





# 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 운영에 관한 연구

A study on the operation of the support center for new middle-age's life-aftercrop  
in Suwon city

조용준

연구진

연구책임자 조용준 (수원시정연구원 연구위원)  
참여연구원 김종원 (수원시정연구원 과제연구원)  
신 선 (수원시정연구원 과제연구원)  
신지윤 (수원시정연구원 과제연구원)

© 2018 수원시정연구원

**발행인** 이재은  
**발행처** 수원시정연구원  
경기도 수원시 권선구 수인로 126  
(우편번호) 16429  
전화 031-220-8001 팩스 031-220-8000  
<http://www.suwon.re.kr>  
**인쇄** 2018년 11월 2일  
**발행** 2018년 11월 30일  
**ISBN** 979-11-89160-41-8 (93320)

---

이 보고서를 인용 및 활용 시 아래와 같이 출처 표시해 주십시오.  
조용준. 2018. 「수원시 신중년 인생이모작 지원센터 운영에 관한 연구」.

---

비매품

# 국문요약

## 1. 100세 시대, 신중년(5060) 세대의 등장

- 더블 케어 상황에 놓인 신중년(5060) 세대
  - 기대수명 100세 시대에 늘어난 노년기만큼 50~64세 사이에 주로 베이비부머 세대로 통칭되는 청년도 노인도 아닌 신중년 세대가 등장
  - 그러나 이들은 수명 연장과 저성장으로 인해 노부모 부양과 성인 자녀에 대한 지원을 동시에 부담해야하는 더블 케어 상황에 놓임(미래에셋은퇴연구소, 2018)
- 정책 사각지대에 놓인 신중년(5060) 세대
  - 신중년 세대는 청년 정책과 노인 정책 사이에서 별다른 지원 없이 정책 사각지대에 놓여있어 이들을 위한 지원책 마련이 필요
- 신중년 세대를 위한 수원시 지원정책 수립 필요
  - 2017년 말 수원시의 신중년(50~64세) 인구는 전체 인구의 20.5%를 차지
  - 신중년 세대들이 현업에서 쌓은 기술 및 노하우가 사장되지 않고 활용됨으로써 지역 경제 활성화에 이바지할 수 있도록 신중년 인생이모작 지원을 위한 기반 조성이 필요

## 2. 신중년 세대 경력개발 등에 관한 이론적 검토

- 신중년 세대의 고용 현황
  - 우리나라의 고령자(55~64세) 고용률은 OECD 평균에 비해 높은 수준이나, 연령별 취업률은 45세부터 지속적으로 낮아지면 55세부터 60세를 전후하여 감소세가 증가
  - 신중년 세대의 취업률과 연령, 교육수준별 차이를 살펴볼 때, 학력별 차이가 연령에 따라 다른 경향을 보이는 것이 두드러짐
  - 신중년 전반기에 학력이 높을수록 취업률이 높았지만, 후반부에 들어설수록 취업과 학력 간 반비례 현상이 나타나는 것은 60세 이상을 고비로 일자리의 질적 양극화가 심화되기 때문인 것으로 판단됨

- 신중년 세대의 재취업 진출 분야에 관한 연구
  - 신중년 세대와 같은 고령자의 고용가능성을 살펴보기 위해 이소정(2011)은 현재 상황에서 인력이 부족한 숙박 및 음식점업, 운수업, 제조업, 건설업 등의 고용 현황을 살펴봄
  - 운수업은 이미 고령자 고용비율이 높았으며, 인력부족을 겪는 다른 업종의 경우 고된 육체노동이 필요하거나 기술과 숙련이 필요 없이 고용안정성이 매우 낮은 단순 서비스업이라는 특징이 있었음
  - 따라서 이들 인력부족 업종이 신중년 세대가 은퇴 후 재고용되어 일하기를 희망할 가능성이 낮을 것으로 봄

### 3. 신중년 추이 및 신중년 고용 현황 분석

- 신중년(50~64세) 세대의 인구 현황
  - 전국의 신중년 인구는 2000년 이후, 연평균 3.8%씩 증가하는 추세로 2017년 기준 전체 인구에서 신중년 인구의 비중은 22.79%를 차지하였음
  - 경기도의 신중년 인구는 2000년부터 연평균 6.32%씩 증가하여 전국에서 가장 높은 수준을 보이고 있으며, 경기도 전체 인구 중 신중년 비중은 21.74%를 차지함
  - 수원시의 신중년 인구는 2000년 이후, 연평균 6.45% 증가하여 2017년을 기준으로 수원시 전체 인구의 20.5%인 246,364명에 달하는 것으로 나타남
- 신중년(50~64세) 세대의 고용 현황
  - 2017년 기준 경기도 신중년 취업자 수는 197만 6천 명이며, 고용률은 71.9%
  - 수원시 전체 취업자 중 신중년 취업자의 비중은 28.2%인 것으로 나타남

### 4. 수원시 신중년 인생이모작 현황 조사

- 조사 개요
  - 수원시에 거주 중인 은퇴 및 은퇴자 성인남녀 573명을 대상으로 이들의 인생 후반기 삶에 대한 준비 현황 및 정책 수요 등을 파악하기 위해 설문조사를 실시
  - 조사방법 : 구조화된 설문지를 통한 1:1 면접조사 실시
  - 조사기간 : 2018. 9. 5 ~ 13. (9일 간)
  - 조사표본 설계
    - (모집단) 50세 이상 64세 이하의 수원시민 총 246,364명
    - (표본크기) 349명 \*95%의 신뢰수준에서 ±5.24%의 표본오차를 보임

■ 응답자 일반 현황

- 전체 응답자 중 “50세 미만”의 비중이 26.7%로 가장 높았으며 “50~54세”(25.1%), “55~59세”(20.4%) 순으로 연령이 낮을수록 응답비중이 높게 나타남
- 응답자의 성별분포는 남자(200명, 35.1%)보다는 여자(369명, 64.9%) 비중이 컸으며,
- 거주 지역별로는 권선구(34.2%), 영통구(24.8%), 장안구(24.3%), 팔달구(16.7%) 순

■ 현재의 고민과 관심거리

- 전체 응답자의 37.1%는 현재 “건강”에 대한 염려와 고민이 가장 큰 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 “경제”(20.7%), “은퇴 후 삶에 대한 전반적 고민”(15.9%), “가족(9.5%)” 등에 대한 고민 순이었으며, “기타”로는 인간관계가 고민이라는 응답도 있었음

■ 현재, 공부나 자기개발에 관심이 많은 경우

- “공부, 자기개발”에 대한 관심 많은 응답자들은 현재 가장 듣고 싶은 교육 프로그램으로 “교양, 어학, 인문학 교육”(27.0%)을 가장 많이 선택함

■ 현재, 근로에 대한 관심이 많은 경우

- “근로”에 대한 관심 많은 응답자들은 현재 “재취업”(남성 33.0%, 여성 38.0%)을 가장 많이 원했으며, “사회공헌 일자리”(남성 25.9%, 여성 23.5%)에 대한 수요도 높은 수준

■ 은퇴 후 삶에 대한 염려와 고민거리

- “은퇴 후 삶에 대한 전반적 고민”을 응답한 사람들은 주로 “경제적 준비 부족”(남성 28.1%, 여성 29.7%)에 대한 큰 것으로 조사됨

■ 신중년 세대에게 일이란?

- 일에 대한 질문에 대해 남성의 경우 과반수가 넘는 59.1%가 “생계수단”으로 여기는 반면, 여성의 경우 “자아실현의 수단(44.8%)”으로써의 일의 비중이 더 컸으며,
- “건강유지”(22.8%), “일하는 즐거움”(19.5%), “사회나 타인에 대한 봉사”(11.5%) 등의 이유로 퇴직 후에도 계속 일을 하려는 것으로 조사됨

■ 신중년 취업을 위해 수원시가 마련해야 할 일자리의 종류

- 신중년의 원활한 취업을 위해 수원시가 마련해야 할 일자리에 대한 질문에 남성의 경우 “도시농업전문가(11.6%)”, “시설관리경비직(10.4%)”인 반면 여성은 “돌봄 도우미(14.0%)” 혹은 “등하교안심도우미(9.1%)”를 선택함

■ 신중년의 교육활동 현황

- 전체 응답자 중, 남성 30.1%, 여성 44.7%가 최근 교육 활동에 참여한 경험이 있었으며, 남성(31.7%) 여성(27.5%) 모두 “노후준비” 관련 프로그램 선호가 가장 높았음

- 재취업 목적의 전직자 지원 교육
  - 과거 직장이나 공공기관 등으로부터 재취업 목적의 전직자 지원교육을 받고 있거나 받았던 경험이 있는 사람은 총 응답자 중 남성 16.1%, 여성 24.1%에 불과함
- 신중년 세대를 위한 공간
  - 전체 응답자 중, 남성 72.0%, 여성 68.8%가 신중년 세대를 위한 활동 공간을 찾기 어려웠다고 답변
  - 향후 퇴직 후 여가활동, 교육 등의 활동 공간 마련 시, “접근성”이 가장 중요하고, 그 다음으로 “비용”과 “동료 수강생들과의 관계”, “콘텐츠의 내용” 등이 중요하다고 응답

## 5. 국내·외 인생이모작 지원센터 운영사례 조사결과 및 시사점

- 권역별 센터 설치
- 스페셜리스트(specialist) 양성 지원
- 세대 간 화합 지원
- 신중년 건강관리 지원
- 법·제도적 기반 조성
- 유관기관과의 협력

## 6. 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 설치 운영 방안

- 조직 및 인력 구성 방안
  - 사회공헌 활동이 취미활동 및 재교육분야와 일자리 연계분야를 연결해 주는 매개역할을 할 수 있도록 센터 프로그램을 운영
  - 수원시 인생이모작 지원센터(가칭) 조직 인 인력구성은 다음과 같이 제안함
    - 유사한 타 지자체 인생이모작지원센터 사례 참고한 결과, 수원시 인생이모작지원센터 인력 구성 시 최소 5명, 최대 20명 이내 구성이 필요
  - (1안) 센터장 아래 운영지원팀, 기획홍보팀, 교육사업팀 3개 팀으로 조직을 구성
    - 인력은 센터장 1명, 운영지원팀장 1명, 기획홍보팀장 1명, 교육사업팀장 1명,
    - 운영지원팀 인사·회계·시설 담당 1명, 운영계획 담당 1명,
    - 기획홍보팀 기획담당 2명, 홍보담당 1명,
    - 교육사업팀, 교육프로그램 담당 2명, 일자리 연계 담당 2명, 상담사 1명 등
    - 총 14명이 최소 소요인력임



- (2안) 센터장 아래 운영지원팀, 교육일자리팀, 건강여가팀 3개 팀으로 조직을 구성
  - 인력은 센터장 1명, 운영지원팀장 1명, 교육일자리팀장 1명, 건강여가팀장 1명,
  - 운영지원팀 인사·회계·시설 담당 1명, 운영계획 및 기획 담당 2명, 홍보담당 1명,
  - 교육일자리팀 교육프로그램 담당 2명, 일자리 연계 담당 2명, 상담사 1명,
  - 건강여가팀 상담 및 건강관리 담당 1명, 자원봉사·동아리 활동 지원 담당 1명 등
  - 총 15명이 최소소요인력임

■ 예산운용 및 확보 방안

- 2019년 인생이모작지원센터 설립을 위해 수원시는 10억여 원의 예산을 확보하였고, 초기에는 수원시 휴먼서비스센터 내 입주 예정으로 임차비, 인건비, 사업비 등 제반 비용 모두 10억 예산 내 충당 가능
- 향후 개별 센터 건물을 설립할 경우, 별도 예산 확보방안의 모색 필요
  - 최근 3년간 타 자치단체 센터예산의 경우, 2018년 기준 약 2.5~7.4억 원 수준으로 예산이 소요되고 있음(세출예산기준)
  - 부천시를 제외하고 모두 민간위탁으로 운영되고 있으며, 주로 보조금과 민간위탁예산으로 운영됨

■ 주요 사업 및 프로그램(안)

- 수원시 신중년 인생이모작 지원센터가 중점적으로 추진해야 할 주요 사업 분야로는 교육, 일자리·창업 지원, 건강·행복 지킴이, 여가·커뮤니티 활동 지원사업 등 구분
- 교육 사업 : 신중년 세대의 인생 후반부 시작을 돕기 위한 인생재설계 교육부터 모바일, SNS 등 정보화 교육 및 취미활동 관련 일반교육과 직업능력개발교육까지 신중년 세대가 원하는 다양한 교육서비스 제공
- 일자리·창업 지원 사업 : 신중년의 은퇴 후 업무 노하우 활용도 제고와 생활 안정 등을 위한 신중년 일자리 발굴 및 창업·창직 기반 마련을 위한 업무 공간지원, 일자리 및 취업 관련 정보 제공과 사후관리 등 다양한 일자리·창업 지원 서비스 제공
- 건강·행복 지킴이 사업 : 신중년 세대의 행복한 인생 후반을 지키기 위한 신중년의 신체적·심리적·사회적 관계 측면에서의 종합적인 건강·행복 돌봄 서비스 제공
- 여가·커뮤니티 활동 지원 사업 : 신중년 세대의 인생 후반부 삶의 즐거움을 위한 각종 취미 생활과 동아리 등 커뮤니티 활동을 위한 모임 및 발표·전시회 공간 등을 제공하고, 이와 더불어 신중년 세대의 사회 인식개선을 위한 각종 사회봉사활동과 젊은 세대와의 교류 활동 등 다양한 여가·커뮤니티 활동에 필요한 서비스 제공

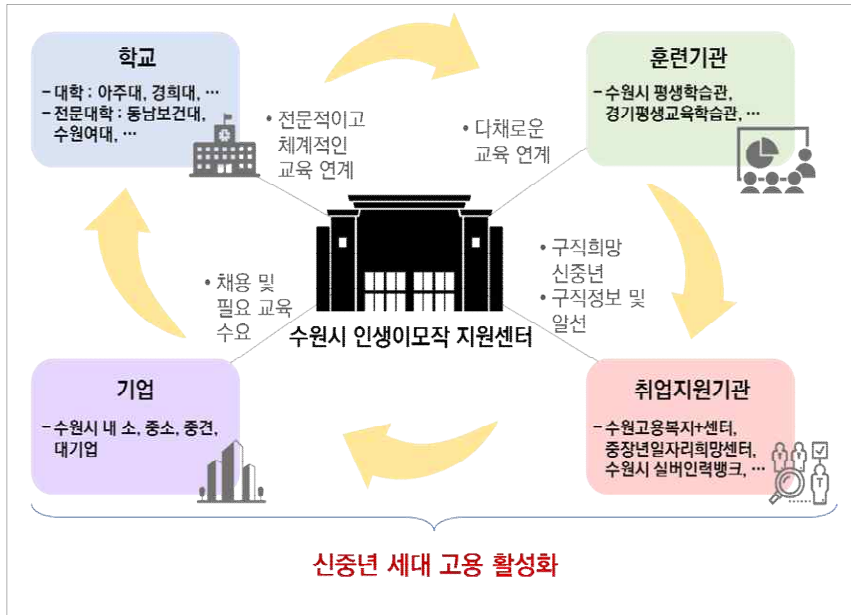
- 유관기관별 협업사업 발굴
  - (Step 1) 유관기관별 신중년 지원사업 현황 파악
  - (Step 2) 중복성 검토 기준 마련 및 적용
    - 유관기관별로 추진 중인 신중년 지원사업과 신중년 인생이모작 지원센터 사업 간의 연계 가능성을 검토하기에 앞서,
    - 유관기관과 지원센터의 신중년 지원 사업 간 중복성 검토를 실시하기 위한 검토 기준을 마련 및 적용하여 협업사업 17개와 중복 지원사업 58개를 분류
  - (Step 3) 연계 가능성 검토 기준 마련 및 적용
    - 유관기관별 추진사업에 대한 중복성 검토결과, 중복 지원사업으로 분류된 사업의 중요도와 파급효과, 인생이모작 지원센터의 사업 수행 가능성 등을 고려하여 협업사업으로 발굴
    - 연계 가능성 검토가 필요한 58개 중복 지원 사업들 중에서, 32개 사업이 협업사업으로 발굴되어, 총 49개 사업이 지원센터와의 협업사업으로 선정됨
- ⇒ 유관기관 9개소에서 발굴된 협업사업 46개에 관한 자세한 내용은 p. 174-179의 <표 7-11>에 제시됨

## 7. 수원시 신중년 일자리 발굴 및 확대 방안

### 1) 협업 및 네트워크 구축 방안

- 유관기관 및 기업과의 네트워크 구축
  - 수원시 신중년 인생이모작 지원센터(가칭)는 유관기관과의 긴밀한 협력이 필요하고, 이를 위해 네트워크 기반을 구축하여 점차 확대해 나가는 방안을 고려해야 함
  - 초기 설립단계에서는 일자리에 초점을 맞춰 학교, 훈련기관, 기업, 취업지원기관과의 협력체계를 구축
  - 향후 단계적으로 봉사활동기관, 건강관리기관, 노인복지기관, 아동복지기관 등 네트워크 확대 필요

〈그림〉 유관기관 및 기업과의 네트워크 개념도



## 2) 신중년 인생이모작 지업사업 및 센터 홍보 계획

### ■ 추진방향

- 시민들에게 신중년 개념에 대한 이해와 누구나 센터를 이용할 수 있다는 이미지 부각
- 센터의 주요사업 및 프로그램 운영을 위한 유관기관연계 활성화 도모

### ■ 추진개요

- 추진기간 : 2019년 설립 시부터(연간계획)
- 추진대상 : 수원시민, 일자리 및 교육기관 등 유관기관, 네티즌 등
- 추진내용 : 대중교통(버스, 지하철) 홍보, 홈페이지 제작 및 온라인(SNS) 홍보, 언론매체 (보도자료, 방송광고 등) 홍보, 홍보물 제작 및 배포, 기타 홍보

## 3) 기타 신중년 인생이모작 지원센터 활성화 방안

### ■ 주기적인 수원시 신중년 실태조사 실시

- 실태조사를 통해 수원시 신중년 특성을 파악하여 지역특성에 적합한 센터운영 필요
- 신중년의 교육, 일자리, 여가활동 관련 수요를 파악하는 것이 목적임
- 실태조사 결과를 센터운영계획에 매년 반영하고, 신중년의 수요를 충족시킬 수 있는 교육프로그램 개발 및 사업 발굴 → 1년 또는 2년 주기로 실시하는 것이 바람직함

- 신중년 일자리 박람회 활성화
  - 일자리 정보제공 및 연계를 위한 신중년 세대를 대상으로 하는 일자리 박람회 개최 활성화 필요(매년 1회)
  - 수원시 관내 기업 및 신중년 구직자 간 현장 채용면접, 노무상담 등 취업컨설팅
  - 신중년 이미지 메이킹, 입사지원서 작성지원, 무료 이력서 사진촬영 등 신중년 취업 지원서비스 제공
  - 신중년 일자리 박람회가 신중년들간 교류의 장 역할을 할 수 있음

## 8. 신중년 세대의 경력개발 방안

### 1) 개인적 차원

- 자신의 가치를 높일 수 있는 경력목표 수립 및 경력개발 설계
  - 퇴직 혹은 은퇴 후 자신이 추구하는 삶의 방향을 결정하는 것이 중요
  - 갑작스러운 퇴직이나 비자발적인 은퇴를 당하기 전부터 미리 계획을 세워놓고 준비하는 자세가 필요
- 일·관계·여가가 연계된 삶을 추구
  - 일, 가정, 여가생활 등 이전까지의 삶의 각 영역이 분리되었었다면, 신중년 이후의 삶은 이러한 각 영역들 간의 관계가 조화를 이루기 위한 노력이 필요
  - 노후가 생계만을 위한 삶이 아닌 취미와 소득이 연계된 삶이 되도록 좋아하는 일을 하면서 돈도 벌고 나아가 편안한 사회적 관계를 맺는 물리적, 정서적 공간을 만드는 제2의 경력설계 필요
- 사회 환원적 가치 창출을 꿈꾸는 공동체의 삶
  - 인생의 후반부에서는 의미 있는 사회적 관계가 다른 무엇보다도 중요
  - 마음을 같이하는 동료들과 적극적으로 생활과 일의 공동체를 구성하는 삶을 구상하고 그것을 통해 사회에 보탬이 되는 가치를 창출하려는 노력을 기울일 필요가 있음
  - 가족 공동체에 의존하기보다 이를 넘어서서 같은 세대 간의 생활 속 연대를 추구

### 2) 조직적 차원

- 신중년층 종업원은 그동안 조직을 위해 젊음을 바쳐 헌신해 온 충성도 높은 조직의 귀중한 자산이라는 인식을 가져야 함

- 대부분의 고령자들은 가치가 높은 고도의 업무적 지식과 경험을 가지고 있으며, 이러한 지식과 경험은 단기간 내에 대체하기도 어려우므로 이를 활용할 수 있는 방법을 강구할 필요가 있음
- 경영사정 상 해고가 불가피할 경우에는 사전에 미리 이러한 사실을 알리고, 퇴직 후 성공적인 경력의 연착륙이 가능하도록 전직지원프로그램(outplacement)을 제공하는 등 그동안 조직을 위한 노력에 대해 예우하는 노력이 필요함

### 3) 정부 정책적 차원

- 신중년을 위한 일자리의 확대
  - 신중년 세대의 경력을 활용하여 지역 내 기업과 공공부문에 필요한 서비스를 제공하는 신중년 경력활용정책을 시행
- 민간일자리 지원 강화
  - 신중년 적합직무 고용장려금 등을 통해 민간 기업이 자발적으로 신중년 고용증진을 위한 일자리 창출을 지원
  - 이와 함께 지역 내 전문가, 기업들의 의견을 청취하여 신중년 적합직무를 지속적으로 확대해 나가야 함
- 사회적 수요가 있고 기여도가 높은 활동을 중심으로 사회 서비스형 일자리 확충
  - 예를 들어, 신중년이 사회적 경험과 전문성을 살려 지역아동센터에서 취약계층 아동과 학생들을 대상으로 방과 후 학습지도 시 인건비를 지원하는 정책이 대표적
- 신중년의 경력개발을 위한 훈련의 강화
  - 훈련을 받는 고령자들은 훈련을 받지 않은 동료보다 상대적으로 고용가능성이 높음
  - 기초적인 직무나 단순 노무직에 취업시키기 위한 교육훈련과 함께 기존 재직자들의 역량을 강화하여 이들의 퇴직시점을 지연시킬 수 있도록 사업자를 지원하거나 연계하는 방식의 교육훈련도 고려해 보아야 함
  - 이를 위해 지역 내 사업주 혹은 노동조합 등과 긴밀히 협의하여 조직에서 꼭 필요한 전문성 높은 훈련을 지원해야 함

주제어: 신중년, 인생이모작, 인생이모작 지원센터, 일자리, 교육 등



---

## 차 례

---

<b>제1장 과업의 개요</b> .....	<b>1</b>
제1절 과업의 배경과 목적 .....	3
제2절 과업의 범위와 연구 방법 .....	6
<b>제2장 신중년 세대에 관한 이론적 검토</b> .....	<b>9</b>
제1절 신중년의 정의 및 등장 배경 .....	11
제2절 신중년 세대의 특성 .....	22
제3절 경력개발 이론 검토 .....	28
제4절 신중년 세대의 경력개발에 관한 선행연구 검토 .....	31
<b>제3장 신중년 추이 및 신중년 고용 현황 분석</b> .....	<b>37</b>
제1절 전국 현황 .....	39
제2절 경기도 현황 .....	50
제3절 수원시 현황 .....	60
<b>제4장 수원시 신중년 인생이모작 현황 조사</b> .....	<b>67</b>
제1절 조사 개요 .....	69
제2절 수원시 신중년 인생이모작 현황 조사 결과분석 .....	71
<b>제5장 사업 환경 분석</b> .....	<b>85</b>
제1절 입지분석 .....	87
제2절 시설 및 설치·운영환경 분석 .....	93
제3절 관련규정 등 제도분석 .....	95

<b>제6장 국내외 인생이모작 지원센터 운영사례 분석</b> .....	<b>101</b>
제1절 국내사례 분석 .....	103
제2절 국외사례 분석 .....	137
제3절 국내외 사례 시사점 .....	154
<b>제7장 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 설치 및 운영방안 도출</b> .....	<b>157</b>
제1절 조직 및 인력 구성 방안 .....	159
제2절 예산운용 및 확보 방안 .....	163
제3절 주요사업 및 프로그램(안) .....	164
제4절 유관기관별 협업사업 발굴 .....	169
<b>제8장 결론</b> .....	<b>181</b>
제1절 연구 요약 .....	183
제2절 정책 제언 .....	193



---

## 표 차례

---

〈표 1-1〉 수원시 신중년(50~64세) 현황 (2017년 12월) .....	5
〈표 2-1〉 기대연령과 은퇴연령 차이 국제비교 .....	17
〈표 2-2〉 노령화 지수 추이 국제별 비교 .....	17
〈표 2-3〉 전체 생산가능 인구나 신중년층 고용률 추이 (2009~2013) .....	19
〈표 2-4〉 주요국가 고령자 고용률 비교 .....	19
〈표 2-5〉 베이비붐 세대의 40세 무렵 일자리 직업 대분류 .....	20
〈표 2-6〉 신중년 세대의 특징 .....	22
〈표 2-7〉 주관적 건강상태 : 세대별 비교 .....	23
〈표 2-8〉 베이비 부머 세대의 가족 형태 .....	25
〈표 2-9〉 주요국가 고령자 고용률 비교 .....	26
〈표 2-10〉 베이비 부머 관련 주요 선행연구 .....	31
〈표 2-11〉 연령대별 취업자 비율 상위 5개 직종 .....	34
〈표 3-1〉 전국 대비 신중년(50~64세) 인구 현황 .....	39
〈표 3-2〉 전국 신중년(50~64세) 성별 인구 현황 .....	40
〈표 3-3〉 시·도별 신중년(50~64세) 인구 현황 추이 .....	41
〈표 3-4〉 신중년(50~64세) 상위 5개 시·도 비교(2000, 2005, 2010, 2015, 2017년) ..	41
〈표 3-5〉 전국 신중년(50~64세) 경제활동인구 변화 (2013년~2017년) .....	42
〈표 3-6〉 전국 신중년(50~64세) 성별 경제활동인구 변화 (2013년~2017년) .....	43
〈표 3-7〉 시·도별 신중년(50~64세) 경제활동인구 변화 (2013년~2017년) .....	44
〈표 3-8〉 경기도 신중년(50~64세) 인구 현황 .....	50
〈표 3-9〉 경기도 신중년(50~64세) 성별 인구 현황 .....	51
〈표 3-10〉 경기도 시·군별 신중년(50~64세) 인구 현황 추이 .....	52
〈표 3-11〉 경기도 신중년(50~64세) 상위 5개 시·군 비교(2000, 2005, 2010, 2015, 2017년) ..	53
〈표 3-12〉 경기도 신중년(50~64세) 경제활동인구 변화 (2013년~2017년) .....	53
〈표 3-13〉 경기도 시·군별 신중년(50~64세) 취업자 수 현황 (2013년~2017년) .....	54
〈표 3-14〉 경기도 시·군별 신중년(50~64세) 고용률 현황 (2013년~2017년) .....	55
〈표 3-15〉 경기도 시·군별 성별 신중년(50~64세) 취업자 현황 (2013년~2017년) .....	56

〈표 3-16〉 경기도 시·군별 성별 신중년(50~64세) 취업자 비율 현황(2013년~2017년)	57
〈표 3-17〉 경기도 시·군별 성별 신중년(50~64세) 고용률 현황 (2013년~2017년)	59
〈표 3-18〉 수원시 신중년(50~64세) 인구 현황	60
〈표 3-19〉 수원시 신중년(50~64세) 성별 인구 현황	61
〈표 3-20〉 수원시 구 단위 신중년(50~64세) 인구 현황 추이	61
〈표 3-21〉 수원시 신중년(50~64세) 구별 인구 비율 비교(2000, 2005, 2010, 2015, 2017년)	62
〈표 3-22〉 수원시 신중년(50~64세) 취업자 현황 (2013년~2017년)	62
〈표 3-23〉 수원시 신중년(50~64세) 고용률 현황 (2013년~2017년)	63
〈표 3-24〉 수원시 신중년(50~64세) 성별 취업자 현황 (2013년~2017년)	64
〈표 4-1〉 조사 내용	70
〈표 4-2〉 연령대 및 성별 응답현황	71
〈표 4-3〉 학력 수준별 응답현황	71
〈표 4-4〉 소득 수준별 응답현황	72
〈표 5-1〉 권선동 1166번지 (반경200m) 주요 정보	88
〈표 5-2〉 권선동 1166번지(반경) 주거인구 현황	89
〈표 5-3〉 권선동 1166번지(반경) 직장인구 현황	89
〈표 5-4〉 권선동 1166번지(반경) 유동인구 현황	90
〈표 5-5〉 권선동 1166번지(반경) 시간대별 유동인구 현황	90
〈표 5-6〉 권선동 1166번지(반경) 요일별 유동인구 현황	91
〈표 5-7〉 권선동 1166번지 (반경200m) 주요접객시설 현황	92
〈표 5-8〉 권선동 1166번지 (반경200m) 주요접객시설 목록	92
〈표 6-1〉 서울50플러스 캠퍼스 공간구성 현황	111
〈표 6-2〉 서울시 50플러스센터 공간구성 현황	112
〈표 6-4〉 서울시 50플러스센터 연도별 예산현황	118
〈표 6-5〉 서부·중부·남부캠퍼스 주요사업 및 프로그램	119
〈표 6-6〉 서울시 자치구별 50플러스센터 주요사업 및 프로그램	121
〈표 6-7〉 부천시 인생이모작지원센터 공간구성 현황	124
〈표 6-8〉 부천시 인생이모작지원 관련 예산	126
〈표 6-9〉 부천시 인생이모작지원센터 사업 및 프로그램	127
〈표 6-10〉 대전인생이모작지원센터 예산	131
〈표 6-11〉 대전인생이모작지원센터 예산	135

〈표 6-12〉 충청남도 인생이모작지원센터 사업현황 .....	136
〈표 7-1〉 타 지자체 인생이모작지원센터 조직구성 현황 .....	159
〈표 7-2〉 타 지자체 인생이모작지원센터 인력구성 현황 .....	160
〈표 7-3〉 타 지자체 인생이모작 지원센터 예산 현황(세출예산기준) .....	163
〈표 7-4〉 교육 사업 및 프로그램(안) .....	165
〈표 7-5〉 일자리·창업 지원 사업 및 프로그램(안) .....	166
〈표 7-6〉 건강·행복 지킴이 지원 사업 및 프로그램(안) .....	167
〈표 7-7〉 여가·커뮤니티 활동 지원 사업 및 프로그램(안) .....	168
〈표 7-8〉 협업사업 발굴 대상 기관 .....	170
〈표 7-9〉 중복성 검토 기준 및 내용 .....	171
〈표 7-10〉 연계 가능성 검토 기준 및 내용 .....	172
〈표 7-11〉 유관기관별 협업사업 발굴 결과 .....	174
〈표 8-1〉 경기도 신중년(50~64세) 경제활동인구 변화 (2013년~2017년) .....	186

## 그림 차례

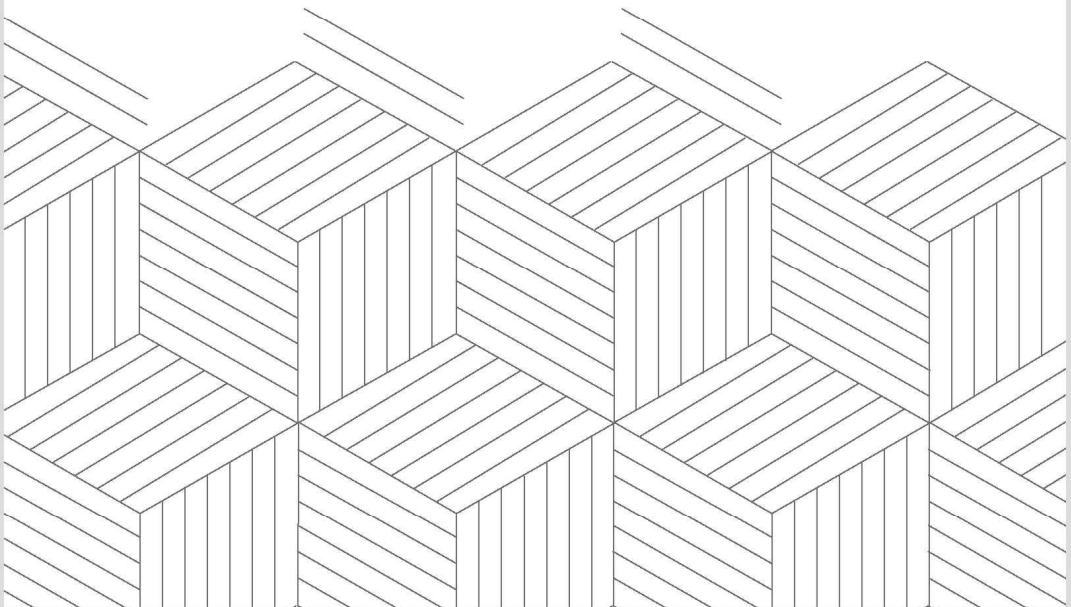
〈그림 1-1〉 평균기대수명의 변화 .....	3
〈그림 1-2〉 5060세대의 더블 케어 현황 .....	4
〈그림 1-3〉 신중년 세대에 대한 정책지원 필요성 .....	5
〈그림 2-1〉 생애단계별 노동수행능력 .....	11
〈그림 2-2〉 신중년의 만족도와 욕구정도 .....	12
〈그림 2-3〉 정부의 신중년 대상 정책 추진과제 .....	13
〈그림 2-4〉 우리나라와 OECD의 고령인구 비교 .....	14
〈그림 2-5〉 생산가능활동 인구 추이 (출전: SK 증권) .....	15
〈그림 2-6〉 생산가능인구의 연령구성 변화 (출전: 직무설계연구소, 2017) .....	15
〈그림 2-7〉 신중년 인구비중 추이 (출전: 통계청 장래인구추이(2016)) .....	16
〈그림 2-8〉 노인인구의 상대적 빈곤율과 전체 빈곤율의 관계 .....	18
〈그림 2-9〉 신중년층 취업률 .....	19
〈그림 2-10〉 은퇴 후 일하고 싶은 의향 (n=803) .....	27
〈그림 2-11〉 은퇴 후 사회활동에 관한 인식 .....	27
〈그림 3-1〉 전국 신중년(50~64세) 인구 비중 추이 .....	39
〈그림 3-2〉 전국 신중년(50~64세) 성별 인구 비중 추이 .....	40
〈그림 3-3〉 경기도 신중년(50~64세) 인구 비중 추이(2000, 2005, 2010, 2015, 2017년) .....	51
〈그림 3-4〉 경기도 신중년(50~64세) 성별 인구 비중 추이 .....	51
〈그림 3-5〉 경기도 취업자 수 상위 5개 시·군 성별 비율 비교 (2013, 2017년) .....	58
〈그림 3-6〉 수원시 신중년(50~64세) 인구 비중 추이 .....	60
〈그림 3-7〉 수원시 신중년(50~64세) 성별 인구 비중 추이 .....	61
〈그림 3-8〉 수원시 전체 취업자 대비 신중년(50~64세) 취업자 비율 현황 (2013년~2017년) .....	63
〈그림 3-9〉 수원시 신중년(50~64세) 고용률 추이 (2013년~2017년) .....	63
〈그림 3-10〉 수원시 신중년(50~64세) 성별 취업자 비율 (2013년~2017년) .....	64
〈그림 3-11〉 수원시 신중년(50~64세) 성별 고용률 추이 (2013년~2017년) .....	65
〈그림 4-1〉 거주지역 및 성별 응답 현황 .....	72
〈그림 4-2〉 현재 가장 큰 고민 및 관심사 .....	73

〈그림 4-3〉 현재 가장 큰 고민 및 관심사 (남·여 비교) .....	73
〈그림 4-4〉 현재 가장 듣고 싶은 교육 프로그램 .....	74
〈그림 4-5〉 현재 가장 듣고 싶은 교육 프로그램 (남·여 비교) .....	74
〈그림 4-6〉 현재 가장 하고 싶은 일 .....	75
〈그림 4-7〉 현재 가장 하고 싶은 일 (남·여 비교) .....	75
〈그림 4-8〉 은퇴 후 삶에 대한 염려와 고민 .....	76
〈그림 4-9〉 은퇴 후 삶에 대한 염려와 고민 (남·여 비교) .....	76
〈그림 4-10〉 퇴직 후에도 계속 일을 할 계획인지 여부 .....	77
〈그림 4-11〉 일의 의미 .....	77
〈그림 4-12〉 일의 의미 (남·여 비교) .....	78
〈그림 4-13〉 퇴직 후에도 일을 하려는 이유 .....	78
〈그림 4-14〉 퇴직 후에도 일을 하려는 이유 (남·여 비교) .....	79
〈그림 4-15〉 향후 수원시가 마련해야할 일자리 종류 (남·여 비교) .....	79
〈그림 4-16〉 신중년의 교육 활동 현황 .....	80
〈그림 4-17〉 신중년의 교육 활동 현황 (남·여 비교) .....	80
〈그림 4-18〉 향후 참여를 희망하는 교육 프로그램 (남·여 비교) .....	81
〈그림 4-19〉 전직자 지원교육 참여 현황 및 교육 만족도 .....	81
〈그림 4-20〉 전직자 지원교육 참여 현황 및 교육 만족도 (남·여 비교) .....	82
〈그림 4-21〉 신중년 세대를 위한 공간 확보의 어려움 .....	82
〈그림 4-22〉 신중년을 위한 공간 마련 시 참여 의향 .....	83
〈그림 5-1〉 권선동1166번지 상권지도(반경200m) .....	87
〈그림 5-2〉 수원시 휴먼서비스센터 전경 .....	88
〈그림 5-3〉 권선동 1166번지(반경 200m) 월별 유동인구 추이 .....	91
〈그림 6-1〉 서울시 50플러스재단·센터·캠퍼스 현황 .....	104
〈그림 6-2〉 서울시50플러스재단 비전 및 미션 .....	107
〈그림 6-3〉 도심권50플러스센터 비전 및 미션 .....	107
〈그림 6-4〉 동작50플러스센터 비전 및 미션 .....	108
〈그림 6-5〉 영등포50플러스센터 비전 및 미션 .....	109
〈그림 6-6〉 노원50플러스센터 비전 및 미션 .....	109
〈그림 6-7〉 도심권50플러스센터 조직도 .....	113
〈그림 6-8〉 동작50플러스센터 조직도 .....	114

〈그림 6-9〉 영등포50플러스센터 조직도 .....	115
〈그림 6-10〉 노원50플러스센터 조직도 및 업무분장 .....	116
〈그림 6-11〉 서대문50플러스센터 조직도 .....	117
〈그림 6-12〉 부천시 인생이모작지원센터 비전 및 미션 .....	123
〈그림 6-13〉 부천시 인생이모작지원센터 조직도 .....	125
〈그림 6-14〉 대전인생이모작지원센터 비전 및 미션 .....	129
〈그림 6-15〉 대전인생이모작지원센터 조직도 .....	130
〈그림 6-16〉 충청남도 인생이모작지원센터 조직도 .....	135
〈그림 6-17〉 일본 실버인재센터 운영체제 .....	152
〈그림 7-1〉 수원시 인생이모작 지원센터 조직구성(1안) .....	161
〈그림 7-2〉 수원시 인생이모작 지원센터 조직구성(2안) .....	161
〈그림 7-3〉 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 주요 사업(안) .....	164
〈그림 7-4〉 일자리 연계 강화 프로그램 운영 예시 .....	166
〈그림 7-5〉 협업사업 발굴 프레임 워크 .....	169
〈그림 7-6〉 유관기관별 신중년 지원사업 현황 .....	170
〈그림 7-7〉 중복성 검토 프로세스 .....	171
〈그림 7-8〉 중복성 검토 결과 .....	172
〈그림 7-9〉 연계 가능성 검토 프로세스 .....	173
〈그림 7-10〉 연계 가능성 검토 결과 .....	173
〈그림 8-1〉 경기도 신중년(50~64세) 인구 비중 추이 .....	185
〈그림 8-2〉 수원시 신중년(50~64세) 인구 비중 추이 .....	185
〈그림 8-3〉 수원시 전체 취업자 대비 신중년(50~64세) 취업자 비율 현황 .....	186
〈그림 8-4〉 유관기관 및 기업과의 네트워크 개념도 .....	193

# 제1장 과업의 개요

제1절 과업의 배경과 목적  
제2절 과업의 범위  
제3절 과업 수행방법 및 추진체계







# 제1장 과업의 개요

## 제1절 과업의 배경과 목적

### 1. 과업 추진 배경

- 100세 시대, 새로운 인생주기로 신중년(5060) 세대 등장
  - 평균 기대수명이 7~80세였던 과거와 비교하여 100세 시대를 맞이한 오늘날 늘어난 노년기만큼 50~64세 사이에 아주 젊지도 아주 늙지도 않은 신(新) 중년<sup>1)</sup> 세대 등장

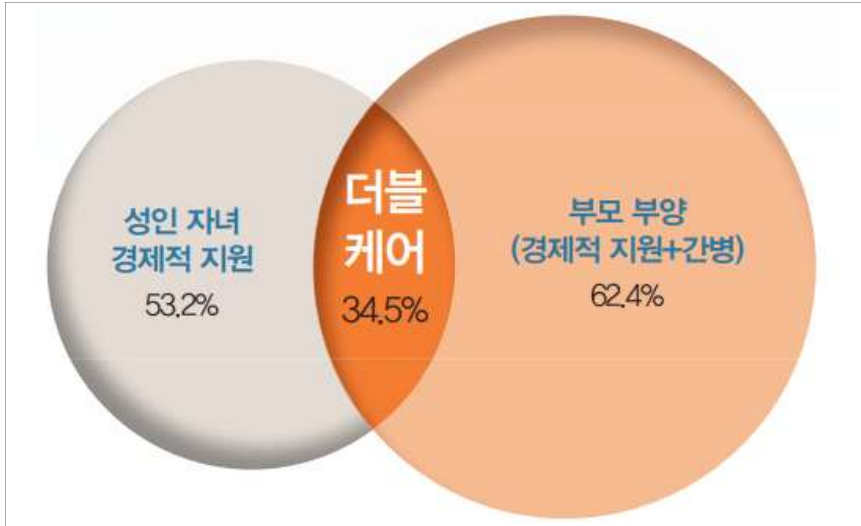
〈그림 1-1〉 평균기대수명의 변화



- 미래에셋은퇴연구소(2018)는 수명 연장과 저성장 때문에 우리나라의 가족 부양구조가 변화하면서 현재 5060세대가 노부모 부양과 성인 자녀의 지원을 동시에 부담해야 하는 ‘더블 케어(Double Care)’ 상태에 놓였다고 분석
  - 미래에셋은퇴연구소(2018)의 조사<sup>2)</sup>에 따르면, 고정비 성격의 더블 케어 비용이 월평균 118만 원 수준으로 조사대상 가구소득의 평균 20%를 차지하여 5060세대의 노후를 잠식하고 있는 것으로 나타났으며,
  - 조사대상의 53.2% 즉, 2가구 중 1가구는 성인 자녀에게 매월 정기적인 경제지원을 하고 있었으며, 노부모에게 정기적으로 생활비를 주거나 간병을 하는 경우는 62.4%로 더 많았으며, 성인 자녀와 노부모를 동시에 부양하는 더블 케어 가구는 3가구 중 1가구(34.5%)에 달하는 것으로 조사되었음

1) 신중년 세대는 50~64세의 베이비부머 세대로서, 낀세대 또는 버팀목세대, 액티브시니어 등 다양한 명칭으로 칭함  
 2) 미래에셋은퇴연구소의 은퇴 라이프 트렌드 설문조사(2018)는 2017년 12월에 성인 자녀를 두고 있으며, 양가 부모 중 한 분 이상이 살아계신 국내 만 50~69세 남녀 2001명을 대상으로 실시한 심층인터뷰임

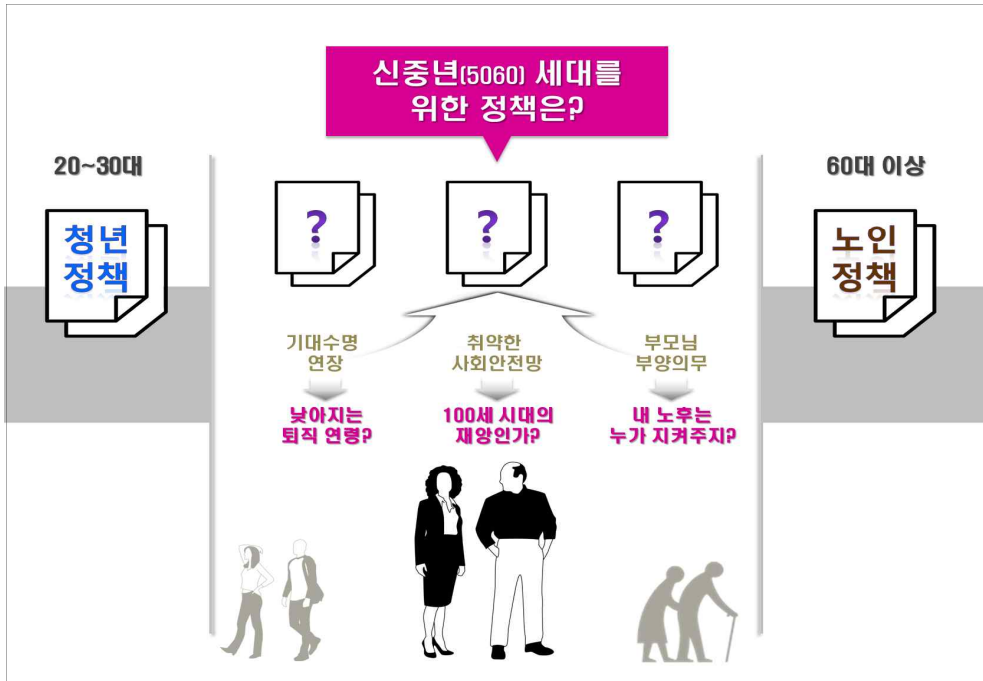
〈그림 1-2〉 5060세대의 더블 케어 현황



※ 자료 : 미래에셋은퇴연구소(2018)

- 설상가상으로 5060세대는 더블 케어의 부담이 채 끝나기도 전에 노부모와 성인자녀를 부양하면서 손주의 양육까지 돌봐야 하는 ‘트리플 케어’로 이어질 수 있어 경제적 부담을 넘어 신체적 부담 또한 상당할 것으로 보임
  - 한국여성정책연구원(2014)의 조사에 따르면 조부모에게 육아 지원을 받는 맞벌이 가구의 비율이 2004년 23.6%에서 2014년 53%로 10년 사이 약 20%p 증가
  - 미래에셋은퇴연구소(2018)의 조사대상 가구의 5.6% 가량이 트리플 케어 상태로, 손주가 있는 더블 케어 10가구 중 4가구가 이에 해당되는 것으로 나타남
- 정책 사각지대에 놓인 신중년 세대
  - 그러나 이들 신중년 세대는 20~30대의 청년정책과 65세 이상 노인 정책 사이에서 별다른 지원이 없는 정책 사각지대에 놓여 있어 해당 세대들에 대한 지원책 마련 필요
  - 통계청(2014)이 발표한 평균 퇴직연령은 52.6세이지만 연금이나 저축만으로 편안한 노후를 보장받을 수 없어 자의반타의반으로 경제활동을 할 수밖에 없음
    - 미래에셋은퇴연구소(2017) 조사에 따르면 5060세대의 과반수가 노후자금 마련을 하지 못한 것을 가장 크게 후회하고 있으며, 5060세대의 절반 이상(은퇴자 58.6%, 은퇴예정자 55.7%)이 퇴직 후 생활비 충당이 어려운 상황인 것으로 나타남
  - 또한 경제활동이 아니더라도 신중년 세대의 여가나 사회적 활동을 위해 마련된 공간이 없는 실정임
    - 노인종합복지관의 이용연령은 70세 이상이며, 경로당은 80세 이상

〈그림 1-3〉 신중년 세대에 대한 정책지원 필요성



- 신중년 세대에 대한 수원시 지원정책 수립의 필요성
  - 문재인 정부의 5060 신중년 정책 중 일자리, 건강, 은퇴 후 인생이모작 설계의 지원 및 4차 산업혁명을 통해 2020년 일자리 710만개가 사라진다는 정부의 전망에 따라 신중년에 대한 인생후반 인생재설계 시스템이 요구됨
  - 우리 수원시의 신중년(50~64세) 인구는 2017년 말 현재 24만6천명으로 전체인구의 20.5%를 차지하고 있어 신중년을 위한 정책개발과 인생이모작 지원에 관한 대책 마련이 필요한 상황
  - 특히, 신중년 세대가 현업에서 쌓은 기술 및 노하우 등이 사장되지 않고 최대한 활용됨으로써 지역경제를 지탱하는 힘이 될 수 있도록 신중년의 인생이모작 지원을 위한 기반 조성이 필요

〈표 1-1〉 수원시 신중년(50~64세) 현황 (2017년 12월)

(단위 : 명)

구 분	총 인구수	신중년인구	비 율(%)	비 고
계	1,202,628	246,364	20.5%	(50세~64세) ※ 외국인 제외
남	605,835	124,065	20.5%	
여	596,793	122,299	20.5%	

## 2. 과업 목적

- 수원시는 신중년 인생이모작 지원에 관한 조례를 제정(2018. 4. 2.)하여 향후 인생이모작 지원의 선순환 구조를 마련하기 위해 본 연구를 추진
  - 신중년의 인생재설계 교육과 사회공헌활동, 취업준비 등을 지원하기 위한 인생이모작 지원센터의 설치와 효율적 운영방안 도출을 통해 인생이모작 지원의 선순환 구조를 제도화하고자 함
- 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 운영에 관한 연구를 통해 중장기 계획의 수립과 신중년의 인생이모작 지원을 위한 기반 조성
  - 수원시 신중년 인생이모작 지원 기반 마련을 통해 신중년의 기술 및 비결을 사장하지 않고, 최대한 활용함으로써 지역경제를 지탱하는 힘이 되며, 사회공헌일자리와 직업 교육 기회를 제공하고자 함
- 신중년에 대한 활동 공간을 제공함으로써 신중년 세대가 소통하고 정보공유를 통해 사업지원의 활성화 유도과 지속성을 유지할 수 있는 선순환 구조의 정착과 4차 산업 혁명에 따른 사회변화에 발 빠른 대처 가능

## 제2절 과업의 범위와 연구 방법

### 1. 과업 범위

- 시·공간적 범위 : 2018년, 수원시
- 대상적 범위 : 50세 이상 64세 이하의 수원시민
- 내용적 범위
  - 신중년(5060) 세대의 일반 현황 및 고용 현황 분석
  - 타 지자체 인생이모작 지원센터 운영 사례 파악
  - 해외 신중년 인생이모작 지원정책 및 지원 사례 조사
  - 수원시 신중년 인생이모작 지원사업 발굴을 위한 시민수요조사
  - 수원지역 내 신중년 인생이모작 지원센터 설립·운영에 관한 사업 환경 분석
  - 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 설치 및 운영방안 도출

## 2. 연구 방법

- 국내 및 수원시의 신중년(5060) 세대의 현황파악 및 실태조사 실시
  - 각종 통계자료를 활용한 신중년 세대의 일반 현황 및 고용 추이 분석
  - 수원시 50세 이상 64세 이하의 신중년 세대의 현황파악을 위한 설문조사 실시
- 타 자치단체 인생이모작 지원시설 운영사례 조사
  - 제주, 부산, 광주, 대구 등 인생이모작 지원시설 벤치마킹 대상 발굴
  - 타 자치단체 인생이모작 지원기관 및 사업추진 관계자 FGI 진행
- 해외 인생이모작 지원 정책 및 제도 현황 조사
  - 해외 인생이모작 지원시설 운영사례 및 관련 정책 현황 등 조사·분석
- 수원시 신중년 인생이모작 지원 사업 발굴 및 기관별 협업사업 발굴
  - 신중년 인생이모작 지원 사업 발굴조사
  - 기관별 신중년 협업사업 발굴조사
  - 교육 관련, 취업훈련, 건강증진 사업, 문화 여가 지원 운영방법 방안
- 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 설치 운영방안 도출
  - 신중년 인생이모작 지원센터 설립·운영 관련 사업 환경 분석
  - 인생이모작 지원시설 운영 및 주요 사업 운영방안 도출
  - 신중년 일자리 발굴 및 확대 방안 강구



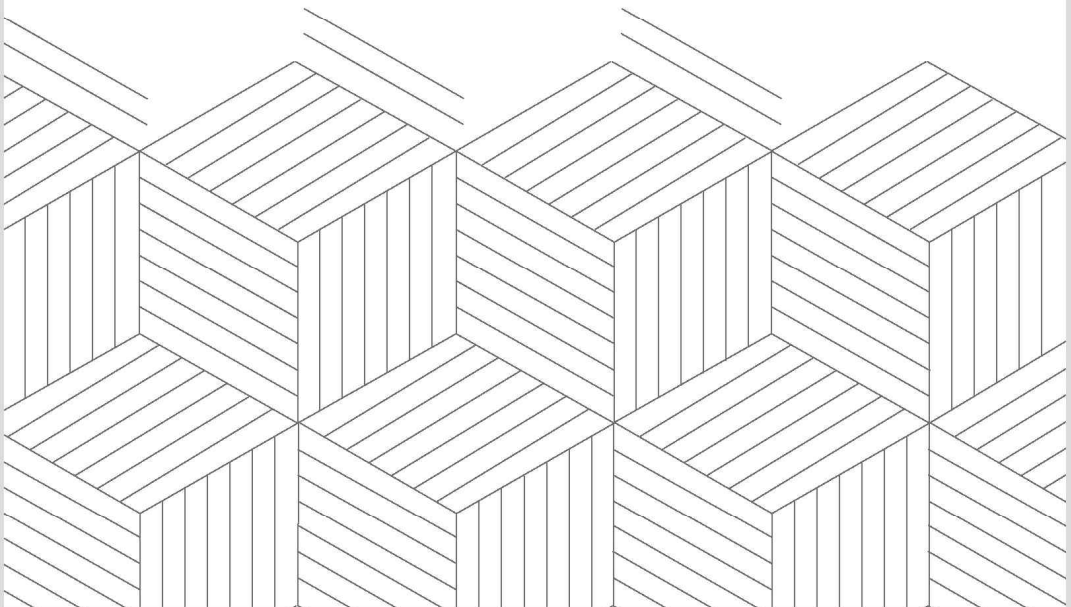
## 제2장 신중년 세대에 관한 이론적 검토

제1절 신중년의 정의 및 등장 배경

제2절 신중년 세대의 특성

제3절 신중년 세대의 경력개발에  
관한 선행연구 검토

제4절 베이비부머세대 관련 선행연구 검토







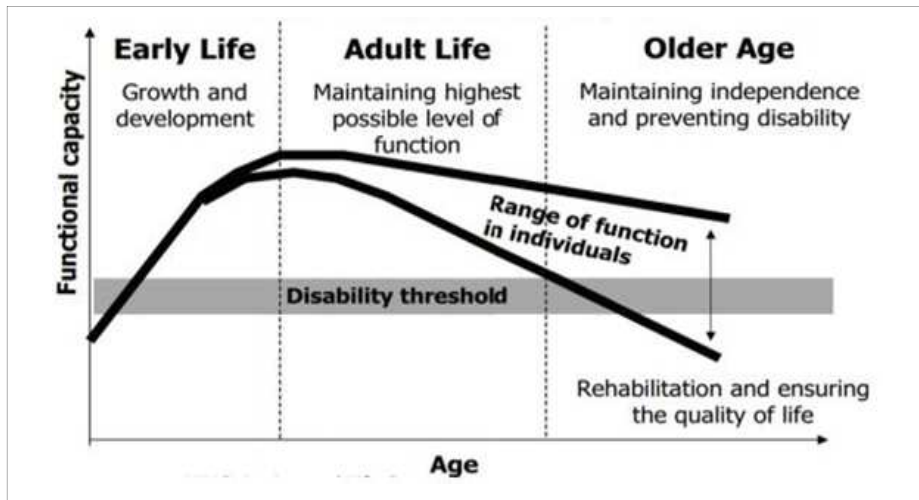
## 제2장 신중년 세대에 관한 이론적 검토

### 제1절 신중년의 정의 및 등장 배경

#### 1. 신중년의 정의

- 특정 연령대에 대한 호칭은 다양하지만, 55세 이상인 사람을 고령자, 65세 이상인 사람을 노인이라 지칭하는 것이 일반적임
- 이러한 명칭은 신체적, 정신적으로 더 이상 노동능력이 없다는 뉘앙스를 풍김으로서 100세 시대가 도래한 오늘날에는 적합하지 않음
- 아래의 그림에서 나타나듯 오늘날 중년 및 노년층의 노동수행능력에는 개인적인 편차가 크고, 건강한 사람의 경우에는 소위 노인이라 불리우는 65세 이후에도 젊은이들 못지않은 능력을 가진 사람이 많음

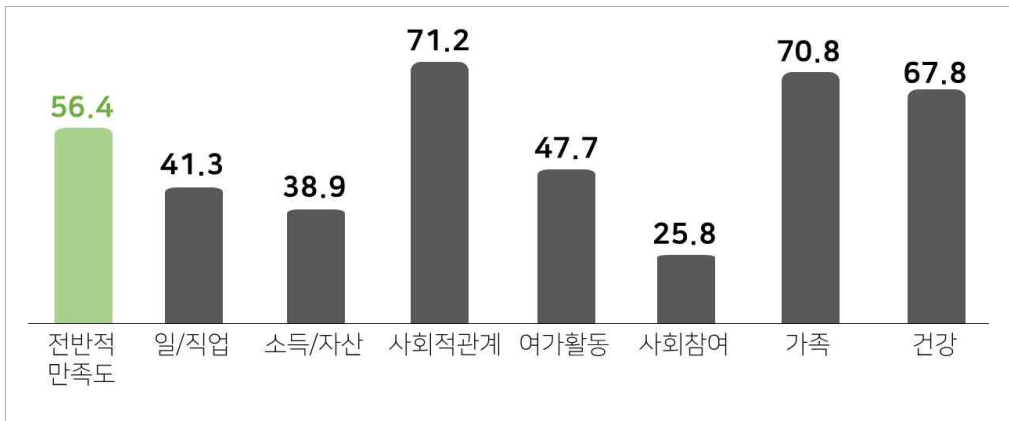
〈그림 2-1〉 생애단계별 노동수행능력



- 특히 50~65세는 과거와 달리 노동 의욕 및 노동과 직업생활에 필요한 신체적·정신적 능력을 충분히 갖추고 있다는 점에서 고령, 혹은 노년이라는 용어 보다는 중년의 확장으로서 보다 활력있는 생활인이라는 이미지를 가진 신중년이란 용어가 대두됨

- 신중년은 50+ 세대라 불리기도 하는데, 주된 일자리에서 퇴직(50세 전후)하고 재취업 일자리 등에 종사하며 노동시장 은퇴(72세)를 준비 중인 과도기 세대를 지칭함
- 신중년이라는 용어와 유사한 개념으로서 베이비 부머 세대(baby boomer generation)라는 용어가 있음
- 신중년은 베이비부머 세대와 많은 부분 겹치지만, 1964년생부터 내년엔 50세가 되는 1969년생까지를 포함하여 보다 확장된 개념임
- 이와 같은 기준으로 산정한 신중년층의 규모는 1,378만명(2017년 기준)으로 전체 인구의 1/4, 생산가능인구의 1/3 수준인데, 향후 베이비부머 효과 및 오늘날 저출산, 고령화의 영향으로 인해 빠른 속도로 증가할 것으로 예상됨(고용노동부, 2018)
- 특히, 2022년까지 현재 55~62세의 베이비부머 세대가 대량 퇴직할 것으로 예상되는 바, 한국사회의 고령화 속도<sup>3)</sup>에 미루어 보았을 때, 고령사회에 진입하는 2018년부터는 생산가능인구가 감소할 것으로 예상되므로, 이들 신중년 층이 노동시장에 계속 남아 경제활동을 해야 할 필요성이 높아짐
- 이러한 상황 하에서 아직 노동의 의욕과 신체적, 정신적 능력을 가지고 있는 신중년 세대의 재취업 등 인생재설계와 사회활동 지원의 필요성이 증가하고 있음
- 한 조사결과에 따르면 신중년 층은 건강, 재무, 인간관계, 학습, 취업과 창업, 취미여가, 사회공헌 등 7개 영역 중에서 취업에 대한 욕구가 가장 큰 것으로 나타났으며, 조사대상자 전체 중에서 남성 53.1%, 여성 31.6%가 취업을 희망하는 것으로 조사됨(서울시, 2015)

〈그림 2-2〉 신중년의 만족도와 욕구정도



3) 2000년 고령화 사회에서 2018년에 고령 사회, 2026년에 초고령 사회에 도달할 것으로 예측되는데, 고령화 사회에서 고령사회로 가는데 18년이 걸렸고, 고령사회에서 초고령 사회로 가는데 불과 7년이 소요될 전망이다.

