

민간 기업의 노인일자리 확대를 위한 「노인친화기업(가칭)」 인증제도 도입 및 운영방안에 관한 연구

고승연



발 간 사

노인일자리는 이제 더 이상 취약계층을 위한 노인복지 차원에서만의 관심사가 아니다. 노인일자리가 갖는 이점은 노후 소득보완이나 신체적·정신적 건강 유지 등 개인의 활기차고 생산적인 노후의 삶(active aging)을 보장하는 것으로 그치는 것이 아니라 저출산 고령화로 인한 생산가능인구의 감소, 경제성장을 하락 등의 문제를 국가적 차원에서도 경험 많고 유능한 양질의 생산가능인구를 확보할 수 있는 방안으로 보아야 할 것이다.

2004년부터 보건복지부는 한국노인인력개발원과 함께 노인일자리 사업을 추진해 오고 있다. ‘국정과제 및 노인일자리 종합계획’ (2013.7)에 의거하여 2017년까지 매년 5만개씩 노인일자리의 양적 확대가 이행 중에 있으며, 특히 정부의 재정지원에 기반한 공익형 일자리가 주도적인 역할을 수행해왔다. 이러한 결과로 2007년 이후에는 매년 10만개 이상의 일자리가 제공되었으며, 2015년에는 26.2만개의 재정지원 노인일자리가 운영되었다.

하지만 재정지원 일자리는 지역사회 봉사 성격으로 점차 전환되고 있으며 활동비로 20만원이 지급되는 것이 전부인 상황이라 저소득 참여 노인들의 희망 소득수준 (20~50만원 32.4%, 50~100만원 36.0%, 100만원 이상 14.6%, 출처: 2014년 노인실태 조사)과 큰 차이를 나타내고 있다. 또한 정부의 지속적인 지원과 노력에도 불구하고 노인들의 일자리 수요에 대한 충족률은 30%에도 못 미치는 수준이며, 노인 빈곤율도 OECD 최고 수준을 유지하고 있는 실정이다.

더욱이 평균 교육수준이 상대적으로 높고 일자리 경험도 기존 노인들과는 확연하게 다른 베이비부머가 노인세대에 진입하게 되면, 이들에게 현재 노인일자리의 양적 및 질적 취약성은 더욱 두드러지게 될 것으로 보인다. 머지않아 재정지원에 주로 의존하는 노인일자리 사업은 한계 상황에 다다를 것으로 예상된다.

이러한 한계 상황에 대한 대비책은 재정지원에 기반하여 추진되었던 노인일자리의 정책적 드라이브를 민간 영역이 주축이 되는 노인일자리 창출로 그 무게 중심을 이동시키는 것이다. 노인일자리의 양적 확대와 질적 개선을 동시에 가져오기 위해서는 기업을 필두로 하는 민간 영역에서의 일자리 창출이 가장 현실적인 대안이라고 할

수 있다. 노인에 대한 긍정적인 인식을 바탕으로 인적자원으로서 노인의 가치를 인정하고, 노인에게 적합한 직무를 개발하고 노인들에게 좀더 많은 고용기회를 제공하는 등의 민간 영역에서의 자발적이고 적극적인 노력이 필요할 때이다.

본 연구에서 제시한 「노인친화기업(가칭)」은 60세 이상 근로자를 긍정적으로 인식하고 이들의 근로환경 개선을 위한 다양한 제도를 운영하고, 결과적으로 60세 이상 근로자를 상대적으로 많이 고용하고 있는 기업을 의미한다. 「노인친화기업(가칭)」인증제도의 목적은 60세 이상 노인들의 일자리 창출과 고용 유지를 위해 노력한 기업들에게 「노인친화기업(가칭)」이라는 상징과 다양한 인센티브를 제공함으로써 민간 영역에서 자발적인 노인일자리의 확대를 도모하고자 하는 것이다. 즉, 정책적으로 민간 영역에서의 노인일자리 창출의 필요성에 대한 인식을 높이고 기업 스스로가 자발적인 노인일자리를 창출하도록 동기부여하고자 하는 의도를 갖고 있다.

본 연구는 「노인친화기업(가칭)」인증제도를 제도화하기에 앞서 유사한 사례들을 검토하고 기업의 인사담당자들과의 FGD(focus group discussion)을 통해 인증제도 도입의 필요성과 운영방안, 고려요인 등에 대해서 종합적으로 살펴본 것이다. 본 연구는 단순히 이론적 연구에 그치는 것이 아니라 「노인친화기업(가칭)」의 제도화를 통한 노인일자리 창출 방안을 모색하기 위한 시험적 연구로서의 의미를 가진다. 따라서 「노인친화기업(가칭)」이 제도화된 이후 그 성과 분석과 개선 방안 등에 대한 다양한 후속 연구들이 필요할 것으로 생각된다.

끝으로 본 연구를 필두로 민간 영역에서 노인일자리에 대한 인식이 긍정적으로 전환되고 이로 인해 노인일자리의 양과 질에 있어서 가시적인 성과로 이어지기를 바라마지 않는다.

2016년 8월

한국노인인력개발원장 

목 차

제 1장 연구 개요	1
제 1절 연구 목적	1
제 2절 연구 체계 및 방법	2
1. 연구 방향	2
2. 연구 내용 및 체계	3
3. 연구 방법	3
제 2장 고령자 고용 지원 현황	5
제 1절 고령자 고용을 위한 정책적 지원 현황	5
1. 우리나라의 정책적 지원 현황	5
2. 외국의 정책적 지원 현황	29
제 2절 기업의 고령자 친화적 인적자원관리 유형 및 사례	33
1. 고령자 친화적 인적자원관리의 유형	33
2. 국내 기업의 고령 근로자 관리 사례	41
3. 해외 기업의 고령 근로자 관리 사례	45
제 3장 기업 지정 및 인증 유사 사례 분석	55
제 1절 사례 분석의 개요	55
제 2절 조직문화 및 제도 관련 인증제도 사례 분석	56
1. 제도의 개요	56
2. 제도의 운영	65
제 3절 고용 관련 인증제도 사례 분석	83
1. 사업의 개요	83
2. 사업의 운영	84

제 4장 「노인친화기업」 인증제도의 개요 95

제 1절 「노인친화기업」 인증제도의 필요성 95

1. 사회적·경제적 필요성 96

2. 기업의 전략적 필요성 110

제 2절 「노인친화기업」 인증제도의 설계 112

1. 명칭과 정의 112

2. 「노인친화기업」 모델의 규정 112

3. 제도의 적용 대상 115

4. 제도의 도입 목적 116

5. 추진 원칙 118

6. 추진 일정 119

제 5장 「노인친화기업」 인증제도의 운영 방안 121

제 1절 「노인친화기업」 인증제도 도입을 위한 시범사업의 추진 121

1. 「노인친화기업」 시범사업 추진의 목적 121

2. 「노인친화기업」의 요건 122

3. 「노인친화기업」 시범사업의 인센티브 127

4. 「노인친화기업」 시범사업의 홍보 136

5. 「노인친화기업」 시범사업의 추진체계 138

제 2절 「노인친화기업」 시범사업 추진시의 고려사항 143

제 3절 「노인친화기업」 인증제도의 운영 145

1. 인증제도의 개념 및 유형에 대한 이해 145

2. 인증제도 도입의 목적 147

3. 인증제도 추진을 위한 법적 근거 148

4. 인증제도 운영의 구성 요소 150

제 6장 「노인친화기업」에 대한 FGD 결과 167

제 1절 FGD(Focus Group Discussion) 개요 167

1. FGD 배경 및 목적 167

2. FGD 대상 및 방법 167

3. FGD 내용 168

4. 응답자 특성 169

제 2절 FGD 주요 내용 170

1. 기업체 일반현황 170

2. 60대 이상 인력 고용 현황 174

3. 고령인력 채용 확대를 위한 조건 186

4. 「노인친화기업」인증제도 198

5. 기타 의견 207

제 3절 결론 211

참고문헌 219

별첨 221

별첨 1. 소비자중심경영 인증제도 운영 규정 223

별첨 2. 가족친화 인증기업 인센티브 234

별첨 3. 경기도 일자리 우수기업 인증 인센티브 239

별첨 4. 경기도 일자리 우수기업 인증 및 지원 조례 240

별첨 5. 장애인 고용 우수사업주 우대조치(인센티브) 내용 244

별첨 6. 장애인고용 우수사업주 선정 및 우대조치에 관한 업무처리규칙 ... 245

별첨 7. 「노인친화기업」인증제도와 관련한 FGD 사전 조사지 251

표 목 차

[표 2-1] 시니어인턴십 사업 내용	10
[표 2-2] 시간선택제 일자리 지원사업 내용	16
[표 2-3] 고용창출지원사업 내용	18
[표 2-4] 중소기업훈련 지원사업 내용	20
[표 2-5] 고용촉진지원금 지원금액	21
[표 2-6] 취업지원프로그램	22
[표 2-7] 고용노동부의 고령자 고용 및 근로관련 제도	24
[표 2-8] 주요 선진국의 고령자 고용정책 현황	29
[표 2-9] 국내 고령친화적 인적자원관리의 주요 연구 현황	34
[표 3-1] 유사 지정(인증)제도	56
[표 3-2] 가족친화인증제도의 인증 현황 ('15.12월 현재)	63
[표 3-3] 소비자중심경영 인증제도의 인증 현황('16, 1.1 현재)	64
[표 3-4] 여가친화기업 인증제도의 인증 현황('15말 현재)	65
[표 3-5] 소비자중심경영 인증제도의 추진 주체	67
[표 3-6] 가족친화인증제도의 추진일정	69
[표 3-7] 소비자친화경영 인증제도의 운영 절차	70
[표 3-8] 여가친화기업인증의 추진 단계	72
[표 3-9] 가족친화인증제도의 인증 유형별 인증 기준	74
[표 3-10] 소비자중심경영 인증제도의 인증 유형별 인증 기준	75
[표 3-11] 가족친화인증제도의 신규 인증 심사항목 및 배점	76
[표 3-12] 가족친화인증제도의 유효기간 및 재인증 심사항목 및 배점	77
[표 3-13] 소비자중심경영 인증제도의 심사항목 및 배점	77
[표 3-14] 여가친화기업 인증제도의 심사항목 및 배점	79
[표 3-15] 장애인 고용 우수사업주 선정사업의 추진일정(2016년)	87
[표 3-16] 경기도 일자리우수기업 인증(기업자체) 평가표(평가 대상기간(1~12월)) ...	88
[표 3-17] 장애인고용 우수사업주 선정 심사기준	90
[표 4-1] 「노인친화기업」인증제도 도입의 필요성	95
[표 4-2] 55~79세 향후 취업의지	97

[표 4-3] 55~79세의 종사 업종	98
[표 4-4] 55~79세의 종사 직종	99
[표 4-5] 60세 이상 비정규직근로자 현황	100
[표 4-6] 고령자의 희망 근로형태	100
[표 4-7] 임금근로일자리의 60세 이상 비중	101
[표 4-8] 고령 근로자에 대한 고정관념 항목	104
[표 4-9] 고령화와 관련하여 실시하고 있는 제도 또는 활동	107
[표 4-10] 고령화 고용과 관련된 지원제도 활용도	109
[표 5-1] 「노인친화기업」의 평가 영역(예시)	122
[표 5-2] 「노인친화기업」평가 영역별 세부 지표(예시)	122
[표 5-3] 종사자규모 300명이상 기업의 산업별 만60세이상 고용률	125
[표 5-4] 종사자규모 100~299명이상 기업의 산업별 만60세이상 고용률	126
[표 5-5] 「노인친화기업」시범사업의 인센티브 구성	128
[표 5-6] 「노인친화기업」시범사업의 인센티브 유형 및 내용(예시)	128
[표 5-7] 기존 고령자 고용지원제도의 수정 및 확대 방안(인센티브)	130
[표 5-8] 「노인친화기업」시범사업의 사전 홍보 체계(안)	136
[표 5-9] 「노인친화기업」시범사업의 사후 홍보 체계(안)	137
[표 5-10] 「노인친화기업」시범사업 추진을 위한 운영 조직	139
[표 5-11] 인증제도의 유형	146
[표 5-12] 법정인증제도 현황(2016년 3월 말 현재)	147
[표 5-13] 시범사업 vs. 인증제도	148
[표 5-14] 「노인친화기업」인증시의 관련 법	149
[표 5-15] 「노인친화기업」인증 영역별 지표 및 배점(예시)	157
[표 5-16] 평가 과정	159
[표 5-17] 「노인친화기업」인증 유형(예)	160
[표 5-18] 고용 관련 주요 인증제의 유효기간	161
[표 5-19] 「노인친화기업」의 인센티브 유형 및 내용(예시)	162
[표 6-1] FGD(IDI) 주요 내용	168
[표 6-2] 1차 FGD 참여자	169
[표 6-3] 2차 FGD 참여자	169
[표 6-4] 60+ 인력 채용 애로사항	212
[표 6-5] 60+ 인력 채용 시 필요 지원 사항	213
[표 6-6] 「노인친화기업」제도 유인책	215

그림 목 차

[그림 1-1] 연구 체계	3
[그림 3-1] 가족친화인증의 주체 및 대상	66
[그림 3-2] 가족친화인증의 추진 체계	68
[그림 3-3] 소비자중심경영 인증제도의 추진 단계	69
[그림 3-4] 소비자중심경영 인증제도의 추진 체계	70
[그림 3-5] 여가친화인증제도의 추진 체계	71
[그림 3-6] 가족친화인증제도의 인증 마크	72
[그림 3-7] 소비자친화경영 인증제도의 인증 마크	73
[그림 3-8] 여가친화기업 인증제도의 인증 마크	73
[그림 3-9] 경기도 일자리 우수기업 인증제도의 추진 일정	86
[그림 3-10] 경기도 일자리 우수기업 인증제도의 인증마크	92
[그림 3-11] 경기도 장애인 고용 우수사업주 선정사업의 인증마크	92
[그림 4-1] OECD의 65세 이상 빈곤율과 경제활동참가율	97
[그림 4-2] OECD 국가들의 평균 실제퇴직연령과 공식퇴직연령(2009-2014)	103
[그림 4-3] 고령화와 관련한 지원	106
[그림 4-4] 고령자 고용관련 지원제도 활용도	108
[그림 4-5] 「노인친화기업」 모델(안)	113
[그림 4-6] 「노인친화기업」 인증제도의 목적	117
[그림 4-7] 「노인친화기업」 인증사업 추진 일정	120
[그림 5-1] 「노인친화기업」 선정	141
[그림 5-2] 「노인친화기업」 시범사업의 추진 절차	142
[그림 5-3] 인증제도 운영 요소	151
[그림 5-4] 「노인친화기업」의 인증 영역	154
[그림 5-5] 「노인친화기업」 컨설팅을 위한 사전 분석(예시)	165
[그림 5-6] 인증제도의 추진절차	166

제1장 연구 개요

제 1절 연구 목적

- 고령화 사회에 대한 대응책으로서 노인의 사회활동 개선, 노후 생활 안정 등의 목적을 달성하기 위한 새로운 대안이 필요한 상황임
 - 노인의 사회활동(일자리) 및 고령 근로자와 관련된 기존 제도상의 문제점을 극복하고 실질적인 성과로 이어질 수 있는 새로운 접근법이 필요함
- 또한 기업이 갖고 있는 노인에 대한 부정적인 인식으로 민간 영역에서 노인일자리 양적 및 질적 확대가 제한되고 있는 바, 이러한 상황을 개선시키기 위한 방안 마련도 요구되고 있음
- 이와 관련하여 민간 기업이 노인일자리 개발에 가시적이며 중추적인 견인차로서의 역할을 제고하기 위한 구체적인 운영 방안이 필요할 것임
 - 일자리의 양적인 측면에서 민간 기업의 역할과 참여를 높이고,
 - 주요 (대)기업들이 주축이 되어 ‘양질’의 노인일자리를 개발, 확대할 수 있는 구체적인 방안이 필요함
- 본 연구는 민간 영역의 노인일자리 확대를 위한 방안으로서 고령자 고용 친화적

기업을 정의하고 필요 요건 등에 대한 논의를 통해 사업을 추진하는데 활용할 수 있는 가이드라인을 제시하고자 함

- 이를 위해 정책적 지향성 및 민간의 고용전략 간의 win-win 관계를 가져올 수 있는 고령자 고용 친화적 기업 모델을 설계하고,
- 고령자 고용 친화적 기업(「노인친화기업(가칭)」)의 개념정의를 비롯하여 고령자 고용 친화적 기업 지정에 필요한 요건들에 대한 가이드라인을 제시하고,
- 단계적이고 체계적인 접근법을 통해 지속가능한 운영 모델을 개발, 추진하고자 함

○ 연구 결과를 통한 주요 기대효과는 다음과 같이 제시할 수 있음

- 고령자 고용 친화적 기업을 이슈로 노인일자리와 관련한 대국민 커뮤니케이션(홍보)의 효율성 및 효과성 제고
- 고령자 고용 친화적 기업의 사업 운영을 위한 개념적, 실천적인 가이드라인의 제공
- 고령자 고용 친화적 기업 모델을 통해 기업들에게 향후 고령 근로자의 인적자원관리 측면에서 지향해야 할 방향 및 지침을 제공

제 2절 연구 체계 및 방법

1. 연구 방향

○ 기업 인적자원관리의 다면적 접근

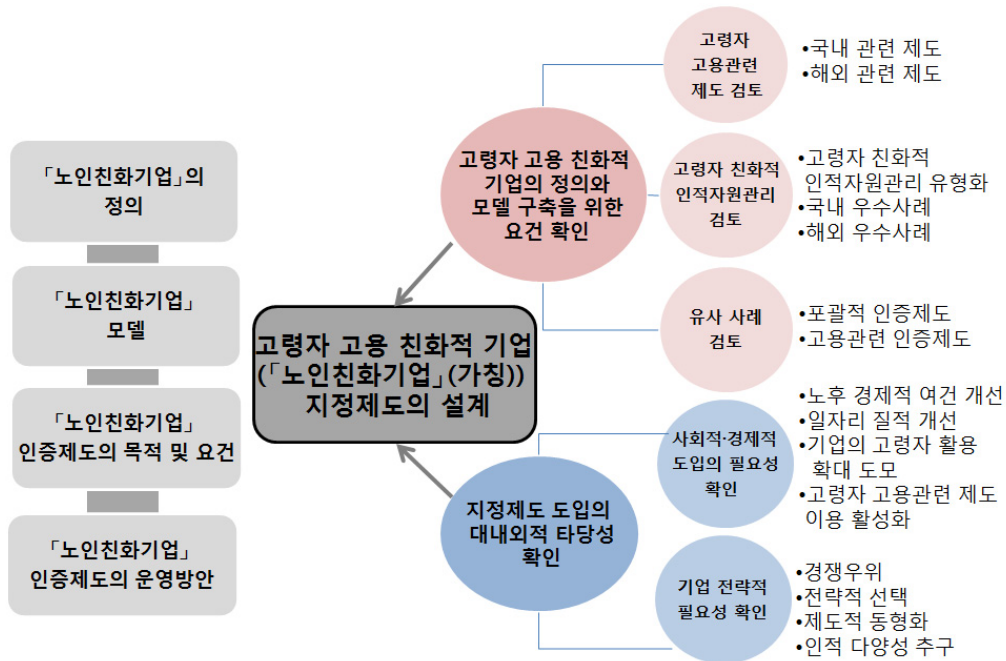
- 고령 근로자에 대한 인식 및 채용, 근로조건 및 환경, 교육 및 복리후생 등 인적자원관리의 여러 측면을 모두 포괄함

○ 필요요건-성과-종합의 단계적 접근

- 고령 근로자를 위한 필요요건의 충족 정도(1단계), 구체적인 성과(고용의 양과 질)(2단계), 그리고 필요요건과 성과가 모두 충족된 종합적인 고령 근로자 친화 정도(3단계)로 구분하여 단계별로 개선을 도모할 수 있도록 함

2. 연구 내용 및 체계

[그림 1-1] 연구 체계



3. 연구 방법

○ 연구 수행을 위한 주요한 연구 방법은 다음과 같음

- 문헌연구: 유사 제도, 기업 인적자원관리, 고령자 고용관련 제도 분석
- 전문가 인터뷰: 가족친화기업인증국, 한국관광문화연구원(여가친화기업 인증), 관련 교수, 노인일자리 관련 전문가, 노사발전재단 관계자 등
- 간담회(FGI): 주요 기업의 인사담당자 대상으로 한 고령자 고용현황 및 고령자 친화적 기업 지정 및 인증에 대한 의견 수렴

제2장 고령자 고용 지원 현황

제 1절 고령자 고용을 위한 정책적 지원 현황

1. 우리나라의 정책적 지원 현황

가. 제2차 고령자 고용촉진 기본계획¹⁾

- 출산율의 급격한 감소와 급속한 인구 고령화에 체계적·종합적으로 대응하기 위해 2006년 고령자 고용촉진 기본계획을 수립하여 시행함
고령자고용촉진법에 따라 고용노동부장관은 매 5년마다 기본계획 수립

1) 목표

- 고령자 고용촉진 기본계획은 ‘더 많은 중고령자가 더 오래 일할 수 있는 여건 조성’이라는 비전을 갖고, 55세 이상 고용률을 2011년 45.8%에서 2016년 47%로 증가시킨다는 목표를 수립함

