

인천고령사회대응센터 시니어연구 2023-04

ISBN 979-11-92210-49-0

인천시 50+세대를 위한 경력개발교육 활성화 방안 연구 : 사회서비스 분야를 중심으로

Incheon Metropolitan City Center for Aging Society

 인천광역시사회서비스원

 인천고령사회대응센터

책임연구원

한지수 인천시사회서비스원 인천고령사회대응센터 부연구위원

공동연구원

김제희 인천시사회서비스원 인천고령사회대응센터 연구원

목차

제1장 서론

제1절 연구 필요성 및 목적	3
제2절 연구 내용 및 방법	7
제3절 연구 추진 방향 및 일정	10

제2장 문헌 연구

제1절 50+세대 현황 및 특성	13
제2절 50+세대를 위한 경력개발교육	43

제3장 50+세대 경력개발교육 사례 연구

제1절 국내 사례	69
제2절 해외 사례	89

제4장 경력개발교육 관련 의견 조사

제1절 전문가 델파이 조사	99
제2절 50+세대 당사자의 경력개발교육 참여 의사	145

제5장 정책적 제언 및 결론

제1절 정책적 제언	153
제2절 결론	157
참고문헌	159

표 목차

〈표 2-1〉 연령대별 인구수 및 전체 인구 중 비율 추계(2020~2070)	14
〈표 2-2〉 전국 1인 가구 수와 50+ 1인 가구 수 및 비율(2000~2050)	16
〈표 2-3〉 전국 7대 도시 50세 이상 경제활동 참여율 변화	19
〈표 2-4〉 전국 7대 도시 고용률 변화	21
〈표 2-5〉 50+세대의 경제활동 상태 변화	23
〈표 2-6〉 인구 특성별 구직방법	24
〈표 2-7〉 전국 7대 도시 50+세대 인구 비율 변화 및 증가율	28
〈표 2-8〉 인천시 군구별 인구 변화	30
〈표 2-9〉 인천시 군구별 인구수 및 50+세대 인구수 비율	34
〈표 2-10〉 인천시 군구별 50+세대 1인 가구 수 변화	36
〈표 2-11〉 인천시 예비노인세대 학력 변화	37
〈표 2-12〉 인천시 군구별 예비노인세대 학력 지수화 점수	39
〈표 2-13〉 인천시 고용률 변화	40
〈표 2-14〉 인천시 예비노인의 경제활동 관련 인식 변화	42
〈표 2-15〉 현행 법령 내 사회서비스 관련 조항	46
〈표 2-16〉 국제표준산업분류 제10차 대분류 내용	47
〈표 2-17〉 사회서비스 일자리의 범위	49
〈표 2-18〉 산업분류별 일자리 증감(2017~2021)	50
〈표 2-19〉 산업분류별 취업자 수 변화(2017~2022)	52
〈표 2-20〉 사회서비스업 연령별 취업자 수 변화(2017~2022)	55
〈표 2-21〉 인천시 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 수 변화(2017~2021)	57
〈표 2-22〉 인천시 군구별 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 수 변화(거주지 기준)	59

표 목차

〈표 2-23〉 인천시 군구별 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 분포(근무지 기준)	62
〈표 3-1〉 시도별 50+세대 지원 기관	69
〈표 3-2〉 서울시50플러스캠퍼스 2023년 상반기 경력개발교육	70
〈표 3-3〉 부산광역시 장노년일자리지원센터 2023년 상반기 경력개발교육	74
〈표 3-4〉 광주광역시 빛고을50플러스센터 2023년 상반기 경력개발교육	74
〈표 3-5〉 대전중장년지원센터 2023년 상반기 경력개발교육	75
〈표 3-6〉 세종신중년센터 2023년 상반기 경력개발교육	76
〈표 3-7〉 경기 베이비부머 행복캠퍼스 2023년 상반기 경력개발교육	77
〈표 3-8〉 부천시 인생이모작지원센터 2023년 상반기 경력개발교육	79
〈표 3-9〉 안양시 베이비부머 지원센터 2023년 상반기 경력개발교육	80
〈표 3-10〉 수원시 신중년인생 이모작지원센터 2023년 상반기 경력개발교육	81
〈표 3-11〉 안산시 인생이모작지원센터 2023년 상반기 경력개발교육	82
〈표 3-12〉 충청남도인생이모작지원센터 2023년 상반기 경력개발교육	83
〈표 3-13〉 경남50+행복내일센터 2023년 상반기 경력개발교육	84
〈표 3-14〉 중장년내일센터 설치 현황	85
〈표 3-15〉 노사발전재단 사회서비스 분야 경력개발교육	86
〈표 3-16〉 인천고령사회대응센터 2023년 상반기 경력개발교육	87
〈표 4-1〉 사회서비스 영역	101
〈표 4-2〉 제1차 델파이 조사 개요	101
〈표 4-3〉 제1차 델파이 조사 결과	102

표 목차

〈표 4-4〉 1차 델파이 조사 결과-향후 50+세대의 채용이 증가할 것으로 예상되는 사회서비스 일자리 영역	104
〈표 4-5〉 향후 50+세대의 채용이 증가할 것으로 예상되는 사회서비스 일자리 영역	106
〈표 4-6〉 제2차 델파이 조사 개요	107
〈표 4-7〉 패널 수에 따른 CVR의 최솟값	108
〈표 4-8〉 2차 델파이 조사 결과-50+세대 대상 경력개발교육의 의미 적합도(전체)	109
〈표 4-9〉 2차 델파이 조사 결과-50+세대 대상 경력개발교육의 의미 적합도(구분)	110
〈표 4-10〉 2차 델파이 조사 결과-현재 제공되고 있는 50+세대를 위한 경력개발교육에 대한 문제 인식 정도(전체)	111
〈표 4-11〉 2차 델파이 조사 결과-현재 제공되고 있는 50+세대를 위한 경력개발교육에 대한 문제 인식 정도(구분)	112
〈표 4-12〉 2차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 경력개발교육 내용 적합도(전체)	114
〈표 4-13〉 2차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 경력개발교육 내용 적합도(구분)	115
〈표 4-14〉 2차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 경력개발교육 활성화를 위해 필요한 요건 동의 정도(전체)	117
〈표 4-15〉 2차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 경력개발교육 활성화를 위해 필요한 요건 동의 정도(구분)	119
〈표 4-16〉 2차 델파이 조사 결과-경력개발교육 수료 후 취·창업 및 활동 연계를 위해 50+세대가 갖추어야 할 태도와 역량에 대한 동의 정도(전체)	121
〈표 4-17〉 2차 델파이 조사 결과-경력개발교육 수료 후 취·창업 및 활동 연계를 위해 50+세대가 갖추어야 할 태도와 역량에 대한 동의 정도(구분)	122
〈표 4-18〉 제3차 델파이 조사 개요	123

표 목차

〈표 4-19〉 50+세대를 위한 경력개발교육으로 적합도가 높게 나타난 영역의 세부항목에 해당하는 직업 …	124
〈표 4-20〉 제3차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 경력개발교육 실행 방안 ……………	126
〈표 4-21〉 제3차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 경력개발교육 문제 해결 방안 ……	128
〈표 4-22〉 3차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 직업 적합도(전체) ……………	130
〈표 4-23〉 3차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 직업 적합도(구분) ……………	131
〈표 4-24〉 제3차 델파이 조사 결과-적합 직업에 대한 적절한 경력개발교육 내용 및 방식 ……	133
〈표 4-25〉 3차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 신직업 적합도(전체) ……………	136
〈표 4-26〉 3차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 신직업 적합도(구분) ……………	137
〈표 4-27〉 제3차 델파이 조사 결과-적합 신직업에 대한 적절한 경력개발교육 내용 및 방식 ……	138
〈표 4-28〉 제3차 델파이 조사 결과-경력개발교육 활성화를 위한 필요 요건 충족 방안 ……	140
〈표 4-29〉 제3차 델파이 조사 결과-일활동 연계를 위해 50+세대가 갖추어야 하는 태도 및 역량 제고 방안 ……………	143
〈표 4-30〉 50+세대 당사자 특성 ……………	146
〈표 4-31〉 노후 근로 관련 의향 ……………	148
〈표 4-32〉 직업별 경력개발교육 참여 의사 ……………	149

그림목차

〈그림 1-1〉 연구 추진 절차	10
〈그림 1-2〉 연구 일정	10
〈그림 2-1〉 우리나라 인구 변화(1990~2050년)	13
〈그림 2-2〉 40세 이상 인구 비율 추계(2020~2070)	15
〈그림 2-3〉 전국 1인 가구 동향 예측(2000~2050)	17
〈그림 2-4〉 50+세대 문해력 변화 추세	18
〈그림 2-5〉 전국 7대 도시 50+세대의 경제활동 참여율 변화	20
〈그림 2-6〉 인천시 인구 변화	25
〈그림 2-7〉 전국 7대 도시 인구 변화	26
〈그림 2-8〉 전국 7대 도시 50+세대 인구 비율 변화	29
〈그림 2-9〉 인천시 군구별 인구 변화	31
〈그림 2-10〉 인천시 인구 중 50+세대 수와 비율	32
〈그림 2-11〉 인천시 군구별 50+세대	35
〈그림 2-12〉 인천시 군구별 예비노인세대 학력(2022)	38
〈그림 2-13〉 인천시 50세 이상 고용률 및 전연령 고용률 차이 변화	41
〈그림 2-14〉 사회서비스업 취업자 수 변화(2017~2022)	54
〈그림 2-15〉 사회서비스업 취업자 연령별 비율 변화(2017~2022)	56
〈그림 2-16〉 인천시 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 비율 변화(2017~2021)	58
〈그림 2-17〉 인천시 군구별 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 비중 변화(거주지 기준)	60
〈그림 2-18〉 인천시 군구별 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 비중 변화(근무지 기준)	63
〈그림 3-1〉 U3A	90
〈그림 3-2〉 CCDF “Tools and Programs”	92
〈그림 3-3〉 Busy At Work	94

요약

Incheon Metropolitan City Public Agency for Social Service

제1장 서론

제1절 연구 필요성 및 목적

1. 연구 필요성

- 50+세대는 50세 이상의 연령층을 가리키는 용어로(장혜경 외, 2018) 장년기 후반부터 노년기 진입 전 세대에 해당함
- 50+세대는 우리나라 전체 인구 가운데 약 1/3을 차지하는 것으로 보고되며(통계청, 2022c) 이후에도 이와 같은 비중이 유지될 것으로 예측됨(통계청, 2022d)
- 고령층에 비해 50+세대는 높은 교육 수준, 양호한 건강상태를 지니고, 경제활동 참여희망 비율도 높지만 당사자들은 경제활동 환경의 큰 변화나 단절을 경험하는 경우가 많음
- 인구의 고령화, 돌봄의 공공성 강조, 관계의 단절 심화 현상 등으로 인해 사회적 차원에서 돌봄 공백을 메우고 사회적 관계망 형성을 지원하는 사회서비스의 역할이 증가하고 있음
- 사회서비스 영역 일자리가 증가하면서 50+세대가 사회서비스 영역에서 종사하는 비율이 크게 증가하고 있으나, 여전히 사회서비스 영역 일자리는 그 종류가 제한적이고 당사자의 경험이나 경력을 활용하기에 어려움이 있는 등의 문제가 있음
- 따라서, 50+세대의 경험과 전문성을 활용하는 동시에 변화하는 직업 수요와 구직자의 직업 만족도를 높일 수 있는 경력개발교육의 필요성이 대두됨

2. 연구의 목적

- 본 연구는 인천시의 50+세대가 지닌 경험과 전문성을 활용하고 만족할 수 있는 새로운 경력을 개발할 수 있도록 지원하는 경력개발교육을 활성화하기 위한 방안을 모색하고자 함

제2절 연구 내용 및 방법

1. 연구 내용

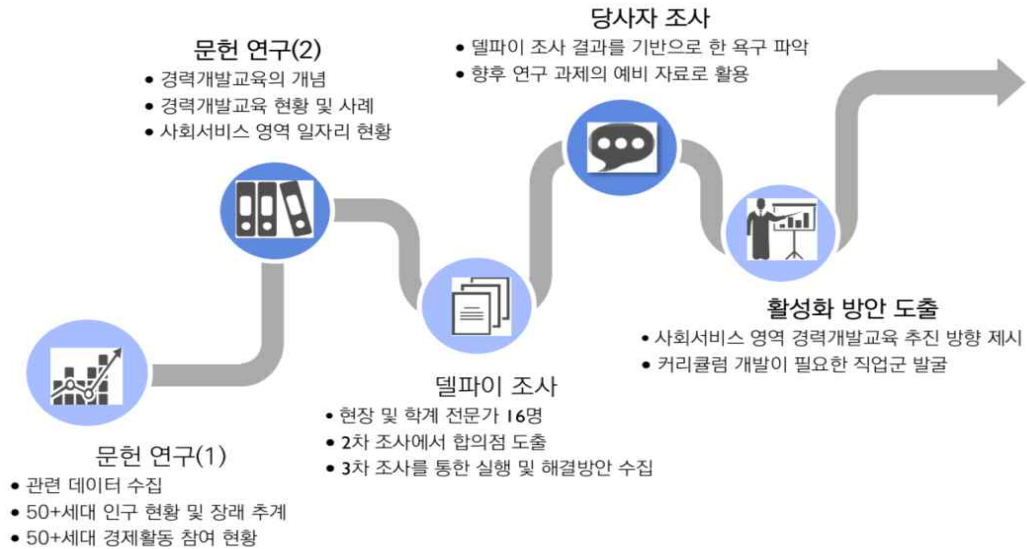
- 50+세대 현황 및 특성 파악
 - 50+세대를 대상으로 하는 경력개발교육을 활성화하기 위해서 전체 인구 가운데 이들이 차지하는 비중, 사회·경제적 특성, 학력 수준, 산업 구조 안에서의 역할 등 해당 세대의 현황과 특성을 파악하고자 함
- 50+세대를 위한 경력개발교육 관련 사례 및 의견 조사
 - 먼저 선행연구에서 제시된 경력개발교육의 개념을 정리하고 그에 근거하여 국내외에서 개설된 경력개발교육 사례를 제시함
 - 증가하고 있는 사회서비스 분야 일자리에 주목하여 학계와 현장의 전문가의 의견을 조사하고 종합하여 50+세대의 제2의 경력개발에 적용할 수 있는 직종 및 직업을 도출함
 - 전문가 의견에서 도출된 결과가 50+세대 당사자들의 교육에 대한 욕구와 부합하는지를 파악하기 위하여 50+세대 대상 욕구 조사를 시행함
- 50+세대를 위한 경력개발교육 활성화 방안 제시
 - 50+세대 관련 자료, 전문가 의견 분석, 당사자 욕구 조사 결과 등을 종합 분석하여 향후 경력개발교육에 적용·활용할 수 있는 방안을 제시함

2. 연구 방법

- 문헌 연구 및 관련 자료 검토
- 전문가 의견 조사(델파이 조사)
 - 학계전문가 9명, 현장전문가 7명으로 구성된 패널의 50+세대를 위한 경력개발교육 관련 의견을 조사함
- 50+세대 당사자 경력개발교육 참여 의사 조사
 - 연구 과정 중 제안된 부분으로 참고 사항 이외의 목적으로 사용될 수 없음
- 전문가 자문

제3절 연구 추진 방향 및 일정

1. 연구 추진 절차



2. 연구 일정

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
연구 설계												
착수 보고												
문헌 연구												
델파이 조사												
델파이 조사 결과 분석												
중간 보고												
50+세대 당사자 욕구 조사												
자문 및 연구 심의												
경력개발교육 활성화 방안 도출												
최종 보고												
보고서 발간												

제2장 문헌 연구

제1절 50+세대 현황 및 특성

1. 전국 50+세대 인구 특성

○ 인구 변화 및 추계

- 우리나라는 2030년대부터 전체인구 수가 감소추세를 보일 것으로 예측되나, 저출생·고령화의 영향으로 70세 이상 인구 수는 지속적으로 증가할 것으로 보임
- 현 50+세대의 고령화 현상으로 70세 이상의 인구 비율은 빠른 속도로 높아질 것으로 예상됨

○ 1인 가구의 증가

- 50+세대 1인 가구 수는 2000년 약 60만 가구였으나 2020년 약 2백만 가구로 증가하였고 2050년 약 2백7십만 가구로 늘어날 것으로 보임
- 1인 가구의 증가는 50+세대의 경제활동 참여 의사, 생활 방식, 사회적 관계 양상에 영향을 미치므로 이 세대의 특성 형성과 관련이 있을 것으로 보임

2. 전국 50+세대의 사회경제적 특성

○ 교육 수준

- 서울시 50+세대의 교육수준은 고졸 약 41.17%, 전문대 졸업 이상 약 32.53%로 노인세대보다 학력이 높음
- ‘문해능력수준’도 점점 높아져 공공 및 경제생활 등 복잡한 사회활동에 충분한 능력을 보유하고 있다는 것을 알 수 있음

○ 경제활동 참여율 및 고용률

- 2000년 이후 전국 7대 도시 50세 이상 경제활동 참여율은 지속적으로 높아지는 경향을 보임
- 고용률 역시 2000년 이후 지속적으로 높아짐

○ 50+세대의 경제활동 상태

- 50대의 경제활동 참여 의향은 점차 높아지지만, 이를 위한 구직 및 취업에는 장애가 있는 것으로 예상됨

- 60대 또한 경제활동 참여 의향이 높아지고 있음.
- 50대는 실업상태가 높아지는 반면 60대는 실업 상태가 낮아지고 있는데 이는 65세 이상에게 주어지는 노인일자리 사업과 같은 정책의 영향이 있을 것으로 추정됨

3. 인천시 50+세대 인구 특성

○ 인천시 50+세대 인구 현황

- 인천시 인구는 2000년 이후 꾸준히 증가하여 2023년 4월 현재 2,976,338명임
- 50+세대 인구 역시 지속적으로 높아져 전체 인구의 31.6%를 차지함

○ 인천시 군구별 50+세대 인구 변화

- 2000년 당시 50+세대 인구 비율이 가장 높은 지역은 강화군(26.2%)이었으며 다음으로 용진군(25.85)이 높음
- 2010년, 인천시 모든 군구의 인구 대비 50+세대 비율은 증가하였고 인천시 전체 인구의 20.9%가 50+세대로 구성된 것으로 나타남
- 2023년 현재, 인천시 군구 가운데 50+세대 비율이 전국 평균(31.4%)을 상회하는 지역은 미추홀구(31.7%), 남동구(32.2%), 동구(33.3%), 계양구(36.3%), 강화군(39.4%), 용진군(39.5%)임

○ 인천시 50+세대 1인 가구 현황

- 2000년에 비해 2020년의 인천시 50+세대 1인 가구 수는 약 5.3배 증가함

○ 인천시 50+세대 학력 변화

- 「인천시 예비노인세대 실태 및 욕구조사」(양지훈, 2022)와 「인천시 베이비부머 실태 및 욕구조사」(양지훈·권미애, 2018)를 비교하여 볼 때, 중졸 이하 및 고졸 이하의 학력을 가진 예비노인은 감소하고 전문대졸 이상의 학력을 가진 예비노인은 증가하여 50+세대의 최종학력이 높아졌다는 것을 알 수 있음
- 그러나 인천시 군구별 예비노인세대의 최종학력은 지역차가 큰 것으로 나타남. 특히 용진군과 강화군에는 저학력 50+세대가 다른 군구에 비해 월등히 많음

○ 인천시 50+세대의 경제활동 관련 현황

- 인천시 50세 이상 인구의 경제활동 참여율은 2000년 66.0%에서 2023년 78.0%로 12.0%p 증가함

- 50대와 60세 이상의 고용률은 매년 2.0%p 이상 높아짐
- 「인천시 예비노인세대 실태 및 욕구조사」(양지훈, 2022)에 따르면, 인천시 예비노인은 2018년에 비해 2022년에 소득을 확보하기 위한 경제활동 욕구가 높아짐

제2절 50+세대를 위한 경력개발교육

1. 경력개발교육의 의미와 필요성

- 경력개발교육은 개인의 직무 관련 지식, 역량, 행동 등을 발전시키는 일련의 활동을 지원하기 위해 제공되는 교육이라고 정의할 수 있음
- 최근, 급속한 기술 발전, 시간제 및 임시 직원 사용 확대와 같은 사회경제적인 변화로 인해 기존의 평생고용, 평생직장의 개념은 약해지고, 경력개발의 주체가 조직에서 개인으로 변화하게 됨(Sullivan & Baruch, 2009).
- 더불어 고령화 추세로 인해 은퇴 후 경제력 유지나 의미 있는 삶을 유지하기 위한 경력개발의 필요성이 부각됨
- 특히 50+세대는 인구수가 많을 뿐 아니라, 은퇴 후 재취업을 희망하는 경우도 많으며, 그 수는 계속 증가하고 있음
- 그러므로 경력개발교육은 50+세대가 추구하는 가치에 부합되는 직업을 발굴하는 것과 함께 향후 일자리 수요가 증가할 것으로 예측되는 산업 분야와 관련된 교육을 활성화할 필요가 있음

2. 50+세대를 위한 일자리

- 사회서비스 분야 일자리
 - 초저출산 및 고령화로 인해 사회서비스 수요가 증가하므로 사회서비스 분야는 50+세대가 새롭게 경력을 개발할 경우 일자리 연계 가능성이 높은 영역이라고 할 수 있음
 - 사회서비스의 정의는 관련 법률마다 개념의 차이가 있으나 기본적으로 복지, 보건의료, 교육, 주거, 문화 및 환경 분야의 서비스로 정의하고 있음
 - 통계청의 「일자리행정통계 결과」에 따르면, 2017년부터 2021년까지 사회서비스 산업 분야에서 매년 새롭게 생겨나는 일자리 수는 소멸하는 일자리보다 많은 것으로 나타남
 - 사회서비스 영역의 일자리가 지속적으로 증가함에 따라 해당 산업의 취업자 수와 전체 취업자 가운데 차지하는 비율도 증가하고 있음

○ 인천시 현황 및 추세

- 인천시 사회서비스업 취업자 현황은 전국 데이터 양상과 유사함
- 인천시 거주지 기준 2021년 전체 사회서비스업 취업자 수는 2017년도보다 51,438명 증가하였으며, 이 중 50+세대 취업자는 22,735명임

○ 인천시 군구 현황 및 추세

- 거주지 기준 인천시 군구별 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 수를 살펴보면, 연수구, 계양구, 강화군, 옹진군을 제외한 모든 구에서 2021년에 비해 2022년 50+세대 취업자 수가 증가함
- 중구, 동구, 남동구, 서구의 경우 2021년에 비해 2022년 전체 취업자 수는 감소한 반면 50+세대 취업자 수는 증가한 것으로 나타남
- 거주지 기준 인천시 군구별 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 수를 살펴보면, 중구, 동구, 미추홀구, 연수구, 서구, 강화군은 2021년에 비해 2022년 50+세대 취업자 수가 증가함
- 중구, 동구, 연수구, 서구의 경우 2021년에 비해 2022년 전체 취업자 수가 감소한 반면 50+세대 취업자 수는 증가한 것으로 나타남

제3절 소결

- 우리나라는 인구 감소 추세에도 불구하고 70세 이상 인구수는 2050년도까지 증가 현상을 유지할 것으로 보임
- 그 중 50+세대는 인구수가 많은 집단으로, 과거 중장년에 비해 교육 수준이 높고 경제활동 참여율과 일하고자 하는 의향이 높음
- 변화하는 사회·일자리 환경에서 50+세대의 고용 가능성을 높일 수 있는 경력개발교육을 개발하고 활성화할 필요성이 증가함
- 초저출산 및 고령화 현상은 사회서비스 수요의 증가를 야기하고 있으며 더불어 해당 분야 고용 수요가 증가함
- 그러므로, 다양한 사회서비스 일자리 가운데 50+세대에게 적합한 직업군을 발굴하고, 적절하고 효과적인 경력개발교육을 개발하여 해당 분야가 요구하는 역량을 갖추 수 있도록 지원할 필요가 있음

제3장 50+세대 경력개발교육 사례 연구

제1절 국내 사례

- 전국 시도 지자체는 증가하고 있는 50+세대를 지원하기 위한 기관을 설립, 운영하고 있음
- 50+세대 지원 기관에서는 인생 재설계 상담, 재사회화 교육, 취창업 및 일자리 연계, 문화·예술·건강 증진 관련 프로그램, 사회공헌 활동, 커뮤니티 활동을 위한 공간 등을 제공함
- 서울시는 컨트롤타워인 서울시50플러스 재단을 중심으로 50플러스캠퍼스(4개소)와 서울시 50플러스센터(도심권 사업 포함 13개소)를 운영하고 있음
- 부산시는 50+세대의 새로운 인생설계를 위한 맞춤형 교육, 여가, 취창업 활동을 지원하는 부산광역시 장노년일자리지원센터를 운영하고 있음
- 광주시는 빚고을50플러스센터를 통해 50+세대의 일, 여가, 건강, 재무 등에 대한 다양한 수요를 종합적으로 지원함
- 대전시는 대전중장년지원센터 운영을 통해 중장년 세대의 삶의 질 향상을 위해 상담, 교육, 커뮤니티, 취창업 정보를 제공함
- 세종시는 중장년 세대를 위한 상담, 교육, 커뮤니티, 취창업 정보를 제공하며 중장년세대의 삶의 질 향상을 위해 세종신중년센터를 운영하고 있음
- 경기도는 도내 거주 베이비부머를 대상으로 성공적인 생애재설계, 종합상담, 교육, 일자리, 커뮤니티, 사회공헌활동 등을 원스톱 종합서비스로 제공하기 위해 경기 베이비부머 행복캠퍼스를 운영 중임
- 경기도는 경기도 베이비부머 행복캠퍼스와 같은 도 차원의 기관뿐만 아니라, 기초지자체인 부천시, 안양시, 수원시, 안산시에도 50+세대 지원 기관이 설립되어 있음
- 충청남도는 도내 거주 신중년을 대상으로 인생 재설계, 재취업 지원, 커뮤니티 운영 등을 통합적으로 지원하기 위해 충청남도인생이모작지원센터를 운영하고 있음
- 경상남도는 신중년 대상 생애경력설계, 사회참여 등을 통합적으로 지원하는 경남50+행복내일센터를 운영하고 있음

- 2013년부터 중장년층에 대한 전반적인 고용지원서비스를 제공하는 고용노동부 사업의 중장년내일센터는, 23년 1월 기준 민간센터 19개소와 노사발전재단에서 운영하는 12개소를 포함하여 전국 31개소가 설치되어 있음
- 중장년내일센터에서는 중장년 구직자 대상 재취업 지원을 위한 취업역량강화프로그램인 재도약 프로그램을 제공하고 있음
- 인천고령사회대응센터는 인천시 고령화 사회에 대응하기 위한 통합적 지원체계 마련을 위해 2017년 말 개소함
- 인천고령사회대응센터는 고령사회에 효과적으로 대응하기 위한 목적으로 관련 연구 및 사업 등을 수행 중임
- 50+세대를 위한 경력개발교육과 관련하여 인천고령사회대응센터에서는 50+세대가 지금까지 쌓아온 기술과 경력을 바탕으로 새로운 경력을 개발하고 직업을 모색할 수 있도록 지원하는 제2경력개발교육 프로그램을 제공하고 있음

제2절 해외 사례

1. The University of the Third Age(U3A) 제3기 인생 대학

- 제3기 인생 대학은 은퇴자를 위한 교육과 자기계발을 장려하는 세계적인 운동임
- 제3기 인생 The Third Age는 본래 중년과 노년 사이의 연령대의 세대를 가리키는데, 이미 은퇴하였거나 은퇴를 준비하면서 여전히 능동적인 활동을 원하는 50대 이상을 지칭한다고 볼 수 있음
- 50+세대 경력개발교육은 취업 연계 교육에만 국한된 것이 아니라, 해당 세대가 인생의 새로운 방향을 탐색하고 미래를 재설계하도록 돕는 역할을 하여야 함
- U3A는 이와 같은 탐색과 재설계를 위한 준비 과정으로 활용될 수 있음

2. Canadian Career Development Foundation

- 캐나다 경력개발재단은 전 생애에 걸친 직업/경력개발 역량 강화 지원 기관임
- CCDF는 개인의 연령, 경험, 교육 수준, 욕구, 노동시장 환경 등을 고려한 맞춤형 교육 과정을 제공함
- 맞춤형 교육 과정 설계를 위하여 직업/경력 관련 의사결정을 돕는 가이드북/워크북(Tools and Programs)을 제공
- CCDF는 직업 수요 발굴, 교육 과정 개발, 교육 제공, 취업 연계, 사후관리의 전 과정을 포괄적으로 운영, 관리함

3. Skills Checkpoint Program(Busy At Work, Australia)

- Skills Checkpoint Program은 호주 노동부의 지원을 받아 전 연령을 위한 취업·고용·훈련·교육·실습·인턴십·경력 전환·구직 정보 제공 등을 지원하는 민간 운영 프로그램임
- 은퇴자가 아니라 현재 직업을 가지고 있더라도 경력 전환을 원하거나 현 직업에서의 역량을 강화하고자 하는 사람에게 가이드와 교육을 제공함
- 실습과 인턴십에 중점을 둔 프로그램을 통해 구직자와 구인 기관의 연계에 주력함
- 구직자의 직업 관련 역량 외에도 수요처가 요구하는 태도, 행동 양식 등을 함께 교육하여 취업 후 적응하기 쉽도록 지원하고 있음
- 고용자와 구직자 모두가 원스톱으로 서비스를 이용할 수 있도록 체계적인 지원체계를 갖추고 있음

4. 해외 경력개발교육 사례의 시사점

- 제시된 해외 경력개발교육 사례는 노동시장 현황과 수요처, 구직자의 역량과 욕구, 정보 수집과 제공, 훈련과 실습, 취업 연계와 사후관리, 교육 내용과 품질, 교육 제공자와 기관 등 경력개발에 관련된 전 과정을 담당하는 서비스라고 할 수 있음
- 수요처 조사나 취업 연계, 사후 관리가 분절적으로 이루어지는 국내 현 경력개발교육 운영 체제는 효과성을 거두기 어려울 것으로 여겨짐

제4장 경력개발교육 관련 의견 조사

제1절 전문가 델파이 조사

1. 델파이 조사

- 본 연구에서는 인천시 50+세대를 위한 경력개발 교육 활성화 방안을 모색하기 위해 델파이 방법(Delphi method)을 활용하여 조사를 수행함
- 델파이 조사는 학계전문가 9명, 현장전문가 7명, 총 16명으로 구성된 패널을 대상으로 하였으며, 총 3회에 걸쳐 의견을 수렴함

2. 조사 내용 및 결과

1) 1차 델파이 조사

- 1차 조사에서는 50+세대 대상의 경력개발교육 및 50+를 위한 일자리에 대한 전문가들의 다양한 의견을 수집하기 위해 개방형 질문으로 설문지를 구성함
- 1차 조사 결과, 전문가들이 제시한 50+세대를 위한 경력개발교육 관련 의견은 다음과 같음

문항	내용
50+세대를 위한 경력개발교육의 의미	· 이전과 동일한 일을 지속할 수 있도록 지원 · 이전 일과 관련된 사회공헌활동을 할 수 있도록 지원 · 새로운 일을 할 수 있도록 지원 · 이전 일과 다른 사회공헌활동을 할 수 있도록 지원 · 삶의 지향성을 재확인하는 기회 제공 · 사회적 역할 유지 및 정립 기회 제공
다양한 기관에서 시행되고 있는 50+세대를 위한 경력개발교육에 대한 의견	· 교육 내용의 다양성 부족 · 교육 내용과 구인 기관의 요구 간 괴리 · 제공되는 교육 수 부족 · 양질의 일자리 연계 교육 부족 · 시행 주체에 따른 커리큘럼 및 질적 차이 · 수요자의 유형과 욕구를 반영한 맞춤형 교육의 부족 · 교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 부족
50+세대를 위한 경력개발교육 활성화를 위해 필요한 요소	· 교육생과 구인 기관의 욕구 파악 · 수요자의 유형과 욕구를 반영한 다양한 교육 내용 제공 · 체계화된 커리큘럼을 통한 전문적인 교육 내용 제공 · 50+세대의 경력을 현재의 트렌드에 맞춰 개발할 수 있는 교육 제공 · 교육 제공 시간의 다양화(야간교육, 주말교육 등)

문항	내용
	· 현장에서 필요한 디지털 교육 제공 · 실무 경험을 쌓을 수 있는 실습 기회 제공 · 재직자를 위한 교육 확대, 재정 지원(재직 중 참여자에 대한 세금 혜택, 임금보조금 등) · 교육 이수 후 사후관리 시스템 구축 · 경력개발교육 이수자 활용에 대한 지자체 및 기업의 협조 · 교육 참여자의 물리적 접근성을 고려한 장소 선정 · 경력개발교육의 질적 관리 강화 · 경력개발교육의 필요성 및 프로그램에 대한 홍보 강화, 50+세대가 가진 경험 자산의 가치를 인정하는 사회적 인식 제고 · 교육 참여자의 커뮤니티 또는 네트워크 구축 지원, 교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 제공
경력개발교육 수료 후 취·창업 및 활동까지 연계되기 위해 50+세대가 갖추어야 할 태도와 역량	· 현재 자신의 역량 및 상황에 대한 객관적이고 명확한 이해 · 의사소통 역량·대인관계능력·팀워크능력 · 열린 마음·개방적 자세 · 열정·자신감·도전정신·적극적 태도 · 전문 지식·실무 역량 · IT 역량, 지속적인 학습 태도 · 건강 · 취·창업 및 사회공헌활동에 대한 의지
50+세대 대상 경력개발교육이 취창업 활동까지 성공적으로 연계된 사례	· 숙련 건설인 양성 사업에서 도배 필름 과정-여성특화과정(인천여성인력개발원) · 경기도 사례 4060 맞춤형 재취업지원사업(ERP생산물류관리사, 차량정비코디네이터, 미스터리쇼퍼, 노동안전지킴이, 지게차운전기능사), 중장년 직무역량 강화 교육(금융·호텔·럭셔리 전문 미스터리 쇼퍼 양성과정, 미디어 리터러시 강사 양성과정, 금융복지상담사 양성과정) · 영등포50플러스센터 사례 금융 관련 경력들을 가진 분들이 일·활동 프로그램을 통해 자격과정을 배우면서 해당 자격을 활용하여 사회공헌으로 연계될 수 있도록 함. 금융교육지원단의 경우 커뮤니티를 거쳐 단체 설립까지 하고 외부 기관 대상으로 금융교육을 실시하고 있음. · 상상우리 신중년 커리어 프로젝트 ‘굿잡 5060’ · 경기도일자리재단 중장년센터 사례 냉난방기 세척 기술을 습득한 활동가들을 경기도 지역아동센터, 경로당, 사회복지기관들과 연결하여 사회공헌활동 수행. 현재는 협동조합 설립 중에 있음 · 세컨드투모로우 사업 사례 뉴미디어 인플루언서 사업, 50+ 라이프 어드바이저 사업, 50+ 커리어멘토 사업 · 서울시50플러스재단의 사례 프레스매니저 양성과정, 홈페이지 양성과정, 등하원 놀이 돌봄 선생님 양성과정, 굿네이버스 아동권리강사 양성과정을 통해 취·창업 연계

○ 전문가들은 사회서비스 일자리 영역 가운데 돌봄서비스 분야, 상담·재활서비스 분야, 보건·건강지원서비스 분야에서 향후 50+세대 채용이 가장 많이 증가할 것으로 예상함

2) 2차 델파이 조사

- 2차 조사는 1차 조사에서 제시된 다양한 의견들을 통합하여 최종적으로 도출한 의견으로 구조화된 설문 내용을 구성함
- 조사 결과는 전체 패널 의견, 학계전문가 의견, 현장전문가 의견으로 구분하여 정리함

○ 50+세대 대상 경력개발교육의 의미 적합도의 순위는 다음에 제시됨

하위 항목		전체 (순위)	학계 (순위)	현장 (순위)
1	과거 경력과 관련된 사회공헌활동을 할 수 있도록 지원	1	2	2
2	이전과 동일한 일을 지속할 수 있도록 지원	2	2	3
3	새로운 일을 할 수 있도록 지원	3	5	1
4	사회적 역할 유지 및 정립 기회 제공	4	1	5
5	삶의 지향성을 재확인하는 기회 제공	5	4	4
6	이전 일과 다른 사회공헌활동을 할 수 있도록 지원	6	6	5

* 진하게 표시된 영역은 CV와 CVR 점수를 기준으로 의견이 수렴되었음을 의미함

○ 전문가들이 인식하는 현행 50+세대를 위한 경력개발교육의 문제점은 다음과 같음

하위 항목		전체 (순위)	학계 (순위)	현장 (순위)
1	양질의 일자리 연계 교육 부족	1	1	1
2	수요자의 유형과 욕구를 반영한 맞춤형 교육 부족	2	1	2
3	교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 부족	3	3	4
4	교육 내용의 다양성 부족	4	5	3
5	교육 내용과 구인 기관 요구 간 괴리	4	3	6
6	시행 주체에 따른 커리큘럼 및 질적 차이	6	6	5
7	제공되는 교육 수 부족	7	7	7

* 진하게 표시된 영역은 CV와 CVR 점수를 기준으로 의견이 수렴되었음을 의미함

○ 50+세대를 위한 경력개발교육 내용으로 적합하다고 동의 된 직업 영역은 다음과 같음

하위 항목			전체 (평균 점수)	학계 (평균 점수)	현장 (평균 점수)
돌봄서비스 영역	1	돌봄 및 케어 관련	7.25	7.44	7.00
	2	사회활동 지원 관련	6.69	7.11	6.14
	3	출산·영유아 양육 지원 관련	6.25	6.89	5.43
	4	교육 및 자립 지원 관련	6.25	6.56	5.86
	5	원격·기술 이용 케어 관련	6.06	6.22	5.86
	6	가정생활 지원 관련	5.88	6.00	5.71
	7	의사소통 및 이주민 지원 관련	4.94	5.00	4.86
상담·재활서비스 영역	1	상담·지원·치료 관련	6.75	7.11	6.29
	2	이직 및 취창업 관련	6.50	6.78	5.57
	3	인생설계 지원 관련	6.25	6.56	6.43
보건·건강서비스 영역	1	말기 케어 관련	7.19	7.78	6.43
	2	건강 및 위생 관리 관련	6.38	6.33	6.43

* 진하게 표시된 영역은 CV와 CVR 점수를 기준으로 의견이 수렴되었음을 의미함

○ 50+세대를 위한 경력개발교육 활성화를 위해 필요한 요건에 대한 동의 정도 순위는 다음과 같음

하위 항목		전체 (순위)	학계 (순위)	현장 (순위)
1	교육생과 구인 기관의 욕구 파악	1	1	4
2	체계화된 커리큘럼을 통한 전문적인 교육 내용 제공	2	2	1
3	실무 경험을 쌓을 수 있는 실습 기회 제공	3	4	2
4	수요자의 유형과 욕구를 반영한 다양한 교육 내용 제공	4	2	6
5	50+세대의 경력을 현재의 트렌드에 맞춰 개발할 수 있는 교육 제공	5	5	2
6	교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 제공	6	7	5
7	경력개발교육의 질적 관리 강화	7	5	8
8	경력개발교육 이수자 활용에 대한 지자체 및 기업의 협조	8	13	7
9	교육 참여자의 커뮤니티 또는 네트워크 구축 지원	9	9	8
10	교육 이수 후 사후관리 시스템 구축	10	10	8
11	현장에서 필요한 디지털 교육 제공	11	10	8
12	50+세대가 가진 경험 자산의 가치를 인정하는 사회적 인식 제고	12	10	12
13	교육 제공 시간의 다양화	13	7	14
14	재직자를 위한 교육 확대	14	16	14
15	경력개발교육의 필요성 및 프로그램에 대한 홍보 강화	15	14	16
16	재정 지원(재직 중 참여자에 대한 세금 혜택, 임금보조금 등)	16	17	13
17	교육 참여자의 물리적 접근성을 고려한 장소 선정	17	14	17

* 진하게 표시된 영역은 CV와 CVR 점수를 기준으로 의견이 수렴되었음을 의미함

- 경력개발교육 수료 후 취·창업 및 활동 연계를 위해 50+세대가 갖추어야 할 태도와 역량의 중요도에 대한 전문가들의 의견은 다음과 같음

하위 항목		전체 (순위)	학계 (순위)	현장 (순위)
1	취창업·사회공헌활동에 대한 의지	1	1	1
2	의사소통 역량·대인관계능력·팀워크능력	2	1	2
3	건강	3	3	2
4	열린 마음·개방적 자세	4	3	4
5	열정·자신감·도전정신·적극적 태도	5	3	6
6	현재 자신의 역량 및 상황에 대한 객관적이고 명확한 이해	6	7	4
7	전문 지식·실무 역량	7	8	6
8	지속적인 학습 태도	8	6	9
9	IT 역량	9	9	8

* 진하게 표시된 영역은 CV와 CVR 점수를 기준으로 의견이 수렴되었음을 의미함

3) 3차 델파이 조사

- 2차 조사 결과 모든 응답이 내용상 타당하며 의견 수렴이 이루어진 것으로 나타남
- 따라서 3차 라운드에서는 항목별 전체 평균 이상으로 나타난 개별 항목을 제시하고 그중 2-3가지 이상의 항목에 대한 구체적인 실행 및 해결 방안에 대한 의견을 수집함
- 수집한 의견의 항목은 다음과 같음
- 50+세대를 위한 경력개발교육 실행 방안
 - 50+세대를 위한 경력개발교육의 문제 해결 방안에 대한 의견
 - 50+세대에게 적합한 직업에 대한 경력개발교육의 내용 및 방식
 - 50+세대에게 적합한 신직업에 대한 경력개발교육의 내용 및 방식
 - 경력개발교육 활성화를 위한 필요 요건 충족 방안
 - 50+세대가 갖추어야 하는 태도 및 역량 제고 방안

- 전문가들의 의견을 적극 반영하여 정책적 제안을 도출함
- 델파이 3차 조사에서는 50+세대를 위한 직업 적합도와 신직업 적합도에 대한 의견을 함께 수집함
- 50+세대를 위한 직업 적합도에 대한 의견은 다음과 같음

영역	하위항목		전체 (평균 점수)	학계 (평균 점수)	현장 (평균 점수)
돌봄 서비스 영역	돌봄 및 케어	치매전문인력	6.94	6.67	7.29
		간병인	6.56	6.44	6.71
		치료사 보조원	6.50	6.44	6.57
	사회활동 지원 관련	활동지원사/돌봄서포터	7.44	7.11	7.86
		지역통합돌봄 코디네이터	6.69	6.67	7.14
		케어코디네이터	6.31	6.33	6.29
		공공후견인	6.25	6.67	5.71
보건 건강 서비스 영역	말기 케어 관련	사전연명의료의향서 상담사	7.38	7.22	7.57
		유품정리사	7.25	7.56	6.86
		호스피스 보조활동인력	7.13	7.22	7.00
		장례지도사	6.19	6.89	5.29
상담 재활 서비스 영역	상담, 지원, 치료 관련	감정노동상담사	6.38	6.56	6.14
		산림치유지도사	6.25	6.44	6.00
		가족심리상담사	6.13	6.22	6.00
		치유농업사	6.06	5.89	6.29
		반려동물매개심리상담사	5.88	5.89	5.86

* 진하게 표시된 영역은 CV와 CVR 점수를 기준으로 의견이 수렴되었음을 의미함

○ 50+세대를 위한 신직업 적합도에 대한 전문가 의견은 다음과 같음

영역	하위항목		전체 (평균 점수)	학계 (평균 점수)	현장 (평균 점수)
돌봄 서비스 영역	사회활동 지원 관련	사회적 관계/사회참여지원 전문가	7.31	7.00	7.71
		지역사회연결전문가	7.19	7.22	7.14
상담 재활 서비스	상담, 지원, 치료 관련	다양한가족 파트너/상담사	7.19	7.11	7.29
		원격 심리상담 서비스 이용도우미	6.19	6.11	6.29
		사이버폭력 대응 사례관리사	6.00	5.78	6.29

* 진하게 표시된 영역은 CV와 CVR 점수를 기준으로 의견이 수렴되었음을 의미함

제5장 정책 제언 및 결론

제1절 정책 제언

1. 경력개발교육 관련 하드웨어 구축

- 50+세대를 위한 경력개발교육과 관련하여 교육 콘텐츠 개발과 같은 소프트웨어만으로는 활성화에 한계가 있으며, 구인처/수요처와 교육, 취업의 전 과정을 연속적으로 관리하는 하드웨어가 필요함
- 50+세대를 위해 경력개발교육이 필요한 일자리 분야를 조사하고, 그에 적합한 교육을 설계하고 제공하며 취업과 연계한 후 사후 관리까지를 총체적으로 담당할 수 있는 체계를 구축하여야 함

