

# 기업의 인력수급전망 및 고령인력 수요조사

정세날





# 발 간 사

우리나라는 급속한 고령화를 겪고 있으며 이로 인한 진통이 본격적으로 시작 되고 있다. 장래인구추계에 따르면 2017년부터 생산가능인구가 줄어들고, 2018년부터 고령화 사회로 진입하게 되며, 2019년부터는 총 인구의 감소가 전망 된다. 인구의 고령화는 국가적 차원에서 국가 경쟁력 저하, 사회보장 비용 부담의 증가의 문제를 가져오며, 이러한 문제는 고령사회의 주요 구성원인 노인의 삶에 큰 영향을 미칠 수밖에 없다. 현 노인 세대는 높은 고용율을 나타내면서도 동시에 높은 빈곤율을 보여주는 역설적인 위치에 놓여 있는데, 이는 현 세대 노인의 소득 보장이 얼마나 미흡한지를 여실히 드러내고 있다.

노후 소득 보장 체계가 미흡한 우리나라에서 노인에게 일자리를 제공하는 일은 노인복지의 가장 큰 당면 과제이나 정부 재정의 한계는 현재 존재하는 '노인 일자리 및 사회활동 지원사업(구 노인일자리사업)'의 무한정 확대가 불가능 하게 하는 주요한 요인으로 작용하고 있다. 또한 국가 경제의 차원에서 기업의 구인난이 지속되고, 국민의 구직난이 계속되는 아이러니로 국가적 경쟁력을 잃어가는 상황 속에서 우리는 문제의 탈출구를 새로운 시각에서 재조명 해 볼 필요가 있다.

이에 본 조사는 우리나라 현 노인세대의 노후를 보장하고, 국가경쟁력을 높여주며, 인력 미스매칭으로 인해 어려움을 겪고 있는 기업의 인력난을 해결하고자 민간 기업의 고령인력 수요 파악을 목적으로 실시되었다. 민간 기업을 대상으로 인력수요 현황과 전망, 60세 이상 고령자의 고용 현황 및 고용 사유, 고령자의 고용을 확대하기 위한 기업의 제도적 욕구 등을 파악하였으며, 이를 토대로 민간 분야 고령자 일자리 창출을 위한 방안을 제시하였다. 본 보고서를 통해 노인을 짐과 부담이 아닌 우리나라 미래의 신 성장 동력으로 인식을 전환하며 다가올 사회문제 해결의 키워드로 주목하여 민간 분야 고령 인력 고용 창출을 확대하기 위한 기반이 마련되기를 기대한다.

2016년 8월  
한국노인인력개발원장

최성영



# 목 차

요 약 .....	i
<b>제1부 조사 개요 .....</b>	<b>1</b>
<b>제1장 조사의 필요성 및 목적 .....</b>	<b>1</b>
제1절 조사의 필요성 .....	1
제2절 조사의 목적 및 분석방향 .....	6
제3절 조사의 수행체계 .....	7
<b>제2장 조사의 내용 및 방법 .....</b>	<b>8</b>
제1절 조사의 내용 .....	8
제2절 조사 설계 .....	11
제3절 조사의 추진 .....	17
<b>제2부 조사결과 .....</b>	<b>19</b>
<b>제1장 응답 현황 및 기업 일반현황 .....</b>	<b>19</b>
제1절 응답현황 .....	19
제2절 응답기업의 일반 현황 .....	21
<b>제2장 기업의 인력 고용 현황 및 수급전망 .....</b>	<b>26</b>
제1절 응답 기업의 인력 고용 현황 .....	26
제2절 응답 기업의 인력 수급 전망 .....	29
<b>제3장 기업의 고령인력 고용 현황 .....</b>	<b>37</b>
제1절 고령인력 고용 현황 .....	37
제2절 고령인력 고용 업무 .....	40
제3절 고령인력 고용 형태 .....	42

제4절 고령인력의 고용 사유 및 고용 시 어려운 점 .....	44
1. 고령인력 고용 사유 .....	44
2. 고령인력 고용 시 어려운 점 .....	46
제5절 고령인력 미고용 기업의 미고용 사유 .....	48
<b>제4장 기업의 고령인력 고용 확대를 위한 조건 .....</b>	<b>50</b>
제1절 고령인력 채용 시 주요 중요 조건 .....	50
제2절 고령인력 채용 시 채용 가능 최대 연령 .....	51
제3절 고령인력 채용 시 선호하는 역량 .....	52
제4절 고령인력 채용 시 필요한 지원 .....	54
제5절 고령인력 채용에 적합한 고용 상 특성 .....	57
<b>제3부 조사의 함의 및 제언 .....</b>	<b>59</b>
제1장 조사 결과 요약 및 함의 .....	59
제2장 조사의 한계 및 제언 .....	61
<b>참고문헌 .....</b>	<b>63</b>
<b>부록 1. 조사표 .....</b>	<b>64</b>
<b>부록 2. 시니어인턴십, 고령자친화기업지정 사업 관심 기업 세부 분석 .....</b>	<b>72</b>

## [요 약]

### □ 조사 개요

- 모집단 및 응답현황 : 전국 종사자 규모 100인 이상 기업 9,846개소를 모집단으로 설정, 총 1,081개소 응답완료
  - 규모별 응답 분포 : 100~199인 483개소, 200~299인 164개소, 300~499인 214개소, 500인 이상 220개소
  - 업종별 응답 분포 : 제조업 및 2차 산업 315개소, 사회서비스업 66개소, 유통 및 소비자서비스업 183개소, 생산자서비스업 및 그 외 326개소, 운수업 134개소, 금융 및 보험업 57개소

### □ 조사 결과

- 고령인력 채용의사가 있는 기업 : 145개소(전체 응답의 13.4%)
  - 규모별 분포 : 100~199인 64개소, 500인 이상 34개소, 200~299인 22개소, 300~499인 25개소 순
  - 업종별 분포 : 생산자서비스업 및 그 외 53개소, 운수업 52개소, 제조업 및 2차 산업 17개소, 유통 및 소비자서비스업 12개소, 사회서비스업 10개소 순

## ○ 고령인력 고용 현황

- 전체 고용 기업 현황 : 1,081개소 중 612개소(56.6%)
- 규모별 : 200-299인에서 고령인력을 한명 이상 고용하고 있는 기업의 비율(60.4%)이 가장 높은 것으로 나타났으나 규모별 큰 차이는 없음
- 업종별 : 운수업(85.8%), 사회서비스업(68.2%), 생산자서비스업 및 그 외(62.9%) 순
- 고령인력 고용률 : 전체 인력 대비 7.9%
- 고령인력이 주로 고용 된 업무 : 1, 2, 3순위 모두 단순노무업무 및 기능직업무, 관리사무업무 순으로 나타남
- 고령인력 고용 사유 : 고령자에 적합한 직무 보유(28.8%), 우수한 업무태도(21.9%), 인력난 해소(17.2%) 순
- 고령인력 고용 시 어려운 점 : 고령자의 작업 안전 문제(33%)를 가장 큰 어려움으로 응답
- 고령인력 미고용 기업의 미고용 사유 : 고령자 적합 직무 부족, 고령근로자가 근로하기 부적합한 환경, 인력채용계획 없음, 높은 산재위험 및 고령근로자 관리 어려움 순

## ○ 고령인력 채용 시 주요 고용 특성

- 고령인력 채용 시 주요 조건
  - 업무태도 및 인성(4.3점), 직무역량(4.2점), 경험 및 경력(4.1점) 순
  - 연령 중요도는 평균 3.5점으로 나타남
  - 성별, 학력은 상대적으로 무관한 것으로 나타남
  - 정부지원유무는 보통이다(46.7%)가 가장 많음



- 채용 가능한 최대 연령 : 70세 미만이 89.4%로 대부분을 차지
  - 최대 연령 80세, 최소 연령 60세(453개소 응답)
- 고령인력 고용 시 선호하는 능력 : 의사소통 및 조직이해의 선호가 가장 높고, 그 다음으로 문제해결 및 대인관계, 작업윤리 및 안전관리 순
- 고령인력 채용 확대를 위한 지원 조건 : 주로 비용 지원 희망
  - 인건비 또는 장려금 지원이 가장 많은 비율을 차지, 그 다음으로 세제 감면 및 지원, 사회보험료 감면 및 지원, 업무환경 개선 및 고령자 건강관리 지원, 고령인력 적합 직무 개발지원 순

○ **각종 지원제도 인지 여부(비율)** : 고용 지원금 활용 의사가 높음 (상대적으로 우리원 사업 인지도는 낮음)

- (인지여부) 60세이상 고령자 고용지원금(67%), 정년퇴직자재고용지원금(59.5%), 시니어인턴십(47.1%), 고령자친화기업(33.7%) 순
- (활용경험) 60세이상 고령자 고용지원금(16%), 정년퇴직자 재고용지원금(13.9%), 시니어인턴십(8.3%), 임금직무체계 개편컨설팅(6.9%)순
- (활용의사) 60세이상 고령자 고용 지원금(30.4%), 정년퇴직자재고용지원금(29%), 고령자 고용환경개선 용자지원금(11.5%)순

## □ 조사의 임의 및 제언

- 기업은 고령인력의 태도 영역에 주로 관심을 두고 있으므로(업무 태도 및 인성, 경청의 역량을 가진 고령인력 선호), 고령인력의 긍정적인 태도와 조직 융화를 도울 수 있는 교육 훈련을 개발, 지원해야 함
- 고령인력 미고용 사유로 고령인력 적합 직무 부족에 대한 응답이 가장 많으므로 기업에 고령인력 적합 직무 개발 지원이 필요함
- 고령인력의 고용을 확대하기 위한 정책적 제도적 지원 방안으로는 직접 인건비 지원에 대한 욕구가 높으나 지속적인 고용 창출을 위해서는 고령자가 근무 할 수 있는 고령친화 작업환경 조성을 지원하는 방식으로 전환해야 함
- 향후 고령자에 대한 인식 개선을 위해 고령자의 생산성 및 세대 간 일자리 경쟁에 대한 후속 연구가 필요함
- 고령인력의 수요를 지속적으로 파악하기 위한 장기적인 조사 기획 및 추진 필요

## 제1부 조사개요

### 제1장 조사의 필요성 및 목적

#### 제1절 조사의 필요성

본 조사는 오늘날 우리 사회가 맞이하고 있는 저출산 고령화 시대의 큰 화두인 생산가능 인구의 감소 및 고령화에 따라 발생하는 각종 문제점에 대한 고찰에서부터 시작되었다. 우리나라는 전례 없이 빠른 인구의 고령화를 경험하고 있으며, 2019년 총 인구 감소를 시작으로 생산가능인구의 감소 또한 예측 되어 노인 부양에 대한 국가적 부담이 증가 할 것으로 전망하고 있다.

〈표 1〉 우리나라 고령 인구 증가 추이

(단위: 천명, %)

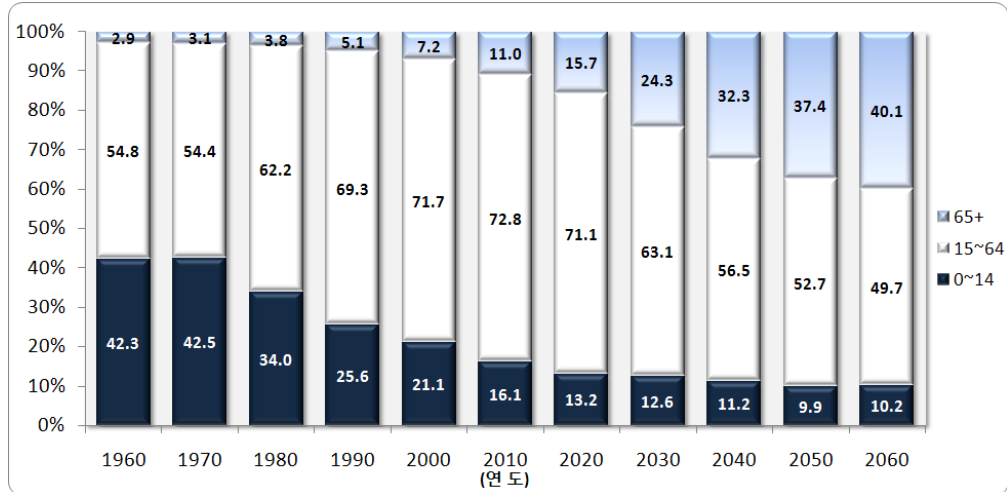
구 분	2000년	2010년	2015년	2020년	2030년	2040년	2050년	2060년
전체 인구	47,008	49,410	49,594	51,435	52,160	51,091	48,121	43,959
65세 이상 인구 (구성비율)	3,395 (7.2)	5,452 (11.0)	6,624 (13.1)	8,084 (15.7)	12,691 (24.3)	16,501 (32.3)	7,991 (37.4)	7,622 (40.1)
노인부양비	-	15.2	17.9	22.1	38.6	57.2	71.0	80.6

주 1) UN에서는 인구의 고령화 기준을 14%로 하고 있음.

주 2) 노인부양비 = 노인인구/생산연령인구(%)

자료: 통계청, 「장래인구추계 2010\_2060」, 2011

〈그림 1〉연령계층별 인구 구성비, 1960-2060



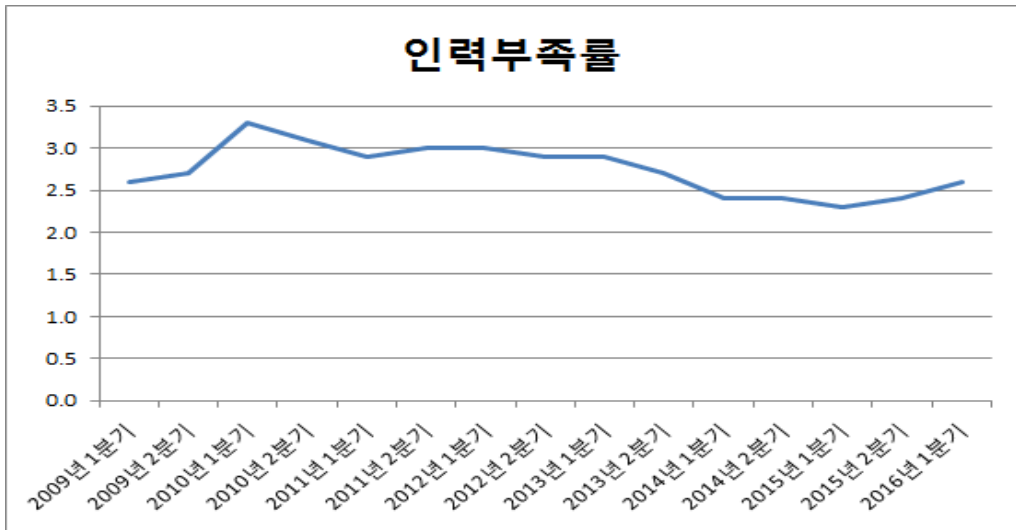
자료: 통계청, 「장래인구추계 2010\_2060」, 2011

통계청 장래인구추계를 통해 인구 변화를 살펴보면, 2010년까지 지속적으로 증가하던 생산가능인구는 2017년부터 감소하기 시작하며 65세 이상 인구는 매년 꾸준히 증가하여 2060년에는 전체 인구 대비 노인 구성비는 40%에 달할 것으로 예측 된다. 또한 노인 부양비는 2010년 15.2%에서 2030년 38.6%로 2배를 능가하며, 2060년 80.6%로 2010년 대비 5.3배 이상 증가할 것으로 예측 되어 인구변동에 따른 자연적인 변화를 그대로 맞이한다고 가정할 경우 국가적으로 노인 부양에 대한 부담은 기하급수적으로 증가 할 위기에 당면해 있다.

전문가들은 이러한 인구 고령화와 생산가능인구 감소 추세가 경제성장률 둔화, 저축률 감소 등 경제적 차원의 문제도 야기할 것으로 예측하고 있다. 생산가능인구 감소는 노동 투입량 감소로 인해 통상 취업자 증가율 하락으로 이어져 잠재성장률 하락의 원인으로 작용 하는 것으로 보고된다. 일본에서는 이미 1980년대 이후 생산 가능인구 둔화 및 감소, 고령화 진행 등으로 노동의 성장 기여도가 하락하고 성장률도 둔화 되는 결과의 전례를 보도하였으며, 우리나라는 2017년부터 생산가능 인구 감소로 경제 성장률이 추락 할 가능성이 있다고 예측되고 있다(기획재정부, 2015). 그러나 독일의 경우 생산가능인구의 지속적인 감소 추세에도 불구하고 경제성장률의 급락을 피하고 있는데, 이는 2003년 하르츠 개혁을 통해 중·고령자의 노동시장 참여 활성화 장려에서 기인한 것으로 분석되고 있다(기획재정부, 2015).

생산가능인구의 감소와 더불어 노동시장에서 큰 문제로 대두되고 있는 것은 기업의 지속적인 인력난 호소이다. 2009년부터 2016년 1분기까지 인력부족률은 꾸준히 2~3%대를 유지해 오고 있다.

〈그림 2〉 2009년 ~ 2016년 반기별 인력부족률 추이



자료 : 고용노동부, 직종별사업체노동력조사, 각 연도

이는 15-64세에 해당하는 생산가능인구의 감소가 본격적으로 시작되지 않은 현 시점에서 노동투입 부족에서 비롯된 것이라기보다는 현재 노동시장내의 노동수요-공급의 미스매칭으로 발생하는 현상으로 보아야 바람직 할 것이다. 현재 노동시장의 생산가능인구가 부족하지 않은 상황에서도 빈 일자리가 여전히 존재하고, 구인난을 호소하는 상황이 발생한다면 향후 생산가능인구의 감소 시 현재와 같은 미스매칭의 문제를 해결하지 못한다면 이러한 인력난의 문제는 더욱 심각해 질 것으로 예측 할 수 있다.

인구의 고령화 추세는 전 사회적, 국가적 측면의 심각성 뿐 아니라 고령 사회를 맞이하는 개인에게도 경제성장 위주의 노후준비 부족, 가족의 부양 의식 변화 등으로 인해 상당한 위기를 초래한다. 현 노인 세대는 전후 국가 재건을 위해 막대한 노력을 기울이고 국가 경제성장에 가장 큰 이바지를 해왔으나 각종 공적연금제도 및 장기요양보험 제도의 미흡으로 국민연금 수급률은 34.8%, 기초연금 월 20만원에 그치는 등 공적이전소득이 노후 소득에 차지하는 비중은 16.3%에 불과하다. 이는 OECD 국가의 평균치인 58.6%에 비해 상당히 낮은 수준이며, 그 반대급부로 근로소득이 노후 소득에서 차지하는 비중은 63.0%로 나타나 OECD 평균치인 23.9%에 비해 약 3배에 달하는 실정이다.

〈표 2〉 OECD 대비 우리나라 노인 소득구성(2000년대 후반기준 가구소득, 국가별)  
(단위 : %)

국가	공적이전소득	근로소득 <sup>1)</sup>	자본 <sup>2)</sup>
OECD	58.6	23.9	17.6
대한민국	16.3	63.0	20.8

주 1) 근로소득은 고용소득과 자영업 소득을 포함.

주 2) 자본은 비연금성 저축을 통한 수익률 뿐 아니라 사적 연금을 포함.

자료 : OECD, Pensions at a glance 2013 - oecd and g20 indicators.

노후 소득 중 근로소득이 차지하는 비중이 높다는 것은 바꿔 말하면 현재 근로중인 노인이 많음을 뜻한다고 볼 수 있다. 2015년 기준 우리나라의 60세 이상 고령자의 경제활동 참가율은 40.4%이며, 65세 이상 노인의 경제활동참가율은 31.3%로 OECD 평균 13.8%에 비해 약 2.2배 높다.