- 이에 정부에서는 ‘인생3모작으로 활력 있는 신중년’이라는 비전하에 신중년들에게 재취업 지원서비스 등을 확대, 강화하여 이들의 일자리 창출을 도모하려 하고 있음
- 정부의 신중년 층의 일자리 창출 프로그램은 직업능력진단프로그램을 활용하여 직업능력 진단상담을 의무화 하고, 이러한 직업능력진단 결과를 토대로 훈련 프로그램을 연결시켜 주는 맞춤형 지원을 기본으로 함

〈그림 2-3〉 정부의 신중년 대상 정책 추진과제



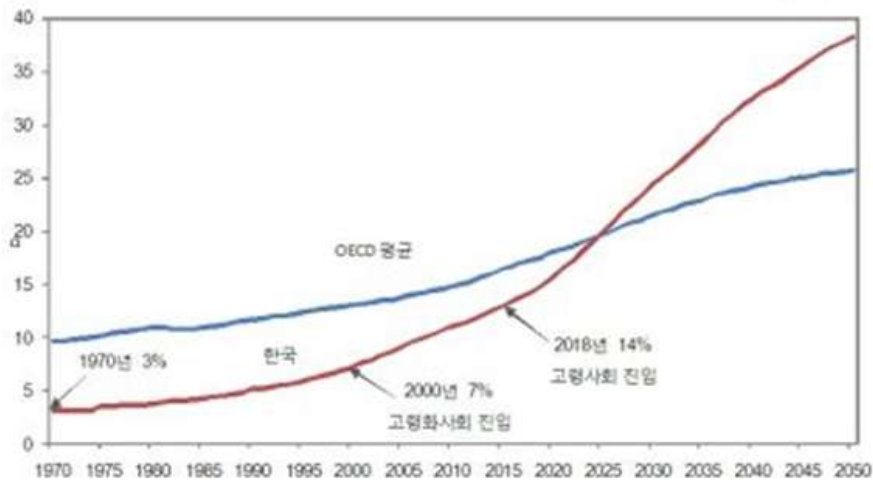
- 신중년 세대의 취업을 지원하고 인생이모작, 혹은 인생삼모작을 돕기 위해서는 신중년 세대의 능력을 객관적으로 평가하고, 이에 근거하여 직업 매칭 등 구체적인 지원방식이 동원되어야 함(직무설계연구소, 2017)

## 2. 신중년의 등장 배경

### 1) 고령화

- 우리나라의 평균수명은 1971년 62.3세에서 1981년 66.2세, 1991년 71.7세, 2002년 77세, 2005년에는 77.9세로 급격하게 높아져 왔으며, 2020년 81세, 2030년 81.9세, 2050년 83.3세로 지속적인 상승이 예상됨
  - 우리나라는 세계에서 유례가 없을 정도로 가장 빠른 속도로 고령화가 진행중
- 우리나라는 고령화 사회에서 고령 사회로 이행하는데 18년 정도 걸리고, 다시 고령 사회에서 초고령 사회로 진입하는데 불과 7년 남짓 걸릴 것으로 전망됨
  - 다른 나라의 경우, 고령화 사회에서 고령 사회로 도달하는데 일본은 24년, 프랑스는 115년, 미국은 73년이 소요되었고, 초고령 사회에 도달하는데 일본 12년, 프랑스 39년, 미국은 21년이 소요될 것으로 전망됨

〈그림 2-4〉 우리나라와 OECD의 고령인구 비교

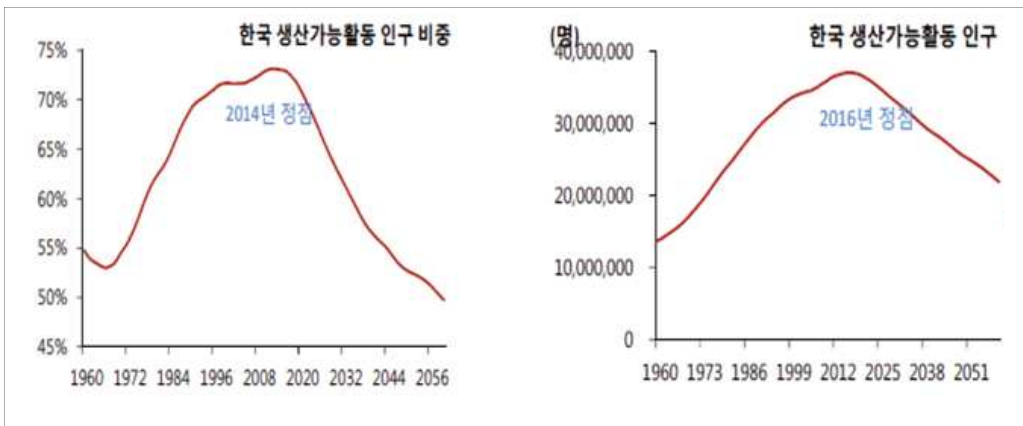


### 2) 출산율 저하와 생산가능인구의 감소

- 우리나라의 급격한 고령화는 출산율의 저하에도 그 원인이 있음
  - 우리나라의 합계출산율은 1960년 6명에서 1970년 4.53명, 1980년 2.83명, 1990년 1.59명, 2000년 1.47명, 2017년에는 1.05명으로 급격히 하락해 왔으며, 급기야 2018년도에는 전체 신생아 수가 34만명의 불과, 합계출산율은 세계유일의 1명 미만을 기록할 전망

- 낮은 출산율은 독신과 만혼의 증가, 자녀 양육비용의 급증에 주된 원인
  - 더욱이 이러한 출산율의 감소추세는 반등없이 앞으로 지속될 전망이며 저출산 이후에 태어난 세대가 가임기 여성이 되면 설사 출산율이 증가한다 하더라도 절대 인구는 감소하는 현상이 더욱 가속화 될 것으로 예상됨
  - 이 같은 저출산과 고령화로 우리나라의 생산가능활동인구 비중은 2014년을 정점으로 하락세로 접어들었고, 생산가능활동인구수 역시 2016년을 정점으로 2017년부터 감소하고 있음
  - 생산가능인구중 경제활동이 가장 왕성한 20-40대 연령층이 지속적으로 감소하고, 2050년이 되면 50세 이상 고령자의 구성비가 40%를 초과할 것으로 전망됨
- 특히, 베이비붐 세대가 노동시장에서 거의 대부분 빠져나가는 시점(2030년 이후)까지 생산가능인구의 고령화는 매우 빠르게 진행될 것임

〈그림 2-5〉 생산가능활동 인구 추이 (출전: SK 증권)



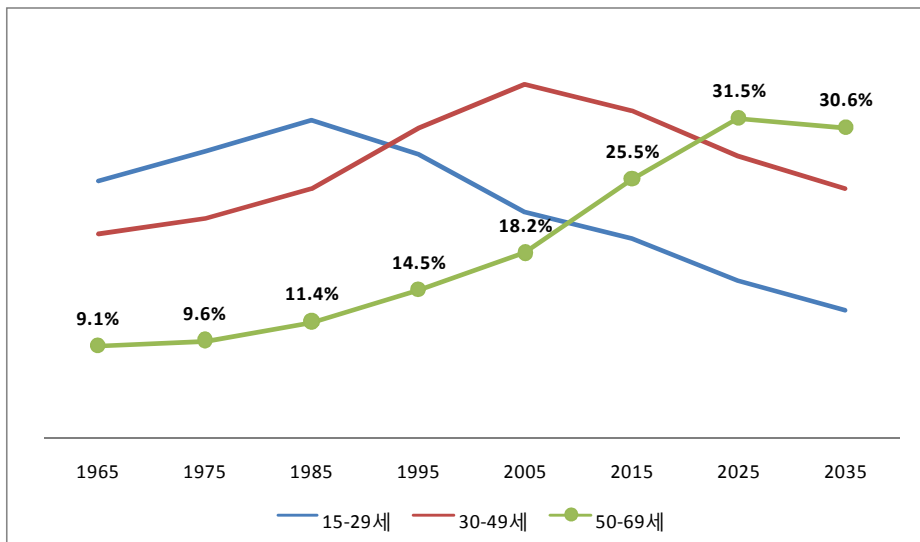
〈그림 2-6〉 생산가능인구의 연령구성 변화 (출전: 직무설계연구소, 2017)



### 3) 신중년층 인구의 증가

- 이렇듯 평균수명이 증가하고 저출산, 고령화의 진척속도가 매우 빠른 가운데, 신중년(5060)세대 인구가 전체 인구에서 차지하는 비중도 급증하고 있음
  - 신중년은 전체 인구의 1/4, 생산가능인구의 1/3 수준이며 '27년까지 지속 증가할 전망이다'이며 2027년 1,667만명으로 정점에 이른 후 하락세로 전환될 것이 예상됨
  - 아울러 인구 전반적으로 기대수명이 증가하면서 신중년의 노동시장 참여 희망연령도 상향되는 현상이 나타남
- 50세를 전후로 하여 주된 일자리를 퇴직한 이후<sup>4)</sup>에도 70세 이후까지 소득 또는 보람있는 노후를 위해 일자리와 취업을 희망

〈그림 2-7〉 신중년 인구비중 추이 (출전: 통계청 장래인구추이(2016))



### 4) 노후대비 수요의 증가

- 평균수명과 기대 생존연령은 지속적으로 높아지는데 반해, 은퇴연령은 거의 변화가 없거나 오히려 점차 낮아지는 추세
  - 따라서 은퇴이후 생존기간은 더욱 길어지고, 이에 따라 마땅한 노후대비가 되어 있지 않은 가계의 부담은 증가하고 있으며, 이는 사회문제화 되고 있음

4) 주된 일자리(1차 경력)의 퇴직연령은 2016년 현재 약 49.1세로 나타나고 있으며, 이중 자발적 퇴직자의 평균연령은 46세, 비자발적 퇴직자는 52.3세로 보고되었음 (고용노동부, 2017).

- 다음 표는 공식 은퇴연령 이후 생존기간을 나타내는데, OECD국가의 평균인 16.3년 인데 반하여 우리나라와 일본의 경우 19년 이상으로 2.7년 더 긴 것으로 나타남

〈표 2-1〉 기대연령과 은퇴연령 차이 국제비교

구분	기대연령(A)	공식 은퇴연령(B)	A-B
한국	79.1	60.0	19.1
일본	82.4	62.0	20.4
미국	78.1	65.8	12.3
영국	79.1	62.5	16.6
OECD평균	78.9	63.2	16.3

자료: 유경원(2012)

〈표 2-2〉 노령화 지수 추이 국제별 비교

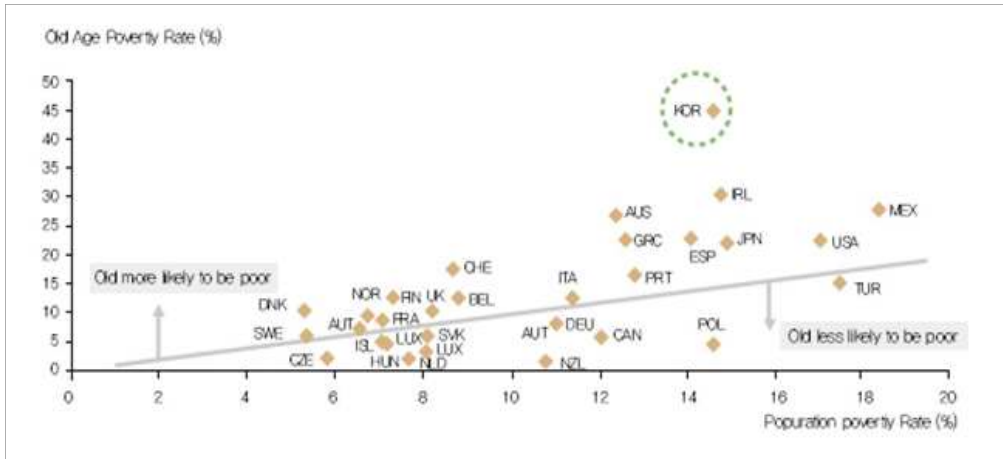
(단위 : %)

	2005	2010	2020	2030	2040	2050
전 세계	26	28	37	51	69	83
선진국	90	97	117	146	164	170
개도국	17	20	28	40	57	72
한 국	47	68	126	214	315	429

자료: 통계청, 장래인구추계결과(2006)

- 은퇴 후 평균 생존기간 동안에는 연금이나 은퇴 전 마련해 놓았던 자산으로 생활해야 하므로, 이 기간이 길수록 더 많은 노후 대비가 필요하며 우리나라 가계는 이에 대한 부담이 큰 것으로 나타남
- 우리나라의 전체 빈곤율은 14.6%로 다른 선진국들에 비해서 높은 수준이며, 노인들을 대상으로 한 노인인구의 상대적 빈곤율은 45.1%로 OECD 최고 수준(OECD, 2011)
- 향후 신중년층(베이비부머 세대)의 본격적인 은퇴와 기대연령과 은퇴연령 간의 차이가 증가함에 따라 노인 빈곤율이 보다 높아질 우려가 제기되고 있음

〈그림 2-8〉 노인인구의 상대적 빈곤율과 전체 빈곤율의 관계



- 이와 아울러 우리나라는 고령자에 대한 공적지원은 매우 열악한 것이 현실임
- OECD(2011)에 따르면, 우리나라 고령자의 소득원 중 근로소득 비중이 차지하는 비중은 58.4%, 자본소득이 26.4%인 반면, 공적지원은 15.2%에 그치고 있음.
- 우리나라 고령자가구에 대한 공적지원이 낮은 이유는 공적연금(국민연금)의 도입이 다른 나라에 비해 늦은데 가장 큰 원인이 있으며, 그나마 용돈연금이라 불리울 정도로 소득대체 효과가 매우 낮음
- 이러한 원인으로 말미암아 우리나라 고령자들의 근로소득 비중은 다른 OECD 국가들에 비해 높으며, 안정된 일자리가 제공되지 않을 경우 이들의 노후생활은 매우 취약한 상황에 직면할 수 밖에 없음(유경원, 2012)
- 노년층의 소득이 감소하고 노인빈곤이 증가하면 다음 세대의 노인 부양비<sup>5)</sup>부담이 그만큼 증가할 수 밖에 없기 때문에 고령자의 소득문제는 비단 고령자의 문제에 그치지 않고 전세대에 걸친 사회적 과제라고 할 수 있음

5) 노인부양비율=노인인구/생산가능인구



### 3. 신중년 고용 현황

- 전반적으로 우리나라 고령자(55-64세) 고용률은 OECD 평균에 비해 높은 수준임

〈표 2-3〉 전체 생산가능 인구나 신중년층 고용률 추이 (2009~2013)

구분	2009	2010	2011	2012	2013
생산가능인구(천명)	8,581	9,021	9,450	9,820	10,142
경제활동인구(천명)	5,848	6197	6,582	6,859	7,205
경제활동참가율(%)	68.1	68.7	69.7	69.8	71.0
신중년층 고용률(%)	66.5	67.2	68.2	68.1	69.7
신중년층 실업률(%)	2.4	2.2	2.1	2.4	1.9

자료: 통계청, 경제활동인구조사

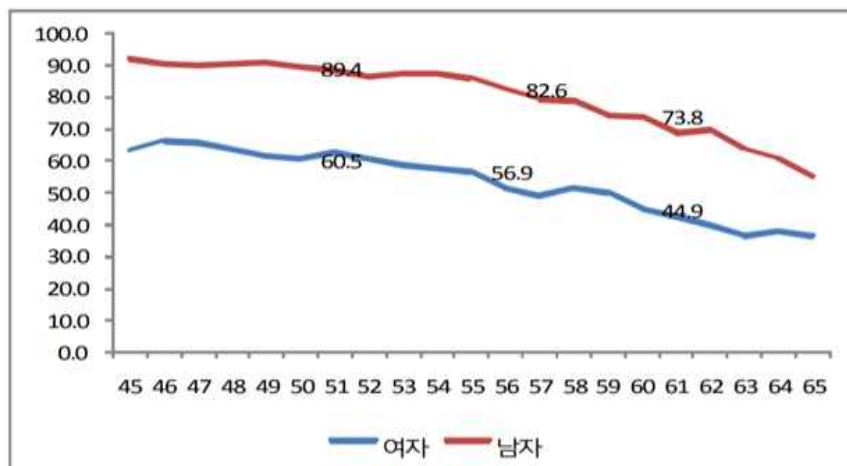
〈표 2-4〉 주요국가 고령자 고용률 비교

구분	한국	미국	영국	독일	일본	호주	프랑스	스웨덴	OECD 평균
고용률 (%)	65.9	61.5	61.8	66.2	70.0	62.1	48.6	74.6	57.0
실업률 (%)	2.8	3.8	3.5	4.7	3.1	4.3	7.4	5.3	4.9

자료: OECD(2015)

- 하지만 연령별 취업률은 45세부터 지속적으로 낮아지며, 55세에서 60세를 전후하여 감소세가 더욱 증가

〈그림 2-9〉 신중년층 취업률



- 근로생애의 정점을 지난 현 시점에서 베이비붐 세대의 고용상 지위는 시간의 흐름에 따라 임금 근로자에서 자영업으로, 정규직에서 비정규직으로의 고용상 지위변동이 이루어지고 있음
- 신중년 층이 주로 종사하고 있는 직업을 업종별로 보면, 판매직(21.8%)과 일반 사무직(15.8%), 기능직(13.9%)의 비율이 높음 (표2 참조)
- 특히 판매직종은 대부분 비정규직이어서 고용신분이 불안정 하며, 사무직과 기능직의 경우 고령자들을 기피하는 직종이어서 이들 10년 이내에 다음 세대에 의해 대체될 가능성이 매우 높을 것으로 전망됨

〈표 2-5〉 베이비붐 세대의 40세 무렵 일자리 직업 대분류

		남성		여성		전체	
		사례수 (개)	비율 (%)	사례수 (개)	비율 (%)	사례수 (개)	비율 (%)
직업 대분류	의회의원, 고위임직원 및 관리자	44	5.8	8	2.0	52	4.4
	전문가	45	5.9	19	4.7	64	5.4
	기술공 및 준전문가	48	6.3	30	7.4	78	6.6
	사무종사자	133	17.3	53	13.0	186	15.8
	서비스종사자	35	4.6	79	19.4	114	9.7
	판매종사자	124	16.1	132	32.4	256	21.8
	농업, 임업 및 어업숙련 종사자	24	3.1	13	3.2	37	3.1
	기능원 및 관련기능종사자	134	17.4	29	7.1	163	13.9
	장치, 기계조작 및 조립종사자	98	12.8	9	2.2	107	9.1
	단순노무종사자	80	10.4	35	8.6	115	9.8
	군인	3	0.4	0	0	3	0.3
전체		768	100.0	407	100.0	1,175	100.0

- 신중년층의 취업율은 성별과 연령, 교육수준별로 상이한데, 이와 같은 학력별 차이는 연령에 따라 다른 경향을 보임
  - 학력별 취업률: 중졸이하(64.7%), 고졸(71.1%), 초대졸이상(78.5%)

- 50-60세의 신중년: 중졸이하(43.3%), 고졸(76.1%), 초대졸이상(83.1%)로 전체 평균에 비해 학력간 차이는 약 10%포인트 이상으로 훨씬 높게 나타남
- 60-64세의 신중년: 중졸이하(54.9%), 고졸(54.1%), 초대졸이상(52.3%)로 학력간 취업률에 차이가 없거나, 학력이 높을수록 취업률은 오히려 낮아지는 경향을 보인다.
- 신중년의 전반기에는 학력이 높을수록 취업률이 높았으나, 후반부에 들어서 취업과 학력 간에 반비례하는 현상을 나타나는 원인은 60세 이상을 고비로 하여 일자리의 질적 양극화가 심화되는 데서 그 원인을 찾을 수 있음
  - 첫째, 고학력자들이 주로 담당할 것으로 여겨지는 전문직이나 조직 내 최고 경영자 혹은 임원 등 최상위 관리자직은 매우 제한되어 있고, 대부분은 퇴직하게 됨으로써 고학력자들의 취업률은 급격히 낮아짐
  - 둘째, 한편 저학력 고령 노동자들을 상대적으로 선호하는 단순 노무직, 경비직이나 일용직의 문호는 오히려 넓어지므로 저학력 신중년층의 취업률은 급격히 상승된 것으로 해석됨
  - 셋째, 55-60세를 전후로 고졸이상이 조직에서 대거 퇴직하면서 취업률이 전반적으로 하락하고, 이들 중 많은 사람들이 중졸이하의 노동시장으로 하향 이동하기 보다는 연금 등 그동안 축적해 놓은 경제력을 기반으로 생계유지에 큰 어려움이 없는 계층에서는 자발적 실업을 선택할 가능성이 높음

## 제2절 신중년 세대의 특성

### 1. 세대적 특성

- 각 세대는 그 세대가 겪어온 역사적 과정에 따라 다른 세대와 구별되는 독특한 특성을 나타내며, 신중년 세대 역시 그 세대간에 공통적으로 공유되는 특성을 가지고 있음
- 이들은 일제강점기 및 전쟁을 겪은 이전 세대와는 달리, 급격한 산업화로 인한 비교적 풍족한 생활을 영위하며 높은 교육수준과 각종 미디어의 혜택을 본격적으로 누렸으며, 국가 경제 건설기의 주역으로서 산업역군으로서의 역할과 대량생산 시대의 소비주체로서의 역할을 동시에 행한 역동적 세대이기도 함
- 이들은 대체로 1960년대 대가족 내에서 사회화 과정을 겪으며 성장하였고 1970년대 핵가족으로의 가족구조 변화를 경험한 세대
- 이들은 이념적으로 보수와 진보, 혹은 전통과 혁신이라는 혼란을 겪어왔으며, 동시에 과거와 현재 그리고 부모와 자녀 사이에 ‘깁 세대’ 혹은 ‘샌드위치(sandwich)’ 세대라고도 볼 수 있다고 함 (방하남 외, 2010)
- 기타 신중년 세대의 특징은 다음의 표와 같이 정리할 수 있음

〈표 2-6〉 신중년 세대의 특징

사회적 변동	* 선진화로 인한 다양한 제도 및 인프라 혜택을 누림과 동시에 외환위기, 글로벌 금융위기 등 성장에 따른 진통을 목격하고 체험한 세대이며 경제성장의 주역으로서 무엇보다 일을 최우선 시
세대 관계	* 소비지출 중 부모생활비, 자녀교육비가 큰 부분을 차지하며 자녀결혼비용 등도 자신이 책임질 몫으로 인식 * 반면, 자신에 대한 배우자와 자식의 의무는 상대적으로 덜 기대하는 편이어서 직업, 학업 등의 이유로 가족과 떨어져 하는 베이비붐 세대가 다수
건강 인식	* 건강관리에 대한 관심은 전체 인구대비 다소 높은 편이며 향후 ‘노인돌봄서비스’에 대한 기대도 높은 편
미래 전망	* 소득 수준에 대해 대체로 감소할 것으로 예측하면서도 연금 이외에 마땅한 노후준비는 없는 실정
사회 기대	* 사회적 활동을 위한 자신의 체력과 활력이 아직 충분하다고 확신하며 사회, 심리적 위로의 시선보다는 스스로 경제, 심리적 혜택 및 안정을 추구
은퇴 후 거주	* 현재 보유한 총 자산 중 부동산 비중이 압도적이며 만족스러운 처분이 어려우므로 은퇴 이후에도 현 거주지를 유지할 가능성이 높음
문화적 특성	* 급속한 선진화와 문화적 풍요를 만끽한 세대인만큼 부유층 베이비붐 세대들이 은퇴 후 ‘금전자원축소’와 ‘증대된 문화욕구’ 간 괴리로 인한 갈등을 경험할 것으로 예상

## 2. 신체적 특성

- 방하남(2010)의 연구에 따르면, 한국인들은 자신의 건강 상태에 대하여 대체적으로 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타남
  - 자신의 건강 상태에 대해서는, 절반 정도가 '보통'이라고 응답하며, '건강한 편'이라고 응답하는 경우가 '나쁜 편'이라고 응답하는 경우보다 훨씬 더 많음
  - 또한 자신의 건강이 일상생활에 심각하게 지장을 준다고 인식하는 경우는 소수에 불과하며, 정신적 불안 상태도 심각하지 않은 것으로 판단하고 있음
- 이러한 건강에 대한 주관적 인식은 연령별로 차이를 보이고 있는데, 자신이 '건강하지 못한 편'이라고 인식하는 응답자의 비율은 베이비붐 이후 세대에서 가장 낮고, 베이비붐 이전 세대에서 가장 높으며, 베이비붐 세대는 두 집단의 중간 수준
- 이런 결과에서 알 수 있듯이, 신중년(베이비부머) 세대들은 자신의 건강 정도가 이후 세대에 비해서는 나빠지고 있지만, 일상생활이나 직장생활을 하는 데 있어서는 거의 지장을 받지 않는다고 인식하고 있음

〈표 2-7〉 주관적 건강상태 : 세대별 비교

(단위 : %)

	베이비붐 이후 세대	베이비붐 세대	베이비붐 이전 세대
<b>*주관적 건강 상태</b>			
나쁜 편	11.0	13.3	22.1
보통이다	50.4	55.9	47.4
좋은 편	38.7	30.8	30.4
<b>*일상생활의 불편 정도</b>			
불편함	1.9	2.7	15.4
불편 없음	98.1	97.3	84.6
<b>*운동능력의 하락 정도</b>			
하락함	3.6	8.3	25.9
변동 없음	96.4	91.7	74.1
<b>*정신적 불안 정도</b>			
불안함	9.8	16.0	19.3
불안 없음	90.2	84.0	80.7

- 신중년 세대의 주관적 건강상태를 성별로 보면 남성보다는 여성이, 그리고 은퇴여부 별로는 비은퇴자에 비해 은퇴자가 자신의 건강상태가 좋지 않다고 보고되고 있음
- 전체적으로 자신의 건강상태가 좋지 않다고 인식하는 중·고령자는 43.6%이며 건강하다고 인식하는 비율은 31.5%로 건강상태에 대해 부정적인 평가가 다수이나, 비은퇴자(재직자)의 경우에 이 두 비율의 격차는 급격히 감소
- 이러한 결과는 은퇴와 건강 간에 상관성이 있으며 질병이나 건강상태가 취업에 부정적인 영향을 미쳤을 가능성이 있음을 보여줌
- 중년 이후 여성의 건강상태가 남성보다 전반적으로 양호한 것으로 나타나므로, 여성 신중년 세대의 노동력을 활용도를 높이는 방안을 강구할 필요가 있음

### 3. 심리적 특성

- 신중년 세대는 경제성장의 주역이자 핵심 동력이 되어 온 세대이지만, 앞 세대와 자녀 세대를 부양해야 하는 샌드위치 세대로서의 부담, 은퇴 후 재취업 및 생계에 대한 압박, 건강상의 어려움, 불확실한 노후준비 등으로 심리적 불안감이 큰 세대임
- 김정란(2017)에 따르면, 베이비부머 세대가 겪는 심리적 어려움은 매우 심각한 수준으로, 7.1% 정도가 경제적 어려움, 가정불화 등 생활 스트레스로 인하여 자살 충동을 느낀 적이 있으며, 우울증 비율도 33.5%에 달함
  - 신중년 세대가 직업, 건강, 경제 등 전반적인 생활면을 고려하여 평가내린 삶에 대한 주관적 만족감은 27.8%의 수준이었는데, 이러한 삶의 불만족은 지각된 생활 스트레스와 관련성이 높을 것으로 추론됨
  - 심리적 불안감은 비자발적인 실업을 경험하는 경우 더욱 크게 나타남
  - 실직을 경험하게 되면 정신적인 충격으로 인해 근로의욕이 저하되고 심한 경우 우울증까지 경험할 수 있는데, 무직상태에서 증가하는 스트레스에 대하여 어느 기간까지 낙관하느냐에 따라 우울증의 지속기간과 내구력이 좌우된다고 함
  - 실직과 무직상태를 경험한 신중년 남성이 특히 실업에 의한 정신적 고통을 더욱 크게 받는 이유는 직업 헌신의 정도가 높았기 때문으로 해석할 수 있음
  - 가족의 생계유지를 위한 가장의 역할과 의무를 강조하는 유교적 가부장적 사회규범으로 인해 남성들의 직업에 대한 헌신과 관여는 여성에 비해 크며 남성의 유일하고 중요한 역할로 학습된 생계 부양의 역할을 상실하게 된 남성에게 상실감과 무능감이 더 클 것임

- 하지만 유경원(2012)은 중·고령 노인 일자리를 양적으로 증가시키는데 만 초점이 맞  
추어 저서는 안 된다는 점을 지적
  - 고령자의 취업 선택은 퇴직이나 은퇴 이후 열악한 공적지원과 축적자산의 부족으로  
인해 어쩔 수 없이 노동시장에 참여하는 경우가 대부분
  - 따라서 본인의 건강이나 기능 상태에 맞지 않은 고된 일을 지속하게 될 가능성 또한  
높고, 이는 또 다른 문제를 야기할 수 있기 때문에, 중·고령 일자리 정책을 추진함에  
있어서는 보다 연한 채용과 근로 방안들이 강구되어야 할 것이며, 노인들의 신체적,  
정신적, 사회적 특성에 맞는 적합한 일자리를 공급하도록 노력하여야 함

#### 4. 사회문화적 특성

- 한국의 신중년 세대는 과거의 노년층과는 다른 가치와 라이프 스타일을 보유
  - 일반적으로 노령 세대가 강요된 은퇴에 대해 수동적 대응과 단순하고 무의미한 일상  
으로 특징 지워지는 반면, 신중년 세대는 은퇴 후의 삶에 대한 경제적 불안에도 불구  
하고 가족관계와 여가생활 측면에서 새로운 삶에 대한 긍정적 기대감이 높은 편
  - 이들은 온전히 자신만을 위한 노후를 갖고 싶다는 강한 바람을 갖고 있음
  - 이들에게 있어 성공적인 노후생활은 가족중심 가치관과 자녀를 위한 부모의 헌신을  
여전히 강조한 이전 세대와는 달리, 자녀로부터 독립적이고 자율적인 노년기를 보내  
기를 희망함 (정병은, 이기홍, 2010)
  - 이는 신중년 층이 이전 세대 보다 더 취업 등 경제생활에 대한 필요성과 요구를 더  
크게 가지고 있음을 의미

〈표 2-8〉 베이비 부머 세대의 가족 형태

	무자녀 (%)	자녀 수(명)	자녀 동거율 (%)	손자녀 비율(%)	형제·자매 수(명)	
					본인	배우자
비율 (%)	5.1	1.9	82.7	11.8	5.1	5.0

자료: 정경희 외(2011)

- 여가생활과 관련하여 김신영(2013)의 보고에 따르면, 신 중년층의 42.3%는 노후에  
취미생활을 하고 싶고, 16.8%는 자원봉사를, 9.1%는 종교 활동을 하고 싶은 것으로  
나타남

- 이는 무보수 가사노동과 손.자녀 양육 등으로 특징지어졌던 이전세대와 비교할 때 상당히 적극적이고 능동적임 사회참여를 원하는 것으로 보임(박태정, 2013)
- 신중년의 문화 활동 욕구도 이전세대에 비해 큰 편인데, 예술행사 관람이나 예술창작 활동 참여의향 등에 있어서 노령 세대에 비해 압도적으로 높은 비율을 나타냄
  - 예술행사 관람여부: 노인(24.7%) vs 신중년(64.7%)
  - 창작활동참여의향: 노인(2.5%) vs 베이비붐(7.1%)
  - 통계청(2009) 조사에서도 베이비붐 세대는 ‘신문구독비율’, ‘인터넷 신문 비율’, ‘1인당 평균 독서권수’, ‘국내 관광 경험’, ‘해외 관광 경험’, ‘레저 시설 이용경험’, ‘문화 예술 및 스포츠 관람’ 등에서 노령 세대에 비해(65세 이상) 월등히 높은 응답비율을 나타내었는데, 이는 이들 신중년 층의 높은 문화적 욕구를 반영한 것

## 5. 역량 및 학습자적 특성

- 나일주(2008)는 신중년 세대는 경험과 능력, 적성면에서 고속련·다가능 직업인의 장점을 보유하고 있으며, 문제해결·학습능력·작업속도가 증시되는 업무에서는 생산성 저하가 있지만, 경험이나 노하우·언어능력이 추가 되는 경우의 생산성은 높게 나타남

〈표 2-9〉 주요국가 고령자 고용률 비교

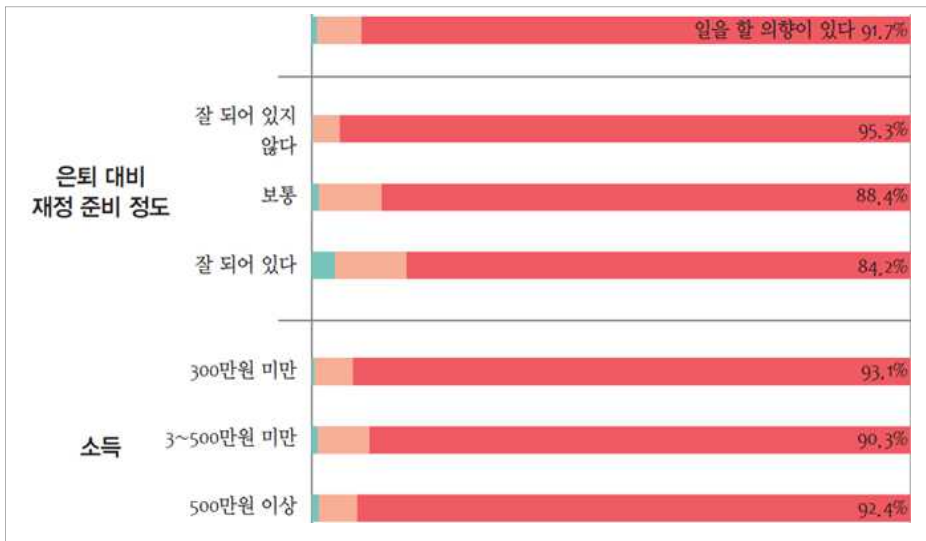
구분	문제점	이점
체력·감각기능	* 시력, 청력, 체력, 지구력, 민감성, 유연성, 스피드, 신속성 저하 * 정밀작업에부적합	* 규칙적인 일상행황에 적합 * 체력의 유지 및 증진에 노력
지식·기술능력	* 기억력, 판단력의 저하 * 신기술, 신지식 학습능력 저하 * 개인별 작업능력의 편차 심화	* 축적된 지식, 기술 보유 * 돌발 상황에 대한 처리능력 보유 * 정확한 문제판단능력 보유 * 후배지도 및 육성 능력 보유
경험·적성	* 오류발생률 증가 * 직종 전환이 곤란	* 업무에 대한 책임감이 강함 * 안정적인 근무태도 * 애사심, 인내력이 강함 * 경험이 필요한 직무에 적합

자료: 나일주(2008)



- 신중년 세대는 일과 자립을 중시한 세대로서 학습 욕구는 매우 높지만, 평생학습 등과 같은 직접적인 자기계발 활동 참여율은 전체 성인 학습자의 참여율(28%)에 비해 낮은 23.7% 수준을 보임(교육과학기술부 외, 2009)
- 한 조사에 따르면 신중년 층의 대다수(90%)가 은퇴 이후에도 여전히 직업을 가지고 일하기를 희망하고 있는데,
  - 재정적으로 노후 준비가 된 사람들 역시 높은 (84.2%) 근로 욕구를 가지고 있는 것을 보아 일을 하려는 동기가 반드시 경제적인 원인에만 있기 보다는, 자아실현, 사회공헌 등 보다 높은 차원의 목적이 담겨 있는 것으로 보아야 함(동그라미재단, 2015)

〈그림 2-10〉 은퇴 후 일하고 싶은 의향 (n=803)



〈그림 2-11〉 은퇴 후 사회활동에 관한 인식



### 제3절 경력개발 이론 검토

#### ■ 경력개발의 특성

- 경력개발은 개인과 조직 간의 파트너십을 요구하는 과정으로 조직 구성원들의 현재 또는 미래 직무수행에 필요한 지식·기술·역량·태도를 강화시키는 과정(강대석, 2007)
- 경력의 동적 특성: 개인의 경력은 항상 일정한 상태가 아니며, 개인의 생애단계, 역량, 외부환경 등의 요인에 따라 역동적으로 변화하는데 (Armstrong, 1998) 일반적으로 확장(expanding), 확립(establishing), 성숙(maturing)의 단계를 따라 변화함
- 확장: 경력의 진입 혹은 초기 단계의 변화로서 개인이 가지고 있는 지식과 기술 및 역량을 크게 향상시켜 새로운 일에 도전하거나, 주어진 직무에 적응하려 노력하는 단계
- 확립: 확장단계에서 획득된 지식과 기술이 실제 업무에서 적용되거나 활용되는 과정을 거쳐 검증되고 강화되는 단계이며, 이 단계에서 역량수준이 크게 향상되어 개인의 경력 경로가 확립됨
- 성숙: 확립된 경력 경로를 따라 개인의 모티베이션, 능력, 기회를 진보시키는 단계

#### ■ 심리적 계약이론 (Psychological Contracts)

- 조직 내에서 신중년 세대와 같은 고령 종업원의 태도와 행동은 심리적 계약 (psychological contracts)의 개념으로 설명이 가능함
- 심리적 계약은 개인과 조직 사이에 이루어지는 교환에 대한 개인적인 믿음이며, 상호 의무에 대한 직원들의 인식을 반영(Rousseau, 1995)
- 심리적 계약이론에 따르면, 직원과 조직은 서로에 대한 의무가 있다고 가정되며 이러한 의무는 상호의존적이고, 특히, 고용주가 심리적인 계약을 존중하거나 이행하고 있다는 믿음이 강할 경우, 종업원들은 고용주에게 더 큰 의무를 지게 됨
- 심리적 계약을 뒷받침하는 이론은 사회적 교환 이론으로 행위자들은 상호성(reciprocity)의 규범을 근간으로 하여, 자신이 상대방에게 호의를 베풀면 그 호의는 상대방에 의해 언젠가 보답을 받을 것이라는 믿음 때문에 사회적 교류에 참여한다는 것
- 고용주들은 종업원들이 업무에 노력을 기울이고, 조직에 오랫동안 남아 있도록 동기 부여하기 위해 미래의 보상을 약속하고,
- 고용주가 이러한 약속을 잘 이행하고 있다고 여기거나, 혹은 이행할 가능성이 높다고 판단될 때, 종업원들은 보답 의무를 더 많이 느끼고 자신이 맡은 책임과 업무에 몰입
- 이러한 관계는 종업원들이 앞으로 현재의 조직, 혹은 현재의 직업을 수행할 수 있는 시간의 양(잔여시간 인식, future time perspective)에 따라 그 강도가 변화함

- 즉, 현재의 직장에 남아 있을 시간이 길다고 인식할 수록, 종업원들은 고용주의 계약 이행에 대한 보답으로서의 의무이행의 강도를 더욱 높이고, 반대로 퇴직이 눈앞에 다가와 잔여시간인식이 낮은 고령 노동자들의 근로 의욕은 낮을 수 밖에 없고, 조직에서 업무상 이행해야 할 각종의 의무에 소홀할 가능성이 높음
  - 잔여시간 인식 상, 고령 근로자들이 앞으로 일할 수 있는 시간이 더 많이 주어 질 수 있다는 인식을 갖게 될수록 이들의 근로 의욕이나 업무성과는 더욱 높아짐
- 경력개발의 단계
- Greenhaus et al.(2010)은 각 개인이 자신의 경력개발 니즈에 대해 반응하는 방식을 여덟 개의 단계로 구분하여 설명하고 있으며, 이는 생애주기의 어느 특정한 단계에 적용되기 보다는 모든 경력개발 단계와 상황에 적용이 가능한 모델
  - 해당 모델은 경력이모작을 계획하는 신중년의 새로운 경력탐구에도 적용될 수 있음
  - 경력탐구(career exploration): 자기 자신과 외부환경에 대한 정보수집을 통해 객관적인 경력
  - 자기와 환경에 대한 인지(awareness of self and environment): 경력탐구 단계에서 수집된 정보를 기초로 하여 경력상의 기회와 위협을 인지
  - 목표수립(goal setting): 개인이 획득하고자 하는 경력상의 목표를 결정
  - 전략개발(strategy development): 위에서 결정한 목표를 달성하기 위한 구체적이고 현실적인 계획을 수립
  - 전략실행(strategy implementation): 수립한 전략을 계획대로 실행하는 단계로서 계획이 객관적 분석에 따라 현실적으로 수립되었을 때 전략실행의 성공가능성이 높음
  - 목표를 향한 전진(progress toward the goal): 개인이 자신의 경력목표를 향해 다가가는 과정
  - 직무 혹은 비직무적 피드백(feedback from work and non-work sources): 직무적 피드백은 동료, 상사 등으로부터 제시되는 피드백을 의미하며, 비직무적 피드백이란 친구나 가족들로 부터의 피드백을 의미함
  - 경력평가(career appraisal): 직무 혹은 비직무적 피드백을 기반으로 경력목표를 향한 진척도에 대한 본인 스스로 평가를 내리고 평가 결과는 다시 경력개발 활동의 1단계로 돌아갈 수 있는 가이드의 역할을 수행

■ 경력 앵커 (Career Anchor)

- 앵커란 닳을 묶어두는 고정형 기둥을 의미하는 것으로, 곧 경력앵커란 개인이 자신의 경력을 추구하는 데 있어서 활용하는 판단과 결정의 근거를 의미
- 사람들은 업무 경험을 쌓아감에 따라서 자신의 지배적 성향을 발전시키므로 자신의 재능, 욕구, 가치관이 서로 조화된 자아개념인 경력앵커를 가지게 됨
- Schein(1978)은 다음과 같이 5가지 경력앵커를 제안
  - 기술적 기능적 역량(technical-functional competence): 자신이 가지고 있는 업무적, 전문적 기술과 지식을 개발함으로써 성장을 지향
  - 관리적 역량(managerial competence): 다른 사람들이 성과를 내도록 지원하고 동기부여 하는 책임있는 위치를 지향. 인간관계 역량, 정서지능 역량 등 관리능력을 개발하도록 노력
  - 안전 및 안정(security & stability): 하나의 조직에 지속적으로 종사하고자 하는 지향성으로서 안정성과 지속성에 가치를 두기 때문에 높은 지위나 중요 업무가 주어지지 않더라도 소속된 조직과의 일체감을 통해 만족을 얻음
  - 도전적인 창의성(entrepreneurial creativity): 무엇인가를 창조, 발명, 선도하는데서 만족감을 얻는 지향성
  - 자율성 및 독립성(autonomy): 조직생활의 제약을 되도록 피하려고 하는 지향성으로서 주로 독립적이고 자율적으로 일하는 직업이나 개인 사업을 선호함
- 각 개인별로 선호하는 가치와 경력앵커는 상이하겠지만, 일반적으로 신중년 세대의 경우 40대 말~50대 초반까지 한 조직에서 안전과 안정을 추구해 왔을 가능성이 높음
- 하지만 인생 이모작으로 상징되는 새로운 경력개발에 있어서는 더 이상 한 조직에서 계속 머물기 어려운 것이 현실이고 인생 후반부에 들어 새로운 혁신이나 발명 등 도전 학기에는 위험 부담이 높음
- 따라서 진입이 비교적 용이한 분야로의 신규진입을 노릴 가능성이 높고 이러한 경력 개발을 위해서는 새로운 기술과 지식의 학습이 필수적임

## 제4절 신중년 세대의 경력개발에 관한 선행연구 검토

### 1. 선행연구 개관

- 국내에서 베이비부머 세대의 특징을 구명하거나 인적자원측면에서 분석한 연구는 2010년을 기점으로 지금까지 활발하게 진행되고 있음
- 선행연구들은 주로 베이비부머 세대의 인구사회학적 현황을 비롯하여 노후보장 영역에 해당하는 금융자산 및 경제적 상황, 소비실태, 은퇴준비 등이 중심으로 다루어 옴
- 노동 및 사회복지 분야에서는 베이비부머 세대들의 퇴직에 따른 노후생활설계, 주요 욕구 등이 주된 이슈
- 박태정(2013)은 베이비부머에 관한 선행 연구를 다음의 표와 같이 요약정리 하였음

〈표 2-10〉 베이비 부머 관련 주요 선행연구

연구자	방법	연구 주제 및 주요 내용					
		노후 보장 준비	가족관계	생활실태	경제활동, 소비수준	삶의 만족도 및 안녕	근로의사
김지훈·강욱모 (2013)	양적 (패널)					●	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 베이비부머 세대의 가족갈등 대처방식과 삶의 질의 관계에서 심리적 변인인 우울과 자아 존중감의 매개효과를 확인하고, 이를 근거로 베이비부머 세대의 가족갈등을 극복하고 삶의 질을 높이기 위한 실천 및 정책적 함의를 제시</li> </ul>					
강상경 (2012)	양적 (패널)			●		●	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 삶의 만족도 및 관련 변수들에 대한 세대 간 비교를 통해 연령과 삶의 만족도의 관계가 U-형태이고, 베이비부머 세대의 상대적 행복도가 가장 낮음을 제시하고 관련 정책방향을 논의</li> </ul>					
강은나 외 (2012)	양적 (2차)				●		●
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 베이비부머의 노년기 근로지속 의사에 영향을 미치는 요인에 대해 성별, 주관적 건강, 가구원 수, 가구소득, 자녀로의 경제적 이전, 현재 경제활동 여부, 최장기간 종사상 지위, 건강보험의 충분성 인식 등을 제시하고 이들을 위한 노인일자리 사업추진 방향을 제언</li> </ul>					
김준영 (2011)	이론	●					
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일본의 베이비부머 세대의 은퇴와 고령자 고용정책과 관련된 주요 내용 및 한국적 함의 제시</li> </ul>					
석재은·이기주 (2010)	양적 (패널)	●			●		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 베이비부머 세대들의 경제활동 상황, 소득층위 및 성별에 따른 다층노후보장 준비 수준의 차이 파악 및 관련 정책 제언</li> </ul>					
나일주·임찬영·박소화 (2008)	이론	●			●		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 베이비부머 세대의 은퇴에 따른 주요 문제를 개인, 사회, 국가적 차원에서 제시하고 관련 정책방향을 제언</li> </ul>					

- 박태정(2013)은 국내·외 선행연구에서 나타나는 특징을 종합하면서 국내 베이비부머 관련 연구 동향은 거의 대부분 정량적 방법론을 사용하여 은퇴 준비 태도 내지 이들의 사회·심리적 특성 및 노후생활 보장 등에 주로 초점이 맞춰 온 반면, 국외 연구의 경우 소비자 분야에서 노동경제 영역에 이르기까지 상대적으로 다양한 관점에서 베이비부머와 관련된 이슈들을 다루어 오고 있다는 점을 지적
- 이 외에도 소비자적 관점에서 중년 베이비부머 여성의 삶의 가치를 분석하여 이를 ‘시간, 관계, 젊음과 건강, 자아실현, 의식’으로 제시한 연구(이지현·김선우, 2012)와 남성 사무직 베이비 부머들의 경력개발 관련 동기요인에 주목하여, 평생학습 관점에서 경력개발을 추진할 필요를 제안한 연구(전찬호·진성미, 2011) 등이 있음
- 해외에서는 Meadows(2013)이 중·고령자들의 노동시장 참여의 지속성과 관련하여 개인들의 합리적 선택에 의한 퇴직시점에 영향을 주는 요인을 개인적 특성, 일자리 관련 요인, 건강, 재정적 인센티브로 제시
- 노동시장으로부터의 이탈 요인을 분석한 또다른 연구(Tillesley et al., 2001)에서는 부양자녀를 가졌거나 미혼인 여성은 조기 은퇴율이 높으며, 일보다는 여가에 삶의 가치를 더 부여하는 사람들 역시 일찍 노동시장에서 이탈한다고 주장
- 향후 신중년 세대에 대한 연구들은 전반적인 실태를 이해하는 데 초점을 맞추어 온 초기 연구를 넘어, 이들의 경험과 목소리에 좀 더 주목하여 신중년 세대들의 경험을 통해 인식된 일과 은퇴의 고유한 의미를 찾기 위한 노력이 더해질 필요가 있음

## 2. 신중년 세대의 행복에 관한 연구

- 성지미(2011)는 경제학 모델을 활용하여 은퇴이후 삶의 만족도(행복)에 영향을 주는 요인들에 대한 연구를 진행
- 경제학에서 행복 연구는 거시경제변수인 실업률 및 인플레이션과 행복수준과의 관계를 국가별(주로 유럽국가들 또는 영구 및 미국)로 비교하거나 1인당 GDP와 행복수준과의 관계를 종단자료를 이용하는 방식으로 진행
- 은퇴 후 만족도는 크게 경제적 측면, 신체 및 정신적 건강, 사회적 측면 변수로 구분
- 경제적 측면에서는 소득수준이 높을수록 그리고 자산이 많을수록 은퇴만족도가 높아지는 상당히 일관성 있는 효과가 있음
- 최근 경제학의 은퇴만족도에 대한 실증분석은 은퇴의 자발성에 따른 차이에 주목
- 은퇴사유를 밀어내기 요인(강제적 은퇴)와 당기기 요인(자발적 은퇴)으로 구분한 후, 밀어내기 요인은 본인 및 가족원의 건강, 회사의 해고 등을, 당기기 요인은 여가시간

즐기기, 스트레스에서 해방 등을 포함 하는데, 비자발적 은퇴자에게는 밀어내기 요인이, 자발적 은퇴자에게는 당기기 요인이 더 중요한 영향력이 있다고 함

- 은퇴준비는 은퇴만족도에 긍정적 효과를 미치는데, 은퇴의 자발성은 은퇴를 위한 경제적 준비 및 심리적 적응과 밀접한 관계를 가지며, 비자발적 또는 강제 은퇴는 은퇴 시점까지의 충분한 경제적, 심리적 준비과정을 저해하여 은퇴만족도에 부정적 영향을 주는 것으로 나타남
- 소득과 은퇴 후 행복의 관계는 자료의 종류에도 영향을 받음-횡단면 자료의 분석에서 소득수준이 높은 집단의 행복수준이 상대적으로 높지만, 생애주기에 따라서는 소득증가가 반드시 행복수준을 상승시키지는 않는 현상
- 주관적 행복에는 건강상태, 이혼 또는 별거, 실업, 사회적 관계 등이 영향을 미치는 변수이며, 특히 사회경제적 자원(건강 및 배우자 등)이 풍부하면 은퇴에 따른 삶에 대한 만족도의 변동이 줄어드는 경향이 있으며, 은퇴가 일반적으로 삶에 대한 만족도를 저락시키지만, 내생성을 통제하면 오히려 은퇴가 삶에 대한 만족도에 긍정적 효과를 미친다는 결과를 보이고 있다.
- 실업 혹은 취업과 행복의 관계에 관한 연구에서는 취업자 대비 실업자의 삶에 대한 만족도는 낮지만, 임금근로자 대비 은퇴자의 삶에 대한 만족도는 오히려 높아짐
- 은퇴만족도는 은퇴 후 삶에 대한 경제적 준비 여부 및 정도, 은퇴 후 활동이나 소일거리, 은퇴에 대한 인식 및 새로운 환경에의 적응 등 변수를 포함
- 따라서 정책적으로는 신중년 세대들의 퇴직 혹은 은퇴 후 소득수준을 높이고 사회적 관계망을 확대할 수 있는 일자리 정책이 필요하며 이들의 건강과 가족관계를 지켜 줄 수 있는 사회복지 정책의 보완이 필요

### 3. 신중년 세대의 재취업 진출 분야에 관한 연구

- 이소정(2011)은 향후 고령자의 고용가능성을 알아보기 위해 현재의 상황에서 인력이 부족한 업종을 살펴보았는데, 이에 따르면 인력 부족률이 가장 높은 업종은 숙박 및 음식점업, 운수업, 제조업, 건설업 순이었음
- 이 중 운수업의 경우, 이미 고령자의 고용비율이 높으며, 인력부족을 겪고 있는 다른 업종의 경우 고된 육체 노동을 필요로 하거나, 기술과 숙련이 필요치 않고 고용안정성이 매우 낮은 단순 서비스업이라는 특징을 가지고 있음
- 따라서 과연 이들 인력부족 업종을 베이비부머가 은퇴이후에 재고용되어 일하기를 희망할 가능성은 크지 않다고 함

- 손유미(2010)는 베이비부머 세대의 일자리 경로를 추적하였는데, 베이비 붐 세대의 일자리 경로는 퇴직이후 7가지 정도의 경력경로로 구분할 수 있었음
  - 고용유지, 재취업, 창업, 커뮤니티 비즈니스, 사회적 일자리, 귀농·귀촌, 해외이주
  - 이 연구는 또한 연령대별로 취업자가 가장 많은 상위 5개 직종을 조사하였는데 그 결과는 다음의 표와 같음

〈표 2-11〉 연령대별 취업자 비율 상위 5개 직종

연령	1	2	3	4	5
25-29	전문가 및 관련 종사자 (32.5)	사무 종사자 (28.5)	판매 종사자 (10.2)	장치, 기계조작 및 조립 종사자 (7.9)	서비스 종사자 (7.9)
35-39	전문가 및 관련 종사자 (24.8)	사무 종사자 (20.8)	판매 종사자 (13.9)	장치, 기계조작 및 조립 종사자 (10.7)	기능원 및 관련기능 종사자 (10.6)
45-49	판매 종사자 (14.4)	전문가 및 관련 종사자 (14.3)	장치, 기계조작 및 조립 종사자 (13.9)	서비스 종사자 (13.3)	단순노무 종사자 (12.9)
50-54	단순노무 종사자(15.7)	서비스 종사자 (15.5)	장치, 기계조작 및 조립 종사자 (15.2)	판매 종사자 (12.6)	기능원 및 관련기능 종사자 (12.1)
55-59	단순노무 종사자 (23.1)	장치, 기계조작 및 조립 종사자 (14.3)	농림어업 종사자 (11.5)	서비스 종사자 (11.4)	판매 종사자 (11.3)
60-64	단순노무 종사자 (30.7)	농림어업 종사자 (18.7)	판매 종사자 (12.7)	장치, 기계조작 및 조립 종사자 (10.1)	서비스 종사자 (8.8)

자료: 통계청, 경제활동인구조사

- 신중년 세대 남성의 직종 분포를 살펴보면 전문직 위주의 고학력·고속련자와 제조업 기능공 위주의 저학력·고속련 직종으로 양분되는 양상이 발견됨
  - 50세 이상이 되면 단순 노무 종사자가의 수가 1위로 올라서서 지속적으로 유지되며, 종사 비율도 계속 상승하며, 60세 이상으로 넘어가면 단순노무 종사자와 농림어업 종사자가 50%에 육박하고 있어 저학력 저속련 위주로 취업시장이 형성되는 양상임
  - 연구 대상이었던 베이비부머들은 현재 있는 일자리 즉, 인생의 최고시점에서 갖고 있는 일자리에 대해서 계속 고용연장을 통해 고용되기를 희망 또는 이들 수준과 유사한 일자리에 재취업을 희망하고 있지만, 기업이나 노동조합 등의 이해관계, 노동시장에서의 연령 장애요인으로 인해 미스매치가 심화될 것으로 전망하였음



- 따라서 신중년 세대의 노동시장 양극화 현상과 미스매치를 해결하고 신중년 세대에게 보람을 가지고 헌신할 수 있는 일자리를 제공하는 정책이 수립되어야 할 필요성 제기

#### 4. 노동시장의 분절과 일자리의 제한

- 김학주(2004)는 노동시장의 양극화와 미스매치 현상을 노동 공급측 요인과 노동 수요 측 요인으로 나누어 이론적 논의를 전개
  - 여기서 고령 근로자들은 연령차별에 의한 일률적이고 비자발적인 퇴출과 노동시장의 재진입의 어려움, 제한된 직종과 저임금, 불안정한 고용을 선택할 수밖에 없는데 이는 고령 근로자의 수요와 공급 간의 불균형에 기인
- 공급측면 이론 : 인적자본론과 직업탐색이론
  - 인적자본론<sup>6)</sup>에 의하면 개인은 인적자본 투자행위를 통해 높은 생산성을 이루어내며, 이러한 생산성의 차이는 재취업 시 고용형태와 소득수준의 차이를 야기함
    - 생산력 높은 인적자본을 증대시키기 위해서는 물적 자본의 경우와 마찬가지로 투자가 이루어져야 하며, 이는 교육, 현장훈련(OJT), 건강, 구직, 정보, 이직 등이 포함됨
    - 하지만 이 이론은 현실적인 노동시장의 완전경쟁적인 구조와 노동력 수급의 질적 불일치를 노동력의 공급측면에서 한정하여 설명하고 있다는 점에서 한계가 있음
  - 직업탐색이론<sup>7)</sup>은 의중임금(희망임금)과 잠재적인 시장임금이 만나는 시점이 얼마나 빠른 수준에서 결정되는가에 따라 실업의 지속기간이 좌우된다고 봄
    - 의중임금이 높을수록 실업은 장기화시키는데, 이는 노동자가 노동공급에 대한 의중임금이 높을수록, 이를 만족시켜줄 직장은 상대적으로 많지 않기 때문임
- 수요측면 이론: 노동시장 분절론
  - 노동시장 분절론에 따르면 노동시장과 경제체제는 질적으로 다른 두 개 혹은 그 이상의 부문으로 나누어져 있음
    - 다른 부문에 속해 있는 노동자들은 상이한 노동조건과 기회, 구조 속에서 일하게 되는데, 이것은 노동자들의 개인적 특성에서의 차이라기보다는 주로 경제체제나 노동시장의 구조에서 비롯됨

6) 1960년을 전후해서 미국 시카고대학의 Schultz와 Becker, Mincer 등 시카고학파의 경제학자들에 의해 발전된 인적자본이론은 완전 경쟁적 노동시장에 공급되는 노동력의 질적 차이에 주목

