

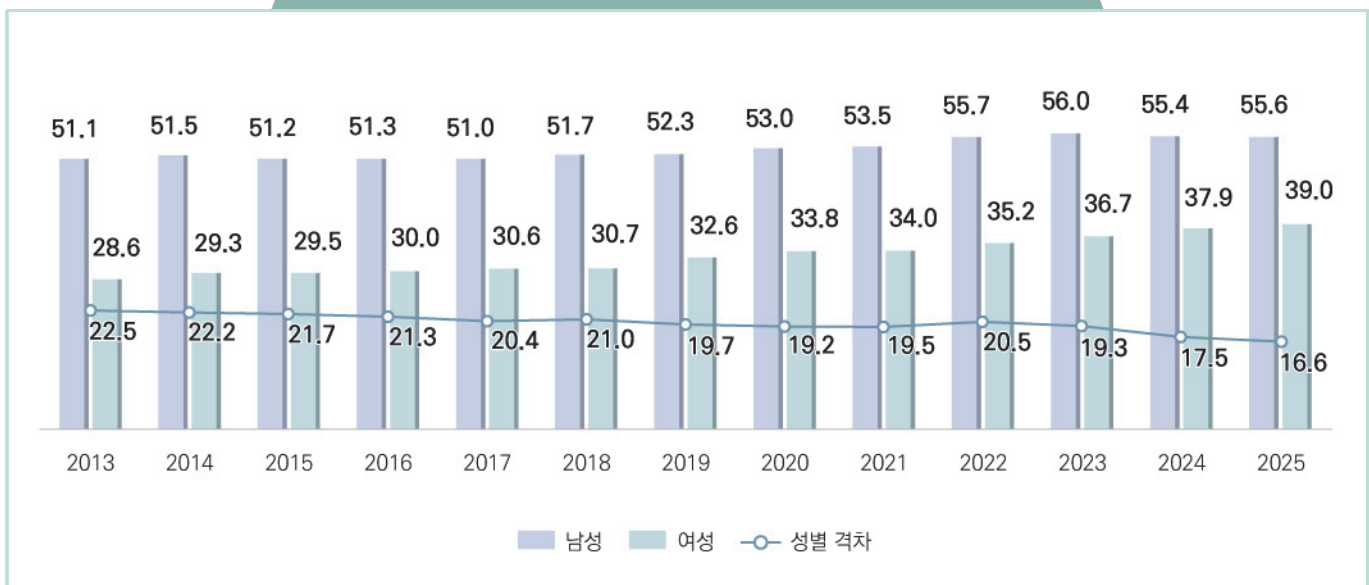
고령 여성 취업지원 고도화 방안*

초록

- ▶ UN은 65세 이상 인구의 비율이 7% 이상인 경우 고령화 사회, 14% 이상은 고령사회, 20% 이상은 초고령 사회로 분류함. 한국은 2024년 말 65세 이상 인구 비중이 20% 이상인 초고령 사회 진입함.
- ▶ 본 연구는 1964년~1976년생 2차 베이비붐 세대의 고령층 진입으로 인한 60세 이상 고령 인구 증가와 고령 여성의 취업자 증가가 관련하여 60세 이상에 대해 노후소득 현황을 파악하고, 고령 여성의 취업 지원 과제를 제안함.
- ▶ 고령 여성 취업 지원 과제로 노인일자리 사업 개선, 돌봄 일자리 고령 여성 지원, 고령자 산업재해 현황 성별 통계 구축, 고령 여성 디지털 역량 지원, 고령 여성 전용 직업교육훈련 과정 제공 및 고령 여성 적합 직종 참여 지원, 고령 여성 채용 인식 개선, 잡케어·디지털동행플라자 등 기존 인프라를 고령친화적으로 개편, 새일센터 지역 기반 고령 여성 일자리 거점 기능 수행 추진, 고령 여성 노무 및 고용평등 상담 지원, 고령 여성 개인 특성 반영 취업 연계 지원을 제안함.

60세 이상 성별 고용률 및 격차(2013-2025)

(단위: %)



