

정책연구보고서 2023-12  
ISBN 979-11-984868-9-9

# 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화방안 연구



광주광역시사회서비스원

**연구책임** | 허준기 광주광역시사회서비스원 정책연구실 연구원

**공동연구** | 이서연 전남대학교 교수

이지혜 전남대학교 교수

김신숙 광주광역시사회서비스원 정책연구실 연구원

## 목차

요약 .....	xiii
<b>제1장 서론 .....</b>	<b>1</b>
제1절 연구필요성 및 목적 .....	3
1. 연구필요성 .....	3
2. 연구목적 .....	6
3. 연구의의 .....	6
제2절 연구대상 및 방법 .....	7
1. 연구대상 .....	7
2. 연구방법 .....	11
3. 연구 추진체계 .....	14
<b>제2장 광주광역시 신중년 및 사회공헌형 일자리사업 현황 .....</b>	<b>15</b>
제1절 광주광역시 신중년 현황 .....	17
1. 신중년의 인구 특성 .....	17
2. 신중년의 사회경제적 특성 .....	22
3. 신중년의 생애전환기, 사회심리적 특성 .....	26
제2절 신중년 사회공헌형 일자리사업 현황 .....	27
1. 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업 .....	27
2. 유사 일자리사업과의 비교 .....	39
3. 해외 및 국내 신중년 사회공헌형 일자리사업 사례 .....	45
제3절 시사점 .....	54
1. 소결 .....	54
2. 시사점 .....	55
<b>제3장 신중년 사회공헌형 일자리사업 사회조사 분석 - 설문조사 .....</b>	<b>57</b>
제1절 연구 배경 및 목적 .....	59

1. 조사 목적 .....	59
2. 조사 개요 .....	60
3. 조사 영역 및 내용 .....	60
4. 응답자 특성 .....	62
제2절 조사 결과 .....	63
1. 가족 특성 .....	63
2. 경제적 특성 .....	64
3. 일자리 특성 .....	68
제3절 시사점 .....	85
1. 소결 .....	85
2. 시사점 .....	88
<b>제4장 신중년 사회공헌형 일자리사업 사회조사 분석 - 심층면접 .....</b>	<b>91</b>
제1절 조사 개요 .....	93
제2절 조사 결과 .....	94
1. 사회공헌형 일자리 정의 및 참여자 특성 .....	94
2. 일자리사업 참여동기 .....	95
3. 사회공헌형 일자리와 생애 주된 일자리와의 비교 .....	99
4. 사회공헌형 일자의 특징 .....	101
5. 사회공헌형 일자의 체계 .....	103
6. 사회공헌형 일자의 효과 .....	105
7. 사업 참여 소감 .....	107
8. 이후 사업참여 의도 .....	109
9. 사회공헌형 일자리 운영개선 방향 .....	110
제3절 시사점 .....	112
<b>제5장 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화 방안 .....</b>	<b>117</b>
제1절 정책 대상 및 일자리 재정의 .....	119
1. 정책 대상 : 만 50~70세 .....	119
2. 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업 재정의 및 통합 구축 .....	120
제2절 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화 체계 구축 .....	123
1. 신중년 일자리사업 거버넌스 구축 .....	123

2. 생애주기별 개인맞춤형 체계 수립 .....	125
제3절 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화를 위한 세부사업 .....	127
1. 사회공헌의 중요성을 부각하는 인식 개선 및 홍보 강화 .....	127
2. 참여자 - 수행기관 - 파견기관 상호존중문화 확산 .....	127
3. 광주광역시 권역별 거점 기관 설립으로 접근성 향상 .....	128
4. 조례 제정을 통한 사업운영의 안정성 달성 .....	128
5. 일자리사업 참여자 선발 시 경력·전문성 기준 강화 .....	129
6. 사업 공백 기간 사회참여 유지 방안 발굴 .....	129
7. 사회서비스형 일자리사업과 공익형 일자리사업 구분 명확화 .....	130
8. 보상 체계 강화 .....	131
9. 디지털 직무 교육 강화 .....	132
10. 광주광역시 사회문제 해결 및 사회공헌 가치 실현을 위한 일자리 발굴 .....	132
<b>참고문헌</b> .....	<b>133</b>
<b>부록</b> .....	<b>135</b>

## 표 목차

〈표 1-1〉 최근 10년간 우리나라의 평균 퇴직 연령과 근속기간(55~64세) .....	4
〈표 1-2〉 1차 베이비부머와 2차 베이비부머의 계속 근로 희망 정도 비교(2011vs2021) .....	4
〈표 1-3〉 신중년 경력형 일자리사업 개요 .....	9
〈표 1-4〉 신중년 사회공헌 사업 .....	10
〈표 1-5〉 노인 일자리사업(사회서비스형) .....	10
〈표 1-6〉 노인 일자리사업(공익형) .....	11
〈표 1-7〉 사업관련 기관별 조사할당분포 .....	12
〈표 1-8〉 조사대상 기관별 조사참여 현황 .....	13
〈표 1-9〉 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화 방안 연구 추진체계 .....	14
〈표 2-1〉 연령대별 인구 비율 .....	18
〈표 2-2〉 광주광역시 연령별 인구 .....	19
〈표 2-3〉 광주광역시 인구구조의 변화 .....	20
〈표 2-4〉 광주광역시 연령별 장래인구추계 .....	21
〈표 2-5〉 중·고령층(45세 이상) 교육수준별 비율 .....	22
〈표 2-6〉 1차 베이비부머와 2차 베이비부머의 최종 학력 비교(2011vs2021) .....	23
〈표 2-7〉 중·고령 연령층별 경제활동 참가율(2011~2020) .....	23
〈표 2-8〉 중·고령 연령층별 고용률(2011~2020) .....	24
〈표 2-9〉 베이비붐 세대(55~64세) 가장 긴 일자리 평균 근속기간 및 재직 여부 .....	25
〈표 2-10〉 신중년 경력형 일자리사업 전달체계 .....	27
〈표 2-11〉 2023년 신중년 경력형 일자리 참여 현황(광주광역시) .....	28
〈표 2-12〉 빛고을50+ 일자리사업 기관별 역할 및 추진체계 .....	30
〈표 2-13〉 2023년 빛고을50+ 일자리사업 추진 현황 .....	31
〈표 2-14〉 광주광역시 노인일자리 및 사회활동 지원사업 참여자 수 .....	34
〈표 2-15〉 광주광역시 노인일자리 및 사회활동 지원사업 참여자 연령별 현황 .....	34
〈표 2-16〉 광주광역시 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 .....	35
〈표 2-17〉 사회서비스형활동 세부사업 내용 .....	36
〈표 2-18〉 고용노동부 사회공헌활동 지원사업 전개 과정 .....	40
〈표 2-19〉 신중년 사회공헌활동 및 신중년 경력형 일자리 사업의 주요 특징 .....	41

〈표 2-20〉 2021년 노인 일자리사업 유형별 참여자 현황	41
〈표 2-21〉 공익활동 및 사회서비스형 지원기준	42
〈표 2-22〉 공익활동, 사회서비스형 사업내용의 유사중복 영역 예시	42
〈표 2-23〉 공익활동, 사회서비스형 참여자의 인구사회학적 특성 및 근로조건 비교	43
〈표 2-24〉 2022년 기준 노인 일자리사업 유형	44
〈표 2-25〉 재정지원 일자리사업 구분	45
〈표 2-26〉 미국의 중고령자 대상 사회참여사업 현황	47
〈표 2-27〉 2022년 중앙정부 직접일자리사업 현황(만40세 이상 참여 가능)	48
〈표 2-28〉 서울시 50+보람일자리사업 주요 내용(2022)	52
〈표 2-29〉 보람일자리사업 세부사업별 현황(2023)	53
〈표 2-30〉 2023년 보람일자리사업 당면과제	54
〈표 3-1〉 조사 영역 및 내용	61
〈표 3-2〉 조사대상자의 사회인구학적 특성	63
〈표 3-3〉 조사대상자의 자녀현황	64
〈표 3-4〉 가구소득 여부	65
〈표 3-5〉 가구소득 출처(복수응답)	66
〈표 3-6〉 월 지출항목의 부담 정도	66
〈표 3-7〉 월 지출항목의 부담 정도(연령별)	68
〈표 3-8〉 주된 일자리_직종	68
〈표 3-9〉 주된 일자리_직종(70세 미만)	69
〈표 3-10〉 주된 일자리_평균 재직기간	69
〈표 3-11〉 현재 일자리사업 참여 계기(복수응답)	70
〈표 3-12〉 현재 일자리사업 참여 경로(복수응답)	72
〈표 3-13〉 현재 일자리사업 참여 총 기간	73
〈표 3-14〉 현재 일자리사업의 주당 근로시간	73
〈표 3-15〉 주된 일자리와 현재 참여 일자리사업의 연관성	74
〈표 3-16〉 일자리사업 참여기간 외 활동(복수응답)	75
〈표 3-17〉 일자리사업 참여 후 장점(복수응답)	75
〈표 3-18〉 일자리사업 참여 후 어려운점(복수응답)	76
〈표 3-19〉 일자리사업 관련 교육 평가	77
〈표 3-20〉 현재 참여 일자리사업 만족도	77
〈표 3-21〉 일자리사업 우선 개선분야	78
〈표 3-22〉 일자리사업 계속참여희망 여부	79

〈표 3-23〉 일자리사업 지속참여방법 .....	79
〈표 3-24〉 일자리사업 지속참여이유 (복수응답) .....	80
〈표 3-25〉 사업지속 희망기간/연령 .....	81
〈표 3-26〉 일자리 희망근로시간 .....	81
〈표 3-27〉 경력 전문성 활용하는 방향으로 일자리사업 참여의향 .....	82
〈표 3-28〉 지역사회공헌 일자리 향후 참여 의향 .....	82
〈표 3-29〉 일반시장에서의 재취업 희망 여부 .....	83
〈표 3-30〉 자격증 보유 및 취득 의향 .....	84
〈표 3-31〉 자격증 보유현황(세부, 상위20위) .....	84
〈표 3-32〉 자격증 취득 시도현황(세부, 상위12위) .....	85
〈표 4-1〉 심층면접 조사 개요 .....	93
〈부표-1〉 응답자특성-소득수준(복수응답) .....	136
〈부표-2〉 응답자특성-자녀유무 .....	136
〈부표-3〉 응답자특성-자녀 수 .....	137
〈부표-4〉 응답자특성-자녀 나이 .....	137
〈부표-5〉 응답자특성-가족동거여부 .....	138
〈부표-6〉 응답자특성-가족구조 .....	138
〈부표-7〉 응답자특성-동거가족 소득활동 여부 .....	139
〈부표-8〉 가구소득 여부 .....	139
〈부표-9〉 일자리사업 이외 소득(복수응답) .....	140
〈부표-10〉 연금 수령 여부 .....	140
〈부표-11〉 연금 개시 연령 .....	141
〈부표-12〉 일자리참여 이전 지출 부담 정도 .....	141
〈부표-13〉 참여 이전 지출부담-1.생활비 .....	142
〈부표-14〉 참여 이전 지출부담-2.의료비 .....	142
〈부표-15〉 참여 이전 지출부담-3.자녀 양육비 .....	143
〈부표-16〉 참여 이전 지출부담-4.사회 보험료 .....	143
〈부표-17〉 참여 이전 지출부담-5.개인 보험료 .....	144
〈부표-18〉 참여 이전 지출부담-6.부채 등 이자 .....	144
〈부표-19〉 일자리참여 이후 지출 부담 정도 .....	145
〈부표-20〉 참여 이후 지출부담-1.생활비 .....	145
〈부표-21〉 참여 이후 지출부담-2.의료비 .....	146
〈부표-22〉 참여 이후 지출부담-3.자녀 양육비 .....	146



〈부표-23〉 참여 이후 지출부담-4.사회 보험료 .....	147
〈부표-24〉 참여 이후 지출부담-5.개인 보험료 .....	147
〈부표-25〉 참여 이후 지출부담-6.부채 등 이자 .....	148
〈부표-26〉 이전 일자리 직종 .....	148
〈부표-27〉 이전 일자리 재직기간 .....	149
〈부표-28〉 일자리 사업 참여계기(복수응답) .....	149
〈부표-29〉 일자리 사업 참여경로(복수응답) .....	150
〈부표-30〉 일자리 사업 총 참여기간 .....	150
〈부표-31〉 현재 일자리 근로시간 .....	151
〈부표-32〉 일자리사업의 이전직장 연관성 .....	151
〈부표-33〉 일자리사업 참여기간 외 활동(복수응답) .....	152
〈부표-34〉 일자리사업 참여 후 장점(복수응답) .....	152
〈부표-35〉 일자리사업 참여 후 어려운 점(복수응답) .....	153
〈부표-36〉 일자리사업 관련 교육 평가 .....	153
〈부표-37〉 일자리사업_개선 .....	154
〈부표-38〉 일자리사업 만족도 .....	154
〈부표-39〉 일자리사업 만족도-1.전반적 만족도 .....	155
〈부표-40〉 일자리사업 만족도-2.참여시간 .....	155
〈부표-41〉 일자리사업 만족도-3.임금 .....	156
〈부표-42〉 일자리사업 만족도-4.노동강도 .....	156
〈부표-43〉 일자리사업 만족도-5.일자리 유형 .....	157
〈부표-44〉 일자리사업 만족도-6.계약기간 .....	157
〈부표-45〉 일자리사업 만족도-7.주위에 추천하고 싶은지 .....	158
〈부표-46〉 일자리사업 만족도-8.동료와의 관계 .....	158
〈부표-47〉 일자리사업_삶 만족도 .....	159
〈부표-48〉 일자리사업_삶 만족도-1.전반적 만족도 .....	159
〈부표-49〉 일자리사업_삶 만족도-2.배우자와의 관계 .....	160
〈부표-50〉 일자리사업_삶 만족도-3.자녀와의 관계 .....	160
〈부표-51〉 일자리사업_삶 만족도-4.건강상태 .....	161
〈부표-52〉 일자리사업_삶 만족도-5.경제적 상태 .....	161
〈부표-53〉 일자리사업 계속참여희망 여부 .....	162
〈부표-54〉 일자리사업 참여희망하지 않는 이유(복수응답) .....	162
〈부표-55〉 일자리사업 지속참여 방법 .....	163

〈부표-56〉 일자리사업 지속참여 이유(복수응답) .....	163
〈부표-57〉 일자리사업 지속참여 연도 .....	164
〈부표-58〉 일자리사업 지속참여 연령 .....	164
〈부표-59〉 희망 일자리 근로시간 .....	165
〈부표-60〉 경력전문성 활용하는 방향으로 일자리사업 참여의향 .....	165
〈부표-61〉 일의 의미_은퇴 전 .....	166
〈부표-62〉 일의 의미_은퇴 전-1.일 자체의 매력 .....	166
〈부표-63〉 일의 의미_은퇴 전-2.경제적 수단 .....	167
〈부표-64〉 일의 의미_은퇴 전-3.사회적 관계 .....	167
〈부표-65〉 일의 의미_은퇴 전-4.사회적 기여 .....	168
〈부표-66〉 일의 의미_은퇴 전-5.자아실현 .....	168
〈부표-67〉 일의 의미_은퇴 전-6.성장의 기회 .....	169
〈부표-68〉 일의 의미_은퇴 전-7.사회적 인정과 책임 .....	169
〈부표-69〉 일의 의미_은퇴 전-8.건강유지 또는 향상 .....	170
〈부표-70〉 일의 의미_은퇴 후 .....	170
〈부표-71〉 일의 의미_은퇴 후-1.일 자체의 매력 .....	171
〈부표-72〉 일의 의미_은퇴 후-2.경제적 수단 .....	171
〈부표-73〉 일의 의미_은퇴 후-3.사회적 관계 .....	172
〈부표-74〉 일의 의미_은퇴 후-4.사회적 기여 .....	172
〈부표-75〉 일의 의미_은퇴 후-5.자아실현 .....	173
〈부표-76〉 일의 의미_은퇴 후-6.성장의 기회 .....	173
〈부표-77〉 일의 의미_은퇴 후-7.사회적 인정과 책임 .....	174
〈부표-78〉 일의 의미_은퇴 후-8.건강유지 또는 향상 .....	174
〈부표-79〉 인생단계 비중_10년 후 미래 .....	175
〈부표-80〉 인생단계 비중_은퇴 전 .....	175
〈부표-81〉 인생단계 비중_현재 .....	176
〈부표-82〉 재취업 여부 .....	176
〈부표-83〉 지역사회공헌 일자리 향후 참여의향 .....	177
〈부표-84〉 자격증 유무 .....	177
〈부표-85〉 자격증 보유현황(세부) .....	178
〈부표-86〉 자격증 취득 시도 여부 .....	180
〈부표-87〉 자격증 취득시도현황(세부) .....	180
〈부표-88〉 일자리사업 관련 추가 건의사항 .....	182

## 그림 목차

[그림 1-1] 베이비붐세대와 고령화 추이 : 1960-2050 .....	5
[그림 2-1] 50+세대의 종적, 횡적 기준 .....	17
[그림 2-2] 광주광역시 연령별 장래인구추계 .....	20
[그림 2-3] 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로와 삶의 변화 .....	26
[그림 2-4] 사회서비스형 노인 일자리사업 추진 체계 .....	33
[그림 2-5] 제3차 노인일자리 및 사회활동 지원 종합계획 .....	48
[그림 3-1] 일자리 참여 전/후 월 지출항목의 부담 정도 .....	67
[그림 3-2] 현재 일자리사업 참여 계기 .....	71
[그림 3-3] 현재 일자리사업 참여 경로 .....	72
[그림 3-4] 일자리사업 지속참여이유 .....	80
[그림 5-1] 생애주기별 개인맞춤형 신중년 사회공헌형 일자리사업 .....	127



### 제1장 서론

#### 제1절 연구필요성 및 목적

##### □ 연구필요성

- 중장년 세대의 증가 및 이른 퇴직, 연금 수급개시 연령 상향의 움직임, 기대수명의 상승 등은 일자리사업의 중요성을 높임
- 신중년은 이전 세대에 비해 상대적으로 고학력 및 전문직 종사 비중이 높아짐에 따라 단순 일자리보다는 이들이 갖고 있는 전문성을 활용하고 싶어 함
- 그러나 현재의 중장년 및 노인 관련 일자리사업은 단순 노동의 방식이 대부분이며, 중장년 층이 원하는 경력과 전문성을 활용할 수 있는 방안은 부족한 실정
- 따라서 본 연구는 신중년의 일자리에 주목. 특히 단순 일거리 위주의 일자리 형태가 아니라 신중년이 갖고 있는 경력과 전문성을 활용하여 사회적 기여로 이어질 수 있는 사회공헌형 일자리 활성화 방안 마련에 초점을 두고 연구를 진행

##### □ 연구목적

- 본 연구는 은퇴 이후 생애전환기에 놓여 있는 신중년을 대상으로 사회공헌형 일자리 활성화 방안 도출을 목적으로 함
- 정의가 불명확하고 다른 일자리사업과 유사한 사회공헌형 일자리 사업을 재정의하고, 광주광역시에서 신중년 사회공헌형 일자리사업은 어떠한 방향성을 바탕으로 정립되어야 하는지 제시
- 사회공헌형 일자리사업에 참여하고 있는 신중년을 대상으로 일자리의 욕구 정도를 파악하고 이들의 경력과 전문성을 활용할 수 있는 방안을 당사자 참여를 통해 모색함으로써 지역적 맥락과 당사자성이 반영된 활성화 방안을 도출
- 사회공헌형 일자리사업을 수행하고 있는 기관 이해관계자들도 고려하여 현재 일자리사업의 개선점을 찾아 정책적합성을 높일 수 있음

□ 연구의의

- 신중년 일자리 활성화 방안 마련은 개인과 국가 차원에서도 미래사회를 준비하는 대응책
- 이들의 경력과 전문성 활용을 통해 사회참여를 지속할 수 있도록 해주고, 이를 바탕으로 자기만족과 성취감 획득이 노후 삶의 만족도를 높일 수 있다는 점에서 연구의의가 있음

## 제2절 연구대상 및 방법

□ 연구대상

○ 신중년

- 신중년 경력형 일자리사업의 경우에는 만 50~70세를 기준으로 삼고 있지만, 빗고을50+ 일자리사업은 만 45~64세를 기준으로 함
- 다양한 정부 시책 및 지방자치단체 조례, 선행연구를 통해 살펴보면 대략 45~70세 사이에서 신중년을 정의
- 본 연구에서 연구대상으로 신중년은 만 50~70세로 정의
- 주요 일자리사업의 대상자 범위가 만 50~70세 사이. 빗고을50+ 일자리사업의 경우 만 45세부터 해당되지만 실제 45세에서 50세 사이 참여자는 적기 때문에 정책 대상으로 포괄 되기 가장 적절한 만 50~70세를 신중년으로 정의
- 40대 중반의 은퇴자는 일자리사업의 참여 목적이 사회공헌 가치 실현 보다는 재취업에 더 적절한 것으로 보아 사회공헌형 일자리 활성화 방안에도 적용 대상으로 적합성이 떨어진다고 봄

○ 사회공헌

- 사회공헌활동은 공동체에 대한 헌신 또는 봉사이자 사회적 가치의 창출 활동
- 비영리적 활동을 통한 사회문제 해결과 공동체적 가치 추구. 여기서 중요한 점은 공공의 가치를 위한 활동이 직업적 전문성을 바탕으로 해야 한다는 것과, 지속적 사회참여가 동반되어야 한다는 점. 따라서 경력과 전문성을 활용하면서도 사회적 활동을 이어나가고 싶어 하는 신중년을 대상으로 사회공헌활동에 참여하도록 한다면 사회공헌활동의 활성화와 함께 신중년 참여자 개인에게도 만족감을 줄 수 있을 것

○ 일자리사업

- 신중년의 사회공헌형 일자리사업을 활성화 하기 위해서 살펴볼 사업은 '신중년 경력형 일자리사업', '신중년 사회공헌사업(광주광역시에서 시행하고 있는 사업명은 빗고을50+ 일자리사업이다)', '사회서비스형 노인 일자리사업'
- 세 일자리사업은 신중년의 사회공헌활동 지원이라는 공통점을 보이고 있음

□ 연구방법

○ 문헌연구

- 본 연구는 먼저 선행연구 검토를 통해 신중년 사회공헌형 일자리사업의 효과성 및 현황, 신중년 정책 욕구 실태, 노인 일자리사업 평가, 해외 및 타 지자체 사례 등을 살펴봄

○ 자문회의

- 학계 전문가, 민간단체 전문가, 정책 담당자 등을 통해 활성화 방안 모색을 위한 의견을 수렴. 특히 각 구별 시니어클럽 및 빗고을 50+센터 등 관련 기관 실무자, 광주광역시 베이비부머 세대 실태 조사 연구를 수행한 경험이 있는 연구자와 자문회의를 통해 광주광역시 신중년 일자리사업의 실태를 파악하고 지역적 특성을 확인

○ 초점집단면접(FGI) 및 심층면접

- 신중년 일자리사업에 참여하고 있는 신중년을 대상으로 FGI 및 심층면접을 진행하여 당사자의 목소리를 청취. 이들과의 면접을 통해 참여자가 받아들이는 사업의 장단점, 개선점, 정책욕구의 측면을 더욱 자세하게 확인함

○ 설문조사

- 일자리사업에 참여하고 있는 신중년의 일자리사업에 대한 평가 정도와 정책 욕구 등을 파악. 조사 대상은 만 50~70세 사이의 신중년 사회공헌형 일자리사업에(신중년 경력형 일자리사업, 빗고을50+일자리사업, 사회서비스형 노인 일자리사업) 참여하고 있는 신중년 300명

## 제2장 광주광역시 신중년 및 사회공헌형 일자리사업 현황

### 제1절 광주광역시 신중년 현황

#### □ 신중년의 인구 특성

- 광주광역시 신중년 인구는 42만 여명(약 30.0%, 23년 말 기준)으로 지속적 증가세
- 광주광역시 2025년 중위연령 45.2세에서 2050년 56.2세로 고령화 심화 예상
- 주된 일자리 퇴직 연령 약 49세, 은퇴 희망 연령 약 73세의 상황은 신중년 일자리사업 활성화의 필요성을 높임

#### □ 신중년의 사회경제적 특성

- 신중년은 이전 세대에 비해 고학력자가 차지하는 비중이 큼
- 신중년의 고학력 특성을 고려할 때 이들을 위한 일자리는 단순한 일거리 중심이 아닌, 전문성을 발휘할 수 있는 일자리를 통해 다양한 활동 참여 욕구를 수용할 수 있을 것
- 신중년은 주된 일자리 은퇴 이후에도 경제활동을 중단하는 것이 아니라 지속하려는 움직임이 더욱 강화되고 있음

#### □ 신중년의 생애전환기, 사회심리적 특성

- 일을 통해 자신의 가치, 자존감을 확인해오던 신중년은 주된 일자리에서 은퇴하게 되었을 때 쓸모없는 존재로 스스로를 생각하게 되면서 정서적 좌절을 겪음
- 따라서 이들이 사회적 관계망을 이어갈 수 있고, 쓸모 있는 존재로서 자존감을 회복시키는 차원에서 일자리사업의 필요성이 증대됨. 사회참여를 할 수 있는 방향으로 일자리사업의 운영 방식이 수립되는 것만으로도 신중년의 퇴직 후 삶에 만족감을 줄 수 있음

### 제2절 신중년 사회공헌형 일자리사업 현황

#### □ 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업

##### ○ 신중년 경력형 일자리사업

- 광주광역시의 경우 빚고을 50+센터를 중심으로 신중년 경력형 일자리사업을 수행. 광주광역시에 거주하면서 만 50~70세 미만의 3년 이상 경력자 채용을 통해 일자리사업의 전문성을 갖추고자 함



○ 빚고을50+ 일자리사업

- 참여 대상은 신중년 경력형 일자리사업과는 다르게 만 45~64세의 미취업 광주광역시 거주자로 함. 월 52시간(주 14시간) 이내, 연 260시간 이내로 활동에 참여할 수 있으며 활동비는 광주형 생활임금을 기준으로 받음

○ 사회서비스형 노인 일자리사업

- 60세 이상이 참여할 수 있는 세부사업과 경력 및 전문성 활용을 지향하고 있는 특성 때문에 사회서비스형 노인 일자리사업을 신중년 사회공헌형 일자리사업의 하나로 다룸
- 광주광역시의 경우, 2022년 기준으로 2,083명이 사회서비스형 노인 일자리사업에 참여. 그러나 전반적인 노인 일자리사업은 단순 업무 위주의 활동이 여전히 크기 때문에 신중년의 경력 및 전문성을 활용할 수 있는 사회서비스형 일자리가 활성화 되어야 할 필요가 있음

○ 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업 지원 기반 현황

- 광주광역시 신중년 지원 조례 및 계획
- 광주광역시노인일자리포털
- 광주인재평생교육진흥원
- 노사발전재단 광주중장년 내일센터
- 빚고을 50+센터

□ 유사 일자리사업과의 비교

○ 신중년 경력형 일자리사업 : 빚고을50+ 일자리사업

- 두 사업의 가장 큰 차이는 활동 조건에 있음
- 신중년 경력형 일자리사업이 고용노동부 재정지원 직접일자리사업이기 때문에 참여시간과 그에 따른 수당의 규모가 더 큼
- 신중년 사회공헌 일자리사업은 2021년 이후로 지자체로 이양됨에 따라 광주광역시에서는 빚고을50+ 일자리사업으로 지칭하고 있음
- 지자체 이양을 통해 정책대상의 연령 기준 등 조금 더 자율적으로 운영되고 있으나, 지자체의 예산 상황에 따라 규모가 달라지는 등 불확실성이 나타나고 있음

○ 사회서비스형 노인 일자리사업 : 공익형 노인 일자리사업

- 두 사업은 공익 증진이라는 유사한 목적을 수행하고 있음

- 두 사업이 차별성을 보이려면 사회서비스형의 기존 취지처럼 참여자의 경력 및 전문성을 조금 더 활용할 수 있는 세부사업을 수행할 수 있어야 하는데 여전히 공익형에서 해도 무방한 단순 일거리 위주의 사업이 진행되고 있음

#### ○ 사회공헌형 일자리사업 : 자원봉사

- 두 사업의 유사성은 사회공헌형 일자리가 경력과 전문성을 요구하는 일자리라기 보다는 여전히 단순 일거리 위주로 구성되어 있다는 점으로부터 기인함
- 대체가능성이 낮은 정도로 전문성을 갖추는 일자리가 만들어졌을 때 사회공헌형 일자리와 자원봉사 사이의 차이가 분명해지고, 각 사회복지시설에서도 운영상 중복되지 않을 수 있을 것

### □ 해외 및 국내 신중년 사회공헌형 일자리사업 사례

#### ○ 해외 신중년 사회공헌형 일자리사업 사례

- 미국의 경우 중고령자를 대상으로 다양한 사회참여사업을 운영하고 있음
- 특히 Score in NYC 프로그램은 전문직 경력을 갖춘 중고령자가 기업 상담서비스를 제공하는 방식으로 자원봉사 형태의 사회참여를 하도록 함
- 전문성 활용과 사회공헌이라는 측면이 본 연구에서 다루고 있는 신중년 사회공헌형 일자리사업과 유사. 다만, 자원봉사 형태로 운영되기 때문에 일정한 수당이 지급되지 않는 차이가 있음

#### ○ 정부 주도 사례

- 중앙정부가 제시하는 신중년 사회공헌형 일자리사업의 방향성은 제4차 저출산·고령사회 기본계획, 제4차 고령자 고용촉진 기본계획(2023~2027), 제3차 노인일자리 및 사회활동 지원 종합계획을 통해 살펴볼 수 있음
- 이러한 계획에서는 공통적으로 신중년의 전문성을 활용할 수 있는 일자리사업 활성화 방안을 제시하고 있음
- 특히, 최근에 발표된 제3차 노인일자리 및 사회활동 지원 종합계획에서 신중년의 경력 및 전문성 활용이 주요 특징으로 나타남

#### ○ 타 지자체 신중년 사회공헌형 일자리사업 - 서울시 보람일자리

- 보람일자리는 서울시에 거주하는 만 40~67세 사이의 신중년을 대상으로 진행되며 월 57시간 이내로 활동하도록 되어 있음
- 경력과 전문성을 갖춘 신중년에게 사회참여 기회를 제공하는 것을 목표로 하여 복지, 안전, 교육, 보육, 문화, 예술, 환경, 경제, 지역특화일자리로 분야를 나누고 다

양한 일자리사업을 제공

- 사업 참여 대상자 확대에 따른 전략 마련, 법적 운영 구조 구축, 고용노동부 신중년 사회공헌지원사업과의 통합 문제 등의 해결과제가 남아있음

### 제3절 시사점

- 신중년이 주된 일자리에 재직하고 있을 경우 고학력·전문직으로서 노동시장의 내부자에 속해 있을 것. 이 때문에 이들은 은퇴 이후에도 일정한 경제력을 유지할 수 있음. 이러한 상황에서 신중년이 참여하는 일자리사업이 저소득층이 참여하는 일자리사업보다 더 많은 수당을 받게 된다면 이는 복지의 이중화로 이어지게 됨
- 따라서 신중년 사회공헌형 일자리사업은 소득보전보다는 사회공헌활동을 통한 사회적 관계 지속과 가치 창출을 중심으로 운영되어야 함

## 제3장 신중년 사회공헌형 일자리사업 사회조사 분석 - 설문조사

### 제1절 연구 배경 및 목적

#### □ 조사 목적

- 신중년 사회공헌 사업의 의미와 목적에 부합하는 일자리 발굴 및 활성화 방안을 도출하기 위해 앞서, 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업 참여자를 대상으로 설문조사를 실시하여 일자리 참여 실태 및 욕구를 파악

#### □ 조사 개요

- 본 연구의 조사 대상은 2023년 광주광역시에서 실시되고 있는 신중년 경력형 일자리사업, 빚고을50+ 일자리사업, 사회서비스형 노인 일자리사업에 참여하고 있는 만 45세 이상 참여자. 경력요구형 일자리사업 참여자를 표본대상으로 선정하였으며, 관내 노인일자리 담당 기관별로 유의할당을 하여 광주광역시 내 일자리사업 참여자가 두루 포함될 수 있도록 함

#### □ 조사 영역 및 내용

- 설문의 내용은 응답자의 인구특성을 파악하기 위한 인적사항, 경제적 특성, 일자리 참여현황, 일에 대한 의미와 현재의 삶 등 크게 4개 영역으로 구성

□ 응답자 특성

- 조사대상자는 총 306명이며, 성별 분포는 남성 52.3%, 여성 47.7%로 남성의 비율이 다소 높음. 전체 조사대상자의 평균 연령은 65.4세이며, 70세 미만 일자리사업 참여자의 평균 연령은 62.9세, 70세 이상 참여자의 평균 연령은 73.3세
- 70세 미만 일자리사업 참여자의 경우 중졸 이하가 4.3%로 매우 낮았고, 대학교 재학 이상은 70.5%로 대체로 학력 수준이 높았음. 70세 미만 일자리사업 참여자의 경우 모아놓은 자산(18.4%)이나 다른 동거가족의 소득(21.7%), 자영업 등 사업 소득(8.6%)의 비율이 70세 이상에 비해 높았음

## 제2절 조사 결과

□ 가족 특성

- 70세 미만 일자리 참여자의 경우 10대와 20대, 30대 자녀의 비율이 각각 3.3%, 34.4%, 49.5%로 90% 가까이의 비율을 차지하였고, 평균 연령은 30.5세

□ 경제적 특성

- 사업별로 일자리 참여 이전과 이후 월 지출항목의 부담 정도를 살펴본 결과 70세 미만 일자리 참여자와 70세 이상 일자리 참여자 모두 모든 항목에서 지출 부담이 유의미하게 감소

□ 일자리 특성

- 은퇴 전 주된 일자리는 공무원이 132명(46.5%)으로 가장 많았으며 회사원(74명, 26.1%), 자영업(43명, 15.1%), 전업주부(35명, 12.3%)순으로 나타남
- 현재 일자리사업 참여 계기의 항목별 순위는 70세 미만 집단의 경우 자아실현(20.1%), 소득보전(18.8%), 건강(15.1%), 사회참여와 지역사회 기여(14.9%)의 순이었고, 70세 이상의 경우 자아실현(18.5%), 건강과 사회공헌(17.2%), 소득보전(16.3%)의 순으로 나타남
- 70세 미만 집단은 자아실현과 더불어 소득 보전이 매우 중요한 계기로 작용한 것과 달리, 70세 이상 일자리 참여자의 경우에는 자아실현과 함께 건강 및 사회공헌을 중요한 참여 계기로 꼽았음

### 제3절 시사점

- 첫째, 신중년 세대는 현재 자녀 세대의 연령이 어려 자녀 교육이나 혼인 등 자녀 양육에 소요되는 비용이 가계 지출에서 높은 비율을 차지하는 것으로 파악되었으며, 이는 신중년 세대의 일자리 욕구에도 영향을 미칠 가능성이 있음
- 둘째, 일자리사업 참여 계기에서 70세 미만 신중년 일자리사업 참여자는 자아실현, 소득보전, 경력 및 전문성 지속과 인정 등에 대한 욕구가 높았음. 신중년 일자리사업 참여자의 경우 자아실현과 더불어 자신의 경력과 전문성을 지속하면서 인정받고자 하는 욕구가 높으므로 이들의 전문성을 활용할 수 있는 일자리 개발이 필요할 것으로 보임
- 셋째, 신중년 세대는 현재 일자리사업의 계약기간에 대한 만족도가 낮았음. 따라서 신중년 사회공헌형 일자리사업에 일정 기간 참여한 이후에는 일자리사업과 관련된 다른 일자리에 참여할 수 있도록 진로 개발이 필요함
- 넷째, 연령 코호트 고유의 특성을 반영한 일자리 창출이 필요. 70세 미만 집단의 경우, 교육 수준이 그 윗세대인 노인 일자리 참여자에 비해 높았고, 디지털 리터러시 수준도 뛰어남. 따라서 이들의 특성을 활용할 수 있도록 높은 직무 수준을 필요로 하는 업종에서도 일자리 창출이 가능할 것으로 보임

## 제4장 신중년 사회공헌형 일자리사업 사회조사 분석 - 심층면접

### 제1절 조사 개요

- 심층면접은 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리를 개념화하고, 추후 활성화 방안을 마련하기 위해 수행. 신중년 일자리사업 참여자 외에도 각 구별 시니어클럽의 노인 일자리사업 중 사회서비스형 일자리 참여자도 대상으로 하여 심층면접을 진행함

### 제2절 조사 결과

#### □ 사회공헌형 일자리의 정의 및 참여자 특성

- 심층면접 참여자들은 신규와 재지원 모두 있었으며, 일자리사업 참여 경로는 주로 지인 소개, 관공서 오프라인 홍보, 인터넷 및 SNS 등의 온라인 홍보방식이었던 것으로 나타남

#### □ 일자리사업 참여동기

- 이들이 일자리사업에 참여하게 된 동기는 기존의 직장에 비해 무리가 되지 않는 일을

찾아 건강을 동시에 고려하며 일을 하고 싶은 마음에서 시작하게 되었으며, 한편 나이가 들어감에 따라 직장을 구하기 어려운 현실적인 이유, 생애 주된 직장과의 비교하여 보다 흥미와 관심이 있는 일을 찾고 싶어서, 은퇴 이후 무기력함을 벗어나고 싶어서, 사회적 참여를 하고자 하나 자원봉사는 부담이 되어서, 경제적인 여유를 확보하고 싶어서 등의 이유를 말함

#### □ 사회공헌형 일자리와 생애 주된 일자리와의 비교

- 사회공헌형 일자리는 생애 주된 일자리와 경력의 유사성이 있는 예도 있었으나, 참여자의 나이가 많을 경우에는 상대적으로 경력 유사성이 떨어지는 것으로 나타남

#### □ 사회공헌형 일자리의 특징

- 사회공헌형 일자리는 생애 주된 일자리에 비하여 책임감과 부담이 적은 편이며, 시간 운영에 융통성이 있음. 그러나 무급 자원봉사에 비하여 전문성이 필요하므로 직무를 잘 수행하기 위한 개인의 노력과 사전 준비시간이 들어감. 또한 단순활동비 및 교육비 이상의 경제적 보상을 받게 되기 때문에 스스로 책임감을 느끼며 일을 한다고 함

#### □ 사회공헌형 일자리의 체계

- 사회공헌형 일자리는 참여자 선발 과정에서 직무능력, 경력 및 역량을 평가하는 인터뷰가 진행됨. 이 과정을 거쳐 선발되면 업무 특성에 따라 필요한 기본적인 사전교육을 수행함. 근무시간의 경우, 대체로 일주일에 3일 내외, 하루에 3-5시간 정도의 반일제 근무를 시행함. 이에 대한 급여로는 근무시간에 따라 다소의 차등이 있지만, 최저시급 정도에 해당하는 70만원 내외의 금액을 수령함

#### □ 사회공헌형 일자리의 효과

- 사회공헌형 일자리는 일자리사업 참여자 개인과 개인을 둘러싼 가족 공동체에도 긍정적인 영향을 줌
- 첫째, 일을 하기 위해서 스스로를 가꾸며 자기관리를 하게 됨. 그 결과 더욱 건강한 삶을 유지할 수 있음
- 둘째, 신중년들은 소속감을 생애 주된 직장에서 느꼈기 때문에 은퇴 및 퇴직 이후 소속감이 사라졌다고 하였는데 사회공헌형 일자리는 다시 소속감을 느낄 수 있게 함
- 셋째, 심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리에 참여 하면서 가족관계가 개선됨

□ 사업 참여 소감

- 심층면접 참여자들은 일자리사업에 참여하면서 여러 긍정적인 감정을 느꼈다고 말함. 적은 급여라도 소중하다고 생각하고 있으며, 나이가 들어도 일하며 돈을 벌 수 있다는 것에 대한 높은 만족감을 언급함

□ 이후 사업참여 의도

- 심층면접 참여자들은 일자리사업에 매우 만족하였기 때문에 건강과 시간의 여유가 허락한다면 계속 일을 수행하고 싶어함. 신중년이 원하는 일자리는 건강을 상하게 하지 않고 할 수 있는 일, 그리고 시간 측면에서 유연하게 할 수 있는 일이기 때문에 현재 하고 있는 일에 대한 만족도가 높게 나타났으며 앞으로도 동일하거나 유사한 조건 하에서 일을 하고 싶다고 함. 급여와 관련하여서는 최저 시급 이상의 금액은 필요하나, 일자리사업에서 수령하는 급여는 생활비보다는 여가 등의 기타 목적으로 쓰이기 때문에 높은 급여를 받기 위해서 일하는 시간을 늘리려고 하거나 더 높은 노동 강도로 일하고 싶어 하지 않음

□ 사회공헌형 일자리 운영개선 방향

- 첫째, 신중년들은 일자리사업을 통해 마련한 경력을 지속할 수 있도록 재참여가 가능하기를 희망함
- 둘째, 사업기간의 개선을 통해 한번 사업 참여시 보다 오랜 기간 동안 일할 수 있기를 바람. 현재의 운영방식은 연초에 선발하여 업무 배치를 마친 후 5~10개월 내외로 일할 수밖에 없는 구조임. 일자리 참여가 끝난 이후에는 다음 사업 공고가 게시 될 때까지 막연하게 기다릴 수밖에 없으며 다음에 선발될 수 있다는 보장이 없기 때문에 일을 이어갈 수 있을지에 대한 걱정과 고민이 큼

### 제3절 시사점

- 첫째, 사회공헌형 일자리는 민간 노동시장에서 재취업을 하기 어려운 신중년들에게 일할 수 있는 기회를 제공하는 기능을 하며, 앞으로 이를 발전시키기 위해서는 신중년들이 기존의 경력을 연장하거나 노년을 위한 새로운 경력을 쌓을 수 있는 계기를 마련할 필요가 있을 것
- 둘째, 사회공헌형 일자리는 노년의 정신건강 문제 예방 차원에서 바라볼 필요가 있음. 사회공헌형 일자리는 신중년들이 자기관리를 더 하게 하는 동기가 되어 건강을

스스로 유지할 수 있는 데에 기여하며, 소속감을 제공하여 신중년의 사회적 연결망을 강화하고 사람들과의 소통을 하게 하는 자극제가 되며, 가족이나 친인척 등과 보다 건강한 관계를 맺을 수 있도록 하는 긍정적인 기능을 함. 즉, 사회공헌형 일자리는 외로움, 고립감, 우울 등 노년기에 나타나는 정신건강 문제를 예방한다는 관점에서 더욱 활성화할 필요가 있음

## 제5장 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화 방안

### 제1절 정책 대상 및 일자리 재정의

#### □ 정책 대상 : 만 50~70세

- 첫째, 기존 신중년 일자리사업과의 연계성을 고려해야 함. 신중년 일자리사업 중 대표적인 신중년 경력형 일자리사업이 만 50~70세 미만으로 정의하고 있음. 빗고을 50+ 일자리사업도 대표적인 신중년 일자리사업이지만, 이 사업은 지방자치단체 차원에서 정책 대상 변경이 용이함. 신중년 경력형 일자리사업의 경우 고용노동부 중앙부처의 일자리사업이기 때문에 정책 대상 변경을 지방자치단체 차원에서 이끌어내는 것은 쉽지 않음. 따라서 국가단위 정책 연계성을 강화하는 차원에서 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업의 대상은 만 50~70세로 제시할 수 있음
- 둘째, 변화하는 연령별 특성을 고려해야 함. 빗고을50+ 일자리사업에서 64세까지 제한을 두고 있는 기준은 신중년의 건강상태나 일자리참여 의지에 비해 너무나 짧게 규정되어 있음. 앞서 살펴본 설문조사 결과와 선행연구에서도 대부분 70세 전후까지 일자리사업에 참여하고 싶다는 노동참여 의지를 확인할 수 있음
- 셋째, 앞으로 이어질 노후소득보장 관련 제도적 개혁을 통해 변경될 정책 대상 범위를 고려해야 함. 예를 들어 연금개혁과 관련하여 연금 수급 연령을 늦추는 방향으로 변화한다면 그에 따른 신중년 일자리사업의 목적과 정책 대상도 연계해야 함. 안정적인 노후소득보장을 위해 노후 연금체제로 편입되기 이전에 발생하는 은퇴 후 공백을 다양한 일자리사업이 채울 수 있어야 하며, 신중년 사회공헌형 일자리사업도 은퇴자들의 사회참여를 지속시킨다는 점에서 제도 개혁을 고려하는 정책 대상 선정이 필요함

#### □ 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업 재정의 및 통합 구축

- 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업을 다섯 가지의 방향으로 제시함. 전문성 및 경력 활용, 단절되지 않는 사회참여, 사회공헌을 통한 적극적 복지, 은퇴자의 생애재설계, 노후소득 공백 해소임. 그리고 주의해야 할 방향으로 일자리 침범 등 다



른 영역과의 중복, 이중노동시장에서 이어지는 일자리사업을 통한 복지 이중화가 있음. 이를 바탕으로 신중년 사회공헌형 일자리사업 재정의 및 통합구축 방안을 제시하면 다음과 같음

- 첫째, 현재 노인 일자리사업으로 수행되고 있는 사회서비스형과 공익형의 특성을 명확하게 구분해야 함. 전문성과 경력 활용성을 대폭 높인 일자리를 사회서비스형으로 배치하고, 단순 일거리에 가까운 세부사업을 공익형으로 옮기는 것을 제안함
- 둘째, 전문성 및 경력 활용도를 높인 사회서비스형 일자리사업과 함께 신중년 경력형 일자리사업, 빚고을50+ 일자리사업을 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업으로 정의함. 사회서비스형 일자리사업과 신중년 경력형 일자리사업은 정부 부처의 재정지원 일자리사업이기 때문에 지자체 차원에서 체계를 변경하기 어려움. 그러나 이 두 사업을 신중년 사회공헌형 일자리사업에 포함시킴으로써 분절화 되어 있는 일자리사업의 현황 파악 및 전반적 관리가 가능 하도록 근거를 마련할 수 있음
- 셋째, 시장성이 떨어지고 사회공헌적 성격이 강한 영역, 그러면서도 전문성과 경력 활용이 필요한 영역을 사회공헌형 일자리사업의 대상으로 정의하여 기존 봉사활동과의 유사성 문제를 해결하고, 시장 및 다른 일자리 영역과의 구분도 명확하게 할 수 있음

## 제2절 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화 체계 구축

### □ 신중년 일자리사업 거버넌스 구축

- 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화를 위해서는 분절화 되어 있는 기관 및 시설을 조정하는 운영 체계가 마련되어야 함
- 첫째, 수행기관별로 산발적으로 흩어져 있는 교육 프로그램을 모아서 교육 전담 기관이 담당할 수 있도록 조정할 수 있음
- 둘째, 신중년 거버넌스를 통해 중앙정부와의 연계성을 강화하면서도 지역성을 고려하는 정책 설계를 담당할 수 있음
- 셋째, 성과 평가의 실효성을 높일 수 있음. 일자리사업 참여자에 대한 교육, 상담, 사후관리, 일·활동 연계 등을 통합적으로 관리하고 모니터링 하기 위해서 일자리사업 운영 체계가 구축되어야 하는 것
- 넷째, 법적 체계 강화라는 공동의 대응이 필요한 과제를 수행할 수 있음

- 생애주기별 개인맞춤형 체계 수립
  - 연령, 소득, 경력 및 전문성에 따라 생애주기별 개인맞춤이 가능하도록 일자리사업 체계 수립

### **제3절 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화를 위한 세부사업**

- 사회공헌의 중요성을 부각하는 인식 개선 및 홍보 강화
- 참여자 - 수행기관 - 파견기관 상호존중문화 확산
- 광주광역시 권역별 거점 기관 설립으로 접근성 향상
- 조례 제정을 통한 사업운영의 안정성 달성
- 일자리사업 참여자 선발 시 경력·전문성 기준 강화
- 사업 공백 기간 사회참여 유지 방안 발굴
- 사회서비스형 일자리사업과 공익형 일자리사업 구분 명확화
- 보상 체계 강화
- 디지털 직무 교육 강화
- 광주광역시 사회문제 해결 및 사회공헌 가치 실현을 위한 일자리 발굴

---

# 1

---

## 서론

제1절 연구필요성 및 목적

제2절 연구대상 및 방법



## 제1절 연구필요성 및 목적

### 1. 연구필요성

고령(65~79세) 인구의 경제활동 참가율은 2010년 29.7%에서 2015년 31.1%, 2022년 37.3%로 꾸준히 증가하여 일하고자 하는 고령층이 증가 추세에 있음을 확인할 수 있다(강민정, 2023). 장년층(55~64세)의 경우에도 평균 51.8세에 권고퇴직을 하면서 연금 수급까지 소득 절벽이 발생하고 있다(저출산고령사회위원회, 2020).

장년층이 처한 어려움은 크게 세 가지 측면이 있다. 첫째, 노후 대비가 완전치 않은 상황에서 이른 은퇴를 경험한다. 둘째, 노후 대비에 기여를 하고 있는 연금의 수급연령이 상향되는 방향으로 제도 개혁이 추진되고 있기 때문에 이른 은퇴 후 연금 수급이 이루어지기 까지 소득 공백이 더 길어질 예정이다. 셋째, 기대수명의 상승으로 은퇴 후 생애재설계를 이뤄야 하는 시기가 더 늘어났다. 이러한 사회경제적 조건의 변화는 장년층이 은퇴 후 불안정한 노후로 인해 경제활동을 지속하도록 만든다. 더불어 50대 이상의 장년층은 2020년도 생산가능인구 중 45.8%를 차지하였으나 2030년에 55.0%에 이를 것으로 비중이 높아질 예정이다(보건복지부, 2023). 이 때문에 중장년 세대의 증가 및 이른 퇴직, 연금 수급개시 연령 상향의 움직임, 기대수명의 상승 등은 일자리사업의 중요성을 높이도록 한다.

주목해야 할 점은 중장년 세대가 현재 노년층에 비해 다른 특징을 보이고 있다는 것이다. 2020년부터 베이비붐 세대(1955~1963년생, 약 697만 명으로 전체 인구의 13%)가 노년기에 진입함에 따라 노인층을 대상으로 하는 일자리사업 참여자의 세대적 특성이 다양하게 나타나고 있다(보건복지부, 2023). 이들은 현재 고령층보다 교육수준과 디지털 친숙도가 높고 건강 유지의 정도나 경제적 수준도 높은 편에 속한다(이석환·이정인·이성철, 2022). 더불어 자녀의 늦은 독립과 자신의 이른 은퇴로 인해 가족부양에 대한 부담이 가중되는 특징이 있다(보건복지부, 2023). 이 때문에 이들은 은퇴 이후에도 일자리 참여

를 희망하는 정도가 이전 세대에 비해 더 높다.

〈표 1-1〉 최근 10년간 우리나라의 평균 퇴직 연령과 근속기간(55~64세)

구분	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21	'22	'23	평균
생애 주된 일자리 퇴직연령(세)	49.4	49.0	49.0	49.1	49.1	49.4	49.4	49.3	49.3	49.4	49.24
생애 주된 일자리 근속기간	15년 4.3개월	14년 9.5개월	14년 11개월	15년 3.5개월	15년 4.9개월	15년 5.7개월	15년 7개월	15년 2.1개월	15년 4.7개월	15년 7.9개월	15년 3.1개월

자료: 통계청(2023)의 자료를 재구성.

〈표 1-2〉 1차 베이비부머와 2차 베이비부머의 계속 근로 희망 정도 비교(2011vs2021)

구분	1차 베이비부머		2차 베이비부머	
	빈도	비율	빈도	비율
원함	2,350,147	32.8	3,408,810	36.8
원하지 않음	681,174	9.5	725,728	7.8
기타	4,123,076	57.6	5,131,261	55.4
합계	7,154,398	100.0	9,265,799	100.0

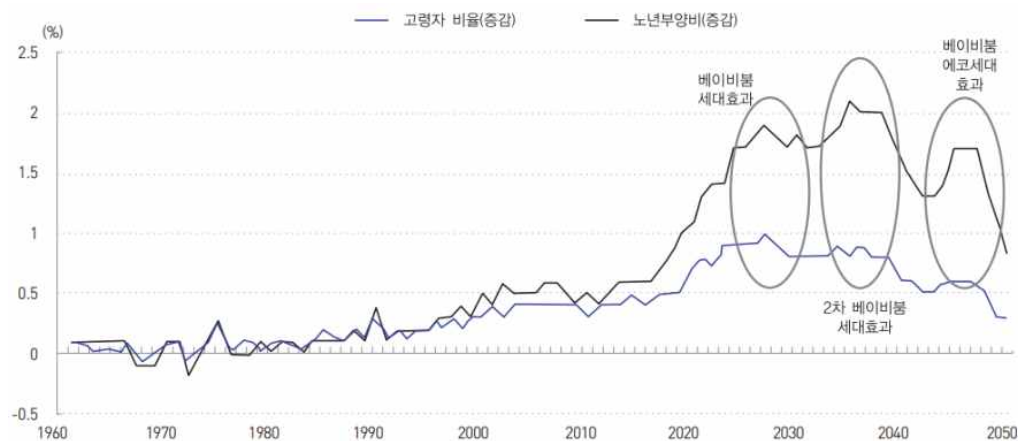
주: 경제활동인구조사 고령자부가조사(2011, 2021) 원자료, 통계청 MDIS 다운로드.

자료: 안준기 외(2021)의 자료를 재인용.

또 다른 특징은 이들이 원하는 일자리 방식과 참여 동기에 있다. 중장년 세대는 주된 일자리 퇴직 후 다른 일자리를 통한 경제활동을 유지하고 싶거나 일자리 외에 지역사회 공헌 등의 사회참여 활동을 하고 싶어 한다(송민혜·김미선·김소담, 2022). 이전 세대에 비해 상대적으로 고학력 및 전문직 종사 비중이 높아짐에 따라 단순 일자리보다는 이들이 갖고 있는 전문성을 활용하고 싶어 하는 것이다(보건복지부, 2023). 저학력일수록 소득보전을 통한 생계 문제 해결이 중요하고, 고학력일수록 안정된 경제력을 바탕으로 일하는 즐거움 등 사회활동 지속의 가치를 일자리 참여 사유로 강조하는 모습을 보인다(강민정, 2023). 이러한 특징을 보이기 때문에 이들을 ‘신중년’이라고 일컬으며 이들에 대한 사회적 지원과 대책 수립은 기존의 노년층을 대상으로 접근하던 방식과 달라져야 한다.

그러나 현재의 중장년 및 노인 관련 일자리사업은 단순 노동의 방식이 대부분이며, 중장년 층이 원하는 경력과 전문성을 활용할 수 있는 방안은 부족한 실정이다(저출산고령사회위원회, 2020). [그림 1-1]에서 확인할 수 있듯이 베이비붐 세대의 규모는 갈수록 증가한다. 이로 인해 신중년이 노년기에 접어들 경우 노동력 공급, 소비 등 사회 전반에 영향을 주는 집단이 될 것이다(김수린·배지영·안서연·허선영·김혜인, 2020). 이러한 상황에서 이들의 정책 욕구를 수용하고 그에 맞는 방안을 수립하지 못한다면 신중년의 은

되 이후 개인 삶의 만족도를 떨어트릴 뿐만 아니라 사회적 문제로 대두될 수 있다.



주: 통계청 「장래인구추계」, 2011. 고령자 비율=(65세 이상 인구÷총인구)×100, 노년부양비=(65세 인구÷15~64세 인구)×100.

자료: 박경하 외(2022)의 자료를 재인용.

[그림 1-1] 베이비붐세대와 고령화 추이 : 1960-2050

따라서 본 연구는 신중년의 일자리에 주목하고자 한다. 특히 단순 일거리 위주의 일자리 형태가 아니라 신중년이 갖고 있는 경력과 전문성을 활용하여 사회적 기여로 이어질 수 있는 사회공헌형 일자리 활성화 방안 마련에 초점을 두고 연구를 진행할 것이다.

## 2. 연구목적

본 연구는 은퇴 이후 생애전환기에 놓여 있는 신중년을 대상으로 사회공헌형 일자리 활성화 방안 도출을 목적으로 한다.

이를 위해 첫째, 기존 선행연구와 한국노인인력개발원, 한국고용정보원, 서울 50+재단 등에서 발간한 신중년 및 노인 일자리사업 문헌연구를 통하여 정의가 불명확하고 다른 일자리사업과 유사한 사회공헌형 일자리 사업을 재정의하고, 광주광역시에서 신중년 사회공헌형 일자리사업은 어떠한 방향성을 바탕으로 정립되어야 하는지 제시한다.

둘째, 사회공헌형 일자리사업에 참여하고 있는 신중년을 대상으로 일자리 욕구 정도를 파악하고 이들의 경력과 전문성을 활용할 수 있는 방안을 당사자 참여를 통해 모색함으로써 지역적 맥락과 당사자성이 반영된 활성화 방안을 도출한다.

셋째, 사회공헌형 일자리사업을 수행하고 있는 기관 이해관계자들도 고려하여 현재 일자리사업의 개선점을 찾고자 한다. 신중년 당사자뿐만 아니라 수행기관 및 파견기관이 처해 있는 어려움과 다양한 입장을 함께 다루면서 정책적합성을 높이는 활성화 방안을 수립할 수 있을 것이다.

다만 이 연구에서 주의해야 할 지점은 신중년 대상 지원정책 중에서 창업이나 노동시장으로의 재취업, 생애전환교육 등 다른 프로그램을 다루지 않고 사회공헌형 일자리사업에 초점을 두는 것에 있다. 신중년의 경력과 전문성을 활용할 수 있는 일자리사업이 어떻게 수립되어야 하고 이를 활성화시키기 위해서 무엇이 필요한지를 중심으로 연구를 수행하고자 한다.

## 3. 연구의의

신중년 일자리 활성화 방안 마련은 개인과 국가 차원에서도 미래사회를 준비하는 대응책이다. 4차 산업 기술의 발달로 고학력, 전문직 또한 은퇴시기가 단축될 가능성이 높아지고 있다. 더불어 기존 노동환경의 변화로 직업의 창출 및 소멸 등 다양한 형태로 노동시장이 나타나기 때문에 신중년 당사자는 극적인 생애전환을 맞이하게 될 수도 있다. 이러한 상황에서 기존의 단순 업무에 한정된 노인 일자리사업을 유지하는 것은 향후 노인 세대로 편입될 신중년에게 적합하지 않다. 따라서 이들의 경력과 전문성 활용을 통해 사회참여를 지속할 수 있도록 해주고, 이를 바탕으로 자기만족과 성취감 획득이 노후 삶의 만족도를 높일 수 있다는 점에서 연구 의의가 있다.

더불어 신중년 일자리 제공의 이유를 살펴볼 수 있다. 신중년 일자리는 단지 이들에게



약간의 소득보전을 해주거나 자기만족감을 유지시켜 주기 위해서 사회가 제공하는 시혜적 프로그램이 아니다. 오히려 이들이 일자리사업에 참여하도록 함으로써 추후 진행될 수 있는 급격한 노화를 늦추는 예방책이 되어 사회적 비용의 초래를 줄일 수 있다. 신중년의 사회활동 지속은 이들의 심리적 건강을 유지시켜주고 그에 따른 건강유지가 원활해질 수 있기 때문이다. 즉, 일자리사업은 당사자의 참여를 추동하는 적극적 복지이자, 예방적 복지라고 할 수 있다. 따라서 신중년 사회공헌형 일자리사업의 활성화를 다루는 본 연구의 중요성을 확인할 수 있다.

## 제2절 연구대상 및 방법

### 1. 연구대상

#### 1) 신중년

주요 연구대상으로 신중년이 있다. 신중년에 대한 정의는 기존의 선행연구마다 조금씩 다르다. 신중년을 대상으로 하는 일자리사업마저도 참여 대상 기준이 다른 점을 볼 때 신중년의 나이 범주를 어떤 기준으로 정할 것인지에 명확한 합의점은 존재하지 않는다. 광주광역시에서 시행하고 있는 신중년 경력형 일자리사업의 경우에는 만 50~70세를 기준으로 삼고 있지만, 빚고을50+ 일자리사업은 만 45~64세를 기준으로 삼고 있다. 이러한 논의에 대해서 참여자 대상의 나이가 제한적이라 대상 범주를 확대해야 한다는 의견도 있다(강민정, 2023).

신중년에 앞서 베이비부머로 불리는 장년층들은 1955년부터 1963년 사이에 태어난 세대이며, 이들은 현재 곧 노인층에 편입될 장년층에 해당하고 있다(김대옥·손화정, 2019). 그러나 최근의 사회변화로 직장에서의 은퇴 등 사회경제적 변화를 맞이하는 생애전환기는 50대 초반부터도 나타나기 때문에 기존의 베이비부머라는 지칭보다는 신중년이라는 호명을 통해 대상의 범주를 확대할 필요가 있었다. 다양한 정부 시책 및 지방자치단체 조례, 선행연구를 통해 살펴보면 대략 45~70세 사이에서 신중년을 정의하고 있다. 지방자치단체 조례를 살펴보면 서울시가 2015년 장년층 관련 조례를 제정하면서 50~64세로 규정하고 있다(김대옥·손화정, 2019). 중앙정부 차원에서 신중년이라는 명칭을 정책적으로 사용하게 된 것은 2017년 ‘신중년 인생3모작 기반구축 계획’을 수립하면서 부터이다(지은정·김진·손동기, 2022).

본 연구에서 연구대상으로 신중년은 만 50~70세로 정의하고자 한다. 그 이유는 다음

과 같다. 첫째, 사회공헌형 일자리 활성화 방안 수립을 위해서 살펴볼 주요 일자리사업의 대상자 범위가 만 50~70세 사이이다. 빛고을50+ 일자리사업의 경우 만 45세부터 해당 되지만 실제 45세에서 50세 사이 참여자는 적기 때문에 정책대상으로 포괄 되기 가장 적절한 만 50~70세를 신중년으로 삼고자 한다.

둘째, 앞서 살펴본 신중년의 특징에서도 알 수 있듯이, 권고 퇴직을 할 경우 평균 은퇴 연령이 50대 초반이기 때문이다. 더불어 학력과 경제수준, 겪은 생애에서 유사성을 지니고 있는 집단을 발굴하여 일자리사업 활성화 방안 수립의 정책 효과를 높이기 위해 특정 연령대로 한정하는 것이다. 40대 중반의 은퇴자는 일자리사업의 참여 목적이 사회공헌 가치 실현 보다는 재취업에 더 적절한 것으로 보아 사회공헌형 일자리 활성화 방안 적용 대상으로 적합성이 떨어진다고 보았다.

따라서 만 50~70세 사이에서 경력 및 전문성을 활용하는 방향으로 추진되고 있는 일자리사업에 참여하는 대상자를 연구대상으로 삼고자 한다. 이들을 중심으로 설문조사 및 심층면접을 통하여 신중년의 특성을 파악하고 광주광역시에서 신중년 관련 사업을 추진하고자 할 때 어떤 범주의 연령대로 신중년을 호명하는 것이 적절한지 연구의 결과로 제시한다.

## 2) 사회공헌

그렇다면 사회공헌이 무엇이고, 어떠한 활동을 사회공헌활동으로 하는지 질문할 수 있다. 이 또한 신중년과 마찬가지로 저마다 제시하는 정의가 다르고 구현되는 사업에서도 다양한 형태로 나타나고 있다. 사회공헌활동은 공동체에 대한 헌신 또는 봉사이자 사회적 가치의 창출활동이라고 할 수 있다(이석환 외, 2022). 사회공헌의 가치를 담은 다양한 활동을 수행하고 있는 사회공헌센터에서도 사회공헌이 무엇인지 명확하게 제시하고 있지 않다. 다만 사회공헌센터가 하는 활동들의 특성을 살펴보면 비영리적 활동을 통한 사회문제 해결과 공동체적 가치 추구라고 볼 수 있다. 여기서 중요한 점은 공공의 가치를 위한 활동이 직업적 전문성을 바탕으로 해야 한다는 것과, 지속적 사회참여가 동반되어야 한다는 점이다(이석환 외, 2022). 따라서 경력과 전문성을 활용하면서도 사회적 활동을 이어나가고 싶어 하는 신중년을 대상으로 사회공헌활동에 참여하도록 한다면 사회공헌활동의 활성화와 함께 신중년 참여자 개인에게도 만족감을 줄 수 있을 것으로 보인다.

