



노인일자리 종합 교육체계 마련 연구 용역



연구 기관 : 한국정책학회

한국정책학회

목 차

제1장 서론	9
제1절 연구의 필요성	10
제2절 연구의 주요 내용 및 방법	11
제2장 이론적 배경	14
제1절 노인일자리 사업 교육의 필요성	15
제2절 노인일자리 사업 교육 관련 이론적 배경	24
제3장 노인일자리 사업 교육의 현황 및 문제점	33
제1절 노인일자리 사업 종사자 및 교육 현황	34
제2절 노인일자리 사업 참여자 및 교육 현황	45
제3절 교육 기관 현황	53
제4절 문제점 및 개선방안	59
제4장 국내외 사례 분석	64
제1절 국내 사례분석	65
제2절 해외 사례분석	79
제3절 시사점	90

제5장 종사자 설문 분석	101
제1절 설문개요	102
제2절 수강과목별 만족 정도	108
제3절 교육훈련 필요성	142
제4절 소결	165
제6장 참여자 설문 분석	168
제1절 설문개요	169
제2절 교육경험 및 시간	172
제3절 교육 개선	180
제4절 소결	186
제7장 제도 개선 방안	189
제1절 종사자 대상 교육 개선 방안	190
제2절 참여자 대상 교육 개선 방안	194
제3절 전문 교육훈련기관의 필요성	199
제4절 정책 제언 정리	203

표목차

[표 2-1] 역량의 정의	28
[표 3-1] 본원 주관 종사자 교육 현황	38
[표 3-2] 지역특화 교육 현황	38
[표 3-3] 지역특화 교육 분류	44
[표 3-4] 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 실무자교육과정	45
[표 3-5] 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 실무자교육과정	45
[표 3-6] 노인일자리 및 사회활동 지원사업 전문강사 지원 사업	46
[표 3-7] 공공형(공익활동)사업 참여자 교육	47
[표 3-8] 사회서비스형 노인일자리 사업 소양 교육	49
[표 3-9] 사회서비스형 노인일자리 사업 안전 교육	49
[표 3-10] 사회서비스형 노인일자리 사업 직무 교육	50
[표 3-11] 시장형 사업단 노인일자리 사업 소양 교육	51
[표 3-12] 시장형 사업단 노인일자리 사업 안전 교육	51
[표 3-13] 시장형 사업단 노인일자리 사업 직무 교육	52
[표 3-14] 본원 주관 종사자 교육 현황	53
[표 3-15] 지역특화 교육 현황	54
[표 3-16] 노인일자리 사업 종사자 담당자별 주요업무 내용	59
[표 4-1] 자활 참여자 프로그램	66
[표 4-2] 자활 종사자 프로그램	68
[표 4-3] 여성일하기센터 종사자 교육 프로그램	75
[표 4-4] 노인일자리 및 사회활동 지원사업 실무자교육과정	78
[표 4-5] AARP 재단 시니어 취업 교육 지역 네트워크 상황	83
[표 4-6] 원격근무 직업 소개 사례	84
[표 4-7] 기관별 종사자 교육프로그램 비교	99
[표 5-1] 인구통계학적 특성	104
[표 5-2] 인구통계학적 특성 모집단 분포 vs. 표본 분포	105

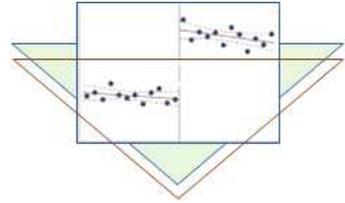
[표 6-1] 인구통계학적 분석	171
[표 6-2] 교육 경험 분석	173
[표 6-3] 교육 시간 분석	174
[표 6-4] 교육 내용 분석	175
[표 7-1] 기관별 종사자 교육프로그램 비교	192

그림목차

[그림 2-1] 연도별 고령인구 비율(실제값과 추계값)	16
[그림 2-2] 고령인구 비율의 전년 대비 변화율(한국 vs. 일본)	17
[그림 2-3] OECD 국가별 고령인구 비율(2021년)	18
[그림 2-4] 연령별 실업률(2021년)	19
[그림 2-5] 노인 실업률 vs. 노인의 상대적 빈곤율	20
[그림 2-6] 직무교육을 받는 사람의 비율(연령별 · 경제활동 상태별)	23
[그림 2-7] 역량모델(핵심역량, 리더십 역량, 직무역량)	31
[그림 4-1] 고용복지+센터 기관 및 체계도	74
[그림 4-2] AARP 멤버가입을 유도하는 웹페이지	86
[그림 5-1] 수강과목별 만족 정도(근무기관 유형: 전체)	109
[그림 5-2] 수강과목별 수강 의향(근무기관 유형: 전체)	110
[그림 5-3] 수강과목별 만족 정도(근무기관 유형: 지자체 또는 지자체 전담기관)	111
[그림 5-4] 수강과목별 수강 의향(근무기관 유형: 지자체 또는 지자체 전담기관)	113
[그림 5-5] 수강과목별 만족 정도(근무기관 유형: 대한노인회)	114
[그림 5-6] 수강과목별 수강 의향(근무기관 유형: 대한노인회)	115
[그림 5-7] 수강과목별 만족 수강과목별 만족 정도(근무기관 유형: 시니어클럽)	117
[그림 5-8] 수강과목별 수강 의향(근무기관 유형: 시니어클럽)	118
[그림 5-9] 수강과목별 만족 정도(근무기관 유형: 노인복지관)	119
[그림 5-10] 수강과목별 수강 의향(근무기관 유형: 노인복지관)	120
[그림 5-11] 수강과목별 만족 정도(연령: 40대 이하)	122
[그림 5-12] 수강과목별 수강 의향(연령: 40대 이하)	123
[그림 5-13] 수강과목별 만족 정도(연령: 50대 이상)	124
[그림 5-14] 수강과목별 수강 의향(연령: 50대 이상)	126
[그림 5-15] 수강과목별 만족 정도(직급: 관리자)	127

[그림 5-16] 수강과목별 수강 의향(직급: 관리자)	128
[그림 5-17] 수강과목별 만족 정도(직급: 실무자, 전담인력)	129
[그림 5-18] 수강과목별 수강 의향(직급: 실무자, 전담인력)	131
[그림 5-19] 수강과목별 만족 정도(담당 사업: 공익활동)	132
[그림 5-20] 수강과목별 수강 의향(담당 사업: 공익활동)	133
[그림 5-21] 수강과목별 만족 정도(담당 사업: 사회서비스형, 시장형 사업단)	135
[그림 5-22] 수강과목별 수강 의향(담당 사업: 사회서비스형, 시장형 사업단)	136
[그림 5-23] 수강과목별 만족 정도(근무경력: 4년 이하)	137
[그림 5-24] 수강과목별 수강 의향(근무경력: 4년 이하)	138
[그림 5-25] 수강과목별 만족 정도(근무경력: 5년 이상)	139
[그림 5-26] 수강과목별 수강 의향(근무경력: 5년 이상)	141
[그림 5-27] 교육훈련기관의 필요성(근무 기관별)	143
[그림 5-28] 교육훈련기관의 필요성(연령별)	144
[그림 5-29] 교육훈련기관의 필요성(직급별)	145
[그림 5-30] 교육훈련기관의 필요성(담당 사업별)	147
[그림 5-31] 교육훈련기관의 필요성(근무경력별)	148
[그림 5-32] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 노인의 이해)	149
[그림 5-33] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 노인일자리 사업)	151
[그림 5-34] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 노무 관련 법률)	152
[그림 5-35] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 일자리 속 법률 이야기)	153
[그림 5-36] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 재무·세무·회계)	154
[그림 5-37] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 실무역량)	155
[그림 5-38] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 조직관리·경영관리)	156
[그림 5-39] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 홍보·마케팅)	157
[그림 5-40] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 소통·갈등관리·CS관리)	158
[그림 5-41] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 종사자·참여자 안전)	159
[그림 5-42] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 자기계발)	160
[그림 5-43] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 리더십)	162
[그림 5-44] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 중대재해처벌법 대응)	163
[그림 5-45] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 성인지 교육)	164

[그림 6-1] 교육시간에 따라 교육내용의 흥미도에 대해서 만족한 사람의 비율 변화 정도 분석결과	177
[그림 6-2] 교육시간에 따라 교육시간의 적절성에 대해서 만족한 사람의 비율 변화 정도 분석결과	178
[그림 6-3] 교육시간에 따라 교육의 직무 도움 정도에 대해서 만족한 사람의 비율 변화 정 도 분석결과	179
[그림 6-4] 교육을 받지 않은 이유에 대한 분석결과	180
[그림 6-5] 교육 개선이 필요한 부분 분석결과	182
[그림 6-6] 사업 개선 사항 분석결과(인력파견형 사업 참여자)	184
[그림 6-7] 사업 개선 사항 분석결과(인력파견형 외 사업 참여자)	185
[그림 7-1] 전문 교육훈련기관의 필요성(근무경력 기간 별)	201
[그림 7-2] 전문 교육훈련기관의 필요성(교육이수 시간 별)	202



제1장 서론



제1장 서론

제1절 연구의 필요성

- 향후 우리나라는 고령화와 관련하여 여러 가지 정책적 문제에 직면할 것으로 판단됨. 정책적으로 가장 문제가 될 것이 확실한 것은 바로 노인 실업률임. 따라서 향후 우리나라의 고령화가 진행됨에 따라 고령자의 실업 해소 문제를 정책적으로 타게팅하는 것이 굉장히 중요한 이슈가 될 것으로 판단됨
- 우리나라의 고령화가 앞으로 가속화됨에 따라 고령층의 실업률 또한 높아질 가능성이 높는데 이렇게 고령층의 실업률이 높아지게 되면 사회적으로 여러 가지 문제가 발생할 것은 자명함.
- 고령화와 맞물려서 향후 우리나라가 정책적으로 우선시해야 하는 부문은 바로 이러한 고령층의 일자리 확보 문제라고 할 수 있음. 하지만 고령층을 대상으로 일자리를 확보하는 문제는 정책적으로 매우 어려운 작업인데 크게 두 가지 이유를 들 수 있음
- 첫째, 여러 선행연구에 따르면 연령이 증가할수록 신체 능력뿐만 아니라 인지능력 또한 감퇴하는 것을 알 수 있는데, 이는 결국 근로자의 생산성 하락으로 이어짐. 따라서 기업은 고령층을 채용할 유인이 상당히 작음
- 둘째, 선진국은 점점 지식 집약적인(knowledge intensive) 경제로 전환을 하고 있는데, 우리나라 또한 예외가 아님. 이러한 지식 집약적인

- 경제로의 전환에 가장 큰 타격을 받을 것으로 예상되는 집단은 고령층인데 이에 따라 기업은 고령층 채용을 기피할 가능성이 높음
- 따라서 이러한 고령층의 일자리 확보 문제를 효과적으로 해결하기 위해서는 고령층의 인적자본을 제고하는 것이 매우 중요함
 - 본 연구의 목적은 고령 인구에 대한 직무교육이 필요하다는 전제 하에 노인일자리 및 사회활동 지원 사업의 대상자별 교육 체계를 수립하는 것임
 - 고령층을 대상으로 일자리를 늘리는 것도 중요하지만 기업의 고령층에 대한 노동 수요를 효과적으로 늘리기 위한 방향으로 정책적 개입이 이루어져야 함
 - 지금까지의 분석 결과를 통해 향후 고령층의 생산성과 취업률을 높이기 위해서 정책적으로 시급히 해야 할 사안은 고령인구에 대한 직무교육을 하는 것이라고 할 수 있음
 - 종사자 교육체계 마련을 위해 사업운영 기관별 종사자의 특성분석 및 맞춤형 교육체계를 제시하는 것을 목적으로 함
 - 참여자 교육체계 마련을 위해 사회적 변화에 부합하는 직무 교육체계를 제시하고자 함

제2절 연구의 주요 내용 및 방법

- 노인일자리 사업 교육 대상자 분석 및 현황 파악
 - 본 연구의 첫 번째 연구 내용은 노인일자리 사업 교육 대상자에 대한 분석임. 노인일자리 사업 교육 대상자에 대한 심도 있는 분석을 토대로 노인일자리 교육체계와 관련해서 유의미한 함의를 도출하고자 함
 - 현재 수행되고 있는 노인일자리 교육 현황을 파악하여 장단점 등을

도출하고 이들을 토대로 향후 노인일자리 교육체계를 마련하기 위한
합의를 도출하고자 함

□ 국내·외 사례조사 분석

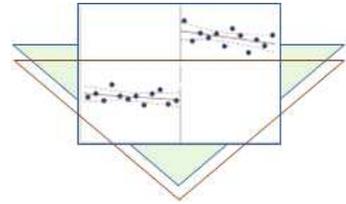
- 국내·외 공공·민간부문에서 도입 중인 교육 프로그램 사례 조사를
통해 현재 시행되고 있는 노인일자리 사업의 종사자 교육 체계와
참여자 교육체계를 분석하여 현황·문제점 및 개선방안을 도출하고자
함

□ 설문조사

- 본 연구에서는 노인일자리 사업 종사자와 참여자 대상 교육체계 수
립을 위해 설문조사 및 분석을 실시함
- 노인일자리 사업 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하여 현행 교육
체계 인식도 및 만족도를 파악하였고 종사자들의 교육프로그램 선호
를 분석하였음
- 노인일자리 사업 참여자 대상 설문 분석은 조사대상의 대표성 및
신뢰도 확보를 위해 노인인력개발원의 “2020년 노인일자리 및 사회
활동 지원 사업 실태조사”를 활용하였음
- 본 연구에서는 노인일자리 사업 종사자와 참여자 모두를 대상으로
설문조사를 시행해야 하지만 노인일자리 사업기간이 매년 새롭게
갱신되기 때문에 연구기관인 연말 기간 동안 노인일자리 사업 참여
자를 대상으로 대표성 있는 설문조사가 어려워 노인인력개발원이
2020년 노인일자리 사업 참여자를 대상으로 설문조사를 시행했던
“노인일자리 및 사회활동 지원 사업 실태조사”를 활용하여 분석하였
음

□ 노인일자리 교육사업 개선방안 도출 및 교육 인프라 개선방안 도출

- 노인일자리 교육사업 개선방안을 도출하고자 함. 개선방안을 도출할 때는 종사자 교육 측면에서의 개선방안 그리고 참여자 교육 측면에서의 개선방안을 각각 도출하고자 함
- 현재 노인일자리에 대한 수요가 폭발적으로 증가하고 있음에도 불구하고 유사 사업 대비 교육 인력 및 예산 그리고 시설 등이 매우 부족한 실정임. 본 연구에서는 향후 노인일자리 교육체계를 효율적으로 구축하기 위한 교육 인프라 개선방안을 도출하고자 함



제2장 이론적 배경

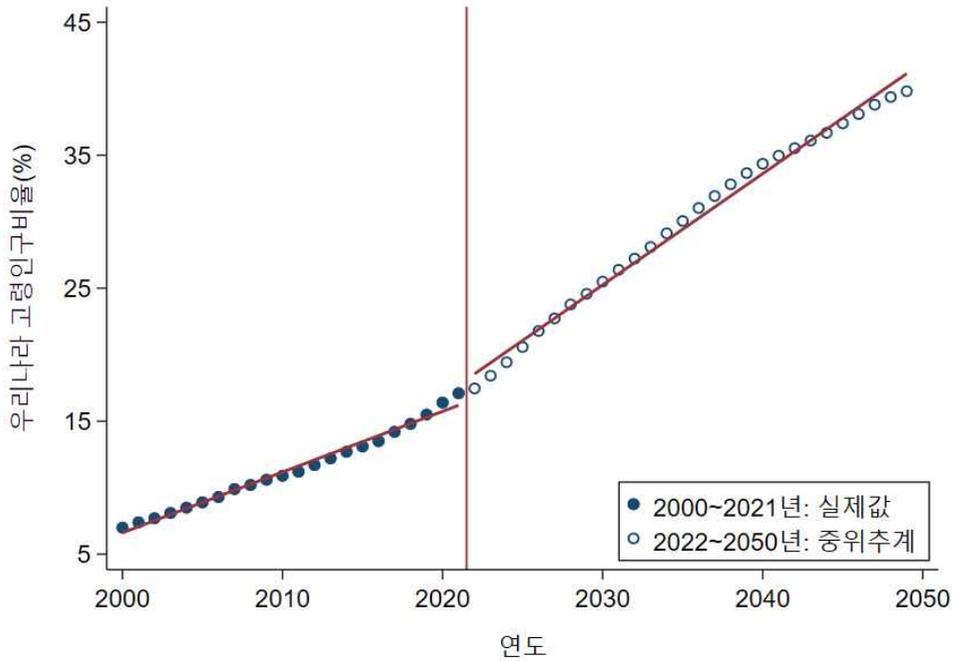


제2장 이론적 배경

제1절 노인일자리 사업 교육의 필요성

- 우리나라는 현재 출생률 감소뿐만 아니라 인구 고령화로 인해 앞으로 사회경제적으로 여러 가지 문제에 직면할 것으로 보임
 - [그림 2-1]에 우리나라의 고령인구 비율(전체 인구 대비 65세 이상 인구)이 제시되어 있음. 그림에서 검정색 동그라미가 가리키고 있는 것은 실제 우리나라의 고령인구 비율이고 흰색 동그라미가 나타내고 있는 것은 우리나라 고령인구 비율의 중위추계값임
 - [그림 2-1]을 보면 우리나라의 고령인구 비율은 2021년 시점에 약 16%이고 30년 후인 2050년에는 고령인구가 전체 인구에서 차지하는 비중이 35%를 넘을 것으로 예상되고 있음

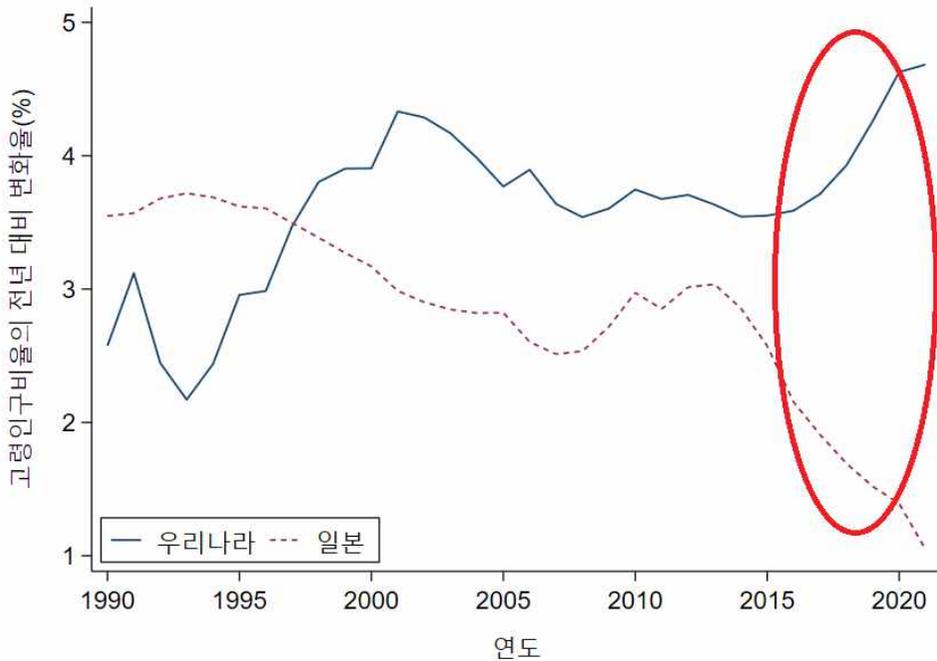
[그림 2-1] 연도별 고령인구 비율(실제값과 추계값)



□ 고령인구의 비중이 높은 것도 문제이지만 [그림 2-2]를 보면 우리나라의 고령화 속도가 빨라지는 것도 큰 문제임

- [그림 2-2]를 보면 우리나라의 고령인구 비율은 2021년까지 지속적으로 증가하고 있고 향후 계속 증가할 것으로 추정되고 있음
- 더 문제인 것은 2000년부터 2020년까지의 고령화 진행 속도보다 향후 30년(2021년부터 2050년) 동안의 고령화 진행 속도가 더 빠르다는 데 있음. 그림을 보면 빨간색 세로선을 중심으로 좌측(과거)보다 우측(미래)의 고령화 추세선의 기울기가 더 가파른 것을 알 수 있음

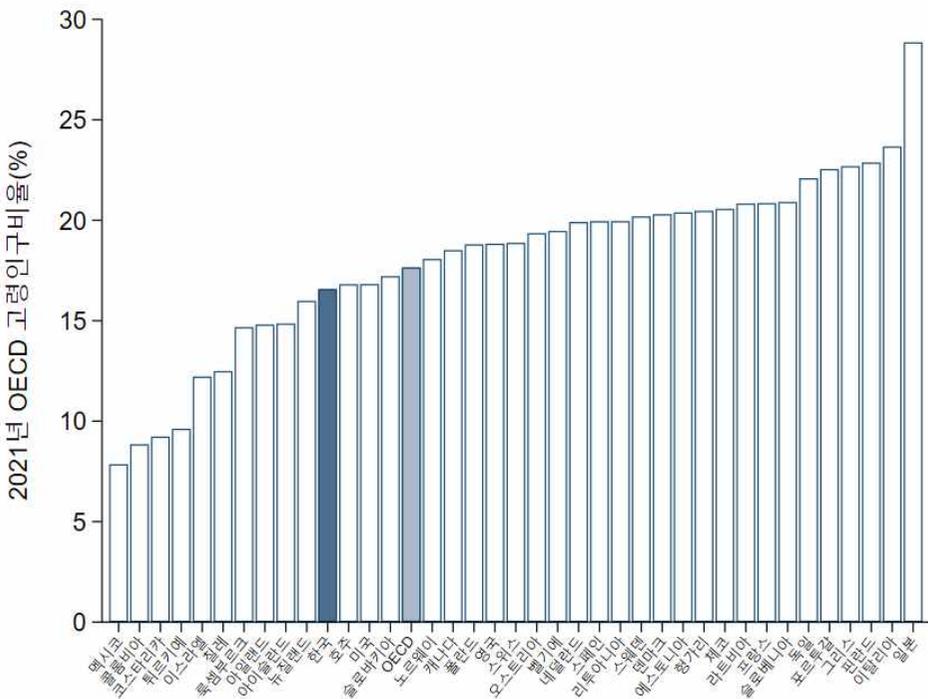
[그림 2-2] 고령인구 비율의 전년 대비 변화율(한국 vs. 일본)



- 우리나라의 고령화 속도가 매우 빠르다는 것을 현재 고령화와 관련하여 국가적으로 많은 정책적 개입을 하고 있는 일본과 비교하면 더욱 체감할 수 있음
 - [그림 2-2]에 제시되어 있는 것은 우리나라와 일본의 고령인구 비율의 전년 대비 변화율 추세임. 그림에서 실선으로 표시되어 있는 것이 우리나라의 추세이고 점선으로 표시되어 있는 것이 일본의 추세임
 - [그림 2-2]를 보면 우리나라의 고령인구 비율의 전년 대비 변화율은 전반적으로 상승하고 있는 것을 알 수 있음. 예를 들어 1994년에 고령인구 비율의 전년 대비 변화율은 2%인데 그 이후 지속적으로 상승하여 현재 4.5% 정도의 수준을 기록하고 있는 것을 알 수 있음
 - 반면 일본은 고령인구 비율의 전년 대비 변화율이 1990년에는 3%였으나 꾸준히 하락하여 2020년에는 1% 수준으로 감소한 것을 알 수 있음

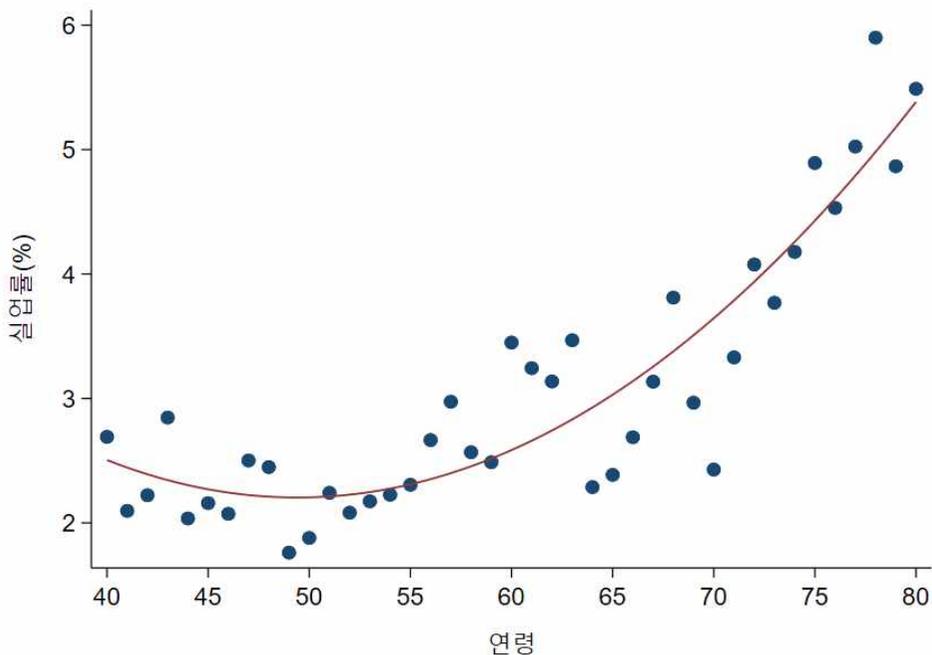
- 2015년 시점부터 우리나라의 고령화 인구 비율은 증가하고 있는데 일본은 감소하기 시작하고 있는 것을 알 수 있는데 우리나라의 고령화 속도가 일본에 비해 얼마나 빠른지를 알 수 있음
- [그림 2-3]에 따르면 우리나라의 고령인구 비중은 다른 OECD 국가에 비해서는 높지는 않은 편임
 - OECD 국가의 2021년 고령인구 비율의 평균은 약 17%인데 우리나라의 고령인구 비율은 평균에 살짝 못 미친 16% 수준
 - 하지만, [그림 2-1]과 [그림 2-2]의 결과에서 알 수 있는 바와 같이 향후 우리나라의 고령인구 비율은 OECD 국가에서도 매우 높은 수준에 이른 시일 내에 도달할 것으로 판단됨

[그림 2-3] OECD 국가별 고령인구 비율(2021년)



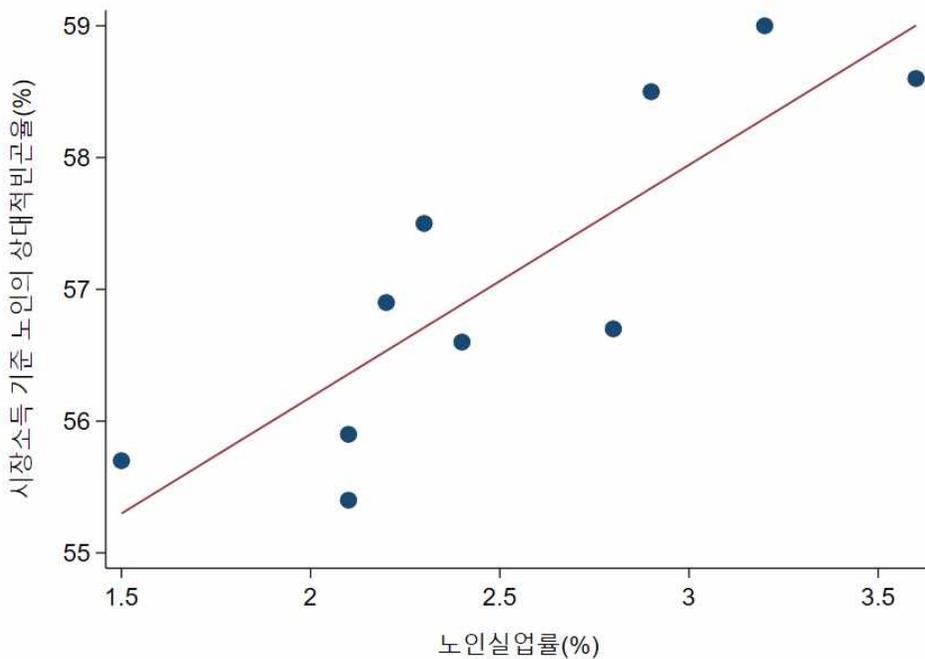
- 지금까지의 분석 결과를 보면 향후 우리나라는 고령화와 관련하여 여러 가지 정책적 문제에 직면할 것으로 판단됨
- 정책적으로 가장 문제가 될 것이 확실한 것은 바로 노인 실업률임. [그림 2-4]를 보면 연령이 높아질수록 실업률 또한 높아지는 것을 알 수 있음. 그림은 2021년 경제활동인구조사 마이크로데이터를 토대로 도출한 결과임
 - 그림에서 가로축은 연령이고 세로축은 실업률을 나타냄. 그림을 보면 연령에 따른 실업률 추세는 변동 폭이 있지만 50세 이후부터는 실업률이 가파르게 상승하는 것을 알 수 있음
 - 따라서 향후 우리나라의 고령화가 진행됨에 따라 고령자의 실업 해소 문제를 정책적으로 타게팅하는 것이 굉장히 중요한 이슈가 될 것으로 판단됨

[그림 2-4] 연령별 실업률(2021년)



- 우리나라의 고령화가 앞으로 가속화됨에 따라 고령층의 실업률 또한 높아질 가능성이 높는데 이렇게 고령층의 실업률이 높아지게 되면 사회적으로 여러 가지 문제가 발생할 것은 자명함
- [그림 2-5]에 제시되어 있는 결과는 노인 실업률에 따른 노인빈곤율의 상관관계임. 그림에서 가로축은 노인 실업률이고 세로축은 시장소득 기준 노인의 상대적 빈곤율을 가리키고 있음
- [그림 2-5]를 보면 이 두 변수 간의 관계는 매우 강한 양(+)의 상관관계를 보이고 있는 것을 알 수 있는데, 향후 우리나라의 고령층의 비율이 높아지고 이에 따라 고령층의 실업률 또한 높아지게 되면 궁극적으로는 고령층의 빈곤율 또한 상승하게 될 가능성이 매우 높음

[그림 2-5] 노인 실업률 vs. 노인의 상대적 빈곤율

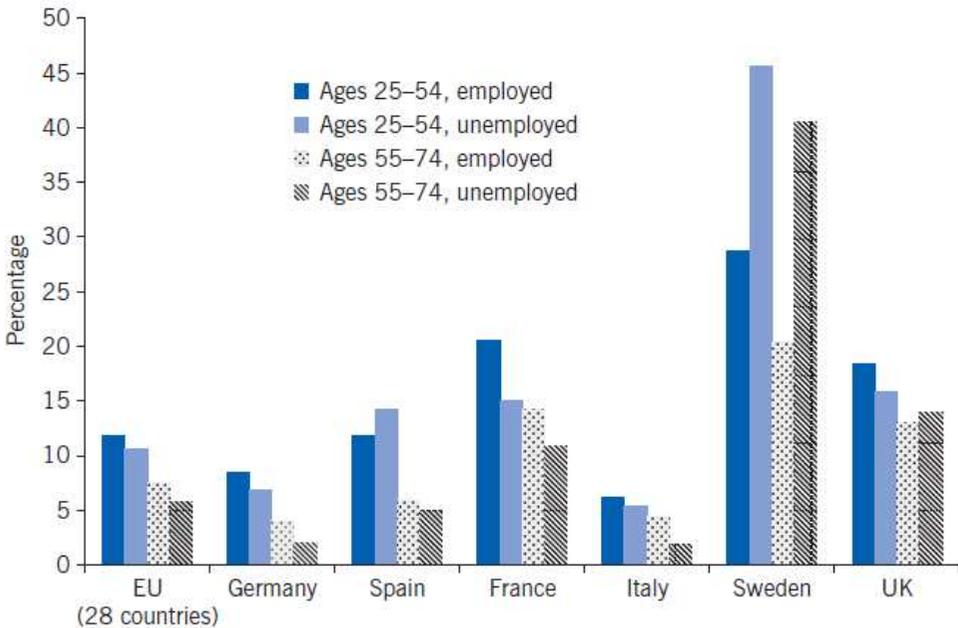


- 고령화와 맞물려서 향후 우리나라가 정책적으로 우선시해야 하는 부문은 바로 이러한 고령층의 일자리 확보 문제라고 할 수 있음. 하지만 고령층을 대상으로 일자리를 확보하는 문제는 정책적으로 매우 어려운 작업인데 크게 두 가지 이유를 들 수 있음
 - 선행연구에 따르면 연령이 증가할수록 신체 능력뿐만 아니라 인지능력 또한 감퇴하는 것을 알 수 있는데, 이는 결국 근로자의 생산성 하락으로 이어짐. 따라서 기업은 고령층을 채용할 유인이 상당히 작음
 - 선진국은 점점 지식 집약적인(knowledge intensive) 경제로 전환을 하고 있는데, 우리나라 또한 예외가 아님. 이러한 지식 집약적인 경제로의 전환에 가장 큰 타격을 받을 것으로 예상되는 집단은 고령층인데 이에 따라 기업은 고령층 채용을 기피할 가능성이 높음
- 이러한 고령층의 일자리 확보 문제를 효과적으로 해결하기 위해서는 고령층의 인적자본을 제고하는 것이 매우 중요함
 - 고령층을 대상으로 일자리를 늘리는 것도 중요하지만 기업의 고령층에 대한 노동 수요를 효과적으로 늘리기 위한 방향으로 정책적 개입이 이루어져야 함
 - 지금까지의 분석 결과를 통해 향후 고령층의 생산성과 취업률을 높이기 위해서 정책적으로 시급히 해야 할 사안은 고령인구에 대한 직무교육을 하는 것이라고 할 수 있음
- 또한, 노인 일자리 사업은 정책적으로 크게 두 가지 큰 의의를 지니고 있음
 - 첫째, 노인(노년계층)에 대한 긍정적 이미지를 확산시키는 것임
 - 노동시장에서 노인에 대한 차별 정도가 심한데, 가령 유용식(2014)의 사례연구에 따르면, 노인근로자에 대한 언어적 폭력, 포괄임금제

- 도로 인한 피해, 산업재해보상보험에 적용받지 못함으로써 발생하는 피해 등 다양한 인권침해를 당하고 있는 것으로 나타났음
- 이렇게 노동시장에서 노인들이 차별을 당하는 사건이 많이 발생하는 데는 여러 원인이 있겠지만 여러 요인 중 노인에 대한 근거 없는 부정적 이미지가 많아서이기 때문일 확률이 큼
 - 이에 이러한 고령층에 대한 부정적인 이미지를 노인 일자리 사업을 통해 해소시킬 필요성이 높음
- 둘째, 노인 일자리 사업은 보충적 노후소득 보장 정책으로서 매우 큰 의미를 지니는 사업임
- 우리나라의 노인빈곤율은 OECD 국가 중에서도 가장 높은 수준인데, OECD 국가의 평균 노인빈곤율은 약 15%임에도 불구하고 우리나라의 노인빈곤율은 무려 40%를 넘나들고 있음
 - 현재 노후소득과 관련해서 일반적인 고령층이 확보하고 있는 것은 국민연금과 기초연금인데, 이 두 연금의 소득대체율은 30%에 불과하기 때문에 이 두 제도를 통해서 노후소득을 보장하기에는 큰 한계가 있음.
 - 따라서 이러한 노인 일자리 사업은 보충적 노후소득 보장 정책으로서 필수적이라고 할 수 있음
- 결론적으로, 노인 일자리 사업의 이러한 중요한 두 가지 의의를 구현하기 위해서 노인 일자리 사업 관련 종사자와 참여자를 대상으로 여러 형태의 교육프로그램을 시행할 필요성이 정책적으로 매우 중요하다고 할 수 있음
- 지금까지의 논의를 통해 고령 인구에 대한 직무교육이 정책적으로 매우 중요하다는 것을 알 수 있으며 고령 인구에 대한 직무교육이 필요하다는 전제 하에 노인 일자리 종합 교육체계를 마련하는 것이 필요함

- 고령 인구에 대한 직무교육이 필요한 이유는 첫째, 연령이 증가할수록 그리고 실업자일수록 직무교육을 받는 사람의 비율이 감소하기 때문인데 이러한 결과는 여러 연구에서 밝혀져 있음
- [그림 2-6]은 유럽 국가에서 수행된 한 연구에서 인용한 결과인데, 그림을 보면 직무교육을 받는 사람의 비중이 연령이 높을수록 그리고 실업자일수록 낮게 나타나는 것을 알 수 있음

[그림 2-6] 직무교육을 받는 사람의 비율(연령별 · 경제활동 상태별)



Note: Data are self-reported participation rates in education and training over the past four weeks.

Source: Author's analysis of Eurostat data from the European Union Labour Force Survey. Online at: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_ifs_03&lang=en.

1. 인적자본이론

- 인적자본이론에 따르면 근로자는 직무훈련을 받음으로써 얻을 수 있는 이득과 받지 않음으로써 입게 되는 비용을 비교해서 전자가 상대적으로 더 클 경우에만 직무훈련에 참여하게 됨 (Becker, 1964; Strober, 1990).
 - 인적자본이론은 교육, 훈련, 경험, 습득한 지식 등을 인적자원으로 인식하고, 이들을 관리하는 것이 기업의 경쟁력 향상에 큰 역할을 한다고 주장함. 따라서 기업은 인적자원에 대한 투자를 게을리 하지 않고, 지속적인 교육과 훈련을 통해 종업원의 능력과 역량을 개발해 나가야 함
 - 인적자본이론은 현대 기업 경영에서 중요한 개념으로 자리 잡고 있으며, 기업 경영의 방향성을 제시하는 데 있어서도 많은 도움이 됨
 - 따라서 기업은 인적자원 관리를 체계적으로 수행하며, 그들이 제공하는 제품과 서비스의 품질을 높이기 위한 노력을 계속해야 함 (Osterman, 1987, Shaw et al., 2005)
- 고령층의 경우 기대 근로년수가 얼마 남지 않았기 때문에 직무훈련을 통해 얻을 수 있는 이득의 현재 가치가 작기 때문에 직무훈련이 더 필요함에도 불구하고 직무훈련을 받을 유인이 작음
 - 기업 입장에서도 근로자에게 직무훈련을 제공할 유인은 전자의 경우가 더 클 경우에만 발생할 것인데 고령층을 대상으로 직무훈련을 제공했을 때에 비해 젊은 층을 대상으로 직무훈련을 제공할 때 더 얻는 이득의 현재 가치가 더 높기 때문에 고령층에 대한 직무훈련을 제공할 가능성이 매우 낮음

- 고령층에 대한 직무교육 시스템이 긍정적인 외부성을 발생시킬 가능성이 높지만 이러한 시스템을 구축하는 것을 시장 원리에 맡기게 되면 위에서 제시한 여러 이유로 인해 과소공급이 될 확률이 높음
 - 나이에 대한 편견 그리고 근거 없는 부정적인 믿음이나 기대로 인해 고용주는 고령층에 대한 직무훈련을 제공할 확률이 낮음. 일반적으로 사람들은 고령층은 젊은 층에 비해 잠재 가능성이 떨어진다는 생각을 강하게 갖는 경향이 있음. 마찬가지로 고령의 근로자는 근거 없이 자신의 잠재성에 대해서도 자신감이 없기 때문에 직무훈련을 적극적으로 받으려는 시도를 하지 않기도 함
 - 대개 직무훈련 시스템은 젊은 층에게 적합하게 설정되어 있는 경우가 많음. 왜냐하면 젊은 층을 대상으로 주로 직무훈련이 제공되기 때문임. 따라서 기존의 직무훈련 시스템이 고령층에게는 적합하게 설계되어 있지 않기 때문에 더더욱 고령층에 대한 직무훈련이 제공될 유인이 적어지게 됨

2. 사회적 지지 이론

- 사회적 지지이론은 노인들의 학습참여와 만족도에 영향을 미치는 사회적 관계와 환경을 설명하는 이론으로 노인들은 가족, 친구, 동료 등으로부터 교육 참여에 대한 지지와 격려를 받으면 학습동기가 증가하고, 교육기관에서 친근하고 존중받는 분위기를 제공하면 학습만족도가 증가함 (김춘기, 2012).
- 사회적 지지이론은 교육 프로그램이 어떻게 노인들의 삶에 영향을 주는지 설명하는 이론으로 개인과 망구성원 간에 교환되는 여러 가지 형태의 원조를 분석하고 설명함 사회적 지지이론에 따르면, 사회적 지지는 스트레스를 방어하고 건강을 증진하는 요인으로 간주됨

- 노인 인력교육은 노인들의 자기능력감과 삶의 만족도를 향상시키고, 노인들은 새로운 기술이나 지식을 습득하고 경제적 자립을 할 수 있게 되어 정신적으로 안정감을 얻음
 - 노인 인력교육은 노인들의 사회적 지지 망을 확대시키고, 노인들은 교육 프로그램을 통해 다른 노인들이나 강사들과 소통하고 협력할 수 있게 되어 친밀감과 소속감을 느낌. 사회적 지지망은 노인들의 건강과 복지에 긍정적인 영향을 줌.
 - 노인 인력교육은 사회에 공헌할 수 있는 능동적 시민으로서의 역할을 부여하고 노인들은 교육 프로그램을 통해 자신의 경험과 지식을 활용하여 다른 사람들에게 도움이 되는 일을 할 수 있게 되어 사회적 가치와 의미를 창출하고 공익에 기여함
- 노화학습이론에 따르면 노인들은 시간의 흐름에 따라 생물적, 심리적, 사회적 측면에서 점진적이고 정상적인 변화를 겪으며 주로 기능이 약화 되지만, 노인들은 직업교육을 통해 인지스타일, 동기부여, 자기개념 등의 요소를 개선하고 학습 전략을 습득할 수 있음 (천후섭, 2014)
- 노인 직업교육은 사회경제적 가치를 창출하고 노인 경제활동에 참여하고 소득을 확보할 수 있음. 이는 노령화 사회에서의 경제성장과 재정안정에 기여하며 가계부채와 저소득 문제를 완화할 수 있으며 노인들은 직업교육을 통해 자신의 전문성과 경험을 후세대에 전달하고 사회문제 해결에 기여할 수 있음
- 공공부문에서 노인 일자리와 관련해서 종합 교육체계를 마련하여 적극적으로 직무훈련을 제공할 필요가 매우 높음. 노인 일자리 종합 교육체계를 구축하면 다음과 같이 여러 가지 바람직한 결과를 달성할 수 있음
- 고령층에 대한 교육은 노인 개개인에게 도움될 뿐만 아니라 고용주 그리고 사회 전체에도 긍정적인 영향을 가져다 줌

- 선행연구에 따르면 직업훈련이 고령층의 고용 가능성과 생산성에 긍정적인 영향을 끼치는 것으로 나타난 것을 알 수 있는데, 우리나라 고령층의 고용률과 생산성에 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 높음
 - 직업훈련을 통해 고령층의 인지능력이나 직업 관련 능력이 감퇴하는 것을 방지할 수 있고 미래에 더 심화되게 될 기술·지식 기반 경제에 대한 적응력을 제고할 수 있음
 - 하지만, 고령층에 대한 교육체계를 효과적으로 구축하지 않으면 정책의 궁극적인 목표(고령층의 고용 가능성 제고 등)를 달성하지 못할 것임
- 노인일자리사업은 보충적인 소득 보장을 주목적으로 하며, 이를 통해 노인들의 사회적 활동을 촉진하고 건강한 노후생활을 지원함 (한국노인인력개발원, 2013).
- 이러한 목적은 활동 이론(activity theory)과 지속 이론(continuity theory)에 기반을 두고 있고 노인일자리 사업 참여는 사회적 활동의 기회를 제공하여 노인들에게 새로운 지위와 역할을 부여하고, 이를 통해 삶의 만족도를 증진시킴
 - 따라서 노인일자리사업의 참여는 경제적인 증진과 건강증진, 사회관계 및 삶의 질 증진 등의 효과가 있음
- 일자리사업에 참여한 노인들은 소득이 증가하고 빈곤이 감소한다고 연구결과가 있음 (김미곤, 2007). 근로소득과 전반적 소득이 올라가 노인 일자리사업으로 인해 빈곤율은 4.3%p나 낮아져서 72.5%에서 68.2%로 줄었다고 함 (김미곤, 2007)
- 노인일자리 사업 참여로 인해 사회관계에 대한 증진과 삶의 질도 향상되었다는 연구결과도 있음(이소정, 2013)

3. 역량모델

□ 역량

- 역량은 학자마다 다양하게 정의되지만 역량을 특정한 상황이나 직무에서의 구체적인 준거나 기준에 비추어 평가했을 때 효과적이고 우수한 성과의 원인이 되는 개인의 내적 특성(Spencer & Spencer, 1993)으로 정의함. 또한 역량을 ‘내적 특질(underlying characteristics)’, ‘성과의 원인(casually related)’, ‘준거 기준(criterion related)이라는 개념을 이용하여 구체화함
- 역량은 업무수행과정에서 나타나는 구체적인 행동이며, 다양한 환경과 상황에 따라 유연하게 달라질 수 있으며, 조직이 추구하는 목표와 가치 수행환경에 따라 달라질 수 있음(국가공무원인재개발원, 2018)
- 또한 역량은 성과향상과 연계된 행동이며, 관찰할 수 있고 측정과 개발이 가능하다는 특징을 가지고 있음

〈표 2-1〉 역량의 정의

학자	정의
Paddock, Lloyd & Miller(1979)	특정한 직무나 역할을 만족스러운 수준으로 수행할 수 있는 능력
Klemp(1980)	업무에서 효과적이고 우수한 성과를 내는 개인의 내적인 특성
Boyatzis(1982)	직무에서 효과적이고 탁월한 수행의 원인이 되는 개인의 내적인 특성
Cuion(1991)	개인의 내적인 특성으로써 다양한 상황에서 일반적으로 나타나면서 비교적 장시간 지속되는 행동 및 사고방식
Corbin(1993)	특정 역할을 성공적으로 수행하는 데 결정적인 역할을 하는 지식, 기능, 가치 태도로 개인이 바람직한 성과나 목표를 달성하기 위해 알아야 할 것과 할 수 있어야 하는 것을 포함하는 능력
Dubious(1993)	삶에서의 역할을 성공적으로 수행하도록 사용되거나 소유하고 있는 개인의 특성

Schippmann et al.(2000)	특정 과업이나 활동에서의 성공적인 수행 또는 특정한 지식이나 기술에서의 적절한 지식
송영수(2000)	우수한 성과를 내는 수행자가 보통 이하 수준의 사람들과 차별화되는 공통된 특성
김진모(2001)	조직의 미션 및 전략을 달성하고 바람직한 기업문화를 창출하는데 요구되는 지식, 기술, 태도의 총체
김귀영(2011)	특정 조직이 업무를 수행하는 과정에서 필요한 조직구성원의 능력

- Gebelein(1996)은 역량모델을 "조직 목적 달성을 위해 구성원들의 기능, 지식, 태도를 정의하는 과정"으로 정의하였고, Harris(1998)는 "조직의 목적 달성을 위해 특정 직무나 직무군에서 결정적인 역할을 수행할 수 있는 역량을 체계적으로 결정하는 과정"으로 설명하였음
- 역량모델은 조직의 목표, 비전, 성과 창출을 위해 필요한 역량의 종류를 횡적 차원으로, 역량의 수준을 종적 차원으로 개발하는 것임. 이를 통해 구성원들의 기능, 지식, 태도를 정의하고, 조직의 목적 달성을 위해 특정 직무나 직무군에서 결정적인 역할을 수행할 수 있는 역량을 체계적으로 결정함
 - 역량모델은 조직의 목표를 달성하기 위해 필요한 역량을 정의하고 이를 기반으로 인재 관리와 교육 개발 등의 전략을 수립하는 중요한 기반 자료가 됨
 - 역량모델(Competency Model)은 특정 직무나 역할을 수행하는데 필요한 역량의 통합체로, 조직에서 계층이나 직종에 따라 구분된 각 집단의 구성원이 가져야할 인재상으로 높은 성과창출의 원인이 되는 행동특성, 즉 역량을 활용하여 명확하게 표현한 것(행정 안전부, 2008)으로 정의됨

□ 역량 기반 교육과정을 개발하는 과정은 일반적으로 세 단계로 이루어 짐

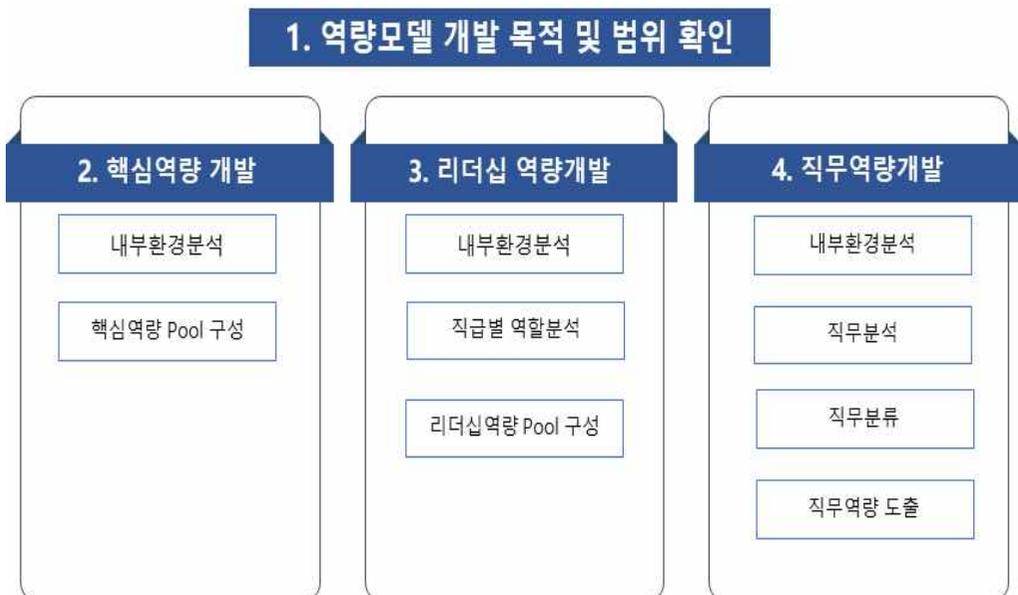
- 첫째, 조직이 필요로 하는 역량과 그 역량을 구성하는 하위 구성요소인 지식, 기술, 태도를 중심으로 하는 역량모델 또는 역량프로파일을 수립해야 함
- 둘째, 이 모델이나 프로파일을 기반으로 조직이나 업무에서 필요로 하는 역량 수준과 현재 개인이 보유한 역량 수준을 진단하여 필요수준과 현재 수준의 격차를 확인해야 함
- 셋째, 이 격차를 해소하기 위해 다양한 학습 지원 체제를 설계하고 개발해야 함. 역량 기반 교육과정을 성공적으로 개발하려면 역량 모델을 수립하고 역량 수준 진단을 통해 필요한 역량을 파악하고 이를 해결하기 위한 학습 지원 체제를 구축하는 등의 체계적인 접근이 필요함

□ 역량 모델 의미

- 역량모델(Competency Model)은 특정 직무나 역할을 수행하는데 필요한 역량의 통합체로, 조직에서 계층이나 직종에 따라 구분된 각 집단의 구성원이 가져야할 인재상으로 높은 성과창출의 원인이 되는 행동특성, 즉 역량을 활용하여 명확하게 표현한 것(행정 안전부, 2008)으로 정의됨
- 직무 분석: 역량모델링을 수행하기 위해 해당 직무의 역할과 책임, 업무 프로세스, 업무 환경 등을 분석함
- 역량 도출: 분석된 직무에 필요한 역량을 도출하며, 역량 도출을 위해 인터뷰, 설문조사, 업무 분석 등의 방법을 활용함
- 역량 분류: 도출된 역량을 분류하는 단계로 중요도, 수준, 영역 등을 고려하여 역량을 분류함
- 역량 모델링: 분류된 역량을 종합하여 역량 모델을 만들고 역량 모델은 특정 직무에 필요한 역량들을 체계적으로 정리한 결과물임