1) 관계부처 합동(2012). 제2차 고령자 고용촉진 기본계획, 관계부처 합동

2) 목표달성을 위한 6대 정책과제

- 첫째, 세대간 일자리 함께하기 지원 강화: 고령층의 숙련 경험을 청년에게 전수하고 세대가 일자리를 함께할 수 있는 사회적 여건과 노사협력 분위기 조성
 - 숙련 경험, 기술전수 활성화
 - 세대간 상생 일자리 지원 강화: 세대간 일자리 나누기, 세대 융합형 창업지원
 - 사회 여건조선 및 노사협력 강화: 국민인식 개선, 노사협력 강화
- 둘째, 주된 일자리에서 오래 일하기 지원 확대: 기업의 비효율적 연공급 체계를 일과 성과중심으로 개편, 자율적 고용연장을 촉진하며, 건강하고 안전하게 일하는 여건 조성
 - 고비용 임금체계 개선: 일과 성과중심의 임금체계에 대한 공감대 조성, 임금직 무체계 컨설팅 지원 강화 등 현장에서 변화 유도
 - 자율적 고용연장 지원: 사업주에 대한 고령자 고용연장 지원 제도 개선, 임금피크제 도입 활성화 지원, 고령자 고용지원금의 합리적 개편
 - 단계적 정년연장: 정년실태 조사 대상 확대 및 60세 정년지도 강화, 정년제도 개선 추진
 - 고령층 적합일터 환경 조성
- 셋째, 퇴직준비·능력개발 지원 강화: 퇴직(예정)자에 대한 전직교육을 강화하고, 평생 재교육·재취업이 가능하도록 직업능력개발 체계 개편
 - 퇴직준비 교육 및 전직지원 서비스 강화: 퇴직 예정자에 대한 기업의 역할 강화, 전직·재취업 지원 서비스 확대
 - 경력 등 개별특성을 고려한 능력개발 지원
 - 재취업 촉진을 위한 직업훈련 지원제도 정비: 고령자 고용증진 적합산업에 대한 지원 강화, 중고령자 적합훈련 과정 지원
 - 공공훈련 기관의 선도적 역할 및 민간 훈련기관 참여 유도
 - 평생 직업능력개발 필요성 교육 및 홍보 강화
 - 근로자 주도 직업능력개발 지원 강화: 근로자 학습 휴가 청구권 도입, 계발형 직장인(Saladent) 지원

- 넷째, 조기 재취업 및 일자리 지원 확대: 취업애로 계층에게 시간제 등 틈새 일자리를 지원하고, 퇴직 전문인력의 중소기업 연계, 해외취업 등 일자리 기회 확대
 - 저소득, 취업애로 계층에게 틈새 일자리 지원 강화: 병원·유통업 등 시간제 일자리 기회 확대, 취업에 특히 애로가 많은 구직자 지원 강화, 사회적기업 및 징검다리 일자리 등 기회 제공
 - 퇴직 전문인력은 중소기업 재활용 기회 확대: 중소·벤처기업 재취업 활성화, HRD 자문위원 등 중소기업 멘토 활용
 - 50·60 일자리 클럽(Job Club) 지원 제도 도입
 - 신흥시장과 연계한 해외취업 방안 강구
 - 창업 지원 및 귀농·귀촌 서비스 강화
- 다섯째, 사회 기여 및 재능 나눔 지원 활성화: 노동시장 은퇴 인력에게 경험·재능 나눔 기회를 확대하고, 사회공헌 일자리 사업간 연계·통합 정보망 구축 등 활성화
 - 사회공헌 일자리 지원 확대 및 우수사례 발굴·전파
 - 노동시장과의 연계 강화
 - 교육기부·퇴직 공무원 활용 및 해외파견 사업간 연계 강화
 - 사회공헌 일자리 통합 정보망 구축
- 여섯째, 고령사회를 대비한 제도·인프라 정비: 고령화와 노후생활 대비를 위해 퇴직연금·고용보험 제도를 개선하고, 중첩적인 고용서비스 전달체계를 효율적으로 개편
 - 국민연금 제도의 근로유인 강화: 재직자 노령연금 개선, 연기연금 활성화
 - 퇴직연금 제도 활성화를 통한 노후소득 안정 강화: 퇴직연금 도입 촉진을 위한 교육 등 강화, 퇴직연금 운영 규제 합리화
 - 모집·채용상 연령차별 금지 예외 인정
 - 고령화에 따른 고용보험 제도 개선
 - 고령자 연령 기준 조정

나. 보건복지부 지원 현황²⁾

1) 고령자친화기업

○ 사업정의

- 고령자 적합 직종을 개발하여 기업설립을 지원함으로써 시장경쟁력과 지속성을 갖춘 노인일자리 창출
- 기존 일자리사업의 영세성 및 재정 의존성을 극복하고 사업의 규모화 및 민간의 대응투자를 유도

○ 사업내용

- 신청자격
 - 공고일 기준 이전 고령자(만60세 이상)가 경쟁력을 가질 수 있는 적합한 직종에서 다수의 고령자를 고용(최소 30명 이상)하는 기업을 신규 설립 가능한 법인(단체)
 - 민법상 법인·조합, 상법상 회사·합자조합 및 특별법에 따라 설립된 법인 또는 비영리민간단체 (복수의 민간법인으로 구성된 컨소시엄 가능)
 - 직접 또는 다른 기관을 통해 지원 신청액의 70%이상 대응투자를 약정한 법인
 - 「노인복지법」에 따른 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 시장형 사업단
- 선정기준
 - ①노인참여 적합성 및 노인고용비율
 - ②시장 및 수요의 지속·확대가능성,
 - ③일자리 및 소득창출효과
 - ④대응투자의 규모 등

○ 사업유형

- 시장형사업단 발전형 : 성과가 우수한 시장형사업단이 자립하여 사업을 운영하는 형태

2) 한국노인인력개발원 홈페이지(<https://kordi.go.kr/>) 사업 내용 중 민간 일자리와 관련된 사업만 정리함

- 모기업연계형 : 모기업의 자원을 연계하여 사업을 운영하는 형태
- 시니어직능형 : 퇴직노인의 숙련된 기술과 전문지식을 활용하여 사업을 운영하는 형태

○ 지원단계별 내용

- 설립단계 : 시설비 등 3억원 이내 지원 및 복지부 지정(70% 대응투자 필요)
- 운영단계 : 사업의 지속가능성 확보를 위한 경영·교육·홍보 지원

2) 시니어인턴십

○ 사업목적

- 만 60세 이상의 노인에게 일할 기회를 제공함으로써 노인의 직업능력 강화 및 재취업기회를 촉진함과 동시에 노인에 대한 긍정적 인식의 확산 도모

○ 신청자격- 참여기업

- 참여기업: 만 60세 이상 노인을 고용할 의사가 있는 4대보험 가입 사업장 중 근로자 보호 규정을 준수하는 기업 및 비영리민간단체 등
- 지원 제외 기업
 - 3개월 미만의 계절수요업체, 소비향락업체, 다단계판매업체 등
 - 임금체불사업장
 - 각 부처 및 지자체 예산사업으로 설립 또는 운영비 등을 지원 받는 기업
 - 기존 참여기업 중 최근 2년간 계속고용 실적이 없는 기업
 - 기타 인턴십의 사업목적과 취지에 비추어 적정하지 않다고 판단되는 업종 또는 직종

○ 신청자격- 참여노인

- 참여노인: 만 60세 이상으로 인턴십 참여신청서를 제출하고 개발원 및 운영기관에서 진행되는 교육을 이수한 노인
- 참여제외
 - 중앙정부 및 지방자치단체 재정지원일자리사업 등에 참여 중인 노인
 - 인턴십 참여 직전 3개월 이내 해당기업에 취업사실이 있는 노인

- 당해년도 인턴십 참여 도중 2회 이상 중도포기한 노인
- 인턴십 참여 당시 고용보험 또는 건강보험 직장가입자로 가입되어 있는 경우
- 전년도 인턴십사업에 참여한 노인이 동일 사업주에게 재참여하는 경우
- 채용예정인 기업의 사업주와 배우자, 직계인척(사위-처부모, 며느리-시부모), 직계존비속 혈족(형제·자매 등)관계에 있는 노인

○ 사업유형

[표 2-1] 시니어인턴십 사업 내용

구 분		인턴형	연수형
참여 기업	기업지원금	참여노인 1인당 최대 3개월, 약정 월급여의 50%(최대 45만원)	참여노인 1인당 최대 3개월, 월 30만원
	채용성과금	인턴 종료 후 계속고용계약(9개월 이상)체결 시 최대 3개월간 약정 월급여의 50% 추가 지원(최대 45만원)	미지원
운영 기관	위탁운영비	참여노인 1인당 최대 3개월, 최대 30만원	참여노인 1인당 최대 3개월, 최대 10만원
	채용성공보수	참여노인 1인당 5만원(계속고용계약 9개월 이상 체결시)	참여노인 1인당 5만원(계속고용계약 3개월 이상 체결시)

나. 고용노동부 지원 현황³⁾

1) 고용연장지원금

○ 사업목적

- 취업이 상대적으로 곤란한 고령자를 일정비율 이상 고용하거나, 정년연장 또는 정년 퇴직자를 계속 고용하는 사업주를 지원함으로써 장년의 고용안정 및 고용 유지 도모

3) 고용노동부(2015). 한권으로 통하는 고용정책 2015

○ 사업내용 : ‘정년연장지원금’

- 지원대상: 정년연장을 60세 이상으로 한 상시 300인 미만 사업주
- 지원내용: 1인당 월 30만원씩 정년연장기간에 따라 지원(※ 60세 이상 정년법 시행 이전까지 종전 정년에 도달한 근로자 지원대상)
 - 1~3년 미만 연장: 1년
 - 3년 이상 연장: 2년
- 지원요건: 기존의 정년을 폐지하거나, 60세 이상으로 1년 이상 연장한 사업장에서 18개월 이상 근무한 고령자를 정년연장으로 계속 고용(※ 단, 정년 폐지·연장 전 3년 이내에 정년을 폐지하고 새로 설정하거나 단축한 경우, 임금피크제 지원금을 받는 근로자는 제외)

○ 사업내용 : ‘정년퇴직자 재고용지원금’

- 지원대상: 정년퇴직자를 이직시키지 않고 재고용 하는 상시 300인 미만 사업주
- 지원내용: 재고용 1인당 월 30만원씩 재고용기간에 따라 지원(*60세 이상 정년법 시행 이전까지 재고용된 근로자 지원대상)
 - 1~3년 미만 재고용: 6개월
 - 3년 이상 재고용: 1년
- 지원요건 : 정년을 55세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 계속근무 후 정년이 도래한 자를 퇴직시키지 아니하거나, 정년 퇴직 후 3개월 이내에 1년 이상 재고용(※ 단, 재고용 전 3년 이내에 정년을 단축, 재고용 전 3개월·재고용 후 6개월 동안 고용조정하는 경우, 임금피크제 지원금을 받는 근로자는 제외)

○ 사업내용 : ‘60세이상 고령자고용지원금’ (* 17년까지 한시 지원)

- 지원대상: 60세 이상인 자를 다수 고용한 사업주
- 지원내용: 업종별 지원기준율(1~23%) 초과 1인당 분기 18만원을 지원(※ 근로자 수의 20%(대규모 기업은 10%) 한도 지원)
- 지원요건 : 정년이 미설정된 사업장에서 고용기간 1년 이상인 60세 이상 근로자를 업종별 지원기준율을 초과하여 고용(※ 고령자 다수장려금을 수급중이거나, 지원금 신청전 3개월·신청후 3개월 동안 55세 이상 근로자를 고용조정하는 경우 지원 제외)

2) 고령자기준고용률이행 지도

- 고령자 고용 노력의무: 300인 이상 근로자를 사용하는 사업주는 기준고용률 이상 고령자를 고용하도록 노력할 의무가 있음
 - 기준고용률 : 제조업 2%, 운수업, 부동산 및 임대업 6%, 기타 산업 3%
- 지도 내용: 300인 이상 근로자를 사용하는 사업주는 매년 1월 31일까지 전년도의 고령자 고용현황을 작성하여 관할 지방노동관서의 장에게 제출하여야 하고 고용노동부장관은 고령자 기준고용률에 미달하는 사업주에 대해 고령자 고용촉진 및 안정을 위한 조치의 시행의 권고 등의 조치를 취할 수 있음

3) 고령자고용환경개선용자지원사업

- 사업개요 : 「고용보험법 시행령」 제23조의7 규정에 따라 고령자의 고용안정 및 취업의 촉진을 위하여 관련 시설·장비를 설치하거나 개선하고자 하는 사업주에게 소요비용을 용자
 - 고령자의 고용안정 및 취업의 촉진을 위하여 관련시설이나 장비를 설치하거나 개선하고자 하는 사업주로서, 고용보험에 가입하고 있고 보험료를 체납하고 있지 않은 사업주
 - 신청일 현재 만 50세 이상의 준·고령자를 고용하고 있거나 고용계획이 있는 사업주
 - 고용보험법 이외의 법령에 의하여 정부로부터 고령자고용환경개선 용자지원사업과 동일하거나 유사한 지원을 받고 있지 않은 사업주
- 용자대상 설비
 - 중량물 운반 등 작업부담을 경감시키는 시설, 소음·진동 등을 경감하기 위한 시설
 - 건강 증진 및 간호서비스 제공을 위한 복지시설

- 기타 고령자의 고용안정을 위하여 필요한 시설 및 장비

○ 용자내용 · 한도

- 용자대상을 취득하는데 소요되는 자금
- 사업주 부담금리(평균1.45%) : 대출금리에서 이자 차액보전금리(4%)를 뺀 금리 1년거치 4년 균등분할상환
- 지원한도 : 10억원

4) 임금피크제 지원금

○ 사업목적

- 임금피크제 도입 사업장 소속 근로자에게 감소된 임금의 일부를 지원함으로써 장년 근로자의 고용연장 및 기업의 임금부담 완화

○ 사업내용 : ‘정년연장형’

- 지원대상: 정년을 56세 이상으로 연장한 사업장 근로자(※ 연근로소득 6,870만원(근로시간단축형은 6,010만원) 초과 근로자 지원 제한)
- 지원요건: 18개월 이상 근무하고, 55세 이후 일정 시점부터 임금감액을 이상 임금 감액(※ 임금감액률: 1차년도 10%, 2차년도 15%, 3차년도 이후 20%(300인 미만 사업장은 연차 구분 없이 10%))
- 지원내용: 피크임금 대비 1차년도 90%, 2차년도 85%, 3~5차년도 80%(300인 미만 사업장은 90%) 이하로 감액되는 부분을 임금피크제 적용일부터 최대 5년간 연 840만원(56세 이상 60세 미만 정년연장은 720만원) 한도 지원
- ' 15년부터 60세 이상 정년연장형 임금피크제 도입시 연 1,080만원까지 지원

○ 사업내용 : ‘재고용형’

- 지원대상: 정년이 55세 이상인 사업장의 재고용 근로자(※ 연근로소득 6,870만원(근로시간단축형은 6,010만원) 초과 근로자 지원 제한)
- 지원요건: 18개월 이상 근무하고 정년퇴직 후 계속 고용 되거나 3개월 이내에 재고용 되면서 임금감액을 이상 임금 감액(※ 임금감액률: 20%(300인 미만 사업장은 10%))

- 지원내용: 피크임금 대비 80%(300인 미만 사업장은 90%) 이하로 감액되는 부분을 임금피크제 적용일부터 최대 5년간 연 600만원 한도 지원

○ 사업내용 : ‘근로시간단축형’

- 지원대상: 주당 소정근로시간이 15시간 이상 30시간 이하로 단축된 근로자(* 연 근로소득 6,870만원(근로시간단축형은 6,010만원) 초과 근로자 지원 제한)
- 지원요건: 18개월 이상 근무한 자로서 ①정년연장 또는 ②정년 후 재고용되면서 주당 소정근로시간이 단축(※ ①,②는 정년연장형, 재고용형과 임금감액률을 제외한 지원요건 동일. 임금감액률: 30%)
- 지원내용: 피크임금 대비 70% 이하로 감액되는 부분을 임금피크제 적용일부터 최대 5년간 연 500만원 한도 지원
- 근로시간단축 임금피크제 적용 근로자 1인당 월 30만원, 최대 1년간 사업주 지원

5) 장년친화직장만들기 지원사업

○ 사업목적

- 60세 정년제가 실질적인 장년 근로자의 고용안정과 기업 경쟁력 제고로 이어질 수 있도록 기업의 자율적인 인사관리제도 개편 등을 지원

○ 사업내용

- 사업수행기관: 노사발전재단
- 지원대상: 중고령자 비중이 높은 상시 근로자 30인 이상 기업과 공공기관 중 공모를 통해 선정(* 15년 50개소 내외)
- 지원내용: 「장년친화직장만들기」와 관련된 프로그램 개발(제작) 및 실행에 소요되는 비용 지원(기업당 최대 4천만원 한도)(※ 컨설팅, 교육, 연수, 워크숍, 세미나 등에 소요되는 관련 비용)
- 지원프로그램: 장년친화적 인사제도(Age friendly HR system) 및 직급·승진·직무체계 개선, 인사관리체계 다양화(전문직制 등), 장년 적합직무(교육, 품질·기술관리 등) 발굴 및 직무전환훈련, 숙련 전수 등

6) 장년취업인턴제 지원 사업

○ 사업목적

- 베이비붐 세대 본격 은퇴에 따라 생계를 위해 재취업을 원하나, 고령자 고용을 기피하는 기업의 채용관행 등의 영향으로 장기간 취업을 못하는 경우가 증가
- ‘장년취업인턴제 지원 사업’은 50세 이상 장년층 미취업자를 대상으로 기업 인턴기회를 제공함으로써 현장적응력을 높이고, 정규직으로의 취업가능성을 제고하며, 기업에는 의욕과 경쟁력 있는 인력 채용 기회를 제공

○ 사업내용 : 장년인턴을 채용한 기업에게 인건비 일부 지원, 정규직 전환시 지원금 지원

- 지원대상: 만 50세 이상 장년 미취업자
- 실시기업: 「고용보험법」상 우선지원 대상기업(중소기업 포함)(※제조업 500인 이하, 건설업·운수업 및 통신업 300인 이하, 기타 산업 100인 이하)
- 지원내용: 인턴 채용 기업에게 인턴기간(최대 3개월) 중 월 60만원지원, 정규직으로 채용하는 경우 6개월간 월 65만원을 추가 지원

7) 시간선택제 일자리 지원

가) 인건비 등 지원

○ 사업목적

- 시간선택제 근로자를 신규로 고용하거나 전일제 근로자를 시간선택제로 전환 또는 기간제인 시간제 근로자의 근로조건을 개선하는 사업주를 지원하여 다양한 시간선택제 일자리 확산
- 시간선택제 일자리를 통해 개인은 일과 삶의 균형을 이루고, 기업은 필요에 맞는 인재를 채용하여, 근로자와 기업 모두가 상생 인건비 등 지원
(※시간선택제 일자리 : 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧게 일하면서 근로조건 등에 있어 차별이 없는 일자리)

○ 사업내용

[표 2-2] 시간선택제 일자리 지원사업 내용

구분	지원대상	지원내용
신규창출 지원	시간선택제 일자리*를 새롭게 창출하는 사업주 * ① 무기계약 ② 최저임금 130% (중소기업은 120%) 이상 임금 지급, ③ 주 15시간 이상 30시간 이하 근로 ④ 사회보험 가입 등 기본적 근로조건 보장 ⑤ 전일제 근로자와 균등대우 (근로시간비례 원칙 적용) 등	임금의 50%를 월 80만원 한도(대기업은 월 60만원 한도, 최저임금 120%~130% 미만 우선지원 대상기업은 월 40만원 한도)로 지원하고, 중소기업에 대해서는 1인당 월 10만원의 간접노무비를 추가 지원
전환 지원	시간선택제 전환제도를 도입하고, 6개월 이상 고용된 전일제 근로자의 필요(자녀돌봄, 퇴직 준비, 학업, 간병 등)에 따라 근로시간 단축을 허용한 사업주	- (전환장려금) 근로자에게 지급하는 인센티브(근로시간 비례임금보다 추가 지급한 임금, 전환수당 등)의 50%를 월 50만원 한도로 1년간 지원 - (간접노무비) 중소·중견기업에 한해 전환형 근로자의 인사·노무관리비로 1인당 월 20만원을 1년간 지원 - (대체인력지원금) 대체인력 채용시 대체 인력 인건비의 50%를 월 60만원 (대규모기업은 월 30만원) 한도로 1년간 지원
근로조건 개선 지원	6개월 이상 고용된 기간제인 시간제 근로자를 무기계약직으로 전환하는 중소·중견기업 사업주	근로조건이 개선된 시간제 근로자의 임금 상승분의 50%를 월 60만원 한도로 1년간 지원

나) 컨설팅 지원

○ 사업목적

- 시간선택제 일자리 도입·운영을 희망하는 사업주에게 시간선택제 적합 직무 개발, 근무체계 개편 등에 대한 컨설팅을 지원하여 시간선택제 일자리 확산 지원

