

2024. 조사연구 보고서

충북 노인일자리사업 기관운영 활성화 방안 -충북시니어클럽 중심으로-

공동총괄연구원 | 박진흥(청주서원시니어클럽 관장)

공 동 연 구 원 | 공경배(옥천시니어클럽 관장)

이재현(청주우암시니어클럽 관장)

본 보고서는 충청북도사회복지협의회의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 연구의 결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 충청북도사회복지협의회의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둡니다.

제 출 문

충청북도사회복지협의회 귀하

본 보고서를 『충북 노인일자리사업 기관운영 활성화 방안 - 충북시니어클럽 중심으로』 연구용역의 최종보고서로 제출합니다.

공동총괄연구원 | 박진흥(청주서원시니어클럽 관장)

공 동 연 구 원 | 공경배(옥천시니어클럽 관장)

이재현(청주우암시니어클럽 관장)

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 배경 및 목적	1
2. 연구의 필요성	2
II. 이론적 배경	3
1. 노인일자리 및 사회활동 지원사업	3
2. 전국시니어클럽 현황	19
3. 충북 시니어클럽 운영실태 조사결과	25
4. 선행연구 고찰	37
III. 연구방법	38
1. 연구내용 및 방법	38
2. 조사대상 및 자료수집	41
3. 자료분석 방법	41
IV. 충북 노인일자리 사업 운영실태 분석 결과	42
1. 충북 노인일자리 운영실태 분석	42
2. 충북시니어클럽 집단심층면접(FGI) 분석 결과	66
V. 결론	71
1. 주요 연구결과 요약 및 논의	71
2. 충북 노인일자리 운영의 고도화 방안	75
3. 제언	77
참고문헌	78
부록	79

| 표 목 차 |

<표 2-1> 2024년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 일자리 유형	3
<표 2-2> 자치단체 경상보조 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 및 사업단 수(연도별)	6
<표 2-3> 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 시도별 추진실적	7
<표 2-4> 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 사업유형별 추진실적	8
<표 2-5> 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 총괄현황(기관유형별)	10
<표 2-6> 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 총괄현황(시도별)	11
<표 2-7> 사업유형별 참여노인 월 평균 활동시간 및 활동비(임금)	12
<표 2-8> 노인일자리담당자 운영 내용	13
<표 2-9> 노인일자리 담당자 배치기준 및 보수 현황	14
<표 2-10> 노인일자리 및 사회활동 지원사업 노인일자리 담당자 추이	16
<표 2-11> 노인일자리 및 사회활동 지원사업 전담인력 현황(기관유형별)	17
<표 2-12> 기관유형별 기관 내 노인일자리사업 종사자 수(정규직, 비정규직 평균 비교)	18
<표 2-13> 응답자 특성별 담당 사업단 수 및 적정 담당 사업단 수	18
<표 2-14> 사업유형별 담당 참여노인 수 및 적정 참여노인 수	19
<표 2-15> 전국시니어클럽 운영법인 현황	19
<표 2-16> 전국시니어클럽 지정 및 위·수탁 현황	20
<표 2-17> 전국시니어클럽 운영법인 위·수탁 체결기간 현황	20
<표 2-18> 전국시니어클럽 사업량 분포 현황	20
<표 2-19> 전국시니어클럽 운영보조금 분포현황	21
<표 2-20> 사업량에 따른 운영보조금 평균현황	21
<표 2-21> 각 광역자치단체 별 운영보조금 부담 비율 현황	22
<표 2-22> 각 기관 당 총 직원 분포 현황	23
<표 2-23> 각 기관 당 정규직원 분포 현황	23
<표 2-24> 각 기관 당 노인일자리담당자 분포 현황	23
<표 2-25> 사업량에 따른 정규직원 및 노인일자리담당자 평균 현황	24
<표 2-26> 전국시니어클럽 사업장별 무상임대 현황	24
<표 2-27> 전국 노인인구 현황	26

<표 2-28> 충청북도 노인인구 현황	27
<표 2-29> 충북 시니어클럽 현황	28
<표 2-30> 충북 시니어클럽 시설현황	29
<표 2-31> 충북 시니어클럽 시설구분 현황	29
<표 2-32> 충북 시니어클럽 예산현황	30
<표 2-33> 충북 시니어클럽 수행인력 현황	31
<표 2-34> 청주시 시니어클럽 직원 신규 채용 시 소요기간	31
<표 2-35> 충북 노인일자리아업 참여자 현황	32
<표 2-36> 충북 시니어클럽 수행기관별 사업 수	33
<표 2-37> 충북 시니어클럽 유형별 추진현황	33
<표 2-38> 충북 시니어클럽 유형별 평균현황	34
<표 2-39> 시장형 사업단 사업장 현황	35
<표 2-40> 충북 시니어클럽 노인일자리아업 유형별 현황	35
<표 2-41> 노인일자리 담당자 현황	36
<표 3-1> 연구흐름도	39
<표 3-2> 연구계획 추진과정	40
<표 4-1> 조사대상자의 일반 현황	43
<표 4-2> 조사대상자의 직무관련 특성	45
<표 4-3> 조사대상자의 직무만족	47
<표 4-4> 조사대상자의 업무중요도	48
<표 4-5> 조사대상자의 업무실행도	49
<표 4-6> 조사대상자의 업무중요도와 업무실행도의 비교	51
<표 4-7> 조사대상자의 업무의 어려움	52
<표 4-8> 조사대상자가 인식하는 필요 지원책	55
<표 4-9> 고용형태별 직무만족 비교	56
<표 4-10> 고용형태별 업무의 중요도 비교	57
<표 4-11> 고용형태별 업무의 실행도 비교	58
<표 4-12> 고용형태별 업무수행 어려움 비교	60
<표 4-13> 직책별 직무만족 비교	61
<표 4-14> 직책별 업무의 중요도 비교	62
<표 4-15> 직책별 업무의 실행도 비교	63
<표 4-16> 직책별 업무수행 어려움 비교	65

| 그 림 목 차 |

<그림 2-1> 연도별 노인일자리 및 사회활동 지원사업 추진실적 및 예산현황	5
<그림 3-1> FGI 분석 절차	42
<그림 4-1> 업무의 중요도와 실행도 차이	52
<그림 4-2> 조사대상자가 인식하는 필요 지원책	55

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 OECD가입국 중 가장 높은 수준이며 노인일자리사업은 사회참여 활동지원 및 노인빈곤에 대한 적극적인 정책으로 지속적으로 늘어나고 확대되고 있음.
- 노인일자리사업은 노인 빈곤문제를 완화하고 있고, 노인문제를 예방할 수 있는 대표적인 정책으로 자리매김하며, 2004년 사업량이 2만 5천개에서 2024년 103만개로 41.2배 증가하여 지속적으로 양적 성장을 거듭하고 있음(충북노인일자리 연도별 노인일자리 참여자 수, 2021년: 30,150명, 2022년: 32,094명, 2023년: 33,982명, 2024년: 38,590명).
- 현재 시니어클럽은 노인일자리법 제9조, 노인일자리법 시행령 제5조 제1항에 의거하여 지역사회 등에서 노인일자리의 개발·지원, 창업, 육성, 안전관리 및 노인에 의한 재화의 생산, 판매 등을 직접 담당하는 노인일자리지원기관(2024. 11. 개정)의 법적 근거로(전국 203개소, 충북 12개소), 수행기관 유형별 전체 추진실적(2024. 9. 기준) 37.8%(394,162명)로 가장 높으며, 공익활동 34.4%(249,910명), 사회서비스형 59.5%(89,041명), 특히 시장형 75.7%(41,639명)에서 두각을 나타내며, 중추적인 노인일자리사업을 수행하고 있음.

2. 연구의 필요성

- 노인일자리사업의 예산은 2004년 213억에서 2024년 2조 264억으로 95.1배 증가하였으며, 충북시니어클럽 운영보조금 평균 예산을 살펴보면 2015년 29,860.36천원, 2020년 35,947.55천원, 2024년 53,463.92천원의 증가로 노인일자리사업 예산의 양적 성장에 비해 법적근거, 운영형태, 운영지원이 미비한 상황임.
- 수행기관의 열악한 시설 평균은 사무실이 158.87m², 교육실 78.73m², 회의실 0m², 기타 화장실, 복도 등 243.27m²로 충북의 238명 수행인력(평균 19.8명)의 사무실 공간과 참여자 20,749명의 교육실 공간 등이 열악한 시설 상황임.
- 또한, 수행 인력은 2024년 4월말 기준으로 전국 기관별 평균 직원 수는 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)으로, 전국의 기관별 평균 직원 수에 비해 적으며, 전체적으로 정규직이 적고 비정규직이 많은 현실로 비정규직의 계약만료와 퇴사로 전문성이 저하되고, 전략적 사업 수행을 추진하는데 어려운 현실임.
- 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 지원 기관의 안정화를 위한 종합적이고 체계적인 운영방안 마련이 시급함.
- 어르신의 다양한 일자리 욕구에 대응하는 일자리 창출 및 사회활동을 지원하기 위한 근간을 마련하기 위한, 현장의 욕구를 심층적으로 파악하여 충북시니어클럽 기관운영의 종합적인 지원 및 개선방안을 통한 충북의 고유하고 독창적인 특성화된 유형별 노인일자리 사업을 활성화하기 위함.

II. 이론적 배경

1. 노인일자리 및 사회활동 지원사업

1) 노인일자리 및 사회활동 지원사업의 이해

- 노인일자리 및 사회활동지원에 관한 법률에 의거하여 노인이 일자리와 사회활동을 통하여 활동적이고 생산적인 노후생활을 영위할 수 있도록 지원함으로써 노인의 건강과 복지를 증진하는 데 이바지하는 것에 목적을 둬.(2024년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영 안내(개정))
- 노인일자리사업은 사업내용에 따라 공공형(공익활동)→노인공익활동사업, 사회서비스형→노인역량활용사업, 사회서비스형 선도모델→노인역량활용 선도모델과, 민간형은 시장형 사업단→공동체사업단, 취업알선형→취업지원, 시니어인턴십→현장실습훈련지원사업, 고령자 친화기업→노인친화기업 · 기관으로 분류됨. (2024.11.개정)

<표 2-1> 2024년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 일자리 유형

구분	유형	주요내용	예산 지원 형태	활동 성격
공공형	노인 공익 활동 사업	노인이 취약계층 지원 및 지역사회 공익증진 활동 등을 하면서 소득을 보전할 수 있는 사업 - 65세 이상 기초연금수급자, 지역연금수급자(배우자 포함) - 노노케어, 취약계층 지원, 공공시설 봉사, 경륜전수활동	지자체 경상 보조	봉사 (사회 활동)
	노인 역량 활용 사업	노인들의 숙련된 기술, 전문성 및 경험 등을 활용하여 지역사회에 기여할 수 있는 사업 - 65세이상 참여(일부 유형 60세 이상 참여가능) - 가정 및 세대간 서비스, 취약계층 전문서비스, 공공전문서비스, 노인일자리 및 노인사회활동지원, 기타	지자체 경상 보조	근로
사회 서비스형	노인 역량 활용 선도 모델	2022년부터 추진된 시범사업으로 노인일자리사업 예산과 기업(민간, 공공)과 지역사회 인프라 등 외부자원(인적·물적)을 활용한 사회서비스 분야 신노년세대 맞춤형 일자리 - 60세이상 참여	민간 경상 보조	

구분	유형	주요내용	예산 지원 형태	활동 성격
		- 참여노인 1인당 최대 34만원×5개월 지원 (연간 최대 1인당 170만원)		
	공동 체사 업단	노인에 의한 상품의 생산·판매 서비스의 제공 등을 목적으로 하는 사업단 - 60세 이상 사업특성 적합자 참여 - 식품제조 및 판매, 공산품 제작 및 판매, 매장운영, 지역영농, 운송, 기타	지자체 경상 보조	
	취업 지원 (취업 알선 형)	취업을 원하는 노인에게 구인·구직에 관한 정보 제공, 상담, 교육 등을 지원 - 60세 이상 참여 - 수행기관에 사업비 지원(참여자 인건비 지원 없음)	지자체 경상 보조, 민간경 상보조	
민 간 형	현장 실습 훈련 (시니 어인 턴십) 지원 사업	노인의 일자리 현장적응 및 직무수행에 필요한 역량 개발 등을 위한 지원사업 - 60세 이상으로 한국노인인력개발원 및 수행기관에서 진행하는 교육을 이수한 자(재정지원일자리사업에 참여중인 자 제외) - 일반형, 세대통합형, 장기취업유지형(일반형 유형으로 18개월 이상 고용한 뒤, 6개월 이상 계속고용을 체결한 경우)	민간 경상 보조	
	노인 친화 기업 · 기관	고령자가 경쟁력을 가질 수 있는 적합한 직종에서 다수의 고령자를 고용하는 기업지원 - 60세이상 사업특성 적합자 참여 - 인증형(업종별 고령자 기준고용률을 충족한 기업 중에서 일정 규모 이상의 고령자를 추가 고용하고자 하는 기업), 창업형(중앙정부 및 지자체, 공공기관, 민간기업에서 투자하여 노인 적합직종으로 기업 신규설립 및 고령자 고용창출이 가능한 기업 등) 지원(개소당 최대 3억원 지원)	민간 경상 보조	

자료: 보건복지부(2024), 2024년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내(개정)

보건복지부(2024), 2024년 시니어인턴십 사업 운영안내

보건복지부(2024), 2024년 고령자친화기업 사업 운영안내

2) 노인일자리 및 사회활동 지원사업 현황

- 2004년 목표사업량 2.5만개로 시작하여 2024년 103만개로 41.2배 증가하였으며, 예산액은 2004년 213억원에서 2024년 2조264억원으로 95.1배 증가함



출처: 노인일자리사업 20주년 기념 심포지엄 자료 발췌

<그림 2-1> 연도별 노인일자리 및 사회활동 지원사업 추진실적 및 예산현황

- 2008년부터 2024년까지 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관과 사업단은 매년 지속적으로 증가하여 2024년 9월에는 총 1,295개 수행기관이 11,872개 사업단을 운영하였으며, 수행기관 1개소당 평균 사업단 수 또한 증가하여 2024년 기준 수행기관 1개소당 평균 사업단은 9.2개로 나타남.
- 전체 노인일자리사업 추진실적 중, 2024년 9월 현재 공익활동이 차지하는 비중은 69.7%(726,998명)로 가장 큰 비중을 차지하며, 취업/창업일자리는 15.9%(165,589명), 사회서비스형은 14.4%(149,584명)로 나타남.

<표 2-2> 자치단체 경상보조 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 및 사업단 수(연도별)
(단위: 개소, 개)

연도	수행 기관 수	사업 단수	평균 사업 단수	추진실적			
				전체	공익활동 ¹⁾	사회 서비스형 ²⁾	취업 /창업일자리 ³⁾
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 '시장진입형', 2015년 이후 '취업/창업
일자리'를 의미하며, 2020년도부터 시장형사업단과 취업알선형(지자체경상보조)를 의미함.

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

- 시도별 추진실적을 비율로 살펴보면 경기 13.9%(144,812명), 서울 10.3%(107,765명), 전북 8.7%(90,432명), 경북 7.7%(77,774명)을 나타내고 있고, 충북은 4.4%(45,874명)으로 12위를 나타내고 있음.
- 노인일자리 및 사회활동 지원사업 유형별 비율로 살펴보면, 공익활동은 경기 13.2%(96,306명), 서울 9.9%(71,960명), 전북 8.9%(64,889명)순으로 나타났으며, 사회서비스형은 경기 16.3%(24,414명), 서울 9.7%(14,573명), 전북 9.3%(13,989명) 순으로 나타남. 시장형의 경우 경기 16.4%(9,032명), 서울 12.1%(6,651명), 부산 10.0%(5,502명) 순이었으며, 취업알선형은 경기 13.2%(9,931명), 경남 10.7%(7,987명) 순으로 나타났으며, 시니어인턴십의 경우 서울 20.2%(7,396명), 경기 14.0%(5,129명) 순으로 나타남.
- 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.

<표 2-3> 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 시도별 추진실적

(단위: 개, 명, %)

구분	기관 수	사업단 수	배정 사업량	추진실적	공익 활동	사회 서비스 형	시장형	취업 알선형	시니어 인턴십
2023년 총계 ¹⁾	1,270	10,537	750,255	991,460	720,647	93,526	50,899	88,460	37,928
2024년 총계 ²⁾	1,295 (100.0)	11,872 (100.0)	859,822 (100.0)	1,043,171 (100.0)	726,998 (100.0)	149,584 (100.0)	54,967 (100.0)	74,952 (100.0)	36,670 (100.0)
서울	225 (17.4)	1,339 (11.3)	86,143 (10.0)	107,765 (10.3)	71,960 (9.9)	14,573 (9.7)	6,651 (12.1)	7,185 (9.6)	7,396 (20.2)
부산	103 (8.0)	997 (8.4)	60,879 (7.1)	74,949 (7.2)	49,058 (6.7)	11,977 (8.0)	5,502 (10.0)	5,432 (7.2)	2,980 (8.1)
대구	40 (3.1)	494 (4.2)	36,449 (4.2)	47,171 (4.5)	30,306 (4.2)	7,897 (5.3)	1,432 (2.6)	5,003 (6.7)	2,533 (6.9)
인천	51 (3.9)	632 (5.3)	51,310 (6.0)	63,273 (6.1)	43,515 (6.0)	9,334 (6.2)	4,113 (7.5)	3,480 (4.6)	2,831 (7.7)
광주	65 (5.0)	421 (3.6)	31,201 (3.6)	37,384 (3.6)	26,215 (3.6)	5,042 (3.4)	2,641 (4.8)	2,224 (3.0)	1,262 (3.5)
대전	48 (3.7)	326 (2.7)	22,790 (2.7)	28,235 (2.7)	18,596 (2.6)	4,501 (3.0)	1,656 (3.0)	2,368 (3.1)	1,114 (3.0)
울산	29 (2.2)	255 (2.2)	15,348 (1.8)	20,213 (1.9)	12,646 (1.7)	3,215 (2.1)	1,013 (1.8)	2,239 (3.0)	1,100 (3.0)
세종	7 (0.5)	76 (0.6)	3,689 (0.4)	4,580 (0.4)	3,014 (0.4)	830 (0.5)	91 (0.2)	259 (0.3)	386 (1.1)

구분	기관 수	사업단 수	배정 사업량	추진실적	공익 활동	사회 서비스 형	시장형	취업 알선형	시니어 인턴십
경기	195 (15.1)	1,923 (16.2)	118,111 (13.7)	144,812 (13.9)	96,306 (13.2)	24,414 (16.3)	9,032 (16.4)	9,931 (13.2)	5,129 (14.0)
강원	68 (5.3)	720 (6.1)	67,774 (7.9)	76,115 (7.3)	59,069 (8.1)	8,376 (6.0)	4,102 (7.5)	3,051 (4.1)	1,517 (4.1)
충북	43 (3.3)	437 (3.7)	37,230 (4.3)	45,874 (4.4)	33,959 (4.7)	5,329 (3.6)	1,735 (3.1)	3,862 (5.2)	989 (2.7)
충남	67 (5.2)	704 (5.9)	48,293 (5.6)	57,581 (5.5)	39,690 (5.5)	8,987 (6.0)	3,151 (5.7)	4,443 (5.9)	1,310 (3.6)
전북	99 (7.6)	1,057 (8.9)	77,244 (9.0)	90,432 (8.7)	64,889 (8.9)	13,989 (9.3)	3,614 (6.6)	6,035 (8.1)	1,905 (5.2)
전남	83 (6.4)	761 (6.4)	62,972 (7.3)	72,582 (7.0)	57,753 (8.0)	7,007 (4.7)	2,623 (4.8)	4,404 (5.9)	795 (2.2)
경북	62 (4.8)	700 (5.9)	64,411 (7.5)	77,774 (7.4)	55,969 (7.7)	10,356 (6.9)	3,282 (6.0)	6,256 (8.3)	1,911 (5.2)
경남	99 (7.7)	895 (7.5)	61,793 (7.2)	77,952 (7.5)	53,296 (7.3)	10,084 (6.7)	3,564 (6.5)	7,987 (10.7)	3,021 (8.2)
제주	11 (0.8)	135 (1.1)	14,185 (1.7)	16,479 (1.6)	10,757 (1.5)	3,673 (2.3)	765 (1.4)	793 (1.1)	491 (1.3)

주1): 2023.12.31. 기준

주2): 2024. 9. 기준

자료: 한국노인인력개발원, 노인일자리사업 정보시스템(노인일자리업무시스템) Database, 2024.9.

