

# KORDI ISSUE PAPER



2022-4

발행일 2022.12.14. / 발행인 김미곤

발행처 한국노인인력개발원 | 경기도 고양시 일산동구 하늘마을로 106 우)10310 | TEL : 031)8035-7500 | E-mail : webmaster@kordi.or.kr

## 기업의 고령인력 수요 및 욕구 특성: 시니어인턴십 및 고령자친화기업 수요 및 욕구를 중심으로<sup>1)</sup>

김 문 정 | 한국노인인력개발원 연구조사센터 부연구위원  
(moonjung87@kordi.or.kr)

### 요약

- 주된 일자리에서 은퇴한 베이비부머 세대가 노인세대로 진입함에 따라 이들은 노인일자리의 신규 수요층으로 대두되고 있음. 특히, 비자발적 은퇴를 경험하는 베이비부머세대가 증가하면서 노인 중, 재취업 희망자 비중과 재취업 일자리에 대한 욕구(needs) 다양화가 현실화 되고 있음.
- 향후 베이비부머 세대를 포함한 다양한 노인세대의 다양한 일자리 욕구에 대응하기 위해서는 다양한 형태로 취창업이 가능한 민간형 노인일자리를 활성화하기 위한 노력이 필요한 시점임.
- 본고에서는 민간형 노인일자리 활성화를 위한 가장 기본적인 단계에서 노인일자리를 통해 고령인력을 채용하고 고용을 유지해가고 있는 기업(주로 고령자친화기업과 시니어인턴십 참여기업)의 수요와 욕구를 파악하고자 함. 이를 토대로 기존 민간형 노인일자리 지원사업의 한계를 검토하고 크게 창업형 일자리와 취업형 일자리로 구분하여 정책적 시사점을 제시함.

## 1. 필요성 및 목적

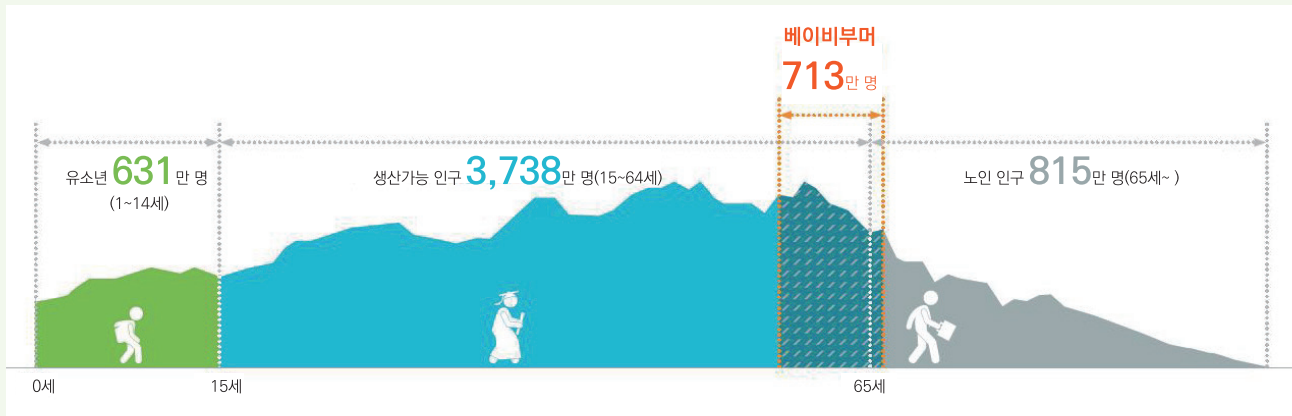
### 1) 베이비부머 세대의 은퇴와 노인세대 진입 현실화 대응 필요

- ▷ 인구거대집단인 베이비부머세대가 노인세대로 진입함에 따라 일자리를 희망하는 노인의 욕구 및 특성이

1) 본고는 '민간형 노인일자리 지속가능성 강화방안 연구(2022년 발간예정)' 일부를 발췌하여 정리하였음을 밝힘.