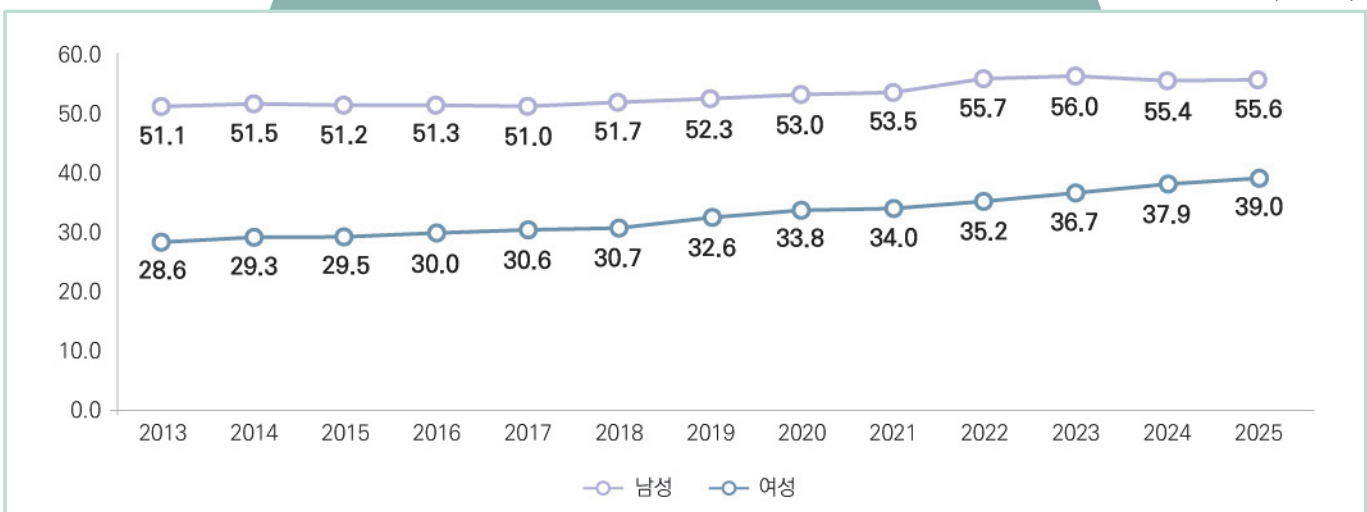
* 이 이슈페이퍼는 2025년 한국여성정책연구원의 연구보고서 내용을 일부 발췌하고 정리해 제작되었습니다.
출처: 김난주·배호중·강경주·장민경(2025). 고령 여성 노후소득 현황과 취업 지원. 서울: 한국여성정책연구원.

1 배경 및 목적

- UN은 65세 이상 인구의 비율이 7% 이상인 경우 고령화 사회, 14% 이상은 고령사회, 20% 이상은 초고령 사회로 분류함. 한국은 2024년 말 65세 이상 인구 비중이 20% 이상인 초고령 사회 진입함.
- 한국은 2024년 말 인구 51,217천명 중 65세 이상 인구가 10,257천명으로 전체 인구 중 20% 차지. 성별로 2024년 여성 전체 인구 25,719 천명 중 65세 이상은 5,705천명으로 22.2%로 남성의 17.9%보다 4.3%p 높고 65세 전체 인구 10,257 천명 중 여성 비중은 55.6%로 65세 이상 고령인구 중 절반 이상이 여성임(행정안전부 인구통계, jumin.mois.go.kr).
- OECD (Pension at a glance 2023)에 따르면 한국은 OECD 가입국과의 비교에서 고령층 빈곤율이 가장 높은 국가임.
- 2020년 기준으로 한국의 66세 이상 인구의 소득 빈곤율(평균 소득이 중위가구 가처분소득의 50% 미만 인구 비율)은 40.4%로, OECD 회원국 평균(14.2%)보다 2.8배 높음. 66세 이상 한국 여성의 소득 빈곤율은 45.3%로 남성(34.0%)보다 11.3%p 높음.
- 60세 이상 여성고용률은 2019년~2025년 기간 중 2021년을 제외하고 전년 대비 1%p이상 상승하여 2025년은 10년 전 2015년 대비 9.5%p 상승함(남성은 4.4%p 상승)
- 2025년 60세 이상 여성 고용률은 39%로 전년 대비 1.1%p 상승함. 2025년 60세 이상 남성 고용률은 55.6%로 전년 대비 0.2%p 상승함.

60세 이상 성별 고용률(2013-2025)

(단위: %)



출처: 국가데이터처 경제활동인구조사 원자료(2013-2025)

- OECD(2021)는 한국이 OECD 국가 중 고령화 속도가 가장 빠른 나라로 고령 인력 활용 확대와 고령층 산업 보건 및 안전시스템 구축을 제안함.*
- 고령자의 높은 고용률과 동시에 높은 빈곤율이 공존하는 한국은 고령자에게 더 나은 직업 선택과 좋은 일자리에 대한 접근성을 높이는 것이 중요하며 고령 근로자들을 위해 산업 보건 및 안전 시스템을 구축하는 것을 강조함.
 - 한국의 산업재해 피해 근로자 중 60세 이상 고령자 비중도 증가함. 한국의 2024년 산업재해자수 14만 2771명 중 60세 이상은 5만 4573명으로 38.2%를 차지하고 산업재해로 인한 사망자수 2,098명 중 60세 이상은 1,107명으로 52.8%를 차지함(고용노동부 산업안전보건정책과, 2025).

* OECD (2021). 『Korea and the OECD: 25 Years and Beyond』. "Achieving Better Jobs, Health and Opportunities for All" (pp. 213-227). Paris: OECD Publishing.

- 이번 연구는 전체 인구 중 65세 인구 비중 20% 이상인 초고령 사회 진입과 1964년~1976년생 2차 베이비붐 세대의 고령층 진입으로 인한 60세 이상 고령 인구 증가와 고령 여성의 취업자 증가가 동반하는 것에서 고령 여성 취업 지원 정책을 제안하는 것이 목적임.
- ▶ 고령 여성이 남성보다 공적 연금 수급률과 평균 수령액은 낮아서 빈곤률이 남성보다 높고 이를 반영하여 취업 희망 사유도 실질적인 생활비 보탬 비중이 남성보다 높음.
- ▶ 그간의 고령자 연구는 고령자고용법의 고령 시작 연령인 55세 이상을 대상으로 한 연구가 많음. 이번 연구는 최근 60대 여성 취업자 증가와 고용률 상승을 반영하여 고령자고용법(제19조)에서 정한 근로자의 정년 연령이기도 한 60세 이상에 대해 노후소득 현황을 파악하고, 고령 여성의 취업 지원 과제를 제안하는 것이 목적임.

