로 구분되고 있는데, ‘일하거나’, ‘일하지 않거나’이다. 학생을 포함하는 30대 미만층을 제외하고 30대부터 50대까지 ‘일하였음’ 비율이 85%내외를 차지하고 있는 반면, 60대 이후부터 ‘일하였음’ 비율이 크게 줄어들고 대신 ‘일하지 않음’의 비율이 60대와 70대 이상 각 45%, 82.5%로 늘고 있어 남성의 경제활동상태의 단순함을 알 수 있다.

표 II-2-2 | 지난 1주간 성별·연령별 활동상태

(단위 : %, 명)

활동 상태	여성							남성						
	20대 이하	30대	40대	50대	60대	70대 이상	소계	20대 이하	30대	40대	50대	60대	70대 이상	소계
일하였음	40.6	52.3	57.9	46.2	21.9	6.2	41.9 (6,501)	35.0	86.3	89.9	83.7	50.7	16.0	65.5 (9,128)
일시휴직/ 발령대기	.3	1.3	.3	.5	.2	.0	.5 (76)	.2	.7	.4	.9	.7	.1	.5 (72)
구직활동	1.8	1.8	.8	.8	.3	.1	1.1 (174)	2.4	3.2	2.0	1.8	1.1	.1	2.1 (289)
무급가족 종사자	4.9	39.4	37.5	47.5	55.5	34.1	33.4 (5,183)	.0	.1	.4	.7	1.7	.9	.5 (71)
학생	41.9	.5	.3	.0	.0	.0	10.3 (1,596)	49.3	.7	.0	.0	.1	.0	11.7 (1,634)
취업 및 진학준비	8.0	1.8	.3	.2	.1	.0	2.4 (372)	9.9	4.7	1.1	.6	.3	.0	3.6 (507)
일하지 않음	2.4	2.5	2.7	4.5	21.7	59.6	10.1 (1,569)	2.8	4.0	5.8	11.8	44.9	82.5	15.6 (2,174)
기타	.2	.3	.2	.3	.3	.1	.2 (37)	.5	.3	.2	.6	.4	.4	.4 (53)
소계	100.0 (3,752)	100.0 (2,949)	100.0 (3,008)	100.0 (2,650)	100.0 (1,767)	100.0 (1,382)	100.0 (15,508)	100.0 (3,271)	100.0 (2,835)	100.0 (2,907)	100.0 (2,331)	100.0 (1,609)	100.0 (975)	100.0 (13,928)

자료 : KOSIS(2010), 지역고용조사결과 원자료 분석

본 연구의 주요 연구대상인 50세부터 64세까지의 중장년층 여성의 특성을 보다 구체적으로 살펴보기 위해 50대와 60대의 연령적 특성의 차이가 있음을 감안하여 두 연령계층을 구분하여 재분석하였다.

교육수준에 따라 활동상태의 차이를 보였는데 두 연령층 모두 고학력층보다는 초졸이하의 저학력층에서 일하고 있는 비율이 높았고, 대졸이상 학력수준이 높을수록 일하는 비율이 낮아지는 반면 가사활동을 하고 있는 사람은 더 많은 것으로 분석되었다. 또한 교육수준에 상관없이 두 연령층의 중장년층은 자녀들을 어느 정도 성장시켰기 때문에 무급종사자 중 육아보다는 가사활동의 비중이 컸다. 그러나 50~59세의 연령층이 60~64세의 연령층보다 일하고 있는 비율이 보다 높았고, 특히, 또한 50~59세는 연로로 인해 일을 하지 않는 사람은 없으나 60~64세에서는 많지는 않지만 50~59세의 연령층에 비해 상대적으로 연로로 인해 일을 하지 않는 사람의 비율이 높은 것으로 나타났다.

교육수준별 경제활동상태의 분석결과를 요약하면, 50~64세 중장년 여성은 고학력층보다는 저학력층에서 일하고 있는 비율이 높고, 오히려 고학력 여성의 경우 사회생활보다는 가정에서 가사활동을 하고 있는 경우가 더 많았다. 저학력 여성의 경제활동참여는 생계를 위한 생계형일자리에 참여하고 있는 것으로 판단된다. 한편 고학력이면서 가사활동에 있는 계층은 자녀독립이후 여가와 노후 준비를 위해 사회참여 및 경제활동 참여 욕구를 갖는 잠재적 인력층으로 볼 수 있다.

【표 II-2-3】 지난 1주간 여성의 교육수준별 활동상태

(단위 : %, 명)

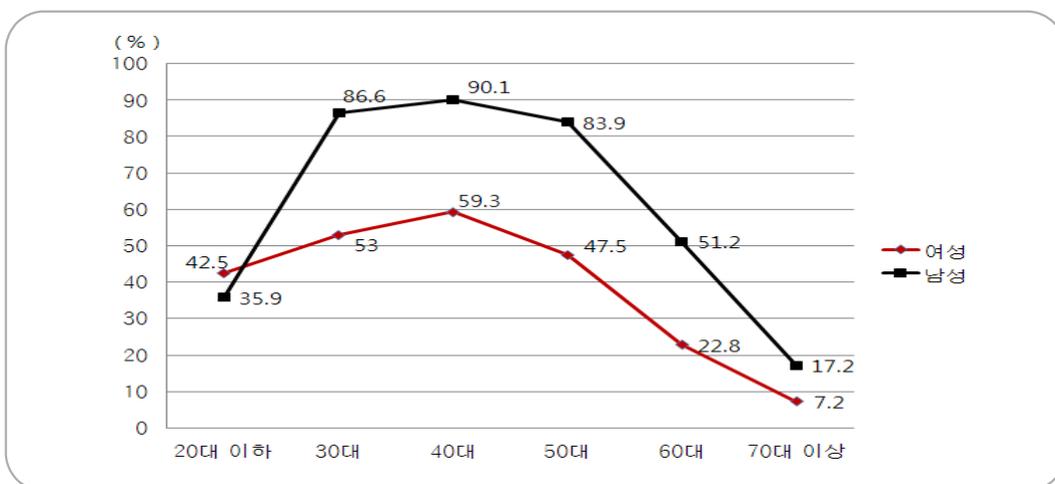
활동상태	50~59세					60~64세				
	초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상	계	초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상	계
일하였음	49.0	47.3	46.3	42.0	46.2 (1,223)	33.9	26.2	24.6	19.0	27.8 (263)
일시휴직	0.3	0.3	0.5	0.9	0.5 (13)	0.3	0.0	0.4	1.0	0.3 (3)
구직활동	0.0	0.8	1.1	0.9	0.8 (22)	0.0	0.8	0.4	0.0	0.3 (3)
육아	0.3	0.5	0.4	0.6	0.5 (12)	1.4	2.0	0.0	2.0	1.3 (12)
가사	41.7	46.0	47.0	53.2	47.1 (1,248)	46.4	58.2	59.8	65.0	55.0 (520)
정규교육기관 통학	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0 (1)	-	-	-	-	-
취업을 위한 학원 기관 통학	0.3	0.0	0.1	0.2	0.1 (3)	-	-	-	-	-
취업준비	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1 (2)	-	-	-	-	-

활동상태	50~59세					60~64세				
	초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상	계	초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상	계
연로	-	-	-	-	-	11.6	7.8	8.6	10.0	9.6 (91)
심신장애	4.7	2.5	1.5	0.6	2.0 (54)	4.3	2.3	3.7	3.0	3.5 (33)
쉬었음	2.9	2.7	2.8	0.9	2.4 (64)	1.7	2.3	2.5	0.0	1.9 (18)
기타	1.0	0.0	0.2	0.4	0.3 (8)	0.3	0.4	0.0	0.0	0.2 (2)
총계	100.0 (384)	100.0 (639)	100.0 (1,163)	100.0 (464)	100.0 (2,650)	100.0 (345)	100.0 (256)	100.0 (244)	100.0 (100)	100.0 (945)

자료 : KOSIS(2010), 지역고용조사결과 원자료 분석

성별·연령계층별 취업여부와 관련하여, 30대 미만 연령층에서는 남성보다 여성 취업 자율이 높은 반면, 그 외의 다른 연령층에서는 여성취업자 비율이 남성의 절반 수준에 미치고 있다. 그러나 연령계층에 따라 남녀 모두 60대부터는 취업자의 비율이 급격히 감소하고 있으며 성별차이가 크게 나타나고 있음을 볼 수 있다.

50대 여성의 취업률은 47.5%로 남성 83.9%의 절반수준을 조금 넘고 있으나 . 60대 이후 취업률은 이러한 차이는 더욱 두드러지게 나타나고 있다.



■ 그림 II-2-1 ■ 성별/연령별 취업비율

지난 1주간 취업상태와 관련하여 50대 중장년층 여성의 취업상태에 있는 비율은 57.5%인데 비해 비취업 상태에 있는 비율은 52.5%로 나타났다. 한편, 남성은 50대까지 취업상태에 있는 비율이 84%로 높게 나타나고 있으나 60대 부터는 급격히 감소되고 있

으며 60대 남성의 약 절반 정도만 취업상태에 있는 것으로 나타나고 있다.

표 II-2-4 | 성별연령별 취업자 현황

(단위 : 명, %)

구직 활동	여성							남성						
	30대 미만	30대	40대	50대	60대	70대 이상	소계	30대 미만	30대	40대	50대	60대	70대 이상	소계
취업	42.5	53.0	59.3	47.5	22.8	7.2	43.2 (6,715)	35.9	86.6	90.1	83.9	51.2	17.2	65.9 (9,210)
비취업	57.5	47.0	40.7	52.5	77.2	92.8	56.8 (8,814)	64.1	13.4	9.9	16.1	48.8	82.8	34.1 (4,769)
총계	100.0 (3,763)	100.0 (2,957)	100.0 (3,009)	100.0 (2,651)	100.0 (1,767)	100.0 (1,382)	100.0 (15,529)	100.0 (3,321)	100.0 (2,835)	100.0 (2,907)	100.0 (2,331)	100.0 (1,610)	100.0 (975)	100.0 (13,979)

자료 : KOSIS(2010), 지역고용조사결과 원자료 분석

중장년층 경제활동 참여 수요를 파악하기 위한 물음으로 비취업 상태에 있는 응답자에 대해 ‘지난 1개월간’ 구직활동을 한 적이 있는지에 대해 조사해본 결과, 여성의 경우 모든 연령층에서 약 95% 이상이 구직활동을 해 본적이 없는 것으로 나타나고 있다. 이는 여성의 경제활동참여에 대한 구직활동이 매우 소극적인 것을 알 수 있다. 30대 미만 여성 중 5.5%만이 구직활동을 하였으며, 30대 가 상대적으로 가장 높은 5.8%를 차지하였으며, 40대 4.0%, 50대 3.4%로 낮아졌고 60대는 1.2%로 크게 낮아지고 있다. 이와 같은 분석결과는 비취업 상태의 여성들은 대부분 자발적 비취업상태에 있기 때문인 것으로 해석된다. 남성의 경우도 여성과 유사하게 구직활동 비율이 낮았지만 3, 40대의 경우 다른 연령층에 비해 구직활동을 한 비율이 상대적으로 높았으며, 50대도 18%가 구직활동을 한 것으로 분석되었으나, 70대 이상은 거의 구직활동을 하지 않은 것으로 나타나 연령이 높을수록 건강 등 사유로 구직수요도 크게 낮아짐을 알 수 있다.

표 II-2-5 | 성별연령별 구직비율

(단위 : 명, %)

구직 활동	여성							남성						
	30대 미만	30대	40대	50대	60대	70대 이상	소계	30대 미만	30대	40대	50대	60대	70대 이상	소계
구해보았음	5.5	5.8	4.0	3.4	1.2	.2	3.6 (313)	6.5	37.0	29.7	18.0	3.9	.6	9.6 (453)
구해보지 않았음	94.5	94.2	96.0	96.6	98.8	99.8	96.4 (8,428)	93.5	63.0	70.3	82.0	96.1	99.4	90.4 (4,247)
총계	100.0 (2,154)	100.0 (1,352)	100.0 (1,214)	100.0 (1,378)	100.0 (1,361)	100.0 (1,282)	100.0 (8,741)	100.0 (2,126)	100.0 (362)	100.0 (276)	100.0 (356)	100.0 (774)	100.0 (806)	100.0 (4,700)

자료 : KOSIS(2010), 지역고용조사결과 원자료 분석

2) 서울지역 중장년층 이상 경제활동참여의 특성 및 욕구 분석

중장년층은 생애주기상 직업생활의 연속선상에서 변화가 많은 시기라고 할 수 있다. 즉 이·퇴직이 이루어지는 시기로 50대부터인 중장년기에 이러한 이직이 이루어진다. 이 직시기를 파악하기 위해 ‘가장 오래 근무한 직장에서 이직을 하는 시기를 살펴보았다. 55~64세의 중장년층의 경우 평균 약 49.5세에 이직을 하고, 65~79세의 연령층의 경우 약 57.3세에 이직을 하는 것으로 나타났다. 40대 후반에서 50대는 이·퇴직이 가장 빈번하게 이루어지는 시기라 할 수 있다.

이직사유를 살펴보면, 건강상의 이유가 가장 컸으며 일거리자체가 없어서 일을 못 하는 경우가 그 다음을 차지하고 있다. 특히, 남성과 달리 여성의 경우에는 가족의 돌봄을 위해 직장에서 가정으로 이직하는 비율이 증가하고 있고, 남성은 여성에 비해 정년퇴직으로 인해 이직하는 비율이 높았다. 그러나 경제적 여유가 돼서 여가를 즐기거나 스스로 일을 그만둘 시기가 되었다고 생각해서 이직을 하는 경우는 거의 드물게 나타나고 있다.

연령계층별 차이가 비교적 뚜렷하게 나타나는 항목은 55~64세 여성은 ‘가족을 돌보기 위해’(27.1%), ‘건강이 좋지 않아서’(27%), ‘일거리가 없어서’(19.2%)의 순으로 나타나고 있는 반면, 65세 이상 고령층은 ‘건강이 좋지 않아서’(39.3%), ‘가족을 돌보기 위해서’(20.3%), ‘일거리가 없어서’(15.1%) 순으로 나타나고 있다.

표 II-2-6 주요 이직사유

(단위 : 명, %)

구분	55~64세			65~79세		
	합계	여성	남성	합계	여성	남성
계	100.0 (6,007)	100.0 (3,290)	100.0 (2,717)	100.0 (6,582)	100.0 (3,678)	100.0 (2,904)
정년퇴직	8.9	2.1	17.2	13.5	2.4	27.6
권고사직, 명예퇴직	7.0	2.4	12.6	3.8	1.1	7.2
정리해고	3.0	2.1	4.0	1.6	1.2	2.2
일거리가 없어서	23.8	19.2	29.3	16.2	15.1	17.6
직장의 휴업, 폐업	7.8	6.9	8.9	5.1	5.1	5.2
가족을 돌보기 위해	15.4	27.1	1.3	12.2	20.3	2.0
건강이 좋지 않아서	21.8	27.0	15.6	32.5	39.3	23.8
일을 그만둘 나이가 되었다고 생각해서	3.2	4.0	2.3	9.3	9.2	9.4
경제적으로 여유가 있어서	.4	.3	.4	.5	.8	.2
여가를 즐기 위해서	.6	1.1	.1	.3	.3	.2
기타	8.1	7.9	8.3	5.0	5.3	4.6

자료 : KOSIS(2010), 경제활동인구조사 고령층 부가조사 원자료 분석

지난 1년간 구직을 경험해 본적 있는지 분석한 결과, 55~64세의 중장년층과 65세 이상의 연령층 모두 80%이상 구직경험이 없는 것으로 나타났다. 구직경험이 없는 이유를 살펴보니 현재 직장에 계속 근무하기 때문이 가장 많았고, 건강상의 이유가 그 다음 순으로 나타났다. 앞에서 이직의 사유로도 건강이 좋지 않아서가 가장 높게 나타난 것으로 보았을 때, 중장년층 이상의 연령대에서는 노동을 하는데 있어 건강이 중요한 변수로 작용하고 있음을 알 수 있다. 65세 이상의 연령층은 현재 나이가 너무 많아서 구직을 하지 않는 경우도 24.7%로 상대적으로 높게 나타났다. 그러나 여성의 경우에는 남성과 달리 가사일로 인해 구직을 하지 않는 비율이 높게 나타나고 있어 중장년이 된 이후에도 가족의 가사활동은 여성의 사회·경제활동의 장애요인으로 작용하고 있는 것을 알 수 있다.

표 II-2-7 | 지난 1년간 비구직 사유

(단위: 명, %)

구분	55~64세			65~79세		
	합계	여성	남성	합계	여성	남성
계	100.0 (7,609)	100.0 (4,115)	100.0 (3,494)	100.0 (8,051)	100.0 (4,626)	100.0 (3,425)
본인에게 맞는 적당한 일자리가 없을 것 같아서	5.3	4.9	5.8	3.6	2.2	5.4
가사일을 하므로, 가족들의 반대로	11.4	20.7	.5	7.2	11.9	1.0
현재 일자리에 계속 근무하여	58.4	43.8	75.6	32.0	23.9	42.9
건강상의 이유로	16.4	20.1	12.2	28.9	32.3	24.2
일을 하고 싶지 않아서	2.7	3.5	1.7	2.6	2.7	2.5
취업을 소개시켜 주는 기관을 몰라서	.1	.2	.1	.1	.0	.2
나이가 많아서	4.1	5.3	2.6	24.7	25.9	22.9
기타	1.5	1.5	1.6	1.0	1.0	.9

한 번 이상의 구직경험이 있는 사람들이 주로 이용하는 구직경로를 살펴보니, 55~64세의 연령층은 친구나 친지 등 소개를 통해 구직을 하는 경우가 많았고, 65세 이상의 연령층에서는 기타 공공직업알선기관을 통해 구직을 하는 사람들이 많았다. 이는 고령층으로 갈수록 노인일자리 사업의 활성화로 인해 노인취업 알선 및 지원센터를 통한 구인-구직 연계의 결과로 해석된다. 한편, 노인일자리 사업의 적용을 받지 못하는 50대와 60대 초반의 중장년층은 대인관계 등을 통해 직접 구인처를 찾는 방법이 더 높은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다.

표 II-2-8 주요 구직경로

(단위 : 명, %)

구직경로	55~64세			65~79세		
	합계	여성	남성	합계	여성	남성
계	100.0 (1,752)	100.0 (837)	100.0 (915)	100.0 (1,208)	100.0 (659)	100.0 (549)
노동부고용안정센터/ 고령자인재은행 등	5.3	3.3	7.0	6.0	2.7	4.2
기타 공공직업알선기관을 통해	16.4	22.6	10.7	40.1	53.9	47.6
민간 직업알선기관을 통해	7.9	7.0	8.7	6.7	2.6	4.5
신문, 잡지, 인터넷 등을 통해	9.7	10.8	8.7	5.5	1.7	3.4
사업체 문의 또는 방문	12.3	8.2	16.0	9.8	5.6	7.5
친구, 친지 소개 부탁	41.8	42.4	41.3	25.3	28.2	26.9
자영업 준비	4.6	3.7	5.4	3.6	2.3	2.9
기타	2.1	1.9	2.2	2.9	3.0	3.0

55세 이상의 경우 고령근로계층으로 구인처의 수요가 드물기 때문에 직업교육을 통해 고용가능성을 증진시켜야 한다. 그러나 지난 1년간 직업교육훈련을 받은 경험에 대한 조사에서 직업훈련을 받은 경험이 있는 사람이 3%도 채 되지 않았다. 고령근로계층의 원활한 노동시장진입을 위해서는 직업교육훈련의 확대를 통해 자신들의 이전 경력을 재활용하거나 새로운 기술의 습득이 필요하며 특히 중장년층의 취업연계를 위한 직업교육훈련의 내실화를 위해서는 직무와 관련된 교육훈련 뿐 아니라, 직업소양 교육의 강화 등 중장년층의 특성을 반영한 교육훈련체계의 개발이 필요하다.

표 II-2-9 지난 1년간 직업교육(훈련) 받은 경험이 있는 기관

(단위 : 명, %)

구분	55~64세			65~79세		
	합계	여성	남성	합계	여성	남성
계	100.0 (9,361)	100.0 (4,952)	100.0 (4,409)	100.0 (9,259)	100.0 (5,285)	100.0 (3,974)
공공단체 운영 훈련기관	.5	.5	.5	.4	.3	.4
직업능력개발훈련법인(민간직업전문학교)	.6	.7	.4	.1	.1	.1
비영리 법인 및 단체	.2	.2	.2	.1	.2	.2
대학 및 대학원	.1	.1	.0	.0	.0	.0
평생교육시설	.1	.1	.0	.0	.0	.0
사설학원	.5	.7	.2	.1	.1	.1
사업주 또는 사업주단체	.5	.4	.7	.4	.1	.2
기타	.1	.1	.1	.0	.0	.0
없었음	97.5	97.3	97.8	98.9	99.1	99.0

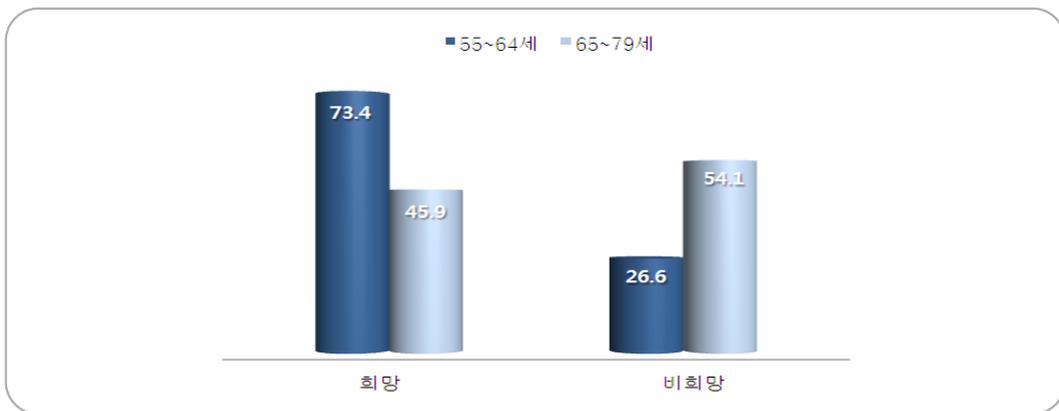
지난 1년간 취업경험에 대해 분석한 결과, 55~64세의 경우 약 73%가 한 번 이상 취업한 경험이 있는 것으로 나타났고, 65세 이상의 경우 약 50%만이 취업한 경험이 있는 것으로 조사되었다. 55~64세의 연령층에서는 특히 여성보다 남성의 취업경험이 많았다.

■ 표 II-2-10 ■ 지난 1년간 취업경험

(단위 : 명, %)

구분 지난 1년간 취업경험	55~64세			65~79세		
	합계	여성	남성	합계	여성	남성
계	100.0 (9,361)	100.0 (4,952)	100.0 (4,409)	100.0 (9,259)	100.0 (5,285)	100.0 (3,974)
없음	26.9	38.0	14.3	49.6	56.3	56.3
한 번	60.2	50.8	70.7	42.5	35.4	35.4
두 번	7.6	7.2	8.1	5.1	5.1	5.1
세 번 이상	5.4	4.0	6.9	2.8	3.2	3.2

연령과 관계없이 계속 수입이 있는 일을 하기를 원하는지에 대한 욕구에서 55~64세의 경우에는 70%이상 계속 일을 하기를 원하고 있었고, 65~79세의 경우에는 50% 이상이 일을 하기 원치 않는 것으로 나타났다.



■ 그림 II-2-2 ■ 계속근로 희망여부

연령에 따라서 5, 60대 초중반 중장년층 여성이 계속 근로하기를 원하는지 여부에 대해 ‘원하지 않음’(38%)을 제외하고 ‘근로를 계속하고자 하는 이유’에 ‘생활비에 보탬이 되어서’(39.8%)가 가장 높은 비율을 차지했고 다음이 ‘건강이 허락하는 한 일하고 싶어서’(17.7%)의 순으로 나타나 경제적 이유가 가장 큰 이유가 되고 있음을 알 수 있고, 또

한 일에 대한 보람을 찾기 위한 근로도 상대적으로 높은 응답비율을 나타내고 있음을 볼 수 있다. 65세 이상 고령층은 '(일을)원하지 않는다'는 이유가 약2/3를 차지한 반면, 생활비에 보탬도 23%, 계속 근로 욕구 10%로 고령층에서도 약1/3은 근로에 대한 의욕이 있음을 알 수 있다.

▣ 표 II-2-11 ▣ 근로를 계속하고자 하는 이유

(단위 : 명, %)

계속 근로 희망여부	55~64세			65~79세		
	합계	여성	남성	합계	여성	남성
계	100.0 (9,361)	100.0 (4,952)	100.0 (4,409)	100.0 (9,259)	100.0 (5,285)	100.0 (3,974)
건강이 허락하는 한 일하고 싶어서	23.9	17.7	30.9	15.4	10.3	22.2
생활비에 보탬이 되어서	43.5	39.3	48.3	25.1	23.0	28.0
사회가 아직 나의 능력(기술)을 필요로 하므로	2.0	.7	3.4	.5	.1	1.1
건강을 유지하려고	1.3	1.2	1.3	1.5	.8	2.4
집에 있으면 무료하여	2.4	2.8	2.0	3.3	3.0	3.6
기타	.2	.3	.2	.1	.1	.0
원하지 않음	26.6	38.0	13.8	54.1	62.7	42.8

학력정도에 따른 계속근로 희망여부를 재분석한 결과, 학력수준에 따라 그 결과가 다르게 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 고학력보다는 저학력일수록 계속근로 하기를 희망했고, 계속 근로를 하고자 하는 이유도 고졸이하의 저학력에서는 생활비에 보탬이 되고자 하는 목적이 가장 큰 것으로 분석되었다. 대졸이상의 고학력층은 생활비 보탬보다는 일하는 즐거움 때문에 일 자체를 계속하고자 하는 비율이 높았다. 즉, 대졸이상은 계속 근로를 원하지 않는 비율이 절반으로 가장 높았고 다음이 '건강이 허락하는 한 일하고 싶어서/일하는 즐거움 때문에'가 상대적으로 높은 비율을 나타냈다. 고학력 중장년일수록 경제적 목적의 일거리보다는 사회참여나 삶의 보람과 같은 보다 가치로운 이유에 비중을 두고 있음을 알 수 있다.

이와 같은 분석결과는 중장년층 여성의 일자리 창출에 있어서 근로의 목적이 '생계수단'의 마련뿐 아니라 중장년층의 경험이나 연륜을 활용할 수 있는 일자리로서 '보람을 찾을 수 있는' 일자리 등 다양한 일자리 유형을 고려해야 함을 시사한다고 할 수 있다.

표 II-2-12 중장년층 여성의 교육수준별 계속근로희망여부

(단위 : %, 명)

계속근로 희망 이유	교육수준				
	초졸이하	중졸	고졸	대졸이상	계
건강이 허락하는 한 일하고 싶어서/ 일하는 즐거움 때문에	15.9	16.7	20.5	26.8	17.7
생활비에 보탬이 되어서	45.3	39.6	32.7	13.4	39.3
사회가 아직 나의 능력 (기술)을 필요로 하므로	.3	.3	.9	4.7	.7
건강을 유지하려고	1.1	1.2	1.6	.7	1.2
집에 있으면 무료하여	2.2	3.1	3.4	4.0	2.8
기타	.3	.3	.4	.3	.3
원하지 않음	35.0	38.7	40.5	50.2	38.0
총 계	100.0 (2,388)	100.0 (1,210)	100.0 (1,055)	100.0 (299)	100.0 (4,952)

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 - 고령층부가조사 원자료 분석

일자리 선택시 가장 중요하게 고려하는 요인은 역시 임금수준으로 나타났다. 또한 계속적으로 근무를 할 수 있는 일자리의 안정성과 근무를 하는 시간대나 근로의 양도 일자리 선택시 중요한 기준으로 분석되었다. 연령계층별로 세분하여 분석하면 중장년여성은 임금수준 34.2%, 일의 양과 시간대 23.9%, 계속 근로가능성 20.6%의 순으로 나타난 반면, 65세 이상 고령층은 역시 일의 양과 시간대 32.8%, 임금수준 27.7%, 계속근로가능성 17.3%의 순으로 나타나고 있어 연령변수의 특성에 따른 고려사항에 있어 우선순위의 차이를 알 수 있다. 또한 이러한 분석결과는 중장년층 이상 일자리 직종을 설계할 때에 고려요인으로 임금수준 뿐 아니라, 계속근로가능성, 일의 양과 시간대, 일의 내용, 과거 취업경험과의 연관성 등 다양한 요인이 고려되어야 함을 시사하고 있다.

표 II-2-13 일자리 선택시 고려사항

(단위 : 명, %)

구 분	55~64세			65~79세		
	합계	여성	남성	합계	여성	남성
계	100.0 (6,871)	100.0 (3,072)	100.0 (3,799)	100.0 (4,246)	100.0 (1,972)	100.0 (2,274)
임금수준	34.6	34.2	34.9	27.2	27.7	26.8
일의 양과 시간대	17.1	23.9	11.6	27.1	32.8	22.2
일의 내용(사무직/생산직)	9.5	8.3	10.4	8.5	7.4	9.5
출퇴근 거리 등 편리성	3.4	4.9	2.2	3.7	3.9	3.6
사업장 규모	.4	.3	.5	.1	.1	.1
계속 근로가능성	23.3	20.6	25.4	21.2	17.3	24.5
과거 취업경험과의 연관성	9.5	6.3	12.2	10.8	9.9	11.6
사회적 지위 유지가능성	1.5	.7	2.1	.9	.3	1.5
기타	.7	.7	.7	.5	.7	.3

일자리 선택의 고려요인은 학력정도에 따라서 차이를 보인다. 55~64세 중장년 여성의 학력수준에 따른 일자리 선택시 고려사항을 분석해 본 결과, 학력수준이 낮을수록 일자리 선택시 임금수준을 중요하게 생각했고, 대졸이상의 고학력층은 일자리가 사무직인지, 생산직인지 등 일의 내용을 중요하게 고려하는 비율이 24.2%로 가장 높았고, 이외에도 ‘과거 취업경험과의 연관성’ 12.1%, ‘사회적 지위 유지가능성’ 8.1%로 고학력층일수록 일자리의 질과 내용이 보다 중시되고 있음을 확인할 수 있다.

【표 II-2-14】 교육수준별 일자리 선택시 고려사항

(단위 : %, 명)

고려사항	교육수준				계
	초졸이하	중졸	고졸	대졸이상	
임금수준	36.8	35.0	31.2	15.4	34.2
일의 양과 시간대	23.2	24.5	26.1	19.5	23.9
일의 내용(사무직/생산직)	6.2	6.6	11.9	24.2	8.3
출퇴근 거리 등 편리성	3.7	6.9	6.4	2.0	4.9
사업장 규모	.2	.3	.8	.0	.3
계속 근로가능성	21.8	21.6	16.9	18.8	20.6
과거 취업경험과의 연관성	7.4	4.4	4.3	12.1	6.3
사회적 지위 유지가능성	.1	.1	1.1	8.1	.7
기타	.6	.5	1.3	.0	.7
총계	100.0 (1,553)	100.0 (742)	100.0 (628)	100.0 (149)	100.0 (3,072)

통계청, 경제활동인구조사 - 고령층부가조사 원자료 분석

고용형태와 관련하여, 파트타임의 시간제보다는 전일제로 근무하기를 원하며, 특히 여성보다 남성의 경우 전일제 근무를 더 희망하는 것으로 나타났다. 이는 남성의 경우 가정에서 생활의 책임이 더욱 강한 반면, 여성의 경우에는 가사일을 병행해야 하기 때문에 탄력적으로 근무하기를 원하는 것으로 해석된다.

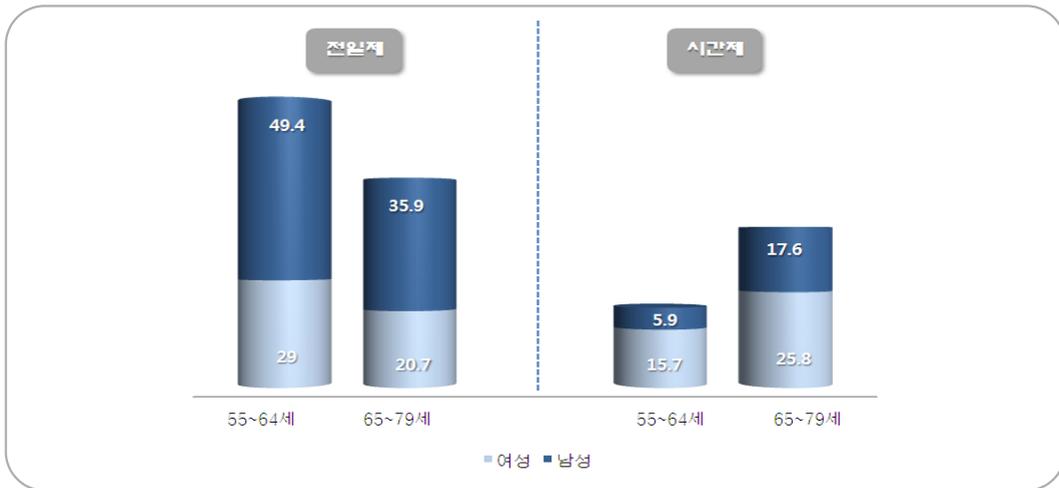


그림 II-2-3 희망하는 근로형태

희망하는 임금수준은 55~64세 중장년층의 경우 월평균 100~150만원 미만인 사람이 가장 많았고, 65~79세의 경우에는 월평균 50~100만원 미만을 선호하는 사람이 가장 많았다. 연령층을 세분하여 분석한 결과, 중장년층 여성의 희망임금수준은 50~100만원 미만이 45.2%로 가장 많았고, 다음이 100~150만원 미만 31.1%이고, 월평균 150~300만원의 고소득을 희망하는 비율도 10%를 넘고 있다.

표 II-2-15 희망임금수준

(단위 : 명, %)

임금수준	55~64세			65~79세		
	합계	여성	남성	합계	여성	남성
계	100.0 (6,871)	100.0 (3,072)	100.0 (3,799)	100.0 (4,246)	100.0 (1,972)	100.0 (2,274)
월평균 30만원 미만	.7	1.1	.3	5.5	9.1	2.3
월평균 30~50만원 미만	5.1	10.1	1.1	20.0	31.3	10.1
월평균 50~100만원 미만	27.0	45.2	12.3	41.9	44.7	39.5
월평균 100~150만원 미만	34.3	31.1	36.9	23.3	12.4	32.8
월평균 150~300만원 미만	25.8	10.6	38.2	7.9	2.3	12.8
월평균 300만원 이상	7.1	1.9	11.2	1.4	.2	2.6

나. 서울지역 산업·직업별 고용구조 분석

1) 성별·연령별 고용구조

서울지역의 산업에 대한 고용구조를 분석하기 위해서 산업·직업별 고용구조조사(Occupational Employment Statistics) 결과를 재분석하였다. 이는 산업체의 인력수요나 일자리 수요를 판단할 수 있는 기초정보를 제공한다.

서울지역의 21개 산업 대분류별 종사자수를 성별로 살펴보면, 여성은 도매업 및 소매업이 17.6%로 가장 많았으며, 숙박 및 음식점업(12.9%), 교육서비스업(11.7%)순으로 나타났으며, 남성 역시 도매 및 소매업의 종사자가 16.9%로 가장 많았고, 제조업(13.7%), 건설업(12.6%)의 순으로 나타나 도·소매업이 공통적으로 높은 비율을 차지하고 있으나 여성은 숙박·음식점업이나 교육서비스업에서 남성은 제조업이나 건설업에서 우세를 보이고 있다.

연령별로 산업별 종사자 수의 차이를 보였는데, 여성의 경우 모든 연령층에서 도매 및 소매업의 종사자수가 대체적으로 많았고, 이 외에 2, 30대에서는 교육서비스업, 40대에서는 제조업, 숙박 및 음식점업에 종사하는 비율이 높게 나타나고 있다. 50대는 숙박 및 음식점업, 60대는 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 70대 이상은 공공행정, 국방 및 사회보장행정 분야의 종사자 비율이 비교적 많이 나타나고 있다. 70대 이상의 공공행정이나 사회보장행정 분야 종사자 비율이 많은 것은 정부의 노인일자리사업 참여자수를 포함하고 있는 것으로 판단된다. 한편, 남성의 경우에도 모든 연령층에서 도매 및 소매업에 대한 종사비율이 높았고, 이 외에 2, 30대는 제조업, 4, 50대는 제조업, 건설업에 대한 비율이 높게 나타났으며, 60대는 운수업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 70대는 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 분야의 종사자수가 많은 비율을 차지하고 있는 것으로 분석되었다.

표 II-2-16 | 산업 대분류에 따른 성별·연령별 종사자 분포

(단위: 명, %)

산업 대분류	여 성							남 성						
	30대 미만	30대	40대	50대	60대	70대 이상	소계	30대 미만	30대	40대	50대	60대	70대 이상	소계
농업, 임업 및 어업	.0	.1	.0	.2	1.4	2.1	.2 (15)	.0	.1	.2	.4	.8	.7	.3 (24)
광업	-	-	-	-	-	-	-	.0	.0	.1	.1	.1	.4	.1 (7)

산업 대분류	여 성							남 성						
	30대 미만	30대	40대	50대	60대	70대 이상	소계	30대 미만	30대	40대	50대	60대	70대 이상	소계
제조업	10.2	9.6	15.3	10.9	6.3	4.9	11.2 (827)	13.3	15.7	14.5	13.4	7.7	7.3	13.7 (1,806)
전기, 가스, 증기 및 수도사업	.1	.2	.3	.2	.0	.0	.2 (15)	.7	.6	.8	.9	.2	.0	.7 (89)
하수폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	.0	.1	.0	.1	.4	.0	.1 (5)	.1	.2	.3	.2	.5	.0	.2 (31)
건설업	2.0	3.0	1.3	1.4	.8	.0	1.8 (134)	5.8	10.2	15.1	16.6	11.3	2.2	12.6 (1,663)
도매 및 소매업	16.0	16.3	19.3	16.8	18.2	34.3	17.6 (1,298)	20.7	18.2	16.6	14.5	14.9	20.1	16.9 (2,220)
운수업	1.9	1.7	.9	1.1	.6	1.4	1.3 (97)	2.6	4.0	8.2	12.2	17.1	10.2	8.2 (1,085)
숙박 및 음식점업	9.0	6.1	15.6	22.5	13.1	4.2	12.9 (947)	10.9	4.8	4.3	4.4	2.3	1.1	4.8 (633)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	7.7	5.7	2.0	.6	.4	.0	3.7 (269)	9.7	11.2	5.3	2.1	.8	.7	6.2 (810)
금융 및 보험업	6.1	7.8	6.5	3.6	2.5	.0	5.8 (427)	5.3	6.0	5.7	3.2	1.0	.7	4.7 (614)
부동산 및 임대업	.5	1.4	2.8	3.4	4.1	4.9	2.2 (164)	1.3	1.9	2.8	4.2	9.7	10.2	3.5 (460)
전문과학 및 기술서비스업	8.2	6.8	1.5	.3	.0	.7	3.8 (278)	7.7	7.4	4.7	4.1	2.1	2.9	5.3 (701)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	2.9	4.0	4.0	9.3	19.6	4.2	5.9 (432)	4.8	3.3	3.7	5.7	15.4	12.0	5.4 (705)
공공행정, 국방 및 사회보장행정	2.8	4.2	2.9	4.4	10.6	23.8	4.5 (328)	2.4	2.7	5.5	5.2	7.0	17.5	4.7 (622)
교육서비스업	13.8	15.8	12.2	7.5	3.5	2.8	11.7 (863)	5.3	4.4	4.7	5.1	2.4	.7	4.5 (590)
보건업 및 사회복지서비스업	12.8	10.5	8.2	4.5	5.9	4.2	8.8 (644)	2.3	2.4	2.1	1.6	1.3	4.7	2.1 (276)
예술, 스포츠 및 여가	2.1	1.6	1.4	1.7	.4	.7	1.6 (116)	3.3	1.9	1.0	1.0	1.3	1.5	1.5 (196)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	3.8	4.8	4.7	7.7	6.7	7.7	5.3 (392)	3.8	5.1	4.4	4.9	3.9	5.8	4.6 (611)
가구내 고용활동 및 달린 분류되지 않은 자가소비생산활동	.0	.1	.9	3.6	5.5	4.2	1.4 (105)	.0	.0	.1	.1	.3	.4	.1 (8)
국제 및 외국기관	.1	.1	.0	.1	.0	.0	.1 (4)	.0	.0	.1	.1	.0	.7	.1 (8)
합 계	100.0 (1482)	100.0 (1,795)	100.0 (2,035)	100.0 (1,395)	100.0 (510)	100.0 (143)	100.0 (7,360)	100.0 (1,199)	100.0 (3,693)	100.0 (3,905)	100.0 (2,904)	100.0 (1,194)	100.0 (274)	100.0 (13,169)

산업분야를 다시 직업별로 분석하기 위해 23개 직종을 중분류 수준에서 분석한 결과를 살펴보면, 남성과 여성 모두 경영·회계·사무 관련직과 영업 및 판매 관련직 종사자수가 상대적으로 높은 비율을 차지하였다.

연령대별로 직업분류별 종사자 비율분포의 차이를 보이는데, 2, 30대 여성의 경우 경영·회계·사무 관련직 종사자 비율이 가장 높게 나타나고 있으며, 40대는 영업 및 판매관련직, 50대는 음식서비스 관련직, 6, 70대 이상은 경비 및 청소 관련직에 대한 종사자 비율이 높게 나타나고 있어 연령계층별로 직종 수요의 차이를 알 수 있다. 특히 고연령층으로 갈수록 단순노무 및 청소용역직 근로 비율이 높은 반면, 사무직이나 전문직 등 ‘괜찮은 일자리’(decent job)의 비율은 낮다. 한편, 남성도 이와 유사한 경향을 보였는데, 20대는 영업 및 판매관련직이, 3, 40대는 경영·회계·사무 관련직, 영업 및 판매 관련직의 종사자 비율이 상대적으로 높았으며, 50대는 영업 및 판매 관련직, 6~70대 이상은 경비 및 청소 관련직 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

표 II-2-17 직업(중)분류에 따른 성별·연령별 종사자 현황

(단위 : 명, %)

직업중분류	여 성							남 성						
	30대 미만	30대	40대	50대	60대	70대 이상	소계	30대 미만	30대	40대	50대	60대	70대 이상	소계
관리직	.0	.3	.4	.5	.4	.0	.3 (22)	.3	1.6	4.0	5.9	2.6	1.8	3.2 (426)
경영, 회계, 사무관련직	31.3	28.3	14.3	6.3	2.2	1.4	18.5 (1,363)	15.5	18.7	17.6	12.6	6.3	6.9	15.3 (2,020)
금융보험관련직	4.3	5.5	5.0	3.0	2.5	.0	4.3 (317)	4.3	3.9	3.6	1.6	.6	.4	3.0 (390)
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	11.9	14.2	9.5	5.7	3.1	1.4	9.8 (723)	3.5	3.5	4.0	3.5	1.3	.7	3.4 (448)
법률, 경찰, 소방·교도관련직	.9	.7	.4	.1	.0	.0	.5 (36)	1.3	1.6	2.0	1.3	.4	1.8	1.5 (200)
보건의료관련직	8.3	6.6	4.4	4.0	2.5	2.1	5.5 (403)	1.7	1.9	2.0	1.2	1.0	2.6	1.7 (224)
사회복지 및 종교관련직	3.8	3.6	4.2	3.9	4.1	2.1	3.9 (284)	.8	1.3	1.3	1.0	1.4	1.8	1.2 (162)
문화, 예술, 디자인, 방송관련직	9.8	7.5	1.5	.6	.0	.7	4.3 (319)	5.8	4.5	2.1	1.5	.8	.4	2.8 (374)
운전 및 운송관련직	.1	.1	.8	1.3	.8	.7	.6 (43)	3.2	5.9	9.5	14.3	18.0	10.9	9.8 (1,287)
영업 및 판매관련직	12.1	14.6	21.2	20.0	17.1	12.6	17.1 (1,258)	19.3	18.2	18.8	18.7	14.8	17.2	18.2 (2,402)
경비 및 청소관련직	.5	1.1	3.5	14.6	38.6	59.4	7.9 (584)	2.4	1.2	2.1	5.3	27.5	42.3	5.7 (756)
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직	5.5	5.0	3.6	5.4	4.7	4.2	4.8 (350)	4.3	2.2	1.3	1.1	2.1	1.5	1.8 (242)

직업종분류	여 성							남 성						
	30대 미만	30대	40대	50대	60대	70대 이상	소계	30대 미만	30대	40대	50대	60대	70대 이상	소계
음식서비스관련직	5.7	4.7	15.9	22.2	14.1	7.0	12.0 (884)	9.4	2.6	2.5	2.2	.9	1.8	3.0 (390)
건설관련직	1.2	.8	.7	1.1	1.2	.7	1.0 (71)	5.5	7.4	10.4	12.1	8.7	2.6	9.2 (1,207)
기계관련직	.1	.2	.3	.2	.0	.0	.2 (15)	3.6	4.4	3.7	4.1	3.3	1.8	3.9 (514)
재료관련직	.1	.0	.0	.1	.0	.0	.0 (3)	.8	.6	.9	1.3	1.3	.0	.9 (122)
화학관련직	.1	.2	.1	.3	.0	.0	.2 (12)	.8	.6	.3	.6	.1	.7	.5 (65)
섬유 및 의복관련직	.1	2.0	7.8	6.4	3.3	2.1	4.1 (305)	.3	.8	3.2	3.2	1.6	1.5	2.1 (273)
전기전자관련직	.5	.6	.9	.1	.0	.0	.5 (39)	5.9	6.2	3.6	3.1	2.3	.7	4.3 (561)
정보통신관련직	2.3	2.1	.3	.1	.0	.0	1.1 (78)	8.2	9.5	3.1	.6	.3	.4	4.5 (593)
식품기공관련직	.9	.4	.7	.7	1.0	.7	.7 (53)	.3	.9	.7	1.1	.8	.7	.9 (113)
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산단순직	.5	1.4	4.2	3.1	2.5	2.8	2.4 (179)	2.9	2.3	2.9	2.6	1.4	.7	2.5 (325)
농림어업 관련직	.0	.0	.1	.4	1.8	2.1	.3 (19)	.0	.2	.2	1.1	2.3	.7	.6 (75)
합계	100.0 (1,482)	100.0 (1,795)	100.0 (2,035)	100.0 (1,395)	100.0 (510)	100.0 (143)	100.0 (7,360)	100.0 (1,199)	100.0 (3,693)	100.0 (3,905)	100.0 (2,904)	100.0 (1,194)	100.0 (274)	100.0 (13,169)

2) 교육수준에 따른 산업·직업별 종사산업 현황

교육수준에 따라 산업별 종사자 비율의 차이를 볼 수 있다. 중졸이하 저학력 여성의 경우 숙박 및 음식점업에 종사하는 비율이 높게 나타나고 있으며, 고등학교 이하의 학력 수준에서는 도매 및 소매업에 종사하는 비중이 높게 나타나고 있다. 학력수준이 초대졸인 경우에는 보건업 및 사회복지서비스업, 4년제 대학 이상의 고학력일 경우에는 주로 교육서비스업에 종사하고 있어 학력수준별 종사산업의 차이를 볼 수 있다. 한편, 남성은 중졸이하 저학력일 경우 건설업에 대한 종사비율이 높게 나타나고 있으며, 고등학교에서 4년제 대학까지 도매 및 소매업에 종사하는 비율이 높게 나타나고 있다. 대학원 이상 고학력일 경우에는 교육서비스업 종사자 비율이 높게 나타나고 있어 여성의 산업종사자 분포와 유사한 경향을 보인다.

표 II-2-18 산업대분류에 따른 성별 교육수준별 종사자 분포

(단위 : 명, %)

산업 대분류	여성						남성					
	중졸 이하	고등학교	초대졸	4년제 대학	대학원	소계	중졸 이하	고등학교	초대졸	4년제 대학	대학원	소계
농업, 임업 및 어업	.9	.1	.0	.0	.0	.2 (15)	1.1	.2	.1	.1	.3	.3 (34)
광업	-	-	-	-	-	-	.1	.0	.0	.1	.1	.1 (7)
제조업	15.5	13.4	7.5	7.8	4.7	11.2 (827)	11.3	14.6	14.7	14.0	9.8	13.7 (1,806)
전기, 가스, 증기 및 수도사업	.0	.3	.4	.1	.0	.2 (15)	.1	.4	.6	1.1	.8	.7 (89)
하수폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	.2	.0	.0	.0	.0	.1 (5)	.4	.3	.2	.2	.1	.2 (31)
건설업	1.3	1.7	2.3	2.2	.8	1.8 (134)	19.2	15.6	12.4	9.2	4.2	12.6 (1,663)
도매 및 소매업	16.2	25.1	14.4	11.3	4.7	17.6 (1,298)	13.2	20.3	20.0	15.6	6.0	16.9 (2,219)
운수업	.8	1.2	1.9	1.7	.4	1.3 (97)	15.1	13.0	5.8	3.2	1.6	8.2 (1,085)
숙박 및 음식점업	21.0	18.5	7.1	3.8	.8	12.9 (947)	4.2	7.3	5.8	2.9	1.3	4.8 (633)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	.2	1.3	6.5	7.8	4.7	3.7 (269)	.2	2.3	9.1	10.7	7.5	6.2 (810)
금융 및 보험업	.9	6.9	5.7	8.0	1.6	5.8 (427)	.1	1.5	3.1	8.9	7.0	4.7 (613)
부동산 및 임대업	3.1	3.0	1.1	1.3	.0	2.2 (164)	5.8	3.8	2.0	3.0	2.5	3.5 (460)
전문과학 및 기술서비스업	.1	1.7	6.5	7.5	7.0	3.8 (278)	.4	1.5	7.3	8.8	13.0	5.3 (701)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	13.9	4.8	6.3	2.7	1.2	5.9 (432)	14.2	6.2	5.2	2.7	1.0	5.4 (705)
공공행정, 국방 및 사회보장행정	8.8	2.7	1.5	4.9	6.6	4.5 (328)	7.7	3.1	2.7	5.8	4.4	4.7 (622)
교육서비스업	1.4	2.9	11.2	26.1	45.3	11.7 (863)	.8	1.0	2.7	6.8	20.5	4.5 (590)
보건업 및 사회복지서비스업	3.2	6.4	21.7	9.9	16.4	8.8 (644)	1.0	.8	2.5	2.5	8.8	2.1 (276)
예술, 스포츠 및 여가	.5	1.8	1.6	2.0	.8	1.6 (116)	.3	1.5	2.0	1.9	.7	1.5 (196)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	6.3	7.4	4.4	2.3	5.1	5.3 (392)	4.5	6.3	4.0	2.4	10.3	4.6 (611)
가구내 고용활동 및 달린 분류되지 않은 자가소비생산활동	5.7	.9	.1	.1	.0	1.4 (105)	.2	.1	.0	.0	.0	.1 (8)
국제 및 외국기관	.0	.0	.0	.2	.0	.1 (4)	.1	.0	.0	.1	.1	.1 (8)
합계	100.0 (1,342)	100.0 (2,860)	100.0 (751)	100.0 (2,151)	100.0 (256)	100.0 (7,360)	100.0 (1,456)	100.0 (4,863)	100.0 (1,004)	100.0 (5,075)	100.0 (769)	100.0 (13,167)



다음, 교육수준에 따라 직업별 종사자 분포를 살펴보면 여성과 남성의 직업분포가 유사하게 나타나고 있음을 알 수 있다. 여성의 경우 중졸이하의 저학력일 경우 별도의 직무관련 지식을 요하지 않는 경비 및 청소 관련직(32.5%), 음식서비스 관련직(22.4%)의 종사자 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있으며, 고등학교 학력수준에서는 영업 및 판매 관련직(27.4%), 음식서비스 관련직(18.0%), 경영·회계, 사무관련직(16.4%) 등의 종사비율이 높게 나타났다. 초대졸 이상 대학졸업 학력수준에는 경영·회계·사무관련직 비율 31.2%, 보건의료 관련직이 12.6%로 상대적으로 높게 나타났다. 4년제 대학졸업의 경우 경영·회계, 사무관련직 27.5%, 교육 및 자연과학 연구관련직이 23.9%, 문화·예술·디자인 방송 관련직 10.6%의 순으로 나타나고 있다. 대학원 이상 고학력인 경우 주로 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직 종사비율이 45.3%로 거의 절반에 이르고 있다.

