

제101회 충북사회복지포럼

**충북 노인일자리
기관운영 활성화 방안**
- 충북시니어클럽 중심으로 -

일시 · 장소 | 2024. 11. 22.(금) 14:00 | 흥덕구청 5층 대회의실

PROGRAM

사회: 이덕봉(한국시니어클럽협회 충북지회 사무국장)

시간	식순	내용
13:30~14:00	등록	
14:00~14:15	개회	내빈소개 및 인사 유응모 충청북도사회복지협의회 회장 김혜미 한국시니어클럽협회 충북지회장
14:15~14:20	축사	축사 이상식 충청북도의회 정책복지위원회 위원장
14:20~15:00	주제발표	충북 노인일자리사업 기관운영 활성화 방안 연구 - 충북 시니어클럽 중심으로 - 박진흥 청주서원시니어클럽 관장
15:00~15:50	종합토론	좌장 이상식 충청북도의회 정책복지위원회 위원장 토론 1. 김준수 서원대학교 사회복지학부 교수 토론 2. 김현숙 청주가경노인복지관 관장 토론 3. 박주형 한국시니어클럽협회 서울지회장
15:50~16:00	질의응답	질의응답
16:00	폐회	

| CONTENTS |

07 ■ 주제발표

주제발표

| 박진흥 청주서원시니어클럽 관장

41 ■ 종합토론

좌장

| 이상식 충청북도의회 정책복지위원회 위원장

토론 1.

| 김준수 서원대학교 사회복지학부 교수

토론 2.

| 김현숙 청주가경노인복지관 관장

토론 3.

| 박주형 한국시니어클럽협회 서울지회장

**충북 노인일자리
기관운영 활성화 방안**
- 충북시니어클럽 중심으로 -

주제발표 박진홍 / 청주서원시니어클럽 관장

충북노인일자리사업 기관운영 활성화 방안 연구

-충북시니어클럽 중심으로-

목 차

I. 서론

1. 연구의 배경 및 목적
2. 연구의 필요성

II. 이론적배경

1. 노인일자리 및 사회활동지원사업
2. 노인일자리 실태 및 현황
3. 선행연구 고찰

III. 연구방법

1. 연구 내용 및 방법
2. 조사대상 및 자료수집
3. 자료분석방법

IV. 충북 노인일자리 사업 운영실태 분석 결과

1. 충북 노인일자리 운영실태 주요결과 요약
2. 충북 노인일자리 운영실태 분석결과 요약
3. 충북시니어클럽 집단심층면접(FGI) 분석결과

V. 결론

1. 충북 노인일자리 운영의 고도화 방안 논의

I. 서론

1. 연구의 배경 및 목적

□ 저출생 고령화로 인한 우리나라의 노인인구는 9,954,395명(2024.5. 행정안전부 주민등록 인구통계)으로 전체인구의 19.4%이며, 충북의 노인인구는 340,567명(2024. 6. 충청북도 인구통계)으로 충북인구의 21.4%로 우리나라 인구보다 더 빨리 초고령사회에 진입하였음.

□ 노인의 상대적 빈곤율이 43.2%(통계청 2022년 고령자 통계)로 2019년 기준 OECD 가입국중 가장 높은 수준이며 노인일자리사업은 사회참여 활동 지원 및 노인빈곤에 대한 적극적인 정책으로 지속적으로 늘어나고 확대되고 있음.

I. 서론

1. 연구의 배경 및 목적

□ 노인일자리사업은 노인 빈곤문제를 완화하고 있고, 노인문제를 예방할 수 있는 대표적인 정책으로 자리매김하며, 2004년 사업량이 2만 5천개에서 2024년 103만개로 41.2배증가하여 지속적으로 양적 성장을 거듭하고 있음(충북노인일자리 년도별 노인일자리 참여자수, 2021년: 30,150명, 2022년: 32,094명, 2023년: 33,982명, 2024년:38,590명).

□ 현재 시니어클럽은 노인일자리법 제9조, 노인일자리법 시행령 제5조제1항에 의거하여 지역사회 등에서 노인일자리의 개발.지원, 창업, 육성, 안전관리 및 노인에 의한 재화의 생산, 판매등을 직접 담당하는 노인일자리지원기관(2024.11. 개정)의 법적 근거로(전국 202개소, 충북 12개소), 수행기관 유형별 전체 추진실적(2024.9월기준): 37.8%(394,162명)로 가장 높으며, 공익활동 34.4%(249,910명), 사회서비스형 59.5%(89,041명), 특히 시장형 75.7%(41,639명)에서 중추적인 노인일자리사업을 수행.

I. 서론

2.연구의 필요성

□ 노인일자리사업의 예산은 2004년 213억에서 2024년 2조 264억으로 95.1배 증가하였으며, 충북시니어클럽 노인일자리의 예산(2015년 1,442,741천원, 2020년 3,457,848천원, 2024년 7,102,437천원)의 증가와 양적 성장에 비해 법적근거, 운영형태, 운영지원에 대한 수행기관의 열악한 시설 평균은 사무실이 158.87m², 교육실 78.73m², 회의실 0m², 기타 화장실,복도등 243.27m²로 충북의 238명 수행인력(평균 19.8명)의 사무실 공간과 참여자 20,749명의 교육실 공간등 열악한 시설 상황임.

□ 또한 수행인력은 2024년 4월말 기준으로 전국 기관별 평균 직원수는 21.4명(정규직원 6.4명, 노인일자리 담당자 14.5명, 기타직원 0.5명)이며, 충북의 경우 기관당 평균 19.8명(정규직원 6.9명, 노인일자리 담당 12.9명)이며, 전국의 기관별 평균 직원수에 비해 적으며, 전체적으로 정규직이 적고 비정규직이 많은 현실로 비정규직의 계약만료와 퇴사로 전문성이 저하되고, 전략적 사업 수행을 추진하는데 어려운 현실임.

I. 서론

2.연구의 필요성

□ 베이비붐세대의 노년기 진입 등으로 노인일자리의 환경 및 다양한 사업의 변화를 요구하고 있으며, 이러한 변화에 적극적으로 신규 사업을 마련하여 변화하는 세대에 정책적인 제안과 대비책이 필요함.

□ 어르신이 활기차고 건강한 노후생활을 영위할 수 있도록 노인일자리 지원기관의 안정화를 위한 종합적이고 체계적인 운영방안 마련이 시급함.

□ 어르신의 다양한 일자리 욕구에 대응하는 일자리창출 및 사회활동을 지원하기 위한 근간을 마련하기 위한, 현장의 욕구를 심층적으로 파악하여 충북시니어클럽 기관운영의 종합적인 지원 및 개선방안을 통한 충북의 고유하고 독창적인 특성화된 유형별 노인일자리사업을 활성화를 하기 위함.

II. 이론적배경

1. 노인일자리 및 사회활동지원사업

1) 노인일자리 및 사회활동지원사업

□ 사업근거

- 노인일자리 및 사회활동지원에 관한 법률(2024.11.개정)

□ 사업목적

- 노인이 일자리와 사회활동을 통하여 활동적이고 생산적인 노후생활을 영위할 수 있도록 지원함으로써 노인의 건강과 복지를 증진하는데 이바지함.(2024.11.개정)

□ 사업내용

- 공익활동, 사회서비스형, 사회서비스형 선도모델,

민간형(시장형, 취업알선형, 시니어인턴십, 고령자 친화기업)

- 노인공익활동사업, 노인역량활용사업, 노인역량활용 선도모델, 민간형(공동체사업단, 취업지원, 현장실습훈련지원사업, 노인친화기업기반)/2024.11.개정

II. 이론적배경

2. 노인일자리 실태 및 현황

1) 노인일자리 및 사회활동 지원사업 현황



출처: 노인일자리사업 20주년 기념 심포지엄 자료 발췌

II. 이론적배경

□ 자치단체 경상보조 수행기관 및 사업단수(연도별)

연도	수행기관 수	사업단 수	평균사업단수	추진실적			
				진체	공익활동	사회서비스형	취업/창업일자리
2008년	976	3,009	3.1	126,370(100.0)	110,389(87.4)	-	15,981(12.6)
2009년	1,115	4,343	3.9	222,616(100.0)	195,797(88.0)	-	26,818(12.0)
2010년	1,136	4,441	3.9	216,441(100.0)	191,676(88.6)	-	24,765(11.4)
2011년	1,214	5,014	4.1	220,346(100.0)	194,480(88.3)	-	25,866(11.7)
2012년	1,219	5,513	4.5	243,249(100.0)	217,710(89.5)	-	25,539(10.5)
2013년	1,221	5,909	4.8	255,521(100.0)	227,439(89.0)	-	28,082(11.0)
2014년	1,220	6,438	5.3	299,522(100.0)	269,244(89.9)	-	30,278(10.1)
2015년	1,228	7,091	5.8	337,759(100.0)	305,140(90.3)	-	32,619(9.7)
2016년	1,217	6,718	5.5	380,916(100.0)	290,625(76.3)	-	90,291(23.7)
2017년	1,224	7,200	5.9	441,544(100.0)	359,932(81.5)	-	81,612(18.5)
2018년	1,266	7,579	6.0	479,786(100.0)	405,134(84.4)	-	74,652(15.6)
2019년	1,291	9,449	7.3	622,444(100.0)	504,206(81.0)	23,548(3.8)	94,690(15.2)
2020년	1,297	9,477	7.3	684,944(100.0)	554,101(80.9)	45,764(6.7)	85,079(12.4)
2021년	1,291	10,586	8.2	730,840(100.0)	610,656(83.6)	63,058(8.6)	57,126(7.8)
2022년	1,300	10,321	7.9	760,498(100.0)	626,391(82.4)	75,012(9.9)	59,095(7.8)
2023년	1,270	10,537	8.3	991,460(100.0)	720,647(72.7)	93,526(9.4)	177,287(17.9)
2024년	1,295	11,872	9.2	1,043,171(100.0)	726,998(69.7)	149,584(14.4)	165,589(15.9)

주1) 공익활동은 2007~2011년까지 '공공일자리', 2012~2014년까지 '사회공헌활동', 2015년 이후 '공익활동을 의미함.

주2) 2019년부터 신규 사회서비스형 사업 도입

주3) 취업/창업일자리는 2007~2011년까지 '민간일자리', 2012~2014년까지 '시장전입형', 2015년 이후 '취업/창업일자리'를 의미하며, 2020년도부터 시장형사업단과 취업알선형(지자체경상보조)를 의미함.

자료: 한국노인인력개발원, 노인일자리사업 정보시스템(노인일자리업무시스템) Database, 2024.

-수행기관수: 976개('08)→1,295개('24), 1.32배 증가
 -사업단수: 3,009개('08)→11,872개('24), 3.95배 증가
 -평균사업단수: 3.1개('08)→9.2개('24), 2.97배 증가
 -공익활동 추진실적: 110,389개('08)→726,998개('24), 6.59배 증가
 -사회서비스형 추진실적: 23,548개('08)→149,584개('24), 6.35배 증가
 -취업/창업일자리 추진실적: 15,981개('08)→165,589개('24), 10.36배 증가
 -전체 노인일자리 실적중, 2024년 9월 현재 공익활동 69.7%(726,998명)로 가장 큰 비중을 차지하며, 취업/창업일자리는 15.9%(165,589명), 사회서비스형은 14.4%(149,584명)로 나타남.

II. 이론적배경

□ 수행기관 추진실적(시도별)

구분	기관수	사업단 수	배정 사업량	추진실적	공익활동	사회 서비스형	시장형	취업 알선형	시니어 인턴십
2023년 총계	1,270	10,537	750,255	991,460	720,647	93,526	50,899	88,460	37,928
2024년 총계	1,295	11,872	859,822	1,043,171	726,998	149,584	54,967	74,952	36,670
서울	225	1,339	86,143	107,765	71,960	14,573	6,651	7,185	7,396
부산	103	997	60,879	74,949	49,058	11,977	5,502	5,432	2,980
대구	40	494	36,449	47,171	30,306	7,897	1,432	5,003	2,533
인천	51	632	51,310	63,273	43,515	9,334	4,113	3,480	2,831
광주	65	421	31,201	37,384	26,215	5,042	2,641	2,224	1,262
대전	48	326	22,790	28,235	18,596	4,501	1,656	2,368	1,114
울산	29	255	15,348	20,213	12,646	3,215	1,013	2,239	1,100
세종	7	76	3,689	4,580	3,014	830	91	259	386
경기	195	1,923	118,111	144,812	96,306	24,414	9,032	9,931	5,129
강원	68	720	67,774	76,115	59,069	8,376	4,102	3,051	1,517
충북	43	437	37,230	45,874	33,959	5,329	1,735	3,862	989
충남	67	704	48,293	57,581	39,690	8,987	3,151	4,443	1,310
전북	99	1,057	77,244	90,432	64,889	13,989	3,614	6,035	1,905
전남	83	761	62,972	72,582	57,753	7,007	2,623	4,404	795
경북	62	700	64,411	77,774	55,969	10,356	3,282	6,256	1,911
경남	99	895	61,793	77,952	53,296	10,084	3,564	7,987	3,021
제주	11	135	14,185	16,479	10,757	3,673	765	793	491

□ 충북의 경우 공익활동은 4.7%(33,959명) 11번 순이며, 사회서비스형은 3.6%(5,329명) 12번째이며, 시장형은 3.1%(1,735명) 12번째, 취업알선형은 5.2%(3,862명) 10번째, 시니어인턴십은 2.7%(989명) 14번째로 나타났음.