- 역량 모델 검증: 만들어진 역량 모델을 검증하며, 역량 모델이 해당 직무에 적합하고 유효한지를 검증함
- 역량 모델 적용: 검증된 역량 모델을 조직 내에 적용하며, 역량 모델을 활용하여 인재 선발, 교육, 보상 등을 수행함
- 역량모델에서는 역량을 핵심역량, 리더십 역량, 직무역량으로 구분함. 핵심역량 개발을 위해 내부환경 분석을 통한 핵심역량 Pool 구성하고 리더십역량개발을 위해서 내부환경분석, 직급별 역할분석 및 리더십 역량 Pool 구성을 시행함. 직무역량 개발의 경우 내부환경분석, 직무분석, 직무분류의 과정을 거쳐 직무역량을 도출함
- 핵심역량, 리더십 역량, 직무역량을 증진시킬 수 있는 교육훈련 프로그램 마련이 필요함

[그림 2-7] 역량모델 (핵심역량, 리더십 역량, 직무역량)



□ 역량 모델의 활용: 채용

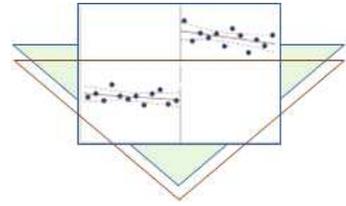
- 역량모델은 채용 상에 평가 기준으로 활용됨
 - 신입 채용의 경우는 기관의 핵심역량에, 직무 중심의 채용에는 직무 역량에 초점을 둘 수 있음
- 직무역량모델은 직무의 필요 지식을 제시함으로써 업무에 대한 완전한 이해를 도와줌으로써 직무역량을 충분히 갖춘 인재를 선발하는데 도움을 줌
 - 역량모델은 각 직급/직위의 역할과 업무를 수행하기 위해 필요한 역량을 제안하고 있기 때문에 자신이 가지고 있는 역량을 발휘할 수 있는 부서로 배치할 수 있도록 해줌으로써 인적자원관리의 효율성을 높일 수 있음
- 부서/실 별 gap분석을 통해 인력 충원 계획을 수립할 수 있도록 지원
 - As-is 와 To-be 역량의 차이를 분석하여 공개 경력채용 및 신규자 채용 시 역량 면접에 활용

□ 역량 모델의 활용: 교육훈련과 자기 개발

- 역량모델은 자신의 역할 및 업무를 수행하기 위해 필요한 행동특성을 함께 제시함
 - 현재 모습으로 역량의 발휘정도를 확인하고 부족한 역량수준을 높이기 위해 자기 스스로 자신의 역량을 진단하거나 타인(동료, 상급자 등)들이 참여해서 진단할 수 있음

□ 역량 모델의 활용: 경력개발 시스템 마련

- 역량 모델을 활용하여 성과 평가 및 승진 시 역량평가 개선 방안에 활용
 - 핵심역량, 리더십 역량, 직무 역량으로 세분화하여 경력개발 시 활용



제3장 노인일자리 사업 교육의 현황 및 문제점

제3장 노인일자리 사업 교육의 현황 및 문제점

제1절 노인일자리 사업 종사자 및 교육 현황

□ 시·도 노인일자리 담당자

- 시·도 노인일자리 담당자는 “지자체 노인일자리 및 사회활동 지원 사업을 총괄하는 시·도의 업무를 전담 지원하기 위해 시·도에 배치되는 상근 인력”으로 정의됨
- 시·도 노인일자리 담당자의 인원은 17개 시·도당 각 1명씩 배정되며 담당자의 근무조건은 주 5일 근무이고 하루에 8시간 근무임
 - 근무시간은 9:00~18:00 권장되며 필요시 해당 시·도와 협의 하에 조정 가능함
 - ※ 휴가 등 기타 복무에 관한 사항은 「근로기준법」을 준수해야 하며, 해당 지자체 기준에 준하여 실시하되 해당 시·도와 협의하여 조정 가능함
 - ※ 퇴직하는 노인일자리 담당자(구 전담인력)에게는 「근로기준법」에 따른 연차 유급휴가를 정산하여 지급하여야 함
- 주요 업무내용은 아래와 같음
 - 시·도별 사업량, 예산 배분 및 사업 계획 심사 지원
 - 시·도별 사업추진 및 예산집행 보고현황 관리 지원
 - 시·도별 사업부진, 미 시행 사업 파악 및 관리 지원
 - 시·도별 사업 성과관리(평가) 지원
 - 시·도 내 신규 노인일자리 프로그램 발굴
 - 기타 사업 추진과 관련된 업무지원 등

※ 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 이외 타 업무는 지원불가

○ 교육

- 시·도 노인일자리 담당자(구 전담인력)는 한국노인인력개발원에서 실시하는 사업 운영안내, 사업 및 직무이해 관련 기초 수행능력 배양을 위한 기초과정(한국 노인인력개발원 온라인교육) 등을 반드시 이수해야 함

○ 기타사항

- 각 시·도에서는 「근로기준법」 제17조 및 「기간제법」 제17조에 따라 근로계약기간, 근로시간, 임금 휴일 및 연차 유급휴가 등 근로조건을 기재하여 근로계약서 작성 및 교부함
- 노인일자리업무시스템에 시·도 노인일자리 담당자(구 전담인력) 현황 필수로 등록함

□ 수행기관 노인일자리 담당자

○ 수행기관 노인일자리 담당자는 “노인일자리 및 사회활동 지원 사업을 수행하는 민간수행기관 또는 사업을 직접 수행하는 시·군·구의 업무를 전담지원하기 위해 배치되는 상근인력”으로 정의됨

○ 인원 및 배치기준

- 시·도별 노인일자리 담당자의 인원 및 배정현황은 별도로 통보함
- 지자체(시·도 및 시·군·구)는 사업을 직접 수행하는 수행기관(시·군·구 포함)의 사업량과 사업유형을 고려하여 결정함

○ 자격 및 근무조건

- 연령에 상관없이 업무수행에 적합한 자를 공개모집함
※ 노인일자리 담당자(구 전담인력) 채용 시 자격조건 등 부가기준은 지자체 및 수행기관에서 별도 적용 가능
※ 필요시 공개모집 절차 생략 가능(무기계약직 전환 등)
※ 수행기관 내 정년 등 규정이 있는 경우에도 동 운영안내에 따름

- 근무조건은 수행기관과 노인일자리 담당자(구 전담인력) 간 근로계약의 정함에 따름
 - ※ 수행기관은 1년 이상 계속근로 후 퇴직하는 노인일자리 담당자(구 전담인력)에게는 퇴직금을 지급하여야 함
 - ※ 수행기관은 퇴직하는 노인일자리 담당자(구 전담인력)에게는 「근로기준법」에 따라 연차유급휴가를 정산하여야 함
- 근무시간은 주 5일 근무이며 1일 8시간 근무함
 - ※ 「근로기준법」에 저촉되지 않는 범위 내에서 노인일자리 담당자(구 전담인력)-수행기관(의 장)과 협의 하에 조정 가능함
- 주요 업무내용은 아래와 같음
 - 참여자 모집, 선발, 교육 및 활동관리 지원
 - 매 월별 참여자 활동비(또는 임금) 지급 및 노인일자리 업무시스템 관련 업무
 - 권역 내 신규 노인일자리 프로그램 개발
 - 기타 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 추진과 관련된 업무 등
 - ※ 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 이외 타 업무 지원불가
- 기타사항
 - 수행기관 노인일자리 담당자(구 전담인력)는 한국노인인력개발원에서 실시하는 사업 운영안내, 사업 및 직무이해 관련 기초 수행능력 배양을 위한 한국노인인력 개발원 온라인교육(기초과정) 등을 반드시 이수
 - ※ 교육이수(한국노인인력개발원 주관)에 필요한 출장여비 및 교육 참가비 등 부대경비 집행 가능, 출장여비는 해당 수행기관의 규정에 의거해 집행
 - 노인일자리 업무시스템에 수행기관 노인일자리 담당자(구 전담인력) 현황 필수 등록
 - ※ 공익활동, 사회서비스형, 시장형사업단, 취업알선형 노인일자리 담당자(구 전담인력) 모두 해당

□ 사업단 팀장 운영

- 수행업무는 아래와 같음
 - 노인일자리 실무자 및 노인일자리 담당자(구 전담인력)의 현장업무 지원·보조
 - 활동 전 안전사고 예방 안내, 스트레칭 및 참여자 건강상태 체크, 활동 중 안전 점검 등 안전관리 업무 지원 등
- 참여자 중 팀장 지정, 참여 인원 매 10명마다 1명의 팀장 운영 가능함
 - ※ 사업특성 고려해 팀장 배치기준 조정 가능(예시 : 참여인원 5~6명당 1명)

□ 노인일자리 사업 종사자 대상 교육은 크게 노인인력개발원 본원에서 주관하는 종사자 교육과 지역본부가 주관하는 지역특화 교육으로 구분됨

□ 본원 주관 종사자 교육 현황 (2022년)

- 노인일자리 담당자가 현장 업무에 필요한 역량 강화 지원을 위해 직무 교육과정을 온라인으로 상시 제공함
- 본원에서 제공하는 종사자 교육은 종사자 역량강화를 위한 교육과정이며 주로 ‘인사·노무’, ‘재무·회계’, ‘노인의 이해’, ‘중대 재해 처벌법’의 교육 내용을 중심으로 교육을 진행함
 - ‘인사·노무’ 관련 교육은 ‘노인일자리 인사노무’ 과목이며 ‘재무·회계’ 교육은 ‘사회복지시설 재무회계’ 과목임
 - ‘노인의 이해’ 에 관한 과목이 교육되고 있으며 중대재해처벌법 관련 교육은 ‘수행기관을 위한 중대재해처벌법 이해(기초)’ 과 ‘수행기관을 위한 중대재해처벌법 이해(심화)’ 이 있음

〈표 3-1〉 본원 주관 종사자 교육 현황

지역	교육명	교육내용	대상자 수	참여자 수	소요 예산
본원	[2022년 종사자 역량강화] 노인일자리 인사노무	인사·노무	2,717	2,717	50,000천원
	[2022년 종사자역량 강화] 사회복지시설 재무회계	재무, 회계	2,095	2,095	
	[2022년 종사자역량 강화] 노인의 이해	노인의 이해	3,130	3,130	
	[2022년 종사자 역량강화] 수행기관을 위한 중대재해처벌법 이해(기초)	중대재해	2,472	2,472	
	[2022년 종사자 역량강화] 수행기관을 위한 중대재해처벌법 이해(심화)	중대재해처벌법	346	346	

□ 지역특화 교육 현황 (2022년)

- 지역별 특성을 반영한 사업 역량 강화를 위하여 지역본부별로 대면 교육 방식으로 실시하는 것을 목적으로 함
- 하지만 지역 특화 교육 현황을 세부적으로 분석하면 지역별 특성을 반영한 교육 프로그램 제공의 차별성을 확인하기 어려움
- <표 3-2>는 서울지역본부, 강원지역본부, 부산교육본부, 울산지역본부, 경남지역본부, 대구경북지역본부, 중부지역본부, 경기지역본부, 인천지역본부, 광주 전남지역본부, 전북지역본부별로 교육명, 교육내용, 교육 참여자 수 및 소요 예산에 대한 내용을 제시함

〈표 3-2〉 지역특화 교육 현황

지역본부	교육명	교육내용	대상자수	참여자수	소요 예산
1. 서울 지역본부	2022년 수행기관 평가향상 지원 교육(도봉구)	노인일자리사업 평가향상 지원 교육 및 사업운영 간담회	6	6	10,000천원
	2022년 수행기관 평가향상 지원 교육(관악구)	노인일자리사업 평가향상 지원 교육 및 사업운영	8	8	

		사례공유			
	2022년 수행기관 평가항상 지원 교육(서초구)	노인일자리사업 평가항상 지원 교육 및 사업운영 간담회	6	6	
	2022년 수행기관 평가항상 지원 교육(강남구)	노인일자리사업 평가항상 지원 교육 및 사업운영 간담회	13	13	
	중대재해처벌법 대응 가이드라인 교육	중대재해처벌법 관련 수행기관 대응 가이드라인 및 운영방법 안내	76	76	
	2022년 노인일자리 및 사회활동지원사업 서울지역 신규 담당자 교육	노인일자리사업 신규 담당자를 위한 사업안내	35	35	
	2022년 중대재해처벌법 대응을 위한 서울지역 노인일자리 전담기관 실무자 교육	중대재해처벌법 개요와 현장 대응방안	16	16	
2. 강원 지역 본부	서비스 커뮤니케이션·스트레스 관리 교육	서비스 커뮤니케이션 및 스트레스 관리 교육	34	34	10,000 천원
	세무, 회계 교육(6월)	세무, 회계교육	27	27	
	중대재해처벌법 노인일자리사업 대응 가이드라인	중대재해처벌법 관련 수행기관 대응 가이드라인 및 운영방법 안내	36	36	
	사회서비스형 인사, 노무 교육(5월)	인사, 노무 교육	38	38	
3. 부산 울산 지역 본부	중대재해처벌법 대응 가이드라인 교육	노인일자리 수행기관 중대재해처벌법 대응 가이드라인	63	63	10,000 천원
	부산 노인일자리 관계자 역량강화 교육(2차)	2022년 부산시 노인일자리사업 주요 정책방향 및 현안공유	125	125	
	부산 노인일자리 관계자 역량강화 교육(1차)	2022년 부산시 노인일자리사업 주요 정책방향 및 현안공유	125	125	
4. 경남 지역 본부	2022년 광주광역시 서구 종사자 역량강화를 위한 노인일자리 정책 교육	종사자 역량강화 위한 정책교육	28	28	10,000 천원
	2022년 경상남도 노인일자리사업 지자체 담당자 교육	경상남도 노인일자리 추진 방향 및 2022년 평가지표 설명	35	35	
	중대재해처벌법 대응 가이드라인 교육	중대재해처벌법 관련 수행기관 대응 가이드라인 및 운영방법 안내	44	44	
	2022년 신규사업(시니어 국민생활시설점검원) 담당자 직무교육 1차	신규사업 수행 담당자 대상 직무이해 및 사업 프로세스 안내	15	15	
5.	시장형사업단 위생안전체계	위생안전체계 구축사업 교육	35	35	10,000

대구 경북 지역 본부	구축사업 관련 교육				천원
	중대재해처벌법 대응 가이드라인 교육	중대재해처벌법 관련 수행기관 대응 가이드라인 및 운영방법 안내	42	42	
	사회서비스형 인사·노무교육(4차)	사회서비스형 인사, 노무 교육	36	36	
	사회서비스형 인사·노무교육(1차)	사회서비스형 인사, 노무교육	25	25	
	사회서비스형 인사·노무교육(3차)	사회서비스형 인사, 노무교육	32	32	
	사회서비스형 인사·노무교육(2차)	사회서비스형 인사, 노무교육	25	25	
6. 중부 지역 본부	노인일자리마스터과정-노인일자리 일잘러 스킬 향상교육	노인일자리 마스터를 위한 수행기관 맞춤형 스킬 향상교육	59	59	20,000 천원
	(2차_대전)2023년 신규사업「커피찌꺼기 재활용사업」예비 수행기관 실무자 사전 직무교육	2023년 신규사업 소개 및 녹색 노인일자리사업 운영을 위한 친환경 마인드 교육	37	37	
	중대재해처벌법 대응 가이드라인 교육(6/14)	중대재해처벌법 관련 수행기관 대응 가이드라인 및 운영방법 안내	120	120	
	노인일자리마스터과정-신규시범사업(종이팩/실태조사) 담당자교육	사업 추진 절차 안내	15	15	
	노인일자리 마스터과정 - 노무교육	노인일자리 맞춤형 시장형, 사회서비스형 노무교육	61	61	
	노인일자리 마스터과정 - 세무/회계 교육	세무, 회계교육	63	63	
	노인일자리마스터과정-사업업무흐름 및 주요지침변경사항	업무흐름 및 주요 지침 변경사항 안내 등	94	94	
	노인일자리마스터과정-중대재해처벌법 및 신규 시범사업 안내	중대재해	31	31	
	노인일자리 마스터과정-중대재해처벌법 및 신규 시범사업 안내	중대재해	30	30	
	노인일자리 마스터과정-업무흐름 및 지침 주요변경사항	노인일자리 마스터를 위한 업무흐름 및 주요 지침 변경사항 안내	25	25	

	2022년 신규사업(시니어 국민생활시설점검원) 담당자 직무교육 3차	시니어 국민생활지원점검원 직무교육	12	12	
	노인일자리 마스터과정-사업 업무흐름 및 주요 지침 변경사항 안내	업무흐름 및 주요 지침 변경사항 안내	26	26	
	노인일자리 마스터과정-사업 업무흐름 및 주요 지침 변경사항 안내	업무흐름 및 주요 지침 변경사항 안내	79	79	
	노인일자리 마스터과정-사업 업무흐름 및 주요 지침 변경사항 안내	업무흐름 및 주요 지침 변경사항 안내	79	79	
7. 경기 지역 본부	신규 수행기관 노인일자리 담당자 역량강화 교육	노인일자리 이해, 부적격 부정수급 교육, 업무시스템 교육, 스트레스 관리	31	31	10,000 천원
	효율적인 카페 운영 방법 교육	전문화된 카페운영, (매니지먼트) 및 카페메뉴 개발 등	18	18	
8. 인천 지역 본부	종사자 지역특화 - (8차) 시장형사업단 종사자 대상 아이템 개발 및 홍보교육(10/13~14)	사업 아이템 개발 및 홍보방법 교육	21	21	10,000 천원
	종사자 지역특화 - (7차) 노인일자리사업 인사, 노무 교육(7/15(금), 13:30~) (증원)	인사, 노무교육	16	16	
	종사자 지역특화 - (6차) 중대법 대응 가이드라인 교육(6/10(금) 14:00~16:00)	중대재해처벌법 관련 수행기관 대응 가이드라인 및 운영방법 안내	37	37	
	종사자 지역특화 - (5차) 회계교육(6/16(목), 13:30~17:30)(증원)	보조금 운용원칙 및 적정 증빙 안내, 연간 세무일정 따른 세금신고 서류작성 실무	19	19	
	종사자 지역특화 - (4차) 중대재해처벌법 및 산업안전보건법 교육(5/26(목), 13:30~16:30) (증원안내)	중대재해처벌법 및 산업안전보건법 관련 수행기관 의무 및 조치사항 교육	20	20	
	종사자 지역특화 - (3차) 사회복지시설 운영관련 인사노무교육(4/27(수), 13:30~17:30)	사회복지	13	13	
	종사자지역특화-(2차)회계교육(이론+실무)(4/14(목),09:00~16:00)	회계교육 이론 및 실무	16	16	
	종사자 지역특화 - (1차) 노인일자리사업 인사·노무교육(3/29(화), 13:30)	노인일자리사업 인사, 노무 교육	20	20	
9.	2022년 광주전남지역 시장형사업단	라이브커머스 개념 및 진입을	17	17	10,000

광주 전남 지역 본부	라이브커머스 진입 교육	위한 요건			천원
	노인일자리사업 기본교육_지자체 직접사업 담당자 과정	2022년 평가지표 업무시스템 입력 사항 및 방법	11	11	
	노인일자리사업 기본교육(1차_광주광역시)	2022년 평가지표 업무시스템 입력 사항 및 방법	27	27	
	중대재해처벌법 대응 가이드라인 교육	중대재해처벌법 관련 수행기관 대응 가이드라인 및 운영방법 안내	74	74	
	2022년 시장형사업단 공모사업 지원을 위한 공모사업 계획서 작성	사업 계획서 작성 방법과 선정 노하우 공유	37	37	
	2022년 시장형사업 담당자가 꼭 알아야 할 기초 인사·노무(2차)	인사, 노무 교육	41	41	
	2022년 사회서비스형사업 담당자가 꼭 알아야 할 기초 인사·노무(2차)	인사, 노무 교육	48	48	
	중대재해처벌법 시행에 따른 노인일자리사업 적용범위 및 대응방안	노인일자리사업 적용범위 및 대응방안	18	18	
	중대재해처벌법 시행에 따른 안전·보건조치 필수사항	안전보건조치 필수사항	107	107	
	2022년 시장형사업 담당자가 꼭 알아야 할 기초 인사·노무	인사, 노무 교육	50	50	
	2022년 사회서비스형사업 담당자가 꼭 알아야 할 기초 인사·노무	인사, 노무 교육	52	52	
	2022년 노인일자리사업 수행기관 e나라도움 실습	전자파측정 교육	9	9	
	2022년 커피찌꺼기 재활용사업 실무자 직무교육	중대재해처벌법 및 신규 시범사업 안내	15	15	
	신규사업(시니어 국민생활시설점검원) 담당자 직무교육 2차	신규사업 수행 담당자 직무이해 및 사업 프로세스 제공 등 초기사업 안정화 교육	10	10	
	2023년 신규사업「커피찌꺼기 재활용사업」예비 수행기관 실무자 사전 직무교육	2023년 신규사업 소개 및 녹색 노인일자리사업 운영을 위한 친환경 마인드 교육	33	33	
	노인일자리사업 기본교육(2차_나주시)	노인일자리사업 평가항상 지원 교육 및 사업운영 간담회	37	37	
	2022년 시니어 전자파측정원사업 실무자 교육	전자파측정 교육	3	3	
노인일자리 종사자 발전방안 II	복지정책의 현 주소와 정책	42	42		

		방향			
	파워포인트 교육	주목 받는 사업제안서 PPT실습	22	22	
	엑셀 교육(3회차-2)	엑셀 기초과정	19	19	
	엑셀 교육(3회차-1)	엑셀 기초과정	18	18	
	노인일자리 종사자 발전방안 I	사회복지 인간관계론(소통연계기술), 안전교육(응급처치)	15	15	
	미세먼지 저감식물 활용 환경 개선사업 담당자 교육	22022년 사업 방향 안내, 수직저우언 설치 프로세스 및 관리방법	8	8	
	노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영 기본 과정	맞춤형 업무상담(업무시스템사용, 업무상담 응답 매뉴얼), 공통운영사항(부정성급 및 부적격 관리)	18	18	
10. 전북 지역 본부	「힐링품은 직무교육」과정② _ 6/24(금)	시스템사용방법 및 재테크 교육	15	15	10,000 천원
	중대재해처벌법 대응 수행기관 가이드라인 교육	중대재해처벌법 이해와 현업에서 꼭 알아야할 주의사항 교육	23	23	
	「힐링품은 직무교육」과정①_6/10(금)	시스템사용방법 및 시나몬 캔들 만들기	14	14	
	22년 전주지역 종사자 역량강화 교육(친절 및 소통역량 향상)	친절 및 소통역량 향상	102	102	
	중대재해처벌법 이해 및 활용교육(3차)	중대재해처벌법 이해와 현업에서 꼭 알아야할 주의사항 교육	26	26	
	중대재해처벌법 이해 및 활용교육(2차)	중대재해처벌법 이해와 현업에서 꼭 알아야할 주의사항 교육	27	27	
	중대재해처벌법 이해 및 활용교육(1차)	중대재해처벌법 이해와 현업에서 꼭 알아야할 주의사항 교육	22	22	

- 지역특화 교육을 교육 내용별로 구분하면 크게 ‘노인일반 및 노인
일자리’, ‘노무 법률관계’, ‘재무 회계 등 경영실무’, ‘경영전략·마케팅·
홍보·소통관리’, ‘종사자 참여자 사고안전·윤리·자기계발·리더십’,
‘중대재해처벌법’ 및 ‘성인지 교육’ 으로 구분할 수 있음

- <표 3-3>은 지역특화 교육을 교육명과 교육 내용별로 구분하여 재분류하여 제시함

<표 3-3> 지역특화 교육 분류

구분	교육명
	교육 내용
노인 일반· 노인일자리	<노인의 이해>
	- 노인의 이해와 상담 기법
	<노인일자리 사업> - 노인일자리 사업 개요· 사업의 흐름·사업안내(지침)
노무 법률 관계	<노무관련 법률>
	- 근로자기준법, 노무이슈, 계약 형태, 노동관계 법령 적용 및 근로계약 체결 <일자리 속 법률 이야기>
	- 노인일자리 사업 운영에 관한 기초 법률 상식제공, 법적 문제 해결 방법 제시, 사업 유형별 법률 실무 및 개인 정보 등
재무 회계 등 경영실무	<재무·세무·회계 관리>
	- 사회복지시설 이해, 사회복지법인 및 시설 재무회계규칙, 기관 회계 세무관리, 부가가치세 및 법인세 신고 방법 <실무 역량>
	- 신규 종사자를 위한 역량 강화 교육, 사업 평가지표 설명, 지역 우수사례 전파, 문서작성 역량
경영전략· 마케팅·홍보·소통관리	<조직 관리 및 경영 관리>
	- 조직관리 스킬 향상, 인재관리 및 조직 소통 <홍보·마케팅 관리>
	- 홍보 기본, 기획 실무, 보도자료 작성 교육, 온라인 홍보 마케팅 전략 <소통·갈등관리 CS 관리>
	- 소통 및 갈등관리, 민원대응 및 스트레스 관리, 갈등에 대한 이해와 대응 전략, 고객 응대법
종사자 참여자 사고안전·윤리· 자기계발·리더십	<종사자·참여자 사고 안전>
	- 안전조치 및 응급조치 <윤리>
	- 종사자 윤리 강화 교육, 청렴 교육 <자기 계발>
	- 금융활동 Tip, 직장인을 위한 재무 설계, 시스템 사용 방법 <리더십>
	- 서번트 리더십, 관리자 및 중간관리자 리더십 강화
	<중대재해처벌법 대응 가이드 라인>
	- 중대재해처벌법 관련 수행기관 대응 가이드라인 및 운영방법 안내 <성인지 교육>
- 성인지 이해, 성희롱 예방, 양성평등 문화의 이해	
기타	

제2절 노인일자리 사업 참여자 및 교육 현황

□ 노인일자리 참여자 교육은 약 1,300개 노인일자리 수행기관이 직접 실시하고 있으며, 개발원은 교육자료 개발 및 보급, 전문강사 지원 등 수행기관의 참여자 교육을 간접적으로 지원하고 있음

□ 60+교육센터('20~'21년, 사업종료)

○ '21년까지 노인취업역량 강화를 위한 60+교육센터 사업을 실시하였으나 제한된 교육 예산으로 교육 실시지역 및 교육인원 확대의 한계가 있어 사업 종료함

〈표 3-4〉 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 실무자교육과정

교육기간	교육방법	교육장소	교육내용	대상자수	참여자 수	소요예산(천원)
'20년 05월~12월	집합교육	60+교육센터 교육장	취업교육 역량교육	6,463명	6,463명	903,259
'21년 05월~12월	집합교육	60+교육센터 교육장	취업교육 역량교육	6,852명	6,852명	1,037,810

□ 비대면 교육(워크북) 지원('21~'22년)

○ 코로나19 확산에 따라 기존의 집합교육이 어려워져 자가 학습할 수 있는 워크북을 개발, 보급하여 수행기관의 참여자 교육을 지원함

〈표 3-5〉 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 실무자교육과정

교육기간	교육방법	교육장소	교육내용	대상자수	참여자수	소요예산(천원)
'21년 1월~12월	워크북 자가학습	비대면	안전교육, 성희롱 예방, 인권교육	67만명	67만명	없음 (수행기관별 인쇄, 배포)
'22년 1월~현재	워크북 자가학습	비대면	안전교육, 성희롱 예방, 인권교육, 노인일자리 이해	71만명	71만명	없음 (수행기관별 인쇄, 배포)

□ 전문강사 지원사업('20~'22년)

- 전문강사 지원사업 주요내용은 <표 3-6>과 같으며 한국생산성 본부에 위탁하여 교육을 진행하고 있음

<표 3-6> 노인일자리 및 사회활동 지원사업 전문강사 지원 사업

구분	'20년	'21년	'22년
교육기관	한국생산성본부(위탁)	한국생산성본부(위탁)	한국생산성본부(위탁)
교육내용	통합 안전교육	안전교육, 소양교육(노인인권, 성희롱 예방)	안전 교육(안전일반, 화재기 대비 안전 교육), 소양교육(노인인권, 성희롱 예방, 노인 일자리의 이해, 시니어 CS교육, 직무 골든벨), 기타(금융사기피해예방)
교육시간	2시간	안전(4시간/2시간), 소양(2시간)	3시간
교육기간	2020.06.15. ~2020.11.30.	2021.05.20. ~2021.11.30.	2022.01.13.~현재
대상자수	노인일자리 참여자 (공익활동, 시장형, 사회서비스형) 약 64만명	노인일자리 참여자 (공익활동, 시장형, 사회서비스형) 약 67만명	노인일자리 참여자 (공익활동, 시장형, 사회서비스형) 약 71만명
참여자수	22,917명	28,217명	77,680명('22.9월)
강사료	12만원(2시간 기준)	12만원(2시간 기준), 24만원(4시간 기준)	18만원(3시간 기준)

□ 공공형(공익활동) 사업

- 참여자
 - 기초연금 수급자 중 본인의 희망에 따라 “노인 공익활동” 참여를 신청하고 소정의 선발절차를 거쳐 선발된 자

- 만65세 이상 기초연금수급 대기자가 없을 경우 만 60~64세 차상위 계층 선발 가능
 - 지역상생활동에 한해 만 60세 이상 사업 특성 적합자 선발 가능
- 참여자 교육
- 수행기관은 참여자 활동방법, 안전수칙 등 활동에 필요한 활동교육, 안전교육 (필수 4시간) 등 실시
 - 교육시간은 활동시간으로 인정, 교육시간에 대한 활동비 지급 시 활동비 지급 기준 준수

〈표 3-7〉 공공형(공익활동)사업 참여자 교육

구분	내용	
시간	안전교육 4시간 이상(필수)을 포함하여 연간 12시간 이상 운영 - 참여 프로그램 개요, 활동방법, 기타 소양 교육 등 자율편성 - 활동 중 사고가 발생하지 않도록 안전 교육 철저히 운영	
교육내용 (예시)	노년기의 이해 관련	- 노년기의 변화 - 노년기의 건강관리(치매, 우울예방 등)
	노인일자리 및 사회 활동 지원 사업 관련	- 공익활동 안내 및 사업단별 활동 방법 - 활동비 부정수급 예방
	활동 중 안전 관련	- 사고발생 예방을 위한 활동(행동) 요령 - 사업단 활동 내용별 안전수칙 - 건강한 생활을 위한 행동 요령
	기타	- 성희롱 예방 교육 - 장애인식 개선 교육 - 인권 교육 - 디지털 역량 강화 교육 - 실생활에 필요한 금융교육(금융사기 예방 교육, 디지털 금융 이해하기 등)

- ※ 단, 참여기간 3개월 이하의 경우 활동교육(참여자 기본 소양 관련 교육 등) 3시간, 안전교육 4시간 이상 필수 실시하되 잔여 교육 시간은 지자체 협의 후 조정 가능
- ※ 아동 대상 사업은 아동학대 예방, 성희롱 예방 교육 등 필히 실시
- ※ 지자체별 통합 교육, 교육특화 기관 및 지역 내 전문 교육기관 연계, 관련 공공기관의 교육과정 활용 가능

□ 사회서비스형 노인일자리 사업운영

○ 참여자

- 만 65세 이상 참여 가능하며 일부 유형(교육 시설 학습보고 지원, 시니어 컨설턴트, 취약계층 공익증진 서비스, 공공행정업무지원, 안전관리지원, 미디어 전문서비스, 노인일자리 및 노인사회활동 지원)의 경우는 만 60세 이상 참여 가능함
- 사업 참여자는 근로기준법 상의 근로자로 봄

○ 참여자 교육

- 수행기관은 활동에 필요한 소양, 안전수칙에 관한 교육 및 사업별 직무 수행을 위한 교육을 실시
- 소양교육 8시간 이상, 안전교육 4시간(필수) 이상, 직무교육 6시간 이상 운영
- 참여자 교육은 근로시간으로 인정되며, 간담회·문화활동·발대식 등은 근로시간으로 인정되지 아니함

○ 소양교육

〈표 3-8〉 사회서비스형 노인일자리 사업 소양 교육

구분		내용	
시간		8시간 이상	
교육 내용	필수	<ul style="list-style-type: none"> - 성희롱 예방 교육 - 인권 교육 - 장애인인식개선교육 	
		- 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 부정수급 유형 및 조치사항	
	선택	노인일자리 및 사회활동 지원 사업(사회서비스형) 관련	<ul style="list-style-type: none"> - 노인일자리 및 사회활동 지원사업 이행 - 사업 운영 규칙 - 사업에 임하는 자세 - 변화를 수용하는 자세 - 60+ 직업 소양교육(직업, 자신, 동료, 약속)
		노년기의 이해 관련	<ul style="list-style-type: none"> - 노년기의 변화 - 노년기의 건강관리(치매 우울예방 등)
	기타	<ul style="list-style-type: none"> - 개인정보보호교육 - 디지털 역량 강화 교육 - 실생활에 필요한 금융교육(금융사기 예방 교육, 디지털 금융 이해하기 등) 	
운영방법		<ul style="list-style-type: none"> - 교육방식: 교재활용을 통한 강의식 교육(개발원 제공 자료 활용) - 교육강사: 교육내용별로 해당 전문강사 pool 구성 - 외부 온라인 교육: 교육 이수 및 수강결과를 확인 가능한 교육 진행 가능(예시: 개인별 수료증 또는 이수증) 	
특이사항		- 지자체별 통합교육, 교육특화 기관 및 지역 내 전문교육기관 연계 실시 가능	

○ 안전 교육(필수)

〈표 3-9〉 사회서비스형 노인일자리 사업 안전 교육

구분		내용	
시간		- 4시간 이상	
교육내용		<ul style="list-style-type: none"> - 근무 시 사고발생 예방 교육 - 교통사고 예방 교육 - 자연재해 및 사회 재난 시 대처 방법 교육 - 산재보험 처리 절차 안내 	
운영방법		<ul style="list-style-type: none"> - 교육방식: 교재활용을 통한 강의식 교육(개발원 제공 자료 활용) - 교육강사: 교육내용 별로 해당 전문강사 Pool 구성 	
특이사항		- 지자체별 통합교육, 교육특화 기관 및 지역 내 전문 교육기관 연계 실시 가능	

○ 직무 교육

〈표 3-10〉 사회서비스형 노인일자리 사업 직무 교육

구분		내용
시간		- 6시간 이상
교육 내용	직무 이해	- 사업별 직무 내용의 이해 - 사업별 수요자에 대한 이해
	관리 방법	- 근무관련 서류(출근부, 근무일지, 교육일지 등) 작성 및 관리 방법
	실습 및 사례	- 사업별 직무 교육에 대한 현장 실습
운영방법		- 교육방식: 교재 활용을 통한 강의식 교육 및 현장 실습 - 교육강사: 교육과정별로 해당 전문강사 Pool 구성
특이사항		- 지자체별 통합교육, 교육특화 기관 및 지역 내 전문 교육기관 연계 실시 가능

□ 시장형 사업단

○ 참여자

- 만 60세 이상 참여 가능하며 연중 참여를 원칙으로 하고 근무시간은 당사자 간 근로 계약서로 정한 시간에 따르지만 1일 최대 8시간 이내 근무함
- 연장근로 또는 휴일근로가 불가피할 경우 22시 이전 및 토·일요일, 공휴일 근무 가능
- 사업 참여자는 근로기준법 상의 근로자로 봄

○ 참여자 교육

- 수행기관은 활동에 필요한 소양, 안전수칙에 관한 교육 및 사업별 직무 수행을 위한 교육 실시
- 소양교육 2시간 이상, 안전교육 4시간(필수) 이상, 직무교육 4시간 이상 운영
- 전년도 계속참여자 및 반제품 제조 및 납품의 경우, 사업별 직무교

육 시간을 2시간까지 단축 가능

- 필수교육(소양교육 2시간, 안전교육 4시간, 직무교육 4시간) 및 직무 관련 필수교육(관련 법령에 따라 필수 이수해야 하는 경우에 한함)의 경우 보수지급 사유로 인정

○ 소양교육

〈표 3-11〉 시장형 사업단 노인일자리 사업 소양 교육

구분	내용	
시간	2시간 이상	
내용	노인일자리 및 사회활동 지원 사업 관련	- 노인일자리 및 사회활동 지원사업 이행 - 사업 운영 규칙, 친절교육 및 공동체 프로그램 - 노인일자리 및 사회활동 지원사업 부정수급 유형 및 조치사항
	노년기 이해관련	- 노인사회참여의 의미와 역할 - 노년기의 건강관리(치매 우울예방 등)
	근로자 소양 교육	- 사업에 임하는 자세 - 성희롱 예방 교육 - 60+ 직업 소양교육(직업, 자신, 동료, 약속) - 변화에 수용하는 자세 - 장애인인식개선 교육 - 인권 교육
	기타	- 개인정보보호교육 - 디지털 역량 강화 교육 - 실생활에 필요한 금융교육(금융사기 예방교육, 디지털 금융 이해하기 등)
	※ 2과목 이상 선택하여 필수 과목으로 편성	
특이사항	- 지자체별 통합교육, 교육특화 기관 및 지역 내 전문교육기관 연계, 관련 공공기관의 교육과정 활용 가능	

○ 안전 교육(필수)

〈표 3-12〉 시장형 사업단 노인일자리 사업 안전 교육

구분	내용
시간	- 4시간 이상
교육내용	- 사업단(업종)별 특성을 고려한 안전교육 - 돌발 상황 대처 방법, 응급처치 요령 - 산재보험(근로계약 시) 및 상해보험(도급계약 시) 처리 절차 안내
방법	- 교육방식: 안전 매뉴얼 활용을 통한 강의식 교육 - 교육강사: 교육과정별 해당 전문강사 Pool 구성 - 권역별 합동 교육, 지역 내 유관 기관 교육 연계 방안 강구

○ 직무 교육

〈표 3-13〉 시장형 사업단 노인일자리 사업 직무 교육

구분		내용
시간		- 4시간 이상
교육 내용	직무 이해	- 사업 내용에 맞는 직무에 대한 이해 - 대상자에 대한 이해
	관리 방법	- 근무 시 필요한 관리 방법 및 업무(출근부, 근무 일지, 교육일지 작성 등)
	실습 및 사례	- 현장 실습
방법		- 교육방식: 교재 활용을 통한 강의식 교육 및 현장 실습 - 교육강사: 교육과정별로 해당 전문강사 Pool 구성 - 권역별 합동 교육, 지역 내 유관 기관 교육 연계 방안 강구

○ 보수 교육

- 전문성이 요구되는 사업의 경우 외부강사를 활용한 보수교육 실시함
- 전년도 참여자의 소양, 직무교육을 실시하지 않은 경우 보수교육 형태로 교육 실시(단, 안전교육 4시간 필수)

□ 취업알선형

○ 참여자

- 만 60세 이상자로 취업상담 후 구직신청서를 작성하여 수행기관에 제출한 자

○ 참여자 교육 : 수행기관이 필요시 소양 및 직무교육 실시 가능

- * 단, 사업자등록이 없는 수요처에 취업 알선된 참여노인에 대한 안전 교육은 의무적으로 제공해야 함

제3절 교육 기관 현황

□ 노인일자리 사업 종사자 대상 교육은 크게 노인인력개발원 본원에서 주관하는 종사자 교육과 지역본부가 주관하는 지역특화 교육으로 구분됨

○ 2022년에 본원에서 주관하는 종사자 교육은 온라인으로 제공한 반면 지역특화 교육은 지역본부별로 대면 교육을 실시하였음

□ 본원 주관 종사자 교육 현황 (2022년)

○ 노인일자리 담당자가 현장 업무에 필요한 역량 강화 지원을 위해 직무 교육과정을 온라인으로 상시 제공

〈표 3-14〉 본원 주관 종사자 교육 현황

지역	교육명	교육기간	교육방법	교육장소
본원	[2022년 종사자 역량강화] 노인일자리 인사노무	2022/04/18~ 2022/12/31	온라인 교육	-
	[2022년 종사지역량 강화] 사회복지시설 재무회계	2022/04/18~ 2022/12/31	온라인 교육	-
	[2022년 종사지역량 강화] 노인의 이해	2022/04/18~ 2022/12/31	온라인 교육	-
	[2022년 종사자 역량강화] 수행기관을 위한 중대재해처벌법 이해(기초)	2022/04/18~ 2022/12/31	온라인 교육	-
	[2022년 종사자 역량강화] 수행기관을 위한 중대재해처벌법 이해(심화)	2022/04/18~ 2022/12/31	온라인 교육	-

□ 지역특화 교육 현황 (2022년)

○ 지역별 특성을 반영한 사업 역량 강화를 위하여 지역본부별로 대면 교육 방식으로 실시함

- 지역본부별로 교육장소가 있는 곳도 있지만 대다수의 기관이 정부기관 및 외부 장소에서 교육을 진행함

〈표 3-15〉 지역특화 교육 현황

지역본부	교육명	교육기간	교육방법	교육장소
1. 서울 지역본부	2022년 수행기관 평가향상 지원 교육(도봉구)	2022/08/10 ~ 2022/08/10	대면 교육	도봉구청 3층 구민청 교육실
	2022년 수행기관 평가향상 지원 교육(관악구)	2022/08/08 ~ 2022/08/08	대면 교육	관악노인종합복지관 남부 룸
	2022년 수행기관 평가향상 지원 교육(서초구)	2022/07/06 ~ 2022/07/06	대면 교육	서초방배 노인복지관
	2022년 수행기관 평가향상 지원 교육(강남구)	2022/07/04 ~ 2022/07/04	대면 교육	강남시니어플라자
	중대재해처벌법 대응 가이드라인 교육	2022/06/10 ~ 2022/06/10	대면 교육	서울여성 플라자
	2022년 노인일자리 및 사회활동지원사업 서울지역 신규 담당자 교육	2022/05/30 ~ 2022/05/30	대면 교육	서울지역본부
	2022년 중대재해처벌법 대응을 위한 서울지역 노인일자리 전담기관 실무자 교육	2022/03/18 ~ 2022/03/18	대면 교육	서울지역본부
2. 강원 지역본부	서비스 커뮤니케이션·스트레스 관리 교육	2022/10/24 ~ 2022/10/24	대면 교육	르네블루 바이 워커힐 컨퍼런스룸
	세무, 회계 교육(6월)	2022/06/22 ~ 2022/06/22	대면 교육	강원지역 본부
	중대재해처벌법 노인일자리사업 대응 가이드라인	2022/06/15 ~ 2022/06/15	대면 교육	호텔인터 불고 원주
	사회서비스형 인사, 노무 교육(5월)	2022/05/25 ~ 2022/05/25	대면 교육	강원지역본부
3. 부산 울산 지역본부	중대재해처벌법 대응 가이드라인 교육	2022/06/09 ~ 2022/06/09	대면 교육	실버종합 물류 3층 교육장
	부산 노인일자리 관계자 역량강화 교육(2차)	2022/05/13 ~ 2022/05/13	대면 교육	한화리조트 해운대
	부산 노인일자리 관계자 역량강화 교육(1차)	2022/05/12 ~ 2022/05/12	대면 교육	한화리조트 해운대
4. 경남 지역본부	2022년 광주광역시 서구 종사자 역량강화를 위한 노인일자리 정책 교육	2022/10/06 ~ 2022/10/07	대면 교육	거제 대명리조트
	2022년 경상남도 노인일자리사업 지자체 담당자 교육	2022/10/27 ~ 2022/10/28	대면 교육	경남 사천 인재니움 201호(충강의실)

	중대재해처벌법 대응 가이드라인 교육	2022/06/14 ~ 2022/06/14	대면 교육	이순신 리더십 국제센터
	2022년 신규사업(시니어 국민생활시설점검원) 담당자 직무교육 1차	2022/01/25 ~ 2022/01/25	대면 교육	경남지역본부
5. 대구 경북 지역 본부	시장형사업단 위생안전체계 구축사업 관련 교육	2022/07/14 ~ 2022/07/14	대면 교육	대구테크노파크 대구벤처 센터 2층 대회의실
	중대재해처벌법 대응 가이드라인 교육	2022/06/13 ~ 2022/06/13	대면 교육	대구테크노파크 신기술사업지원센터 2층
	사회서비스형 인사·노무교육(4차)	2022/05/18 ~ 2022/05/18	대면 교육	대구테크노파크 대구벤처 센터 2층 대회의실
	사회서비스형 인사·노무교육(1차)	2022/04/11 ~ 2022/04/11	대면 교육	대구테크노파크 대구벤처 센터 2층 대회의실
	사회서비스형 인사·노무교육(3차)	2022/04/26 ~ 2022/04/26	대면 교육	대구테크노파크 대구벤처 센터 2층 대회의실
	사회서비스형 인사·노무교육(2차)	2022/04/18 ~ 2022/04/18	대면 교육	대구테크노파크 대구벤처 센터 2층 대회의실
	노인일자리마스터과정-노인일자리 일잘러 스킬 향상교육	2022/10/13 ~ 2022/10/13	비대면 교육	-
6. 중부 지역 본부	(2차_대전)2023년 신규사업「커피찌꺼기 새활용사업」예비 수행기관 실무자 사전 직무교육	2022/10/21 ~ 2022/10/21	대면 교육	대전 인터시티 호텔
	중대재해처벌법 대응 가이드라인 교육(6/14)	2022/06/14 ~ 2022/06/14	대면 교육	평송청소년문화센터
	노인일자리마스터과정-신규시범사업(종이팩/실태조사) 담당자교육	2022/04/18 ~ 2022/04/18	대면 교육	중부노인 일자리통합지원센터
	노인일자리 마스터과정 - 노무교육	2022/04/13 ~ 2022/04/13	비대면 교육	-
	노인일자리 마스터과정 - 세무/회계 교육	2022/04/12 ~ 2022/04/12	비대면 교육	-
	노인일자리마스터과정-사업업무흐름 및 주요지침변경사항	2022/03/14 ~ 2022/03/14	비대면 교육	-

	노인일자리마스터과정-중대재해처 별법 및 신규 시범사업 안내	2022/02/11 ~ 2022/02/11	대면 교육	중부노인 일자리통합지원센터
	노인일자리 마스터과정-중대재해처별법 및 신규 시범사업 안내	2022/02/11 ~ 2022/02/11	대면 교육	중부노인 일자리통합지원센터
	노인일자리 마스터과정-업무흐름 및 지침 주요변경사항	2022/02/10 ~ 2022/02/10	대면 교육	중부노인 일자리통합지원센터
	2022년 신규사업(시니어 국민생활시설점검원) 담당자 직무교육 3차	2022/01/27 ~ 2022/01/27	대면 교육	대전충남 지역본부
	노인일자리 마스터과정-사업 업무흐름 및 주요 지침 변경사항 안내	2022/03/15 ~ 2022/03/15	대면 교육	태안문화예술회관
	노인일자리 마스터과정-사업 업무흐름 및 주요 지침 변경사항 안내	2022/03/11 ~ 2022/03/11	대면 교육	태안문화예술회관
	노인일자리 마스터과정-사업 업무흐름 및 주요 지침 변경사항 안내	2022/03/10 ~ 2022/03/10	대면 교육	태안문화예술회관
7. 경기 지역 본부	신규 수행기관 노인일자리 담당자 역량강화 교육	2022/07/28 ~ 2022/07/28	대면 교육	한국노인인력개발원 경기지역본부 교육장
	효율적인 카페 운영 방법 교육	2022/07/18 ~ 2022/07/18	대면 교육	카페 지니엄
8. 인천 지역 본부	종사자 지역특화 - (8차) 시장형사업단 종사자 대상 아이템 개발 및 홍보교육(10/13~14)	2022/10/13 ~ 2022/10/14	대면 교육	오라카이 송도파크호텔
	종사자 지역특화 - (7차) 노인일자리사업 인사, 노무 교육(7/15(금), 13:30~) (증원)	2022/07/15 ~ 2022/07/15	대면 교육	인천광역시노인인력 개발센터
	종사자 지역특화 - (6차) 중대법 대응 가이드라인 교육(6/10(금) 14:00~16:00)	2022/06/10 ~ 2022/06/10	대면 교육	서울여성플라자
	종사자 지역특화 - (5차) 회계교육(6/16(목), 13:30~17:30)(증원)	2022/06/16 ~ 2022/06/16	대면 교육	인천광역시노인인력 개발센터
	종사자 지역특화 - (4차) 중대재해처별법 및 산업안전보건법 교육(5/26(목), 13:30~16:30) (증원안내)	2022/05/26 ~ 2022/05/26	대면 교육	인천광역시노인인력 개발센터
	종사자 지역특화 - (3차) 사회복지시설 운영관련 인사노무교육(4/27(수), 13:30~17:30)	2022/04/27 ~ 2022/04/27	대면 교육	인천광역시노인인력 개발센터

9. 광주 전남 지역 본부	종사자지역특화-(2차)회계교육(이론+실무)(4/14(목),09:00~16:00)	2022/04/14 ~ 2022/04/14	대면 교육	인천광역시노인인력 개발센터
	종사자 지역특화 - (1차) 노인일자리사업 인사·노무교육(3/29(화), 13:30)	2022/03/29 ~ 2022/03/29	비대면 교육	-
	2022년 광주전남지역 시장형사업단 라이브커머스 진입 교육	2022/10/18 ~ 2022/10/18	대면 교육	광주전남지역본부
	노인일자리사업 기본교육_지자체 직접사업 담당자 과정	2022/07/22 ~ 2022/07/22	대면 교육	광주전남지역본부
	노인일자리사업 기본교육(1차_광주광역시)	2022/06/10 ~ 2022/06/10	대면 교육	광주전남지역본부
	중대재해처벌법 대응 가이드라인 교육	2022/06/08 ~ 2022/06/08	대면 교육	5.18 교육관
	2022년 시장형사업단 공모사업 지원을 위한 공모사업 계획서 작성	2022/04/29 ~ 2022/04/29	대면 교육	5.18교육관
	2022년 시장형사업 담당자가 꼭 알아야 할 기초 인사·노무(2차)	2022/04/14 ~ 2022/04/14	비대면 교육	-
	2022년 사회서비스형사업 담당자가 꼭 알아야 할 기초 인사·노무(2차)	2022/04/14 ~ 2022/04/14	비대면 교육	-
	중대재해처벌법 시행에 따른 노인일자리사업 적용범위 및 대응방안	2022/03/25 ~ 2022/03/25	대면 교육	광주광역시 북구 제봉로 324, SRB빌딩
	중대재해처벌법 시행에 따른 안전·보건조치 필수사항	2022/03/24 ~ 2022/03/24	비대면 교육	-
	2022년 시장형사업 담당자가 꼭 알아야 할 기초 인사·노무	2022/03/17 ~ 2022/03/17	비대면 교육	-
	2022년 사회서비스형사업 담당자가 꼭 알아야 할 기초 인사·노무	2022/03/17 ~ 2022/03/17	비대면 교육	-
	2022년 노인일자리사업 수행기관 e나라도움 실습	2022/02/14 ~ 2022/02/14	비대면 교육	-
	2022년 커피찌꺼기 재활용사업 실무자 직무교육	2022/02/09 ~ 2022/02/09	대면 교육	중부노인 일자리통합지원센터
	신규사업(시니어 국민생활시설점검원) 담당자 직무교육 2차	2022/01/26 ~ 2022/01/26	대면 교육	광주전남지역본부
	2023년 신규사업「커피찌꺼기 재활용사업」예비 수행기관 실무자 사전 직무교육	2022/10/14 ~ 2022/10/14	대면 교육	미실란
	노인일자리사업 기본교육(2차_나주시)	2022/06/13 ~ 2022/06/13	대면 교육	스페이스코워 전남혁신점