이러한 경향은 남성에게서도 비슷하게 나타나고 있다. 중졸이하 저학력은 경비 및 청소 관련직의 종사자 비율이 가장 높게 나타나고 있고, 고등학교부터 초대졸일 경우 영업 및 판매 관련직 비율이, 4년제 대학의 학력수준일 경우 경영, 회계, 사무관련직에 대한 종사비율이 높게 나타나고 있다. 대학원 이상의 고학력자일 경우에는 교육 및 자연과학, 사회과학 연구 관련직 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

표 II-2-19 직업(중)분류에 따른 성별·교육수준별 종사자 분포

(단위: 명, %)

직업중분류	여 성						남 성					
	중졸 이하	고등 학교	초대졸	4년제 대학	대학원	소계	중졸 이하	고등 학교	초대졸	4년제 대학	대학원	소계
관리직	.0	.1	.1	.7	1.2	.3 (22)	.3	1.3	2.3	5.7	5.9	3.2 (426)
경영, 회계, 사무관련직	1.8	16.4	31.2	27.5	17.2	18.5 (1,363)	2.1	8.8	16.8	24.7	18.2	15.3 (2,019)
금융보험관련직	.9	5.2	3.7	5.8	1.2	4.3 (317)	.1	1.1	2.2	5.6	4.0	3.0 (389)
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	.1	.8	9.2	23.9	45.3	9.8 (723)	.0	.2	1.4	5.2	20.5	3.4 (448)
법률, 경찰, 소방교도관련직	.0	.3	.5	1.1	.4	.5 (36)	.1	.8	.9	2.8	.9	1.5 (200)
보건의료관련직	1.6	3.5	12.6	7.3	12.5	5.5 (403)	.3	.2	3.0	2.3	8.1	1.7 (224)
사회복지 및 종교관련직	2.6	3.1	7.1	4.2	7.0	3.9 (284)	.3	.3	.6	1.2	9.8	1.2 (162)
문화, 예술, 디자인, 방송관련직	.1	.9	7.1	10.6	4.3	4.3 (319)	.3	1.4	4.7	4.6	2.5	2.8 (374)
운전 및 운송관련직	.9	.9	.1	.1	.0	.6 (43)	17.2	17.9	6.1	2.0	.5	9.8 (1,287)
영업 및 판매관련직	13.3	27.4	12.5	8.9	3.9	17.1 (1,258)	11.2	20.7	18.6	19.3	8.1	18.2 (2,402)

직업중분류	여 성						남 성					
	중졸이하	고등학교	초대졸	4년제 대학	대학원	소계	중졸이하	고등학교	초대졸	4년제 대학	대학원	소계
경비 및 청소관련직	32.5	4.6	1.3	.3	.0	7.9 (584)	25.4	6.3	2.3	1.1	.1	5.7 (756)
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직	4.4	6.4	6.3	2.7	1.6	4.8 (350)	1.4	2.0	2.7	1.9	.4	1.8 (242)
음식서비스관련직	22.4	18.0	4.3	1.6	.0	12.0 (884)	3.2	4.8	3.8	1.3	.5	3.0 (390)
건설관련직	1.4	.5	.5	1.3	2.0	1.0 (71)	18.5	11.0	7.5	5.6	5.5	9.2 (1,207)
기계관련직	.1	.3	.0	.2	.0	.2 (15)	4.5	5.3	5.8	2.3	1.8	3.9 (514)
재료관련직	.1	.0	.0	.0	.0	.0 (3)	2.0	1.5	.5	.2	.4	.9 (122)
화학관련직	.1	.2	.0	.2	.4	.2 (12)	.3	.4	.6	.4	1.4	.5 (65)
섬유 및 의복관련직	10.7	5.6	.1	.1	.0	4.1 (305)	5.2	3.7	.3	.3	.0	2.1 (273)
전기전자관련직	.3	.9	.1	.3	.8	.5 (39)	2.0	5.1	8.2	3.5	3.1	4.3 (561)
정보통신관련직	.0	.2	1.5	2.7	1.6	1.1 (78)	.0	1.2	7.2	8.1	6.8	4.5 (593)
식품가공관련직	1.0	.9	1.2	.2	.4	.7 (53)	1.2	1.4	.9	.3	.4	.9 (113)
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산단순직	4.7	3.7	.5	.3	.4	2.4 (179)	2.3	3.7	3.6	1.3	1.0	2.5 (325)
농림어업 관련직	1.0	.1	.0	.0	.0	.3 (19)	1.9	.8	.2	.1	.1	.6 (75)
합 계	100.0 (1,342)	100.0 (2,860)	100.0 (75)	100.0 (2,151)	100.0 (256)	100.0 (7,360)	100.0 (1,456)	100.0 (4,863)	100.0 (1,004)	100.0 (5,075)	100.0 (769)	100.0 (13,167)

이상과 같은 기초통계자료 분석 결과를 중장년층 여성에 초점을 두고 경제활동상태, 근로의지 및 이유, 일자리 고려 요인등으로 나누어 요약하고, 중장년층 여성일자리 직종 발굴을 위한 시사점을 제시하고자 한다.

먼저, 50세 이상 중장년층은 40대 연령층에 비해 약 10%p 이상이나 지난 1주간 동안 ‘일하였음’ 비율이 낮아진 반면 비슷한 비율로 무급가족종사자 비율이 높아지고 있어 여성의 경우에도 50대에 직장에서의 이·전직이 활발하게 이루어지고 있는 것을 알 수 있다. 이러한 특징은 학력정도에 따라서 구분되는 경향을 보인다. 즉, ‘근로’ 비율이 더 높은 계층은 고학력층보다 저학력층이 높은 반면, ‘가사활동’ 종사 비율은 고학력 계층에서 더 높게 나타나고 있어 취업상태는 고학력층일수록 낮아진다. 반면, 구직활동 비율은 고졸이상 고학력층에서 약간 높게 나타나고 있어 일부 고학력 여성의 일자리 욕구가 있음을 알 수 있다. 이처럼 학력수준별 중장년층 여성의 근로실태와 취업의지는 일반적으로 결론짓기 어려우며, 다양한 계층의 취업욕구를 반영하는 일자리 직종이 창출되어

야 할 것이다.

둘째, 근로의욕과 관련하여 중장년 여성은 ‘근로를 원하지 않음’ 비율이 전체 조사대상의 약 38%를 차지하여 비교적 높음에도 불구하고, ‘근로의욕을 갖는다’는 비율은 약간 높은 40%에 이르고 있다. 그 이유는 주로 생활비 보탬이지만 다른 한편, ‘일에 대한 보람’이나 ‘(의미있는) 시간 활용’도 전체 응답의 약 20%를 차지하고 있어 중장년층 여성 일자리에 대한 욕구는 단지 경제적 목적만이 아니라, ‘보람있는 삶’에 대한 바램에서 일자리를 찾는 것으로 해석되고 있다. 특히 이러한 일자리 욕구는 학력수준에 따라 다른 양상을 보이는데 학력이 높을수록 ‘일하는 즐거움’이나 ‘삶의 보람’ 즉, 건강이 허락하는 한 일하고 싶다는 비율이 높은 반면, 저학력일수록 ‘생계비 보탬’이 상대적으로 높은 비율을 차지하고 있다. 이와 같은 근로의 동기나 욕구의 차이는 중장년층 일자리 직종이 학력수준에 따라 차이가 나며 따라서 일자리 직종의 발굴에 있어서도 일의 보람을 찾을 수 있는 일자리, 의미있는 일자리 발굴이 요구되고 있음을 시사한다고 할 수 있다. 그러나 ‘의미’있는, ‘보람’있는 일자리가 사람마다의 가치에 의존하고 있음을 볼 때 이는 일자리 제공자가 갖는 경험이나 정보·지식이나 직무역량, 노동시장에의 일자리 접근가능성 등에 따라 결정되는 것이므로 일자리를 창출할 수 있는 것은 그와 같은 요건을 충족한 것이라고 할 수 있다.

마지막으로 중장년층 여성 일자리 선택 시 고려요인으로는 임금수준, 지속근로가능성, 일의 양과 시간대, 일의 내용 등이 주요 요인으로 나타나고 있지만, 학력수준에 따라 구분되는 경향을 보이고 있다. 즉, 중장년층 여성은 학력수준이 높을수록 ‘임금수준’이나 ‘일의 양과 시간대’를 고려하기 보다는 ‘일의 내용’ 항목 비중이 좀 더 높게 나타나고 있다. 이는 근로 동기나 근로욕구에 대한 조사결과와 맥락을 같이하는 분석결과이다. 즉, 일하는 즐거움 때문에, 혹은 삶의 보람을 찾기 위한 근로는 임금 수준, 일의 양이나 시간대를 중시하기보다 ‘어떤 일을 하느냐’의 가치를 중시하는 반면, ‘생계비에 보탬’이 되려고 하는 근로욕구는 일자리 선택시에도 임금수준이나 일의 양과 시간대를 중시하는 것으로 나타나고 있는 것이다. 따라서 중장년층 여성일자리 설계에 있어서는 교육수준은 일자리 유형을 구분하는 중요한 변인이 되고 있음을 시사하고 있다.

3. 중장년층 여성의 취업특성과 일자리 직종

가. 중장년층 여성의 인적 및 취업특성

사람의 생애주기적 관점에서 볼 때, 중장년층은 경제활동이 가장 활발한 시기와 취업 활동에서 은퇴하는 “가교적 시기”(Quadagno and Hardy, 1995; 이성균, 2009 재인용)이다. 따라서 이 시기는 퇴직, 전직 등의 일자리 변동이 무쌍하며 인생 후반기의 시작시기가 되는 중요한 시기이다. 우리나라 중장년층의 취업특성에 대한 논의는 베이비 붐 세대의 은퇴시기 도래와 이들에 대한 취업이 중요한 사회문제로 제기됨에 따른 것이다. 따라서 이와 관련한 연구는 중장년층의 경제적 상태를 다양한 변인들을 통해 분석하여 재취업과 연계 되고 있는지를 분석한 것을 내용으로 하고 있다(성지미·안주엽, 2006; 최희경, 2004; 김영숙, 2002 등).

이들 연구의 내용을 요약하면, 한국의 중장년층은 불안정한 취업상태에 있다는 것이다. 또한 연령이 높아짐에 따라 개인의 임금수준이나 가구소득이 낮기 때문에 가족이나 친지로부터 이전되는 사적 소득에 의존할 가능성이 높고 빈곤율도 높다는 것이다(이성균, 2009). 물론 모든 중장년층이 열악한 상태에 있는 것은 아니나 기본적으로 학력이 높은 남성일수록 취업률이 높고 기업체의 임원 및 관리직, 전문직, 정치·행정의 고위급 공무원들이 대부분 이러한 경력을 갖는다. 그런데 중장년층 경제활동 상태에 대한 포괄적 특징은 성별·소득수준별·학력별 등의 변인들이 추가되면서 더욱 다양한 특성을 갖게 되며, 조건이 열악할수록 취업상태도 열악해진다는 사실이다.

취업결정요인에 관한 기존의 연구들은 ‘연령’의 취업효과는 3, 40대 연령층보다 중장년층이 낮으며, 중고령층 가운데서도 직장경험이나 고용형태에서 정규직일 경우에 재취업 가능성이 높다(박경숙, 2003)는 것을 제시하고 있다. 특히 박경숙(2003a, 2003b)의 연구에서는 이와 같은 중장년층의 취업결정에 관한 설명을 과거의 취업경험에 따라 어떻게 나타나는지 보다 상세하게 설명하고 있다. 즉, 중장년층이 취업상태일 가능성은 크게 두 개의 극단적인 직종에 있을 경우인데, 하나는 ‘전문관리직 등의 중상층 임금근로자’이며, 다른 하나는 ‘농어업 및 영세 판매업을 운영하는 집단’이다. 즉, 안정적 직업경력자들은 안정적으로 은퇴하지만, 불안정한 취업경력자들은 취업상태가 불안정하다는 것을 재확인하고 있다. 성지미·안주엽(2006)의 연구도 중장년층의 취업에 영향을 미치는 요인에 관한 실증적 연구를 통해서 중장년층 취업현실의 특징을 설명하고 있다. 이들은 성·연령·교육수준, 그리고 재정 상태와 현직 일자리 특성이 중고령자의 취업결정에

영향을 미친다고 결론을 내리고 있다. 특히 여성의 경우에는 배우자 없는 중고령층이 배우자있는 중고령층에 비하여 임금근로의 취업가능성이 높아 생계책임이 있는 중장년층 여성은 더욱 취업욕구와 의지가 높은 것을 알 수 있다.

이와 같은 중장년층의 취업결정요인에 관한 연구들은 연령, 인적자본, 취업경력에 따라서 고용형태, 일자리 직종 등이 다양함을 제시하고 있다. 특히 어떠한 직종의 일자리를 갖느냐에 대해서는 연령 이외에 성별, 학력수준별, 이전 직장의 경력 등이 중요한 요인으로 분석되고 있으며, 중장년층의 특성을 고려한 직종 개발이 필요하다는 것을 제시하고 있다. 특히 이성균(2009)은 취업결정요인은 ‘성별’ 변인이 취업결정에 미치는 효과에 대해서 통계청의 경제활동인구조사의 고령층부가조사 결과를 통해서 밝히고 있다(이성균, 2009). 50세 이상 연령층 전체의 경우 성별 변인은 취업 자체에는 통계적으로 유의미하게 나타나지 않지만, 괜찮은 일자리의 취업에는 유의미한 영향을 미치고 있다는 것이다. 특히 50~64세 연령층의 경우, 여성은 괜찮은 일자리 취업률이 남성보다 훨씬 낮다는 것이다. 이는 대부분의 여성들이 자녀출산과 양육으로 인하여 경력단절 현상이 지속되며, 일단 경력단절이 이루어진 후 노동시장으로 다시 진입하지 못한 경우 중장년층이 되어서 취업시장에 진입하려 할 때 괜찮은 일자리를 얻기는 어렵다는 것이다.

다음은 기존의 연구결과를 토대로 중장년층 취업특성을 성별, 주요 변수별로 정리해 놓은 것이다. 특히 여성의 취업상태의 특성을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

중장년층의 공통적 특징은 50대의 낮은 연령계층일수록, 건강상태가 양호할수록 경제활동참여를 유지하며, 가구원수가 많을수록 비경제활동인구가 되기 쉽다는 것이다. 즉 부양할 가족이 있는 경우 생계를 위한 경제활동에 참여하지 않으려는 경향이 있다(신현구, 2008). 또한 금융자산이 많을수록 경제활동에 참여하지 않으려는 경향이 있다.

성별로 여성들의 일반적 특징은 주로 무급가족봉사자의 비율이 높으며, 근로활동 경험이 없는 비율이 남성에 비해 상대적으로 높은 특징이 있다. 또한 배우자가 있는 경우 경제활동에 참가하지 않으려는 경향이 있다(장지연, 2000). 남성의 경우 주로 임금근로자나 자영업자 비율이 높게 나타나며, 여성과 달리 학력이 높을수록, 남성일수록 취업률이 높은 특징을 갖는다(나영선·이상준, 2005; 김영란·주재선, 2010).

중장년층의 학력특성에 따라 취업활동 상태의 특징과 관련하여, 중장년층 여성은 평균 고졸학력 비중이 가장 높으나 남성보다 학력수준은 상대적으로 낮다. 중졸이하 저학력 여성은 고학력 여성보다 경제활동에 참가하려는 구직의사가 낮으나 실제 근로실태는 높게 나타나는 한편, 고학력 여성은 ‘가사’에 종사하는 비율이 높게 나타나고 있으나 구직활동 비율도 약간 높게 나타나고 있다(통계청, 2010). 한편, 중장년층 남성은 평균 고

졸이상의 학력수준을 가지며, 학력이 높을수록 임금근로자의 비중이 높고, 비경제활동 인구의 비중이 낮은 특성을 갖는다(김영란·주재선, 2010).

중장년층의 직종특성과 관련하여 50대 여성의 경우 서비스 종사자 비율이 높은 반면, 60대는 단순노무 종사자와 농림어업 숙련종사자 비율이 높다. 중장년 남성은 전문직·기술직, 단순노무직, 기능직 비율이 높게 나타나고 있다. 연령계층별로 50대는 장치기계 조작 및 조립 종사자 비율이 높게 나타나고 있는 반면, 60대는 단순노무 종사자와 농림어업숙련종사자 비율이 높다(나영선·이상준, 2005; 성지마·안주엽, 2006; 손유미·김찬훈, 2010; 통계청, 2010 지역고용조사).

고용형태와 관련하여, 연령층이 높아질수록 사용근로자의 비중이 낮아지고 자영업자의 비중이 높다. 고졸·중졸이하 등 중고령층의 학력이 낮을수록 자영업자의 비중이 높다. 대학이상의 학력을 가진 경우 상용근로자 비중이 높다. 대졸 이상일 경우 동일직위로 이동하는 비율이 높고, 고졸이하 저학력일수록 단순직이나 일용직으로 하향이동하는 경우가 많은 특징을 갖는다. 성별로 중장년 여성은 무급가족종사자 비율이 높고 남성에 비해 상용근로자 비율이 낮고 일용근로자 비율이 높다. 또한 남성과 비교하여 정규직 비율이 낮은 특성을 갖는다(나영선·이상준, 2005; 통계청, 2010 지역고용조사).

소득특성과 관련하여 일반적으로 중장년층의 평균소득수준은 높은 편이다. 인적특성 변수를 반영하면 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록 소득수준이 높다. 성별 특성에 따라 여성가구주가 남성가구주에 비해 소득수준이 낮고 특히 이혼한 여성가구주의 경우 자산 규모가 낮은 특징을 갖는다(김영란·주재선, 2010; 장지연, 2000).

중장년층의 성향특성과 관련하여, 중장년층 가운데 장래 취업을 희망하는 비율이 높은 이유는 생활비를 마련하는데 있다. 그러나 교육훈련에는 소극적인 태도를 갖는다. 이는 그동안 직업생활을 통해 터득한 경험과 지식을 활용하는데 그치고 있는 반면, 새로운 환경변화를 수용하는 데 소극적인 특성 때문인 것으로 판단된다. 중장년층 여성은 일자리를 찾는 데 대해서도 소극적인 반면 남성은 보다 적극적인 특징을 갖는다(나영선·이상준, 2005; 손유미·김찬훈, 2010). 중장년층 여성은 전직 및 개척형 개념에 대해서도 소극적이다. 따라서 오랜 경력단절을 경험한 중장년여성들이 취업시장에 진출하기 위해서는 급변하는 사회·경제·문화 등 다양한 환경변화에 대한 이해를 기반으로 해야 하며, 직업 및 조직생활, 가족을 벗어난 사회에서의 인간관계 등 소양교육과 직업의식 고취를 위한 다양한 교육훈련이 요구된다고 할 수 있다.

표 II-3-1 | 중장년층 인적특성과 취업활동 상태의 특징 요약

구분	여성	남성	공통
전체 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 주로 무급가족봉사자 - 근로활동의 경험이 없는 비율이 남성보다 상대적으로 높음 - 배우자가 있는 경우, 경제활동 취업하지 않으려는 경향 	<ul style="list-style-type: none"> - 주로 임금근로자나 자영업자 - 학력이 높을수록 남성일수록 취업률이 높음 	<ul style="list-style-type: none"> - 연령이 낮고 건강상태가 양호할수록 경제활동참여를 유지함 - 가구원수가 많을수록 비경제활동 인구가가 되기 쉬움 - 금융자산이 많을수록 경제활동에 참여하지 않는 경향
학력 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 평균고졸의 학력수준이지만 남성보다는 상대적으로 낮은 수준 - 중졸이하의 저학력 여성은 고학력 여성보다 경제활동에 참가하려는 경향이 높음 - 고학력인 경우 경제활동참여율은 더욱 낮음 	<ul style="list-style-type: none"> - 평균고졸이상의 높은 학력수준 - 학력이 높을수록 임금근로자 비중이 높고 비경제활동인구의 비중이 낮음 	<ul style="list-style-type: none"> - 중장년층의 고학력 직종으로는 전문직, 고위행정 및 관리직, 교육 및 연구직종 등에 종사 - 중장년층의 저학력은 자영업비중이 높으며, 단순노무, 판매 및 영업 등에 종사
직업 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 농림어업직, 단순노무직, 서비스/판매직의 비율이 높음 - 50대의 경우 서비스 종사자의 수가 많은 반면, 60대의 경우 단순노무종사자와 농림어업 숙련종사자의 비율이 높음. 	<ul style="list-style-type: none"> - 전문직/기술직, 단순노무직, 기능직 비율이 높음 - 50대의 경우 장치, 기계조작 및 조립종사자의 비율이 높은 반면, 60대의 경우 단순노무종사자와 농림어업숙련종사자의 수가 많음. 	<ul style="list-style-type: none"> - 여성은 숙박 및 음식점업, 도매 및 소매업, 제조업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 농업, 임업 및 어업에 종사하는 수가 많음 - 남성은 제조업, 건설업, 운수업, 도매 및 소매업, 농업, 임업 및 어업에 종사하는 수가 많음
고용 형태	<ul style="list-style-type: none"> - 무급가족종사자의 비율이 높고, 남성에 비해 상용근로자의 비율이 낮고, 일용근로자의 비율이 높음 - 남성에 비해 정규직의 비율이 상당히 낮음 	<ul style="list-style-type: none"> - 상용근로자와 자영업자의 비율이 높음 - 고졸, 중졸이하 등 중고령층의 학력이 낮을수록 자영업자의 비중이 가장 높음. 대학이상의 학력을 가진 경우에 상용근로자의 비중이 높음 - 정규직의 형태가 일반적임. 	<ul style="list-style-type: none"> - 연령층이 높아질수록 상용근로자의 비중이 낮아지고 자영업자의 비중이 높아짐 - 대졸 이상일 경우 동일지위로 이동하는 비율이 높고, 고졸이하의 저학력일수록 단순직이나 일용직으로 하향이동하는 경우가 많음
소득 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 여성가구주가 남성가구주에 비해 소득수준이 낮은 편임 - 이혼한 여성가구주들의 경우 자산규모가 낮음 	<ul style="list-style-type: none"> - 여성가구주보다 소득수준이 높은 편임. 	<ul style="list-style-type: none"> - 평균가구소득은 높은 편임 - 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록 소득수준이 높음
성향 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 일자리에 대한 소극적 태도 - 전직 및 개척형 개념에 대해 소극적(특히 저학력, 여성일수록 새로운 분야 개척에 대해 소극적) 	<ul style="list-style-type: none"> - 일자리에 대한 적극적 태도 	<ul style="list-style-type: none"> - 장래 취업을 희망하는 비율이 높고, 주된 취업희망의 사유는 생활비 마련 - 교육훈련에 소극적

나. 중장년층 여성일자리 직종현황 분석

중장년층 여성일자리 직종에는 무엇이 있는가를 파악하기 위해서 일자리직종을 대상 특성별로 구분하여 제시된 것 가운데 중장년층을 포함하는 일자리 직종을 중심으로 살펴해보았다. 대상특성별이란, ‘고령자 우선선정 직종’(고용노동부)이나 노인일자리(보건복지

지부), 여성유망직종 등 대상의 특성을 반영하여 일자리 직종을 구분하고 있는 것을 의미한다. 중장년층 여성일자리 직종을 도출하기 위해 대상특성별로 그동안 연구되거나 선정된 직종들의 특징을 살펴보고자 한다.

1) 노인일자리 직종

중장년층 일자리 직종으로 명확히 명명되고 있지 않지만, 50세 이상 중장년층을 포함하는 직종으로 ‘노인일자리’ 직종을 살펴볼 수 있다. 노인일자리 참여대상자는 65세 이상이지만 사업에 따라 60세 이상의 연령을 포함하고 있기 때문이다.

보건복지부는 노인복지의 일환으로 노인일자리 사업을 추진하면서 부문별, 일자리 유형별로 일자리 직종을 제시하고 있다. 일자리 부문별로 크게 공공분야와 민간분야의 일자리로 구분하고 공공분야는 공익형, 교육형, 복지형으로, 민간분야는 인력파견형, 시장형, 창업모델형으로 구분하여 운영하고 있다.

공공분야 일자리로 공익형은 미래세대 지원, 지역사회 관리 지원, 공공질서 계도, 공중이용시설 관리 지원, 기타 지역특화 사업에 포함된 일자리 직종을 포함한다. 예를 들면 미래세대 지원사업에 아동안전도우미, 급식도우미 직종을 둘 수 있고, 지역사회 관리 지원과 관련하여 지역사회 환경모니터링 요원이나 문화재 관리원 등을 포함하고 있다. 교육형은 학습지도 강사파견, 전문해설 및 안내지원, 기타 지역특화 사업에 포함된 일자리로 주로 교육분야별 강사직, 숲생태·문화 해설사 등 교사직종을 포함하고 있다. 복지형은 소외계층 돌봄 지원, 주거환경 개선지원, 문화복지 지원 등 복지서비스 전달사업을 포함하고 있으며 여기에 포함된 직종으로는 장애인·노인·지역아동센터 지도사 등이 있다.

【표 II-3-2】공공분야 일자리 유형별 분류 및 세부사업

구분	분류	세부사업명	직종
공익형	미래세대 지원사업	- 아동안전보호사업 - 초등학교 급식도우미 사업	안전도우미, 급식도우미
	지역사회 관리지원 사업	- 지역사회 환경개선 보호사업 - 지역사회 문화재 관리지원 사업	문화재 관리원, 환경보호원
	공공질서 계도 지원사업	- 주정차질서 계도지원사업 - 지하철이용질서 계도사업	주정차질서지도원 등
	공중이용시설 관리지원사업	- 도서관 관리 지원사업 - 생활근린시설 관리지원사업 - 의료 및 복지시설 관리지원사업	사서보조원, 시설관리원 등
	기타 지역특화사업	- 행정조사지원사업 - 기타 지역특화사업 (예 : 산불예방사업 등)	조사원 등

구분	분류	세부사업명	직종
교육형	학습지도 강사파견 사업	- 1-3세대 강사파견사업 - 노-노 교육 강사파견사업 - 체육건강 강사파견사업 - 신문활용(NIE) 교육사업	예절강사, 체육건강강사 등
	전문해설 및 안내 지원 사업	- 숲생태 해설사업 - 문화재 해설사업 - 기타 안내 지원사업	숲문화재 등 안내원
	기타 지역특화 사업	- 해외이주자 지원사업 - 기타(지역특화)사업	기타
복지형	소외계층 돌봄 지원 사업	- 거동불편노인 돌봄지원 사업(노노 케어) - 생활시설 이용자 돌봄지원 사업 - 노인학대 예방사업 - 장애인 돌봄 지원사업 - 아동·청소년 보호지원 사업	대인서비스 도우미
	주거환경 개선지원사업	- 주거환경 개선지원 사업	-
	문화복지 지원사업	- 문화복지 지원 사업	-
	기타사업	- 기타 지역특화 사업	-

서울시에서는 ‘서울형 노인일자리로 특성화하고 있는데 간호보조나 말벗 등을 해주는 서울형 데이케어센터 어르신 돌보미와 신문을 교재로 학습을 지도하거나 영어 등을 가르치는 지도사, 요양보호사 교육기관이나 화장실 실태 등을 조사하는 모니터링단 등이 있다. 또한 보육도우미나 어린이집 놀이교사 일자리 등이 있어서 각 실·국의 사업과 연계하고 있다.

【표 II-3-3】 서울형 노인일자리 직종

사업명	사업내용	직종
서울형데이케어센터 어르신돌보미	- 서울형 데이케어 센터 이용노인 간호 보조, 말벗 식사 도우미 등	대인서비스 도우미 (보육도우미, 요양보호사, 노인보호사 등)
시니어지도사 (NIE, 영어 웰빙)	- 신문을 교재로 한 지적 향상교육으로 요양원, 유치원 등에 NIE 강사 파견 - 영어 강사 등 전문인력에 의한 영어지도 - 마사지, 수지침 등 건강관리 프로그램 지도	교육강사
요양보호사 교육기관 모니터링단	- 요양보호사교육기관 및 요양시설 등 실습기관 교육생 출석부 관리 등 운영지침 준수여부 점검	모니터링단
아름다운 화장실 가꾸기 실태 모니터 활동	- 서울 시내 41개소의 화장실을 다니며 실태조사와 만족도조사, 청소 등	모니터링단
서울형 어린이집 ‘은빛 돌보미’파견	- 서울형 어린이집 놀이·보육 돌보미	대인서비스 도우미
다문화 어린이집 보육·놀이교사파견	- 다문화 가정어린이 언어지도 - 체험 중심의 친화력·사회성 향상 교육, 문화적응교육 등	교육강사
Going Together	- 특수학교, 장애아동 일상생활, 학습 지원 등	

한편, 민간분야 일자리 사업직종으로 인력파견형이 있는데 이는 수요처의 요구에 의해 일정교육을 수료하거나 관련 업무 능력이 있는 자를 수요처로 파견하여 근무기간에 대한 보수를 지급받을 수 있는 일자리로 시험감독관, 주례사, 주유원, 경비원, 가사도우미, 청소 및 미화원, 식당보조원, 농어촌 일손 도우미 직종 등이 있다. 시장형은 노인에게 적합한 직종 중 소규모 창업 및 전문직종 사업단을 공동으로 운영하여 창출되는 일자리로서 일정기간 사업비 또는 참여자 인건비를 일부 보충지원하고 추가 사업소득으로 연중 운영하는 일자리로 구성된다. 식품제조 및 판매원, 공산품 제작 및 판매원, 아파트·지하철 택배원, 주유원 직종이 있다.

이상과 같은 노인일자리 사업의 일환으로 추진되고 있는 노인일자리 직종은 지역사회 공헌 및 노인의 여가시간 활용에 초점을 두고 있어서 주로 파트타임의 시간제 근로나 가벼운 노동능력을 포함하고 있어 중장년층 여성 일자리 직종과 차별화할 필요가 있다.

2) 중장년층 및 여성유망 일자리 직종

일자리 대상자 중 중장년층 일자리 직종은 일자리 사업의 사각지대에 있는 대상에 대한 일자리로 노동부의 ‘고령자 우선선정직종’을 들 수 있다. 그러나 노동부의 고령자 우선선정직종은 50대 전후 이·전직자 및 퇴직자를 대상으로 남성과 여성의 기능·기술직종을 중심으로 구성되어 있어 본 연구의 주 대상인 취업경험이 없는 경력단절 여성 일자리 직종과 맞지 않는다. 따라서 여기에서는 중장년(중고령)층 일자리 직종과 여성유망직종, 여성 일자리 직종으로 분류된 직종을 중심으로 중장년층 일자리 직종을 구분하고자 한다.

중장년층 여성일자리 직종이 여성유망직종, 노인일자리 직종 등과 중복되고 있음을 고려하여 대상별로 주요 일자리 직종을 비교·분석하기 위해 다음과 같이 재구성하였다.

재분류의 기준은 ‘한국고용직업분류’의 중분류를 기준으로 하여 여성 직종으로 재구성한 직종을 사용하였다⁶⁾(조연숙, 2010). 중장년층 적합직종은 노동부의 고령자우선 고용직종(2007)과 나영선·이상준(2005)의 중고령층 유망직종을 활용하였다. 여성유망직종은 김영옥 외(2002)와 나영선 외(1998)연구에서 도출된 직종들로 주로 경력단절여성을 대상으로 개발한 직종을 포함하고 있다.

경영·회계·사무 분야는 여성 진출이 보편적으로 가장 많은 직종분야이다. 따라서 여성

6) 이 구분은 한국고용직업분류(2007)의 중분류 기준을 활용하되 여성 주요 진출 직종을 선별하기 위해 서울시 20개 여성인력개발기관 직업교육 훈련 교과목을 정리·분석하고, 일반적으로 사용되고 있는 직종을 중심으로 재구성한 것임. 현재 여성인력개발기관 통합정보관리시스템의 직종분류 기준으로 활용되고 있음

유망직종으로 다양한 직업군을 포함하고 있으며, 이와 관련하여 중장년층 적합 직종으로도 다수의 직업군이 제안되고 있다. 이 분야 여성유망직종이 창의력과 기획력, 환경변화에 대응할 수 있는 능력이 요구되는 직종을 포함하고 있는 반면 중장년층 적합 직종은 업무상 난이도가 낮은 사무서비스 및 서비스 보조를 포함하고 있어 중장년층 여성일자리 직종의 특징으로 분류할 수 있다. 금융·보험 분야도 여성유망직종으로 경영분석가, 금융상품개발자, 채권관리 담당자, 투자상담사 등의 직종을 포함하고 있는 반면, 중장년층 적합직종으로 은행상품 및 보험상품 컨설턴트 등이 제안되고 있다. 역시 새로운 환경변화와 흐름을 읽고 판단하는 업무보다는 사회생활의 경험과 노하우를 활용할 수 있는 상담이나 컨설턴트 직종으로 양자간의 업무를 차별화할 수 있겠다. 교육서비스 및 강사 양성, 보건·의료, 사회복지 및 상담 분야는 전통적으로 여성친화적인 직종으로 역시 중장년층 뿐 아니라, 경력단절여성, 노인일자리 등 여성일자리 직종이 집중되어 있는 분야이다. 중장년층은 교육서비스나 강사에서 한정된 과목의 강사로, 보건·의료분야에서는 주로 돌봄, 간병인 등의 직종을 포함하고 있음을 알 수 있다.

표 II-3-4 여성일자리 직종의 대상별 (적합)직종 비교

구분	중장년층 적합직종	여성유망직종
01 경영회계사무	출납계원, 고객상담 및 모니터 요원, 전산자료 입력원, 사무보조원 등	법률 및 특허 사무원, 노무, 면접원, 재택비서 행사기획자, 회의기획자, 마케팅 광고 및 홍보사무원, 시장 및 여론조사 관련 사무원 등
02 금융보험 분야	은행대출 상품 컨설턴트, 보험상품 컨설턴트 등	경영분석가, 금융상품개발자, 채권관리 담당자, 투자상담사 등
03 교육서비스 및 강사양성	준사서원, 유치원보조교사, 평생학습 강사, 노인건강 트레이너, 문화재 해설가 등	역사, 논술, 한자 등 문리계 강사, 영어·일어 등 어학계 강사, 컴퓨터 강사, 공예 등 기능계 강사
04 보건·의료	베이비시터, 실버시터, 지역내 응급치료사 등	건강다이어트 관리사, 건강마사지사, 치매노인 보호사, 알콜중독 치료사, 생활간호사, 의학정보 관리사, 물리치료사, 방사선사, 의무기록사, 상담전문가 등
05 사회복지 및 상담	향토보안관, 지역사회복지 매니저, 지역사회상담활동가, 환경보안관	직업상담, 미즈바운티, 소비생활 컨설턴트, 리폼매니저, 상제상담서비스
06 문화예술방송 관련 분야	준사서원, 사서 및 기록물 관리사	사서 및 기록물 관리사, 작가, 번역가, 제품디자이너, 멀티미디어 기획가
07 영업 및 판매	텔레마케터(전화통신 판매원) 등	여행상품 개발원
08 용역	주유, 가스원, 속달 및 배달원, 청소 및 가사도우미 등	-
09 레저 및 생활	통·번역가, 여행안내원, 숲 해설가, 데스크 안내원	임산부수영 체조강사, 향토 관광 안내원, 박물관 교육 가이드, 대안적 여행 기획가

구분	중장년층 적합직종	여성유망직종
10 아미용		건강다이어트 관리자, 여성건강 마사지사
11 음식서비스 및 식품가공 분야	제과제빵, 웨이터 및 웨이트리스, 케터링 요리사, 주방도우미 등	한식중식양식일식 주방장 및 조리사, 케터링 요리사 등
12 섬유 및 의복 분야	재단사, 재봉사	제품디자이너
13 정보통신	컴퓨터 수리원, 하드웨어 감리 및 컨설턴트, 소규모 DB 관리자, 컴퓨터시스템 설계 및 분석가	시장정보제공자, 뉴스클리퍼, 컴퓨터에디터, 컴퓨터 속기사, DB가공 편집디자이너, 컴퓨터 게임 디자이너, 컴퓨터애니메이터, 인터넷 도우미, 정보검색원, 전자상거래 전문인 등
14 미술공예·조경	조경기술자, 조경사	환경상담요원, 생태학적 유기농업

다. 중장년층 여성일자리 직종의 특성

1) 분야별 중장년층 일자리직종 및 특징 분석

이상의 중장년층 이상 일자리 직종에서 논의한 결과를 토대로, 중복되거나 중장년층 여성일자리 직종으로 분류되고 있는 직종을 선별한 결과는 다음 표와 같다. 주로 교육서비스, 보건·의료, 사회복지 및 상담서비스 분야 직종과 단순노무와 같은 용역 관련 직종 일자리가 많은 비중을 차지하고 있다.

경영·회계·사무 분야의 직종은 주로 고졸이상의 학력을 요구하고 있으며, 취업으로 연계되기 위해서 1개월 이상의 교육훈련을 필요로 하고 있다. 금융·보험 분야의 적합직종은 은행대출이나 보험상품 컨설턴트로 주로 인맥을 활용해야 하는 직종으로 50세 이상 중장년층이 실제 취업과 연계하기 위해 1개월 이상의 교육훈련을 필요로 한다. 교육서비스 및 강사양성분야의 적합직종으로는 교과목 직종보다는 평생학습강사나, 보조교사, 1-3세대 연계강사 등 여성유망직종의 교육서비스 직종과는 구별된다. 주로 고졸이상, 대졸이상의 교육수준을 요하며 1개월 이상의 교육훈련을 필요로 한다. 보건·의료 분야의 중장년층 여성일자리 직종으로에는 요양보호사, 산모도우미, 간병사, 노노케어도우미, 실버시터, 의료장비준비자, 지역내 응급치료사 등을 포함하고 있으며 다른 직종과 비교하여 요구되는 학력수준이 낮은 특징을 보인다. 한편, 요구되는 교육훈련기간이 3개월 이상으로 필요 훈련기간이 다소 긴 것을 알 수 있다. 이는 전문성을 요하지는 않지

만, 직업과 연계되기 위해서 직무관련 숙련도를 필요로 하기 때문인 것으로 판단된다. 사회복지 및 상담 분야의 여성일자리 직종으로는 베이비시터, 아이돌보미 등의 돌봄 관련 직종과 지역사회 상담활동가 혹은 지역사회복지사의 지역과 연계한 일자리 직종을 포함하고 있다. 아이돌봄 관련 직종은 학력적 제한 조건을 두지 않고 있으나, 1개월 이상의 교육훈련을 필요로 하고 있다. 청소, 가사도우미, 단순 노무 등의 용역분야 관련 직종 역시 학력적인 제한조건을 두고 있지 않았다.

이상과 같은 중장년층 여성일자리 직종은 특히 그동안 직장경험이 거의 없거나 오랫동안 경력단절을 경험한 여성들이 취업시장에 진입하고자 할 때 진입가능한 일자리 직종으로 직종의 특성에 있어서 고도의 전문성이나 기술·기능을 요하지 않은 특징이 있다. 이는 오랫동안의 취업경력과 경험, 해당분야 전문지식을 갖는 대상층의 취업은 중장년층이라 하더라도 큰 어려움이 없기 때문에 본 보고서에서는 주로 전문성이 없거나 오랜 경력단절을 경험한 중장년 여성의 일자리 창출에 초점을 맞추고 있기 때문이다.

【표 II-3-5】 분야별 중장년층 여성일자리 직종의 특징

구분	중장년층 적합직종	특징주)	비고(출처)
01 경영회계사무	데스크안내원	-고졸이상/	나영산이상준
	출납계원	-고졸이상	나영산이상준
	조사원	-고졸이상, 1개월 이상 교육	노인일자리
	전문비서	-전문대졸 이상	-
	모니터요원	-	서울형노인일자리
	사서보조원	-고졸이상, 2개월 이상 교육	노인일자리
02 금융보험 분야	은행대출 상품 컨설턴트	-	나영산이상준
	보험상품 컨설턴스	-고졸이상/4주 이상 교육 -50세이상 준고령자	나영산이상준
03 교육서비스 및 강사양성	평생학습강사	-대졸이상	나영산이상준
	유치원보조교사, 보육교사도우미	-고졸이상, 3개월	나영산이상준
	노인건강트레이너	-	나영산이상준
	다문화어린이집 보육교사	-	서울형노인일자리
	시니어지도사(영어 등)	-대졸이상	서울형노인일자리
	예절(교육)강사	-대졸이상, 1개월 교육	나영산이상준/노인일자리
	체육건강강사	-	노인일자리
04 보건의료	요양보호사	-	박성정외/서울형 노인일자리
	산모도우미	-학력제한 없음 -준고령자	박성정외
	간병사	-중졸, 3개월 교육	박성정외
	노노케어도우미, 실버시터	-고졸, 3개월 교육	박성정외/

구분	증장년층 적합직종	특징주)	비고(출처)
			서울형노인일자리
	노인도우미,	-중졸, 3개월 교육	나영산·이상준/
	의료장비준비자	-	나영산·이상준
	지역내 응급치료사	-	나영산·이상준
05 사회복지 및 상담	베이비시터, 아이돌보미	-학력제한 없음	나영산·이상준/박성정외/서울형노인일자리
	보육원 아동도우미	-고졸이상/1개월 이상 교육	박성정외
	향토보안관	-신체 건강, 중급수준의 교육훈련 -50세 이상	나영산·이상준
	지역사회복지매니저	-신체조건 중급, 상급수준의 교육훈련 -40세 이상	나영산·이상준
	지역사회상담활동가	-신체조건 중급,	나영산·이상준
	안전도우미	-학력제한 없음	노인일자리
06 문화예술방송 관련 분야	준사서원	-	나영산·이상준
07 영업 및 판매	텔레마케터	-전문대졸	나영산·이상준
	주유가스원	-중졸	나영산·이상준
	화물배달 관리자	-중졸	나영산·이상준
	속달, 배달원	-중졸	나영산·이상준
08 용역	청소원	-학력제한 없음	박성정외
	가사도우미	-학력제한 없음	박성정외
	단순노무	-학력제한 없음	박성정외
	주차관리원, 주정차질서지도원	-학력제한 없음	나영산·이상준/노인일자리
	문화재관리원, 시설관리원	-	노인일자리
	스쿨버스기사	-학력제한 없음	나영산·이상준
09 레저 및 생활	여행안내원	-	나영산·이상준
	문화재해설가	-고졸이상/1개월 교육	나영산·이상준
	숲해설사	-대졸이상/1년간 훈련	나영산·이상준/노인일자리
11 음식서비스 및 식품가공 분야	음식서비스 보조원	-중졸/3개월 교육	박성정외
	주방도우미	-중졸	나영산·이상준
	케터링 요리사	-고졸이상	나영산·이상준
	급식도우미	-고졸이상/1개월 교육	노인일자리

주 : 직종의 특징은 한국산업인력공단 단기적용 및 고려자 훈련 프로그램 직무분석자료(2005~2009); 한국고용정보원(2009)의 「한국직업전망」; 나영산·이상준(2005), 박성정(2008) 등의 연구보고서를 참고하였음

증장년 일자리 직종을 요구되는 학력수준에 따라 재분류한 결과는 다음 표와 같다. 점차 고학력화되고 지식·정보화가 심화됨에 따라 일자리 직종도 비교적 높은 학력수준을 요구하고 있음을 알 수 있다.

중장년 여성의 일자리 직종임을 감안하여 요구되는 학력수준을 고졸이상과 고졸미만으로 구분하고, 그 밖에 별도의 학력을 요구하지 않는 직종에 대해서는 ‘학력제한 없음’으로 구분하였다.

고졸이상의 직종에는 경영·회계 등 사무관련분야, 금융·보험분야, 교육서비스분야, 보건·의료분야, 사회복지 및 상담 분야의 직종을 대부분 포함하고 있다.

고졸미만의 비교적 저학력으로 취업접근이 가능한 분야로는 간병사, 노인도우미 등의 보건·의료분야와 음식서비스 보조원, 주방도우미 등 음식서비스 분야의 직종을 포함하고 있다.

학력과 무관한 직종으로는 산모도우미, 베이비시터와 용역분야의 청소원, 가사도우미 등의 직종을 포함한다. 이와 같은 직종들은 특별한 학력을 요구하지는 않지만, 실제 노동시장에서의 직무수행을 위해서는 일정한 교육훈련을 실시함을 전제로 한다.

표 II-3-6 | 학력수준별 중장년층 여성일자리 직종의 재분류

구분	직종	비고
고졸이상	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경영회계: 데스크안내원, 출납계원, 조서원, 전문비서, 사서보조원 ○ 금융보험분야: 은행대출상품 컨설턴트, 보험상품 컨설턴트 ○ 교육서비스분야: 평생학습강사, 유치원 및 보육교사 도우미, 시니어지도사, 예절교육강사 ○ 보건·의료: 노인케어도우미, 실버시터 ○ 사회복지 및 상담분야: 보육원도우미, 지역사회복지매니저, 지역사회상담활동가 ○ 레저 및 생활: 문화해설사, 숲해설사, 문화재관리 안내원 등 	고학력 직종
고졸미만	<ul style="list-style-type: none"> ○ 보건·의료: 간병사, 노인도우미 ○ 음식서비스: 음식서비스보조원, 주방도우미 등 	저학력 직종
학력제한 없음	<ul style="list-style-type: none"> ○ 보건·의료: 산모도우미 ○ 사회복지 및 상담분야: 베이비시터 ○ 용역분야: 청소원, 가사도우미, 단순노무, 주차관리원 등 	저학력 직종

2) 중장년층 여성일자리 직종의 한계

여기 제시된 중장년층 여성일자리 직종의 특성을 설명하여 보면 다음과 같다. 먼저, 중장년층의 여성일자리 직종을 학력수준에 따라 분류하고 있음에도 실제 직종의 서로 다른 학력수준에 있어서도 유사직종이 있음을 볼 수 있다. 즉, 동일직종이라도 요구되는 학력정도에 따라 직종이 세분화 될 수 있다는 점이다.

하나는 일자리 수요자로서 연령계층 간 일자리 수요의 차이를 반영한 결과로 나타나는 현상을 들 수 있다. 즉, 3, 40대 여성들이 취업하려 하지 않는 직종이면서 노인일자리로는

신체적·물리적 부담이 있는 직종이다. 다른 하나는 중장년층 여성이라도 여성유망직종 분야로 진출이 충분히 이루어질 수 있음에도 노동력의 수요자인 사업체 혹은 기관에서 중장년층 여성인력을 얼마나 선호하느냐에 달려 있기 때문에 중장년층 여성의 진출이 제한되고 있다. 따라서 중장년층 여성일자리 직종은 이와 같은 두 가지 측면의 수요가 반영된 결과라 할 수 있다. 따라서 여기 제시되고 있는 직종들은 일자리 참여자의 학력, 이전의 직업경험이나 경력 여부 등에 관계없이 일반적으로 유망 혹은 적합하다고 제시된 직종들을 정리하여 비교한 것으로 노동시장의 환경이나 사업체 수요, 실제 구직자 수요 등을 고려하지 않고 있다는 점에서 과연 이들 직종이 현실에서 잘 활용될 수 있을지에 대해서는 실증조사를 통한 검증이 요구된다고 할 수 있다. 중장년층 여성 일자리 직종을 구체화하기 위해서는 중장년층 여성의 인적특성을 고려하여 특성에 따른 직종으로 구체화할 수 있을 것이다. 예를 들면, 앞서 선행연구에서 제시되었듯이 이전의 취업경험이나 경력이 이후의 취업과 연계된다고 할 때, 직업경력 여부가 주요한 변수로 작용될 수 있을 것이다.

반면, 오랜 경력단절이후 취업시장에 진입하려고 할 때 이전의 학력정도가 중장년 여성의 취업에 큰 영향을 미치지 못하는 못하겠지만 추가적인 직업교육 훈련의 습득 속도나 새로운 것을 배우고자 할 때 적용력 등은 어느 정도 작용할 수 있을 것이라 판단된다. 따라서 경력단절 기간이 긴 중장년 여성들은 교육훈련을 통한 직무능력의 습득이 반드시 수반되어야 할 것이다.

라. 해외 사례

중장년층 여성일자리 직종에 대한 해외사례는 다음 두 가지 측면을 중심으로 살펴보고자 한다. 먼저, 해외의 고령자 고용정책에서 연령대상이 본 연구와 일치하고 있는지 여부, 본 연구의 연령대상을 포함하고 있는지, 그리고 중장년층 여성일자리 정책이라는 점에서 여성일자리 직종을 고려하고 있는지 여부이다. 여기에서는 우리보다 고령화가 훨씬 앞서 진행된 일본과 미국의 두 나라의 일자리 직종을 중심으로 살펴보고자 한다.

1) 일본

일찍부터 고령사회에 진입한 일본은 고령자 및 퇴직자에 대한 고용연장을 위한 법·제도의 마련을 추진해왔다. 일본의 고령자 고용정책은 크게 세 부문으로 나뉘어 지는데, 첫째 60세 정년에서 65세까지 지속적인 고용 추진, 둘째 재취업을 희망하는 고령자를 위한 조기재취업 촉진, 셋째 정년퇴직 등에 따른 임시적·단기적 취업의 확보 등에 중점

을 둔 고령자고용정책을 전개하고 있다. 고령사회의 심화에 따른 생산가능인력의 감소는 고용연장을 통한 정책에 초점을 두고 있으며, 이와 함께 중장년층 이후 실업 및 이·전직 지원을 위한 재취업지원 서비스가 주를 이루고 있다. 그런데 일본의 고령자 고용 관련 정책은 주로 65세 이상을 대상으로 한 노인일자리에 집중되고 있다. 다른 한편의 고용정책이 근로자의 고용을 지속시키는 정책으로 추진되고 있으나 이와 같은 일본의 고령자 고용정책은 많은 사각지대를 갖고 있다. 예를 들면, 2009년 현재 일본의 55-64세 임금근로자의 42.8%가 비정규근로자(김준영, 2011)의 문제와 중고령 여성은 고령자 고용정책의 사각지대에 놓여 정책적인 지원에서 소외되고 있다. 일본의 중장년층 여성은 2009년 현재 비정규직 비중이 남성 27.8%인데 비해 여성 62.7%로 두 배 이상 높고, 가사부담으로 인해 현실적으로 전일제 일자리에 취업하지 못하고 있어(김준영, 2011) 이들에 대한 취업지원이 별도로 이루어져야 한다. 여기에서는 65세 이상의 노인고용을 위한 정책이 아닌, 50세 이상의 중장년층에 초점을 둔 재취업 지원센터에는 도쿄 고령기 고용취업지원센터, 동경도립 직업능력개발센터 고령자 학교 등이 있는 취업 및 재취업 지원기관의 역할과 기능을 중심으로 시사점을 찾고자 한다.

도쿄 고령기 고용취업지원센터는 (재)동경도 고용개발협회이며 약45세 이상의 중장년층과 사업주가 이용한다. 중장년층 재직자 및 이직자 대상의 서비스로 커리어설계, 취업, 퇴직 준비 등에 대한 상담과 세미나, 그리고 홈페이지 및 정보지를 발행하여 세미나 안내, 중고령자 대상 고용취업상황, 헬로워크(Hello Work) 및 민간취업소개기관에 대한 정보 등을 제공하고 있다. 한편, 사업주 및 사업주단체에 대한 서비스로는 재취업지원, 퇴직준비 등에 대한 상담과 세미나, 회원기업이 실시하는 종업원 연수에 전문강사 등을 파견하거나 정년 및 퇴직 이후 제2의 직업을 얻고자 하는 45세~60세 미만의 사원에 대한 지원 등을 포함(박성정의, 2008)하고 있다.

동경도립 중앙·성북 직업능력개발센터 고령자 학교에서는 동경도에서 운영하는 직업훈련시설로 입교일 현재 45세 이상인자에게 취업에 필요한 지식, 기능을 습득할 수 있는 훈련을 제공하고 있다. 훈련을 받기 위해서는 필기시험을 통해서 선발하며, 장애인이나 고용보험 수급대상자가 아닌 취약계층에 대해서는 훈련수당을 지급하고 있다. 훈련직종에는 인테리어 리폼, 호텔 및 레스토랑 서비스, 경영관리 실무, 비즈니스 경리, 컴퓨터, 인테리어, 주거환경코디네이터, 보일러 설비 등 기술·기능 관련 직종과 사회서비스 관련 직종 등을 포함하고 있어 중장년층의 일자리 직종이 보건의 상담, 사회복지 관련 분야 외에 설비 및 디자인 등 어느 정도의 전문성과 직업기술을 필요로 하는 직종 특성이 있다.

동경 시고토센터는 청년층부터 고령자에 이르기까지 전 연령층에 대한 취업지원을 수

행하는 one-stop 서비스센터이다. 연령계층별로 청년층, 중년층, 장년층의 세 개 코스로 구분하여 취업지원서비스를 제공하고 있다. 이 가운데 장년층 취업지원은 55세 이상의 중고령자를 대상으로 하는 서비스는 취업상담, 구직자 대상 구직지원 교육, 취업 연계의 3단계를 거쳐 이루어진다. 주요 교육훈련 프로그램은 아파트 관리원, 조리보조원, 간병보험사무, 정원사 보조, 청소·용역 등의 단순 노무직종으로 집중되고 있다.

일본은 고령자 고용정책으로 고용연장정책에 초점을 두고 있으며, 고령자 취업지원과 관련해서는 주로 60세 이상의 노인일자리가 대부분을 차지하고 있으나, 중장년층에 대한 고용지원서비스가 일부 이루어지고 있는데, 연령대상별로 55세부터 64세까지의 중고령층을 대상으로 하는 재취업 지원센터가 있어서 후기 경력개발 및 상담서비스를 제공함으로써 중장년층의 취업지원 사업을 별도로 추진하고 있어 대상별 특성에 따른 차별화된 서비스를 제공하고 있음을 알 수 있었다. 우리의 취업지원 사업은 대상별 취업지원이 주로 청년층과 노인층 취업지원으로 구분되어 있고, 중장년층에 해당하는 50대 이후 노인일자리의 적용을 받기 전 단계의 취업지원은 미흡한 실정이다. 50대를 전후로 하여 이·전직이 가장 활발하게 이루어지며, 노년계층으로 가기 전 단계로 이 연령계층에 대한 체계적인 취업지원을 위한 센터설치의 필요성이 있다고 판단된다. 그러나, 일본의 경우에도 이들 연령층의 일자리 직종과 관련하여, 재취업지원 기관에서의 일자리 직종이나 취업처는 한계가 있다. 재취업 지원센터에서 운영되는 프로그램이 주로 주택건축 및 기술, 간병 및 사무보조 서비스 등 직종과 청소·용역 등 단순 노무직종을 중심으로 이루어지고 있어 다양한 직종개발의 필요성이 있다. 또한 중장년층 여성이 접근하기 용이한 일자리 직종에 대한 개발이 필요하다.

2) 미국

미국의 고령자 정책은 이미 1967년에 ‘고용에 관한 연령차별금지법’(Ageing Discrimination in Employment Act, ADEA)를 제정하여 고령으로 인한 고용기회의 제한을 방지하고자 하고 있으나 기본적으로 근로자의 채용과 해고가 자유롭기 때문에 기업체의 큰 부담사항은 아니다.

취약계층으로 중장년층을 포함하는 일자리 정책은 ‘고령자 지역사회서비스 고용프로그램’(Senior Community Service Employment Program)을 들 수 있다.⁷⁾ 이 프로그램

7) 이 프로그램의 내용과 관련하여 이의규(2005) ‘주요국의 중고령층 직업능력개발 정책과 프로그램’, 이지연(2009) ‘미국고령자 지역서비스 고용프로그램 운영과 시사점 모색’의 연구보고서와 관련 홈페이지 http://www.doleta.gov/Seniors/html_docs/AboutSCSEP.cfm를 참조함

램은 미국노인복지법에 근거해서 55세 이상의 저소득 중고령자를 대상으로 시간제 고용 기회를 제공하는 c중장년층을 대상으로 하는 대표적인 중고령자 취업지원 프로그램이다. 즉, 이들 대상자들은 은퇴기 이후 개인의 삶에서 필요로 하는 재정적 준비가 미비한 상태로 노후를 맞이하고 있는 점과 특히 여성의 경우 오랜 가사생활 이후 노동시장으로의 재취업이 거의 불가능한 취약성을 극복함으로써 실제 지역사회가 필요로 하는 인력을 교육훈련을 통해 양성하고 일자리가 필요한 중고령자에게 일자리 기회를 제공하는 프로그램이다. 이 프로그램의 구체적 목적은 첫째, 고령노동자의 성공적인 취업(직업배치)를 위하여 그 직무가 요구하는 직업기술 수준으로 향상시키는 것이며, 둘째, 직업훈련 기간동안 부가적 수입을 제공, 셋째, 노동자의 지역사회참여 증진, 넷째, 지역사회에서 필요한 서비스 인력을 제공하는 것이다. 더불어 보조금이 지급되지 않고 고용을 창출한다는 것이다(이지연, 2009). 이 프로그램의 참여자들은 주당 20시간 일하고 연방, 주 혹은 지방의 최저임금의 최고액을 받는다.