〈표 3〉 2015년 노인 경제활동 참가율 현황(성별, 연령별)  
(단위 : 명, %)

구분	전체인구수	경제활동인구수 <sup>1)</sup>	경제활동참가율 <sup>2)</sup>
15세 이상 전체	43,017	26,913	62.6
60세 이상	9,399	3,756	40.0
65세 이상	6,669	2,087	31.3

주1) 경제활동인구 : 해당 연령급간 전체 인구 중 취업자 + 실업자.

주2) 경제활동참가율 : 경제활동인구(취업자+실업자) / 해당 연령급간 전체 인구 × 100.

자료 통계청, 「경제활동인구조사」, 2015.

반면 경제활동 중인 노인의 비율이 높음에도 불구하고 노인 빈곤률은 여전히 높은 것으로 나타나는데 우리나라의 노인 빈곤률은 2014년 기준 47.2%로 OECD 국가 평균치인 12.4% 보다 3배를 훨씬 상회 한다. 이는 앞서 언급한 것과 같이 전국가적 차원의 노후보장 시스템이 미흡하기 때문으로 분석 할 수 있다. 근로소득의 비중이 높으면서도 노인 빈곤율이 높은 현실은 우리나라의 현 노인 세대는 공적이전만으로는 노후생활을 유지하기가 힘들며, 근로 소득마저도 충분하지 않다는 사실을 말해준다. 이는 노인 세대의 삶의 질 저하로 이어질 수 있는 큰 문제를 안고 있다.

〈표 4〉 65세 이상 노인의 상대적 빈곤률 추이

(단위 : %)

구분	대한민국 <sup>1)</sup>	OECD <sup>2),3)</sup>
2011	48.8	15.1(2007)
2012	48.2	12.8(2010)
2013	47.5	12.4(2012)
2014	47.2	-

주1) 1인가구를 포함한 전노인가구의 가처분소득(이전소득을 포함한 세후 소득) 중위 50%를 빈곤선으로 정의할 때 빈곤율

주2) 가처분소득(이전소득을 포함한 세후 소득) 중위 50%를 빈곤선으로 정의할 때 빈곤율

주3) OECD 평균 수치는 괄호 안의 연도만 존재함

자료1 : 한국보건사회연구원, 2015년 빈곤통계연보, 2015.12.

자료2 : OECD, Pensions at a glance, 2015

이렇듯 노인 개개인이 겪는 어려움, 국가적인 노후 보장 부담, 기업의 인력난 등 다양한 문제가 혼재하는 가운데, 모든 문제를 해결해 주기 위해서는 민간 분야의 고령자 일자리의 확대가 시급한 상황이다. 이를 위해서는 기업의 고령인력에 대한 채용 의지와 고령인력을 채용하기 위한 제도적 욕구를 파악하는 것이 선행 되어야 하는데 현재까지 기업을 대상으로 고령인력에 대한 수요를 묻는 조사는 부재한 실정이다.

고령화 사회를 전망하고 다가올 고령사회에서 발생하는 문제들에 대한 연구는 '고령화시대에 있어 과학기술인력 활용방안 연구(김광웅, 2003)', '고령사회와 고령인력 활용 증진 방안(대한상공회의소, 2007)', '문화콘텐츠산업 인력수요 전망(이시균 외, 2012)', '식품산업 인력수급전망 및 교육수요 연구(전현곤 외, 2014)', '공간정보산업 인력수요전망(권우현 외, 2014)', '바이오 산업 인력수급 현황에 대한 분석과 사업개선방안(주소영, 2015)' 등 일찍부터 지속적으로 존재해 왔으나 기존 자료 및 문헌을 분석한 연구가 주를 이루고 있다. 즉 기업을 대상으로 인력 수급 전망을 직접적으로 조사하기 보다는 현존하는 고용지표들이나 공식 통계를 활용한 전망 분석 방법이 활용 되었다.

기업을 대상으로 조사를 추진한 연구가 존재하나 주로 기업의 고령자 고용 행태 파악 및 분석, 정년 현황과악 및 정년제 도입에 대한 의견, 정년제 도입에 따른 효과, 임금 피크제 도입의 효과 등을 검증하는 연구로 일자리 창출과 무관한 조사들이 대부분이었다.

기업의 인력수급 전망과 인력 수요는 국가 차원에서 관리되고 있는 공식 통계 조사가 존재하는데 대표적으로 '산업기술인력 수급 실태조사'와 '직종별사업체노동력조사'가

있다. 산업기술인력 수급 실태조사는 한국산업기술진흥원이 산업통상자원부의 지원을 받아 실시하는 조사로 근로자 10인 이상 전국 사업체 중 선별하여 사업체의 일반현황, 산업별·직종별·지역별 산업기술인력 현원 및 부족인원, 퇴사인력, 구인인력 및 채용인력 등을 조사하고 있다. 직종별사업체노동력조사는 고용노동부에서 직접 수행하는 조사로 사업체의 경영활동에 필요한 부족인원의 규모 등을 산업별·규모별·직종별로 조사한다. 대표적인 두 조사의 경우 단순한 인력수급 전망을 추계하는 조사들보다는 더욱 실질적인 기업의 수요를 조사하고 있다는 장점이 있으나 기업의 인력 수급전망 중 '현원, 부족인원 및 채용계획 인원' 파악 시 성별, 국적 등만을 고려하여 조사하고 있어 고령인력에 대한 수요를 파악 할 수 없다는 한계가 있다.

또한 기업을 대상으로 직접 여성 근로자의 인력수급 전망을 조사한 선행 연구들도 일부 존재하는데 '부산지역산업 직업별 여성인력 수요전망 연구 I,II,III,IV(최청락 외, 2011~2014)', '고학력 여성인력 활용을 위한 수도권 여성일자리 수요분석(조연숙 외, 2010)', '경기도 사업체 여성일자리 수요조사(최윤선 외, 2014)', 등이 있으며, 이들 조사들은 제목에서 알 수 있듯이 여성 일자리 수요 파악을 목적으로 하여 고령인력의 수요를 파악하기에는 어려움이 존재한다.

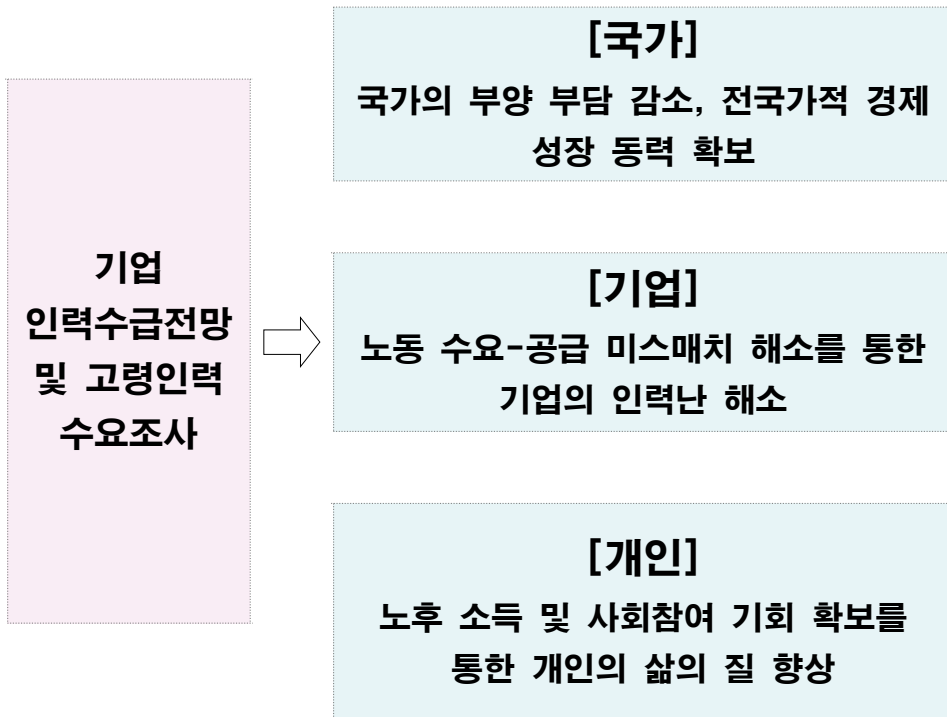
최근 고령인력에 대한 일자리 창출을 위해 기업을 대상으로 수요조사를 수행한 '우리나라 노인의 취업실태 및 기업의 노인인력 수요에 관한 연구(지은정, 2015)'가 존재 하지만 직접적인 인력수급전망을 파악하기 보다는 고령자를 고용하기 위해 필요한 제도적 조건, 고령인력에 대한 일반적인 고용 의사 등을 파악하는 것에 초점이 맞춰진 연구이므로 기업을 대상으로 실질적인 고령인력에 대한 수요를 파악하기에는 다소 어려움이 있다. 이에 본 조사는 고령인력의 실질적인 기업 활용 방안 마련을 위해서는 우선적으로 기업의 인력수급 전망을 파악하고 고령인력에 대한 수요를 확인하여 기업 내 고령자 일자리 창출에 기반이 되는 자료의 생산이 시급하다는 현안에서부터 시작 되었다.

## 제2절 조사의 목적 및 분석방향

본 조사는 기업을 대상으로 인력수급 전망 및 노인인력에 대한 수요를 조사하여 민간분야 노인일자리 창출에 활용하고자 수행되었다. 국가의 노인 부양에 대한 부담을 덜어주고 노동시장내의 미스매칭에서부터 비롯되는 기업의 인력 부족 현상을 해결하며, 노인 개인에게는 삶의 질을 향상할 수 있는 기회를 제공하기 위한 방안으로 기업의 노인 고용 창출을 도모하여 국가의 각 단위들이 모두 공생할 수 있는 기초자료를 확보하기 위한 목적을 가지고 있다. 이에 기업을 대상으로 인력현황과 수급 전망을 예측하고,



고령인력에 대한 수요를 파악하여 고령인력의 활용 방안을 모색하고자 하였다. 또한 본 조사를 통해 고령인력의 고용 현황을 파악하고 기업에서 고령인력 신규 채용 확대를 위해 필요로 하는 제도적 욕구를 파악하여 민간분야 고령인력 활성화의 정책적 기반을 마련하기 위한 기초 자료를 확보하고자 하였다.



### 제3절 조사의 수행체계

본 조사는 한국노인인력개발원의 주관으로 실시 됐으며, 민간 기업의 응답률을 높이기 위해 보건복지부와 한국경영자총협회 중앙경영자총협회의 협조를 받아 추진하였다. 실사는 조사 전문 업체인 (주)메트릭스에 위탁하여 조사의 실사를 담당하였으며, 보건복지부와 중앙경영자총협회에서 작성 된 조사협조 공문을 지참하여 기업의 과장 이상 급의 인사 담당자와 1:1 면담 조사를 실시하였다. 부득이 면담 조사가 어려운 기업의 경우 fax나 e-mail을 통해 조사를 실시하였다. 한국노인인력개발원은 조사의 기획, 조사표의 개발 및 표본의 설계, 조사 방식 등을 조사 위탁 업체, 한국경영자총협회 중앙경영자총협회, 외부 전문가, 보건복지부와 협의하여 추진하였다.

〈표 5〉 수행체계상 주체별 역할

주체	주요역할
한국노인인력개발원 (보건복지부)	조사 기획 및 설계, 표본 설계, 조사표 개발, 협조공문 작성, 실사 추진 관리, 최종 결과 보고 작성
조사 수행 업체 (메트릭스)	조사원 모집, 조사원 교육, 사전조사 및 본조사 추진, 응답 데이터 코딩, 주간보고 및 실사보고
한국경영자총협회(중앙)	조사표 검토 및 자문, 회원사 대상 조사 안내 및 협조 공문 작성
외부 전문가	조사표 개발 및 조사 방식 자문

본 조사 실시 전 조사표 개발을 위한 외부 각 분야의 전문가에 자문을 받고, 조사의 정확성 및 신뢰도 확보를 위한 사전조사를 실시하였으며, 본 조사 후 조사 결과의 최종 검토를 통하여 조사의 타당도를 확보하였다.

## 제2장 조사의 내용 및 방법

### 제1절 조사의 내용

#### 1) 조사표 개발과정

조사표는 기업의 인력 현황, 인력 수급 전망, 고령인력 채용의사, 고령인력 고용 현황, 고령인력 채용 확대를 위한 제도적 욕구를 파악하기 위해 설계 됐다. 한국노인인력개발원에서 개발한 최초 설문지를 선행연구 중 기업을 대상으로 여성인력에 대한 조사를 추진한 연구진에게 조사표의 내용 및 구성에 대한 검토와 자문을 받았으며, 기업에 적합한 설문을 개발하고, 응답률을 높이기 위한 전략을 수립하기 위해 기업의 경영자에게 설문 내용 및 방식에 대한 자문을 받았다.

〈표 6〉 세부 자문 내용

구분	세부 자문 내용
김** 센터장 (경기도가족여성연구원)	효과적인 조사를 위한 설문 구성 방식, 설문지의 타당성 및 신뢰성 확보 방법, 설문에 적절한 문장 기법, 기업 대상 설문 경험 소개, 기업 대상 설문 추진 시 애로사항 등
최** 센터장 (부산여성가족개발원)	
박** 연구위원 (부산복지개발원)	
정** 대표 (에**코리아)	기업에 적합한 설문 내용, 기업에 적합한 설문 방식 등

자문 내용을 바탕으로 설문지를 1차 수정 한 후 본 조사 추진 전 실제 조사 시 발생하는 돌발 상황, 응답자의 설문내용에 대한 이해 정도, 설문 진행상의 애로사항 등을 파악하고, 추후 실사진행 시 보완이 필요한 사항이나 데이터의 정확성 확보를 위해 13개 업체를 선정하여 사전 조사를 실시하였다. 사전조사에서는 표본상의 문제점, 진행상의 문제점, 내용상의 문제점, 응답 내용상의 문제점, 기타 문제점 등을 파악하였으며 사전 조사 결과를 반영하여 최종 조사표를 구성하였다.

〈표 7〉 사전 조사 항목

구분	세부항목
표본상의 문제점	대상자 컨택 용이성
	조사대상자 중 조사 불가능한 경우
진행상 문제점	설문 총 소요시간
	진행과정에서의 문제점
	응답자의 조사 협조도
내용상 문제점	조사표상 이해하기 어려운 문항
	조사 내용상 오해의 소지가 있는 문항
응답 내용상 문제점	내용의 포괄성 및 중복여부
	응답하기 곤란한 문항
	응답이 명확하지 않는 문항
기타 문제점	기타 조사 진행상 발생가능한 문제점

## 2) 조사항목

본 조사의 조사 항목은 ‘사업체 및 응답자 기본 정보’, ‘A. 인력현황 및 인력수요 전망’, ‘B. 고령인력 고용 현황 및 (미)고용사유’, ‘C. 고령인력 고용 확대를 위한 조건’ 등 총 4파트로 구성되어 있으며 각 항목별 세부 조사 항목은 다음과 같다.

〈표 8〉 조사 세부 항목

구 분	세부 조사 항목
사업체 및 응답자 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 정년 기준</li> <li>▪ 퇴직연령</li> <li>▪ 사업형태</li> <li>▪ 임금피크제</li> </ul>
A. 인력 현황 및 인력수요 전망	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인력현황</li> <li>▪ 실질적 인력부족 문제 경험</li> <li>▪ 향후 신규 채용 계획</li> <li>▪ 우선 채용할 지원자 순위</li> <li>▪ 인력부족시 고령인력 채용 계획</li> <li>▪ 인력충원시 고령인력 채용 계획</li> <li>▪ 신규채용 계획</li> <li>▪ 고령인력 채용시 직종 및 인원수</li> <li>▪ 직종별 1년 이내 신규 채용 계획 인원수 및 고령인력 활용가능 여부</li> <li>▪ 향후 3년 이내 신규 사업 계획</li> <li>▪ 신규사업 분야</li> </ul>
B. 고령인력 고용 현황 및 (미)고용사유	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 60대 이상 고령인력 고용여부</li> <li>▪ 현재 고령인력 주 업무</li> <li>▪ 고령인력 주요 고용 형태</li> <li>▪ 고령인력 고용 이유</li> <li>▪ 고령인력 고용 어려움</li> <li>▪ 고령인력을 미고용한 이유</li> </ul>
C. 고령인력 확대를 위한 조건	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 조건별 고령인력 채용 중요도</li> <li>▪ 원하는 고령인력 능력단위</li> <li>▪ 원하는 고령인력 능력요소</li> <li>▪ 고령자 고용 지원제도 인지유무, 활용경험, 활용의사</li> <li>▪ 고령인력 적합한 고용특성</li> <li>▪ 고령인력 고용 서비스 필요여부</li> <li>▪ 노인 채용 박람회 개최시 참여의사</li> </ul>

## 제2절 조사 설계

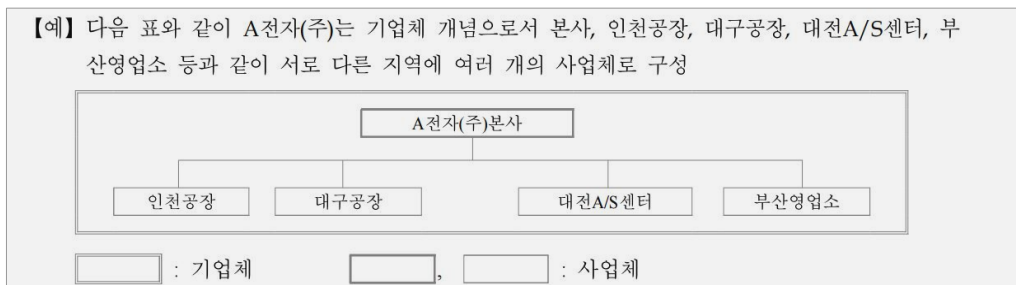
### 1) 표본설계 및 표본추출

#### 가) 모집단 개요

본 조사는 고령인력의 수요를 파악하기 위해 우리나라의 종사자 100인 이상 기업체를 모집단으로 설정하였다. 종사자 100인 이상 기업체로 선정한 이유는 선행연구에서 종사자 5인 이상 50인 미만 사업체에서 고령인력에 대한 수요가 상대적으로 많음으로 나타나 대규모 기업체에서는 고령인력의 수요가 미진한 것으로 인식 되고 있다. 그러나 실제로 대규모 기업체에서 실제로 고령인력의 고용의사가 전혀 없는지, 고용 현황이 어떠한지를 세부적으로 파악해야 하며, 대규모 기업체에서 정말 고령인력을 고용하지 않는다면 그 특별한 사유가 무엇인지 등을 집중적으로 파악해야만 고령인력을 위한 양질의 민간 일자리를 창출하는 제도적·정책적 밑거름을 마련 할 수 있다.

본 조사에서 의미하는 기업체란 동일자금으로 소유되고 통제되는 제도적 또는 경영단위로서 수입, 지출 및 자금관리에 관한 손익계산서, 대차대조표와 기타 기록을 유지하고 관리하는 단위이다(통계청, 2015)<sup>1)</sup>. 개념의 타당성 확보를 위해 통계청의 산업기술인력 통계 작성 시 사용 되는 개념을 그대로 적용하였다.

〈그림 3〉 기업체와 사업체의 예시



자료 : 통계청, 「산업기술인력수급실태조사 통계정보 보고서」, 2015

1) 반면 사업체의 경우 '영리, 비영리 또는 적법·위법 여부에 상관없이 재화의 생산 또는 서비스의 제공이 이어지고 있는 일정한 장소'를 의미한다(통계청, 2015)

또한 본 조사는 한국표준산업분류(9차개정)의 정의에 따라 전산업 중 일부 산업을 제외한 총 17개 산업을 대상으로 실시되었다. 조사목적이 고령인력의 일자리에 대한 향후 수요를 파악하고자 하기 때문에 기존에 고령인력이 많이 분포해 있는 '농림어업'을 제외하였으며, 민간 분야의 일자리 수요 파악이 주된 목적이므로 '공공행정, 국방 및 사회보장 행정(84)'도 제외하였으며 '가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않는 자가소비 생산활동(97-98)', '국제 및 외국기관(99)'을 제외하여 최종 모집단을 설정하였다.