○ 사업내용

- 시간선택제 일자리를 도입·운영하려는 사업주에 대하여 적합직종 발굴, 직무

재설계 등 시간선택제 일자리 발굴을 위한 컨설팅 지원

- 지원내용: 기업규모 및 컨설팅 범위 등을 감안하여 최대 1,000만원까지 지원(*상시근로자 1,000명 이상 사업장은 컨설팅 비용의 30% 자부담)
- 컨설팅내용: 시간선택제 적합 직무(직종) 발굴, 시간선택제 전환을 위한 직무 재설계 및 취업규칙 등 관련 규정 정비, 조직문화 개선 및 정착방안 수립, 우수 사례 및 정보 제공, 지원제도 안내(※기초 및 전문컨설팅으로 구분하여 실시)

8) 정규직 전환 지원

○ 사업목적

- 비정규직근로자의 처우개선 및 고용안정 도모

○ 사업 종류

- 기간제: 기간제를 정규직으로 전환
- 파견: (직접고용형) 사용사업주가 파견근로자를 정규직으로 직접 고용(상용형파견) 파견사업주가 파견근로자를 정규직으로 전환
- 안전·보건: 기간제인 안전보건관리자를 정규직으로 전환(정규직은 사업(장)내에서의 명칭, 소정근로시간에 관계없이 사용자와 직접 기간의 정함이 없는 근로계약 체결한 근로자로 정의)

○ 지원 대상

- (기간제, 파견) 중소·중견기업 사업주, (안전·보건) 300인 이하 사업주
- (지원 제외) 국가 또는 지방자치단체, 공공기관 및 공기업, 5인 미만 사업, 동사업 대상 근로자에 대하여 국가 등으로부터 금전적 지원을 받고 있는 경우, 부정적 업종(부동산업, 유흥 주점업, 기타 갬블링 및 베팅업)

○ 지원 요건

- ① 6개월 이상 고용되고 계속 근로한 총 기간이 2년 이내인 비정규직 근로자를 정규직으로 전환하여 처우가 개선된 이후 1개월 이상 고용을 유지한 경우(단, 기간제한 예외 사유 해당하거나 고령자 파견 등의 경우 2년 초과자도 지원 대상에 포함)

- ② 최저임금의 120% 이상
 - ③ 4대 사회보험 가입
 - ④ 기존 동종·유사 업무 정규직과 비교하여 임금 등에 있어 불합리한 차별이 없어야 함
 - (지원 제외) 사업주의 직계 존·비속, 전환 후 1주 소정근로시간 15시간 미만, 전환 후 정년까지의 기간 2년 미만, 외국인 근로자
- 지원 내용 및 한도
- (지원 내용) 전환 근로자 1명당 월 60만원 한도 내에서 임금상승분의 50%를 1년간 지원
 - (인원 한도) 사업 참여신청서 제출일이 속한 달의 직전 3개월간 월평균 피보험자 수의 30% 한도. 단, 5인 이상 10인 미만은 3명까지(※ 안전보건관리자의 경우 한도 없음)

9) 고용창출지원사업

- 사업목적
- 장시간근로 및 고용환경을 개선하여 일자리를 늘리고, 지역·성장산업고용지원 및 전문인력채용을 통해 고용기회를 확대
- 사업내용
- 교대제개편, 근로시간단축 등 근무형태 변경과 고용환경개선 등 고용기회를 확대한 기업에 인건비 일부 지원 등
 - 지원대상 및 지원내용

[표 2-3] 고용창출지원사업 내용

구분	지원대상	지원내용
일자리 함께하기 지원	교대제 도입·확대, 실근로시간단축제, 일자리 순환제 도입으로 새로운 일자리를 만들어 근로자수가 증가	- 인건비지원: 증가근로자 1인당 연 720만원~1,080만원(중소제조업)(중소제조업에서 교대제 개편시 최대 2년간 2,160만원)

		- 설비투자지원: 최대 2억원 - 설비투자융자: 최대 50억원 - 임금감소근로자 임금보전지원: 1인당 월 최대 30만원(최대 2년까지)
고용환경 개선 융자지원	우선지원대상기업의 사업주가 기숙사, 통근 버스 등 고용환경을 개선한 경우	- 시설투자비의 2/3 범위내에서 최대 2억 5천만원
지역·성장 산업 고용지원	성장유망업종, 국내복귀(U)턴기업, 지역특화 산업의 우선지원대상 기업에서 근로자 고용을 확대하는 경우	- 인건비지원: 1인당 연 720만원~연1,080만원(근로자수 30% 범위내)
전문인력 채용지원	우선 지원대상기업의 사업주가 전문인력을 신규로 고용하거나 대기기업으로부터 지원받아 고용을 유지한 경우	- 새로 고용된 근로자 1인당 최대 1,080만원(근로자수 30% 범위내)

10) 중소기업 훈련 지원

○ 사업목적

- 인적자원개발에 대한 투자 여력이 부족한 중소기업 근로자들의 직업능력개발 참여 촉진 및 중소기업 경쟁력 제고
 - (중소기업 핵심 직무능력 향상 지원) 비용부담 등으로 수강이 어려웠던 우수 훈련기관의 고급과정을 중소기업 사업주 및 근로자에게 무료로 제공
 - (중소기업 학습조직화 지원) 중소기업 내 일-학습 연계를 위한 다양한 학습 인프라 구축 지원
 - (대한민국 산업현장 교수제) 훈련참여 경험이 거의 없는 중소기업에 대기업 등에서 퇴직한 HRD전문가 및 우수 기술·기능인력을 활용하여 종합HRD 서비스지원

○ 사업내용

[표 2-4] 중소기업훈련 지원사업 내용

구 분	지원대상	지원요건	지원내용
핵심직무 능력 향상 지원	고용보험에 가입한 우선 지원대상기업 (중소기업) 사업주 및 근로자	한국산업인력공단에서 선정한 훈련과정 수료 시	훈련비: 100% (일부과정의 경우 자부담이 있을 수 있음)
학습조직화 지원	고용보험에 가입한 우선 지원대상기업(중소기 업) 사업주 및 사업주단체	한국산업인력공단 공모·선정된 기업이 학습조직화를 위한 조치 실시 시	지원유형(학습조직운영, 우수 학습활동, 학습네트워크 지원 등)에 따라 비용의 70~100% 지원
대한민국 산업 현장 교수제	고용보험에 가입한 우선 지원대상기업(중소기 업) 사업주	고용보험에 가입한 우선지원 대상기업(중소기업) 사업주	대한민국 산업현장 교수를 통한 기술진단·HRD역량 진단 등에 바탕한 종합HRD 서비스 지원

11) 내일희망일터혁신

○ 사업목적

- OECD 최고수준인 우리나라의 장시간근로 관행을 개선하고, 정년연장 등에 따
른 임금체계의 합리적 개편을 지원하기 위해 컨설팅 및 CEO·노조간부 등 대
상 교육을 지원, 일터 혁신을 통한 생산성 향상, 협력적 노사관계 구축, 일자리
창출 기반 조성

○ 사업내용

- 일터혁신을 통한 기업 생산성 및 근로자의 삶의 질 향상을 위한 맞춤형 컨설팅
(장시간근로 및 임금직무체계 개선) 서비스 제공(' 14년 450개소)
- 지원대상: 고용보험에 가입하고 보험료를 체납하지 않은 사업장
- 지원내용: 컨설팅 유형에 따라 차등(300~1,700만원) 지원

12) 고용촉진지원금

○ 사업목적

- 여성가장·장애인 등 노동시장의 통상적인 조건하에서 취업이 곤란한 취약계층의 고용촉진 도모

○ 사업내용

- 취업 취약계층을 채용한 사업주에게 지원금 지원
- 지원대상
 - 고용노동부장관이 지정하는 취업지원프로그램(취업성공패키지 등)을 이수하고 직업안정기관 등에 구직등록한 실업자를 고용한 사업주
 - 구직등록 후 1개월 이상 실업상태에 있는 중증장애인, 여성가장, 취업취약 계층으로서 도서지역 거주자를 고용한 사업주
- 지원내용: 해당근로자를 고용한 날부터 1년간 최대 900만원, 3개월 단위로 1년간 지원(단, 기초생활수급자, 중증장애인, 여성가장에 대해서는 2년간 지원)
- 지원시기: 고용 후 3개월 단위로 지급(임금의 75% 한도)

[표 2-5] 고용촉진지원금 지원금액

월 통상임금	연간 총액	3개월 지급액
120만원 미만	600만원	150만원
120~130만원 미만	720만원	180만원
130~140만원 미만	780만원	195만원
140~150만원 미만	840만원	210만원
150만원 이상	900만원	225만원

- 지원한도: 직전년도 말일 기준 피보험자수의 100분의 20(우선지원대상기업은 100분의 30)에 대해서만 지원금 지급(연도중 보험관계가 새로 성립한 경우는 성립일 현재 피보험자수 기준)
 - 새로 고용한 지원대상자가 30명을 초과하는 경우에는 30명까지만 지원
 - 피보험자수가 10인 미만인 경우에는 3명까지 지원

○ 지원대상 프로그램

[표 2-6] 취업지원프로그램

연번	취업지원프로그램
1	「취업성공패키지」(고용노동부)
2	「50+새일터적응지원사업」(고용노동부)
3	경력단절여성지원센터(새로일하기지원센터)가 운영하는 「직업교육훈련 프로그램」(고용노동부, 여성가족부)
4	고령자인재은행이 운영하는 「고령자 취업능력 향상 프로그램」(고용노동부)
5	「학업중단 청소년 자립 및 학습지원 사업」(여성가족부)
6	「출소자 허그일자리 지원 프로그램」(법무부, 한국법무보호복지공단)
7	「시험고용 프로그램」(한국장애인고용공단)
8	「직업능력개발훈련 프로그램」(한국장애인고용공단)
9	한국장애인고용공단이 지원하거나 위탁계약을 체결한 공공 또는 민간훈련기관이 운영하는 「직업능력개발훈련 프로그램」(한국장애인고용공단)
10	「직업재활 프로그램」(한국장애인고용공단)
11	지방자치단체 또는 지방자치단체가 위탁하는 기관에서 운영 「자활근로」
12	지방자치단체 또는 지방자치단체가 위탁하는 기관에서 운영하는 「희망리본 프로젝트」(보건복지부)
13	국방전직교육원이 운영하는 「기본교육」(국방부, 국방전직교육원, 제대군인지원센터)
14	중장년일자리희망센터 취업지원프로그램, 중장년취업아카데미 직업능력향상 프로그램
15	자치단체가 국가로부터 위탁받거나 업무협약을 맺어 시행하는 취업지원프로그램

13) 중소기업 고용구조 개선 지원

○ 사업목적

- 중소기업 비정규직 근로자의 근로조건 개선을 위하여 인사관리체계 개선, 교육 훈련제도 설계, 보상·평가제도 설계, 정규직전환제도 설계 등에 대한 컨설팅 지원

○ 사업내용

- 지원대상: 컨설팅 지원대상 사업주는 아래의 요건을 모두 충족
 - ① 우선지원대상기업(고용보험법 시행령 제12조) 또는 중소기업기본법상 중소기업 중 상시근로자수가 30인 이상인 사업체
 - ② 고용보험에 가입한 후 1년이 경과하고 보험료를 체납하고 있지 않은 사업주
 - ③ 전체 상시근로자 중 비정규직 근로자 비율이 10%를 넘는 사업체
 - ④ 정규직 전환 계획이 있는 사업체(기간의 정함이 없는 근로계약 또는 직접고용 계획있는 사업장)
- 지원내용: 지원대상기업에게는 무료 컨설팅 제공, 컨설팅을 수행하는 위탁기관에게는 비용을 지원
 - 컨설팅 위탁기관에게는 컨설팅 유형에 따라 비용을 차등지급하며, 지원 비용은 I 형 800만원, II 형 1,200만원)
 - ※ I 형(기본영역): 인사규정 정비, 직무분석, 차별여부 진단 및 개선, 평가제도, 고용형태 전환 process
 - ※ II 형(기본영역+선택영역): 기본영역+선택영역(보상제도 또는 교육제도) 중 택 1 (단, 교육제도는 상시근로자수 100인 이상 사업체만 선택 가능)

14) 기업복지제도 도입지원

○ 사업목적

- 사내근로복지기금, 선택적복지제도 등 주요 기업복지활성화제도에 대한 무료 컨설팅을 제공함으로써 중소기업이 쉽게 기업복지제도를 도입할 수 있도록 지원

○ 사업내용

- 지원대상: 상시근로자 수 500인 미만 사업장 및 소속근로자
- 지원내용: 「기업복지활성화 지원단」(전국 6개 권역 거점 지역 소재)이 사업주 설명회, 도입지원 컨설팅, 온라인 상담업무 등 수행

○ 주요 기업복지제도

- ① 퇴직연금제도
- ② 선택적복지제도
- ③ 근로자지원프로그램(EAP)
- ④ 우회사주제도
- ⑤ 사내근로복지기금

[표 2-7] 고용노동부의 고령자 고용 및 근로관련 제도

사업명		지원대상	지원내용
고용연장 지원금	정년연장 지원금	정년연장을 60세 이상 으로 한 상시 300인 미만 사업주	-1인당 월 30만원씩 정년연장기간에 따라 지원 · 1~3년 미만 연장: 1년 · 3년 이상 연장: 2년 -지원요건: 기존의 정년을 폐지하거나, 60세 이 상으로 1년 이상 연장한 사업장에서 18개월 이 상 근무한 고령자를 정년연장으로 계속 고용
	정년퇴직자 재고용 지원금	정년퇴직자를 이직시 키지 않고 재고용 하 는 상시 300인 미만 사업주	-재고용 1인당 월 30만원씩 재고용기간에 따라 지원 -정년을 55세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 계속근무 후 정년이 도래한 자를 퇴직시 키지 아니하거나, 정년 퇴직 후 3개월이내에 1 년 이상 재고용
	60세이상 고령자고용 지원금	60세 이상인 자를 다 수 고용한 사업주	-업종별 지원기준율 ⁴⁾ (1~23%) 초과 1인당 분기 18만원을 지원(근로자수의 20%(대규모 기업은 10%) 한도 지원) -정년이 미설정된 사업장에서 고용기간 1년 이 상인 60세 이상 근로자를 업종별 지원기준율을 초과하여 고용
고령자고용환경개선용 자지원사업		고령자(만 50세 이상) 의 고용안정 및 취업	-용자대상을 취득하는데 소요되는 자금 -사업주 부담금리(평균1.45%): 대출금리에서 이자

		의 축진을 위해 관련 시설·장비를 설치/개선하고자 하는 사업주	차액보전금리(4%)를 뺀 금리 1년거치 4년 균등 분할상환 -지원한도 : 10억원
	장년친화직장만들기 지원사업	중고령자 비중이 높은 상시 근로자 30인 이상 기업과 공공기관 중 공모를 통해 선정(* 15년 50개소 내외)	-「장년친화직장만들기」와 관련된 프로그램 개발(제작) 및 실행에 소요되는 비용 지원(기업당 최대 4천만원 한도)(컨설팅, 교육, 연수, 워크숍, 세미나 등에 소요되는 관련 비용)
	장년취업인턴제 지원사업	「고용보험법」상 우선지원대상기업 ⁵⁾ (중소기업 포함)(제조업 500인 이하, 건설업·운수업 및 통신업 300인 이하, 기타 산업 100인 이하)	-장년(만50세이상)인턴을 채용한 기업에게 인건비 일부 지원, 정규직 전환시 지원금 지원 -인턴 채용 기업에게 인턴기간(최대 3개월) 중 월 60만원지원, 정규직으로 채용하는 경우 6개월간 월 65만원을 추가 지원
임금 피크제 지원금 ⁶⁾	정년연장형	정년을 56세 이상으로 연장한 사업장 근로자	-18개월 이상 근무하고, 55세 이후 일정 시점부터 임금감액률 이상 임금 감액(임금감액률: 1차년도 10%, 2차년도 15%, 3차년도 이후 20%(300인 미만 사업장은 연차 구분 없이 10%) -피크임금 대비 1차년도 90%, 2차년도 85%, 3~5차년도 80%(300인 미만 사업장은 90%) 이하로 감액되는 부분을 임금피크제 적용일부터 최대 5년간 연 840만원(56세 이상 60세 미만 정년연장은 720만원) 한도 지원 - '15년부터 60세 이상 정년연장형 임금피크제도 실시 연 1,080만원까지 지원
	재고용형	정년이 55세 이상인 사업장의 재고용 근로자	-18개월 이상 근무하고 정년퇴직 후 계속 고용되거나 3개월 이내에 재고용 되면서 임금감액률 이상 임금 감액(임금감액률: 20%(300인 미만 사업장은 10%) -지원내용: 피크임금 대비 80%(300인 미만 사업장은 90%) 이하로 감액되는 부분을 임금피크제 적용일부터 최대 5년간 연 600만원 한도 지원 -피크임금 대비 70% 이하로 감액되는 부분을 임금피크제 적용일부터 최대 5년간 연 500만원 한도 지원
	근로시간 단축형	주당 소정근로시간이 15시간 이상 30시간 이하로 단축된 근로자	-근로시간단축 임금피크제 적용 근로자 1인당 월 30만원, 최대 1년간 사업주 지원
시간 선택제 일자리	인건비 등 지원	시간선택제 일자리를 새롭게 창출하는 사업주	-임금의 50%를 월 80만원 한도(대기업은 월 60만원 한도, 최저임금 120%~130%미만 우선지원 대상기업은 월 40만원 한도)로 지원하고, 중소

지원			기업에 대해서는 1인당 월 10만원의 간접노무비를 추가 지원
		시간선택제 전환제도를 도입하는 사업주	-(전환장려금) 근로자에게 지급하는 인센티브(근로시간 비례임금보다 추가 지급한 임금, 전환수당 등)의 50%를 월 50만원 한도로 1년간 지원 -(간접노무비) 중소·중견기업에 한해 전환형 근로자의 인사·노무관리비로 1인당 월 20만원을 1년간 지원 -(대체인력지원금) 대체인력 채용시 대체 인력 인건비의 50%를 월 60만원 (대규모기업은 월 30만원) 한도로 1년간 지원
		6개월 이상 고용된 기간제인 시간제 근로자를 무기계약직으로 전환하는 중소·중견기업 사업주	근로조건이 개선된 시간제 근로자의 임금 상승분의 50%를 월 60만원 한도로 1년간 지원
	컨설팅 지원	시간선택제 일자리 도입·운영을 희망하는 사업주	-시간선택제 일자리를 도입·운영하려는 사업주에 대하여 적합직종 발굴, 직무 재설계 등 시간선택제 일자리 발굴을 위한 컨설팅 지원 -지원내용: 기업규모 및 컨설팅 범위 등을 감안하여 최대 1,000만원까지 지원(상시근로자 1,000명 이상 사업장은 컨설팅 비용의 30% 자부담)
고용창출 지원사업	일자리 함께하기 지원	교대제 도입·확대, 실근로시간단축제, 일자리 순환제 도입으로 새로운 일자리를 만들어 근로자수가 증가	-인건비지원: 증가근로자 1인당 연 720만원~1,080만원(중소제조업)(중소제조업에서 교대제 개편시 최대 2년간 2,160만원) -설비투자지원: 최대 2억원 -설비투자융자: 최대 50억원 -임금감소근로자 임금보전지원: 1인당 월 최대 30만원(최대 2년까지)
	고용환경 개선 융자지원	우선지원대상기업의 사업주가 기숙사, 통근버스 등 고용환경을 개선한 경우	시설투자비의 2/3 범위내에서 최대 2억5천만원
	지역·성장 산업 고용지원	성장유망업종, 국내복귀(U)턴기업, 지역특화산업의 우선지원대상기업에서 근로자 고용을 확대하는 경우	인건비지원: 1인당 연 720만원~연1,080만원(근로자수 30% 범위내)
	전문인력	우선지원대상기업의 사	새로 고용된 근로자 1인당 최대 1,080만원(근

	채용지원	업주가 전문인력을 신규로 고용하거나 대기업으로부터 지원받아 고용을 유지한 경우	로자수 30% 범위내)
고용촉진지원금		고용노동부장관이 지정하는 취업지원프로그램(취업성공패키지 등)을 이수하고 직업안정기관 등에 구직등록한 실업자를 고용한 사업주	- 해당근로자를 고용한 날부터 1년간 최대 900만원, 3개월 단위로 1년간 지원 - 직전년도 말일 기준 피보험자수의 100분의 20(우선지원대상기업은 100분의 30)에 대해서만 지원금 지급 - 새로 고용한 지원대상자가 30명을 초과하는 경우에는 30명까지만 지원 - 피보험자수가 10인 미만인 경우에는 3명까지 지원
내일희망일터혁신		고용보험에 가입하고 보험료를 체납하지 않은 사업장	- 일터혁신을 통한 기업 생산성 및 근로자의 삶의 질 향상을 위한 맞춤형 컨설팅(장시간근로 및 임금직무체계 개선) 서비스 제공 - 지원내용: 컨설팅 유형에 따라 차등(300~1,700만원) 지원
기업복지제도 도입지원		상시근로자 수 500인 미만 사업장 및 소속 근로자	- 「기업복지활성화 지원단」(전국 6개 권역 거점 지역 소재)이 사업주 설명회, 도입지원 컨설팅, 온라인 상담업무 등 수행 - ①퇴직연금제도, ②선택적복지제도, ③근로자지원프로그램(EAP), ④우리사주제도, ⑤사내근로복지기금
중소기업 훈련 지원	핵심직무 능력 향상 지원	고용보험에 가입한 우선 지원대상기업(중소기업) 사업주 및 근로자	- 훈련비 100%(일부과정의 경우 자부담이 있을 수 있음)
	학습조직화 지원		- 지원유형(학습조직운영, 우수 학습활동, 학습네트워크 지원 등)에 따라 비용의 70~100% 지원
	대한민국 산업 현장 교수제		- 대한민국 산업현장 교수를 통한 기술진단·HRD역량 진단 등에 바탕한 종합HRD 서비스 지원
중소기업 고용구조 개선 지원		① 우선 지원대상기업/중소기업기본법상 중소기업 중 상시근로자수가 30인 이상인 사업체 ② 고용보험에 가입한 후 1년이 경과하고 보	- 무료 컨설팅 제공, 컨설팅을 수행하는 위탁기관에게는 비용을 지원 - 컨설팅 위탁기관에게는 컨설팅 유형에 따라 비용을 차등지급하며, 지원 비용은 I형 800만원, II형 1,200만원) ※ I형(기본영역): 인사규정 정비, 직무분석, 차별여부 진단 및 개선, 평가제도, 고용형태 전환