주요일자리는 지역의 다양한 서비스 기관으로 보육센터, 노인센터, 학교와 병원을 포함하는 비영리 및 공공기관에서 일한다. 주요 서비스로는 호스피스, 공원관리인, 급식제공원, 말벗도우미, 아동보호원, 주간보호원, 교사보조원, 법률보조원, 의사사보조원, 행정보조원, 기록원, 문서수발원, 타이피스트, 컴퓨터자료 입력원, 경리사원, 경비원 등의 직종을 포함하고 있다. 2009년 이 프로그램의 성과는 총89,000명이 사업에 참여하였으며, 보조금이 지급되지 않은 일자리 취업률이 48%를 차지하였다. 참여자의 70%가 여성이며, 48%는 소수자이다.

【표 II-3-7】 미국의 지역사회서비스 일자리 및 주요 취업처

구분	주요일자리 직종	주요 취업처
고령자 지역사회서비스 고용프로그램	<ul style="list-style-type: none"> ○ 행정사무 및 보조: 행정보조원, 기록원, 문서수발원, 타이피스트, 컴퓨터자료입력원, 경리사원 ○ 사회복지서비스: 호스피스, 말벗도우미, 아동도우미, 주간보호원 ○ 음식서비스: 급식제공원 ○ 기타: 경비원, 의사사보조원, 공원관리인 	푸드뱅크, 도서관, 병원, 어린이집, 사회봉사집단 및 유사기관
지역사회 고령자 취업일자리	<ul style="list-style-type: none"> ○ 문화분야 일자리 <ul style="list-style-type: none"> - 건축가, 엔지니어 등 전문분야의 퇴직자가 지역의 음학당, 미술관, 건축 및 인테리어 업무에 기여 ○ 환경보건분야 일자리 <ul style="list-style-type: none"> - 55세 고령자의 전문기술 활용을 위한 일자리로 실험실 보조사, 환경 등의 전문기술을 활용 및 홍보분야 일자리 	주민센터, 성인교육센터, 문화센터, 예술관, 박물관, 도서관, 청소년단체, 노인단체, 공원 등

출처: 이지연(2009), 미국고령자 지역사회서비스 고용프로그램 운영과 시사점

이외에도 미국의 고령자 고용촉진을 위한 고용프로그램은 주로 퇴직자의 경력 및 경험을 활용한 자원봉사 프로그램의 일환으로 추진되고 있는 것을 볼 수 있다. 퇴직노인의 자원봉사자 프로그램의 일자리는 학교의 보조교사, 장애활동 보조, 노인돌봄미 활동을 포함하고 있다. 기업경영 등 비교적 전문성이 높은 퇴직경영인 봉사단 프로그램의 일자리에선 주로 경영 상담 및 컨설턴트로서 활용되고 있다. 또한 여성에 특화된 고령자 일자리 프로그램으로 양조부모 프로그램이 있다. 이 프로그램은 소득이 낮은 여성이 주로 참여하고 있으며, 장애시설이나 일시보호센터 등 사회복지 시설에서 그들의 친부모와 같은 역할을 담당한다.

■ 표 II-3-8 ■ 미국 고령자지역서비스 액션 프로그램

프로그램	프로그램 내용
퇴직노인 자원봉사자 프로그램 (Retired and Senior Volunteer Program : RSVP)	<ul style="list-style-type: none"> • 학교에서 교사의 조수역을 하거나 어린이에게 책을 읽는 법을 가르쳐 주는 일, 장애자나 소년들에게 자동차의 운전을 가르쳐주는 일, 병원이나 노인복지관 등에서 노쇠하여 기동이 불편한 노인을 보살펴 주는 일, 노쇠 현상이 심한 고령노인들이 거주하는 가구에서 급식, 세탁, 청소 등을 해 주는 일
양조부모 프로그램 (Foster Grand Parent : FGP)	<ul style="list-style-type: none"> • 이프로그램의 참가자들은 주로 정년퇴직자 중에서도 소득이 낮은 여성노인들임. • 일종의 어린이 돌보아주기 역할로 정신박약이나 장애아의 시설 요양소, 일시보호센터 등에 배치되어 그곳에 수용된 아동들에게 친부모와 같은 역할을 해주는 일을 담당함 • 1일 근로시간은 4시간이며 주 5일간 근무함
퇴직경영인 봉사단 프로그램 (Service Corps of Retired Executive : SCORE)	<ul style="list-style-type: none"> • 과거 기업을 경영해 본 일이 있는 노인 중에서 선발하여 중소기업의 상담과 지도를 하게 하는 것 • 대부분 법률가, 기술자, 은행원, 회계원, 생산분석가, 기타 전문 직종에 종사했던 사람들로 구성
고령자말벗 프로그램 (Senior Companions Program : SCP)	<ul style="list-style-type: none"> • 병약한 노인과 함께 살면서 말벗이 되거나 신변을 보살펴주는 역할

출처 : 이재윤(2006), 고령인력 활용을 위한 노인취업 활성화 방안, pp.41~42. 재구성.

이와 같은 미국의 중장년층 취업지원 및 일자리 프로그램을 통해서 발견할 수 있는 시사점을 다음 두 가지로 제시하고자 한다.

먼저, 미국 고용시장의 환경은 우리나라와 차이가 많다. 자유시장 경쟁체제가 활성화되어 있고, 따라서 노동시장의 유연화를 특성으로 하여 이·전직이 빈번히 발생하고 있다. 이에 연령 등으로 인한 차별의 발생여지가 낮다는 점에서 개인적인 경쟁력이 있다면 취업시장의 진출에 장애요인이 상대적으로 낮다는 것이다. 이러한 점에서 미국은 50대 중장년층을 대상으로 한 별도의 고용정책이나 일자리 지원사업이 있는 것이 아니고, 다만 중장년층의 고용생산성에 대한 실증연구를 통해서 중장년층의 취업성공 사례를 찾아

이들 계층에 대한 취업장벽을 낮추는 것도 중장년층의 취업을 높이기 위한 좋은 방법이라 생각된다.

다른 하나는 노인일자리 직종의 경우, 우리나라는 노인일자리 직종이 주로 생활경험을 활용한 것이거나 낮은 전문성을 갖는 직종이 많은데 비해, 미국의 노인일자리에는 자원봉사 개념이 강하고 특히 전문성 수준이 높은 직종분야-의사, 변호사 등의 일자리가 많은 것으로 나타나고 있어 노인 일자리 직종의 다양화를 모색할 필요성이 있다.

III

서울시 중장년층 여성일자리 창출직종에 관한 조사결과

1. 서울시 중장년층 여성일자리 창출직종 조사결과 분석
2. 중장년층 여성일자리 창출을 위한 직종선정
3. 중장년층 여성일자리 창출직종의 한계와 창출방향

Seoul
Foundation of
Women &
Family

III

서울시 중장년층 여성일자리 창출직종에 관한 조사결과

앞 장에서는 서울시 중장년층 여성의 경제활동상태 및 취업수요에 대한 전체적인 실태를 파악하였다. 실태분석 결과, 50세 이상 중장년층 여성은 육아가 아닌 가사나 집안 일, 혹은 무급가족종사자로의 비중이 높았으며, 취업에 대해서도 다소 소극적인 태도를 나타내고 있다. 그럼에도, 중장년층 여성 가운데 근로욕구를 갖는 사람들도 약 2/5를 차지하고 있고 경제위기에 따라 배우자의 일자리가 불안정한 상황에서 중장년층 여성의 노동시장에의 진입은 불가피해 보인다. 현재까지 분석된 바로는 노후생활에 대한 대비가 미비하거나 생계비 마련의 필요성이 있는 경우에 취업의사를 갖고 있었으며, 다른 한편으로는 ‘의미 있는 삶’을 영위하기 위하여 사회·경제활동에 대한 수요를 갖는 것으로 파악되었다. 베이비 붐 세대의 은퇴현상의 심화와 불확실한 경제 환경, 이로 인한 노동시장의 불안정한 고용은 중장년층 여성으로 하여금 경제활동참여를 촉구하는 요인이 되고 있다.

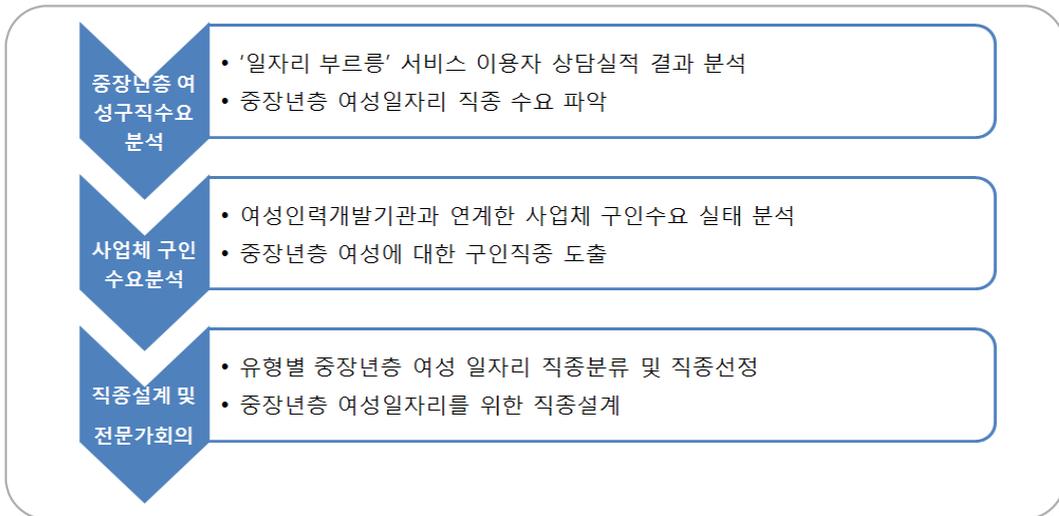
중장년층 여성의 일자리에 대한 수요와 요구에 대응하기 위해서는 중장년층 여성가운데 어떠한 대상집단에 초점을 두고 일자리 개발이 이루어져야 하는지에 대한 대상 집단의 명확화·구체화가 필요하다. 기초통계와 문헌연구에서 분석한 결과로 얻을 수 있는 시사점은 일자리가 필요한 구직집단의 특성은 이전의 경제활동 경험이 없거나, 있었어도 오랫동안 경력단절을 경험하여 일정한 직업교육훈련이 필요한 경우이다. 따라서 중장년층 여성에 대한 일자리창출을 위한 직종개발을 위해서는 보다 실질적인 취업수요를 갖는 대상을 중심으로 한 구체적인 조사와 발굴과정이 요청된다고 할 수 있다.

서울시 중장년층의 여성일자리 직종선정을 위한 구체적인 수요를 파악하기 위해 서울시 취업시장의 노동수요와 공급자 측면에 대한 고려와 반영이 필요하다. 또한 사회·경제 환경의 변화에 대응할 수 있는 직종발굴이 필요하다. 이를 위해 본 연구에서는 중장년층 여성일자리 창출을 위한 직종선정을 위해 다음 세 가지 과정을 거쳐 추진하였다.

첫째, 서울시 중장년층 여성은 어떠한 일자리를 찾는지에 대한 수요를 파악하는 것이다. 이는 구직수요를 파악하는 것으로 서울시 중장년층 여성의 전체 욕구를 반영하기 위해서는 엄격한 표본선정 절차를 거쳐 구직수요 및 일자리 직종을 파악해야 하지만, 비용 등의 한계로 서울시 취업지원서비스의 일환으로 운영되고 있는 ‘일자리 부르릉’ 서비스의 상담일지를 분석하였다. 이 서비스 이용자는 ‘취업의지’를 표명한 사람들이며 따라서 일자리에 대한 실질적인 수요를 갖는 대상집단이므로 서울시 중장년 여성의 일자리 수요를 파악할 수 있는 기초자료로 활용하기에 적합하다고 할 수 있다. 다만, 학력수준, 소득수준, 일자리 경험 등 중장년층의 취업결정요인의 주요변수가 파악되지 못하여 이들 변수를 고려하지 못하는 한계가 있다.

둘째, 중장년층 여성의 취업시장의 한계는 실제 구인업체에서 40대 후반 이후 연령층에 대한 구인을 꺼려한다는 데 있다. 따라서 실제 구인수요가 있는 사업체에 대한 인력수요 파악이 필요하다. 서울시 여성인력개발기관은 구직자에 대한 교육훈련 뿐 아니라 구인수요가 있는 사업체를 발굴하여 구인-구직자를 연계하는 취업지원서비스를 담당하고 있다. 사업체의 구인수요 파악을 위해 여성인력개발기관의 구인수요가 많은 사업체 및 직종이 무엇인가를 여성인력개발기관 취업담당자조사를 통해 파악하였다.

마지막으로, 여성일자리 직종 전문가 조사를 통해 중장년층 여성의 일자리 직종에 대한 적합정도 파악, 중장년층 여성일자리 직종설계를 위한 민간 부문 및 공공부문의 수요와 실제 취업시장에서의 요구되는 일자리 직종이 무엇인지 취업포털사이트 등 관련기관 및 관계자 등 실무자 집단의 전문가 회의를 실시하였다. 이를 통해 취업시장에서 중장년층 여성의 일자리 창출을 위한 직종을 선정하였다.



Ⅲ-1-1 중장년층 여성일자리 직종 선정과정

1. 서울시 중장년층 여성일자리 구직·구인 수요분석

가. 서울시 중장년층 여성 구직수요 분석결과

1) 수요조사 개요

서울시 중장년층의 여성일자리 욕구를 파악하기 위해서 실제 중장년층의 일자리 욕구가 무엇인지 파악해야 할 필요가 있다. 이를 위해서 서울시 중장년층 인적 특성, 즉 학력별·전공별·소득수준별 등 요소에 따른 일자리 직종이 무엇인지 수요조사를 통해서 파악할 수 있다. 그러나 본 연구에서는 ‘엄마가 신났다’프로젝트의 일환으로 2009년부터 추진되고 있는 일자리 상담서비스로 ‘일자리 부르릉’서비스 이용자에 대한 분석을 통해서 중장년층 여성일자리 수요조사를 대체하고자 한다.

2009년부터 총2대의 버스를 이용하여 서울시 전역을 순회하며 내담자의 일자리 상담을 추진하였다.

표 III-1-1 지역(자치구)별 운영현황

(단위 : 회)

구분	계	2009년	2010년
전체	659	323	336
종로구	29	10	19
중구	23	17	6
용산구	34	19	15
성동구	22	10	12
광진구	18	4	14
동대문구	15	5	10
종랑구	40	18	22
성북구	5	-	5
강북구	28	12	16
도봉구	2	1	1
노원구	34	34	-
은평구	32	14	18
서대문구	27	11	16
마포구	38	19	19
양천구	37	18	19
강서구	34	16	18
구로구	42	24	18
금천구	52	28	24
영등포구	10	-	10
동작구	32	14	18
관악구	33	14	19
서초구	29	15	14
강남구	13	5	8
송파구	27	12	15

자료 : 서울여성능력개발원, '일자리부르릉' 이용실적 DB분석

2009년부터 3월부터 2010년 12월 말까지 이용한 이용자는 총 11,729명이며, 이 가운데 결측치를 제외한 11,315명의 이용자 자료가 일자리 수요분석에 사용되었다.

2) 응답자의 인구학적 특성

2009년부터 2010년까지 2년 동안 총 이용자 중 11,315명의 이용자 연령대별 분포를 살펴보면 <표 III-1-2>와 같다. 일자리 부르릉 사업의 이용자 중 50대가 28.2%로 가장 높은 이용률을 보였으며, 다음은 40대 27.3%, 30대 20.8%의 순으로 나타났다. 60대도 12.8%로 50대 이상 중장년층 및 고령층 이용자가 43.5%로 상당한 비율을 차지하고 있다.

표 III-1-2 | 응답자 연령별 분포

구분	빈도	%
전체	11,315	100.0
30대 미만	944	8.3
30대	2,354	20.8
40대	3,087	27.3
50대	3,193	28.2
60대	1,453	12.8
70대 이상	284	2.5

* 결측치=414명

3) 이용자 상담내용 분석

이용자의 상담내용은 크게 구직, 교육, 구직 및 교육 복합, 기타(단순방문)로 구분되고 있다. 상담내용 중 구직에 대한 상담이 41.6%, 구직 및 교육의 복합 상담은 25.0%로 구직 및 직업훈련 교육에 대한 상담이 전체 상담건수의 66.6%에 이르고 있다.

연령별 상담내용을 분석해 보면 그 차이를 확인할 수 있다. 모든 연령층에서 구직 상담이 가장 높은 비율을 차지하고 있지만, 특히 연령이 높아질수록 구직상담의 특징이 뚜렷하게 나타나고 있다. 상담 내용에 있어서 교육상담은 주로 20대, 30대 젊은 연령층의 비율이 상대적으로 높게 나타났고, 구직 및 교육 등 복합 상담은 3, 40대 연령층의 비율이 상대적으로 높았다. 50대의 구직상담 비율은 45.8%, 60대 64.6%, 70대 이상은 73.5%로 연령이 높을수록 구직상담에 집중되고 있음을 알 수 있다.

표 III-1-3 | 연령별 이용자의 상담내용

(단위: %, 명)

상담분류	계	20대	30대	40대	50대	60대	70대 이상
합 계	100.0 (11,687)	100.0 (942)	100.0 (2,348)	100.0 (3,081)	100.0 (3,190)	100.0 (1,451)	100.0 (279)
구직	41.6 (4,857)	35.7	32.3	37.0	45.8	64.6	73.5
교육	16.2 (1,892)	20.1	24.1	18.8	14.7	4.9	.4
구직/교육복합	25.0 (2,919)	27.1	31.2	32.4	24.7	9.2	1.4
기타 (단순방문포함)	17.3 (2,019)	17.2	12.5	11.8	14.9	21.3	24.7

자료 : 서울여성능력개발원, '일자리부르릉' 이용실적 DB 재분석

4) 취업 희망직종 분석

이용자 중 구직 및 교육/구직 복합 상담을 한 경우의 희망직종에 대해 분석한 결과 총 이용자 가운데 구직시 희망직종을 표시한 유효 응답자는 총 8,874명이었다.

서비스 이용자들의 희망직종에 대한 분석결과, 연령대별로 희망직종에 대한 선호의 차이를 확인할 수 있었다. 20대나 30대의 경우 경영관련 일반사무직종에 대한 수요가 상대적으로 높게 나타나고 있으며, 30대와 40대는 방과 후 교사 등 교육서비스 및 강사 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있는 것으로 분석되었다. 50대는 요양보호사 17.6%, 베이비시터 16.9%, 급식도우미 등 12.7% 등의 직종에 대한 선호가 상대적으로 높게 나타나고 있다. 이들 직종은 특별한 전문지식이 없이도 생활경험을 통해서 누구나 쉽게 접근할 수 있는 직종의 특성이 있다. 60대 역시 50대와 비슷한 선호를 나타내고 있으나 단순노무 직종이 30.7%로 가장 높은 응답율을 보이고 있다. 이는 취업시장으로 진출하려는 중장년층 여성의 직업능력이나 역량을 엿볼 수 있는 결과로써 별다른 직업능력을 갖추지 못한 여성들이 취업시장에 진출하려는 것으로 해석된다. 이 외에도 가사나 급식 등의 도우미 관련 직종에 대한 응답비율(17.7%)이 상대적으로 높게 나타나고 있고, 요양보호사 등의 간병인(12.7%), 베이비시터(11.7%) 등의 순으로 나타나고 있다. 70대 이상은 단순노무라고 응답한 비율이 64%에 이르고 있어 응답자의 3/4를 차지하고 있다.

표 III-1-4 | 연령별 취업희망 직종분석 결과

(단위 : %, 명)

희망직종		계	20대	30대	40대	50대	60대	70대 이상
합계		100.0 (8,874)	100.0 (629)	100.0 (1792)	100.0 (2429)	100.0 (2651)	100.0 (1065)	100.0 (180)
경영·회계· 사무	일반사무	7.2 (641)	27.3	15.0	6.0	1.5	0.4	0.6
	경리(세무, 회계)	2.5 (223)	7.0	6.7	1.8	0.2	0.1	-
	무역실무	0.3 (27)	1.7	0.6	0.1	0.1	-	-
	전산관련직 (전산자료입력원 등)	1.4 (124)	2.4	3.9	1.5	0.1	-	-
교육서비스 및 강사	강사(영어, 수학, 방과후교사 등)	8.2 (725)	9.4	15.8	10.4	3.4	2.4	1.7
	지도사(한자, 역사체험, 독서, 전래놀이 등)	2.7 (237)	2.2	5.4	2.7	1.7	1.3	1.1
	유치원교사 (어린이집포함)	1.5 (133)	1.6	1.8	2.2	0.9	0.8	0.6

희망직종		계	20대	30대	40대	50대	60대	70대 이상
	특수교육 및 치료	0.6 (49)	0.3	0.4	0.9	0.6	0.1	-
보건의료	간호사 및 간호조무사	0.8 (73)	1.9	1.3	1.1	0.4	-	-
	요양보호사 (간병인)	10.8 (956)	0.6	2.7	11.6	17.6	12.7	1.1
	병원코디네이터 및 행정관리사	0.7 (59)	1.4	1.6	0.8	0.1	-	-
사회복지	사회복지사 및 사회복지관련일	0.4 (35)	1.0	0.5	0.5	0.3	-	-
	베이비시터	9.2 (819)	0.3	2.1	7.9	16.9	11.7	5.0
	도우미 (가사, 급식, 산모)	8.0 (712)	0.2	1.5	5.3	12.7	17.7	11.1
영업 및 판매	판매 및 영업	4.0 (353)	4.6	3.6	5.6	3.8	0.8	-
	부동산중개인 (경매포함)	0.5 (40)	0.3	0.7	0.7	0.2	0.1	-
정보통신	컴퓨터관련직	0.9 (84)	3.8	2.1	0.5	0.3	0.1	-
음식서비스 및 식품가공분야	조리사	5.7 (508)	2.9	6.1	8.1	6.1	1.8	-
	제과제빵	0.2 (22)	1.1	0.3	0.3	0.1	-	-
	바리스타	0.6 (50)	0.6	0.7	0.9	0.3	0.3	-
	주방보조 및 서빙	2.4 (216)	1.0	1.1	2.5	3.6	1.9	1.1
레저 및 생활	호텔관련서비스직	1.0 (88)	0.5	0.4	1.9	1.1	0.1	-
	웨딩헬퍼 (웨딩플래너포함)	0.6 (50)	-	0.8	0.7	0.6	0.1	-
용역	청소 등	4.4 (390)	0.3	0.5	1.7	8.0	10.3	6.7
	단순노무	8.6 (766)	1.7	1.5	3.2	7.8	30.7	63.9
	생산직	0.8 (71)	0.6	0.9	0.9	0.9	0.2	-
	모니터요원 및 조사원	0.2 (22)	-	-	0.5	0.3	0.2	0.6
고객상담 및 상담전문직	상담관련직(직업상담 가, 고객상담 등)	3.3 (292)	4.5	4.0	5.4	1.8	1.0	-
주부인턴제	주부인턴	1.2 (108)	-	2.2	2.0	0.7	-	-
아미용	미용(미용사,	1.7	4.1	2.7	1.9	0.8	0.5	-

희망직종		계	20대	30대	40대	50대	60대	70대 이상
	네일아트, 피부관리사 등)	(149)						
미술공예조경	화훼 및 조경	0.3 (30)	0.6	0.3	0.5	0.3	0.2	-
섬유 및 의복 분야	수선 및 제작, 디자이너, 리폼 등	0.9 (84)	1.3	1.3	1.1	0.8	0.2	-
기타서비스	서비스직	0.4 (35)	1.1	0.3	0.5	0.3	-	-
전문직	통.번역	0.3 (26)	0.8	0.6	0.2	0.1	-	2.8
	도서관관리 및 사서	0.2 (17)	-	0.3	0.4	0.0	0.1	-
창업	창업	2.6 (234)	1.7	4.4	3.3	2.2	0.8	-
기타	기타	4.8 (426)	11.0	6.2	4.5	3.2	3.5	3.9

자료 : 서울여성능력개발원, '일자리부르릉' 이용실적(2009~2010) DB분석

연령대별로 희망직종에 대한 우선순위대로 1순위부터 5순위까지 재분류한 결과, 20대(20대미만 포함) 연령층은 일반사무(27.3%), 강사(9.4%), 경리(7.0%) 직종에 대한 선호가 높았다. 30대는 교육강사(15.8%), 일반사무(15.0%), 경리(6.7%) 등의 순으로 나타났고, 40대는 요양보호사(11.6%), 강사(10.4%), 조리사(8.1%), 조리사(8.1%) 등을 희망하였다. 또한 50대의 구직 선호가 가장 높은 직종은 요양보호사(17.6%), 베이비시터(16.9%), 도우미(가사, 급식, 산모) 직종(12.7%), 청소(8.0%), 단순노무(7.8%) 등의 순이었고, 60대는 단순노무(30.7%), 도우미(17.7%), 요양보호사(12.7%), 베이비시터(11.7%), 청소(10.3%) 등을 구직직종으로 선호하는 것으로 나타났다. 마지막으로 70대 이상인 경우는 단순노무 직종(63.9%)에 대한 선호도가 매우 높게 나타났다.

표 III-1-5 | 연령별 이용자의 취업희망 직종순위

(단위 : %)

연령별	취업희망 직종 순위				
	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위
20대	일반사무(27.3)	강사(9.4)	경리(7.0)	판매 및 영업(4.6)	상담관련직(4.5)
30대	교육 강사(15.8)	일반사무(15.0)	경리(6.7)	조리사(6.1)	지도사(5.4)
40대	요양보호사(11.6)	강사(10.4)	조리사(8.1)	베이비시터(7.9)	일반사무(6.0)
50대	요양보호사(17.6)	베이비시터(16.9)	도우미(12.7)	청소 등(8.0)	단순노무(7.8)
60대	단순노무(30.7)	도우미(17.7)	요양보호사(12.7)	베이비시터(11.7)	청소 등(10.3)
70대 이상	단순노무(63.9)	도우미(11.1)	청소 등(6.7)	베이비시터(5.0)	-

나. 서울시 사업체의 구인수요 분석

1) 주요 구인직종 10 순위

서울시 19개 여성인력개발기관을 대상으로 2010년 중장년층 여성에 대한 구인실적에 대한 조사를 통해서 서울시 사업체의 구인수요를 파악하였다. 즉, 여성인력개발기관과 협력관계에 있는 사업체에서 중장년층 여성인력에 대한 수요가 높은 업체를 순위별로 10순위까지 분석한 결과는 다음과 같다.⁸⁾

요양보호사 직종에서 총 구인건수 2,564건(구인인원 3,595명)으로 가장 많았고, 다음 이 방과 후 교사나 지도사와 같은 교육서비스 직종의 구인인원이 2,413명으로 높게 나타났다. 다음이 조리사 1,742명, 가사도우미 1,568명, 청소 등과 같은 단순노무 직종이 차지하고 있다. 사업체에서는 강사 및 코칭이나 사무관련직을 제외하고는 특별한 전문적인 지식이나 기술을 필요로 하는 분야보다는 주로 간단한 훈련이나 교육 후에 바로 업무가 가능한 돌봄서비스와 같은 직종에서 중장년층 여성을 선호하는 것으로 보인다. 반면, 강사나 지도사, 코칭 등과 같이 고학력 직종에서 중장년층 여성에 대한 수요도가 높게 나타나고 있는 것으로 분석되었다.

■ 표 III-1-6 ■ 사업체의 주요 구인직종-10순위

(단위 : 명)

순위	구인직종	총구인건수	총구인인원
1	요양보호사	2,564	3,595
2	강사 및 지도사, 코칭	1,978	2,413
3	조리사	1,504	1,742
4	가사도우미	1,528	1,568
5	청소	652	817
6	보육교사 및 보육 도우미	494	792
7	판매 및 판매관련직	514	678
8	사무보조 및 경리	579	650
9	산후관리사	285	633
10	주방보조 및 조리 보조	542	606

주1) 용산여성인력개발센터는 제외된 결과임

이 외 사업체의 중장년층 여성에 대한 인력수요가 있는 직종으로는 베이비 시터의 총

8) 이와 같은 조사결과는 19개 여성인력개발기관의 취업담당자를 대상으로 2010년 한 해 동안 구인수요 실적을 조사한 결과를 분석한 것임

구인건수는 296건(573명), 간병인 등 의료사회복지직 186건(194명), 룸메이드 및 서비스직이 173건(359명) 등의 순으로 나타나고 있다.

이와 같이 서울시 여성인력개발기관과 협력관계에 있는 사업체의 구인직종에 대한 분석결과를 요약하면, 교사 및 강사 직종을 제외하고 주로 3, 40대 청장년층의 구직이 발생하지 않은 직종이면서 동시에 그동안 직장생활의 경험이 없거나 있어도 특별한 전문지식이 없는 경우에 비교적 쉽게 접근할 수 있는 직종의 특성이 있음을 알 수 있다. 이는 앞에서 조사·분석하였던 구직수요가 있는 직종과 연계되고 있음을 알 수 있다.

2) 주요 고용형태

청장년층 여성에 대한 구인수요가 있는 사업체의 고용형태를 조사·분석해 본 결과, 상용직이 47.3%로 거의 절반에 이르렀고, 임시직 23.6%, 시간제 14.9%, 일용직 14.2%의 순으로 나타났다. 또한 같거나 유사한 직종이라도 사업체별로 구인하는 고용형태는 달랐다.

표 III-1-7 구인직종의 고용형태

구분	구인직종	총구인건수
상 용 직	70	47.3
임 시 직	35	23.6
일 용 직	21	14.2
시 간 제	22	14.9
계	148	100.0

다. 전문가 및 실무자 조사결과

노인복지의 차원에서 접근하고 있는 ‘노인일자리’는 일자리 수요처를 크게 공공부문과 민간부문으로 구분하여 노인일자리 유형을 구분하고 있다. 노동부의 고령자 적합직종을 선정함에 있어서 일자리 유형을 생계유지형, 경력개발형, 사회참여형으로 구분하고 있는데(보건복지부, 2010년 노인일자리 사업안내), 이와 같은 구분은 일자리유형에 따라 일자리 직종의 특성을 구체화할 수 있기 때문이다. 이러한 맥락에서 중장년층 여성일자리도 유형별 구분을 통해서 보다 구체적으로 접근할 수 있다.

다양한 인적특성을 갖는 중장년층 여성의 일자리 창출을 위한 직종개발을 위해서 일자리 유형에 따른 맞춤형 일자리 개발이 필요하다. 기초통계분석 및 문헌분석에서 중장

년층 여성의 구직목적은 크게 두 가지 측면으로 구분할 수 있다. 첫째는 생계비 마련을 위한 것이다. 즉, 중장년층 여성이 일자리를 갖는 목적은 현재 생활비에 보탬이 되기 위해서 혹은 장래 노후준비의 미비로 인한 준비의 일환으로 취업을 하고자 하는 것으로 분석되고 있다. 따라서 이와 같은 취업목적에 따른 일자리 발굴이 필요하다. 다른 하나는 ‘일에 대한 보람’을 찾기 위해서 혹은 시간활용을 의미 있게 하려는 등 건강하고 보람 있는 삶을 위해서 일자리를 찾고자 하는 것을 볼 수 있다. 이는 취업의 목적이 생계비 마련에 1차적인 목적이 있기 보다는 사회참여와 보람있는 삶에 있는 것이다. 따라서 중장년층 여성 일자리 유형은 일자리 취득의 목적에 따라, 그리고 기존 일자리 유형을 참고하여 크게 세 개 유형으로 구분할 수 있다. 생계형, 경력활용형, 사회참여형이다. 각 유형의 특징과 유형별 직종을 구분하면 다음과 같다.

우선, 생계형 일자리는 구직자의 일자리 취득목적이 1차적으로 생계비 마련에 있다. 따라서 전일제 고용형태를 가지며 임금수준도 생계유지에 필요한 만큼의 임금을 기대할 수 있는 일자리이다. 여기에 포함된 직종으로는 청소 등 단순노무, 베이비시터, 요양보호사, 제과제빵사, 주방도우미, 단체급식 조리사, 산후관리자 등이다. 둘째, 경력활용형 일자리는 이전의 취업경험이 있거나 직업능력에 있어서 어느 정도 전문성을 갖는 일자리로 주로 교육서비스 및 강사직종이나 경영·회계·사무 관련 직종을 포함하고 있다. 셋째, 사회참여형 혹은 사회공헌형 일자리는 주로 공공부문의 일자리로 지역사회에서 요구되는 서비스 제공자로 참여하는 자원봉사형 일자리로 향토보안관, 지역사회복지매니저나 지역사회상담활동가 등의 일자리 직종을 포함하고 있다.

이와 같은 일자리 유형에 따른 직종을 구분하여 여성인력개발기관 취·창업담당자와 여성직종 전문가를 대상으로 중장년층 여성일자리 직종으로 적합성 정도를 묻는 설문조사 결과를 분석하였다.

1) 생계형 일자리 직종

생계형 일자리는 취업 목적이 생계수단을 확보하기 위한 것으로 다른 직종에 비해 고용형태에 있어서 전일제, 상시적 근무를 필요로 하는 직종이 포함되고 있다. 특히 중장년층 여성일자리 직종으로 시장의 수요가 있는 직종들은 주로 생계형 일자리로써 여기에는 청소, 단순노무, 베이비시터, 요양보호사, 제과제빵사, 케터링 요리사, 주방도우미, 단체급식 조리사, 산후관리자, 주차관리원, 텔레마케터, 중개사 보조원, 판매직, 사무 및 경리직(사무보조), 호텔안내원, 출납계원, 음식제조, 양재, 공예 등의 창업직종을

포함하고 있다.

이러한 생계형 일자리 직종 가운데 중장년층 여성의 일자리로 어느 정도 적합한지 정도를 묻는 질문에 대해 여성인력개발기관 실무자와 일자리 직종 전문가에 대해 설문조사 한 결과는 다음과 같다.

생계형 일자리 직종들 중 실무자 및 전문가 모두 중장년층 여성의 일자리로 적합성 정도가 높게 나타난 직종으로 요양보호사(간병인), 베이비시터, 산후관리자 모두 평균 4.2를 넘어 적합성 정도가 높은 직종으로 분류할 수 있다. 반면, 적합성 정도의 평균점수가 낮은 직종으로는 데스크안내원, 출납계원, 소규모 DB관리자 등으로 평균점수가 2 점대로 나타나고 있다. 전문가들은 중장년층 여성의 인적특성 및 취창업 욕구와 노동시장의 환경을 반영한 판단에 근거한 반면, 실무자들은 사업체의 여성인력에 대한 요구도 및 실제 여성인력개발기관 이용자(교육생 및 상담자 포함) 수요를 반영한 결과로 판단된다. 그런데 이 두 전문가 집단의 인식의 정도가 비슷한 경향을 나타내고 있어 이 분석결과가 어느 정도 신뢰성과 타당성을 갖는다는 것을 뒷받침한다.

표 III-2-1 | 실무자 및 전문가의 생계형 일자리 직종에 대한 적합성 인식 정도

직 종	실무자				전문가			
	빈도수	평균	표준편차	순위	빈도수	평균	표준편차	순위
청소	19	3.89	1.05	6	10	3.50	1.18	9
단순노무	19	4.05	0.85	4	10	3.80	1.03	6
베이비시터	19	4.21	0.85	2	10	4.70	0.48	1
요양보호사(간병인)	19	4.26	0.73	1	10	4.30	1.06	3
제과제빵사	19	2.74	0.87		10	3.50	0.71	
캐atering 요리사	19	3.11	1.15	10	10	3.70	0.48	7
주방 도우미	19	3.95	0.85	5	10	4.00	0.67	4
단체급식 조리사	19	3.89	0.88	6	10	4.00	0.94	4
웨이트리스	19	2.53	1.07		10	3.10	1.10	
산후 관리자	19	4.11	0.74	3	10	4.40	0.52	2
주차관리원	19	3.32	1.16	9	10	2.90	0.99	
텔레마케터	19	2.79	0.85		10	3.20	1.14	
중개사 보조원	19	3.21	1.08		10	3.40	1.07	
판매직	19	3.26	0.73		10	3.50	0.85	9
사무 및 경리직(사무보조)	19	2.63	1.16		10	3.00	1.25	
호텔콘도안내원, 데스크안내원	19	2.32	0.89		10	2.80	1.32	
출납계원	19	2.58	0.84		10	2.80	1.14	
소규모 DB관리자	19	2.63	1.21		10	2.90	1.45	
음식제조, 양재, 공예 등 창업	19	3.84	0.90	8	10	3.60	1.07	8

2) 경력활용형 일자리 직종

경력활용형 일자리는 취업의 목적이 이전 직장경험을 활용할 수 있으면서 경제적인 보상도 기대하는 일자리라 할 수 있다. 따라서 일에 대한 숙련도와 난이도가 있으며, 직무에 대한 전문성을 가진 직종을 포함하고 있다. 주로 다양한 분야의 교육 및 전문강사를 포함한 직종으로 구성되어 있다. 구체적으로 통역가 또는 번역가, 평생학습강사, 주부경력활용강사, 시니어 지도사, 웃음트레이너, 전래놀이 지도사, 아동복지 교사, 유치원보조교사, 식물관리사, 은행대출 상품 컨설턴트, 전문비서, 컴퓨터 수리원, 하드웨어 감리 및 컨설턴트 등이 포함되어 있다.

이러한 경력활용형 일자리 직종가운데 중장년층 여성의 일자리로 어느 정도 적합한지 정도를 묻는 질문에 대해 설문조사 한 결과는 다음과 같다. 먼저, 중장년층 여성일자리 직종으로 경력활용형 일자리에 대한 실무자들의 인식정도는 전문가보다 상대적으로 낮게 나타나고 있음을 볼 수 있다. 경력활용형 일자리 직종의 평균 적합성 정도가 전문가의 경우, 4점을 넘는 직종이 비교적 많은데 비해, 실무자들의 응답결과는 거의 3점대에 머물고 있기 때문이다. 이러한 결과는 실무자가 현장에서의 사업체 인력수요와 인력개발 기관 이용자 노동공급 수요를 반영하고 있다는 점에서 현실적인 시사점을 제공한다. 그럼에도 실무자가 경력활용형 일자리로 상대적으로 적합성이 높은 직종은 문화재 해설가(평균 3.84점), 숲해설가(3.84점), 식물관리사(3.79점), 노인건강 트레이너(3.79점), 평생학습강사(3.74점) 등의 순으로 나타났다. 한편 전문가들은 경력활용형 일자리로 상대적으로 높은 적합성 점수를 부여한 것으로 나타났다. 4.0점 이상의 높은 적합성 점수를 갖는 직종으로 노인건강트레이너, 역사해설 전문가가 각 4.3점으로 가장 높은 점수를 보였으며, 다음은 주부경력활용 강사, 시니어 지도사, 전래놀이 지도사, 문화재 및 숲해설가 등의 주로 교·강사 직종으로 각 4.2점으로 동점을 차지하고 있다. 다음 세 번째로 높은 점수를 받은 직종으로는 웰빙조리 전문가, 평생학습 강사, 웃음트레이너로 평균 4.10점을 나타내고 있다.

표 III-2-2 | 실무자 및 전문가의 경력활용형 일자리 직종에 대한 적합성 인식 정도

직종	실무자				전문가			
	빈도수	평균	표준편차	순위	빈도수	평균	표준편차	순위
통역가 또는 번역가	19	3.05	1.13		10	3.60	1.58	
유치원보조교사	19	3.00	1.25		10	3.60	0.97	
웰빙조리 전문가	19	3.58	1.26	10	10	4.10	0.74	4
준사서원	19	3.37	1.12		10	3.50	1.18	
평생학습 강사	19	3.74	1.05	5	10	4.10	0.74	4
주부경력활용 강사	19	3.37	1.16		10	4.20	1.03	3
노인건강 트레이너	19	3.79	0.85	3	10	4.30	0.67	1
실버전문 컴퓨터강사	19	3.58	0.84	10	10	3.90	0.99	
시니어 지도사	19	3.63	0.68	8	10	4.20	0.79	3
웃음트레이너	19	3.68	0.95	6	10	4.10	0.99	4
전래놀이 지도사	19	3.63	1.21	8	10	4.20	0.79	3
아동복지교사	19	3.21	0.92		10	3.70	0.82	
지역내 응급치료사	19	2.84	1.01		10	3.20	1.14	
문화재 해설가	19	3.84	1.07	1	10	4.20	0.79	3
초등학교 다문화교사	19	3.16	1.30		10	3.90	0.99	
여행안내원	19	3.11	1.15		10	3.90	0.74	
숲 해설가	19	3.84	1.12	1	10	4.20	0.79	3
역사해설전문가	19	3.68	1.34	6	10	4.30	0.82	1
식물관리사	19	3.79	1.23	3	10	4.20	1.03	3
은행대출 상품 컨설턴트	19	2.63	0.96		10	3.60	1.26	
보험상품 컨설턴트	19	2.74	0.99		10	3.50	1.51	
전문비서	19	1.79	0.92		10	2.50	1.08	
컴퓨터 수리원	19	2.00	0.88		10	2.70	1.42	
하드웨어 감리 및 컨설턴트	19	1.95	0.91		19	2.60	1.26	

3) 사회참여형 일자리 직종

사회참여형 일자리는 취업의 목적이 보람있는 건강한 생활을 목적으로 삶의 여가를 일을 통한 사회참여와 사회공헌에 있는 일자리 유형이다. 따라서 일자리의 성격이 자원 봉사 활동과 매우 밀접한 관련을 가진 직종으로 구성되어 있다. 따라서 공공부문의 일자리 직종이 여기에 많이 포함되고 있다. 구체적으로 살펴보면, 향토보안관, 지역사회복지 매니저, 지역사회상담활동가, 환경보안관, 아름다운 실버모니터 요원, 마을디자이너 전담가, 다문화방문지도사, 예절교육강사, 노노케어 도우미, 독거노인 도우미, 실버 건강 관리 지도사가 여기에 포함된다.

이러한 사회참여형 일자리 직종가운데 중장년층 여성의 일자리로 어느 정도 적합한지

정도를 묻는 질문에 대해 설문조사 한 결과는 다음과 같다. 사회참여형 역시 전문가에 비해 실무자의 적합성 점수가 낮게 나타나고 있는 반면, 전문가는 여기 포함된 모든 직종에 대해 비교적 높은 적합성 점수를 부여하고 있다. 중장년층 여성일자리 직종으로 소득수준 여부와 상관없이 삶의 보람과 가치를 담은 ‘괜찮은 일자리’ 직종을 포함하고 있기 때문인 것으로 판단된다. 그럼에도 실무자가 중장년층 여성일자리 직종으로 상대적으로 높은 적합성 점수를 부여한 직종은 독거노인 도우미, 실버건강관리지도사, 예절교육강사, 노노케어도우미로 나타난 반면, 전문가는 노노케어도우미, 독거노인 도우미, 실버건강관리 지도사, 지역사회복지매니저, 지역사회상담활동가 순으로 나타나고 있다. 노노케어 도우미, 독거노인 도우미, 실버 건강관리 지도사는 실무자, 전문가 모두 높은 적합성 점수를 보이고 있다.

▶ 표 III-2-3 ▶ 실무자 및 전문가의 사회참여형 일자리 직종에 대한 적합성 인식 정도

직 종	실무자				전문가			
	빈도수	평균	표준편차	순위	빈도수	평균	표준편차	순위
향토보안관	19	3.89	1.24	4	10	4.20	0.92	6
지역사회복지매니저	19	3.68	1.11	8	10	4.30	0.48	4
지역사회상담활동가	19	3.95	1.08	3	10	4.30	0.48	4
환경보안관	19	3.63	1.50	9	10	4.10	0.99	8
아름다운 실버 모니터 요원	19	3.74	1.15	7	10	4.10	1.29	8
마을디자이너 전담가	19	3.63	1.07	9	10	4.00	0.82	10
다문화 방문 지도사	19	3.37	1.07	11	10	4.20	0.63	6
예절교육강사	19	3.89	1.29	4	10	4.00	0.82	10
노노케어 도우미	19	3.89	1.24	4	10	4.70	0.48	1
독거노인 도우미	19	4.05	0.97	1	10	4.70	0.48	1
실버 건강관리 지도사	19	4.05	0.71	1	10	4.60	0.52	3

2. 중장년층 여성일자리 창출을 위한 직종선정

가. 중장년층 여성일자리 유형별 적합직종

중장년층 여성일자리 직종 가운데 실무자 및 전문가의 적합성 정도에 대한 인식수준에 따라 상대적으로 높은 평균점수를 나타낸 직종을 유형별·응답자 특성별로 정리한 표는 다음과 같다.

현장의 수요에 기반하여 응답한 실무자와 전문가들의 응답은 공통점과 차이점을 동시에 드러내고 있다. 공통점은 각 유형별 일자리 직종을 3순위까지 나열했을 때 거의 비슷한 결과를 나타내고 있다는 점이고, 차이점은 적합성 정도 점수에서 전문가의 평균점수보다 실무자 점수가 상대적으로 낮다는 점이다. 이는 전문가는 중장년층 여성직종으로써 바람직한 직종에 대한 의지를 강하게 반영하고 있는 반면, 실무자는 현장의 수요와 요구를 반영하고 있다는 것이다.

일자리 유형별 특성을 살펴보면, 생계형일자리는 실무자 및 전문가 모두 돌봄서비스 직종을 제시하고 있다는 점이다. 따라서 요양보호사, 베이비시터, 산후관리자가 공통적으로 높은 생계형일자리로 꼽을 수 있다. 생계형이란 현장에서의 일반적 수요가 있다는 것을 의미하는 것이고, 그러한 관점에서 지속성을 갖는 일자리라는 점이다. 경력활용형 일자리의 특징은 주로 교사 및 강사 관련 직종임에도 정규과정의 교과목 강사가 아니라 역사, 문화, 환경, 전통예절 등 분야별 전문지식 외에도 오랜 삶의 철학과 경험을 반영·활용할 수 있는 직종으로 구성되고 있음을 볼 수 있다. 사회참여형 일자리는 민간부문의 수요보다는 공공부문의 수요가 있는 직종으로 지역사회를 기반으로 한다. 예를 들면, 지역사회상담 활동가, 향토보안관, 지역사회복지매니저 등의 직종을 포함하고 있다. 특징적인 것은 사회참여형 중장년 여성일자리 직종으로 독거노인 도우미나 노노케어 도우미 등 노인돌봄서비스 직종이 높은 적합성 점수를 갖는 직종으로 나타나고 있는 점이다. 이는 실무자와 전문가 모두 공통된 견해이다.

【표 III-3-1】 중장년층 여성 일자리 유형별 적합성 정도가 높은 직종

순위	생계형		경력활용형		사회참여형	
	실무자	전문가	실무자	전문가	실무자	전문가
1	요양보호사	베이비시터	문화재해설가 숲 해설가	역사해설전문가 노인건강트레이너	독거노인도우미 실버건강관리사	노노케어도우미 독거노인도우미
2	베이비시터	산후관리자	-	-	-	-
3	산후관리자	요양보호사	노인건강트레이너 식물관리사	전래놀이지도사 문화재해설가 숲해설가	지역사회상담활동가	실버건강관리사
4	단순노무	주방도우미 단체급식조리사	-	-	예절교육강사 향토보안관 노노케어도우미	지역사회복지매니저 지역사회상담활동가
5	주방도우미	-	평생학습강사	-	-	-

주1) 동일한 평균점수인 경우 같은 순위에 포함시켰으며, 동일순위에 포함된 직종 수만큼 이후 순위가 뒤로 물러남

나. 중장년층 여성일자리 창출직종 선정

앞서 진행된 연구수행결과를 토대로 공공기관(자치구 일자리 담당자, 사회복지관 노인일자리 담당자 등), 여성인력개발기관 대표, 취업포털업체 관리자, 노인일자리 및 중장년층 일자리 직종개발 연구자 등 중장년층 여성일자리 적합 직종 선정을 위한 회의의 논의 결과는 다음과 같다. 여기에서 중장년층 여성일자리 창출 방향, 중장년층 여성일자리 선정 등이 논의되었는데, 중장년층 여성일자리 창출 방향과 관련하여 다음 세 가지로 정리할 수 있다.

우선, 중장년층 여성일자리 직종은 기존의 직종을 새롭게 개선하는 것이 접근이 용이하며 현실가능하다는 것이다. 기존의 연구나 조사를 통해 제안된 중장년층 여성일자리 직종들을 살펴보면 전혀 새로운 직종은 제시되지 않았다. 실제 새로운 직종을 창출·발굴하는 것은 쉽지 않은 일이기 때문에 다만 시장의 수요에 대한 면밀한 분석을 통해서 기존의 직종을 새롭게 개선하는 것이 하나의 방법이 될 수 있다는 것이다. 일자리 수요자나 일자리 제공자의 특성들을 분석하여 서비스 내용을 구체화하고 전문화할 수 있다는 것이다. 둘째, 중장년층 여성일자리 창출의 방향에서 기존의 직종과 차별화하기 위해서 고연령, 저학력 직종보다는 고학력 중장년 여성들이 진입할 수 있는 직종을 발굴하여야 한다는 것이다. 현재 고연령, 저학력 직종, 즉 사람들이 가기를 꺼려하는 3D직종이나 단순노무 직종 등은 이미 노동시장의 수요에 따라서 자연스럽게 취업과 연계되고 있기 때문에 실제 취업수요의 사각지대에 초점을 두어야 한다는 것이다. 즉, 중장년층 가운데 어느 정도 학력이 있으면서 괜찮은 일자리를 발굴해야 한다는 것이다. 셋째, 직종을 민간과 공공으로 분류하여 접근하는 것을 제안하고 있다. 중장년층 일자리에 대한 논의가 주로 공공부문을 타겟으로 하고 있는데, 이처럼 정부가 지원하는 일자리에 전적으로 의존하게 되면 많은 예산을 수반하기 때문에 장기적인 지속성을 보장할 수 없게 된다. 따라서 중장년층 여성일자리라도 민간부문의 수요가 있는 직종을 발굴해야 한다. 그래야만 중장년층 일자리로 안정성을 가질 수 있다.

이와 같은 기본방향성에 부합하는 것으로 여성일자리 직종을 크게 다음 세 가지 측면에서 제안할 수 있다. 첫째는 기존 직종을 개선(re-modeling)하는 것이다. 둘째는 중장년층 여성일자리로 괜찮은 직종이다. 셋째는 민간시장을 목표로 한 직종이다.

1) 기존직종의 개선

① ‘노인생활관리사’

이 직종은 기존의 요양보호사 혹은 간병사 직종을 수요자 맞춤형으로 서비스 내용을

보다 세분화하고 근무형태를 개선하여 일자리의 질을 높이자는 것이다. 현재 요양보호사의 활동내역이 너무 단순하여 수요자들의 다양한 욕구를 충족시키지 못하고 있는 것이 사실이다. 또한 이 직종에 참여하고 있는 종사자도 근무환경이 열악하기 때문에 자격증을 가지면서 참여하기를 꺼리고 있다. 따라서 서비스 내용을 좀 더 간편하게 하면서 중장년층이 접근하기 쉽도록 개선하는 것이다.

② ‘에듀시터’

현재 중장년층 수요가 높은 직종의 하나는 베이비시터이나 베이비시터와 같이 단순히 아이를 돌보는 것이 아니라 간단한 학습지도나 스토리텔러 등 돌봄과 교육을 접목시킨 에듀시터로의 전환하여 직종을 개선하는 것이다. 향후 주5일 수업제도가 본격화되면 주말에 아동·청소년에 대한 돌봄 수요가 급격히 증가할 것으로 보인다. 그런데 단순히 식사를 챙겨주거나 아이를 돌보는 것이 아닌 돌봄의 ‘내용’을 가미한다면 보다 수요자 지향적인 서비스를 제공할 수 있을 것이다. 현재 여성가족부의 일가정 양립을 위한 지원사업으로 보육도우미나 학습도우미를 파견하고 있는데, 좋은 반응을 거두고 있다. 이 점에 착안하여, 현재 아이돌봄서비스 직종을 에듀시터로 재설계·개선한다.

2) 중장년층 일자리로 ‘괜찮은 직종’

기본적으로 중장년층 여성들을 위한 진로설계 프로그램이 필요하다. 자라나는 세대로 아동이나 청소년들을 위한 진로지도 교육들은 많으나 중장년층을 위한 진로교육은 거의 없는 형편이다. 은퇴 후, 혹은 자녀양육 후 노후를 보람있게 즐길 수 있도록 하는 중장년층 진로프로그램으로 “출구전략프로그램”의 개발이 필요하다. 이와 함께 중장년층을 목표집단으로 하는 전문 취업상담사의 양성과 취업연계를 꾀할 수 있다.

① 후기경력 상담사

고학력 중장년층 여성이 활동하기에 적합한 직종으로 중장년 여성들이 은퇴 후나 후기 새로운 진로를 설계 및 상담해줄 수 있는 코칭이나 컨설턴트를 양성하고 일자리 창출하는 것이다. 중장년층에 특화된 직종과 취업처를 연계해 줄 수 있는 인력 양성이다. 현재 경력 단절이나 중장년여성들의 취업의식을 고취해 줄 수 있는 집단상담프로그램을 실시 중인데, 이 프로그램은 커리어상담사들이 진행하고 있다. 이처럼 경력단절 여성 뿐 아니라 중장년층의 인적특성, 경력, 취업욕구 등을 종합하여 체계적으로 지원할 수 있는 중장년층 전문취업상담사의 양성과 배치가 필요하다. 대졸이상의 학력과 이전의 직장 및 풍부한 사회경험

을 가진 사람들이 취업정보에 대한 자료수집, 분석, 적절한 정보제공을 할 수 있을 것이다.