2 고령자 취업 관련 법제도

● 고령자고용법

- ▶ 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 고령자고용법)은 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고, 고령자가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진하는 것이 목적임. 『고령자고용법』 시행령 제2조는 고령자를 55세 이상으로, 고령자고용법 제19조는 근로자의 정년 연령을 60세 이상으로 정의함
- ▶ 정책 추진
 - 계속고용제도, 고령자 고용지원금, 재취업에 필요한 서비스 등을 추진함. 고령자고용법은 취업 중 근로자가 주된 대상임.

● 노인일자리법

- ▶ 노인이 일자리와 사회활동을 통하여 활동적이고 생산적인 노후생활을 영위할 수 있도록 지원함으로써 노인의 건강과 복지 증진을 목표로 2024년 11월부터 「노인 일자리 및 사회활동 지원에 관한 법률」(약칭: 노인일자리법, 2023.10.31. 공포, 2024.11.1. 시행) 이 시행함. 노인 일자리 및 사회활동 지원 대상 노인의 연령은 65세 이상으로 사회서비스형의 일부 사업과 민간형 사업은 60세 이상임. 노인복지법에 근거하여 추진된 노인일자리 사업은 2024년부터 시행된 노인일자리법 기반으로 추진됨.

노인일자리법 제1조(목적) 이 법은 노인이 일자리와 사회활동을 통하여 활동적이고 생산적인 노후생활을 영위할 수 있도록 지원함으로써 노인의 건강과 복지를 증진하는 데 이바지함을 목적으로 한다. [시행 2024. 11. 1.] [법률 제19814호, 2023. 10. 31., 제정]

▶ 정책 추진

- 노인일자리 사업 총 참여자수는 2023년 처음으로 101만 5683명으로 백만명을 초과하였고 2024년은 총 116만 5898명이 참여하여 전년대비 14.8%, 15만 215명 증가함. 2024년 노인일자리사업에 참여한 여성은 77만 1882명으로 66.2%를 차지함.
- 노인일자리 사업은 크게 공공형, 사회서비스형, 민간형 등으로 추진되는데 사업별로 여성이 차지하는 비중이 차이가 있음. 여성 참여 비중은 노인공익활동사업이 70.7%로 가장 높고 민간형의 현장실습 훈련 지원사업(구, 시니어인턴십)이 30.5%로 가장 낮음.

〈표 2〉 노인일자리 사업 유형별 성별 참여자수

(단위: 명, %)

	구분	계	공공형	사회서비스형		민간형			
			노인공익활동사업	노인역량 활용사업	노인역량 활용 선도모델	공동체사업단	취업 지원 사업	현장실습 훈련 지원사업	노인친화기 업·기관
2023	남성	338,087	210,972	25,902	3,011	12,597	47,065	37,046	1,494
	여성	677,596	510,095	67,625	2,439	38,302	41,395	16,318	1,422
	여성비중	66.7	70.7	72.3	44.8	75.3	46.8	30.6	48.8
2024	남성	394,016	222,232	49,607	5,344	14,905	51,995	48,450	1,483
	여성	771,882	540,064	108,973	5,325	47,008	48,102	21,269	1,141
	여성비중	66.2	70.8	68.7	49.9	75.9	48.1	30.5	43.5

주 1. 한국노인인력개발원(2025). 2024년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 통계동향 연구자 재구성

2. 참여자수는 누적참여자수로 산출함.

3. 2024.11.1. 「노인 일자리 및 사회활동 지원에 관한 법률」시행에 따라 공익활동→노인공익활동사업, 사회서비스형→노인역량활용사업, 사회서비스형 선도모델→노인역량활용 선도모델, 취업알선형→취업 지원 사업, 시니어인턴십→현장실습 훈련 지원사업, 고령자친화기업→노인친화기업·기관, 시장형사업단→공동체사업단 등으로 조정

● 여성경제활동법

- ▶ 2022년 6월부터 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 (약칭: 여성경제활동법) 시행. 이 법은 경력단절여성등의 경제활동 촉진법(약칭: 경력단절여성법)이 전부개정된 것으로 경력단절여성법의 정책 대상이 경력단절여성 등에 한정된 것에 비해 여성경제활동법은 현재 경제활동을 하는 여성을 포함하여 정책 대상을 확대하고, 법에 생애주기별 여성 경력설계를 명시함.

여성경제활동법 제12조(생애주기별 여성 경력설계 및 개발 상담 등) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위하여 여성인력개발기관 등 여성가족부와 고용노동부의 공동부령(이하 “공동부령”이라 한다)으로 정하는 기관이 생애주기별 여성 경력설계 및 개발 상담 등을 실시할 수 있도록 지원할 수 있다.