7) 실업자의 재취업과 실업기간을 설명하는 이론

- 내부노동시장<sup>8)</sup> 혹은 이중노동시장의 야기하는 노동시장의 단층성이 인적자본의 요인에 의해 임금, 고용형태(종사상 지위) 등의 이행양태의 차이를 발생시킨다는 이론
- 내부노동시장은 조직특수기술(firm specific skills)과 현장훈련(OJT), 관습의 작용 등을 통해 형성되며, 사용자는 고용안정성이 높은 내부노동시장을 개발하려는 강한 유인을 갖게 되고, 노동자들 역시 고용의 안정성과 승진기회를 얻으며, 기업 내에서 장기적으로 근무함으로써 이득을 얻을 수 있으므로 내부노동시장을 선호함
- 외부노동시장의 참여자는 안정된 고용이 보장되는 내부노동시장으로 재취업할 가능성은 낮으며, 재취업을 하더라도 거의 모든 상위직은 내부 승진에 의해 충원되므로 이들은 하위 직무에 속하거나 불안정한 고용상태일 가능성이 높음
- 따라서 이들은 외부노동시장의 경쟁압력이 높은 부문에서 기회를 얻는 수밖에 없고 직업안정성이 떨어지는 저임금 직종에 종사할 수밖에 없음
- 이중노동시장이론에 따르면 노동시장은 고용구조와 임금구조에 따라 일차 노동시장과 이차노동시장으로 이분화 되어 있음
  - 일차 노동시장은 주로 내부노동시장을 중심으로 형성되어 상대적으로 높은 임금, 안정된 고용상태, 다양한 내부 승진기회 등 고용의 안정성이 보장되는 반면 이차 노동시장은 내부노동시장이 형성되어 있지 않아서, 저임금과, 불안정한 고용상태 등 열악한 근로조건으로 인해 고용불안정에 시달림
  - 이처럼 분절된 노동시장간의 이동이 제한되어 있어서, 이차 노동시장의 노동자들은 일차 노동시장으로의 접근이 어려울 뿐만 아니라 자신의 인적자본에 대해 상대적으로 낮은 근로소득과 불안정한 고용상태를 경험하게 됨
  - 노동시장 분절이론<sup>9)</sup>에 따르면, 이전 직장의 노동시장 지위는 고용주가 구직자의 능력 및 생산성을 판단하게 하는 기준이 되어, 이전 직장이 불안정할수록 일차 부문의 안정적인 노동시장으로의 재취업이 어려워지게 된다는 것
  - 분절된 노동시장간의 이동은 제한되어 있어 이차노동시장의 종사자는 일차노동시장으로 이동하기 힘들며, 외부노동시장의 종사자는 내부노동시장으로 진입은 어려움
  - 반대로 일차노동시장의 종사자는 이차노동시장으로 내부노동시장의 종사자는 외부노동시장으로 이동하는 것이 상대적으로 용이하나, 보다 열악한 노동시장환경으로 이동할 이유가 없으므로 분절된 노동시장간의 이동은 제한적일 수밖에 없음

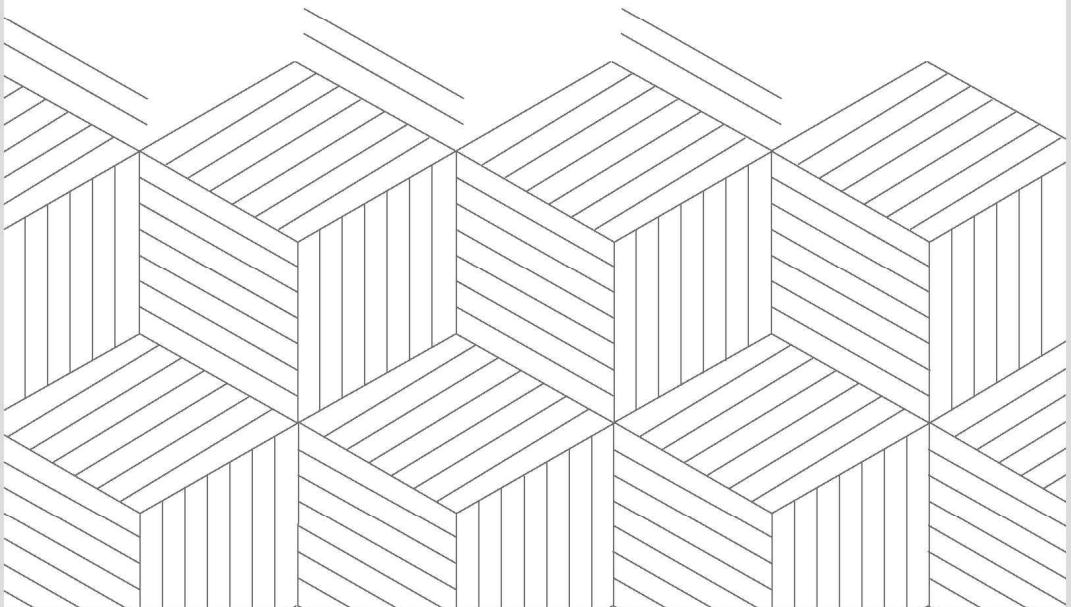
8) 내부노동시장이란 어떤 조직에 이미 종사하고 있는 노동자가 취업이나 승진, 퇴직 등의 자리이동을 하는 데에 있어서, 그 조직단위 밖에 존재하는 외부노동시장의 경쟁적으로부터 벗어나 안전하게 보호받는 상태를 의미

9) 당장의 실직으로 인해 이차노동시장으로 진입한 신중년층이 노동시장의 분절적 특성으로 인해 일차노동시장으로의 진입은 원천적으로 차단되어 결국 이차노동시장 내에서만 움직일 수밖에 없는 현상을 설명하는 이론

# 제3장

## 신중년 추이 및 신중년 고용 현황분석

제1절 전국 현황  
제2절 경기도 현황  
제3절 수원시 현황





## 제3장 신중년 추이 및 신중년 고용 현황분석

### 제1절 전국 현황

#### 1. 전국 신중년 인구현황

- 2017년 기준 신중년(50~64세) 인구는 11,800,447명으로 전체 인구의 22.79%를 차지하고 있으며 2000년 이후 연평균 3.80% 증가 추세인 것으로 나타남
- 신중년(50~64세) 비율은 2000년 13.11%에서 2017년 22.79%로 약 10% 증가한 것으로 보임

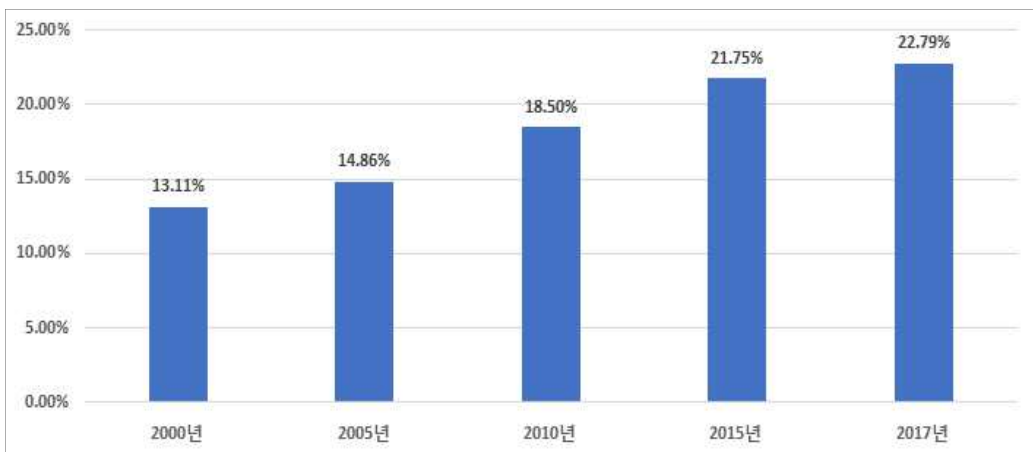
〈표 3-1〉 전국 대비 신중년(50~64세) 인구 현황

(단위: 명)

	2000년	2005년	2010년	2015년	2016년	2017년	연평균 증가율
전국 인구	47,732,558	48,782,274	50,515,666	51,529,338	51,696,216	51,778,544	0.48%
신중년 인구	6,258,918	7,247,474	9,343,058	11,206,453	11,563,737	11,800,447	3.80%

자료: 통계청, 2018

〈그림 3-1〉 전국 신중년(50~64세) 인구 비중 추이



- 성별 신중년 인구를 살펴보면 2017년 기준 남성 신중년 인구는 5,911,775명, 여성 신중년 인구는 5,888,675명으로 각각 전체 인구의 약 11.4%를 차지함
- 신중년 성비를 살펴보면 2015년을 기점으로 남성 신중년이 차지하는 비중이 커짐

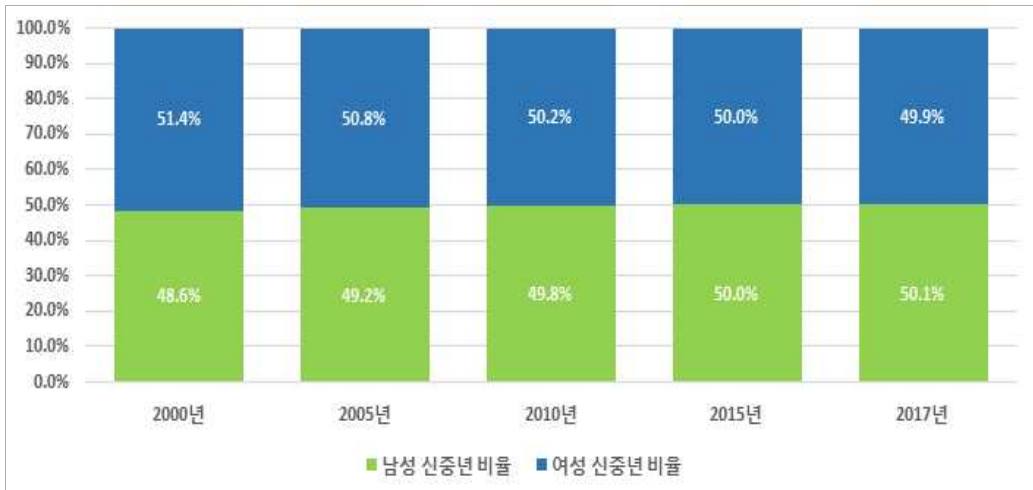
〈표 3-2〉 전국 신중년(50~64세) 성별 인구 현황

(단위: 명)

구분	2000년	2005년	2010년	2015년	2016년	2017년	연평균 증가율
전체	6,258,918	7,247,474	9,343,058	11,206,453	11,563,737	11,800,447	3.80%
남성	3,040,150	3,568,639	4,656,485	5,608,169	5,800,684	5,911,775	3.99%
여성	3,218,768	3,678,835	4,686,573	5,598,284	5,763,053	5,888,672	3.62%

자료: 통계청, 2018

〈그림 3-2〉 전국 신중년(50~64세) 성별 인구 비중 추이



- 시·도별 신중년(50~64세) 인구를 살펴보면 2017년 기준 100만 명을 넘는 도시는 2곳(서울특별시, 경기도)으로 보이며 50만 명을 넘는 도시는 7곳(서울특별시, 부산광역시, 대구광역시, 인천광역시, 경기도, 경상북도, 경상남도), 30만 명 미만은 3곳(울산광역시, 세종자치시, 제주도), 세종자치시는 10만 명 미만인 유일한 도시로 나타남

〈표 3-3〉 시·도별 신중년(50~64세) 인구 현황 추이

구분	2000년	2005년	2010년	2015년	2016년	2017년
계	6,258,918	7,247,474	9,343,058	11,206,453	11,563,737	11,800,447
서울특별시	1,420,960	1,627,270	1,999,586	2,173,573	2,197,351	2,200,114
부산광역시	550,400	648,446	795,926	867,727	873,125	871,883
대구광역시	321,441	378,190	479,179	565,940	578,976	587,600
인천광역시	277,671	344,097	492,131	642,506	668,872	685,970
광주광역시	159,318	185,439	239,388	287,334	297,331	304,892
대전광역시	155,171	194,029	261,143	316,757	324,870	330,375
울산광역시	99,683	138,651	201,361	262,694	272,220	279,438
세종특별자치시				34,824	40,153	46,221
경기도	987,617	1,326,145	1,931,349	2,555,774	2,695,954	2,798,451
강원도	232,473	244,228	305,233	368,525	383,224	388,176
충청북도	203,565	220,336	282,556	352,345	367,234	376,025
충청남도	291,011	304,695	377,223	435,735	450,500	464,239
전라북도	301,066	309,098	359,320	407,800	418,024	425,355
전라남도	360,793	342,209	377,247	425,959	436,213	444,161
경상북도	422,008	443,665	536,144	635,018	651,208	660,447
경상남도	403,833	461,793	606,094	745,954	771,985	793,649
제주도	71,908	79,183	99,178	127,988	136,497	143,451

자료: 통계청, 2018

- 전국 시·도의 신중년(50~64세) 인구비중을 살펴보면 전체 신중년 인구에서 차지하는 비중이 2010년까지 서울특별시가 가장 많은 것으로 나타났지만 순위는 역전되어 2017년 기준 경기도, 서울특별시, 부산광역시, 경상남도, 인천광역시 순으로 나타남 - 2011년을 기점으로 경기도(2,074,406명) 신중년 인구수가 서울특별시(2,058,413명)를 제치고 가장 많은 지역인 것으로 나타남

〈표 3-4〉 신중년(50~64세) 상위 5개 시·도 비교 (2000년, 2005년, 2010년, 2015년, 2017년)

구분	2000년		2005년		2010년		2015년		2017년	
	지역	비율	지역	비율	지역	비율	지역	비율	지역	비율
1	서울	22.7%	서울	22.5%	서울	21.4%	경기도	22.8%	경기도	23.7%
2	경기도	15.8%	경기도	18.3%	경기도	20.7%	서울	19.4%	서울	18.6%
3	부산	8.8%	부산	8.9%	부산	8.5%	부산	7.7%	부산	7.4%
4	경북	6.7%	경남	6.4%	경남	6.5%	경남	6.7%	경남	6.7%
5	경남	6.5%	경북	6.1%	경북	5.7%	인천	5.7%	인천	5.8%

자료: 통계청, 2018

## 2. 전국 신중년 고용 현황

- 2017년 기준 전국의 15세 이상 인구에 해당하는 신중년(50~64세)은 1천154만2천 명(26.3%), 경제활동인구는 842만4천 명(30.4%)이며 모두 지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타남
- 전체 15세 인구 대비 신중년(50~64세)의 경제활동참가율은 2017년 기준 19.2%로 2013년과 비교하여 2.1%p 증가했고 고용률도 2017년 기준 18.7%로 2013년과 비교하여 약 2% 증가됨

〈표 3-5〉 전국 신중년(50~64세) 경제활동인구 변화 (2013년~2017년)

(단위: 천 명, %)

	항목	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	평균증감률 ('13~'17)
전 체	15세이상인구 (천명)	42,304	42,795	43,239	43,606	43,931	0.95%
	경제활동인구 (천명)	26,108	26,836	27,153	27,418	27,748	1.53%
	비경제활동인구 (천명)	16,196	15,959	16,086	16,187	16,183	-0.02%
	취업자수 (천명)	25,299	25,897	26,178	26,409	26,725	1.38%
	경제활동참가율 (%)	61.7%	62.7%	62.8%	62.9%	63.2%	0.60%
	고용률 (%)	59.8%	60.5%	60.5%	60.6%	60.8%	0.42%
신 중 년	15세이상인구 (천명)	10,240	10,564	10,912	11,258	11,542	3.04%
	경제활동인구 (천명)	7,249	7,616	7,902	8,132	8,424	3.83%
	비경제활동인구 (천명)	2,991	2,948	3,010	3,126	3,118	1.05%
	취업자수 (천명)	7,109	7,442	7,708	7,930	8,227	3.72%
	신중년 경제활동참가율 (%)	70.79%	72.09%	72.42%	72.23%	72.99%	0.77%
	신중년 고용률 (%)	69.42%	70.45%	70.64%	70.44%	71.28%	0.66%

자료: 통계청, 2018



- 신중년(50~64세) 성별 경제활동인구를 살펴보면 2017년 기준 남성과 여성 모두 경제활동인구 및 고용률 지표가 증가하고 있는 것으로 나타남
- 한편, 여성 신중년 경제활동참가율 및 고용률 지표가 남성 신중년보다 약 3% 낮은 수준으로 나타나며 이에 따라 상대적으로 실업률이 낮은 것으로 보임
- 2017년 기준, 남성 신중년의 경제활동참가율은 11.2%, 고용률은 11.0% 인 반면 여성 경제활동참가율은 7.9%, 고용률은 7.8%에 불과함

〈표 3-6〉 전국 신중년(50~64세) 성별 경제활동인구 변화 (2013년~2017년)

	항목	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
남성 신중년	15세이상인구 (천명)	5,087	5,254	5,430	5,599	5,744
	경제활동인구 (천명)	4,325	4,514	4,648	4,781	4,941
	취업자 (천명)	4,223	4,400	4,519	4,643	4,813
	실업자 (천명)	102	113	128	137	128
	비경제활동인구 (천명)	762	740	783	819	801
	고용률 (%)	83.0%	83.7%	83.2%	82.9%	83.8%
	경제활동참가율 (%)	85.0%	85.9%	85.6%	85.4%	86.0%
	실업률 (%)	2.4%	2.5%	2.8%	2.9%	2.6%
여성 신중년	15세이상인구 (천명)	5,155	5,310	5,482	5,657	5,799
	경제활동인구 (천명)	2,926	3,102	3,254	3,351	3,482
	취업자 (천명)	2,886	3,041	3,189	3,287	3,413
	실업자 (천명)	39	62	65	65	69
	비경제활동인구 (천명)	2,229	2,208	2,227	2,306	2,317
	고용률 (%)	56.0%	57.3%	58.2%	58.1%	58.9%
	경제활동참가율 (%)	56.8%	58.4%	59.4%	59.2%	60.0%
	실업률 (%)	1.3%	2.0%	2.0%	1.9%	2.0%

자료: 통계청, 2018

- 시·도별 신중년(50~64세) 경제활동인구를 살펴보면 모두 증가하는 추세이며 2017년 기준 경기도(2,031 명), 서울특별시(1,553 명), 경상남도(572 명), 부산광역시(571 명), 인천광역시(498 명) 순으로 나타남
- 취업자 수의 경우 경제활동인구와 유사한 분포를 보이며 2017년 기준 경기도(1,976 명), 서울특별시(1,512 명), 경상남도(561 명), 부산광역시(554 명), 인천광역시(480 명) 순으로 나타남
- 그러나, 경제활동참가율을 살펴보면 2017년 기준 제주도(21.6%), 강원도(21.1%), 경상북도(20.9%), 전라남도(20.6%), 충청북도(20.3%) 순으로 나타남
  - 경제활동인구 순위가 높았던 경기도는 18.9%로 12위, 서울특별시는 18.1%로 14위, 경상남도는 20.2% 6위 등으로 나타남
- 고용률 역시 경제활동참가율과 유사한 분포를 보이며 2017년 기준 제주도(21.4%), 강원도(20.8%), 경상북도(20.5%), 전라북도(20.3%), 충청북도(20.0%) 순으로 나타남
  - 취업자 수가 가장 많았던 경기도는 18.4%로 13위, 서울특별시는 17.7%로 14위 등으로 경제활동참가율과 유사한 수준으로 나타남

〈표 3-7〉 시·도별 신중년(50~64세) 경제활동인구 변화 (2013년~2017년)

지역	지표	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
서울 특별시	15세이상인구 (천명)	2,094	2,130	2,162	2,184	2,195
	경제활동인구 (천명)	1,439	1,510	1,532	1,528	1,553
	비경제활동인구 (천명)	657	619	629	656	642
	취업자 (천명)	1,400	1,468	1,485	1,482	1,512
	경제활동참가율 (%)	68.7%	70.9%	70.9%	70.0%	70.8%
	고용률 (%)	66.9%	68.9%	68.7%	67.9%	68.9%

지역	지표	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
부산 광역시	15세이상인구 (천명)	827	834	839	847	849
	경제활동인구 (천명)	564	569	574	568	571
	비경제활동인구 (천명)	264	264	265	278	278
	취업자 (천명)	551	556	560	555	554
	경제활동참가율 (%)	68.2%	68.2%	68.4%	67.1%	67.3%
	고용률 (%)	66.6%	66.7%	66.7%	65.5%	65.3%
대구 광역시	15세이상인구 (천명)	527	539	552	567	577
	경제활동인구 (천명)	369	389	397	406	424
	비경제활동인구 (천명)	158	151	156	161	152
	취업자 (천명)	364	382	387	396	415
	경제활동참가율 (%)	70.0%	72.2%	71.9%	71.6%	73.5%
	고용률 (%)	69.1%	70.9%	70.1%	69.8%	71.9%
인천 광역시	15세이상인구 (천명)	570	597	623	651	672
	경제활동인구 (천명)	414	432	456	477	498
	비경제활동인구 (천명)	157	166	168	174	173
	취업자 (천명)	399	419	439	461	480
	경제활동참가율 (%)	72.6%	72.4%	73.2%	73.3%	74.1%
	고용률 (%)	70.0%	70.2%	70.5%	70.8%	71.4%

지역	지표	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
광주 광역시	15세이상인구 (천명)	273	280	290	300	309
	경제활동인구 (천명)	187	199	201	209	220
	비경제활동인구 (천명)	85	81	88	91	89
	취업자 (천명)	185	195	200	205	216
	경제활동참가율 (%)	68.5%	71.1%	69.3%	69.7%	71.2%
	고용률 (%)	67.8%	69.6%	69.0%	68.3%	69.9%
대전광 역시	15세이상인구 (천명)	294	303	311	319	324
	경제활동인구 (천명)	201	218	228	230	229
	비경제활동인구 (천명)	93	85	83	89	96
	취업자 (천명)	197	213	224	225	223
	경제활동참가율 (%)	68.4%	71.9%	73.3%	72.1%	70.7%
	고용률 (%)	67.0%	70.3%	72.0%	70.5%	68.8%
울산 광역시	15세이상인구 (천명)	235	246	257	267	276
	경제활동인구 (천명)	157	161	171	181	187
	비경제활동인구 (천명)	79	85	85	86	88
	취업자 (천명)	155	159	169	178	184
	경제활동참가율 (%)	66.8%	65.4%	66.5%	67.8%	67.8%
	고용률 (%)	66.0%	64.6%	65.8%	66.7%	66.7%

지역	지표	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
세종 특별 자치시	15세이상인구 (천명)	-	-	-	-	42
	경제활동인구 (천명)	-	-	-	-	30
	비경제활동인구 (천명)	-	-	-	-	13
	취업자 (천명)	-	-	-	-	30
	경제활동참가율 (%)	-	-	-	-	71.4%
	고용률 (%)	-	-	-	-	71.4%
경기도	15세이상인구 (천명)	2,252	2,370	2,498	2,629	2,749
	경제활동인구 (천명)	1,587	1,720	1,807	1,894	2,031
	비경제활동인구 (천명)	666	650	691	736	718
	취업자 (천명)	1,555	1,675	1,750	1,839	1,976
	경제활동참가율 (%)	70.5%	72.6%	72.3%	72.0%	73.9%
	고용률 (%)	69.0%	70.7%	70.1%	70.0%	71.9%
강원도	15세이상인구 (천명)	328	339	350	362	371
	경제활동인구 (천명)	227	236	253	258	273
	비경제활동인구 (천명)	102	102	98	104	98
	취업자 (천명)	224	233	249	256	269
	경제활동참가율 (%)	69.2%	69.6%	72.3%	71.3%	73.6%
	고용률 (%)	68.3%	68.7%	71.1%	70.7%	72.5%

지역	지표	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
충청 북도	15세이상인구 (천명)	316	328	341	356	367
	경제활동인구 (천명)	228	248	262	274	280
	비경제활동인구 (천명)	88	81	79	82	87
	취업자 (천명)	226	243	258	269	275
	경제활동참가율 (%)	72.2%	75.6%	76.8%	77.0%	76.3%
	고용률 (%)	71.5%	74.1%	75.7%	75.6%	74.9%
충청 남도	15세이상인구 (천명)	417	432	455	476	453
	경제활동인구 (천명)	317	332	350	363	343
	비경제활동인구 (천명)	100	100	105	112	110
	취업자 (천명)	312	325	343	356	337
	경제활동참가율 (%)	76.0%	76.9%	76.9%	76.3%	75.7%
	고용률 (%)	74.8%	75.2%	75.4%	74.8%	74.4%
전라 북도	15세이상인구 (천명)	374	383	392	401	410
	경제활동인구 (천명)	277	280	288	300	301
	비경제활동인구 (천명)	97	103	104	102	108
	취업자 (천명)	275	277	284	297	298
	경제활동참가율 (%)	74.1%	73.1%	73.5%	74.8%	73.4%
	고용률 (%)	73.5%	72.3%	72.4%	74.1%	72.7%

지역	지표	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
전라 남도	15세이상인구 (천명)	379	387	396	406	414
	경제활동인구 (천명)	291	290	300	315	318
	비경제활동인구 (천명)	88	98	96	91	94
	취업자 (천명)	286	283	295	309	313
	경제활동참가율 (%)	76.8%	74.9%	75.8%	77.6%	76.8%
	고용률 (%)	75.5%	73.1%	74.5%	76.1%	75.6%
경상 북도	15세이상인구 (천명)	577	592	608	626	637
	경제활동인구 (천명)	445	459	464	473	483
	비경제활동인구 (천명)	132	133	144	153	155
	취업자 (천명)	438	451	458	464	474
	경제활동참가율 (%)	77.1%	77.5%	76.3%	75.6%	75.8%
	고용률 (%)	75.9%	76.2%	75.3%	74.1%	74.4%
경상 남도	15세이상인구 (천명)	672	694	718	744	767
	경제활동인구 (천명)	465	485	524	554	572
	비경제활동인구 (천명)	207	209	194	191	196
	취업자 (천명)	457	475	515	542	561
	경제활동참가율 (%)	69.2%	69.9%	73.0%	74.5%	74.6%
	고용률 (%)	68.0%	68.4%	71.7%	72.8%	73.1%

지역	지표	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
제주도	15세이상인구 (천명)	108	113	120	128	135
	경제활동인구 (천명)	86	90	97	105	114
	비경제활동인구 (천명)	21	23	22	23	20
	취업자 (천명)	86	90	96	103	113
	경제활동참가율 (%)	79.6%	79.6%	80.8%	82.0%	84.4%
	고용률 (%)	79.6%	79.6%	80.0%	80.5%	83.7%

자료: 통계청, 2018

## 제2절 경기도 현황

### 1. 경기도 신중년 인구 현황

- 2017년 기준 경기도의 신중년(50~64세) 인구는 2,798,451명으로 경기도 전체 인구의 21.7%를 차지하며 2000년 이후 연평균 6.32%의 증가추세를 보임
- 경기도 신중년(50~64세) 인구의 비율은 2000년 10.7%에서 2017년 21.7%로 11.0% 증가했으며 전국 신중년 인구비율의 증가추세와 유사한 수준으로 나타남

〈표 3-8〉 경기도 신중년(50~64세) 인구 현황

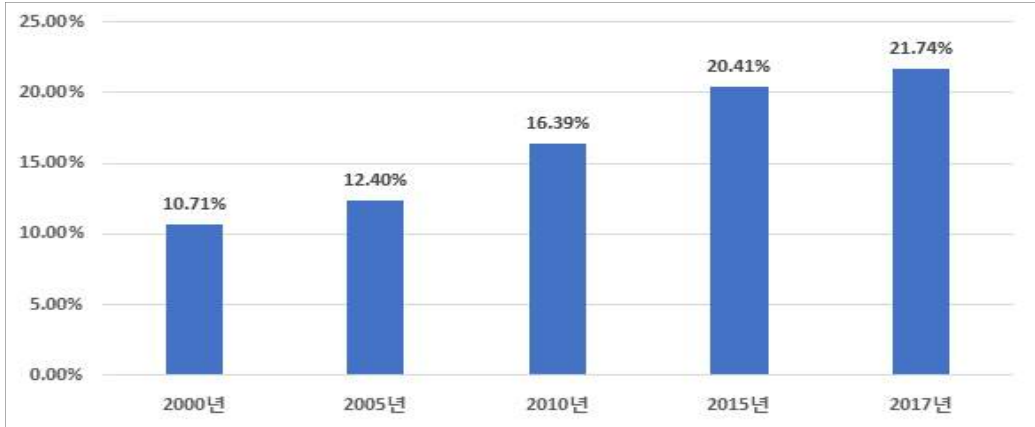
(단위: 명)

	2000년	2005년	2010년	2015년	2016년	2017년	연평균 증가율
경기도 전체	9,219,343	10,697,215	11,786,622	12,522,606	12,716,780	12,873,895	1.98%
경기도 신중년	987,617	1,326,145	1,931,349	2,555,774	2,695,954	2,798,451	6.32%

자료: 통계청, 2018



〈그림 3-3〉 경기도 신중년(50~64세) 인구 비중 추이(2000년, 2005년, 2010년, 2015년, 2017년)



- 경기도 신중년(50~64세)의 성별 현황을 살펴보면, 2017년 기준 남성은 1,422,494명으로 전체인구의 11.0%, 여성의 경우 1,375,957명으로 10.7%를 차지함
- 경기도 신중년의 성비를 살펴보면 2005년을 기점으로 남성이 차지하는 비중이 커짐

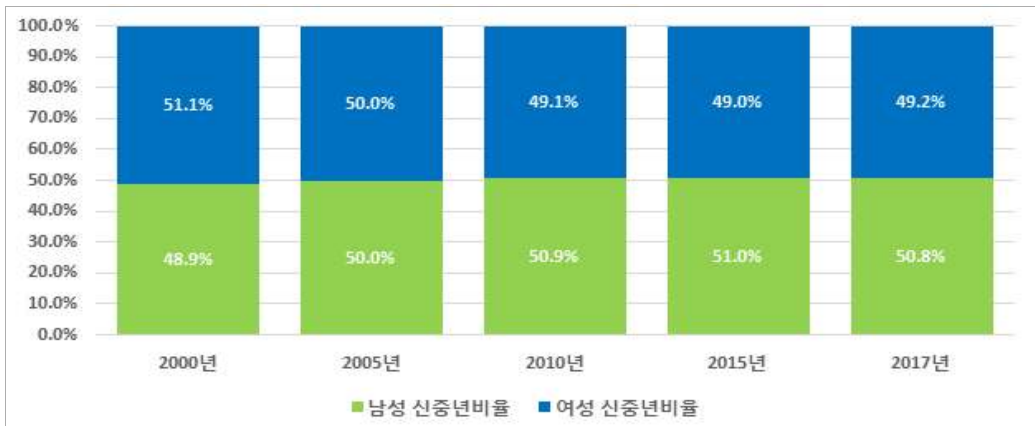
〈표 3-9〉 경기도 신중년(50~64세) 성별 인구 현황

(단위: 명)

구분	2000년	2005년	2010년	2015년	2016년	2017년	연평균 증가율
전체	987,617	1,326,145	1,931,349	2,555,774	2,695,954	2,798,451	6.32%
남성	482,784	662,579	983,901	1,303,289	1,375,154	1,422,494	6.56%
여성	504,833	663,566	947,448	1,252,485	1,320,800	1,375,957	6.08%

자료: 통계청, 2018

〈그림 3-4〉 경기도 신중년(50~64세) 성별 인구 비중 추이



- 경기도 시·군별 신중년(50~64세) 인구를 살펴보면 2017년 기준 20만 명을 넘는 도시는 4곳(수원시, 고양시, 성남시, 부천시 순)으로 보이며 10만 명을 넘는 도시는 앞선 4개 도시를 포함한 11곳으로 나타남
- 한편, 여주시, 동두천시, 가평군, 과천시, 연천군은 신중년 인구가 3만 명 미만인 도시에 속함

〈표 3-10〉 경기도 시·군별 신중년(50~64세) 인구 현황 추이

(단위: 명)

지역	2000년	2005년	2010년	2015년	2016년	2017년
수원시	85,162	112,877	160,503	225,373	237,366	246,364
성남시	108,894	132,638	172,405	204,864	211,641	214,261
의정부시	40,908	54,223	76,340	95,005	99,577	102,268
안양시	62,620	80,472	111,403	134,047	138,520	139,771
부천시	75,065	105,321	157,810	196,736	204,046	208,277
광명시	36,610	43,181	59,445	71,742	73,390	73,891
평택시	42,737	48,552	68,206	90,557	96,181	100,794
동두천시	10,638	12,304	17,288	21,329	22,245	22,654
안산시	40,635	63,262	103,285	143,764	150,839	155,939
고양시	82,638	101,772	148,889	212,501	225,577	234,946
과천시	6,958	7,255	12,353	15,472	14,690	13,675
구리시	18,274	24,276	32,948	40,797	44,292	46,566
남양주시	40,497	59,925	93,232	131,437	138,511	143,192
오산시	9,338	12,661	22,965	33,053	34,991	37,098
시흥시	23,033	33,746	53,637	78,226	84,095	91,169
군포시	24,729	31,309	46,191	59,572	61,772	63,347
의왕시	11,892	18,514	26,341	35,582	36,993	38,166
하남시	15,728	21,134	30,787	38,659	47,539	51,827
용인시	40,607	88,293	128,063	170,055	179,245	188,127
파주시	27,572	36,972	56,669	79,049	83,868	87,567
이천시	19,838	23,214	32,556	42,034	44,406	45,671
안성시	19,451	22,313	30,678	38,276	40,346	41,296
김포시	19,652	28,451	41,693	67,750	72,800	78,056
화성시	26,865	37,530	68,256	95,858	105,886	116,115
광주시	16,533	30,080	45,842	67,110	72,715	77,561
양주시	13,848	21,679	34,221	43,438	45,435	48,022
포천시	19,322	22,716	31,576	39,403	41,192	42,083
여주시	15,037	16,685	21,770	27,035	28,218	28,731
연천군	8,756	8,372	9,928	11,260	11,561	11,637
가평군	9,395	10,073	13,428	16,858	17,536	17,779
양평군	14,385	16,345	22,641	28,932	30,481	31,601

- 경기도 시·군의 신중년(50~64세) 인구비중을 살펴보면 신중년 인구에서 차지하는 비중이 2010년까지 성남시가 가장 높은 비중을 차지했지만 순위는 역전되어 2017년 기준 수원시, 고양시, 성남시, 부천시, 용인시 순으로 나타남
- 2012년을 기점으로 수원시(187,782명)가 성남시(187,461명)를 제치고 경기도 시·군에서 가장 많은 신중년이 있는 도시로 나타남

〈표 3-11〉 경기도 신중년(50~64세) 상위 5개 시·군 비교 (2000년, 2005년, 2010년, 2015년, 2017년)

구분 순위	2000년		2005년		2010년		2015년		2017년	
	지역	비율	지역	비율	지역	비율	지역	비율	지역	비율
1	성남시	11.0%	성남시	10.0%	성남시	8.9%	수원시	8.8%	수원시	8.8%
2	수원시	8.6%	수원시	8.5%	수원시	8.3%	고양시	8.3%	고양시	8.4%
3	고양시	8.4%	부천시	7.9%	부천시	8.2%	성남시	8.0%	성남시	7.7%
4	부천시	7.6%	고양시	7.7%	고양시	7.7%	부천시	7.7%	부천시	7.4%
5	안양시	6.3%	용인시	6.7%	용인시	6.6%	용인시	6.7%	용인시	6.7%

자료: 통계청, 2018

## 2. 경기도 신중년 고용 현황

- 2017년 기준 경기도 신중년 경제활동인구는 203만1천 명, 취업자는 197만6천 명으로 2013년 이후 평균 약 6%의 증가추세를 보임
- 경기도 신중년의 경제활동참가율은 2017년 기준 18.9%, 고용률은 18.4%로 2013년과 비교하여 약 3% 증가된 것으로 나타남
- 경제활동참가율 및 고용률의 수치는 전국보다 낮은 수준으로 나타남

〈표 3-12〉 경기도 신중년(50~64세) 경제활동인구 변화 (2013년~2017년)

(단위: 천 명, %)

항목	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	평균증감률 ('13 ~ '17)
15세이상인구 (천명)	2,252	2,370	2,498	2,629	2,749	5.11%
경제활동인구 (천명)	1,587	1,720	1,807	1,894	2,031	6.36%
비경제활동인구 (천명)	666	650	691	736	718	1.90%
취업자 (천명)	1,555	1,675	1,750	1,839	1,976	6.17%
경제활동참가율 (%)	15.9%	16.9%	17.4%	18.0%	18.9%	4.42%
고용률 (%)	15.6%	16.5%	16.9%	17.4%	18.4%	4.21%

자료: 통계청, 2018

- 경기도 내 시·군별 신중년(50~64세) 취업자 현황 살펴보면 과천시를 제외하고 증가하는 추세이며 2017년 하반기 기준으로 수원시(16만8천 명), 고양시(15만1천1백 명), 성남시(14만2천5백 명), 부천시(13만8천5백 명), 용인시(12만1천5백 명) 순임
- 경기도 내 시·군별 신중년의 취업자 수는 시·군별 신중년 인구와 유사하게 나타남

〈표 3-13〉 경기도 시·군별 신중년(50~64세) 취업자 수 현황 (2013년~2017년)

(단위: 천 명)

지역	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
경기도	1,518.7	1,609.4	1,696.5	1,824.8	1,878.8
수원시	136.5	144.5	149.7	158.4	168.0
성남시	128.6	131.1	137.9	141.7	142.5
의정부시	52.1	54.8	59.7	63.4	65.1
안양시	82.3	80.1	83.7	89.5	91.6
부천시	123.4	122.9	126.9	141.1	138.5
광명시	41.6	45.4	46.6	49.2	50.2
평택시	55.8	59.9	62.4	65.5	69.7
동두천시	11.4	11.9	12.7	13.3	15.0
안산시	91.6	98.8	105.8	113.3	113.8
고양시	122.6	136.0	137.7	145.8	151.1
과천시	8.4	8.7	9.2	9.3	8.2
구리시	21.9	24.5	26.7	29.2	30.4
남양주시	71.5	75.2	79.4	90.1	92.0
오산시	19.4	22.1	22.2	25.2	27.0
시흥시	51.1	55.4	59.7	62.3	65.3
군포시	35.2	38.6	40.2	42.6	41.5
의왕시	20.9	23.2	22.2	24.5	25.8
하남시	20.0	22.6	24.4	29.3	34.4
용인시	90.4	100.5	106.9	113.2	121.5
파주시	45.3	49.1	51.6	55.5	57.1
이천시	28.3	29.7	30.6	33.8	32.8
안성시	28.1	27.6	29.0	30.8	33.7
김포시	38.8	43.7	45.1	49.1	49.0
화성시	55.9	57.8	67.8	77.8	80.7
광주시	36.3	41.4	42.7	49.3	52.5
양주시	25.6	26.2	29.8	32.5	31.4
포천시	24.5	24.1	27.7	28.3	28.1
여주시	16.4	17.0	19.5	20.5	20.1
연천군	7.5	7.5	7.8	8.3	8.7
가평군	11.1	11.8	12.0	12.3	11.9
양평군	16.2	17.3	18.9	19.7	21.2

자료: 통계청, 2018

- 경기도 시·군별 신중년 고용률을 살펴보면 2017년 기준 안성시(80.6%), 연천군(78.6%), 이천시(73.1%), 여주시(73.0%), 양평군(72.0%) 순으로 나타남
- 취업자 수가 가장 많았던 수원시는 66.5%로 31개 경기도 시·군 중 21위 수준으로 나타남

〈표 3-14〉 경기도 시·군별 신중년(50~64세) 고용률 현황 (2013년~2017년)

(단위: %)

지역	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
수원시	66.7	66.1	64.9	65.3	66.5
성남시	66.5	65.8	67.5	67.2	66.5
의정부시	61.4	62.0	64.6	65.8	65.4
안양시	66.4	62.7	63.1	65.6	65.7
부천시	67.0	64.4	64.3	69.3	66.2
광명시	61.3	65.2	65.1	67.1	67.6
평택시	71.3	72.6	71.1	69.9	70.4
동두천시	59.6	60.1	61.3	61.8	67.8
안산시	65.3	67.0	68.2	69.8	68.0
고양시	68.3	70.7	66.6	66.8	65.8
과천시	61.7	61.1	62.2	64.9	63.4
구리시	60.1	64.9	67.4	69.3	67.8
남양주시	65.0	63.9	62.9	67.6	66.3
오산시	61.8	66.7	63.7	68.5	69.7
시흥시	70.5	71.8	72.2	70.6	68.8
군포시	64.4	67.2	67.0	68.3	64.8
의왕시	64.4	68.8	63.1	67.7	69.2
하남시	62.5	68.1	67.8	66.1	68.9
용인시	60.5	63.5	63.6	64.4	65.6
파주시	67.5	69.0	68.1	69.2	67.8
이천시	75.3	75.7	74.1	78.2	73.1
안성시	78.7	74.2	75.0	76.3	80.6
김포시	67.4	69.7	67.4	68.6	63.6
화성시	69.2	67.9	72.0	74.8	70.5
광주시	64.3	68.7	65.5	70.7	69.9
양주시	67.2	65.8	70.6	74.0	67.3
포천시	71.0	67.2	73.9	73.0	70.2
여주시	70.0	70.0	75.6	77.0	73.0
연천군	74.0	73.0	72.5	76.2	78.6
가평군	77.9	79.1	76.4	75.6	71.6
양평군	66.9	68.4	71.1	70.6	72.0

자료: 통계청, 2018

- 경기도 시·군별 남성 신중년 취업자 현황을 살펴보면 2017년 기준 수원시(10만3천 명), 고양시(9만5천4백 명), 성남시(8만8천3백 명), 부천시(8만2천5백 명), 용인시(7만6천9백 명) 순으로 나타남
- 경기도 시·군별 여성 신중년 취업자 현황의 경우 2017년 기준 수원시(6만5천 명), 부천시(5만5천9백 명), 고양시(5만5천7백 명), 성남시(5만4천1백 명), 용인시(4만4천6백 명) 순으로 나타남

〈표 3-15〉 경기도 시·군별 성별 신중년(50~64세) 취업자 현황 (2013년~2017년)

(단위: 천 명)

지역	2013		2014		2015		2016		2017	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
수원시	86.8	49.7	88.4	56.0	95.3	54.4	101.1	57.4	103.0	65.0
성남시	82.3	46.3	83.6	47.5	84.6	53.3	88.3	53.4	88.3	54.1
의정부시	32.8	19.3	34.3	20.4	37.4	22.3	39.4	23.9	39.9	25.2
안양시	51.3	31.0	51.1	29.1	52.6	31.1	54.4	35.1	55.9	35.7
부천시	77.1	46.2	76.9	46.0	76.6	50.3	85.6	55.6	82.5	55.9
광명시	26.6	15.1	28.1	17.3	28.7	17.9	29.9	19.4	30.2	20.0
평택시	35.3	20.6	36.5	23.4	40.0	22.4	41.2	24.2	44.1	25.7
동두천시	7.2	4.2	7.2	4.7	8.0	4.7	8.2	5.1	9.2	5.8
안산시	60.7	30.9	64.4	34.4	67.3	38.5	70.0	43.3	71.0	42.8
고양시	80.5	42.1	86.4	49.6	89.7	48.0	90.4	55.5	95.4	55.7
과천시	5.3	3.0	5.4	3.3	6.0	3.2	5.9	3.5	5.3	2.9
구리시	14.7	7.2	16.1	8.4	16.8	9.8	18.8	10.4	18.6	11.7
남양주시	43.8	27.8	47.8	27.4	49.8	29.5	55.4	34.8	57.5	34.6
오산시	12.7	6.7	14.3	7.9	14.6	7.7	15.4	9.8	17.3	9.7
시흥시	34.6	16.5	35.9	19.4	39.1	20.6	41.9	20.3	42.9	22.4
군포시	22.5	12.7	24.2	14.4	24.7	15.5	25.8	16.8	25.8	15.7
의왕시	13.2	7.7	14.7	8.5	14.6	7.6	14.9	9.6	15.5	10.3
하남시	12.3	7.6	13.8	8.7	14.7	9.7	17.8	11.5	20.4	14.0
용인시	58.0	32.4	61.7	38.8	67.1	39.8	71.1	42.1	76.9	44.6
파주시	28.2	17.1	29.4	19.7	31.1	20.5	34.0	21.5	37.1	20.0
이천시	17.4	10.8	18.2	11.5	18.3	12.3	19.6	14.2	19.7	13.1
안성시	16.2	11.9	15.9	11.7	17.1	11.9	18.7	12.1	19.8	13.9
김포시	24.8	13.9	28.2	15.5	28.4	16.7	31.0	18.0	31.4	17.6
화성시	35.3	20.6	36.2	21.5	41.3	26.5	47.5	30.3	51.8	28.9
광주시	24.0	12.3	26.4	15.0	27.2	15.4	29.8	19.5	32.3	20.2
양주시	16.2	9.4	17.0	9.2	18.3	11.5	19.4	13.1	19.8	11.5
포천시	15.4	9.2	14.9	9.1	17.0	10.7	17.6	10.8	17.2	10.9
여주시	9.6	6.8	10.3	6.8	11.1	8.3	11.9	8.7	12.1	8.0
연천군	4.3	3.2	4.4	3.1	4.5	3.2	4.7	3.6	4.9	3.7
가평군	6.3	4.7	6.7	5.1	6.6	5.3	6.9	5.3	6.7	5.2
양평군	9.4	6.8	10.0	7.3	11.4	7.5	11.7	8.0	12.4	8.7

자료: 통계청, 2018

- 시·군별 신중년(50~64세) 취업자의 성별 비율을 살펴보면 전반적으로 남성 신중년 취업자가 여성보다 높은 것으로 보이며 2017년 기준 남성과 여성의 격차가 큰 도시는 시흥시(31.4%), 파주시(29.9%), 과천시(29.3%) 순으로 나타남
- 해당 기간('13~'17)동안 성별 신중년의 비율 격차가 줄어든 지역은 22곳, 격차가 늘어난 지역은 8곳, 변화가 없는 지역은 1곳으로 나타남

〈표 3-16〉 경기도 시·군별 성별 신중년(50~64세) 취업자 비율 현황(2013년~2017년)

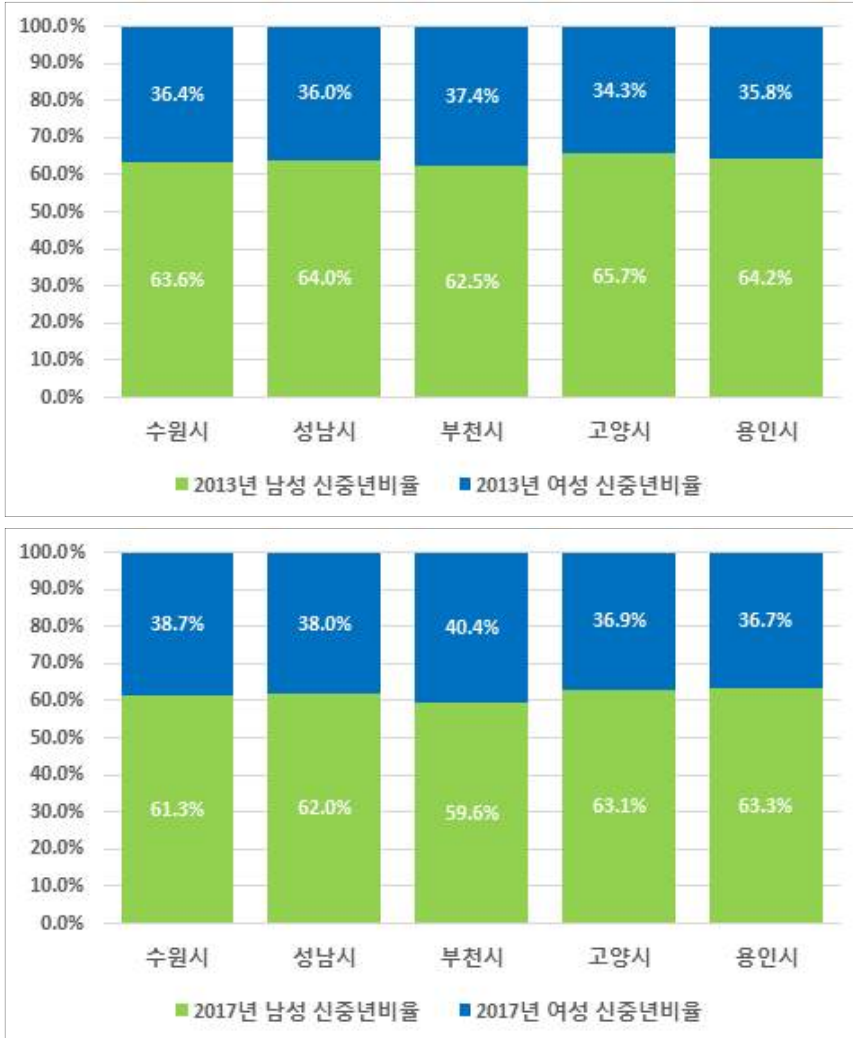
(단위: %)

지역	2013		2014		2015		2016		2017	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
수원시	63.6	36.4	61.2	38.8	63.7	36.3	63.8	36.2	61.3	38.7
성남시	64.0	36.0	63.8	36.2	61.3	38.7	62.3	37.7	62.0	38.0
의정부시	63.0	37.0	62.6	37.2	62.6	37.4	62.1	37.7	61.3	38.7
안양시	62.3	37.7	63.8	36.3	62.8	37.2	60.8	39.2	61.0	39.0
부천시	62.5	37.4	62.6	37.4	60.4	39.6	60.7	39.4	59.6	40.4
광명시	63.9	36.3	61.9	38.1	61.6	38.4	60.8	39.4	60.2	39.8
평택시	63.3	36.9	60.9	39.1	64.1	35.9	62.9	36.9	63.3	36.9
동두천시	63.2	36.8	60.5	39.5	63.0	37.0	61.7	38.3	61.3	38.7
안산시	66.3	33.7	65.2	34.8	63.6	36.4	61.8	38.2	62.4	37.6
고양시	65.7	34.3	63.5	36.5	65.1	34.9	62.0	38.1	63.1	36.9
과천시	63.1	35.7	62.1	37.9	65.2	34.8	63.4	37.6	64.6	35.4
구리시	67.1	32.9	65.7	34.3	62.9	36.7	64.4	35.6	61.2	38.5
남양주시	61.3	38.9	63.6	36.4	62.7	37.2	61.5	38.6	62.5	37.6
오산시	65.5	34.5	64.7	35.7	65.8	34.7	61.1	38.9	64.1	35.9
시흥시	67.7	32.3	64.8	35.0	65.5	34.5	67.3	32.6	65.7	34.3
군포시	63.9	36.1	62.7	37.3	61.4	38.6	60.6	39.4	62.2	37.8
의왕시	63.2	36.8	63.4	36.6	65.8	34.2	60.8	39.2	60.1	39.9
하남시	61.5	38.0	61.1	38.5	60.2	39.8	60.8	39.2	59.3	40.7
용인시	64.2	35.8	61.4	38.6	62.8	37.2	62.8	37.2	63.3	36.7
파주시	62.3	37.7	59.9	40.1	60.3	39.7	61.3	38.7	65.0	35.0
이천시	61.5	38.2	61.3	38.7	59.8	40.2	58.0	42.0	60.1	39.9
안성시	57.7	42.3	57.6	42.4	59.0	41.0	60.7	39.3	58.8	41.2
김포시	63.9	35.8	64.5	35.5	63.0	37.0	63.1	36.7	64.1	35.9
화성시	63.1	36.9	62.6	37.2	60.9	39.1	61.1	38.9	64.2	35.8
광주시	66.1	33.9	63.8	36.2	63.7	36.1	60.4	39.6	61.5	38.5
양주시	63.3	36.7	64.9	35.1	61.4	38.6	59.7	40.3	63.1	36.6
포천시	62.9	37.6	61.8	37.8	61.4	38.6	62.2	38.2	61.2	38.8
여주시	58.5	41.5	60.6	40.0	56.9	42.6	58.0	42.4	60.2	39.8
연천군	57.3	42.7	58.7	41.3	57.7	41.0	56.6	43.4	56.3	42.5
가평균	56.8	42.3	56.8	43.2	55.0	44.2	56.1	43.1	56.3	43.7
양평균	58.0	42.0	57.8	42.2	60.3	39.7	59.4	40.6	58.5	41.0

자료: 통계청, 2018

- 남성 및 여성 신중년 취업자 수를 기준으로 상위 5개 시·군의 성별 비율을 살펴보면 전반적으로 여성 취업자 비율이 증가했지만 2017년 기준 6:4 비율이 유지되고 있음

〈그림 3-1〉 경기도 취업자 수 상위 5개 시·군 성별 비율 비교 (2013년, 2017년)



- 경기도 시·군별 남성 신중년 고용률을 살펴보면 2017년 기준 포천시(79.6%)와 가평군(78.7%)을 제외하고 80%를 넘는 수준으로 보임
- 2017년 기준 남성 신중년의 고용률이 높은 도시는 안성시(91.6%), 오산시(87.5%), 파주시(86.4%), 평택시(86.0%), 연천군(86.0%) 순으로 나타나며 취업자 수가 가장 많은 수원시의 고용률은 81.2%로 31개 시·군 중 24위 수준으로 나타남



- 여성 신중년 고용률의 경우 2017년 기준 전반적으로 50% 수준으로 나타나며 가장 고용률이 높은 도시인 연천군(70.5%)과 가장 낮은 도시인 과천시(44.6%)의 차이는 25.9%의 격차를 보임
- 2017년 기준 여성 신중년의 고용률이 높은 도시는 연천군(70.5%), 안성시(68.6%), 가평군(64.0%), 이천시(60.5%), 여주시(59.6%) 순으로 나타나며 취업자 수가 가장 많았던 수원시의 경우 고용률은 51.7%으로 18위 수준임

〈표 3-17〉 경기도 시·군별 성별 신중년(50~64세) 고용률 현황 (2013년~2017년)

(단위: %)

지역	2013		2014		2015		2016		2017	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
수원시	83.4	49.3	79.7	52.1	81.5	47.7	82.7	47.7	81.2	51.7
성남시	85.6	47.7	84.4	47.3	83.6	51.7	84.6	50.1	83.5	49.9
의정부시	77.8	45.3	78.3	45.9	81.3	48.1	82.6	49.3	80.8	50.2
안양시	82.8	50.0	80.0	45.3	80.0	46.5	80.7	50.9	81.5	50.5
부천시	83.4	50.5	80.6	48.3	78.0	50.7	85.2	53.8	80.3	52.5
광명시	80.1	43.4	82.6	48.5	82.0	48.9	83.5	51.5	83.6	52.4
평택시	88.1	53.8	86.1	58.3	88.4	52.6	85.2	53.5	86.0	53.7
동두천시	74.3	44.4	71.7	48.0	76.2	45.9	75.1	48.2	80.9	54.1
안산시	81.7	46.9	82.5	49.6	82.3	52.6	82.0	56.2	80.8	53.8
고양시	87.7	48.0	88.1	52.6	85.4	47.1	81.9	51.3	82.8	48.6
과천시	79.9	44.0	77.8	45.1	83.2	42.4	83.3	47.4	82.7	44.6
구리시	79.6	40.1	84.2	45.2	84.1	50.4	88.7	49.7	83.3	52.4
남양주시	79.4	50.6	81.0	46.6	78.8	47.0	82.6	52.4	82.2	50.1
오산시	79.3	43.7	84.1	48.6	81.7	44.8	82.0	54.5	87.5	51.2
시흥시	87.9	49.8	85.8	55.2	87.3	54.3	88.0	50.1	84.0	51.1
군포시	81.8	46.8	84.3	50.1	82.7	51.4	83.4	53.5	81.3	48.5
의왕시	80.9	47.7	86.7	50.8	82.8	43.4	82.2	53.2	83.8	54.7
하남시	77.5	47.6	84.1	52.4	82.9	53.1	82.1	50.8	84.0	54.5
용인시	78.8	42.7	78.6	48.6	80.1	47.3	81.1	47.8	83.0	48.2
파주시	83.1	51.5	81.4	56.2	80.7	55.0	83.5	54.4	86.4	48.5
이천시	89.4	60.0	89.1	61.1	85.4	62.0	87.6	68.0	84.8	60.5
안성시	88.4	68.4	83.2	64.6	85.7	63.5	89.9	61.8	91.6	68.8
김포시	84.5	49.6	88.2	50.4	83.4	50.7	85.7	51.1	80.5	46.3
화성시	84.2	53.1	81.3	53.2	83.5	59.4	86.9	61.4	85.9	53.3
광주시	83.6	44.4	86.0	50.8	82.2	48.2	84.2	56.9	85.2	54.4
양주시	83.2	50.5	83.1	47.5	84.1	56.1	85.9	61.5	82.9	50.8
포천시	82.8	57.3	77.6	55.2	84.0	62.0	83.8	60.3	79.6	59.1
여주시	80.4	59.2	82.6	56.7	84.4	66.4	86.5	66.8	85.8	59.6
연천군	83.6	64.3	83.6	61.8	82.2	62.2	82.4	69.5	86.0	70.5
가평군	86.7	68.7	86.6	71.0	81.9	70.4	82.9	67.8	78.7	64.0
양평군	78.2	55.8	80.0	57.0	86.1	56.2	84.2	57.0	85.0	59.1

자료: 통계청, 2018

### 제3절 수원시 현황

#### 1. 수원시 신중년 인구 현황

- 2017년 기준 수원시 신중년(50~64세) 인구는 246,364명으로 수원시 전체 인구의 20.5%를 차지하고 있으며 2000년 이후 연평균 6.45% 증가추세로 경기도(6.32%)보다 높은 수준으로 나타남
- 수원시 인구 중 신중년(50~64세)의 비율은 2000년 9.0%에서 2017년 20.5%로 11.5% 증가한 것으로 나타남

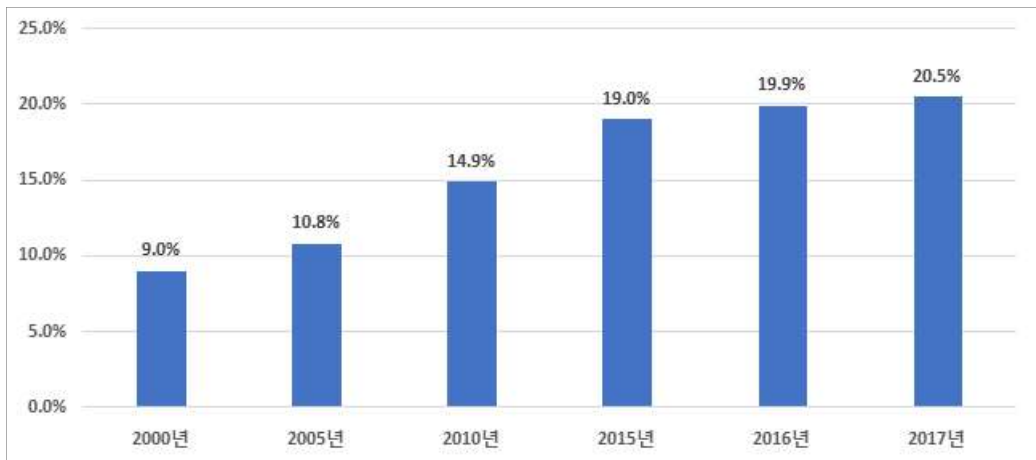
〈표 3-18〉 수원시 신중년(50~64세) 인구 현황

(단위: 명)

	2000년	2005년	2010년	2015년	2016년	2017년	연평균 증가율
수원시 인구	948,065	1,045,587	1,077,535	1,184,624	1,194,041	1,202,628	1.41%
신중년 인구	85,162	112,877	160,503	225,373	237,366	246,364	6.45%

자료: 통계청, 2018

〈그림 3-6〉 수원시 신중년(50~64세) 인구 비중 추이



- 수원시 신중년(50~64세)인구 성별 현황을 살펴보면, 2017년 기준 남성은 124,065명으로 수원시 인구의 10.3%, 여성 신중년은 122,299명으로 10.2%를 차지함
- 수원시 신중년 성비는 2003년 남성 신중년 인구가 50,087명으로 여성 신중년 인구 50,056명을 넘어서면서 이후 남성 신중년 인구가 더 많아진 것으로 나타남

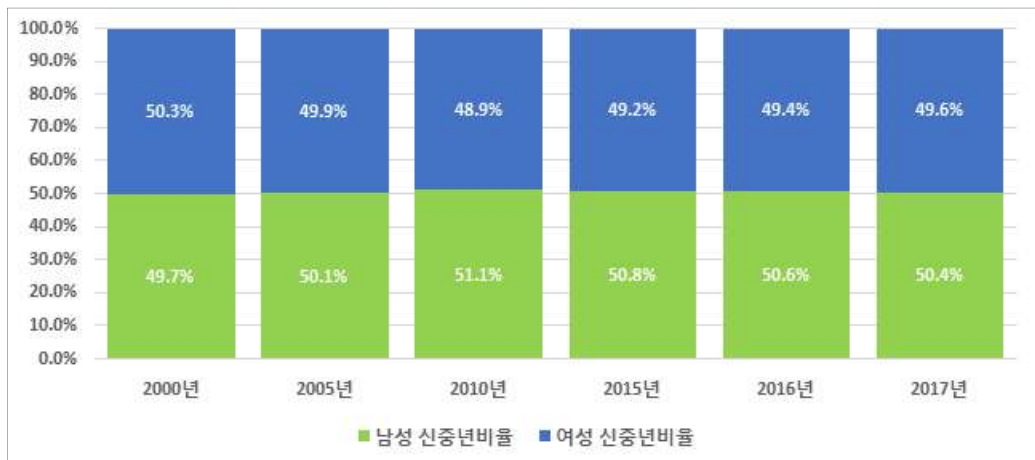
〈표 3-19〉 수원시 신중년(50~64세) 성별 인구 현황

(단위: 명)