② 평생교육강사

중장년층은 사람의 생애주기에서 인생의 경험과 지식이 가장 풍부한 시기라고 할 수 있다. 특히 그동안 직장과 사회생활을 지속적으로 이어온 경력이 있는 중장년 여성은 사회생활 가운데서 경험적으로 체득한 많은 경험적 지식을 활용할 수 있는 직종으로 개선할 수 있다.

이와 같은 중장년층의 특성을 반영할 수 있는 직종의 하나로 평생교육강사를 들 수 있다. 평생교육강사 분야는 그동안 경력단절 여성들의 진출이 가장 활발한 유망직종 분야이면서 시장에서의 수요도 많은 분야이다. 특히 고학력 여성들의 일자리직종으로 교육훈련 후 학교 교과목, 특별활동 등 다양한 분야로의 교·강사 활동이 가능하다. 중장년층의 생애주기에서의 위치는 인생의 가장 풍부한 경험과 지식을 통해서 후세대에 대한 교육과 가르침을 주어야 하는 시기로 중장년층 여성일자리 직종의 일환으로 평생교육강사를 고려해 볼 수 있는데, 기존의 고학력 경력단절 여성들의 교육서비스 분야와 차별화된 강사분야를 발굴한다면, 크게 두 가지 방향에서 접근할 수 있다.

첫째는 중장년 여성들의 생활경험과 지식을 2세대에 전수 하는 차원에서의 강사분야로써 생활노하우 강사, 주부9단 코칭 및 컨설턴트, 전통요리 및 밑반찬 조리강사 등을 들 수 있다. 둘째는 고학력이면서 직장 및 사회생활의 경험이 풍부한 사람들이 참여할 수 있는 분야로 인생의 깊은 철학과 비전을 제시해 줄 수 있는 교육서비스 분야이다.

전자는 2-3세대 연계 강사이며, 후자는 1-3세대 연계 강사이다. 이들은 별도의 교육훈련없이, 일자리 수요처에 즉시 투입하여 일할 수 있다.

표 III-3-2 | 중장년층 여성 평생교육강사 진출분야

구분	1-3세대 연계	2-3세대 연계
교육분야	<ul style="list-style-type: none"> - 사회와 인생의 비전과 철학을 제시 할 수 있는 전문 인성교육 - 고전인문학 강좌 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 생활 노하우 강사 - 주부9단 코칭 및 컨설턴트 - 전통요리 전수 - 전통의상 전수
중장년층의 자격 특징	<ul style="list-style-type: none"> - 고학력이면서 공직 및 교육분야 등 직업 및 사회경험 경력자 	<ul style="list-style-type: none"> - 전문분야로써 프로 주부 (가정생활, 자녀교육 등)
주요 수요처	<ul style="list-style-type: none"> - 중·고등학교, 청소년 수련관 등 청소년시설 	<ul style="list-style-type: none"> - 사회복지관, 주민자치센터 등 평생교육기관
직종 특징	<ul style="list-style-type: none"> - 학교 교육과정에서 제공하지 못하는 사회경험과 지식철학을 고전 등의 수단을 통해 후세대에게 전수 - 라이프 코칭의 역할 - 사회적 책임 수행으로 참여자의 자긍심 고취 	<ul style="list-style-type: none"> - 오랜 주부경력을 통해 쌓은 노하우를 이전세대에 교육 - 이전세대에 대한 코칭 역할 - 생활경험과 사회적 책임을 결합하여 직업으로서 자긍심 고취

3) 민간부분의 수요처 발굴

① 상품판매원

각종 상품을 판매하는 사람으로 상품이 생산자로부터 최종 사용자에게 전달되는 유통 경로의 최종 단계를 맡는 사람이다. 따라서 상품설명, 계산과 포장, 상품진열 및 정리, 반품처리 및 고객정보 관리 등의 업무 등이 포함되어 있다.

대부분 프랜차이즈 직원으로 청소년 및 청년층이 일하고 있지만, 취업의 지속성과 일의 안정적 운영을 위해서 중장년층 여성이 잇점이 있다. 미국의 경우에도 대형마트(월마트)에서 기업의 전략의 일환으로 55세 이상의 중장년층을 활용한 결과 이직률이 낮아지고 업무몰입도가 높아 생산성이 높아진 사례가 보고되고 있다(김시진외, 2008). 롯데리아의 경우, 현재 주부사원을 고용하여 활용하고 있다. 중장년층 여성의 특징점을 활용하여 백화점이나 마트 판매사로 일할 수 있다.

② 조사원(모니터요원)

내년 총선과 대선으로 리서치회사에서 조사원에 대한 수요가 증대하고 있다. 또한 최근에는 리서치회사에서 기업들의 모니터링도 담당하기 때문에 많은 모니터 요원에 대한 구인수요가 증가할 것이 예상되고 있다.

조사원은 어느 정도의 학력수준을 요구하기 때문에 고학력 직종으로 적합하다. 리서치회사와 서울시가 협약을 통해 여성인력개발기관에서 교육시켜 인력을 양성하고 리서치회사로 바로 취업으로 연계할 수 있는 절차를 마련하면 현실화될 수 있을 것이다. 민간기업들과 협력하여 시범사업을 통해 점차적으로 확대할 수 있다.

전체 논의에서 제안된 중장년층 여성일자리 직종을 요약하면 다음과 같다.

표 III-3-3 | 중장년층 여성일자리 제안직종

구분	제안직종	직종 특징	비고(특징)
생계형, 경력활용형	노인생활관리사	- 학력제한 없음	기존 직종 개선
	에듀시터	- 고학력 중장년층 여성	
생계형	판매원(프랜차이즈)	- 학력제한 없음	민간수요처
	조사요원	- 고졸이상 학력	
경력활용형	후기경력상담사	- 고학력, 이전 취업경험 유	고학력직종
	평생교육강사	- 고학력, 이전 취업경험 유	

다. 중장년층 여성일자리 창출을 위한 시범직종 선정

중장년층 여성일자리 창출을 위한 직종선정을 위한 절차로 본 연구에서는 일자리 수요자 분석, 사업체 여성인력 수요조사 결과, 관계자 및 전문가 회의 등 다양한 방법을 활용하였다.

먼저, 서울시 중장년층 여성의 일자리에 대한 수요를 ‘서울시 일자리 부르릉’서비스 이용자 분석을 통해 파악하였다. 이 서비스의 이용자가 서울시 중장년층 여성의 일자리 욕구를 완전하게 대표할 수는 없지만, 서울시 전역을 순회하여 모든 여성시민이 이용할 수 있다는 점에서 어느 정도 일자리 욕구를 갖는 시민의 욕구를 파악하는 것이 가능하다. 둘째, 여성인력개발기관과 협력하는 사업체의 중장년층 여성일자리에 대한 인력수요를 파악하였다. 여성인력개발기관이 서울시 여성의 능력개발 및 취업지원과 관련한 중요한 전달체계라는 점에서 경력단절여성의 여성인력 수요를 파악할 수 있다. 셋째, 앞선 과정을 통해서 분석한 기초자료를 토대로 하여 취업포털사이트의 의사결정자, 기초자치단체 및 공공기관 일자리 담당자, 여성인력개발기관 취·창업 전문가, 연구자 등으로 구성된 전문가회의를 거쳐 서울시 중장년층의 일자리 창출을 위한 직종을 도출하고자 하였다. 이를 위한 직종도출의 방향은 크게 다음 세 가지 측면에서 정리할 수 있다.

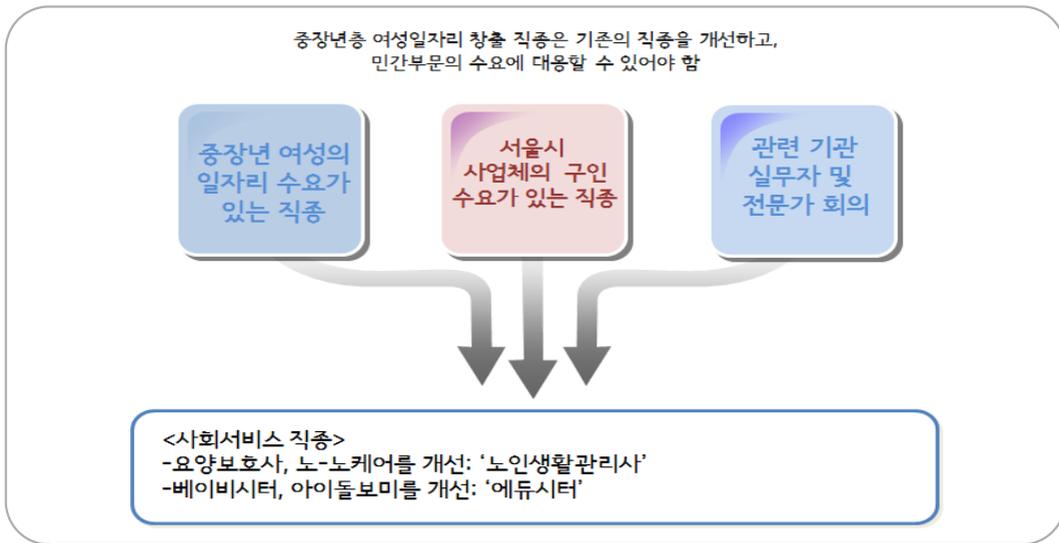
첫째, 중장년층 여성일자리는 이전의 직업경험과 긴밀하게 연결되어 있으므로 그동안 없는 새로운 직종을 발굴하는데 한계가 있다. 따라서 기존의 있는 직종들 가운데 틈새 직종을 적극적으로 모색하고 개선 발굴하여야 한다는 점이다.

둘째, 중장년층 여성일자리 틈새를 개척해야 할 하나의 분야는 괜찮은 일자리 직종의 발굴이 필요하다는 점이다. 이미 앞선 각종 통계 및 수요조사에서 나타났듯이 저학력, 낮은 숙련도의 단순노무직 직종이 많았다. 따라서 이전의 고학력이면서 전문직종의 경험을 살릴 수 있는 괜찮은 일자리 직종의 발굴이 요구된다는 점이다.

셋째, 여성일자리 수요처로서 민간부문의 수요에 대응할 수 있는 틈새 직종의 발굴이 요청된다. 이미 노인일자리 사업을 통해서 공공부문에 제공하는 일자리 수는 크게 확장되고 있다. 또한 공공부문의 일자리는 정부 재정을 확보해야만 일할 수 있는 한시적 일자리에 불과하다. 따라서 민간부문의 소비시장을 목표로 한 일자리 직종 선정이 필요하다.

50세 이후 중장년여성에 대한 경제활동상태의 조사분석 결과에서 나타났듯이 이 시기에 가족돌봄 종사자 비율은 오히려 높아지는 반면, 경제활동참여 비율은 낮아지고 있는데, 특별히 경제활동 의지가 있는 사람들은 생계비 마련이 필요한 사람들이라는 것이다. 이러한 점을 고려하면 서울시 사업체의 일자리 수요처 조사에서 나타나고 있는 중장

년층 일자리 직종으로 돌봄서비스 직종을 피해갈 수 없다. 누구를 대상으로 하느냐에 따라서 기존 직종을 새롭게 개선할 수 있을 것이다. 하나는 ‘노인’ 대상 돌봄서비스이며, 다른 하나는 ‘유아 및 아동’을 대상으로 하는 돌봄서비스이다. 일명 ‘노인관리사’와 ‘에듀시터’를 제시하였다.



Ⅲ-1-2 | 중장년층 여성일자리 시범 직종

3. 중장년층 여성일자리 창출직종의 한계와 과제

가. 중장년 여성일자리 직종발굴의 한계

정부는 최근 ‘100세 시대 프로젝트’를 발표했다. 이는 그동안 평균수명 80세에 맞춰진 교육, 정년, 복지 등 국가정책의 틀을 100세 시대에 맞게 바꾸자는 것이다.⁹⁾ 이러한 관점에서 50세 이후 중장년층은 인생의 가장 중심에 서 있는 시기이고 다른 한편으로는 경제능력이 거의 소멸되어가는 노년기의 중간단계로 삶의 위험이 가장 집중된 시기이기도 하다.

중장년층 여성의 인적자원으로서 갖는 특성을 장점 및 단점 분석을 통해서 강점과 한

9) 통계청의 발표자료에 의하면 2010년 11월 현재 100세 이상 고령자는 1,836명(여성 1,580명, 남성 256명)으로 나타났다. 이년 5년전 961명보다 거의 배 가량이 증가한 수치임

계를 제시할 수 있다. 먼저 직종 및 업무분야의 전문성과 관련하여, 풍부한 생활경험을 바탕으로 한 삶의 지혜와 경륜을 갖추고 있으며, 돌봄노동 및 감정노동에 능함, 단순 반복적 업무에 능하다, 젊은 여성들이 하기 싫어하는 일을 수행한다, 따라서 서비스 업종이나 기업가적 마인드가 있는 경우 경험을 살린 창업이 가능하다. 반면, 이전의 취업경험이 없는 경우에는 특별한 기술기능이 없고 고숙련 일자리에 부적합하며, IT 등 최신 전문지식에 대한 이해가 낮고 기초직업능력이 부족하다. 둘째, 사회성과 직무능력과 관련하여 장점은 성실하고 협동심이 강해 작업시간을 준수하는 등의 직무몰입이 높은 특징이 있다. 또한, 젊은 층에 비해 상대적으로 높은 책임감과 낮은 취업 눈높이를 가지고 있어서 직업선택의지가 있는 경우 즉시 취업할 수 있다. 반면, 일에 대한 두려움과 자신감 결여, 직장문화에 대한 이해가 부족하다, 어른 대접을 받으려는 경향과 현실감 결여, 직업에 대한 사회적 평판에 민감하는 등 업무이외의 요소가 중요한 고려사항이 된다. 고용형태와 관련하여 중장년층 여성들은 자녀양육에 대한 부담에서 해방되어 있기 때문에 시간적으로 여유가 있으나, 반면 체력상의 제약은 단시간 근로에 오히려 적합할 수 있다.

표 III-4-1 | 중장년 여성 인적자원 특성

구분	장점	단점
직종 및 업무분야의 전문성	<ul style="list-style-type: none"> - 돌봄노동 및 감정노동에 능함 - 풍부한 생활경험을 바탕으로 한 삶의 지혜, 경륜 - 단순반복 노동을 수행하는데 적합 - 청년여성들이 하기 싫어하는 일 수행 가능 - 기업가적 마인드가 있을 경우 경험을 살린 사업, 창업 가능 - 서비스업종에 적합 	<ul style="list-style-type: none"> - IT와 같은 최신 전문지식에 대한 이해가 낮고, 기초직업능력 부족 - 고숙련 일자리에 부적합 - 경력단절로 인해 특별한 기술기능이 없음
사회성 및 직무능력	<ul style="list-style-type: none"> - 성실하고 협동심이 강해 작업시간을 준수하는 등 직무몰입이 높음 - 젊은 층에 비해 상대적으로 높은 책임감과 낮은 취업 눈높이 - 풍부한 사회적 네트워크 - 헌신적인 태도 - 일단 적응하면 이동이 적음 - 학습능력이 있음 	<ul style="list-style-type: none"> - 일에 대한 두려움과 자신감 결여 - 직장문화에 대한 이해 부족 - 어른 대접받으려는 경향과 현실감 결여 - 직업에 대한 사회적 평판을 중시 - 소득수준에 따라 근로의욕이 부족할 수 있음
노동시간	<ul style="list-style-type: none"> - 자녀양육기 종료로 풀타임으로 일 하는게 가능함 (시간적 여유) - 단시간 근로에 적합 	<ul style="list-style-type: none"> - 전일제 근로와 맞지 않음
기타	<ul style="list-style-type: none"> - 고숙련 경력자를 단시간 저임금 일자리에 활용할 수 있어 고용비용에 비해 생산성이 높음 - 젊은 층에 비해 상대적으로 낮은 학력수준 - 고학력은 일에 대한 관심이 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 체력에 한계가 있음 - 연령에 대한 편견 및 장벽(연장자에게 업무를 지시하는 것을 불편하게 느낄 수 있어 작업 관리에 어려움이 있음)

이와 같은 중장년층 여성인적자원의 특성은 학력, 취업경험, 소득 수준 등의 보다 구체적인 변인을 고려하지 않은 중장년층 여성의 공통적인 특성이다. 이러한 변수를 고려한다면 중장년층 여성인적자원의 특성은 훨씬 다양한 특성을 가지나 이들 다양한 변수의 고려는 이미 중장년층 여성 일자리 창출 대상이 아니므로 여기에서는 이러한 개별 변수를 반영하지 않은 일자리 창출의 수요가 있는 대상에 한정하여 중장년층 여성 일자리 창출의 한계를 설명하고자 한다. 크게 두 가지 측면에서 설명할 수 있는데, 하나는 돌봄 및 단순 노무직종에 집중되어 있다는 것이고, 다른 하나는 앞의 한계와 깊이 관련된 것으로 고학력 전문 직종의 부족현상이다.

1) 돌봄 및 단순 노무직종에 집중

교사 및 강사 직종을 제외하면 중장년층 여성의 일자리 수요는 대부분 돌봄 및 단순 노무직종에 집중되고 있다. 이러한 결과는 서울지역의 직업·고용구조에 관한 기초통계 자료 분석, 서울시 중장년층 일자리 수요조사 결과 분석, 서울시 사업체의 구인수요 직종 등 다양한 조사 및 자료에 대한 분석에서 공통적으로 도출된 결과이다.

현재 서울시 산업 및 직업구조에서 중장년 여성이 주로 분포한 산업 및 직업구조를 분석한 결과는 ‘숙박 및 음식점업’에서 매우 높은 종사비율을 나타내고 있으며, 이외에도 ‘사업시설 관리 및 사업지원 서비스업’ 분야가 다른 연령계층에 비해 높은 비율을 차지하고 있어 주로 청소나 용역 관련 노무직종에서 우세한 수요를 보이고 있었다. 직업별 종사현황도 이와 같은 맥락에서 설명할 수 있는데, 음식서비스 관련직 종사자가 50대 여성의 1/5이상을 차지하고 있고(22.2%), 다음이 영업 및 판매관련직(20%), 경비 및 청소관련직(14.6%) 순으로 나타나고 있다. 60대 여성의 경우, 경비 및 청소관련직의 비중이 더욱 높아져서 60대 여성응답자의 거의 2/5에 이르는 38.6%를 차지하고 있다. 이처럼 취업시장에서 50세 이상 중장년층의 구인수요는 전문성이나 고난이도의 직종분야보다는 3, 40대 청·장년층이 꺼려하는 직종에 집중되고 있다는 것이다. 한편, 서울시 여성인력개발기관의 중장년층 여성의 주요 구인처에 대한 조사결과¹⁰⁾에서도 전문직종이나 고숙련 직종수요보다는 숙련직종이나 요양보호사, 간병인, 베이비시터 등과 같은 사회서비스 직종에의 인력수요가 많아서 중장년층 여성을 필요로 하는 산업분야가 제한되어 있음을 알 수 있다. 또한 실제 중장년층 여성의 일자리에 대한 수요조사에서도 5, 60대

10) 여성인력개발기관이라고 하는 기관의 특성상 전 산업체와의 연결되어 있지 않은 한계에도 불구하고 이 기관은 전 연령층의 능력개발과 취창업을 연계하는 전문취업지원 기관이라는 측면에서 여성인력에 대한 수요를 파악할 수 있는 중요한 수단이 되고 있음

여성의 일자리 수요가 높은 직종으로 요양보호사, 베이비시터, 도우미, 단순노무 등 사회서비스업 관련 직종 중심으로 나타났다.

이와 같은 분석결과는 서울시 중장년층 여성일자리 창출을 위한 직종발굴의 중요한 시사점을 제시하고 있다. 비록 중장년층 여성일자리 직종에 대한 구인-구직 수요가 단순노무 직종이나 요양보호사나 베이비시터와 같이 돌봄서비스 직종에 집중되어 있지만 실제 이러한 산업분야 일자리 창출의 가능성이 높은 것으로 판단된다. 따라서 돌봄서비스와 같은 사회서비스업 관련 직종의 다양한 일자리 직종발굴이 필요하다고 할 수 있다.

2) 고학력·경력활용을 위한 직종 부족

서울시 산업별·직업별 고용구조 통계분석 결과, 교육 및 자연과학, 사회과학 연구 관련직이나 관리직, 경영·회계·사무관련직 등 전문직종이나 고학력 직업 분야에서 중장년층이 차지하는 비율은 낮게 나타나고 있다. 이와 같은 직업분야는 특히 40대에서 50대로의 이전과정에서 그 비율이 눈에 띄어 낮아지고 있어 여성의 경우 이 시기에 퇴직 및 이직 비율이 빈번하게 이루어지고 있는 것을 알 수 있다.

한편, 여성인력개발기관 중장년 여성인력 수요가 있는 사업체의 중장년 여성인력수요가 있는 직종으로 강사 및 지도사, 코칭 등과 같은 고학력 직종이 유일하게 포함되어 있는 것으로 나타났다. 하지만 중장년층이상 직종에 고학력 직종에 대한 수요가 없는 것은 아니나 주로 공공부문에서 수요가 있다는 점에서 사회공헌형 혹은 사회참여형 일자리 직종에 집중되고 있는 것이 사실이다. 예를 들면, 취약계층에 대한 생활멘토, 문화유산 해설사, 숲해설사, 환경생태사 등은 주로 일정지역 내 센터에서 후세대에 대한 교사나 강사로 수요가 있으며 무엇보다 삶의 보람을 높일 수 있다는 장점이 있다. 이러한 현상은 실제 일자리에 대한 수요자, 즉 중장년층 여성의 일자리에의 접근 목적과 일맥상통하고 있음을 알 수 있다. 즉, 생계수단으로써의 구직을 희망하는 대상층을 제외하면 '의미 있는 삶'을 위해 일자리를 갖기 원한다는 중장년 여성 대상층의 사회참여를 통한 일자리 취득목적과 일치한다. 즉, 공공부문의 다양한 기관(도서관 및 청소년시설, 사회복지관, 노인종합복지관 등)에의 활동을 통해서 일자리 취득 목적을 달성하는 것이다.

나. 중장년층 여성일자리 직종 발굴을 위한 과제

1) 돌봄서비스 직종의 개선

돌봄서비스 관련 직종이 근로환경 및 근로조건의 취약성으로 인하여, 여성직종으로 환영받지 못하고 있는 것이 사실이다. 즉, 돌봄서비스 관련 직종은 ‘괜찮은 일자리’¹¹⁾가 아니라는 것이다. 이러한 이유 때문에 중장년층 여성의 일자리 직종으로 요양보호사, 간병사, 베이비시터 등 주로 돌봄서비스 직종으로 집중되고 있는데 대해 한편으로 많은 비판들도 있지만, 다른 한편으로 다양한 돌봄 직종이 실제 여성의 고용확대를 가능케 함에 따라 결과적으로 여성경제활동참가율이 크게 증가한 것은 이미 서구 선진국의 경험을 통해 잘 알려진 바이다. 따라서 우리의 여성경제활동참가율을 높일 수 있는 분야도 사회서비스 분야의 돌봄 직종의 확대를 피할 수 없다. 즉, 사회서비스의 확대와 이 분야 일자리의 증가는 전통적으로 가정에서 여성이 주로 담당해 온 ‘돌봄노동’을 사회적으로 해결함으로써 많은 여성들이 노동시장으로 진입할 수 있는 계기가 될 수 있기 때문에 현재 돌봄 직종의 열악한 근로여건 및 취업환경의 개선을 통해 괜찮은 일자리로의 개선이 과제이다. 이를 위해서는 사회서비스를 제도화할 수 있는 장치를 마련하고자 하는 정부의 노력이 이루어지고 있다.

제도화를 위해서는 서비스의 세분화와 구체화를 통해 서비스 질을 높이고 이에 따른 보상체계를 개선하는 등의 선순환 구조를 만드는 것이다(오은진, 2009). 여기에 일자리 참여자에 대한 철저한 직업교육과 소양교육 등 직업능력개발이 필수적으로 이루어질 때, 돌봄서비스 관련 직종이 전문화되고 여성친화적 직종으로 특성화 될 수 있는 것이다. 본 연구에서 제시한 ‘노인생활관리사’나 ‘에듀시터’ 역시 기존의 돌봄서비스 직종을 개선한 것으로 서비스의 내용을 구체화·세분화하여 서비스 이용자의 다양한 수요를 반영하고, 근로여건을 개선함으로써 중장년층 여성 일자리 창출직종으로 제안하였다.

2) 유형별·중장년층 특성별 맞춤형 직종개발 활성화

중장년층 여성의 일자리 직종이 다른 연령계층의 일자리 직종과 명확히 구분되는 것은 아니지만 노동시장에서 연령으로 인한 일자리가 배제되는 상황에서 중장년층 여성의

11) ‘괜찮은 일자리’를 구분하는 기준은 다양하겠지만, 크게 다음 네 가지 요소를 포함하고 있음. 첫째 임금수준이 임금분포상 중위값의 50%이상의 일자리, 둘째, 기업복지혜택이 있는 일자리, 셋째, 고용안정성이 있는 일자리, 넷째, 사회보험 가입이 가능한 일자리(이성균, 2009).

인적특성, 특히 장점을 가장 잘 활용할 수 있는 직종으로 특성화하여 중장년층 여성일자리 직종으로 차별화하는 것도 한 방법이 될 수 있다. 중장년층은 다른 연령계층에 비해 경험의 폭이 넓어서 직종개발의 폭이 훨씬 광범위할 수 있다.

이러한 맥락에서 중장년층 여성일자리 직종은 여성인적 특성 및 노동시장의 일자리 수요에 대한 조사를 통한 맞춤형 직종개발이 필요하다. 실제 여성인력개발기관 취업알선 및 상담을 담당하는 실무자와 전문가를 대상으로 심층조사 한 결과 중장년층 여성일자리 활성화를 위한 방안으로 수요조사에 기반한 맞춤형 직종개발 및 직업훈련에 대한 의견들이 가장 많이 제시되었다. 맞춤형이라 할 때 고려할 수 있는 변수로 가장 중요한 것은 일자리 수요처이며 동시에 노동의 공급자로서 중장년 여성 자신에 관련한 변수로 본인의 취업의지, 학력, 취업경험, 직무수행능력 등이 고려변수가 될 것이다. 학력수준에 대한 중요성 정도는 높지 않은 것으로 분석되었는데 이는 중장년 여성의 경우 경력단절기간이 길어질 경우 이전의 학력수준은 노동시장에서 취업시장 진입에 오히려 장애요인으로 작동하기 때문인 것으로 해석된다.

표 III-4-2 | 중장년층 여성일자리 직종개발시 고려요소의 중요도

구분	사례수	평균	표준편차
학력수준	10	3.90	0.57
직업경험	10	4.30	0.48
직업능력	10	4.20	0.63
본인의 취업욕구	10	4.40	0.97
임금수준	10	4.00	0.67
일의 보람	10	3.60	0.84
일자리 수요처	10	4.90	0.32

중장년층 여성일자리 직종을 제안하는데 있어서 일자리수요처로서 공공부문과 민간 부문으로 나누고, 중장년 일자리 유형에 따라 제시하고자 한다.

① 공공기관의 중장년층 여성일자리 수요처

중장년층 여성일자리 수요처로 공공기관을 들 수 있다. 서울시 및 자치구 각 구청, 경찰서, 공공도서관, 청소년시설, 예술관·미술관, 박물관, 공원, 보육시설, 국·공립학교, 사회복지시설 등을 포함하고 전 지역에 퍼져있다. 서울시에는 약 11,000여개의 공공기관이 있는데 이 가운데 지역사회에서 쉽게 접근할 수 있는 공공기관으로 중장년 여성에게 가능한 직종에 대해 전문가들은 다음과 같이 제시하고 있다.

중장년층 여성일자리로 여성의 직업취득의 주요한 요소 중 하나는 거주지와의 근거리성에 있다. 동주민센터는 접근성이 가장 좋은 일자리 기관으로 볼 수 있으며 여기에는 일자리 직종으로는 학습상담사, 안내원, 고령친화적 마을설계 디자이너 등을 포함하고 있다. 박물관에서는 문화유산 해설사, 전문가이드 등, 공원에서는 청소원이나 안전지킴이로서의 활동이 중장년 여성 적합직종으로 제안되었다. 또한 공공도서관의 보조사서, 청소년 시설의 상담 및 진로컨설턴트, 보육시설의 보조교사나 사회복지시설, NGO단체에서의 상담가와 같은 직종들도 적합직종이다. 그러나 이와 같은 공공기관의 일자리 직종들은 일부 직종을 제외하고는 상용직 일자리기보다는 사회공헌적 성격이 강한 일자리들이 대부분을 차지하고 있어서 일의 지속성과 적절한 임금수준을 확보하지 못하는 한계가 있으나, 사회참여를 통한 삶의 보람을 찾을 수 있는 잇점이 있다.

【표 III-4-3】 공공기관의 중장년층 여성일자리 직종

구분	제안직종
동주민센터	학습상담사, 고령자친화적마을설계디자이너, 안내원, 교육관련지도사
박물관	큐레이터, 안내원, 전문가이드
공원(어린이공원, 소공원 등)	안전지킴이, 안내원, 전문가이드, 청소, 아이찾기
공공도서관	사회적기업일자리, 명예사서, 보조사서, 안내원, 독서지도사, 스토리텔러(책읽어주기), 주말사서
청소년시설	진로컨설턴트, 청소, 조리, 강사 및 생활지도, 상담, 커리어컨설턴트
보육시설	급식조리, 급식도우미, 보조보육교사,
사회복지시설	여행도우미, 상담사
NGO단체	상담, 자원봉사활동가, 관련분야강사(환경 교육강사), 사진담당

② 생계형 일자리 직종 및 수요처

생계형일자리로는 현재도 많이 활성화 되고 있는 간병인이나 베이비시터, 가사도우미 등의 사회서비스 분야 직종들이 주로 제안되었고, 제조업이나, 식품산업 서비스 분야의 직종도 적합 직종으로 제시되었다. 이들 생계형 일자리는 대부분 민간기업체가 일자리 수요처가 된다.

【표 III-4-4】 생계형 일자리 제안 직종 종합

일자리 유형	분야	직종
생계형 일자리	사업서비스	텔레마케터, 가사서비스, 외식 및 식품서비스, 아파트분양 도우미 등
	복지(돌봄)서비스	노노케어, 간병사, 베이비시터, 산후관리사
	단순노무직	단기 근로(단순노무직, 생산직 중심)일자리, 민간기업의 홍보물 발송업무
	판매 및 생산직	대형마트 판매원, 공장 등 제조업, 재고관리원 등
	기타	1인 창업

③ 경력활용형 일자리 직종 및 수요처

경력활용형 일자리는 이전의 직장경험을 통해 쌓은 전문성을 활용할 수 있는 직종으로 전문성 있는 고학력 직종으로 분류할 수 있다. 공직이나 교사 등 전문직종, 평생교육 강사나 방과후지도사와 같이 교육서비스 강사 직종이나 기존의 가사생활을 통해 익혀온 생활노하우들을 바탕으로 수납·정리 컨설턴트나 자녀진학컨설턴트 등의 직종을 꼽을 수 있다.

공직이나 교직 등으로 일자리를 찾기 위해서는 퇴직공무원이나 퇴직교사 관련 협회를 활용할 수 있다. 수납정리 컨설턴트, 자녀진학지도, 재활용리폼패션 등은 틈새시장을 발굴해야 하므로 적극적으로 경력활용분야를 홍보해야 하며, 주로 여성들이 많이 이용하는 백화점 문화센터나 문화회관, 교육회관 등 평생교육기관이 주요 수요처가 될 수 있다. 또한 그동안 민간기업의 오랜 근무경험이 있는 경우에는 직무 및 경영 관련 컨설턴트로 활동할 수 있으며 이 때 그동안 사회경험을 통한 네트워크를 활용할 수 있다.

표 III-4-5 | 경력활용형 일자리 제안 직종 종합

일자리 유형	분야	직종
경력활용형 일자리	대체인력	공직, 교직 등
	생활경력 활용	수납정리 컨설턴트, 자녀진학지도, 재활용리폼패션(의류, 가구 등) 등 평생학습강사
	언어경력 활용	통역(일어, 영어 등)
	사기업경력 활용	직무 및 경영 컨설턴트
	치료상담경력	치료사, 상담사
	전문강사 및 컨설팅	금융경영컨설팅, 문화재 해설사, 역사해설 전문가, 숲해설가 등

④ 사회참여형 일자리 직종 및 수요처

사회참여형 일자리로는 다양한 분야의 교육강사나 해설사, 상담가 등이 주요 적합 직종으로 분류되었고, 독거노인이나 국제결혼이주여성 등 취약계층의 후견인에 대한 의견도 있었다.

사회참여형 일자리의 수요처는 대부분 공공기관으로 오늘날 공적영역의 확대에 따라 적극성과 보수수준을 크게 염두에 두지 않는다면 얼마든지 일자리를 구할 수 있을 것이다. 결혼이주여성, 취약계층 청소년 후견인 등 분야별 멘토는 지역에 기반한 다문화센터나 청소년 수련관, 지역의 복지관 등과 연계하여 일자리를 찾을 수 있다. 환경생태, 문화유산 해설사, 상담·숲해설사, 여행도우미 등 역시 지역 주민자치센터, 종합사회복지관, 청소년시설, 지역아동센터 등이 주요 일자리 수요처이다. 또한 기존의 전문직으로 취업한 경력이 있는 경우에는 관련 협회나 네트워크를 활용여 일자리를 찾을 수 있다.

【 표 III-4-6 】 사회참여형 일자리 제안 직종 종합

일자리 유형	분야	직종
사회공헌형 (사회참여) 일자리	분야별 멘토	결혼이주여성 생활멘토, 지역멘토, 취약계층 청소년 후견인, 독거노인 후견인 등
	교육강사	환경생태, 상담숲해설사, 문화유산 해설사, 여행도우미 등
	공공시설	주민센터사무보조, 마을설계 디자이너, 지역사회복지 매니저, 지역사회 상담 활동가 등
	자격증 활용분야	간호사, 요양보호사, 교사 및 강사, 음식 및 이미용 서비스, 서비스업종의 A/S일자리

3) 중장년층 일자리 직종창출 및 고용활성화를 위한 과제

중장년층 여성의 고용활성화를 위해서는 중장년층 여성의 인적특성, 노동시장의 직종 및 인력수요 등에 대한 정보분석 뿐 아니라 실제 중장년층 여성이 노동시장에 투입되었을 때 나타나게 될 생산성도 고려되어야 한다. 이러한 의미에서 중장년층 여성에 적합한 교육훈련계획 수립, 중장년 여성의 노동시장 특성에 대한 전문지식을 갖는 상담인력 및 전문적 지원, 직업적응능력을 배양할 수 있는 지원으로 중장년층 여성인턴십 시범 실시 및 확대 등을 과제로 제시하고자 한다.

① 맞춤형 직업교육훈련 계획 수립

중장년층 여성, 특히 오랜 경력단절을 경험한 여성들이 취업시장으로 진출하기 위해서는 직무능력 뿐 아니라 직장생활을 위한 직업소양 교육이 필요하다. 중장년 여성이 취업의지를 가지고 시장에 진입하는데 필요한 교육훈련으로 여성인력개발기관의 현장 실무자들은 1순위로 직업의식 및 소양교육과 직업설계 교육을 뽑았다. 2, 3순위로는 직무 및 기술교육을 선택한 사람이 가장 많았다.

중장년층 여성들은 오랜 삶의 경륜 때문에 자신이 쌓아온 가치관이나 경험이외의 것을 잘 받아들이지 않으려는 특성을 고려할 때, 무엇보다 직업인·사회인으로써의 소양과 직업활동의 기본소양을 갖추는 것이 지속적인 일자리를 확보하고 유지하는데 필요한 요소이기 때문이다. 그럼에도 오랜 경력단절로 인한 직무능력의 부족은 장기적인 직업생활을 어렵게 하는 요인이 되기 때문에 취업활동의 지속성과 성과를 위해서는 일정한 정도의 직무기술 교육을 습득하고, 현장에서 체험 및 실습을 통하여 업무를 수행할 수 있도록 능력을 갖추는 일이 필요하다. 따라서 일자리 수요가 있는 직종 및 직무에 대한 맞춤형교육을 통해서 교육훈련과 취업을 연결할 수 있도록 해야 할 것이다.

표 III-4-7 | 취업준비를 위해 필요한 교육훈련

구분	1순위		2순위		3순위		종합	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직무기술교육	2	10.5	10	52.6	7	38.9	19	33.9
직업의식, 소양교육	6	31.6	5	26.3	3	16.7	14	25.0
노후인생 준비교육	5	26.3	2	10.5	3	16.7	10	17.9
직업설계 교육	6	31.6	2	10.5	3	16.7	11	19.6
교양교육 등	-	-	-	-	2	11.1	2	3.6
계	19	100.0	19	100.0	19	100.0	56	100.0

② 중장년층 여성일자리 상담인력 양성 및 전문적 지원

현재 서울시 여성일자리 취업지원서비스 전달체계에는 20개 여성인력개발기관을 포함하여 서울시일자리플러스 센터가 있다. 이 외에도 고령자 취업지원 기관으로 고령자 취업지원센터, 고령자 인재은행 등에서 55세 이상 중장년층에 대한 취업상담 및 알선이 이루어지고 있다. 각 기관의 설립목적에 따라 주요 상담대상의 특성이 구분되는데 고령자 관련 기관에서는 주로 노인을 중심으로 한 서비스가 이루어지고 있으며, 여성관련 기관에서는 청장년층을 중심으로 한 서비스가 제공되고 있다. 그러다 보니 중장년층에 대한 취업 및 상담을 통한 취업알선이나 취업연계가 전문적이지 않은 것이 현실이다. 따라서 중장년층과 주요 구인처의 특성을 잘 파악하여 적합한 일자리와 연계해 줄 수 있는 전문 상담인력의 배치가 요구된다고 할 수 있다.

중장년층 취업직종을 특성화하거나 전문화하면 구인수요가 있는 사업체와 구직수요자인 중장년층의 특성을 파악하는데 전문성을 갖게 됨으로써 효율적인 취업상담 및 취창업 연계 실적을 높일 수 있을 것이다.

③ 중장년층 여성을 위한 인턴제 프로그램 시범실시 및 확대

중장년층 여성에 대한 편견을 없애고 다양한 직종의 진출을 위해서는 직업교육훈련 후 인턴제를 연계하여 현장연수 기회를 갖도록 지원할 필요가 있다. 취약계층에 대한 일자리 지원사업으로 인턴제 사업은 대상 계층의 일자리 창출에 실질적으로 기여하고 있으나, 예산 지원을 전제하고 있기 때문에 인턴제 이후 실제 취업과 연계될 수 있는 사후 조치가 더 중요하다고 할 수 있다. 인턴십 프로그램을 통한 취업대상자의 직업에 정착하는 비중은 훨씬 그 성과가 높게 나타나고 있는데, 이는 실제 직무현장에서 현실적인 직업능력 습득과 적응기간을 확보하고 있기 때문이다. 때문에 취약계층에 대한 취업 지원 사업은 인턴십 프로그램을 포함하고 있는데, 중장년층 여성의 경우에도 교육훈련

이후 인턴십을 통한 직업능력 향상 및 취업적응기회를 높일 필요가 있다. 미국의 경우에 ‘노인지역봉사고용프로그램’(Senior Community Service Employment Program : SCSEP)은 55세 이상 저소득층 노인을 위한 시간제 고용프로그램은 궁극적으로 자활하도록 하는 사업이다(장지연, 2003). 이 프로그램 참여자들은 일시적으로 지역 및 정부기관에서 일하고 주정부 혹은 연방정부에서 정하는 최저임금을 받으며 지역봉사업무를 수행하면서 직업훈련을 받도록 함으로써 참여자의 직무능력을 신장시키고 궁극적으로는 공공기관이나 사설기관에서 보조금 없는 직업을 가질 수 있도록 하고 있어 인턴제 이후 실제 취업과 연계되는 성과를 거두고 있다.

중장년층 생계형 취업지원 사업의 경우, 이와 같은 인턴십 과정을 포함하는 맞춤형 취업지원 프로그램을 제안하며 이 외에도 교육훈련 과정에서 실제 직무가 발생하는 현장실습을 적극 활용함으로써 오랜 사회생활의 단절을 극복할 수 있을 것이다.

IV

중장년층 여성일자리 창출직종 : 노인생활 관리사, 에듀시터

1. 돌봄서비스 수요와 필요성
2. 직종개요
3. 노인생활관리사
4. 에듀시터

Seoul
Foundation of
Women &
Family

IV 중장년층 여성일자리 창출직종 : 노인생활관리사, 에듀시터

후기산업사회와 정보 및 지식을 기반으로 하는 지식기반경제는 그동안 제조업중심의 일자리는 급감하고 있는 반면, 사회서비스 분야의 일자리 수요는 빠르게 증가하고 있으며 일자리 대체효과를 가져오고 있다. 최근 사회서비스 수요의 증가에도 불구하고 우리나라는 아직까지 사회서비스 일자리 비중은 외국에 비해 크게 낮은 수준이다(미국, 25.1%, 독일 24.1%, OECD 21.3%, 한국 13.8% 등).

이러한 의미에서 최근 사회서비스 분야의 성장에 대한 다양한 조명이 이루어지고 있는데 이는 사회서비스 산업의 이중적 특성 때문이다. 첫째는 사회서비스가 산업분야로써 일자리 창출의 중요한 동력이 되고 있기 때문이고, 둘째는 사회서비스가 사회기반의 확충에 크게 기여하고 있기 때문이다.

먼저, 일자리로써 사회서비스 산업은 일자리의 양적 확대에 크게 기여하고 있다는 점이다. 사회서비스의 취업유발계수는 27.6명으로 제조업 12.1명의 두 배 이상 차지하고 있으며 전산업 16.9명보다 10명이상 높은 취업유발 효과를 갖는다(보건복지가족부, 2009). 이에 따라 정부는 경제 및 고용구조의 전환기에 고용없는 성장을 극복할 수 있는 대안으로 사회서비스를 더욱 육성하고 선진화하는 방안을 마련하는 등의 전략을 추진하고 있다.¹²⁾ 그럼에도 한계는 고용의 낮은 질적 수준은 지속적인 정책적 해결과제의 대상이 되고 있다. 다음, 1990년대 말 경제위기를 겪으면서 우리 사회는 가정해체와 경제의 대변혁을 겪게 되면서 사회서비스의 확충을 통한 복지정책에의 투자가 집중적으로 이루어졌다. 이는 사회적 안전망으로서 사회기반을 확충하는 중요한 대안이 되고 있다. 또한 저출산고령 사회에서 사회서비스를 통해 시민과 지역사회 주민의 유대 및 연대를 강화하는데 기여하고 있다.

일자리로써 사회서비스를 정의하기 위해서는 어떠한 산업을 포함하고 있는지를 살펴

12) 2010년 국가고용전략회의에서는 '사회서비스 육성 및 선진화 방안'을 관계부처가 합동으로 마련하여 보건복지분야 5대 유망서비스를 중심으로 산업육성 및 인프라 확충전략을 수립·추진함.

볼 필요가 있다. 사회서비스에 대한 정의 역시 합의된 명확한 정의는 존재하지 않기 때문에 여기에서는 광의·협의의 개념으로 분석적으로 살펴보고 사회서비스와 돌봄서비스와의 관계를 살펴보고자 한다.

사회서비스를 광의로 해석할 때, 소득보장, 보건, 고용, 주거, 교육 등을 포함하는 사회정책의 영역을 모두 포함하고 있다. 이러한 광의의 개념은 인적자원의 보존·보호·개선을 직접적인 목적으로 하는 조직화된 활동을 의미한다. 정부의 사회정책에 대한 대상은 이 광의의 개념에 기반하고 있다. 기획예산처(2006)는 사회서비스의 범위를 한국표준산업분류(SIC)에 따라 사업서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 오락·문화 및 운동관련 서비스업, 기타 공공수리 및 개인서비스업, 가사서비스업 등으로 광의의 개념을 포함하고 있다. 반면, 협의의 사회서비스 개념은 주로 개인서비스를 의미하는 사회적 보호, 장애, 질병 등 사회적 약자를 지원하는 사회복지서비스를 의미한다. 사회서비스는 개인이나 사회 전체의 복지증진이나 삶의 질 향상을 위해 사회적으로 제공되는 서비스이다. 공공행정(일반행정, 환경, 안전), 사회복지(보육, 아동, 장애인, 노인)에 대한 돌봄서비스, 보건의료(간병·간호), 교육(방과 후 활동, 특수교육, 평생교육), 문화(도서관, 박물관, 미술관 등 문화시설 운영, 활용) 관련 서비스가 포함된다. 이와 같은 분야의 서비스 주요 대상은 주로 노인, 장애인, 아동, 실직자 등 취약계층으로 서비스 내용은 돌봄(care)이다. 따라서 돌봄서비스가 사회서비스를 대표하는 표현으로 사용하기도 한다.

돌봄서비스는 저출산·고령화 속에서 이전까지 가족체계에 맡겨져 있던 돌봄의 문제가 중요한 사회문제로 제기됨에 따라서 ‘돌봄’ 활동, 혹은 돌봄노동의 사회화를 통한 대안으로써 필요성과 수요가 급증함에 따라 사회서비스를 대표하는 산업으로 성장하여 왔다. 돌봄서비스는 ‘돌봄’과 ‘서비스’를 합친 개념으로 ‘돌봄’(care)이란, 돌아본다, 혹은 보살피서 온전하게 있도록 하는 행위를 포함하고 있다. 따라서 돌봄노동 혹은 돌봄활동으로 볼 수 있다. 이때 돌봄노동은 돌봄의 제공자 입장에서 행위의 공식성과 과업지향성에 초점을 맞춘 개념이 된다(최희경, 2008). 한편, ‘돌봄서비스’란 서비스를 제공받는 자에 초점을 둔 개념으로 누구에게 돌봄서비스를 제공하느냐에 따라 노인돌봄서비스, 아동돌봄서비스 등 돌봄대상에 따라 구체화·세분화된다. 여기에서는 본 연구의 중장년층 여성일자리 직종으로 선정된 ‘노인생활관리사’와 ‘에듀시터’와 관련된 노인돌봄서비스와 아이돌봄서비스의 현황과 일자리 필요성에 대해 살펴보고자 한다.

1. 돌봄서비스 수요와 필요성

가. 노인돌봄서비스의 수요와 현황

1) 보편적 노인돌봄서비스의 필요성

최근 돌봄노동의 사회화를 통해 그동안 주로 가정 내에서 이루어져왔던 돌봄활동이 사회화되어 가족 구성원 외에 제3자가 돌보는 형태가 점차 확산되어가고 있다. 그동안 노인에 대한 돌봄활동은 주로 병(환)자와 같이 신체적·물리적으로 혼자 거동할 수 없는 특정계층에 한정되어 이루어져 왔지만, 점차 돌봄 영역이 다양화·보편화되면서 예방적 차원에서 일반노인에 대한 돌봄의 필요성도 점차 높아지고 있는 실정이다. ‘노인’은 노화로 인한 생물학적 기능이 쇠퇴하는 과정에 있는 연령집단으로 건강한 삶을 영위하기 위한 지속적인 노력과 관리가 이루어지지 않으면 쉽게 장기요양상태로 이전될 수 있는 취약계층이기 때문에 노인건강문제의 관리 및 예방은 노인의 삶의 질을 높일 뿐만 아니라 국민의 의료비 증가를 억제할 수 있는 중요한 방안(오영희외, 2009)이 되기 때문이다.

이와 같은 노인돌봄서비스의 필요성은 그동안 노인복지가 주로 사후적·치료의 관점에서 이루어져 온 까닭에 노인들에게 지출되는 사회적 비용을 절감하고 이들의 삶의 질을 향상시키는 중요한 수단으로 인식하기 시작했다. 즉, 노인돌봄서비스를 통한 건강보호와 질병예방이 질병문제를 사후에 접근하는 것보다 비용 효과적이라는 점은 이미 여러 연구들에서 증명된 바 있다(Hickey & Stilwell, 1991; Elkan et al., 2001; 오영희외, 26쪽 재인용). 이러한 점에서 OECD 국가들을 비롯한 선진국에서 고령화 사회에 대응하는 중요한 정책수단으로 질병관리보다 건강증진, 건강보호, 질병예방을 위한 다양한 활동을 채택하고 확산하고 있다.

그동안 허약노인의 건강유지나 삶의 질 향상을 위해 실시한 질병예방사업이나 건강프로그램, 보건복지서비스 등의 효과성을 입증하고 있으나(구미옥, 2006; 이명숙외, 2007; 이기령외, 2009 등), 그 외에 우울이나 삶의 만족에는 효과가 없는 것으로 나타나 노인의 우울이나 만족 등 정서적 상태를 고려한 추가적인 프로그램을 제안하고 있기도 하다(장선옥외, 2007). 이는 노인은 정기적인 사회참여와 활동으로부터 점차 멀어지고 핵가족화로 인한 단독가구 혹은 노인부부 가구 등 가족형태의 보편화에 따라 자녀가 있더라도 빈번한 가족관계 형성의 한계로 인한 고립이 발생하고 있기 때문이다.

이러한 노인문제 발생의 예방적 차원에서 접근할 수 있는 방법 가운데 하나는 노인돌봄서비스를 확대하여 보편화하는 것이다. 최근 세계적인 고령화 추세에 따라 유급 돌봄 노동은 그 필요성이 급증하고 있으며, 노인복지의 측면에서 뿐 아니라 사회서비스 활성화의 관점에서 노인돌봄서비스의 필요성이 강조되고 있다. 이와 함께 노인돌봄 직종에 대한 노동수요가 큰 대표적인 직종으로 제시되고 있다. 노인에 대한 전문적인 돌봄이 사회적으로 확산됨에 따라 앞으로 서비스를 담당할 유급 전문인력의 수요와 공급, 전문화 문제, 노인요양서비스의 내용과 질 등이 중요한 문제로 등장하고 있다(최희경, 2008).

2) 서울시 노인인구 및 돌봄서비스 대상자 현황

서울시 노인돌봄서비스의 수요자는 65세 이상의 노인, 특히 독거노인은 노인돌봄서비스의 잠재적 수요자로 볼 수 있다. 이 외에도 장기요양보험신청자 가운데 인정자로 판정을 받지 못한 노인들이 노인돌봄의 수요자로 이들 대상노인 현황을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 2010년 인구주택총조사 결과, 서울시 65세 이상 노인인구는 약 93만명으로 집계되었으며, 이 중 여성이 약 57만명(57.1%), 남성이 약 42만명(42.9%)을 차지하고 있다. 연령별로는 65~69세가 약 37%로 가장 많은 비율을 차지하고 있고, 80세 이상 고연령층도 전체 노인의 약 1/5을 차지하고 있다. 성별로 남성의 경우 65세 이상 노인인구 가운데 비교적 젊은층이 65~69세 비율이 42%를 차지하고 있는 반면, 80세 이상의 고연령층은 약 14%로 여성 약25%에 비해 11%p 낮아 고연령층으로 갈수록 여성노인이 더 많아지고 있음을 알 수 있다.

【표 IV-1-1】 서울시 65세 이상 노인인구 현황

(단위 : 명, %)

구분		계	여성	남성
65세 이상 노인 인구	합 계	984,856(100.0)	567,248(57.1%)	417,618(42.9%)
	65~69세	362,266(36.8)	187,030 (33.0)	175,236(42.0)
	70~74세	263,697(26.8)	142,667(25.2)	121,030(29.0)
	75~79세	159,797(16.2)	95,930(17.1)	63,867(15.3)
	80세이상	199,106(20.2)	141,621(24.9)	57,485(13.8)

출처 : KOSIS(2010), 인구주택총조사

2010년 현재 서울시 전체 독거노인은 약202천명으로 65세 이상노인의 20%이상 차지

하고 있다. 독거노인의 소득수준별 특성에 따라 살펴보면, 국민기초생활수급권자가 약 17%, 저소득층 노인이 약 13%, 일반노인이 약 70%를 차지하고 있어 일반노인이 차지하는 비중이 약 2/3를 차지한다.

【표 IV-1-2】 서울시 65세 이상 독거노인의 소득수준별 특성 현황

(단위: 명, %)

구분	전체	국민기초생활수급자	저소득 노인	일반노인
계	202,980(100.0)	34,337(16.9)	26,739(13.2)	141,904(69.9)
여성	144,123(71.0)	25,790(75.1)	19,551(73.1)	98,782(69.6)
남성	58,857(29.0)	8,547(24.9)	7,188(26.9)	43,122(30.4)

출처 : 서울시 통계(2010), 노인복지과

2008년부터 실시해온 장기요양 보험제도를 통해서 질병이나 거동이 불편한 노인들에 대한 돌봄서비스가 체계적으로 지원되고 있다. 2010년 서울시 장기요양보험 신청자는 총 90,433명으로 이 가운데 장기요양보험등급 인정자는 총 53,583명으로 신청자의 59.3%만 인정되고, 나머지 약 41%인 36,850명으로 대상에서 제외되었다. 이들 신청자들은 그러나 노인돌봄이 필요한 사람으로 건강과 신체적 어려움으로부터 완전히 자유롭지는 못한 사람들이다. 최근 장기요양인정 신청자의 등급판정 결과에 대해 장기요양인정자와 등급외자의 특성을 비교한 결과에 따르면, 기능상태에서 장기요양인정자가 등급외자에 비해 전반적으로 기능이 떨어져있는 상태이기는 하나, 등급외자의 경우에도 목욕하기, 머리감기(신체기능영역), 빨래하기, 집안일하기, 식사준비하기, 교통수단이용하기(사회생활기능영역), 우울, 안전관리 및 수면장애(행동변화영역) 등 지원서비스가 필요하다는 연구결과가 보고(오영희 외, 2009)되어 노인돌봄서비스에 대한 수요는 병·환자 외에 일반노인들에게까지 확대되고 있다.

실제 장기요양보험 인정자의 연령별 구성을 살펴보면, 65세 이상이 92%이상을 차지하고 있어 대부분 고연령층이 차지하고 있음을 알 수 있다. 성별로는 여성이 37,749명으로 70%, 남성이 15,834명으로 30%를 차지하고 있다. 등급별로 1등급이 9,696명(18%), 2등급 13,514명(25.2%), 3등급 30,373명(56.7%)의 구성 비율을 갖는다.