- 여성경제활동법은 고령자고용법과 노인일자리법과 같이 정책 대상 고령자 연령을 특정하지는 않음. 그러나 이 법이 생애주기별 여성경제활동 촉진이 목적인 것과 최근 60세 이상 고령 여성 취업 증가에 대해 여성경제활동법 제5조에 근거하여 2025년~29년 기간 중 추진되는 여성경제활동기본계획에 고령 여성을 포함한 중고령 여성 여성경제활동지원 계획이 포함됨.

▶ 정책 추진

- 여성경제활동법의 여성경제활동촉진 및 경력단절예방 정책의 주요 추진 체계는 새일센터임. 전국 159개 새일센터는 취업을 희망하고 취업을 유지하려는 여성들을 대상으로 구직상담, 직업교육훈련, 취업연계, 경력유지 및 설계 사업을 추진함. 2024년 새일센터 직업교육훈련 참여자 13,736명 중 60세 이상 비중은 4.6%임. 2024년 새일센터를 통한 취업자 16만8507명 중 60세 이상 비중은 31.2%으로 2024년 새일센터 취업자 10명 중 3명이 60세 이상임.

〈표 3〉 새일센터 연령별 참여 현황(2024년)

(단위: 명, %)

	전체	39세 이하	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65~69	70세 이상	60세 이상 비중
직업훈련	13,736	4,076	2,678	2,761	2,418	1,170	530	97	6	4.6
취업자	168,507	27,450	16,213	19,930	25,954	26,417	31,584	16,610	4,349	31.2

주. 성평등가족부 경력이음과(구, 여성가족부 경력단절여성과) 제공 자료 재구성

3 고령자 노후소득 - 개인소득액 분석

● 분석 자료 및 개요

- ▶ 한국고용정보원의 KLoSA(고령화연구패널조사) 9차조사를 활용하여 소득과 관련 17가지 원천을 고려하여 개인소득액(=응답자별 각 소득항목에 대한 응답액 가운데 금융소득과 부동산소득, 국민기초생활대상자급여액과 같이 가구를 바탕으로 산정되는 성격의 소득을 제외한 소득)을 별도로 계산하여 분석

● 고령자 개인소득액

- ▶ 남성 표본의 개인소득액을 살펴보면 평균 2,278만원 가운데 근로소득이 1,474만원으로 64.7%를 차지. 여성응답자 평균 920만원 중 근로소득액의 평균은 538만원으로 58.5%를 차지
 - 남성과 여성의 개인소득액을 비교하였을 때 남성의 평균이 근로소득액의 절대적 금액뿐만 아니라 전체 개인소득액에서 차지하는 비율도 상대적으로 높음. 남녀 응답자의 공적연금액의 차이 또한 상당한데 공적연금소득의 성별 차이는 그간의 노동시장 경력에 따른 납부액이나 연금 가입 기간의 차이 등에 기인하고 있을 가능성이 높음

〈표 4〉 소득원천별 개인소득액의 평균

(단위: 만원, %)

	전체	남성	여성	성별 격차
개인소득액(①~⑰ 中 ⑤, ⑥, ⑪제외)	1,565.20	2,277.62	919.52	59.6
근로소득(①~④)	983.06	1,473.98	538.12	63.5
공적연금소득(⑦~⑧)	383.62	602.18	185.53	69.2
사회보장소득(⑨+⑩+⑫+⑬+⑭+⑮)	152.21	135.41	167.44	-23.7
⑯개인연금소득	15.08	18.70	11.80	36.9
⑰기타수입 및 소득	31.21	47.31	16.61	64.9
참고	자산소득(⑤~⑥)	243.14	194.95	-47.1
	⑤금융소득	204.62	160.91	-51.8
	⑥부동산소득	38.51	34.05	-25.0
	⑪국민기초생활대상자급여	10.23	7.59	-66.4
N	3,521	1,674	1,847	-

주. 1. 60~79세 대상

2. 개인소득액 원천: ①임금소득, ②자영업소득, ③농어업소득, ④부업소득, ⑤금융소득, ⑥부동산소득, ⑦국민연금소득, ⑧특수직연금소득, ⑨실업급여소득, ⑩산재급여소득, ⑪국민기초생활대상자급여소득, ⑫보훈연금급여소득, ⑬기타사회복지수당급여소득, ⑭기초노령연금소득, ⑮장애인연금소득, 개인연금소득, 기타수입 및 소득 3. 연간 기준

자료: KLoSA 제9차 조사(2022년) 60~79세 대상

- ▶ 개인의 소득액을 종속변수로 다중회귀 분석 결과 남성일수록, 연령이 일정 수준까지 증가할수록, 학력이 높을수록, 경제활동에 참여할수록, 가구주일수록 소득이 높게 나타남. 다만 연령은 제곱항을 포함시킨 비선형적 관계 확인, 남성의 경우 약 66.5세, 여성의 경우 약 73세를 정점으로 이후 소득이 감소함.

- 자산과 부채의 영향은 남성과 여성에서 상반되게 나타났는데, 남성은 자산이 많을수록 소득이 높았으나 여성은 자산이 많을수록 소득이 낮음. 여성의 경우 배우자 소득이 높을수록 본인의 소득이 낮아짐. 이는 한국 가구 내 성별 역할 분담과 소득 구조가 여전히 불평등하게 작동하고 있음을 보여줌.