	2022년 시니어 전자파측정원사업 실무자 교육	2022/02/15 ~ 2022/02/15	비대면 교육	-
	노인일자리 종사자 발전방안 II	2022/09/01 ~ 2022/09/01	대면 교육	서귀포시코인복지지 원센터 3층 대강당
	파워포인트 교육	2022/07/22 ~ 2022/07/22	대면 교육	제주지역본부 교육장
	엑셀 교육(3회차-2)	2022/07/07 ~ 2022/07/07	대면 교육	제주지역본부 교육장
	엑셀 교육(3회차-1)	2022/07/06 ~ 2022/07/06	대면 교육	제주지역본부 교육장
	노인일자리 종사자 발전방안 I	2022/06/28 ~ 2022/06/28	대면 교육	제주지역본부 교육장
	미세먼지 저감식물 활용 환경 개선사업 담당자 교육	2022/06/29 ~ 2022/06/30	대면 교육	제주 아시아 호텔
	노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영 기본 과정	2022/06/17 ~ 2022/06/17	대면 교육	제주지역본부 교육장
10. 전북 지역 본부	「힐링품은 직무교육」과정② _ 6/24(금)	2022/06/24 ~ 2022/06/24	대면 교육	전북지역본부
	중대재해처벌법 대응 수행기관 가이드라인 교육	2022/06/15 ~ 2022/06/15	대면 교육	전북지역본부
	「힐링품은직무교육」과정①_6/10(금)	2022/06/10 ~ 2022/06/10	대면 교육	전북지역본부
	22년 전주지역 종사자 역량강화 교육(친절 및 소통역량 향상)	2022/06/03 ~ 2022/06/03	대면 교육	전북지역본부
	중대재해처벌법 이해 및 활용교육(3차)	2022/05/02 ~ 2022/05/02	대면 교육	전북지역본부
	중대재해처벌법 이해 및 활용교육(2차)	2022/04/25 ~ 2022/04/25	대면 교육	전북지역본부
	중대재해처벌법 이해 및 활용교육(1차)	2022/04/19 ~ 2022/04/19	대면 교육	전북지역본부

제4절 문제점 및 개선방안

□ 노인일자리 사업 종사자 교육체계의 문제점

- 노인일자리 사업 종사자 대상 주요 업무에 대한 내용이 구체성 및 명확성이 부족함
 - 노인일자리 사업 담당자의 주요 업무내용에 대한 기술이 시도별 사업 관리 및 지원에 관한 내용으로 구체성이 부족함
 - 노인일자리 사업 담당자의 주요 업무내용에 대한 기술이 시도별 사업 관리 및 지원에 관한 내용으로 구체성이 부족함

〈표 3-16〉 노인일자리 사업 종사자 담당자별 주요업무 내용

담당자	주요 업무내용
시·도 노인일자리 담당자	<ul style="list-style-type: none"> -시·도별 사업량, 예산 배분 및 사업 계획 심사 지원 -시·도별 사업추진 및 예산집행 보고현황 관리 지원 -시·도별 사업부진, 미 시행 사업 파악 및 관리 지원 -시·도별 사업 성과관리(평가) 지원 -시·도 내 신규 노인일자리 프로그램 발굴 -기타 사업 추진과 관련된 업무지원 등
수행기관 노인일자리 담당자	<ul style="list-style-type: none"> - 참여자 모집, 선발, 교육 및 활동관리 지원 - 매 월별 참여자 활동비(또는 임금) 지급 및 노인일자리 업무시스템 관련 업무 - 권역 내 신규 노인일자리 프로그램 개발 - 기타 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 추진과 관련된 업무 등
사업단 팀장	<ul style="list-style-type: none"> - 노인일자리 실무자 및 노인일자리 담당자(구 전담인력)의 현장업무 지원·보조 - 활동 전 안전사고 예방 안내, 스트레칭 및 참여자 건강상태 체크, 활동 중 안전 점검 등 안전관리 업무 지원 등

- 노인일자리 사업유형별로 노인일자리 담당자의 역할이 구분되지 않음
 - 사업유형을 공익활동형, 사회서비스형, 시장형, 취업알선형으로 구분하게 되면 공익활동형과 사회서비스형은 사회복지사업에 해당하지만 시

장형과 취업알선형은 일반사업체에 가까운 성격을 보임

- 사업 유형별로 담당자의 역할을 구분하거나 공익활동형·사회서비스형 혹은 시장형·취업알선형 별로 담당자의 역할을 세분화하여 정의할 필요 있음

○ 교육 훈련 체계 미비

- 노인일자리 사업 종사자 교육은 노인인력개발원 본원에서 주관하는 종사자 교육과 지역본부가 주관하는 지역특화 교육으로 구분됨. 본원 주관 종사자 교육은 온라인으로만 제공되고 있으며 지역별 노인일자리 교육도 지역본부별로 자체적으로 운영되고 있어 교육훈련의 체계성 미비함
- 온라인 기초과정은 인사노무, 세무회계, 노인의 이해 등 일반적이고 필수적인 내용만을 담고 있으며, 지역별 오프라인 심화과정은 수요조사를 통해 선정된 주제만을 다루고 있어서 개별적이고 특수한 관심분야나 역량강화를 위한 과정이 부족함

○ 교육 훈련 시 교육목표, 중점 교육내용 및 핵심역량 미비함

- 교육운영계획 시 해당 교육을 통한 교육목표, 중점 교육 내용과 해당 교육을 통해 달성하고자 하는 핵심역량에 대한 정의가 필요하지만 노인 일자리 사업 교육 훈련 프로그램에는 해당 내용이 미비함

○ 교육 참여 의욕 저하

- 온라인 기초과정은 평가지표에 해당되는 과정으로서 의무적으로 수강해야 하는 것으로 인식되어 있으며, 오프라인 심화과정은 코로나19 상황으로 인해 감소하거나 중단된 경우가 많아서 교육 참여에 대한 동기 부여가 약화됨

○ 교육 효과의 검증 부재

- 노인일자리 사업 종사자 대상 교육의 목표는 노인들의 일자리 적응력 및 직무능력을 향상시키는 것이지만, 이러한 목표가 실제로 달성되었는

지를 측정하거나 평가하는 체계가 마련되어 있지 않아서 교육 효과에 대한 입증이 어렵다는 문제점이 제기

□ 노인일자리 사업 참여자 교육체계의 문제점

- 노인일자리 사업 참여자 교육은 노인인력개발원이 시행하지 않고 교육자료 개발 및 제공에 그치고 노인일자리 수행기관이 교육을 직접 수행하고 있음
 - 또한 노인인력개발원은 전문 강사 지원 사업을 한국생산성 본부에 위탁하여 교육을 진행하고 있음
 - 노인일자리 사업 참여자에 대한 교육을 위탁하여 진행하고 있지만 교육 훈련평가 및 교육효과에 대한 검증 시스템 미비하여 교육효과에 대한 평가가 어려움
- 공공형(공익활동) 사업, 사회서비스형 노인일자리 사업운영, 시장형 사업단 및 취업알선형에 따라 참여자 대상을 정의하고 다른 교육을 제공하고 있음
 - 사업별로 교육을 다르게 진행하는 것은 의미가 있지만 사업별 특성을 반영할 수 있는 맞춤형 교육을 진행하는 것이 필요함
 - 사업별로도 참여하는 프로그램이 다양하기 때문에 참여자들의 업무역량 증진을 위해서는 사업별-프로그램별-대상별로 구체화하여 맞춤형 교육프로그램 제공이 요구됨

□ 노인일자리 사업 교육기관 및 인력관리 시스템의 문제점

- 노인인력개발원에서 제공하는 교육은 비대면 강의로 진행되고, 지역별 교육의 경우 대면 교육으로 진행하지만 지역본부별로 교육장소가 없는 곳도 많아 대다수의 기관이 정부기관 및 외부 장소에서 교육을 진행함
 - 노인인력개발원에서 제공하는 교육은 비대면 교육으로 교육 참여자의 참여 동기가 낮고 교육 효과에 대한 평가가 어려움. 지역본부별로 진행

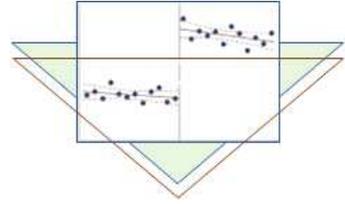
되는 교육훈련도 교육장소를 대여하여 교육을 진행하여 실무중심의 강의 커리큘럼에 한계점을 보임

- 인력관리 시스템에서는 노인들의 취업 기회를 제공하고, 역량에 맞는 일자리를 매칭해 주는 것이 중요하지만 현실적으로는 노인들의 역량과 취업 기회를 매칭시켜 주는 과정에서 정보의 부족, 실시간성의 결여 등의 문제점이 발생할 수 있음
 - 노인일자리 사업 인력시스템이 매년 새롭게 갱신되기 때문에 다년간 일자리 사업에 참여한 인력에 대한 확인이 어려워 신규 참여자와 경력 참여자별로 교육훈련을 차별화하여 제공되기 어려움
 - 노인일자리 사업 기참여자의 경우 기초과목에 대해 교육훈련을 면제하여 주고 심화교육을 진행해야 하지만 이에 대한 구분이 어려워 경력자들 대상으로 기초과목 수강을 필수로 설정하여 교육 대상자들의 교육동기를 저하시킴

□ 개선방안

- 노인일자리 사업 종사자에 대한 정의와 근무 자격에 대한 재정의 필요함
 - 수행기관 노인일자리 담당자에 대한 정의는 “노인일자리 및 사회활동 지원 사업을 수행하는 민간수행기관 또는 사업을 직접 수행하는 시·군·구의 업무를 전담지원하기 위해 배치되는 상근인력”으로 해당 직무에 대한 명확한 정의가 필요함
 - 근무 자격도 “연령에 상관없이 업무수행에 적합한 자”로 불명확하며, 채용 자격 요건도 지자체 및 수행 기관에서 별도 적용 가능하기 보다는 노인인력개발원에서 구체적이고 명확하게 제시할 필요가 있음
- 노인일자리 사업 종사자 대상 직무분석 및 직무역량 도출이 필요함
 - 노인일자리 사업 종사자 대상으로 직무분석을 시행하여 종사자에 대한 필수 역량도출과 직무기술서 작성이 필요함

- 사업 종사자 대상으로 핵심직무역량을 달성하기 위한 교육훈련 체계 마련이 요구됨
- 노인일자리 사업 참여자 대상 교육 훈련 시 교육자료 개발 및 제공에 그쳐 노인일자리 사업 참여자의 교육 참여 의욕이 저하되며 수행기관별로 교육프로그램에 차이가 커서 표준화된 교육커리큘럼이 요구됨
- 노인일자리 사업 참여자를 위한 전문 강사 지원 사업을 외부기관에 위탁하여 진행하였지만 시기별로 교육내용 및 교육시간의 차이가 커서 표준화된 교육 커리큘럼 개발이 필요함
- 교육기관과 인력관리 시스템에서 노인들의 역량과 취업 가능성에 대한 종합적인 분석과 정보의 정확성을 높이는 노력이 필요하며 노인들의 다양한 일자리 및 사회활동에 대한 지원과 참여를 유도할 수 있는 환경 조성이 요구됨
- 또한 노인일자리 사업에 참여한 노인들의 교육에 대한 필요성과 교육 프로그램에 대한 적극적인 참여를 유도하는 시스템을 구축하는 것이 필요하며, 이러한 시스템을 구축하기 위해서는 노인들의 교육 수준을 파악하고 그에 맞는 맞춤형 교육 프로그램을 제공하는 것이 중요함
- 노인 노동인구의 증가는 필연적으로 교육과 실습의 확대를 가져올 것으로 예상되어 이를 위한 전담 교육시설이 필요함



제4장 국·내외 사례분석

제4장 국·내외 사례분석

제1절 국내 사례분석

1. 한국자활연수원

- 한국자활연수원 교육과정은 관련 사업을 중심으로 사업관계자 수요에 맞는 교육과정으로 구성
 - 교육프로그램에서 정의하는 사업관계자는 크게 참여자, 종사자, 도우미로 나뉨
- 참여자란 자활교육과정에 참여하여 기술을 획득한 후 취업을 하거나 자영업 등을 시작하여 경제적 자립을 원하는 사람으로 한국자활연수원 교육을 통해 직업기술을 습득하고, 자기 계발을 위한 강의 및 교육을 받게 됨
 - 참여자를 위한 교육프로그램은 사업특징에 따라 사업단공통, 청년사업단, 시장형 사업단, 자활기업으로 나뉘며 각 사업내용에 따라 역량강화를 위한 내용으로 분류되어 있음

〈표 4-1〉 자활 참여자 프로그램

구분		교과목
사업단 공통	기초자립역량	참여자 성장과 힐링과정, 자활사업단 주민리더 양성과정, 참여자 현장맞춤형 자립역량 강화과정
	직무역량	참여자 직무기술 향상과정, 참여자 직무기술 자격취득과정
청년사업단		청년참여자 직무기술 자격취득과정, 청년참여자 내일키움 아카데미과정
시장형 사업단		자활기업 창업 준비과정, 자활기업 창업 실무과정
자활기업		자활기업 경영자과정, 자활기업 경쟁력 강화과정
복지·자활도우미		복지 및 자활도우미 맞춤형 1차 심화과정, 2차 심화과정

- (참여자의 교육과정 세부내용) 참여자 성장과 힐링과정, 자활사업단 주민리더 양성과정, 참여자 현장맞춤형 자립역량 강화과정, 참여자 직무기술 향상과정(디지털/외식 직무교육), 참여자 직무기술 향상과정(세차 직무교육), 참여자 직무기술 향상과정(청소 및 소독·방역 직무교육), 참여자 직무기술 향상과정(수공예 직무교육), 참여자 직무기술 향상과정(정리수납 직무교육), 참여자 직무기술 향상과정(라떼아트), 참여자 직무기술 자격취득과정(도배기능사), 참여자 직무기술 자격취득과정(건축도장기능사), 참여자 직무기술 자격취득과정(세탁기능사), 참여자 직무기술 자격취득과정(커피바리스타 2급), 참여자 직무기술 자격취득과정(커피바리스타 1급), 청년참여자 직무기술 자격취득과정(커피바리스타 2급), 청년참여자 직무기술 자격취득과정(도배기능사), 청년참여자 내일키움아카데미과정, 자활기업 창업 준비과정, 자활기업 창업 실무과정, 자활기업 경영자과정(보수교육), 자활기업 경쟁력 강화과정으로 나뉜다.

- 종사자는 직무교육을 받는 사람으로 해당 분야의 전문적인 지식이나 기술, 혹은 업무 처리 방식에 대한 교육을 받으려는 사람들임. 이들을 대상으로 한 교육의 목적은 과정을 수료함으로써 업무 수행 능력을 향상시켜 조직 내에서의 역할을 효과적으로 수행할 수 있도록 하는 것임
 - 종사자를 위한 교육프로그램은 다른 사업관계자를 위한 내용보다 다양하고 종사조직의 직무 및 경력에 따라 교육과정을 세분화하여 운영하고 있음
 - 교육내용은 크게 공통역량과 직무역량으로 나누어 수요자들이 필요한 내용은 선택할 수 있도록 교육 프로그램을 구성
 - 또한 자금관리, 세금관리, 재무관리, 노무관리, 계약관리 등 회계 및 총무 관련교육을 제공하여 일자리사업 운영에 필요한 실무적인 내용을 교육과정에 포함시킴
 - 자활종사자의 역량 수준은 ‘공통’, ‘초급’, ‘중급’, ‘고급’으로 분류할 수 있음¹⁾
 - 역량 수준 공통(지식을 갖추고 있음): 수준의 특징은 해당 역량에 대해 기초적인 지식을 갖춘 것으로 문제나 상황에 대한 지식 활용이 제한적이며 초보적인 단계임. 자활종사자로서 기본적으로 갖춰야 할 지식과 소양을 학습함
 - 역량 수준 초급(이해함): 수준의 특징은 해당 역량에 대해 충분히 이해하고 있고 경험을 보유하고 있는 것으로 보유하고 있는 지식·경험을 활용하여 업무에 적용할 수 있고 타인의 도움을 받아 업무를 수행함
 - 역량 수준 중급(적용/활용함): 수준의 특징은 해당 역량에 대해 전문가적인 지식 및 경험을 보유하고 있고 자기 완결적인 업무수행을

1) 한국자활복지개발원 한국자활연수원 2021년 자활 종사자 역량진단 및 교육체계 수립 연구- 결과보고, 2021.11. pp: 69.

- 함. 해당 역량의 관련 전후방 지식을 명확히 이해하고 있으며 문제나 상황에 적합한 최적의 대안을 평가·결정함. 조직 및 관련 업무에 미치는 영향을 명확히 파악하는 정도의 수준을 수행할 수 있도록 함
- 역량 수준 고급(평가/개선함): 이 수준의 특징은 해당 역량에 대한 통찰력을 바탕으로 새로운 안목을 제시하며 문제나 상황에 대한 새로운 접근법 및 해결책을 제공. 또한 미래 변화를 예측하고 이에 대응하기 위해 해당 역량을 개발시킴

〈표 4-2〉 자활 종사자 프로그램

구분		교과목
리더십	신입(1년미만)	신입 실무자 기본역량 향상과정
	중견(5년이상)	중견 실무자 리더십 향상과정
	센터장/실장	센터장/실장 리더십 향상과정, 1Change 코칭 기본과정
직무기초 (2년 미만)		자활사업단 경영 기초과정, 자활사례관리 기초과정, 자산형성지원사업 담당자과정, 교육담당자 직무역량 향상과정, 청년자활 담당자 직무역량 향상과정
직무심화 (2년 이상)	센터장/실장	자활사례관리 슈퍼바이저 기초과정, 자활사업 슈퍼바이저 양성과정
	실무자	자활사업단 경영 심화과정, 자활사업 경영전문가 자격과정, 자율성사업단 운영전략 수립과정, ISP수립 실천과정, 정서적 자활프로그램 운영전문과정, 인지행동상담 기초/심화과정, 긍정관계 소통 전문가과정, 자립지원 금융복지상담사 자격과정, 자활사업 홍보역량 강화과정, 자활전문강사 양성/보수 교육과정, 거리노숙인 담당자 직무역량 향상과정,
기타		종사자 현장맞춤형 기획과정, 자활종사자 심과 마음챙김과정, 자활종사자 인문학 컨퍼런스

- (종사자 세부 교육과정) 신입실무자 기본역량향상과정, 중견실무자 리더십 향상과정, 실장 리더십 향상과정, 센터장 리더십향상과정, 1Change 코칭 기본과정, 자활사업단 경영 기초과정, 자활사례관리 기초과정, 자산형성지원사업 담당자과정, 교육담당자 직무역량향상과정, 청년자활 담당자직무역량 향상과정, 자활사례관리 슈퍼바이저 기초과정, 자활사업

수퍼바이저 양성과정, 자활사업단 경영심화과정, 자활사업 경영전문가 자격과정, 자율성사업단 운영전략 수립과정, ISP수립 실천과정, 정서적 자활 프로그램 운영 전문과정, 인지행동상담 기초과정, 인지행동상담 심화과정, 긍정관계 소통전문가과정, 자립지원 금융복지상담사 자격과정, 자활사업 홍보역량강화과정, 자활전문강사 양성 아카데미과정, 자활전문강사 보수교육과정, 거리노숙인 담당자 직무역량 향상과정, 종사자 현장맞춤형 기획과정, 종사자 씬과 마음 챙김과정, 자활종사자 인문학컨퍼런스로 나뉨

- 도우미는 참여자들의 일상적인 생활에서 도움을 주는 자들로 참여자들이 일상 생활 중에 필요한 도움을 지원해 주는 역할을 함.
 - 지원 내용에는 일상생활 지원, 상담 지원, 인정자원관리 및 기본적인 행동 교육도 도우미가 수행함
 - (도우미 교육과정) 크게 복지도우미와 자활도우미로 나뉘며 각 그룹별 1·2차 심화과정으로 나뉨
- (교육 프로그램 개발방식) 자활연수원은 교육 프로그램 및 사업개발을 위해 자활사업 유형별 참여자를 대상으로 각 사업에 대한 만족도 조사 진행
 - 교육훈련을 위한 자활정보시스템 운영하여 자활종사자와 참여자에게 프로그램을 소개하고 정보공유가 될 수 있도록 운영. 15개 광역자활센터 및 지역자활센터 협회가 함께 사용할 수 있는 교육포털 사이트를 운영함²⁾
 - 자활종사자와 참여자에게 다양한 교육프로그램 제공을 위해 15개 광역자활센터, 지역자활센터협회가 함께 활용할 수 있는 교육 포털 사이트 운영

2) <https://lms.welfareinfo.or.kr/main/main.do>

- (전용 교육 시설 마련) 충북 충주시에 전용 교육 인프라 시설을 갖추고 있어 참여자, 종사자, 자활 공무원 연수시설로 활발하게 사용되고 있음
 - 2014년 설립된 전문 자활교육 시설로 참여자 및 종사자의 전문성 강화를 위한 교육·훈련시설을 위해 마련되었음
 - 규모: 29,800m²(9,015.5평)크기로 수용 가능한 교육인원은 하루 268명이 한 번에 숙박할 수 있는 크기로 연간 실인원 1만 명, 연인원 2만4천명 사용하고 있음
 - 시설에서 교육을 받을 수 있는 참여자의 범위도 기초수급자 등 근로능력 미약자들까지 확대하여 취, 창업에 도움이 될 수 있는 집수리, 도배, 청소 등의 실무형교육의 실시함
 - 자활센터 종사자들과 자활사업 담당 공무원들을 대상으로 하는 종사자 역량 강화교육을 실시함
 - 교육 대상자에 대한 역량, 수요, 사전 조사 등의 교육 프로그램 준비 체계 마련하기 위해 무역량 모델링, 역량진단, 교육 프로그램 요구조사 컨설팅을 정례적으로 진행함. 향후 시스템 확대와 예산의 효율적 운영을 위해 자체적으로 조사할 예정

2. 여성새로일하기 센터

- 여성새로일하기센터는 비영리단체로 여성들이 결혼, 임신, 출산 등 다양한 이유로 취업을 하거나 직장에서 발생하는 문제를 해결하고 자립할 수 있도록 지원하는 비영리 단체로 여성들의 직업기술개발, 취업지원, 직장 내 권리보호, 가족 및 경제적 어려움 해결 등 다양한 프로그램을 운영하고 있음. 일자리 교육 프로그램은 결혼, 임신, 출산으로 인한 경력단절 여성이나 미취업 여성들의 취업 및 창업을 도와주는 다양한 프로그램을 운영하고 있음
 - 기존의 재직근로자 및 실업자 위주의 고용정책에서 가사, 육아로 노동시장에서 이탈된 후 비경제활동인구로 남아있는 경력단절여성을 지원하기 위해 제정된 법으로, 2009년부터 실시되기 시작한 여성새일센터 사업은 경력단절여성을 특화한 재취업 지원 사업임
 - 법적근거: 2008년 5월에 ‘경력단절여성등의 경제활동촉진법’ 제정으로 시작
 - 경력단절여성 등의 경제활동촉진법’에 의거하여 4대과제로 구성되어 있는데 경력단절여성 취업지원 서비스 강화, 돌봄·고용 연계 인프라 구축, 일·가정양립 기업환경 조성, 경력단절해소를 위한 사회적 기반구축으로 영역을 구분하였음³⁾
- (조직) 여성새로일하기센터는 중앙센터, 광역센터, 지역센터로 나뉘어 전국에 2022년 8월 기준 159개소가 존재
 - 중앙센터는 경력단절예방사업 지원, 정책지원, 직업교육훈련관리, 새일센터 평가, 새일센터 역량강화를 위해 종사자를 교육하거나 우수사례를 발굴 보급함
 - 중앙센터에서 담당하는 교육내용은 크게 실무기초교육과 직무향상교육

3) 2011, 여성새로일하기센터의 효율적 운영 및 발전방안 연구, 여성가족부, pp: 13.

으로 나뉘

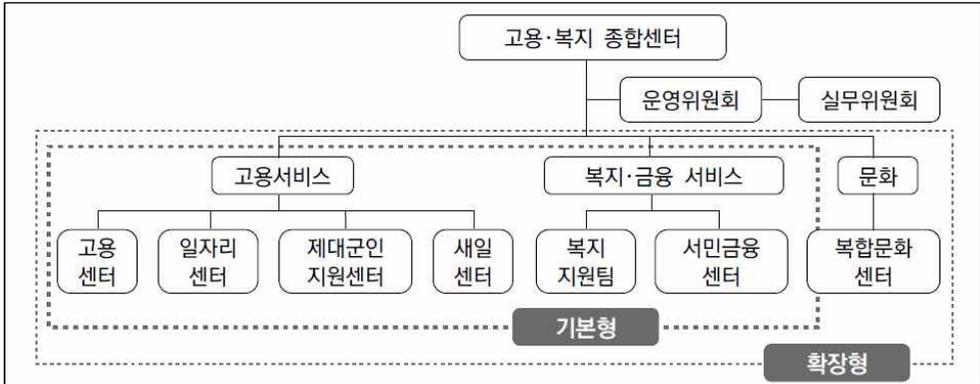
- (실무기초교육) 새일센터와 사업의 이해, 경력단절여성의 구인구직 역량강화 등을 운영
- (직무향상교육) 여성주의 상담, 효과적인 구직상담 기법, 사업기획 운영, 홍보 역량 강화 등을 운영
- 광역센터에서는 직업훈련교육의 경우 온라인교육을 운영하고, 상담 사업 및 경력단절예방사업을 주로 운영함
 - 지역 내 새일센터 역량을 강화하기 위한 방안 마련 및 일자리 네트워크 구축을 지원하는 등 거시적 차원의 새일센터 운영의 효율성을 제고하기 위한 방향을 제시하는 역할담당
 - 산업·직종별 협회 등 일자리 관련 기관과의 협력 네트워크 구축 및 새일센터 연계⁴⁾
- 지역센터는 지역 여성들의 교육 프로그램의 수요에 따라 창업 및 취업에 필요한 기술교육을 진행함
 - 재직여성이나 기업에 대한 고충·노무 상담, 컨설팅, 워크숍 등 대민 서비스에 집중하며 광역센터와의 협력체계 강화를 위한 공동 사업을 운영하기도 함
- 운영 중인 프로그램은 취업 및 창업을 위한 직업교육훈련 외에도 직업상담, 취·창업연계프로그램, 취업 후 사후관리, 경력단절예방 프로그램이 있음
- 산단형 여성새로일하기센터(산단형센터) 운영: 국가 산업단지 지역을 중심으로 공단 맞춤형 전문 취업 지원체계 구축을 위해 여성가족부가 직접 설치·운영하고 있음. 이 유형의 센터는 지역 현장의 구인난을 해소하고 경력단절여성의 취업을 지원하기 위하여 산단 지역에 여성 종합 취업 지원 서비스를 제공하는데 목적을 둠⁵⁾

4) 2020년도 여성새로일하기센터 사업지침, pp: 153~154.

- 새일센터 사업 외에 종사자 인건비 및 시설비 등을 추가 지원하여 새일센터와 운영내용이 유사하고 교육프로그램 운영 노하우를 공유하고 있음
- 조직은 센터장하에 직업상담팀, 직업교육팀, 사업운영팀으로 나뉨
 - 직업상담팀은 직업 및 진로 상담, 알선 및 구인·구직 발굴 및 DB 관리, 동행면접, 방문상담 등을 수행
 - * 직장 체험 프로그램, 새일여성인턴 및 결혼이민여성인턴 사업 등을 운영
 - 직업교육팀은 집단상담 프로그램 운영, 프로그램 개발, 강의 계획 수립·강의, 직업훈련 교육, 교육 프로그램 개발 등을 운영
 - 사업운영팀은 취업 연계 및 취업 지원 협의체운영, 사후관리 사업 운영, 재정·회계 및 시설 관리 등을 운영
- 여성새로일하기센터에 고용복지+센터를 참여시켜 사용자의 편의성을 증진시킴
- 고용복지+센터는 서비스 이용자들이 한 곳만 방문하면 다양한 고용·복지 서비스 등을 받을 수 있도록 고용센터를 중심으로 고용 및 복지 서비스 기관이 한 공간에서 서비스를 제공할 수 있도록 함
- 관계부처 합동으로 고용과 복지 서비스 기능을 한곳에 집중 시켜 기관 간 협업 및 사용자 서비스를 강화시킴

5) 2020년도 여성새로일하기센터 사업지침, pp: 159~160.

[그림 4-1] 고용복지+센터 기관 및 체계도



자료: 2020년도 여성새로일하기센터 사업지침에서 발췌

- 여성새로일하기센터를 고용복지+센터에 참여시켜 새로일하기센터 교육 및 프로그램 참여를 활성화시키고 사용자의 편의성을 제고하려고 함
- 직업교육훈련내용은 지역 수요나 지역 산업 특성에 따라 달라짐. 다양한 교육프로그램 중 취업컨설턴트양성 교육프로그램을 살펴보면 전담 교육인력을 확보한 후 교육 후 취업으로 이어질 수 있도록 전문 지식, 소양, 기술 교육이 이뤄짐
 - 교육대상 직종은 크게 사무·회계·관리, 건설·기계·화학·운송, 영업·판매, 교육·연구, 이미용·숙박·음식, 전기·전자, 보건의료, 경비·청소·가사도우미, 사회·복지, 제조·생산, 기타로 나뉨
 - 여성 참여자 프로그램은 일반적이지 않아 표로 나타내기 쉽지 않으나 일하기센터 종사자 교육 프로그램은 다음의 표와 같이 나타남

〈표 4-3〉 여성일하기센터 종사자 교육 프로그램

구분	대상	교과목	세부내용	시간
공통 역량	공통	고용업무를 위한 노동법 바로알기	근로기준법 주요내용 근로자 및 근로계약 취업규칙 및 근로관계 종료 근로시간 여부의 판단 법정기준 근로시간의 이해 등	12
		고용부 전산망 활용법 바로알기	고용안정정보망 개관 구직신청, 알선, 채용/마감 구인신청, 상용구인 알선, 채용/마감	4
직무 역량	신규자 및 업무경력 3년미만	경력단절여성 집단상담프로그램 전수과정	새일스타트 운영방법 및 사례 공유 집단상담 운영 노하우 및 토론 집단상담프로그램 실습 및 피드백	13
	업무경력 3년이상	직업심리검사 통합적 해석과정	직업선호도검사 결과해석 실습 직업가치관검사 결과해석 실습 직업심리검사결과 통합하기 검사결과 활용과 상담자의 자세	13

□ 온라인교육 활성화

- 새일e직업훈련센터(<https://saeiledu.co.kr/>)에서 제공하는 다양한 교육 과정을 사용자가 자신의 상황에 따라 필요한 교육을 선택하여 수강할 수 있음
- 유·무료 온라인 강의가 직업분류에 따라 제공됨

3. 경기도 노인일자리 지원센터

- 경기도 노인일자리지원센터는 노인복지법 제23조와 저출산고령사회기본법 제 11조, 경기도 노인일자리 창출지원조례 제5조에 의거하여 노인일자리 수행기관과 경기도 및 중앙정부와의 수직적 연계와 노인일자리 수행기관과의 연계강화를 위한 중간네트워크 지원조직으로 노인일 자리를 개발하고 보급하면서 교육과 홍보, 컨설팅 등을 통해 노인일자리 창출 및 지원을 목적으로 함
- 경기도 노인일자리지원센터의 전략은 노인일자리 인식 개선 및 문화확산, 혁신적인 일자리 모델의 개발 및 확산, 지속가능 경영을 위한 운영기반 확립, 관계기관 지원 및 커뮤니케이션 활성화 등으로 나뉨⁶⁾
- 경기도 노인일자리지원센터의 핵심 사업은 크게 민간분야 노인일자리지원사업, 성과향상지원사업, 교육훈련사업, 네트워크 사업과 홍보사업을 진행
 - 민간분야 노인일자리지원사업은 새로운 노인일 자리를 발굴하거나, 식품제조회사의 HACCP 등의 인증 획득 지원, 전문분야 운영컨설팅 등을 통해 노인사업이 유지될 수 있도록 도움을 주고 있음
 - 성과향상지원사업은 지원된 사업의 평가 및 우수기관 시상을 통해 지원받은 기관 성과관리를 진행
 - 네트워크 사업과 홍보사업에서는 민관, 시군공무원과의 협업 관리, 사업 자문위원회 운영, 일자리사업의 인식 개선 및 참여기업 홍보를 도와주는 업무를 수행함
- 노인일자리센터의 교육사업은 크게 민간형, 공공형, 사회서비스형으로 나누어짐
 - 공공형 일자리는 공익활동과 재능나눔활동을 주요 내용으로 구성

6) https://www.gg.go.kr/oldman_job/sub01/sub04(검색일: 2023.03.08)

- 민간형 일자리는 취업알선 등을 통해 고령자 친화 기업에서 근로를 할 수 있도록 돕는 것을 목적으로 함
 - 사회서비스형 일자리는 이전까지의 경력과 활동역량을 활용해서 사회 여러 영역에 도움이 될 수 있는 서비스를 제공할 수 있도록 구성 - 참여자 자신의 개인적인 경험과 적성을 살려 다양한 교육 선택이 가능하다는 특징을 가짐
- 교육훈련사업은 실무자 직무교육 지원 사업이 핵심임
- 실무자 수요조사를 통해 필요한 교육과정을 개방하고 운영함
- 수행기관 실무자 교육의 공통교육부분은 노인일자리사업의 이해와 필요성 및 기초 운영지식 함양을 위한 프로그램을 포함하고 있고, 업체 직급에 따라 필요한 지식과 기술을 교육내용을 제공
 - 실무자 교육은 관리자 직급별 교육으로 기관장 및 중간관리자 교육을 운영
 - 사업유형별 교육을 별도로 실시하여 교육프로그램의 실효성을 높이려고 함. 사회서비스형은 참여자의 노무관리에, 취업알선형은 직업상담 및 수요처 개발관리에 중점을 두고 교육을 하고, 시장형은 사업관리 전반에 걸친 전문교육을 실시하고 있음
 - 온라인 교육으로 안전사고 예방교육, 사회활동 적응교육, 근로기준법 이해(일반)교육 등이 실시되고 있음
 - 온라인 화상교육으로는 세무·회계 실무교육, 사회복지 재무회계교육, 지역사회와 노인일자리 사업관련 집합교육 및 기획·문서작성 교육, 근로기준법 이해(심화)교육, 노무교육, 직무스트레스 관리 교육, 사업 홍보전략, 의사소통 및 갈등관리 교육, 중대재해처벌법 이해교육을 실시함

〈표 4-4〉 노인일자리 및 사회활동 지원사업 실무자교육과정

구분		교과목
공통 교육	필수교육	지역사회와 노인일자리사업, 노인상담실무, 의사소통 및 갈등관리, 사업참여자 관리, 근로기준법 이해, 사회복지 재무회계, 기획 및 문서작성
	선택교육	사업홍보 전략, 정보탐색 및 활용, 사회복지조사방법 실무, 교육기획 및 운영평가, 직장 내 예절, 퍼실리테이션과 회의진행 스킬, 실무자 소진예방
기관장 및 중간관리자	기관장	노무관리, 세무관리, 경영윤리, 기관장 리더십, 지역사회네트워킹과 자원개발
	중간관리자	노인일자리 동향파악, 중간관리자 리더십, 갈등관리, 코칭스킬
사업유형별 전문교육	사회서비스형	참여자 노무관리
	시장형	제품홍보, 영업실무, 원가관리와 가격책정, 홍보물 제작, 고객개발 및 관리, 신사업 개발 및 성과관리, 세무·회계 실무
	취업알선형	직업상담, 수요처 개발·관리

- 교육훈련에 참여하는 참여자에 대한 일반적 교육 내용 중 직무역량강화 및 자긍심 고취를 위한 온라인 교육을 제공하고 있음
 - 온라인 교육 중에는 고객만족(CS)교육, 직장 내 예절교육, 통합안전 관리교육을 제공하고 있음
 - 참여자 교육 내용은 공모를 통해 개선하여 시장의 수요를 반영하려고 함

제2절 해외 사례분석

1. 미국 AARP(American Association of Retired Persons) 재단

- AARP 재단은 1958년에 은퇴한 교육자 Ethel Percy Andrus에 의해 설립되었으며, 2022년 현재 38만 명이 가입되어 있는 비영리 단체로 회원들에게 다양한 멤버십 혜택과 더불어 50세 이상인 은퇴자에게 재취업에 도움이 되는 다양한 교육 프로그램을 제공함
- 운영초반에는 은퇴한 교사들로 멤버를 구성하였으나 지금은 직업에 제한 없이 은퇴한 미국인이나 나이가 50세 이상인 사람들의 회원가입을 받아 재취업 및 창업 정보, 교육, 연구, 집단지지(advocacy) 및 지역 서비스(community service)를 전국단위의 네트워크를 통해 제공
 - 제공되는 핵심 서비스의 내용은 크게 AARP 멤버의 소비관련 문제 해소, 경제적 안정 도모, 건강, 독립적인 생활 보조, 법률적 조력으로 구성되어 있으며 재취업은 지역별로 이뤄지고 있음
 - 정치적 영향력이 있는 비영리단체이기 때문에 다양한 활동을 통해 50세 이상 집단의 이익을 대변하려고 함
 - 미국 세무법상 비영리단체이기 때문에 정치적 로비활동이 가능한 조직으로 알려져 있어 다수의 멤버십 파워를 활용하여 주택이나 조세 컨설팅 및 지역 대학교와의 협력을 통해 구성원들에게 다양한 서비스를 제공
- 멤버들의 재취업을 위한 교육 사업은 지역별로 이뤄지는 데, 지역 취업관련 기관들과 협약을 통해 새 일자리를 소개하거나 필요한 지식이나 기술을 지역 교육기관에 위탁하여 운영함

가. 백투워크 50+ 프로그램(The Back to Work 50+ Program)

- 미국 50세 이상인 인구들은 다른 인구 집단에 비해 자녀를 기르거나 더 나이가 있는 부모를 봉양해야하는 부담이 존재
- 50세 이상 인구 중 가족부양 부담으로 인해 수입을 늘리기 위해 직업이 필요한 사람들이 약 300만 명 정도라는 통계가 존재하며 이 세대 중 여성들은 이런 부담이 남성보다 높은 것으로 나타남
 - 65세 이상 되는 여성인구의 60%가 되는 그룹의 소득이 가족을 부양하는 데 부족한 것으로 나타남(AARP, 2020)
- 백투워크 프로그램 대상자들은 50세 이상인 인구로 전에 고용된 경험이 있는 노동자 계급 이나 보통의 고용인들 중 상위 학력이 필요하거나 컴퓨터 기술이 필요한 사람들임
- 이런 사람들을 위해서 기술(skill)교육, 직장연결, 재정적 토대 마련 등의 서비스를 제공하여 시간대비 소득이 높은 직업을 갖고, 재정적 위기에 봉착하지 않게 하는 등 재정적 안정을 갖게 하는 것이 프로그램의 목적임
- 프로그램 운영의 특징 중 하나는 지역 커뮤니티에 있는 기관과 자원을 활용하는데 있음. 즉, 지역 중심의 교육기관인 community college(지역의 2년제 대학교 과정 교육기관)와 일자리 투자 기구(workforce investment boards)와의 협력으로 50세 이상 그룹에게 학교 교육에 참여시켜 새로운 일자리나 더 나은 일자리를 얻을 수 있는 기회가 넓어지도록 함
 - 이 프로그램은 50-64세 구직자 중 미국 지역중심 시니어 지원 프로그램인 지역노인고용프로그램, Senior Community Service

Employment Program(SCSEP)의 혜택을 받지 못하는 사람들이나 소득 수준이 그림 프로그램에 속하지 않는 사람들에 포커스가 맞춰져 있음

- 백투워크 프로그램에 참여하고 있는 곳은 미전역에 약 20여개 지역 community college가 있으며 각 지역에서는 지역산업이나 특색에 맞는 정보제공, 직업훈련, 다양한 가계지원, 고용경험 등을 제공하여 안정된 경제활동을 할 수 있도록 도움
- 백투워크 프로그램을 위한 AARP 재단 노력은 다음과 같음
 - 백투워크 프로그램 참여한 구직자에 대한 대단위 마케팅과 광고
 - AARP재단의 전미적 차원의 연락망을 관리하기 위한 연락 핵심 기관 운영
 - 직업 수요에 따른 특별 기술(special skills) 교육시행
 - 백투워크 프로그램 참여 기관(institutions)이 고용자와 강한 연대감을 가질 수 있도록 고용자 관점이 백투워크 프로그램에 반영될 수 있는 지원사업을 시행
 - 프로그램 참여자 중 특별히 저소득층에 속하는 구직자들에게 필요한 직업 기술을 가르치고 지역 고용자들과 연결이 될 수 있도록 도와주는 공유 플랫폼 운영
 - 미국 전역에 퍼져있는 지역 교육기관에 접근할 수 있도록 핵심 고용 서비스에 대한 공통 메뉴(a common menu) 관리: 이에 대한 구체적 내용은 프로그램 참여자를 대상으로 하는 직업상담, 구직 코칭 프로그램 및 기술개발과 고용자를 대상으로 하는 수요조사 및 지원서비스 조사를 위해 다른 50세 이상 구직자 프로그램과의 연계, 미국 노동투자법(Workforce Investment Act), 보조영양 프로그램(Supplemental Nutrition Assistant Program: SNAP), 주택보조, 지역

노인고용프로그램(SCSEP)활용을 위한 연계 사업 개발, 재정관리 및 재정위기 상담 프로그램을 운영함

- AARP 재단은 미국 전역에 체인을 가지고 있는 민간기업인 슈퍼마켓 월마트(Walmart)와 2014년부터 협약을 맺어 백투워크 프로그램 참여자들이 안정적인 직업을 갖고 꾸준한 소득을 만들어 낼 수 있도록 도와줌
- 여성의 경제적 안정화를 위한 계획(Women's Economic Stability Initiative: WESI)을 특별히 운영
 - 50-64세인 여성 중 무직 혹은 추가적인 일자리를 찾고 있는 사람들을 대상으로 전업 일자리(full-time working) 취업을 위한 기술교육과 기회제공을 함. 이를 통해 여성 시니어의 재정적 능력을 확대시키고 사회적으로 빈곤그룹(poverty level)으로 떨어질 확률을 낮추려는 목적을 달성하고자 함
 - 여성 노령인구의 재취업을 위한 효율적인 방법으로 고등교육이 효과적인 것으로 나타남에 따라 미국 전역에 위치한 협력 community colleges를 중심으로 지역 수요에 맞는 교육프로그램 개발 및 수강지원 사업을 진행하고 있음. 또한 이런 여성 취업 재교육 프로그램 서비스가 미치지 못하는 지역에도 서비스가 확대될 수 있도록 지역 간 협력 강화를 하려고 노력중임
 - 특히 WESI는 2014년 Cooperation for National and Community Service에서 주는 사회혁신지원금(Social Innovation Fund)을 받을 정도로 우수한 프로그램으로 미국에서 인정받음
- 백투워크에 참여하고 있는 지역 community college 및 기관: 2023년 현재 미전역에 11개의 지역 학교와 기관이 참여하고 있음

〈표 4-5〉 AARP 재단 시니어 취업 교육 지역 네트워크 상황

Network Partners	City, State
Jefferson State Community College	Birmingham, AL
Pima Community College	Tucson, AZ
Arapahoe/Douglas Works! Workforce Center	Centennial, CO
CareerSource Brevard	Rockledge, FL
Santa Fe College, Gainesville, FL	Gainesville, FL
Youth Co-Op, Inc. (4 sites)	Miami area, FL
Chicago Cook Workforce Partnership (4 sites)	Chicago area, IL
Mott Community College	Flint, MI
A-B Tech Community College	Asheville, NC
Tri-County Technical College	Pendleton, SC
Tarrant County College District	Hurst, TX

나. AARP재단 구직지원 활동 사례

- AARP 재단은 Job Board(구인 게시판)을 운영하여 취업을 원하는 멤버들에게 50세 이상 구직자들이 지원할 수 있는 직업군에 대한 다양한 정보를 제공함. 제공되는 내용은 구체적인 업무 내용, 시간당 지급액, 필요기술, 채용회사 등에 대한 정보임)
- 참여자가 지원 가능한 직업에 대한 분류도 지역이나 방식(원격근무)으로 나뉘어 게시판에 공개됨

7) <https://www.aarp.org/work/job-search/work-from-home-jobs/>

〈표 4-6〉 원격근무 직업 소개 사례

직업유형	구인업체	시금액	업무내용 및 갖춰야할 기술 설명
행정보조	Advantage Solutions, H&R Block, Marriott International	\$19.80	With many businesses switching to remote work during the pandemic, “virtual assistants” have seen an explosion in demand recently. In addition to the positions listed on the AARP Job Board, you can also find gig work as an administrative assistant through sites such as Upwork and FlexJobs, though some of these portals charge fees to use their services.
상담업	United Health Group, Verizon	\$48.33	In addition to offering remote work opportunities, consulting also can serve as a convenient way to transition into retirement. In addition to the positions posted on the AARP Job Board, you also might consider asking your current or former employers whether they might be interested in hiring you as a consultant for various projects.
고객상담	Gap Inc., United Health Group, Work At Home Vintage Experts	\$17.75	If you’ve ever called a company for help with a product or service you purchased, then you understand what these jobs involve. You’ll need good people skills to help customers get the solutions they’re seeking. And the hours often are quite flexible to enable phone lines to be staffed across different time zones.
데이터 입력업	Aston Carter, GoShare, YMCA	\$17.13	This job is a natural fit for remote work because the responsibilities mostly involve typing information from various documents into a company’s computer system. Accuracy and an eye for detail are essential to doing well in this field.
디지털 마케팅 전문가	Avis Budget Group, BJ’s Wholesale Club, United Health Group	\$29.29	The internet is how many businesses find new customers now, and these specialists are the experts who make those connections happen. Job responsibilities include creating internet advertisements, direct emails, newsletters and other digital tools to keep clients interested in what the company has to offer.
직업 상담사	Baylor Scott White Health, BrightSpring Health Services	\$39.50	When people who are recovering from injuries or managing disabilities need assistance learning to perform daily physical activities, occupational therapists lend a helping hand. Many types of health care moved online during the pandemic, and so did the work-from-home opportunities for occupational therapists. Many of these jobs do require state licenses.
작문 에디터	Sodexo, TalentBurst	\$21.12	If you’re the type of person who notices spelling errors when you’re reading books or articles, this role could be a good fit for you. For example, Sodexo is seeking a proofreader who can make sure that their sales proposals include accurate information and are easy to read.
주정부 공인 간호사	BrightSpring Health Services, United Health Group	\$38.22	Demand is almost always high for these professionals, with the BLS projecting there will be 194,500 jobs created in this field each year. And, in the era of telehealth, many of these nurses will be able to work from home.

웹 상품 판매	Advance Auto Parts, AT&T, United Health Group	\$14.71	Why be a traveling salesperson when you often could do the job just as well through Skype or Zoom? The essential skills and experience remain the same: building a client base, convincing them of the product's value, providing customer service.
소셜미디어 전문가	Marriott International, Petco, Teleperformance	\$27.29	Here's an opportunity to turn your finesse with making TikTok videos and viral tweets into a successful career. By designing a variety of social media posts, these specialists help businesses build their online personalities.
소프트웨어 개발자	Bright Horizons, General Dynamics Information Technology	\$55.14	The long-term prospects for this career are promising, with the BLS projecting that demand for these workers will increase by 22 percent over the next seven years. Wages are also high: These information technology experts earn the highest hourly pay on this list.
대화 병리사(speech pathologist)	BrightSpring Health Services, NYU Langone Health	\$44.26	Speech pathologists help people with communication disorders understand why they have difficulty pronouncing certain words. Once the problem has been identified, the pathologist then helps those individuals learn how to speak more clearly. Doing the job from home opens opportunities to work with clients in different parts of the nation, but you may need to be licensed in the states where you and your clients live.
기술 작가	General Dynamics Information Technology, Templum	\$33.42	If you have a talent for understanding how technologies work and explaining that clearly, technical writing is a field with many job opportunities. For example, General Dynamics Information Technology—a defense contractor for the government—is looking for writers to “create and edit easy-to-understand tutorials.”
지도교사 (tutoring)	Preply, Varsity Tutors	\$18.91	Tutoring is one career that translates well to the video-conferencing era. Depending on your area of professional or personal expertise, there could be a remote job in this field that's a perfect match. Companies are seeking tutors in such fields as biochemistry, business, foreign languages and math.
웹 개발자	General Dynamics Information Technology, Lehigh Valley Health Network,	\$32.98	This is another field where the BLS projects the demand for workers will increase (17,900 additional jobs per year). The work can be challenging because internet technologies are upgraded frequently. For that reason, it's handy to have a mix of strong technical skills and creative problem-solving ability.

- AARP 재단은 50세 이상 구직자들 사회적 변화 및 구직 시장 상황에서 필요한 기술이 무엇이고 어느 정도의 소득을 올릴 수 있는지에 대한 상세한 정보를 제공함. 예를 들어 2023년 수요가 증가할 것

같은 직업이 무엇인지를 소개함으로써 구직자들에게 학습해야 할 지식이나 기술이 무엇인지, 혹은 기존에 근무했던 내용과 연계가 가능한지를 가늠해볼 수 있도록 함

- 50세 이상 구직자들에게 특정 기술을 전수하기 보다는 시장의 변화에 유연하게 대처할 수 있도록 정보를 쉽게 제공함
- 웹사이트 내 블로그 기사는 멤버가 아니어도 검색이 가능하나 더 자세한 교육프로그램과 구직 내용을 알기 위해서는 멤버십에 가입하도록 유도

[그림 4-2] AARP 멤버가입을 유도하는 웹페이지

7. Physician assistant

Increase in jobs: 27.6 percent

Average hourly wage: \$57.43

Find [physician assistant job openings](#)

Physician assistant, or P.A., is another health care role that has more responsibilities than a nurse but less than a doctor. Working alongside a physician, the workers can handle duties such as diagnosing patients, ordering medical tests and setting broken bones. These jobs require a master's degree along with the appropriate licenses.