II. 이론적배경

□ 수행기관 추진실적(사업유형별)

구분	기관수	사업단 수	배정 사업량	추진실적	공익활동	사회 서비스형	시장형	취업 알선형	시니어 인턴십
2023년 총계1)	1,270	10,537	750,255	991,460	720,647	93,526	50,899	88,460	37,928
2024년 총계2)	1,295	11,872	859,822	1,043,171	726,998	149,584	54,967	74,952	36,670
지자체	136	549	107,104	113,727	111,392	1,967	368	-	-
시니어클럽	203	5,493	350,818	394,162	249,910	89,041	41,639	10,905	2,667
대한노인회	205	1,338	134,562	184,466	130,303	12,112	3,463	36,552	2,036
노인복지관	295	2,151	126,024	139,271	115,422	19,229	3,287	1,214	119
종합사회복지관	182	793	39,861	43,576	38,866	3,813	664	228	5
노인복지센터	97	451	28,992	31,927	26,557	3,997	441	444	488
지역문화원	9	21	1,098	1,145	1,092	53	-	-	-
기타3)	168	1,076	71,363	134,897	53,456	19,372	5,105	25,609	31,355

주1): 2023.12.31. 기준

주2): 2024.9. 기준

주3): 기타에는 사회적 경제조직, 노인일자리창출지원센터, 실버인력뱅크 등 다양한 기관포함

□ 수행기관 유형별 전체 추진실적은 시니어클럽이 37.8%(394,162명), 대한노인회 17.7%(184,466명), 노인복지관 13.3%(139,271명), 기타 12.9%(134,897명) 순으로 나타났음.

□ 수행기관 사업유형별 추진실적

- 시니어클럽이 공익활동 34.4%(249,910명), 사회 서비스형 59.5%(89,041명), 시장형 75.7%(41,639명)에서 두각을 보임

-취업알선형은 대한노인회 48.8%(36,552명), 시니어인턴십 85.5%(31,355명)으로 나타났음.

II. 이론적배경

□ 수행기관 총괄현황(기관유형별)

구분	수행기관수	사업단수	기관평균	기관평균	사업단평균
			사업단수	누적참여자수	누적참여자수
2023년 총계	1,270(100.0)	10,537(100.0)	8.3	780.7	94.1
2024년 총계	1,295(100.0)	11,872(100.0)	9.2	805.5	87.6
지자체	136(10.5)	549(4.6)	4.0	836.2	209.1
시니어클럽	203(15.7)	5,493(46.2)	27.1	1,941.7	71.6
대한노인회	205(15.8)	1,338(11.3)	6.5	899.8	138.4
노인복지관	295(22.8)	2,151(18.1)	7.3	472.1	64.7
종합사회복지관	182(14.0)	793(6.7)	4.4	239.4	54.4
노인복지센터	97(7.5)	451(3.8)	4.6	329.1	71.5
지역문화원	9(0.7)	21(0.2)	2.3	121.3	52.7
기타	168(13.0)	1,076(9.1)	6.4	803.0	125.5

□ 수행기관 유형별 기관수

-노인복지관(22.8%), 대한노인회(15.8%), 시니어클럽(15.7%), 종합사회복지관(14.0%), 기타(13.0%), 지자체(10.5%)로 나타남.

□ 수행기관 유형별 사업단수

-시니어클럽(46.2%), 노인복지관 18.1%, 대한노인회 11.3%로 나타나고 있음.

□ 기관평균 사업단수

-시니어클럽(27.1%), 노인복지관(7.3%), 대한노인회(6.5%), 기타(6.4%)

□ 기관평균 누적 참여자수는 시니어클럽(1,941.7명)으로 가장 높았으며, 사업단 평균 누적 참여자수는 지자체가 209.1명으로 가장 높았음.

II. 이론적배경

□ 수행기관 총괄현황(시도별)

구분	수행기관수	사업단수	기관평균		
			사업단수	누적참여자수	사업단평균 누적참여자수
2023년 총계	1,270(100.0)	10,537(100.0)	8.3	780.7	94.1
2024년 총계	1,295(100.0)	11,872(100.0)	9.2	805.5	87.9
서울	225(17.4)	1,339(11.3)	6.0	479.0	80.5
부산	103(8.0)	997(8.4)	9.7	727.7	75.2
대구	40(3.1)	494(4.2)	12.4	1,179.3	95.5
인천	51(3.9)	632(5.3)	12.4	1,240.6	100.1
광주	65(5.0)	421(3.6)	6.5	575.1	88.8
대전	48(3.7)	326(2.7)	6.8	588.2	86.6
울산	29(2.2)	255(2.2)	8.8	697.0	79.3
세종	7(0.5)	76(0.6)	10.9	654.3	60.3
경기	195(15.1)	1,923(16.2)	9.9	742.6	75.3
강원	68(5.3)	720(6.1)	10.6	1,119.3	105.8
충북	43(3.3)	437(3.7)	10.2	1,066.8	105.0
충남	67(5.2)	704(5.9)	10.5	859.4	81.8
전북	99(7.6)	1,057(8.9)	10.7	913.5	85.6
전남	83(6.4)	761(6.4)	9.2	874.5	95.4
경북	62(4.8)	700(5.9)	11.3	1,254.4	111.1
경남	99(7.7)	895(7.5)	9.0	787.4	87.1
제주	11(0.8)	135(1.1)	12.3	1,498.1	122.1

자료: 한국노인인력개발원, 노인일자리사업 정보시스템(노인일자리업무시스템) Database, 2024.

□ 수행기관 시도별 수행기관

-서울(17.4%), 경기(15.1%), 부산(8.0%)이며, 충북(3.3%)로 13위를 차지

□ 수행기관 유형별 사업단수

-경기(16.2%), 서울(11.3%), 전북(8.9%), 충북(3.7%)로 전국에서 12위를 차지.

□ 시도별 기관평균 사업단 수

-2023년 8.3개소->2024년 9.2개소 증가

□ 기관평균 누적 참여자수

-2023년 780.7명->2024년 805.5명 증가

□ 기관평균 사업단수

-대구와 인천 12.4개소, 제주 12.3개소, 경북 11.3개소, 세종 10.9개소, 충북은 10.2개소로 전국에서 9위를 차지

□ 시도별 기관평균 누적 참여자수는 제주 1,498.1명, 경북 1,254.4명, 인천 1,240.6명, 충북은 1,066.8명으로 6위를 차지.

□ 사업단별 누적 참여자수

-제주(122.1명), 경북(111.1명), 강원(105.8명), 충북(105.0명)으로 4위 차지.

II. 이론적배경

□ 사업유형별 참여노인 월 평균 활동시간 및 활동비(임금)

구분	20년		21년		22년		23년		24년		
	활동 시간	활동비 (임금)	활동 시간	활동비 (임금)	활동 시간	활동비 (임금)	활동 시간	활동비 (임금)	활동 시간	활동비 (임금)	
공공형	공익활동	30	270	30	270	30	270	30	270	30	290
	재능나눔	10	100	10	100	-	-	-	-	-	-
	사회서비스형	60/66	713	60/66	713	60	713	60	713	60	716
	사회서비스형 선도모델	-	-	-	-	-	1,197	-	572	-	468
민간형	시장형	-	329	-	365	-	385	-	-	-	-
	취업 알선형	-	1,370	-	1,511	-	1,497	-	763	-	1,028
	시니어 인턴십	-	1,787	-	1,961	-	2,086	-	2,028	-	2,271
	고령 친화기업	-	890	-	1,230	-	1,587	-	-	-	-

주1): 2019년~2021년까지 사회서비스형의 활동시간 유형은 60/66으로 분류됨 2022년부터는 60시간

자료: 한국노인인력개발원, 노인일자리사업 정보시스템(노인일자리업무시스템) Database, 2024.

□ 사업유형별 참여노인 월 평균 활동시간 및 활동비를 살펴본 결과,

-공익활동 2024년부터 활동비가 29만원으로 전년대비 6.9% 인상

-사회서비스형도 최저임금 상승으로 23년 시간당 단가 9,900원, 24년 시간당 단가 10,570원으로 6.3% 인상되었음.

□ 시장형의 경우 최저임금2023년 9,620원, 2024년 9,860원으로 산정함으로써 사회서비스형과 임금격차가 크게 나고 있음. 특히 시장형사업단의 특성상 주휴수당, 연차수당을 지급할 수 있는 상시근로자보다는 단기근로자의 형태를 보이고 있음

II. 이론적배경

2) 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행인력 현황

□ 노인일자리 및 사회활동지원에 관한 법률 시행규칙(별표1의 2)

-노인일자리지원기관의 장 1명과 상근직원 7명 이상을 채용하도록 하고 있음.

□ 노인일자리 및 사회활동지원사업 운영안내(2024,개정)에는 시설의 장은 상근하여야 하며, 상근하는 직원 7명을 두어야 하는 것으로 개정됨.(2024.11.1. 개정)

□ 노인일자리사업 수행기관 노인일자리담당자(전담인력) 배치기준

-공익활동: 참여노인 150명당 1명 -사회서비스형: 참여노인 100명당 1명

-시장형사업: 참여노인 120명당 1명 -취업알선형: 참여노인 100명당 1명

-급여수준: 월 급여 2,061천원(근로자 본인부담금 4대보험료 포함, 처우개선비 연 1,261천원 별도)

12개월 계약

II. 이론적배경

□ 노인일자리담당자(전담인력) 추이

연도	수행기관(개)	누적전담인력수(명)	전년대비 증감률(%)
2008	976	976	133.2
2009	1,115	1,634	167.4
2010	1,136	1,656	101.3
2011	1,214	1,933	116.7
2012	1,219	1,742	90.1
2013	1,221	1,987	114.1
2014	1,220	2,276	114.5
2015	1,228	2,472	108.6
2016	1,217	2,685	108.6
2017	1,224	3,063	114.1
2018	1,266	3,315	108.2
2019	1,291	4,383	111.9
2020	1,297	4,850	110.7
2021	1,291	5,203	107.3
2022	1,300	5,520	106.1
2023	1,270	5,634	102.1
2024	1,295	7,134	126.6

□ 2024년 9월 현재 7,134명으로
전년대비 126.6% 증가함

자료: 한국노인인력개발원, 노인일자리사업 정보시스템(노인일자리업무시스템) Database, 2024.

II. 이론적배경

□ 노인일자리담당자 현황(기관유형별)

구분	전담 인력수								
		지자체	시니어 클럽	대한 노인회	노인 복지관	종합 사회복 지관	노인 복지 센터	지역 문화원	기타
2012	1,742	301	376	241	404	145	97	5	173
2013	1,987	303	488	271	483	169	88	7	178
2014	2,276	312	574	325	572	181	104	7	201
2015	2,472	301	645	360	634	190	119	5	218
2016	2,685	341	776	397	588	180	122	5	276
2017	3,063	347	947	464	643	210	185	8	259
2018	3,315	330	1,085	533	629	240	174	10	314
2019	4,383	373	1,477	675	871	291	229	9	458
2020	4,850	373	1,808	732	837	323	240	11	526
2021	5,203	377	2,122	766	832	333	249	8	516
2022	5,520	373	2,313	836	866	344	238	8	542

자료: 한국노인인력개발원, 노인일자리사업 정보시스템(노인일자리업무시스템) Database, 2022.

□ 수행기관 유형별로 노인일자리 담당자 현황 -시니어클럽이 2,313명(41.9%), 노인복지관 866명(15.7%), 대한노인회 836명(15.1%)를 나타내고 있음.(2022년 현재)

II. 이론적배경

□ 기관유형별 기관내 노인일자리사업 종사자수(정규직, 비정규직) 평균비교

구분	정규직		비정규직	
	평균	표준편차	평균	표준편차
지자체	3.2	4.0	1.1	2.1
시니어클럽	5.9	2.4	8.3	4.5
대한노인회	3.1	2.7	2.9	2.6
노인복지관	3.2	4.8	2.8	2.6
종합사회복지관	3.2	4.7	1.6	2.1
노인일자리전담기관	3.2	3.2	6.1	7.0
기타	2.0	1.7	1.3	1.8
전체	3.3	3.8	3.0	3.7

출처: 박경하,김문정,김수린,배재운(2020), 2019년 노인일자리 및 사회활동 지원사업

실태조사 재산정

□ 시니어클럽은 평균 14.2명으로 다른 기관유형에 비해 월등히 담당인력이 많으며 정규직도 5.9명으로 시니어클럽이 가장 많았음.

□ 비정규직도 시니어클럽이 8.3명으로 가장 많았고, 노인일자리전담기관도 6.1명으로 상대적으로 비정규직 투입인력이 많음.

II. 이론적배경

□ 응답자 특성별 담당 사업단 수 및 적정 담당 사업단수

구분	담당사업단 수		적정 사업단수		구분	현재 맡고 있는 참여노인 수		종사자 1인이 담당하기 적절한 참여노인수		
	평균	표준편차	평균	표준편차		평균	표준편차	평균	표준편차	
공익활동	부서장 이상	4.4	3.8	2.0	1.3	공익활동	253.0	261.6	124.9	130.3
	실무자(사업 전담)	5.6	17.4	5.2	20.5					
	실무자(사업 겸직)	15.4	141.3	13.1	124.5					
	전담인력	4.6	15.0	2.8	9.4					
사회서비스형	부서장 이상	1.2	1.1	1.3	0.9	사회서비스형	41.2	39.5	42.3	36.7
	실무자(사업 전담)	2.0	6.2	3.7	10.5					
	실무자(사업 겸직)	4.4	18.5	4.4	16.1					
	전담인력	1.2	2.4	1.1	1.1					
시장형	부서장 이상	2.9	3.3	1.4	0.6	시장형	77.0	106.7	41.9	43.7
	실무자(사업 전담)	2.8	3.5	1.5	0.7					
	실무자(사업 겸직)	11.8	64.3	12.7	66.4					
	전담인력	1.6	2.4	1.2	1.5					

출처: 박경하, 김문정, 김수린, 배재운(2020), 2019년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 실태조사.

출처: 박경하, 김문정, 김수린, 배재운(2020), 2019년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 실태조사.