▶ 분석 결과 정책적 시사점

- 여성 고령자를 위한 경제활동 참여 확대가 필요함. 남성 고령자의 소득도 높지 않은 것은 분명한데 여성 고령자의 소득액이 크게 낮은 상황임을 감안한다면 경력단절 여성, 비정규직 여성의 노동시장 재진입을 위한 맞춤형 일자리, 사회서비스형 일자리 등 여성 고령자를 위한 일자리에 대한 고민이 보다 적극적으로 필요함. 특히 노인 일자리 사업의 양적 확대가 중요하며, 민간 참여를 독려하기 위한 공공의 개입과 유인 체계 확대도 실질적으로 이루어질 필요가 있음.
- 연금제도의 성별 격차를 완화시키기 위한 지속적인 고민과 함께 가구 의존적 소득구조에서 벗어나 개인 단위의 소득안전망 강화를 위한 정책발굴도 요구됨. 아울러 여성의 소득이 가구나 배우자 소득에 종속되는 구조를 완화하기 위해 독립적인 노후소득 보장 정책이 뒷받침되어야 함.
- 연령별 소득 감소 문제를 해소하기 위해 은퇴 전후의 소득 공백을 메울 수 있는 중·고령층 고용정책과 맞춤형 연금제도 필요, 고령층의 소득 변화 궤적(소득감소가 크게 일어나는 시점이나 폭에 대한 다양한 분석 등)을 지속적으로 살피는 노력이 필요함.

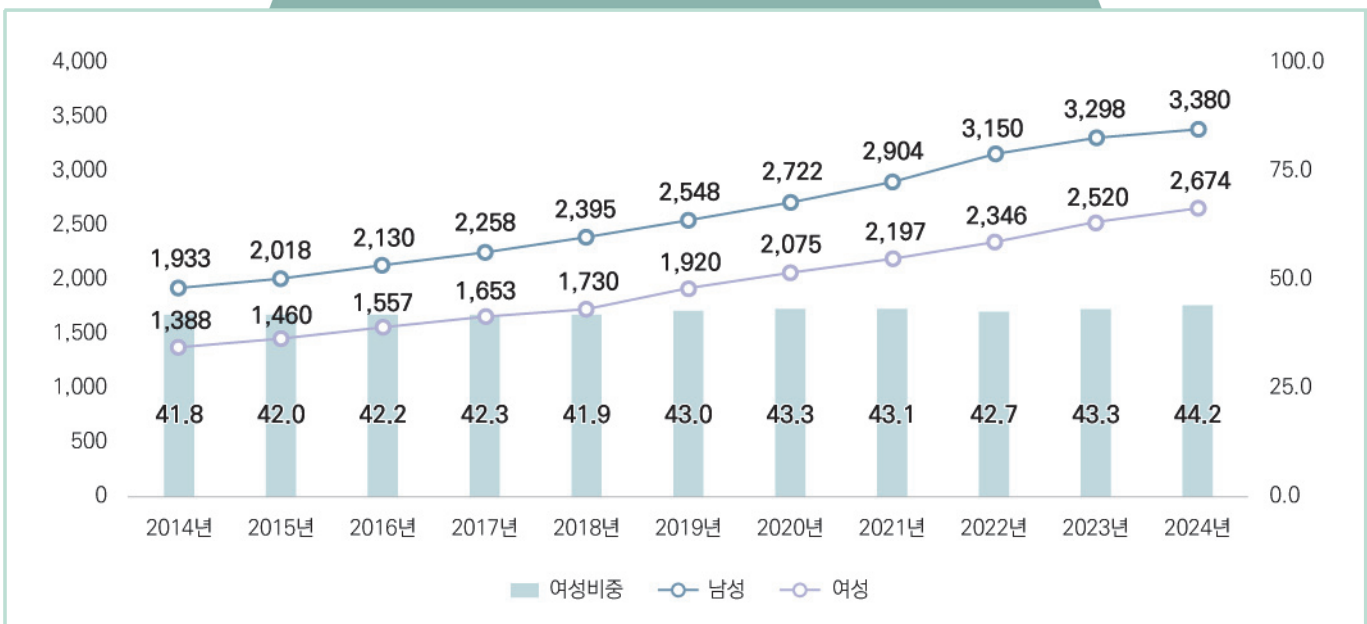
4 고령자 취업 현황

● 2014~2024년 고령자 취업 규모

- ▶ 2014~2024년 기간 중 60~79세 여성 취업자는 매년 증가함. 코로나19 발생으로 15세 이상 전체 취업자가 여성과 모두 감소한 2020년에도* 60~79세 취업자는 2019년 전년 대비 여성은 15만 5천명, 남성은 17만 4천명 증가함.
- ▶ 2023년 대비 2024년 60~79세 취업자는 여성은 15만 4천명, 남성은 8만 2천명으로 여성이 남성보다 1.9배 많이 증가함. 60~79세 전체 취업자에서 여성이 차지하는 비중도 2024년은 44.2%로 2023년 43.3%보다 0.9%p 상승함.