③전체 상시근로자 중 비정규직 근로자 비율이 10%를 넘는 사업체 ④ 정규직 전환 계획이 있는 사업체(기간의 정함이 없는 근로계약 또는 직접고용 계획이 있는 사업장)	process ※ II 형(기본영역+선택영역): 기본영역+선택영역 (보상제도 또는 교육제도) 중 택 1 (단, 교육제도는 상시근로자수 100인 이상 사업체만 선택 가능)
---	---

- 4) 60세 이상 고령자 고용지원금의 업종별 지원기준율[고용노동부고시 제2014-78호, 2014.12.31., 일부개정]: 전기, 가스, 증기 및 수도사업/ 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업/ 금융 및 보험업 1%, 건설업/ 숙박 및 음식점업/ 전문, 과학 및 기술 서비스업/ 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업/ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 4%, 농업, 임업 및 어업/ 운수업/ 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비생산활동 6%, 광업/ 하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업 7%, 사업시설 유지관리 서비스업 12%, 건축물 일반 청소업 23%, 소독, 구충 및 방제 서비스업/ 탐정 및 조사 서비스업/ 기타 업종 7%, 국제 및 외국기관 12%, 부동산업 및 임대업 23%, 그 밖의 업종 2%
- 5) 고용보험법 시행령 제12조 (우선지원 대상기업의 범위): 제조업 500명 이하, 광업 / 건설업 / 운수업 / 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 / 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업 / 전문, 과학 및 기술 서비스업 / 보건업 및 사회복지 서비스업 300명 이하, 도매 및 소매업 / 숙박 및 음식점업 / 금융 및 보험업 / 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 200명 이하, 그 밖의 업종 100명 이하
- 6) 임금피크제 지원금 제외 대상: 연근로소득 6,870만원(근로시간 단축형은 6,010만원) 초과 근로자 지원 제한

2. 외국의 정책적 지원 현황

가. 주요 선진국의 고령자 고용정책 현황

- 주요 선진국들은 연금 및 정년제도의 개편을 통해 중고령자의 조기퇴직을 차단하고 더 오래 일할 수 있는 여건을 마련하고 있음
- 국가별 특성에 맞는 고용유지 및 촉진 조치를 통해 기업이 자발적으로 중고령자를 고용할 수 있는 인센티브 제공

[표 2-8] 주요 선진국의 고령자 고용정책 현황

국가	정년 및 연금제도	고용유지	고용촉진
미국 *고령화율: 12.4% *55세 이상 고용률: 37.3%	-정년 설정 금지(' 86년) -조기퇴직 시(67세 전) 연금감액(5~6.7%), 퇴직연장시 (67세 이후) 연금증액(8%)	-사업주를 대상으로 한 인식개선 홍보 * 고령근로자 활용 우수 사업장 사례 발굴 및 홍보	-고령자지역사회고용프로그램(SCSEP) 운영 * 기술 습득, 직업훈련, 적성검사 등 비용 지원 -성공한 퇴직자들이 중소기업 컨설팅 등 봉사(1만여명)
일본 *고령화율: 22.6% *55세 이상 고용률: 37.5%	-60세 정년 의무화(' 98년), 65세 고용확보조치* 의무화(' 06~ ' 13년) * '13년 65세 정년 의무화 추진 -기초연금 지급개시 연령을 13년까지 65세로 연장	- '고연령 계속고용 급부금' 지원 * 60 →65세 고용연장시 임금 감액분 일부 보전 -정년연장 기업 등에 대한 지원 -사업주에게 이직 예정자 구직 활동 지원 의무화	-고령자 고용 보조금 지원 * 고령자 채용 시 25~50만엔, 직원의 15%가 60~64세일 경우 1인당 매월 15천엔 지급 - '실버인재센터'를 통해 무료 직업소개 * 교육·육아·환경 등 중심으로 자치단 체와 연계 -고용상 연령차별 금지(' 07년)
영국 *고령화율: 15.8% *55세 이상 고용률: 29.0%	-연령을 이유로 한 해고 금지 (65세 이상 예외) -조기퇴직연금 수령 불가 및 퇴직연장 시 연금 증액 (10.4%)	-65세 퇴직조치 근로자 사전통지 의무 * 2주전까지 통지 없이 퇴직시 부당 해고 -퇴직연금 제도 개선 * 단시간 전환시 퇴직급여 불이익 방지	-New Deal 50+ 제도 운영 * 저임금 고령자에 대해 임금 지원 또는 세제 지원, 근로자 훈련장려금 지급 -연령 다양성 확보를 위한 지침 개발 및 홍보

독일 *고령화율: 20.1% *55세 이상 고용률: 23.4%	-65세 이상 정년 의무화 * ' 29년까지 67세로 정년 상향 조정 -조기퇴직(63세)시 연금감액 (3.6%) 및 퇴직연장시 증액 (6%)	-직업능력향상훈련 바우처 제공 * 250인 이하 중소기업의 45세 이상 근로자 대상 -고령자단시간법(* 08년) * 55세 이후 단시간 전환시 근로자 소득감소분 지원	-55세 이상 근로자를 채용한 사업주에게 보조금 지원 * 24개월간 임금의 50% 지급, 24개월 이후 매년 10%씩 삭감 -50+ Initiative 시행 * 직업훈련, 직업소개 및 자영업 설립 비용 지원
--	---	--	---

자료) 관계부처 합동(2012), 제2차 고령자 고용촉진 기본계획, p.50

나. 해외 전직지원서비스 현황⁷⁾

○ 미국

- 아웃플레이스먼트는 1960년대 미국에서 시작되어 Down-sizing 물결이 본격화된 1980년대부터 일반화 됨
- FTA 대책으로 연방정부 및 주정부 차원에서 비영리민간기관을 통해 활발히 시행 중임
- California주의 경우, 연방정부의 예산지원으로 California 전역에 15개의 WSC(Work Source Center) 운영 중임

○ 일본

- 1982년 시작, 정부와 산업계의 공동지원으로 서비스 진행 중임
- 민간 아웃플레이스먼트 기업 수는 약 300개로 대기업 및 중견기업은 대부분 아웃플레이스먼트 서비스 제공
- 중소하청 기업의 경우 해당 대기업에서 아웃플레이스먼트를 지원하는 경우도 많으며, 정부지원 아웃플레이스먼트 센터(비자발적 이직자 대상)와 민간 센터의 시장 점유율을 50:50 정도의 비율 유지(* 중앙정부 지원: 50억엔/년, 지방정부 지원 : 5억엔/년)

○ 벨기에

- 퇴직자들에 대한 아웃플레이스먼트 지원을 법으로 정했으며, 비용은 기업과 개

7) 관계부처 합동(2012), 제2차 고령자 고용촉진 기본계획

인이 상황에 따라 지불

- 45세 이상 퇴직자는 의무적으로 전문 아웃플레이스먼트 지원을 받아야 함(단, 조기퇴직이나 징계로 인한 퇴직은 미적용)
- 근로자는 퇴직 예정 2개월 이내에 고용주에게 아웃플레이스먼트 서비스의 시행을 요청

○ 독일

- 독일기업의 약90%가 퇴직직원에 대한 아웃플레이스먼트 지원을 하고 있으며, 기업이나 근로자는 퇴직 1년 전에 상대방에게 퇴직을 통보해야 함
- 아웃플레이스먼트를 이용할 경우의 이용하지 않는 경우에 비해 40% 이상 조기 취업됨

○ 프랑스

- 퇴직자에 대해 기업에서 전직을 지원하도록 법으로 강제되고 있음
- 전직지원업무는 민간기관에서 기업과 함께 실행되고 있음

☞ Key Findings

- 보건복지부의 노인일자리는 재정지원 일자리에 초점이 맞추어져 있어 아직까지 직접적으로 민간 기업내 고령자 고용 확대와 관련된 제도와 지원 체계가 미흡한 상황임
- 고용노동부의 관련 제도들은 공식적으로 60세 미만의 중고령자를 대상으로 하고 있어 60세 이상 고령자 고용에 활용하는 데에는 현실적인 한계가 있음
- 종합하면 현행 제도들은 중장기적 차원에서 기업내 고령자 고용에 대한 가이드 라인의 제시하지 못하며, 고령자 고용의 양적 및 질적 성과를 거두기에는 제도들의 활용도(이용 조건)와 유용성(제도의 이점)에 한계가 있음

〈 노르웨이 - 고령 노동자를 대하는 사회인식 ‘존경’ >⁸⁾

- 노르웨이의 회사들은 고령 노동자들의 능력과 그들의 기술을 마땅히 존중해야 하는 것으로 받아들이고, 국가는 고령 노동자들이 회사 내에서 도태되지 않도록 도와주고 있음
- 이것은 노르웨이 정부가 시행하고 있는 NAV(The Norwegian Labour and welfare administration) 정책 덕분임
 - 고령 노동자들을 배려하는 정부 차원의 지원과 그들을 인정하는 사회적 분위기가 잘 정착된 덕분에 노르웨이는 2000년대부터 고령자의 약 70%가 경제활동에 참가하고 있음
 - 60~64세 연령층의 고용률은 59%로, 유럽의 평균치인 30%와 비교해볼 때도 월등히 높은 수준임
- NAV(The Norwegian Labour and welfare administration)
 - 1. 훈련 프로그램 실시

노르웨이는 고령 노동자들을 위해 그들이 계속 직장생활을 유지할 수 있도록 고용에 적합한 훈련 프로그램을 실시하고 있다. 고령 직장인들이 고용주(기업)와 상의 후, 교육 신청 서류를 준비해 제출하면 NAV에서 서류를 검토한 뒤 승인을 하게 된다. 그러면 고령 노동자들은 그에 따라 적절한 훈련을 받게 되고 정해진 기간의 훈련이 끝난 뒤에 다시 자신의 직장으로 돌아가게 된다.
 - 2. 치료 및 후속 조치

고령 노동자들이 일을 하는 도중에 아프거나 다쳤을 때 재활 치료를 받을 수 있도록 보장하고, 혹시나 그들이 다른 직장으로 이직을 원하는 경우에는 어렵지 않게 이직할 수 있도록 후속 조치까지 해주는 정책이다. 부득이한 이유로 직장을 그만둔 고령자들이 다시 새로운 직장을 구할 수 있도록 지원하기도 한다.
 - 3. 지원 작업

노르웨이는 노동 현장에서 고령 노동자의 능력 저하로 직장을 그만 둔 경우 그들이 일 자리를 다시 찾을 수 있도록 지원하고 있다. 고령 노동자들은 그들의 능력, 요구사항, 필요사항 등을 고려하여 마련된 개별적인 지원을 받을 수 있다. 고령 노동자들의 능력을 측정하는 것부터 시작해서 결과를 검토하여 그들에게 맞는 새로운 일을 찾을 수 있을 때까지 끊임없는 지원을 하며 노동자와 고용주 사이에서 그들의 임금이나 노동 시간에 대해 협상하는 데 관여해 필요한 부분을 지원하기도 한다.
 - 4. 교육 프로그램 제공

고령 노동자들에게 적절한 교육을 제공함으로써 그들이 새로운 직장을 얻을 수 있게 도와준다. NAV 사이트에 구직자로 등록하면 상담 후 각자에게 필요한 교육을 받을 수 있다.

8) The HR(2014) Vol.47. 가을호, 잡코리아 좋은일 연구소

제 2절 기업의 고령자 친화적 인적자원관리 유형 및 사례

1. 고령자 친화적 인적자원관리의 유형⁹⁾

- 중고령자를 위한 고령친화적 인적자원관리는 자원론 관점에서 인적자원을 효율적으로 관리하여 기업의 생산성을 제고하는 목적도 있지만, 급속도로 진전되는 고령화 시대에 중고령자를 도와주고 지원하는 인사제도로 이해할 수 있음
 - 전직지원제도는 비자발적 조기퇴직으로 생애주된 일자리를 떠날 때 재취업과 창업을 지원하여 실질적인 도움이 되게 하며 갑작스런 퇴직에 따른 불안감을 해소하고 정서적 안정감을 유지하게 함
 - 교육훈련은 중고령자의 성과를 제고시키는데 중요한 제도로서, 중고령 근로자에게 청장년층과 동일한 교육기회를 주고 직무에 적합한 맞춤형 교육을 실시한다면 중고령자의 성과는 높아질 수 있음
 - 중고령 근로자를 위한 직무설계 및 재배치, 환경개선 및 탄력근무제는 중고령 근로자들이 작업환경에서 직접적으로 느낄 수 있는 제도임
 - 중고령 근로자의 자문 및 멘토 역할은 중고령 근로자가 보유하고 있는 지식과 기술을 후배들에게 전수할 뿐 아니라 중고령 근로자 입장에서조차 조직에 기여한다는 존재적 가치와 정서적 만족감을 느낄 수 있게 됨

9) 이정현(2015)의 내용을 기반으로 정리함

[표 2-9] 국내 고령친화적 인적자원관리의 주요 연구 현황

구 분	고령친화적 HRM 제안 사항	구 분	고령친화적 HRM 제안 사항
권혁기(2006)	인생설계프로그램, 고용과 근로형태 유연화, 직업능력개발	이진규, 김학수(2008)	적합한 직무개발, 교육훈련, 임금체계 개선, 자문 및 멘토 역할
조범상(2006)	채용, 직무재배치, 평생학습, 임금피크제, 고용연장	엄동욱 외 (2008)	임금피크제, 정년연장, 재고용, 근무형태 및 근무시간의 유연화
박민생(2006)	임금피크제	박준성(2009)	연봉제, 임금피크제,
이지만, 정승화(2006)	임금피크제, 직무개발, 전직 및 창업지원, 교육훈련, 고용촉진	정진호 외 (2011)	직무재설계, 직업능력 향상, 정년연장 및 재고용 정년연장 및 계속고용, 임금체계 개선, 성과주의 도입
박호환(2007)	직무급 도입		
서균석(2007)	고용촉진, 직업능력개발	태원유(2012)	생애설계 및 전직지원제도
홍길표 외 (2008)	임금피크제, 정년연장, 인적자원개발, 다양성 관리	이승계(2012)	직무재설계, 교육훈련, 유연근무제, 재고용

자료) 이정현(2015) p.39.

가. 전직지원제도

- 전직지원제도는 정리해고나 명예퇴직 등 고용조정을 실시할 때, 비자발적으로 퇴직하는 근로자들에게 심리적 안정을 도모하게 하고, 경력개발과 경력관리를 통한 인생재설계, 재취업을 위한 전직 및 창업교육을 지원하는 프로그램임
- 전직지원제도는 퇴직자 또는 퇴직예정자의 역량과 기술을 평가하여 새로운 일자리를 찾도록 지원하는 활동이며, 비자발적으로 퇴직하는 종업원을 대상으로 퇴직자가 원하는 창업과 재취업을 신속하게 할 수 있도록 조직에서 지원하는 서비스(이종건, 2012; 안성익·박태경, 2014)임
 - 전직지원제도를 중고령자를 위한 인적자원관리 차원에서 보면, 중고령층의 조기 퇴직에 대한 계획, 고용시장에 대한 정보와 서비스 제공, 퇴직예정자의 상담과 관리를 통한 진로지도, 퇴직자들의 실제적인 재취업과 창업지원, 사후관리 등을

포함한 전직 및 재취업 지원 프로그램임(박준성 · 이준우, 2006)

- 기업에서 고령인력이 늘어남에 따라 전직지원제도는 생애설계 프로그램과 더불어 상시적으로 운영하는 것이 효과적임
 - 생애설계프로그램에 따라 전직지원제도가 상시적으로 운영된다면, 중고령자는 안정적인 환경에서 직무를 수행할 수 있으며, 생애설계 프로그램과 함께 운영하는 전직지원제도는 중고령자와 퇴직자만을 위한 제도가 아니라 재직하고 있는 전 직원에게 신뢰를 주는 프로그램이 될 수 있음
- 전직지원제도를 상시적으로 운영하는 곳은 삼성, 포스코, KT 등 일부 대기업 위주임
 - 다른 기업들은 대부분 구조조정이나 명예퇴직 프로그램을 가동할 때 일시적으로 변형된 프로그램을 운영하고 있음
 - 국내 대기업 82개 업체 인사담당자를 대상으로 한 설문조사에서 상시적인 전직 지원제도 운영기업은 19.8%에 불과하였음(태원유, 2012)

나. 교육훈련

- 교육훈련의 목적은 근로자와 기업의 생산성을 향상시키고 기업 내에서 새로운 기술과 지식을 받아들여 기술진부화를 사전에 예방하는 것임
 - 인적자원개발과 교육훈련 프로그램은 근로자 개인의 직무능력을 향상시키고 직무수행과정에서 내적만족감을 가지게 됨(이용탁, 2007)
- 급변하는 시장 환경에서 기업경쟁력을 제고하기 위해서는 중고령자를 포함한 재직근로자의 능력개발을 통해 경쟁력을 높여야 함(손유미 · 이재경, 2004)
 - 저출산 고령화 사회를 능동적으로 대처하기 위해서는 중고령자의 중요성을 인식하고 중고령자의 인적자원개발에 많은 관심을 가져야 함(이삼호 외, 2005)
- 하지만 교육훈련이 직무만족과 기업성과에 미치는 영향에서 매우 중요한 변수임에도 불구하고 중고령자에 대한 교육훈련 기회는 많지 않은 현실임
 - 이는 기업에서 중고령자를 기술과 노하우를 가진 인적자산으로 이해하지 않고

구조조정의 대상으로 분류하기 때문임

- 장기적으로 보면 생산가능인구의 감소로 인해 절대 노동력이 감소될 것으로 예상되며 이에 대한 대비책으로 기업에서는 중고령 인력의 중요성을 인식하여 중고령자에게도 청장년층과 동일하게 교육기회를 부여할 필요가 있음
- 중고령 근로자는 청장년층에 비해 비록 신체능력은 떨어질 수 있으나 학습에 대한 인지능력은 일정수준 이상으로 유지하기 때문에 충분한 학습역량을 갖추고 있음(김현동·성상현, 2010)
- 이에 따라 중고령 근로자의 역량과 업무에 적합한 맞춤형 교육을 제공하면 중고령자들은 기존에 축적된 역량을 바탕으로 담당업무에 필요한 기술과 스킬을 개발할 수 있고 직무생산성을 높일 수 있음(이삼호 외, 2005; 김현동·성상현, 2010)

다. 직무개발과 직무재배치

- 연령이 증가함에 따라 중고령 근로자는 이전과 동일한 직무를 수행함에 있어 신체적, 정신적 부담을 느끼게 되며, 이에 기업은 장년층에 적합한 직무를 개발하고 중고령자가 원활하게 직무를 수행할 수 있도록 직무재배치를 실시해야 함
 - 장년층에 적합한 직무를 개발하기 위하여 우선 직무분석이 필요함
 - 직무분석은 직무를 수행하는데 필요한 기술, 태도, 지식을 체계적으로 분석하는 과정으로, 장년층에 적합한 직무를 설계할 때, 직무의 목적, 생산공정과 작업방법 개선, 신체적 활동의 한계와 효율성 향상, 근로자의 특성을 고려해야 함(윤동렬, 2013)
- 조직에서 중고령층에 적합한 직무군은 크게 보면 두 가지로 구분할 수 있음
 - 직무의 전문성이 요구되어 숙련된 중고령자가 수행해야만 성과를 낼 수 있는 직무유형이고 다른 하나는 조직의 전 계층이 수행할 수 있는 일반적인 직무이면서 육체적 강도가 높지 않아 중고령자가 직무를 수행하여도 생산성이 유지되는 직무유형임(윤동렬, 2013)
- 고부가가치의 직무 중 청장년층에 유리한 직무와 중고령층에 유리한 직무를 구분

하여 중고령층에 유리한 직무를 중고령층 적합 직무로 분류하고, 저부가가치 직무 중에 신체적, 정신적 부담으로 중고령층이 어려워하는 한계직무를 제외하면 중고령층 적합 직무가 될 수 있음