2 실질적 정보 수집 및 데이터 구축

- 50+세대를 위한 경력개발교육을 활성화하기 위해서는 관련 정보를 수집하고 데이터를 구축하는 연구를 지속적으로 진행해야 함
- 경력개발교육 활성화를 위해 수집하는 정보에는 인천시 각 군구의 지역별 산업 특성, 일자리 분포, 일자리 접근성, 50+세대를 비롯한 수요자 거주 분포, 50+세대의 특성 등이 포함되어야 함

3 교육과 직업에 관한 정확한 정보 제공

- 경력개발교육을 제공하는 기관에서는 교육의 목적, 가능한 후속 조치 등에 대한 정확한 정보를 50+세대에게 전달하여야 함
- 정보는 교육을 통해서 지원할 수 있는 직업, 기를 수 있는 역량, 취득 가능한 자격증, 일자리와의 연계성, 실습이나 인턴십 기회 여부 등과 함께, 교육을 통해서 지원할 수 있는 직업에 대한 상세한 정보를 포함하여야 함

4 50+세대의 역량 및 변화 수용능력 강화

- 전문가들은 50+세대가 디지털 역량, 의사소통 역량, 대인관계 능력, 팀워크 능력을 갖추어야 경력개발교육 수료 후 취·창업 및 활동과 연계가 가능하다고 봄
- 50+세대는 달라진 경력이나 지위, 보수, 업무 체계, 직장 문화, 관계 형성 방식, 사회적 가치, 직업의식 등을 수용할 수 있는 태도를 가질 필요가 있음
- 그러므로, 각 경력개발교육의 도입 과정에 50+세대가 가져야 할 태도와 역량에 대한 내용을 포함하여 지속적인 교육이 가능하도록 해야 함

제2절 결론

- 인천시와 전국 50+세대의 현황을 살펴보면, 2000년대에 들어서면서 해당 세대의 인구수와 전체 인구에서 차지하는 비중은 꾸준히 증가하고 있음
- 과거 노인에 비해 역량과 경험이 풍부한 50+세대의 증가, 사회서비스 영역 일자리 수요 증가, 50+세대의 높은 경제활동 참여 의향을 종합해 볼 때, 사회서비스 영역의 경력개발교육 활성화가 50+세대의 경제·사회활동 참여에 도움을 줄 수 있을 것이라고 여겨짐
- 그러므로, 본 연구는 사회서비스 영역 일자리를 중심으로 학계와 50+세대 관련 현장 전문가의 의견을 종합하여 50+세대의 경력개발교육을 활성화할 수 있는 방안을 모색하고자 함
- 전문가들은 사회서비스 영역의 일자리가 증가할 것으로 예상하며 특별히 사회적 관계망 형성과 유지를 지원하는 분야의 일자리 수요가 높아질 것으로 예측함
- 이와 같은 일자리로의 경력전환을 위해서는 50+세대의 역량 강화와 태도 변화가 중요하다는 점에 전문가들의 의견이 모아짐
- 전문가들은 경력개발교육 제공 기관이 포괄적인 경력개발 서비스를 제공해야 한다고 제안하였으며, 이를 위해서는 정보 공유 플랫폼 구축, 지역사회 교육 기관·기업과의 연계와 같은 하드웨어 구축의 노력이 있어야 함을 강조
- 현재 경력개발의 각 단계별로 분절되어 제공되고 있는 지원 서비스는 경력과 생의 방향성 설정, 필요한 교육 선정과 제공, 실습과 현장 경험, 취업, 보수 교육을 종합적이고 연속적으로 관리하는 시스템으로 전환되어야 할 것임

제 1 장 서론

제1절 연구 필요성 및 목적

제2절 연구 내용 및 방법

제3절 연구 추진 방향 및 일정

Incheon Metropolitan City Public Agency for Social Service

제1장 서론

제1절 연구 필요성 및 목적

1. 연구 필요성

1) 연구의 배경

- 50+세대는 50세 이상의 연령층을 가리키는 용어로(장혜경 외, 2018) 장년기 후반부터 노년기 진입 전 세대에 해당함
- 현재까지 50+세대에 대한 연령 기준이 합의된 바는 없음
 - 선행연구에서는 50~64세(조규형·이영광, 2018; 최아영·전민선, 2022), 45~69세(강소량 외, 2019; 송민혜·강민지, 2021), 50~69세(김정근 외, 2018) 등으로 그 범위가 제시됨
 - 다양한 연령 범위를 종합하면 50+세대는 50대와 60대를 포함한다고 할 수 있음
- 본 연구는 「인천광역시 고령사회대응센터 운영규칙」에 기반하여 50세부터 69세를 50+세대로 정의하고 연구의 대상으로 삼고자 함
- 해당 연령에 해당하는 집단을 이르는 명칭은 50+세대 외에도 여러 가지가 있음
 - 1960년대를 전후하여 폭증한 출생아 수를 반영한 경우에는 ‘베이비부머(baby boomer)’라는 용어가 사용됨(안서연, 2019)
 - 이들의 과거 노인세대와 구분되는 특성에 주목하는 경우에는 5060(장혜경 외, 2018) 혹은 ‘신노년’이라고 일컬어짐(김수린, 2021)
 - 노동시장에서의 은퇴와 변화에 주목하는 경우에는 ‘신중년’으로 부르기도 함(유정화, 길혜지, 2022)
- 50+세대는 우리나라 전체 인구 가운데 약 1/3을 차지하는 것으로 보고되며(통계청, 2022c) 이후에도 이와 같은 비중이 유지될 것으로 예측됨(통계청, 2022d)
 - 인천시의 경우도 전국 통계와 마찬가지로 전체 인구의 약 30%가 50+세대이며 향후 비율 추계 역시 유사함(통계청, 2022c; 통계청, 2022d)
- 50+세대는 기존 고령층보다 높은 교육 수준과 양호한 건강 상태를 지니고 있는 것으로 보고됨(양지훈, 2022)

- 또한 과거의 고령층에 비해 50+세대는 노년기 경제활동에 참여할 것을 희망하는 비율이 높음(고진수 외, 2017; 이아영, 2020; 황남희 외 2019)
- 개인적 차원에서 50+세대의 경제활동 참여는 당사자들의 높은 자기계발 욕구 및 사회참여 욕구를 충족시키는 방안이 됨(양지훈, 2022; 황남희 외, 2019)
- 사회적 차원에서 50+세대의 경제활동은, 지속적으로 감소할 것으로 전망되는 전체 인구 가운데 생산가능인구 비율이 낮아지면서(통계청, 2022a) 초래될 수 있는 문제에 대한 대응 방안이 될 수 있음
 - OECD 국가의 예를 살펴볼 때, 고령층 인구 비중이 증가하고 생산가능인구 비중이 감소할 경우 연평균 국가 경제성장률이 하락하는 것으로 확인됨(김경수 외, 2021)
 - 따라서 50+세대의 경제활동은 국가 경제 수준 유지 및 발전에 영향을 끼치는 요인으로 작용할 수 있음
- 그러나, 경제활동을 지속하고자 하는 50+세대 당사자는 경제활동 환경의 큰 변화 혹은 단절을 경험하는 경우가 많음
 - 사회·경제적 상황의 변화에 직면한 50+세대는 과거의 경력을 활용한 유사 영역의 활동을 모색하거나 새로운 직업을 찾아야 하는 현실에 처하게 됨
- 50+세대가 새로운 직업이나 경력을 개발하고 경제활동을 지속하고자 하는 욕구가 높아짐에 따라 중앙정부와 지자체는 이들을 지원하기 위한 기관을 설립하고 운영하고 있음
- 인천시 역시 2017년 ‘인천고령사회대응센터’를 설립하여 50+세대의 새로운 경력개발, 지속적인 사회·경제활동, 고령사회에 대한 대응을 지원하고 있음
 - 본 센터는 특별히 높은 학력과 전문성을 지닌 50+세대가 새로운 경력을 개발하고 직업을 찾는데 유용한 분야와 활동을 개발하여 ‘제2경력개발교육’을 제공하고 있음
 - ‘제2경력개발교육’은 기존의 직업 영역 가운데 50+세대가 접근할 수 있는 직업군을 소개할 뿐 아니라, 다양한 체험을 통하여 새로운 영역의 직업을 탐색할 수 있도록 노력함
- 50+세대가 탐색하고 새로운 경력으로 발전시킬 수 있는 직업 영역은, 개인적 경험이나 욕구, 건강 상태, 일자리 수요와 사회 변화 등에 따라 매우 다양함

- 다양한 직업 영역 가운데 본 연구는 사회서비스 영역의 일자리에 주목하여 경력개발교육을 활성화할 수 있는 방안을 모색하고자 함
- 사회보장기본법은, 사회서비스란 상담, 재활, 돌봄, 정보 제공, 관련 시설 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통해 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 지원하는 제도라고 정의함
- 인구의 고령화와 돌봄의 공공성 강조, 관계의 단절 심화 현상 등으로 인하여 사회적 차원에서 돌봄 공백을 메우고 사회적 관계망 형성을 지원하는 사회서비스의 역할은 점점 커지고 있음
 - 저출산·고령화 현상의 심화는 사회서비스에 대한 수요를 증가시키고, 이에 따라 관련 영역 일자리도 함께 증가하고 있음(고용노동부, 2022)
- 사회서비스 영역 일자리 증가와 경제활동을 지속하고자 하는 50+세대의 욕구가 상응하여 사회서비스 영역 일자리에 종사하는 50+세대의 수가 다른 세대에 비해 두드러지게 증가함(안수란·하태정, 2022)
- 고용노동부는 사회서비스 영역 일자리가 앞으로도 계속 증가할 것으로 예상하고 있음(고용노동부, 2022)
- 그런데, 현재 50+세대가 활동하고 있는 사회서비스 영역 일자리는 그 종류가 제한적이고 당사자의 경험이나 경력을 활용하기 어렵고 사회적 수요와 부합하지 못하는 경우가 있음
- 따라서, 50+세대의 경험과 전문성을 활용하는 동시에 변화하는 직업 수요와 구직자의 직업 만족도를 높일 수 있는 경력개발교육의 필요성이 대두됨
- 또한, 새롭게 시작되거나 활성화될 것으로 예상되는 직업 가운데 50+세대에게 적합한 것을 파악하여 향후 경력개발교육 콘텐츠 개발에 이용할 수 있도록 지원하는 것이 필요함
- 실효성 있는 경력개발교육에 필요한 사항들을 파악하기 위해서는 인구와 산업 구조의 현황과 변화를 알아보고 현장과 학계의 전문가들의 분석과 의견을 수집·분석할 필요가 있음
 - 경력개발교육을 활성화할 수 있는 요인들을 제시하고 전망 있는 직업을 소개함으로써 이후 50+세대가 제2의 경력을 시작하도록 지원하는 교육이 실질적이고 효율적인 내용으로 구성·실행될 수 있는 자료를 제공할 수 있을 것으로 보임

2) 연구의 목적

- 본 연구는 인천시의 50+세대가 지닌 경험과 전문성을 활용하고 만족할 수 있는 새로운 경력을 개발할 수 있도록 지원하는 경력개발교육을 활성화하기 위한 방안을 모색하고자 함
- 연구 과정 가운데 현장과 학계의 전문가의 의견을 수집함으로써 경력개발교육의 개념에 대한 합의를 가능하게 하며, 현행 경력개발교육의 장단점, 직업 현장의 요구, 구직자가 갖추어야 하는 역량, 미래 전망 등을 도출하고자 함
- 또한 인천시 및 전국 50+세대의 현황과 미래 전망, 산업 구조와 종사자 연령 분포의 변화, 전문가 의견을 종합, 분석하여 향후 경력개발교육 콘텐츠로 활용 가능한 사회서비스 영역의 직업을 제안하고자 함
- 연구를 통해 경력개발교육을 활성화하기 위하여 지자체, 산업 현장, 교육 제공기관, 교육 참여자가 담당해야할 역할과 발전시켜야 할 역량을 파악하고자 함
 - 연구 진행 과정 중에 50+세대 당사자의 경력개발교육 관련 욕구 파악의 필요성이 대두되어 연구 범위에 포함하고자 함

제2절 연구 내용 및 방법

1. 연구 내용

1) 50+세대 현황 및 특성 파악

- 50+세대를 대상으로 하는 경력개발교육을 활성화하기 위해서는 전체 인구 가운데 이들이 차지하는 비중, 사회·경제적 특성, 학력 수준, 산업 구조 안에서의 역할 등 해당 세대의 현황과 특성을 파악할 필요가 있음
- 50+세대의 현황과 특성은 전국 자료와 인천시 자료를 제시하며, 필요에 따라서는 전국 7대 도시의 자료와 비교 제시함
- 인천시 자료는 인천시 전체와 시군구별 자료를 모두 제시하고자 하였으나, 시군구별로 구분되어 취합되지 않은 자료의 경우는 시 전체 자료 제시에 국한함
- 인천시 관련 자료는 주민등록상 인천시에 거주하는 것으로 등록되어 있는 50+세대를 기준으로 제시하였으며, 산업 관련 자료의 경우에도 인천시에 등록된 기업/기관을 기준으로 제시함

2) 50+세대를 위한 경력개발교육 관련 사례 및 의견 조사

- 50+세대를 위한 경력개발교육 활성화를 위해 먼저 선행 연구에서 제시된 경력개발교육의 개념을 정리함
- 정리된 개념에 근거하여 국내외에서 개설된 경력개발교육 사례를 취합, 제시함
- 50+세대에게 적합한 경력개발교육 분야 및 내용을 알아보기 위하여 산업 구조의 변화와 50+세대의 경제활동 양상을 조사함
- 특별히, 증가하고 있는 사회서비스 분야 일자리에 주목하여 학계와 현장 전문가의 의견을 조사하고 종합하여 50+세대의 제2의 경력개발에 적용할 수 있는 직종 및 직업을 도출함
- 전문가 의견에서 도출된 결과가 50+세대 당사자들의 교육에 대한 욕구와 부합하는지를 파악하기 위하여 50+세대 대상 욕구 조사를 시행함
 - 당사자 욕구 조사는 최초 연구 설계에 포함되지 않았으나, 연구 중간보고회에서 제안된 내용으로 결과 해석 및 적용에 유의할 필요가 있음

3) 50+세대를 위한 경력개발교육 활성화 방안 제시

- 50+세대 관련 자료, 전문가 의견 분석, 당사자 욕구 조사 결과 등을 종합 분석하여 향후 경력개발교육에 적용·활용할 수 있는 방안을 제시함
 - 현재 시행되고 있는 경력개발교육의 장단점을 파악하고 발전적인 방향으로 개발·운영하는데 도움이 되는 방안을 제시함
- 활성화 방안은 지자체, 교육 제공기관, 50+세대 당사자 등 관련자별로 필요한 내용을 각각 포함함

2. 연구 방법

1) 문헌 연구 및 관련 자료 검토

- 50+세대의 특성과 산업 및 직업 전망을 파악하기 위하여 통계청 자료를 비롯한 각종 데이터를 수집하고 재구성함
- 경력개발교육의 개념을 정리하고 사회서비스 분야 일자리 관련 내용 분석을 위하여 선행 연구를 조사함
- 전문가 의견을 조사하고 종합·분석하기 위한 델파이 조사 분석법에 대한 자료를 검토함

2) 전문가 의견 조사(델파이 조사)

- 50+세대를 위한 경력개발교육에 대한 인식, 50+세대에게 적합할 것으로 보이는 직업, 향후 취업 연계가 용이하거나 일자리 수가 증가할 것으로 여겨지는 직종과 직업을 파악하기 위하여 델파이 조사 방법을 이용함
 - 16인의 현장 및 학계 전문가의 의견을 3차에 걸쳐 수집하고 그 결과를 분석함

3) 당사자 조사

- 50+세대 당사자가 원하는 경력개발교육의 내용을 파악하기 위하여 욕구 조사를 실시함
 - 최초 연구 설계에 포함되지 않은 부분으로, 연구 중간보고회 당시 제안을 반영하여 추가된 조사임
 - 조사 계획과 진행 당시의 시간적·물리적 상황을 고려하여 온라인 설문조사 방법을 이용함
 - 정교한 설계가 불가능한 조사인 관계로 향후 해석이나 적용에 참고 자료로만 이용될 수 있음
 - 특별히, 조사 대상자 수가 150명으로 인천시 전체 50+세대의 욕구로 일반화하기 어려움

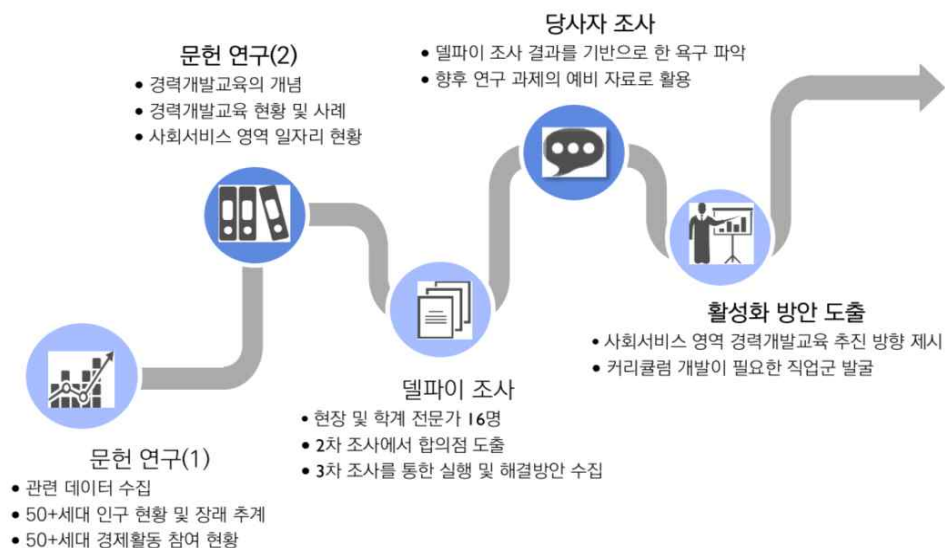
4) 전문가 자문

- 연구 전체의 계획, 진행, 완성도를 점검하기 위하여 학계 전문가의 자문을 받음
 - 델파이 조사 진행 전 문항 구성의 적절성, 답변의 용이성을 평가받음
 - 델파이 조사 결과를 해석 커리큘럼 개발이 가능한 직업군을 발굴하고 적절성을 평가 받았으며 개선점을 반영함

제3절 연구 추진 방향 및 일정

1. 연구 절차

〈그림 1-1〉 연구 추진 절차



2. 연구 일정

〈그림 1-2〉 연구 일정

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
연구 설계												
착수 보고												
문헌 연구												
델파이 조사												
델파이 조사 결과 분석												
중간 보고												
50+세대 당사자 욕구 조사												
자문 및 연구 심의												
경력개발교육 활성화 방안 도출												
최종 보고												
보고서 발간												

제 2 장

문헌 연구

제1절 50+세대 현황 및 특성

제2절 50+세대를 위한 경력개발교육

제3절 소결

Incheon Metropolitan City Public Agency for Social Service

제2장 문헌 연구

제1절 50+세대 현황 및 특성

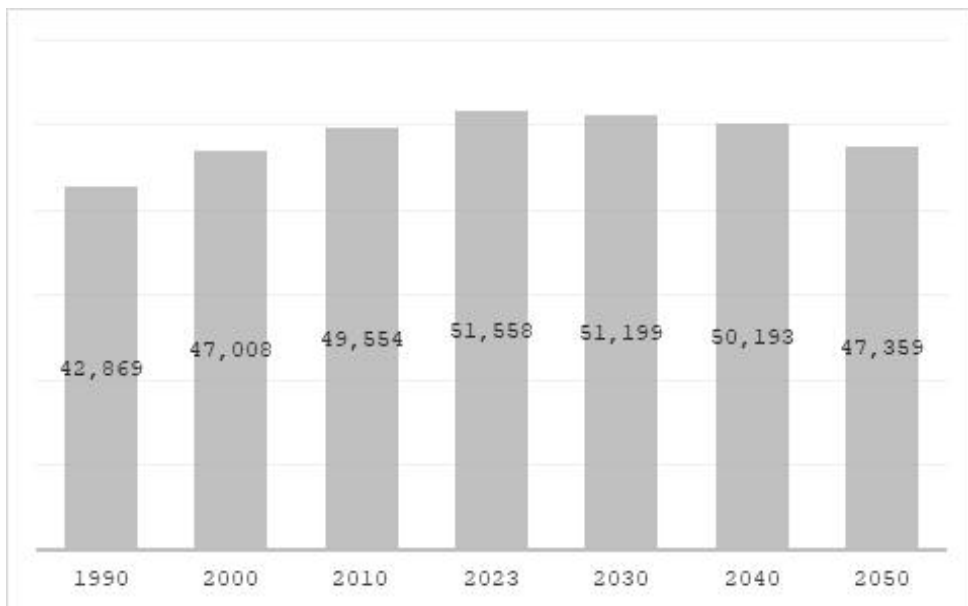
1. 전국 50+세대 인구 특성

1) 인구 변화 및 추계

- 〈그림 2-1〉은 1990년부터 현재까지의 우리나라 인구수 변화와 2050년까지의 인구추계를 나타냄
- 지속적 증가 추세에 있던 우리나라 주민등록인구수는 2023년 5천1백만 여 명을 정점으로 감소 추세로 전환될 것으로 보임

〈그림 2-1〉 우리나라 인구 변화(1990~2050년)

(단위: 천명)



자료 : 통계청(2023), 「장래인구추계」를 이용하여 재구성

- 저출생·고령화의 영향으로 인구 변화는 연령대별로 각기 다른 양상을 보임
 - 2030년대부터 본격화되는 전반적인 인구 감소 추세에도 불구하고 70세 이상 인구수는 2050년대까지 지속적으로 증가할 것으로 예측됨
 - 50+세대 인구수는 전체 인구수와 마찬가지로 감소하겠으나 감소율은 낮을 것으로 예상함
- <표 2-1>은 가까운 미래에 50+세대 인구수에 영향을 미칠 40세 이상 연령대별 인구수 및 전체 인구 중 비율을 나타냄

<표 2-1> 연령대별 인구수 및 전체 인구 중 비율 추계(2020~2070)

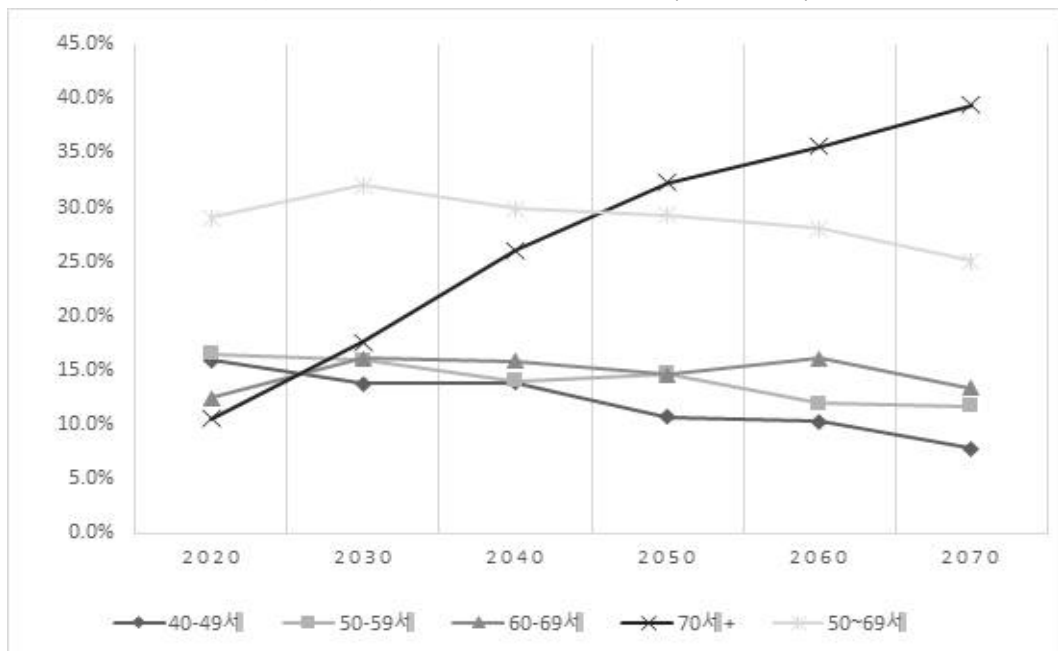
(단위: 명/%)

연령	2020	2030	2040	2050	2060	2070
전체 인구수	51,836,239	51,199,019	50,193,281	47,358,532	42,617,053	37,655,867
40~49세	8,257,903 (15.9)	7,073,577 (13.8)	6,963,282 (13.9)	5,075,095 (10.7)	4,378,341 (10.3)	2,943,543 (7.8)
50~59세	8,575,336 (16.5)	8,167,351 (16.0)	7,058,998 (14.1)	6,975,261 (14.7)	5,100,007 (12.0)	4,409,270 (11.7)
60~69세	6,476,602 (12.5)	8,237,029 (16.1)	7,948,785 (15.8)	6,916,553 (14.6)	6,874,568 (16.1)	5,031,497 (13.4)
70세+	5,489,635 (10.6)	9,029,037 (17.6)	13,073,199 (26.0)	15,294,882 (32.3)	15,182,963 (35.6)	14,858,460 (39.5)
50세 이상	15,051,938 (29.0)	16,404,380 (32.0)	15,007,783 (29.9)	13,891,814 (29.3)	11,974,575 (28.1)	9,440,767 (25.1)

자료 : 통계청(2023), 「장래인구추계」를 이용하여 재구성

- 전체 인구에서 차지하는 각 연령대의 비율 변화 양상에도 차이가 있음
- 각 시기별 50+세대가 전체 인구에서 차지하는 비율은 50+ 전세대인 40대 인구수와 관련되며, 70세 이상 세대의 인구수 변화 양상에 영향을 미침
 - 전체 인구수 감소와 현 50+세대의 고령화 현상이 복합적으로 작용하여, 전체 인구 가운데 70세 이상의 인구 비율은 빠른 속도로 높아질 것으로 예상됨
 - 결과적으로 2040년 전체 인구의 26.0%를 70세 이상이 차지할 것으로 예상되며 2070년에는 39.5%에 이를 것으로 추산됨
- 40~49세 인구가 전체 인구에서 차지하는 비율이 2040년을 정점으로 감소할 것으로 예상되어 이후 50+세대 인구수 감소 추세를 야기할 것으로 보임
 - 현재 50+세대 집단은 2030년 전체 인구에서 차지하는 비율이 32.0%까지 높아지겠으나, 이후 50+세대의 비율은 점차 감소 추세로 전환 될 것으로 예상함
- <그림 2-2>는 우리나라 40세 이상 인구 비율 추계를 시각화한 것임

〈그림 2-2〉 40세 이상 인구 비율 추계(2020~2070)



자료 : 통계청(2023), 「장래인구추계」를 이용하여 재구성.

2) 1인 가구

○ 인구수의 변화와 더불어 가구 구성에도 변화가 있을 것으로 예상됨

- 50+세대 1인 가구 수는 2000년 약 60만 가구였으나 2020년 약 2백만 가구로 증가하였고 2050년 약 2백7십만 가구로 늘어날 것으로 보임
- 이 연령대 1인 가구가 전 연령대 1인 가구 중 차지하는 비율은 2000년 26.6%에서 2030년 32.0%로 높아질 것으로 추산됨
- 2000년과 2020년 사이, 50+세대 연령대 1인 가구가 전체 1인 가구 가운데 차지하는 비율은 4.7%p 높아졌으나 실제 가구 수는 3.4배 가까이 증가함
- 또한, 2050년에는 2000년 대비 2.7%p 증가할 것으로 예측되고 있으나 실제 50+세대 연령대의 1인 가구 수는 4.4배 이상 많아질 것으로 보임
- 이러한 현상은 1인 가구 수가 매년 빠르게 증가하고 있는 현상에 기인한 것으로, 비율의 증가보다는 가구 수 급증 현상에 주목할 필요가 있음

○ <표 2-2>는 전국 1인 가구 수와 50+세대 1인 가구 수 및 비율 변화를 나타냄

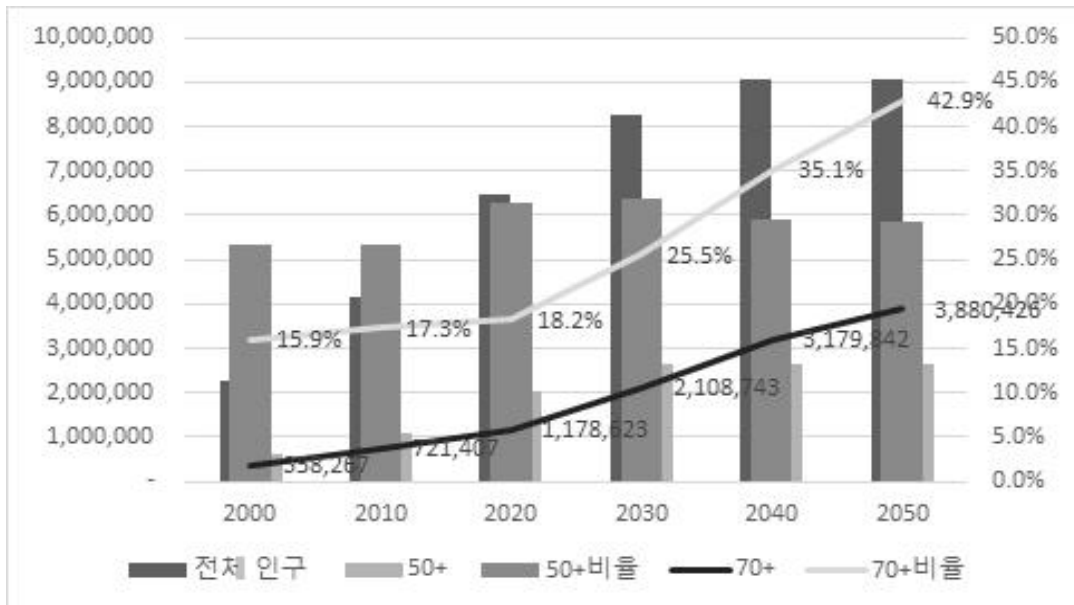
<표 2-2> 전국 1인 가구 수와 50+ 1인 가구 수 및 비율(2000~2050)

(단위: 명/%)

	전국 1인 가구 수	50+세대		70세 이상	
		가구 수	비율*	가구 수	비율*
2000	2,255,298	599,644	26.6	358,267	15.9
2010	4,174,073	1,108,910	26.6	721,407	17.3
2020	6,476,735	2,029,164	31.3	1,178,623	18.2
2030	8,255,041	2,638,533	32.0	2,108,743	25.5
2040	9,054,787	2,667,134	29.5	3,179,842	35.1
2050	9,053,860	2,652,710	29.3	3,880,426	42.9

*전국 1인 가구 가운데 해당 연령 1인 가구가 차지하는 비율

〈그림 2-3〉 전국 1인 가구 동향 예측(2000~2050)



자료 : 통계청(2023),

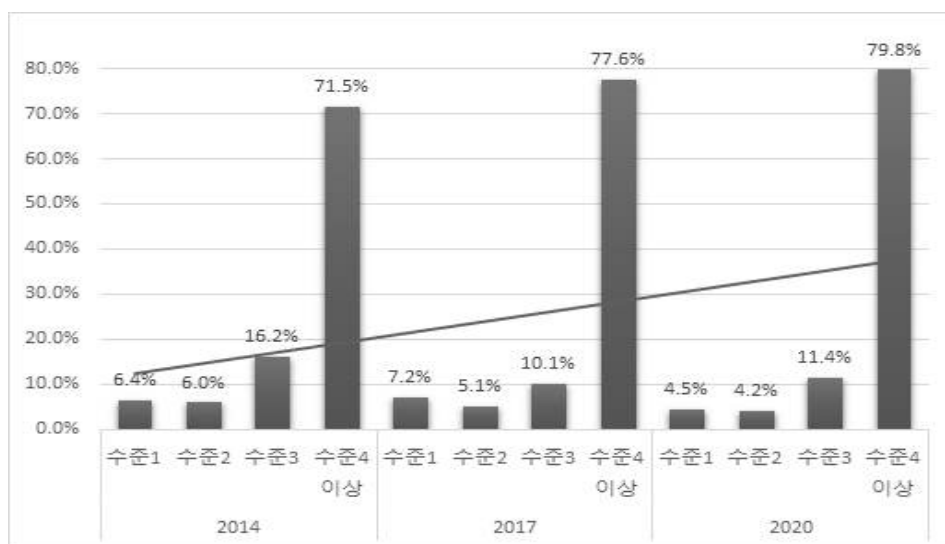
- 2023년 현재 전체 인구 가운데 50~59세와 곧 50대에 진입할 40~49세 코호트의 비율이 높음
- 2030년을 전후로 전국 인구수는 감소 추세로 전환될 것으로 예상되며, 50+세대 인구수도 역시 감소할 것으로 예측되나 전국적인 감소율보다는 완만한 감소세를 보일 것으로 예상함
- 전반적인 인구수 감소 추세에도 불구하고 50+세대 1인 가구 수는 증가할 것으로 보임
 - 1인 가구 수 증가 추세는 전연령대에서 고르게 나타나는 현상임
 - 2000년 약 6만 가구인 50+세대 1인 가구가 전체 1인 가구 가운데 차지하는 비율이 26.6%이었으나, 약 11만 가구로 늘어난 2010년에도 동일한 비율을 차지하고 있음
 - 이것은 전연령대에서 1인 가구의 수가 급격하게 증가하는 현상을 반영함
 - 2010년 이후에는 50+세대 1인 가구 수의 증가와 더불어 전체 1인 가구 가운데 차지하는 비율도 증가 추세를 보일 것으로 예상됨
- 1인 가구의 증가는 50+세대의 경제활동 참여 의사, 생활 방식, 사회적 관계 양상에 영향을 미치므로 이 세대의 특성 형성과 관련이 있을 것으로 보임

2. 전국 50+세대의 사회경제적 특성

1) 교육 수준

- 서울시에서 2017년 시행한 「서울시 50+세대 실태 및 수요조사 연구」(강소랑 외, 2017)에 따르면 서울시 50+세대의 교육수준은 고졸 약 41.17%, 전문대 졸업 이상 약 32.53%로 노인세대보다 학력이 높음
- ‘문해능력수준’은 단순한 일상생활 뿐 아니라 공공 및 경제생활 등 복잡한 사회활동에 충분한 읽기, 쓰기, 셈하기 능력을 보유하였는지를 측정하는 중요한 기준임
 - 이 때문에 ‘문해능력수준’은 최종 학력과 더불어 개인의 교육 수준을 보여주는 지표로 활용될 수 있음
 - 국가평생교육진흥원은 2014년부터 3년 간격으로 「성인문해능력조사」를 실시하고 있음
 - 이에 따르면 50+세대의 문해력은 지속적으로 높아지고 있음
 - 특별히 중학 학력 이상 수준의 문해력을 갖춘 수준4 이상의 비율은 매 회기마다 높아지고 있으며, 낮은 수준의 비율은 감소하여 전반적인 문해력은 지속적으로 증가하고 있음
 - <그림 2-4>는 2014년부터 2020년까지 50+세대의 문해력 변화 추세를 나타냄

<그림 2-4> 50+세대 문해력 변화 추세



*국가평생교육진흥원, 「성인문해능력조사」 2014, 2017, 2020년 자료 재구성

2) 경제활동 참여율

- 2000년 이후 전국 7대 도시 50세 이상 경제활동 참여율은 지속적으로 높아지는 경향을 보임
- 통계청의 「경제활동인구조사」의 경우 10세 단위로 자료를 공표하여 50세 이상 집단의 경제활동 참여율을 기준으로 분석함
 - <표 2-3>은 전국 7대 도시 50세 이상 인구의 경제활동 참여율 변화와 2000년 대비 2023년 변화량을 나타냄

〈표 2-3〉 전국 7대 도시 50세 이상 경제활동 참여율 변화

	2000 (%)	2005 (%)	2010 (%)	2015 (%)	2020 (%)	2023 (%)	증가율 (2000~2023) (%p)
전국	68.7	70.4	73.0	76.2	76.5	78.2	9.5
인천광역시	66.0	68.0	73.3	75.4	75.3	78.0	12.0
서울특별시	64.9	69.6	73.8	75.2	74.9	74.9	10.0
부산광역시	65.6	65.4	68.3	72.4	75.3	75.9	10.3
대구광역시	65.2	71.2	67.5	76.1	77.9	78.3	13.1
광주광역시	65.0	66.7	70.1	74.2	76.9	78.9	13.9
대전광역시	63.2	62.7	73.1	77.1	78.1	76.1	12.9
울산광역시	66.4	68.1	70.6	71.1	72.6	75.3	8.9

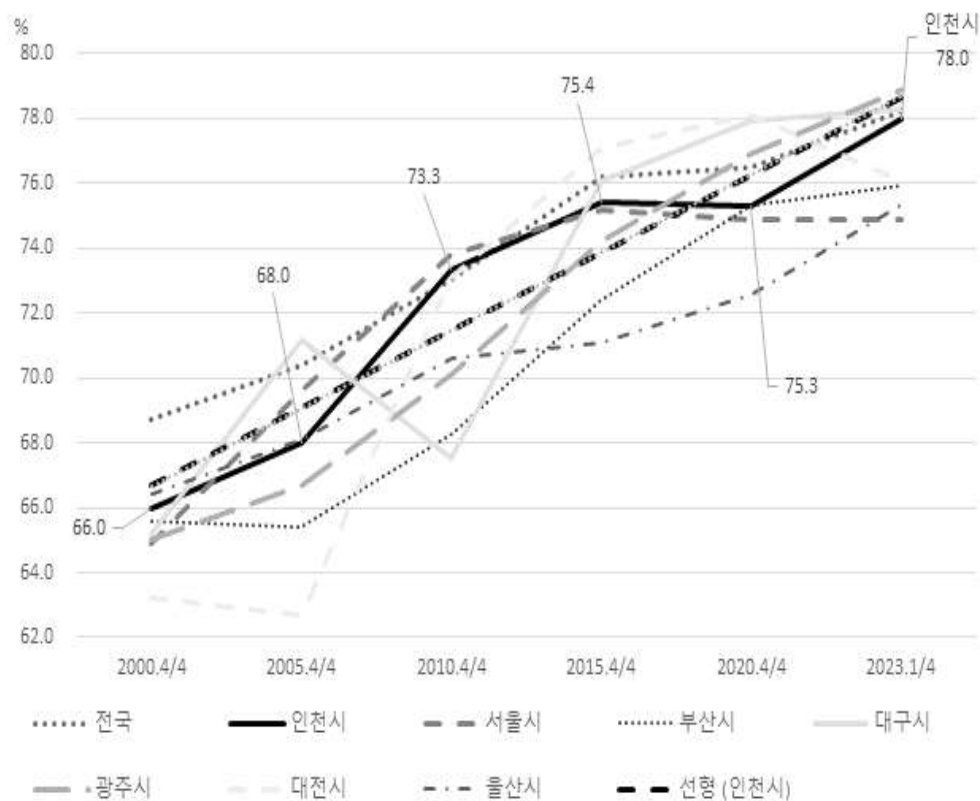
*「경제활동인구조사」 1999년~2023년 자료 재구성

**각 시기별 4/4 분기 자료

- <그림 2-5>는 전국 7대 도시 50세 이상 인구의 경제활동 참여율 변화를 보여줌
 - 인천시 변화 추세는 파선(- -)으로 표시되어 있음

<그림 2-5> 전국 7대 도시 50+세대의 경제활동 참여율 변화

(단위:%)



*「경제활동인구조사」 1999년~2023년 자료 재구성

**각 시기별 4/4 분기 자료, 2023년 제외

2) 고용률

- 2000년 이후, 50세 이상 인구 집단의 경제활동 참여율과 더불어 고용률 역시 높아짐
 - 전국 7대 도시 전연령의 고용률은 2000년 이후 지속적으로 상승함
 - 전국 7대 도시의 50세 이상 집단의 고용률은 전 연령 고용률보다 가파른 상승 추세를 보임(〈표 2-4〉 참조)
 - 50세 이상 고용률의 경우 50+세대와 달리 70세 이상의 고령 집단을 포함하고 있으므로, 경제활동인구 대비 고용률이 낮게 측정되는 경향이 있음에도 불구하고 2023년 전 연령 대비 50세 이상 고용률은 각 도시별로 0.5%p~5.6%p 정도의 차이만 나타남

〈표 2-4〉 전국 7대 도시 고용률 변화

(단위:%)

	연령 계층	2000	2005	2010	2015	2020	2023. 1//4분기	고용률 차이* (%p)
전국	전연령	59.0	60.1	59.0	60.8	60.0	61.2	-1.5
	50세 이상	52.0	52.9	53.7	56.9	58.8	59.8	
서울시	전연령	58.7	60.9	59.7	60.1	59.2	60.3	-5.6
	50세 이상	47.1	50.1	52.3	54.5	54.9	54.7	
부산시	전연령	55.6	56.2	53.9	56.5	56.0	57.2	-0.5
	50세 이상	44.9	46.3	47.6	52.9	56.1	56.7	
대구시	전연령	56.9	58.4	57.0	59.5	57.8	58.8	-0.5
	50세 이상	46.3	50.6	47.7	54.7	57.3	58.3	
인천시	전연령	59.0	59.1	60.0	61.7	61.1	61.9	-3.3
	50세 이상	43.8	46.3	51.2	56.0	57.0	58.6	
광주시	전연령	53.7	56.2	56.2	58.6	58.5	59.3	-0.2
	50세 이상	46.6	47.2	50.1	54.3	57.3	59.1	
대전시	전연령	55.0	56.1	56.9	59.9	61.3	61.5	-2.9
	50세 이상	43.8	43.3	51.1	56.1	58.9	58.6	
울산시	전연령	58.8	59.0	59.8	59.3	58.0	59.0	-3.1
	50세 이상	48.7	50.5	51.5	54.1	54.7	55.9	

*2023년 1/4분기 50세 이상 고용률-전연령 고용률

**「경제활동인구조사」 1999년~2023년 자료 재구성

***각 시기별 4/4 분기 자료, 2023년 제외

3) 50+세대의 경제활동 상태

- 50+세대의 경제활동 참여는 증가하는 추세임
- 50대의 경우 2019년과 2020년 모두 비경제활동 상태를 유지한 비율은 87.3%였으나 2020년과 2021년을 비교할 경우 85.9%로 1.4%p 감소함
 - 같은 기간 취업 상태에서 비경제활동으로 전환한 경우는 각각 5.5%에서 4.6%로 0.9%p 감소함
 - 실업 상태에서 취업으로 전환한 경우는 50.3%와 56.9%로 6.9%p 증가함
 - 실업 상태에서 비경제활동으로 전환한 경우는 32.5%에서 20.6%로 11.9%p 감소함
 - 반면, 실업 상태가 유지된 경우는 17.3%에서 22.5%로 5.2%p 증가함
 - 위의 결과를 종합하면, 50대의 경제활동 참여 의향은 점차 높아지지만, 이를 위한 구직 및 취업에는 장애가 있는 것으로 예상할 수 있음
- 60대의 경우 2019년과 2020년 모두 비경제활동 상태를 유지한 비율은 95.6%였으나 2020년과 2021년을 비교할 경우 94.7%로 0.9%p 감소함
 - 같은 기간 취업 상태에서 비경제활동으로 전환한 경우는 각각 11.8%와 9.4%로 50대의 감소 비율 보다 높은 2.4%p가 감소함
 - 실업 상태에서 취업으로 전환한 경우는 28.2%에서 45.4%로 18.2%p 증가함
 - 실업 상태에서 비경제활동으로 전환한 경우는 57.6%에서 45.5%로 12.1%p 감소함
 - 50대와는 달리 실업 상태가 유지된 경우는 14.2%에서 9.1%로 5.1%p 감소함
 - 위의 결과를 종합하면, 50대와 마찬가지로 60대의 경제활동 참여 의향이 높아지고 있음을 알 수 있음
- 실업 상태가 유지되는 비율이 50대에서는 높아지고 있고 60대에서 낮아지는 것은, 65세 이상에게 주어지는 노인일자리 사업과 같은 특정 연령 대상 정책의 영향이 있을 것으로 추정됨
- 2019년부터 2021년 사이의 50+세대의 경제활동 상태 변화는 <표 2-5>에 제시됨

〈표 2-5〉 50+세대의 경제활동 상태 변화

(단위:%)

	2019년 경제활동 상태	2020년 경제활동 상태			2020년 경제활동 상태	2021년 경제활동 상태		
		취업	실업	비경제활동		취업	실업	비경제활동
50대	취업	93.5	1.0	5.5	취업	94.6	0.8	4.6
	실업	50.3	17.3	32.5	실업	56.9	22.5	20.6
	비경제활동	11.4	1.4	87.3	비경제활동	12.9	1.3	85.9
60대	취업	87.0	1.2	11.8	취업	89.7	0.9	9.4
	실업	28.2	14.2	57.6	실업	45.4	9.1	45.5
	비경제활동	4.1	0.3	95.6	비경제활동	5.0	0.3	94.7

자료 : 노동패널 24차 조사보고서(2021) 자료 재구성

- 미취업자의 구직 방법은 공식적 구직방법, 비공식적 구직방법, 직접 접촉으로 구분할 수 있음(장인성 외, 2022)
 - 공식적 구직방법은 대중매체와 공·사설 직업안내소, 인터넷 등을 이용하여 일자리를 찾는 방법임
 - 비공식적 구직방법은 가족, 지인, 전 직장 동료 등 개인적인 친분을 이용하는 방식임
 - 직접 접촉은 일하고자 하는 곳을 직접 찾아가서 지원하는 방법을 나타냄
- 연령대와 교육 수준, 성별에 따라 선택하는 구직방법에는 차이가 있음
 - 특성별 구직방법의 차이는 〈표 2-6〉에 제시되어 있음
 - 남성(75.4%)보다는 여성(90.8%)이 공식적인 방법을 통해 구직하는 경향이 높음
 - 연령대가 높아질수록 공식적 방법보다는 비공식적인 방법을 이용한 구직 노력이 증가함
 - 50~59세는 72.1%만이 공식적 방법을 이용하고 26.1%는 비공식적 방법을 이용함

- 60세 이상의 연령대에서는 공식적인 구직방법이 차지하는 비율은 39.7%에 불과하며 비공식적 방법(47.7%)이나 직접 접촉(12.6%)을 통해 구직하는 비율이 높게 나타남
- 학력이 높을수록 공식적인 방법을 이용하여 구직하는 비율이 높음
- 40~49세의 공식적 구직방법 이용률이 70.3%로 낮은 편이며, 50대에서 소폭 증가하나 60대에 이르면 절반 수준으로 감소함
- 15~39세의 연령대는 92.0% 이상이 공식적인 방법을 통해 구직하고 있으나 40대에는 70.3%로 낮아짐
- 이것은 40대부터 시작되는 이직, 경력단절 여성의 취업 시도, 은퇴자의 재취업 시도 등에서 공식적 지원이 충분하지 않음을 시사함
- 인구 특성별 구직방법을 종합하면, 40대 이상이면서 상대적으로 낮은 학력을 지닌 남성의 경우 공식적인 방법을 통해 구직하는 경향이 낮다고 할 수 있음.