- 현재 맡고 있는 참여노인 수를 파악한 결과
 - 공익활동(253.0명), 시장형(77.0명), 사회서비스형(41.2명)으로 나타남
- 종사자 1인이 담당하기 적절한 참여노인수
 - 공익활동(124.9명), 사회서비스형(42.3명), 시장형(41.9명)으로 나타남.

II. 이론적배경

3) 전국시니어클럽 현황

(1) 시니어클럽 운영현황

□ 시니어클럽은 노인일자리법 제9조, 노인일자리법 시행령 제5조제1항에 의거하여 지역사회 등에서 노인일자리의 개발·지원, 창업,육성, 안전관리 및 노인에 의한 재화의 생산,판매등을 직접 담당하는 노인일자리지원기관임.(2024.11. 개정)

□ 한국시니어클럽협회(2024.4.) 「전국시니어클럽 기관 및 사업현황조사 분석 결과」자료에 의하면 전국시니어클럽에 총 199개의 지정 기관이 있으며, 이중 사회복지법인 112개(56.3%), 사단법인 52개(26.1%), 재단법인 24개소(12.1%)로 나타남

II. 이론적배경

(2) 사업량 분포 현황

□ 전국시니어클럽 사업량 분포현황

지역	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원
지역총량(명)	89,088	62,727	37,626	54,123	32,370	23,492	15,994	118,857	66,291
시니어클럽 사업량 (명)	26,025	34,046	22,564	6,151	11,128	6,396	7,470	42,290	37,610
점유율 (%)	29.2	54.3	60.0	11.4	34.4	27.2	46.7	35.6	56.7
지역	충북	충남·세종	전북	전남	경북	경남	제주	전체	
지역총량(명)	38,311	53,277	78,841	63,947	64,386	64,563	14,495	878,388	
시니어클럽 사업량 (명)	20,099	20,632	35,656	12,808	39,166	34,803	7,154	363,998	
점유율 (%)	52.5	38.7	45.2	20.0	60.8	54.0	49.4	41.4	

□ 경북 60.8%, 대구 60.0%, 강원 56.7%, 부산 54.3%를 시니어클럽이 점유하고 있으며, 충북은 52.5% 전국대비 6번째이며 전체 41.4%보다 상향 점유율을 나타내고 있음.

II. 이론적배경

(3) 예산 및 인건비 기준현황

전국시니어클럽 운영보조금 분포현황

보조금 (천만원)	25미만	25이상 ~ 30미만	30이상 ~ 35미만	35이상 ~ 40미만	40이상 ~ 45미만	45이상 ~ 50미만	50이상	합계
기관수(개)	1	14	61	77	19	6	21	199
비율(%)	0.5	7.0	30.7	38.7	9.5	3.0	10.6	100

사업량에 따른 운영보조금 평균현황

사업량 (명)	운영보조금 평균 (천원)	기관 수 (곳)
500미만	308,227	3
500이상~1,000미만	356,378	17
1,000이상~1,500미만	362,499	58
1,500이상~2,000미만	380,024	46
2,000이상~2,500미만	400,023	41
2,500이상~3,000미만	410,213	21
3,000이상	473,880	13
합계		199

□ 전국 시니어클럽 2024년 평균 운영보조금은 382,074천 원으로 조사되었음.
따라서 2023년 평균 금액(369,201천 원) 대비 3.5%(12,873천 원) 상승함.

II. 이론적배경

□ 광역자치단체 별 운영보조금 부담 비율현황

구분	보조금 평균	광역지자체 부담비율
전국	385,251	33.3
서울	379,109	52.2
부산	373,851	82.5
대구	456,359	81.3
인천	397,966	33.7
광주	370,064	93.8
대전	343,579	99.7
울산	359,410	49.4
경기	521,022	17.5
강원	380,483	1.6
충북	406,255	2.1
충남, 세종	302,877	37.9
전북	338,152	9.7
전남	352,394	30.0
경북	379,896	9.5
경남	332,400	20.6
제주	585,000	100.0

□ 각 광역자치단체 별 운영보조금 부담비율을 보면, 전국 보조금 평균은 385,251천원이며 광역지자체 부담비율은 33.3%임.

□ 가장 보조금 평균이 높은 광역지자체는 제주이며, 부담비율도 100.0%이고, 충북의 경우 보조금 평균은 406,255천원이나 광역지자체 부담비율은 2.1%로 매우 낮은 상황임.

II. 이론적배경

(4) 종사자 현황

□ 2024년 4월말 현재 시니어클럽 직원수는 총 4,263명으로 정규직 직원 1,277명(30.0%), 노인일자리 담당자 2,888명(67.7%), 기타직원 98명(2.3%)으로 나타남.

□ 기관당 평균으로 살펴보면 정규직원 6.4명, 노인일자리 담당자 14.5명, 기타직원 0.5명으로 기관별 평균 직원 수는 21.4명임. 2023년 대비 정규직 및 기타직원의 평균 직원 수는 변동 없으며, 노인일자리 담당자는 소폭 상승함.

기관당 총 직원 분포 현황

구분	10명 미만	10명 이상 ~ 15명 이하	16명 이상 ~ 20명 이하	21명 이상 ~ 25명 이하	26명 이상 ~ 30명 미만	30명 이상	합계
기관수 (개)	3	33	62	53	27	21	199
비율 (%)	1.5	16.6	31.1	26.6	13.6	10.6	100

각 기관당 정규직원 분포현황

구분	5명 이하	6명	7명	8명	9명	10명 이상	합계
기관수 (개)	27	114	31	9	11	7	199
비율 (%)	13.6	57.3	15.6	4.5	5.5	3.5	100

□ 시니어클럽 기관당 정규직원 분포현황은 6명(57.3%)이 가장 많고, 7명(15.6%), 5명이하(13.6%)를 나타내고 있음.

II. 이론적배경

기관당 노인일자리담당자 분포현황

구분	5명 미만	5명이상~10명이하	11명이상~15명이하	16명이상~20명이하	21명이상~25명이하	26명 이상	합계
기관수 (개)	5	47	67	51	19	10	199
비율 (%)	2.5	23.6	33.7	25.6	9.6	5.0	100

□ 11명이상~15명 이하(33.7%), 16명이상~20명 이하는 25.6%, 5명이상~10명 이하는 23.6%를 나타내고 있음.

사업량에 따른 정규직원 및 노인일자리담당자 평균현황

사업량 (명)	정규직원 평균 (명)	노인일자리담당자 평균 (명)
500미만	5.3	3.0
500이상~1,000미만	5.8	6.5
1,000이상~1,500미만	6.2	10.4
1,500이상~2,000미만	6.3	13.9
2,000이상~2,500미만	6.9	17.3
2,500이상~3,000미만	6.2	21.2
3,000이상~	7.5	28.4

□ 전국시니어클럽 평균 사업량은 27.5개 사업단에 1,857명을 대비해보면 정규직원 6.3명과 노인일자리 담당자 13.9명이 평균적으로 노인일자리사업을 수행하고 있다고 볼 수 있음. 또한 2023년 평균 23.7개 사업단, 1,526명보다 3.8개의 사업단 및 331명(21.7% 상승) 증가함

II. 이론적배경

(5) 사업장 현황

□ 전국시니어클럽 사업장별 무상임대현황

구분	전체 사업장 수	무상임대 사업장 수	무상임대 비율
전국	1,559	777	49.8
서울	128	78	61.0
부산	131	68	52.0
대구	67	33	49.3
인천	19	15	75.0
광주	28	9	32.1
대전	34	4	11.7
울산	32	3	9.4
경기	260	192	73.8
강원	149	64	43.0
충북	82	48	58.5
충남, 세종	133	68	51.1
전북	112	44	39.3
전남	65	30	46.2
경북	114	31	27.2
경남	178	77	43.3
제주	27	13	48.1

□ 전국 시니어클럽에서 운영하는 사업장은 총 1,559 곳이며, 회원기관 199곳 기준 평균 8개의 사업장을 운영하는 것으로 나타남.

□ 가장 많은 유형은 시장형(1,484곳)이며, 시장형 세부 유형으로는 매장운영(701곳)이 가장 많음. 사업장 중 가장 면적이 넓은 사업유형은 지역영농으로 가장 넓은 사업장의 면적은 8,854㎡임.

-사업장별 임대 여부는 1,559곳 중 유상임대가 782곳 (50.2%)으로 나타났으며, 제공기관은 개인임대 624곳 (79.8%)으로 가장 많았음.

-사업장별 임대 여부는 무상임대 777곳(49.8%)으로 조사되었으며, 제공기관은 지자체단체가 494곳 (63.6%)로 가장 많았음.

II. 이론적배경

4) 충북 시니어클럽 운영실태 조사결과

(1) 충청북도 일반현황

□ 전국 노인인구 현황

구분	총 인구수	65세이상 노인인구	고령화율
전국	51,271,480	9,988,411	19.5
서울	9,366,283	1,773,809	18.9
부산	3,280,749	762,761	23.2
대구	2,367,183	479,103	20.2
인천	3,011,073	514,802	17.1
광주	1,413,606	240,161	17.0
대전	1,440,558	251,709	17.5
울산	1,100,304	182,145	16.6
세종	387,940	43,887	11.3
경기	13,661,438	2,195,238	16.1
강원	1,522,542	375,908	24.7
충북	1,591,485	340,567	21.4
충남	2,134,817	465,026	21.8
전북	1,745,885	430,431	24.7
전남	1,794,967	478,180	26.6
경북	2,544,174	644,230	25.3
경남	3,236,224	686,768	21.2
제주	672,252	123,686	18.4

주: 1) 2024.6. 말 기준

2) 고령화: 전체인구에 대한 65세이상 고령인구의 백분율

자료: 충청북도 2024년 6월 충청북도 인구통계 공표자료 재산정

□ 전국 노인인구 현황 및 고령화율

-전남 26.6%, 경북 25.3%, 강원과 전북 24.7%, 부산 23.2%, 충남 21.8%이며, 충북은 7번째로 가장 높은 광역단체로 340,567명(21.4%)으로 초고령사회에 속하며, 유소년인구(0~14세)는 172,318명으로 노령화지수는 197.65임.

II. 이론적배경

□ 충청북도 노인인구 현황

구분	총 인구수	65세이상 노인인구	고령화율
청주시	853,187	138,458	16.1
충주시	207,468	49,279	23.8
제천시	129,618	34,490	26.6
보은군	30,735	12,373	40.3
옥천군	48,586	16,996	35.0
영동군	43,848	16,391	37.4
증평군	37,316	7,880	21.1
진천군	86,751	16,355	18.9
괴산군	36,165	14,740	40.8
음성군	90,245	23,283	25.8
단양군	27,566	10,322	37.4

주: 1) 2024.6. 말 기준

2) 고령화: 전체인구에 대한 65세이상 고령인구의 백분율

자료: 충청북도 2024년 6월 충청북도 인구통계 공표자료 재산정

□시군별로 고령화율을 살펴보면, 괴산군이 40.8%로 가장 높고, 청주시가 16.1%로 고령화율이 가장 낮음.
-UN기준에 따라 65세이상 인구가 7%이상일 때 고령사회, 14%이상이면 고령사회, 20%이상이면 초고령사회로 분류되는데, 충청북도 11개 시군중 청주시(16.1%), 진천군(18.9%)를 제외한 9개 시군이 모두 초고령사회에 진입함.

II. 이론적배경

(2) 충북 시니어클럽 수행기관 및 수행인력 현황

□ 충북 시니어클럽 현황

기관명	소재지	사업량		노인일자리 사업비	지정일	운영 주체	위수탁 여부	위수탁 기간
		사업단 수	일자리 수					
충주시니어클럽	충주시	25	3,036	14,335,254	2001.07.	사회복지 법인	지정 및 위수탁기관	5년
청주홍덕시니어클럽	청주시	30	1,623	7,293,956	2002.12.	사단법인	지정기관	없음
청주우암시니어클럽	청주시	23	1,576	7,089,610	2006.02.	사단법인	지정기관	없음
청주청원시니어클럽	청주시	22	1,639	6,438,850	2006.07.	재단법인	지정기관	없음
청주상당시니어클럽	청주시	24	1,667	7,183,566	2006.10.	재단법인	지정기관	없음
청주서원시니어클럽	청주시	29	1,710	7,716,010	2006.12.	재단법인	지정기관	없음
진천시니어클럽	진천군	22	1,267	4,569,470	2009.03.	사단법인	지정기관	없음
제천시니어클럽	제천시	31	1,724	6,321,214	2011.06.	사회복지 법인	지정기관	없음
음성시니어클럽	음성군	19	2,597	9,329,512	2012.11.	사단법인	지정기관	없음
옥천시니어클럽	옥천군	27	1,681	6,820,948	2013.07.	사회복지 법인	지정및위수탁기관	5년
청주청남시니어클럽	청주시	27	1,520	6,755,694	2013.11.	재단법인	지정기관	없음
영동시니어클럽	영동군	5	110	293,700	2020.02.	사단법인	위수탁기관	5년

주: 1) 2024.6.말 기준

2)지정기관: 노인일자리사업이 지방이양사업으로 전환되기 전 보건복지부 및 지자체로부터 지정받은 기관을 의미함(운영기간의 정함이 없음)

3)위.수탁기관: 지방이양사업 전환후 지자체.운영법인 간에 위.수탁 계약을 체결한 기관을 의미함(운영기간의 정함이 없음)

□ 충북시니어클럽은 12개로, 284개의 노인일자리사업단이 운영되고 있으며, 참여인원은 18,511명, 전체 노인일자리사업비는 84,147,784천원으로 국도시비 50:5:45 매칭으로 운영됨.

□ 운영주체는 사단법인 41.7%(5개소), 재단법인 33.3%(4개소), 사회복지법인 25.0(3개소)로 운영되고 있음.