2014~2024년 전년 대비 취업자 성별 증감(15세 이상, 60세 이상)

(단위: %)



자료: 국가데이터처 경제활동인구조사 원자료 분석

* 15세 이상 취업자(국가데이터처, 경제활동인구조사)

취업자	2019년	2020년	증감
15세 이상 여성(천명)	11,660	11,523	-137
15세 이상 남성(천명)	15,463	15,381	-82

● 고령 취업자 일자리 성별 현황(국가데이터처 경제활동인구조사)

- ▶ 2014년 대비 2024년 60~79세 여성 취업자는 상용직 비중은 증가하고 단순노무직, 1~4인 종사자는 감소함. 고졸 이상 학력 비중이 증가하고 단시간 취업자가 증가함. 여성들의 학력수준은 점점 높아지는 추세이며, 전형적인 M자형 곡선도 지난 10년간 점차 완화되는 추세임. 향후 이러한 추세가 지속된다면 점차 고령 여성취업자들의 전문분야 취업은 증가하는 추세로 나타날 것으로 예상됨.

● 고령 임금근로자 근로 환경 성별 현황(고용노동부 산업안전보건연구원 2023년 근로환경조사)

- ▶ 60~79세 여성 취업자는 남성에 비해 환경 위험, 생물·화학적 위험보다는 '피로하거나 통증을 주는 자세(계속 서 있거나 앉아 있는 자세 제외)', '사람을 들어 올리거나 옮김', '반복적인 손동작이나 팔 동작'으로 측정하는 인간공학적 위험 노출 수준이 높음. 지난 한 달 동안 언어 폭력, 원하지 않는 성적 관심, 위협, 모욕적 행위 등의 반사회적 경험 고령 근로자 비중은 여성보다 남성이 높음. 지난 일 년간 신체적 폭력, 성희롱, 왕따/괴롭힘, 연령 차별, 성차별, 학벌에 따른 차별, 고용 형태(비정규직 등) 차별 경험에서 고령 여성은 신체적 폭력, 성희롱, 성차별이 남성보다 경험 비중이 높음
- ▶ 고령 여성은 남성보다 건강상태에 만족도 수준은 높았지만 실제 '요통(허리통증)있음', '어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 상지 근육통 있음', '엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 하지 근육통 있음', '전신 피로 있음' 수준이 남성보다 높음
- ▶ 고령 임금근로자의 '현장 훈련/교육(OJT)', '스스로 비용을 지불하는 교육(훈련)', '고용주가 제공하거나 비용을 대는 교육(훈련)' 경험 비중은 남성이 여성보다 모두 높음
- ▶ 60~79세 고령 임금근로자가 사업주로부터 받은 건강과 안전에 대한 정보를 잘 제공받음 비중은 여성이 남성보다 낮음
- ▶ 고령 여성의 37%가 종사하는 '보건업 및 사회복지 서비스업'은 '반복적인 손동작이나 팔 동작' 위험 노출 수준, '고객, 승객, 학생, 환자 등 사람들의 직접적 요구', 감정도동 전반과 반사회적 경험에 노출 수준이 높음. 6개 영역으로 측정한 건강문제 있음 비중이 높음. 초단시간 근로 비중, 밤, 교대 근무 비중이 높음. 근로시간 유연성 측면에서 '정규 근무 시간 이외의 자유시간에 업무'와 '근무시간에 개인적인 일이나 가족 관련 일 처리' 비중은 낮음. 한편, 건강과 안전에 대한 정보제공 제공받은 비중은 높은 편임

● 고령 비임금근로자 성별 현황(국가데이터처 경제활동인구조사 부가조사 2024년 8월)