다양화되고 있음. 노인일자리사업의 잠재 수요층이 가지는 다양한 일자리 욕구에 대응하기 위해서는 민간형 노인일자리의 양적, 질적 확충이 필요한 시점임

- ▶ 비자발적 은퇴를 경험하는 베이비부머세대가 증가하면서 주된 일자리 은퇴 후 재취업 희망 비중이 높고, 일자리에 대한 욕구(needs)가 다양함. 희망 근로소득도 100만원 이상으로 기존 노인세대에 비해 높은 수준으로 나타남(박경하 외, 2022; 김수린 외, 2019; 김수린 외 2020).



자료 : 통계청, 장래인구추계 : 2020~2070년, 2021년.

〈그림1〉 베이비부머 세대의 노인세대 진입 현황

- ▶ 향후 이들이 노인일자리 정책대상자로 대거 진입한다면 다양한 형태로 취·창업이 가능하고, 100만원 수준의 근로소득을 확보할 수 있는 민간형 노인일자리에 대한 수요가 클 것으로 예상됨.

## 2) 민간형 노인일자리 확장성, 지속성 한계

- ▶ 지난 10여년 취·창업 '성공여부'에 집중한 지원전략을 추진해 온 결과(양적 확대), 일자리 지속성, 안정성 차원에서의 비판 지속
  - 정책목표에 부합하는 (재정의존성을 극복한) 일자리를 제공하고 있는지, 계속고용 및 지속가능한 일자리 창출에 기여하고 있는지 성과 및 효과 검증 부족함
  - 과거 노인일자리 실태조사 및 정책효과분석 대상범위에서 제외되어 그간의 추진 성과를 파악할 수 있는 기초자료조차 상당히 부족한 실정임
- ▶ 노동시장 수요공급적 특성을 충분히 반영하지 못함에 따라 참여노인과 기업 간 미스매치가 발생하고, 노인인력활용을 적극적으로 유인할 수 있는 기제를 제시하지 못함.
  - 기업의 참여를 유도할 수 있는 실질적인 유인 기제가 무엇인지 실태 파악이 부족하고, 노인인력에 대한 부정적 인식도 여전히 존재함.
- ▶ 이에 본고에서는 민간형 노인일자리 활성화 차원에서 60세 이상 고령인력에 대한 민간 노인일자리 수요 및 욕구 특성을 검토하여 정책적 시사점을 제시함.

## 2. 조사방법

- ▷ 민간형 노인일자리 및 고령인력에 대한 수요와 욕구를 파악하기 위해 그간 민간형 노인일자리사업에 참여한 기업을 대상으로 설문조사를 추진함.
- ▷ 주요 대상은 그간 고령자친화기업으로 지정된 기업과 시니어인턴십 보조금 지원 기업으로 선정함. 고령자친화기업의 경우, 2011년부터 현재까지 보조금을 지원받은 299개 기업을 대상으로 하였으며, 시니어인턴십 기업의 경우, 최근 5년간 보조금을 지원받은 기업 14,042개 기업을 대상으로 총 참여연수와 소재지(지역)을 기준으로 표본조사를 추진함.
- ▷ 조사내용은 응답자(기업체)의 일반사항을 비롯해, 60세 이상 고령자 고용 현황 및 채용 계획, 장기고용 및 고용지속을 위해 필요한 제도적 지원 등을 포함하여, 2021년 7월부터 8월까지 약 4주간 구조화된 설문지를 활용하여 온라인 조사 진행함.
- ▷ 조사결과, 고령자친화기업은 2011년부터 2021년까지 고령자친화기업으로 지정된 278개 기업 중 응답 거부, 연결 불가, 소재 불명 등 105개 기업을 제외한 173개 기업이 응답함.
- ▷ 시니어인턴십 참여기업은 최근 5년간(2017년~2021년) 사업에 참여한 14,042개 기업 중 표본오차범위 10% 미만을 기준으로 500개 기업을 표본 조사를 추진하였으나 총 745개 기업에서 조사에 응답함. 당초 표본수를 초과하는 데이터가 수집됨에 따라, 조사데이터의 객관성, 타당성을 확보하기 위해 참여기간과 지역을 고려하여 모수추정가중치를 부여한 이후 활용함.

