

—
**서울시 자치구별 시니어 일자리
지원사업 운영실태와 개선방향**

윤민석

연구위원

이영주

연구원

서울연구원 정책리포트는 서울시민의 삶의 질을 향상하고
서울의 도시 경쟁력을 강화하기 위해 도시 전반의 다양한 정책 이슈를 발굴하여 분석함으로써
서울시의 비전 설정과 정책 수립에 기여하고자 작성된 정책보고서입니다.

제346호

서울시 자치구별 시니어 일자리 지원사업 운영실태와 개선방향

발행인 박형수

편집인 양재섭

발행처 서울연구원

06756 서울특별시 서초구 남부순환로 340길 57

02-2149-1234

www.si.re.kr

ISSN 2586-484X

발행일 2022년 4월 11일

※ 이 정책리포트는 서울연구원의 연구보고서 「서울시 자치구별 시니어 일자리 지원사업 운영실태와 개선방향」을 바탕으로 작성되었습니다.

※ 이 정책리포트의 내용은 연구진의 견해로 서울특별시의 정책과 다를 수 있습니다.

서울시 자치구별 시니어 일자리 지원사업 운영실태와 개선방향

윤민석 연구위원
02-2149-1016
msyoon@si.re.kr

이영주 연구원
02-2149-1206
unfold@si.re.kr

요약	3
I. 서울시 시니어 일자리 사업의 이해	4
II. 서울시 자치구별 시니어 일자리 환경	8
III. 서울시 시니어 일자리 지원기관 운영실태	12
IV. 정책제언	17

요약

초고령사회로의 진입을 앞두고 시니어 일자리는 시니어 개인의 일자리 욕구 증대뿐만 아니라 국가 인력 활용 차원에서도 중요해지고 있다. 중앙 및 지자체 차원에서 시니어 일자리 지원정책을 펼치고 다양한 경제주체에 의한 시니어 일자리 지원사례가 포착되고 있지만, 여전히 공공일자리 중심의 청소 및 기타서비스 업종에 한정되어 있어 매우 제한적이다. 시니어와 지역 특성을 고려한 시니어 일자리를 확대하기 위해서는 시니어 일자리 지원기관 간 네트워크 연계가 필수적이다. 시니어 일자리 환경 변화에 대응하여 지원정책과 시니어 일자리 지원기관 간 원활한 업무 연계를 위한 체계로 개편할 필요가 있다.

시니어 일자리는 개인과 국가 모두에게 중요한 과제로 부상, 다양한 기관에서 지원 중

평균수명 연장과 건강한 노인의 증가에도 불구하고 산업 및 일자리 변화로 인해 생애 주기상 주된 일자리에서의 은퇴시기는 점차 앞당겨지고 있다. 과반수의 시니어가 장래 근로하기를 희망하고 있으며, 급속한 고령화에 대비하여 생산가능인력을 확보하고 사회적 비용을 낮춘다는 측면에서 시니어 일자리 확대는 국가적으로도 중요하다. 이에 고용노동부, 보건복지부 등 정부 부처와 서울시 산하기관에서는 직접일자리 제공, 생애·경력지원, 취업알선, 직업훈련, 기반조성 등 다양한 시니어 일자리 지원사업을 수행하고 있다.

서울시 자치구별 시니어 일자리 환경이 다름에도, 시니어 일자리 형태 및 지원정책은 제한적

시니어 인구 수, 근로인구 수, 희망 근로 인구 수, 사업체 및 종사자 수, 사업체 및 종사자의 산업 분포 등은 서울시 자치구마다 다르다. 그러나 서울시 고용보험에 가입한 시니어 대다수가 '사업시설 관리' 산업, '청소 및 기타, 개인서비스직' 직종에 종사하며, 시니어 근로(구직)자 대부분이 '청소·방역·가사서비스원'에 취업했거나 취업하기를 희망하고 있다. 시니어 일자리 지원기관에서도 주로 65세 이상 공공부문 일자리로의 구직을 지원하고 있어 정책이 매우 제한적이다.

시니어와 지역 특성을 반영한 서울시 시니어 일자리 정책 구현을 위한 체계 정비 필요

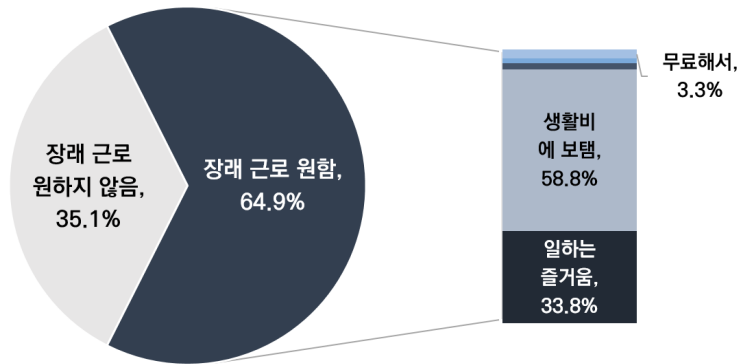
현재 시니어 일자리 지원정책은 시니어 개인 특성 및 일자리 환경 변화에 적절히 대응하지 못하고 있으며, 시니어 일자리 지원기관 역시 개별적으로 고군분투하는 실정이다. 시니어 일자리 지원기관 간 협력이 시급하며, 시니어 일자리 지원기관의 어려움을 타개하기 위해 관련 지침을 개정하고, 고용지원금 도입을 검토하는 등 다양한 방안이 모색되어야 할 시점이다. 이에 시니어 일자리 정책의 체계적인 지원 및 관리가 필요하며, 시니어 일자리 수행기관 간 업무 연계를 활성화하기 위한 체계 개편이 필요하다.

I. 서울시 시니어 일자리 사업의 이해

I 시니어 일자리¹⁾는 개인과 국가 모두에게 중요한 과제로 부상

시니어 개개인의 일자리 욕구 증대와 맞물려 국가 인력 활용 차원에서 중요

- 55세 이상 시니어 증가와 다수가 일자리 희망
 - 서울시는 2026년 초고령사회로의 진입 예상(통계청, 「장래인구추계」)²⁾
 - 평균수명이 늘어나고 건강한 노인이 증가하고 있지만, 기술 발전으로 인한 일자리 변화로 인해 주된 일자리에서의 은퇴 시기는 빨라지는 추세
 - 경제활동인구조사 고령층(55~79세) 부가조사에 따르면, 고령층의 64.9%가 장래 근로하기를 희망
 - 취업 동기로는 응답자의 58.8%가 '생활비에 보태기 위해서', 33.8%가 '일하는 즐거움을 위해서'라고 응답



자료: 통계청 보도자료(2020.7.28.), “2020년 5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사 결과”

[그림 1] 전국 고령층(55~79세)의 취업 의사 및 취업 동기

- 국가적으로 시니어 일자리는 노동인력 확보 및 사회적 비용 감소에 기여 가능
 - 급속한 고령화는 노년부양비의 증가, 잠재성장률의 하락 우려 등 다양한 사회문제 야기
 - 저출생·고령화 시대의 고령층을 노동시장에 오래 머물게 하는 것은 생산가능인력을 확보하면서 사회적 비용을 낮추는 측면에서도 중요한 국가적인 과업임.
- 이에 중앙 및 지자체는 시니어 일자리 정책을 추진 중
 - 주요 시니어 일자리 사업으로 고용노동부의 '신중년 일자리사업'과 보건복지부의 '노인 일자리 및 사회활동 지원사업', 서울시의 '50+보람일자리 사업'을 들 수 있음.