LOOKING FOR A JOB?
SEARCH THE AARP JOB BOARD

Job Title or Company

City state

Find a Job

POWERED BY
web scribe

2. 미국 SCSEP(Senior Community Service Employment Program, 지역 서비스 노인 고용 프로그램)

- SCSEP(Senior Community Service Employment Program)는 미국 노인을 위한 지역사회 봉사 및 업무 기반 직업 훈련 프로그램으로, 미국 노인법(Older Americans Act)의 승인을 받아 저소득 실업 노인을 위한 교육을 제공함
 - 프로그램 참가자는 American Job Center를 통해 고용 지원을 받을 수도 있음
- SCSEP 참여자는 학교, 병원, 탁아소 및 노인 센터를 포함한 비영리 및 공공시설에서 다양한 지역 사회 봉사 활동에서 업무 경험을 할 수 있으며 공공 및 비영리 기관에 4천만 시간 이상의 지역 사회 봉사 시간을 제공하여 그들이 필요한 서비스를 강화하고 제공함
 - 참여자는 주당 평균 20시간을 일하고 연방, 주 또는 지역 최저 임금 중 가장 높은 임금을 받게 되며 교육 참가자들이 보조금을 받지 않고 직업을 통해 충분히 소득을 마련할 때까지의 구직기간의 가교역할을 함
- 참여자는 55세 이상으로 실업자, 가족 소득이 연방 빈곤 수준의 125%를 넘지 않아야 함.
 - 등록 우선권은 재향군인과 유자격 배우자에게 주어지며, 65세 이상, 장애가 있거나, 문해력이 낮거나 영어 능력이 제한적이거나, 시골 지역에 거주하거나, 노숙자이거나 노숙할 위험이 있는 사람, 취업 전망이 낮은 사람, 또는 American Job Center 시스템을 통해 서비스를 사용한 후 구직에 실패한 경우에 주어짐

- SCSEP 프로그램으로 지원을 받는 기관은 주정부 기관과 19개의 국가 비영리 조직으로 각 지역마다 다른 SCSEP 프로그램이 운영되고 있음
- SCSEP은 참여자에 대한 편의를 제공하기 위해 참여자가 필요한 교육프로그램 및 구직내용을 쉽게 찾을 수 있도록 CareerOneStop (<https://www.careeronestop.org/FindTraining/find-training.aspx>)을 운영하고 있음
- 교육훈련 프로그램의 유형은 학력수준, 전문성, 자격증 수여여부에 따라 나뉨
 - 유형: 고졸자유형(High school equivalency), 성인기본교육수준(Adult basic education), 단기훈련(short-term training), 대졸자유형(College), 자격증(Certifications), 수습제(Apprenticeships), 인턴십(Internships), 전문개발직(Professional development)의 8개 범주로 나뉨
- 교육은 비용을 지불하는 것과 그렇지 않는 것으로도 나뉘는 데, 비용지불이 필요한 교육의 경우 다양한 재정지원 및 장학금 프로그램이 있음
 - 교육훈련에 재정적 어려움이 있는 참여자에게는 교육비를 마련할 수 있도록 컨설팅 프로그램을 운영하고 있음
- 참여자가 스스로 적절한 교육·훈련프로그램을 찾기 어려운 경우에는 컨설팅을 통해 맞춤형 진로를 찾을 수 있도록 도와줌
- 교육·훈련장소나 프로그램은 참여자의 지역을 중심으로 찾을 수 있도록 웹에서 찾기 서비스를 제공
 - 우편번호를 통한 교육·훈련프로그램 찾기 편의 제공
- SCSEP 프로그램의 종사자 교육은 담당하는 조직에 따라 다르나, 노인 일자리

마련 프로그램의 종사자들은 헬스케어나 복지서비스 관련 훈련을 받는 경우도 있음

- Ncoa(NAtional Council on Aging)의 고령화 마스터링 프로그램: 종사자들은 건강, 웰니스(wellness), 재정관리, 지역사회활동 등에 대한 전문적인 지식을 온라인 혹은 오프라인으로 받게 됨
- American Association of Serivvce Corrdinators(AASC)의 서비스 조정자 자격프로그램, SCSEP근무자 중 사업 조정자나 관리자를 대상으로 지역사회 자원 관리 및 대화기술, 노령화 서비스관련 교육을 받을 수 있음

1. 국내·외 사례분석 종합

- 저출산과 고령화로 빠르게 변하고 있는 국내 인구구조가 향후 우리나라 노동시장에 미치는 영향은 막대할 것으로 예상되며, 그 대표적인 변화는 생산인력의 감소임
 - 현재와 같은 노동시장에서 취업률이 상대적으로 낮은 고령인구 비율이 증가하면 자연스럽게 노동인구 감소로 이어질 가능성이 크기 때문임(이철희&이지은, 2017)
- 이런 변화에 맞춰 고령자에 대한 노동시장 재진입 혹은 재고용에 대한 수요가 증할 것으로 전망이 되고, 이에 대한 준비가 필요할 것으로 판단됨
 - 이를 위해 노령자들의 재취업, 경력개발을 위한 전용 교육·훈련 프로그램을 마련하여 빠르게 변화하는 노동시장에 적극적으로 대응하는 것은 국가 복지적 측면뿐만 아니라 국가 경제를 위해 필요할 것임
- 국내 취업 및 직업훈련 교육 사례를 통해 알 수 있는 내용은 크게 교육과정 유형, 직업교육·훈련의 전문화, 교육서비스 제공방식의 내용으로 나눌 수 있음

가. 국내 사례 교육과정의 유형

- 한국자활연수원, 여성새로일하기센터, 경기도 노인일자리지원센터 모두 교육프로그램을 참여자와 종사자로 나누어 교육과정을 운영하고 있으며, 참여자 교육은 지역 산업구조나 수요에 및 환경에 따라 유연하게 마련하는 모습을 보이지

만, 종사자 교육은 일관된 커리큘럼을 갖고 종사자가 참여하는 사업의 유형이나 경력(숙련도)에 따라 다른 교육프로그램을 제공하고 있음

- 한국자활연수원의 경우는 종사자 교육의 경우 조직 내 역할이나 업무 능숙도에 따라 교육 내용을 나누고 있으며 보통 2년의 기초과정과 2년의 심화과정으로 크게 나뉨
- 여성새로일하기센터도 자활연수원과 비슷한 종사자 커리큘럼을 갖고 있으며, 업무 능숙도를 경력 3년을 기준으로 나눔. 특히 공통역량 분야는 구인구직알선을 위한 정보망활용이나 알선기술에 대한 실무적인 내용으로 구성됨
- 경기도 노인일자리지원센터도 공통교육과 종사자 및 지원사업체의 조직 내 역할에 따라 교육내용이 나뉘고 특이한 점은 사업 유형별로 전문교육을 실시한다는 것임
 - 노인일자리 유형을 사회서비스형, 시장형, 취업알선형으로 나뉘 각 유형별로 종사자들이 알아야할 전문지식을 교육하는 것이 특징임
- 참여자 교육과정은 각 사례별로 약간의 차이를 두고 있음. 한국자활연구원의 참여자 교육은 사업유형 별로 나뉘져 있었고, 여성새로일하기센터는 지역마다 다른 교육프로그램을 제공하고 있음. 경기도 노인일자리지원센터는 사업 내용 중에 노인 직업 교육을 직접진행하기보다는 사업에 참여하는 업체들의 성과향상이나 지원 사업을 주로 하는 것으로 보임
 - 한국자활연수원은 참여자의 연령이나 역량에 따라 다른 교육 프로그램을 제공함. 예를 들어 청년사업단, 시장형 사업단에 따라서 자격증 취득이나 창업준비과정, 자활기업운영에 대한 내용을 교육함. 또한 복지나 자활도우미에 대한 교육도 기초·심화과정으로 나뉘서 운영됨
 - 여성새로일하기센터는 지역에 위치한 센터마다 교육내용이 다양함. 또한 여성가족부, 보건복지부, 노동부 등에서 지원해주는 교육지원

사업들을 신청하여 제공하는 경우도 많음

- 예: 단체급식조리사, 캐드 마스터과정, 실버케어 전문가과정, 바리스타자격증과정, 포토샵 등 웹디자이너과정, 멀티사무원 양성과정 등 교육비용 지원처에 따라 다르게 분류하거나, 다른 지역 센터의 경우, 전문 직업, 돌봄과 살림, 사무오피스, 사회문화, 일일과정, 야간과정으로 교육내용을 분류하여 제공함

- 경기도 노인일자리지원세센터는 노인고용을 위한 회사의 경영컨설팅, 민·관 협력 능력향상, 사업 자문위원회 운영 등 실무자 교육에 방점을 두고 운영하는 것이 특징임. 따라서 노인들을 고용하는 복지관이나 그런 회사의 제품을 판매 홍보하는 업무도 병행함

나. 국내 사례 직업·훈련교육의 전문화

□ 국내사례 중 전문성을 갖춘 교육내용을 제공하는 프로그램은 여성새로일하기센터 전문가 과정으로 단순히 자격증을 획득하기보다는 전문지도사나 강사를 양성하는 자격증 취득을 목표로 하는 내용임

- 구체적인 교육내용을 살펴보면 웃음치료사, 떡 제조기능사, 앙금플라워 떡케익 데코지도사 2급, 도배기능사 자격취득 모의고사반, 퓨전설기 창업과정 등
- 전문가 교육 내용을 살펴보면 지역에서 수요가 있거나 국가 교육지원 프로그램에서 제공하는 교육에 맞춰져 있음
- 전문가과정이라는 정의에 대한 명확한 규정이 없고, 교육 후 자격증을 취득할 수 있거나 강사자격증이 발급되는 교육은 대체적으로 전문가과정이라고 명명함

다. 교육서비스 제공방식

- 국내 사례에서 대체로 제공하는 교육방식은 대면이며, 공통과목이나 필수과목 등 비대면이 가능한 교육은 웹페이지를 통해 동영상교육으로 제공되기도 함
 - 한국자활연수원은 온라인배움터를 통해서 교육을 실시하고, 과정에 따라 혼합으로 운되기도 함. 자활연수원의 경우 전문 교육시설이 있어 직무실습교육장이 잘 갖춰져 있음
 - 자활연수원 내의 내일키움센터는 바리스타 및 디저트 실습실, 세탁·청소·공예 교육을 실시할 수 있는 복합 실습실, 조리실습실, 공동이론 교육실을 갖춰놓고 있음
 - 여성새로일하기센터의 참여자 일반과정인 직무분야 및 직무소양과정, 취업준비, 창업준비과정은 e직업훈련센터에서 회원가입 후 온라인으로 수강이 가능함. 또한 온라인과 오프라인을 혼합하여 운영하는 과정도 있어, 과정의 일부는 온라인으로 수강하고 남은 과정은 지역 센터에 직접 출석하여 학습하여 과정을 수료하도록 설계되어 있음
- 직업 및 훈련교육은 무조건 무료로 하지 않고 교육 참여자에게 비용을 받는 과정도 일부 존재함
 - 여성새로일하기센터의 경우 무료교육부터, 3만원에서 많게는 20만원까지 수강료나 재료비를 받고 있음
 - 교육비를 받는 경우는 수강료 환불 등 교육서비스 관련 고객응대 서비스가 필요할 것으로 보임
- 국내 사례 모두 웹페이지를 기반으로 한 교육서비스의 제공 및 취업알선 등 기타 사업제공의 편리성을 위해 웹페이지는 운영하고 있음
 - 한국자활연수원은 한국자활복지개발원 웹페이지는 활용하여 운영 중인 사업이나 교육내용을 공시하고 있으나, 교육프로그램을 찾기 위해 온라

- 인배움터(jh.lohi.or.kr)에 따로 접속해야 하는 불편함이 있음
- 여성새로일하기센터는 웹페이지를 이용해 진행 중인 사업과 지역 센터 찾기 기능 등을 활용하여 사용자로 하여금 쉽게 교육프로그램을 알 수 있도록 홈페이지를 구성
 - 여성새로일하기센터는 원스톱취업지원서비스를 제공하여 취직이나 직업 훈련을 원하는 여성들이 쉽게 구직활동을 할 수 있게 하는 등 전국으로 흩어져 있는 다양한 정보와 교육 자료를 찾기 쉽게 웹서비스를 제공함
 - 경기도 노인일자리지원센터도 홈페이지(https://www.gg.go.kr/oldman_job)를 활용하여 사업이나 성과를 홍보하고 사용자들이 필요한 정보를 쉽게 제공받을 수 있도록 함

라. 해외사례종합

- 미국의 AARP는 필요한 직업교육을 직접제공하기 보다는 소득 증대를 원하는 50대 이상의 그룹에게 어떻게 하면 소득증대를 달성할 수 있는지를 알려주는 데 방점이 있는 것으로 보임
 - AARP가 비영리 단체이나 보니, 단체 멤버들의 이익을 대변할 수 있는 방향으로 재취업 프로그램이 마련되는 것으로 보임
 - 따라서 진행 중인 AARP 회원들을 위한 취업 사업들의 특징은 수혜자들의 경제적 상황에 대한 진단, 세금컨설팅, 미래 시장전망 등 취업관련 내용의 컨설팅에 집중되어 있음
- AARP는 미국 전역에 흩어져 있는 지부의 네트워크를 활용하여 취업이나 재무 컨설팅에 필요한 인력과 자원을 동원하고 이를 활용하여 멤버들의 경제적 증진을 도모함

- 직업교육을 직접 제공하기 보다는 각 지역 2년제 대학(communitry college)과정을 활용하여 노인들이 더 나은 직업을 얻을 수 있는 시장 경쟁력을 갖추는 중점을 둬
 - 직업교육과 직장 알선 상담도 지원하는 사람들의 능력을 바탕을 진행됨. 즉 일관된 교육프로그램을 운영하는 것이 아니라, 구직하는 노인들의 이전 직업, 학력 등을 고려하여 향후 더 좋은 소득을 얻을 수 있도록 직업교육이나 자격증 교육을 시키는 방향으로 컨설팅을 진행함
 - 일자리 교육사업의 중심이 일자리를 제공하는 사업체에 있는 것이 아니라 구직활동을 하려는 노인들에 있는 것이 특징임
 - 미래에 시장에서 꼭 필요한 교육이 있다고 하면 시장성 있는 기술을 학습하기 위한 교육을 실시함
- 직업알선 사업도 진행하고 있는데, 노인들이 정보를 획득하기 위해서는 AARP 멤버십에 가입하는 형태를 띠고 있어 소속감이 생길 수 있음
 - 지역사회 의 주류가 되는 기업들과 협업을 하여 멤버들이 구직을 할 수 있도록 함. 이런 경우는 교육프로그램을 운영 보다는 노인들이 취업이 가능하도록 일자리 창출에 중점을 둬
- AARP가 비영리 기구라면 정부에서 운영하는 SCSEP프로그램이 있음. 각 프로그램이 배타적으로 운영되기 보다는 지역중심 취업교육 및 알선이 진행되면서 상호 보완적으로 운영되는 모습을 보임
 - 백투워크 50+프로그램의 경우 SCSEP의 혜택을 받지 못하는 사람들에게 포커스가 맞춰져 있음. SCSEP가 저소득층의 노인들이 주요 수혜자라고 한다면 이런 혜택을 받지 못하는 소득수준의 노인들은 백투워크 50+를 통해 더 나은 직장에 취업할 수 있음

2. 시사점

- 국내외사례를 통해 우리나라 현실에 적합하면서도 사회변화에 맞춰 개선할 수 있는 교육프로그램 개발이 필요할 것으로 사료됨
- 다른 국내 취업교육프로그램이 참여자와 종사자를 나눠 기초, 심화 교육을 진행하는 것은 노인들이 취업할 수 있는 시장을 형성하고 그에 필요한 기술과 지식을 교육시키는 것을 동시에 진행해야 할 필요성이 있다는 점을 시사함
 - 경기도 노인일자리지원센터의 세부사업을 검토해 보면, 노인 일자리 교육보다는 노인 일자리 창출에 포커스가 맞춰져 있음. 따라서 노인들을 채용할 사업개발이나 노인 일자리 사업 종사자에 대한 교육이 진행될 필요가 있음
- 구직활동을 하는 노인 맞춤형 및 전문성 어느 정도 보장된 직업 교육도 향후 실시될 필요가 있음
 - 노인인구의 증가는 향후 더 가파르게 나타날 것으로 전망되므로 노인들이 은퇴 후 혹은 무직인 경우 취업할 수 있는 단순한 업무에 대한 교육만 진행할 것이 아니라 해외 사례와 같이 기존 직업보다 더 나은 직업을 얻을 수 있는 직업교육을 진행하는 것도 필요할 것임
 - 이를 위해서는 직업교육에 대한 컨설팅이 필요함. 예를 들어 전 직장에 대한 정보, 학력, 보유하고 있는 기술을 바탕으로 새로운 직업을 위해 더 배워야 할 기술이 있는지를 알려주는 취업컨설팅이 반드시 수반되어야 함
- 참여자 교육프로그램의 다각화가 필요함. 여성새로일하기센터와 같이 중앙 및 지방정부나 지역 대학 등의 교육프로그램을 활용하여 늘어나는 노인인구와 경력을 다양성을 활용할 수 있도록 노인일자리 교육의 자체적 프로그램 외에

다른 프로그램을 활용할 수 있는 가능성도 열어두도록 하는 것이 바람직함

- 지역산업 및 인구구조를 고려하여 지역에서 필요로 하는 공공 및 민간 업체들이 노인들을 고용할 수 있도록 교육하고, 그에 필요한 취업교육을 실시하는 방향으로 나아가는 것이 바람직할 것 같음
- 이를 위해서는 여성새로일하기센터처럼 중앙교육센터와 지방교육센터를 두어 지역특성을 교육할 직업에 맞출 수 있도록 전국적인 네트워크를 구성해야 함
 - 중앙교육센터는 종사자 교육을 총괄하여 맡고, 온라인 및 오프라인 교육을 진행하거나 노동시장에서 수요가 있을 것으로 예측되는 직업 훈련을 전문적으로 하는 등의 교육프로그램을 운영하고 지역교육센터에서는 지역수요에 맞는 교육을 실시하도록 하는 것임
- 노인일자리 인식에 대한 일반교육도 필요. 이는 참여자와 종사자 모두를 위한 것으로 노인일자리에 대한 인식이 단순하거나 쉬어 노동의 대가가 낮다는 인식을 벗어나, 충분한 경험이나 경력이 있으면 과거 일자리보다 더 경제적으로 나은 직업을 구할 수 있다는 인식을 구직자와 구인자 모두 얻을 수 있는 일반적 교육을 실시할 필요가 있음
 - 노인일자리교육에 대한 인식이 나이 때문에 사회에서 도태된 사람을 위한 교육이 아니라, 길어진 수명과 앞으로 위축될 것으로 예상되는 우리 노동시장의 문제를 해결하기 위한 방안으로 알려질 수 있는 노인일자리 인식교육이 필요할 것임
- 늘어나는 노인인구와 다양화된 직업과 교육프로그램을 전문적으로 제공할 수 있는 전문교육기관의 필요성 제시
 - 늘어나는 재활서비스 교육을 감당하기 위해 한국재활연수원 설립했

듯이 확대될 것으로 예상되는 노인 노동인구의 증가는 필연적으로 교육과 실습의 확대를 가져올 것으로 예상됨. 따라서 이를 위한 전담 교육시설이 필요할 것으로 보임

- 개설될 전담교육기관은 노인 직업교육뿐만 아니라 미국의 AARP와 같은 취업 알선, 시장수요조사, 재교육, 전국적인 교육 네트워크 관리를 맡아서 향후 노인 노동인구관리 및 교육 전담기관으로 발전할 가능성이 있다고 생각됨
- 노인일자리 교육과정을 새롭게 만들기 보다는 기존의 노인인력개발원등에서 시행하고 있는 다양한 사업을 활용하여 이를 개선시키거나 사각지대에 있는 노인 노동인구를 개발하는 등의 방향으로 시작하면 바람직할 것 같음

3. 종사자 교육 프로그램

- 국내 일자리사업 및 노인맞춤돌봄 서비스 종사자 교육과 비교하면 노인일자리 사업은 전체적으로 교육체계나 직무 및 업무역량별 교육과정이 명확하게 설정되지 않음
- 한국자활연구원, 여성새로일하기센터, 경기도일하기센터는 종사자 수요조사를 통해 필요한 교육과정을 개발 및 개선함
 - 직무역량별, 업무별, 고용형태별 교육과정 개발을 통해 양질의 서비스가 제공될 수 있는 방안이 마련될 필요가 있음
 - 종사자교육 수요조사를 실시하여 사회 및 참여자교육내용의 변화에 따른 교육과정 개선도 필요함
 - 타 기관도 수요조사를 정례화하기보다는 수시조사나 비정기적인 조사를 통해 교육내용을 개선함

- 한국자활연수원은 전담인력과 기관, 시설을 통해 더 적극적으로 종사자 교육 및 훈련에 참여하고 있음
- 교육과정에 필요한 필수 이수시간을 정하여 과정을 신청한 종사자들이 교육수강 계획을 옵션을 통해 선택할 수 있도록 함
 - 교육을 듣고자 하는 종사자들의 업무역량 차이를 고려한 교육과정 설계로 종사자 스스로 필요한 교육과정을 선택하여 교육과정을 만족도 제고에 도움

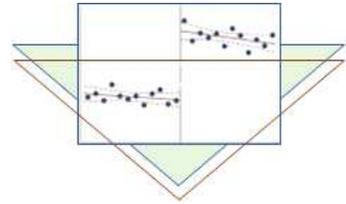
〈표 4-7〉 기관별 종사자 교육프로그램 비교

	한국자활연수원	여성새로일하기 센터	경기도 일하기센터	독거노인종합지원센터 노인맞춤돌봄서비스	노인일자리 사업교육
교육대상자 정의	명확히 구분(예) 교육과정 체계에 명시	전담인력에 대한 가격기준 구체화 ⁸⁾	노인일자리 사업 관리자로 일괄 정의	명확히 구분: 광역전담기관부터 중간관리자 대한 정의	수행기관에 따른 구분
직무역량 별	종사자 리더십교육: 신입, 중견, 관리자 구분 직무교육: 기초, 심화	신규인력, 3년경력 기준으로 나눔	특별한 구분은 없음 공통교육 중 필수와 선택 과목으로 나눔	직무별 기초 및 심화교육 존재(신규자 및 경력자로 나눔)	-
업무내용 별	센터장&실장교육; 사례관리교육; 자산형성; 회계총무; 특화직무 교육	간단히 나눔: 고용업무관련 노동법 및 전산망 사용교육 심리상담교육	기관장과 중간관리자의 조직관리 교육 사업유형별 교육존재	사회복지사, 생활지원사, 수행인원대상 구체적 존재	지역별 특성에 따른 교육과목 선정

8) 전담인력기준: 「국가기술자격법」에 따른 직업상담사 또는 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련교사 자격증을 소지한 사람; 직업상담, 직업교육훈련, 사회복지 등 관련 업무에 1년 이상 종사한 사람; 단체 및 대학 등에서 정부 또는 지자체 지원 사업 기획·운영 경력이 1

교육시간 구체화	각 단계별 구체적 커리큘럼 및 교육시간 명시	프로그램 별로 구체화 되기보다는 교육과정 완수를 위한 이수시간만을 정함	과목별 시간외에 과정별 이수시간등은 명시되지 않음	과목별 시간 및 과정수료를 위한 교육시간 명시	-
교육수 요조사	○	○ (수시조사)	○ (비정기적으로 조사)	○	-
예산	4,364백만원	-	-	-	1,080백만원
교육전 담인력	42명	-	-	-	없음(전담 교육인프라 부재)
종사자 교육 실적('2 1)	3,610명	-	-	-	7,691명

년 이상인 사람 또는 그에 준하는 경력이 있는 사람 , 기타 구체적인 내용은 사업지침 2장에 정함



제5장 종사자 설문 분석

제5장 종사자 설문 분석

제1절 설문개요

- 본 연구에서는 노인일자리 사업 종사자를 대상으로 설문조사를 시행하였음
 - 노인일자리 사업 종사자를 대상으로 현행 교육체계 인식도 및 만족도를 파악하여 종사자들의 교육프로그램 선호도를 분석하기 위해 시행함

□ 설문 개요

- 조사대상·방법: 전국의 노인일자리 사업 종사자를 대상으로 설문조사를 요청하였으며 329명이 설문에 참여하였음
- 조사기간: 설문 조사 기간은 2022년 12월 29일부터 12월 31일임
- 설문조사 대상의 대표성 확보를 위해서 전국의 노인일자리 사업 종사자 전체를 모집단으로 선정한 후 노인일자리 사업 기관 유형별 참여자 분포와 유사하게 표본을 추출해야 하지만 설문조사기간의 한계(연말에 설문조사 시행)로 인해 전국의 노인일자리 사업 종사자 전체를 대상으로 설문조사를 요청한 이후 응답자 대상으로 설문분석을 시행함
 - 표본의 대표성 검증을 위해 설문응답자와 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관의 비중이 어느 정도 유사한지 검토하였음

□ 인구통계학적 특성

- 설문에 참여한 응답자들의 인구통계학적 특성을 살펴본 결과를 <표

5-1>에 제시하였음. 우선, 대부분의 응답자가 여성으로 약 81%의 응답자가 여성이었음

- 연령대를 살펴보면 40대와 50대에 속하는 응답자가 대부분으로 이 두 연령대의 응답자가 전체의 73%를 차지하는 것으로 나타났음
- 근로계약 형태는 노인일자리 사업 관련 기관의 특성 상 비정규직이 많은데 본 설문에서는 약 75%의 응답자가 비정규직이었음
- 설문에 응한 응답자의 직급형태는 대부분 노인일자리 사업 담당자인데, 설문을 보낸 대상이 담당자이었기 때문으로 판단됨. 반면, 근무경력은 골고루 분포해 있는데, 가장 많은 비중을 차지하는 근무경력은 1년에서 3년 미만임(29.48%)

〈표 5-1〉 인구통계학적 특성

변수	항목	빈도수	비율 (%)	누적비율 (%)
성별	남성	62	18.84	18.84
	여성	267	81.16	100.00
연령대	20대	25	7.60	7.60
	30대	27	8.21	15.81
	40대	118	35.87	51.68
	50대	125	37.99	89.67
	60대	33	10.03	99.70
	70대	1	0.30	100.00
근로계약 형태	정규직	80	24.32	24.32
	비정규직	249	75.68	100.00
직급형태	관리자	7	2.13	2.13
	중간 관리자	23	6.99	9.12
	실무자	34	10.33	19.45
	담당자	265	80.55	100.00
근무기관 유형	지자체/지자체 전담기관	73	22.19	22.19
	대한노인회	70	21.28	43.47
	시니어클럽	40	12.16	55.63
	노인복지관	64	19.45	75.08
	종합사회복지관	38	11.55	86.63
	재가센터	15	4.56	91.19
	사회적 경제조직	3	0.91	92.10
	기타	26	7.90	100.00
근무경력	1년 미만	81	24.62	24.62
	1년 이상 ~ 3년 미만	97	29.48	54.10
	3년 이상 ~ 5년 미만	59	17.93	72.03
	5년 이상 ~ 10년 미만	74	22.49	94.52
	10년 이상	18	5.47	99.99

□ 표본의 대표성

- 본 설문에 참여한 노인일자리 관련 종사자의 대표성 판단을 위해 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관의 비중이 실제 모집단과 어느 정도 유사한지를 살펴보았음
- 모집단 분포는 한국노인인력개발원에서 발간한 2020년 노인일자리 및 사회활동지원사업 통계 동향 자료에서 추출하였음
- 일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 유형은 크게 7개 기관으로 나눌 수 있음: 지자체, 시니어클럽, 대한노인회, 노인복지관, 종합사회복지관, 노인복지센터, 지역문화원

〈표 5-2〉 인구통계학적 특성 모집단 분포 vs. 표본 분포

기관 유형	비중 (모집단, %)	표본 (표본, %)	차이(%p)
지자체	11.4	22.2	-10.8
시니어클럽	14.4	12.2	2.2
대한노인회	15.6	21.3	-5.7
노인복지관	20.9	19.5	1.4
종합사회복지관	14.6	11.6	3.0
노인복지센터	9.3	4.6	4.7
지역문화원	1.0	0.9	0.1

- <표 5-1>에 제시되어 있는 결과가 기관 유형의 모집단 비중과 본 설문에 포함되어 있는 기관 유형의 표본 비중 간의 차이가 어느 정도 되는지를 분석한 것임
- 결과를 보면, 모집단과 표본 간에 가장 큰 차이가 나는 기관유형은

- 지자체로 모집단 비중이 11.4%이나 본 설문에서는 지자체의 비중이 22.2%로 두 집단 간에 약 -11%p 정도 차이가 나는 것으로 나타났음. 즉, 본 설문은 상대적으로 지자체가 과대표집된 것으로 나타났음
- 그다음으로 차이가 나는 기관유형은 대한노인회로 두 집단 간에 약 -6%p 정도 차이가 나는 것으로 나타났음
 - 나머지 기관유형의 경우에는 비중 차이가 상대적으로 적게 나타났음
 - 결론적으로, 지자체와 대한노인회가 상대적으로 과대표집 되었으나 그 차이가 그렇게 크지는 않고 다른 기관유형의 경우에는 대표성 높게 표집 되었으므로 본 연구에서 활용한 설문조사 자료는 어느 정도 대표성을 띄고 있는 것으로 볼 수 있음

□ 설문에 포함된 교육 과목 선정 방식

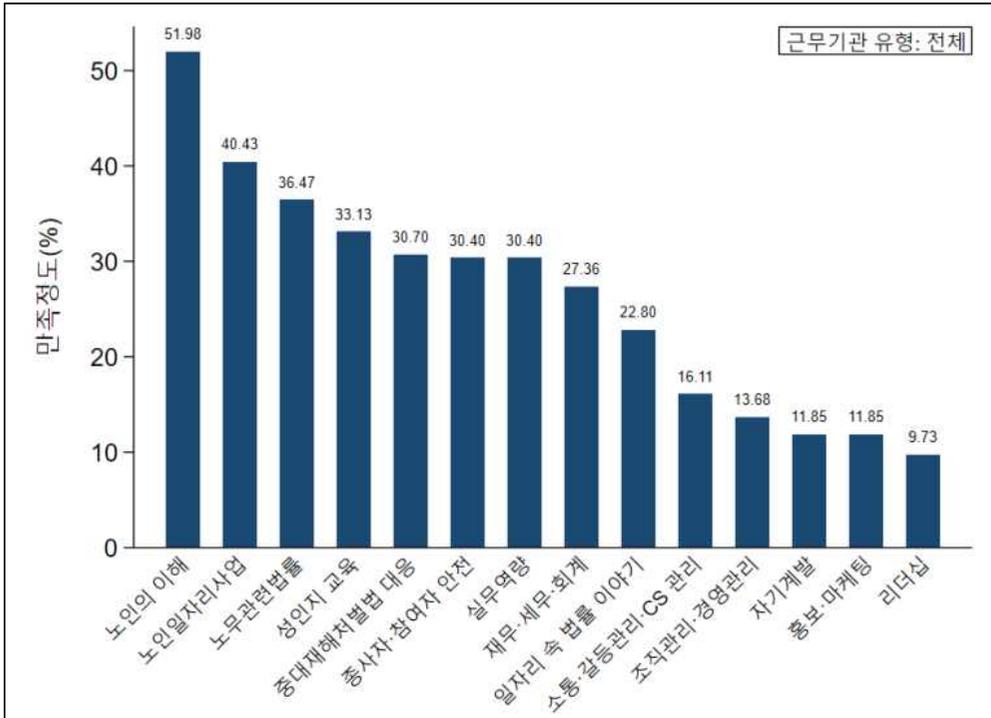
- 종사자를 대상으로 교육과목에 대한 만족도 조사를 할 때 설문에 포함된 과목명 선정은 다음과 같은 방식으로 수행하였음
- 교육부에서 발행한 ‘참여자 및 종사자 교육 운영현황 자료’를 기반으로 교육 과목을 총 14개로 분류하였음. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같음
- 우선, 각 2020년부터 2022년까지 각 지역본부에서 실시한 교육명을 모두 나열한 뒤, 동일한 과목명이 있는 경우 같은 과목으로 간주하여 단일화 하였음
 - 예를 들어, 대구경북지역본부의 2022년 과목 중 ‘사회서비스형 인사·노무 교육(1차)’와 ‘사회서비스형 인사·노무 교육(2차)’는 ‘사회서비스형 인사·노무 교육’으로 단일화 함
- 다음으로, 남아있는 과목들 중 과목명이 유사한 경우에는 교육 내용을 살펴보고 동일한 주제라고 판단되는 과목은 하나의 그룹으로 묶었음

- 예를 들어, 강원지역본부의 2022년 과목 중 ‘세무, 회계 교육’은 중부 지역본부의 2022년 과목 중 ‘노인일자리 마스터과정-세무/회계 교육’과 묶어서 ‘세무, 회계’ 과목으로 나타낼 수 있음
- 마지막으로 과목명이 유사하지 않더라도 교육 내용 상 하나의 그룹으로 묶일 수 있는 경우는 하나의 그룹으로 묶었음
 - 예를 들어, 광주전남지역본부의 2021년 과목 중 ‘2021년 홍보전문가 양성과정 종사자 교육’은 홍보의 이해와 기술습득을 주제로 진행되었음
 - 강원지역본부의 2021년 과목 중 ‘강원도 수행기관 3차 지역특화교육(SNS마케팅, 시간관리법)’은 공감을 부르는 SNS 마케팅 등을 주제로 진행되었음
 - 이 두 과목은 과목명이 다르지만, 교육 내용을 살펴볼 때 ‘홍보·마케팅’ 카테고리에 함께 포함시킬 수 있음

제2절 수강과목별 만족 정도

- [그림 5-1]에 제시되어 있는 결과는 수강과목별로 만족 정도를 분석한 것임
 - 총 14개 수강 과목에 대해서 설문에 참여한 모든 표본을 대상으로 만족 정도를 조사한 결과임
 - 전반적으로 수강 과목에 대한 만족도는 매우 낮은 것으로 도출되었음
 - 좀 더 구체적으로 결과를 보면, 14개 수강 과목 중 가장 만족도가 높은 과목은 “노인의 이해” 과목이고 약 51.9%의 응답자가 만족한다고 응답하였음
 - 그다음으로 만족도가 높은 과목은 “노인일자리사업”이고 약 40.4%의 응답자가 만족한다고 응답하였음
 - 결과를 보면, 대부분의 과목에 대한 만족도가 30%에도 미치지 않은 것으로 나타난 것을 알 수 있음

[그림 5-1] 수강과목별 만족 정도(근무기관 유형: 전체)

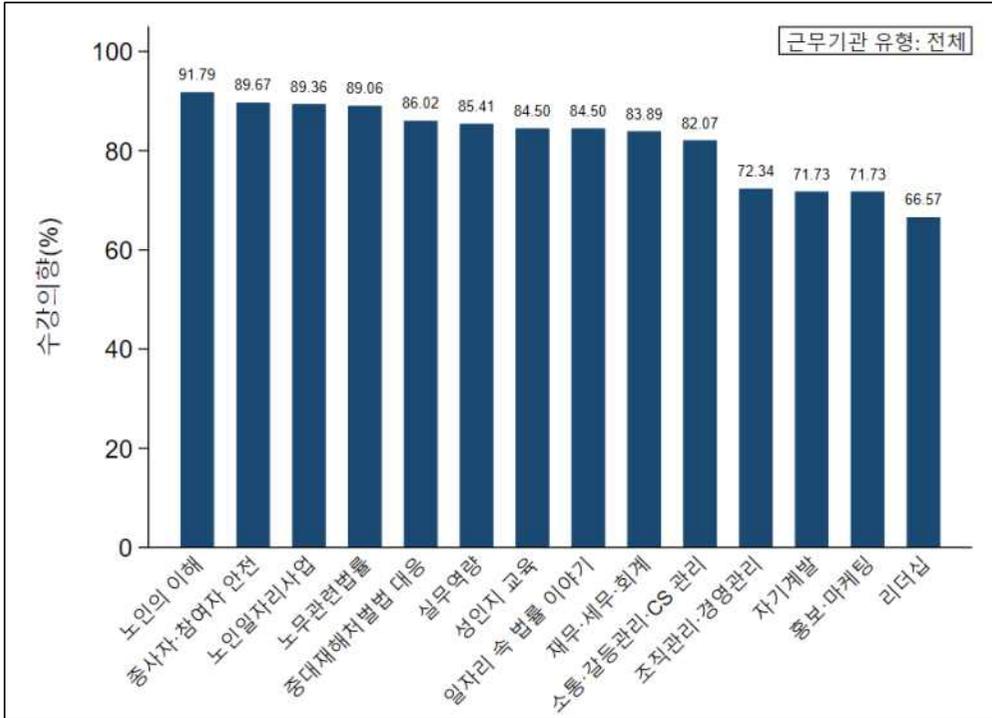


□ [그림 5-2]는 수강과목별로 수강 의향을 분석한 결과를 나타냄

- [그림 5-1]과 마찬가지로 14개 과목에 대해 설문하였으며 설문
에 참여한 모든 표본을 대상으로 수강 의향을 조사한 결과임
- 만족 정도와 달리 수강 의향 정도는 모두 65%를 상회하고 있으
며, 전반적으로 높은 수치를 나타내고 있는 것을 알 수 있음
 - 특히 “노인의 이해” 과목은 만족 정도에서뿐만 아니라 수강 의향
에서도 가장 높은 수치를 보이고 있음
- 14개 과목 중 수강 의향 정도가 낮은 과목은 대부분 만족 정도에
서도 낮은 순위에 있는 것을 알 수 있음
 - 수강 의향에서 하위 5위인 “소통·갈등관리·CS 관리”, “조직관리·

경영관리”, “자기계발”, “홍보·마케팅”, “리더십” 과목은 [그림 5-1]의 만족 정도에서도 똑같은 순위대로 하위 5위에 있는 것을 알 수 있음

[그림 5-2] 수강과목별 수강 의향(근무기관 유형: 전체)



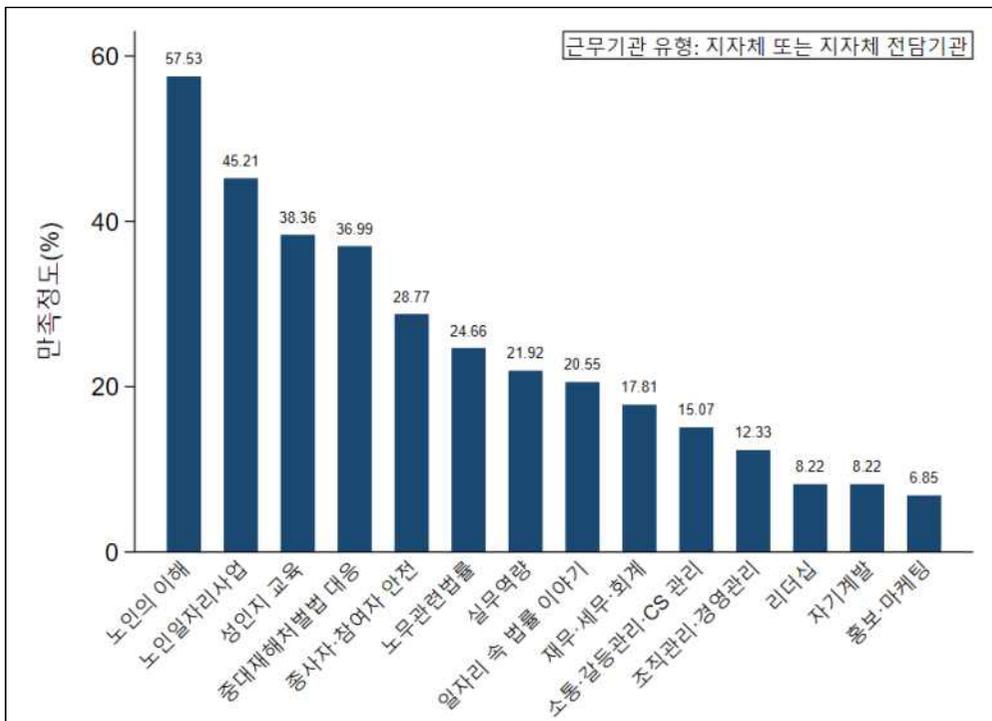
□ [그림 5-3]은 지자체 또는 지자체 전담기관을 대상으로 수강과목의 만족 정도를 분석한 결과를 나타냄

- 총 14개 과목 중 만족 정도가 가장 높은 과목은 “노인의 이해” 과목이고, 만족 정도가 가장 낮은 과목은 “홍보·마케팅” 과목으로 도출됨
- “노인의 이해” 과목에 관하여 약 57.5%의 만족도가 도출되었고, “홍보·마케팅” 과목은 약 6.9%의 만족도가 도출되었음. 즉, “노인의 이

해” 과목은 “홍보·마케팅” 과목에 비해 약 8배나 높은 만족 정도를 보인 것을 알 수 있음

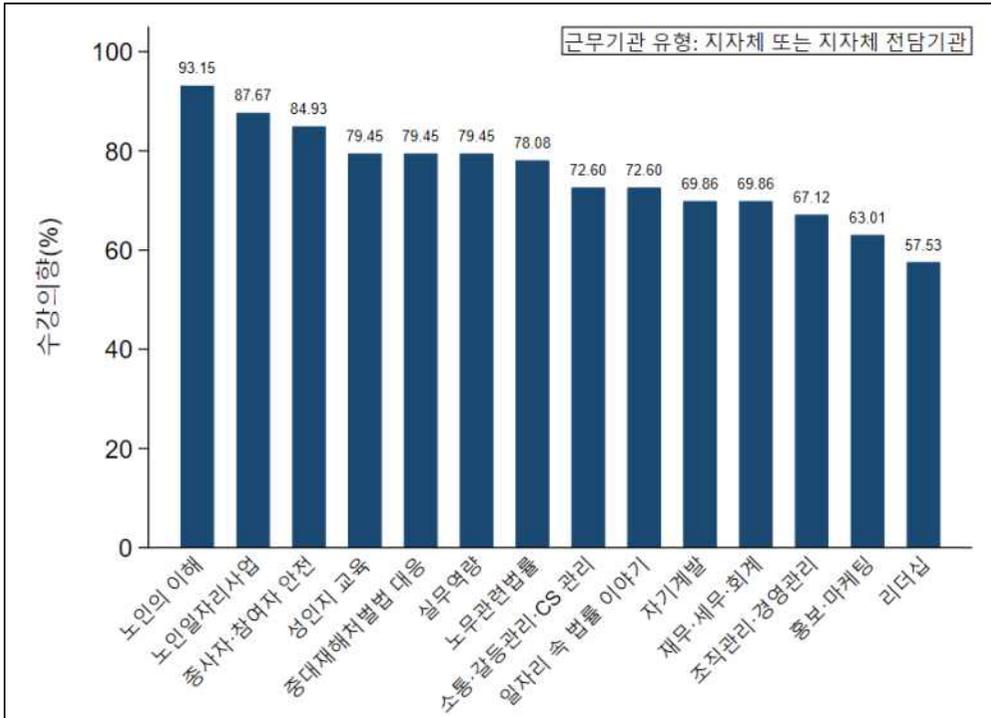
- 만족 정도가 낮은 하위 3개 과목은 비록 순서는 다르지만 [그림 5-1]에서도 하위 3개 과목에 해당함
 - 이들 하위 3위 과목(“리더십”, “자기계발”, “홍보·마케팅”)은 만족 정도에서 상위에 있는 과목(“노인의 이해”, “노인일자리사업”)과 달리 노인에 관한 지식을 배우거나 업무적 지식을 얻을 수 있는 과목이 아닌 것을 알 수 있음

[그림 5-3] 수강과목별 만족 정도(근무기관 유형: 지자체 또는 지자체 전담기관)



- 지자체 또는 지자체 전담기관을 대상으로 수강과목별 수강 의향을 분석한 결과를 [그림 5-4]에 나타냄
 - 수강 의향이 가장 높은 과목은 “노인의 이해” 과목이며, 수강 의향이 가장 낮은 과목은 “리더십” 과목으로 도출됨
 - 결과를 구체적으로 살펴보면, “노인의 이해” 과목은 수강 의향이 약 93.2%로 도출되었고, “리더십” 과목은 수강 의향이 약 57.5%로 도출되었음
 - 만족 정도에서 상위에 있는 과목은 수강 의향에서도 상위에 있는 것을 알 수 있으며, 만족 정도에서 하위인 과목은 수강 의향에서도 하위에 있음
 - 추측건대 “노인의 이해”와 “노인일자리사업”과 같은 과목들이 업무적으로 도움이 되기 때문에 만족 정도와 수강 의향이 모두 높게 나타난 것으로 보임. 같은 맥락에서 만족 정도와 수강 의향이 모두 낮은 과목은 업무와 직접적인 관련이 없기 때문으로 볼 수 있을 것임

[그림 5-4] 수강과목별 수강 의향(근무기관 유형: 지자체 또는 지자체 전담기관)



□ 설문에 참여한 표본 중 대한노인회에 근무하는 표본을 대상으로 수강과목별 만족 정도를 분석한 결과를 [그림 5-5]에 나타내었음

○ 결과를 살펴보면 수강과목별 만족 정도가 전반적으로 낮은 것을 알 수 있음

- 가장 높은 만족도를 보인 “노인의 이해” 과목에 대한 만족 정도가 약 47.1%로 도출되어 모든 과목에서의 만족도가 50% 미만인 것을 알 수 있음

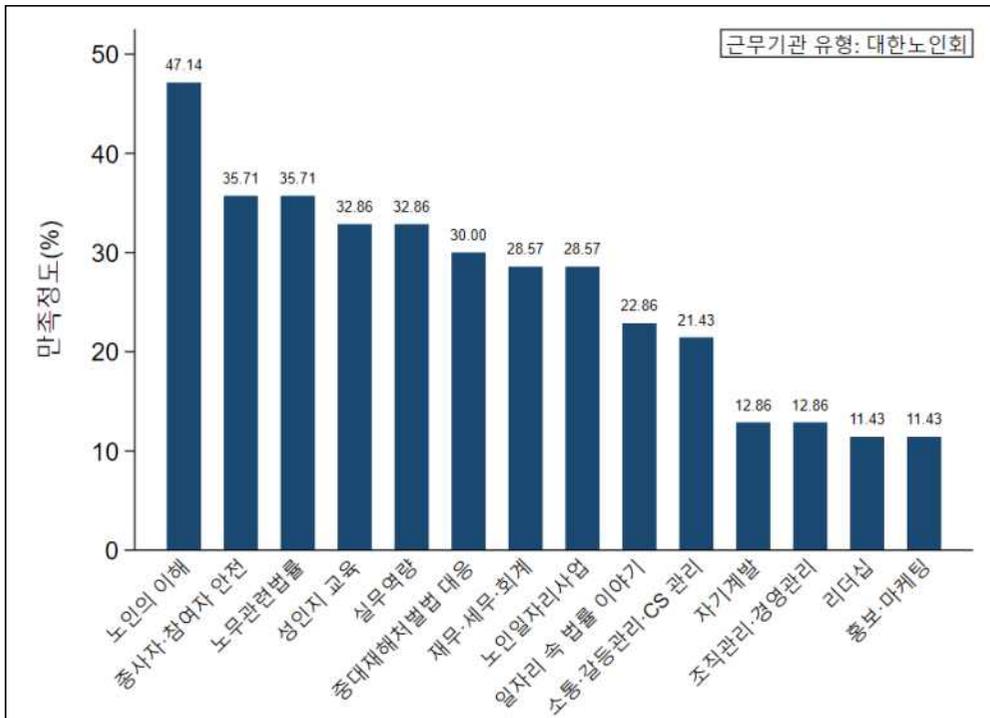
○ 그러나 낮은 순위인 과목들의 만족 정도는 전체 기관을 대상으로 한 수강 과목별 만족 정도([그림 5-1])보다 큰 값이 도출됨

- 가장 낮은 만족 정도를 보인 “리더십”과 “홍보·마케팅” 과목에 대한 만족 정도는 약 11.4%로 도출되었는데, 이는 전체 기관을 대상

으로 분석했을 때 가장 낮은 만족 정도를 보인 과목인 “리더십”의 만족 정도보다 큰 값을 알 수 있음

- 종합할 때, 만족 정도의 편차가 전체 기관을 대상으로 한 경우보다 작은 것을 확인할 수 있음

[그림 5-5] 수강과목별 만족 정도(근무기관 유형: 대한노인회)



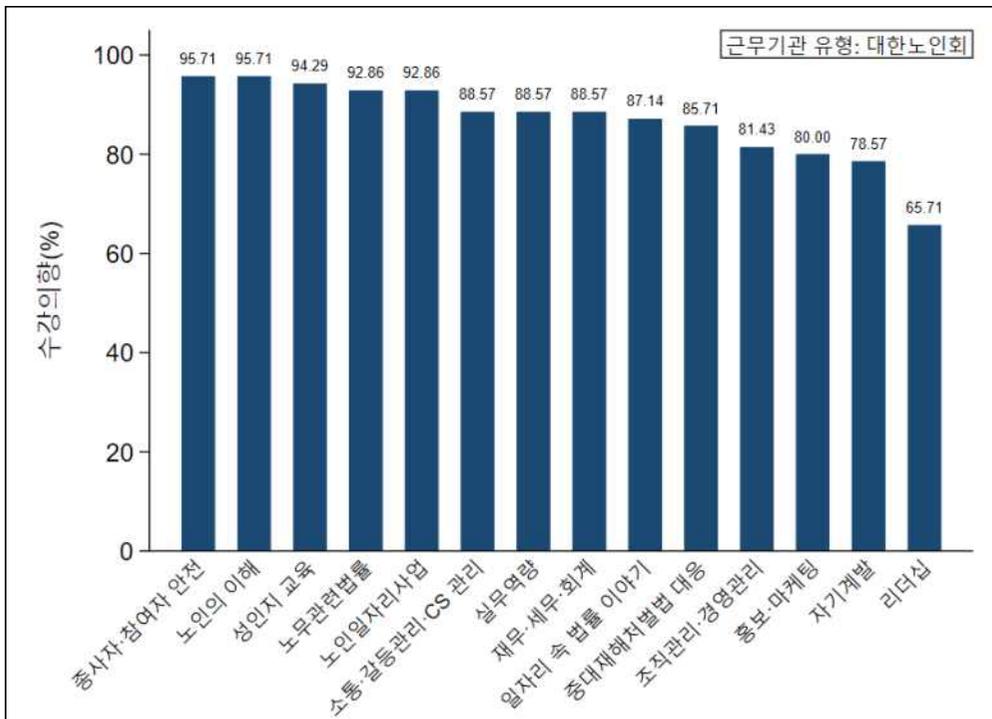
□ [그림 5-6]은 설문 참여자 중 대한노인회 근로자의 14개 수강 과목에 대한 수강 의향을 도출한 결과임

- 가장 높은 수강 의향을 보인 과목은 “종사자·참여자 안전”과 “노인의 이해”로 도출됨
 - 두 과목에 대한 수강 의향 정도는 약 95.7%임을 확인할 수 있음
 - “종사자·참여자 안전” 과목에 대한 만족 정도는 [그림 5-5]에서

나타난 바와 같이 약 35.7%에 불과하며, 이는 “노인의 이해” 과목에 비해 만족 정도가 약 10%p나 낮음에도 수강 의향은 두 과목이 같은 수준으로 매우 높게 나타난 이유에 대한 분석이 필요할 것으로 판단됨

- 생각해볼 수 있는 이유로는 두 과목이 모두 업무에 있어서 도움이 되거나 필요한 과목이지만 “노인의 이해” 과목이 “종사자·참여자 안전” 과목 보다 실질적인 도움을 주는 내용으로 구성되어 있을 수가 있으나 추가적인 분석이 필요함

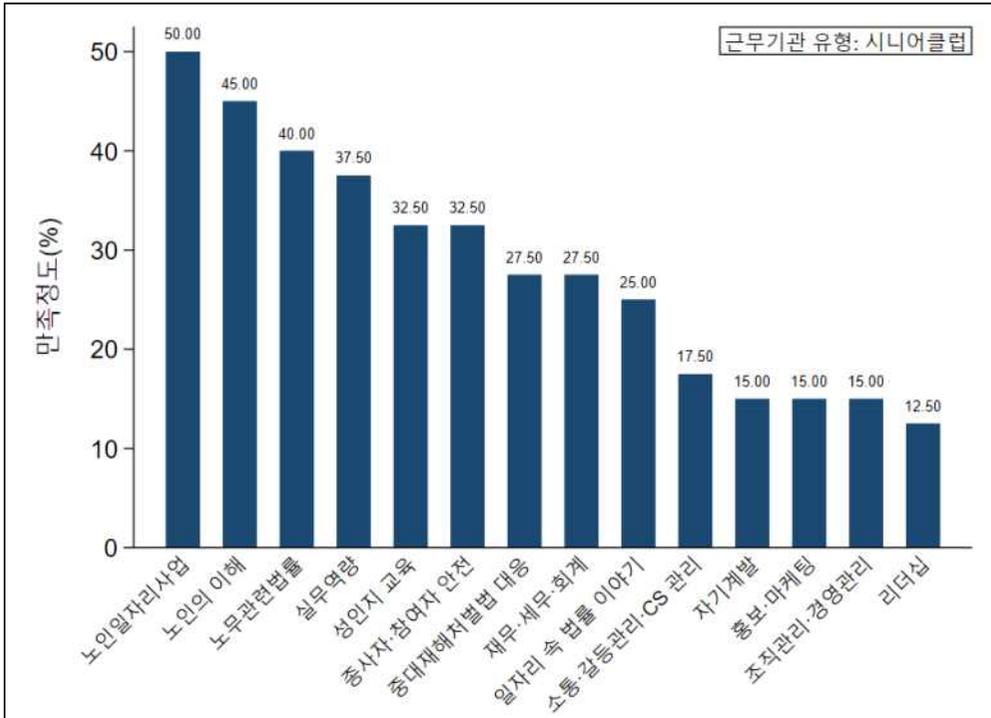
[그림 5-6] 수강과목별 수강 의향(근무기관 유형: 대한노인회)



□ 시니어클럽 종사자들을 대상으로 수강 과목에 대한 만족 정도를 조사한 결과를 [그림 5-7]에 나타냄

- 앞선 분석 결과들과 마찬가지로 전반적으로 만족 정도는 낮은 것을 알 수 있음
 - 가장 높은 만족 정도를 보인 과목은 “노인일자리사업”으로 도출된 만족 정도는 약 50%임
 - 가장 낮은 만족 정도를 보인 과목은 “리더십”이었으며, 약 12.5%의 만족 정도가 도출되었음
- 시니어클럽 종사자들을 대상으로 분석한 경우에도 앞서 다른 기관과 유사한 경향을 보임
 - 업무와 직접적인 관련이 있을 것으로 생각되는 과목(“노인일자리사업”, “노인의 이해”)에서 높은 만족도가 도출되었고, 업무에 직접적인 도움을 주지는 않는 과목(“리더십”, “조직관리·경영관리”, “홍보·마케팅”)에서는 만족도가 낮게 나타남

[그림 5-7] 수강과목별 만족 수강과목별 만족 정도(근무기관 유형: 시니어클럽)