물론 사회공헌활동의 층위와 작동 방식은 사업마다, 기관마다 다를 수 있으며, 이를 받아들이는 참여자 입장에서도 사회공헌의 정도를 달리 받아들일 수 있다. 따라서 단순히 사회적 활동 전부를 사회공헌이라고 하기 보다는 참여자의 경력과 전문성을 활용하여 사

회적 가치를 만들어낼 수 있는 보다 고도화된 참여 방식으로의 지향이 필요하다. 따라서 본 연구에서는 신중년의 사회공헌형 일자리사업이 참여자의 경력과 전문성과 접목된 사업인지, 단순 일거리인지를 살펴보면서 신중년 사회공헌형 일자리사업의 방향성을 제시할 것이다.

### 3) 일자리사업

신중년의 사회공헌형 일자리사업을 활성화 하기 위해서 살펴볼 사업은 ‘신중년 경력형 일자리사업’, ‘신중년 사회공헌사업(광주광역시에서 시행하고 있는 사업명은 빚고을50+ 일자리사업이다)’, ‘사회서비스형 노인 일자리사업’이다. 세 가지 사업을 간단하게 살펴보면 다음과 같다.

〈표 1-3〉 신중년 경력형 일자리사업 개요

목적	“신중년 경력형 일자리 사업(이하 “경력형 사업”이라 함)”은 퇴직전문인력에게 지역사회가 필요로 하는 사회서비스 일자리를 제공하고 일 경험을 통해 민간일자리로의 이동을 지원하기 위한 사업
근거	<p>「고용정책기본법」제25조(청년·여성·고령자 등의 고용촉진의 지원)</p> <p>① 국가는 청년·여성·고령자 등의 고용을 촉진하기 위하여 이들의 취업에 적합한 직종의 개발, 직업능력개발훈련과정의 개설, 고용기회 확대를 위한 제도의 마련, 관련 법령의 정비, 그 밖에 필요한 대책을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 청년·여성·고령자 등의 고용촉진에 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.</p> <p>「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」제11조의4(고령자 고용촉진을 위한 사업)</p> <p>① 고용노동부장관은 고령자의 고용촉진을 위하여 다음 각 호의 사업을 할 수 있다.</p> <p>1. 고령자에게 적합한 사회적 일자리의 창출 (이하 생략)</p>
용어 정의	<ul style="list-style-type: none"> <li>· “신중년”이란 만 50세 이상 70세 미만인 사람을 말함</li> <li>· “경력형 일자리”라 함은 지방자치단체가 주관하여 제공하는 지역 내 사회서비스 등의 일자리로 일정 수준의 경력, 자격 등이 요구되는 일자리를 말함</li> <li>· “수행기관”이란 지방자치단체가 신중년 경력형 일자리 사업의 수행을 위하여 선정한 간접보조사업자 또는 위탁기관을 말함</li> <li>· “참여자”란 신중년 경력형 일자리 사업에 참여하는 신중년을 말함</li> <li>· 보조사업, 보조사업자, 보조금, 간접보조사업자 등은 「보조금법」에 따름</li> </ul>
추진체계	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 경력형 사업은 「지방자치법」에 따른 지방자치단체(이하 “자치단체”라 함)에 대한 보조사업으로 시행함</li> <li>- 보조사업자는 「보조금법」제16조에 따라 보조금의 교부 신청을 한 자치단체 중 같은 법 제17조제1항 각호를 충족한 자치단체 중에서 선정함</li> </ul>

자료: 고용노동부(2023a).

〈표 1-4〉 신중년 사회공헌 사업

목적	“신중년 사회공헌 사업(이하 “사회공헌 사업”이라 함)”은 신중년의 사회공헌 기회 제공을 지원하기 위하여 실시하는 보조사업
근거	신중력 경력형 일자리사업과 같음
용어 정의	<ul style="list-style-type: none"> <li>· “신중년”이란 만 50세 이상 70세 미만인 자를 말함</li> <li>· “사회공헌”이란 전문성과 경력을 활용하여 제공하는 비영리 영역에서의 공익적 사회 서비스로 봉사적 성격의 활동을 말함</li> <li>· “운영기관”이란 지방자치단체가 사회공헌 사업의 수행을 위하여 선정한 간접보조사업자 또는 위탁기관을 말함</li> <li>· “참여자”란 사회공헌 사업에 참여하는 신중년을 말함</li> <li>· “참여기관”이란 사회공헌 사업의 참여자가 사회서비스 등의 활동을 하는 기관 및 단체를 말함</li> <li>· 보조사업, 보조사업자, 보조금, 간접보조사업자 등은 「보조금법」에 따름</li> </ul>
추진체계	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사회공헌 사업은 「지방자치법」에 따른 지방자치단체(이하 “자치단체”라 함)에 대한 보조사업으로 시행함</li> <li>- 보조사업자는 「보조금법」 제16조에 따라 보조금의 교부 신청을 한 자치단체 중 같은 법 제17조 제1항 각 호를 충족한 자치단체 중 선정함</li> </ul>

자료: 고용노동부(2021).

〈표 1-5〉 노인 일자리사업(사회서비스형)

목적	어르신이 활기차고 건강한 노후 생활을 영위할 수 있도록 다양한 일자리 및 사회활동을 지원('04년~, 노인복지법 제23조)				
사회 서비스형	내 용	대상	사업량 (천개)	월평균 시간	보수/지원내역 (활동개월)
	경력과 역량 활용하여 사회적으로 필요한 영역에 서비스 제공 (교육 시설 학습 보조 지원, 공공 행정 업무지원 등)	만65세 이상 (일부 60세)	80	60 (3시간, 20일)	월 71.2만 원 (10개월)
추진체계	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 예산: 지자체보조(서울 30%, 지방 50%), 민간경상보조(국비 100%)</li> <li>전국 1,300개 수행기관이 평균 585개 일자리 담당('22)</li> <li>· 수행기관: 노인복지관(279개)·대한노인회(205개)·노인일자리지원기관(194개)·지자체(138개) 등</li> </ul>				

자료: 보건복지부(2023).

세 일자리사업은 신중년의 사회공헌활동 지원이라는 공통점을 보이고 있다. 참여 가능 대상은 사회서비스형 일자리사업의 경우 만 65세 이상부터이지만 일부 세부사업의 경우 60세도 가능하다. 더욱이 사회서비스형 일자리사업은 경력과 전문성을 활용하여 사회공헌활동을 하도록 설계되어 있다는 점에서 노인 일자리사업이지만 신중년 사회공헌형 일자리사업으로 연구대상에 포함하여 살펴볼 수 있다.

물론 사회공헌 정도에 따라 공익형 노인 일자리사업도 연구대상에 포함시켜야 한다고 볼 수도 있다. 그러나 공익형 일자리사업은 참여자의 경력 및 전문성을 바탕으로 사업 대상을 선별하지 않고 있으며 단순 일거리 위주의 세부사업이 주로 수립되어 있기 때문에 신중년의 전문성 활용 욕구를 충족시켜주지 못하는 사업이다. 뿐만 아니라 참여 가능

연령 또한 만 65세 이상이기 때문에 연구대상으로 설정한 신중년 범위에서 일부만 들어  
가 연구대상으로 포함시키기에는 부적절 하다. 따라서 본 연구에서 살펴볼 신중년 사회  
공헌형 일자리 사업은 앞서 제시한 세 가지이며, 뒤이어 광주광역시에서의 사업 추진 현  
황을 살펴면서 더욱 자세히 검토할 것이다.

〈표 1-6〉 노인 일자리사업(공익형)

유 형	내 용	대상	사업량 (천개)	월평균 시간	보수/지원내역 (활동개월)
공익활동형	지역사회 공익 증진을 위한 사회참여활동 (老老케어보육시설 봉사, 공공의료 복지시설 등)	기초연금 수급자	608	30 (3시간, 10일)	월 27만 원 (11개월)

자료: 보건복지부(2023).

## 2. 연구방법

### 1) 문헌연구

본 연구는 먼저 선행연구 검토를 통해 신중년 사회공헌형 일자리사업의 효과성 및 현  
황, 신중년 정책 욕구 실태, 노인 일자리사업 평가, 해외 및 타 지자체 사례 등을 살펴본  
다. 주로 한국노인인력개발원, 서울시 50+재단, 한국고용정보원 등 신중년 및 노인 일자  
리사업에 관한 정책연구를 주도하고 있는 기관의 보고서를 검토한다.

### 2) 자문회의

문헌을 통해 신중년 사회공헌형 일자리사업을 검토하는 것과 함께, 학계 전문가, 민간  
단체 전문가, 정책 담당자 등을 통해 활성화 방안 모색을 위한 의견을 수렴한다. 특히 각  
구별 시니어클럽 및 빚고을 50+센터 등 관련 기관 실무자, 광주광역시 베이비부머 세대  
실태 조사 연구를 수행한 경험이 있는 연구자와 자문회의를 통해 광주광역시 신중년 일  
자리사업의 실태를 파악하고 지역적 특성을 확인할 수 있다.

### 3) 초점집단면접(FGI) 및 심층면접

문헌연구, 자문회의와 함께 신중년 일자리사업에 참여하고 있는 신중년을 대상으로 F  
GI 및 심층면접을 진행하여 당사자의 목소리를 듣는다. 이들과의 면접을 통해 참여자가  
받아들이는 사업의 장단점, 개선점, 정책 욕구의 측면을 더욱 자세하게 파악할 수 있다.

FGI 및 심층면접 참여자는 연령, 성별로 고르게 분포될 수 있도록 모집한다. 더불어 원활한 대화를 이끌어 내기 위해 같은 수행기관에서 일자리사업에 참여하고 있는 신중년을 묶어 그룹을 형성하도록 한다. 뿐만 아니라 참여하고 있는 세부사업별 특성과 차이를 파악하고자 최대한 다양한 유형의 세부사업 참여자가 면접에 응할 수 있도록 한다. 반구조화된 질문지를 바탕으로 면접을 진행하면서 각자 참여하고 있는 사업에 대해서도 듣지만, 신중년이 생각하고 있는 일자리사업에 대한 소감과 은퇴 후 마음가짐 등 추상적 영역에 대해서도 파악하고자 한다.

#### 4) 설문조사

FGI 및 심층면접과 함께 설문조사를 통해서도 일자리사업에 참여하고 있는 신중년의 일자리사업에 대한 평가 정도와 정책 욕구 등을 파악해보고자 한다. 조사 대상은 만 50~70세 사이의 신중년 사회공헌형 일자리사업에(신중년 경력형 일자리사업, 빚고을50+일자리사업, 사회서비스형 노인 일자리사업) 참여하고 있는 신중년 300명이다. 설문조사 과정에서 지역적 편중이 조사 결과를 왜곡할 수 있기 때문에 기관 및 지역별 조사할당을 하였으며, 할당 분포 정도는 아래의 <표 1-7>과 같다.

<표 1-7> 사업관련 기관별 조사할당분포

기관명	할당표집 인원(명)
전체	300
빚고을50+센터	110
빚고을노인건강타운	20
효령노인복지타운	20
동구시니어클럽	30
서구시니어클럽	30
남구시니어클럽	30
북구시니어클럽	30
광산구시니어클럽	30

조사 방법은 직접 설문에 응답하는 자기기입식 방식으로 진행한다. 일자리사업의 특성상 파견기관에서 설문하는 것이 일자리사업 수행에 지장을 초래할 수 있기 때문에 참여자가 수행기관에 모여 교육을 듣는 일정을 활용하여 설문을 진행한다. 일자리사업 참여자를 모아서 설문 진행하기가 용이하지 않은 수행기관에서는, 수행기관이 연구진을 대신하여 사전배포를 통해 회수해주는 방식으로 설문조사를 한다. 주된 조사내용은 설문 응

답자의 인구사회학적 특성을 파악하기 위한 인적 사항, 경제적 특성, 일자리 참여현황, 일에 대한 의미와 현재의 삶 등 크게 4개로 구분하여 진행한다. 이에 따라 총 8개 기관 목표 인원 300명 대비 306명이 응답에 참여 했으며 기관별 참여 현황은 아래와 같다.

〈표 1-8〉 조사대상 기관별 조사참여 현황

기관명	할당표집 인원(명)	조사참여 인원(명)	달성률(%)
전체	300	306	102.0
빛고을50+센터	110	94	85.5
빛고을노인건강타운	20	20	100.0
효령노인복지타운	20	24	120.0
동구시니어클럽	30	36	120.0
서구시니어클럽	30	32	106.7
남구시니어클럽	30	41	136.7
북구시니어클럽	30	31	103.3
광산구시니어클럽	30	28	93.3

설문 응답 중에는 만 50~70세를 벗어나 70세 이상인 응답자가 73명이 되었다. 70세 이상의 응답자가 포함된 이유는 설문조사방식 때문이다. 세부사업별로 설문 응답자가 수행기관에 모여 설문에 참여하는 상황에서 일부의 응답자를 연령을 이유로 배제할 수 없었다. 다만 70세 이상의 응답자가 대부분 71세를 전후하여 신중년 사회공헌형 일자리사업에 참여한 적이 있으며, 현재도 사회서비스형 노인 일자리사업에 참여하고 있기 때문에 이들의 응답도 유의미한 결과를 내포하는 것으로 보았다.

### 3. 연구 추진체계

〈표 1-9〉 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화 방안 연구 추진체계

추진단계		추진내용		추진결과
1단계	연구기획	연구진 구성, 착수연구심의	-연구방향성 수립 및 연구내용 타당성 검토	연구 추진
2단계	문헌고찰	선행연구 및 보고서 분석	-일자리사업 현황 분석 -타 지자체 추진 사업 분석 -해외사례 검토	신중년 사회공헌형 일자리사업 발전 정도 파악
3단계	조사연구	전문가 자문	-광주광역시 일자리사업 수행기관, 연구자 등 의견수렴	실태파악 및 개선방안 파악
		사회조사	-설문조사 및 분석 -FGI, 심층면접 및 분석	
		중간연구심의	-사회조사 결과 분석을 통한 정책제언 과제 도출	
4단계	정책제언 수립	정책제언 연구	-일자리사업 재정의, 체계 재정립	활성화 방안 및 세부사업 도출
		정책제언 자문	-전문가 자문결과 보고서 반영	
5단계	보고서 작성	최종연구심의	-연구보고서 수정	연구보고서 발간 및 정책제언 환류
		보고서 발간	-최종연구 심의내용 반영	

자료: 박경하 외(2022)의 추진체계를 참고하여 재구성.



---

# 2

---

## 광주광역시 신중년 및 사회공헌형 일자리사업 현황

---

- 제1절 광주광역시 신중년 현황
- 제2절 신중년 사회공헌형 일자리사업 현황
- 제3절 시사점



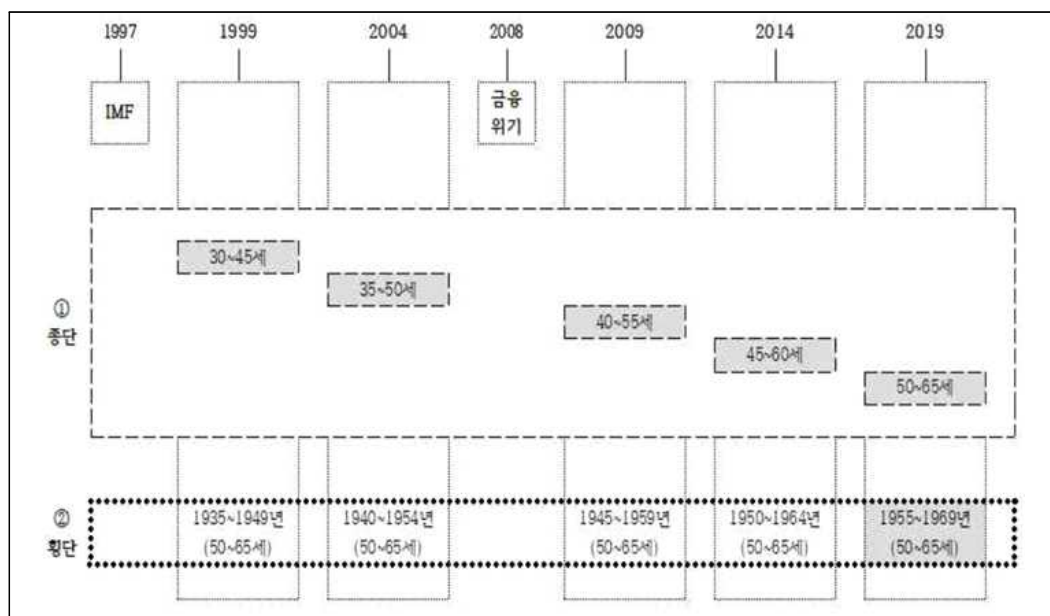
# 2

## 광주광역시 신중년 및 사회공헌형 일자리사업 현황

### 제1절 광주광역시 신중년 현황

#### 1. 신중년의 인구 특성

신중년의 인구 특성을 [그림 2-1]을 통해 종적, 횡적 기준에 따라 확인할 수 있다. 아래 그림에서는 2019년을 기준으로 하여 살펴보고 있지만, 다가올 2024년을 기준으로 하여 연구대상인 50~70세로 변경하면 횡적 기준은 1954~1974년에 태어난 집단을 최근의 신중년이라고 할 수 있다. 이들은 전쟁 직후 태어나 한국사회의 급격한 발전과 생애를 함께 했다.



자료: 이진우(2022).

[그림 2-1] 50+세대의 종적, 횡적 기준

〈표 2-1〉 연령대별 인구 비율

(단위: %)

구분	연도									
연령대	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
15세 미만	15.4	15.0	14.5	14.1	13.7	13.4	13.1	12.8	12.5	12.2
15-29세	20.3	19.9	19.6	19.4	19.3	19.1	18.9	18.6	18.3	17.9
30-44세	25.4	25.1	24.7	24.0	23.4	22.7	22.1	21.6	21.1	20.8
중년층 (45-54세)	16.8	16.9	17.1	17.1	17.0	17.0	16.9	17.1	17.1	17.0
베이비붐 (55-64세)	10.9	11.4	11.9	12.6	13.4	14.3	14.8	15.2	15.6	15.8
고령층 (65세 이상)	11.2	11.7	12.2	12.7	13.1	13.5	14.2	14.8	15.5	16.4
중고령층 (45세 이상)	39.0	40.0	41.2	42.4	43.6	44.8	45.9	47.0	48.1	49.1
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 안준기(2022).

신중년은 〈표 2-1〉에서 확인할 수 있듯이, 해마다 차지하고 있는 인구 비율이 증가하고 있으며, 2020년 기준 중고령층은 49.1%에 이른다. 광주광역시의 신중년 인구 또한 42만 여명(약 30.0%, 23년 말 기준)으로 지속적인 증가세가 예상된다. 광주광역시 인구구조의 변화를 살펴보면 2025년 중위연령이 45.2세에서 2050년 56.2세로 고령화가 심화됨을 확인할 수 있다. 이러한 신중년 인구의 증가는 주된 일자리 퇴직 연령이 약 49세이고 은퇴 희망 연령은 약 73세인 상황에서(통계청, 2023), 신중년 일자리사업 활성화의 필요성을 높인다.

〈표 2-2〉 광주광역시 연령별 인구

(단위: 명, %)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023
수	광주	1,459,336	1,456,468	1,450,062	1,441,611	1,431,050	1,424,305
	0~4세	57,971	53,932	48,770	45,349	42,499	40,321
	5~9세	73,306	72,587	70,922	68,716	64,478	62,373
	10~14세	75,844	74,518	75,106	75,021	74,173	73,514
	15~19세	96,043	89,913	82,038	77,383	76,684	75,093
	20~24세	111,295	108,958	107,097	103,128	96,222	92,878
	25~29세	94,448	98,490	102,278	103,344	102,397	101,207
	30~34세	85,102	83,055	82,132	84,397	87,822	89,190
	35~39세	115,318	109,888	103,735	96,792	89,595	85,839
	40~44세	115,246	113,414	113,951	114,283	114,453	115,124
	45~49세	131,145	131,152	126,916	121,884	118,287	114,991
	50~54세	119,457	122,103	124,383	126,905	127,993	128,123
	55~59세	111,827	111,177	109,439	108,859	109,886	110,954
	60~64세	85,148	91,802	97,629	102,259	103,591	105,713
	65~69세	60,133	61,567	66,155	69,865	73,741	76,780
	70~74세	48,017	51,083	53,570	54,408	55,443	55,409
	75~79세	38,983	39,612	39,971	40,139	40,626	42,095
	80~84세	23,763	25,281	26,441	28,532	31,601	31,868
	85~89세	11,157	12,193	13,230	14,104	15,081	16,031
	90~94세	3,737	4,324	4,787	4,994	5,215	5,467
	95~99세	1,025	1,020	1,088	1,072	1,090	1,116
	100세 이상	371	399	424	177	173	219
비율	광주	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	0~4세	4.0	3.7	3.4	3.1	3.0	2.8
	5~9세	5.0	5.0	4.9	4.8	4.5	4.4
	10~14세	5.2	5.1	5.2	5.2	5.2	5.2
	15~19세	6.6	6.2	5.7	5.4	5.4	5.3
	20~24세	7.6	7.5	7.4	7.2	6.7	6.5
	25~29세	6.5	6.8	7.1	7.2	7.2	7.1
	30~34세	5.8	5.7	5.7	5.9	6.1	6.3
	35~39세	7.9	7.5	7.2	6.7	6.3	6.0
	40~44세	7.9	7.8	7.9	7.9	8.0	8.1
	45~49세	9.0	9.0	8.8	8.5	8.3	8.1
	50~54세	8.2	8.4	8.6	8.8	8.9	9.0
	55~59세	7.7	7.6	7.5	7.6	7.7	7.8
	60~64세	5.8	6.3	6.7	7.1	7.2	7.4
	65~69세	4.1	4.2	4.6	4.8	5.2	5.4
	70~74세	3.3	3.5	3.7	3.8	3.9	3.9
	75~79세	2.7	2.7	2.8	2.8	2.8	3.0
	80~84세	1.6	1.7	1.8	2.0	2.2	2.2
	85~89세	0.8	0.8	0.9	1.0	1.1	1.1
	90~94세	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4
	95~99세	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
	100세 이상	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

주: 1. 주민등록 연령별 인구통계는 주민등록 신고에 따른 것으로 실제 연령과는 차이가 있을 수 있음.

2. 비율=(해당 연령의 인구 수/광주 총 인구 수)\*100.

3. 국가통계포털(kosis), 행정안전부 「주민등록인구현황」 연도별 12월 기준, 2023년은 7월 기준 (검색일: 2023.11.14.).

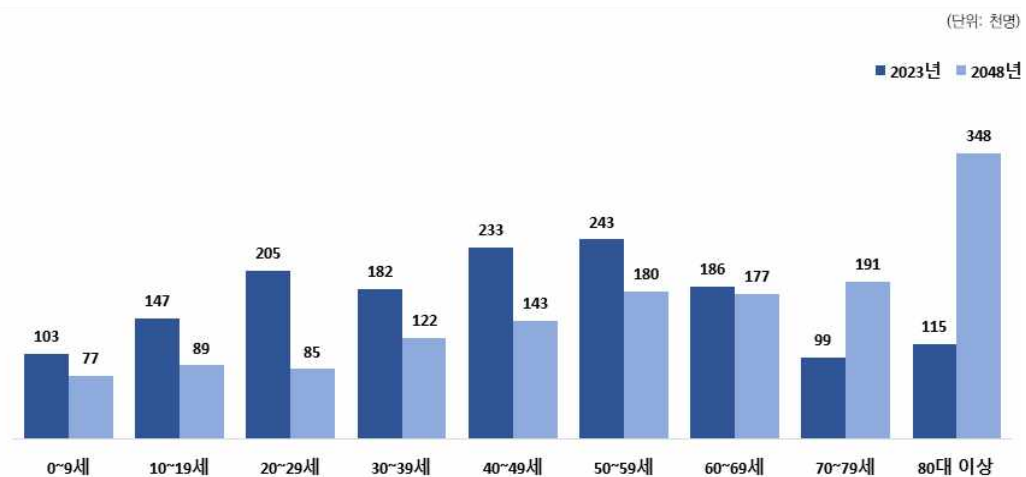
자료: 광주광역시사회서비스원(2023)의 자료를 재인용.

〈표 2-3〉 광주광역시 인구구조의 변화

(단위: 명, %, 세)

구분		2025	2030	2035	2040	2045	2050
총인구(명)		1,439,236	1,401,078	1,364,974	1,323,136	1,272,392	1,213,098
남자(명)		713,866	694,370	675,872	654,928	629,947	600,890
여자(명)		725,370	706,708	689,102	668,208	642,445	612,208
성비		98.4	98.3	98.1	98.0	98.1	98.2
인구 (명)	0-14세	161,628	131,337	123,716	129,196	127,502	117,172
	15-64세	1,016,638	950,812	866,065	770,234	695,511	634,292
	65세 이상	260,970	318,929	375,193	423,706	449,379	461,634
구성비 (%)	0-14세	11.2	9.4	9.1	9.8	10.0	9.7
	15-64세	70.6	67.9	63.4	58.2	54.7	52.3
	65세이상	18.1	22.8	27.5	32.0	35.3	38.1
총부양비		41.6	47.4	57.6	71.8	82.9	91.3
유소년부양비		15.9	13.8	14.3	16.8	18.3	18.5
노년부양비		25.7	33.5	43.3	55.0	64.6	72.8
노령화지수		161.5	242.8	303.3	328	352.4	394
중위연령 (세)	전체	45.2	48.3	50.8	52.7	54.4	56.2
	남자	44.0	46.9	49.1	50.8	52.7	54.7
	여자	46.5	49.7	52.5	54.6	56.3	57.9

- 주: 1. 인구추계는 인구변동요인에 대한 특정 가정이 장래에 실현된다면 나타날 결과를 계산한 수치이므로, 실제 실현되는 인구와는 다를 수 있음.  
 2. 성비는 여자 100명당 남자수를 의미함.  
 3. 총부양비는 유소년부양비와 노년부양비의 합. 유소년부양비는 생산연령인구(15~64세) 100명에 대한 유소년인구(0~14세)의 비, 노년부양비는 생산연령인구(15~64세) 100명에 대한 고령인구(65세이상)의 비를 의미함.  
 4. 노령화지수는 유소년인구(0~14세) 100명에 대한 고령인구(65세이상)의 비를 의미함.  
 5. 국가통계포털(kosis), 통계청 「장래인구추계」 (검색일: 2023.8.21.).  
 자료: 광주광역시사회서비스원의(2023)의 자료를 재인용.



자료: 광주광역시(2022a)의 자료를 재인용.

[그림 2-2] 광주광역시 연령별 장래인구추계

〈표 2-4〉 광주광역시 연령별 장래인구추계

(단위: 명)

구분		2023년	2028년	2033년	2038년	2043년	2048년
광 주	계	1,455,617	1,415,760	1,379,519	1,341,019	1,293,613	1,237,990
	0~9세	103,382	78,789	81,139	89,153	85,088	76,865
	10~19세	146,731	133,778	103,602	79,465	81,784	89,244
	20~29세	204,719	164,771	146,013	134,996	106,662	84,760
	30~39세	182,456	192,151	178,938	146,336	130,984	122,237
	40~49세	232,939	204,371	180,704	187,789	174,547	143,182
	50~59세	242,932	237,514	219,943	194,442	173,466	180,030
	60~69세	186,023	207,579	217,045	212,161	197,885	176,507
	70~79세	98,778	125,006	164,551	184,414	194,324	191,375
	80대 이상	115,314	143,602	175,168	224,526	297,746	347,580
전 국	계	51,558,034	51,300,095	51,018,619	50,524,704	49,551,362	48,093,212
	0~9세	3,399,322	2,603,698	2,739,386	3,073,596	2,991,523	2,747,710
	10~19세	4,568,290	4,316,092	3,395,849	2,614,877	2,748,764	3,079,348
	20~29세	6,476,806	5,403,190	4,888,701	4,638,486	3,732,571	2,960,660
	30~39세	6,806,073	7,034,795	6,555,668	5,464,742	4,948,949	4,700,350
	40~49세	7,977,286	7,360,948	6,752,431	6,976,163	6,503,182	5,417,209
	50~59세	8,578,118	8,390,044	7,938,042	7,339,544	6,748,672	6,984,088
	60~69세	7,525,799	8,118,404	8,299,306	8,150,999	7,748,550	7,184,283
	70~79세	3,883,720	5,199,930	6,888,398	7,489,309	7,748,713	7,655,564
	80대 이상	4,685,240	5,745,988	7,121,676	9,553,976	12,760,876	14,728,000

주: 통계청, '시도별 장래인구추계'.

자료: 광주광역시(2022a)의 자료를 재인용.

## 2. 신중년의 사회경제적 특성

신중년의 사회경제적 특성을 파악하기 위해서 교육수준과 고용 현황을 살펴볼 수 있다. 아래의 <표 2-5>에서 제시하는 것처럼 연령대별 교육수준을 살펴보면 중년층 이상 집단에서 2015년 대비 2020년에 고학력 집단이 증가한 것으로 볼 수 있다. 이는 신중년의 사회경제적 특성 중 하나로 이전 세대에 비해 고학력자가 차지하는 비중이 크다.

같은 신중년 집단에 속한다 할지라도 시기에 따른 학력 격차가 발생하고 있음을 <표 2-6>을 통해서도 확인할 수 있다. 2011년 기준 1차 베이비부머 세대에 비해 2021년 기준 2차 베이비부머 부터 학력이 더 높음을 확인할 수 있다.

이러한 신중년의 고학력 특성을 고려할 때 이들을 위한 일자리는 단순한 일거리 중심이 아닌, 전문성을 발휘할 수 있는 일자리를 통해 다양한 활동 참여 욕구를 수용할 수 있을 것으로 보인다.

<표 2-5> 중고령층(45세 이상) 교육수준별 비율

(단위 : %)

구분		년도		변화 (2020-2015)
연령대	교육수준	2015	2020	
중·고령층 (45세 이상)	중졸이하	40.3	33.9	-6.4
	고졸	37.7	38.6	0.8
	초대졸 이상	22.0	27.6	5.6
중년층 (45-54세)	중졸이하	14.2	6.3	-7.9
	고졸	51.1	48.4	-2.6
	초대졸 이상	34.7	45.3	10.5
베이비 붐 (55-64세)	중졸이하	43.2	31.3	-11.8
	고졸	38.5	43.4	4.8
	초대졸 이상	18.3	25.3	7.0
고령층 (65세 이상)	중졸이하	71.9	66.0	-5.9
	고졸	19.3	23.2	3.8
	초대졸 이상	8.8	10.8	2.1

주: 통계청(2015, 2020, 경제활동인구조사).

자료: 안준기 외(2021)의 자료를 재인용.



〈표 2-6〉 1차 베이비부머와 2차 베이비부머의 최종 학력 비교(2011vs2021)

(단위 : 명, %)

구분	1차 베이비부머(2011)		2차 베이비부머(2021)	
	빈도	비중	빈도	비중
초졸이하	1,147,675	16.0	323,327	3.8
중졸	1,679,120	23.5	802,986	9.4
고졸	2,931,079	41.0	4,246,717	49.7
초대졸	287,259	4.0	719,136	8.4
대졸	920,422	12.9	2,089,547	24.5
대학원졸	188,842	2.6	358,358	4.2
합계	7,154,397	100.0	8,540,071	100.0

주: 통계청(2011, 2021, 경제활동인구조사 고령자부가조사 원자료, 통계청 MDIS 다운로드).

자료: 안준기 외(2021)의 자료를 재인용.

학력의 측면과 마찬가지로 신중년의 경제활동 상태를 파악하여 이전 세대와는 다른 특성 또한 발견할 수 있다. 〈표 2-7〉을 살펴보면 중년층의 경제활동 참가율은 2011년 대비 2020년과 유사한 모습을 보인다. 그런데 베이비붐 집단의 경제활동 참가율을 살펴보면 2011년에 비해 2020년에 약 5% 정도 증가했음을 확인할 수 있다. 고령층의 증가세 또한 비슷하게 나타나고 있다. 이는 신중년과 노인 집단이 주된 일자리 은퇴 이후에도 경제활동을 중단하는 것이 아니라 지속하려는 움직임이 더욱 강화되고 있음을 보여준다.

〈표 2-7〉 중고령 연령층별 경제활동 참가율(2011-2020)

(단위 : %)

구분	연도									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
중고령층 (45세 이상)	60.2	60.8	61.2	62.1	62.0	61.8	62.2	61.9	62.0	61.5
중년층 (45-54세)	78.2	78.7	79.2	80.4	80.8	80.7	81.3	81.0	80.6	79.2
베이비붐 (55-64세)	63.7	64.7	65.8	67.4	67.9	68.1	69.1	68.8	68.9	68.8
고령층 (65세 이상)	29.7	30.7	31.2	31.8	31.1	31.3	31.5	32.2	34.0	35.3

주: 통계청(경제활동인구조사).

자료: 안준기 외(2021)의 자료를 재인용.

〈표 2-8〉 중·고령 연령층별 고용률(2011~2020)

(단위 : %)

구분	연도									
연령계층별	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
중·고령층 (45세 이상)	58.9	59.5	60.0	60.7	60.5	60.4	60.7	60.2	60.3	59.6
중년층 (45~54세)	77.6	77.2	77.8	78.7	79.1	79.1	79.7	79.1	78.7	77.2
베이비 붐 (55~64세)	62.2	63.1	64.4	65.8	66.0	66.2	67.5	66.8	66.9	66.6
고령층 (65세 이상)	29.1	30.1	30.7	31.1	30.4	30.6	30.6	31.3	32.9	34.1

주: 통계청(경제활동인구조사).

자료: 안준기 외(2021)의 자료를 재인용.

신중년 및 노인 세대의 일자리 참여는 〈표 2-8〉을 통해서도 확인할 수 있다. 신중년 및 노인 집단의 고용률은 2011년에 비해서 2020년 약 4%정도 증가했다.

다만 여기서 함께 고려해야 할 부분은 고학력일수록 평균 근속 기간이 증가해 있다는 특징이다. 이는 고학력·전문직의 비중이 높아지고 있는 신중년의 특성으로 주된 일자리 에 재직하고 있을 경우 노동시장의 내부자로 속해 있으면서 안정적인 노동환경을 보장받고 경제적 여건도 좋은 편에 속했을 것이다. 이 때문에 이들이 은퇴 후 일자리사업에 참여한다고 했을 때, 경력 및 전문성을 활용하는 측면에서 사회공헌적 성격의 일자리사업을 추진한다 할지라도 수당이 높게 지급되어야 하는가에 대해 적절성을 논의해볼 수 있다. 경제적 여건이 다른 저소득층에 비해 좋은 상황이라면, 전문성을 활용한다는 이유로 다른 일자리사업보다 수당을 높게 지급 받았을 때 복지의 역진성 문제가 제기될 수 있다. 이는 노동시장의 이중화가 복지의 이중화로 연결되도록 하게 된다. 따라서 신중년 사회공헌형 일자리사업은 소득보전과 사회공헌활동 중 어떤 부분을 더 강조해야 하는지 소득격차에 따른 개인맞춤형 일자리 선택을 중심으로 논의를 전개해 나갈 수 있다.

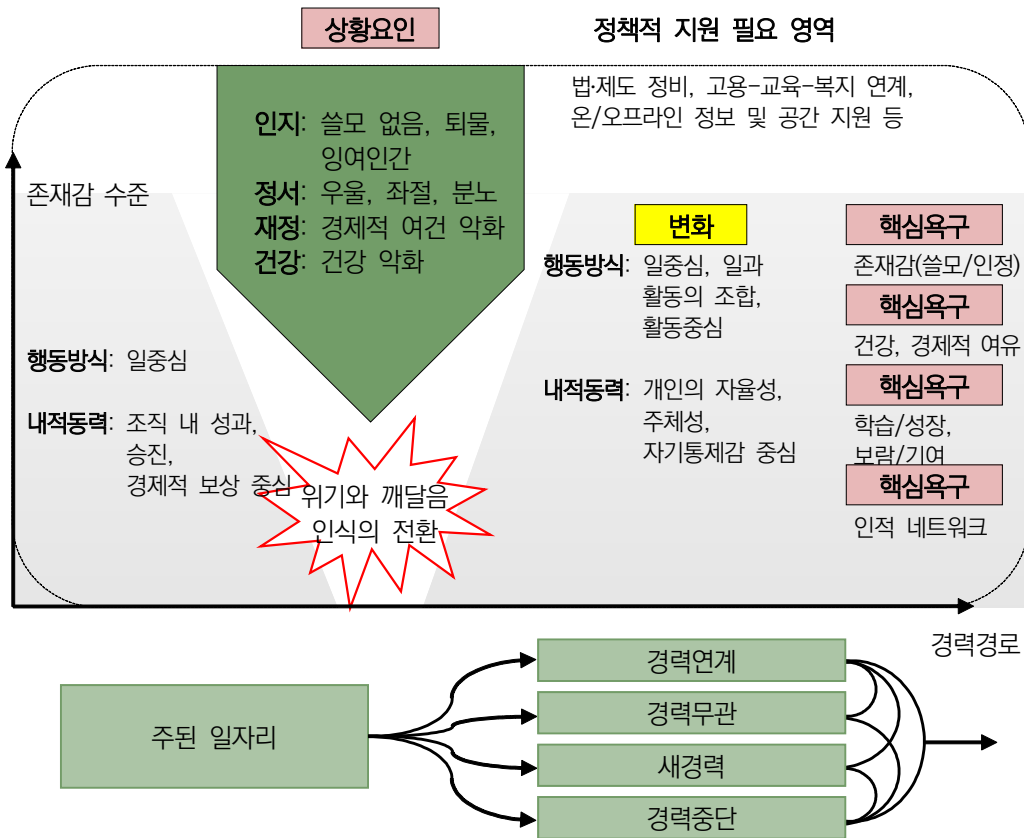
〈표 2-9〉 베이비붐 세대(55-64세) 가장 긴 일자리 평균 근속기간 및 재직 여부

(단위 : %)

구분		사례수(명)	평균근속 기간	재직 여부		계
				예	아니오	
전체		7,843,006	15.6	36.3	63.7	100.0
성별	남	3,967,110	19.3	40.7	59.3	100.0
	여	3,875,897	11.8	31.8	68.2	100.0
교육 수준	중졸이하	2,444,673	14.2	33.8	66.2	100.0
	고졸	2,409,594	14.6	35.3	64.7	100.0
	전문대졸 이상	1,988,739	19.0	41.2	58.8	100.0

주: 통계청(2020, 경제활동인구 고령자 부가조사).  
 자료: 안준기 외(2021)의 자료를 재구성 및 재인용.

### 3. 신중년의 생애전환기, 사회심리적 특성



자료: 김은석 외(2019).

[그림 2-3] 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로와 삶의 변화

일을 통해 자신의 가치, 자존감을 확인해오던 신중년은 주된 일자리에서 은퇴하게 되었을 때 쓸모없는 존재로 스스로를 생각하게 되면서 정서적 좌절을 겪게 된다(김은석·심우정·이로미·이지연·강옥희·송스란·유애영, 2019). 신중년이 참여해왔던 주된 일자리는 단순히 소득보전을 위한 도구가 아니라 자신의 사회경제적 지위이자 자신을 나타내는 증표인 것이다(Burtler, 1975; Burgess, 1960; Pampel, 1979, 김은석 외, 2021에서 재인용). 신중년은 일을 통해 사회적 교류를 이어나가고 있지만, 퇴직 후 사회적 관계가 단절되는 경험을 함으로써 육체적·정신적 건강의 악화를 느끼기도 한다(김은석·안준기·조성은·지은정·김진관·김민서·황기돈·전용일·박수경, 2021). 일 중심성이 높은 세대로서 일과 자신을 동일시하기 때문의 일의 소멸은 곧 자신의 소멸로 받아들이는 것이다(이석환 외, 2022). FGI 및 심층면접을 통해서도 신중년은 일자리사업에 참여하기 이전에 얼마간의 기간 동안 아무 일도 하지 않으면서 무기력해짐을 느꼈다고 했으며, 일자리사업에 참여한 이후 비로소 활력을 느끼는 삶으로 돌아갔음을 말했다. 이들에게 퇴직 후 일

자리사업 참여는 단절되었던 사회적 관계의 연결이자, 자기 존재의 회복인 것이다.

따라서 이들이 사회적 관계망을 이어갈 수 있고, 쓸모 있는 존재로서 자존감을 회복시키는 차원에서 일자리사업의 필요성이 증대된다. 사회참여를 할 수 있는 방향으로 일자리사업의 운영 방식이 수립되는 것만으로도 신중년의 퇴직 후 삶에 만족감을 줄 수 있는 것이다.

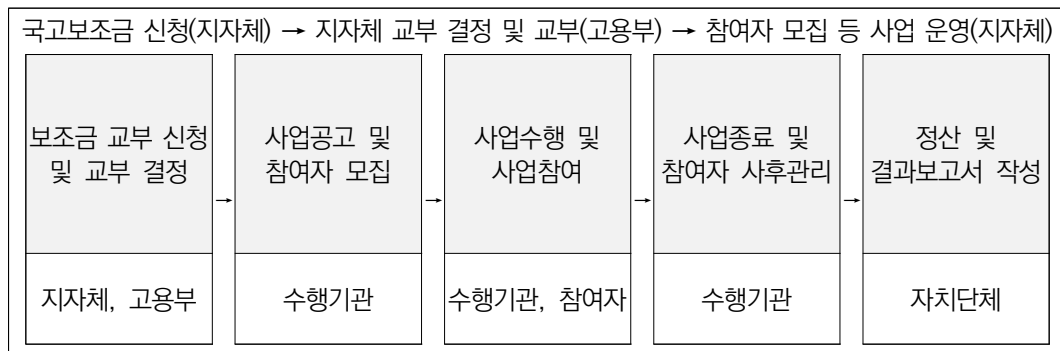
## 제2절 신중년 사회공헌형 일자리사업 현황

### 1. 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업

#### 1) 신중년 경력형 일자리사업

고용노동부는 신중년 사회공헌활동 지원의 일환으로 신중년 경력형 일자리사업을 추진하고 있다. 이는 재정지원 직접일자리이면서 노동시장이행형으로 재취업의 디딤돌로서 역할을 정하고 있다. 경력형 일자리사업인만큼, 신중년의 경력과 전문성을 활용할 수 있도록 설계되어 있는 특징이 있다. 아래의 <표 2-10>과 같이 지자체를 통해서 사업을 수행하도록 전달체계를 수립하고 있기 때문에 지자체의 지침에 따라 조금씩 운영방식에서 차이를 보이고 있다.

<표 2-10> 신중년 경력형 일자리사업 전달체계



자료: 고용노동부(2023b).

광주광역시의 경우 빛고를 50+센터를 중심으로 신중년 경력형 일자리사업을 수행하고 있다. 광주광역시에 거주하면서 만 50~70세 미만의 3년 이상 경력자 채용을 통해 일자리사업의 전문성을 갖추고자 하고 있다. 주요 세부사업으로는 찾아가는 양육 코칭 서비스와 사회서비스 안전지킴이 등을 수행하고 있으며 올해 사업 현황은 아래와 같다.

〈표 2-11〉 2023년 신중년 경력형 일자리 참여 현황(광주광역시)

사업명	사업내용	필요경력	운영기관	계획 인원	선발 인원	참여 인원	시급	주 근로 시간	사업 기간
빛고을 요리조리 코디	취약계층(장애인 등) 식생활·영양 컨설팅 및 조리서비스 지원	영양사·조리사 등 조리 관련 경력 3년 이상, 영양사·조리사 자격 소지자	(재)광주광역시 사회서비스원 빛고을노인건강타운	20	20	20	12,630 (매일 음식조리, 노동강도 높음)	30	1월~12월 (실근무3~10월 /8개월)
사회서비스 안전지킴이	사회복지담당자 맞춤돌봄서비스 생활지원사 등 사회서비스 가정·현장방문 동행	경찰·청원경찰·보안 (방호, 경비) 분야 경력 3년 이상	(재)광주광역시 사회서비스원 빛고을 50+센터	20	22	22	11,930 (광주형 생활임금 적용)	20	1월~12월 (실근무3~10월 /8개월)
찾아가는 양육코칭	산모, 양육자 대상 찾아가는 심리상담 및 양육코칭 서비스 지원	사회복지사·심리상담사· 보육교직원 등 경력 3년 이상, 사회복지사·베이비플래너 등 2급 이상 자격 소지자	(재)광주광역시 사회서비스원 빛고을 50+센터	20	22	22	13,000 (보육 및 교육, 상담, 복지 분야 전문가)	20	1월~12월 (실근무4~10월 /7개월)
명품강소기업 전문컨설팅	경영 마케팅 지식 재산 등 기업 맞춤형 컨설팅 및 문제해결 지원	경영분야 교수, 연구원, 산업체 간부급 등 관련분야 경력 3년 이상, 경영지도사	(재)광주테크노파크	3	3	3	15,000 (대학교수, 연구원 등 고도의 숙련자)	20	1월~12월 (실근무2~11월 /10개월)

자료: 광주광역시 내부자료.

## 2) 빚고을50+ 일자리사업

신중년 사회공헌사업은 신중년의 사회공헌 기회 제공을 지원하기 위하여 실시하는 보조사업을 의미한다. 이 때 신중년이란 만 50~70세 미만인 자를 말한다. 또한 사회공헌이란 전문성과 경력을 활용하여 제공하는 비영리 영역에서의 공익적 사회서비스로 봉사적 성격의 활동을 말한다. 사회공헌일자리 사업의 지원 내용(2021년 기준)은 참여수당, 활동 실비 등이 있다. 참여수당은 시간당 2천원이며, 활동실비는 1일 4시간 이상 활동시 교통비 일 3천원, 식비 일 6천원이 지급된다. 단, 참여 시간은 일 최대 8시간, 월 120시간, 연 480시간 이내로 제한되어 있다.

이러한 신중년 사회공헌사업은 2021년도 이후로 지자체로 이양되어 관리되고 있으며, 현재 광주광역시에서 빚고을50+ 일자리사업으로 수행되는 중이다. 참여 대상은 신중년 경력형 일자리사업과는 다르게 만 45~64세의 미취업 광주광역시 거주자로 하고 있다. 월 52시간(주 14시간) 이내, 연 260시간 이내로 활동에 참여할 수 있으며 활동비는 광주형 생활임금을 기준으로 받고 있다. 시 차원에서는 빚고을 50+센터가 주도하여 사업 수행을 담당하고 있으며, 각 자치구별로도 다양한 수행기관을 통해 운영되고 있다. 사업 추진체계와 2023년 사업 운영 현황은 아래의 표를 통해 확인할 수 있다.

〈표 2-12〉 빛고을50+ 일자리사업 기관별 역할 및 추진체계

단계	수행방법	비고
사업운영지침 수립·통보	○ 빛고을50+일자리사업 운영지침 수립·통보	광주시→수행기관(빛고을50+센터, 자치구)
↓		
사업계획수립	○ 빛고을50+일자리사업 계획 수립	수행기관
↓		
운영기관 모집	○ 빛고을50+센터·자치구(직접 추진) ○ 운영기관 공모 또는 컨소시엄 등	수행기관
↓		
신청	○ 운영기관은 수행기관에 운영기관 신청서 등을 제출	운영기관→수행기관
↓		
운영기관 선정·통보	○ 빛고을50+센터·자치구는 운영기관 선정 및 공문 발송	수행기관→운영기관
↓		
참여자모집	○ 운영기관은 홈페이지 등 활용하여 홍보	운영기관
↓		
신청	○ 참여자는 참여 신청서를 운영기관에 제출	참여자→운영기관
↓		
참여자 선발, 교육	○ 운영기관은 참여자 선발 및 활동에 필요한 교육 실시	운영기관 교육기관
↓		
사업실시	○ 참여자는 참여협약서를 작성하여 운영기관에 제출 ○ 빛고을50+일자리사업 운영 및 참여	참여자 운영기관
↓		
활동비 지급	○ 운영기관은 매월 참여자에게 활동비 지급	운영기관
↓		
사업 종료	○ 사업기간 만료 등에 따라 사업은 종료되며, 운영기관은 사업성과 등을 관할 자치구에 보고 ○ 자치구는 사업종료 후 2개월 내에 결과 보고	운영기관→수행기관→광주시
↓		
참여자 사후관리	○ 참여종료 후 사회적기업, 협동조합 등 창업동아리 운영 등 지원	운영기관

자료: 광주광역시(2022b).



〈표 2-13〉 2023년 빛고을50+ 일자리사업 추진 현황

자치구	운영기관	사업현황				참여자			
		구분	사업명	사업기간	사업내용	목표인원(명)	참여인원(명)		참여율(%)
	합계		23개 사업			421	441	93	345 104.8%
시	소계		6개 사업			289	301	83	216 104.2%
	빛고을50+센터	신규	맘편한광주 아이키움지원단	3월~7월(5개월)	어린이집 생태친화보육 프로그램(바깥놀이, 산책, 현장견학 등 야외활동) 진행 시 영유아 준비보조 및 정리, 케어를 통한 안전사고 예방 도우미 활동 지원 및 대체교사 지원	60	62	0	62 103.3%
	빛고을50+센터	신규	50+문화시설지원단	4월~8월(5개월)	문화시설, 박물관, 미술관, 도서관 소장품 및 관련 자료 정리 및 학예보조 등 해설지원	25	28	6	22 112.0%
	빛고을50+센터	신규	운영지원이음파트너	5월~9월(5개월)	경로당 등 행정지원이 필요한 기관에 배치 활동지원 회계처리 분야 및 비품 관리, 운영 관리 등 행정 지원	60	62	26	34 103.3%
	빛고을50+센터	신규	골재도시광주 온라인홍보지원단	6월~10월(5개월)	소상공인 업체의 제품이나 서비스를 홍보 및 온라인 홍보마케팅 활동	55	67	16	51 121.8%
	빛고을50+센터	신규	전통시장 안전서포터즈	7월~11월(5개월)	화재예방, 시설안전, 보안점검, 사고예방 등 활동 지원 및 행사 지원 (캠페인 병행)	49	44	17	27 89.8%
	빛고을50+센터	신규	무등산재난안전지원단	7월~11월(5개월)	저지대·고지대 순찰, 안전한 산행문화 및 위험물 제거 등 환경 조성 지원, 불법·무질서 행위(취사, 흡연 등) 예방에 관한 업무 등	40	38	18	20 95.0%
동구	소계		4개 사업			20	19	0	19 95.0%
	동구(인문도시정책과)	신규	동구 장애인 평생교육 학습매니저 인력 지원	3월~7월(5개월)	장애인 학습자의 프로그램 참여 유도, 진행보조, 학습자 관리 및 상담 등 지원	2	2		2 100.0%
	동구(인문도시정책과)	계속	작은도서관 활동가 운영	5월~10월(5개월)	인력 부족으로 비정기적으로 개관하는 작은도서관 지원(도서 정리, 장서 DB 구축, 운영자 교육 등 수행)	2	2		2 100.0%
	동구(마을자치과)	계속	마을사랑채 운영지원단	3월~12월(10개월)	복지분야 경력자의 주민복지 프로그램 보조 및 마을사랑채 관리 운영	8	8		8 100.0%
	동구(보건소 건강정책과)	계속	동구 건강도시 활동단	3월~11월(상하반기4개월씩)	건강도시 교육, 홍보, 건강요구도 조사, 도심건강길 등 지역 내 건강위험요인 파악	8	7		7 87.5%

서구	소계		5개 사업			33	36	2	33	109.1%
	광주서구시니어클럽	계속	도서관관리매니저	4월~12월(9개월)	서구 관내 도서관 정보제공 및 도서관리	6	6	0	6	100.0%
	광주서구시니어클럽	계속	지역아동센터 돌봄지원단	4월~12월(9개월)	지역아동센터 아동돌봄 지원, 교육프로그램 강좌 보조	6	8	0	8	133.3%
	광주서구시니어클럽	계속	우리동네 보안관	4월~12월(9개월)	서부경찰서 연계 취약지역 방범활동 및 시설물 안전 관리	6	6	0	6	100.0%
	광주서구시니어클럽	계속	안녕서구 복지사각지대 발굴단	4월~12월(9개월)	기존 복지대상자 및 코로나19로 새롭게 사회적 위험에 놓인 대상자 발굴 지원	6	7	0	6	116.7%
	광주서구시니어클럽	계속	찾아가는 걷기교육	4월~12월(9개월)	주민 대상 바르게 걷기 교육 및 걷기동아리 활성화 지원	9	9	2	7	100.0%
남구	소계		1개 사업			20	20	4	16	100.0%
	(사)광주광역시 공동리봉사회	계속	찾아가는 문화예술단 및 마을활동가 운영지원	3월~11월(9개월)	경험과 전문성을 갖춘 문화예술인, 마을활동가 등의 활동 지원을 통한 공익적 사회서비스 제공 * 사업 홍보 및 참여자 모집	20	20	4	16	100.0%
북구	소계		5개 사업			51	58	3	55	113.7%
	대동문화재단	신규	광주미래유산지킴이 운영사업		멸실 위기에 놓인 광주의 미래유산 발굴 및 조사, 모니터링 활동 등	5	6	2	4	120.0%
	북구(소상공인지원과)	계속	찾아가는 금융상담실		현장밀착형 금융복지 실현을 위한 금융상담 서비스 제공	2	2	1	1	100.0%
	꿈나무사회복지관	계속	고독사예방 돌봄위기가구 안부살피기		돌봄위기가구에 대한 방문을 통한 안부 및 정서살피기 등	16	20		20	125.0%
	다눔	계속	찾아가는 놀이돌봄 운영		아동 양육가정 등에 놀이공백 해소와 건전한 놀이문화확산	12	13		13	108.3%
	농담	계속	여성심야귀가 동행단		여성·청소년(아동) 등 범죄 취약계층 안전귀가 서비스 지원	16	17		17	106.3%
광산구	소계		2개 사업			8	7	1	6	87.5%
	광산구(교육도서관과)	계속	평생학습 이음매니저 운영	3월~12월(10개월)	평생학습포털의 활성화 및 평생교육 학습 지원	3	7	1	6	233.3%
	광산구(기후환경과)	신규	장록습지 자연환경해설사 운영	7월~12월(6개월)	자연환경해설사와 함께하는 생태해설 프로그램 등 운영	5	0			0.0%

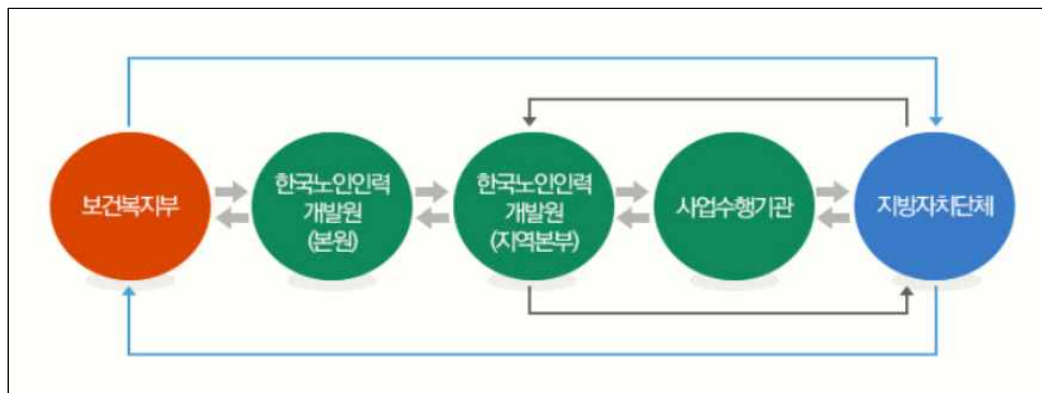
주: 11월 기준 <참여인원>→ '일모아시스템'에 입력된 인원 기재, 한번이라도 활동비 지급했다면 일모아시스템에 입력.

자료: 광주광역시 내부자료.

### 3) 사회서비스형 노인 일자리사업

또 다른 신중년 사회공헌형 일자리사업으로 사회서비스형 노인 일자리사업을 살펴볼 수 있다. 보건복지부를 통해 수행되는 재정지원 직접 일자리사업이며, 사회봉사·복지형 일자리사업이기도 하다. 노인일자리 및 사회활동 지원에는 공공형일자리(공익형), 민간형, 사회서비스형 등 다양한 일자리사업 형태가 있다. 그 중에서도 다른 사업과는 다르게 60세 이상이 참여할 수 있는 세부사업과 경력 및 전문성 활용을 지향하고 있는 특성 때문에 사회서비스형 노인 일자리사업을 신중년 사회공헌형 일자리사업의 하나로 다루었다. 월 평균 60시간을 일하고 10개월 간의 활동을 하는 사회서비스형 사업은 지자체와 수행기관 연계를 통해 운영된다.

광주광역시의 경우, 2022년 기준으로 2,083명이 사회서비스형 노인 일자리사업에 참여했다. 그러나 전반적인 노인 일자리사업은 단순 업무 위주의 활동이 여전히 크기 때문에 신중년의 경력 및 전문성을 활용할 수 있는 사회서비스형 일자리가 활성화 되어야 할 필요가 있다.



자료: 한국노인인력개발원 홈페이지.

[그림 2-4] 사회서비스형 노인 일자리사업 추진 체계

〈표 2-14〉 광주광역시 노인일자리 및 사회활동 지원사업 참여자 수

(단위: 명, %)

구분		합계	서비스 유형				성별	
			공익 활동형	사회 서비스형	시장형	취업 알선형	남	여
수	광주	34,367	29,604	2,083	1,825	855	10,069	24,298
	직속	737	679	20	38	0	393	344
	동구	3,997	3,470	215	167	145	1,153	2,844
	서구	6,823	5,984	379	357	103	1,927	4,896
	남구	8,221	7,204	522	332	163	2,446	5,775
	북구	8,079	6,883	526	530	140	2,351	5,728
	광산구	6,510	5,384	421	401	304	1,799	4,711
비율	광주	100.0	86.1	6.1	5.3	2.5	29.3	70.7
	직속	100.0	92.1	2.7	5.2	0.0	53.3	46.7
	동구	100.0	86.8	5.4	4.2	3.6	28.8	71.2
	서구	100.0	87.7	5.6	5.2	1.5	28.2	71.8
	남구	100.0	87.6	6.3	4.0	2.0	29.8	70.2
	북구	100.0	85.2	6.5	6.6	1.7	29.1	70.9
	광산구	100.0	82.7	6.5	6.2	4.7	27.6	72.4

주: 1. 노인일자리 및 사회활동 지원사업은 어르신이 활기차고 건강한 노후생활을 영위할 수 있도록 다양한 일자리·사회활동을 지원하여 노인 복지 향상에 기여함을 목적으로 함.

2. 참여자 수는 누적 참여자이며 직속기관의 경우 시 출연출자기관을 의미함.

3. 비율=(서비스 유형별 참여자수/전체 참여자 수)\*100, (성별 참여자 수/전체 참여자수)\*100.

4. 광주광역시 2022년 내부자료.

자료: 광주광역시사회서비스원(2023)의 자료를 재인용.

〈표 2-15〉 광주광역시 노인일자리 및 사회활동 지원사업 참여자 연령별 현황

(단위: 명, %)

구분		합계	65세 미만	65~70세 미만	70~75세 미만	75~80세 미만	80~85세 미만	85세 이상
수	광주	34,367	616	4,250	9,576	10,452	7,543	1,930
	직속	737	5	63	189	245	187	48
	동구	3,997	74	449	1,081	1,242	920	231
	서구	6,823	129	849	1,797	2,062	1,579	407
	남구	8,221	87	980	2,397	2,482	1,791	484
	북구	8,079	157	1,038	2,369	2,515	1,639	361
	광산구	6,510	164	871	1,743	1,906	1,427	399
비율	광주	100.0	1.8	12.4	27.9	30.4	21.9	5.6
	직속	100.0	0.7	8.5	25.6	33.2	25.4	6.5
	동구	100.0	1.9	11.2	27.0	31.1	23.0	5.8
	서구	100.0	1.9	12.4	26.3	30.2	23.1	6.0
	남구	100.0	1.1	11.9	29.2	30.2	21.8	5.9
	북구	100.0	1.9	12.8	29.3	31.1	20.3	4.5
	광산구	100.0	2.5	13.4	26.8	29.3	21.9	6.1

주: 1. 노인일자리 및 사회활동 지원사업은 어르신이 활기차고 건강한 노후생활을 영위할 수 있도록 다양한 일자리·사회활동을 지원하여 노인 복지 향상에 기여함을 목적으로 함.

2. 참여자 수는 누적 참여자이며 직속기관의 경우 시 출연출자기관을 의미함.

3. 비율=(연령별 참여자수/전체 참여자 수)\*100.

4. 광주광역시 2022년 내부자료.

자료: 광주광역시사회서비스원(2023)의 자료를 재인용.

〈표 2-16〉 광주광역시 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관

(단위: 개소, %)

구분		실 기관수	합계	사회서비스형	공익활동형	시장형	취업알선형
수	광주	58	105	24	57	17	7
	직속	1	3	1	1	1	0
	동구	7	12	3	7	1	1
	서구	10	18	5	9	3	1
	남구	15	26	7	15	3	1
	북구	15	26	5	15	5	1
	광산구	10	20	3	10	4	3
비율	광주	100.0	100.0	22.9	54.3	16.2	6.7
	직속	1.7	100.0	33.3	33.3	33.3	0.0
	동구	12.1	100.0	25.0	58.3	8.3	8.3
	서구	17.2	100.0	27.8	50.0	16.7	5.6
	남구	25.9	100.0	26.9	57.7	11.5	3.8
	북구	25.9	100.0	19.2	57.7	19.2	3.8
	광산구	17.2	100.0	15.0	50.0	20.0	15.0

주: 1. 노인일자리 및 사회활동 지원사업은 어르신이 활기차고 건강한 노후생활을 영위할 수 있도록 다양한 일자리·사회활동을 지원하여 노인 복지 향상에 기여함을 목적으로 함.

2. 직속기관의 경우 시 출연출자기관을 의미하며 합계의 경우 유형별 기관을 합산한 결과로 중복이 포함되어 있음.

3. 비율=(자치구별 기관수/전체 실 기관수)\*100, (유형별 기관 수/전체 수행기관 수)\*100.

4. 광주광역시 2022년 내부자료.

자료: 광주광역시사회서비스원의(2023)의 자료를 재인용.

〈표 2-17〉 사회서비스형활동 세부사업 내용

유형		세부사업 내용
아동·청소년 서비스 지원	보육시설(어린이집 등) 지원	보육교사 보조, 생활지도 및 급식 지원 등
	지역아동센터 지원	환경정비, 귀가 및 급식 지원 등
	다함께 돌봄시설 지원	돌봄서비스 이용 아동 등·학교 및 급식지원 등
	청소년 시설 지원	환경정비 및 급식 지원, 방과 후 돌봄 및 학습보조 지원 등
	교육시설 학습보조 지원	초등학교 아동돌봄(방과 후 돌봄, 학습보조, 수업 지원) 및 어린이집 보육교사 대체인력
가정 서비스 지원	한부모시설 지원	한부모 가족의 아동보호 및 교육 지원 등
	다문화 가족시설 지원	새터민 등 정서지원을 통한 정착지원
	건강가정지원센터 지원	환경정비 및 급식 지원 등
장애인 서비스 지원	장애인 관련시설 지원	장애인 보호시설 등 대상자 보조 및 지원 등
	장애인 활동 보조 지원	장애인 이동보조 및 활동보조 등
노인 서비스 지원	노인 관련 시설 지원	시설이용 노인 서비스 지원 및 환경정비 지원 등
	노인맞춤돌봄서비스 지원	노인맞춤돌봄 서비스 업무보조 등
	시니어 안전 모니터링	노인일자리 안전사고 예방활동 및 안전교육 등
	장기요양통합 서비스지원	장기요양 수급자 등 관리지원 및 복지용구 제도사업 홍보 등
	시니어 인지활동 지원	치매노인 인지활동 프로그램 운영 지원
상담 및 컨설팅 지원	시니어 컨설턴트	시니어 취업상담, 동행면접, 정보제공 및 기업 일자리 발굴 등
	시니어 소비피해 예방지원	시니어 소비피해 상담, 컨설팅 및 예방지원 등
기타		기타 지역내 취약시설 또는 사회적 공헌유형 지원 등

자료: 광주광역시 노인일자리포털.