- 중고령층에게 적합한 직무를 개발하는 또 다른 방법은 기존직무 중에 중고령층이 수행 가능한 직무중심으로 업무를 수평적으로 분할하거나 또는 수직적으로 분할하는 방법이 있고, 기존직무를 활용하여 변형된 직무를 개발하거나 신규로 직무를 개발하는 방법, 그리고 기존 직무를 그대로 유지하는 방법 등이 있음(황기돈 외, 2013)
- 한국고용정보원에서 보고한 고령자 우선 고용 직종의 선정 기준
 - 신체적 적합 직종, 고령 종사자 규모가 큰 직종, 빈 일자리 직종, 기능보유 직종, 경력보존 직종, 단순노무 직종으로(박상철 · 김중진, 2007), 고용노동부에서는 민간부문 83개, 공공부문 47개를 선정하여 고시함
- 2013년 서울시 복지재단에서는 만55세 이상 고령자에게 적합한 직종으로 13개 분야 76개를 선정함
 - 선정기준은 고령자가 쉽게 시작할 수 있을 만큼 진입문턱이 낮고, 건강을 해치지 않을 정도의 노동 강도이며, 일자리 공급도 안정적으로 이루어지는 직종, 일자리를 두고 젊은 세대와 크게 경쟁하지 않는 직종임(황기돈 외, 2013)
- 중고령 근로자의 직무재배치는 동일한 직종에서 신체적 또는 정신적 압박이 덜한 곳으로 전환 배치하는 것임
 - 중고령자는 청장년층에 비해 근력이 떨어지고 지적능력이 감소하여 창의적이고 혁신적인 업무와 체력적으로 압박을 느끼는 직무는 부담스러워 할 수 있음
 - 이에 기업은 중고령 근로자를 적합한 직무로 배치하여 중고령자의 직무능력을 향상시키고 생산성을 높일 수 있음

라. 환경개선과 유연근무제

- 중고령 근로자는 직무를 수행함에 있어 특별공정이나 작업프로세스 중에 신체적,

정신적 부담을 느낄 수 있음

- 중고령 근로자가 수행하는 직무전체에서 물리적 압박을 받는다면 직무재배치를 통하여 조정할 수 있지만, 직무과정 일부에서 신체적 부담을 느낀다면 작업시설 보완과 장비설치로 해결이 가능함

○ 근무환경 개선의 대표적인 예는 일본기업 동양산업을 들 수 있음

- 호텔이나 병원의 시트와 유니폼을 생산하는 동양산업은 중고령 인력이 절반정도이며 정년이후에도 근무하는 계속고용제도를 시행함
- 동양산업은 고령인력의 신체적 부담을 경감하기 위한 설비투자와 작업공정을 개발하고, 고령인력에 적절한 공정운영으로 신체적 부담을 고려하면서도 업무 효율성을 추구함(이지만 · 정승화, 2006)

○ 미국 보잉사는 무거운 jack screw 이송작업을 수행할 때 중고령 근무자가 육체적 부담을 느끼지 않도록 소형승강기를 설치함

- 승강기를 통한 부품이송 작업은 부상을 사전에 방지하고 근무 만족도를 향상시킴(태원유 · 이정일, 2008)

○ 중고령자의 체력과 여건에 맞게 근무시간을 축소하거나 또는 근무형태를 조정하는 유연근무제는 중고령 근로자를 배려하는 고령친화적 경영의 한 부분임

- 장시간 노동의 관행과 치열한 성과주의 환경에서 고령인력들은 육체적 부담을 느끼게 되며, 이런 환경을 극복하고 효율적인 직무를 수행하기 위하여 유연근무제의 도입이 필요함
- 유연근무제 도입배경은 창의적이고 효율적인 업무수행, 일과 가정의 양립 등 다양하지만 근무형태와 근로시간의 조정이라는 내용면에서 보면 고령인력에 대한 배려와 고령친화적 인적자원관리와 맥락을 같이 한다고 볼 수 있음

○ 중고령 근로자는 직무의 특성에 따라 차이는 있겠지만, 작업과정에서 육체적 부담을 느낄 수 있음

- 조직 관리자들은 작업량과 투입 가능한 인력총량을 고려하여 몇 가지 시간제 근무형태(full time, 하루기준 6시간, 하루기준 4시간)와 탄력근무제를 제시하고, 중고령 근로자에게 선택하도록 하면 직무태도에 긍정적 영향을 미칠 것임

○ 근무형태와 근무시간 조정의 사례

- 일본 산요전기는 life plan제도에서 고용연장 코스를 선택하면 1일 7시간 40분, 주 5일 근무를 하던 기존 근무형태에서 ① 1일 7시간, 주 5일 근무제 ② 1일 6시간, 주 5일 근무제 ③ 1일 7시간 40분, 주 4일 근무제의 세 가지 유형 중에 한 가지를 택함
- 마쓰야의 옵션코스를 신청한 중고령 근로자는 65세까지 고용되며, 주 4일 또는 3일 근무제를 선택할 수 있음(이강성 외, 2008)
- 독일 운수업체 VAG는 운전자에 대한 작업환경 개선 프로젝트를 마련하여 각 연령대별로 원하는 시간에 따라 근무스케줄을 작성하였고, 57세 이상 중고령 근로자에게 일주일에 한번 아침 근무시간을 제외시켰으며, 그 결과 57세 이상 근로자들의 병가 사용률이 줄었고 퇴직률도 절반으로 감소함(태원유·이정일, 2008)

마. 정년연장

○ 정년제도는 도입초기에는 노동시장에서 노동력을 조달하고 재직 근로자에게 계속 근로를 유인하기 위한 암묵적 계약차원에서 운영되었으나, 상대적으로 임금인상이 큰 폭으로 이루어진 1980년 이후에는 고용조정의 수단으로 사용되고 있음(박준성·이준우, 2006)

- 2010년 고용노동부의 고령자 고용현황조사 결과에 따르면, 종업원 300인 이상 기업 2,584개의 정년실태는 단일정년제 71.6%, 직급별 복수정년 9.2%, 직종별 복수정년 이며 8.9% 정년이 없는 경우는 6.5%에 불과함
- 단일정년제를 실시한 기업을 분석하면 정년 55세 이하가 37.0%, 56~57세가 14.7%, 58~59세 26.3%, 60세 이상은 22.0%이며 이들 정년평균은 57.3세임
- 기업에서 취업규칙 등 성문화되어 있는 정년평균은 57.3세이나 명예퇴직, 구조조정, 조기퇴직 등에 의해 생애 주된 일자리의 평균 퇴직연령은 53세이며, 민간 기업은 40대에 퇴직하는 경우도 많은 상황임(이승길, 2013)

○ 고령자들은 개인적으로 노후준비가 부족하고 공적연금인 국민연금의 소득대체율이 낮아 빈곤층으로 전락할 확률이 높음

- 국민연금의 수급개시 연령은 2008년부터 5년마다 1년씩 상향조정되어 2013년

61세, 2018년 62세, 2023년 63세, 2028년 64세, 2033년 65세가 됨

- 평균 정년이 57.3세이고 생애 주된 일자리의 평균 퇴직이 53세임을 감안한다면 국민연금의 수급시기까지 짧게는 4~5년, 길게는 10년 이상의 소득 공백기가 발생하게 됨
- 고숙련 근로자가 필요한 철강, 중공업 등의 주요 대기업 중심으로 정년연장이 진행되고 있음
 - 포스코는 2011년 58세로 정년을 연장하면서 임금피크제를 도입하였고, GS칼텍스와 현대중공업도 60세로 정년을 2년 연장하면서 임금피크제를 실시함(이승길, 2013)
- 1991년 제정된 고령자 고용촉진법은 60세 정년이 권고사항이었지만, 2013년 4월 30일 개정된 고령자 고용촉진법은 300인 이상 기업은 2016년 1월 1일부로, 300인 미만 기업은 2017년 1월 1일부로 60세 정년을 의무화함
 - 이러한 정년연장은 기업의 입장에서는 저출산 고령화로 인한 노동력 부족 문제를 해결하고 개인적으로는 부족한 노후준비를 가능하게 하며, 정부입장에서는 공적연금을 근로자의 직업활동으로 충당하게 되어, 기업과 정부 그리고 근로자 모두에게 긍정적 영향을 미치게 됨

바. 멘토역할

- 멘토는 사회적으로 경험이 많은 연장자들이 그들의 경험과 지식을 바탕으로 후배들에게 기술 및 경력개발, 대인관계 등에 좋은 영향을 미치도록 리드해 주는 사람이며, 멘토링은 조직에서 직무경험이 많은 윗사람과 경험이 적은 신입직원과의 일대일 관계임(Scandura & Williams, 2004)
 - 멘토링의 경력개발 기능은 멘티의 경력개발과 조직을 우선적으로 생각하여 조직의 성장과 경험, 도전적 업무를 강조함(Karm, 1983)
 - 반면 심리사회적 기능은 멘토와 멘티의 상호관계와 친밀감을 중요하게 생각하여 존경, 우정, 상담에 관심을 가지게 됨
- 중고령자의 숙련된 기술과 노하우를 전수하는 차원에서의 멘토링은 조직에서 신

입직원의 정착률을 제고하거나 이직의도를 낮추는 공식적 멘토링과는 다름

- 중고령자와 젊은 근로자를 동일한 작업공정에 배치하여 상호간 협업관계를 유지하면, 공정에서 물리적인 부담을 느끼는 작업은 젊은 근로자가 담당하고 숙련 기술이 필요한 공정은 중고령자가 수행할 수 있음
 - 또한 작업과정을 통하여 기능이 자연스럽게 전수되고 세대 간 소통도 원활하게 이루어지며, 이에 따라 기업은 전문기술 축적과 활용으로 성과를 창출하고, 젊은 근로자는 중고령자로부터 숙련기술을 이어받아 전문성을 보유하게 되며 중고령자는 조직에 기여한다는 자부심과 존재감을 가질 수 있음
- 중고령자가 조직 내에서 멘토와 자문역할을 담당하거나 중고령자를 위한 고령친화적 조직문화가 형성되면 중고령자는 조직으로부터 인정받고 있음을 인식하게 됨
- 이에 중고령자는 자기존재감과 효능감을 느끼게 되고 조직 내에서 자기정체성을 가지게 되며, 후배들에게 자신의 노하우와 숙련된 기술을 제대로 전수하기 위해 직무전문성과 자기개발에 더욱 집중하게 됨
 - 조직 내에서 전문지식과 운영 노하우를 전수하는 과정은 단순히 젊은 근로자에게만 긍정적 영향을 미치는 것이 아니라 기술제공자인 중고령자에게도 긍정적 기회가 되어 세대 간의 의사소통에도 상당히 효과적이게 됨

2. 국내 기업의 고령 근로자 관리 사례¹⁰⁾

가. 직책·복지 유지되는 임금피크제, GS칼텍스

- GS칼텍스는 정년 연장이 의무화되기 전인 2012년부터 자체적으로 정년 연장과 함께 임금피크제를 도입함
- 만 58세부터 만 60세까지 정년을 연장하고, 만 58세부터는 임금피크제를 적용해 직전 기본급의 80%를 월급으로 지급함
 - 단, 정년 연장자의 직책은 그대로 유지했고, 퇴직금은 만 58세 되는 날 말일에

10) 잡코리아 좋은일 연구소(2014)의 내용을 중심으로 정리함

확정 기여형 퇴직연금으로 전환할 수 있게 하였으며, 복리후생과 휴가는 동일하게 유지됨

- GS칼텍스가 타 기업에 비해 빠르고 성공적으로 이를 도입할 수 있었던 이유는 인력 규모 및 구성관리, 구성원의 만족도 등 다양한 측면에서 고민한 결과임
 - GS칼텍스는 장치 산업의 특성상 연령대가 높은 숙련 근로자가 많았으며, 퇴직을 앞둔 인원의 규모가 지속적으로 늘어날 것이라 예상되었음
 - 이 중에는 중요 직책을 맡고 있거나 후배들에게 전수해야 할 경험과 노하우를 보유한 인원이 많았고, 후임자들이 퇴직 예정 인원을 완전히 대체하고 업무 품질을 유지할 수 있을지 회사 차원에서의 적극적인 관리가 필요했음
 - 구성원의 노후대비도 중요한 문제로 인식되었는데, 평균 수명 증가와 함께 퇴직 후 노후 기간이 늘어나는 사회적 변화를 고려해 구성원들의 고용안정성에 대한 불안감을 감소시키고, 이를 통해 회사에 대한 만족도와 신뢰도 강화를 이끌어내고자 함
- GS칼텍스의 첫 대안은 임금피크제가 아닌 ‘정년 후 재고용’ 제도였음
 - GS칼텍스는 2009년 7월부터 정년퇴직자를 계약직으로 재고용하는 ‘정년 후 재고용’ 제도를 우선적으로 시행하였음
 - 하지만 정규직에서 계약직으로 신분이 전환되는 과정에서 업무에 대한 열의나 몰입도가 떨어진다는 문제점이 발생하였으며, 이에 GS칼텍스는 이러한 문제를 보완하는 대안으로 정년 연장과 임금피크제를 선택함
- 노조와의 협의 과정
 - 임금피크제의 경우 노조와의 협의는 필수적인 상황인 데다, 구성원 동의 없이 일방적으로 진행하는 제도의 경우 도입의 성공을 확신하기 힘들뿐더러 장기적으로 봤을 때도 큰 효과를 거두기 어려움
 - 노사공동TFT 통한 장기간 협의 핵심은 장기간에 걸친 논의와 신뢰였음
 - 임금피크제가 도입되기 훨씬 이전부터 노조에 TFT를 꾸려 정년 연장에 관한 논의를 함께 고민할 것을 제안함
 - 그 결과, 2007년 노사 공동 TFT를 구성했고 장기간에 걸친 논의와 협의를 수행하며 실행 가능한 대안을 마련하고 현실화했으며, 상호 협의를 바탕으로 윈윈

(win-win) 전략을 실행함

- GS칼텍스는 법이나 여론에 의한 강제화 이전에 선제적으로 임금피크제를 도입함으로써 회사에 대한 구성원의 신뢰를 강화함
 - 정년을 앞둔 근로자들에게 기업에서 이들을 케어하고 있다는 신뢰를 심어줬고 고용 문제에 혜택을 주려고 하는 노측의 공감대를 형성할 수 있었음
 - GS칼텍스가 논의를 시작한 2007년에는 법제화가 되지않은 상황이었기에 외풍이 적었던 것도 성공 요인으로 작용했음
- 성과
 - 임금피크제로 인해 임금과 생산성의 격차가 점차 축소될 것으로 기대됨
 - 이를 통해 합리적인 임금 책정을 통해 인건비의 과다 지급을 줄이고 대신 신규 인력을 육성시키거나 체계화된 직무 훈련과정을 개발하는 데 사용할 수 있음
 - 단, 개인의 생산성이 어느 연령에서, 어떤 속도로 줄어드는지를 측정하는 방법에 있어서는 직무별, 부서별 차이 등 다양한 요인을 고려해 정교화하는 과정이 필요함

나. 임금피크제에서 재고용 제도까지, 포스코

- 포스코는 2010년 노사 합의를 통해 만 56세였던 정년을 만 58세로 연장하고 임금 피크제와 재고용 제도를 도입함
 - 건강 등 일신상의 특별한 사유가 없고 근무 성적이 보통 이상이면 정년퇴직 후 2년간 재고용 혜택을 받을 수 있음
 - 임금피크제는 만 52세에 시작되는데, 만 52세가 된 직원은 만 56세까지 기본임금 인상이 정지됨
 - 하지만 만 58세까지 임금피크제로 근무할 때에도 선택형 복지 포인트와 자녀 장학금, 휴양시설 이용 등의 복리후생의 혜택은 동일하게 받을 수 있음
- 재고용된 직원은 본래 업무 분야에서의 ‘멘토’로 활동하며 관련 업무를 수행함
 - 제조업계의 특성상 숙련된 인력의 실무 노하우는 많은 부분에 도움이 됨
 - 재고용 제도가 정착되면서 숙련된 인원을 통해 회사의 기능이 유지될 뿐 아니

라, 이를 통해 확보된 재원은 신입사원 채용규모를 종전과 같이 유지하는 데에도 활용하고 있음

○ 성과

- 정년 연장의 실시로 직원들은 일을 통해 가치 있는 삶을 영위하고, 금전적으로도 안정된 생활이 가능해짐
- 회사는 해외 사업 등에 숙련된 직원들의 경험과 기술을 지속적으로 활용하게 되어 노사가 Win-Win할 수 있었음

다. 매년 임금피크, 전직지원 신청 받는 우리은행

○ 우리은행은 해마다 만 55세 이상 지점장급 이하 직책의 직원들을 대상으로 ‘임금피크’와 ‘전직지원’ 신청을 받고 있음

- 2005년 업계 최초로 임금피크제를 도입한 이래, 매년 200~250명의 직원들이 신청하고 있음
- 신청자의 절반 정도는 임금피크제를, 나머지는 전직지원제도를 선택하고 있음
- 임금피크제를 도입하면서 이미 직원의 정년을 만 58세에서 만 60세로 연장함

○ 임금피크제를 신청한 직원은 최종 연봉의 240%를 기준으로 매년 일정 비율의 연봉을 받음

- 연봉 비율은 70~30%로, 임금피크제 1년 차는 70%, 2년 차는 60%, 3년 차는 50%, 4년 차는 40%, 5년차는 30%로, 매년 10%씩 줄어듦

○ 우리은행은 매년 시행하는 임금피크제와 전직지원제의 신청을 받으며, 동일한 대상자인 만 55세 이상 지점장급 이하 직원을 대상으로 희망퇴직제도를 시행

- 신청자에게는 24개월분의 급여와 위로금을 제공하고 전직지원프로그램을 지원함

○ 전직지원제도는 미래를 위한 진로설계와 전직지원교육을 통해 재취업을 지원하는 내용으로 운영됨

- 신청자는 퇴직을 한 후 전직지원 프로그램을 통해 전직지원 교육과 취업지원을 받을 수 있음

- 재취업은 주로 명사클럽, 비즈니스클럽, 다이아몬드클럽 등 우리은행 회원사 또는 자회사 등으로 지원함
- 임금피크제로 근무하는 직원들도 해마다 임금피크전직지원 신청 기간에 전직지원 서비스를 신청할 수 있음

3. 해외 기업의 고령 근로자 관리 사례¹¹⁾

가. 고레샤

- 2000년 1월 가스회사 업무를 전문으로 의뢰받기 위해 설립된 기업이지만, 2002년부터는 인재 파견 사업과 유료직업 소개 사업을 함께 하고 있음
 - 파견 사원 등록 조건은 60세 이상 75세 미만을 원칙으로, 현재 사원수는 380명에 이르고 있으며, 평균 연령은 67.5세임
 - 도쿄가스를 퇴직한 사원이 가장 많기 때문에 도쿄가스나 가스 관련 회사로 취업하는 경우가 전체의 62%를 차지하고 있음
 - 주 업무는 가스 설비 및 기구 점검, 보안업무 지원, 가스공사 지도 감독 및 OJT 업무 등의 현장직을 비롯, 쇼룸 안내, 전화대응 업무 등 사무직임
- 근무 형태는 직원의 희망을 우선시하여 주 2~3일 근무를 기본으로 하고 있으며, 주 3일 근무하는 사원이 가장 많음

등록사원이 회사에 애착을 가질 수 있도록 여러 제도를 시행하고 있음

 - 사내보 <고레샤 뉴스> 발행, 친목회 개최, 사원 상담창구 마련 등임
 - 사원증을 발급해 조금이라도 현역 시절과 같은 소속감을 가질 수 있도록 돕고 있음
- 이러한 고령 인력 활용에는 특별한 강점이 있음
 - 과거의 경험을 살릴 수 있기 때문에 연수 비용이 따로 들지 않음
 - 업무 기술과 경험이 있어 고품질의 노동력이 제공됨

11) 잡코리아 좋은일 연구소(2014), 최나은(2014), 김시진, 김정원, 김종인(2008), 원종학(2005), 이수희 외(2005), 이형오, 오태현(2007)의 연구를 토대로 정리함

- 업무가 바쁠 때 인력을 집중적으로 사용할 수 있어 유연하게 대응할 수 있음

나. BMW

- 2007년 독일의 딘골핑(Dingolfing)에 위치한 BMW 제조공장에서는 인구 고령화로 인해 예상되는 생산성 저하에 대응준비
 - 2007년 당시 39세였던 평균 연령이 2017년에는 47세가 될 것으로 예측됨
 - 경영진은 고령화가 진행된 상황에 맞추어 조립 라인과 프로세스를 재설계하고, 2017년에 예상되는 평균 연령별 인력 비율로 직원들을 구성
- 작업환경 개선을 목적으로 ‘2017 Ergonomics’ 프로젝트를 진행, 총 70가지의 개선점을 발견함
 - 무릎에 무리가 가는 것을 막고 전기 충격을 줄이는 나무 바닥, 신체의 무리를 줄여주는 이발소식 의자, 시력에 도움을 주고 품질 에러를 줄이는 확대경 등 고령자의 근무 효율을 높이는 여러 장치를 고안하여 도입
 - 총 50,000달러의 비용이 소요된 이 프로젝트는 연간 생산성을 7% 향상시켰으며, 결근률도 동종업계 수준이었던 7%에서 2%로 하락

다. CVS 케어마크(CVS Caremark)