1) 시니어 일자리는 학문적으로나 실무적으로 정립된 개념은 아니나 노인연령에 대한 변화된 사회적 인식과 근로욕구 등을 고려하여 고령층의 일자리 지원정책이 수립되어야 한다는 인식 아래 기존 노인일자리 사업과 달리 베이비부머 세대를 포함함. 여기서는 55세 이상 시니어가 고용된 일자리를 '시니어 일자리'라고 정의하였음.

2) 2026년 서울시 총인구 중 65세 이상 인구는 20.9%, 50~64세 인구의 구성비도 23.3%로 추정(2017년 중위추계 기준)

- 사업별 지원대상과 지원내용은 다소 다르지만, 경제적 자립성과 활기찬 노후생활을 지원하고자 운영. 시니어의 경력과 활동역량을 활용한 사회공헌 일자리와 소득보전을 지원하기 위한 일자리 형태로 구분 가능

- 서울시 소재 시니어 일자리를 지원하는 공공 취업지원기관은 총 185개소
 - 중장년일자리희망센터, 한국노인인력개발원, 시니어클럽 등 다양한 기관이 참여
 - 직접일자리 제공, 생애·경력지원, 취업알선, 직업훈련, 기반조성 등의 지원사업을 수행

[표 1] 서울시 소재 시니어 이용 가능 일자리 지원기관

주무부처	기관	대상	사업	개소
고용노동부	고용센터(고용복지+센터)	전체	취업알선, 직업훈련	9
	중장년일자리희망센터	퇴직(예정)하는 중장년 (40세 이상)	취업알선 생애·경력지원	5
	고령자인재은행	장년·노인 (만 50세 이상)	취업알선, 직업훈련	8
	한국폴리텍대학	중장년	직업훈련	2
보건복지부	한국노인인력개발원	노인(60세 이상)	직접일자리, 직업훈련, 기반조성	1
	대한노인회 취업지원센터		취업알선	25
	시니어클럽		직접일자리	16
여성가족부	여성새로일하기센터	출산, 육아, 가사 등으로 경력이 단절된 여성	취업알선, 직업훈련	28
문화체육 관광부	한국국학진흥원 아름다운이야기할머니사업 ¹⁾	장년·노인 (만 56~74세)	직접일자리	-
서울시	일자리센터 ²⁾	전체	취업알선, 생애·경력지원	26
	고령자취업알선센터	중장년·노인 (55세 이상)	취업알선	25
	50+캠퍼스·센터 ³⁾	50+시민 (만 50~64세)	직접일자리, 직업훈련, 기반조성, 생애·경력지원	11
	여성인력개발기관(우먼업) ⁴⁾	여성	취업알선, 직업훈련, 창업지원	24
	서울시장애여성인력개발센터	장애 여성	취업알선, 직업훈련	1
	장애인일자리통합지원센터	장애인	취업알선, 직업훈련, 생애·경력지원	1
	서울시기술교육원	중장년	직업훈련	4
	서울시어르신취업지원센터	중장년·노인 (50세 이상)	직업훈련, 기반조성	1
합계				185

주1: 이야기할머니로 선발, 교육 후 유아교육기관에 파견하는 구조임. 2019년 4월 기준으로 서울시 소재 1,134개 유아교육기관에서 394명이 활동하였음

주2: 서울시일자리센터 1개, 자치구일자리센터 25개소가 있음. 청년일자리센터 1개는 제외

주3: 캠퍼스 4개(서부, 중부, 남부, 북부)와 센터 7개(도심권, 동작, 영등포, 노원, 서대문, 성북, 금천)가 있음. 캠퍼스 2개(동부, 동남)와 센터 5개가 추후 개소 예정임

주4: 여성능력개발원(1개소), 여성발전센터(5개소), 여성인력개발센터(18개소)

출처: 서울시어르신취업지원센터, 2018, "2018 서울시 시니어 민간일자리 동향", 「시니어 일자리리포트」를 참고하여 재정리

Ⅰ 다양한 경제주체에 의해 시니어 일자리 사업 운영 중

전통적 영역 이외 다자간 협력, 지자체 협력기관 등 다양한 형태의 시니어 일자리 운영 사례 등장

- 유한킴벌리, 에버영코리아, 서라벌찰보리빵, 열린부뚜막협동조합 등 다양한 공공·민간에서도 시니어 일자리 지원사업을 운영 중
 - 민간기업은 퇴직(예정)자 대상으로 전직 지원 또는 기업의 사회적책임 차원에서 접근
 - 시니어 일자리 관련 사회적기업과 협동조합은 주로 직접적인 일자리 창출과 지역사회 발전 또는 조합원의 삶의 질을 향상하고자 설립
 - 관 주도의 일자리 창출은 사업의 다양성, 조직 관리의 효율성이 저하될 수 있고, 민 주도의 일자리 창출은 지나친 효율성 추구 등으로 공공성 확보가 어려울 수 있으며, 사회적기업과 협동조합은 사업 운영의 지속가능성을 담보하기가 어려운 문제가 있음. 이에 다양한 기관 또는 주민이 협력하여 만든 새로운 일자리 형태의 사례에 주목
- 공공·민간·제3섹터가 협력하여 교통약자의 이동권을 보장하면서, 시니어 일자리를 제공한 ‘공항 포티케어서비스’ 사례
 - ‘포티케어 매니저’ 사업은 김포공항 내 국내선과 국제선을 이용하는 교통약자에게 무료로 휠체어나 유모차를 대여하거나 전동카트로 이동을 지원하면서 시니어 일자리를 창출



자료: 함께일하는재단 블로그(<https://blog.naver.com/hamkkeorg>)

[그림 2] 포티케어서비스 활동 사진

- 한국관광공사와 (재)함께일하는재단, (주)리베라빛이 수행
 - 한국관광공사는 포티케어서비스 사업 운영을 위한 공간과 재정을 지원하고, 함께일하는 재단은 사회적기업 중간지원조직으로 포티케어서비스의 사업을 총괄하고 수행기관을 관리하는 역할을 수행. 사회적경제 기업인 (주)리베라빛이 사업을 직접 수행하는 구조임.