#### 4) 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업 지원 기반 현황

##### (1) 광주광역시 신중년 지원 조례 및 계획

광주광역시에서 신중년 사회공헌형 일자리사업의 근거가 되는 조례는 「광주광역시 장년층 생애재설계 지원 조례」가 있다. 이 조례는 2017년 7월에 제정되어 장년층의 생애 재설계에 필요한 사항을 규정하고 안정된 노후생활을 영위할 수 있도록 지원하는 것을 목적으로 하고 있다(제1조). 여기서 장년은 45~65세 미만으로 보고 있으며(제2조 1), 사회공헌은 개인의 경험과 전문성을 기반으로 지역사회에서 사회적 가치를 창출하는 것으로 정의하고 있다(제2조 3). 일자리 지원을 주요 지원 사업으로 하고 있으며(제5조 1), 「광주광역시 사회적경제활동 지원 조례」에 따른 사회적경제활동 및 사회적경제활동 조직과의 연계, 「광주광역시 협동조합 지원 조례」에 따른 협동조합 설립 및 운영 활동, 「광주

광역시 재능나눔 활성화 조례」에 따라 장년층의 다양한 재능나눔 활동, 「광주광역시 자원봉사활동 지원 조례」에 따라 자원봉사센터와의 연계 및 자원봉사 활동 등 중장년의 사회참여와 사회공헌 활동을 지원하고 있다(제5조 3).

조례의 제4조 지원 계획에 따라 2018년 12월에 광주광역시 장년층 생애 재설계 지원 종합계획 수립을 시작으로 매년 계획을 도출하고 있다. 이를 통해 사회공헌형 일자리 지원, 지역적 맥락을 반영한 신규 일자리 발굴과 운영 방안 등을 제시하고 있다.

## (2) 광주광역시노인일자리포털

광주광역시는 노인일자리포털을 통해 현재 광주에서 일자리사업을 담당하고 있는 지역별 수행기관, 일자리사업 유형별 안내와 현황, 워크넷과 연계한 일자리 정보 공유, 일자리 관련 정책 정보와 자료에 접근할 수 있도록 하고 있다. 파편화되어 있는 노인 일자리사업 정보를 모아 제공한다는 점에서 광주광역시의 온라인 노인 일자리 플랫폼 역할을 수행하고 있는 것이다. 다만 65세 이상의 노인을 주요 대상으로 하여 정보를 제공하기 때문에 신중년이 참고할 수 있는 정보는 사회서비스형 관련 사업에 그치고 있다.

현재 신중년 일자리사업 관련 정보는 빚고을 50+센터 홈페이지를 통해서 접근할 수 있다. 이 때문에 신중년 사회공헌형 일자리사업에서 사회서비스형 일자리사업 등 세분화되어 있는 사업을 함께 파악하기에는 어려움이 있다. 따라서 신중년 관련 일자리사업 현황과 정보의 통합적 접근을 위해 빚고을 50+센터 홈페이지와 노인일자리포털을 연계하여 사회서비스형 사업 관련 정보도 확인 가능하도록 하는 것이 필요하다. 이를 통해 신중년 일자리 관련 정보의 분절을 해소할 수 있고, 신중년의 정보 격차도 감소시킬 수 있을 것이다.

## (3) 광주인재평생교육진흥원

광주인재평생교육진흥원은 ‘시민이 행복한 평생학습’, ‘광주시민대학’ 등 다양한 교육 프로그램 제공을 통해 시민의 평생교육을 담당하고 있다. 특히 평생학습형 일자리로 사회참여와 사회공헌의 기회를 만들어내고 있다. 신중년 일자리사업과 관련하여 디지털 문해력 교육 등 사전직무 교육을 주로 담당하고 있으며, 빚고을 50+센터와도 연계하여 전문상담의 날을 운영하면서 신중년 인생재설계를 위한 진로 및 심리 상담 프로그램도 제공하고 있다(빚고을 50+센터, 2022).

신중년 사회공헌형 일자리사업이 신중년의 경력과 전문성을 바탕으로 하고 있지만, 지속적으로 환경이 변화하고 있기 때문에 전문성의 고도화, 변화하는 환경으로의 적응 등

새로운 교육 프로그램 제공의 필요성이 높아지고 있다. 광주인재평생교육진흥원이라는 교육전문기관을 중심으로 신중년이 일자리사업에 참여하는 과정에서 필요한 교육 프로그램을 총괄할 수 있다면 신중년 일자리사업 지원 기반이 더욱 공고해질 것이다.

#### (4) 노사발전재단 광주증장년내일센터

기존의 증장년일자리희망센터는 증장년내일센터로 기관명을 변경하였으며, 신중년의 생애설계, 재취업 및 창업, 사회참여 기회 등을 제공하고 있다. 이들은 기초 상담을 통한 경력진단, 경력설계, 재취업 및 전직 역량 강화, 취업 알선과 사후관리로 신중년의 구직 활동을 단계별로 지원하고 있으며, 특히 업종별 특성을 고려하여 산업구조 변화에 따른 안정적인 전직이 가능하도록 한다(빛고을 50+센터, 2022).

이처럼 생애주기별 개인맞춤형 프로그램을 제공함으로써 재취업의 만족도와 정착 정도를 높이하고자 하는 특징을 확인할 수 있다. 다만 기존의 신중년 사회공헌형 일자리사업 또는 지역의 산업구조적 환경 등 정책적·사회경제적 맥락을 고려할 경우 개인맞춤형 프로그램의 정교함이 더욱 높아질 수 있다. 따라서 다양한 요인을 반영하여 원활한 프로그램 실행을 위한 신중년 일자리사업의 거버넌스 구축을 검토해볼 필요가 있다.

#### (5) 빛고을 50+센터

빛고을 50+센터는 「광주광역시 장년층 생애재설계 지원 조례」 제5조, 제6조를 근거로 하여 2021년 10월 26일에 개관했다. 광주광역시 내 거주 장년층(주로 만 45~64세)을 대상으로 일자리·교육·커뮤니티 활동 등의 프로그램 및 활동 공간을 제공하고 있다. 특히 신중년 경력형 일자리사업과 빛고을50+ 일자리사업을 제공 및 관리하고 있는 기관으로 사회서비스형 노인 일자리사업을 제외한 신중년 사회공헌형 일자리사업에 관여하고 있다. 따라서 광주광역시 신중년의 생애 재설계와 일자리 참여, 노후 준비 등 전반에 걸친 사회서비스를 제공하는 대표적 신중년 지원 기관이라고 할 수 있다.

앞서 살펴본 노사발전재단 광주증장년내일센터, 광주인재평생교육진흥원뿐만 아니라, 광주경제고용진흥원, 한국폴리텍 대학 광주캠퍼스, 국민연금 광주지역본부 등 신중년 관련 지원 기관과의 협업도 주도하고 있기 때문에 신중년 일자리사업 거버넌스 구축을 전담하는 기관의 역할을 수행할 수도 있다.

다만 동구 한 곳에만 있다 보니 광주광역시 전역에서 접근하기에는 한계가 있다. 이러한 점은 권역별 거점 기관 설립을 통해 신중년 지원 정책의 확산을 더욱 용이하게 만들 필요가 있다.



## 2. 유사 일자리사업과의 비교

### 1) 신중년 경력형 일자리사업 : 빚고을50+ 일자리사업

신중년 경력형 일자리사업은 다른 노인 일자리사업과 유사한 부분이 있더라도 참여 대상의 연령 기준이 다르기 때문에 이를 통해 구분되고 있다. 더불어 경력과 전문성을 활용할 수 있는 일자리를 중심으로 사업을 추진한다는 점에서 차이가 있다.

그러나 신중년 경력형 일자리사업과 빚고을50+ 일자리사업은 비슷한 연령 기준과 경력 및 전문성 활용의 측면까지 유사하지만 별도의 사업으로 구분되고 있다. 두 사업 간 차이를 이해하기 위해서는 고용노동부에서 진행해온 사회공헌활동사업의 전개 과정을 살펴볼 필요가 있다.

〈표 2-18〉 고용노동부 사회공헌활동 지원사업 전개 과정

사업명			사회공헌활동					신중년 사회공헌활동			
			2011~2014.2	~2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
참여자			만 50세 이상 퇴직 전문인력					만 50세 이상 퇴직 전문인력 (3년 이상 경력 혹은 자격증)	50세 이상~70세 미만(3년/5년 이상 경력 혹은 자격증)		
			제한 없음							경력형: 실업급여 수급 후 1년 미경과시 사업 반복 참여 제한	
활동 조건	사회공헌 활동	참여 수당 시간당 2천원, 식비 일 5천원, 교통비 일 3천원					식비 6천원	1일 4시간 미만 참여자는 식비 미지급			
		1일 최대 2.4만원 지급 한도	월 120시간 이내, 연 최대 480시간 이내 (50% 이내 추가가능)				연 480시간 이내 (120시간/240시간 초과 가능)				
	경력형						지자체 자율 설계				
참여 분야		제한 없음								사회공헌활동 한정	
참여기관 (참여자활동기관)		(예비)사회적기업, 비영리 지원단체, 행정기관, 공공기관, 사회적협동조합, 공익기업									
운영기관		(예비)사회적기업, 비영리 지원단체, 행정기관, 공공기관, 사회적협동조합				행정기관 제외 (승인시 가능)	행정기관 포함	공익법인 추가			
						재능기부 네트워크 운영지원	사회적기업, 창업희망자에 대해 창업동아리 운영지원				
운영방식		자체사업	국고보조	지방자치단체 국고보조사업							
			고용노동부-지자체					고용노동부-지방고용노동청-지자체			
국고 보조 (%)	사회공헌	광역기초	재정자립도: ~50%(80%), 50~70%(70%), 70% 이상(60%)								
			재정자립도: ~40%(90%), 40~50%(80%), 50% 이상(70%)								
	경력형							지방(50%), 서울(30%)			

주: 유태균 외(2021), '신중년 사회공헌활동 지원사업의 실태와 쟁점: 사업관계자를 대상으로 한 실증적 고찰', 노동정책연구 21(3): p148-149 표 인용 및 보완.  
 자료: 이석환 외(2022)의 자료를 재인용.

〈표 2-18〉과 〈표 2-19〉를 통해 확인할 수 있는 두 사업의 가장 큰 차이는 활동 조건에 있다. 신중년 경력형 일자리사업이 고용노동부 재정지원 직접일자리사업이기 때문에 참여시간과 그에 따른 수당의 규모가 더 크다. 신중년 사회공헌 일자리사업은 2021년 이후로 지자체로 이양됨에 따라 광주광역시에서는 빚고을50+ 일자리사업으로 지칭하고 있다. 지자체 이양을 통해 정책대상의 연령 기준 등 조금 더 자율적으로 운영되고 있으나, 지자체의 예산 상황에 따라 규모가 달라지는 등 불확실성이 나타나고 있다. 더불어 경력형 일자리사업에 비해서 상대적으로 적은 규모의 수당을 받는 차이가 있다.

〈표 2-19〉 신중년 사회공헌활동 및 신중년 경력형 일자리의 주요 특징

	신중년 사회공헌활동 지원사업		신중년 경력형 일자리 사업
시행시기	2011년		2019년
목적	베이비붐 세대 대량은퇴에 따른 퇴직 전문인력을 활용하고 사회서비스를 확대하기 위해 신중년들에게 사회공헌 활동 기회 제공		퇴직 전문인력의 경력과 전문성을 활용해 지역사회에 필요한 서비스를 제공하고 신중년의 사회기여 확대
정책대상	만50~70세(광주광역시: 만 45~64세)		만50~70세
법령상 근거	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용정책기본법 제25조</li> <li>고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제11조의 4</li> <li>광주광역시 장년층 생애재설계 지원 조례 5조</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>고용정책기본법 제25조</li> <li>고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제11조의 4</li> </ul>
국고 보조율	2021년	지자체 재정자립도에 따라 60~90%	지자체경상보조사업 (서울30%, 그 외 50%)
	2022년	0%	
사업시행 주체	지방자치단체(2015년~)		지방자치단체

주: 1. 보조율의 법적 근거: 보조금 관리에 관한 법률 시행령 별표1.

2. 고용노동부 2021년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료.

자료: 지은정 외(2022)의 자료를 재인용.

## 2) 사회서비스형 노인 일자리사업 : 공익형 노인 일자리사업

유사성이 나타나는 일자리사업으로는 노인 일자리사업 내의 사회서비스형과 공익형 일자리사업이 있다. 이 두 사업간 유사성의 문제는 세부 사업 유형이 본래 제도의 취지에 맞춰서 운영되지 않고 있다는 점으로부터 비롯된다.

먼저 두 사업의 참여자 현황과 지원기준을 살펴보면 참여 시간과 수당 지급 규모에서 사회서비스형이 더 많음을 확인할 수 있다.

〈표 2-20〉 2021년 노인 일자리사업 유형별 참여자 현황

구분	평균 연령	평균 참여기간	월평균 급여(원)
공익활동	76.6세	9.4	270,000
사회서비스형	70.9세	7.9	712,800

주: 한국노인인력개발원 내부자료.

자료: 박경하 외(2022)의 자료를 재구성 및 재인용.

〈표 2-21〉 공익활동 및 사회서비스형 지원기준

유형	분류	지원구분	지원기준	비고
공익활동	사회활동	활동비 (교통비, 간식비, 식비, 활동실비)	- 1시간 이상 ~2시간 미만(9,000원) : 교통비 3천원+활동실비 6천원 - 2시간 이상~3시간 미만(18,000원) : 교통비 3천원+(활동실비 6천원×2시간)+간식비 3천원 - 3시간 이상(27,000원) : 교통비 3천원+(활동실비 6천원×3시간)+식비 6천원	1인당 월 27만원 이하
		부대경비	1인당 연 18만원	
사회 서비스형	일자리	기본급	1주 소정근로시간 15시간×시간당 단가*×4.345주	월 최대 712,800원 이하 *시간당 단가: 9,114원 *주휴수당 : 소정근로시간 개근시 1일 주휴수당 지급
		주휴수당	1주 주휴시간 3시간×시간당 단가×4.345주	

자료: 박경하 외(2022).

그러나 두 사업은 유사한 영역에서 중복운영 되는 경우가 빈번하다. 하나의 수행기관에서 사회서비스형으로 수행되던 세부사업이 공익형으로 옮겨가 운영되는 경우도 있다. 이는 아래의 표에서 확인할 수 있듯이, 공익 증진이라는 유사한 목적을 수행하기 때문이다. 두 사업이 차별성을 보이려면 사회서비스형의 기존 취지처럼 참여자의 경력 및 전문성을 조금 더 활용할 수 있는 세부사업을 수행할 수 있어야 하는데 여전히 공익형에서 해도 무방한 단순 일거리 위주의 사업이 진행되고 있다.

〈표 2-22〉 공익활동, 사회서비스형 사업내용의 유사중복 영역 예시

구분	공익활동	사회서비스형
목적	노인이 자기만족과 성취감 향상 및 지역사회 공익증진을 위해 참여하는 활동	취약계층 지원시설 및 돌봄시설 등 사회적 도움이 필요한 영역에 서비스 제공
사업 내용	- 노노케어 - 취약계층 지원 : 장애인, 다문화 가정, 한부모 가족 아동 등 취약계층에게 상담·교육 및 정서적 지원 등 - 공공시설 봉사 : 복지시설, 공공의료시설, 교육(보육)시설, 지neck 내 주거환경 및 생태환경 정화 등 지원활동	- 가정 및 세대 간 서비스 : 보육시설(어린이집 등) 지원, 온종일 돌봄시설(지역아동센터, 다함께 돌봄센터 등) 지원, 청소년 시설 지원, 교육시설 학습보조 지원, 가정서비스 지원 - 취약계층전문서비스 : 장애인 서비스 지원, 노인 관련 시설 지원, 노인맞춤돌봄서비스 지원, 취약계층 공익증진서비스 - 공공전문서비스 : 시니어 안전 모니터링, 시니어 컨설턴트, 공공행정업무지원
급여 수준	- 활동비 : 27만원 - 참여기간 : 9개월, 12개월 - 부대경비 14만원, 16만원	- 활동비 : 54만원~59.4만원 - 참여기간 : 10~11개월 - 부대경비 : 48.9만원

자료: 박경하 외(2022).

두 일자리사업 참여자의 인구사회학적 특징을 살펴보면 사회서비스형 참여자의 연령이 더 낮으면서, 고학력이고, 경제력이 공익형보다도 더 높게 나타난다. 즉 일정한 고학력·전문직의 경력을 갖춘 참여자가 사회서비스형에 참여하고 있다는 것이다. 이러한 상황에서 공익형과 차이가 없는 유사 세부사업을 수행하게 되면 사회공헌형 일자리사업의 취지를 약하게 만들 수 있다.

〈표 2-23〉 공익활동, 사회서비스형 참여자의 인구사회학적 특성 및 근로조건 비교

구분		공공형		사회서비스형
		노노케어	기타 공공형	
여성		73.4	52.6	75.7
연령(세)		75.9	75.9	72.3
교육수준	초졸이하	48.3	42.6	37.1
	중학교	26.8	26.4	28.9
	고등학교	19.3	24.4	21.3
	전문대 이상	5.6	6.7	12.7
(주관적) 건강한편		61.8	59.0	60.7
월 가구소득		99.2	111.2	125.4
가구규모		1.7	1.9	1.8
주거형태	자가	72.0	70.8	68.0
	전세	15.7	12.4	12.7
	월세 및 기타	12.3	16.8	19.3
근로조건	주당근로시간	8.4	8.7	14.4
	주당 근로일	2.9	3.0	4.6
	희망 근로시간(주)	14.4	15.1	20.8
	희망활동비(월)	44.0	49.0	74.4
N		403	1,529	406

주: 한국노인인력개발원(2019) 노인일자리 참여자 실태조사 자료 분석.

자료: 박경하 외(2022)의 자료를 재인용.

〈표 2-24〉 2022년 기준 노인 일자리사업 유형

구분	유형	세부유형	내용
공공형	공익 활동	노노케어	독거노인, 조손가정 노인, 거동불편 노인, 경증치매 노인 등 취약노인 가정을 방문하여 일상생활을 안정적으로 유지할 수 있도록 안부 확인, 말벗 및 생활 안전점검 등 필요한 서비스를 제공하는 활동
		취약계층 지원	노인을 제외한 장애인, 다문화 가정, 한부모 가족 아동 등 취약계층에게 상담·교육 및 정서적 지원 등 필요한 서비스를 제공하는 활동
		공공시설 봉사	복지시설, 공공의료시설, 교육(보육)시설, 지역 내 주거환경 및 생태환경 정화 등 지역사회 내 필요한 공익서비스를 제공하기 위해 필요한 각종 사항을 지원하는 활동
		경륜전수 활동	노인이 평소 가지고 있는 경험과 지식, 삶의 지혜를 동세대, 아동·청소년 세대 등 지역공동체 구성원들과 공유하는 활동
		지역상생활동	지역사회 내 자원연계를 통해 참여노인에 대한 추가적인 소득지원이 가능한 활동 ※ '21년 운영된 지역상생활동 사업단에 한해 운영 가능하며, 신규사업 운영 불가
	사회 서비스형	가정 및 세대 간 서비스	보육시설 지원, 지역아동센터등 온종일 돌봄시설 지원, 청소년시설 지원, 교육시설 학습보조 지원, 가정서비스 지원
		취약계층 전문서비스	장애인서비스 지원, 노인관련시설 지원, 노인맞춤돌봄서비스 지원, 취약계층 공익증진서비스
		공공전문 서비스	안전관리, 시니어컨설턴트, 공공행정업무지원, 미디어전문서비스
		노인일자리 및 사회활동 지원	노인일자리 담당자 업무지원
		기타	기타 지역내 취약시설 또는 사회적 공헌유형 지원 등

주: 보건복지부(2022, 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내).

자료: 박경하 외(2022)의 자료를 재구성 및 재인용.

지금까지 살펴본 네 가지 일자리사업 중 신중년 경력형 일자리사업, 빚고을50+ 일자리사업, 사회서비스형 노인 일자리사업은 신중년의 경력과 전문성을 활용한다는 점에서 신중년 사회공헌형 일자리사업으로 묶을 수 있다. 그 중에서도 신중년 경력형 일자리사업과 사회서비스형 노인 일자리사업은 정부의 재정지원 직접 일자리사업에 해당한다. 여기서 주목해야 할 점은 사회서비스형 노인 일자리사업은 사회봉사·복지형으로 분류되어 있고 신중년 경력형 일자리사업은 노동시장이행형으로 분류되어 있다는 점이다.

신중년이 이른 퇴직으로 인해 일자리사업에 참여하게 될 경우 오랜 기간 일자리사업에 중복참여하는 것을 방지하고 노동시장으로 재취업을 유도하는 목적으로 노동시장이행형으로 분류했을 것이다.

그러나 이른 퇴직을 했다 할지라도 시장으로의 재진입은 어렵고, 일자리사업 참여자도 재취업보다는 일자리사업 참여의 지속을 원하고 있다. 따라서 향후 사회공헌형 일자리사업에서 재취업이라는 목적을 계속해서 지향할 것인지, 사회공헌 활동을 지속하는 생애전환에 초점을 둘 것인지 논의가 필요하다.

〈표 2-25〉 재정지원 일자리사업 구분

구분	사업유형	정의
직접 일자리	노동시장 이행형	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정부, 지자체, 공공기관 고유업무 수행을 보조, 지원하기 위한 사업으로 별도 참여요건을 요구</li> <li>• 청년, 여성 등 취업취약계층을 대상으로 현장 실무연수 등을 통해 일 경험 습득, 경력 형성을 지원하여 관련 분야 취업 지원</li> <li>* 예시: 피서철 안전관리사업, 전문분야 강사 지원사업, 청년·중장년 인턴쉽 등</li> </ul>
	사회봉사· 복지형	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노인 등 특정 취약계층의 생계유지에 필요한 소득을 제공하는 일자리 사업</li> <li>• 또한 퇴직자, 청년 등에게 공동체에 기여할 수 있는 자원봉사활동 기회를 제공하는 사업으로 주로 활동 실비를 지원</li> <li>* 예시: 중장년 경력활용 봉사활동, 어르신 재능기부 등</li> </ul>

주: 산림청(2023, 2023년도 재정지원일자리사업 종합지침).

자료: 이석환 외(2023)의 자료를 재구성 및 재인용.

### 3) 사회공헌형 일자리사업 : 자원봉사

사회공헌형 일자리사업은 공익성 및 비영리를 추구하기 때문에 자원봉사와 유사하다고 볼 수 있다. 그러나 자원봉사와 다르게 사회공헌형 일자리사업의 참여자는 일정한 인건비 명목의 수당을 받는다. 인건비 지급 여부가 사회공헌형 일자리사업과 자원봉사 사이에 가장 큰 차이라고 할 수 있다.

그럼에도 두 사업 사이의 유사성으로 인해 수당이 지급되지 않는 자원봉사 영역이 축소되는 문제가 발생할 수 있다. 이러한 문제는 사회공헌형 일자리가 경력과 전문성을 요구하는 일자리라기보다는 여전히 단순 일거리 위주로 구성되어 있다는 점으로부터 기인한다. 따라서 대체가능성이 낮은 정도로 전문성을 갖추는 일자리가 만들어졌을 때 사회공헌형 일자리와 자원봉사 사이의 차이가 분명해지고, 각 사회복지시설에서도 운영상 중복되지 않을 수 있을 것이다.

## 3. 해외 및 국내 신중년 사회공헌형 일자리사업 사례

### 1) 해외 신중년 사회공헌형 일자리사업 사례

해외 많은 국가들은 신중년의 조기 은퇴와 기대수명 상승 등 변화하는 사회환경에 대응하기 위해서 신중년 대상의 일자리 관련 정책을 시행하고 있다. 하지만 본 연구에서 다루고 있는 신중년 대상 사회공헌형 일자리와 유사한 사업은 흔치 않았다. 사회공헌형 사업을 수행하면서 신중년 대상이 아니거나, 신중년이 대상이더라도 자원봉사 방식의 비전문적 사회참여를 취지로 하고 있었다. 독일, 프랑스, 영국은 활동비 명목의 현금 및 현물

이 지급되는 방식으로 자원봉사(사회공헌) 프로그램을 제공하고 있으며, 20대 중반 또는 전 연령이 참여가 가능하도록 설계되어 있다(이석환 외, 2022). 이는 자원봉사와 유사한 형태의 일자리로써 한국의 신중년 사회공헌형 일자리사업과는 다르게 경력 및 전문성 요구가 약한 특징이 있다. 일본은 기업의 고용 연장을 유도하고, 재취업으로 이어지도록 지원하는 방향의 고령자 고용정책이 수립되어 있다(조성은·안준기·이주원·김민서, 2021). 사회공헌활동을 통한 사회참여보다는 노동시장 재진입과 생애 주된 일자리 유지라는 민간 일자리 활용의 성격이 더 크다고 할 수 있다. 캐나다와 호주는 재취업을 위한 직업 훈련에 방점을 두고 신중년 고용정책을 수립하고 있다(지은정 외, 2022). 따라서 신중년을 대상으로 하고, 경력 및 전문성을 활용하며, 사회공헌 가치 이행이 취지인 해외의 일자리 사업은 드물다고 할 수 있다.

미국의 경우 아래의 표에서 확인할 수 있듯이, 중고령자를 대상으로 다양한 사회참여 사업을 운영하고 있다. 특히 주목해봐야 할 프로그램은 Score in NYC이다. 이 프로그램은 전문직 경력을 갖춘 중고령자가 기업 상담서비스를 제공하는 방식으로 자원봉사 형태의 사회참여를 하도록 한다. 전문성 활용과 사회공헌이라는 측면이 본 연구에서 다루고 있는 신중년 사회공헌형 일자리사업과 유사하다. 다만, 자원봉사 형태로 운영되기 때문에 일정한 수당이 지급되지 않는 차이가 있다.



〈표 2-26〉 미국의 중고령자 대상 사회참여사업 현황

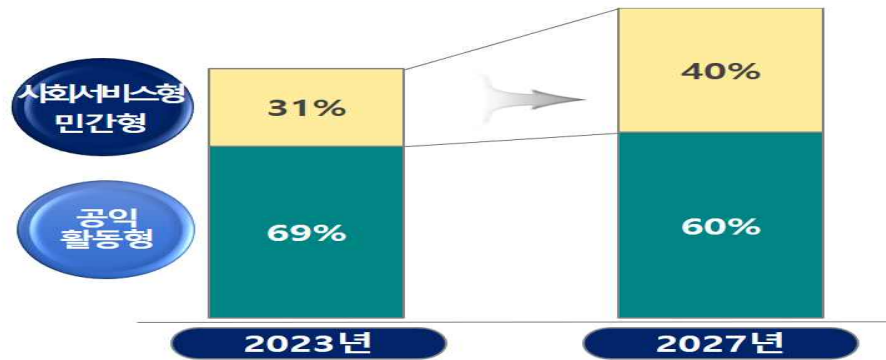
기관	프로그램명	대상자	내용	기관 역할	최종 형태	급여 관련
Civic Ventures	Encore Fellows	고령인력	<ul style="list-style-type: none"> <li>실리콘밸리지역 실험적사업</li> <li>공공서비스분야에 중년경력연결</li> </ul>	연계	재취업	유급
	지역기관	재취업 원하는 구직자	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업에 대한 준비, 직업소개, 인생설계, 구직자동료 네트워크</li> <li>포함 통합서비스 지원</li> </ul>	연계	재취업	유급
	Next Chapter	퇴직자	<ul style="list-style-type: none"> <li>지역사회의 보람된 일을 원하는 퇴직자 중심으로 지역사회프로그램 운영</li> <li>지역사회특화되는 사업진행</li> </ul>	서비스 활동	-	-
Experience Corps.		50세 이상	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육분야</li> <li>퇴직자경험능력을 사회연결</li> <li>학교학생들 학업지원, 기초교육 봉사활동</li> </ul>	연계	자원 봉사	주 15시간/월 100~200달러
AARP	Experience Works	55세 이상, 저소득층, 실업자	<ul style="list-style-type: none"> <li>고령자 지역사회고용프로그램</li> <li>고령자대상 고용과 직업훈련</li> <li>최저생계수준 소득지원</li> </ul>	교육 및 연계	재취업	유급
SCSEP	전국노인 봉사단					
Score in NYC		전문직 종사자 (현장 경험자)	<ul style="list-style-type: none"> <li>작은 비영리기업 상담</li> <li>기업과의 일대일 무료상담</li> <li>세미나 워크샵 등 저가로 제공</li> </ul>	상담 서비스	자원 봉사	자원 봉사

주: 이기영, 조선영(2011), '중고령 퇴직자의 사회참여활동, 대안적 일자리로서 가능한가? - 한국과 미국 사례 비교 연구 -', 한국사회복지학회 2011년도 추계공동학술대회 자료집 p220~221 표 참조.

자료: 이석환 외(2022)의 자료를 재인용.

## 2) 정부 주도 사례

중앙정부가 제시하는 신중년 사회공헌형 일자리사업의 방향성은 제4차 저출산·고령 사회 기본계획, 제4차 고령자 고용촉진 기본계획(2023~2027), 제3차 노인일자리 및 사회활동 지원 종합계획을 통해 살펴볼 수 있다. 이러한 계획에서는 공통적으로 신중년의 전문성을 활용할 수 있는 일자리사업 활성화 방안을 제시하고 있다. 특히, 최근에 발표된 제3차 노인일자리 및 사회활동 지원 종합계획에서 신중년의 경력 및 전문성 활용이 주요 특징으로 나타난다. 2023년 7월에 발표된 제3차 종합계획에서는 정책 수요 대응을 위한 사회서비스형 일자리 확충을 제시하고 있다.



자료: 보건복지부(2023).

[그림 2-5] 제3차 노인일자리 및 사회활동 지원 종합계획

제3차 종합계획에서는 사회서비스형의 비중을 높이고, 공익형 일자리도 늘리면서 참여수당 현실화를 목표로 하여 노인 빈곤 정도를 낮추고자 한다. 사회서비스형의 경우 전문성 중심의 선발기준 개선과 사업 참여 시 발생하는 공백 기간을 줄일 수 있도록 근무기간 확대를 제시하고 있다(현행 10개월 → 11개월).

두 종합계획 이외에도 정부는 재정지원 직접일자리 사업을 통해 신중년의 사회참여를 독려하고 있다. 아래의 표는 각 정부 부처별로 시행하고 있는 사회공헌형 일자리 사업 중 신중년이 참여할 수 있는 사업 목록이다.

〈표 2-27〉 2022년 중앙정부 직접일자리사업 현황(만40세 이상 참여 가능)

사업명	주무부서	내용
아동안전 지킴이 ④	경찰청	대상자 • 신체 건강한 대상자 중 경찰, 군, 소방 학교 등에서 근무 경력이 있는 사람
		주목적 • 요보호아동, 청소년, 여성 보호 및 취업 취약계층(노년층)에 대한 일자리 제공으로 복지서비스 강화
		서비스 내용 • 활동수당으로 월 최저시급(1일 3시간, 주 5회, 월 57시간 이내)을 지급 • 복제(겨울용 점퍼, 여름용 조끼, 여름 모자, 겨울 모자)와 호각, 활동수첩, 신분증 지급 • 민간상해보험 가입 지원(활동 중 사망, 상해, 장애 시 최고 5,000만원, 입원당일부터 3만 원씩 180일 한도)
신중년사회 공헌활동 지원 (신중년 경력형) ①	고용부	대상자 • 당해 연도 중 만 50세 이상 70세 미만인 미취업자
		주목적 • 수행 업무에 필요사항 하나 이상: 경력 3년 이상, 수행 업무 관련 자격 보유
		서비스 내용 • 지방자치단체가 제안한 신중년의 경력과 전문성을 활용한 일자리 사업에 대하여 심사를 거쳐 지원 • 지자체(위탁 등으로 시행하는 경우 수행기관, 이하 같음)는 보조금을 경력형 일자리사업 시행을 위하여 다음 각 호에 사용하여야 함 • 참여자의 인건비 / 사업운영비: (참여자 인건비 사용기준) 참여자 인건비(최저임금 이상, 지자체가 결정) 및 4대 사회보험의 사업주 부담금 • (국고보조율) 50% [단, 서울특별시(광역자치단체) 30%]
안전보건 지킴이 ①	고용부	대상자 • 임용 예정일 기준 만 50세 이상 퇴직자 / 업종별 세부사항 존재
		주목적 • 산업현장의 안전수칙준수 풍토 조성, 자율적 안전활동유도 및 직접일자리사업 활성화
		서비스 • 주 5일제 8시간 근무로, 최저시급

사업명	주무부서	내용	
		내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 무급휴무일(토요일)은 근로일에서 제외되며, 4대 보험(건강보험, 고용보험, 산재보험, 국민연금)은 별도 지원</li> </ul>
국학진흥 실버일자리 ③	문체부	대상자 주목적 서비스 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 만50세~70세의 대한민국 국민</li> <li>• 대한민국 문화 진흥 필요성 및 양질의 실버 일자리를 창출·운용</li> <li>• 36시간 3회 교육 후 3개월 간 각 권역별 근대 지방자료 조사 및 해제 작성</li> <li>• 활동비 1회당 60천원 지급, 25회 활동, 1인당 총액 최대 1,500천원</li> </ul>
아름다운 이야기 할머니사업 ④	문체부	대상자 주목적 서비스 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 만56~80세의 여성</li> <li>• 이야기를 통한 조손 세대 간의 문화단절 극복 및 미래세대 인성함양</li> <li>• 여성 노령 인력의 봉사를 통한 자아실현 및 사회참여 기회 제고</li> <li>• 주 2~3회, 연간 83회 선정된 34편의 이야기를 유아들에게 들려주는 활동</li> <li>• 파견 활동비 1회 4만원</li> </ul>
노인 맞춤돌봄 서비스 생활지원사 ①	복지부	대상자 주목적 서비스 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회복지사업법상 결격 사유가 없는 자</li> <li>• 일상생활 영위가 어려운 취약노인에게 적절한 돌봄서비스를 제공하여 안정적인 노후생활 보장 및 노인의 기능, 건강 유지를 통한 기능악화를 예방</li> <li>• 하루 5시간 주 25시간 내 근무 / 월 1,254,450원</li> </ul>
노인일자리 및 사회활동 지원 ②	복지부	대상자 주목적 서비스 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공익활동형: 만 65세 이상 기초연금 수급자</li> <li>• 사회서비스형: 만 65세 이상</li> <li>• 시장형: 만 60세 이상</li> <li>• 취업알선형: 만 60세 이상</li> <li>• 어르신이 활기차고 건강한 노후생활을 영위할 수 있도록 다양한 일자리·사회 활동을 지원하여 노인복지 향상에 기여하기 위함</li> <li>• 활동기간: 평균 11개월</li> <li>• 활동시간: 월 30시간 이상(일 3시간 이내)</li> <li>• 활동비: 월 27만원</li> <li>• 활동기간: 10개월</li> <li>• 활동시간: 주 15시간, 월 60시간 이상</li> <li>• 활동비: 월 최대712,800원(주휴수당포함)</li> <li>• 시장형사업단: 활동기간/활동시간/활동비: 사업단별 상이</li> <li>• 취업알선형: 활동기간/활동시간/활동비: 사업단별 상이</li> <li>• 4대 보험 적용(건강보험, 고용보험, 산재보험)</li> </ul>
자활근로 사업 ②	복지부	대상자 주목적 서비스 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조건부수급자, 자활급여특례자, 일반수급자, 특례수급가구의 가구원, 차상위 자, 근로능력이 있는 시설수급자</li> <li>• 사회적 책임을 강조한 근로연계형 종합적 복지정책</li> <li>• 시장진입형: 1일 8시간, 주 5일, 급여 60,420원</li> <li>• 사회서비스일자리형: 1일 8시간, 주 5일, 급여 52,890원</li> <li>• 근로유지형: 1일 5시간, 주 5일, 급여 31,020원</li> </ul>
산림서비스 도우미 ①	산림청	대상자 주목적 서비스 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세부사업별 상이</li> <li>• 산림서비스 도우미를 고용하여 일자리를 창출</li> <li>• 1일 8시간(09:00~18:00), 주 5일 근무를 원칙으로 함(변경 가능)</li> <li>• 휴게시간은 점심시간(12:00~13:00) 근로시간 미포함</li> <li>• 1일 기준단가 : 66,800원 / 4대 보험 의무가입</li> </ul>
산불전문 예방진화대 ①	산림청	대상자 주목적 서비스 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비상 소집 시 1시간 이내 도착할 수 있는 거리에 거주하는 신체 건강한 자로서 만 18세 이상으로 군 복무를 마쳤거나 면제된 자</li> <li>• 가구소득이 기준 중위소득 70%를 초과(1인 가구의 경우 기준 중위소득120% 초과자)하는 자 또는 4억원 초과 재산 (토지·건축물·주택·자동차등 재산액 합계)보유 가구의 구성원이 있는 자 제외</li> <li>• 각 지역 국유림 관리소에서 산불을 예방하기 위해 모집</li> <li>• 1일 8시간 기준, 1주 5일 근무(산불발생위험도에 따라 탄력 운영)</li> <li>• 1일 임금 : 73,280원(* 예산사정에 따라 조장수당 50,000원/월 지급가능)</li> <li>• 1일 8시간 초과근무시 시간급으로 산정한 임금을 지급하는 것을 갈음하여 대체휴무 실시(별도 초과근무 및 휴일근무수당 지급 없음)</li> </ul>

사업명	주무부서	내용	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>4대 보험 의무가입</li> </ul>
공공산림 가꾸기 ②	산림청	대상자	<ul style="list-style-type: none"> <li>신청일 현재 만 18세 이상인 자</li> <li>장년층(만 55세 이상) 우선 선발</li> </ul>
		주목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>농·산촌 지역의 취업취약계층을 산림사업에 투입하여 일자리 창출</li> </ul>
		서비스 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>근무시간은 1일8시간(09~18), 주5일(월~금) 근무원칙(협의 하 탄력근무)</li> <li>산림바이오매스수집단 및 산림자원조사단 : 73,280원/일</li> <li>숲가꾸기 패트롤 : 81,280원/일</li> <li>4대 보험 의무가입</li> </ul>
임도관리단 ①	산림청	대상자	<ul style="list-style-type: none"> <li>고소득자(중위소득초과자) 및 고액자산가의 참여제한</li> </ul>
		주목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>산림 내 임도시설 재해예방</li> </ul>
		서비스 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>1일 8시간(09:00~18:00), 주5일 근무</li> <li>1일 임금 : 76,960원 (조장수당 50,000원/월)</li> <li>1일 8시간을 초과하여 근무한 경우 시간급으로 산정하여 지급</li> <li>4대 보험 의무가입</li> </ul>
도시숲정원 관리인 운영 ①	산림청	대상자	<ul style="list-style-type: none"> <li>시민정원사 양성교육을 이수한 전문 관리인과 취업취약계층인 일반관리인으로 나누어 운영</li> <li>취업 취약계층 기준: 저소득층, 장기 실직자, 결혼이민자, 장애인, 북한이탈주민, 위기청소년, 여성가장, 성매매 피해자, 한부모가족지원법에 의한 보호대상자, 갱생보호대상자, 수형자로서 출소 후 6개월 미만인자, 노숙자, 코로나19로 실직 폐업한 자</li> </ul>
		주목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>시민정원사(전문관리인)와 취약계층(일반관리인)을 매칭하여 도시숲 및 정원을 관리</li> </ul>
		서비스 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>주40시간(주5일) 또는 주20시간, 주10시간 근무(점심시간 제외)</li> <li>시급 9,160원 (매월 월급 형태로 지급)</li> <li>4대보험 의무가입(참여자 본인부담금 공제 후 계좌이체 지급)</li> </ul>
새일인턴 사업 ③	여가부	대상자	<ul style="list-style-type: none"> <li>새일센터에 구직 등록한 미취업 경력단절여성 등</li> </ul>
		주목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>경력단절여성등이 취업 후 직장에 적응 할 수 있도록 일경험 기회를 제공하고, 취업 후 고용이 유지될 수 있도록 지원</li> </ul>
		서비스 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>인턴 연계 기업에 인턴 기간(3개월) 동안 인턴지원금 지급(월 80만원)</li> <li>인턴 종료 후 상용직 또는 정규직 전환일로부터 6개월 이상 근무 시 근무장려금 지급(인턴 60만원)</li> <li>인턴 종료 후 상용직 또는 정규직 전환일로부터 6개월 이상 고용 유지 시 새일고용장려금 지급(기업 80만원)</li> </ul>
국내 위조상품 온라인재택 모니터링단 ②	특허청	대상자	<ul style="list-style-type: none"> <li>장애인 또는 경력단절여성</li> </ul>
		주목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>취업 취약계층을 채용하여 온라인 유통경로의 위조상품 게시물 차단 등 소비자 피해예방을 목적</li> </ul>
		서비스 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>주 5일, 1일 4시간(근무유형 택1)</li> <li>A형: 10:00~15:00(휴게 1시간 포함) / B형: 13:00~17:30(휴게 30분 포함)</li> <li>급여: 월 923,520원 / 4대 보험 가입</li> </ul>
민간연안 안전지킴이 ①	해수부	대상자	<ul style="list-style-type: none"> <li>연안의 특성을 잘 아는 지역주민(주소지 기준)으로서 건강상태가 양호하고 연안 사고예방활동에 경험과 열의가 있는 사람</li> <li>그 밖에 연안사고예방 활동에 열의가 있고 직무능력을 겸비한 사람</li> </ul>
		주목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>연안사고 예방을 위한 순찰·지도 활동</li> </ul>
		서비스 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>월 15일, 주말 4일(1일 4시간), 평일 11일(1일 3시간) / 월 548,340원</li> </ul>
바다환경 지킴이 ②	해수부	대상자	<ul style="list-style-type: none"> <li>공고일 현재 만 19세 이상 근로능력자로서 해양쓰레기 저감 활동에 대한 책임감이 있고 성실한 자</li> </ul>
		주목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>해안가 오염 사전예방차원 및 해양도시경관 관리차원으로 불법투기쓰레기정비 및 주요 도로변 제초작업 등의 공익적 성격을 띠는 관내 기타환경정비업무 등</li> </ul>
		서비스 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>주 5일, 1일 6시간(09:00~16:00, 중식 1시간 제외)</li> <li>1일 57,720원 / 4대 보험 가입, 주휴수당 월차수당 지급</li> </ul>
지역공동체	행안부	대상자	<ul style="list-style-type: none"> <li>기준중위소득 65% 이하이면서 재산 3억원 미만인 가구의 구성원</li> </ul>

사업명	주무부서	내용	
일자리사업 ①		주목적	• 취업취약계층에 직접일자리 제공으로 고용 및 생계안정 도모
		서비스 내용	• 1일 8시간 기준 최저시급 지급/간식비 등 1일 5,000원 이내 지급 가능 • 1일 8시간, 주40시간 이내 자치단체 자율적으로 운영 / 4대 보험 가입 • 근로조건으로 제시한 주간 근로일수를 개근한 자에 주 1회 유급휴일을 부여
환경지킴이 ②	환경부	대상자	• '환경부 무기계약 및 기간제근로자 관리규정' 제10조에 결격사유가 없는 자
		주목적	• 자연환경해설, 국립공원순찰, 주민감시, 5대강 지키기 등의 개별 환경 사업에 따른 목적
		서비스 내용	• 주 5일 하루 8시간 근무 • 일급 76,960원 / 4대 보험 가입

주: 1. ① 공공업무지원 ② 소득보조형 ③ 인턴형 ④ 사회봉사·복지형.

2. 산림청(2023, 2023년도 재정지원일자리사업 종합지침).

자료: 이석환 외(2023)의 자료를 재인용.

### 3) 타 지자체 신중년 사회공헌형 일자리사업 - 서울시 보람일자리

서울시는 신중년 사회공헌형 일자리사업의 하나로 보람일자리 사업을 수행하고 있다. 보람일자리는 서울시에 거주하는 만 40~67세 사이의 신중년을 대상으로 진행되며 월 57시간 이내로 활동하도록 되어 있다. 경력과 전문성을 갖춘 신중년에게 사회참여 기회를 제공하는 것을 목표로 하여 복지, 안전, 교육, 보육, 문화, 예술, 환경, 경제, 지역특화일자리로 분야를 나누고 다양한 일자리사업을 제공하고 있다.

〈표 2-28〉 서울시 50+보람일자리사업 주요 내용(2022)

구 분	내 용	
참여대상	- 서울시 거주 만50~67세 시민 - 서울시 거주 만40~67세 차상위계층 ※ 각 사업별 10%는 차상위계층 우선 선발	
활동조건	- 월 57시간 이내(40시간 이상. 활동비, 교육, 상해보험 제공) · 활동비 : 525,020원 = 57시간 × 9,211원(시간당) · 교육실비 : 1일 1만5천원, 상해보험 가입 ※ 기본 활동형과 사업별 활동형이 있으며, 사업별 활동형은 활동시간/활동비/활동기반 상이	
사업영역 및 세부사업	사회서비스(7)	발달장애인평생교육센터지원단, 장애인시설지원단, 최중증장애인 낮활동지원사업단, 장애인자립생활센터지원단, 저소득어르신 급식지원사업단, 시각장애인 생활이동지원, 어르신돌봄 지원단
	마을(7)	공공복지서포터즈, 우리동네돌봄단, 작은도서관지원단, 빗물관리지원단, SH복지시설지원단, 현충원보람이, 방문교사, 위기가정통합사례관리
	세대통합(7)	다문화학습지원단, 어린이집운영지원단, 도시농부텃밭지원단, 경로당복지파트너, 독거어르신후견지원단, 50+건강코디네이터, 50+시니어지역상담가
	당사자(2)	50+학습지원단, 50+컨설턴트
	문화안전(3)	50+안전산행지원단, 50+문화시설지원단, 50+예술교육단
	50플러스센터 공동사업	지역복지사업단
주요실적 (2021년 기준)	- 사업예산 : 149억원(시비100%) - 참여인원 : 3,770명	

자료: 이석환 외(2022).

〈표 2-29〉 보람일자리사업 세부사업별 현황(2023)

연 번	구분	세부사업명	일자리 수	기간 (월)	활동 시간	급여	이외급여		4대 보험	상해 보험	활동 차수
							교통	급식			
1	복지	장애인사업지원단	466	9	57	749,590	O	O	X	O	168
2		이웃돌봄지원단	80	7	57	548,340	X	X	X	O	32
3		저소득어르신급식지원단	436	9	57	678,340	O	O	X	O	176
4		공공복지서포터즈	178	8	57	548,340	X	X	X	O	48
5		1인가구상담헬퍼	40	8	57	548,340	X	X	X	O	28
6		지역복지사업단 (50+센터공동사업)	1,000	9	57	548,340	X	X	X	O	-
7		건강코디네이터사업단	150	8	57	548,340	X	X	X	O	15
8		시각장애인생활이동지원	90	10	84	1,045,270	X	X	O	X	14
9		경로당복지파트너	249	10	57	548,340	X	X	X	O	25
10		독거어르신후견지원단	70	9	30	288,600	X	X	X	O	-
11		치매길벗잡이	30	9	30	288,600	X	X	X	O	90
12		시니어지역상담가	52	8	57	548,340	X	X	X	O	26
13	안전	학교안전지원단	240	9	57	548,340	X	X	X	O	120
14		안전산행지원단	50	7	57	548,340	X	X	X	O	6
15	교육	도시농부텃밭지원단	100	8.5	57	548,340	X	X	X	O	48
16	보육	중장년사업지원단	137	9	57	548,340	X	X	X	O	16
17	지역 특화 일자리	현충원보람이	60	9	57	548,340	X	X	X	O	1
18		방문교사등	50		57	548,340	X	X	X	O	15
19		드림메이커스	20	8	57	548,340	X	X	X	O	35
20		지역자원순환실천단	40	8	52	500,240	X	X	X	O	-
21	문화 예술	(신규)중장년미디어지원단	20	8	57	548,340	X	X	X	O	1
22		문화시설지원단	120	8	57	548,340	X	X	X	O	62
23		도서관지원단	100	7	57	548,340	X	X	X	O	82
24	환경	(신규)에너지건설턴트사업단	50	8	57	548,340	X	X	X	O	-
25		빗물관리지원단	21	7	57	548,340	X	X	X	O	1,000
26	경제	소상공인온라인 홍보마케팅사업단	50	8	57	548,340	X	X	X	O	100
27	복지	우리돌네돌봄단/ 위기가정통합지원센터상담원	1,250	-	48	396,000	X	X	X	O	5
전체			5,149	8.34	55.5	552,350	2	2	1	25	2,113

자료: 이석환 외(2023).

이처럼 다양한 일자리 형태가 제공되면서 서울시 신중년의 정책 욕구에 부응하고 있는 보람일자리사업 또한 사업 참여 대상자 확대에 따른 전략 마련, 법적 운영 구조 구축, 고용노동부 신중년 사회공헌지원사업과의 통합 문제 등의 해결과제가 남아있다.

〈표 2-30〉 2023년 보람일자리사업 당면과제

구분	주요 이슈	내용
대상자 확대	40대 대상자 확대에 따른 대응	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023년도부터 기존 만50~67세에서 만40~57세로 대상자가 확대됨에 따라 40대에 대한 보람일자리사업 참여 활성화를 위한 전략 수립 필요</li> </ul>
운영 구조	공공일자리로의 전환 및 일자리 진로 연계 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>공공일자리화, 일자리 진로 연계 강화 등은 직접일자리사업 중 노동 시장이행형으로의 전환을 의미</li> <li>활동시간 연장, 고용계약 체결, 4대 보험 가입 등을 실현하기 위한 로드맵 구축 필요</li> </ul>
사업 통합	신중년사회공헌지원 사업과의 통합	<ul style="list-style-type: none"> <li>2021년 고용노동부 신중년사회공헌지원사업이 지방이양사업으로 전환됨에 따라 2026년 보람일자리사업과의 조정 및 통합 방안 마련 필요</li> </ul>
사업 확대	안정적 확대를 위한 기반 마련	<ul style="list-style-type: none"> <li>양적 확대를 목표로 두고 있는 시점에서 안정적인 사업 확대를 위한 전략 마련 필요</li> <li>중장년의 역할이 요구되는 영역의 신규사업모델 개발과 효율적 운영을 통한 참여자 확대 전략 구체화</li> </ul>

자료: 이석환 외(2023).

## 제3절 시사점

### 1. 소결

광주광역시 신중년 인구는 약 42만 여명(약 30.0%, 23년 말 기준)이다. 신중년은 주된 일자리 퇴직 연령을 50세 전후, 은퇴 희망 연령을 72세 전후로 생각하고 있기 때문에 신중년 일자리의 필요성은 더욱 대두되고 있다.

신중년의 사회경제적 특징으로 고학력자의 증가가 있다. 이러한 특성을 고려할 때, 신중년을 위한 일자리는 전문성을 발휘할 수 있는 일자리여야 한다. 뿐만 아니라 신중년은 은퇴 이후에도 일을 하고 싶어 한다. 이는 일을 함으로써 사회적 관계를 지속할 수 있고 여전히 쓸모 있는 존재로 자리 잡기 때문이다. 따라서 충분한 소득보전이 아니더라도 사회공헌을 통한 사회참여가 가능하도록 일자리사업을 운영하는 것으로 신중년이 퇴직 이후의 삶에 만족감을 느낄 수 있다.

신중년 사회공헌형 일자리사업으로는 신중년 경력형 일자리사업, 빚고을50+ 일자리사업, 사회서비스형 노인 일자리사업이 있다. 광주광역시의 신중년 경력형 일자리사업은 만 50~70세 미만의 3년 이상 경력자 채용을 통해 수행되고 있다. 신중년 경력형 일자리사업과는 다르게 빚고을50+ 일자리사업은 만 45~64세가 참여하고 있다. 60세 이상의 참여가 가능하고 참여자의 경력과 전문성을 활용한다는 측면에서 사회서비스형 노인 일



자리사업 또한 신중년 사회공헌형 일자리사업으로 다룰 수 있다.

다만 사회서비스형 일자리사업은 공익형 일자리사업과 사업 중복의 문제를 가지고 있다. 두 사업 모두 공공성을 추구하기 때문에 발생하는 문제임으로 참여자의 경력과 전문성을 조금 더 활용할 수 있는 방향으로 세부사업을 고도화할 필요가 있다.

사회공헌형 일자리사업이 자원봉사와 유사한 측면에 대해서도 전문성 활용 폭을 넓히는 방향으로 일자리사업을 구축함으로써 차이를 만들어낼 수 있다.

광주광역시뿐만 아니라 다른 국가와 타시도에서도 신중년 사회공헌형 일자리사업과 유사사업을 확인할 수 있다. 미국은 Score in NYC 프로그램을 운영하면서 중고령층의 전문직 경력을 활용하여 자원봉사 형태의 사회참여를 하도록 하고 있다. 이는 전문성 활용의 측면에서 사회공헌형 일자리사업과 유사하지만 수당 지급에서 차이를 보인다.

본 연구에서 제시하는 사회공헌형 일자리사업의 방향을 추구하면서도 적극적인 일자리 개발을 통한 사업 활성화를 모색하고 있는 서울시의 보람일자리 50+ 사업도 있다. 이뿐만 아니라 이전 노인 세대와 다른 특성을 보이는 신중년의 정책 욕구를 파악하고 이에 대응하고자 제4차 저출산·고령사회 기본계획, 제4차 고령자 고용촉진 기본계획(2023~2027), 제3차 노인일자리 및 사회활동 지원 종합계획에서 사회공헌을 강조하는 모습도 확인할 수 있다.

## 2. 시사점

신중년의 고학력·전문성 증대라는 특성에서 고려해야 할 부분으로 복지정책의 역진성이 있다. 신중년이 주된 일자리에 재직하고 있을 경우 고학력·전문직으로서 노동시장의 내부자에 속해 있을 것이다. 이 때문에 이들은 은퇴 이후에도 일정한 경제력을 유지할 수 있다. 이러한 상황에서 신중년이 참여하는 일자리사업이 저소득층이 참여하는 일자리사업보다 더 많은 수당을 받게 된다면 이는 복지의 이중화로 이어지게 된다.

따라서 신중년 사회공헌형 일자리사업은 소득보전보다는 사회공헌활동을 통한 사회적 관계 지속과 가치 창출을 중심으로 운영되어야 한다.

그러나 현재 사회공헌형 일자리사업이 경력과 전문성을 활용하여 더욱 많은 사회공헌을 만들어내지 못하고 단순 일거리 위주의 활동에 그치는 한계를 보이고 있다. 활발한 사업 운영을 통해 신중년의 사회공헌활동을 촉진하고 있는 보람일자리사업도 참여 대상자 확대에 따른 방향성 검토와 유사사업 통합, 법적 인프라 구축 등을 해결과제로 직면해 있기 때문에 광주광역시 사회공헌형 일자리 활성화 방안을 수립하고자 할 때도 이러한 지점을 반영하여 정책제언으로 이어져야 한다.



---

# 3

## 신중년 사회공헌형 일자리사업 사회조사 분석 - 설문조사

---

제1절 연구 배경 및 목적

제2절 조사 결과

제3절 시사점



# 3

## 신중년 사회공헌형 일자리 사업 사회조사 분석 - 설문조사

### 제1절 연구 배경 및 목적

#### 1. 조사 목적

신중년 사회공헌 사업의 의미와 목적에 부합하는 일자리 발굴 및 활성화 방안을 도출 하기에 앞서 사회공헌형 일자리사업의 실태 파악이 선행될 필요가 있다. 이에 본 연구에 서는 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업 참여자를 대상으로 설문조사를 실시하 여 일자리 참여 실태 및 욕구를 파악하고자 하였다. 현행 노인 일자리사업과의 차별화를 위해 사회공헌형 일자리와 유사한 사회서비스형 노인 일자리사업 등 경력요구형 일자리 사업 참여자를 조사 대상으로 포함하여 신중년 사회공헌형 일자리 탐색을 위한 참고 자 료로 활용 하였다. 고용노동부에서 발간한 『23년 신중년 경력형 일자리 사업 운영지침』에 의하면 신중년 사회공헌 일자리는 노인 일자리와 중복되지 않아야 한다. 그럼에도 사 회서비스형 노인 일자리사업을 함께 보는 이유는 앞서 제시한 신중년의 정의, 경력 활용 의 중요성, 사회공헌 가치의 실현을 기준으로 사회공헌형 일자리사업을 보고자 할 때 사 회서비스형 일자리가 적절한 연구대상으로 포함되기 때문이다.

본 분석 결과에서 70세 미만은 신중년 사회공헌 일자리 참여자(신중년 일자리사업 및 사회서비스형 포함), 70세 이상은 노인일자리 참여자로(사회서비스형) 구분하였다. 70세 를 기준으로 연령집단을 나누어 분석한 이유로 앞서 언급한 70세 이상의 응답자일지라 도 사회공헌형 일자리사업 참여의 경험이 있거나, 사회서비스형 일자리사업에 참여 중이 기 때문에 사회공헌형 일자리 참여 실태를 파악하기 용이하다는 점이 있다. 더불어 70세 를 전후로 사회경제적 특성과 인식을 살펴봄으로써 신중년과 이전 노인 세대의 차이를 파악하고, 신중년이 70세 이후 어떤 정책 욕구를 가질지 미리 살펴보려는 차원에서 70세 를 기준으로 구분했다.

## 2. 조사 개요

본 연구의 조사 대상은 2023년 광주광역시에서 실시되고 있는 신중년 경력형 일자리 사업, 빚고을50+ 일자리사업, 사회서비스형 노인 일자리사업에 참여하고 있는 만 45세 이상 참여자이다. 경력요구형 일자리사업 참여자를 표본대상으로 선정하였으며, 관내 노인일자리 담당 기관별로 유의할당을 하여 광주광역시 내 일자리사업 참여자가 두루 포함될 수 있도록 하였다. 조사 방식과 일정은 다음과 같다. 일자의 종류가 다양하고 일자리사업 참여자 개인 일정 등이 각기 달라 일자를 관리하고 있는 기관의 협조가능 상황에 따라 사전배포 및 회수하거나 전문조사기관 담당자가 직접 방문하여 조사를 실시하였고, 조사 대상자가 직접 설문에 응답하는 자기기입식으로 진행하였다. 조사 일정은 2023년 9월 19일부터 2023년 10월 16일까지 약 1개월 간 진행되었다.

## 3. 조사 영역 및 내용

설문의 내용은 응답자의 인구특성을 파악하기 위한 인적사항, 경제적 특성, 일자리 참여현황, 일에 대한 의미와 현재의 삶 등 크게 4개 영역으로 구성하였다(표 3-1).

인적사항으로는 성별, 출생연도, 학력, 소득수준, 자녀유무 등을 조사하였고, 경제적 특성은 동거가족의 소득활동, 연금수령 여부 등이 포함되었다. 일자리 참여 현황으로 은퇴 전 일자리 특성, 현재 참여하고 있는 일자리와 관련하여 일자리사업 참여 계기와 경로, 참여 희망 기간 등을 조사하였으며, 일의 의미와 현재의 삶 영역에서는 지역사회공헌 일자리 참여 의향과 향후 일자리를 위한 자격증 보유 및 취득 노력 여부 등을 조사하였다.

〈표 3-1〉 조사 영역 및 내용

영역	내용
인적사항	성별, 출생연도, 학력, 소득수준, 자녀유무, 자녀수, 자녀연령, 가족동거 여부, 동거가족 구성
경제적 특성	동거가족 소득활동, 기타수입, 연금수령 여부, 연금수령 연령, 월 지출 항목
일자리 참여현황	은퇴 전 일자리사업 명칭 및 재직기간, 일자리사업 명칭 및 참여기간, 일자리사업 참여시간, 은퇴 전 일자리와 현 일자리사업 연관성, 전문성활용 여부, 희망근로시간, 일자리사업 참여계기, 일자리사업 참여경로, 일자리사업 총 참여기간, 일자리사업 참여희망여부, 일자리사업 지속방법, 일자리사업 지속 이유, 일자리사업 참여희망기간, 일자리사업 비참여 이유, 일자리사업 장점, 일자리사업 단점, 일자리사업 만족도, 일자리사업 비참여시간 활용, 일자리사업 교육 만족도, 일자리사업 개선사항, 일자리사업 참여 전후 삶의 만족도
일의 의미와 현재의 삶	인생에서 일의 의미 부여 가치 은퇴 전과 후 비교, 생애단계별 인생의 비중(은퇴전, 현재, 10년 후), 일반시장 재취업의향, 지역사회공헌일자리 참여 의향, 자격증 보유 및 시도 여부와 종류, 일자리사업 건의사항

#### 4. 응답자 특성

조사에 참여한 응답자의 특성은 <표 3-2>에 제시된 바와 같다. 조사대상자는 총 306명이며, 성별 분포는 남성 52.3%, 여성 47.7%로 남성의 비율이 다소 높다.

연령분포는 60세 미만 39명(12.7%), 60세 이상 65세 미만 97명(31.7%), 65세 이상 70세 미만 97명(31.7%)으로 60세 이상 70세 미만이 전체 조사응답자의 63.4%를 차지하였다. 신중년 사회공헌형 일자리에 참여하고 있는 70세 미만 일자리사업 참여자의 평균 연령은 62.9세, 70세 이상 참여자의 평균 연령은 73.3세였다.

학력은 대학교 재학 및 졸업이 170명(55.5%), 고졸 81명(26.5%), 대학원 이상 34명(11.1%) 순으로 나타났으며, 일자리사업 참여자의 90% 이상이 고졸 이상의 학력 수준을 갖고 있었다. 70세 미만의 경우 중졸 이하가 4.3%에 그쳤으며, 대학교 재학 이상이 70.5%로 비율이 높았다.

소득 출처 및 수준으로는 퇴직금이나 연금 등으로 충분하다는 응답이 52.0%(226명)로 가장 높았고, 그 다음으로는 다른 동거가족의 소득에 의존(18.9%), 모아놓은 자산(17.7%) 등의 순으로 나타났다.

연령대별로 소득 출처 및 수준에서 다소의 차이가 있었는데, 70세 미만인 경우 퇴직금, 연금으로 충분하다고 응답한 비율이 46.3%로 70세 이상 응답 비율인 71.4%에 비해 현저히 낮았다. 그 외에 모아놓은 자산이 있거나(70세 미만 18.4%, 70세 이상 15.3%), 다른 동거인의 소득(70세 미만 21.7%, 70세 이상 9.2%), 자영업 등의 사업 소득(70세 미만 8.6%, 70세 이상 3.1%) 등에서 모두 70세 미만 집단이 70세 이상 집단에 비해 높았다. 이러한 차이는 두 집단의 연령 차이에 기인하는 것으로 볼 수 있다. 즉, 70세 미만의 신중년 일자리 참여자들은 상대적으로 연령이 적기 때문에 배우자나 동거 자녀가 소득 활동을 하고 있는 비율이 높지만, 70세 이상의 경우 배우자는 은퇴하였고 자녀는 혼인 등으로 출가하여 동거하지 않는 경우가 더 많아 다른 동거가족의 소득에 의존한다고 응답한 비율이 상대적으로 낮게 나타난 것이다. 또한 70세 미만 대상자들의 경우 아직 연금 수급을 개시하지 않은 대상자들의 비율이 높아 '퇴직금, 연금 등으로 충분'하다고 응답한 비율은 낮게 나타난 것으로 볼 수 있다.



〈표 3-2〉 조사대상자의 사회인구학적 특성

(단위: 명, %)

구분		전체	70세 미만	70세 이상
성별	남성	160 (52.3)	106 (45.5)	54 (74.0)
	여성	146 (47.7)	127 (54.5)	19 (26.0)
연령	60세 미만	39 (12.7)	39 (16.7)	-
	60세 이상 65세 미만	97 (31.7)	97 (41.6)	-
	65세 이상 70세 미만	97 (31.7)	97 (41.6)	-
	70세 이상	73 (23.9)	-	73 (100)
	평균연령(세)	65.4	62.9	73.3
학력	중졸 이하	18 ( 5.9)	10 ( 4.3)	8 (11.0)
	고졸	81 (26.5)	58 (25.2)	23 (31.5)
	대학교 재학 및 졸업	170 (55.5)	140 (60.9)	30 (41.1)
	대학원 이상	34 (11.1)	22 ( 9.6)	12 (16.4)
소득 출처 및 수준	모아놓은 자산이 있음	77 (17.7)	62 (18.4)	15 (15.3)
	다른 동거가족의 소득에 의존	82 (18.9)	73 (21.7)	9 ( 9.2)
	퇴직금, 연금 등으로 충분	226 (52.0)	156 (46.3)	70 (71.4)
	자영업 등 사업소득이 있음	32 ( 7.4)	29 ( 8.6)	3 ( 3.1)
	해당사항 없음	18 ( 4.1)	17 ( 5.0)	1 ( 1.0)
총계		306 (100)	233 (100)	73 (100)

주: 소득수준은 복수응답으로 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.