〈표1〉 고령자친화기업 응답 기업 특성

(단위: 명, %)

구분		사례수	비율(%)
전체		173	100.0
업종	식품제조업	64	37.0
	서비스업	42	24.3
	제조업(식품외)	30	17.3
	도소매, 숙박업	6	3.5
	기타	31	17.9
규모	5~9인	63	36.4
	10~19인	32	18.5
	20~49인	44	25.4
	50~99인	19	11.0
	100인 이상	15	8.7
지원기간	1년차 지원	38	22.0
	2년차 지원	38	22.0
	3년차 지원	35	56.1
	지원기간 종료 후, 관리기간	58	33.5
	지원/관리기간 모두 종료	14	8.1

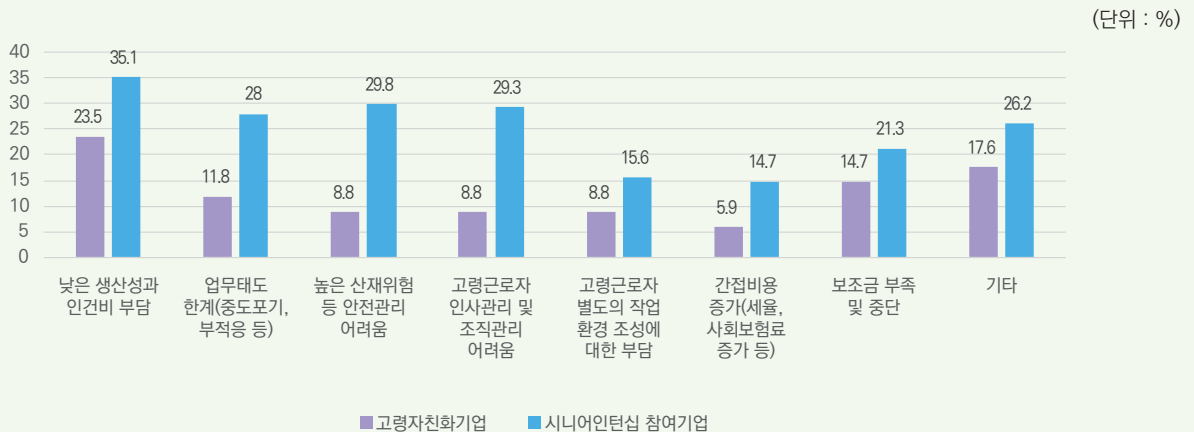
〈표2〉 시니어인턴십 응답 기업 특성

(단위: 명, %)

구분		사례수	비율(%)
전 체		745	100.0
업종	제조업	191	25.6
	보건업 및 사회복지 서비스업	114	15.3
	운수업	67	9
	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	66	8.9
	교육 서비스업	64	8.6
	도매 및 소매업	60	8.1
	기타	39	5.2
	건설업	36	4.8
	숙박 및 음식점업	26	3.5
	부동산업 및 임대업	15	2
	협회 및 단체/수리 및 기타 개인 서비스업	15	2
	농업/임업 및 어업	12	1.6
	전문/과학 및 기술 서비스업	12	1.6
	전기/가스/증기 및 수도사업	8	1.1
	출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	8	1.1
	예술/스포츠 및 여가관련 서비스업	7	0.9
	하수폐기물 처리/원료재생 및 환경복원업	3	0.4
	금융 및 보험업	2	0.3
규모	5~9인	216	29.0
	10~19인	176	23.6
	20~49인	164	22.0
	50~99인	79	10.6
	100~299인	75	10.1
	300인 이상	35	4.7
지원 기간	일반형 인턴지원금(3개월) 지원	157	47.1
	체험형 인턴지원금(3개월) 지원	15	25.1
	일반형 채용지원금(6개월 이상) 지원	185	27.8
	세대통합형 채용지원금(6개월 이상) 지원	11	1.5
	장기취업유지지원금(18개월 이상) 지원	58	7.8
	보조금 지원 종료 상태	288	38.7
	중도포기(계약해지) 상태	31	4.2