구분	2000년	2005년	2010년	2015년	2016년	2017년	연평균 증가율
전체	85,162	112,877	160,503	225,373	237,366	246,364	6.45%
남성	42,343	56,589	81,994	114,423	120,148	124,065	6.53%
여성	42,819	56,288	78,509	110,950	117,218	122,299	6.37%

자료: 통계청, 2018

〈그림 3-7〉 수원시 신중년(50~64세) 성별 인구 비중 추이



- 수원시 구 단위 신중년(50~64세) 인구를 살펴보면 2017년 기준 77,931명으로 권선구에 신중년 인구가 가장 많은 것으로 나타나며 이어 장안구(64,081명), 영통구(58,943명), 팔달구(45,409명) 순으로 나타남

〈표 3-20〉 수원시 구 단위 신중년(50~64세) 인구 현황 추이

(단위: 명)

지역	2000년	2005년	2010년	2015년	2016년	2017년
수원시	85,162	112,877	160,503	225,373	237,366	246,364
장안구	30,871	32,211	44,912	59,452	62,110	64,081
권선구	30,677	32,431	47,611	69,858	74,420	77,931
팔달구	23,614	30,290	39,219	44,277	45,565	45,409
영통구	-	17,945	28,761	51,786	55,271	58,943

자료: 통계청, 2018

- 구 단위 수원시 신중년(50~64세)인구의 비중 추이를 살펴보면 2000년까지 장안구의 신중년 비율이 가장 높은 것으로 보이며 2005년부터 순위는 역전되어 권선구의 신중년 인구가 가장 많은 곳으로 나타남
- 한편 팔달구의 경우 신중년 인구가 증가하고 있으나 2013년 영통구에 추월당한 이후 제일 적은 지역으로 나타남(2017년 기준, 45,409명으로 유일하게 5만 명 미만)

〈표 3-21〉 수원시 신중년(50~64세) 구별 인구 비율 비교 (2000년, 2005년, 2010년, 2015년, 2017년)

구분	2000년		2005년		2010년		2015년		2017년	
	지역	비율	지역	비율	지역	비율	지역	비율	지역	비율
1	장안구	3.3%	권선구	3.1%	권선구	4.4%	권선구	5.9%	권선구	6.5%
2	권선구	3.2%	장안구	3.1%	장안구	4.2%	장안구	5.0%	장안구	5.3%
3	팔달구	2.5%	팔달구	2.9%	팔달구	3.6%	영통구	4.4%	영통구	4.9%
4	영통구	0.0%	영통구	1.7%	영통구	2.7%	팔달구	3.7%	팔달구	3.8%

자료: 통계청, 2018

## 2. 수원시 신중년 고용 현황

- 수원시 신중년(50~64세) 취업자 현황을 살펴보면 2017년 기준 16만8천 명으로 수원시 취업자의 28.2%의 비중을 차지하고 있음
- 수원시 신중년(50~64세)의 '13~'17년 간 취업자 평균증감율은 5.3%로 경기도 취업자 증감율 6.17%보다 낮은 증가추세를 보임

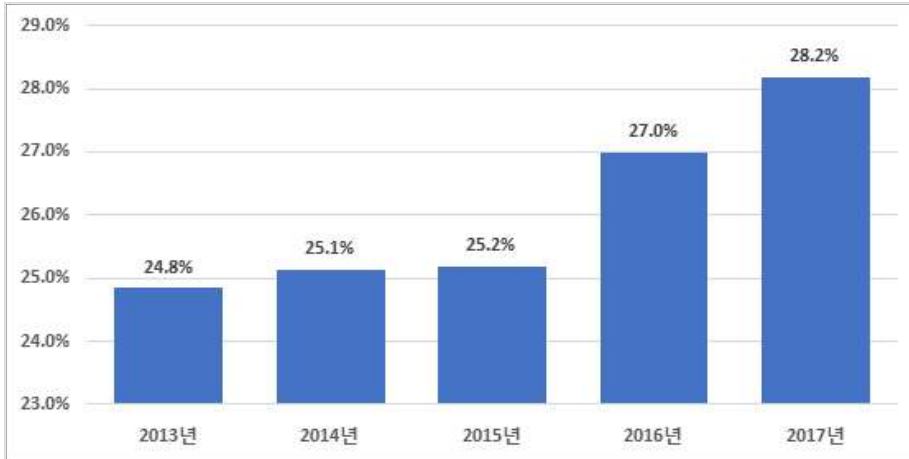
〈표 3-22〉 수원시 신중년(50~64세) 취업자 현황 (2013년~2017년)

(단위: 천 명)

구분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
수원시	549.3	574.8	594.5	586.8	596.2
신중년	136.5	144.5	149.7	158.4	168

자료: 통계청, 2018

〈그림 3-8〉 수원시 전체 취업자 대비 신중년(50~64세) 취업자 비율 현황 (2013년~2017년)



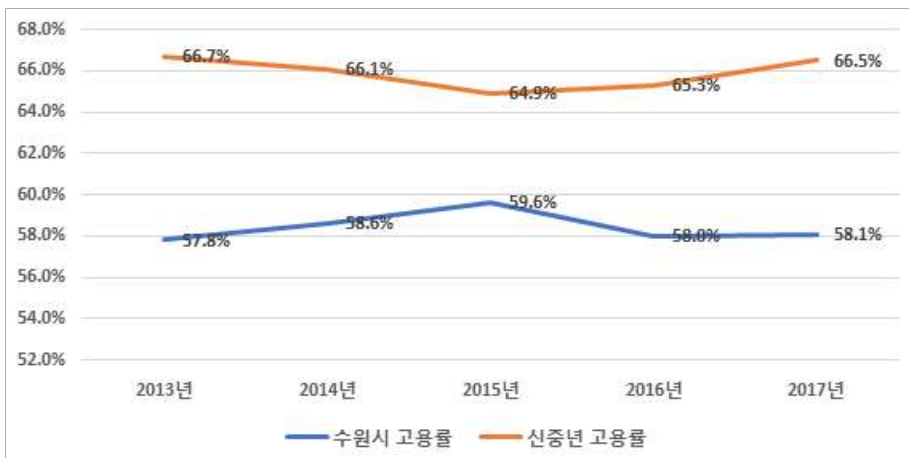
- 수원시 신중년(50~64세)의 고용률 현황을 살펴보면 2017년 기준 66.5%로 수원시 전체 고용률 58.1%보다 높은 수준인 것으로 나타나며, 수원시 고용률의 추이와 반대로 움직이는 경향을 보임

〈표 3-23〉 수원시 신중년(50~64세) 고용률 현황 (2013년~2017년)

구분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
수원시	57.8%	58.6%	59.6%	58.0%	58.1%
신중년	66.7%	66.1%	64.9%	65.3%	66.5%

자료: 통계청, 2018

〈그림 3-9〉 수원시 신중년(50~64세) 고용률 추이 (2013년~2017년)



- 수원시 신중년(50~64세) 성별 취업자 현황을 살펴보면 2017년 기준 남성 취업자는 10만3천 명으로 수원시 전체 취업자의 17.3%를 차지하며, 여성 취업자는 6만5천 명으로 10.9%의 비중을 차지함
- 수원시 신중년(50~64세) 성별 취업자 비율을 살펴보면 2013년과 비교하여 격차는 27.2%에서 22.6%로 4.6%p 감소하였지만 여전히 수원시 여성취업자의 수는 남성취업자에 비해 적은 수준으로 나타남

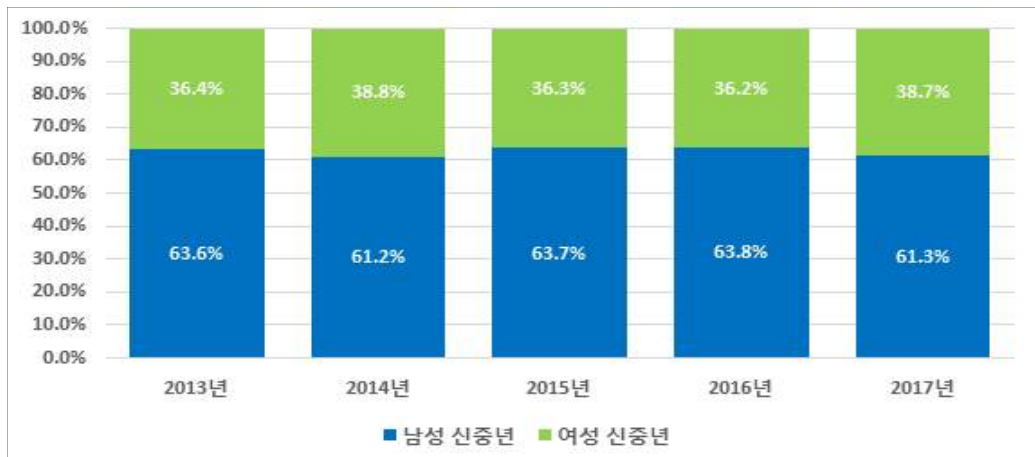
〈표 3-24〉 수원시 신중년(50~64세) 성별 취업자 현황 (2013년~2017년)

(단위: 명)

구분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
수원시 신중년	136.5	144.5	149.7	158.4	168
남성 신중년	86.8	88.4	95.3	101.1	103
여성 신중년	49.7	56	54.4	57.4	65

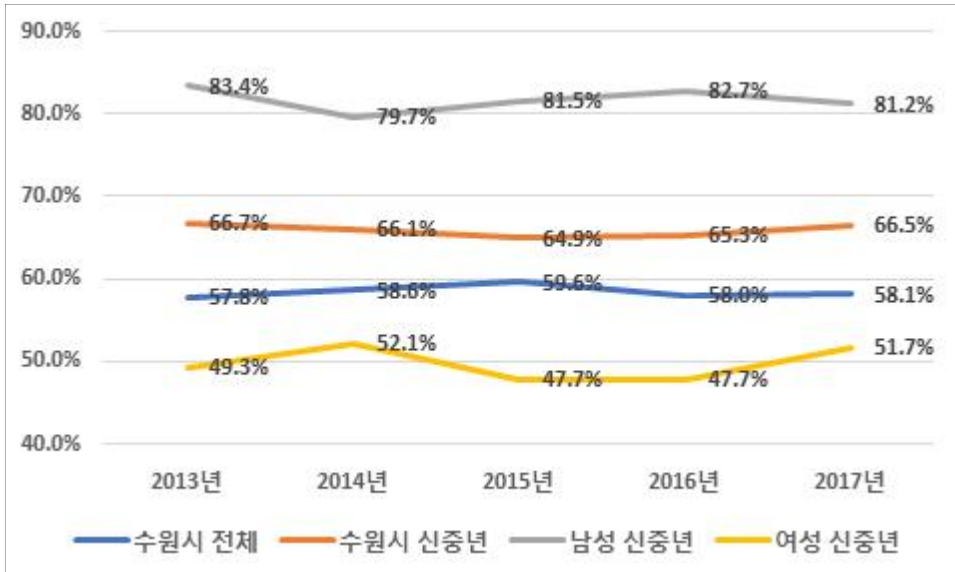
자료: 통계청, 2018

〈그림 3-10〉 수원시 신중년(50~64세) 성별 취업자 비율 (2013년~2017년)



- 수원시 신중년(50~64세)의 성별 고용률을 살펴보면 2017년 기준 남성 신중년의 고용률은 81.2%, 여성 신중년의 고용률은 51.7%로 나타나며 전반적으로 성별 추이는 반대로 움직이는 것으로 보임
  - 여성 신중년 고용률이 증가추세에 있지만 수원시 신중년 고용률과 비교하면 아직 낮은 수준으로 나타남

〈그림 3-11〉 수원시 신중년(50~64세) 성별 고용률 추이 (2013년~2017년)

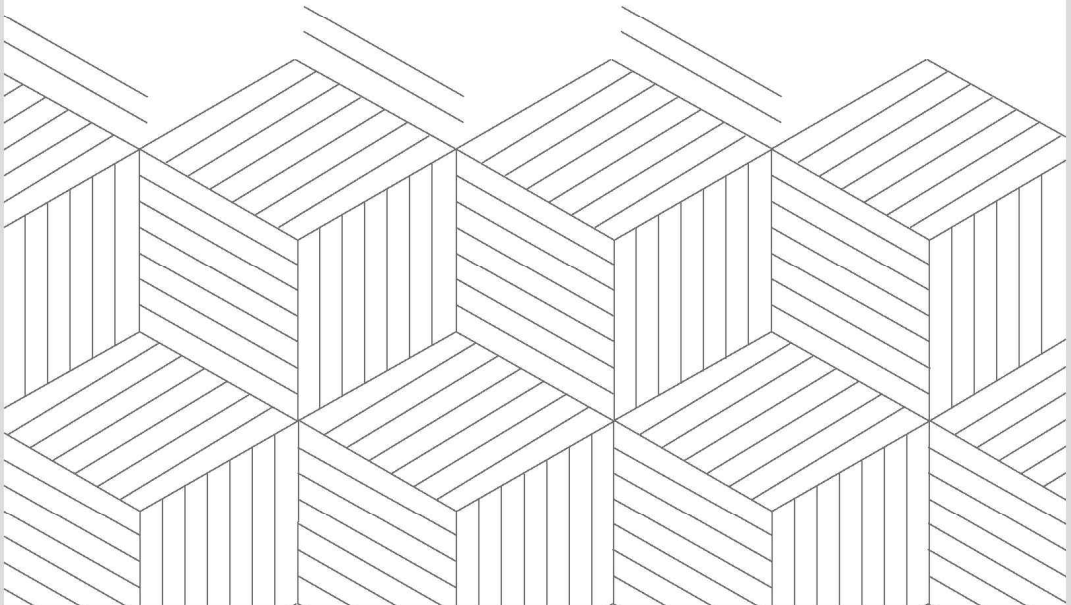






# 제4장 수원시 신중년 인생이모작 현황 조사

제1절 조사 개요  
제2절 수원시 신중년 인생이모작  
현황 조사 결과분석





## 제4장 수원시 신중년 인생이모작 현황 조사

### 제1절 조사 개요

#### 1. 조사 목적 및 방법

##### ■ 조사 목적

- 본 조사는 수원시에 거주 중인 은퇴 및 은퇴예정자의 성인남녀를 대상으로 이들의 인생 후반기 삶에 대한 준비 현황 및 정책 수요 등을 파악하고,
- 수원시 신중년 세대의 인생이모작을 지원하기 위한 수원시 신중년 지원정책 수립 및 인생이모작 지원센터 운영방안 수립 등에 필요한 기초자료 수집을 목적으로 수행

##### ■ 조사 대상 및 방법

- (조사대상) 수원시내 43개 동 주민 센터 및 사회공헌활동 참가자 등
- (조사방법) 구조화된 설문지를 통한 1:1 면접조사 실시
- (조사기간) 2018년 9월 5일 ~ 13일 (9일 간)

##### ■ 조사 설계

- (모집단) 50세 이상 64세 이하의 수원시민 총 246,364명
- (표본크기) 349명
- (신뢰수준 및 표본오차) 95%의 신뢰수준에서  $\pm 5.24\%$ 의 표본오차를 보임
  - 최초 조사 설계 시 모집단인 50~64세의 수원시민의 응답자 수는 349명이나, 조사 수행 결과, 50대 미만과 65세 이상 은퇴 및 은퇴예정자 224명이 추가로 조사에 참여
  - 설문조사 분석에는 본래 모집단인 50~64세뿐만 아니라, 50대 미거주 중인 은퇴 및 은퇴예정자를 포함한 573명의 인생 이모작 준비 현황을 파악하여 조사의 신뢰성을 높이고자 하였음

## 2. 조사 내용

- 수원시 신중년 세대의 은퇴 후 삶에 대한 생각과 정책 수요를 파악하기 위해 현재의 고민 및 관심거리와 일에 대한 생각, 여가 및 취미활동, 참여 중인 교육 프로그램 현황과 만족도, 그리고 신중년 세대를 위한 공간 등 5가지 분야로 나누어 조사를 실시
- 이 외에도 인구통계학적 분석을 위해 연령과 성별, 학력, 월소득과 거주지역 등 일반 현황에 대한 질문을 포함시킴

〈표 4-1〉 조사 내용

분야	조사항목	문항수	척도
고민 및 관심거리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재 가장 큰 고민 및 관심거리</li> <li>• 공부나 자기개발에 대한 고민이 많은 경우, 수강을 희망하는 교육프로그램 종류</li> <li>• 근로에 대한 고민이 많은 경우, 원하는 일의 종류</li> <li>• 은퇴 후 삶에 대한 전반적 고민이 많은 경우, 가장 큰 염려와 고민거리</li> </ul>	4	명목척도 또는 3점 리커트
일	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일의 의미</li> <li>• 현재 직업 또는 퇴직 전 직업</li> <li>• 퇴직 후, 계속 일을 할 계획이 있는지 여부</li> <li>• 퇴직 후, 계속 일을 하려는 이유</li> <li>• 퇴사 후, 재취업에 필요하다고 생각되는 자격증 종류</li> <li>• 신중년의 취업을 위해 수원시가 마련해야할 일자리 종류</li> </ul>	6	명목척도 또는 3점 리커트
여가 및 취미활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재 가장 많은 시간을 차지하는 여가생활</li> <li>• 여가생활에 필요한 정보의 취득처</li> </ul>	2	3점 리커트
교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육 프로그램 참여 경험</li> <li>• 참여한 교육 프로그램의 종류</li> <li>• 향후 참여를 희망하는 교육 프로그램의 종류</li> <li>• 전직자 지원교육 참여 여부</li> <li>• 전직자 지원교육을 받았던 경우, 프로그램 만족도</li> <li>• 전직자 지원교육을 받았던 경우, 만족 사항</li> <li>• 전직자 지원교육을 받았던 경우, 불만족 사항</li> </ul>	7	명목척도 또는 3점 리커트
신중년 세대를 위한 공간	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신중년의 모임 및 활동을 위한 공간 확보의 어려움 여부</li> <li>• 신중년을 위한 활동 공간을 선택하는 데 중요한 조건 (접근성, 비용, 콘텐츠의 내용, 공간 편의성, 동료 수강생과의 관계, 동료 수강생들의 연령, 기타의견)</li> <li>• 신중년을 위한 공간 및 커뮤니티 활동 등에 대한 참여의향</li> <li>• 신중년의 인생 2막을 위해 수원시기 해야할 일</li> </ul>	4	명목척도 또는 3점, 5점 리커트

## 제2절 수원시 신중년 인생이모작 현황 조사 결과분석

### 1. 응답자 일반현황

- 연령 및 성별 응답현황
  - 전체 응답자 중 “50세 미만”의 비중이 26.7%로 가장 높았으며 “50~54세”(25.1%), “55~59세”(20.4%) 순으로 연령이 낮을수록 응답비중이 높게 나타남
  - 응답자의 성별 분포는 남자(200명, 35.1%)보다는 여자(369명, 64.9%) 비중이 큼

〈표 4-2〉 연령대 및 성별 응답현황

(단위 : 명)

		성 별		전체
		남자	여자	
연령	50세 미만	50	102	152 (26.7%)
	50 ~ 54세	51	902	143 (25.1%)
	55 ~ 59세	42	74	116 (20.4%)
	60 ~ 64세	27	62	89 (15.6%)
	65세 이상	30	39	69 (12.1%)
전체		200 (35.1%)	369 (64.9%)	569

- 학력 및 소득 수준
  - 전체 응답자의 학력 수준은 “대졸”이 44.5%로 가장 많았으며, “고졸(38.6%)”, “대학원 이상(6.6%)”, “중졸(5.6%)” 순으로 나타남

〈표 4-3〉 학력 수준별 응답현황

(단위 : 명)

	중졸 이하	중졸	고졸	대졸	대학원 이상	무응답	전체
응답자 수	18	32	221	255	38	9	573
비율	3.1%	5.6%	38.6%	44.5%	6.6%	1.6%	100.0%

- 응답자의 가구 월 소득 수준은 “2~300만 원”이 28.1%로 가장 많았고, “3~400만 원” 18.8%, “100만 원 미만” 18.7% 등의 순으로 조사됨

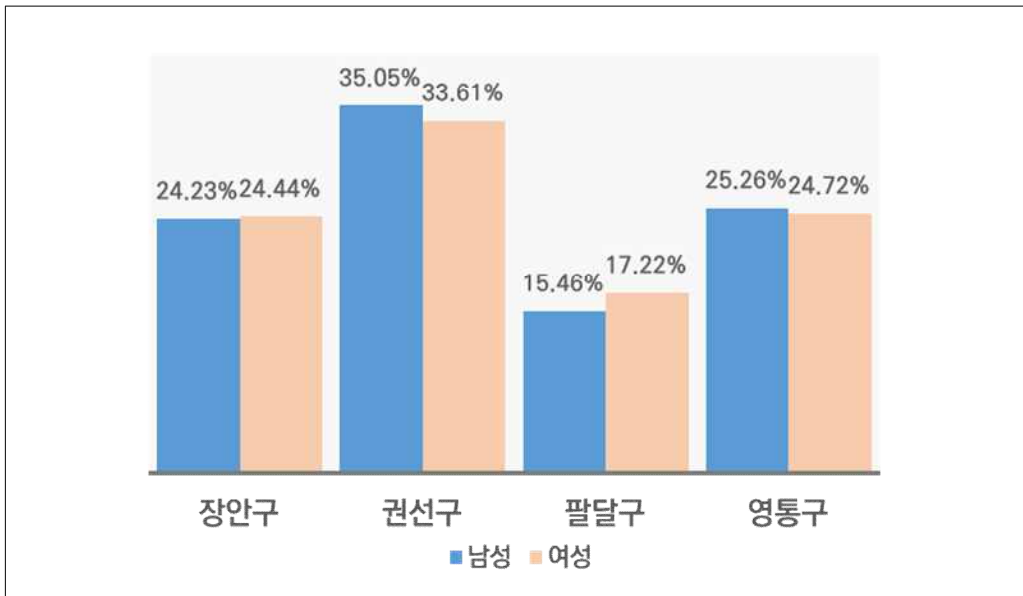
〈표 4-4〉 소득 수준별 응답현황

(단위 : 명)

	100만원 미만	2~300만원	3~400만원	4~500만원	500만원 이상	무응답	전체
응답자 수	107	161	108	73	97	27	573
비율	18.7%	28.1%	18.8%	12.7%	16.9%	4.7%	100.0%

- 거주 지역별로는 권선구(34.2%), 영통구(24.8%), 장안구(24.3%), 팔달구(16.7%) 순으로 나타났으며, 거주지역 및 성별 응답현황은 남성과 여성 모두 권선구 > 영통구 > 장안구 > 팔달구 순으로 조사됨
- 권선구, 영통구의 경우 남성의 응답 비율이 높은 반면, 장안구, 팔달구의 경우 여성 응답비율이 높음

〈그림 4-1〉 거주지역 및 성별 응답 현황

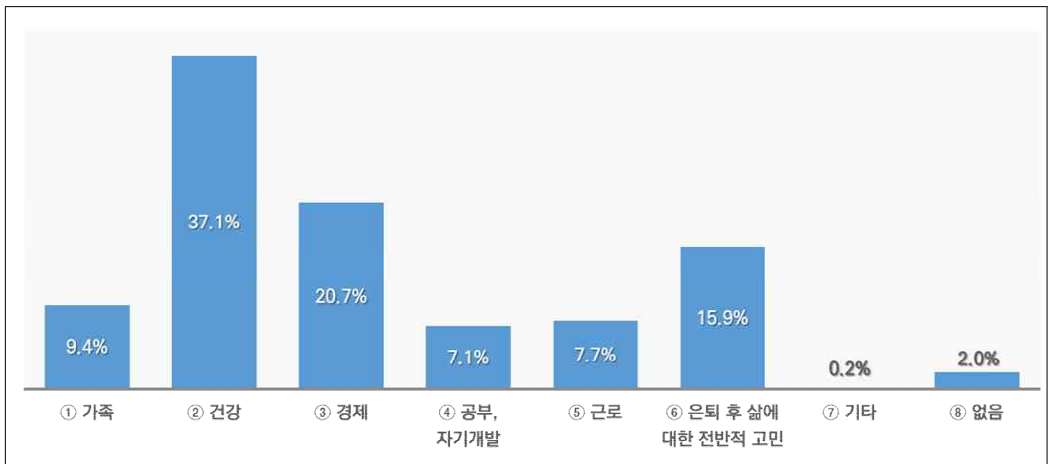


## 2. 신중년 세대의 고민 및 관심거리

### ■ 현재의 고민과 관심거리

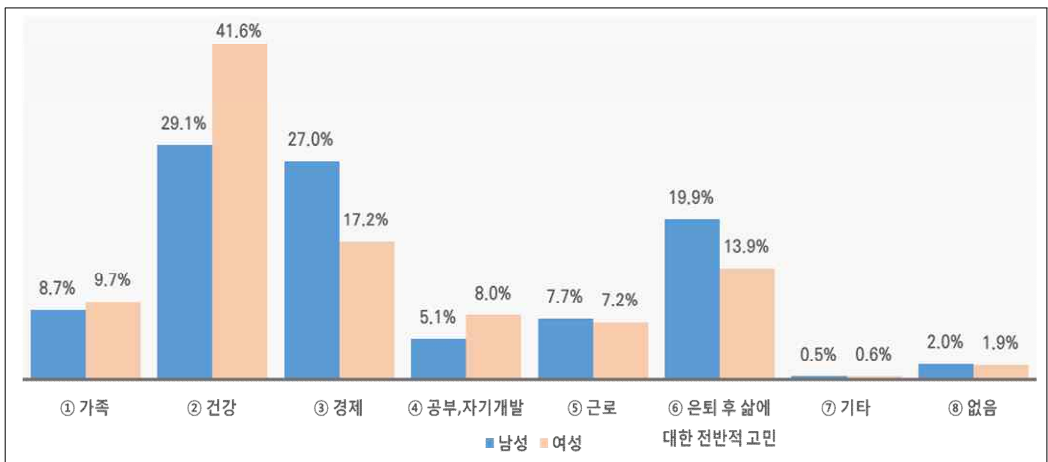
- 전체 응답자의 37.1%는 현재 “건강”에 대한 염려와 고민이 가장 큰 것으로 나타남
  - 그 다음으로는 “경제”(20.7%), “은퇴 후 삶에 대한 전반적 고민”(15.9%), “가족 (9.5%)” 등에 대한 고민 순이었으며, “기타”로는 인간관계가 고민이라는 응답도 있었음

〈그림 4-2〉 현재 가장 큰 고민 및 관심사



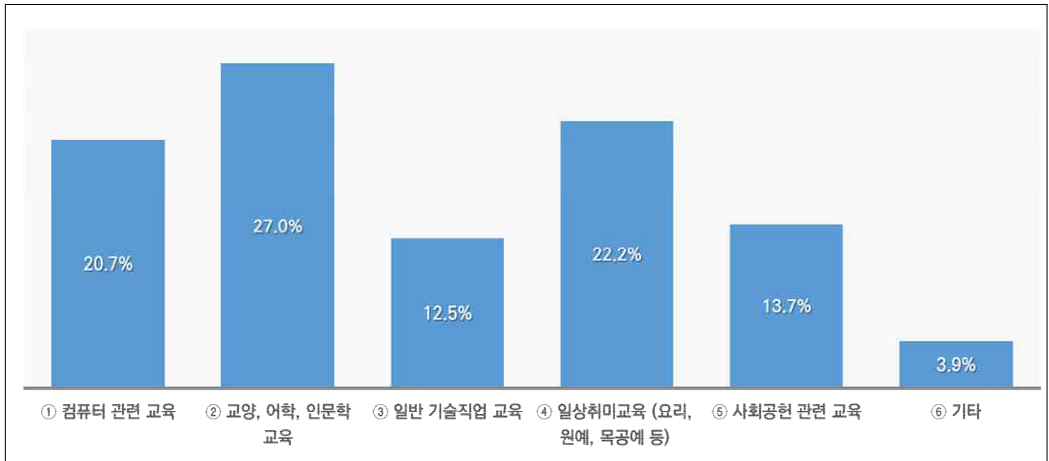
- 남성의 경우 건강(29.1%), 경제(27.0%), 은퇴 후 삶에 대한 전반적 고민(19.9%) 등 고민에 유사한 비율로 응답한 반면, 여성은 건강(41.6%), 경제(17.2%), 은퇴 후 삶에 대한 고민(13.9%) 등 남성과 고민의 우선순위는 유사하나 상위 순위 항목에 집중

〈그림 4-3〉 현재 가장 큰 고민 및 관심사 (남·여 비교)



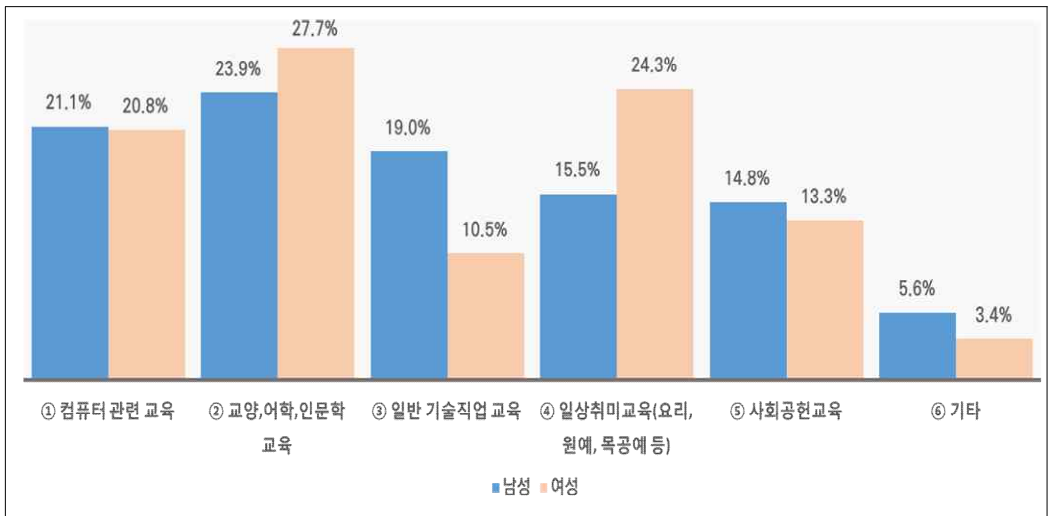
- 현재 “공부, 자기개발”에 관심이 많은 경우,
  - “공부, 자기개발”에 대한 관심 많은 응답자들은 현재 가장 듣고 싶은 교육 프로그램으로 “교양, 어학, 인문학 교육”(27.0%)을 가장 많이 선택
  - “일상취미교육”(22.2%), “컴퓨터 관련 교육”(20.7%), “사회공헌 관련 교육(13.7%)” 순

〈그림 4-4〉 현재 가장 듣고 싶은 교육 프로그램



- 남성의 경우 교양, 어학, 인문학 교육(23.9%), 컴퓨터 관련 교육(21.1%) 순을 선호하는 반면, 여성의 경우 교양, 어학, 인문학 교육(27.7%), 일상취미교육(24.3%) 순으로 선호하는 것으로 보임

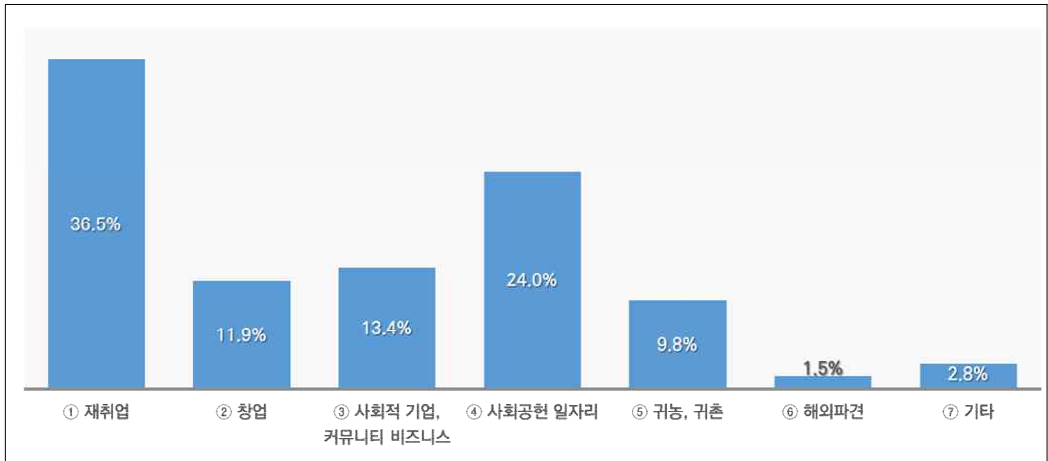
〈그림 4-5〉 현재 가장 듣고 싶은 교육 프로그램 (남·여 비교)





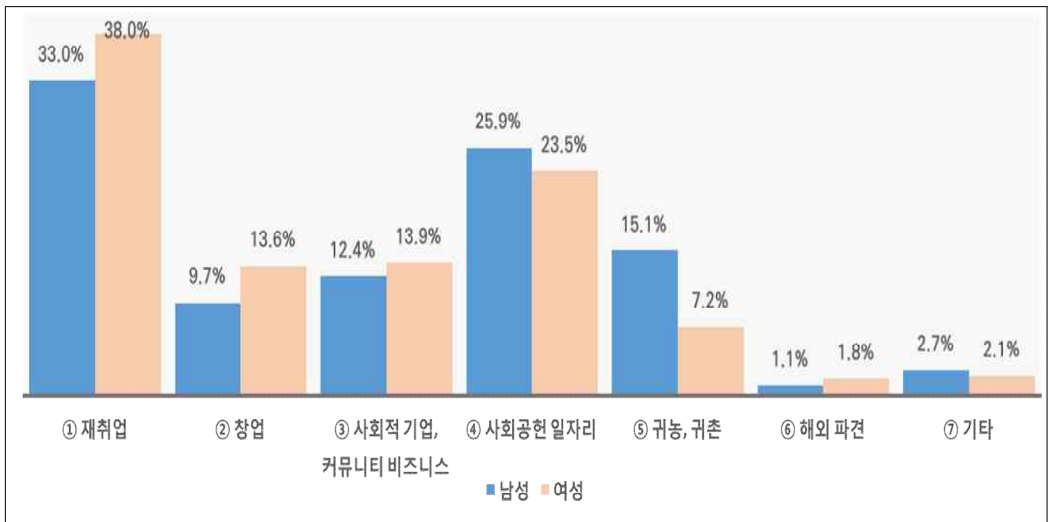
- 현재 “근로”에 관심이 많은 경우,
  - “근로”에 대한 관심 많은 응답자들은 현재 “재취업”(36.5%)을 가장 많이 원했으며, “사회공헌 일자리”(24.0%)에 대한 수요도 높은 편이었으며,
    - “사회적 기업, 커뮤니티 비즈니스”(13.4%)와 “창업”(11.9%), “귀농”(9.8%) 순

〈그림 4-6〉 현재 가장 하고 싶은 일



- 남성의 수요는 귀농, 귀촌(15.1%), 사회적 기업, 커뮤니티 비즈니스(12.4%) 순으로 나타났으며 여성의 경우 사회적 기업, 커뮤니티 비즈니스(13.6%), 창업(13.6%) 순으로 다소 차이가 있었음

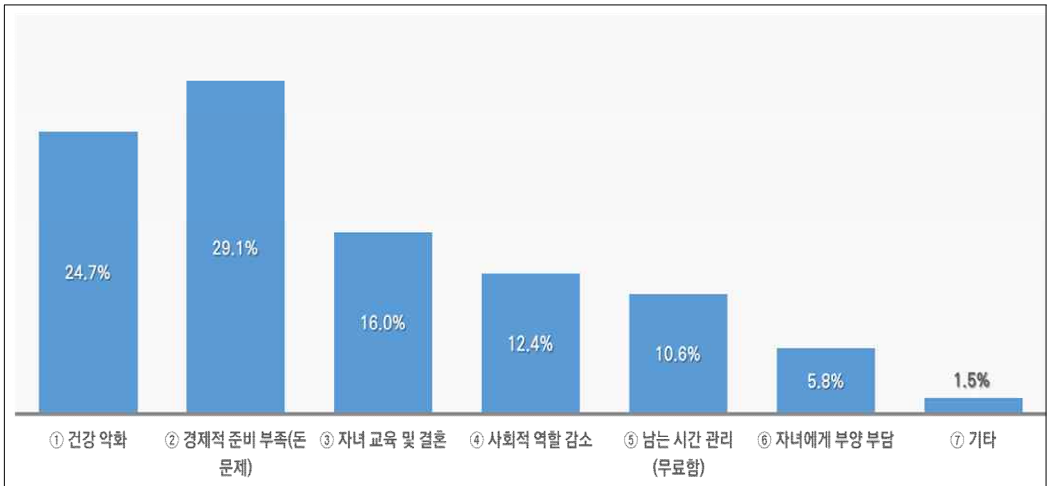
〈그림 4-7〉 현재 가장 하고 싶은 일 (남·여 비교)



■ 은퇴 후 삶에 대한 염려와 고민거리

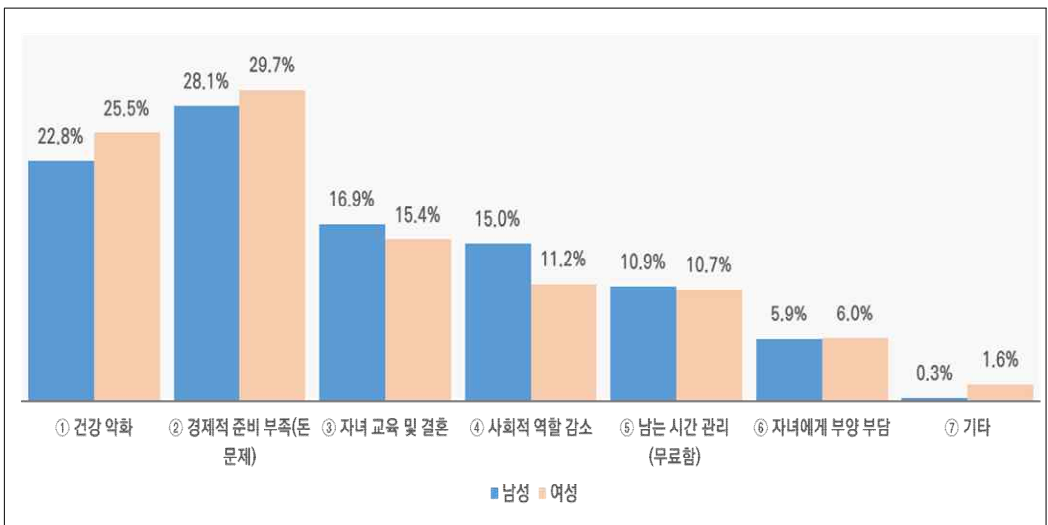
- 현재 가장 큰 고민과 관심거리에 대한 질문에서 “은퇴 후 삶에 대한 전반적 고민”을 응답한 사람들은 주로 “경제적 준비 부족”(29.1%)에 대한 큰 것으로 조사됨

〈그림 4-8〉 은퇴 후 삶에 대한 염려와 고민



- 경제적 문제 외에 “건강 악화(남성 22.8%, 여성 25.5%)”, “자녀 교육 및 결혼(남성 16.9%, 여성 15.4%)”, “사회적 역할 감소(남성 15.0%, 여성 11.2%)” 등에 대해 고민하는 것으로 나타남

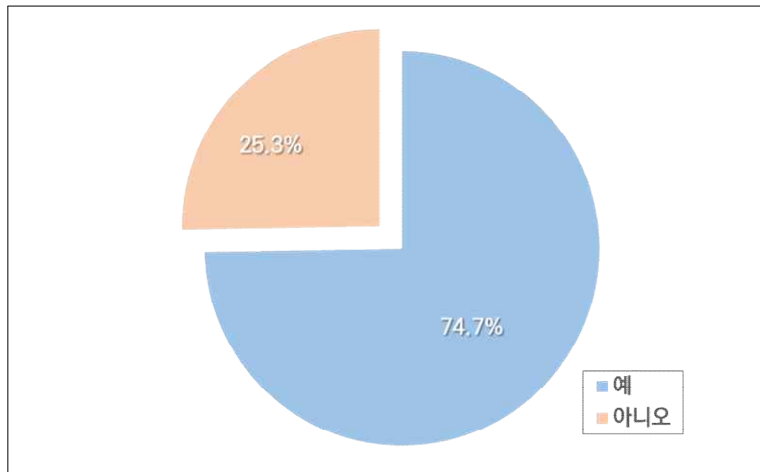
〈그림 4-9〉 은퇴 후 삶에 대한 염려와 고민 (남·여 비교)



### 3. 신중년 세대와 일의 의미

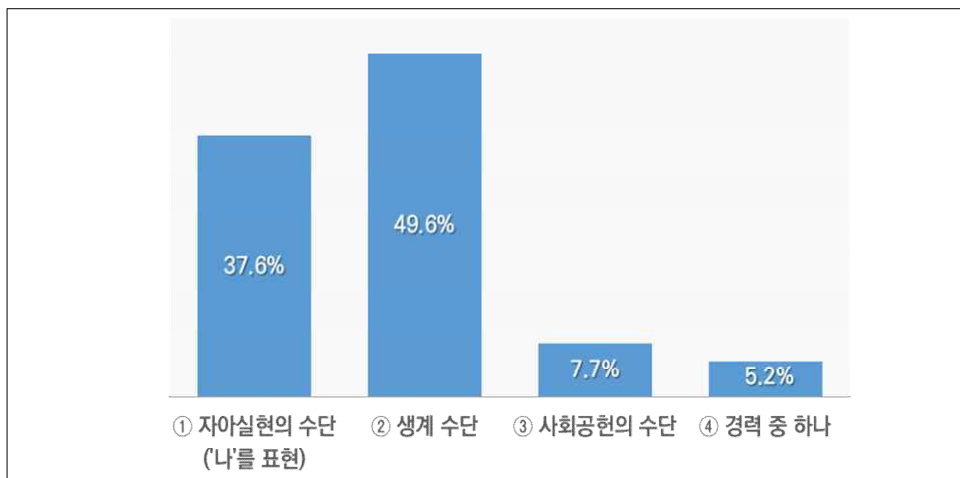
- 퇴직 후에도 계속 일을 할 의향이 있는지 여부
  - 전체 응답자의 74.7%(남성 응답자의 77.0%, 여성 응답자의 73.2%)가 퇴직 후에도 일을 할 의향이 있다고 응답하였음

〈그림 4-10〉 퇴직 후에도 계속 일을 할 계획인지 여부



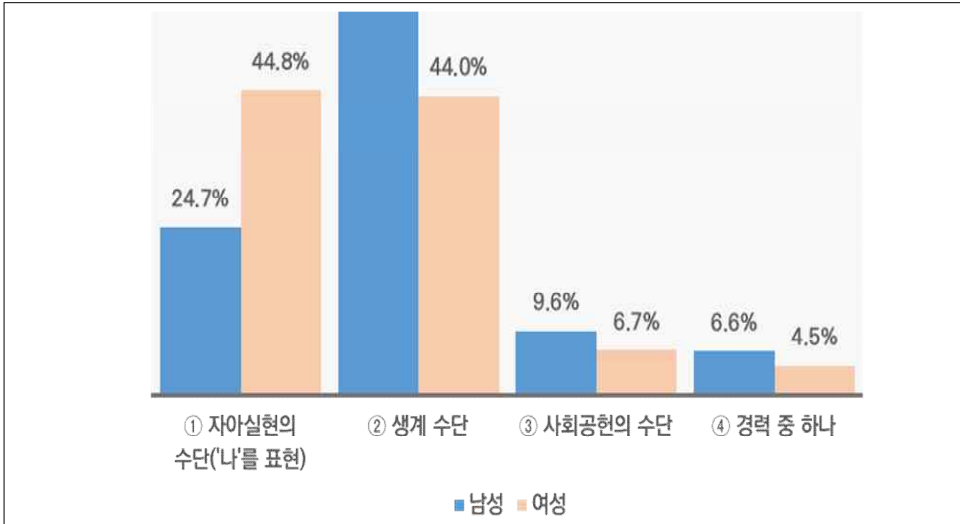
- 일의 의미
  - 전체 응답자의 과반수에 가까운 49.6%가 일을 “생계수단”으로 생각하고 있었으며, 37.6%는 “자아실현의 수단” 즉, 나를 표현하는 도구로 여기는 것으로 나타남

〈그림 4-11〉 일의 의미



- 일에 대한 질문에 대해 남성의 경우 과반수가 넘는 59.1%가 “생계수단”으로 여기는 반면, 여성의 경우 일을 “자아실현의 수단(44.8%)”으로 여기는 비중이 더 큰 편임

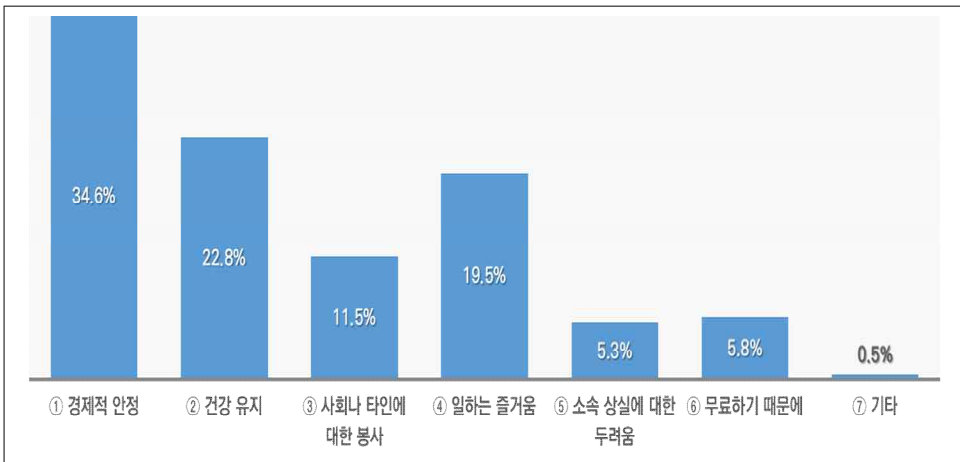
〈그림 4-12〉 일의 의미 (남·여 비교)



■ 퇴직 후에도 계속 일 하려는 이유

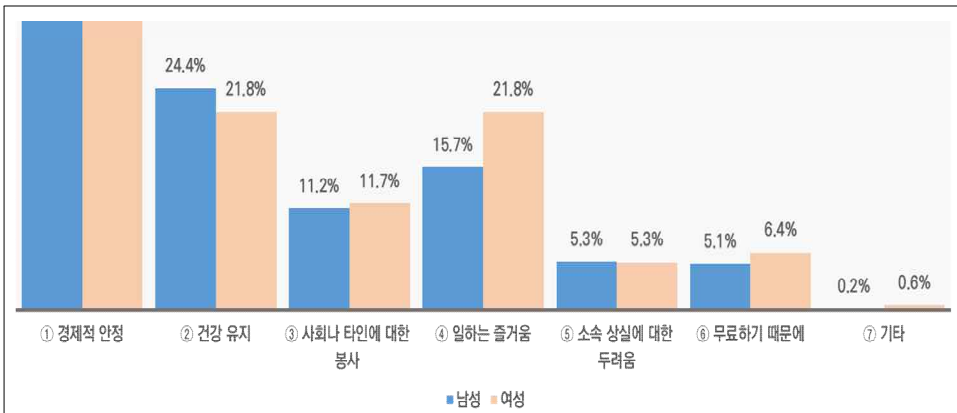
- 전체 응답자의 34.6%가 “경제적 안정”을 위해 퇴직 후에도 일을 하겠다고 대답했고, - “건강유지”(22.8%), “일하는 즐거움”(19.5%), “사회나 타인에 대한 봉사”(11.5%) 등의 이유로 퇴직 후에도 계속 일을 하려는 것으로 조사됨

〈그림 4-13〉 퇴직 후에도 일을 하려는 이유



- 퇴직 후 일하려는 이유에 대한 남성과 여성 모두 “경제적 안정(남성 38.0%, 여성 32.5%)”이 가장 높은 비중을 차지
- 그러나 남성은 “건강유지(24.4%)”, “일하는 즐거움(15.7%)”, “사회나 타인에 대한 봉사(11.2%)” 순이었으며, 여성의 경우에는 “건강유지(21.8%)”, “일하는 즐거움(21.8%)”, “사회나 타인에 대한 봉사(11.7%)” 순이었음

〈그림 4-14〉 퇴직 후에도 일을 하려는 이유 (남·여 비교)



- 신중년의 원활한 취업을 위해 수원시가 마련해야 할 일자리의 종류
  - 신중년의 취업을 위해 수원시가 마련해야 할 일자리에 대한 질문에 남성의 경우 “도시 농업전문가(11.6%)”, “시설관리경비직(10.4%)”인 반면 여성은 “돌봄 도우미(14.0%)” 혹은 “등하교안심도우미(9.1%)”를 선택

〈그림 4-15〉 향후 수원시가 마련해야할 일자리 종류 (남·여 비교)

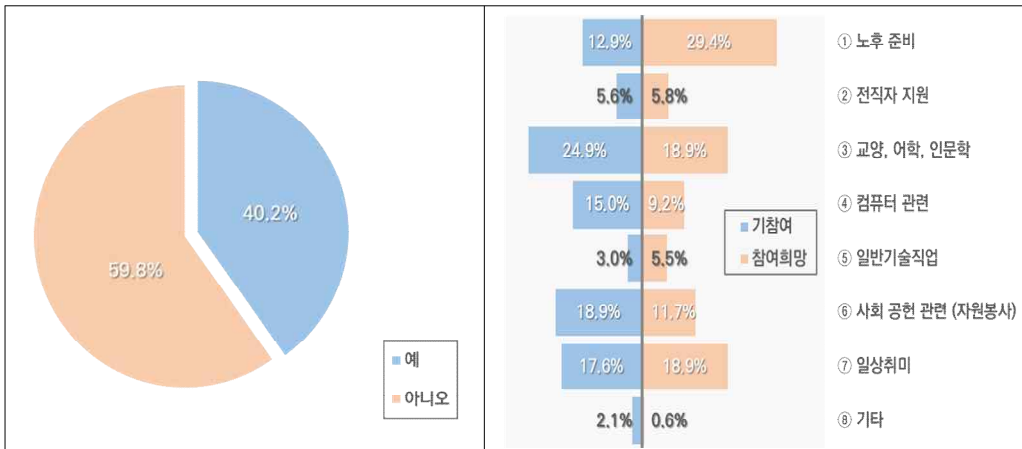


## 4. 교육

### ■ 신중년 세대의 교육 활동 현황

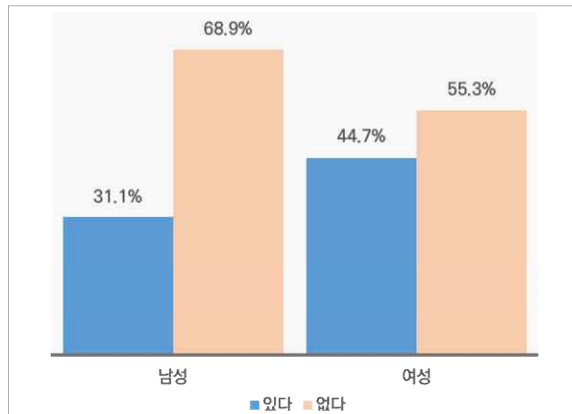
- 전체 응답자 중, 40.2%가 최근 교육 프로그램에 참여한 경험이 있는 것으로 나타남
- 참여했던 교육 프로그램으로는 “교양, 어학, 인문학”(24.9%)이 가장 많고, “사회 공헌 관련” (18.9%)과 “일상취미”(17.6%) 순으로 나타났으며,
- 향후 참여하길 원하는 교육 프로그램으로는 “노후 준비”(29.4%)에 대한 내용이 가장 많았음

〈그림 4-16〉 신중년의 교육 활동 현황



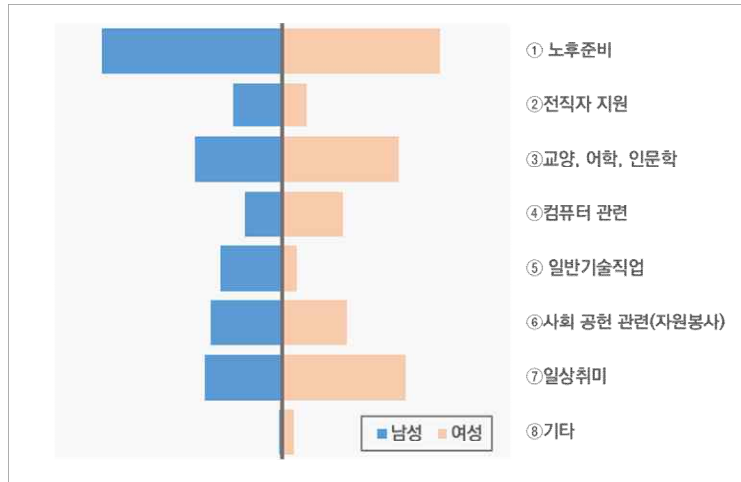
- 최근 교육 프로그램에 참여한 경험에 대해 남성 30.1%, 여성 44.7%가 참여한 경험이 있다고 응답하여 남성에 비해 여성의 참여도가 높은 것으로 나타남

〈그림 4-17〉 신중년의 교육 활동 현황 (남·여 비교)



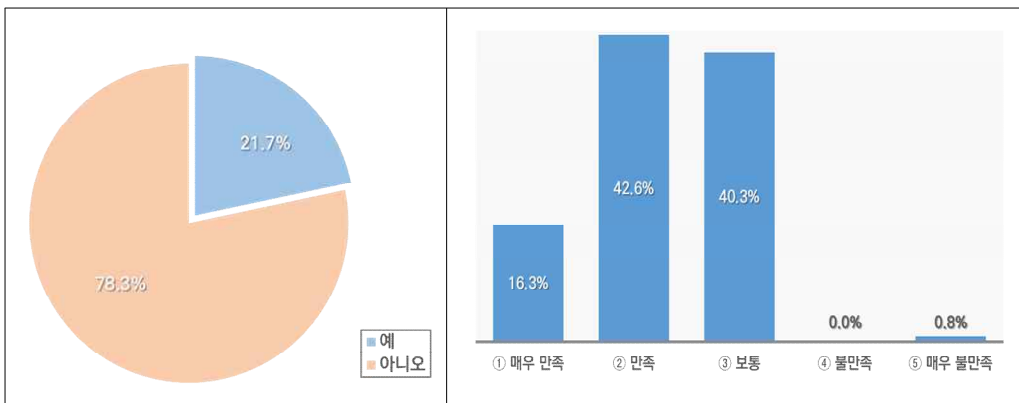
- 참여를 희망하는 교육 프로그램에 대한 선호도는 남성(31.7%)과 여성(27.5%) 모두 “노후준비” 관련 교육 프로그램의 선호가 가장 높았으며
- 이어 “교양·어학·인문학(남성 15.3%, 여성 20.3%)”, “일상취미(남성 13.7%, 여성 21.5%)” 순으로 나타남

〈그림 4-18〉 향후 참여를 희망하는 교육 프로그램 (남·여 비교)



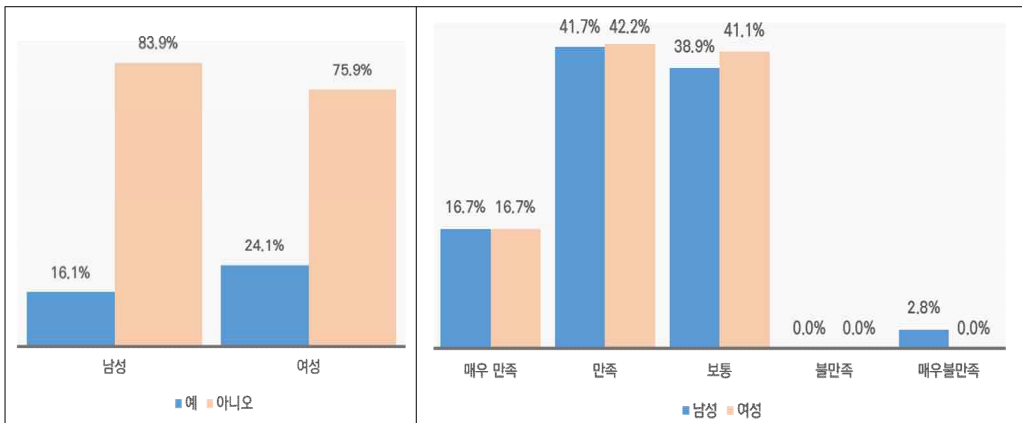
- 재취업 목적의 전직자 지원교육 관련 응답 결과
  - 과거 직장이나 공공기관 등으로부터 재취업 목적의 전직자 지원교육을 받고 있거나 받았던 경험이 있는 사람은 총 응답자의 21.7%에 그치는 것으로 나타남
  - 전직자 지원교육을 받았던 사람들의 과반수이상(58.9%)이 만족해하고 있었으며, 대체로 교육내용(55.6%)과 강사(10.5%) 등에 만족하였으나, 교육시간과 양이 부족하다는 의견이 많았음

〈그림 4-19〉 전직자 지원교육 참여 현황 및 교육 만족도



- 과거 직장이나 공공기관 등으로부터 재취업 목적의 전직자 지원교육을 받고 있거나 받았던 경험이 있는 사람은 총 응답자 중 남성 16.1%, 여성 24.1%에 불과
- 전직자 교육 이수자의 과반수이상(남성 58.4%, 여성 58.2%)이 만족해하고 있었으며, 대체로 교육 내용(55.6%)과 강사(10.5%) 등에 만족하였으나, 교육시간과 양이 부족하다는 의견이 많았음

〈그림 4-20〉 전직자 지원교육 참여 현황 및 교육 만족도 (남·여 비교)

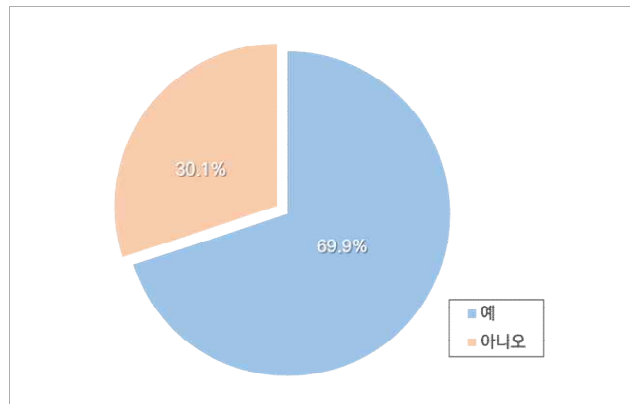


## 5. 신중년 세대를 위한 공간

### ■ 신중년 세대를 위한 공간

- 전체 응답자의 69.9%가 5060세대 모임이나 활동 공간을 찾기 어려웠다고 답변하였음 (남성 72.0%, 여성 68.8%)