## 제2절 조사 결과

### 1. 가족 특성

전체 306명의 응답자 중 자녀가 있다고 응답한 300명을 대상으로 자녀 수와 자녀 나이에 대해 조사한 결과, 자녀 수는 2명이 204명(68.0%)으로 가장 많았다. 평균 자녀 수는 70세 미만과 70세 이상의 대상자 각각 2.1명, 2.5명으로 비슷한 수준이었다.

자녀 나이는 30대(120명, 43.5%)와 20대와 40대(각각 74명, 26.8%)로 다양하게 분포되어 있었고, 자녀의 평균나이는 34.0세로 나타났다. 70세 미만 일자리 참여자의 경우 자녀의 연령대가 20대 34.4%, 30대 49.5%로 대부분 20~30대인 반면 70세 이상은 73.4%의 자녀가 40대로 자녀의 연령에서 명확한 차이가 발견되었다. 70세 미만 참여자 자녀의 평균 연령은 30.5세이고, 70세 이상 참여자 자녀의 평균 연령은 40.7세였다.

자녀 세대의 연령이 어릴수록 교육이나 혼인 등 자녀 양육에 소요되는 비용은 가계 지

출에서 차지하는 비율이 높을 것으로 예측되며, 이는 70세 미만인 일자리 참여자의 일자리 욕구에도 영향을 미칠 가능성이 있다.

〈표 3-3〉 조사대상자의 자녀현황

(단위: 명, %)

구분		전체	70세 미만	70세 이상
자녀 유무	있음	300 (98.0)	228 (97.9)	72 (98.6)
	없음	6 ( 2.0)	5 (2.1)	1 (1.4)
	계	306 (100)	233 (100)	73 (100)
자녀 수	1명	20 (6.7)	17 (7.5)	3 (4.2)
	2명	204 (68.0)	170 (74.6)	34 (47.2)
	3명 이상	76 (25.3)	41 (18.0)	35 (48.6)
	계	300 (100)	228 (100)	72 (100)
	평균(표준편차)	2.2 (0.6)	2.1 (0.5)	2.5 (0.7)
자녀 나이	10대	8 (2.9)	7 (3.3)	1 (1.6)
	20대	74 (26.8)	73 (34.4)	1 (1.6)
	30대	120 (43.5)	105 (49.5)	15 (23.4)
	40대 이상	74 (26.8)	27 (12.7)	47 (73.4)
	계	276 (100)	212 (100)	64 (100)
	평균(표준편차)	34.0 (7.2)	30.5 (4.6)	40.7 (5.4)

주: 1. 자녀 수는 자녀가 있다고 응답한 300명을 대상으로 분석.

2. 자녀 나이는 자녀가 있다고 응답한 300명 중 무응답자 24명을 제외한 276명을 대상으로 분석.

## 2. 경제적 특성

### 1) 가구 소득 여부

가구소득이 있다고 응답한 대상자는 283명(92.8%)이었으며 가구소득이 없는 응답자는 22명(7.2%)으로 대부분의 응답자에게서 가구 소득이 있는 것으로 파악되었다. 70세 미만의 일자리 참여자의 경우 가구 소득이 있다고 응답한 비율이 90.9%로, 70세 이상의 일자리 참여자(98.6%)에 비해 현저히 낮았다. 이러한 차이가 발견된 것은 신중년 일자리 참여자의 자녀 연령을 이유로 생각해볼 수 있다. 70세 미만 참여자의 자녀 세대는 평균 연령이 30.5세로, 자녀들이 소득 활동에 참여하기보다는 학생이거나 취업준비생인 경우가 많아 가구 소득이 적은 것이다. 이와는 달리 70세 이상 참여자들의 경우 자녀의 평균 연령이 40.7세로 많은 수의 자녀가 소득 활동에 참여하고 있다는 점에서 차이가 나타난 것으로 예측이 가능하다.

〈표 3-4〉 가구소득 여부

(단위: 명, %)

구분	전체	70세 미만	70세 이상
있음	283 (92.8)	211 (90.9)	72 (98.6)
없음	22 (7.2)	21 (9.1)	1 (1.4)
계	305 (100.0)	232 (100.0)	73 (100.0)

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 1명을 제외한 305명을 대상으로 분석.

## 2) 가구 소득 출처

가구 소득 출처에 대해 세부적으로 파악한 결과 연금 중에서 퇴직연금(99명, 21.8%)의 비중이 가장 높았으며 연금 이외의 출처로는 배우자 등 동거 가족의 소득(82명, 18.1%), 사업소득(32명, 7.0%), 자녀의 용돈(20명, 4.4%) 순으로 나타났다.

70세 미만의 일자리사업 참여자의 경우 배우자 등 동거 가족의 소득이 27.7%로 70세 이상 집단에 비해 월등히 높았다. 또한, 다른 일자리 사업(5.6%), 사업소득(10.1%) 등에서 노인일자리 참여자에 비해 높은 비율을 보였다. 이러한 결과는 앞서 살펴보았던 소득 출처 및 수준에서의 결과와 비슷한 것으로, 70세 미만 대상자의 경우 배우자나 자녀 등이 소득활동을 하고 있을 가능성이 높지만 70세 이상 대상자의 경우 배우자는 은퇴하여 소득이 없고, 자녀는 출가하여 동거하지 않기 때문에 배우자 등 동거 가족의 소득 비율이 적은 것으로 생각해볼 수 있다.

70세 이상 일자리사업 참여자의 가구소득 출처로는 자녀의 용돈(4.5%), 기초연금(15.6%), 국민연금(18.9%)이 신중년 일자리 참여자에 비해 높았다. 기초연금을 비롯한 각종 연금 수혜 비율을 살펴보면 70세 미만 일자리사업 참여자의 46.0%, 노인일자리 사업 참여자의 67.6%가 연금 소득이 있다고 응답하였다.

〈표 3-5〉 가구소득 출처(복수응답)

(단위: %)

구분		전체	70세 미만	70세 이상
다른 일자리 사업		17 (3.7)	19 (5.6)	3 (3.0)
자녀의 용돈		20 (4.4)	12 (3.5)	5 (4.5)
사업소득 (자영업, 임대료 등)		32 (7.0)	35 (10.1)	7 (6.0)
배우자 등 동거 가족의 소득		82 (18.1)	95 (27.7)	16 (14.5)
연금	기초연금	62 (13.7)	22 (6.5)	18 (15.6)
	국민연금	78 (17.2)	40 (11.7)	21 (18.9)
	퇴직연금	99 (21.8)	69 (20.4)	26 (22.8)
	개인연금	26 (5.7)	16 (4.6)	7 (6.4)
	주택연금	2 (0.4)	1 (0.2)	1 (0.5)
	공무원연금	14 (3.1)	9 (2.6)	4 (3.4)
없음		22 (4.8)	24 (7.0)	5 (4.4)
총계		454 (100)	341 (100)	113 (100)

주: 1. 일자리사업 이외 가구소득이 있다고 응답한 283명을 대상으로 분석.

2. 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.

### 3) 월 지출 항목의 부담 정도

일자리사업 참여 이전과 이후, 월 지출항목별로 부담되는 정도에 대해서는 지출항목 전체적으로 일자리 참여 이전에 비해 참여 이후에 부담되는 정도가 유의미하게 낮아지는 것으로 나타났다.

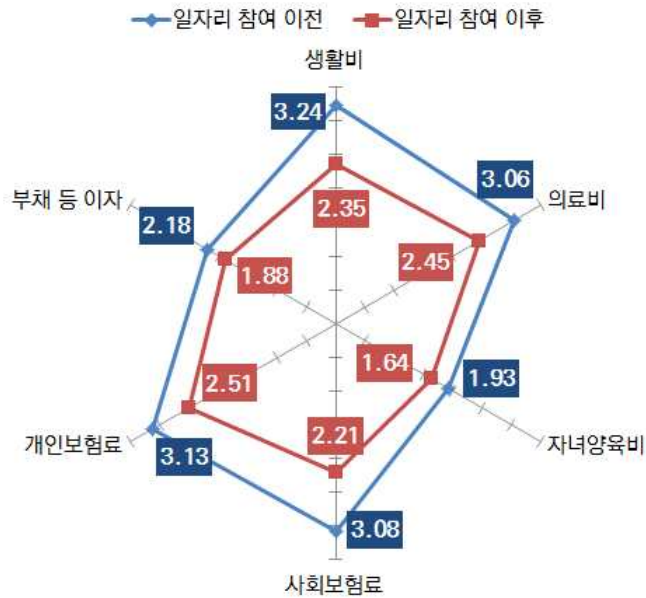
〈표 3-6〉 월 지출항목의 부담 정도

구분	일자리 참여 이전 M(SD)	일자리 참여 이후 M(SD)	참여 이전- 참여이후 차이	t
생활비 (의식주 및 교통비)	3.24(1.25)	2.35(1.03)	0.89	-13.53***
의료비	3.06(1.25)	2.45(1.08)	0.61	-8.78***
자녀양육비	1.93(1.29)	1.64(0.96)	0.29	-5.56***
사회보험료 (4대보험, 건강보험 등)	3.08(1.37)	2.21(1.10)	0.87	-10.50***
개인보험료	3.13(1.35)	2.51(1.21)	0.62	-9.82***
부채 등 이자	2.18(1.36)	1.88(1.12)	0.30	-5.23***

주: 1. 응답 범위 : 1~5점.

2. \*\*\* :  $p < 0.001$ , \*\* :  $p < 0.01$ , \* :  $p < 0.05$ .

일자리사업 참여 이전과 이후 부담정도의 차이가 가장 컸던 항목은 생활비(차이 0.89)이었으며 사회보험료(차이 0.87), 의료비(0.61)등의 항목에서 부담정도가 개선된 것으로 파악되었다.



[그림 3-1] 일자리 참여 전/후 월 지출항목의 부담 정도

조사 대상자의 연령별로 일자리 참여 이전과 이후 월 지출항목의 부담 정도를 살펴본 결과(표 3-7) 70세 미만과 70세 이상 집단 모두 모든 항목에서 지출 부담이 유의미하게 감소하였다. 단, 70세 이상 집단의 경우 부채 등 이자에 대한 부담은 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 70세 이상 집단의 경우 부채 비율이 워낙 적기 때문인 것으로 추측해볼 수 있다.

일자리사업 참여 이전과 이후 월 지출항목의 부담 정도 차이는 모든 항목에서 70세 미만 일자리 참여자들이 더 높았다. 즉, 두 집단 모두 일자리사업 참여 이후 월 지출항목에 대한 부담 정도가 줄어들었으나, 70세 미만 집단의 부담이 70세 이상 집단에 비해서는 높은 것이다.

〈표 3-7〉 월 지출항목의 부담 정도(연령별)

(단위: M(SD))

구분		생활비 (의식주 및 교통비)	의료비	자녀양육비	사회보험료 (4대보험, 건강보험 등)	개인보험료	부채 등 이자
70세 미만	일자리 참여 이전	3.29 (1.21)	3.10(1.22)	1.94(1.26)	3.10(1.33)	3.23(1.32)	2.32(1.36)
	일자리 참여 이후	2.39 (1.06)	2.44(1.08)	1.65(0.98)	2.25(1.11)	2.61(1.22)	1.98(1.13)
	참여 이전-참여이후	0.90	0.66	0.29	0.85	0.62	0.34
	t	11.96***	8.34***	4.94***	9.04***	8.33***	5.24***
70세 이상	일자리 참여 이전	3.08(1.37)	2.93(1.35)	1.88(1.37)	3.03(1.48)	2.80(1.40)	1.70(1.22)
	일자리 참여 이후	2.20(0.94)	2.48(1.07)	1.60(0.91)	2.08(1.05)	2.17(1.11)	1.57(1.00)
	참여 이전-참여이후	0.88	0.45	0.28	0.95	0.63	0.13
	t	6.27***	3.05**	2.54*	5.32***	5.33***	1.21

주: 1. 응답 범위: 1~5점.

2. \*\*\*:  $p<0.001$ , \*\*:  $p<0.01$ , \*:  $p<0.05$ .

### 3. 일자리 특성

#### 1) 은퇴 전 주된 일자리

은퇴 전 주된 일자리는 공무원이 132명(46.5%)으로 가장 많았으며 회사원(74명, 26.1%), 자영업(43명, 15.1%), 전업주부(35명, 12.3%) 순으로 나타났다. 70세 미만과 70세 이상 두 집단 모두 직종별 비율은 비슷한 수준이었는데, 다만 70세 미만 집단의 경우 전업주부의 비율이 14.3%로 70세 이상 일자리 참여자(6.0%)에 비해 월등히 높았다.

〈표 3-8〉 주된 일자리\_직종

(단위: 명, %)

구분	전체	70세 미만	70세 이상
공무원	132 (46.5)	100 (46.1)	32 (47.8)
자영업	43 (15.1)	31 (14.3)	12 (17.9)
회사원	74 (26.1)	55 (25.3)	19 (28.4)
전업주부	35 (12.3)	31 (14.3)	4 (6.0)
총계	284 (100)	217 (100)	67 (100)

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 22명을 제외한 284명을 대상으로 분석.

이에 70세 미만 대상자들의 성별에 따른 주된 일자리의 직종을 분석해 보았다(표 3-9). 남성의 경우 공무원이 63.5%로 가장 높았고, 회사원 27.9%, 자영업 8.7%의 순으로

나타났고, 여성은 공무원 30.1%, 전업주부 27.4%, 회사원 23.0%, 자영업 19.5%의 비율로 나타나 남성과는 다소의 차이가 발견되었다.

여성의 경우 전업주부의 비율이 27.4%로 매우 높았는데, 이는 생애 주된 일자리가 전업주부였던 여성들이 노년기에 접어들면서 일자리사업에 참여하고자 하는 욕구가 높음을 반영하는 결과로 볼 수 있다. 경력형 일자리의 경우 유사 경력 3년 이상이라는 조건이 있어 전업주부는 배제될 수 있다. 따라서 전업주부 여성이 참여할 수 있는 사회공헌 일자리 직종 개발이 필요할 것으로 보인다.

〈표 3-9〉 주된 일자리\_직종(70세 미만)

(단위: 명, %)

구분	전체	남성	여성
공무원	100 (46.1)	66 (63.5)	34 (30.1)
자영업	31 (14.3)	9 (8.7)	22 (19.5)
회사원	55 (25.3)	29 (27.9)	26 (23.0)
전업주부	31 (14.3)	0 (0)	31 (27.4)
총계	217 (100)	104 (100)	113 (100)

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 22명을 제외한 284명을 대상으로 분석.

은퇴 전 주된 일자리에서의 평균 재직기간은 27.3년으로 파악되었으며, 직종별로는 공무원이 32.4년으로 가장 긴 재직기간을 보였고 전업주부 31.3년, 회사원 21.6년, 자영업 20.3년 순으로 나타났다.

70세 미만 집단과 70세 이상 집단의 생애 주된 일자리 재직 기간은 차이가 있었는데, 공무원과 자영업에서 70세 이상 집단의 재직 기간이 상대적으로 조금 더 길었다. 이러한 차이는 두 집단의 연령 차이에 기인하는 것으로 볼 수 있다. 회사원의 경우 70세 미만 집단의 재직 기간이 21.7년, 70세 이상 집단의 재직기간은 21.5년으로 거의 유사했다.

〈표 3-10〉 주된 일자리\_평균 재직기간

(단위: 명, %)

구분	전체	70세 미만	70세 이상
공무원	32.4 ( 7.8)	31.4 ( 8.3)	35.9 ( 4.3)
자영업	20.3 (10.0)	19.5 (9.8)	22.6 (10.7)
회사원	21.6 (12.4)	21.7 (13.0)	21.5 (10.3)
전업주부	31.3 (12.5)	31.3 (12.5)	-
전체	27.3 (11.2)	26.7 (11.4)	29.4 (10.3)

주: 주된 일자리 직종에 응답한 284명 중 무응답자 48명을 제외한 236명을 대상으로 분석.

## 2) 현재 참여 중인 일자리사업 특성

### (1) 일자리사업 참여 계기

현재 일자리사업에 참여하게 된 계기로는 자아실현(196명, 19.7%)과 소득보전(181명, 18.2%)에 대한 이유가 가장 컸으며 건강(155명, 15.6%)과 사회공헌(153명, 15.4%) 등의 이유도 일자리사업에 참여하게 된 이유로 확인되었다. 경력 및 전문성 지속과 인정(84명, 8.5%)은 가장 낮은 수준을 보여 일자리사업의 경력/전문성 측면에서의 연계가 크게 이뤄지지 않는 것으로 파악되었다.

현재 일자리사업 참여 계기의 항목별 순위는 70세 미만과 70세 이상 집단별로 다소의 차이가 발견되었다. 70세 미만 집단의 경우 자아실현(20.1%), 소득보전(18.8%), 건강(15.1%), 사회참여와 지역사회 기여(14.9%)의 순이었고, 70세 이상의 경우 자아실현(18.5%), 건강과 사회공헌(17.2%), 소득보전(16.3%)의 순으로 나타났다. 즉, 70세 미만 집단은 자아실현과 더불어 소득 보전이 매우 중요한 계기로 작용한 것과 달리, 70세 이상 일자리 참여자의 경우에는 자아실현과 함께 건강 및 사회공헌을 중요한 참여 계기로 꼽았다. 이처럼 연령집단에 따라 현재 일자리사업에 참여하게 된 계기가 다르고, 이는 이들 집단이 각기 일자리사업에 대해 기대하는 바가 다를 것을 시사하는 결과이다. 따라서 신중년 일자리 참여자들의 욕구를 반영하여 이들의 자아실현을 돕고, 소득을 보전할 수 있는 일자리 개발이 필요할 것으로 보인다.

〈표 3-11〉 현재 일자리사업 참여 계기(복수응답)

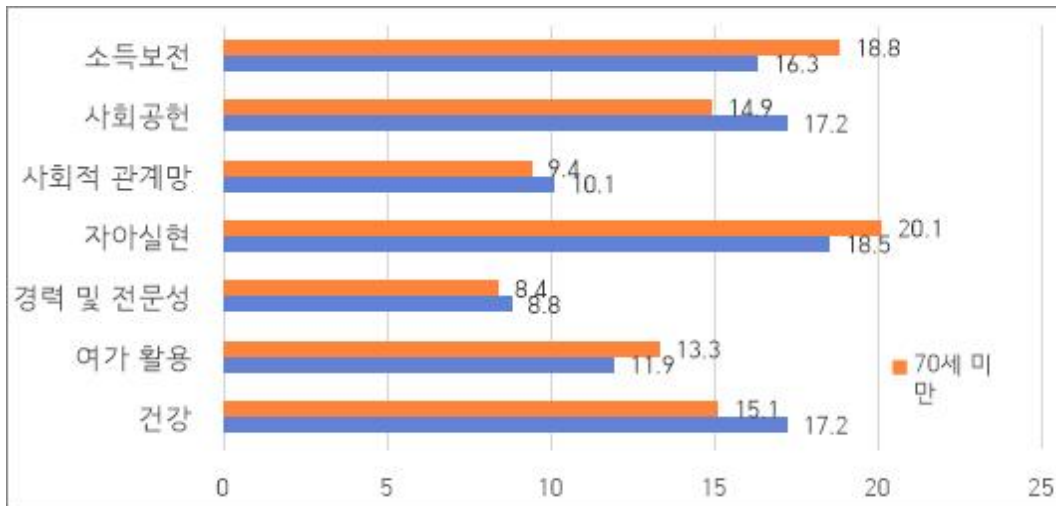
(단위: 명, %)

구분	전체	70세 미만	70세 이상
소득보전	181 (18.2)	144 (18.8)	37 (16.3)
사회참여와 지역사회 기여 (사회공헌)	153 (15.4)	114 (14.9)	39 (17.2)
사회적 관계망 유지	95 (9.6)	72 (9.4)	23 (10.1)
자아실현	196 (19.7)	154 (20.1)	42 (18.5)
경력 및 전문성 지속과 인정	84 (8.5)	64 (8.4)	20 (8.8)
여가 활용	129 (13.0)	102 (13.3)	27 (11.9)
건강	155 (15.6)	116 (15.1)	39 (17.2)
총계	993 (100)	766 (100)	227 (100)

주: 1. 전체 응답자 306명을 대상으로 분석.

2. 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.





[그림 3-2] 현재 일자리사업 참여 계기

## (2) 일자리사업 참여 경로

참여하고 있는 일자리사업에 대해 알게 된 경로로는 지인의 추천(120명, 33.1%)이 가장 많았으며 주민센터나 시/구청 등의 기관 방문(64명, 17.6%), 빚고을 50+센터 홈페이지 또는 사업 홍보(61명, 16.8%), 시니어클럽 홈페이지 또는 사업 홍보(53명, 14.6%)등의 순으로 나타났다.

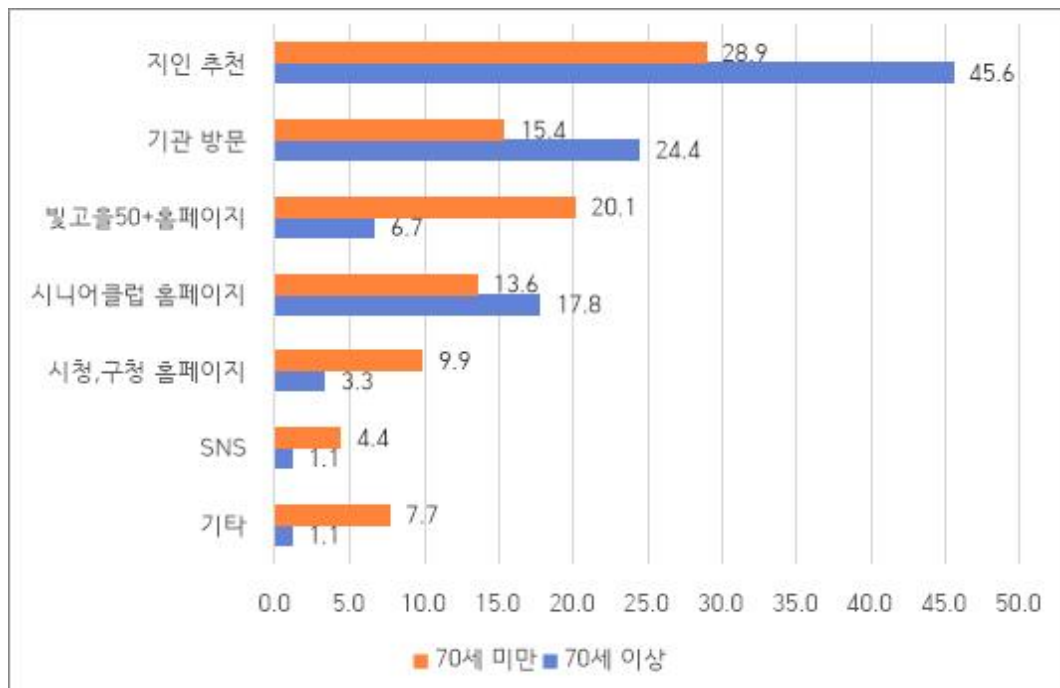
연령집단별로 살펴보면, 70세 미만 집단과 70세 이상 집단 모두 지인의 추천이 가장 높은 비율로 나타났으나, 70세 미만의 집단의 경우 28.9%, 70세 이상 집단은 45.6%로 그 정도에는 다소의 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한, 70세 미만 집단의 경우 빚고을 50+센터 홈페이지나 사업 홍보를 통해 참여하게 되었다고 응답한 비율이 20.1%로 그 다음을 차지하였다. 70세 이상 집단의 경우 주민센터나 시청, 구청 등 기관을 직접 방문하였다고 응답한 비율이 24.4%로 높았던 반면 70세 미만 집단의 경우 기관을 직접 방문했다고 응답한 비율은 15.4%로 낮게 나타났다. 이상의 결과를 통해 신중년 일자리사업에 참여하고자 하는 대상자들은 오프라인 경로보다는 온라인을 통해 정보를 탐색하는 경향이 높음을 알 수 있다.

〈표 3-12〉 현재 일자리사업 참여 경로(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	전체	70세 미만	70세 이상
지인의 추천	120 (33.1)	79 (28.9)	41 (45.6)
주민센터, 시청, 구청 등 기관 방문	64 (17.6)	42 (15.4)	22 (24.4)
빛고을 50+센터 홈페이지 또는 사업 홍보	61 (16.8)	55 (20.1)	6 (6.7)
시니어클럽 홈페이지 또는 사업 홍보	53 (14.6)	37 (13.6)	16 (17.8)
시청, 구청 홈페이지	30 (8.3)	27 (9.9)	3 (3.3)
시청, 구청, 카카오톡, 페이스북 등 SNS	13 (3.6)	12 (4.4)	1 (1.1)
기타	22 (6.1)	21 (7.7)	1 (1.1)
총계	363 (100)	273 (100)	90 (100)

주: 1. 전체 응답자 306명 중 무응답자 1명을 제외한 305명을 대상으로 분석.  
2. 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.



[그림 3-3] 현재 일자리사업 참여 경로

### (3) 일자리사업 참여 총 기간

일자리사업에 참여한 총 기간은 6개월 이상 1년 미만이 136명(45.0%)으로 가장 많았으며 2년 이상 62명(20.5%), 1년 이상 2년 미만 54명(17.9%), 6개월 미만 50명(16.6%) 순으로 파악되었다.

일자리 참여 기간은 연령 집단에 따라 큰 차이를 보였는데, 70세 미만 집단의 경우 6개월 이상 1년 미만이 47.6%, 6개월 미만이 21.0%로 전체 응답자의 60% 이상이 1년 미

만의 경력을 갖고 있었다. 70세 이상 참여자의 경우 2년 이상이 38.4%로 가장 많고, 6개월 이상 1년 미만(37.0%), 1년 이상 2년 미만(21.9%)의 순으로 나타나 일자리사업 참여 기간이 70세 미만 대상자에 비해 다소 긴 것으로 나타났다. 70세 미만 대상자의 일자리사업 참여 기간이 짧은 것에 대해 두 가지 해석이 가능하다. 첫째, 70세 미만 대상자가 참여하는 신중년 일자리사업의 주관 기관인 빛고을 50+센터의 사업이 2021년에 시작되어 그 기간이 비교적 짧기 때문에 이 사업에 참여한 대상자의 일자리 참여 기간 또한 짧은 것이다. 두 번째 이유로 정책 자체의 특성을 고려해볼 수 있다. 『2021년 신중년 사회공헌 사업 운영지침』에는 최근 3년간 2년 이상 반복참여한 자가 다시 사회공헌 사업에 참여하려는 경우 선발 시 선발 총점의 5%를 감점하고 선발 여부를 결정할 수 있다고 명시되어 있다. 즉, 정책의 구조상 장기간 반복 참여가 쉽지 않아 장기간 참여할 수 있는 일 자리를 찾으려는 경향이 반영된 것으로도 생각해볼 수 있다.

〈표 3-13〉 현재 일자리사업 참여 총 기간

(단위: 명, %)

구분	전체	70세 미만	70세 이상
6개월 미만	50 (16.6)	48 (21.0)	2 (2.7)
6개월 이상 ~ 1년 미만	136 (45.0)	109 (47.6)	27 (37.0)
1년 이상 ~ 2년 미만	54 (17.9)	38 (16.6)	16 (21.9)
2년 이상	62 (20.5)	34 (14.8)	28 (38.4)
총계	302 (100)	229 (100)	73 (100)

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 4명을 제외한 302명을 대상으로 분석.

#### (4) 근로시간

현재 참여하고 있는 일자리사업의 주당 근로시간은 평균 16.7시간으로 최소 12.0시간, 최대 30.0시간의 현황을 보였다. 70세 미만 대상자는 주당 평균 근로시간이 17.8시간, 70세 이상 대상자의 주당 근로시간은 평균 15시간으로 70세 미만 대상자의 근로시간이 2.8시간 더 많았다.

〈표 3-14〉 현재 일자리사업의 주당 근로시간

구분	평균 시간	표준편차	최소값	최대값
전체	16.7	4.6	12.0	30.0
70세 미만	17.8	4.9	12.0	28.0
70세 이상	15	0.4	12.0	30.0

## (5) 생애 주된 일자리와 현재 참여 일자리사업의 연관성

은퇴 전 생애 주된 일자리에서의 일과 현재 참여한 일자리사업의 연관정도에 대해서는 연관이 약간 있다가 82명(26.8%)으로 가장 많았지만 연관성이 거의 없다는 응답도 76명(24.8%), 별로 없다 48명(15.7%)으로 주된 일자리와 현재 참여 일자리사업 간 연관성이 다소 약한 것으로 파악되었다. 또한, 은퇴 전 생애 주된 일자리와 현재 참여 일자리사업의 연관성에 대해 5점 만점 기준 2.95점으로 중위수인 3보다 낮은 수준의 연관정도를 보였다.

70세 미만 대상자의 경우 평균 점수가 3.11로 70세 이상 참여자에 비해 다소 높았다. 신중년 일자리에 참여하고자 하는 신중년들은 은퇴 전 생애 주된 일자리와 연관된 사업에 참여하는 것으로 나타나 기존 직장과의 연계된 일자리 발굴이 중요할 것으로 보인다.

〈표 3-15〉 주된 일자리와 현재 참여 일자리사업의 연관성

(단위: 명, %)

구분	전체	70세 미만	70세 이상
거의 없다	76 (24.8)	54 (23.2)	22 (30.1)
별로 없다	48 (15.7)	40 (17.2)	8 (11.0)
중간이다	48 (15.7)	33 (14.2)	15 (20.5)
약간 있다	82 (26.8)	64 (27.5)	18 (24.7)
매우 높다	52 (17.0)	42 (18.0)	10 (13.7)
총계	306 (100)	233 (100)	73 (100)
평균 점수	2.95	3.11	2.81

## (6) 일자리사업 참여 기간이 아닐 때 하는 활동

일자리사업 참여 기간이 아닐 때 주로 하는 활동은 휴식(143명, 39.7%)과 자격증 취득 등 자기개발(118명, 32.8%)인 것으로 확인되었다. 일자리사업 참여 기간이 아닐 때 하는 활동에 대한 응답은 연령집단에 따라 차이가 있었다.

70세 미만 대상자의 경우 다른 일자리사업 구직 활동을 한다고 응답한 비율이 13.0%로, 70세 이상 대상자의 비율인 4.8%에 비해 월등히 높았다. 휴식을 한다고 응답한 비율도 41.3%로, 70세 이상 대상자에 비해 높았다. 시장 재취업 활동(70세 미만 2.2%, 70세 이상 3.6%)이나 자격증 취득 등 자기개발(70세 미만 32.6%, 70세 이상 33.3%)은 두 연령집단 모두 비슷한 수준이었다.

〈표 3-16〉 일자리사업 참여기간 외 활동(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	전체	70세 미만	70세 이상
휴식	143 (39.7)	114 (41.3)	29 (34.5)
다른 일자리사업 구직 활동	40 (11.1)	36 (13.0)	4 (4.8)
시장 재취업 활동	9 ( 2.5)	6 ( 2.2)	3 ( 3.6)
자격증 취득 등 자기개발	118 (32.8)	90 (32.6)	28 (33.3)
기타	50 (13.9)	30 (10.9)	20 (23.8)
총계	360 (100)	276 (100)	84 (100)

주: 1. 전체 응답자 306명 중 무응답자 2명을 제외한 304명을 대상으로 분석.

2. 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.

#### (7) 일자리사업 참여 후 가장 크게 느낀 장점

일자리사업 참여 후 가장 크게 느낀 장점으로서는 경제적 도움(171명, 19.4%)과 신체적 건강개선 및 증진(150명, 17.0%)으로 나타났다. 자기발전 및 성취감(136명, 15.4%)과 긍정적 성격 및 태도 변화(120명, 13.6%)등의 심리적 활성화, 여가시간 활용(113명, 12.8%)과 사회복지제도의 중요성에 대한 인식 강화(112명, 12.7%) 등도 일자리사업 참여에 따른 장점으로 파악되었다. 일자리사업 참여 후 가장 크게 느낀 장점에 대한 응답 비율은 70세 미만과 70세 이상 집단에서 유사하게 나타났다.

〈표 3-17〉 일자리사업 참여 후 장점(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	응답인원(명)	비율(%)
긍정적 성격 및 태도 변화	120	13.6
신체적 건강개선 및 증진	150	17.0
사회 문제점 개선/기여의 사회참여의식 고취	76	8.6
사회복지제도의 중요성에 대한 인식 강화	112	12.7
자기발전 및 성취감	136	15.4
경제적 도움	171	19.4
여가시간 활용	113	12.8
기타	5	0.6
총계	883	100.0

주: 1. 전체 응답자 306명 중 무응답자 7명을 제외한 299명을 대상으로 분석.

2. 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.

#### (8) 일자리사업에서 어려운 점

일자리사업에 참여하면서 어려웠던 점은 너무 적은 임금(98명, 38.6%)과 원하지 않는

업무시간이나 근무지 배치(58명, 22.8%)가 가장 어려웠던 것으로 조사되었으며 서비스 대상과의 관계에서 감정 소모(29명, 11.4%), 개인 적성과 불일치(17명, 6.7%), 체력적 한계(16명, 6.3%) 등 업무에서 파생되는 다양한 어려움이 있는 것으로 파악되었다. 일자리사업 참여 후 어려운 점에 대한 응답 비율은 70세 미만과 70세 이상 집단에서 모두 유사하였다.

〈표 3-18〉 일자리사업 참여 후 어려운점(복수응답)

구분	응답인원(명)	비율(%)
너무 적은 임금	98	38.6
체력적 한계	16	6.3
내가 원하지 않는 업무시간이나 근무지 배치로 인한 어려움	58	22.8
개인 적성과 불일치	17	6.7
사업장 동료와의 불화 또는 사업장의 비협조적 태도	14	5.5
서비스 대상과의 관계에서 감정 소모	29	11.4
기타	22	8.7
총계	254	100.0

주: 1. 전체 응답자 306명 중 어려운점 없다고 기타 응답한 92명을 제외한 214명을 대상으로 분석.  
2. 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.

#### (9) 일자리사업 교육에 대한 평가

현재 일자리사업 교육에 대해서는 교육 프로그램이 일자리사업 참여 시 연관성이 있어 도움이 되었다는 응답이 178명(58.2%)으로 가장 많았고, 도움이 크게 되어 적극 활용했다는 응답도 91명(29.7%)으로 대체로 긍정적인 태도를 보였다. 연관성이 약하거나(32명, 10.5%) 거의 연관성이 없어 도움이 되지 않았다(5명, 1.6%)는 응답은 10% 내외로 나타났다.

70세 미만과 70세 이상 집단 모두에서 ‘연관성이 있으며 도움도 됨’, ‘직접적 연관성이 있으며 도움이 크게 되어 적극 활용 중’이라고 응답한 비율이 각각 87.6%, 89%로 매우 높게 나타났다.

〈표 3-19〉 일자리사업 관련 교육 평가

(단위: 명, %)			
구분	전체	70세 미만	70세 이상
거의 연관성이 없고 도움이 되지 않음	5 (1.6)	5 (2.1)	0 (0)
약간의 연관성만 있으며 도움 되는 정도가 약함	32 (10.5)	24 (10.3)	8 (11.0)
연관성이 있으며 도움도 됨	178 (58.2)	132 (56.7)	46 (63.0)
직접적 연관성이 있으며 도움이 크게 되어 적극 활용 중	91 (29.7)	72 (30.9)	19 (26.0)
총계	306 (100)	233 (100)	73 (100)

## (10) 현재 참여하는 일자리사업의 만족도

현재 참여하는 일자리사업에 대한 만족정도는 전반적 만족도가 5점 만점 기준 4.16점으로 높은 수준으로 나타났다. 동료와의 관계에 대한 만족도가 5점 만점 기준 4.23점으로 가장 높은 만족 정도를 보였으며 주위에 추천 의향(4.11점), 일자리 유형(4.04점), 참여 시간(4.03점) 등에서도 4점 이상의 높은 만족 정도를 보였다. 반면 계약기간(3.35점)과 임금(3.50점)에 대한 만족 정도가 낮아 이에 대한 사업 개선이 필요할 것으로 보인다.

70세 미만 참여자들은 대부분의 영역에서 70세 이상 집단과 유사했으나 임금과 계약기간에서 특히 낮은 만족도를 보였다. 임금과 계약 기간의 경우, 만족도 차이가 크게 나타나 이에 대한 검토가 필요할 것으로 보인다.

〈표 3-20〉 현재 참여 일자리사업 만족도

(단위: M(SD))			
구분	전체	70세 미만	70세 이상
전반적 만족도	4.16 (0.85)	4.14 (0.78)	4.13 (0.90)
참여 시간	4.03 (0.93)	4.00 (0.89)	3.96 (0.97)
임금	3.50 (1.08)	3.38 (1.08)	3.71 (0.98)
노동 강도	3.96 (0.84)	3.91 (0.76)	3.94 (0.95)
일자리 유형	4.04 (0.85)	4.02 (0.79)	3.97 (0.92)
계약 기간	3.35 (1.20)	3.13 (1.16)	3.75 (1.07)
주위에 추천의향	4.11 (0.85)	4.07 (0.80)	4.06 (0.92)
동료와의 관계	4.23 (0.78)	4.21 (0.74)	4.21 (0.77)

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 8명을 제외한 298명을 대상으로 분석.

## (11) 일자리사업 개선 시 가장 우선시되어야 할 것

일자리사업을 개선할 때 가장 우선시되어야 할 사항으로는 계약기간(188명, 61.4%)과 보조활동비 지급(157명, 51.3%), 임금(151명, 49.3%) 등의 순으로 파악되었다. 업무

다양성(78명, 25.5%), 교육 프로그램(96명, 31.4%)에 대한 우선 개선 필요성에 대해서는 상대적으로 낮은 수준을 보였다.

연령집단별로 우선 개선분야에 대한 응답 비율에 다소의 차이가 발견되었는데, 70세 미만 집단의 경우 모든 영역에서 70세 이상 집단에 비해 높은 응답률을 보였다. 또한, 응답률 순위에서도 차이가 나타났다. 70세 미만 집단의 경우 계약기간 64.8%, 교통비나 식비 등 보조활동비 지급 56.2%, 임금 51.1%, 경력 및 전문성 활용 38.6%의 순으로 나타났다. 70세 이상 집단의 경우 계약기간 50.7%, 임금 43.8%, 교통비, 식비 등 보조활동비 지급 35.6%의 순이었다. 순위에서 약간의 차이는 있으나 두 연령집단 모두 일자리사업에서 계약기간이 연장되고, 임금 및 보조활동비의 인상을 요구하는 것으로 파악되었다.

〈표 3-21〉 일자리사업 우선 개선분야

구분	전체		70세 미만		70세 이상	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
계약기간	188	61.4	151	64.8	37	50.7
임금	151	49.3	119	51.1	32	43.8
업무 다양성	78	25.5	66	28.3	12	16.4
교육 프로그램	96	31.4	80	34.3	16	21.9
교통비, 식비 등 보조활동비 지급	157	51.3	131	56.2	26	35.6
경력 및 전문성 활용	110	35.9	90	38.6	20	27.4

주: 각 항목별 인원 및 비율은 해당 항목에서 개선이 필요하다는 응답에 대한 수치임.

### 3) 향후 일자리사업 참여 관련

#### (1) 향후 일자리사업 참여 희망 여부

현재 일자리사업에 계속 참여하고 싶은지 조사한 결과에서는 전체 응답자 중 97.7%인 299명이 계속 참여하기를 희망하였으며 7명(2.3%)은 계속 참여하지 않겠다고 응답하였다.

70세 미만 참여자의 경우 향후 일자리사업 참여 희망에 대해 97%(226명)가 ‘예’라고 응답하여 70세 이상 참여자의 희망률인 100%에 비해 다소 낮았다. 70세 미만의 참여자가 향후 일자리사업 참여에 대한 희망이 낮은 원인은 적은 임금과 짧은 사업 참여기간에 기인하여 노동시장 재진입을 시도하려고 하기 때문으로 보인다.



〈표 3-22〉 일자리사업 계속참여희망 여부

(단위: 명, %)			
구분	전체	70세 미만	70세 이상
예	299 (97.7)	226 (97.0)	73 (100)
아니오	7 (2.3)	7 (3.0)	0 (0)
총계	306 (100)	233 (100)	73 (100)

## (2) 일자리 참여 희망 시 지속 방식

현재 일자리사업에 계속 참여를 희망하는 응답자를 대상으로 일자리 지속을 희망하는 방식에 대해 조사한 결과, 지금 정도로 참여(184명, 61.5%)하기를 바라는 응답이 가장 많았으며 지금 하는 활동의 참여 횟수나 시간을 증가하기를 희망하는 응답(106명, 35.5%)도 다수 있었다.

70세 미만인 경우와 70세 이상 연령 집단이 각각 원하는 일자리사업 지속참여방법의 비율은 동일했다. 즉, 지금 정도로 참여를 원하는 비율이 가장 높았고, 다음으로 ‘지금 하는 활동의 참여 횟수나 시간 증가’가 높았으며, ‘지금 하는 활동의 참여 횟수나 시간 감축’은 모두 5% 미만으로 낮았다.

〈표 3-23〉 일자리사업 지속참여방법

(단위: 명, %)			
구분	전체	70세 미만	70세 이상
지금 하는 활동의 참여 횟수나 시간 감축	9 ( 3.0)	6 ( 2.7)	3 ( 4.1)
지금 정도로 참여	184 (61.5)	141 (62.4)	43 (58.9)
지금 하는 활동의 참여 횟수나 시간 증가	106 (35.5)	79 (35.0)	27 (37.0)
총계	299 (100)	226 (100)	73 (100)

주: 전체 응답자 306명 중 일자리사업 계속참여를 희망하는 299명을 대상으로 분석.

## (3) 일자리사업 참여 지속을 원하는 이유

현재 일자리사업에 계속 참여를 희망하는 응답자 대상으로 참여 지속을 원하는 이유에 대해 질문한 결과, 자아실현(204명, 20.9%)과 소득보전(184명, 18.8%)이 가장 많았다. 건강(151명, 15.4%)과 사회공헌(142명, 14.5%), 여가활용(117명, 12.0%), 사회적관계망 유지(98명, 10.0%) 등에 대해서도 일자리사업의 참여가 지속되기를 원하는 이유로 파악되었다.

이상의 순위는 70세 미만과 70세 이상 두 개의 연령 집단에서도 유사한 순서로 나타났다. 단, 각 영역에서 다소의 정도 차이가 발견되었는데, 70세 미만 대상자의 경우 소득 보

전에 대한 응답률이 19.1%로 70세 이상 집단(17.9%)에 비해 다소 높았다. 여가 활용에서도 70세 미만은 12.4%, 70세 이상은 10.5%로 70세 미만 집단의 응답률이 다소 높았다. 이러한 결과는 70세 미만 대상자들이 일자리사업 참여를 통해 소득을 보전하면서도 여가 시간을 선용할 수 있기를 바라고 있음을 시사하는 것이다.

〈표 3-24〉 일자리사업 지속참여이유(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	전체	70세 미만	70세 이상
소득보전	184 (18.8)	143 (19.1)	41 (17.9)
사회참여와 지역사회 기여 (사회공헌)	142 (14.5)	109 (14.6)	33 (14.4)
사회적 관계망 유지	98 (10.0)	75 (10.0)	23 (10.0)
자아실현	204 (20.9)	156 (20.8)	48 (21.0)
경력 및 전문성 지속과 인정	80 ( 8.2)	60 ( 8.0)	20 ( 8.7)
여가 활용	117 (12.0)	93 (12.4)	24 (10.5)
건강	151 (15.4)	111 (14.8)	40 (17.5)
기타	2 ( 0.2)	2 ( 0.3)	0 ( 0.0)
총계	978 (100)	749 (100)	229 (100)

주: 1. 전체 응답자 306명 중 일자리사업 계속참여를 희망하는 299명을 대상으로 분석.  
2. 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.



[그림 3-4] 일자리사업 지속참여이유

#### (4) 일자리사업 지속 희망 기간 (평균)

현재 일자리사업에 계속 참여를 희망하는 응답자를 대상으로 사업 참여를 희망하는 기

간과 희망 연령을 조사한 결과, 일자리사업 참여 기간은 평균 8.0년, 희망연령은 73.4세로 조사되었다.

70세 미만 대상자와 70세 이상 대상자가 각각 원하는 일자리사업 참여 지속 연령에서 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다. 70세 미만 대상자는 향후 8.4년 동안 일자리사업에 참여하고 싶어 하는 반면 70세 이상 대상자는 평균 6.6년을 더 일하고 싶어 했다. 70세 미만 대상자들은 71.4세까지 일자리사업에 지속적으로 참여하고 싶어 했던 것과는 달리 70세 이상 대상자들은 80세까지도 일자리사업에 참여하고 싶다고 응답하였고, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다( $t = -11.17, p < .001$ ).

〈표 3-25〉 사업지속 희망기간/연령

구분	희망 기간 (년)	희망 연령 (세)	N	t
전체	8.0	73.4	277	-
70세 미만	8.4	71.4	212	-11.17***
70세 이상	6.6	80.0	65	

주: 일자리사업 계속참여를 희망하는 299명 중 무응답자 22명을 제외한 277명을 대상으로 분석.

#### (5) 일자리 지속 참여를 원치 않는 이유

현재 일자리사업에 계속 참여를 희망하지 않은 응답자 7명을 대상으로 그 이유에 대해 조사한 결과 ‘너무 적은 임금’을 4명이 선택하여 가장 큰 이유로 파악되었다. 또한 개인 적성과의 불일치(2명)도 일자리 지속을 원치 않는 이유로 파악되었다.

#### (6) 희망하는 주당 근로 시간

응답자들이 희망하는 주당 근로시간은 평균 21.0시간(하루 평균 4.2시간)이며, 최소 10.0시간, 최대 52.0시간으로 조사되었다. 70세 미만 대상자는 주당 평균 22.3시간을 원하고, 70세 이상 대상자는 주당 17.1시간을 원하고 있어 70세 미만 대상자는 좀 더 긴 시간동안 근로하기를 희망하는 것으로 나타났다.

〈표 3-26〉 일자리 희망근로시간

(단위: 시간)

구분	평균	표준편차	t
전체	21.0	7.7	5.23***
70세 미만	22.3	8.0	
70세 이상	17.1	4.6	

## (7) 경력/전문성 활용방향으로 일자리사업 참여 의향

은퇴 전 주요 직장의 경력과 전문성을 향후 활용하는 방향으로 일자리사업에 참여하고자 하는 의향이 있는지에 대해서는 참여하겠다는 응답이 241명(78.8%), 참여할 의향이 없다는 응답이 65명(21.2%)으로 파악되었다. 70세 미만 대상자의 경우 81.5%가 ‘예’라고 응답하여 70세 이상 대상자의 응답 비율인 69.9%보다 월등히 높았다.

〈표 3-27〉 경력 전문성 활용하는 방향으로 일자리사업 참여의향

(단위: 명, %)

구분	전체	70세 미만	70세 이상
예	241 (78.8)	190 (81.5)	51 (69.9)
아니오	65 (21.2)	43 (18.5)	22 (30.1)
총계	306 (100)	233 (100)	73 (100)

## (8) 지역사회공헌 일자리 참여 의향

지역사회 공헌을 위한 일자리에 참여할 의향에 대해서는 ‘임금이 최소한 현재 수준으로 유지되어야 참여하겠다’는 응답이 169명(55.6%)으로 가장 많았으며 ‘임금이 현재 수준보다 높아져야 참여하겠다’는 응답이 59명(19.4%), ‘소정의 교통비와 식비/사회보험료 지원만 되더라도 참여하겠다’는 응답은 50명(16.4%)으로 파악되었다. 지역사회공헌 일자리 참여 시 자원봉사 수준에서는 전체 응답자의 5.3%인 16명만이 참여하겠다는 의향을 내비쳤다. 70세 미만과 70세 이상 집단의 응답 비율 순위는 동일했다.

〈표 3-28〉 지역사회공헌 일자리 향후 참여 의향

(단위: 명, %)

구분	전체	70세 미만	70세 이상
임금이 현재 수준보다 높아져야 사회공헌활동에 참여하고 싶을 것	59( 19.4)	42( 18.1)	17( 23.6)
임금이 최소한 현재 수준으로 유지되어야 사회공헌활동에 참여하고 싶을 것	169( 55.6)	131( 56.5)	38( 52.8)
소정의 교통비와 식비, 사회보험료 지원만 되더라도 사회공헌활동에 참여하고 싶을 것	50( 16.4)	39( 16.8)	11( 15.3)
사회보험료 지원만 되더라도 사회공헌활동에 참여하고 싶을 것	10( 3.3)	9( 3.9)	1( 1.4)
자원봉사 수준이라도 사회공헌활동에 참여하고 싶을 것	16( 5.3)	11( 4.7)	5( 6.9)
총계	304(100.0)	232(100.0)	72(100.0)

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 2명을 제외한 304명을 대상으로 분석.

## 4) 일반 시장 취업을 위한 노력

## (1) 일반 시장에서의 일자리로 재취업 희망 여부

일반 시장으로의 재취업에 대해서는 ‘기회가 된다면 재취업을 하겠지만 적극성은 없다’는 응답이 127명(41.5%)으로 가장 많은 비중을 차지하였으며 ‘재취업을 위해 일자리를 알아보고 있다’라는 응답도 70명(22.9%)으로 재취업을 위한 적극성은 다소 적은 것으로 보인다. 적극적인 구직활동과 준비를 하고 있는 응답자는 전체 306명 중 23.5%에 해당하는 72명에 불과하였다.

연령집단별로 응답 비율에서 다소의 차이가 발견되었는데, 70세 미만 집단의 경우 ‘재취업을 위해 일자리를 알아보고 있다’, ‘재취업을 위한 적극적 구직 활동과 준비를 하고 있다’라고 응답한 비율이 전체의 49.8%를 차지하여 70세 이상의 비율인 35.6%보다 높았다. 즉, 70세 미만의 일자리 참여자는 70세 이상 참여자에 비해 일반시장에서의 재취업을 더 적극적으로 희망하였다.

〈표 3-29〉 일반시장에서의 재취업 희망 여부

구분	(단위: 명, %)		
	전체	70세 미만	70세 이상
전혀 그렇지 않다	37 (12.1)	26 (11.2)	11 (15.1)
기회가 된다면 재취업 하겠지만 적극성은 없다	127 (41.5)	91 (39.1)	25 (49.3)
재취업을 위해 일자리를 알아보고 있다	70 (22.9)	60 (25.8)	10 (13.7)
재취업을 위한 적극적 구직 활동과 준비를 하고 있다	72 (23.5)	56 (24.0)	16 (21.9)
총계	306 (100)	233 (100)	73 (100)

## (2) 자격증 보유 현황 및 취득 의향

현재 자격증을 보유하고 있다는 응답자는 245명(85.1%)이었으며 자격증 취득을 시도하였거나 취득을 희망하는 자격증이 있는 응답자는 122명(42.4%)이었다. 70세 미만 대상자 중 자격증을 보유하고 있다고 응답한 비율은 84.5%로 70세 이상 대상자에 비해 다소 낮았다.

자격증 취득을 시도하였거나 희망한다고 응답한 비율도 70세 이상 대상자들이 더 높았다(70세 미만 39.7%, 70세 이상 50.7%).

〈표 3-30〉 자격증 보유 및 취득 의향

(단위: 명, %)

구분		전체	70세 미만	70세 이상	비고
보유 자격증	있음	245 (85.1)	185 (84.5)	60 (87.0)	73종
	없음	43 (14.9)	34 (15.5)	9 (13.0)	
	소계	288 (100)	219 (100)	69 (100)	
자격증 취득 시도	예	122 (42.4)	87 (39.7)	35 (50.7)	40종
	아니오	166 (57.6)	132 (60.3)	34 (49.3)	
	소계	288 (100)	219 (100)	69 (100)	

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 18명을 제외한 288명을 대상으로 분석.

〈표 3-31〉 자격증 보유현황(세부, 상위20위)

순위	자격명(종류)	응답수(개)	비율(%)
1	요양보호사	52	11.4
2	컴퓨터활용자격	44	9.6
2	사회복지사	44	9.6
4	교원자격증	36	7.9
5	보육교사	26	5.7
6	조리사	25	5.5
7	상담사	13	2.8
8	심리상담	12	2.6
8	노인심리상담	12	2.6
8	소방안전관리	12	2.6
11	대형운전면허	11	2.4
11	행정사	11	2.4
13	간호(조무)사	9	2.0
14	특수차량운전	8	1.8
14	영양사	8	1.8
16	건설건축전문자격	7	1.5
16	공인중개사	7	1.5
16	바리스타	7	1.5
19	스마트폰지도사	6	1.3
20	안전관리자	5	1.1
20	해설사자격	5	1.1
20	산림교육전문	5	1.1
20	조경자격	5	1.1
20	학교폭력상담사	5	1.1

주: 1. 전체 응답자격 응답 중 상위 응답 20위 자격을 대상으로 분석.

2. 전체 73종 자격증에 대한 내용은 부록표에 첨부함.

〈표 3-32〉 자격증 취득시도현황(세부, 상위12위)

순위	자격명(종류)	응답수(개)	비율(%)
1	요양보호사	13	11.9
2	컴퓨터활용	12	11.0
3	사회복지사	11	10.1
4	예술심리치료상담	7	6.4
5	미술심리치료	6	5.5
5	바리스타	6	5.5
5	심리상담자격	6	5.5
8	소방안전관리	4	3.7
9	안전자격	3	2.8
9	손해평가사	3	2.8
9	전기기능사	3	2.8
12	경비지도사	2	1.8
12	공인중개사	2	1.8
12	노인심리상담	2	1.8
12	다문화가정상담	2	1.8
12	아로마테라피	2	1.8
12	활동지원사	2	1.8

주: 1. 전체 응답자격 응답 중 상위 응답 12위 자격을 대상으로 분석.

2. 전체 40종 자격증에 대한 내용은 부록표에 첨부함.

## 제3절 시사점

### 1. 소결

신중년 사회공헌의 의미와 목적에 부합하는 일자리 발굴 및 활성화 방안을 도출하기 위해, 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업 참여자를 대상으로 설문조사를 실시하여 일자리사업 참여 실태 및 욕구를 파악하고자 하였다. 현행 노인 일자리사업과의 차별화를 위해 사회공헌 일자리와 유사한 사회서비스형 노인 일자리사업 등 경력요구형 일자리사업 참여자를 조사 대상으로 포함하여 신중년 사회공헌형 일자리 탐색을 위한 참고자료로 활용하고자 하였다.

응답자의 특성은 다음과 같다. 조사대상자는 총 306명이며, 성별 분포는 남성 52.3%, 여성 47.7%로 남성의 비율이 다소 높았다. 전체 조사대상자의 평균 연령은 65.4세이며, 70세 미만 일자리사업 참여자의 평균 연령은 62.9세, 70세 이상의 평균 연령은 73.3세였다. 70세 미만 일자리사업 참여자의 경우 중졸 이하가 4.3%로 매우 낮았고, 대학교 재학 이상은 70.5%로 대체로 학력 수준이 높았다. 70세 미만 일자리 참여자들의 경우 모아놓은 자산(18.4%)이나 다른 동거가족의 소득(21.7%), 자영업 등 사업 소득(8.6%)의 비

율이 70세 이상 노인 일자리사업 참여자에 비해 높았다.

가족 특성은 다음과 같다. 70세 미만 일자리 참여자의 경우 10대와 20대, 30대 자녀의 비율이 각각 3.3%, 34.4%, 49.5%로 90% 가까이의 비율을 차지하였고, 평균 연령은 30.5세이다.

사업별로 일자리 참여 이전과 이후 월 지출항목의 부담 정도를 살펴본 결과 70세 미만 일자리 참여자와 70세 이상 일자리 참여자 모두 모든 항목에서 지출 부담이 유의미하게 감소하였다. 일자리 사업 참여 이전과 이후 월 지출항목의 부담 정도 차이는 모든 항목에서 70세 미만 일자리사업 참여자의 부담이 높은 것으로 나타났다.

은퇴 전 주된 일자리의 특성은 다음과 같다. 은퇴 전 주된 일자리는 공무원이 132명(46.5%)으로 가장 많았으며 회사원(74명, 26.1%), 자영업(43명, 15.1%), 전업주부(35명, 12.3%)순으로 나타났다. 70세 미만 대상자들의 성별에 따른 주된 일자리의 직종을 분석해본 결과, 남성의 경우 공무원이 63.5%로 가장 높았고, 회사원 27.9%, 자영업 8.7%의 순으로 나타났고, 여성은 공무원 30.1%, 전업주부 27.4%, 회사원 23.0%, 자영업 19.5%의 비율로 나타나 남성과는 다소의 차이가 발견되었다.

현재 일자리사업 참여 계기의 항목별 순위는 70세 미만과 70세 이상 집단별로 다소의 차이가 발견되었다. 70세 미만 집단의 경우 자아실현(20.1%), 소득보전(18.8%), 건강(15.1%), 사회참여와 지역사회 기여(14.9%)의 순이었고, 70세 이상의 경우 자아실현(18.5%), 건강과 사회공헌(17.2%), 소득보전(16.3%)의 순으로 나타났다. 즉, 70세 미만 집단은 자아실현과 더불어 소득 보전이 매우 중요한 계기로 작용한 것과 달리, 70세 이상 일자리 참여자의 경우에는 자아실현과 함께 건강 및 사회공헌을 중요한 참여 계기로 꼽았다. 이처럼 연령집단에 따라 현재 일자리사업에 참여하게 된 계기가 다르고, 이는 이들 집단이 각기 일자리사업에 대해 기대하는 바가 다를 것을 시사하는 결과이다. 따라서 일자리사업 참여자들의 욕구를 반영하여 이들의 자아실현을 돕고, 소득을 보전할 수 있는 일자리 개발이 필요할 것으로 보인다.

70세 미만 집단의 경우 빚고을 50+센터 홈페이지나 사업 홍보를 통해 참여하게 되었다고 응답한 비율이 20.1%로 지인의 추천(28.9%) 그 다음을 차지하였다. 70세 이상 집단의 경우 주민센터나 시청, 구청 등 기관을 직접 방문하였다고 응답한 비율이 24.4%로 높았던 반면 70세 미만 집단의 경우 기관을 직접 방문했다고 응답한 비율은 15.4%로 낮게 나타났다. 이상의 결과를 통해 신중년 일자리사업에 참여하고자 하는 대상자들은 오프라인 경로보다는 온라인을 통해 정보를 탐색하는 경향이 높음을 알 수 있다.

일자리 참여 기간은 연령 집단에 따라 큰 차이를 보였는데, 70세 미만 집단의 경우 6개월 이상 1년 미만이 47.6%, 6개월 미만이 21.0%로 전체 응답자의 60% 이상이 1년 미



만의 경력을 갖고 있었다. 70세 이상 참여자의 경우 2년 이상이 38.4%로 가장 많고, 6개월 이상 1년 미만(37.0%), 1년 이상 2년 미만(21.9%)의 순으로 나타나 일자리사업 참여 기간이 70세 미만 대상자에 비해 다소 긴 것으로 나타났다. 70세 미만 대상자의 일자리사업 참여 기간이 짧은 것에 대해 두 가지 해석이 가능하다. 첫째, 70세 미만 대상자가 참여하는 신중년 일자리사업의 주관 기관인 빚고을 50+센터의 사업이 2021년에 시작되어 그 기간이 비교적 짧기 때문에 이 사업에 참여한 대상자의 일자리 참여 기간 또한 짧은 것이다. 두 번째 이유로 정책 자체의 특성을 고려해볼 수 있다. 『2021년 신중년 사회공헌 사업 운영지침』에는 최근 3년간 2년 이상 반복 참여한 자가 다시 사회공헌 사업에 참여하려는 경우 선발 시 선발 총점의 5%를 감점하고 선발 여부를 결정할 수 있다고 명시되어 있다. 즉, 정책의 구조상 장기간 반복 참여가 쉽지 않아 장기간 참여할 수 있는 일자리를 찾으려는 경향이 반영된 것으로도 생각해볼 수 있다.

70세 미만 대상자의 경우 주된 일자리와 현재 참여 일자리사업의 연관성 평균 점수가 3.11로 70세 이상 참여자에 비해 다소 높았다. 신중년 일자리에 참여하고자 하는 신중년들은 은퇴 전 생애 주된 일자리와 연관된 사업에 참여하는 것으로 나타나 기존 직장과의 연계된 일자리 발굴이 중요할 것으로 보인다. 현재 참여하는 일자리사업에 대한 만족도도는 전반적 만족도가 5점만점 기준 4.16점으로 높은 수준으로 나타났다. 70세 미만 참여자들은 모든 영역에서 70세 이상 집단에 비해 낮은 만족도를 보였다. 특히 전반적 만족도와 계약 기간, 주위에 추천 의향 등에서 만족도 차이가 크게 나타나 계약 기간에 대한 검토가 필요할 것으로 보인다.

일자리사업을 개선할 때 가장 우선시되어야 할 사항에 대해 연령집단별로 차이가 있었다. 70세 미만 집단의 경우 계약기간 64.8%, 교통비나 식비 등 보조활동비 지급 56.2%, 임금 51.1%, 경력 및 전문성 활용 38.6%의 순으로 나타나 계약기간이 연장되고, 임금 및 보조활동비의 인상을 요구하는 것으로 파악되었다.

70세 미만인 경우와 70세 이상 연령 집단이 각각 원하는 일자리사업 지속 참여방법의 비율은 동일했다. 즉, 지금 정도로 참여를 원하는 비율이 가장 높았고, 다음으로 ‘지금 하는 활동의 참여 횟수나 시간 증가’가 높았으며, ‘지금 하는 활동의 참여 횟수나 시간 감축’은 모두 5% 미만으로 낮았다. 70세 미만 대상자의 경우 지속 참여하고 싶은 이유로 소득 보전에 대한 응답률이 19.1%로 70세 이상 집단(17.9%)에 비해 다소 높았다. 여가 활용에서도 70세 미만은 12.4%, 70세 이상은 10.5%로 70세 미만 집단의 응답률이 다소 높았다. 이러한 결과는 70세 미만 대상자들이 일자리사업 참여를 통해 소득을 보전하면서도 여가 시간을 선용할 수 있기를 바라고 있음을 시사 하는 것이다. 70세 미만 대상자들은 71.4세까지 일자리사업에 지속적으로 참여하고 싶어 했던 것과는 달리 70세 이상 대

상자들은 80세까지도 일자리사업에 참여하고 싶다고 응답하였고, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다. 주당 근무시간에 대해서 70세 미만 대상자는 주당 평균 22.3시간을 원하고, 70세 이상 대상자는 주당 17.1시간을 원하고 있어 70세 미만 대상자는 좀 더 긴 시간동안 근로하기를 희망하는 것으로 나타났다.

지역사회공헌을 위한 일자리에 참여할 의향이 있는가에 대한 질문에 대해서는 임금이 최소한 현재 수준으로 유지되거나 높아져야한다는 응답이 50% 이상을 차지하여 일자리의 취지에는 동의하나, 인건비가 중요한 참여 요인인 것으로 파악되었다. 70세 미만 집단의 경우에는 일반 시장의 재취업을 적극적으로 희망하는 것으로 나타나 이에 대한 조율이 필요할 것으로 보인다.

## 2. 시사점

이상의 결론을 통해 얻을 수 있는 신중년 사회공헌형 일자리사업 활성화에 대한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 안정적인 소득을 창출할 수 있는 일자리 개발이 필요하다. 신중년 세대는 현재 자녀 세대의 연령이 어려 자녀 교육이나 혼인 등 자녀 양육에 소요되는 비용이 가계 지출에서 높은 비율을 차지하는 것으로 파악되었으며, 이는 신중년 세대의 일자리 욕구에도 영향을 미칠 가능성이 있다. 실제로 70세 미만 신중년 일자리사업 참여자들의 경우 자녀의 평균 연령이 30.5세였고, 이들이 일자리에 대해 기대하는 바에서도 소득보전이 중요한 요소로 파악되었다. 따라서 안정적으로 소득을 창출할 수 있는 일자리 개발이 필요하다. 여기에서 “안정적”이라 함은 소득의 공백이 생기는 기간을 최소화하여 지속적으로 소득을 창출하는 것을 의미한다. 현재 사회공헌형 일자리사업은 1년 중 사업 운영 기간 동안에만 참여하는 것으로 사전 공고 및 선발, 교육 등의 기간을 제외하면 실제 일자리 업무 참여를 통한 소득이 발생하는 기간은 5-10개월 정도에 불과하다. 또한 엄격하지는 않으나 한 사람이 동일한 사업에 참여할 수 있는 횟수에도 제한이 있다. 이러한 한계점을 보완하기 위해 기존 일자리사업이 종료되고 차기년도 일자리사업이 시작되기까지의 공백이 생기는 기간 동안 참여하는 자투리 활동 등을 개발할 필요가 있다. 일자리사업의 운영 기간을 다양하게 구성하고, 각 사업들을 모듈화하여 신중년 세대 개인이 자신의 커리어를 조직할 수 있도록 장려하는 방안도 고안해볼 수 있을 것이다. 일자리사업 운영 기간을 다양화하기 위해서는 예산 사용 기간의 유연화가 선행되어야 할 것이다.