〈표 2-6〉 인구 특성별 구직방법

(단위:%)

		공식적 방법	비공식적 방법	직접 접촉
성별	남성	75.4	20.4	4.2
	여성	90.8	7.9	1.4
연령	15~29세	92.0	7.5	0.6
	30~39세	92.4	2.8	4.8
	40~49세	70.3	29.7	0.0
	50~59세	72.1	26.1	1.8
	60세 이상	39.7	47.7	12.6
교육수준	고졸 미만	67.9	27.9	4.3
	고졸	71.9	23.1	5.0
	대재/중퇴	74.9	25.1	0.0
	전문대졸	88.9	9.8	1.3
	대졸이상	88.1	8.7	3.2

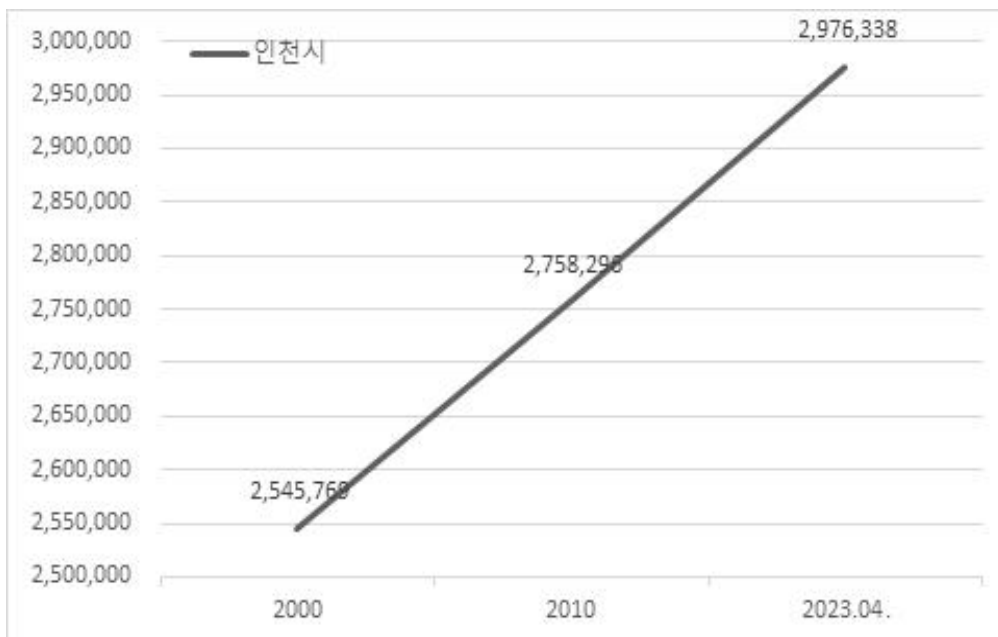
자료 : 제24차 노동패널(2021)

3. 인천시 50+세대 인구 특성

1) 인천시 50+세대 인구 현황

- 2023년 4월 현재 인천시 인구는 2,976,338명임
 - 이는 2000년 2,545,769명보다 430,569명 증가한 수치임
- 인천시 전체 인구는 2000년 이후 꾸준히 증가함
 - 2000년부터 2010년까지 인천시 인구는 8.3% 증가하였고, 2010년부터 2023년까지 7.9% 증가함
 - 2000년부터 2023년까지 인천시 전체 인구는 16.9% 증가하여 2023년 4월 기준 총 2,976,338명임
- 인천시는 전국 인구 증가율의 약 2.2배 높은 증가율을 보임

〈그림 2-6〉 인천시 인구 변화



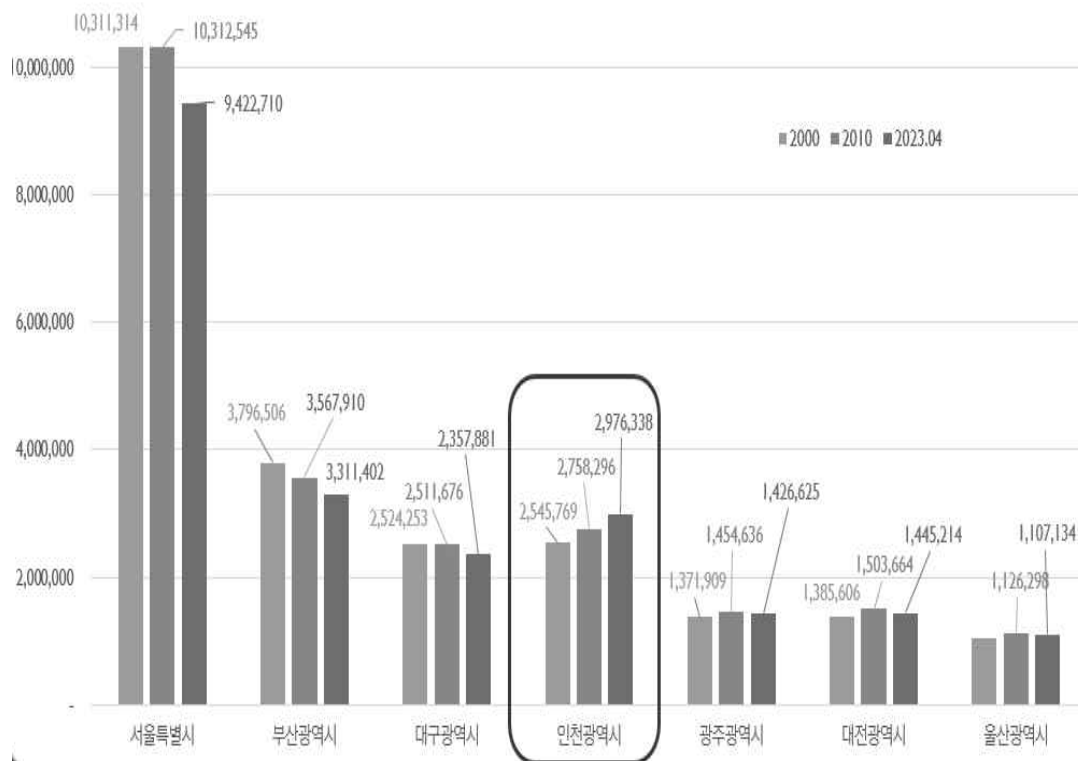
자료 : 통계청(2023),

- 2000년 이후 전국 7대 도시 가운데 서울특별시, 부산광역시, 대구광역시의 인구는 감소하는 추세를 보이나, 인천광역시, 광주광역시, 울산광역시의 인구수는 증가함

- 인천광역시의 인구 증가율은 광주·울산광역시보다 높음
- <그림 2-7>은 7대 도시의 인구 변화를 나타냄

<그림 2-7> 전국 7대 도시 인구 변화

(단위: 명)



자료 : 통계청(2023),

- 2000년 이후 전국 50+세대 인구수 증가와 함께 50+세대가 인구에서 차지하는 비율도 지속적으로 증가함
- 인천시 역시 50+세대 인구가 시 인구 중 차지하는 비율은 2000년 이후 지속적으로 높아짐
 - 전국 7대 도시의 50+세대 인구가 전체 인구 가운데 차지하는 비율은 모두 높아지고 있음

- 2000년 인천시 50+세대 비율은 전체 인구의 13.1%로 가장 낮은 울산시(11.2%)보다 1.9%p 높음
 - 2023년 4월 기준 인천시 50+세대는 전체 인구의 31.6%를 차지함
 - 2000년 대비 2023년 4월 인천시 50+세대 인구 비율은 18.5%p 증가하여 울산시의 증가율 22.2%p 다음으로 높음
- <표 2-7>은 2000년 대비 2023년 7대 도시 50+세대 인구 비율 변화를 나타냄
- 2023년 4월 기준 인천시 50+세대 인구수는 940,075명으로 서울, 부산에 이어 세 번째로 많음
 - 50+세대 인구수 증가율이 가장 높은 울산광역시의 경우 전체 인구수가 인천광역시의 절반에 미치지 못함
- 인천시의 50+세대 비율 증가율은 18.5%p로 울산시 보다 낮지만 인구의 절대수 증가는 607,730명으로 50+세대 인구수 증가는 울산시보다 약 2.4배 많음
- 이는 전체 인구수가 가장 많은 서울특별시의 1,153,467명 늘어난 것에 이어 두 번째로 50+세대 인구수가 늘어난 것임
 - 또한 인천시보다 전체 인구수가 많은 부산시(1,100,433명, 2023년 4월 기준)의 50+세대 인구수가 해당 기간 동안 452,278명 증가한 것보다 약 1.3배 높은 수준임

〈표 2-7〉 전국 7대 도시 50+세대 인구 비율 변화 및 증가율

(단위: 명/%)

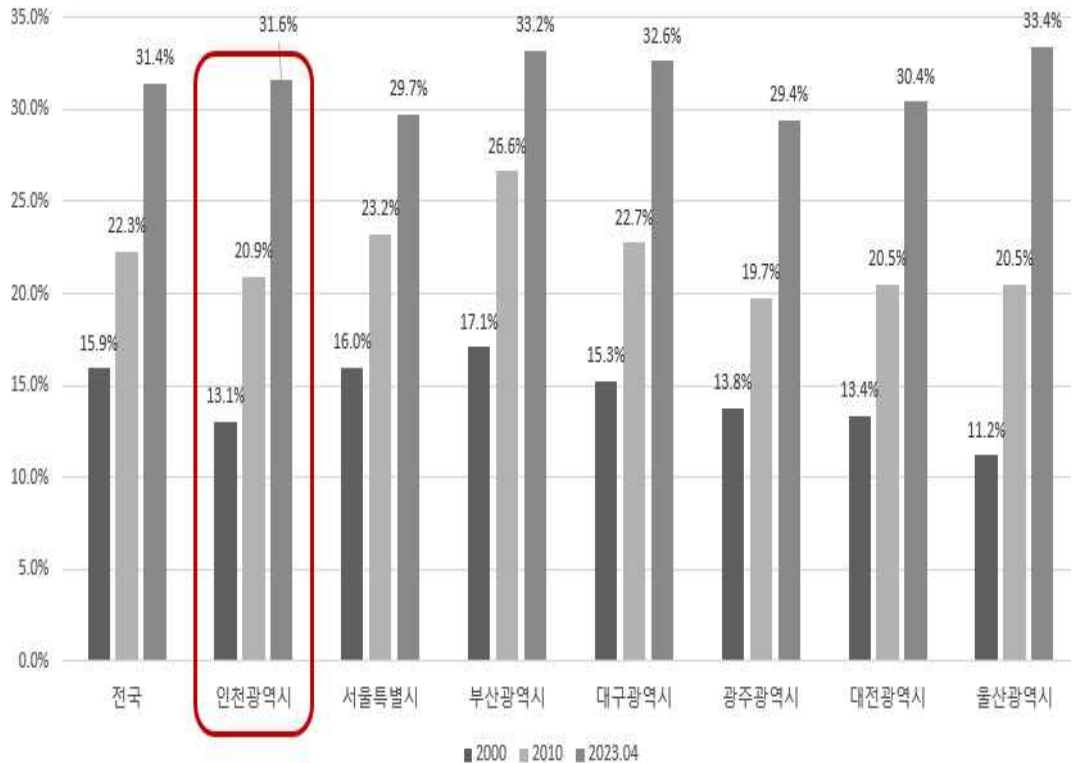
	2000			2010			2023.04			증가 율* (%p)
	인구수	50+	비율	인구수	50+	비율	인구수	50+	비율	
전국	47,732,558	7,604,973	15.9	50,515,666	11,258,152	22.3	51,408,155	16,135,027	31.4	15.5
서울 특별시	10,311,314	1,647,791	16.0	10,312,545	2,392,853	23.2	9,422,710	2,801,258	29.7	13.7
부산 광역시	3,796,506	648,155	17.1	3,567,910	950,069	26.6	3,311,402	1,100,433	33.2	16.2
대구 광역시	2,524,253	385,211	15.3	2,511,676	571,157	22.7	2,357,881	768,938	32.6	17.4
인천 광역시	2,545,769	332,345	13.1	2,758,296	577,017	20.9	2,976,338	940,075	31.6	18.5
광주 광역시	1,371,909	188,987	13.8	1,454,636	286,906	19.7	1,426,625	419,364	29.4	15.6
대전 광역시	1,385,606	185,095	13.4	1,503,664	308,123	20.5	1,445,214	439,705	30.4	17.1
울산 광역시	1,040,225	116,578	11.2	1,126,298	70,508	20.5	1,107,134	370,083	33.4	22.2

* 2023년 4월 비율-2000년 비율

○ <그림 2-8>은 7대 도시의 전체 인구 중 50+세대 인구 비율 변화를 시각화한 것임

<그림 2-8> 전국 7대 도시 50+세대 인구 비율 변화

(단위: 명/%)



자료 : 통계청(2023)

2) 인천시 군구별 인구 현황

(1) 군구별 전체 인구 변화

- 2000년부터 2023년까지 인천시 전체 인구는 430,569명 증가하여 16.9%의 증가율을 보임
- 인천시 전체 인구의 증가세에도 불구하고 군구별 인구 증감에는 차이가 있음
 - 2000년 대비 2023년 인구 증가율이 가장 높은 지역은 중구로 117.1%의 증가율을 보임
 - 2000년 이후 2023년까지의 인구 증가율이 높은 지역은 중구 다음으로 서구(75.1%), 연수구(48.1%), 옹진군(46.3) 순으로 나타남
- 반면, 동구의 경우 같은 기간 동안 인구의 21.6%가 감소하여 가장 높은 감소율을 보임
 - 다음으로 계양구(-15.2%), 부평구(-10.3%), 미추홀구(-3.7%) 순으로 나타남

〈표 2-8〉 인천시 군구별 인구 변화

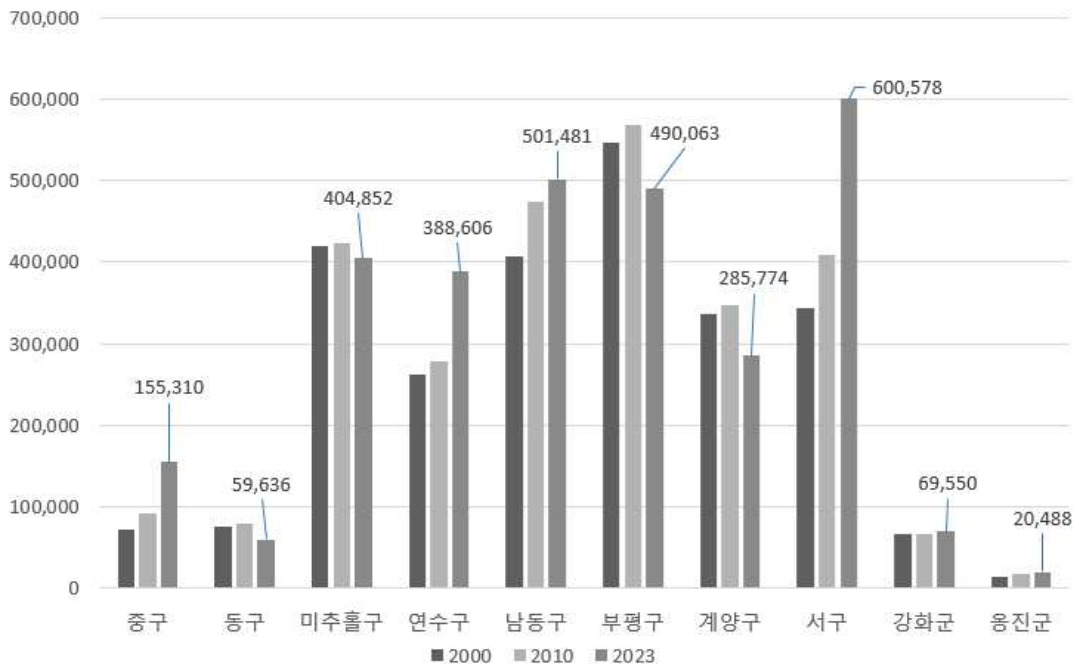
(단위: 명)

	2000	2010	변화량 (2000~2010)	2023.04	변화량 (2010~2023)	변화량 (2000~2023)
전국	47,732,558	50,515,666	5.8%	51,408,155	1.8%	7.7%
인천시	2,545,769	2,758,296	8.3%	2,976,338	7.9%	16.9%
중구	71,522	92,890	29.9%	155,310	67.2%	117.1%
동구	76,057	79,663	4.7%	59,636	-25.1%	-21.6%
미추홀구	420,348	423,876	0.8%	404,852	-4.5%	-3.7%
연수구	262,319	279,230	6.4%	388,606	39.2%	48.1%
남동구	407,845	473,423	16.1%	501,481	5.9%	23.0%
부평구	546,520	567,493	3.8%	490,063	-13.6%	-10.3%
계양구	337,077	347,810	3.2%	285,774	-17.8%	-15.2%
서구	342,973	408,068	19.0%	600,578	47.2%	75.1%
강화군	67,100	67,104	0.0%	69,550	3.6%	3.7%
옹진군	14,008	18,739	33.8%	20,488	9.3%	46.3%

자료 : 통계청(2023)

○ 인천시 군구별 인구 변화는 <그림 2-9>에 그래프로 제시됨

<그림 2-9> 인천시 군구별 인구 변화



자료 : 통계청(2023)

(2) 인천시 50+세대 인구 변화 및 추계

○ 같은 기간 50+세대 인구수는 607,730명 증가함

- 이는 다른 연령대 인구수가 감소한 반면 50+세대 인구수는 증가함을 의미함
- 이 기간 50+세대 인구의 증가율은 182.9%임

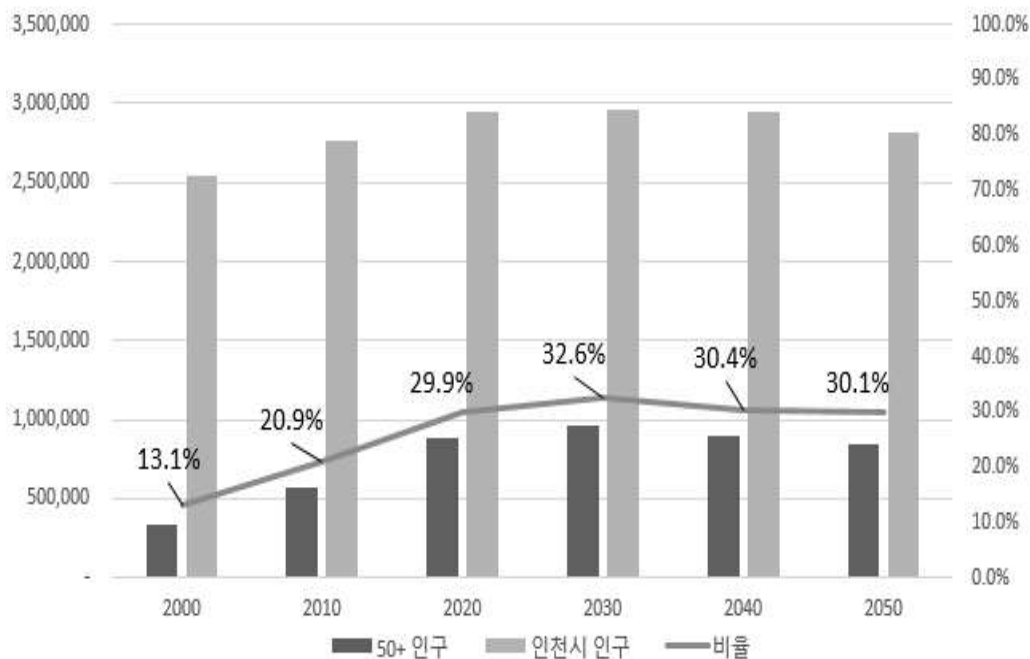
○ 2023년 인천시 전체 인구 대비 50+세대 비율은 31.4%로 전국 평균 31.4%보다 약간 높음

○ 전체 인구 대비 50+세대 비율의 변화는 군구별로 차이가 큰 편임

○ 인천시 전체 인구 가운데 50+세대가 차지하는 비율도 2000년 이후 크게 높아짐

○ <그림 2-10>은 인천시 50+세대의 인구수와 시 전체 인구에서 차지하는 비율을 시각화한 것

〈그림 2-10〉 인천시 인구 중 50+세대 수와 비율



자료 : 통계청(2023)

(2) 인천시 군구별 50+세대 인구 변화

- 2000년 당시 50+세대 인구 비율이 가장 높은 지역은 강화군(26.2%)이었으며 다음으로 옹진군(25.85)이 높음
 - 2000년 당시 50+세대 인구 비율이 가장 낮은 지역은 계양구(9.1%)였으며 연수구(9.9%), 서구(10.6%), 남동구(12.3%)는 인천시 전체 평균 13.1% 보다 낮은 비율을 보임
- 2010년, 인천시 모든 군구의 인구 대비 50+세대 비율은 증가하였고 인천시 전체 인구의 20.9%가 50+세대로 구성된 것으로 나타남
 - 2010년 전국의 50+세대 비율은 22.3%이며 인천시는 이보다 낮은 비율을 보임
 - 그러나 중구(24.7%), 동구(25.5%), 미추홀구(23.9%), 강화군(32.3%), 옹진군(30.4)의 경우 전국 평균보다 높은 50+세대 인구 비율을 보임
- 2010년 대비 2023년 전국 50+세대 인구 비율은 9.1%p 증가하였고 인천시 전체는 10.7%p 높아짐
 - 2000년 대비 2023년 50+세대 구성 비율은 전국적으로 15.5%p 증가한 데 비해 인천시의 경우 18.5%p 증가함
 - 결과적으로 2023년, 50+세대의 비율은 전국 31.4%, 인천시 31.6%로 인천시 50+세대의 비율이 0.2%p 높아짐
- 인천시 군구 가운데 50+세대 비율이 전국 평균(31.4%)을 상회하는 지역은 미추홀구(31.7%), 남동구(32.2%), 동구(33.3%), 계양구(36.3%), 강화군(39.4%), 옹진군(39.5%)임
 - 전체 인구 대비 50+세대 인구 비율이 가장 크게 높아진 지역은 계양구(27.2%p)이며 부평구(20.6%p), 남동구(19.9%p), 연수구(19.1%p)는 모두 인천시 전체 증가 비율인 18.5%p를 상회함
- <표 2-9>는 2000년부터 2023년 사이의 인천시 군구별 50+세대 인구수 변화와 전체 인구수 대비 50+세대 비율을 나타냄

〈표 2-9〉 인천시 군구별 인구수 및 50+세대 인구수 비율

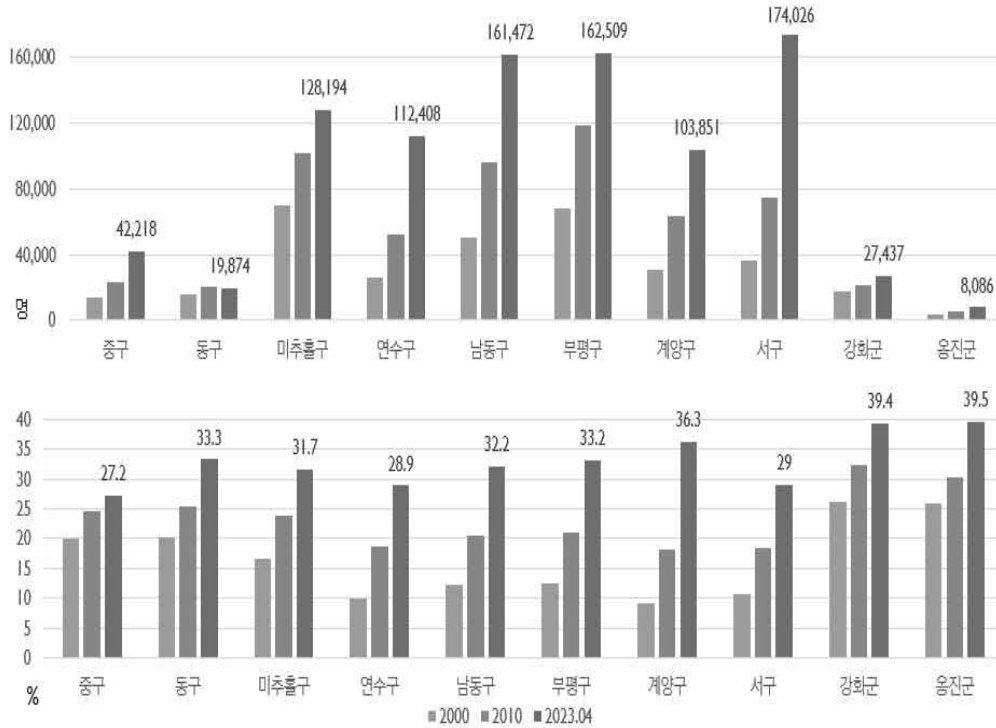
(단위: 명/%)

	2000			2010			2023.04		
	전체 인구	50+세대 인구	50 비율 (%)	전체 인구	50+세대 인구	50+ 비율 (%)	전체 인구	50+세대 인구	50+ 비율 (%)
전국	47,732,558	7,604,973	15.9	50,515,666	11,258,152	22.3	51,408,155	16,135,027	31.4
인천시	2,545,769	332,345	13.1	2,758,296	577,017	20.9	2,976,338	940,075	31.6
중구	71,522	14,251	19.9	92,890	22,906	24.7	155,310	42,218	27.2
동구	76,057	15,454	20.3	79,663	20,309	25.5	▽59,636	▽19,874	33.3
미추홀구	420,348	69,819	16.6	423,876	101,420	23.9	▽404,852	128,194	31.7
연수구	262,319	25,872	9.9	279,230	51,941	18.6	388,606	112,408	28.9
남동구	407,845	50,127	12.3	473,423	96,370	20.4	501,481	161,472	32.2
부평구	546,520	68,477	12.5	567,493	118,714	20.9	490,063	162,509	33.2
계양구	337,077	30,704	9.1	347,810	63,103	18.1	▽285,774	103,851	36.3
서구	342,973	36,454	10.6	408,068	74,886	18.4	600,578	174,026	29.0
강화군	67,100	17,570	26.2	67,104	21,677	32.3	69,550	27,437	39.4
옹진군	14,008	3,617	25.8	18,739	5,691	30.4	20,488	8,086	39.5

▽이전 측정 시기에 비해 감소

○ <그림 2-11>은 인천시 각 군구별 50+세대 인구수와 전체 인구 가운데 차지하는 비율을 나타냄

<그림 2-11> 인천시 군구별 50+세대



자료 : 통계청(2023)

(3) 인천시 50+세대 1인 가구 현황

- 전국적인 1인 가구 증가 현상에 더불어 인천시의 1인 가구도 그 수가 증가함
 - 2020년 인천시 전체 1인 가구 수는 2000년보다 91,668가구가 늘어나 약 5.3배 증가함
 - 같은 기간 1인 가구 수가 가장 많이 늘어난 지역은 남동구로 2000년 1,288가구에서 2023년 21,147가구로 19,859가구가 증가함
 - 남동구의 1인 가구는 약 16.4배 증가하였고, 부평구 16,690가구(약 6.3배), 서구 15,501가구(약 9.8배), 미추홀구 15,900가구(약 8.7배)의 경우도 높은 증가율을 보임
- <표 2-10>은 인천시 군구별 50+세대 1인 가구 수 변화를 나타냄

<표 2-10> 인천시 군구별 50+세대 1인 가구 수 변화

(단위: 가구)

	2000년	2010년	증감수 (2000~2010)	2020년	증감수 (2010~2020)	증감수 (2000~2020)
인천광역시	21,109	51,985	+30,876	112,777	+60,792	+91,668
중구	1,257	2,605	+1,348	6,258	+3,653	+5,001
동구	1,384	2,057	+673	2,988	+931	+1,604
연수구	4,143	9,924	+5,781	9,798	-126	+5,655
남동구	1,288	4,492	+3,204	21,147	+16,655	+19,859
부평구	3,160	8,424	+5,264	20,120	+11,696	+16,960
계양구	4,147	10,584	+6,437	12,119	+1,535	+7,972
서구	1,758	5,149	+3,391	17,259	+12,110	+15,501
미추홀구	2,056	6,097	+4,041	17,956	+11,859	+15,900
강화군	1,507	1,955	+448	3,459	+1,504	+1,952
옹진군	409	698	+289	1,673	+975	+1,264

자료 : 통계청(2023)

3) 인천시 50+세대 학력 변화

- 「인천시 예비노인세대 실태 및 욕구조사」(양지훈, 2022)는 50~64세 집단의 현황 및 2018년 「인천시 베이비부머 실태 및 욕구조사」(양지훈·권미애, 2018) 결과와의 차이를 비교하여 제시함
 - 두 연구의 대상자와 본 연구의 대상자인 50+세대(50~69세)는 연령 구간이 정확히 일치하지 않음
 - 그러나, 이 연구들은 연령 집단 특성상 가장 가까운 예비노인세대를 대상으로 삼고 있기 때문에 본 연구의 대상인 50+세대의 특성을 반영한다고 할 수 있음
 - 2018년 조사는 당해 50~64세인 인천시민 1,907명, 2022년 조사는 1,670명을 대상으로 설문조사를 진행하여 데이터를 구축함
 - 조사 결과에 따르면 2018년 중졸 이하의 학력을 가진 인천시 예비노인은 6.8%였으나 2022년에는 4.0%로 2.8%p 감소함
 - 고졸이하의 학력을 가진 경우도 51.7%에서 43.9%로 7.8%p 감소함
 - 전문대졸 이상의 학력을 가진 경우는 41.5%에서 52.6%로 11.1%p 증가함
 - 결과적으로 인천시 50+세대의 최종학력은 높아짐

○ <표 2-11>은 인천시 예비노인세대의 학력 변화를 나타냄

<표 2-11> 인천시 예비노인세대 학력 변화

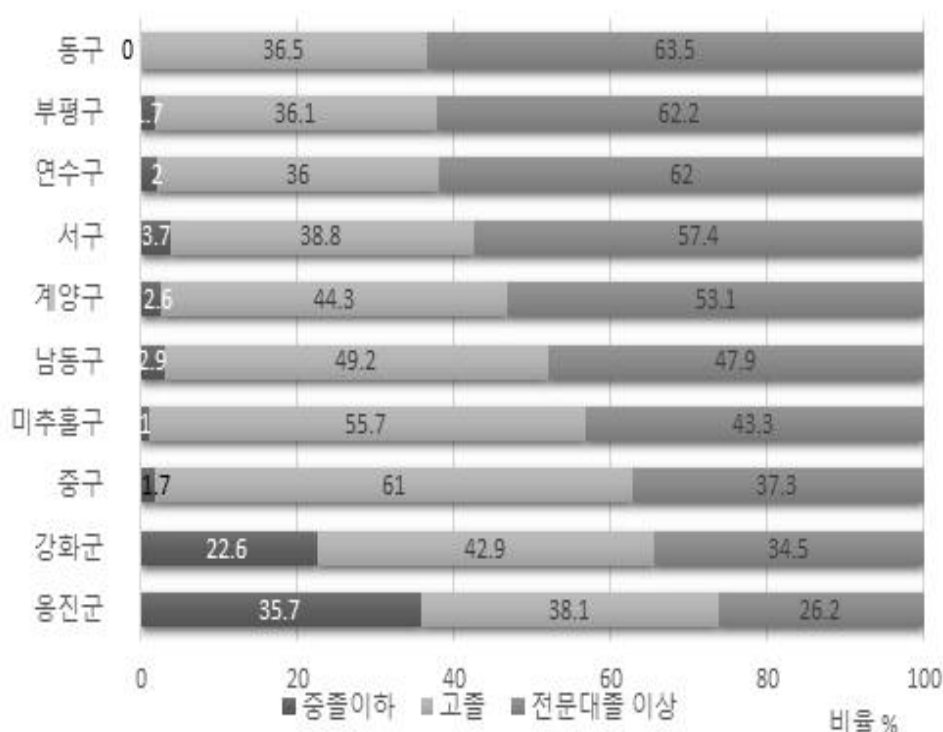
	2018 n=1,907		2022 n=1,670		변화량
	n	%	n	%	(%p)
중졸 이하	130	6.8	67	4.0	-2.8
고졸	986	51.7	734	43.9	-7.8
전문대졸 이상	791	41.5	869	52.6	11.1

자료 : 「인천시 예비노인세대 실태 및 욕구조사」(양지훈, 2022)

○ 인천시 군구별 예비노인세대의 최종학력은 지역차가 큰 것으로 나타남

- 고학력이라고 할 수 있는 전문대졸업 이상의 학력을 가진 50+세대가 가장 많은 지역은 동구(63.5%)이며 다음은 부평구(62.2%), 연수구(62.0%) 순임
- 상대적으로 저학력이라고 할 수 있는 중학교졸업 이하의 학력이 가장 많이 분포한 지역은 용진군(35.7%)이며 다음은 강화군(22.6%)임
- <그림 2-12>는 인천시 군구별 예비노인세대의 학력을 나타냄

<그림 2-12> 인천시 군구별 예비노인세대 학력(2022)



자료 : 「인천시 예비노인세대 실태 및 욕구조사」(양지훈, 2022) 재구성

○ <표 2-12>는 학력을 지수화한 평균 점수를 나타냄

- 학력의 지수화 평균 점수가 가장 높은 곳은 동구(87.8점)이며, 부평구(86.8점), 연수구(86.7점) 순으로 나타나며, 그 점수의 차이는 크지 않음
 - 중구의 경우 전문대 졸업 이상의 학력자가 37.3%를 차지하여 10개 군구 중 8위에 해당하나 중졸 이하의 학력은 1.7%에 불과하여 지수화 평균 점수가 78.5점을 보임
 - 이는 미추홀구의 80.5점보다 2.3점 낮은 것으로 9위인 강화군과의 차이 7.9점의 약 30%에 불과함
- 이상의 결과를 종합하면 용진군과 강화군에는 중졸 이하의 저학력 50+세대가 다른 군구에 비해 7~10배 이상 많이 거주하는 것을 알 수 있음
- 중구의 경우 저학력 50+세대의 비율은 높지 않으나 전문대졸업 이상의 고학력 집단도 다른 군구에 비해 많지 않음

〈표 2-12〉 인천시 군구별 예비노인세대 학력 지수화 점수

(단위: %)

	중졸이하	고졸	전문대졸 이상	지수화 평균* (점)
용진군	35.7	38.1	26.2	63.5
강화군	22.6	42.9	34.5	70.6
중구	1.7	61.0	37.3	78.5
미추홀구	1.0	55.7	43.3	80.8
남동구	2.9	49.2	47.9	81.7
계양구	2.6	44.3	53.1	83.5
서구	3.7	38.8	57.4	84.5
연수구	2.0	36.0	62.0	86.7
부평구	1.7	36.1	62.2	86.8
동구	0	36.5	63.5	87.8

*지수화 평균=(중졸이하*1+고졸*2+전문대졸 이상*3)/3으로 산출함.

4) 인천시 50+세대의 경제활동 관련 현황

- 인천시 50세 이상 인구의 경제활동 참여율은 2000년 66.0%에서 2023년 78.0%로 12.0%p 증가함(「경제활동인구조사」 1999년~2023년 자료 재구성)
- 이와 같은 50세 이상 경제활동 참여율 증가는 전국 평균의 증가율 9.5%p를 상회함
- 인천시 50세 이상 세대의 경제활동 참여율은 광주광역시(78.9%), 대구광역시(78.3%) 다음으로 높음

(1) 고용률

- 인천시의 실제로 일을 하고 있는 50+세대의 비율 변화는 <표 2-13>에 제시되어 있음
- 인천시의 전연령 고용률은 2000년 이후 소폭(2.9%p) 증가함
- 반면, 50~59세와 60세 이상의 고용률은 매년 2.0%p 이상 높아짐
- 2000년 인천시 50~59세의 고용률은 전연령 고용률보다 3.9%p 높았으나 이 차이는 점차 확대되어 2023년 1/4분기의 차이는 13.6%p가 됨
- 60세 이상의 고용률은 전연령 고용률보다 낮게 나타남
- 그러나, 60세 이상의 고용률과 전연령의 고용률의 차이는 2000년(-34.4%p) 이후 점차 감소하여 2023년 1/4분기에는 20.3%p까지 격차가 줄어들음

<표 2-13> 인천시 고용률 변화

	2000		2005		2010		2015		2020		2023.1/4	
	고용률 (%)	고용률 차이 (p)	고용률 (%)	고용률 차이 (p)	고용률 (%)	고용률 차이 (p)	고용률 (%)	고용률 차이 (p)	고용률 (%)	고용률 차이 (p)	고용률 (%)	고용률 차이 (p)
전연령	59.0	-	59.1	-	60.0	-	61.7	-	61.1	-	61.9	-
50-59	62.9	3.9*	65.8	6.7*	69.5	9.5*	73.7	12.0*	73.2	12.1*	75.5	13.6*
60+	24.6	-34.4**	26.8	-32.3**	32.9	-27.1**	38.2	-23.5**	40.7	-20.4**	41.6	-20.3**

*50~59세 고용률-전연령 고용률

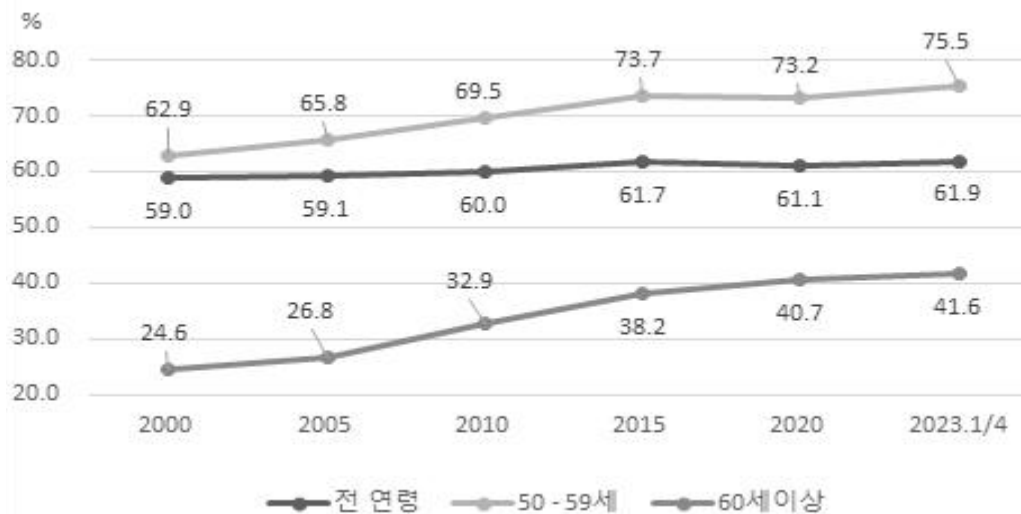
**60세 이상 고용률-전연령 고용률

**「경제활동인구조사」 1999년~2023년 자료 재구성

***각 시기별 4/4 분기 자료, 2023년 제외

- 인천시의 50세 이상 인구의 연령대별 고용률 변화 양상은 <그림 2-13>에 시각화 되어 제시됨
- 2000년 당시 전연령 고용률보다 50~59세의 고용률이 높으며 그 격차가 점점 확대되는 것을 확인할 수 있음
 - 2000년 당시 전연령 고용률보다 60세 이상의 고용률이 낮으나, 그 격차는 점점 줄어들고 있음

<그림 2-13> 인천시 50세 이상 고용률 및 전연령 고용률 차이 변화



*50~59세 고용률-전연령 고용률

**60세 이상 고용률-전연령 고용률

***「경제활동인구조사」 1999년~2023년 자료 재구성

***각 시기별 4/4 분기 자료, 2023년 제외

- 경제활동 참여율과 고용률 변화 양상을 종합하면, 2000년보다 2023년에 더 많은 인천시의 50+세대가 경제활동에 참여하고 있으며 고용률 역시 증가하고 있음을 확인할 수 있음
- 결과적으로 현재의 50+세대는 2000년의 중장년 세대에 비해 활발한 경제활동을 하고 있다고 볼 수 있음

(2) 경제활동 관련 인식

- 인천시 50+세대의 경제활동 관련 인식 변화를 파악하기 위해서 해당 세대와 가장 유사한 집단을 대상으로 수행한 「인천시 예비노인세대 실태 및 욕구조사」(양지훈, 2022)를 활용함
- 해당 집단의 노년기 경제활동 참여 의사는 2018년 55.3%에서 2022년 69.8%로 14.5%p 높아짐(〈표 2-14〉 참조)
- 인천시 예비노인은 2018년에 비해 2022년에 소득을 확보하기 위한 경제활동에 대한 욕구가 높아짐
- 기대하는 노년기 생활양식에서 소득과 관련된 활동을 희망하는 비율 역시 높아짐
 - 생계를 위한 소득활동을 하고자 하는 경우는 2018년 11.1%에서 2022년 20.8%로 9.7%p 증가함
 - 노년기에 용돈별이를 위한 소득활동을 희망하는 비율은 같은 기간 동안 11.0%에서 17.7%로 변화하여 6.7%p 증가함

〈표 2-14〉 인천시 예비노인의 경제활동 관련 인식 변화

내용	구분	2018		2022		변화량 (%p)
		n	%	n	%	
노년기 경제활동 참여 의사	있다	766	55.3	1,166	69.8	14.5
	없다	415	30.0	325	19.5	-10.5
	잘 모르겠다	203	14.7	179	10.7	-4.0
	총 응답자 수	1,384	100	1,670	100	-
노년기 경제활동 참여 이유	노년기 생계를 위해	188	24.5	426	36.5	12.0
	더 나은 미래를 위한 저축 등을 위해	51	6.7	99	8.5	1.8
	총 응답자 수	766	31.2	1,166	45.0	13.8
노년기 기대하는 생활양식	생계를 위한 소득활동	153	11.1	348	20.8	9.7
	용돈별이를 위한 소득활동	152	11.0	295	17.7	6.7
	총 응답자 수	1,384	22.1	1,670	38.5	16.4

자료 : 「인천시 예비노인세대 실태 및 욕구조사」(양지훈, 2022) 자료 재구성

*총 응답자 수=각 조사 문항에 대한 응답 수.