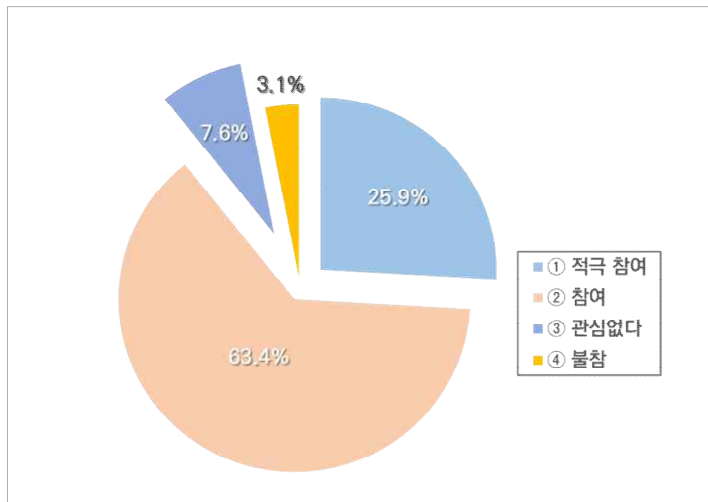
〈그림 4-21〉 신중년 세대를 위한 공간 확보의 어려움





- 향후 퇴직 후 여가활동, 교육 등 활동 공간 마련 시, 고려해야할 조건으로 “접근성”이 가장 중요하고, 그 다음으로 “비용”과 “동료 수강생들과의 관계”, “콘텐츠의 내용” 등의 순이었음
- 또한 응답자의 89.3%가 향후 신중년 세대를 위한 공간이 마련되면 적극 참여하겠다고 대답함

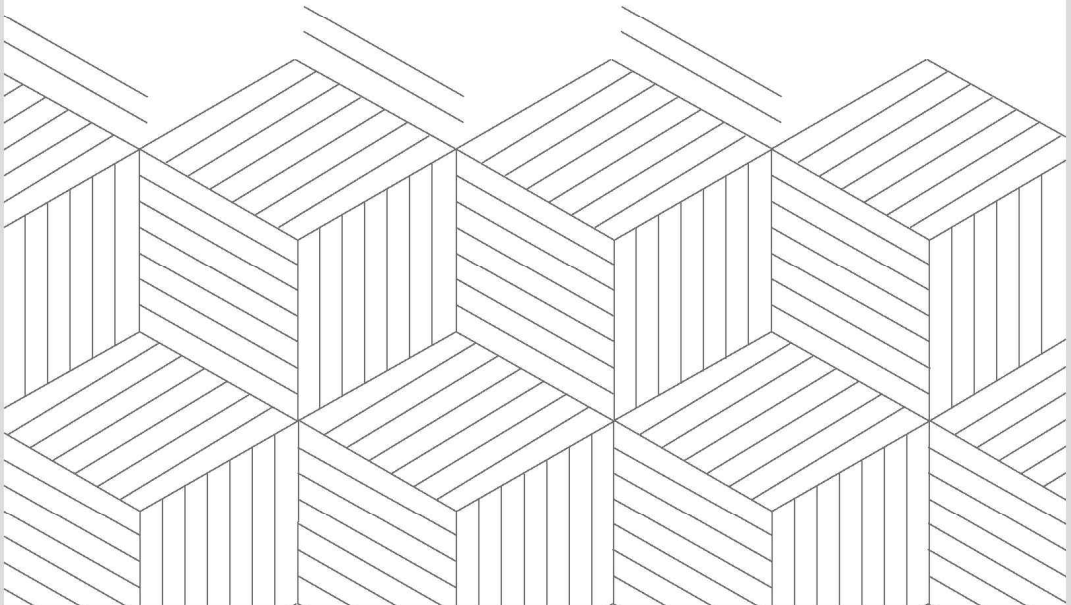
〈그림 4-22〉 신중년을 위한 공간 마련 시 참여 의향





# 제5장 사업 환경 분석

제1절 입지분석  
제2절 시설환경 분석  
제3절 관련규정 등 제도분석





## 제5장 사업 환경 분석

### 제1절 입지분석

#### 1. 위치 및 전경

- 주소 : 경기도 수원시 권선구 권선로 768(권선동 1166번지)

〈그림 5-1〉 권선동1166번지 상권지도(반경200m)



〈그림 5-2〉 수원시 휴먼서비스센터 전경



## 2. 지역의 특성

- 권선동 1166번지(반경 200m)는 권선1동에 속하는 지역임
  - 해당 지역에는 주택단지 세대로 구성되어 있으며 인계예술공원, 어린이나라 어린이집, 효정초등학교, 학촌유치원 등이 입지해 있음
- 상권 주요 정보 요약
  - 권선동 116번지(반경 200m)의 인구는 주거인구 2,573명으로 직장인구수 630명보다 약 4배 정도 많음
  - 주요시설 수는 8곳, 집객시설 수는 15곳, 교통시설(버스정류장) 2곳
    - 집객시설은 학교, 미용실, 주차장, 병원, 카페, 편의점, 음식점 등으로 구성되어 있음
  - 업종 수를 살펴보면 전체 179개 업종이 위치하고 있으며 음식점 31곳, 서비스 52곳, 도/소매업 96곳으로 도/소매업이 가장 많은 비중을 차지하고 있음

〈표 5-1〉 권선동 1166번지 (반경200m) 주요 정보

상권명	면적	인구수		주요 시설 수	집객 시설 수	교통 시설 수	상가/업소 수			
		주거 인구수	직장 인구수				전체	음식	서비스	도/소매
권선동 1166번지	125,664m <sup>2</sup>	2,573명	630명	8	15	2	179	31	52	96

## 6. 지역 인구분석

- 권선동 1166번지(반경 200m) 주거인구 현황은 다음과 같음
  - 총 인구수 2,573명 1,156가구가 거주하고 있으며 남/여 비율은 52:48로 남성의 인구가 조금 더 많음
  - 연령대별 인구수를 살펴보면 40대(489명, 19%), 30대(464명, 18%) 순으로 많은 분포를 보이고 있으며 10대 미만의 연령대가 7.8%로 가장 적게 나타남

〈표 5-2〉 권선동 1166번지(반경) 주거인구 현황

(단위 : 명)

지역	구분	가구수	전체	성별		연령별						
				남성	여성	10대 미만	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상
권선동 1166번지	수	1,156	2,573	1,338	1,235	202	316	393	464	489	378	329
	비율	100%	100%	52.0%	48.0%	7.8%	12.3%	15.3%	18.0%	19.0%	14.7%	12.8%

- 권선동 1166번지(반경 200m) 직장인구 현황은 다음과 같음
  - 권선동 1166번지(반경 200m) 지역 직장인구 현황을 살펴보면 총 인구수는 630명이며 성별로 구분했을 때 남성 직장 인구수가 335명(53.2%)으로 여성 직장 인구수 295명(46.8%)보다 많은 것으로 나타남
  - 연령대 별 가장 높은 비율을 나타내는 연령층은 50대로 190명(30.2%)이며 이어 40대 180명(28.6%), 30대 127명(20.2%) 순으로 비중을 차지하고 있음

〈표 5-3〉 권선동 1166번지(반경) 직장인구 현황

(단위 : 명, %)

지역	구분	전체	성별		연령별				
			남성	여성	20대	30대	40대	50대	60대 이상
권선동 1166번지	수	630	335	295	52	127	180	190	81
	비율	100%	43.2%	46.8%	8.2%	20.2%	28.6%	30.2%	12.9%

■ 권선동 1166번지(반경 200m) 유동인구 현황

- 권선동 1166번지(반경 200m)의 성별 유동인구현황을 살펴보면 남성 유동인구수 7,500명(57.6%)로 여성 유동인구수 5,515명(42.4%)보다 많음
- 주거·직장인구의 성별비율과 달리 유동인구는 남성의 비율이 15%정도 높은 것으로 나타남
- 연령대별 유동인구 현황을 살펴보면 30~50대의 유동인구 비율(68.4%)이 높고, 그 중 40대 연령이 3,137명으로 전체 유동인구의 24.1%의 비중으로 가장 높게 나타남
- 반면, 20대가 52명(8.2%)로 가장 적은 비중을 차지하는 것으로 보임

〈표 5-4〉 권선동 1166번지(반경) 유동인구 현황

(단위 : 명, %)

지역	구분	전체	성별		연령별					
			남성	여성	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상
권선동 1166번지	수	13,015	7,500	5,515	703	1,22	3,059	3,137	2,707	1,575
	비율	100	57.6	42.4	5.4	14.0	23.5	24.1	20.8	12.1

■ 권선동 1166번지(반경 200m) 시간대별 유동인구 현황

- 인구가동이 가장 많은 시간대는 06~12시로 3,787명이었으며 전체 유동인구의 29.1%를 차지하였고, 15~18시가 2,382명(18.3%), 18~21시 2,304명(17.7%) 순
- 주택지역으로 주거인구가 많은 지역이라 등·하교 및 퇴근시간에 유동인구가 많은 것으로 파악됨

〈표 5-5〉 권선동 1166번지(반경) 시간대별 유동인구 현황

(단위 : 명, %)

지역	구분	전체	시간대별					
			00~06	06~12	12~15	15~18	18~21	21~24
권선동 1166번지	수	13,015	1,132	3,787	1,978	2,382	2,304	1,445
	비율	100	8.7	29.1	15.2	18.3	17.7	11.1



- 권선동 1166번지(반경 200m) 요일별 유동인구 비율
  - 요일별 유동인구 비율을 살펴보면 주중 9,657명(74.2%)으로 주말 3,358명(25.8%)보다 약 3배 이상 높음
  - 유동인구가 가장 많은 요일은 금요일로 2,069명으로 15.9%를 차지하며 이어 화요일 1,952명(15%), 월요일·목요일 1,913명(14.7%) 순으로 높게 나타나면 일요일이 1,484명(11.4%)로 제일 낮은 것으로 보임

〈표 5-6〉 권선동 1166번지(반경) 요일별 유동인구 현황

(단위 : 명, %)

지역	구분	전체	주말/주중		요일별						
			주말	주중	일	월	화	수	목	금	토
권선동 1166번지	수	2,573	3,358	9,657	1,484	1,913	1,952	1,809	1,913	2,069	1,874
	비율	100%	25.8	74.2	11.4	14.7	15.0	13.9	14.7	15.9	14.4

- 권선동 1166번지(반경 200m) 월별 유동인구 비율 변화는 다음과 같음
  - 2017년 6월부터 2018년 6월까지 월별 유동인구 추이를 살펴보면 2017년 9월까지 증가추세를 보였으나 2017년 10월 급격하게 하락
  - 이후 2017년 12월 17,199명 수준까지 증가했으나 점차 감소하여 13,000 ~ 14,000명 수준을 유지하고 있음

〈그림 5-3〉 권선동 1166번지(반경 200m) 월별 유동인구 추이

(단위: 명)



## 7. 지역 내 시설 현황

- 권선동 1166번지(반경 200m) 주요접객시설현황은 다음과 같음
  - 권선동 1166번지(반경 200m) 주요접객시설로는 주요시설인 공공기관 2곳, 금융기관 1곳, 의료/복지 4곳, 학교 1곳이 있음
  - 접객시설인 대형유통 11곳, 문화시설 1곳, 여가오락 3곳, 교통시설 2곳이 위치

〈표 5-7〉 권선동 1166번지 (반경200m) 주요접객시설 현황

(단위 : 개소)

상권명	면적	주요시설				교통 시설	접객시설			
		공공 기관	금융 기관	의료/ 복지	학교		대형 유통	문화 시설	여가 오락	숙박 시설
권선동 1166번지	125,664m <sup>2</sup>	2	1	4	1	2	11	1	3	0

〈표 5-8〉 권선동 1166번지 (반경200m) 주요접객시설 목록

번호	구분	시설명
1	공공기관	권선1동주민센터
2		수원매탄우편취급국
3	금융기관	성인베스트대부
4	의료/복지	ANF
5		다니엘전자담배
6		수원시사회복지협의회
7		수원시지역사회복지협의회
8	학교	학촌유치원
9	대형유통	CU
10		GS25수원파라곤점
11		미니스톱
12		블루인터네셔널
13		웰빙마트
14		일원마트
15	대형유통	일월마트
16		진주슈퍼
17		평안상회
18		프리데이마트
19		한아름마트
20	문화시설	뷰티뮤지엄
21	여가오락	S&PCOMPANY
22		어린이나라놀이방
23		프랜즈

## 제2절 시설 및 설치·운영환경 분석

### 1. 시설환경 분석

- 주소
  - 경기도 수원시 권선구 권선동 1166(수원시 휴먼서비스센터 내)
- 면적
  - 대지면적 :  $1,193.9m^2$
  - 연면적 :  $999.33m^2$
  - 건축면적 :  $451.98m^2$
  - 용적률 산정용 연면적 :  $871.98m^2$
- 건폐율 및 용적률
  - 건폐율 : 37.86%
  - 용적률 : 73.04%
- 구조 및 용도
  - 주구조 : 철근콘크리트
  - 주용도 : 제1종근린생활시설
  - 높이 : 13m
  - 지붕 : 스라브

### 2. 설치운영환경 분석

#### 1) 설치방법

- 시설임대 : 4년간(2019~2022)
  - 현재 수원시 재산의 유휴 공간 부족으로 인해 시설을 임대하여 사용
  - 향후 우리시 재산의 유휴 공간으로 재입주하는 방안 검토
- 시설면적 : 200~300여평
  - 사무실, 강의실, 커뮤니티 공간, 상담실 등

## 2) 설치조직(안)

- 사업팀(교육, 커뮤니티/일자리, 홍보, 전산)
- 지원팀(행정 및 재정관리)

## 3) 설치시기

- 2019년도 하반기
- 예산반영 : 2018년 하반기(2019예산)
- 설치준비 : 2019년 상반기

## 4) 설치운영

- 위탁운영 : 위탁운영 업체 선정
- 인생재설계 교육, 취업프로그램 교육, 경력 개발사업, 커뮤니티 사업단운영, 협업기관 & 기타특강 등

## 5) 지원센터 소요예산 추계(1~4차 년도)

- 2019년도 : 건물임차(60%)+운영비(40%)=1,000백만원
- 2020년도 : 운영비 600,000천원
- 2021년도 : 운영비 700,000천원
- 2022년도 : 운영비 800,000천원

## 6) 향후계획(2022년 이후)

- 4년간 시설 임대 후에는 시 재산의 유휴 공간 활용 또는 신축 방안 검토
- 2022년 이전예정인 권선동소재 수원시휴먼서비스센터 건물(300여평) 재사용 또는 재건축방안 검토

## 제3절 관련규정 등 제도분석

### 1. 근거법령

- 노후준비 지원법 제6조(노후준비 지원사업)
  - 노후준비 실태에 대한 조사·연구·교육 및 통계생산
  - 노후준비서비스 제공 및 프로그램 개발
- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제11조의4
  - 고령자 고용촉진과 고용안정에 관한 정책의 수립과 제도개선에 필요한 조사와 연구
- 수원시 신증년층 인생이모작 지원조례 제1조~제6조(인생이모작 지원시설 설치 및 운영)

### 2. 관계법령 내용

- 노후 지원 법률 제6조(노후준비 지원 사업)

#### 【노후 지원 법률 제6조(노후준비 지원 사업)】

제6조(노후준비 지원사업) 보건복지부장관은 국민의 노후준비 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 실시하여야 한다.

1. 노후준비에 대한 인식 제고
2. 노후준비 실태에 대한 조사·연구·교육 및 통계생산
3. 노후준비서비스 제공 및 프로그램 개발
4. 중앙노후준비지원센터 및 지역노후준비지원센터의 지정 및 평가
5. 노후준비서비스 제공자의 양성·관리
6. 노후준비서비스 제공을 위하여 필요한 정보시스템 등의 구축·운영
7. 노후준비서비스에 대한 홍보 및 국제협력
8. 그 밖에 국민의 건강하고 안정된 노후준비 지원을 위하여 보건복지부장관이 필요하다고 인정하는 사업

**【고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(제11조의4)】**

① 고용노동부장관은 고령자의 고용촉진을 위하여 다음 각 호의 사업을 할 수 있다.

〈개정 2010.6.4.〉

1. 고령자에게 적합한 사회적 일자리의 창출
2. 고령자의 자영업 창업 지원
3. 고령자를 대상으로 하는 취업박람회의 지원
4. 고령자 고용촉진과 고용안정에 관한 정책의 수립과 제도개선에 필요한 조사와 연구
5. 고령자인재은행, 중견전문인력 고용지원센터 등 관련 기관의 종사자에 대한 교육이나 필요한 인력의 양성
6. 고령자 고용 강조기간의 설정과 추진
7. 고령자 고용 우수기업의 선정과 지원
8. 그 밖에 고령자 고용촉진을 위하여 필요한 사업

② 제1항 각 호에 따른 사업의 실시에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.3.21.]

■ **【수원시 신중년층 인생이모작 지원조례(제1조~제6조)】**

**【【수원시 신중년층 인생이모작 지원조례(제1조~제6조)】**

**제1조(목적)** 이 조례는 수원시 신중년층의 인생이모작 지원에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “신중년층”이란 만 50세 이상 만 65세 미만인 사람을 말한다.
2. “인생이모작”이란 은퇴 전후에 새로운 인생을 위한 준비 및 성공적인 노후생활을 위한 모든 활동을 말한다.

**제3조(시장의 책무)** 수원시장(이하 “시장”이라 한다)은 신중년층의 인생이모작 지원에 필요한 제도와 여건을 조성하도록 노력하여야 한다.

**제4조(인생이모작 지원에 관한 계획수립)**

- ① 시장은 지원대상 사업의 지원액 및 방법 등을 포함하는 지원계획을 매년 수립하여야 한다.

- ② 시장은 지원사업에 대하여 평가를 실시하고 그 결과를 다음 연도의 지원계획에 반영하여야 한다.

#### 제5조(지원사업 및 대상 등)

- ① 시장은 신중년층의 인생이모작 지원을 위하여 다음 각 호에 해당하는 사업을 할 수 있다.
1. 교육관련 사업
  2. 취업훈련 및 일자리지원 사업
  3. 사회공헌활동지원 사업
  4. 건강증진지원 사업
  5. 문화여가지원 사업
  6. 그 밖에 지원이 필요하다고 시장이 인정하는 사업
- ② 인생이모작 지원사업은 신중년층을 대상으로 하되, 시장은 지원이 필요하다고 인정하는 경우 사업대상연령을 신중년층 이외로 확대할 수 있다.
- ③ 지원 대상 선정 및 지원액 선정기준 등 지원 사업을 수행하는데 필요한 구체적인 사항은 시장이 따로 정한다.

**제6조(인생이모작 지원시설 설치 및 운영)** 시장은 지원 사업을 체계적으로 추진하기 위하여 수원시 인생이모작 지원시설(이하 "시설"이라 한다)을 설치·운영 할 수 있다.

### 3. 수원시 신중년층 인생이모작 지원에 관한 조례

(제정) 2018.04.02 조례 제3778호

**제1조(목적)** 이 조례는 수원시 신중년층의 인생이모작 지원에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "신중년층"이란 만 50세 이상 만 65세 미만인 사람을 말한다.
2. "인생이모작"이란 은퇴 전후에 새로운 인생을 위한 준비 및 성공적인 노후생활을 위한 모든 활동을 말한다.

**제3조(시장의 책무)** 수원시장(이하 "시장"이라 한다)은 신중년층의 인생이모작 지원에 필요한 제도와 여건을 조성하도록 노력하여야 한다.

**제4조(인생이모작 지원에 관한 계획수립)** ① 시장은 지원대상 사업의 지원액 및 방법 등을 포함하는 지원계획을 매년 수립하여야 한다.

② 시장은 지원사업에 대하여 평가를 실시하고 그 결과를 다음 연도의 지원계획에 반영하여야 한다.

**제5조(지원사업 및 대상 등)** ① 시장은 신중년층의 인생이모작 지원을 위하여 다음 각 호에 해당하는 사업을 할 수 있다.

1. 교육관련 사업
2. 취업훈련 및 일자리지원 사업
3. 사회공헌활동지원 사업
4. 건강증진지원 사업
5. 문화·여가지원 사업
6. 그 밖에 지원이 필요하다고 시장이 인정하는 사업

② 인생이모작 지원사업은 신중년층을 대상으로 하되, 시장은 지원이 필요하다고 인정하는 경우 사업대상연령을 신중년층 이외로 확대할 수 있다.

③ 지원대상 선정 및 지원액 선정기준 등 지원사업을 수행하는데 필요한 구체적인 사항은 시장이 따로 정한다.

**제6조(인생이모작 지원시설 설치 및 운영)** 시장은 지원사업을 체계적으로 추진하기 위하여 수원시 인생이모작 지원시설(이하 "시설"이라 한다)을 설치·운영 할 수 있다.

**제7조(시설의 위탁)** ① 시장은 시설의 효율적인 관리·운영을 위하여 시설의 전부 또는 일부를 신중년층을 위한 인생이모작 교육 및 관련 사업을 추진하는 비영리법인 또는 단체 등에 위탁할 수 있다.

② 제1항에 따라 시설을 위탁하는 경우 이 조례에 규정된 사항을 제외하고는 위탁의 절차 및 방법 등 위탁에 필요한 사항은 「수원시 사무 민간위탁조례」를 준용한다.

③ 시장은 수탁기관에 위탁한 사업수행에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

④ 시설장은 매 회계연도마다 사업계획 및 예산서를 작성하여 시장에게 제출하여야 하며, 세입·세출 결산보고서를 작성하여 다음 회계연도 1월 31일까지 시장에게 제출하여야 한다.

**제8조(수원시 인생이모작 운영위원회 설치)** 시장은 다음 각 호의 사항을 자문하기 위하여 수원시 인생이모작 운영위원회(이하 "위원회"라 한다)를 설치할 수 있다.



1. 신중년층 지원 시행계획의 수립에 관한 사항
2. 신중년층 지원 정책의 조정 및 평가에 관한 사항
3. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

**제9조(위원회의 구성)** ① 위원회는 위원장 및 부위원장을 포함하여 11명 이내의 위원으로 구성하고 특정성별이 위촉직 위원수의 10분의 6을 넘지 않도록 하여야 한다.

- ② 위원회의 위원은 당연직 위원과 위촉직 위원으로 구성하고 당연직 위원은 신중년층 업무 관련 실·국장으로서 하며, 위촉직 위원은 수원시의회 의원, 신중년층 관련 풍부한 경험과 식견을 갖춘 사람 중에서 시장이 임명 또는 위촉한다.
- ③ 위원장은 일자리업무를 담당하는 부시장으로 하며, 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

**제10조(위원의 임기)** ① 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례에 한하여 연임할 수 있다.

- ② 위원 중 공무원이 아닌 위원의 사임 등으로 새로 위촉된 위원의 임기는 전임위원 임기의 남은 기간으로 하고, 당연직 위원의 임기는 그 직위에 재직하는 기간으로 한다.

**제11조(위원의 위촉 해제)** 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 중이라도 해당 위원을 위촉 해제할 수 있다.

1. 위원 스스로 사임을 원하는 경우
2. 위원이 사고 또는 질병 등으로 계속하여 6개월 이상 위원회의 직무를 수행하기 어렵다고 판단될 경우
3. 정당한 사유 없이 회의에 참석하지 않거나 활동이 현저히 부진한 경우
4. 위원회의 직무와 관련 개인적 이득을 취한 경우나 비위사실이 발생하는 등 위원으로서의 자질이 부족하다고 인정되는 경우
5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 경우

**제12조(위원의 제척 등)** ① 위원은 심의의 공정성을 기하기 위해 자기와 직접 이해관계가 있는 안건의 심의에는 참여할 수 없다.

- ② 위원은 본인 또는 관계인의 요청에 의해 심의에서 제외될 수 있다.
- ③ 위원이 제1항에 해당함에도 불구하고 심의에 참여하여 심의의 공정성을 해친 경우에는 위촉 해제될 수 있다.

**제13조(위원회의 회의)** ① 위원회는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 소집한다.

- ② 위원회는 재적위원 과반수의 출석으로 회의를 시작하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

- ③ 제2항에도 불구하고 위원회에서 심의한 사항 중 경미한 사항을 변경하거나 회의를 소집할 수 없는 부득이한 사유가 있는 경우 등 위원장이 필요하다고 인정하면 서면으로 의결할 수 있다.

**제14조(위원회의 존속기한)** 위원회는 2022년 6월 30일까지 존속한다. 다만, 기간 내에 위원회의 업무를 완료하기 어려운 경우에는 위원회의 의결로 존속기간을 연장할 수 있다.

**제15조(시행규칙)** 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

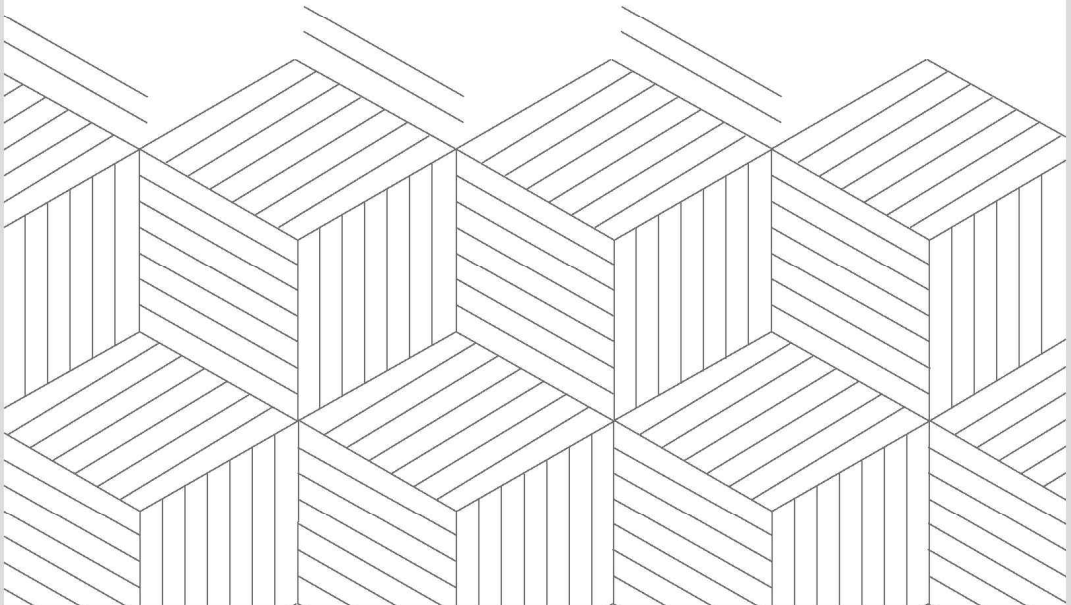
#### 부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

# 제6장

## 국내 인생이모작 지원센터 운영사례 분석

- 제1절 국내사례 분석
- 제2절 국외사례 분석
- 제3절 국내외 사례 시사점





## 제6장      국내 인생이모작 지원센터 운영사례 분석

### 제1절 국내사례 분석

#### 1. 국내 사례조사 배경 및 목적

##### 1) 국내 사례조사 배경

- 저출산·고령화에 의한 생산가능인구의 감소는 특정 자치단체에만 국한된 것이 아니라 국가 전반의 문제임
- 생산가능인구를 대체할 수 있는 중장년 인력 활용이 최근 대안으로 등장하였고, 이에 서울을 비롯한 몇몇 자치단체에서는 인생이모작 지원을 위한 조례 제정 및 센터를 설립하고 있는 추세임
  - 서울시는 전국 최초로 2013년 서울시 인생이모작지원센터를 설립해 중장년층 일자리 확대에 대한 노력을 기울이고 향후 25개 자치구에 모두 설치할 계획을 가지고 있음
  - 서울시에 이어 부천, 대전, 울산, 전라남도 광주 광산구 등 인생이모작지원센터 개소가 증가하고 있는 추세임
- 수원시에서도 ‘미래기획단’, ‘인구정책 실무기획단’ 등을 두어 저출산·고령화에 대비한 여러 가지 대안을 구상하고 있으며, 이러한 과정에서 중장년층의 제2인생설계 지원에 대한 중요성을 인식하기 시작함

##### 2) 국내 사례조사 목적

- 수원시 인구절벽시대에 대응하는 주요 대안으로써 ‘수원시 인생이모작지원센터’의 효과적 운영방안을 모색하기 위해 타 자치단체 사례를 조사하는 것이 주된 목적임
- 타 지자체 사례를 통해 수원시 인생이모작지원센터의 조직 및 인력구성, 공간구성, 프로그램 구성 등의 방향성을 제시하는데 목적이 있음

## 2. 국내 사례조사 범위 및 방법

### 1) 사례조사 범위

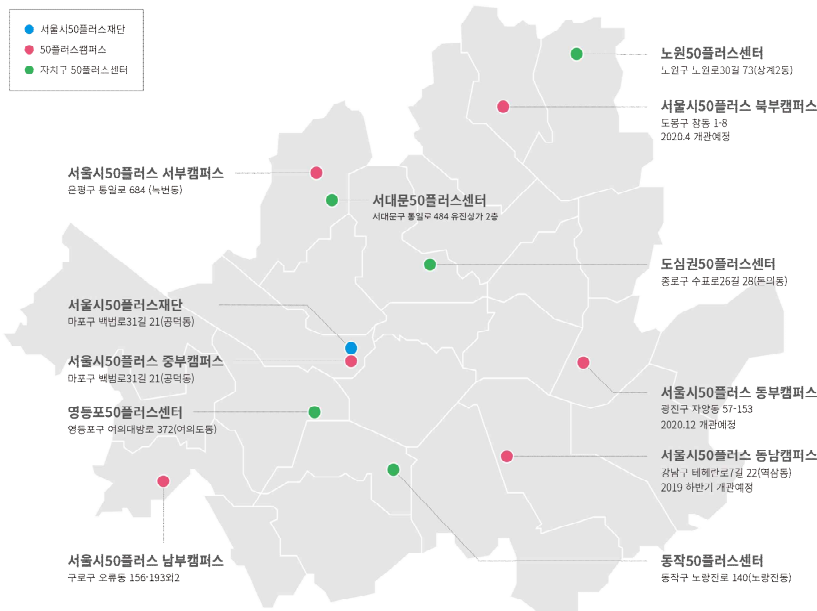
- 사례조사를 위한 범위는 도·광역시·특별시 각각의 도시규모에 따른 사례를 선정하여 조사함
  - 본 연구에서는 서울시, 경기도 부천시, 대전광역시, 충청남도 인생이모작지원센터 사례를 선정함
  - 사례조사의 내용적 범위에는 센터의 기본현황(연혁, 미션 및 비전, 공간구성), 조직 및 인력 현황, 사업 및 프로그램 구성 등이 포함되어 있음

### 2) 사례조사 방법

- 본 연구의 사례조사는 문헌조사(센터별 운영계획 등), 인터넷 검색, 방문조사, 자치단체별 예산자료 등을 활용함

## 3. 서울시 50+재단, 캠퍼스, 센터

〈그림 6-1〉 서울시 50플러스재단·센터·캠퍼스 현황



## 1) 연혁 및 비전

### ■ 주요연혁

- 2013년 2월 전국 최초 인생이모작지원센터 설립 및 운영
  - 2014년 4월 베이비부머 응원 종합계획 수립, 도심권50플러스센터 개관
  - 2015년 1월 서울시 인생이모작지원과 신설을 통해 4월 서울시50플러스재단 설립에 관한 타당성 검토 연구를 수행하고, 장년층 인생이모작 지원에 관한 조례 제정
  - 2016년 3월 동작50플러스센터 개관
  - 2016년 4월 서울시50플러스재단 설립
  - 2016년 5월 서부캠퍼스 개관 및 개강, 영등포50플러스센터 개관
  - 2016년 12월 노원50플러스센터 개관
  - 2017년 3월 중부캠퍼스 개관 및 개강
  - 2018년 3월 남부캠퍼스 개관 및 개강
  - 2018년 6월 서대문50플러스센터 개관
  - 2019년 하반기 동남캠퍼스 개관 예정
  - 2020년 4월 북부캠퍼스 개관 예정
  - 2020년 12월 동부캠퍼스 개관 예정
- ⇒ 2018년 현재까지 재단 1, 캠퍼스 3, 센터 5개소가 운영되고 있고, 2020년까지 캠퍼스 3개소 개관 예정임

### ■ 미션/비전

- 서울시50플러스재단
  - 서울시50플러스재단의 비전은 50+의 새로운 인생비전 창조로 인식의 전환 : 새로운 노년의 상, 삶의 질 향상 : 균형 잡힌 인생 재설계, 참여와 나눔 : 사회 참여와 경험 나눔 세 가지의 미션을 제시함
- 동작50플러스센터
  - 서울 동작구 50플러스 센터는 50플러스 세대의 인생 이모작 창조지원을 통한 마을 아지트 조성 및 일자리+복지+학습의 조화를 통한 동작 지역 풀뿌리 플랫폼을 구축하겠다는 미션을 제시함
  - 서울 동작구 50플러스 센터의 비전은 먼저, 삶의 질 향상 : 균형잡힌 인생 재설계, 두 번째, 인식의 전환 : 새로운 노년의 상 제시, 마지막으로 참여와 나눔 : 사회참여와 경험 나눔 크게 세 가지가 있음

- 센터의 비전과 미션을 수행하기 위한 전략에는 일상 공간 제공, 체계적이고 다양한 교육프로그램 제공, 지역기반 사회공헌과 재능기부를 통한 일상 생활 지원 등이 있음
- 영등포50플러스센터
  - 영등포50플러스센터는 존중, 연계와 협력, 도전을 핵심가치로 ‘인생이모작을 창조하고 지원하는 지역기반 거점’이라는 미션과 ‘장년층 삶의 모델을 선도하는 영등포50플러스센터’라는 비전을 제시함
- 노원50플러스센터
  - 노원50플러스센터는 ‘인생이모작 준비를 위한 지역거점 플랫폼’을 미션으로 50+세대의 든든한 지원기반 노원50+센터라는 비전을 제시함
- 서대문50플러스센터
  - 서대문50플러스센터의 핵심가치는 삶이 즐거운 학습, 스스로 혁신, 더불어 협동
  - 서대문50플러스센터는 ‘서대문 50+세대의 사회혁신(Social Innovation)을 위한 일상의 베이스캠프’라는 비전을 추구함
  - 미션은 첫째, 50+세대의 사회공헌 활동 활성화를 통한 지역 공동체 기여 확대, 둘째, 50+세대의 인생3모작을 준비하는 새로운 일자리 창출 시스템 구축, 셋째, 당사자가 참여하는 다양한 커뮤니티가 지역과 만나는 세대 공감 플랫폼 마련 세 가지를 제시함
- 도심권50플러스센터
  - 도심권50플러스센터는 50+당사자가 만드는 센터, 50+활동의 지역거점 역할, 참여와 나눔을 실천하는 50+모델발굴 세 가지 비전을 바탕으로 50+세대의 인생설계와 경력 개발을 지원하여 사회참여와 일자리 창출을 돕는 지역 활동 거점으로서 성공적인 50+인생전환을 지원한다는 미션을 이루고자함



〈그림 6-2〉 서울시50플러스재단 비전 및 미션



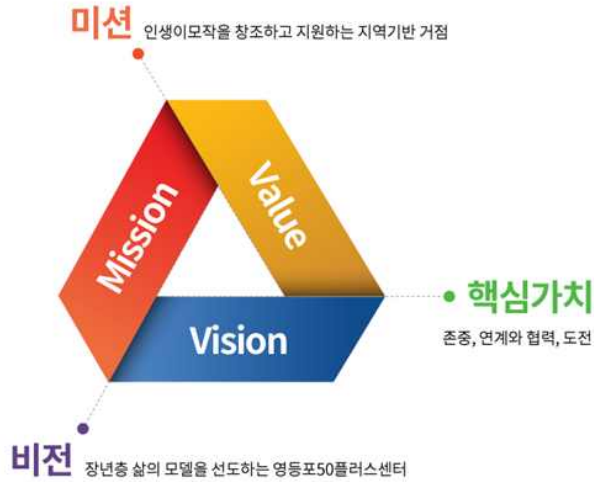
〈그림 6-3〉 도심권50플러스센터 비전 및 미션

<p><b>Vision(비전)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 50+당사자가 만드는 센터</li> <li>- 50+활동의 지역거점 역할</li> <li>- 참여와 나눔을 실천하는 50+모델발굴</li> </ul>
<p><b>Mission(미션)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 50+세대의 인생설계와 경력개발을 지원하여 사회참여와 일자리 창출을 돕는 지역 활동 거점으로서 성공적인 50+인생전환 지원</li> </ul>
<p><b>핵심가치</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 50+세대 : 50+세대의 성장을 돕고 보람있는 활동거리와 일거리를 제공</li> <li>- 지역사회 : 지역사회 문제해결에 50+세대와 함께 참여하는 센터</li> <li>- 유관기관 : 파트너기관과 원-원하여 사업시너지를 높일 수 있는 업무협업체계 마련</li> <li>- 우리센터 : 50+세대와 함께 성장하는 서울시도심권50플러스센터</li> </ul>
<p><b>추진목표</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전과정(상담→인생설계→경력개발/커뮤니티/문화조성)에 걸친 양질의 종합패키지 서비스 제공</li> <li>- 교육과 일거리,활동거리 연계를 통한 특색있는 50+성공모델 발굴</li> <li>- 열린학교 등 당사자 프로그램 직접 운영 기회 확대를 통해 당사자 참여 활성화</li> <li>- 사회공헌 및 지역 활동주체인 커뮤니티의 발굴 및 역량강화</li> </ul>

〈그림 6-4〉 동작50플러스센터 비전 및 미션

<p><b>미션</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 동작구 50플러스 세대의 인생 이모작을 창조하고 지원하는 마을 어지트 조성</li> <li>• 일자리 + 복지 + 학습의 조화를 통해 동작 지역에서 물뿌리 물랫몸 구축</li> </ul>	
<p><b>비전</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>01 삶의 질 향상   02 인식의 전환   03 참여와 나눔</b></p> <p style="text-align: center;">균형잡힌 인생 재설계    새로운 노년의 상 제시    사회참여와 경험 나눔</p>	
<div style="text-align: center;"> <p>01 삶의 질 향상</p>  <p>균형잡힌 인생 재설계</p> <p>전략</p> <p>재취업과 창업, 사회공헌 일자리 연계 등과 함께 건강, 문화, 여가 등 50플러스 세대에 적합한 일상의 공간을 제공</p> </div>	<div style="text-align: center;"> <p>02 인식의 전환</p>  <p>새로운 노년의 상 제시</p> <p>전략</p> <p>50플러스 세대가 주도적으로 참여하여 새로운 인생을 준비하고 적용할 수 있도록 체계적이고 다양한 교육프로그램 제공</p> </div>	<div style="text-align: center;"> <p>03 참여와 나눔</p>  <p>사회참여와 경험 나눔</p> <p>전략</p> <p>다양한 커뮤니티와 전문가 양성, 동작 특화 프로그램 등 지역기반을 통한 사회 공헌과 재능기부 등으로 일상 생활 지원</p> </div>
<p><b>기능</b></p>	<p>교육지원</p>	<p>인생설계아카데미 / 사회공헌아카데미 / 지역데뷔아카데미 / 찾아가는 교육 및 상담 / 경력개발 직무교육 / 동문회, 사후관리 등</p>
	<p>일자리 / 사회참여지원</p>	<p>50플러스 개단, 캠퍼스와 일자리 사업 연계 / 일자리 아이디어 공모, 지원 / 상담 및 컨설팅 지원</p>
	<p>일상활동지원</p>	<p>50플러스 커뮤니티 발굴 및 육성 / 주도적 학습공동체 육성 / 자기계발, 취미, 여가 지원</p>

<그림 6-5> 영등포50플러스센터 비전 및 미션



### 전략방향

- 01 당사자들이 직접 계획하고 만들어갈 수 있도록 지원
- 02 배움, 일, 여가, 관계를 함께하는 일상 공간 지원
- 03 지역, 마을 기반 활동 지원

<그림 6-6> 노원50플러스센터 비전 및 미션



## 2) 운영방식

- 서울시 50+사업은 재단, 캠퍼스, 센터의 연계로 운영됨
  - 서울시 50플러스재단은 50+정책을 견인하는 주축(컨트롤타워)으로 사업총괄 및 기획, 50플러스캠퍼스 운영과 50플러스센터 지원 등의 역할을 담당함
    - 50+관련 정책과 콘텐츠 개발·보급, 인프라 확충, 자원발굴, 맞춤형 일자리 모델 개발 등
  - 서울시 각 권역의 50플러스캠퍼스는 플랫폼 역할로 50+세대에 필요한 교육에서부터 일자리까지 체계적으로 지원하는 종합지원센터이면서 새로운 어른 문화를 만들어갈 복합문화공간임
  - 각 지역의 50플러스센터는 캠퍼스보다는 작은 규모로 자치구 기반 시설이고, 50+세대들의 자연스러운 교류를 위한 활동 거점 역할을 수행함
    - 센터는 사회공헌 아카데미 및 인생재설계 교육, 상담, 사회 참여활동 및 커뮤니티 지원 등 지역사회에서 활동하는 장년층을 지원함
  - 자치구 기반 50플러스센터는 관련법에 근거하여 위탁수탁계약을 통해 운영됨
    - 동작50플러스센터는 「서울특별시 동작구 사회복지시설 설치 및 운영에 관한 조례」제 8조 규정에 의하여 위탁운영 법인을 모집하고, 현재는 사단법인 한국씨니어연합에서 위탁운영 중임(2018년10월부터 2023년 10월까지 위탁운영을 담당할 신규 법인 모집중)
    - 서대문50플러스센터는 「서울특별시 서대문구 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」제8조 규정에 의하여 위탁운영 법인을 모집하고, 현재 희망제작소에서 운영함
    - 영등포50플러스센터는 「서울특별시 영등포구 사무의 민간위탁 촉진 및 관리 조례」에 의하여 위탁운영 법인을 모집하고 현재 학교법인 원광학원에서 위탁운영중임
    - 노원50플러스센터는 「서울특별시 노원구 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」에 따라 모집되어, 현재 재단법인 노원교육복지재단에서 위탁운영 함
    - 도심권50플러스센터는 「서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」에 근거하여 위탁법인을 모집하고, 초기 사단법인 고령사회고용진흥원 위탁에서 2017년 서울시50플러스재단이 신규 위탁 운영자로 선정됨
  - 서울시 50플러스사업에 관한 정보는 서울특별시 50플러스 포털(50plus.or.kr)을 통해 모두 이용 가능함

### 3) 기관별 공간구성

#### ■ 서울시50플러스캠퍼스

- 중부캠퍼스는 지하1층에서 지상4층 건물로 강당, 강의실, 컴퓨터실, 동아리실, 회의실 등 다양한 공간을 구성함
- 서부캠퍼스는 지상1층~4층까지로 상담센터, 카페, 부엌, 모임방, 스튜디오, 강당 등 50+세대 지원을 위한 공간을 구성하고 있음
- 남부캠퍼스는 지하2층에서 지상4층으로 수영장, 북카페, 상담센터, 컴퓨터실, 배움실, 모임방 등의 공간을 겸비함

〈표 6-1〉 서울50플러스 캠퍼스 공간구성 현황

서울시50플러스 중부캠퍼스	서울시50플러스 서부캠퍼스	서울시50플러스 남부캠퍼스
		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지하1층 : 손끝교실, 스튜디오 흥얼, 몸짓교실, 동아리실 모임</li> <li>▪ 1층 : 50+의 서재, 모두의 부엌, 공유공간 힘나, 상상공장, 회의실</li> <li>▪ 2층 : 50+상담센터, 발전소 오!(중부캠퍼스 사무공간), 기관장실, 회의실</li> <li>▪ 3층 : 교육실, 컴퓨터실, 미디어실, [재단본부] 사무공간</li> <li>▪ 4층 : 모두의 강당, 대강의실, 강사실, 교육실, 방석교실</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1층 : 50+상담센터, 모두의카페, 모두의부엌</li> <li>▪ 2층 : 교육실(2A,2B,2C), 사무실·50+인생학교 교무실</li> <li>▪ 3층 : [50+학생회관] 더하기홀, 모임방1,2, 스페이스힘나, 50+모더레이터실, 일자리실험실</li> <li>▪ 4층 : 두루두루강당, 큰마루교실, 스튜디오흥얼</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지하2층 : 50+ 수영장</li> <li>▪ 지하1층 : 스튜디오흥얼, 큰마루교실, 상상제작소, 모임방 1~3, 품은정원, 50+컨설턴트실</li> <li>▪ 1층 : 50+열린상담센터, 공유공간 힘나, 북카페</li> <li>▪ 2층 : 열린정원, 배움실 2-1, 배움실 2-2, 50+학습지원단실, 캠퍼스 사무실</li> <li>▪ 3층 : 큰배움실, 배움실 3-1, 배움실 3-2, 컴퓨터실</li> <li>▪ 4층 : 꿈꾸는 강당</li> </ul>

#### ■ 서울시50플러스센터

- 도심권50플러스센터는 종로구에 위치한 동의빌딩 지하1층, 지상1, 7, 8층 총 4개의 층을 사용하고, 회의공간 및 프로그램 수업을 위한 공간을 갖추고 있음
- 동작50플러스센터는 동작구 노량진동에 위치한 건물 1개의 층(지상2층)에 다양한 공간을 구성하여 운영됨
- 영등포50플러스센터는 여의도북지관 3,4층에 위치하여 총 2개의 층을 활용해 공간을 구성하고 있음

- 노원50플러스센터는 센터중 최초로 단독청사를 사용하고, 지하1층에서부터 지상4층과 옥탑까지 50+세대지원 공간을 구성함

〈표 6-2〉 서울시 50플러스센터 공간구성 현황

서울시 도심권50플러스센터	서울시 동작50플러스센터
	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지하1층 : 열린마당, 공유사무실, 사랑채</li> <li>▪ 1층 : 활짝라운지</li> <li>▪ 2층 : 배움터1, 배움터2, 배움터3</li> <li>▪ 7층 : 채움터(회의공간)</li> <li>▪ 8층 : 이룸터, 익힘터, 테라스</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지상2층 : 다운 터, 움찬 터, 누리 터, 새길 터, 이슬 터, 열린공간, 서고, 소통 공간, 전산미디어실, 보람 등지, 세움 등지, 키움 등지, 행복 공간, 익힘 공간, 기쁨 공간, 창고-1,2, 마루공간, 커뮤니티 카페</li> </ul>
서울시 영등포50플러스센터	서울시 노원50플러스센터
	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 3층 : 사무실, 상담실, 배움실301, 배움실302, 정보화교육실, 동아리실</li> <li>▪ 4층 : 강당, 코워킹룸, 인큐베이팅룸, 배움실401, 북카페 서원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지하1층 : 창업비전실1, 창업비전실2, 커뮤니티실</li> <li>▪ 1층 : 안내데스크</li> <li>▪ 2층 : 사무실, 상담실, 북카페</li> <li>▪ 3층 : 배움담색실, 함께 부역, 미래설계실, 열린공간</li> <li>▪ 4층 : 이음강당, 미디어실</li> <li>▪ 옥탑 : 도시락카페, EV전실</li> </ul>

#### 4) 서울시 50플러스센터 조직구성

##### ■ 도심권50플러스센터

- 도심권50플러스센터는 센터장 1명, 기획홍보팀과 사업운영팀 2팀으로 조직을 구성하고 있음
- 기획홍보팀은 팀장 1명, 선임PM 1명, PM 5명, 사업운영팀은 팀장 1명, 선임PM 1명, PM 4명으로 구성됨
- 센터의 조직도와 업무분장을 다음과 같음

〈그림 6-7〉 도심권50플러스센터 조직도

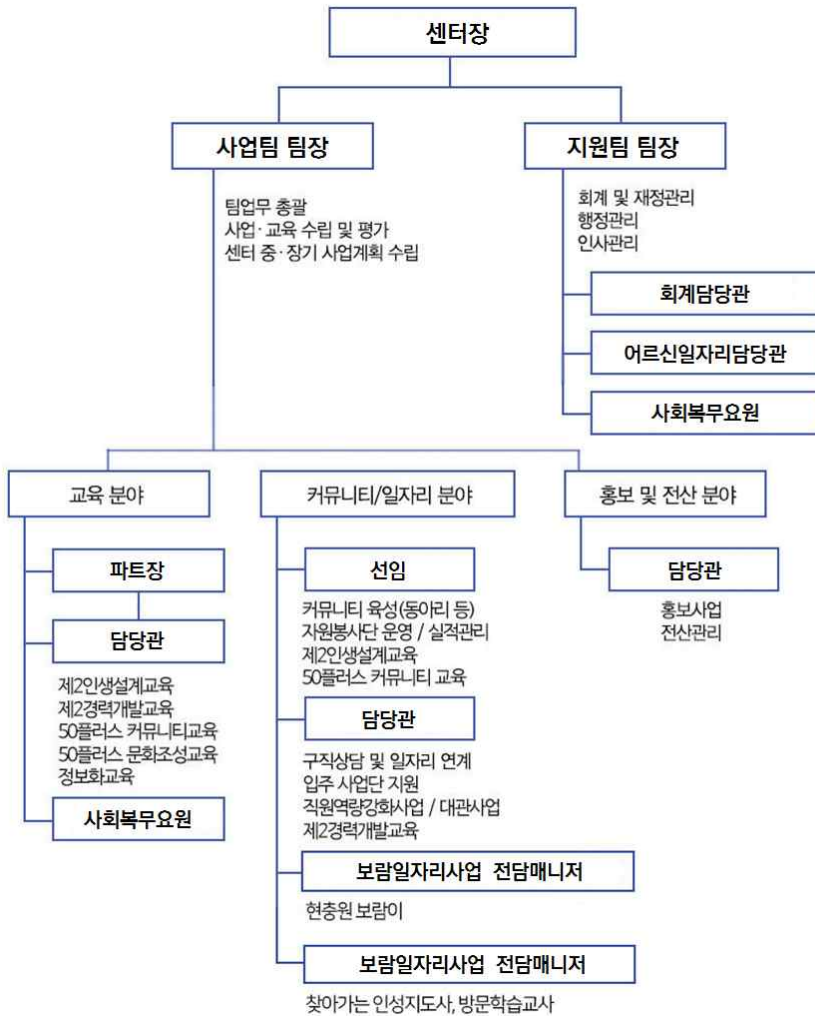




■ 동작50플러스센터

- 동작50플러스센터는 센터장 1명, 사업팀과 지원팀 2팀으로 조직을 구성하고 있음
- 사업팀은 팀장 1명과 교육분야 파트장 1명, 담당관 1명, 커뮤니티/일자리 분야 선임 1명, 담당관 1명, 보람일자리사업 매니저 2명, 홍보 및 전산 분야 담당관 1명 총 8명으로 구성됨
- 지원팀은 팀장 1명, 담당관 2명 총 3명으로 구성됨
- 센터의 조직도와 업무분장은 다음과 같음

〈그림 6-8〉 동작50플러스센터 조직도





■ 영등포50플러스센터

- 영등포50플러스센터는 센터장 1명, 지원팀, 사업팀, 어르신복지팀 3팀으로 구성됨
- 지원팀은 팀장 1명, 팀원 2명, 사업팀은 팀장 1명 팀원 6명, 어르신복지팀은 팀장 1명, 팀원 3명으로 구성됨
- 이 밖에 영양사 1명, 조리사 2명, 북카페 매니저 1명, 물리치료사 1명이 있음

〈그림 6-9〉 영등포50플러스센터 조직도



■ 노원50플러스센터

- 노원50플러스센터는 센터장 1명, 사업팀과 운영팀 2개팀으로 구성되어 있음
- 사업팀은 팀장 1명, 주임 1명, 팀원 4명, 운영팀은 팀장 1명, 주임 1명, 팀원 1명으로 각 팀별 6명, 3명으로 총 8명임

〈그림 6-10〉 노원50플러스센터 조직도 및 업무분장



사업팀장	연간사업기획 및 운영전략 수립·평가, 상담사업, 홍보사업 총괄 / 인생이모작입문교실 운영, 개관사업, 네트워크사업, 은퇴설계콘서트 기획 및 운영, 전문교육기관 발굴 및 제휴 / 인력풀 구축 및 강사 관리, 사회공헌·전문봉사단 수요처 발굴 및 운영 총괄
사업팀 주임	상담사업 운영관리, 미래설계아카데미 운영, 뉴미디어·정보화사업, 문화조성사업 (사진, 미술교실) 운영 및 사회참여 연계, 노원구 특화사업(노원구공감지도, 마을여행가, 로컬맵메이커) 운영, 주민참여사업 기획 및 운영관리
사업팀 팀원	지역데뷔아카데미 / 마을기업설립과정 운영, 커뮤니티 구성 및 활성화사업 (학습공동체, 재능나눔, 콜라보, 네트워킹), 경력개발과정 (바리스타, 조리기능사, 바른먹거리) 운영, 문화조성사업(요리, 음악, 어학교실) 운영 및 사회참여 연계
사업팀 팀원	이모작열린교육(어떤교육, 열린교육, 채움교육) 운영, 강사양성사업 (어린이예절, 시니어, 동화구연) 운영 및 사회참여 연계, 문화조성사업(건강, 공예, 영화교실) 운영 및 사회참여 연계, 노원구 특화사업(노원숲길체험가이드, 도시농업활동가) 운영
사업팀 팀원	사회공헌일자리사업 모집 및 사후관리, 인큐베이팅 사업운영 및 사후관리 / 창업교육 및 멘토링 운영, 재능나눔사업단 운영 및 사회참여 연계, 기관연계사업 / 내일설계아카데미 / 사회공헌 아카데미 기획 및 운영, 경력개발워크숍 및 일자리설계사업 운영
사업팀 팀원	마을환경 및 어르신스마트폰 서포터즈 사업 모집 및 관리, 홈페이지, 페이스북, 블로그 등 온라인 홍보 / 인쇄홍보물, 각종 정보지 기획발간, 외부 보도자료 배포 및 뉴스레터 발송, 사진·영상 등 편집 및 제작, 블로그기자단 운영
운영팀장	센터 중장기 운영계획 및 예산 수립·평가, 센터 중장기 홍보전략 수립 및 평가 / 예산·인사·시설관리 총괄, 인사·운영(자치)위원회 구성 및 운영, 유관기관 행정협력 / 대내외 보고자료 및 민원업무 총괄, 홈페이지 환경개선사업 운영
운영팀 주임	시설관리 / 시설장비유지 / 비품 및 자산관리, 구매 / 북카페, 도시락카페 운영, 센터 공간디자인 / 환경미화 운영관리, 사회공헌·자원봉사자 관리 / 사회복무요원 관리
운영팀 팀원	예산·회계·출납·급여·세무업무 / 강사로 지급업무 / 당직, 서무 및 기타행정, 대관(커뮤니티 등) 및 홈페이지 관리

■ 서대문50플러스센터

- 서대문50플러스센터는 센터장 1명, 교육사업팀, 홍보기획팀, 운영지원팀 3개팀으로 조직이 구성되어 있음
- 교육사업팀은 팀장 1명, PM 2명, 홍보기획팀은 팀장 1명, PM 1명, 운영지원팀은 팀장 1명, PM 1명 센터장 1명을 포함 총 8명의 인력 구성임

〈그림 6-11〉 서대문50플러스센터 조직도



### 5) 서울시 50플러스센터 예산

- 서울시 50플러스센터별 예산을 살펴보면, 민간위탁을 위한 보조금을 통해 운영됨
  - 전반적으로 약 6~7억원으로 예산이 책정되어 있음
  - 동작구의 경우에는 센터운영비가 성인지예산으로 운용되고 있음
  - 도심권과 노원센터의 경우 전체예산의 50%이상은 인건비가 차지하고, 사업비는 2억 이상 수준, 운영비가 5천만원~1억원 수준임

〈표 6-4〉 서울시 50플러스센터 연도별 예산현황

단위 : 천 원

구 분	2016	2017	2018	
도심권	592,550	657,754	703,363	
			인건비	413,237
			운영비	55,964
			사업비	234,162
동작	560,400	710,790	703,660	
영등포	562,840	602,000	623,312	
			일반운영비	1,000
			업무추진비	1,000
			민간이전	621,312
노원	-	716,000	746,000	
			인건비	400,000
			운영비	140,000
			사업비	205,000
서대문	-	-	600,000	

1) 2016년부터 인생이모작지원센터가 50플러스센터로 운영방식과 명칭이 변경됨

2) 노원센터는 2016년 12월 개관, 서대문센터는 2018년 6월 개관

자료 : 각 구별 연도별 예산서 및 운영지원계획서

### 6) 서울시 50플러스캠퍼스 사업 및 프로그램

- 서부·중부·남부캠퍼스에서는 공통적으로 교육지원, 일자리·창업지원, 상담·정보제공, 활동지원 사업을 운영하고 있음
- 주요 프로그램은 교육지원사업과 연계되어 이루어지고 인생재설계학부, 커리어모색학부, 일상기술학부로 구분하여 프로그램이 구성되어 연간 학기제로 운영됨

〈표 6-5〉 서부·중부·남부캠퍼스 주요사업 및 프로그램

사업구분	주요내용	
교육지원	인생재설계학부	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 삶 전체를 돌아보고 자신에 대한 인식을 새로 하는 필수입문과정 : 50+인생학교, 50+의시간(명사특강), 50+생애설계상담소</li> <li>● 주제별, 영역별로 선택하여 수강하는 단과과정 : 50+북클럽, 공동체주거입문, 인생사진책워크숍, 내삶이담긴집짓기</li> </ul>
	커리어모색학부	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 부담없이 다양한 일과 커리어를 살펴보는 입문과정 : 50+양코르커리어, 기업가교실</li> <li>● 원하는 분야를 집중적으로 탐구해 보는 분야별 탐색과정 : 비영리단체설립운영, 사회적경제조직알아보기(사회적기업 및 협동조합), 국제개발과사회적경제, 커뮤니티비즈니스와 로컬푸드여행</li> <li>● 실제 일자리 및 활동으로 이어나가는 전문기관 제휴과정 : 50+여행기획학교, 50+도시민박창업길라잡이, 50+전문강사양성과정, 50+도시해설사양성과정, 50+한국어튜터되기</li> </ul>
	일상기술학부	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 문화예술, 인문사회, 의식주, 건강, 기록 등 : 세종문화회관 문화예술학교(뮤지컬, 봉산탈춤, 해금), 중년남성요리교실, 50+요가, 50+득근득근, 사람+사진교실, 50+적정기술, 3D메이커교실</li> </ul>
일자리·창업지원	50+일자리 모델을 발굴, 확산	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 공공·민간 파트너십에 기반한 양코르커리어(경력개발, 전직지원) 확산</li> <li>● 분야별 50더하기포럼(주거, 제3섹터 등)</li> </ul>
	서울시 보람일자리	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 서울시보람일자리 정책을 통해 사회공헌형 일자리를 발굴하고 확산</li> <li>● 50+컨설턴트, 50+모더레이터, 50+NPO펠로우십, 50+취업지원관, 학교안전관리서포터, 우리동네맥가이버, 한지봉세대공감 코디네이터</li> </ul>
	50+일자리 지원을 위한 인프라 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 50+일자리 온오프라인 플랫폼·파트너 DB구축</li> <li>● 창직·창업 지원</li> </ul>

사업구분	주요내용	
상담·정보제공	맞춤형 학습설계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상담자의 성향과 특성에 맞춘 50+교육 프로그램 안내</li> </ul>
	생애설계 7대영역 상담·건설링	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-경험과 능력을 살려 보람과 수익을 얻을 수 있는 공헌형 일자리 안내</li> <li>-귀농귀촌, 협동조합, 사회적기업 등 50+세대에 적합한 분야의 정보 제공</li> </ul> </li> <li>• 재무                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-나의 습관적 소비패턴을 파악하고, 인식을 바꾸도록 컨설팅</li> <li>-국민연금공단과 제휴하여 노후를 위한 개인연금 및 재무상담</li> </ul> </li> <li>• 사회공헌                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-나의 역량과 경험으로 사회에 공헌할 수 있는 다양한 활동 안내</li> </ul> </li> <li>• 사회적관계                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-새로운 동료를 사귀고 인적 네트워크를 확장할 수 있도록 지역사회, 협동조합 등을 연결</li> </ul> </li> <li>• 가족                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-은퇴 후 겪기 쉬운 가족갈등을 해소하는 심리상담</li> </ul> </li> <li>• 여가                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-인생후반기 삶을 자립적이고 즐겁게 만드는 문화여가 프로그램 안내</li> </ul> </li> <li>• 건강                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-50+세대에게 꼭 필요한 예방 차원의 건강관리 프로그램 안내</li> </ul> </li> </ul>
	정보제공 및 연계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 각자의 상황에 따라 필요한 중장년층 대상의 정책과 제도를 알리고 연계</li> </ul>
활동지원 사업	커뮤니티플러스	50+세대가 동료와 함께 기획한 프로젝트를 실행하도록 활동비(50만원) 등 지원 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 서부캠퍼스 교육과정 수강을 계기로 모였거나 관심사를 공유하는 50+커뮤니티라면 신청 가능</li> </ul>
	발표회·전시회	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육생들에게 학기별 작품 전시, 발표 기회 제공</li> </ul>
	50+피티데이 (PT day)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육콘텐츠 발표대회를 통해 계절학기 강의 기회 제공</li> </ul>
	N개의 아카데미	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50+커뮤니티라면 누구나 원하는 교육 프로그램을 자유롭게 개설하고 모집할 수 있도록 온라인 플랫폼과 공간 제공</li> </ul>
	50+학생회관	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교류와 협업이 이루어지는 50+세대 전용 공간</li> <li>• 모임방, 다목적홀, 공유부엌 등 누구나 이용 가능</li> <li>• 50+세대의 창업과 단체 활동을 지원하는 입주형 공유사무실 제공</li> </ul>