○ 목표모집단 : 농림어업을 제외한 국내 상용 근로자 수 100인 이상 기업체

〈표 9〉 모집단 산업 분류(한국표준산업분류 9차 개정)

구분	구분
B : 광업 05-08	K : 금융 및 보험업 64-66
C : 제조업 10-33	L : 부동산업 및 임대업 68-69
D : 전기/가스/증기 및 수도사업 35-36	M : 전문/과학 및 기술서비스업 70-73
E : 하수/폐기물처리/원료재생 및 환경복원업 37-39	N : 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 74-75
F : 건설업 41-42	P : 교육서비스업 85
G : 도매 및 소매업 45-47	Q : 보건업 및 사회복지 서비스업 86-87
H : 운수업 49-52	R : 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 90-91
I : 숙박 및 음식점업 55-56	S : 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 94-96
J : 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업 58-63	-

모집단은 고용노동부 공식 조사인 기업직업훈련실태조사의 2013년 모집단을 활용하였다. 이에 따르면 종사자 100인 이상 기업체는 총 9,846개이며 산업별, 기업 규모별 분포를 살펴보면 제조업(C)에 가장 많은 기업체가 분포해 있으며, 그 다음으로 사업시설 관리 및 사업지원서비스업(N), 운수업(H)순으로 기업체가 다수 분포해 있다. 반면 종사자 100인 이상 사업체는 광업(B)에 가장 적게 분포해 있으며, 그 다음으로 전기/가스/증기/수도 사업(D), 하수/폐기물처리/원료재생 및 환경복원업(E)에 적게 분포해 있다.

〈표 10〉 산업별 기업규모별 모집단 분포

(단위 : 개소)

업종	100인~299인	300인~499인	500인 이상	합계
B	6	1	1	8
C	3,215	482	445	4,142
D	22	4	10	36
E	36	0	3	39
F	295	34	41	370
G	465	80	78	623
H	897	78	72	1,047
I	99	30	35	164
J	429	69	77	575
K	124	26	90	240
L	109	35	29	173
M	406	56	65	527
N	838	221	303	1,362
P	38	3	5	46
Q	338	20	2	360
R	55	7	5	67
S	57	4	6	67
전체	7,429	1,150	1,267	9,846

## 나) 표본의 설계

본 조사의 목표 표본 수는 100인 이상 기업체 1,000개이며, 산업 대분류와 기업체 규모를 층화변수로 표본설계를 실시하였다.2) 산업 대분류는 총 17개 분류, 종사자규모 분류는 총 3개 분류로 100~299인, 300~499인, 500인 이상으로 나누었다. 표본의 할당은 조

사대상 규모를 고려한 최적 할당법 중 비례배분 방식, 멱할당을 선택하였다. 비례배분의 경우 일부 특정산업에 지나치게 많은 표본이 할당되고, 기업체 수가 적은 산업에 표본이 소수의 표본이 할당되거나 또는 표본이 할당되지 않는 경우가 발생하며, 이 경우 추후 모집단 추정 후에도 해당 산업의 표본대표성에 문제가 발생하므로 Neyman 할당과 비례할당의 장점을 가진 멱할당 방식을 이용하여 표본을 할당하였다. 표본추출확률  $p$ 를 토대로 표본할당을 실시한 결과 가장 적절한 표본이 할당되는  $p=0.5$ 로 산업\*규모별 표본을 할당하였다.

〈표 11〉 산업별 기업규모별 최종 할당 분포

(단위 : 개소)

업종	100~299인	300~499인	500인 이상	합계
B 광업	5	1	1	7
C 제조업	115	50	43	208
D 전기, 가스, 증기 및 수도사업	9	4	6	19
E 하수 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	12	0	3	15
F 건설업	34	12	13	59
G 도매 및 소매업	43	18	18	79
H 운수업	60	18	17	95
I 숙박 및 음식점업	20	11	12	43
J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	41	17	18	76
K 금융 및 보험업	22	10	19	51
L 부동산업 및 임대업	21	12	11	44
M 전문, 과학 및 기술서비스업	40	15	16	71
N 사업시설관리 및 사업지원서비스업	58	30	35	123
P 교육서비스업	12	3	4	19
Q 보건업 및 사회복지서비스업	37	3	3	43
R 예술 스포츠 및 여가관련서비스업	15	5	4	24
S 협회 단체, 수리 및 기타개인서비스업	15	4	5	24
전체	559	213	228	1,000

2) 기업체를 대상 실시되는 본 조사는 각 지역별 지사의 값도 본사에서 통합되어 조사되며, 기업체 본사는 대다수가 서울/경기 지역에 밀집해 있어 지역별 할당의 필요성이 크지 않음



## 다) 표본회수 현황

최종 표본 회수현황은 아래와 같다.

〈표 12〉 최종 표본 회수 현황

구분	100~299인			300~499인			500인 이상			총합		
	할당	완료	진행 (%)	할당	완료	진행 (%)	할당	완료	진행 (%)	할당	완료	진행 (%)
B	5	2	40.0	1	1	100.0	1	1	100.0	7	4	57.1
C	115	119	103.5	50	59	118.0	43	45	104.7	208	223	107.2
D	9	9	100.0	4	0	0.0	6	6	100.0	19	15	78.9
E	12	13	108.3	-	-	-	3	2	66.7	15	15	100.0
F	34	38	111.8	12	12	100.0	13	8	61.5	59	58	98.3
G	43	70	162.8	18	13	72.2	18	11	61.1	79	94	119.0
H	60	91	151.7	18	21	116.7	17	22	129.4	95	134	141.1
I	20	22	110.0	11	7	63.6	12	11	91.7	43	40	93.0
J	41	52	126.8	17	16	94.1	18	17	94.4	76	85	111.8
K	22	28	127.3	10	10	100.0	19	19	100.0	51	57	111.8
L	21	23	109.5	12	11	91.7	11	8	72.7	44	42	95.5
M	40	41	102.5	15	15	100.0	16	15	93.8	71	71	100.0
N	58	57	98.3	30	37	123.3	35	34	97.1	123	128	104.1
P	12	14	116.7	3	1	33.3	4	5	125.0	19	20	105.3
Q	37	41	110.8	3	4	133.3	3	1	33.3	43	46	107.0
R	15	16	106.7	5	4	80.0	4	4	100.0	24	24	100.0
S	15	17	113.3	4	3	75.0	5	5	100.0	24	25	104.2
조사완료	559	653	116.8	213	214	100.5	228	214	93.9	1,000	1,081	108.1

## 2) 가중치 산출 및 추정

모집단의 추정을 위해 조사가 완료된 데이터에 가중치를 부여하였다. 가중치는 추출률의 역수를 기본 가중치로 한 후, 17개 업종에서 기업규모 가중치를 맞추어 부여하였다.

### ○ 추정방법

가중치는 우선적으로 기업체 수를 기준으로 표본설계를 하였기 때문에, 1차적으로 산업, 규모내 기업체 수를 기준으로 가중치를 적용하였다.

$$w_{ij} = \frac{N_{ij}}{n_{ij}} \quad (\text{단, } i : \text{산업, } j : \text{규모})$$

$N_{ij}$  :  $ij$ 에 해당하는 모집단 수,  $n_{ij}$  :  $ij$ 에 해당하는 표본수

통계적 방법에 의하여 추출된 표본수와 조사부수가 맞지 않은 셀이 존재하기 때문에, 가중치에 대한 보정 작업이 필요 하다. 따라서 본 조사에 적용할 가중치는 다음식과 같다.

$$w'_{ij} = \frac{N_{ij}}{n_{ij}} \times \frac{n'_{ij}}{n_{ij}} \quad (\text{단, } i : \text{산업, } j : \text{규모})$$

$n'_{ij}$  :  $ij$ 에 해당하는 실제 조사수

## 제3절 조사의 추진

### 1) 조사준비

본조사를 실시하기 전 조사 준비의 일환으로 조사원으로 인한 비표본 오차를 최소화 하기위해 조사원 교육을 실시하였으며, 조사의 정확성 및 신뢰성 확보를 위해 사전 조사를 실시하였다. 실사를 위해 모집 된 조사원에게 조사에 대한 목적, 진행방법, 실사 추진 내용(표본설계, 면접조사방법, 보고체계 등), 면접조사원 유의사항, 조사 중 응급상황 및 돌발상황 발생 시 대처 방안 등에 대해 교육을 실시하였다. 조사원은 컨택원 5명, 면접조사원 15명을 투입하여 총 20명의 조사원이 실사를 실시하였다.

조사원 교육 후 바로 사전조사를 실시하였고, 사전조사 결과 내용의 이해가 어렵거나 응답하기 곤란한 문항들을 재조정하였으며, 평균 응답시간, 응답문항 수 등을 체크하여 최종 조사표를 수정하였다.

### 2) 조사실시

본조사는 2016년 5월 4일부터 2016년 5월 23일까지 3주간 진행되었다. 조사원의 사전 컨택으로 면접 일정을 확정하여 면접조사원이 실사를 완료하는 절차로 추진되었다. 응답자의 사정으로 부득이 면접이 불가피 한 경우는 팩스 및 이메일을 통해 조사를 추진하였으며 최종적으로 1,081개 응답이 회수 되었다.

### 3) 자료처리

응답 자료의 정확성을 도모하기 위해 회수 되는 설문지는 검증과정을 거쳤다. 질문에 모두 응답 했는지, 임의로 응답한 사항은 없는지, 조사원이 정확한 대상자를 접촉 했는지, 응답에 논리적 일관성은 확보 됐는지를 확인한 다음 최종 검증 된 설문지를 활용 하였다. 응답이 부적절 하거나 애매한 자료는 응답자에 유선 전화 후 확인 과정을 거쳤으며, 응답이 70% 미만인 응답지는 전량 폐기하고 새 샘플로 대체하여 조사를 진행하였다. 전산입력 된 자료는 기록상의 오류 및 누락을 검증하는 에디팅 과정을 거쳐 설문 내용의 부호화 및 자료 입력 과정인 코딩과 편칭 하였으며, 각종 논리적 오류를 확인한 후 완성되었다.



## 제2부 조사결과

### 제1장 응답 현황 및 기업 일반현황

#### 제1절 응답현황

전국 종사자 규모 100인 이상 기업 9,846개소를 모집단으로 설정한 본 조사는 총 1,081개소가 응답을 완료하였다. 규모별로는 100~199인 483개소, 200~299인 164개소, 300~499인 214개소, 500인 이상 220개소가 응답하였으며, 업종별로는 제조업 및 2차 산업 315개소, 사회서비스업 66개소, 유통 및 소비자서비스업 183개소, 생산자서비스업 및 그 외 326개소, 운수업 134개소, 금융 및 보험업 57개소가 응답하였다.

〈표 13〉규모별 응답 현황

(단위 : 개소, %)

구분	소분류	응답수 (개)	비율 (%)
전체	-	1,081	100
기업체 규모별	100인-199인	483	44.7
	200인-299인	164	15.1
	300인-499인	214	19.8
	500인 이상	220	20.3

〈표 14〉 업종별 응답현황

(단위 : 개소, %)

구분	소분류	응답수 (개)	비율 (%)	비교 <sup>1)</sup>	
전체	-	1,081	100	-	
업종별 <sup>3)</sup>	제조업 및 2차 산업	315	29.1	-	
	3차산업	3차 산업 소계	766	70.9	100
		사회서비스업	66	6.1	8.6
		유통 및 소비자서비스업	183	16.9	23.9
		생산자서비스업 및 그 외	326	30.1	42.6
		운수업(H)	134	12.4	17.5
		금융 및 보험업(K)	57	5.3	7.4

주 1) 3차산업 전체 대비 비율

지역별로는 서울지역의 기업이 45.1%로 가장 많았으며 경기 지역이 18.9%로 수도권 지역이 응답기업의 절반 이상을 차지하고 있다. 이는 100인 이상 기업체라는 비교적 큰 규모의 기업을 대상으로 모집단을 구성하였기 때문에 수도권 지역에 응답 기업의 분포가 몰려 있는 것으로 유추할 수 있다.

규모별로 응답 기업의 지역별 분포를 살펴보면 전체 규모에서 서울지역의 비율이 가장 높으며 특히 500인 이상인 경우 서울지역이 절반이 넘는 비율을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 종사자 규모가 적을수록 응답 기업이 전국에 고루 분포하고 있으며, 종사자 규모가 높아질수록 서울과 경기도 지역의 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

## 3) 업종 구분(한국표준산업분류)

- ① 제조업 및 2차 산업 : 광업(B), 제조업(C), 전기/가스/증기 및 수도사업(D), 하수 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업(E)
- ② 사회서비스업 : 교육서비스업(P), 보건 및 사회복지사업(Q)
- ③ 유통 및 소비자 서비스업 : 도매 및 소매업(G), 숙박 및 음식점업(I), 협회 및 단체/수리 및 기타 개인서비스업(S)
- ④ 생산자서비스업 및 그 외 : 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업(J), 부동산 및 임대업(L), 전문/과학 및 기술서비스업(M), 사업시설관리 및 사업지원 서비스업(N)

〈표 15〉 지역별, 규모별 응답 분포 현황

(단위 : 개소, %)

지역	전체		100인 -199인		200인 -299인		300인 -499인		500인 이상	
	응답수 (개)	비율 (%)	응답 수(개)	비율 <sup>1)</sup> (%)	응답 수(개)	비율 (%)	응답 수(개)	비율 (%)	응답 수(개)	비율 (%)
총 합	1,081	100	483	100	164	100	214	100	220	100
강원	13	1.2	6	1.2	1	0.6	2	0.9	4	1.8
경기	204	18.9	80	16.6	30	18.3	52	24.3	42	19.1
경남	57	5.3	26	5.4	13	7.9	10	4.7	8	3.6
경북	30	2.8	13	2.7	3	1.8	10	4.7	4	1.8
광주	22	2.0	18	3.7	2	1.2	1	0.5	1	0.5
대구	42	3.9	23	4.8	8	4.9	6	2.8	5	2.3
대전	24	2.2	10	2.1	2	1.2	6	2.8	6	2.7
부산	56	5.2	29	6.0	9	5.5	12	5.6	6	2.7
서울	487	45.1	194	40.2	74	45.1	92	43.0	127	57.7
세종	2	0.2	1	0.2	1	0.6	-	-	-	-
울산	25	2.3	13	2.7	4	2.4	3	1.4	5	2.3
인천	35	3.2	18	3.7	4	2.4	8	3.7	5	2.3
전남	18	1.7	13	2.7	3	1.8	1	0.5	1	0.5
전북	18	1.7	10	2.1	5	3.0	2	0.9	1	0.5
제주	6	0.6	1	0.2	-	-	4	1.9	1	0.5
충남	27	2.5	19	3.9	3	1.8	3	1.4	2	0.9

주 1) 해당 규모 전체 기업체 대비 지역별 응답 기업체 비율

## 제2절 응답 기업의 일반 현황

응답 기업의 사업 형태를 살펴보면 본사가 65.9%로 가장 많으며 단독 사업체가 32.6%, 계열사가 1%를 차지하고 있는 것으로 나타났으며 기업체의 규모가 커질수록 본사인 비율이 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 16〉 규모별, 업종별 사업 형태

(단위 : 개소, %)

구분		단독사업체		본사		계열사		기타		총 합	
		수	비율	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
총 합		352	32.6	712	65.9	11	1.0	6	0.6	1081	100.0
기업체 규모	100인-199인	221	45.8	257	53.2	3	0.6	2	0.4	483	100.0
	200인-299인	61	37.2	100	61.0	1	0.6	2	1.2	164	100.0
	300인-499인	39	18.2	170	79.4	4	1.9	1	0.5	214	100.0
	500인 이상	31	14.1	185	84.1	3	1.4	1	0.5	220	100.0
업종	제조업 및 2차 산업	79	25.1	233	74.0	2	0.6	1	0.3	315	100.0
	사회서비스업	49	74.2	16	24.2	0	0.0	1	1.5	66	100.0
	유통 및 소비자서비스업	27	14.8	152	83.1	2	1.1	2	1.1	183	100.0
	생산자서비스업 및 그 외	123	37.7	196	60.1	6	1.8	1	0.3	326	100.0
	운수업	72	53.7	62	46.3	0	0.0	0	0.0	134	100.0
	금융 및 보험업	2	3.5	53	93.0	1	1.8	1	1.8	57	100.0

응답 기업의 정년 현황을 살펴보면 정년이 있는 기업은 916개소로 전체 응답 기업의 84%는 정년제도를 운영하고 있는 것으로 나타났다. 규모별로는 500인 이상 규모의 기업체에서 가장 높은 비율(500인 이상 응답 기업 전체 대비 91.4%)을 나타냈으며 업종별로는 제조업 및 2차 산업에서 정년제를 가장 많이 적용하고 있는 것(해당 업종 응답 기업 전체 대비 91.1%)으로 나타나고 있다.



〈표 17〉 규모별, 업종별 정년 현황

(단위 : 개소, %)

구분		해당분류 전체수(A)	정년제적용 (B)	비율 <sup>1)</sup> (%)
전 체		1,081	916	84
기업체 규모	100인- 199인	483	387	80.1
	200인- 299인	164	138	84.1
	300인- 499인	214	190	88.8
	500인 이상	220	201	91.4
업종	제조업 및 2차 산업	315	287	91.1
	사회서비스업	66	47	71.2
	유통 및 소비자서비스업	183	163	89.1
	생산자서비스업 및 그 외	326	249	76.4
	운수업	134	119	88.8
	금융 및 보험업	57	51	89.5

주 1) 해당 분류 전체수(A) 대비 정년제 적용(B) 비율

정년 유형 중 단일정년제를 채택하고 있는 기업체가 차등정년제를 채택하고 있는 기업보다 더 많으며 단일정년제의 경우 평균 59.17세로 이는 우리나라 단일정년제 기업체의 평균 정년인 58.09세<sup>4)</sup>에 비해 약 1.11세 높은 것으로 나타났다. 차등 정년제의 경우 규모별로는 500인 이상 기업체, 업종별로는 사회서비스업에서 높은 비율을 나타내고 있다.

4) 통계청, 고령자고용현황, 2014

〈표 18〉 규모별, 업종별 정년 유형

(단위 : 개소, %, 세)

구분	단일정년					차등정년					
	기업 수	59세 이하 (%)	60~64세 (%)	65세 이상 (%)	평균 연령 (세)	기업 수	59세 이하 (%)	60~64세 (%)	65세 이상 (%)	평균 연령 (세)	
총 합	846	29.9	65.1	5.0	59.17	70	28.6	54.3	17.1	60.27	
기업체 규모	100인-199인	356	44.1	50.0	5.9	58.67	31	32.3	61.3	6.5	59.19
	200인-299인	128	32.8	62.5	4.7	59.05	10	40.0	40.0	20.0	60.20
	300인-499인	175	15.4	80.0	4.6	59.73	15	33.3	40.0	26.7	60.80
	500인 이상	187	14.4	81.8	3.7	59.69	14	7.1	64.3	28.6	62.14
업종	제조업 및 2차 산업	279	29.7	68.8	1.4	58.92	8	75.0	25.0	0.0	57.75
	사회 서비스업	44	38.6	56.8	4.5	58.86	3	33.3	33.3	33.3	61.67
	유통 및 소비자 서비스업	151	35.1	62.3	2.6	58.83	12	33.3	66.7	0.0	59.17
	생산자 서비스업 및 그 외	213	31.5	58.2	10.3	59.26	36	13.9	55.6	30.6	61.56
	운수업	111	12.6	79.3	8.1	60.47	8	37.5	62.5	0.0	57.88
	금융 및 보험업	48	39.6	58.3	2.1	58.60	3	33.3	66.7	0.0	61.00

응답 기업체의 임금피크제 실시 여부를 파악한 결과 임금피크제를 실시하지 않는 기업이 85.3%로 대다수를 차지하는 것으로 나타났다. 500인 이상 기업체에서 임금피크제를 실시하는 비율이 28.6%로 가장 높았으며 업종별로는 금융 및 보험업에서 임금피크제의 실시 비율이 22.8%로 가장 높게 나타났다.