### 3. 신규 채용에 대한 수요 및 욕구

- ▶ 향후 1년 내 60세 이상 고령인력을 신규 채용할 계획에 대해 조사한 결과, 고령자친화기업의 경우 전체 응답기업의 80.3%가 신규채용 의사가 있는 것으로 나타남. 업종별로 살펴보면, 제조업에서는 식품제조업이 높고, 도소매숙박업에서 신규 채용의사가 높은 것을 확인함. 기업 규모별로 살펴보면, 규모가 커짐에 따라 신규 채용의사도 커지는 경향이 나타남.
- ▶ 시니어인턴십 참여기업의 경우, 전체 응답기업의 69.8%가 신규채용 의사가 있는 것을 확인함. 업종별로는 운수업(91.0%)에서 신규채용 의사가 가장 높고, 제조업(62.8%), 보건업 및 사회복지 서비스업(71.9%) 등에서는 낮은 것으로 나타났으며, 기업규모가 작을수록 신규채용의사가 낮은 것으로 나타남.
- ▶ 신규채용에 대한 수요가 없는 사유로는 고령자친화기업의 경우 ‘낮은 생산성과 인건비 부담(23.5%)’이 가장 큰 사유로 확인됨. 이와 관련하여 정부지원금 부족 및 중단(14.7%)도 신규채용을 하지 못하는 주된 사유로 나타남.
- ▶ 시니어인턴십 참여기업의 경우에도 고령인력의 낮은 생산성과 인건비 부담(35.1%)으로 신규채용을 계획하지 않는 것으로 나타났으나, 이 외에도 ‘안전관리의 어려움(28.0%)’, ‘인사조직, 조직관리 어려움(29.3%)’, ‘고령근로자의 중도 포기, 부적응 등의 문제(28.0%)’도 신규채용을 저해하는 장애요인을 확인함.

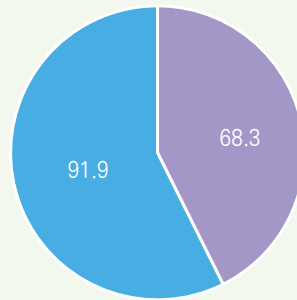


〈그림2〉 고령인력 신규 채용 계획 없는 사유(중복응답 포함)

## 4. 고용연장 및 계속고용에 대한 수요 및 욕구

### 1) 고용연장에 대한 수요

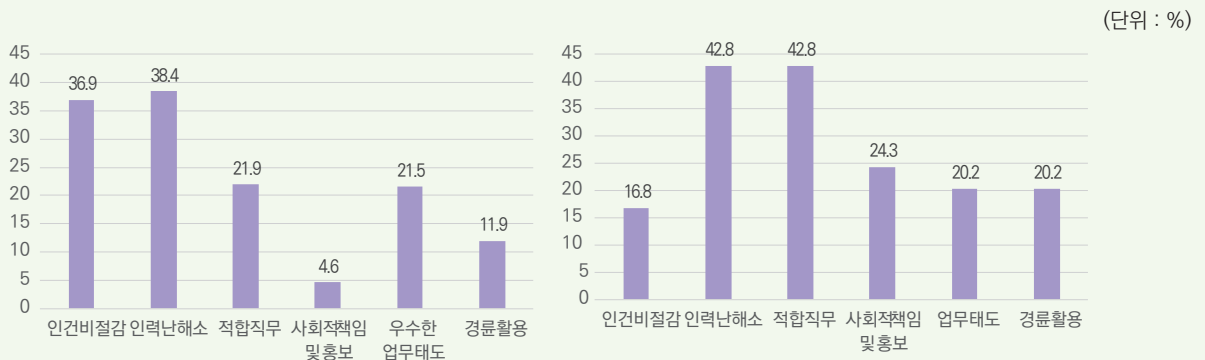
- ▷ 현재 고용되어 있는 고령인력의 고용기간 연장에 대한 수요, 욕구를 살펴본 결과, 고령자친화기업의 경우, 90% 이상의 기업이 현재 고용되어 있는 고령인력의 고용기간 연장을 희망하는 것으로 나타남.