운영 주체	한국공항공사	(재)함께일하는재단	사회적경제 기업
운영 내용	총사업관리 재정지원 공간지원	총 사업 관리 재정 운영 수행기관 관리 전체 서비스 관리 (만족도, 모니터링)	사업 수행 근로자 관리 장비 관리 서비스 품질 관리

자료: 함께일하는재단 내부자료(2020.11)

[그림 3] 포티케어서비스 사업 운영시스템

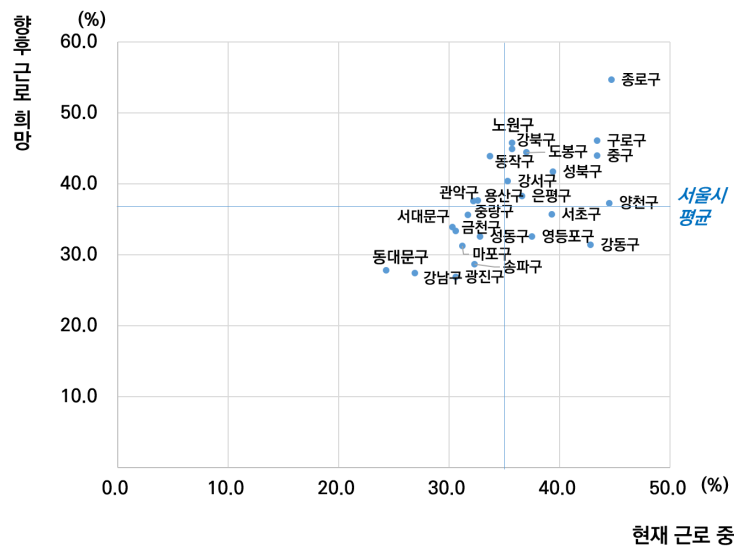
- 총 22명의 근로자 고용, 연간 약 22만 명의 교통약자에게 이동서비스 제공
 - 6명의 매니저와 16명의 시간제근로자로 구성. 전체 근로자 중 81%가 60세 이상 근로자 (2019년 10월 말 기준)
 - 2018년 시범 운영을 시작으로 2019년 11월 말 기준으로 연간 누적 이용인원(건수)은 22만 5천여 명(84,303건). 2018년 이전에도 포티케어서비스는 있었지만 실제 교통약자 고객 대비 포티케어서비스 이용실적이 저조
 - 현재와 같은 운영구조로 변경된 후 전년도(2018년 1~11월) 실적과 비교하여 약 180% 이용자 수 증가
- 지방자치단체와 지역주민이 공동 출자한 ‘성동미래일자리주식회사’ 사례
 - ‘성동미래일자리주식회사’는 성동구 어르신 등 사회적 약자에게 양질의 일자리를 제공하여 이들의 복지 향상과 지역경제를 활성화하려는 목적으로 2017년 11월 설립
 - 성동구는 주식회사를 설립하기 위해 2016년 9월 「서울특별시 성동구 성동미래일자리주식회사 설립 및 운영 조례」를 제정
 - 성동구청(70%)과 지역주민(30%)이 공동으로 출자. 성동구 출자금과 주민참여를 위한 민간 출자 공모 등을 통해 초기자본금 총 3억 원을 마련하였고, 보건복지부 고령자친화 기업으로 선정되어 사업운영비 3억 원을 추가 지원받음.
 - ‘카페 서울숲’, ‘엄마손만두 소풍’, ‘카페 서울숲 성동구청점’, ‘행정재산 관리운영’ 등 4개 수익사업장과 9개의 구 위탁사업장을 운영, 새로운 자체수익사업 모델 창출 노력 중
 - 사업 분야로 음료 및 분식, 식품 제조 및 판매, 공공시설 시설관리 운영 및 대관, 청소용역, 우리아이 교통안전지킴이 사업 등 행정재산을 관리 운영하는 구의 위탁사업을 운영
 - 2019년 기준 매출 26억 2천만 원, 영업이익 2억 1천만 원을 기록
 - 145명이 근로 중(2020년 6월 기준). 대부분이 만 65세 이상 어르신과 경력단절 여성
 - 자체 수익사업을 확장하기 위해 식품제조시설인 ‘에스디푸드’를 설립. 청주의 유명 식당에 레시피를 받아 주문자 생산방식으로 수제만두를 공급하는 등 지속가능한 사업모델을 확장하기 위해 노력 중

II. 서울시 자치구별 시니어 일자리 환경

■ 자치구별 시니어 일자리 환경이 다름에도, 일자리 형태 및 지원정책은 제한적

서울시 노인 인구의 37%가 일하기를 희망, 고용보험 가입 시니어 역시 꾸준한 증가 추세

- 2018년 서울시 노인실태조사에 따르면, 서울시 노인 인구 3명 중 1명이 현재 일하고 있거나 향후에도 일하기를 희망
 - 서울시 전체 일하는 노인은 35.1%, 향후 근로를 희망하는 비율은 37.1%
 - 현재 일하는 노인이 많은 자치구는 종로구, 양천구, 중구, 구로구 순으로 높았으며, 향후 일하기를 희망하는 노인이 많은 자치구는 종로구, 구로구, 노원구, 강북구 순으로 높았음
 - 시니어로 대상 확장 시 근로 중이거나 근로를 희망하는 비율은 더욱 증가할 것임.

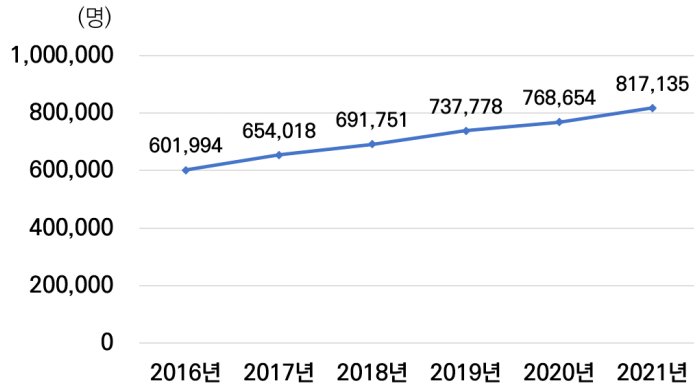


주: 2018년 기준 서울시 거주 만 65세 이상 시민 3,034명 대상

출처: 서울시복지재단(2018), 「2018년 서울시 노인실태조사」 재구성

[그림 4] 자치구별 시니어 근로 비율과 향후 근로 희망

- 일하는 시니어는 지속적으로 증가하는 추세, 고용보험 미가입자를 포함한다면 더 많을 것으로 예상
 - 2021년 11월 말 기준 서울시 시니어 고용보험 피보험자 수는 817,135명
 - 시니어 고용보험 피보험자 수는 꾸준히 증가하며, 2016년 동월 대비 2021년 26.3% 증가