〈표 19〉 규모별 업종별 임금피크제 실시 여부

(단위 : 개소, %)

구분		하고 있음		하지 않음		총합	
		수	비율	수	비율	수	비율
전체		159	14.7	922	85.3	1081	100.0
기업체 규모	100인-199인	35	7.2	448	92.8	483	100.0
	200인-299인	13	7.9	151	92.1	164	100.0
	300인-499인	48	22.4	166	77.6	214	100.0
	500인 이상	63	28.6	157	71.4	220	100.0
업종	제조업 및 2차 산업	57	18.1	258	81.9	315	100.0
	사회서비스업	5	7.6	61	92.4	66	100.0
	유통 및 소비자서비스업	25	13.7	158	86.3	183	100.0
	생산자서비스업 및 그 외	37	11.3	289	88.7	326	100.0
	운수업	22	16.4	112	83.6	134	100.0
	금융 및 보험업	13	22.8	44	77.2	57	100.0

임금피크제를 실시하는 기업의 경우 평균 실시 연령은 56.13세로 나타났으며 200~299인 규모 평균 58.46세, 운수업 평균 58.68세 실시로 가장 높은 실시 연령을 보였다.

〈표 20〉 규모별 업종별 임금피크제 실시 연령

(단위 : 세, 개소, %)

구분		평균	59세 이하		60~64세		65세 이상	
			수	비율	수	비율	수	비율
전체		56.13	159	14.7	922	85.3	1	0.6
기업체 규모	100인-199인	56.11	35	7.2	448	92.8	1	2.9
	200인-299인	58.46	13	7.9	151	92.1	0	0
	300인-499인	56.21	48	22.4	166	77.6	0	0
	500인 이상	55.59	63	28.6	157	71.4	0	0
업종	제조업 및 2차 산업	55.28	57	18.1	258	81.9	0	0
	사회서비스업	56.20	5	7.6	61	92.4	0	0
	유통 및 소비자서비스업	56.56	25	13.7	158	86.3	0	0
	생산자서비스업 및 그 외	55.73	37	11.3	289	88.7	0	0
	운수업	58.68	22	16.4	112	83.6	1	4.5
	금융 및 보험업	55.77	13	22.8	44	77.2	0	0

임금피크제 연령이 65세 이상으로 나타난 기업이 1개소 존재 했는데 이는 운수업 중 100인-199인 사이 규모의 기업에 해당하는 것으로 나타났다.

## 제2장 기업의 인력 고용 현황 및 수급전망

### 제1절 응답 기업의 인력 고용 현황

응답 기업의 연령별 인력고용 현황을 살펴보면 15-59세가 92.1%로 대다수를 차지하고 있었으며, 60세 이상은 7.9%로 나타났다. 60세 이상을 다시 세분화 하여 살펴보면 60-64세는 5.1%, 65세 이상은 2.8%로 나타나 60-64세의 고용이 65세 이상보다 약간 많은 것을 확인 할 수 있다.

〈표 21〉 규모별, 업종별, 연령별 인력 현황

(단위 : %)

구분		15-59세	60-64세	65세 이상	60세 이상	총 합
총 합		92.1	5.1	2.8	7.9	100
기업체 규모	100인- 199인	90.3	6.4	3.3	9.7	100
	200인- 299인	88.7	7.4	3.9	11.3	100
	300인- 499인	90.4	5.8	3.9	9.6	100
	500인 이상	93.3	4.3	2.3	6.7	100
업종	제조업 및 2차 산업	98.3	1.4	0.3	1.7	100
	사회 서비스업	92.8	5.5	1.7	7.2	100
	유통 및 소비자 서비스업	96.7	2.1	1.2	3.3	100
	생산자 서비스업 및 그 외	82.8	10.4	6.8	17.2	100
	운수업	90.2	7.6	2.2	9.8	100
	금융 및 보험업	99.7	0.3	0.0	0.3	100

성별 고용형태별 고용 현황을 살펴보면 전체 기업에서 정규직이 82.24%로 경제활동

인구 조사를 통해 나타난 2016년 3월 정규직 임금근로자의 비율인 68.0%에 비해 약 20%p 높은 것으로 나타났다. 이러한 차이는 대상 기업체의 규모를 100인 이상으로 한정하여 상대적으로 근로 환경이 안정된 기업들이 많이 분포하기 때문으로 유추할 수 있다. 정규직 고용 비율이 가장 높게 나타난 업종은 운수업(95.01%)로 나타났으며, 상대적으로 ‘생산자 서비스업 및 그 외’ 분류에서 정규직 고용 비율이 낮게 나타났다.

〈표 22〉 규모별, 업종별, 성별, 고용형태별 인력 현황

(단위 : 명, %)

구분	인력 총합	정규직 비율	정규직			비정규직		
			총합	남 (비율)	여 (비율)	총합	남	여
총 합	507,036	82.24	417,007	292,501 (85)	124,506 (76.6)	90,029	52,078	37,951
기업체 규모	100인- 199인	88.34	61,909	44,157 (88)	17,752 (88.6)	8,173	5,879	2,294
	200인- 299인	89.53	35,393	25,492 (91)	9,901 (85)	4,138	2,396	1,742
	300인- 499인	85.06	72,156	51,169 (87)	20,987 (80)	12,678	7,434	5,244
	500인 이상	79.19	247,549	171,683 (83)	75,866 (72.6)	65,040	36,369	28,671
업종	제조업 및 2차 산업	89.67	113,514	92,568 (89)	20,946 (92.6)	13,075	11,401	1,674
	사회 서비스업	90.76	15,079	4,490 (89)	10,589 (91.7)	1,536	577	959
	유통 및 소비자 서비스업	75.13	77,124	47,189 (80)	29,935 (68.1)	25,533	11,523	14,010
	생산자 서비스업 및 그 외	74.65	128,265	91,163 (79)	37,102 (66.3)	43,556	24,663	18,893
	운수업	95.01	37,106	32,588 (95)	4,518 (96.5)	1,950	1,784	166
	금융 및 보험업	91.29	45,919	24,503 (92)	21,416 (90.5)	4,379	2,130	2,249

전반적으로 정규직 고용 비율이 높은 가운데 남성에 비해 여성의 정규직 고용 비율이 더 낮은 것으로 나타났다. 남성의 경우 정규직 고용 비율이 85%인데 반해 여성의 경우 76.6%에 그치고 있어 전체 기업의 평균 정규직 비율(82.24%)보다 더 낮은 수치를 나

타내고 있다. 대부분의 기업에서 성별에 관계없이 정규직의 비율이 높은 것으로 나타났으나 유통 및 소비자 서비스업, 생산자서비스업에서 여성의 정규직 비율이 60%대로 상당히 낮게 나타났다.

연령대별로 정규직/비정규직 현황을 살펴보면, 연령이 증가할수록 비정규직 고용 비율이 높아지는 것으로 나타났다. 15-59세가 해당 연령대 전체 근로자 대비 정규직 비율이 84.2%로 가장 높았으며, 60-64세는 60.5%, 65세 이상은 57.7%로 가장 낮게 나타났다. 60세 이상의 연령대에서는 사회서비스업과 운수업, 그리고 금융 및 보험업에서 정규직 비율이 높은 것으로 나타났는데 금융 및 보험업의 경우 고령인력의 고용 절대수가 적기 때문에 상대적으로 비율이 높은 것으로 예측할 수 있다. 반면 유통 및 소비자서비스업과 제조업 및 2차 산업에서 60세 이상의 정규직 비율이 가장 낮은 것으로 나타났다.

〈표 23〉 규모별, 업종별, 연령별 정규직 고용 현황

(단위 : 명, %)

구분		인력 총합	정규직 비율 <sup>1)</sup> (%)	연령 내 정규직 비율(%)		
				15-59세 <sup>2)</sup>	60-64세 <sup>3)</sup>	65세 이상 <sup>4)</sup>
총 합		507,036	82.24	84.2	60.5	57.7
기업체 규모	100인- 199인	70,082	88.34	89.4	79.0	77.3
	200인- 299인	39,531	89.53	92.3	67.9	67.9
	300인- 499인	84,834	85.06	88.8	51.5	48.6
	500인 이상	312,589	79.19	80.9	56.1	53.4
업종	제조업 및 2차 산업	126,589	89.67	90.2	59.4	56.5
	사회 서비스업	16,615	90.76	91.3	82.1	90.5
	유통 및 소비자 서비스업	102,657	75.13	75.9	46.2	58.9
	생산자 서비스업 및 그 외	171,821	74.65	78.2	59.1	55.1
	운수업	39,056	95.01	97.3	72.1	79.6
	금융 및 보험업	50,298	91.29	91.3	88.7	100.0

주 1) 해당 분류 전체근로자 대비 해당 분류 전체 정규직 근로자 비율

주 2) 해당 분류 전체 15-59세 근로자 대비 해당 분류 15-59세 연령 정규직 근로자 비율

주 3) 해당 분류 전체 60-64세 근로자 대비 해당 분류 60-64세 정규직 근로자 비율

주 4) 해당 분류 전체 65세 이상 근로자 대비 해당 분류 65세 이상 정규직 근로자 비율

기업의 인력부족 현황을 파악한 결과 인력부족 문제를 겪고 있는 기업은 전체 응답 기업의 18.4%로 나타났다.

〈표 24〉 규모별 업종별 현재 인력 부족 문제 경험 여부

(단위 : 개소, %)

구분		인력부족 문제 있음		인력부족 문제 없음		총합	
		수	비율	수	비율	수	비율
전체		199	18.4	882	81.6	1,081	100.0
기업체 규모	100인-199인	90	18.6	393	81.4	483	100.0
	200인-299인	38	23.2	126	76.8	164	100.0
	300인-499인	39	18.2	175	81.8	214	100.0
	500인 이상	32	14.5	188	85.5	220	100.0
업종	제조업 및 2차 산업	44	14.0	271	86.0	315	100.0
	사회서비스업	26	39.4	40	60.6	66	100.0
	유통 및 소비자서비스업	25	13.7	158	86.3	183	100.0
	생산자서비스업 및 그 외	43	13.2	283	86.8	326	100.0
	운수업	57	42.5	77	57.5	134	100.0
	금융 및 보험업	4	7.0	53	93.0	57	100.0

규모별로는 200인 ~ 299인 기업에서 인력부족 문제를 가장 많이 경험하고 있으며 업종별로는 운수업이 42.5%, 사회서비스업이 39.4%로 가장 많이 경험하고 있는 것으로 나타났다.

## 제2절 응답 기업의 인력 수급 전망

전체 응답기업 중 1년 이내 연령에 상관없이 신규채용 계획이 있는 기업은 총 498개 기업으로 46.1%를 나타내고 있으며 500인 이상 규모에서, 사회서비스업에서 향후 1년 이내 신규채용 계획이 있다고 응답한 기업의 비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 25〉 현재 인력 부족 문제 경험 여부에 따른 1년 이내 신규채용 계획  
(단위 : 개소, %)

구분		현 인력부족문제 경험 기업		현 인력부족문제 미경험 기업		총 합	
		수(A)	비율 <sup>1)</sup>	수 <sup>2)</sup> (B)	비율 <sup>3)</sup>	수(A+B)	비율 <sup>4)</sup>
전체		172	86.4	253	28.7	425	39.3
기업체 규모	100인~199인	80	88.9	104	26.5	184	38.1
	200인~299인	31	81.6	32	25.4	63	38.4
	300인~499인	35	89.7	55	31.4	90	42.1
	500인 이상	26	81.3	62	33.0	88	40.0
업종	제조업 및 2차 산업	40	90.9	72	26.6	112	35.6
	사회서비스업	20	76.9	19	47.5	39	59.1
	유통 및 소비자서비스업	20	80.0	57	36.1	77	42.1
	생산서비스업 및 그외	36	83.7	61	21.6	97	29.8
	운수업	53	93.0	17	22.1	70	52.2
	금융 및 보험업	3	75.0	27	50.9	30	52.6

주 1) 인력부족문제 유경험 전체 기업 수 대비 신규채용 유계획 응답 비율

주 2) 인력부족문제 무경험 기업 중 고령인력 채용 계획이 있는 기업의 수와 고령인력 채용 계획이 없다고 향후 신규채용 계획이 있는 기업의 수의 합

주 3) 인력부족문제 무경험 전체 기업 수 대비 신규채용 유계획 응답 비율

주 4) 전체 응답 기업 수 대비

이 중 현재 인력부족 문제를 경험하고 있는 기업 분류 내 신규채용 계획이 있는 기업의 비율은 86.4%, 인력부족 문제를 겪지 않는 기업 분류 내 신규채용 계획이 있는 기업의 비율은 28.7%로 인력부족 문제를 경험하고 있는 기업의 대부분은 신규채용 계획이 있으며, 인력부족 문제를 경험하지 않는 기업은 상대적으로 신규채용 계획이 적은 것으로 나타났다. 업종별로 살펴보면 인력부족 문제를 겪고 있는 기업이 가장 많은 ‘운수업’에서 1년 이내 신규 채용 추진 계획이 가장 높은 것으로 나타나 운수업의 인력부족 문제가 두드러짐을 알 수 있다.

신규 채용 계획이 있는 기업을 대상으로 ‘55세 이상59세 이하 중고령자, 60세 이상 고령자, 경력단절여성, 보훈 대상자, 장애인, 외국인 노동자 등 6가지 특성을 지닌 지원 인력에 대한 선호도를 조사한 결과 55세 이상 ~ 59세 이하 중고령자를 1순위로 선호한



다고 응답한 비율이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 보훈 대상자가 23.8%를 차지하였다. 경력단절 여성과 장애인은 각각 11%로 그 뒤를 이었으며, 60세 이상 고령자에 대한 1순위 선호도는 2.3%에 그쳤다.

〈표 26〉 규모별 업종별 채용 시 선호하는 인력 1순위 응답 비율

(단위 : %)

구분		55세 이상 ~ 59세 이하	보훈 대상자	경력단절여성	장애인	60세 이상 고령자	외국인 노동자	비율
전체		49.4	23.8	11.0	11.0	2.3	2.3	100.0
기업 체 규모	100인-199인	60.0	13.8	10.0	10.0	1.3	5.0	100.0
	200인-299인	35.5	25.8	19.4	12.9	6.5	0.0	100.0
	300인-499인	48.6	34.3	5.7	11.4	0.0	0.0	100.0
	500인 이상	34.6	38.5	11.5	11.5	3.8	0.0	100.0
업 종	제조업 및 2차 산업	32.5	35.0	10.0	10.0	2.5	10.0	100.0
	사회서비스업	60.0	0.0	25.0	15.0	0.0	0.0	100.0
	유통 및 소비자서비스업	30.0	35.0	25.0	10.0	0.0	0.0	100.0
	생산자서비스업 및 그 외	33.3	33.3	13.9	19.4	0.0	0.0	100.0
	운수업	75.5	13.2	0.0	5.7	5.7	0.0	100.0
	금융 및 보험업	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

그러나 1순위와 2순위 응답을 통합하여 살펴보면 약간 다른 결과를 보여준다. 가장 높은 선호를 가진 인력은 여전히 55세~59세의 중고령자 이지만 두 번째로 선호도가 높은 인력이 보훈대상자이며 그 다음으로 60세 이상 고령자의 응답수가 많은 것으로 나타났다. 규모별로는 100인-199인에서 60세 이상 고령자를 1위 또는 2위로 선호한다고 응답한 기업이 가장 많았으며, 업종별로는 운수업에서 60세 이상 고령자를 1위 또는 2위로 선호한다고 응답한 기업이 가장 많았다. 이는 앞서 파악한 인력부족 문제 경험현황 및 신규채용 계획을 파악한 결과와 비교해 볼 때, 운수업에서 고령인력의 고용을 확대할 수 있는 가능성이 가장 큰 것으로 유추해 볼 수 있다.

〈표 27〉 규모별 업종별 채용 시 선호하는 인력 1순위+2순위 응답 합  
(단위 : 개소, %)

구분		55세 이상 ~ 59세 이하	보훈 대상자	경력단절여성	장애인	60세 이상 고령자	외국인 노동자
전체		117	84	46	37	50	10
기업체 규모	100인-199인	58	25	24	18	27	8
	200인-299인	18	19	11	5	8	1
	300인-499인	24	23	6	8	8	1
	500인 이상	17	17	5	6	7	0
업종	제조업 및 2차 산업	23	26	9	12	1	9
	사회서비스업	14	6	10	4	6	0
	유통 및 소비자서비스업	6	15	14	3	2	0
	생산자서비스업 및 그 외	22	18	11	12	8	1
	운수업	50	18	1	5	32	0
	금융 및 보험업	2	1	1	1	1	0

주) 해당 문항에서 1순위로 선택 된 응답의 수와 2순위로 선택 된 응답의 수를 합한 결과임

다음으로는 전체 기업의 60세 이상 고령인력 수급 계획을 살펴보면 고령인력 채용 의사가 있는 기업은 총 145개소로 전체 응답 기업체(1,081개소)의 13.4%로 나타났다. 규모별로는 500인 이상 15.5%, 200~299인 13.4%, 100~199인 13.3%, 300~499인 11.7% 순으로 나타났다. 고령인력 수급 계획의 업종별 분포를 살펴보면 운수업에서 채용 의사가 있는 기업이 38.8%로 가장 많이 분포하는 것으로 나타났으며 그 다음으로 생산자서비스업 및 그 외, 사회서비스업, 유통 및 소비자서비스업, 제조업 및 2차 산업, 금융업 순으로 나타났다.

〈표 28〉 업종별 규모별 고령인력 채용 의사가 있는 기업 분포

(단위 : 개)

구분	100인-199인		200인-299인		300인-499인		500인 이상		업종별 합계	
	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
제조업 및 2차 산업	11	7.3	1	2.6	2	3.1	3	4.9	17	5.4
사회서비스업	7	17.1	2	16.7	-	-	1	25.0	10	15.2
유통 및 소비자서비스업	6	6.7	-	-	3	7.5	3	9.4	12	6.6
생산자서비스업 및 그 외	12	10.4	7	12.7	14	19.4	20	23.8	53	16.3
운수업	27	41.5	12	42.9	6	27.3	7	36.8	52	38.8
금융 및 보험업	1	4.5	-	-	-	-	-	-	1	1.8
규모별 합계	64	13.3	22	13.4	25	11.7	34	15.5	145	13.4

이 중 현재 인력부족 문제가 있는 기업의 경우 고령인력 채용 계획이 있는 기업은 36.2%로 나타났으며 운수업에서 인력수급 문제가 있는 기업 중 68.4%의 기업이 고령인력 채용 계획이 있는 것으로 응답해 가장 높은 비율을 나타냈다.