### 7) 서울시 50플러스센터 사업 및 프로그램

- 서울시 각 자치구별 50플러스센터는 인생설계사업, 경력개발사업, 커뮤니티사업, 문화 조성사업, 생애설계상담사업을 공통적으로 운영하고 있음
  - 서울시 자치구 50플러스센터는 공통사업 외 센터별 차별화된 사업을 운영함
    - 인도심권50플러스센터는 스스로 사업과 프로그램을 제안해서 운영하는 스스로 기획 사업을 통해 참여자 중심 서비스를 제공함

- 영등포50플러스센터는 행복열린교실사업으로 50+세대들의 지식과 지계를 공유할 수 있도록 지원하고 있음
- 노원50플러스센터는 노원숲길체험가이드 양성과정, 마을여행가 양성과정, 도시농업 활동가 양성과정, 로컬멤메이커아카데미 양성과정, 노원50+공감지도만들기사업, 마을환경 서포터즈사업, 어르신스마트폰 서포터즈사업 등 노원만의 특화된 사업과 인큐베이팅 사업도 함께 운영하고 있음

〈표 6-6〉 서울시 자치구별 50플러스센터 주요사업 및 프로그램

사업구분	주요내용
인생설계	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 50+세대를 위한 상담센터 '동년배 상담', 오십 이후 삶의 전환을 위한 '인생강좌', 인생설계아카데미, 생애설계상담, 중장년층 상담교육, 직장인 미래설계 아카데미, 중장년층 세무/재무과정, 스마트브랜드 구축과정, 찾아가는 인생이모작 교실, 사회공헌 행복창조 아카데미, 인생설계행복벨런스아카데미, 50+자서전교실, 50+법률교실, 도시농부교실, 50+아이돌교실, 50+NPO교실, 지역데뷔아카데미</li> </ul>
경력개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 유튜브 크리에이터 양성과정(입문), 50+기록가 양성과정(입문), 지식커뮤니케이터 양성과정, 종로 사회적경제 창업스쿨, 2018년 서울시보람일자리사업, 2018년 사회공헌활동지원사업, 50+전문사회공헌단, 공유사무실, 정보화교육, 충효예인성교육전문가 과정, 50+SW코딩교실</li> </ul>
커뮤니티	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 50+세대 주축으로 구성되어 자발적 활동 의지가 강한 커뮤니티를 발굴하고, 지속적이고 안정적인 모임을 지원하며, 네트워크 형성유도, 스피치(강의스킬)교육과정, 나라사랑교육, 열린학교</li> </ul>
문화조성	<p>악기 교육 프로그램, 외국어 교육 프로그램, 미술 교육 프로그램, 요리 교육 프로그램, 시니어 이미지 메이킹, 사주명리학 입문과정, 종이접기 작품 만들기, 감성스피치 동화구연, 천연비누 체험한마당, 50+보컬교실, 50+여행교실, 50+와인&amp;맥주교실, 50+크라프트교실</p>

#### 4. 경기도 부천시 인생이모작 지원센터



##### 1) 연혁 및 비전

###### ■ 주요연혁

- 2014년 민선6기 시장공약 사항으로 인생이모작지원센터 설치 논의 시작
- 2014년 9월 부천시 인생이모작지원센터 설치운영 검토 보고
- 2015년 1월 「부천시 인생이모작 지원 센터 설치 및 운영 조례」가 제정된 이후 같은 해 11월 「인생이모작 지원 센터 설치 및 운영 조례」 시행규칙 공포
- 2015년 12월 센터 운영계획 수립 완료
- 2016년 1월 19일 인생이모작지원센터 개소식 진행

###### ■ 비전 및 미션

- 부천시 인생이모작지원센터는 베이비부머의 성공적인 New Start를 미션으로 새로운 인생설계준비 기반 마련, 적성에 맞는 일자리 창출, 사회공헌 및 재능 나눔 문화 조성 3대 비전을 제시함



〈그림 6-12〉 부천시 인생이모작지원센터 비전 및 미션

— 미션 (MISSION) —

## 베이비부머의 성공적인 NEW START



### 2) 운영방식

- 부천시 인생이모작지원센터는 현재 부천시청 노인복지과 노인정책팀이 운영주체 역할을 하고 있음
- 부천시 인생이모작지원센터는 「부천시 인생이모작 지원 센터 설치 및 운영 조례」 제8조에 따라 「부천시 사무의 민간위탁 촉진 및 관리 조례」에 근거하여 관련 법인 또는 단체에 위탁하여 운영할 수 있음

### 3) 공간구성

- 부천시 인생이모작지원센터는 복사골문화센터 3층에 위치하여 1개의 층으로 이루어져 있고 전체면적이 380㎡ 수준임
  - 센터 내에는 안내데스크, 전산교육실, 담소방, 동아리방, 교육실, 상담실 등을 조성하여 직장은퇴자 및 은퇴준비자들의 새로운 인생준비를 지원함
  - 이 밖에 인큐베이팅센터 공간도 마련되어 있어 1인 창조기업 등의 입주 가능함

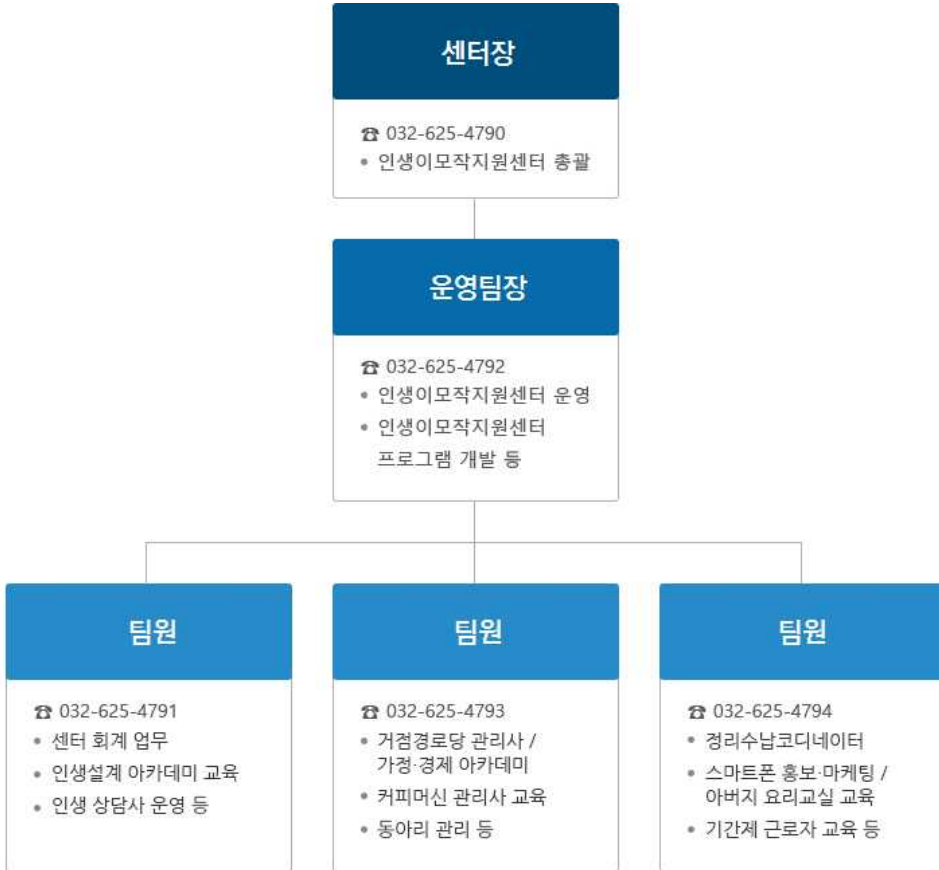
〈표 6-7〉 부천시 인생이모작지원센터 공간구성 현황

교육실	전산교육실	담소방
		
동아리방1	동아리방2	센터장실
		
안내데스크	다목적 교육실1	다목적 교육실2
		
상담실1, 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교육실 : 제2 인생설계 교육 프로그램 진행</li> <li>▪ 전산교육실 : 전산교육</li> <li>▪ 담소방 : 커뮤니티, 만남의 장소</li> <li>▪ 동아리방 : 소규모 동아리 모임</li> <li>▪ 센터장실 : 인생이모작상담</li> <li>▪ 안내데스크 : 센터사무공간</li> <li>▪ 다목적 교육실 : 실습 및 강좌 관련 교육 공간</li> </ul>	
		

#### 4) 부천시 인생이모작지원센터 조직

- 부천시 인생이모작지원센터는 센터장 1명과 운영팀 1개의 팀으로 조직을 구성함
- 운영팀에는 팀장 1명, 팀원 3명으로 인력을 배치하고 있음

〈그림 6-13〉 부천시 인생이모작지원센터 조직도



### 5) 부천시 인생이모작지원센터 예산

- 부천시의 인생이모작 기반 조성을 위한 연간 예산은 2016년 약 1.7억 원에서 2018년 약 2.5억 원으로 증가함
  - 전체 예산중 2018년 센터운영비는 1,300만원 수준이고, 사업비 약 1.5억 원, 인건비 약 8,000만 원으로 인건비와 사업비가 점차 증가하였음

〈표 6-8〉 부천시 인생이모작지원 관련 예산

단위 : 천 원

구 분	2016	2017	2018
사업비	96,114	142,810	153,002
인건비	41,103	64,480	88,527
센터운영	34,100	15,792	13,140
<b>합계 (인생이모작 지원 기반 조성)</b>	<b>171,317</b>	<b>223,082</b>	<b>254,669</b>

자료 : 연도별 세입세출예산서 세출기준.

### 6) 사업 및 프로그램

- 부천시 인생이모작지원센터 사업 및 프로그램
  - 부천시 인생이모작지원센터는 제2인생 설계 교육 프로그램, 사회공헌·재능나눔 프로그램, 공공영역 취업예정자 교육 프로그램, 동아리 활성화 연건 조성, 공공·민간분야 일자리 정보 제공 크게 5대 분야를 지원하고 있음
    - 제2인생 설계 교육 프로그램은 은퇴 이후 제2인생 설계 교육을 통한 미래탐색 기회를 제공함
    - 사회공헌·재능나눔 프로그램은 지역사회에 봉사하는 사회공헌형 인재를 양성하는데 중점을 둠
    - 공공영역 취업예정자 교육 프로그램은 부천시 공공부문 참여자에 대한 자부심 고취와 현장 안전의식을 제고하고자 함
    - 동아리 활성화 여건 조성은 베이비부머 간 소통확대 및 사회공헌 참여 자부심을 고양하기 위함임
    - 공공·민간분야 일자리 정보 제공은 홈페이지를 통한 구인·구직정보 제공은 물론, 부천시일자리센터, 민간기업 등과의 협조체제 구축과 사회공헌형 자원봉사 연계 등으로 이루어짐

〈표 6-9〉 부천시 인생이모작지원센터 사업 및 프로그램

단위 : 천 원

구분		주요내용
제2인생 설계 교육 프로그램	대상	은퇴자 및 은퇴 예정 베이비붐 세대 중 희망자
	프로그램	제2인생 설계 아카데미, 가정·경제 설계아카데미, 이모작아버지 요리교실, 인문특강 등
	교육내용	사진의 삶 이해, 일과 건강, 부부관계, 웹에이징 등
사회공헌·재능나눔 프로그램	대상	50·60대 직장 은퇴자 중 희망자 선발
	프로그램	거점경로당 프로그램관리사, 정리수납코디네이터, 인생이모작 상담사, 판타지아 맵가이버
	교육내용	주례양성교육, 소양교육, 직무교육, 역량개발 이론교육, 실습 등
공공영역 취업예정자 교육 프로그램	기타	공모기간 : 수시 대 상 : 50~64세의 베이비부머 공모분야 : 베이비부머가 안정적으로 사회공헌과 재능나눔을 지속해서 할 수 있는 분야 공모방법 : 센터방문 또는 Email 송부 심사기간 : 수시 * 선정 프로그램은 2019년 사회공헌 일자리에 반영 * 선정자는 본 프로그램에 우선 선발
	대상	부천시 기간제근로자 등
	프로그램	공공영역 일자리 취업예정자 교육
동아리 활성화 여건 조성	교육내용	소양교육, 현장안전, 보안교육 등
	대상	인생이모작센터 교육 수료자 모임, 이모작센터 회원이 설립한 동아리(Community)
	지원대상	사회공헌 활동 동아리

## 5. 대전광역시 인생이모작지원센터



### 1) 연혁 및 비전

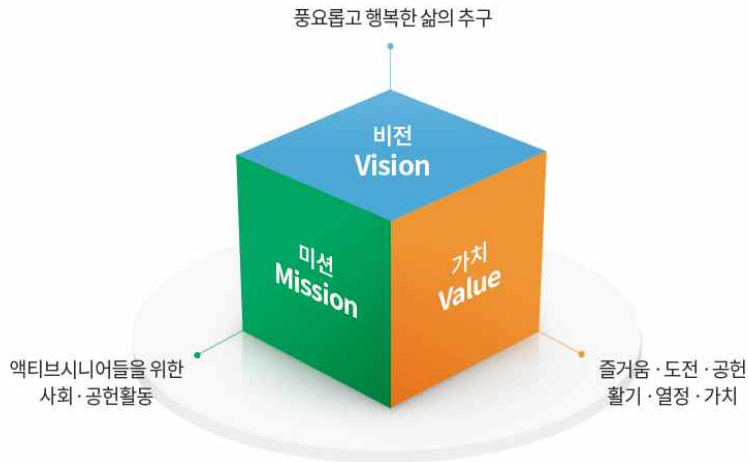
#### ■ 주요연혁

- 2015년 7월 대전인생이모작지원센터 위탁사업자 선정 및 대전광역시와 배재대학교 산학협력단 협약식
- 2015년 10월 대전인생이모작지원센터 개소식
- 2016년 3월 대전인생이모작지원센터 입학식
- 2017년 7월 대전인생이모작지원센터 제1호 협동조합 창립
- 2018년 1월 대전인생이모작센터 신규 위탁사업자(대전복지재단) 선정

#### ■ 비전 및 미션

- 대전인생이모작지원센터는 '풍요롭고 행복한 삶의 추구'라는 비전, '액티브시니어들을 위한 사회·공헌활동'이라는 미션, '즐거움·도전·공헌·활기·열정·가치'의 가치를 제시함

〈그림 6-14〉 대전인생이모작지원센터 비전 및 미션



## 2) 운영방식

- 부천시 인생이모작지원센터는 「대전인생이모작지원센터 설치 및 지원조례」 제3조 및 「대전광역시 사무의 민간위탁 촉진 및 관리조례」에 따라 대전광역시에서 관리·감독하고 위탁법인이 운영함
  - 2015년 개소시부터 2017년 12월까지 배재대학교 산학협력단이 위탁기관으로 운영을 해왔고, 2018년 1월부터는 대전복지재단이 신규 위탁기관으로 선정되어 센터를 운영하고 있음
  - 타 기관과의 MOU체결을 통하여 기관과의 교류협력 관계를 도모하여 원활하게 교육 훈련, 일자리 발굴, 사회활동지원 등이 될 수 있도록 협력하고 있음
  - 홈페이지 구축에 따른 다각적 홍보전략 수립시행, 홍보책자 발간을 통해 기업과 단체에 지속적 홍보 계획, 적극적인 홍보를 통해 이모작을 준비해 나갈 수 있는 사회적 여건 조성, 은퇴설계 콘서트 등을 통해 센터를 홍보하고 시니어들의 참여를 확대할 수 있는 행사 실시 등 다양한 운영방식을 적용하고 있음

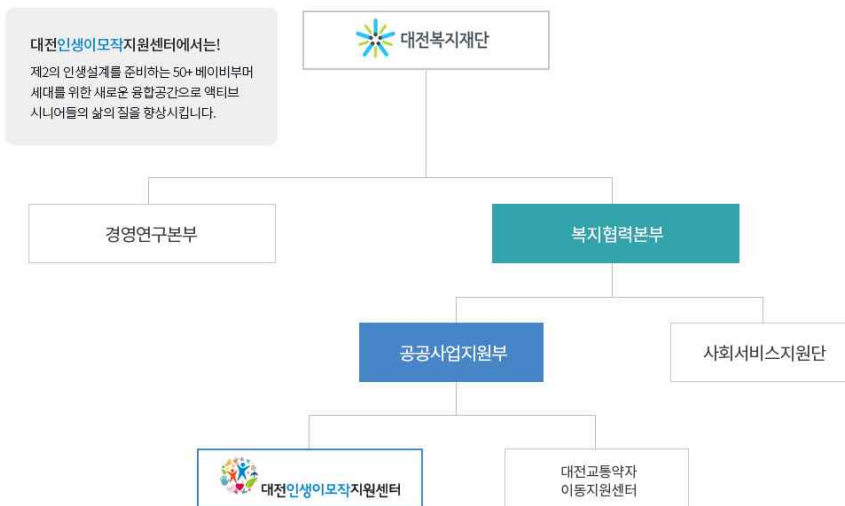
### 3) 공간구성

- 대전인생이모작지원센터는 대전복지재단(10층)과 동일 건물 13층에 위치하여 총 1개의 층을 사용하고 있음
  - 주요시설에는 사무실 1, 상담실 1, 강의실 6, 실습실 3, 기타 4로 배재대학교 내에서 운영되어왔고, 2018년 이전하였음

### 4) 대전인생이모작지원센터 조직

- 대전인생이모작지원센터는 대전복지재단 내 복지협력본부-공공사업지원부에서 관할하는 센터로 조직되어 있음
  - 센터는 센터장 1명(현재 공석), 사무국장 1명, 팀장 2명, 사무원 1명으로 인력을 구성하고 있음
    - 센터장 : 인생이모작지원센터 업무 총괄
    - 팀장 : 50+세대 집단프로그램 운영, 전일제 일자리 취업 교육과정 운영, 시간제·사회공헌 일자리 취업·교육과정 운영, 취·창업 상담 및 일자리 연계, 홍보 및 광고
    - 사무원 : 인생이모작지원센터 교육 및 사무행정 지원

〈그림 6-15〉 대전인생이모작지원센터 조직도





## 5) 대전인생이모작지원센터 예산

- 대전인생이모작지원센터 예산은 2016년과 2017년 4억 원에서 2018년 6.5억 원으로 증가하였음

〈표 6-10〉 대전인생이모작지원센터 예산

단위 : 천 원

구 분	2015	2016	2017	2018
인생이모작 지원센터	-	400,000	400,000	656,000

## 6) 대전인생이모작지원센터 사업

- 대전인생이모작지원센터에서 지원하고 있는 사업에는 직업능력 개발교육, 취업지원 및 사후관리, 커뮤니티 지원, 사회공헌 활동 지원, 상당지원사업 5개 분야로 구분됨
  - 직업능력 개발교육은 실무중심의 다양한 맞춤형 교육과정을 통해 직업능력과 취업능력 강화를 목적으로 함
  - 취업지원 및 사후관리는 취·창업 매칭, 공급처 관리는 물론 취·창업 관련 지속적 정보 제공이 이루어짐
  - 커뮤니티 지원사업은 커뮤니티 활동을 지원하고 기수별 자조모임 구성 및 지원을 육성하고, 사회공헌 프로그램을 운영함
    - 50+세대 주축으로 단체설립, 사회공헌활동, 취·창업 등의 목적으로 활동하는 5인 이상으로 구성된 단체는 분야나 형태에 관계없이 누구나 조직하고 신청 할 수 있음
  - 사회공헌 활동 지원은 경험을 살린 재능나눔 중심의 사회공헌활동을 지원하고, 공익적 사회서비스 제공을 통한 지역사회 활성화를 도모하고자 함
  - 상담지원은 1:1 맞춤형상담을 통한 취·창업 진로상담과 사회공헌활동을 위한 생애재 설계상담에 중점을 둠

## 7) 대전인생이모작지원센터 교육프로그램

- 대전인생이모작지원센터의 주요 교육프로그램에는 50+생애재설계 아카데미, 전일제 일자리 취업과정, 시간제·사회공헌 일자리 취업과정, 사회공헌활동 과정, 특강 프로그램을 운영하고 있음
  - 50+생애재설계 아카데미는 대전지역의 50+세대에게 제2의 인생을 준비하고 현실적인 인식과 이해를 바탕으로 활동적인 삶을 위한 교육과 사회참여 기회가 확대될 수 있도록 하는 교육을 진행
    - 총 20시간씩 1주일 동안 교육이 이루어지고 40명을 정원으로 대전시 50+세대를 대상으로 무료교육을 운영
  - 전일제 일자리 취업과정에서는 치매전문요양보호사, 에코-크린 프로, 50+창업·창직 비즈니스 인재를 양성함
    - 치매전문요양보호사 과정 : 치매에 대한 전문지식과 서비스 마인드 및 직업의식 교육을 통해 치매환자의 간호, 케어, 상담을 담당하는 전문 인력 양성 과정임
    - 에코-크린 프로 과정 : 전문 청소와 세탁기·에어컨 분해청소 및 위생방역 등 교육훈련을 실시하고 환경위생관리 용역 수행을 위한 분야별 지식습득과 현장실습을 통하여 청소전문가를 양성하는 과정임
    - 50+창업·창직비즈니스 과정 : 소규모창업을 희망하는 예비 창업자를 위한 전문 과정으로 홍보, 판매, 관리, 재무, 인사 등 전반적인 업무에 대해 창업프로세스를 설정하여 전문경영인의 마인드를 습득할 수 있는 과정임
  - 시간제·사회공헌 일자리 취업과정에는 복지레크리에이션, 수납전문가, 반려동물 관리사 과정이 있음
    - 복지레크리에이션 과정 : 치료레크리에이션을 통해 어르신들의 기능 회복과 건강한 여가 생활을 향상시키기 위해 사회복지기관 및 사회서비스기관에 취업 연계를 위한 교육임
    - 수납전문가 과정 : 체계적이고 표준화된 정리 수납방법을 익히고 50+세대에 맞는 사회공헌 일자리 창출을 목적으로 하는 교육임
    - 반려동물 관리사 과정 : 반려동물과 관련된 전문지식을 이용하여 관련 산업분야로 진출하는 과정임(교육비는 무료이고, 자격증 취득비용은 본인부담)
  - 사회공헌활동 과정에는 누리새합창단, 원예봉사단, 종이접기봉사단, 쿠키플레이봉사단이 결성되어 있음

## 6. 충청남도 인생이모작지원센터



### 1) 연혁 및 비전

#### ■ 주요연혁

- 2015년 5월 충청남도 인생이모작지원센터 기본계획 수립
- 2015년 10월 「충청남도 인생이모작 지원센터 설치·운영에 관한 조례」 제정
- 2016년 9월 충청남도-청운대학교산학협력단 센터 위탁운영 계약체결
- 2016년 10월 충청남도 인생이모작지원센터 설치 및 운영
- 2016년 12월 충청남도 인생이모작지원센터 개소식

#### ■ 비전 및 미션

- 충청남도 인생이모작지원센터는 예비노년층의 풍부한 경험과 경력을 사회참여활동으로 전환시켜 예비노년세대의 복지향상은 물론 참여자들의 성공적인 인생후반기를 지원하기 위한 목적으로 설립됨
- 센터의 주요 목표는 맞춤형서비스 제공, 새로운 인생준비 프로그램 운영, 전문가 양성 프로그램 지원으로 비전체계는 아직 부재함
- 3대 목표달성을 위해 등대전략, 자전거식 전략, 오투기식 전략을 제시하고 있음
  - 등대전략 : 예비노년층 스스로가 인생이모작의 길을 정하도록 가이드함

- 자전거식 전략 : 예비노년층 스스로가 추진력을 얻을 때까지 끌어주고 밀어주기
- 오투기식 전략 : 잘하면 칭찬하고 실패하면 다시 할 수 있도록 기회 제공

## 2) 운영방식

- 충청남도 인생이모작지원센터는 「충청남도 인생이모작지원센터 설치·운영 조례」와 「충청남도 사무의 민간위탁 및 관리조례」에 따라 도청에서 관리 및 감독하고 비영리 법인 또는 단체에서 위탁하여 운영함
  - 2016년 개소 시부터 청운대학교산학협력단에서 위탁운영은 담당하고 있음
  - 조례에 따라 센터의 효율적 운영을 위해 센터운영위원회를 설치 및 구성하여 운영하고 있음

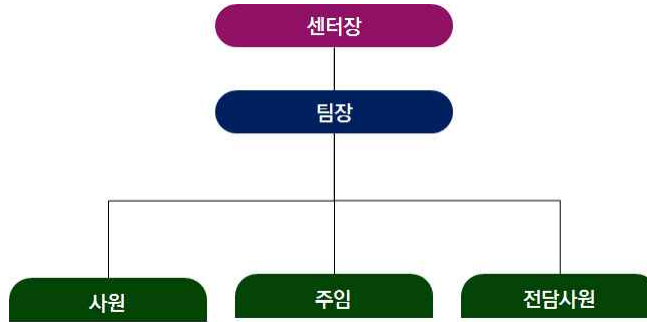
## 3) 공간구성

- 충청남도 인생이모작지원센터는 충남노인회관 1층에 위치해 있음
  - 충남노인회관은 총 3층 규모로 인생이모작지원센터를 비롯한 노인 관련 기관들과 공간을 공유하도록 함

## 4) 충청남도 인생이모작지원센터 조직

- 충청남도 인생이모작지원센터는 센터장 1명과 사업팀 1개로 조직을 구성함
  - 사업팀에는 팀장 1명, 사원 1명, 주임 1명, 전담사원 1명 총 4명으로 인력을 배치하고 있음
    - 센터장은 센터업무를 총괄하고, 팀장은 센터 회계, 일자리 창출사업, 프로그램 개발 등의 업무와 사업을 총괄함
    - 사원은 회원관리 및 상단, 프로그램사업, 커뮤니티 활성화사업, 귀농·귀촌 지원사업, 홍보사업 등 이모작 사업을 담당함
    - 주임은 사회공헌활동지원사업을 담당하고 홍보, 참여자 및 참여기관 발굴·연계, 사업 관련 교육 등의 업무를 수행함
    - 전담사원은 사회공헌활동 지원사업 관련 업무를 지원하고 있음

〈그림 6-16〉 충청남도 인생이모작지원센터 조직도



5) 충청남도 인생이모작지원센터 예산

- 충청남도 인생이모작지원센터 초기 예산은 2016년 8천만 원으로 시작해 2017년 1.6억 원, 2018년 약 2.5억 원으로 대폭 증가함

〈표 6-11〉 대전인생이모작지원센터 예산

단위 : 천 원

구 분	2016	2017	2018
인건비	36,000	-	-
운영비	18,000	-	-
사업비	11,000	-	-
초기설치비	15,000	-	-
<b>합계</b>	<b>80,000</b>	<b>160,000</b>	<b>255,500</b>

6) 충청남도 인생이모작지원센터 사업 및 프로그램

- 충청남도 인생이모작지원센터 사업 및 프로그램
  - 충청남도 인생이모작지원센터는 이모작사업, 사회공헌활동, 일자리 사업, 동아리 지원사업 4대 분야를 중점 지원하고 있음
    - 이모작사업에는 ONE-STOP 전문강사양성사업, 창업전문과정 및 프랜차이즈, 귀농·귀촌 사업, 인생설계 지원사업, 홍보사업 등이 포함됨
    - 사회공헌활동 지원사업은 만 50세 이상 퇴직 전문인력이 사회복지시설 기관단체 등 비영리기관이나 사회적 기업, 예비사회적기업, 사회적협동조합 등에서 자신의 경력 및 지식을 활용하여 지역사회 공헌활동을 할 수 있도록 지원함

- 주요 활동분야에는 경영전략(기업비전/중장기 전략, 구조조정, 사업계획, 경영결선텩 등), 마케팅 홍보(광고홍보전략, 디자인 상표, 유통전략 등), 인사 노무, 재무·회계·금융, 외국어, 사회서비스, IT정보화, 법률·법무, 문화예술, 행정지원, 교육연구 등이 있고 일정기간 기초직무교육 후 공헌활동을 실시함
- 일자리사업은 신중년세대 재취업을 통해 경제적·사회적 문제를 해결하고 그동안 쌓아온 경험을 바탕으로 사회참여를 재진입할 수 있도록 정보 및 취업 연계를 지원함
- 동아리활동 지원사업은 커뮤니티 네트워크 구축, 커뮤니티 역량강화를 위한 교육, 네트워크 형성을 위한 교류의장 마련 등을 지원함
- 현재까지 창업동아리, 봉사동아리, 기자단동아리 등 3개의 동아리가 결성되어 활동 중에 있음

〈표 6-12〉 충청남도 인생이모작지원센터 사업현황

사업명	주요내용	비고
전문강사양성사업 (ONE-STOP 고용창출)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 중장년층 대상 인생설계, 월다잉 등 전문강사양성과정</li> <li>▪ 강사양성과정 수료 후 출석률 80%이상자에 한해 필기시험 기회 제공 후 자격증 수여</li> <li>▪ 자격증 취득 후 실습을 통한 강의기술 습득 후 각 지자체 및 기관별 강의 연계</li> </ul>	진행시기 : 4~9월 참여인원 : 30명
귀농·귀촌 지원사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전원주택과 귀농·귀촌에 필요한 정보제공 및 농가와 연계한 귀농·귀촌 현장실습을 통해 안정적인 정착기반 마련</li> <li>▪ 월2회 각 지자체별 지원 사업 정보 제공</li> <li>▪ 연 1회 농가합숙형 귀농체험 프로그램 제공</li> </ul>	진행시기 : 2~12월 참여인원 : 15명
인생설계지원사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전문강사 및 내부강사를 활용하여 인생설계에 필요한 맞춤형 교육 실시</li> <li>▪ 15개 시·군별 교육 참여 희망자 30명을 대상으로 인생설계교육</li> </ul>	진행시기 : 3~10월 참여인원 : 30명
일자리연계 지원사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 다양한 일자리 발굴로 인생이모작을 준비하는 신중년세대에게 사회참여의 기회 제공</li> <li>▪ 지역 특성에 적합한 사업을 발굴하고 제안하여 기업과 구직자의 욕구에 맞는 일자리를 연계하여 재취업·창업의 기회를 제공</li> </ul>	주 1회 이상 구인처 일자리 관련 정보 제공 연 2회 일자리 박람회 참여 주 1회 일자리 상담
커뮤니타활성화사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 건전한 공동체문화형성에 필요한 교육 제공</li> <li>▪ 월 2회 이상 커뮤니티 활동 연계</li> </ul>	활동시기 : 3~12월
사회공헌활동지원사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 충남의 퇴직 전문인력이 비영리 법인이나 사회적기업 등에서 자신의 경력 및 지식을 활용하여 사회공헌활동을 할 수 있도록 지원</li> </ul>	활동시기 : 3~12월 활동실비, 참여수당 지급

자료 : 충남인생이모작지원센터 2018년 사업안내 자료

## 제2절 국외사례 분석

### 1. 미국 어바인시<sup>10)</sup> 시니어 서비스 전략적 계획

#### 1) 시니어 서비스 전략적 계획의 개요

- 어바인시 시니어 서비스 5개년 계획은 교육, 주거, 건강, 여가활동, 교통 5개 분야에 대한 집중 분석을 통해 T/F팀을 구성하여 포괄적이고 현실적인 정책과 전략을 계획에 반영하고자 하였음
- 계획은 2009년 2월부터 노인 위원회와 함께 추진되어 왔고 어바인시 중장년 및 노령인구의 정신적, 육체적 건강 및 사회 활동의 긍정적인 영향을 정책과 전략 측면에서 장려하기 위해 수립됨
- 주요 수혜대상은 65세 이상 노령층이지만 미국 은퇴자협회의 권고에 따라 만 50세 이상에게 서비스를 모두 제공함
- 계획은 타운홀 미팅, T/F팀, 시니어 자문 위원회, 설문 조사 등 600명 이상의 커뮤니티 참여자들을 바탕으로 하향식(bottom-up)으로 계획을 수립하고자 노력함
- 매달 마지막 주 노인위원회 주최로 시니어 서비스 전략적 계획의 진행사항을 수시로 감독 및 점검하고 있음

#### 2) 시니어 서비스 전략적 계획의 주요내용

- 교육 관련 주요내용
  - 중장년 및 노령 인구에게 직접적으로 필요한 고용, 건강보험, 법 또는 재무 관련 정보와 혜택을 제공하는 것이 교육 부문의 우선순위임
  - 50+세대를 위한 프로그램을 시에서 직접 제공하고 있는데,레이크뷰(Lakeview) 시니어 센터-오셔(Osher) 평생학습 기관-어바인밸리칼리지 등이 협업하여 다양한 시니어 프로그램을 개설하고 있음
  - 프로그램은 대부분 무료로 제공되고 한 달에 한화 1,1000원~17,000원 수준임
- 주거 관련 주요내용
  - 주거계획의 주요 목표는 시니어 주거와 저렴한 주거생활을 제공하는 것임

---

10) 1971년 등장한 신생 계획도시로 캘리포니아주에 위치하며 1990년도 기준 시 전체 인구 중 만 55세 이상 인구 비율이 12.7%에 불과했으나, 2020년 그 비율이 28%로 증가할 것으로 예상되어 2009년부터 노령화 대책마련에 노력을 기울이고 있음

- 레이크뷰 시니어 센터내 킨(Keen)센터에서 공동 주거 관련 정보 책자를 제공하고 시니어 스스로 적합성 테스트를 통해 공동 주거 대상자를 찾을 수 있도록 지원하고, 대상 아파트 위치, 대기명단 등의 정보를 제공함
- 이 밖에 저임금 시니어(중위 소득 하위 30%~50%)와 장애인을 위한 주택단지 관련 정보를 제공하고 있음
- 정신적, 육체적 건강 관련 주요내용
  - 어바인 시에서는 무료 건강검진 및 건강 보험 상담 프로그램을 제공하고 있는데, 건강 상태에 따라 다양한 지원 단체의 도움을 받을 수 있음
  - 매년 무료로 오렌지카운티 내 기관과의 연계를 통해 '시니어 건강 엑스포'를 개최하여 오렌지카운티에 위치한 피트니스 및 시니어 관련 업체들이 참여하고 50+세대에게 필요한 다양한 프로그램(혈압 및 체지방 체크, 요리법, 올바른 식습관, 영양섭취 관련 정보제공 등)을 제공함
  - 어바인 지역 중장년 및 노령 인구를 대상으로 건강한 식사를 제공하는 Irvine Meals on Wheels(이하 MOW) 프로그램을 운영함
    - 간단하게 준비된 음식을 집으로 배달해주는 서비스로 미국 전역에서 약 5천여 개 (2017년 기준)의 프로그램이 운영 중임
- 레크리에이션 및 여가활동 관련 주요내용
  - 어바인 시는 란초(Rancho) 시니어 센터에 위치한 피트니스 센터 이용료 할인 혜택을 통해 시니어들이 자원봉사자 트레이너들로부터 헬스기구 사용법을 익히고 여가활동을 즐길 수 있도록 지원함
  - 이와 더 붙어 어바인 시니어 센터에서는 50+세대들이 즐길 수 있는 체스, 마작, 카드 게임 등 여러 종류의 게임을 구비하고 즐길 수 있도록 하는 것은 물론 게임 룰을 배울 수 있는 교육과정도 마련하고 있음
- 교통 관련 주요내용
  - 시니어들의 교통수단 확보의 필요성을 인식하고 비영리 기구들과 협력하여 셔틀 또는 무료 택시 서비스를 제공하고자 함



## 2. 미국 어바인시 레이크뷰(Lakeview) 시니어 센터

- 어바인 시는 1994년 개관한 레이크뷰(Lakeview) 시니어 센터, 란초(Rancho) 시니어 센터, 2016년 개관한 트라부코(Trabuco) 시니어 센터 3개의 시니어 센터를 운영하고 있음



- 어바인시 시니어 센터 인력은 주로 시 공무원으로 소속되어 있고, 이 밖에 프로그램 강사, 주방 보조 인력의 경우 계약직 또는 자원 봉사자를 활용함
- 레이크뷰 시니어 센터는 어바인 시 운영 시니어 센터 중 가장 오래된 센터로 다양한 프로그램이 매일 오전 8시부터 오후 6시까지 운영됨
- 레이크뷰 센터는 어바인 시니어 센터 중 규모가 가장 크고(약 700평), 현재 센터는 7개의 교실이 있으며, 해당 교실에서 돌아가며 다양한 프로그램이 진행됨
- 운영프로그램 대부분이 오전시간에 진행되고 센터 내 위치한 가든 카페에서 점심식사까지 제공되는데, 매일 100~170명 정도 선착순으로 이용이 가능하고, 만 59세 이하의 경우 한화 약 5,500원의 이용 금액이 있으며 만 60세 이상의 경우 무료로 제공되기는 하지만 약 4,400원의 기부를 권고하고 있음
  - 카페는 식사를 해결할 수 있다는 장점과 50+세대들이 허물없이 지낼 수 있는 만남의 장소로 화합의 장 역할을 하고 있음
- 레이크뷰 시니어 센터는 예산은 2017년 기준 약 344만 달러로 급여 및 혜택비 268만 달러, 서비스 및 물품비 70만 달러, 자본장비비 6만 달러 등으로 구성됨

구분	2014-2015 지출	2015-2016 수정 예산안	2016-2017 채택 예산안
급여 및 혜택	2,019,700달러	2,535,905달러	2,677,288달러
서비스 및 용품	507,748달러	917,825달러	695,409달러
자본장비	62,018달러	90,867달러	64,000달러
<b>합계</b>	<b>2,589,466달러</b>	<b>3,544,597달러</b>	<b>3,436,697달러</b>

- 레이크뷰 시니어 센터의 프로그램은 크게 2가지로 구분되는데, 일정 수업료(약 10달러 이내)를 내고 강사를 통해 배우는 프로그램과 자원봉사자들이 무료로 진행하는 프로그램이 있고 여기서 자원봉사자는 대부분 은퇴자들로 지역사회 봉사과 지식공유를 위해 참여함
- 센터 내 킨(keen) 센터를 설치하여 유사한 환경이나 관심사를 공유하고 친교활동을 나누도록 지원하는 등 서포트 그룹을 운영하고 있음

### 3. 미국 앙코르 커리어(Encore Career)운동

- 앙코르 커리어 운동은 미국 중장년들의 사회적 활동을 이끄는 운동으로 1997년 설립된 앙코르닷오르그(Encore.org)라는 비영리단체 대표인 마크 프리드만에 의해 시작됨
  - 앙코르 커리어는 미국에서 50대 이후 삶의 단계를 표현하는 용어로 광범위하게 사용되고 있고, 프리드만은 중년과 노년 사이에 앙코르 단계를 설정하고 삶의 앙코르 단계로 들어가는 베이비부머들의 경험과 능력 그 외 유·무형의 자원들을 미래세대와 더 나은 세상을 만드는 데 쓰는 것은 시급하고 절실한 사회적 과제라고 강조함
  - 마크 프리드먼은 ‘앙코르 커리어’의 특징을 다음 7가지로 정리함
    - 첫째, ‘앙코르 커리어’는 현실적 이상주의이다.
    - 둘째, ‘앙코르 커리어’는 여분의 자유다. ‘앙코르 커리어’는 일과 자유를 결합했다고 볼 수 있음. 일에만 얽매이는 조건은 진정한 ‘앙코르 커리어’라 할 수 없다는 의미임
    - 셋째, ‘앙코르 커리어’의 전제 조건은 빠른 출발이다. 대부분의 앙코르 커리어 개척자들은 특정 연령이 될 때까지 기다리지 않고 인생의 새로운 단계를 적극적으로 열어 나간다는 것을 의미함
    - 넷째, ‘앙코르 커리어’는 공상이 아니라 현실적 전망이다. 인생의 새로운 단계에 좀 더 잘 적응하려면 배움과 성장, 계속되는 도전에 대한 현실적인 전망이 필요한데, 그래서 정년 이전의 일과 전혀 다른 일을 새롭게 할 수도 있지만 과거 수십년간 해온 일속에서 ‘앙코르 커리어’를 찾아내면 성공 가능성은 높아질 수 있음을 의미함
    - 다섯째, ‘앙코르 커리어’는 끊임없이 주고받는 맞교환이 뒤따른다. 예기치 못한 새로운 도전과제들이 주어진다는 뜻임
    - 여섯째, ‘앙코르 커리어’에서 인간관계는 매우 중요하다. 모든 일이 마찬가지로이듯 가족, 구성원 등과 인간관계는 성공적인 앙코르 커리어를 위해서는 필수적인 요소임



- 연구 : 앙코르닷오르그는 미국 스탠퍼드대학 대학원에 있는 Adolescence센터와 협력하여 50+세대의 중요성에 대한 연구 자료들을 제공함
- HOW TO LIVE FOREVER는 50+세대가 살아가면서 던질만한 질문에 대한 답을 주요 내용으로 담았고, 앙코르닷오르그의 대표인 마크 프리드먼의 저서로 앙코르 커리어 운동에 참여하는 신중년들에게 제공되는 자료임
- o 앙코르 펠로우십(Encore Fellowship) : 민간부문 전문가들이 비영리 사회단체에서 의미 있는 역할을 할 수 있도록 지원하는 프로그램으로 펠로우지원자, 수혜자, 스폰서, 프로그램 운영자 4명이 어우러져 효과를 나타내고 있음
- 2009년부터 시작되어 170만 시간의 서비스가 제공되었고, 약 1,900억 원 이상으로 환산되며, 약 50개 이상의 지역에 서비스가 제공되었음
- 펠로우십에 참여를 희망하는 기관, 개인은 홈페이지를 통해 8개 주(states), 23개 지역프로그램과 스폰서 프로그램을 신청할 수 있음
  - Fellows : 영향력이 큰 과제에 경험이 많고 숙련된 전문가
  - Hosts : 경험이 풍부하고 재능을 필요로 하는 사회 부문 기관 또는 조직
  - Program Operator : 효과를 달성하기 위해 앙코르 인재를 채용하고 엄격하게 연결시키는 조직
  - Sponsors : 앙코르 펠로우십을 지원하는 기업, 재단 또는 에이전시

## How Encore Fellowships Work

The Encore Fellowships program achieves impact with a proven formula that connects the interests and know-how of four key players:



- 앙코르 네트워크(Encore Network) : 앙코르 네트워크는 임시 그룹으로 시작되었으나 앙코르 커리어 운동으로 힘을 얻게 되어 2011년 본격적으로 앙코르닷오르그의 지원을 받게 되었고, 현재 미국 33개 주와 타 13개 국가에 110명의 회원들이 있음
  - 앙코르 네트워크의 방향성은 다음과 같음
    - 네트워크는 학습자가 학습, 행동 및 영향력을 발휘할 수 있게 하며, 회원의 업무를 확장하고 향상시키는 데 필요한 자원을 제공함
    - 검증된 실제 프로그램과 혁신을 통해 50+세대가 관계를 맺도록 함
    - 고령화에 대한 미국과 전세계의 고정관념을 변화시킴
  - 앙코르닷오르그 홈페이지를 통해 네트워크 관련 자료와 프로그램 지도를 통해 자신이 원하는 프로그램을 선택할 수 있도록 하고 있음

<p><b>[ Vision ]</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Connect</b></p> <p style="text-align: center;">encore leaders for collective impact</p>	<p>◎ 핵심가치</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 개인적인 사명을 추구하면서 공동 관심사를 연결</li> <li>▪ 협업을 통해 윈-윈을 창출</li> <li>▪ 지역 아이디어를 전 세계적으로 활용하고 글로벌 아이디어는 지역에서 활용</li> <li>▪ 실험과 학습을 중요하게 생각</li> <li>▪ 프로그램과 포커스의 변형은 긍정적인 힘; 좋은 아이디어는 네트워크의 어느 곳에서나 올 수 있음</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Engage</b></p> <p style="text-align: center;">adults 50+ for social change</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Transform</b></p> <p style="text-align: center;">our longer lives into an asset</p>	

- 앙코르 프라이즈(Ecore Prize) : 젊은 세대들에게 혁신적인 방법으로 도움을 준 모든 연령대를 대상으로 수상 프로그램을 운영함
- 앙코르 리더 모임(Encore Leader Convenings) : 매년 앙코르 운동 리더들이 모여 각자의 경험담과 아이디어 등을 공유하는 장을 마련함
- Encore Public Voices Fellows 프로그램 : 앙코르 운동을 전개해나갈 전문 인력을 양성하는 프로그램으로 기업, 유명대학 등 15개 기관 파트너와 연계하여 프로그램이 운영되고 경쟁을 통한 선발로 이루어짐

#### 4. 독일 퍼스펙티브 50+와 임펄스 50+

##### 1) 퍼스펙티브 50+ 프로젝트

- 2005년부터 2015년까지 이니셔티브 50+의 하위 프로젝트로 시행된 것으로 이니셔티브 50+의 세부 프로젝트 중 가장 큰 성공을 거둔 프로젝트로 평가받고 있음
- 목표는 50세 이상 장기 실업 인구를 SGBII(실업급여)를 통해 경제적으로 지원하고 고용 시장에 진입 또는 재진입할 수 있도록 돕는 것을 목표로 삼고 있음
- 프로젝트를 통해 지역의 학교, 기업, 노조 등이 참여하는 지역 단위 50+세대 노동자와 고용협약을 체결하여 지역 단위에서 해당 연령대의 노동자들의 고용을 지원함(프로필 분석, 능력 양성 지원, 건강관리 상담, 기업체 견습 기회 등 제공)
- 퍼스펙티브 50+는 2005년부터 2015년까지 추진되었는데, 프로젝트에 참여하여 협정을 맺을 기관이 70여개, 예산은 총 약25억 유로(한화 약 3조 2400억 원)가 소요됨

연도	단계	참여 협정 기관수	예산
2005-2007	1단계 : 착수 및 실행	62	2.5억 유로
2008-2010	2단계 : 확대 및 통합	62	5억 유로
2011-2015	3단계 : 인계 및 역통합	70	17.5억 유로

- (운영체계)독일 연방노동사회부(BMAS)의 주도 아래 베를린에 기반을 두고 있는 기업 grub에서 컨설팅을 제공하고, 연방정부는 실질적인 운용보다 거시적 차원에서 각 지역마다 다양한 프로그램을 개별적으로 진행할 수 있도록 적극적으로 지원하고 지방기업 또는 고용 관련 지자체 등과 긴밀한 네트워크를 통해 다양한 의견을 수렴하는 역할을 담당함
- (지원대상)일반적인 노동 시장의 인력으로 활동할 수 있는 여건이 충족되지만 취업에 어려움을 겪고 있으며 법적으로 성인 실업자 범위에 속하는 자를 대상으로 함(중고령자 관련 정책에도 지속적으로 적용)
- 퍼스펙티브 50+ 프로젝트의 가장 큰 성공요인은 협정 기관 간의 활발하고 지속적인 소통과 교류라 볼 수 있고 세부적으로는 다음과 같음
  - 자질을 갖춘 숙련된 스태프 고용과 누구나 쉽게 접근할 수 있는 문턱 낮은 고용센터 운영
  - 신청자의 단점보다 장점에 근거한 상담 접근 방식

- 상담 시 취업 희망자의 취약점을 파악하는 것보다 개인이 갖춘 자질을 파악하고 어떤 역할을 수행할 수 있는가에 집중
- 유연한 상담 범위 설정
- 전통적인 고용 시장 정책을 염두에 둔 직업 훈련이나 자격 검증에 근거한 상담 뿐만 아니라 중독 상담 및 부채 상담 등 표면적으로 고용과 직접적으로 맞닿아 있지는 않았지만 성공적인 고용으로 이어지는 데 중요한 토대가 된 사회 심리 측면이 강조된 상담 내용 포함
- 참여자 희망 우선 배치
- 최대 6개월 동안 보장되는 고용 이후 후속 관리

〈지역성공사례〉

- ▶ 막대부르크 지역 고용센터에서는 대학, 전문대학, 교육기관과의 협력을 통해 장기 실업 50+세대 대상으로 적극적 상담과 교육훈련을 진행하여 성과를 거둠
- ▶ 괴를리츠 지역 고용센터에서는 50+세대를 위한 직업 관련 박람회를 통해 구직자와 채용자의 스피드 데이팅 자리를 마련하고, 동영상 지원서 작성법을 적극 지원함. 또한, 고용주 대상 지속적인 수요조사를 진행함

## 2) 임펄스 50+ 프로젝트

- 2010년 신체적 건강뿐만 아니라 정신적·심리적 문제로 인해 취업 기회에서 멀어지고 장기 실업 상태에 놓인 50 플러스 세대를 대상으로 한 퍼스펙티브 50 플러스의 하위 프로젝트임
- 50+세대가 건강 문제, 언어 장애, 문맹, 정신 장애, 중독 등 취업에 장애가 되는 문제점을 극복하고 노동 시장에 재진입할 수 있도록 지원하는 것이 주된 목적임
- (지원대상)24개월 동안 어떠한 형태로도 고용된 적이 없는 50+세대
  - 노동 시장 진입이 어려운 자 중 지난 24개월 동안 채용 기록이 없는 자
  - 단기 채용의 경우 회당 4주 미만, 총 기간이 3개월을 넘지 않는 자
  - 이전에 시행된 고용 지원 정책의 혜택을 받지 않은 자
  - 실업 급여(SGBII, III) 수령 여부에 상관없이 고용된 이력이 없는 자
  - 노동 시장에서 “고령”으로 분류되어야 하며, 프로그램 시행되는 시점까지 만 48세가 되는 자
  - 기본적으로 취업에 대한 의지가 있는 자

- 임펄스 50+ 프로젝트에 참가해 성과를 내는 스태프들에게는 성과금이 지급됨. 스태프가 자신이 성취한 성과에 상응하는 보수를 받을 수 있게 하고 적극적인 활동을 하지 않은 자에게는 상대적으로 보수를 적게 지급하는 제도를 운영함
- 임펄스 50+ 프로젝트는 크게 4단계의 프로세스로 진행되는데, 먼저 친밀감 형성-자료 수집 및 평가-사회 융화 계획 수립-사후관리로 이루어짐



- 임펄스 50+ 프로젝트의 주요성과를 살펴보면, 2010년 연방 프로그램 퍼스펙티브 50+에 참여하고 있던 349개 기초 사회 보장 에이전시 중 224개소의 참여가 이루어졌고, 2011년에 상위 프로젝트인 퍼스펙티브 50+에 참여하고 있던 총 421개 기관 중 총 349개 에이전시, 약 5,000명의 인원이 참가하였음
- 또한, 참가자 설문문을 통해 임펄스 50+ 프로그램 참가자들의 건강 상태는 이전에 시행되었던 프로그램에서 진행한 설문 조사 결과와 비교해 훨씬 나아졌고 건강상태와 관련 있는 직업 수행 능력도 눈에 띄게 향상된 것으로 나타남

〈지역성공사례〉  
 ▶ 에멘딩엔 고용 센터에서는 진단 평가 제도를 개발하여, 내과/정신과 의사, 물리치료사, 심리학자, 직업 교육사, 재할 상담사로 구성된 전문가 팀이 참가자의 직업 능력에 관련된 문제점을 진단, 재취업 권고 사항 상세 리포트 작성



## 5. 독일 시민학교(Volkshochschule)

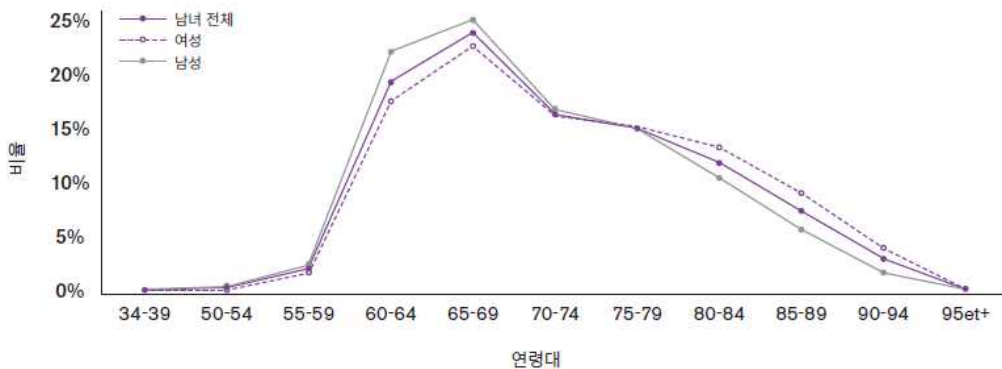
- 독일은 2014년 기준 60세 이상 인구가 전체의 1/4을 넘어섰고, 도심 지역 보다 외곽 지역 고령화가 심각한 문제로 대두 되면서 성인교육을 저렴하게 제공하기 위한 시민학교 정책을 내세움
- 시민학교의 기원은 덴마크의 작가이자 철학자, 목사였던 그룬트빅 N. F. S. Grundtvig 이 기존 보수적인 교육으로부터 벗어나 보통교육과 계몽을 담당하는 학교를 운영하기 시작한 것에서 출발함
- 독일의 시민학교는 1차 세계대전이 끝난 후 전쟁기간 동안 교육으로부터 배제되어 있던 국민에게 교육 환경을 제공하기 위한 목적으로 확장되어 1919년 정식으로 법에 근거한 교육기관으로 자리를 잡게 되었고, 초기 독일 기업들의 관심으로 사람들의 참여도 증가하고 안정기를 누릴 수 있었음
- 최근에는 외국인들을 위한 독일어 교육 및 성인교육을 저렴한 수강료로 제공 하는 기관으로서의 역할에 충실하고 있으며, 고령화에 대응하여 시니어를 대상으로 하는 프로그램도 다수 제공하고 있음
- 시민학교는 독일의 도시 단위로 운영되고 기본적으로 정치/사회, 문화/예술, 건강, 언어, 직업교육, 기본 학위교육 등의 테마로 구성되어 있음
- 2012년 기준 938개의 시민대학(3072개 지부)이 운영되고 있고, 시민들은 일반 교육기관 보다 더 저렴한 비용으로 원하는 교육을 수강할 수 있음
  - 수강료가 저렴한 이유는 정부로부터 약 60%의 재정 지원을 받고, 수강생들이 나머지 40%를 부담하는 구조이기 때문임
- 주로 토론, 정보 제공, 레저/여행, 건강/운동, IT, 문화/예술 등 다양한 프로그램을 제공하며, 일부 지역에서는 대학과 연계하여 젊은 학생들과 함께 참여하는 청강제도 프로그램도 제공하고 있음
  - 토론 : 철학과 종교 등
  - 정보 제공 : 도둑으로부터 집을 지키는 방법, 노년 재무관리 등
  - 레저·여행 : 앙리 마티스와 모로코, 실크로드와 중국 등
  - 건강·운동 : 요가, 아쿠아 피트니스, 치매 예방, 노인 우울증 방지 등
  - IT : 파일 저장 및 파일 보안 관리, 인터넷 입문 등
  - 문화·예술 : 수상 작가들과 그들의 작품, 비엔날레 작품, 유명 고전 작가들 작품 등

- 독일 시민학교 중 가장 큰 규모로 운영되고 있는 곳은 뮌헨으로 연간 약 14,000개의 강좌가 개설되어 운영되고, 상근인력이 약 230여명으로 구성되어 있으며, 특징은 상근 인력의 약 9%가 신체적 장애를 가지고 있는데, 이를 통해 사회통합 이념을 고수하고자 하는 의지를 나타냄
- 독일 시민학교의 가장 큰 특징 두 가지는 개방성과 국제성으로, 접근성과 경제적 진입 장벽을 낮춰 독일시민 모두에게 개방되어 있는 것은 물론 다수의 외국인과 이민자 수강 생들을 위한 프로그램을 개설하여 서로 다른 문화가 공존하고, 접촉의 기회를 열어주려 는 노력을 기울임

## 6. 프랑스 신중년 관련 정책

### 1) 프랑스 중·장년층 현황

- 프랑스 통계청INSEE에 따르면 프랑스의 은퇴연금 수혜자인 은퇴 인구는 2013년 말 기 준으로 1천5백6십만 명으로 집계됨
- 은퇴 가능 법적연령이 60세이므로 <그림1>에서와 같이 60세부터 현저하게 인구비율이 높아지고, 60~64세가 약 19%, 65~69세가 약 22%를 차지하고 있음



자료 : 50+해외동향

- 프랑스의 경우 농촌에 은퇴자의 비율이 조금 더 높게 나타나는데, 농촌이 23.6%, 도시 가 20.6% 수준임
- 프랑스의 은퇴자들은 퇴직 후에도 어딘가에 쓰임받기를 원하기 때문에 민간협회 참여 가 매우 활발함

## 2) 프랑스 신중년 관련 정책 주요내용

- 파리지 신중년 관련 정책 중 주거 지원 제도가 특징적인데, 자립 노인 공동주택 (Résidence autonomie)과 비자립 노인 요양소로 구분하여 지원이 이루어지고 있음
  - 자립 노인 공동주택(Résidence autonomie) : 노인들이 모여서 공동의 서비스를 이용하며 거주하는 곳으로 각각의 생활은 독립적이고, 교통, 상업시설 및 서비스가 가까운 곳에 위치하며, 비교적 저렴한 주거 공간임
    - 입주대상자 : 국가가 정한 자립 등급에서 해당 주거시설에 입주 판정을 받아야 하며 60세 이상이어야 함
    - 비자립 노인 요양소 : 의료 서비스를 필요로 하는 노인들을 대상으로 한 요양원으로 60세 이상이면 이용할 수 있으며, 숙박, 식사, 행사 및 요양보호 서비스를 제공함
      - 시설당 50~120명을 수용 가능하며, 소규모 시설인 경우 25명을 수용하고 파리시에 62개소가 있음
- 파리시에서는 신중년을 위해 세대 간 연계활동을 지원하여 신중년은 안정감과 활력을 느끼고, 젊은 세대들은 일상 생활에 대한 도움과 삶의 지혜를 공유할 수 있도록 함
  - 르 파리 솔리데르([www.leparisolidaire.fr/](http://www.leparisolidaire.fr/)) : 세대 간 동거를 증계 및 지원하는 민간 협회로 방을 무료로 빌려주고 저녁, 밤, 몇몇 주말에 정기적으로 젊은 세대가 반드시 상주해야 하는 조건을 부여하거나, 저렴하게 요금을 내고 방을 이용하는 방식이 있음
  - 파랭 파르밀([www.parrainsparraille.org/](http://www.parrainsparraille.org/)) : 가까운 곳에 사는 어린이와 시니어를 연계하여 같이 영화보기, 문화센터 가기, 등학교 도와주기 등 상호 도움을 줄 수 있도록 해주는 것을 지원함
- 일자리와 관련해서는 신중년만을 대상으로 하는 지원 서비스는 부재하지만, 전 연령대 제한 없이 지원이 이루어지기 때문에 취·창업을 지원하는 기관에서 다양한 일자리 정보를 얻을 수 있음
- 파리시에서는 시니어+ 카드를 발급하여 55세 이상 시니어들이 무료로 파리 시내에 자리하고 있는 약 20여개의 스포츠 시설을 이용할 수 있도록 지원하고 있음

## 8) 프랑스 시니어 정보 안내 센터

- 2001년 설립된 시니어 정보센터는 근거리에서 거주하는 사용자를 대상으로 살아가는 데 있어 필요한 서비스를 받을 수 있도록 안내하는 역할을 담당함