둘째, 다양한 신중년 사회공헌형 일자리 발굴이 필요하다. 다양한 일자리 발굴은 크게 두 가지 측면에서 그 필요성을 제시할 수 있을 것이다. 먼저 전술한 바와 같이, 안정적인

소득 창출을 위해서는 사업과 사업 사이의 기간 공백을 최소화할 필요가 있다. 이를 위해서는 더 많은 일자리 창출이 필요한 것이다. 또 다른 이유로는 신중년 세대의 경력 개발을 위해 기존의 직장과의 연계된 일자리를 발굴하는 것이 중요하다. 설문조사 결과 신중년 세대들은 기존 직장과의 연계된 일자리에 참여하는 비율이 노인들에 비해 높았고, 일자리사업에 대한 전반적 만족도도 높았다. 즉, 기존 직장과의 연계성이 높을수록 일자리사업 만족도가 높아지는 것으로 해석이 가능하다. 또한, 일자리사업 참여 계기에서 70세 미만 신중년 일자리사업 참여자는 자아실현, 소득보전, 경력 및 전문성 지속과 인정 등에 대한 욕구가 높았다. 신중년 일자리사업 참여자의 경우 자아실현과 더불어 자신의 경력과 전문성을 지속하면서 인정받고자 하는 욕구가 높으므로 이들의 전문성을 활용할 수 있는 일자리 개발이 필요할 것으로 보인다. 따라서 사회공헌형 일자리 발굴에 앞서 광주 내 기업 및 자영업 특성을 분석하여 현존 기업의 업무와 연계된 일자리를 발굴할 필요가 있다. 또한, 민간 기업과의 협력을 통해 해당 기업의 은퇴자를 재고용하는 등의 방안을 마련할 수 있을 것이다.

셋째, 신중년 사회공헌형 일자리사업 참여 이후의 진로 개발이 필요하다. 설문조사 결과 신중년 세대는 현재 일자리사업의 계약기간에 대한 만족도가 낮았다. 미성년 자녀의 비율이 높고, 시장 일자리로의 재진입을 준비하는 비율도 높다는 점 등을 감안하면, 신중년 세대들은 보다 장기적으로 소득을 창출하고자 하는 욕구가 높음을 알 수 있다. 따라서 신중년 사회공헌형 일자리사업에 일정 기간 참여한 이후에는 일자리사업과 관련된 다른 일자리에 참여할 수 있도록 진로 개발이 필요하다. 기업과의 연계를 통한 민관 협력 일자리사업 개발, 사회적기업 창업 등 일반 시장으로 회귀하여 소득 활동을 지속할 수 있도록 할 필요가 있다.

넷째, 연령 코호트 고유의 특성을 반영한 일자리 창출이 필요하다. 70세 미만 집단의 경우, 교육 수준이 그 위세대인 노인 일자리 참여자에 비해 높았고, 일자리 탐색 방법에서도 오프라인 경로보다는 온라인을 통해 정보를 탐색하는 경향이 더 높게 나타났다. 즉 이들 세대는 교육 수준이나 문화적 소양이 높고, 디지털 리터러시 수준도 뛰어나다. 따라서 이들의 특성을 활용할 수 있도록 높은 직무 수준을 필요로 하는 업종에서도 일자리 창출이 가능할 것으로 보인다. 또한, 신중년 일자리사업 홍보 시 다양한 온라인 채널을 활용하여 신중년 세대의 접근성을 높일 필요가 있다.



---

# 4

---

## 신중년 사회공헌형 일자리사업 사회조사 분석 - 심층면접

---

제1절 조사 개요

제2절 조사 결과

제3절 시사점



# 4

## 신중년 사회공헌형 일자리 사업 사회조사 분석 - 심층면접

### 제1절 조사 개요

광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화를 위해 유관 일자리사업 경험자를 대상으로 총 4회에 걸쳐 1~2시간 동안의 심층면접을 수행하였다. 해당 심층면접에서 다뤄진 내용은 사회공헌형 일자리 사업에 참여한 계기와 이전 직장 또는 자원봉사 등의 다른 활동과의 차이를 알아보고, 일자리사업이 개인 및 사회에 미치는 효과를 파악하여 추후 활성화 대책 및 개선방안에 대한 의견을 반영하는 것이었다. 해당 심층면접은 총 4회에 걸쳐 2023. 8.7~ 8.31일 동안 실시되었다.

〈표 4-1〉 심층면접 조사 개요

차시	일시	장소	심층면접 조사 참여자 및 참여 중인 사회공헌형 일자리사업
1차	2023. 8. 7.(월) 10:00 ~ 12:00	빛고을 50+센터	A (남, 59세, 문화시설지원단) B (여, 52세, 찾아가는 양육코칭 서비스) C (남, 57세, 운영지원이음파트너) D (여, 50세, 찾아가는 양육코칭 서비스)
2차	2023. 8. 21.(월) 10:00 ~ 12:00	광주광역시 사회서비스원	E (여, 63세, 스마트행정노노케어) F (여, 65세, 마을공동체활성화지원) G (남, 63세, 고령자일자리수집) H (남, 62세, 시니어순환자원서포터즈사업)
3차	2023. 8. 25.(금) 15:00 ~ 17:00	광주광역시 사회서비스원	I (남, 65세, 공항지킴이사업), J (남, 68세, 시니어교통안전데이터조사단) K (여, 67세, 시니어교통안전데이터조사단)
4차	2023. 8. 31.(목) 10:00 ~11:00	광주 북구 각화동	L (L여, 67세, 지역아동센터)

심층면접은 빚고을 50+센터의 신중년 경력형 일자리사업 참여자 외에도 각 구별 시니어클럽의 노인 일자리사업 중 사회서비스형 일자리 참여자를 포괄한 사회공헌형 일자리 참여자들을 대상으로 수행되었다. 1차~3차 심층면접의 경우, 연구 참여자 3-4명과 연구진 2~3명의 초점 집단 면접(FGI) 방식으로 수행되었으며, 4차 인터뷰의 경우 3차 인터뷰에 결석한 참여자를 대상으로 연구진 1인과의 개인 면접 방식으로 이루어졌다. 집단 면접의 경우, 매 회차별로 2시간 정도 소요되었으며, 개인 면접의 경우 1시간 가량 소요되었다.

## 제2절 조사 결과

### 1. 사회공헌형 일자리 정의 및 참여자 특성

심층면접을 시작하면서 각 참여자가 어떤 사업에 참여하고 있는지, 어떤 계기로 사회공헌형 일자리에 참여하게 되었는지에 대하여 다음과 같이 언급하였다.

#### 1) 현재 참여사업의 내용

심층면접 참여자들은 각 회차별로 다음과 같은 사업에 참여한다고 하였다.

- 1차 심층면접: 문화시설지원단, 경로당운영지원 이음파트너, 양육코칭 상담사
- 2차 심층면접: 시니어 순환자원 서포터즈 사업, 마을 공동체 활성화 지원 사업, 고령 일자리 수집, 노노케어
- 3차 심층면접: 시니어 교통량 안전데이터 조사단, 공항지킴이사업
- 4차 심층면접: 지역아동센터

심층면접에 참여한 대상자들의 일자리사업을 살펴보면 1차 심층면접은 신중년 경력형 일자리 참여자, 빚고을50+ 일자리사업 참여자였으나, 2차~4차 심층면접 참여자들은 시니어클럽을 통해서 운영되고 있는 사회공헌형(사회서비스형 일자리) 일자리로 나타났다. 광주광역시 내에 신중년 사회공헌형 일자리는 빚고을 50+센터를 통해서 제공되는 일자리로 제한되기 때문에 보다 폭넓은 경험을 수집하고, 신중년 사회공헌형 일자리의 방향성에 대한 다양한 아이디어를 수집하기 위해 이와 유사한 사회서비스형 일자리사업에 참여하고 있는 신중년을 심층면접 참여자로 선정하여 인터뷰를 진행하였다.



## 2) 기존 일자리사업 참여경험

심층면접 참여자들 중 올해 처음 일자리사업에 참여하였다고 한 경우와 이전에 일자리 사업을 경험하였다고 한 경우가 약 5:5로 나타났다. 이전에 일자리사업에 참여한 경력이 있는 경우 동일 사업 혹은 직무를 작년에 이어서 수행하는 경우도 있기는 했지만, 그것보다는 작년에 타 사업에 참여해 보았고, 당시에 좋은 경험을 하게 되어 다른 사업에도 새로이 지원하게 되었다고 하였다.

## 3) 일자리사업 참여 경로

심층면접 참여자들은 지인소개, 관공서를 통한 오프라인 홍보, 인터넷 홈페이지 및 SNS를 통하여 사업에 대한 정보를 처음 접하였다고 하였다. 지인 소개의 경우 시니어클럽 내부의 커뮤니티를 통한 소개도 있었으며, 기존 지인을 통해 추천받은 경우에 대한 언급도 나타났다. 관공서 오프라인 홍보의 경우 대체로 행정복지센터 또는 시니어클럽을 통해서 알게 되었다고 하였다. 온라인 홍보는 SNS, 연금공단, 워크넷, 시청 및 구청 홈페이지, 빛고을 밴드 등의 다양한 경로를 통해 정보를 습득하였다고 하였다.

# 2. 일자리사업 참여동기

심층면접 참여자들은 다음의 이유를 들어 사회공헌형 및 유사 일자리 사업에 지원하였다고 이야기하였다.

## 1) 건강 고려하여 무리가 되지 않는 일을 찾음

- 이제 몸에, 몸이나 이제 제가 받아들일 수 있는, 부담이 없게 일을 하고 싶은 거예요. (1차 심층면접, D)
- 강도랑 난이도, 이런 것들이 정규직에 비해서 훨씬 편하고. (1차 심층면접, B)
- 대기업에서 근무할 때처럼 일에 막 묻혀가지고 스트레스 받고 막 건강을 해칠 정도로 그렇게 일을 하지 않고 일주일에 한 15시간 정도 하니까 상당히 좀 이렇게 균형 있는 어떤 삶을 유지하는 데 상당히 도움이 많이 되더라고요. (2차 심층면접, G)

- 몸도 안 좋은데 막 그런 데는 막 하루에 7~8시간씩 일을 해야 되잖아요. 근데 딱 이렇게 이 나이에 맞게 한 3시간 정도 일하고 급여 그만큼 받고. (3차 심층면접, K)

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리로 참여한 업무가 강도와 난이도 차원에서 낮고, 업무시간도 짧으며, 힘들지 않게 할 수 있다는 것을 주된 참여 동기로 언급하였다. 사회공헌형 일자리에 참여하는 신중년들은 주 50일 40시간 이상의 풀타임 근무보다는 현행의 파트타임 근무를 더 선호한다고 응답하였으며, 급여가 높지 않더라도 현재 일하는 정도만 일하는 것이 건강을 유지하기에 적당하다고 하였다.

## 2) 나이로 인해 직장을 구하기 어려움

- 지금 딱 49, 50때? 50? 젊은이들이 젊은 애들이 더 있고 하니까 아무리 일을 더 노력하고 거기서 도태되지 않으려고 해도, 그 모르겠어요. 젊은 애들이 딱 있는 그 속에 제가 속으로 상위 한 2, 3위 안에 딱 들더라고요, 연령으로. 그러다 보니까 스스로 약간 그냥 그게 위축이 되는 그런 느낌 때문에 차라리 그쪽을 포기하고 미리 준비하자. (1차 심층면접, D)
- 사회에서는 일을 못 해요. 왜냐하면 쓸 군데가 없어요. 식당에 가면 설거지밖에 못해 다른 데 못 해 60이 넘어버리면. 근데 이제 시니어클럽이 있어가지고 있어가지고 그나마 저희들이 이제 전공을 살릴 수 있고 (2차 심층면접, E)
- 왜냐면 다른 데 가봐야 써주지를 않으니깐 노인이기 때문에 취업이 안 되잖아요? 그러니까 이 일자리도 즐겁더라는 얘기죠. 혹은 적더라도 (3차 심층면접, I)
- 저기 우리 나이에는 지금 시급 제대로 받기가, 어디 안 써주잖아요. 정부에서나 이렇게 써주지, 누가 써줘. (4차 심층면접, L)

심층면접 참여자들은 민간 영역에서 일자리를 구하기에는 나이로 인해 겪는 제한이 크다는 것을 공통으로 이야기하였다. 1차 인터뷰 참여자의 경우, 연령대가 60대 미만이기 때문에 아직까지 재취업은 가능하나, 자신보다 젊은 동료들 사이에서 점차 도태된다는 생각과 위축되는 경험을 언급하였다. 한편 2차~4차 인터뷰 참여자의 경우 연령대가 60대 이상이기 때문에 실제로 연령으로 인한 취업 장벽을 겪는 상황이라고 하였으며, 공공 영역의 일자리사업이 아니었다면 일을 하지 못하였을 것이라고 하였다. 즉, 신중년이 되어 건강과 능력이 여전하다 할지라도 60대를 기점으로 취업을 하는 것이 현실적으로 어려워지면서 일자리사업에 대한 의존율이 점차 높아지게 되며, 이들의 경력을 활용할 방

법은 사회공헌형 일자리사업 참여 외에는 별다른 대안이 없는 상황이다.

### 3) 흥미 있고 좋아하는 일을 하고자 함

- 너무 재미있고 제가 관심도 갖고 있고 하는 것에 대한 누가 시키지 않아도 할 수 있는 그런 힘이라고 할까요? 그런 게 있는데, 예를 들어서 직장생활은 사실 그건 아니잖아요. (중략) 이것 같은 거는 제가 자발적으로 흥미 있어가지고 더 알고 싶고, 더 다른 사람은 또 어떻게 상담을 하고 있나 궁금하기도 하고, 서로 사례를 또 연구해 보고, 나는 이런 상황인데 어떠세요, 라는 의견을 좀 들어보기도 하고. 이런 게 좀 그런 부분에서 자유롭다는 말씀인 거예요. (1차 심층면접, B)
- 굉장히 제 취향하고 맞더라고요. 저도 배우기 좋아하고 이렇게 교육받는 것도 좋아하고 또 이렇게 남한테 또 말해주는 것도 좋아하고 그렇기 때문에 이 사랑채 사업하고 제가 했던 일하고 같이 맥을 같이 해서 상통하는 데가 있어요. (2차 심층면접, F)

심층면접 참여자들은 생애 주된 일자리와 사회공헌형 일자리를 비교하였을 때, 사회공헌형 일자리를 통해 하는 일은 재미있고 좋아하는 일이라고 언급하였다. 기존 직장생활은 상대적으로 수동적인 일을 해왔다면, 사회공헌형 일자리는 본인이 흥미를 두고 있는 일자리이며, 일을 더 잘하기 위해 누가 시키지 않아도 스스로 연구하고, 발전해 나가기 위해 여러 노력을 들이는 일이라고 언급하였다.

### 4) 무기력함을 벗어나기 위함

- 집에서 놀다 보니까 어느 순간에 이제 제가 좀 무료한 거예요. (2차 심층면접, H)
- 제가 퇴직하고 한 7년간 집에서 놀았습니다. 근데요 놀기도 좀 지겹고 또 무기력하고 그래서 뭔가를 좀 해야 쓰겠다라고 생각을 하던 중에 이제 그 정보를 듣고 인자 그때만 해도 한 7년 퇴직하고 7년 됐으니까 뭔가 자존감도 떨어졌을 거 아니겠어요? (3차 심층면접, I)
- 저기 여기 하루 종일 집에 있으면 그러잖아요. 지루하기도 하고 (4차 심층면접, L)

사회공헌형 일자리사업은 개인의 생계를 조력하는 역할 외에도 무기력 등의 정신건강 위기를 예방하는 기능도 있다고 심층면접 참여자들은 응답하였다. 심층면접 참여자들은

생애 주된 일자리를 그만둔 이후 일정 기간은 쉬었으나, 그 이후에는 무기력, 무료함, 나태함, 지루함 등의 부정적인 정서를 경험하였다고 하였다. 이에, 사회공헌형 일자리사업은 생애 주된 직장을 그만둔 신중년이 자신의 정신건강을 지키며 활력있게 살 수 있는 기능을 한다고 볼 수 있다.

#### 5) 사회적 참여를 하고자 함

- 보수로, 보수로 생각해서 다닌다고 생각하면 이렇게 이 보수만 보고 다니고 싶은 사람이 얼마나 있을까 이런 생각이 드는데……. 저는 어떻게 보면 봉사의 개념도 같이 겸비되어 있다고 생각해요. 그냥 집에 있으면 돈 나오는 것도 아니지만 용돈도 별 겸 해서 겸사겸사 같이 봉사도 한다고 생각하고 같이 그렇게 하고 있는 것 같아요. (1차 심층면접, C)
- 일은 조금 하더라도 조금 경제적으로는 좀 도움이 될 되더라도 어떤 자원봉사 개념이 들어갈 수 있는 그런 일들 저 같은 경우는 퇴직하고 나서 이제 사회 참여도 좀 하고 좀 봉사활동도 하고 싶다고 그래가지고. (2차 심층면접, G)

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리 사업의 직무가 다른 사람들에게 의미있는 도움을 주는 것에 대한 뿌듯함도 언급하였다. 심층면접 참여자들이 경험한 사회공헌형 일자리는 문화시설지원단, 찾아가는 양육코칭 서비스, 운영지원이음파트너, 스마트행정노노케어, 마을공동체활성화 지원, 고령자일자리수집, 시니어순환자원서포터즈사업, 공항지킴이 사업, 지역아동센터도우미 등 다양하였지만, 대체로 복지서비스를 제공하는 직무를 수행하였다는 것이 공통점이었다. 심층면접 참여자들은 은퇴 이후 무급으로 사회참여 및 봉사활동을 할 여력은 없으나, 사회공헌형 일자리를 통해 적은 임금이라도 받으면서 무급봉사에 대한 부담을 덜고 사회에 의미 있는 기여를 하고 있다는 것에 대한 만족감을 언급하였다.

#### 6) 경제적 여유 확보

- 저도 이 나이에 내가 가정에 남편만 의지 안 하고 나도 생활에 일부분을 부담하면서 내 용돈도 내가 쓸 수 있고 또 손자 손녀들 또 써야 해 줄 때 써서 주면서 그 보람을 느낄 수 있고 (중략) 생계는 이제 기본적인 짜여진 생계비가 있으니까 예를 들어서 제가 이 돈을 창출을 못한다면 제가 하고 싶은 일을 많이 줄여야 되겠죠. 그렇지만은 이 소득이 창출이 되니까 제가 하고 싶은 일을 취미생활이나

또 해주고 싶은 거를 내가 할 수 있다는 게 그게 굉장히 보람되더라고요. (2차 심층면접, F)

- (자원봉사를 하려면) 금전적인 것도 있고 정신적인 것도 있는데 두 가지가 여유가 없으니까 거기에 여력이 없어요. 거기 생각할 수 있는 근데 그것이 조금 나에게 전혀 안 들어온 돈이 들어오니깐 이게 여유가 생기는 거예요. 부담 없이. (3차 심층면접, J)
- 나는 연금이 얼마 안 되니까 (일을 하는 이유를 하루종일 집에 있기 지루해서 하는 것과 돈이 되어서 하는 것) 둘 중에 하나 선택해라 하면 난 돈이 먼저. 우리 연금이 안 많아서. (4차 심층면접, L)

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리가 노후생활의 생계부담을 덜고, 생계 외에도 여가, 가까운 가족 및 지인과의 사회적 교류 등 보다 다양한 활동에 참여하고, 노년을 즐길 수 있도록 도와주는 기능을 한다고 하였다. 심층면접 참여자들은 기존 연금 및 노후대비로 준비해놓은 비용으로는 생활비 정도를 충당할 수 있으나, 다른 활동에 비용을 지출할 여유는 부족하다고 하였다. 그러나 사회공헌형 일자리로 생긴 급여를 활용하여 지인들과의 만남과 교류를 이어가거나, 여가활동에 참여하거나, 손자들에게 용돈을 주거나, 기부를 할 수 있다고 했다. 또한, 사회공헌형 일자리로 번 급여 덕분에 생활비를 더 벌 필요가 없기 때문에 시간적인 여유를 가지고 봉사활동 등에 참여할 수 있게 되기도 했다.

### 3. 사회공헌형 일자리와 생애 주된 일자리와의 비교

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자의 특징을 언급할 때 이전 주된 직장에서 수행하였던 일자리와 비교하여 아래와 같이 설명하였다.

#### 1) 경력 유사성 활용

- 여기는 이제 자격이 어떻게 보면 회계 관련해서 이제 업무를 이렇게 좀 봤던 경력이 있던 분들, 또 위에 관련된 자격증, 이런 것들이 필요해서 이제 이걸 직종을 뺏게 됐거든요. 그래서 저는 이제 업무 연관성이 상당히 있는 거죠. (1차 심층면접, C)
- 저 같은 경우는 옛날에 출판업 교육 파트를 담당했었어요. 그래서 지금 하는 일과 연계해서 볼 때 굉장히 맥을 같이 하는 것 같아요. 여기서도 교육 프로그램이

많이 있고 그러니까 굉장히 제 취향하고 맞더라고요. (2차 심층면접, F)

일부 심층면접 참여자들은 자신이 현재 참여하고 있는 사회공헌형 일자리는 자신의 경력과 유사한 직무여서 선풍 지원할 마음을 가질 수 있었다고 하였다. 사회공헌형 일자리는 기존 직무와 유사할 때 참여에 대한 문턱이 낮아지는 것을 확인할 수 있다. 50대 후반~60대 초반의 신중년을 대상으로 하는 일자리의 경우, 경력과 연관된 직무 또는 앞으로 새로 배워서 노년에 오랫동안 종사하고 싶은 일과 관련된 직무로 설계되어 있다. 한편, 60대 이상을 대상으로 하는 일자리사업의 경우, 참여자들이 기존 직무와 관련성이 떨어지는 일을 하는 경우도 빈번했다.

## 2) 적은 책임감과 부담 및 시간운영의 융통성

- 저는 전에 업무가 회계나 계약 업무를 거의 한 30년 이상을 했어요. 그래서 업무 자체가 상당히 책임감도 강하지만 또 그 나름대로 부담감이 상당히 큼니다. 돈에 관계된 어떤 일이기 때문에 그래서 그런 부분에서 오는 어떤 압박감이랄까 부담감이 상당히 컸거든요. (중략) 좀 부담을 안 갖고 자연스럽게 할 수 있는 일이 없을까 이렇게 찾아 보니까. (1차 심층면접, C)
- (제가 참여하는 사회공헌형 일자리) 같은 경우 참여시간이 2시에서 5시 3시간이거든요. 오전에 모든 걸 다 할 수 있어요. 성당도 갈 수 있고 골프도 할 수 있고 운동도 하고요. 또 다른 운동도 할 수 있고 취미생활도 할 수 있고. (2차 심층면접, F)
- 제가 볼 때는 그 그전에 했던 일자리는 수동형 개념? 수동형 개념이라면 지금은 이게 이제 자발적인 어떤 개념이잖아요. 그러니까 그거는 내가 먹고 사는 문제가 딱 직결되잖아요 전의 일자리는. 직업이니까 먹고 사는 것과 직결되는데 이거는 놀이잖아요 놀이. 일과 놀이의 개념은 엄청 차이가 나잖아요. 저는 저는 그렇게 생각해요. 저는 놀이로 생각을 해요. 저는 저는 놀이로 생각하고 있어요. 요것은 인제 자의적인 어떤 뭐 좀 힐링이다 그럴까? (3차 심층면접, J)

심층면접 참여자들은 이전의 주된 일자리와 비교했을 때 현재의 직무가 책임감과 압박이 적어 좋다고 하였다. 이전의 주된 일자리는 맡은 역할의 중요성이 상대적으로 높고(위험부담이 높고) 주어지는 책임의 정도도 더 컸으며, 생계와도 직결되어 수동적으로 하게 되는 경향이 있었다고 하였다. 그에 비해 현재의 일은 역할의 비중으로 보았을 때 책임이

적으며, 다른 사람을 돕거나 보조하는 일 위주로 위험부담이 적은 일이라고 하였다. 또한 사회공헌형 일자리만으로 생계를 이어가는 것은 아니기 때문에 보다 편한 마음으로 일을 한다는 응답을 하였다.

#### 4. 사회공헌형 일자의 특징

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리는 일반 자원봉사활동과는 구분되는 특징이 있다고 언급하였고, 현 일자리를 자원봉사로써는 지금처럼 열정적으로 하지 못할 것 같다고 언급하면서 사회공헌형 일자의 특징을 다음과 같이 언급하였다.

##### 1) 전문성이 필요함

- 제가 이거 일단 흥미가 있고 관심의 분야이기 때문에 누가 시키지 않아도 굉장히 도서관에 가서 뭘 찾아보기도 하고……. 저희 같은 경우는 일대일 상담이기 때문에 말씀하신 거를 어떤 니즈가 있을 때 저희가 이걸 해결, 완벽하게 답을 내려드릴 수는 없지만 그래도 도움을 드리면서 이걸 어떻게 할 수 있을까요? 제안을 드릴 수 있어야 되잖아요. 일단 이렇게 마주 앉아서 저희가 50분, 1시간을 있는데 어떤 거를 저희한테 필요해서 저희한테 방문을 요청했는데 전혀 몰라요, 그러세요, 이렇게는 할 수는 없는 거잖아요. 그래서 굉장히 공부를 많이 했던 것 같거든요. (1차 심층면접, B)
- 저희는 행정 시스템 이런 거 이제 많이 하니까 (지원자) 대부분이 워드 자격증도 있어야 되고 저기 핸드폰도 잘해야 되고. (2차 심층면접, E)
- 지금 하는 일은 내가 아니면 안 되니까 하는 것이고 또 다른 사람 대체하기가 쉬운 일은 아닐 것이다. (3차 심층면접, I)

사회공헌형 일자리는 어느 정도의 전문성이 필요하다는 것이 심층면접 참여자들의 공통 의견이었다. 단순 봉사활동의 경우, 관련 경력이 없거나, 직무능력이 부족하더라도 얼마든지 참여할 수 있지만, 사회공헌형 일자의 경우 연관된 직무능력을 고려하여 선발하였다는 것에 대해 참여자들이 자부심을 느끼고 있었고 자신의 직무는 다른 사람으로 대체하기 쉽지 않은 일이라고 여겼다.

## 2) 책임감과 준비 등의 노력이 투입되어야 함

- 봉사활동은 그냥 제가 가서 참여를 하는 데 의의를 두는데 어쨌든 이거는 저희 일이잖아요. 그래서 저는 책임감도 따른다고 생각 생각을 하거든요. 그리고 보수를 받고 하는 일이기 때문에 그냥 저희가 놀러 나가는 건 아니잖아요. 그래서 굉장히 준비를 사전에 많이 하고. (1차 심층면접, B)
- 뭔가 책임감도 느낄 수 있는 거 자기 책임을 (중략) 돈을 받는 만큼 거기에는 또 책임이 따르거든요. (2차 심층면접, G)
- 분명히 있죠 봉사는 내가 몸이 좀 찌뿌둥하다거나 어떤 다른 뭐 야외 활동을 할 수 있거나 또는 친인척 집에 뭐 꼭 필요하지 않는데도 가야 된다 그러면 안가요. 그거는 내가 안 해도 하나까. 그런데 이거는 필히 가야 되는 거예요. (3차 심층면접, J)

심층면접 참여자들은 일을 전문적으로 잘하고자 하는 열정을 보였으며, 또한 일을 잘 하기 위해서 여러 개인적인 노력을 하는 점을 피력하였다. 주된 일자리에 비해서 상대적으로 책임감이 적지만, 전문성을 보이하고자 하는 높은 책임감을 가지고 업무를 소홀히 하지 않는다고 언급하였다. 일을 더 잘하기 위해 별도의 사전 준비를 하거나, 추가 교육이나 연수를 받고 있거나 공부를 하고 있다고 언급하였다. 한편 공통된 응답으로 자신의 몸이 좋지 않을 때에도 사회공헌형 일자리를 하게 되면 정해진 근무시간을 채우기 위해 의지를 가지고 일을 하러 나간다고 했다. 이것을 자원봉사와 다른 하나의 큰 차이점이라고 참여자들은 지적하였다.

## 3) 활동비 이상의 경제적 보상이 주어짐

- 그러니까 지금 내가 뭔가 사회 공헌을 하고 싶지만 그래도 어느 정도 보상도 받고 싶은 그런 심리도 있거든요. 내가 이제 더 나이가 들어가지고 정말 노령연금, 기초연금인가? 그거 받으면서 산다, 그러면은 정말로 아무 어떤 보상 없이 뭐 봉사활동을 할 수는 있겠지만 아직은 내가 일할 나이고, 그럼 뭔가 내가 일한 것에 대해서 어느 정도 보상이 있으면 더 좋겠다, 그런 심리가 좀 있기 때문에 어느 정도 많지는 않지만 약간의 그런 보상이 주어짐으로써 그 책임감도 생기고 또, 또 그 분야에 대해서 더 내가 깊이 공부를 할 수 있고 그런 계기가 되는 것 같습니다. (1차 심층면접, A)
- 사회공헌 사업은 시급이 3천 원인가, 그러니까 순수 교통비 정도로 이렇게 주거



든요. 그래서 그거는 정말 봉사활동이에요. 그런데 사회공헌 사업인데 아무래도 지금 이런 그 보수가 있는 일자리보다는 책임감이 좀 덜 하게 되고 그래서 그 분야에 대한 연구이나 공부를 좀 아무래도 덜하게 되고 그런 게 좀 있는 것 같습니다. 그래서 어 뭐 큰 거 아니지만 이런 자그마한 거라도 보상이 주어진다는 거, 이게 약간의 책임감을 가지게 하는 그런 계기가 되는 것 같습니다. (1차 심층면접, A)

심층면접 참여자들은 일에 대한 소정의 경제적 보상을 기대하고, 그에 상응하는 책임감을 더 갖게 되는 것이 사회공헌형 일자리와 자원봉사가 가장 구분되는 점 중 하나라고 언급하였다. 경제적 보상이 일을 열심히 할 수 있는 동기가 되며, 경제적 보상을 받기 위해서 본인이 맡은 직무를 더 깊게 공부하거나, 보다 책임감을 가지고 성실하게 하려는 노력을 하게 된다고 하였다. 이는 자원봉사에서도 주는 단순활동비와는 달랐는데, 자원봉사에서 제공하는 활동비는 경제적 보상보다는 자원봉사를 하기 위해 이동하는 데 드는 교통비 정도라면, 사회공헌형 일자리를 통해서 얻는 시급은 최저임금에 준하기 때문에 일을 잘 수행하기 위하여 들인 노력과 책임감에 대한 보상으로 인식한다고 하였다.

## 5. 사회공헌형 일자리의 체계

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리에 대한 정보를 얻은 방법과 대상자 선발방법, 사전교육 내용, 근무여건 및 급여체계에 대해서도 다음과 같이 언급하였다.

### 1) 모집 및 선발 방법

- 저는 이제 시청, 또 구청 이런 데 SNS에 이제 예를 들면 블로그 이웃으로 이렇게 등록을 해놓으면 그 글이 올라오는 새 글이 올라오면 항상 뜨잖아요. 거기에서 본 것 같아요. 빚고을 50+ 일자리 한다고, 그래서 그렇게 해서 SNS를 통해서 알고 왔죠. (1차 심층면접, A)
- 서구 시니어클럽에서 전체적으로 20명을 뽑았어요. 기존에 했던 사람들도 할 수 있어요. 뽑을 때 주로 보는 것이 스마트폰을 쓸 수 있느냐 없느냐 그다음에 작년에 이 일을 했느냐 하는 것들이 이제 어떤 서류 평가할 때 면접할 때 이제 평가 점수로 해가지고 반영을 해주더라고요. 근데 저는 작년에는 일을 안 했지만 아무튼 합격을 해가지고 이제 했는데 제가 하고 있는 일자리 같은 경우는 이

제 광주시에서 서구 시니어클럽에서 총 20명을 뽑는데 저 포함해서 3명인가가 신규로 들어온 사람이고 나머지 17분은 작년에 일을 하셨던 분들이더라고요. (2차 심층면접, G)

사회공헌형 일자리는 여타 다른 신중년 및 노인대상 일자리사업과 홍보방식이 유사하였다고 하였다. 심층면접 참여자들은 SNS, 빚고을 50+센터 및 시니어클럽 홈페이지, 시청 및 구청 홈페이지 및 주민센터 등을 통해서 일자리사업에 대해서 알게 되어 지원하였다고 하였다. 다만 사회공헌형 일자리의 특성상 자신의 경력과 역량이 활용되기 때문에 직무능력 및 관련 역량을 평가하는 인터뷰가 이뤄지며, 인터뷰 결과로 선정된 후 활동을 하게 된다고 하였다.

## 2) 업무별 특성에 대한 사전교육

- 회계 업무 쪽은 이제 그 서구청에서 담당 직원이 한 이틀 정도 2, 3일 정도 교육을 했거든요. 그래서 보조금의 종류라든가 어떤 정산을 어떤 식으로 하는 것인지, 뭐 이런 것들을 기본적으로 교육은 다 받았습니다. (1차 심층면접, C)
- 인제 그거는 기본 소양 교육은 이제 한 4시간 정도 그 안전에 관하든지 하는데 그거는 이제 처음부터 하는 게 아니라 중간 중간에 계절에 따라서 상황에 따라서 그에 대한 안전 교육을 시키고 필요한 역량 교육을 시키죠. 고것이 아마 일자리에 따라서 시간이 정해져 있더라고요 그게. 그래서 고거는 한꺼번에 하는 게 아니고 처음에 기본 소양 교육은 가르쳐요 그거는 집합을 해 가지고 소집해서 시니어클럽에서 그러고 나서 인제 계절에 따라서 뭐 안전 교육이라든가 필요하면 또 어떤 데이터의 어떤 문제든 그거는 중간 중간에 이렇게 하더라고요. 근데 고거를 이제 소집해서 그 밖에 나가서 하는 게 아니라 또 좋아해요 또 그거를 왜냐하면 에어컨 있는 데 들어와서 또 와서 앉아가지고 여러 사람들 얼굴도 보고 그 역량 강화 교육은 하더라고요. (3차 심층면접, J)

사회공헌형 일자리는 상대적으로 일정 수준의 직무 전문성이 필요하기 때문에 빚고을 50+센터, 시니어클럽 등 일자리사업을 수행하는 기관 차원에서 직무 수행 전에 기본소양 교육을 진행한다고 하였다. 참여자들은 사전교육에 대한 필요성에 공감하였고, 기관 차원의 기본소양 교육에 대한 만족도는 높은 편이었으며, 직무를 수행하는 데에 도움이 된다고 하였다.

### 3) 근무 여건 및 급여체계

- 제습제를 만들어서 17개동이 있는데 저 멀리 있는 대촌하고 시니어클럽 바로 밑에 있는 사직동 2개를 뽑니다. 그럼 15개의 행정복지센터가 있는데 2명이 그거를 한 사람은 7개 저는 이제 8개 이렇게 해서 일주일에 3일 하루에 5시간씩 한 달에 60시간이잖아요. (2차 심층면접, H)
- 그때가 뭐 아침 막 우리 7시에 나가거든요. 그럼 7시에 나가서 10시까지 서 있고 또 그다음 주에는 인제 11시 11시에 나가서 1시까지 서 있어. (3차 심층면접, K)
- 오늘 들어온 거 보니까 68만 원인가? 70 가까이인가? 그리고 나중에 저기 한다대요. 막 연차 같은 거 있어서 한 달 정도 치가 또 한 번 들어온다더라고요. 그러니까 우리가 만약에 10개월이라면 11개월 치가 비슷하게 나오잖아. 그런데 한 70만 원 넘는데 뭐 하고 뭐 하고 떼면 어쩐다고 그러더라고요. (4차 심층면접, L)

심층면접 참여자들이 수행하는 사회공헌형 일자리는 대체로 적은 근무시간으로 운영되었다. 사회공헌형 일자리 참여자들은 일주일에 3일 내외로 배정된 기관에 출근하였으며, 하루에 3시간~5시간 내외의 근무를 수행하였다. 근무에 대한 급여로는 근무시간에 따라 최저시급 정도의 금액인 약 70만원 내외를 수령하였다.

## 6. 사회공헌형 일자리의 효과

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리가 가진 개인적인 차원에서의 효과를 1) 자기관리를 통한 건강한 삶 유지, 2) 소속감 등 사회적 교류를 이어갈 수 있다는 점을 꼽았으며, 앞선 개인적인 차원 이외에도 3) 가족관계 개선을 언급하였다.

### 1) 자기관리를 통한 건강한 삶 유지

- 일하면서 운동 되고 이게 그러니까 자연스럽게 저는 예전에 직장생활 하는 것보다 더 운동을 많이 하게 되는 거예요. 그래서 일이 곧 운동이고 그냥 운동하면서 일할 수 있고……. (1차 심층면접, A)
- 일을 함으로써 어떻게 보면 정신적이고 신체적으로 어떤 건강한 삶을 유지하는데 많이 도움이 되고 있고. (2차 심층면접, G)
- 여기 다님으로 해서 또 체력을 또 보강하기 위해서 또 이렇게 걷기도 좀 하고 어

짜고 하다 보니까 건강도 좋아지고 돈도 벌고 사람들하고 대화하면서 또 그 사람 저 기분이 좋아지고 이런 여러 가지 이점을 제가 찾았어요. (3차 심층면접, I)

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리에 참여하면서 운동, 위생, 복장 등의 여러 자기관리를 하게 된다는 것을 사회공헌형 일자리의 효과로 언급하였으며, 출퇴근길이나 일을 하는 와중에 몸을 움직이게 되면서 운동을 하며 일을 하지 않을 때에 비해 신체적으로 건강한 삶을 더 유지하게 된다고 하였다.

## 2) 사회적 교류를 이어가며 소속감 경험

- 소속감도 또 50이 넘어가면 특별히 소속감이 없는 경우가 많잖아요. 그런데 어쨌든 소속감이 있기 때문에. (1차 심층면접, B)
- 중요한 거는 사회적인 소속감이 굉장히 중요한 것 같아요. 내가 어떤 조직에서 또 이렇게 일을 하고 있으면서 또 세상 돌아가는 정보도 공유할 수 있고 사람들과의 대화도 굉장히 중요하고. (2차 심층면접, F)

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리에 참여하게 되면서 얻게 된 소속감에 대한 만족도 언급하였고, 일을 통해서 다른 사람들과 교류하게 되었다고도 언급하였다. 일을 하게 되면서 가족 또는 지인 외에 여러 다양한 사람들과 상호작용하고 소통하게 되며 고립감을 해소하게 되고, 주된 직장을 떠나 소속감을 느낄 수 있는 곳이 없는 상황에서 사회공헌형 일자리는 신중년의 소속감을 채워주는 수단이 되었다고 하였다.

## 3) 가족관계 개선

- 가족들은 제가 일을 하고 하면은 엄마가 거기에 몰입해 있다. 오히려 가족한테 몰입했을 때는 이게 갈등의 구조가 또 되더라고요. 그래서 제가 일에 몰입했더니 다 그래서 응원하고 그런가보다, 그러고 이해할 수 있고 본인도 알아서 이제 눈치 보면서 좀 뭔가를 열심히 하려고 하고. 그래서 저는 그렇게 방향성을 그렇게 잡았던 것 같아요. 근데 애들이 저를 응원하고 있고 저는 이제 애들한테나 신랑한테 응원을 해서 뭘 본인들한테 신경 쓰는 게 아니라, 이 식구들이 저를 응원하는 그걸로 저는 스트레스 감소되고 본인들도 알아서 하고. (1차 심층면접, D)
- 제가 일자리 하면서 우리 가족한테도 엄청 잘해요. 제 저는 잘한다는데 그분이 생각할 때는 잘한지 안 잘한지 모르겠는데 그런 것들 그 활력소가 되더라고요.

밖에 나가 가지고 기분 좋게 활동하고 돌아오니까 집에서는 약간의 무슨 짜증이 나는 게 있더라도 그게 해소가 되는 거예요. 그러는데 밖에서 어떤 찝찝한 일이 있다가나 또는 안 좋은 일이 있으면 들어가서 그 가족이 좋은 얘기를 해도 자꾸 성질부리거든요. 이게 뇌파가 이 문제가 생겨 가지고 이제 저는 사회의 어떤 그 공헌이라기보다는 어떤 뭐 화합 차원 단결 차원 화목 차원 이런 것도 노인 일자리 좋지 않나 저는 그런 생각을 해봅니다. (3차 심층면접, J)

사회공헌형 일자리는 개인 차원에서도 긍정적인 효과가 있지만, 개인을 넘어 가족들에게도 긍정적인 효과를 보이는 것으로 나타났다. 일자리사업에 참여하는 개인으로서 밖에서 일하고 사람들과 교류하는 과정에서 스트레스를 해소하고 집에 기분 좋게 돌아오게 되니 가족 구성원들에게 부정적인 감정을 표출하거나 가족들과 갈등을 빚는 정도가 작아지고, 일자리사업에 참여할 수 있도록 지지하는 가족들에게 고마움을 느끼며 돈독한 관계를 이루게 된 사례들을 언급하였다.

## 7. 사업 참여 소감

심층면접 참여자들은 사업에 참여하게 되면서 1) 금전적 보상으로 인한 소중함과 만족감, 2) 즐겁고 행복한 활력 경험, 3) 뿌듯함과 보람 등의 정서를 경험하였다고 다음과 같이 소감을 밝혔다.

### 1) 금전적 보상의 소중함과 만족감

- 페이가 발생을 해서 이 페이로 인해서 내가 즐거움을 느끼고 이것을 사용해서 내가 얻는 만족감 그게 굉장히 틀리더라고요. (2차 심층면접, F)
- 얼마의 수당을 주지 않습니까? 그러면 그 저는 엄청 그 소중한 경험을 해요. 뭐 경제적으로 큰 도움은 안 되지만 제가 그걸 다 씁니다. 집에 하나도 안 줘요. 용돈도 타면서 고놈은 제가 다 소비를 합니다. 하는데 그런 것이 저 또 내가 벌어서 쓴다는 거 인자 그런 재미가 있었고. (3차 심층면접, I)

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리에서 지급하는 급여로 인해 즐거움과 성취감을 느낀다고 하였다. 심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리의 급여는 오롯이 본인을 위해서 사용하는 경우가 많았다. 즉, 가족 구성원 또는 개인의 생활비에 보태기보다는 본

인을 위한 투자와 소비를 하는 데에 활용한다고 하였다. 심층면접 참여자들은 생애 주된 일자리에서 일하는 동안에는 대부분의 급여를 가족을 부양하는 데에 사용하였고 자신만을 위해 소비를 하기 어려웠다고 하였다. 그러나 사회공헌형 일자리를 통해 얻은 급여는 생애 주된 일자리에 비해 많지는 않으나, 연금이나 노후자금 외의 추가수입이므로 오로지 자신만을 위해 사용할 수 있는 돈이며 실제로 자신의 여가활동에 사용하여 더욱 소중한다고 하였다.

## 2) 즐겁고 행복한 활력 경험

- 만나면 제가 더 기쁨을 많이 얻어갈 때도 있거든요. 제 상담하다가 제 마음 치유도 나름대로 될 때도 있고 해서 항상 손을 잡고 화이팅을 같이 외치고 나와요. (1차 심층면접, D)
- 생활의 활력소가 되더라고요. 근무를 하면서 또 그 사람들하고 대화도 하고 젊은 사람들이지 않습니까? 전부 자식 같은 그런 분들인데 이제 친하게 지내면서 또 재미도 있고 또 3시간 정도면 서 있는 것 정도는 충분히 이 견딜 수 있는 체력도 있고 또 다니면서 출퇴근한다는 어떤 그런 재미가 있고요잉. 왔다 갔다 하면서 그런 재미도 있고 또 사람들하고 대화도 하면서 이렇게 재미 그런 재미가 있어가지고. (3차 심층면접, I)

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리가 일상의 활력을 제공하고 행복을 주는 경험이라고 하였다. 일을 수행하는 과정에서 사람들을 도우며 함께 대화하고 소통하면서 기쁨을 얻는다고 하였다. 이를 통해 사회공헌형 일자리는 신중년이 자연스럽게 사회활동을 하게 하면서 사람들과의 관계에서 기쁨을 얻을 수 있도록 하며 활력 있는 삶을 살도록 돕는 의미있는 역할을 한다고 볼 수 있다.

## 3) 뿌듯함과 보람

- 옆에서 서포트 해주고 컨설팅해주는 그런 차원에서 이 일을 하다 보니까 보람도 있고 또 그분들도 좋아라, 하고 그러니까 상당히 만족스럽습니다. (1차 심층면접, D)
- 이제 너무 보람된 일을 하고 있잖아요. 그냥 사람들이 좋아하는 거 그런 것을 자기가 이렇게 서비스하고 있다라는... (2차 심층면접, H)

심층면접 참여자들이 수행하였던 사회공헌형 일자리의 직무는 대부분 사람들을 지원하고, 복지와 관련된 서비스를 제공하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 사회공헌형 일자에 참여하다 보면 다른 사람을 돕고 지원하는 과정에서 보람과 뿌듯함을 경험하였다고 참여자들은 입을 모아 이야기하였다.

## 8. 이후 사업참여 의도

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리에 대한 관심과 열정이 매우 높았으며, 추후에도 건강과 시간 등의 조건이 충족된다면 얼마든지 참여하고 싶다는 의사를 밝혔다.

### 1) 건강이 허락한다면 하고 싶음

- 여기는 지금 예전에(주된 직장에서) 겪는 그 스트레스가 없으니까 몸이 허락할 때까지 해도 정말 즐겁겠다, 그런 생각이 들었어요. 건강, 60세? 아니면 그 더 할 수도 있겠다, 라는 생각이……. (1차 심층면접, D)
- 돈을 떠나서 시간을 하루에 그만큼 나머지 메꿔간다는 그것이 더 크니까. 또 적으면 그렇게 생각하니까 할 것 같아요, 시니어일자리는, 나는 좀 건강이 허락하는 한 많은 적든 할 것 같아. (4차 심층면접, H)

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리에 대한 만족도가 매우 높았고, 추후에 참여할 의향도 높게 나타났다. 단, 이들에게 가장 우선순위인 것은 건강이었기에 건강을 유지하고 있는 이상 계속 참여하고 싶은 의향을 보였다.

### 2) 시간 여유가 된다면 하고 싶음

- 나도 뭐 그렇게 시간에 구애받지 않는다면 하고 싶다, 생각은 있어요. (1차 심층면접, A)
- 시간이 어차피 정규직으로 뭐 8시간, 9시간이 아니라면 한두 시간이라도 예를 들어서 제가 나이가 50이 넘다 보니까 건강이 최고더라고요. 그래서 건강이 일단 허락한다면 한두 시간, 꼭 시간에 구애받지 않고 할 수 있으면 나이가 들어도 좋죠. (1차 심층면접, B)

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리가 시간을 많이 요구하지 않는 점을 아쉬워하

기보다 오히려 장점으로 생각하고 있었고, 앞으로도 이 정도 시간을 요구하는 일자리라면 참여하고 싶다는 의견이 주를 이뤘다. 신중년 사회공헌형 일자리 참여자들은 오랫동안 일을 지속하고 싶은 욕구는 높으나, 풀타임 일자리보다는 파트타임 일자리로 시간 조율이 원활한 일자리에 대한 선호도가 높음을 알 수 있었다.

## 9. 사회공헌형 일자리 운영개선 방향

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리에 대한 높은 만족을 표시하면서도 앞으로 개선되었으면 하는 점에 대해서도 다음과 같이 언급하였다.

### 1) 재참여에 대한 희망

- 저 같은 경우가 지금 2년, 이제 올해 하면 내년에는 참여를 못하게 되잖아요. 그래서 이제 그런데 저는 이제 아까도 말씀드렸지만 이 일이 너무 좋긴 하지만 이 일이 어쨌든 참여 자체가 불가능하기 때문에 이제 다른 일을 찾아야 되잖아요. (1차 심층면접, B)
- 그 어떤 나름대로 어떤 요령이나 노하우 이런 것들이 좀 지속적으로 되는 부분들이 있다라고 한다면은 거기서 딱 끊어버릴 게 아니라 내년에도 다음 사업할 때도 할 수 있게끔 해주는 게 좋지 않을까 이렇게 생각이 되고요. (2차 심층면접, G)

현재 운영하고 있는 사회공헌형 일자리의 결정적인 단점은 참여할 수 있는 횟수가 정해져 있다는 것이라고 심층면접 참여자들은 입을 모아 이야기하였다. 사회공헌형 일자리는 기존 경력을 활용하는 일자리이고, 경험치를 활용하는 자리인데 참여 가능한 횟수가 정해져 있다는 것은 모순적이라는 의견이 나타났다. 사회공헌형 일자리를 통해 기존의 경험치에 더해 노하우를 쌓게 되었는데, 재참여 제한 때문에 일정 횟수 이상 참여하면 해당 직무를 그만두고 다른 직무에 지원하거나, 일 자체를 그만두어야 하는 상황으로 인해 지속적인 직업훈련이 어렵다는 점을 지적하였다.

### 2) 사업기간의 개선

- 이게 6개월로 딱 이게 한정이 되어 있거든요. 기간이 있어요. 근데 이게 좀 안타깝다. 저도 처음에 이제 좀 경험이 있어가지고 이걸 해가지고 다른 분께 도움을 드렸잖아요. 근데 이게 저도 막 내공이 쌓아지는 거예요, 상담사 일이. 근데 6개



월로 끝나기에는 좀 그런 것 같아요. 내년에 또 기다렸다가 또 이제 6개월 하고 2년까지밖에 안 된다는 것이 좀……. (1차 심층면접, D)

- 사업은 지금 계속하고 있는데 저희가 할 수 있는 기간은 5개월이거든요. 이제 이 사업은 한 번 하고 나면 저희들은 이제 다시는 못 하고 또 다른 사업은 물론 할 수 있는데 지금 현재 하고 있는 이것은 이제 5개월밖에 못 합니다. 지금 현재 하고 있는 일은 한 번 밖에 못 한다하더라고요. (2차 심층면접, H)

심층면접 참여자들은 사업 지원가능 횟수 외에도 실제 사업 운영기간에 대한 문제도 제기하였다. 사회공헌형 일자리의 주기가 매년 초를 기점으로 단년도 사업으로 운영되어 실제 12개월 중 5~10개월 밖에 참여할 수가 없기 때문에 생계에 대한 도움을 필요로 하는 신중년의 경우 경제적인 여력이 부족하여 해당 사업에 참여하기가 부담스럽다. 그나마 사회공헌형 일자리에 참여하게 된 신중년의 경우에도 5~10개월 정도 지나 경험이라는 정도 쌓이고 일이 익숙해질 즈음 일을 그만두고 내년을 기약해야 하는 상황이 생겨 업무의 지속성이 떨어진다. 2년차 참여자들은 1년차 경험으로 업무가 익숙해졌다가도 다음 사업기간을 기다리는 동안 업무를 하지 않게 되면서 2년차에 다시 일을 시작하였을 때 다시 업무가 생소해지는 경험을 하였다고 언급하였다.

### 3) 파견기관과 업무에 대한 구체적인 사전 안내

- 사전에 공고하면서 좀 정보를 아까처럼 전통시장 시설 관리 하시는 그걸 모집 공고를 하면, 대체 어디 시장을 어떻게 간다면 어디 시장을 가는 것인지 그것도 좀 막연한 부분도 없잖아 있더라고요. (1차 심층면접, C)
- 무등산재난지원도 그것도 보면 무등산에 가깝게 사신 분들은 무등산에서 당연히 근무하고 싶잖아요, 여기 증심사에서. 그런데 이제 뭐 먼 분으로 한다면가 이러면 차를 타고 이제 아침에도 바쁜 시간에 또 가야 되고 (1차 심층면접, C)

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리사업의 개선이 필요한 부분으로 사업에 대한 보다 상세한 공고가 필요하다고 하였다. 예를 들어 문화시설 파견업무에 대한 공고를 보고 당시 기재된 정보로는 박물관 쪽에서 일을 할 것이라고 기대하고 지원하였는데, 실제로 채용수요가 있는 곳은 북구에 있는 갤러리가 되어 다소 실망스러웠다고 하였다. 다른 예로 전통시장 시설 관리의 경우 어떤 전통시장에 갈지에 대한 정보가 미리 제공되었다면 실제로 출퇴근을 할 수 있는 거리인지를 먼저 고려하고 지원하겠지만, 참여자 모집을

할 시점에 직무 내용에 대한 소개는 되어 있으나, 어떤 기관에서 일할지에 대한 정보는 합격한 이후에나 알 수 있었다고 하였다. 신중년 일자리사업 지원자들이 자신의 성향 또는 상황과 여건에 맞게 지원하기 위해서는 보다 상세한 정보를 제공하면 좋겠다는 요구 사항을 밝혔다.

### 제3절 시사점

심층면접은 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리를 개념화하고, 추후 활성화 방안을 마련하기 위해 수행되었다. 신중년 일자리사업 참여자 외에도 각 구별 시니어클럽의 노인 일자리사업 중 사회서비스형 일자리 참여자도 대상으로 하여 심층면접을 진행하였다.

심층면접 수행 결과는 다음과 같다. 심층면접 참여자들은 신규와 재지원 모두 있었으며, 일자리사업 참여 경로는 주로 지인 소개, 관공서 오프라인 홍보, 인터넷 및 SNS 등의 온라인 홍보방식이었던 것으로 나타났다. 이들이 일자리사업에 참여하게 된 동기는 기존의 직장에 비해 무리가 되지 않는 일을 찾아 건강을 동시에 고려하며 일을 하고 싶은 마음에서 시작하게 되었으며, 한편 나이가 들어감에 따라 직장을 구하기 어려운 현실적인 이유, 생애 주된 직장과의 비교하여 보다 흥미와 관심이 있는 일을 찾고 싶어서, 은퇴 이후 무기력함을 벗어나고 싶어서, 사회적 참여를 하고자 하나 자원봉사는 부담이 되어서, 경제적인 여유를 확보하고 싶어서 등의 이유를 말하였다.

사회공헌형 일자리는 생애 주된 일자리와 경력의 유사성이 있는 예도 있었으나, 참여자의 나이가 많을 경우에는 상대적으로 경력 유사성이 떨어지는 것으로 나타났다. 사회공헌형 일자리는 생애 주된 일자리에 비하여 책임감과 부담이 적은 편이며, 시간 운영에 융통성이 있다고 하였다. 그러나 무급 자원봉사에 비하여 전문성이 필요하므로 직무를 잘 수행하기 위한 개인의 노력과 사전 준비시간이 들어간다고 하였다. 또한 단순활동비 및 교육비 이상의 경제적 보상을 받게 되기 때문에 스스로 책임감을 느끼며 일을 한다고 하였다.

사회공헌형 일자리 및 유사 일자리사업은 주민센터, 구청, 시청 등의 오프라인 채널과 홈페이지 SNS등의 온라인 채널을 통해서 홍보하는 편이며, 참여자 선발 과정에서 직무 능력, 경력 및 역량을 평가하는 인터뷰가 진행된다. 이 과정을 거쳐 선발되면 업무 특성에 따라 필요한 기본적인 사전교육이 이뤄진다. 근무시간의 경우, 대체로 일주일에 3일 내외, 하루에 3-5시간 정도의 반일제 근무를 시행한다. 이에 대한 급여로는 근무시간에 따라 다소의 차등이 있지만, 최저시급 정도에 해당하는 70만원 내외의 금액을 수령한다.

사회공헌형 일자리는 일자리사업 참여자 개인과 개인을 둘러싼 가족 공동체에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 첫째, 일을 하기 위해서 스스로를 가꾸며 자기관리를 하게 된다고 하였다. 그 결과 더욱 건강한 삶을 유지할 수 있다고 하였다. 둘째, 신중년들은 소속감을 생애 주된 직장에서 느꼈기 때문에 은퇴 및 퇴직 이후 소속감이 사라졌다고 하였는데 사회공헌형 일자리는 다시 소속감을 느낄 수 있게 한다고 하였다. 셋째, 심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리에 참여 하면서 가족관계가 개선되었다고 하였다. 일을 하기 전에는 가족에게 몰입하거나 스트레스를 표출하면서 갈등을 빚는 일도 있었는데, 일을 하면서 밖에서 스트레스를 해소하고 오면 가족에게 더 잘하게 되며, 일에 집중하면서 가족들과 건강한 거리를 형성할 수 있게 되었다고 하였다. 또한 가족들이 일하는 것을 지지해주면서 보다 화목한 관계를 이룰 수 있다고 하였다.

심층면접 참여자들은 일자리사업에 참여하면서 여러 긍정적인 감정을 느꼈다고 말하였다. 적은 급여라도 소중하다고 생각하고 있으며, 나이가 들어도 일하며 돈을 벌 수 있다는 것에 대한 높은 만족감을 언급하였다. 또한 일을 하면서 직장동료들 또는 고객과 함께 대화하고 소통하면서 교류하는 과정에서 즐겁고 행복한 경험을 하여 일을 하는 것이 활력을 준다고 하였다. 마지막으로, 현재 참여하고 있는 일자리사업은 도움이 필요한 사람들을 돕고 지원하는 역할과 관련된 직무이다 보니 누군가에게 의미 있는 도움을 준다는 뿌듯함과 보람을 느꼈다고 하였다.

심층면접 참여자들은 일자리사업에 매우 만족하였기 때문에 건강과 시간의 여유가 허락한다면 계속 일을 수행하고 싶다고 하였다. 신중년이 원하는 일자리는 건강을 상하게 하지 않고 할 수 있는 일, 그리고 시간 측면에서 유연하게 할 수 있는 일이기 때문에 현재 하고 있는 일에 대한 만족도가 높게 나타났으며 앞으로도 동일하거나 유사한 조건 하에서 일을 하고 싶다고 하였다. 급여와 관련하여서는 최저 시급 이상의 금액은 필요하나, 일자리사업에서 수령하는 급여는 생활비보다는 여가 등의 기타 목적으로 쓰이기 때문에 높은 급여를 받기 위해서 일하는 시간을 늘리려고 하거나, 더 높은 노동 강도로 일하고 싶어 하지 않았다. 오히려 급여가 적어지더라도 시간적으로 융통성이 있거나, 하루에 몇 시간동안만 일을 하며 일 외에도 운동, 취미생활 등 다른 활동들을 병행하기를 원하였다.

심층면접 참여자들은 사회공헌형 일자리 운영개선 방향으로 다음의 사항들을 제시하였다. 첫째, 신중년들은 일자리사업을 통해 마련한 경력을 지속할 수 있도록 재참여가 가능하기를 희망하였다. 사회공헌형 일자리의 특성상 신중년의 기존 경력을 활용하여 경력을 더 이어가며 일할 수 있도록 지원하는 목적으로 운영되는 취지에도 불구하고, 여러 사람들에게 참여기회를 제공하기 위해 지원횟수의 제한을 두며 재참여를 제한하는 방식으로 운영되었다. 60대 중후반 이상 연령대의 신중년의 경우, 연령제한으로 민간일자리 시

장에서 일자리를 이미 구하기 어렵기 때문에 자신의 경력과 연관성이 부족한 직무이거나, 전에 수행했던 일자리사업의 직무와 새로 배정된 직무가 다를지라도 참여의사가 높은 편이었다. 그러나 50대 후반~60대 초반의 신중년은 단순히 일자리사업에 의지하기보다, 일자리사업을 통해 얻은 경력을 새로이 활용하여 노년에 할 수 있는 다른 일을 모색하는 경우도 많았기 때문에 경력을 이어갈 수 없는 현재 운영방식에 대한 아쉬움이 더 높았다. 둘째, 사업기간의 개선을 통해 한번 사업 참여시 보다 오랜 기간 동안 일할 수 있기를 바랐다. 현재의 운영방식은 연초에 선발하여 업무 배치를 마친 후 5~10개월 내외로 일할 수밖에 없는 구조이다. 일자리 참여가 끝난 이후에는 다음 사업 공고가 게시 될 때까지 막연하게 기다릴 수밖에 없으며 다음에 선발될 수 있다는 보장이 없기 때문에 일을 이어갈 수 있을지에 대한 걱정과 고민이 높다고 하였다. 셋째, 사전에 파견기관과 업무에 대한 보다 상세한 사전 안내를 통해 지원자가 거주지에서 근거리의 일자리를 선택할 수 있도록 정보를 제공하거나, 본인이 구체적으로 어느 기관에서 일할지를 먼저 예상할 수 있기를 바랐다.

이상의 심층면접 분석에 따른 정책적 제언은 다음과 같다. 첫째, 사회공헌형 일자리는 민간 노동시장에서 재취업을 하기 어려운 신중년들에게 일할 수 있는 기회를 제공하는 기능을 하며, 앞으로 이를 발전시키기 위해서는 신중년들이 기존의 경력을 연장하거나 노년을 위한 새로운 경력을 쌓을 수 있는 계기를 마련할 필요가 있을 것이다. 사회공헌형 일자리에 참여하는 사람들은 주로 연금 등 생활비를 충당할 수 있는 다른 재원을 가지고 있기 때문에 이 일자리에서 얻는 급여는 생계 외의 목적으로 사용하는 편이어서 시급상승에 대한 요구는 우선순위가 아니다. 오히려 이들에게는 오랜 기간 동안 할 수 있는 일이 중요하다. 현행 사회공헌형 일자리는 주로 단발성으로 이뤄지며, 1년에 5-10개월 내외의 짧은 기간동안 수행하여 경력을 이어가거나 새로운 경력을 쌓을만한 시간으로는 부족한 편이다. 추후 사회공헌형 일자리를 발전시키기 위해서는 참여자들이 보다 긴 사업기간동안 일할 수 있도록 하고, 사업 종료 이후에 사업기간 동안 쌓게 된 경력을 민간 노동시장에서 활용할 수 있도록 취업에 대한 지원이 필요할 것이다.

둘째, 사회공헌형 일자리는 노년의 정신건강 문제 예방 차원에서 바라볼 필요가 있다. 사회공헌형 일자리는 신중년들이 자기관리를 더 하게 하는 동기가 되어 건강을 스스로 유지할 수 있는 데에 기여하며, 소속감을 제공하여 신중년의 사회적 연결망을 강화하고 사람들과의 소통을 하게 하는 자극제가 되며, 가족이나 친인척 등과 보다 건강한 관계를 맺을 수 있도록 하는 긍정적인 기능을 한다. 즉, 사회공헌형 일자리는 외로움, 고립감, 우울 등 노년기에 나타나는 정신건강 문제를 예방한다는 관점에서 더욱 활성화할 필요가 있다. 개선 방향으로 새로운 일자리를 발굴하여 운영되는 일자리의 수를 늘리고, 업종

을 다양화하며 일자리의 기회를 더 마련하는 것이 시급한 상황이다. 사회공헌형 일자리 참여자들은 일자리에 대한 높은 만족을 보였고 홍보 방식도 적절하였다고 여겼으나, 점점 더 높아지는 경쟁률 때문에 차년도 사업에 자신이 참여하지 못할까 걱정하며 사업 종료 이후의 기간을 불안해하며 보내고 경쟁률이 높아질 것에 대한 우려에 주위에 홍보하기를 망설이는 모습을 보였다. 사회공헌형 일자리의 급여 수준이 상향되지 않더라도, 보다 많은 대상자가 참여할 수 있도록 일자리의 종류와 규모를 확대하는 것이 무엇보다 우선되어야 할 것이다.

마지막으로 진행된 심층면접의 한계를 바탕으로 추후 연구과제를 도출해볼 수 있다. 심층면접을 진행하며 분석에 포함하지 못한 다양한 사례에 대해서 다루어야 할 것이다. 신중년 사회공헌형 일자리사업 참여자 중 60~70세 사이는 다양한 형태의 일자리사업에 대부분 참여할 수 있다. 따라서 사회서비스형 노인 일자리사업에 참여할 수 있음에도 신중년 경력형 일자리사업에 참여하는 사례, 반대로 신중년 경력형 일자리사업에 참여할 수 있지만 사회서비스형 일자리사업에 참여하는 사례가 생긴다. 이러한 사례에 주목하여 일자리사업 참여자가 특정한 일자리사업을 택하는 요인과 환경적 맥락이 무엇인지 밝히는 것 또한 신중년 사회공헌형 일자리사업 활성화 방안 수립을 위해 필요한 시도라고 할 수 있다.