■ 시니어인턴십 ■ 고령자친화기업

〈그림3〉 고용기간 연장 수요(단위 : %)

- ▷ 반면, 시니어인턴십 참여기업의 경우, 전체 응답기업의 68.3%가 현재 고용중인 고령근로자의 고용기간을 연장할 계획이 있는 것을 확인함. 고용기간 연장 사유로는 '인력난 해소(38.4%)', '인건비 절감(36.9%)', '적합직무이기 때문에(21.9%)'순으로 높게 나타남.



〈그림4〉 고용기간 연장 사유(중복응답 포함)

### 2) 고용연장을 위한 제도적 지원 욕구

- ▷ 기존 고령근로자의 고용유지 및 고용연장을 위한 제도개선에 대한 욕구를 살펴봄. 시니어인턴십 참여기업의 경우 대부분이 지원 기간이나 지원 금액 확대 등의 수요가 높았지만 '적절한 인력알선 및 소개'에 대한 수요도 28.7% 정도로 비교적 높게 나타남.

〈표6〉 고령근로자 고용유지를 위한 시니어인턴십 제도개선에 대한 욕구(복수응답가능)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	
전 체	28.7	4.7	14.5	5.8	15.7	7.5	11.0	1.2	21.9	52.5	30.3	2.4	3.8	
업종	제조업	28.3	6.3	13.1	6.8	18.8	5.8	9.4	1.6	22.0	55.0	29.8	1.0	2.1
	보건/서비스	32.5	5.3	15.8	5.3	12.3	12.3	15.8	0.0	17.5	42.1	33.3	3.5	4.4
	운수업	13.4	7.5	14.9	9.0	11.9	9.0	11.9	3.0	25.4	58.2	31.3	0.0	4.5
	기타	30.6	3.2	14.7	4.8	15.8	6.7	10.2	1.1	22.5	53.4	29.5	3.2	4.3
규모	5~9인	26.9	5.6	13.0	9.3	17.1	6.5	12.5	0.5	24.1	50.5	28.2	1.4	4.6
	10~19인	34.1	5.7	15.3	4.5	21.6	5.7	6.8	1.1	26.7	51.7	22.7	1.7	2.3
	20~49인	29.9	3.7	13.4	4.3	14.0	9.1	10.4	1.2	18.3	54.9	36.6	0.6	3.7
	50~99인	25.3	3.8	12.7	6.3	10.1	10.1	10.1	5.1	17.7	57.0	35.4	2.5	3.8
	100~299인	28.0	4.0	17.3	1.3	9.3	8.0	17.3	0.0	17.3	50.7	32.0	8.0	6.7
	300인 이상	17.1	2.9	22.9	5.7	11.4	8.6	14.3	0.0	20.0	51.4	37.1	8.6	0.0