- 미국 최대의 의약 유통체인 CVS 케어마크(CVS Caremark)는 고령 인력들이 계절에 맞게 근무 장소를 선택할 수 있는 제도를 도입함
 - 1990년대부터 인구고령화에 주목하며 다양한 고령 인력 활용 프로그램을 운영하고 있으며, 근무지를 자유롭게 선택할 수 있는 피한객(避寒客) 프로그램(Snowbird Program)을 2004년부터 진행함
 - CVS는 미국 41개 주에서 7,300여개가 넘는 매장을 운영하고 있어, 어떤 기후의 지역에서도 매장을 찾도록 함
 - 직원들이 자신이 선호하는 기후대의 매장으로 이동할 수 있도록 하였고, 프로그램 도입 이후 매장점원, 약사, 간부급 관리자 등 1,000명이 넘는 직원들이 프로그램에 적극 참여함

- 모든 구성원이 이 프로그램에 참여할 수 있지만, 이용자의 상당수가 따뜻한 미국 남부에서 겨울을 보내고 북쪽 지방에서 여름을 보내는 것을 선호하는 고령자 직원이었음
- 이 프로그램은 고령자들의 근무환경을 개선하여 직원들의 만족도를 상승시키면서도, 회사가 계절별 매장의 고객 수 증가에 손쉽게 대응할 수 있도록 하는 일석이조의 효과를 거두게 됨

라. 브리티시 텔레콤(British Telecom)

- 영국의 통신회사 브리티시 텔레콤(British Telecom)은 ‘Achieving Balance’ 프로그램을 통해 고령 근로자들이 본인이 처한 상황에 맞는 근무 형태를 선택하면서 단계적으로 업무를 줄여나갈 수 있도록 함
- 이 제도는 모든 근로자들이 활용할 수 있지만 특히 고령자들이 많이 활용하고 있으며, 다음과 같이 5가지 단계로 업무의 양을 조절할 수 있음
 - ① Wind Down: 개인 시간을 늘리고 업무시간을 줄임
 - ② Step Down: 책임과 권한이 좀 더 적은 직무로 변경
 - ③ Time Out: 최대 2년까지 휴직 또는 안식년 선택
 - ④ Helping Hands: 최대 2년 까지 자선 단체 파견 근무
 - ⑤ Ease Down: 단계적으로 책임과 권한의 단계를 낮춤
- 구성원들은 자신에게 가장 적합한 근무 형태를 선택하여 몰입하며 근무할 수 있고, 기업 입장에서는 비용은 낮추면서도 고령자의 숙련된 기술과 경험을 활용할 수 있게 됨

마. 에이세이병원

- 도쿄 하치오지에 위치한 의료법인 사단 에이세이카이의 에이세이병원은 퇴직한 간호사의 풍부한 경험과 노하우를 살리기 위해 ‘시니어 컨시어지 너스(senior concierge nurse)’ 라는 새로운 직무를 개발함
- 정년퇴직을 한 간호사를 재고용해 외래접수에 배치, 진료 전 환자의 기초 정보를 수집해 담당 진료과에 보내는 일을 수행함

- 환자와 직접 대화를 하면서 사전에 환자의 불안감을 해소하는 데 도움을 주며, 증상에 적합한 진료를 받을 수 있어 진찰 업무를 원활하게 해주고 있음
- 또한 진찰 후에는 진료, 검사, 처방 등에 대해 전문적인 설명이 가능해 환자를 안심시키는 역할을 하고 있음

○ 성과

- 퇴직한 고령 간호사의 재고용으로 인해 고령 직원 개개인의 고용 안정뿐만 아니라 의사의 진료 부담 경감, 환자의 진료 시간 및 대기 시간 단축 등으로 긍정적인 효과를 내고 있음
- 또한 환자의 불안감을 해소하는 데 효과가 있어 병원 이용 시 만족도가 증가하는 등 좋은 평가를 받고 있음

바. B&Q

- B&Q는 유럽에서 가장 큰 DIY(Do it yourself) 유통업체로 영국과 아일랜드에 330개 이상의 상점들을 소유하고 있음
 - 16세부터 90세(2006년 현재)가 넘는 최고령자까지 다양한 연령에 38,000명의 사원을 고용하고 있으며, 50세 이상 근로자는 24%로 22%인 24세 이하 근로자와 균형을 이루고 있음
- 1980년대 후반, B&Q는 내부조사 결과 회사 근로자들의 연령이 회사의 특성과 맞지 않게 너무 젊다는 것을 발견함
 - 고객들은 고령의 고객들을 위한 서비스와 DIY에 대한 지식을 겸비한 고령 종업원을 선호함
 - 이러한 요구에 따라 회사는 고령자들을 고용하기로 결정하였으나 몇 가지 문제점들이 대두됨
 - 고령자들이 육체적으로 교대 근무와 시간에 대처할 수 있으며, 또한 젊은 근로자만큼 생산적일 것인가?
 - 질병으로 인한 결근이 증가하지 않을 것인가?
 - 관리자들이 고령 근로자들을 관리하는데 어려움을 겪지 않을 것인가?

- 이에 대한 답을 얻기 위해 B&Q는 2009년에 Macclesfield와 Exmouth에 50대 이상으로만 구성된 상점을 오픈함
 - 이곳의 수익은 타 매장에 비해 평균 18% 높았고 직원들의 단기 결근율은 39% 낮음
 - 이직률도 6배 이상 낮았고, 반품비율도 60%나 감소하였으며, 고객서비스에 대한 인식이나 직원들의 기술도 증가함

사. ASDA

- ASDA는 영국에서 식료품과 의복, 그리고 일반 기계를 판매하는 할인점으로, ASDA는 1999년 미국 대형 할인업체인 Wal-Mart의 자회사로 출발하여, 2003년에 Sainbury's를 추월하면서 현재 영국에서 Tesco 다음으로 큰 할인점이 됨
 - ASDA는 2008년 현재 365개의 판매점 및 유통점을 가지고 있으며, 약 150,000명의 근로자(part-time 90,000명, full-time 60,000명)를 고용하고 있음
- ASDA는 영국에서 고령자를 가장 많이 고용한 기업 중 하나로, 50세 이상 고령 근로자를 20,000명 이상(전체 고용자의 약 19%) 고용하고 있음
 - 50세 이상 고령자를 고용함으로써 낮은 이직률, 유연한 근무체계, 직원의 도덕성과 회사에 대한 충성도 증가 그리고 높은 생산성 등 많은 이득을 얻음
- 고령 거주자의 비중이 상당히 높은 Broadstairs에 상점을 열고 직원의 절반을 50세 이상으로 채용하였음
 - 당시에 일부 반대론자들은 상점의 생산성이 떨어지고, 질병으로 인한 결근이 잦을 것이며, 또한 동기부여가 잘 되지 않을 것이라고 예상함
 - 그러나 실제 결과는 그 반대로 크게 성공적이었음
- Broadstairs에서의 결과를 바탕으로 다른 모든 상점들에서도 고령자를 적극적으로 고용하고 있으며, 현재 고령자의 비율은 약 19%까지 증가함
- ASDA는 고령자를 채용하기 위해 여러 가지 편익을 제공하고 있음
 - 회사는 고령 근로자의 대부분이 full-time 근무를 원하지 않으며, 일과 가정생활

의 조화를 위한 많은 시간과 기회를 원한다는 것을 인식함

- 회사는 유연한 근무 체계를 좀 더 확대하여, ‘Benidorm Leave’ (1-3월 동안 긴 휴가를 보내기 위한 3개월간의 무급휴가)를 통해 겨울에 좀 더 따뜻한 지방으로 여행을 할 수 있도록 하였으며, ‘Grandparent Leave’를 활용해 손자의 생일 축하를 위해 일주일간의 무급휴가가 제공됨

아. Aerospace

- Aerospace는 비영리 회사로 국가 안보를 위한 기술적 분석 및 평가와 상업적인 우주관련 프로그램을 제공하는 회사로 약 3,700명을 고용하고 있음
 - 회사의 전문 기술자들은 사실상 모든 로켓과 위성 시스템을 설계, 개발, 건조, 배치, 그리고 작동하는 것과 관련하여 이를 실험, 분석하고 장애요소를 파악하고 조치하는데 필요한 과학적·기술적 지원을 제공함
- 회사의 많은 소프트웨어 및 전자기술자들은 Aerospace에서 전 생애를 보내고 있으며, 회사의 근로자 평균 연령은 49세로, 70세 이상 그리고 90대인 사람도 있음
 - 회사의 약 1/3의 근로자가 현재 퇴직자에 해당됨
 - 회사에서 장기 근로자는 55세에 은퇴를 하게 되나, 대부분은 그들의 은퇴 계획에 따라 일반적으로 62-65세까지 회사에 머물 수 있음
- 1980년대 Aerospace는 회사의 근로자들은 일상적으로 은퇴를 했고, 그들이 은퇴할 때 받았던 봉급보다 더 높은 수준으로 회사의 자문위원으로 요청됨
 - 왜냐하면 그들 특유의 기술과 지식은 여전히 회사 이익에 큰 영향을 미칠 수 있기 때문임
 - 하지만 자문 비용의 제약사항을 해결하기 위해 파트타임을 기초로 한 퇴직자 재고용이라는 미국에서 가장 성공적인 프로그램을 설계함
 - 회사의 ‘퇴직자 고용 프로그램(Retiree Casual program)’에 따라 언제든지 돌아올 약 300명의 퇴직자들이 있으며, 약 600명의 퇴직자가 파트타임 근로자로서 프로그램에 참가하고 있음
- ‘퇴직자고용 프로그램’은 고도의 숙련된 기술 자를 위해 회사의 변화 요구에

부응하는 기업문화의 필수적 요소이며, 귀중한자원이 됨

- 회사의 근로자들은 그들의 연금 계획에 따라 일반적인 은퇴 연령에 도달했을 때에도 공식적으로 은퇴 노동자로서 돌아올 수 있음
- 대부분의 은퇴 노동자들은 후임자에게 그들의 지식을 전수할 여분의 시간을 부여하는 차원에서 그들이 은퇴할 때 일했던 곳에서 계속 근무할 수 있음
- 근무형태는 파트타임 근무로, 연금 규정상 추가적인 이득없이 1년에 1,000시간 이하로 일할 수 있도록 시간을 제한하고 있으며, 임금체계는 은퇴 근로자들이 은퇴할 때와 같은 수준으로 지급됨

자. 토요타 자동차

- 토요타 자동차는 최근 비정규직의 비중이 점차 증가함에 따라 숙련공에 대한 필요성을 더욱 절실히 느끼게 됨
 - 이에 따라 2001년 4월 기능직 사원 약 3,400명을 대상으로 60세 이후에 재고용하는 ‘숙련파트너 제도’를 도입함
- 토요타 자동차의 재고용제도의 도입은 고령자의 경우에 근무의욕 및 체력측면에서 개인 차이가 크고, 신입사원 채용 규모가 감소할 것이라는 우려의 목소리가 있었음
 - 하지만 치열한 국제경쟁 하에서 저비용의 노동자를 활용하여 총노무비를 억제하고, 정년 퇴직자의 풍부한 경험과 숙련된 기술을 활용함으로써 기업 경쟁력을 강화할 수 있다는 장점이 크게 부각됨
 - 또한, 60세 이후 고령자를 고용함으로써 현역사원의 향후 재고용 가능성에 대한 기대 또한 향상시킬 수 있다는 긍정적인 판단에서 실시하게 됨
- 토요타 자동차의 재고용 제도는 기능직에 한하여 적용하였으며, 재고용된 근로자들은 ‘숙련파트너’로 명명됨
 - 고용기간은 최장 63세까지 연장이 가능하고 매년 1년 마다 갱신하도록 됨
 - 근무지는 기본적으로는 현 근무지에서 근무하도록 배치하고 필요에 따라 타근무지 지원을 실시하도록 함
 - 근무방식은 연속 2교대를 실시하며, 잔업 및 휴일 출근 근무도 실시함

- 토요타 자동차는 이와 병행하여 기업과 연계한 고령화 대책으로 취업의욕이 높은 퇴직예정자를 관련 기업에 소개해 주는 취업알선제도도 실시함
 - 이 제도에 따라 재취업을 한 고령자는 연간 약 100명 정도의 규모이며, 단순작업 중심으로 근무형태는 파트타임 및 격일근무로 실시하고 있음

차. 마에카와 제작소(前川製作所)

- 1977년 ‘정년제로 제도’를 도입하여 계속 일할 의욕이 있고 하고 싶은 일이 확실하며, 또한 같이 일하는 사람들이 지원한다면 계속 일을 할 수 있도록 함
- 1994년에는 ‘Create service’라는 조직을 설립, 60세 이상의 종업원은 ‘Create Service’로 소속을 변경하고 그룹 각사에 파견되는 체제를 갖추
 - 이후 ‘Create Service’는 1997년 8월에 ‘재단법인 후카가와 고연령자 직업 경험 활용 센터’(후카가와 센터)로 공식 출범하여 적극적으로 고령자를 고용하는 조직으로 활용됨
 - 이 제도는 만 60세 정년을 맞은 사원은 일단 퇴사를 하고 후카가와 센터와 고용계약을 맺은 후, 마에카와 제작소 또는 그룹의 요청에 따라 고령자를 파견하는 것임
 - 파견근로자는 퇴직 직전에 근무하고 있었던 직장에 재고용하는 것을 원칙으로 하고, 계약은 1년마다 갱신하며, 현재 90대 고령자도 이 제도에 따라 근무하고 있음
- 마에카와 제작소에서는 고령자 본인에 대한 카운슬링 및 고령자가 소속된 직장의 상사에 대한 히어링(Hearing) 제도를 적극 활용함으로써 정년을 넘긴 고령자와의 정기적인 커뮤니케이션을 계속해서 유지함
- 마에카와 제작소는 고령 근로자가 재고용이 된 이후에 주위 사람들에게 대한 지나친 조심스러움을 보이거나 혹은 이들 고령 근로자들이 주체적으로 근무를 하지 못하는 등의 문제점을 해결하기 위해 재고용된 고령자를 중심으로 한 별도의 팀을 도입함

- 이러한 고령자 중심의 팀은 고령자만이 가지는 경험이나 기술적 숙련 등을 필요로 하는 업무에 투입되었는데 특히 고도의 가공라인에서 수작업이 필요한 특수 부품을 가공하는 ‘특수가공그룹’과 시장에서 점차 격심해지는 가격경쟁에 대응하기 위한 영업 전문 부서인 ‘개별 영업 그룹’의 두 가지 팀이 운용됨

카. 마츠시타 전공(松下電工)

- 마츠시타 전공은 1998년 ‘시니어 메이츠(senior Mates)’ 제도를 도입하면서부터 고령자 고용에 대한 사내제도를 마련함
 - 시니어 메이츠 제도는 정년을 맞은 사람들 중에서 회사의 수요가 생겼을 경우, 2년 정도 재고용되어 일을 하는 것임
 - 점차 고령자가 증가하고 연금 수급개시 연령이 높아지는 등 고령자 고용과 관련된 환경이 급속하게 변화됨에 따라 새로운 제도가 요구되었음
 - 이에 따라 회사는 2001년에 시니어 메이츠 제도를 부분적으로 개선한 나이스 스텝업(Nice Step Up : NSU) 제도를 도입함
- 나이스 스텝업 제도는 60세에 일단 정년퇴직을 한 후 60세 이후에는 주식회사 ABM과 고용계약을 새롭게 체결하는 제도임
 - 재고용에 대한 희망 신청은 정년 1년 반 전에 상사에게 제안서를 제출하는 것으로부터 시작되며, 재고용 여부는 각 사업소 단위에서 결정함
 - 재고용 기간은 연금개시 연령을 기준으로 하고 있으며 현재 계속 높아지고 있음(2003년 4월 이후 정년 퇴직자는 65세까지 재고용 가능)
 - 근무형태는 단시간 근무(100시간/월 이내)를 기본으로 하고 있으며, 구체적으로 주3일(하루 8시간), 주 4일(하루 6시간) 및 주 5일(하루 4-5시간) 등 3가지 유형 중에서 선택할 수 있음(2004년 9월 현재 이 제도에 따라 재고용된 사람은 총 327명으로 전년도(31)명과 유사한 수준으로 유지됨)

☞ Key Findings

- 국내기업들이 기업의 상황이나 특성에 상관없이 정년연장과 관련한 임금피크제를 중심으로 수행되고 있으며, 일부 대기업에 한하여 전직지원제도가 실행되고 있는 상황으로, 고령자 ‘활용’ 보다는 ‘이직관리’에 초점이 맞추어져 있음

- 이에 비해 해외기업들은 기업의 경쟁력 강화와 환경적응 측면에서 고령자를 중요한 자원으로 활용하고 있는 경우가 많으며, 기업별 특성에 맞는 차별적 활용이 이루어지고 있음

제3장 기업 지정 및 인증 유사 사례 분석

제 1절 사례 분석의 개요

- 본 연구를 위한 사례연구는 조직 문화와 제도를 포괄하는 지정(인증)제도와 직접적으로 고용(일자리) 확대를 지향하는 지정(인증)제도로 나누어서 살펴보고자 함
 - 조직 문화 및 제도를 포괄하는 인증제(포괄적 인증제): 가족친화기업인증(여성가족부-법정임의 인증), 여가친화기업인증(문화체육부), 소비자친화경영인증(공정거래위원회-법정임의 인증)
 - 직접적으로 고용 확대를 지향하는 인증제(고용관련 인증제): 장애인고용 우수사업주 인증제, 경기도 일자리 우수기업 인증제
- 조직 문화 및 제도를 포괄하는 지정(인증)제의 경우에는 리더십, 조직문화, 제도, 성과 등을 포함하여 조직의 경영방식 전반에 걸친 변화를 지향하고 있음
- 직접적으로 고용 확대를 지향하는 지정(인증)제는 인증제를 통해 기업의 변화를 동기부여하기 위한 목적보다는 이미 일절 수준이상의 조건을 갖춘 기업에 대한 사후적인 인증(지정)의 성격이 강함

[표 3-1] 유사 지정(인증)제도

조직문화 및 제도 관련 인증제도	▶	• 가족친화인증제 • 소비자중심경영 인증제 • 여가친화기업인증제
직접 고용관련 인증제도	▶	• 장애인고용 우수사업주 인증제 • 경기도 일자리 우수기업 인증제

제 2절 조직문화 및 제도 관련 인증제도 사례 분석

- 본 절에서는 법정인증제도인 가족친화인증제와 소비자중심경영 인증제, 그리고 법정인증 준비단계에 있는 여가친화기업인증제를 비교하여 살펴보도록 하겠음

1. 제도의 개요

가. 제도의 정의

- 가족친화인증제도의 정의
- 근로자의 일·가정 양립 지원을 위하여 가족친화제도¹²⁾를 모범적으로 운영하는 기업 및 기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도임
- 소비자중심경영 인증제도의 정의¹³⁾
- 기업이 수행하는 모든 경영활동을 소비자 관점에서, 소비자 중심으로 구성하고 관련 경영활동을 지속적으로 개선하고 있는지를 평가하여 인증하는 제도임

12) 자녀출산 및 양육지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화 조성 등

13) 2005년 9월 공정거래위원회의 소비자만족자율관리프로그램(CCMS: Consumer Complaints Management System)이 2011년 4월 평가기관이 한국소비자원으로 이관됨에 따라 소비자중심경영인증제도(CCM: Consumer Centered Management)로 전면 개편됨

- 관련 용어

- ‘소비자중심경영’이란 제품 및 서비스의 기획에서부터 개발 및 생산, 판매에 이르기까지 가치 창출의 주요 활동들이 소비자 관점에서 이루어지는 경영 활동을 말함
- ‘소비자중심경영인증기업’은 규정에서 정하는 인증기준을 충족하여 공정거래위원회로부터 『소비자중심경영』인증서를 수여받은 기업 또는 기관을 말함

○ 여가친화인증제도의 정의

- 여가친화제도*를 모범적으로 운영하고 있는 기업 등에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도임
- 기업내 모든 근로자가 직장생활과 여가생활을 조화롭게 수행할 수 있는 기반 구축하고, 여가친화적 직장문화 조성을 도모함
- 관련 용어
 - ‘여가친화제도’는: 근로자들이 직장내에서 여가생활을 자유롭게 할 수 있는 제도로써 일반적으로 여가시간, 여가공간, 여가비용 지원 등이 포함됨
 - ‘여가친화경영’: 법과 제도, 프로그램, 교육, 홍보 등을 통하여 남녀 근로자가 직장생활과 여가생활을 조화롭게 수행할 수 있는 기반을 구축하고, 여가 친화적 직장 문화를 조성하는 기업의 경영방식을 말함
 - ‘여가친화기업’ 근로자가 일-여가 두 역할을 삶 속에서 통합할 수 있도록 여가 지원적 환경 마련해주는 기업임

☞ Key Findings

- 소비자중심경영 인증제와 여가친화인증제에서는 인증제도 및 인증기업에 대한 세부적인 정의를 제시하고 있음
- 인증제도에서 지향하는 이상적인 모델에 대한 제시와 설명은 부족함

나. 제도의 목적

○ 가족친화인증제도의 목적

- 저출산·고령화, 여성의 경제활동 참여 증가 등 사회환경 변화에 따라 근로자가 가정생활과 직장생활을 조화롭게 병행할 수 있는 가족친화 사회환경 조성 촉진

○ 소비자중심경영 인증제도의 목적

- 기업 및 기관의 『소비자중심경영』 평가·인증에 필요한 사항을 정함으로써 기업 및 기관의 소비자 지향적 경영문화 확산과 소비자권익 증진 노력을 통한 경쟁력 강화 및 소비자 후생증대에 기여함을 그 목적으로 함
- 외적으로는 소기업·소상공인의 대소비자 대응 능력을 향상시키고, 인증정보를 활용한 소비자의 합리적 구매의사결정을 지원함으로써 시장에서의 거래간 높은 신뢰를 이끌어낼 수 있음
- 내적으로는 첫째, 인증제도 운영을 통해 소비자 권익을 증진시킬 수 있는 새로운 영역의 발굴과 인증제도 운영에 필요한 핵심역량을 키울 수 있으며, 둘째 소비자친화경영을 도입한 소기업·소상공인에 대한 지속적인 관리와 지원 역할을 통해 시장에서 소비자친화경영인증에 대한 선도적 위치를 점함으로써 관련 교육, 컨설팅, 정보제공, 연구 조사 등으로 업무의 확대가 가능함

○ 여가친화인증제도의 목적

- 근로자들의 삶의 질을 높여 그들이 몸담고 있는 기업의 경쟁력을 강화하고 이를 지속 가능한 성장 동력으로 활용해서 사회 전반에 걸쳐 여가활동에 대한 긍정적인 분위기를 고취함
- 사회환경 변화에 따라 근로자가 여가생활과 직장생활을 조화롭게 병행할 수 있는 여가 친화적인 사회환경 조성 촉진함
- ‘여가 친화기업’ 우수사례 발굴을 통하여 사회 전반의 ‘일과 여가의 균형’ 인식 및 여가활동의 활성화에 기여함
- 여가에 대한 긍정적 사회분위기 조성과 여가기반 마련으로 직원의 사기 진작 등 기업 경쟁력 강화 및 기업과 함께하는 여가활성화 캠페인을 확산시킴

☞ Key Findings

- 가족친화인증제도 및 여가친화인증제도의 경우 인식개선 및 사회적 환경조성이 주된 목적임
- 반면 소비자중심경영 인증제도의 경우 소비자와 기업입장에서 실질적인 혜택을 추구함

다. 제도의 추진 근거(법적 근거)

○ 가족친화인증제도의 근거

- 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조에 의거함

제15조(가족친화기업 등 인증) ① 여성가족부장관은 가족친화 사회환경의 조성을 촉진하기 위하여 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관(이하 “기업 등”이라 한다)에 대하여 가족친화인증(이하 “인증”이라 한다)을 할 수 있다. <개정 2008.2.29., 2010.1.18.>

② 인증을 받고자 하는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관에게 신청하여야 한다. <개정 2008.2.29., 2010.1.18.>

③ 인증을 받은 기업 등은 여성가족부령으로 정하는 바에 따라 인증의 표시를 할 수 있다. <개정 2008.2.29., 2010.1.18.>

④ 인증을 받지 아니한 기업 등은 인증표시 또는 이와 유사한 표시를 하여서는 아니 된다.