더불어 이전 일자리와의 비교뿐만 아니라, 유사한 형태의 일자리사업 참여자, 시장형, 창업 등 다양하게 고용활동을 이어나가면서 사회공헌형 일자리도 경험한 참여자에 더욱 주목하여 일자리사업 간 차이와 연계 방안을 도출하는 것 또한 함께 동반되어야 하는 연구과제라고 할 수 있다.



---

# 5

## 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화 방안

---

제1절 정책 대상 및 일자리 재정의

제2절 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화 체계 구축

제3절 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화를 위한 세부사업





## 제1절 정책 대상 및 일자리 재정의

### 1. 정책 대상 : 만 50~70세

앞서 살펴본 신중년 일자리사업의 대상은 조금씩 다른 차이를 보였다. 신중년 경력형 일자리사업은 만 50~70세 미만, 빚고을50+ 일자리사업은 만 45~64세를 대상으로 하고 있다. 사회서비스형(노인일자리 및 사회활동 지원사업)의 경우에도 참여대상을 당해 만 65세 이상으로 하고 있으나 세부사업에 따라서는 만 60세 이상도 가능하도록 되어 있다. 선행연구 검토 과정에서도 신중년, 신노년, 중장년, 베이비부머 세대, 50+ 등의 다양한 명칭으로 이들이 호명되며 연령대가 조금씩 달랐다.

연구를 진행하기 위해서 설정한 신중년 대상의 범위는 만 50~70세였다. 심층면접과 설문조사 응답과정에서 40대 후반 또는 70대 초반도 있었지만 일자리사업 대상으로 포함되기 때문에 함께 분석했다.

이처럼 다양한 일자리사업에서 규정된 정책 대상의 범주와, 선행연구, 사회조사 결과 등을 고려하여 누가 신중년 사회공헌형 일자리사업에 포함되는 대상이 되어야 하는가 재정의의 시도하고자 했다. 따라서 신중년 사회공헌형 일자리사업의 정책 대상은 만 50~70세로 정의하고, 이를 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리의 참여자로 제시하고자 한다. 그 이유는 다음과 같다.

첫째, 기존 신중년 일자리사업과의 연계성 때문이다. 신중년 일자리사업 중 대표적인 신중년 경력형 일자리사업이 만 50~70세 미만으로 정의하고 있다. 빚고을50+ 일자리사업도 대표적인 신중년 일자리사업이지만, 이 사업은 지방자치단체 차원에서 정책 대상 변경이 용이하다. 신중년 경력형 일자리사업의 경우 고용노동부 중앙부처의 일자리사업이기 때문에 정책 대상 변경을 지방자치단체 차원에서 이끌어내는 것은 쉽지 않다. 따라서 국가단위 정책 연계성을 강화하는 차원에서 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업의 대상은 만 50~70세로 제시한다.

둘째, 변화하는 연령별 특성 때문이다. 빗고을50+ 일자리사업에서 64세까지 제한을 두고 있는 기준은 신중년의 건강상태나 일자리참여 의지에 비해 너무나 짧게 규정되어 있다. 앞서 살펴본 설문조사 결과와 선행연구에서도 대부분 70세 전후까지 일자리사업에 참여하고 싶다는 노동참여 의지를 확인할 수 있다.

그렇다면 만 45~70세로 대폭 늘리는 것이 더 적절하지 않을까 반문할 수 있다. 그러나 현재 나타나고 있는 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업의 특성상 만 45~49세 사이까지는 포괄하지 않아도 되는 것으로 보인다. 만 45~49세는 교육 후 재취업 목적에 따라 실업 관련 정책의 대상으로 규정하는 것이 더 적절하다. 신중년 사회공헌형 일자리사업은 신중년이 은퇴 후 사회참여를 지속하며 자존감 고취와 사회적 공헌, 약간의 소득보전을 통해 노후연금 수령 대상이 되기 전 공백기를 보완하는 역할을 하고 있기 때문이다. 만 45~49세는 자녀가 독립하지 못한 경우가 특히 많기 때문에 사회공헌형 일자리사업이 제공하는 적은 인건비로는 연금 수령 전까지 장기간의 공백을 버텨내기 힘들다. 따라서 이들에 대해서 노동시장 재진입이 가능할 수 있도록 다른 측면에서 지원정책을 제공해야 할 것이다. 만약 이들도 사회공헌형 일자리사업 대상자에 포함시킨다면 채용과정에서 이들이 더 선호될 수 있으며, 50세 이후는 다시 소외될 수도 있다. 따라서 생애주기별 정책의 취지와 그에 따른 정책 집단을 정교하게 분리하여 각 영역에서 활성화될 수 있도록 설계하는 것이 중요하다.

셋째, 앞으로 이어질 노후소득보장 관련 제도적 개혁을 통해 변경될 정책 대상 범위 때문이다. 예를 들어 연금개혁과 관련하여 연금 수급 연령을 늦추는 방향으로 변화한다면 그에 따른 신중년 일자리사업의 목적과 정책 대상도 연계해야 한다. 안정적 노후소득보장을 위해 노후 연금체제로 편입되기 이전에 발생하는 은퇴 후 공백을 다양한 일자리사업이 채울 수 있어야 하며, 신중년 사회공헌형 일자리사업도 은퇴자들의 사회참여를 지속시킨다는 점에서 제도 개혁을 고려하는 정책 대상 선정이 필요하다.

물론 제도 개혁의 정도에 따라서, 또는 언제든 신중년을 정의하는 연령대가 변화할 수 있다. 일자리사업의 특성과 참여자 개인의 건강상태를 고려하면 70+5세까지도 일자리사업 참여가 가능할 수 있다. 다만 앞서 제시한 세 가지 근거를 바탕으로 현재 시점에서 신중년 사회공헌형 일자리사업의 대상자는 만 50~70세로 정의하고자 한다.

## 2. 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업 재정의 및 통합 구축

연구결과를 바탕으로 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업을 다섯 가지의 방향으로 제시하고자 한다. 전문성 및 경력 활용, 단절되지 않는 사회참여, 사회공헌을 통

한 적극적 복지, 은퇴자의 생애재설계, 노후소득 공백 해소이다. 그리고 주의해야 할 방향으로 일자리 침범 등 다른 영역과의 중복, 이중노동시장에서 이어지는 일자리사업을 통한 복지 이중화가 있다.

현재 신중년은 고학력·전문직을 배경으로 은퇴한 사람들이 더욱 늘어나고 있으며, 그렇지 않더라도 다양한 자격증 보유 등 자기개발을 꾸준히 하고 있기 때문에 단순한 일거리 중심의 일자리사업은 선호되지 않고 있다. 따라서 은퇴 후 일자리라고 할지라도 일정한 수준의 전문성을 발휘할 수 있는 업무를 찾고 있기 때문에 신중년 사회공헌형 일자리는 전문성 및 경력 활용을 중요한 방향으로 설정하고 활성화되어야 한다.

신중년의 특성은 고학력·전문직의 비율 증가도 있지만 은퇴 연령이 당겨지고 있는 점도 있다. 이 때문에 이들의 사회활동이 50대 초중반부터 단절되기도 한다. 문제는 의료기술의 발달로 기대수명이 갈수록 늘어나고 있는 시점에서 사회활동의 단절 기간이 더욱 길어진다는 점에 있다. 따라서 신중년이 은퇴 후에도 사회활동을 지속할 수 있도록 해주는 것이 필요하며, 이는 비단 소득보전의 문제뿐만 아니라 사회소속감 유지를 통한 심리적 안정과 건강유지를 이어갈 수 있게 한다는 측면에서 중요하다. 이 때문에 신중년 사회공헌형 일자리사업은 노동정책이라기보다는 복지정책에 가까우며 은퇴 후 고령화 정도를 연착륙 시킨다는 점에서 예방적 효과도 가져올 수 있다.

예방차원의 복지라는 측면에서 신중년 사회공헌형 일자리는 참여자의 활동성에 기반한 적극적 복지라고 할 수 있다. 일자리사업 참여자들은 단순히 일정 수당을 받는 것에 그치지 않고, 사회공헌 활동을 자신의 경력과 전문성을 살려서 한다는 측면에서 사회적 기여로 이어지도록 한다. 이 때문에 소득보전 측면에서 적지만, 사회적 관계망을 지속하고 사회활동을 꾸준히 할 수 있도록 기여하는 차원에서 심리적 안정감을 제공한다고 할 수 있다.

더불어 은퇴 후 건강이 악화되어 사회적 활동을 하기 어려워지기 전까지 어떤 삶을 살지 재설계의 계기를 마련해주는 방향성이 정립되어야 한다. 신중년 사회공헌형 일자리사업은 단순히 은퇴자들에게 일자리를 제공해주기 보다는 사회적 활동의 장을 이어가도록 해준다는 점에서 은퇴 후 생애를 풍족하게 만들 수 있다. 일자리사업 참여를 통해 연계되는 커뮤니티 활동과 다양한 재교육 프로그램은 이들을 사회적으로 배제되지 않도록 해주고 향후 어떤 삶을 살아갈지 정보를 제공받는 차원에서도 중요하다.

마지막으로 노후소득 공백 해소의 방향성이 있다. 신중년이 은퇴 후 소득이 낮아질 수밖에 없지만 상대적으로 중산층 이상의 경제력을 보유하고 있기 때문에 신중년 사회공헌형 일자리사업은 소득보전을 목적으로 하기 보다는 신중년의 사회참여 유지를 더 방점에 두는 것으로 할 수 있다. 그럼에도 은퇴 후 연금 수급을 하기 전까지 발생하는 소득의 급

격한 감소는 이들의 사회활동을 위축되게 만들 것이다. 따라서 이들이 일정한 사회적 관계와 활동을 지속할 수 있도록 하는 약간의 소득보전이 필요하고, 이는 본격적인 연금수급이 가능해지기 전까지 소득공백을 해소하는 역할을 할 것이다.

이렇게 다섯 가지의 방향성을 바탕으로 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업을 정립하면서 두 가지의 주의할 점을 고려해야 한다. 첫 번째는 다른 일자리 영역을 침범하지 않는 것이다. 그간의 일자리사업은 시장의 일자리 활성화와 충돌하거나, 청년 일자리사업, 노인 일자리사업 등 다양한 일자리사업 간 중복되어 경쟁이 발생한다는 지적이 있어왔다. 심지어 사회공익적 측면으로 운영되는 일자리사업은 봉사활동의 영역과 겹치면서 자원봉사가 약화된다는 비판도 있다. 따라서 신중년 사회공헌형 일자리사업은 오직 신중년이 참여할 수밖에 없고, 시장성이 떨어지지만 사회공헌적 측면으로 기여할 수 있는 세부사업을 만들 필요가 있다. 더불어 전문성과 경력 활용을 강화하여 단순 봉사와 겹치지 않고 일자리로써 자리 잡을 수 있도록 하는 것이 중요하다.

둘째, 일자리사업이 만들어 낼 수 있는 복지 이중화를 주의해야 한다. 한국의 이중화된 노동시장은 노후소득의 격차가 심화되도록 영향을 주고 있다(이승윤·백승호·김윤영, 2019). 대체적으로 신중년 사회공헌형 일자리사업은 중산층 이상의 참여자가 많다. 이는 노인 일자리사업에서 주로 저소득층 노인들이 공익형 일자리사업에 참여하고 중산층 이상의 노인들이 사회서비스형 일자리에 참여하고 있는 것으로 확인할 수 있다. 신중년 사회공헌형 일자리사업은 경력과 전문성을 사회적 가치로 활용할 수 있도록 하는 것이 목적이기 때문에 주로 고학력·전문직 은퇴자가 참여할 가능성이 높다. 그런데 이들은 다른 일자리사업 참여자들에 비해 자산소득을 어느 정도 보유하고 있다. 물론 이들은 낮은 연령의 자녀를 둔 경우가 많기 때문에 소득보전이 여전히 중요할 수 있다. 그러나 학력과 직업 경력, 전문성 등에서 노동시장의 내부자로 재직할 경험이 많다. 따라서 저소득층이 주로 참여하는 일자리와 비교했을 때 신중년 일자리사업의 임금이 더욱 상승한다면 은퇴 전의 노동시장 이중화가 은퇴 후의 복지 이중화로 연속될 가능성이 높아진다. 이들에게 전문성과 경력을 활용한다는 이유로 상당한 일자리사업 수당을 지급하게 되면 주로 공익형 일자리사업에 참여하는 저소득층 노인에 비해 노후소득 격차가 더욱 벌어지게 된다. 노후 소득보장의 역진성이 발생하는 것이며, 재직 시 이중노동시장의 내부자였던 신중년이 은퇴 후에도 내부자의 지위를 이어가게 되는 것이다. 따라서 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업은 임금의 상승을 제한적으로 하되, 심리적 만족감을 고취할 다른 방식의 인센티브를 도입하는 것이 필요하다. 또한 소득보전을 목적으로 신중년 일자리사업을 발전시키기 보다는, 자아실현과 사회참여의 측면에서 활동을 지속할 수 있는 창구가 되는 것도 요구된다. 결국 중요한 지점은 예측 불가능한 재참여 가능성 등 공백 기간에

관한 문제 해소를 통해 지속성을 확보하는 것이 된다. 따라서 이들에게 사회적 관계 유지와 사회참여가 이어질 수 있도록 일자리사업이 종료되고 새로 시작하기에 앞서 공백이 생기는 기간 동안 참여하는 자투리 활동 등을 개발하여 매칭시킴으로써 생애재설계의 안정성을 제공해주되, 인건비 상승의 방향은 지양하는 것이 필요하다.

더불어 노동 시간을 연장하는 방식으로 임금이 상승하도록 하면, 이 또한 복지 이중화의 부작용을 초래할 수 있다. 일자리사업 참여를 통해 많은 임금을 받을 수 있도록 하는 것에 대한 신중한 접근이 필요하다.

이러한 다섯가지 방향성과 두 가지 주의점을 고려하여 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업 재정의 및 통합구축 방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 현재 노인 일자리사업으로 수행되고 있는 사회서비스형과 공익형의 특성을 명확하게 구분해야 한다. 보건복지부 지침을 통해 각 지자체별 수행기관이 운영하는 것이기에 자율성이 크지는 않다. 다만 세부사업의 배치나 일정한 규모의 사업 신설은 가능하다. 따라서 전문성과 경력 활용성을 대폭 높인 일자리를 사회서비스형으로 배치하고, 단순 일거리에 가까운 세부사업을 공익형으로 옮기는 것을 제안할 수 있다.

둘째, 전문성 및 경력 활용도를 높인 사회서비스형 일자리사업과 함께 신중년 경력형 일자리사업, 빚고을50+ 일자리사업을 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업으로 정의한다. 사회서비스형 일자리사업과 신중년 경력형 일자리사업은 정부 부처의 재정지원 일자리사업이기 때문에 지자체 차원에서 체계를 변경하기 어렵다. 그러나 이 두 사업을 신중년 사회공헌형 일자리사업에 포함시킴으로써 분절화 되어 있는 일자리 사업의 현황 파악 및 전반적 관리가 가능 하도록 근거를 마련할 수 있다. 뒤이어 제시할 신중년 일자리 활성화 체계로써 통합관리체계에 포함시켜 각 사업별 유기적 협응을 이끌어낼 수 있는 것이다.

셋째, 시장성이 떨어지고 사회공헌적 성격이 강한 영역, 그러면서도 전문성과 경력 활용이 필요한 영역을 사회공헌형 일자리사업의 대상으로 정의하여 기존 봉사활동과의 유사성 문제를 해결하고, 시장 및 다른 일자리 영역과의 구분도 명확하게 할 수 있다.

## 제2절 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화 체계 구축

### 1. 신중년 일자리사업 거버넌스 구축

광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화를 위해서는 분절화 되어 있는 기관 및

시설을 조정하는 운영 체계가 마련되어야 한다. 특히 신중년 실태 및 일자리 정보 등에 관한 정보 공유가 가장 우선시 되어야 한다. 지원 받고 있는 일자리사업의 주무부처와 재원이 다르더라도 신중년 일자리사업이라는 공통 영역으로 신중년의 은퇴 후 삶에 대한 대응책 마련이 필요하다. 수행기관 별로 사업 단위가 나뉘어 있으면 일자리 참여자 및 수요처에 대한 정보가 원활하게 공유되기 어려우며, 이 때문에 사업 중복이 일어나기도 한다(김문정·박영란·김여진·이청아, 2022; 천재영·김가원·주경희·전용호·이소정·장은혜·윤열, 2022). 현재 광주광역시의 경우에도 노사발전재단의 중장년내일센터, 광주인재평생교육진흥원, 빛고를 50+센터, 시니어클럽, 복지관 등의 다양한 기관 및 시설이 신중년 일자리, 생애재설계, 평생교육 관련 분야 정보제공과 지원을 담당하고 있다. 더불어 한국고용정보원, 한국노인인력개발원, 국민연금공단 등을 통해서 광주광역시 신중년 관련 정보도 확인할 수 있다. 이처럼 다양한 기관으로부터 각종 사업이 진행되고 정보가 생성됨에 따라 정보전달의 미비에 따른 정보이용 격차 발생, 중복 사업 수행 등의 문제가 발생하고 있다. 따라서 신중년 관련 사업 수행기관들의 네트워크 활성화 및 조정 운영 체계 수립이 요구된다. 신중년 거버넌스 전담기관 구축을 통해 신중년의 정책수요, 사업 관리, 성과 평가, 중앙-지역 연계 등을 수행할 수 있는 것이다(김문정 외, 2022). 더불어 모아진 정보를 바탕으로 빅데이터를 통한 AI 기반 구직 지원 시스템도 구축할 수 있다(조규형, 2022). 이처럼 광주광역시의 신중년 거버넌스를 구축하게 되면 광주광역시의 지역성을 반영한 지역 단위 지원 체계를 만들어 낼 수 있다. 일본의 경우에도 지자체, 노사, 금융기관, 사회복지 관계자 등이 협의회를 구성해 지역 내 고용 프로젝트를 진행하고 있다(조성은 외, 2021).

광주광역시 신중년 거버넌스 구축을 통해 정책수요 및 사업관리를 위한 정보 공유 이외에도 교육역량 강화, 중앙정부와 연계성 강화 및 지역 자율성 활용, 성과 평가의 실효성 제고, 법적 체계 강화 등을 주도할 수 있다.

첫째, 수행기관별로 산발적으로 흩어져 있는 교육 프로그램을 모아서 교육 전담 기관이 담당할 수 있도록 조정할 수 있다. 현재 일자리사업 수행 기관에서는 사업 참여자 및 파견기관 관리만 하더라도 업무 과부하에 놓이고 있다. 특히 교육인력 및 장소, 교육 내용 개발에 어려움을 느끼고 있다(천재영 외, 2022). 이 때문에 형식적이거나 간단한 수준의 교육을 제공할 수밖에 없게 된다. 따라서 신중년 일자리사업 참여자의 전문성을 더욱 고도화하고, 실질적 교육 효과를 높이기 위한 방안으로 평생교육진흥원 등의 교육전문기관을 연계하고 해당 기관에서 전담하는 방향으로 기능 조정이 필요하다. 혹은 다양한 평생교육 프로그램 제공 기관과 협약 체결 등을 통해 바우처 이용으로 교육을 이수하도록 하는 방안도 있다.

둘째, 신중년 거버넌스를 통해 중앙정부와의 연계성을 강화하면서도 지역성을 고려하는 정책 설계를 담당할 수 있다. 신중년 대상 일자리사업 중 재정지원 직접 일자리사업이 큰 비중을 차지하고 있기 때문에 중앙정부의 정책변화로부터 영향을 받게 된다. 더불어 지역이 처해 있는 지역적 맥락 또한 고려해야 한다. 중앙정부의 지침에 의해서만 사업을 수행할 경우 지역 신중년의 특성 및 욕구가 제대로 반영되지 않아 정책 효과가 감소하거나 정책 불일치가 나타날 수 있기 때문이다. 따라서 중앙과 지역의 연계성을 강화하면서도 지역적 맥락을 반영하기 위해 신중년 거버넌스를 통한 공동의 이해와 대응 방안 도출이 필요하다.

셋째, 성과 평가의 실효성을 높일 수 있다. 일자리사업 참여자에 대한 교육, 상담, 사후관리, 일·활동 연계 등을 통합적으로 관리하고 모니터링 하기 위해서 일자리사업 운영 체계가 구축되어야 하는 것이다(이석환 외, 2022). 거버넌스를 통한 모니터링은 행정체계의 책임성을 강화하도록 만들 수 있고, 이를 통한 우수 수행기관 인센티브 지급, 수행기관 담당자 처우개선 등 일자리사업 역량 축적으로 까지 이어질 수 있다(천재영 외, 2022). 특히 일자리사업을 담당하고 있는 담당자의 인사이동이 민·관을 가리지 않고 빈번함에 따라 시스템을 통한 역량 축적이 절실히 필요한 상황이다.

넷째, 법적 체계 강화라는 공동의 대응이 필요한 과제를 수행할 수 있다. 일자리사업의 특성 때문에 노동법과 관련한 문제 발생의 여지가 있으며, 이는 수행기관의 책임 부담 증가로 이어지고 있다(박경하·김문정·배지영·서정희·정해식·유선치·오혜인, 2022). 따라서 신중년 거버넌스를 통해 지방자치조례 제정, 국회 입법 등으로 ‘일자리 복지’라는 중첩된 정책의 요소를 명확하게 구획하고 복지의 측면에서 정책이 집행될 수 있도록 하여 수행기관의 법적 어려움을 해소하면서도 일자리사업 참여자를 보호할 수 있는 방안을 모색하는 자리로 만들 수 있다.

## 2. 생애주기별 개인맞춤형 체계 수립

앞서 살펴본 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 재정의를 통해 제도 체계를 제시하면 [그림 5-1]과 같다. 이 제도적 체계는 연령, 소득, 경력 및 전문성에 따라 생애주기별 개인맞춤이 가능하도록 설계되어 있다. 우선 만 50~70세를 신중년 사회공헌형 일자리사업의 대상으로 본다고 할 때 5년 정도의 간격으로 나이들어감에 따라 건강 정도가 달라질 수 있으며 일자리사업 유형별 선택도 달라질 수 있음을 제시했다.

또 하나의 중요한 기준은 소득의 차이이다. 경력 및 전문성이 높은 신중년이라고 할지라도 처해 있는 소득 상황에 따라 소득보전 보다는 사회공헌에 초점을 두는 일자리사업에

참여하기 힘들 수 있다. 따라서 저소득인 경우에는 소득보장형 일자리사업, 중산층 이상의 경우에는 사회공헌 및 자원봉사에 가까운 사업에 참여하도록 하여 사회참여 지속에 조금 더 목적을 두도록 제시했다. 따라서 향후 신중년 사회공헌형 일자리사업의 경우 경력과 전문성을 토대로 사회공헌활동을 한다는 동일성을 가지면서도, 연령(건강상태), 소득 수준에 따라 참여하는 사업 유형이 달라지며 현재의 일자리사업도 이 체계에 따라 재편되어 일자리사업의 지형이 나타날 수 있도록 해야 한다.

즉, 향후 신중년 사회공헌형 일자리사업은 소득보장형, 사회공헌형, 자원봉사형으로 재편하여 인건비와 활동비 등에서 차등을 둘 필요가 있다. 따라서 현재 운영되고 있는 신중년 경력형 일자리사업, 빚고을50+ 일자리사업, 사회서비스형 노인일자리인 사회공헌형이라는 재정의 아래에서 다시 재편될 수 있다. 현재 운영되고 있는 일자리사업에는 중산층 및 저소득 신중년의 참여가 혼재되어 있어 은퇴 후 소득의 역진성이 나타나고 있기 때문에 이를 재조정할 필요가 있는 것이다. 신중년 일자리사업 참여자가 만 70세까지 사회공헌형 일자리사업을 수행 한 이후 현재 노인 일자리사업인 공익형으로 전환 한다면 현행 제도와의 연계도 가능하다.

다만 어느 연령대까지 경력과 전문성을 활용한 사회공헌형 일자리에 참여할 수 있는가에 대해 FGI나 자문회의 등에서 의견이 나뉜 지점을 고려해볼 수 있다. 일부에서는 향후 70세에는 더 건강할 수 있기 때문에 신중년의 범주를 확대하고 사회공헌형 사업에도 지속 참여할 수 있도록 해야한다는 의견이 있었다. 그 반대로 건강 측면에 대한 우려와 함께 전문성 고도화를 위해 교육 이수가 지속되어야 하기 때문에 교육을 수월하게 받을 수 있도록 오히려 신중년의 범주를 65세로 해야 한다는 의견도 있었다.

더불어 신중년에 대한 생애재설계, 재취업교육, 커뮤니티 활성화 프로그램도 일자리사업과 함께 지속적으로 제공되어야 한다. 은퇴 후 삶의 변화에 대응하기 위함이며, 이러한 프로그램들은 은퇴 직후에만 필요하기보다는 나이들어감에 따라 필요 정도나 실현 방식이 달라지기에 꾸준히 제공될 수 있어야 한다. 특히 신중년 사회공헌형 일자리사업 트랙에서 벗어나 재취업 또는 창업이 가능할 수 있도록 재취업 관련 교육 프로그램을 지원하는 것이 요구된다. 마지막으로 신중년은 연령대가 같더라도 그들의 생애에서 쌓아온 경력이 다르기 때문에 이를 고려한 맞춤형 고용 지원을 위한 다양한 세부사업 개설이 필요하다(강민정·강옥희, 2022).



	저소득	중간소득	고소득	프로그램 제공		
50~55	소득보장형	사회공헌형	자원봉사형	생애재설계	재취업교육	커뮤니티활성화
55~60						
60~65						
65~70						
	← 경력·전문성 →					

[그림 5-1] 생애주기별 개인맞춤형 신중년 사회공헌형 일자리사업

### 제3절 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화를 위한 세부사업

#### 1. 사회공헌의 중요성을 부각하는 인식 개선 및 홍보 강화

신중년 일자리사업은 은퇴 후 참여하는 사업이기 때문에 기존 노인 일자리사업과 마찬가지로 저임금 단순 일거리로 인식되고 있다. 이는 단지 사회적 시선일 뿐만 아니라 일자리사업 참여자가 초기에 갖고 있는 인식이기도 하다. FGI 결과를 통해 확인할 수 있듯이, 사회공헌적 가치보다는 단순 일거리로써 은퇴 이후 생계고를 겪는 사람들을 위한 사업으로 알고 지원하기를 주저했다는 참여자도 있었다. 이 때문에 경력과 전문성을 바탕으로 사회적 가치를 창출하며 사회공헌으로 이어진다는 점을 강조한 일자리사업 인식 개선이 필요하다. 신중년 일자리사업의 중요성과 가치에 대한 인식 개선은 특히 민·관 파견기관에서 함께 일하는 사람들과의 관계를 개선하는데 중요한 역할을 할 것이며, 참여하는 신중년 또한 퇴직 후 발생할 수 있는 상실감을 완화하고 자존감을 고취하도록 할 것이다. 신중년 노동가치에 대한 인정과 존중은 일자리사업 참여자에게 생애재설계를 위한 디딤돌이자 급격한 생애 변화 속 심리적 완충장치로서 역할을 하도록 한다.

#### 2. 참여자 - 수행기관 - 파견기관 상호존중문화 확산

앞서 일자리사업 인식 개선의 필요성을 강조하며 신중년의 일자리사업 참여가 존중될

수 있도록 인식이 제고되어야 함을 말했다. 이는 신중년이 일자리사업에 진입하고자 할 때 발생할 수 있는 인식 개선 지점을 살펴본 것이다. 신중년의 일자리사업 진입 이후, 참여 과정에서도 존중문화의 확산이 필요하다. 참여자와 수행기관, 파견기관 사이의 상호 존중문화가 함께 동반되지 않으면 신중년 사회공헌형 일자리사업의 존립 기반은 약화될 것이다. 신중년이 전문성과 경력을 활용하여 파견기관에 기여할 수 있도록 하고 신중년의 자존감이 고취되도록 하는 것이 목적이기 때문에 참여자에 대한 존중 없이는 유지되기 힘든 사업이다. 따라서 수행기관과 파견기관을 대상으로 하여 참여자들이 적절한 대우를 받도록 하는 것이 중요하다(이석환 외, 2022).

이와 반대로 참여자들이 파견기관의 종사자에 대한 무시와 존중하지 않는 태도를 보임으로 인해 문제가 발생할 수도 있다. 예를 들어 은퇴 직후의 신중년은 최근까지도 관련 업무에 관여했던 상급자였기 때문에 파견기관의 종사자에게 업무를 지시하듯이 일자리사업에 참여하는 경우가 있다. 파견기관의 실무자를 무시하고 자신이 얼마나 전문성이 높은 사람인지 과시함으로써 갈등이 발생하는 것이다. 또 은퇴한지 오래 되었기 때문에 변화된 직장문화에 적응하지 못해서 젊은 세대의 실무자와 마찰을 빚기도 한다.

따라서 참여자-수행기관-파견기관 사이의 상호 존중할 수 있는 인권가이드라인을 만들고 이에 대한 교육을 수행할 필요가 있다.

### 3. 광주광역시 권역별 거점 기관 설립으로 접근성 향상

현재 광주광역시에서 신중년 지원 사업을 주로 담당하고 있는 빛고를 50+센터는 동구에 위치해 있어서 광주 전역의 신중년이 참여하기에는 지리적 접근성이 좋지 않은 상황이다. 더불어 활동처나 수행기관으로의 방문이 어려운 일자리사업 참여자도 있다. 이러한 상황은 일자리사업 참여나 빛고를 50+센터의 이용 등을 어렵게 하고 관련 지원책의 확산을 더디게 만든다. 따라서 광주광역시 권역별로 신중년 거점 기관을 설립하여 접근성을 높일 필요가 있다.

### 4. 조례 제정을 통한 사업운영의 안정성 달성

앞서 신중년 거버넌스를 통해 수행기관이 일자리사업 운영 시 겪을 수 있는 법적 어려움을 해결하기 위한 법적 체계 강화를 제시했다. 이를 위해서 국회를 통한 법개정을 포함하여 지방자치단체 차원에서 조례 제정을 시도할 수 있다. 신중년 사회공헌형 일자리사업에 대한 조례 제정은 중앙과의 정책적 연계뿐만 아니라 수행기관의 사업 운영을 원활

하도록 만들어 주고 일자리사업 참여자를 보호함으로써 지역적 맥락을 고려할 수 있도록 법적 장치로써 작동할 수 있다. 더불어 제도적 근거 마련으로 사업운영의 안정성과 정당성을 확보할 수 있을 것이다(김문정 외, 2022).

## 5. 일자리사업 참여자 선발 시 경력·전문성 기준 강화

앞서 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리사업은 신중년의 경력 및 전문성을 활용하여 소득보전 보다는 사회적 기여를 목적으로 현재 ‘신중년 경력형 일자리사업’, ‘빛고을50+ 일자리사업’ ‘사회서비스형 노인 일자리사업’을 함께 다루는 방향을 제시했다. 그러나 현행 신중년 경력형 일자리가 경력 또는 자격증 보유 중 하나 이상만 충족하면 되도록 설계되어 있기 때문에 실무경험 없이 자격증만 보유하고 있는 신중년도 참여 가능하여 전문성이 담보되지 못하고 목적에도 부합하지 않고 있는 문제점이 있다(권혜자·김은영·남궁현·김태우·이승윤·박성재, 2022).

따라서 사회적 공헌의 가치를 더욱 높이면서, 기존 공익형 노인 일자리사업과의 차별성 등을 명확하게 하기 위하여 자격증으로 인정되는 전문성보다 경력을 더 강조하는 방향으로 참여자 선정 기준을 바꿀 필요가 있다. 더불어 경력과 전문성의 기준을 강화하는 만큼 관련한 직무를 연계하고 개발하는 것이 동반되어야 한다. 경력기준을 높였을 때 참여자가 적어지는 문제가 발생할 수도 있지만, 이를 완화하게 될 때 공익형 노인 일자리사업과 차이가 없어지며 전문성을 바탕으로 사회적 공헌에 참여한다는 정책의 취지가 흔들릴 수 있기 때문에 일정한 기준의 강화가 필요한 것이다(권혜자 외, 2022).

다만 신중년 여성의 경우, 경력을 중시하는 기준으로 변경했을 때 가사·양육 등으로 인해 경력단절을 겪었다는 불리한 점이 발생한다. 따라서 경력단절 기간 동안 전문성을 유지하기 위해 노력한 활동을 인정해주는 보완 기준을 수립하거나, 가사경력의 전문성을 활용하는 세부사업 개발이 동반되어야 신중년 일자리사업에서의 성별격차가 발생하지 않을 것이다.

## 6. 사업 공백 기간 사회참여 유지 방안 발굴

신중년은 은퇴 후 단절되는 사회적 관계와 활동으로 인한 어려움을 겪는다. 다양한 신중년 일자리사업은 이를 보완해주는 방향으로 자리잡고 있다. 문제는 이러한 일자리사업에 지속적으로 참여할 수 없다는 점이다. 보통의 일자리사업이 노동법과 관련한 문제로 인해 10개월 미만으로 수행되고 있다. 이 때문에 일자리사업 종료 후 다음 연도 일자리

사업에 참여하기까지 상당한 기간 동안 시간적 공백이 발생하게 된다. 따라서 일자리사업 공백 기간을 활용할 수 있는 방안을 제시하여 신중년의 사회적 참여에 대한 일상성이 최대한 유지될 수 있도록 지원할 수 있다.

첫 번째는 공백 기간 동안 현재의 일자리사업 수행기관(빛고을 50+ 센터, 시니어클럽 등)의 공간을 활용하여 정보공유 및 친목 모임을 유지하여 신중년 커뮤니티가 조성될 수 있도록 하는 것이다. 권역별 신중년 거점 기관이 설립된다면 이를 활용하여 커뮤니티를 조성하는 방안도 있다. 현재 커뮤니티 공간을 제공하기에는 빛고을 50+ 센터의 접근성과 주차공간 문제 등으로 커뮤니티 활성화의 효과가 떨어진다. 따라서 향후 권역별 거점 기관을 설립 할 경우 주차문제 및 대중교통 접근성을 고려할 필요가 있다.

둘째, ‘자투리 사회참여’ 봉사활동을 만들어 공공기관 안내 및 관리를 하도록 만드는 것이 필요하다. 정식 사업 추진을 통한 일자리 형태가 될 경우 파견기관의 예산 확보는 가장 큰 문제일 수 있다. 따라서 파견기관에서 일거리를 정하고 신중년 참여자들과 일하는 방식을 조율하는 자율적 활동이 수립될 수 있도록 해야 한다. 즉, 파견기관에서 신중년 참여자를 활용하여 일정한 일을 해줄 사람이 필요할 때, 수행기관을 통해 공백 기간에 일자리사업처럼 인건비를 받지 않더라도 참여를 원하는 신중년이 있다면 매칭 해주는 것이다. 초기에는 자원봉사의 형태라고 할지라도 파견기관에서 신중년 참여에 따른 업무환경 개선 효과를 느끼게 되고, 이후 약간의 예산 확보를 통한 활동비 지급으로 이어지게끔 한다면 일자리사업 공백 기간 동안의 활동이 사회공헌이라는 가치창출로 지속될 수 있다. 신중년은 자신이 원하는 것이나 사회 기여의 삶을 만들고자 하는 특성이 있다(김은석 외, 2019). 사업 공백 기간 동안의 활동이 큰 소득보전으로 이어지지 않는다 할지라도 사회적 관계를 이어갈 수 있고, 공공기관의 업무 보조를 통해 사회적 기여의 역할이 부여되기 때문에 공백기의 활동으로 창출할 수 있다.

셋째, 다양한 활동과 취업, 창업 교육 프로그램을 개발하여 공백 기간 동안 참여할 수 있도록 하는 방안이 있다. 이를 통해 전문성도 지속할 수 있으며, 다양한 영역으로의 활동범위 확대 및 사회활동을 유지할 수 있도록 한다.

넷째, 일자리사업의 운영 기간을 다양하게 구성하여 신중년이 사업 참여 기간 선택의 폭을 넓히는 방안을 고안해볼 수 있다. 다만, 일자리사업 운영 기간의 유연화는 예산 사용의 유연화가 선행되어야 한다.

## 7. 사회서비스형 일자리사업과 공익형 일자리사업 구분 명확화

노인 일자리사업 중에서 사회서비스형과 공익형을 명확하게 구분하는 것이 필요하다.

기관 자문과 설문조사, FGI, 선행연구 등을 통해 확인해보면 사회서비스형과 공익형의 세부사업이 유사함을 보이고 있다. 심지어 작년에 사회서비스형으로 운영되던 사업이 올해는 공익형에서 운영되거나 그 반대의 경우도 수행기관 방문을 통해 확인할 수 있었다.

따라서 사회서비스형과 공익형을 구분하여 사회서비스형이 신중년의 사회공헌 성격을 더욱 강화하는 방향으로 가기 위한 움직임이 필요하다. 사회서비스형이 신중년의 역량과 욕구를 반영할 수 있도록 개편되어야 하며, 사회적 가치를 제고하는 세부사업 개발을 통해 사회서비스형을 더욱 다양하게 만들 수 있어야 한다(박경하 외, 2022).

신중년은 가지고 있는 경력과 전문성이라는 특성 때문에 단순한 일거리에 만족하지 않을 것이다. 즉, 공익형 일자리 사업은 주로 저소득층이 참여하는 만큼 소득보장과 빈곤완화를 위해 수당의 증가를 목표로 한다. 사회서비스형은 수당의 증가보다는 사회적 가치의 실현으로 삶의 심리적 충족을 목적으로 한다면 두 사업 내 참여 대상 사이의 복지 이증화의 역진성은 줄어들 것이다. 사회서비스형과 공익형에 포함되어 있는 세부사업들이 경력 및 전문성이라는 기준에 따라 수립될 수 있도록 가이드라인을 만들고 각 수행기관에서 양 일자리사업 유형에 포함되어 있는 세부사업들을 재편할 수 있도록 유도하는 것이 필요하다.

## 8. 보상 체계 강화

신중년 사회공헌형 일자리사업은 소득보전을 가장 우선적인 목표로 하기보다는 신중년의 사회적 관계 지속, 전문성과 경력을 활용한 사회적 기여에 있다. 이러한 방향으로 일자리사업이 변화하게 되면 다른 일자리사업과 대비하여 인건비 수당의 규모가 낮아지거나, 혹은 유사해질 수 있고 인건비 증가가 쉽지 않을 수 있다. 이 때문에 이를 보완하는 차원에서 비예산 또는 적은 예산 규모를 활용한 보상 체계의 강화가 필요하다. 신중년에 게 중요한 것은 ‘쓸모있음’과 존재감의 회복에 있기 때문에 그것을 극대화 해주는 방식의 보상을 제공할 수 있다(김은석 외, 2019).

첫째, 지역사회공헌 표창 및 감사장 수여를 통해서 지역사회 기여에 대한 만족감을 고취할 수 있도록 한다.

둘째, 표창과 함께 지역사랑상품권, 공공요금 바우처 제공, 대중교통 무료 이용, 공공기관 무료 이용, 문화공연 및 시설 무료 이용 등의 현물 차원의 보상을 일정 기간 동안 가능하도록 해줌으로써 신중년 사회공헌형 일자리사업 참여에 대한 자부심을 느낄 수 있도록 한다.

셋째, 재취업을 시도할 경우 가산점을 받을 수 있도록 함으로써 일자리사업이 재취업

에 도움이 될 수 있으면서도 신중년 참여의 유인책이 될 수 있도록 한다.

## 9. 디지털 직무 교육 강화

신중년이 현재의 노인 세대보다 디지털 문해력이 높은 편이긴 하지만 기술발전도 그만큼 빨리 되고 있기 때문에 지속적인 디지털 직무 교육이 필요하다. 디지털 직무교육은 디지털 기기를 활용해야하는 일자리사업이 아니더라도 모두가 이수하도록 강화할 필요가 있다. 일자리사업 수행 시 업무일지 또는 상담일지 작성 시 디지털 기기 사용을 어려워하는 신중년이 여전히 있으며, 50대 초반 이후 디지털 격차 해소와 교육 요구가 증가하는 것을 보더라도(조규형, 2022) 삶의 전반에 걸쳐 필요한 영역이기에 디지털 교육을 지속적으로 해야 한다. 더불어 평일 저녁이나 주말 등 다양한 시간대 교육 프로그램으로 확대하고, 디지털 교육실습 시설을 확장하는 것이 필요하다(조규형, 2022).

## 10. 광주광역시 사회문제 해결 및 사회공헌 가치 실현을 위한 일자리 발굴

앞서 살펴본 신중년 사회공헌형 일자리 활성화 방안은 주로 기존 일자리사업을 개선하는 방향으로 정책제언이 제시되고 있다. 기존 일자리사업의 개선과 함께 새로운 일자리 사업을 발굴하는 것 또한 지속되어야 한다. 신중년의 생애주기가 변화하고 있으며, 이들의 특성도 시대적 흐름에 따라 달라질 수 있기 때문에 이들의 정책 수요 및 경력 활용을 포괄하기 위해서 기존 일자리사업만을 유지할 수는 없다. 따라서 일자리사업 예산의 일부를 자율적으로 배정하여 공모전 등을 활용한 발굴을 통해 일자리 유형이 확대되어야 한다(김문정 외, 2022). 신중년 당사자의 참여를 통해 다양한 일자리사업 아이디어를 제안 받고 이를 신중년 거버넌스를 통해 채택될 수 있도록 민·관이 지원한다면 광주광역시만의 신중년 일자리사업이 발전할 수 있을 것이다. 또한 광주광역시 기업과 자영업의 특성을 반영하여 이들의 업무와 연계된 일자리를 발굴한다면 민간 기업과의 협력으로 해당 기업에 은퇴자를 재고용하는 방안으로까지 이어질 수 있다.

더불어 일자리 참여자가 자신이 거주하고 있는 광주광역시의 지역 현안 해결 방안을 사회공헌 일자리 형태로 도출한다면 참여자의 당사자성을 더욱 높이고, 지역 맥락이 반영된 광주만의 사회공헌형 일자리를 만들어낼 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 강민정(2023). 고용동향 브리프 2023 고령 인구의 경제활동과 노후 준비. 한국고용정보원.
- 강민정·강옥희(2022). 신증년 일자리 분석 및 평가. 한국고용정보원.
- 고용노동부(2021). 21년도 신증년 사회공헌사업 지침.
- 고용노동부(2023a). 23년도 신증년 경력형 일자리사업 지침.
- 고용노동부(2023b). 23년 재정지원 일자리사업 성과평가 보고서.
- 광주광역시(2022a). 2022년도 광주 사회지표.
- 광주광역시(2022b). 2023년 빛고을 50+일자리사업 운영지침.
- 광주광역시노인일자리포털. 사회서비스형활동안내(<https://gjsenior.kr/page/business/business04>).
- 광주광역시사회서비스원(2023). 광주복지통계연감. 광주광역시사회서비스원.
- 권혜자·김은영·남궁현·김태우·이승윤·박성재(2022). 일자리사업 참여자의 특성 및 일자리 변화와 정책과제. 한국고용정보원.
- 김대옥·손화정(2019). 지방자치단체 고령자정책 개선방안 - 장년층 생애재설계 지원사업을 중심으로. 한국지방행정연구원.
- 김문정·박영란·김여진·이청아(2022). 지역중심 노인일자리 확충을 위한 전달체계 개선방안 연구. 한국노인인력개발원.
- 김수린·배지영·안서연·허선영·김혜인(2020). 신노년세대를 위한 노인일자리사업 개편방안 연구. 한국노인인력개발원.
- 김은석·심우정·이로미·이지연·강옥희·송스란·유애영(2019). 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력 경로 및 경력발달 이해를 위한 질적 중단 연구(6차년도). 한국고용정보원.
- 김은석·안준기·조성은·지은정·김진관·김민서·황기돈·전용일·박수경(2021). 인구구조 변화에 따른 고령자 고용촉진 제도 현황 및 개선 방안. 한국고용정보원.
- 저출산고령사회위원회(2020). 함께 일하고 함께 돌보는 사회 제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021-2025).
- 박경하·김문정·배지영·서정희·정해식·유선치·오혜인(2022). 제3차(2023~2027) 노인일자리 및 사회활동 지원사업 종합계획 수립 연구. 한국노인인력개발원.
- 보건복지부(2023). 보도자료 약자복지를 지원하는 노인일자리 사업, 2027년 노인인구의 10%로 확대. 2023.7.27.
- 빛고을 50+센터(2022). 2022 광주광역시와 함께하는 제1회 50+지원 정책 비전포럼 자료집.
- 송민혜·김미선·김소담(2022). 서울시50플러스재단 50+적합일자리 사업 성과관리 개선방안 연구. 서울시50플러스재단.

- 안준기·김은석·조성은(2021).고령자 노동시장 분석. 한국고용정보원.
- 안준기(2022). 행정DB를 이용한 고령자 노동시장 특성과 지원 방안. 한국고용정보원.
- 이석환·이정인·이성철(2022). 50+세대 사회공헌일자리 지속가능성에 관한 연구. 서울시50플러스재단.
- 이석환·전용호·김가원(2023). 서울시 보람일자리 사업 진단과 고도화 방안 연구. 서울시50플러스재단.
- 이승윤·백승호·김윤영(2019). 한국 이중노동시장과 노후소득보장제도의 이중화: 공적연금개혁안 시  
뮬레이션 분석. 비판사회정책, 63(-): 193-232.
- 이진우(2022). 50+세대는 누구인가: 20년간의 주관적, 객관적 변화 궤적. 서울시50플러스재단.
- 조규형(2022). 2022년 서울시 중장년 지원 정책 요구 조사. 서울시50플러스재단.
- 조성은·안준기·이주원·김민서(2021). 고령자 고용정책 해외사례 연구. 한국고용정보원.
- 지은정·김진·손동기(2022). 신중년 경력형 일자리 사업 모니터링. 한국고용정보원
- 천재영·김가원·주경희·전용호·이소정·장은혜·윤열(2022). 사회서비스형 노인일자리 내실화를 위한  
전달체계 개선방안 연구. 한국노인인력개발원.
- 통계청(2023). 경제활동인구조사.
- 한국노인인력개발원 홈페이지. 사회서비스형 사업 안내(<https://www.kordi.or.kr/content.do?cmsId=400>).



---

## 부록

---

부록표  
설문지

〈부표-1〉 응답자특성-소득수준(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		응답수	나는 모아놓은 자산이 있다		다른 동거 가족의 소득이 가계에서 차지하는 비중이 크다		퇴직금, 퇴직연금, 개인연금, 주택연금 등으로 생활비를 보탬 수 있다		자영업 등 사업소득이 있다		해당 사항 없다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		435	77	17.7	82	18.9	226	52.0	32	7.4	18	4.1
성별	남성	219	34	15.5	28	12.8	143	65.3	6	2.7	8	3.7
	여성	216	43	19.9	54	25.0	83	38.4	26	12.0	10	4.6
연령대	60세 미만	53	16	30.2	22	41.5	7	13.2	7	13.2	1	1.9
	65세 미만	138	23	16.7	29	21.0	61	44.2	12	8.7	13	9.4
	70세 미만	146	23	15.8	22	15.1	88	60.3	10	6.8	3	2.1
	70세 이상	98	15	15.3	9	9.2	70	71.4	3	3.1	1	1.0
학력별	고졸이하	138	23	16.7	25	18.1	78	56.5	6	4.3	6	4.3
	대졸이하	245	45	18.4	50	20.4	118	48.2	23	9.4	9	3.7
	대학원이상	47	9	19.1	7	14.9	28	59.6	1	2.1	2	4.3
기관구분	빛고을50+센터	134	31	23.1	37	27.6	43	32.1	14	10.4	9	6.7
	그 외 기관	301	46	15.3	45	15.0	183	60.8	18	6.0	9	3.0

주: 1. 전체 응답자 306명 중 무응답자 9명을 제외한 297명을 대상으로 분석.

2. 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.

〈부표-2〉 응답자특성-자녀유무

(단위: 명, %)

구분		사례수	네		아니오	
			응답	비중	응답	비중
전체		306	300	98.0	6	2.0
성별	남성	160	158	98.8	2	1.3
	여성	146	142	97.3	4	2.7
연령대	60세 미만	39	38	97.4	1	2.6
	65세 미만	97	95	97.9	2	2.1
	70세 미만	97	95	97.9	2	2.1
	70세 이상	73	72	98.6	1	1.4
학력별	고졸이하	99	98	99.0	1	1.0
	대졸이하	170	166	97.6	4	2.4
	대학원이상	34	33	97.1	1	2.9
기관구분	빛고을50+센터	93	91	97.8	2	2.2
	그 외 기관	213	209	98.1	4	1.9

〈부표-3〉 응답자특성-자녀 수

(단위: 명, %)

구분		사례수	1명		2명		3명 이상		자녀 수	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	M	SD
전체		300	20	6.7	204	68.0	76	25.3	2.2	0.6
성별	남성	158	6	3.8	109	69.0	43	27.2	2.3	0.6
	여성	142	14	9.9	95	66.9	33	23.2	2.2	0.7
연령대	60세 미만	38	3	7.9	29	76.3	6	15.8	2.1	0.5
	65세 미만	95	5	5.3	74	77.9	16	16.8	2.1	0.5
	70세 미만	95	9	9.5	67	70.5	19	20.0	2.1	0.6
	70세 이상	72	3	4.2	34	47.2	35	48.6	2.5	0.7
학력별	고졸이하	98	7	7.1	62	63.3	29	29.6	2.3	0.7
	대졸이하	166	11	6.6	117	70.5	38	22.9	2.2	0.6
	대학원이상	33	2	6.1	24	72.7	7	21.2	2.2	0.5
기관구분	빛고을50+센터	91	8	8.8	69	75.8	14	15.4	2.1	0.6
	그 외 기관	209	12	5.7	135	64.6	62	29.7	2.3	0.6

주: 전체 응답자 306명 중 자녀가 있다고 응답한 300명을 대상으로 분석.

〈부표-4〉 응답자특성-자녀 나이

(단위: 명, %, 세)

구분		사례수	10대		20대		30대		40대 이상		자녀 나이	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	M	SD
전체		276	8	2.9	74	26.8	120	43.5	74	26.8	34.0	7.2
성별	남성	147	3	2.0	29	19.7	71	48.3	44	29.9	35.1	6.7
	여성	129	5	3.9	45	34.9	49	38.0	30	23.3	32.8	7.5
연령대	60세 미만	34	5	14.7	25	73.5	4	11.8	0	0.0	24.7	4.2
	65세 미만	89	2	2.2	37	41.6	49	55.1	1	1.1	30.2	4.8
	70세 미만	89	0	0.0	11	12.4	52	58.4	26	29.2	36.7	4.7
	70세 이상	64	1	1.6	1	1.6	15	23.4	47	73.4	40.7	5.4
학력별	고졸이하	90	0	0.0	11	12.2	43	47.8	36	40.0	36.9	5.8
	대졸이하	152	7	4.6	55	36.2	63	41.4	27	17.8	32.0	7.2
	대학원이상	31	1	3.2	7	22.6	13	41.9	10	32.3	35.4	8.1
기관구분	빛고을50+센터	83	6	7.2	45	54.2	32	38.6	0	0.0	27.6	4.8
	그 외 기관	193	2	1.0	29	15.0	88	45.6	74	38.3	36.8	6.2

주: 자녀가 있다고 응답한 300명 중 무응답 24명을 제외한 276명을 대상으로 분석.

〈부표-5〉 응답자특성-가족동거여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	네		아니오	
			응답	비중	응답	비중
전체		306	285	93.1	21	6.9
성별	남성	160	154	96.3	6	3.8
	여성	146	131	89.7	15	10.3
연령대	60세 미만	39	39	100.0	0	0.0
	65세 미만	97	93	95.9	4	4.1
	70세 미만	97	88	90.7	9	9.3
	70세 이상	73	65	89.0	8	11.0
학력별	고졸이하	99	90	90.9	9	9.1
	대졸이하	170	161	94.7	9	5.3
	대학원이상	34	31	91.2	3	8.8
기관구분	빛고을50+센터	93	92	98.9	1	1.1
	그 외 기관	213	193	90.6	20	9.4

〈부표-6〉 응답자특성-가족구조

(단위: 명, %)

구분		사례수	독거(1인가구)		부부(2인가구)		2세대가구		3세대가구		기타	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		306	21	6.9	172	56.2	98	32.0	3	1.0	12	3.9
성별	남성	160	6	3.8	101	63.1	44	27.5	3	1.9	6	3.8
	여성	146	15	10.3	71	48.6	54	37.0	0	0.0	6	4.1
연령대	60세 미만	39	0	0.0	10	25.6	26	66.7	0	0.0	3	7.7
	65세 미만	97	4	4.1	54	55.7	37	38.1	1	1.0	1	1.0
	70세 미만	97	9	9.3	58	59.8	26	26.8	1	1.0	3	3.1
	70세 이상	73	8	11.0	50	68.5	9	12.3	1	1.4	5	6.8
학력별	고졸이하	99	9	9.1	65	65.7	20	20.2	1	1.0	4	4.0
	대졸이하	170	9	5.3	85	50.0	70	41.2	0	0.0	6	3.5
	대학원이상	34	3	8.8	20	58.8	7	20.6	2	5.9	2	5.9
기관구분	빛고을50+센터	93	1	1.1	37	39.8	50	53.8	1	1.1	4	4.3
	그 외 기관	213	20	9.4	135	63.4	48	22.5	2	0.9	8	3.8

〈부표-7〉 응답자특성-동거가족 소득활동 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	네		아니오	
			응답	비중	응답	비중
전체		285	170	59.6	115	40.4
성별	남성	154	69	44.8	85	55.2
	여성	131	101	77.1	30	22.9
연령대	60세 미만	39	35	89.7	4	10.3
	65세 미만	93	69	74.2	24	25.8
	70세 미만	88	47	53.4	41	46.6
	70세 이상	65	19	29.2	46	70.8
학력별	고졸이하	90	50	55.6	40	44.4
	대졸이하	161	106	65.8	55	34.2
	대학원이상	31	11	35.5	20	64.5
기관구분	빛고을50+센터	92	72	78.3	20	21.7
	그 외 기관	193	98	50.8	95	49.2

〈부표-8〉 가구소득 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	가구소득 있음		가구소득 없음	
			응답	비중	응답	비중
전체		305	283	92.8	22	4.8
성별	남성	160	151	94.4	9	4.0
	여성	145	132	91.0	13	5.7
연령대	60세 미만	39	35	89.7	4	8.7
	65세 미만	96	82	85.4	14	10.5
	70세 미만	97	94	96.9	3	1.9
	70세 이상	73	72	98.6	1	0.9
학력별	고졸이하	99	92	92.9	7	4.3
	대졸이하	169	158	93.5	11	4.6
	대학원이상	34	31	91.2	3	6.5
기관구분	빛고을50+센터	92	82	89.1	10	8.2
	그 외 기관	213	201	94.4	12	3.6

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 1명을 제외한 305명을 대상으로 분석.

〈부표-9〉 일자리사업 이외 소득(복수응답)

(단위: %)

구분	응답수	다른 일자리 사업	자녀의 용돈	사업소 득	배우자 등 동거 가족의 소득	기초 연금	국민 연금	퇴직 연금	개인 연금	주택 연금	공무원 연금	없음
전체	454	3.7	4.4	7.0	18.1	13.7	17.2	21.8	5.7	0.4	3.1	4.8
성별	남성	225	3.1	2.7	12.4	14.7	17.8	32.0	5.3	0.9	4.4	4.0
	여성	229	4.4	6.1	11.4	12.7	16.6	11.8	6.1	0.0	1.7	5.7
연령대	60세 미만	46	8.7	2.2	15.2	47.8	0.0	2.2	13.0	0.0	2.2	8.7
	65세 미만	133	3.8	1.5	9.0	21.8	1.5	11.3	27.1	9.0	0.0	4.5
	70세 미만	162	4.3	6.8	6.2	13.6	17.9	21.6	21.0	4.9	0.6	1.2
	70세 이상	113	0.9	5.3	2.7	8.0	27.4	23.9	20.4	5.3	0.9	4.4
학력별	고졸이하	163	3.1	6.1	3.7	15.3	22.7	27.6	7.4	5.5	0.6	3.7
	대졸이하	240	4.2	3.8	9.6	20.8	8.8	12.5	28.3	5.8	0.0	1.7
	대학원이상	46	4.3	2.2	2.2	15.2	4.3	6.5	41.3	6.5	2.2	8.7
기관구분	빛고을50+센터	122	8.2	1.6	11.5	30.3	0.8	5.7	22.1	5.7	0.0	5.7
	그 외 기관	332	2.1	5.4	5.4	13.6	18.4	21.4	21.7	5.7	0.6	2.1

주: 1. 전체 응답자 306명 중 무응답자 1명을 제외한 305명을 대상으로 분석.

2. 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.

〈부표-10〉 연금 수령 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	현재 받고 있음		현재 받고 있지 않음	
			응답	비중	응답	비중
전체		306	226	73.9	80	26.1
성별	남성	160	143	89.4	17	10.6
	여성	146	83	56.8	63	43.2
연령대	60세 미만	39	7	17.9	32	82.1
	65세 미만	97	61	62.9	36	37.1
	70세 미만	97	88	90.7	9	9.3
	70세 이상	73	70	95.9	3	4.1
학력별	고졸이하	99	78	78.8	21	21.2
	대졸이하	170	118	69.4	52	30.6
	대학원이상	34	28	82.4	6	17.6
기관구분	빛고을50+센터	93	43	46.2	50	53.8
	그 외 기관	213	183	85.9	30	14.1

## 〈부표-11〉 연금 개시 연령

(단위: 명, %)

구분		사례수	65세 이전		65세		65세 이후	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		80	15	18.8	47	58.8	18	22.5
성별	남성	17	2	11.8	10	58.8	5	29.4
	여성	63	13	20.6	37	58.7	13	20.6
연령대	60세 미만	32	7	21.9	23	71.9	2	6.3
	65세 미만	36	8	22.2	24	66.7	4	11.1
	70세 미만	9	0	0.0	0	0.0	9	100.0
	70세 이상	3	0	0.0	0	0.0	3	100.0
학력별	고졸이하	21	4	19.0	9	42.9	8	38.1
	대졸이하	52	11	21.2	33	63.5	8	15.4
	대학원이상	6	0	0.0	5	83.3	1	16.7
기관구분	빛고을50+센터	50	10	20.0	33	66.0	7	14.0
	그 외 기관	30	5	16.7	14	46.7	11	36.7

주: 현재 연금을 받고 있지 않다고 응답한 80명을 대상으로 분석.

## 〈부표-12〉 일자리참여 이전 지출 부담 정도

(단위: 점)

구분		생활비		의료비		자녀양육비		사회보험료		개인보험료		부채등이자	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
전체		3.24	1.25	3.06	1.25	1.93	1.29	3.08	1.37	3.13	1.35	2.18	1.36
성별	남성	3.27	1.25	3.09	1.23	1.88	1.25	3.22	1.32	3.09	1.35	2.06	1.29
	여성	3.22	1.25	3.03	1.27	1.98	1.33	2.94	1.41	3.18	1.36	2.31	1.41
연령대	60세 미만	3.00	1.20	2.76	1.14	2.35	1.23	2.89	1.17	3.19	1.17	2.92	1.30
	65세 미만	3.36	1.18	3.07	1.15	1.94	1.32	3.15	1.35	3.07	1.41	2.31	1.38
	70세 미만	3.34	1.24	3.29	1.29	1.76	1.19	3.13	1.39	3.41	1.28	2.06	1.31
	70세 이상	3.08	1.37	2.93	1.35	1.88	1.37	3.03	1.48	2.80	1.40	1.70	1.23
학력별	고졸이하	3.27	1.36	3.11	1.29	1.72	1.25	3.00	1.48	3.35	1.34	2.09	1.42
	대졸이하	3.22	1.14	3.02	1.21	1.99	1.28	3.08	1.29	3.06	1.32	2.17	1.29
	대학원이상	3.13	1.43	3.00	1.31	2.07	1.31	3.23	1.41	2.87	1.41	2.37	1.50
기관구분	빛고을50+센터	3.24	1.21	3.00	1.11	2.13	1.28	3.01	1.25	2.96	1.32	2.39	1.35
	그 외 기관	3.25	1.27	3.09	1.31	1.84	1.28	3.12	1.42	3.21	1.36	2.08	1.35

〈부표-13〉 참여 이전 지출부담-1.생활비

(단위: 명, %)

구분		사례수	부담 매우 적다		부담 적다		보통		부담 크다		부담 매우 크다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		267	27	10.1	52	19.5	66	24.7	73	27.3	49	18.4
성별	남성	137	13	9.5	27	19.7	33	24.1	38	27.7	26	19.0
	여성	130	14	10.8	25	19.2	33	25.4	35	26.9	23	17.7
연령대	60세 미만	37	5	13.5	7	18.9	12	32.4	9	24.3	4	10.8
	65세 미만	88	6	6.8	17	19.3	19	21.6	31	35.2	15	17.0
	70세 미만	82	7	8.5	14	17.1	23	28.0	20	24.4	18	22.0
	70세 이상	60	9	15.0	14	23.3	12	20.0	13	21.7	12	20.0
학력별	고졸이하	79	8	10.1	22	27.8	8	10.1	23	29.1	18	22.8
	대졸이하	155	13	8.4	27	17.4	49	31.6	45	29.0	21	13.5
	대학원이상	30	6	20.0	3	10.0	9	30.0	5	16.7	7	23.3
기관구분	빛고을50+센터	85	7	8.2	18	21.2	23	27.1	22	25.9	15	17.6
	그 외 기관	182	20	11.0	34	18.7	43	23.6	51	28.0	34	18.7

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 39명을 제외한 267명을 대상으로 분석.

〈부표-14〉 참여 이전 지출부담-2.의료비

(단위: 명, %)

구분		사례수	부담 매우 적다		부담 적다		보통		부담 크다		부담 매우 크다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		267	35	13.1	54	20.2	77	28.8	61	22.8	40	15.0
성별	남성	137	15	10.9	30	21.9	41	29.9	29	21.2	22	16.1
	여성	130	20	15.4	24	18.5	36	27.7	32	24.6	18	13.8
연령대	60세 미만	37	6	16.2	8	21.6	15	40.5	5	13.5	3	8.1
	65세 미만	88	10	11.4	15	17.0	32	36.4	21	23.9	10	11.4
	70세 미만	82	9	11.0	15	18.3	18	22.0	23	28.0	17	20.7
	70세 이상	60	10	16.7	16	26.7	12	20.0	12	20.0	10	16.7
학력별	고졸이하	79	10	12.7	18	22.8	17	21.5	21	26.6	13	16.5
	대졸이하	155	21	13.5	29	18.7	50	32.3	36	23.2	19	12.3
	대학원이상	30	4	13.3	7	23.3	10	33.3	3	10.0	6	20.0
기관구분	빛고을50+센터	85	9	10.6	16	18.8	35	41.2	16	18.8	9	10.6
	그 외 기관	182	26	14.3	38	20.9	42	23.1	45	24.7	31	17.0

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 39명을 제외한 267명을 대상으로 분석.



## 〈부표-15〉 참여 이전 지출부담-3.자녀 양육비

(단위: 명, %)

구분		사례수	부담 매우 적다		부담 적다		보통		부담 크다		부담 매우 크다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		267	153	57.3	39	14.6	34	12.7	23	8.6	18	6.7
성별	남성	137	79	57.7	21	15.3	21	15.3	6	4.4	10	7.3
	여성	130	74	56.9	18	13.8	13	10.0	17	13.1	8	6.2
연령대	60세 미만	37	13	35.1	7	18.9	9	24.3	7	18.9	1	2.7
	65세 미만	88	49	55.7	16	18.2	10	11.4	5	5.7	8	9.1
	70세 미만	82	54	65.9	7	8.5	11	13.4	7	8.5	3	3.7
	70세 이상	60	37	61.7	9	15.0	4	6.7	4	6.7	6	10.0
학력별	고졸이하	79	54	68.4	9	11.4	5	6.3	6	7.6	5	6.3
	대졸이하	155	84	54.2	22	14.2	24	15.5	16	10.3	9	5.8
	대학원이상	30	14	46.7	7	23.3	5	16.7	1	3.3	3	10.0
기관구분	빛고을50+센터	85	38	44.7	18	21.2	15	17.6	8	9.4	6	7.1
	그 외 기관	182	115	63.2	21	11.5	19	10.4	15	8.2	12	6.6

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 39명을 제외한 267명을 대상으로 분석.