**경제활동 관련 응답 항목만을 표시하였으므로 총 응답자 수와 각 항목 응답자 수의 합은 일치하지 않음

제2절 50+세대를 위한 경력개발교육

1. 경력개발교육의 의미

- 경력개발(career development)은 경력과 개발의 합성어로 그 의미를 이해하기 위해서는 경력의 개념을 먼저 살펴볼 필요가 있음
- 경력에 대해서는 학자마다 다양하게 정의하고 있음
 - Super(1980)는 경력을 ‘개인이 일생 동안 수행하는 역할들의 순차적 조합’으로 정의함
 - Sullivan과 Baruch(2009)는 경력을 다양한 상황적, 개인적 요인의 영향으로 형성되는 것으로 보아 개인이 일생 동안 형성하는 업무 관련 고유 경험으로 정의함
 - Hitka, Štarchoň, Lorincová, Caha(2021)는 경력을 고용, 승진뿐만 아니라 개개인이 사회생활을 하며 경험하는 업무 경험의 관계성까지 포함하는 개념으로 정의함
- 즉, 경력(career)은 개인이 일생 동안 일과 관련하여 형성하는 고유한 경험의 총체로 일과 관련하여 중요한 영향을 미치는 심리적, 경제적, 교육적 요인들을 포괄하는 개념이라고 정의할 수 있음
- 경력과 관련하여 개인은 업무적으로 사용하기 위한 지식, 기술, 역량 또는 개선된 행동의 발전을 도모하기 위한(Gilley, 1989) 일련의 활동을 진행하는데(문한나 외, 2019), 이것이 경력개발(career development)임
 - 경력개발은 현재까지의 경험뿐만 아니라 앞으로 어떻게 살 것인지에 대한 미래지향적 관점까지 포함하고 있는 개념임(문한나 외, 2019)
- 따라서 경력개발교육은 개인의 직무 관련 지식, 역량, 행동 등을 발전시키는 일련의 활동을 지원하기 위해 제공되는 교육이라고 정의할 수 있음

2. 경력개발교육의 필요성

- 조직의 차원에서 경력개발은 개별 조직원의 지식, 기술, 역량 증진을 통해 조직의 경쟁력과 효율성을 향상시키기 위한 방편으로 이용됨
 - 이런 이유로 경력개발은 오랜 기간 동안 여러 조직의 인적자원관리 수단으로 활용되어 왔음(Gilley, 1989)

- 최근, 급속한 기술 발전, 시간제 및 임시 직원 사용 확대와 같은 사회경제적인 변화로 인해 기존의 평생고용, 평생직장의 개념은 약해지고, 경력개발의 주체가 조직에서 개인으로 변화하게 됨(Sullivan & Baruch, 2009)
 - 이에 따라 개인은 스스로 자신의 가치와 시장성을 높일 수 있는 경력개발에 책임져야 하는(최다운 외, 2019) 위치에 놓임
- 더불어 세계적인 고령화 추세로 인해 은퇴 후 경제력 유지나 의미 있는 삶을 유지하기 위한 경력개발의 필요성이 부각됨
- 우리나라 역시 인구의 평균 기대수명은 지속적으로 늘어나고 있음
- 이에 반해, 근로자의 평균 퇴직 연령은 법정 정년인 60세에 미치지 못하는 49.3세로 매우 이른 편임(박지혜, 2022)
- 이른 정년과 길어진 수명은 은퇴 후 사회적·경제적 공백 기간이 길어질 수 있음을 의미함
 - 동시에 은퇴 이전 소득을 대체할 만한 사회보장 제도가 제대로 작동하지 않고 있는 현실에서 이른 퇴직은 노년기 경제적 불안정성과 연결되기도 함
- 은퇴 및 경력의 단절 혹은 변화를 경험하는 50+세대는 경제적 측면뿐 아니라 사회참여와 자기계발이라는 사회적 욕구 충족(양지훈, 2022; 황남의 외, 2019)이라는 측면에서도 지속적인 경제·사회활동을 유지할 필요가 있음
- 나아가, 50+세대의 경제 활동을 통해, 감소하는 생산가능 인구의 공백을 최소화함으로써 국가 경제 수준 유지에 기여할 수 있음(김경수 외, 2021)
- 50+세대가 경제적·사회적 활동을 지속하기 위해서는 변화된 노동시장 환경, 개인의 신체적·사회적·인지적 변화, 정보화와 기술력 발전 등을 이해하고 새로운 환경과 조건에 적응할 필요가 있음
- 그러나, 개인이 이와 같은 변화를 파악하고 필요한 역량을 계발하여 새로운 경력을 개발하는 데는 한계가 있음
 - 개인이 지닌 한계를 극복하기 위하여 민·관의 다양한 영역에서 경력개발교육을 진행하고 있음

- 현재 50+세대는 베이비붐 세대라고 불릴 정도로 전체 인구 가운데 구성비가 높은 집단으로, 경력개발교육은 이들의 노후 설계를 위해서도 매우 중요한 이슈임
- 50+세대는 인구수가 많을 뿐 아니라, 은퇴 후 재취업을 희망하는 경우도 많으며, 그 수는 계속 증가하고 있음
- 재취업 희망 50+세대의 증가는, 이들을 대상으로 하는 새로운 직업군 발굴, 직무 관련 지식 및 역량 증진, 개인의 고용 가능성 제고 등을 지원하는 경력개발교육의 필요성을 강화함(한국경제TV, 2023).
- 그러므로 경력개발교육은 사회적·개인적 변화를 파악하고 50+세대 당사자의 역량과 욕구에 부합하는 방식으로 구성되어야 함
- 특별히, 50+세대가 추구하는 가치에 부합되는 직업을 발굴하는 것과 더불어 향후 일자리 수요가 증가할 것으로 예측되는 산업 분야와 관련된 교육을 활성화할 필요가 있음
 - 이는 경력을 재개발하는 50+세대가 사회 안에서 스스로의 가치와 역량을 발견하는 동시에, 교육 수요자의 일자리 연계 가능성을 증가시킴

3. 50+세대를 위한 일자리

1) 사회서비스 분야 일자리

- 50+세대를 대상으로 한 경력개발교육의 궁극적인 목적은 당사자가 만족할 수 있는 일자리와의 연계라고 할 수 있음
 - 경력개발교육이 교육에서 그치지 않고 실제로 일자리와 연계되기 위해서는 수요가 증가하는 일자리 현황 및 추세를 함께 살펴보아야 함
- 일자리 현황과 추세 관련 자료에 근거하면 초저출산 및 고령화로 인해 사회서비스 수요가 증가함(안수란 외, 2021)을 파악할 수 있음
 - 사회서비스 수요 증가는 해당 분야가 고용 기회를 창출할 수 있는 잠재력이 높은 영역(안수란, 하태정, 2021)임을 시사함
 - 그러므로, 사회서비스 분야는 50+세대가 새롭게 경력을 개발할 경우 일자리 연계 가능성이 높은 영역이라고 할 수 있음

- 사회서비스와 관련한 경력개발교육을 활성화하기 위해서는 사회서비스에 대한 이해가 선행되어야 함
- 사회서비스와 관련된 법률로는 「사회보장기본법」, 「사회적기업육성법」, 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률(이하 사회서비스이용권법)」이 있음(〈표 2-15〉 참조)
- 이들 법률이 정의하는 사회서비스는 개념과 범위에는 차이가 있음(조동희 외, 2021)
 - 「사회보장기본법」에서는 사회서비스를 복지, 보건의료, 교육, 주거, 문화, 환경 분야에서 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통해 국민 개개인의 삶의 질이 향상될 수 있도록 지원하는 제도로 정의하고 있음
 - 「사회적기업 육성법」에서는 사회서비스를 교육, 보건, 사회복지, 환경 및 문화 분야의 서비스로 정의함
 - 「사회서비스이용권법」에서는 사회서비스를 사회복지서비스와 보건의료서비스 중심의 서비스로 정의하고 있음

〈표 2-15〉 현행 법령 내 사회서비스 관련 조항

구분	내용
사회보장기본법	제3조(정의) 4. “사회서비스”란 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 제도를 말한다.
사회적기업 육성법	제2조(정의) “사회서비스”란 교육, 보건, 사회복지, 환경 및 문화 분야의 서비스, 그 밖에 이에 준하는 서비스로서 대통령령으로 정하는 분야의 서비스를 말한다.
사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률	제2조(정의) 사회서비스란 「사회복지사업법」 제2조제4호에 따른 사회복지서비스, 「보건의료기본법」 제3조제2호에 따른 보건의료서비스, 그 밖에 이에 준하는 서비스로서 대통령령으로 정하는 서비스를 말한다.

자료 : 법제처(2012; 2021a; 2021b)

- 「사회보장기본법」은 사회서비스를 국민의 삶의 질과 관련된 모든 영역을 아우르는 광의의 개념으로 정의함(안수란, 하태정, 2021)
- 「사회서비스이용권법」은 사회서비스를 보건의료와 관련된 서비스로 국한하여 협의의 개념을 제시하고 있음(조동희 외, 2021)
- 사회서비스의 영역이나 범위를 규정하는 방식이 다양하기 때문에 법률에 따라 사회서비스 일자리에 대한 이해도 다르게 나타남(안수란, 하태정, 2021)
- 다음에서는 ‘한국표준산업분류(Korean Standard Industrial Classification: KSIC)’를 이용하여 사회서비스 영역에 포함되는 산업과 일자리를 알아보고자 함
 - KSIC는 1964년 제정 이후 우리나라의 각종 노동 관련 통계의 기준으로 사용되고 있음(조동희 외, 2021; 통계청, 2017)
 - KSIC는 UN 회원국에 공통적으로 적용되는 경제활동 유형 기준인 ‘국제표준산업분류(ISIC)’를 국내 실정에 맞추어 구축한 것임(조동희 외, 2021)
- 현행 KSIC는 2017년 1월 13일 제10차 개정 분류가 확정 및 고시되어 당해 7월부터 적용되고 있음
- KSIC에 따른 산업 분류는 <표 2-16>과 같음

〈표 2-16〉 국제표준산업분류 제10차 대분류 내용

분류 코드	해당 산업	관련 법령
A	농업, 임업 및 어업	-
B	광업	-
C	제조업	-
D	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	-
E	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	-
F	건설업	-
G	도매 및 소매업	-

분류 코드	해당 산업	관련 법령
H	운수 및 창고업	-
I	숙박 및 음식점업	-
J	정보통신업	-
K	금융 및 보험업	-
L	부동산업	-
M	전문, 과학 및 기술 서비스업	-
N	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	사회보장기본법
O	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	사회보장기본법
P	교육 서비스업	-
Q	보건업 및 사회복지 서비스업	사회서비스이용권법 사회보장기본법
R	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	사회보장기본법
S	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	-
T	가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않는 자가 소비 생산활동	사회보장기본법
U	국제 및 외국기관	-

자료 : 통계청(2017). 한국표준산업분류(KSIC)

- KSIC에 의하면, 「사회서비스이용권법」이 규정하는 사회서비스업은 보건과 의료에 해당하는 대분류상 Q(보건업 및 사회복지서비스업)에 해당함
- 반면, 「사회보장기본법」은 Q(보건업 및 사회복지 서비스업)에 다른 산업군 일부를 포함함
 - 여기에는 N(사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업), O(공공행정, 국방 및 사회보장행정), P(교육서비스), R(예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업), S(협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업), T(가구 내 고용활동, 자가소비 생산활동) 일부가 해당함(안수란, 하태정, 2021)

○ 「사회서비스이용권법」과 「사회보장기본법」이 규정하는 일자리 범위를 비교하면 <표 2-17>과 같음

<표 2-17> 사회서비스 일자리의 범위

구분	산 업 범 위 (KSIC 대분류 코드)	직업적 범위 (KSIC 소분류 코드 기준)
협회의 개념 (사회서비스 이용권법)	보건업 및 사회복지 서비스업 (Q)	보건업(86): 병원(861), 의원(862), 공중보건의료업(863), 기타 보건업(869) 사회복지 서비스업(87): 거주 복지시설 운영업(871), 비거주 복지시설 운영업(872)
광의의 개념 (사회보장 기본법)	보건업 및 사회복지 서비스업 (Q)	보건업(86): 병원(861), 의원(862), 공중보건의료업(863), 기타 보건업(869) 사회복지 서비스업(87): 거주 복지시설 운영업(871), 비거주 복지시설 운영업(872)
	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업 (N)	사업지원 서비스업(75): 고용 알선 및 인력 공급업(751)
	공공행정, 국방 및 사회보장행정 (O)	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정(84): 사회 및 산업 정책 행정(842)
	교육서비스업 (P)	교육 서비스업(85): 초등교육기관(851), 중등교육기관(852), 고등교육기관(853), 특수학교, 외국인 학교 및 대안학교(854), 기타 교육기관(856)
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 (R)	창작, 예술 및 여가관련 서비스업(90): 창작 및 예술 관련 서비스업(901), 도서관, 사적지 및 유사 여가 관련 서비스업(902) 스포츠 및 오락관련 서비스업(91): 스포츠 서비스업(911), 유원지 및 기타 오락 관련 서비스업(912)
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 (S)	기타 개인 서비스업(96): 그 외 기타 서비스업(969)

자료 : 통계청(2017). 한국표준산업분류(KSIC)

2) 사회서비스 분야 일자리

(1) 전국 현황 및 추세

- 사회서비스 분야 산업을 규정하는 법률들은 공통적으로 보건업 및 사회복지 서비스업을 포함하고 있음
- 그런데, 기존의 50+세대를 위한 경력개발교육 사례 가운데(제3장 참조), 상당수는 보건업 및 사회복지 서비스업의 영역을 벗어나 있음
- 이에, 본 연구에서는 사회서비스 산업의 광의적 개념을 적용하여 일자리 현황 및 추세, 취업자 구성 등을 조사함
- 주된 자료는 현행 KSIC가 적용되기 시작한 2017년 7월부터 2022년까지의 것을 이용함
- 통계청의 「일자리행정통계 결과」에 따르면, 2017년부터 2021년까지 사회서비스 산업 분야에서 매년 새롭게 생겨나는 일자리 수는 소멸하는 일자리보다 많은 것으로 나타남
 - 이것은 사회서비스 산업의 주 영역인 보건업 및 사회복지서비스업뿐만 아니라 관련 분야 전반에서 꾸준하게 나타나는 현상임

〈표 2-18〉 산업분류별 일자리 증감(2017-2021)

(단위: 만개, %)

산업	일자리 증감(신규 일자리 수-소멸 일자리 수)				
	2017	2018	2019	2020	2021
전체	31.0(1.4)	25.6(1.1)	60.0(2.6)	70.5(2.9)	85.4(3.5)
농업, 임업 및 어업	0.1(0.3)	-0.3(-1.2)	0.3(0.5)	1.3(1.8)	0.2(0.0)
광업	-0.1(-0.3)	-0.1(-0.4)	-0.1(-0.2)	0(0.0)	0.0(0.0)
제조업	-6.7(-21.6)	-6.4(-25.0)	2.6(4.3)	9.1(12.9)	1.7(2.0)
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	0.6(1.9)	0.8(3.1)	0.8(1.3)	1.3(1.8)	0.8(0.9)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0.3(1.0)	0.2(0.8)	0.3(0.5)	0.5(0.7)	0.3(0.4)

산업	일자리 증감(신규 일자리 수-소멸 일자리 수)				
	2017	2018	2019	2020	2021
건설업	9.5(30.6)	-2.5(-9.8)	-6.6(-11.0)	1.7(2.4)	6.2(7.3)
도매 및 소매업	5.2(16.8)	7.4(28.9)	8.1(13.5)	11.3(16.0)	16.8(19.7)
운수 및 창고업	3(9.7)	-0.6(-2.3)	5(8.3)	-0.5(-0.7)	6.1(7.1)
숙박 및 음식점업	2(6.5)	3.5(13.7)	6.7 (11.2)	0.4(2.4)	-1.3(-1.5)
정보통신업	1.4(4.5)	2.6(10.2)	3.6(6.0)	3.9(5.5)	8.3(9.7)
금융 및 보험업	-1.3(-4.2)	4.6(18.0)	2.7(4.5)	-1.4(-2.0)	5.1(6.0)
부동산업	-1.4(-4.5)	6.9(27.0)	2.5(4.2)	5.5(7.8)	0.6(0.7)
전문, 과학 및 기술 서비스업	3.2(10.3)	2.7(10.5)	5.6(9.3)	7.2(10.2)	7.1(8.3)
사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	-0.8(-2.6)	-2.7(-10.5)	-3.6(-6.0)	1.5(2.1)	5.7(6.7)
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	2.5(8.1)	1.1(4.3)	7.8(13.0)	11.6(16.5)	1.6(1.9)
교육 서비스업	0.9(2.9)	-0.7(-2.7)	3.9(6.5)	-0.1(-0.1)	6.8(8.0)
보건업 및 사회복지 서비스업	9.9(31.9)	4.5(17.6)	15.6(26.0)	13.1(18.6)	14.7(17.2)
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	0.6(1.9)	1.8(7.0)	1.5(2.5)	0(0.0)	1.4(1.6)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	2.1(6.8)	2.9(11.3)	3.2(5.3)	4.1(5.8)	3.3(3.9)
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0.0(0.0)
국제 및 외국기관	0(0.0)	-0.1(-0.4)	0(0.0)	0(0.0)	-0.0(-0.0)

주 : 일자리 증감=Δ신규일자리-Δ소멸일자리

자료 : 통계청(2018; 2019; 2020; 2021; 2022) 「일자리행정통계 결과」를 이용하여 재구성

- 사회서비스 영역의 일자리가 지속적으로 증가함에 따라 해당 산업의 취업자 수와 전체 취업자 가운데 차지하는 비율도 증가하고 있음
 - 2017년 대비 2022년, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업의 취업자 비율이 낮아진 것은 코로나 팬데믹 기간 동안 대면 서비스업이 대폭 감소한 것과 관련 있는 것으로 볼 수 있음
- 2022년 보건업 및 복지서비스 서비스업 취업자는 전체 취업자의 9.9%를 차지하고 있으며, 다른 산업 영역에 속하는 사회서비스 관련 업종 취업자와 합산할 경우, 가장 높은 취업자 비율을 보이는 제조업의 15.9%를 상회할 것으로 보임

〈표 2-19〉 산업분류별 취업자 수 변화(2017-2022)

(단위: 천명, %)

산업	취업자 수 / (전체 취업자 중 비율)						증감율
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
전체	27,028 (100.0)	27,090 (100.0)	27,508 (100.0)	27,088 (100.0)	27,743 (100.0)	28,418 (100.0)	(5.1)
농업, 임업 및 어업	1,435 (5.3)	1,493 (5.5)	1,551 (5.6)	1,574 (5.8)	1,594 (5.7)	1,641 (5.8)	14.4
광업	23 (0.1)	15 (0.1)	15 (0.1)	11 (0.0)	11 (0.0)	6 (0.0)	-73.9
제조업	4,560 (16.9)	4,515 (16.7)	4,434 (16.1)	4,336 (16.0)	4,324 (15.6)	4,525 (15.9)	-0.8
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	68 (0.3)	63 (0.2)	69 (0.3)	75 (0.3)	77 (0.3)	84 (0.3)	23.5
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	113 (0.4)	139 (0.5)	140 (0.5)	156 (0.6)	170 (0.6)	147 (0.5)	30.1
건설업	2,030 (7.5)	2,090 (7.7)	2,039 (7.4)	2,075 (7.7)	2,127 (7.7)	2,139 (7.5)	5.4
도매 및 소매업	3,799 (14.1)	3,699 (13.7)	3,632 (13.2)	3,445 (12.7)	3,331 (12.0)	3,272 (11.5)	-13.9
운수 및 창고업	1,407 (5.2)	1,412 (5.2)	1,440 (5.2)	1,468 (5.4)	1,631 (5.9)	1,635 (5.8)	16.2

산업	취업자 수 / (전체 취업자 중 비율)						증감율
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
숙박 및 음식점업	2,286 (8.5)	2,189 (8.1)	2,301 (8.4)	2,075 (7.7)	2,096 (7.6)	2,249 (7.9)	-1.6
정보통신업	782 (2.9)	863 (3.2)	859 (3.1)	826 (3.0)	929 (3.3)	988 (3.5)	26.3
금융 및 보험업	805 (3.0)	854 (3.2)	800 (2.9)	777 (2.9)	792 (2.9)	777 (2.7)	-3.5
부동산업	534 (2.0)	538 (2.0)	577 (2.1)	504 (1.9)	544 (2.0)	551 (1.9)	3.2
전문, 과학 및 기술 서비스업	1,090 (4.0)	1,096 (4.0)	1,182 (4.3)	1,173 (4.3)	1,237 (4.5)	1,293 (4.5)	18.6
사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	1,371 (5.1)	1,281 (4.7)	1,340 (4.9)	1,402 (5.2)	1,421 (5.1)	1,421 (5.0)	3.6
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	1,115 (4.1)	1,146 (4.2)	1,097 (4.0)	1,220 (4.5)	1,187 (4.3)	1,245 (4.4)	11.7
교육 서비스업	1,885 (7.0)	1,870 (6.9)	1,875 (6.8)	1,772 (6.5)	1,880 (6.8)	1,914 (6.7)	1.5
보건업 및 사회복지 서비스업	1,990 (7.4)	2,149 (7.9)	2,300 (8.4)	2,405 (8.9)	2,705 (9.8)	2,826 (9.9)	42.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	433 (1.6)	432 (1.6)	528 (1.9)	491 (1.8)	466 (1.7)	489 (1.7)	12.9
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	1,231 (4.6)	1,198 (4.4)	1,213 (4.4)	1,182 (4.4)	1,125 (4.1)	1,118 (3.9)	-9.2
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	59 (0.2)	41 (0.2)	101 (0.4)	105 (0.4)	83 (0.3)	80 (0.3)	35.6
국제 및 외국기관	12 (0.0)	7 (0.0)	15 (0.1)	16 (0.1)	13 (0.0)	18 (0.1)	50.0

주1 : 통계청 지역별고용조사는 반기별로 조사됨. 표의 내용은 하반기 내용을 기반으로 함

주2 : 전체 합계의 경우 각 항목을 합산하여 제시한 것으로, 통계청에서 제시하는 합계와 일치하지 않는 경우가 있음

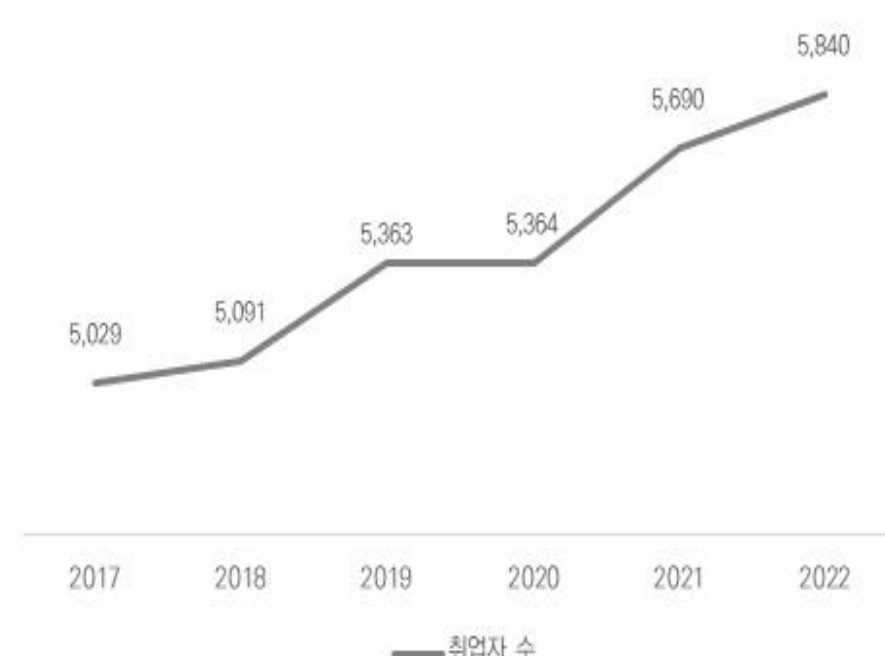
주3 : 증감율은 2017년 대비 2022년의 취업자 수 비율을 의미함

자료 : 통계청(2023). 지역별고용조사(전국 성별 산업/직업별 취업자(대분류))를 이용하여 재구성

- 보건업 및 사회복지 서비스업과 여타 산업군 일부를 포함하는 사회서비스 일자리 취업자 수는 <그림 2-14>에 제시됨
 - 2017년부터 2022년까지 사회서비스업 취업자 수가 꾸준히 증가한 것을 확인할 수 있음

<그림 2-14> 사회서비스업 취업자 수 변화(2017-2022)

(단위: 천명)



주 : 통계청 지역별고용조사는 반기별로 조사됨. 위 그림은 하반기 데이터를 기반으로 구성됨

자료 : 통계청(2017; 2018; 2019; 2020; 2021; 2022). 지역별고용조사(하반기 B형 전국 소분류)(데이터파일)

- 2017년부터 2022년까지 사회서비스업 취업자의 연령별 변화를 보면 15~49세 취업자 수에는 큰 변화가 없으나, 50대 이후 취업자 수는 크게 증가함

〈표 2-20〉 사회서비스업 연령별 취업자 수 변화(2017-2022)

(단위: 명, %)

구분	취업자 수					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
15-29세	859,057	864,802	892,891	841,774	891,502	859,910
30-49세	2,171,259	2,162,958	2,201,952	2,125,995	2,176,017	2,191,439
50-69세	1,713,882	1,718,892	1,844,341	1,917,398	2,064,419	2,207,715
70세 이상	284,899	344,771	423,564	479,270	558,414	580,744
계	5,029,098	5,091,424	5,362,747	5,364,436	5,690,352	5,839,808

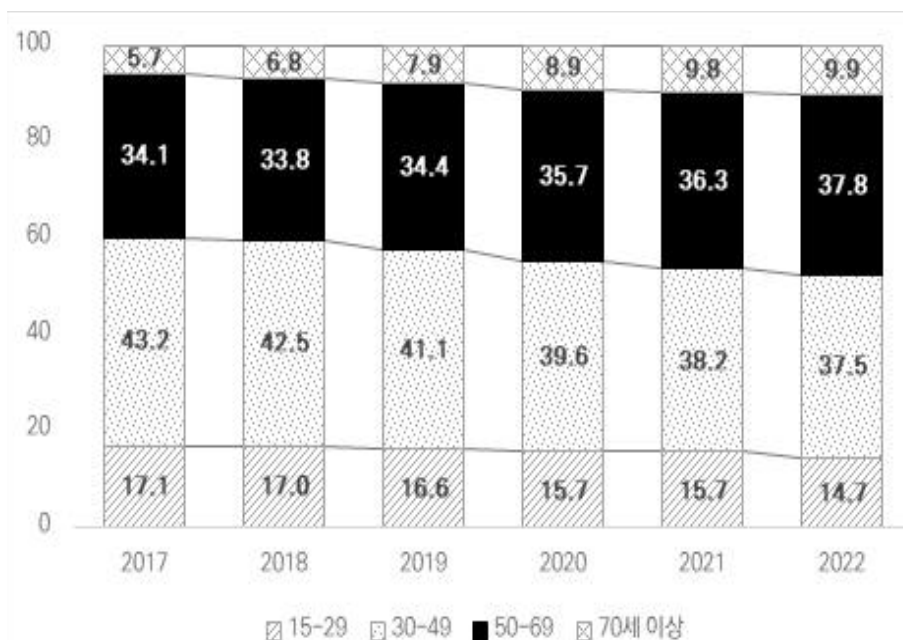
주 : 통계청 지역별고용조사는 반기별로 조사됨. 해당 내용은 하반기 내용을 중심으로 정리함

자료 : 통계청(2017; 2018; 2019; 2020; 2021; 2022). 지역별고용조사(하반기 B형 전국 소분류)(데이터파일). 재분석

- 연령별 취업자 비율의 경우, 50세 미만의 사회서비스업 취업자 비율은 지속적으로 감소하고 있는 반면, 50+세대(50-69세) 취업자 비율은 지속적인 증가 추세를 보임.
- 2022년에는 50+세대가 전체 사회서비스업 취업자 가운데 가장 높은 비율을 차지함

〈그림 2-15〉 사회서비스업 취업자 연령별 비율 변화(2017-2022)

(단위: %)



자료 : 통계청(2017; 2018; 2019; 2020; 2021; 2022). 지역별고용조사(하반기 B형 전국 소분류)(데이터파일). 재분석

- 사회서비스업 취업자의 연령 분포 가운데, 70세 이상의 취업자 수와 비율이 2017년에 비해 약 두 배 증가한 것에 주목할 필요가 있음
- 이러한 수치는 50+세대의 사회서비스업 취업자가 70세 이후에도 유사 영역에서 활동하고 있을 가능성을 시사함
- 더불어, 노인일자리 사업과 같이 고령자가 활동하고 있는 일자리가 사회서비스업 영역에 속하기 때문일 가능성도 있음

(2) 인천시 현황 및 추세

- 통계청 지역별고용조사 시도 자료의 경우 KSIC 대분류까지만 제공되므로, 인천시 사회서비스업 관련 현황은 협의의 개념인 보건업 및 사회복지 서비스업 중심으로 제시함
 - 또한 지역별고용조사의 경우 거주지와 근무지가 다른 경우가 존재하므로 두 자료를 함께 제시함
- 인천시 사회서비스업 취업자 현황은 전국 데이터 양상과 유사함
 - 이는 거주지를 기준으로 할 경우와 근무지를 기준으로 하는 경우 모두에 해당함
 - 15~49세는 거주지를 기준으로 할 때보다 근무지 기준 사회서비스업 취업자 수가 많음
 - 반면, 50세 이상은 근무지 기준 취업자 수가 더 많은 것으로 나타남
- 인천시 거주지 기준 2021년 전체 사회서비스업 취업자 수는 2017년보다 51,438명 증가함
- 이 가운데 50+세대 취업자는 22,735명이며, 70세 이상이 22,609명으로 증가한 취업자의 88.2%(45,344명)가 50세 이상임

〈표 2-21〉 인천시 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 수 변화(2017-2021)

(단위: 명)

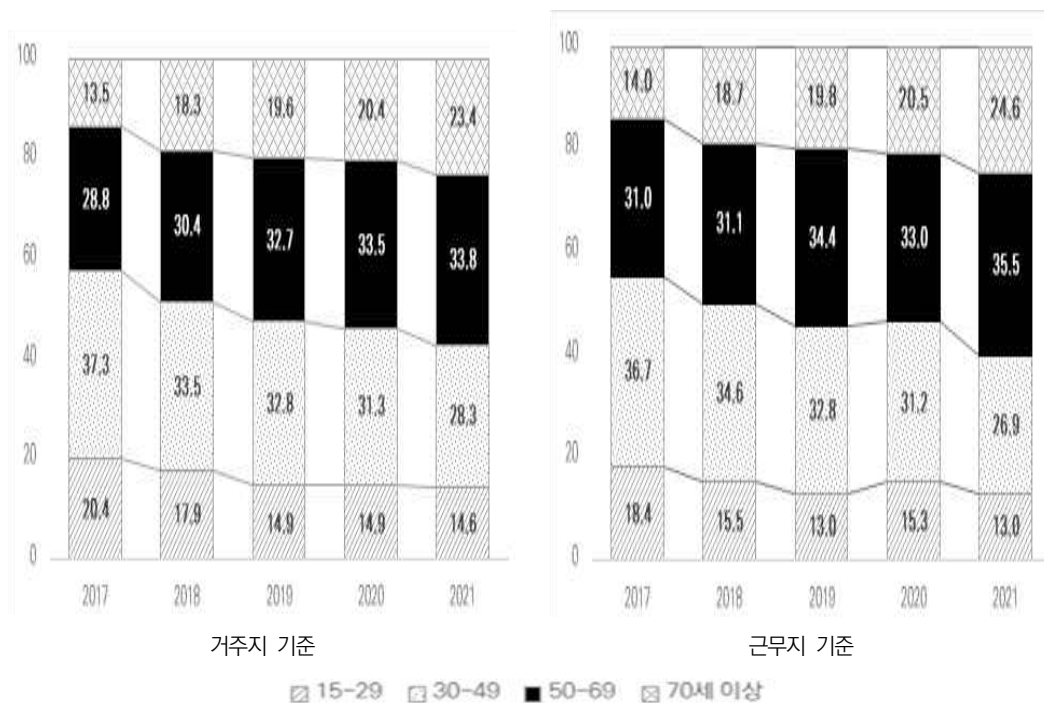
연령	구분 기준	취업자 수				
		2017	2018	2019	2020	2021
15-29세	거주지	21,937	23,281	20,183	21,350	23,157
	근무지	18,734	19,940	17,497	21,953	19,804
30-49세	거주지	40,039	43,549	44,550	44,929	44,913
	근무지	37,455	44,473	44,104	44,708	40,877
50-69세	거주지	30,961	39,520	44,394	48,068	53,696
	근무지	31,613	39,985	46,274	47,267	53,970
70세 이상	거주지	14,495	23,810	26,613	29,351	37,104
	근무지	14,244	24,029	26,613	29,459	37,366
계	거주지	107,432	130,160	135,740	143,698	158,870
	근무지	102,045	128,427	134,488	143,387	152,017

주 : 통계청 지역별고용조사는 반기별로 조사됨. 해당 내용은 하반기 내용을 중심으로 정리함

자료 : 통계청(2017; 2018; 2019; 2020; 2021). 지역별고용조사(하반기 C형 시도 대분류)(데이터파일). 재분석

〈그림 2-16〉 인천시 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 비율 변화(2017-2021)

(단위: %)



자료 : 통계청(2017; 2018; 2019; 2020; 2021). 지역별고용조사(하반기 C형 시도 대분류)(데이터파일). 재분석

(3) 인천시 군구 현황 및 추세

- 인천시 군구별 보건업 및 사회복지 서비스업 취업자 현황 및 추세는 KSIC 대분류까지만 제공되며 2021년 이후 자료만 접근 가능함
- 거주지 기준 인천시 군구별 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 수를 정리하면 〈표 2-22〉와 같음
 - 연수구, 계양구, 강화군, 옹진군을 제외한 모든 구에서 2021년에 비해 2022년 50+세대 취업자 수가 증가함
 - 중구, 동구, 남동구, 서구의 경우 2021년에 비해 2022년 전체 취업자 수는 감소한 반면 50+세대 취업자 수는 증가한 것으로 나타남

〈표 2-22〉 인천시 군구별 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 수 변화(거주지 기준)

(단위: 명, %)

구분	중구		동구		미추홀구			
	2021	2022	2021	2022	2021	2022		
15-29세	622	680	407	387	4,496	3,752		
30-49세	2,309	1,576	1,414	926	4,573	7,986		
50-69세	2,110	2,235	1,500	1,742	8,710	10,245		
70세 이상	3,214	1,526	2,136	1,892	8,180	8,057		
계	8,256	6,016	5,457	4,946	25,960	30,040		
구분	연수구		남동구		부평구			
	2021	2022	2021	2022	2021	2022		
15-29세	1,915	2,461	4,760	3,035	3,070	4,027		
30-49세	6,782	6,646	11,378	7,983	7,020	8,620		
50-69세	5,941	5,525	9,019	10,387	10,080	11,127		
70세 이상	2,831	2,931	3,555	3,301	5,236	6,149		
계	17,469	17,562	28,712	24,706	25,406	29,923		
구분	계양구		서구		강화군		옹진군	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
15-29세	3,499	2,597	3,742	3,021	211	447	-	41
30-49세	3,375	4,423	9,819	6,764	1,073	701	141	125
50-69세	6,656	6,468	8,116	10,550	2,089	1,596	231	106
70세 이상	4,125	4,419	3,790	3,126	1,914	2,242	27	9
계	17,655	17,907	25,467	23,462	5,288	4,986	400	281

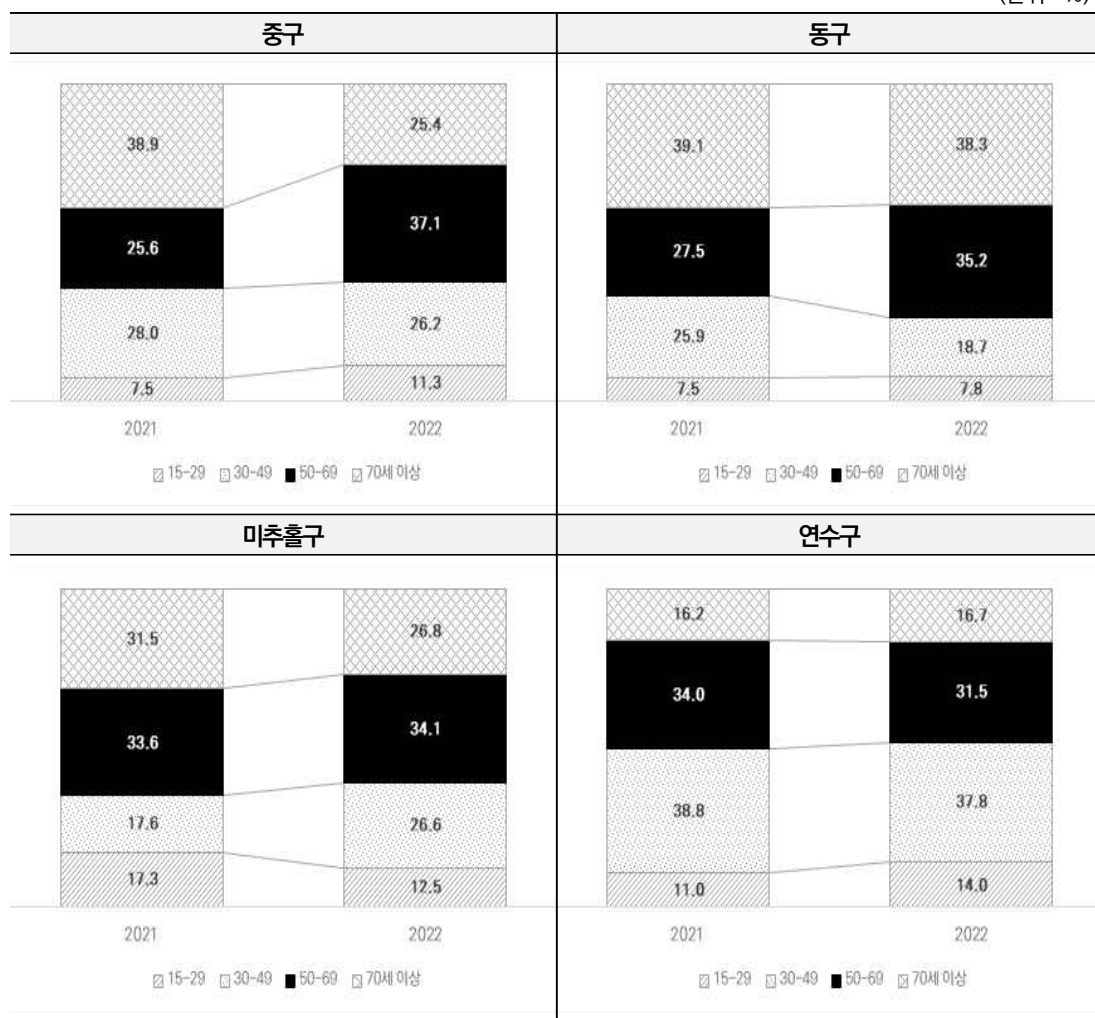
자료 : 통계청(2021; 2022). 지역별고용조사(하반기 A형 시군구 대분류)(데이터파일). 재분석

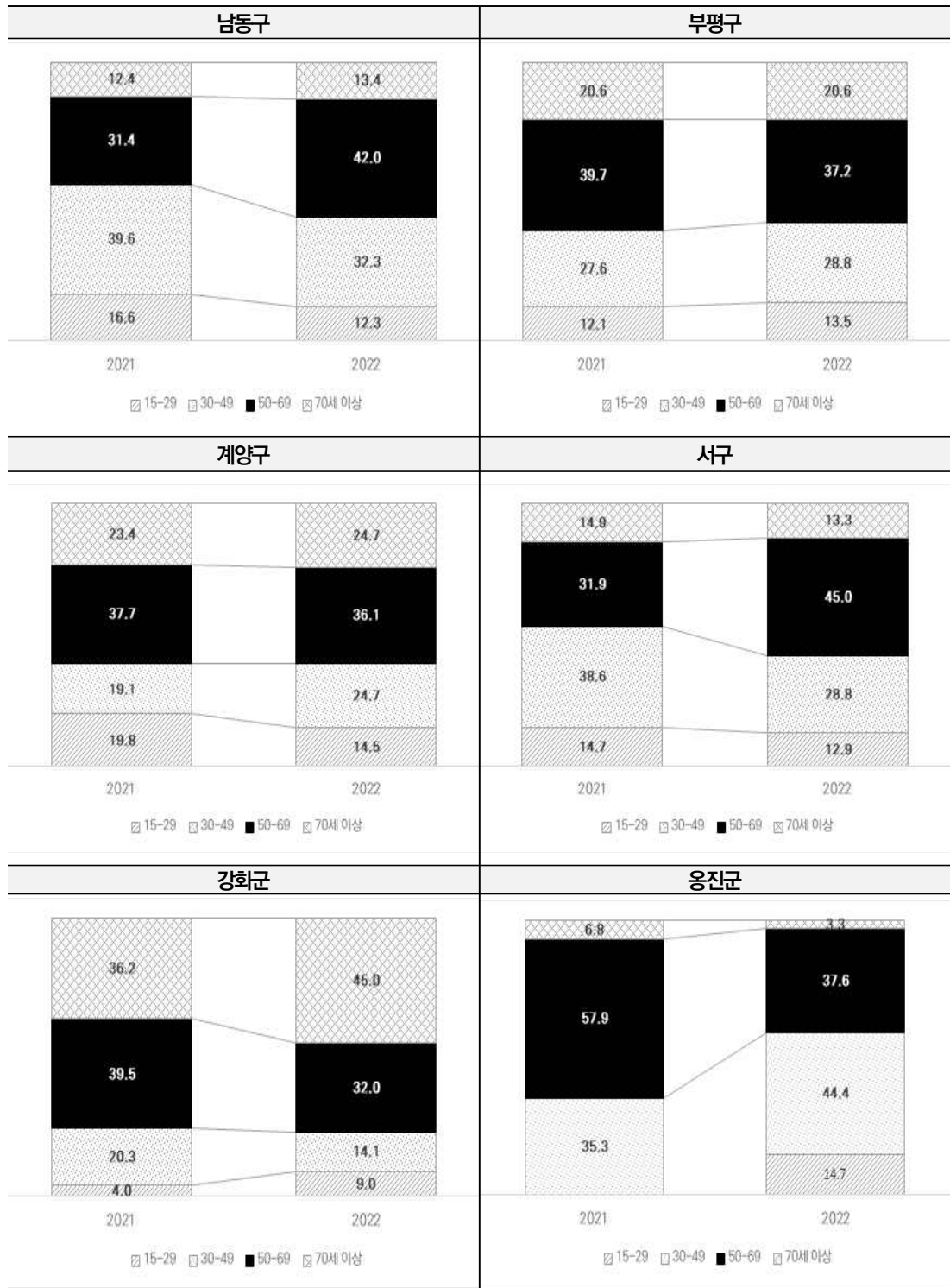
○ 거주지 기준 인천시 군구별 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 비중을 시각화하면 <그림 2-17>과 같음

- 중구, 동구, 미추홀구, 남동구, 서구의 경우 2021년에 비해 2022년 50+세대의 비중이 증가함
- 50+세대의 비중이 감소한 연수구, 부평구, 계양구, 강화군, 옹진군의 경우에도 50+세대의 비중이 모두 30%가 넘는 것으로 나타남

<그림 2-17> 인천시 군구별 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 비중 변화(거주지 기준)

(단위: %)





○ 근무지 기준 인천시 군구별 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 수는 <표 2-23>에 제시됨

- 중구, 동구, 미추홀구, 연수구, 서구, 강화군은 2021년에 비해 2022년 50+세대 취업자 수가 증가함.
- 중구, 동구, 연수구, 서구의 경우 2021년에 비해 2022년 전체 취업자 수가 감소한 반면 50+세대 취업자 수는 증가한 것으로 나타남

<표 2-23> 인천시 군구별 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 분포(근무지 기준)

(단위: 명, %)

구분	중구		동구		미추홀구			
	2021	2022	2021	2022	2021	2022		
15-29세	1,596	936	304	139	3,605	3,351		
30-49세	3,198	2,088	911	232	4,169	6,376		
50-69세	3,083	3,663	1,450	1,861	7,623	10,779		
70세 이상	3,214	1,577	2,039	1,959	8,316	7,901		
계	11,092	8,264	4,704	4,190	23,713	28,407		
구분	연수구		남동구		부평구			
	2021	2022	2021	2022	2021	2022		
15-29세	1,906	1,613	3,431	4,257	3,523	4,027		
30-49세	5,753	5,252	8,921	9,447	6,500	9,294		
50-69세	4,216	4,626	10,357	10,347	10,000	9,304		
70세 이상	2,882	2,889	3,299	3,264	5,121	6,087		
계	14,757	14,381	26,008	27,314	25,144	28,711		
구분	계양구		서구		강화군		옹진군	
15-29세	1,918	1,803	3,070	2,513	211	394	-	41
30-49세	3,645	5,184	9,658	5,710	871	718	141	275
50-69세	6,777	6,034	9,088	9,188	1,934	2,097	231	106
70세 이상	4,193	4,297	4,058	3,366	2,077	2,870	27	9
계	16,533	17,317	25,873	20,778	5,094	6,079	400	431