⑤ 여성가족부장관은 제2항에 따라 인증을 신청하는 자에게 여성가족부령으로 정하는 바에 따라 가족친화에 대한 심사·평가에 사용되는 비용을 부담하게 할 수 있다. <개정 2008.2.29., 2010.1.18.>

⑥ 인증의 기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑦ 대통령령으로 정하는 공공기관은 제6항에 따른 인증 기준을 갖추어 여성가족부장관의 인증을 받아야 한다. <신설 2015.3.27.>

[시행일 : 2017.3.28.] 제15조제7항

○ 소비자중심경영 인증제도의 근거

- 「소비자기본법」 제35조에 의한 한국소비자원의 업무를 수행함에 있어 ‘소비자친화경영 인증제도’ 운영은 제8호에 해당됨
- 또한 인증제도의 수행과 관련된 「소비자중심경영 인증제도 운영규정」¹⁴⁾을 별도로 두고 있음

14) 상세내용은 별첨 1 참고

제35조(업무) ① 한국소비자원의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 소비자의 권익과 관련된 제도와 정책의 연구 및 건의
2. 소비자의 권익증진을 위하여 필요한 경우 물품 등의 규격·품질·안전성·환경성에 관한 시험·검사 및 가격 등을 포함한 거래조건이나 거래방법에 대한 조사·분석
3. 소비자의 권익증진·안전 및 소비생활의 향상을 위한 정보의 수집·제공 및 국제협력
4. 소비자의 권익증진·안전 및 능력개발과 관련된 교육·홍보 및 방송사업
5. 소비자의 불만처리 및 피해구제
6. 소비자의 권익증진 및 소비생활의 합리화를 위한 종합적인 조사·연구
7. 국가 또는 지방자치단체가 소비자의 권익증진과 관련하여 의뢰한 조사 등의 업무
8. 그 밖에 소비자의 권익증진 및 안전에 관한 업무

○ 여가친화인증제도의 근거

- ‘여가친화기업 인증제도’의 법적 근거는 「국민여가활성화기본법」에 의거함

제5조(일과 여가의 조화) ‘일과 삶의 균형’ 영역 중에서 여가활동을 위한 시간과 금전 등의 자원을 확보하고 일정한 수준에서 휴식을 취할 수 있는 권리를 보장받도록 한다.

제16조(우수사례 발굴 및 시상) ① 국가와 지방자치단체는 국민 여가 활성화를 위하여 모범적으로 운영하고 있는 기업이나 공공기관에 대하여 우수사례로 발굴하거나 시상할 수 있다. ② 제1항에 따른 시상의 내용 및 방법 등에 필요한 사항은 문화체육관광부령으로 정한다.

☞ Key Findings

- 가족친화기업 인증의 경우 인증과 관련된 명확한 법조문이 존재하나 소비자친화 경영 인증과 여가친화기업 인증의 경우엔 법조문의 확대 해석으로 인증제도의 필요성이 설명됨
- 소비자친화경영 인증은 별도의 운영규정을 명시하고 있어 법정 인증제도로 운영 방식을 명확히 하고 있음
- 여가친화기업 인증은 이에 비해 상대적으로 법적 근거가 약해 아직까지는 인증 제도보다는 ‘캠페인’의 형태로 운영되고 있음

라. 제도의 추진 과정

○ 가족친화인증제도의 추진 과정

- 2015. 12월 가족친화 인증기업·기관 531개사 선정 (유효기간 연장 84개사, 재인증 20개사 포함)
- 2015. 12월 가족친화 우수기업·기관 정부포상 (총 28점)
- 2014. 12월 가족친화 인증기업·기관 544개사 선정 (유효기간 연장 86개사, 재인증 14개사 포함)
- 2014. 12월 가족친화 우수기업·기관 정부포상 (총 28점)
- 2014. 05월 제3회 가족친화경영대상 정부포상 (총 15점)
- 2013. 12월 가족친화 인증기업·기관 311개사 선정 (유효기간 연장 23개사, 재인증 9개사 포함)
- 2013. 12월 가족친화 우수기업·기관 정부포상 (총 17점)
- 2013. 05월 제2회 가족친화경영대상 정부포상 (총 10점)
- 2012. 12월 가족친화 인증기업·기관 116개사 선정 (유효기간 연장 15개사 포함)
- 2012. 12월 가족친화 우수기업·기관 정부포상 (총 10점)
- 2012. 05월 제1회 가족친화경영대상 정부포상 (총 10점)
- 2011. 11월 가족친화 인증기업·기관 106개사 선정 (유효기간 연장 11개사 포함)
- 2011. 11월 가족친화 우수기업·기관 정부포상 (총 10점)
- 2010. 11월 가족친화 인증기업·기관 31개사 선정
- 2009. 11월 가족친화 인증기업·기관 20개사 선정
- 2008. 12월 가족친화 인증기업·기관 14개사 선정
- 2007. 12월 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제정

○ 소비자중심경영 인증제도의 추진 과정

- 1차년도(2013~2014)는 ‘도입단계’로 세탁업을 대상으로 인증제도를 시행함
- 2차년도(2014~2015)는 ‘성장단계’로 이사화물업과 애완동물업을 추가하여 본격적으로 시행함
이사화물업과 애완동물업은 고정적인 거래관계가 낮은 업종 특성을 지니고 있기에 이러한 거래관계의 일회성이 도입의 장애요인으로 작용할 수 있음 따라서 시행 전 이를 고려한 형태의 인증평가항목이나 가중치 마련 등도 검토됨
- 3차년도(2015~2016년)는 ‘확장단계’로 자동차정비업과 여행업까지 포함하여 확장하여 시행함
- 4차년도(2016년 이후)는 ‘성숙단계’로 부동산중개업과 자동차중개업 등 거래 금액이 크고 거래 위험도 상대적으로 높은 업종으로 전환하여 거래 사고를 예

방하는 역할로 인증제도를 활용하도록 함

○ 여가친화인증제도의 추진 과정

- 2012년부터 시행되고 있으며, 법정인증제도가 아니라 ‘캠페인’으로 운영되고 있음
- 2013년 이후 부처의 관심이 증가됨에 따라 관련 예산의 증가로 홍보 및 인증 기업 수가 확대되고 있으며, 법제화(「여가활성화기본법」 내 시행령 개정)를 통해 법정인증으로 확대할 계획임

☞ Key Findings

- 소비자중심경영 인증제도의 경우 제도의 실효성을 고려하여 특정 업종을 시작으로 점차 업종을 확대해가는 전략을 사용함
- 가족친화기업이나 여가친화기업의 경우 기업의 전반적인 인식 개선적 측면이 강함

마. 제도의 기대 효과

○ 가족친화인증제도의 기대 효과

- 가족친화인증 마크 활용·홍보를 통한 이미지 제고로 조직 경쟁력이 강화될 수 있음
- 가족친화 직장문화 조성을 통한 근로자와 가족구성원의 삶의 질 향상 및 근로자의 직장만족도를 제고할 수 있음

○ 소비자중심경영 인증제도의 기대 효과

- 소비자 측면: 상품 및 서비스 선택정보 제공 효과/ 인증기업과의 소비자문제 발생시 CCM 운영체계에 따라 신속하고 합리적인 해결 가능
- 기업 측면: CEO와 임직원의 소비자 관련 인식 제고/ 상품과 서비스 수준을 소비자 관점에서 혁신하여 궁극적으로 대외 경쟁력 제고 가능
- 공공부문 측면: 사후적인 분쟁해결 및 시정 조치에 필요한 비용절감 효과 기대/ 소비자 중심의 선순환 시장 조성 가능

○ 여가친화인증제도의 기대 효과

- 기업의 행복한 문화 정착과 사회적 책임에 대한 중요성 인식 확산의 기회로 활용
- 기업 및 정부의 직장인 여가 지원정책 등 관련 정책의 실천적 방향 및 기업과 정부의 협업 시스템 마련
- 관련 인증제(가족친화기업인증제)와 통합모델 제안을 통해 부처간 협업 및 연계 사례로 활용가능
- 여가친화기업 인증제 정착 및 기업 경영의 질 향상에 기여
- 여가친화 우수 중소기업의 사례 홍보를 통하여 구인란 해소 기여

바. 인증제도의 인증 현황(성과)

○ 가족친화인증제도의 인증 현황

[표 3-2] 가족친화인증제도의 인증 현황 ('15.12월 현재)

최초 인증 연도 \ 구분	전체(개)	대기업	중소기업	공공기관
합 계	1,363	258	702	403
2008	9	3	-	6
2009	14	5	3	6
2010	20	6	4	10
2011	86	24	22	40
2012	84	24	13	47
2013	279	84	111	84
2014	444	77	257	110
2015	427	35	292	100

○ 소비자중심경영 인증제도의 인증 현황

[표 3-3] 소비자중심경영 인증제도의 인증 현황('16, 1.1 현재)

평가 시기	인증 유효기간	기업수		전체(개)
		대기업/공공기관	중소기업	
합 계		99	62	161
2007년 상반기	2007.7.1~2017.6.30	6	-	6
2007년 하반기	2008.1.1~2017.12.31	3	1	4
2008년 상반기	2008.7.1~2016.6.30	1	-	1
2008년 하반기	2009.1.1~2016.12.31	7	-	7
2009년 상반기	2009.7.1~2017.6.30	1	-	1
2009년 하반기	2010.1.1~2017.12.31	5	2	7
2010년 상반기	2010.7.1~2016.6.30	1	-	1
2010년 하반기	2011.1.1~2016.12.31	14	14	28
2011년 상반기	2011.7.1~2017.6.30	2	-	2
2011년 하반기	2012.1.1~2017.12.31	5	2	7
2012년 상반기	2012.7.1~2016.6.30	3	3	6
2012년 하반기	2013.1.1~2016.12.31	8	3	11
2013년 상반기	2013.7.1~2017.6.30	-	2	2
2013년 하반기	2014.1.1~2017.12.31	11	5	16
2014년 상반기	2014.7.1~2016.6.30	5	1	6
2014년 하반기	2015.1.1~2016.12.31	9	13	22
2015년 상반기	2015.7.1~2017.6.30	2	-	2
2015년 하반기	2016.1.1~2017.12.31	16	16	32

주)인증기업의 인증유효기간은 2년으로, 인증기한이 만료되기 전에 재평가를 통하여 인증유효 기간을 연장해야 함

○ 여가친화인증제도의 인증 현황

[표 3-4] 여가친화기업 인증제도의 인증 현황('15말 현재)

연도	대기업	중견기업	중소기업	전체(개)
2012년	3	-	7	10
2013년	-	1	4	5
2014년	2	6	6	14
2015년	3	2	10	15
합 계				42

☞ Key Findings

- 가족친화기업 인증제도의 경우 인증 대기업 수가 2013년을 고점으로 하여 점차 감소하고 있고 중소기업의 경우에도 그 증가세가 하락하고 있음(부진한 경제상황, 인증가망기업(자발적 참여가능 기업)의 소진 등에 기인한 것으로 보임)
- 여가친화기업의 경우 문화체육관광부의 관련 예산 증가로 2014년 전년대비 인증 기업 수에서 큰 폭의 증가를 보임(사업의 성과가 기업들의 자발적 참여와 관심 보다는 예산과의 관련성이 더 커 보임)

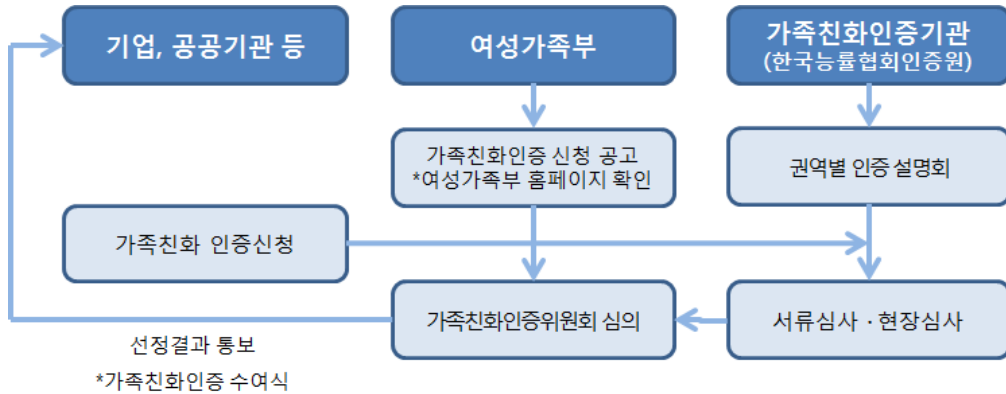
2. 제도의 운영

가. 추진 주체 및 대상

○ 가족친화인증제도의 추진 주체 및 대상

- 인증 주체는 여성가족부장관이며, 운영기관은 한국능률협회인증원(가족친화인증 사무국)임
- 인증 대상은 기업 및 공공기관 등임

[그림 3-1] 가족친화인증의 주체 및 대상



○ 소비자중심경영 인증제도의 추진 주체 및 대상

- 인증 주체는 공정거래위원회이며, 인증업무를 효율적으로 추진하기 위해 평가 및 인증제도 활성화 등 관련 업무를 운영하도록 ‘한국소비자원’을 운영기관으로 지정하고 있음
- 인증 대상은 기업 또는 기관이며, 기업 및 기관에 대한 정의 아래와 같음
 - 기업: 「상법」 제172조에 따른 법인설립등기 또는 「소득세법」 제168조 및 「부가가치세법」 제5조에 따른 사업자등록을 한 영리 목적의 사업체
 - 기관: 중앙행정기관, 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조(공공기관) 내지 제6조(공공기관 등의 지정 절차)에 따라 지정된 기관 또는 민법이나 기타 법률의 규정에 따라 설립한 비영리 법인
- 인증대상에서 제외되는 경우를 별도로 두고 있으며, 아래의 경우에 해당될 경우 인증심의위원회의 의결을 거쳐 최종적으로 제외됨
 - 과학적·객관적으로 효과가 입증되지 아니한 물품 또는 서비스를 소비자에게 제공하거나 또는 제공할 우려가 있는 경우
 - 국민정서와 미풍양속에 반하거나 공공의 질서를 해할 우려가 있는 등 인증대상으로 적합하지 않은 경우

[표 3-5] 소비자중심경영 인증제도의 추진 주체

공정거래위원회	한국소비자원
-인증기관 -인증제도 사업의 승인주체 -CCM 인증제도 운영규정의 최종승인 -인증서 교부 -인증기업에 대한 인센티브 제공	-운영기관 -인증제도 사업의 실행 주체 -인증제도 활성화, 평가업무, 교육업무 등 사업 전반을 실행 -평가위원 및 인증심의위원회 운영 -인증기업에 대한 사후관리
CCM 인증제도 운영규정	CCM 평가기준 및 기타 운영에 필요한 규정

○ 여가친화인증제도의 추진 주체 및 대상

- 인증 주체는 문화체육관광부와 머니투데이가 공동주최하고 있으며, 한국문화예술회관연합회를 운영 기관으로 두고 있음
 - 머니투데이와 사업 초기에 사업의 홍보 및 신청기업의 모집 등의 효과를 높이기 위해 제휴하여 추진해 옴
- 인증 대상은 대기업·중견기업·중소기업·공기업으로 구분하여 운영하고 있음
 - 기업은 구성원의 규모와 매출을 기준으로 ‘대기업-중견기업-중소기업’ 등으로 범주화하고 있는데, 이는 기업의 규모와 구성원 숫자에 따라서 여가제도의 구현환경이 크게 달라지기 때문임
 - 대기업은 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 시행령 제21조에 근거하여 자산총액의 합계액이 3조 5천억 이상인 기업으로 정함(2013년 기준 기업 : 62개, 소속회사 : 1,768 개가 해당됨)
 - 중견기업은 중소기업과 대기업의 범위에 해당되지 않는 기업을 기준으로 함
 - 중소기업은 중소기업기본법 제3조 중소기업의 범위에 근거함
 - 공공기관은 ‘정부의 여가정책’이 선도적으로 구현되는가에 대한 상징적 평가대상이 됨

☞ Key Findings

- 가족친화기업 인증제도의 경우에 민간기관(한국능률협회컨설팅)을 운영기관으로 두고 있는데, 전문적인 민간기관의 개입이 사업 초기에는 유리할 수 있으나 중장기적으로는 사업의 융통성(정책적 요구사항의 즉각적 반영)을 저해할 수 있는

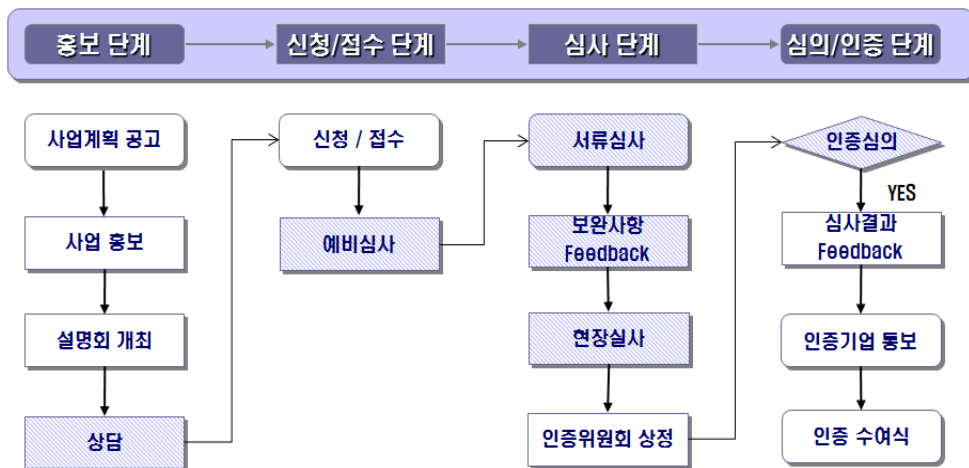
가능성이 있을 것으로 보임

- 사업 대상을 대기업-중견-중소기업 등으로 유형화하여 추진하고 있음
- 여가친화인증제도의 경우 문화체육관광부와 머니투데이의 공동 주최로 추진되고 있는데, 사업 초기에는 언론사 등과 제휴를 통해 사업 홍보에 강점을 가질 수 있지만, 사업 진행에 따른 외부 환경변화에 대한 대응력이 떨어질 가능성이 존재함