## 〈부표-16〉 참여 이전 지출부담-4.사회 보험료

(단위: 명, %)

구분		사례수	부담 매우 적다		부담 적다		보통		부담 크다		부담 매우 크다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		267	46	17.2	46	17.2	69	25.8	52	19.5	54	20.2
성별	남성	137	18	13.1	23	16.8	36	26.3	31	22.6	29	21.2
	여성	130	28	21.5	23	17.7	33	25.4	21	16.2	25	19.2
연령대	60세 미만	37	6	16.2	6	16.2	14	37.8	8	21.6	3	8.1
	65세 미만	88	14	15.9	13	14.8	26	29.5	16	18.2	19	21.6
	70세 미만	82	13	15.9	16	19.5	18	22.0	17	20.7	18	22.0
	70세 이상	60	13	21.7	11	18.3	11	18.3	11	18.3	14	23.3
학력별	고졸이하	79	17	21.5	16	20.3	15	19.0	12	15.2	19	24.1
	대졸이하	155	23	14.8	27	17.4	47	30.3	31	20.0	27	17.4
	대학원이상	30	6	20.0	2	6.7	7	23.3	9	30.0	6	20.0
기관구분	빛고을50+센터	85	14	16.5	11	12.9	32	37.6	16	18.8	12	14.1
	그 외 기관	182	32	17.6	35	19.2	37	20.3	36	19.8	42	23.1

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 39명을 제외한 267명을 대상으로 분석.

〈부표-17〉 참여 이전 지출부담-5.개인 보험료

(단위: 명, %)

구분		사례수	부담 매우 적다		부담 적다		보통		부담 크다		부담 매우 크다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		267	46	17.2	35	13.1	78	29.2	54	20.2	54	20.2
성별	남성	137	25	18.2	17	12.4	42	30.7	27	19.7	26	19.0
	여성	130	21	16.2	18	13.8	36	27.7	27	20.8	28	21.5
연령대	60세 미만	37	4	10.8	5	13.5	13	35.1	10	27.0	5	13.5
	65세 미만	88	17	19.3	13	14.8	25	28.4	13	14.8	20	22.7
	70세 미만	82	10	12.2	7	8.5	23	28.0	23	28.0	19	23.2
	70세 이상	60	15	25.0	10	16.7	17	28.3	8	13.3	10	16.7
학력별	고졸이하	79	11	13.9	8	10.1	22	27.8	18	22.8	20	25.3
	대졸이하	155	27	17.4	22	14.2	48	31.0	31	20.0	27	17.4
	대학원이상	30	7	23.3	5	16.7	8	26.7	5	16.7	5	16.7
기관구분	빛고을50+센터	85	15	17.6	14	16.5	31	36.5	9	10.6	16	18.8
	그 외 기관	182	31	17.0	21	11.5	47	25.8	45	24.7	38	20.9

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 39명을 제외한 267명을 대상으로 분석.

〈부표-18〉 참여 이전 지출부담-6.부채 등 이자

(단위: 명, %)

구분		사례수	부담 매우 적다		부담 적다		보통		부담 크다		부담 매우 크다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		267	127	47.6	40	15.0	48	18.0	29	10.9	23	8.6
성별	남성	137	68	49.6	24	17.5	25	18.2	9	6.6	11	8.0
	여성	130	59	45.4	16	12.3	23	17.7	20	15.4	12	9.2
연령대	60세 미만	37	9	24.3	2	5.4	12	32.4	11	29.7	3	8.1
	65세 미만	88	37	42.0	14	15.9	19	21.6	9	10.2	9	10.2
	70세 미만	82	41	50.0	14	17.1	15	18.3	5	6.1	7	8.5
	70세 이상	60	40	66.7	10	16.7	2	3.3	4	6.7	4	6.7
학력별	고졸이하	79	43	54.4	11	13.9	8	10.1	9	11.4	8	10.1
	대졸이하	155	71	45.8	22	14.2	35	22.6	18	11.6	9	5.8
	대학원이상	30	12	40.0	7	23.3	4	13.3	2	6.7	5	16.7
기관구분	빛고을50+센터	85	33	38.8	11	12.9	24	28.2	9	10.6	8	9.4
	그 외 기관	182	94	51.6	29	15.9	24	13.2	20	11.0	15	8.2

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 39명을 제외한 267명을 대상으로 분석.

〈부표-19〉 일자리참여 이후 지출 부담 정도

(단위: 점)

구분		생활비		의료비		자녀양육비		사회보험료		개인보험료		부채등이자	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
전체		2.35	1.03	2.45	1.08	1.64	0.96	2.21	1.10	2.51	1.21	1.88	1.12
성별	남성	2.36	1.01	2.41	1.01	1.64	0.95	2.29	1.07	2.51	1.18	1.85	1.08
	여성	2.34	1.06	2.50	1.14	1.65	0.98	2.13	1.13	2.51	1.25	1.92	1.16
연령대	60세 미만	2.27	1.15	2.22	0.95	2.03	1.09	2.08	0.83	2.57	1.19	2.35	1.18
	65세 미만	2.41	1.06	2.50	1.06	1.67	1.03	2.41	1.23	2.53	1.29	1.99	1.17
	70세 미만	2.43	1.02	2.49	1.16	1.46	0.83	2.16	1.09	2.71	1.17	1.79	1.04
	70세 이상	2.20	0.94	2.48	1.07	1.60	0.91	2.08	1.05	2.17	1.11	1.57	1.00
학력별	고졸이하	2.20	0.90	2.53	1.05	1.41	0.71	2.18	1.17	2.54	1.16	1.80	1.09
	대졸이하	2.44	1.10	2.41	1.10	1.74	1.09	2.25	1.08	2.57	1.27	1.90	1.11
	대학원이상	2.13	0.86	2.33	0.92	1.70	0.79	2.00	0.95	2.13	0.94	1.87	0.97
기관구분	빛고을50+센터	2.46	1.16	2.53	1.06	1.88	1.13	2.46	1.10	2.62	1.32	2.12	1.21
	그 외 기관	2.30	0.96	2.42	1.08	1.53	0.86	2.10	1.09	2.46	1.15	1.77	1.06

〈부표-20〉 참여 이후 지출부담-1.생활비

(단위: 명, %)

구분		사례수	부담 매우 적다		부담 적다		보통		부담 크다		부담 매우 크다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		267	57	21.3	104	39.0	72	27.0	24	9.0	10	3.7
성별	남성	137	26	19.0	59	43.1	33	24.1	15	10.9	4	2.9
	여성	130	31	23.8	45	34.6	39	30.0	9	6.9	6	4.6
연령대	60세 미만	37	12	32.4	9	24.3	12	32.4	2	5.4	2	5.4
	65세 미만	88	16	18.2	37	42.0	23	26.1	7	8.0	5	5.7
	70세 미만	82	14	17.1	34	41.5	22	26.8	9	11.0	3	3.7
	70세 이상	60	15	25.0	24	40.0	15	25.0	6	10.0	0	0.0
학력별	고졸이하	79	15	19.0	42	53.2	14	17.7	7	8.9	1	1.3
	대졸이하	155	34	21.9	51	32.9	46	29.7	16	10.3	8	5.2
	대학원이상	30	8	26.7	11	36.7	10	33.3	1	3.3	0	0.0
기관구분	빛고을50+센터	85	19	22.4	28	32.9	25	29.4	6	7.1	7	8.2
	그 외 기관	182	38	20.9	76	41.8	47	25.8	18	9.9	3	1.6

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 39명을 제외한 267명을 대상으로 분석.

〈부표-21〉 참여 이후 지출부담-2.의료비

(단위: 명, %)

구분		사례수	부담 매우 적다		부담 적다		보통		부담 크다		부담 매우 크다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		267	51	19.1	100	37.5	74	27.7	28	10.5	14	5.2
성별	남성	137	25	18.2	54	39.4	40	29.2	13	9.5	5	3.6
	여성	130	26	20.0	46	35.4	34	26.2	15	11.5	9	6.9
연령대	60세 미만	37	9	24.3	14	37.8	12	32.4	1	2.7	1	2.7
	65세 미만	88	16	18.2	31	35.2	25	28.4	13	14.8	3	3.4
	70세 미만	82	15	18.3	34	41.5	18	22.0	8	9.8	7	8.5
	70세 이상	60	11	18.3	21	35.0	19	31.7	6	10.0	3	5.0
학력별	고졸이하	79	9	11.4	37	46.8	21	26.6	6	7.6	6	7.6
	대졸이하	155	37	23.9	49	31.6	43	27.7	20	12.9	6	3.9
	대학원이상	30	5	16.7	13	43.3	10	33.3	1	3.3	1	3.3
기관구분	빛고을50+센터	85	15	17.6	28	32.9	28	32.9	10	11.8	4	4.7
	그 외 기관	182	36	19.8	72	39.6	46	25.3	18	9.9	10	5.5

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 39명을 제외한 267명을 대상으로 분석.

〈부표-22〉 참여 이후 지출부담-3.자녀 양육비

(단위: 명, %)

구분		사례수	부담 매우 적다		부담 적다		보통		부담 크다		부담 매우 크다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		267	163	61.0	58	21.7	30	11.2	11	4.1	5	1.9
성별	남성	137	83	60.6	31	22.6	16	11.7	4	2.9	3	2.2
	여성	130	80	61.5	27	20.8	14	10.8	7	5.4	2	1.5
연령대	60세 미만	37	15	40.5	11	29.7	7	18.9	3	8.1	1	2.7
	65세 미만	88	51	58.0	25	28.4	6	6.8	2	2.3	4	4.5
	70세 미만	82	59	72.0	11	13.4	9	11.0	3	3.7	0	0.0
	70세 이상	60	38	63.3	11	18.3	8	13.3	3	5.0	0	0.0
학력별	고졸이하	79	55	69.6	18	22.8	4	5.1	2	2.5	0	0.0
	대졸이하	155	93	60.0	27	17.4	22	14.2	8	5.2	5	3.2
	대학원이상	30	14	46.7	12	40.0	3	10.0	1	3.3	0	0.0
기관구분	빛고을50+센터	85	42	49.4	24	28.2	10	11.8	5	5.9	4	4.7
	그 외 기관	182	121	66.5	34	18.7	20	11.0	6	3.3	1	0.5

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 39명을 제외한 267명을 대상으로 분석.

## 〈부표-23〉 참여 이후 지출부담-4.사회 보험료

(단위: 명, %)

구분		사례수	부담 매우 적다		부담 적다		보통		부담 크다		부담 매우 크다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		267	81	30.3	93	34.8	61	22.8	19	7.1	13	4.9
성별	남성	137	35	25.5	50	36.5	35	25.5	11	8.0	6	4.4
	여성	130	46	35.4	43	33.1	26	20.0	8	6.2	7	5.4
연령대	60세 미만	37	9	24.3	18	48.6	8	21.6	2	5.4	0	0.0
	65세 미만	88	24	27.3	28	31.8	19	21.6	10	11.4	7	8.0
	70세 미만	82	27	32.9	27	32.9	20	24.4	4	4.9	4	4.9
	70세 이상	60	21	35.0	20	33.3	14	23.3	3	5.0	2	3.3
학력별	고졸이하	79	29	36.7	22	27.8	17	21.5	7	8.9	4	5.1
	대졸이하	155	43	27.7	55	35.5	39	25.2	11	7.1	7	4.5
	대학원이상	30	9	30.0	15	50.0	4	13.3	1	3.3	1	3.3
기관구분	빛고을50+센터	85	16	18.8	33	38.8	22	25.9	9	10.6	5	5.9
	그 외 기관	182	65	35.7	60	33.0	39	21.4	10	5.5	8	4.4

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 39명을 제외한 267명을 대상으로 분석.

## 〈부표-24〉 참여 이후 지출부담-5.개인 보험료

(단위: 명, %)

구분		사례수	부담 매우 적다		부담 적다		보통		부담 크다		부담 매우 크다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		267	66	24.7	73	27.3	75	28.1	32	12.0	21	7.9
성별	남성	137	34	24.8	35	25.5	39	28.5	22	16.1	7	5.1
	여성	130	32	24.6	38	29.2	36	27.7	10	7.7	14	10.8
연령대	60세 미만	37	7	18.9	12	32.4	12	32.4	2	5.4	4	10.8
	65세 미만	88	22	25.0	26	29.5	21	23.9	9	10.2	10	11.4
	70세 미만	82	15	18.3	20	24.4	27	32.9	14	17.1	6	7.3
	70세 이상	60	22	36.7	15	25.0	15	25.0	7	11.7	1	1.7
학력별	고졸이하	79	18	22.8	20	25.3	26	32.9	10	12.7	5	6.3
	대졸이하	155	39	25.2	40	25.8	41	26.5	19	12.3	16	10.3
	대학원이상	30	8	26.7	13	43.3	6	20.0	3	10.0	0	0.0
기관구분	빛고을50+센터	85	21	24.7	20	23.5	26	30.6	6	7.1	12	14.1
	그 외 기관	182	45	24.7	53	29.1	49	26.9	26	14.3	9	4.9

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 39명을 제외한 267명을 대상으로 분석.

〈부표-25〉 참여 이후 지출부담-6.부채 등 이자

(단위: 명, %)

구분		사례수	부담 매우 적다		부담 적다		보통		부담 크다		부담 매우 크다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		267	136	50.9	63	23.6	41	15.4	17	6.4	10	3.7
성별	남성	137	69	50.4	37	27.0	19	13.9	7	5.1	5	3.6
	여성	130	67	51.5	26	20.0	22	16.9	10	7.7	5	3.8
연령대	60세 미만	37	11	29.7	10	27.0	10	27.0	4	10.8	2	5.4
	65세 미만	88	42	47.7	19	21.6	17	19.3	6	6.8	4	4.5
	70세 미만	82	43	52.4	22	26.8	10	12.2	5	6.1	2	2.4
	70세 이상	60	40	66.7	12	20.0	4	6.7	2	3.3	2	3.3
학력별	고졸이하	79	45	57.0	14	17.7	13	16.5	5	6.3	2	2.5
	대졸이하	155	78	50.3	36	23.2	25	16.1	11	7.1	5	3.2
	대학원이상	30	12	40.0	13	43.3	3	10.0	1	3.3	1	3.3
기관구분	빛고을50+센터	85	37	43.5	17	20.0	19	22.4	8	9.4	4	4.7
	그 외 기관	182	99	54.4	46	25.3	22	12.1	9	4.9	6	3.3

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 39명을 제외한 267명을 대상으로 분석.

〈부표-26〉 이전 일자리 직종

(단위: 명, %)

구분		사례수	공무원		자영업		회사원		전업주부	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		284	132	46.5	43	15.1	74	26.1	35	12.3
성별	남성	155	92	59.4	18	11.6	45	29.0	0	0.0
	여성	129	40	31.0	25	19.4	29	22.5	35	27.1
연령대	60세 미만	31	12	38.7	6	19.4	8	25.8	5	16.1
	65세 미만	95	50	52.6	10	10.5	25	26.3	10	10.5
	70세 미만	91	38	41.8	15	16.5	22	24.2	16	17.6
	70세 이상	67	32	47.8	12	17.9	19	28.4	4	6.0
학력별	고졸이하	90	19	21.1	24	26.7	27	30.0	20	22.2
	대졸이하	158	88	55.7	17	10.8	41	25.9	12	7.6
	대학원이상	33	25	75.8	2	6.1	6	18.2	0	0.0
기관구분	빛고을50+센터	86	46	53.5	9	10.5	19	22.1	12	14.0
	그 외 기관	198	86	43.4	34	17.2	55	27.8	23	11.6

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 22명을 제외한 284명을 대상으로 분석.

## 〈부표-27〉 이전 일자리 재직기간

(단위: 명, %, 년)

구분		사례수	10년 미만		20년 미만		30년 미만		40년 미만		40년 이상		재직기간	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	M	SD
전체		236	25	10.6	28	11.9	35	14.8	126	53.4	22	9.3	27.3	11.2
성별	남성	143	5	3.5	8	5.6	19	13.3	97	67.8	14	9.8	30.7	8.5
	여성	93	20	21.5	20	21.5	16	17.2	29	31.2	8	8.6	22.1	12.8
연령대	60세 미만	27	9	33.3	5	18.5	3	11.1	10	37.0	0	0.0	19.0	12.1
	65세 미만	81	4	4.9	10	12.3	12	14.8	47	58.0	8	9.9	28.8	9.7
	70세 미만	74	8	10.8	9	12.2	12	16.2	39	52.7	6	8.1	27.2	11.9
	70세 이상	54	4	7.4	4	7.4	8	14.8	30	55.6	8	14.8	29.4	10.3
학력별	고졸이하	63	7	11.1	8	12.7	14	22.2	30	47.6	4	6.3	25.7	11.6
	대졸이하	143	16	11.2	19	13.3	20	14.0	78	54.5	10	7.0	26.9	11.1
	대학원이상	30	2	6.7	1	3.3	1	3.3	18	60.0	8	26.7	32.7	9.6
기관구분	빛고을50+센터	75	10	13.3	10	13.3	11	14.7	40	53.3	4	5.3	25.6	11.5
	그 외 기관	161	15	9.3	18	11.2	24	14.9	86	53.4	18	11.2	28.1	11.0

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 70명을 제외한 236명을 대상으로 분석.

## 〈부표-28〉 일자리 사업 참여계기(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		응답수	소득보전		사회참여와 지역사회 기여		사회적 관계망 유지		자아실현		경력 및 전문성 지속과 인정		여가 활용		건강	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		993	181	18.2	153	15.4	95	9.6	196	19.7	84	8.5	129	13.0	155	15.6
성별	남성	514	93	18.1	90	17.5	51	9.9	92	17.9	33	6.4	70	13.6	85	16.5
	여성	479	88	18.4	63	13.2	44	9.2	104	21.7	51	10.6	59	12.3	70	14.6
연령대	60세 미만	113	19	16.8	17	15.0	12	10.6	29	25.7	13	11.5	11	9.7	12	10.6
	65세 미만	328	64	19.5	51	15.5	34	10.4	64	19.5	31	9.5	39	11.9	45	13.7
	70세 미만	325	61	18.8	46	14.2	26	8.0	61	18.8	20	6.2	52	16.0	59	18.2
	70세 이상	227	37	16.3	39	17.2	23	10.1	42	18.5	20	8.8	27	11.9	39	17.2
학력별	고졸이하	314	66	21.0	38	12.1	24	7.6	61	19.4	23	7.3	45	14.3	57	18.2
	대졸이하	557	90	16.2	92	16.5	61	11.0	117	21.0	50	9.0	67	12.0	80	14.4
	대학원이상	116	22	19.0	23	19.8	9	7.8	17	14.7	11	9.5	17	14.7	17	14.7
기관구분	빛고을50+센터	298	55	18.5	47	15.8	29	9.7	63	21.1	29	9.7	35	11.7	40	13.4
	그 외 기관	695	126	18.1	106	15.3	66	9.5	133	19.1	55	7.9	94	13.5	115	16.5

주: 1. 전체 응답자 306명을 대상으로 분석.  
 2. 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.

## 〈부표-29〉 일자리 사업 참여경로(복수응답)

(단위: 명, %)

구분	응답수	지인의 추천		주민센터, 시청, 구청 등 기관 방문 등의 계기		빛고을 50+ 센터 홈페이지 또는 사업 홍보		시니어클럽 홈페이지 또는 사업 홍보		시청, 구청 홈페이지		시청, 구청 카카오톡, 페이스북 등 SNS		기타		
		응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	
전체	363	120	33.1	64	17.6	61	16.8	53	14.6	30	8.3	13	3.6	22	6.1	
성별	남성	188	56	29.8	39	20.7	25	13.3	38	20.2	15	8.0	7	3.7	8	4.3
	여성	175	64	36.6	25	14.3	36	20.6	15	8.6	15	8.6	6	3.4	14	8.0
연령대	60세 미만	46	10	21.7	4	8.7	16	34.8	0	0.0	5	10.9	2	4.3	9	19.6
	65세 미만	112	27	24.1	15	13.4	33	29.5	12	10.7	12	10.7	4	3.6	9	8.0
	70세 미만	115	42	36.5	23	20.0	6	5.2	25	21.7	10	8.7	6	5.2	3	2.6
	70세 이상	90	41	45.6	22	24.4	6	6.7	16	17.8	3	3.3	1	1.1	1	1.1
학력별	고졸이하	116	38	32.8	28	24.1	15	12.9	22	19.0	9	7.8	1	0.9	3	2.6
	대졸이하	204	63	30.9	29	14.2	40	19.6	29	14.2	18	8.8	11	5.4	14	6.9
	대학원이상	40	17	42.5	7	17.5	5	12.5	2	5.0	3	7.5	1	2.5	5	12.5
기관구분	빛고을50+센터	108	19	17.6	9	8.3	47	43.5	0	0.0	11	10.2	7	6.5	15	13.9
	그 외 기관	255	101	39.6	55	21.6	14	5.5	53	20.8	19	7.5	6	2.4	7	2.7

주: 1. 전체 응답자 306명 중 무응답자 1명을 제외한 305명을 대상으로 분석.

2. 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.

## 〈부표-30〉 일자리 사업 총 참여기간

(단위: 명, %)

구분		사례수	6개월 미만		6개월 이상-1년 미만		1년 이상-2년 미만		2년 이상	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		302	50	16.6	136	45.0	54	17.9	62	20.5
성별	남성	159	24	15.1	72	45.3	25	15.7	38	23.9
	여성	143	26	18.2	64	44.8	29	20.3	24	16.8
연령대	60세 미만	38	12	31.6	17	44.7	7	18.4	2	5.3
	65세 미만	95	27	28.4	45	47.4	14	14.7	9	9.5
	70세 미만	96	9	9.4	47	49.0	17	17.7	23	24.0
	70세 이상	73	2	2.7	27	37.0	16	21.9	28	38.4
학력별	고졸이하	96	9	9.4	48	50.0	20	20.8	19	19.8
	대졸이하	170	34	20.0	75	44.1	27	15.9	34	20.0
	대학원이상	33	6	18.2	11	33.3	7	21.2	9	27.3
기관구분	빛고을50+센터	90	39	43.3	40	44.4	9	10.0	2	2.2
	그 외 기관	212	11	5.2	96	45.3	45	21.2	60	28.3

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 4명을 제외한 302명을 대상으로 분석.



〈부표-31〉 현재 일자리 근로시간

(단위: 시간)

구분		사례수	일자리 참여 시간	
			M	SD
전체		306	16.7	4.6
성별	남성	160	15.8	2.9
	여성	146	17.8	5.7
연령대	60세 미만	39	19.5	6.5
	65세 미만	97	18.3	5.8
	70세 미만	97	15.5	2.4
	70세 이상	73	15.0	0.4
학력별	고졸이하	99	15.9	3.7
	대졸이하	170	17.3	5.1
	대학원이상	34	16.2	3.6
기관구분	빛고을50+센터	93	17.6	4.8
	그 외 기관	213	16.4	4.4

〈부표-32〉 일자리사업의 이전직장 연관성

(단위: 명, %, 점)

구분		사례수	거의 없다		별로 없다		중간이다		약간 있다		매우 높다		평균
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	
전체		306	76	24.8	48	15.7	48	15.7	82	26.8	52	17.0	2.95
성별	남성	160	38	23.8	31	19.4	22	13.8	48	30.0	21	13.1	2.89
	여성	146	38	26.0	17	11.6	26	17.8	34	23.3	31	21.2	3.02
연령대	60세 미만	39	4	10.3	4	10.3	9	23.1	11	28.2	11	28.2	3.54
	65세 미만	97	18	18.6	14	14.4	14	14.4	35	36.1	16	16.5	3.18
	70세 미만	97	32	33.0	22	22.7	10	10.3	18	18.6	15	15.5	2.61
	70세 이상	73	22	30.1	8	11.0	15	20.5	18	24.7	10	13.7	2.81
학력별	고졸이하	99	36	36.4	18	18.2	13	13.1	19	19.2	13	13.1	2.55
	대졸이하	170	33	19.4	27	15.9	27	15.9	51	30.0	32	18.8	3.13
	대학원이상	34	7	20.6	3	8.8	6	17.6	11	32.4	7	20.6	3.24
기관구분	빛고을50+센터	93	11	11.8	10	10.8	13	14.0	41	44.1	18	19.4	3.48
	그 외 기관	213	65	30.5	38	17.8	35	16.4	41	19.2	34	16.0	2.72

〈부표-33〉 일자리사업 참여기간 외 활동(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		응답수	휴식		다른 일자리사업 구직 활동		시장 재취업 활동		자격증 취득 등 자기개발		기타	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		360	143	39.7	40	11.1	9	2.5	118	32.8	50	13.9
성별	남성	184	66	35.9	17	9.2	4	2.2	63	34.2	34	18.5
	여성	176	77	43.8	23	13.1	5	2.8	55	31.3	16	9.1
연령대	60세 미만	51	16	31.4	7	13.7	1	2.0	22	43.1	5	9.8
	65세 미만	116	40	34.5	17	14.7	3	2.6	42	36.2	14	12.1
	70세 미만	109	58	53.2	12	11.0	2	1.8	26	23.9	11	10.1
	70세 이상	84	29	34.5	4	4.8	3	3.6	28	33.3	20	23.8
학력별	고졸이하	113	55	48.7	14	12.4	4	3.5	21	18.6	19	16.8
	대졸이하	202	77	38.1	21	10.4	5	2.5	76	37.6	23	11.4
	대학원이상	42	10	23.8	4	9.5	0	0.0	21	50.0	7	16.7
기관구분	빛고을50+센터	116	32	27.6	18	15.5	2	1.7	50	43.1	14	12.1
	그 외 기관	244	111	45.5	22	9.0	7	2.9	68	27.9	36	14.8

주: 1. 전체 응답자 306명 중 무응답자 2명을 제외한 304명을 대상으로 분석.  
2. 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.

〈부표-34〉 일자리사업 참여 후 장점(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		응답수	긍정적 성격 및 태도 변화		신체적 건강개선 및 증진		사회의 문제점을 개선하고 기여할 수 있다는 사회참여 의식 고취		사회복지 제도의 중요성에 대한 인식 강화		자기발전 및 성취감		경제적 도움		여가시간 활용		기타	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		883	120	13.6	150	17.0	76	8.6	112	12.7	136	15.4	171	19.4	113	12.8	5	0.6
성별	남성	457	61	13.3	88	19.3	43	9.4	58	12.7	58	12.7	88	19.3	58	12.7	3	0.7
	여성	426	59	13.8	62	14.6	33	7.7	54	12.7	78	18.3	83	19.5	55	12.9	2	0.5
연령대	60세 미만	102	13	12.7	9	8.8	8	7.8	15	14.7	22	21.6	19	18.6	16	15.7	0	0.0
	65세 미만	294	41	13.9	48	16.3	25	8.5	42	14.3	42	14.3	56	19.0	37	12.6	3	1.0
	70세 미만	300	41	13.7	56	18.7	24	8.0	29	9.7	47	15.7	60	20.0	43	14.3	0	0.0
	70세 이상	187	25	13.4	37	19.8	19	10.2	26	13.9	25	13.4	36	19.3	17	9.1	2	1.1
학력별	고졸이하	278	37	13.3	49	17.6	24	8.6	26	9.4	45	16.2	61	21.9	33	11.9	3	1.1
	대졸이하	499	71	14.2	83	16.6	40	8.0	71	14.2	79	15.8	87	17.4	67	13.4	1	0.2
	대학원이상	103	12	11.7	18	17.5	12	11.7	15	14.6	12	11.7	20	19.4	13	12.6	1	1.0
기관구분	빛고을50+센터	267	35	13.1	43	16.1	18	6.7	37	13.9	44	16.5	51	19.1	37	13.9	2	0.7
	그 외 기관	616	85	13.8	107	17.4	58	9.4	75	12.2	92	14.9	120	19.5	76	12.3	3	0.5

주: 1. 전체 응답자 306명 중 무응답자 7명을 제외한 299명을 대상으로 분석.  
2. 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.

## 〈부표-35〉 일자리사업 참여 후 어려운 점(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		응답수	너무 적은 임금		체력적 한계		내가 원하지 않는 업무시간이나 근무지 배치로 인한 어려움		개인 적성과 불일치		사업장 동료와의 불화 또는 사업장의 비협조적 태도		서비스 대상과의 관계에서 감정소모		기타	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		254	98	38.6	16	6.3	58	22.8	17	6.7	14	5.5	29	11.4	22	8.7
성별	남성	136	52	38.2	6	4.4	32	23.5	13	9.6	7	5.1	17	12.5	9	6.6
	여성	118	46	39.0	10	8.5	26	22.0	4	3.4	7	5.9	12	10.2	13	11.0
연령대	60세 미만	38	16	42.1	4	10.5	7	18.4	4	10.5	0	0.0	4	10.5	3	7.9
	65세 미만	81	32	39.5	1	1.2	22	27.2	5	6.2	3	3.7	9	11.1	9	11.1
	70세 미만	76	27	35.5	6	7.9	19	25.0	5	6.6	8	10.5	6	7.9	5	6.6
	70세 이상	59	23	39.0	5	8.5	10	16.9	3	5.1	3	5.1	10	16.9	5	8.5
학력별	고졸이하	71	34	47.9	4	5.6	9	12.7	4	5.6	4	5.6	6	8.5	10	14.1
	대졸이하	154	56	36.4	10	6.5	40	26.0	10	6.5	10	6.5	19	12.3	9	5.8
	대학원이상	25	5	20.0	2	8.0	8	32.0	3	12.0	0	0.0	4	16.0	3	12.0
기관구분	빛고을50+센터	95	40	42.1	5	5.3	23	24.2	6	6.3	3	3.2	9	9.5	9	9.5
	그 외 기관	159	58	36.5	11	6.9	35	22.0	11	6.9	11	6.9	20	12.6	13	8.2

주: 1. 전체 응답자 306명 중 어려운점 없다고 기타 응답한 92명을 제외한 214명을 대상으로 분석.

2. 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.

## 〈부표-36〉 일자리사업 관련 교육 평가

(단위: 명, %)

구분		사례수	거의 연관성이 없고 도움이 되지 않는다		약간의 연관성만 있으며 도움되는 정도가 약하다		연관성이 있으며 도움도 된다		직접적 연관성이 있으며 도움이 크게 되어 적극 활용 중이다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		306	5	1.6	32	10.5	178	58.2	91	29.7
성별	남성	160	4	2.5	16	10.0	89	55.6	51	31.9
	여성	146	1	0.7	16	11.0	89	61.0	40	27.4
연령대	60세 미만	39	0	0.0	8	20.5	21	53.8	10	25.6
	65세 미만	97	3	3.1	11	11.3	55	56.7	28	28.9
	70세 미만	97	2	2.1	5	5.2	56	57.7	34	35.1
	70세 이상	73	0	0.0	8	11.0	46	63.0	19	26.0
학력별	고졸이하	99	2	2.0	9	9.1	64	64.6	24	24.2
	대졸이하	170	1	0.6	21	12.4	93	54.7	55	32.4
	대학원이상	34	2	5.9	2	5.9	18	52.9	12	35.3
기관구분	빛고을50+센터	93	2	2.2	15	16.1	53	57.0	23	24.7
	그 외 기관	213	3	1.4	17	8.0	125	58.7	68	31.9

〈부표-37〉 일자리사업\_개선

(단위: 명, %)

구분	사례수	계약기간		임금		업무 다양성		교육 프로그램		보조활동비 지급		경력 및 전문성 활용		
		응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	
전체	306	188	61.4	151	49.3	78	25.5	96	31.4	157	51.3	110	35.9	
성별	남성	160	89	55.6	73	45.6	39	24.4	40	25.0	79	49.4	47	29.4
	여성	146	99	67.8	78	53.4	39	26.7	56	38.4	78	53.4	63	43.2
연령대	60세 미만	39	29	74.4	22	56.4	11	28.2	15	38.5	29	74.4	21	53.8
	65세 미만	97	67	69.1	52	53.6	32	33.0	30	30.9	59	60.8	40	41.2
	70세 미만	97	55	56.7	45	46.4	23	23.7	35	36.1	43	44.3	29	29.9
	70세 이상	73	37	50.7	32	43.8	12	16.4	16	21.9	26	35.6	20	27.4
학력별	고졸이하	99	50	50.5	51	51.5	23	23.2	28	28.3	39	39.4	22	22.2
	대졸이하	170	114	67.1	83	48.8	50	29.4	56	32.9	97	57.1	73	42.9
	대학원이상	34	22	64.7	15	44.1	5	14.7	10	29.4	18	52.9	14	41.2
기관구분	빛고을50+센터	93	71	76.3	59	63.4	28	30.1	34	36.6	66	71.0	45	48.4
	그 외 기관	213	117	54.9	92	43.2	50	23.5	62	29.1	91	42.7	65	30.5

〈부표-38〉 일자리사업 만족도

(단위: 점)

구분		전반적 만족도		참여시간		임금		노동강도		일자리 유형		계약기간		주위에 추천하고 싶은지		동료와의 관계	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
전체		4.16	0.85	4.03	0.93	3.50	1.08	3.96	0.84	4.04	0.85	3.35	1.20	4.11	0.85	4.23	0.78
성별	남성	4.18	0.91	3.99	1.00	3.46	1.09	3.94	0.89	4.01	0.92	3.41	1.15	4.03	0.92	4.20	0.84
	여성	4.14	0.77	4.08	0.85	3.55	1.07	3.98	0.78	4.07	0.77	3.28	1.25	4.20	0.77	4.28	0.71
연령대	60세 미만	3.95	0.66	3.79	0.81	3.16	1.03	3.71	0.65	3.89	0.65	2.74	1.08	3.82	0.73	4.08	0.59
	65세 미만	4.14	0.91	4.01	1.02	3.34	1.20	3.98	0.88	4.07	0.89	3.15	1.27	4.15	0.91	4.35	0.82
	70세 미만	4.32	0.78	4.21	0.83	3.64	1.00	4.04	0.75	4.11	0.83	3.51	1.13	4.23	0.77	4.20	0.80
	70세 이상	4.13	0.90	3.96	0.97	3.71	0.98	3.94	0.95	3.97	0.92	3.75	1.07	4.06	0.92	4.21	0.77
학력별	고졸이하	4.14	0.88	3.99	0.98	3.55	1.10	4.01	0.88	4.07	0.83	3.45	1.26	4.19	0.86	4.31	0.82
	대졸이하	4.14	0.80	4.01	0.89	3.40	1.08	3.91	0.79	4.02	0.83	3.20	1.18	4.07	0.81	4.20	0.76
	대학원이상	4.32	0.98	4.24	0.99	3.79	1.04	4.00	0.92	4.00	1.02	3.74	1.02	4.03	1.03	4.21	0.73
기관구분	빛고을50+센터	3.99	0.78	3.79	0.98	3.02	1.11	3.87	0.79	3.97	0.73	2.71	1.14	3.93	0.84	4.18	0.73
	그 외 기관	4.24	0.87	4.14	0.89	3.71	1.00	4.00	0.86	4.07	0.90	3.64	1.11	4.18	0.85	4.26	0.80

## 〈부표-39〉 일자리사업 만족도-1.전반적 만족도

(단위: 명, %)

구분		사례수	매우 불만족		불만족		보통		만족		매우 만족	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		298	4	1.3	4	1.3	50	16.8	121	40.6	119	39.9
성별	남성	157	4	2.5	3	1.9	20	12.7	63	40.1	67	42.7
	여성	141	0	0.0	1	0.7	30	21.3	58	41.1	52	36.9
연령대	60세 미만	38	0	0.0	0	0.0	9	23.7	22	57.9	7	18.4
	65세 미만	96	2	2.1	2	2.1	16	16.7	37	38.5	39	40.6
	70세 미만	92	0	0.0	1	1.1	15	16.3	30	32.6	46	50.0
	70세 이상	72	2	2.8	1	1.4	10	13.9	32	44.4	27	37.5
학력별	고졸이하	97	2	2.1	1	1.0	16	16.5	40	41.2	38	39.2
	대졸이하	164	1	0.6	2	1.2	30	18.3	71	43.3	60	36.6
	대학원이상	34	1	2.9	1	2.9	3	8.8	10	29.4	19	55.9
기관구분	빛고을50+센터	92	1	1.1	1	1.1	19	20.7	48	52.2	23	25.0
	그 외 기관	206	3	1.5	3	1.5	31	15.0	73	35.4	96	46.6

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 8명을 제외한 298명을 대상으로 분석.

## 〈부표-40〉 일자리사업 만족도-2.참여시간

(단위: 명, %)

구분		사례수	매우 불만족		불만족		보통		만족		매우 만족	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		298	2	0.7	17	5.7	62	20.8	106	35.6	111	37.2
성별	남성	157	2	1.3	12	7.6	31	19.7	53	33.8	59	37.6
	여성	141	0	0.0	5	3.5	31	22.0	53	37.6	52	36.9
연령대	60세 미만	38	0	0.0	2	5.3	11	28.9	18	47.4	7	18.4
	65세 미만	96	1	1.0	9	9.4	16	16.7	32	33.3	38	39.6
	70세 미만	92	0	0.0	3	3.3	15	16.3	34	37.0	40	43.5
	70세 이상	72	1	1.4	3	4.2	20	27.8	22	30.6	26	36.1
학력별	고졸이하	97	1	1.0	6	6.2	23	23.7	30	30.9	37	38.1
	대졸이하	164	1	0.6	8	4.9	34	20.7	67	40.9	54	32.9
	대학원이상	34	0	0.0	3	8.8	4	11.8	9	26.5	18	52.9
기관구분	빛고을50+센터	92	0	0.0	11	12.0	22	23.9	34	37.0	25	27.2
	그 외 기관	206	2	1.0	6	2.9	40	19.4	72	35.0	86	41.7

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 8명을 제외한 298명을 대상으로 분석.

〈부표-41〉 일자리사업 만족도-3.임금

(단위: 명, %)

구분		사례수	매우 불만족		불만족		보통		만족		매우 만족	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		298	12	4.0	36	12.1	106	35.6	79	26.5	65	21.8
성별	남성	157	7	4.5	20	12.7	57	36.3	40	25.5	33	21.0
	여성	141	5	3.5	16	11.3	49	34.8	39	27.7	32	22.7
연령대	60세 미만	38	3	7.9	5	13.2	16	42.1	11	28.9	3	7.9
	65세 미만	96	6	6.3	18	18.8	31	32.3	19	19.8	22	22.9
	70세 미만	92	2	2.2	8	8.7	32	34.8	29	31.5	21	22.8
	70세 이상	72	1	1.4	5	6.9	27	37.5	20	27.8	19	26.4
학력별	고졸이하	97	4	4.1	10	10.3	36	37.1	23	23.7	24	24.7
	대졸이하	164	7	4.3	25	15.2	56	34.1	47	28.7	29	17.7
	대학원이상	34	1	2.9	1	2.9	13	38.2	8	23.5	11	32.4
기관구분	빛고을50+센터	92	9	9.8	19	20.7	34	37.0	21	22.8	9	9.8
	그 외 기관	206	3	1.5	17	8.3	72	35.0	58	28.2	56	27.2

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 8명을 제외한 298명을 대상으로 분석.

〈부표-42〉 일자리사업 만족도-4.노동강도

(단위: 명, %)

구분		사례수	매우 불만족		불만족		보통		만족		매우 만족	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		298	2	0.7	2	0.7	93	31.2	111	37.2	90	30.2
성별	남성	157	2	1.3	2	1.3	49	31.2	55	35.0	49	31.2
	여성	141	0	0.0	0	0.0	44	31.2	56	39.7	41	29.1
연령대	60세 미만	38	0	0.0	0	0.0	15	39.5	19	50.0	4	10.5
	65세 미만	96	1	1.0	1	1.0	29	30.2	33	34.4	32	33.3
	70세 미만	92	0	0.0	0	0.0	24	26.1	40	43.5	28	30.4
	70세 이상	72	1	1.4	1	1.4	25	34.7	19	26.4	26	36.1
학력별	고졸이하	97	1	1.0	1	1.0	28	28.9	33	34.0	34	35.1
	대졸이하	164	1	0.6	0	0.0	53	32.3	69	42.1	41	25.0
	대학원이상	34	0	0.0	1	2.9	11	32.4	9	26.5	13	38.2
기관구분	빛고을50+센터	92	0	0.0	1	1.1	32	34.8	37	40.2	22	23.9
	그 외 기관	206	2	1.0	1	0.5	61	29.6	74	35.9	68	33.0

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 8명을 제외한 298명을 대상으로 분석.

## 〈부표-43〉 일자리사업 만족도-5.일자리 유형

(단위: 명, %)

구분		사례수	매우 불만족		불만족		보통		만족		매우 만족	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		298	3	1.0	4	1.3	72	24.2	119	39.9	100	33.6
성별	남성	157	3	1.9	3	1.9	38	24.2	59	37.6	54	34.4
	여성	141	0	0.0	1	0.7	34	24.1	60	42.6	46	32.6
연령대	60세 미만	38	0	0.0	0	0.0	10	26.3	22	57.9	6	15.8
	65세 미만	96	1	1.0	2	2.1	22	22.9	35	36.5	36	37.5
	70세 미만	92	0	0.0	2	2.2	21	22.8	34	37.0	35	38.0
	70세 이상	72	2	2.8	0	0.0	19	26.4	28	38.9	23	31.9
학력별	고졸이하	97	1	1.0	1	1.0	21	21.6	41	42.3	33	34.0
	대졸이하	164	1	0.6	2	1.2	42	25.6	67	40.9	52	31.7
	대학원이상	34	1	2.9	1	2.9	8	23.5	11	32.4	13	38.2
기관구분	빛고을50+센터	92	0	0.0	1	1.1	23	25.0	46	50.0	22	23.9
	그 외 기관	206	3	1.5	3	1.5	49	23.8	73	35.4	78	37.9

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 8명을 제외한 298명을 대상으로 분석.

## 〈부표-44〉 일자리사업 만족도-6.계약기간

(단위: 명, %)

구분		사례수	매우 불만족		불만족		보통		만족		매우 만족	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		298	19	6.4	59	19.8	82	27.5	74	24.8	64	21.5
성별	남성	157	8	5.1	28	17.8	45	28.7	43	27.4	33	21.0
	여성	141	11	7.8	31	22.0	37	26.2	31	22.0	31	22.0
연령대	60세 미만	38	4	10.5	14	36.8	10	26.3	8	21.1	2	5.3
	65세 미만	96	9	9.4	24	25.0	27	28.1	16	16.7	20	20.8
	70세 미만	92	4	4.3	14	15.2	26	28.3	27	29.3	21	22.8
	70세 이상	72	2	2.8	7	9.7	19	26.4	23	31.9	21	29.2
학력별	고졸이하	97	9	9.3	12	12.4	27	27.8	24	24.7	25	25.8
	대졸이하	164	10	6.1	43	26.2	43	26.2	41	25.0	27	16.5
	대학원이상	34	0	0.0	4	11.8	11	32.4	9	26.5	10	29.4
기관구분	빛고을50+센터	92	12	13.0	34	37.0	22	23.9	17	18.5	7	7.6
	그 외 기관	206	7	3.4	25	12.1	60	29.1	57	27.7	57	27.7

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 8명을 제외한 298명을 대상으로 분석.

## 〈부표-45〉 일자리사업 만족도-7.주위에 추천하고 싶은지

(단위: 명, %)

구분		사례수	매우 불만족		불만족		보통		만족		매우 만족	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		298	3	1.0	6	2.0	58	19.5	120	40.3	111	37.2
성별	남성	157	3	1.9	5	3.2	31	19.7	64	40.8	54	34.4
	여성	141	0	0.0	1	0.7	27	19.1	56	39.7	57	40.4
연령대	60세 미만	38	0	0.0	1	2.6	11	28.9	20	52.6	6	15.8
	65세 미만	96	1	1.0	3	3.1	18	18.8	33	34.4	41	42.7
	70세 미만	92	0	0.0	1	1.1	16	17.4	36	39.1	39	42.4
	70세 이상	72	2	2.8	1	1.4	13	18.1	31	43.1	25	34.7
학력별	고졸이하	97	1	1.0	0	0.0	22	22.7	31	32.0	43	44.3
	대졸이하	164	1	0.6	4	2.4	30	18.3	76	46.3	53	32.3
	대학원이상	34	1	2.9	2	5.9	5	14.7	13	38.2	13	38.2
기관구분	빛고을50+센터	92	0	0.0	4	4.3	23	25.0	40	43.5	25	27.2
	그 외 기관	206	3	1.5	2	1.0	35	17.0	80	38.8	86	41.7

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 8명을 제외한 298명을 대상으로 분석.

## 〈부표-46〉 일자리사업 만족도-8.동료와의 관계

(단위: 명, %)

구분		사례수	매우 불만족		불만족		보통		만족		매우 만족	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		298	2	0.7	3	1.0	42	14.1	127	42.6	124	41.6
성별	남성	157	2	1.3	3	1.9	21	13.4	67	42.7	64	40.8
	여성	141	0	0.0	0	0.0	21	14.9	60	42.6	60	42.6
연령대	60세 미만	38	0	0.0	0	0.0	5	13.2	25	65.8	8	21.1
	65세 미만	96	1	1.0	1	1.0	12	12.5	31	32.3	51	53.1
	70세 미만	92	0	0.0	2	2.2	16	17.4	36	39.1	38	41.3
	70세 이상	72	1	1.4	0	0.0	9	12.5	35	48.6	27	37.5
학력별	고졸이하	97	1	1.0	1	1.0	13	13.4	34	35.1	48	49.5
	대졸이하	164	1	0.6	1	0.6	25	15.2	75	45.7	62	37.8
	대학원이상	34	0	0.0	1	2.9	3	8.8	18	52.9	12	35.3
기관구분	빛고을50+센터	92	0	0.0	1	1.1	14	15.2	44	47.8	33	35.9
	그 외 기관	206	2	1.0	2	1.0	28	13.6	83	40.3	91	44.2

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 8명을 제외한 298명을 대상으로 분석.



〈부표-47〉 일자리사업\_삶 만족도

(단위: 점)

구분		전반적만족도		배우자와의 관계		자녀와의 관계		건강 상태		경제적 상태	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
전체		4.17	0.74	4.11	0.77	4.12	0.76	4.10	0.82	3.94	0.82
성별	남성	4.15	0.77	4.12	0.77	4.10	0.77	4.23	0.74	3.92	0.85
	여성	4.19	0.72	4.09	0.78	4.13	0.76	3.96	0.88	3.97	0.79
연령대	60세 미만	4.00	0.65	4.00	0.69	3.97	0.68	3.64	0.81	3.67	0.81
	65세 미만	4.37	0.64	4.27	0.72	4.29	0.72	4.29	0.76	4.16	0.75
	70세 미만	4.05	0.85	4.03	0.84	4.02	0.86	4.01	0.86	3.89	0.87
	70세 이상	4.16	0.73	4.04	0.77	4.10	0.70	4.22	0.75	3.86	0.80
학력별	고졸이하	4.10	0.75	4.03	0.80	4.02	0.82	4.00	0.96	3.93	0.82
	대졸이하	4.17	0.72	4.12	0.71	4.11	0.72	4.10	0.74	3.90	0.81
	대학원이상	4.29	0.84	4.18	0.95	4.38	0.75	4.39	0.66	4.12	0.89
기관구분	빛고을50+센터	4.22	0.64	4.13	0.71	4.13	0.72	4.04	0.83	3.91	0.79
	그 외 기관	4.15	0.79	4.09	0.80	4.11	0.78	4.12	0.82	3.95	0.84

〈부표-48〉 일자리사업\_삶 만족도-1.전반적 만족도

(단위: 명, %)

구분		사례수	매우 불만족		불만족		보통		만족		매우 만족	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		303	1	0.3	2	0.7	50	16.5	141	46.5	109	36.0
성별	남성	158	1	0.6	1	0.6	27	17.1	73	46.2	56	35.4
	여성	145	0	0.0	1	0.7	23	15.9	68	46.9	53	36.6
연령대	60세 미만	39	0	0.0	0	0.0	8	20.5	23	59.0	8	20.5
	65세 미만	94	0	0.0	0	0.0	8	8.5	43	45.7	43	45.7
	70세 미만	97	1	1.0	1	1.0	23	23.7	39	40.2	33	34.0
	70세 이상	73	0	0.0	1	1.4	11	15.1	36	49.3	25	34.2
학력별	고졸이하	98	0	0.0	1	1.0	20	20.4	45	45.9	32	32.7
	대졸이하	168	1	0.6	0	0.0	25	14.9	85	50.6	57	33.9
	대학원이상	34	0	0.0	1	2.9	5	14.7	11	32.4	17	50.0
기관구분	빛고을50+센터	93	0	0.0	0	0.0	11	11.8	51	54.8	31	33.3
	그 외 기관	210	1	0.5	2	1.0	39	18.6	90	42.9	78	37.1

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 3명을 제외한 303명을 대상으로 분석.

## 〈부표-49〉 일자리사업\_삶 만족도-2.배우자와의 관계

(단위: 명, %)

구분		사례수	매우 불만족		불만족		보통		만족		매우 만족	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		295	3	1.0	1	0.3	53	18.0	143	48.5	95	32.2
성별	남성	155	2	1.3	1	0.6	22	14.2	81	52.3	49	31.6
	여성	140	1	0.7	0	0.0	31	22.1	62	44.3	46	32.9
연령대	60세 미만	39	0	0.0	0	0.0	9	23.1	21	53.8	9	23.1
	65세 미만	93	0	0.0	1	1.1	12	12.9	41	44.1	39	41.9
	70세 미만	93	2	2.2	0	0.0	19	20.4	44	47.3	28	30.1
	70세 이상	70	1	1.4	0	0.0	13	18.6	37	52.9	19	27.1
학력별	고졸이하	95	1	1.1	1	1.1	20	21.1	45	47.4	28	29.5
	대졸이하	164	1	0.6	0	0.0	27	16.5	87	53.0	49	29.9
	대학원이상	33	1	3.0	0	0.0	6	18.2	11	33.3	15	45.5
기관구분	빛고을50+센터	92	0	0.0	1	1.1	15	16.3	47	51.1	29	31.5
	그 외 기관	203	3	1.5	0	0.0	38	18.7	96	47.3	66	32.5

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 11명을 제외한 295명을 대상으로 분석.

## 〈부표-50〉 일자리사업\_삶 만족도-3.자녀와의 관계

(단위: 명, %)

구분		사례수	매우 불만족		불만족		보통		만족		매우 만족	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		295	2	0.7	0	0.0	58	19.7	136	46.1	99	33.6
성별	남성	154	1	0.6	0	0.0	32	20.8	70	45.5	51	33.1
	여성	141	1	0.7	0	0.0	26	18.4	66	46.8	48	34.0
연령대	60세 미만	38	0	0.0	0	0.0	9	23.7	21	55.3	8	21.1
	65세 미만	92	0	0.0	0	0.0	14	15.2	37	40.2	41	44.6
	70세 미만	93	2	2.2	0	0.0	21	22.6	41	44.1	29	31.2
	70세 이상	72	0	0.0	0	0.0	14	19.4	37	51.4	21	29.2
학력별	고졸이하	96	1	1.0	0	0.0	25	26.0	40	41.7	30	31.3
	대졸이하	164	1	0.6	0	0.0	28	17.1	86	52.4	49	29.9
	대학원이상	32	0	0.0	0	0.0	5	15.6	10	31.3	17	53.1
기관구분	빛고을50+센터	91	0	0.0	0	0.0	18	19.8	43	47.3	30	33.0
	그 외 기관	204	2	1.0	0	0.0	40	19.6	93	45.6	69	33.8

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 11명을 제외한 295명을 대상으로 분석.

## 〈부표-51〉 일자리사업\_삶 만족도-4.건강상태

(단위: 명, %)

구분		사례수	매우 불만족		불만족		보통		만족		매우 만족	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		302	3	1.0	4	1.3	58	19.2	132	43.7	105	34.8
성별	남성	157	1	0.6	1	0.6	20	12.7	74	47.1	61	38.9
	여성	145	2	1.4	3	2.1	38	26.2	58	40.0	44	30.3
연령대	60세 미만	39	0	0.0	2	5.1	16	41.0	15	38.5	6	15.4
	65세 미만	94	0	0.0	2	2.1	11	11.7	39	41.5	42	44.7
	70세 미만	96	2	2.1	0	0.0	23	24.0	41	42.7	30	31.3
	70세 이상	73	1	1.4	0	0.0	8	11.0	37	50.7	27	37.0
학력별	고졸이하	98	2	2.0	3	3.1	24	24.5	33	33.7	36	36.7
	대졸이하	168	1	0.6	1	0.6	30	17.9	85	50.6	51	30.4
	대학원이상	33	0	0.0	0	0.0	3	9.1	14	42.4	16	48.5
기관구분	빛고을50+센터	93	0	0.0	3	3.2	21	22.6	38	40.9	31	33.3
	그 외 기관	209	3	1.4	1	0.5	37	17.7	94	45.0	74	35.4

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 4명을 제외한 302명을 대상으로 분석.

## 〈부표-52〉 일자리사업\_삶 만족도-5.경제적 상태

(단위: 명, %)

구분		사례수	매우 불만족		불만족		보통		만족		매우 만족	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		301	1	0.3	4	1.3	93	30.9	117	38.9	86	28.6
성별	남성	157	1	0.6	3	1.9	49	31.2	59	37.6	45	28.7
	여성	144	0	0.0	1	0.7	44	30.6	58	40.3	41	28.5
연령대	60세 미만	39	0	0.0	1	2.6	18	46.2	13	33.3	7	17.9
	65세 미만	94	0	0.0	0	0.0	20	21.3	39	41.5	35	37.2
	70세 미만	95	1	1.1	2	2.1	29	30.5	37	38.9	26	27.4
	70세 이상	73	0	0.0	1	1.4	26	35.6	28	38.4	18	24.7
학력별	고졸이하	97	0	0.0	1	1.0	33	34.0	35	36.1	28	28.9
	대졸이하	168	1	0.6	2	1.2	51	30.4	72	42.9	42	25.0
	대학원이상	33	0	0.0	1	3.0	8	24.2	10	30.3	14	42.4
기관구분	빛고을50+센터	93	0	0.0	1	1.1	30	32.3	38	40.9	24	25.8
	그 외 기관	208	1	0.5	3	1.4	63	30.3	79	38.0	62	29.8

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 5명을 제외한 301명을 대상으로 분석.

〈부표-53〉 일자리사업 계속참여희망 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	네		아니오	
			응답	비중	응답	비중
전체		306	299	97.7	7	2.3
성별	남성	160	159	99.4	1	0.6
	여성	146	140	95.9	6	4.1
연령대	60세 미만	39	37	94.9	2	5.1
	65세 미만	97	95	97.9	2	2.1
	70세 미만	97	94	96.9	3	3.1
	70세 이상	73	73	100.0	0	0.0
학력별	고졸이하	99	99	100.0	0	0.0
	대졸이하	170	165	97.1	5	2.9
	대학원이상	34	32	94.1	2	5.9
기관구분	빛고을50+센터	93	88	94.6	5	5.4
	그 외 기관	213	211	99.1	2	0.9

〈부표-54〉 일자리사업 참여희망하지 않는 이유(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		응답수	너무 적은 임금		너무 단순한 직무		개인 적성과 불일치		사업장 동료와의 불화 또는 사업장의 비협조적 태도		서비스 대상과의 관계에서 감정소모		기타	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		10	4	40.0	1	10.0	2	20.0	1	10.0	1	10.0	1	
성별	남성	2	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	
	여성	8	3	37.5	0	0.0	2	25.0	1	12.5	1	12.5	1	
연령대	60세 미만	4	1	25.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	0	
	65세 미만	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	
	70세 미만	4	1	25.0	1	25.0	1	25.0	0	0.0	0	0.0	1	
	70세 이상	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
학력별	고졸이하	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	대졸이하	7	3	42.9	0	0.0	1	14.3	1	14.3	1	14.3	1	14.3
	대학원이상	3	1	33.3	1	33.3	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
기관구분	빛고을50+센터	7	3	42.9	0	0.0	1	14.3	1	14.3	1	14.3	1	14.3
	그 외 기관	3	1	33.3	1	33.3	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0

주: 1. 전체 응답자 306명 중 일자리사업 계속참여 비희망자 7명을 대상으로 분석.

2. 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.

## 〈부표-55〉 일자리사업 지속참여 방법

(단위: 명, %)

구분		사례수	지금 하는 활동의 참여 횟수나 시간을 줄이고 싶다		지금 정도로 참여하고 싶다		지금 하는 활동의 참여 횟수나 시간을 늘리고 싶다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		299	9	3.0	184	61.5	106	35.5
성별	남성	159	5	3.1	91	57.2	63	39.6
	여성	140	4	2.9	93	66.4	43	30.7
연령대	60세 미만	37	2	5.4	22	59.5	13	35.1
	65세 미만	95	2	2.1	58	61.1	35	36.8
	70세 미만	94	2	2.1	61	64.9	31	33.0
	70세 이상	73	3	4.1	43	58.9	27	37.0
학력별	고졸이하	99	2	2.0	54	54.5	43	43.4
	대졸이하	165	7	4.2	104	63.0	54	32.7
	대학원이상	32	0	0.0	24	75.0	8	25.0
기관구분	빛고을50+센터	88	3	3.4	43	48.9	42	47.7
	그 외 기관	211	6	2.8	141	66.8	64	30.3

주: 전체 응답자 306명 중 일자리사업 계속참여 희망자 299명을 대상으로 분석.

## 〈부표-56〉 일자리사업 지속참여 이유(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		응답수	소득보전		사회참여와 지역사회 기여		사회적 관계망 유지		자아실현		경력 및 전문성 지속과 인정		여가 활용		건강		기타	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		978	184	18.8	142	14.5	98	10.0	204	20.9	80	8.2	117	12.0	151	15.4	2	0.2
성별	남성	511	92	18.0	80	15.7	55	10.8	103	20.2	32	6.3	65	12.7	83	16.2	1	0.2
	여성	467	92	19.7	62	13.3	43	9.2	101	21.6	48	10.3	52	11.1	68	14.6	1	0.2
연령대	60세 미만	110	19	17.3	21	19.1	12	10.9	24	21.8	13	11.8	10	9.1	11	10.0	0	0.0
	65세 미만	331	64	19.3	49	14.8	37	11.2	73	22.1	29	8.8	37	11.2	40	12.1	2	0.6
	70세 미만	308	60	19.5	39	12.7	26	8.4	59	19.2	18	5.8	46	14.9	60	19.5	0	0.0
	70세 이상	229	41	17.9	33	14.4	23	10.0	48	21.0	20	8.7	24	10.5	40	17.5	0	0.0
학력별	고졸이하	311	69	22.2	34	10.9	25	8.0	64	20.6	21	6.8	40	12.9	57	18.3	1	0.3
	대졸이하	555	93	16.8	89	16.0	61	11.0	119	21.4	51	9.2	64	11.5	77	13.9	1	0.2
	대학원이상	106	20	18.9	19	17.9	10	9.4	20	18.9	8	7.5	13	12.3	16	15.1	0	0.0
기관구분	빛고을50+센터	299	53	17.7	49	16.4	28	9.4	68	22.7	27	9.0	37	12.4	36	12.0	1	0.3
	그 외 기관	679	131	19.3	93	13.7	70	10.3	136	20.0	53	7.8	80	11.8	115	16.9	1	0.1

주: 1. 전체 응답자 306명 중 일자리사업 계속참여 희망자 299명을 대상으로 분석.

2. 전체 응답수를 100% 기준으로 비율을 산출함.

## 〈부표-57〉 일자리사업 지속참여 연도

(단위: 명, %, 년)

구분		사례수	5년 미만		10년 미만		15년 미만		15년 이상		지속 년도
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	
전체		277	48	17.3	105	37.9	96	34.7	28	10.1	8.0
성별	남성	148	31	20.9	61	41.2	42	28.4	14	9.5	7.5
	여성	129	17	13.2	44	34.1	54	41.9	14	10.9	8.6
연령대	60세 미만	34	2	5.9	11	32.4	10	29.4	11	32.4	10.4
	65세 미만	92	14	15.2	37	40.2	32	34.8	9	9.8	8.0
	70세 미만	86	14	16.3	32	37.2	35	40.7	5	5.8	8.0
	70세 이상	65	18	27.7	25	38.5	19	29.2	3	4.6	6.6
학력별	고졸이하	85	13	15.3	32	37.6	35	41.2	5	5.9	7.9
	대졸이하	157	31	19.7	62	39.5	49	31.2	15	9.6	7.6
	대학원이상	32	4	12.5	10	31.3	10	31.3	8	25.0	10.0
기관구분	빛고을50+센터	83	12	14.5	38	45.8	20	24.1	13	15.7	8.1
	그 외 기관	194	36	18.6	67	34.5	76	39.2	15	7.7	7.9

주: 일자리사업에 계속 참여하고 싶다고 응답한 299명 중 무응답 22명을 제외한 277명을 대상으로 분석.

## 〈부표-58〉 일자리사업 지속참여 연령

(단위: 명, %, 세)

구분		사례수	65세 미만		70세 미만		75세 미만		80세 미만		80세 이상		지속연령
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	
전체		277	22	7.9	54	19.5	79	28.5	70	25.3	52	18.8	73.4
성별	남성	148	1	0.7	24	16.2	45	30.4	47	31.8	31	20.9	74.9
	여성	129	21	16.3	30	23.3	34	26.4	23	17.8	21	16.3	71.6
연령대	60세 미만	34	18	52.9	10	29.4	6	17.6	0	0.0	0	0.0	65.0
	65세 미만	92	4	4.3	40	43.5	37	40.2	8	8.7	3	3.3	70.2
	70세 미만	86	0	0.0	4	4.7	34	39.5	38	44.2	10	11.6	75.2
	70세 이상	65	0	0.0	0	0.0	2	3.1	24	36.9	39	60.0	79.9
학력별	고졸이하	85	2	2.4	12	14.1	24	28.2	29	34.1	18	21.2	74.7
	대졸이하	157	19	12.1	39	24.8	47	29.9	30	19.1	22	14.0	72.0
	대학원이상	32	1	3.1	2	6.3	8	25.0	9	28.1	12	37.5	76.6
기관구분	빛고을50+센터	83	17	20.5	34	41.0	27	32.5	5	6.0	0	0.0	67.7
	그 외 기관	194	5	2.6	20	10.3	52	26.8	65	33.5	52	26.8	75.8

주: 일자리사업에 계속 참여하고 싶다고 응답한 299명 중 무응답 22명을 제외한 277명을 대상으로 분석.