□ 위수탁여부는 지정기관 75.0%(9개소), 지정 및 위수탁기관 16.7%(2개소), 위수탁기관 8.3%(1개소)이며, 위수탁기간은 운영기간의 정함이 없음 75.0%(9개소), 5년은 25.0%(3개소)임.

II. 이론적배경

□ 충북 시니어클럽 시설현황

기관명	기관면적(m ²)					합계	유무상 여부	제공기관
	사무실	교육실	상담실	회의실	기타			
충주시니어클럽	220.00	232.00	-	-	78.00	530.00	무상	지자체
청주홍덕시니어클럽	117.00	145.00	-	-	48.00	310.00	무상	지자체
청주우암시니어클럽	149.80	106.30	15.50	-	405.80	677.40	무상	지자체
청주청원시니어클럽	101.38	-	9.00	-	106.12	216.50	무상	지자체
청주상당시니어클럽	188.00	74.00	12.00	-	43.00	317.00	무상	지자체
청주서원시니어클럽	114.00	118.00	30.00	-	132.00	394.00	무상	지자체
진천시니어클럽	79.38	-	21.06	-	-	100.44	무상	지자체
제천시니어클럽	235.00	10.00	-	-	245.00	490.00	무상	지자체
음성시니어클럽	200.00	50.00	47.00	-	-	297.00	무상	지자체
옥천시니어클럽	204.06	120.96	17.70	-	545.28	888.00	무상	지자체
청주청남시니어클럽	218.88	73.44	-	-	1,316.01	1,608.33	무상	지자체
영동시니어클럽	55.00	15.00	10.00	-	-	80.00	유상	개인임대(50만원)

□ 기관면적은 사무실이 31.9%, 교육실 16.0%이며, 기타 49.4%로 가장 높음. 기타의 경우 사업장, 화장실, 복도 등을 포함한 공간으로 50.6%를 나타내고 있음. 가장 좁은 기관은 영동시니어클럽 80.0m²이며, 가장 넓은 기관은 청주청남시니어클럽으로 1,608.33m²임.

□ 충북 시니어클럽 기관은 지자체에서 무상제공하고 있으나, 영동시니어클럽은 개인임대로 운영하고 있음.

구분	시니어클럽(n=12)				
	전체중%	평균	표준편차	최소~최대	
총계	100.0	492.39			
시설 구분	사무실	31.9	156.87	61.74	55~235
	교육실	16.0	78.73	70.08	0~232
	상담실	2.7	13.52	14.26	0~47
	회의실	0	0.00	0.00	0
	기타	49.4	243.27	379.32	0~1,316.01

II. 이론적배경

□ 충북 시니어클럽 예산현황

구분		평균	최소~최대	제수당	
2015년 결산1) (n=11)	운영보조금	29,860.36	12,304~45,361	대우수당(전체) 장려수당(청주만 해당) 시간외수당(옥천만 해당)	
	종사자수당 2) (n=10)	13,367.80	10,080~16,023		
2020년 결산 (n=11)	운영보조금	35,947.55	21,369~67,711		
	종사자수당	15,656.36	10,560~25,753		
2024년 예산 (n=12)	운영보조금	53,463.92	42,964~79,424		대우수당(전체) 장려수당(청주만 해당) 시간외수당 (청주, 옥천, 음성 해당)
	종사자수당	19,558.50	8,400~27,655		

□ 운영보조금 평균을 살펴보면 2015년 29,860.36천원, 2020년 35,947.55천원, 2024년 53,463.92천원임

□ 종사자수당 평균을 살펴보면 2015년 13,367.80천원에서 2024년 19,558.50천원으로 상승하였음. 특히 청주지역의 경우, 사회복지시설 종사자수당(대우수당)과 장려수당을 2015년부터 지급하였으며, 2024년에는 시간외 수당을 개인당 5시간 책정하여 지급함.

□ 옥천의 경우 사회복지시설 종사자 수당(대우수당)과 함께 시간외수당을 2015년부터 지급하였으며, 2024년 개인당 10시간 책정하여 지급함.

주: 1) 영동시니어클럽이 제외됨으로 11개 시니어클럽만 산출됨.

2) 음성시니어클럽이 종사자수당 미지급으로 인해 제외됨.

II. 이론적배경

□ 충북 시니어클럽 수행인력 현황

구분		계	평균(표준편차)	최소~최대
총원	현원	238		
직급별 인 원	기관장	12	1.00(0.00)	1~1
	부(실)장/과장	13	1.08(0.29)	1~2
	팀장/선임	32	2.67(1.43)	1~6
	사회복지사	25	2.08(0.99)	0~4
	노인일자리담당자	155	12.92(4.87)	1~21
	기타	1	0.08(0.29)	0~1
고용형태	정규직	83	6.92(2.02)	5~12
	기간제	141	11.75(4.59)	1~21
	무기계약직	14	1.17(2.12)	0~6
입사자수	기관장	1	0.08(0.29)	0~1
	부(실)장/과장	4	0.33(0.65)	0~2
	팀장/선임	1	0.08(0.29)	0~1
	사회복지사	14	1.17(1.12)	0~3
	노인일자리담당자	172	14.33(8.91)	0~30
	기타	1	0.08(0.29)	0~1
퇴사자수	기관장	1	0.08(0.29)	0~1
	부(실)장/과장	4	0.33(0.65)	0~2
	팀장/선임	1	0.08(0.29)	0~1
	사회복지사	5	0.42(0.67)	0~2
	노인일자리담당자	118	9.83(6.04)	0~19
	기타	0	0.00(0.00)	0

주: 1) 입.퇴사 건수의 경우 2023.1.1.~2024.6.30. 기준

□ 충북 시니어클럽 수행인력은 총 238명이며, 이중 노인일자리담당자(전담인력)는 155명으로 전체 수행인력의 65.1%를 차지함.

-부(실)장/과장 5.5%(13명), 팀장/선임은 13.4%(32명), 사회복지사는 10.5%(25명), 노인일자리담당자 65.1%(155명)임

-고용형태는 정규직 34.9%(83명), 기간제 59.2%(141명), 무기계약직 5.9%(14명)임.

-입사자와 퇴사자의 경우 노인일자리 담당자가 많으며 2023.1.1.~2024.6.30.까지 입사자는 172명(72.3%), 퇴사자도 118명(49.6%)를 나타냄. 담당인력의 잦은 변동은 업무의 연속성 저하가 우려됨.

□ 시니어클럽 직원 신규 채용 시 소요기간을 조사한 결과, 평균 21.75일이 소요됨

II. 이론적배경

(3) 충북 시니어클럽 노인일자리사업 및 참여자 현황

□ 충북 노인일자리사업 참여자 현황

구분		시니어클럽(n=12)		
		명(%)	평균(표준편차)	최소~최대
총계		20,749(100.0%)		
성별	남	5,611(27.0)	467.58(214.23)	27~858
	여	15,113(73.0)	1,259.42(490.27)	88~2,150
연령	만64세 이하	662(3.2)	55.17(39.27)	9~125
	만65~69세	3,486(16.8)	290.50(120.88)	31~471
	만70~79세	11,169(53.8)	930.75(359.89)	51~1,508
	만80~89세	5,323(25.7)	443.58(215.69)	7~918
	만 90세이상	109(0.5)	9.08(7.18)	0~24
경제 수준	기초연금수급자	18,167(87.6)	1,513.92(665.61)	71~2,737
	일반	2,582(12.4)	215.17(141.04)	44~598
세대 구성	경제능력이 없는 가족동거	536(2.6)	44.67(23.33)	5~83
	경제능력이 있는 가족동거	4,732(22.8)	394.33(163.60)	10~712
	노인부부	8,394(40.5)	699.50(282.89)	64~1,200
	노인독신	7,057(34.0)	588.08(250.09)	36~1,091
	기타	30(0.1)	2.50(3.53)	0~11

□ 참여자 현황

-20,749명이 참여

-남자 5,611명(27.0%), 여자 15,113명(73.0%)

-연령별로는 만 70~79세 11,169명(53.8%), 만 80~89세 5,323명(25.7%), 만 65~69세 3,486명(16.8%).

□ 경제수준

- 기초연금수급자 18,167명(87.6%), 일반 2,582명(12.4%)

□ 세대구성

- 노인부부 8,394명(40.5%), 노인독신 7,057명(34.0%), 경제능력이 있는 가족동거 4,732명(22.8%).

□ 충북 시니어클럽에서 수행하는 전체 사업단 수는 284개로 1개 기관당 평균 23.67개의 사업을 수행함.

II. 이론적배경

□충북 시니어클럽 유형별 추진현황

구분		시니어클럽(n=12)					
		사업수	전체중%	유형중%	배정 일자리수	참여 희망자수	누적 참여자수
총계		284	100.0	400.0	20,040	29,884	20,603
공익 활동	소계	113	39.7	100.0	14,065	19,538	15,050
	노노케어	14	4.9	12.4	2,235	2,667	2,323
	취약계층 지원	3	1.0	2.7	160	189	174
	공공시설봉사	92	32.4	81.4	11,119	15,999	12,009
	경륜전수활동	4	1.4	3.5	220	303	216
사회 서비스형	소계	79	27.9	100.0	3,579	7,646	3,764
	가정 및 세대간 서비스	21	7.4	26.6	1,817	3,279	1,908
	취약계층 전문서비스	21	7.4	26.6	652	1,745	674
	공공전문서비스	23	8.1	29.1	683	1,724	762
	노인일자리및사회활동지원	5	1.8	6.3	97	243	89
사회서비스형 기타	9	3.2	11.4	330	655	331	
시장형	소계	79	27.9	100.0	1,553	1,848	1,275
	식품제조 및 판매	21	7.4	26.6	401	473	312
	공산품제작 및 판매	9	3.2	11.4	250	285	213
	매장운영	34	12.0	43.0	584	644	424
	지역영농	0	0	0	0	0	0
	운송	0	0	0	0	0	0
시장형사업단 기타	15	5.3	19.0	318	446	326	
취업 알선형	소계	13	4.5	100.0	843	852	521
	취업알선형	12	4.2	92.3	808	837	506
	시니어인턴십	1	0.3	7.7	35	15	15

□ 사업유형별로 공익활동이 39.7%(113개), 사회서비스형이 27.9%(79개), 시장형 27.9%(79개), 취업알선형 4.5%(13개) 순이었음.

□ 공익활동은 공공시설봉사 81.4%(92개), 사회서비스형은 공공전문서비스 29.1%(23개), 시장형은 매장운영 43.0%(34개)로 가장 많았음.

□ 충북시니어클럽의 기관별 평균 일자리 수는 1,670.0명, 이중 참여(신청) 희망자는 2,490.3명, 누적 참여자수는 1,716.9명임.

II. 이론적배경

□충북 시니어클럽 유형별 평균현황

구분	공익활동(N=11)		사회서비스형(N=11)		시장형(N=12)		취업알선형(N=11)	
	평균(표준편차)	최소~최대	평균(표준편차)	최소~최대	평균(표준편차)	최소~최대	평균(표준편차)	최소~최대
일자리수	1,278.64 (364.59)	961 ~2,151	325.36 (149.88)	100 ~648	138.58 (31.04)	95 ~181	67.33 (83.62)	0 ~304
참여희망자수	1,776.18 (502.93)	1,165 ~2,796	695.09 (358.88)	268 ~1,173	167.00 (59.85)	73 ~262	69.75 (79.24)	0 ~250
현재참여자수	1,368.18 (343.94)	1,098 ~2,148	342.18 (153.44)	105 ~633	115.83 (43.63)	55 ~205	42.17 (72.05)	0 ~234
평균1주 근로일수(일)	2.42 (0.79)	0 ~3	4.52 (1.44)	0 ~5	2.29 (0.49)	1.4 ~3.3		
평균1일 근로시간(시간)	2.75 (0.87)	0 ~3	2.82 (0.92)	0 ~3.8	4.59 (1.19)	3.0 ~6.9		
월 평균 임금					408,728.42 (87,910.53)	236,055 ~533,145	1,220,689.09 (679,951.46)	25,000 ~2,033.875

□ 사업유형별 평균 일자리 수는 공익활동(1,278.6명), 사회서비스형(325.3명), 시장형(138.5명), 취업알선형(67.3명)

□ 참여(신청)자 수는 공익활동 1,776.1명(경쟁률 1:1.07), 사회서비스형은 695.1명(경쟁률 1:1.05), 시장형은 167.0명(경쟁률 1:0.83)임.

□ 노인일자리사업 유형별 평균1주 근로일수는 공익활동(2.42일), 사회서비스형(4.52일), 시장형(2.29일)이며, 평균 1일 근로시간은 공익활동(2.75시간), 사회서비스형(2.82시간), 시장형(4.59시간)임.

□ 월 평균 임금은 공익활동(29만원), 사회서비스형(76.1만원), 시장형(40.8만원), 취업알선형(122만원)이며, 월 평균임금을 시급으로 산정한 결과, 공익활동은 9,666원(월 30시간 근무), 사회서비스형 12,683원(월 60시간 근무), 시장형 9,722원(월 평균 42.04시간 근무)으로 2024년 최저임금 9,860원에 공익활동과 시장형은 못 미치는 수준임.

II. 이론적배경

□충북 시니어클럽 시장형사업단 사업장 현황

무상(N=37)		유상(N=34)			기타(N=7)
지자체 지원	모법인 지원	개인임대	수수료매장	모법인 지원	기타
33	4	19	3	12	7

□충북 시니어클럽에서 운영하는 시장형 사업장은 총 79곳이며, 평균 6.58개의 사업장을 운영하는 것으로 나타났으며, 매장운영이 34곳, 식품제조 및 판매는 21곳으로 나타남.

□사업장 중 33곳은 지자체 무상 제공을 받았으며, 개인임대 19곳, 모법인 제공 9곳, 기타제공 7곳으로 나타나고 있음.