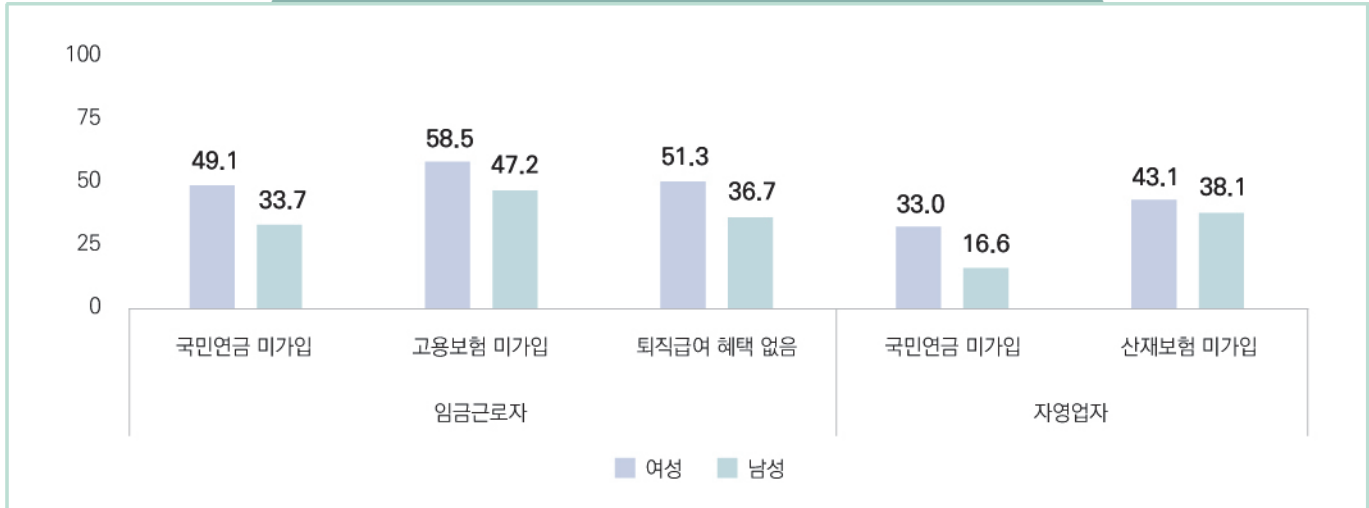
- ▶ 60~79세 고령 비임금근로자의 현재 사업 기간은 남성 22.4년, 여성 24.3년으로 여성이 남성보다 길었음. 여성 고령 비임금근로자 사업체 주된 장소는 '사업장(건물 등)'이 절반 이사이고 '야외 작업현장(논, 밭, 건설 및 토목공사 현장 등)'은 남성이 여성보다 32배나 높음. 사업체 형태는 '사업자 등록이 없는 개인 사업체'가 여성 고령 비임금근로자는 절반을 초과하는 반면, 남성은 '사업자 등록이 있는 개인 사업체' 비중이 60% 이상으로 높음
- ▶ 여성 고령 자영업자의 현재 사업 자금 조달은 '본인 또는 가족이 마련한 목돈(적금, 퇴직금, 명퇴금 등)' 가장 많았고 '친지 또는 동업자의 자금'과 '타인에게 빌려서 마련'은 한명도 없는 반면, '사채, 대부회사 등' 자금 조달은 2%를 차지(남성 고령자는 여성과 다르게 '사채, 대부회사 등'은 0%임). 자영업자 사업 준비기간은 '1~3개월 미만'은 여성 비중이 높고 '1년 이상'은 남성 비중이 높음
- ▶ 여성 고령 자영업자의 사업 시작 어려운 점 중 '사업관련 인허가, 지원기관 협조 등' 비중은 여성이 남성보다 5배 이상 높음. 여성 고령 자영업자의 현재 사업 직전 일은 '동일 업종 사업' 비중은 남성의 2.7배 높고 남성은 '임금근로자'로 일한 비중이 여성보다 높음

● 고령 취업자 사회보험 가입 성별 현황(국가데이터처 경제활동인구조사 부가조사 2024년 8월)

- ▶ 여성 고령 임금근로자는 남성보다 국민연금, 건강보험, 고용보험 가입과 퇴직급여 혜택 비율이 모두 낮음. 60~79세 전체 자영업자의 국민연금과 고용원이 있는 자영업자의 산재보험 가입비율도 여성이 남성보다 낮음. 고령 여성 취업자들이 임금근로와 자영업 모두에서 남성보다 사회보험 가입의 사각지대 존재

2014~2024년 전년 대비 취업자 성별 증감(15세 이상, 60세 이상)

(단위: %)



주. 자영업자 산재보험 미가입률은 고용원이 있는 자영업자만 대상

5 고령 여성 취업 지원 FGI

60대 여성 FGI 개요

- ▶ 고령 여성 FGI는 60대 여성으로 한정함. FGI 참여 기준은 60대 여성으로 현재 취업자이거나 취업을 희망하는 여성으로 사실상 취업을 희망하지 않는 여성을 제외한 60대 여성 모두 대상으로 추진함.
- FGI 참여자는 FGI 참여가 가능한 수도권 지역 고령자 고용 서비스 전담 기관이나 고령 여성 대상 고용서비스 경험이 있는 기관을 중심으로 섭외함.
- ▶ 최종 FGI 참여 여성은 23명 중 구직자 14명, 재직자 11명임. 학력은 고졸이 7명, 전문대졸 5명, 대졸 6명, 대학원졸 5명임. FGI(Focus Group Interview)는 그룹당 6명 이내로 4그룹으로 연구진이 추진함.

60대 여성 FGI 결과

- ▶ 취업자의 학력이 높을수록 '직무-학력 미스매치'가 큼. 구직자 그룹은 대부분 정년퇴직, 경력단절, 자영업 폐업 이후 등 다양한 경험하에 재취업을 준비하고 있음. 이들의 과거 일 경험은 전문직·공공기관·교육·복지·자영업 등 다양했으나, 재취업 과정에서 그 역량이 충분히 활용되지 못함.
- ▶ 구직자 그룹은 경제적 이유와 자아실현·사회적 관계 유지를 위해 일하고자 하며, 65~70세 까지 근로 의향 있으나, 체력 소모 직무는 65세 이전까지만 가능하다는 의견이 많음. 재직자 그룹도 70세 전후까지 가능하나 체력 소모 직무는 65세까지 희망함.
- ▶ 구직자 그룹은 대부분 장기간의 경력에도 불구하고 연령 차별, 일자리 편중, 경력·자격 불인정 문제로 어려움을 경험함. 재직자 그룹도 과거 구직 경험에서 비슷한 어려움을 겪었으며, 현재 근로 유지에는 8개월 단기 계약에 불과해 장기 안정성이 보장되지 않았음.
- ▶ 구직자 그룹은 재취업을 위해 다양한 교육·훈련에 참여했으나, 실제 일자리 연결성은 낮은 것으로 파악. 대부분 교육 자체는 필요하다고 동의했지만, 단순 교육 제공을 넘어 실제 취업 연계가 강화되어야 한다고 강조함. 재직자 그룹은 과거 또는 현재 교육훈련 경험이 있었으며, 이를 통해 재취업에 성공하거나 직무 전환을 하였으나 이들도 직업교육의 실효성이 부족한 것을 드러냄. 학력별로 전문대졸자 이상의 경우 행정·연구·강의형 과정, 실질 취업 연계, 실무형 교육을 필요로 했으며, 고졸학력자의 경우 임금·조건 개선 없는 교육은 효과가 미약하다는 의견이 많았음.