- 수행기관 유형별 전체 추진실적은 시니어클럽이 37.8%(394,162명)을 나타내고 있으며, 대한노인회 17.7%(184,466명), 노인복지관 13.3%(139,271명), 기타 12.9%(134,897명) 순으로 나타났음.
- 수행기관 사업유형별 추진실적은 시니어클럽이 공익활동 34.4%(249,910명), 사회서비스형 59.5%(89,041명), 시장형 75.7%(41,639명)에서 두각을 보였으며, 취업알선형은 대한노인회가 48.8%(36,552명), 시니어인턴십은 기타 85.5%(31,355명)으로 나타났음.

<표 2-4> 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 사업유형별 추진실적

(단위: 개, 명, %)

구분	기관 수	사업 단수	배정 사업량	추진 실적	공익 활동	사회 서비스형	시장형	취업 알선형	시니어 인턴십
2023년 총계 ¹⁾	1,270	10,537	750,255	991,460	720,647	93,526	50,899	88,460	37,928
2024년 총계 ²⁾	1,295 (100.0)	11,872 (100.0)	859,822 (100.0)	1,043,171 (100.0)	726,998 (100.0)	149,584 (100.0)	54,967 (100.0)	74,952 (100.0)	36,670 (100.0)

구분	기관 수	사업 단수	배정 사업량	추진 실적	공익 활동	사회 서비스형	시장형	취업 알선형	시니어 인턴십
지자체	136 (10.5)	549 (4.6)	107,104 (12.5)	113,727 (10.9)	111,392 (15.3)	1,967 (1.3)	368 (0.7)	-	-
시니어클럽	203 (15.7)	5,493 (46.2)	350,818 (40.8)	394,162 (37.8)	249,910 (34.4)	89,041 (59.5)	41,639 (75.7)	10,905 (14.5)	2,667 (7.3)
대한노인회	205 (15.8)	1,338 (11.3)	134,562 (15.6)	184,466 (17.7)	130,303 (17.9)	12,112 (8.1)	3,463 (6.3)	36,552 (48.8)	2,036 (5.6)
노인복지관	295 (22.8)	2,151 (18.1)	126,024 (14.7)	139,271 (13.3)	115,422 (15.9)	19,229 (12.9)	3,287 (6.0)	1,214 (1.6)	119 (0.3)
종합사회복지관	182 (14.0)	793 (6.7)	39,861 (4.6)	43,576 (4.2)	38,866 (5.3)	3,813 (2.5)	664 (1.2)	228 (0.3)	5 (0.0)
노인복지센터	97 (7.5)	451 (3.8)	28,992 (3.4)	31,927 (3.1)	26,557 (3.7)	3,997 (2.7)	441 (0.8)	444 (0.6)	488 (1.3)
지역문화원	9 (0.7)	21 (0.2)	1,098 (0.1)	1,145 (0.1)	1,092 (0.1)	53 (0.0)	-	-	-
기타주 ³⁾	168 (13.0)	1,076 (9.1)	71,363 (8.3)	134,897 (12.9)	53,456 (7.4)	19,372 (13.0)	5,105 (9.3)	25,609 (34.2)	31,355 (85.5)

주1) 2023.12.31. 기준

주2) 2024.9. 기준

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

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

- 노인일자리 및 사회활동 지원사업은 시군구의 노인복지 담당과, 노인복지관, 시니어클럽, 대한노인회 취업지원센터, 종합사회복지관, 노인복지센터 등이 직접적으로 수행하고 있음.
- 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 유형별 기관 수를 살펴보면, 노인복지관이 전체 비율 중 22.8%, 대한노인회 15.8%, 시니어클럽 15.7%, 종합사회복지관 14.0%, 기타 13.0%, 지자체가 10.5%로 나타남.
- 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 유형별 사업단 수는 시니어클럽 46.2%, 노인복지관 18.1%, 대한노인회 11.3%로 나타나고 있음.
- 기관평균 사업단 수는 시니어클럽이 27.1%, 노인복지관 7.3%, 대한노인회 6.5%, 기타 6.4%를 나타내고 있으며, 기관평균 누적 참여자 수는 시니어클럽이 1,941.7명으로 가장 높았으며, 사업단 평균 누적 참여자 수는 지자체가 209.1명으로 가장 높았음.

<표 2-5> 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 총괄현황(기관유형별)

(기준: 2024.9. 단위: 개, %, 명)

구분	수행기관 수	사업단 수	기관평균 사업단 수	기관평균 누적참여자 수	사업단평균 누적참여자 수
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 ¹⁾	168(13.0)	1,076(9.1)	6.4	803.0	125.5

주1): 기타에는 사회적경제조직, 노인일자리창출지원센터, 실버인력뱅크 등 다양한 기관이 포함됨.

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

- 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 시도별 수행기관 수를 살펴보면, 서울 17.4%, 경기 15.1%, 부산 8.0%이며, 충북은 3.3%로 13위를 나타내고 있음.
- 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 유형별 사업단 수를 살펴보면, 경기 16.2%, 서울 11.3%, 전북 8.9%, 충북은 3.7%로 전국에서 12위를 나타내고 있음.
- 시도별 기관 평균 사업단 수는 2023년 8.3개소에서 2024년 9.2개소로 증가하였으며, 기관 평균 누적 참여자 수도 780.7명에서 2024년 805.5명으로 증가함. 기관평균 사업단 수는 대구와 인천은 12.4개소, 제주 12.3개소, 경북 11.3개소, 세종 10.9개소이며, 충북은 10.2개소로 전국에서 9위를 나타내고 있음
- 시도별 기관 평균 누적 참여자 수는 제주 1,498.1명, 경북 1254.4명, 인천 1,240.6명이며, 충북은 1,066.8명으로 6위를 나타내고 있으며, 사업단별 누적 참여자 수는 제주 122.1명, 경북 111.1명, 강원 105.8명이며, 충북은 105.0명으로 4위를 나타내고 있음.

<표 2-6> 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 총괄현황(시도별)

(기준: 2024.9. 단위: 개, %, 명)

구분	수행기관 수	사업단 수	기관평균 사업단 수	기관평균 누적참여자 수	사업단평균 누적참여자 수
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.

- 사업유형별 참여노인 월 평균 활동시간 및 활동비를 살펴본 결과, 공익활동은 2024년부터 활동비가 29만원으로 전년대비 6.9% 인상되었으며, 사회서비스형도 최저임금 상승으로 23년 시간당 단가 9,900원, 24년 시간당 단가 10,570원으로 6.3% 인상되었음.
- 시장형의 경우 당해연도 최저임금 2023년 9,620원, 2024년 9,860원으로 산정함으로써 사회서비스형과 임금격차가 크게 나고 있으며, 특히 시장형사업단의 특성상 주휴수당, 연차수당을 지급할 수 있는 상시근로자보다는 단기근로자의 형태를 보이고 있음.

<표 2-7> 사업유형별 참여노인 월 평균 활동시간 및 활동비(임금)

(기준: 각 년도 12.31. 단위: 시간, 천원)

구분		2020년		2021년		2022년		2023년		2024년	
		활동 시간	활동비 (임금)								
공공형	공익활동	30	270	30	270	30	270	30	270	30	290
	재능나눔	10	100	10	100	-	-	-	-	-	-
사회서비스형 ¹⁾		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.

3) 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행인력 현황

- 노인일자리 및 사회활동지원에 관한 법률 시행규칙[별표1의 2] 노인일자리지원기관의 인력 기준은 다음과 같이 노인일자리지원기관의 시설장 1명과 상근직원 7명 이상을 채용하도록 하고 있음.
- 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내(2024,개정)에는 시설의 장은 상근하여야 하며, 상근하는 직원 7명을 두어야 하는 것으로 개정됨.(개정 전 내용은 시설의 장은 상근하여야 하며, 상근하는 직원 5명 이상 두어야 하되, 사회서비스형 및 시장형사업단 노인일자리를 연간 400명 이상 수행하는 기관은 7명 이상으로 확대)

- 노인일자리사업 수행기관의 노인일자리담당자(전담인력)는 수행기관의 사업량과 사업 유형을 고려하여 배치되는데, 2024년 기준 공익활동은 참여노인 150명당 1명, 시장형 사업단은 참여노인 120명당 1명, 사회서비스형은 참여노인 100명당 1명, 취업알선형은 100명당 1명이 배치되며, 연 12개월, 월 급여 2,061천원(근로자 본인부담금 4대 보험료 포함, 처우개선비 연 1,261천원 별도 반영)이내에서 탄력적으로 운영됨.
- 노인일자리담당자(구 전담인력)는 2007년 처음 도입되었으며, 시군구의 노인일자리사업 업무를 전담 지원하기 위해 배치되는 시·도 노인일자리담당자와 노인일자리사업을 수행하는 민간기관의 노인일자리담당자가 있음
- 노인일자리담당자의 주요업무는 일자리 참여자 모집, 선발, 교육 및 근무관리, 보수 지급, 전산관리 등이며 1년이상 계속 근로 후 퇴직하는 노인일자리담당자에게 퇴직금을 지급해야 하며, 근로기준법에 따라 연차유급휴가를 정산, 지급해야 함
- 이 외의 경조사 휴가, 특별휴가 등 약정휴가 규정은 지자체 및 수행기관의 운영규정 또는 취업규칙 등에서 정함에 따름
- 노인일자리담당자(전담인력)에 대한 처우는 과거에 비해 조금씩 개선되고 있으나, 담당업무에 비해 열악한 처우와 고용의 불안정성은 노인일자리담당자(전담인력)의 전문성 확보의 걸림돌이 될 뿐만 아니라 노인일자리담당자(전담인력)의 이탈을 촉진하는 주요 요인으로 꼽히고 있음(김수린 외, 2019)

<표 2-8> 노인일자리담당자 운영 내용

구분	시도 노인일자리담당자(구 전담인력)	수행기관 노인일자리담당자(구 전담인력)
정의	지자체 노인일자리사업을 총괄하는 시도의 업무를 지원하기 위해 시도에 배치되는 상근인력	노인일자리사업 민간수행기관이나 사업을 직접 수행하는 시군구의 업무를 지원하기 위해 배치되는 노인일자리담당자(구 전담인력)
배치 기준	17개 시도당 각 1명씩 배정	- 참여노인 기준 명당 1명 배치 (공익활동) 참여노인 150명당 1명 배치 (시장형) 참여노인 120명당 1명 배치 (사회서비스형) 참여노인 100명당 1명 배치 (취업알선형) 참여노인 100명당 1명 우선 배치 * 사업을 수행하는 수행기관의 사업량과 사업 유형을 고려하여 지자체에서 결정

구분	시도 노인일자리담당자(구 전담인력)	수행기관 노인일자리담당자(구 전담인력)
근무조건	<ul style="list-style-type: none"> - 근무시간: 주5일, 1일 8시간 - 지원기간: 12개월 - 급여: 월 2,061천원 * 처우개선비 예산별도 반영 * 1년 이상 근무 시 퇴직금 지급 	<ul style="list-style-type: none"> - 근무시간: 주5일, 1일 8시간 - 지원기간: 12개월 - 급여: 월 2,061천원(근로자 본인부담분 4대보험료 포함) * 처우개선비 예산 별도 반영 * 1년 이상 근무시 퇴직금 지급
주요업무	<ul style="list-style-type: none"> - 시도별 사업량 및 예산배분, 사업계획 심사지원 - 시도별 사업추진 및 예산집행 보고현황 관리 지원 - 시도별 사업부진, 미시행사업 파악 및 관리지원 - 시도별 사업 성과관리(평가)지원 - 시도 내 신규 노인일자리 프로그램 발굴 - 기타 사업추진과 관련된 업무지원 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 참여노인의 모집, 선발, 교육 미활동관리 지원 - 매월별 참여자 활동비(또는 임금)지급 및 전산 시스템 관련 업무 등 - 권역 내 신규 노인일자리 프로그램 개발 - 기타 노인일자리 및 사회활동 지원사업 추진과 관련된 업무 등 * 노인일자리사업 외 기타업무지원 불가

자료: 보건복지부(2024), 2024년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내

- 이외에 노인일자리 실무자 및 노인일자리담당자의 현장업무 지원, 보조 인력으로 참여자 중 팀장을 지정하여 운영할 수 있도록 하였는 데, 참여인원 매 10명마다 1명의 팀장 운영이 가능하며, 이들에게는 부대경비에서 월 4만원 이내의 팀장수당을 지급할 수 있도록 함

<표 2-9> 노인일자리 담당자 배치기준 및 보수 현황

연도	노인일자리 담당자(구 전담인력)배치기준	노인일자리 담당자(구 전담인력)보수현황
2007		7~10개월, 월 60만~80만원
2008		
2009		
2010	참여노인 120명당 1명	9개월, 월 90만원 포함(4대보험 포함)
2011		
2012		9개월, 월 100만원 포함(4대보험 포함)
2013		11개월, 월 102만원 포함(4대보험 포함)
2014	참여노인 136명당 1명	11개월, 월 109만원 포함(4대보험 포함)
2015		(시도) 월 1,700천원, 연간 20,400천원 (수행기관) 월 1,167천원, 연간 12,837천원

연도	노인일자리 담당자(구 전담인력)배치기준	노인일자리 담당자(구 전담인력)보수현황
2016	참여노인 150명당 1명	(시도) 월 1,751천원, 연간 21,012천원 (수행기관) 월 1,261천원, 연간 13,871천원
2017	참여노인 154명당 1명	(시도) 월 1,812천원, 연간 21,744천원 (수행기관) 월 1,353천원, 연간 14,883천원
2018	참여노인 153명당 1명	(시도) 월 1,860천원, 연간 22,320천원 (수행기관) 월 1,574천원, 연간 20,462천원 *퇴직적립금 포함 13개월 지원
2019	참여노인 150명당 1명	(시도) 월 1,893천원 (수행기관) 월 1,746천원
2020	(공익활동) 참여노인 150명당 1명 (사회서비스형) 참여노인 130명당 1명 (시장형) 참여노인 130명당 1명 (취업알선형) 참여노인 100명당 1명	(시도) 월 1,893천원/성과급 1,257천원 (수행기관) 월 1,850천원/성과급 1,257천원
2021	(공익활동) 참여노인 150명당 1명 (사회서비스형) 참여노인 120명당 1명 (시장형) 참여노인 130명당 1명 (취업알선형) 참여노인 100명당 1명	(시도) 월 1,893천원/성과급 1,261천원 (수행기관) 월 1,850천원/성과급 1,261천원
2022	(공익활동) 참여노인 150명당 1명 (사회서비스형) 참여노인 112명당 1명 (시장형) 참여노인 130명당 1명 (취업알선형) 참여노인 100명당 1명	(시도) 월 1,976천원 (수행기관) 월 1,976천원/처우개선비 연 1,261천원
2023	(공익활동) 참여노인 140명당 1명 (사회서비스형) 참여노인 100명당 1명 (시장형) 참여노인 120명당 1명 (취업알선형(지자체보조)) 참여노인 100명당 1명	(시도) 월 2,011천원 (수행기관) 월 2,011천원(4대보험 포함)/처우 개선비 별도
2024	(공익활동) 참여노인 150명당 1명 (사회서비스형) 참여노인 100명당 1명 (시장형) 참여노인 120명당 1명 (취업알선형(지자체보조)) 참여노인 100명당 1명	(시도) 월 2,061천원 (수행기관) 월 2,061천원(4대보험 포함)/처우 개선비 별도

자료: 보건복지부(2024), 2024년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내

□ 노인일자리 및 사회활동 지원사업 노인일자리 담당자(전담인력) 추이를 보면, 2024년 현재 7,134명으로 전년대비 126.6% 증가하였음.

<표 2-10> 노인일자리 및 사회활동 지원사업 노인일자리 담당자 추이

(단위: 개, 명, %)

연도 ¹⁾	수행기관(개)	누적 전담인력 수(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 ²⁾	1,295	7,134	126.6

주1) 12.31 말 기준

주2) 2024.9월 기준

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

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

<표 2-11> 노인일자리 및 사회활동 지원사업 전담인력 현황(기관유형별)

구분	전담 인력 수	지자체	시니어 클럽	대한 노인회	노인 복지관	종합 사회 복지관	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.

- 기관유형별로 노인일자리사업 업무담당자 및 업무전담자 수가 전체 직원 수 및 정규직 직원 수를 기준으로 살펴본 결과, 시니어클럽은 평균 14.2명으로 다른 기관 유형에 비해 월등히 담당인력이 많으며 정규직을 기준으로 했을 때 5.9명으로 시니어클럽이 가장 많았음.
- 비정규직을 기준으로 했을 때에도 시니어클럽이 8.3명으로 가장 많았고, 노인일자리 전담기관도 6.1명으로 상대적으로 비정규직 투입인력이 많음. 시니어클럽과 노인일자리 전담기관의 경우 노인일자리사업 종사자 중 정규직보다 비정규직 종사자가 많고, 그 외 기관은 정규직 종사자 수가 비정규직에 비해 더 많은 것으로 나타남.

<표 2-12> 기관유형별 기관 내 노인일자리사업 종사자수(정규직, 비정규직)평균 비교

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, 배재윤(2020), 2019년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 실태조사 재산정

<표 2-13> 응답자 특성별 담당 사업단 수 및 적정 담당 사업단 수

구분		담당사업단 수		적정 사업단 수	
		평균	표준편차	평균	표준편차
공익활동	부서장 이상	4.4	3.8	2.0	1.3
	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
	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
	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, 배재윤(2020), 2019년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 실태조사.

- 현재 맡고 있는 참여노인 수를 파악한 결과, 종사자 1인 평균 공익활동의 경우 253.0명, 시장형 77.0명, 사회서비스형 41.2명으로 나타났으며, 종사자 1인이 담당하기 적정한 참여노인 수는 공익활동은 124.9명, 사회서비스형 42.3명, 시장형은 41.9명으로 나타남.

<표 2-14> 사업유형별 담당 참여노인 수 및 적정 참여노인 수

구분	현재 맡고 있는 참여노인 수		종사자 1인이 담당하기 적절한 참여노인 수	
	평균	표준편차	평균	표준편차
공익활동	253.0	261.6	124.9	130.3
사회서비스형	41.2	39.5	42.3	36.7
시장형	77.0	106.7	41.9	43.7

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

2. 전국시니어클럽 현황

1) 시니어클럽 운영현황

- 시니어클럽은 노인일자리법 제9조, 노인일자리법 시행령 제5조제1항에 의거하여 지역사회 등에서 노인일자리 개발·지원, 창업, 육성, 안전관리 및 노인에 의한 재화의 생산, 판매 등을 직접 담당하는 노인일자리지원기관임.(2024.11.개정)
- 한국시니어클럽협회(2024.4.) 「전국시니어클럽 기관 및 사업현황조사 분석 결과」 자료에 의하면 전국시니어클럽에 총 199개의 지정기관이 있으며, 이중 사회복지법인 112개(56.3%), 사단법인 52개(26.1%), 재단법인 24개소(12.1%)로 나타남

<표 2-15> 전국시니어클럽 운영법인 현황

(단위 : 개, %)

구분	사회복지법인	사단법인	재단법인	종교법인	학교법인	기타	합계
기관 수	112	52	24	1	3	7	199
비율	56.3	26.1	12.1	0.5	1.5	3.5	100

- 시니어클럽 지정 및 위수탁 현황은 지정 및 위수탁기관이 73.9%(147개), 지정기관 18.1%(36개소)로 나타났으며, 위·수탁 체결기간은 5년으로 나타남

<표 2-16> 전국시니어클럽 지정 및 위·수탁 현황

(단위 : 개, %)

구분	지정기관 ¹⁾ (위·수탁×)	위·수탁 기관 ²⁾ (지정×)	지정 및 위·수탁 기관	합계
기관 수	36	16	147	199
비율	18.1	8.0	73.9	100

주1) 지정기관이란 노인일자리사업이 지방이양사업으로 전환되기 전 보건복지부 및 지자체로부터 지정받은 기관을 의미함.(운영기간의 정함이 없음.)