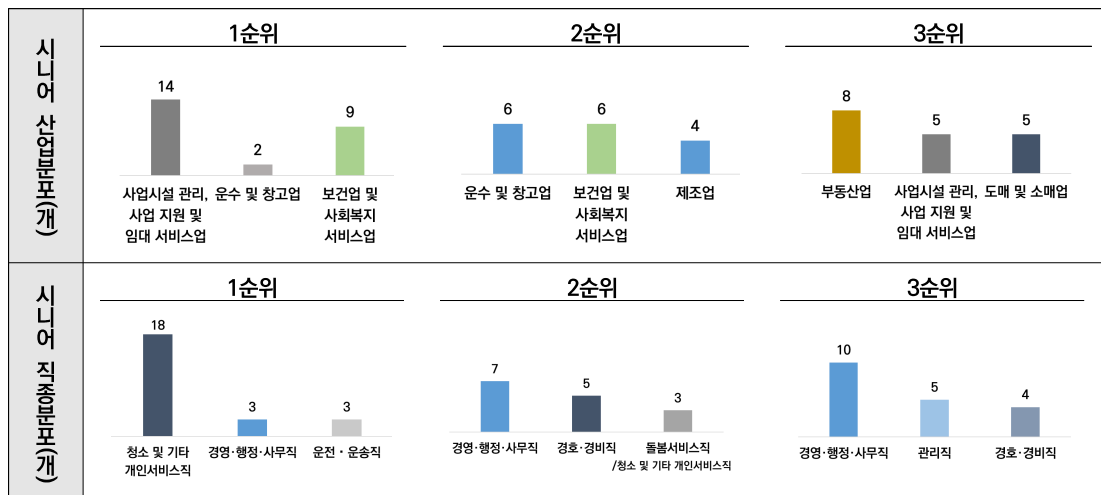


주1: 서울시 고용보험 피보험자 전체 중 55세 이상인 피보험자 수
 주2: 2016~2020년은 12월 말 기준, 2021년은 11월 말 기준
 자료: 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/main/index.do>)

[그림 5] 서울시 시니어 고용보험 피보험자 수 추이(2016~2021년)

시니어 대부분 시설관리, 청소 관련 업·직종에 종사, 대체로 일용직 비율 높아

- 서울시 시니어는 ‘사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업’과 ‘청소 및 기타, 개인서비스직’에 다수 종사
 - 시니어 종사 산업은 사업시설 관리, 사업지원·임대서비스업, 보건업·사회복지서비스업, 운수·창고업, 제조업 순으로 높게 나타남
 - 시니어 종사 직종은 청소 및 기타 개인서비스직, 경영·행정·사무직, 경호·경비직, 운수·운송직 순으로 높게 나타남

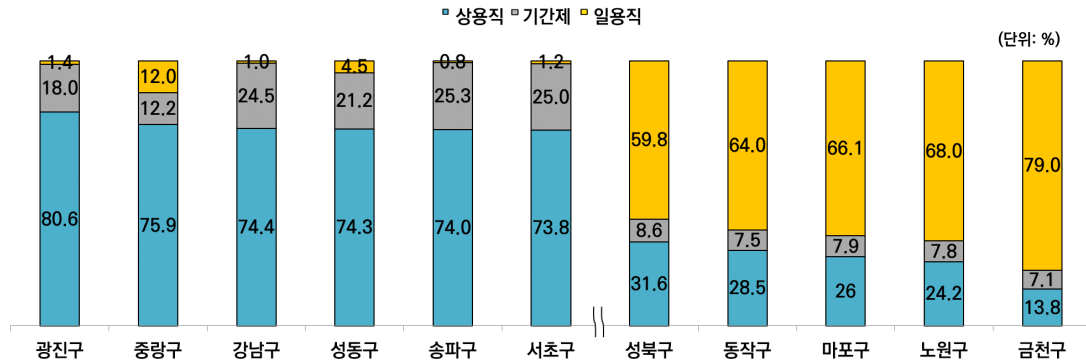


주: 산업(대분류), 2018년 직종(중분류), 2019년 12월 기준
 자료: 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/main/index.do>)

[그림 6] 서울시 시니어 고용보험 피보험자의 산업/직종분포 자치구 수(상위 3순위)

○ 자치구마다 시니어 고용형태 격차 심각

- 광진구, 중랑구, 강남구 순으로 상용직 비율이 높고, 금천구, 노원구, 마포구, 동작구, 성북구는 절반 이상이 일용직 비율에 해당
- 고용보험이 적용되는 상대적으로 안정된 시니어 일자리는 자치구별 격차가 크고 일부 자치구에 집중된 양상임을 선행연구에서도 지적(서울시어르신취업지원센터, 2019: 18)

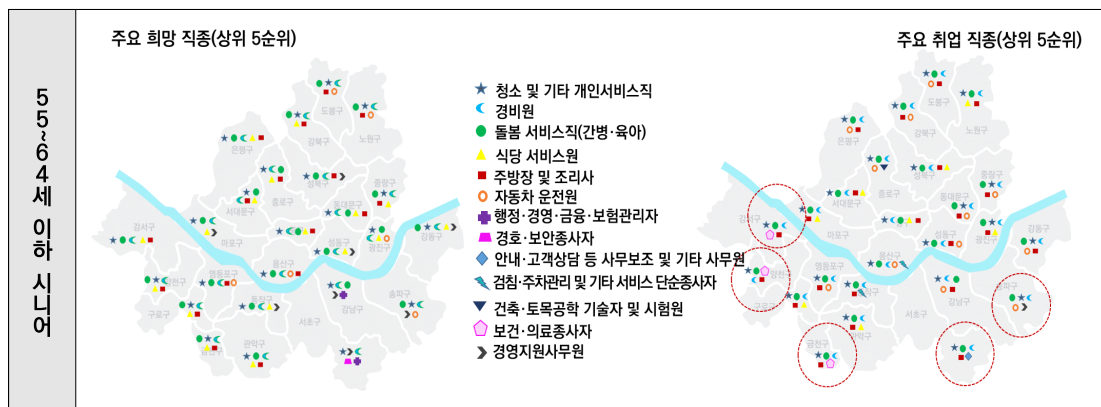


주: 지면상 양극단에 있는 자치구 5개씩 10개 자치구만 제시, 2019년 12월 기준
 자료: 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/main/index.do>)

[그림 7] 자치구별 시니어 고용형태

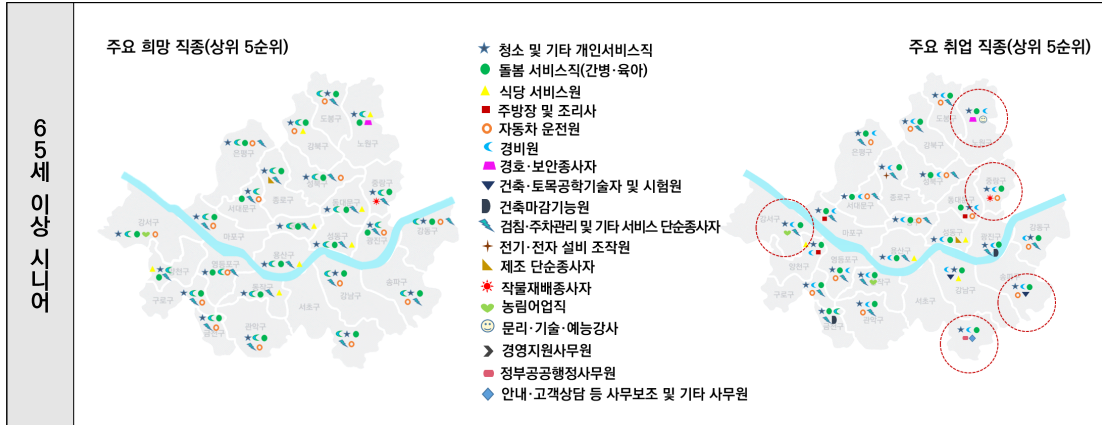
○ 시니어 근로(구직)자 대다수는 '청소·방역·가사서비스원' 직종에 취업했거나 취업하기를 희망