- ① 적절한 인력 알선 및 소개
- ② 체험형 인턴지원금(월30만원)
- ③ 일반형 인턴지원금/채용지원금(월40만원)
- ④ 세대통합형 지원금(1인당 300만원)
- ⑤ 장기취업유지지원금(1인당 90만원)
- ⑥ 인턴지원금 지원기간(3개월)
- ⑦ 채용지원금 지원기간(6개월)
- ⑧ 세대통합형 지원기간(6개월)
- ⑨ 장기취업유지지원금 지원기간(18개월)
- ⑩ 총 지원기간 연장
- ⑪ 간접비 절감 지원(보조금 추가지원)
- ⑫ 간접비 절감 지원(컨설팅, 상담지원)
- ⑬ 기타

〈표7〉 고령근로자 고용유지를 위한 고령자친화기업 제도개선에 대한 욕구(복수응답가능)

(단위:%)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	
전 체	79.8	35.8	44.5	5.2	16.2	2.9	12.1	3.5	
업종	식품제조업	77.5	41.6	46.1	3.4	18.0	4.5	6.7	2.2
	제조업(식품외)	65.9	34.5	44.8	3.2	18.6	2.4	5.7	2.4
	도소매, 숙박업	81.2	30.4	40.0	5.4	13.0	3.2	11.0	2.0
	서비스업	80.0	26.0	41.2	10.2	12.6	3.5	10.4	4.0
	기타	82.1	35.7	50.0	3.6	17.9	0.0	7.1	3.6
규모	5~9인	68.3	41.3	41.3	9.5	23.8	3.2	11.1	1.6
	10~19인	78.1	46.9	43.8	0.0	18.8	3.1	9.4	0.0
	20~49인	88.6	22.7	52.3	4.5	13.6	2.3	13.6	2.3
	50~99인	89.5	52.6	31.6	0.0	5.3	5.3	15.8	0.0
	100인 이상	93.3	6.7	53.3	6.7	0.0	0.0	13.3	26.7
기간	1년차 지원	84.2	26.3	57.9	2.6	7.9	2.6	10.5	7.9
	2년차 지원	89.5	34.2	52.6	5.3	10.5	2.6	5.3	0.0
	3년차 지원	74.2	40.2	36.1	6.2	21.6	3.1	15.5	3.1
	관리기간	59.5	21.5	11.4	1.3	5.1	0.0	1.3	3.5
	지원, 관리기간 종료	72.9	4.7	0.0	4.7	5.9	0.0	11.8	2.1

- ① 추가지원금 지원
- ② (예비)사회적 기업으로 전환할 수 있도록 지원 강화
- ③ 시니어인턴십 연계
- ④ 전문경영컨설팅 강화
- ⑤ 정부권장정책(우선구매) 포함
- ⑥ 표준사업장 신설
- ⑦ 보조금 지원기간 중, 지원종료 후 중장기경영계획 컨설팅
- ⑧ 기타

## 5. 결론 및 시사점

- ▶ 민간기업의 고령인력 수요 및 욕구조사 결과를 토대로 향후 민간형 노인일자리의 활성화를 위한 정책적 시사점을 다음과 같이 제시함.