【표 IV-1-3】 장기요양보험 신청 및 인정현황(서울시)

(단위 : 명)

구 분	계	65세미만	65세이상
신청자	90,433	6,059	84,374
여자	63,909	2,456	61,453
남자	26,524	3,603	22,921
인정자	53,583	4,308	49,275
여자	37,749	1,749	36,000
남자	15,834	2,559	13,275

출처 : 국민건강보험공단 통계자료실

한편, 노인복지법에 따르면, 홀로 사는 노인에 대한 지원사업의 일환으로 노인돌봄서비스의 서비스 대상은 소득수준, 부양의무자 유무, 주민등록상 동거자 유무에 관계없이 실제로 혼자 살고 있는 65세 이상 노인에 대하여 일상적 위험에 취약하여 정기적인 안전 확인이 필요하거나 건강, 주거, 사회적 교류 등의 수준을 평가하여 서비스 욕구가 높은 독거노인으로 하고 있다(노인복지법 제27조의 2). 이 서비스는 다시 우선사업대상자와 일반사업대상자로 구분되는데, 우선사업대상자는 정기적 안전확인을 필요로 하면서 주거, 건강, 영양, 사회적 교류 등 복지욕구가 높은 집단이고, 일반사업대상자는 정기적인 확인은 필요로 하지 않지만, 생활영역 전반에 걸쳐 복지욕구 수준이 높은 집단이 일반사업대상자이다. 서울시의 경우, 독거노인 가운데 서비스대상자는 총 11.4%(18,901명)이며, 이 가운데 7.8%(12,854명)가 우선서비스 대상자이며, 약3.6%(6,047명)는 일반서비스 대상자로 전체 독거노인대비 서비스 대상자 비율은 11.4%에 불과하다.

【표 IV-1-4】 2009 노인돌봄서비스 대상자 현황

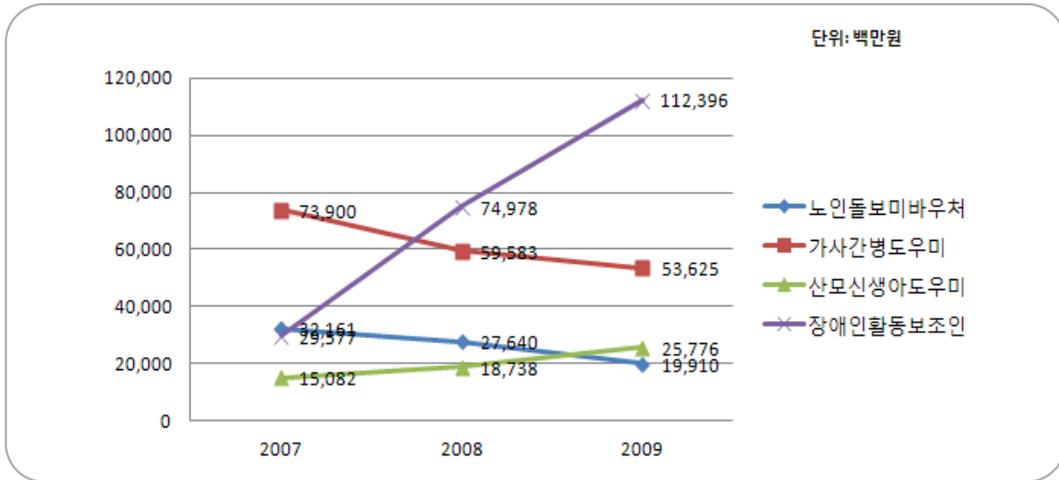
(단위 : 명, %)

구분	독거노인 총인구	우선서비스대상자	일반서비스대상자	계	서비스대상자 비율
전국	1,041,623	96,693	46,449	143,142	13.7
서울	165,340	12,854	6,047	18,901	11.4

출처 : 권중돈(2010), 노인돌봄기본서비스의 발전방안 모색, 보건복지부.

다음 그림은 노인돌봄서비스에 투자되는 예산의 연도별 증감정도를 나타낸 것이다. 장애인활동보조서비스나 산모신생아도우미 서비스에 대한 예산은 점차 증대하고 그에 따른 수혜자도 점차 증가하고 있지만 노인돌봄바우처사업이나 가사 간병도우미서비스 예산은 점차 줄어들고 있어 서비스가 필요한 잠재적 수요자에 대한 대응방안 마련이 필

요할 것으로 보인다. 이에 대한 대응은 정부의 돌봄서비스예산 확대를 통한 서비스 확대 방안과 민간부문의 돌봄서비스 시장을 활성화하는 방안이 있을 수 있다. 정부예산을 확대하는 것은 한계가 있을 수 밖에 없으며, 일부 사용자 부담의 원칙을 적용하여 소득수준에 따른 비용부담 수준을 차별화함으로써 보다 많은 사람들이 돌봄서비스를 이용할 수 있다.



■ 그림 IV-1-1 ■ 돌봄서비스 예산 현황(2007~2009)

이러한 관점에서 본 연구에서는 기존의 노인돌봄서비스를 개선한 ‘노인생활관리사’를 중장년층 여성일자리 창출직종으로 제안하고 구체적인 직종의 내용과 추진방안을 후술하고자 한다.

나. 보육돌봄서비스의 수요와 현황

1) 다양한 보육돌봄 서비스의 필요성

오늘날 저출산·고령화, 조부와 부부 및 자녀 등 전통적인 가족형태가 붕괴됨에 따라 핵가족(부부+자녀)의 비중이 높아짐과 동시에 여성의 사회참여가 활발하게 이루어지고 있다. 이 외에도 한부모 가족과 맞벌이 가족의 증가는 보육의 다양한 형태를 가져오고 있다. 최근 보육의 공공성 강화라는 정책목표 아래 공공보육시설의 확충과 민간보육시설에 대한 지원이 크게 확충되어 보육시설을 통한 보육서비스가 보편적으로 이루어지고 있으나 그럼에도 불구하고 가정 내 보육은 보육시설을 통한 보육이외에 기본적으로 포

함되는 보육의 방식이라고 할 수 있다. 보육시설의 보육은 다양한 맞춤형 보육 제도가 강화되고 있기는 하지만 개별 가정의 상황과 환경에 맞는 보육서비스를 제공하기에는 일정한 한계를 갖기 때문에 보육시설 보육을 보완하는 방안으로 보편적으로 활용할 수 있는 방안이라 할 수 있다. 즉, 기존의 보육정책으로는 소득수준과 부모의 취업형태 등 개별 가구의 차이에 따른 아동돌봄 수요에 대한 대응이 미흡하며, 이러한 관점에서 양육자의 근로시간 다양화 등으로 인한 가정내 보육수요에 대응할 필요성이 제기되고 있다(장혜경, 2008). 여기에 가정 내 보육은 보육시설에 의한 보육과 구별되는 다음과 같은 특성이 있다. 가정 내 보육의 특징을 다음 몇 가지로 정리할 수 있다(서문희, 2007).

첫째, 보육제공자가 직접 가정을 방문하기 때문에 아동은 환경의 변화 없이 아동이 익숙한 환경에서 보육을 받을 수 있다는 점이다. 둘째, 맞벌이 부부뿐 아니라 양육자의 취미생활, 부부의 문화생활, 집안의 경조사, 급박한 외출이나 육아스트레스로부터 일시적 해방 등 부모의 다양한 욕구에 따라 보육서비스를 자유롭게 이용할 수 있다는 점이다. 셋째, 보육대상 아동이 2명이상인 경우 이들을 분리하지 않고 동시에 동일한 공간에서 보육할 수 있다. 이 외에도 보육서비스 제공자가 아이의 특성에 맞는 보육을 제공할 수 있다는 점이다. 한편, 정부는 이제까지 부분적으로 시행해 오던 주 5일제 수업을 2012년부터 전면 시행하게 됨에 따라 자녀양육에 대한 추가적인 보육활동 및 프로그램 개발의 필요성이 제기되고 있다.

2) 서울시 보육아동 대상 현황

서울시 0~5세까지 영유아 인구추이를 살펴보면, 2005년 578,096명이었으나 점차 감소하여 2010년 502,633명으로 감소하고 있는 반면, 보육아동수 및 유치원을 통한 보육 비율은 지속적으로 높아지고 있다. 한편, 영유아 아동의 시설 미이용 비율은 2005년 56.1%로 절반이상을 차지하였으나 점차 감소하여 2010년 시설 미이용 비율은 45%까지 감소되고 있다.

보육시설 및 유치원의 보육비율이 지속적으로 높아지고 있음에도 표에서 나타나고 있는 바와 같이 시설 미이용 비율은 매우 높은 것을 알 수 있다.

【표 IV-1-5】 연도별 영유아(0-5세) 인구수 및 보육현황

(단위 : 년, 명, %)

구 분	2005	2006	2007	2008	2009	2010
영유아 인구수	578,096	543,255	530,922	523,287	506,755	502,633
보육아동수/ 비율	168,499	171,895	177,804	180,178	185,668	199,651
	29.2	31.6	34.5	34.4	36.6	39.7
유치원/ 비율	85,302	85,764	82,461	79,274	78,279	77,075
	14.8	15.8	15.5	15.2	15.5	15.3
시설 미이용/비율	324,295	285,596	270,657	263,835	242,808	225,907
	56.1	52.6	51.0	50.4	47.9	45.0

출처 : 보건복지부(2011), 2010년 보육통계

연령계층별 보육형태 현황을 살펴보면, 0~2세까지 영아의 보육시설 이용비율은 40% 이고 나머지는 재가보육이 이루어지고 있음을 알 수 있다. 또한 3~5세의 유아의 경우 보육시설 이용비율이 43.4%, 유치원 31.2%로 전체 시설이용 비율이 74.6%로 나타나고 있고, 미이용 아동 비율은 25.5%로 전체의 약1/4로 나타나고 있다.

【표 IV-1-6】 보육시설 이용아동 및 미이용아동의 연령별 분포(2011.6월말)

(단위 : 명, %)

구분	영유아 ¹⁾ 인구수	서울보육아동 ²⁾			유치원 ³⁾	미이용아동
		전체	서울형	비서울형		
전체	502,633	208,641	117,483	91,158	77,075	216,917
0-2 영아	255,247 (100)	101,343 (40)	51,947	49,396	-	153,904 (60)/ 71
3-5 유아	247,386 (100)	107,298 (43.4)	65,536	41,762	77,075 (31.2)	63,013 (25.5)/ 29
비율	100	41.5	(23.4)	(18.1)	15.3	43.2

출처 : 1) 보건복지부(2011), 2010년 보육통계

2) 서울시 내부자료

3) 보건복지부(2011), 2010년 보육통계

3) 보육도우미, 학습도우미 이용현황 및 수요

에듀시터는 기존의 베이비시터, 아이돌보미사업, 학습도우미 사업 등과 유사사업으로 이들 사업수요를 통해서 직종수요와 타당성을 도출할 수 있다.

(1) 아이돌보미 사업 운영 현황

아이돌보미 지원사업은 여성가족부와 지방자치단체가 공적인 지원체계를 통해 부모에게 저렴하고 질 높은 육아지원 서비스를 제공하고자 마련되었다. 80시간의 전문교육을 받은 아이돌보미가 이용가정의 집으로 찾아가 서비스를 제공하고 있다.

아이돌보미는 시간제 돌봄서비스와 종일제 돌봄서비스로 구분하고 있는데, 시간제 돌봄서비스는 부모가 올 때까지 임시돌봄, 놀이활동, 준비물 보조, 식사 및 간식챙겨주기 등의 서비스를 제공한다. 종일제 돌봄서비스는 0세아의 돌봄과 관련한 활동 전반에 걸친 돌봄서비스를 제공하며, 따라서 대상아동의 일상생활 관리 및 건강 등 하루일과를 관찰 하는 등의 서비스를 제공한다.

자치구별 건강가정지원센터를 통해 이루어진 2010년 아이돌보미 지원 사업 운영실적을 살펴보면 다음 표와 같다. 이용실적은 정기이용과 비정기 이용으로 구분된다. 2010년 정기 이용자 총 수는 6,918명이며, 비정기 이용가정 수는 18,778 가정이다. 정기 이용자 총수와 비정기 이용자 총수는 25,696가정이며, 자치구당 평균이용가정 수는 1,029가정이다. 정기와 비정기 이용건수 총수는 218,763건 이며 자치구 평균 이용건수는 8,750건 수이다. 또한 2010년도 한해 동안 가입한 신규회원은 5,026명이며, 신규이용가정은 3,449가정으로 자치구별 신규회원은 201명이 가입하였으며, 자치구별 평균 신규등록가정은 138가정이다.

【표 IV-1-7】 2010년 아이돌보미 지원사업 운영실적

(단위 : 명, 건수)

구분	정기		비정기		신규	
	이용가정(수)	이용건수	가정(수)	비정기건수	신규회원수	신규이용가정
1월	693	12,692	1,446	7,045	687	389
2월	634	10,945	1,635	7,875	480	319
3월	710	14,786	1,686	8,099	490	470
4월	793	14,245	1,618	7,857	400	309
5월	640	11,430	1,650	7,008	323	229
6월	565	10,268	1,547	6,708	393	248
7월	444	8,797	1,528	6,279	372	253
8월	440	7,905	1,337	5,269	403	208
9월	413	7,394	1,356	5,603	354	203
10월	462	9,922	1,605	7,250	383	297
11월	532	12,167	1,627	7,619	401	260
12월	592	12,721	1,743	8,879	340	264
전 체	6,918	133,272	18,778	85,491	5,026	3,449
25개 자치구 평균	278	5,330	751	3,419	201	138

자료 : 서울시 건강가정지원센터 내부자료

이용사유별 현황을 살펴보면 직장근무로 인한 아이돌보미 활용이 63%로 절반이상을 차지하고 있어 아이돌보미 활동이 여성의 경제활동참여를 지원하는데 큰 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 다음이 자녀양육부담(11.1%), 교육참여(7.8%), 병원치료(3.9%), 여가활동(1.8%)의 순으로 나타나고 있다.

【표 IV-1-8】 2010년 아이돌보미 이용사유별 현황

(단위 : 건수, %)

구분	직장근무	교육참여	병원치료	여가활동	산후 후유증	집안행사	자녀양육 부담	기타	총계
건수	137,970	16,990	8,572	4,005	1,942	1,232	24,387	23,665	218,763
비율	63.0	7.8	3.9	1.8	0.9	0.6	11.1	10.8	100.0

자료 : 서울시 건강가정지원센터 내부자료

이용아동의 연령별 현황을 살펴보면, 이용아동의 1/4이 넘는 비율이 초등학생이며, 나머지 3/4에 조금 못 미치는 약 73%가 영유아 아동들이 주요 보육대상임을 알 수 있다. 특히 1세 19.5%, 2세 16.5%, 3세 13.1%로 1~3세 유아가 차지하는 비중이 거의 절반을 차지하고 있음을 알 수 있다.

【표 IV-1-9】 2010년 이용아동연령 현황

(단위 : 명, %)

구분	12개월 이하	1세	2세	3세	4세	5세	6-8세 미만	9-12세 미만	총누계
명	15,219	54,793	47,778	36,775	27,391	24,703	58,390	15,943	280,992
비율	5.4	19.5	16.5	13.1	9.7	8.8	20.8	5.7	100.0

자료 : 서울시 건강가정지원센터 내부자료

아이돌보미 이용가정 현황을 가정의 특성별로 살펴보면, 일반 가정이 42.3%로 가장 높게 나타났고, 다음이 맞벌이 가정이 41.3%로 대부분을 차지하고 있다. 이 외에 한부모 가정 11.5%, 기타 2.6%의 순이다. 이용가정의 이용 건수 현황은 역시 맞벌이 가장 이용 건수가 절반을 차지하고 있어 아이돌보미 활동이 여성의 경제활동참여를 지원하는데 큰 기여를 하고 있음을 알 수 있다.

이와 같은 이용가정의 특성별 현황으로 보면, 한부모, 조손, 결혼이민자 가정 등 소외 계층 가정의 이용비중은 상당히 낮은 반면, 일반 가정이나 맞벌이 가정의 이용비율이 높아 아이돌보미 활동이 일반가정의 활용성이 큼을 알 수 있다.

【표 IV-1-10】 아이돌보미 이용가정 현황

(단위 : 개, %)

구분	한부모	맞벌이	장애인 가족	조손	결혼 이혼자	일반	기타	총누계
이용가정 수 (%)	2,949 (11.5)	10,614 (41.3)	263 (1.0)	50 (0.2)	276 (1.1)	10,878 (42.3)	666 (2.6)	25,696 (100.0)
이용현황 건수 (비율)	2,659 (12.3)	10,804 (50.0)	174 (0.8)	30 (0.1)	177 (0.8)	7,280 (33.7)	476 (2.2)	21,600 (100.0)

자료 : 서울시 건강가정지원센터 내부자료

아이돌보미 활동 현황(2010)을 조사한 결과, 서울시 아이돌보미 인력은 11,630명이며, 이 중 약 83%인 9,618명이 아이돌보미 활동을 하고 있다. 자치구별로 살펴보면, 강남구, 서초구, 마포구의 아이돌보미 인력이 많은데, 서초구의 경우는 실제로 아이돌보미로 활동하는 비율이 절반정도에 그치고 있다. 강동구, 성동구, 송파구, 양천구의 경우는 다른 자치구에 비해 아이돌보미 총 인원은 많지 않지만 활동률은 95%이상으로 매우 높다. 이와 같은 활동실적은 아이돌보미의 보육수요가 그만큼 많기 때문이라고 판단된다.

【표 IV-1-11】 2010년 아이돌보미 활동 현황

(단위 : 명, %)

센터명	활동		총인원	
	활동수	비율	인명	%
강남구	562	5.8	700	6.0
강동구	372	3.9	383	3.3
강북구	353	3.7	466	4.0
강서구	375	3.9	469	4.0
관악구	319	3.3	378	3.3
광진구	549	5.7	675	5.8
구로구	324	3.4	387	3.3
금천구	313	3.3	360	3.1
노원구	447	4.6	519	4.5
도봉구	316	3.3	369	3.2
동대문구	358	3.7	436	3.7
동작구	319	3.3	370	3.2
마포구	573	6.0	727	6.3
서대문구	411	4.3	475	4.1
서초구	378	3.9	702	6.0
성동구	339	3.5	356	3.1
성북구	361	3.8	396	3.4
송파구	443	4.6	456	3.9

센터명	활동		총인원	
	활동수	비율	인명	%
양천구	359	3.7	374	3.2
영등포구	310	3.2	368	3.2
용산구	302	3.1	465	4.0
은평구	394	4.1	436	3.7
종로구	383	4.0	471	4.0
중구	390	4.1	457	3.9
중랑구	368	3.8	435	3.7
계	9,618	100.0	11,630	100.0

자료 : 서울시 건강가정지원센터 내부자료

(2) 베이비시터

민간부문의 베이비시터는 소비자의 수요에 맞게 다양하게 세분화되어 가고 있는 추세이다. 놀이시터, 학습시터, 영어시터, 수학시터, 북시터 등 학습의 전문내용을 상품화하여 서비스를 제공하고 있다.

놀이시터는 엄마가 원하는 만큼 아이를 돌봐주며 아이의 연령과 특성에 맞게 놀이를 진행하는 시터이다. 자유놀이, 색종이 오리기, 비누방울 놀이, 블록놀이, 신체놀이, 역할놀이 등 연령에 맞는 다양한 놀이프로그램을 제공하고 있다. 학습시터는 부족한 과목을 집중 지도하거나 학교 교과에 맞춰 선행 학습을 시키고 싶을 때 이용하는 시터로 취학 전 아이에게는 동화책 읽기나 미술교육, 학습지 지도 등을, 초등학생에게는 아이의 생활 관리는 물론 숙제와 준비물 챙기기를 도와준다. 영어시터는 일상생활에서 테마를 정하여 놀이를 통해 생활영어를 익히도록 하는 시터로 아이의 수준별로 교재 없이 자유롭게 재미있게 상황극과 놀이를 진행한다. 민간업체의 경우, 영어시터는 영어 전공자이거나 외국 체류 경험이 있는 사람이 대부분이며, 생후 36개월 이상 아이를 대상으로 서비스를 제공하고 있다. 수학시터는 일상생활에서 놀이를 통해 수학의 원리를 찾아 쉽고 흥미롭게 창의력과 사고력을 높일 수 있도록 미리 준비된 프로그램에 맞춰 아이를 지도하는 시터로 놀이를 통해 수학의 기본 개념을 깨우치고 나아가 유아기의 두뇌 발달을 돕는다. 북시터는 책에 재미를 붙이고 나아가 한글 떼기를 목표로 지도하는 시터로 북시터는 아이에게 맞는 책을 읽어주고, 낱말을 이용한 놀이, 의성어와 의태어를 이용한 놀이 구연동화 등을 통해 아이로 하여금 책에 흥미를 갖도록 도와주는 역할을 한다.

이러한 민간시장을 통한 보육서비스의 제공은 수요자-공급자의 자율에 맡겨져 있으며, 소득수준에 따라 접근할 수 있기 때문에 보편적 서비스로써 이용하기에 한계가 있다. 민간부문의 보육돌봄서비스 제공업체는 93개로 파악되고 있다(서문희외, 2007).

【표 IV-1-12】 민간부문 베이비시터 운영예시

업체명	서비스	요금	비고
유아월드	동화시터	2시간(1명) : 25,000	만 28세이상 35세이하의 전문대졸 이상 대학 졸업자 로써 유아교육 전공자 및 동화구연등 자격증 소지자
	영어시터	1시간30분(1명) : 35,000	4년제 대학 재학, 휴학, 졸업 이상/영어권에서 어학 연수 또는 영문과 졸업자/30세 이하
	학습시터	2시간(1명) : 25,000	4년제 대학 재학, 휴학, 졸업이상, 30세 이하
몬테소리베이비시터	학습시터	연회비(1명) : 100,000 월16시간(1명) : 240,000	전문 자격증이나 대졸이상의 학력
	놀이시터	연회비(1명) : 100,000 3시간(1명) : 30,000	- 놀이전문지도교육을 이수 - 유아관련 학과대학생이나 유치원정교사 자격증을 취득하신 분으로 몬테소리베이비시터의 놀이교육 과정을 이수
	발레시터	연회비(1명) : 100,000 월8시간(1명) : 240,000	무용전공
가족사랑	학습베이비시터	연회비(1명):90,000 2시간(1명) : 25,000	21~45세의 유아교육관련전공자 및 경험자
	에듀시터	연회비(1명):90,000 2시간(1명) : 25,000	-

(3) 학습도우미 운영사업 : 찾아가는 학습도우미 서비스

본 사업은 직업교육훈련생 및 취업여성의 육아부담을 경감하며, 교육도우미 또는 학습시터 활동을 원하는 구직자들의 일자리 창출을 목적으로 시행되었다. 즉, 직업교육훈련 여성 및 취업여성의 유치부, 초·중등학생 자녀를 대상으로 방과후 시간에 초등생 자녀의 학습능력 향상, 사회성 향상 등 아동의 건강한 발달을 도모하는 다양한 특기적성 교육을 실시하는 것이다. 본 사업은 지원사업으로 서비스 이용자격이 모든 일반시민에게 있는 것이 아니라, 부모가 직업훈련을 받거나 취업한 경우라야 이용할 수 있으며, 서비스의 이용횟수도 제한된다. 비용은 본인이 이용금액의 약 20%를 부담하며, 나머지 80%는 국고로 지원된다.

【표 IV-1-13】 서비스 수혜자 및 신청자 자격기준

구분	서비스 수혜자	교육 도우미(신청자)
자격 기준	1. 직업교육생 자녀 2. 취업여성의 자녀	1. 초대졸 이상 2. 관련경력자 3. 북부센터 직업교육 수료생
신청 서류	1. 직업교육생 자녀 - 주민등록등본(가족관계증명원) - 직업훈련 등록증 또는 수료증 2. 취업여성의 자녀 - 주민등록등본(가족관계증명원) - 재직증명서	1. 이력서 1부 2. 반명함판 사진 1장 3. 신청서

2010년 서비스 참여자는 총41명으로 학습시터의 내용은 수학지도가 가장 많았으며, 독서지도, 영어지도의 순으로 수요가 높다. 학습대상은 주로 유치부와 초등부의 요청이 많았으며, 중등 및 고등학생은 거의 수요가 없었다. 서비스 이용자 41명 중 39명(응답율 95%)이 응답한 서비스 만족도 결과는 다음과 같다.

【표 IV-1-14】 이용자 만족도 조사 결과

(단위 : 명, %)

구분	응답자 수	만족한다 (매우만족+만족)	보통	만족하지 않는다 (매우불만+불만)	계
서비스상담 및 절차	39	95.0	5.0	-	100.0
학습지도 선생님의 전문성	39	95.0	5.0	-	100.0
자녀교육의도움	39	94.0	3.0	3.0	100.0
일-가정 양립도움	39	94.0	3.0	3.0	100.0

아이돌봄서비스는 건강가정지원센터의 주요 사업으로 점차 인지도가 높아지고 있으며, 이에 따라 고정된 이용자가 생기는 등 여성 및 맞벌이 가정의 틈새 보육수단으로 점차 이용자가 많아지고 있다. 이와 함께 그동안 아이돌봄서비스에 대한 이용자의 만족도 및 객관적 평가를 통해서 서비스의 내용을 향상시킬 필요성이 있다고 판단된다. 한편, ‘학습도우미’ 사업은 제공되고 있는 교육서비스 수준이 높아 이용자들의 반응이 매우 좋은 사업으로 평가되고 있기는 하지만 이 서비스는 제한된 기간 동안에만 활용할 수 있으며 누구나 이용할 수 있는 것도 아니어서 보편적 서비스로서 한계를 갖는다. 아이돌봄서비스의 보편적 접근성과 학습도우미 서비스 질의 제고를 모두 고려한 직종의 재설계가 필요한 시점이다.

이러한 관점에서 본 연구에서 기존의 보육 및 아이돌봄서비스를 개선한 ‘에듀시터’를 중장년층 여성 일자리 창출직종으로 제안하고, 구체적인 직종의 내용과 추진 방안을 제시하면 다음과 같다.

2. 선정직종의 특성과 의의

가. 노인생활관리사

1) 개념과 특징

노인생활관리사(가칭)란, 점차 고령인구가 많아지면서 돌봄이 필요한 노인들에게 필요한 서비스를 제공해 주는 사람을 의미한다. 전통적으로 부모, 조부모 등 노인에게 돌봄이 가정 내에서 이루어져 왔으나 단독가구, 혹은 부-부 만으로 이루어진 2인 가구의 증가 등 생활양식의 변화는 전통적으로 가정 내에서 해결되었던 돌봄서비스를 가족 외부로부터 충족해야 하는 시점에 있게 된 것이다.

노인생활관리사는 50세 이상의 중장년 여성들이 일상생활에 있는 노인의 가정을 방문하여 수요자의 요구에 맞는 서비스를 제공함으로써, 가족이 함께 지내며 돌볼 수 없는 일상생활의 부족한 부분에 대한 서비스를 제공하는 사람을 의미한다. 돌봄서비스로서 노인돌보미 바우처사업, 간병인, 요양보호사, 노인돌보미 등 유사한 직종이 있지만 노인생활관리사는 돌봄의 대상과 서비스 내용에 있어서 차별화된다.

2011년 변경된 노인돌보미바우처사업은 크게 기본서비스와 종합서비스로 구분하고 있다. 기본서비스는 만 65세 이상 요양서비스 불필요 독거노인으로 소득·건강·주거·사회적 접촉 등의 수준을 평가하여 보호 필요도가 높은순으로 대상자를 선정하고 이용료는 무료이다. 종합서비스는 만 65세 이상 장기요양보험 등급 외 A,B 노인이 대상자가 되며, 가사활동지원의 방문서비스와 주간보호서비스로 구성되어 있다. 이용료는 소득에 따라 무료~48,000원(바우처 방식)으로 책정되어 있다(보건복지부, 2011). 간병인은 병원, 요양소 및 각종 사회복지시설에서 장기 입원치로나 요양이 필요한 환자, 거동이 불편한 환자를 돌볼 사람이 필요할 때 간병서비스를 제공하는 사람을 말한다(한국고용정보원, 2009). 간병인의 돌봄서비스 대상자는 주로 환자가 되며 이외에도 신생아 및 산모, 치매나 중풍 등으로 불편한 노인 등이 된다. 따라서 이들이 제공하는 서비스의 범위는 매우 다양하다고 할 수 있다. 서비스 대상자의 외모 관리(목욕, 환자복 교체 등), 병실환경 관리(병실청소 및 침대시트 교체, 습도조절 등), 식사나 간식 제공, 이동시 동행, 간단한 체온 및 맥박을 측정하여 기록하는 등 환자의 상태를 관찰하고 보고하는 등 환자의 돌봄 관련 서비스는 매우 광범위하다.

요양보호사는 치매나 중풍 등 노인성 질환으로 인해 독립적인 생활이 불편하거나 어려운 노인을 위해 노인요양 및 재가시설에서 노인을 위한 신체 및 가사지원 서비스를

제공하는 것을 사람을 말한다. 2008년 7월 장기요양보험제도가 시행되면서 요양을 필요로 하는 노인들에게 가정봉사원과 생활지도원보다 기능, 지식 등의 수준을 높여 신설된 국가자격제도에 의해 자격이 주어지고 있다. 장기요양보험제도 실시이후 요양보호사 자격증을 취득한 인력이 양성되고 있으나 실제 노인요양시설, 노인전문 병원 등의 근로조건(8시간, 10시간, 12시간, 24시간 근무)이 일-가정 양립을 실현하기에 어려운 업무환경이어서 구직의사가 있더라도 취업하기를 꺼려하는 현실이다. 또한 근무를 개시하더라도 고용을 유지하기 어려워 이직률이 높은 실정이다.

노인돌보미는 노인이 노인을 돌보는 사람으로 보건복지부의 노인 바우처 사업의 일환이다. 노인돌보미는 우선 연령면에서 자격이 제한된다. 즉, 65세 이상 노인이어야 하며, 따라서 제공되는 서비스도 크게 제약을 받는다고 할 수 있다. 65세 이상 노인의 신체적 연약함은 노인들이 필요로 하는 서비스를 제한 없이 제공하는데 한계를 갖는다. 전국적으로 약 3만명이 노-노케어사로 참여하고 있으며, 서울지역의 참여자는 약 3,700명에 이른다. 이 서비스를 이용할 수 있는 이용자는 주로 저소득층이나 차상위 계층으로 제한되고 있으며 서비스에 대한 비용은 국가가 지불하고 있다. 제공되는 서비스는 말벗, 약국동행, 가사지원 등이다.

이와 같은 유사직종에 대한 내용을 표로 정리하면 다음과 같다.

노인생활관리사의 기존 유사직종과의 차별성은 크게 두 가지 측면에서 제시할 수 있다. 서비스 대상자와 서비스 이용에 대한 비용 부담의 측면이다.

첫째, 서비스 대상자 측면에서 ‘노인생활관리사’는 노인이나, 환자가 아닌 가정생활을 영위하고 있는 일반 노인을 대상으로 한다. 이것은 노인에 대한 돌봄서비스에 대한 제공 대상이 요양등급판정을 받은 자, 독거노인, 환자, 저소득층 및 차상위 계층 등 특정 대상에게만 제한적으로 이루어져 왔으나 본 직종의 확대를 통해서 모든 노인대상으로 돌봄서비스를 보다 보편화·일반화 한다는 것이다.

둘째, 서비스 대상의 확대는 비용지불의 주체를 확대한다고 할 수 있다. 즉, 서비스 대상자가 일반시민이며, 이는 비용지불도 사용자 부담의 원칙에 따라 사용자가 지불하도록 한다는 점이다. 다만, 노인에 대한 돌봄서비스를 확대하기 위해서는 소득수준에 따라 비용부담을 차등화하는 전략을 고려해 볼 수 있다.

표 IV-2-1 노인생활관리사와 유사직종 비교

구분	간병인	요양보호사	노인돌봄비	노인생활관리사 (틈새직종)
일자리 참여자	<ul style="list-style-type: none"> - 참여 자격제한 조건은 없음 - 연령에서 40대와 50대 이상이 약 90%를 차지 	<ul style="list-style-type: none"> - 참여 자격제한 요건은 없음 - 국가자격증을 취득해야만 요양보호사로 활동 	<ul style="list-style-type: none"> - 65세 이상자만 참여할 수 있음 - 연령이외에 다른 제한 조건은 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 중장년 여성 - 고졸이상의 학력, 돌봄 서비스에 대한 사명과 직업의식을 가진 자
근로여건	<ul style="list-style-type: none"> - 환자와 접촉하기 때문에 병원균에 노출 위험이 큼 - 정신적 스트레스 강 - 반일제, 24시간제이며 병원이나 환자의 집에 출퇴근 	<ul style="list-style-type: none"> - 돌봄의 강도가 높은 반면, 임금이나 근로여건이 열악하여 3D 업종으로 인식 - 생계가 급한 여성이 아니면 일자리 직종으로 유인이 크지 않음 	<ul style="list-style-type: none"> - 근무시간 : 주3회, 1일 4시간까지 활동 - 사업참여자가 노인이어서 업무의 강도는 낮은 편임 	<ul style="list-style-type: none"> - 프리랜서로 활동
서비스 대상자	<ul style="list-style-type: none"> - 환자, 노인치매나 중풍에 있는 불편한 노인 	<ul style="list-style-type: none"> - 요양보호 대상자 - 등급외대상자 : 독거노인, 저소득층 	<ul style="list-style-type: none"> - 저소득층 및 차상위계층 	<ul style="list-style-type: none"> - (환자가 아닌)일반노인, 독거노인 등
비용부담	<ul style="list-style-type: none"> - 사용자 및 국가 부담 	<ul style="list-style-type: none"> - 국가 및 사용자 부담(국민건강보험에 의한 국가부담 비율이 큼) 	<ul style="list-style-type: none"> - 국가 100% - 월20만원(주3회, 1일4시간) 	<ul style="list-style-type: none"> - 100% 사용자 부담
주요 서비스	<ul style="list-style-type: none"> - 돌봄대상자(환자)에 대한 모든 돌봄서비스 포함 - 환자외모관리, 병실 환경관리, 동행서비스 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 재활치료 - 목욕서비스 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 가사지원 : 취사, 장보기, 청소, 세탁 등 - 개인활동 및 행정업무 지원 : 외출 및 동행, 행정업무 대행, 기타 - 정서지원 : 말벗 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 생활지원서비스 - 가사지원서비스 - 문화여가지원 서비스

2) 노인돌봄서비스의 내용

노인돌봄서비스의 영역은 실제 일상생활의 모든 영역을 포함하고 있다고 할 수 있다. 전통적으로 가정내에서 노인과 함께 생활하면서 이루어진 돌봄활동이 돌봄서비스 내용을 구성하고 있기 때문이다. 그동안 노인돌봄서비스에 대한 연구는 장기요양제도의 등급외자가 돌봄을 필요로 하는 경우, 제공해야 할 서비스의 내용으로 다음과 같은 것을 포함하고 있다.

오영희외(2009)는 (장기요양보험)등급외자에 대한 지원서비스가 필요한 항목으로 목욕하기, 머리감기(신체기능영역), 빨래하기, 집안일하기, 식사준비하기, 교통수단 이용하기(사회생활기능영역), 우울, 안전관리 및 수면장애(행동변화영역) 등에 대한 돌봄과 관리를 제시하고 있다. 최희경(2008)은 노인돌봄서비스의 내용으로 일상생활활동(ADL) 및 가사지원, 건강관리활동, 활동보조, 정서적·사회적 지원 제공 등을 포함하고 있으며, OECD에서는 보건의료, 간호, 일상생활지원, 주거지원 등을 노인돌봄서비스의 내용으로 보아 보건 및 의료 등의 돌봄활동으로 영역을 확대하고 있다.

한편, 보건복지부 노인돌봄사업안내(2009)에 포함되고 있는 노인관련 서비스는 소득보장에서부터 노인보호, 건강요양, 주거, 사회활동 및 여가에 이르기까지 노인복지의 전 영역을 모두 망라하고 있다. 이 가운데 노인돌봄서비스의 내용에는 가사 및 간병서비스, 말벗서비스만을 포함하고 있어 비교적 협의의 돌봄서비스로 제한하고 있다. 이는 서비스의 대상과 필요성 정도에 있어서 꼭 필요한 돌봄의 내용을 포함하고 있기 때문인 것으로 판단된다.

【표 IV-2-2】 노인관련 서비스의 유형 및 내용

구분	내용	비고
오영희외(2009)	<ul style="list-style-type: none"> - 신체기능영역 : 목욕하기, 머리감기 - 사회생활기능영역 : 빨래하기, 집안일하기, 식사준비하기, 교통수단이용하기 - 행동변화영역 : 우울, 안전관리 및 수면장애 	장기요양보험 등급외자에 대한 지원서비스
최희경(2008)	<ul style="list-style-type: none"> - 일상생활활동 및 가사지원 - 건강관리활동, 활동보조 - 정서적·사회적 지원 	-
OECD	<ul style="list-style-type: none"> - 보건의료 - 간호 - 일상생활지원 - 주거지원 	-
보건복지부(2009)	<ul style="list-style-type: none"> - 가사 및 간병서비스 - 말벗서비스 	노인보호, 건강요양, 주거, 사회활동 및 여가 등 망라

이상의 내용에 기초하여 간호나 간병, 주거 등을 제외한 노인돌봄서비스의 내용을 다음과 같이 구체화하여 재구성할 수 있다.

먼저 기본생활영역으로 신체적 기능을 돕는 서비스 영역(머리감기, 목욕하기 등), 일상생활을 돕는 서비스 영역(집안일, 가사일, 빨래하기 등)의 가사지원서비스를 들 수 있다. 둘째, 자녀나 가족의 기능과 역할을 대신하는 것으로써 정서지원 및 활동지원 영역, 예를 들면, 말벗, 상담 등의 정서지원서비스, 외출돕기, 병원·은행·운동 등을 함께하는 등의 생활지원 서비스 영역, 셋째, 삶의 질 제고를 위한 문화·여가 활동 관련 서비스이다. 여기에는 각종 문화·예술 정보의 수집과 동행, 취미활동 지원 등의 서비스를 포함한다.

3) 인력양성 현황 및 문제점

정부의 재정일자리 사업의 일환으로 추진되고 있는 돌봄서비스 종사자 인력은 총21,467명으로 이 가운데 장애인활동보조인이 절반 이상을 차지하여 전체 돌봄인력 중 61%를 차

지하고 있으며, 가사간병도우미 16.3%, 노인돌보미 13.3%, 신생아산모 도우미 9.5%를 차지하고 있다. 돌봄종사자의 연령대별 구성을 살펴보면, 40대가 약 40%를 차지하고 있어 가장 높은 구성비율을 보이고 있으며, 50대 이상 40%를 차지하고 있어 주로 40대 이상 중장년층이 종사자로 활동하고 있다. 노인돌보미의 경우 노인취업지원 센터 등을 통하여 5일 동안 25시간의 교육훈련을 거쳐 파견하고 있으며, 각 자지단체별로 서비스 관리자를 1명씩 두고 있으나 모든 서비스 이용자를 체계적으로 관리하는데 한계가 있다.

【표 IV-2-3】 돌봄서비스 제공자 성별연령별 현황

(단위 : 명, %)

구분	인력현황			연령별 구성			
	전체	남성(%)	여성(%)	30대 미만	30대	40대	50대 이상
계	21,467 (100.0)	1,829 (8.5)	19,638 (91.5)	1,229 (5.7)	3,075 (14.3)	8,536 (39.8)	8,627 (40.2)
가사간병도우미	3,490	11	3,479	24	318	1,159	1,989
노인돌보미바우처	2,848	21	2,827	8	278	1,209	1,353
산모신생아도우미	2,029	-	2,029	4	170	886	969
장애인활동보조인	13,100	1,797	11,303	1,193	2,309	5,282	4,316

출처 : 보건복지가족부(2010), 독거노인보호사업 추진안내

여성인력개발기관의 노인돌봄종사자 관련 직업교육 훈련이 이루어지고 있는 기관은 모두 6개 기관이며, 이 가운데 4개 기관이 자체사업으로 운영되고 있으며, 2개 기관이 고용노동부 및 지자체 공모사업으로 운영하고 있다. 자체사업으로 운영하고 있는 경우, 지역의 노인돌봄수요에 따른 것으로 실제 여성인력개발센터를 통하여 노인돌봄 인력수요에 대응하고 있다.

【표 IV-2-4】 여성인력개발기관 요양보호사 관련 과목 개설현황

센터명	교과목명	비고
강북여성인력개발센터	요양보호사	자체사업
서부여성발전센터	실버가정방문요리사	공모사업(지자체)
동대문여성인력개발센터	요양보호사	자체사업
동작여성인력개발센터	요양보호사	자체사업
은평여성인력개발센터	요양보호사	고용노동부
중랑여성인력개발센터	요양보호사	자체사업

자료 : 서울시여성가족재단(2011), 중장년층 여성일자리 창출직종 발굴을 위한 여성인력개발기관 조사

2010년도 서울시 여성인력개발기관에 요양보호사를 요청하고 있는 사업체의 구인현황을 조사분석한 결과, 19개 기관 중 15개 센터에서 노인돌봄 인력에 대한 인력수요가 있는 것으로 나타나고 있다. 총구인 현황을 살펴보면, 사업체에서 구인실적은 약 3,450명이고, 이 가운데 매칭인원은 1,953명으로 56.7%의 매칭율을 나타내고 있다. 급여수준은 시급과 상시근로인 경우 월급으로 나누어지는데, 시급인 경우 약6,000원에서 7,000원으로 나타나고 있으며 월급인 경우 약 100만원~120만원 수준으로 나타나고 있다.

【표 IV-2-5】 2010년 여성인력개발기관 요양보호사 구인인원 및 매칭실적 현황

센터명	구인인원	매칭건수	비고(급여수준)
총 계	3,446	1,953	<임금수준> ○ 월 100~120만원 ○ 시급: 6~7000원/시간당
서 부	400	380	
남 부	305	102	
북 부	1,235	497	
중 량	59	35	
동대문	890	735	
강 북	70	64	
노 원	70	42	
은 평	75	34	
서대문	22	20	
강 서	20	10	
영등포	3	3	
동 작	229	-	
관 약	15	10	
송 파	50	21	
서 초	3	-	

자료 : 서울시여성가족재단(2011), 중장년층 여성일자리 창출직종 발굴을 위한 여성인력개발기관 조사

노인돌봄서비스의 바우처방식으로의 변화는 잠재적 수요자를 수용하기 위한 방법으로 고령사회의 급속한 진전은 노인돌봄서비스 제공자에 대한 수요를 높이는 것이며, 이러한 관점에서 ‘노인생활관리사’의 양성을 통한 일자리 창출에 기여할 수 있을 것이다. 또한 민간시장에서 노인돌봄서비스 제공 업체 발굴 및 협약을 통한 노인돌봄서비스 인력양성은 중장년층 여성일자리와 연계할 수 있을 것이다.

나. 에듀시터

1) 개념과 의의

에듀시터 사업이란 120시간의 전문 양성교육을 받은 교육과 돌봄의 전문가를 양성하여 기존에 베이비시터가 제공하던 자녀 돌봄과 방문(특기)교사가 제공하던 교육의 내용을 아동의 전인적인 발달에 초점을 맞춰 실시하도록 하는 양육지원 사업을 의미한다.

여성의 사회·경제 활동이 증가함에 따라 점점 증가하고 있는 맞벌이 가정은 가정내 자녀 돌봄에 대한 다양한 보육수요가 양적으로는 물론 질적으로도 높은 수준의 돌봄 서비스 요구하고 있다.

에듀시터는 기존에 베이비시터가 제공하던 단순 돌봄서비스 이외에도 서비스에 교육적인 내용을 포함하여 ‘돌봄’과 ‘교육’을 병행하여 제공하는 서비스로 언어, 수·과학, 미술 및 음악, 체육, 컴퓨터 활동 등에 교육 서비스를 제공한다.

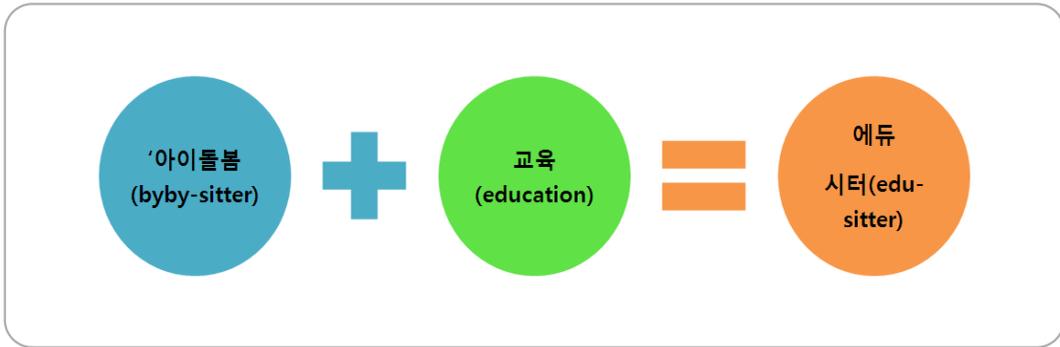
본 사업은 방문(특기)교사나 학습교사가 가정내 방문하여 아동에게 제공하는 교육 측면의 목적이 강조되는 것과 다르게 ‘돌봄’에 초점을 두고 서비스를 제공하는 중장년층의 특징·장점을 반영하여 아이에 대한 교육이 이루어질 수 있도록 ‘돌봄’과 ‘교육’의 내용을 조화롭게 제공될 수 있도록 한다.

▣ 표 IV-2-6 ▣ '에듀시터'와 유사 직종과의 비교

구분	베이비시터(아이돌보미)	학습 돌보미	에듀시터
개념정의	- 아이돌봄 서비스를 기본으로 제공하며, 이에 수반되는 서비스를 제공함	- '학습' 지도에 초점을 둔 학업 지도 서비스 제공	- '아이돌봄'과 인성 및 놀이 교육을 포함한 일정 영역의 교육서비스를 제공하며 돌봄 서비스 제공
종사자 특성	- 공공부문 : 30~60대 중반 (특별히 학력제한은 없음) - 민간부문: 20대~50세 이하	- 30대~ 40대 고학력 경력단절 여성	- 40대후반, 50대, 60대 초반의 여성(중장년층 여성) - 전문학사 이상의 여성
활동내용	- 아이돌봄 - 아이 식사제공 - 이동/귀가서비스	- 학과 교과목 및 학습중심의 학습지도	- 아이돌봄 - 인성 및 놀이교육 - 돌봄기술 강화
업무특징	- 단순 돌봄서비스, 부모중심의 서비스 제공	- 학과 중심의 학습지도 서비스 - 특기교육 중심의 교육 서비스	- 돌봄서비스와 학습서비스 제공

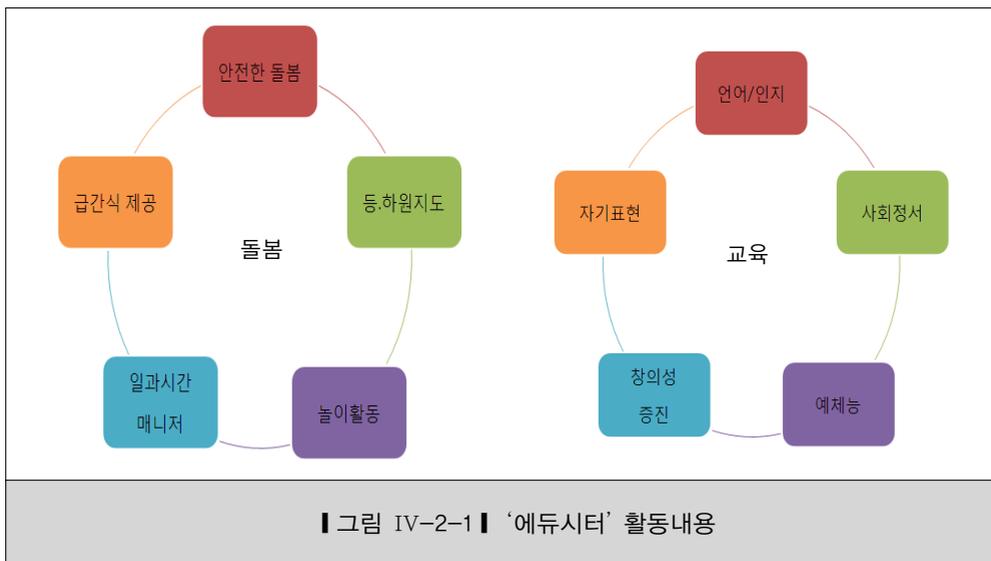
① 에듀시터의 의의

에듀시터(edu-sitter)란 ‘교육’(education)과 ‘아이돌보미’(baby-sitter)의 합성어로 자녀양육에 관한 유경험자로 전문식과 육아경험을 토대로 돌봄 전문가로 80~120시간의 전문교육 과정을 이수한 돌봄과 교육서비스를 제공하는 사람이다.



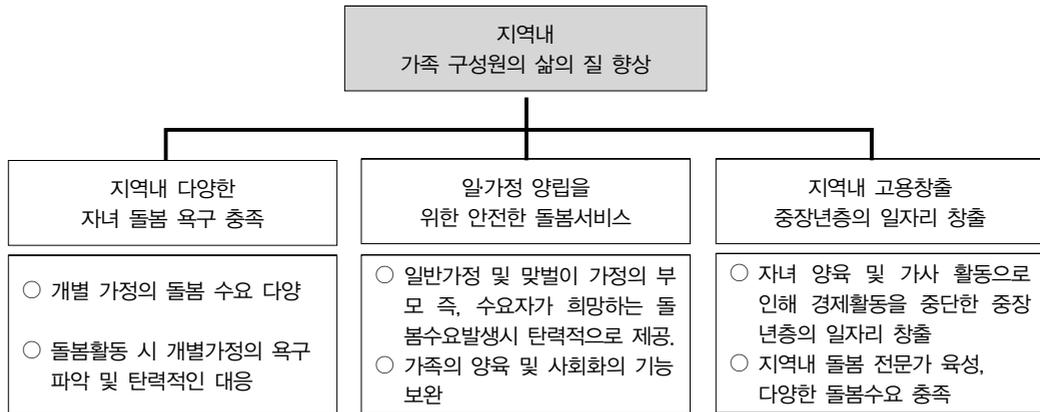
② 역할과 기능

에듀시터는 가정에서 부모를 대신하여 돌봄 역할을 수행함에 있어서 단지 돌봄 활동에 그치지 않고 아동의 창의력, 인성, 및 언어, 정서 및 사회성 발달을 두루 촉진할 수 있도록 놀이, 교육, 돌봄을 병행하여 전인적인 발달을 위한 돌봄과 교육활동을 수행하며, 활동시 양성교육 과정에서 진행되었던 내용들을 토대로 아이들에게 그 실제에 대해 적용하여 질적인 양육서비스를 제공할 수 있도록 노력하여야 한다.



③ 에듀시터 활성화의 목적

에듀시터는 개별가정의 돌봄과 관련된 다양한 양육욕구에 대해 탄력적으로 대응하고, 지역내 경력단절여성 여성들을 돌봄 활동가로 양성하여 지역사회 내 고용 증진 및 일자리 창출에 기여하는 것을 목적으로 한다.



■ 그림 IV-2-2 ■ 에듀시터 사업의 목적

2) 인력양성현황 및 문제점

여성인력개발기관의 에듀시터 관련 교과목 개설현황을 살펴보면 다음과 같다. 2010년도 19개 여성인력개발기관 가운데 9개 센터가 에듀시터 관련 교육과정을 개설하고 있는 것으로 조사되었다. 주로 보육돌보미, 베이비시터, 아이돌보미 등의 교과목으로 개설하고 있는 것으로 조사되었으며, 이 외에도 영유아 전문보육사, 영유아 돌보미 등의 유사과정이 있다. 이들 교육과정은 여성가족부나 해당 자치단체의 공모사업으로 추진되고 있으나, 자체사업 비중이 훨씬 높게 나타나고 있다. 이는 해당 지역의 베이비시터 등의 인력수요를 예측한 결과라고 할 수 있다.

■ 표 IV-2-7 ■ 여성인력개발기관 에듀시터 관련 과목 개설현황

센터명	교과목명	비고
남부여성발전센터	보육돌보미 양성과정 베이비시터와 유아마사지	공모사업(여성가족부) 자체사업
서초	베이비에듀시터	자체사업
강북	영유아돌보미	공모사업(여성가족부)
구로	베이비시터 심화 영유아 전문보육사	공모사업(구로구, 여성가족부)
송파	베이비시터 양성과정	자체사업
은평	베이비시터와 동화구연	자체사업
강서	베이비시터	자체사업
서대문	베이비시터	자체사업
용산	아이돌보미	자체사업

자료 : 서울시여성가족재단(2011), 중장년층 여성일자리 창출직종 발굴을 위한 여성인력개발기관 조사

각 센터별 에듀시터 관련 인력에 대한 구인실적 및 급여수준과 관련하여 2010년도 서울시 여성인력개발기관에 에듀시터(베이비시터, 아이돌보미 등)에 대한 구인현황을 살펴보면 19개 기관 중 16개 센터에 에듀시터에 대한 인력수요가 있는 것으로 나타나고 있다. 구인실적을 살펴보면, 사업체 혹은 개인이 에듀시터에 대한 수요는 1,740명이고, 이 가운데 매칭인원은 1,117명으로 64.2%의 매칭율을 나타내고 있어 인력수급이 충분히 이루어지고 있지 않음을 알 수 있다. 급여수준은 시급과 상시근로인 경우 월급으로 나누어지는데, 시급인 경우 약5,000원에서 6,000원으로 나타나고 있으며 월급인 경우 약 100만원 내외 수준으로 나타나고 있다.