- 55~64세와 65세 이상 연령대 모두 청소·방역·가사서비스원 직종을 1순위로 선호
- 55~64세는 돌봄서비스 종사자, 65세 이상 연령대는 경비원, 식당 서비스원 직종을 선호
- 취업 직종과 희망 직종이 거의 유사하고 연령대와 자치구별 차이가 거의 없었음.
 - 이는 서울시 시니어 일자리가 다양하지 못한 현실을 반영한 결과로 보임.



주: 2018년 직종(중분류), 2019년 12월 기준
 자료: 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/main/index.do>)

[그림 8] 자치구별 55세~64세 이하 시니어의 주요 희망직종과 취업직종(상위 5순위)



주: 2018년 직종(중분류), 2019년 12월 기준

자료: 고용행정통계(<https://eis.work.go.kr/eisps/main/index.do>)

[그림 9] 자치구별 65세 이상 시니어의 주요 희망직종과 취업직종(상위 5순위)

지자체 제공 일자리는 주로 공공일자리, 주무부서나 지원기관은 자치구마다 다소 상이

- 지자체 대부분이 ‘공공근로사업’이나 ‘노인일자리 및 사회활동 사업’ 중심 시니어 일자리 지원
 - 자치구별 일자리계획과 정책을 살펴본 결과, 대부분의 자치구는 취약계층 대상 ‘공공근로 사업’이나 ‘노인일자리 및 사회활동 사업’ 위주로 운영
 - 시니어 일자리를 담당하는 주무부서는 어르신복지과와 일자리정책과로 개별 운영 중
 - 도봉구, 노원구, 은평구, 영등포구, 서초구 등 7개 지역은 시니어 일자리 전담지원센터를 설치. 대부분 노인복지 관련 기관이나 사회복지시설 중심으로 지원되는 실정

Ⅲ. 서울시 시니어 일자리 지원기관 운영실태

Ⅰ 지원기관 대다수가 '재정지원 일자리사업' 운영

재정지원 일자리사업 운영, 공공부문 일자리 연계가 대다수

- 조사 결과, 시니어 일자리 지원기관 대다수가 '재정지원 일자리사업' 운영
 - 응답기관의 대다수가 재정지원 일자리사업을 운영. 고용지원서비스 38.5%, 직업훈련 14.7%, 고용장려금 지원 4.2%, 창업 지원 2.8% 순으로 제공

[표 2] 시니어 지원기관 지원업무 유형

(단위: 개, %)

지원업무	빈도	비중
재정지원 일자리	126	78.8
고용서비스(알선상담)	57	38.5
직업훈련(전직지원 포함)	21	14.7
창업 지원	4	2.8
고용장려금 지원	6	4.2

주1: 각각의 사업유형에 대해 해당하는지를 질문(중복응답 문항)하였으며, 각 항목에 응답한 기관 중 '해당'하는 기관의 비중을 의미함

주2: 총 응답기관 수는 171개소임

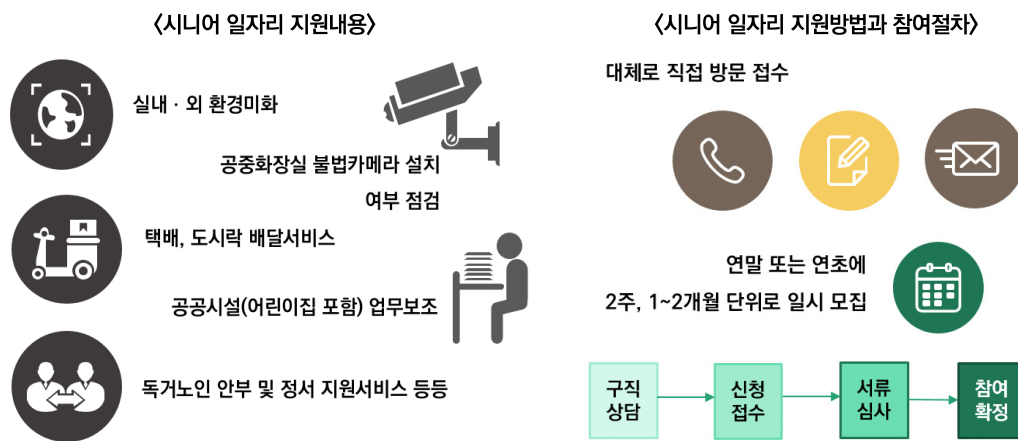
설문조사 개요

조사목적	서울시 시니어 일자리 지원기관의 운영실태 및 지역네트워크 현황 파악
조사기간	2019년 6월~2019년 7월(약 2개월)
조사대상	<ul style="list-style-type: none"> • 모집단: 서울시 소재 시니어 일자리를 제공하는 기관 • 표본: 시니어클럽, 종합사회복지관, 대한노인회, 중장년 및 노인, 취업 관련 기관 등 총 171개소
조사방법	<ul style="list-style-type: none"> • 10개 자치구는 구정연구지원단이 해당 자치구 소재 지원기관을 대상으로 설문조사 수행 • 15개 자치구는 서울연구원이 서울시의 협조를 받아 자치구에 의뢰하여 설문조사 수행
분석방법	기초통계 및 시니어 일자리 지원기관 간 네트워크 분석

FGI조사 개요

조사목적	서울시 시니어 일자리 지원기관 운영 현황 및 정책 개선사항 관련 실무자 의견 수렴
조사기간	2019년 7월
조사대상	<ul style="list-style-type: none"> • 참여 자치구: 강서구, 은평구, 구로구, 마포구, 강남구, 종로구, 성동구 • 참여자는 관계부서 공무원, 노인일자리 지원기관 담당자, 고용서비스 관련 담당자, 고령자취업 알선 기관 담당자 등으로 구성
조사방법	초점집단면접(FGI)을 1~2회기로 진행