- 센터의 주요역할은 크게 정보제공 및 연계, 케이스 관리, 건강관리 네트워크 세 가지로 볼 수 있음
  - 정보제공 및 연계 : 보조금 신청, 도움이 필요한 노인 대상 도우미 증개 등
  - 케이스 관리 : 의료나 복지 차원에서 계획된 모든 것을 거부하고 따르지 않을 수 있는 정신적인 문제가 있는 노인 관리. 사회복지사가 직접 집에 방문하여 노인 스케줄 점검 및 이행할 수 있도록 도움을 주거나, 약속되어 있는 의사 진료 동반 등이 있음
  - 건강관리 네트워크 : 노인학 의사 1명과 간호사 1명이 한 팀을 이루어 노인의 집을 방문하여 의료가 제대로 이루어지고 있는지 점검하여 응급실에 가는 일을 방지하는 것임
- 센터 운영체계를 살펴보면, 국가차원에서 기획된 사업이지만, 중역 자치단체인 데파르트망(Département)이 실질적인 사업의 주체로 국가가 정한 지침 내에서 자율성을 가지고 노인 서비스를 제공하고 개선해나가는 것은 물론 2005년 1월부터 데파르트망 의회가 관내 센터 개설을 허가하며 운영 및 의료-사회보장 인력에 대한 전반을 관리하는 체계임
- 센터의 예산은 국가와 지방자치단체간의 분담체제로 이루어지고 있음
  - 중앙정부의 위생 및 건강부 (Ministere des affaires sanitaires et de la sante)가 전체적인 맥락에서 총지휘를 하고, 의료서비스는 광역자치체인 레지옹Region 예산으로 레지옹 의료보건청(Agence regionale de Sante)을 통해 처리가 되며, 노인 정보 안내 센터인 중역 자치단체인 각 데파르트망의 아동 및 보건부(Direction de l'action sociale de l'enfance et de la sante)에서 실질적 업무를 하고 있음
- 프랑스 시니어 정보 안내 센터는 각 지역별로 인력과 예산의 한계가 있기 때문에 센터별로 기능에 따라 3개의 단계로 구분하여 다양한 지원을 함
  - 1단계 : 안내, 청취, 정보제공 및 가정 내에서 필요한 서비스 연계 담당. 데이터 베이스 및 전화가 구비된 사무공간이 필요하며, 안내자는 제공 서비스에 대한 교육 및 내용 숙지하는 단계임
  - 2단계 : 시니어의 필요사항 파악, 개인 맞춤형 도움 설계 및 사후 운영상태를 점검함
  - 3단계 : 2단계 맞춤형 서비스를 좀 더 보완한 형태로 좀 더 구체적인 서비스 제공. 가정방문 간호사 신청, 가사도우미 신청, 식사 배송 신청, 집안 환경 개선 공사 신청 등이 있음. 또한 이와 같은 서비스가 잘 작동하고 있는지 사후점검도 수행함
- 센터에서 제공하는 주요 프로그램에는 가사도우미, 간호사, 전신 알람체제, 거주환경개선, 여가 이용 등의 정보 안내 및 상담 등이 있음

## 7. 일본 신중년 지원 사례

### 1) 일본 신중년 지원 현황

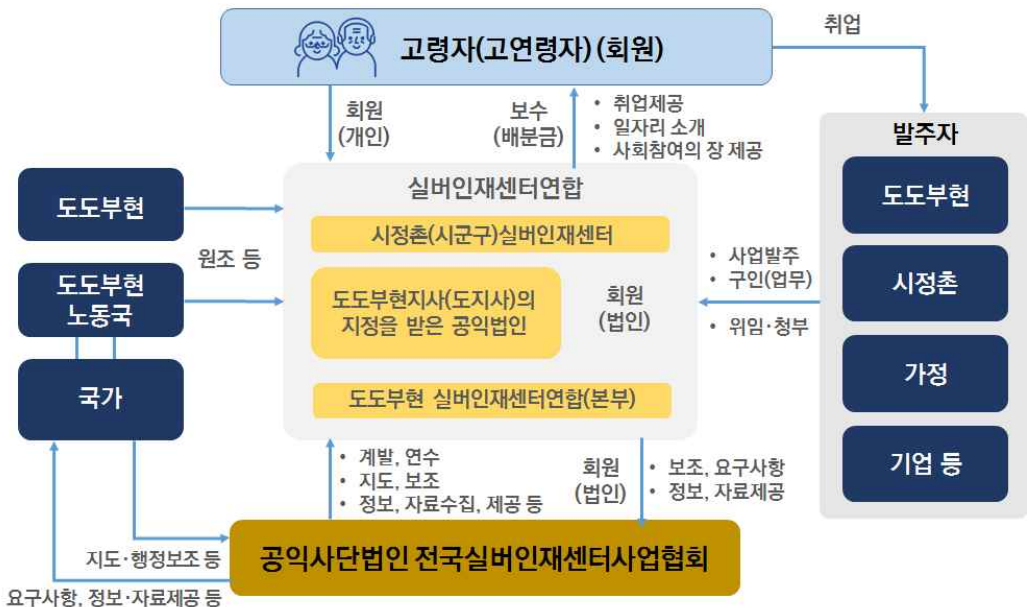
- 65세 이상 인구 비중이 26%를 넘어선 초고령 사회 일본은 2015년 50세 이상 인구 45.5% 수준, 현재 70세 이상 인구마저 20%를 넘어 초고령을 넘어서고 있는 상황임
- 일본의 중·장년층 지원 정책의 시작은 2007년부터, 단카이 세대(1947~1949년 출생한 일본의 베이비부머 세대)의 대규모 은퇴에 따른 사회적 충격에 대한 대응책으로 등장함
- 가장 초기 대응은 2000년 ‘고령자 고용 안정법’을 개정한 것인데, 60세까지 보장된 정년을 65세까지 고용을 확보할 수 있도록 의무화하였고, 2004년에는 65세까지의 고용 확보 조치가 단계적으로 의무화되었으며, 2012년 희망하는 모든 노동자를 65세까지 계속 고용하도록 개정함
  - 고용주에게 정년연장, 계속 고용 제도, 정년 규정 폐지 중 하나를 선택하여 의무화하도록 한데 의의가 있음
  - 2013년 기준 일본 전체 기업 중 92.3%가 고령자 고용 확보 조치를 시행중인 것으로 나타남
- 고령자 고용법 개정과 더불어 1975년 설립된 일자리 지원 기관으로 통해 비정규직 노동자나 중·장년층 재취업도 지원하고 있으며, 특히 은퇴자의 노하우를 활용해 지역사회에 공헌할 수 있도록 구직 활동을 지원함
  - 이러한 지원정책을 통해 고령자의 고용 안전은 물론, 지역사회가 함께 발전할 수 있도록 일찍이 노력을 기울이고 있음

### 2) 일본 실버인재센터(Silver Human Resources Center)

- ‘고연령자 등의 고용의 안정 등에 관한 법률’에 기초하여, 고령자 대상의 일자리사업을 주도하고 2016년 기준 도·부·현 47개 센터연합본부, 시·정·촌 1,790개소 센터를 설치하여 운영하고 있음
- 센터는 정부의 보조금으로 운영되며 주된 역할은 고령자들에게 특별한 기술이나 지식이 필요하지 않은 단기적인 일자리, 임시적 일자리를 제공함
- 실버인재센터는 고령자가 살고 계시는 지역에서 일하는 것을 통해 활력 있는 고령사회, 지역사회 만들기에 공헌하는 것과 동시에 고령자가 건강하게 사는 보람이 있는 생활을 할 수 있도록 지원하는 것을 주요 목표로 삼고 있음

- 센터의 기본 이념은 회원 스스로 자주적·주체적으로 운영하고, 서로가 협력, 분담하면서 일하는 것을 이념으로 수입·보수 보다는 보람, 지역사회 발전에 중점을 두고 있음
- 지원대상 : 60세 이상의 건강하고 일할 의욕이 있는 자, 실버인재센터 취지에 부합하는 자, 가입설명을 받고 입회 신청서를 제출한 자(이사회의 입회 승인 필요), 정해진 회비(연회비 600~2,000엔)를 납부한 자
- 운영체제 : 중앙정부 차원, 중앙정부와 지방정부의 통합체, 그리고 각 지방정부의 조직적 협력체제를 구성하고 있음. 회원은 센터에서 기본적으로 도급 또는 위임의 형식에 따라 업무를 맡고 있고, 센터는 회원에게 작업 완료 후 발주자에서 지불 된 계약 대금에서 일의 내용과 취업 실적에 따른 "배분 금액"(보상)을 지불함
  - 취업은 고령자의 라이프 사이클에 따른 이루어지므로 취업 기간과 소득 보장은 없지만, 각자의 희망과 능력에 따라 근무 형태가 있음

〈그림 6-17〉 일본 실버인재센터 운영체제



자료 : 일본 실버인재센터사업연합 홈페이지(<http://www.zsjc.or.jp/>)

- 주요프로그램은 전문기술, 기능, 사무, 관리, 절충외교, 일반 작업, 서비스 분야로 구분하여 다양하게 제공하고 있음
  - 전문기술분야 : 교사, 컴퓨터 교육, 번역·통역(영어, 그 외) 등
  - 기능분야 : 전정, 목공, 의류 리폼, 페인트 칠, 칼같이, 소나무 장식, 자동차 운전, 학습 교실 강사 등

- 사무분야 : 일반사무, 장부관리, 조사·집계 사무, 필경·우편물 작성, 컴퓨터 사무 등
- 관리분야 : 건물(빌딩, 아파트, 맨션 등)관리, 시설(스포츠, 문화 등)관리, 주차(원)장 관리 등
- 절충외교분야 : 판매원, 수금, 배달·집배, 영업, 전기, 가스 등 검침 등
- 일반작업분야 : 제초·풀 베기, 실내 청소, 조리 작업(설거지, 식사준비 등), 실외청소, 포장, 농사, 전단지 배포, 에어컨 환풍기 청소, 이삿짐 운반 등
- 서비스분야 : 가사(청소, 세탁 등)서비스, 복지(이야기 상대, 신변 처리 등)서비스, 육아서비스 등
- 센터 회원들은 각각의 센터 또는 센터연합회 홈페이지를 통해 각 센터별 사업에 대한 정보를 구득할 수 있음
- 센터는 지금까지 단순노무, 서비스분야 취업알선이 대부분이라 기존에 화이트칼라로 퇴직했던 고령자들이 만족하는 일자리 수요에는 부응하지 못하고 있어 한계점이 존재하지만 소득창출, 사회참여, 자원봉사 등이 어울려 질 수 있는 체계 개선이 필요함
- 이에 일본은 고령자의 욕구 중심으로 직업상담, 취업정보, 취업알선, 직업능력개발 등이 통합적인 서비스를 제공하는 ‘원스탑(one stop service) 고용서비스’ 지원체계 구축하여 지역차원의 고령자 고용지원 협의체를 구축하여 중앙부처 및 지방자치단체의 재정지원 일자리와 고용 센터의 취업지원서비스 연계방안 수립함

### 제3절 국내외 사례 시사점

#### 1. 수요자들이 필요로 할 때 언제든지 접근할 수 있도록 권역별 센터 설치 필요

- 서울시의 경우 현재 재단1, 캠퍼스3, 센터5 개소를 설립하고 있고, 2020년까지 자치구마다 각 1개소씩 센터 설치를 확대할 계획임
- 일본의 경우 실버인재센터가 도·도·부·현에는 센터연합이 47개, 시·정·촌에는 센터가 1,700여 개를 설치하여 운영함

#### 2. 신중년 제너럴리스트(generalist)가 아닌 스페셜리스트(specialist) 양성 지원을 위한 센터 설립 필요

- 서울시는 50+캠퍼스를 통해 학기제로 교육을 운영하고, 대전과 충남은 치매전문요양보호사, 에코-크린 프로, 복지레크리에이션, 반려동물 관리사, 인생설계전문강사 양성과정 등 단순 회계, 인사, 노무분야가 아닌 특정분야에 특화될 수 있도록 지원함

#### 3. 신중년과 젊은 세대 간 소통과 협업으로 세대가 화합할 수 있는 장, 교류 프로그램 개발 및 운영 필요

- 미국은 양코르커리어운동의 Gen2Gen 프로그램을 통해 빈곤 지역이나 학업 성취도가 낮은 아이들에게 학업 지도를 하거나, 생활에 필요한 노하우를 공유하는 등의 지역사회 세대간 통합 지원을 위한 프로그램을 다양하게 운영함

#### 4. 교육, 일자리 연계, 봉사활동 지원도 중요하지만 신중년의 건강관리까지 지원하는 센터 설립 필요

- 독일의 시민학교는 신중년들이 건강해야 일할 수 있고, 봉사활동도 할 수 있다는 기초를 우선시 함
- 이에 시민학교 신입 신중년들의 건강 및 중독 상태를 체크하고, 주기적으로 건강검진을 할 수 있도록 하여, 지속적인 건강관리까지 지원함



## 5. 신중년 지원의 성공 요인 중 하나는 법·제도적 기반이 우선되어야 함

- 일본에서는 ‘고령자 고용 안정법’을 제정하고, 여러 차례 법개정을 통해 고령화에 대비한 법적 장치를 선제적으로 마련함
- 미국의 경우 앙코르커리어 운동과 같이 캠페인 운동을 통해 점차 제도적 기반을 조성하였고, 독일도 신중년을 위한 장기 프로젝트를 통해 비전과 목표를 세워 다양한 지원 정책을 수행하고 있음

## 6. 신중년 지원을 위한 센터운동을 위해서는 교육, 일자리, 건강, 복지, 봉사활동 등 다양한 분야의 유관기관과 협력이 필요

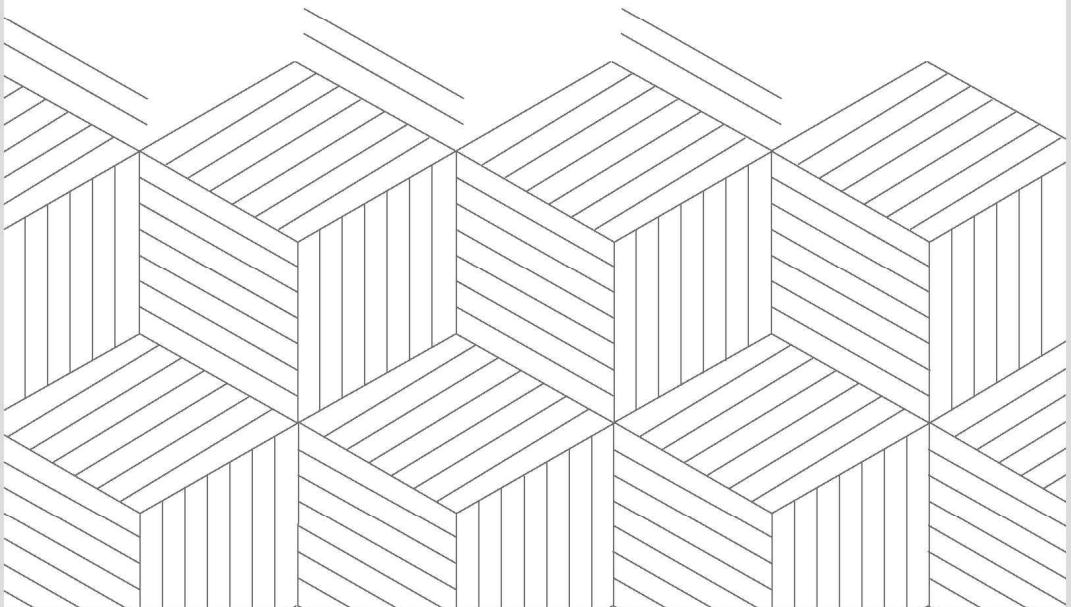
- 국내 인생이모작 지원센터 모두 지역 대학, 일자리지원센터 등 유관기관과의 네트워크를 형성하고 있음
- 국외에서도 각 센터 간은 물론, 대학교, 기업, 취업지원기관, 공공기관 등과 협력하여 신중년을 위한 교육, 취업, 여가활동 등을 지원하고 있음



# 제7장

## 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 설치 및 운영방안 도출

- 제1절 조직 및 인력 구성 방안
- 제2절 예산운용 및 확보 방안
- 제3절 주요사업 및 프로그램(안)
- 제4절 유관기관별 협업사업 발굴





## 제7장

수원시 신중년 인생이모작 지원센터  
설치 및 운영방안 도출

## 제1절 조직 및 인력 구성 방안

## 1. 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 조직 구성

- 타 지자체 인생이모작지원센터 사례를 참고하여 기준으로 삼고, 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 조직을 구성하고자 함
- 각 센터별 사업 및 프로그램에 따라 차이가 있겠지만, 대부분의 센터가 센터장 하에 2팀~3팀으로 조직을 구성하여 센터를 운영하고 있음
- 팀구별은 사업 및 교육 프로그램을 전담하는 팀과 센터의 회계, 인사, 행정사무를 전담하는 업무로 구분됨

〈표 7-1〉 타 지자체 인생이모작지원센터 조직구성 현황

구분	조직	업무분장	조직구성
서울시	도심권	기획홍보팀	홍보, 기획, 회계, 인사, 커뮤니티사업 등
		사업운영팀	인생설계 및 경력개발사업, 50+전문사회공헌단 지원 등
	동작	사업팀	교육, 커뮤니티/일자리 지원, 홍보 및 전산 등
		지원팀	회계, 인사, 행정 관리 등
	영등포	지원팀	인사, 회계, 행정, 시설관리 등
		사업팀	상담, 기획, 커뮤니티지원, 홍보 등
		어르신복지팀	평생교육사업, 자원봉사자관리, 동아리활동지원, 사업회계 등
	노원	사업팀	기획, 운영전략수립, 강사관리, 수요처 발굴 등
		운영팀	회계, 인사, 행정, 시설관리 등
	서대문	교육사업팀	교육프로그램 기획 및 운영, 강사 모집 및 관리 등
홍보기획팀		홍보, SNS운영, 커뮤니티 육성, 협업사업 지원 등	
운영지원팀		회계, 행정, 시설관리, 카페운영, 코워킹 스페이스 대관 등	
부천시	운영팀	회계, 인생설계 아카데미 교육, 인생 상담사 운영, 동아리 관리 등	
대전광역시	사무국장1, 팀장2, 사무원1	집단프로그램 운영, 취업 및 교육과정 운영, 상담, 일자리 연계, 홍보, 사무행정 지원 등	
충청남도	팀장1, 주임1, 사원2	회계, 프로그램 개발, 홍보, 개별 사업 운영 및 관리	

## 2. 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 인력 구성

- 타 지자체 인생이모작지원센터 사례를 참고하여 기준으로 삼고, 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 인력을 구성하고자 함

〈표 7-2〉 타 지자체 인생이모작지원센터 인력구성 현황

직급	서울시					부천시	대전광역시	충청남도
	도심권	동작	영등포	노원	서대문			
계(명)	14	13	20	10	8	5	5	5
센터장	1	1	1	1	1	1	1*	1
사무국장							1	
팀장	2	2	3	2	3	1	2**	1**
파트장, 선임	2	2						
주임				2				1
담당관, PM, 팀원, 사무원, 사원	9	4	11	5	4	3	1	2
전담매니저		2						
기타(사회복무요원, 영양사등)		2	5***					

\* 대전광역시 센터장은 공석임.

\*\* 대전광역시와 충청남도는 팀을 구분하지는 않고 있으나 팀장 직급이 존재함.

\*\*\*영등포센터는 영양사1, 조리사2, 북카페 매니저1, 물리치료사1이 포함됨.

- 서울시의 경우 센터장을 포함 8~20명 내외로 인력을 구성하고 있고, 그 외 지자체는 센터장 포함 5명 수준의 인력으로 센터를 운영하고 있음

## 3. 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 조직설계 및 소요인력

- 대부분의 센터가 센터장 하에 2팀~3팀으로 조직을 구성하여 센터를 운영하고 있어 수원시도 2~3팀으로 조직을 구성하는 것이 적절함
- 업무분장은 사업 및 교육 프로그램 전담과 센터의 회계, 인사, 행정사무를 전담하는 업무로 구분되어야 함
- 수원시 인생이모작지원센터 인력 구성 시 최소 5, 최대 20명 이내 구성이 필요함
- 수원시 인생이모작지원센터 조직설계 및 인력구성은 1안과 2안 두 가지로 고려해 볼 수 있음

- 제1안 : 센터장 아래 운영지원팀, 기획홍보팀, 교육사업팀 3개 팀으로 조직을 구성

〈그림 7-1〉 수원시 인생이모작 지원센터 조직구성(1안)



- 인력은 센터장 1명
  - 운영지원팀장 1명, 기획홍보팀장 1명, 교육사업팀장 1명
  - 운영지원팀 인사·회계·시설 담당 1명, 운영계획 담당 1명, 기획홍보팀 기획담당 2명, 홍보담당 1명, 교육사업팀, 교육프로그램 담당 2명, 일자리 연계 담당 2명, 상담사 1명 등
- ⇒ 총 14명이 최소소요인력임

- 제2안 : 센터장 아래 운영지원팀, 교육일자리팀, 건강여가팀 3개 팀으로 조직을 구성

〈그림 7-2〉 수원시 인생이모작 지원센터 조직구성(2안)



- 인력은 센터장 1명
  - 운영지원팀장 1명, 교육일자리팀장 1명, 건강여가팀장 1명
  - 운영지원팀 인사·회계·시설 담당 1명, 운영계획 및 기획 담당 2명, 홍보담당 1명, 교육일자리팀 교육프로그램 담당 2명, 일자리 연계 담당 2명, 상담사 1명, 건강여가팀 상담 및 건강관리 담당 1명, 자원봉사·동아리 활동 지원 담당 1명 등
- ⇒ 총 15명이 최소소요인력임
- 초기 안정화를 위하여 경력 및 노하우를 보유한 인력(팀장급) 채용과 새로운 아이디어 창출 및 실무를 위한 신규인력 채용이 균형 있게 이루어져야 함



## 제2절 예산운용 및 확보 방안

- 최근 3년간 타 자치단체 센터예산을 살펴보면, 2016년 설립 당시 서울시는 약 5.6~5.9억 원의 예산이 소요되었고, 부천시는 1.7억 원, 대전광역시 4.0억 원, 충청남도는 8천만 원으로 나타남
- 2018년 기준 약 2.5~7.4억 원 수준으로 설립 초기 예산보다 약 1~2억 원 증가해왔음
  - 부천시를 제외하고 모두 민간위탁으로 운영되고 있어, 주로 보조금과 민간위탁(이전) 예산으로 운영됨

〈표 7-3〉 타 지자체 인생이모작 지원센터 예산 현황(세출예산기준)

구분	서울시					부천시	대전광역시	충청남도
	도심권	동작	영등포	노원	서대문			
2016	592,550	560,400	562,840			171,317	400,000	80,000
2017	657,754	710,790	602,000	716,000		223,082	400,000	160,000
2018	703,363	703,660	623,312	746,000	600,000	254,669	656,000	255,500
합계	1,953,667	1,974,850	1,788,152	1,462,000	600,000	649,068	1,456,000	495,500
평균	651,222	658,283	596,051	731,000	600,000	216,356	485,333	165,167

- 수원시는 2019년 인생이모작지원센터 설립을 위해 10억여 원의 예산을 확보하였고, 초기에는 수원시휴면서비스센터 입주 예정으로 임차비, 인건비, 사업비 등 제반 비용 모두 10억 예산으로 약 6(임차비, 사업비 등):4(인건비)의 비율로 총당 가능함
- 향후 개별 센터 건물을 설립할 경우 별도로 예산 확보방안을 모색해야 함
  - 초기 설립비용, 시설물 유지비용 등

### 제3절 주요사업 및 프로그램(안)

#### 1. 주요 사업 소개

- 수원시 신중년 인생이모작 지원센터가 중점적으로 추진해야 할 주요 사업 분야는 교육, 일자리·창업 지원, 건강·행복 지킴이, 여가·커뮤니티 활동 지원 사업 등으로 구분

(그림 7-3) 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 주요 사업(안)



- 교육 사업
  - 신중년 세대의 인생 후반부 시작을 돕기 위한 인생재설계 교육부터 모바일, SNS 등 정보화 교육 및 취미활동 관련 일반교육과 직업능력개발교육까지 신중년 세대가 원하는 다양한 교육서비스를 제공
- 일자리·창업 지원 사업
  - 신중년의 은퇴 후 업무 노하우 활용도 제고와 생활 안정 등을 위한 신중년 일자리 발굴 및 창업·창직 기반 마련을 위한 업무 공간지원, 일자리 및 취업 관련 정보 제공과 사후관리 등 다양한 일자리·창업 지원 서비스 제공
- 건강·행복 지킴이 사업
  - 신중년 세대의 행복한 인생 후반을 지키기 위한 신중년의 신체적·심리적·사회적 관계 측면에서의 종합적인 건강·행복 돌봄 서비스 제공
- 여가·커뮤니티 활동 지원 사업
  - 신중년 세대의 인생 후반부 삶의 즐거움을 위한 각종 취미 생활과 동아리 등 커뮤니티 활동을 위한 모임 및 발표·전시회 공간 등을 제공하고,

- 이와 더불어 신중년 세대의 사회 인식개선을 위한 각종 사회봉사활동과 젊은 세대와의 교류 활동 등 다양한 여가·커뮤니티 활동에 필요한 서비스 제공

## 2. 교육 사업 및 교육 프로그램

- 교육 사업은 인생이모작 준비 과정과 직업능력개발 과정, 일반 교육 과정으로 구성

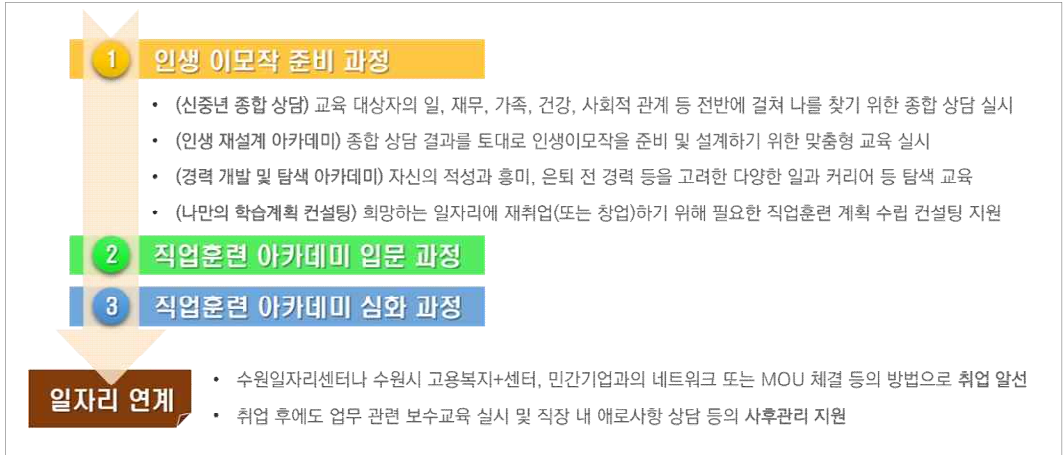
〈표 7-4〉 교육 사업 및 프로그램(안)

사업 구분		주요 내용
인생이모작 준비과정	인생 재설계 아카데미	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 신중년 세대의 50세 이후 삶을 이해하고, 본격적인 은퇴 후 인생이모작을 준비 및 설계하는 데 필요한 전반적인 내용(일, 가정, 경제, 사회적 관계 등)을 다루는 수원시 신중년 인생이모작 지원센터의 필수 과정</li> </ul>
	적성 탐색 아카데미	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 은퇴 전 경력과 무관하게 자신의 적성과 흥미에 맞는 다양한 일과 커리어, 취미활동 등을 탐색하는 과정</li> </ul>
직업능력개발 과정	직업훈련 아카데미	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신중년 세대가 향후 취업하길 원하는 분야의 직무능력 향상을 위한 직업교육 과정 (입문, 심화)</li> </ul>
	창업교육 아카데미	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 창업 또는 창직을 원하는 신중년 세대를 대상으로 창업 프로세스 및 노하우 등을 교육하는 과정</li> </ul>
	사회공헌 일자리 교육 아카데미	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회공헌 일자리 또는 재능 나눔 등에 필요한 업무수행 능력 개발 과정</li> </ul>
일반 교육 과정	신중년 ICT 아카데미	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인터넷, 핸드폰 모바일, SNS 등의 사용방법뿐만 아니라, Youtube나 드론, 3D 프린터, IoT 등의 활용법 등을 교육하는 과정</li> </ul>
	재테크, 문화예술, 인문사회, 스포츠와 건강, 취미활동 등 신중년 세대가 원하는 다양한 일반 교육 프로그램 제공	

### ■ 일자리 연계 강화 프로그램

- 교육 사업의 핵심 프로그램으로 재취업 의사가 강한 신중년 세대를 대상으로 1~2년의 장기적이고 체계적인 교육 프로그램을 제공하고, 프로그램 종료 후에는 취업 알선 및 사후관리를 통해 신중년 세대의 재취업을 적극 지원하는 학기제 교육 프로그램

〈그림 7-4〉 일자리 연계 강화 프로그램 운영 예시



### 3. 일자리·창업 지원 사업 및 프로그램

- 일자리·창업 지원사업은 신중년 인재 DB 구축, 신중년 일자리 발굴, 수원시 사회공헌 활동 매칭, 창업·창직을 위한 공간 지원, 일자리·취업 정보 제공, 사후관리 등으로 구성된 서비스 제공

〈표 7-5〉 일자리·창업 지원 사업 및 프로그램(안)

프로그램 구분	주요 내용
수원시 신중년 인재 DB 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 구직을 희망하는 신중년 인재 Pool에 대한 Data Base 구축</li> <li>• 신중년 인재 DB를 활용한 일자리 및 직업훈련 수요 파악과 일자리 매칭 가능</li> </ul>
신중년 일자리 발굴 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수원 소재 공공 및 민간부문에 재직 중인 신중년 세대의 정년 후 재계약 지원</li> <li>• 공공 및 민간부문에 대한 신중년 세대의 인턴십 및 재취업 지원</li> <li>• 사회공헌·재능나눔 사업등을 통한 신중년 세대를 위한 신규 일자리 발굴</li> </ul>
수원시 사회공헌 활동 매칭 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 관내 운영되는 사회공헌 활동 지원사업과 매칭된 신중년 인재를 모집 기관에 추천</li> <li>• 신중년 세대에게는 기존에 참여를 원하는 사회공헌 활동 관련 정보를 제공</li> </ul>
창업·창직을 위한 공간 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 창업 또는 창직을 원하는 신중년 세대를 위한 업무 공간 마련 및 대여 서비스 (무상 또는 저비용)</li> <li>• 수원시 관내에 위치한 공공시설의 유휴 자원을 활용한 공유 사무소 운영을 고려</li> </ul>
일자리·창업 정보 제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재취업 또는 창업을 희망하는 신중년 세대를 대상으로 희망하는 분야의 일자리 및 창업 관련 정보를 다양한 채널(ex. 센터 게시판, 홈페이지, 문자메시지, 이메일, 전화통화 등)을 통해 제공</li> </ul>

프로그램 구분	주요 내용
취업 후 사후관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>재취업 또는 창업 등에 성공한 후에도 꾸준한 보수 교육과 주기적인 애로사항 파악 등의 모니터링 활동을 통해 신중년 세대의 근속 유지 및 취업 만족도 제고</li> </ul>

#### 4. 건강·행복 지킴이 사업 및 프로그램

- 신중년 세대의 건강하고 행복한 인생 후반을 위한 건강 관리 및 심리 상담, 컨설팅 서비스 등 제공
- 미국 어바인 시(市), ‘시니어 서비스 전략적 계획’을 통해 신중년 세대의 정신적·육체적 건강을 돌보기 위한 다양한 프로그램(무료 건강검진, 건강보험 상담 프로그램, 시니어 건강 엑스포, 건강한 식사 제공 등)을 제공 중
- 독일, ‘임펄스 50+ 프로젝트’는 신중년 세대가 건강문제, 언어 장애나 문맹, 정신장애, 중독 등 취업에 장애가 되는 문제점을 극복하고 노동시장에 재진입할 수 있도록 심리상담이나, 스트레스 관리 등의 건강관리 서비스를 제공하고 꾸준히 사후관리를 함으로써, 프로그램 참가자들의 직업수행능력이 크게 향상되는 등 큰 성과를 거둔 것으로 조사됨
- 서울 50+캠퍼스, 신중년 세대의 생애설계 7대 영역(일, 재무, 사회공헌, 사회적 관계, 가족, 여가, 건강)에 대한 상담 및 컨설팅 서비스를 제공하고 있음

〈표 7-6〉 건강·행복 지킴이 지원 사업 및 프로그램(안)

프로그램 구분	주요 내용
신중년 종합 상담 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>수원시 신중년인생이모작 지원센터에 방문·등록한 모든 신중년 세대를 대상으로 일, 재무, 가족, 건강, 관심사, 사회적 관계 등 삶의 전반적인 부분에 걸쳐 나를 바로 알기 위한 심리상담 서비스</li> </ul>
신중년 헬스케어 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>신중년 세대에 필요한 건강관리 프로그램(무료 혈압 및 체지방 체크, 신중년 운동방법 코칭, 올바른 식습관 및 영양섭취 정보 등) 무료 제공</li> </ul>
나만의 학습설계 컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> <li>신중년 세대가 희망하는 일자리에 재취업(또는 창업)하기 위해 필요한 직업훈련 계획 수립 컨설팅</li> <li>취업과 무관한 일반교육 또는 여가 및 취미활동 등에 관련한 학습계획 수립 컨설팅</li> </ul>

## 5. 여가·커뮤니티 활동 지원 사업 및 프로그램

- 신중년 세대의 활기차고 보람된 인생 후반부를 위한 각종 취미 생활과 동아리 등 커뮤니티 활동 지원 및 젊은 세대와의 교류 활동 등 다양한 여가·커뮤니티 활동에 필요한 서비스 제공

〈표 7-7〉 여가·커뮤니티 활동 지원 사업 및 프로그램(안)

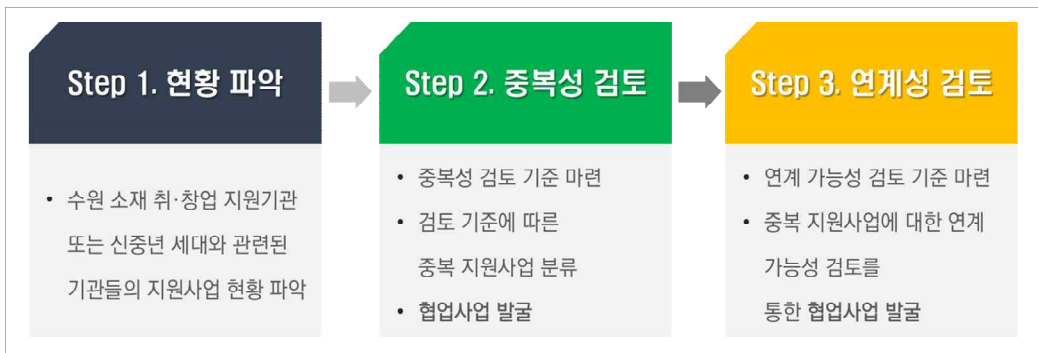
프로그램 구분		주요 내용
동아리 활동 지원 프로그램		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수원시 신중년인생이모작 지원센터 회원 또는 센터 내 교육 수료자 등이 다양한 목적(여가, 학습, 재취업, 창업 등)으로 결성한 동아리 활동에 필요한 활동비 또는 교육 프로그램 등 제공</li> </ul>
커뮤니티 활동 공간 제공		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수원시 신중년인생이모작 지원센터 내 동아리나 소모임활동에 따라 필요한 모임 공간 대여</li> <li>• 센터 내 교육생 또는 동아리 활동에 따른 작품 전시, 발표 기회 및 장소 제공</li> </ul>
세대 간 교류 활동 지원프로그램	커먼룸 (Common Room*)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 젊은 세대와 신중년 세대가 특정 주제를 두고 함께 토론하거나, 공통의 관심사 또는 문제를 해결하기 위해 협력할 수 있는 공간 및 활동비 지원</li> </ul>
	젊은 세대와의 네트워킹 플랫폼 구축 (멘토링 활동 지원)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 참신한 아이디어와 최신 트렌드 기술에 능통한 젊은 세대와 오랜 사회생활 경험으로 축적된 노하우 와 기술, 인적 네트워크 등을 갖춘 신중년 세대를 연결해 줄 수 있는 네트워킹 플랫폼 구축 ex) 도움이 필요한 어려운 환경의 초중고등학생에 대한 멘토링 활동을 지원 또는 젊은 세대의 취업 및 구직활동 등에 대한 멘토링 지원</li> </ul>

## 제4절 유관기관별 협업사업 발굴

### 1. 협업사업 발굴 개요

- 협업사업 발굴 목적
  - 수원시에 위치한 신중년 지원기관들의 신중년 취업·창업 지원사업 현황을 살펴보고, 유관기관 관련 사업과의 중복·연계성 검토를 통한 협업사업을 발굴하여 향후 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 사업 추진의 효율성을 제고하고자 함
- 협업사업 발굴 프레임 워크

〈그림 7-5〉 협업사업 발굴 프레임 워크



### 2. 유관기관별 신중년 지원사업 현황 파악

#### 1) 현황조사 대상 및 범위 설정<sup>11)</sup>

- 유관기관이란?
  - 본 연구에서는 유관기관을 수원시 소재의 취·창업 지원 또는 신중년 세대와 연관된 사업을 추진 중인 공공기관 또는 협회 등의 비영리단체로 정의하고자 함
- 유관기관의 신중년 지원사업 범위는?
  - 유관기관별로 추진하고 있는 다양한 사업과 프로그램들 중, 수원시 신중년 세대에 적용 가능한 일자리·창업 지원사업 또는 이와 연관된 교육 사업을 신중년 지원사업으로 설정하여, 해당 사업을 대상으로 중복·연계성 검토를 수행하고자 함

11) 본 연구의 시간적·비용적 한계를 고려하여 협업사업 발굴 범위를 일자리·창업 지원사업으로 한정하고자 함

〈표 7-8〉 협업사업 발굴 대상 기관

	유관기관명
1	수원시일자리센터
2	수원고용복지+센터
3	수원시 실버인력뱅크
4	수원시니어클럽
5	중장년 일자리희망센터
6	경기광역 여성새로일하기센터
7	영동 여성새로일하기센터
8	팔달 여성새로일하기센터
9	창업지원센터
10	수원시창업성장지원센터
11	경기평생교육학습관
12	수원시평생학습관

## 2) 유관기관별 신중년 지원사업 현황

### ■ Step 1. 유관기관별 신중년 지원사업 현황 파악

- 총 12개의 유관기관에서 수원시에 거주하고 있는 신중년 세대를 대상으로 약 140 개 가량의 일자리·창업 지원 사업 또는 이와 연관된 직업훈련 및 교육 사업을 추진하고 있는 것으로 파악됨

〈그림 7-6〉 유관기관별 신중년 지원사업 현황

	기관명	사업명	지원대상
1	수원일자리센터	맞춤형 취업지원 직무교육	49세 또는 55세 이하 수원시 거주자
2	수원고용복지+센터	4050 원스톱 서비스 지원 사업	4050세대 미취업 구직자
3	"	일자리 안정자금 지원	30인 미만 고용 사업주 지원 원칙이나, 만 60세 이상 고령자 고용하는 300인 미만 사업장 등에도 확대 적용
4	"	취업성공패키지	가구원 수별 건강보험료 납입액이 일정액 이하인 가구원으로 만 18세~69세 이하
5	"	구직자 취업지원 서비스	구직자
6	"	취약계층 취업지원	노숙인, 건설인력, 경력단절여성 등 취업취약계층 및 일반 구직자
7	"	일자리함께하기 지원	모든 사업주 (일부 사업의 경우, 공공기관 등을 참여제한)
8	"	시간선택제 신규 고용 지원	고용창출장려금 지원 사업 참여신청서 및 사업계획서를 제출하여 승인 받은 우선지원대상기업 및 중견기업 사업주
9	"	신중년 적합직무 고용장려금	만 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용하는 기업
10	"	고용촉진지원금	여성가장·장애인 등 노동시장의 통상적인 조건하에서 취업이 특히 곤란한 취업 취약자를 고용한 사업주
11	"	실업크레딧 지원	국민연금 가입자 또는 가가위자 주 18~60세 미만 구직급여 수급자



### 3) 유관기관별 협업사업 발굴

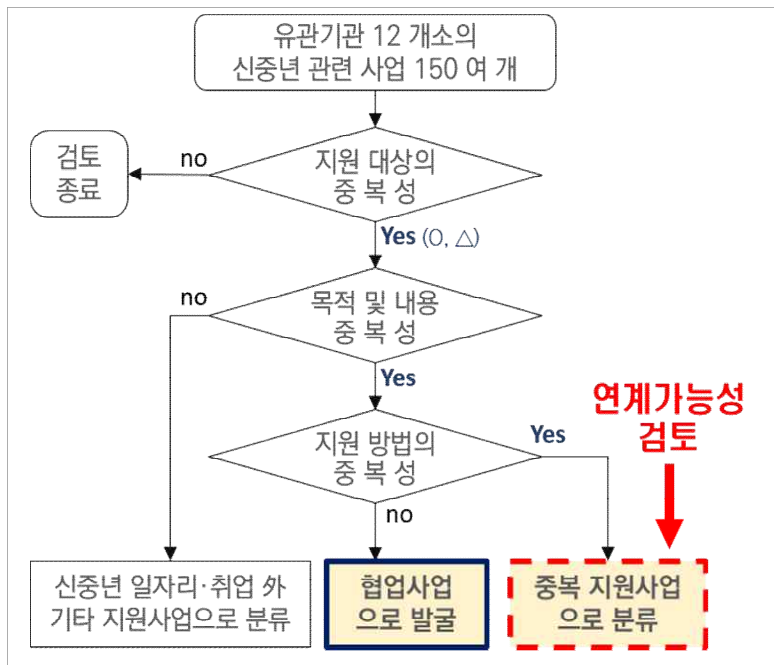
#### ■ Step 2. 중복성 검토 기준 마련 및 적용 프로세스

- 유관기관별로 추진 중인 중인 신중년 지원사업과 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 사업 간의 연계 가능성을 검토하기에 앞서, 유관기관과 신중년 인생이모작 지원센터의 신중년 지원사업 간 중복성 검토를 실시

〈표 7-9〉 중복성 검토 기준 및 내용

검토 기준	내용	척도
지원대상의 중복성	• 사업의 지원대상이 신중년 세대인 경우	○
	• 사업의 지원 대상으로 신중년 세대를 포함하거나 포함할 수 있는 경우	△
	• 사업의 지원 대상으로 신중년 세대가 포함되지 않는 경우	X
사업 목적 및 내용의 중복성	• 사업의 목적 및 내용이 신규 일자리 발굴 또는 창업지원이거나 이와 연관된 교육 훈련 사업인 경우	○
		X
지원 방법의 중복성	• 사업수행 방법 또는 지원 유형이 같거나 유사한 경우 ex) 보조금 지원, 상담 및 컨설팅 제공 등	○
		X

〈그림 7-7〉 중복성 검토 프로세스



■ 중복성 검토 결과

- 중복성 검토 프로세스에 따라 유관기관 12 곳의 약 140 개 가량의 지원사업 중, 58개 사업이 중복 지원사업(O, O, O 또는 △, O, O)으로 분류되었으며, 17개 사업이 협업 사업(O, O, X 또는 △, O, X)으로 발굴됨

〈그림 7-8〉 중복성 검토 결과

기 관 명	사 업 명	지 원 대 상	사 업 목 적 및 내 용	지 원 대 상 중복성	사 업 목 적 및 내 용의 중복성	지 원 방 법의 중복성	
✓ 1	수원일자리센터	맞춤형 취업지원 직무교육	49세 또는 55세 이하 수원시 거주자	수원시가 은퇴 후 제2의 인생을 설계하는 이들에게 맞춤 일자리를 제공, 사회·경제적 욕구를 충족할 수 있도록 하기 위해 실시(29개 사업 100명 모집)	△	○	○
✓ 2	수원고용복지+센터	4050 원스톱 서비스 지원 사업	4050세대 미취업 구직자	개인건강 및 가정문제 등으로 어려움을 겪고 있는 4050세대 미취업 구직자에 대한 심층상담 및 사후관리 유관기관 연계서비스 제공	△	○	○
③	-	일자리 안정자금 지원	만60세 이상 고령자 고용한 300인 미만 사업장	30인 미만 고용 사업주 또는 만 60세 이상 고령자 고용한 300인 미만 사업장에 월 보수액 190만원 미만의 노동자에 대해 고용인력 1명당 13만원씩 임금 지원	△	○	X
✓ 4	-	취업성공패키지	건강보험료 납입액 일정 수준 이하인 만 18세~69세 이하	개인별 취업지원계획에 따라 '진단/경로설정' 의욕/능력증진' 집중 취업알선' 에 이르는 통합적인 취업지원 프로그램 제공 및 취업한 경우 최대 1백만원의 '취업성공수당' 지급	△	○	○
... (중략) ...							
⑧	-	시간선택제 신규 고용 지원	우선지원대상기업 및 중견기업 사업주	근무체계 개편 또는 새로운 직무 개발 등을 통해 시간선택제 일자리를 창출하는 사업주에게 인건비를 지원 (신규 근로자 1인당 월 30-60만원 지원)	△	○	X
⑨	-	신중년 적합직무 고용장려금	만 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용하는 기업	만 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용하는 기업에 인건비를 지원 (우선지원대상기업 월 80만원, 중견기업 월 40만원을 3개월 단위 최대 1년 간 지원하며, 3개월 간 고용 유지해야 함)	○	○	X
... (중략) ...							
✗ 26	-	국내복귀기업 고용지원	제조업을 영위하는 우선지원대상 기업 및 중견기업	국내복귀기업 지정 후 2년 이내인 기업의 사업주가 근로자를 신규로 고용하는 경우 인건비의 일부를 지원	△	X	-
✗ 27	-	출산육아기 고용인정장려금	비정규직 여성의 출산 전후의 고용안정을 보장한 사업주	출산 전후 휴가 또는 임신 중에 계약기간이 만료되는 계약직 등 여성근로자 등 비정규직 여성 근로자의 고용보육을 지원	X	X	-

✓ : 중복 지원사업    ③ : 협업사업    ✗ : 제외

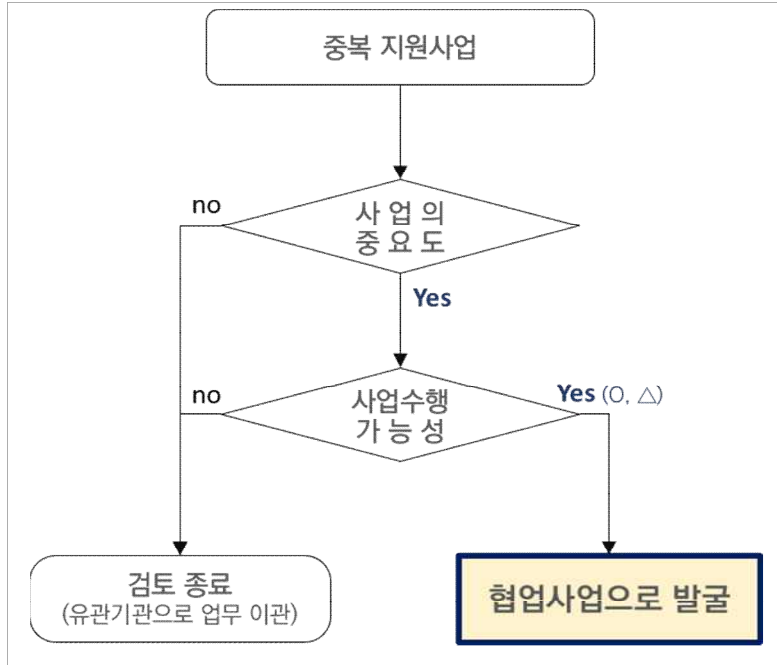
■ Step 3. 연계 가능성 검토 기준 마련 및 적용 프로세스

- 유관기관별 추진사업에 대한 중복성 검토결과, 중복 지원 사업으로 분류된 사업의 중요도와 파급효과, 지원센터의 사업 수행 가능성 등을 고려하여 협업사업으로 발굴

〈표 7-10〉 연계 가능성 검토 기준 및 내용

검토 기준	내용	척도
사업의 중요도	<ul style="list-style-type: none"> <li>중복 지원사업임에도 불구하고 해당 사업 수혜자의 파급효과가 크고, 중장기적으로 기대효과가 높아 수요자의 범위를 확대할 필요가 있는 경우</li> </ul>	○
		X
사업 수행 가능성	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 사업을 효과적으로 수행함에 있어 필요한 전문성과 비용 등을 수원시 신중년 인생이모작 지원센터가 충분히 감당할 수 있는 경우</li> </ul>	○
		△
		X

〈그림 7-9〉 연계 가능성 검토 프로세스



■ 연계 가능성 검토 결과

- 연계 가능성 검토가 필요한 58개 중복 지원 사업들 중에서 29개 사업이 협업사업(O, O 또는 O, Δ)으로 발굴되어, 총 46개 사업이 지원센터와의 협업사업으로 선정됨

〈그림 7-10〉 연계 가능성 검토 결과

	기관명	사업명	지원 대상	사업 목적 및 내용	사업의 중요도	사업수행 가능성
✗	수원일자리센터	맞춤형 취업지원 직무교육	49세 또는 55세 이하 수원시 거주자	수원시가 은퇴 후 제2의 인생을 설계하는 이들에게 맞춤 일자리를 제공, 사회·경제적 욕구를 충족할 수 있도록 하기 위해 실시(29개 사업 100명 모집)	X	-
○	수원고용복지+센터	4050 원스톱 서비스 지원 사업	4050세대 미취업 구직자	개인건강 및 가정문제 등으로 어려움을 겪고 있는 4050세대 미취업 구직자에 대한 심층상담 및 사후관리 유관기관 연계서비스 제공	○	Δ
○	"	취업성공패키지	건강보험료 납입액 일정 수준 이하인 만 18세~69세 이하	개인별 취업지원계획에 따라 '진단/경로설정' 의욕/능력증진' 집중 취업알선' 에 이르는 통합적인 취업지원 프로그램 제공 및 취업한 경우 최대 1백만원의 '취업성공수당' 지급	○	○
○	"	구직자 취업지원 서비스	구직자	구인·구직 만남의 날, 동행연접, 채용대행서비스 등 센터의 현장 채용행사를 통해 고용센터를 방문하는 실업급여 수급자, 일반구직자 등에 대한 취업기회 확대	○	○
○	"	취약계층 취업지원	노숙인, 건설인력, 경력 단절여성 등 취약취약계층 및 일반 구직자	민간고용서비스기관을 활용(필요경비 및 인센티브 제공)하여 취약취약계층에 취업알선 등의 고용서비스를 제공	○	○
... (중략) ...						
✗	"	사회적 기업가 육성	예비 창업자(팀) 또는 창업 1년 미만 초기창업자	사회적 기업 창업을 준비 중인 자를 선발하여 창업의 모든 과정을 지원 창업공간, 창업비용(창업비용 특성에 따라 차등지원(창업 1천만원~5천만원)), 창업 관련 교육 및 멘토링, 자원연계 및 후속지원 등 지원	○	X
○	"	취업촉진수당	구직급여 수급자	구직급여 수급자에게 조기재취업수당, 직업능력개발수당, 공역구직활동비, 이주비 등의 인센티브를 제공함으로써 수급자의 장기실업 방지 및 재취업 촉진	○	Δ
✗	"	4차 산업혁명 선도인력 양성훈련	구직신청을 한 만15세 이상의 실업자 중 참여 훈련 기관이 자율 선발	미래 산업구조 변화에 따라 신산업 분야에서 인력수요 증가가 예상됨에 따라 고학력 실업자를 구급 지원	X	-

○ : 협업사업 ✗ : 제외

### 3. 유관기관별 협업사업 발굴 결과

- 유관기관 9개소의 취·창업 지원사업 46개를 센터 협업사업으로 발굴

〈표 7-11〉 유관기관별 협업사업 발굴 결과

	기관명	사업명	지원 대상	사업 목적 및 내용
1	수원고용복지+센터	4050 원스톱 서비스 지원 사업	4050세대 미취업 구직자	<ul style="list-style-type: none"> <li>개인건강 및 가정문제 등으로 어려움을 겪고 있는 4050세대 미취업 구직자에 대한 심층상담 및 사후관리 유관기관 연계서비스 제공</li> </ul>
2	"	일자리 안정자금 지원	만60세 이상 고령자 고용한 300인 미만 사업장	<ul style="list-style-type: none"> <li>30인 미만 고용 사업주 또는만 60세 이상 고령자 고용한 300인 미만 사업장에 월 보수액190만원 미만의 노동자에 대해 고용인력 1명당 13만원씩 임금 지원</li> </ul>
3	"	취업성공패키지	건강보험료 납입액 일정 수준 이하인 만 18세~69세 이하	<ul style="list-style-type: none"> <li>개인별 취업지원계획에 따라 '진단/경로설정 &gt; 의욕/능력증진 &gt; 집중 취업알선'에 이르는 통합적인 취업지원 프로그램 제공 및 취업한 경우 최대 1백 만원의 '취업성공수당' 지급</li> </ul>
4	"	구직자 취업지원 서비스	구직자	<ul style="list-style-type: none"> <li>구인·구직 만남의 날, 동행면접, 채용대행서비스 등 센터의 현장 채용행사를 통해 고용센터를 방문하는 실업급여 수급자, 일반구직자 등에 대한 취업기회 확대</li> </ul>
5	"	취약계층 취업지원	노숙인, 건설인력, 경력단절여성 등 취업취약 계층 및 일반 구직자	<ul style="list-style-type: none"> <li>민간고용서비스기관을 활용(필요경비 및 인센티브 제공)하여 취업취약계층에 취업알선 등의 고용서비스를 제공</li> </ul>
6	"	고용창출장려금	모든 사업주	<ul style="list-style-type: none"> <li>통상적 조건 하에 취업이 어려운 취약계층 및 장년을 신중년 적합직무에 고용 또는 교대제 개편, 실근로시간 단축, 시간선택제 일자리 도입 등 근무형태를 변경하여 고용기회를 확대한 사업주를 지원</li> </ul>
7	"	일자리 함께하기 지원	모든 사업주	<ul style="list-style-type: none"> <li>교대제 도입·확대 또는 실근로시간 단축, 정기적인 교육훈련·안식휴가 부여 등 일자리함께하기 제도를 새로 도입하거나 확대함으로써 새로운 일자리를 만들어 근로자수가 증가하는 경우 지원</li> </ul>
8	"	시간 선택제 신규 고용 지원	우선지원대상기업 및 중견기업 사업주	<ul style="list-style-type: none"> <li>근무체계 개편 또는 새로운 직무 개발 등을 통해 시간선택제 일자리를 창출하는 사업주에게 인건비를 지원 (신규 근로자 1인당 월 30~60만원 지원)</li> </ul>

9	"	신중년 적합직무 고용장려금	만 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용하는 기업	<ul style="list-style-type: none"> <li>만 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용하는 기업에 인건비를 지원 (우선지원대상기업 월 80만원, 중견기업 월 40만원을 3개월 단위 최대 1년 간 지원하며, 3개월 간 고용 유지 必)</li> </ul>
10	"	고용촉진지원금	직업안정기관 등에 구직 등록한 실업자 고용 등 고용을 촉진한 사업주	<ul style="list-style-type: none"> <li>취업지원프로그램을 이수하고 직업안정기관 등에 구직 등록한 실업자를 고용하거나, 곤란한 취업 취약자의 고용촉진 도모하기 위하여 취업 취약자를 채용한 사업주 등에게 지원금 지원</li> </ul>
11	"	사회적기업 육성	사회적 기업 및 예비사회적 기업	<ul style="list-style-type: none"> <li>사회적 기업을 육성하기 위해 인건비(사업주 부담 사회보험료 포함) 및 사업개발비, 경영컨설팅, 모태펀드 등 직·간접적 인프라 확충 지원</li> </ul>
12	"	고용보험제도	근로자를 고용하는 모든 사업장	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자와 사업주가 공동 부담하여 마련한 기금으로 실업의 예방, 고용의 촉진 및 직업능력개발·향상, 실직근로자의 생활안정 및 재취업을 지원하는 사회보험 제도</li> </ul>
13	"	고용보험 피보험 자격 관리	고용보험 가입대상 근로자	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용보험 가입대상 근로자의 피보험 자격 취득과 상실 등의 엄격한 관리를 통해 실업급여 등 보험사업 적정 운영</li> </ul>
14	"	구직급여·연장급여	실직자	<ul style="list-style-type: none"> <li>이직한 피보험자가 근로의 의사와 능력이 있음에도 취업하지 못한 상태에서 재취업활동을 하는 기간에 생활안정 및 재취업 지원</li> </ul>
15	"	취업촉진수당	구직급여 수급자	<ul style="list-style-type: none"> <li>구직급여 수급자의 조기 재취업을 장려하기 위하여 조기재취업수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비 지원</li> </ul>
16	"	소규모사업장 저임금근로자 사회보험료 지원 (두루누리사업)	10인미만 사업장에 근로하는 월보수140만원 미만의 근로자와 사업주	<ul style="list-style-type: none"> <li>소규모사업장, 저임금근로자의 사회보험(고용보험, 국민연금)보험료 부담분의 일부를 지원, 사회보험 가입확대 및 사회안전망 강화</li> </ul>
17	"	자영업자 고용보험	1인 자영업자 또는 50인 미만 자영업자 (사업자등록 5년 이내)	<ul style="list-style-type: none"> <li>비자발적으로 폐업한 자영업자가 재취업·재창업활동을 하는 동안 실업급여 지급 및 직업훈련 지원을 통해 생활안정 및 재취업지원</li> </ul>
18	"	실업크레딧 지원	18세 이상 60세 미만의 구직급여 수급자	<ul style="list-style-type: none"> <li>실업자의 노후소득 보장을 강화하기 위해 구직급여 수급기간동안 국민연금 보험료의 일부를 지원하고 그 기간을 연금 가입기간으로 산입</li> </ul>

19	"	국기기간·전략산업 직종 훈련	구직 등록한 15세 이상 실업자등	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용노동부로부터 국가 기간 전략산업직종훈련과정을 위탁받은 훈련기관의 적합훈련과정을 성실 수강한 경우 훈련비 전액과 훈련장려금을 지원 (월 최대 216~416천 원, 대상에 따라 차등 지원)</li> </ul>
20	"	직업훈련 생계비 대부	고용부 지원 훈련에 참여하고 있는 비정규직근로자 또는 전직실업자	<ul style="list-style-type: none"> <li>취약계층(비정규직근로자, 전직실업자)이 직업훈련시 장기 저리의 생계비 대부 지원 (월 단위 200만원(1인당 1,000만원 한도) 한도, 연리 1%(신용보증료별도), 최대3년 거치 최대5년 매월 균등 분할 상환)</li> </ul>
21	중장년일자리희 망센터	전직지원서비스	만 40세 이상 중장년 퇴직(예정자)	<ul style="list-style-type: none"> <li>전직을 원하는 만 40세 이상 중장년 퇴직(예정자)를 대상으로 전문취업/창업지원 서비스 제공 (1:1맞춤 재취업·전직 컨설팅, 구인구직 알선서비스, 구직 지원 서비스, 전직지원교육 프로그램)</li> </ul>
22	"	금융센터 (금융인력 전직 지원 서비스)소개	만 40세 이상 금융업 퇴직(예정)자, 전직에 대한 의사가 있고 프로그램 이수 예정자	<ul style="list-style-type: none"> <li>금융권 퇴직(예정)자 특화 무료 전직지원서비스</li> <li>금융업 종사자를 위한 특화 프로그램으로 전직 준비를 위한 기초교육부터 1:1 맞춤 상담 및 경력목표에 따른 직무 역량강화 교육을 제공하는 업종특화 전직지원 종합서비스</li> </ul>
23	수원시니어클럽	온새빈' 천연비누 사업단	수원시 거주 만60세 이상	<ul style="list-style-type: none"> <li>어르신들이 직접 천연재료를 사용하여 고품격 비누를 생산 및 판매 하는 사업 (주 3회, 일 3시간, 월 12일 근무)</li> </ul>
24	"	카페사업단	수원시 거주 만60세 이상	<ul style="list-style-type: none"> <li>수원박물관 내 북카페(여민동락) 버드내도서관 내 카페(섬표), 호매실 도서관 내 카페(호호)를 운영하여 수익을 창출 (주 2회, 일 7시간, 월8일 근무)</li> </ul>
25	"	고소미' 도넛 사업단	수원시 거주 만 60세 이상	<ul style="list-style-type: none"> <li>크리스피 도넛 및 구운 도넛 제조 및 판매 (12개월 연중사업 - 주3회, 일 4시간, 월 12일 근무)</li> </ul>
26	"	동그라미' 빵튀기 사업단	수원시 거주 만 60세 이상	<ul style="list-style-type: none"> <li>빵튀기 및 팝콘을 제조하여 무인 판매다 운영 및 행사 참여 판매 (주 2회, 일 4시간, 월 8일 근무)</li> </ul>
27	"	파랑새' 재활용 사업단	수원시 거주 만 60세 이상	<ul style="list-style-type: none"> <li>폐지를 수집하여 사업단에서 매입하여 어르신께 소득을 창출</li> </ul>