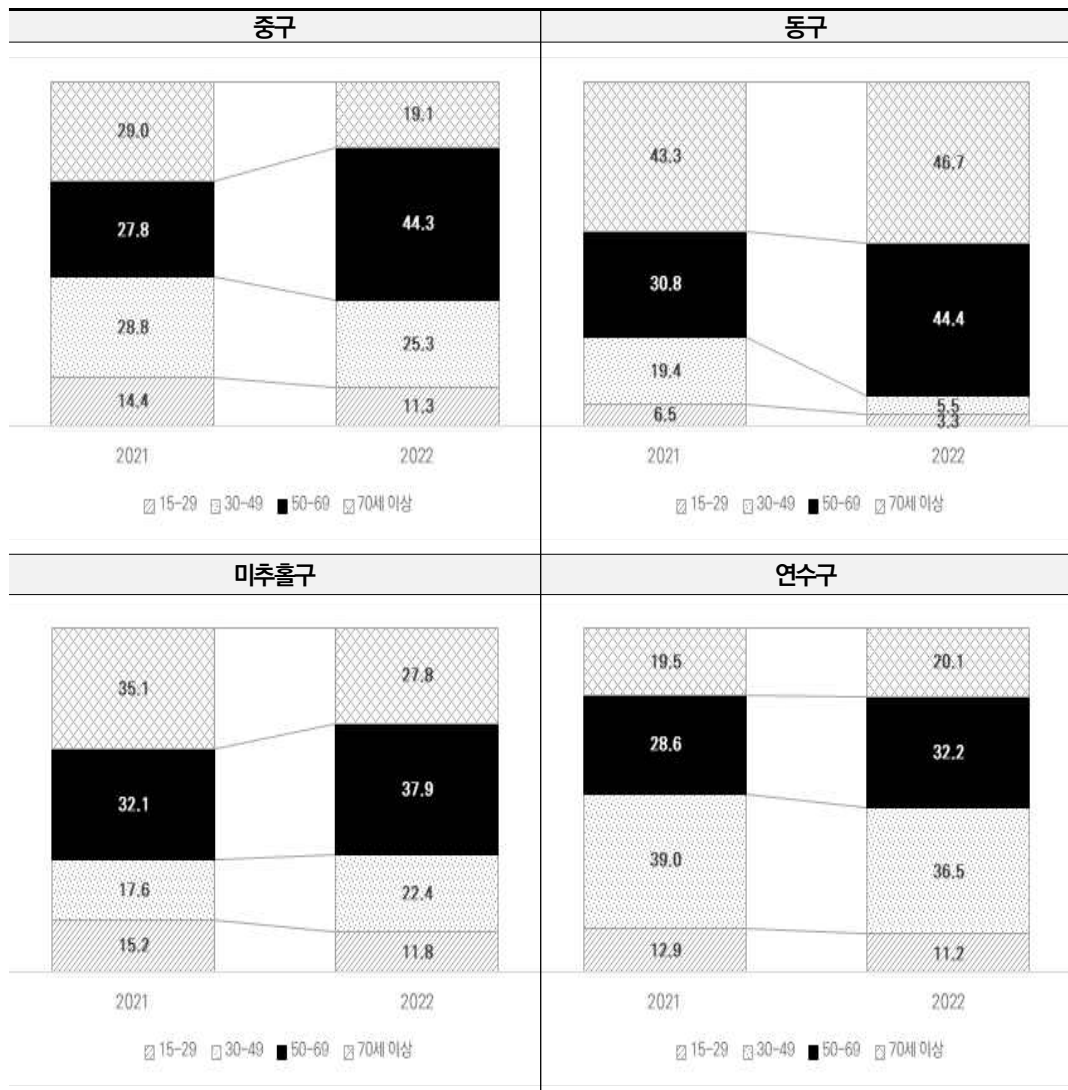
자료 : 통계청(2021; 2022). 지역별고용조사(하반기 A형 시군구 대분류)(데이터파일). 재분석

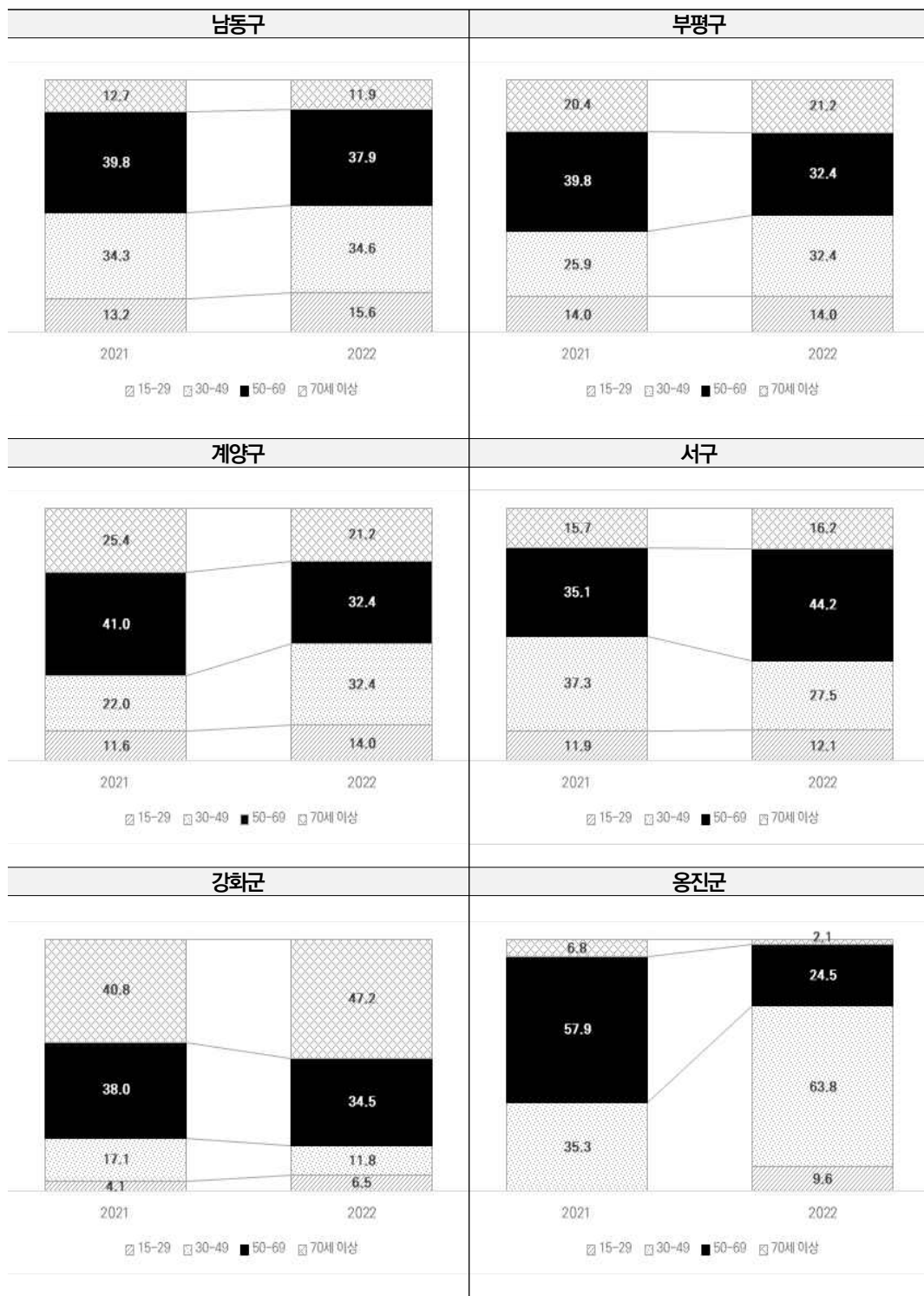
○ 근무지 기준 인천시 군구별 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 비중은 <그림 2-18>에 시각화하여 제시함

- 중구, 동구, 미추홀구, 연수구, 서구의 경우 50+세대의 비중이 증가함.
- 50+세대의 비중이 감소한 군구 중 용진군(24.5%)을 제외하고 50+세대 비중이 모두 30%가 넘는 것으로 나타남

<그림 2-18> 인천시 군구별 보건업 및 사회복지 서비스업 연령별 취업자 비중 변화(근무지 기준)

(단위: %)





제3절 소결

- 전국 인구는 2023년을 기점으로 감소 추세로 전환될 것으로 예상됨
- 인구 감소 추세에도 불구하고 70세 이상 인구수는 2050년도까지 증가 현상을 유지할 것으로 보임
- 50+세대 인구수는 낮은 연령대의 감소율보다 현저하게 낮을 것으로 예측되며, 70세 이상을 제외한 다른 연령대에 비해 인구 가운데 차지하는 비율이 높을 것으로 예상됨
- 현 50+세대는 과거 중장년에 비해 교육 수준이 높고 경제활동 참여율과 일하고자 하는 의향이 높음
- 2000년 이후 50+이상 고용율은 지속적으로 상승하고 있음

- 2000년부터 2023년까지 인천시 인구 증가율은 16.9%로 전국 증가율 7.7%의 약 2.2배를 보임
- 2023년 인천시 50+세대는 군구별로 비중의 차이가 있으나 전체 인구의 약 31.6%를 차지하는 것으로 나타남
- 인천시 50+세대는 이전 노인세대보다 학력이 높음
- 2000년 이후 인천시 50~59세의 고용률은 전연령 고용률보다 높고 60세 이상의 고용률도 지속적으로 높아지고 있음
- 2018년에 비해 2022년 인천시 예비노인(50~64세)의 경제활동 희망 비율이 높아진 것에 비추어 경제활동을 희망하는 50+세대가 증가하고 있음을 알 수 있음

- 우리나라 근로자의 평균 퇴직 연령은 49.3세로 지속적인 경제활동을 희망하는 50+세대는 일 관련 경력을 재설계해야 하는 상황에 직면하는 경우가 많음
- 변화하는 사회·일자리 환경에서 50+세대의 고용 가능성을 높일 수 있는 경력개발교육을 개발하고 활성화할 필요성이 증가함

- 50+세대를 위한 경력개발교육은 50+세대의 경험, 욕구를 반영할 뿐 아니라 50+세대가 취업 가능한 분야, 향후 고용이 확대될 가능성이 있는 분야에 집중할 필요가 있음
- 초저출산 및 고령화 현상은 사회서비스 수요의 증가를 야기하고 있으며 더불어 해당 분야 고용 수요가 증가함
- 사회서비스 분야의 고용 증가는 50+세대의 경제활동 기회 상승과 연결됨
- 사회서비스 분야 일자리는 보건업 및 사회복지 서비스업 이외의 다른 산업 영역에도 분포되어 있으며, 지속적으로 새로운 종류의 일자리가 생겨날 것으로 전망됨
- 그러므로, 다양한 사회서비스 일자리 가운데 50+세대에게 적합한 직업군을 발굴하고, 적절하고 효과적인 경력개발교육을 개발하여 해당 분야가 요구하는 역량을 갖추 수 있도록 지원할 필요가 있음

제 3 장

50+세대 경력개발교육 사례 연구

제1절 국내 사례

제2절 해외 사례

Incheon Metropolitan City Public Agency for Social Service

제3장 50+세대 경력개발교육 사례 연구

제1절 국내 사례

1. 국내 50+세대 지원 기관의 경력개발교육

- 전국 시도 지자체는 증가하고 있는 50+세대를 지원하기 위한 기관을 설립, 운영하고 있음
- 50+세대 지원 기관에서는 인생 재설계 상담, 재사회화 교육, 취창업 및 일자리 연계, 문화·예술·건강 증진 관련 프로그램, 사회공헌 활동, 커뮤니티 활동을 위한 공간 등을 제공함
- 2023년 6월 기준 운영되고 있는 시도별 50+세대 지원 기관은 <표 3-1>에 제시됨
- 전라북도는 도 차원의 지원기관 대신 기초지자체인 익산시에 지원 기관을 설립하여 운영 중임

<표 3-1> 시도별 50+세대 지원 기관

구분	기관명
서울시	서울시50플러스캠퍼스, 서울시50플러스센터
부산시	부산광역시 장노년일자리지원센터
광주시	광주광역시 빛고을50+센터
대전시	대전광역시 중장년지원센터
울산시	울산중장년 일자리지원센터
세종시	세종신중년센터
경기도	경기 베이비부머 행복캠퍼스, 경기도베이비부머일자리기회센터, 수원시 신중년인생이모작지원센터, 안양시 베이비부머 지원센터, 부천시 이모작인생지원센터, 안산시 인생이모작지원센터
충청남도	충청남도인생이모작지원센터
전라남도	전남신중년일자리지원센터
전라북도	익산시 신중년 일자리센터
경상남도	경남50+행복내일센터

- 다음에서는 50+세대 지원 기관이 제공하는 경력개발교육의 세부 내용을 알아보고, 관련된 사회서비스 분야를 파악하고자 함

1) 서울시

- 서울시는 컨트롤타워인 서울시50플러스재단을 중심으로 50플러스캠퍼스(4개소)와 서울시 50플러스센터(도심권 사업 포함 13개소)를 운영하고 있음

① 50플러스캠퍼스

- 서울시50플러스캠퍼스는 서부, 중부, 북부, 남부 4개소가 운영되고 있음
- 서울시 권역별 50+캠퍼스 4개소에서 2023년 상반기 동안 총 40개의 경력개발교육이 제공됨
 - 교육 회기의 경우 한 과정당 보통 4회기 제공되었으며, 최대 8회기까지 제공됨
 - 인원은 10명부터 50명까지 다양하게 구성되나 주로 20명 정원으로 운영됨
 - 특강의 경우 무료로 진행되며 이외 강의 수강료는 최소 5천원에서 최대 4만원까지 설정됨.
- 교육 수료 후 일·활동이 연계되는 교육은 9개로 22.5%의 비율을 보임
- 사회서비스 분야 교육은 총 18개로 45.0%의 비율을 보임.
- 중장년 대상 신직업을 소개하는 특강이 운영된다는 점이 특징임

〈표 3-2〉 서울시50플러스캠퍼스 2023년 상반기 경력개발교육

구분	교육명	회기	인원	수강료 (만원)	일·활동 관련성	관련 사회서비스 분야
서울시 50+ 서부 캠퍼스	[특강]중장년신직업트렌드: 데이터라벨러	1	50	무료		
	[특강]스마트스토어 운영 실무 A-Z	1	50	무료		
	서울시동부기술교육원 연계: 집수리 및 건물보수 입문교실	4	24	2	전문교육 연계	
	[특강]중장년신직업트렌드:드론전문가	1	30	무료		

구분	교육명	회기	인원	수강료 (만원)	일 활동 관련성	관련 사회서비스 분야
	드론전문가과정(1단계)	4	10	2		
	드론전문가과정(2단계)	4	10	2		
	에너지 컨설팅 활동가 과정	8	20	4	활동 연계	(주거·환경)
	자전거 정비사 자격증 과정	8	15	4		
	도시민박창업과정(1단계)	4	20	2		
	도시민박창업과정(2단계)	4	20	2		
	실버케어몬테소리시니어지도사과정(1단계)	4	20	2		(돌봄)
	실버케어몬테소리시니어지도사과정(2단계)	4	20	2		(돌봄)
서울시 50+ 중부 캠퍼스	[특강]중장년 신직업 트렌드: 여행상품상담사	1	30	무료		(문화·여가)
	[특강]중장년 신직업 트렌드: 전기기능사 전기기사	1	30	무료		
	드론조종자 도전하기(입문)	4	20	2		
	드론조종자 도전하기(심화)	4	20	2		
	SNS 인플루언서(인스타그램) 도전하기	6	20	3		(문화·여가)
	성공하는 콘텐츠 기획으로 유튜브크리에이터 도전하기	6	20	3		(문화·여가)
	데이터라벨러도전하기	7	20	3.5		
	나만의 APP으로 돈 버는 앱메이커 도전하기	8	20	4		
	해외구매대행 온라인 글로벌셀러 도전하기	6	20	3		
	시니어 건강운동지도자 도전하기	4	20	2		(보건·건강)
	동화작가 도전하기	8	20	4		(문화·여가)

구분	교육명	회기	인원	수강료 (만원)	일·활동 관련성	관련 사회서비스 분야
서울시 50+ 북부 캠퍼스	[특강]중장년 신직업 트렌드: 소자본으로 창업하기, 온라인 1인 셀러 A to Z	1	50	무료		
	[특강]중장년 신직업 트렌드: 미래의 도시농업, 스마트팜	1	50	0.5		(주거·환경)
	온라인 1인 셀러로 부가수익 만들기(기초)	6	15	3		
	집수리 기술자 입문	6	16	3	전문교육 연계	
	전자책 출판작가 도전하기	6	15	3		(문화·여가)
	디지털 금융강사 도전하기	5	15	무료	디지털 세대이음단 활동 연계	(교육 및 역량 개발)
	온라인 1인 셀러로 부가수익 만들기(심화)	6	15	3		
서울시 50+ 남부 캠퍼스	서울시중부남부기술교육원 연계: 바리스타 입문	4	20	2	취·창업지원 까지지원	
	이모티콘 작가(1)	4	20	2		(문화·여가)
	이모티콘 작가(2)	4	20	2		(문화·여가)
	온라인마켓 소자본 창업 입문	4	20	2		
	온라인마켓 도소매 유통 실전판매	4	20	2		
	그림책 문화기획자(1)	4	20	2	인턴십 연계	(문화·여가)
	그림책 문화기획자(2)	4	20	2	인턴십 연계	(문화·여가)
	디지털 문해강사(1)	4	20	2		(교육 및 역량 개발)
	디지털 문해강사(2)	4	20	2	사회기여활동연계	(교육 및 역량 개발)
	ICT 차매예방 강사 입문	4	20	2	활동 연계	(보건·건강)

주1 : 각 기관에서 6월까지 제공한 교육 중 일·활동지원 관련 내용 위주로 정리함

주2 : 수강료에는 주재료비와 자격증 응시 비용은 포함되지 않음

주3 : 일·활동 관련성은 교육 설명에 명시된 경우에 한하여 표시함

자료 : 각 기관의 홈페이지 내용 참고

② 서울시50플러스센터

- 서울시50플러스센터는 도심권 사업을 포함하여 동작, 영등포, 노원, 서대문, 성북, 금천, 강서, 서초, 강동, 양천, 성동, 강북 센터까지 총 13개소가 운영되고 있음
- 강동센터와 성동센터를 제외하고 2023년 상반기 동안 11개 센터에서 총 144개의 경력개발 교육이 제공됨
 - 교육 회기의 경우 한 과정당 보통 8회기가 제공되었으며, 최대 32회기까지 제공됨
 - 인원은 5명부터 100명까지 다양하게 구성되나 주로 20명 정원으로 운영됨
 - 특강의 경우 무료로 진행되며 이외 강의 수강료는 최소 5천원에서 최대 11만원까지 설정됨
- 교육 수료 후 일·활동이 연계되는 교육은 43개로 29.9%의 비율을 보임
- 사회서비스 분야 교육은 총 87개로 전체 교육의 60.4%를 차지함
- 서울시50플러스센터의 경력개발교육의 특징은 다음과 같음
 - 생애주기별 삶의 가치를 탐색하고 구직 전략 및 이력서 작성법을 익히는 1회기 특강이 제공됨
 - 보람일자리와 같은 중장년 대상 일자리 사업에 대한 특강이 제공됨
 - 일자리 사업 참여자들을 대상으로 사업에 대한 이해와 유의사항, 소통 방식 등을 안내하는 단회기성 교육이 제공됨
 - 양천50플러스센터의 경우 전문강사 양성과정과 관련하여 종합반과 함께 스피치, 교안작성법, 교수강의법 등 강사로서의 자질 향상을 위한 강의를 제공함

2) 부산시

- 부산시는 50+세대의 새로운 인생설계를 위한 맞춤형 교육, 여가, 취창업 활동을 지원하는 부산광역시 장노년일자리지원센터를 운영하고 있음
- 부산광역시 장노년일자리지원센터에서는 2023년 상반기 총 7개의 경력개발교육이 제공됨
 - 교육 회기의 경우 한 과정당 보통 10회기가 제공되었으며, 최대 15회기까지 제공됨
 - 인원은 10명부터 30명 범위 내에서 구성되며 모든 강의는 무료로 제공됨
 - 제공된 교육 중 교육 수료 후 일·활동이 연계되는 교육은 4개로 57.1%의 비율을 보임
 - 사회서비스 분야 교육 또한 총 4개로 57.1%의 비율을 보임

〈표 3-3〉 부산광역시 장노년일자리지원센터 2023년 상반기 경력개발교육

구분	교육명	회기	인원	수강료	일·활동 관련성	관련 사회·서비스 분야
1	색채심리상담사 자격 준비	10	15	무료		(상담·재활)
2	노인 책놀이지도사 양성과정	12	25	무료	well-aging실버 책놀이 동아리 결성 목표, 노인차매예방을 위한 지역사회 봉사활동	(보건·건강)
3	제2의 창업 차별화 전략 - 매듭공예와 함께	10	20	무료		
4	꽃차소믈리에 3급 자격 준비	10	10	무료		
5	프레시 매니저 채용 설명회	8	30	무료	취업 연계	
6	가사관리 전문인력 양성 직종교육	2	30	무료	취업 연계	(돌봄)
7	신중년 펫시터 양성과정	15	20	무료	취업 연계	(돌봄)

주1 : 기관에서 6월까지 제공한 교육 중 경력개발 관련 내용 위주로 정리함

주2 : 수강료에는 주재료비와 자격증 응시 비용은 포함되지 않음

주3 : 일·활동 관련성은 교육 설명에 명시된 경우에 한하여 표시함

자료 : 기관 홈페이지 내용 참고

3) 광주시

- 광주시는 빛고을50플러스센터를 통해 50+세대의 일, 여가, 건강, 재무 등에 대한 다양한 수요를 종합적으로 지원
- 빛고을50플러스센터에서는 2023년 상반기 온라인 창업 관련 경력개발교육을 제공함
 - 해당 교육 과정은 각 회기당 20여 명 내외의 수강생에게 총 8회기 제공됨
 - 교육 과정 수료 후 창업 지원 기관과 연계됨

〈표 3-4〉 광주광역시 빛고을50플러스센터 2023년 상반기 경력개발교육

구분	교육명	회기	인원	수강료	일·활동 관련성	관련 사회·서비스 분야
1	빛나는 사회참여 프로젝트 1기 온라인 창업	8	20	무료	창업 지원 기관 연계	

주1 : 기관에서 6월까지 제공한 교육 중 경력개발 관련 내용 위주로 정리함

주2 : 수강료에는 주재료비와 자격증 응시 비용은 포함되지 않음

주3 : 일·활동 관련성은 교육 설명에 명시된 경우에 한하여 표시함

자료 : 기관 홈페이지 내용 참고

4) 대전시

- 대전시는 중장년 세대의 삶의 질 향상을 위해 상담, 교육, 커뮤니티, 취창업 정보를 제공하는 대전중장년지원센터를 운영하고 있음
- 대전중장년지원센터에서는 2023년 상반기 총 3개의 경력개발교육이 무료로 제공됨
 - 교육 회기의 경우 7회기부터 10회기까지 제공되었고, 인원은 20명, 24명으로 구성됨
 - 수료 후 일·활동이 연계되는 교육 과정은 없는 것으로 확인됨
 - 사회서비스 분야 교육은 총 2개로 66.7%의 비율을 보임

〈표 3-5〉 대전중장년지원센터 2023년 상반기 경력개발교육

구분	교육명	회기	인원	수강료	일·활동 관련성	관련 사회서비스 분야
1	자전거 기초 정비사	7	20	무료		
2	반려동물 돌봄활동가	10	20	무료		(돌봄)
3	몬테소리 실버케어기버단	10	24	무료		(보장·건강 /돌봄)

주1 : 기관에서 6월까지 제공한 교육 중 경력개발 관련 내용 위주로 정리함

주2 : 수강료에는 주재료비와 자격증 응시 비용은 포함되지 않음

주3 : 일·활동 관련성은 교육 설명에 명시된 경우에 한하여 표시함

자료 : 기관 홈페이지 내용 참고

5) 세종시

- 세종시는 중장년 세대를 위한 상담, 교육, 커뮤니티, 취창업 정보를 제공하며 중장년세대의 삶의 질 향상을 위해 세종신중년센터를 운영하고 있음
- 세종신중년센터에서는 2023년 상반기 총 11개의 경력개발교육이 제공됨
 - 교육 회기의 경우 7회기부터 16회기까지 제공되고 있으며 주로 12회기 제공됨
 - 수강인원은 모든 교육이 20명으로 구성되며 강의 수강료는 3만원 범위 내로 설정됨
 - 제공된 교육 중 교육 수료 후 일·활동이 연계되는 교육은 총 1개로 9.1%의 비율을 보임
 - 사회서비스 분야 교육은 총 8개로 72.7%의 비율을 보임

〈표 3-6〉 세종신중년센터 2023년 상반기 경력개발교육

구분	교육명	회기	인원	수강료 (만원)	일·활동 관련성	관련 사회서비스 분야
1	전문강사 도전기	7	20	1		(교육 및 역량 개발)
2	세종 청춘기자단	12	20	1		
3	어르신 모바일 배움터 강사 양성과정	12	20	1	수료생 전원 경로당, 노인문화센터 등에서 강사활동 수행	(교육 및 역량 개발)
4	힐링시민정원사	14	20	2		(주거·환경)
5	전기기능사 필기과정	16	20	3		
6	퓨전떡지도사	12	20	2		
7	전문 치매돌봄지도사	14	20	3		(보장·건강)
8	반려동물지도사	14	20	3		(돌봄)
9	스토리텔링 동화구연지도사	12	20	2		(문화·여가)
10	쿠키플레이 상담 2급 자격증 과정	12	20	3		(상담·재활)
11	나는 유튜브 크리에이터	12	20	2		(문화·여가)

주1 : 기관에서 6월까지 제공한 교육 중 경력개발 관련 내용 위주로 정리함

주2 : 수강료에는 주재료비와 자격증 응시 비용은 포함되지 않음

주3 : 일·활동 관련성은 교육 설명에 명시된 경우에 한하여 표시함

자료 : 기관 홈페이지 내용 참고

6) 경기도

○ 경기도는 도내 거주 베이비부머를 대상으로 성공적인 생애재설계, 종합상담, 교육, 일자리, 커뮤니티, 사회공헌활동 등을 원스톱 종합서비스로 제공하기 위해 경기 베이비부머 행복캠퍼스를 운영 중임

- 2023년 6월 기준 총 6개의 캠퍼스(남부, 북부, 화성, 의정부, 양주, 안성)가 운영 중임

○ 경기 베이비부머 행복캠퍼스에서는 2023년 상반기 총 30개의 경력개발교육을 무료로 제공함

- 교육 회기의 경우 1회기부터 16회기까지 제공되고 있으며 주로 10회기 제공됨
- 수강인원은 50명 범위 내로 구성되며 다수의 교육이 25명으로 설정됨
- 제공된 교육 중 교육 수료 후 일·활동이 연계되는 교육은 총 3개로 10.0%의 비율을 보임
- 사회서비스 분야 교육은 10개로 33.3%의 비율을 보임

〈표 3-7〉 경기 베이비부머 행복캠퍼스 2023년 상반기 경력개발교육

기관명	교육명	회기	인원	수강료	일·활동 관련성	관련 사회서비스 분야
남부 캠퍼스	보드게임지도사 자격증반	8	20	무료		(문화·여가)
	치매예방지도사 자격증반	12	20	무료		(보장·건강)
	네이버 스마트 스토어 온라인 마케팅 교육	8	20	무료		
	창업특강 - 나만의 창업아이템 발굴하기	1	15	무료		
	디지털 마케터 양성 과정	6	20	무료		
	창업 자금 조달(창업 금융)	1	15	무료		
	hy 프레스매니저 채용설명회	1	10	무료	취업 연계	
북부 캠퍼스	힐링원예관리사과정(힐링원예관리사 2급)	10	25	무료	봉사활동 및 창업 연계	(주거·환경)
	에그리나 바리스타 과정(2급)	14	25	무료		
	치매예방 교육강사 양성과정[실버(인지)놀이지도사]	8	25	무료		(보장·건강)
	중장년 가구창작 아카데미과정	10	25	무료		
	디지털문해교육전문지도사자격증반	10	25	무료		(교육 및 역량 개발)
	사회적경제 중장년 창업 아카데미	2	20	무료		
	포천공동체지원센터 사회적경제 창업아카데미	6	50	무료		

기관명	교육명	회기	인원	수강료	일·활동 관련성	관련 사회서비스 분야
화성 캠퍼스	자격증과정-미술심리상담사(2급)	10	20	무료		(상담·재활)
	자격증과정 - 펫푸드(2급)	10	20	무료		(돌봄)
의정부 캠퍼스	커피바리스타 2급전문가	16	29	무료		
	시니어플래너 2급전문가	16	29	무료		
	정리수납전문가 2급 과정	7	25	무료		
양주 캠퍼스	도전! 자전거 정비사	12	20	무료		
	세차의 달인: 자동차 내외장 진단 케어 양성과정	15	15	무료		
	인지활동 맞춤 강사 양성 과정	15	15	무료		(보존·건강)
	행복한 바리스타 입문	13	34	무료		
	숲문화해설사 과정	15	38	무료		(주거·환경)
안성 캠퍼스	중장년 행복캠퍼스 기자단 1기	14	25	무료	지역사회 블로그 기자단으로 활동	
	건강한 빵 시리즈 창업 준비반	14	25	무료		
	꽃차(소믈리에) 초급	14	20	무료		
	치매예방 지도사	15	25	무료		(주거·환경)
	전통 디저트 창업 스타트(떡&술 발효)	15	25	무료		
	2023년도 베이비부머 창업 아카데미	7	10	무료		

주1 : 기관에서 6월까지 제공한 교육 중 경력개발 관련 내용 위주로 정리함

주2 : 수강료에는 주재료비와 자격증 응시 비용은 포함되지 않음

주3 : 일·활동 관련성은 교육 설명에 명시된 경우에 한하여 표시함

자료 : 기관 홈페이지 내용 참고

- 경기도는 경기도 베이비부머 행복캠퍼스와 같은 도 차원의 기관뿐만 아니라, 기초지자체인 부천시, 안양시, 수원시, 안산시에도 50+세대 지원 기관이 설립되어 있음
- 각 기관의 경력개발교육 관련 내용을 세부적으로 살펴보면 다음과 같음

(1) 부천시

- 경기도 부천시에 위치한 부천시 인생이모작지원센터는 중장년층의 새로운 인생 준비를 지원하기 위해 제2인생 설계 상담, 재취업 및 창업 관련 교육프로그램 운영, 재능 기부와 사회공헌활동 등 체계적이고 다양한 교육프로그램과 활동을 지원하고 있음
- 부천시 인생이모작지원센터에서는 2023년 상반기 총 2개의 경력개발교육을 제공함
 - 두 개의 경력개발교육 모두 무료로 제공되었으며, 인원은 동일하게 12명으로 구성됨
 - 교육 회기의 경우 커피머신관리사 2급은 16회기, 나만의 블로그 만들기는 6회기로 제공됨
 - 제공된 교육 중 교육 수료 후 일·활동 연계 교육과 사회서비스 분야 교육은 없는 것으로 확인됨
- 특히 부천시 인생이모작지원센터에서는 정치적, 상업적, 종교적 콘텐츠를 제외하고 신중년의 인생설계에 도움이 되는 분야의 재능 있는 신중년 강사를 모집하여 신중년이 동년배를 대상으로 직접 교육할 수 있는 기회를 제공하고 있다는 점이 특징적임

〈표 3-8〉 부천시 인생이모작지원센터 2023년 상반기 경력개발교육

구분	교육명	회기	인원	수강료	일·활동 관련성	관련 사회서비스 분야
1	커피머신관리사 2급	16	12	무료		
2	신중년, 나도강사다프로그램 나만의 블로그 만들기	6	12	무료		

주1 : 기관에서 6월까지 제공한 교육 중 경력개발 관련 내용 위주로 정리함

주2 : 수강료에는 주재료비와 자격증 응시 비용은 포함되지 않음

주3 : 일·활동 관련성은 교육 설명에 명시된 경우에 한하여 표시함

자료 : 기관 홈페이지 내용 참고

(2) 안양시

- 경기도 안양시에 위치한 안양시 베이비부머 지원센터는 신중년 세대의 성공적인 노후생활 준비를 위해 맞춤형 생애설계 서비스, 교육 프로그램, 커뮤니티 활동 지원 등 다양한 프로그램을 제공하고 있음
- 안양시 베이비부머 지원센터에서는 2023년 상반기 총 7개의 경력개발교육을 제공함
 - 교육 회기의 경우 1회기부터 12회기까지 다양하게 제공됨
 - 강의 수강료는 무료이며, 수강인원은 다수의 교육이 25명으로 구성됨
 - 교육 수료 후 일·활동 연계 교육은 없는 것으로 확인됨
 - 제공된 교육 중 사회서비스 분야 교육은 총 4개로 57.1%의 비율을 보임

〈표 3-9〉 안양시 베이비부머 지원센터 2023년 상반기 경력개발교육

구분	교육명	회기 /시간	인원	수강료	일·활동 관련성	관련 사회서비스 분야
1	조적기능사 자격증 취득과정 참여자 모집	10	20	무료		
2	색채심리상담사자격증 과정	8	20	무료		(상담·재활)
3	신중년도전재취업과정 경력점프형온라인자격증 (환경관리전문가, 정리수납전문가, 안전교육지도사, 심리상담사등) 1인 1과정 선택	-	-	무료		(주거·환경 /돌봄/ 상담·재활)
4	전기기능사(필기) 자격과정 교육생 모집	64시 간	15	무료		
5	두뇌 활동 코디네이터 교육생 모집 (실버보드 게임지도사 2급)	7	-	무료		(보건·건강)
6	신중년 연기 교실	12	20	무료		(문화·여가)
7	두번째 도전을 위한 잡(JOB)학 사전	1	-	무료		

주1 : 기관에서 6월까지 제공한 교육 중 경력개발 관련 내용 위주로 정리함

주2 : 수강료에는 주재료비와 자격증 응시 비용은 포함되지 않음

주3 : 일·활동 관련성은 교육 설명에 명시된 경우에 한하여 표시함

주4 : 디지털배움터의 블로그, 유튜브 교육은 포함하지 않음

자료 : 기관 홈페이지 내용 참고

(3) 수원시

- 경기도 수원시에 위치한 수원시 신중년인생 이모작지원센터는 수원시 신중년의 행복한 인생이모작을 위해 신중년 재취업 지원, 사회재참여활동 지원, 인생재설계 교육, 사회공헌 활동 등의 통합서비스를 지원하고 있음
- 수원시 신중년인생 이모작지원센터는 2023년 상반기 총 7개의 경력개발교육을 제공함
 - 교육 회기의 경우 8회기부터 25회기까지 제공됨
 - 수강인원은 12명부터 20명까지 구성되며 모든 교육의 수강료는 4만원임
 - 교육 수료 후 일·활동 연계 교육은 총 2개로 28.6%의 비율을 보임
 - 제공된 교육 중 사회서비스 분야 교육은 총 6개로 85.7%의 비율을 보임

〈표 3-10〉 수원시 신중년인생 이모작지원센터 2023년 상반기 경력개발교육

구분	교육명	회기	인원	수강 료 (만원)	일·활동 관련성	관련 사회서 비스 분야
1	사회공헌활동을 위한 바리스타 자격증과정	8	12	4	자격증 취득 후 수원 관내 공공시설에서 사회공헌활동 지원	
2	직업상담사 2급 자격증 필기시험 대비 과정	25	15	4		(교육 및 역량개발)
3	직업상담사 2급 실기과정 대비 과정	15	15	4		(교육 및 역량개발)
4	스마트폰으로 만드는 이모티콘 (이모티콘 작가 양성)	8	12	4		(문화·여가)
5	실버인지놀이지도사 강사양성과정	10	20	4	스터디 모임 및 동아리 활동을 통해 노인복지시설활동 지원	(보건·간병)
6	스마트폰강사 양성을 위한 스마트폰 지도사 자격증반	20	20	4		(교육 및 역량개발)
7	푸드아트심리상담사	10	15	4		(상담·재활)

주1 : 기관에서 6월까지 제공한 교육 중 경력개발 관련 내용 위주로 정리함

주2 : 수강료에는 주재료비와 자격증 응시 비용은 포함되지 않음

주3 : 일·활동 관련성은 교육 설명에 명시된 경우에 한하여 표시함

자료 : 기관 홈페이지 내용 참고.

(4) 안산시

- 경기도 안산시에 위치한 안산시 인생이모작지원센터는 안산시 50~60대가 퇴직 전후의 제2의 인생 및 중년 이후 사회참여를 활발히 할 수 있도록 인생이모작 설계 상담, 사회공헌 동아리 활동 지원, 인생이모작 프로그램을 제공하고 있음
- 안산시 인생이모작지원센터는 2023년 상반기 신중년 자원봉사자 양성과정과 정리수납&홈스테이징 전문가 과정 총 2개의 경력개발교육을 무료로 제공함
 - 신중년 자원봉사자 양성과정의 경우 20명 정원으로, 총 4회기 제공되는 과정임
 - 교육 후 이동노동자 쉼터 관리 및 프로그램 보조강사 활동이 연계됨
 - 정리수납&홈스테이징 전문가 과정은 10명 정원으로, 총 15회기 제공되는 과정임

〈표 3-11〉 안산시 인생이모작지원센터 2023년 상반기 경력개발교육

구분	교육명	회기	인원	수강료	일·활동 관련성	관련 사회·서비스 분야
1	5060 신중년 자원봉사단 자원봉사자 양성과정	4	20	무료	이동노동자 쉼터 관리, 프로그램 보조강사 활동 연계	(주거·환경/교육 및 역량 개발)
2	정리수납&홈스테이징 전문가 과정(2급)	15	10	무료		

주1 : 기관에서 6월까지 제공한 교육 중 경력개발 관련 내용 위주로 정리함

주2 : 수강료에는 주재료비와 자격증 응시 비용은 포함되지 않음

주3 : 일·활동 관련성은 교육 설명에 명시된 경우에 한하여 표시함

자료 : 기관 홈페이지 내용 참고

7) 충청남도

- 충청남도는 도내 거주 신중년을 대상으로 인생 재설계, 재취업 지원, 커뮤니티 운영 등을 통합적으로 지원하기 위해 충청남도인생이모작지원센터를 운영하고 있음
- 충청남도인생이모작지원센터는 2023년 상반기 총 6개의 경력개발교육을 제공함
 - 교육 회기의 경우 4회기부터 17회기까지 제공되고 있음
 - 수강인원은 10명부터 30명까지 구성되는데 주로 20명으로 구성됨
 - 강의 수강료의 경우 경비역량강화과정 교육을 제외하면 모두 무료로 제공됨
 - 교육 수료 후 일·활동이 연계되는 교육은 총 4개로 66.7%의 비율을 보임
 - 사회서비스 분야 교육 또한 4개로 66.7%의 비율을 보임
- 제공된 교육 중 시니어 감정코치 양성과정의 경우 전체 11회기 중 1회기를 인생이모작 생애설계 교육을 제공한 점이 특징적임

〈표 3-12〉 충청남도인생이모작지원센터 2023년 상반기 경력개발교육

구분	교육명	회기	인원	수강료 (만원)	일·활동 관련성	관련 사회서비스 분야
1	시니어 감정코치 양성과정 ※인생이모작 생애설계 교육 1회 포함	11	20	무료		(상담·재활)
2	두피관리사과정	15	12	무료	사회공헌 활동예정	
3	신중년 어린이 리더십코치 양성과정	17	20	무료	도내 어린이집 및 유치원 등과 연계, 재취업 지원	(교육 및 역량 개발)
4	신중년 어린이 리더십코치 역량강화과정	4	20	무료		(교육 및 역량 개발)
5	힐링미술코칭과정	9	10	무료	도내 아동센터, 다문화가족 센터 등과 연계, 재취업 지원	(상담·재활)
6	경비역량강화과정	-	30	12 ※취업할 경우 교육비 지원	교육 이수 후 경비업체 취업연계를 통한 재취업 기회 제공	

주1 : 기관에서 6월까지 제공한 교육 중 경력개발 관련 내용 위주로 정리함

주2 : 수강료에는 주재료비와 자격증 응시 비용은 포함되지 않음

주3 : 일·활동 관련성은 교육 설명에 명시된 경우에 한하여 표시함

자료 : 기관 홈페이지 내용 참고

8) 경상남도

- 경상남도는 신중년 대상 생애경력설계, 사회참여 등을 통합적으로 지원하는 경남50+행복내일센터를 운영하고 있음
- 경남50+행복내일센터에서는 2023년 상반기 총 4개의 경력개발교육이 무료로 제공됨
 - 교육 회기의 경우 3회기부터 20회기까지 제공되었으며 수강인원은 10명부터 25명까지 구성됨
 - 교육 수료 후 일·활동이 연계되는 교육은 총 2개로 50.0%의 비율을 보임
 - 제공된 교육 중 사회서비스 분야 교육은 1개로 25.0%의 비율을 보임

〈표 3-13〉 경남50+행복내일센터 2023년 상반기 경력개발교육

구분	교육명	회기 /시간	인원	수강료 (만원)	일·활동 관련성	관련 사회서비스 분야
1	2023 신중년 창업멘토링 창업전문교육	36시간	20	무료	인턴십 지원 초기 사업비 지원	
2	신중년 드론 조종사 수강생 모집	12	10	무료	관련 분야에서 활동 지원	
3	정리수납전문가	3	20	무료		
4	신중년 유튜브 크리에이터	20	25	무료		(문화·여가)

주1 : 기관에서 6월까지 제공한 교육 중 경력개발 관련 내용 위주로 정리함

주2 : 수강료에는 주재료비와 자격증 응시 비용은 포함되지 않음

주3 : 일·활동 관련성은 교육 설명에 명시된 경우에 한하여 표시함

자료 : 기관 홈페이지 내용 참고

2. 중장년내일센터

- 지자체별로 설립된 50+세대 지원 기관 이외에도 2013년부터 중장년층에 대한 전반적인 고용지원서비스를 제공하는 고용노동부 사업의 중장년내일센터에 대한 내용도 살펴볼 필요가 있음
- 중장년내일센터는 23년 1월 기준 민간센터 19개소와 노사발전재단에서 운영하는 12개소를 포함하여 전국 31개소가 설치되어 있음

〈표 3-14〉 중장년내일센터 설치 현황

기관명	노사발전재단 센터(12개소)	민간 센터(19개소)
서울시	중장년내일센터(서울) 중장년내일센터(서울 서부)	중장년내일센터(한국경영혁신중소기업협회) 중장년내일센터(전경련중소기업협력센터)
부산시	중장년내일센터(부산)	중장년내일센터(부산경영자총협회)
대구시	중장년내일센터(대구)	
인천시	중장년내일센터(인천)	
광주시	중장년내일센터(광주)	중장년내일센터(광주경영자총협회)
대전시	중장년내일센터(충청)	중장년내일센터(대전충남경영자총협회)
울산시	중장년내일센터(울산)	중장년내일센터(울산양산경영자총협회)
경기도	중장년내일센터(경기)	중장년내일센터(경기동부상공회의소) 중장년내일센터(고양상공회의소) 중장년내일센터(파주상공회의소) 중장년내일센터(안산상공회의소) 중장년내일센터(평택상공회의소)
강원도	중장년내일센터(강원)	
충청북도		중장년내일센터(대전충남경영자총협회) 중장년내일센터(충북경영자총협회)
충청남도		중장년내일센터(충남북부상공회의소)
전라북도	중장년내일센터(전북)	

기관명	노사발전재단 센터(12개소)	민간 센터(19개소)
전라남도		증장년내일센터(목포상공회의소) 증장년내일센터(전남경영자총협회)
경상북도		증장년내일센터(경북경영자총협회경북동부)
경상남도		증장년내일센터(경남경영자총협회) 증장년내일센터(한국커리어)
제주도	증장년내일센터(제주)	

주 : 2023년 1월 기준

- 증장년내일센터에서는 증장년 구직자 대상 재취업 지원을 위한 취업역량강화프로그램인 재도약 프로그램을 제공하고 있음
- 증장년워크넷으로 통해 확인한바 2023년 상반기까지 총 53건의 재도약 프로그램이 제공됨
- 제공된 재도약 프로그램에 대한 세부내용은 정보 접근의 제약으로 확인이 불가하였으나 제시된 교육명을 통해 확인한 사회서비스 분야 교육은 총 5개임
 - 해당 교육은 서울, 부산, 대구, 제주, 충청에서 제공되었으며, 교육 정원은 25명 혹은 30명으로 설정됨

〈표 3-15〉 노사발전재단 사회서비스 분야 경력개발교육

구분	교육명	기관	정원
1	재도약 플러스(사회복지서비스 분야)	증장년내일센터(서울)	30
2	부산센터 재도약 프로그램_사회복지서비스분야	증장년내일센터(부산)	25
3	재도약+(경비청소직무)	증장년내일센터(대구)	30
4	실버케어 분야 특화 재도약 플러스	증장년내일센터(제주)	25
5	재도약플러스(요양보호사 직무과정)	증장년내일센터(충청)	25