〈표 29〉 현재 인력부족 문제 경험 기업의 1년 이내 고령인력 채용 계획

(단위 : 개소, %)

구분 <sup>1)</sup>	전체 수 (A)	신규채용 계획 기업 수(B)	고령인력 채용 계획 수(C)	비율	
				(C/A)	(C/B)
전체	199	172	72	36.2	41.9
기업체 규모	100인~199인	90	80	37	41.1
	200인~299인	38	31	13	34.2
	300인~499인	39	35	11	28.2
	500인 이상	32	26	11	34.4
업종	제조업 및 2차 산업	44	40	6	13.6
	사회서비스업	26	20	7	26.9
	유통 및 소비자서비스업	25	20	1	4.0
	생산자서비스업 및 그 외	43	36	18	41.9
	운수업	57	53	39	68.4
	금융 및 보험업	4	3	1	25.0

주) 인력부족 문제 유경험 기업을 기반으로 함

반면 인력부족 문제가 없는 기업의 경우 고령인력 채용 계획이 있는 기업은 8.3%로 나타났으며 인력부족 문제가 있는 기업과 마찬가지로 운수업에서 고령인력 채용 계획이 있는 기업이 가장 많은 것으로 나타났다. 운수업 다음으로는 생산자서비스업 및 그 외 분류에서 채용 계획이 있는 기업의 비율이 높은 것으로 나타났으며 전반적으로 2차 산업 보다는 3차 산업에서 채용 계획이 있는 기업의 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 30〉 현재 인력부족 문제 미경험 기업의 1년 이내 고령인력 채용 계획  
(단위 : 개소, %)

구분 <sup>1)</sup>		전체 수 (A)	신규채용 계획 기업 수(B)	고령인력 채용 계획 수(C)	비율	
					(C/A)	(C/B)
전체		882	253	73	8.3	28.9
기업 체 규모	100인~199인	393	104	27	6.9	26.0
	200인~299인	126	32	9	7.1	28.1
	300인~499인	175	55	14	8.0	25.5
	500인 이상	188	62	23	12.2	37.1
업종	제조업 및 2차 산업	271	72	11	4.1	15.3
	사회서비스업	40	19	3	7.5	15.8
	유통 및 소비자서비스업	158	57	11	7.0	19.3
	생산자서비스업 및 그외	283	61	35	12.4	57.4
	운수업	77	17	13	16.9	76.5
	금융 및 보험업	53	27	0	0.0	0.0

1) 인력부족 문제 무경험 기업을 기반으로 함

인력부족 문제가 있어 고령인력을 채용할 계획이 있거나 또는 인력부족 문제가 없더라도 고령인력을 채용할 계획이 있는 기업을 대상으로 향후 1년 이내 고령인력을 채용할 업무에 대해 설문한 결과, 단순노무직에서 채용 의사를 밝힌 기업수가 33.8%(49개소)로 가장 많았다. 이는 일반적으로 고령인력이 고용 되고 있는 현황과 일치하는 것으로 볼 수 있다. 그 다음으로는 무응답을 제외 하고 기능직 16.6%(24개소), 서비스직 11.0%(16개소) 순으로 나타나 일반적으로 고령인력에 대한 수요와는 다소 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 업무별로 고령인력 채용 계획 인원을 살펴보면, 전체 업무에서 총 2,077명을 향후 1년 이내 고용할 것으로 나타났다. 이 중 기능직이 835명으로 가장 많은 인원을 채용할 계획이 있는 것으로 나타났으며 그 다음으로 단순노무직(784명)과 서비스직(271명)이 뒤를 이었다. 채용 계획 인원수의 측면에서 고령인력에 대한 실수요가 있는 업무의 순위 역시 일반적으로 고령인력이 고용되어 있는 현황과는

일부 차이가 있는 것으로 나타났는데 이는 업무를 업종별로 나누어 채용 계획 업무를 살펴보면 그 이유를 확인 할 수 있다.

〈표 31〉 업무별 고령인력 채용 계획 기업 분포 및 계획 인원 현황  
(단위 : 명, %)

구분	기업수	기업비율	인원수
관리직	5	3.4	11
전문직	10	6.9	68
사무직	2	1.4	3
서비스직	16	11.0	271
판매직	3	2.1	55
기능직	24	16.6	835
장치, 기계조작 및 조립직	4	2.8	50
단순노무직	49	33.8	784
무응답	32	22.1	0
총합계	145	100	2,077

각 업무별 채용 계획을 업종별로 나누어 살펴보면 채용 계획이 가장 많은 기능직은 주로 ‘운수업’에서의 수요가 가장 많은 것으로 나타났다. 이는 운전기능직에 대한 수요가 반영된 것으로, 앞서 언급한 운수업에서 고령인력 채용 계획이 가장 높은 결과가 반영된 것으로 해석 할 수 있다. 반면 단순노무직의 경우 ‘사업시설관리 및 사업지원 서비스업’과 ‘부동산 및 임대업’에서 수요가 가장 많은 것으로 나타났다. 부동산 및 임대업에서 단순노무직의 채용 계획 인원이 높게 나타난 것은 이례적인데, 수요가 있는 기업을 별도로 살펴본 결과 주요 업무는 부동산 및 임대업이나 그에 부수적으로 수반하는 업무에 사업시설관리 및 사업지원서비스와 동일한 업무들을 동시에 수행하고 있어 이에 대한 수요가 반영된 것으로 확인 되었다. 따라서 부동산 및 임대업의 수요는 ‘사업시설관리 및 사업지원서비스업’의 수요로 통합하여 보아도 무방한 것으로 나타

났다. 그 다음으로 채용 계획이 많은 서비스직은 일반적으로 추측할 수 있는 것과 마찬가지로 ‘도매 및 소매업’, ‘보건복지 및 서비스업’, ‘사업시설관리 및 사업지원서비스업’에서 그 수요가 높은 것으로 나타났다.

〈표 32〉 업종별 업무별 고령인력 채용 계획 인원 분포

(단위 : 개소, 명)

구분	관리직		전문직		사무직		서비스직		판매직		기능직		장치, 기계 조작 및 조립직		단순 노무직	
	기업수	인원수	기업수	인원수	기업수	인원수	기업수	인원수	기업수	인원수	기업수	인원수	기업수	인원수	기업수	인원수
제조업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	17	-	-	2	8
하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	-	-	1	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	12
건설업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	17	-	-	8	57
도매 및 소매업	-	-	-	-	1	2	2	60	1	30	2	30	-	-	2	7
운수업	2	7	-	-	1	1	6	127	-	-	14	764	1	10	4	18
숙박 및 음식점업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	10	3	8
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	2	3	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
금융 및 보험업	-	-	-	-	-	-	-	-	1	15	-	-	-	-	-	-
부동산업 및 임대업	-	-	-	-	-	-	1	10	-	-	-	-	-	-	15	473
전문, 과학 및 기술 서비스업	-	-	5	53	-	-	-	-	1	10	1	5	2	30	-	-
사업시설관리 및 사업지원서비스업	-	-	-	-	-	-	2	40	-	-	-	-	-	-	9	178
교육 서비스업	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1
보건업 및 사회복지 서비스업	1	1	2	2	-	-	4	33	-	-	1	1	-	-	4	22
총합계	5	11	10	68	2	3	16	271	3	55	24	835	4	50	49	784

전반적으로 많은 업종에서 다양한 업무에 대한 고령인력에 수요가 있는 것으로 나타났다. 그러나 ‘금융 및 보험업’의 경우 판매직에 대한 수요만 유일하게 존재했으며, ‘출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업’에서는 관리직과 전문직에 대한 수요가 존재하는

것으로 나타났다.

응답 기업을 대상으로 채용 계획과 상관없이 향후3년 이내 신규 사업 계획에 대해 설문한 결과 전체 응답기업 1,081개소 중 23개소에서 향후 3년 이내 신규 사업 추진 계획이 있음을 밝혔다. 이 중 60세 이상 고령인력이 고용 될 수 있는 업무를 추가 설문한 결과 아래의 표와 같이 다양한 분야에서 고령인력이 고용 될 가능성이 있다고 판단하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 33〉 신규 사업 추진 시 고령인력 고용 가능 업무 내용

업무 내용	업무 내용
홈케어서비스	회계업무
인테리어보수공사	홍보대행
스포츠용품 제조	CCTV 설치
상업시설관리	수산물 식품가공
경비, 미화, 주차관리	컴퓨터 유지/보수
상업시설 안전관리	위탁급식 서비스
소프트웨어 개발	사료제조
전자제품 생산	디자인 개발
농업 전문가	반도체 생산
매장관리	조경관리

## 제3장 기업의 고령인력 고용 현황

### 제1절 고령인력 고용 현황

전체 응답 기업체 1,081개소 중 고령인력을 고용하고 있는 기업체는 612개소로 전체의 56.6%로 나타났다. 200-299인에서 고령인력 고용 기업의 비율(60.4%)이 가장 높은 것으로 나타났으나 규모별 큰 차이는 없으며, 업종별로는 운수업(85.8%), 사회서비스업(68.2%), 생산자서비스업 및 그 외(62.9%) 순으로 나타났다. 고령인력을 고용하고 있는 기업체의 비율이 56.6%로 상대적으로 높게 나타난 것은 설문 시 고령인력의 고용 형태

나 직/간접 고용 여부와 상관없이 사업장에서 근무 하고 있는 고령인력이 존재할 경우 전부 응답하도록 설문했기 때문으로 해석할 수 있다. 따라서 기업체의 고령인력 고용 현황을 더 세부적으로 파악하기 위하여 기업체의 전체 종사자 대비 고령인력 고용 비율을 살펴보면, 전체 기업에서 60세 이상 종사자 고용 비율은 7.95%로 나타난다.

〈표 34〉 규모별, 업종별 고령인력 고용 현황

(단위 : 개소, %)

구분	소분류	기업수(개소)	해당분류 전체 기업수 대비(%) <sup>1)</sup>	60세 이상 종사자 비율 <sup>2)</sup>
전체	-	612	56.6	7.95
기업체 규모	100인-199인	277	57.3	9.71
	200인-299인	99	60.4	11.31
	300인-499인	106	49.5	9.64
	500인 이상	130	59.1	6.67
업종	제조업 및 2차 산업	142	45.1	1.72
	사회서비스업	45	68.2	7.18
	유통 및 소비자서비스업	94	51.4	3.29
	생산자서비스업 및 그 외	205	62.9	17.19
	운수업	115	85.8	9.83
	금융 및 보험업	11	19.3	0.32

- 1) 해당 분류 전체 기업 대비 현재 고령자 고용 기업 비율  
2) 해당 분류 전체 종사자 대비 60세 이상 종사자 비율

업종별로는 ‘생산자서비스업 및 그 외’ 분류에서 고령인력의 고용비율이 가장 높은 것(17.19%)으로 나타났으며, 규모별로는 200 ~ 299인 규모에서 60세 이상 고용 비율이 가장 높은 것(11.31%)으로 나타났다. 즉 고령인력을 고용하고 있는 기업체수가 많은 업종은 운수업이지만 운수업 내 고령인력 고용 비율은 생산자서비스업 및 그 외 분류보다 더 낮은 것으로 분석 할 수 있다. 이를 통해 실제 고령인력을 많이 고용하고 있는 업종은 ‘생산자서비스업 및 그 외’ 분류로 파악 할 수 있다.

기업체의 고령인력 고용 비율을 10%단위로 구간화<sup>5)</sup> 하여 세부 업종별로 그 분포를 살펴본 결과 대부분의 기업들은 0그룹(33.1%)과 1그룹(43.9%)에 분포해 있는 것으로 나타났다. 조사 결과 ‘출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업’에서는 60세 이상 고령자를 10%이상 고용하고 있는 기업이 없는 것으로 나타났으며 60세 이상 고령자를 50%이

5) 구간 구분 : 0그룹=0%, 0%<1그룹≤10%, 10%<2그룹≤20%, 20%<3그룹≤30%, 30%<4그룹≤40%, 40%<5그룹≤50%, 50%<6그룹≤60%, 60%<7그룹≤70%, 70%<8그룹≤80%, 80%<9그룹≤90%, 90%<10그룹≤100%





## 제2절 고령인력 고용 업무

고령인력을 고용하고 있는 기업체에서 고령인력이 주로 고용 된 업무는 1~3순위 모두 ‘단순노무업무’ 및 ‘기능직업무’, ‘관리·사무업무’ 순으로 나타났다.

〈표 36〉 고령인력이 주로 고용 된 업무 순위

(단위 : 개소)

업무	1순위	2순위	3순위	전체응답합계
단순노무업무	254	80	23	357
기능직업무	153	67	13	233
관리·사무업무	76	47	8	131
서비스업무	54	29	8	91
전문직업무	35	16	4	55
장치·기계조작 및 조립업무	19	21	6	46

업종별 고령인력이 주로 고용된 업무 1순위의 분포를 살펴보면 전반적으로 ‘단순 노무 업무’가 1순위로 선정 되 높은 비중을 차지하고 있으나 운수업에서는 ‘기능직 업무’가 65.2%로 가장 높은 비율을 나타냈으며, 금융 및 보험업에서는 ‘영업 업무’가 45.5%로 가장 높은 비율을 나타냈다. 생산자서비스업 및 그 외 에서는 다양한 업무에 분포하는 것으로 나타났다.

〈표 37〉 업종별 고령인력이 주로 고용 된 업무 1순위 분포 (단위 : 개소, %)

업무구분	제조업 및 2차 산업		사회 서비스업		유통 및 소비자 서비스업		생산자 서비스업 및 그 외		운수업		금융 및 보험업	
	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
단순노무 업무	56	39.4	17	37.8	40	42.6	129	62.9	11	9.6	1	9.1
기능직 업무	47	33.1	5	11.1	11	11.7	15	7.3	75	65.2	-	-
관리·사무 업무	25	17.6	2	4.4	17	18.1	18	8.8	11	9.6	3	27.3
서비스 업무	1	0.7	12	26.7	16	17	8	3.9	16	13.9	1	9.1
전문직 업무	1	0.7	9	20	3	3.2	20	9.8	1	0.9	1	9.1
장치/기계 조작 및 조립 업무	11	7.7	-	-	2	2.1	5	2.4	1	0.9	-	-
영업 업무	1	0.7	-	-	5	5.3	6	2.9	-	-	5	45.5
연구업무	-	-	-	-	-	-	3	1.5	-	-	-	-
농림·어업·수련 업무	-	-	-	-	-	-	1	0.5	-	-	-	-
총 합	142	100	45	100	94	100	205	100	115	100	11	100

### 제3절 고령인력의 고용 형태

고령인력이 고용된 주요 고용 형태를 살펴보면 주로 시간제 보다는 전일제로 고용된 형태가 많았으며, 상용직, 직접 고용이 많은 것으로 나타났다. 유통 및 소비자서비스업과 금융 및 보험업에서 고령인력의 임시고용 비율이 상대적으로 높게 나타났으며(표 39), 금융 및 보험업에서 간접 고용의 비율이 높은 것으로 나타나 상대적으로 고령인력의 고용이 불안정 한 것으로 유추 할 수 있다.

〈표 38〉 규모별 업종별 고령인력의 주요 근로시간 형태

(단위 : %)

구분		전일제	시간제	합
전체		95.8	4.2	100.0
기업체 규모	100인-199인	96.4	3.6	100.0
	200인-299인	93.9	6.1	100.0
	300인-499인	98.1	1.9	100.0
	500인 이상	93.8	6.2	100.0
업종	제조업 및 2차 산업	95.1	4.9	100.0
	사회서비스업	95.6	4.4	100.0
	유통 및 소비자서비스업	91.5	8.5	100.0
	생산자서비스업 및 그 외	98.5	1.5	100.0
	운수업	94.8	5.2	100.0
	금융 및 보험업	100.0	0.0	100.0

〈표 39〉 규모별 업종별 고령인력의 주요 고용 형태

(단위 : %)

구분		상용	임시	일용	비율
전체		86.8	9.4	3.8	100.0
기업체 규모	100인-199인	86.6	8.3	5.1	100.0
	200인-299인	88.9	10.1	1.0	100.0
	300인-499인	84.0	12.3	3.8	100.0
	500인 이상	87.7	9.2	3.1	100.0
업종	제조업 및 2차 산업	78.2	9.9	12.0	100.0
	사회서비스업	88.9	6.7	4.4	100.0
	유통 및 소비자서비스업	75.5	22.3	2.1	100.0
	생산자서비스업 및 그 외	95.1	4.4	0.5	100.0
	운수업	92.2	7.8	0.0	100.0
	금융 및 보험업	72.7	18.2	9.1	100.0

〈표 40〉 규모별 업종별 고령인력의 주요 고용 관계

(단위 : %)

구분		직접 고용	간접 고용	특수 고용	비율
전체		97.4	2.3	0.3	100.0
기업체 규모	100인-199인	96.8	2.9	0.4	100.0
	200인-299인	98.0	2.0	0.0	100.0
	300인-499인	98.1	1.9	0.0	100.0
	500인 이상	97.7	1.5	0.8	100.0
업종	제조업 및 2차 산업	97.9	1.4	0.7	100.0
	사회서비스업	95.6	4.4	0.0	100.0
	유통 및 소비자서비스업	96.8	3.2	0.0	100.0
	생산자서비스업 및 그 외	97.6	2.4	0.0	100.0
	운수업	98.3	0.9	0.9	100.0
	금융 및 보험업	90.9	9.1	0.0	100.0

## 제4절 고령인력의 고용 사유 및 고용 시 어려운 점

### 1. 고령인력 고용 사유

현재 고령인력을 고용하고 있는 기업을 대상으로 고령인력을 고용하고 있는 사유에 대해 질문한 결과 기업체의 고령인력 고용 사유는 고령자에 적합한 직무를 보유하고 있으므로(28.8%), 우수한 업무태도(21.9%), 인력난 해소(17.2%) 순으로 나타났다.

〈표 41〉 현 고령인력 고용 기업의 고령인력 고용 사유

사유	응답수(개)	비율(%)
고령자에 적합한 직무	176	28.8
우수한 업무태도	134	21.9
인력난 해소	105	17.2
고령자의 기술지식 전수	77	12.6
인건비 절감	48	7.8
회사의 이윤 창출에 기여	38	6.2
기업의 사회적 책임 혹은 사회공헌, 인식개선	12	2
조직관리 개선	6	1
낮은 이직률	6	1
노조의 요구	4	0.7
폭넓은 인맥활용	3	0.5
정부지원금 활용	2	0.3
계속 근로로 자연스럽게 고령인력이 됨	1	0.2
<b>총 합</b>	<b>612</b>	<b>100</b>



## 2. 고령인력 고용 시 어려운 점

현재 고령인력 고용 기업이 겪는 고령인력 고용 시 주요한 어려움으로는 고령자의 작업 안전 문제(33%)를 가장 큰 어려움으로 응답하였고 고령인력 고용 시 어려움이 없다는 기업이 32.5%로 높은 비율을 나타냈다.

〈표 43〉 현 고령인력 고용 기업의 고령인력 고용 시 어려운 점

어려운 점	응답수(개)	비율(%)
고령자의 작업 안전 문제	202	33
없음	199	32.5
낮은 업무 숙지 능력	52	8.5
고령 근로자가 요구하는 임금 수준이 높음	35	5.7
고령자를 위한 별도의 작업 환경 조성에 대한 부담	31	5.1
낮은 생산성	26	4.2
정부의 지원 부족	25	4.1
높은 이직률(낮은 근속률)	16	2.6
건강(체력)의 한계	14	2.3
부정적인 업무태도	7	1.1
다른 직원들과의 불화 지속	3	0.5
노동부 규정과 건강보험 규정이 일치하지 않아서	1	0.2
고령자에 적합한 직무가 부족해서	1	0.2
<b>총 합</b>	<b>612</b>	<b>100</b>



업종별로 고령인력 고용 시 어려운 점을 살펴보면 대부분 고령자의 작업 안전문제를 가장 큰 어려움으로 꼽았으나 생산자서비스업 및 그 외 분류와 금융 및 보험업에서는 ‘없음’ 이 가장 많은 것으로 나타났다. 이는 고령인력을 고용 하고 있는 기업들은 실제로 별다른 어려움을 느끼지 않는다는 것으로 해석 할 수 있다. 없음을 제외 하고 살펴보면 응답 기업들은 ‘낮은 업무 숙지 능력’, ‘고령자가 요구하는 임금 수준이 높음’, ‘고령자를 위한 별도의 작업 환경조성’ 순으로 어려움을 나타냈다. 낮은 업무숙지능력의 경우 고령자에 대해 가지는 일반적인 인식이 반영 된 것으로 볼 수 있다. 반면 고령자가 요구하는 임금 수준이 높음의 경우는 종사자 100인 이상의 기업들의 경우 연공서열형 임금체계를 적용 하고 있는 기업이 다수이기 때문에 종사자의 연령과 경력이 높아질수록 임금에 부담이 되는 현상이 반영 된 것으로 해석 할 수 있다.