- 65세 이상 공공부문 일자리 위주 구직 지원
 - 주요 사업 대상은 65세 이상이나, 사업마다 다소 상이(예: 55~64세, 55세 이상)
 - 시니어 일자리 구직 내용으로는 실내외 환경미화, 공중화장실 불법카메라 설치 여부 점검, 택배, 분리수거, 독거노인 안부 및 정서 지원서비스, 실버스토리텔러, 도시락 배달, 공공시설(어린이집 포함) 업무보조, 횡단보도 안전보행 지원
- 시니어 대부분이 지원기관에 직접 방문하여 서류심사 후 일자리 모집에 참여
 - 지원 방법은 보통 2주 또는 1~2개월 전 공고, 주로 연말이나 연초에 개별 또는 통합모집
 - 전화, 방문접수, 온라인으로 구직 신청이 가능하나, 주로 내방하여 상담 후 신청서 작성
 - 서류접수 후 면접 심사를 하거나, 노인일자리시스템 입력 및 자격 검증, 참여 여부 등을 검토한 후 참여 확정



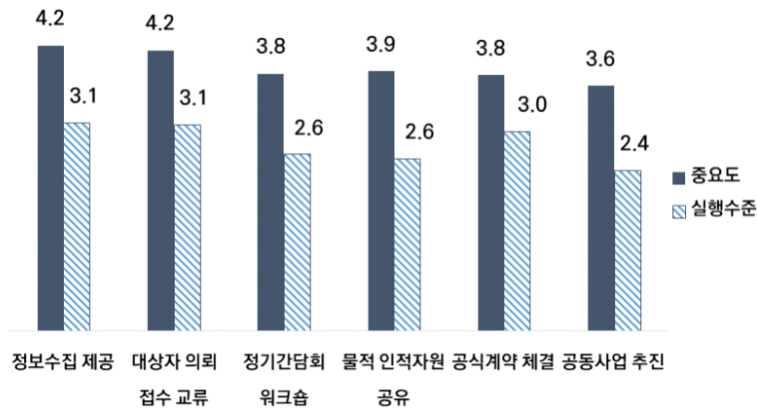
[그림 10] 시니어 일자리 제공 방식

Ⅰ 지원기관 간 협력은 자원 공유에 한정, 실질적 협력 운영의 어려움 호소

시니어 일자리 지원기관 간 협력 시 물적·인적자원 공유가 핵심 업무이자 실행 수준이 높아

- 지원기관 간 협력 시 ‘정보수집 및 제공’과 ‘대상자 의뢰·접수 교류’를 가장 중요한 업무로 인식
 - 시니어 일자리 지원기관 간 업무 협력 시 중요도는 ‘정보수집 및 제공’과 ‘대상자 의뢰·접수 교류’가 각각 4.2점(5점 만점)으로 가장 높게 나타남.
 - 지원기관 간 실제 협력이 된 실행수준 역시 ‘정보 수집 및 제공(3.1점)’, ‘대상자 의뢰·접수 교류(3.1점)’, ‘공식계약 체결(3.0점)’ 순으로 높게 나타남.
 - 전체적으로 중요도 인식에 비해 실행수준은 낮으나, 대체로 중요도가 낮을수록 실행수준도 낮은 것으로 나타남.

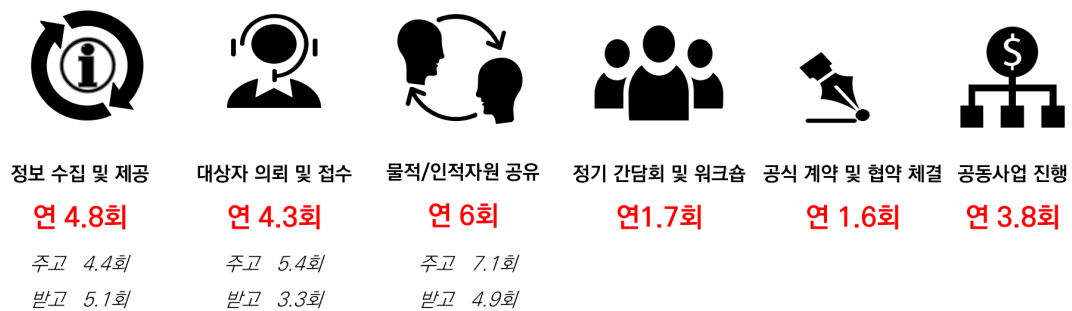
(단위: 점/5점 만점)



주: 총 응답기관 수는 171개이나, 세부사항에 따라 일부 결측이 있어 유효케이스는 상이
자료: 자체 설문조사

[그림 11] 유관기관과의 네트워크 업무의 중요도와 실행수준

- 2019년 유관기관과의 네트워크 시 ‘물적·인적자원 공유’가 가장 빈번
 - ‘물적·인적자원 공유’가 월평균 6회, ‘정보 수집 및 제공’ 횟수가 4.8회, ‘대상자 의뢰 및 접수’가 4.3회 순으로 높게 나타남.
 - 그러나 물적·인적자원 공유는 개인정보보호 문제와 고유 사업, 평가 실적 등으로 실효성이 낮다는 부정적인 의견도 다수
 - 실무자들은 네트워크가 잘 되는 이유로는 사업내용의 유사성, 높은 이해도로 인해 업무 내용 공유가 가능하다는 점이 가장 많았던 반면, 기관 간 이해관계로 인해 정보 공유 및 네트워크가 소홀할 수 있어 협력의 필요성이 낮거나 인력 부족 등으로 실제 협력하기에 어려운 업무환경임을 지적



주: 총 응답기관 수는 115개이며, 기관마다 2019년 1년간 지역 유관기관들과 협력한 내용을 토대로 평균 산출
자료: 자체 설문조사

[그림 12] 항목별 시니어 일자리 기관 간 네트워크 빈도

시니어 일자리 지원기관 간 네트워크 필요성은 인식하나, 평가 등의 문제로 협력에 소극적

- 시니어 일자리 지원기관은 대상자 선정, 일자리 발굴의 어려움 등을 체감
 - 현장 실무자도 자치구 내 유사 기관이 있음을 인지하고 일부 네트워크를 구축하려고 시도
 - 그러나 대체로 기관별 실적 관련 부담감, 개인정보보호법 등으로 네트워크 구축에 소극적
 - 네트워크 구축 거점기관으로 서울시나 자치구 같은 행정기관이 주도 희망. 기관별로 본연의 업무가 있어 네트워크 추가 업무를 수행하는 부담

“00구에 전체 일자리 수가 많다 한들 저희 기관에 오셔서 상담하시는 어르신들은 저희 기관 일자리밖에 추천을 못 해드리잖아요. 그래서 정보를 어느 정도 알고 있어야 어르신이 원하는 자리에 들어갈 수 있도록 해줄 수 있다는 측면에서 교류가 많이 중요하다고 생각합니다.”

(○○구 I기관 시니어 일자리 종사자)

“매달 서울 내 취업알선/구인구직 건수에 대한 실적이 나오는데, 구청의 고용센터 담당자와 연락하다 보면 그들도 실적이 나오다 보니 그들과의 경쟁구도가 형성되기도 하더라고요.”