3. 인천고령사회대응센터

- 인천고령사회대응센터는 인천시 고령화 사회에 대응하기 위한 통합적 지원체계를 마련하기 위해 2017년 말 개소함
- 인천고령사회대응센터는 고령사회에 효과적으로 대응하기 위한 목적으로 관련 연구 및 사업 등을 수행 중임
- 50+세대를 위한 경력개발교육과 관련하여 인천고령사회대응센터에서는 50+세대가 지금까지 쌓아온 기술과 경력을 바탕으로 새로운 경력을 개발하고 직업을 모색할 수 있도록 지원하는 제2경력개발교육 프로그램을 제공하고 있음
- 인천고령사회대응센터에서는 2023년 상반기 총 2개의 경력개발교육을 제공함
 - 교육 회기의 경우 스마트스토어 창업과정 13회기, 조경기능사 자격과정 15회기가 제공됨
 - 교육 인원은 스마트스토어 창업과정 15명, 조경기능사 자격과정 20명으로 구성됨
 - 조경기능사 자격과정은 무료로 제공되었으며, 스마트스토어 창업과정의 경우 20만원의 수강료가 있지만 수료자에 한 해 장학금 50만 원을 지급함
 - 제공된 교육 중 교육 수료 후 일·활동 연계 교육은 없으며 제공된 교육 중 사회서비스 분야 교육은 1개임

〈표 3-16〉 인천고령사회대응센터 2023년 상반기 경력개발교육

구분	교육명	회기	인원	수강료 (만원)	일·활동 관련성	관련 사회서비스 분야
1	스마트스토어 창업과정	13	15	20만원 수료자에 한 해 장학금 50만 원 지급		
2	조경기능사 자격과정	15	20	무료		(주거·환경)

주1 : 기관에서 6월까지 제공한 교육 중 경력개발 관련 내용 위주로 정리함

주2 : 수강료에는 주재료비와 자격증 응시 비용은 포함되지 않음

주3 : 일·활동 관련성은 교육 설명에 명시된 경우에 한하여 표시함

자료 : 기관 홈페이지 내용 참고

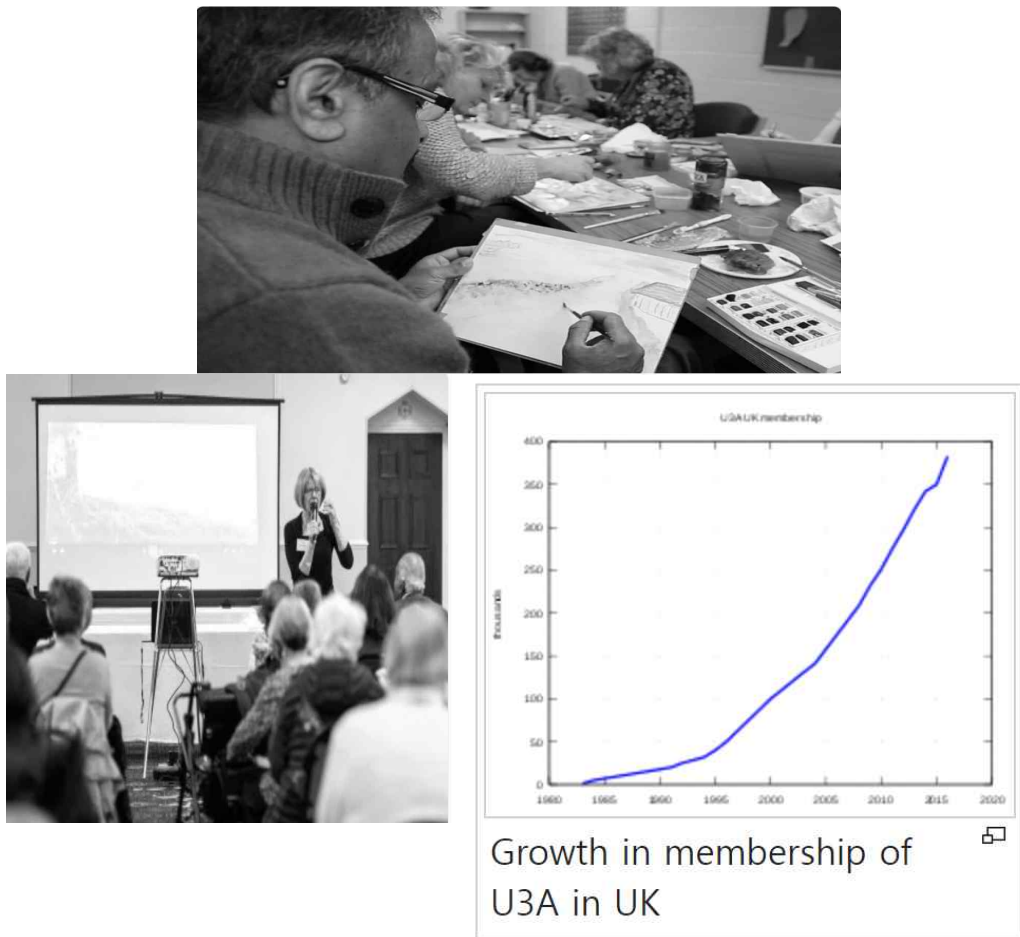
- 인천고령사회대응센터는 개별 교육에 대한 만족도 조사와 함께 시설 이용자를 대상으로 전반적인 만족도 조사를 실시 중임
- 경력개발교육에 대한 만족도는 2022년 기준 평균 94.2점으로 높게 나타났으나, 전반적인 이용자 만족도는 80점대 초반으로 두 점수 간 격차가 크게 나타남
 - 전반적인 이용자 만족도 조사에서 구체적인 서비스 개선 의견으로 제시된 내용으로는 교육 콘텐츠의 다양화, 교육 수료 후 연계 활동의 필요성, 교육 기회의 확대 등으로 확인됨

제2절 해외 사례

1. The University of the Third Age(U3A) 제3기 인생 대학

- 제3기 인생 대학은 은퇴자를 위한 교육과 자기계발을 장려하는 세계적인 운동임
- 제3기 인생 The Third Age는 본래 중년과 노년 사이 연령대의 세대를 가리키는데, 이미 은퇴하였거나 은퇴를 준비하면서 여전히 능동적인 활동을 원하는 50대 이상을 지칭한다고 볼 수 있음
- 1973년 프랑스에서 시작한 U3A는 현재 프랑스, 영국, 유럽, 호주, 북미, 아시아 등 전 세계 여러 나라에서 3천 개소 이상 운영되고 있음
- U3A는 별도의 시설을 갖추는 대신 지역에 있는 대학이나 기타 교육 기관과 연계하여 교육 과정을 운영함
- 교육 내용은 컴퓨터 기술, 언어, 경영, 법률, 종교 등 평생교육 과목과 직업 관련 교육 등 다양하며, 수강 후 수료증을 발급하기도 함
- 2009년 Virtual University of the Third Age(vU3A)가 개설되어 더욱 다양한 교육 과정 수강과 원거리 학습이 가능하게 됨
- 국가별로 전국 U3A를 망라하는 뉴스레터를 정기적으로 발행하여 홍보, 연계, 정보 교환의 도구로 활용함
- 국내 최초 U3A는 2006년 기초 교양 강좌를 중심으로 개설되었으나 현재 운영이 활발한 편은 아님
 - 이것은 우리나라 은퇴자와 노인이 배움을 즐기는 여유보다는 은퇴 이후 소득 창출을 위해 노력해야 하는 현실에 기인하는 것으로 보임
- 50+세대 경력개발교육은 취업 연계 교육에만 국한된 것이 아니라, 해당 세대가 인생의 새로운 방향을 탐색하고 미래를 재설계하도록 돕는 역할을 하여야 함
 - U3A는 이와 같은 탐색과 재설계를 위한 준비 과정으로 활용될 수 있음
- 특별히, 사회서비스 영역의 일자리의 경우 심리, 상담, 복지, 제도 등에 대한 이해가 필요한 데, 관련 경험이 없는 50+세대가 U3A를 통해 이들 교육을 수료한 후 직업 연계 교육을 수강할 수 있게 하는 방안을 고려하여야 함

〈그림 3-1〉 U3A



출처: https://en.wikipedia.org/wiki/University_of_the_Third_Age

2. Canadian Career Development Foundation

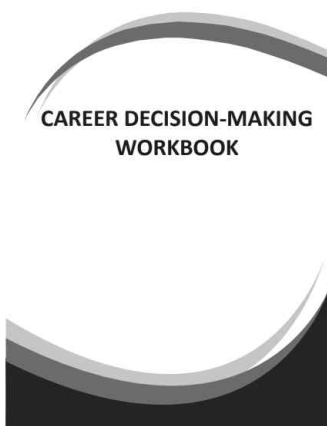
- 캐나다 경력개발재단은 전 생애에 걸친 직업/경력개발 역량 강화 지원 기관임
- CCDF는 중등교육 이후의 직업과 교육을 담당하는 두 기관인 The Council of Atlantic Ministers in Education and Training(CAMET)과 Public Education and Post-Secondary Standing Committees(PPSC)의 협력을 통해 설립됨
- CCDF는 개인의 연령, 경험, 교육 수준, 욕구, 노동시장 환경 등을 고려한 맞춤형 교육 과정을 제공함
- 맞춤형 교육 과정 설계를 위하여 직업/경력 관련 의사결정을 돕는 가이드북/워크북(Tools and Programs)을 제공함
- 수강 시간을 유연하게 운영하고 지리적 접근성이 떨어지는 수강생을 위하여 온라인 교육과 오프라인 교육을 병행함
- 직업 교육, 취창업 지원 등에 대한 접근성이 떨어지는 취약층을 지속적으로 발굴하여 집중 지원함
- 은퇴자의 노동시장 재진입 가능성을 높이기 위해 고령자에게 적합한 지역사회 내 직업을 발굴하고 직업 전환을 위한 역량 강화 교육을 제공함
- CCDF는 구인 수요처, 노동시장, 현장, 구직자 특성, 구직 장애 요인, 필요한 역량, 교육 외에 필요한 지원, 정책 변화 등에 대한 지속적인 연구를 진행함
 - 연구 결과를 바탕으로 실효성 있는 교육 과정을 개발하여 배포하고 교육 제공기관에 대한 슈퍼비전과 모니터링을 제공함
- CCDF는 직업 수요 발굴, 교육 과정 개발, 교육 제공, 취업 연계, 사후관리의 전 과정을 포괄적으로 운영, 관리함
- 은퇴자, 실업자가 새로운 경력을 개발하고자 할 때 갖추어야 하는 역량, 태도, 의사소통 방식을 교육하기 위한 워크숍 자료를 제공하여 교육 제공 기관에서 활용할 수 있도록 함
 - 워크숍에는 직업별로 발생할 수 있는 다양한 상황을 연출하고 대처 방식을 연습하도록 하는 내용이 포함됨
 - 또한 새로운 경력을 개발하는 과정에서 경험할 수 있는 심리적 어려움을 극복할 수 있는 훈련 방안도 제공함

〈그림 3-2〉 CCDF “Tools and Programs”

Day 1

Detailed Facilitator Notes

Day	Time	Activities	Material required
1	11:00 – Noon	Welcome & Introductions - Welcome participants to this session and introduce yourself. <u>Slide 1:</u>  Living, Learning & Earning Helping Others to Succeed with PSE and Beyond April 2008 - Note that this project is a brand new one and they will have the incredible experience of building it together. - Point out that, while this project is focused on increasing access to and retention in the four streams of post-secondary education, the title for this training is “Living, Learning and Earning” – not just learning. - Plant the seed that learning doesn’t happen in a vacuum and, if learning is to be	Slide 1 Living, Learning & Earning



JOB SEARCH WORKBOOK

If you're ready to find a job, this guide is for you.

It has 4 sections:

1: CHECK FOR "FIT"



Section 1 will help you to make sure the job you're searching for is right for you and your skills.

2: GET READY



Section 2 will help you to develop the tools you need to be ready for work search, including a good resume, references and a career pitch.

3: SEARCH FOR WORK



Section 3 will help you identify potential jobs, use your networks, tailor your work search tools and present yourself well at job interviews.

4: GET A JOB

Section 4 will help you to accept a job offer, agreeing on terms of employment and accepting a position in a professional manner.

Abilities Worksheet

You can develop abilities at home, school and work and in your leisure and volunteer activities. You can do some things better than others. It is important to recognize what you do well and bring to a job.

Here are some examples of abilities. Circle any that you have. If some important abilities are missing, write them in the blank boxes.

Helping others (listening, understanding)	Giving instructions, information	Operating heavy equipment
Learning new things	Negotiating	Public speaking
Working with others	Developing strategies	Making decisions
Assembling things	Writing (grammar, spelling)	Preparing text, documents
Singing	Explaining or teaching	Predicting consequences
Classifying objects, documents	Researching	Selling
Understanding/Speaking other languages	Planning	Repairing (computers, things)
Composing (text, music)	Improvising	Summarizing
Driving	Manual labour	Problem-solving
Editing/Correcting text	Managing stress	Working with numbers
Creating/Inventing	Establishing systems/processes	Using camera equipment
Working independently	Interviewing people	Using different software
Consulting with people	Playing a musical instrument	Using laboratory apparatus
Drawing/Reproduction	Reading comprehension	Using tools (saw, hammer)
Leading a group discussion	Navigating online	Training animals
Giving good advice	Analyzing (text, data)	Making lists (of things, priorities)
Comparing (things, data)		

If you were allowed to have only 3, which ones would you keep? Put these 3 abilities on your **Personal Profile Worksheet** on page 13.

1. Know Yourself

2. Know the Labour

Your Next Resource: Direct Occupational Information

Indirect sources of information are great, but it's REALLY important to check out that information with actual employers, employees and educators who work in the field locally. The information you've found from indirect sources may not be complete, may not quite match local realities or might not be fully up-to-date. Direct sources can help you be sure you've got the whole picture.

DIRECT INFORMATION comes from people – and people can provide important information you can't find from indirect sources.

Information Interviewing

Why use information interviewing?

... because **you choose who to interview and what questions to ask**.

- You get first-hand, realistic information and can observe the work site if you go there for the interview.
- You can build more contacts. The person being interviewed may refer you to others who could help you.
- You can practice your interviewing skills without the stress of "the real thing" (a job interview).
- You can hear how others developed their career paths. You can gain important information such as:
 - what kind of personality style is best for this type of work? What do you need to care about?
 - what about the work is most rewarding?

Who can you ask?

People in general are eager to help others, especially if they have information to share. You can get valuable information from:

- People who work in the occupation or a similar occupation
- People who hire the people in the occupation
- Union members or association members
- Teachers or trainers in your occupational field of interest
- Student graduates in your field of interest



출처: <https://ccdf.ca/what-we-do>

3. Skills Checkpoint Program(Busy At Work, Australia)

- Skills Checkpoint Program은 호주 노동부의 지원을 받아 전 연령을 위한 취업·고용·훈련·교육·실습·인턴십·경력 전환·구직 정보 제공 등을 지원하는 민간 운영 프로그램임
- 40세 이상 호주 국민 혹은 영주권자 가운데 은퇴자 혹은 은퇴예정자, 12개월 이내 실직자, 다른 사회보장서비스 급여 대상이 아닌 사람은 무료로 경력개발 관련 교육 및 지원을 받을 수 있음
 - 은퇴자가 아니라 현재 직업을 가지고 있더라도 경력 전환을 원하거나 현 직업에서의 역량을 강화하고자 하는 사람에게 가이드와 교육을 제공함
- 성별이나 인종·문화적으로 접근이 떨어지는 영역의 경력을 개발할 수 있도록 중점 지원 프로그램을 운영함
- 장애인, 부상이나 질병으로 인한 휴직 후 재취업 희망자, 학업 중도 포기자를 위한 교육, 취업 연계, 인턴십을 제공함
- 실습과 인턴십에 중점을 둔 프로그램을 통해 구직자와 구인 기관의 연계에 주력함
- 구직자의 직업 관련 역량 외에도 수요처가 요구하는 태도, 행동 양식 등을 함께 교육하여 취업 후 적응하기 쉽도록 지원하고 있음
- 고용자와 구직자 모두가 윈스톱으로 서비스를 이용할 수 있도록 체계적인 지원체계를 갖추고 있음

〈그림 3-3〉 Busy At Work



출처: <https://www.busyatwork.com.au/skills-checkpoint-program>

4. 해외 경력개발교육 사례의 시사점

- 제시된 해외 경력개발교육 사례는 실제로 교육이라기보다는 경력개발에 관련된 전 과정을 담당하는 서비스라고 할 수 있음
- 이는 경력개발교육은 취업을 위한 기술 교육에 그쳐서는 효과를 거둘 수 없음을 보여줌
 - 노동시장 현황과 수요처, 구직자의 역량과 욕구, 정보 수집과 제공, 훈련과 실습, 취업 연계와 사후관리, 교육 내용과 품질, 교육 제공자와 기관 등 관련 과정 전반을 함께 고려할 때 효과적인 경력개발이 이루어질 수 있음
 - 수요처 조사나 취업 연계, 사후 관리가 분절적으로 이루어지는 국내 현 경력개발교육 운영 체제는 효과성을 거두기 어려울 것으로 여겨짐
- 경력개발 전 과정에 대한 정보 수집, 지속적인 연구 개발, 네트워크 구축은 50+세대를 위한 경력개발교육의 핵심이라고 할 수 있음
- 50+세대를 위한 경력개발교육에서 빼놓을 수 없는 점은 기술이나 직업 관련 역량 외에도 태도, 협업, 공감능력, 커뮤니케이션 역량을 강화하는 것임을 알 수 있음
- 또한, 직업 탐색, 역량 측정 등을 위한 도구를 개발하여 제공함으로써 개인이 자신의 역량을 객관적으로 인식할 수 있도록 한 점을 주목할 필요가 있음

제4장

경력개발교육 관련 의견 조사

제1절 전문가 델파이 조사

제2절 50+세대 당사자의 경력개발교육 참여 의사

Incheon Metropolitan City Public Agency for Social Service

제4장 경력개발교육 관련 의견 조사

제1절 전문가 델파이 조사

1. 델파이 조사

1) 델파이 조사의 개념

- 본 연구에서는 인천시 50+세대를 위한 경력개발 교육 활성화 방안을 모색하기 위해 델파이 방법(Delphi method)을 활용하여 조사를 수행함
- 델파이 방법은 다수의 판단이 정확하다는 민주적 의사결정 원리에 근거하여 특정 문제에 대해 여러 전문가들의 의견을 종합하여 판단하는 일련의 집단적 판단 절차라고 할 수 있음 (이종성, 2001)
- 즉, 델파이 방법은 전문가들의 의견을 반복적으로 수집 및 발전시켜 체계적이고 객관적인 합의점을 얻을 수 있는 방법임(박경하 외, 2022)
- 본 연구의 목적인 인천시 50+세대를 위한 경력개발 교육 활성화 방안을 모색함에 있어서 관련 분야의 현장전문가와 학계전문가의 의견이 도움이 될 것으로 판단함

2) 조사 대상 및 방법

- 델파이 조사 대상은 조사 목적에 따라 관련 분야의 전문성을 갖춘 패널을 구성하여 조사를 실시함(박경하 외, 2022)
- 델파이 조사를 위한 적정 전문가 집단의 인원수는 연구마다 상이함(Skulmoski et al., 2021)
- Vogel et al.(2019)은 델파이 조사에서 일반적으로 최소 12명이 합의 달성에 적합한 패널 수로 보고함
- 본 연구에서는 50+세대를 대상으로 일자리 연계 서비스 및 경력개발교육을 제공하고 있는 현장 전문가와 관련 분야 연구 경험이 풍부한 학계 전문가 총 16명을 패널로 선정함
 - 전문가 패널은 편의표본추출법에 따라 학계전문가 9명, 현장전문가 7명으로 구성됨
 - 학계 전문가는 최근 5년 내 관련 연구를 수행한 연구자로 구성함

- 현장전문가는 50+세대를 대상으로 일자리 연계 서비스 및 경력개발교육 제공 관련하여 최소 2~3년의 경력을 지닌 이들로 구성함
- 델파이 조사 횟수도 연구마다 상이한데 Delbeq et al.(1975)는 일반적으로 2-3회의 조사가 적합하다고 보고함(as cited in Skulmoski et al., 2021)
- 이에 본 연구에서는 5월 말부터 7월 말까지 2개월 동안 총 3회의 델파이 조사를 통해 전문가들의 의견을 수렴함
- 세부적인 질문 내용과 진행 사항, 조사 결과에 대해서는 조사 내용 및 결과 부분에서 정리하고자 함

2. 조사 내용 및 결과

1) 1차 델파이 조사 내용 및 진행

- 1차 조사에서는 50+세대 대상의 경력개발교육 및 50+를 위한 일자리에 대한 전문가들의 다양한 의견을 수집하기 위해 개방형 질문으로 설문지를 구성함
- 구체적인 조사 내용은 다음과 같음
 - 50+세대 대상 경력개발교육의 의미와 목적
 - 다양한 기관에서 시행되고 있는 50+세대를 위한 경력개발교육에 대한 의견
 - 50+세대를 위한 경력개발교육 활성화를 위해 필요한 요소
 - 경력개발교육 수료 후 취·창업 및 활동까지 연계되기 위해 50+세대가 갖추어야 할 태도와 역량
 - 50+세대 대상 경력개발교육이 취·창업 및 활동까지 성공적으로 연계된 사례
 - 사회서비스 일자리 영역 중 향후 50+세대의 채용이 증가할 것으로 예상되는 일자리 영역
- 조사 내용 중 사회서비스 일자리 영역의 경우 사회서비스 일자리 통계 생산 연구(안수란, 하태정, 2021), 제7차 한국표준직업분류(통계청, 2017), 2021년 사회서비스 수요 실태조사(안수란 외, 2021)의 사회서비스 주요 영역을 재구성하여 <표 4-1>과 같이 제시함

〈표 4-1〉 사회서비스 영역

영역	관련 서비스 내용
사회서비스 일반	사회복지서비스 제공(경영, 행정 등), 시민 단체 활동 등
돌봄서비스	성인 및 아동 돌봄, 가사지원/간호/간병 관련, 보육, 청소년 지도, 각종 생활시설 지도, 안전 및 응급 도움 등
상담·재활서비스	각종 상담, 음악/미술/놀이/반려동물/산림 등을 이용한 상담 및 치료, 취업/창업/노무 지원 및 상담 연계 등
보건·건강지원서비스	각종 재활 치료(보조)사, 목욕, 손발톱 등 건강/위생 관리, 건강 및 운동 상담/보조, 말기 케어 및 장례 지원 등
교육 및 역량 개발 관련 서비스	각종 교육(인문, IT, 레크리에이션, 운동, 예술 등), 학습/진로 지원 등
문화·여가 관련 서비스	문화·예술·여행·체육 관련 활동 안내 및 해설 등
주거·환경 관련 서비스	사회서비스 관련 시설 점검/지도, 환경 정비 및 운영(숲, 텃밭 등), 공동생활시설 관리 등
기타	상기 항목에 제시되지 않았으나 중요하다고 여겨지는 사회서비스 일자리

자료 : 안수란, 하태정(2021). 「사회서비스 일자리 통계 생산 연구」, 통계청(2017). 「제7차 한국표준직업분류표」, 안수란 외(2021). 「2021년 사회서비스 수요 실태조사」를 이용하여 재구성

- 제1차 델파이 조사는 2023년 5월 23일부터 5월 31일까지 7일간 진행됨
- 설문지 발송 및 조사 참여자 의견 수집은 이메일을 통해 이루어짐
- 선정된 전문가 16명의 응답결과를 모두 수집하여 100%의 응답률을 보임

2) 1차 델파이 조사 결과

- 1차 델파이 조사 항목별 응답 내용을 정리하면 〈표 4-2〉와 같음

〈표 4-2〉 제1차 델파이 조사 개요

구분	조사기간	배포형태	표집 인원	응답 인원	응답률
1차 델파이 조사	2023. 5. 23. - 5. 31.	이메일	16명	16명	100%

- 50+세대를 위한 경력개발교육의 의미 문항에 대해서는 총 21개의 응답을 취합하였고 이중 비슷한 의미의 응답은 묶어 최종적으로 6개 응답을 도출함
- 다양한 기관에서 시행되고 있는 50+세대를 위한 경력개발교육에 대한 의견으로는 총 39개가 제시되었으며 이중 중복되는 내용을 취합하여 7개 응답으로 구성함
- 50+세대를 위한 경력개발교육 활성화를 위해 필요한 요소에 대해서는 총 43개의 의견이 제시되었으며 최종적으로 17개의 응답으로 구성함
- 경력개발교육 수료 후 취·창업 및 활동까지 연계되기 위해 50+세대가 갖추어야 할 태도와 역량으로는 총 47개의 응답을 취합하였고 이중 중복되는 내용을 정리하여 결과적으로 9개의 응답을 도출함
- 50+세대 대상 경력개발교육이 취·창업 활동까지 성공적으로 연계된 사례로는 서울시50플러스재단, 경기도일자리재단, 중장년내일센터 사례와 50+세대를 대상으로 지속가능한 일 활동을 제공하는 플랫폼 기업인 상상우리와 세컨드투모로우의 사례가 제시됨

〈표 4-3〉 제1차 델파이 조사 결과

문항	내용
50+세대를 위한 경력개발교육의 의미	· 이전과 동일한 일을 지속할 수 있도록 지원 · 이전 일과 관련된 사회공헌활동을 할 수 있도록 지원 · 새로운 일을 할 수 있도록 지원 · 이전 일과 다른 사회공헌활동을 할 수 있도록 지원 · 삶의 지향성을 재확인하는 기회 제공 · 사회적 역할 유지 및 정립 기회 제공
다양한 기관에서 시행되고 있는 50+세대를 위한 경력개발교육에 대한 의견	· 교육 내용의 다양성 부족 · 교육 내용과 구인 기관의 요구 간 괴리 · 제공되는 교육 수 부족 · 양질의 일자리 연계 교육 부족 · 시행 주체에 따른 커리큘럼 및 질적 차이 · 수요자의 유형과 욕구를 반영한 맞춤형 교육의 부족 · 교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 부족
50+세대를 위한 경력개발교육 활성화를 위해 필요한 요소	· 교육생과 구인 기관의 욕구 파악 · 수요자의 유형과 욕구를 반영한 다양한 교육 내용 제공 · 체계화된 커리큘럼을 통한 전문적인 교육 내용 제공 · 50+세대의 경력을 현재의 트렌드에 맞춰 개발할 수 있는 교육 제공 · 교육 제공 시간의 다양화(야간교육, 주말교육 등)

문항	내용
	· 현장에서 필요한 디지털 교육 제공 · 실무 경험을 쌓을 수 있는 실습 기회 제공 · 재직자를 위한 교육 확대, 재정 지원(재직 중 참여자에 대한 세금 혜택, 임금보조금 등) · 교육 이수 후 사후관리 시스템 구축 · 경력개발교육 이수자 활용에 대한 지자체 및 기업의 협조 · 교육 참여자의 물리적 접근성을 고려한 장소 선정 · 경력개발교육의 질적 관리 강화 · 경력개발교육의 필요성 및 프로그램에 대한 홍보 강화, 50+세대가 가진 경험 자산의 가치를 인정하는 사회적 인식 제고 · 교육 참여자의 커뮤니티 또는 네트워크 구축 지원, 교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 제공
경력개발교육 수료 후 취·창업 및 활동까지 연계되기 위해 50+세대가 갖추어야 할 태도와 역량	· 현재 자신의 역량 및 상황에 대한 객관적이고 명확한 이해 · 의사소통 역량·대인관계능력·팀워크능력 · 열린 마음·개방적 자세 · 열정·자신감·도전정신·적극적 태도 · 전문 지식·실무 역량 · IT 역량, 지속적인 학습 태도 · 건강 · 취·창업 및 사회공헌활동에 대한 의지
50+세대 대상 경력개발교육이 취창업 활동까지 성공적으로 연계된 사례	· 숙련 건설인 양성 사업에서 도배 필름 과정-여성특화과정(인천여성인력개발원) · 경기도 사례 4060 맞춤형 재취업지원사업(ERP생산물류관리사, 차량정보코디네이터, 미스터리쇼퍼, 노동안전지킴이, 지게차운전기능사), 중장년 직무역량 강화 교육(금융·호텔·럭셔리 전문 미스터리 쇼퍼 양성과정, 미디어 리터러시 강사 양성과정, 금융복지상담사 양성과정) · 영등포50플러스센터 사례 금융 관련 경력을 가진 분들이 일·활동 프로그램을 통해 자격과정을 배우면서 해당 자격을 활용하여 사회공헌으로 연계될 수 있도록 함. 금융교육지원단의 경우 커뮤니티를 거쳐 단체 설립까지 하고 외부 기관 대상으로 금융교육을 실시하고 있음. · 상상우리 신중년 커리어 프로젝트 ‘굿잡 5060’ · 경기도일자리재단 중장년센터 사례 냉난방기 세척 기술을 습득한 활동가들을 경기도 지역아동센터, 경로당, 사회복지기관들과 연결하여 사회공헌활동 수행. 현재는 협동조합 설립 중에 있음 · 세컨드투모로우 사업 사례 뉴미디어 인플루언서 사업, 50+ 라이프 어드바이저 사업, 50+ 커리어멘토 사업 · 서울시50플러스재단의 사례 프레시매니저 양성과정, 홈매니저 양성과정, 등하원 놀이 돌봄 선생님 양성과정, 굿네이버스 아동권리강사 양성과정을 통해 취·창업 연계

- 마지막으로 사회서비스 일자리 영역 중 향후 50+세대의 채용이 증가할 것으로 예상되는 일자리 영역 결과는 <표 4-4>와 같음
- 돌봄서비스가 평균 6.3점으로 향후 50+세대의 채용이 증가할 것으로 예상되는 사회서비스 영역 1순위로 나타남
- 돌봄서비스의 뒤를 이어 상담·재활서비스와 보건·건강지원서비스가 동일하게 4.5점으로 2순위임
- 이외 주거·환경 관련 서비스(3.7점), 교육 및 역량 개발 관련 서비스(3.5점), 문화·여가 관련 서비스(3.0점), 사회서비스 일반(2.6점) 순으로 나타남

<표 4-4> 1차 델파이 조사 결과-향후 50+세대의 채용이 증가할 것으로 예상되는 사회서비스 일자리 영역

구분	평균	순위
돌봄서비스	6.3	1
상담·재활서비스	4.5	2
보건·건강지원서비스	4.5	2
주거·환경 관련 서비스	3.7	3
교육 및 역량 개발 관련 서비스	3.5	4
문화·여가 관련 서비스	3.0	5
사회서비스 일반	2.6	6

2) 2차 델파이 조사 내용 및 진행

- 2차 조사는 1차 조사에서 제시된 다양한 의견들을 통합하여 최종적으로 도출한 의견으로 구조화된 설문 내용을 구성함
- 즉, 1차 조사에서 도출한 결과를 바탕으로 2차 조사 내용은 적합도, 문제 인식 정도, 동의 정도를 0점부터 9점까지 10점 척도로 기입하게 함
- 세부적인 조사 내용은 다음과 같음
 - 50+세대 대상 경력개발교육의 의미 관련 항목별 적합도
 - 50+세대를 위한 경력개발교육의 문제점에 대한 문제 인식 정도
 - 50+세대를 위한 경력개발교육 활성화를 위해 필요한 요소에 대한 동의 정도
 - 경력개발교육 수료 후 취·창업 및 활동까지 연계되기 위해 50+세대가 갖추어야 할 태도와 역량에 대한 동의 정도
 - 향후 50+세대 대상 채용이 증가할 것으로 예상되는 사회서비스 일자리 영역 중 상위 3가지 영역에 포함되는 개별 하위 항목의 50+세대 경력개발교육 내용 적합도
- 향후 50+세대 대상 채용이 증가할 것으로 예상되는 상위 3가지 일자리 영역에 포함되는 개별 하위 항목의 경력개발교육 내용 적합도의 경우 다음과 같은 절차를 걸쳐 <표 4-5>와 같이 구성함
 - 상위 영역으로 나타난 돌봄서비스, 상담·재활서비스, 보건·건강지원서비스 영역에 해당하는 세부적인 직업을 제7차 한국표준직업분류(통계청, 2017)와 신중년 적합 직무, 미래 사회서비스 일자리 발굴 연구(안수란 외, 2021), 2022 국내외 직업 비교분석을 통한 신직업 연구(김종진 외, 2022)를 참고하여 정리함
 - 세부 직업 가운데 50+세대에게 채용 가능성이 있는 직업을 선별함
 - 돌봄서비스, 상담·재활서비스, 보건·건강지원서비스 영역 내 50+세대에게 가능성이 있는 것으로 판단한 직업들의 경우 범주화하여 항목을 구성함

〈표 4-5〉 향후 50+세대의 채용이 증가할 것으로 예상되는 사회서비스 일자리 영역

문항	내용
돌봄서비스	1. 돌봄 및 케어 관련 예: 간병인, 치료사 보조원, 치매전문지원인력, 케어 기버 아르바이트 등
	2. 출산·영유아 양육 지원 예: 산후조리 종사원, 육아 도우미, 가정형 전문양육자, 영유아 돌보미, 산모도우미 등
	3. 가정생활 지원 예: 가사 도우미(가정관리사), 생활관리사 등
	4. 사회활동 지원 예: 활동지원사/돌봄서포터, 공공후견인, 사회적 관계/사회참여 지원 전문가, 지역사회연결 전문가, 케어코디네이터, 통합돌봄설계사 등
	5. 교육 및 자립 지원 예: 교사 교육 보조원, 복지시설 생활 지도원, 자립지원전담인력, 마을담임 등
	6. 원격·기술 이용 케어 예: 원격돌봄서비스이용도우미, (기술 기반)건강돌봄사 등
	7. 의사소통 및 이주민 관련 지원 예: 통번역 인력(외국어, 수어), (이주민)아동 사례관리사 등
상담·재활 서비스	1. 이직 및 취창업 관련 예: 전직지원전문가, 직업상담사/취창업 컨설턴트/커리어 지도사, 외국인 대상 직업상담사, 귀농지원 상담 및 설계사, 창업지원가(인큐베이터) 등
	2. 상담·지원·치료 관련 예: 한부모가족 파트너/상담사, 감정노동상담사, 원격 심리상담서비스 이용도우미, 치유농업사, 산림치유지도사, 동물매개상담사, 사이버폭력 대응 사례관리사 등
	3. 인생설계 지원 관련 예: 시니어플래너, 발달장애인 라이프코치 등
보건·건강지원 서비스	1. 건강 및 위생 관리 관련 예: 건강관리사, 위생(방역)관리사, 모바일 헬스케어 코디네이터, 환자 안전 전담인력 등
	2. 말기 케어 관련 예: 호스피스 인력, 장례지도사, 유품정리사, 사전연명의료의향서상담사 등

- 제2차 델파이 조사는 2023년 6월 21일부터 7월 3일까지 9일간 진행됨
- 설문지 발송 및 조사 참여자 의견 수집은 이메일을 통해 이루어짐
- 선정된 전문가 16명의 응답결과를 모두 수집하여 100%의 응답률을 보임

〈표 4-6〉 제2차 델파이 조사 개요

구분	조사기간	배포형태	표집 인원	응답 인원	응답률
2차 델파이 조사	2023. 6. 21. - 7. 3.	이메일	16명	16명	100%

3) 2차 델파이 조사 결과

- 2차 델파이 조사 결과로 평균, 표준편차, CV, CVR을 제시함
 - CVR(Content Validity Ratio: 내용타당도)은 델파이 조사의 타당도를 확인하는 수치로, 다음과 같은 식으로 구함(강용주, 2008)
 - N은 연구에 참여한 전체 패널 수를 의미하며, N_e 는 각 문항에 대해 타당하다고 응답한 패널 수를 의미함
 - 본 연구에서는 5점 이상으로 응답한 응답자들의 빈도로 N_e 를 구함

$$CVR = \frac{N_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

- 〈표 4-7〉과 같이 패널 수에 따른 최솟값이 정해져 있음
- 패널 수가 16명인 경우 CVR의 최솟값인 0.50 이상일 때 내용타당도가 있는 것으로 판단함 (Ayre, C., & Scally, A. J, 2014)

〈표 4-7〉 패널 수에 따른 CVR의 최솟값

패널 수	CVR 최솟값
5	1.00
6	1.00
7	1.00
8	0.75
9	0.78
10	0.80
11	0.64
12	0.67
13	0.54
14	0.57
15	0.60
16	0.50

자료: Ayre, C., & Scally, A. J(2014)에서 재인용.

- CV(Coefficient of Variation: 변이계수)는 문항안정도를 의미하며 표준편차를 평균으로 나눈 값임(노승용, 2006)
 - CV값이 작을수록 패널들의 응답 일치성이 높아 안정도가 확보된 것으로 판단함(강용주, 2008)
 - 구체적인 기준은 CV값이 0.5인 경우 추가 조사가 필요 없으며, 0.5~0.8 미만인 경우 비교적 안정적인 것으로 판단함
 - 반면, 0.8 이상인 경우 추가적인 설문조사가 필요한 것으로 판단함
- 제2차 델파이 조사 결과는 각 문항별로 전체 전문가 의견을 정리하고 학계 전문가와 현장 전문가의 의견을 구분하여 제시함

(1) 50+세대 대상 경력개발교육의 의미 적합도 결과

① 전체 패널 기준

- 50+세대 대상 경력개발교육의 의미 관련 항목별 적합도를 살펴본 문항에 대한 결과는 <표 4-8>과 같음
- 해당 문항의 전체 평균은 9점 만점에 6.38점으로 나타남
- 전체 평균 이상의 값을 보인 하위 항목은 전체 6개 항목 중 5개 항목으로 나타남
 - 과거 경력과 관련된 사회공헌활동을 할 수 있도록 지원(6.56점)
 - 이전과 동일한 일을 지속할 수 있도록 지원(6.50점)
 - 새로운 일을 할 수 있도록 지원(6.50점)
 - 사회적 역할 유지 및 정립 기회 제공(6.44점)
 - 삶의 지향성을 재확인하는 기회 제공(6.38점)
- 모든 하위 항목의 CV값 범위는 0.22~0.35점으로 나타나 추가 조사가 필요하지 않은 것으로 나타남
- CVR값의 범위는 0.50~0.88점으로, 모든 하위 항목이 최솟값 0.50점 이상으로 나타나 내용 타당도를 확보한 것으로 확인됨

<표 4-8> 2차 델파이 조사 결과-50+세대 대상 경력개발교육의 의미 적합도(전체)

하위 항목		평균	표준편차	CV	CVR
1	과거 경력과 관련된 사회공헌활동을 할 수 있도록 지원	6.56	1.46	0.22	0.75
2	이전과 동일한 일을 지속할 수 있도록 지원	6.50	2.16	0.33	0.50
3	새로운 일을 할 수 있도록 지원	6.50	1.93	0.30	0.75
4	사회적 역할 유지 및 정립 기회 제공	6.44	1.59	0.25	0.75
5	삶의 지향성을 재확인하는 기회 제공	6.38	1.71	0.27	0.88
6	이전 일과 다른 사회공헌활동을 할 수 있도록 지원	5.88	2.03	0.35	0.63
전체 평균		6.38	-		

② 학계, 현장 전문가 구분

○ 50+세대 대상 경력개발교육의 의미 적합도 문항에 대한 분석 결과를 정리하면 다음과 같음(〈표 4-9〉 참고)

- 학계는 사회적 역할 유지 및 정립 기회 제공(6.78점), 과거 경력과 관련된 사회공헌활동을 할 수 있도록 지원(6.67점), 삶의 지향성을 재확인하는 기회 제공(6.56점) 순으로 나타남
- 현장의 경우 새로운 일을 할 수 있도록 지원(7.29점), 삶의 지향성을 재확인하는 기회 제공(6.14점) 순으로 나타남

〈표 4-9〉 2차 델파이 조사 결과-50+세대 대상 경력개발교육의 의미 적합도(구분)

하위 항목		학계(n=9)				현장(n=7)			
		평균	표준 편차	CV	CVR	평균	표준 편차	CV	CVR
1	사회적 역할 유지 및 정립 기회 제공	6.78	1.48	0.22	0.78	6.00	1.73	0.29	0.71
2	과거 경력과 관련된 사회공헌활동을 할 수 있도록 지원	6.67	1.66	0.25	0.78	6.43	1.27	0.20	0.71
3	이전과 동일한 일을 지속할 수 있도록 지원	6.67	2.29	0.34	0.56	6.29	2.14	0.34	0.43
4	삶의 지향성을 재확인하는 기회 제공	6.56	2.13	0.32	0.78	6.14	1.07	0.17	1.00
5	새로운 일을 할 수 있도록 지원	5.89	2.26	0.38	0.56	7.29	1.11	0.15	1.00
6	이전 일과 다른 사회공헌활동을 할 수 있도록 지원	5.78	2.39	0.41	0.56	6.00	1.63	0.27	0.71

(2) 현행 50+세대를 위한 경력개발교육의 문제점

① 전체 패널 기준

- 현재 제공되고 있는 50+세대를 위한 경력개발교육의 문제점에 대한 문제 인식 정도를 살펴본 문항에 대한 결과는 <표 4-10>과 같음
- 해당 문항의 평균은 6.99점(9점 만점)임
- 전체 평균 이상의 값을 보인 하위 항목은 3개 항목으로 나타남
 - 양질의 일자리 연계 교육 부족(7.88점)
 - 수요자의 유형과 욕구를 반영한 맞춤형 교육의 부족(7.81점)
 - 교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 부족(7.19점)
- 모든 하위 항목의 CV값의 범위는 0.13~0.24점으로 패널들의 응답 일치성이 높아 추가 조사가 필요하지 않은 것으로 확인됨
- CVR값의 범위는 0.75~1.00점으로, 모든 하위 항목이 최소값 0.50점 이상으로 나타나 내용 타당도를 확보함
 - 특히 수요자의 유형과 욕구를 반영한 맞춤형 교육의 부족은 CVR값이 1.00로 나타나 모든 전문가가 문제로 인식하고 있음

<표 4-10> 2차 델파이 조사 결과-현재 제공되고 있는 50+세대를 위한 경력개발교육에 대한 문제 인식 정도(전체)

하위 항목		평균	표준편차	CV	CVR
1	양질의 일자리 연계 교육 부족	7.88	1.36	0.17	0.88
2	수요자의 유형과 욕구를 반영한 맞춤형 교육 부족	7.81	0.98	0.13	1.00
3	교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 부족	7.19	1.52	0.21	0.88
4	교육 내용의 다양성 부족	6.94	1.57	0.23	0.75
5	교육 내용과 구인 기관 요구 간 괴리	6.94	1.69	0.24	0.75
6	시행 주체에 따른 커리큘럼 및 질적 차이	6.50	1.46	0.22	0.75
7	제공되는 교육 수 부족	5.69	1.30	0.23	0.88
전체 평균		6.99	-		

② 학계, 현장 전문가 구분

○ 현재 제공되고 있는 50+세대를 위한 경력개발교육에 대한 문제 인식 정도 문항에 대한 분석 결과는 다음과 같음(〈표 4-11〉 참고)

- 학계 전문가의 경우 양질이 일자리 연계 교육 부족과 수요자의 유형과 욕구를 반영한 맞춤형 교육의 부족이 모두 7.89점으로 가장 높게 나타남
- 교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 부족과 교육 내용과 구인 기관 요구 간 차이는 모두 7.22점, 시행 주체에 따른 커리큘럼 및 질적 차이(6.33점), 제공되는 교육 수 부족(5.11점) 순으로 나타남
- 현장의 경우에도 학계와 동일하게 양질의 일자리 연계 교육 부족이 7.86점으로 가장 높은 평균값을 보임
- 수요자의 유형과 욕구를 반영한 맞춤형 교육의 부족(7.71점), 교육 내용의 다양성 부족(7.29점), 교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 부족(7.14점), 제공되는 교육 수 부족(6.43점) 순으로 나타남

〈표 4-11〉 2차 델파이 조사 결과-현재 제공되고 있는 50+세대를 위한 경력개발교육에 대한 문제 인식 정도(구분)

하위 항목		학계(n=9)				현장(n=7)			
		평균	표준 편차	CV	CVR	평균	표준 편차	CV	CVR
1	양질의 일자리 연계 교육 부족	7.89	1.76	0.22	0.78	7.86	0.69	0.09	1.00
2	수요자의 유형과 욕구를 반영한 맞춤형 교육의 부족	7.89	0.93	0.12	1.00	7.71	1.11	0.14	1.00
3	교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 부족	7.22	1.72	0.24	0.78	7.14	1.35	0.19	1.00
4	교육 내용과 구인 기관 요구 간 괴리	7.22	1.39	0.19	0.78	6.57	2.07	0.32	0.71
5	교육 내용의 다양성 부족	6.67	1.80	0.27	0.56	7.29	1.25	0.17	1.00
6	시행 주체에 따른 커리큘럼 및 질적 차이	6.33	1.50	0.24	0.78	6.71	1.50	0.22	0.71
7	제공되는 교육 수 부족	5.11	0.60	0.12	0.78	6.43	1.62	0.25	1.00