〈표 44〉 업종별 고령인력 고용 시 어려운 점

어려운 점	제조업 및 2차 산업	사회 서비스업	유통 및 소비자 서비스업	생산자 서비스업 및 그 외	운수업	금융 및 보험업
낮은 생산성	6.3	6.7	7.4	1.5	2.6	9.1
낮은 업무숙지 능력	4.9	17.8	7.4	9.8	8.7	-
부정적인 업무태도	0.7	-	-	2.0	-	18.2
고령자를 위한 별도의 작업 환경 조성에 대한 부담	5.6	13.3	5.3	3.4	4.3	-
고령자의 작업 안전 문제	35.2	22.2	29.8	31.7	41.7	9.1
다른 직원들과의 불화 지속	-	2.2	-	1.0	-	-
고령 근로자가 요구하는 임금 수준이 높음	6.3	-	12.8	5.9	1.7	-
정부의 지원 부족	3.5	-	9.6	3.4	3.5	-
높은 이직률	-	2.2	-	4.9	4.3	-
건강의 한계	-	15.6	-	1.0	4.3	-
노동부 규정과 건강보험 규정이 일치하지 않아서	-	2.2	-	-	-	-
고령자에 적합한 직무가 부족해서	0.7	-	-	-	-	-
없음	36.6	17.8	27.7	35.6	28.7	63.6
총 합	100	100	100	100	100	100

## 제5절 고령인력 미고용 기업의 미고용 사유

고령인력 미고용 기업 대상 미고용 사유를 설문 한 결과 고령자 적합 직무 부족, 고령근로자가 근무하기 부적합한 환경, 인력채용계획 없음, 높은 산재위험 및 고령근로자 관리 어려움 순으로 나타났다. 1순위로 가장 많이 선택된 사유는 ‘적합 직무 부족’으로 나타났으며, 2순위, 3순위 모두 ‘고령자가 근무하기 적합하지 않은 환경’으로 나타났다.

〈표 45〉 고령인력 미고용 기업의 미고용 사유

(단위 : 개)

사유	전체 응답 합	1순위	2순위	3순위
고령자 적합 직무(직종) 부족	368	295	57	16
고령근로자가 근무하기 적합하지 않은 환경	149	34	69	46
인력채용계획이 없음	148	70	42	36
높은 산재위험 등 고령근로자 관리 어려움	77	8	40	29
기업 정년규정	76	36	32	8
고령근로자의 역량/자질 부족	73	4	49	20
적절한 고령인력 확보 어려움	37	6	19	12
60세 이상 고령인력 대상 취업규칙 미비	34	8	7	19
전일제 고용 부담	20	0	9	11
청장년층 고용 활성화 저해	20	3	11	6
간접비용증가(세율, 사회보험 증가)	19	1	13	5
조직원간 관계갈등, 분위기 저하	9	0	2	7
정부지원 부족	8	3	2	3
경기가 좋지 않아서	2	1	1	0
고객사 니즈가 부족해서	1	0	0	1

고령인력 미고용 1순위 사유의 업종별 분포를 살펴보면 고령자 적합 직무부족은 '금융 및 보험업'에서 54%로 가장 높은 비율을 나타냈으며 운수업에서는 7.5%만이 고령자 적합 직무부족을 1순위로 응답하여 가장 적은 비율을 보였다. 제조업 및 2차산업에서는 인력채용계획이 없음을 1순위로 선택한 기업이 '고령자 적합 직무부족' 다음으로 많았으며, 그 다음으로는 '기업의 정년규정'으로 나타났다.

〈표 46〉 고령인력 미고용 사유 1순위의 업종별 분포

(단위 : %)

사유	제조업 및 2차 산업	사회 서비스업	유통 및 소비자 서비스업	생산자 서비스업 및 그 외	운수업	금융 및 보험업
고령자 적합 직무(직종) 부족	23	24	36	30	7.5	54
적절한 고령인력 확보 어려움	1	0	0	0.6	0	1.8
간접비용증가(세율, 사회보험 증가)	0	0	0	0	0.7	0
높은 산재위험 등 고령근로자 관리 어려움	1.3	0	1.1	0.3	0	1.8
고령근로자의 역량/자질 부족	0.3	0	0	0.3	0	3.5
전일제 고용 부담	0	0	0	0	0	0
정부지원 부족	0.3	0	0	0.6	0	0
조직원간 관계 갈등, 분위기 저하	0	0	0	0	0	0
청장년층 고용 활성화 저해	0.3	0	0.5	0.3	0	0
인력채용계획이 없음	16	0	3.3	1.2	3.7	7
기업 정년규정	6.7	1.5	2.2	1.2	0	11
60세 이상 고령인력 대상 취업규칙 미비	0.6	0	1.6	0.6	0	1.8
고령근로자가 근무하기 적합하지 않은 환경	5.1	6.1	3.8	1.5	1.5	0
경기가 좋지 않아서	0	0	0	0	0.7	0
고객사 니즈가 부족해서	0	0	0	0	0	0

주) 해당 업종 전체 응답기업 대비 해당 사유 1순위 응답 기업 비율

## 제4장 기업의 고령인력 고용 확대를 위한 조건

### 제1절 고령인력 채용 시 주요 중요 조건

고령인력 채용 시 중요하게 생각하는 주요 조건을 설문한 결과 업무태도 및 인성(4.3점), 직무역량(4.2점), 경험 및 경력(4.1점) 순으로 나타났다. 성별과 학력, 정부지원 유무는 상대적으로 보통이라는 응답이 많았으며 연령 중요도는 평균 3.5점으로 다른 조건들과 비교하여 중간 정도 순위를 차지하는 것으로 나타났다.

〈표 47〉 고령인력 채용 시 주요 조건별 중요도

(단위 : 개소, %, 점)

구분	(1+2) 중요하지 않은편		보통이다		(4+5) 중요한 편		5점 평균
	응답수	비율(%)	응답수	비율(%)	응답수	비율(%)	
직무역량	26	2.4	178	16.5	877	81.1	4.2
임금조건	50	4.6	378	35	653	60.4	3.7
업무태도 및 인성	7	0.6	119	11	955	88.3	4.3
경험 및 경력	47	4.3	182	16.8	852	78.8	4.1
연령	81	7.5	450	41.6	550	50.9	3.5
성별	158	14.6	591	54.7	332	30.7	3.2
학력	319	29.5	620	57.3	142	13.1	2.8
정부지원유무	257	23.8	505	46.7	319	29.5	3.1

고령인력 채용 시 주요한 조건들의 평균 점수를 업종별, 규모별로 나누어 살펴보면 직무역량의 경우 제조업 및 2차 산업과 금융 및 보험업에서 전체 평균인 4.24점 보다 더 높은 평균점수를 나타냈으며 생산자서비스업 및 그 외에서 가장 낮은 평균점수(4.09점)을 보였다. 제조업 및 2차 산업에서는 다른 업종들에 비하여 '직무역량', '임금 조건',

‘연령’에 높은 점수를 나타냈으며, 운수업에서는 ‘경험 및 경력’ 가장 높은 것으로 나타났다. 규모별로는 500인 이상, 업종에서는 금융 및 보험업에서 ‘정부지원 유무’ 항목에 가장 낮은 평균 점수를 나타내, 해당 분류의 기업의 고령인력 채용 여부는 정부지원과는 가장 관계가 없는 것으로 볼 수 있다.

〈표 48〉 규모별 업종별 고령인력 채용 시 중요 조건 평균점수 분포  
(단위 : 점/5점 만점)

구분	직무 역량	임금 조건	업무 태도 및 인성	경험 및 경력	연령	성별	학력	정부 지원 유무	
전체	4.24	3.74	4.30	4.12	3.55	3.20	2.80	3.12	
기업 체 규모	100인~199인	4.21	3.71	4.30	4.16	3.56	3.23	2.78	3.22
	200인~299인	4.26	3.73	4.27	4.12	3.59	3.31	2.77	3.06
	300인~499인	4.26	3.81	4.30	4.07	3.52	3.16	2.86	3.18
	500인 이상	4.27	3.73	4.31	4.09	3.54	3.08	2.80	2.89
업 종	제조업 및 2차 산업	4.38	3.94	4.37	4.34	3.82	3.47	2.87	3.25
	사회서비스업	4.20	3.88	4.27	4.09	3.68	2.88	2.85	3.32
	유통 및 소비자서비스업	4.20	3.65	4.39	4.10	3.55	3.16	2.93	3.29
	생산자서비스업 및 그외	4.09	3.52	4.21	3.83	3.34	3.01	2.74	2.90
	운수업	4.28	3.81	4.25	4.40	3.49	3.38	2.51	3.28
	금융 및 보험업	4.40	3.81	4.26	4.02	3.32	2.77	2.96	2.49

## 제2절 고령인력 채용 시 채용 가능 최대 연령

채용 가능한 최대 연령은 70세 미만이 89.4%로 대부분을 차지했다. 채용 가능한 최대 연령은 80세, 최소 연령 60세(453개소 응답)로 나타났다.

〈표 49〉 응답 기업의 채용 가능 최대 연령 분포

구분	빈도(개)	비율(%)
60~64세	647	59.8
65~69세	320	29.6
70~74세	99	9.2
75세 이상	9	0.9
무응답	6	0.5
총합	1081	100

### 제3절 고령인력 채용 시 선호하는 역량

고령인력 고용 시 선호하는 능력은 의사소통 및 조직이해의 선호가 가장 높고, 그 다음으로 문제해결 및 대인관계, 작업윤리 및 안전관리 순으로 나타났다.

〈표 50〉 고령인력 채용 시 선호하는 역량

능력	1순위	2순위	3순위	전체 응답
<b>의사소통 및 조직이해</b> (문서이해, 문서작성, 경청, 의사표현, 국제감각, 조직체제이해, 경영이해, 업무이해)	497	193	197	887 (1위)
<b>수리, 정보, 기술능력</b> (기초연산, 기초통계, 도표분석, 도표작성, 컴퓨터활용, 정보처리, 기술이해, 기술선택, 기술적용)	148	154	59	361
<b>문제해결 및 대인관계</b> (사고력, 문제처리능력, 팀워크능력, 리더십, 갈등관리, 협상력, 고객서비스)	201	416	250	867 (2위)
<b>자기개발 및 자원관리</b> (긍정적사고, 스트레스관리, 변화관리, 자아인식능력, 경력개발, 시간관리, 예산관리, 물적자원관리, 인적자원관리)	26	142	191	359
<b>직업윤리 및 안전관리</b> (근로윤리, 공동체윤리, 작업관리, 작업환경관리, 건강관리)	206	173	377	756 (3위)
기타 역량	자격증 보유, 언어(영어)능력			

세부 업종별 고령인력 고용 시 1순위로 선호하는 역량의 분포를 살펴보면 전 산업에 걸쳐 '의사소통 및 조직의 이해'에 대한 선호가 가장 높았으며, 상대적으로 60세 이상 고령자가 다수 고용돼있는 사업시설관리 및 사업지원서비스업에서는 '직업윤리 및 안전관리'를, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 및 전문, 과학 및 기술 서비스업에서는 '수리, 정보, 기술 능력'을 그 다음으로 선호하는 것으로 나타났다.

〈표 51〉 고령인력 채용 시 업종별 선호하는 역량 (비율)

업종	의사소통 및 조직의 이해	수리 정보 기술능력	문제해결 및 대인관계	자기개발 및 자원관리	직업윤리 및 안전관리	총합
광업	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	100.0
제조업	47.5	8.5	14.8	2.7	26.5	100.0
전기, 가스, 증기 및 수도사업	40.0	26.7	13.3	0.0	20.0	100.0
하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	6.7	26.7	13.3	0.0	53.3	100.0
건설업	43.1	27.6	17.2	0.0	12.1	100.0
도매 및 소매업	55.3	8.5	23.4	2.1	10.6	100.0
운수업	47.3	13.7	16.0	1.5	21.4	100.0
숙박 및 음식점업	47.5	2.5	32.5	2.5	15.0	100.0
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	43.5	40.0	10.6	2.4	3.5	100.0
금융 및 보험업	66.7	10.5	19.3	0.0	3.5	100.0
부동산업 및 임대업	45.2	4.8	19.0	0.0	31.0	100.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	53.5	29.6	11.3	0.0	5.6	100.0
사업시설관리 및 사업지원서비스업	38.3	0.8	24.2	3.1	33.6	100.0
교육 서비스업	55.0	5.0	20.0	5.0	15.0	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	30.4	6.5	32.6	8.7	21.7	100.0
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	33.3	0.0	29.2	16.7	20.8	100.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	44.0	36.0	12.0	0.0	8.0	100.0
전체	46.0	13.7	18.6	2.4	19.1	99.7

주요 역량별 세부 역량 단위에 대한 선호도를 설문 한 결과, 자기개발 및 자원관리는 세부 단위 중 1순위로 선택 된 역량은 없었다. 각 역량 단위 내의 세부 역량 중 1순위로 가장 많이 선택 된 역량은 각각 경청, 기술의 이해, 사고력, 작업관리로 나타났으며 그 다음으로 많이 선택 된 역량은 의사표현, 기술이해, 문제처리능력, 작업환경관리로 나타났다. 그 다음으로 많이 선택 된 역량은 업무이해, 기술적용, 팀웍능력, 건강관리로 나타났다.

〈표 52〉 고령인력의 선호 역량 - 세부 역량 단위 -

구분	1순위	빈도	2순위	빈도	3순위	빈도
의사소통 및 조직 이해	경청	195	의사표현	220	업무이해	430
수리, 정보, 기술능력	기술이해	50	기술이해	52	기술적용	89
문제해결 및 대인관계	사고력	129	문제처리 능력	87	팀웍능력	25
직업윤리 및 안전관리	작업관리	58	작업환경 관리	102	건강관리	147

#### 제4절 고령인력 채용 시 필요한 지원

고령인력 채용 확대를 위한 지원 조건은 인건비 또는 장려금 지원이 가장 많은 비율을 차지하며 그 다음으로 세제 감면 및 지원, 사회보험료 감면 및 지원, 업무환경 개선 및 고령자 건강관리 지원, 고령인력 적합 직무 개발지원 순으로 나타났다. 이를 통해 직접 재정 지원 방식에 대한 선호가 가장 높고, 그 다음으로 간접 재정 지원(조세 혜택) 방식에 대한 선호가 높으며 현물 및 서비스에 대한 지원은 그 선호도가 상대적으로 낮은 것을 확인 할 수 있다.



〈표 53〉 고령인력 채용 확대 시 필요한 지원

구분	1순위	2순위	3순위	전체 응답
인건비 또는 장려금 지원	682	106	73	861
세제감면 또는 지원	109	331	191	631
사회보험료 감면 또는 지원	51	152	202	405
고령자 고용 기업 인증 및 홍보 지원	17	54	32	103
임금/직무 체계 및 근로조건 컨설팅	16	44	23	83
시간(선택)제 일자리 지원 확대(근로시간 단축)	17	38	22	77
업무환경개선 및 고령자 건강관리 지원	49	102	100	251
고령자 대상 교육훈련 프로그램 제공	3	16	23	42
세대간 소통 활성화를 위한 각종 프로그램 제공	2	9	22	33
직무에 적합한 고령 인력의 지속적 공급	32	44	35	111
기준고용률 관리 및 법제도적 제재 강화	5	11	18	34
고령인력 적합직무 개발 지원	48	31	48	127
종사자 규모별 대기업 구분 시 고령인력 산정 제외	2	6	7	15
채용의사 없음	48	-	-	48

현존하는 고령인력 채용 지원제도에 대한 인지도, 활용 경험 및 활용 의사를 살펴본 결과 전반적으로 직접적인 고용 지원금에 대한 인지 및 활용 의사가 높은 것으로 나타났다. 다른 제도들에 비해 시니어인턴십사업과 고령자친화기업사업의 인지도가 더 낮게 나타났으며, 향후 활용 의사 또한 낮게 나타났다. 이는 시니어인턴십 및 고령자친화기업 지정사업의 경우 직접비용을 지원함에도 불구하고 그 인지도가 낮기 때문으로 해석할 수 있다.

〈표 54〉 고령인력 고용 지원제도 인지 및 활용 현황

지원제도 구분	인지여부 (%)		활용경험(%) (인지여부 있음에 한해 응답)				활용의사 (%)	
	알고 있음	모르고 있음	경험 있음			경험 없음	있음	없음
			유경험 총합	활용중	경험 있음			
시니어인턴십	47.1	52.9	8.3	1.8	6.5	91.7	8.1	91.9
고령자친화기업	33.7	66.3	4.1	0.2	3.9	95.9	5.8	94.2
60세 이상 고령자 고용지원금	67	33	16	5.4	10.6	84	30.4	69.6
정년퇴직자 재고용지원금	59.5	40.5	13.9	5.7	8.2	86.1	29	71
고령자 고용환경개선 용자지원금	25.9	74.1	4.6	0.3	4.3	95.4	11.5	88.5
임금직무체계 개편컨설팅	23	77	6.9	0.9	6	93.1	6.2	93.8

<b>시니어인턴십</b>	만 60세 이상 노인이 기업 내 사업현장에 인턴으로 참여하는 제도로 인턴기간(3개월)간 월급여의 50%(월 최대 45만원)을 지원하고 계속고용(9개월 이상 고용계약 체결)시 추가 3개월 지원하는 사업
<b>고령자친화기업</b>	근로자 대다수를 만 60세 이상 고령자로 채용하는 기업 설립을 지원하는 사업으로 기업당 3억 원 내외 설립 비용 지원
<b>60세 이상 고령자 고용지원금</b>	사업장에서 1년 이상 계속 근로한 60세 이상 고령자를 일정 비율 이상 고용한 사업주에게 고시 지원율(1~23%) 초과한 근로자수 1명당 분기별 18만원씩 지원(전체 근로자의 20/100, 단 대기업은 10/100)
<b>정년퇴직자 재고용지원금</b>	정년을 55세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 계속근무한 후 정년이 도래한 자를 퇴직시키지 아니하거나, 정년퇴직 후 3개월 이내에 재고용한 사업주를 대상으로 계속 고용 1인당 30만원씩 지원
<b>고령자 고용환경개선 용자지원금</b>	55세 이상 고령자를 고용하거나 고용하고자 하는 사업주에게 고령자 친화적 시설 또는 장비의 설치·개선·교체·구입등에 필요한 비용을 용자하는 제도(사업주당 10억 원 한도, 1년 거치 4년 균등분할, 용자금 1억원 당 1명 신규고용 조건)
<b>임금직무체계 개선컨설팅</b>	연공급 중심의 임금직무체계를 직무역량성과 중심으로 전환하고, 사업장의 정년 60세 실현 방안 마련을 위한 임금직무체계 개선 컨설팅서비스 제공

## 제5절 고령인력 채용에 적합한 고용 상 특성

기업을 대상으로 고령자에 적합하다고 생각하는 고용형태, 근로시간, 고용관계, 임금수준 등 고용 상 특성을 설문한 결과, 응답 기업은 대부분 상용 고용, 전일제 고용, 직접고용이 적합하다고 응답했으며, 고령자에게 적합한 임금 수준은 100~120만원 수준으로 응답하였다.