II. 이론적배경

□ 충북 시니어클럽 노인일자리사업 유형별 현황

구분	평균	표준편차	최소값	최대값	
공익활동 (N=11)	2015년결산	900,454.67	702,223.98	0	2,658,570
	2020년결산	2,364,158.08	1,013,184.93	0	3,971,952
	2024년예산	3,894,729.17	1,605,465.43	0	6,623,640
사회 서비스형 (N=10)	2015년결산	-	-	-	-
	2020년결산	520,683.33	398,130.34	0	1,141,606
	2024년예산	2,520,156.00	1,442,009.29	0	5,450,816
시장형 (N=11)	2015년결산	182,286.42	164,518.77	0	657,452
	2020년결산	377,719.00	288,877.22	0	1,190,754
	2024년예산	579,584.33	551,587.92	293,700	2,250,298
취업 알선형 (N=3)	2015년결산	-	-	-	-
	2020년결산	10,216.67	12,956.95	2,475	25,175
	2024년예산	10,618.18	11,544.31	3,000	41,200
시니어 인턴십 (N=1)	2015년결산	-	-	-	-
	2020년결산	-	-	-	-
	2024년예산	97,350.00	-	97,350	97,350
고령자 친화기업 (N=1)	2015년결산	360,000.00	-	360,000	360,000
	2020년결산	185,107.00	-	185,107	185,107
	2024년예산	-	-	-	-

□ 노인일자리 유형별 예산을 확인한 결과, 2024년 예산증액율은

- 공익활동은 432.5배 증가(2015년 대비)
- 사회서비스형은 484.0배 증가(2020년 대비)
- 시장형은 317.9배 증가(2015년 대비)
- 취업알선형은 변동이 크지 않음
- 시니어인턴십, 고령자친화기업은 청주흥덕, 청주우암이 각각 운영함으로 인해 비교가 어려움

II. 이론적배경

□ 충북 시니어클럽 노인일자리 담당자 현황

구분	평균	표준편차	최소값	최대값	
담당자수 (N=11)	2015년	3.7	1.8	1	8
	2020년	9.0	2.8	6	16
	2024년 (N=12)	13.0	4.9	1	21
예산 (N=11)	2015년결산	61,568.73	37,081.29	25,674	151,171
	2020년결산	217,713.91	60,868.22	152,522	371,664
	2024년예산 (N=12)	378,979.67	145,322.44	29,580	621,180

□ 노인일자리 담당자수 현황을 살펴보면, -2015년 평균 3.7명 -> 2024년 13.0명으로 증가
-2015년 최대값이 8명에서 2024년 21명으로 기관별 편차가 큰 것으로 알 수 있음.

□ 노인일자리 담당자 예산을 살펴보면, -2015년 61,568.73천원에서 2024년 378,979.67천원으로 615.5배 상승
-2024년 인원수와 비례하여 기관별 예산 편차도 큰 것으로 나타났음.
-2020년에 비해 2024년 예산의 최소값의 차이는 신규 수탁기관으로 인한 차이임.

II. 이론적배경

3. 선행연구 고찰

- 노인일자리사업의 사업효과성 연구 결과,
-신체적 건강, 심리정서적 건강 증진, 사회적 관계 개선, 경제적 효과 등 노후의 삶의 질을 높이는 데 일조함.
- 신체 건강유지 및 개선 효과(김문정외(2021))
-참여노인과 비참여노인 비교결과, 1인당 월평균 의료비 70,499원 절감
-2021년 노인일자리 참여자 836,172명에 대한 연간 총 절감 추정액 7,074억원
- 심리,정서적 요소에 긍정적 작용(강은나외(2017))
-우울수준 3.193점 감소, 자아존중감 0.222점 증가, 삶의 만족도 0.377점 증가

II. 이론적배경

3. 선행연구 고찰

- 직계가족, 친구, 지인 등과의 사회적 관계 형성에 있어서도 양적, 질적 수준(사회적 만족도 개선, 친밀감 향상 등)의 개선 효과(박경하 외(2019); 김기태 외(2021))
-가치있는 일로 사회에 보탬(85.6%), 인간관계가 좋아짐(67.2%), 경제적 보탬이 됨(80.7%), 건강이 좋아짐(74.0%), 아직 일할 수 있음을 느낌(72.0%), 스스로 발전하는 계기(80.7%)
- 소득 개선을 통한 노인빈곤 완화 등 경제적 효과가 있음(김기태 외(2021); 박경하 외(2019) 등)
-노인일자리사업 참여노인과 비참여노인을 비교한 결과, 가구소득 월 평균 소득이 약 17만원 증가
-주관적 경제상태 인식변화를 보면, 노인일자리사업에 참여한 노인은 스스로 경제상태가 좋다고 인식하는 비율이 14.9% 증가, 경제상태가 나쁘다는 인식은 15.1% 감소.
-미참여노인과 비교한 결과, 상대적 빈곤율이 10.2%p 감소, 빈곤갭도 8.9%p 감소하는 효과

Ⅲ. 연구방법

1. 연구내용 및 방법

1) 연구 기간 : 2024. 05. ~ 12.

2) 연구 내용 :

- 충북 시니어클럽을 중심으로 한 노인일자리아업 현황, 내용, 재정현황, 직무만족, 필요 지원책 분석 및 타 지자체와의 비교 분석을 통한 효과성 증대 방안 도출함.
- 충북 시니어클럽 종사자의 직급별 사업수행경험과 외부전문가의 자문을 통한 심도 있는 분석으로 운영활성화에 대한 구체적 제안함.
- 기관운영의 현안에 대한 반영과 지속가능한 정책을 제안하고 중·장기적으로 제도화 하는 부분을 도출함.

Ⅲ. 연구방법

3) 연구방법

기관운영실태 및 설문조사

○ 기간 : 2024. 07. 01. ~ 08. 31.

○ 대상 : 충북시니어클럽 소속 12개 기관 및 종사자 238명

○ 방법 : 충북지역 12개소 시니어클럽에 운영실태조사지 및 설문지 배포 및 회수

○ 내용 : 12개 시니어클럽의 운영실태, 시설환경, 근무환경, 종사자의 직무만족 등

집단심층면접(FGI)

○ 기간 : 2024. 06. 01. ~ 06. 30.

○ 대상 : 충북지역 시니어클럽의 기관장, 중간관리자, 실무자(정규직 사회복지사)

○ 방법 : 직급별 FGI(Focus-Group Interview)

○ 내용 : 노인일자리아업 목적, 수행 경험, 수행 시 어려움, 개선이 필요한 사항 등

Ⅲ. 연구방법

3) 연구방법

□ 전문가 자문

○ 기간 : 2024. 06. 01. ~ 06. 30.

○ 대상 : 김현진 교수(청주대학교 사회복지학과), 김준수 교수(서원대학교 사회복지학과), 김현숙 관장(청주가경노인복지관), 장선애 관장(청주상당노인복지관), 이병하 의정지원관(충청북도의회 정책복지위원회), 남미옥 상임이사(청주복지재단)

○ 방법 : 전문가 FGI(Focus-Group Interview)

○ 내용 : 노인일자리 활성화 방안에 대한 전문가 및 현장 활동가 FGI를 통해 연구 방향성과 주요 결과에 대한 의견수렴

Ⅲ. 연구방법

4) 연구수행절차

충북 노인일자리사업(시니어클럽) 기관 운영 활성화 방안		
↓		
연구방향	충북권역 시니어클럽 운영 현황분석 및 종사자 경험분석을 통한 정책 제안 도출	
↓		
연구방법	문헌연구	- 이론적 배경(국내외 관련 문헌 검토 및 현황분석)
	실태조사	- 대상 : 충북권역 시니어클럽기관(12개소) 및 종사자 전수조사(238명) - 방법 : 기관 운영실태조사지 및 설문지 이메일 활용 설문조사 - 내용 : 기관 운영의 사업현황, 조직 및 재정현황, 근무환경특성, 직무만족, 사업전반 사항
	종사자 의견수렴	- 대상 및 방법: 충북시니어클럽 중간관리자 집단심층면접(FGI) - 내용 : 노인일자리사업의 목적, 역할, 성과, 어려움점, 직무만족, 개선방안, 방향성(가치추구)
		- 대상 및 방법: 충북시니어클럽 기관장 집단심층면접(FGI) - 내용 : 노인일자리사업의 조직, 시설, 직무만족, 성과, 정책현안, 방향성(가치추구), 기관장인지
		- 대상 및 방법: 충북시니어클럽 실무자 집단심층면접(FGI) - 내용 : 노인일자리사업의 목적, 성과, 어려움점, 직무만족, 조직구성, 개선방안, 방향성(가치추구)
전문가 의견수렴	- 대상 및 방법: 학계 및 현장전문가 집단심층면접(FGI) - 내용 : 노인일자리사업 정책, 성과 조직 및 시설, 정세성확립, 방향성(가치추구)	
↓		
충북 노인일자리(시니어클럽) 현안도출, 개선과제 제시		

Ⅲ. 연구방법

5) 연구계획 추진과정

충북 노인일자리 기관운영 활성화 방안 연구 계획 추진과정				
연번	일자	내용	장소	참석자
1	'24.04.22.(월)	충북 노인일자리사업 기관운영 활성화 방안 연구계획(안) 세부 내용 논의	옥천시니어클럽 관장실	박진홍 외2명 (연구진)
2	'24.05.24.(금)	충북 노인일자리사업 기관운영 활성화 방안 연구계획 논의	우암시니어클럽 프로그램실	박진홍 외2명 (연구진)
3	'24.06.10.(월)	FGI 질문지 관련 논의	Zoom 회의	박진홍 외2명 (연구진)
4	'24.06.17.(월)	12개소 시니어클럽 실무자 FGI	산남종합사회복지관 프로그램실	박진홍 외 12명
5	'24.06.21.(금)	전문가 FGI	산남종합사회복지관 프로그램실	박진홍 외 7명
6	'24.06.24.(월)	12개소 시니어클럽 중간관리자 FGI	혜원장애인복지관 프로그램실	박진홍 외 12명
7	'24.06.24.(월)	12개소 시니어클럽 기관장 FGI	혜원장애인복지관 프로그램실	박진홍 외 10명
8	'24.07.17.(수)	설문지 관련 문항개발, 배포, 회수 등에 관한 논의	카페인	박진홍 외2명 (연구진)
9	'24.09.30.(월)	충북 노인일자리 실태 및 현황 분석 결과 논의	Zoom 회의	박진홍 외2명 (연구진)
10	'24.10.10.(목)	충북 노인일자리 고도화 방안논의	Zoom 회의	박진홍 외2명 (연구진)
11	'24.10.29.(화)	충북 노인일자리 고도화 최종 방안논의	우암시니어클럽 프로그램실	박진홍 외2명 (연구진)

Ⅲ. 연구방법

2. 조사대상 및 자료수집

1) 자기기입식 설문조사

본 연구의 조사대상은 충북권역 노인일자리전담기관에 근무하는 종사자로서 한국시니어클럽협회 충북지회 소속 12개소 시니어클럽을 선정 하였고 본 연구에서 사용한 표집방법은 한국시니어클럽협회 충북지회 소속 시니어클럽과 재직하는 모든 종사자를 조사대상자로 연구를 진행 함.

조사기간은 2024년 7월 01일부터 8월 31일까지였으며, 설문지를 배포하여 자기기입한 후 회수하는 방법으로 진행하였다. 충북지역 12개소 시니어클럽에 운영실태조사 12부를 수집하고, 개별설문지 238부를 배포하여 224부를 수집하여 본 연구의 자료 분석으로 사용 함.

2) 포커스그룹인터뷰(FGI)

FGI 참여자는 4그룹으로 시설장, 중간관리자, 실무자, 전문가(학계, 현장 등)를 대상으로 2024년 06월 01일부터 06월 30일까지 FGI(Focus-Group Interview)를 실시하였음.

FGI에 참석이 어려운 그룹의 경우 E-메일을 송부하여 질문에 대한 응답을 받고 모든 인터뷰는 사전에 연구 동의를 얻었으며, 인터뷰 소요시간은 평균 1시간 30분 내외로 진행됨.

인터뷰 자료의 수집은 음성 녹음을 하였으며, 인터뷰 종료 후 그 내용을 전사 함.

Ⅲ. 연구방법

3. 자료분석 방법

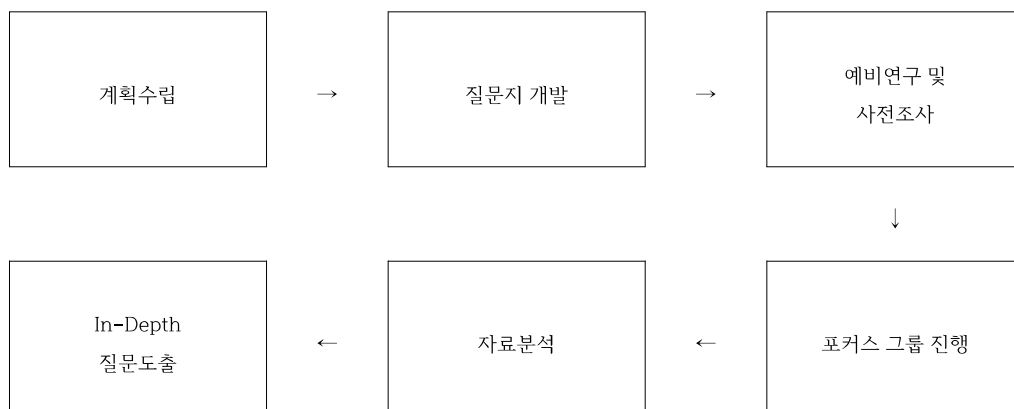
본 연구에서 수집된 데이터는 사회통계분석 프로그램인 SPSS 26.0(ver.)을 이용하여 전산통계 처리하여 분석하였다. 구체적인 분석방법은 다음과 같음.