주2) 위·수탁기관이란 지방이양사업 전환 후 지자체-운영법인 간에 위·수탁 계약을 체결한 기관을 의미함.(운영기간의 정함이 있음.)

<표 2-17> 전국시니어클럽 운영법인 위·수탁 체결기간 현황

(단위 : 개, %)

구분	없음	3년 이하	4년~5년 미만	5년	합계
기관 수	8	6	6	143	163 ¹⁾
비율	4.9	3.7	3.7	87.7	100

주) 위수탁기관 16개, 지정 및 위수탁기관 147개 해당

2) 사업량 분포 현황

□ 전국시니어클럽의 사업량 분포 현황을 살펴보면, 시니어클럽 점유율이 가장 높은 광역지자체는 경북 60.8%, 대구 60.0%, 강원 56.7%, 부산 54.3%, 경남 54.0%, 충북은 52.5%로 6번째 순위를 나타내고 있음.

<표 2-18> 전국시니어클럽 사업량 분포 현황

(단위 : 개, %)

지역	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원
지역총량	89,088	62,727	37,626	54,123	32,370	23,492	15,994	118,857	66,291
시니어클럽 사업량	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	38,311	53,277	78,841	63,947	64,386	64,563	14,495	878,388	
시니어클럽 사업량	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	

3) 예산 및 인건비 기준 현황

- 전국 시니어클럽 2024년 평균 운영보조금은 382,074천원으로 조사되었음. 따라서 2023년 평균 금액(369,201천원) 대비 3.5%(12,873천원) 상승함.

<표 2-19> 전국시니어클럽 운영보조금 분포현황

(단위 : 개, %)

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

- 전국시니어클럽 사업량에 따른 운영보조금 평균현황은 아래 <표2-20>과 같음.

<표 2-20> 사업량에 따른 운영보조금 평균현황

(단위 : 개, 천원, 개소)

사업량	운영보조금 평균	기관 수
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

- 각 광역자치단체별 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.

<표 2-21> 각 광역자치단체 별 운영보조금 부담 비율 현황

(단위: 천원, %)

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
총복	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

※ 광역지자체 부담비율은 기초지자체의 운영비 추가 지원 등 상황에 따라 다르기에 상기 자료는 각 기관의 평균값으로 기록함.

4) 종사자 현황

- 2024년 4월말 현재 시니어클럽 직원 수는 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.

<표 2-22> 각 기관 당 총 직원 분포 현황

(단위 : 개, %)

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

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

<표 2-23> 각 기관 당 정규직원 분포 현황

(단위 : 개, %)

구분	5명 이하	6명	7명	8명	9명	10명 이상	합계
기관 수	27	114	31	9	11	7	199
비율	13.6	57.3	15.6	4.5	5.5	3.5	100

- 시니어클럽 노인일자리 담당자 분포현황을 보면 11명 이상~15명 이하(33.7%), 16명 이상~20명 이하는 25.6%, 5명 이상~10명 이하는 23.6%를 나타내고 있음.

<표 2-24> 각 기관 당 노인일자리담당자 분포 현황

(단위 : 개, %)

구분	5명 미만	5명 이상~10명 이하	11명 이상~15명 이하	16명 이상~20명 이하	21명 이상~25명 이하	26명 이상	합계
기관 수	5	47	67	51	19	10	199
비율	2.5	23.6	33.7	25.6	9.6	5.0	100

- 사업량에 따른 정규직원 및 노인일자리 담당자 평균현황을 보면, 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) 증가한 것으로 나타남.

<표 2-25> 사업량에 따른 정규직원 및 노인일자리담당자 평균 현황

(단위 : 명)

사업량	정규직원 평균	노인일자리담당자 평균
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

5) 사업장 현황

- 전국 시니어클럽에서 운영하는 사업장은 총 1,559곳이며, 회원기관 199곳 기준 평균 8개의 사업장을 운영하는 것으로 나타남.
- 사업장의 사업유형 중 가장 많은 유형은 시장형으로 1,484곳이며, 시장형 세부 유형으로는 매장운영이 701곳으로 가장 많았음. 사업장 중 가장 면적이 넓은 사업유형은 지역영농으로 가장 넓은 사업장의 면적은 8,854 m^2 으로 조사되었음.
- 사업장별 임대 여부는 1,559곳 중 유상임대가 782곳(50.2%)으로 나타났으며, 제공기관은 개인 임대 624곳(79.8%)으로 가장 많았음.
- 사업장별 임대 여부는 무상임대 777곳(49.8%)으로 조사되었으며, 제공기관은 지역자치단체가 494곳(63.6%)로 가장 많았음.

<표 2-26> 전국시니어클럽 사업장별 무상임대 현황

(단위 : 개, %)

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

구분	전체 사업장 수	무상임대 사업장 수	무상임대 비율
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

3. 충청 시니어클럽 운영실태 조사결과

1) 충청북도 일반현황

- 충청북도는 전국평균 고령화율이 7번째로 가장 높은 광역단체로 전라남도 26.6%, 경상북도 25.3%, 강원특별자치도와 전북특별자치도 24.7%, 부산광역시 23.2%, 충청남도 21.8% 순으로 나타남.
- 충청북도 노인인구는 340,567명(21.4%)으로 초고령사회에 속하며, 유소년인구(0~14세)는 172,318명으로 노령화지수는 197.65로 고령화율이 높음.

<표 2-27> 전국 노인인구 현황

(단위: 명, %)

구분	총 인구 수	65세 이상 노인인구 ¹⁾	고령화율 ²⁾
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

주1) 2024.6. 말 기준

주2) 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 고령화사회, 14%이상이면 고령사회, 20%이상이면 초고령사회로 분류되는데, 충청북도 11개 시군 중 청주시(16.1%), 진천군(18.9%)을 제외한 9개 시군이 모두 초고령사회에 진입함.

<표 2-28> 충청북도 노인인구 현황

(단위: 명, %)

구분	총 인구 수	65세이상 노인인구 ¹⁾	고령화율 ²⁾
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

주1) 2024.6. 말 기준

주2) 고령화: 전체인구에 대한 65세이상 고령인구의 백분율

자료: 충청북도 2024년 6월 충청북도 인구통계 공표자료 재산정

2) 충북 시니어클럽 수행기관 및 수행인력 현황

- 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.

<표 2-29> 충북 시니어클럽 현황

(단위: 개, 명, 천원)

기관명	소재지	사업량		노인 일자리 사업비	지정일	운영 주체 ²⁾	위수탁 여부 ³⁾	위수탁 기간
		사업 단수	일자 리수					
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	지정 및 위수탁기관	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

주1) 2024.6.말 기준

주2) 위·수탁기관: 지방이양사업 전환 후 지자체-운영법인 간에 위·수탁 계약을 체결한 기관을 의미함(운영기간의 정함이 없음)

주3) 지정기관: 노인일자리사업이 지방이양사업으로 전환되기 전 보건복지부 및 지자체로부터 지정받은 기관을 의미함(운영기간의 정함이 없음)

자료: 충북시니어클럽협회 2024년 기관 및 사업현황조사 자료(2024.6. 기준)

기관면적은 사무실이 31.9%, 교육실 16.0%이며, 기타 49.4%로 가장 높음. 기타의 경우 사업장, 화장실, 복도 등을 포함한 공간으로 시니어클럽 운영에 필수적인 공간은 전체 면적의 50.6%를 나타내고 있음. 가장 좁은 기관은 영동시니어클럽 80.0㎡이며, 가장 넓은 기관은 청주청남시니어클럽으로 1,608.33㎡임.

충북 시니어클럽 기관은 지자체에서 무상으로 제공해주고 있으나, 영동시니어클럽의 경우 개인임대로 운영하고 있음.

<표 2-30> 충북시니어클럽 시설현황

(단위: m²)

기관명	기관면적(m ²)					합계	유무상 여부	제공기관
	사무실	교육실	상담실	회의실	기타			
충주시니어클럽	220.00	232.00	-	-	78.00	530.00	무상	지자체
청주흥덕시니어클럽	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)

자료: 충북시니어클럽협회 2024년 기관 및 사업현황조사 자료(2024.6.기준)

- 충북시니어클럽의 기관은 기타 49.4%를 제외하면 사무실은 31.9%, 교육실은 16.0%, 상담실은 2.7%이고, 회의실은 12개 수행기관 모두 없는 것으로 나타났음.

<표 2-31> 충북시니어클럽 시설구분 현황

(단위: %)

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

자료: 충북시니어클럽협회 2024년 기관 및 사업현황조사 자료

- 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 시간외수당을 개인당 5시간 책정하여 지급함.
- 옥천은 사회복지시설 종사자 수당(대우수당)과 함께 시간외수당을 2015년부터 지급하였으며, 2024년 개인당 10시간 책정하여 지급함. 음성은 개인당 시간보다는 전체 금액으로 책정함.

<표 2-32> 충북시니어클럽 예산현황

(단위: 천원)

구분		평균	최소~최대	제수당
2015년 결산 ¹⁾ (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	
	종사자수당	19,558.50	8,400~27,655	

주1) 영동시니어클럽이 제외됨으로 11개 시니어클럽만 산출됨.

주2) 음성시니어클럽이 종사자수당 미지급으로 인해 제외됨.

자료: 충북시니어클럽협회 2024년 기관 및 사업현황조사 자료(2024.6.기준)

- 충북 시니어클럽 수행인력은 총 238명이며, 이중 노인일자리담당자(전담인력)은 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 노인일자리담당자가 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.

<표 2-33> 충북 시니어클럽 수행인력 현황

(단위: 명, SD)

구분		계	평균	최소~최대
총원	현원	238	-	-
직급별 인원	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 ¹⁾	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 ¹⁾	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

주1) 입·퇴사 건수의 경우 2023.1.1.~2024.6.30. 기준

자료: 충북시니어클럽협회 2024년 기관 및 사업현황조사 자료(2024.6.기준)

시니어클럽 직원 신규 채용 시 소요기간을 조사한 결과, 평균 21.75일이 소요되는 것으로 나타남.

<표 2-34> 청주시 시니어클럽 직원 신규 채용 시 소요기간

평균	표준편차	최소값	최대값
21.75	6.37	15	30

* 기준: 2023.1.1.~2024.6.30

3) 충북 시니어클럽 노인일자리사업 및 참여자 현황

- 참여자 현황을 살펴보면 20,749명이 참여하고 있으며, 남자 5,611명(27.0%), 여자 15,113명(73.0%)임. 연령별로는 만 70~79세 11,169명(53.8%), 만 80~89세 5,323명(25.7%), 만 65~69세 3,486명(16.8%)를 나타내고 있음.
- 경제수준은 기초연금수급자 18,167명(87.6%), 일반 2,582명(12.4%)이며, 세대구성은 노인 부부 8,394명(40.5%), 노인독신 7,057명(34.0%), 경제능력이 있는 가족동거 4,732명(22.8%)를 나타내고 있음.

<표 2-35> 충북 노인일자리사업 참여자 현황

(단위: 명, %, SD)

구분		시니어클럽(n=12)		
		빈도	평균	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
경제수준	기초연금수급자	18,167(87.6)	1,513.92(665.61)	71~2,737
	일반	2,582(12.4)	215.17(141.04)	44~598
세대구성	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

자료: 충북시니어클럽협회 2024년 기관 및 사업현황조사 자료(2024.6. 기준)

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

<표 2-36> 충북 시니어클럽 수행기관별 사업 수

(단위: 개)

구분	전체사업 수	1개 기관당 평균 사업 수
시니어클럽	284	23.67

- 사업유형별 사업단 수는 공익활동이 39.7%(113개), 사회서비스형이 27.9%(79개), 시장형 27.9%(79개), 취업알선형 4.5%(13개) 순이었음.
- 사업유형별 사업단 수는 공익활동 중 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, 누적참여자 수는 1,716.9명임.

<표 2-37> 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
	소계	79	27.9	100.0	3,579	7,646	3,764
사회 서비스 형	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
	소계	79	27.9	100.0	1,553	1,848	1,275
시장형	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

자료: 충북시니어클럽협회 2024년 기관 및 사업현황조사 자료(2024.6.기준)

- 사업유형별 평균 일자리 수는 공익활동 1,278.6명, 사회서비스형 325.3명, 시장형은 138.5명, 취업알선형은 67.3명으로 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 평균 1주 근로일수는 공익활동 2.42일, 사회서비스형 4.52일, 시장형은 2.29일이며, 평균 1일 근로시간은 공익활동 2.75시간, 사회서비스형 2.82시간, 시장형은 4.59시간임.
- 월 평균 임금은 공익활동 29만원, 사회서비스형 76만1천원, 시장형은 40만8천원, 취업알선형은 122만원으로 가장 높은 임금을 받고 있음. 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.

<표 2-38> 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
참여 희망자수	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
현재 참여자수	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 (H)	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

자료: 충북시니어클럽협회 2024년 기관 및 사업현황조사 자료(2024.6.기준)

- 충북 시니어클럽에서 운영하는 시장형 사업장은 총 79곳으로 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, 기타 제공 7곳으로 나타나고 있음.

<표 2-39> 시장형 사업단 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

자료: 충북시니어클럽협회 2024년 기관 및 사업현황조사 자료(2024.6.기준)

- 노인일자리 유형별 예산을 확인한 결과, 2015년 대비 2024년 예산증액율은 공익활동은 432.5배 증가하였으며, 사회서비스형은 2020년 대비 484.0배 증가, 시장형은 2015년 대비 317.9배 증가, 취업알선형은 변동이 크지 않으며, 시니어인턴십, 고령자친화기관은 1개 기관이 운영함으로 인해 비교가 어려움.

<표 2-40> 충북 시니어클럽 노인일자리사업 유형별 현황

(단위: 천원)

구분		평균	표준편차	최소값	최대값
공익활동 (N=11)	2015년 결산	900,454.67	702,223.98	0	2,658,570
	2020년 결산	2,364,158.08	1,013,184.93	0	3,971,952
	2024년 예산	3,894,729.17	1,605,465.43	0	6,623,640
사회 서비스형	2015년 결산	-	-	-	-
	2020년 결산 (N=10)	520,683.33	398,130.34	0	1,141,606
	2024년 예산 (N=11)	2,520,156.00	1,442,009.29	0	5,450,816
시장형	2015년 결산 (N=11)	182,286.42	164,518.77	0	657,452
	2020년 결산 (N=11)	377,719.00	288,877.22	0	1,190,754
	2024년 예산 (N=12)	579,584.33	551,587.92	293,700	2,250,298

구분		평균	표준편차	최소값	최대값
취업 알선형	2015년 결산	-	-	-	-
	2020년 결산 (N=3)	10,216.67	12,956.95	2,475	25,175
	2024년 예산 (N=11)	10,618.18	11,544.31	3,000	41,200
시니어 인턴십 (N=1)	2015년 결산	-	-	-	-
	2020년 결산	-	-	-	-
	2024년 예산	97,350.00	-	97,350	97,350
고령자 친화기업 (N=1)	2015년 결산	360,000.00	-	360,000	360,000
	2020년 결산	185,107.00	-	185,107	185,107
	2024년 예산	-	-	-	-

자료: 충북시니어클럽협회 2024년 기관 및 사업현황조사 자료(2024.6.기준)

- 노인일자리 담당자 수 현황을 살펴보면, 2015년 평균 3.7명에서 2024년 13.0명으로 증가하였으며, 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 상승하였으며, 2024년 인원수와 비례하여 기관별 예산 편차도 큰 것으로 나타났음. 2020년에 비해 2024년 예산 최소값의 차이는 신규 수탁기관으로 인한 차이임.

<표 2-41> 노인일자리 담당자 현황

(단위: 명, 천원)

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

자료: 충북시니어클럽협회 2024년 기관 및 사업현황조사 자료(2024.6.기준)

4. 선행연구 고찰

- 2004년 노인일자리사업 도입 이후 사업효과성에 대한 분석연구는 신체적 건강, 심리 정서적 건강 증진, 사회적 관계 개선, 경제적 효과 등을 검증함으로써 사업의 의의와 정당성을 제시하였으며, 노인일자리사업을 통해 노후의 삶의 질을 높이는 데 일조하는 것으로 나타남.

- 노인일자리사업은 어르신들의 신체 건강 유지 및 개선에 효과적인 것으로 나타났는데, 사업에 참여하지 않는 노인들에 비해 실제적인 의료비 지출이나 의료기관 방문 횟수가 적어 전반적인 건강증진 효과를 보임
 - 김문정 외(2021)의 연구에 따르면 노인일자리사업 참여노인과 비참여노인을 비교한 결과, 1인당 월평균 의료비가 미참여노인은 273,323원이며, 노인일자리 참여노인은 202,824원으로 70,499원이 절감되는 것으로, 2021년 노인일자리 참여자 836,172명에 대한 연간 총 절감 추정액은 약 7,074억원으로 보고 있음.

- 또한 노인일자리사업은 노인의 우울 수준을 감소시키는 효과를 보이면서 심리·정서적 요소에도 긍정적으로 작용하고 있음.
 - 강은나 외(2017)의 연구에 따르면 우울수준 3.193점 감소, 자아존중감은 0.222점 증가, 삶의 만족도는 0.377점 증가되는 것으로 확인됨.

- 직계가족, 친구, 지인 등과의 사회적 관계 형성에 있어서도 양적, 질적 수준(사회적 만족도 개선, 친밀감 향상 등)의 개선 효과가 나타남.
 - 박경하 외(2019); 김기태 외(2021)의 연구에 의하면, 노인일자리사업 참여함으로써 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% 된다는 답변을 보임.

- 노인일자리사업은 생계가 어려운 노인에게 최소한의 소득을 보장하는 역할을 하면서 소득 개선을 통한 노인빈곤 완화 등 경제적 효과가 있음
 - 김기태 외(2021)의 연구에 따르면 노인일자리사업 참여노인과 비참여노인을 비교한 결과,

가구소득 월 평균 소득이 미참여노인은 109만원이며, 노인일자리 참여노인은 126만원으로 약 17만원이 증가하는 것으로 나타났음.

- 박경하 외(2019)의 연구에 따르면 주관적 경제상태 인식변화를 보면, 노인일자리사업에 참여한 노인은 스스로 경제상태가 좋다고 인식하는 비율이 14.9% 증가하였고, 경제상태가 나쁘다는 인식은 15.1% 감소한 것으로 나타났음.
- 박경하 외(2021)의 연구에 의하면 미참여노인과 비교한 결과, 미참여노인 93.2%이고, 참여노인은 83.0%로 미참여노인보다 사업참여 노인가구의 상대적 빈곤율이 10.2%p 감소하였으며, 빈곤갭도 미참여노인은 40.8%이나 참여노인은 31.9%로 8.9%p 감소하는 효과를 보임.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구내용 및 방법

1) 연구 기간 : 2024. 5. ~ 11.

2) 연구 내용

- 충북 시니어클럽을 중심으로 한 노인일자리사업 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 제도화하는 부분을 도출함.