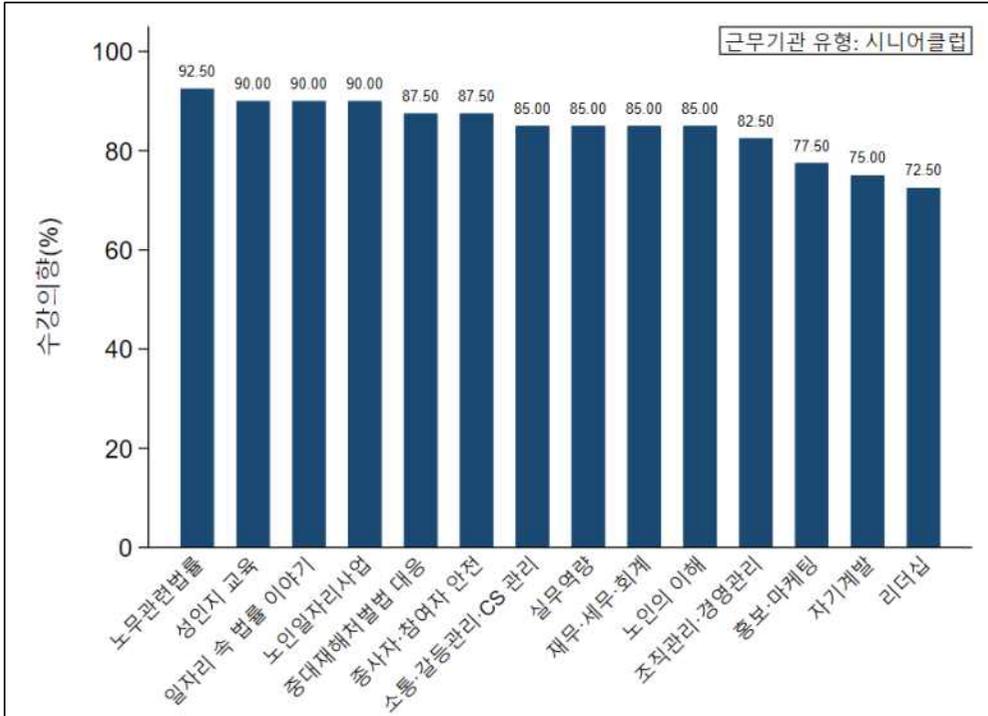


□ 시니어클럽에 근무하는 분석 표본이 응답한 수강과목별 수강 의향에 관한 결과를 [그림 5-8]에 제시하였음

- 총 14개의 과목에 대한 수강 의향을 분석한 결과, 전반적으로 높은 정도의 수강 의향이 있다는 것을 확인할 수 있었음
 - 가장 높은 수강 의향 정도를 나타낸 과목은 “노무관련법률”로 92.5%의 수강 의향이 도출됨
 - 가장 낮은 수강 의향 정도가 도출된 과목은 “리더십” 과목으로 약 72.5%의 수강 의향 정도가 도출됨
- 수강 의향이 높은 과목을 살펴보면, 법률과 관련된 과목(“노무관련법률”, “일자리 속 법률 이야기”)이 상위에 있음을 확인할 수 있음

- 14개 과목 중 “노무관련법률”은 1위, “일자리 속 법률 이야기”는 3위를 차지하고 있음. 이를 통해 현재 법률 관련 지식에 대한 수요가 많은 것을 알 수 있음

[그림 5-8] 수강과목별 수강 의향(근무기관 유형: 시니어클럽)

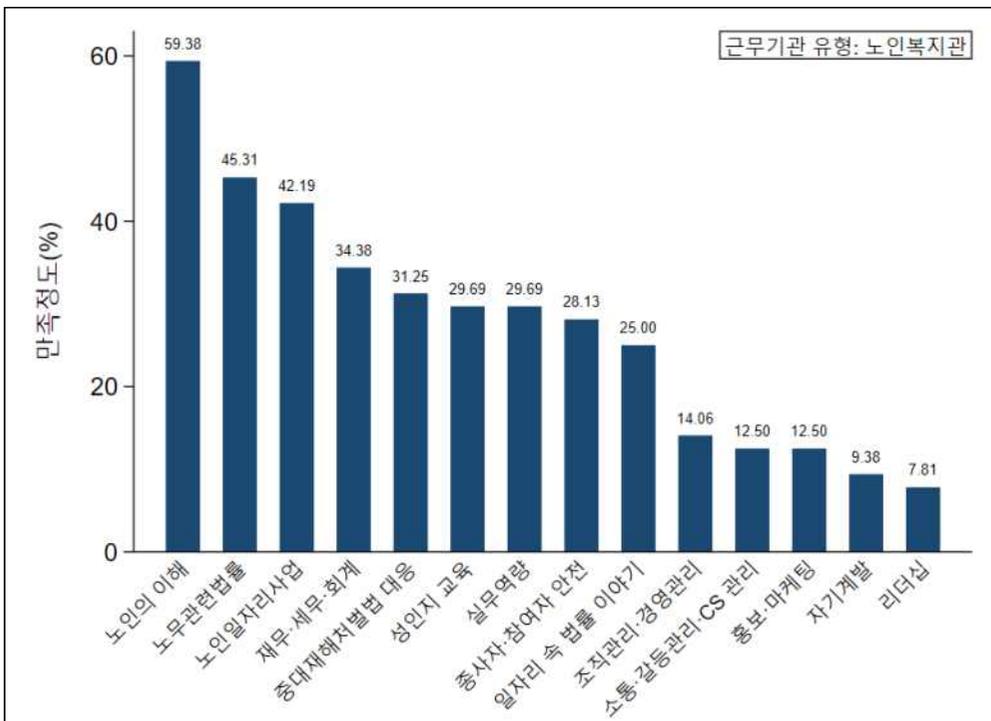


- 설문에 참여한 표본 중 노인복지관에 근무하는 종사자를 대상으로 14개 수강 과목에 관한 만족 정도를 살펴본 결과를 [그림 5-9]에 나타냄
 - 앞서 살펴본 결과들과 유사한 결과가 도출되었음을 알 수 있음
 - 만족도가 높은 과목은 “노인의 이해”와 같이 업무와 직접적인 관련이 있는 과목들이었으며, 만족도가 낮은 과목은 “리더십”과 같이 업무와 직접적인 관련이 없는 과목들임
 - 전반적으로 낮은 정도의 만족도를 보임을 알 수 있는데 이 역시

앞선 결과들과 비슷한 결과임

- 만족도가 10%보다 낮은 과목이 “자기계발”과 “리더십”으로 각각 약 9.46%, 약 7.81%의 만족도가 도출됨
- 만족도가 50%보다 높은 과목은 “노인의 이해”로 유일하게 과반을 넘는 만족도가 도출된 과목임

[그림 5-9] 수강과목별 만족 정도(근무기관 유형: 노인복지관)



□ [그림 5-10]은 노인복지관에 근무하는 종사자들을 대상으로 수강과목별로 수강 의향을 분석한 결과를 나타냄

○ [그림 5-10]을 살펴보면 수강 의향에서도 역시 앞선 결과들과 유사한 결과가 도출되었음을 알 수 있음

- 전반적으로 수강 의향 정도가 높으며, 가장 낮은 수강 의향 정도

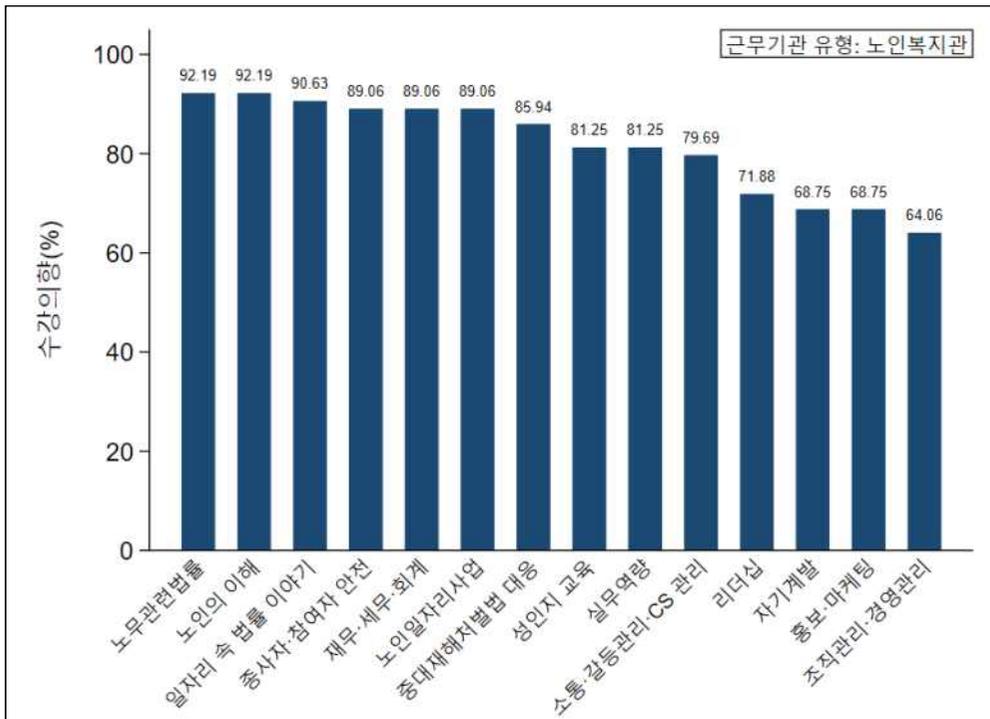
를 보인 과목인 “조직관리·경영관리”는 약 64.06%의 수강 의향이 도출되었음

- 가장 높은 수강 의향 정도를 보인 과목은 “노무관련법률”로 약 92.19%가 도출되었음

○ 수강 의향이 높은 상위 3개 과목은 “노무관련법률”, “노인의 이해”, “일자리 속 법률 이야기”로 업무와 직접적인 관련이 있을 것으로 보이는 과목들임

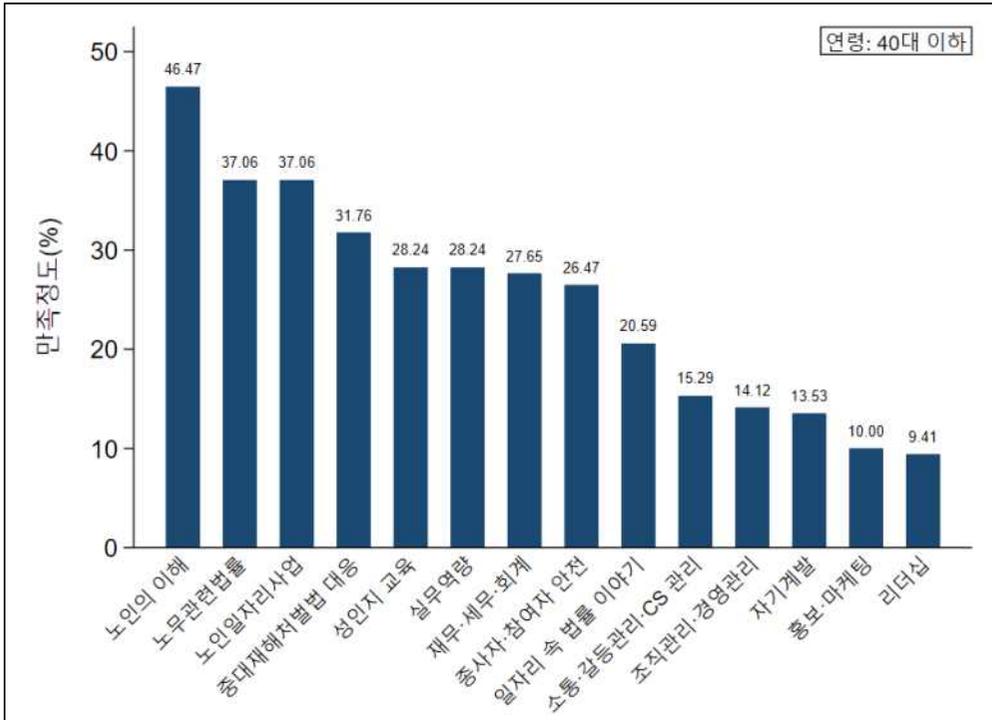
○ 수강 의향이 낮은 하위 3개 과목은 “자기계발”, “홍보·마케팅”, “조직관리·경영관리”로 업무와 직접적인 관련이 없을 것으로 보이는 과목들임

[그림 5-10] 수강과목별 수강 의향(근무기관 유형: 노인복지관)



- [그림 5-11]에서 살펴볼 것은 설문에 응답한 표본 중 40대 이하를 대상으로 수강과목별 만족 정도를 도출한 결과임
- 그림을 보면 알 수 있듯이 전반적인 만족도는 낮게 도출됨. 특히 가장 높은 만족도를 보인 과목에서도 만족 정도가 50%에 미치지 못하는 것을 알 수 있음
 - 가장 높은 만족 정도를 보인 과목은 “노인의 이해” 과목으로 약 46.5%의 만족도가 도출되었으며, 가장 낮은 만족 정도를 보인 과목은 “리더십” 과목으로 약 9.4%의 만족도가 도출되었음
 - 대부분의 과목에서 만족 정도가 30% 이하로 도출되었음. 하위에 위치한 과목들은 대부분 업무와 직접적인 관련이 없는 과목들임을 알 수 있음(“자기계발”, “홍보·마케팅”, “리더십”)
 - 반면, 상위에 위치한 과목은 법률 혹은 노인에 관한 과목임(“노인의 이해”, “노무관련법률”, “노인일자리사업”)

[그림 5-11] 수강과목별 만족 정도(연령: 40대 이하)

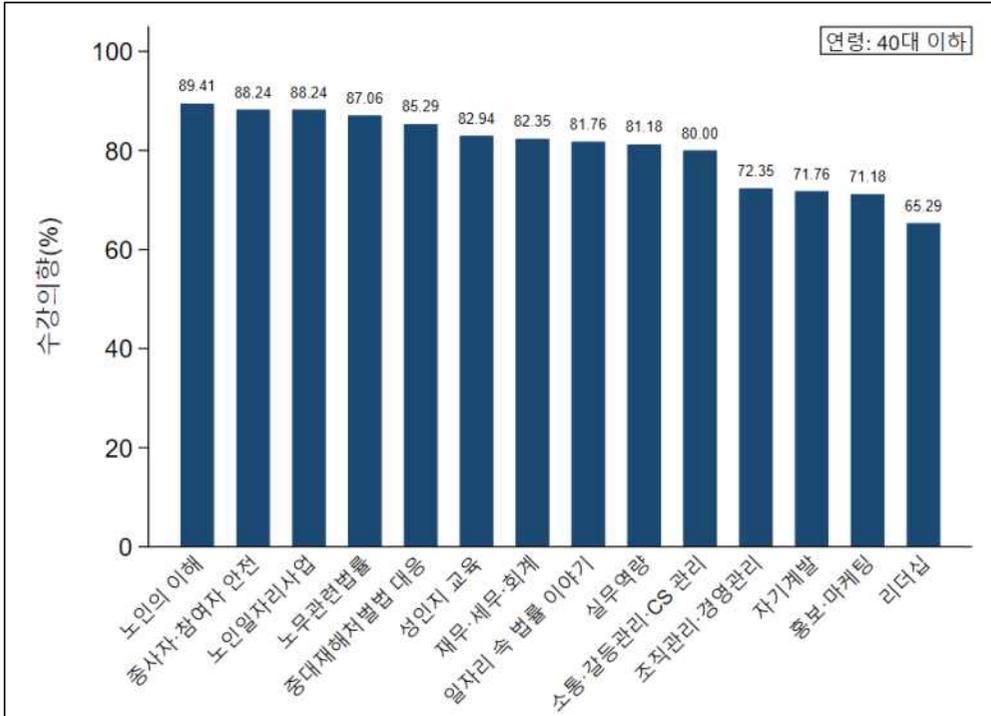


□ 설문 응답자 중 연령이 40대 이하인 종사자들이 수강 과목별 수강 의향에 대해 응답한 결과를 [그림 5-12]에 제시함

- 전반적으로 수강 의향에 대한 값이 크게 도출되어있는 것을 알 수 있음
 - 수강 의향 결과를 살펴보면 약 65%에서 약 89%까지의 범위 내에 응답값이 분포하고 있음
 - 가장 높은 수강 의향 정도를 보인 과목은 “노인의 이해”였으며, 수강 의향은 약 89.4%로 도출됨
 - 반면, 가장 낮은 수강 의향 정보를 보인 과목은 “리더십” 과목이었으며, 수강 의향은 약 65.3%로 도출됨
 - 특히, 수강 의향에서 하위에 위치한 과목들은 과목별 만족 정도에

서도 하위에 위치하고 있는 것은 [그림 5-11]에서 확인할 수 있는데, 이러한 결과가 도출되는 이유에 대한 추가적인 조사가 필요할 것으로 판단됨

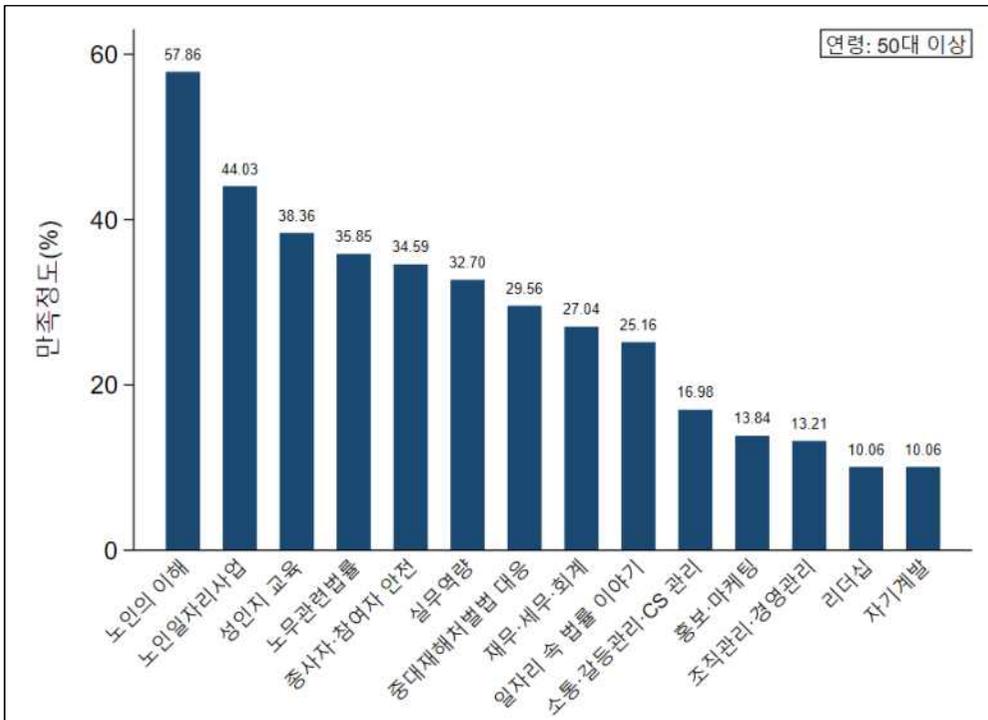
[그림 5-12] 수강과목별 수강 의향(연령: 40대 이하)



- 설문조사 응답자 중 50대 이상을 대상으로 수강과목별 만족 정도를 살펴본 결과는 [그림 5-13]에 제시하였음
- 14개 과목에 대한 만족 정도를 살펴본 결과, 전반적으로 낮은 만족도를 보이는 것을 알 수 있음
 - 대부분의 만족도는 40% 미만으로 도출되었고, 가장 높은 만족도를 보인 과목은 "노인의 이해"로 약 57.9%의 만족도가 도출되었음

- 반면, 가장 낮은 만족도를 보인 과목은 “리더십”과 “자기계발”로 약 10.1%의 만족 정도가 도출되었음
- 40대 이하의 전체 종사자들이 응답한 결과와 유사한 것을 알 수 있음
- 특히, [그림 5-13]의 하위 4개 과목(“홍보·마케팅”, “조직관리·경영관리”, “리더십”, “자기계발”)은 [그림 5-11]의 40대 이하를 대상으로 분석한 결과에서도 하위 4위 이내의 과목에 해당함

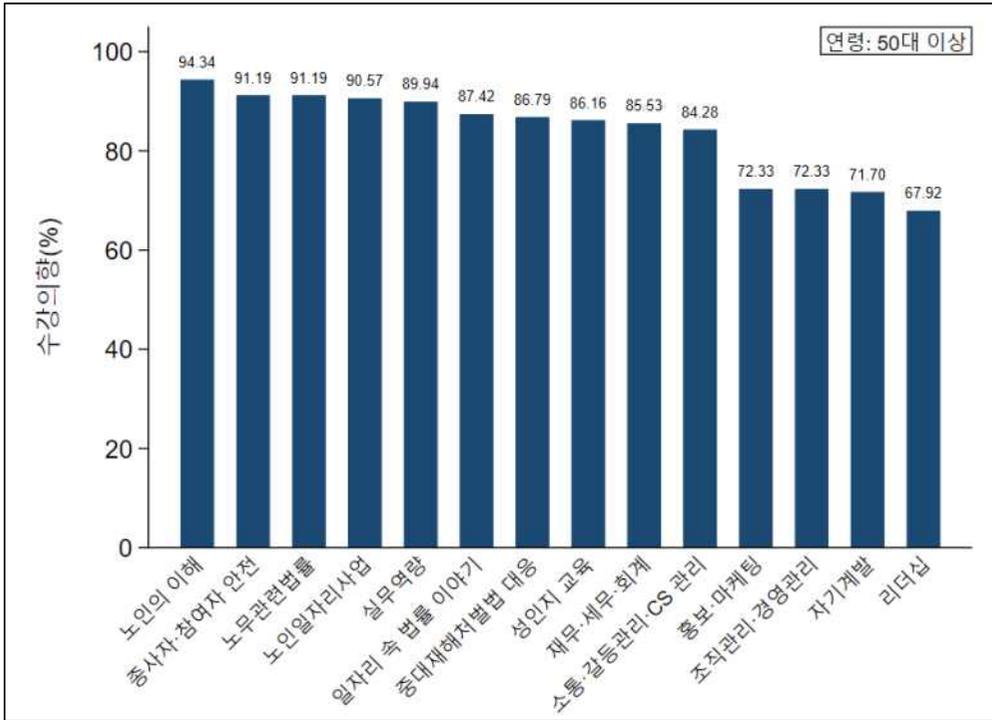
[그림 5-13] 수강과목별 만족 정도(연령: 50대 이상)



- [그림 5-14]는 50대 이상 종사자들을 대상으로 수강과목별 수강 의향을 분석한 결과를 나타냄
- 수강 의향을 살펴본 결과 대부분 높은 수치가 도출된 것을 알

- 수 있음
- 가장 낮은 수강 의향을 보인 경우에도 약 67.9%가 도출되었고, 대부분 80% 이상의 결과가 도출됨
 - 이 결과는 앞선 [그림 5-12]의 40대 이하를 대상으로 분석한 결과와 유사함
 - 예를 들어, 50대 이상의 종사자들이 향후 수강하고 싶은 과목 중에서 상위 4위 이내에 해당하는 과목들은 40대 이하의 종사자들을 대상으로 분석한 결과에서도 상위 4위 이내에 있는 것을 알 수 있음
 - 수강 의향이 낮은 과목들은 업무와 직접적인 관련이 없는 과목들임
 - 또한, 이 과목들은 수강 만족 정도도 매우 낮은 것을 알 수 있음 ([그림 5-13] 참조)

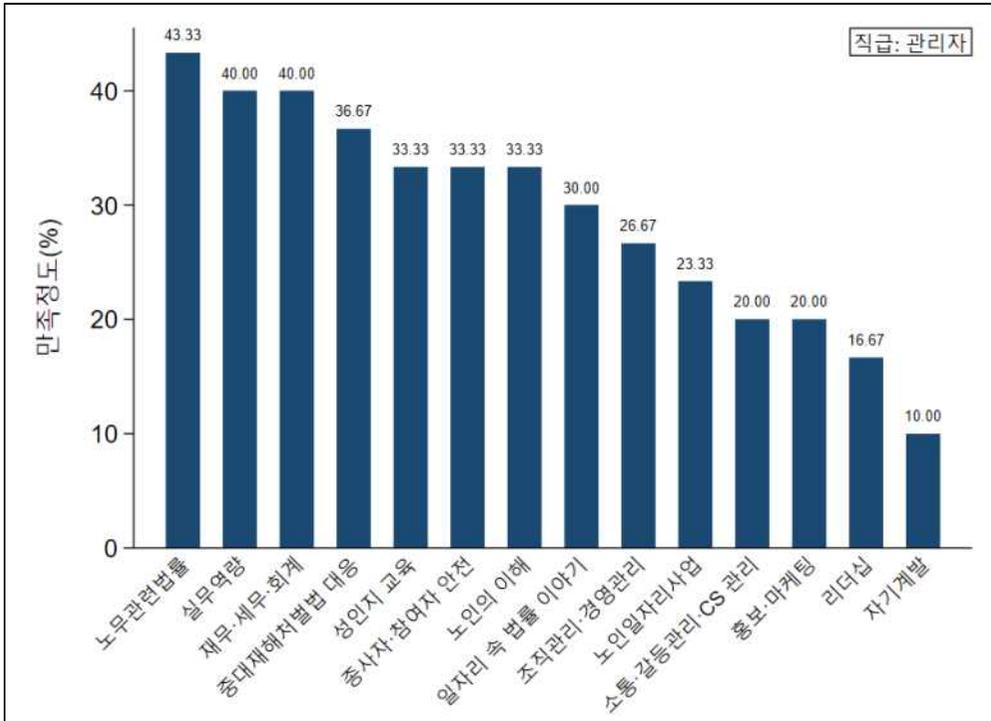
[그림 5-14] 수강과목별 수강 의향(연령: 50대 이상)



- [그림 5-15]부터 [그림 5-18]은 수강과목별 만족 정도와 수강과목별 수강 의향을 직급별로 분석한 결과를 나타내었음
- 우선, [그림 5-15]에는 관리자 직급을 대상으로 수강과목별 만족 정도를 분석한 결과를 나타냄
 - 만족 정도는 역시 앞선 분석들과 마찬가지로 모두 낮은 수준을 보였음
 - 제일 높은 만족도가 50%에도 미치지 못하고 있음
 - 특히 눈에 띄는 점은 “노인의 이해” 과목임
 - 이 과목은 앞선 근무기관별 분석, 연령별 분석에서 계속 만족 정도 분석에서 상위권에 오른 과목임

- 그러나 관리자를 대상으로 분석할 결과 “노인의 이해” 과목에 대한 만족 정도는 약 33%에 불과함

[그림 5-15] 수강과목별 만족 정도(직급: 관리자)

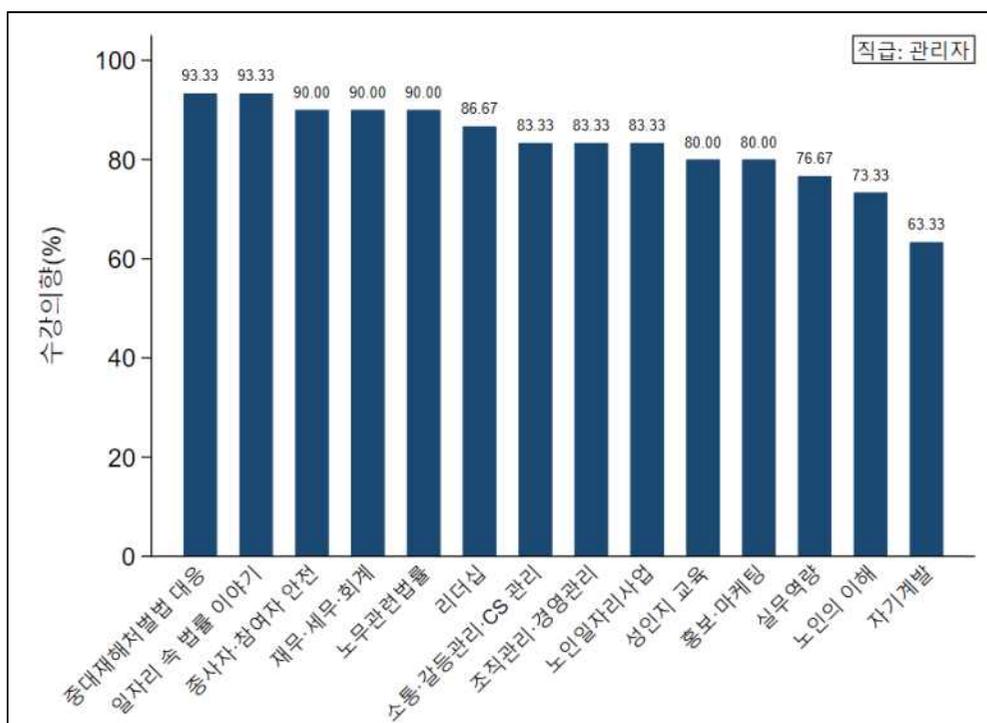


- 다음으로 [그림 5-16]은 관리자 직급을 대상으로 수강과목별로 수강 의향을 분석한 결과를 나타내고 있음
 - 수강 의향을 분석한 결과, 역시 전반적으로 높은 수치가 도출된 것을 알 수 있음
 - 눈에 띄는 과목으로는 “중대재해처벌법 대응”과 “노인이 이해”가 있음
 - “중대재해처벌법 대응” 과목은 앞선 과목에서 상위권에 위치하지는 못하였음. 그러나 관리자 직급을 대상으로 분석한 결과, 그

값이 93.3%로 매우 높은 수강 의향이 도출된 것을 알 수 있음.
또한, “노인의 이해” 과목은 하위권에 위치하고 있음

- 이를 종합해볼 때, 관리자 직급에서 필요한 정보는 법률임을 알 수 있음. 특히 최근 입법된 중대재해처벌법과 같은 최신 법률에 대한 지식에 대한 수요가 높음. 또한, 노인에 대한 정보 등 실무에 필요한 지식을 얻을 수 있는 과목은 수요가 다소 낮은 것을 알 수 있음

[그림 5-16] 수강과목별 수강 의향(직급: 관리자)

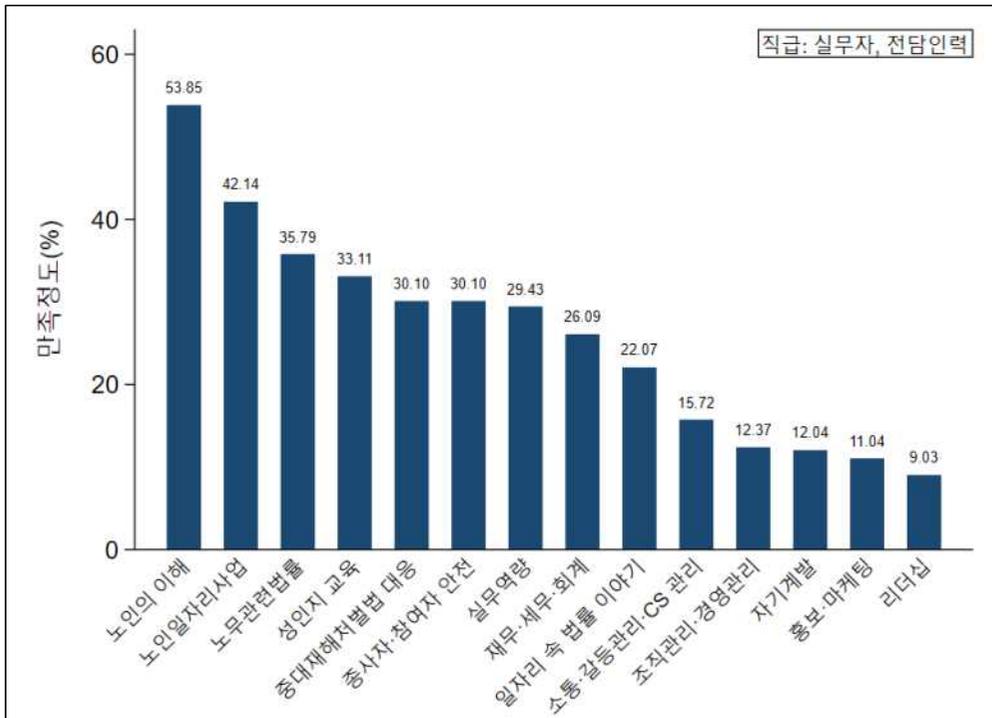


□ [그림 5-17]은 직급이 실무자나 전담인력인 종사자를 대상으로 수강과목별 만족 정도를 분석한 결과임

- 수강 과목별 만족 정도는 최저 약 9.3%에서 최고 약 53.9%의

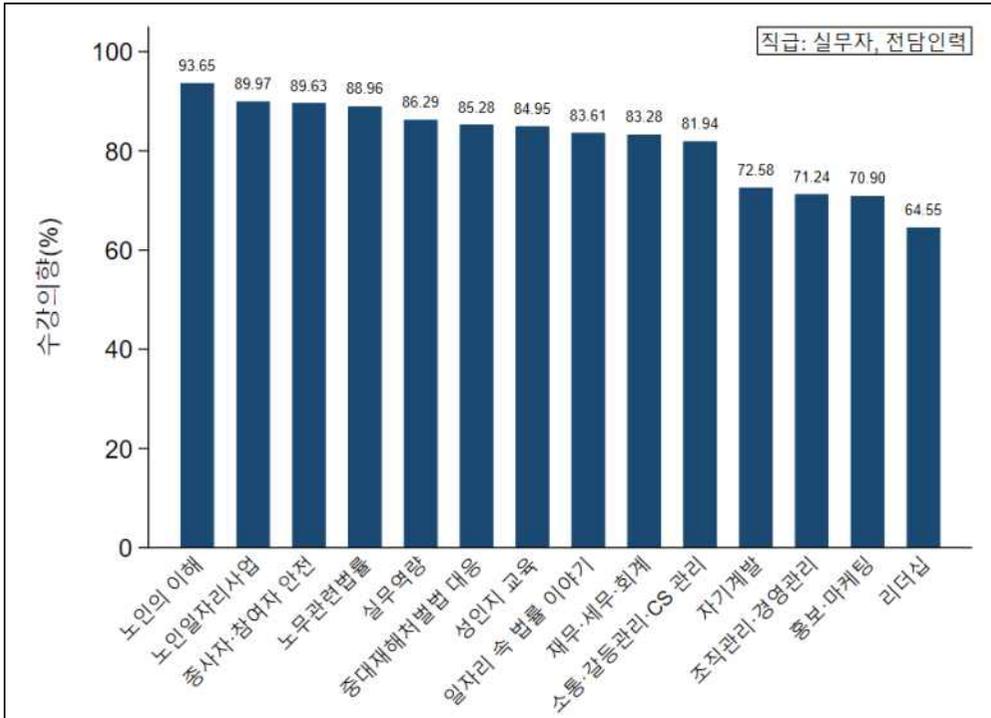
- 범위 내에 분포하고 있음
- 가장 높은 만족 정도를 보인 과목은 “노인의 이해”였으며, 가장 낮은 만족도를 보인 과목은 “리더십” 과목이었음
 - 만족도가 높은 과목들은 노인에 대한 정보를 알려주는 과목이거나 법률에 관한 지식을 전달하는 과목임을 알 수 있음
 - 상위 3개 과목은 “노인의 이해”, “노인일자리사업”, “노무관련법률”임
 - 반면, 만족 정도가 낮은 과목은 실무자나 전담인력에게 직접적으로 도움이 되지 않는 과목들임을 알 수 있음
 - 하위 3개 과목은 “자기계발”, “홍보·마케팅”, “리더십” 과목임

[그림 5-17] 수강과목별 만족 정도(직급: 실무자, 전담인력)



- [그림 5-18]은 설문조사 응답 표본 중 직급이 실무자 혹은 전담인력에 해당하는 종사자들을 대상으로 수강과목별 수강 의향에 대한 설문 결과를 나타내고 있음
- 수강 의향 정도를 살펴본 결과 최저 약 64.6%에서 최고 약 93.7%로 대부분의 과목에서 높은 수강 의향이 있는 것을 알 수 있음
 - 가장 높은 수강 의향을 보인 과목은 “노인의 이해”이고, 가장 낮은 수강 의향을 보인 과목은 “리더십”임
 - 이들 과목들의 순위는 대체로 [그림 5-17]의 수강과목별 만족 정도와 비슷한 것을 알 수 있음
 - 주로 상위 순위에 있는 과목들은 실무자나 전담인력이 업무에 필요할 것으로 예상되는 과목들임(“노인의 이해”, “노인일자리 사업”, “종사자·참여자 안전”)
 - 반면 하위 순위에 있는 과목은 실무자나 전담인력의 업무에 실질적인 도움이 되지 않는 “조직관리·경영관리”, “홍보·마케팅”, “리더십”과 같은 과목임

[그림 5-18] 수강과목별 수강 의향(직급: 실무자, 전담인력)

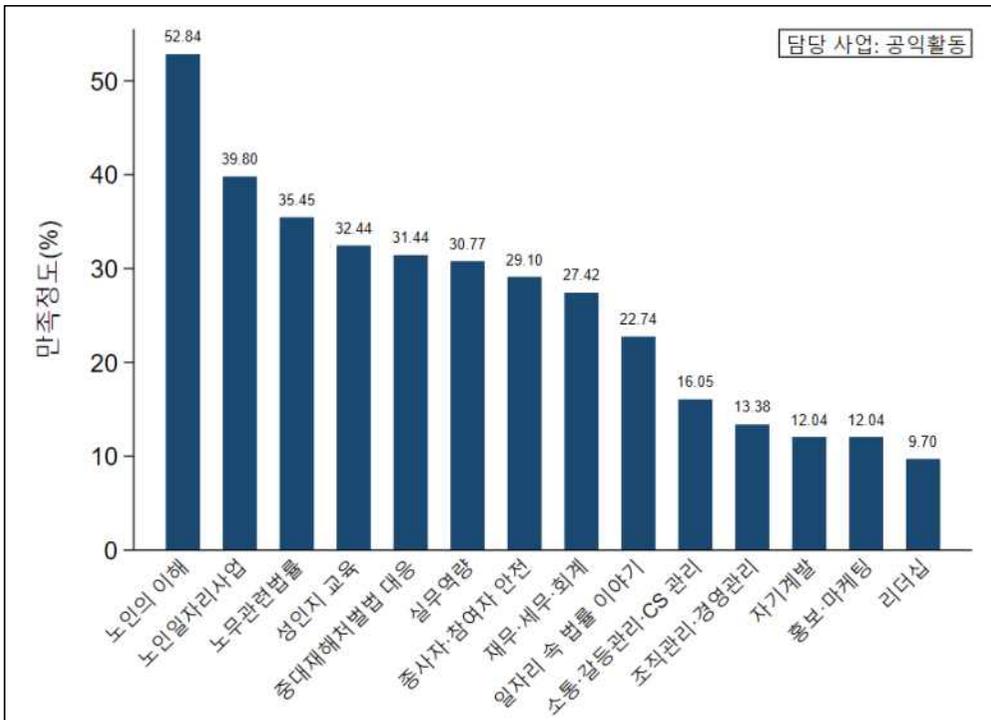


- [그림 5-19]부터 [그림 5-22]에는 수강과목별 만족 정도와 수강과목별 수강 의향을 담당 사업별로 분석한 결과를 나타냄
- 담당 사업이 공익활동인 종사자들을 대상으로 수강과목별 만족 정도를 분석한 결과는 [그림 5-19]에 제시함
 - 총 14개 과목에 대한 만족 정도는 대체로 낮은 것으로 도출됨
 - 14개 중 13개의 과목에서 만족도가 40% 미만인 것으로 도출되었음
 - 가장 만족도가 높은 경우에도 약 52.8%의 만족도가 도출되어 겨우 과반을 넘는 수준이었음
 - 공익활동에 관한 사업을 주로 담당하는 종사자들도 역시 노인이

나 법률에 관한 지식을 전달해주는 과목에서 만족도가 높게 나타남

- 상위 3개 과목은 “노인의 이해”, “노인일자리사업”, “노무관련법률”이었음

[그림 5-19] 수강과목별 만족 정도(담당 사업: 공익활동)

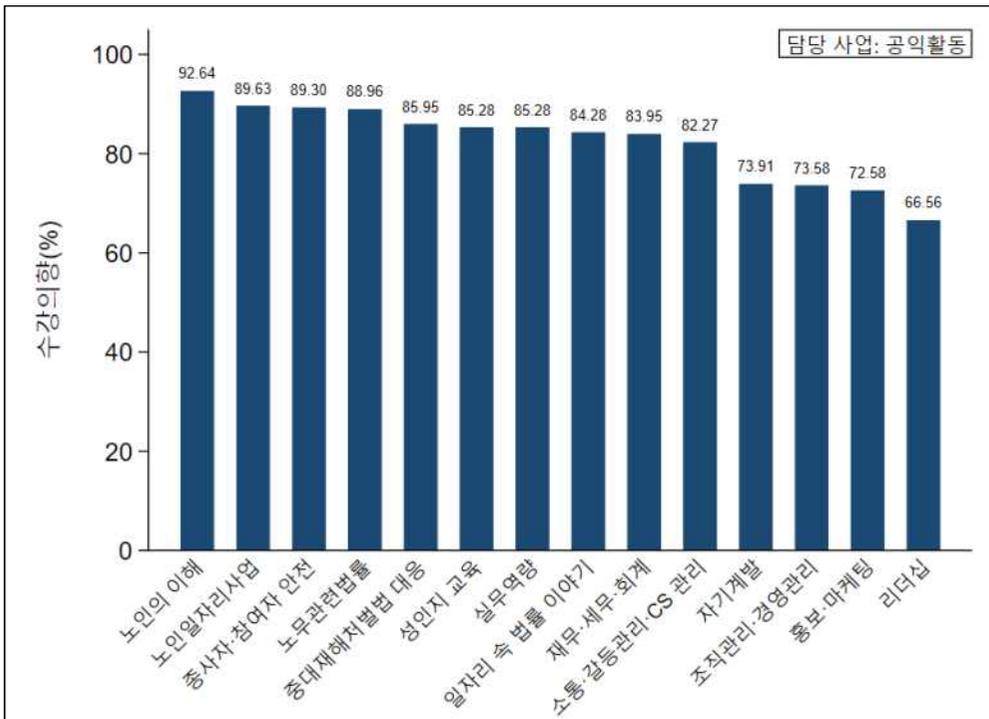


□ 담당 사업이 공익활동인 종사자들을 대상으로 수강과목별 수강 의향을 분석한 결과는 [그림 5-20]에 제시함

- 총 14개 과목에 대한 수강 의향 정도는 전반적으로 높은 것으로 도출됨
 - 14개 중 13개의 과목에서 수강 의향 정도가 70% 초과인 것으로 도출되었음

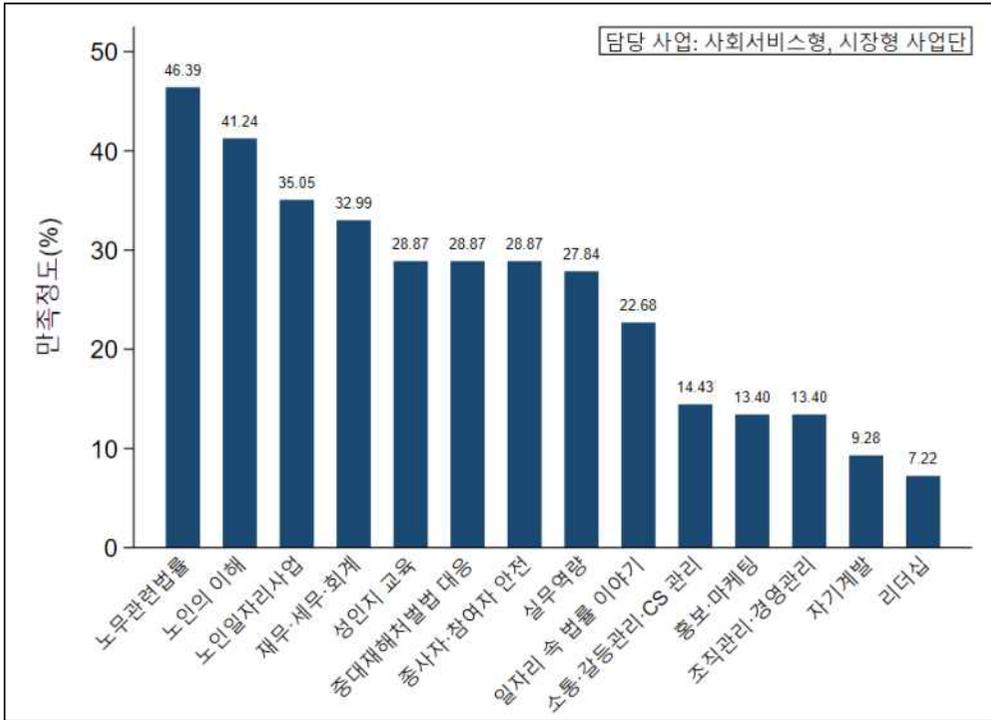
- 수강 의향이 제일 적은 경우에도 약 66.6%의 만족도가 도출되어 모든 과목에서 과반을 넘는 수강 의향 정도가 도출됨
- 앞선 그림에서 살펴본 과목별 만족 정도와 마찬가지로 노인이나 법률에 관한 과목은 수강 의향에서 상위권에 위치함
 - 상위 3개 과목은 “노인의 이해”, “노인일자리사업”, “종사자·참여 자 안전”이었음
 - 만족도에서 3위인 “노무관련법률”은 수강 의향에서 상위 4위를 하였음
 - 수강 과목별 만족도와 수강 의향 정도가 비슷한 순서대로 배열되어 있는 것을 확인할 수 있음

[그림 5-20] 수강과목별 수강 의향(담당 사업: 공익활동)



- [그림 5-21]은 담당 사업이 사회서비스형이거나 시장형 사업단인 종사자들 중 설문조사에 응답한 사람들이 수강과목별 만족 정도에 대해 응답한 결과를 제시하고 있음
 - 총 14개 과목 중 만족 정도가 가장 높은 과목은 “노무관련법률” 과목이고, 만족 정도가 가장 낮은 과목은 “리더십” 과목이었음
 - “노무관련법률” 과목에 관하여 약 46.4%의 만족도가 도출되었고, “리더십” 과목은 약 7.2%의 만족도가 도출되었음. 즉, “노무관련법률” 과목은 “리더십” 과목에 비해 약 6배 높은 만족 정도를 보인 것을 알 수 있음
 - 상위에 위치한 과목을 살펴보면 다음과 같음
 - 법률 과목인 “노무관련법률”, 노인에 대한 과목인 “노인의 이해”, “노인일자리사업”, 그리고 “재무·세무·회계” 과목이 상위 4개의 만족도가 높은 과목임
 - 하위에 위치한 과목은 다음과 같음
 - “조직관리·경영관리”, “자기계발”, “리더십”등 주로 조직 운영에 도움이 되는 과목임

[그림 5-21] 수강과목별 만족 정도(담당 사업: 사회서비스형, 시장형 사업단)

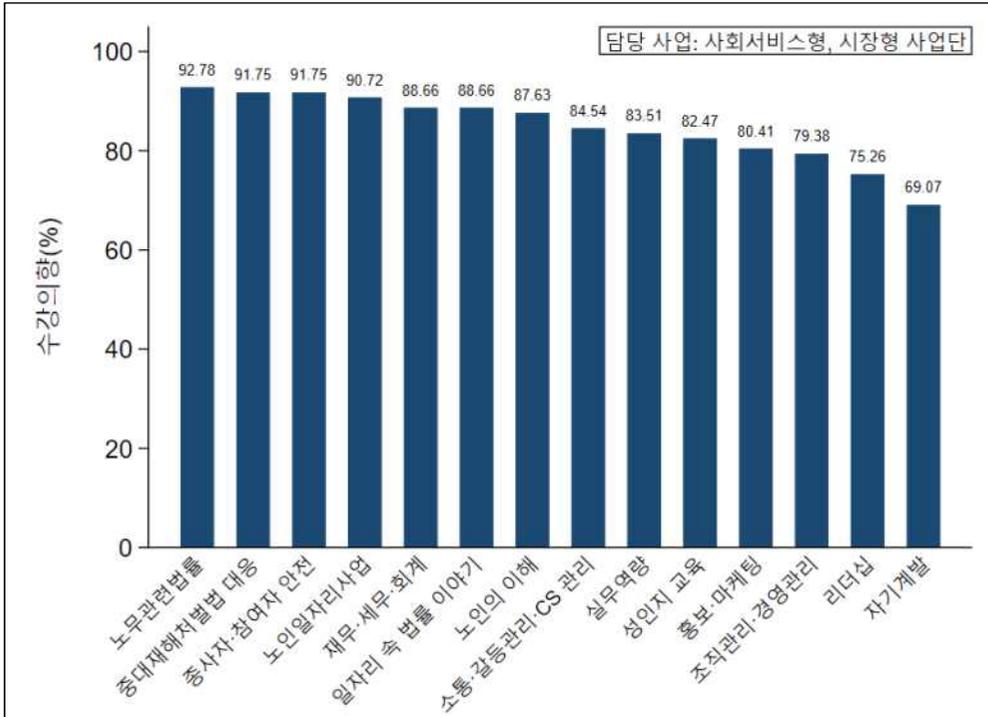


□ [그림 5-22]는 사회서비스형이나 시장형 사업단을 담당 사업으로 하는 종사자들을 대상으로 수강과목별 수강 의향을 분석한 결과를 나타냄

- 대부분 수강 의향 정도는 높은 수준인 것을 알 수 있음
 - 가장 수강 의향 정도가 낮은 과목에서도 수강 의향이 69%를 넘는 것을 확인할 수 있음. 가장 수강 의향이 높게 도출된 과목은 “노무 관련법률” 과목임
 - 두 번째로 수강 의향이 높게 도출된 과목은 “중대재해처벌법 대응” 과목임. 이는 최근에 입법된 법률에 관한 지식에 대한 수요가 높음을 보여줌
 - 세 번째로 수강 의향이 높은 과목은 “종사자·참여자 안전”에 관한 과목인데, 이는 중대재해처벌법과 같은 맥락에서 안전 관련 교육

- 에 대한 수요가 높아진 것으로 판단됨
- 만족 정도에서는 상위 2위였던 “노인의 이해” 과목은 수강 의향에
서는 중위권으로 도출됨

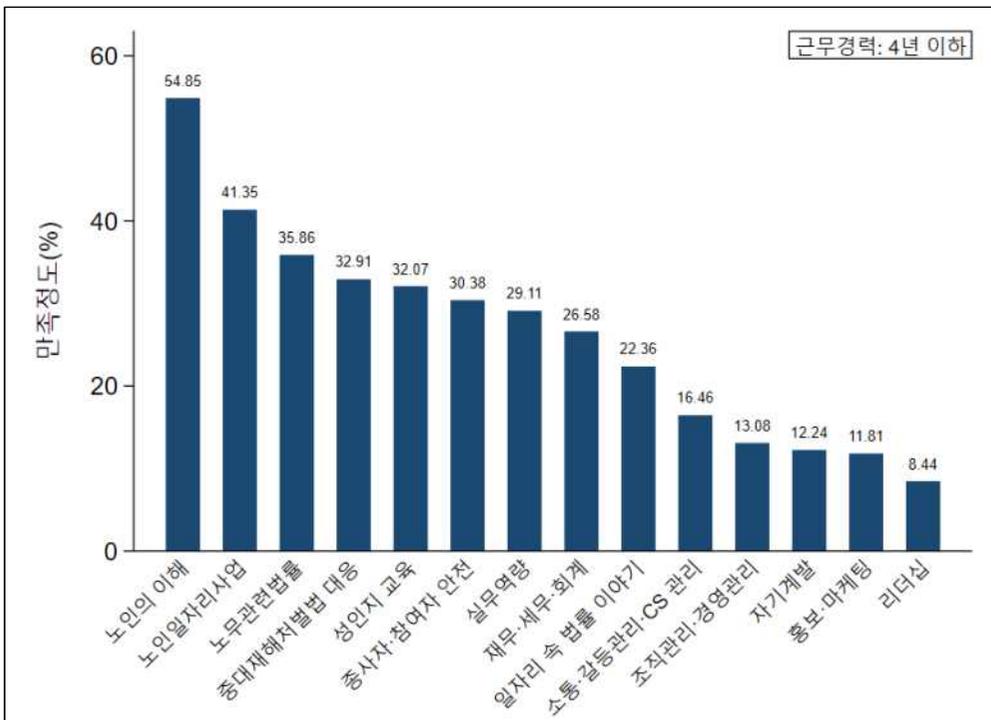
[그림 5-22] 수강과목별 수강 의향(담당 사업: 사회서비스형, 시장형 사업단)