〈표 55〉 고령자 고용 시 적합하다고 생각하는 고용 특성

고용특성		기업수(개)	비율(%)
고용형태	상용	705	65.2
	임시	322	29.8
	일용	51	4.7
	무급	3	0.3
	소계	1,081	100
근로시간형태	전일제	803	74.3
	시간제	278	25.7
	소계	1,081	100
고용관계	직접고용	952	88.1
	간접고용	114	10.5
	특수고용	15	1.4
	소계	1,081	100
임금수준	6,030원 이하 (100만원 이하)	89	8.3
	6,030원 ~ 7,000원 (100만원 ~ 120만원)	389	35.9
	7,001원 ~ 8,000원 (120만원 ~ 140만원)	206	19.1
	8,001원 ~ 9,000원 (140만원 ~ 160만원)	156	14.4
	9,001원 이상 (160만원 이상)	241	22.3
	소계	1,081	100

고령인력 고용 시 필요한 서비스에 대해 설문한 결과 ‘적합고령인력의 소개’에 대한 욕구가 가장 높았으며 다음으로 ‘고령인력 적합 직무개발 서비스’, ‘고령인력 교육과정 개발 서비스 순’으로 나타났다.

업종별로 살펴보면 사회서비스업에서 세 분류의 서비스에 대한 욕구가 가장 높은 것으로 나타났으며, 이주 적합 고령인력 소개에 대한 욕구가 가장 높았다. 그 다음으로 욕구가 높은 업종은 운수업으로 나타났으며 운수업에서도 적합고령인력 소개 서비스에 대한 욕구가 가장 높은 것으로 나타나 전반적으로 적합 고령인력 소개 서비스가 가장 필요한 것을 알 수 있다.

〈표 56〉 응답 기업의 고령인력 지원 서비스 필요 현황

구분	전체 기업 수	적합고령인력 소개		적합고령인력 직무 개발		고령인력 적합 과정 개발		
		응답수 (개)	비율 <sup>1)</sup> (%)	응답수 (개)	비율 <sup>1)</sup> (%)	응답수 (개)	비율 <sup>1)</sup> (%)	
전체	1,081	197	18.2	159	14.7	139	12.9	
기업체 규모	100인-199인	483	88	18.2	61	12.6	55	11.4
	200인-299인	164	36	22	24	14.6	26	15.9
	300인-499인	214	36	16.8	42	19.6	30	14
	500인 이상	220	37	16.8	32	14.5	28	12.7
업종	제조업 및 2차 산업	315	39	12.4	40	12.7	40	12.7
	사회 서비스업	66	27	40.9	15	22.7	16	24.2
	유통 및 소비자 서비스업	183	22	12	26	14.2	23	12.6
	생산자 서비스업 및 그 외	326	66	20.2	51	15.6	42	12.9
	운수업	134	35	26.1	22	16.4	15	11.2
	금융 및 보험업	57	8	14	5	8.8	3	5.3

## 제3부

# 조사의 함의 및 제언

### 제1장 조사 결과 요약 및 함의

본 조사는 다가올 고령화 사회에 맞이할 문제의 해결 방안을 모색하고 효과적인 노후 보장 대책 수립 및 국가 경쟁력 강화의 기반을 마련하기 위한 민간 분야 노인 일자리 창출 확대를 목적으로 실시되었다. 이에 기업을 대상으로 인력 현황과 수급전망을 파악하고 특별히 고령인력의 수요에 대해 파악하였다. 또한 고령인력의 고용 현황 및 고령인력 고용 확대를 위해 필요한 각종 조건들을 파악하여 민간 기업에서 고령인력 고용 확대의 정책적·제도적 대책을 마련하고자 하였다.

전국의 종사자 100인 이상 기업체를 모집단으로 하여 실시한 본 조사에 응답한 기업은 총 1,081개로 이 중 향후 1년 이내 고령인력의 채용 계획이 있는 기업은 13.4%로 나타났다. 업종별로는 운수업에서 고령인력의 채용 계획이 가장 많은 것으로 나타났으며 고령인력을 채용할 때 가장 중요시 하는 조건은 업무태도 및 인성(4.3점)으로 나타났다. 고령자 채용 시 가장 선호하는 역량은 ‘의사소통 및 조직의 이해’이며, 이 중 ‘경청’의 역량을 가장 선호하는 것으로 나타났다. 이를 통해 민간 기업은 고령인력 신규 채용 시 주로 고령자의 태도의 영역에 관심을 두고 있는 것으로 볼 수 있다. 의사소통 및 조직의 이해에 대한 능력을 갖추고 경청의 역량을 갖춘 고령인력을 선호하는 것으로 나타났으므로 민간 기업에서 고령인력 채용을 확대하기 위해서는 고령자에 대한 의사소통 및 경청의 역량을 함양할 수 있는 교육 훈련 프로그램을 개설할 필요가 있다.

기업의 고령인력 고용 현황을 살펴보면 응답기업 내 전체 종사자 중 고령인력 비율

이 7.9% 수준으로 나타났으며 주로 단순노무직에 종사하는 것으로 나타났다. 고령인력을 고용하는 기업의 경우 ‘고령인력에 적합한 직무 보유’를 고령인력 고용 사유로 가장 많이 응답하였으며 그 다음으로 고령인력의 우수한 업무 태도를 고용 사유로 응답하였다. 그 밖에도 ‘인력난 해소’, ‘기술 전수’ 등의 사유를 고령인력 고용 사유로 손꼽았다. 고령인력을 고용하면서 겪는 어려움으로는 ‘고령자의 작업안전 문제’를 가장 많이 응답하였으며, 그 다음으로 ‘낮은 업무 숙지력’, ‘요구하는 임금 수준이 높음’, ‘고령자 작업 환경 조성의 어려움’ 순으로 응답하였다. 현재 고령인력을 미고용하고 있는 기업의 경우 ‘고령자적합직종의 부족’이 고령인력 미고용의 가장 큰 사유였으며, ‘고령자고용 적합환경 미비’, ‘산재위험과 인사관리의 어려움’ 등의 사유로 고령인력을 미고용 하고 있는 것으로 나타났다. 본 조사를 통해 기업은 고령인력의 고용을 통해 인력난을 해소하고, 고령인력 보유 기술 전수에 적극 활용하는 등 고령인력 고용 시 다양한 유익성이 있는 것으로 나타났다. 이러한 고령인력의 고용 시 유익성을 널리 홍보하고, 개별 기업 내 고령인력 적합 직무 개발 지원을 통해 고령인력 고용 확대의 기반을 마련해야 할 것이다. 기업과 사회 구성원을 대상으로 다가올 고령사회에 맞이할 문제점, 고령인력 고용 시 유익한 점들을 홍보하여 고령인력에 대한 인식을 긍정적으로 변화시키고, 고령인력이 고용 될 수 있는 인식적인 기반을 다지도록 노력해야 한다.

기업의 제도적 지원의 욕구를 파악한 결과 응답 기업은 인건비 또는 장려금 지원 방식을 가장 선호하며, 현존하는 고령자 고용 지원 제도 중 ‘60세 이상 고령자 고용지원금’ 및 ‘정년퇴직자 재고용지원금’에 대한 인지 및 향후 활용 의사가 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 민간 기업이 직접적인 인건비 지원을 가장 선호하는 것으로 유추해 볼 수 있다. 그러나 민간 기업이 원하는 직접적인 지원금의 지원은 일시적인 인센티브로 지원금이 중단 될 경우 기업에서는 고령인력의 고용을 부정적으로 고려 할 가능성이 커진다. 따라서 민간 기업에서 지속적으로 고령인력을 고용하기 위해서는 고령인력이 근무 할 수 있는 환경을 조성하는 것이 중요하다. 실제로 본 조사에서도 현존하는 고령인력 고용 지원 제도 중 앞서 언급한 두 가지의 직접 인건비 지원제도 다음으로 선호하는 제도는 ‘고령자 고용환경개선 융자지원금’으로 나타나 향후 기업의 안정적이고 지속적인 고령자 고용을 확대하기 위해서는 기업 내 고령자 친화적인 작업 환경 구축 등 환경 개선을 유도할 수 있는 인센티브를 제공하는 방향으로 전환해야 할 것이다.

또한 고령인력에 대한 인식 개선을 위한 방안으로 고령인력을 고용하고 있는 기업을 집중 분석하여 고령인력의 생산성 평가 연구나 고령자와 청년층의 일자리 경쟁 등에 관한 연구를 후속 연구로 추진하여 민간 분야 노인 일자리 창출에 이바지해야 할 것이다.

## 제2장 조사 한계 및 제언

본 조사는 기업을 대상으로 고령인력에 대한 구체적인 인력수급 전망을 파악하는 첫 조사로, 전 산업을 대상으로 향후 고령인력의 수요 파악에 집중하여 조사를 실시하였다. 그러나 조사 추진의 제약으로 2013년도 기업체 정보를 바탕으로 모집단(종사자 100인 이상 기업 9,846개소)을 설정하여, 본 조사 결과로 2016년 현재 기업체의 전체 현황을 추정하기에는 무리가 있다. 또한 표본설계는 통계적인 방법으로 설계하였으나 조사의 주요 목적인 고령인력의 실수요가 있는 기업 발굴이라는 목적을 달성하기 위해 고령자 고용 가능성이 높은 기업을 대상으로 조사를 실시하여 조사 결과를 일반화하기에는 역시 한계가 있다.

또한 조사 대상을 기업의 인사담당 부서의 과장급 이상 인사담당자로 설정하여 조사를 추진하였으나 실제로 인력수급 계획은 기업의 CEO에 의해 좌우되는 경우가 많다. 본 조사의 경우 이러한 한계를 보완하기 위하여 기업의 1년 이내 확정된 인력수급 계획에 대해서 조사하는 것으로 그 범위를 좁히긴 했으나 실제 CEO나 경영진의 결정에 의해 본 조사의 결과와 다른 결과가 발생할 수도 있다는 한계를 가지고 있다.

마지막으로 본 조사에서는 응답자의 노화와 노인에 대한 일반적인 편견이 응답에 반영된 것을 일부 문항에서 확인 할 수 있었다. 기업의 고령인력 미고용 사유로 ‘고령자 적합 직종 부족’이 가장 많은 응답을 얻은 것이나, 고령인력 대상 선호하는 역량은 ‘업무태도’와 ‘경청’이 다수를 차지한 것 등은 응답자가 일반적으로 고령자나 노인에 대해 가지는 부정적인 의견들이 일부 반영된 응답일 가능성이 있다. 고령자에 대한 적합 직종이 부족한지의 여부는 실제 업무 프로세스를 분석하고 직무를 분석한 결과에 근거한 것이 아니라 응답자의 견해에 근거한 응답이므로, 응답자 기업 내의 업무에 실제로 고령인력에 적합한 업무가 존재 할 가능성도 있기 마련이다. 응답자의 견해와 경험에 따라 응답이 실제 기업의 현황과 다를 수 있다는 한계가 존재 한다.

향후 기업에 대해 인력수급 전망과 고령인력 고용 현황을 정확하게 파악하기 위해서는 응답자의 편견을 배제할 수 있는 장치를 더욱 견고하게 개발하고 조사 대상을 CEO나 중요 경영진으로 확대 하며, 통계청 등 관계 기관들과의 협력을 통해 최신 기업체의 모집단 정보를 확보하여 전체 추정까지 가능하도록 설계해야 할 것이다.

또한 고령인력에 대한 더 세부적인 실수요를 파악하기 위해서 전 산업이 아닌 목표 산업을 정하여 추진하고, 단 년도 조사가 아닌 장기적인 인력수급 전망 조사로 발전해야 할 것이다. 매년 그 해의 시장 경제 현황 및 사회 전반의 현황을 분석하여 목표 산업을 정하고, 집중적으로 조사를 추진 할 경우 기업의 인력수급전망 뿐 아니라 고령인력 고용에 대한 실수요를 좀 더 정확하고 세부적으로 예측 할 수 있을 것이다.





## 참고문헌

- 권우현 외(2010). *광역 지역별 인력수급전망*. 한국고용정보원.
- 기획재정부(2015). *'2016년 경제전망'*. 기획재정부.
- 김광응 외(2003). *고령화시대에 있어 과학기술인력 활용방안*. 국가과학기술자문회의.
- 대한상공회의소(2007). *고령사회와 고령인력 활용 증진방안*. 대한상공회의소.
- 박은희(2007). *고령사회에 대비한 대구지역 고령인력 활용방안*. 대구경북연구원.
- 삼성경제연구소(2005). *고령화·저성장 시대의 기업인적 자원 관리 방안*. 삼성경제연구소.
- 서영주 외(2010). *고학력 여성인력 활용을 위한 수도권 여성일자리 수요분석*. 서울시여성가족재단.
- 이상희 외(2011). *숙련고령인력 활용촉진을 위한 법제도 개선방안 연구*. 지식경제부.
- 이수희 외(2005). *고령화의 경제적 파급 효과와 대응 과제 II*. 한국경제연구원.
- 이시균 외(2012). *문화콘텐츠산업 인력수요 전망*. 한국고용정보원.
- 전현곤 외(2014). *식품산업 인력수급전망 및 교육수요 연구*. 농림축산식품부.
- 조연숙 외(2009). *서울시 지역(권역)별 여성인력개발 특성화 방안 연구*. 서울여성가족재단.
- 주소영(2015). *바이오 산업 인력수급 현황에 대한 분석과 사업개선방안*. 한국산업기술진흥원.
- 지은정 외(2015). *우리나라 노인의 취업실태 및 기업의 노인인력 수요에 관한 연구*. 한국노인인력개발원.
- 최윤선 외(2014). *경기도 사업체 여성일자리 수요조사*. 경기도가족여성연구원.
- 최청락 외(2011). *부산지역산업 직업별 여성인력 수요전망 연구(I) - 제조업 등 4개 산업을 대상으로 부산 여성가족개발원*.
- 최청락 외(2012). *부산지역산업 직업별 여성인력 수요전망 연구(II) - 건설업 등 4개 산업을 대상으로 부산 여성가족개발원*.
- 최청락 외(2013). *부산지역산업 직업별 여성인력 수요전망 연구(III) - 도매 및 소매업 등 4개 산업을 대상으로. 부산여성가족개발원*.
- 최청락 외(2014). *부산지역산업 직업별 여성인력 수요전망 연구(IV) - 운수업 등 4개 산업을 대상으로. 부산 여성가족개발원*.
- 통계청(2011). *'장래인구추계 2010-2060'*. 통계청
- 통계청(2015). *'산업기술인력수급실태조사 통계정보 보고서'*. 통계청
- OECD(2013) *Pensions at a glance, 2013 - oecd and g20 indicators*. OECD
- OECD(2015) *Pensions at a glance, 2015 - oecd and g20 indicators*. OECD

부록 1. 조사표

<b>기업 인력수급전망 및 고령인력 수요조사</b>	
<p>안녕하십니까?</p> <p>보건복지부 산하 준정부기관인 (재)한국노인인력개발원은 전문조사업체 매트릭스와 함께 『기업 인력수급전망 및 고령인력 수요조사』를 수행하고 있습니다. 본 조사는 보건복지부 및 한국경영자총협회 공동 주관으로 진행되며 기업의 인력수급전망과 60대 이상 고령인력에 대한 수요, 필요한 정부지원 등을 파악하여 향후 고령인력 일자리 창출전략을 수립하기 위한 목적으로 기획되었습니다. 응답하신 내용은 통계자료 작성 및 연구목적용 위해서 사용될 예정이며, 향후 고령인력 일자리 창출사업과 연계하여 활용할 예정입니다. 바쁘시더라도 시간을 내주셔서 빠짐없이 응답해 주시길 부탁드립니다.</p> <p>※ 유의사항 : 개별 문항에서 특별한 언급이 없는 한 2016. 4. 30 기준일자이며 고령자는 만 60세 이상을 의미함.</p>	
<p>조사주관기관 : 한국노인인력개발원</p> <p>조사수행기관 : ㈜메트릭스</p> <p>담당자 : <span style="float: right;">실사책임자 :</span></p> <p>회신평스 : 02-6204-1921 <span style="float: right;">회신편메일 :</span></p>	
<p>※ 본 조사는 기업체 대상 조사로, 기업체 정보를 바탕으로 응답해 주십시오. 기업체는 자율적으로 자원 배분에 관한 의사결정을 할 수 있으며, 수입·지출 및 자금관리에 관한 재무제표 즉, 손익계산서, 대차대조표, 기타 기록을 독립적으로 유지·관리하는 단위로 본사 산하에 있는 지점/지사/공장 등을 모두 포괄하는 범위입니다.</p>	
<p>[인사책임자(부서장) 작성]</p>	
<b>A. 인력 현황 및 인력수요 전망</b>	
<p>1. 현재 귀 사의 기본 현황에 대해 아래의 표에 응답해 주십시오.</p>	
<p><b>업체명</b></p>	<p><b>소재지</b></p> <p>▶시·도 _____</p> <p>▶시·군·구 _____</p>
<p><b>주요업종</b> <small>*하기 없음 코드 참고</small></p>	<p><b>정년</b></p> <p>① 단일 ( )세                      ② 차등 ( 평균 )세 ③ 정년 없음</p>
<p><b>사업체 규모</b></p> <p>① 100인~199인 ② 200인~299인 ③ 300인~499인 ④ 500인 이상</p>	<p><b>실질퇴직연령</b></p> <p>① 임원 약( )세 ② 직원 약( )세</p>
<p><b>사업형태</b></p> <p>① 단독사업체 ② 본사 ③ 계열사 ④ 기타</p>	<p><b>임금피크제 실시</b></p> <p>① 있음 : 평균( )세부터 ② 없음</p>

업종	01) 광업 02) 제조업 03) 전기, 가스, 증기 및 수도사업 04) 하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업 05) 건설업 06) 도매 및 소매업 07) 운수업 08) 숙박 및 음식점업 09) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	10) 금융 및 보험업 11) 부동산업 및 임대업 12) 전문, 과학 및 기술서비스업 13) 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 14) 교육서비스업 15) 보건업 및 사회복지서비스업 16) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 17) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 -
----	---	---

2. 현재 귀 사의 인력현황에 대해 아래의 표에 응답해 주십시오(직접고용 인원에 한해 응답).

(2016. 4.30 기준)	계	정규직	비정규직	(2016. 4.30 기준)	계	정규직	비정규직
상용직				남			
임시직				여			
일용직				만 15~59세			
전일제				만 60 ~ 64세			
시간제				만 65세 이상			

고용형태	상용	· 고용계약기간이 1년 이상인 자
	임시	· 근로계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자
	일용	· 일반적으로 업무가 한시적이거나 통상 근로자가 휴가를 사용하는 등 일시적으로 생긴 업무의 공백을 채우기 위하여 고용하는 자 · 근로계약을 1일 단위로 체결하고 그 날의 근로가 끝남에 따라 계속 고용이 보장되지 않는 자

3. 현재 귀 사에서는 실질적인 인력 부족 문제를 겪고 있습니까?

- ① 그렇다(문 4번으로 이동)    ② 아니다(문 5번으로 이동)

4. 현재 귀 사에서는 인력 부족 문제를 해결하기 위해 향후 1년('16년 5월~'17년 4월) 이내 신규 채용 계획이 있습니까?

- ① 그렇다(문 4-1번으로 이동)    ② 없다(문 8번으로 이동)

4.1. 만약 다음의 지원자가 귀 사에 지원하여 전원 반드시 채용해야 할 경우 우선 채용할 지원자의 순위를 매겨 주시기 바랍니다.(문 4-2번으로 이동)

\* 아래의 지원자 전원을 반드시 채용해야 하고 55세 미만 지원자는 제외 하며 학력, 경력, 요구하는 임금조건 등 기타 조건이 일절 동일하다는 가정 하에 작성

[1순위 \_\_\_\_ 2순위 \_\_\_\_ 3순위 \_\_\_\_ 4순위 \_\_\_\_ 5순위 \_\_\_\_ 6순위 \_\_\_\_]

- ① 55세 이상 ~ 59세 이하 중고령자      ② 60세 이상 고령자                          ③ 경력단절여성  
④ 보훈 대상자    ⑤ 장애인    ⑥ 외국인 노동자

4.2. 현재 귀 사에서는 인력 부족 문제를 해결하기 위해 향후 1년('16년 5월~'17년 4월) 이내에 만 60세 이상 고령인력을 채용할 계획이 있습니까?