3) 연구방법

- 문헌연구
 - 기간 : 2024. 07. 01. ~ 08. 31.
 - 내용 : 노인일자리사업 관련 현황 및 지침, 법령, 정책동향, 선행연구 및 행정보고서 분석

□ 기관운영실태 및 설문조사

- 기간 : 2024. 07. 01. ~ 08. 31.
- 대상 : 충북시니어클럽 소속 12개 기관 및 종사자 전수조사(238명)
- 방법 : 충북지역 12개소 시니어클럽에 운영실태조사지 및 설문지 배포 및 회수
- 내용 : 12개 시니어클럽의 운영실태, 시설환경, 근무환경, 종사자의 직무만족 등

□ 집단심층면접(FGI)

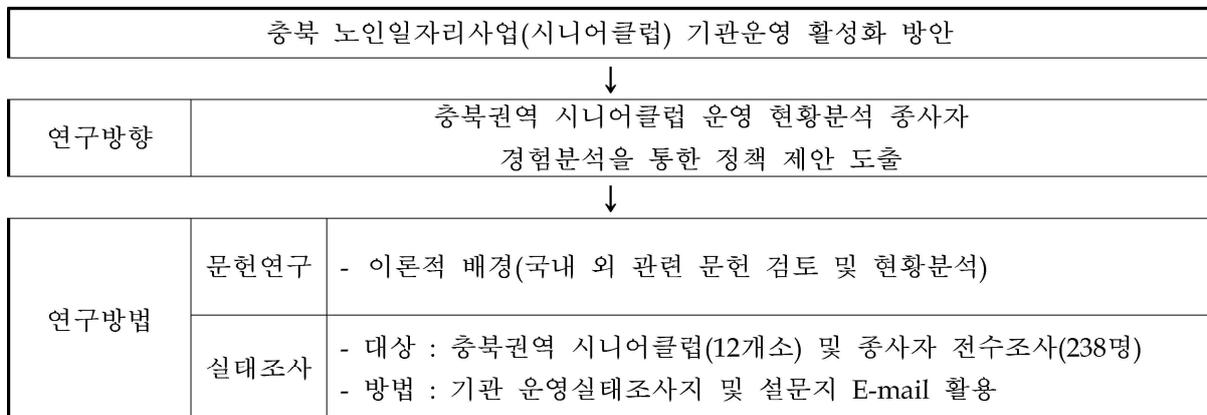
- 기간 : 2024. 06. 01. ~ 06. 30.
- 대상 : 충북지역 시니어클럽의 기관장, 중간관리자, 실무자(정규직 사회복지사)
- 방법 : 직급별 FGI(Focus-Group Interview)
- 내용 : 노인일자리사업 목적, 수행 경험, 수행 시 어려움, 개선이 필요한 사항 등

□ 전문가 자문

- 기간 : 2024. 06. 01. ~ 06. 30.
- 대상 : 김현진 교수(청주대학교 사회복지학과), 김준수 교수(서원대학교 사회복지학부), 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 주요결과에 대한 의견수렴

4) 연구수행절차

<표 3-1> 연구흐름도



		- 내용 : 기관 운영의 사업현황, 조직 및 재정현황, 근무환경특성, 직무만족, 사업전반 사항
종사자의견수렴		- 대상 및 방법 : 충북시니어클럽 기관장 집단심층면접(FGI)
		- 내용 : 노인일자리사업의 조직, 시설, 직무만족, 성과, 정책현안, 방향성 (가치추구), 기관장 의지
		- 대상 및 방법 : 충북시니어클럽 중간관리자 집단심층면접(FGI)
전문가의견수렴		- 내용 : 노인일자리사업의 목적, 역할, 성과, 어려운 점, 직무만족, 개선 방안, 방향성(가치추구)
		- 대상 및 방법 : 충북시니어클럽 실무자 집단심층면접(FGI)
		- 내용 : 노인일자리사업의 목적, 성과, 어려운 점, 직무만족, 조직구성, 개선방안, 방향성(가치추구)
		- 대상 및 방법 : 학계 및 현장전문가 집단심층면접(FGI)
		- 내용 : 노인일자리사업 정책, 성과 조직 및 시설, 정체성 확립, 방향성 (가치추구)



충북 노인일자리(시니어클럽) 현안도출, 개선과제 제시

5) 연구계획 추진과정

<표 3-2> 연구계획 추진과정

연 번	일 자	내 용	장 소	참석자
1	4월 22일(월)	- 충북 노인일자리사업 기관운영 활성화 방안 연구 계획(안) 세부 내용 논의	옥천시니어클럽 관장실	박진홍 외 2명 (연구진)
2	5월 24일(금)	- 충북 노인일자리사업 기관운영 활성화 방안 연구 계획 논의	우암시니어클럽 프로그램실	박진홍 외 2명 (연구진)
3	6월 10일(월)	- FGI 질문지 관련 논의	zoom 회의	박진홍 외 2명 (연구진)
4	6월 17일(월)	- 12개소 시니어클럽 실무자 FGI	산남복지관 프로그램실	박진홍 외 12명
5	6월 21일(금)	- 전문가 FGI	산남복지관 프로그램실	박진홍 외 7명
6	6월 24일(월)	- 12개소 시니어클럽 중간관리자 FGI	혜원장애인복지관 프로그램실	박진홍 외 12명
7	6월 24일(월)	- 12개소 시니어클럽 관장 FGI	혜원장애인복지관 프로그램실	박진홍 외 10명
8	7월 17일(화)	- 설문지 관련 문항개발, 배포 회수 등에 관한 논의	카페인	박진홍 외 2명 (연구진)
9	9월 30일(월)	- 충북 노인일자리 실태 및 현황 분석 결과 논의	zoom 회의	박진홍 외 2명 (연구진)
10	10월 10일(목)	- 충북 노인일자리 고도화 방안 논의	zoom 회의	박진홍 외 2명 (연구진)
11	10월 29일(화)	- 충북 노인일자리 고도화 최종 방안 논의	우암시니어클럽 프로그램실	박진홍 외 2명 (연구진)
12	11월 22일(금)	- 제101회 충북사회복지포럼 “충북 노인일자리 기관운영 활성화 방안 - 충북시니어클럽 중심으로-	홍덕구청	시니어클럽 종사자 외 100명

※ 충북 노인일자리 기관운영 활성화 방안 연구 계획수립 회의 총 11회 개최(연구진 7회, 실무자·중간관리자·기관장·전문가 자문 FGI 각 1회)

2. 조사대상 및 자료수집

1) 자기기입식 설문조사

- 본 연구의 조사대상은 충북권역 노인일자리전담기관에 근무하는 종사자로서 한국시니어클럽협회 충북지회 소속 12개소 시니어클럽을 선정하였고 본 연구에서 사용한 표집방법은 한국시니어클럽협회 충북지회 소속 시니어클럽 재직하는 종사자를 조사대상자로 연구를 진행함.
- 조사기간은 2024년 7월 1일부터 8월 31일까지였으며, 설문지를 배포하여 자기기입한 후 회수하는 방법으로 진행하였다. 충북지역 12개소 시니어클럽에 운영실태조사 12부를 수집하고 개별설문지 238부를 배포하여 불성실한 14부를 제외하고 224부를 수집하여 본 연구의 자료 분석으로 사용함.

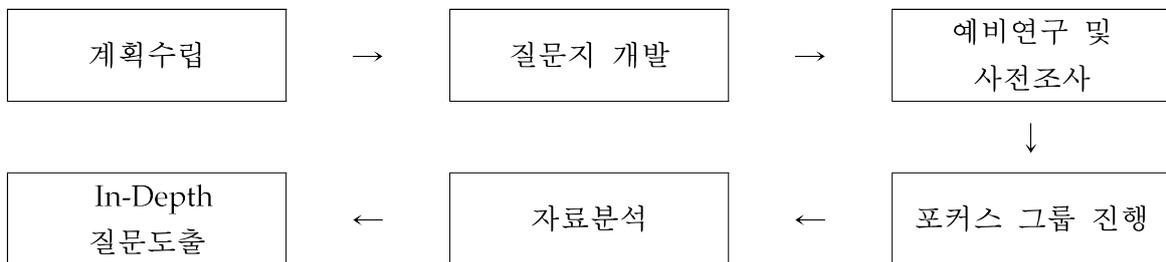
2) 포커스그룹인터뷰(FGI)

- FGI 참여자는 4그룹으로 시설장, 중간관리자, 실무자, 전문가(학계, 현장)를 대상으로 2024년 6월 1일부터 6월 30일까지 FGI(Focus-Group Interview)를 실시하였음.
- FGI에 참석이 어려운 그룹의 경우 E-mail을 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 전사함.

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.



<그림 3-1> FGI 분석 절차

IV. 충북 노인일자리 사업 운영실태 분석 결과

1. 충북 노인일자리 운영실태 분석

1) 조사대상자의 일반현황 및 근로환경

(1) 조사대상자의 일반현황

- 조사대상자의 일반현황과 관련하여 성별, 연령, 학력, 결혼상태, 건강상태 등에 조사하여 아래의 <표 4-1>과 같이 제시함
- 응답자들의 성별은 남성 56명(25.0%), 여성 168명(75.0%)으로 여성이 과반수 이상임을 알 수 있음. 연령은 20세에서 69세의 분포도를 보이며, 평균 연령은 만 41세(SD=11.01)로 나타남

- 학력은 고등학교 이하 9명(4.0%), 전문학사(2년제) 65명(29.0%), 학사(4년제) 125명(55.8%), 대학원(석사) 24명(10.7%), 대학원(박사) 1명(0.4%)으로 나타나 대졸 이상이 65% 이상을 차지함
- 결혼상태는 기혼 154명(68.8%), 미혼 70명(31.3%)으로 기혼의 비율이 높았고, 건강상태는 3.40(SD=.72)으로 '보통 이상' 수준을 나타냄

<표 4-1> 조사대상자의 일반 현황

(단위 : %, SD)

구분		N(n=224)	M (최소값-최대값)
성별	남	56(25.0)	25
	여	168(75.0)	75
연령(만)			41.6(11.01) (20-69)
학력	고등학교 이하	9(4.0)	
	전문학사(2년제)	65(29.0)	
	학사(4년제)	125(55.8)	
	대학원(석사)	24(10.7)	
	대학원(박사)	1(0.4)	
결혼상태	기혼	154(68.8)	
	미혼	70(31.3)	
건강상태	매우나쁨(1)	1(0.4)	3.40(.72)
	나쁨(2)	12(5.4)	
	보통(3)	124(55.4)	
	좋음(4)	70(31.3)	
	매우 좋음(5)	17(7.6)	

(2) 직무관련 특성

- 조사대상자의 직무 특성과 관련하여 소속기관, 기관에 대한 지역주민 인식, 사회복지사 자격증, 직책, 근무경력, 총 경력, 고용형태, 급여수준, 제수당, 시간외 근무, 담당 사업 유형, 직원역량강화 프로그램 등을 조사한 결과는 <표 4-2>와 같음

- 응답자의 소속기관은 총 12곳으로 나타났으며, 음성시니어 29명(12.9%), 충주시니어 28명(12.5%), 청원시니어와 흥덕시니어가 각각 20명(8.9%), 서원시니어와 청남시니어가 각각 19명(8.5%)의 순으로 높은 응답률을 보였음.
- 기관에 대한 지역주민 인식이 긍정적이라고 생각하는지를 조사한 결과, 조금 그렇다 110명(49.1%), 아주 그렇다 72명(32.1%), 보통이다 39명(17.4%)의 순으로 나타났으며, 5점 만점에 평균 4.12(SD=.73)을 보여 '긍정적이라고 인식하는 편'으로 나타남.
- 사회복지사 자격증은 사회복지사 2급이 148명(66.1%)으로 가장 높게 나타났으며, 사회복지사 1급 57명(25.4%)으로 사회복지사 자격증 소지자가 90% 이상으로 나타남.
- 직책은 노인일자리담당자(구 전담인력) 134명(59.8%)으로 절반을 차지하였으며, 그 다음으로 팀장 28명(12.5%), 사회복지사 27명(12.1%), 부(실)장/과장 15명(6.7%) 등의 순으로 높게 나타남.
- 현 소속기관에서의 근무경력은 1개월부터 187개월(약 15년 5개월)까지의 분포도를 보이며, 평균 34.8개월(약 2년 9개월)로 나타남. 노인일자리(노인회, 복지관, 시니어클럽 등) 관련 시설 근무 총 경력은 1개월부터 307개월(약 25년 5개월)까지의 분포도를 보이며, 평균 48.5개월(약 4년)으로 나타남
- 고용형태는 기간제 131명(58.5%), 정규직 74명(33.0%), 무기계약직 18명(8.0%) 등의 순으로 약 3명 중 1명만이 정규직인 것으로 나타남.
- 급여수준은 170만원 이상~200만원 미만 132명(58.9%)으로 절반 이상을 차지하였으며, 200만원 이상~300만원 미만 64명(28.6%), 300만원 이상~400만원 미만 20명(8.9%) 등의 순으로 나타남.
- 제수당은 명절휴가비 198명(88.4%), 가족수당 171명(76.3%), 대우수당 77명(34.4%), 장려수당 63명(28.1%) 순으로 나타났으며, 시간외 근무는 없음 105명(46.9%), 5회 미만 78명(34.8%)으로 시간외 근무가 매우 적음을 알 수 있음.
- 담당 사업유형으로는 공익형(공익활동) 102명(45.5%), 시장형사업단(40.6%), 사회서비스형 67명(29.9%), 취업알선형 22명(9.8%) 등의 순으로 높게 나타났음.
- 직원역량 강화 프로그램(직원교육) 실시 여부를 조사한 결과, '실시하고 있다' 223명(99.6%)로 거의 모든 기관에서 직원역량 강화 프로그램을 시행하는 것으로 보이며, 연평균 5회 이상 134명(59.8%), 4회 68명(30.4%), 3회 21명(9.4%) 등의 순으로 높게 나타남. 직원역량강화 프로그램이 업무에 긍정적으로 작용하는지를 조사한 결과, 그렇다 141명

(62.9%), 보통이다 43명(19.2%), 매우 그렇다 36명(16.1%) 등의 순으로 나타났으며, 평균 3.92점(SD=.66)으로 '그렇다(4)' 수준에 근접함에 따라 업무에 긍정적으로 작용하는 것으로 보임

<표 4-2> 조사대상자의 직무관련 특성

(단위 : 개월, 만원, %, SD)

구분		N(n=224)	M (최소값-최대값)
소속기관	서원시니어	19(8.5)	
	옥천시니어	17(7.6)	
	우암시니어	18(8.0)	
	음성시니어	29(12.9)	
	제천시니어	17(7.6)	
	진천시니어	15(6.7)	
	청남시니어	19(8.5)	
	청원시니어	20(8.9)	
	충주시니어	28(12.5)	
	홍덕시니어	20(8.9)	
	영동시니어	6(2.7)	
	청주상당시니어	16(7.1)	
기관에 대한 지역주민 인식	전혀 아니다(1)	-	4.12(.73)
	별로 그렇지 않다(2)	3(1.3)	
	보통이다(3)	39(17.4)	
	조금 그렇다(4)	110(49.1)	
	아주 그렇다(5)	72(32.1)	
사회복지사 자격증	없음	19(8.5)	
	사회복지사 1급	57(25.4)	
	사회복지사 2급	148(66.1)	
	기타	-	
직책	기관장	9(4.0)	
	부(실)장/과장	15(6.7)	
	팀장/선임	28(12.5)	
	대리	11(4.9)	
	사회복지사	27(12.1)	
	노인일자리담당자	134(59.8)	
	기타	-	

구분		N(n=224)	M (최소값-최대값)
근무경력			34.8(39.72) (1-187)
노인일자리사업 관련 시설 근무 총 경력			48.5(58.70) (1-307)
고용형태	정규직	74(33.0)	
	무기 계약직	18(8.0)	
	기간제	131(58.5)	
	기타	1(0.4)	
급여수준	170이상~200미만	132(58.9)	
	200이상~300미만	64(28.6)	
	300이상~400미만	20(8.9)	
	400이상~500미만	6(2.7)	
	500이상	2(0.9)	
	기타	-	
제수당 (중복체크)	명절휴가비	198(88.4)	
	가족수당	171(76.3)	
	시간외 수당	50(22.3)	
	대우수당	77(34.4)	
	장려수당	63(28.1)	
	기타	3(1.3)	
시간외 근무	없음	105(46.9)	
	5회 미만	78(34.8)	
	5회~10회	26(11.6)	
	10회~15회	7(3.1)	
	15회 이상	8(3.6)	
담당 사업유형 (중복체크)	공익형(공익활동)	102(45.5)	
	시장형사업단	91(40.6)	
	사회서비스형	67(29.9)	
	취업알선형	22(9.8)	
	사회서비스형 선도모델	4(1.8)	
	시니어인턴십	7(3.1)	
	고령친화기업	-	
	기타	27(12.1)	
직원역량강화 프로그램 여부	있다	223(99.6)	
	없다	1(0.4)	
연 평균 횟수	1회	-	
	2회	1(0.4)	
	3회	21(9.4)	
	4회	68(30.4)	
	5회 이상	134(59.8)	

구분		N(n=224)	M (최소값-최대값)
직원역량강화 프로그램 긍정적 작용	전혀 아니다(1)	1(.4)	3.92(.66)
	아니다(2)	3(1.3)	
	보통이다(3)	43(19.2)	
	그렇다(4)	141(62.9)	
	매우 그렇다(5)	36(16.1)	

(3) 직무만족

□ 조사대상자의 직무만족을 조사한 결과는 <표 4-3>과 같음

- 직무만족도는 6개의 하위요인(일반적 직무에 관한 사항, 임금에 관한 사항, 승진에 관한 사항, 동료에 관한 사항, 조직·시설환경에 관한 사항, 이직에 관한 사항)으로 구성됨. 전체 직무만족도는 5점 만점에 3.47점(SD=.49)으로 '그저 그렇다(3점)' 보다는 높은 수준임
- 직무만족도의 6개의 하위요인 중 동료에 관한 사항 3.85점(SD=.53), 일반적 직무에 관한 사항 3.77점(SD=.60), 조직·시설환경에 관한 사항 3.45점(SD=.67)의 순으로 '그저 그렇다(3점)' 보다는 높지만, '대체로 그렇다(4점)' 보다는 낮은 수준을 보임
- 반면, 직무만족도의 하위요인 중 제일 낮은 수준의 만족도를 보인 임금에 관한 사항은 2.82점(SD=.80)으로 '그저 그렇다(3점)' 보다는도 낮은 수준을 보임

<표 4-3> 조사대상자의 직무만족

(단위: SD)

구분		M Range(1-5)
직무만족	일반적 직무에 관한 사항	3.77(.60)
	임금에 관한 사항	2.82(.80)
	승진에 관한 사항	3.20(.70)
	동료에 관한 사항	3.85(.53)
	조직·시설환경에 관한 사항	3.45(.67)
	이직에 관한 사항	3.44(.83)
전체 직무만족도		3.47(.49)

(4) 업무의 중요도, 업무실행도

□ 업무의 중요도

- 업무의 중요도는 11문항으로 구성되었으며, 이를 살펴본 결과는 <표 4-4>와 같음
- 11개의 문항 중에서 업무의 중요도를 가장 높게 인식한 부분이 사업수행관리(참여자 활동, 점검, 보수지급, 대장관리, 전산입력 등)로 나타났으며, 그 다음으로 참여자 역량을 고려한 직무배치, 참여자 모집 선발 등의 순으로 업무의 중요도를 높게 인식하였음

<표 4-4> 조사대상자의 업무중요도

(단위 : %, SD)

구분	N(n=224)					M
	전혀 아니다(1)	그렇지 않다(2)	보통 이다(3)	그렇다(4)	매우 그렇다(5)	
1) 사업수요 여건분석을 통한 사업 기획 및 선정	-	5 (2.2)	48 (21.4)	121 (54.0)	50 (22.3)	3.96 (.72)
2) 지역, 노인특성을 반영한 노인 일자리 개발	-	3 (1.3)	28 (12.5)	120 (53.6)	73 (32.6)	4.17 (.69)
3) 참여자 모집 선발	-	3 (1.3)	31 (13.8)	103 (46.0)	87 (38.8)	4.22 (.73)
4) 참여자 역량을 고려한 직무배치	1 (.4)	3 (1.3)	30 (13.4)	99 (44.2)	91 (40.6)	4.23 (.76)
5) 참여자 교육훈련	2 (.9)	1 (.4)	32 (14.3)	111 (49.6)	78 (34.8)	4.16 (.75)
6) 수요처 발굴 및 관리(모니터링)	-	2 (.9)	29 (12.9)	119 (53.1)	74 (33.0)	4.18 (.68)
7) 사업 및 생산품 홍보, 마케팅	1 (.4)	6 (2.7)	60 (26.8)	92 (41.1)	65 (29.0)	3.95 (.84)
8) 사업수행관리(참여자 활동점검, 보수 지급, 대장관리, 전산입력 등)	-	4 (1.8)	22 (9.8)	109 (48.7)	89 (39.7)	4.26 (.70)
9) 사업평가 및 보고	-	-	33 (14.7)	117 (52.2)	74 (33.0)	4.18 (.66)
10) 담당인력(응답자) 직무역량강화	-	3 (1.3)	44 (19.6)	111 (49.6)	66 (29.5)	4.07 (.73)
11) 지방자치단체, 지역 내 다른 수행기관과의 협력	-	4 (1.8)	48 (21.4)	99 (44.2)	73 (32.6)	4.07 (.78)