(3) 향후 채용 증가 예상 사회서비스 일자리

① 전체 패널 기준

- 향후 50+세대 대상 채용이 증가할 것으로 예상되는 사회서비스 일자리 영역 중 상위 3가지 영역에 포함되는 개별 하위 항목의 50+세대 경력개발교육 내용 적합도를 조사한 문항의 결과는 <표 4-12>와 같음
- 해당 문항의 전체 평균은 6.36점(9점 만점)임
- 전체 평균 이상의 값을 보인 하위 항목은 각 영역에서 2개 항목씩 총 6개 항목임
 - 【돌봄 서비스 영역】 돌봄 및 케어 관련(7.25점)
 - 【보건·건강서비스 영역】 말기 케어 관련(7.19점)
 - 【상담·재활서비스 영역】 상담·지원·치료 관련(6.75점)
 - 【돌봄 서비스 영역】 사회활동 지원 관련(6.69점)
 - 【상담·재활서비스 영역】 이직 및 취창업 관련(6.50점)
 - 【보건·건강서비스 영역】 건강 및 위생 관리 관련(6.38점)
- 모든 하위 항목의 CV값의 범위는 0.19~0.43점으로 나타나 추가 조사가 필요하지 않은 것으로 확인됨
- CVR값은 의사소통 및 이주민 지원 관련(0.38점)을 제외한 모든 항목의 CVR값의 범위는 0.50~1.00점으로, 최솟값 0.50점 이상으로 나타나 내용 타당도를 확보함
 - 특히 보건·건강서비스 영역의 말기 케어 관련 항목은 CVR값이 1.00로 나타나 모든 전문가가 50+세대를 위한 경력개발교육 내용으로 적합하다고 평가함

〈표 4-12〉 2차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 경력개발교육 내용 적합도(전체)

하위 항목			평균	표준 편차	CV	CVR
돌봄서비스 영역	1	돌봄 및 케어 관련	7.25	1.53	0.21	0.88
	2	사회활동 지원 관련	6.69	1.58	0.24	0.88
	3	출산·영유아 양육 지원 관련	6.25	1.84	0.30	0.75
	4	교육 및 자립 지원 관련	6.25	1.39	0.22	0.75
	5	원격·기술 이용 케어 관련	6.06	2.08	0.34	0.50
	6	가정생활 지원 관련	5.88	1.75	0.30	0.63
	7	의사소통 및 이주민 지원 관련	4.94	2.14	0.43	0.38
상담·재활 서비스 영역	1	상담·지원·치료 관련	6.75	1.29	0.19	0.88
	2	이직 및 취창업 관련	6.50	1.97	0.30	0.50
	3	인생설계 지원 관련	6.25	1.29	0.21	0.75
보건·건강 서비스 영역	1	말기 케어 관련	7.19	1.38	0.19	1.00
	2	건강 및 위생 관리 관련	6.38	1.75	0.27	0.63
전체 평균			6.36	-		

② 학계, 현장 전문가

○ 50+세대를 위한 경력개발교육 내용 적합도 문항에 대한 학계와 현장 전문가의 의견을 구분하면 다음과 같음(〈표 4-13〉 참고)

- 학계와 현장 모두 말기 케어가 각각 7.78점, 6.43점으로 가장 높게 나타남
- 학계의 경우 말기 케어에 이어서 돌봄 및 케어 관련(7.44점), 사회활동 지원 관련과 상담·지원·치료 관련(7.11점), 출산·영유아 양육 지원 관련(6.89점), 인생설계 지원 관련(6.78점), 교육 및 자립 지원 관련과 이직 및 취창업 관련(6.56점), 원격·기술 이용 케어 관련(6.22점), 가정생활 지원 관련(6.00점) 순으로 나타남
- 현장의 경우 말기 케어와 사회활동 지원 관련 두 가지 항목이 CV값과 CVR값 기준에 부합하는 것으로 나타남
- 사회활동 지원 관련은 6.14점으로 나타남

〈표 4-13〉 2차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 경력개발교육 내용 적합도(구분)

하위 항목			학계(n=9)				현장(n=7)			
			평균	표준 편차	CV	CVR	평균	표준 편차	CV	CVR
돌봄 서비스 영역	1	돌봄 및 케어 관련	7.44	1.13	0.15	1.00	7.00	2.00	0.29	0.71
	2	사회활동 지원 관련	7.11	1.62	0.23	0.78	6.14	1.46	0.24	1.00
	3	출산·영유아 양육 지원 관련	6.89	1.90	0.28	0.78	5.43	1.51	0.28	0.43
	4	교육 및 자립 지원 관련	6.56	1.42	0.22	0.78	5.86	1.35	0.23	0.71
	5	원격·기술 이용 케어 관련	6.22	2.33	0.38	0.78	5.86	1.86	0.32	0.43
	6	가정생활 지원 관련	6.00	1.58	0.26	0.78	5.71	2.06	0.36	0.43
	7	의사소통 및 이주민 지원 관련	5.00	2.65	0.53	0.56	4.86	1.46	0.30	0.43

하위 항목			학계(n=9)				현장(n=7)			
			평균	표준 편차	CV	CVR	평균	표준 편차	CV	CVR
상담·재활 서비스 영역	1	상담·지원·치료 관련	7.11	1.27	0.18	0.78	6.29	1.25	0.20	0.71
	2	인생설계 지원 관련	6.78	1.30	0.19	0.78	5.57	0.98	0.18	0.71
	3	이직 및 취창업 관련	6.56	1.88	0.29	0.78	6.43	2.23	0.35	0.43
보건·건강 서비스 영역	1	말기 케어 관련	7.78	1.30	0.17	1.00	6.43	1.13	0.18	1.00
	2	건강 및 위생 관리 관련	6.33	2.12	0.33	0.56	6.43	1.27	0.20	0.71

(4) 50+세대를 위한 경력개발교육 활성화를 위해 필요한 요소

① 전체 패널 기준

- 50+세대를 위한 경력개발교육 활성화를 위해 필요한 요소에 대한 동의 정도를 살펴본 문항 결과는 <표 4-14>와 같음
- 해당 문항의 전체 평균은 7.11점(9점 만점)임
- 전체 평균 이상의 값을 보인 하위 항목은 전체 17개 항목 중 8개 항목임
 - 교육생과 구인 기관의 욕구 파악(8.06점)
 - 체계화된 커리큘럼을 통한 전문적인 교육 내용 제공(7.94점)
 - 실무 경험을 쌓을 수 있는 실습 기회 제공(7.75점)
 - 수요자의 유형과 욕구를 반영한 다양한 교육 내용 제공(7.69점)
 - 50+세대의 경력을 현재의 트렌드에 맞춰 개발할 수 있는 교육 제공(7.69점)
 - 교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 제공(7.44점)
 - 경력개발교육의 질적 관리 강화(7.25점)

- 경력개발교육 이수자 활용에 대한 지자체 및 기업의 협조(7.13점)
- 모든 하위 항목의 CV값의 범위는 0.11~0.28점으로 패널들의 응답 일치성이 높아 추가 조사가 필요하지 않은 것으로 확인됨
- 모든 항목의 CVR값의 범위는 0.63~1.00점으로, 최솟값 0.50점 이상으로 나타나 내용 타당도를 확보함
- 평균 이상의 값을 보인 하위 항목 모두 CVR값이 1.00로 나타나 모든 전문가가 50+세대를 위한 경력개발교육 활성화를 위해 필요한 요건으로 동의하는 것으로 확인됨

〈표 4-14〉 2차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 경력개발교육 활성화를 위해 필요한 요건 동의 정도(전체)

하위 항목		평균	표준편차	CV	CVR
1	교육생과 구인 기관의 욕구 파악	8.06	1.00	0.12	1.00
2	체계화된 커리큘럼을 통한 전문적인 교육 내용 제공	7.94	0.85	0.11	1.00
3	실무 경험을 쌓을 수 있는 실습 기회 제공	7.75	1.06	0.14	1.00
4	수요자의 유형과 욕구를 반영한 다양한 교육 내용 제공	7.69	0.95	0.12	1.00
5	50+세대의 경력을 현재의 트렌드에 맞춰 개발할 수 있는 교육 제공	7.69	0.87	0.11	1.00
6	교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 제공	7.44	1.36	0.18	0.88
7	경력개발교육의 질적 관리 강화	7.25	0.93	0.13	1.00
8	경력개발교육 이수자 활용에 대한 지자체 및 기업의 협조	7.13	1.93	0.27	0.75
9	교육 참여자의 커뮤니티 또는 네트워크 구축 지원	7.06	1.61	0.23	0.75
10	교육 이수 후 사후관리 시스템 구축	7.00	1.26	0.18	0.88
11	현장에서 필요한 디지털 교육 제공	7.00	1.46	0.21	1.00

하위 항목		평균	표준편차	CV	CVR
12	50+세대가 가진 경험 자산의 가치를 인정하는 사회적 인식 제고	6.94	1.57	0.23	0.88
13	교육 제공 시간의 다양화	6.81	1.47	0.22	1.00
14	재직자를 위한 교육 확대	6.38	1.15	0.18	0.88
15	경력개발교육의 필요성 및 프로그램에 대한 홍보 강화	6.31	1.74	0.28	0.63
16	재정 지원(재직 중 참여자에 대한 세금 혜택, 임금보조금 등)	6.25	1.48	0.24	0.63
17	교육 참여자의 물리적 접근성을 고려한 장소 선정	6.13	1.36	0.22	0.75
전체 평균		7.11	-		

② 학계, 현장 전문가

○ 50+세대를 위한 경력개발교육 내용 적합도 문항에 대한 분석 결과는 <표 4-15>에 제시됨

- 학계의 경우 모든 항목이 CV값과 CVR값 기준에 부합하는 것으로 나타남
- 전체 항목 중 교육생과 구인 기관의 욕구 파악이 8.22점으로 가장 높은 평균을 보임
- 체계화된 커리큘럼을 통한 전문적인 교육 내용 제공 및 수요자의 유형과 욕구를 반영한 다양한 교육 내용 제공이 동일하게 7.78점으로 두 번째로 높게 나타남
- 실무 경험을 쌓을 수 있는 실습 기회 제공이 7.56점으로 세 번째로 높은 수치를 보임
- 현장의 경우 체계화된 커리큘럼을 통한 전문적인 교육 내용 제공이 8.14점으로 가장 높게 나타남
- 실무 경험을 쌓을 수 있는 실습 기회 제공 및 50+세대의 경력을 현재의 트렌드에 맞춰 개발할 수 있는 교육 제공이 모두 8.00점으로 두 번째로 높은 수치를 보임
- 교육생과 구인 기관의 욕구 파악은 7.86점으로 세 번째로 높게 나타남

〈표 4-15〉 2차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 경력개발교육 활성화를 위해 필요한 요건 동의 정도(구분)

하위 항목		학계(n=9)				현장(n=7)			
		평균	표준 편차	CV	CVR	평균	표준 편차	CV	CVR
1	교육생과 구인 기관의 욕구 파악	8.22	1.09	0.13	1.00	7.86	0.90	0.11	1.00
2	체계화된 커리큘럼을 통한 전문적인 교육 내용 제공	7.78	0.67	0.09	1.00	8.14	1.07	0.13	1.00
3	수요자의 유형과 욕구를 반영한 다양한 교육 내용 제공	7.78	0.97	0.12	1.00	7.57	0.98	0.13	1.00
4	실무 경험을 쌓을 수 있는 실습 기회 제공	7.56	1.24	0.16	1.00	8.00	0.82	0.10	1.00
5	50+세대의 경력을 현재의 트렌드에 맞춰 개발할 수 있는 교육 제공	7.44	0.73	0.10	1.00	8.00	1.00	0.13	1.00
6	경력개발교육의 질적 관리 강화	7.44	0.73	0.10	1.00	7.00	1.15	0.16	1.00
7	교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 제공	7.22	1.48	0.21	0.78	7.71	1.25	0.16	1.00
8	교육 제공 시간의 다양화	7.22	1.20	0.17	1.00	6.29	1.70	0.27	1.00
9	교육 참여자의 커뮤니티 또는 네트워크 구축 지원	7.11	1.45	0.20	0.78	7.00	1.91	0.27	0.71
10	교육 이수 후 사후관리 시스템 구축	7.00	0.71	0.10	1.00	7.00	1.83	0.26	0.71
11	현장에서 필요한 디지털 교육 제공	7.00	1.58	0.23	1.00	7.00	1.41	0.20	1.00
12	50+세대가 가진 경험 자산의 가치를 인정하는 사회적 인식 제고	7.00	1.32	0.19	1.00	6.86	1.95	0.28	0.71
13	경력개발교육 이수자 활용에 대한 지자체 및 기업의 협조	6.89	1.90	0.28	0.78	7.43	2.07	0.28	0.71
14	경력개발교육의 필요성 및 프로그램에 대한 홍보 강화	6.78	1.20	0.18	1.00	5.71	2.21	0.39	0.14
15	교육 참여자의 물리적 접근성을 고려한 장소 선정	6.78	0.97	0.14	1.00	5.29	1.38	0.26	0.43
16	재직자를 위한 교육 확대	6.44	1.42	0.22	0.78	6.29	0.76	0.12	1.00
17	재정 지원(재직 중 참여자에 대한 세금 혜택, 임금보조금 등)	5.89	0.93	0.16	0.78	6.71	1.98	0.29	0.43

(5) 취·창업 및 활동 연계를 위해 50+세대가 갖추어야 할 태도

① 전체 패널 기준

- 경력개발교육 수료 후 취·창업 및 활동까지 연계되기 위해 50+세대가 갖추어야 할 태도와 역량에 대한 동의 정도를 살펴본 문항 결과는 <표 4-16>과 같음
- 해당 문항의 전체 평균은 7.57점(9점 만점)임
- 평균 이상의 값을 보인 하위 항목은 전체 9개 항목 중 6개 항목임
 - 취창업, 사회공헌활동에 대한 의지(8.00점)
 - 의사소통 역량, 대인관계능력, 팀워크능력(7.88점)
 - 건강(7.81점)
 - 열린 마음, 개방적 자세(7.75점)
 - 열정, 자신감, 도전정신, 적극적 태도(7.63점)
 - 현재 자신의 역량 및 상황에 대한 객관적이고 명확한 이해(7.56점)
- 모든 하위 항목의 CV값의 범위는 0.13~0.23점으로 패널들의 응답 일치성이 높아 추가 조사가 필요하지 않은 것으로 확인됨
- 모든 항목의 CVR값의 범위는 0.75~1.00점으로, 최솟값 0.50점 이상으로 나타나 내용 타당도를 확보함
 - 특히 평균 이상의 값을 보인 하위 항목 모두 CVR값이 1.00로 나타나 모든 전문가가 50+세대가 교육 수료 후 취·창업 활동 연계를 위해 50+세대가 갖추어야 할 태도와 역량으로 동의하고 있음을 알 수 있음

〈표 4-16〉 2차 델파이 조사 결과-경력개발교육 수료 후 취·창업 및 활동 연계를 위해 50+세대가 갖추어야 할 태도와 역량에 대한 동의 정도(전체)

하위 항목		평균	표준편차	CV	CVR
1	취창업·사회공헌활동에 대한 의지	8.00	1.03	0.13	1.00
2	의사소통 역량·대인관계능력·팀워크능력	7.88	1.02	0.13	1.00
3	건강	7.81	1.42	0.18	1.00
4	열린 마음·개방적 자세	7.75	1.13	0.15	1.00
5	열정·자신감·도전정신·적극적 태도	7.63	1.15	0.15	1.00
6	현재 자신의 역량 및 상황에 대한 객관적이고 명확한 이해	7.56	1.09	0.14	1.00
7	전문 지식·실무 역량	7.31	1.62	0.22	0.88
8	지속적인 학습 태도	7.19	1.42	0.20	0.88
9	IT 역량	6.94	1.57	0.23	0.75
전체 평균		7.56	-		

② 학계, 현장 전문가

- 경력개발교육 수료 후 취·창업 및 활동까지 연계되기 위해 50+세대가 갖추어야 할 태도와 역량에 대한 동의 정도를 살펴본 문항 결과는 〈표 4-17〉과 같음
 - 학계의 경우 모든 항목이 CV값과 CVR값 기준에 부합하는 것으로 나타남
 - 전체 항목 취창업·사회공헌에 대한 의지, 의사소통 역량·대인관계능력·팀워크능력이 모두 7.89점으로 가장 높게 나타남
 - 이어서 건강, 열린 마음·개방적 자세, 열정·자신감·도전정신·적극적 태도가 동일하게 7.78점으로 두 번째로 높은 수치를 보임

- 지속적인 학습 태도가 7.56점으로 세 번째로 높은 수치를 보임
- 현장의 경우도 학계와 마찬가지로 취창업·사회공헌활동에 대한 의지가 8.14점으로 가장 높게 나타남
- 이어서 의사소통 역량·대인관계능력·팀워크능력과 건강이 모두 7.86점으로 두 번째로 높게 나타남
- 열린 마음·개방적 자세와 현재 자신의 역량 및 상황에 대한 객관적이고 명확한 이해가 동일하게 7.71점으로 세 번째로 높은 수치를 보임

〈표 4-17〉 2차 델파이 조사 결과-경력개발교육 수료 후 취·창업 및 활동 연계를 위해 50+세대가 갖추어야 할 태도와 역량에 대한 동의 정도(구분)

하위 항목		학계(n=9)				현장(n=7)			
		평균	표준 편차	CV	CVR	평균	표준 편차	CV	CVR
1	취창업·사회공헌활동에 대한 의지	7.89	1.17	0.15	1.00	8.14	0.90	0.11	1.00
2	의사소통 역량·대인관계능력· 팀워크능력	7.89	1.05	0.13	1.00	7.86	1.07	0.14	1.00
3	건강	7.78	1.64	0.21	1.00	7.86	1.21	0.15	1.00
4	열린 마음, 개방적 자세	7.78	1.30	0.17	1.00	7.71	0.95	0.12	1.00
5	열정·자신감·도전정신·적극적 태도	7.78	0.67	0.09	1.00	7.43	1.62	0.22	1.00
6	지속적인 학습 태도	7.56	1.01	0.13	1.00	6.71	1.80	0.27	0.71
7	현재 자신의 역량 및 상황에 대한 객관적이고 명확한 이해	7.44	1.01	0.14	1.00	7.71	1.25	0.16	1.00
8	전문 지식·실무 역량	7.22	1.79	0.25	0.78	7.43	1.51	0.20	1.00
9	IT 역량	7.00	1.22	0.17	1.00	6.86	2.04	0.30	0.43

4) 3차 델파이 조사 내용 및 진행

- 2차 조사 결과 모든 응답이 내용상 타당하며 의견 수렴이 이루어진 것으로 나타남
- 따라서 3차 라운드에서는 항목별 전체 평균 이상으로 나타난 개별 항목을 제시하고 그중 2-3가지 이상의 항목에 대한 구체적인 실행 및 해결 방안을 조사하였음
- 이와 함께 50+세대를 위한 경력개발교육 내용으로 적합도가 높게 나타난 영역의 세부항목에 해당하는 구체적인 (신)직업의 적합도 정도를 0점부터 9점까지 10점 척도로 기입하게 함
- 조사는 2023년 7월 13일부터 7월 26일까지 10일간 진행됨
- 설문지 발송 및 조사 참여자 의견 수집은 이메일을 통해 이루어짐
- 선정된 전문가 16명의 응답결과를 모두 수집하여 100%의 응답률을 보임.

〈표 4-18〉 제3차 델파이 조사 개요

구분	조사기간	배포형태	표집 인원	응답 인원	응답률
3차 델파이 조사	2023. 7. 13. - 7. 26.	이메일	16명	16명	100%

○ 세부적인 조사 내용은 다음과 같음

- 50+세대 대상 경력개발교육 실행방안
- 50+세대를 위한 경력개발교육의 문제점에 대한 해결 방안
- 50+세대를 위한 경력개발교육 내용으로 적합도가 높게 나타난 영역의 세부항목에 해당하는 구체적인 직업에 대한 적합도
- 50+세대에게 가장 적합하다고 생각하는 직업에 대한 적절한 경력개발교육의 내용 및 방식
- 50+세대를 위한 경력개발교육 내용으로 적합도가 높게 나타난 영역의 세부항목에 해당하는 구체적인 신직업에 대한 적합도
- 50+세대에게 가장 적합하다고 생각하는 신직업에 대한 적절한 경력개발교육의 내용 및 방식
- 50+세대를 위한 경력개발교육 활성화를 위해 필요한 요건에 대한 실행방안

- 경력개발교육 수료 후 취·창업 및 활동까지 연계되기 위해 50+세대가 갖추어야 할 태도와 역량에 대한 제고, 증진 및 개발 방안
- 50+세대를 위한 경력개발교육 내용으로 적합도가 높게 나타난 영역의 세부항목에 해당하는 구체적인 직업은 <표 4-19>와 같이 구성함
- 제7차 한국표준직업분류(통계청, 2017)와 신중년 적합 직무, 미래 사회서비스 일자리 발굴 연구(안수란 외, 2021), 2022 국내외 직업 비교분석을 통한 신직업 연구(김종진 외, 2022)를 참고하여 정리함

<표 4-19> 50+세대를 위한 경력개발교육으로 적합도가 높게 나타난 영역의 세부항목에 해당하는 직업

기존 직업			신직업		
영역	항목		영역	항목	
돌봄 서비스 영역	돌봄 및 케어 관련	간병인	돌봄 서비스 영역	사회화 동지원 관련	사회적 관계 /사회참여 지원 전문가
		치료사 보조원			지역사회연결전문가
		치매전문인력	상담 ·재활 서비스	상담, 지원, 치료 관련	다양한가족 파트너/상담사
	사회 활동 지원 관련	활동지원사/돌봄서포터			원격 심리상담 서비스 이용도우미
		공공후견인			사이버폭력 대응 사례관리사
		케어코디네이터			
		지역통합돌봄 코디네이터			
보건 ·건강 서비스 영역	말기 케어 관련	호스피스보조활동인력			
		장례지도사			
		유품정리사			
		사전연명의료의향서상담사			

기존 직업			신직업	
영역	항목		영역	항목
상담·재활 서비스 영역	상담, 지원, 치료 관련	가족심리상담사		
		산업카운슬러(감정노동상담사)		
		치유농업사		
		산림치유지도사		
		반려동물매개심리상담사		

(1) 3차 델파이 조사 결과

○ 3차 델파이 조사 결과는 항목별 응답 내용은 다음과 같음

① 50+세대를 위한 경력개발교육 실행 방안

○ 제안된 의견은 <표 4-20>에 제시됨

○ 5개의 항목 중 ‘과거 경력과 관련된 사회공헌활동을 할 수 있도록 지원’하기 위해서는

- 지역 내 잠재적 수요처 대상 수요 조사 실시
- 50+세대가 가진 역량과 경험을 활용할 수 있는 사회공헌활동 설계
- 수요처에서 요구하는 역할 중심의 교육과정 개발
- 사회공헌활동에 대한 종합적인 교육 등이 필요할 것으로 제안됨

○ 50+세대가 새로운 일을 할 수 있도록 지원하기 위해서는

- 50+세대에게 적합하며 실제적 수요가 있는 직무 탐색
- 관련 직업교육훈련 제공
- 취업 및 사회공헌활동 등 일경험 제공
- 맞춤형 고용서비스 제공 등의 필요성이 제안됨

- 이전과 동일한 일을 지속할 수 있도록 지원하기 위해서는
 - 디지털 리터러시를 비롯한 직업능력향상
 - 직업능력향상을 위한 교육 접근성을 높일 수 있는 플랫폼 구성
 - 50+세대의 노하우를 필요로 하는 다른 기업과의 매칭
 - 채용 촉진을 위한 인식 개선, 근로 환경 조성
 - 역량을 분석하여 동일 역량을 필요로 하는 일자리 정보 제공 및 연계 등이 필요한 것으로 나타남
- 사회적 역할을 유지하고 정립할 기회를 제공하기 위해서는
 - 선배 시민으로서의 의식 함양 교육
 - 심층적인 생애설계와 상담, 교육
 - 지역 사회 내 역할 부여 등이 제안됨
- 50+세대가 삶의 지향성을 재확인할 수 있도록 하기 위해서는
 - 욕구기반의 노후 설계 상담 및 교육
 - 자조모임이나 동아리 활동 등이 유용할 것으로 제안됨

〈표 4-20〉 제3차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 경력개발교육 실행 방안

항목	의견 제안자 수 (제안율)	의견 종합
과거 경력과 관련된 사회공헌활동을 할 수 있도록 지원	10명 (87.5%)	· 지역 내 잠재적 수요처(활동처) 대상 수요 조사 실시 · 50+세대가 가진 역량과 경험을 활용할 수 있는 사회공헌활동 설계 · 활동 연계를 위한 중간지원 기관과 협업 · 수요처에서 요구하는 역할 중심의 교육과정 개발 · 사회공헌활동에 대한 홍보 강화 · 사회공헌활동에 대한 정보, 참여방법, 사회공헌자의 역할에 대한 종합적인 교육 제공
새로운 일을 할 수 있도록 지원	14명 (62.5%)	· 50+세대에게 적합하며 실제적 수요가 있는 직무 탐색 · 관련 직업교육훈련 제공 · 취업 및 사회공헌활동 등 일경험 제공 · 맞춤형 고용서비스 제공(커리어 상담 및 취창업 정보 제공) · 업무 관련 기초 소양 교육으로 디지털 역량강화교육 제공

항목	의견 제안자 수 (제안율)	의견 종합
이전과 동일한 일을 지속할 수 있도록 지원	6명 (37.5%)	· 동일 업무를 지속할 수 있도록 디지털 리터러시 교육, 업스킬링, 리스킬링 관련 내용을 경력개발 교육으로 구성 · 무료로 지원되는 유용한 직업능력향상 온라인 교육 과정 (K-MOOC, 매치업 등) 등을 손쉽게 활용할 수 있는 플랫폼 구성 · 50+세대의 노하우를 필요로 하는 사회적기업, 청년기업, 스타트업과의 매칭을 통해 50+세대가 지속적으로 활동할 수 있도록 지원 · 50+세대 채용 촉진을 위한 인식 개선 캠페인 실시 · 세제 및 정책 지원에 의한 정년연장제도 추진 및 단시간 근로 활성화 · 역량 분석 기반 동일 역량을 필요로 하는 일자리 정보 제공 및 연계
사회적 역할 유지 및 정립 기회 제공	4명 (25.0%)	· 젊은 세대와 소통, 화합, 협력하며 인생 선배로서의 역할을 할 수 있는 시민의식 함양 교육 등이 필요 · 50+세대 대상 생애경력설계 및 노후준비 기회 제공 · 심층적인 개별 생애전환기 경력개발 상담 및 교육 패키지 마련 · 지역 내 사회적 역할 부여를 통한 역할 정립 기회 제공
삶의 지향성을 재확인하는 기회 제공	2명 (12.5%)	· 50+세대 욕구 기반 필요한 노후설계 상담 및 교육 제공 · 공통 관심사를 가진 50+세대 자조모임(동아리) 활동 지원

② 50+세대를 위한 경력개발교육의 문제 해결 방안에 대한 의견

○ 제안된 의견은 <표 4-21>에 제시됨

○ 교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 부족에 대한 해결 방안으로는

- 구인처 발굴
- 구인 수요에 맞춘 교육대상 모집 및 교육내용 구성
- 직무수행 시 필요한 지식, 기술, 능력, 업무역량, 교육수준, 업무환경, 임금정보 및 직업 전망 등에 대한 정보 제공
- 교육 내용에 일자리 연계성에 대한 과제 부여
- 정보 탐색과 수집, 분석 능력 교육
- 다양한 산업계의 현직자 멘토링 등이 제안됨

- 수요자의 유형과 욕구를 반영한 맞춤형 교육의 부족에 대한 해결 방안으로는
 - 지자체 및 지역 내 수요 분야와 연계된 교육과정 개발
 - 분야별 전문가의 교육 설계 및 교육과정 개발
 - 교육 담당자 및 기관의 역량 강화
 - 실적 위주가 아닌 정성평가 도입이 필요한 것으로 나타남
- 양질의 일자리와 연계된 교육이 부족한 문제에 대하여서는
 - 50+세대가 선호하는 일자리 특성과 50+세대 고용 수요처에 대한 조사
 - 이론과 실습 교육 병행이 필요한 것으로 제안됨

〈표 4-21〉 제3차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 경력개발교육 문제 해결 방안

항목	의견 제안자 수 (제안율)	의견 종합
교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 부족	16명 (100.0%)	· 교육 커리큘럼 구성에 앞서 50+세대의 구인을 원하는 구인처 발굴을 통해 기업의 구인 수요에 맞춘 교육대상 모집 및 실무에 바로 투입될 수 있는 교육내용 구성 · 교육 안내 시 특정 일자리 취업에 필요한 교육임을 홍보 후 수강할 수 있도록 안내 · 직업교육훈련 내용으로 직무수행 시 필요한 지식, 기술, 능력, 업무 역량, 교육수준, 업무환경, 임금정보 및 직업 전망 등에 대한 정보 제공 포함 · 교육 내용에 일자리 연계성에 대한 과제 부여 · 일자리 관련 정보 탐색 방법 등 스스로 정보를 수집하고 분석할 수 있는 구체적 방안 함께 제공 · 수강생 모집 하단에 교육 관련 일자리 정보 안내(태그), 매월 교육과 관련된 일자리 정보 뉴스레터 혹은 문자 발송 · 기존 직업상담사뿐만 아니라 다양한 형태의 산업계, 일자리 현직자의 멘토링 제공
수요자의 유형과 욕구를 반영한 맞춤형 교육의 부족	13명 (81.3%)	· 지자체 차원에서 인력 양성이 필요한 분야와 전략적으로 연계한 강좌 개발 필요 · 지역 내 기업과 취업알선센터, 유사기관 교육생 등을 대상으로 한 정기적인 교육 수요 파악 후 그에 따른 다양한 교육과정 개발 · 교육과정 개발 시 해당 분야별 전문가에 의한 교육 설계 필요

항목	의견 제안자 수 (제안율)	의견 종합
		· 담당자의 역량 강화 및 교육 기관 평가 관련 실적 위주의 평가가 아닌 정성평가 도입 필요
양질의 일자리 연계 교육 부족	6명 (37.5%)	· 노동시장 내 50+세대 선호도, 선호하는 일자리 특성 확인 필요 · 모집 직종에 대한 충분한 수요 조사 후 교육 제공 · 교육 시 이론교육과 실습(현장실습 및 인턴십) 교육을 함께 진행하는 게 필요 · 경력개발교육이 취업지원서비스와 연계될 있는 체계 마련

③ 50+세대를 위한 직업 적합도

- 50+세대를 위한 경력개발교육 내용으로 적합할 것으로 보이는 구체적인 직업의 적합도는 <표 4-22>에 제시됨
- 해당 문항의 전체 평균은 9점 만점에 6.58점으로 나타남
- 전체 평균 이상의 값을 보인 하위 항목은 전체 16개 항목 중 6개 항목으로 나타남
 - 활동지원사/돌봄서포터(7.44점)
 - 사전연명의료의향서 상담사(7.38점)
 - 유품정리사(7.25점)
 - 호스피스 보조활동인력(7.13점)
 - 치매전문인력(6.94점)
 - 지역통합돌봄 코디네이터(6.69점)
- 모든 하위 항목의 CV값 범위는 0.14~0.32점으로 나타나 추가 조사가 필요하지 않은 것으로 나타남
- CVR값의 범위는 0.63~1.00점으로, 모든 하위 항목이 최솟값 0.50점 이상으로 나타나 내용 타당도를 확보한 것으로 확인됨

〈표 4-22〉 3차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 직업 적합도(전체)

영역	하위항목		평균	표준편차	CV	CVR
돌봄 서비스 영역	돌봄 및 케어	치매전문인력	6.94	1.73	0.25	0.75
		간병인	6.56	1.75	0.27	0.63
		치료사 보조원	6.50	1.26	0.19	0.88
	사회활동 지원 관련	활동지원사/돌봄서포터	7.44	1.21	0.16	1.00
		지역통합돌봄 코디네이터	6.69	1.30	0.19	1.00
		케어코디네이터	6.31	1.20	0.19	1.00
		공공후견인	6.25	1.44	0.23	0.88
보건 건강 서비스 영역	말기 케어 관련	사전연명의료의향서 상담사	7.38	1.02	0.14	1.00
		유품정리사	7.25	1.44	0.20	1.00
		호스피스 보조활동인력	7.13	1.26	0.18	1.00
		장례지도사	6.19	1.97	0.32	0.63
상담 재활 서비스 영역	상담, 지원, 치료 관련	감정노동상담사	6.38	1.36	0.21	0.75
		산림치유지도사	6.25	1.39	0.22	0.75
		가족심리상담사	6.13	1.63	0.27	0.63
		치유농업사	6.06	1.39	0.23	0.75
		반려동물매개심리상담사	5.88	1.36	0.23	0.75
전체 평균			6.58			

- 적합도가 높게 나타난 직업에 대한 현장 전문가와 학계 전문가의 응답 결과를 구분하여 살펴봄
- CV값과 CVR값을 통해 내용상 타당하며 의견 수렴이 이루어진 문항은 <표 4-23>에 제시됨
- 학계와 현장 전문가 모두에게 공통적으로 내용 타당성과 의견 수렴도를 확보한 항목은
 - 치료사 보조원
 - 활동지원사/돌봄서포터
 - 케어코디네이터
 - 지역통합돌봄 코디네이터
 - 유품정리사
 - 사전연명의료의향서 상담사
 - 호스피스 보조활동인력으로 확인됨.
- 학계의 경우 유품정리사(7.56점), 사전연명의료의향서 상담사와 호스피스 보조활동인력(7.22점), 활동지원사/돌봄서포터(7.11점) 순으로 높은 평균을 보임
- 현장의 경우 활동지원사/돌봄서포터(7.86점), 사전연명의료의향서 상담사(7.57점), 지역통합돌봄 코디네이터(7.14점) 순으로 높은 평균을 보임

<표 4-23> 3차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 직업 적합도(구분)

하위 항목			학계(n=9)				현장(n=7)			
			평균	표준 편차	CV	CVR	평균	표준 편차	CV	CVR
돌봄 서비스 영역	돌봄 및 케어 관련	치매전문인력	6.67	2.18	0.33	0.56	7.29	0.95	0.13	1.00
		치료사 보조원	6.44	1.67	0.26	0.78	6.57	0.53	0.08	1.00
		간병인	6.44	1.94	0.30	0.56	6.71	1.60	0.24	0.71
		활동지원사/돌봄서포터	7.11	1.36	0.19	1.00	7.86	0.90	0.11	1.00

하위 항목			학계(n=9)				현장(n=7)			
			평균	표준 편차	CV	CVR	평균	표준 편차	CV	CVR
	사회 활동 지원 관련	공공후견인	6.67	0.87	0.13	1.00	5.71	1.89	0.33	0.71
		케어코디네이터	6.33	1.32	0.21	1.00	6.29	1.11	0.18	1.00
		지역통합돌봄 코디네이터	6.33	1.32	0.21	1.00	7.14	1.21	0.17	1.00
보건 ·건강 서비스 영역	말기 케어 관련	유품정리사	7.56	1.59	0.21	1.00	6.86	1.21	0.18	1.00
		사전연명의료의향서 상담사	7.22	1.20	0.17	1.00	7.57	0.79	0.10	1.00
		호스피스 보조활동인력	7.22	1.30	0.18	1.00	7.00	1.29	0.18	1.00
		장례지도사	6.89	1.76	0.26	1.00	5.29	1.98	0.37	0.14
상담 ·재활 서비스 영역	상담, 지원, 치료 관련	감정노동상담사	6.56	1.51	0.23	0.78	6.14	1.21	0.20	0.71
		산림치유지도사	6.44	1.24	0.19	0.78	6.00	1.63	0.27	0.71
		가족심리상담사	6.22	1.20	0.19	0.78	6.00	2.16	0.36	0.43
		반려동물매개심리상담사	5.89	1.27	0.22	0.78	5.86	1.57	0.27	0.71
		치유농업사	5.89	1.45	0.25	0.56	6.29	1.38	0.22	1.00

④ 50+세대에게 적합한 직업에 대한 경력개발교육의 내용 및 방식

- 제안된 의견은 <표 4-24>에 제시됨
- 전문가 4명이 활동지원사/돌봄서포터에 대한 의견을 제시하였고, 사전연명의료의향서 상담사는 3명, 간병인 및 장례지도사의 경우 2명, 치매전문인력, 공공후견인, 지역통합돌봄 코디네이터, 유품정리사는 각각 1명이 경력개발교육 내용 및 방식을 제안함
 - 기타 의견으로 로컬 케어 코디네이터에 대한 내용이 추가적으로 제안됨
- 전문가들은 공통적으로 해당 직업에 대한 이해, 역할 수행을 위한 KSA(Knowledge, Skill, Attitude)에 대한 교육과 함께 실습교육, 일활동 연계의 중요성을 강조함

<표 4-24> 제3차 델파이 조사 결과-적합 직업에 대한 적절한 경력개발교육 내용 및 방식

영역	하위 항목		의견 제안자 수 (제안율)	의견 종합
돌봄 서비스 영역	사회 활동 지원 관련	활동지원사 /돌봄서포터	4명 (25.0%)	· 사회복지사 또는 요양보호사 자격증 취득자 우대 · 교육과정은 기존 노인맞춤돌봄서비스의 생활지원사 참고 · 관련 맞춤 실무 교육 진행, 대상자에 대한 이해, 대상자들과의 라포 형성을 위한 소통교육, 개인 정보 및 갑질 예방 교육, 명확한 업무의 범위, 대상자들에게 적합한 자원들이 시기적절하게 연계될 수 있는 지역자원 연계 교육 제공 필요 · 추가적으로 분야별 다양한 교육 제공 필요(그림책, 음악, 웃음 코칭, 상담, 돌봄, 정리수납 등) · 교육 과정에 실제 현장에서 활동하고 있는 선배 50+의 사례 공유 직강을 포함할 경우 동기부여, 흥미 유발, 실무 등에 도움 가능 · 교육 수료증보다는 시험과 면접을 통해 인천광역시 차원의 자격증을 발급하는 것이 활동 내용의 전문성을 높이는 데 기여할 것으로 판단 · 관련 교육 수료자 대상으로 관공서와 연계하여 1:1 매칭

영역	하위 항목		의견 제안자 수 (제안율)	의견 종합
보건 건강 서비스	말기 케어 관련	사전연명 의료의향서 상담사	3명 (18.8%)	· 지역 내 사전연명의료의향서 등록기관 현황 파악을 통한 활동처 확인 · 활동처 확보 후 연계 가능성 확인 · 교육 내용으로는 직업에 대한 이해, 해당 일자리 사업에서 요구하는 적합한 인재상, 상담사로 활동하기 위해 필요한 전문적인 이론 교육 제공 필요 · 실습의 경우 대학병원 등과의 협력을 통한 현장실습이 어렵다면 교육생들 간 가상의 실습시간 마련 혹은 해당 일자리에서 활동하고 있는 분들을 대상으로 현장에서의 애로사항과 보람 등을 접할 수 있는 기회 제공 · 활동처에 수료생 일활동 연계
돌봄 서비스 영역	돌봄 및 케어 관련	간병인	2명 (12.5%)	· 간병인은 대부분 관련 단체 및 협회, 여성인력개발원, 여성회관, 복지회관 등에서 간병 관련 교육을 받고 취업 · 각종 민간 및 사단법인 등에서 보통 2~4주간의 이론 및 실습으로 교육을 이수한 뒤 자격증을 발급해주고 있는데 기관마다 공신력의 차이 존재 · 간병 관련 전문 지식, 돌봄 관련 기본적인 자세와 태도 등 기본 소양 교육, 발달 심리 및 정신병리, 상담 관련 기본 교육, 돌봄 및 케어 관련 다양한 사례 및 경력개발 사례 등에 대한 이론교육 및 실습 병행을 통한 간병인의 서비스 제공의 전문성 및 책임성 제고
보건 건강 서비스	말기 케어 관련	장례지도사	2명 (12.5%)	· 장례지도사 자격은 지정된 학교 및 교육기관의 교과목을 이수해야 취득 가능 · 대학에 존재하는 장례지도학과와 연계하여 전문적인 교육을 제공하는 것이 가장 바람직할 것임 · 이론 및 실기 교육, 현장직무체험, 일활동 연계 필요
돌봄 서비스 영역	돌봄 및 케어 관련	치매 전문 인력	1명 (6.3%)	· 요양보호사 자격증 취득자는 많지만, 치매 교육 이수자는 턱없이 부족한 실정임 · 요양보호사 자격증 취득 후 요양보호사로 6개월 이상 근무한 경우 교육 신청의 기회가 주어짐

영역	하위 항목		의견 제안자 수 (제안율)	의견 종합
				· 이수증을 취득하고자 하는 이들은 많은 반면 교육 제공처가 제한적임 · 요양원, 재가센터 등에서 치매 교육 이수자에 대한 구인이 많은 반면, 현장에서는 이수자를 찾기 쉽지 않아 매칭이 어려운 상황임
돌봄 서비스 영역	사회활동 지원 관련	공공후견인	1명 (6.3%)	· 교육 내용으로는 피후견인에 대한 이해, 공공후견의 목적, 공공후견인의 역할 범위, 사업내용, 공공후견인 역할 수행을 위한 지식, 기술, 태도에 대한 교육 필요 · 교육 방식으로는 이론 및 토론 교육, 자조모임(공공후견 활동 모니터링, 사례 공유를 통한 상호 학습 제공)
돌봄 서비스 영역	사회활동 지원 관련	지역통합돌봄 코디네이터	1명 (6.3%)	· 돌봄, 돌봄 대상, 지역에 대한 이해, 지역 내 협조기관(주민센터, 경찰서 등)에 대한 지식, 보고서 작성법에 대한 교육 제공 필요 · 이론과 실습 병행 필요
보건 건강 서비스	말기 케어 관련	유품정리사	1명 (6.3%)	· 교육과정 초반에는 죽음에 대한 인식, 웰다잉에 대해 깊이 있게 학습하고 생각할 수 있는 내용 구성 · 이후 유품정리사의 직업세계와 업무내용 등에 대해 학습한 후 유품정리사 자격증을 취득하는 과정을 함께 준비할 수 있도록 구성 · 유품정리사 자격증을 취득한 자 및 이후 유품정리사 자격증 취득을 도전할 자도 포함하여 유품정리기업과 연계하여 현장에서 실습할 수 있도록 교육 구성
추가		로컬 케어 코디네이터	1명 (6.3%)	· 맞벌이 부부와 혼자 사는 노인 세대가 증가하고 있음 · 한 공간에서 다양한 세대의 지역주민을 케어할 수 있는 장소가 필요 · 해당 공간이 마련된다면 50+세대는 자식을 키워본 경험도 있고, 부모를 부양한 경험도 가지고 있는 이들이 많음 · 이에 아이를 좋아하는 50+세대의 경우 아동을 담당하고, 노인들과 함께하는 것이 편한 50+세대는 노인을 돌볼 수 있는 교육을 제공하는 것이 필요

⑤ 50+세대에게 적합한 신직업

- 각 영역의 세부항목에 해당하는 신직업 별적합도 결과는 <표 4-25>에 제시됨
- 해당 문항의 전체 평균은 9점 만점에 6.78점임
- 전체 평균 이상의 값을 보인 하위 항목은 전체 5개 항목 중 3개 항목임
 - 사회적 관계/사회참여지원 전문가(7.31점)
 - 지역사회연결전문가(7.19점)
 - 다양한가족 파트너/상담사(7.19점)
- 모든 하위 항목의 CV값 범위는 0.15~0.21점으로, 추가 조사가 필요하지 않은 것으로 나타남
- CVR값의 범위는 0.75~1.00점으로, 모든 하위 항목이 최소값이 0.50점 이상으로 나타나 내용타당도를 확보한 것으로 확인됨

<표 4-25> 3차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 신직업 적합도(전체)

영역	하위항목		평균	표준편차	CV	CVR
돌봄 서비스 영역	사회활동 지원 관련	사회적 관계 /사회참여지원 전문가	7.31	1.25	0.17	0.88
		지역사회연결전문가	7.19	1.05	0.15	1.00
상담 재활 서비스	상담, 지원, 치료 관련	다양한가족 파트너/상담사	7.19	1.22	0.17	1.00
		원격 심리상담 서비스 이용도우미	6.19	1.28	0.21	0.75
		사이버폭력 대응 사례관리사	6.00	1.15	0.19	0.88
전체 평균			6.78			

- 50+세대를 대상으로 한 신직업 적합도에 대한 현장 전문가와 학계 전문가의 응답 결과는 <표 4-26>에 제시됨
- CV값과 CVR값을 기반으로 내용상 타당하며 의견 수렴이 이루어진 것으로 판단한 문항 위주로 살펴보고자 함
- 학계와 현장 전문가에게서 공통적으로 내용 타당성과 의견 수렴도를 확보한 항목은
 - 지역사회연결전문가
 - 사회적 관계/사회참여지원 전문가
 - 다양한가족 파트너/상담사
 - 사이버폭력 대응 사례관리사 임
- 학계의 경우 지역사회연결전문가(7.22점), 다양한가족 파트너/상담사(7.11점), 사회적 관계/사회참여지원 전문가(7.00점) 순으로 높은 평균을 보임
- 현장의 경우 사회적 관계/사회참여지원 전문가(7.71점), 다양한가족 파트너/상담사(7.29점), 지역사회연결전문가(7.14점) 순으로 높은 평균을 보임