▶ 취업 지원으로 바라는 정책으로 구직자 그룹은 연령차별 해소, 경력 연계형 일자리 발굴, 교육-취업 연계 강화, 단시간·근거리 일자리 확대와 같이 기존의 단순·저임금 위주의 정책에서 벗어나, 경력과 전문성을 살린 맞춤형 일자리 정책을 희망함. 재직자 그룹은 이미 취업 중이지만, 현재 일자리의 한계를 지적하며 지속 가능성·조건 개선·전문성 활용을 위한 정책을 요구함

- 학력별로 전문대졸자 이상의 경우 전문성 기반 맞춤형 정책, (연구·강의·상담직 중심), 공공부문 안정형 일자리 확대, 자격 활용형 일자리 확대 및 현장 조건 개선에 대한 의견이 있었고, 고졸자의 경우 임금·조건 개선에 대한 의견이 지속적으로 확인됨

○ 고용서비스 전문가 FGI

▶ 60대 여성 FGI 결과를 기반으로 고용서비스 전문가(새일센터 및中高령 취업지원 기관 종사자, 요양사교육기관장, 고령 연구 전문가 등) 대상으로 FGI를 실시함.

▶ 주요 논의 결과

- 고령층 맞춤형 새일센터 프로그램 신설 - 60대 전용 교육과정 및 상담 체계를 구축하여 연령별 눈높이에 맞춘 훈련 제공
- 직업훈련과 취업의 실질적 연계 강화 - 산업 수요기반형, 기업 연계형 교육으로 전환 필요
- 디지털 역량 격차 해소를 위한 통합 플랫폼 구축 - 잡게어, 디지털동행플라자 등 기존 인프라를 고령친화적으로 개편
- 기업 인센티브 제도 도입 - 60대 이상 채용 시 세제 감면, 인건비 지원 등 유인책 제공
- 돌봄 산업의 신산업 재분류 및 처우 개선 - 돌봄을 단순 복지가 아닌 핵심 성장산업으로 인식 전환
- 지역 기반 일자리 네트워크 확충: 일본의 지역 중심 모델 벤치마킹, 지방 단위 센터 확대 필요
- 성과 평가 방식(KPI) 개선: 양적 지표 중심의 취업을 평가에서 벗어나, 질적 연계성과 지속 고용률 중심으로 전환

6 정책제언

○ 건강하고 안전한 일터

▶ 노인일자리 사업 개선

- 노인일자리 참여 기준 건강 상태 등 평가
- 근무환경 위험성 평가 구체화
- 노인일자리 사업 참여자 건강검진 지원

▶ 돌봄 일자리 고령 여성 지원

- 고령 요양 보호사 심리 정서 지원
- 고령 여성 종사 비중 높은 돌봄 사업장의 휴게시설 지원 규정 마련
- 돌봄 분야 산업안전교육 용어 개선
- 고용노동부 「일터 지킴이」(1천명) 사업 돌봄 분야 지원 및 돌봄 고령 여성 발탁

▶ 고령자 산업재해 현황 통계 상세화

- 산업재해현황 성별 통계 원칙 적용
- 산업재해현황 업종 통계 산업 대분류 기준 적용

○ 직무 능력 개발 및 향상

▶ 고령 여성 디지털 역량 지원

- AI, 디지털 리터러시 교육
- 디지털 리터러시 교육 고령 여성 강사 양성

▶ 고령 여성 취·창업 직업교육훈련 지원

- 고령 여성 전용 직업교육훈련 과정 제공 및 고령 여성 적합 직종 참여 지원
- 노인일자리 사업 참여를 맞춤형 직업, 직무 교육 실시
- 고령 여성 의료서비스 인력 재교육
- 고령 여성 온라인 창업 지원

○ 고령 여성 친화 고용 환경 및 서비스

▶ 고령 여성 채용 인식 개선

- 고령 여성 전담 취업상담사 배치
- 고령 여성 채용 기업 인식 개선 사업 추진
- 고령 여성 인턴 사업 추진

▶ 정부 고용서비스 인프라 고령친화적 개편

- 잡케어, 디지털동행플라자 등 기존 인프라를 고령친화적으로 개편

▶ 지역별 연령별 고령 여성 맞춤형 고용서비스 제공

- 새일센터 지역 기반 고령 여성 일자리 거점 기능 수행
- 60대 이상 여성 전담 연령별 고용서비스 추진

▶ 고령 여성 노무 및 고용평등 상담 지원

- 고용노동부 고용평등상담지원관 및 고용평등상담실 이용 고령 여성 대상 홍보

▶ 고령 여성 특성 반영 취업 연계

- 은퇴 고학력 여성 일 경험 반영 일자리 연계
- 고령 여성 연령별 취업 욕구 반영 취업 연계