□ 업무의 실행도

- 업무의 실행도는 11문항으로 구성되었으며, 이를 살펴본 결과는 <표 4-5>와 같음
- 가장 높은 업무의 실행도를 보인 부분은 사업수행관리(참여자 활동 점검, 보수지급, 대장 관리, 전산입력 등)로 나타났으며, 사업평가 및 보고, 참여자 모집 선발, 수요처 발굴 및 관리(모니터링) 등의 순으로 높은 실행도를 보임

<표 4-5> 조사대상자의 업무실행도

(단위 : %, SD)

구분	N(n=224)					M
	전혀 아니다(1)	그렇지 않다(2)	보통 이다(3)	그렇다(4)	매우 그렇다(5)	
1) 사업수요 여건분석을 통한 사업기획 및 선정	3 (1.3)	11 (4.9)	67 (29.9)	107 (47.8)	36 (16.1)	3.72 (.83)
2) 지역, 노인특성을 반영한 노인 일자리 개발	2 (.9)	10 (4.5)	63 (28.1)	107 (47.8)	42 (18.8)	3.79 (.82)
3) 참여자 모집 선발	2 (.9)	7 (3.1)	35 (15.6)	105 (46.9)	75 (33.5)	4.08 (.83)
4) 참여자 역량을 고려한 직무배치	2 (.9)	16 (7.1)	75 (33.5)	88 (39.3)	43 (19.2)	3.68 (.89)
5) 참여자 교육훈련	1 (.4)	10 (4.5)	61 (27.2)	98 (43.8)	54 (24.1)	3.86 (.84)
6) 수요처 발굴 및 관리(모니터링)	-	4 (1.8)	48 (21.4)	113 (50.4)	59 (26.3)	4.01 (.74)
7) 사업 및 생산품 홍보, 마케팅	-	12 (5.4)	97 (43.3)	93 (41.5)	22 (9.8)	3.55 (.74)
8) 사업수행관리(참여자 활동점검, 보수지급, 대장관리, 전산입력 등)	-	1 (.4)	18 (8.0)	107 (47.8)	98 (43.8)	4.34 (.64)
9) 사업평가 및 보고	-	1 (.4)	31 (13.8)	115 (51.3)	77 (34.4)	4.19 (.68)
10) 담당인력(응답자) 직무역량강화	1 (.4)	7 (3.1)	77 (34.4)	104 (46.4)	35 (15.6)	3.73 (.77)
11) 지방자치단체, 지역 내 다른 수행기관과의 협력	3 (1.3)	11 (4.9)	77 (34.4)	98 (43.8)	35 (15.6)	3.67 (.84)

□ 업무의 중요도와 실행도 비교

- 업무의 중요도와 실행도를 비교 분석하여 <표 4-6>, <그림 4-1>과 같이 나타냄

- 사업수요 여건분석을 통한 사업기획 및 선정에 대한 업무의 중요도 3.96점(SD=.72), 업무의 실행도 3.72점(SD=.83)으로 나타남. 이는 업무의 중요도에 비해 업무의 실행도가 낮다는 것을 의미함($t=-3.820$, $p<.001$)
- 지역, 노인특성을 반영한 노인일자리 개발에 대한 업무의 중요도는 4.17점(SD=.69), 업무의 실행도는 3.79점(SD=.82)으로 업무의 중요도에 비해 실행도가 낮게 나타남 ($t=-6.343$, $p<.001$)
- 참여자 모집 선발에 대한 업무의 중요도는 4.22점(SD=.73), 실행도는 4.08점(SD=.83)으로 전반적으로 높음을 의미하나 중요도에 비해 실행도가 낮음을 의미함($t=-2.323$, $p<.05$)
- 참여자 역량을 고려한 직무배치 업무에 대해서는 중요도가 4.23점(SD=.76)으로 높게 나타남 반면, 업무의 실행도는 3.68점(SD=.89)으로 보통수준으로 나타났으며, 이는 중요도에 비해 실제로 실행하는 수준이 낮음을 의미함($t=-8.888$, $p<.001$)
- 참여자 교육훈련 업무의 중요도는 4.16점(SD=.75)으로 높게 나타났으며, 업무의 실행도는 3.86점(SD=.84)으로 나타나 업무의 중요도보다 실행도가 낮음을 의미함($t=-5.443$, $p<.001$)
- 수요처 발굴 및 관리(모니터링)에 대한 업무의 중요도는 4.18점(SD=.68), 업무의 실행도는 4.01점(SD=.74)으로 전반적으로 높게 나타났으나 중요도보다 실행도가 낮게 나타남 ($t=-3.527$, $p<.001$)
- 사업 및 생산품 홍보, 마케팅 업무의 중요도는 3.95점(SD=.84), 업무의 실행도는 3.55점 (.84)으로 업무의 중요도보다 실행도가 낮음을 의미함($t=-6.193$, $p<.001$)
- 사업수행관리(참여자 활동 점검, 보수지급, 대장관리, 전산입력 등) 업무의 중요도는 4.26점(SD=.70), 업무의 실행도는 4.34점(SD=.64)으로 전반적으로 높게 나타났으며, 업무의 중요도보다 업무의 실행도가 더 높음을 의미함($t=1.847$, $p<.05$)
- 사업평가 및 보고 업무의 중요도는 4.18점(SD=.66), 업무의 실행도는 4.19점(SD=.68)으로 중요하게 인식하는 것만큼 실행하고 있는 것으로 나타남
- 담당인력(응답자) 직무역량강화 업무의 중요도는 4.07점(SD=.73), 업무의 실행도는 3.73점 (SD=.77)으로 업무의 중요도보다 실행도가 낮음을 의미함($t=-5.845$, $p<.001$)
- 지방자치단체, 지역 내 다른 수행기관과의 협력 업무의 중요도는 4.07점(SD=.78)으로 높게 인식하는 반면, 업무의 실행도는 3.67점(SD=.84)으로 보통수준으로 나타나 업무의 중요도에 비해 실행도가 낮음을 의미함($t=-6.587$, $p<.001$)

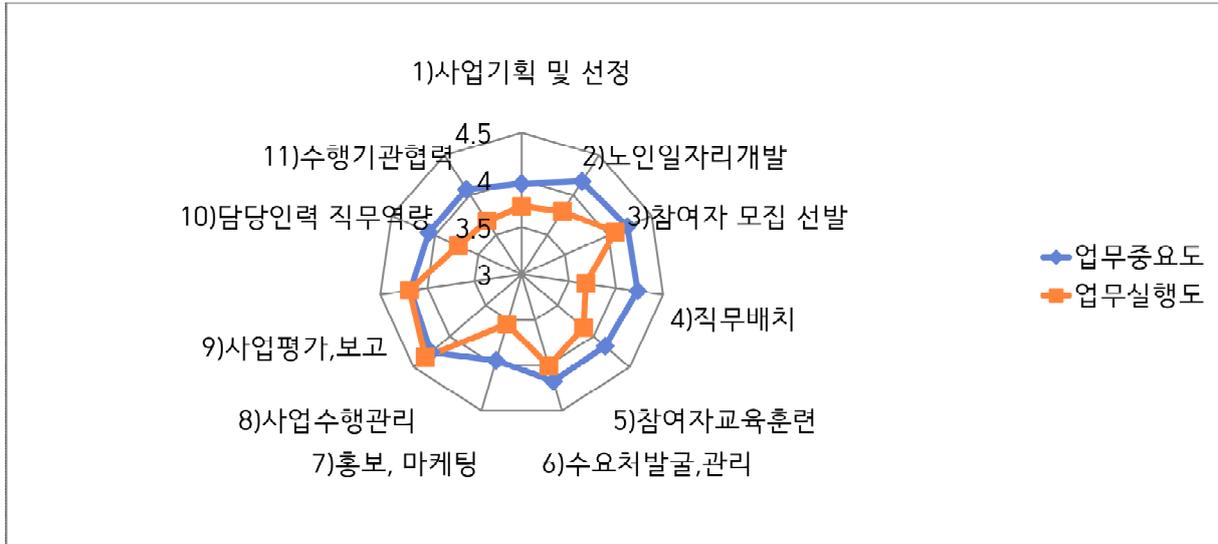
<표 4-6> 조사대상자의 업무중요도와 업무실행도의 비교

(단위 : SD)

구분		M	t
1) 사업수요 여건분석을 통한 사업기획 및 선정	업무의 중요도	3.96(.72)	-3.820***
	업무의 실행도	3.72(.83)	
2) 지역, 노인특성을 반영한 노인일자리 개발	업무의 중요도	4.17(.69)	-6.343***
	업무의 실행도	3.79(.82)	
3) 참여자 모집 선발	업무의 중요도	4.22(.73)	-2.323*
	업무의 실행도	4.08(.83)	
4) 참여자 역량을 고려한 직무배치	업무의 중요도	4.23(.76)	-8.888***
	업무의 실행도	3.68(.89)	
5) 참여자 교육훈련	업무의 중요도	4.16(.75)	-5.443***
	업무의 실행도	3.86(.84)	
6) 수요처 발굴 및 관리(모니터링)	업무의 중요도	4.18(.68)	-3.527***
	업무의 실행도	4.01(.74)	
7) 사업 및 생산품 홍보, 마케팅	업무의 중요도	3.95(.84)	-6.193***
	업무의 실행도	3.55(.74)	
8) 사업수행관리(참여자 활동점검, 보수지급, 대장관리, 전산입력 등)	업무의 중요도	4.26(.70)	1.847*
	업무의 실행도	4.34(.64)	
9) 사업평가 및 보고	업무의 중요도	4.18(.66)	.277
	업무의 실행도	4.19(.68)	
10) 담당인력(응답자) 직무역량강화	업무의 중요도	4.07(.73)	-5.845***
	업무의 실행도	3.73(.77)	
11) 지방자치단체, 지역 내 다른 수행기관과의 협력	업무의 중요도	4.07(.78)	-6.587***
	업무의 실행도	3.67(.84)	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 이를 종합해보면, 사업평가 및 보고의 업무에 대해서는 업무의 중요도를 인식하는 것만큼 사업평가 및 보고업무의 실행도가 이루어지는 것으로 나타남
- 또한, 사업수행관리(참여자 활동점검, 보수지급, 대장관리, 전산입력 등) 업무에 대해서는 중요도보다 실행도가 더 높게 나타남
- 반면, 사업수요 여건분석을 통한 사업기획 선정, 지역 및 노인특성을 반영한 노인일자리 개발, 참여자 모집 선발, 참여자 역량을 고려한 직무배치, 참여자 교육훈련, 수요처 발굴 및 관리(모니터링), 사업 및 생산품 홍보와 마케팅, 담당인력 직무역량강화, 지방자치단체 및 지역 내 다른 수행기관과의 협력에 대한 업무는 중요하게 인식하는 것보다 실제 실행도가 부족한 것으로 보임



<그림 4-1> 업무의 중요도와 실행도 차이

(5) 업무의 어려움

- 업무의 어려움은 총 12문항으로 구성되었으며, 이를 살펴보면 <표 4-7>과 같음
- 전반적으로 '보통(3점)'보다 조금 높은 수준을 보였으며, 업무처리 매뉴얼과 슈퍼비전 체계 미흡에 대한 어려움은 '보통(3점)'보다 낮은 수준을 보임
- 가장 큰 어려움으로 시설환경 열악(사업장 공간 부족 등)이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 지역, 노인, 기관 특성에 맞는 일자리 개발, 지역 노인의 역량, 욕구에 맞는 다양한 일자리 부족, 노인일자리 참여자 모집과 선발 등의 순으로 어려움이 있는 것으로 나타남

<표 4-7> 조사대상자의 업무의 어려움

(단위 : %, SD)

구분	N(n=224)					M
	전혀 아니다(1)	그렇지 않다(2)	보통이다(3)	그렇다(4)	매우 그렇다(5)	
1) 지역 노인의 역량, 욕구에 맞는 다양한 일자리 부족	4 (1.8)	19 (8.5)	75 (33.5)	100 (44.6)	26 (11.6)	3.55 (.87)
2) 지역, 노인, 기관 특성에 맞는 일자리 개발	3 (1.3)	14 (6.3)	77 (34.4)	103 (46.0)	27 (12.1)	3.61 (.82)

구분	N(n=224)					M
	전혀 아니다(1)	그렇지 않다(2)	보통 이다(3)	그렇다(4)	매우 그렇다(5)	
3) 지역, 노인, 기관 특성을 고려하지 않은 사업량 배분	8 (3.6)	38 (17.0)	76 (33.9)	57 (25.4)	45 (20.1)	3.41 (1.09)
4) 노인일자리 참여자 모집, 선발	5 (2.2)	25 (11.2)	86 (38.4)	77 (34.4)	31 (13.8)	3.46 (.94)
5) 수요처 발굴 및 관리(모니터링)	5 (2.2)	33 (14.7)	96 (42.9)	73 (32.6)	17 (7.6)	3.28 (.88)
6) 노인일자리 참여자 직무(수요처) 배치	6 (2.7)	27 (12.1)	105 (46.9)	71 (31.7)	15 (6.7)	3.27 (.85)
7) 노인일자리 참여자 기술, 태도 등 근로 역량 미비	6 (2.7)	32 (14.3)	106 (47.3)	66 (29.5)	14 (6.3)	3.22 (.86)
8) 사업수행 행정 관리 및 전산업무 과다	4 (1.8)	33 (14.7)	105 (46.9)	57 (25.4)	25 (11.2)	3.29 (.91)
9) 지방자치단체, 지역 내 타 수행 기관과의 대외협력	2 (.9)	34 (15.2)	131 (58.5)	49 (21.9)	8 (3.6)	3.12 (.73)
10) 업무처리 매뉴얼, 슈퍼비전체계 미흡	12 (5.4)	59 (26.3)	108 (48.2)	35 (15.6)	10 (4.5)	2.87 (.89)
11) 실적 부담으로 인한 스트레스	18 (8.0)	38 (17.0)	82 (36.6)	70 (31.3)	16 (7.1)	3.12 (1.03)
12) 시설환경 열악(사업장 공간 부족 등)	11 (4.9)	21 (9.4)	58 (25.9)	74 (33.0)	60 (26.8)	3.67 (1.11)

(6) 필요 지원책

□ 노인일자리사업의 운영에 있어 필요한 지원책을 조사한 결과는 <표 4-8>, [그림 4-2]와 같으며, 필요 지원책으로 일자리사업 담당자 처우개선, 노인일자리사업에 신규사업(시장형)에 대한 초기투자 비용 확대 지원, 일자리 관련 시설인력 확대, 중복형 공동일자리사업단(생산품) 개발비 지원 등의 순으로 가장 높게 나타남

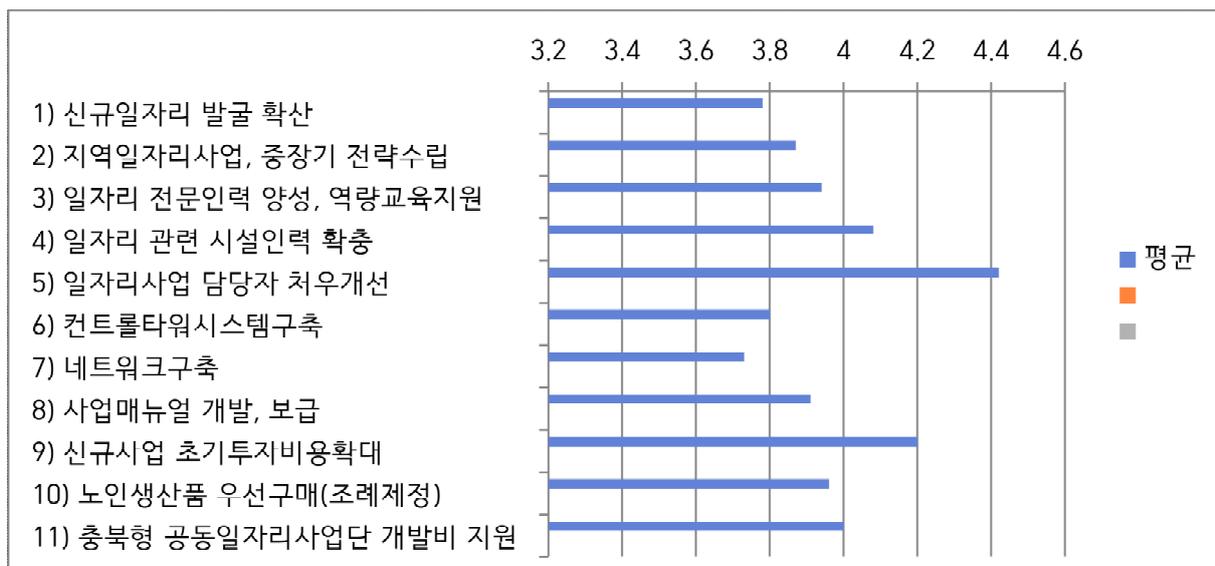
- 세부 영역별로 살펴보면 먼저 신규일자리 발굴, 확산의 필요성으로 그렇다 114명(50.0%), 보통이다 62명(27.7%), 매우 그렇다 37명(16.5%) 등의 순으로 평균 3.78점(SD=.78)을 보여 '보통이다(3점)' 보다 높게 인식하고 있음
- 지역 일자리사업 중장기 전략 수립의 필요성으로 그렇다 114명(50.9%), 매우 그렇다 44명(19.6%), 보통이다 61명(27.2%) 등의 순으로 평균 3.87점(SD=.73)을 보여 '보통이다(3점)' 보다 높게 인식하고 있음

- 일자리 전문인력 양성 및 역량교육 지원의 필요성으로 그렇다 104명(46.4%), 매우 그렇다 58명(25.9%), 보통이다 55명(24.6%) 등의 순으로 평균 3.94점(SD=.80)을 보여 '그렇다(4점)' 수준에 근접함
- 일자리 관련 시설인력 확대는 그렇다 97명(43.3%), 매우 그렇다 76명(33.9%), 보통이다 44명(19.6%) 등의 순으로 평균 4.08점(SD=.81)을 보여 '그렇다(4점)' 수준으로 나타남
- 일자리사업 담당자 처우개선의 필요성으로 매우 그렇다 138명(61.6%), 그렇다 52명(23.2%), 보통이다 28명(12.5%) 등의 순으로 평균 4.42점(SD=.84)을 보여 '그렇다(4점)' 수준보다 훨씬 높게 나타남
- 일자리사업 관련 정보 통합조정 컨트롤타워시스템(일자리통합지원센터 등) 구축의 필요성으로 그렇다 87명(38.8%), 보통이다 73명(32.6%), 매우 그렇다 53명(23.7%) 등의 순으로 평균 3.80점(SD=.86)을 보여 '보통이다(3점)' 보다 높게 인식하고 있음
- 민관 일자리사업 관련 기관 네트워크 구축의 필요성으로 그렇다 97명(43.3%), 보통이다 76명(33.9%), 매우 그렇다 40명(17.9%) 등의 순으로 평균 3.73점(SD=.81)을 보여 '보통이다(3점)' 보다는 높게 인식하는 수준임
- 사업유형별 세부 사업매뉴얼(노무 포함) 개발, 보급의 필요성으로는 그렇다 93명(41.5%), 보통이다 62명(27.7%), 매우 그렇다 61명(27.2%) 등의 순으로 평균 3.91점(SD=.85)을 보여 '그렇다(4점)' 수준에 근접함
- 노인일자리사업에 신규사업(시장형)에 대한 초기투자 비용 확대 지원의 필요성으로 매우 그렇다 102명(45.5%), 그렇다 71명(31.7%), 보통이다 46명(20.5%) 등의 순으로 평균 4.20점(SD=.85)을 보여 '그렇다(4점)' 수준보다는 높게 나타남
- 노인일자리 생산품 우선 구매(조례 제정)의 필요성으로 그렇다 90명(40.2%), 매우 그렇다 68명(30.4%), 보통이다 57명(25.4%) 등의 순으로 평균 3.96점(SD=.86)을 보여 '그렇다(4점)' 수준에 근접하게 나타남
- 중복형 공동일자리사업단(생산품) 개발비 지원의 필요성으로 그렇다 81명(36.2%), 매우 그렇다 77명(34.4%), 보통이다 59명(26.3%) 등의 순으로 평균 4.00점(SD=.88)을 보여 '그렇다(4점)' 수준으로 나타남

<표 4-8> 조사대상자가 인식하는 필요 지원책

(단위 : %, SD)