- [그림 5-23]부터 [그림 5-26]에는 수강과목별 만족 정도와 수강과목별 수강 의향을 근무경력별로 분석한 결과를 나타냄
- 우선 [그림 5-23]에는 근무경력이 4년 이하인 종사자들을 대상으로 수강과목별 만족 정도를 분석한 결과를 제시함
- 전반적으로 만족 정도는 낮으며, 대부분의 과목에서 만족도가 40% 미만으로 나타났음

- 가장 만족 정도가 높은 과목은 “노인의 이해” 과목이었으며, 다음으로 만족 정도가 높은 과목은 “노인일자리사업”으로 도출되었음. 그 다음으로는 “노무관련법률”이 뒤따랐음
- 가장 만족 정도가 낮은 과목은 “리더십” 과목이었으며, 다음으로 만족 정도가 낮은 과목은 “홍보·마케팅” 과목이었음

[그림 5-23] 수강과목별 만족 정도(근무경력: 4년 이하)



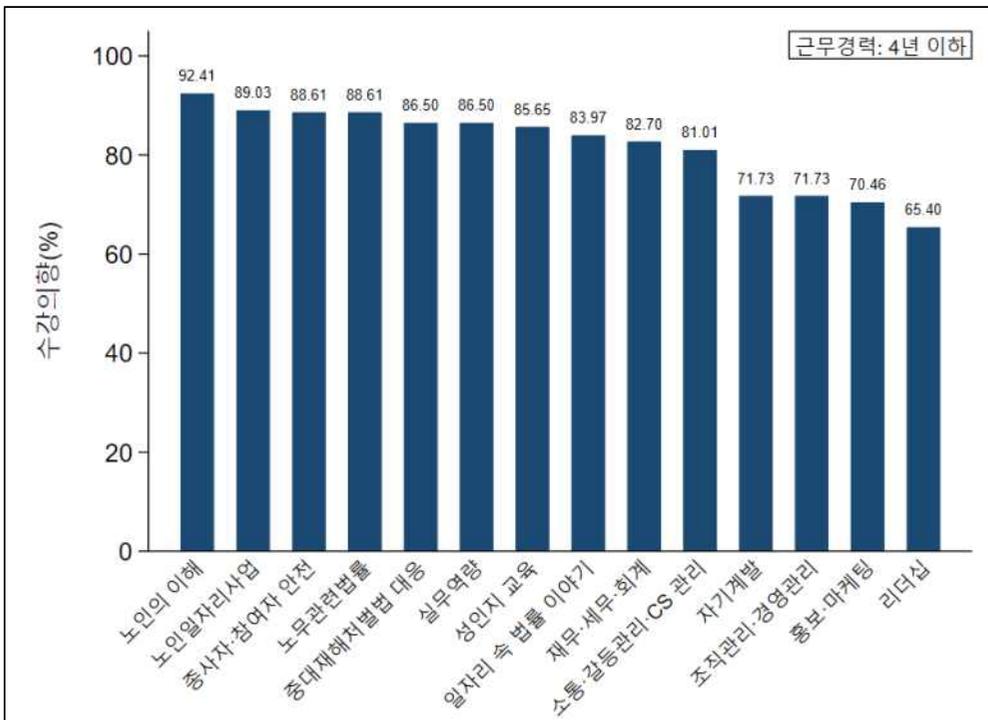
□ [그림 5-24]는 수강과목별로 수강 의향을 분석한 결과를 나타냄

- 분석 표본은 근무경력이 4년 이하인 종사자들임
- 수강 의향 정도는 모두 65%를 초과하는 수준을 보였음
 - “노인의 이해” 과목은 만족 정도에서만 아니라 수강 의향에서도 가장 높은 수치를 보이고 있으며, 수강 의향은 약 92.4%로

도출됨

- 수강 의향 정도가 높은 과목은 대부분 만족 정도에서 높은 순위에 있으며, 수강 의향 정도가 낮은 과목은 대부분 만족 정도에서도 낮은 순위에 있음을 알 수 있음
 - 수강 의향에서 상위 2개 과목과 만족 정도에서 상위 2개 과목이 일치함(“노인의 이해”, “노인일자리사업”)
 - 수강 의향에서 하위 2개 과목과 만족 정도에서 하위 2개 과목이 일치함(“홍보·마케팅”, “리더십”)

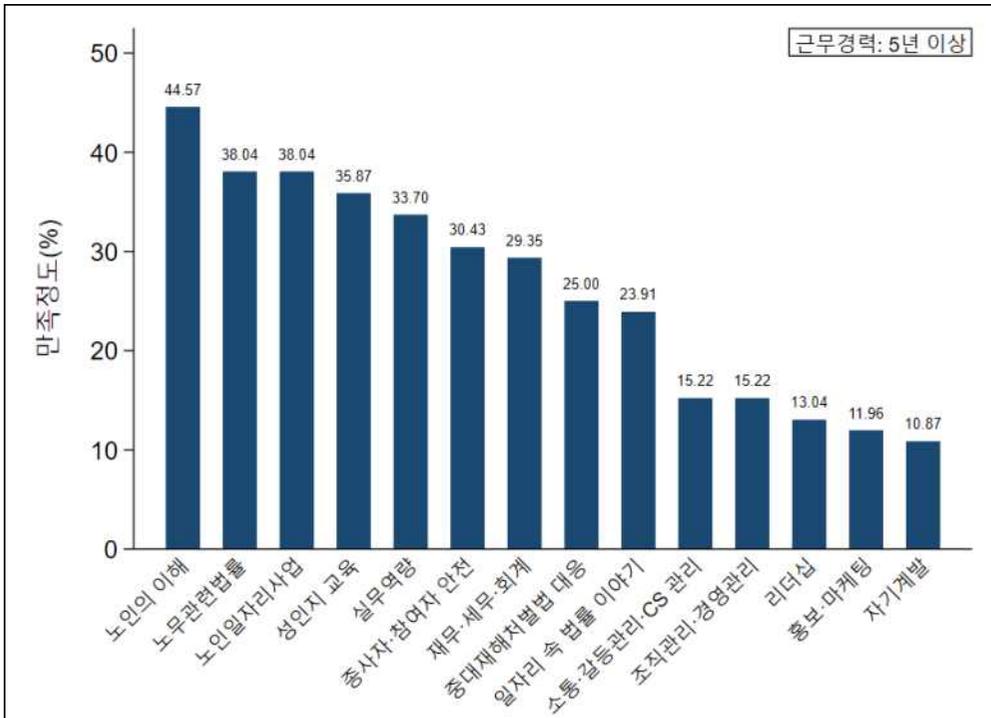
[그림 5-24] 수강과목별 수강 의향(근무경력: 4년 이하)



- [그림 5-25]에는 설문조사 응답자 중 근무경력이 5년 이상인 종사자를 대상으로 수강과목별 만족 정도를 분석한 결과를 제시함

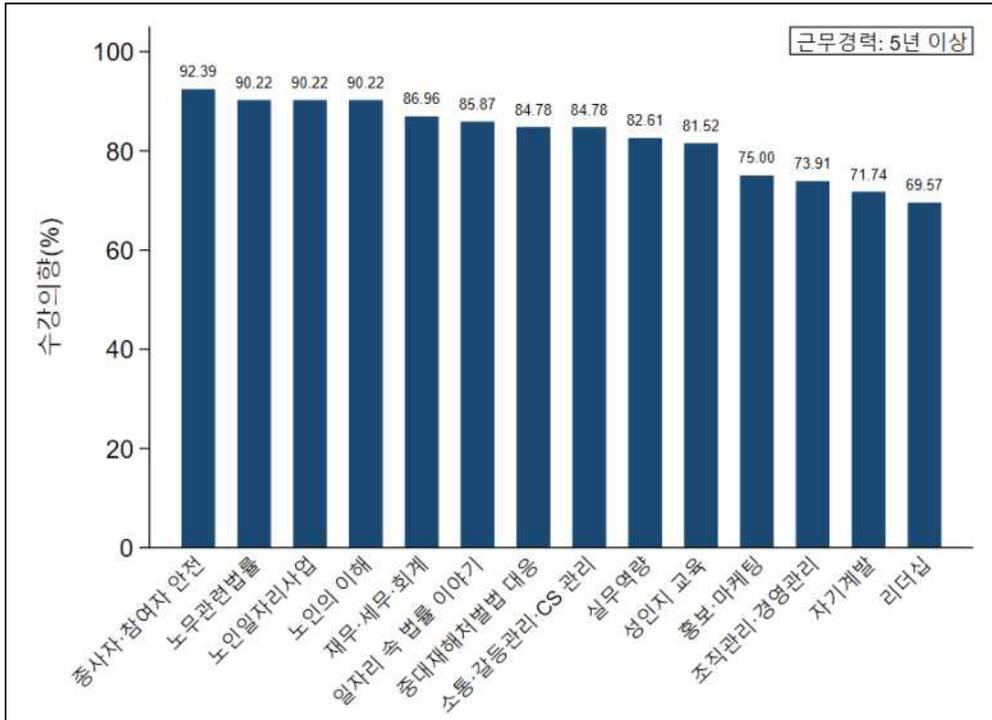
- 가장 높은 만족 정도를 보인 과목은 약 44.6%, 가장 낮은 만족 정도를 보인 과목은 약 10.9%가 도출됨
 - 만족도가 가장 높은 과목과 가장 낮은 과목 간 편차가 약 34%p 정도인데, 앞선 분석들에 비하면 편차가 작은 것으로 보임
- 근무 경력이 4년 이하인 종사자들과 비교한 결과 두 집단에서 비슷한 응답을 했음을 알 수 있음
 - 상위 과목인 “노인의 이해”, “노무관련법률”, “노인일자리사업”은 근무경력이 4년 이하인 종사자들의 응답에서도 상위에 위치한 과목들임
 - 하위 과목인 “리더십”, “홍보·마케팅”, “자기계발”은 근무경력이 4년 이하인 종사자들의 응답에서도 하위에 위치한 과목들임

[그림 5-25] 수강과목별 만족 정도(근무경력: 5년 이상)



- [그림 5-26]은 근무경력이 5년 이상인 종사자들을 대상으로 수강과목별 수강 의향을 분석한 결과를 나타냄
 - 수강 의향이 가장 높은 과목은 약 92.4%, 수강 의향이 가장 낮은 과목은 약 69.6%인 것을 그림에서 확인할 수 있음
 - 근무경력이 4년 이하인 집단에 비해 근무경력이 5년 이상인 집단에서는 “종사자·참여자 안전”, “노무관련법률”이 수강 의향 조사에서 더 높은 순위에 있음을 알 수 있음
 - [그림 5-16]에서 관리자 직급인 집단을 대상으로 분석한 결과에 서처럼 법률에 대한 수요가 많은 것을 확인할 수 있음
 - 이는 일반적으로 근무경력이 길어질수록 직급도 올라가게 되고, 그에 따라 근무경력이 4년 이하인 집단보다 관리자급 종사자들이 더 많이 분포해 있을 가능성이 높기 때문으로 보임

[그림 5-26] 수강과목별 수강 의향(근무경력: 5년 이상)



제3절 교육훈련 필요성

- [그림 5-27]부터 [그림 5-31]은 교육훈련기관의 필요성에 대해 설문조사한 결과를 나타내고 있음
- [그림 5-27]은 근무 기관별로 교육훈련기관의 필요성을 조사한 결과임
 - 모든 값이 65%를 초과하는 것을 알 수 있음
 - 가장 교육훈련기관의 필요성에 대해 동의를 하는 근무 기관은 종합사회복지관으로 나타남
 - 필요성에 대해 동의를 하는 정도가 가장 낮은 기관은 지자체·지자체 전담기관으로 나타났음. 근무기관 별로 비교를 할 때 상대적으로 동의의 정도가 낮은 것이지 절대적인 값이 낮다고 할 수는 없음
 - 종합사회복지관 다음으로 교육훈련기관의 필요성에 높은 동의를 하고 있는 집단은 대한노인회인 것을 알 수 있음

[그림 5-27] 교육훈련기관의 필요성(근무 기관별)

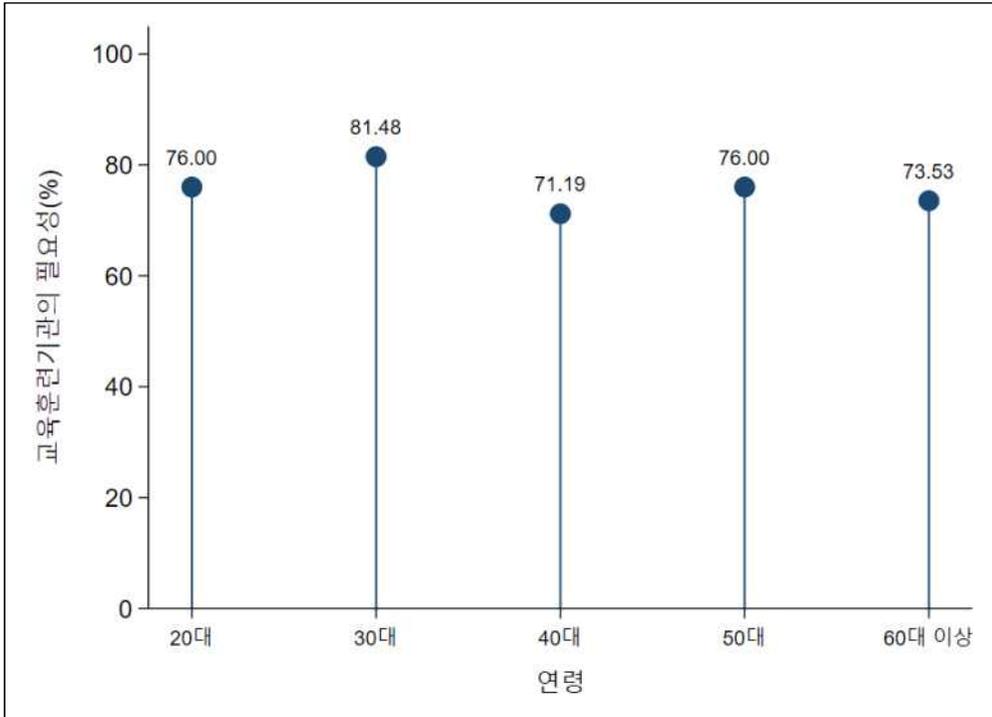


□ [그림 5-28]은 연령별로 교육훈련기관의 필요성을 분석한 결과임

- 연령별 응답을 살펴본 결과, 모든 연령 집단에서 70%를 초과하는 정도로 교육훈련기관이 필요하다는 응답을 제출한 것을 알 수 있음
 - 구체적으로 살펴보면, 20대 집단은 76%, 30대 집단은 약 81.5%, 40대 집단은 약 71.2%, 50대 집단은 76%, 60대 집단은 약 73.5%로 교육훈련기관의 필요성에 동의한 것을 알 수 있음
- 연령 내에서 집단을 나누어 살펴보면, 20대와 30대 집단이 40대 이상 집단보다 교육훈련기관이 필요하다는 것에 동의하는 것을 알 수 있음
 - 그러나 절대적인 값을 보면 40대 이상 집단에서도 70%를 초과하

는 정도로 교육훈련기관의 필요성에 동의를 하고 있음. 따라서 어디까지나 상대적으로 연령 집단 내에서 비교할 때 40대 이상 집단이 40대 이하 집단보다 동의의 정도가 약하다는 것임

[그림 5-28] 교육훈련기관의 필요성(연령별)

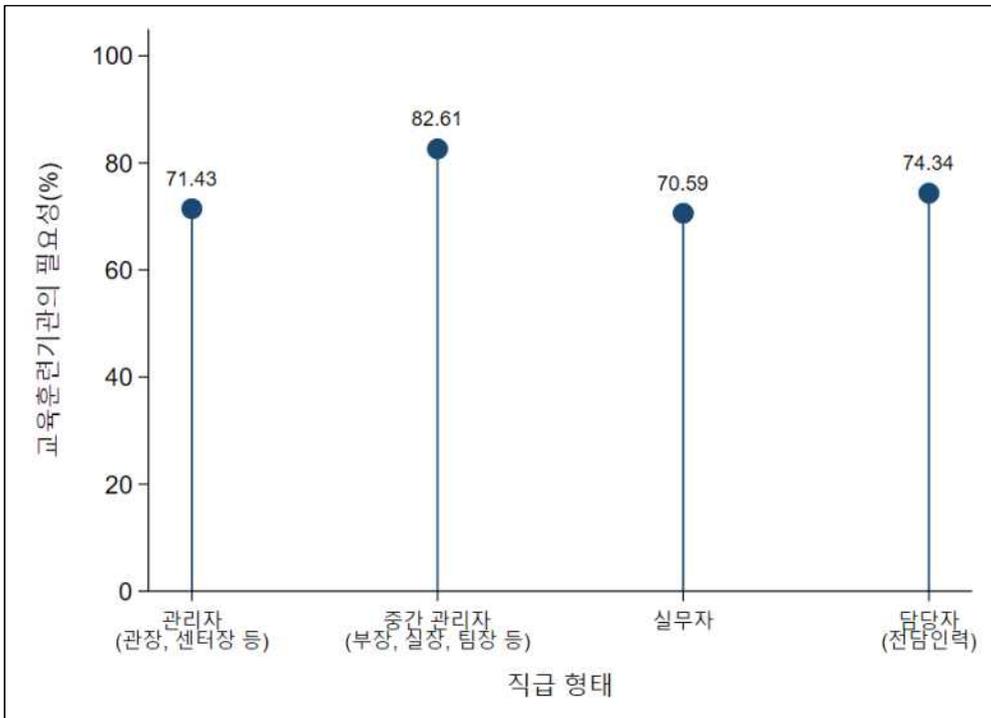


□ [그림 5-29]는 직급별로 교육훈련기관의 필요성을 분석한 결과임

- 종사자들의 직급은 관리자(관장, 센터장 등), 중간 관리자(부장, 실장, 팀장 등), 실무자, 담당자(전담인력)로 크게 네 집단으로 나눌 수 있음
- 교육훈련기관의 필요성에 대한 응답 결과를 구체적으로 살펴보면 다음과 같음
 - 관리자(관장, 센터장 등) 집단에서는 교육훈련기관의 필요성에

- 대해 약 71.4%가 필요하다고 응답함
- 중간 관리자(부장, 실장, 팀장 등) 집단은 교육훈련기관의 필요성에 대해 약 82.6%가 필요하다는 응답을 하였음
 - 실무자 집단은 교육훈련기관의 필요성에 대해 약 70.1%가 필요하다는 응답을 제출함
 - 마지막으로 담당자(전담인력) 집단은 약 74.3%가 교육훈련기관이 필요하다고 응답하였음

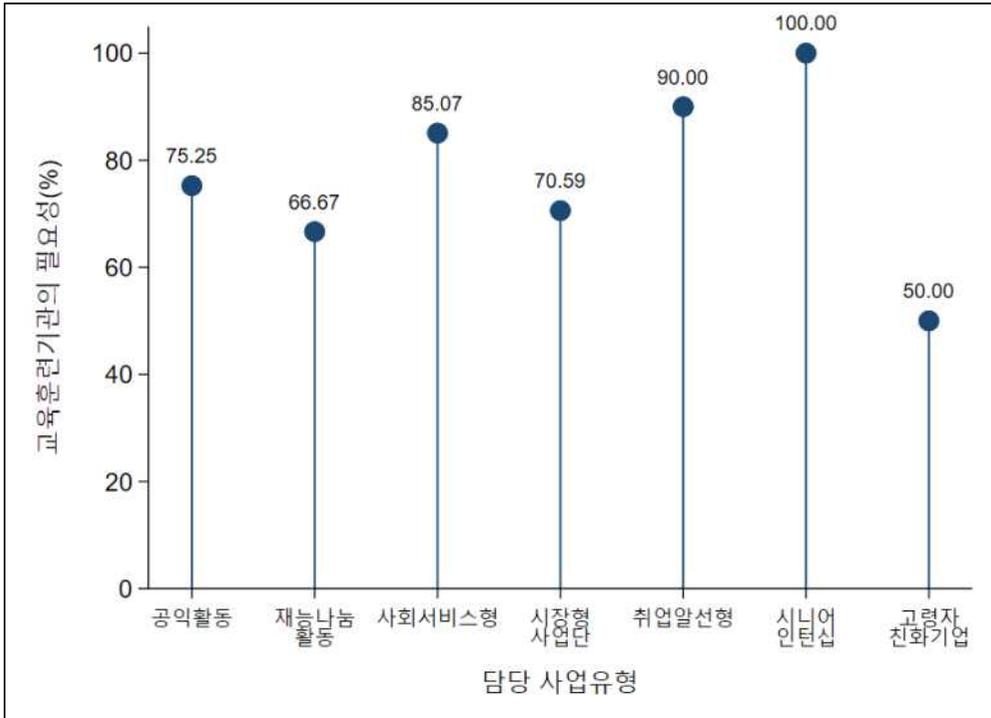
[그림 5-29] 교육훈련기관의 필요성(직급별)



□ [그림 5-30]에는 설문에 참여한 표본을 담당 사업별로 구분하여 교육훈련기관의 필요성을 분석한 결과를 제시함

- 종사자들의 담당 사업은 공익활동, 재능나눔활동, 사회서비스형, 시장형 사업단, 취업 알선형, 시니어 인턴십, 고령자 친화기업으로 크게 일곱 집단으로 나눌 수 있음
- 교육훈련기관의 필요성에 대한 응답 결과를 구체적으로 살펴보면 다음과 같음
 - 담당 사업이 공익활동인 집단은 교육훈련기관의 필요성에 대해 약 75.3%가 필요하다고 응답하였음. 그리고 담당 사업이 재능나눔활동인 집단은 약 66.7%, 사회서비스형인 집단은 약 85.1%가 교육훈련기관이 필요하다는 응답을 제출함
 - 담당 사업이 시장형 사업단 집단은 약 70.6%, 취업 알선형 집단은 90%, 시니어인턴십 집단은 100%, 고령자 친화기업 집단은 50%로 교육훈련기관이 필요하다는 응답을 하였음

[그림 5-30] 교육훈련기관의 필요성(담당 사업별)



□ [그림 5-31]에는 근무경력별로 교육훈련기관의 필요성을 도출한 결과를 제시함

- 종사자들의 근무경력은 크게 다섯 집단으로 나눌 수 있음(1년 미만, 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 5년 미만, 5년 이상 10년 미만, 10년 이상)
- 교육훈련기관의 필요성에 대한 응답 결과를 구체적으로 살펴보면 다음과 같음
 - 모든 세부 집단에서 교육훈련기관의 필요성에 대해 70%를 초과하여 동의하고 있음
 - 근무경력이 1년 미만인 집단은 교육훈련기관의 필요성에 대해 약 75.3%, 근무경력이 1년 이상 3년 미만인 집단은 교육훈련기관

- 의 필요성에 대해 약 75.3%가 필요하다는 응답을 함
- 근무경력이 3년 이상 5년 미만인 집단은 약 74.6%, 근무경력이 5년 이상 10년 미만인 집단은 약 73%가 교육훈련기관의 필요성에 대해 동의하였으며, 근무경력이 10년 이상인 집단에서는 약 72.2%가 교육훈련기관이 필요하다는 응답을 함

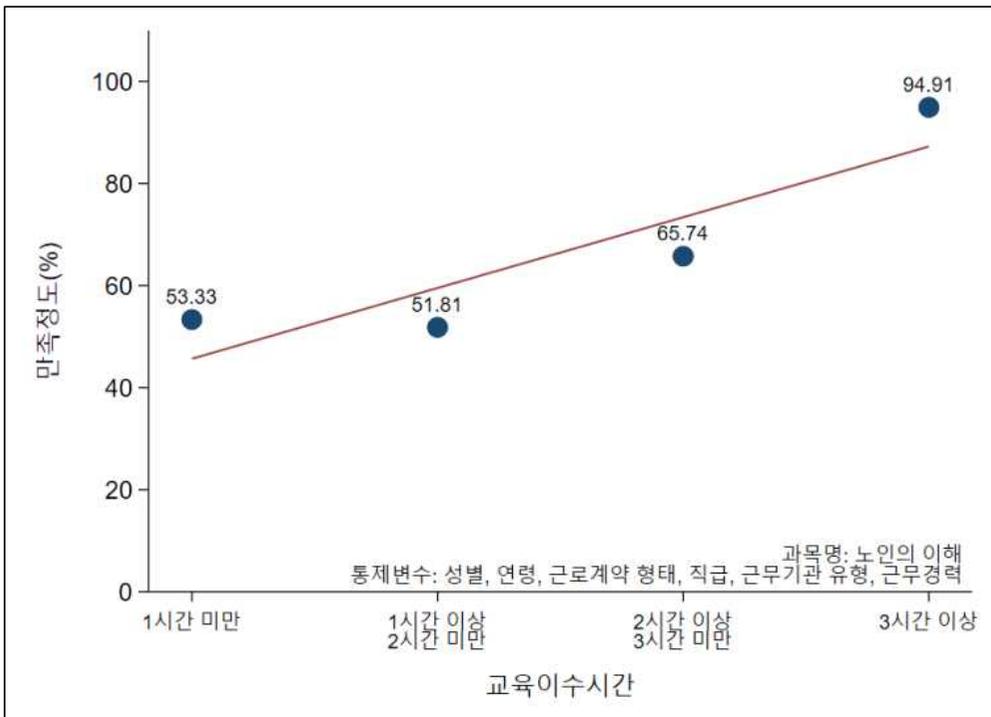
[그림 5-31] 교육훈련기관의 필요성(근무경력별)



- [그림 5-32]부터 [그림 5-40]까지는 과목별 만족 정도를 교육이수 시간에 따라 분석한 결과를 제시하였음
- 분석 표본은 전체 응답자이고, 교육이수 시간에 따른 만족정도를 분석할 때는 다중회귀분석을 활용하였음
 - 결과변수는 교육 만족 여부를 나타내는 이항변수이고 주 관심변

- 수는 각 교육이수시간을 가리키는 더미변수임. 즉, 1시간 미만이면 1의 값을 갖고 그렇지 않으면 0의 값을 갖는 더미변수를 생성하여 이 더미변수가 만족도에 미치는 효과를 추정한 것임
- 교육이수 시간이 만족도에 미치는 효과를 분석할 때 응답자의 성별, 연령, 근로계약 형태, 직급, 근무기관 유형, 근무경력 변수를 통제하였음
 - 그림에서 추정 값을 토대로 교육이수 시간에 따른 만족정도가 평균적으로 어떻게 변하는지를 파악하기 위해 회귀선형 적합 선을 그림에 제시하였음(빨간색 직선)

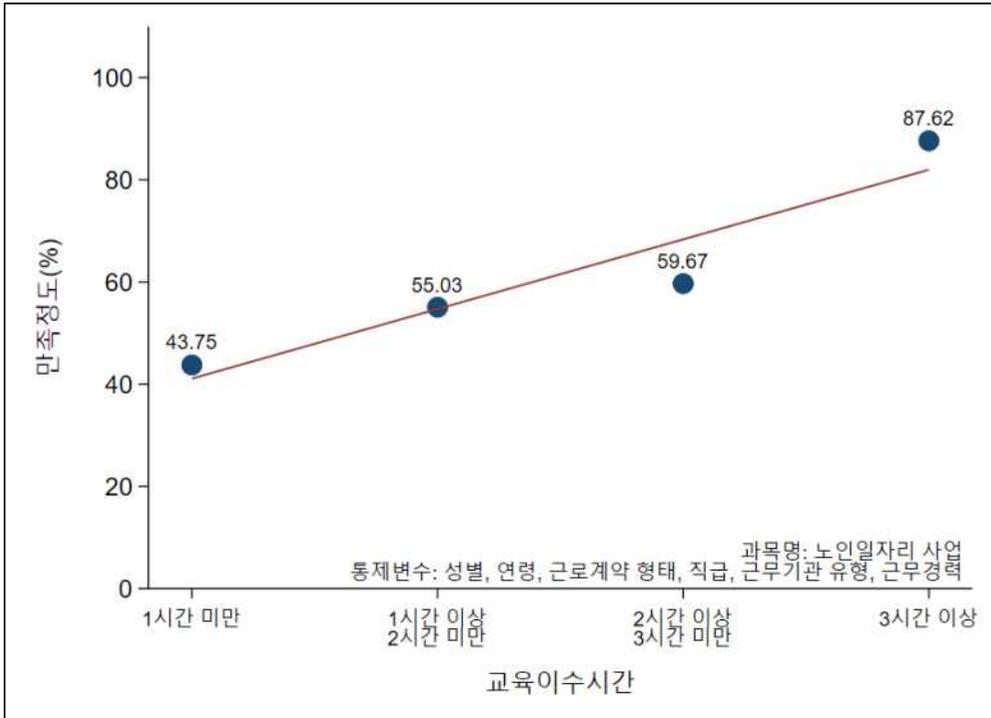
[그림 5-32] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 노인의 이해)



□ [그림 5-32]는 “노인의 이해” 과목에 대한 만족도 조사를 분석한 결과임

- 결과를 보면 교육이수 시간이 1시간 미만인 사람들의 “노인의 이해” 과목에 대한 만족도는 약 53.3%로 추정된 것을 알 수 있음
 - 교육이수 시간이 1시간 이상에서 2시간 미만인 사람들의 만족도는 약 51.8%, 2시간 이상에서 3시간 미만인 사람들의 만족도는 65.7%, 그리고 3시간 이상 수강을 한 사람들의 만족도는 무려 94.9%로 추정되었음
- 전반적으로, 교육이수 시간이 많을수록 “노인의 이해” 과목에 대한 만족도는 평균적으로 상승하는 것을 알 수 있음
- 이러한 결과는, 이수과목에 대한 만족 정도를 높이기 위해서는 좀 더 충실한 강의 시간을 확보하는 것이 필요하다는 것을 암시한다고 할 수 있음

[그림 5-33] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 노인일자리 사업)

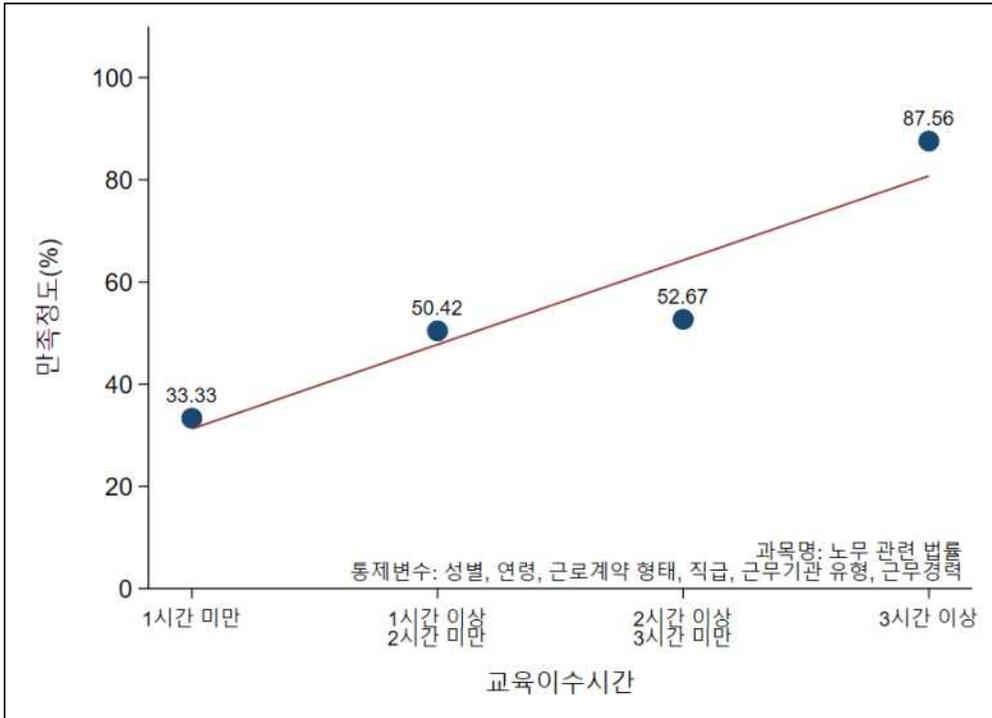


□ 다음으로 [그림 5-33]은 교육이수 시간에 따른 “노인일자리 사업” 과목에 대한 만족도를 분석한 결과임

○ 구체적으로 결과를 살펴보면 다음과 같음

- 교육이수 시간이 1시간 미만인 사람들의 “노인일자리 사업” 과목에 대한 만족도가 약 43.8%가 추정된 것을 알 수 있음
- 교육이수 시간이 1시간 이상에서 2시간 미만인 사람들의 만족도는 약 55%, 2시간 이상에서 3시간 미만인 사람들의 만족도는 59.7%, 그리고 3시간 이상 수강을 한 사람들의 만족도는 87.6%로 추정되었음
- 역시 교육이수 시간이 길수록 과목에 대한 만족도가 평균적으로 상승하는 것을 알 수 있음

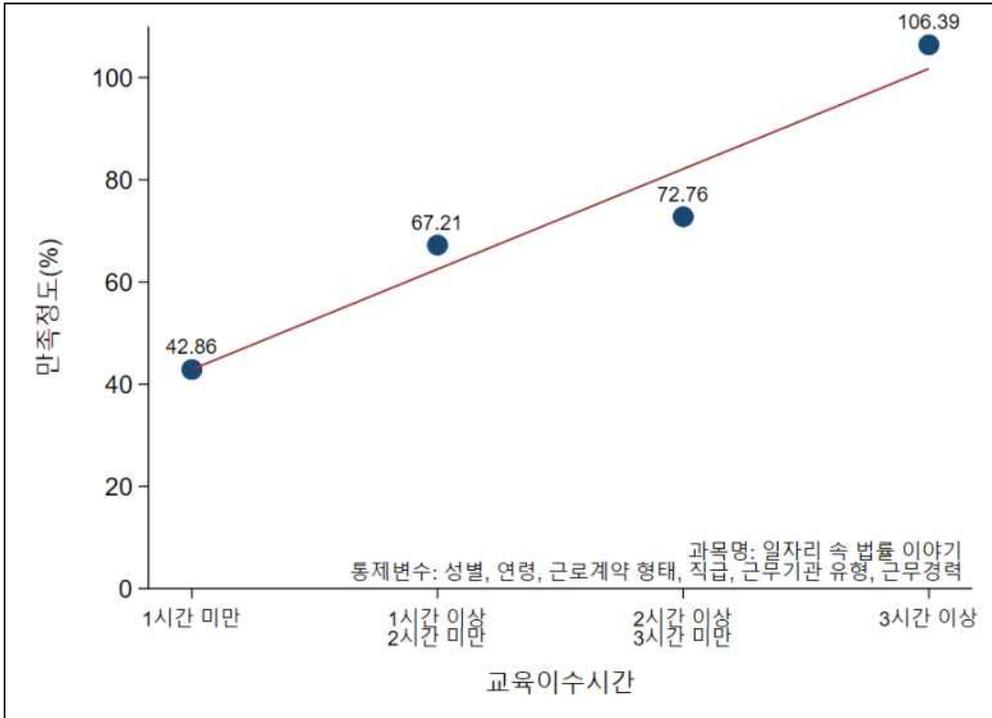
[그림 5-34] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 노무 관련 법률)



□ [그림 5-34]는 “노무 관련 법률” 과목에 대한 교육이수시간별 만족 정도를 분석한 결과임

- 최저 약 33%에서 최대 약 88%의 만족도가 추정되었는데, 구체적으로 결과를 살펴보면 다음과 같음
- 교육이수 시간이 1시간 미만인 사람들의 “노무 관련 법률” 과목에 대한 만족도는 약 33.3%로 추정된 것을 알 수 있음
- 교육이수 시간이 1시간 이상에서 2시간 미만인 사람들의 만족도는 약 50.4%, 2시간 이상에서 3시간 미만인 사람들의 만족도는 52.7%, 그리고 3시간 이상 수강을 한 사람들의 만족도는 87.6%로 추정되었음

[그림 5-35] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 일자리 속 법률 이야기)

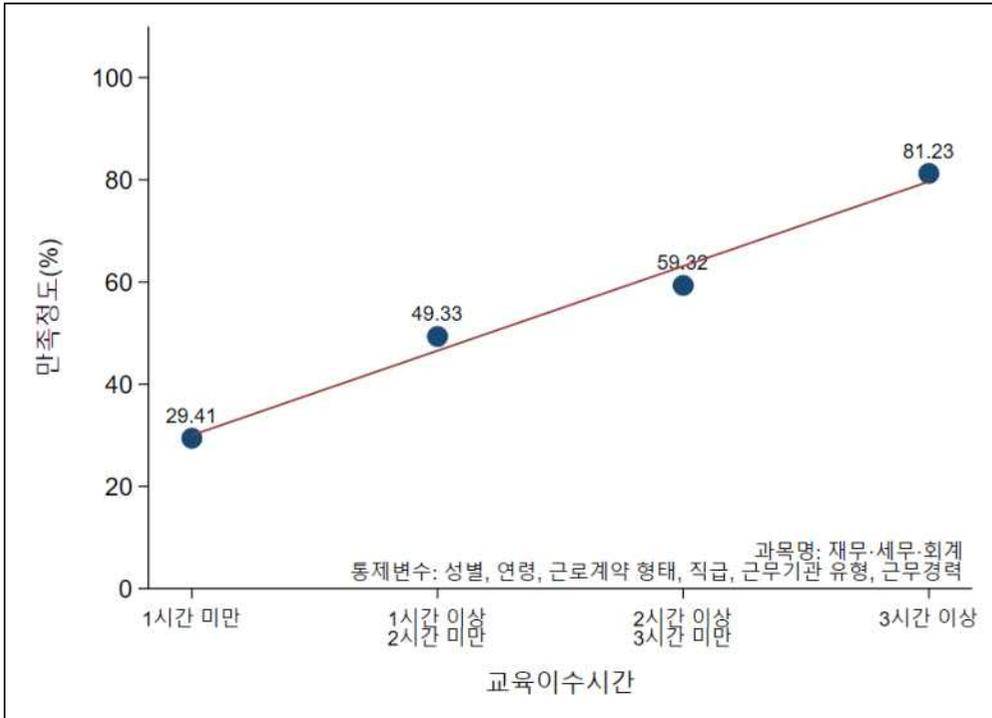


□ [그림 5-35]는 “일자리 속 법률 이야기” 과목에 대한 교육이수시간별 만족 정도를 분석한 결과임

○ 분석 결과를 구체적으로 살펴보면 다음과 같음

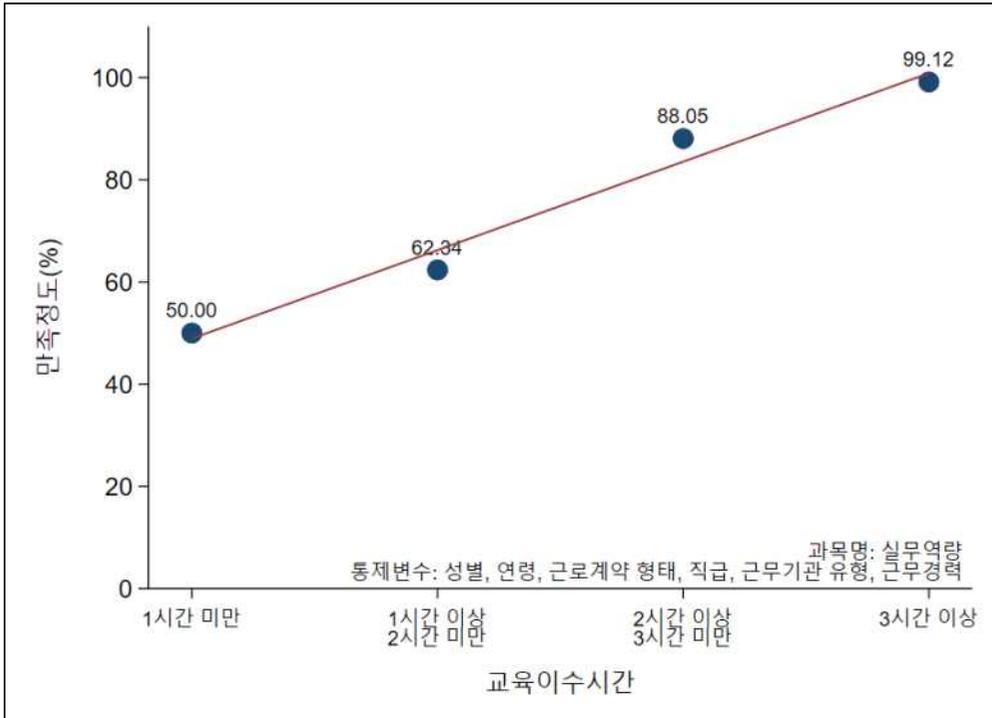
- 교육이수 시간이 1시간 미만인 사람들의 “일자리 속 법률 이야기” 과목에 대한 만족도는 약 42.9%로 추정되었으며, 교육이수 시간이 1시간 이상에서 2시간 미만인 사람들의 만족도는 약 67.2%가 추정됨. 교육이수시간이 2시간 이상에서 3시간 미만인 사람들의 만족도는 72.8%, 마지막으로 3시간 이상 교육을 이수한 사람들의 만족도는 106.4%로 추정되었음
- 교육이수시간이 증가할수록 만족도도 증가하고 있는 것을 확인할 수 있음

[그림 5-36] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 재무·세무·회계)



- 다음으로 [그림 5-36]에는 “재무·세무·회계” 과목에 대한 교육이수시간별 만족 정도를 분석한 결과를 제시하였음
 - 전반적인 기울기를 살펴보면 교육이수시간이 증가할수록 만족정도가 증가하는 것을 알 수 있음
 - 교육이수 시간이 1시간 미만인 사람들의 “재무·세무·회계” 과목에 대한 만족도는 약 29.4%로 추정되었으며, 교육이수 시간이 1시간 이상에서 2시간 미만인 사람들의 만족도는 약 49.3%로 추정되었음
 - 교육이수시간이 2시간 이상에서 3시간 미만인 사람들의 만족도는 59.3%, 마지막으로 3시간 이상 교육을 이수한 사람들의 만족도는 81.2%로 추정되었음

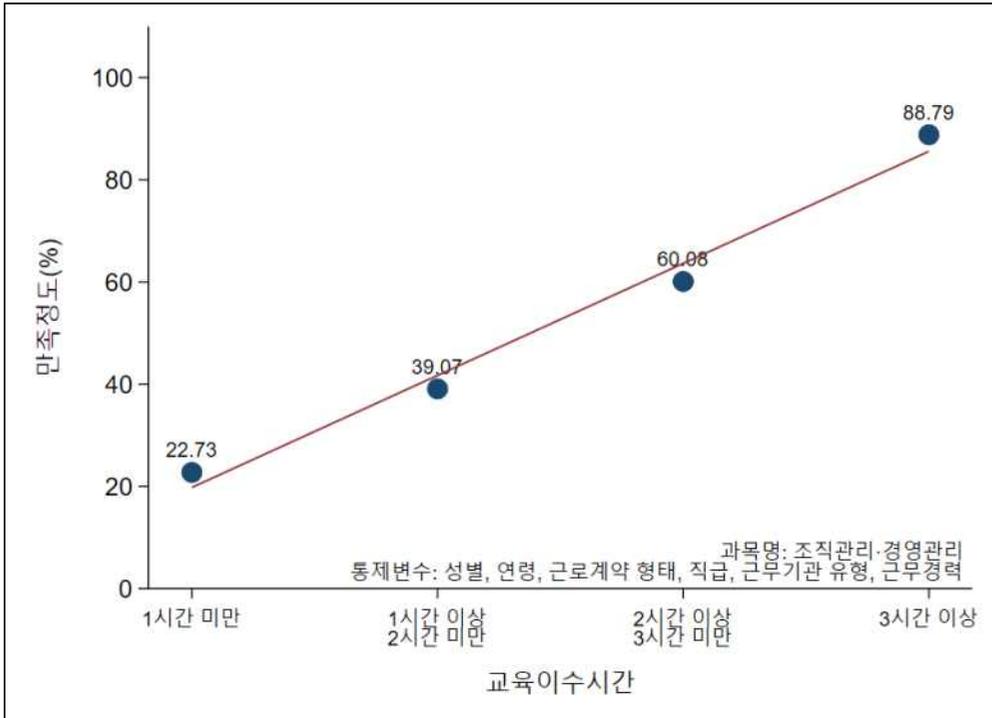
[그림 5-37] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 실무역량)



□ 다음으로 [그림 5-37]에는 “실무역량” 과목에 대한 교육이수시간별 만족 정도를 분석한 결과를 제시하였음

- 만족정도는 최소 50%에서 최대 99.12%까지로 추정된 것을 알 수 있음. 구체적인 분석 결과를 살펴보면 다음과 같음
 - 교육이수 시간이 1시간 미만인 사람들의 “실무역량” 과목에 대한 만족도는 약 50%로 추정되었으며, 교육이수 시간이 1시간 이상에서 2시간 미만인 사람들의 만족도는 약 62.34%로 추정되었음
 - 교육이수시간이 2시간 이상에서 3시간 미만인 사람들의 만족도는 88%, 마지막으로 3시간 이상 교육을 이수한 사람들의 만족도는 99.1%로 추정되었음

[그림 5-38] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 조직관리·경영관리)

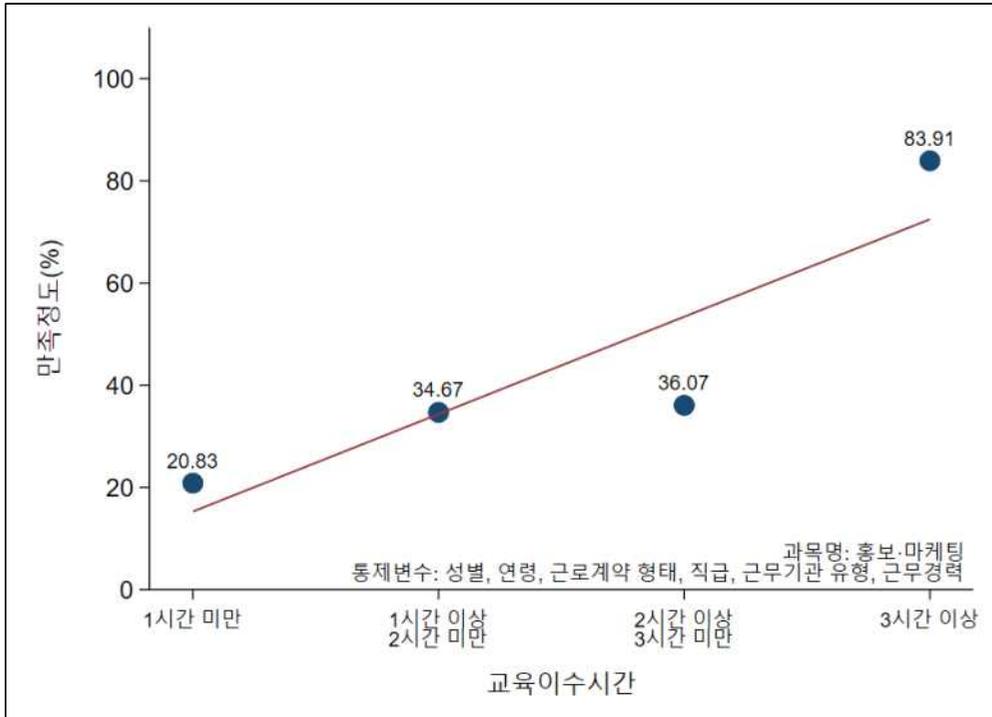


□ “조직관리·경영관리” 과목에 대한 교육이수시간별 만족 정도를 분석한 결과는 [그림 5-38]에 나타내었음

- 만족정도는 최소 약 22.8%에서 최대 약 88.8%까지로 추정된 것을 알 수 있음. 구체적인 분석 결과를 살펴보면 다음과 같음
 - 교육이수 시간이 1시간 미만인 사람들의 만족도는 약 22.7%로 추정되었으며, 교육이수 시간이 1시간 이상에서 2시간 미만인 사람들의 만족도는 교육이수 시간이 1시간 미만인 사람들보다 약 17%p 만족도가 높게 나타남
 - 교육이수시간이 2시간 이상에서 3시간 미만인 사람들의 만족도는 약 60%, 마지막으로 3시간 이상 교육을 이수한 사람들의 만족도는 약 88.8%로 추정되었음

□ [그림 5-39]에는 “홍보·마케팅” 과목에 대한 교육이수시간별 만족 정도를 분석한 결과를 제시하였음

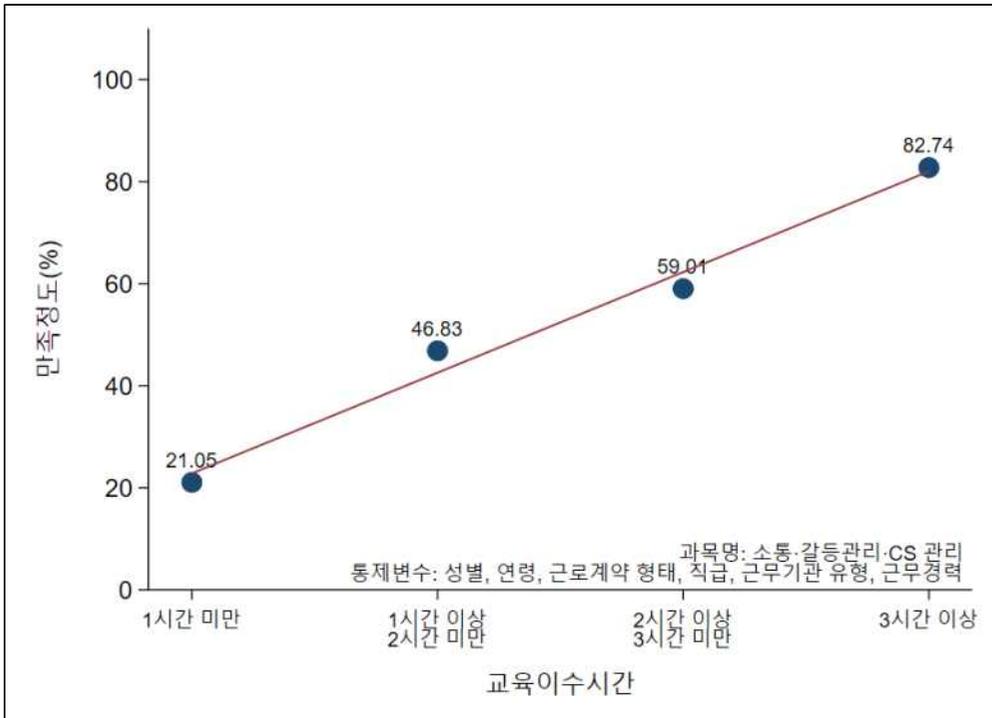
[그림 5-39] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 홍보·마케팅)



- 만족정도는 교육이수시간이 1시간 미만인 집단에서 가장 낮게 나타났고, 3시간 이상인 집단에서 가장 높게 나타남
 - 교육이수 시간이 1시간 미만인 집단에서 “홍보·마케팅” 과목에 대한 만족도는 약 20.8%로 추정되었으며, 교육이수 시간이 1시간 이상에서 2시간 미만인 집단에서는 만족도가 약 34.7%로 추정되었음
 - 교육이수시간이 2시간 이상에서 3시간 미만인 집단에서 추정된 “홍보·마케팅” 과목의 만족도는 약 36.1%, 마지막으로 교육을 3시간 이상 이수한 집단에서는 만족도가 약 83.9%로 추정되었음

□ [그림 5-40]은 “소통·갈등관리·CS관리” 과목에 대한 교육이수시간별 만족 정도를 분석한 결과임

[그림 5-40] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 소통·갈등관리·CS관리)