첫째, 충북시니어클럽 사업운영 현황 및 조사대상자의 일반적 특성 등 각 변수들의 전반적 경향을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하여 전체 항목의 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 산출함.

둘째, 조사대상자의 인구사회학적 특성 및 근무환경 특성, 직무만족, 업무중요도와 실행에 따른 차이를 비교하기 위해 t검정(t-test)과 일원배치분산분석(One-Way ANOVA) 분석을 실시하였으며 Scheff'e 사후검증을 실시함.

또한, FGI(Focus-Group Interview)는 그룹별 인터뷰를 통해 얻은 자료들을 공동연구원 1인이 전사하였으며, 1차 분석을 진행하였다. 분석방법은 반복적 비교분석법(constant comparison method)을 사용하였다. 반복적 비교분석법의 과정 3가지로 개방 코딩, 범주화, 범주 확인을 통해 자료를 분석함.

Ⅲ. 연구방법



<그림 1> FGI 분석 절차

IV. 충북 노인일자리 사업 운영실태 분석 결과

1. 운영실태 주요 결과 요약

1) 전반적인 사항

- 응답자의 일반 특성: 여성이 다수를 차지했으며, 평균 연령은 약 41세로 나타남. 응답자의 65%가 대졸 이상 학력이며, 건강 상태는 "보통 이상"으로 평가됨.
- 직무 관련 특성: 응답자의 대부분은 정규직이 아닌 비정규직으로, 평균 급여는 170만~200만 원 수준. 응답자 대다수가 공익형 또는 시장형 사업에 참여하고 있었으며, 기관 인식은 긍정적인 편임.
- 직무 만족도: 전체 직무 만족도는 중간 이상이었으나, 임금에 대한 만족도는 낮음. 특히, 동료와의 관계에서 높은 만족도를 보였으나 승진과 임금 부분에서 낮은 만족도를 나타냄.
- 업무 중요도와 실행도: 사업수행 관리, 참여자 직무 배치, 모집과 선발에서 업무의 중요도가 높게 인식되었지만, 실행도는 중요도에 비해 다소 낮음. 참여자 교육훈련 등에서 실행도가 부족하다는 지적
- 업무의 어려움: 시설 환경이 가장 큰 어려움으로 나타났으며, 노인 특성을 반영한 일자리 개발과 일자리 부족 문제도 어려움
- 필요한 지원책: 응답자들은 담당자 처우 개선, 일자리 관련 시설 및 인력 확대, 신규 일자리 발굴 및 지원 확대 등을 필요로 함. 특히, 일자리사업의 체계적인 지원 시스템 구축과 초기 투자 비용 지원이 필요하다고 응답.

IV. 충북 노인일자리 사업 운영실태 분석 결과

2) 고용형태 및 직책별 비교 분석

- 고용형태별 비교
 - 직무 만족도: 고용형태에 따른 직무 만족도 차이는 유의미하지 않았습니다. 정규직과 비정규 직의 직무 만족도가 크게 다르지 않았음을 나타냄.
 - 업무 중요도: 업무의 중요도에서 일부 차이가 나타났음.
 - 사업기획 및 선정: 정규직이 비정규직보다 사업수요 분석과 사업기획을 중요하게 인식했음(정규직 평균 4.17점, 비정규직 평균 3.86점).
 - 홍보 및 마케팅: 정규직은 비정규직에 비해 사업 및 생산품 홍보와 마케팅 업무를 더 중요하게 인식했음(정규직 4.22점, 비정규직 3.82점).
 - 업무 실행도: 비정규직이 정규직보다 홍보와 마케팅 업무 실행도가 높았으며, 비정규직이 이 업무를 실제로 더 활발히 수행하고 있음을 보여줌(정규직 3.39점, 비정규직 3.64점).
 - 업무수행 어려움: 비정규직보다 정규직이 몇 가지 업무에서 더 큰 어려움을 느끼는 경향이 있었음.
 - 지역 맞춤형 일자리 개발: 정규직이 비정규직보다 노인의 역량과 요구를 반영한 일자리 개발에 더 큰 어려움을 느끼고 있었음.
 - 실적 부담: 정규직은 실적 부담으로 인한 스트레스를 비정규직보다 높게 인식했음(정규직 3.54점, 비정규직 2.92점).

IV. 충북 노인일자리 사업 운영실태 분석 결과

직책별 비교

- 직무 만족도: 직책에 따른 직무 만족도 차이는 유의미하지 않음. 관리자 여부와 관계없이 전반적인 직무 만족도는 비슷한 수준이었음.
 - 업무 중요도: 중간관리자 이상의 직책을 가진 사람들은 특정 업무의 중요도를 더 높게 함.
 - 사업기획 및 선정: 중간관리자 이상이 비관리직보다 사업 수요 분석 및 기획 업무의 중요성을 더 크게 인식함 (중간관리자 이상 4.23점, 비관리직 3.88점).
 - 홍보 및 마케팅: 홍보 및 마케팅의 중요성에서도 중간관리자 이상이 높게 평가함. (중간 관리자 이상 4.19점, 비관리직 3.88점).
 - 업무 실행도: 비관리직이 관리직보다 더 적극적으로 업무를 수행하는 것으로 나타남.
 - 직무 배치 및 마케팅: 비관리직이 관리직보다 참여자 역량을 고려한 직무 배치와 홍보-마케팅 에서 실행도가 높았음.
 - 업무수행 어려움: 중간관리자 이상이 비관리직보다 전반적인 어려움을 더 크게 인식하고 있음.
 - 일자리 다양성 부족: 관리직이 비관리직보다 지역 노인의 역량을 반영한 일자리 부족 문제에 서 더 큰 어려움을 느끼고 있음.
 - 시설환경: 관리자들은 사업장 시설 환경이 열악하다는 점에서 높은 어려움을 호소.
- 이 비교 분석 결과는 고용 형태와 직책에 따라 응답자들이 느끼는 직무의 중요도, 실행도, 그리고 업무상의 어려움이 다름을 보여주며, 이에 따른 맞춤형 지원책 마련이 필요함.

IV. 충북 노인일자리 사업 운영실태 분석 결과

2. 운영실태 분석결과 요약

1) 고용 안정성 강화

- 비정규직의 정규직 전환
- 고용 안정 지원책 마련

2) 업무 만족도 향상

- 임금 및 복지개선
- 승진 기회 확대

3) 시설 개선 및 지원 인프라 강화

- 시설환경 개선
- 업무 매뉴얼과 슈퍼비전 체계 구축

IV. 충북 노인일자리 사업 운영실태 분석 결과

4) 역량강화 프로그램 강화

- 직무관련 교육 확대
- 노인 특성에 맞는 전문교육

5) 일자리 다양화 및 신규 일자리 개발

- 지역 맞춤형 일자리개발
- 시장형 일자리 확대

6) 일자리 관련 통합 관리 시스템 구축

- 통합관리센터운영(통합시스템)
- 컨트롤타워 기능강화

7) 직무 수행의 효율성 제고

- 업무 효율성 향상
- 성과 평가와 피드백 시스템 구축

IV. 충북 노인일자리 사업 운영실태 분석 결과

3. 충북 시니어클럽 집단심층면접(FGI) 분석 결과

1) 최고 중간관리자 FGI

노인일자리사업의 목적, 역할, 방향성:

- 목적: 사회복지 마인드로 일자리를 통한 복지실현
- 역할: 어르신도 행복하고 직원이 함께 공유할 수 있는 조직
- 방향: 신노년 세대의 수요에 맞추어서 새로운 사회서비스형 일자리발굴

노인일자리사업의 성과, 어려운 점, 개선방안:

- 성과: 노인 일자리에 대한 인식이 개선
노인에 대한 이미지도 긍정적 이미지
사업량 증가로 어르신의 경제활동 증진 및 지역경제 활성화
- 어려운 점, 개선방안: 직무 의무교육 증가와 중대재해처벌법 적용
참여자 선발 한계 지원

직무만족(일의 의미, 처우, 환경, 교육, 안전 등)

- 일의 의미: 경제보다는 사회복지 측면의 일의 의미
- 처우,환경: 정규직 인력 확충(9명)으로 전문성강화 및 계약직 직원만 증가 이에 따른 처우개선 강화 및 노무, 인사관리의 어려움으로 인한 지원책 마련
- 환경,안전: 시설의 노후화, 교육, 사무실 공간 부족 및 시장형 초기 자본 확보 어려움
- 처우: 직원 휴게 공간 필요
- 노인일자리사업 중 최우선 기관운영 반영사항
- 시니어클럽의 시장형 사업 지원강화로 특화
- 사업에 따른 시설규모의 현실화 적용(다용도 복합 건물위탁)
- 사업단별 중 단기 목표 설정 진행 및 법률 조례 개정
- 변호사 선임도 꼭 필요

IV. 충북 노인일자리 사업 운영실태 분석 결과

2) 사회복지사(실무자) FGI

- 노인일자리사업의 목적, 역할, 방향성:
 - 목적: 경제적 자립, 사회참여, 건강증진, 지역 및 노인복지 향상에 기여
 - 역할: 사업 유형별 역할의 제고, 지침과 법에 맞는 일자리 업무 수행
 - 방향성: 공공성강화의 노인복지 실천 및 사업유형별 방향성이 필요 시대흐름에 맞는 일자리 창출
- 노인일자리사업의 성과, 어려운 점, 개선방안:
 - 성과: 사회서비스형 확대로 노인인식 개선과 노인의 4고를 완화 단순일자리에서 베이비부머세대 유입으로 일자리사업 다양화 됨 경영마인드 및 마케팅 등 종사자의 노력
 - 어려운 점: 농촌 도시에 따른 유형별(시장형, 사서형) 모집 어려움 업무과중, 수요처 중복으로 인한 어려움(청주시)
 - 개선방안: 연령별 지역특성을 반영한 공공형 활동 유지 필요

- 직무만족(일의 의미, 처우, 환경, 교육, 안전 등)
 - 교육: 실효성 있는 유형별 직원교육 기회 강화(경영,마케팅 등)
 - 직무만족 저하: 중대재해처벌법 시행으로 인한 업무량 증가로 일의 의미 및 직무만족 저하
- 노인일자리사업 중 최우선 기관운영 반영사항
 - 시니어클럽 기관 증축 및 신축의 단독 건물 설치
 - 직원 처우개선, 복지 향상 및 기관의 관심, 고용안정화와 제도적 뒷받침
 - 수요처와의 네트워크 강화
 - 정규직(8명) 인력 확충 필요 - 계약직 인원만 증가 (조직 인력구조 정비)

IV. 충북 노인일자리 사업 운영실태 분석 결과

3) 기관장 FGI

- 노인일자리사업의 정책현안, 방향성(가치추구):
 - 현안: 목적을 명확히 할 수 있는 명칭 변경
 - 가치추구: 노인의 문제를 일자리를 통해 노인복지 실현
 - 방향성: 공감과 소통강화, 어르신 중심 지향, 사회공헌 실현, 창의와 변화
- 노인일자리사업의 성과, 어려운점, 개선방안:
 - 성과: 안정적인 운영보조금 확보에 대한 지속적 노력으로 증원 지자체와의 긴밀한 협조체계, 시니어클럽의 인지도 상승
 - 어려운 점: 군 단위 특성상 참여자 모집의 어려움
 - 개선방안: 통합관리시스템(4개사용) 구축 및 초기투자비용, 사업장 무상임대 제공, 장애인고용 의무지원에 대한 예외조항 및 과태료 감면, 현행 평가체계와 인센티브 기관별, 지역별 반영이 우선이라 기관과 맞지 않음

- 중대재해처벌 등에 관한 법률에 따른 예산 지원(안전관리, 배상 책임보험 가입 등) 중대재해처벌, 근로기준법, 산업안전보건법의 노인일자리 특성에 맞는 기준 마련
- 조직 및 시설, 직무만족(처우, 환경, 교육, 안전 등)
 - 환경: 기관시설 규모 확대(사무실, 교육실, 사업장 등)
 - 처우: 전문성 강화를 위한 정규직 직원충원(정규직이 증원)
 - 교육: 효율적이고 적절한 교육기회의 제공
 - 조례의 실효성이 필요(노인일자리지원 위원회 등)
 - 처우개선을 위한 법적, 제도적 규정 마련
- 노인일자리사업 중 최우선 기관운영 반영사항
 - ESG경영 및 직원소통 공감교육
 - 지자체 의지 강화에 따른 지자체 대응투자 필요
 - 충북 노인일자리 복지기금 마련
 - 지역사회 공헌 및 홍보 방안
 - 시니어클럽 지역내 위상을 위한 단위행사
 - 대표사업 관리운영체계 마련

IV. 충북 노인일자리 사업 운영실태 분석 결과

4) 외부전문가 FGI

- 노인일자리사업의 정체성 확립, 정책, 방향성(가치추구)
 - 정체성: 경영과 복지에서 복지의 지향성
 - 정책: 노인인구 증가에 따른 노인의 4고 해결의 의미부여
(정서적, 경제적측면)
 - 방향성(가치추구): 사회복지적 의미로, 사회참여, 가치실현, 노인의 자아실현 및 성공적 노후실현
한국노인인력개발원 연구에 의하면 신 노년일자리를 사회서비스형 일자리로 포커스가 맞춰져 있어서 연령별 대칭갈등 높아 질 가능성으로 기초, 지자체에서 구분하여 역할 강화

- 노인일자리사업의 성과, 어려운 점, 개선방안
 - 성과: 노인일자리사업의 양적 증가와 다양한 사업 노력
 - 어려운 점: 충북의 전달체계와 인력체계의 한계
충북 매칭의 도 예산 미비(23년부터 초기투자비 지원)
운영별 실질적인 가이드라인 미비
 - 개선방안: 은퇴한 어르신 직접 참여 노인일자리센터 운영
베이비부모세대 특성을 반영한 일자리 개발 및 일자리 개발 연구비 조례 반영, 정부정책에 맞춰 늘봄 학교나 통합 돌봄사업과의 연계 강화