### 1) 창업형 일자리 지원제도의 실효성 제고 및 홍보 강화

- ▶ 창업형 일자리에 대한 지원으로 실효성 있는 경영컨설팅서비스 제공이 필요함. 현행 지원제도 중, 고용유지 및 장기고용에 도움이 되는 지원제도에 대해 조사한 결과, 고령자친화기업의 성장지원을 위한 전문 경영컨설팅(세무.회계지원, 판로지원, 창업교육 등)에 대한 도움정도는 10% 미만으로 매우 낮게 나타남. 이러한 조사결과는 기업 욕구에 맞춘 성장지원컨설팅 지원이 이루어질 수 있도록 개선이 필요함을 시사함.
- ▶ 고령자친화기업 등 기업에서 노인인력 활용에 대한 사회적 가치, 사회적 책임에 대한 적극적인 홍보 확대에 집중할 필요가 있음. 고령자친화기업의 경우, 직접적인 보조금 지원과 더불어 ‘고령자친화기업에 대한 홍보’가 고령근로자 고용 유지 및 고용연장에 도움이 되는 것으로 나타남. 특히 현재 보조금을 받고 있는 지원단계의 기업에서 홍보에 대한 효과를 크게 느끼고 있음을 알 수 있음. 이러한 조사결과는 보조금 지원기간 내에 고령자친화기업에 대한 홍보가 확대 추진되어야 할 필요성을 시사함.
- ▶ 안정적이고 지속적인 수익창출을 위한 기반조성 차원에서 정부권장정책(우선구매)포함을 위한 적극적 노력이 필요함. 본 조사 결과로 보아, 고령인력을 가장 많이 고용하고 있는 50인 미만의 영세사업장에서 노인생산물 우선구매에 대한 수요가 56.2%로 높고, 보조금을 지원받고 있는 기업보다는 보조금 지원기간이 종료된 기업에서 우선구매 등 안정적인 수익창출 기반 조성에 대한 욕구가 강하게 나타남.

### 2) 취업형 일자리 적합인력 확보 및 매칭 활성화

- ▶ 대부분의 기업에서는 우선적으로 지원금에 대한 개선이 이루어져야 한다는 수요가 높았지만, ‘적절한 인력알선 및 소개’에 대한 수요도 28.7% 정도로 비교적 높게 나타남. 이러한 조사결과는 구인구직 매칭단계에서 적절한 매칭이 이루어질 경우, 지속고용, 계속고용으로 이어질 가능성이 있음을 시사함.
- ▶ 노인일자리 구인구직간 인력 미스매칭 문제가 지속되어 오고 있는 가운데, 향후 민간형 노인일자리의 양적 확대와 더불어 질적 확충을 위해서는 구인 구직자간에 정보공유가 충분히 이루어질 수 있도록 온라인, 오프라인 형태의 운영체계 고도화가 필요함.
- ▶ 적절한 인력 매칭 차원에서 고령인력에게 적합한 일자리 개발을 위해 노력해야 함. 최근 노동시장 환경변화에 따라 고용형태 및 근로형태(일 하는 방식)가 다양해지고 있으며, 실제로 시간제 근로를 비롯하여 다양한 형태의 근로를 선호하는 중고령자가 증가하고 있다. 또한 기업 및 사업체들은 유연한 형태의 근로가 가능할 경우, 고령인력을 활용할 가능성이 커지는 것으로 나타남(남재량 등, 2020).
- ▶ 현행 제도 및 운영 규정을 통한 획일화된 일자리를 확대 보다는 워크셰어링, 잡셰어링, 이동 및 재택근무 등 새로운 노동방식을 적용한 일자리를 확대 보급해 나가는 것도 생각해볼 수 있음. 고령인력이 일 할 수 있는 고용형태의 유연화, 일자리의 유연화는 고령인력에게 종일 근무에 대한 부담을 완화할 수 있고, 기업에게는 고령인력 고용부담을 완화할 수 있을 것임.



## 참고문헌

- 김수린, 배지영, 안서연, 허선영, 김혜인. (2020). 신노년세대를 위한 노인일자리사업 개편방안 연구. 한국노인인력개발원.
- 김수린, 이철희, 변금선, 이승호, 신희균, 김혜진, 민진홍. (2019). 신노년세대 노동시장 전망과 노인일자리 수요 추계 연구. 한국노인인력개발원.
- 남재량. (2020). 고령시대에 적합한 새로운 고용시스템의 모색. 한국노동연구원.
- 박경하, 도수관, 장우찬, 윤기연, 서예정, 손승연. (2016). 60+ 민간분야 노인일자리사업 현황과 쟁점에 관한 연구. 한국노인인력개발원.









**한국노인인력개발원**  
Korea Labor Force Development Institute for the aged

경기도 고양시 일산동구 하늘마을로 106

[www.kordi.or.kr](http://www.kordi.or.kr)