표 IV-2-8 | 2010년 여성인력개발기관 에듀시터 관련 직종 구인인원 및 매칭실적 현황

센터명		구인인원	매칭건수	급여수준
총계		1740	1117	
서부	베이비시터	121	100	월 120만원
남부	베이비시터	47	22	월 37만원
북부	보육보조교사	337	159	월98~139만원
중부	어린이집 보육도우미	215	207	월20만원(노인일자리)
종로	아동지도	5	4	월 86만원
용산	-	-	-	-
중랑	-	-	-	-
동대문	보육도우미	150	100	월 110
강북	영유아돌보미	95	92	월 90만원
	영어놀이지도사	60	56	월 120만원
	방과후 강사	120	114	월 80만원
노원	방과후강사	25	6	월 100만원
	아이돌보미	10	4	월 120만원
은평	베이비시터	60	30	시급 6,000원
서대문	베이비시터	38	19	월 90만원
강서	베이비시터	240	60	월 120만원
구로	베이비시터	86	70	월 90만원
영등포	-	-	-	-
동작	보육도우미	76	38	월 100만원
관악	베이비시터	10	3	시급 5,000원
송파	베이비시터	20	8	시급 6,000원
서초	베이비시터	21	21	시급 5,000원
	보육보조교사	4	4	월 70~90만원

자료 : 서울시여성가족재단(2011), 중장년층 여성일자리 창출직종 발굴을 위한 여성인력개발기관 조사

중장년층 여성의 보육돌봄으로 직종진입을 위해서는 현재 아이돌봄서비스의 수준을

높여 보육수요자가 안심하고 자녀의 양육을 맡길 수 있을 뿐 아니라, 양육과정과 단계에 필요한 아동의 지적능력 및 훈련을 도울 수 있는 능력을 갖추으로써 보육서비스 수준을 향상시키는 돌봄서비스 제공자로 개선할 수 있다.

3. 노인생활관리사의 양성 및 추진방안

가. 교육과정 및 내용

1) 직종개요

○ 노인생활관리사의 정의

노인생활관리사는 점차 고령인구가 많아지면서 요양보호사를 필요로 하지 않는 일상생활에 도움이 필요한 노인의 가정을 방문하여 수요자의 요구에 맞는 서비스를 제공하는 사람을 의미한다. 신체건강하고 돌봄 서비스에 대한 사명과 직업의식을 가진 중·장년의 여성으로 면접을 거쳐 60시간의 교육을 수료하면, 노인생활관리사로 활동할 수 있다. 노인생활관리사는 일상생활지원 서비스, 가사업무지원 서비스, 문화여가활동지원 서비스를 제공하며 노인 대상자의 가정유형과 연령에 따라 상담을 통해 개별적인 맞춤 서비스를 제공한다.

○ 서비스 대상

가족의 돌봄 서비스를 받지 못하고 있거나 독립 노인 가정의 경우 일상생활에서 외부의 돌봄 서비스뿐 아니라 정서적·심리적 지원이 필요한 일상생활 가능한 노인을 사업대상자로 하며, 서비스 비용은 노인 대상자가 지불한다.

○ 교육과정

노인생활관리사의 교육내용은 기존의 요양보호사, 간병인, 가사도우미, 노인돌보미 교육과 유사한 내용과 문화여가활동 지원과 같은 새로운 영역의 내용이 포함되어 있다. 따라서 이미 다른 분야의 교육을 이수하였거나 노인생활관리사로 활동이 가능하다고 판단된 중·장년층 여성을 대상으로 교육을 이수한 후 취업까지 연계할 수 있도록 하고, 지속적인 사례관리를 통해서 교육과 서비스의 질을 높여나갈 수 있도록 한다.

① 노인생활관리사 교육훈련 목표

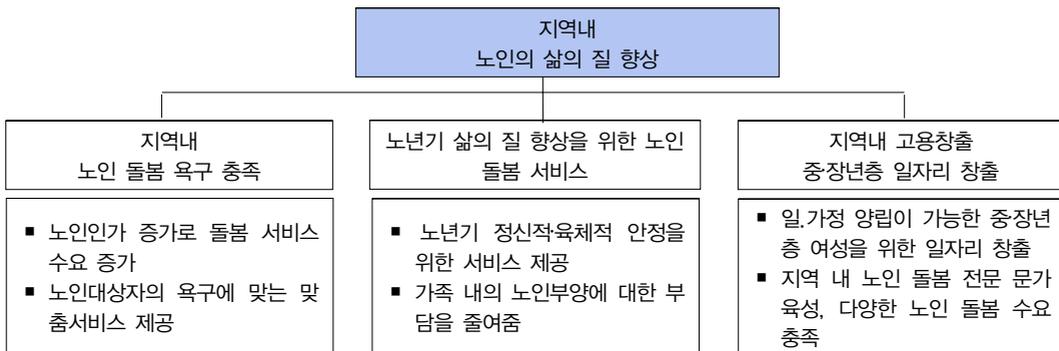
노년기의 신체적, 정신적, 사회적 변화를 이해하여 도움이 필요한 노인을 대상으로 다양한 일상생활을 지원 및 문화여가활동을 지원할 수 있도록 한다.

② 노인생활관리사 교육시간

- 총 60시간(이론 52시간, 현장실습 8시간 포함)
- 노인생활관리사 양성과정은 이론교육 52시간으로 노인관리이론, 생활지원서비스, 가사업무지원 서비스, 문화여가활동지원 서비스로 구성되었으며, 현장실습 8시간은 노인요양시설이나 노인종합복지관 등에서 노인 건강 및 일상생활지원에 관한 현장실습으로 구성되었다.

③ 사업내용

노인생활관리사 사업은 고령화 사회와 인간의 평균수명이 길어짐으로 신체적·정신적으로 허약한 후기 고령 노인의 독립 가정이 늘어나고 있어 아프지 않아도 노년기의 일상생활과 문화여가활동 지원 서비스를 필요로 하는 노인을 대상으로 전문 노인생활관리사를 파견하여 자녀들에게는 부모 부양에 대한 부담을 줄여주고 노인 대상자의 일반 생활지원, 가사업무지원과 문화여가활동 지원 서비스를 제공함으로써 노인대상자의 삶의 질의 향상 시키고 노인대상자의 요구에 따라 개인별 서비스 계획을 수립하여 맞춤형 생활지원 서비스를 제공한다. 또한 지역 내 경력단절 중장년층 여성을 노인생활관리사로 양성하여 지역사회 내에서 고용을 증진하여 일자리 개발뿐 아니라 노인생활관리사 사업으로 여성 소자본 창업까지 연계할 수 있도록 하는데 목적이 있다.



■ 그림 IV-3-1 ■ 노인생활관리사의 운영 목적

④ 교육내용

교육내용은 크게 노인관리 이론, 생활지원, 가사지원, 문화 및 여가활동 지원 등 제공되는 서비스 중심으로 구성되어 있다.

표 IV-3-1 노인생활관리사 교육과정

구분	과목	교육내용	시간	교육방법 (강의, 참여)
이론 (52)	노인관리 이론 (16)	1. 노인생활관리사의 개념	1	강의
		2. 노인생활관리사의 역할과 전망	1	강의
		3. 노인 대상자의 이해	1	강의
		4. 노인과 가족관계 이해	1	강의
		5. 노인 대상자와의 관계형성	2	강의
		6. 노인 대상자의 인권 및 학대예방	1	강의
		7. 노인생활관리사의 직업윤리와 태도	2	강의
		8. 효과적인 의사소통	2	강의
		9. 노인장기요양보호법	1	강의
		10. 노인의 주요 질환	2	강의
		11. 상담이론 및 기술	2	강의
	생활지원 서비스 (10)	1. 생활지원서비스의 기본원칙	3	강의
		2. 케어콜 서비스(전화, 문자)	1	강의
		3. 정서지원서비스(말벗, 격려 및 위로, 생활상담 등)	2	강의
		4. 외출돕기 및 일상 업무지원(병원, 은행, 운동 등)	2	강의
		5. 가족경조사 관리	1	강의
		6. 자서전 기록	1	강의
	가사지원 서비스 (14)	1. 가사업무 지원의 목적 및 기본 원칙	3	강의
		2. 위생관리	2	강의
		3. 올바른 세탁	2	강의
		4. 쾌적한 주거환경과 정리수납	2	강의
		5. 식사준비와 영양관리	2	강의
		6. 역할극을 통한 노인생활관리사 활동 실습	2	참여
		7. 업무일지 작성 및 양식	1	참여
	문화여가 서비스 (12)	1. 여가활동 중요성과 영역	2	강의
		2. 문화교실 및 취미활동 지원	1	강의
		3. 책/신문 읽어주기	1	참여
		4. 치매예방 놀이(종이접기 등)	3	참여
		5. 체조 및 스트레칭	2	참여
		6. 노인생활체조	3	참여
현장실습 (8)	현장실습 (8)	1. 노인 돌봄 지원	8	참여
총 수업시간			60	

2) 교육내용

① 노인관리 이론

▶ 1강 : 노인생활관리사의 역할과 전망

구분	내용		
강의주제	○ 노인생활관리사의 역할과 전망		
학습목표	○ 노인생활관리사의 구체적 역할과 전망에 대한 이해		
교육내용	○ 노인생활관리사 역할 <ul style="list-style-type: none"> - 생활지원자(대상자의 일상생활에 있어 불편함이 없도록 지원) - 정서적 지원자(대상자의 고민상담 및 주도적 의사결정에 도움) - 가사업무 지원자(대상자의 쾌적한 주거환경관리) - 부모-자녀의 중개자(대상자와 자녀의 관계형성에 도움) - 문화여가 활동 지원자(대상자의 사회적 심리적 소외감 제거) - 복지서비스 연계자(복지 프로그램 및 서비스 연계) ○ 노인생활관리사 전망 <ul style="list-style-type: none"> - 고령화 사회로 인한 노인생활관리사의 수요 증가 전망 		
교육시간	1시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 2강 : 노인 대상자의 이해

구분	내용		
강의주제	노인 대상자의 이해		
학습목표	노화의 특성에 대한 이해		
교육내용	○ 노인의 일반적 특성(신체적, 심리적, 사회적 제 기능 쇠퇴) ○ 노인의 신체적 특징(신체구조의 쇠퇴) ○ 노인의 감각기관의 변화(감각기관 쇠퇴로 인한 대처 능력 저하) ○ 노인의 성격적 특징(내향성, 조심성, 경직성, 우울증 경향 등) ○ 노인의 성변화(호르몬 감소로 인한 신체변화) ○ 사회적 특징(은퇴 후 사회적 단절의 경험)		
교육시간	1시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 3강 : 노인과 가족관계 이해

구분	내용		
강의주제	노인과 가족관계 이해		
학습목표	노년기 가족관계의 중요성에 대한 이해		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 부부관계(부부간에 역할과 취미 공유 등 적절한 상호작용 방식의 재수립을 통한 노년기 결혼만족도 증가) ○ 부모-자녀 관계(자녀의 정서적 부양과 동반의식을 통한 노인의 생활 만족도 증가) ○ 고부관계(직접적인 대화를 통해 갈등을 해결하려는 적극적 자세) ○ 장모사위 관계(부모와 성장한 자녀세대 간에 명확한 경계설정으로 서로를 존중하고 배려함으로써 갈등 극복) ○ 조부모-손자녀 관계(조부모-손자녀 간의 잦은 접촉과 세대 공동 활동 참여를 통해 조부모의 만족감과 손자녀들의 즐거움 증가) ○ 형제자매 관계(같은 가정 안에서 공유한 가정적, 사회적 경험을 토대로 신체적, 심리적으로 상호의존적인 존재로서 도움) 		
교육시간	1시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 4강 : 노인 대상자와의 관계 형성

구분	내용		
강의주제	노인 대상자와의 관계형성		
학습목표	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노인 대상자와의 좋은 관계 유지에 대한 이해 ○ 노인 대상자에 대한 긍정적인 영향에 대한 이해 		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일관성 있는 서비스 제공 ○ 긍정적인 태도 ○ 노인 대상자와의 속도 맞추기 ○ 노인 대상자와의 약속 지키기 ○ 노인 대상자의 말에 즉각적인 반응 ○ 노인 대상자의 공간 존중 ○ 의사소통의 방법 강구 		
교육시간	2시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 5강 : 노인 대상자의 인권 및 학대예방

구분	내용		
강의주제	노인 대상자의 인권 및 학대예방		
학습목표	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노인 대상자의 기본 이념적 인권보호에 대한 이해 ○ 노인 대상자의 학대예방에 대한 이해 		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노인의 인권보호를 위한 실천원칙 <ul style="list-style-type: none"> - 독립의 원칙(물리적 지원 및 자조, 직업 기회의 제공) - 참여의 원칙(노인 복지 관련 정책 참여, 지역사회 봉사 등) - 보호의 원칙(가족과 지역사회의 보살핌과 보호) - 자아실현의 원칙(사회적 자원과 여가에 관한 자원에 접근) - 존엄의 원칙(학대로부터의 자유, 차별 없는 공정한 대우) ○ 학대예방 <ul style="list-style-type: none"> - 노인 학대 유형(신체적·심리적 학대, 재정적 착취, 방임 등) - 노인 학대 예방(법적 대응, 노인 학대 상담센터) 		
교육시간	1시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 6강 : 노인생활관리사의 직업윤리와 태도

구분	내용		
강의주제	노인생활관리사의 직업윤리와 태도		
학습목표	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직업인으로서의 노인생활관리사의 도덕적 가치관에 대한 이해 ○ 노인생활관리사의 윤리의식 실천에 대한 이해 		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노인생활관리사의 직업윤리 <ul style="list-style-type: none"> - 노인 대상자를 차별 대우하지 않기 - 대상자의 자기결정을 최대한 존중 - 지속적으로 지식과 기술을 습득 - 업무 수행 시 항상 친절함 태도와 예의바른 언행 실천 ○ 노인생활관리사의 직업태도 <ul style="list-style-type: none"> - 대상자를 하나의 인격체로서 존중 - 자기성찰과 겸손한 태도 - 상호 협조하는 태도 및 조화를 이루려는 자세 		
교육시간	2시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 7강 : 효과적인 의사소통

구분	내용		
강의주제	효과적인 의사소통		
학습목표	<ul style="list-style-type: none"> ○ 의사소통의 중요성과 유형에 대한 이해 ○ 의사소통의 효과적인 방법에 대한 이해 		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 의사소통의 중요성 <ul style="list-style-type: none"> - 대상자 잘 이해하기 - 대상자의 반응에 효과적으로 반응하기 - 대상자에게 효과적으로 서비스 제공하기 - 대상자와의 긍정적인 인간관계를 형성하기 - 자신의 생각과 감정을 표현하기 ○ 언어소통의 유형 <ul style="list-style-type: none"> - 언어적 의사소통 - 비언어적 소통(용모, 자세, 침묵, 말투, 얼굴표정, 손짓 등) ○ 의사소통의 효과적인 방법 <ul style="list-style-type: none"> - 듣기(타인을 배려한 공감적 듣기) - 말하기(자신의 진심이 상대방에게 전해지도록 말하기) - 나 전달법(I-Message) 		
교육시간	2시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 8강 : 노인장기요양보호법

구분	내용		
강의주제	노인장기요양보호법		
학습목표	노인장기요양보험제도에 대한 이해		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 장기요양대상자 ○ 등급판정기준(장기요양 1등급, 2등급, 3등급) ○ 장기요양인정 신청 및 판정절차 ○ 보험급여의 내용 ○ 재원조달 		
교육시간	1시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 9강 : 노인의 주요 질환

구분	내용		
강의주제	노인의 주요 질환		
학습목표	노인성 질환의 종류와 특징에 대한 이해		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노인성 질환의 특징 ○ 노인성 질환(소화기계, 호흡기계, 순화기계, 근골격계 등) ○ 노인의 본능적 욕구 		
교육시간	2시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 10강 : 상담이론 및 기술

구분	내용		
강의주제	상담이론 및 기술		
학습목표	<ul style="list-style-type: none"> ○ 상담에 대한 이론적 이해 ○ 상담기술에 대한 이해 		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 상담의 목표 <ul style="list-style-type: none"> - 행동의 변화, 정신건강 증진, 문제해결, 개인적 효율성, 의사결정 가능 ○ 비스텍(Biestek)의 상담 기본원리 <ul style="list-style-type: none"> - 개별화의 원리 - 의도적 감정표현의 원리 - 통제된 정서관여의 원리 - 수용의 원리 - 비판단적 태도의 원리 - 자기결정의 원리 - 비밀보장의 원리 ○ 상담에서 래포의 형성 <ul style="list-style-type: none"> - 래포의 의미 - 래포의 형성요인 - 상담에 도움이 되는 행동 		
교육시간	2시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

② 생활지원 서비스

▶ 1강 : 생활지원 서비스의 기본원칙

구분	내용		
강의주제	생활지원 서비스의 기본원칙		
학습목표	생활지원 서비스의 기본원칙 및 주의사항에 대한 이해		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대상자의 질환 및 특성에 대해 이해하고, 욕구를 파악하여 서비스를 제공하며 스스로 일상생활을 할 수 있도록 격려하고 유도. 스스로 일상생활을 할 수 없는 영역은 노인생활관리사가 지원 ○ 노인 대상자의 생활습관 및 방법을 존중하여 서비스를 제공 ○ 업무 수행에 차질이 있을 경우 그 이유를 노인 대상자에게 자세히 설명하여 대상자가 무시나 외면당한다고 느끼지 않도록 함 ○ 서비스에 사용되는 생활용품은 반드시 대상자의 동의를 구함 ○ 대상자의 신체 및 심리변화에 주의, 특별한 변화 발생 시 기관장과 가족에게 알림 ○ 서비스 제공 내용과 특이사항을 기록 		
교육시간	3시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 2강 : 케어콜 서비스

구분	내용		
강의주제	케어콜 서비스(전화, 문자, 전자메일 등)		
학습목표	케어콜 서비스를 통해 노인 대상자의 심리적 안정에 대한 이해		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노인들은 신체적, 심리적, 사회적으로 위축되는 시기이기 때문에 노인 스스로에 대한 부정적인 자아정체감을 갖기 쉽고, 신체의 변화도 매우 급속도로 변할 수 있으므로 노인생활관리사가 방문하지 않는 날 노인 대상자에게 여러 가지 문제가 발생할 수 있음 ○ 방문서비스 날짜와 시간이 아닌 경우 하루에 한 번씩 전화나 문자를 통해 노인 대상자의 안부와 상태를 확인하는 서비스 제공 ○ 케어콜 서비스를 통한 노인 대상자의 안정된 생활 영위 		
교육시간	1시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 강의명 : 정서지원 서비스

구분	내용		
강의주제	정서지원 서비스(말벗, 격려 및 위로, 생활상담 등)		
학습목표	노인 대상자에 대한 정서지원 서비스의 필요성 이해		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 생활양식의 변화로 노인들이 자녀와 가족들로부터 독립하여 세대를 꾸리면서 겪는 소외감, 상실감, 불안감은 심리적 위축을 가져오고 삶의 질을 떨어뜨리는 요인이 됨 ○ 노인생활관리사는 이러한 노인 대상자의 말벗이 되어주고 일상생활에서 겪게 되는 좌절이나 우울을 격려, 위로해줌으로써 노인 대상자에게 심리·정서적 안정감을 제공. 이를 통해 신뢰를 형성 ○ 노인생활관리사는 노인 대상자에게 좋은 정서적 지원을 위해 대상자의 개인차와 다양성(개인적 특성, 스타일, 질병 유무, 각자의 삶 등)을 이해하고 존중하는 마음의 태도가 중요 		
교육시간	2시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 3강 : 외출 돕기 및 일상 업무 지원

구분	내용		
강의주제	외출 돕기 및 일상 업무 지원		
학습목표	신체적·정신적 장애로 일상생활을 하기 곤란한 대상자에게 다양한 편의를 위한 서비스를 제공, 생활에 보다 안전하고 편리함을 도모		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기본원칙 및 주의사항 <ul style="list-style-type: none"> - 대상자의 욕구 확인, 함께 외출 및 일상 업무 지원계획 세우기 - 목적지에 대한 사전정보 습득, 필요한 정보와 준비물 준비 - 대상자의 건강상태 및 영향요인 고려 후 계획을 조정, 지원 - 외출 시 노인생활관리사의 개인 업무를 보지 않음. 부득이할 경우 대상자에게 양해를 구하도록 함 ○ 외출동행하기(장보기, 병원, 나들이, 산책, 종교 활동) ○ 업무대행하기(물품구매, 약 타기, 은행, 관공서 서비스) ○ 정보제공하기 		
교육시간	2시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 4강 : 가족, 친척 경조사 관리

구분	내용		
강의주제	가족, 친척 경조사 관리		
학습목표	노인 대상자의 가족과 친척에 관한 경조사나 노인 대상자의 관심사를 미리 확인해 놓고 노인 대상자에게 알려주는 서비스를 통해, 대상자들이 방문하거나 전화, 문자 등을 통해 부모의 사랑과 정성을 전할 수 있도록 지원		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 가정 형태가 다양해졌으며, 특히 노인들이 자녀들과 떨어져 독립가정 세대를 이루는 것이 일반화 됨 ○ 노인생활관리사는 노인 대상자 뿐 아니라 그 가족과 친척에 관한 경조사나 노인 대상자의 관심사를 미리 확인해 놓고 노인 대상자에게 알려주는 서비스를 통해 노인 대상자가 가족이나 친척들과 화합과 공감의 장을 마련할 수 있도록 함 		
교육시간		교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가 등)			

▶ 5강 : 자서전 기록

구분	내용		
강의주제	자서전 기록		
학습목표	노인 대상자의 평범한 삶에 대한 기록의 가치 이해		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 자서전은 자신이 지나온 삶의 행로를 기록하는 누구나 쓸 수 있는 자신만의 이야기. 이를 남겨 가족이나 동료, 친지, 이웃들이 생활의 지침으로 삼을 수 있게 해줌 ○ 출판을 위해서가 아니라 한 사람의 삶에 대한 기록을 남긴다는 의미에서도 매우 가치 있는 작업 ○ 노인생활관리사는 노인대상자가 원할 경우 그가 살아온 삶을 기록하여 세상과 자손들에게 지침서가 될 수 있도록 도와줌 		
교육시간	1시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가 등)			

③ 가사지원 서비스

▶ 1강 : 가사업무 지원서비스의 목적과 범위

구분	내용		
강의주제	가사업무 지원서비스의 목적과 범위		
학습목표	가사 업무 지원의 목적 및 기본 원칙		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노인생활관리사는 일상생활의 전반적인 서비스를 제공하다 보면 본인이 가정부나 파출부라는 생각을 할 수가 있고, 또는 대상자나 대상자의 가족들도 그렇게 생각할 수 있음 ○ 노인생활관리사는 노인 대상자의 건강과 삶의 질을 높여주기 위한 서비스를 제공한다는 것을 인식해야 함 ○ 노인생활관리사는 가사업무를 지원함으로써 노인 대상자가 스스로 불편함을 최소화하고 자립생활을 할 수 있도록 도움 ○ 노인생활관리사의 가사업무 지원 서비스 범위는 노인대상자의 식사준비, 영양관리, 위생관리, 세탁관리, 청소 및 정리 수납관리 등. 서비스 순서는 노인 대상자의 특별한 요구가 없다면 다음 순서를 참고로 함 세탁→청소(방, 거실)→욕실→주방→다림질→음식→기타 		
교육시간		교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 2강 : 위생관리

구분	내용		
강의주제	위생관리		
학습목표	위생관리를 통한 노인 대상자의 건강한 삶 유지		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 식품의 위생관리 <ul style="list-style-type: none"> - 유통기한 확인, 음식물의 냉장 및 냉동 보관, 음식물 쓰레기 분리 처리, 노인생활관리사 스스로의 위생관리 ○ 식기 및 주방의 위생관리 <ul style="list-style-type: none"> - 개수대와 가스레인지 밑의 수납장, 배수구, 찬장 또는 싱크대, 냉장고, 수세미와 행주, 칼과 도마, 그릇 및 식기류, 플라스틱 용기관리, 설거지 		
교육시간	2시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 3강 : 올바른 세탁

구분	내용		
강의주제	올바른 세탁		
학습목표	올바른 세탁의 방법과 세탁 후 관리에 대한 이해		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 세탁 전 유의사항 <ul style="list-style-type: none"> - 세탁물을 분류, 취급표시에 유의하여 세탁방법에 맞도록 세탁 ○ 세탁방법 <ul style="list-style-type: none"> - 불림세탁, 부분세탁, 얼룩제거, 삶기, 탈수, 행굼, 건조 ○ 세탁 후 관리 ○ 다림질 ○ 보관하기 <ul style="list-style-type: none"> - 건조하기, 거품하기, 방습제 사용, 방충제 사용 		
교육시간		교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 4강 : 쾌적한 주거환경과 청소 및 정리수납

구분	내용		
강의주제	쾌적한 주거환경과 청소 및 정리수납		
학습목표	쾌적한 주거환경과 청소 등의 위생관련 서비스를 통해 노인 대상자의 건강유지와 주거환경을 활동하기 편리하고 안전하게 만들어 대상자의 삶을 질을 향상		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 쾌적한 주거환경 <ul style="list-style-type: none"> - 환기, 실내온도, 습도, 소음, 채광과 조명 ○ 청소 및 정리 수납 <ul style="list-style-type: none"> - 청소, 침실, 주방, 화장실, 쓰레기통 관리와 분리수거, 정리수납 		
교육시간	2시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

▶ 5강 : 식사준비와 영양관리

구분	내용		
강의주제	식사준비와 영양관리		
학습목표	노인 대상자의 영양 상태를 고려한 식사준비로 대상자가 정신적으로 즐거운 환경 속에서 스트레스를 감소시키고, 여유 있고 즐거운 식사를 할 수 있도록 도움		
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노년기의 식생활 <ul style="list-style-type: none"> - 치아문제, 배설문제, 활동부족, 만성질환, 소화기능 저하 등의 요인으로 많은 영양장애 발생 - 노화로 인해 근육질 감소, 면역기능 감소, 칼슘 감소, 후각과 미각 기능 등이 감소하는 생리적 변화가 발생 ○ 식사 준비 <ul style="list-style-type: none"> - 노인 대상자의 의견을 존중하여 좋아하는 음식 우선적 선택 - 단백질의 체내 이용률이 떨어지므로 필요량의 2배 이상 섭취 금지 - 염장식품은 줄이고 자극적인 양념은 피하며 영양의 손실을 최소화하는 조리방법 이용 - 1회의 식사량을 줄이고 횟수를 늘리는 것이 소화에 도움 - 혼자 사는 대상자에게는 1회씩 식사가 가능하도록 준비 ○ 다섯 가지 기초식품군 <ul style="list-style-type: none"> - 곡류 및 전분류(당질), 채소 및 과일류(비타민과 무기질), 고기·생선·달걀 및 콩류(단백질, 비타민, 무기질), 우유 및 유제품(칼슘, 단백질), 유지 및 당류(지질, 단순당류) ○ 노인 대상자의 영양증진 <ul style="list-style-type: none"> - 노인 대상자의 건강유지와 질병예방을 위하여 충분한 열량과 균형 잡힌 영양소의 섭취를 권장, 일정 체중 유지를 위한 유산소 운동 및 근육운동을 도움 		
교육시간	2시간	교육방법	강의(○), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)			

【 노인생활관리사 교육용 첨부자료 】

【 첨부 1-1 】

역할극을 통한 노인생활관리사 활동 실습

사례 1.	오늘은 노인대상자와 면접이 있는 날이다. 노인생활관리사가 면접에 임하는 자세는 어떠해야 할까?
분임토의	○ 단정한 복장과 예의바른 말로 노인대상자의 눈을 응시하며 질문에 성실히 답변한다. 답변을 할 때는 간결하고 자신감 있고 신뢰감을 줄 수 있도록 한다. ○ 사용하지 말아야 할 말 → 한 번 해 볼게요, 끝세요~, 잘 할 수 있을지 모르겠네요, 제가 경험이 별로 없어서~
사례 2.	오늘은 노인생활관리사로 처음 시작하는 날이다. 업무를 시작하기 전 노인 대상자와 가정에 대해 알아두면 도움이 되는 것은 어떠한 것이 있을까?
분임토의	○ 노인 대상자의 건강상태, 주치이나 병원, 복용하고 있는 약, 선호하는 음식, 습관, 낮잠시간, 취미, 운동, 가족사항, 비상연락번호 등을 물어보고 특별히 주의사항이 있으면 알려달라고 한다.
사례 3.	노인생활관리사가 활동하는 시간이 점심이나 저녁을 먹어야 하는 시간과 겹처있다면 어떻게 할까?
분임토의	노인생활관리사는 대상자의 식사를 준비할 때 본인의 식사까지 준비하여 함께 식사를 한다.
사례 4.	업무 중 노인대상자가 갑자기 아프다며 고통을 호소하는 일이 발생했다. 이럴 때 노인생활관리사는 어떻게 행동해야 할까?
분임토의	노인대상자가 아프거나 이상이 발생하여 위급 할 때는 119나 123에 연락한 후 기관과 가족에게 즉시 알린다. 기관이나 대상자 가족에게 알릴 시 대상자의 상태와 상황을 침착하고 자세하게 설명하여 불안감이 발생되지 않도록 한다.
사례 5.	노인대상자가 방문하기로 한 날짜를 변경하는 경우가 자주 발생 한다.이럴 때 노인생활관리사는 어떻게 해야 할까?
분임토의	다른 일정에 어려움이 있으니 약속한 날짜를 변경하지 말아달라고 공손히 부탁하고 그래도 지속적으로 발생한다면 기관 담당자에게 알려 안내를 할 수 있도록 한다.
사례 6.	노인대상자가 기관에 연락하지 않고 개인적으로 연락하여 서비스를 부탁하였다. 이럴 때 노인생활관리사는 어떻게 해야 할까?
분임토의	저는 기관의 소속이기 때문에 기관을 통해 서비스를 신청해야 한다고 안내를 한다.
사례 7.	노인대상자가 서비스 범위 외적인 일을 요구하였다. 이럴 때 노인생활관리사는 어떻게 해야 할까?
분임토의	노인생활관리사 활동에 그 일을 포함되어 있지 않음을 친절하게 설명한다. 다만 노인생활관리사가 어렵지 않게 들어줄 수 있는 상황이라면 '이번 한 한번은 제가 도와 드렸습니다.'라는 말을 반드시 하고 다음에는 할 수 없다는 것을 인식시킨다.

【서식 1-2】

노인생활관리사 서비스 신청서

사 진	성 명		생년월일			
	주민번호		나 이			
	주 소					
	전화번호		비상연락			
	휴대폰		e-mail			
종 교		취미				
서비스 신청일						
서비스 시작일						
서비스 요일/시간						
서비스 내용						
서비스 비용						
요청사항						
거주 가족사항	성 명	관 계	연 령	학 력	직 업	동거여부
비고						

나. 서비스 기관운영 및 관리

1) 서비스의 운영

① 서비스 제공계획 수립

서비스 관리자는 노인 대상자의 개인별 요구사항을 파악하여 서비스 제공계획을 수립한다.

② 서비스 연계

- 전화, 인터넷 또는 직접 방문 등을 통해 노인대상자의 욕구를 파악하여 개인별 서비스 계획을 수립한다.
- 정부지원사업 및 지역사회 민간 기업 자원을 적극 발굴하여 서비스 연계 계획을 수립한다.
- 서비스관리자는 서비스 제공 주체(기관, 단체 및 민간 기업 등)와 협의하여 서비스 제공여부 및 방식(시간, 주기 등) 등을 결정하고 노인생활관리사에게 연계한다.
- 노인생활관리사는 해당 서비스를 제공하고 제공기관에 결과를 보고한다.

③ 서비스 조정

- 노인대상자의 서비스가 변경되었거나 조정이 필요할 때는 전화나 직접 방문 등을 통해 노인대상자의 욕구를 파악한다.
- 서비스 조정 여부에 대한 사후 점검을 실시한다.

④ 업무일지 작성

노인생활관리사는 서비스가 끝난 후 업무일지를 작성하여 기록으로 남긴다.

⑤ 서비스 비용 청구

서비스 종료 후 노인대상자에게 청구하여 지정된 계좌로 납부

⑥ 서비스 모니터링

제공되는 서비스에 대한 만족도 조사 및 자체 모니터링 계획을 수립하여 실시 한다(전화 또는 전자메일).

2) 노인생활관리사 모집 및 운영관리

※ 노인생활관리사는 서비스 실시 기관에서 제공하는 전문교육 60시간을 이수하고 노인 대상자의 가정에 방문하여 노인대상자의 욕구에 따라 맞춤형 노인돌봄서비스 계획을 수립하고 노인생활관리사의 역할을 수행한다.

① 노인생활관리사 신청 대상

- 신체 : 심신이 건강하고 노인 돌봄 활동을 하는데 이상이 없는 만65세 이하 중장년층
 - 학력 : 고등학교 졸업 이상자
 - 성별 : 여성
- ※ 자격에 관하여 별도 부가기준은 지역별 여건을 고려하여 지자체 및 사업수행 기관에서 추가할 수 있음 (예) 요양보호사, 복지관련 교육 이수자 등

② 노인생활관리사 신청 및 선발

- 신청 장소 및 기간 : 서비스 제공 기관별로 수시 모집 공고
- 신청방법 : 직접 내방 접수 및 인터넷 접수 원칙
- 선발
 - 1차 서류심사 : 활동을 희망하는 중·장년층 여성의 서류를 통한 1차 심사
 - 2차 면접심사 : 면접위원(노인생활관리사 사업 관련 전문가) 2인 이상으로 구성된 면접관을 통한 면접심사 실시
- 활동을 희망하는 중·장년층 여성 중 요양보호사, 복지관련 교육 이수자의 경우 면접 시 가산점 및 우대함.

③ 노인생활관리사 활동 신청 서류

- 노인생활관리사 활동 신청서
- 관련자격증 사본 또는 교육이수 확인서 1부(해당자)
- 주민등록등본 1부
- 건강진단서 1부 (B형 간염 등 전염성질환 검사포함)
 - * 1년 단위로 본인의 건강진단서를 서비스 제공기관에 제출
 - * 비활동성 B형 감염의 경우 전염 우려가 없으므로 의사 소견서 제출 시 활동 가능.

④ 노인생활관리사 급여 근무여건

- 기본3시간을 원칙으로 함.
- 30분 시간 추가 시 1시간 추가비용을 적용.
- 초기 노인생활관리사의 면접 시 발생하는 실비(예로 교통비 포함 10,000원)를 제공 함.

표 IV-3-2 노인생활관리사 급여

구 분	비 용
1가구(30평/노인2명 기준)	12,000 * 3시간 * 일수
1시간 추가	8,000 * 1시간

⑤ 급여 지급방법

- 시간제 : 서비스 종료 후 1~2일 내로 서비스 실시기관에서 노인대상자에게 청구 하여 결재 완료 후 익일 지급
- 고정제 : 매월 30일을 기준으로 그 달에 제공한 서비스 시간과 일자를 확인하여 서비스 실시기관에서 노인대상자에게 청구한 후, 결재 완료 1~2일 내 지급

⑥ 노인생활관리사 활동 준수 사항

- 노인생활관리사의 활동 일자와 시간을 준수
- 노인대상자의 요청, 또는 부득이한 경우 활동일자와 서비스 내용이 변경해야 하는 상황이 발생 할 경우 노인대상자, 노인생활관리사, 서비스 실시기관에 함께 활동일자와 활동시간을 보고
- 노인생활관리사 활동을 중단해야 할 경우, 후임자가 선정될 때까지 활동유지
- 활동시간에 개인의 업무금지
- 노인대상자와 계약된 비용 외(교통비, 수고비)에 추가로 받을 수 없다.
- 노인생활관리사가 서비스 비용을 직접 받지 않는다.
- 노인대상자 가정 내에서 음주, 흡연 금지
- 노인대상자의 민원이 3회 이상 접수된 경우 재교육 참여
- 활동 시 노인생활관리사 사업에 참여하는 일원으로 자부심을 가지고 참여

⑦ 노인생활관리사의 활동 내용

- 노인생활관리사의 건강과 안전을 위한 서비스 제공

- 방문 서비스 제공이 없는 경우, 전화나 문자로 안전 확인
 - 노인생활관리사의 일상생활지원 서비스 제공(은행, 병원, 산책 등 동행)
 - 노인대상자의 정서적 지원 서비스(말벗, 격려 및 상담)
 - 노인대상자의 가사업무지원 서비스(세탁, 청소, 식사준비 등)
 - 문화여가활동 지원 서비스(취미활동, 게임, 노인체조 등)
- ※ 환자를 위한 영양보호사가 필요한 간병서비스는 제외됨.

3) 노인대상자 모집 및 운영 관리

① 노인대상자 서비스 신청 및 이용절차

- 서비스 실시 기관에 전화 또는 인터넷을 통해 신청
- 서비스 이용 신청서 작성 후 서비스 실시 기관과 계약서 작성
- 서비스 유형 : 시간제, 고정제(요일을 미리 정해 놓음-매주 월, 수, 금)
- 회원제 운영(1년 단위)



그림 IV-3-2 노인생활관리사 서비스 이용 절차

② 노인생활관리사가 제공해야 하는 정보

- 노인대상자의 건강상태, 약 복용 상황, 서비스 이용 일자와 시간 변경 시 하루 전날 통보, 노인생활관리사 활동 시 요구사항 등
- 생활습관(알레르기 음식, 선호 음식, 낮잠시간, 취미활동 등)
- 정해져 있는 병원, 가족 연락처

③ 노인생활관리사 사업 연결 및 안내

- 노인대상자와 상담 후 서비스 신청서 작성하여 서비스 계획을 수립
- 노인대상자의 요구에 맞는 노인생활관리사를 연결
- 사전 면접을 통해 노인대상자가 노인생활관리사 선택(면접비 10,000원)
- 노인생활관리사의 변경 요청이 있을 경우 서비스 실시기관의 담당자와 면담을 통해 변경 가능
- 노인생활관리사의 귀책사유가 없으며, 노인대상자의 편의에 의한 변경 요청은 3회로 제한함.
- 서비스 요청 취소 시 최소 1일전에 서비스 기관에 접수하는 것을 원칙으로 함.
- 서비스 질 향상을 위하여 서비스 실시기관에서 노인생활관리사에게 제공하는 보수교육에 참여할 수 있도록 하며, 이때 대체 인력을 파견하거나 일정을 조정 함.
- 1회 시간제로 사용할 경우 면접은 하지 않음.

④ 노인생활관리사 서비스 내용

표 IV-3-3 노인생활관리사 서비스 내용

구분	지원 서비스	기대효과
일상생활지원 서비스	<ul style="list-style-type: none"> ■ 케어콜(안전 확인-전화, 문자, 전자메일 등) ■ 정서지원(말벗, 격려 및 위로, 생활상담 등) ■ 외출 및 일상 업무 지원(병원, 은행, 운동 및 산책 등) ■ 가족 경조사 관리 ■ 자서전 기록 	정서적 안정과 삶의 질 향상
가사업무지원 서비스	<ul style="list-style-type: none"> ■ 위생관리 ■ 올바른 세탁 ■ 주거환경관리 및 청소 ■ 식사준비와 영양관리 	생활안정과 삶의 질 향상
문화여가지원 서비스	<ul style="list-style-type: none"> ■ 문화교실 및 취미활동 지원 ■ 책/신문 읽어주기 ■ 치매예방 놀이(종이접기, 오목 등) ■ 건강한 발 마사지 ■ 노인생활체조 	건강증진, 사회참여와 질 향상

⑤ 서비스 비용 및 지불방법

- 연회비 80,000원/년(1가구 2인기준)
- 기본3시간을 원칙으로 함.
- 서비스 유형 : 시간제, 고정제(요일을 미리 정해 놓음-매주 월, 수, 금)

- 30분 시간 추가 시 1시간 추가비용을 적용.
- 서비스 비용 지급방법 : 서비스 실시기관에서 공지한 지정된 계좌로 입금
- 초기 노인생활관리사의 면접 시 발생하는 실비(예로 교통비 포함 10,000원)를 제공 함.

【 표 IV-3-4 】 노인생활관리사 서비스 비용

구 분	비 용
1가구(30평/노인2명 기준)	15,000 * 4시간 * 일수
1시간 추가	10,000 * 1시간
연회비(1가구 2인 기준)	80,000

4) 서비스 실시기관 운영

서비스 실시기관은 노인대상자 관리, 노인생활관리사 관리, 노인생활관리사 모집, 교육, 서비스 연계, 노인생활관리사 사업운영관리 등의 역할을 실시함.

① 노인대상자 관리

- 노인생활관리사 서비스를 이용하고자 하는 노인대상자는 상담 후 회원카드 작성
- 회원가입 후 연회비 납부
- 노인대상자와 초기 상담을 통해 돌봄 욕구에 적합한 노인생활관리사 면접을 실시하고 계약서 작성 후 연계
- 모니터링 및 만족도 조사 : 노인생활관리사 서비스를 받고 있는 노인대상자를 통한 만족도 조사를 실시. 모니터링 결과가 부정적이거나 낮은 만족도 결과 나올 경우, 원인을 분석하고 보수교육 실시.
- 노인대상자가 서비스 만족도가 낮아 노인생활관리사의 교체를 요구할 경우 서비스 실시기관 담당자는 노인생활관리사 상담 후 조치

② 노인대상자 및 노인생활관리사 계약 점검

- 서비스 실시기관에서는 노인대상자의 욕구에 맞는 노인생활관리사를 연계하여 계약서를 작성하고 쌍방이 지켜야 할 서비스 규정 및 약관을 공지.
- 서비스 계약서 및 서비스 규정에 대해 날인(서명) 받은 서류 3부를 각각 1부씩 보관

- 서비스 실시기관은 계약서에 준하여 서비스가 이루어지고 있는지 점검 관리

③ 노인대상자의 만족도 조사

- 서비스 실시기관의 사업 운영에 따라 분기별, 또는 격월로 서비스에 대한 모니터링을 통해 만족도 조사 실시. 이후 분석 자료를 통한 서비스 개선

④ 노인생활관리사 관리

- 노인생활관리사 카드 작성 관리
- 노인생활관리사의 교육 및 보수교육 관리
- 노인생활관리사의 서류관리
- 노인생활관리사의 근무 환경 및 근무여건 관리
- 노인생활관리사의 급여 관리

⑤ 서비스 실시기관 비치서류

노인생활관리사 서비스 실시기관은 다음의 서류를 작성 비치하여야 한다.

- 구직접수 및 직업소개대장
- 구인접수대장
- 일용근로자회원명부
- 금전출납부

⑥ 노인생활관리사 사업 운영 관리

- 노인생활 사업 실적관리
- 노인생활 사업 진행 후 월간사업 실적 파악으로 서비스 이용 건수와 이용현황에 대한 분석
- 월별 사업실적을 통한 노인생활관리사의 중장년층 일자리 창출효과와 직종개발에 대한 자료 수집
- 여성인력개발기관과 민간기업의 연계현황을 분석하여 추후 여성 창업으로 연계

다. 추진방법 및 추진체계

1) 사업 추진 방안

노인생활관리사는 전혀 새로운 직종은 아니기 때문에 기존의 교육훈련 매뉴얼을 활용하여 교육·훈련 및 일자리로 쉽게 연계할 수 있지만 요양보호사나 간병인, 노인돌보미 직종과 차별화하여 노인 질환이나 간병도우미가 필요하지 않더라도 노년기 삶의 질을 높이고 일상생활에서 외부의 도움을 받아야 하는 서비스를 특화시켜 ‘노인생활관리사’ 직종을 새롭게 설계한다.

① 노인 대상자에 대해 효율적으로 생활서비스를 제공하기 위한 사전계획 수립
서울시 독립 노인 가구 수 및 서비스제공 기관 현황 파악, 노인생활관리사 활동 계획 등

② 노인 대상자 지원을 위한 생활지원 서비스 연계체계 구축
적합한 사업수행기관 선정 및 민간 기업을 포함한 노인관련 생활지원 서비스제공 기관 간 유기적 협조체계 마련

③ 서비스 관리 기관의 지정

노인생활관리사 활동을 희망하는 중장년층 여성지원자를 모집하고, 필요한 양성 교육 과정을 제공하여 지역사회에 기반을 둔 센터나 기관을 활용한다(예 : 건강가정지원센터 및 주민자치센터 등). 노인돌봄서비스를 활성화·제도화하기 위해서는 노인생활관리사 사업에 대한 서비스 질 평가 및 노인생활관리사의 활동에 대한 표준화, 근로여건 및 임금기준을 마련하고 중장년층 여성일자리 직종으로 제도화 할 수 있도록 구심기관을 지정한다.

④ 추진방법 및 추진체계

민간 기업 중 요양보호사, 간병도우미, 노인돌보미를 알선하거나 파견해 주는 기업에서 노인생활관리사 사업을 추가 하는 것은 어려운 일이 아니다. 민간기업의 교육과정 중에 노인생활관리사 교육과정을 신설하거나 기관과 민간 기업이 협력하여 여성인력개발기관에서 모집과 교육을 담당하고 민간 기업은 노인생활관리사의 취업을 담당한다면 보다 전문적이고 지속적인 사업으로 발전 가능할 것이다. 또한 노인생활관리사 경험을 바탕으로 소자본 여성창업으로 연계할 수 있다.

2) 사업추진 체계

노인생활관리사 사업 추진체계는 여성인력개발기관, 노인종합복지관, 주민자치센터, 민간 업체 등을 통하여 서비스를 홍보, 수요자를 파악하고 접수받을 수 있을 뿐 아니라 현재 요양보호사, 베이비시터, 가사도우미 등을 알선해 주고 있는 민간 기업을 통해 사업을 추진할 수 있다. 사업의 참여주체나 참여자는 다음과 같으며, 사업추진 방법은 크게 두 가지로 구분할 수 있다. 하나는 공공부문 모델이고, 다른 하나는 민간부문 모델이다.

표 IV-3-5 사업추진 체계

추진주체		기능
돌봄서비스 구심기관 지정	사업운영 평가	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사업 평가 및 운영 감독 ▪ 노인생활관리사 직무 표준화 ▪ 노인생활관리사 근무여건 표준화
여성인력개발기관	노인생활관리사 모집 및 교육	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노인생활관리사 양성 교육기관 ▪ 노인생활관리사 모집 및 선발 ▪ 노인생활관리사 양성 교육 및 재교육 실시 ▪ 노인생활관리사 활동 연계를 위한 기관연계
노인종합복지관, 주민자치센터 등 지역기반 서비스 제공기관	돌봄서비스 제공기관 (운영·관리)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 지역내 노인대상자 모집 상담 ▪ 노인대상자와 노인생활관리사 연계 ▪ 서비스 질 관리 및 모니터링 ▪ 노인생활관리사 급여 및 활동관리 ▪ 노인대상자의 민원 대응 및 관리 ▪ 노인생활관리사 사업에 대한 자체 운영평가
민간 기업	노인생활관리사 모집 및 교육과 취업, 운영관리	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노인대상자 모집과 상담 ▪ 노인대상자 양성교육 및 재교육 실시 ▪ 노인생활관리사 관리 ▪ 노인대상자 관리 ▪ 여성인력개발 기관과 연계 ▪ 노인생활관리사 사업 창업지원

공공부문 모형은 정부의 사회복지 정책과 맞물려 인력을 양성하고 공급하는 체계를 갖는다. 돌봄서비스 운영기관이 노인종합복지관, 주민자치센터 등 공공기관이 운영하거나, 혹은 비영리 기관에 위탁하여 운영할 수 있다. 서비스 비용부담에 있어서 수익자 부담을 원칙으로 하지만, 소득수준에 따라 차등화하는 방법으로 보편적 서비스 제공을 가능하게 할 수 있다. 특히 사회서비스를 통합·관리하는 전담기관을 둬으로써 사회서비스의 질 관리를 체계화 할 수 있으며, 다양한 직종의 서비스를 개발·확산·운영할 수 있다.

여성인력개발기관은 취업의사가 있는 중장년 여성을 모집하여 필요한 직업의식 및 소양교육, 그리고 교육훈련을 담당하며, 일자리 수요처와 연계하는 역할을 담당한다.

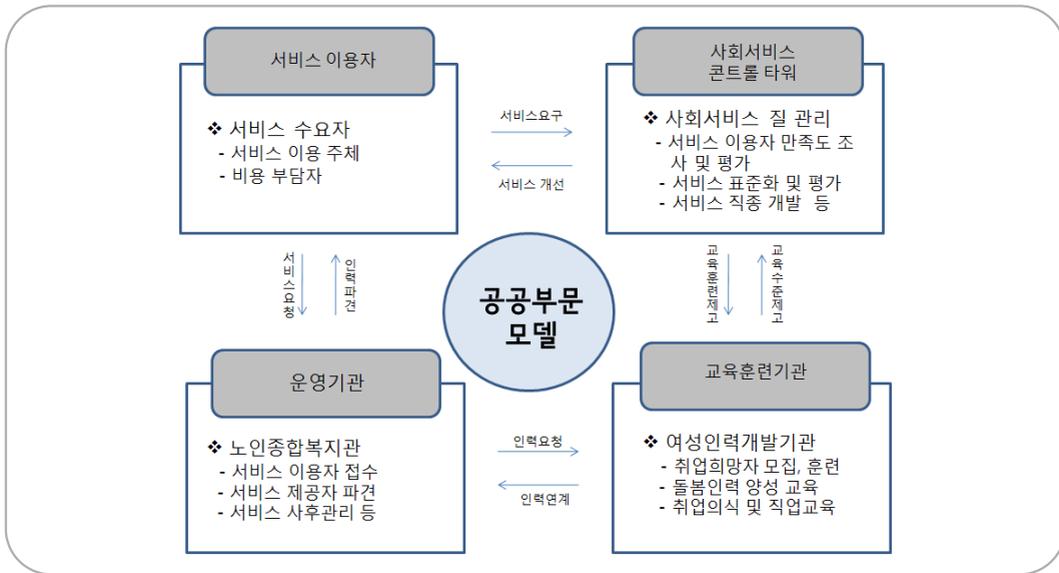


그림 IV-3-3 노인생활관리사 추진체계도-공공부문 모형

민간부문 모형은 오직 서비스 수요자의 요구에 따라 시장가격을 형성하고, 다양한 업체간 경쟁을 통하여 서비스 개선이 이루어지는 구조이다. 그러나 보편적 돌봄서비스로의 확산에 한계가 있다. 여기서 운영기관은 민간사업체가 되며, 가사 및 돌봄 서비스 전문업체에서 돌봄서비스 인력에 대한 수요가 발생하면 여성인력개발기관이 취업의사를 갖는 중장년층 여성인력을 모집·교육하여 취업처에 연결할 수 있다.

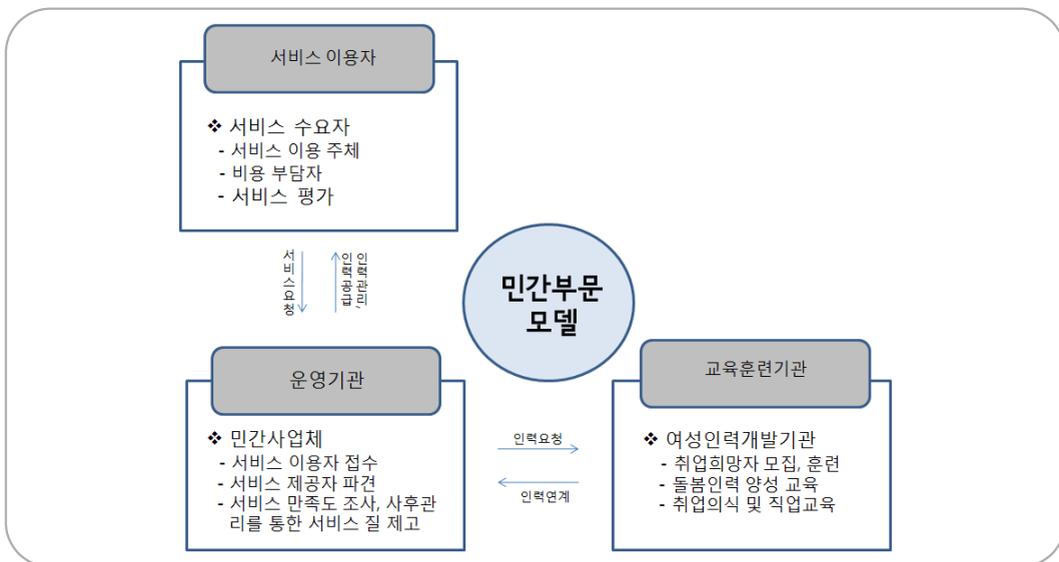


그림 IV-3-4 노인생활관리사 추진체계도-민간부문 모형

4. 에듀시터의 양성 및 추진방안

가. 교육과정 및 내용

1) 직종개요

① 직무내용

에듀시터의 직무내용은 기존의 놀이교사, 방과후 아동지도사와 유사하므로 이미 방과 후 아동교사, 베이비시터, 놀이지도사 등 아동 돌봄 관련 교육을 이수한 중장년층과 유사 교육을 받지 않았으나 에듀시터로 활동이 가능하다고 판단된 중장년층의 교육과정을 기초과정과 심화과정으로 구분하여 탄력성 있게 운영하고자 한다.

② 참여자 및 교육시간

기본 교육과정 교육생은 기초교육을 이수하지 않은 양성 교육생을 의미하며, 기본 교육과정 교육시간은 120시간으로 한다. 또한 기초교육을 이수한 심화과정 교육생(방과후 아동교사, 베이비시터, 놀이지도사 등 유사교육과정 이수자)은 양성교육 과정을 진행하는 서비스 실시기관에서 인정하는 경우 기초교육 이수자로 인정하여 최대 21시간(7과목)에 대하여 양성교육 시간으로 인정되어 제외될 수 있다.

③ 교육대상

- 기초교육 이수자 중 활동이 가능한 중장년층(50대 전후반부터 60대 초반까지)
- 기초교육 이수자는 아니지만 에듀시터 활동이 가능한 중장년층
 - ※ 기초교육 이수자라 함은 이미 타교육기관을 통하여 방과 후 아동교사, 베이비시터, 놀이지도사 등 교육을 이수한 자로 유아의 돌봄과 교육활동에 대한 기초 소양을 가지고 있는 자를 의미한다.

④ 교육시간 : 총120시간(이론 60시간, 실습 60시간 포함)

- ① 기초 교육과정 교육생 : 총 120 시간 참여
- ② 심화과정 교육생 : 총 120시간 중 최대 21시간(7과목)에 대해 제외 가능

2) 교육과정 : 에듀시터 양성과정은 다음과 같이 진행된다.