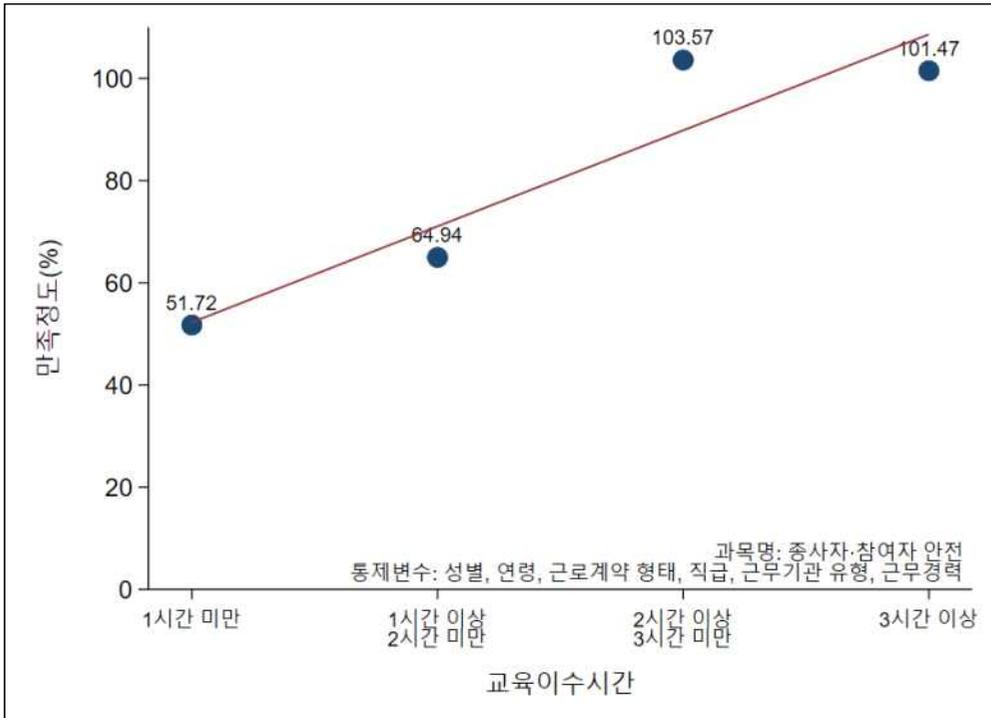


- 최소 약 21.1%에서 최대 약 82.8%까지로 “소통·갈등관리·CS관리” 과목에 대한 만족도가 추정된 것을 알 수 있음
- “소통·갈등관리·CS관리” 과목에 대한 만족도는 교육이수시간이 1시간 미만인 집단에서 약 21.1%로 추정되었으며, 교육이수시간이 1시간 이상에서 2시간 미만인 집단에서는 만족도가 약 46.8%로 추정되었음
- 다음으로 교육이수시간이 2시간 이상에서 3시간 미만인 집단에서 추정된 만족도는 약 59.0%, 교육을 3시간 이상 이수한 집단에

서는 만족도가 약 82.7%로 추정되었음

- “종사자·참여자 안전” 과목에 대한 교육이수시간별 만족 정도를 분석한 결과는 [그림 5-41]에 제시하였음

[그림 5-41] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 종사자·참여자 안전)

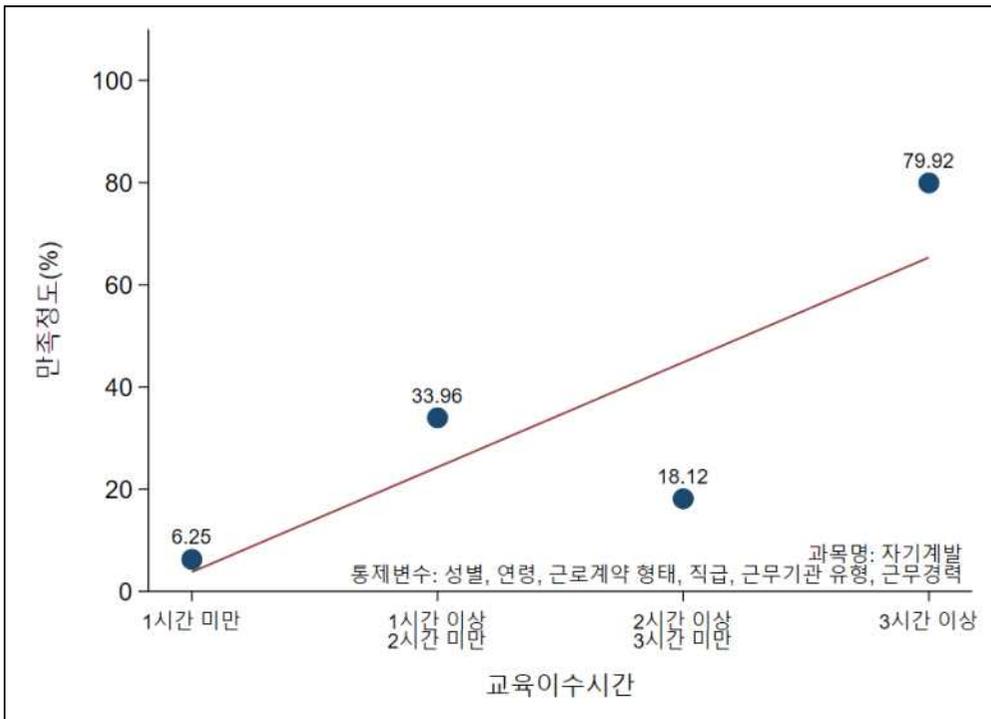


- 위 과목도 역시 교육이수시간이 증가할수록 만족정도가 증가하는 것을 알 수 있음
- 특히, 가장 만족도가 낮은 집단인 교육이수시간이 1시간 미만인 집단에서도 만족 정도가 약 51.7%로 추정되어 과목에 대한 전반적인 만족도가 매우 높은 것을 알 수 있음
- 다른 집단에 대해서도 구체적인 만족정도를 확인해보면 다음과 같음
 - 교육이수시간이 1시간 이상에서 2시간 미만인 집단에서는 만족

도가 약 65%로 추정되었음. 그리고 교육이수시간이 2시간 이상에서 3시간 미만인 집단에서 추정된 “종사자·참여자 안전” 과목의 만족도는 약 103.6%이고, 마지막으로 교육을 3시간 이상 이수한 집단에서는 만족도가 약 101.47%로 추정되었음

□ “자기계발” 과목에 대한 교육이수시간별 만족 정도를 분석한 결과는 [그림 5-42]에 제시하였음

[그림 5-42] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 자기계발)

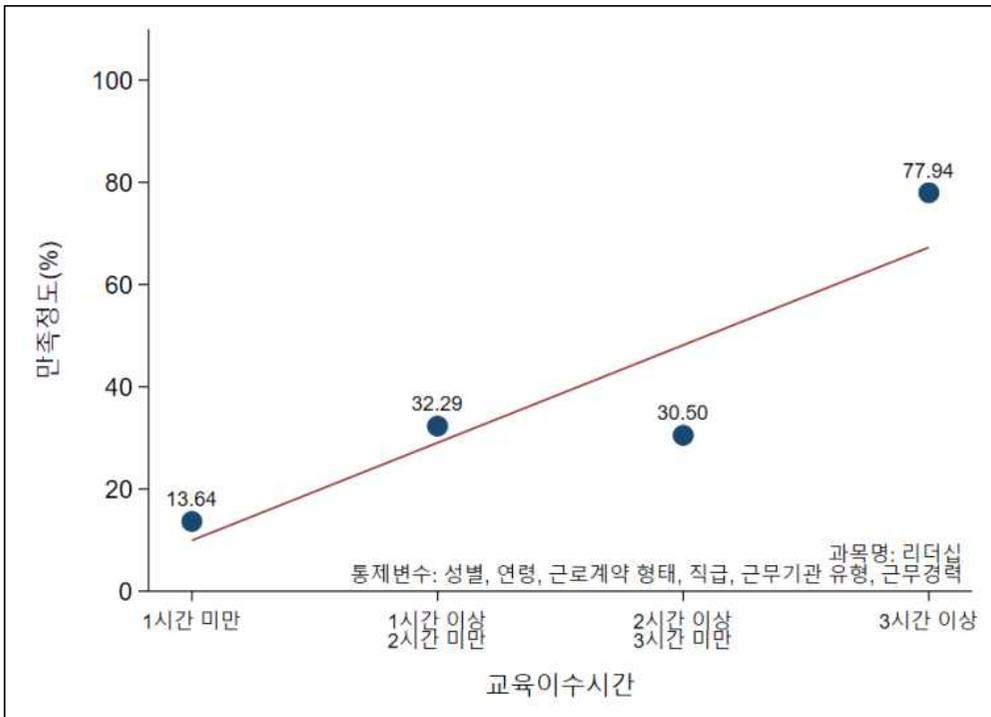


○ “자기계발” 과목은 앞선 과목들과는 다른 양상의 결과가 도출되었음
 - 우선 전반적으로 만족 정도가 매우 낮은 것을 알 수 있음. 교육이수시간이 3시간 이상인 집단에서 약 80%의 만족도를 보인 것을 제외하고 나머지 세 집단에서는 만족도가 6.25%, 34%, 18% 수준

- 으로 매우 낮은 만족정도가 추정됨
- 또한, 앞선 분석들에서는 교육이수시간이 증가할수록 만족도가 함께 증가하는 양상을 보였음. 그러나 위 그림에서는 교육이수시간이 2시간 이상 3시간 미만인 집단이 1시간 이상 2시간 미만과 3시간 이상 집단에 비해 현저히 떨어지는 만족정도를 보이고 있음
 - 따라서 이러한 결과가 도출된 이유를 확인하기 위해서는 추가적인 분석이 필요할 것으로 판단됨

□ [그림 5-43]은 “리더십” 과목에 대한 교육이수시간별 만족 정도를 분석한 결과임

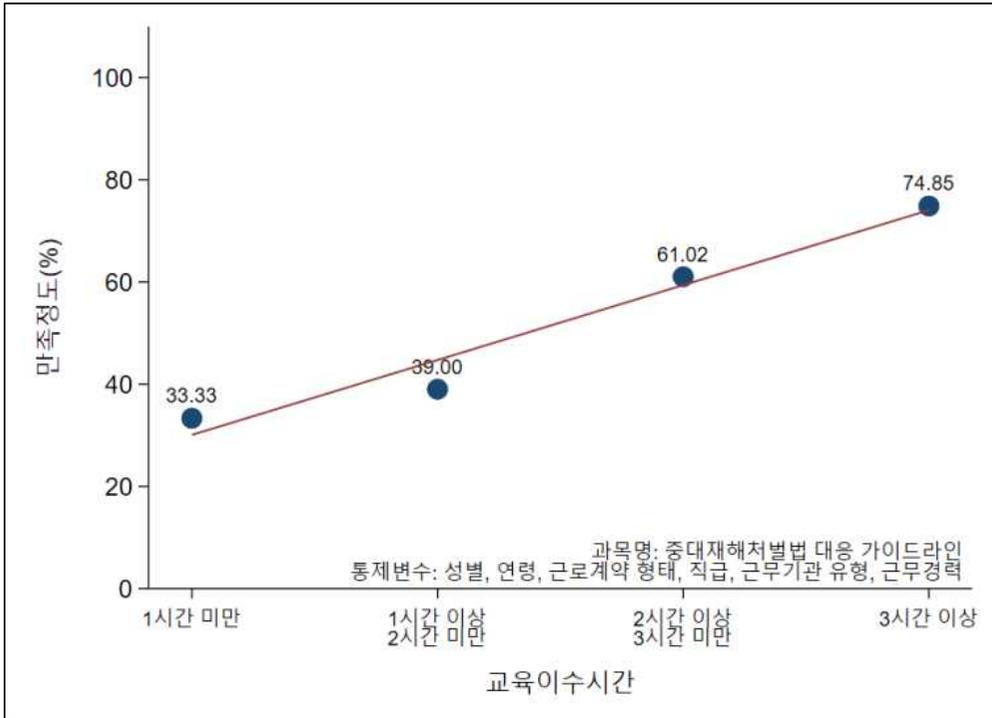
[그림 5-43] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 리더십)



- “리더십” 과목에 대한 만족 정도는 교육이수시간이 1시간 미만인 집단에서 가장 낮게 나타났고, 3시간 이상인 집단에서 가장 높게 나타났음
 - 교육이수시간이 1시간 미만인 집단에서 “리더십” 과목에 대한 만족도는 약 13.6%로 매우 낮게 추정되었으며, 교육이수 시간이 1시간 이상에서 2시간 미만인 집단에서는 만족도가 약 32.3%로 추정되었음
 - 교육이수시간이 2시간 이상에서 3시간 미만인 집단에서 추정된 “리더십” 과목의 만족도는 약 30.5%로 1시간 이상 2시간 미만인 집단보다 살짝 낮아졌으나 그 정도가 약 1%p 수준으로 미미함
 - 마지막으로 교육을 3시간 이상 이수한 집단에서는 만족도가 약 77.9%로 추정되었음

- [그림 5-44]에는 “중대재해처벌법 대응 가이드라인” 과목에 대한 교육이수 시간별 만족 정도를 분석한 결과를 제시하였음

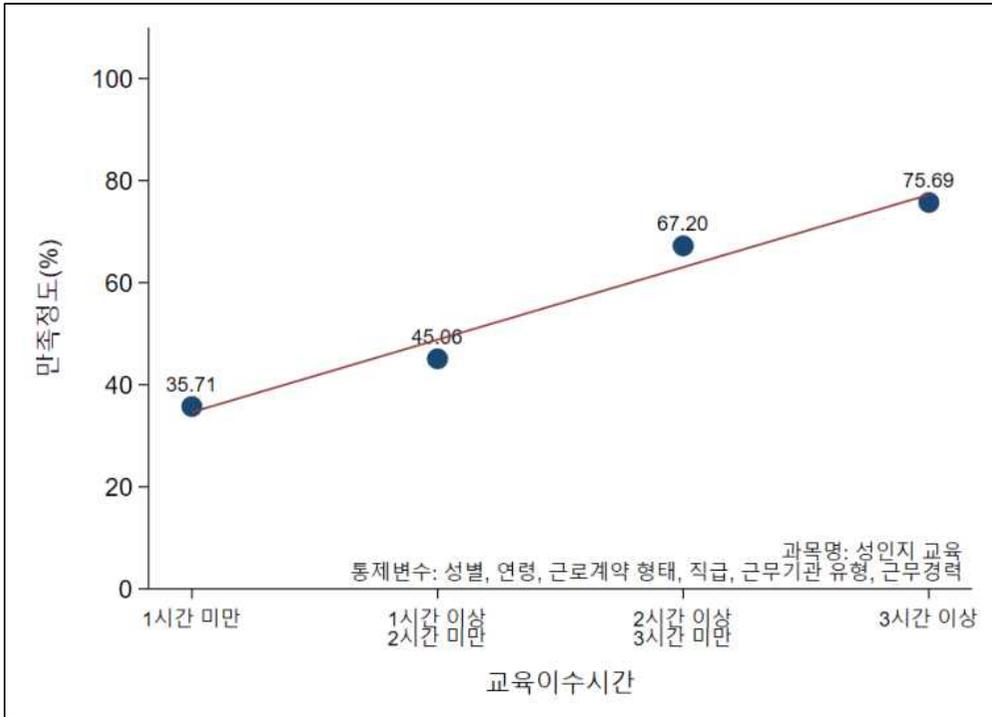
[그림 5-44] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 중대재해처벌법 대응)



- “중대재해처벌법 대응 가이드라인” 과목에 대한 만족 정도를 추정한 결과, 교육이수시간이 증가할수록 만족정도가 증가하는 것을 알 수 있음
 - 가장 만족도가 낮은 집단인 교육이수시간이 1시간 미만인 집단에서 만족 정도가 약 33.3%로 추정되었으며, 1시간 이상 2시간 미만인 집단은 만족도가 약 39%로 추정되었음
 - 다음으로 교육이수시간이 2시간 이상에서 3시간 미만인 집단에서 추정된 “중대재해처벌법 대응 가이드라인” 과목의 만족도는 약 61.0%이고, 교육이수시간이 3시간 이상인 집단에서는 만족도가 약 74.9%로 추정되었음

□ “성인지 교육” 과목에 대한 교육이수시간별 만족 정도를 분석한 결과를 다음 [그림 5-45]에 나타내었음

[그림 5-45] 교육이수시간별 만족 정도(과목: 성인지 교육)



- 결과를 구체적으로 살펴보면, 교육이수 시간이 1시간 미만인 사람들의 “성인지 교육” 과목에 대한 만족도는 약 35.7%로 추정된 것을 알 수 있음
- 다음으로 교육이수 시간이 1시간 이상에서 2시간 미만인 사람들의 만족도는 약 45%, 2시간 이상에서 3시간 미만인 사람들의 만족도는 67.2%, 그리고 3시간 이상 수강을 한 사람들의 만족도는 약 75.7%로 추정되었음
- 따라서 교육이수 시간이 길수록 “성인지 교육” 과목에 대한 만족도는

평균적으로 상승하는 것을 알 수 있음

제4절 소결

- 수강과목별로 만족 정도를 분석한 결과 전반적으로 수강 과목에 대한 만족도는 낮은 것으로 도출되었음
 - 수강 과목 중 가장 만족도가 높은 과목은 “노인의 이해” 과목이고, 다음으로 만족도가 높은 과목은 “노인일자리사업”이고 약 40.4%의 응답자가 만족한다고 응답하였음
- 근무기관 유형별로 만족 정도를 분석한 결과
 - 지자체 또는 지자체 전담기관을 대상으로 수강과목의 만족 정도를 분석한 결과 만족 정도가 가장 높은 과목은 “노인의 이해” 과목이고, 만족 정도가 가장 낮은 과목은 “홍보·마케팅” 과목으로 도출됨
 - 대한노인회에 근무하는 표본을 대상으로 수강과목별 만족 정도를 분석한 결과 “노인의 이해” 과목에 대한 만족도가 가장 높았지만 과목에서의 만족도가 50% 미만임
 - 시니어클럽 종사자들을 대상으로 수강 과목에 대한 만족 정도를 조사한 결과 만족 정도가 가장 높은 과목은 “노인일자리사업” 과목이고, 가장 낮은 만족 정도를 보인 과목은 “리더십” 과목임
 - 노인복지관에 근무하는 종사자들을 대상으로 수강 과목에 대한 만족 정도를 조사한 결과 만족 정도가 가장 높은 과목은 “노인의 이해” 과목이고, 가장 낮은 만족 정도를 보인 과목은 “리더십” 과목임

□ 수강과목별로 수강 의향을 분석한 결과 만족 정도와 달리 수강 의향 정도는 모두 전반적으로 높은 수치를 나타내고 있음

○ “노인의 이해” 과목은 만족 정도에서뿐만 아니라 수강 의향에서도 가장 높은 수치를 보이고 있음

○ 14개 과목 중 수강 의향 정도가 낮은 과목은 대부분 만족 정도에서도 낮은 순위에 있음

□ 근무기관 유형별로 수강 의향을 분석한 결과

○ 지자체 또는 지자체 전담기관을 대상으로 수강과목별 수강의향을 분석한 결과 수강 의향이 가장 높은 과목은 “노인의 이해” 과목이며, 수강 의향이 가장 낮은 과목은 “리더십” 과목으로 도출됨

○ 대한노인회에 근무하는 표본을 대상으로 수강과목별 수강의향을 분석한 결과 수강 의향이 가장 높은 과목은 “종사자·참여자 안전” 과 “노인의 이해” 과목이며, 수강 의향이 가장 낮은 과목은 “리더십” 과목으로 도출됨

○ 시니어클럽 종사자들을 대상으로 수강과목별 수강의향을 분석한 결과 수강 의향이 가장 높은 과목은 “노무관련법률” 과목이며, 수강 의향이 가장 낮은 과목은 “리더십” 과목으로 나타남

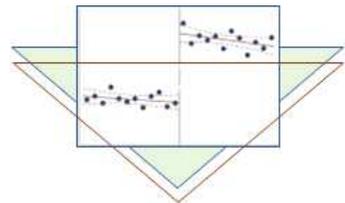
○ 노인복지관에 근무하는 종사자들을 대상으로 수강과목별 수강의향을 분석한 결과 수강 의향이 가장 높은 과목은 “노무관련법률” 과 “노인의 이해” 과목이며, 수강 의향이 가장 낮은 과목은 “조직관리 및 경영관리” 과목으로 나타남

□ 수강과목별 만족 정도와 수강과목별 수강 의향을 근무경력별로 분석한 결과

○ 근무 경력이 4년 이하와 5년 이상인 종사자 모두 “노인의 이해”,

“노무관련법률”, “노인일자리사업”은 만족도가 높았으며, “리더십”, “홍보·마케팅”, “자기계발”은 수강만족도가 낮았음

- 근무경력이 4년 이하인 종사자들 대상으로는 “노인의 이해”와 “노인일자리사업” 이 수강의향이 높은 반면 5년 이상인 종사자들에게는 “종사자·참여자 안전”, “노무관련법률”이 수강 의향 조사에서 높은 순위에 있음
- 교육훈련기관의 필요성을 조사한 결과 근무기관별·연령별·직급별로 세부적인 차이는 있지만 대체적으로 교육기관이 필요하다고 응답함
- 교육 이수 시간과 만족 정도를 조사한 결과 교육과목에 상관없이 교육시간이 증가할수록 만족도가 늘어남



제6장 참여자 설문 분석

제1절 설문 개요

- 본 연구에서는 노인일자리 사업 참여자에 대한 분석을 위해 노인인력개발원의 “2020년 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 실태조사”를 활용하였음
 - 노인일자리 실태조사는 노인일자리 및 사회활동 지원사업 실태에 대한 종합적 분석 및 정책 개선점 도출을 위해 주기적으로 실시되는 설문조사임
 - 노인일자리 및 사회활동 지원사업 실태조사는 참여노인 실태조사와 기관 운영실태조사로 구분되어 있으며 기존에는 두 조사가 분리되어 조사되었으나 2013년 이후 통합조사로 추진됨
- 설문 개요
 - 조사대상·방법: 전국 노인일자리사업 운영기관 약 700개소, 참여노인 약 3,000명 대상(세종시 제외)
 - 운영기관: 전국 운영기관을 시도별로 할당하여 추출 후 온라인 조사 진행
 - 참여노인: ①전국 참여노인을 사업유형별로 300명씩 임의할당 후 ②시도별로 제공근비례방식으로 표본을 배분 실시, ③조사 표본으로 추출된 기관에 매칭 하여 조사대상자 선정하여 면접 조사 진행함
- 인구통계학적 특성
 - “2020년 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 실태조사”의 인구통계학적 분석을 살펴보면 여성이 1,904명이 참여하여 61.70%를 구성하였으며, 남성이 1,182명이 참여하여 38.30%를 구성하였음
 - 또한 연령별 구성을 살펴보면 60대가 679명으로 22%이며, 70대가 1,850명으로 59.95% 그리고 80대 이상이 564명으로 18.05%로 나타

나 70대의 비중이 가장 큰 것을 알 수 있음

- 수행기관 및 유형별로 살펴보면 노인일자리 실태조사에 참여한 노인 일자리 사업 지원자 중 시니어 클럽이 25.18%로 가장 큰 비중을 차지했고 노인복지관도 23.62%로 많은 비중을 차지함. 그 뒤를 이어 대한노인회 14.81%와 사회복지관 9.24%로 나타남
- 참여 유형별로 살펴보면 공익활동형이 1,932명 62.61%로 가장 큰 비중을 차지하고 시장형 사업단이 564명 18.28%와 사회서비스형이 406명 13.16%로 각각 두 번째와 세 번째로 큰 비중을 차지함.
- 사업 수행 기간을 살펴보면 5~7년 차의 경우 46.41%로 가장 많이 분포해있고, 8~10년차의 경우는 19.38%와 11년차 이상의 경우도 8.85%에 이름
- 교육 경험이 있는 참여자는 87.62%이며 교육경험이 없는 참여자도 12.38%이며, 교육 시간의 경우 1~10시간 교육을 받았던 참여자는 56.86%로 가장 많았고 11~20시간 교육 받은 참여자는 27.74%임
- 교육 유형별로 살펴보면 현재 참여 중인 사업단 및 일자리 참여자만 포함된 교육의 경우 75.15%가 해당하며 참여중인 사업단 참여자와 같은 기관의 다른 사업단 및 참여자의 경우는 10.56%임
- 교육 내용별로 살펴보면 노인 일자리 및 사회활동 지원 사업 기본방향 및 향후 전망 교육 내용은 58.39%이며 노인 일자리 및 사회활동 지원 사업에 임하는 자세의 경우 18.11%임. 또한 사업 운영규칙(직장 운영 규칙) 안내와 직무수행을 위한 구체적 지식/기술교육 교육 내용을 교육 받은 비율은 각각 3.01%와 4.05%임

〈표 6-1〉 인구통계학적 분석

특성	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	1,182	38.30
	여성	1,904	61.70

연령	60대	679	22.00
	70대	1,850	59.95
	80대 이상	564	18.05
수행기관 및 유형	지자체	223	7.23
	노인복지관	729	23.62
	노인복지센터	196	6.35
	대한노인회	457	14.81
	시니어클럽	777	25.18
	지역문화원	27	0.87
	사회복지관	285	9.24
	기타	392	12.7
참여 유형	공익활동형	1,932	62.61
	사회서비스형	406	13.16
	시장형사업단	564	18.28
	인력파견형사업단	184	5.96
사업 최초 수행 년도	5~7년차	1,432	46.41
	8~10년차	598	19.38
	11년차 이상	273	8.85
교육경험	있음	2,704	87.62
	없음	382	12.38
교육 시간	1~10 시간	1,755	56.86
	11~20시간	856	27.74
	21 시간 이상	93	2.98
교육유형	현재 참여중인 사업단 및 일자리 참여자만 포함된 교육	2,319	75.15
	참여중인 사업단 참여자 외 같은 기관의 다른 사업단 및 참여자	326	10.56
	지역의 다른 수행기관의 참여자가 모두 포함된 교육	58	1.88
	개별적으로 온라인 교육 수강	1	0.03
교육 내용	노인 일자리 및 사회활동 지원 사업 기본방향 및 향후 전망	1,802	58.39

노인 일자리 및 사회활동 지원 사업에 임하는 자세	559	18.11
사업 운영규칙(직장 운영 규칙) 안내	93	3.01
직무수행을 위한 구체적 지식/ 기술교육	125	4.05
신체 건강 관리 교육	52	1.69
정신 건강 관리 교육	24	0.78
안전교육	48	1.56
기타	1	0.03

제2절 교육경험 및 시간

□ 교육경험 분석

- 노인일자리 사업 참여자의 교육경험에 대해 분석하면 대체적으로 교육경험이 있는 것으로 확인됨
- 수행기관 및 유형별로 교육경험을 분석해 보면 수행기관 및 유형에 상관없이 모두 85% 이상 교육경험을 가지고 있으며 그 중 노인복지관 유형(91.36%)과 사회복지관 유형(90.88%)이 교육경험이 많은 것으로 확인됨
- 참여유형별로 교육경험을 분석해 보면 대체적으로 교육경험이 많았으며 특히 시장형 사업단(90.6%)과 공익활동형(89.8%)이 교육경험이 많은 유형으로 나타남
- 성별로 교육경험을 분석해 보면 남성(87.99%)과 여성(87.39%)으로 성별에 관계없이 모두 교육경험이 높은 것으로 나타남

〈표 6-2〉 교육 경험 분석

교육 경험			
항목	있음	없음	합계

수행기관 및 유형	지자체	200	23	223
	비율(%)	(89.69)	(10.31)	(100)
	노인복지관	666	63	729
	비율(%)	(91.36)	(8.64)	(100)
	노인복지센터	168	28	196
	비율(%)	(85.71)	(14.29)	(100)
	대한노인회	403	54	457
	비율(%)	(88.18)	(11.82)	(100)
	시니어클럽	624	153	777
	비율(%)	(80.31)	(19.69)	(100)
	지역문화원	24	3	27
	비율(%)	(13.23)	(86.77)	(100)
참여유형	사회복지관	259	26	285
	비율(%)	(90.88)	(9.12)	(100)
	공익활동형	1,735	197	1,932
	비율(%)	(89.8)	(10.2)	(100)
	사회서비스형	352	54	406
	비율(%)	(86.7)	(13.3)	(100)
성별	시장형사업단	511	53	564
	비율(%)	(90.6)	(9.4)	(100)
	인력파견형사업단	106	78	184
	비율(%)	(57.61)	(42.39)	(100)
성별	남성	1,040	142	1,182
	비율(%)	(87.99)	(12.01)	(100)
	여성	1,664	240	1,904
	비율(%)	(87.39)	(12.61)	(100)

□ 교육시간 분석

- 노인일자리 사업 참여자의 교육시간에 대해 분석하면 수행기관 및 유형, 참여 유형 및 성별에 관계없이 1~10 시간의 교육 시간이 가장 많았음
- 노인일자리 사업 참여자의 교육시간을 수행 기관 및 유형별로 분석하면 대체적으로 1~10시간 교육 시간이 가장 많은 분포를 차지했으며 특히 지자체의 경우가 1~10시간의 교육시간의 참여자가 72.65%

로 가장 큰 반면 지역문화원의 경우는 11~20시간 교육 시간이 가장 많은 분포를 차지하고 있음

- 시니어 클럽의 경우는 21시간 이상으로 응답한 비율이 21.11%로 나타나 시니어 클럽 참여자의 교육시간이 많은 것을 보여주며, 노인복지센터의 경우도 21시간 이상으로 응답한 비율이 17.35%에 이르러 교육시간이 많은 것을 나타냄
- 참여 유형별로 교육 시간을 분석해 보면 1~10시간 교육을 받은 비율이 가장 높은 유형은 시장형 사업단으로 70.39%에 달한 반면 인력과 견형 사업단의 경우는 21시간 이상 비율이 50.54%로 해당 유형 참여자의 교육시간이 높은 것을 알 수 있음

〈표 6-3〉 교육 시간 분석

		교육 시간			
항목		1~10 시간	11~20시간	21 시간 이상	합계
수행기관 및 유형	지자체	162	36	25	223
	비율(%)	(72.65)	(16.14)	(11.21)	(100)
	노인복지관	409	239	81	729
	비율(%)	(56.1)	(32.78)	(11.11)	(100)
	노인복지센터	91	71	34	196
	비율(%)	(46.43)	(36.22)	(17.35)	(100)
	대한노인회	262	135	60	457
	비율(%)	(57.33)	(29.54)	(13.13)	(100)
	시니어클럽	437	176	164	777
	비율(%)	(56.24)	(22.65)	(21.11)	(100)
	지역문화원	7	14	6	27
	비율(%)	(25.93)	(51.85)	(12.28)	(100)
	사회복지관	163	87	35	285
	비율(%)	(57.19)	(30.53)	(9.12)	(100)

참여유형	공익활동형	1,085	603	244	1,932
	비율(%)	(56.16)	(31.21)	(12.63)	(100)
	사회서비스형	189	149	68	406
	비율(%)	(46.55)	(36.7)	(16.75)	(100)
	시장형사업단	397	97	70	564
	비율(%)	(70.39)	(17.2)	(12.41)	(100)
성별	인력파견형사업단	84	7	93	184
	비율(%)	(45.65)	(3.8)	(50.54)	(100)
	남성	676	323	183	1,182
	비율(%)	(57.19)	(27.33)	(15.48)	(100)
여성	1,079	533	292	1,904	
	비율(%)	(56.67)	(27.99)	(15.34)	(100)

□ 교육내용 분석

- 노인일자리 사업 참여자의 교육내용에 대해 분석하면 수행기관 및 유형, 참여 유형 및 성별에 관계없이 ‘노인 일자리 및 사회활동 지원 사업 기본방향 및 향후 전망’ 교육 내용이 가장 많았음
- 한편 수행기관 및 유형, 참여 유형 및 성별에 관계없이 ‘직무수행을 위한 구체적 지식/ 기술교육’ 과 ‘신체 건강관리 교육/정신 건강관리 교육/안전교육’ 내용이 가장 적었음

〈표 6-4〉 교육 내용 분석

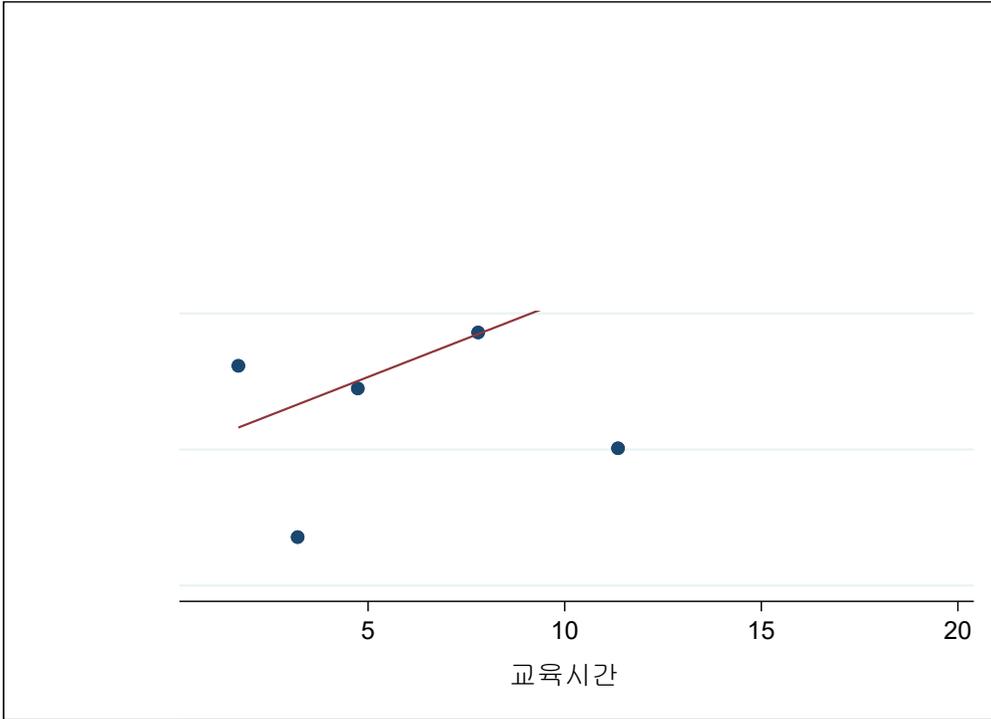
교육 내용						
항목	노인 일자리 및 사회활동 지원 사업 기본방향 및 향후 전망	노인 일자리 및 사회활동 지원 사업에 임하는 자세	사업 운영규 칙(직장 운영 규칙) 안내	직무수 행을 위한 구체적 지식/ 기술교 육	신체 건강 관리 교육/정 신 건강 관리 교육/안 전교육	합계

수행기관 및 유형	지자체	130	49	6	4	11	200
	비율(%)	(65.0)	(24.5)	(3.0)	(2.0)	(5.5)	(100)
	노인복지관	463	111	28	27	37	666
	비율(%)	(69.52)	(16.67)	(4.2)	(4.05)	(5.55)	(100)
	노인복지센터	129	24	5	2	8	168
	비율(%)	(76.79)	(14.29)	(2.98)	(1.19)	(4.76)	(100)
	대한노인회	274	92	9	14	14	403
	비율(%)	(67.99)	(22.83)	(2.23)	(3.47)	(3.47)	(100)
	시니어클럽	385	150	28	30	31	624
	비율(%)	(61.7)	(24.04)	(4.49)	(4.81)	(4.96)	(100)
	지역문화원	19	1	-	4	-	24
	비율(%)	(79.17)	(4.17)	(-)	(16.67)	(-)	(100)
	사회복지관	176	41	8	21	13	259
	비율(%)	(67.95)	(15.83)	(3.09)	(8.11)	(5.02)	(100)
참여 유형	공익활동형	1,189	353	56	64	73	1,735
	비율(%)	(68.53)	(20.35)	(3.23)	(3.69)	(4.21)	(100)
	사회서비스형	231	76	18	12	15	352
	비율(%)	(63.63)	(21.59)	(5.11)	(3.41)	(4.27)	(100)
	시장형사업단	328	101	11	40	31	511
	비율(%)	(64.19)	(19.77)	(2.15)	(7.83)	(6.07)	(100)
	인력파견형사업단	54	29	8	9	6	106
비율(%)	(50.94)	(27.36)	(7.55)	(8.49)	(5.66)	(100)	
성별	남성	719	201	29	38	53	1,040
	비율(%)	(69.13)	(19.33)	(2.79)	(3.65)	(5.1)	(100)
	여성	1,083	358	64	87	72	1,664
	비율(%)	(65.08)	(21.51)	(3.85)	(5.23)	(4.32)	(100)

□ 교육시간에 따른 교육 만족도 분석 결과

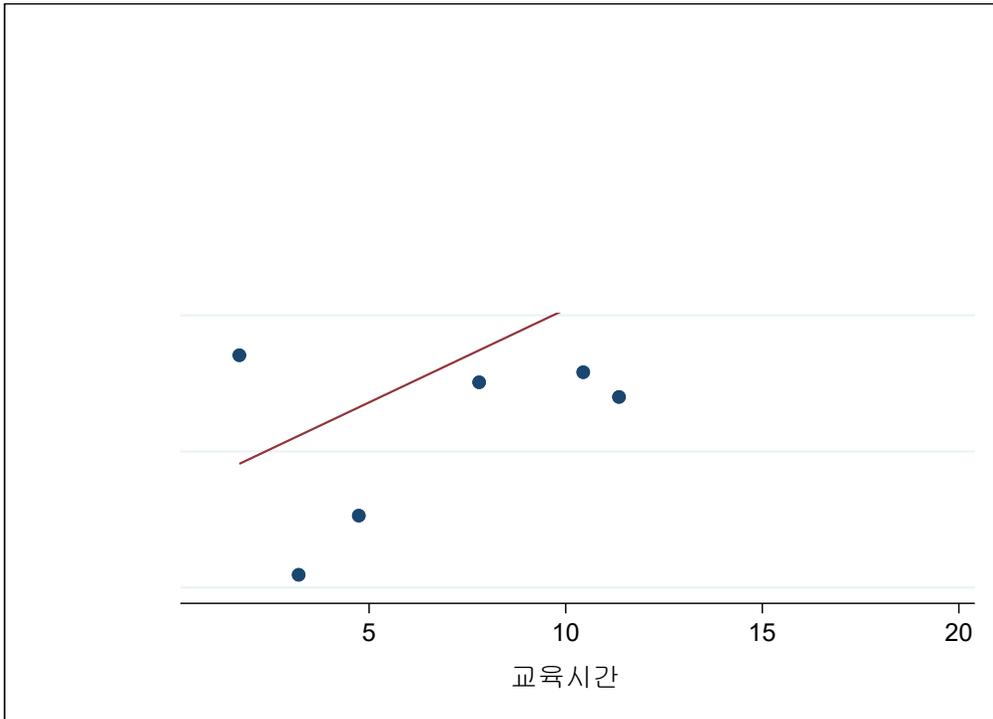
- 참여자별로 받은 교육시간이 다른 상태이므로, 본 연구에서는 교육시간에 따라 교육내용의 흥미도에 대해서 만족한 사람의 비율이 달라지는지를 살펴봄
- 교육시간을 많이 받을수록 만족도가 높아지는 결과가 도출된다고 한다면 향후 적절한 교육시간을 확보하기 위한 노력을 경주할 필요가 있다는 함의가 도출될 수 있을 것임

[그림 6-1] 교육시간에 따라 교육내용의 흥미도에 대해서 만족한 사람의 비율 변화 정도 분석결과



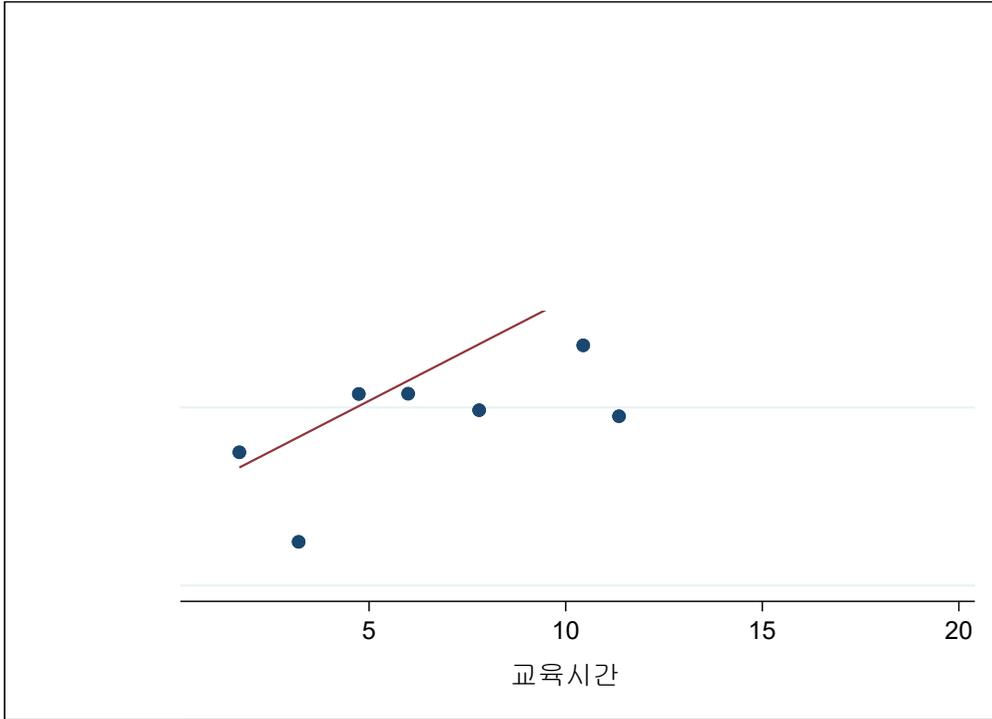
- [그림 6-1]에 제시되어 있는 결과는 교육시간을 설명변수로, 교육내용의 흥미도에 대해서 만족했는지 여부를 나타내는 이항변수를 결과변수로 설정 후 회귀분석을 추정한 결과임
- 그림을 보면, 받을 교육시간이 증가할수록 교육내용의 흥미도에 대해서 만족한 사람의 비율이 평균적으로 증가하는 방향으로 추정된 것을 알 수 있음
- 교육시간에 따른 교육 만족도와 관련해서 분석한 또 하나의 변수는 교육시간의 적절성에 대해서 만족한 사람의 비율임([그림 6-2]) 참조)

[그림 6-2] 교육시간에 따라 교육시간의 적절성에 대해서 만족한 사람의 비율 변화 정도 분석결과



- 결과를 보면, 앞서와 마찬가지로 교육시간이 증가할수록 교육시간이 적절했다고 생각하는 사람의 비율이 평균적으로 증가하는 방향으로 추정된 것을 알 수 있음
- 교육 만족도와 관련해서 마지막으로 살펴본 것은 참여자가 받은 교육이 직무에 도움이 된다고 생각하는 사람의 비율이 교육시간이 증가할수록 유의미하게 증가하는지임. [그림 6-3]에 그 결과를 제시하였음

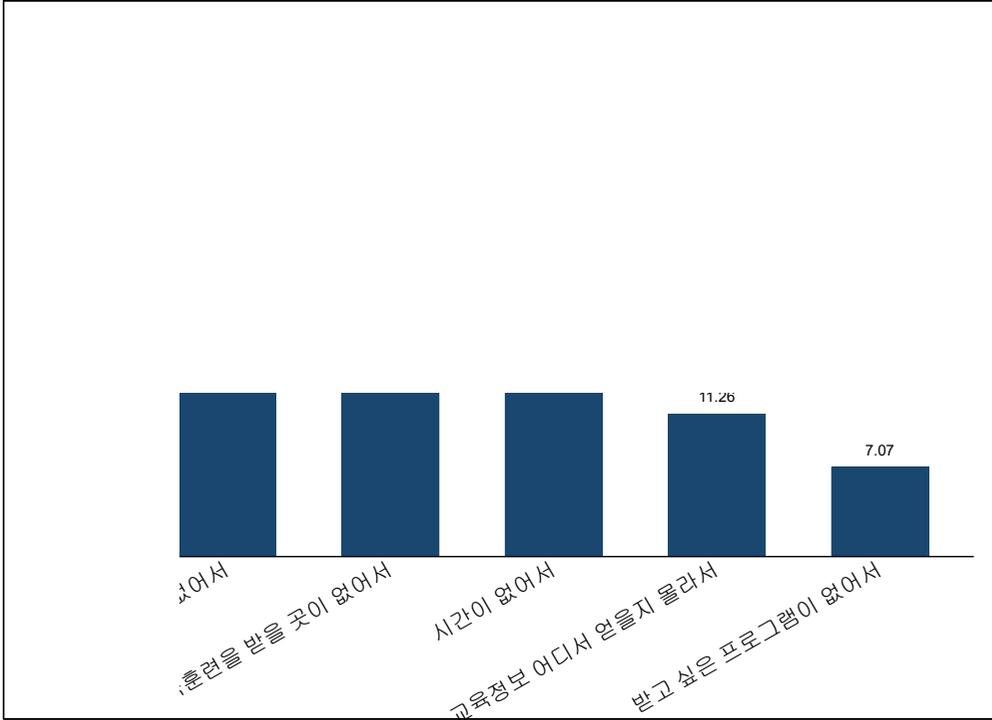
[그림 6-3] 교육시간에 따라 교육의 직무 도움 정도에 대해서 만족한 사람의 비율 변화 정도 분석결과



- 분석 결과를 보면, 참여자가 받은 교육시간이 증가할수록 앞서와 마찬가지로 교육이 직무에 도움이 된다고 응답한 사람의 비율이 증가하는 방향으로 도출된 것을 알 수 있음
- 교육의 만족도와 관련해서 분석한 세 개의 변수 모두 교육시간이 증가할수록 제고되는 것으로 분석되었는데, 이는 교육을 많이 받을수록 참여자의 만족도가 증가한다는 것을 의미하는데, 교육을 많이 받을수록 참여자가 생각하는 교육의 필요성이나 도움 정도가 크다는 것을 의미함
- 결론적으로, 향후 참여자 교육과 관련해서 교육시간을 충분히 확보하는 것이 필요하다는 것을 암시함

제3절 교육 개선

[그림 6-4] 교육을 받지 않은 이유에 대한 분석결과



□ 교육 훈련을 받지 않은 이유

- 설문에 참여한 응답자 중 교육 훈련을 받은 사람의 비중은 약 87%이고 받지 않은 사람의 비중은 13%임
- 교육을 받지 않은 사람을 대상으로 교육 훈련을 받지 않은 이유에 대해서 물어본 결과를 [그림 6-4]에 제시하였음
- 결과를 보면 ‘교육훈련을 받을 필요가 없어서’ 교육훈련을 받지 않았다고 응답한 사람의 비중이 33.5%로 도출됨
- 그다음으로 많이 나온 응답은 ‘교육 훈련을 받을 곳이 없어서’인데,

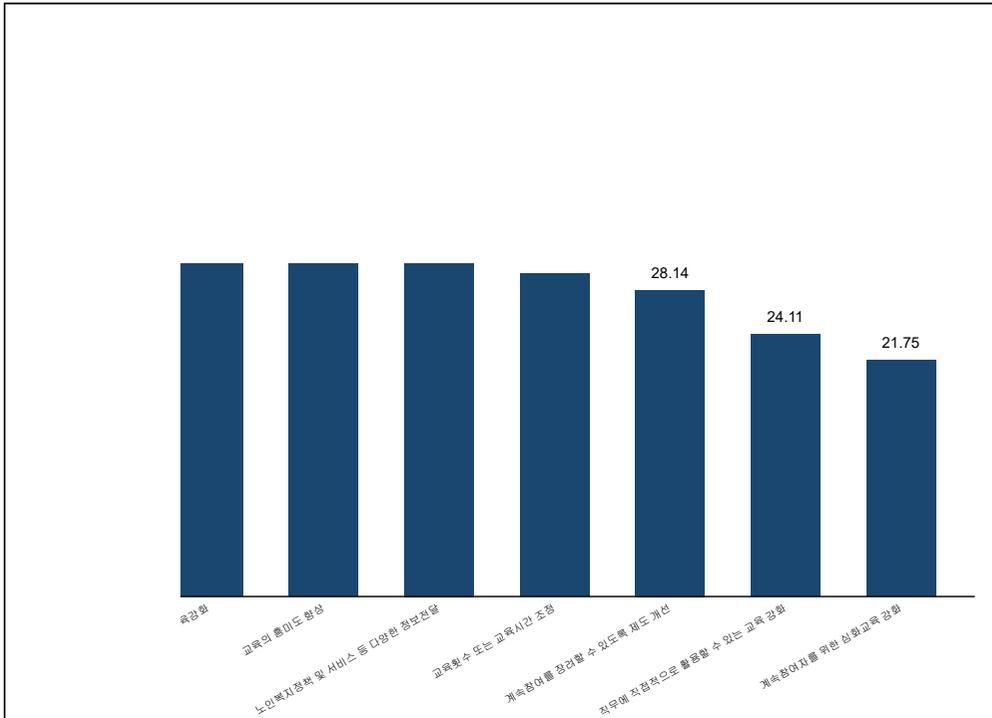
24.6%의 응답자가 교육 훈련을 받을 곳이 없어서 교육 훈련을 받지 않았다고 응답함

- 20.1%의 응답자는 ‘시간이 없어서’ 교육 훈련을 받지 않았다고 응답하였으며 11.2%의 응답자는 ‘교육 훈련 관련 교육 정보를 어디서 얻을지 몰라서’ 교육 훈련을 받지 않았다고 응답하였음
- 마지막으로, ‘받고 싶은 교육 프로그램이 없어서’ 교육훈련을 받지 않았다고 응답한 사람의 비중은 약 7.1%로 도출됨
- 교육 훈련을 받지 않은 이유에 대해서 분석한 결과, 크게 세 가지 함의가 도출됨. 첫째, 교육 훈련을 받을 필요가 없어서 받지 않았다고 응답한 사람의 비중이 가장 높게 나타났는데, 이는 노인인력개발원이 노인 일자리 참여자에게 교육 훈련의 필요성을 인식시키는 노력을 해야 한다는 것을 의미함
- 둘째, 교육 훈련을 받을 곳이 없어서라고 응답한 사람이 두 번째로 많았는데, 이는 체계적인 교육 훈련을 제공할 수 있는 전문 연수 기관의 필요성이 있다는 것을 의미함
- 셋째, 받고 싶은 프로그램이 없어서 교육 훈련을 받지 않은 사람도 있는데, 이는 향후 참여자를 대상으로 수요조사를 실시하고 타당한 직무분석을 통해 다양한 교육 프로그램을 수립할 필요가 있다는 것을 의미함

□ 교육 개선

- 참여자를 대상으로 노인일자리 사업 참여자와 관련한 교육내용 중 개선되어야 할 점 세 가지를 선택하게 하였는데 그 결과는 [그림 6-5]에 제시하였음. 분석 결과는 교육을 받은 참여자를 대상으로 도출하였음

[그림 6-5] 교육 개선이 필요한 부분 분석결과



- 교육을 받은 참여자를 대상으로 조사한 결과 교육이 개선되어야 할 부분 중 가장 많은 비중으로 뽑은 개선사항은 ‘노인의 차이와 다양성을 고려한 맞춤형 교육 강화’임(48.04%)
- 그다음으로 개선되어야 한다고 응답한 사항은 ‘교육의 흥미도 향상’으로 47.3%의 응답자가 교육의 흥미도 향상이 필요하다고 응답하였음
- 세 번째로 많이 도출된 개선사항은 ‘노인복지정책 및 서비스 등 다양한 정보전달’임. 약 44%의 응답자가 이러한 개선이 필요하다고 응답하였음
- 네 번째와 다섯 번째로 도출된 개선사항은 ‘교육 횟수/교육시간 조정’ 그리고 ‘교육에 계속 참여할 수 있기 위한 제도적 개선’임. 전자의 경우