IV. 충북 노인일자리 사업 운영실태 분석 결과

4) 외부전문가 FGI

- 노인일자리사업의 조직 및 시설
 - 조직: 운영시스템 및 정규직 인력 충원(보건복지부에서 계약직 인원만 증가, 부설센터형태로 도에서 지원하는 방안마련)
 - 시설: 근무인원에 따른 시설규모 강화 및 데이터 활용 미래형 재택근무 검토, 총체적 관리감독이 어려움

- 노인일자리사업의 운영 활성화 방안
 - 별도 운영시스템의 독립형 시장형 운영도 고려
 - 노인일자리 창출 지원 조례에다 초기투자비 지원 및 사회복지 지원금 사용 지원
 - 장기적인 신노년의 현황에 따른 선호 일자리 사업의 다양한 일자리 개발
 - 시니어클럽의 취업연계 기능 강화

V. 결론

1. 충북 노인일자리 운영의 고도화 방안 논의

- 최소한의 부족한 시설 규모 조건 (사무실, 상담실, 교육실 등)에 대한 시설의 규모 확대(최소 200평)와 시설 확충의 중장기적 확대(작업장, 회의실, 직원 휴게 공간확보 등)

- 사업별 운영 비율 및 지역 중심의 특화 사업미비에 대한 노인일자리 실질적 수요조사를 통한 운영비율 현실화와 충북지역 중심의 특화 사업 마련지원책을 위한 조례 개정 필요(노인일자리창출지원위원회의 실효성과 무상임대작업장, 초기투자비용, 노인생산물우선판매, 노인일자리지원센터추진, 충북형 시니어클럽 부설센터, 노인복지기금 조성, 지역특화 연구 개발 등)

V. 결론

1. 충북 노인일자리 운영의 고도화 방안 논의

- 사업장 별 안전관리 체계에 대한 중대재해 처벌 등에 관한 법률 대응의 체계화 및 사업수행에 촘촘한 민·관 협력체계를 더한 노인일자리 지원 협력체계를 민·관·산 협력지원체계 구축(통합컨트롤 타워 중심의 네트워크 강화)

- 정규직 인력 및 노인일자리 담당(계약직)의 처우문제(정규직이 적고 계약직의 잦은 입퇴사)에 대한 시군별 정규직 인력(8명) 확대(2024.11. 노인일자리 및 사회활동지원에 관한 법률개정 반영)를 통한 전문성 강화 및 노인일자리 담당의 임금(급여, 수당)의 적정수준 지급으로 시군별 시니어클럽의 형평성 제고

V. 결론

1. 충북 노인일자리 운영의 고도화 방안 논의

- 사업유형에 따른 지원 미비 및 시장형의 초기투자비용에 대한 시장 상황에 맞게 지원체계를 마련하여 충북 고유의 맞춤형 특성화 사업 지원기틀 마련(시장형 무상임대 지원, 유형별 충북 고유 특화사업 강화)
- 노인인구 증가(베이비부머 세대 유입)에 따른 양적 일자리확산 및 질적 노인일자리를 담보하기 위한 지역 내 특성 및 환경을 반영하는 민간기업 및 지역 단체와 협업 및 질적 일자리를 담보할 수 있도록 충북의 예산 지원의 모색
- 여러 개의 전산시스템 사용(노인일자리, 희망이음, e나라, 행복이음, 사회복지시설정보시스템 등)에 대한 통합된 전산관리시스템 구축(회계, 실적,참여자관리,평가,구인·구직 관리 등) 및 노인일자리 관련 데이터베이스 구축

참고문헌

- 김문정, 김진, 백혜연, 김가원, 박병현, 성경하(2022). 2021 노인일자리사업 정책효과분석연구. 한국노인인력개발원
- 김기태외(2021). 노인일자리사업의 효과분석. 한국보건사회연구원
- 강은나, 백혜연, 김영선, 오인근, 배혜원(2017). 2017 노인일자리 정책효과 분석연구. 한국노인인력개발원, 한국보건사회연구원
- 박경하, 김문정, 김수린, 배재윤(2020). 2019년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 실태조사. 한국노인인력개발원.
- 박경하, 한창근, 김은하, 이성학, 박병현, 강시온(2022). 노인일자리 참여자 가구소득 구조 및 빈곤특성 분석. 한국노인인력개발원.
- 방혜선, 김가현, 김동건(2022). 청주시 노인일자리사업 현안과 과제. (재)청주복지재단.
- 이준우, 김현숙, 박주형, 서병철, 유관식, 이종성, 전성남, 천영권, 권용태(2021). 시니어클럽의 혁신적 발전을 향한 인적자원 개발 및 경영개선에 관한 연구. 한국시니어클럽협회
- 보건복지부(2024). 2024년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내
- 보건복지부(2024). 2024년 고령자친화기업 운영안내
- 보건복지부(2024). 2024년 시니어인턴십 사업 운영안내
- 충북시니어클럽협회(2024). 2024년 기관 및 사업현황조사 자료
- 충청북도 통계(2024). 2024년 6월 충청북도 인구통계 공표자료
- 한국노인인력개발원(2023). 2022년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 통계동향
- 한국노인인력개발원(2024). 노인일자리 20주년 기념 심포지엄 자료집
- 한국노인인력개발원(2024). 노인일자리사업 정보시스템(노인일자리업무시스템)Database
- 한국시니어클럽협회(2024). 2024년 전국 시니어클럽 기관 및 사업현황 조사분석 결과보고

□ 공동총괄연구원

박진홍 (청주서원시니어클럽 회장)

□ 공동연구원

이재현 (청주우암시니어클럽 회장)

공경배 (옥천시니어클럽 회장)

감사합니다



충북 노인일자리 기관운영 활성화 방안

- 충북시니어클럽 중심으로 -

토 론 1. 김 준 수 / 서원대학교 사회복지학부 교수

토 론 2. 김 현 숙 / 청주가경노인복지관 관장

토 론 3. 박 주 형 / 한국시니어클럽협회 서울지회장

토론 1.

김 준 수

서원대학교 사회복지학부 교수

1. 노인일자리사업 운영실태 분석결과 함의

- 직무 중요도와 실행도를 비교한 결과에서 나타난 함의는 행정처리 요구에 관한 직무 수행은 비교적 높은 중요도 인식과 수행도를 보이지만, 전문성과 직무 숙련이 요구되는 직무에 대해서는 중요도에 비해 수행도가 낮은 실정이다. 이는 유병선 등(2022)의 연구에 비취볼 때 인적자원 관리체계의 한계에서 비롯되는 결과라 이해할 수 있다.
- 직무수행의 어려움에 대해서도 노인 일자리 사업 아이템 개발, 참여자 모집과 관리 등 직무요구에 대한 대응력이 부족한 것으로 나타났다. 또한, 직무수행을 위해 필요한 지원책도 직무수행을 위한 제반여건(신규사업 개발을 위한 초기 투자 비용, 인력과 시설의 확충) 등 장기적인 직무수행을 위한 지원이 부족하다고 지적하고 있다.
- 이는 담당자 처우개선, 신규사업 초기투자비용 확대, 일자리 수행을 위한 시설의 확충과 기능보강, 충북형 노인일자리사업 개발, 일자리 전문인력 양성, 역량교육지원 등의 영역을 의미한다.
- 직무중요도에 대한 인식은 비정규직에 비해 정규직이 더 많은 욕구와 부담을 느끼고 있는 것으로 보인다. 반면, 일부 수행도에서는 사업 및 생산품 홍보, 마케팅은 실제 업무 담당자인 비정규직의 수행이 높은 것으로 나타났다. 이는 개인적인 직무 관련성에 기인한 결과라 할 수 있을 것이다.
- 업무수행과 관련해서도 정규직자는 직무의 개발과 관리를 담당하고 비정규직 담당자는 직무수행의 이원화된 구조로 수행되기 때문에 차이가 발생한다고 보인다. 이런 경우 비정규직 담당자에 비해 정규직 담당자의 직무수행에 따른 직무스트레스가 더 크게 작용할 수 있음을 짐작할 수 있다.

2. 노인일자리사업 수행기관이 직면한 환경변화

- 신체적 노화 수준, 교육 수준, 사회적 경험이 기존 노인의 통상적 이미지를 벗어난

신노년의 유입이 증가하고 있다. 이는 노인이 정책의 수혜자에서 정책 수립에 영향력 있는 집단으로 변화한다는 것을 시사한다.

- 신노년, 2차 베이비부머와 중기·후기 노년의 일자리(의미) 태도의 차이가 발생할 수 있으며 직무수행을 위한 인적자원의 특성이 다르다. 이러한 노인일자리사업 참여자의 수요 특성이 변화하면서 노인의 특성에 맞는 노인일자리사업의 개발과 이를 수행하는 전문인력의 역량개발이라는 과제에 직면하게 되었다.
- 변화하는 노인의 특성과 욕구에 맞는 일자리개발과 운영은 결국 노인일자리사업 수행기관의 인적자원 관리와 연결될 가능성이 크다.
- 이는 본 연구결과에서 드러났듯이 노인일자리사업 수행인력의 전문성 개발이 중요해지고 있으며, 담당자들의 직무수행을 위한 직무역량 개발의 욕구가 높다. 이는 직무의 요구는 복잡하고 고도화되는데 직무수행 역량은 이러한 직무요구를 충족시키기 어려워지면서 직무스트레스가 증가하고 소진, 이직 발생위험이 증가하기 때문에 인적자원 관리에 시사하는 바가 크다.
- 본 연구 결과에서 나타난 바와 같이 노인일자리사업 수행에서 높은 전문성이 요구되는 신규 일자리 개발, 기획, 홍보, 마케팅 등의 업무수행 역량이 낮다. 선행연구인 김가원 등(2023)은 직급에 맞는 체계적인 직무교육을 제언하지만, 비정규직인 담당자들은 직무숙련 전에 이직하거나 고용계약 기간이 만료되기 때문에 현재와 같은 인력구조에서 적용되기 어렵다.
- 김가원 등(2023)의 선행연구들은 노인일자리사업 담당자가 저임금, 저학력, 저숙련, 비정규직 일자리라는 인식이 높아 숙련되고 역량이 있는 인적자원의 유입을 저해한다고 지적하고 있어 이에 대한 구체적인 대안 마련이 요구되고 있다.
- 구체적으로 현행 노인일자리사업 담당자의 평균연령, 직무요구도와 담당자 역량 간 균형이 유사 직군과 비교했을 때 평균 이상을 유지하는지 관심이 필요하고 체계적인 비교연구를 통해 직무여건에 따른 수평적 이동을 예방할 필요가 있다.
- 따라서 현재 노인일자리사업 수행기관 입장의 고민은 우리는 장기적 전망을 가지고 지속적으로 이 사업을 수행할 수 있을까? 일 것이다.
- 현재 노인일자리사업 수행기관을 사회복지서비스 전달체계의 원칙에 비춰볼 때, 노인 일자리사업 수행기관은 지속성, 적절성, 전문성, 책임성 확보에 취약한 상태이다(최성재·남기민, 1995).
- 이러한 전달체계의 구조적 취약성은 노인일자리사업 정책이 도입될 때 개념화했던 “보충적 소득제공, 사회참여 기회 제공을 통한 건강의 유지”라는 노인일자리사업 정책의 목표에 있다고 생각해 봐야 한다.
- 정책적 목적은 정책적 상황이라는 것을 고려해서 조정되어야 하는데 보충적 소득이 중요한 정책적 고려 사항일 때와 학력, 소득, 사회적 경험, 건강 등 노인일자리사업

참여 대상의 여러 상황이 변화하고 있다.

- 더불어 이들을 지원하고 노인일자리사업을 수행해야 하는 담당자의 역량도 변하고 있다. 따라서 정책적 목표를 효과적이고 효율적으로 수행하기 위해서 전달체계 구조의 변화, 역량을 강화하기 위한 지원이 필요하다.

3. 노인일자리사업 환경변화 대응을 위한 지원과 노력

- 노인일자리사업 수행을 위한 일자리 발굴 측면에서 신중년과 신노년의 인구통계학적 특성, 중장년기 사회적 배경을 고려한 일자리 설계가 필요하다. 신중년, 신노년의 신체적 건강, 사회적 경험을 활용한 가치 창출형 일자리, 소득보충이 아닌 적극적 소득증대에 맞는 일자리사업 발굴이 필요하다.
- 노인일자리사업 수행에 필요한 환경 구축과 기능보장이 필요하다. 노인일자리사업 수행은 단순한 인력관리 수준의 지식과 기술, 환경 조성을 넘어 기존 시장과 경쟁을 통한 생존을 요구받고 있다. 또한, 사업성격과 유형에 따라 요구의 차이가 있을지라도 나름의 사회적 가치 창출과 성과를 요구받는다. 따라서 노인일자리사업 수행을 통한 성과 달성에 필요한 공간, 시설물, 장비 등 물리적 환경과 노인일자리사업 수행을 관리하고 운영할 수 있는 인적자원 관리 등 조직유효성 확보를 위한 지원이 필요하다.
- 조근식 등(2022)의 실증연구를 통해 알 수 있듯이 시장형사업단이 신규사업 지원을 받아 운영하는 경우 연평균 매출액, 월급여 등의 개선효과가 신규사업 지원을 받지 못한 기관에 비해 유의한 수준에서 높았다. 이는 신규사업에 필요한 인프라(기능보강 등) 구축과 아이템 개발 등 전문적 영역을 지원받아 경쟁력 있는 신규사업을 운영함에 따라 나타난 결과이기 때문에 이를 참고해야 할 필요가 있다.
- 현재 노인일자리사업 수행기관의 담당자 결원에 따른 인력 수급이 유사 형태의 사회복지 조직에 비해 어려운 실정이다(김가원 외, 2023). 이러한 현상은 실태조사보고서 및 실증연구에서 이미 언급하듯이 직무와 조직의 유인 효과가 낮다는 것을 증명한다. 즉, 노인일자리사업 수행인력은 고용안정성이 낮고(60%가 넘는 비정규직), 정규직과 비정규직의 분배공정성이 낮으며 승진, 직무순환 등과 같은 직무능력 개발 유인이 되기 어려운 구조에 놓였다. 이러한 복합적 상황 때문에 고연령, 단순직, 비숙련, 단기 일자리라는 인식을 불식할 수 없는 상황이다.
- 사업의 필요성과 정부가 해마다 사업량을 증가시키는 상황을 고려한다면, 사업을 안정화하고 좀 더 효과적이고 효율적인 전달체계 관리가 필요하다고 보여진다. 따라서 현재 고용인력 중 비정규직에 대해서 명확한 신분보장과 처우개선을 보장해야 할 필요가 분명하다. 더불어 정규직과 비정규직의 인력관리 수준과 요구를 동등하게 반영해야 하며, 일자리의 질을 향상해야 한다.