표 IV-4-1 '에듀시터'의 양성교육 과정

구분	과목	교육내용	시간
이론 (60)	에듀시터에 대한 이해	1. 에듀시터의 개념 및 이해	3
		2. 에듀시터의 기본역할과 업무, 직업윤리	3
	아동발달 이해	1. 영아기 발달의 이해	3
		2. 영아기 정신건강에 대한 이해	3
		3. 영아기 문제행동의 발견 및 대처	3
		4. 유아기 발달의 이해	3
		5. 유아기 정신건강에 대한 이해	3
		6. 유아기 문제행동의 발견 및 대처	3
		7. 학령기(아동) 발달의 이해	3
		8. 학령기(아동) 정신건강에 대한 이해	3
		9. 학령기 문제행동의 발견 및 대처	3
		10. 방과후 일과 지도	3
	안전·건강 관리	1. 기본생활습관 다루기	3
		2. 돌봄활동의 건강안전관리	3
		3. 가정내 응급상황 대처방법	3
	면담 기법	1. 성격유형검사를 통한 성격이해(I)	3
		2. 성격유형검사를 통한 성격이해(II) : 에듀시터에 대한 이해, 부모 면담 및 아동과의 상호작용시 적용	3
	대상가정 지원 활동	3. 아동의 인권보호 및 학대예방	3
		4. 다양한 서비스 이용 가족에 대한 이해(I) : 영유아기 자녀를 둔 이용가정에 대한 이해	3
		5. 다양한 가족에 대한 이해(II) : 학령기 자녀를 둔 이용가정에 대한 이해	3
실습 (60)	아동의 발달지원 실제 (33시간)	1. 돌봄아동의 일상생활지원 활동 I : 영유아기	3
		2. 돌봄아동의 일상생활지원 활동 II : 학령기 아동	3
		3. 영아기의 신체발달을 촉진하는 베이비 마사지	3
		4. 영아기의 놀이지도 실습	3
		5. 영아기 발달지원활동(언어, 인지, 사회, 정서)	3
		6. 유아기 발달지원활동 I(언어, 인지)	3
		7. 유아기 발달지원활동 II(사회, 정서)	3
		8. 창의성 발달을 위한 놀이활동	3
		9. 학령기 아동의 발달지원활동(언어, 인지, 사회)	3
		10. 창의성 발달을 위한 놀이활동	3
		11. 학령기아동의 교과 및 숙제지도	3
기초 특기 교육 실습 (20시간)	1. 언어활동 지도	4	
	2. 수학활동 지도	4	
	3. 미술활동 지도	4	

구분	과목	교육내용	시간
		4. 신체활동 지도	4
		5. 컴퓨터활동 지도	4
	역할 실습 (7시간)	1. 사례활동을 통한 에듀시터의 활동실습	3
		2. 에듀시터의 방문예절 및 적용(실기)	2
		3. 에듀시터 활동 질의응답	2
	총 수업 시간		

① 이론교육

▶ 1강 : 에듀시터의 개념 및 이해

구분	내용		
강의주제	에듀시터의 개념 및 이해		
학습목표	1. 현대사회의 변화와 에듀시터 사업의 관계 2. 에듀시터의 개념과 필요성에 대한 이해		
교육내용	1. 에듀시터 2. 사회- 가족의 변화로 발생한 가족생활의 변화 3. 가족의 기능 4. 가족의 기능과 '돌봄의 사회화' 5. 가족의 기능을 지원하는 에듀시터 6. 가족의 삶의 질을 향상시키는 에듀시터		
교육시간	3시간	교육방법	강의(O), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)	1. 현대사회의 변화와 가족의 기능 약화 2. 돌봄의 사회화와 에듀시터의 역할 강조		

▶ 2강 : 에듀시터의 역할

구분	내용		
강의주제	에듀시터의 기본역할과 업무		
학습목표	1. 에듀시터의 정의와 기본역할에 대해 이해 2. 에듀시터의 주요 업무 및 대상별 역할에 대한 이해		
교육내용	1. 에듀시터의 정의 2. 에듀시터의 '돌봄'과 '교육'활동 역할 1) 돌봄 활동내용 2) 교육 활동내용 3. 유아(36개월~취학전) 에듀시터의 역할 4. 학령기(저학년, 고학년) 에듀시터의 역할		
교육시간	3시간	교육방법	강의(O), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)	* 돌봄 아동의 발달 연령에 따른 에듀시터의 활동 접근.		

▶ 3강 : 영아기 발달의 이해

구분	내용		
강의주제	영아기 발달의 이해와 적용		
학습목표	1. 영아기 발달(신체, 인지, 언어, 사회성 및 정서발달) 이해 2. 영아기 발달에 근거한 에듀시터 활동 이해		
교육내용	1. 영아기 신체발달 이해 2. 영아기 인지발달 이해 3. 영아기 언어발달 이해 4. 영아기 사회성 및 정서 발달의 이해 5. 영아기 발달과 에듀시터의 활동에 대한 접근		
교육시간	3시간	교육방법	강의(0), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)	* 영아기 발달특성에 대한 이해를 토대로 돌봄 아동의 발달특성을 확인해 볼 수 있다.		

▶ 4강 : 영아기 정신건강에 대한 이해

구분	내용		
강의주제	영아기 정신건강에 대한 이해와 적용		
학습목표	1. 영아기 정신건강의 기초에 대한 이해 2. 영아기 발달단계와 정신건강 이해		
교육내용	1. 영아기 정신건강의 기초 2. 아동발달이론 1) 태내기 발달단계와 정신건강 2) 영아기 발달단계와 정신건강 3. 영아기 정신건강과 에듀시터와의 관계 및 역할		
교육시간	3시간	교육방법	강의(0), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)	* 영아기 발달단계와 정신건강의 대한 이해 및 에듀시터의 역할숙지		

▶ 5강 : 영아기 문제행동의 발견 및 대처

구분	내용		
강의주제	영아기 문제행동의 발견 및 대처방법		
학습목표	1. 영아기 발달과 문제행동에 대한 이해 2. 영아기 발달 장애와 문제행동에 대한 이해		
교육내용	1. 영아기 문제행동의 접근 2. 영아기 정상발달과 문제행동 3. 영아기 발달 심리 4. 영아기 장애 또는 문제행동 5. 영아기 발달과 행동관찰		
교육시간	3시간	교육방법	강의(0), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)	* 영아기 발달과 행동특성을 관찰하고 초기에 문제행동의 위험요소들을 접근 할 수 있는 에듀시터의 활동 강조		

▶ 6강 : 유아기 발달의 이해

구분	내용		
강의주제	유아기 발달의 이해와 적용		
학습목표	1. 유아기 발달(신체, 인지, 언어, 사회성 및 정서발달) 이해 2. 유아기 발달에 근거한 에듀시터 활동 이해		
교육내용	1. 유아기 신체발달 이해 2. 유아기 인지발달 이해 3. 유아기 언어발달 이해 4. 유아기 사회성 및 정서 발달의 이해 5. 유아기 발달과 에듀시터의 활동에 대한 접근		
교육시간	3시간	교육방법	강의(O), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)	* 유아기 발달특성에 대한 이해를 토대로 돌봄 아동의 발달특성을 확인해 볼 수 있다.		

▶ 7강 : 유아기 정신건강에 대한 이해

구분	내용		
강의주제	유아기 정신건강에 대한 이해와 적용		
학습목표	1. 유아기 정신건강의 기초에 대한 이해 2. 유아기 발달단계와 정신건강 이해		
교육내용	1. 유아기 정신건강의 기초 2. 유아기 발달이론 3. 유아기 정신건강과 에듀시터와의 관계 및 역할		
교육시간	3시간	교육방법	강의(O), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)	* 유아기 발달단계와 정신건강의 대한 이해 및 에듀시터의 역할숙지		

▶ 8강 : 유아기 문제행동의 발견 및 대처

구분	내용		
강의주제	유아기 문제행동의 발견 및 대처방법		
학습목표	1. 유아기 발달과 문제행동에 대한 이해 2. 유아기 발달 장애와 문제행동에 대한 이해		
교육내용	1. 유아기 문제행동의 접근 2. 유아기 정상발달과 문제행동 3. 유아기 발달 심리 4. 유아기 장애 또는 문제행동 5. 유아기 발달과 행동관찰		
교육시간	3시간	교육방법	강의(O), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)	* 유아기 발달과 행동특성을 관찰하고 조기에 문제행동의 위험요소들을 접근 할 수 있는 에듀시터의 활동 강조		

▶ 9강 : 학령기 아동 발달의 이해

구분	내용		
강의주제	학령기 아동 발달의 이해와 적용		
학습목표	1. 학령기 아동 발달(신체, 인지, 언어, 사회성 및 정서발달) 이해 2. 학령기 아동 발달에 근거한 에듀시터 활동 이해		
교육내용	1. 학령기 아동 신체발달 이해 2. 학령기 아동 인지발달 이해 3. 학령기 아동 언어발달 이해 4. 학령기 아동 사회성 및 정서 발달의 이해 5. 학령기 아동 발달과 에듀시터의 활동에 대한 접근		
교육시간	3시간	교육방법	강의(0), 토론()
기타 (유의사항,평가등)	* 학령기 아동 발달특성에 대한 이해를 토대로 돌봄 아동의 발달특성을 확인해 볼 수 있다.		

▶ 10강 : 학령기 아동 정신건강에 대한 이해

구분	내용		
강의주제	학령기 아동 정신건강에 대한 이해와 적용		
학습목표	1. 학령기 아동 정신건강의 기초에 대한 이해 2. 학령기 아동 발달단계와 정신건강 이해		
교육내용	1. 학령기 아동 정신건강의 기초 2. 학령기 아동 발달이론 3. 학령기 아동 정신건강과 에듀시터와의 관계 및 역할		
교육시간	3시간	교육방법	강의(0), 토론()
기타 (유의사항,평가등)	* 학령기 아동 발달단계와 정신건강의 대한 이해 및 에듀시터의 역할숙지		

▶ 11강 : 학령기 아동의 문제행동의 발견 및 대처

구분	내용		
강의주제	학령기 아동의 문제행동의 발견 및 대처방법		
학습목표	1. 학령기 아동의 발달과 문제행동에 대한 이해 2. 학령기 아동의 발달장애와 문제행동에 대한 이해		
교육내용	1. 학령기 아동의 문제행동의 접근 2. 학령기 아동의 정상발달과 문제행동 3. 학령기 아동의 발달 심리 4. 학령기 아동의 발달장애 또는 문제행동 5. 학령기 아동의 발달과 행동관찰		
교육시간	3시간	교육방법	강의(0), 토론()
기타 (유의사항,평가등)	* 학령기 아동의 발달과 행동특성을 관찰하고 조기에 문제행동의 위험요소들을 접근 할 수 있는 에듀시터의 활동 강조		

▶ 12강 : 방과후 일과지도

구분	내용		
강의주제	방과후 일과진행 및 지도방법에 대한 이해		
학습목표	1. 학령기 아동의 방과후 특성 및 일과진행에 대한 이해 2. 방과후 지도와 에듀시터의 역할과 자질에 대한 이해		
교육내용	1. 방과후 아동지도의 이해 2. 학령기 아동의 이해 3. 학령기 아동의 방과후 지도와 교육과정 4. 학령기 아동의 방과후 지도와 에듀시터의 자질과 역할 5. 학령기 아동의 방과후 지도 활동 내용		
교육시간	3시간	교육방법	강의(O), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)	학령기 아동의 발달적 특징과 행복한 방과후 삶의 특징을 이해하고 에듀시터가 해야 할 업무활동을 중심으로 숙지한다.		

▶ 13강 : 학령기 아동 기본생활습관 다루기

구분	내용		
강의주제	기본생활습관 다루기 및 일과진행		
학습목표	1. 학령기 아동의 발달적 행동특성에 대해 이해 2. 학령기 아동의 기본생활습관 및 지도방법에 대한 이해		
교육내용	1. 학령기아동의 발달 2. 학령기 아동의 기본생활습관에 대한 이해 3. 학령기 아동의 행동관찰 및 기본생활습관 지도 4. 학령기 아동의 행동사례를 통한 기본생활습관 지도 다루기		
교육시간	3시간	교육방법	강의(O), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)	* 학령기 아동의 발달특성을 고려한 올바른 기본생활습관 형성과 지도방법에 대해 숙지		

▶ 14강 : 돌봄활동의 건강안전관리

구분	내용		
강의주제	돌봄활동과 건강안전교육의 이해		
학습목표	1. 돌봄아동의 건강안전교육의 이해 2. 돌봄아동의 건강안전교육의 내용 및 방법		
교육내용	1. 돌봄아동의 건강안전교육의 이해 2. 돌봄아동의 건강안전관리 관련 정책 및 법령 3. 돌봄아동의 건강안전관리 1) 가정내 건강안전관리 2) 가정외 건강안전관리 4. 돌봄아동의 건강안전교육 내용 및 방법 5. 건강안전사고 발생시 대처방법 및 비상연락체계		
교육시간	3시간	교육방법	강의(O), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)	에듀시터의 활동시간 중 돌봄아동의 건강안전사고 발생 시 에듀시터의 대처방법과 비상연락체계 확인하기		

▶ 15강 : 가정내 응급상황 대처방법

구분	내용		
강의주제	가정내 응급상황 및 대처방법에 대한 이해		
학습목표	1. 응급처치에 대한 이해 2. 사례별 응급처치에 대한 이해 및 교육		
교육내용	1. 응급처치란? 2. 가정내 응급상황 대처방법 3. 사례를 통한 응급처치 방법 교육 1) 열이 나오 2) 코피가 나오 3) 눈에 이물질이 들어갔어요... 등등		
교육시간	3시간	교육방법	강의(O), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)	* 언제, 어디서나 발생할 수 있는 여러 가지 응급상황에 맞는 올바른 처치법에 대해 알아 보고 이를 숙지한다.		

▶ 16강 : 성격유형검사를 통한 성격이해(I)

구분	내용		
강의주제	MBTI 검사를 통한 다양한 성격유형의 이해(I)		
학습목표	1. MBTI 지표에 대한 이해 2. 성격유형검사(MBTI) 검사를 통한 에듀시터의 성격유형 파악		
교육내용	1. MBTI 지표에 대한 이해 1) MBTI 검사란? 2) MBTI 지표에 대한 교육 2. MBTI 검사 실시(자신의 성격유형 파악 및 분석)		
교육시간	3시간	교육방법	강의(O), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)	나와 다른 다양한 성격유형에 대한 이해, 나의 성격유형을 살펴보고 긍정적인 돌봄관계를 유지할 수 있는 강점들을 찾아본다.		

▶ 17강 : 성격유형검사를 통한 성격이해(II) :

에듀시터에 대한 이해, 부모 면담 및 아동과의 상호작용시 적용하기

구분	내용		
강의주제	MBTI 검사를 통한 성격이해(II) : 에듀시터에 대한 이해, 부모 면담 및 아동과의 상호작용시 적용하기		
학습목표	1. MBTI를 통한 다양한 성격의 이해 2. 다양한 성격유형의 나타날 수 있는 문제 해결방법에 대한 이해		
교육내용	1. 기질별 차이에 대한 이해 2. MBTI 검사를 통한 16가지 성격유형의 아동행동 이해 3. MBTI 검사를 통한 16가지 성격유형의 주양육자 행동 이해 (ISTJ형 ~ ENTJ형의 아동 / ISTJ형 ~ ENTJ형의 주양육자)		
교육시간	3시간	교육방법	강의(O), 토론()
기타 (유의사항, 평가등)	기질과 성격유형 검사를 통한 아동과 주양육자의 성격에 대해 학습해보고 성격특성을 이해 하여 에듀시터의 방문예절에 적용한다.		

▶ 18강 : 아동의 인권보호 및 학대예방

구분	내용		
강의주제	아동의 인권보호 및 학대예방에 대한 이해		
학습목표	1. 아동의 인권보호의 개념과 이해 2. 올바른 훈육방법과 학대예방		
교육내용	1. 아동학대란? 2. 아동학대의 유형과 예방 3. 아동의 인권보호(유엔아동인권협약)와 올바른 훈육방법 4. 에듀시터 활동시 적용하기		
교육시간	3시간	교육방법	강의(O), 토론()
기타 (유의사항,평가등)	올바른 훈육이라는 인식으로 돌봄현장에서 나타나고 있는 인권침해에 대해 생각해보고 에듀시터 활동시 긍정적인 측면 적용하기		

▶ 19강 : 다양한 가족에 대한 이해(I) : 영유아를 자녀로 둔 이용가정

구분	내용		
강의주제	다양한 가족에 대한 이해(I) : 영유아기 자녀를 둔 이용가정 - 맞벌이, 한부모가족, 조손가족, 장애인가족, 다문화 가족 등 -		
학습목표	1. 영유아기 자녀를 둔 가족에 대한 이해 2. 주양육자가 경험하게 되는 문제와 에듀시터 활동의 관계		
교육내용	1. 영아기 자녀를 둔 가족에 대한 이해 / 다양한 가족유형에 대한 이해 2. 유아기 자녀를 둔 가족에 대한 이해 / 다양한 가족유형에 대한 이해 3. 영유아기 자녀를 둔 가족이 경험하게 되는 문제들과 에듀시터의 지원활동		
교육시간	3시간	교육방법	강의(O), 토론()
기타 (유의사항,평가등)	다양한 가족생활주기의 가족들이 경험하게 되는 문제에 대한 이해 및 에듀시터의 지원활동에 대한 이해 넓히기		

▶ 20강 : 다양한 가족에 대한 이해(II) : 학령기 아동을 자녀로 둔 이용가정

구분	내용		
강의주제	다양한 가족에 대한 이해(II) : 학령기 자녀를 둔 이용가정 - 맞벌이, 한부모가족, 조손가족, 장애인 가족, 다문화가족 등 -		
학습목표	1. 학령기 자녀를 둔 가족에 대한 이해 2. 주양육자가 경험하게 되는 문제와 에듀시터 활동의 관계		
교육내용	1. 학령기 자녀를 둔 가족에 대한 이해 / 다양한 가족유형에 대한 이해 2. 학령기 자녀와 사회환경, 그리고 주양육자의 역할 3. 학령기 자녀를 둔 가족이 경험하게 되는 문제들과 에듀시터의 지원활동		
교육시간	3시간	교육방법	강의(O), 토론()
기타 (유의사항,평가등)	학령기 자녀를 둔 가족들이 경험하게 되는 문제에 대한 이해 및 에듀시터의 지원활동에 대한 이해 넓히기		

② 실기교육

구분	실습내용	비고(준비물 등)
아동발달지원 실제(33시간)	1. 돌봄아동의 일상생활지원 활동 : 영유아의 돌봄활동 속에서의 에듀 시터의 지원활동 ○ 실습활동(역할극) 돌봄활동시 나타날 수 있는 일상생활지원 활동을 직접 영유아에게 실시하듯이 교육생들이 모의진행 실시 및 논의 ○ 주의점 : 역할극을 활용한 수업에서 교육생이 다 참여할 수 있도록 2인 짝공체계로 진행.	인형, 필기도구 색종이, 가위, 풀, 스티커
	2. 돌봄아동의 일상생활지원 활동II : 학령기 아동의 돌봄활동 속에서의 에듀시터의 지원활동 ○ 실습활동(역할극) 돌봄활동시 나타날 수 있는 일상생활지원 활동을 직접 학령기아동에게 실시하듯이 교육생들이 모의진행 실시 및 논의 ○ 주의점 : 역할극을 활용한 수업에서 교육생이 다 참여할 수 있도록 2인 짝공 체계로 진행.	인형, 필기도구 색종이, 가위, 풀, 스티커 알림장, 독서장
	3. 영유아기의 신체발달을 촉진하는 베이비 마사지 영유아기 신체발달 촉진을 위한 베이비마사지 동작 익히기 ○ 실습활동 : 마사지 동작 활동 진행시 2인 짝공 체계로 진행 ○ 주의점 : 마사지 활동시 주의하여야 하는 신체동작을 알려주기	오일 또는 로션 타월, 인형, 물티슈
	4. 영아기의 놀이지도 실습 영아기 놀이이론을 적용한 놀이 활동 실시, 놀이 도구 만들기(악기, 액자그림카드 등) ○ 실습활동 : 영아기 놀이동작 활동 진행시 2인 짝공 체계로 진행 ○ 주의점 : 에듀시터 활동 상황을 가정하고 진행할 수 있도록 함.	액자그림카드 : OHP 필 림, 가위, 테이프, 풀, 동물그림 도안, 크레파 스(색연필) 악기 : 부직포, 스티커(도 형), 요구르트병, 콩,쌀
	5. 영아기 발달지원활동(언어, 인지, 사회, 정서) 영아기 발달이론을 적용한 언어, 인지, 사회성 및 정서 관련 놀이 활동 진행 ○ 실습활동 : 영아기 발달지원활동을 지원 및 만들기 진행 ○ 주의점 : 영아기 발달에 초점을 둔 활동.	손거울, 동화책 장갑, 도화지,매직 색연필
	6. 유아기 발달지원활동 I(언어, 인지) 유아기의 언어발달 및 인지발달을 적용한 돌봄활동 및 놀이 활동 전개 ○ 실습활동 : 유아기 돌봄활동 진행처럼 2인 짝공 체계로 진행 ○ 주의점 : 유아에게 인지적인 지식을 알려주기 교육활동으로만 연결 되지 않도록 주의	도화지, 가위, 풀, 색종이, 동화책, 매직, 색 연필, 그림 도안
	7. 유아기 발달지원활동 II(사회, 정서) 유아기 사회성 및 정서발달을 적용한 돌봄활동 및 놀이활동 전개 ○ 실습활동 : 돌봄활동 진행시 처럼 2인 짝공 체계로 진행 ○ 주의점 : 에듀시터-아동, 아동과 아동 관계에서 나타날 수 있는 사례들을 역할극의 형태로 진행	도화지, 색연필, 색종이
	8. 창의성 발달을 위한 놀이활동 유아기의 창의성 증진을 위한 놀이활동 및 만들기 과정속에서의 의사소통 진행. ○ 실습활동&역할극 창의성 활동을 직접 참여하면서 유아에게 사용하는 의사소통 진행 ○ 주의점 : 활동시 유사한 놀이활동을 또 다른 놀이로 어떻게 전개할 것인지에 아이디어 공유	작은 상자, 색연필 액상 스탬프, 인주 색종이, 가위, 풀

구분	실습내용	비고(준비를 등)
	<p>9. 학령기 아동의 발달지원활동(언어,인지,사회) 학령기 아동의 학교생활과 일상생활에서 지도가 가능한 쓰기, 만들기 활동을 진행.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실습활동-역할극 학령기 아동에게 일상생활속에서 이루어지는 쓰기, 읽기, 말하기, 듣기, 놀이활동을 직접 참여하며 의사소통 진행 ○ 주의점 : 학령기 아동의 경우 학교생활과 관련 된 학교과제수행의 기본적인 수준까지 가능할 수 있도록 함께 진행. 	<p>알림장, 독서장, 그림일기, 쓰기공책 학령기아동 도서 스케치북, 신문, 잡지, A4 용지</p>
	<p>10. 창의성 발달을 위한 놀이활동 학령기 아동의 발달 특성에 맞는 창의성 증진 활동 진행</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실습활동-역할극 학령기 아동의 창의성 증진을 위한 책만들기, 만화내용구성하기, N.I.E활동 등 ○ 주의점 : 학령의 아동의 자유로운 의사표현에 대처하는 의사소통기술 함께 진행. 	<p>종합장, 도안, 색종이, 필기도구, 팬, 신문 잡지, A4용지</p>
	<p>11. 학령기아동의 교과 및 숙제지도 학령기 아동의 교과, 숙제지도에 관련 된 교과서, 알림장, 독서장, 일기장의 양식 살펴보기, 유의사항 확인하기</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실습활동-역할극 학령기 아동과의 숙제지도 과정, 가방챙기, 그 외에도 부모에게 활동 인수인계하는 방법 등. ○ 주의점 : 학령기 아동의 경우 주양육자인 부모님의 요구사항과 활동 범위 사이에 차이가 발생할 경우 조정하는 방법까지 안내 	<p>교과서, 알림장, 독서장, 일기장 등 활동수첩(주양육자 에게 제공되는 인수인계 양식)</p>
	<p>1. 언어활동 지도 아동의 발달특성에 맞춘 언어활동 지도</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실습활동-역할극 발달적 접근 활동 : 도서 고르기, 책 함께 읽기, 의사소통해주기, 생각확장하기 등 ○ 주의점 : 돌봄아동의 언어활동이 놀이가 아닌 학습으로 강하게 인식하는 활동의 전개는 피하기 	<p>다양한 동화책</p>
<p>기초특기교육 실습(20시간)</p>	<p>2. 수학활동 지도 돌봄활동시 가정에서 요리활동, 가정내 생활물건들을 통해 수과학 활동을 할 수 있도록 전개</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실습활동-역할극 : 직접 가정내에서 활용할 수 있는 자원들을 확인 해보고, 적용해보기 ○ 주의점 : 가정내 물건들을 사용할 경우 주양육자인 부모와의 합의 후 가능. 요리활동을 통한 수과학활동시 안전사고에 주의할 것을 강조 	<p>도화지, 가위, 풀 색종이, 신문지 등</p>
	<p>3. 미술활동 지도 아동의 발달의 적합한 미술활동 진행</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실습활동-역할극 다양한 미술활동 직접 체험. ○ 주의점 : 색칠하기, 그리기 등을 규격화 된 미술도구를 꼭 채우는 형태의 미술활동을 강조하지 않기 	<p>도화지, 크레파스, 물감, 다양한 동전 색종이, 신문지, 스키타치 테이프</p>
	<p>4. 신체활동 지도 아동들과 함께 할 수 신체활동 진행</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실습활동-역할극 아동들이 신체를 활용해 진행할 수 놀이활동 진행 	<p>활동하기 편한 복장, 줄 넘기, 스카프, 보자기, 노끈, 풍선</p>

구분	실습내용	비고(준비를 등)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 주의점 : 신체활동시 환경에서 안전을 위협하는 요소들을 제거한 후 놀이 활동진행. * 교육생들도 직접 참여하는 놀이활동이므로 교육활동 진행디 강당이 나 체육관 형태의 공간에서 가능. 	
	<p>5. 컴퓨터활동 지도 유아, 아동들이 할 수 있는 컴퓨터 놀이 활동 진행 및 이해 특히 학령기의 경우 학교홈페이지-알림장 확인 할 수 있는 정도의 교육도 실시.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실습활동-역할극 * 컴퓨터 체험 활동 실시 ○ 주의점 : 컴퓨터 활동시 아동들과의 약속(규칙)정하기를 진행하여 적정시간만 활동 할 수 있도록 지도 * 교육생들도 직접 아동들이 참여하는 컴퓨터 활동을 살펴봄체 체험하기. 노원구 중계역이근 초등학교 홈페이지 찾아보기, 자료검색하기 	컴퓨터 교육장
역할실습(7시간)	<p>1. 사례활동을 통한 에듀시터의 활동실습 에듀시터 활동시 나타날 수 있는 부모-아동과의 관계에서 발생할 수 있는 사례에 대한 대처방법 논의</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실습활동 사례연구를 통한 소그룹 논의 진행 ○ 주의점 : 에듀시터의 직업윤리에 맞는 대처가 될 수 있도록 지도 	
	<p>2. 에듀시터의 방문예절 및 적용<실기> 사례활동을 통한 실습 내용을 역할극으로 전개하여 직접 활동 모의진행 실습</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실습활동-역할극 * 교육생들이 에듀시터 활동을 모의로 진행 ○ 주의점 : 에듀시터의 복장, 의사소통, 활동절차 등 역할극상황시 기본적인 방문예절과 갈등상황시 대처방법까지 실시 	
	<p>3. 에듀시터 활동 질의응답 에듀시터의 활동과 관련 된 질의응답으로 진행</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 실습활동 : 서비스 실시기관의 담당자, 질의응답 강사가 함께 진행함. ○ 주의점 : 에듀시터 활동전 발생할 수 있는 예상가능한 상황까지 서비스 실시기관 담당자와 논의-규정 확인 후 활동 투입. 	서비스 실시기관 담당자, 서비스 실시 과정에서 에듀시터가 지켜야 할 규정사항

나. 서비스 기관 운영 및 관리 방안

본 사업의 시범 실시 지역은 서비스의 실제 대상이 되는 아동이 많은 지역으로 주거가 밀집된 지역과 시범적으로 이 지역에 위치한 여성인력개발기관이 참여하여 수행한다.

1) 에듀시터 모집 및 관리

에듀시터는 서비스 실시 기관에서 제공하는 전문직업 교육 120시간을 이수한 자로 해당 지역내에 다양한 자녀 돌봄이 욕구가 있는 가정에 방문하여 '돌봄'과 '교육' 서비스를 함께 제공하는 돌봄 활동가를 의미한다.

① 에듀시터 활동 신청 대상

- 에듀시터 활동을 가능한 중장년층 여성 희망자 또는 기초교육을 이수한 중장년층 여성

※ 기초교육 이수자라 함은 이미 타교육기관을 통하여 방과 후 아동교사, 베이비시터, 놀이지도사 등 교육을 이수한 자로 유아의 돌봄과 교육활동에 대한 기초소양을 가지고 있는 자를 의미한다.

□ 에듀시터 활동 신청 결격 사유 항목

- 정신질환자
- 미성년자·금치산자 또는 한정치산자
- 마약·대마 또는 향정신성의약품중독자
- 파산자로서 복권되지 아니한 자
- 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료(집행이 종료된 것으로 보는 경우 포함)되거나 집행이 면제된 날부터 3년이 경과되지 아니한 자
- 에듀시터 활동을 하다가 돌봄문제로 인해 서비스 실시 기관에서 활동을 중단시킨 자

- 심신이 건강하여 돌봄 활동을 하는데 이상이 없다고 판단되는 중장년층.

② 에듀시터 활동 신청

- 신청기간 및 장소
 - 서비스 실시기관인 북부여성발전센터에서 공고한 모집기간 내 활동을 희망하는 중장년층 여성은 활동신청을 접수하여야 한다.
 - ※ 활동을 희망하는 중장년층 여성 중 기초교육 이수자의 경우 면접시 가산점 및 우대함
- 에듀시터 활동 신청서류
 - 에듀시터 활동 신청서
 - 주민등록등본 1부
 - 면접 선발 후 제출서류 : 건강진단서(B형간염 검사 포함), 기초교육 과정 이수 수료증 및 교육과정을 증빙할 수 있는 서류(희망자에 한함), 성범죄경력 조회서 동의서
- 활동 신청 방법 : 직접 내방 접수 및 우편접수 원칙
 - ※ 서비스 실시기관인 북부여성발전센터의 진행상황에 따라 다소 변경될 수 있음

③ 에듀시터 선발

■ 에듀시터 선발 과정(서류심사, 면접심사)

- 1차 서류심사 : 활동을 희망하는 중장년층 여성의 서류제출을 통한 1차 심사 실시

- 2차 면접심사 : 면접위원(에듀시터 사업 관련 전문가) 2인이상으로 구성된 면접관을 통한 면접심사 실시

※ 면접채점표에는 에듀시터 활동가로 갖추어야 하는 아동발달에 대한 이해, 양육 및 활동에 대한 직업적 윤리, 활동 지속성, 활동이 가능한 건강상태, 자질 및 인성 등의 내용을 포함함

■ 양성교육 감면 대상자

- 에듀시터 활동을 위한 전문 돌봄활동가 양성교육 과정을 120시간을 기본으로 유지하나 지역내 서비스 수요-공급의 탄력성을 맞추기 위해 기초교육 이수자 중 서비스 실시 기관에서 기초교육 이수과목을 인정하는 경우 양성교육 과정에서 총 21시간(7과목)을 제외하고 양성교육 과정에 참여함

※ 기초교육 이수자라 함은 이미 타교육기관을 통하여 방과 후 아동교사, 베이비시터, 놀이지도사 등 교육을 이수한 자로 유아의 돌봄과 교육활동에 대한 기초소양을 가지고 있는 자를 의미한다.

④ 양성교육 감면 대상자 에듀시터 활동

■ 서비스 실시기관인 여성인력개발기관의 에듀시터 사업에 적합한 활동가로 판단되어 선발한 자 중에 에듀시터 전문 양성교육 과정을 수료한 자에 한하여 에듀시터 활동 자격을 부여함

■ 에듀시터는 기본 활동 시간을 3시간으로 규정하며, 활동 전 에듀시터 활동가와 의 상담을 통하여 단시간 돌봄 활동과 장시간 돌봄 활동의 욕구를 파악하고 서비스 실시기관에서 가능하다 판단되는 장시간 돌봄 활동 욕구가 있는 에듀시터에게 장시간 돌봄 욕구가 있는 가정의 돌봄서비스를 연계함

⑤ 에듀시터 급여 및 근무여건

■ 단시간 활동가(기본시간 돌봄 활동가) : 기본 3시간을 원칙으로 함

【표 IV-4-2】 에듀시터 사용료

돌봄 아동수	기본	주말
1명	8,000 * 3시간 * 일수	9,000* 3시간 * 일수
2명이상	* 1명 아동 돌봄 수당 *0.8* 아동수 * 일수	

* 비용의 산정은 해당기관의 비용지급 기준에 따라 변경될 수 있음

- 장시간 활동가(장시간 돌봄 활동가) : 기본 4시간이상을 원칙으로 하며, 이용회 원가정과 에듀시터, 서비스 실시기관과의 계약을 통해 이루어짐

【표 IV-4-3】 장시간 에듀시터 급여

돌봄 아동수	기본	주말
1명	8,000*1일 요청 시간*일수	9,000*1일 요청 시간*일수
2명이상	*할인을 적용함	

* 비용의 산정은 해당기관의 비용지급 기준에 따라 변경될 수 있음

- 단시간 및 장시간 돌봄 활동 연계방법 : 이용 회원가정의 지속적인 돌봄욕구 반영 및 에듀시터의 고용안정을 위하여 에듀시터의 돌봄 활동 능력과 이용 회원가정의 돌봄 욕구가 일치하는 가정의 주양육자가 매월 1회 계약을 통해 돌봄 활동 일정 및 금액을 확정, 서비스 연계를 실시

※ 초기 에듀시터의 면접을 요청하는 경우, 해당 이용 회원가정에서는 면접으로 인해 발생하는 시비(일정금액 : 예로 교통비 포함 10,000원)를 제공

⑥ 급여 지급방법 : 단시간 및 장시간 돌봄 활동을 연계받은 에듀시터는 매달 10일 전 월 1일부터 30일까지의 활동 급여를 서비스 운영기관을 통해 계좌로 입금

※ 에듀시터 사업에 참여하는 동안 에듀시터는 에듀시터와 이용 회원가정 간에 직접적인 활동임금 및 활동관련 비용에 대한 금액 이외의 직접적인 금전거래는 발생할 수 없으며, 발생하였을 경우 서비스 실시기관의 사업운영 판단에 따라 에듀시터의 활동을 중지·중단할 수 있음

⑦ 에듀시터 활동준수 사항 :

- 활동계약에 명시되어 있는 에듀시터의 활동일자 및 활동시간을 준수
- 이용 회원가정의 요청, 또는 부득이한 경우 활동일자를 변경해야 하는 사항이

발생할 경우 이용 회원가정, 에듀시터, 서비스 실시기관에 함께 활동일자와 활동시간을 조정

- 활동 당일에 대한 활동일지를 작성하여 에듀시터가 보관하고, 서비스 실시기관에서 요청할 경우 즉시 제출이 가능하도록 함
- 활동시 아동 응급처치 사항 및 안전사고 발생 시 서비스 실시기관에서 교육한 안전사고 비상연락체계를 통하여 신속하게 대응
- 활동시 이용 회원가정의 주양육자와 불미스러운 일이나 갈등상황이 발생하였을 경우 서비스 실시기관의 담당자에게 보고
- 활동시 에듀시터 사업에 참여하는 일원으로 자부심을 가지고 참여

⑧ 에듀시터 활동 중지 및 제한 사항 :

- 이용 회원가정과 에듀시터 활동을 자체 조정하는 경우
 - 계약을 통해 약속한 에듀시터 활동일을 조정없이 어기는 경우
 - 이용 회원가정에게 활동과 관계없이 추가 금전을 요구하는 경우
 - 에듀시터 활동시 일방적으로 돌봄 장소를 이탈하는 경우
 - 이용 회원가정에 에듀시터와 관련 지인과 활동장소에 같이 있을 경우
 - 에듀시터 활동시 이용 회원가정의 민원이 5회이상 접수된 경우
- ※ 서비스 실시기관 사업 담당자와의 상담을 통해 활동의 부적격자라 판단된 경우 활동 제한 또는 중지를 결정 할 수 있음.

⑨ 에듀시터 활동 내용

- 에듀시터의 돌봄 활동 :

- 이용 회원가정의 주양육자가 귀가 할 때까지 임시 돌봄서비스 제공
 - 아동과의 놀이 활동 및 일과 스케줄 매니저 활동
 - 아동의 등·하원 & 등·하교 서비스, 병원 방문 서비스
 - 아동의 안전한 신변 보호 및 처리, 급·간식 챙겨주기
- ※ 조리 및 기타 가사활동과 관련된 활동은 에듀시터 활동에서 제외됨.

■ 에듀시터의 기본교육 활동 :

- 아동의 책읽기를 활용한 독서지도 및 N.I.E 활동
- 아동의 예체능 활동(음악, 미술, 기초 신체활동)
- 아동의 수과학활동(생활에서 가능한 놀이활동)
- 아동의 체험학습 활동(월 1회 / 이용 회원가정과의 조정·합의)

※ 기타 실생활에서 아동의 언어/인지, 사회·정서, 자기표현, 신체, 창의성 증진을 위한 통합적인 발달을 위한 놀이 활동을 진행함.

■ 에듀시터의 아동 신변보호 및 안전 활동 :

- 이용 회원가정의 자녀 양육방법을 존중하며, 특이사항이 발생했을 경우, 서비스 실시기관의 사업담당자와의 상담을 통해 조정.
- 아동에게 질병, 응급조치를 위한 기타 특이사항이 있을 경우, 연계전 서비스 실시기관에 사전 접수하는 것을 원칙으로 하며, 돌봄 활동을 실시하는 에듀시터는 이를 인계받아 숙지한 후 활동에 임함.
- 이용 회원가정의 주양육자가 조리하거나 지정한 음식으로 식사 및 간식 제공
- 안전사고 및 돌발사항으로 위급한 상황일 경우, 응급의료기관으로 이동하며, 이동시 서비스 실시기관 및 이용 회원가정에게 연락 취함.
- 아동의 학대가 발견 될 경우, 서비스 실시기관의 안내에 따라 신고 및 대응.

2) 이용 회원가정 모집 및 운영관리

① 이용 회원가정 서비스 신청 및 접수

- 신청자 : 서울시 노원구 및 노원구 인근에 거주하며서 36개월~ 12세미만의 자녀를 양육하는 서비스 이용 희망 가정
- 서비스 신청방법 : 인터넷 및 우편접수, 방문접수, 팩스 접수 등
 - ※ 에듀시터 서비스 첫 이용 전에 서비스 실시기관을 방문하여 서비스 이용에 관한 돌봄육구 및 아동의 특이사항에 대해 상담 실시
- 서비스 신청서류 : 이용 회원신청서, 서비스 신청서, 응급처치동의서, 이용자 이용수칙, 주민등록등본 1부 등

② 이용 회원가정에서 제공해야 하는 정보

- 에듀시터에게 제공해야하는 공지사항 : 가정내 응급처치 의약품 배치 장소, 양

육시 아동의 특이사항, 에듀시터 돌봄 활동시 요구사항, 서비스 이용시간 변경시 에듀시터에게 공지 등

※ 서비스 이용시간 변경시 접수 받은 에듀시터는 활동일지에 기록하여 이후 급여 정산에 문제가 발생하지 않도록 당일 기록 및 이용 회원가정 자필싸인을 원칙으로 함

③ 에듀시터 연결 및 안내 :

- 이용 회원가정의 첫 상담 후 면접과정을 통해 이용 회원가정과 에듀시터 연결
 - 최초의 첫 돌봄 활동 계약기간(단시간 돌봄서비스, 장시간 돌봄서비스)을 기준으로 하여 첫 계약시 각각의 계약서를 서비스 실시기관, 에듀시터, 이용 회원가정이 각각 1부씩 보관함
 - 이용 회원가정 내 연계된 에듀시터의 변경을 요청하는 경우, 서비스 실시기관의 담당자와의 면담을 통해 변경 가능
- ※ 에듀시터에게 귀책사유가 없으며, 이용 회원가정의 편의주의에 의한 변경 요청은 2회로 제한함

④ 에듀시터 요금 지불방법 :

- 이용요금 납부방법 : 서비스 실시기관에서 이용 회원가정에게 공지한 담당 에듀시터명의 지정된 계좌로 입금처리를 원칙으로 함. 매달 서비스 실시한 전월 1일~말일까지 서비스 신청내역에 따라 확인 후 후입금을 원칙으로 함

표 IV-4-4 | 서비스 이용요금 추가·및 환급 발생

구분	추가 입금 발생 (이용 회원가정 → 에듀시터)	환급 발생 (이용 회원가정 ← 에듀시터)
이용요금	서비스를 실시했던 전월1일~말일까지의 활동시간 확인후 당월 10일 기준으로 이용회원가정에서 에듀시터에게 입금처리 함	에듀시터와 이용 회원가정 간의 활동시간 확인오류로 인해 발생한 추가입금액에 대해서는 서로 합의하에 정산처리함

※ 서비스 실시기관에서 인정하는 특정 사유 없이 이용 회원가정의 편의에 따라 에듀시터의 서비스 활동 취소 접수는 3회로 제한함. 취소시 최소 1일 전에 에듀시터에게 접수하는 것을 원칙으로 함

3) 에듀시터 서비스 연계 및 관리

① 에듀시터 서비스 연계 방법 :

- 이용 회원가정 접수시 자녀 돌봄과 관련된 요구사항을 면담하여 이용 회원가정의 요구사항에 맞는 에듀시터를 연결 면접일을 정함

- 이용 회원가정과 에듀시터의 면접을 통해 최초의 서비스 계약성립을 서비스 시작으로 봄

※ 단, 서비스 실시기관의 연계전 에듀시터 면접을 요구하는 가정에 한하여 면접이 이루어지면, 이때 면접을 통해 발생하게 되는 에듀시터의 시간적 할애에 대한 보상으로 교통비 포함 1시간 활동에 해당하는 만원의 실비를 이용 회원가정에서 지급하는 것을 원칙으로 함

- 면접을 통해 첫 계약이 월단위로 이루어지면, 이후 서비스 신청에 대해서는 매월 이용에 대하여 서비스 이용신청서 1부로 작성, 제출기간은 전월 20일~ 말일까지의 다양한 방법(이메일, 팩스, 우편, 내방 등)으로 가능
- 이용 회원가정에 연결 된 에듀시터 변경 요청시 서비스 실시기관의 사업담당자를 통한 상담을 통해 이루어지는 것을 원칙으로 함
- 서비스 취소의 경우 : 서비스 실시기관에서 인정하는 특정 사유 없이 이용 회원가정의 편의에 따라 에듀시터의 서비스 활동 취소접수가 3회로 제한하며, 취소 상황이 발생할 경우 최소 1일 전에 서비스 실시기관과 에듀시터에게 접수하는 것을 원칙으로 함
- 돌봄의 질을 확보하기 위하여 서비스 실시기관에서 에듀시터에게 제공하는 보수 교육에 에듀시터는 모두 참여하여야 하며, 당일 돌봄활동 일정을 조정·합의하여야 함

② 서비스 계약 변경 :

- 면접을 통해 최초의 서비스 계약이 이루어지면, 이후 서비스 신청에 대해서는 동일 원칙을 기준으로 하되 이용 회원가정의 서비스 일자 및 시간 변경시 에듀시터에게 접수하는 것을 원칙으로 함
- 이용 회원가정에 연결 된 에듀시터 변경 요청시 서비스 실시기관의 사업담당자를 통한 상담을 통해 이루어지는 것을 원칙으로 함
- 서비스 취소의 경우 : 서비스 실시기관에서 인정하는 특정 사유 없이 이용 회원가정의 편의에 따라 에듀시터의 서비스 활동 취소접수가 3회로 제한하며, 취소 상황이 발생할 경우 최소 1일 전에 에듀시터에게 접수하는 것을 원칙으로 함. 에듀시터는 변경사항에 대해 활동일지에 기록한 후 정산에 문제가 없도록 이용 회원가정의 싸인을 받는 것을 원칙으로 함
- 돌봄의 질을 확보하기 위하여 서비스 실시기관에서 에듀시터에게 제공하는 보수

교육에 대하여 에듀시터는 모두 참여하여야 하며, 당일 돌봄활동 일정을 조정·합의하여야 함

4) 서비스 실시기관 운영

① 서비스 제공기관의 역할

- 이용 회원가정 관리
- 에듀시터 모집 및 양성, 관리, 파견
- 에듀시터 사업운영 및 관리 등

② 이용 회원가정 관리

- 돌봄 서비스를 이용하고자 회원등록을 한 가정을 이용 회원가정으로 접수
- 이용 회원가정 초기 서류 관리 : 이용 회원가정 신청서 작성, 응급처지동의서, 주민등록등본 1부 등의 서류를 접수 받아 서비스 실시 기관에서 운영 관리함
- 이용 회원가정의 초기 상담을 통해 돌봄 욕구에 적합한 에듀시터를 연결 - 면접이 이루어 질 수 있도록 조치, 면접시 쌍방 조정·합의하에 계약이 이루어질 경우 지정 에듀시터로 활동을 실시
- 모니터링 및 만족도 조사 : 에듀시터 서비스를 연계받고 있는 이용회원가정의 모니터링을 통한 만족도 조사를 실시, 모니터링 결과가 부정적이거나 낮은 만족도 결과가 나올 경우, 개선조치함

③ 이용 회원가정 및 에듀시터의 돌봄 계약 점검사항

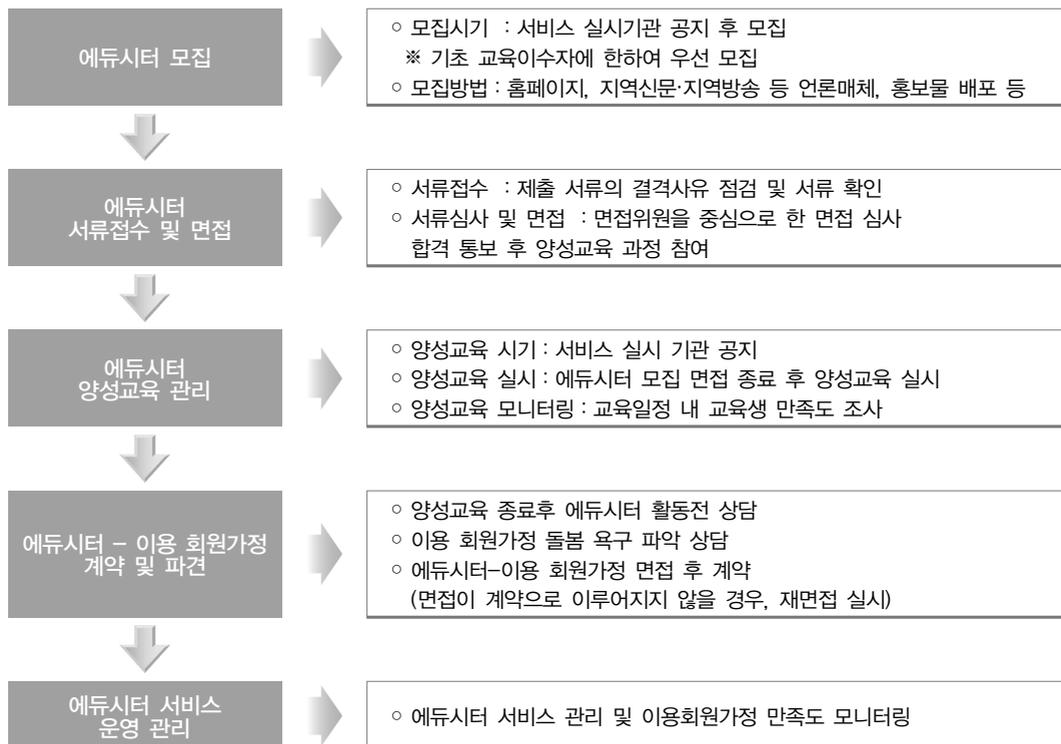
- 서비스 실시기관에서는 이용 회원가정과 에듀시터의 계약서를 토대로 서비스 연계 신청서를 작성, 계약서 작성시 쌍방이 지켜야 할 서비스 규정에 대한 내용을 공지
- 서비스 계약서 및 서비스 규정에 대해 날인(서명) 받은 서류 3부를 각각 1부씩 가지고 있을 수 있도록 제공
- 이용 회원가정은 에듀시터에게 서비스 이외의 활동(가사활동)을 요구할 수 없으며, 부당한 대우가 접수 될 경우 경고 조치
- ※ 이용 회원가정의 경우 에듀시터에게 부당한 대우(가사노동 요구, 욕설, 다른 아동 돌봄, 돌봄 활동 이외의 노동, 물품판매)를 요구할 경우, 서비스 실시기관에 의해 에듀시터 사업 이용에 제한 받음

④ 이용 회원가정의 만족도 조사

- 실시 기간 : 서비스 실시기관의 사업 운영에 따라 분기별, 또는 일정 기간을 정하여 서비스에 대한 모니터링 실시, 이용 회원가정의 만족도 조사를 통한 자료분석 및 서비스 개선 노력함

⑤ 에듀시터 관리

- 서비스 실시기관의 에듀시터 업무 절차



■ 그림 IV-3-5 ■ 에듀시터 업무절차

⑥ 에듀시터 모집계획

- 2012년 시범사업 시행 계획 수립 예산 전달 시 바로 시행
- 에듀시터 사업계획, 인력모집 계획, 일정 및 양성교육과정 등 실시

⑦ 에듀시터 모집기간 및 인원:

- 모집기간, 모집인원은 서비스 실시기관의 사업 운영 계획에 따라 진행될 예정임.

- ⑧ 에듀시터 활동계약 및 활동일지, 활동내용 점검
- 서비스 실시기관은 에듀시터 활동 초기계약 이후 서비스 활동에 대해 분기별로 점검활동 실시
 - 에듀시터의 돌봄 활동에 갈등상황이 발생하였을 경우 즉각적인 상담을 통해 에듀시터와 이용 회원가정의 관계 개선을 위해 노력
- ⑨ 에듀시터 활동가 서비스 수요-공급 확인 및 교육실시
- 지역내 에듀시터 사업의 서비스 수요에 따라 양성교육을 계획·실시하여 서비스 수요-공급의 균형이 이루어지도록 운영
- ⑩ 에듀시터 양성교육 및 보수교육 관리
- 양성교육 이후 서비스 활동을 하고 있는 에듀시터에게 분기별 또는 격월에 보수교육을 실시하여 질적인 돌봄 서비스를 제공할 수 있도록 운영 관리함
- ⑪ 에듀시터 서비스 연계 및 운영 관리
- 단시간 서비스 : 기본 3시간의 서비스 활동을 에듀시터와 이용 회원가정을 연계 하데 한달 단위의 활동계획을 전월 이용 회원가정과 에듀시터간의 서비스 계약 실시, 에듀시터의 고용 안정 확보
 - 장시간 서비스 : 기본 3시간이 아닌 4시간 이상의 서비스를 요청하는 이용 회원가정을 연계하여 한달 단위의 활동계획을 전월 이용 회원가정과 에듀시터의 서비스 계약 실시, 에듀시터의 고용 안정 확보
- ※ 단시간 서비스 및 장시간 서비스에서 추가 또는 시간변동으로 인한 환급금액에 대한 정산은 정산일정 내에 진행함
- ⑫ 안전사고 발생 및 위급상황 처리
- 비상연락망 체계 구축
 - 서비스 실시기관 및 에듀시터의 비상연락망 체계 구축, 이용 회원가정 비상연락망 체계는 서비스 실시기관의 담당자를 통한 연결 체계 준비
 - 안전사고 발생시 위기상황에 대처하기 위하여 주변 대형병원의 응급실, 소방서, 경찰서 등의 비상연락망 체계구축 및 효율적인 대처 과정 구축
 - 사고보고 체계 확립 : 응급처치 동의서 비치 및 부모연락망 비치, 사고 유형별

체계 구축

⑬ 에듀시터 사업 운영 관리

- 에듀시터 사업 실적관리(단시간, 장시간서비스)
 - 에듀시터 사업 진행 후 월간사업 실적 파악으로 단시간 서비스와 장시간 서비스의 이용건수 및 이용현황에 대한 분석
 - 월별 사업실적을 통한 에듀시터의 중장년 일자리 창출효과 및 직종개발에 대한 증빙 자료 수집

【 서식 1-1호 】

에듀시터 이용 회원가정 가입 신청서

회원번호		에듀시터	성 명		
			핸드폰		
보호자	성 명	부	모		
	연락처	핸드폰		핸드폰	
		사무실		사무실	
		집전화		비상연락망	
	생년월일	년 월 일 (만 : 세) / 성별 : 남·여			
관계	<input type="checkbox"/> 부 <input type="checkbox"/> 모 <input type="checkbox"/> 기타()				
대상 아동	이 름	나 이	성별	특이사항 ※ 특별히 주의를 요하는 사항을 자세하게 기록해 주세요	
1					
2					
서비스 구분	<input type="checkbox"/> 단시간 에듀시터(기본 3시간) <input type="checkbox"/> 장시간 에듀시터(시간)				
서비스 시간	2012년 월 서비스 이용 : 건				
	요일 : 시 분 ~ 시 분 (시간)				
	요일 : 시 분 ~ 시 분 (시간)				
	요일 : 시 분 ~ 시 분 (시간)				
서비스 요금					
보호자 요구사항	희망 에듀시터				
	이동정보				
	돌봄관련 요구사항				
본인은 에듀시터 사업 이용가정으로 회원가입 및 서비스 이용을 신청합니다.					
<div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 20px;"> 년 월 일 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> 신청인 (서명 또는 인) </div>					

에듀시터 사업 응급처치 동의서

아동 성명	(남, 여)	생년월일																							
<p>에듀시터의 돌봄활동 중 응급상황이 발생하였을 경우, 다음의 절차에 따라 응급처치 권한을 에듀시터에게 위임할 것을 동의합니다.</p> <p style="text-align: center;">2012. .</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/> 부</td> <td style="width: 80%;"></td> <td style="width: 10%; text-align: right;">(서명 또는 인)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 모</td> <td></td> <td style="text-align: right;">(서명 또는 인)</td> </tr> </table> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">〈응급처치 절차〉</p> <p>1. 긴급상황 또는 사고 발생시 요청하신 우선순위에 의해 연락을 취합니다.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse; width: 80%;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">순위</th> <th style="width: 30%;">성명</th> <th style="width: 15%;">관계</th> <th style="width: 45%;">연락처</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>2. 필요한 경우 119 구조대에 연락할 것이며 가까운 의료기관으로 응급수송 할 것입니다.</p> <p>3. 의료기관 수송 후에는 다음의 의료보험 관련 정보를 주어 신속하게 치료받을 수 있도록 합니다.</p> <p style="margin-left: 40px;">의료보험 종류 번호 기관</p> <p>4. 기타 돌봄 아동과 관련 된 특이사항 및 조치사항이 있을 경우 적어주시기 바랍니다.</p>				<input type="checkbox"/> 부		(서명 또는 인)	<input type="checkbox"/> 모		(서명 또는 인)	순위	성명	관계	연락처	1				2				3			
<input type="checkbox"/> 부		(서명 또는 인)																							
<input type="checkbox"/> 모		(서명 또는 인)																							
순위	성명	관계	연락처																						
1																									
2																									
3																									

【 서식 1-3호 】

에듀시터 사업 서비스 연계관리 대장

신청일자	신청자 (보호자)	대상아동		서비스 구분 (단기/ 장기)	에듀시터 활동 신청일	에듀 시터명	비고
		성명	연령				
2/28	최은순	신은유	5세	장기	3월 월, 수, 금, 토 오후 2시~7시(5시간)	홍기순	* 신은유 : 6시30분 까지 에덴 피아노 도착 / 입실 확인후 귀 가조치
					이용요금 : 원		
					이용요금 : 원		
					이용요금 : 원		
					이용요금 : 원		
					이용요금 : 원		
					이용요금 : 원		
					이용요금 : 원		
					이용요금 : 원		

【 서식 1-4호 】

회원가정 - 에듀시터 서비스 계약 대장

계약 일자	보호자	에듀시터	아동명	연령	만족도(■상 / □중 / ▽하 / ▶교체)													
					1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월		
2/28	최은순	홍기순	신은유	5세	계 약													

다. 추진방법 및 추진체계

1) 사업추진 방법

① 에듀시터 사전계획 수립

지역 내 12세 미만의 돌봄아동 대상 파악, 사업참여자 모집 및 훈련방법 등 서비스 제공을 위한 사전계획 수립

② 보육돌봄수요자 및 돌봄 제공자의 서비스 연계체계 구축

적합한 사업수행기관 선정 및 민간사업체를 포함한 돌봄서비스 제공기관간 유기적 협조체계 마련

③ 서비스 관리 기관 및 운영방안 모색

에듀시터 활동을 희망하는 중장년층 여성지원자를 모집하고 필요한 양성교육과정을 제공하며, 특히 이용자의 접근성이 용이한 지역사회에 기반을 둔 센터나 기관을 활용한다(예 : 건강가정지원센터 등)

2) 사업추진 체계도(안)

① 사업참여자 및 주요 역할

에듀시터 사업의 참여주체로는 에듀시터 모집·교육훈련의 양성기관, 돌봄서비스 제공기관으로 에듀시터 관리 및 운영기관이 있다.