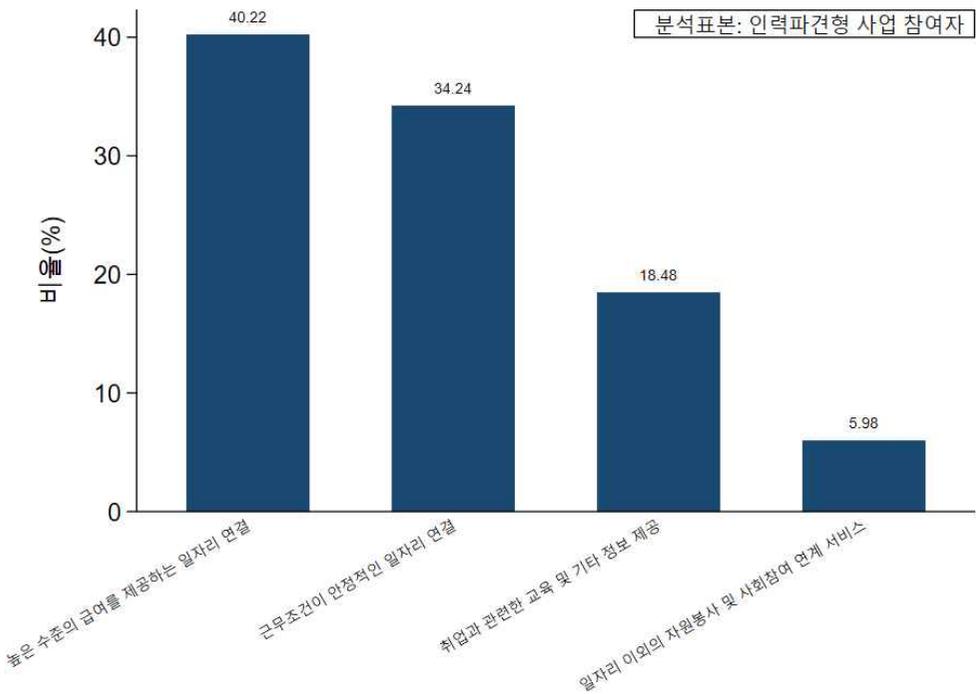
약 30%의 응답자가 그리고 후자의 경우 약 28%의 응답자가 개선이 필요하다고 응답하였음

- 여섯 번째와 일곱 번째로 도출된 개선사항은 ‘직무에 직접적으로 활용할 수 있는 교육 강화’ 그리고 ‘계속참여를 장려할 수 있도록 제도 개선’임. 전자의 경우 약 24%의 응답자가 그리고 후자의 경우 약 22%의 응답자가 개선이 필요하다고 응답하였음
- 결론적으로, 교육 개선 사항과 관련해서 크게 두 가지 정도가 도출된 것으로 판단됨. 첫째, 교육의 흥미도, 맞춤형 교육 강화, 다양한 정보전달 등에 대해서 개선이 필요하다고 응답한 사람의 비중이 40%가 넘게 도출됐는데 이는 현재 기준으로 봤을 때 노인일자리 참여자 교육의 질이 낮다는 것을 의미함. 따라서 교육의 질을 제고하기 위한 노력을 경주해야 한다는 것을 의미함
- 둘째, 교육 횟수/교육시간 조정, 교육의 계속참여를 장려할 수 있도록 하는 제도 개선 등에 대해서 약 30%의 응답자가 그렇다고 응답하였는데, 이는 양적으로도 교육을 늘려야 한다는 것을 의미한다고 볼 수 있음

□ 기타 교육 개선 사항

- 설문에 참여자의 교육과 관련해서 유의미한 함의를 도출할 수 있기 위한 문항이 있는데 바로 인력파견형 사업과 인력파견형 외 사업에 참여한 사람들에게 사업 개선 사항과 관련해서 설문을 한 문항임
- 사업 개선 사항과 관련해서 응답자에게 무엇이 개선되어야 한다고 설문을 한 문항인데 그 결과를 [그림 6-6]에 제시하였음

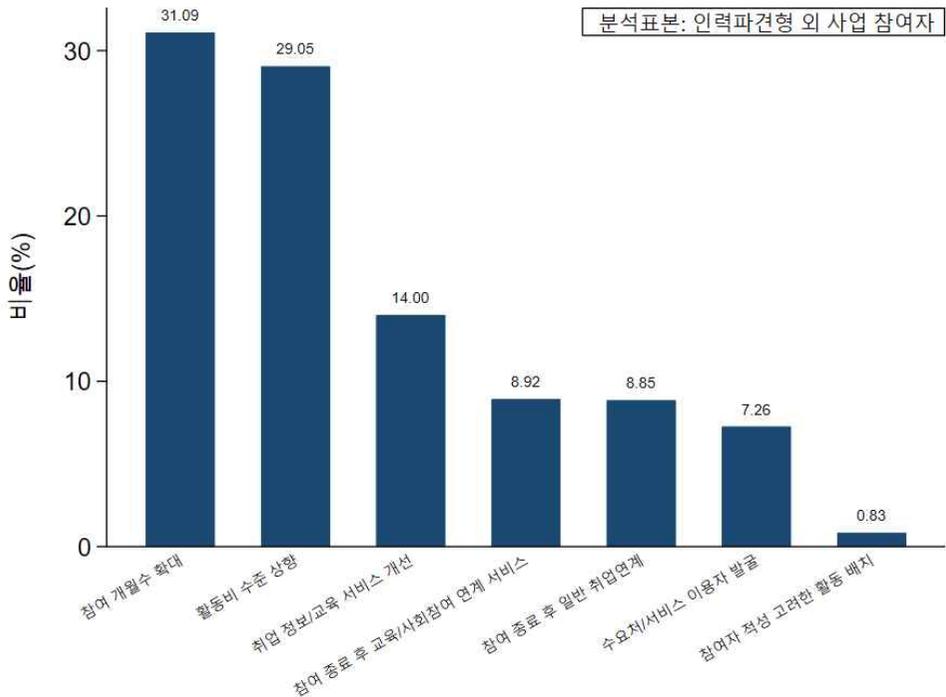
[그림 6-6] 사업 개선 사항 분석결과(인력파견형 사업 참여자)



- 인력파견형 사업에 참여한 사람들이 사업 개선 사항으로 꼽은 첫 번째 사항은 바로 ‘높은 수준의 급여를 제공하는 일자리 연결’임. 당연히 현재의 노인 일자리 사업의 급여는 낮은 상태이고 높은 급여 수준을 바라는 것이 인지상정이므로 이렇게 높은 수준의 급여를 받는 것을 첫 번째 개선사항으로 뽑은 것은 당연한 결과라고 판단됨
- 두 번째로 꼽은 개선 사항은 ‘근무조건이 안정적인 일자리 연결’인데, 앞서와 마찬가지로 근로자 입장에서는 소득을 안정적으로 벌어들이는 것이 중요한 요소이므로 이렇게 안정적인 일자리 연결을 두 번째 개선 사항으로 꼽은 것 또한 합리적인 결과라고 판단됨
- 본 설문문항과 관련해서 흥미로운 점은 사업 개선 사항과 관련해서 세 번째로 꼽힌 사항이 바로 ‘취업관련 정보 및 교육 서비스 개선’이라는

점입. 즉, 인력파견형 사업 참여자들 중 많은 사람들이 사업을 개선하기 위해서 교육 서비스 개선이 필요하다고 응답한 것임

[그림 6-7] 사업 개선 사항 분석결과(인력파견형 외 사업 참여자)



- [그림 6-7]에 제시되어 있는 결과는 인력파견형 외 사업에 참여한 응답자들을 대상으로 사업 개선 사항을 설문하여 도출된 개선 사항임
- 결과를 보면 앞서와 유사하게 많은 응답자가 활동비 수준 상향(29.05%) 그리고 참여 개월 수 확대(31.09%)를 가장 큰 개선 사항으로 꼽은 것을 알 수 있음
- 흥미로운 점은 인력파견형 사업에 참여한 사람과 마찬가지로 인력파견형 외 사업에 참여한 사람 또한 마찬가지로 '취업정보 및 교육 서비스

개선'을 세 번째 개선 사항으로 꼽힌다는 점임

- 앞서 교육에 참여한 응답자들을 대상으로 교육 개선 사항과 관련해서 크게 두 가지 정도가 도출됨. 첫째, 교육의 질을 제고하기 위한 노력을 경주해야 한다는 것과, 둘째, 교육의 양을 늘려야 한다는 것임
- 결론적으로, 기타 개선 사항에서도 이와 유사한 결론이 도출되었다고 볼 수 있는데, 향후 참여자 교육과 관련해서 교육의 양과 질을 제고하기 위한 노력이 필요하다고 판단됨

제4절 소결

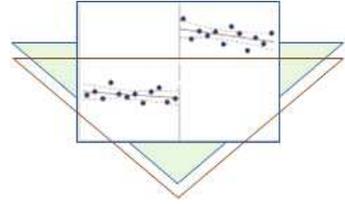
- 노인일자리 사업 참여자의 교육경험에 대해 분석하면 대체적으로 교육경험이 있는 것으로 확인됨
 - 수행기관 및 유형별로 교육경험을 분석해 보면 수행기관 및 유형에 상관없이 모두 85% 이상 교육 경험을 가지고 있으며 그 중 노인복지관 유형과 사회복지관 유형이 교육 경험이 많은 것으로 확인됨
 - 참여유형별로 교육경험을 분석해 보면 대체적으로 교육경험이 많았으며 특히 시장형 사업단과 공익활동형이 교육경험이 많은 유형으로 나타남
- 노인일자리 사업 참여자의 교육시간에 대해 분석하면 수행기관 및 유형, 참여 유형 및 성별에 관계없이 1~10 시간의 교육 시간이 가장 많았음
 - 수행 기관 및 유형별로 분석하면 대체적으로 1~10시간 교육 시간이 가장 많은 분포를 차지했으며 지자체의 경우가 1~10시간의 교육시간의 참여자 가장 큰 반면 지역문화원의 경우는 11~20시간 교육 시간이 가장 많은 분포를 차지함

- 시니어 클럽 참여자의 교육시간이 많은 것을 보여주며, 노인복지센터의 경우도 교육시간이 많은 것을 나타냄
- 노인일자리 사업 참여자의 교육내용에 대해 분석하면 수행기관 및 유형, 참여 유형 및 성별에 관계없이 ‘노인 일자리 및 사회활동 지원 사업 기본방향 및 향후 전망’ 교육 내용이 가장 많았음
 - 노인일자리 사업 참여자의 교육내용을 수행기관 및 유형, 참여 유형 및 성별에 관계없이 ‘노인 일자리 및 사회활동 지원 사업 기본방향 및 향후 전망’ 교육 내용이 가장 많았음
 - 한편 수행기관 및 유형, 참여 유형 및 성별에 관계없이 ‘직무수행을 위한 구체적 지식/ 기술교육’ 과 ‘신체 건강관리 교육/정신 건강관리 교육/안전교육’ 내용이 가장 적었음
- 교육 시간이 늘어날수록 참여자의 만족도가 증가하여 향후 참여자 교육과 관련하여 교육시간을 충분히 확보하는 것이 필요함
 - 교육시간이 증가할수록 교육내용의 흥미도에 대해서 만족한 사람의 비율이 평균적으로 증가함
 - 교육시간이 증가할수록 교육시간이 적절했다고 생각하는 사람의 비율이 평균적으로 증가함
 - 교육시간이 증가할수록 앞서와 마찬가지로 교육이 직무에 도움이 된다고 응답한 사람의 비율이 증가함
- 교육 훈련을 받지 않은 이유에 대해 분석한 결과
 - 첫째, 교육 훈련을 받을 필요가 없어서 받지 않았다고 응답한 사람의 비중이 가장 높게 나타났는데, 이는 노인인력개발원이 노인 일자리 참여자에게 교육 훈련의 필요성을 인식시키는 노력을 해야 한다는 것을 의미함

- 둘째, 교육 훈련을 받을 곳이 없어서라고 응답한 사람이 두 번째로 많았는데, 이는 체계적인 교육 훈련을 제공할 수 있는 전문 연수 기관의 필요성이 있다는 것을 의미함
- 셋째, 받고 싶은 프로그램이 없어서 교육 훈련을 받지 않은 사람도 있는데, 이는 향후 참여자를 대상으로 수요조사를 실시하고 타당한 직무분석을 통해 다양한 교육 프로그램을 수립할 필요가 있다는 것을 의미함

□ 교육내용 중 개선되어야 할 점에 대해 분석한 결과

- 첫째, 교육의 흥미도, 맞춤형 교육 강화, 다양한 정보전달 등에 대해서 개선이 필요하다고 응답한 사람의 비중이 40%가 넘게 도출됐는데 이는 현재 기준으로 봤을 때 노인일자리 참여자 교육의 질이 낮다는 것을 의미함. 따라서 교육의 질을 제고하기 위한 노력을 경주해야 한다는 것을 의미함
- 둘째, 교육 횟수/교육시간 조정, 교육의 계속참여를 장려할 수 있도록 하는 제도 개선 등에 대해서 약 30%의 응답자가 그렇다고 응답하였는데, 이는 양적으로도 교육을 늘려야 한다는 것을 의미한다고 볼 수 있음



제7장 제도 개선 방안

제7장 제도 개선 방안

제1절 종사자 대상 교육 개선방안

- 노인일자리 사업 종사자 대상으로 직무분석 시행 직무역량에 대한 정의가 필요하며 직무역량별 교육훈련프로그램 추진이 요구됨
 - 한국자활연수원의 사례를 참조하여 교육 참여자를 명확히 하며 참여자를 위한 프로그램을 사업 특징에 따라 구분하며 사업 내용에 따라 역량강화를 위한 교육프로그램 마련하는 것이 요구됨
 - 근무 자격과 채용 자격 요건도 노인인력개발원에서 구체적이고 명확하게 제시할 필요가 있음
 - 직무분석을 통해 공통직무역량과 직무역량으로 구분하여 종사조직의 직무 및 경력에 따라 교육과정을 세분화하여 운영할 것을 제언함
 - 노인일자리 사업 종사자 대상으로 직무분석을 시행하여 종사자에 대한 필수 역량도출과 직무기술서 작성이 필요함
 - 노인일자리 사업 종사자의 경우 시도 노인일자리 담당자, 수행기관 노인일자리 담당자, 사업단 팀장별로 주요업무내용만 제시한 반면 한국자활연수원은 직무역량 수준을 ‘공통’, ‘초급’, ‘중급’, ‘고급’으로 분류하여 역량수준별로 교육훈련과정을 제공함
 - 한국노인인력개발원의 2021년 ‘노인일자리 담당자 직무분석을 통한 적정배치기준 및 교육커리큘럼 도출’ 보고서를 통해 노인일자리 담당자의 직무분석과 필요역량을 도출함

- 사업유형별로 노인일자리담당자 대상 직무분석 후 직무기술서를 작성하였지만 노인일자리 사업 종사자를 대상으로 역량분석이 추가적으로 요구됨
- 해당 보고서에서 역량강화를 위한 교육과정을 기초능력강화교육, 직무공통역량강화교육, 사업유형별 직무전문강화교육으로 구분하여 제시하고 있지만 일반사업 관리자에 대한 교육과정으로 제시되고 있어 노인일자리 사업 업무에 대한 세부적·구체적 적용이 필요함
- 국내 사례 중 타 기관의 기관별 종사자 교육프로그램과 비교 분석을 통해 노인일자리 사업 종사자 교육프로그램에 함의 도출
 - 교육대상자를 정의할 때 타 기관에서는 교육대상자를 비교적 명확히 구분하고 이를 교육과정 체계에 명시한 반면 노인일자리 사업 종사자 교육에서는 수행기관에 따른 구분에 그쳐 교육대상자에 대한 명확한 정의가 필요함
 - 타 기관에서는 직무역량별로 교육프로그램을 수행한 반면 노인일자리 사업 종사자 교육의 경우 직무역량에 대한 분석이 미비함
 - 타 기관에서는 과목별 교육시간을 구체적으로 명시하고 있으며 정기적으로 교육수요조사를 실시하고 있어 노인일자리 사업 종사자 대상으로 교육시간 제시와 교육수요조사 실시가 필요함
 - 교육훈련 전담 인력 충원과 더불어 전담 교육훈련 기관이 필요함

〈표 7-1〉 기관별 종사자 교육프로그램 비교

	한국자활연수원	여성새로일하기 센터	경기도 일하기센터	독거노인종합지원센터 노인맞춤돌봄서비스	노인일자리 사업교육
교육대상자 정의	명확히 구분(예) 교육과정 체계에 명시	전담인력에 대한 기준 구체화 ⁹⁾	노인일자리 사업 관리자로 일괄 정의	명확히 구분: 광역전담기관부터 중간관리자 대한 정의	수행기관에 따른 구분
직무역량 별	종사자 리더십교육: 신입, 중견, 관리자 구분 직무교육: 기초, 심화	신규인력, 3년경력 기준으로 나눔	특별한 구분은 없음 공통교육 중 필수와 선택 과목으로 나눔	직무별 기초 및 심화교육 존재(신규자 및 경력자로 나눔)	-
업무내용 별	센터장&실장교육; 사례관리교육; 자산형성; 회계총무; 특화직무 교육	간단히 나눔: 고용업무관련 노동법 및 전산망 사용교육 심리상담교육	기관장과 중간관리자의 조직관리 교육 사업유형별 교육존재	사회복지사, 생활지원사, 수행인원대상 구체적 존재	지역별 특성에 따른 교육과목 선정
교육시간 구체화	각 단계별 구체적 커리큘럼 및 교육시간 명시	프로그램 별로 구체화 되기보다는 교육과정 완수를 위한 이수시간만을 정함	과목별 시간외에 과정별 이수시간등은 명시되지 않음	과목별 시간 및 과정수료를 위한 교육시간 명시	
교육수요조사	○	○ (수시조사)	○ (비정기적으로 조사)	○	-
예산	4,364백만원	-	-	-	1,080백만원

9) 전담인력기준: 「국가기술자격법」에 따른 직업상담사 또는 「근로자직업능력 개발법」에 따른

교육전담인력	42명	-	-	-	없음(전담 교육인프라 부재)
종사자 교육 실적('21)	3,610명	-	-	-	7,691명

□ 사업단별로 교육프로그램을 세분화하여 제공하는 것이 필요함

- 설문 분석 결과 지자체 또는 지자체 전담기관 대상으로는 ‘노인의 이해’ 과목에 대한 수요가 높은 반면 ‘리더십’과목에 대한 수요가 낮아 ‘노인이 이해’와 ‘노인 일자리 사업’과 같은 교육프로그램 확대를 제언함
- 대한노인회의의 경우 ‘노인의 이해’ 와 ‘종사자·참여자 안전’ 과목에 대한 수요가 높아 해당 교육프로그램 확대를 제언함
- 시니어클럽의 경우 ‘노무관련법률 과목’에 대한 수요가 높아 해당 교육프로그램 확대를 제언하고 노인복지관의 경우에도 ‘노무관련법률’에 대한 수요가 높아 해당 과목을 확대할 것을 제언함

□ 교육 효과 검증 필요

- 노인일자리 사업 종사자 대상 교육의 목표는 노인들의 일자리 적응력 및 직무능력을 향상시키는 것이지만, 이러한 목표가 실제로 달성되었는지를 측정하거나 평가하는 체계가 마련되어 있지 않아서 교육 효과를 확인할 수 있는 평가시스템의 도입이 필요함

직업능력개발훈련교사 자격증을 소지한 사람; 직업상담, 직업교육훈련, 사회복지 등 관련 업무에 1년 이상 종사한 사람 ; 단체 및 대학 등에서 정부 또는 지자체 지원 사업 기획·운영 경력이 1년 이상인 사람 또는 그에 준하는 경력이 있는 사람 , 기타 구체적인 내용은 사업지침 2장에 정함

- 교육효과에 대한 평가 및 검증을 위해서는 교육훈련 프로그램은 영계획 시 해당 교육을 통한 교육목표 선정 및 중점 교육 내용과 해당 교육을 통해 달성하고자 하는 핵심역량에 대한 정의가 필요함

제2절 참여자 대상 교육 개선방안

□ 노인일자리 사업 참여자에 대한 정의와 근무자격 및 역량에 대한 재정의 필요함

- 공공형(공익활동)사업, 사회서비스형, 시장형 사업 별로 참여자에 대한 정의가 다르며 근무자격이 명확하지 않음
 - 공공형(공익활동)사업 참여자는 ‘기초연금 수급자 중 본인의 희망에 따라 노인 공익활동 참여를 신청하고 소정의 선발절차를 거쳐 선발된 자’, ‘만65세 이상 기초연금수급 대기자가 없을 경우 만 60~64세 차상위 계층 선발 가능’, ‘지역상생활동에 한해 만 60세 이상 사업 특성 적합자 선발 가능’ 임
 - 사회서비스형 사업 참여자는 ‘만 65세 이상 참여 가능하며 일부 유형(교육 시설 학습보고 지원, 시니어 컨설턴트, 취약계층 공익증진 서비스, 공공행정업무지원, 안전관리지원, 미디어 전문서비스, 노인일자리 및 노인사회활동 지원)의 경우는 만 60세 이상’ 임
 - 시장형 사업단의 참여자는 ‘만 60세 이상 참여 가능하며 연중 참여를 원칙으로 하고 근무시간은 당사자 간 근로 계약서로 정한 시간에 따르지만 1일 최대 8시간 이내 근무함’임
- 사업별 근무자격이 기초연금수급대상자 혹은 연령으로만 정의되어 업무별 근무자격 및 역량에 대한 구체적 기술이 필요함
- 교육 대상자에 대한 역량, 수요, 사전 조사 등의 교육 프로그램 준비

체계 마련하기 위해 직무역량 모델링, 역량진단, 교육 프로그램 요구 조사 컨설팅이 필요함

- 노인일자리 사업 종사자 대상으로 직무분석, 직무기술서 작성은 수행하였지만 노인일자리 사업 참여자 대상으로도 직무분석 시행과 직무기술서 작성 및 직무역량에 대한 정의가 필요하며 직무역량별 교육훈련프로그램 추진이 요구됨

□ 노인일자리 사업 참여자 교육 훈련 시간 확보

- 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 실태조사를 통해 노인일자리 사업 참여자의 교육시간에 대해 분석하면 수행기관 및 유형, 참여 유형 및 성별에 관계없이 1~10 시간의 교육 시간이 가장 많았음
- 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 실태조사 분석 결과 교육 시간이 증가할수록 교육에 대한 만족도가 증가하는 것을 알 수 있으며, 교육을 많이 받을수록 참여자가 생각하는 교육의 필요성 및 도움 정도가 큰 것으로 나타나 노인일자리 사업 참여자 교육 훈련 시간의 확대를 제언함

□ 노인일자리 사업 참여자 교육훈련 필요성 인식 확대

- 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 실태조사를 통해 교육 훈련을 받지 않은 이유에 대해서 분석함
 - 첫째, 교육 훈련을 받을 필요가 없어서 받지 않았다고 응답한 사람의 비중이 가장 높게 나타났는데, 이는 노인인력개발원이 노인 일자리 참여자에게 교육 훈련의 필요성을 인식시키는 노력을 해야 한다는 것을 의미함
 - 둘째, 교육 훈련을 받을 곳이 없어서라고 응답한 사람이 두 번째로 많았는데, 이는 체계적인 교육 훈련을 제공할 수 있는 전문 연수 기관의 필요성이 있다는 것을 의미함

- 셋째, 받고 싶은 프로그램이 없어서 교육 훈련을 받지 않은 사람도 있는데, 이는 향후 참여자를 대상으로 수요조사를 실시하고 타당한 직무분석을 통해 다양한 교육 프로그램을 수립할 필요가 있다는 것을 의미함

□ 노인일자리 사업 참여자 교육 내용 개선

- 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 실태조사를 통해 교육을 받은 참여자를 대상으로 교육이 개선되어야 할 부분을 조사한 결과 가장 많은 비중으로 뽑은 개선사항은 ‘노인의 차이와 다양성을 고려한 맞춤형 교육 강화’임
- 노인일자리 사업 참여자 교육내용 관련 주요 분석 결과는
 - 첫째, 교육의 흥미도, 맞춤형 교육 강화, 다양한 정보전달 등에 대해서 개선이 필요하다고 응답한 사람의 비중이 가장 크며 이는 노인일자리 참여자 교육의 질이 낮다는 것을 의미함. 따라서 교육의 질을 제고하기 위한 노력이 요구됨
 - 둘째, 교육 횟수/교육시간 조정, 교육의 계속참여를 장려할 수 있도록 하는 제도 개선 등에 대해서 응답 비율이 높아 양적으로도 교육을 늘려야 한다는 것을 의미함

□ 노인일자리 사업 참여자 교육 사업 관련 개선 방안

- 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원 사업 실태조사를 통해 인력과 견형 사업과 인력과견형 외 사업에 참여한 사람들에게 사업 개선 사항과 관련해서 설문 실시함
- 인력과견형 사업에 참여한 사람들의 사업 개선 사항
 - 첫째, ‘높은 수준의 급여를 제공하는 일자리 연결’로 현재의 노인 일자리 사업의 급여가 낮은 상태로 인식하여 높은 수준의 급여를 받는 것을 우선 순위로 둬

- 둘째, ‘근무조건이 안정적인 일자리 연결’로 근로자 입장에서는 소득을 안정적으로 벌어들이는 것을 중요하게 인식함
 - 셋째, ‘취업관련 정보 및 교육 서비스 개선’으로 인력과견형 사업 참여자들 중 많은 사람들이 사업을 개선하기 위해서 교육 서비스 개선이 필요하다고 응답함
 - 인력과견형 외 사업에 참여한 사람들의 사업 개선 사항
 - 인력과견형 사업에 참여한 사람들과 유사하게 활동비 수준 상향과 참여 개월 수 확대(31.09%)를 가장 큰 개선 사항으로 선택함
 - 또한 인력과견형 사업에 참여한 사람과 마찬가지로 인력과견형 외 사업에 참여한 사람 또한 마찬가지로 ‘취업정보 및 교육 서비스 개선’을 세 번째 개선 사항으로 선택함
 - 노인일자리 사업 참여자를 대상으로 적절한 보상 제공, 근무조건 안정화 및 취업관련 정보 및 교육서비스 개선을 제언함
- 노인일자리 사업 참여자 교육 훈련 효과 검증 및 평가 필요
- 노인인력개발원은 노인일자리 사업 참여자 대상으로 교육자료 개발 및 제공하고 있고 전문강사지원사업도 외부기관에 위탁하여 운영하고 있어 교육훈련평가 및 교육효과에 대한 검증 시스템 미비하여 교육효과에 대한 평가가 어려움
 - 노인일자리 사업 참여자 대상으로 교육훈련의 효과를 검증할 수 있는 교육훈련 성과 검증 시스템 도입 및 평가 방법을 제언함
- 실무자 수요조사를 통해 필요한 교육과정을 개방하고 운영이 필요함
- 공공형(공익활동) 사업, 사회서비스형 노인일자리 사업운영, 시장형 사업단 및 취업알선형에 따라 교육을 다르게 진행하고 있지만 사업별 특성에 따른 교육과정을 제공하지 못함
 - 사업별 특성을 반영할 수 있는 맞춤형 교육을 진행하는 것이 필요함

- 사업별로도 참여하는 프로그램이 다양하기 때문에 참여자들의 업무역량 증진을 위해서는 사업별-프로그램별-대상별로 구체화하여 맞춤형 교육프로그램 제공이 요구됨

- 공통교육부분은 노인일자리사업의 이해와 필요성 및 기초 운영지식 함양을 위한 프로그램을 제공하고 직급에 따라 필요한 지식과 기술을 교육내용 제공이 필요함
- 실무자 교육은 관리자 직급별 교육으로 기관장 및 중간관리자 교육을 운영하고 사업유형별 교육을 별도로 실시하여 교육프로그램의 실효성을 높이는 것이 필요함

□ 교육의 흥미 향상을 위해 교육 참여 동기를 높일 수 있는 다양한 커리큘럼 제공이 필요함

- 설문분석결과 교육의 흥미 향상에 대한 요구가 높고 노인의 차이와 다양성을 고려한 맞춤형 교육 강화 및 노인 복지 정책 및 서비스 등 다양한 정보전달에 대한 요구가 높음
- 이에 따라 교육 참여 동기를 높일 수 있는 참여형 교육 프로그램 및 실무형 교육 프로그램 도입을 제언함
- 종사자와 참여자에게 다양한 교육프로그램 제공을 위해 노인인력개발원 본원과 지역본부에서 함께 활용할 수 있는 교육 포털 사이트 운영을 제언함

□ 신규창출이 기대되는 노인일자리 사업 영역 발굴

- 지역돌봄관련 서비스, 호스피스 및 장제 관련 사업, 성견후견인, 유품관리, 사망 후 유족들에 대한 심리·정서적 서비스 지원 등 신규창출이 기대되는 노인일자리 사업 발굴
- 돌봄(Aging in place, End of life care) 및 생태환경 (ESG) 사고 안전 및 디지털 기술 발전을 기반으로 하는 gig economy 와 연계성 활용

필요

- 온라인 플랫폼을 활용하여 비공식 노동을 포섭하여 신규창출이 기대되는 관련 산업에 노인인력 활용함

제3절 전문 교육훈련기관의 필요성

- 지금까지 살펴본 여러 국내·외 사례를 통해 알 수 있는 바와 같이 우리나라 현실에 적합하면서도 사회변화에 맞춰 개선할 수 있는 교육프로그램 개발이 필요할 것으로 판단됨
- 특히, 우리나라는 향후 인구 고령화가 매우 가파르게 진행될 국가이기 때문에 이들 고령인구가 은퇴 이후에 다양한 직업을 가질 수 있는 기회를 제공할 필요가 높음
- 따라서 이들 고령인구가 다양한 직업을 갖게끔 하는데 도움이 될 수 있는 교육프로그램을 전문적으로 제공할 수 있는 전문교육기관을 설치·운영할 필요성이 매우 높다고 판단됨
 - 가령, 자활연수원의 경우 충북 충주시에 전용 교육 인프라 시설을 설치하여 참여자, 종사자, 그리고 자활 공무원 연수시설로 활발하게 사용되고 있음
 - 시설 규모 또한 매우 커서 이 시설에서 수용하는 교육인원은 하루에 약 270명이 숙박할 수 있는 크기로 연간 최대 2만4천 명 정도가 교육을 받을 수 있는 시설을 운영하고 있음
 - 반면, 노인일자리 사업의 경우는 자활연수원에서 집행하고 있는 사업 규모보다 훨씬 더 큰 규모이므로 전문적인 교육훈련기관의 필요성이 매우 높다고 할 수 있음
- 여성새로일하기센터는 중앙센터, 광역센터, 지역 센터로 나뉘어 전국에

159개소가 존재하고 이들 센터에서 다양한 교육프로그램을 운영하고 있음

- 가령, 중앙센터에서 담당하는 교육내용은 크게 실무기초교육과 직무향상교육이고, 광역센터에서는 다양한 직업훈련교육하고 있음
- 지역 센터는 여성들의 교육프로그램의 수요에 따라 창업 및 취업에 필요한 기술교육을 진행하고 있음

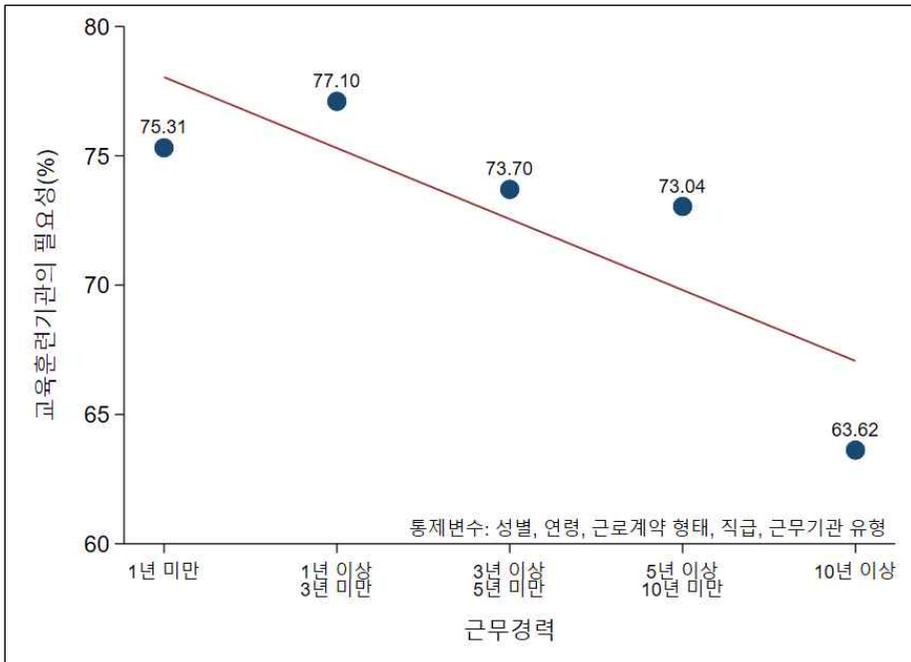
□ 본 연구에서 종사자를 대상으로 노인일자리 사업과 관련한 전문교육훈련기관의 필요성과 관련하여 설문을 실시한 결과 이러한 교육훈련기관의 필요성에 대해서 매우 필요하다는 의견을 피력하고 있는 것을 알 수 있음

○ [그림 7-1]과 [그림 7-2]는 교육훈련기관의 필요성과 관련한 종사자들의 의견을 종합적으로 판단할 수 있게끔 하기 위해 분석한 회귀분석 결과임

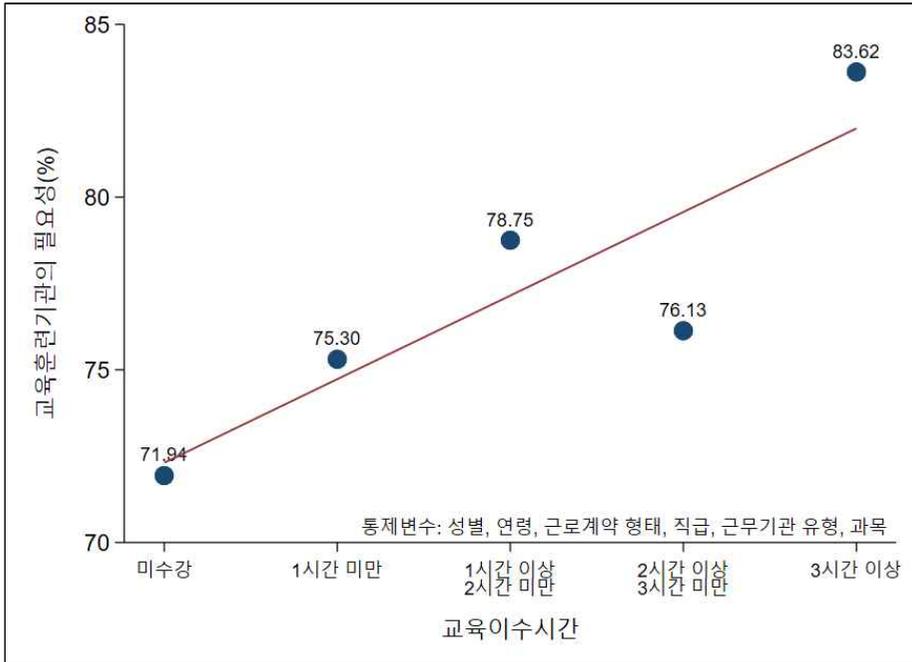
- 우선 [그림 7-1]이 제시하고 있는 결과는 근무경력 기간에 따라 교육훈련기관의 필요성에 대해서 종사자들의 의견이 어떻게 변하고 있는지를 제시한 것임
- 그림에서 가로축은 근무경력을 가리키고 세로축은 교육훈련기관이 필요하다고 응답한 사람들의 비율임
- 근무경력에 따른 교육훈련기관의 필요성 정도를 회귀분석을 통해 추정할 때 통제된 변수는 성별, 연령, 근로계약 형태, 직급, 근무기관 유형임
- 결과를 보면 교육훈련기관이 필요하다고 응답한 사람의 비중은 평균적으로 70%를 초과하는 것을 알 수 있음. 근무경력 기간이 10년 이상인 사람들도 교육훈련기관이 필요하다고 응답한 비중이 무려 63%나 되는 것을 알 수 있음
- 또한, 흥미롭게도 근무경력이 짧을수록 교육훈련기관의 필요성이

평균적으로 더 높게 추정된 것을 알 수 있는데, 이는 교육훈련기관의 필요성이 상당히 높다는 것을 암시함

[그림 7-1] 전문 교육훈련기관의 필요성(근무경력 기간 별)



[그림 7-2] 전문 교육훈련기관의 필요성(교육이수 시간 별)



- [그림 7-2]는 교육훈련기관의 필요성과 관련한 종사자들의 의견을 다른 각도로 분석한 결과임
 - 이번에 제시한 것은 교육이수 시간에 따라 교육훈련기관의 필요성과 관련하여 종사자들의 의견이 어떻게 변하고 있는지를 추정한 결과임
 - 그림에서 가로축은 교육훈련 시간을 가리키고 세로축은 교육훈련기관이 필요하다고 응답한 사람들의 비율임
 - 교육이수 시간에 따른 교육훈련기관의 필요성 정도를 회귀분석을 통해 추정할 때 통제된 변수는 성별, 연령, 근로계약 형태, 직급, 근무기관 유형임
 - 또한, 설문에 참여한 종사자들은 다양한 교육프로그램에 참여를 하였기 때문에 각 교육프로그램을 회귀분석 추정량에 고정효과로 통제하였음

- 결과를 보면 교육훈련기관이 필요하다고 응답한 사람의 비중은 평균적으로 77%를 초과하는 것을 알 수 있음. 교육이수 시간이 없는 사람들도 교육훈련기관이 필요하다고 응답한 비중이 무려 약 72%나 되는 것을 알 수 있음
 - 또한, 흥미롭게도 교육이수 시간이 많을수록 교육훈련기관의 필요성이 평균적으로 더 높게 추정된 것을 알 수 있는데, 이는 종사자들이 교육프로그램 이수를 더 오래할수록 교육훈련기관이 더 필요하다고 인식하고 있다는 것을 암시함
- 결론적으로, 국내외 여러 사례와 설문분석 결과를 토대로 도출된 욕구도 조사결과, 그리고 노인일자리 사업의 규모 등을 통해 판단했을 때, 다양한 교육프로그램을 전문적인 교육훈련기관에서 제공할 필요성이 매우 높다고 할 수 있음

제4절 정책 제언 정리

- 교육 과정의 다양성 확대
- 개별적이고 특수한 관심분야나 역량강화를 위한 과정을 추가적으로 개발하거나 제공할 수 있는 방법을 모색하고, 지역별 오프라인 심화 과정에서도 수요조사 외에도 자체적으로 선정할 수 있는 주제를 확대할 필요가 있음
- 교육 참여 의욕 증진
- 온라인 기초과정에서도 선택할 수 있는 과정을 늘리거나 자신의 학습 진도와 성취도를 확인할 수 있는 시스템을 도입하여 자기 주도적 교육시스템 구축이 필요함

- '노인일자리 사업을 위한(한국노인인력개발원) 교육체계 수립의 원칙
 - 종사자(관리자/실무자로 나누어)에 대한 중, 단기적 전략계획을 수립해야 함
 - 공통기본교육(노년의 이해, 노인일자리사업 실무 및 지침, 인권, 젠더, 사고안전 관리, 기본적인 정보처리 등)과 전문분야 교육(노무관련, 중대재해처벌법 등 법, 제도 실무, 산재 관련, 리더십 및 조직관리 등 경영, 조직 전략, 회계 관련, ICT 등 정보화 관련, ESG 등)으로 나누어 실시함
 - 동시에 위의 커리큘럼을 준비할 때, 공익형, 시장형, 사회서비스형 각각 사업 담당의 역할과 특성을 반영하여 교육과정에 배치함

- 참여자에 대한 단계적 및 종합적 교육체계를 준비함
 - 단기적으로는 사회서비스형 참여자(60-65세 등 신중년-현재의 75세 이상 후기 고령자와는 전혀 다른 특성 즉, 전직경험, 숙련도, 학력, 건강정도 등을 지닌 집단이 다수 참여하는)에 대한 공통기본 및 전문분야 교육을 먼저 준비, 실시하고, 중장기적으로 시장형, 공익형 사업 참여자에 대한 공통기본교육 및 시장형사업의 특성을 반영한 교육을 준비 및 실시하는 것을 기본전략으로 제안함

참고문헌

- 김귀영(2011). 서울시 인재상 및 역량체계 재설계 방안. 서울시정개발연구원
- 김미곤(2007). 노인일자리사업의 사회경제적 효과분석. 한국노인인력개발원.
- 김춘기. (2012). 여성 노인의 직업교육훈련 활성화 방안. 아주대학교 박사학위 논문
- 보건복지부(2022). 노인맞춤돌봄서비스 사업안내. 한국 보건복지부
- 송영수(2009). ASTD 역량모델을 기반으로 한 국내 대기업 HRD 담당자의 필요역량 인식 및 수행수준에 관한 연구. 기업교육과 인재연구, Vol.11, No.1, 97-124.
- 여성가족부·고용노동부(2020). 여성새로일하기센터 사업지침. 서울 한국 여성가족부, 고용노동부
- 이소정. (2013). 노인일자리사업 참여가 노인의 사회관계에 미치는 효과 분석. 노인복지연구, 59, 331-354.
- 이철희, & 이지은. (2017). 인구고령화가 노동수급에 미치는 영향. BOK 경제연구. 한국은행.
- 유용식. (2014). 노인근로자의 인권침해 실태에 관한 사례연구, 66, 37-54.
- 천후섭. (2014). 노인평생교육의 실태와 평생학습의 효과에 관한 연구. 경성대학교 석사학위 논문
- 한국노인인력개발원(2013). 2013 노인일자리사업 종합안내. 서울. 한국 노인인력개발원.
- AARP Annual Report. (2020).

<https://annualreport.aarpfoundation.org/2020/>

- Becker, W. C. (1964). Consequences of different kinds of parental discipline. *Review of child development research*, 1(4), 169–208.
- Osterman, P. (1987). Choice of employment systems in internal labor markets. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 26(1), 46–67.
- Spencer, L. & Spencer, S.(1993). *Competency at work: Models for superior performance*, New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Strober, M. H. (1990). Human capital theory: Implications for HR managers. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 29(2), 214–239.
- Shaw, J. D., Duffy, M. K., Johnson, J. L., & Lockhart, D. E. (2005). Turnover, social capital losses, and performance. *Academy of management Journal*, 48(4), 594–606.

부록: 설문지

노인일자리 교육체계 개선방안을 위한 설문조사

안녕하십니까?

바쁘신 중에 설문조사에 참여해 주셔서 감사드립니다.

본 조사는 한국노인인력개발원의 의뢰로 노인일자리 교육의 현황 및 문제점을 진단하고 노인일자리 교육체계의 개선방안 도출을 위해 실시하고자 합니다. 연말 바쁘신 중이시겠지만 본 설문조사가 여러분들의 보다 나은 교육여건 및 교육환경 구축을 위해 활용될 예정이니 설문조사에 성실히 응답 부탁드립니다.

본 조사결과는 보다 효과·효율적으로 개선하기 위한 필수적인 기초자료로 활용되오니 솔직하고 정확히 답변해 주시면 감사하겠습니다. 귀하가 응답하신 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호) 제1항 및 제2항에 의거하여 철저히 비밀이 보장되며, 설문을 통해 얻는 모든 정보는 통계 이외에 다른 목적으로 절대 사용되지 않을 것입니다.

귀하의 적극적인 협조를 부탁드립니다.

2022년 11 월

- ◎ 조사기관 : 한국정책학회
- ◎ 조사기간 : 2022년 11월
- ◎ 연구책임자 : 배광빈 교수
- ◎ 문의 :
- ◎ E-메일 :

I. 교육과정 및 내용

아래의 질문을 잘 읽고 어느 정도로 동의하는지 동의하는 항목에 체크해 주시기 바랍니다.

		해당 교육을 수강하지 않는 경우에는 수강의향에 대해서만 체크해 주시기 바랍니다.					해당 교육을 수강하지 않은 경우					
질문		수강하신 교육과정에 대해 만족하는 정도를 체크해주시기 바랍니다.					수강하신 교육과정의 총 교육 시간은?			교육을 수강하지 않았다면 교육과정이 개설되면 수강할 의향이 있습니까?		
구분	교육명	그 렇 지 않 다	약 간 그 렇 지 않 다	보 통 이 다	약 간 그 렇 다	그 렇 다	1시 간 미 만	1시	2시	3시 간 이 상	예	아 니 오
	교육 내용							간 상~ 2시 간 미 만	간 상~ 3시 간 미 만			
노인 일반· 노인일 자리	<노인의 이해> - 노인의 이해와 상담 기법	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	①	②
	<노인일자리 사업> - 노인일자리 사업 개요·사업의 호 름·사업안내(지침)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	①	②

		해당 교육을 수강하지 않는 경우에는 수강의향에 대해서만 체크해 주시기 바랍니다.					해당 교육을 수강하지 않은 경우						
질문		수강하신 교육과정에 대해 만족하는 정도를 체크해주시기 바랍니다.					수강하신 교육과정의 총 교육 시간은?					교육을 수강하지 않았다면 교육과정이 개설되면 수강할 의향이 있습니까?	
구분	교육명	그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	그렇다	1시간 미만	1시간 이상~2시간 미만	2시간 이상~3시간 미만	3시간 이상	예	아니오	
	교육 내용												
노무 법률 관계	<노무관련 법률> - 근로자기준법, 노무이슈, 계약형태, 노동관계법령 적용 및 근로계약 체결	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	①	②	
	<일자리 속 법률 이야기> - 노인일자리 사업 운영에 관한 기초 법률 상식제공, 법적 문제 해결 방법 제시, 사업 유형별 법률 실무 및 개인 정보 등	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	①	②	

		해당 교육을 수강하지 않는 경우에는 수강의향에 대해서만 체크해 주시기 바랍니다.					해당 교육을 수강하지 않은 경우					
질문		수강하신 교육과정에 대해 만족하는 정도를 체크해주시기 바랍니다.			수강하신 교육과정의 총 교육 시간은?			교육을 수강하지 않았다면 교육과정이 개설되면 수강할 의향이 있습니까?				
구분	교육명	그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	그렇다	1시간 미만	1시간 이상~2시간 미만	2시간 이상~3시간 미만	3시간 이상	예	아니오
	교육 내용											
재무회계 등 경영실무	<재무·세무·회계 관리> - 사회복지시설 이해, 사회복지법인 및 시설 재무회계규칙, 기관 회계 세무관리, 부가가치세 및 법인세 신고 방법	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	①	②
	<실무 역량> - 신규 종사자를 위한 역량 강화 교육, 사업 평가지표 설명, 지역 우수사례 전파, 문서작성 역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	①	②

		해당 교육을 수강하지 않는 경우에는 수강의향에 대해서만 체크해 주시기 바랍니다.					해당 교육을 수강하지 않은 경우						
질문		수강하신 교육과정에 대해 만족하는 정도를 체크해주시기 바랍니다.					수강하신 교육과정의 총 교육 시간은?					교육을 수강하지 않았다면 교육과정이 개설되면 수강할 의향이 있습니까?	
구분	교육명	그 렇 지 않 다	약 간 그 렇 지 않 다	보 통 이 다	약 간 그 렇 다	그 렇 다	1시 간 미 만	1시 간 이 상~ 2시 간 미 만	2시 간 이 상~ 3시 간 미 만	3시 간 이 상	예	아 니 오	
	교육 내용												
경영전략. 마케팅. 홍보. 소통관리	<조직 관리 및 경영 관리> - 조직관리 스킬 향상, 인재관리 및 조직 소통	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	①	②	
	<홍보 · 마케팅 관리> - 홍보 기본, 기획 실무, 보도자료 작성 교육, 온라인 홍보 마케팅 전략	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	①	②	
	<소통 · 갈등관리 CS 관리> - 소통 및 갈등관리, 민원대응 및 스트레스 관리, 갈등에 대한 이해와 대응 전략, 고객 응대법	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	①	②	

		해당 교육을 수강하지 않는 경우에는 수강의향에 대해서만 체크해 주시기 바랍니다.					해당 교육을 수강하지 않은 경우						
질문		수강하신 교육과정에 대해 만족하는 정도를 체크해주시기 바랍니다.					수강하신 교육과정의 총 교육 시간은?					교육을 수강하지 않았다면 교육과정이 개설되면 수강할 의향이 있습니까?	
구분	교육명	그 렇 지 않 다	약 간 그 렇 지 않 다	보 통 이 다	약 간 그 렇 다	그 렇 다	1시 간 미 만	1시 간 이 상~ 2시 간 미 만	2시 간 이 상~ 3시 간 미 만	3시 간 이 상	예	아 니 오	
	교육 내용												
종사자 참여자 사고안 전· 윤리· 자기계 발· 리더 십	<종사자·참여자 사고 안전>	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	①	②	
	- 안전조치 및 응급조치												
	<윤리>	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	①	②	
	- 종사자 윤리 강화 교육, 청렴 교육												
	<자기 계발>	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	①	②	
- 금융활동 Tip, 직장인을 위한 재무 설계, 시스템 사용 방법													
<리더십 >	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	①	②		
- 서번트 리더십, 관리자 및 중간관리자 리더십 강화													

		해당 교육을 수강하지 않는 경우에는 수강의향에 대해서만 체크해 주시기 바랍니다.					해당 교육을 수강하지 않은 경우					
질문		수강하신 교육과정에 대해 만족하는 정도를 체크해주시기 바랍니다.					수강하신 교육과정의 총 교육 시간은?				교육을 수강하지 않았다면 교육과정이 개설되면 수강할 의향이 있습니까?	
구분	교육명	그 렇 지 않 다	약 간 그 렇 지 않 다	보 통 이 다	약 간 그 렇 다	그 렇 다	1시 간 미 만	1시 간 이 상~ 2시 간 미 만	2시 간 이 상~ 3시 간 미 만	3시 간 이 상	예	아 니 오
	교육 내용											
기타	<중대재해처벌법 대응 가이드 라인>											
	- 중대재해처벌법 관련 수행기관 대응 가이드라인 및 운영방법 안내	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	①	②
	<성인지 교육>											
	- 성인지 이해, 성 희롱 예방, 양성평 등 문화의 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	①	②

		해당 교육을 수강하지 않는 경우에는 수강의향에 대해서만 체크해 주시기 바랍니다.					해당 교육을 수강하지 않은 경우					
질문		수강하신 교육과정에 대해 만족하는 정도를 체크해주시기 바랍니다.			수강하신 교육과정의 총 교육 시간은?			교육을 수강하지 않았다면 교육과정이 개설되면 수강할 의향이 있습니까?				
구분	교육명	그렇지 않다	약간 그렇다	보통이다	약간 그렇다	그렇다	1시간 미만	1시간 이상~2시간 미만	2시간 이상~3시간 미만	3시간 이상	예	아니오
	교육 내용											
교육 인프라	노인일자리 참여자 및 종사자를 위한 전국 단위의 교육훈련기관(예: 충주자활연수원 등)이 필요하다고 생각하시나요?	①: 필요하다					② 필요 없다(기존 시설·기관 이용 등)					

II. 인적 사항

다음은 귀하의 신상에 관한 질문입니다. 통계처리를 위하여 꼭 필요한 사항이 오니, 각 질문에 대해 괄호()안에 체크(✓) 하시거나 또는 해당내용을 기입하여 주십시오.

질문	답변								
1. 성별	① 남성				② 여성				
2. 연령	① 20대	② 30대	③ 40대	④ 50대	⑤ 60대	⑥ 70대 이상			
3. 근로계약 형태	① 정규직				② 비정규직				
4. 직급형태	① 관리자(관장, 센터장 등)		② 중간관리자(부장, 실장, 팀장 등)		③ 실무자		④ 담당자((구)전담인력)		
6. 담당 사업유형	① 공익활동	② 재능나눔활동	③ 사회서비스형	④ 시장형사업단	⑤ 취업알선형	⑥ 시니어인턴십	⑦ 고령자친화기업		
7. 근무기관 유형	① 지자체(지자체 전담기관)	② 대한노인회	③ 시니어클럽	④ 노인복지관	⑤ 종합사회복지관	⑥ 재가센터	⑦ 지역자활센터	⑧ 사회적경제조직	⑨ 기타
8. 노인일자리사업 근무경력 (계약기간에 상관없이 노인일자리 사업에 참여한 총 기간)	① 1년 미만	② 1년 이상-2년 미만		③ 3년 이상-5년 미만		④ 5년 이상-10년 미만		⑤ 10년 이상	

끝. 수고하셨습니다.