28	"	지혜샘' 강사파견 사업단	수원시 거주 만 60세 이상	<ul style="list-style-type: none"> <li>지역사회 어린이집 및 유치원,방과후 교실들을 대상으로 동화구연 및 한자, 마술 등 강사를 파견</li> </ul>
29	"	1-3세대 슈퍼파워 지원사업	수원시 거주 만 60세 이상	<ul style="list-style-type: none"> <li>수원시 지역사회 어린이집 및 유치원을 대상으로 협약을 맺어 어르신들을 주방조리 및 운전, 도우미 등으로 파견하는 사업</li> </ul>
30	"	시니어 인턴십	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업: 만60세 이상 시니어를 고용하려는 4대보험 가입 사업장 중 근로자 보호교육 준수 기업,</li> <li>참여자: 만60세 이상으로, 개발원 및 운영기관에서 진행하는 교육 이수자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>만 60세 이상의 노인을 대상으로 현장 실습 기간 동안 노인 및 해당 기업에게 필요한 제반 비용을 일부 지원하는 사업</li> </ul>
31	"	어르신 자립생활 지원사업	수원시 거주 만 60세 이상	<ul style="list-style-type: none"> <li>수원시 지자체 운영 노인취업지원사업으로 수원시 고령자들의 취업문제 해결을 위한 상담,교육,취업 등에 대한 지원 (취업알선, 직무 전문화 교육, 동행면접 및 이력서 작성지원, 고령자 맞춤형 취업상담, 노인일자리사업 안내 등)</li> </ul>
32	수원시 실버인력뱅크	사회공헌 활동 지원 사업	만 50세 이상의 퇴직 전문인력 (400명 규모)	<ul style="list-style-type: none"> <li>사회적 기업, 공공기관 등 비영리법인, 단체와 연계 봉사형 활동 지원 (외국어, 문화, 예술, IT, 정보화, 상담, 멘토링, 교육, 연구) 활동실비(교통비, 식대) 및 참여수당(시간당 2천원) 지원</li> </ul>
33	"	노인자원봉사	수원시 거주 만 60세 이상 자원봉사활동 희망자	<ul style="list-style-type: none"> <li>노인의 유희인력을 자원봉사로 유도함으로써 사회참여기회 확대 (분야: 네일아트, 전통놀이, 썩&amp;마사지, 목향서예, 풍선아트, 공연)</li> </ul>
34	"	노인취업연계	수원시 거주 만 60세 이상 취업 희망자	<ul style="list-style-type: none"> <li>일자리를 필요로 하는 어르신을 대상으로 맞춤형 교육을 통해 맞춤형 일자리 발굴 및 알선을 통해 적극적 사회적 참여 확대</li> </ul>
35	영통 여성 새로 일하기 센터	새일 여성 인턴	새일 센터에 구직 등록한 미취업여성을 채용한 4대 보험 가입업체	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성 인재 채용 시 인턴자 또는 채용기업에 1인당 300만원까지 지원</li> <li>지원금액 : 최대 300만원(월 60만원 한도내/1개월에서 6개월까지 인턴자 또는 채용기업 지원)</li> <li>인턴근무조건 : 전일제 근무(주당 35시간 이상)</li> </ul>

36	팔달 여성 새로 일하기 센터	국비지원 직업교육훈련	구직 여성	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업 능력 개발이 필요한 구직여성에게 제공하는 맞춤형 교육훈련 프로그램</li> </ul>
37	"	개인맞춤형 취업알선	구직 여성	<ul style="list-style-type: none"> <li>구직 여성의 적성검사, 직업교육 이수현황, 경력사항 등을 바탕으로 구직자의 특성과 강점을 파악하여 개인에게 맞는 취업 및 진로 계획을 세우고 취업알선</li> </ul>
38	경기광역 여성 새로 일하기 센터	직업교육 훈련프로그램	취업 의지가 뚜렷한 경력단절 여성 (취업상태에 있지 아니한 만 15세 이상인 비경제활동 여성)	<ul style="list-style-type: none"> <li>경기 남부권 새일센터 역량강화 및 미지정 지역 6개 시·군의 지역 수요에 기반한 훈련과정을 개발 보급</li> </ul>
39	"	여성창업보육센터	경기도 내에 주소를 둔 여성 예비창업자 또는 3년 이내 여성기업	<ul style="list-style-type: none"> <li>사무실(29㎡/9평), 인터넷망, 책상, 의자 등</li> <li>컨설팅(특허, 경영 등)지원, 경영평가 실시, 박람회 참가 및 시제품제작비용 지원 등</li> <li>업계동향 및 경영정보 제공, 자금알선, 기타 센터 편의시</li> </ul>
40	"	1인 창조기업 비즈니스 센터	타 직장에 재직 중이지 않으며 경기도 내 거주하는 1인 창조기업 창업예정 여성 및 사업장이 경기도에 있는 창업 2년 이내 여성 1인 창조기업	<ul style="list-style-type: none"> <li>전문가 자문, 선택형 사업화 지원, 창업교육 제공</li> <li>사무공간, 인터넷, 집기 및 복사기, 스캐너 등 공동사무기기 무상 이용</li> <li>창업 네트워크 활동 지원</li> </ul> <p>※ 단, 입주계약 이후 재단으로 사업자등록이 완료된 1인 창조기업에 한함</p>
41	수원시 창업성장 지원센터	시니어 창업 지원 및 사회적 기업 집중 육성	기술적, 창의적 아이디어를 바탕으로 구체적 사업화 계획이 있어 6개월 이내에 창업이 가능한 예비창업자	<ul style="list-style-type: none"> <li>입주기업에게 경영 및 기술지원, 사업화 자금지원, 시장성분석 등을 지원</li> <li>입주기간 : 최초 1년 계약(재계약에 따라 1년씩 최장 5년 연장가능)</li> <li>입주보증금 : 1,230,000원~2,050,000원</li> </ul>
42	수원시평생 학습관	업무능력프로그램	강좌 주제별 관심 있는 직장인 혹은 대학생	<ul style="list-style-type: none"> <li>새로운 환경에서도 살아남을 수 있는 업무기술과 기획력 향상 프로그램</li> </ul>
43	경기평생교육 학습관	동화구연 지도사 과정	성인	<ul style="list-style-type: none"> <li>책과 이야기를 통하여 정확한 발음과 다양한 성대모사 등 동화구연 기법을 활용하고 이론과 실기수업을 통해 동화구연 전문가 능력 배양</li> </ul>

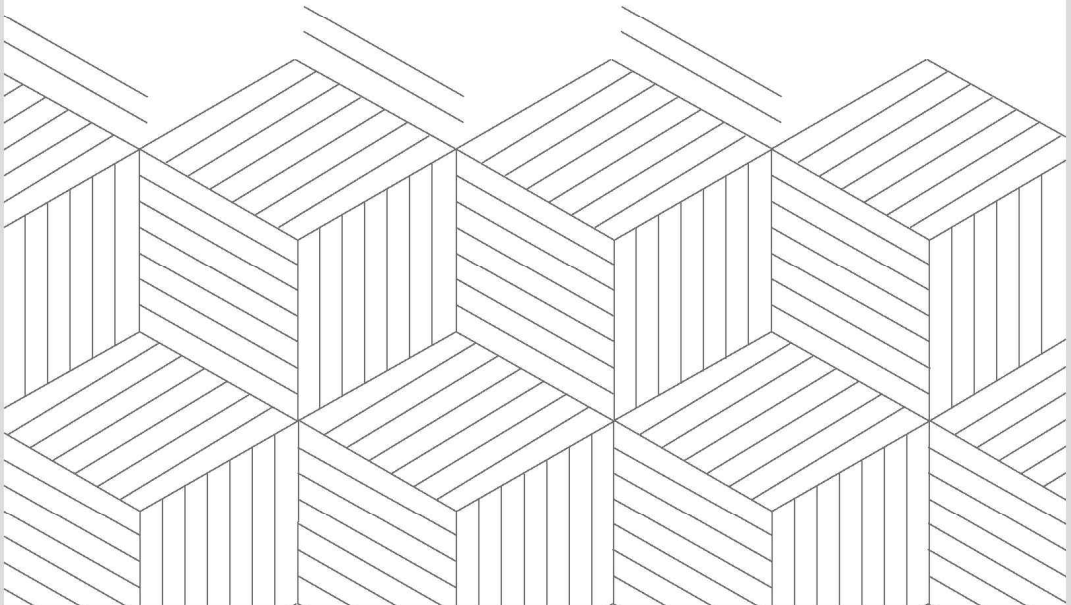


44	"	초등 1~2학년 창의수학 지도법	성인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 방과 후 학교 창의수학 지도자 양성, 홈스쿨 및 학원 등에서 아동을 지도할 수 있는 강사를 양성하고, 자녀에게 올바른 수학 교육을 하고자 하는 학부모를 지도</li> </ul>
45	"	초등 3~4학년 창의수학 지도법	성인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다양하고 흥미있는 학습소재를 통해 창의사고력을 배양하고 아동 스스로 생각하여 새로운 것을 발견해 나가는 배움 중심 교수 학습 프로그램으로 학부모가 내 자녀의 수학 지도를 함께 쉽고 재미있게 하는 방법을 제시</li> </ul>
46	"	정리 수납전문가 과정	성인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 체계적이고 표준화된 정리 및 수납 관련 전문 지식과 기술을 습득하게 하여 개인의 삶의 질을 높이고자 함</li> </ul>



# 제8장 결론

제1절 연구 요약  
제2절 정책 제언





## 제8장      결    론

### 제1절 연구 요약

#### 1. 100세 시대, 신중년(5060) 세대의 등장

- 더블 케어 상황에 놓인 신중년(5060) 세대
  - 기대수명 100세 시대에 늘어난 노년기만큼 50~64세 사이에 주로 베이비부머 세대로 통칭되는 청년도 노인도 아닌 신중년 세대가 등장
  - 그러나 이들은 수명 연장과 저성장으로 인해 노부모 부양과 성인 자녀에 대한 지원을 동시에 부담해야하는 더블 케어 상황에 놓임(미래에셋은퇴연구소, 2018)
    - 설상가상으로 노부모와 성인자녀 부양과 함께 손주의 양육까지 부담해야하는 트리플 케어로 이어질 수 있어 신중년 세대의 경제적·신체적 부담이 상당할 것으로 예상
- 정책 사각지대에 놓인 신중년(5060) 세대
  - 신중년 세대는 청년 정책과 노인 정책 사이에서 별다른 지원 없이 정책 사각지대에 놓여있어 이들을 위한 지원책 마련이 필요
    - 통계청(2014)에 따르면 평균 퇴직연령이 52.6세이나, 연금과 저축만으로 안정적인 노후를 보장할 수 없으며,
    - 미래에셋은퇴연구소(2017) 조사에 따르면 신중년 세대의 절반 이상이 퇴직 후 생활비 충당이 어려운 형편인 것으로 나타남
    - 또한 경제적 문제뿐 아니라 신중년 세대의 여가나 사회활동을 위해 마련된 공간 또한 턱없이 부족한 실정임
- 신중년 세대를 위한 수원시 지원정책 수립 필요
  - 2017년 말 수원시의 신중년(50~64세) 인구는 전체 인구의 20.5%를 차지
  - 신중년 세대들이 현업에서 쌓은 기술 및 노하우가 사장되지 않고 활용됨으로써 지역 경제 활성화에 이바지할 수 있도록 신중년 인생이모작 지원을 위한 기반 조성이 필요

## 2. 신중년 세대 경력개발 등에 관한 이론적 검토

### ■ 신중년 세대의 고용 현황

- 우리나라의 고령자(55~64세) 고용률은 OECD 평균에 비해 높은 수준이나, 연령별 취업률은 45세부터 지속적으로 낮아지면 55세부터 60세를 전후하여 감소세가 증가
  - 또한 이들 신중년 세대의 고용 상 지위가 시간의 흐름에 따라 임금 근로자에서 자영업으로, 정규직에서 비정규직으로 고용상의 지위변동이 이루어지고 있음
- 신중년 세대의 취업률과 연령, 교육수준별 차이를 살펴볼 때, 학력별 차이가 연령에 따라 다른 경향을 보이는 것이 두드러짐
  - 50-60세의 신중년: 중졸이하(43.3%), 고졸(76.1%), 초대졸이상(83.1%)로 전체 평균에 비해 학력 간 차이는 약 10%포인트 이상으로 훨씬 높게 나타남
  - 60-64세의 신중년: 중졸이하(54.9%), 고졸(54.1%), 초대졸이상(52.3%)로 학력 간 취업률에 차이가 없거나, 학력이 높을수록 취업률은 오히려 낮아지는 경향을 보임
- 신중년 전반기에 학력이 높을수록 취업률이 높았지만, 후반부에 들어설수록 취업과 학력 간 반비례 현상이 나타나는 것은 60세 이상을 고비로 일자리의 질적 양극화가 심화되기 때문인 것으로 판단됨

### ■ 신중년 세대의 재취업 진출 분야에 관한 연구

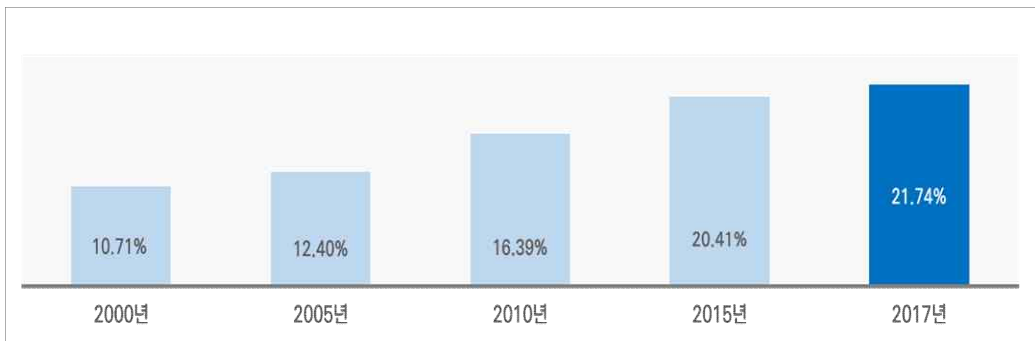
- 신중년 세대와 같은 고령자의 고용가능성을 살펴보기 위해 이소정(2011)은 현재 상황에서 인력이 부족한 숙박 및 음식점업, 운수업, 제조업, 건설업 등의 고용 현황을 살펴봄
  - 이 중 운수업은 이미 고령자 고용비율이 높았으며, 인력부족을 겪는 다른 업종의 경우 고된 육체노동이 필요하거나 기술과 숙련이 필요 없이 고용안정성이 매우 낮은 단순 서비스업이라는 특징이 있었음
  - 따라서 이들 인력부족 업종이 신중년 세대가 은퇴 후 재고용되어 일하기를 희망할 가능성이 낮을 것으로 봄
- 손유미(2010)는 베이비부모 세대의 일자리 경로를 추적하였는데, 이들의 일자리 경로는 퇴직 이후 7가지 경력경로로 구분할 수 있었음
  - 고용유지, 재취업, 창업, 커뮤니티 비즈니스, 사회적 일자리, 귀농·귀촌, 해외이주
  - 신중년 세대 남성의 직종 분포를 살펴보면 전문직 위주의 고학력·고숙련자와 제조업 기능공 위주의 저학력·고숙련 직종으로 양분됨
  - 50세 이상이 되면 단순 노무 종사자가의 수가 1위로 올라서서 지속적으로 유지되며, 종사 비율도 계속 상승하며, 60세 이상으로 넘어가면 단순노무 종사자와 농림어업 종사자가 50%에 육박하고 있어 저학력 저숙련 위주로 취업시장이 형성됨

### 3. 신중년 추이 및 신중년 고용 현황 분석

#### ■ 신중년(50~64세) 세대의 인구 현황

- 전국의 신중년 인구는 2000년 이후, 연평균 3.8%씩 증가하는 추세로 2017년 기준 전체 인구에서 신중년 인구의 비중은 22.79%를 차지하였음
- 경기도의 신중년 인구는 2000년부터 연평균 6.32%씩 증가하여 전국에서 가장 높은 수준을 보이고 있으며, 경기도 전체 인구 중 신중년 비중은 21.74%를 차지함
  - 경기도 신중년 인구비중은 전국에서 신중년이 차지하는 비중(22.79%)보다는 낮은 수준

〈그림 8-1〉 경기도 신중년(50~64세) 인구 비중 추이



- 수원시의 신중년 인구는 2000년 이후, 연평균 6.45% 증가하여 2017년을 기준으로 수원시 전체 인구의 20.5%인 246,364명에 달하는 것으로 나타남
  - 수원시 구 단위 중에서 신중년 인구 비중이 가장 높은 지역은 권선구로 2005년까지는 장안구의 비중이 가장 높았으나, 해당 년도를 기점으로 권선구로 순위가 역전됨
  - 팔달구의 경우, 신중년 인구가 증가하고 있으나, 2013년 영통구에 추월 당한 후 가장 적은 지역이 됨

〈그림 8-2〉 수원시 신중년(50~64세) 인구 비중 추이



■ 신중년(50~64세) 세대의 고용 현황

- 2017년 기준 경기도 신중년 취업자 수는 197만 6천 명이며, 고용률은 71.9%
  - 경기도의 신중년 고용률은 2013년부터 증가 추세로, 2017년의 경제활동참가율 및 고용률은 전국(72.99%, 71.28%) 보다 높은 수준임
  - 경기도 내에서 신중년 취업자 수가 가장 많은 곳은 수원시(168천 명)이며, 경기도 내에서 신중년 고용률이 가장 높은 지역은 안성시(80.6%, 수원시는 21위로 66.5%)임 (2017년 기준)

〈표 8-1〉 경기도 신중년(50~64세) 경제활동인구 변화 (2013년~2017년)

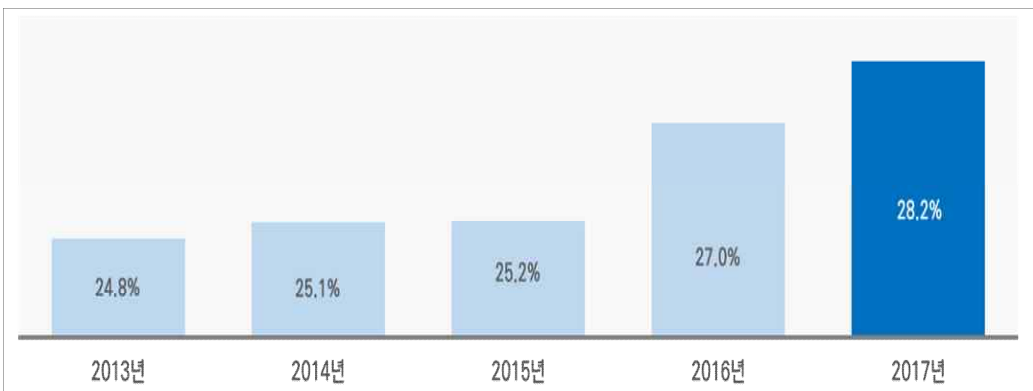
(단위: 천 명, %)

항목	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	평균증감률 ('13 ~ '17)
취업자 (천명)	1,555	1,675	1,750	1,839	1,976	6.17%
경제활동참가율 (%)	15.9%	16.9%	17.4%	18.0%	18.9%	4.42%
고용률 (%)	15.6%	16.5%	16.9%	17.4%	18.4%	4.21%

자료: 통계청, 2018

- 수원시 전체 취업자 중 신중년 취업자의 비중은 28.2%인 것으로 나타남
  - 2017년을 기준으로 16만8천 명, '13~'17년 간 평균증가율 5.3%로 경기도 6.17%보다 낮은 수준

〈그림 8-3〉 수원시 전체 취업자 대비 신중년(50~64세) 취업자 비율 현황





#### 4. 수원시 신중년 인생이모작 현황 조사

##### ■ 조사 개요

- 수원시에 거주 중인 은퇴 및 은퇴자 성인남녀 573명을 대상으로 이들의 인생 후반기 삶에 대한 준비 현황 및 정책 수요 등을 파악하기 위해 설문조사를 실시
- 조사방법 : 구조화된 설문지를 통한 1:1 면접조사 실시
- 조사기간 : 2018. 9. 5 ~ 13. (9일 간)
- 조사표본 설계
  - (모집단) 50세 이상 64세 이하의 수원시민 총 246,364명
  - (표본크기) 349명
  - (신뢰수준 및 표본오차) 95%의 신뢰수준에서  $\pm 5.24\%$ 의 표본오차를 보임

##### ■ 응답자 일반 현황

- 전체 응답자 중 “50세 미만”의 비중이 26.7%로 가장 높았으며 “50~54세”(25.1%), “55~59세”(20.4%) 순으로 연령이 낮을수록 응답비중이 높게 나타남
  - 응답자의 성별분포는 남자(200명, 35.1%)보다는 여자(369명, 64.9%) 비중이 컸으며,
  - 거주 지역별로는 권선구(34.2%), 영통구(24.8%), 장안구(24.3%), 팔달구(16.7%) 순

##### ■ 현재의 고민과 관심거리

- 전체 응답자의 37.1%는 현재 “건강”에 대한 염려와 고민이 가장 큰 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 “경제”(20.7%), “은퇴 후 삶에 대한 전반적 고민”(15.9%), “가족(9.5%)” 등에 대한 고민 순이었고, “기타”로는 인간관계가 고민이라는 응답도 있었음
  - 남성의 경우에는 건강(29.1%), 경제(27.0%), 은퇴 후 삶에 대한 전반적 고민(19.9%) 등 고민에 유사한 비율로 응답한 반면,
  - 여성의 경우 건강(41.6%), 경제(17.2%), 은퇴 후 삶에 대한 고민(13.9%) 등 남성과 고민의 우선순위는 유사하나 상위 순위 항목에 비중이 집중되어 있음

##### ■ 현재, 공부나 자기개발에 관심이 많은 경우

- “공부, 자기개발”에 대한 관심 많은 응답자들은 현재 가장 듣고 싶은 교육 프로그램으로 “교양, 어학, 인문학 교육”(27.0%)을 가장 많이 선택하였으며,
  - 남성의 경우 교양, 어학, 인문학 교육(23.9%), 컴퓨터 관련 교육(21.1%) 순을 선호하는 반면, 여성의 경우 교양, 어학, 인문학 교육(27.7%), 일상취미교육(24.3%) 순으로 선호하는 것으로 보임

- 현재, 근로에 대한 관심이 많은 경우
  - “근로”에 대한 관심 많은 응답자들은 현재 “재취업”(남성 33.0%, 여성 38.0%)을 가장 많이 원했으며, “사회공헌 일자리”(남성 25.9%, 여성 23.5%)에 대한 수요도 높은 수준
  - 남성의 수요는 귀농·귀촌(15.1%), 사회적 기업, 커뮤니티 비즈니스(12.4%) 순으로 나타났으며 여성의 경우 사회적 기업, 커뮤니티 비즈니스(13.6%), 창업(13.6%) 순으로 다소 차이가 있음
- 은퇴 후 삶에 대한 염려와 고민거리
  - “은퇴 후 삶에 대한 전반적 고민”을 응답한 사람들은 주로 “경제적 준비 부족”(남성 28.1%, 여성 29.7%)에 대한 큰 것으로 조사되었으며,
  - 경제적 문제 외에 “건강 악화(남성 22.8%, 여성 25.5%)”, “자녀 교육 및 결혼(남성 16.9%, 여성 15.4%)”, “사회적 역할 감소(남성 15.0%, 여성 11.2%)” 등에 대해 고민하는 것으로 나타남
- 신중년 세대에게 일이란?
  - 일에 대한 질문에 대해 남성의 경우 과반수가 넘는 59.1%가 “생계수단”으로 여기는 반면, 여성의 경우 “자아실현의 수단(44.8%)”으로써의 일의 비중이 더 컸으며,
  - “건강유지”(22.8%), “일하는 즐거움”(19.5%), “사회나 타인에 대한 봉사”(11.5%) 등의 이유로 퇴직 후에도 계속 일을 하려는 것으로 조사됨
  - 남성은 “건강유지(24.4%)”, “일하는 즐거움(15.7%)”, “사회나 타인에 대한 봉사(11.2%)” 순으로 나타나며
  - 여성은 “건강유지(21.8%)”, “일하는 즐거움(21.8%)”, “사회나 타인에 대한 봉사(11.7%)” 순으로 우선순위는 같지만 항목에 대한 응답 비중은 다소 차이가 있음
- 신중년 취업을 위해 수원시가 마련해야 할 일자리의 종류
  - 신중년의 원활한 취업을 위해 수원시가 마련해야 할 일자리에 대한 질문에 남성의 경우 “도시농업전문가(11.6%)”, “시설관리경비직(10.4%)”인 반면 여성은 “돌봄 도우미(14.0%)” 혹은 “등하교안심도우미(9.1%)”를 선택
  - 응답결과를 살펴보면 여성의 경우 복지 및 돌봄과 관련된 직종을 선호하는 한편,
  - 남성의 경우 도시 및 시설과 관련된 직종을 복지 및 돌봄 직종보다 더욱 선호
- 신중년의 교육활동 현황
  - 전체 응답자 중, 남성 30.1%, 여성 44.7%가 최근 교육 활동에 참여한 경험이 있었으며, 남성(31.7%) 여성(27.5%) 모두 “노후준비” 관련 프로그램 선호가 가장 높았음

- 재취업 목적의 전직자 지원 교육
  - 과거 직장이나 공공기관 등으로부터 재취업 목적의 전직자 지원교육을 받고 있거나 받았던 경험이 있는 사람은 총 응답자 중 남성 16.1%, 여성 24.1%에 불과
  - 전직자 지원교육 이수자들의 과반수 이상(남성 58.4%, 여성 58.2%)이 만족해하고 있었으며, 대체로 교육내용(55.6%)과 강사(10.5%) 등에 만족하였으나, 교육시간과 양이 부족하다는 의견이 많았음
- 신중년 세대를 위한 공간
  - 전체 응답자 중, 남성 72.0%, 여성 68.8%가 신중년 세대를 위한 활동 공간을 찾기 어려웠다고 답변
  - 향후 퇴직 후 여가활동, 교육 등의 활동 공간 마련 시, “접근성”이 가장 중요하고, 그 다음으로 “비용”과 “동료 수강생들과의 관계”, “콘텐츠의 내용” 등이 중요하다고 응답
  - 또한 응답자의 89.3%가 향후 신중년 세대를 위한 공간이 마련되면 적극 참여하겠다고 대답함

## 5. 국내·외 인생이모작 지원센터 운영사례 조사결과 및 시사점

- 권역별 센터 설치
  - 서울시의 경우 현재 재단1, 캠퍼스3, 센터5 개소를 설립하고 있고, 2020년까지 자치구마다 각 1개소씩 센터 설치를 확대할 계획임
  - 일본의 경우 실버인재센터가 도·도·부·현에는 센터연합이 47개, 시·정·촌에는 센터가 1,700여 개를 설치하여 운영함
- 스페셜리스트(specialist) 양성 지원
  - 서울시는 50+캠퍼스를 통해 학기제 교육을 운영하고 있으며,
  - 부천, 대전, 충남은 치매전문요양보호사, 에코-크린 프로, 복지레크리에이션, 반려동물 관리사, 인생설계전문강사, 주례 양성과정 등 운영
  - 단순 회계, 인사, 노무분야가 아닌 특정분야에 특화될 수 있도록 지원함
- 세대 간 화합 지원
  - 미국은 양코르커리어운동을 통해 빈곤 지역이나 학업 성취도가 낮은 아이들에게 학업 지도를 하거나, 생활에 필요한 노하우를 공유하거나, 지역대학과 교류
  - 지역사회 세대간 통합 지원을 위한 프로그램을 다양하게 운영함

- 신중년 건강관리 지원
  - 독일의 시민학교는 신중년들이 건강해야 일할 수 있고, 봉사활동도 할 수 있다는 기초를 우선시 함
  - 이에 시민학교 신입 신중년들의 건강 및 중독 상태를 체크하고, 주기적으로 건강검진을 할 수 있도록 하여, 지속적인 건강관리까지 지원함
- 법·제도적 기반 조성
  - 일본에서는 ‘고령자 고용 안정법’을 제정하고, 여러 차례 법개정을 통해 고령화에 대비한 법적 장치를 선제적으로 마련함
  - 미국의 경우 양코르커리어 운동과 같이 캠페인 운동을 통해 점차 제도적 기반을 조성하였고, 독일도 신중년을 위한 장기 프로젝트를 통해 비전과 목표를 세워 다양한 지원 정책을 수행하고 있음
- 유관기관과의 협력
  - 국내 인생이모작 지원센터 모두 지역 대학, 일자리지원센터 등 유관기관과의 네트워크를 형성하고 있음
  - 국외에서도 각 센터 간은 물론, 대학교, 기업, 취업지원기관, 공공기관 등과 협력하여 신중년을 위한 교육, 취업, 여가활동 등을 지원하고 있음

## 6. 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 설치 운영 방안

- 조직 및 인력 구성 방안
  - 사회공헌 활동이 취미활동 및 재교육분야와 일자리 연계분야를 연결해 주는 매개역할을 할 수 있도록 센터 프로그램을 운영
  - 수원시 인생이모작 지원센터(가칭) 조직 인 인력구성은 다음과 같이 제안함
    - 유사한 타 지자체 인생이모작지원센터 사례 참고한 결과, 수원시 인생이모작지원센터 인력 구성 시 최소 5명, 최대 20명 이내 구성이 필요
  - (1인) 센터장 아래 운영지원팀, 기획홍보팀, 교육사업팀 3개 팀으로 조직을 구성
    - 인력은 센터장 1명, 운영지원팀장 1명, 기획홍보팀장 1명, 교육사업팀장 1명,
    - 운영지원팀 인사·회계·시설 담당 1명, 운영계획 담당 1명,
    - 기획홍보팀 기획담당 2명, 홍보담당 1명,
    - 교육사업팀, 교육프로그램 담당 2명, 일자리 연계 담당 2명, 상담사 1명 등
    - 총 14명이 최소소요인력임

- (2안) 센터장 아래 운영지원팀, 교육일자리팀, 건강여가팀 3개 팀으로 조직을 구성
  - 인력은 센터장 1명, 운영지원팀장 1명, 교육일자리팀장 1명, 건강여가팀장 1명,
  - 운영지원팀 인사·회계·시설 담당 1명, 운영계획 및 기획 담당 2명, 홍보담당 1명,
  - 교육일자리팀 교육프로그램 담당 2명, 일자리 연계 담당 2명, 상담사 1명,
  - 건강여가팀 상담 및 건강관리 담당 1명, 자원봉사·동아리 활동 지원 담당 1명 등
  - 총 15명이 최소소요인력임
- 예산운용 및 확보 방안
  - 2019년 인생이모작지원센터 설립을 위해 수원시는 10억여 원의 예산을 확보하였고, 초기에는 수원시 휴면서비스센터 내 입주 예정으로 임차비, 인건비, 사업비 등 제반 비용 모두 10억 예산 내 충당 가능
  - 향후 개별 센터 건물을 설립할 경우, 별도 예산 확보방안의 모색 필요
    - 최근 3년간 타 자치단체 센터예산의 경우, 2018년 기준 약 2.5~7.4억 원 수준으로 예산이 소요되고 있음(세출예산기준)
    - 부천시를 제외하고 모두 민간위탁으로 운영되고 있으며, 주로 보조금과 민간위탁예산으로 운영됨
- 주요 사업 및 프로그램(안)
  - 수원시 신중년 인생이모작 지원센터가 중점적으로 추진해야 할 주요 사업 분야로는 교육, 일자리·창업 지원, 건강·행복 지킴이, 여가·커뮤니티 활동 지원사업 등 구분
  - 교육 사업
    - 신중년 세대의 인생 후반부 시작을 돕기 위한 인생재설계 교육부터 모바일, SNS 등 정보화 교육 및 취미활동 관련 일반교육과 직업능력개발교육까지 신중년 세대가 원하는 다양한 교육서비스 제공
  - 일자리·창업 지원 사업
    - 신중년의 은퇴 후 업무 노하우 활용도 제고와 생활 안정 등을 위한 신중년 일자리 발굴 및 창업·창직 기반 마련을 위한 업무 공간지원, 일자리 및 취업 관련 정보 제공과 사후관리 등 다양한 일자리·창업 지원 서비스 제공
  - 건강·행복 지킴이 사업
    - 신중년 세대의 행복한 인생 후반을 지키기 위한 신중년의 신체적·심리적·사회적 관계 측면에서의 종합적인 건강·행복 돌봄 서비스 제공

- 여가·커뮤니티 활동 지원 사업
  - 신중년 세대의 인생 후반부 삶의 즐거움을 위한 각종 취미 생활과 동아리 등 커뮤니티 활동을 위한 모임 및 발표·전시회 공간 등을 제공하고,
  - 이와 더불어 신중년 세대의 사회 인식개선을 위한 각종 사회봉사활동과 젊은 세대와의 교류 활동 등 다양한 여가·커뮤니티 활동에 필요한 서비스 제공
  
- 유관기관별 협업사업 발굴
  - 수원시에 위치한 신중년 지원기관들의 신중년 취업·창업 지원사업 현황을 살펴보고, 유관기관 관련 사업과의 중복·연계성 검토를 통한 협업사업을 발굴하여 향후 수원시 신중년 인생이모작 지원센터 사업 추진의 효율성을 제고하고자 함
  - 이를 위해 다음과 같은 협업사업 발굴 프레임워크를 마련 및 적용
    - (Step 1) 유관기관별 신중년 지원사업 현황 파악
    - (Step 2) 중복성 검토 기준 마련 및 적용
      - 유관기관별로 추진 중인 신중년 지원사업과 신중년 인생이모작 지원센터 사업 간의 연계 가능성을 검토하기에 앞서,
      - 유관기관과 지원센터의 신중년 지원 사업 간 중복성 검토를 실시하기 위한 검토 기준을 마련 및 적용하여 협업사업 17개와 중복 지원사업 58개를 분류
    - (Step 3) 연계 가능성 검토 기준 마련 및 적용
      - 유관기관별 추진사업에 대한 중복성 검토결과, 중복 지원사업으로 분류된 사업의 중요도와 파급효과, 인생이모작 지원센터의 사업 수행 가능성 등을 고려하여 협업 사업으로 발굴
      - 연계 가능성 검토가 필요한 58개 중복 지원 사업들 중에서, 29개 사업이 협업사업으로 발굴되어, 총 46개 사업이 지원센터와의 협업사업으로 선정됨
  - 유관기관 9개소에서 발굴된 협업사업 46개에 관한 자세한 내용은 p. 174-179의 <표 7-11>에 제시됨

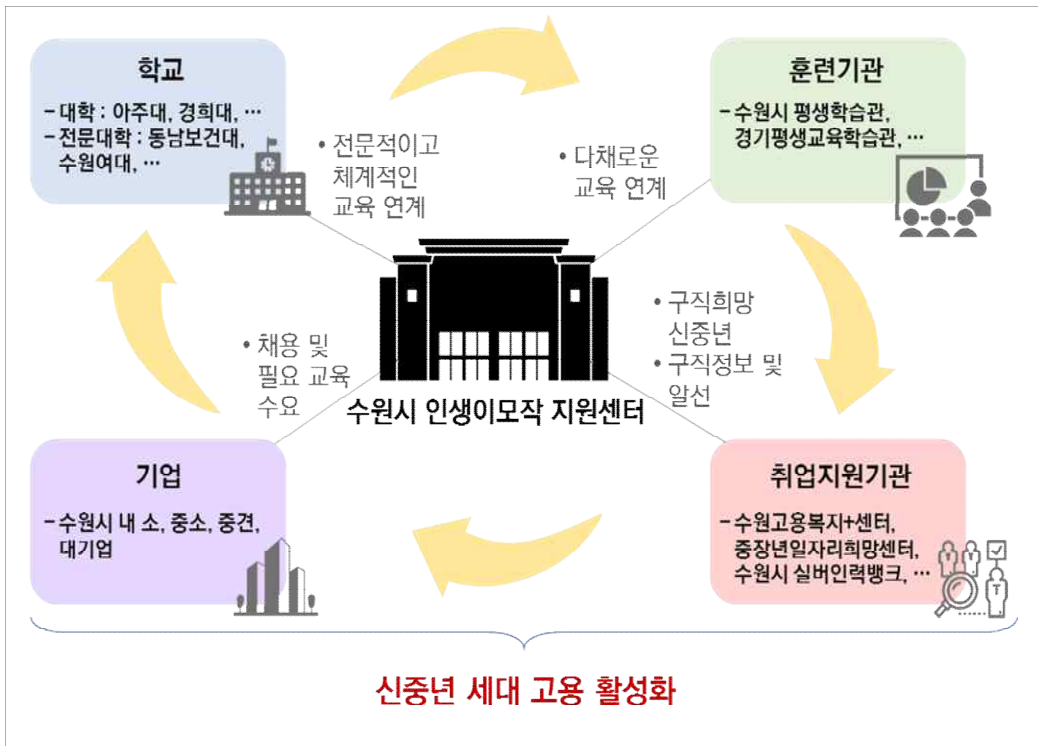
## 제2절 정책 제언

### 1. 수원시 신중년 일자리 발굴 및 확대 방안

#### 9) 협업 및 네트워크 구축 방안

- 유관기관 및 기업과의 네트워크 구축
  - 수원시 신중년 인생이모작 지원센터(가칭)는 유관기관과의 긴밀한 협력이 필요하고, 이를 위해 네트워크 기반을 구축하여 점차 확대해 나가는 방안을 고려해야 함
  - 초기 설립단계에서는 일자리에 초점을 맞춰 학교, 훈련기관, 기업, 취업지원기관과의 협력체계를 구축
  - 향후 단계적으로 봉사활동기관, 건강관리기관, 노인복지기관, 아동복지기관 등 네트워크 확대 필요

〈그림 8-4〉 유관기관 및 기업과의 네트워크 개념도



## 10) 신중년 인생이모작 지업사업 및 센터 홍보 계획

### ■ 추진방향

- 시민들에게 신중년 개념에 대한 이해와 누구나 센터를 이용할 수 있다는 이미지 부각
- 센터의 주요사업 및 프로그램 운영을 위한 유관기관연계 활성화 도모

### ■ 추진개요

- 추진기간 : 2019년 설립 시부터(연간계획)
- 추진대상 : 수원시민, 일자리 및 교육기관 등 유관기관, 네티즌 등
- 추진내용 : 대중교통(버스, 지하철) 홍보, 홈페이지 제작 및 온라인(SNS) 홍보, 언론매체(보도자료, 방송광고 등) 홍보, 홍보물 제작 및 배포, 기타 홍보

### ■ 세부 추진계획

- 대중교통 홍보
  - 대상 : 대중교통을 이용하는 수원시민과 타 지역 시민
  - 방법 : 버스정류장 광과판, 지하철 승강장 안전문, 지하철모서리 등 광고물 부착
- 홈페이지 제작 및 온라인 홍보
  - 대상 : 센터 홈페이지 방문자, SNS 이용 네티즌
  - 방법 : 홈페이지 전문 제작사에 제작의뢰, 홈페이지 제작 후 센터 관련 주요소식 업데이트, 신중년 기사 및 정보 업데이트
- 언론매체 홍보
- 대상 : 수원시민 등
  - 방법 : 수원시 인생이모작 지원센터 개소 관련 보도자료 배포, 주요사업 및 프로그램 보도자료 송출, TV, 라디오 송출 광고 제작 등
- 홍보물 제작 및 배포
  - 대상 : 수원시민, 유관기관, 타 자치단체 등
  - 방법 : 전문업체를 통해 리플릿, 브로셔, 홍보물품, 쇼핑백, 서류봉투 등 의뢰, 배너, 현수막 등 수원시 내, 센터 내 부착
- 기타 홍보
  - 대상 : 수원시민, 유관기관, 타 자치단체 등
  - 방법 : 센터 개소식 및 운영을 위한 간담회 등 개최



## 11) 기타 신중년 인생이모작 지원센터 활성화 방안

- 주기적인 수원시 신중년 실태조사 실시
  - 실태조사를 통해 수원시 신중년 특성을 파악하여 지역특성에 적합한 센터운영 필요
  - 신중년의 교육, 일자리, 여가활동 관련 수요를 파악하는 것이 목적임
  - 실태조사 결과를 센터운영계획에 매년 반영하고, 신중년의 수요를 충족시킬 수 있는 교육프로그램 개발 및 사업 발굴
    - 1년 또는 2년 주기로 실시하는 것이 바람직함
  
- 신중년 일자리 박람회 활성화
  - 일자리 정보제공 및 연계를 위한 신중년 세대를 대상으로 하는 일자리 박람회 개최 활성화 필요(매년 1회)
  - 수원시 관내 기업 및 신중년 구직자 간 현장 채용면접, 노무상담 등 취업컨설팅
  - 신중년 이미지 메이킹, 입사지원서 작성지원, 무료 이력서 사진촬영 등 신중년 취업 지원서비스 제공
  - 신중년 일자리 박람회가 신중년들간 교류의 장 역할을 할 수 있음

## 2. 신중년 세대의 경력개발 방안

### 1) 개인적 차원

- 자신의 가치를 높일 수 있는 경력목표 수립 및 경력개발 설계
  - 퇴직 혹은 은퇴 후 자신이 추구하는 삶의 방향을 결정하는 것이 중요
  - 갑작스러운 퇴직이나 비자발적인 은퇴를 당하기 전부터 미리 계획을 세워놓고 준비하는 자세가 필요
  - 경력의 성숙단계에서 만족하거나 안주하기 보다는 지속적으로 확장(expansion)하려는 노력이 필요함
  - 일차노동시장에서 한번 퇴출되면, 다시 진입하기가 매우 어렵기 때문에 조직 내에서 안주하기 보다는 지속적으로 기회를 탐구하고 자신을 더욱 필요로 하는 분야의 진출 가능성을 고민하는 자세가 필요
  - 신지식의 습득, 자신의 역량을 지속적으로 개발하여 해당 분야의 전문가로서 경쟁 우위를 항상 유지하도록 함

■ 일·관계·여가가 연계된 삶을 추구

- 신중년은 경제적 성공만을 위해 달려왔던 그동안의 삶을 극복하고 보람 있으면서도 즐거울 수 있는 풍요로운 인생을 설계해야 할 시기
- 일, 가정, 여가생활 등 이전까지의 삶의 각 영역이 분리되었었다면, 신중년 이후의 삶은 이러한 각 영역들 간의 관계가 조화를 이루기 위한 노력이 필요
- 노후가 생계만을 위한 삶이 아닌 취미와 소득이 연계된 삶이 되도록 좋아하는 일을 하면서 돈도 벌고 나아가 편안한 사회적 관계를 맺는 물리적, 정서적 공간을 만드는 제2의 경력설계 필요

■ 사회 환원적 가치 창출을 꿈꾸는 공동체의 삶

- 인생의 후반부에서는 의미 있는 사회적 관계가 다른 무엇보다도 중요
- 마음을 같이하는 동료들과 적극적으로 생활과 일의 공동체를 구성하는 삶을 구상하고 그것을 통해 사회에 보탬이 되는 가치를 창출하려는 노력을 기울일 필요가 있음
- 가족 공동체에 의존하기보다 이를 넘어서서 같은 세대 간의 생활 속 연대를 추구

2) 조직적 차원

- 신중년층 종업원은 그동안 조직을 위해 젊음을 바쳐 헌신해 온 충성도 높은 조직의 귀중한 자산이라는 인식을 가져야 함
- 중년이후 근로자의 계속고용을 기피하는 가장 큰 이유는 인건비 부담이 높다는 것과 조직 내 직급순환의 정체요인이 된다는 것
  - 인건비 부담은 정년제도의 조정, 임금 피크제나 성과급의 확대 등을 통해 계속 고용을 보장하면서도 합리적인 보상이 이루어 질 수 있는 제도의 개선으로 해소가 가능
  - 조직 내 순환문제를 해결하기 위해서는 관리직급으로의 승진을 하지 않더라도 종업원 개인이 가진 전문성을 살릴 수 있는 별도의 경력 트랙을 개발할 것을 고려
- 대부분의 고령자들은 가치가 높은 고도의 업무적 지식과 경험을 가지고 있으며, 이러한 지식과 경험은 단기간 내에 대체하기도 어려우므로 이를 활용할 수 있는 방법을 강구할 필요가 있음
  - 고령노동자가 획득한 전문적이고 사회적인 기술은 특별한 자산이어서 신규채용자나 청년층 동료들은 고령자의 경험과 기술에 필적할 수 없고, 채용과 직업훈련(OJT포함)에 많은 추가적인 비용이 소요됨
  - 예를 들어 저숙련 동료 혹은 신입직원들을 훈련시키고 상담과 멘토링의 역할을 담당할 수 있음

- 경영사정 상 해고가 불가피할 경우에는 사전에 미리 이러한 사실을 알리고, 퇴직 후 성공적인 경력의 정착률이 가능하도록 전직지원프로그램(outplacement)을 제공하는 등 그동안 조직을 위한 노력에 대해 예우하는 노력이 필요함

### 3) 정부 정책적 차원

- 신중년을 위한 일자리의 확대
  - 신중년 세대의 경력을 활용하여 지역 내 기업과 공공부문에 필요한 서비스를 제공하는 신중년 경력활용정책을 시행
- 민간일자리 지원 강화
  - 신중년 적합직무 고용장려금 등을 통해 민간 기업이 자발적으로 신중년 고용증진을 위한 일자리 창출을 지원
  - 이와 함께 지역 내 전문가, 기업들의 의견을 청취하여 신중년 적합직무를 지속적으로 확대해 나가야 함
- 사회적 수요가 있고 기여도가 높은 활동을 중심으로 사회 서비스형 일자리 확충
  - 예를 들어, 신중년이 사회적 경험과 전문성을 살려 지역아동센터에서 취약계층 아동과 학생들을 대상으로 방과 후 학습지도 시 인건비를 지원하는 정책이 대표적
  - 무작정 일자리의 양적확대에만 치중할 것이 아니라 신중년 층의 자아실현과 사회봉사의 보람을 느낄 수 있는 일자리의 질적인 향상을 위해서도 노력해야 함
- 신중년의 경력개발을 위한 훈련의 강화
  - 신중년이 노동시장에서 기회를 높이기 위해서는 교육훈련을 통한 지원을 더 강화할 필요가 있음
  - 훈련을 받는 고령자들은 훈련을 받지 않은 동료보다 상대적으로 고용가능성이 높음
  - 기초적인 직무나 단순 노무직에 취업시키기 위한 교육훈련과 함께 기존 재직자들의 역량을 강화하여 이들의 퇴직시점을 지연시킬 수 있도록 사업자를 지원하거나 연계하는 방식의 교육훈련도 고려해 보아야 함
  - 이를 위해 지역 내 사업주 혹은 노동조합 등과 긴밀히 협의하여 조직에서 꼭 필요한 전문성 높은 훈련을 지원해야 함



## | 참고문헌 |

## 〈국문 자료〉

- 강대석(2007), 인적자원개발 원리와 적용, 서울: 한경사
- 김동배 외(2인)(2007), 고령자 고용의 영향요인 : 정규직과 비정규직, 산업관계 연구 제2호, pp. 127-147
- 김정란 외(1명)(2017), 베이비부머 세대의 생활 스트레스와 심리적 안녕감의 관계에서 자기효능감의 매개효과, 스트레스연구, 제25권 제2호, pp. 98-104
- 김지경(2010), 베이비붐 세대의 경제적 부양부담, 한국베이비붐 세대의 근로생애 연구, 한국노동연구원
- 김학주(2005), 가구조의 취업형태에 따른 가계의 부채부담 연구, 사회복지정책 제20권, pp. 109-131
- 고용노동부(2018), 19년도 신증년 지역일자리 대폭 확충된다, 2018년 8월 27일자 보도자료
- 나일주 외(2명)(2008), 한국 베이비붐 세대의 은퇴 준비를 위한 정책방향, 노인복지연구, pp. 151-173
- 동그라미재단(2015), 새로운 생애주기 관점으로 파악한 베이비부모들의 욕구 및 지원방안, 동그라미재단 연구 리포트 2호
- 문경옥(2006), 중고령 근로자의 괜찮은 일자리(decent job)로의 진입 요인에 관한 연구, 경상대학교 사회복지학 석사논문
- 미래에셋은퇴연구소(2018), 한국 5060세대 더블 케어의 뒷에 빠지다, 행복한 은퇴발전소 4권, pp. 8-20
- 미래에셋은퇴연구소(2017), 나쁜 은퇴에 맞서라, 행복한 은퇴발전소 1권, pp. 8-13
- 박시내 외(1명)(2010), 베이비붐 세대의 현황 및 은퇴효과 분석, 한국통계개발원
- 박태정(2013), 베이비부머 세대들의 삶을 통해 본 일과 은퇴의 경험적 의미에 대한 연구, 노동정책 연구 제13권 제3호, pp. 29-57
- 방하남 외(4명)(2011), 베이비붐 세대의 근로생애와 은퇴과정 연구, 한국노동연구원
- 서울특별시50플러스재단(2018), 50+해외동향리포트 2018
- 성지미 외(1명)(2006), 중고령 취업 결정요인, 노동정책연구 6월 제1호, pp. 39-74
- 우석진(2010), 한국고령노동자의 부분은퇴와 노동시장 복귀, 한국노년학 제20권 제2호, pp. 499-513
- 유경원(2012), 은퇴가구의 경제형태 분석, 보험연구원.

이인제(2005), 저출산·고령화 시대의 고용활성화 방안, 저성장, 저출산, 양극화시대의 고용전략, 노동연구원 토론회 자료집, pp. 33-58

정경희 외(12명)(2011), 베이비 붐 세대 실태조사 및 정책현황 분석, 보건복지부·한국보건사회연구원  
정병은 외(1명)(2010), 성공적 노화에 대한 세대별 인식조사 연구, 조사연구 제11권 제2호, pp. 45-69

직무설계연구소(2017), 신중년 일자리 활성화를 위한 50+세대 직업능력진단방안 연구, 연구보고서

한국여성정책연구원(2014), 여성의 경력단절 발생과 대책, 젠더리뷰 통권32호 pp. 13-27

현대경제연구원(2014), 100세 시대 베이비부머의 노년기 여가 대비, 경제와 노후생활 통권 101호, pp. 8-13

### 〈영문 자료〉

Greenhaus JH, Callanan GA, Godshalk VM. 2010. Career Management. Thousand Oaks, CA: Sage. 4th ed.

OECD(2011a), A Framework for Growth and Social Cohesion in Korea, OECD, Paris.

OECD(2011b), Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, OECD, Paris.

Rousseau, D.M. (1995) Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements. Sage, Newbury Park, CA.

Schein, Edgar H. "Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century." The Academy of Management Executive (1993-2005), vol. 10, no. 4, 1996, pp. 80-88. JSTOR.

## | 부 록 |

## ■ 수원시 신중년(5060세대) 인생이모작 현황 조사

■ 본 조사는 통계법에 따라 조사목적 이외에는 사용되지 않습니다.

## 수원시 신중년(5060세대) 인생이모작 현황 조사

안녕하십니까?

본 조사는 수원시에 거주 중인 신중년(50~64세) 세대의 인생 후반기 삶을 준비하는데 필요한 정부지원 및 정책 수요를 파악하기 위해 진행되고 있습니다.

조사 결과는 수원시 신중년 세대를 위한 종합 정책 및 실행방안 수립을 위한 기초 자료로 활용될 계획이며, **통계법 제3조**에 따라 연구 목적으로만 사용되며, **응답자에 관한 사항은 철저히 보호**됩니다.

바쁘시더라도 잠시만 시간을 내시어 적극 협조해주시면 감사하겠습니다.

## 조사기관

**SRI** 수원시정연구원  
SUWON RESEARCH INSTITUTE

재정경제연구실 조용준 연구위원

" 신지윤 연구원

Tel : 031-220-8020, Fax : 031-220-8000, E-mail : jyshin@suwon.re.kr

## PART 1 : 응답자 일반현황

1) 연 령	① 50세 미만    ② 50~54세    ③ 55~59세 ④ 60~64세    ⑤ 65세 이상
2) 성 별	① 남자          ② 여자
3) 학 령	① 중학교졸 이하    ② 중학교졸    ③ 고등학교졸 ④ 대학교졸          ⑤ 대학원졸 이상
4) 월 소득 (※ 가계소득: 가족들의 총소득)	① 100만원 미만    ② 200~300만원    ③ 300~400만원 ④ 300~400만원    ⑤ 400~500만원    ⑥ 500만원 이상
5) 거주지역	(        )구 (        )동    거주기간 : (        )년





4. 앞의 1번 문항에서 '⑥ 은퇴 후 삶에 대한 전반적 고민'을 선택했다면, <보기> 중에서 은퇴 후 삶에 대한 가장 큰 염려와 고민을 3가지 선택해주시요.

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

< 보 기 >	
① 건강 악화	② 경제적 준비 부족 (돈 문제)
③ 자녀 교육 및 결혼	④ 사회적 역할 감소
⑤ 남는 시간 관리 (무료함)	⑥ 자녀에게 부양 부담
⑦ 기타 ( )	

### PART 3 : 일

5. 귀하에게 '일'이란 무엇입니까?

- |                      |           |
|----------------------|-----------|
| ① 자아실현의 수단 ('나'를 표현) | ② 생계 수단   |
| ③ 사회공헌의 수단           | ④ 경력 중 하나 |

6. 귀하의 현재 직업(직종) 무엇입니까? 만약 퇴직 하셨다면 퇴직 전 가장 오랫동안 일한 직업(직종)은 무엇입니까?

현재 직업		퇴직 전 직업	
-------	--	---------	--

- |          |            |                              |
|----------|------------|------------------------------|
| ① 경영·사무직 | ② 영업·고객상담직 | ③ 전문직 (세무·회계, 번역, 연구 등)      |
| ④ 서비스직   | ⑤ 교육직      | ⑥ 공무원 (군인 포함)                |
| ⑦ 의료직    | ⑧ 건설직      | ⑨ IT·인터넷 (웹 또는 시스템 개발 등)     |
| ⑩ 유통·무역  | ⑪ 생산·제조    | ⑫ 미디어 (PD, 기자, 공연, 출판, 음향 등) |
| ⑬ 전업주부   | ⑭ 무직       | ⑮ 기타 ( )                     |



10. 향후 신중년(5060세대)의 원활한 취업을 위해 수원시가 마련해야 할 일자리 종류를 3가지 선택해주시시오.

1번	2번	3번
----	----	----

보 기		
① 공연해설사 (공연장 등)	② 공예강사 (체험학습장 등)	③ 급식도우미 (어린이집, 학교 등)
④ 놀이강사 (어린이집, 놀이방 등)	⑤ 다문화가정방문교사	⑥ 도슨트 (박물관, 미술관 등)
⑦ 도시농업전문가	⑧ 독서지도사 (도서관 등)	⑨ 돌봄도우미 (복지단체 등)
⑩ 등하교안심도우미	⑪ 목공보조원	⑫ 반려동물학대감시원
⑬ 방역원 (주택가 등)	⑭ 보조교사 (어린이집 등)	⑮ 봉제사 (섬유제조업체 등)
⑯ 설문조사원 (여론조사기관 등)	⑰ 시설관리경비직	⑱ 여행안내사 (여행사 등)
⑲ 운전원 (유치원, 공공기관 등)	⑳ 주택관리사 (LH 등)	㉑ 학교보안관 (초등학교 등)
㉒ 기타 ( )		

#### PART 4 : 여가 및 취미 활동

11. 현재 귀하의 여가생활 중 가장 많은 시간을 차지하는 순서대로 3가지를 선택해 주십시오.

1순위	2순위	3순위
-----	-----	-----

보 기	
① 여행, 나들이	② 문화, 예술관람
③ 창작적 취미활동	④ 운동
⑤ 운동경기 관람	⑥ TV 시청
⑦ 컴퓨터 게임, 인터넷	⑧ 재능기부/봉사활동
⑨ 기타 ( )	

**12. 귀하의 여가생활에 필요한 정보는 주로 어디에서 취득하십니까?**

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

< 보 기 >

- |                       |                             |
|-----------------------|-----------------------------|
| ① TV, 라디오             | ② 신문, 잡지                    |
| ③ 경제단체 (노동조합, 직업단체 등) | ④ 인터넷 (컴퓨터)                 |
| ⑤ 인터넷 (모바일)           | ⑥ SNS (블로그, 카카오톡, 카페, 밴드 등) |
| ⑦ 공공기관                | ⑧ 동아리                       |
| ⑨ 기타 ( )              |                             |

**PART 6 : 교육**

**13. 최근 참여한 교육 프로그램이 있습니까?**

- ① 있다 (☞ 14번으로 이동)      ② 없다 (☞ 15번으로 이동)

**14. 참여한 교육 프로그램이 있으시다면, 어떤 교육 프로그램에 참여하였습니까?**

- ① 노후 준비      ② 전직자 지원      ③ 교양, 어학, 인문학  
④ 컴퓨터 관련      ⑤ 일반기술직업      ⑥ 사회 공헌 관련 (자원봉사)  
⑦ 일상취미      ⑧ 기타 ( )

**15. 향후 참여하고 싶은 교육프로그램은 무엇입니까?**

- ① 노후 준비      ② 전직자 지원      ③ 교양, 어학, 인문학  
④ 컴퓨터 관련      ⑤ 일반기술직업      ⑥ 사회 공헌 관련 (자원봉사)  
⑦ 일상취미      ⑧ 기타 ( )



21. 귀하께서는 퇴직 후 여가활동, 교육 등의 활동을 위한 공간이 필요하다면, 다음의 각 조건이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

조 건		매우 중요	중요	보통	중요하지 않음	전혀 중요 하지 않음
①	접근성 (거리, 소요시간 등)					
②	비용					
③	콘텐츠의 내용					
④	공간의 편의성					
⑤	동료 수강생과의 관계					
⑥	동료 수강생들의 연령					
⑦	기타 의견					

22. 만약 신중년(5060) 세대를 위한 공간이 마련되어 여가와 커뮤니티, 재취업 등에 필요한 교육을 함께 배우고 어울리며, 재능을 기부할 수 있다면 참여하겠습니까?

- ① 적극 참여하겠다    ② 참여하겠다    ③ 관심 없다    ④ 참여하지 않겠다

23. 귀하의 행복한 인생 2막을 준비하기 위해 수원시에 바라는 것이 있다면 자유롭게 서술해 주십시오. ( 교육 프로그램, 일자리 관련 등 )

❶ 설문이 종료되었습니다. 응답해 주셔서 대단히 감사드립니다.❶



| 저자 약력 |

조용준

경제학박사

수원시정연구원 재정경제연구실 연구위원(현)

E-mail : naya@suwon.re.kr

주요 논문 및 보고서

「수원시 불평등도 분석을 위한 기초연구」 (2017, 수원시정연구원)

「수원시 체육회 통합에 따른 효율적 운영방안 연구」 (2017, 수원시정연구원)