에듀시터 교육훈련 및 양성기관으로 여성발전센터와 여성인력개발센터가 있다. 지역의 아동보육수요를 파악하고, 그에 따른 훈련계획을 세워 에듀시터를 교육하고 서비스 운영기관으로 연계하도록 한다.

사업운영기관은 크게 두 개 부문으로 나뉜다. 공공기관과 민간기관으로 나뉜다. 공공기관으로 현재 아이돌보미 사업을 추진하고 있는 건강가정지원센터가 있으며, 이 외에도 지역에 기반한 사회복지관이나 주민자체센터도 운영기관이 될 수 있다. 민간기관으로는 돌봄서비스를 운영하고 있는 민간 사업체이다.

사업추진 주체(역할)		역할 내용
여성인력개발 기 관	에듀시터 모집 및 양성교육	<ul style="list-style-type: none"> ○ 에듀시터 양성 교육기관 ○ 에듀시터 모집 및 선발 ○ 에듀시터 양성 교육 실시 ○ 에듀시터 활동 연계를 위한 기관 연계
주민자치센터 건강가정지원 센 터	돌봄서비스 제공기관 (운영관리)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지역내 이용회원 모집 상담 ○ 이용회원- 에듀시터 돌봄서비스 연계 ○ 돌봄 서비스의 질 관리 및 모니터링 ○ 에듀시터 급여 및 활동 관리 ○ 이용회원 가정의 민원 대응 및 관리 ○ 에듀시터 사업에 대한 자체 운영 평가
민간사업체	돌봄서비스 제공기관 (운영관리)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지역내 이용회원 모집 상담 ○ 이용회원- 에듀시터 돌봄서비스 연계 ○ 돌봄 서비스의 질 관리 및 모니터링 ○ 에듀시터 급여 및 활동 관리 ○ 이용회원 가정의 민원 대응 및 관리 ○ 에듀시터 사업에 대한 자체 운영 평가

표 IV-3-1 '에듀시터' 추진체계도

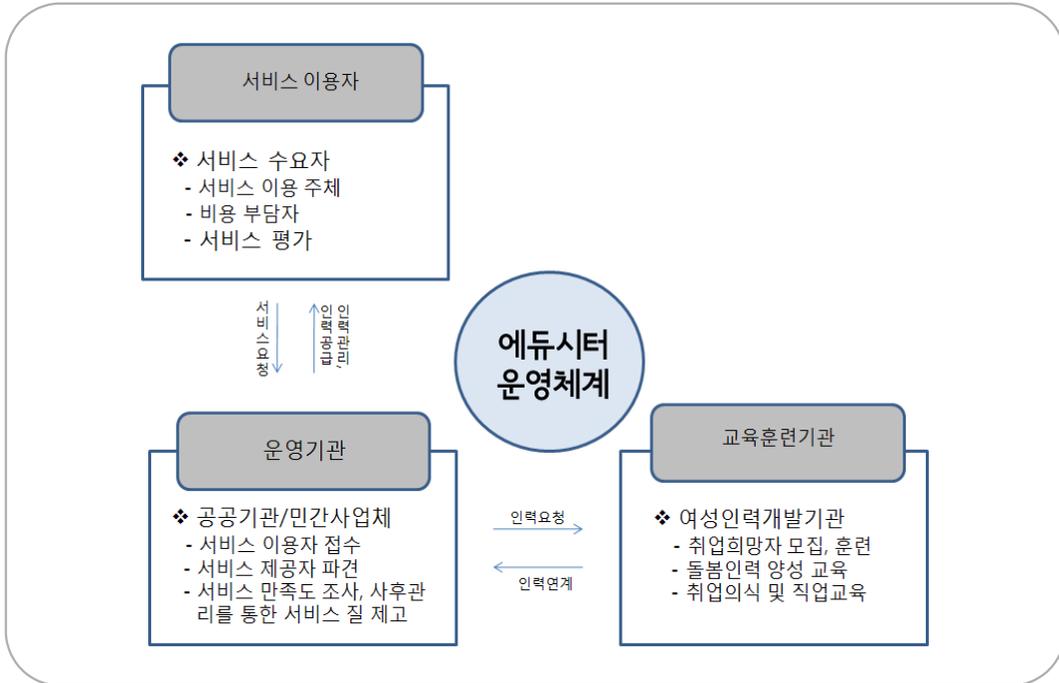
② 에듀시터 사업 운영 모형

에듀시터 사업의 운영체계는 크게 서비스 이용자(소비자), 서비스 제공자(사업 운영기관), 에듀시터 양성기관(여성인력개발기관)으로 구분된다.

서비스 이용자는 돌봄대상 아동이 있는 가정으로 12세 미만의 유아 및 초등학교 아동이 있는 가정이다. 서비스 이용자이며, 비용부담자, 최종 고객으로 서비스에 대한 평가의 주체가 되기도 한다.

서비스 제공자로 공공기관이나 민간사업체가 서비스를 제공·관리한다. 기존의 건강가정지원센터는 아이돌보미 사업을 추진하고 있으며 서비스 제공 및 관리에 대한 경험과 지식을 축적하고 있다. 그동안 아이돌보미 서비스 및 서비스 수준 등에 대한 객관적인 평가를 통해서 아이돌보미 사업서비스의 질을 향상시킬 필요가 있다. 민간부문의 다양한 돌봄서비스 제공업체가 있으며, 서비스 수준에 비용이 결정되므로 질 높은 서비스는 일부의 수요자만 이용할 수 있다.

에듀시터 양성기관으로는 여성인력개발센터와 여성발전센터 등이 있다. 에듀시터를 필요로 하는 인력수요 파악 및 취업의사가 있는 중장년 여성을 모집·선발하고, 에듀시터로써 활동할 수 있도록 필요한 직업소양교육, 직무교육을 실시한다. 또한 에듀시터 수요가 있는 기관에 교육훈련을 이수한 인력을 연계하는 역할을 담당한다.



■ 그림 IV-3-6 ■ 에듀시터 운영체계

V

결론

Seoul
Foundation of
Women &
Family



V 결론

본 연구는 서울시 중장년층 여성 일자리 창출을 위한 직종선정을 위해서 서울시 중장년층의 인적특성을 분석하고, 고용시장에서 중장년층 여성의 노동수요를 필요로 하는 직종이 무엇인가를 파악하여 인력수요와 공급에 맞는 일자리 창출 직종을 발굴하는 것을 목표로 하였다. 이를 위해서 서울시 여성경제활동인구 및 직업별·산업별 고용구조를 연령계층별로 분석하여 중장년층, 여성의 경제활동 상태의 특성을 도출하였다. 그동안 이러한 중장년층 생애과정상의 특징과 함께 서울시 중장년층 여성의 경제활동상태에 대한 분석에서 여성의 경우, 50대 이후 경제활동상태에 있는 사람들은 오히려 감소하는 경향을 나타내고 있는 반면, 무급가족종사자 비율이 크게 증가하고 있는 것으로 나타나 중장년기 여성의 직업과정에서 변화를 볼 수 있다. 이러한 변화는 학력수준별로도 약간의 차이를 보이고 있는데 학력이 높을수록 일하고 있는 비율은 오히려 감소하고 있는 반면, 학력수준이 낮은 경우 경제활동상태에서 ‘일하고 있음’ 비율이 높아지고 있어 중장년층의 경제활동상태는 학력과도 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다. 이와 함께 중장년층 여성의 인적자원으로서 갖는 특성을 다음과 같이 요약할 수 있다.

먼저 직종 및 업무분야의 전문성과 관련하여, 풍부한 생활경험을 바탕으로 한 삶의 지혜와 경륜을 갖추고 있으며, 돌봄노동 및 감정노동에 능함, 단순 반복적 업무에 능하고, 젊은 여성들이 하기 싫어하는 일을 수행한다, 따라서 서비스 업종이나 기업가적 마인드가 있는 경우 경험을 살린 창업이 가능하다. 반면, 이전의 취업경험이 없는 경우에는 특별한 기술기능이 없고 고숙련 일자리에 부적합하며, IT 등 최신 전문지식에 대한 이해가 낮고 기초직업능력이 부족하다. 둘째, 사회성과 직무능력과 관련하여 장점은 성실하고 협동심이 강해 작업시간을 준수하는 등의 직무몰입이 높은 특징이 있다. 또한, 젊은 층에 비해 상대적으로 높은 책임감과 낮은 취업 눈높이를 가지고 있어서 직업선택 의지가 있는 경우 즉시 취업할 수 있는 반면 일에 대한 두려움과 자신감 결여, 직장문화에 대한 이해가 부족하고, 어른 대접을 받으려는 경향과 현실감 결여, 직업에 대한 사회적 평판에 민감하는 등 업무이외의 요소가 중요한 고려사항으로 작용한다.

이와 같은 중장년층 여성의 특성은 중장년층의 경제활동 참여를 위한 과정이 순탄치 않은 것을 시사하고 있다. 실제 서울시 여성인력개발기관과 연계된 사업체의 중장년층 여성에 대한 구인수요가 많은 직종은 교육서비스 및 강사 일부직종을 제외하고 8~90%가 요양보호사, 베이비시터, 보육도우미 등 돌봄서비스 직종에 대한 수요가 있는 것으로 나타나고 있다. 이렇게 구인 사업체의 제약성과 여성인적자원의 직무역량 및 능력의 한계는 중장년층 여성의 일자리 직종이 제한되는 결과를 가져온다. 이 외에 중장년층 여성의 일자리 직종으로 돌봄서비스 직종 외에도 경력활용형에 문화 및 여가 활용과 관련한 문화재, 숲, 역사해설 전문가나 전래놀이 지도사 등이 제안되었으며, 사회참여형으로 지역사회상담활동가, 예절교육강사, 향토보안관, 지역사회복지 매니저 등이 중장년층 여성에게 적합성 정도가 높은 직종으로 제안되었다. 그러나 여기 제안된 직종들은 실제 노동시장에서 소비자 및 이용자를 통한 수익창출 직종이기 보다는 지역사회에의 참여나 사회 공헌에 초점을 두고 있으며, 노동활동을 통한 수익 창출하는데 한계를 갖는다. 따라서 실제 일자리 창출이 가능한 중장년층 여성일자리 직종 발굴을 위해 취업시장의 전문가(여성인력개발기관, 노인일자리 기관, 취업포털사이트의 관리자, 자치구 일자리 담당자 등)를 통한 심층적인 논의과정을 거쳐 크게 세 가지 유형의 직종을 선별하였다. 첫째는 기존 직종을 개선하여 새로운 일자리를 창출하는 것이다. 여기에는 ‘노인생활관리사’와 ‘에듀시터’의 돌봄서비스 직종이 포함되었다. 둘째는 중장년층 일자리로 괜찮은 직종으로 ‘후기경력상담사’(일반적으로 직업상담사로 일권지만, 주로 중장년층 이후의 진로상담과 직업 컨설팅을 하는 사람)와 ‘평생교육강사’가 제안되었다. 셋째는 민간부문 시장을 목표로 한 상품판매원과 조사원이다. 이 가운데 현실적인 수요를 고려하여 실제 중장년층 여성일자리 창출직종으로 노인생활관리사와 에듀시터가 최종 선정되었다.

이 두 개 직종은 돌봄서비스 직종으로 굳이 직종발굴이 없이도 현재 현장에서 가장 빈번하게 활용되고 있는 직종이다. 그럼에도 불구하고 사회서비스에 대한 시장의 무한 확대 가능성과 저출산·고령사회에서 서비스의 주요 이용층을 고려하였을 때 ‘노인’과 ‘아동’에 대한 서비스 수요는 곧 일자리와 연계된다고 판단하였다. 중장년층 여성일자리 직종으로 돌봄서비스 직종이 매력력이 부족하지만 다음 몇 가지 측면에서 일자리 직종으로 의미를 갖는다.

첫째는 돌봄서비스는 사회서비스로써 우리나라 노동시장의 일자리 창출에 크게 기여하는 산업분야라는 측면에서이다. 이미 고령사회로 진입한 서구선진국의 사회서비스 산업의 종사자가 25%내외를 차지하고 있음에도 우리나라는 아직까지 13% 내외에 불과하다는 점이다. 동시에 사회서비스는 대인서비스로 구성원간의 연대를 통해 사회기반을

확충하고 끈고히 한다는 측면에서이다. 그리고 또 한 가지는 중장년층 여성들의 돌봄서비스 분야에의 진출은 청년 및 3, 40대의 보다 젊은 연령층들이 새로운 지식이나 기술습득 및 훈련을 통한 일자리로 진출할 수 있는 여지를 높인다는 것이다. 따라서 본 보고서에서 노인돌봄서비스 직종으로 ‘노인생활관리사’를, 아동 및 보육서비스로서 ‘에듀시터’ 직종을 제안하고 교육 및 운영매뉴얼을 개발·제시하였다.

중장년층 여성일자리 직종으로 노인생활관리사나 에듀시터는 돌봄서비스 직종으로 여성의 진입이 비교적 용이하지만, 근로여건이나 직종의 불안정성으로 인하여 괜찮은 직종으로 인정받지 못하고 있는 것이 사실이다. 그럼에도 산업구조의 변화와 사회서비스 수요에 따른 고용시장의 확대가 불가피함에 따라 중장년 여성에 대한 인력수요가 더욱 증대될 것이 예측되고 있다. 특히 돌봄의 대상으로써 ‘노인’과 ‘아동’에 대한 돌봄서비스의 제공은 세대와 세대를 이어주는 역할과 기능을 한다는 측면에서 그 의의가 있다고 할 수 있다.

이러한 맥락에서 현재 돌봄서비스 직종이 갖는 한계를 지속적으로 보완하고 개선하기 위해서 돌봄서비스 직종에 대한 개선과제를 다음 몇 가지로 제안함으로써 결론에 가늠하고자 한다.

1) 돌봄서비스 직종의 세분화 및 프로그램 차별화

첫째는 돌봄서비스 직종 세분화를 통한 서비스 수준을 구체화하고 차별화하려는 노력이 필요하다. 돌봄서비스의 직종개선을 위해서는 서비스 시장 수요자의 욕구에 대응하여 서비스 질 개선 뿐 아니라, 직종을 세분화하고 그에 따른 프로그램의 차별화가 필요하다. 저출산·고령사회에서 여성의 경제활동참여 확대는 그동안 가족 내에서 충족되었던 돌봄서비스를 사회화하려는 노력의 일환으로 정부의 일자리 정책과 사회복지 정책을 통해서 확산되어 왔다. 그러나 돌봄서비스의 제공이 사회복지사업으로 추진되었을 때, 서비스 대상과 범위가 제한되기 마련이고 그에 따라 돌봄서비스를 확산하는데 제약이 따른다. 따라서 현재보다 사회서비스를 활성화하기 위해서는 사회서비스, 즉 돌봄서비스 시장을 활성화할 수 있는 전략의 모색이 필요하다. 이를 위해서 부가가치가 높은 돌봄서비스 프로그램을 개발할 필요가 있으며, 이를 측정하기 위한 지침으로는 결과 지향성이 명확하고, 구체적이며, 현실적으로 실행가능한 서비스를 발굴해야 할 필요가 있다. 예를 들면, 예체능계열의 전문성과 결합한 아동보육 및 돌봄서비스 발굴이라든가, 간호 및 치료의 전문성과 노인돌봄을 결합한 돌봄서비스 등은 부가가치를 높일 수 있는 직종

이 될 수 있다.

2) 돌봄서비스의 보편성 확대

복지의 패러다임이 잔여적 복지에서 보편적 복지로 이전·변화됨에 따라 각종 사회서비스를 제공하는 방식에 있어서의 변화를 필요로 한다. 정부의 일자리 사업이나 복지정책의 일환으로 제공되는 돌봄서비스의 지원 자격은 소득기준을 중심으로 블록화되어 있다. 따라서 일상생활의 돌봄 필요성에 따른 소비자의 선택은 제한되어 있는 것이 사실이다. 여기에는 한정된 자원의 제약조건이 있지만 다양한 돌봄서비스 분야의 수요자를 확대하기 위해서는 지원자격의 블록을 융통성있게 개방하거나 확대하는 방안을 고려해 볼 수 있다(오은진외, 2010).

한편, 현재와 같은 자산 및 소득기준에 따라 대상자를 선별하기보다는 욕구가 있는 잠재적 소비자들에게 자유롭게 서비스에 접근할 수 있도록 하는 방법이 있다. 이를 위해서는 다양한 돌봄서비스의 개발과 서비스에 대한 홍보, 소비자로 하여금 정보의 접근이 이루어질 수 있도록 서비스 질에 대한 평가와 결과에 대한 공개가 이루어져야 할 것이다.

3) 돌봄서비스의 연계기관의 접근성 강화

현재 다양한 돌봄서비스가 쏟아져 나오고 있음에도 불구하고, 교육의 양성, 서비스 제공, 서비스 이용자의 연계가 원활하게 이루어지는데 한계가 있다는 점이다. 서비스 수요에 따라 서비스 제공자는 지역사회에 기반한 비영리기관이 맡아서 서비스를 제공하는 경우가 많으나, 실제 서비스 제공자의 모집과 훈련, 이용자와의 연계가 원활하게 이루어지는데 한계를 가지고 있다. 그나마 여성인력개발기관은 오랫동안 지역사회에 기반한 교육생의 모집과 훈련, 서비스 이용자의 연계능력이 있지만 너무 다양한 기능을 수행함으로써 역할의 과부하 상태에 있어 돌봄서비스 제공과 관리 등 서비스 이용자와 제공자의 체계적인 연계가 가능한 전문기관의 지정 및 설치가 필요하다.

>>> 참고문헌

[국내문헌]

- 권대봉·노경란·변정현. (2008). 중고령자의 고용과 평생학습. 서울 : 도서출판 원미사.
- 권중돈. (2010). 노인돌봄기본서비스의 발전방안 모색. 보건복지가족부.
- 김기홍·김미숙. (2005). 중고령층 전직지원 및 직업능력개발훈련 현황. 한국직업능력개발원.
- 김미혜·최혜지. (2004). 직업훈련이 준고령기 고용에 미치는 효과 분석. 한국노년학, 24(4) : 215-233.
- 김영란·주재선. (2010). 베이비붐 세대 남녀특성 비교연구. 한국여성정책연구원.
- 김영숙. (2002). 도시 빈곤노인 가계의 경제적 생활수준에 관한 연구. 소비자학, 13권 3호 : 95-119
- 김주영·우석진. (2010). 노동시장 재진입에 관한 연구. 한국노동연구원.
- 김준영. (2011). 일본의 베이비 붐 세대의 은퇴와 고령자 고용확보 조치에 관한 연구-한국에의 시사점-. 한일경상논집, 제50권 : 3-35.
- 김태홍·김종숙·강민정·박상철. (2010). 경제성장전략과 여성일자리(1). 한국여성정책연구원.
- 김현동·성상현. (2010). 중고령임금근로자의 인적자원개발과 임금수준이 직무만족도에 미치는 영향과 연령의 조절효과. 직업능력개발연구 13권 1호. 한국직업능력개발원.
- 나영선 외. (1998). 여성직업훈련현황과 취업유망직종의 개발. 한국직업능력개발원.
- 나영선·이상준. (2005). 중고령층 고용특성과 유망직종. 한국직업능력개발원.
- 노경란. (2009). 중고령자의 고용가능성과 고용촉진정책. 노동연구, 17 : 5-42. 고려대학교 노동문제연구소.
- 노경란·변정현·허선주. (2010). 중고령 여성 취업의식. 서울시여성능력개발원.
- 노동부. (2007). 고령자 우선고용직종 분석 및 재선정. 고용노동부.
- 노동부. (2010). 고용노동백서. 고용노동부
- 노사정위원회 편. (2006). 중고령자 노동시장 참여 확대방안 논의자료. 노사정위원회.
- 민현주·임희정. (2010). 경제위기에 따른 여성고용변화 및 향후과제. 한국여성정책연구원.
- 박경숙. (2000). 노동시장의 연령차별구조와 고연령층의 취업생활. 노동경제논집24, 특별호.
- _____. (2001). 중장년기 종사상 지위위 은퇴과정의 다양성. 노동경제논집, 24권 1호 : 177-205.
- _____. (2002). 노동시장의 고령화와 업종·직종에서의 연령분리현상. 노동정책연구, 2(2) : 69-87.
- _____. (2003a). 고령화 사회, 이미 시작된 미래. 의암출판.

- _____. (2003b). 55세이상 고령자의 노동시장 은퇴과정 : 은퇴의 유형화에 대한 함의. 노동정책연구 3권 1호 : 103-140.
- _____. (2004). 생애구술을 통해서 본 노년의 자아. 한국사회학. 38권 4호 : 101-132.
- 박성정·김남화·이소연·김미경. (2005). 중장년층 여성인적자원개발 실태와 정책과제. 한국여성개발원
- 박성정·오은진·김미경·박성희. (2008). 고령층 여성의 직업능력개발 지원 방안. 한국여성정책연구원.
- 박윤희. (2010). 중고령자의 고용 및 직업능력개발 요구분석. HRD연구. 2010. 12(3) : 83-111.
- 박인석. (2009). 사회서비스시장 어떻게 볼 것인가(토론문). 보건복지가족부.
- 방하남 외. (2005). 인구 고령화와 노동력 및 노동시장의 변화. 한국노동연구원.
- 보건복지가족부. (2009). 사회서비스 일자리 창출전략. 내부자료.
- 보건복지부. (2011). 2011 노인복지사업 안내.
- 서영주 외. (2009). 서울시 전문직 고학력 경력단절여성 맞춤형 취업지원 연구. 서울시여성가족재단.
- 서문희 외. (2007). 한국베이비시터 실태파악 및 관리방안 연구. 육아정책개발센터.
- 성지마·안주엽. (2006). 중고령자 취업 결정요인. 노동정책연구. 한국노동연구원 , 6(1) : 39-74.
- 손유미. (2005). 중장년층 근로자의 인적자원 개발. 한국직업능력개발원.
- 손유미 · 김철희. (2003). 중고령자의 직업능력개발. 한국직업능력개발원.
- 신영수. (2000). 중고령자 고용안정과 촉진에 관한 연구. 한국인구학. 23(1) : 147-180
- 신현구. (2008). 우리나라 중고령자의 생애 주요 일자리특성. 노동리뷰, 제45호, 9월호, 62-78. 한국노동연구원.
- 염동욱. (2008). 중고령자의 취업결정요인. 노동정책연구. 8(3) : 17-38. 한국노동연구원.
- 오영희·이윤경·선우덕·유혜영·오지선(2009). 장기요양 등급외자 관리를 위한 보건복지서비스 연계방안. 한국보건사회연구원 저출산고령사회연구센터.
- 윤영호. (2008). 서울 고령자 고용개발체계에 관한 연구. 서울시정개발연구원.
- 이성균. (2009). 중장년층의 취업과 괜찮은 일자리. 한국사회정책. 15(2) : 181-216.
- 이옥렬 외저. (2008). 고령사회 생산인력 수급정책. 입법정책연구회.
- 이의규. (2005). 주요국의 중고령층 직업능력개발 정책과 프로그램. 한국직업능력개발원.
- 이재원·이용표. (2010). 돌봄서비스 산업 육성을 위한 정책과제. 2010년 한국사회서비스학회 춘계세미나 발표논문.
- 이재윤. (2006). 고령인력 활용을 위한 노인취업 활성화 방안 연구. 건국대학교대학원 박사학위논문.
- 장지연. (2000). 중고령자 노동시장의 특성과 고용지원정책. 한국노동연구원.
- 장지연. (2002). 고령화시대의 노동시장과 고용정책(I). 한국노동연구원.
- 장지연 외. (2004). 중고령자 노동시장의 특성과 고용지원정책. 한국노동연구원.

- 장지연·이혜정. (2008). 중고령자의 근로생애유형-사건계열분석기법을 이용한 취업력 분석. 노동리뷰, 2010/8. 한국노동연구원.
- 장지연·신동균·신경아이혜정. (2009). 중·고령자 근로생애사 연구. 한국노동연구원.
- 장창원·김해동·이상준. (2003). 고령화 사회의 인적자원정책 : 중·고령층을 중심으로. 한국직업능력개발원.
- 장혜경·김영란. (2003). 고령사회 대비 여성노인 고용활성화 방안. 한국여성개발원.
- 조연숙 외. (2009). 서울시 지역(권역)별 여성인력개발 특성화 방안 연구. 서울시여성가족재단.
- 조연숙 외. (2010). 여성인력개발기관 직업교육훈련 분류체계 수립 및 관리방안 연구. 서울시여성가족재단.
- 조정윤·박종성·정향진·주인중·나승일·원종욱. (2010). 사회서비스 분야 자격의 활성화 방안. 한국직업능력개발원.
- 최경수·문형표·신인석·한진희 편(2003). 인구구조 고령화의 경제적 영향과 대응과제(I). 한국개발연구원.
- 최희경. (2004). 공공부조수급에서 제외된 빈곤노인의 현황과 특성. 한국사회복지학. 56권 2호 : 2-41.
- _____. (2008). 노인돌봄 종사자의 소진 결정요인 연구. 한국노년학. 28(1); 157-176.

[해외문헌]

- Anker, Richard, Chernyshev, Igor, Egger, Philline, Mehran, Farchard and Ritter, Joseph. 2000. "Measuring Decent Job with Statistical INdicators." Unpublished Working paper. ILO.
- Baltes, Margaret M., and Carstensen, Laura L., 1999. "Social-Psychological Theories and Their Application to Aging : From Individual to Collective," in Bengtson and Schaie (ed.) Handbook of Theories of Aging, New York : Springer Publishing Company, pp. 209-226.
- Deaton, Angus S., and Paxson, Christina H. 1997. "Intertemporal Choice and Inequality." Journal of Political Economy 102:3. pp.97-114.
- Easterlin, Richard, A. 1995. "Economic and Social Implication of Demographic Patterns." in R. Binstock and L. George (ed.) Handbook of Aging and The Social Sciences. New York : Academic Press.
- Ghai, Dharam. 2002. "Decent Work : Concepts, Models and indicators." International Institute for Labour Studies Discussion Paper. Geneva.
- Henretta, J., O'Rand, A. M, and Chan, Chris. 1993. "Joint role investments and synchronization of retirement : A sequential approach to couples' retirement

- timing." *Social Forces* 71, pp. 981-1000.
- McCall, Brian P. 1997. "The Determination of Full-time Versus Part-time Reemployment following Job Displacement." *Journal of Labor Economics* 15(4) : 714-734.
- O'Rand, Angela M., and Richard T. Cambell, 1999, "On Reestablishing the Phenomenon and Specifying Ignorance : Theory Development and Research Design in Aging." in Bengtson and Schaie (ed.) *Handbook of Theories of Aging*, New York : Springer Publishing Company, pp.56-78
- Riley, Michael, W., 1994, "Aging and Society : Past, present, and future," *Gerontologist* 34 : pp. 436-446
- Rosenbaum, David I. 2000. "The Impact of Age on Employment Tenure : Results from an Employment Discrimination Case." *Journal of Forensic Economics* 13(3) : 291-301.
- Satir, V., 1975. *Self-esteem*, California : Celestial Arts.
- Vermeylen, Greet, 2008. "Measuring the Quality of Employment." Unpublished Paper at the 1st Meeting of the Working Group on the Measurement of Quality of Employment

부
록

Seoul
Foundation of
Women &
Family



중장년층 여성일자리 직종 발굴을 위한 현장실무자 설문지

안녕하십니까?

서울시여성가족재단은 여성의 능력개발과 서울시 여성정책의 싱크탱크로서 시정을 뒷받침할 수 있는 성인지적 정책 개발과 연구를 수행하는 기관입니다. 특히 여성 경제활동참여 활성화를 위한 조사연구 및 정책발굴 사업을 추진하고 있습니다. 예금년도 연구과제로 ‘중장년층 여성일자리 창출 및 직종개발’ 연구를 수행중입니다. 최근 중장년층의 일자리 수요가 크게 증가하고 있는 반면, 중장년층에 대한 인력수요가 많지 않은 현실에서 중장년층의 적합직종 도출과 일자리 창출은 주요한 시정 과제가 되고 있습니다. 따라서 본 연구의 목적은 중장년층 여성일자리 창출을 위한 적합직종을 도출하고, 그에 따른 교육훈련 및 취창업 연계를 통해서 중장년층 여성이 보다 적극적으로 경제활동에 참여할 수 있도록 하는데 있습니다. 직업교육훈련 및 취창업 연계 등 현장에서의 경험을 토대로 중장년층 직업교육 훈련 수요 및 이에 따른 훈련직종이 얼마나 타당한지에 대해 실무자(교육 및 취업담당자) 여러분의 의견을 듣고자 하오니, 질문을 읽고 응답해주시면 감사하겠습니다.

2011. 5

연구자	조연숙 (서울시여성가족재단 연구위원) 윤상미 (본재단 위촉연구원)
연락처	810-5021, 810-5167
이메일	beatles0712@naver.com

*문의사항이 있으신 경우, 언제든지 연락주시기 바랍니다.

서울시여성가족재단

소속부서	교육훈련팀____, 취업상담실____, 행정 및 기타____
직책	팀장____, 팀원____
답례품 받으실 주소	(우편번호_____)

※ 다음 질문은 귀 기관에서 현재 중장년층에 대한 (직업)교육훈련 수행 여부와 향후 계획에 대해 파악하기 위한 것입니다. 질문을 꼼꼼히 읽어보시고 해당하는 곳에 ✓표 하거나 물음에 응답해 주십시오.

문1. 귀 기관에서 현재 50세 이상 중장년층을 주 대상으로 하는 교육훈련과정을 운영하고 있습니까?

_____ ① 하고 있다(☞문1-1) _____ ② 하지 않고 있다(☞문1-2)

문1-1. 현재 개설된 교육훈련 과정 중 50세 이상 중장년을 주 대상으로 한 과정을 다음 양식에 따라 구분된 각 과정명을 적어주시기 바랍니다. 해당 교육이 공모사업일 경우에는 공모사업란에, 자체사업일 경우에는 자체사업란에 ✓하여 주십시오(공모사업인 경우, 주관부서란에 발주부처(고용노동부, 서울시 등)를 적어주시면 됩니다).

교육분야	교육훈련 과정	공모 사업	자체 사업	주관부서
직업소양교육				
직무교육, 기술교육				
자격증 취득교육				
은퇴준비교육				
사회문화 교육				
기타(창업교육 등)				

문1-2. 50세 이상 중장년을 주 대상으로 실시한 교육훈련이 아니지만 50세 이상의 중장년이 수강생의 50%이상을 차지하는 과정이 있는 경우, 다음 양식에 따라 구분하고 각 과정명을 적어주시기 바랍니다. 해당 교육이 공모사업일 경우에는 공모사업란에, 자체사업일 경우에는 자체사업란에 ✓하여 주십시오(공모사업인 경우, 주관부서란에 발주부처-고용노동부, 서울시 등-를 적어주시면 됩니다).

교육분야	교육훈련 과정	공모 사업	자체 사업	주관부서
직업소양교육				
직무교육, 기술교육				
자격증 취득교육				
은퇴준비교육				
사회문화 교육				
기타(창업교육 등)				

문3. 선생님께서는 50세 이상 중장년층을 대상으로 한 교육훈련 과정이 얼마나 활성화되고 있다고 생각하십니까?

① 매우 활성화되고 있다	② 대체로 활성화되고 있다	③ 그저 그렇다	④ 별로 활성화되지 못하고 있다	⑤ 전혀 활성화되지 못하고 있다

문3-1. 위 문항에서 ④, ⑤에 응답하신 경우, 교육훈련과정이 활성화되지 못하고 있는 다음과 같은 이유에 대해서 어떻게 생각하십니까? 각 항목별로 해당되는 곳에 ✓하여 주십시오.

구분	① 매우 그렇다	② 대체로 그렇다	③ 보통	④ 별로 그렇지 않다	⑤ 전혀 그렇지 않다
1) 50세 이상 중장년층의 수요가 없어서					
2) 중장년층을 필요로 하는 사업체가 없어서					
3) 일자리가 대체로 단순직이라 훈련이 별로 필요 없어서					
4) 교육효과가 없어서					
5) 기관의 목적이나 사업에 맞지 않아서					
6) 기타(한 가지만 적어주세요)					

문4. 선생님은 50대, 60대 이상 중장년층에게 직업교육훈련이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?

구 분	①매우필요하다	② 대체로 필요하다	③ 그저그렇다	④ 별로 필요 없다	⑤ 전혀 필요 없다
1) 50대					
2) 60세 이상					

문5. 중장년층이상 대상자에게 취업준비를 위해 가장 중요하다고 생각하는 교육 분야를 보기에서 선택하여 번호를 우선순위에 따라 3순위까지 적어주십시오.

1순위 : 2순위 : 3순위 :

보 기

- | | |
|--------------|-------------------|
| ① 직무기술교육 | ② 직업의식, 소양교육 |
| ③ 노후인생 준비 교육 | ④ 직업설계교육 |
| ⑤ 교양교육 | ⑥ 기타(구체적으로 _____) |

문6. 직업교육훈련에 중장년층의 참여를 촉진시키기 위해 다음 각 항목이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

구분	① 매우필요하다	② 대체로 필요하다	③ 그저 그렇다	④ 별로 필요하지 않다	⑤ 전혀 필요하지 않다
1) 교육훈련생 선발시 50세이상 중장년층 할당					
2) 50세 이상 중장년층 전용 교육과정 운영					
3) 50세 이상 중장년층 취업 유망직종 맞춤형 훈련 제공					
4) 중장년층을 필요로 하는 일자리 발굴					
5) 사업체 대상 중장년층에 대한 인식개선 캠페인					
6) 기타(이외에 필요 사항 한 가지)					

문7. 향후 귀 기관에서는 50세 이상 중장년층을 위한 직업교육훈련 과정 운영 계획이 있습니까?

_____ ① 있다(☞문7-1) _____ ② 없다

문7-1. 있는 경우, 개설을 고려하고 있는 교육과정명을 모두 적어주십시오.

--

※ 다음 질문은 귀 기관의 중장년층 취업실적 및 취업 직종 발굴을 위해 제시한 것입니다. 질문을 꼼꼼히 읽어보시고 해당하는 곳에 ✓표 하거나 물음에 응답해 주십시오.

문8. 2010년 실적을 기준으로 귀기관의 연령대별 구직자, 취업자실적의 합계가 각 100.0%가 될 수 있도록 연령별로 구분하여 적어주십시오.

구분	구직자		취업자	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
20대(20대 미만포함)				
30대				
40대				
50대				
60대 이상				
계		100.0%		100.0%

* 2010년 총 구직자 및 취업자 수를 연령대별로 구분하여 총계가 100%가 되도록 적어주십시오.

문9. 중장년층 여성에 대한 인력수요가 많은 사업체를 우선순위대로 10순위까지 주요 구인 직종, 구인건수, 구인인원, 임금수준, 고용형태, 매칭건수로 구분하여 다음과 같은 양식에 따라 적어주십시오(2010년 실적을 중심으로).

연번	구인직종	구인 건수	구인 인원	임금수준	고용형태	매칭 건수
1				_____만원	①상용직__②임시직__ ③일용직__④시간제__	
2				_____만원	①상용직__②임시직__ ③일용직__④시간제__	
3				_____만원	①상용직__②임시직__ ③일용직__④시간제__	
4				_____만원	①상용직__②임시직__ ③일용직__④시간제__	
5				_____만원	①상용직__②임시직__ ③일용직__④시간제__	
6				_____만원	①상용직__②임시직__ ③일용직__④시간제__	
7				_____만원	①상용직__②임시직__ ③일용직__④시간제__	
8				_____만원	①상용직__②임시직__ ③일용직__④시간제__	
9				_____만원	①상용직__②임시직__ ③일용직__④시간제__	
10				_____만원	①상용직__②임시직__ ③일용직__④시간제__	

문10. 다음은 기존 문헌에 기초하거나, 현재 공공부문 노인일자리 사업의 적합직종으로 정리되고 있는 것입니다. 일자리 유형별로 중장년층 여성을 위한 직종으로 어느 정도 적정 한지에 대해 선생님의 생각과 가장 가까운 곳에 ✓표하여 주시기 바랍니다.

※ 비고란에는 항목에는 없으나, 해당유형에 추가·보완되었으면 하는 직종이 있는 경우에 자유롭게 적어주시면 되겠습니다.

※ 적정성 여부 표기시, ①적정성 낮음 ~ ⑤적정성 높음으로 숫자가 높을수록 적정성 높음

<표> 중장년층 일자리 직종 목록

일자리 유형	직종	적정성 여부	비고
생계형	청소	①-②-③-④-⑤	이들 직종 외에 중장년층 생계형일자리에 적합하다고
	단순노무	①-②-③-④-⑤	
	베이비시터	①-②-③-④-⑤	
	요양보호사(간병인)	①-②-③-④-⑤	

일자리 유형	직종	적정성 여부	비고
	제과제빵사	①-②-③-④-⑤	생각하시는 직종이 있으면 기재바랍니다.
	캐터링 요리사	①-②-③-④-⑤	
	주방 도우미	①-②-③-④-⑤	
	단체급식 조리사	①-②-③-④-⑤	
	웨이트리스	①-②-③-④-⑤	
	산후 관리자	①-②-③-④-⑤	
	주차관리원	①-②-③-④-⑤	
	텔레마케터	①-②-③-④-⑤	
	중개사 보조원	①-②-③-④-⑤	
	판매직	①-②-③-④-⑤	
	사무 및 경리직(사무보조)	①-②-③-④-⑤	
	호텔콘도안내원, 데스크안내원	①-②-③-④-⑤	
	출납계원	①-②-③-④-⑤	
	소규모 DB관리자	①-②-③-④-⑤	
음식제조, 양재, 공예 등 창업	①-②-③-④-⑤		
경력활용형	통역가 또는 번역가	①-②-③-④-⑤	이들 직종 외에 중장년층 경력활용형일자에 적합하다고 생각하시는 직종이 있으면 기재바랍니다.
	유치원보조교사	①-②-③-④-⑤	
	웰빙조리 전문가	①-②-③-④-⑤	
	준사서원	①-②-③-④-⑤	
	평생학습 강사	①-②-③-④-⑤	
	주부경력활용 강사(수납정리 등)	①-②-③-④-⑤	
	노인건강 트레이너	①-②-③-④-⑤	
	실버전문 컴퓨터강사	①-②-③-④-⑤	
	시니어 지도사	①-②-③-④-⑤	
	웃음트레이너	①-②-③-④-⑤	
	전래놀이 지도사	①-②-③-④-⑤	
	아동복지교사	①-②-③-④-⑤	
	지역내 응급치료사	①-②-③-④-⑤	
	문화재 해설가	①-②-③-④-⑤	
	초등학교 다문화교사	①-②-③-④-⑤	
	여행안내원	①-②-③-④-⑤	
	숲 해설가	①-②-③-④-⑤	
	역사해설전문가	①-②-③-④-⑤	
	식물관리사	①-②-③-④-⑤	
	은행대출 상품 컨설턴트	①-②-③-④-⑤	
	보험상품 컨설턴트	①-②-③-④-⑤	
	전문비서	①-②-③-④-⑤	
	컴퓨터 수리원	①-②-③-④-⑤	
하드웨어 감리 및 컨설턴트	①-②-③-④-⑤		

일자리 유형	직종	적정성 여부	비고
사회참여형	향토보안관	①-②-③-④-⑤	이들 직종 외에 중장년층 사회참여형 일자리에 적합하다고 생각하시는 직종이 있으면 기재바랍니다.
	지역사회복지매니저	①-②-③-④-⑤	
	지역사회상담활동가	①-②-③-④-⑤	
	환경보안관	①-②-③-④-⑤	
	아름다운 실버 모니터 요원	①-②-③-④-⑤	
	마을디자이너 전담가	①-②-③-④-⑤	
	다문화 방문 지도사	①-②-③-④-⑤	
	예절교육강사	①-②-③-④-⑤	
	노노케어 도우미	①-②-③-④-⑤	
	독거노인 도우미	①-②-③-④-⑤	
	실버 건강관리 지도사	①-②-③-④-⑤	

문11. 중장년층 여성일자리 창출을 위해서 현장의 실무자로서 느끼시는 애로사항이나 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

문12. 중장년층 여성일자리 창출을 활성화하기 위한 좋은 생각이 있으시면, 1가지만 적어주세요.

*****끝까지 응답해 주셔서 감사합니다*****

중장년층 여성일자리 직종발굴을 위한 전문가 설문지

안녕하십니까?

서울시여성가족재단은 여성의 능력개발과 서울시 여성정책의 싱크탱크로서 시정을 뒷받침할 수 있는 성인지적 정책 개발과 연구를 수행하는 기관입니다. 특히 여성 경제활동참여 활성화를 위한 조사연구 및 정책발굴 사업을 추진하고 있습니다.

우리 재단에서는 금년도 연구과제로 ‘중장년층 여성일자리 창출 및 직종개발’ 연구를 수행 중에 있습니다. 최근 중장년층의 일자리 수요가 크게 증가하고 있는 반면, 중장년층에 대한 인력수요가 많지 않은 현실에서 중장년층의 적합직종 도출과 일자리 창출은 주요한 시정과제가 되고 있습니다. 따라서 본 연구의 목적은 중장년층 여성일자리 창출을 위한 적합 직종을 도출하여 교육훈련과 취창업 연계를 통해서 중장년층 여성이 보다 적극적으로 경제활동에 참여할 수 있도록 하는데 있습니다. 그동안 여성노동시장의 특성과 발전방향에 대한 깊이 있는 연구와 지식을 가진 전문가 여러분의 고견을 듣고자 하오니, 질문을 읽고 응답해주시면 감사하겠습니다.

※ 본 설문지는 중장년층 일자리 직종발굴을 위해 심층적인 논의를 이끌어내기 위한 아이디어를 얻기 위한 것입니다. 평소 중장년층 일자리에 대한 생각을 자유롭게 적어주시기 바랍니다.

2011. 5

연구자	조연숙 (서울시여성가족재단 연구위원) 윤상미 (본재단 위촉연구원)
연락처	810-5021, 810-5167

*문의사항이 있으신 경우, 언제든지 연락주시기 바랍니다.

서울시여성가족재단

※ 본 질문지를 작성하시고 보내실 때, 질문지와 함께 별첨의 ‘설문지 작성 확인서’를 작성하시고, 자필사인을 하셔서 이메일 혹은 팩스로 보내주시기 바랍니다.

질문지 및 설문작성 확인서 보내실 곳	
이메일	beatles0712@naver.com
팩스번호	02)810-5003(정책개발실2 윤상미)

※ 다음 질문은 중장년층 여성일자리 창출을 위한 직종발굴의 방향을 도출하기 위한 물음입니다. 꼼꼼히 읽어보시고, 평소 생각하시는 대로 적어주시기 바랍니다.

본 설문에서 ‘중장년층’의 연령적 범위를 50~64세로 한정하고 있습니다. 노인일자리 사업에 참여할 수 없는 중장년층 여성에 초점을 두고 응답해주세요.

문1. 현재 노동시장의 중장년층 여성 일자리 특성은 무엇이라고 생각하십니까? 선생님의 생각과 가장 가까운 것을 골라 ✓표해 주십시오.

- ① 별도의 교육훈련이 필요 없는 생활경험을 활용한 일자리
- ② 임금수준이 낮은 일자리 특성
- ③ 젊은 사람들이 별로 선호하지 않은 일자리(예 : 3D와 같이 매력이 없는 일자리)
- ④ 중장년층 여성일자리는 별도로 없으며, 경력단절여성 일자리와 혼합되어 있음
- ⑤ 기타(이외에 한 가지만 구체적_____)

문2. 중장년층 여성이 노동시장의 ‘인적자원’으로 어떠한 특징이 있다고 생각하십니까? 중장년층 여성 인적자원의 특징을 장점과 단점을 각 세 개씩 적어주십시오.

장 점	단 점
①	①
②	②
③	③

문3. 현재 노동시장에서 중장년층 여성이 진입할 수 있는 일자리가 충분히 있다고 생각하십니까? 중장년층 여성일 자리를 다음과 같이 크게 세 개로 구분할 때, 각 유형별 일자리의 충분성 정도에 대해 어떻게 생각하시는지를 해당란에 ✓표하여 주십시오.

구 분	① 매우 부족하다	② 부족하다	③ 그저 그렇다	④ 대체로 충분한편이다	⑤ 매우 충분하다
1) 생계형 일자리 : 생계를 목적으로 하며, 주로 상시고용 형태					
2) 사회공헌형(사회참여) 일자리 : 삶의보람, 사회적 참여 및 기여를 목적으로 하며 주로 파트타임형 고용형태					
3) 경력활용형 : 이전의 경력 및 지식 활용과 함께 보람 있는 삶을 목적으로 하며, 상시 혹은 파트타임형 고용 형태					

문4. 중장년층을 위한 여성일 자리를 창출하고자 할 때, 각 유형별로 새로운 일자리에 대한 좋은 아이디어가 있으시면 자유롭게 적어주시기 바랍니다(각 유형별로 최소 1가지씩 적어주십시오).

일자리 유형	제안 직종(간략한 설명을 포함)
생계형 일자리	
사회공헌형(사회참여) 일자리	
경력활용형 일자리	

문5. 중장년층 여성일 자리 창출을 위한 직종발굴을 위해 다음 각 요소들을 반영하는 것에 대해 어느 정도 동의하십니까?(※보기에 나와 있는 요소 이외에 반영해야 하는 요소가 있다고 생각하시면 기타 란에 기입바랍니다.)

구 분	① 전혀 동의하지 않는다	② 별로 동의하지 않는다	③ 그저 그렇다	④ 대체로 동의한다	⑤ 매우 동의한다
1) 학력수준					
2) 직업경험					
3) 직업능력					
4) 본인의 취업욕구					
5) 임금수준					
6) 삶의보람					
7) 일자리 수요처					
8) 기타					

문6. 중장년층 여성의 일자리 창출을 한다면 공공부문과 민간부문 중 수요가 많을 것이라고 생각되는 부문은 어디라고 생각하십니까?

_____ ① 공공부문

_____ ② 민간부문

문7. 다음은 여성일자리 수요처로써 공공부문의 공공시설 목록입니다. 중장년층 여성에 대한 인력수요가 예상되는 곳은 어디이며, 각 시설별로 활용할 수 있는 중장년층 여성일자리 직종은 무엇인지 일자리유형에 따라 한 가지씩 적어주십시오(모든 셀을 완성하실 필요는 없으며, 최소 세 개의 셀 이상만 적어주십시오).

구분	생계형	사회공헌형	사회경력활용형	비고
1) 동주민센터				※ 그 밖에 일자리 수요가 필요한 공공시설과 일자리 직종을 적어주십시오
2) 박물관				
3) 공원(어린이공원, 소공원 등)				
4) 공공도서관				
5) 청소년시설 (수련관, 문화의집 등)				
6) 보육시설			예:보육모니터링단	
7) 사회복지시설			예:상담사	
8) NGO단체				
9) 기타				

문8. 다음은 여성일자리 수요처로써 민간부문의 산업분류표에 의한 사업체 업종입니다. 각 업종 가운데 중장년층 여성에 대한 인력수요가 예상되는 곳은 어디이며, 각 업종별로 적합한 중장년층 여성일자리 직종을 일자리 유형에 따라 구분하여 적어주십시오(모든 셀을 완성하실 필요는 없으며, 최소 세 개의 셀 이상만 적어주십시오).

구분	생계형	사회참여형	사회경력활용형	비고
농업, 임업 및 어업			예 : 농업지도사	※ 그 밖에 일자리 수요가 필요한 사업체 직종을 적어주십시오
광업				
제조업				
전기, 가스, 증기 및 수도사업				
하수폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업				
건설업				
도매 및 소매업				
운수업				
숙박 및 음식점업				
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업				
금융 및 보험업				
부동산업 및 임대업				
전문, 과학 및 기술 서비스업				
사업시설관리 및 사업지원 서비스업				
공공행정, 국방 및 사회보장 행정				
교육 서비스업		예: 숲해설사		
보건업 및 사회복지 서비스업	예: 요양보호사, 간병사 등			
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업				
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업				
가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동				
국제 및 외국기관				

문9. 다음은 기존 문헌에 기초하거나, 현재 공공부문 노인일자리 사업의 적합직종으로 정리되고 있는 것입니다. 일자리 유형별로 중장년층 여성을 위한 직종으로 어느 정도 적정 한지에 대해 선생님의 생각과 가장 가까운 곳에 ✓표하여 주시기 바랍니다.

※ 비고란에는 항목에는 없으나, 해당유형에 추가보완되었으면 하는 직종이 있는 경우에 자유롭게 적어주세요.

※ 적정성 여부 표기시, ①적정성 낮음 ~ ⑤적정성 높음으로 숫자가 높을수록 적정성 높음

〈표〉 중장년층 일자리 직종 목록

일자리 유형	직종	적정성 여부					비고
		①	②	③	④	⑤	
생계형	청소						설문지에 나와 있는 직종 외에 중장년층 생계형일자리에 적합하다고 생각하시는 직종이 있으면 기재 바랍니다.
	단순노무						
	베이비시터						
	요양보호사(간병인)						
	제과제빵사						
	캐터링 요리사						
	주방 도우미						
	단체급식 조리사						
	웨이트리스						
	산후 관리자						
	주차관리원						
	텔레마케터						
	중개사 보조원						
	판매직						
	사무 및 경리직(사무보조)						
	호텔콘도안내원, 데스크안내원						
	출납계원						
소규모 DB관리자							
음식제조, 양재, 공예 등 창업							
경력활용형	통역가 또는 번역가						설문지에 나와 있는 직종 외에 중장년층 경력개발(활용)형 일자리에 적합하다고 생각하시는 직종이 있으면 기재바랍니다.
	유치원보조교사						
	커리어컨설턴트						
	라이프코칭						
	상담치료사						
	웰빙조리 전문가						
	준사서원						
	평생학습 강사						
	주부경력활용 강사(수납정리 등)						
	노인건강 트레이너						
	실버전문 컴퓨터강사						
	시니어 지도사						
	웃음트레이너						
	전래놀이 지도사						
아동복지교사							

일자리 유형	직종	적정성 여부					비고
		①	②	③	④	⑤	
	지역내 응급치료사						
	문화재 해설가						
	초등학교 다문화교사						
	여행안내원						
	숲 해설가						
	역사해설전문가						
	식물관리사						
	은행대출 상품 컨설턴트						
	보험상품 컨설턴트						
	전문비서						
	컴퓨터 수리원						
	하드웨어 감리 및 컨설턴트						
사회공헌형	향토보안관(향토지킴이)						이들 직종 외에 중장년층 사회공헌형 일자리에 적합하다고 생각하시는 직종이 있으면 기재바랍니다.
	지역사회복지매니저						
	지역사회상담활동가						
	환경보안관(환경지킴이)						
	아름다운 실버 모니터 요원						
	마을디자이너 전담가						
	다문화 방문 지도사						
	예절교육강사						
	노노케어 도우미						
	독거노인 도우미						
실버 건강관리 지도사							

문10. 기타 중장년층 일자리 창출을 위한 직종개발을 위해 꼭 반영되었으면 하는 바람을 자유롭게 적어주시기 바랍니다.

【자유의견】

※ 기타 일반사항 질문

1) 성별	____ ① 여성 ____ ② 남성
2) 연령	만 ____ 세

2011-정책개발-009

서울시 중장년층 여성일자리 창출방안

- 돌봄서비스 직종을 중심으로

발행인 박현경
연구자 조연숙, 윤상미
발행일 2011년 10월
발행처 서울시여성가족재단
주 소 서울시 동작구 여의대방로 54길 18
전 화 02-810-5101(대)
www.seoulwomen.or.kr

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

인쇄처 (사)한국척수장애인협회인쇄사업소 (전화. 031-421-8418)

깨끗하고 투명한 일처리로 청렴 재단, 청렴 서울을 만들겠습니다!



서울시여성가족재단
Seoul Foundation of Women & Family