- 결과적으로 사업수행의 전문성 확보를 위해서 사업 개발과 기획, 홍보, 마케팅의 영역에 필요한 전문인력 양성을 위한 협회 차원의 공동 노력이 필요하다. 본 연구 결과로 확인했듯이 다수 기관이 사업개발, 기획, 홍보, 마케팅의 중요성을 공감하지만 수행은 미비하다고 밝히고 있어 이 문제가 개별 기관의 문제를 넘어선 공통의 문제라고 봐야 한다. 따라서 협회, 지자체 등이 보다 적극적인 지원을 통해 역량 강화를 지원해야 한다.

4. 노인일자리사업 활성화를 위한 제언

- 일반환경변화와 과업환경변화에 따른 조직의 대응은 능동적이고 효과적인 계획이 요구된다. 따라서 현재 노인일자리사업 활성화를 위한 과제를 명확히 할 필요가 있다.
- 서비스 대상인 노인 인구 특성 변화에 따라서 전달체계인 노인일자리사업 수행기관이 직면하는 과제는 전문성 높은 인적자원을 바탕으로 변화하는 노인의 욕구와 수준에 맞는 일자리를 개발하고 적용하는 것이다. 이로써 소득보장(보충적 소득제공 포함)과 사회참여 기회 보장을 통한 성공적 노화를 돕는 것이다.
- 이러한 정책적 목적 달성을 위해서 노인일자리사업 수행기관의 입장에서 취할 수 있는 노력은 무엇이고 어떻게 할 수 있는지 살펴보면 다음과 같다.
- 첫째, 질 높은 인적자원 확보와 관리이다. 직무요구 수준에 부합한 인력을 채용하고 인적자원 관리 방안이 요구된다. 여기에는 정책적 변화와 지원이 필요한데 무엇보다 여타 직종과 동등한 수준의 보상과 직무권한을 보장해야 할 것이다. 이는 예산이 수반되는 문제로 법안 마련, 조례제정 등 정책적 지원이 필요하다.
- 둘째, 신규사업개발, 마케팅, 홍보 등 사회복지행정 기능의 강화가 필요하다. 현재 인력과 인적자원으로 이를 수행하기 어렵다는 현장의 의견을 확인하였다. 따라서 외부지원 또는 전문적 기능을 아웃소싱해야 할 필요가 있다. 꼭 사회복지영역에서만 고민할 부분이 아닌 사회적 경제조직, 경영 컨설팅, 사업개발 컨설팅 등 타 분야의 전문적 지원을 요청할 필요가 있다. 이 또한 재원마련의 부담이 생기고 예산지원이 요구된다.
- 셋째, 노인일자리사업 활성화를 위해서는 노인일자리사업이 갖는 가치와 위상의 재정립이 필요하다. 이미 많은 연구를 통해서 노인일자리사업의 경제적 효과, 노인의 건강유지와 개선효과가 검증되고 있다. 노인문제 예방에 효과가 입증되었으나 이를 확대하고 개선효과를 확대하는 데는 인색하다고 보여진다. 단순히 보충적 소득제공이라는 단순한 효과에 매몰되지 않도록 노인의 사회참여의 가치와 아직 일할 수 있는 노동력으로써 노인의 가치를 알리고 정책 공감대 형성을 이끌어 낼 필요가 있다.

참고문헌

- 김가원, 권은경, 우수현, 김영석, 이유진, 주경희, 김효림, 한상윤. (2023). 노인일자리 및 사회활동 지원사업 전문인력 양성방안 연구. 한국노인인력개발원.
- 변금선, 최혜지, 한동우, 김형용, 신유미, 윤기연, 송명호 (2019). (가칭)통합형 노인일자리센터 모형 구축을 위한 연구. 한국노인인력개발원.
- 유병선, 전희정, 김지례, 김주연. (2022). 경기도 노인일자리 및 사회활동 지원사업 담당자(구 전담인력) 근로환경 실태 조사. 경기복지재단.
- 조근식, 조병우, 최근호. (2022). 노인일자리사업 현황 및 성과 분석; 강원도 시장형사업단을 중심으로. 사회과학연구, 61(2), 3-24.
- 남기민, 최성재. (2016). 사회복지행정론. 나남 : 경기 파주

제101회 충북사회복지포럼

토론 2.

김 현 속

청주가경노인복지관 관장

토론 3.

박 주 형

한국시니어클럽협회 서울지회장

노인일자리 및 사회활동 지원에 관한 법률이 시행되고 있는 시점에서 '충북 노인일자리 기관운영 활성화 방안'이라는 주제로 개최되는 충북사회복지포럼에 토론자로 참여하게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다. 앞서 발표해주신 청주서원시니어클럽 박진홍 관장님의 노고에 깊은 감사를 드리며 발표 자료 내용 중에서 중요한 내용만 몇 가지 추려서 토론에 임하겠습니다.

1. 직무 만족도-임금에 관한 사항(2.82)/필요 지원책 - 일자리사업 담당자 처우개선(4.42)

직무 만족도에 있어서 임금에 관한 사항이 가장 낮은 수준의 만족도를 보인 것과 필요 지원책으로 일자리사업 담당자 처우개선이 가장 높게 나타난 가장 큰 요인은 다른 지자체도 비슷한 상황이었지만 충북 시니어클럽 종사자 중 65.1%가 비정규직이라는 것입니다. 노인 일자리 및 사회활동지원 사업은 매년 현장 여건에서는 감당할 수 없을 정도로 증가하고 있으며 사업의 형태 또한 연중사업을 목표로 진행되고 있는 상황에서 노인일자리 담당자의 고용형태가 비정규직에 머무는 것은 사업을 활성화 시키는 데 있어서 가장 큰 저해 요인으로 작용하고 있습니다. 우선 과제는 시니어클럽 종사자의 비정규직 비율을 줄이고 보건복지부 지침에 따라 전국 어느 곳에서 근무하든지 같은 급여를 받을 수 있는 체계를 마련해야 합니다. 비정규직의 경우 최저임금이 아닌 각 지역의 생활임금을 책정하여 그에 따른 별도 지원이 필요할 것으로 보입니다.

2. 업무 중요도 - 사업수행관리, 참여자 역량을 고려한 직무배치, 참여자 모집 선발

업무 중요도에 따른 적절한 대처와 실행 능력을 갖추기 위해서는 우선 적절한 교육 체계가 마련되어야 합니다. 현재 시니어클럽 종사자의 경우에는 다양한 전문적 지식과 기술을 요구하고 있지만 그에 따른 적절한 교육 체계는 마련되어 있지 않습니다. 정말 듣고 싶은 교육이 있어도 기관 상황이 여의치 못해서, 운영 지침에 따른 교육기관의

다양성 부족으로, 예산에 따른 부대경비 집행의 어려움 등으로 인해 제대로 된 교육을 받고 있지 못하는 상황입니다. 시니어클럽 종사자의 질적 능력을 높이고자 한다면 별도의 교육 예산을 마련, 확대하여 사업의 연관성에 따라 규정되어진 교육기관 뿐만 아니라 다양한 교육을 들을 수 있는 체계를 마련하고 걱정없이 교육을 받을 수 있도록 기관 내에서 자신의 일을 대직할 수 있는 충분한 여력이 있는 조건을 만들어 주어야 합니다.

사업수행관리에 있어서는 기본적인 지침의 숙지와 관계 법령에 따른 이해, 기관 특성에 따른 내부 노하우가 담겨진 매뉴얼 등을 마련하고 이를 적극적으로 업무에 활용해야 합니다. 중대재해처벌법, 산업안전보건법 등으로 인해 참여자들의 모집, 선발, 직무배치 등이 매우 중요한 시기가 되었고 안전에 대한 지원체계는 매우 미비한 상태에서 현장에서 모든 걸 감수해야 하는 상황입니다. 노인일자리 및 사회활동지원에 관한 공통된 안전 매뉴얼과 지원체계 구축, 운영 사업단에 대한 참여자와 수요처의 의견을 수렴한 명확한 진단, 사업단 내 선임 참여자와 신규 참여자의 의사소통 구조개선, 신규 참여자를 위한 다양한 홍보방법 및 사업의 이해를 돕기 위한 사업설명회 개최 등 다양한 노력들이 필요합니다.

3. 업무의 어려움 - 시설환경 열악(사업장 공간 부족 등)

우리 시니어클럽을 운영하면서 가장 힘든 점 가운데 하나는 사업 배정량을 늘리는 데 있어 사업 운영에 대한 전반적인 제반사항에 대한 지원 없이 지침에 기록된 유형별 노인일자리 담당자 배치 기준에 따라 비정규직 직원만 늘리면 사업을 진행할 수 있다는 안일한 생각들이 곳곳에서 나타나고 있다는 것입니다. 정작 사업을 운영하는 당사자인 우리 시니어클럽 종사자들은 여러 가지 문제점과 이에 따른 대안책을 제시해도 항상 예산과 형평성 문제로 받아들여지지 않는 경우가 대부분입니다. 복지관 시설처럼 노인 복지시설로서의 기본적인 구조를 갖추고 사업을 운영할 수 있도록 정부와 지자체에서 많은 관심이 필요합니다. 소규모 공간에서 참여하는 노인들의 밀집도가 높아진다는 것은 그에 따른 안전상의 문제도 제기될 수 있는 부분입니다.

4. 필요 지원책 - 시장형 초기투자비용 및 시설인력 확대, 공동일자리 사업개발비 지원

노인일자리 및 사회활동지원 사업은 필요한 지역과 필요하지 않은 지역으로 나누어 진행되는 사업이 아닙니다. 노인인구 분포에 따라 전국 어디서든 시행되고 있는 사업입니다. 하지만 예산 지원체계는 지자체 상황에 따라 많은 차이가 나고 있습니다. 복지적인 접근으로 이 사업을 바라보고자 한다면 사업을 수행하는 기관이나 사업에 참여하는 노인에게 있어 차별적인 요소가 발생해서는 안 됩니다. 예산의 한계라는 부분이 존재

하지만 충청북도가 더 관심을 갖고 상향평준화의 관점에서 예산을 책정한다면 충청북도의 노인일자리 및 사회활동지원 사업은 더욱 발전할 수 있을 것으로 봅니다.

현재 시니어클럽에서 운영하고 있는 사업 중에 시장형 사업은 참여노인 1인당 연 267만원의 부대경비를 가지고 사업을 운영해야 하는 상황입니다. 물가는 매년마다 국민들이 체감할 정도로 오르고 있는 상황에서 부대경비는 몇 년째 제자리걸음이며 충분한 지원체계 없이 시장형 사업의 효율성만을 따지는 상황들이 생기고 있습니다. 오르지 않는 부대경비 내에서 담당자 수당 및 안전관련 비용 등 지출항목만 많아지고 있는 상황입니다. 지자체에서 시장형 초기투자비용 지원사업을 활성화하고 민·관이 서로 머리를 맞대어 공동일자리 사업개발을 추진한다면 양적, 질적으로 높은 수준의 일자리가 만들어질 것으로 기대됩니다.

과거에 비해 노인일자리 및 사회활동지원 사업을 하면서 요구 되어지는 사항들은 매년 늘어나고 있습니다. 하지만 현재 시니어클럽의 직원구조는 상근 시설장 1명 포함 5명의 직원을 두는 구조로 되어 있습니다. 회계, 세무, 노무, 상담, 안전관리 등 다양한 전문분야에 대응하고 매년 일자리 배정량에 따라 증가하고 있는 노인일자리담당자를 체계적으로 관리할 수 있는 방안을 마련하기 위해서는 적정한 인력증원이 필요한 상황입니다.

마지막으로 중앙협회와 충북지회의 위상을 높이고 기능을 강화할 수 있는 계기를 지속적으로 마련하였으면 좋겠습니다. 현재 노인일자리 및 사회활동지원 사업을 통해 드러난 문제점들을 나서서 해결해주는 곳은 거의 없다고 봐도 무방할 것 같습니다. 지금까지는 사업 운영을 하는 것만으로도 많은 노력과 시간이 필요한 상황에서도 우리 스스로 문제점들을 찾아내고 최선책이 아닌 차선책이라도 방안을 찾아내는 역할도 함께 해왔습니다. 앞으로 우리는 한마음으로 중앙협회와 충북지회가 우리에게 필요한 기능들을 할 수 있도록 힘을 모으고 우리의 대변자 역할을 할 수 있도록 지원해야 합니다.

제101회 충북사회복지포럼

- 발 행 일 : 2024년 11월 22일(금)
 - 발 행 인 : 유응모(충청북도사회복지협의회 회장)
 - 주 소 : 충북 청주시 흥덕구 공단로 87 3층
 - 전 화 : 043)234-0840~2
 - 팩 스 : 043)234-0849
 - 홈페이지 : www.043w.or.kr
-