<표 4-26> 3차 델파이 조사 결과-50+세대를 위한 신직업 적합도(구분)

영역	하위항목		학계(n=9)				현장(n=7)			
			평균	표준 편차	CV	CVR	평균	표준 편차	CV	CVR
돌봄 서비스 영역	사회 활동 지원 관련	지역사회연결전문가	7.22	1.09	0.15	1.00	7.14	1.07	0.15	1.00
		사회적 관계/사회참여지원 전문가	7.00	1.50	0.21	0.78	7.71	0.76	0.10	1.00
상담 재활 서비스	상담, 지원, 치료 관련	다양한가족 파트너/상담사	7.11	1.36	0.19	1.00	7.29	1.11	0.15	1.00
		원격 심리상담 서비스 이용도우미	6.11	1.17	0.19	0.78	6.29	1.50	0.24	0.71
		사이버폭력 대응 사례관리사	5.78	0.97	0.17	0.78	6.29	1.38	0.22	1.00

⑧ 50+세대에게 적합한 신직업에 대한 경력개발교육의 내용 및 방식

- 제안된 적절한 경력개발교육의 내용 및 방식에 대한 의견은 <표 4-27>과 같음
- 사회적관계/사회참여지원전문가와 다양한 가족 파트너/상담사에 대해서는 각각 7명의 전문가가 의견을 제시함
- 지역사회연결전문가에 대해서는 2명의 전문가가 의견을 제시함
- 전문가들이 제안한 세부 직업에 대한 교육 내용 및 방식은
 - 직업이 대상으로 삼고 있는 집단에 대한 기본적인 이해와 지원 정책에 대한 정보
 - 지역사회 내 연계자원에 대한 정보
 - 역할 수행을 위한 KSA(Knowledge, Skill, Attitude)에 대한 교육의 중요성을 포함함
- 중앙 및 지자체의 지원과 네트워크 구축의 필요성도 제안됨
- 특별히 사회적 관계 연결과 상담 관련 직업은 기존 경력 및 역량 검증이 필요하다는 의견이 제안됨

<표 4-27> 제3차 델파이 조사 결과-적합 신직업에 대한 적절한 경력개발교육 내용 및 방식

영역	하위 항목		의견 제안자 수 (제안율)	의견 종합
돌봄 서비스 영역	사회 활동 지원 관련	사회적관계 /사회참여 지원전문가	7	· 취약계층의 개인 및 환경에 대한 전반적인 기초 지식 제공 필요 · 다양한 분야의 지역사회 서비스 동향과 지원조직에 대한 교육 제공 필요 · 지역사회 자원 연계 서비스를 제공할 수 있는 사례 관리 교육 제공 필요 · 관계의 중요성, 관계 증진을 위한 전문상담 기술, 사례관리에 대한 교육 제공 필요 · 지역사회를 기반으로 필요한 사회적 관계를 통합적으로 지원할 수 있는 역량 필요
상담 재활 서비스	상담 지원 치료 관련	다양한 가족 파트너 /상담사	7	· 다양한 가족에 대한 기본적인 이해, 가족형태에 따른 주요한 문제 및 욕구 이해 · 주요 역할 및 역할 수행을 위한 KSA(Knowledge, Skill, Attitude) 교육 제공 · 중앙 및 지자체 지원정책 및 연계기관에 대한 교육

영역	하위 항목		의견 제안자 수 (제안율)	의견 종합
				· 사회복지사, 심리상담사, 외국어 가능자 등을 대상으로 교육 참여자 모집(※다양한 가족 중 케어 대상에 따라 50+세대의 기존 경력이 중요할 것으로 생각됨) · 강의, 관련 기관 실습, 기관 담당자를 통해 사례 위주의 해결 방법 습득 기회 제공 · 교육 수료 후 사회공헌활동, 현장실습, 인턴제를 통해 경력을 쌓을 수 있는 기회 제공
돌봄 서비스 영역	사회 활동 지원 관련	지역사회 연결전문가	2	· 지역사회 고립 청년층을 발굴할 수 있는 다양한 방식과 채널 안내 · 라포 형성을 위한 상담 스킬 교육 · 지역사회 내 청년층의 참여가 가능한 프로그램 및 사용 가능 자원 파악 및 연계 방식 등에 대한 교육 제공 · 정보교환과 상호 교류가 가능한 네트워크 및 커뮤니티 지원 함께 제공

⑨ 경력개발교육 활성화를 위한 필요 요건 충족 방안

○ 전문가의 제안은 <표 4-28>에 정리됨

○ 전문가 12명이 욕구 파악에 대한 의견을 제시하였고, 일자리 연계성에 대한 정보 제공과 실습 기회 제공은 10명, 질적 관리 강화 8명, 지자체 및 기업의 협조는 7명이 의견을 제안함

- 전문적인 교육 내용 제공, 현재의 트렌드에 맞는 교육 제공, 수요자의 유형과 욕구를 반영한 교육에 대해서는 3명의 전문가가 의견을 제시함

○ 전문가들은 경력개발교육 활성화를 위한 필요 요건을 충족하기 위해서는

- 지역 내 기업, 기관 및 50+세대를 대상으로 한 수요조사 실시
- 지역 내 기업 및 기관 등과의 협업을 통한 일활동 연계
- 성공 사례 공유
- 다양한 경로를 통한 지속적인 일자리 정보 공유 및 정보 탐색 방법 안내
- 체계적인 평가를 통한 환류체계가 필요함을 강조함

〈표 4-28〉 제3차 델파이 조사 결과-경력개발교육 활성화를 위한 필요 요건 충족 방안

항목	의견 제안자 수 (제안율)	의견 종합
교육생과 구인 기관의 욕구 파악	12(75.0)	· 교육계획 수립 단계에서 설문조사 및 FGI를 통해 50+세대 및 지역 기업의 욕구 조사 · 특히 지역 내 50+세대의 구인 수요가 있는 기업의 구인 요건, 사회 공헌활동 수행기관의 활동별 참여자 수요를 파악하고 기업체에서 요구하는 실무능력을 함양할 수 교육을 제공하여 교육 후 일할동까지 연계될 수 있도록 하는 것이 중요 · 교육 제공 후 만족도 및 개선의견 수렴 등을 통한 환류 체계 마련 · 지역기관들과 업무협약 등을 통해 지속적인 관계를 유지하며 정기적인 구인 수요 파악이 가능한 체계를 마련 필요
교육 내용의 일자리 연계성에 대한 정보 제공	10(62.5)	· 취업에 성공한 교육 수료생들의 성공 사례 공유(어떠한 교육이 취업 및 취업 이후 업무 수행 시 도움이 되었는지) · 50+세대를 위한 일활동 정보 접근성 제고를 위한 디지털 플랫폼 구축, 채용 사이트 안내 책자 발간 · 교육생 모집 단계부터 교육 수료 후 진입 가능한 노동시장 정보 제공 · 교육생이 원할 경우 종료 후에도 지속적인 관련 일자리 정보 제공 · 교육 내용에 노동시장의 환경 변화, 산업 및 업종별 변화 특성, 직업세계 변화, 직종 및 직무 분석 등과 관련된 내용을 포함하여 제공 · 스스로 관련 정보를 탐색할 수 있는 방법 안내
실무 경험을 쌓을 수 있는 실습 기회 제공	10(62.5)	· 지역사회 내 기업 및 기관과의 협약을 통해 교육 후 실습할 수 있는 기회 제공 · 지역 내 기업 및 기관 등과의 사전협의를 통해 실제 필요한 일자리와 역량을 파악하고 관련 교육을 제공한 후 사전협의를 기업 및 기관을 통해 일활동 경험 제공 · 실습의 난이도나 참여 가능 규모 등에 따라 우수 교육생 중심의 일활동 기회로 제공함으로써 교육 참여 의지에 대한 인센티브로 활용 가능
경력개발교육의 질적 관리 강화	8(50.0)	· 직업훈련사업의 질적 관리를 위해서는 성과관리로서 경력개발교육 사업 평가를 도입함. 중앙정부는 2010년부터 재정지원 일자리사업에 대해 유사·중복사업 통합 등 효율화를 시작하였으며, 2018년부터

항목	의견 제안자 수 (제안율)	의견 종합
		터 본격적으로 전체 일자리사업에 대한 성과평가를 실시하고 있음. 지자체 일자리사업에 대해서도 체계적인 평가가 필요 · 교육의 개발-제공-사후 단계에서 확인이 필요한 부분에 대한 점검 필요. 개발 단계에서는 교육생의 수요를 반영하였는지, 제공 단계에서는 교육생의 눈높이에 맞춘 유연한 진행과 출석 및 참여를 늘릴 수 있는 방식으로 진행되는지, 사후 단계에서는 교육의 만족도뿐 아니라 교육 관련 일활동 연계 지원, (필요한 경우) 상담 등이 이루어지고 있는지, 참여자 만족도 등에 대한 지표를 수집하고 현장 모니터링 등을 통해 다각적으로 평가하여 사업의 효율성을 높여 시민의 체감도를 높이는 질적 관리 필요 · 기존 강의가 고착화되거나 소멸 주기가 빠른 교육을 진행하다 보니 시대에 맞지 않는 교육이 제공되는 경우가 있음. 직업훈련 수료 후 바로 연계될 수 있는 취업처가 많지 않고, 전문과정이라고 해도 2~3개월 단기간 교육 수료 후 취업을 하기에는 교육시간이 턱없이 부족함 · 현장 우수사례 발굴 및 보급, 수시 및 정기 경력개발교육 사례 공유 회 기회 마련, 현장 및 학계 전문가 자문 회의 등을 통한 교육의 질 관리 방안 마련
경력개발교육 이수자 활용에 대한 지자체 및 기업의 협조	7(43.8)	· 지자체 등과 협의하여 교육 관련 취업처를 우선 확보한 후 교육을 시작하는 것에 중점을 둘 필요가 있음 · 지자체와 협력하여 지역 내 비영리 기관인 사회복지시설 등 인력이 부족한 곳에 경력개발교육을 수료한 교육생들이 활동할 수 있는 일자리 발굴 · 경기 징검다리 일자리 사업은 공공기관 및 사회적 경제조직에서 다양한 일자리를 발굴하여 50+세대의 경력형성을 지원하고 이후 관련 민간 기업 취업과 연계하고 있음. 이를 위해 지자체의 협조를 통해 참여기관을 모집하고 이에 맞추어 교육프로그램을 운영하고 있음 · 50+세대 대상 일활동 개발을 한 기업 및 기관 대상 보상 체계 마련 · 다양한 경로를 통해 50+세대의 일활동 여건 조성을 위한 인식개선 캠페인 실시
체계화된 커리큘럼을 통한	3(18.8)	· 50+세대 복합적 욕구 및 특성을 고려하여 다양한 분야의 전문가의

항목	의견 제안자 수 (제안율)	의견 종합
전문적인 교육 내용 제공		· 협업을 통해 전문적인 교육 내용 제공 · 기존에 개발 및 운영되고 있는 교육에 대한 분석, 현장 및 학계 전문가 자문 회의 등을 통해 전문적인 교육 내용 제공 · 체계화된 커리큘럼을 통한 전문적인 교육 내용 제공을 위해 지역 내 대학과의 연계 또한 고려 가능
50+세대의 경력을 현재의 트렌드에 맞춰 개발할 수 있는 교육 제공	3(18.8)	· 노동시장 내 새로운 트렌드와 50+세대에 대한 인적 특성을 잘 파악하여 교육 개발 필요 · 사회 트렌드의 변화와 함께 근무하게 될 MZ 세대의 특징에 대해 이해할 수 있는 교육 제공 필요 · 현재 트렌드에 맞는 강의 제공 필요
수요자의 유형과 욕구를 반영한 다양한 교육 내용 제공	3(18.8)	· 경력개발교육 입문 단계에서 각 참여자에 대한 개별 컨설팅을 통한 교육 경로 설계 필요 · 교육계획 수립 단계에서 수요 조사 요구조사(설문조사 및 FGI) 등을 통한 의견 수렴 및 분석 결과 반영, 교육 제공 후 만족도/개선 의견 수렴 등을 통한 환류 체계 마련

⑩ 50+세대가 갖추어야 하는 태도 및 역량 제고 방안

- 일활동 연계를 위해 50+세대에게 요구되는 역량과 태도는 <표 4-29>에 제시됨
- 취창업 및 사회공헌활동에 대한 의지 제고 방안으로는
 - 성공 사례자들의 특강 및 면담을 통한 동기 강화
 - 생애설계를 통한 의지 고취
 - 50+세대의 경험 자산의 중요성 및 가치 인식을 위한 교육 제공 등의 의견이 제시됨
- 현재 자신의 역량 및 상황에 대한 객관적이고 명확한 이해 제고 방안으로는
 - 현재 자신의 상황과 역량에 대해 명확히 이해할 수 있는 기회 제공
 - 노동시장 현황 및 최근의 기술 및 트렌드에 대한 객관적 정보 제공

- 변화된 노동시장에 대한 이해도 제고 등의 의견이 제안됨
- 의사소통 역량, 대인관계 능력, 팀워크 능력과 관련해서는
 - 다양한 의사소통 채널에 대한 이해와 활용
 - 세대 융합을 위한 소통 방법과 관계 형성 방법에 대한 지속적인 교육 제공
 - 교육 내 소그룹 팀 활동 및 커뮤니티 활동 지원 등이 제안됨
- 이 외에도, 자존감 향상을 비롯한 신체·정신·인지 건강 관리, 사회 환경 변화에 대한 열린 마음과 개방적 자세를 유지가 중요한 것으로 나타남

〈표 4-29〉 제3차 델파이 조사 결과-일활동 연계를 위해 50+세대가 갖추어야 하는 태도 및 역량 제고 방안

항목	의견 제안자 수 (제안율)	의견 종합
취창업 및 사회공헌활동에 대한 의지	14(87.5)	· 성공 사례자들의 특강 및 면담을 통해 같은 50+세대 성공사례를 직접 듣고 논의하는 과정에서 동기 강화 · 생애설계를 통해 50+세대가 이루고자 하는 삶의 모습을 그려보게 함으로써 취창업 및 사회공헌활동에 대한 의지 고취 · 50+세대의 경험 자산의 중요성과 가치, 50+세대 일활동의 중요성을 인식시켜줄 수 있는 교육 제공 · 앞서 언급한 다양한 방법을 경력개발 교육 및 활동에 포함하여 제공 · 교육생 모집 시 일활동 의지가 있는 이들 중심으로 선발하거나 교육생 중 일활동 의지가 있는 이들을 대상으로 커뮤니티 활동 연계 및 지원
현재 자신의 역량 및 상황에 대한 객관적이고 명확한 이해	13(81.3)	· 심리상담 및 취업준비교육 등을 통해 현재 자신의 상황과 역량에 대해 명확히 이해할 수 있는 기회 제공 · 노동시장 현황 및 최근의 기술 및 트렌드에 대한 객관적 정보 제공을 통해 변화된 노동시장에 대한 이해도 제고 · 경력개발교육 수료생 대상 지속적인 맞춤형 상담 수행(연계 일자리 안내 및 추가 역량강화교육 안내 등)
의사소통 역량, 대인관계 능력, 팀워크 능력	10(62.5)	· 다양한 의사소통 채널에 대한 이해와 활용, 타인에 대한 이해, 공감 능력 제고, 의사소통 및 대인관계 스킬, 세대 융합을 위한 소통 방법과 관계 형성 방법에 대한 지속적인 교육 제공 필요 · 교육 내 소그룹 팀 활동 및 커뮤니티 활동을 통해 실습 중심의 의사소통, 대인관계, 팀워크 능력 증진

항목	의견 제안자 수 (제안율)	의견 종합
열정, 자신감, 도전정신, 적극적 태도	7(43.8)	· 은퇴 이후 낮아진 자존감을 심리지원프로그램 등을 통해 제고(고용노동부의 자신감 및 의지 증진 단기 특강 프로그램 참고) · 50+세대의 생애경력설계를 지원함으로써 의미 있는 인생 후반기 준비에 대한 의지 고취 · 교육생들이 새로운 분야에 적극적으로 참여할 수 있도록 지속적인 정보와 다양한 기회 제공
건강	7(43.8)	· 자기관리(self management) 및 자기 돌봄(self care)을 위한 일상생활 건강 실천 방안 지원 · 관련 정보 제공 및 일상에서 실천할 수 있는 난이도가 어렵지 않은 과제의 반복적인 제시 및 결과 확인을 통해 건강한 습관 유지 지원 · 신체적·정신적·인지적인 건강 전반의 웰니스를 증진시킬 수 있는 활동들을 함양할 수 있도록 지원 필요 · 이러한 프로그램을 복합적으로 제공할 수 있는 인프라 확보 필요
열린 마음, 개방적 자세	5(31.3)	· 사회환경 변화에 대한 유연한 사고를 가질 수 있는 평생학습의 중요성에 대한 인식 제고 필요 · 열린 마음, 개방적 자세의 중요성을 인식할 수 있는 정기적인 교육 특강 제공 필요

제2절 50+세대 당사자의 경력개발교육 참여 의사

1. 조사 개요

- 사회서비스 영역 직업 관련 경력개발교육이 개설될 경우, 50+세대 당사자가 교육에 참여할 의사가 있을지를 조사함
- 경력개발교육 참여 의사 조사는, 인천시 거주 50+세대(1954년~1973년생)를 대상으로 함
- 조사는 네이버폼(<https://naver.me/xHDq2j9v>)을 이용하여 2023년 9월 5일부터 10월 3일까지 진행함
- 조사 내용은 다음과 같음
 - 출생연도, 성별, 거주지, 혼인상태, 학력 등 인적 정보
 - 건강 상태, 동거 가족 여부
 - 가구 경제 수준, 노후 근로 희망 여부와 이유
 - 근로 희망 연령, 노후의 삶에 있어서 근로의 가치
 - 사회서비스 영역 직업 관련 경력개발교육 개설 시 참여 의사
- 교육 개설 시 참여 의사를 조사한 직업은 전문가 대상 토크이 조사를 통해 50+세대에게 적합한 것으로 동의된 현재 직업과 신직업으로 치매전문인력, 활동지원사/돌봄서포터, 지역통합돌봄 코디네이터, 호스피스 보조활동인력, 유품정리사, 사전연명의료의향서 상담사, 사회적 관계/사회적 참여 지원 전문가, 지역사회연결전문가, 다양한 가족 파트너/상담사 등 총 9가지임

2. 조사 결과

1) 조사 대상자 특성

- 조사 대상자의 33.3%인 50명은 남성이며 여성은 남성의 두 배인 100명임
- 응답자의 연령대는 비교적 고르게 분포되어 있으나 55~59세가 47명으로 가장 많으며, 평균 연령은 59.75세임

- 응답자의 79.3%인 118명은 혼인한 상태이며, 평균 2.28명과 같은 곳에 거주함
- 조사 대상자의 절반 정도인 74명(49.7%)은 대학을 졸업하였으며 대학원 이상의 학력을 지닌 응답자가 36명(24.0%)으로 나타남
- 응답자의 39.2%인 58명은 평소 건강 상태가 좋지 않다고 응답하였으며 건강한 편이라고 응답한 수는 76명(50.7%)임

〈표 4-30〉 50+세대 당사자 특성

항목	구분	명	%
성별	남	50	33.3
	여	100	66.7
연령대	50~54세	29	19.3
	55~59세	47	31.3
	60~64세	36	24.0
	65~69세	38	25.3
혼인상태	배우자 있음	119	79.3
	배우자 없음	31	20.7
평균 연령		59.75세	표준편차 5.417
본인 제외 동거인 수 (n=148)		2.28명	표준편차 1.183

항목	구분	명	%
최종학력	초졸	1	0.7
	중졸	1	0.7
	고졸	37	24.7
	대졸	74	49.3
	대학원 이상	36	24.0
	기타	1	0.7
평소 건강상태	나쁜 편임	7	4.7
	그저 그런 편임	51	34.0
	건강한 편임	76	50.7
	매우 건강함	14	9.3
거주 지역	중구	7	4.7
	동구	8	5.3
	미추홀구	28	18.7
	연수구	23	15.3
	남동구	25	16.7
	부평구	33	22.0
	계양구	7	4.7
	서구	17	11.3
	옹진군	2	1.3

2) 노후 근로 관련 의향

- 응답자 가운데 62명(41.3%)은 노후 근로가 중요하다고 응답한 반면, 노후 근로가 중요하지 않다는 응답은 14명(9.4%)에 불과함
- 노후 근로를 희망하는 이유 가운데 소득을 위해서 일하려는 응답자가 56명(37.3%)으로 가장 많으며, 자기발전(31명, 20.7%), 여가 활용(22명, 14.7%), 사회봉사(20명, 13.3%), 건강(20명, 13.3%) 순으로 나타남
- 50+세대는 평균 72.47세까지 일하기 원하며 월 평균 311만원 정도의 소득을 희망함

〈표 4-31〉 노후 근로 관련 의향

항목	구분	명	%
노후 근로의 중요성 (n=150)	중요하다	62	41.3
	보통이다	74	49.3
	중요하지 않다	13	8.7
	전혀 중요하지 않다	1	0.7
노후 근로 희망 이유 (n=150)	일하기를 원하지 않음	1	0.7
	소득을 위해	56	37.3
	건강을 위해	20	13.3
	자기발전을 위해	31	20.7
	여가시간 활용을 위해	22	14.7
	사회나 다른 사람들을 도우려고	20	13.3
		평균	표준편차
희망 정년 연령(만연령) (n=150)		72.47세	4.918
희망 월평균 근로소득 (n=146)		311.7만원	191.987

3) 경력개발교육 참여 의사

- 전문가 전화이 조사 결과 50+세대에게 적합한 것으로 파악된 현재 직업과 신직업 관련 경력개발교육이 개설될 경우의 참여 의사는 ‘꼭 참여하겠음’, ‘참여를 고려하겠음’, ‘참여하지 않겠음’으로 답하게 함
- 관련 경력개발교육에 꼭 참여하겠다는 의사가 가장 높은 것은 다양한 가족 파트너/상담사 양성 교육(74명, 49.3%)이며, 다음은 사회적 관계/사회적 참여 지원 전문가 양성 교육(72명, 48.3%)임
- 이 외에도 지역사회연결전문가(66명, 44.9%)와 지역통합돌봄 코디네이터(64명, 42.7%) 양성 교육에 꼭 참여하겠다는 의사가 높은 것으로 나타남
- 이는 사회적 관계를 지원하는 영역의 일자리에 대한 선호도를 반영하는 것으로 볼 수 있음
- 관련 교육이 개설되더라도 참여하지 않겠다는 의사가 가장 높은 과정은 유품정리사 양성 교육(67명, 44.7%)이며 호스피스 보조활동인력 교육(49명, 32.7%)이 다음 순위로 말기케어나 죽음 관련 직업에 대한 인식은 부정적인 것으로 나타남

〈표 4-32〉 직업별 경력개발교육 참여 의사

(n=150)

양성 과정	꼭 참여하겠음		참여를 고려하겠음		참여하지 않겠음	
	명	%	명	%	명	%
치매전문인력	59	39.3	72	48.0	18	12.0
활동지원사/돌봄서포터	46	30.7	75	50.0	29	19.3
지역통합돌봄 코디네이터	64	42.7	73	48.7	13	8.7
호스피스 보조활동인력	30	20.0	71	47.3	49	32.7
유품정리사	18	12.0	65	43.3	67	44.7
사전연명의료의향서상담사	55	36.7	62	41.3	33	22.0
사회적 관계/사회적 참여 지원 전문가	72	48.0	66	44.0	11	7.3
지역사회연결전문가	66	44.0	68	45.3	13	8.7
다양한 가족 파트너/상담사	74	49.3	60	40.0	16	10.7

- 본 연구의 최초 설계에는 50+세대 당사자의 경력개발교육 참여 의사 조사가 포함되지 않았음
- 연구 진행 과정에서 당사자 욕구 조사의 필요성이 제기되어 연구 범위가 허락하는 한도 내에서 조사를 진행하였기 때문에 정밀한 조사 설계와 표집이 가능하지 않았음
- 그러므로, 본 50+세대 당사자 경력개발교육 참여 의사 조사 결과는 향후 연구를 위한 사전 조사로서의 의미가 있을 뿐 인용 자료로 이용될 수 없음

제 5 장

정책 제언 및 결론

제1절 정책 제언

제2절 결론

Incheon Metropolitan City Public Agency for Social Service

제5장 정책 제언 및 결론

제1절 정책 제언

1. 경력개발교육 관련 하드웨어 구축

- 50+세대를 위한 경력개발교육과 관련하여 교육 콘텐츠 개발과 같은 소프트웨어만으로는 활성화에 한계가 있음
- 경력개발교육은 구인처/수요처와 교육, 취업의 전 과정을 연속적으로 관리하는 하드웨어 또는 시스템을 구축할 필요가 있음
- 해외의 경력개발 관련 기관의 사례를 보면 수요 조사, 노동시장 변화 연구, 경력개발 희망자의 특성 분석, 실습과 인턴십을 위한 협력 관계 구축, 취업 연계 등 일련의 과정을 총괄하는 방식으로 운영되는 경우가 많음
- 현재 인천시 50+세대의 경력개발 지원은 각 단계별로 다른 기관이 업무를 담당하는 분절적 형태로 운영되고 있음
 - 예를 들어, 인천고령사회대응센터는 50+세대가 다양한 직업과 경력 분야를 경험할 수 있는 교육을 개발, 제공하지만 취업 연계 서비스는 제공하지 않음
 - 센터의 역할이 제한되어 있는 이유는, 타 기관이 일자리 발굴과 취업 연계 업무를 담당하고 있기 때문임
 - 기관 간 협력 관계를 통해 50+세대의 경력개발을 연속적으로 지원하고자 노력하고 있으나, 기관별 주요 타깃, 업무 성격의 상이성으로 인해 실효를 거두기 어려움
- 분절적이고 소프트웨어 중심의 경력개발지원은 교육에 대한 중장기 계획 수립, 지속적인 관리, 교육 품질 관리, 일자리와의 연계의 효율성을 떨어뜨림
- 그러므로, 50+세대를 위한 경력개발교육이 필요한 일자리 분야를 조사하고, 그에 적합한 교육을 설계하고 제공하며 취업과 연계한 후 사후 관리까지를 총체적으로 담당할 수 있는 체계를 구축하여야 함

- 경력개발교육 내용과 일자리 정보, 당사자 활동 등의 정보를 포괄적으로 제공하는 디지털 플랫폼 구축은 50+세대의 경력개발 관련 정보 접근성을 높이는 역할을 할 것으로 여겨짐

- 현재 연구 기능과 교육 기능, 사업 기능을 동시에 지닌 고령사회대응센터와 같은 기관이 디지털 플랫폼을 관리한다면 경력개발교육 활성화를 위한 하드웨어 구축에 중요한 역할을 할 수 있을 것으로 사료됨
- 50+세대의 경력개발교육 전반을 담당하는 하드웨어 구축에는 지자체의 협력이 필수적임
 - 지역 내 수요 기관 발굴, 교육 수요자에 대한 지자체 차원의 자격증/수료증 발급, 우수 수요자에 대한 인센티브 부여 등은 관련 부서의 협력이 있을 때 가능함
 - 또한 관련 부서가 중개하여 지역 내 대학, 기존의 평생교육기관, 민간과 제3섹터 기관과의 협업 체계를 구축한다면 전문성 있는 경력개발교육 콘텐츠 개발과 제공이 가능할 것임
- 협의체와 같은 관련 기관 네트워크를 통해 다양한 의견을 도출한다면 교육 수요자와 구인 기관이 모두 만족할 수 있는 경력개발교육 프로그램 개발이 가능할 것임

2. 실질적 정보 수집 및 데이터 구축

- 50+세대를 위한 경력개발교육을 활성화하기 위해서는 관련 정보를 수집하고 데이터를 구축하는 연구를 지속적으로 진행해야 함
- 노동시장 환경, 인력에 대한 수요, 일자리 트렌드, 직업 환경, 구직자의 특성 등은 지속적으로 변화함
- 이런 변화를 지속적으로 모니터링하고 관련 정보를 수집하여 증거에 기반한 교육 콘텐츠 개발과 교육 과정 설계가 이루어져야 경력개발교육이 활성화될 수 있음
- 개별 교육 제공 기관에서 이와 같은 조사와 연구를 수행하는 것에는 무리가 있음
 - 앞서 제안한 바와 같이 경력개발교육 전 과정을 포괄하는 하드웨어가 구축된다면 지속적으로 광범위한 연구와 자료 제공이 가능할 것임
- 경력개발교육 활성화를 위해 수집하는 정보에는 인천시 각 군구의 지역별 산업 특성, 일자리 분포, 일자리 접근성, 50+세대를 비롯한 수요자 거주 분포 등이 포함되어야 함
 - 또한 인력이나 교육 수요가 불균형한 영역을 발굴하고 원인을 파악하는 것 역시 포함될 필요가 있음

- 경력개발교육을 활성화하기 위해서는 50+세대에 대한 지속적인 정보 수집이 병행되어야 함
 - 기존 연구에서 50+세대가 현재 노인 세대보다 교육 수준이 높고 건강 상태가 좋다는 점과 보유 역량, 경력개발 관련 선호도, 취약점 등을 제시한 바 있음(양지훈, 2022)
 - 50+세대의 실태를 조사하는 연구가 정기적으로 수행될 때 당사자의 욕구를 충족할 수 있는 경력개발교육을 제공할 수 있음
- 50+세대의 특성을 파악하는 것은 경력개발교육이 가장 필요한 대상을 선별하고 그들에게 적합한 직업, 교육 내용을 설계할 수 있는 자료가 될 수 있음

3. 교육과 직업에 관한 정확한 정보 제공

- 경력개발교육을 제공하는 기관에서는 교육의 목적, 가능한 후속 조치 등에 대한 정확한 정보를 50+세대에게 전달하여야 함
- 정보는 교육을 통해서 지원할 수 있는 직업, 기를 수 있는 역량, 취득할 수 있는 자격증, 일자리와의 연계 가능성, 실습이나 인턴십 기회 여부 등을 포함하여야 함
- 더불어 교육이 목표로 삼는 직업의 전망, 예상 소득, 필요 역량, 근무 가능 상한 연령, 필요한 자격이나 사전 경험, 근로 조건, 작업 환경, 해당 직업에 대한 사회적 인식, 장단점 등을 함께 소개하여야 함
 - 직업과 관련한 정확한 정보는 50+세대 경력개발교육 수요자가 객관적 시각에서 해당 직업이 자신에게 적합한지를 판단할 수 있는 근거를 제공할 수 있음
- 해외 사례에서 본 바와 같이 자신의 역량, 경험, 성향, 태도, 기술 등을 파악할 수 있는 도구/가이드를 개발하여 활용하는 것도 50+세대가 경력개발의 방향을 결정하는데 도움이 될 것이라고 보임
 - Canadian Career Development Foundation가 제공하는 ‘Tools and Programs’의 워크북이나 가이드북을 참조하여 국내 실정에 맞는 도구를 만드는 방안도 고려할 만함

4. 50+세대의 역량 및 변화 수용능력 강화

- 경력개발교육 제공 기관의 노력이나 하드웨어 구축과 더불어 50+세대가 경력개발을 위한 역량을 강화할 때 경력개발교육이 활성화될 수 있음
- 전문가 델파이조사 결과, 50+세대가 스스로 일자리 관련 정보를 탐색·수집·분석할 수 있는 능력을 강화할 필요가 있음이 확인됨
- 또한 전문가들은 50+세대가 디지털 역량, 의사소통 역량, 대인관계 능력, 팀워크 능력을 갖추어야 경력개발교육 수료 후 취·창업 및 활동과 연계가 가능하다고 봄
- 50+세대는 달라진 경력이나 지위, 보수, 업무 체계, 직장 문화, 관계 형성 방식, 사회적 가치, 직업의식 등을 수용할 수 있는 태도를 가질 필요가 있음
- 50+세대가 갖추어야 할 역량과 태도는 개별 직업 관련 교육을 통해서 성취되기는 어려움
- 그러므로, 각 경력개발교육의 도입 과정에 50+세대가 가져야 할 태도와 역량에 대한 내용을 포함하여 지속적인 교육이 가능하도록 해야 함
 - 특별히 50+세대 남성은 커뮤니케이션이나 민주적 의사소통 역량이 낮은 경우가 많아 사회적으로 고립되어 변화에 적응하지 못하고 고립되는 사례가 빈번하게 보고됨
 - 이들 남성 50+세대를 위한 인식 전환 교육, 변화 적응 교육이 경력개발교육 내용에 포함되어야 할 것으로 봄
- 사회서비스 영역으로의 경력개발이나 전환을 희망하는 50+세대를 대상으로 하는 교육에는 인권, 평등, 사회통합, 사회서비스의 기본 정신 등에 관한 내용이 포함되어야 함
- 사회서비스 영역 일자리는 사람을 대상으로 하는 일이 대부분이며, 대상자가 사회적·경제적·신체적·심리적으로 취약한 상황에 처한 경우가 많음
- 그러므로, 사회서비스 영역의 경력개발교육에는 대상자에 대한 이해와 적절한 대응 태도, 자세를 교육하는 내용이 필수적으로 포함되어야 하며, 지속적인 보수교육이 제공되어야 함

제2절 결론

- 본 연구는 인구 가운데 높은 비율을 차지하고 있는 50+세대를 위한 경력개발교육을 활성화하기 위하여 수행됨
- 50+세대는 은퇴와 같은 변화를 경험하면서 새로운 경력이나 사회활동을 준비하고 시작하는 상황에 처한 경우가 많음
- 우리나라의 급격한 고령화 현상과 사회서비스에 대한 인식 변화는 사회서비스에 대한 수요를 증가시키고 있으며 이에 따라 관련 직업의 일자리 수도 증가할 것으로 여겨짐
- 이에, 본 연구는 사회서비스 영역 일자리를 중심으로 50+세대의 경력개발교육을 활성화할 수 있는 방안을 모색하고자 함

- 인천시와 전국 50+세대의 현황을 살펴보면, 2000년대에 들어서면서 해당 세대의 인구수와 전체 인구에서 차지하는 비중은 꾸준히 증가하고 있음
- 저출산과 관련하여 생산연령층은 점차 감소하고 있으며 사회서비스를 필요로 하는 고령층은 증가추세에 있음
- 이와 같은 인구 구성 변화를 고려할 때 50+세대는 경제적으로 은퇴하여 사회생활을 중단할 세대가 아닌 새로운 경제활동 세대로 변화하고 있다고 할 수 있음

- 현 50+세대는 과거 노인세대보다 건강, 학력, 경험, 전문성이 높은 것으로 평가됨
- 해당 세대는 경제활동에도 적극적으로 참여하고자 함
- 그러나, 우리나라의 평균 은퇴 연령은 50세 전후로, 50+세대는 이전에 하던 일과는 다른 경력을 개발하여야 하는 상황에 놓이는 경우가 많음

- 과거 노인에 비해 역량과 경험이 풍부한 50+세대의 증가, 사회서비스 영역 일자리 수요 증가, 50+세대의 높은 경제활동 참여 의향을 종합하면, 사회서비스 영역의 경력개발교육 활성화가 50+세대의 경제·사회활동 참여에 도움을 줄 수 있을 것이라고 여겨짐

- 본 연구는 학계와 50+세대 관련 현장 전문가의 의견을 종합하여 50+세대의 경력개발교육을 활성화할 수 있는 방안을 모색함
- 전문가들은 50+세대의 욕구뿐 아니라, 노동시장 상황, 직업 트렌드, 50+세대의 역량을 종합적으로 고려하여 경력개발교육을 설계하고 제공해야 함에 동의함
- 또한 전문가들은 사회서비스 영역의 일자리가 증가할 것으로 예상하며 특별히 사회적 관계망 형성과 유지를 지원하는 분야의 일자리 수요가 높아질 것으로 예측함
- 이와 같은 일자리로의 경력전환을 위해서는 50+세대의 역량 강화와 태도 변화가 중요하다는 점에도 전문가들의 의견이 모아짐
- 특별히 민주적인 의사소통 방식, 인권 교육과 변화 수용, 디지털 역량 강화는 50+세대가 새로운 경력을 개발하는데 필수적인 요소이므로 경력개발교육 과정에 포함되어야 함을 역설함
- 전문가들은 경력개발교육 제공 기관이 일자리 수요 조사, 50+세대의 특성 파악, 태도와 역량 강화 교육, 실습과 인턴십 기회 확대, 취창업 연계 등을 포괄적으로 담당해야 한다고 제안함
- 포괄적 경력개발 서비스 제공을 위해서는 교육 내용 개발을 넘어선 정보 공유 플랫폼 구축, 지역사회 교육 기관·기업과의 연계와 같은 하드웨어 구축의 노력이 있어야 함
- 경력개발교육을 위한 하드웨어를 구축한다면 전문적이고 실효성 있는 교육 설계, 교육 품질 관리, 수강생 관리, 취업 연계와 사후 관리를 연속적으로 담당할 수 있는 체계가 수립될 것이라고 봄
- 그러므로, 현재 경력개발의 각 단계별로 분절되어 제공되고 있는 지원 서비스는 경력과 생의 방향성 설정, 필요한 교육 선정과 제공, 실습과 현장 경험, 취업, 보수 교육을 종합적이고 연속적으로 관리하는 시스템으로 전환되어야 할 것임

〈참고문헌〉

- 강소랑, 조규형, 이서연, 김민주, 강시온(2019). 「서울시 50+세대 실태조사: 직업이력 및 경제활동」. 서울특별시50플러스재단 연구보고서.
- 강용주(2008). 델파이 기법의 이해와 적용사례. EDI 수시과제 보고서, 1-17.
- 고용노동부(2022). 「중장기 인력수급 전망」. https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=13239(검색일 : 2022-02-16.).
- 고진수, 최명섭, 양재영(2017). 「외국인 이주민에 대한 사회적거리감과 지역특성에 관한 탐색적 연구」. 주택연구, 25(4), 159-180.
- 김경수, 허가형, 유근식, 김상미(2021). 「인구구조 변화가 경제성장에 미치는 영향 분석 : OECD 국을 중심으로」. 국회예산정책처.
- 김수린(2021). 「신노년세대를 위한 노인일자리사업 개편방향 모색」 한국노인복지학회 2021년도 춘계학술대회, 109-118.
- 김정근, 장수지, 황재영(2018). 「부산광역시 50+세대 사회참여 지원 플랫폼 구축 방안 연구」. 부산복지개발원 연구보고서.
- 김종진, 최영순, 김형래, 이혜나(2022). 「2022 국내외 직업 비교 분석을 통한 신직업 연구: 보건복지 분야를 중심으로」. 한국고용정보원 보고서.
- 노승용(2006). 알기 쉬운 연구방법론 7 : 델파이 기법(Delphi Technique): 전문적 통찰로 미래에 예측하기. 국토연구, 299, 53-62.
- 문한나, 배유라, 윤수린(2019). 4차 산업혁명시대의 경력개발 현황 진단 및 과제. 평생교육 · HRD연구, 15(2), 153-182.
- 박경하, 천재영, 김성용, 손창균, 안승재, 이원진, 임세희, 유선치, 도화정(2022). 「노인일자리 패널 구축을 위한 기초 연구」. 한국노인인력개발원 보고서.
- 박지혜(2022). 늦어지는 은퇴, 생애주기수지 적자에 대비하라. 미래에셋투자자와연금리포트, 54.
- 법제처(2012). 사회적기업 육성법. <https://www.law.go.kr/법령/사회적기업육성법>. (검색일 2023-05-25).
- 법제처(2021a). 사회보장기본법. <https://www.law.go.kr/법령/사회보장기본법>. (검색일 2023-05-25).
- 법제처(2021b). 사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률. <https://www.law.go.kr/법령/사회서비스이용및이용권관리에관한법률>. (검색일 2023-05-25).
- 송민혜 · 강민지(2021). 「서울시 50+세대 실태조사: 포스트코로나 50+세대 라이프스타일 변화 연구」. 서울특별시50플러스재단 연구보고서.
- 안서연(2019). 「베이비부머와 이전세대의 소득, 자산, 소비의 수준과 분포 변화 연구: 상대적 분포 방법을 이용하여」. 한국노인복지학회 학술발표논문집 2019(11), 267-291.

- 안수란, 이주민, 서운경, 김유휘, 어유경, 정세정, 박세경(2021). 「2021년 사회서비스 수요 실태조사」. 한국보건사회연구원.
- 안수란·하태정(2021). 「사회서비스 일자리 통계 생산 연구」. 한국보건사회연구원 보고서.
- 안수란·하태정(2022). 「사회서비스 일자리의 산업적·직업적 특성 변화」. 보건복지 Issue & Focus 431호, pp.1-12.
- 양지훈(2022). 「2022 인천시 예비노인세대 실태 및 욕구조사」. 인천시사회서비스원 인천고령사회 대응센터 보고서.
- 양지훈, 권미애(2018). 「인천시 베이비부머 실태 및 욕구조사」. 인천고령사회대응센터 보고서.
- 유정화, 길혜지(2022). 신중년의 일자리 기대감에 대한 종단적 변화와 영향요인 분석. 평생교육·HRD연구, 18(3), 139-166.
- 이아영(2020). 신중년의 경제활동 실태와 향후 과제. 보건복지포럼, 287, 35-44.
- 이종성(2001). 「연구방법 21: 델파이 방법」, 서울: 교육과학사.
- 장인성(2022). 「독일의 지속 가능한 도시를 위한 노력」, 월간 공공정책, 206, 69-71.
- 장혜경, 최영미, 방송희(2018). 「50+세대의 돌봄분야 일자리 창출방안」. 서울특별시50플러스재단 연구보고서.
- 조규형, 이영광(2018). 「50+세대 일자리 조사 연구: 사회서비스 일자리편」. 서울시50플러스재단 보고서.
- 조동희, 홍성우, 장영욱, 이정은(2021). 「주요국의 사회서비스 일자리 분석 및 정책시사점」. 대외경제정책연구원 보고서.
- 최다은, 윤동열, 김성훈(2019). 공공기관 구성원의 경력개발이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 : 상사지원인식의 조절효과를 중심으로. 대한경영학회지, 32(4), 645-675.
- 최아영·전민선(2022). 50플러스 세대의 영양교육 요구도 분석. 한국생활과학회지, 31(3), 411-420.
- 통계청(2017). 한국표준산업분류.
- 통계청(2022a). 「2021년 장래인구추계를 반영한 세계와 한국의 인구현황 및 전망」. https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301020600&bid=207&act=view&list_no=420361. (검색일 : 2022-02-14).
- 통계청(2022b). 「장래인구추계(시도편): 2020~2050년」. https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301020600&bid=207&act=view&list_no=418448. (검색일 : 2022-02-14).
- 통계청(2022c). 「주민등록인구현황 : 행정구역(읍면동)별/5세별 주민등록인구(2011~)」. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1B04005N&conn_path=I2. (검색일 : 2022-02-15).
- 통계청(2022d). 장래인구추계 : 성 및 연령별 추계인구(1세별, 5세별/시도). <https://kosis.kr/sta>

- tHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1BPB001&conn_path=I2. (검색일: 2022-02-17).
- 한국경제TV(2023). “더 오래 일할게요”...재취업 전선 뛰어드는 5060. 2023년 5월 16일 기사. <https://v.daum.net/v/20230516191412555>. (검색일 2022-4-10).
- 황남희, 김경래, 이아영, 임정미, 박신아, 김만희(2019). 「신중년의 안정적 노후 정착 지원을 위한 생활실태조사」. 한국보건사회연구원.
- Ayre, C., & Scally, A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation. *Measurement and evaluation in counseling and development*, 47(1), 79-86.
- Gilley, J. W. (1989). Career Development: The Linkage Between Training And Organizational Development. *Performance Improvement Quarterly*, 2, 43-54.
- Hitka, M., Štarchoň, P., Lorincová, S., & Caha, Z. (2021). Education as a key in career building. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 1065-1083.
- Skulmoski, G. J., Hartman, F. T., & Krahn, J. (2007). The Delphi method for graduate research. *Journal of Information Technology Education: Research*, 6(1), 1-21.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
- Super(1980). A life-span, life-space approach to career development, *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Vogel, C., Zwolinsky, S., Griffiths, C., Hobbs, M., Henderson, E., & Wilkins, E. (2019). A Delphi study to build consensus on the definition and use of big data in obesity research. *International Journal of Obesity*. doi:10.1038/s41366-018-0313-9

시니어연구 2023-04

인천시 50+세대를 위한 경력개발교육 활성화 방안 연구

발 행 일 || 2023년 12월

발 행 처 || 인천고령사회대응센터

편 집 인 || 시니어연구팀

주 소 || 인천 미추홀구 석정로 229 행정타운 및 제물포스마트타운 10층

전 화 || (032)715-5491 팩 스 || (032)715-5319

홈페이지 || <http://inlife.or.kr>

인 쇄 || 예림디자인 032-260-3877

ISBN 979-11-92210-49-0 : 비매품

본 보고서의 저작권은 인천고령사회대응센터에 있으며,
센터의 허락 없이 무단 전재와 복제를 금합니다.