(○○구 D기관 시니어 일자리 종사자)

Ⅰ 시니어 일자리 기관은 일자리 발굴 및 재정지원 일자리 유효수요 모집에 어려움 겪어

시니어 개인과 일자리 환경 변화, 일자리 미스매칭 문제로 시니어 일자리 지원기관도 난항

- 고용환경 변화 속 시니어 일자리 환경도 달라지는 추세
 - 취업연령이 낮아지고 구인 업종 중 소규모이고 영세한 사업체일수록 한 사람이 다양한 역할을 수행하기를 희망하다 보니 시니어 일자리 진입이 더 어려워지는 측면 존재
 - 자치구별 산업 특성이나 지역 상황으로 인해 특정 기술이 필요하거나 시니어 일자리 수요가 없는 경우도 발생
 - 시니어 일자리는 구직수요는 많지만 구인수요가 없거나, 청소, 경비 업무로 편향되기도 하며, 일자리를 찾아 인근 지역에서 일하기도 함.

“우선 저희가 타겟하고 있는 노인층을 보게 되면 경비나 청소 같은 특정 분야에 치우쳐 있는 상황일 수밖에 없습니다. 고령으로 오시는 분들을 취업에서 받아주지 않으니까요. (중략) 확실히 다른 구에 비해서 00구가 참여율이 많이 낮고 시장 자체가 굉장히 좁아요. 활성화가 안 되어 있고요. …그래서 관내 일자리를 구하시는 것보다 타 구에서 일을 하시는 비율이 더 많습니다.”

(○○구 C기관 시니어 일자리 종사자)

○ 시니어 희망 일자리 수준과 지원기관 소개 시니어 일자리 간 괴리 존재

- 소득활동 이외 목적으로 일자리 참여, 적정 수준 이상 보수 또는 근거리, 자신만의 원칙을 제시하는 등 의사표현이 분명해지고, 인터넷 홈페이지 등을 통해 구직 정보를 구하는 등 정보접근성이 향상된 시니어가 증가
- 그러나 여전히 대다수의 시니어는 경력 등 역량 수준이 낮아 취업 가능한 업종이 제한적일 수밖에 없는 문제도 존재

“저희 같은 경우는 60대 이상은 근거리를 원하세요. 그래서 도보 이용, 버스도 잘 안 타시려고 하시고요.”
(○○구 A기관 시니어 일자리 종사자)

“시니어분들이 전반적으로 경력이나 역량 수준이 낮아요. 우리 기관에 구직 신청하시는 분들을 보면 역량이 낮은 분들이 많아서 그 정도 수준에 해당하는 업체를 확인할 수밖에 없고, 그러다 보니 경비나 청소에 집중하게 되는 것 같아요.”
(○○구 B기관 시니어 일자리 종사자)

○ 시니어 일자리 지원기관은 대상자 선정, 일자리 발굴의 어려움을 호소

- 재정일자리 수행 기관의 경우 대상자 선정 규정과 지원자가 많아 적합한 인력을 선정하기가 어려움.
- 새로운 일자리 개발에 대한 지속적인 욕구는 있었으나, 현실적으로 시니어 연령대나 개인적인 특성을 반영한 일자리 개발에 어려움을 호소

“나이로 획일적으로 정하기보다 건강 정도, 활동능력 이런 것들에 대해서 세분화하면 좋겠어요.”
(○○구 C기관 시니어 일자리 종사자)

“60, 70대가 할 수 있는 일자리와 80대 이상이 할 수 있는 일자리에 대해서 신체적인 건강을 반영했을 때 더 다양하게 개발이 되어야겠다는 게 실무자 입장에서 고민이 생기더라고요.”
(○○구 A기관 시니어 일자리 종사자)

IV. 정책제언

■ 시니어 일자리 환경 변화에 따른 지원정책, 지원기관, 환경 정비 필요

지역별 일자리 수요 및 지역 여건을 고려한 일자리 정책 지원체계 및 사회적 환경 조성

- 시니어 일자리 사업의 체계적인 지원과 관리 개선 추진
 - 시니어 일자리 정책의 체계적인 지원 및 관리를 위해 관련 지침 개정, 조직 재정비, 고용지원금 도입 필요
 - 다양한 시니어 일자리를 발굴하기 위해 시니어 일자리 유형 개발, 시니어 대상 창업·창직, 교육 지원 방안 마련
- 시니어 일자리 수행기관 간 업무 연계를 위한 체계 개편
 - 시니어 일자리 지원기관 간 네트워크 활성화를 위한 거점기관 마련 및 운영 지원 필요
 - 지원기관 간 통합시스템 구축 및 전담인력 고용환경 개선 등을 통한 운영 효율화
- 시니어 일자리 관련 사회적 저변 정비
 - 고용주 및 구인처 대상 시니어 일자리에 대한 사회적 인식개선 활동 확대
 - 시니어 일자리 실태 파악을 위한 정기조사 실시

주요 추진전략

주요 과제	추진전략
시니어 일자리 사업의 체계적인 지원과 관리 개선 추진	- 시니어 일자리 정책의 체계적인 지원 및 관리를 위해 지침 개정, 조직 정비, 고용지원금 도입 - 다양한 시니어 일자리를 발굴하기 위해 일자리 유형 개발, 시니어 대상 창업·창직, 교육 지원
시니어 일자리 수행기관 간 업무 연계를 위한 체계 개편	- 시니어 일자리 지원기관 간 네트워크 활성화를 위한 거점기관 마련 및 운영 지원 - 시니어 일자리 지원기관 간 통합시스템 구축 및 전담인력 고용환경 개선 등을 통한 운영 효율화
시니어 일자리 관련 사회적 저변 정비	- 시니어 일자리에 대한 사회적 인식 개선과 시니어 일자리에 관한 정기조사 실시

Ⅰ 시니어 일자리 사업의 체계적인 지원과 관리 개선 추진

시니어 일자리 정책의 체계적인 지원 및 관리를 위해 지침 개정, 조직 정비, 고용지원금 도입

- 구체적인 시니어 일자리 계획 수립을 위한 지침 개정 요구
 - 지역일자리계획 시 시니어 또는 노인을 포함하여 수립토록 고용노동부 지침 개정 필요
 - 「고용정책 기본법」 등 관련 규정을 개정하여 지자체별 시니어 일자리 계획에 관한 구체적인 계획 수립 의무 근거를 마련함으로써 시니어 일자리 정책에 관한 서울시와 자치구의 정책적 관심 환기 및 체계적인 관리 가능
- 시니어 일자리 지원정책 관련 통합 지원을 위한 부처, 부서 간 업무 분담 조정 방안 마련
 - 시니어 일자리 지원사업의 주무 부처는 고용노동부와 보건복지부, 서울시 관련 부서는 일자리정책과 및 인생이모작지원과, 자치구는 일자리 및 노인복지 부서로 이원화되어 추진
 - (단기) 서울시와 자치구의 해당 부서 간 협의를 통해 정기적인 업무협조 방안 마련
 - (장기) 시니어 일자리 지원사업 구조를 개편하고 부서·기관별 역할, 평가체계 등 정비 필요
- 장기근속 가능한 시니어 일자리 확대를 위한 고용지원금 형식의 지원체계 마련
 - 재정일자리사업은 예산 집행상 문제로 1년 이내 진행되는 단기간 형태가 대부분, 사업에 참여하는 시니어는 근로 계약기간 만료 시 불가피한 소득 중단이 반복되는 상황
 - 생계가 어려운 시니어들에게 안정적인 일자리를 보장하고 지원기관이나 고용업체 역시 인력 확보로 좀 더 안정적인 사업을 수행할 수 있도록, 서울시 차원에서 재정일자리가 시작되기 전 2~3개월에 대한 인건비를 고용지원금 형태로 지원 필요