〈부표-59〉 희망 일자리 근로시간

(단위: 시간)

구분		사례수	희망 근로시간	
			M	SD
전체		306	21.0	7.7
성별	남성	160	20.8	8.0
	여성	146	21.3	7.3
연령대	60세 미만	39	24.1	8.0
	65세 미만	97	23.3	7.8
	70세 미만	97	20.5	8.0
	70세 이상	73	17.1	4.6
학력별	고졸이하	99	21.2	8.1
	대졸이하	170	21.1	7.7
	대학원이상	34	20.4	6.7
기관구분	빛고을50+센터	93	24.1	8.0
	그 외 기관	213	19.7	7.1

〈부표-60〉 경력전문성 활용하는 방향으로 일자리사업 참여의향

(단위: 명, %)

구분		사례수	네		아니오	
			응답	비중	응답	비중
전체		306	241	78.8	65	21.2
성별	남성	160	129	80.6	31	19.4
	여성	146	112	76.7	34	23.3
연령대	60세 미만	39	36	92.3	3	7.7
	65세 미만	97	84	86.6	13	13.4
	70세 미만	97	70	72.2	27	27.8
	70세 이상	73	51	69.9	22	30.1
학력별	고졸이하	99	65	65.7	34	34.3
	대졸이하	170	142	83.5	28	16.5
	대학원이상	34	31	91.2	3	8.8
기관구분	빛고을50+센터	93	84	90.3	9	9.7
	그 외 기관	213	157	73.7	56	26.3

〈부표-61〉 일의 의미\_은퇴 전

(단위: 점)

구분		일 자체의 매력		경제적 수단		사회적 관계		사회적 기여		자아 실현		성장의 기회		사회적 인정과 책임		건강유지 및 향상	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
전체		3.81	1.14	3.98	1.12	4.03	1.00	3.94	1.01	3.99	0.97	3.87	0.99	4.06	1.03	4.04	1.06
성별	남성	3.75	1.14	3.92	1.15	4.03	1.01	3.94	1.04	3.95	0.97	3.84	0.99	4.02	1.08	4.04	1.08
	여성	3.88	1.14	4.05	1.08	4.02	0.99	3.94	0.98	4.04	0.97	3.90	1.00	4.11	0.97	4.04	1.05
연령대	60세 미만	4.10	0.94	4.13	1.03	4.15	0.78	3.74	0.88	4.00	0.83	3.95	0.76	4.00	0.92	3.97	0.84
	65세 미만	3.65	1.09	4.08	1.01	3.92	0.99	3.89	0.91	3.89	0.91	3.81	0.95	4.07	1.02	3.96	1.03
	70세 미만	3.80	1.17	3.97	1.18	4.07	1.07	4.08	1.04	4.11	1.00	3.92	1.08	4.14	1.03	4.08	1.12
	70세 이상	3.87	1.26	3.78	1.21	4.05	1.02	3.94	1.16	3.97	1.08	3.84	1.07	3.98	1.11	4.16	1.15
학력별	고졸이하	3.70	1.21	3.99	1.10	4.07	1.00	3.92	1.04	3.98	0.98	3.70	1.04	4.00	1.09	4.08	1.23
	대졸이하	3.79	1.11	3.93	1.17	3.96	1.02	3.88	1.00	3.93	0.99	3.87	0.98	4.03	1.03	3.98	0.98
	대학원이상	4.09	1.06	4.13	0.91	4.19	0.86	4.19	0.93	4.25	0.80	4.25	0.80	4.31	0.86	4.16	0.99
기관구분	빛고을50+센터	3.73	1.06	4.10	1.03	4.00	0.89	3.77	0.94	3.90	0.90	3.86	0.88	3.96	1.00	3.92	0.93
	그 외 기관	3.85	1.18	3.93	1.16	4.04	1.05	4.02	1.03	4.04	1.00	3.88	1.04	4.12	1.04	4.10	1.12

〈부표-62〉 일의 의미\_은퇴 전-1.일 자체의 매력

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 중요하지 않음		중요하지 않음		보통		중요함		매우 중요함	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		282	10	3.5	29	10.3	67	23.8	74	26.2	102	36.2
성별	남성	146	3	2.1	22	15.1	33	22.6	39	26.7	49	33.6
	여성	136	7	5.1	7	5.1	34	25.0	35	25.7	53	39.0
연령대	60세 미만	39	0	0.0	2	5.1	9	23.1	11	28.2	17	43.6
	65세 미만	89	2	2.2	11	12.4	28	31.5	23	25.8	25	28.1
	70세 미만	91	3	3.3	11	12.1	21	23.1	22	24.2	34	37.4
	70세 이상	63	5	7.9	5	7.9	9	14.3	18	28.6	26	41.3
학력별	고졸이하	84	5	6.0	9	10.7	20	23.8	22	26.2	28	33.3
	대졸이하	163	5	3.1	17	10.4	40	24.5	46	28.2	55	33.7
	대학원이상	32	0	0.0	3	9.4	7	21.9	6	18.8	16	50.0
기관구분	빛고을50+센터	92	1	1.1	11	12.0	28	30.4	24	26.1	28	30.4
	그 외 기관	190	9	4.7	18	9.5	39	20.5	50	26.3	74	38.9

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 24명을 제외한 282명을 대상으로 분석.



## 〈부표-63〉 일의 의미\_은퇴 전-2.경제적 수단

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 중요하지 않음		중요하지 않음		보통		중요함		매우 중요함	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		282	9	3.2	23	8.2	55	19.5	72	25.5	123	43.6
성별	남성	146	4	2.7	16	11.0	30	20.5	34	23.3	62	42.5
	여성	136	5	3.7	7	5.1	25	18.4	38	27.9	61	44.9
연령대	60세 미만	39	0	0.0	4	10.3	6	15.4	10	25.6	19	48.7
	65세 미만	89	2	2.2	5	5.6	15	16.9	29	32.6	38	42.7
	70세 미만	91	3	3.3	9	9.9	19	20.9	17	18.7	43	47.3
	70세 이상	63	4	6.3	5	7.9	15	23.8	16	25.4	23	36.5
학력별	고졸이하	84	3	3.6	7	8.3	12	14.3	28	33.3	34	40.5
	대졸이하	163	6	3.7	15	9.2	35	21.5	35	21.5	72	44.2
	대학원이상	32	0	0.0	1	3.1	8	25.0	9	28.1	14	43.8
기관구분	빛고을50+센터	92	1	1.1	7	7.6	17	18.5	24	26.1	43	46.7
	그 외 기관	190	8	4.2	16	8.4	38	20.0	48	25.3	80	42.1

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 24명을 제외한 282명을 대상으로 분석.

## 〈부표-64〉 일의 의미\_은퇴 전-3.사회적 관계

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 중요하지 않음		중요하지 않음		보통		중요함		매우 중요함	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		282	4	1.4	16	5.7	64	22.7	82	29.1	116	41.1
성별	남성	146	1	0.7	11	7.5	32	21.9	40	27.4	62	42.5
	여성	136	3	2.2	5	3.7	32	23.5	42	30.9	54	39.7
연령대	60세 미만	39	0	0.0	1	2.6	6	15.4	18	46.2	14	35.9
	65세 미만	89	1	1.1	6	6.7	23	25.8	28	31.5	31	34.8
	70세 미만	91	2	2.2	6	6.6	19	20.9	21	23.1	43	47.3
	70세 이상	63	1	1.6	3	4.8	16	25.4	15	23.8	28	44.4
학력별	고졸이하	84	1	1.2	5	6.0	18	21.4	23	27.4	37	44.0
	대졸이하	163	3	1.8	10	6.1	40	24.5	48	29.4	62	38.0
	대학원이상	32	0	0.0	1	3.1	6	18.8	11	34.4	14	43.8
기관구분	빛고을50+센터	92	0	0.0	5	5.4	21	22.8	35	38.0	31	33.7
	그 외 기관	190	4	2.1	11	5.8	43	22.6	47	24.7	85	44.7

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 24명을 제외한 282명을 대상으로 분석.

## 〈부표-65〉 일의 의미\_은퇴 전-4.사회적 기여

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 중요하지 않음		중요하지 않음		보통		중요함		매우 중요함	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		282	4	1.4	20	7.1	68	24.1	87	30.9	103	36.5
성별	남성	146	2	1.4	11	7.5	38	26.0	38	26.0	57	39.0
	여성	136	2	1.5	9	6.6	30	22.1	49	36.0	46	33.8
연령대	60세 미만	39	0	0.0	3	7.7	12	30.8	16	41.0	8	20.5
	65세 미만	89	0	0.0	7	7.9	21	23.6	36	40.4	25	28.1
	70세 미만	91	1	1.1	6	6.6	21	23.1	20	22.0	43	47.3
	70세 이상	63	3	4.8	4	6.3	14	22.2	15	23.8	27	42.9
학력별	고졸이하	84	1	1.2	7	8.3	22	26.2	22	26.2	32	38.1
	대졸이하	163	3	1.8	12	7.4	38	23.3	58	35.6	52	31.9
	대학원이상	32	0	0.0	1	3.1	8	25.0	7	21.9	16	50.0
기관구분	빛고을50+센터	92	0	0.0	9	9.8	26	28.3	34	37.0	23	25.0
	그 외 기관	190	4	2.1	11	5.8	42	22.1	53	27.9	80	42.1

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 24명을 제외한 282명을 대상으로 분석.

## 〈부표-66〉 일의 의미\_은퇴 전-5.자아실현

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 중요하지 않음		중요하지 않음		보통		중요함		매우 중요함	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		282	3	1.1	16	5.7	67	23.8	90	31.9	106	37.6
성별	남성	146	1	0.7	9	6.2	40	27.4	43	29.5	53	36.3
	여성	136	2	1.5	7	5.1	27	19.9	47	34.6	53	39.0
연령대	60세 미만	39	0	0.0	2	5.1	7	17.9	19	48.7	11	28.2
	65세 미만	89	0	0.0	6	6.7	24	27.0	33	37.1	26	29.2
	70세 미만	91	1	1.1	5	5.5	20	22.0	22	24.2	43	47.3
	70세 이상	63	2	3.2	3	4.8	16	25.4	16	25.4	26	41.3
학력별	고졸이하	84	1	1.2	5	6.0	20	23.8	27	32.1	31	36.9
	대졸이하	163	2	1.2	11	6.7	40	24.5	53	32.5	57	35.0
	대학원이상	32	0	0.0	0	0.0	7	21.9	10	31.3	15	46.9
기관구분	빛고을50+센터	92	0	0.0	7	7.6	21	22.8	38	41.3	26	28.3
	그 외 기관	190	3	1.6	9	4.7	46	24.2	52	27.4	80	42.1

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 24명을 제외한 282명을 대상으로 분석.

## 〈부표-67〉 일의 의미\_은퇴 전-6.성장의 기회

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 중요하지 않음		중요하지 않음		보통		중요함		매우 중요함	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		282	4	1.4	19	6.7	78	27.7	89	31.6	92	32.6
성별	남성	146	2	1.4	10	6.8	43	29.5	45	30.8	46	31.5
	여성	136	2	1.5	9	6.6	35	25.7	44	32.4	46	33.8
연령대	60세 미만	39	0	0.0	1	2.6	9	23.1	20	51.3	9	23.1
	65세 미만	89	1	1.1	6	6.7	26	29.2	32	36.0	24	27.0
	70세 미만	91	2	2.2	7	7.7	23	25.3	23	25.3	36	39.6
	70세 이상	63	1	1.6	5	7.9	20	31.7	14	22.2	23	36.5
학력별	고졸이하	84	3	3.6	5	6.0	28	33.3	26	31.0	22	26.2
	대졸이하	163	1	0.6	14	8.6	43	26.4	53	32.5	52	31.9
	대학원이상	32	0	0.0	0	0.0	7	21.9	10	31.3	15	46.9
기관구분	빛고을50+센터	92	0	0.0	6	6.5	25	27.2	37	40.2	24	26.1
	그 외 기관	190	4	2.1	13	6.8	53	27.9	52	27.4	68	35.8

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 24명을 제외한 282명을 대상으로 분석.

## 〈부표-68〉 일의 의미\_은퇴 전-7.사회적 인정과 책임

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 중요하지 않음		중요하지 않음		보통		중요함		매우 중요함	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		282	5	1.8	19	6.7	53	18.8	81	28.7	124	44.0
성별	남성	146	4	2.7	10	6.8	29	19.9	39	26.7	64	43.8
	여성	136	1	0.7	9	6.6	24	17.6	42	30.9	60	44.1
연령대	60세 미만	39	0	0.0	3	7.7	7	17.9	16	41.0	13	33.3
	65세 미만	89	2	2.2	6	6.7	13	14.6	31	34.8	37	41.6
	70세 미만	91	1	1.1	6	6.6	18	19.8	20	22.0	46	50.5
	70세 이상	63	2	3.2	4	6.3	15	23.8	14	22.2	28	44.4
학력별	고졸이하	84	3	3.6	5	6.0	16	19.0	25	29.8	35	41.7
	대졸이하	163	2	1.2	13	8.0	32	19.6	47	28.8	69	42.3
	대학원이상	32	0	0.0	1	3.1	5	15.6	9	28.1	17	53.1
기관구분	빛고을50+센터	92	1	1.1	8	8.7	18	19.6	32	34.8	33	35.9
	그 외 기관	190	4	2.1	11	5.8	35	18.4	49	25.8	91	47.9

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 24명을 제외한 282명을 대상으로 분석.

## 〈부표-69〉 일의 의미\_은퇴 전-8.건강유지 또는 향상

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 중요하지 않음		중요하지 않음		보통		중요함		매우 중요함	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		282	7	2.5	15	5.3	66	23.4	65	23.0	129	45.7
성별	남성	146	4	2.7	6	4.1	39	26.7	28	19.2	69	47.3
	여성	136	3	2.2	9	6.6	27	19.9	37	27.2	60	44.1
연령대	60세 미만	39	0	0.0	1	2.6	11	28.2	15	38.5	12	30.8
	65세 미만	89	2	2.2	4	4.5	25	28.1	23	25.8	35	39.3
	70세 미만	91	3	3.3	6	6.6	17	18.7	20	22.0	45	49.5
	70세 이상	63	2	3.2	4	6.3	13	20.6	7	11.1	37	58.7
학력별	고졸이하	84	6	7.1	4	4.8	12	14.3	17	20.2	45	53.6
	대졸이하	163	1	0.6	10	6.1	44	27.0	44	27.0	64	39.3
	대학원이상	32	0	0.0	1	3.1	10	31.3	4	12.5	17	53.1
기관구분	빛고을50+센터	92	1	1.1	3	3.3	28	30.4	30	32.6	30	32.6
	그 외 기관	190	6	3.2	12	6.3	38	20.0	35	18.4	99	52.1

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 24명을 제외한 282명을 대상으로 분석.

## 〈부표-70〉 일의 의미\_은퇴 후

(단위: 점)

구분		일 자체의 매력		경제적 수단		사회적 관계		사회적 기여		자아 실현		성장의 기회		사회적 인정과 책임		건강유지 및 향상	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
전체		4.30	0.90	4.13	1.04	4.26	0.93	4.30	0.86	4.39	0.80	4.21	0.88	4.20	0.98	4.49	0.81
성별	남성	4.23	0.97	4.05	1.07	4.23	0.95	4.27	0.84	4.37	0.77	4.16	0.87	4.21	0.96	4.51	0.76
	여성	4.39	0.82	4.21	1.00	4.29	0.91	4.33	0.89	4.42	0.84	4.26	0.90	4.18	1.01	4.48	0.85
연령대	60세 미만	4.28	0.72	4.05	1.05	4.21	0.95	4.15	0.93	4.41	0.85	4.28	0.86	3.90	0.99	4.31	0.98
	65세 미만	4.19	1.02	4.17	1.01	4.24	0.89	4.27	0.79	4.31	0.79	4.21	0.86	4.26	0.90	4.46	0.78
	70세 미만	4.30	0.92	4.10	1.05	4.26	1.00	4.33	0.86	4.40	0.81	4.09	1.00	4.19	1.01	4.55	0.76
	70세 이상	4.49	0.78	4.17	1.07	4.32	0.89	4.38	0.92	4.49	0.78	4.35	0.74	4.30	1.03	4.57	0.78
학력별	고졸이하	4.29	1.04	4.24	1.03	4.35	0.95	4.38	0.86	4.36	0.90	4.14	0.93	4.30	1.03	4.50	0.87
	대졸이하	4.30	0.82	4.04	1.06	4.18	0.96	4.21	0.87	4.38	0.76	4.19	0.88	4.08	0.97	4.48	0.76
	대학원이상	4.31	1.00	4.22	1.01	4.38	0.75	4.44	0.84	4.50	0.76	4.44	0.76	4.44	0.88	4.47	0.88
기관구분	빛고을50+센터	4.16	0.89	4.04	1.02	4.18	0.96	4.23	0.84	4.35	0.82	4.18	0.86	4.12	0.96	4.38	0.88
	그 외 기관	4.37	0.90	4.17	1.05	4.29	0.92	4.33	0.87	4.42	0.80	4.23	0.89	4.23	0.99	4.55	0.77

## 〈부표-71〉 일의 의미\_은퇴 후-1.일 자체의 매력

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 중요하지 않음		중요하지 않음		보통		중요함		매우 중요함	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		282	3	1.1	8	2.8	43	15.2	74	26.2	154	54.6
성별	남성	146	2	1.4	8	5.5	20	13.7	41	28.1	75	51.4
	여성	136	1	0.7	0	0.0	23	16.9	33	24.3	79	58.1
연령대	60세 미만	39	0	0.0	0	0.0	6	15.4	16	41.0	17	43.6
	65세 미만	89	2	2.2	4	4.5	15	16.9	22	24.7	46	51.7
	70세 미만	91	1	1.1	3	3.3	14	15.4	23	25.3	50	54.9
	70세 이상	63	0	0.0	1	1.6	8	12.7	13	20.6	41	65.1
학력별	고졸이하	84	2	2.4	4	4.8	12	14.3	16	19.0	50	59.5
	대졸이하	163	1	0.6	2	1.2	25	15.3	54	33.1	81	49.7
	대학원이상	32	0	0.0	2	6.3	6	18.8	4	12.5	20	62.5
기관구분	빛고을50+센터	92	1	1.1	2	2.2	18	19.6	31	33.7	40	43.5
	그 외 기관	190	2	1.1	6	3.2	25	13.2	43	22.6	114	60.0

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 24명을 제외한 282명을 대상으로 분석.

## 〈부표-72〉 일의 의미\_은퇴 후-2.경제적 수단

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 중요하지 않음		중요하지 않음		보통		중요함		매우 중요함	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		282	4	1.4	21	7.4	49	17.4	68	24.1	140	49.6
성별	남성	146	2	1.4	14	9.6	26	17.8	36	24.7	68	46.6
	여성	136	2	1.5	7	5.1	23	16.9	32	23.5	72	52.9
연령대	60세 미만	39	1	2.6	2	5.1	8	20.5	11	28.2	17	43.6
	65세 미만	89	1	1.1	7	7.9	12	13.5	25	28.1	44	49.4
	70세 미만	91	1	1.1	7	7.7	19	20.9	19	20.9	45	49.5
	70세 이상	63	1	1.6	5	7.9	10	15.9	13	20.6	34	54.0
학력별	고졸이하	84	1	1.2	6	7.1	12	14.3	18	21.4	47	56.0
	대졸이하	163	3	1.8	13	8.0	30	18.4	45	27.6	72	44.2
	대학원이상	32	0	0.0	2	6.3	7	21.9	5	15.6	18	56.3
기관구분	빛고을50+센터	92	2	2.2	6	6.5	15	16.3	32	34.8	37	40.2
	그 외 기관	190	2	1.1	15	7.9	34	17.9	36	18.9	103	54.2

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 24명을 제외한 282명을 대상으로 분석.

## 〈부표-73〉 일의 의미\_은퇴 후-3.사회적 관계

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 중요하지 않음		중요하지 않음		보통		중요함		매우 중요함	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		282	4	1.4	8	2.8	47	16.7	75	26.6	148	52.5
성별	남성	146	2	1.4	7	4.8	20	13.7	44	30.1	73	50.0
	여성	136	2	1.5	1	0.7	27	19.9	31	22.8	75	55.1
연령대	60세 미만	39	1	2.6	0	0.0	8	20.5	11	28.2	19	48.7
	65세 미만	89	1	1.1	3	3.4	12	13.5	31	34.8	42	47.2
	70세 미만	91	2	2.2	2	2.2	18	19.8	17	18.7	52	57.1
	70세 이상	63	0	0.0	3	4.8	9	14.3	16	25.4	35	55.6
학력별	고졸이하	84	1	1.2	3	3.6	13	15.5	16	19.0	51	60.7
	대졸이하	163	3	1.8	5	3.1	29	17.8	49	30.1	77	47.2
	대학원이상	32	0	0.0	0	0.0	5	15.6	10	31.3	17	53.1
기관구분	빛고을50+센터	92	2	2.2	3	3.3	14	15.2	30	32.6	43	46.7
	그 외 기관	190	2	1.1	5	2.6	33	17.4	45	23.7	105	55.3

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 24명을 제외한 282명을 대상으로 분석.

## 〈부표-74〉 일의 의미\_은퇴 후-4.사회적 기여

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 중요하지 않음		중요하지 않음		보통		중요함		매우 중요함	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		282	2	0.7	7	2.5	42	14.9	85	30.1	146	51.8
성별	남성	146	0	0.0	5	3.4	22	15.1	48	32.9	71	48.6
	여성	136	2	1.5	2	1.5	20	14.7	37	27.2	75	55.1
연령대	60세 미만	39	1	2.6	1	2.6	5	12.8	16	41.0	16	41.0
	65세 미만	89	0	0.0	1	1.1	16	18.0	30	33.7	42	47.2
	70세 미만	91	0	0.0	2	2.2	17	18.7	21	23.1	51	56.0
	70세 이상	63	1	1.6	3	4.8	4	6.3	18	28.6	37	58.7
학력별	고졸이하	84	0	0.0	3	3.6	12	14.3	19	22.6	50	59.5
	대졸이하	163	2	1.2	3	1.8	26	16.0	59	36.2	73	44.8
	대학원이상	32	0	0.0	1	3.1	4	12.5	7	21.9	20	62.5
기관구분	빛고을50+센터	92	1	1.1	1	1.1	15	16.3	34	37.0	41	44.6
	그 외 기관	190	1	0.5	6	3.2	27	14.2	51	26.8	105	55.3

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 24명을 제외한 282명을 대상으로 분석.

## 〈부표-75〉 일의 의미\_은퇴 후-5.자아실현

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 중요하지 않음		중요하지 않음		보통		중요함		매우 중요함	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		282	1	0.4	6	2.1	33	11.7	83	29.4	159	56.4
성별	남성	146	0	0.0	4	2.7	14	9.6	52	35.6	76	52.1
	여성	136	1	0.7	2	1.5	19	14.0	31	22.8	83	61.0
연령대	60세 미만	39	1	2.6	0	0.0	3	7.7	13	33.3	22	56.4
	65세 미만	89	0	0.0	1	1.1	15	16.9	28	31.5	45	50.6
	70세 미만	91	0	0.0	3	3.3	10	11.0	26	28.6	52	57.1
	70세 이상	63	0	0.0	2	3.2	5	7.9	16	25.4	40	63.5
학력별	고졸이하	84	0	0.0	4	4.8	12	14.3	18	21.4	50	59.5
	대졸이하	163	1	0.6	1	0.6	19	11.7	56	34.4	86	52.8
	대학원이상	32	0	0.0	1	3.1	2	6.3	9	28.1	20	62.5
기관구분	빛고을50+센터	92	1	1.1	0	0.0	14	15.2	28	30.4	49	53.3
	그 외 기관	190	0	0.0	6	3.2	19	10.0	55	28.9	110	57.9

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 24명을 제외한 282명을 대상으로 분석.

## 〈부표-76〉 일의 의미\_은퇴 후-6.성장의 기회

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 중요하지 않음		중요하지 않음		보통		중요함		매우 중요함	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		282	1	0.4	10	3.5	50	17.7	88	31.2	133	47.2
성별	남성	146	0	0.0	7	4.8	24	16.4	53	36.3	62	42.5
	여성	136	1	0.7	3	2.2	26	19.1	35	25.7	71	52.2
연령대	60세 미만	39	1	2.6	0	0.0	4	10.3	16	41.0	18	46.2
	65세 미만	89	0	0.0	2	2.2	19	21.3	26	29.2	42	47.2
	70세 미만	91	0	0.0	8	8.8	17	18.7	25	27.5	41	45.1
	70세 이상	63	0	0.0	0	0.0	10	15.9	21	33.3	32	50.8
학력별	고졸이하	84	0	0.0	4	4.8	19	22.6	22	26.2	39	46.4
	대졸이하	163	1	0.6	5	3.1	29	17.8	55	33.7	73	44.8
	대학원이상	32	0	0.0	1	3.1	2	6.3	11	34.4	18	56.3
기관구분	빛고을50+센터	92	1	1.1	1	1.1	18	19.6	32	34.8	40	43.5
	그 외 기관	190	0	0.0	9	4.7	32	16.8	56	29.5	93	48.9

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 24명을 제외한 282명을 대상으로 분석.

〈부표-77〉 일의 의미\_은퇴 후-7.사회적 인정과 책임

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 중요하지 않음		중요하지 않음		보통		중요함		매우 중요함	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		282	4	1.4	12	4.3	53	18.8	69	24.5	144	51.1
성별	남성	146	1	0.7	8	5.5	25	17.1	38	26.0	74	50.7
	여성	136	3	2.2	4	2.9	28	20.6	31	22.8	70	51.5
연령대	60세 미만	39	1	2.6	1	2.6	12	30.8	12	30.8	13	33.3
	65세 미만	89	0	0.0	3	3.4	18	20.2	21	23.6	47	52.8
	70세 미만	91	1	1.1	6	6.6	15	16.5	22	24.2	47	51.6
	70세 이상	63	2	3.2	2	3.2	8	12.7	14	22.2	37	58.7
학력별	고졸이하	84	2	2.4	4	4.8	11	13.1	17	20.2	50	59.5
	대졸이하	163	2	1.2	7	4.3	37	22.7	47	28.8	70	42.9
	대학원이상	32	0	0.0	1	3.1	5	15.6	5	15.6	21	65.6
기관구분	빛고을50+센터	92	1	1.1	3	3.3	22	23.9	24	26.1	42	45.7
	그 외 기관	190	3	1.6	9	4.7	31	16.3	45	23.7	102	53.7

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 24명을 제외한 282명을 대상으로 분석.

〈부표-78〉 일의 의미\_은퇴 후-8.건강유지 또는 향상

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 중요하지 않음		중요하지 않음		보통		중요함		매우 중요함	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		282	2	0.7	5	1.8	29	10.3	62	22.0	184	65.2
성별	남성	146	0	0.0	2	1.4	18	12.3	30	20.5	96	65.8
	여성	136	2	1.5	3	2.2	11	8.1	32	23.5	88	64.7
연령대	60세 미만	39	1	2.6	1	2.6	5	12.8	10	25.6	22	56.4
	65세 미만	89	0	0.0	1	1.1	13	14.6	19	21.3	56	62.9
	70세 미만	91	0	0.0	3	3.3	6	6.6	20	22.0	62	68.1
	70세 이상	63	1	1.6	0	0.0	5	7.9	13	20.6	44	69.8
학력별	고졸이하	84	1	1.2	3	3.6	6	7.1	17	20.2	57	67.9
	대졸이하	163	1	0.6	1	0.6	18	11.0	41	25.2	102	62.6
	대학원이상	32	0	0.0	1	3.1	5	15.6	4	12.5	22	68.8
기관구분	빛고을50+센터	92	1	1.1	1	1.1	15	16.3	20	21.7	55	59.8
	그 외 기관	190	1	0.5	4	2.1	14	7.4	42	22.1	129	67.9

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 24명을 제외한 282명을 대상으로 분석.



## 〈부표-79〉 인생단계 비중\_10년 후 미래

(단위: %)

구분		사례수	일	가족	건강	여가	사회적 관계
전체		292	20.5	26.3	32.3	20.1	0.8
성별	남성	153	19.0	28.1	32.9	19.2	0.8
	여성	139	22.1	24.4	31.5	21.2	0.7
연령대	60세 미만	37	20.9	25.5	33.6	19.6	0.3
	65세 미만	95	18.9	28.3	33.4	18.5	0.8
	70세 미만	89	21.5	27.0	29.4	21.3	0.8
	70세 이상	71	21.1	23.3	33.6	21.1	1.0
학력별	고졸이하	90	19.4	25.9	30.6	23.4	0.7
	대졸이하	166	19.6	26.9	33.4	19.0	1.0
	대학원이상	33	24.5	25.3	32.7	17.4	0.0
기관구분	빛고을50+센터	90	20.8	26.9	32.9	18.3	1.0
	그 외 기관	202	20.3	26.1	32.0	20.9	0.7

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 14명을 제외한 292명을 대상으로 분석.

## 〈부표-80〉 인생단계 비중\_은퇴 전

(단위: %)

구분		사례수	일	가족	건강	여가	사회적 관계
전체		292	51.6	20.2	16.2	11.7	0.2
성별	남성	153	55.6	17.3	15.3	11.7	0.2
	여성	139	47.3	23.5	17.3	11.6	0.3
연령대	60세 미만	37	46.8	23.5	17.4	12.1	0.3
	65세 미만	95	49.2	21.2	17.4	12.2	0.1
	70세 미만	89	52.6	20.2	15.6	11.4	0.1
	70세 이상	71	56.1	17.3	14.9	11.1	0.6
학력별	고졸이하	90	48.7	20.6	17.7	12.7	0.3
	대졸이하	166	52.1	20.3	16.0	11.4	0.2
	대학원이상	33	56.7	18.5	13.8	11.1	0.0
기관구분	빛고을50+센터	90	49.8	21.6	16.9	11.5	0.2
	그 외 기관	202	52.4	19.6	15.9	11.8	0.2

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 14명을 제외한 292명을 대상으로 분석.

〈부표-81〉 인생단계 비중\_현재

(단위: %)

구분		사례수	일	가족	건강	여가	사회적 관계
전체		292	32.7	24.6	24.8	17.3	0.5
성별	남성	153	31.7	24.8	25.1	18.0	0.4
	여성	139	33.8	24.4	24.6	16.5	0.8
연령대	60세 미만	37	32.2	26.6	23.2	17.7	0.3
	65세 미만	95	29.9	26.7	25.0	17.8	0.6
	70세 미만	89	34.4	23.6	23.9	17.3	0.7
	70세 이상	71	34.6	22.0	26.5	16.4	0.4
학력별	고졸이하	90	32.6	23.9	25.6	17.3	0.6
	대졸이하	166	32.0	25.2	24.6	17.5	0.7
	대학원이상	33	34.7	23.6	25.0	16.7	0.0
기관구분	빛고을50+센터	90	30.3	26.2	24.9	18.1	0.6
	그 외 기관	202	33.8	23.9	24.8	17.0	0.5

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 14명을 제외한 292명을 대상으로 분석.

〈부표-82〉 재취업 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	전혀 그렇지 않다		기회가 된다면 재취업하겠지만 적극성은 없다		재취업 시도를 위해서 일자리를 알아보고 있다		재취업 시도를 위한 적극적 구직 활동과 준비를 하고 있다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		306	37	12.1	127	41.5	70	22.9	72	23.5
성별	남성	160	19	11.9	74	46.3	32	20.0	35	21.9
	여성	146	18	12.3	53	36.3	38	26.0	37	25.3
연령대	60세 미만	39	1	2.6	13	33.3	13	33.3	12	30.8
	65세 미만	97	8	8.2	35	36.1	25	25.8	29	29.9
	70세 미만	97	17	17.5	43	44.3	22	22.7	15	15.5
	70세 이상	73	11	15.1	36	49.3	10	13.7	16	21.9
학력별	고졸이하	99	19	19.2	39	39.4	21	21.2	20	20.2
	대졸이하	170	14	8.2	69	40.6	43	25.3	44	25.9
	대학원이상	34	2	5.9	18	52.9	6	17.6	8	23.5
기관구분	빛고을50+센터	93	3	3.2	41	44.1	24	25.8	25	26.9
	그 외 기관	213	34	16.0	86	40.4	46	21.6	47	22.1

## 〈부표-83〉 지역사회공헌 일자리 향후 참여의향

(단위: 명, %)

구분		사례수	임금이 현재 수준보다 높아져야 사회공헌 활동에 참여하고 싶을 것이다		임금이 최소한 현재 수준으로 유지되어야 사회공헌 활동에 참여하고 싶을 것이다		소정의 교통비와 식비, 사회보험료 지원만 되더라도 사회공헌 활동에 참여하고 싶을 것이다		사회보험료 지원만 되더라도 사회공헌 활동에 참여하고 싶을 것이다		자원봉사 수준이라도 사회공헌 활동에 참여하고 싶을 것이다	
			응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중	응답	비중
전체		304	59	19.4	169	55.6	50	16.4	10	3.3	16	5.3
성별	남성	158	28	17.7	87	55.1	31	19.6	6	3.8	6	3.8
	여성	146	31	21.2	82	56.2	19	13.0	4	2.7	10	6.8
연령대	60세 미만	39	7	17.9	27	69.2	5	12.8	0	0.0	0	0.0
	65세 미만	97	19	19.6	46	47.4	21	21.6	5	5.2	6	6.2
	70세 미만	96	16	16.7	58	60.4	13	13.5	4	4.2	5	5.2
	70세 이상	72	17	23.6	38	52.8	11	15.3	1	1.4	5	6.9
학력별	고졸이하	98	31	31.6	44	44.9	12	12.2	3	3.1	8	8.2
	대졸이하	170	23	13.5	103	60.6	32	18.8	5	2.9	7	4.1
	대학원이상	33	3	9.1	21	63.6	6	18.2	2	6.1	1	3.0
기관구분	빛고을50+센터	93	20	21.5	52	55.9	17	18.3	0	0.0	4	4.3
	그 외 기관	211	39	18.5	117	55.5	33	15.6	10	4.7	12	5.7

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 2명을 제외한 304명을 대상으로 분석.

## 〈부표-84〉 자격증 유무

(단위: 명, %)

구분		사례수	네		아니오	
			응답	비중	응답	비중
전체		288	245	85.1	43	14.9
성별	남성	148	121	81.8	27	18.2
	여성	140	124	88.6	16	11.4
연령대	60세 미만	38	37	97.4	1	2.6
	65세 미만	94	81	86.2	13	13.8
	70세 미만	87	67	77.0	20	23.0
	70세 이상	69	60	87.0	9	13.0
학력별	고졸이하	95	71	74.7	24	25.3
	대졸이하	159	141	88.7	18	11.3
	대학원이상	31	30	96.8	1	3.2
기관구분	빛고을50+센터	89	81	91.0	8	9.0
	그 외 기관	199	164	82.4	35	17.6

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 18명을 제외한 288명을 대상으로 분석.

## 〈부표-85〉 자격증 보유현황(세부)

(단위: 명, %)

NO	순위	자격명(종류)	응답수	비중
		전체	457	100.0
1	1	요양보호사	52	11.4
2	2	컴퓨터활용자격	44	9.6
3	2	사회복지사	44	9.6
4	4	교원자격증	36	7.9
5	5	보육교사	26	5.7
6	6	조리사	25	5.5
7	7	상담사	13	2.8
8	8	심리상담	12	2.6
9	8	노인심리상담	12	2.6
10	8	소방안전관리	12	2.6
11	11	대형운전면허	11	2.4
12	11	행정사	11	2.4
13	13	간호(조무)사	9	2.0
14	14	특수차량운전	8	1.8
15	14	영양사	8	1.8
16	16	건설건축전문자격	7	1.5
17	16	공인중개사	7	1.5
18	16	바리스타	7	1.5
19	19	스마트폰지도사	6	1.3
20	20	안전관리자	5	1.1
21	20	해설사자격	5	1.1
22	20	산림교육전문	5	1.1
23	20	조경자격	5	1.1
24	20	학교폭력상담사	5	1.1
25	25	금융회계자격	4	0.9
26	25	경비지도사	4	0.9
27	25	활동지원사	4	0.9
28	28	건강체조지도사	3	0.7
29	28	노인지도사자격	3	0.7
30	28	놀이지도사	3	0.7
31	28	레크레이션	3	0.7
32	28	방화관리자	3	0.7
33	28	부모교육지도사	3	0.7
34	28	안전지도사	3	0.7
35	35	노인요가자격	2	0.4
36	35	다문화상담사	2	0.4
37	35	동화구연사	2	0.4
38	35	의료기사	2	0.4
39	35	미술상담치료사	2	0.4
40	35	사서자격	2	0.4
41	35	생활안전자격	2	0.4
42	35	정리수납	2	0.4

NO	순위	자격명(종류)	응답수	비중
		전체	457	100.0
43	35	웃음치료	2	0.4
44	35	평생교육사	2	0.4
45	45	도시숲활동가	1	0.2
46	45	독서지도사	1	0.2
47	45	드론비행자격	1	0.2
48	45	디지털영상편집1급	1	0.2
49	45	민간환경관리사	1	0.2
50	45	발효효소관리사	1	0.2
51	45	방송SNS콘텐츠전문1급	1	0.2
52	45	법무사	1	0.2
53	45	베이비플래너	1	0.2
54	45	빌딩관리사	1	0.2
55	45	손해평가사	1	0.2
56	45	스티치지도자1급	1	0.2
57	45	시니어모델지도자자격증	1	0.2
58	45	실버요리	1	0.2
59	45	야영지도사	1	0.2
60	45	약용식물관리사	1	0.2
61	45	요가교사	1	0.2
62	45	음악치료	1	0.2
63	45	전파산업기사2급	1	0.2
64	45	정비	1	0.2
65	45	청소년지도사3급	1	0.2
66	45	코디네이터(병원)	1	0.2
67	45	탐정	1	0.2
68	45	태권도	1	0.2
69	45	토목2급	1	0.2
70	45	펫관련	1	0.2
71	45	포크댄스	1	0.2
72	45	프레스금형	1	0.2
73	45	한복모델지도사자격증	1	0.2

〈부표-86〉 자격증 취득 시도 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	네		아니오	
			응답	비중	응답	비중
전체		288	122	42.4	166	57.6
성별	남성	148	64	43.2	84	56.8
	여성	140	58	41.4	82	58.6
연령대	60세 미만	38	17	44.7	21	55.3
	65세 미만	94	39	41.5	55	58.5
	70세 미만	87	31	35.6	56	64.4
	70세 이상	69	35	50.7	34	49.3
학력별	고졸이하	95	34	35.8	61	64.2
	대졸이하	159	69	43.4	90	56.6
	대학원이상	31	18	58.1	13	41.9
기관구분	빛고을50+센터	89	40	44.9	49	55.1
	그 외 기관	199	82	41.2	117	58.8

주: 전체 응답자 306명 중 무응답자 18명을 제외한 288명을 대상으로 분석.

〈부표-87〉 자격증 취득시도현황(세부)

(단위: 명, %)

NO	순위	자격명(종류)	응답수	비중
		전체	109	100.0
1	1	요양보호사	13	11.9
2	2	컴퓨터활용	12	11.0
3	3	사회복지사	11	10.1
4	4	예술심리치료상담	7	6.4
5	5	미술심리치료	6	5.5
6	5	바리스타	6	5.5
7	5	심리상담자격	6	5.5
8	8	소방안전관리	4	3.7
9	9	안전자격	3	2.8
10	9	손해평가사	3	2.8
11	9	전기기능사	3	2.8
12	12	경비지도사	2	1.8
13	12	공인중개사	2	1.8
14	12	노인심리상담	2	1.8
15	12	다문화가정상담	2	1.8
16	12	아로마테라피	2	1.8
17	12	활동지원사	2	1.8
18	18	건물경매	1	0.9
19	18	국악인	1	0.9
20	18	디지털동영상편집자	1	0.9
21	18	레크레이션강사	1	0.9
22	18	미용사	1	0.9
23	18	방수기능사	1	0.9

NO	순위	자격명(종류)	응답수	비중
		전체	109	100.0
24	18	보육교사2급	1	0.9
25	18	생태환경학습	1	0.9
26	18	생활지원사	1	0.9
27	18	생활체육지도사	1	0.9
28	18	숲해설가	1	0.9
29	18	심폐소생자격증	1	0.9
30	18	예능	1	0.9
31	18	인지행동상담사	1	0.9
32	18	제빵	1	0.9
33	18	조경자격	1	0.9
34	18	종이접기	1	0.9
35	18	청소년상담분야	1	0.9
36	18	치.기공	1	0.9
37	18	칼라테라피	1	0.9
38	18	한자특급 II	1	0.9
39	18	홈패션	1	0.9
40	18	환경분야국가기술자격시험	1	0.9

## 〈부표-88〉 일자리사업 관련 추가 건의사항

NO	카테고리	응답내용
1	계약기간 연장	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10개월 계약기간 끝나면 직장가입자에서 지역가입자로 전환의 불편함으로 10개월이 아닌 1년계약으로 전환되었으면 함</li> <li>• 10개월이면 너무 짧음 더 늘려주었으면 좋겠다</li> <li>• 11개월 일자리 보장해주세요</li> <li>• 11개월 일자리를 원합니다</li> <li>• 경력에 단절되지 않고 재임용되는 기회가 주어졌으면 좋겠습니다</li> <li>• 계약기간</li> <li>• 계약기간:연중(12개월 단위), 하지않으면 계속 재계약</li> <li>• 계약기간연장</li> <li>• 계약기간을 최소10개월 정도로 연장</li> <li>• 계약기간이 조금은 아쉽다. 개선되었으면 합니다</li> <li>• 계약기간이 최소 1년으로 했으면 합니다</li> <li>• 계약기간이 현장과 재취업 기간이 연장되어 일자리 안정이 됐으면 합니다</li> <li>• 기간이 너무 짧아서 최소 1년 정도는 보장되어야 할 듯하다</li> <li>• 매년마다 뽑히기 위해 면접을 볼때마다 부담스러움, 나이들어 이것은 아닌것 같음, 앞으로는 2년에 한 번씩 면접보면 매우 좋겠음</li> <li>• 근로기간 개선 희망(근로기간 최소 1년)</li> <li>• 시간이 조금 더 길어서 실질적 경력에 도움이 되었으면 합니다</li> <li>• 일자리 사업기간을 1년 정도</li> <li>• 일자리 사업이 10개월로 계약하지 않고 꼭 그 일자리에 계속으로 일 할 수 있도록 해주시면 감사하겠습니다.</li> <li>• 시간을 확대하여 전문성을 지닐 수 있게 추진해주셨으면 합니다</li> <li>• 재취업 원합니다</li> <li>• 정규직 채용</li> <li>• 1년 정도의 긴 계약기간으로 안정을 취하고 싶음</li> <li>• 지금 하는 일자리를 연속으로 했으면 합니다</li> <li>• 특별한 결격 사유가 발생하지 않을 경우 계속 재계약이 필요함</li> </ul>
2	더 다양한 일자리 창출	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경력 및 전문성 활용을 위한 다양한 일자리 사업이 시행되어 졌으면 싶습니다</li> <li>• 고학력자와전문직종의퇴직자가증가하고있는추세로비추어볼때시니어일자리를보다세부적으로다양화하여고급인력들은 사회에서 적극 활용할 필요가 있음</li> <li>• 다양한 일자리 확보를 부탁드립니다</li> <li>• 더욱 더 많은 자리를 바랍니다</li> <li>• 만60세가 넘고 시설장에서 퇴직하니 갈 곳이 없고 일자리도 많이 보이지 않았다. 중장년 일자리가 많아져서 좀 더 효율적으로 시간도 늘리고 기계의 효율성을 더 높일 수 있다면 이보다 더 기쁠 수가 없겠다. 감사합니다</li> <li>• 많은 일자리가 있으면 좋겠습니다</li> <li>• 복지사각지대로 배치 요함</li> <li>• 새로운 경험</li> <li>• 시니어들에게는 일 할 수 있다는 것이 축복입니다. 또 다양한 고급인력이 많습니다. 각종 일자리를 창출해서 시니어들에게 희망과 건강한 사회 일원으로 보탬이 되었으면 합니다</li> <li>• 앞으로 중장년 일자리가 다양하게 제공되길 바란다</li> <li>• 일자리 업종의 다양성</li> <li>• 일자리사업을 확대하여 신중년들이 더 많이 참여 할 수 있도록 좋은 일자리 많이 만들어 주십시오</li> <li>• 좀 더 다양한 일자리 창출이 필요</li> <li>• 경력,전문성을 요하는 일자리 창출.</li> <li>• 좀 더 다양한 일자리를 했으면 좋겠다</li> <li>• 좋은 일자리를 많이 창출하여 모든 참여자들이 즐겁게 일할 수 있도록 해 주셨으면 좋겠습니다</li> <li>• 중장년 일자리 사업을 많이 만들어 건강유지 및 생계비에 보충하여 노후를 잘 보낼 수 있도록 했으면 합니다</li> <li>• 중장년 층을 위하여 더 많은 일자리를 만들었으면 좋겠습니다</li> <li>• 향후 10년 이상은 일하고 싶습니다. 노인 일자리 창출에 적극적으로 노력해 주시면 좋겠습니다</li> <li>• 현재의 일자리 정도의 종류가 더 많아 졌음</li> </ul>



NO	카테고리	응답내용
3	일자리사업 지속 유지	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 같은 직종에 계속 근무 할 수 있으면 좋겠습니다</li> <li>• 계속 유지하면 좋겠습니다</li> <li>• 계속 일자리가 있었으면 좋겠습니다</li> <li>• 계속적인 참여 원함</li> <li>• 계속하고 싶습니다</li> <li>• 계속하고 싶습니다. 감사합니다</li> <li>• 신중년 경력형 일자리 사업 참여로 제2의 인생 및 자존감이 많이 높아졌습니다. 향후, 이런 사업들이 중장기적으로 추진되어 자변확대가 되었으면 하는 바람 가져봅니다</li> <li>• 신중년 일자리 사업에 계속적인 관심을 갖고 이끌어 주셨으면 합니다</li> <li>• 신중년 일자리 사업이 계속 되기를 바랍니다</li> <li>• 안정된 일자리가 보장될 수 있는 대책이 요망됩니다</li> <li>• 일자리사업이 중간에 중단되지 않고, 계속하여 지속적으로 다양한 일자리 제공 요망함</li> <li>• 적정하다고 사료됩니다. 일에 보람을 느끼고 있으며 무언가 지금 하는 일을 적극적으로 함으로 지역사회, 시민에게 보탬이 되고 싶습니다</li> <li>• 전문성을 요하므로 지속성이 있어야 할 것 같습니다</li> <li>• 중장년 일자리 사업에 지속적인 관심 부탁드립니다 활동 할 수 있는 일자리 사업이 있어 고맙습니다</li> <li>• 중장년 전문직 일자리 활성화, 요리조리코디 사업의 지속성 필요</li> <li>• 지금 참여하고 있는 일자리사업이 지속적으로 연속되었으면 합니다.</li> <li>• 지속적인 관심으로 생활에 보탬이 됐으면 좋겠습니다</li> <li>• 향후 일자리 사업이 잘 되었으면 합니다. 계속적 지원이 있기를 소망합니다</li> <li>• 현재 교통안전데이터조사단에 참여한 것을 보람으로 생각하면서 활동하고 있으며 앞으로도 지속적으로 사업추진함이 좋을 것으로 생각 됨</li> </ul>
4	임금 상황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 65세 이상 분들의 건강과 경제적 자원을 목적으로 한다면, 무슨 일 이든 시간과 임금을 늘려서 이들이 좀 더 나은 생활을 할 수 있도록 해주셨으면 좋겠습니다</li> <li>• 임금이 상승되었으면 좋겠습니다</li> <li>• 임금개선 희망(근로임금 월 1백만원(최소))</li> <li>• 임금은 100만원 정도 했으면 좋겠습니다</li> <li>• 임금 상황 요망</li> <li>• 임금을 올려줬으면 합니다</li> <li>• 임금은 조금 더 상황 조정 되었으면 합니다.</li> <li>• 최저임금이상 지급</li> <li>• 한 개를 참여하더라도 경제적 도움이 됐으면 좋겠다</li> </ul>
5	연령 조정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 건강만 유지한다면 나이 관계없이 계속 일자리사업에 참여 할 수 있도록 설치</li> <li>• 연령도 67세 정도로 상향되었으면 합니다</li> <li>• 광주광역시에서 실시하는 중장년층 일자리 사업이 46세~64세로 나이범위가 좁아서 46세~70세로 범위를 넓혀줬으면 합니다</li> <li>• 나이를 늘려 주셨으면 좋겠습니다</li> <li>• 연령을 상향해서 선발해주시면 감사하겠습니다</li> <li>• 적정연령과 건강상태를 고려한 노인일자리가 확대되었으면 좋겠습니다</li> <li>• 체력이 되는동안 참여 할 수 있도록 했으면 좋겠습니다</li> <li>• 현재 65세로 되어있는 노동연령을 만 70세로 상향조정 되었으면 한다</li> </ul>
6	사대보험 적용 및 보험료 문제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4대보험이 적용 됐으면 좋겠다</li> <li>• 4대보험도 연계가 되었으면 좋겠다고 생각합니다. 조금이라도 자아실현 차원에서 모든부분이 향상 되었으면 하는 바람입니다</li> <li>• 고용보험과 의료보험 적용해주시면 좋겠습니다</li> <li>• 소득에 대하여 기타 소득세로 분류되어 8.8%소득세제의 실제적으로 근로해서 얻은 소득이므로 근로소득으로 분류원함 또한 지역의료보험금에 반영되어 다음연도 지역의료보험금이 증가됨.</li> <li>• 은퇴 후 가장 부담이 되는 건강보험료, 짧은 일자리 사업 참여기간으로 인해 다음 일자리 찾을 때 까지 상당한 공백기간으로 인해 경제적 부담이 되므로, 건강보험 및 고용보험 가입 가능한 근무시간 연장 등 조정이 절실하게 필요하다고 생각합니다</li> <li>• 직장건강보장이 반영 되었으면 바람직할 것으로 사료됩니다. 현재 운용은 적절하게 잘 운용되고 있고 빛고을50+ 담당자들도 열정적으로 잘 하고 있다고 봅니다. 감사합니다</li> <li>• 4대보험 가입 확대</li> </ul>
7	일자리 참여시간 상황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 65세 이상 분들의 건강과 경제적 자원을 목적으로 한다면, 무슨 일 이든 시간과 임금을 늘려서 이들이 좀 더 나은 생활을 할 수 있도록 해주셨으면 좋겠습니다</li> <li>• 일자리 참여 시간 상황 요망</li> <li>• 주당20시간, 한달 80시간 정도로 시간을 조정</li> </ul>
8	적성 및 경력 중시	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인별 적성에 맞는 일자리에 연관성 있게 개인활동 바람</li> <li>• 상담은 나이와 무관하여 경험,경력을 중시</li> <li>• 자기 적성에 맞게끔 일자리를 택했으면 합니다</li> </ul>

NO	카테고리	응답내용
9	교통비, 식비 등 보조활동비 지급	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교통비 및 식대식비 보상</li> <li>• 업무에 따라 교통비 등 활동보조비 지급이 되어야 하는 일자리가 있습니다.</li> <li>• 주유비(자동차) 편성 필요</li> </ul>
10	급여 지급 늦음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 급여가 너무 늦게 나옴, 28명 전체 일자가 들어와야 하는데 형평성 어긋남</li> <li>• 급여가 너무 늦게 들어옴</li> </ul>
11	근무 일정 조율 필요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대체로 만족하나 개인적인 특수한 사정이 있을 때 근무 일정을 조정하는 혜택이 자유롭게 주어진다면 더욱 좋을 것임</li> <li>• 대체로 만족함. 허락한다면 월중에는 근무일자 변경 대신 시간만 충족하여주시면 감사</li> </ul>
12	운영 기관 변경	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중견나이에 맞는 노인건강타운에서 직접 운영하면 더 전문적 일 것 같습니다</li> <li>• 지속적으로 사업이 있었으면 좋겠다. 신중년일자리가 복지연구원에서 관리하면 좋겠다</li> </ul>
13	우수 사업장 견학	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 우수선정 모범 사업장 견학(벤치마킹)</li> </ul>
14	인력 충원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인원을 더 충당했으면 합니다</li> </ul>
15	교육 필요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일자리와 관련한 전문적 훈련과 교육을 받았으면 좋겠다</li> </ul>
16	업무 지침서 필요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 파견업무 시 업무 가속사나 업무지침서가 필요하며 업무 한계가 명확하면 파견기관의 상근자와 마찰과 눈치보는 것 없이 능력발휘 할 것 같음</li> </ul>
17	홍보 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 홍보가 더욱 강화되어야 함. 일부 사람들만 공유하는 측면이 있음</li> </ul>

## 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화방안 연구를 위한 설문조사

ID  -   

안녕하십니까? (재)광주광역시사회서비스원은 광주광역시에서 설립한 출연기관입니다. 광주광역시사회서비스원에서  
는 「광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화방안 연구」를 수행하고 있습니다. 이번 조사는 광주광역시에 거  
주하는 신중년 및 노인일자리 참여자를 대상으로 연구 수행에 필요한 기초자료를 얻고자 실시하게 되었습니다.

바쁘시더라도 잠시 시간을 내주셔서 참여 부탁드립니다. 이번 조사를 통한 연구결과는 광주광역시의 신중년 일자  
리 활성화를 위한 정책 마련에 기초자료로 활용될 것입니다.

본 설문에 의한 통계는 통계법 제33조 및 제34조에 따라 통계목적 이외에는 사용되지 않고, 개인의 비밀은 철저  
하게 보호되니 평소 생각대로 응답하여 주시기 바랍니다.

2023년 8월

문의 및 연락처: 광주광역시사회서비스원 책임연구원

허준기 연구원 (062-603-8335)

조사기관: 다인알앤씨(담당: 오종민 062-962-0304)

조 사 일	_____월 _____일 _____시	성함 및 전화번호	성함 : 전화번호 :
-------	----------------------	--------------	----------------

\* 성함 및 전화번호는 답례품 지급을 위한 확인 용도로 사용됩니다.

\* 귀하의 개인정보 수집 및 활용에 동의하십니까? \_\_\_\_\_ ① 예 \_\_\_\_\_ ② 아니오

## I. 인적사항

1. 성 별	① 남성          ② 여성
2. 출 생 연 도	_____ 19 _____ 년
3. 학 력	① 중학교 졸업 이하                      ② 고등학교 졸업 ③ 대학교 재학                              ④ 대학교 졸업 ⑤ 대학원 재학 또는 졸업 ※ 대학: 전문대 등 모두 포함
4. 소 득 수 준	① 나는 모아놓은 자산이 있다(주식 등 금융소득, 임대수입, 예금 등). ② 다른 동거 가족의 소득이 가계에서 차지하는 비중이 크다. ③ 퇴직금, 퇴직연금, 개인연금, 주택연금 등으로 생활비를 보낼 수 있다. ④ 자영업 등 사업소득이 있다.          ⑤ 해당 사항 없다. ※ 해당되는 곳에 모두 표시

## 5. 귀하는 자녀가 있습니까?

① 네                      ② 아니오 (☞ 6번 문항에서 계속 응답해 주십시오)

↓↓↓

6-1. 자녀는 몇 명 입니까? (    명), 가장 어린 자녀의 연령은 출생연도 (    년도)



## II. 일자리 관련 질문

10. 귀하께서 은퇴 전에 하셨던 주된 일자리는 무엇이었습니까?

직종 ( ) 재직기간 ( )

예) 공무원, 자영업, 회사원, 주부 등

11. 귀하께서 올해 참여하고 계신 일자리 사업과 참여기간은 어떻게 됩니까? (모든 활동을 적어주시기 바랍니다)

사업명 ( ) 참여기간 ( 전체 계약된 참여기간 )

사업명 ( ) 참여기간 ( )

사업명 ( ) 참여기간 ( )

예시) 공항지킴이, 교통안전데이터, 찾아가는 양육코칭 서비스, 문화시설지원단 등

12. 귀하께서 일주일 동안 일자리사업에 참여하시는 총 시간은 어떻게 되십니까? (모든 사업 참여시간 총합)

( 시간 )

13. 귀하께서 기존에 하셨던 일자리(은퇴 전 주요 직장) 현재 참여하고 계신 일자리사업은 연관성이 있습니까?

① 거의 없다. ② 별로 없다. ③ 중간이다 ④ 약간 있다. ⑤ 매우 높다.

14. 은퇴 전 주요 직장 경력과 전문성을 향후 활용하는 방향으로 일자리사업에 참여하고 싶습니까?

① 네 ② 아니요

15. 귀하가 희망하는 주당 근로 시간은 몇 시간 정도입니까?

주당 약 \_\_\_\_\_ 시간

16. 은퇴 전과 은퇴 후를 비교했을 때, 귀하는 일에 부여하는 인생에서의 의미가 달라졌습니까?

(은퇴 전과 은퇴 후의 중요도를 각각 5점 만점으로 평가해 주시기 바랍니다.)

일자리 의미	은퇴 직전					은퇴 후				
	중요하지 않음 ↔ 중요함					중요하지 않음 ↔ 중요함				
일 자체의 매력 (재미추구, 일의 매력)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
경제적 수단 (경제적 이득, 경제수단)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
사회적 관계 (사회적 소속, 대인관계, 타인과의 통합)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
사회적 기여 (사회기여, 일의 보람, 공공의 선, 타인에 대한 봉사)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
자아실현 (생애 완성, 삶의 활력, 개인적 만족, 행복, 자 존감)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
성장의 기회 (일을 통한 의미 만들기, 새로운 도전, 잠재력 표현, 자기개발)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
사회적 인정과 책임 (가족부양, 인정, 떳떳함)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
건강유지 또는 향상	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
기타 ( )	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤



17. 귀하의 각 인생 단계에서 아래의 항목이 차지하는 비중을 예시와 같이 그려주시기 바랍니다.  
(100%를 기준으로 각 항목과 비율을 적어주시면 됩니다)

인생의 주요 항목	
일, 가족, 취미여가, 건강, 사회적 관계(친구 같은 업무 이외 관계, 종교, 시민단체 등 사회참여 활동 등), 기타(     )	
예시	<p>&lt;예시&gt;</p>
은퇴 전	
현재	
10년 후 미래	

18. 귀하께서 현재 일자리사업에 참여하게 된 계기는 무엇입니까? (해당되는 곳에 모두 표시)

- ① 소득보전
- ② 사회참여와 지역사회 기여 (사회공헌)
- ③ 사회적 관계망 유지
- ④ 자아실현 (생애 완성, 삶의 활력, 개인적 만족, 행복, 자존감)
- ⑤ 경력 및 전문성 지속과 인정
- ⑥ 여가 활용
- ⑦ 건강

## 19. 귀하의 일자리사업 참여 경로는 무엇입니까?

- ① 지인의 추천
- ② 주민센터, 시청, 구청 등 기관 방문 등의 계기
- ③ 빚고을 50+ 센터 홈페이지 또는 사업 홍보
- ④ 시니어클럽 홈페이지 또는 사업 홍보
- ⑤ 시청 구청 홈페이지
- ⑥ 시청 구청 카카오톡, 페이스북 등 SNS
- ⑦ 기타 (예: 통장 추천, 현수막 광고 등 )

## 20. 귀하의 일자리사업 참여 기간은 첫 참여부터 현재까지(사업 총합) 어느 정도입니까?

- ① 6개월 미만      ② 6개월 이상 - 1년 미만    ③ 1년 이상 - 2년 미만    ④ 2년 이상

## 21. 귀하는 현재 일자리사업에 계속 참여하고 있습니까?

- ① 예 (☞ 21-1번으로)      ② 아니오 (☞ 다음 장의 21-4번으로)

↓↓↓

## 21-1. 귀하는 일자리사업 참여를 어떤 방식으로 지속하고 있습니까?

- ① 지금 하는 활동의 참여 횟수나 시간을 줄이고 싶다.
- ② 지금 정도로 참여하고 싶다.
- ③ 지금 하는 활동의 참여 횟수나 시간을 늘리고 싶다.

## 21-2. 귀하는 일자리사업 참여를 지속하고 싶은 이유가 무엇입니까? (해당되는 곳에 모두 표시)

- ① 소득보전
- ② 사회참여와 지역사회 기여 (사회공헌)
- ③ 사회적 관계망 유지
- ④ 자아실현 (생애 완성, 삶의 활력, 개인적 만족, 행복, 자존감)
- ⑤ 경력 및 전문성 지속과 인정
- ⑥ 여가 활용
- ⑦ 건강
- ⑧ 기타 ( )

## 21-3. 귀하는 일자리사업 참여를 향후 언제까지 지속하고 있습니까? (☞ 다음 장의 22번으로)

최대 \_\_\_\_\_년 (만 \_\_\_\_\_세 까지)

21-4. 귀하는 일자리사업 참여를 원치 않는 이유가 무엇입니까? (해당되는 곳에 모두 표시)

- ① 너무 적은 임금
- ② 너무 단순한 직무
- ③ 체력적 한계
- ④ 내가 원하지 않는 업무시간이나 근무지 배치로 인한 어려움
- ⑤ 개인 적성과 불일치
- ⑥ 사업장 동료와의 불화 또는 사업장의 비협조적 태도
- ⑦ 서비스 대상과의 관계에서 감정소모
- ⑧ 기타( )

22. 귀하는 일자리사업 참여 후 가장 크게 느낀 장점이 무엇입니까?  
(일자리사업 참여를 원치 않거나 줄이기를 원하시는 분들도 응답해주시기 바랍니다.)

- ① 긍정적 성격 및 태도 변화
- ② 신체적 건강개선 및 증진
- ③ 사회의 문제점을 개선하고 기여할 수 있다는 사회참여 의식 고취
- ④ 사회복지제도의 중요성에 대한 인식 강화
- ⑤ 자기발전 및 성취감
- ⑥ 경제적 도움
- ⑦ 여가시간 활용
- ⑧ 기타( )

23. 귀하는 일자리사업에 참여하면서 가장 어려웠던 점이 무엇입니까?  
(일자리사업 참여를 지속적으로 원하시거나 확대 참여를 원하시는 분들도 응답하셔야 합니다.)

- ① 너무 적은 임금
- ② 체력적 한계
- ③ 내가 원하지 않는 업무시간이나 근무지 배치로 인한 어려움
- ④ 개인 적성과 불일치
- ⑤ 사업장 동료와의 불화 또는 사업장의 비협조적 태도
- ⑥ 서비스 대상과의 관계에서 감정소모
- ⑦ 기타( )



24. 귀하께서 현재 참여하고 있는 일자리사업의 만족도는 어떻습니까?  
(2개 이상 일자리사업 참여자의 경우 종합적으로 판단해주시면 됩니다.)

문항	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
1) 전반적 만족도	①	②	③	④	⑤
2) 참여시간	①	②	③	④	⑤
3) 임금	①	②	③	④	⑤
4) 노동강도	①	②	③	④	⑤
5) 일자리 유형	①	②	③	④	⑤
6) 계약기간	①	②	③	④	⑤
7) 주위에 추천하고 싶은지	①	②	③	④	⑤
8) 동료와의 관계	①	②	③	④	⑤

25. 귀하는 일자리사업 참여기간이 아닐 때 무엇을 하십니까?

- ① 휴식
- ② 다른 일자리사업 구직 활동
- ③ 사장 재취업 활동
- ④ 자격증 취득 등 자기개발
- ⑤ 기타 ( )

26. 귀하는 일반 시장에서의 일자리로 재취업을 시도할 생각이 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다.
- ② 기회가 된다면 재취업하겠지만 적극성은 없다.
- ③ 재취업 시도를 위해서 일자리를 알아보고 있다.
- ④ 재취업 시도를 위한 적극적 구직 활동과 준비를 하고 있다.

27. 귀하의 자격증 보유 현황 및 취득 의향에 대해 답해주시기 바랍니다. (자격증이 많을 경우 대표적 2,3개만)

자격증 보유 여부	① 예	② 아니요
	종류 :	
자격증 취득 시도	① 예	② 아니요
	종류 :	

28. 귀하는 임금이 현재 수준(사회서비스형 기준) 또는 그보다 낮더라도 지역사회 공헌을 위한 일자리에 참여하  
실 의향이 있습니까?

- ① 임금이 현재 수준보다 높아져야 사회공헌 활동에 참여하고 싶은 것이다.
- ② 임금이 최소한 현재 수준으로 유지되어야 사회공헌 활동에 참여하고 싶은 것이다.
- ③ 소정의 교통비와 식비, 사회보험료 지원만 되더라도 사회공헌 활동에 참여하고 싶은 것이다.
- ④ 사회보험료 지원만 되더라도 사회공헌 활동에 참여하고 싶은 것이다.
- ⑤ 자원봉사 수준이라도 사회공헌 활동에 참여하고 싶은 것이다.

29. 귀하는 현재 일자리사업 관련 교육에 대해 어떻게 평가 하십니까?

- ① 교육 프로그램이 일자리사업 참여 시 거의 연관성이 없고 도움이 되지 않는다.
- ② 교육 프로그램이 일자리사업 참여 시 약간의 연관성만 있으며 도움 되는 정도가 약하다.
- ③ 교육 프로그램이 일자리사업 참여 시 연관성이 있으며 도움도 된다.
- ④ 교육 프로그램이 일자리사업 참여 시 직접적 연관성이 있으며 도움이 크게 되어 적극 활용 중이다.

30. 일자리사업 개선 시 가장 우선시 되어야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?

항목	개선 필요여부 (O.X)	개선이 필요한 방향
계약 기간		
임금		
업무 다양성		
교육 프로그램		
교통비·식비 등 보조활동비 지급		
경력 및 전문성 활용		
기타( )		

31. 일자리사업 참여 전과 후 아래의 항목과 관련된 귀하의 삶의 만족도는 어떠하십니까?

문항	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
1) 전반적 만족도	①	②	③	④	⑤
2) 배우자와의 관계	①	②	③	④	⑤
3) 자녀와의 관계	①	②	③	④	⑤
4) 건강상태	①	②	③	④	⑤
5) 경제적 상태	①	②	③	④	⑤

※ 일자리사업에 관하여 추가 건의사항이 있으시면 자유롭게 기술해주시기 바랍니다.



2023 정책과제 연구보고서 12

---

## 광주광역시 신중년 사회공헌형 일자리 활성화방안 연구

---

발행인 || 김 대 삼

발행일 || 2023년 12월 29일

발행처 || (재)광주광역시사회서비스원

광주광역시 서구 상무중앙로110 우체국보험회관 8층

전화 (062)607-5200 팩스(062)607-5129

ISBN 979-11-984868-9-9 : 비매품

본 출판물의 저작권 및 판권은 (재)광주광역시사회서비스원에 있습니다.