- ① 있다(문 6번으로 이동)      ② 없다(문 7번으로 이동)      ③ 생각해본적 없다(문 7번으로 이동)

**인력부족 문제가 없는 기업 응답 항목**

5. 현재 귀 사에서는 인력부족 문제가 없더라도 향후 1년('16년 5월 ~ '17년 4월) 이내 만 60세 이상 고령 인력의 채용 계획이 있으십니까?

- ① 그렇다(6번으로 이동)
- ② 없다(5-1번으로 이동)

5-1. 그렇다면 현재 귀 사에서는 향후 1년('16년 5월 ~ '17년 4월) 이내 일반적인 신규채용 계획이 있습니까?

- ① 그렇다(7번으로 이동)
- ② 없다(8번으로 이동)

**만 60세 이상 고령인력 채용 의사가 있는 기업 응답 항목**

6. 귀사에서 향후 1년 이내 고령인력을 채용 할 계획이 있다면 다음 중 어느 업무에 몇 명을 채용 할 계획 이십니까?(문 8번으로 이동)

구분 (다음 페이지 보기 참조)	만 60세 이상 채용계획 인원 수	구분 (다음 페이지 보기 참조)	만 60세 이상 채용계획 인원 수
관리직		판매직	
전문직		기능직	
사무직		장치, 기계조작 및 조립직	
서비스직		단순 노무직	

**만 60세 이상 고령인력 채용 계획이 없는 기업 응답 항목**

7. 다음의 업무 중 향후 1년 이내 신규 채용 계획이 있는 업무를 모두 응답해 주시고 응답 항목 중 만 60세 이상 고령인력이 고용될 만한 업무에 모두 체크해 주십시오.(문 8번으로 이동)

구분 (하단 보기 참조)	계획 인원(수)	고령인력 활용 가능 여부	구분 (하단 보기 참조)	계획 인원(수)	고령인력 활용 가능 여부
관리직		①있음 ②없음	판매직		①있음 ②없음
전문직		①있음 ②없음	기능직		①있음 ②없음
사무직		①있음 ②없음	장치, 기계조작 및 조립직		①있음 ②없음
서비스직		①있음 ②없음	단순 노무직		①있음 ②없음

**<직종 보기>**

<b>관리직</b>	인사, 기획, 경리, 비서 등 직접적으로 생산 활동을 수행하지 않는 자 중 일반 사무직을 제외한 경영자, 임원 등
<b>전문직</b>	과학, 정보통신, 공학, 보건사회복지, 종교, 교육, 법률 및 행정, 경영금융, 문화예술스포츠 등 관련 전문가
<b>사무직</b>	인사, 기획, 경리, 비서 등 직접적으로 생산 활동을 수행하지 않는 자 중 경영자, 임원 등을 제외한 자
<b>서비스직</b>	경찰소방 및 보안, 이·미용예식 및 의료보조 서비스, 항공·선박 운송 서비스, 숙박시설 서비스, 오락시설 서비스, 스포츠 여가시설 서비스, 조리 및 음식 서비스(주방장, 조리사, 바텐더, 웨이터 등) 관련 업무 종사자
<b>판매직</b>	영업, 매장 판매, 방문노점 및 통신판매 관련 업무 종사자
<b>기능직</b>	식품가공(제과, 제빵, 김치 및 밑반찬 제조, 정육원 및 도축원, 식품 및 담배 가공) 관련 기능직, 섬유 의복 및 가죽 관련 기능직, 목재가구악기 및 간판 관련 기능직, 금속성형 관련 기능직, 운송 및 기계 관련 기능직, 전기 및 전자 관련 기능직, 건설 및 채굴 관련 기능직, 영상 및 통신장비 관련 기능직, 기타 기능관련 업무 종사자
<b>장치, 기계조작 및 조립직</b>	식품 생산, 섬유 및 신발 생산, 화학 관련 제품 생산, 금속 및 비금속 생산을 위한 기계 조작 업무, 전기 및 전자 관련 기계 조작업무 종사자
<b>단순 노무직</b>	건설업 및 광업 관련 단순 노무, 운송 및 제조 관련 단순 노무, 청소 및 경비 관련 단순 노무, 가사음식 및 판매 관련 단순 노무(패스트푸드점원, 주방보조원), 기타 단순 노무 관련 종사자

**[전체 기업 응답 항목]**

8. 귀 사에서는 향후 3년 이내 신규 사업을 추진 할 계획이 있습니까?

- ① 있음 (8-1번으로 이동)                      ② 없음(9번으로 이동)

8-1. 계획 중인 신규 사업은 다음 중 어느 분야에 해당됩니까? 다음 보기의 분야 중 3가지만 선택해 주시고 고령인력이 고용될 만한 업무가 있다면 업무의 내용을 상세히 기입해 주십시오.(9번으로 이동)

순위 (번호기입)	업무 상세 내용
1순위 _____	_____
2순위 _____	_____
3순위 _____	_____

**<보 가>**

1) 사업관리	7) 사회복지·종교	13) 음식서비스	19) 전기·전자
2) 경영·회계·사무	8) 문화·예술·디자인·방송	14) 건설	20) 정보통신
3) 금융·보험	9) 운전·운송	15) 기계	21) 식품·가공
4) 교육·자연·사회과학	10) 영업·판매	16) 재료	22) 인쇄·목재·가구·공예
5) 법률·경찰·소방·교도·국방	11) 경비·청소	17) 화학	23) 환경·에너지·안전
6) 보건·의료	12) 미용·숙박·여행·오락·스포츠	18) 섬유·의복	24) 농림·어업

**B. 60대 이상 고령인력 고용 현황 및 고용의사**

**[전체 기업 응답 항목]**

9. 귀 사에서는 현재 60대 이상 고령인력을 고용하고 계십니까?(임원급은 제외 하고 직접고용, 간접고용, 특수고용 모두 포함)

- ① 그렇다(문 10번으로 이동)                      ② 아니다 (문 14번으로 이동)

**[현재 고령 인력 고용 기업 응답 항목]**

10. 현재 귀사에서 60대 이상 고령인력은 다음 중 어느 업무에 주로 고용되어 있습니까? 가장 많은 것부터 순서대로 기입해주세요.

1순위 : (                      ), 2순위 : (                      ), 3순위 : (                      )

- ① 관리사무 업무(관리직, 단순 사무직 종사자)
- ② 전문직 업무(회계, 법률, 행정 등 전문자격 보유자)
- ③ 연구업무(연구·개발 관련 종사자)
- ④ 기능직 업무(기능원 및 관련 기능 종사자)
- ⑤ 장치·기계 조작 및 조립 업무
- ⑥ 단순노무 업무(사무직, 생산직 외의 단순노무 종사자)
- ⑦ 서비스 업무
- ⑧ 영업 업무(판매종사자)
- ⑨ 농림·어업·숙련 업무
- ⑩ 기타 업무 \_\_\_\_\_

11. 다음 중 현재 귀사의 60대 이상 고령인력의 주요 고용 형태 및 특징은 어떠한습니까?

1) 근로시간형태	① 전일제	② 시간제			
2) 고용형태	① 상용	② 임시	③ 일용	④ 무급(자원봉사)	⑤ 기타(                      )
3) 고용관계	① 직접고용	② 간접고용	③ 특수고용	④ 기타(                      )	
4) 고용직급	① 인턴	② 일반사원	③ 관리자급	④ 기타(                      )	

12. 귀사에서 60대 이상 고령인력을 **고용하고 있는 가장 큰 이유**는 무엇입니까?

- |                           |                              |
|---------------------------|------------------------------|
| ① 회사의 이윤 창출에 기여           | ② 인건비 절감                     |
| ③ 인력난 해소                  | ④ 고령자에 적합한 직무                |
| ⑤ 기업의 사회적 책임 혹은 사회공헌 인식개선 | ⑥ 우수한 업무태도·책임감·정확성·성실함·장근속 등 |
| ⑦ 고령자의 기술지식 전수            | ⑧ 조직관리 개선·조직원간 관계 개선·회합 개선 등 |
| ⑨ 낮은 이직률                  | ⑩ 폭넓은 인맥 활용                  |
| ⑪ 정부지원금 활용                | ⑫ 기타( )                      |

13. 귀사에서 60대 이상 고령인력을 **고용하면서 겪는 가장 큰 어려움**은 무엇입니까?(문 15번으로 이동)

- |                          |                               |
|--------------------------|-------------------------------|
| ① 낮은 생산성                 | ② 낮은 업무 숙지 능력                 |
| ③ 부정적인 업무태도              | ④ 고령자를 위한 별도의 작업 환경 조성에 대한 부담 |
| ⑤ 고령자의 작업 안전 문제          | ⑥ 다른 직원들과의 불화 지속              |
| ⑦ 고령 근로자가 요구하는 임금 수준이 높음 | ⑧ 정부의 지원 부족                   |
| ⑨ 높은 이직률·낮은 근속률          | ⑩ 기타( )                       |

#### [현재 고령 인력 미고용 기업 응답 항목]

14. 귀사에서 60대 이상 고령인력을 **고용하지 않고 있는** 이유는 무엇입니까? (문 15번으로 이동)

1순위 : ( ), 2순위 : ( ), 3순위 : ( )

- |                           |                          |
|---------------------------|--------------------------|
| ① 고령자 적합 직무(직종) 부족        | ② 적절한 고령인력 확보 어려움        |
| ③ 간접비용 증가(세율, 사회보험료 증가 등) | ④ 높은 산재위험 등 고령근로자 관리 어려움 |
| ⑤ 고령근로자의 역량·지질 부족         | ⑥ 전일제 고용부담               |
| ⑦ 정부지원 부족                 | ⑧ 조직원간 관계갈등, 분위기 저하 등    |
| ⑨ 청장년층 고용 활성화 저해          | ⑩ 인력 채용 계획이 없음           |
| ⑪ 기업 정년규정                 | ⑫ 60세 이상 고령인력 대상 취업규칙 미비 |
| ⑬ 고령근로자가 근무하기 적합하지 않은 환경  | ⑭ 기타( )                  |

### C. 고령인력 채용 확대를 위한 조건

#### [전체 기업 응답 항목]

15. 귀사에서는 60대 이상 고령인력을 채용할 경우 다음의 조건을 얼마나 중시하십니까?

	전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통이다	상당히 중요하다	매우 중요하다
1 직무 역량	①	②	③	④	⑤
2 임금 조건	①	②	③	④	⑤
3 업무태도 및 인성	①	②	③	④	⑤
4 경험 및 경력	①	②	③	④	⑤
5 연령	①	②	③	④	⑤
6 성별	①	②	③	④	⑤
7 학력	①	②	③	④	⑤
8 정부지원 유무	①	②	③	④	⑤







<응답자 기본 정보>			
응답자 성별	① 남    ② 여		
응답자 성명		전화 번호	
		휴대폰 번호	
응답자 직위	① 과장    ② 차장    ③ 부장 이상    ④ 기타 (                      )		
응답자 연령대	① 20대    ② 30대    ③ 40대    ④ 50대    ⑤ 60대 이상		
응답 방식	① 대면 응답    ② 우편 제출    ③ 팩스 제출    ④ 이메일 제출    ⑤ 웹서베이 참여		

바쁘신 와중에도 귀한 시간 설문해 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.  
 응답해 주신 자료는 향후 우리나라 고령자의 인력 개발 및 고용 확대를 위한  
 정책 개발에 중요한 자료로 사용 될 예정이며, 응답해주신 사업체에 필요한  
 서비스를 제공하기 위한 자료로 활용 될 것입니다.

## 부록 2. 시니어인턴십 사업 및 고령자친화기업 지정 관심 기업 분석

본 장은 한국노인인력개발원에서 고령자 채용 확대를 위해 기업을 대상으로 지원하는 시니어인턴십 및 고령자친화기업 지정 사업에 관심이 있는 기업을 중심으로 해당 기업의 인력수급전망, 고령인력 고용 조건, 고령인력 채용 시 선호하는 역량 등을 세부적으로 분석하였다.

### 제1절 관심 기업의 인력수급 전망

시니어인턴십사업에 관심이 있는 기업은 87개소이며, 고령자친화기업지정 사업에 관심이 있는 기업은 총 63개소로 나타났다. 이 중, 1년 이내 신규채용 계획이 있는 기업은 시니어인턴십과 고령자친화기업 지정에 관심있는 기업 모두 20개소로 나타났다. 이 중 실제로 고령인력 채용 계획이 있는 기업은 각각 12개소, 15개소로 나타났으며, 인력 부족 문제가 없지만 고령인력 채용 계획이 있는 기업의 경우 각각 13개소, 8개소로 나타났다. 따라서 인력부족문제의 경험유무를 떠나 실제로 향후 1년 이내 고령인력채용 계획이 있는 기업은 시니어인턴십사업에 관심있는 기업의 경우 28.7%, 고령자친화기업 지정에 관심이 있는 기업의 경우 36.5%로 나타났다.

〈표 82〉 관심기업의 인력수급 전망

(단위 : 개소, %)

구분	관심사업	
	시니어인턴십	고령자친화기업지정
관심 기업 수	87	63
1. (인력부족 문제 있음) 단순 신규 채용 계획 있음	20	20
1-1 고령인력 채용계획 있음	12	15
2. (인력부족문제 없음) 고령인력 채용 계획 있음	13	8
3. 고령인력 채용 계획 합(비율)	25(28.7)	23(36.5)

## 제2절 관심 기업의 업종별 분포

시니어인턴십사업 및 고령자친화기업지정에 관심이 있는 기업은 모두 제조업에 가장 많이 분포해 있었다. 두 번째로 많이 분포해 있는 업종은 시니어인턴십 관심기업의 경우 ‘사업시설 관리 및 사업지원서비스업’이었으며, 고령자친화기업지정에 관심이 있는 기업의 경우 ‘운수업’에 두 번째로 많이 분포해 있다. 그 다음으로는 ‘도매 및 소매업’, ‘예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업’ 등에 분포해 있음을 알 수 있다.

〈표 83〉 업종별 관심 기업 분포

업종	시니어인턴십		고령자친화기업지정	
	개수	순위	개수	순위
건설업	3	12	4	8
교육서비스업	1	13	0	14
금융 및 보험업	5	8	2	12
도매 및 소매업	9	3	5	3
보건업 및 사회복지 서비스업	6	6	3	9
부동산업 및 임대업	5	8	5	3
사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	13	2	5	3
숙박 및 음식점업	4	10	3	9
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	4	10	5	3
운수업	9	3	9	2
전문 과학 및 기술 서비스업	7	5	1	13
제조업	14	1	13	1
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	6	6	5	3
하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	1	13	3	9
총합계	87	-	63	-

### 제3절 관심 기업의 고령인력 채용에 적합한 고용 상 특성

시니어인턴십사업과 고령자친화기업 지정 사업에 관심이 있는 기업들은 주로 상용 고용, 전일제 고용, 직접 고용을 가장 선호하는 것으로 나타났다. 다만 시니어인턴십사업에 관심이 있는 기업 중 1개 개소는 고용 관계 중 특수고용을 선호 하는 기업이 존재 하였다. 기업이 원하는 고령인력의 임금 수준은 월 100~120만원 수준으로 전체 응답 기업의 선호와 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 84〉 관심 기업의 고령인력 고용 시 적합하다고 생각하는 고용 특성

고용특성		시니어인턴십		고령자친화기업 지정	
		기업수(개)	비율(%)	기업수(개)	비율(%)
고용형태	상용	67	77.0	50	79.4
	임시	19	21.8	11	17.5
	일용	1	1.1	2	3.2
	무급	0	0.0	0	0.0
	소계	87	100	63	100
근로시간형태	전일제	66	75.9	50	79.4
	시간제	21	24.1	13	20.6
	소계	87	100	63	100
고용관계	직접고용	83	95.4	62	98.4
	간접고용	3	3.4	1	1.6
	특수고용	1	1.1	0	0.0
	소계	87	100.0	63	100
임금수준	6,030원 이하 (100만원 이하)	3	3.4	2	3.2
	6,030원 ~ 7,000원 (100만원 ~ 120만원)	36	41.4	24	38.1
	7,001원 ~ 8,000원 (120만원 ~ 140만원)	14	16.1	13	20.6
	8,001원 ~ 9,000원 (140만원 ~ 160만원)	13	14.9	7	11.1
	9,001원 이상 (160만원 이상)	21	24.1	17	27.0
	소계	87	100.0	63	100

## 제4절 관심 기업의 고령인력 채용 시 선호 역량

시니어인턴십 및 고령자친화기업 지정 사업에 관심이 있는 기업들은 전반적으로 ‘의사소통 및 조직의 이해’ 역량을 갖춘 고령인력을 선호하는 것으로 나타났다. 1,2,3 순위로 선택된 역량은 ‘의사소통 및 조직의 이해’, ‘직업윤리 및 안전관리’, ‘문제해결 및 대인관계’이며 이들의 선호 순위에 차이가 있을 뿐 3순위로 선택된 역량들은 동일했다.

〈표 85〉 관심 기업의 고령인력 선호 역량

역량 1순위	시니어인턴십	고령자친화기업 지정
1순위	의사소통 및 조직의 이해	의사소통 및 조직의 이해
2순위	직업윤리 및 안전관리	문제해결 및 대인관계
3순위	문제해결 및 대인관계	직업윤리 및 안전관리

각 역량별로 세부 역량 단위에 대해 설문한 결과 1순위로 선택된 세부 역량은 두 사업에 관심기업들에서 동일한 것으로 나타났다. 세부 역량의 1순위로 가장 많이 선택된 것은 ‘경청’으로 나타났으며, 그 다음으로는 ‘근로윤리’와 ‘문서이해’, ‘사고력’ 등이 선택되어 기업들은 경청의 역량을 갖춘 고령인력을 가장 선호하는 것으로 분석할 수 있다. 세부역량의 2순위로 가장 많이 선택된 것은 ‘의사표현’ 능력이었으며, ‘조직체제이해 및 작업환경관리’와 ‘경영이해’, ‘팀워크능력’ 등을 2순위 역량으로 선택했다.

〈표 86〉 관심 기업의 고령인력 선호 세부 역량

세부 역량 1순위	시니어인턴십	고령자친화기업 지정
1순위	경청	경청
2순위	문서이해	근로윤리
3순위	근로윤리	사고력
세부역량 2순위	시니어인턴십	고령자친화기업 지정
1순위	의사표현	의사표현
2순위	경영이해	팀워크능력
3순위	조직체제이해, 작업환경관리	조직체제이해, 작업환경관리
세부역량 3순위	시니어인턴십	고령자친화기업 지정
1순위	업무이해	업무이해
2순위	고객서비스, 건강관리	고객서비스, 건강관리

이러한 결과는 시니어인턴십사업 및 고령자친화기업 지정 사업에 관심 있는 기업들은 경청을 기본으로 업무에 대한 이해와 팀웍을 맞추어 나갈 줄 아는 고령인력을 선호한다는 것으로 분석 할 수 있으며, 이는 사람들이 일반적으로 고령자는 고집이 세며 다른 이들의 말을 잘 귀담아 듣지 않고, 업무에 대한 이해가 느리다거나, 독자적으로 행동한다는 등의 고령인력에 대해 가지는 부정적인 인식에 기반 하는 것으로도 추측 할 수 있다.

## ▣ 저자소개

■ 정새날(한국노인인력개발원 연구조사센터)

---

## 기업의 인력수급전망 및 고령인력 수요조사

---

발 행 ■ 2016년 8월

발 행 처 ■ 한국노인인력개발원

주 소 ■ 10310 경기도 고양시 일산동구 하늘마을로 106(중산동 1701)

전화번호 ■ 031) 8035-7500 Fax. 031) 819-0790

인 쇄 처 ■ (사)한국신체장애인복지회인쇄사업장 02)6401-8891