다양한 시니어 일자리를 발굴하기 위해 일자리 유형 개발, 시니어 대상 창업·창직, 교육 지원

- 다양한 형태의 시니어 일자리 유형 개발 필요
 - 현황 분석 결과, 시니어 일자리는 청소, 돌봄, 경비 등 단순 노무 위주의 일자리가 다수
 - 특히 노인일자리사업의 공공형은 자격요건의 제한으로 적합한 대상자를 발굴하기 어렵고, 중앙정부에서 매년 공공일 자리를 확대함에도 현장의 체감 일자리 수요는 낮은 편
 - 지역 내 일자리에 대한 욕구를 정기적으로 조사하고, 일자리를 원하는 시니어의 건강상태, 활동 능력, 근로 동기, 일자리 선택 기준(근로시간, 임금, 직무연관성 등)을 고려한 지역 특성에 맞는 일자리 개발 필요
- 시니어 대상 창업·창직 지원체계 마련
 - 실태조사 결과, 시니어 지원기관 중 창업지원은 2.8%로 극소수
 - 지원기관의 예산이나 인력 운영 면에서 시니어에 대한 창업·창직 지원은 어려울 수 있음

- 한편 코로나19 및 4차 산업혁명으로 사회적인 변화를 고려한 新직무 개발의 필요성 증대
- 사회적 경제 조직 등을 활용하여 다양한 분야의 배경지식이 있는 전문가와 당사자들이 참여하여 시니어를 위한 창업·창직 지원 노력 필요
- 시니어 구직자를 위한 교육프로그램 개발 및 실시
 - 일자리 지원기관 관계자 FGI 결과, 구직을 원하는 시니어에 대한 생애설계 차원의 직업 상담과 직장 내 의사소통 방식에 대한 교육 강화, 직무 훈련과 같은 기본 소양교육 프로그램 강화와 시니어들이 변화된 근로환경에 적응하기 위한 디지털 역량 강화 필요
 - 일자리 시장수요와 다변화된 시니어 욕구에 부응할 수 있도록 시니어 특화 직업훈련과정 확충(서울시어르신취업지원센터, 50+센터, 서울시기술교육원 활용) 필요

■ 시니어 일자리 수행기관 간 업무 연계를 위한 체계 개편

시니어 일자리 지원기관 간 네트워크 활성화를 위한 거점기관 마련 및 운영 지원

- 광역 차원의 시니어 일자리 정책 담당기관 설치 또는 기존 기관의 확대 개편
 - 서울시는 광역단위의 어르신취업지원센터가 있지만, 노인복지관 부설기관으로 운영되고 있어 광역단위의 정보를 통합하거나 정책을 수립·집행하는 데 한계
 - 별도 조직을 설치하여 자치구별 서울시 시니어 일자리 정책 집행 및 실적을 관리할 수 있는 지속적인 운영 기반이 필요
 - 현재 서울시어르신취업지원센터를 독립적인 기관으로 확대 개편하거나 서울시 산하 투자·출연기관에 관련 업무를 위탁 운영하는 방안 고려 가능
 - 향후 예산과 인력지원 가능 시, 자치구별 어르신취업센터도 현재 노인복지관 부설이 아닌 독립기구로 개편 필요
- 거점지원기관을 선정하여 협의체 운영 인력 및 예산 지원
 - 자치구 내 시니어 일자리 지원기관 간 정기적으로 운영되는 협의체가 없거나 형식적으로 운영되어 실무적인 협조가 어려운 실정
 - 시니어 일자리사업 수행의 연속성을 위해 광역단위 협의는 서울시어르신취업센터가 수행하고, 자치구는 상황에 따라 종합사회복지관, 노인복지관, 시니어클럽 등의 기관 중 거점기관을 선정하여 협의체 운영 필요
 - 시니어 구인이 활발한 기업(수요처) 담당자도 협의체 구성원에 포함하여 자치구의 특성 반영

시니어 일자리 지원기관 간 통합시스템 구축 및 전담인력 고용환경 개선 등을 통한 운영 효율화

- 일자리 관련 통합시스템을 활용하여 동일한 수준의 정보접근권 보장
 - 시니어 일자리를 원하는 대상자의 검색 편의와 지원기관 및 업체의 업무 부담을 경감시키기 위해 구직자 정보와 구인구직 서비스를 포괄하는 노인일자리 통합 DB 구축, 부처별로 분리되어 있는 구인구직시스템을 공유할 수 있는 체계 구축 필요
- 전담 직원에 대한 처우 개선 및 업무량 조정을 통한 장기근속 유도
 - 실태조사 결과, 사업 수행기관이 원활한 운영을 위해 가장 필요한 지원은 시니어 일자리 관련 ‘전담인력 확보’. 시니어 일자리 지원기관 FGI 조사 결과에서도 업무량 가중과 인건비 부족으로 인한 전담인력 부족, 잦은 교체로 업무의 연속성 확보가 어렵다고 인식
 - 전담인력의 인건비가 사업비의 일부로 책정되어 있는 구조적인 문제가 있으므로 시니어 일자리 기관의 업무연속성과 인력의 전문성 확보를 위해 전담직원을 무기계약직으로 전환 필요

Ⅰ 시니어 일자리 관련 사회적 저변 정비

시니어 일자리에 대한 사회적 인식 개선과 시니어 일자리에 관한 정기조사 실시

- 고용주 및 구인처 대상 시니어 일자리에 대한 사회적 인식개선 활동
 - 실태조사 결과, 구인처 발굴 시 가장 어려운 점은 시니어 활용에 대한 사회적 인식 부족
 - 중앙정부나 서울시 차원에서 시니어 고용에 대한 사회적 인식을 개선하려는 노력, 세대 간 차이를 극복하려는 지속적인 노력 필요
- 시니어 일자리에 관한 정기적인 실태조사 또는 기존 조사 내 부가조사 실시
 - 중앙정부나 서울시 차원에서 시니어 일자리 관련 정책을 위한 기초자료로 시니어 일자리 참여자에 대한 정기적인 실태조사 실시
 - 별도 조사로 수행이 어렵다면, ‘노인실태조사’나 ‘사업체 조사’ 등 기존 조사에서 시니어 일자리나 종사자에 대한 부가조사를 실시하는 방식도 고려 가능

06756

서울특별시 서초구
남부순환로 340길 57

02-2149-1234

www.si.re.kr