구분	N(n=224)					M
	전혀 아니다(1)	그렇지 않다(2)	보통 이다(3)	그렇다(4)	매우 그렇다(5)	
1) 신규일자리 발굴, 확산	2 (.9)	9 (4.0)	62 (27.7)	114 (50.9)	37 (16.5)	3.78 (.78)
2) 지역 일자리사업 중장기 전략 수립	- (-)	5 (2.2)	61 (27.2)	114 (50.9)	44 (19.6)	3.87 (.73)
3) 일자리 전문인력 양성 및 역량교육 지원	1 (.4)	6 (2.7)	55 (24.6)	104 (46.4)	58 (25.9)	3.94 (.80)
4) 일자리 관련 시설인력 확대	- (-)	7 (3.1)	44 (19.6)	97 (43.3)	76 (33.9)	4.08 (.81)
5) 일자리사업 담당자 처우 개선	2 (.9)	4 (1.8)	28 (12.5)	52 (23.2)	138 (61.6)	4.42 (.84)
6) 일자리사업 관련 정보 통합조정 컨트롤 타워시스템(일자리통합지원센터 등) 구축	1 (.4)	10 (4.5)	73 (32.6)	87 (38.8)	53 (23.7)	3.80 (.86)
7) 민관 일자리사업 관련 기관 네트워크 구축	1 (.4)	10 (4.5)	76 (33.9)	97 (43.3)	40 (17.9)	3.73 (.81)
8) 사업유형별 세부 사업매뉴얼(노무 포함) 개발 보급	2 (.9)	6 (2.7)	62 (27.7)	93 (41.5)	61 (27.2)	3.91 (.85)
9) 노인일자리사업에 신규 사업(시장형)에 대한 초기투자 비용 확대 지원	1 (.4)	4 (1.8)	46 (20.5)	71 (31.7)	102 (45.5)	4.20 (.85)
10) 노인일자리 생산품 우선 구매(조례 제정)	1 (.4)	8 (3.6)	57 (25.4)	90 (40.2)	68 (30.4)	3.96 (.86)
11) 중복형 공동일자리사업단(생산품) 개발비 지원	2 (.9)	5 (2.2)	59 (26.3)	81 (36.2)	77 (34.4)	4.00 (.88)



[그림 4-2] 조사대상자가 인식하는 필요 지원책

2) 고용형태, 직책별 비교

(1) 고용형태별 비교

□ 고용형태와 관련하여 224명의 조사대상자를 정규직 종사자 74명, 비정규직 종사자 150명으로 분류하여 직무만족, 업무의 중요도, 업무의 실행도, 업무수행의 어려움에 대한 집단별 차이를 검증함

□ 고용형태별 직무만족 비교

○ 고용형태에 따른 직무만족의 차이를 분석하여 <표 4-9>와 같이 나타내었으며, 고용형태(정규직, 비정규직)에 따른 직무만족의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았음

<표 4-9> 고용형태별 직무만족 비교

(단위 : SD)

구분		M	t
직무만족도	정규직(n=74)	3.40(.49)	-1.479
	비정규직(n=150)	3.50(.49)	

□ 고용형태별 업무의 중요도 비교

○ 고용형태에 따른 업무의 중요도의 차이를 분석하여 <표 4-10>과 같이 나타내었으며, 사업수요 여건분석을 통한 사업기획 및 선정, 사업 및 생산품 홍보와 마케팅에 대한 업무가 고용형태(정규직, 비정규직)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타남

○ 사업수요 여건분석을 통한 사업기획 및 선정에 대한 업무의 중요성은 정규직 4.17점(SD=.62), 비정규직 3.86점(SD=.75)으로 나타남. 이는 정규직의 종사자가 비정규직의 종사자보다 사업수요 여건분석을 통한 사업기획 및 선정 업무의 중요성을 높게 인식하는 것을 의미하며, 통계적으로 유의미하게 나타남($t=3.118, p<.001$)

○ 사업 및 생산품 홍보와 마케팅에 대한 업무의 중요성은 정규직 4.22점(SD=.82), 비정규직 3.82점(SD=.81)으로 나타남. 이는 정규직의 종사자가 비정규직의 종사자보다 사업 및 생산품 홍보와 마케팅 업무의 중요성을 높게 인식하는 것을 의미하며, 통계적으로 유의미하게 나타남($t=3.518, p<.001$)

<표 4-10> 고용형태별 업무의 중요도 비교

(단위 : SD)

구분		M	t
업무 중요도	1) 사업수요 여건분석을 통한 사업기획 및 선정	정규직	4.17(.62)
		비정규직	3.86(.75)
	2) 지역 노인특성을 반영한 노인일자리 개발	정규직	4.28(.65)
		비정규직	4.12(.70)
	3) 참여자 모집 선발	정규직	4.25(.68)
		비정규직	4.20(.75)
	4) 참여자 역량을 고려한 직무배치	정규직	4.31(.72)
		비정규직	4.19(.78)
	5) 참여자 교육훈련	정규직	4.14(.80)
		비정규직	4.18(.72)
	6) 수요처 발굴 및 관리(모니터링)	정규직	4.21(.68)
		비정규직	4.16(.67)
	7) 사업 및 생산품 홍보, 마케팅	정규직	4.22(.82)
		비정규직	3.82(.81)
	8) 사업수행관리(참여자 활동점검, 보수지급, 대장관리, 전산입력 등)	정규직	4.28(.69)
		비정규직	4.25(.71)
	9) 사업평가 및 보고	정규직	4.25(.59)
		비정규직	4.14(.69)
	10) 담당인력(응답자) 직무역량강화	정규직	4.09(.72)
		비정규직	4.06(.74)
	11) 지방자치단체, 지역 내 다른 수행 기관과의 협력	정규직	4.20(.79)
		비정규직	4.01(.76)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

□ 고용형태별 업무의 실행도 비교

- 고용형태에 따른 업무의 실행도의 차이를 분석하여 <표 4-11>과 같이 나타내었으며, 사업 및 생산품 홍보와 마케팅에 대한 업무가 고용형태(정규직, 비정규직)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타남
- 사업 및 생산품 홍보와 마케팅에 대한 업무의 실행도는 정규직 3.39점(SD=.75), 비정규직 3.64점(SD=.72)으로 나타남. 이는 비정규직의 종사자가 정규직의 종사자보다 사업 및 생산품 홍보와 마케팅 업무의 실행도가 높다는 것을 의미하며, 통계적으로 유의미하게 나타남($t=-2.374, p<.05$)

<표 4-11> 고용형태별 업무의 실행도 비교

(단위 : SD)

구분		M	t
업무 실행 도	1) 사업수요 여건분석을 통한 사업기획 및 선정	정규직	3.68(.87)
		비정규직	3.74(.82)
	2) 지역, 노인특성을 반영한 노인 일자리 개발	정규직	3.68(.96)
		비정규직	3.84(.75)
	3) 참여자 모집 선발	정규직	4.01(.91)
		비정규직	4.12(.78)
	4) 참여자 역량을 고려한 직무배치	정규직	3.58(.87)
		비정규직	3.74(.90)
	5) 참여자 교육훈련	정규직	3.83(.86)
		비정규직	3.88(.84)
	6) 수요처 발굴 및 관리(모니터링)	정규직	4.02(.66)
		비정규직	4.00(.78)
	7) 사업 및 생산품 홍보, 마케팅	정규직	3.39(.75)
		비정규직	3.64(.72)
	8) 사업수행관리(참여자 활동점검, 보수지급, 대장관리, 전산입력 등)	정규직	4.33(.62)
		비정규직	4.35(.65)
	9) 사업평가 및 보고	정규직	4.18(.65)
		비정규직	4.20(.69)
	10) 담당인력(응답자) 직무역량강화	정규직	3.68(.84)
		비정규직	3.76(.73)
	11) 지방자치단체, 지역 내 다른 수행기관과의 협력	정규직	3.64(.86)
		비정규직	3.68(.83)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

□ 고용형태별 업무수행 어려움 비교

- 고용형태에 따른 업무수행 어려움의 차이를 분석하여 <표 4-12>와 같이 나타냄. 고용형태(정규직, 비정규직)에 따라 업무수행 어려움의 차이가 통계적으로 유의미한 항목은 다음과 같음
- 지역 노인의 역량, 욕구에 맞는 다양한 일자리 부족에 대해서 정규직 3.77점(SD=.80), 비정규직 3.45점(SD=.88)으로 나타나 정규직의 종사자가 비정규직 종사자보다 지역 노인의 역량, 욕구에 맞는 다양한 일자리 부족으로 업무수행의 어려움을 더 높게 인식하고 있음을 의미하며 통계적으로 유의미하게 나타남($t=2.594, p<.05$)
- 지역, 노인, 기관 특성에 맞는 일자리 개발에 대해서 정규직 3.82점(SD=.70), 비정규직 3.50점(SD=.86)으로 정규직의 종사자가 비정규직의 종사자보다 지역, 노인, 기관 특성에 맞는 일자리 개발 업무를 수행하는데 더 큰 어려움을 느끼고 있는 것을 의미하며 통계적으로도 유의미하게 나타남($t=2.926, p<.01$)
- 지역, 노인, 기관 특성을 고려하지 않은 사업량 배분에 대해서 정규직 4.17점(SD=.88), 비정규직 3.04점(SD=.99)으로 정규직 종사자가 비정규직 종사자보다 지역, 노인, 기관 특성을 고려하지 않은 사업량 배분 업무를 수행하는 데 어려움이 크다는 것을 의미하며, 통계적으로도 유의미하게 나타남($t=8.330, p<.001$)
- 노인일자리 참여자 기술, 태도 등 근로역량 미비에 대해서 정규직 3.50점(SD=.78), 비정규직 3.08점(SD=.87)으로 정규직 종사자가 비정규직 종사자보다 노인일자리 참여자 기술, 태도 등 근로역량 미비로 인한 업무수행의 어려움이 크다는 것을 의미하며, 통계적으로도 유의미하게 나타남($t=3.445, p<.05$)
- 지방자치단체, 지역 내 타 수행기관과의 대외협력에 대해서 정규직 3.29점(SD=.69), 비정규직 3.03점(SD=.73)으로 정규직 종사자가 비정규직 종사자보다 지방자치단체, 지역 내 타 수행기관과의 대외협력에 대한 업무수행의 어려움이 많다는 것을 의미하며, 통계적으로도 유의미하게 나타남($t=2.567, p<.05$)
- 업무처리 매뉴얼, 슈퍼비전 체계 미흡에 대해서 정규직 3.05점(SD=.80), 비정규직 2.78점(SD=.92)으로 정규직 종사자가 업무처리 매뉴얼, 슈퍼비전 체계 미흡으로 업무수행의 어려움을 더 높게 인식하는 것으로 나타남($t=2.120, p<.05$)
- 실적 부담으로 인한 스트레스에 대해서 정규직 3.54점(SD=.87), 비정규직 2.92점

(SD=1.05)으로 정규직 종사자가 비정규직보다 실적 부담으로 인한 스트레스가 더 높음을 의미하며 통계적으로 유의미하였음($t=4.374, p<.001$)

- 시설환경 열악(사업장 공간 부족 등) 정규직 4.08점(SD=1.04), 비정규직 3.47점(SD=1.09)으로 정규직 종사자가 비정규직보다 시설환경 열악으로 인한 업무수행의 어려움을 더 높게 인식하는 것으로 나타남($t=3.962, p<.001$)

<표 4-12> 고용형태별 업무수행 어려움 비교

(단위 : SD)

구분		M	t
업무 수행 어려움	1) 지역 노인의 역량, 욕구에 맞는 다양한 일자리 부족	정규직	3.77(.80)
		비정규직	3.45(.88)
	2) 지역, 노인, 기관 특성에 맞는 일자리 개발	정규직	3.82(.70)
		비정규직	3.50(.86)
	3) 지역, 노인, 기관 특성을 고려하지 않은 사업량 배분	정규직	4.17(.88)
		비정규직	3.04(.99)
	4) 노인일자리 참여자 모집, 선발	정규직	3.58(.86)
		비정규직	3.40(.97)
	5) 수요처 발굴 및 관리(모니터링)	정규직	3.35(.89)
		비정규직	3.25(.88)
	6) 노인일자리 참여자 직무(수요처) 배치	정규직	3.36(.82)
		비정규직	3.23(.87)
7) 노인일자리 참여자 기술, 태도 등 근로 역량 미비	정규직	3.50(.78)	
	비정규직	3.08(.87)	
8) 사업수행 행정 관리 및 전산업무 과다	정규직	3.45(.93)	
	비정규직	3.21(.89)	
9) 지방자치단체, 지역 내 타 수행기관과의 대외협력	정규직	3.29(.69)	
	비정규직	3.03(.73)	
10) 업무처리 매뉴얼, 슈퍼비전체계 미흡	정규직	3.05(.80)	
	비정규직	2.78(.92)	
11) 실적 부담으로 인한 스트레스	정규직	3.54(.87)	
	비정규직	2.92(1.05)	
12) 시설환경 열악(사업장 공간 부족 등)	정규직	4.08(1.04)	
	비정규직	3.47(1.09)	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

(2) 직책별 비교

□ 직책형태와 관련하여 224명의 조사대상자를 중간관리자 이상 52명, 중간관리자 미만 172명으로 분류하여 직무만족, 업무의 중요도, 업무의 실행도, 업무수행의 어려움에 대한 집단별 차이를 검증함

□ 직책별 직무만족 비교

○ 직책에 따른 직무만족의 차이를 분석하여 <표 4-13>과 같이 나타내었으며, 직책(중간관리자 이상, 중간관리자 미만)에 따른 직무만족의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았음

<표 4-13> 직책별 직무만족 비교

(단위 : SD)

구분		M	t
직무만족도	중간관리자 이상	3.37(.42)	-1.608
	중간관리자 미만	3.50(.50)	

□ 직책별 업무의 중요도 비교

○ 직책형태에 따른 업무의 중요도의 차이를 분석하여 <표 4-14>와 같이 나타내었으며, 사업수요 여건분석을 통한 사업기획 및 선정, 지역과 노인특성을 반영한 노인일자리 개발, 사업 및 생산품 홍보와 마케팅에 대한 업무가 직책형태(중간관리자 이상, 중간관리자 미만)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타남

○ 사업수요 여건분석을 통한 사업기획 및 선정에 대한 업무의 중요성은 중간관리자 이상 4.23점(SD=.61), 중간관리자 미만 3.88점(SD=.74)으로 나타남. 이는 중간관리자 이상의 종사자가 중간관리자 미만의 종사자보다 사업수요 여건분석을 통한 사업기획 및 선정 업무의 중요성을 높게 인식하는 것을 의미하며, 통계적으로 유의미하게 나타남($t=3.075$, $p<.01$)

- 지역과 노인특성을 반영한 노인일자리 개발에 대한 업무의 중요성은 중간관리자 이상 4.34점(SD=.62), 중간관리자 미만 4.12점(SD=.70)으로 나타남. 이는 중간관리자 이상의 종사자가 중간관리자 미만의 종사자보다 지역과 노인특성을 반영한 노인일자리 개발에 대한 업무의 중요성을 높게 인식하는 것을 의미하며, 통계적으로 유의미하게 나타남 (t=2.067, p<.05)
- 사업 및 생산품 홍보와 마케팅에 대한 업무의 중요성은 중간관리자 이상 4.19점 (SD=.86), 중간관리자 미만 3.88점(SD=.82)으로 나타남. 이는 중간관리자 이상의 종사자가 중간관리자 미만의 종사자보다 사업 및 생산품 홍보와 마케팅 업무의 중요성을 높게 인식하는 것을 의미하며, 통계적으로 유의미하게 나타남(t=2.343, p<.05)

<표 4-14> 직책별 업무의 중요도 비교

(단위 : SD)

구분		M	t
업무 중요도	1) 사업수요 여건분석을 통한 사업기획 및 선정	중간관리자 이상	4.23(.61)
		중간관리자 미만	3.88(.74)
	2) 지역, 노인특성을 반영한 노인일자리 개발	중간관리자 이상	4.34(.62)
		중간관리자 미만	4.12(.70)
	3) 참여자 모집 선발	중간관리자 이상	4.21(.72)
		중간관리자 미만	4.22(.73)
	4) 참여자 역량을 고려한 직무배치	중간관리자 이상	4.26(.79)
		중간관리자 미만	4.22(.75)
	5) 참여자 교육훈련	중간관리자 이상	4.07(.83)
		중간관리자 미만	4.19(.72)
	6) 수요처 발굴 및 관리(모니터링)	중간관리자 이상	4.19(.71)
		중간관리자 미만	4.18(.67)
	7) 사업 및 생산품 홍보, 마케팅	중간관리자 이상	4.19(.86)
		중간관리자 미만	3.88(.82)
	8) 사업수행관리(참여자 활동점검, 보수 지급, 대장관리, 전산입력 등)	중간관리자 이상	4.30(.75)
		중간관리자 미만	4.25(.69)
	9) 사업평가 및 보고	중간관리자 이상	4.25(.62)
		중간관리자 미만	4.16(.68)
	10) 담당인력(응답자) 직무역량강화	중간관리자 이상	4.07(.73)
		중간관리자 미만	4.06(.73)
	11) 지방자치단체, 지역 내 다른 수행기관 과의 협력	중간관리자 이상	4.23(.78)
		중간관리자 미만	4.02(.77)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

□ 직책별 업무의 실행도 비교

- 직책형태에 따른 업무의 실행도의 차이를 분석하여 <표 4-15>와 같이 나타내었으며, 참여자 역량을 고려한 직무배치, 사업 및 생산품 홍보와 마케팅에 대한 업무가 직책형태 (중간관리자 이상, 중간관리자 미만)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타남
- 참여자 역량을 고려한 직무배치에 대한 업무의 실행도는 중간관리자 이상 3.44점 (SD=.84), 중간관리자 미만 3.76점(SD=.89)으로 나타남. 이는 중간관리자 미만의 종사자가 중간관리자 이상의 종사자보다 참여자 역량을 고려한 직무배치에 대한 업무 실행도가 높음을 의미하며 통계적으로 유의미한 차이를 보임($t=-2.279, p<.05$)
- 사업 및 생산품 홍보와 마케팅에 대한 업무의 실행도는 중간관리자 이상 3.28점 (SD=.72), 중간관리자 미만 3.63점(SD=.73)으로 나타남. 이는 중간관리자 미만의 종사자가 중간관리자 이상의 종사자보다 사업 및 생산품 홍보와 마케팅 업무의 실행도가 높음을 의미하며, 통계적으로 유의미하게 나타남($t=-3.039, p<.01$)

<표 4-15> 직책별 업무의 실행도 비교

(단위 : SD)

구분		M	t
업무 실행도	1) 사업수요 여건분석을 통한 사업기획 및 선정	중간관리자 이상	3.69(.82)
		중간관리자 미만	3.73(.84)
	2) 지역, 노인특성을 반영한 노인일자리 개발	중간관리자 이상	3.65(.92)
		중간관리자 미만	3.83(.79)
	3) 참여자 모집 선발	중간관리자 이상	3.90(.97)
		중간관리자 미만	4.14(.77)
	4) 참여자 역량을 고려한 직무배치	중간관리자 이상	3.44(.84)
		중간관리자 미만	3.76(.89)
	5) 참여자 교육훈련	중간관리자 이상	3.78(.82)
		중간관리자 미만	3.88(.85)
	6) 수요처 발굴 및 관리(모니터링)	중간관리자 이상	3.98(.72)
		중간관리자 미만	4.02(.74)
	7) 사업 및 생산품 홍보, 마케팅	중간관리자 이상	3.28(.72)
		중간관리자 미만	3.63(.73)
	8) 사업수행관리(참여자 활동점검, 보수 지급, 대장관리, 전산입력 등)	중간관리자 이상	4.28(.66)
		중간관리자 미만	4.36(.63)

구분		M	t
9) 사업평가 및 보고	중간관리자 이상	4.07(.68)	-1.448
	중간관리자 미만	4.23(.67)	
10) 담당인력(응답자) 직무역량강화	중간관리자 이상	3.63(.81)	-1.085
	중간관리자 미만	3.76(.75)	
11) 지방자치단체, 지역 내 다른 수행기관과의 협력	중간관리자 이상	3.61(.84)	-.571
	중간관리자 미만	3.69(.84)	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

□ 직책별 업무수행 어려움 비교

- 직책형태에 따른 업무수행 어려움의 차이를 분석하여 <표 4-16>과 같이 나타냄. 직책형태 (중간관리자 이상, 중간관리자 미만)에 따라 업무수행 어려움의 차이가 통계적으로 유의미한 항목은 다음과 같음
- 지역 노인의 역량, 욕구에 맞는 다양한 일자리 부족에 대해서 중간관리자 이상 3.84점 (SD=.77), 중간관리자 미만 3.47점(SD=.88)으로 나타나 중간관리자 이상의 종사자가 중간관리자 미만의 종사자보다 지역 노인의 역량, 욕구에 맞는 다양한 일자리 부족으로 업무수행의 어려움을 더 높게 인식하고 있음을 의미하며 통계적으로 유의미하게 나타남 (t=2.762, p<.01)
- 지역, 노인, 기관 특성에 맞는 일자리 개발에 대해서 중간관리자 이상 3.84점(SD=.72), 중간관리자 미만 3.54점(SD=.84)으로 중간관리자 이상의 종사자가 중간관리자 미만의 종사자보다 지역, 노인, 기관 특성에 맞는 일자리 개발 업무를 수행하는데 더 큰 어려움을 느끼고 있는 것을 의미하며 통계적으로도 유의미하게 나타남(t=2.352, p<.05)
- 지역, 노인, 기관 특성을 고려하지 않은 사업량 배분에 대해서 중간관리자 이상 4.44점 (SD=.75), 중간관리자 미만 3.10점(SD=.99)으로 중간관리자 이상의 종사자가 중간관리자 미만의 종사자보다 지역, 노인, 기관 특성을 고려하지 않은 사업량 배분 업무를 수행하는 데 어려움이 크다는 것을 의미하며, 통계적으로도 유의미하게 나타남(t=8.974, p<.001)
- 노인일자리 참여자 기술, 태도 등 근로역량 미비에 대해서 중간관리자 이상 3.59점 (SD=.74), 중간관리자 미만 3.11점(SD=.86)으로 중간관리자 이상의 종사자가 중간관리자 미만의 종사자보다 노인일자리 참여자 기술, 태도 등 근로역량 미비로 인한 업무수행의 어려움이 크다는 것을 의미하며, 통계적으로도 유의미하게 나타남(t=3.645, p<.001)

- 사업수행 행정관리 및 전산업무 과다에 대해서 중간관리자 이상 3.59점(SD=.74), 중간관리자 미만 3.11점(SD=.86)으로 중간관리자 이상의 종사자가 중간관리자 미만의 종사자보다 사업수행 행정관리 및 전산업무 과다로 업무수행의 어려움이 많다는 것을 의미하며, 통계적으로도 유의미하게 나타남($t=2.392$, $p<.05$)
- 실적 부담으로 인한 스트레스에 대해서 중간관리자 이상 3.69점(SD=.72), 중간관리자 미만 2.95점(SD=1.05)으로 중간관리자 이상의 종사자가 중간관리자 미만의 종사자보다 실적 부담으로 인한 스트레스가 더 높음을 의미하며 통계적으로 유의미하였음($t=4.704$, $p<.001$)
- 시설환경 열악(사업장 공간 부족 등) 중간관리자 이상 4.36점(SD=.86), 중간관리자 미만 3.46점(SD=1.09)으로 중간관리자 이상의 종사자가 중간관리자 미만의 종사자보다 시설 환경 열악으로 인한 업무수행의 어려움을 더 높게 인식하는 것으로 나타남($t=5.417$, $p<.001$)

<표 4-16> 직책별 업무수행 어려움 비교

(단위 : SD)

구분		M	t
업무 수행 어려움	1) 지역 노인의 역량, 욕구에 맞는 다양한 일자리 부족	중간관리자 이상	3.84(.77)
		중간관리자 미만	3.47(.88)
	2) 지역, 노인, 기관 특성에 맞는 일자리 개발	중간관리자 이상	3.84(.72)
		중간관리자 미만	3.54(.84)
	3) 지역, 노인, 기관 특성을 고려하지 않은 사업량 배분	중간관리자 이상	4.44(.75)
		중간관리자 미만	3.10(.99)
	4) 노인일자리 참여자 모집, 선발	중간관리자 이상	3.67(.83)
		중간관리자 미만	3.40(.96)
	5) 수요처 발굴 및 관리(모니터링)	중간관리자 이상	3.40(.79)
		중간관리자 미만	3.25(.91)
	6) 노인일자리 참여자 직무(수요처) 배치	중간관리자 이상	3.44(.80)
		중간관리자 미만	3.22(.87)
	7) 노인일자리 참여자 기술, 태도 등 근로 역량 미비	중간관리자 이상	3.59(.74)
		중간관리자 미만	3.11(.86)
	8) 사업수행 행정 관리 및 전산업무 과다	중간관리자 이상	3.55(.95)
		중간관리자 미만	3.21(.88)

구분		M	t
9) 지방자치단체, 지역 내 타 수행기관과의 대외협력	중간관리자 이상	3.26(.68)	1.677
	중간관리자 미만	3.07(.74)	
10) 업무처리 매뉴얼, 슈퍼비전체계 미흡	중간관리자 이상	3.03(.76)	1.508
	중간관리자 미만	2.82(.92)	
11) 실적 부담으로 인한 스트레스	중간관리자 이상	3.69(.72)	4.704***
	중간관리자 미만	2.95(1.05)	
12) 시설환경 열악(사업장 공간 부족 등)	중간관리자 이상	4.36(.86)	5.417***
	중간관리자 미만	3.46(1.09)	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2. 충북시니어클럽 집단심층면접(FGI) 분석 결과

1) 중간관리자 FGI

노인일자리사업의 목적, 역할, 방향성

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

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: 직무 의무교육 증가
- 개선방안: 중대재해처벌법 적용으로 참여자 선발 한계에 대한 지침 및 지원 방안 마련

직무만족(일의 의미, 처우, 환경, 교육, 안전 등)

- 일의 의미: 경제보다는 사회복지 측면의 일의 의미

- 처우: 정규직 인력 확충(9명)으로 전문성 강화 및 계약직 직원만 증가됨에 따른 처우 개선강화 및 노무, 인사관리의 어려움으로 인한 지원책 마련
직원 휴게공간 필요
 - 환경, 안전: 시설의 노후화, 교육, 사무실 공간 부족
시장형 초기 자본 확보 어려움
 - 처우: 직원 휴게공간 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

2) 사회복지사 FGI

- 노인일자리사업의 목적, 역할, 방향성
- 목적: 경제적 자립, 사회참여, 건강증진, 지역 및 노인복지 향상에 기여
 - 역할: 사업 유형별 역할의 제고
지침과 법에 맞는 일자리 업무수행
 - 방향성: 공공성장화의 노인복지 실천
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 기회강화(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)

3) 기관장 FGI

- 노인일자리사업의 정책현안, 방향성(가치추구)
 - 현안: 목적을 명확히 할 수 있는 명칭 변경
 - 방향성: 공감과 소통강화, 어르신 중심 지향
사회공헌 실현, 창의와 변화
 - 가치추구: 노인의 문제를 일자리를 통해 노인복지 실현

- 노인일자리사업의 성과, 어려운 점, 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(4개 사용) 구축
초기투자비용 및 사업장 무상임대 제공
장애인고용 의무지원에 대한 예외조항 및 과태료 감면

군 단위 특성상 참여자 모집의 어려움

현행 평가체계와 인센티브 기관별, 지역별 반영이 우선이라 기관과 맞지 않음

중대재해처벌 등에 관한 법률에 따른 예산 지원(안전관리, 배상책임보험 가입 등)

근로기준법, 산업안전보건법의 노인일자리 특성에 맞는 기준 마련

□ 조직 및 시설, 직무만족(처우, 환경, 교육, 안전 등)

- 환경: 기관시설 규모 확대(사무실, 교육실, 사업장 등)와 확충
- 처우: 전문성 강화를 위한 정규직 직원 충원(정규직의 비율이 높게 증원)
- 교육: 효율적이고 적절한 교육기회의 제공
- 조례개정을 통한 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 지역 내 위상을 위한 단위행사
- 대표사업 관리운영체계 마련

4) 외부 전문가 FGI

□ 노인일자리사업의 정체성 확립, 정책, 방향성(가치추구)

- 정체성: 경영과 복지에서 복지의 지향성
- 정책: 노인인구 증가에 따른 노인의 4고 해결의 의미부여(정서적, 경제적 측면)
- 방향성: 한국노인인력개발원 연구에 의하면 신노년 일자리를 사회서비스형 일자리로 포커스가 맞춰져 있어서, 연령별 대칭 갈등이 높아질 가능성으로 기초, 지자체에서 구분하여 역할 강화
- 가치추구: 사회복지적 의미로 사회참여 가치실현
노인의 자아실현 및 성공적 노후실현

□ 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 어르신이 직접 참여하는 노인일자리센터 운영
 - 베이비붐세대 특성을 반영한 일자리 개발
 - 일자리개발 연구비 조례 반영
 - 정부정책에 맞춰 늘봄 학교나 통합 돌봄 사업과의 연계 강화

□ 노인일자리사업의 조직 및 시설

- 조직: 운영시스템 재정비
 - 정규직 인력 충원(보건복지부에서 계약직 인원만 증가)
 - 충북도에서 부설 센터형태로 지원하는 방안 모색
- 시설: 근무인원에 따른 시설규모 강화
 - 데이터 활용 미래형 재택근무 검토도 필요
 - 계약직 인원 증가로 총체적 관리감독의 어려움에 대한 시설 확충

□ 노인일자리사업의 운영 활성화 방안

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

V. 결론

1. 주요 연구결과 요약 및 논의

1) 주요 설문요약 내용

- 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~200만원 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 처우개선, 일자리 관련 시설 및 인력확대, 신규 일자리 발굴 및 지원 확대 등을 필요로 하였으며, 특히 처우개선과 일자리 사업의 체계적인 지원 시스템 구축 및 초기 투자비용 지원이 필요하다고 함.

2) 고용형태별 주요 내용

- 직무 만족도: 고용형태에 따른 직무 만족도 차이는 유의미하지 않았으며, 정규직과 비정규직의 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 더 큰 어려움을 느끼는 경향이 있었음.(지역 노인의 역량 및 욕구에 맞는 다양한 일자리 부족, 특성에 맞는 일자리 개발, 특성을 고려하지 않은 사업량 배분, 노인일자리 참여자의 근로역량 미비, 시설환경 열악 등)

- 실적 부담: 정규직은 실적 부담으로 인한 스트레스를 비정규직보다 높게 인식했음(정규직 3.54점, 비정규직 2.92점).

3) 직책별 주요 내용

□ 직무 만족도: 직책에 따른 직무 만족도 차이는 유의미하지 않았으며, 관리자 여부와 관계없이 전반적인 직무 만족도는 비슷한 수준이었음.

□ 업무 중요도: 중간관리자 이상의 직책을 가진 사람들은 특정 업무의 중요도를 더 높게 인식함.(사업기획 및 선정, 지역 및 노인특성을 반영한 노인일자리 개발, 사업 및 생산품 홍보와 마케팅 업무)

- 사업기획 및 선정: 중간관리자 이상이 중간관리자 미만보다 사업 수요 분석 및 기획 업무의 중요성을 더 크게 인식함(중간관리자 이상 4.23점, 중간관리자 미만 3.88점).
- 홍보 및 마케팅: 홍보 및 마케팅의 중요성에서도 중간관리자 이상이 높게 평가함(중간관리자 이상 4.19점, 중간관리자 미만 3.88점).

- 업무 실행도: 중간관리자 미만이 중간관리자 이상보다 더 적극적으로 업무를 수행하는 것으로 나타남.
- 직무 배치 및 마케팅: 중간관리자 미만이 중간관리자 이상보다 참여자 역량을 고려한 직무 배치와 홍보·마케팅 에서 실행도가 높았음.
- 업무수행 어려움: 중간관리자 이상이 중간관리자 미만보다 전반적인 어려움을 더 크게 인식하고 있음.
- 일자리 다양성 부족: 중간관리자 이상이 중간관리자 미만보다 지역 노인의 역량을 반영한 일자리 부족 문제에서 더 큰 어려움을 느끼고 있음.
- 시설환경: 중간관리자 이상은 사업장 시설 환경이 열악하다는 점에서 높은 어려움을 호소.
- 고용 형태와 직책에 따라 응답자들이 느끼는 직무의 중요도, 실행도, 그리고 업무상의 어려움이 다름을 보여주며, 이에 따른 맞춤형 지원책 마련이 필요함.

4) 주요 설문내용 논의

(1) 고용 안정성 강화

- 비정규직의 정규직 전환: 비정규직 비율이 높은 문제를 해결하기 위해 정규직 비율을 늘리고, 안정적인 고용 환경을 제공하여 고용에 대한 만족도와 직무 만족도를 높임.
- 고용 안정 지원책 마련: 비정규직에게도 직무수행에 필요한 훈련 및 커리어 성장 기회를 제공함.

(2) 업무 만족도 향상

- 임금 및 복지 개선: 직무 만족도에서 낮은 평가를 받은 임금 부분을 개선하기 위해 임금 인상을 고려하거나, 복지 혜택을 확대해 나감.

- 승진 기회 확대: 승진의 기회가 적다고 인식되는 문제를 해결하기 위해 투명한 승진 제도를 도입하고, 성과에 따른 보상 체계를 마련함.

(3) 시설 개선 및 지원 인프라 강화

- 시설 환경 개선: 설문 결과에 따라 부족한 사업장 공간과 환경을 개선하는 것이 필요하며, 사업 공간을 넓히거나, 안전하고 쾌적한 근로 환경을 제공하기 위한 설비 투자가 필요함.
- 업무 매뉴얼과 슈퍼비전 체계 구축: 업무처리 매뉴얼과 체계적인 슈퍼비전 시스템을 마련하여 직원들이 일관된 방식으로 업무를 수행할 수 있도록 지원하여야 함.

(4) 역량 강화 프로그램 강화

- 직무 관련 교육 확대: 정기적으로 직무 관련 교육을 제공해 참여자들의 역량을 강화하고, 시장형 일자리에 필요한 기술 교육과 훈련 기회를 제공하여 경쟁력을 높여야 함.
- 노인 특성에 맞는 전문교육: 참여자들이 일자리 요구에 맞게 역량을 키울 수 있도록 전문화된 교육과정을 마련해 참여자의 직무 배치와 수행도를 향상하여야 함.

(5) 일자리 다양화 및 신규 일자리 개발

- 지역 맞춤형 일자리 개발: 지역 노인과 기관의 특성에 맞는 맞춤형 일자리를 개발하여 참여자들의 만족도를 높이고, 지역사회 기여도를 강화하여야 함.
- 시장형 일자리 확대: 시장형 일자리에 대한 초기 투자 지원을 통해 수익 창출이 가능한 일자리를 늘리고, 참여자들이 경제적 보상을 직접 느낄 수 있도록 함.

(6) 일자리 관련 통합 관리 시스템 구축

- 통합 관리 센터 운영: 일자리 관련 정보를 통합적으로 관리할 수 있는 센터나 시스템을 도입해 일자리 알선 및 배치가 원활하게 이루어지도록 하고, 지역 내 다양한 일자리

- 컨트롤타워 기능 강화: 다양한 일자리 정보를 통합 관리해 효율성을 높이고, 민관 협력을 통해 지역 내 다른 기관 및 산업체와의 협업을 강화.

(7) 직무 수행의 효율성 제고

- 업무 효율성 향상: 중간 관리자 이상에게 요구되는 업무 실행도와 중요도 간 차이를 줄이기 위해 업무수행 지원 툴과 체계적인 행정지원 프로그램을 마련하여 관리자들이 느끼는 부담을 줄여야 함.
- 성과 평가와 피드백 시스템 구축: 성과 평가와 피드백 시스템을 통해 실적 부담이 과도하게 느껴지지 않도록 하고, 구성원들이 목표 달성을 통해 성취감을 얻을 수 있도록 함.

2. 충북 노인일자리 운영의 고도화 방안

- 사업별 운영 비율 및 지역 중심의 특화 사업미비에 대한 노인일자리 실질적 수요조사를 통한 도비 매칭 운영비율 현실화를 적용하여 충북노인일자리 창출 및 지원 조례 개정 필요(노인일자리 창출지원위원회의 실효성, 노인생산품 우선판매, 초기투자비용, 노인 복지기금조성, 충북형 시니어클럽 부설센터 검토, 노인일자리 지원센터 추진, 지역특화 연구 개발 반영에 대한 사항 등)
- 최소한의 부족한 시설 규모 조건(사무실, 상담실, 교육실, 작업장 등)에 대한 시설의 규모 확대(200평)와 시설확충의 중장기적 확보방안 마련(작업장, 회의실, 직원 휴게공간 등)
- 정규직이 적고 계약직의 잦은 입·퇴사로 인해 전문성이 저하되므로, 정규 인력 8명 확대(2024.11.1. 노인일자리 및 사회활동지원에 관한 법률 시행 반영)를 통한 전문성 강화 및 노인일자리 담당(비정규직)의 처우문제에 대한 시군별 임금(급여, 수당)의 적정수준 지급으로 충북시니어클럽의 형평성 제고

- 사업유형에 따른 지원이 부족하여 시장형의 초기투자비용에 대한 시장 상황에 맞는 지원 체계를 마련하여 충북 고유의 맞춤형 특성화 사업 지원기틀 마련(시장형 보증금, 무상임대 지원, 유형별 충북 고유 특화사업 강화)
- 사업장 별 안전관리 체계에 대한 중대재해 처벌 등에 관한 법률 대응의 체계화 및 사업수행에 촉촉한 민·관 협력체계를 더한 노인일자리 지원 협력체계를 민·관·산 협력 지원체계 구축(통합컨트롤 타워 중심의 네트워크 강화)
- 여러 개의 전산시스템 사용(노인일자리, 희망이음, 행복이음, e나라, 사회복지시설정보 시스템 등)에 대한 통합된 전산관리시스템 구축(회계, 실적, 참여자 관리, 평가, 구인·구직 관리 등) 및 노인일자리 관련 데이터베이스 구축
- 노인인구 증가에 따른 양적 일자리확산 및 질적 노인일 자리를 담보하기 위한 지역 내 특성 및 환경을 반영하는 민간기업 및 지역 단체와 협업 및 질적 일 자리를 담보할 수 있도록 충북의 정책 및 예산 지원의 방안 강화(운영보조금 매칭 지원 등)

3. 제언

- 본 연구는 충북노인일자리사업 기관운영 활성화 방안의 충북시니어클럽 중심으로 한 연구로서 기관운영 및 노인일자리 창출 지원에 대한 실천적 함의를 제공하였다. 그럼에도 다음과 같은 연구 한계를 지니므로, 후속 연구에서는 이러한 한계점을 보완하여 연구할 필요가 있음.
- 시설환경에 대한 중장기적 지원 방안 마련 및 인력에 대한 정규직 비율의 현실화(7:3)방안.
- 타 지역의 운영보조금 도비 매칭에 대한 충북의 도비 매칭을 적용하여 세부적인 지원 여부와 시니어클럽이 없는 지자체에 대한 신설 지원에 대한 방안 마련.
- 노인일자리 담당의 비정규직에 대한 처우개선으로 최저임금 보장이 아닌 도비 지원에 대한 생활임금제 도입 여부.
- 충북의 노인일자리 창출 및 지원조례 개정에 대한 세부적인 내용의 심도 있는 논의 및 지원책 강구.
- 중대재해처벌법 시행에 따른 참여자들의 안전한 근로환경 제공을 위한 다각적인 노력과 연구가 필요함.
- 충북시니어클럽이 노인 일자리 창출과 사회적 참여 활성화에 더욱 기여할 수 있도록 충청북도의 종합적인 지원책을 마련하여 충북 고유의 특화된 노인일자리 사업을 기관이 운영 활성화할 수 있도록 지원하여야 함.

참고문헌

- 김문정 · 김진 · 백혜연 · 김가원 · 박병현 · 성경하(2022). 2021 노인일자리사업 정책효과분석연구. 한국노인인력개발원
- 김기태 외(2021). 노인일자리사업의 효과분석. 한국보건사회연구원
- 강은나 · 백혜연 · 김영선 · 오인근 · 배혜원(2017). 2017 노인일자리 정책효과 분석 연구. 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

ID			
----	--	--	--

『충북 노인일자리 기관운영 활성화 방안 연구 -충북시니어클럽 중심으로-』

안녕하십니까?

한국시니어클럽 충북지회에서 2024년 「충북 노인일자리 기관운영 활성화」를 위한 연구를 진행하고 있습니다. 본 조사에서는 노인일자리 사업 현황을 파악하여 향후 기관 운영에 고도화를 위한 지원책을 도출하고자 충북권역 시니어클럽 종사자를 대상으로 설문을 실시하고자 합니다.

여러분이 응답한 내용은 연구의 목적으로만 사용되며, 다른 누구에게도 절대 공개되지 않을 것입니다. 응답하지 않은 문항이 하나라도 있는 설문지는 연구의 자료로 사용하기 어려우니 빠짐없이 모든 문항에 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다.

귀하의 개인정보는 통계법 제33조(비밀의 보호 등)에 따라 비밀이 보장되며, 응답해주신 설문 내용은 순수하게 본 연구의 목적으로만 사용될 것을 약속드립니다.

여러분의 성의 있고 솔직한 답변은 본 연구의 귀중한 자료가 될 것입니다.

바쁘시더라도 설문에 협조하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2024년 7월

조사문의	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 소 속 : 한국시니어클럽 충북지회 ▪ 공동총괄연구원 : 박진홍 관장(청주서원시니어클럽) ▪ 공 동 연 구 원 : 이재현 관장(청주우암시니어클럽) ▪ 공 동 연 구 원 : 공경배 관장(옥천시니어클럽)
------	---

I. 다음 문항들은 귀하의 **일반적인 특성**에 대한 질문입니다. 해당되는 항목에 ‘√’ 표시하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 소속기관명은 무엇입니까? 소속기관: _____

2. 귀하의 성별은 무엇입니까? ① 남 ② 여

3. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? 만 _____ 세

4. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?
 ① 고등학교 이하 ② 전문학사(2년제) ③ 학사(4년제) ④ 대학원(석사)
 ⑤ 대학원(박사)

5. 귀하의 결혼상태는?
 ① 기혼 ② 미혼

6. 귀하의 주관적 건강 상태는?
 ① 매우 나쁨 ② 나쁨 ③ 보통 ④ 좋음 ⑤ 매우 좋음

II. 다음 문항들은 귀하의 **근무환경 특성**에 대한 질문입니다. 해당되는 항목에 ‘√’ 표시하여 주시기 바랍니다.

1. 귀 기관에 대한 지역주민들의 인식은 긍정적이라고 생각하십니까?
 ① 전혀 아니다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 조금 그렇다 ⑤ 아주 그렇다

2. 귀하의 사회복지사 자격증은 어떻게 되십니까?
 ① 없음 ② 사회복지사 1급 ③ 사회복지사 2급 ④ 기타()

3. 귀하의 직책은 어떻게 되십니까?
 ① 기관장 ② 부(실)장/과장 ③ 팀장/선임 ④ 대리 ⑤ 사회복지사
 ⑥ 노인일자리담당자(구 전담인력) ⑦ 기타()

4. 귀하의 현 소속기관 근무경력은 어떻게 되십니까? _____년 _____월

5. 귀하의 노인일자리사업(노인회, 복지관, 시니어클럽 등) 관련 시설 근무 총 경력은 어떻게 되십니까?
 _____년 _____월

6. 귀하의 고용형태는 어떻게 되십니까?
 ① 정규직 ② 무기 계약직 ③ 기간제 ④기타()

7. 귀하의 월 평균 급여 수준은 어떻게 되십니까?(단위 : 만원 / 세후 급여액)
 ① 170이상~200미만 ② 200이상~300미만 ③ 300이상~400미만
 ④ 400이상~500미만 ⑤ 500이상 ⑥ 기타

8. 귀하의 시설에 **제수당**은 어떻게 되십니까?(중복체크)

- ① 명절휴가비 ② 가족수당 ③ 시간외 수당 ④ 대우수당 ⑤ 장려수당 ④ 기타()

9. 귀하가 **시간외 근무**를 하는 월평균 횟수는?

- ① 없음 ② 5회 미만 ③ 5회~10회 ④ 10회~15회 ⑤ 15회 이상

10. 귀 기관은 **직원역량 강화 프로그램(직원교육)**을 실시하고 있습니까?

- ① 있다(11번 문항으로) ② 없다(13번 문항으로)

11. 연 **평균 몇 회** 정도 실시하고 있습니까?

- ① 1회 ② 2회 ③ 3회 ④ 4회 ⑤ 5회 이상

12. 실시하고 있는 **직원역량강화 프로그램(직원교육)**이 수행하는 업무에 긍정적으로 작용하십니까?

- ① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

13. 귀하가 담당하는 **사업유형**은 무엇입니까?(중복체크)

- ① 공익형(공익활동) ② 시장형사업단 ③ 사회서비스형 ④ 취업알선형
 ⑤ 사회서비스형 선도모델 ⑥ 시니어인턴십 ⑦ 고령친화기업 ⑥ 기타()

III. 다음은 귀하의 **직무만족**을 알아보기 위한 문항들입니다. 각 문항별로 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 체크(✓)하여 주시기 바랍니다.

A. 일반적 직무에 관한 사항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	귀하는 현 직무에 많은 흥미를 가지고 계십니까?	①	②	③	④	⑤
2	귀하의 현 직무를 타인이 귀하게 여긴다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
3	귀하의 직무는 장래성 이 있으며 개인의 성장발전에 도움이 된다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4	귀하의 지식과 기술이 현 직무수행에 잘 이용되고 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
5	귀하께서 담당하고 있는 업무량에 대하여 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤

B. 임금에 관한 사항

설문문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
6	귀하의 받는 급여는 귀하의 노력에 비추어 공정하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
7	귀하의 시설에서 임금(본봉, 보너스, 수당)을 결정하는 방법에 대하여 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤
8	귀하는 현재의 급여로 여유로운 생활을 유지하고 있습니까?	①	②	③	④	⑤
9	귀하의 급여는 타 시설의 같은 직무에 근무하는 종사자들과 비교하여 적당하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
10	귀 기관의 이익이 증가하면 시설의 이익을 보너스(인센티브) 등으로 적절히 분배해 줄 것으로 기대하십니까?	①	②	③	④	⑤

**C. 승진에 관한 사항
(정규직의 한함)**

설문문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
11	귀 기관은 타 기관에 비해 승진이 빠르다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
12	귀하의 직무성과 승진에 많은 영향을 줄 것으로 기대하십니까?	①	②	③	④	⑤
13	귀 기관에서 이루어지는 승진은 공정하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
14	귀하는 승진에 반영되는 근무평가가 공정하게 이루어지고 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

C. 승진에 관한 사항
(정규직의 한함)

설문문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
15	귀 기관의 승진제도에 따른 혜택이 있습니까?	①	②	③	④	⑤

D. 동료에 관한
사항

설문문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
16	귀하는 동료들을 항상 신뢰하고 존경합니까?	①	②	③	④	⑤
17	귀하의 동료들은 어려운 일이 발생하였을 때 업무협조가 잘 이루어집니까?	①	②	③	④	⑤
18	귀하는 동료들과 마음이 잘 맞는다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
19	귀하는 직무와 관련된 사항을 동료와 자유롭게 상의하십니까?	①	②	③	④	⑤
20	귀하가 일을 열심히 했을 때 동료들이 칭찬을 해줍니까?	①	②	③	④	⑤
21	귀하는 동료들에 대하여 경쟁심을 가지고 계십니까?	①	②	③	④	⑤

E. 조직·시설환경에 관한
사항

설문문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
22	귀 기관은 타 기관에 비해 사회적으로 높은 인정을 받고 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
23	귀 기관은 타 기관에 비해 직원에 대한 대우가 좋은 편이라고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

E. 조직·시설환경에 관한 사항

설문문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
24	귀하의 시설의 정책결정과정은 민주적으로 이루어지고 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
25	귀 기관에 소속된 수혜자들의 경제, 사회적 배경은 높은 편이라고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
26	귀하의 업무한계와 권한은 명백히 구분되어 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
27	귀 기관은 설립연한과 비교해 조직력이 갖추어져 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
28	직무수행에 있어서 담당자에게 충분한 자율성과 권한을 부여한다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
29	귀하를 공정하게 평가해 주고 있습니까?	①	②	③	④	⑤

F. 이직에 관한 사항

설문문항		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
30	귀하는 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있습니까?	①	②	③	④	⑤
31	귀하는 출근 시 결근하고 싶은 생각이 있습니까?	①	②	③	④	⑤
32	현재와 같은 수입이 보장된다면 다른 직업으로 전직할 생각이 있습니까?	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 업무중요도 및 업무실행도를 알아보기 위한 문항들입니다. 각 문항별로 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 체크(√)하여 주시기 바랍니다.

설문문항		전혀 아니다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
업무를 수행하는데 어느 정도 중요한지...						
1	사업수요 여건분석을 통한 사업기획 및 선정	①	②	③	④	⑤
2	지역, 노인특성을 반영한 노인일자리 개발	①	②	③	④	⑤

설문문항		전혀 아니다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
업무를 수행하는데 어느 정도 중요한지...						
3	참여자 모집 선발	①	②	③	④	⑤
4	참여자 역량을 고려한 직무배치	①	②	③	④	⑤
5	참여자 교육훈련	①	②	③	④	⑤
6	수요처 발굴 및 관리(모니터링)	①	②	③	④	⑤
7	사업 및 생산품 홍보, 마케팅	①	②	③	④	⑤
8	사업수행관리(참여자 활동점검, 보수지급, 대장관리, 전산입력 등)	①	②	③	④	⑤
9	사업평가 및 보고	①	②	③	④	⑤
10	담당인력(응답자) 직무역량강화	①	②	③	④	⑤
11	지방자치단체, 지역 내 다른 수행기관과의 협력	①	②	③	④	⑤

설문문항		전혀 아니다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
실제 어느 정도 실행되고 있는지...						
1	사업수요 여건분석을 통한 사업기획 및 선정	①	②	③	④	⑤
2	지역, 노인특성을 반영한 노인일자리 개발	①	②	③	④	⑤
3	참여자 모집 선발	①	②	③	④	⑤
4	참여자 역량을 고려한 직무배치	①	②	③	④	⑤
5	참여자 교육훈련	①	②	③	④	⑤
6	수요처 발굴 및 관리(모니터링)	①	②	③	④	⑤
7	사업 및 생산품 홍보, 마케팅	①	②	③	④	⑤
8	사업수행관리(참여자 활동점검, 보수지급, 대장관리, 전산입력 등)	①	②	③	④	⑤
9	사업평가 및 보고	①	②	③	④	⑤
10	담당인력(응답자) 직무역량강화	①	②	③	④	⑤
11	지방자치단체, 지역 내 다른 수행기관과의 협력	①	②	③	④	⑤

V. 다음은 **업무수행 어려움**에 대해 알아보기 위한 문항들입니다. 각 문항별로 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 체크(√)하여 주시기 바랍니다.

설문문항		전혀 아니다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	지역 노인의 역량, 욕구에 맞는 다양한 일자리 부족	①	②	③	④	⑤
2	지역, 노인, 기관 특성에 맞는 일자리 개발	①	②	③	④	⑤
3	지역, 노인, 기관 특성을 고려하지 않은 사업량 배분	①	②	③	④	⑤
4	노인일자리 참여자 모집, 선발	①	②	③	④	⑤
5	수요처 발굴 및 관리(모니터링)	①	②	③	④	⑤
6	노인일자리 참여자 직무(수요처) 배치	①	②	③	④	⑤
7	노인일자리 참여자 기술, 태도 등 근로 역량 미비	①	②	③	④	⑤
8	사업수행 행정 관리 및 전산업무 과다	①	②	③	④	⑤
9	지방자치단체, 지역 내 타 수행기관과의 대외협력	①	②	③	④	⑤
10	업무처리 매뉴얼, 슈퍼비전체계 미흡	①	②	③	④	⑤
11	실적 부담으로 인한 스트레스	①	②	③	④	⑤
12	시설환경 열악(사업장 공간 부족 등)	①	②	③	④	⑤

VI. 다음은 **노인일자리사업의 운영에 있어 필요한 지원책**을 알아보기 위한 문항들입니다. 각 문항별로 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 체크(√)하여 주시기 바랍니다.

설문문항		전혀 아니다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	신규일자리 발굴, 확산	①	②	③	④	⑤
2	지역 일자리사업 중장기 전략 수립	①	②	③	④	⑤
3	일자리 전문인력 양성 및 역량교육 지원	①	②	③	④	⑤
4	일자리 관련 시설인력 확대	①	②	③	④	⑤
5	일자리사업 담당자 처우 개선	①	②	③	④	⑤
6	일자리사업 관련 정보 통합조정 컨트롤타워 시스템(일자리통합지원센터 등) 구축	①	②	③	④	⑤
7	민관 일자리사업 관련 기관 네트워크 구축	①	②	③	④	⑤

설문문항		전혀 아니다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
8	사업유형별 세부 사업매뉴얼(노무 포함) 개발, 보급	①	②	③	④	⑤
9	노인일자리사업에 신규 사업(시장형)에 대한 초기투자 비용 확대 지원	①	②	③	④	⑤
10	노인일자리 생산품 우선 구매(조례 제정)	①	②	③	④	⑤
11	충북형 공동일자리사업단(생산품) 개발비 지원	①	②	③	④	⑤

♣ 끝까지 설문에 협조하여 주셔서 대단히 감사합니다. ♣

충북 시니어클럽 사업운영 현황조사

안녕하십니까?

한국시니어클럽협회 충북지회에서 2024년 『충북 노인일자리 기관운영 활성화방안 연구-충북 시니어클럽 중심으로』 연구를 진행하고 있습니다. 본 조사는 충북의 시니어클럽 현황을 파악하고 향후 필요한 개선방안과 지원 정책을 도출하기 위해 실시됩니다.

설문내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의해 연구를 위해서만 사용되며, 개인정보는 공개되지 않고 분석 자료로만 활용됩니다.

귀하께서 응답하신 내용은 보다 나은 정책 및 서비스를 제공하는 데 있어 귀중한 자료가 되오니, 바쁘시더라도 끝까지 설문에 응해주시면 대단히 감사하겠습니다.

2024년 7월

공동총괄연구원 : 박진홍 관장(청주서원시니어클럽)

공 동 연 구 원 : 이재현 관장(청주우암시니어클럽)

공 동 연 구 원 : 공경배 관장(옥천시니어클럽)

개인정보 수집 및 이용 동의서

▶ 아래의 개인정보 수집·이용에 동의함(필수) 동의 미동의

수집목적 : 충북 노인일자리 기관운영 활성화 방안 연구

수집항목 : 기관 일반현황, 참여자 현황, 노인일자리사업 현황, 기관종사자 현황, 예산현황

2024. . .

000시니어클럽 (직인)

조사응답자 성명/직급 :

연락처(핸드폰) :

* 귀하는 설문조사에 필요한 개인정보 수집·이용에 동의하지 않을 수 있으나, 동의를 거부할 경우 조사 참여가 불가합니다.

* 연락처(핸드폰 번호)는 응답에 결손이 있는 경우 확인을 위해서만 활용되며, 철저히 비밀을 보장합니다.

A. 기관 현황

문항	구분					답변		
A1. 기관명								
A2. 기관 운영 주체	① 사단법인 ② 재단법인 ③ 학교법인 ④ 사회복지법인							
	⑤ 의료법인 ⑥ 지방자치단체 ⑦ 기타							
A3. 위수탁 여부	① 지정기관 (위수탁x) ② 위수탁기관 (지정x) ③ 지정 및 위수탁기관							
A4. 위수탁 체결기간	① 없음 ② 3년 이하 ③ 4년~5년 미만 ④ 5년							
A5. 기관 면적(㎡)	사무실	교육실	상담실	회의실	기타	합계	유무상여부 (2개중 택 1)	제공기관 (4개중 택 1)
						0	무상	지자체 무상지원

B. 노인일자리사업 참여자 현황

* 기관 참여자 현황(2024.6.30.기준) * 해당 이용자가 없으면 '0'으로 기입

문항	구분	인원(명)
B1. 전체 인원		0
B2. 성별	①남자	
	②여자	
	소계	0
B3. 연령대	①만64세 이하	
	②만65~69세	
	③만70~79세	
	④만80~89세	
	⑤만90세 이상	
	소계	0
B4. 경제수준	① 기초생활수급자	
	② 기초연금수급자	
	③ 차상위계층	
	④ 일반	
	⑤ 기타 (직접입력)	
	소계	0
B5. 세대구성(주민등록기준)	① 경제능력이 없는 가족 동거	
	② 경제능력이 있는 가족 동거	
	③ 노인부부	
	④ 노인독신	
	⑤ 기타 (직접입력)	
	소계	0

D. 기관 종사자 현황

* 기관 종사자 현황(2024.06.30.기준) * 해당 직원이 없으면 '0'으로 기입

문항	구분	인원(명)
D1. 정원		
D2. 현원		
D3. 직급별	C3-1. 기관장	
	C3-2. 부(실)장/과장	
	C3-3. 팀장/선임	
	C3-4. 사회복지사	
	C3-5. 노인일자리담당자 (구 전담인력)	
	C3-6. 기타 (직접인력)	
D4. 고용형태	C4-1. 정규직	
	C4-2. 기간제	
	C4-3. 무기계약직	

D5. 퇴사 및 입사 현황

2023. 1. 1.~2024.6.30. 동안 퇴사 및 입사 건수는 몇 건(누적건수)입니까?

직종	① 시설장	②부(실)장/과장	③팀장/선임	④사회복지사	⑤노인일자리담당자 (구 전담인력)	⑥ 기타
퇴사자 수	0	0	0	0	0	0
입사자 수	0	0	0	0	0	0

C6. 직원 퇴사 시 신규 직원 채용시 까지 평균 몇 일 정도 소요됩니까?

0

일

E. 예산 현황

E1. 운영보조금 현황 (천원)

구분	운영보조금 중 도비 ①	운영보조금 중 시(군)비 ②	운영보조금 총 합계 (①+②=③)	종사자 수당 내역(재원)	종사자수당 합계 ④	기타수당 내역(재원)	기타수당 합계 ⑤	운영보조금 및 종사자, 기타 수당 합계 (③+④+⑤=⑥)
2015년 결산			0	장려수당 1인당 70,000원(시비 100%) 대우수당 근속연수별 140,000원~160,000원(도비30%,시비70%)				0
2020년 결산			0	장려수당 1인당 70,000원(시비 100%) 대우수당 근속연수별 140,000원~160,000원(도비30%,시비70%)				0
2024년 예산			0	장려수당 1인당 70,000원(시비 100%) 대우수당 근속연수별 140,000원~160,000원(도비30%,시비70%) 시간외수당 1인당 5시간(시비 100%)				0

예시

인건비를 제외한 경상보조금

가족수당, 명절휴가비는 제외

정액급식비, 교통비 등

E2. 노인일자리사업비 예산현황(천원)

구분	공익활동	사회서비스형	시장형	취업알선형	시니어인턴십	고령자친화기업	총 합계
2015년 결산							0
2020년 결산							0
2024년 예산							0

E3. 노인일자리 담당자 인원 및 예산현황

구분	노인일자리 담당자 (명)	노인일자리 담당자 예산 (천원)
2015년 결산	10	
2020년 결산	10	
2024년 예산	13.5	

♣ 끝까지 설문에 협조하여 주셔서 대단히 감사합니다. ♣

충북 노인일자리사업 기관운영 활성화 방안- 충북시니어클럽 중심으로 -

- 인쇄일 : 2024년 12월
- 발행일 : 2024년 12월
- 발행인 : 유응모
- 발행처 : 충청북도사회복지협의회
- 주소 : 충북 청주시 흥덕구 공단로 87, 3층
- 전화/팩스 : T. 043)234-0840 F. 043)234-0849
- 홈페이지 : www.043w.or.kr

* 판권소유 : 충청북도사회복지협의회

* 본 보고서의 내용은 저자의 서면 동의가 없이는 복제나 전제가 불가능함

2024. 조사연구 보고서

충북 노인일자리사업 기관운영 활성화 방안
- 충북 시니어클럽 중심으로 -

www.043w.or.kr