나. 제도의 추진 체계

○ 가족친화인증제도의 추진 체계

[그림 3-2] 가족친화인증의 추진 체계



[표 3-6] 가족친화인증제도의 추진일정

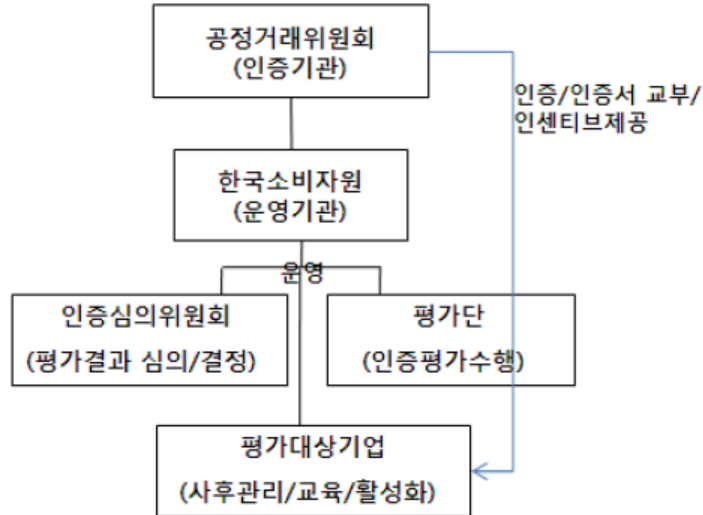
추진내용	추진일정		내용
인증 설명회	■ 전국 권역별로 총 20회 실시(3~5월)		■ 가족친화인증제도 및 인증기준 설명 등
인증 신청 기간	■ 3.15.(화)~6.30.(목)		■ 접수처 : 한국능률협회인증원 (가족친화 인증사무국)
인증심사	서류심사	6~8월	※ 접수 후 수시
	현장심사	6~9월	※ 신청기업과 심사일정 협의 결정
인증 수여식	12월(예정)		■ 인증서 수여, 우수기업 정부포상, 우수사례 발표 등
심사결과 보고서제공	12월(예정)		■ 기업별 가족친화경영 수준, 강·약점, 발전방향 제언 등 보고서 제공

○ 소비자중심경영 인증제도의 추진 체계

[그림 3-3] 소비자중심경영 인증제도의 추진 단계



[그림 3-4] 소비자중심경영 인증제도의 추진 체계



[표 3-7] 소비자친화경영 인증제도의 운영 절차

평가 접수	- 제출서류를 구비하여 홈페이지를 통해 평가 신청
평가 대상 확인	- 신규평가 신청 전 의무교육 10시간 이상 이수 - 최근 2년간 소비자관련법, 공정거래법 제19조 위반으로 시정명령 이상의 조치를 받은 기업은 평가대상에서 제외
평가 일정 협의	- 평가신청기업, 평가위원 간의 일정 조율
현장평가/ 인증	- 평가위원 현장 방문 - 평가단 : 신규평가 2~3명, 재평가 2명 - 현장평가 : 7H
심의위원회	- 평가신청기업의 인증기준 적합여부 심의 - 심의 결과를 공정거래위원회에 보고
평가결과 통보 및 인증서 교부	- 공정거래위원회에서 최종 평가결과 통보 - 인증서수여식을 통해 인증서 교부

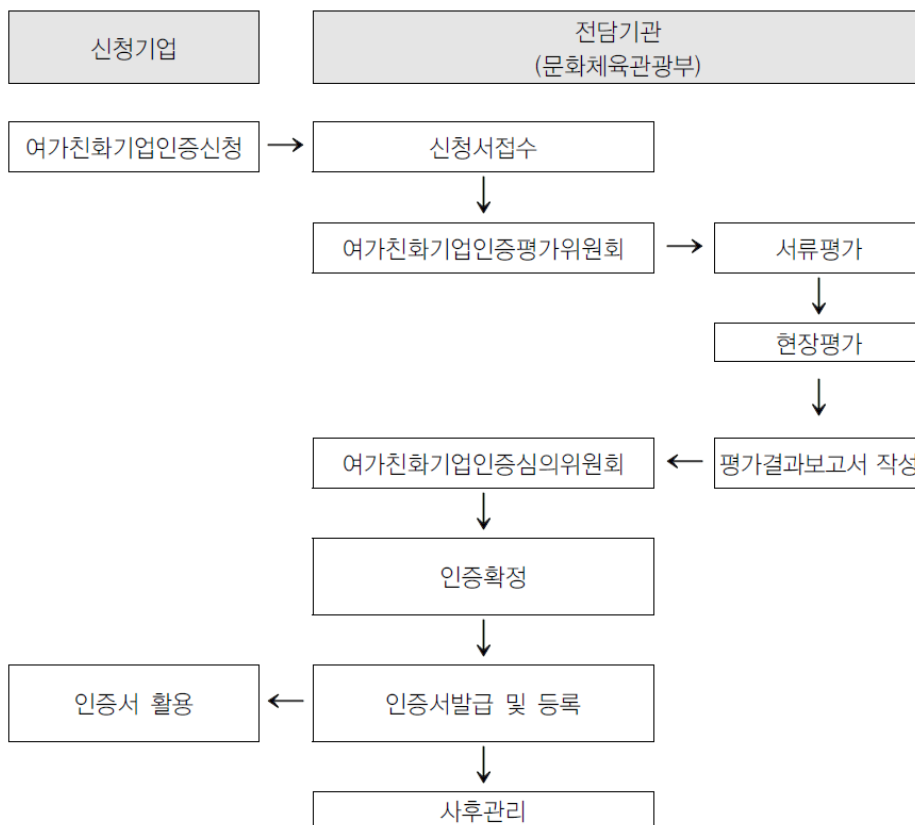
○ 여가친화인증제도의 추진 체계

- 추진체계는 다음 그림과 같이 인증 신청서(자체평가서 포함)제출 → 인증평가위원회 구성 → 서류평가 → 현장평가 → 인증심의위원회 심의·의결 → 선정 결과 발표 및 홍보 → 인증서 발급 및 등록으로 나타낼 수 있음

☞ Key Findings

- 최종적으로 인증여부를 결정하기 위해 독립적인 심의위원회를 두고 있음
- 심사는 서류심사와 현장심사로 이원화하여 운영됨

[그림 3-5] 여가친화인증제도의 추진 체계



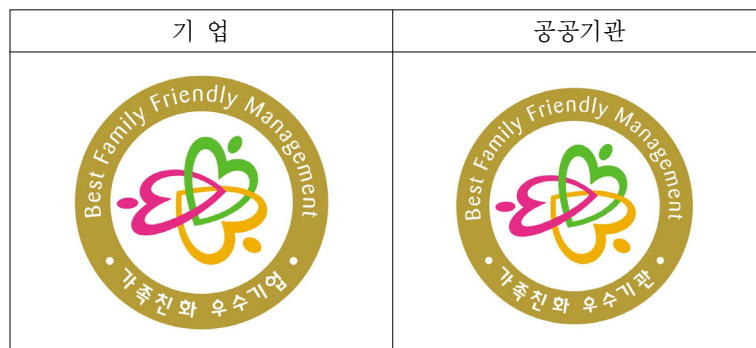
[표 3-8] 여가친화기업인증의 추진 단계

단계	주체	내용
[1단계] 홍보	문화체육관광부 및 운영기관	- 홈페이지를 통한 사업계획 공고 - 홈페이지 및 팸플릿을 통한 사업 홍보 - 여가친화기업 인증제 관련 설명회·워크숍 개최
[2단계] 신청/접수	각 기업	- 각 기업에서는 여가친화기업인증제 신청 관련 서류 접수
[3단계] 심사	운영기관	- 신청기업이 제출한 자체평가 결과 서류심사 - 인증평가위원회를 구성하여 신청기업 현장실사 - 여가친화기업인증위원회 상정
[4단계] 심의/인증	문화체육관광부	- 신청기업에 인증여부 통보 - 여가친화기업 인증 수여식

다. 마크

○ 가족친화인증제도의 인증마크

[그림 3-6] 가족친화인증제도의 인증 마크



주) 가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률 시행규칙 제7조 관련

○ 소비자중심경영 인증제도의 인증마크

[그림 3-7] 소비자친화경영 인증제도의 인증 마크

인증마크	엠블렘
	

○ 여가친화인증제도의 인증마크

[그림 3-8]
여가친화기업
인증제도의 인증 마크

여가친화기업

라. 제도의 유효 기간

○ 가족친화인증제도의 인증 유효기간

- 신규 인증(3년) ▶ 유효기간 연장(2년) ▶ 재인증(3년)(재인증 후에는 3년 단위로 재심사)

- 소비자중심경영 인증제도의 인증 유효기간
 - 인증의 유효기간은 인증일로부터 2년임
 - 인증기업이 인증기간 만료로 재평가를 받고자 하는 경우에는 기간만료 이전에 재평가신청서 등을 운영기관에 제출하도록 함
- 여가친화인증제도의 인증 유효기간
 - 신규 인증(3년 유효) ▶ 유효기간 연장(2년)

마. 인증제도의 인증 기준

- 가족친화인증제도의 인증 기준
 - 공통사항: 가족친화 관련 법규¹⁵⁾ 요구사항을 준수하여야 함

[표 3-9] 가족친화인증제도의 인증 유형별 인증 기준

구분	신규 인증	유효기간 연장	재인증
대기업·공공기관	70	30	35
중소기업	60	30	35
적용기준	- 근로기준법, 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 양성평등기본법, 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 국가공무원법 등 최소 법규 준수사항을 충족		
	100점 만점 심사	- ‘중소기업’은 ‘가족친화제도 실행’ 및 ‘가점’ 항목 심사 - ‘대기업·공공기관’은 ‘가족친화제도 실행’ 항목 심사	
	- ‘대기업·공공기관’은 가족친화제도 실행의 배점에서 30점 이상의 점수를 획득하여야 함	- ‘중소기업’은 가점을 포함하여 30점 이상 획득 - ‘대기업·공공기관’은 가족친화제도 실행의 배점 중 30점 이상 획득	- ‘중소기업’은 가점을 포함하여 35점 이상 획득 - ‘대기업·공공기관’은 가족친화제도 실행의 배점 중 35점 이상 획득

15) 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「양성평등기본법」, 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「국가공무원법」 등

○ 소비자중심경영 인증제도의 인증 기준

- 공통사항: 『CCM 인증제도 운영규정』 제3조(인증대상)의 규정을 충족할 것
- 인증대상제외기준
 - 과학적, 객관적으로 효과가 입증되지 아니한 물품 또는 서비스를 소비자에게 제공하거나 또는 제공할 우려가 있는 경우
 - 국민정서와 미풍양속에 반하거나 공공의 질서를 해할 우려가 있는 등 인증대상으로 적합하지 않은 경우
- 평가점수 산출방법에 의한 총점이 800점 이상이어야 하며, 평가기준의 대분류 항목별 배점의 80% 이상의 점수를 득해야 함

[표 3-10] 소비자중심경영 인증제도의 인증 유형별 인증 기준

대분류	대기업		중소기업	
	신규평가	재평가	신규평가	재평가
1. 리더십	300	250	300	200
2. CCM 체계	300	200	300	200
3. CCM 운영	200	250	300	300
4. 성과관리	200	300	100	300
합계	1,000	1,000	1,000	1,000

○ 여가친화인증제도의 인증 기준

- 대기업 및 공기업 80점, 중견기업 75점, 중소기업 70점

☞ Key Findings

- 심사시 기업의 유형과 상관없이 필수적으로 고려되어야 하는 요건 등을 두고 있음
- 평가유형(신규, 재평가), 평가대상(대기업-중소기업)에 따라 심사기준에 차이를 두고 있음

바. 심사 항목/배점(지표)

○ 가족친화인증제도의 심사 항목 및 배점

- 신규 인증기준 : 100점 만점에 70점(가점포함) 이상, ‘가족친화제도 실행’의 배점에서 30점 이상 획득 시 인증
- 유효기간 연장 기준: ‘가족친화제도 실행’의 배점에서 30점 이상 획득 시 인증
- 재인증 인증 기준: ‘가족친화제도 실행’의 배점에서 35점 이상 획득 시 인증

[표 3-11] 가족친화인증제도의 신규 인증 심사항목 및 배점

심사요소		심사항목	배점
1.최고경영층의 리더십 (20)		1.1 최고경영층의 관심 및 의지	15
		1.2 가족친화 관련 프로그램 참여	3
		1.3 가족친화 관련 전담 인력 보유	2
2. 가족친화 제도 실행 (60)	2.1 자녀 출산 및 양육 지원(40)	2.1.1 여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률	10
		2.1.2 남성근로자 육아휴직 이용률	5
		2.1.3 남·여 근로자 육아휴직 후 복귀율	10
		2.1.4 출산전·후 휴가 후 복귀율	10
		2.1.5 배우자출산휴가 3일 이상 이용률	5
	2.2 유연근무제도(10)	2.2.1 유연근무제 활용률 (시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등)	10
	2.3 가족친화 직장문화 조성(10)	2.3.1 정시퇴근 (‘가족사랑의 날’ 등 시행)	5
		2.3.2 가족친화 직장교육 실시	5
	3. 가족친화경영 만족도 (20)		3.1 자녀 출산 및 양육 지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화 조성 관련 직원 만족도
가·감점 (최대 10)		직장어린이집 설치 (※ 의무이행사업장 제외)	5
		가족친화 관련 프로그램 시행 (5가지, 각 1점)	5
		가족돌봄휴직 이용	2
		연차 활용	1
		고용노동부 주관 「남녀고용평등 우수기업」 선정	1
		자동육아휴직제 시행	1
		대체인력 채용	1
		여성관리자 비율 목표제 시행	1
		시간선택제 일자리 활용	0.5

	고용노동부 주관 ‘적극적 고용개선조치’에서 여성근로자의 고용기준에 미달하는 기업	-2
총계		100 (가·감점 제외)

주) ‘가족친화제도 실행’ 분야에서 대상자가 없을 경우, N/A(Not Available) 처리(제도 이용 대상자가 있는 심사항목만 평가한 뒤 ‘가족친화제도 실행’ 배점 내에서 점수 비례 환산)

[표 3-12] 가족친화인증제도의 유효기간 및 재인증 심사항목 및 배점

심사요소		심사항목	배점
2. 가족친화 제도 실행 (60)	2.1 자녀 출산 및 양육 지원(40)	2.1.1 여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률	10
		2.1.2 남성근로자 육아휴직 이용률	5
		2.1.3 남·여 근로자 육아휴직 후 복귀율	10
		2.1.4 출산전·후 휴가 후 복귀율	10
		2.1.5 배우자출산휴가 3일 이상 이용률	5
	2.2 유연근무제도 (10)	2.2.1 유연근무제 활용률 (시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등)	10
	2.3 가족친화 직장문화 조성 (10)	2.3.1 정시퇴근 (‘가족사랑의 날’ 등 시행)	5
		2.3.2 가족친화 직장교육 실시	5
총계			60

주) ‘가족친화제도 실행’ 분야에서 대상자가 없을 경우, N/A(Not Available) 처리(제도 이용 대상자가 있는 심사항목만 평가한 뒤 ‘가족친화제도 실행’ 배점 내에서 점수 비례 환산)

○ 소비자중심경영 인증제도의 심사 항목 및 배점

[표 3-13] 소비자중심경영 인증제도의 심사항목 및 배점

대분류	중분류	소분류	신규평가		재평가	
			대기업	중소기업	대기업	중소기업
1. 리더십	1.1. 최고경영자의 리더십	1.1.1. 최고경영자의 리더십	100	100	50	50
		1.1.2. 최고고객책임자의 권한과 책임	50	100	50	50
	1.2. CCM 전략	1.2.1. 소비자중심경영 전략	100	50	100	50

		개발·실행				
		1.2.2. 소비자중심경영의 공유				
			50	50	50	50
2. CCM 체계	2.1. 조직관리	2.1.1. 소비자중심경영 관련 조직	50	50	50	50
	2.2. 자원관리	2.2.1. 소비자중심경영 관련 자원	50	50	50	50
	2.3. 교육관리	2.3.1. 소비자중심경영 관련 교육	100	100	50	50
	2.4 문서관리	2.4.1 소비자중심경영 관련 문서관리	100	100	50	50
3. CCM 운영	3.1. 소비자정보제공	3.1.1. 소비자정보제공	50	50	50	50
	3.2. VOC 운영	3.2.1. VOC 체계 및 활용	50	50	50	50
	3.3. 소비자불만관리	3.3.1. 소비자불만 사전예방	50	100	100	100
		3.3.2. 소비자불만 사후관리	50	100	50	100
4. 성과 관리	4.1. CCM 성과관리	4.1.1. 소비자중심경영의 성과목표	100	100	100	100
		4.1.2. 소비자중심경영의 소비자 효용	75	-	100	100
		4.1.3. 소비자중심경영 평가 결과 환류	25	-	100	100
계			1,000	1,000	1,000	1,000

○ 여가친화인증제도의 심사 항목 및 배점

- 여가친화기업인증평가표는 3개의 평가영역과 24개의 평가항목으로 구성되어 있음
- 평가영역은 여가지원제도, 운영기반, 만족도로 이루어짐
- 여가지원제도의 평가항목은 여가시간, 공간 및 비용, 교육 및 기타프로그램, 지역사회 연계 등으로 이루어짐
- 운영기반의 평가항목은 경영층의 리더십, 운영시스템 및 예산, 프로그램 관리 등으로 이루어짐
- 만족도의 평가항목은 임직원의 이해도, 임직원의 만족도 등으로 이루어짐

[표 3-14] 여가친화기업 인증제도의 심사항목 및 배점

평가 영역	평가지표			배점								
I. 여가 지원 제도 (65점)	여가 시간 (18)	근로시간 및 휴가제도 규정여부 ①주 40시간 근무제 ②탄력적 근로시간제 ③선택적 근로시간제 ④ 연장 근로의 제한 ⑤ 보상 휴가제 ⑥ 자율 연차 휴가(연속적 사용)		3점 (4개 이상)	2점 (3개)	1점 (1~2개)	0점 (0개)					
		근로시간제도 활용도		5점 (50%~)	4점 (40%~)	3점 (30%~)	2점 (20%~)	1점 (20%미 만)				
		연차휴가 활용도		5점 (50%~)	4점 (40%~)	3점 (30%~)	2점 (20%~)	1점 (20%미 만)				
		휴가 관련 제도 실시여부 -대체휴일제, 샌드위치데이휴가, 리프레시휴가, 보상휴가		5점 (3개 이상)	3점 (2개)	1점 (1개)	0점 (미실 시)					
	공간 및 비용 (24)	자율적 여가활동비	지원여부(O,X)	1점 (지원)	0점 (미지 원)							
			이용률	5점 (50%~)	4점 (40%~)	3점 (30%~)	2점 (20%~)	1점 (20%미 만)	0점			
		문화예술 관련 활동	운영여부(비용/공간 중 1개 이상)	1점	0점							
			이용률	5점 (50%~)	4점 (40%~)	3점 (30%~)	2점 (20%~)	1점 (20%미 만)				
		스포츠관련 활동 지원제도	운영여부(비용/공간 중 1개 이상)	1점	0점							
			이용률	5점 (50%~)	4점 (40%~)	3점 (30%~)	2점 (20%~)	1점 (20%미 만)				
		여행 및 휴식 관련 활동 지원제도	운영여부(비용/공간 중 1개 이상)	1점	0점							
			이용률	5점 (50%~)	4점 (40%~)	3점 (30%~)	2점 (20%~)	1점 (20%미 만)	0점			
		교육 및 기타 프로그램 (17)	여가 관련 활동 교육 및 프로그램	운영여부(교육/프로그램 중 1개 이상)	1점	0점						
				이용률	5점 (50%~)	4점 (40%~)	3점 (30%~)	2점 (20%~)	1점 (20%미 만)	0점		
			자기계발	운영여부	1점	0점						

		프로그램	이용률	5점 (50%~)	4점 (40%~)	3점 (30%~)	2점 (20%~)	1점 (20%미만)	0점	
		가족단위 여가프로그램 지원여부			5점 (6개 이상)	4점 (5개)	3점 (4개)	2점 (3개)	1점 (1~2개)	0점
	지역사회 연계 (6)	지역사회 연계 여가프로그램	운영여부	1점	0점					
			직원참여도	5점 (50%~)	4점 (40%~)	3점 (30%~)	2점 (20%~)	1점 (20%미만)	0점	
II. 운영 기반 (15점)	경영층의 리더십 (6)	최고경영층의 리더십 ①여가친화경영관련 사업 계획 수립여부②신년사·송년사, 회의 등을 통한 임직원 간의 공유			3점 (2개)	1점 (1개)	0점 (0개)			
		최고경영층의 노력 ①최고경영층의 여가친화 프로그램 참여②최고경영층의 여가친화경영을 위한 노력 및 의지가 연간보고서, 언론홍보 등을 통해 대외전파			3점 (2개)	1점 (1개)	0점 (0개)			
	운영시스 템 및 예산 (6)	여가 관련 담당부서 및 인력 -부서 및 역할/책임 규정된 문서 여부			2점 (부서, 규정)	1점 (부서)	0점 (없음)			
		여가 관련 예산편성 여부			2점 (예산 있음)	0점 (예산 없음)				
		여가 관련 예산 비중			2점 (90%~)	1.5점 (80%~)	1점 (70%~)	0.5점 (60%~)	0점 (60%미만)	
	프로그램 관리(3)	여가프로그램 점검여부 - 점검 및 개선 노력 여부			3점 (점검, 개선)	1점 (점검 만)	1점 (개선 만)	0점 (실적 없음)		
	합계 (80점)	채점 합계								

☞ Key Findings

- 대체로 리더십·조직문화 → 제도 → 운영 → 성과의 영역으로 평가하고 있음
- 가족친화기업 인증제도의 경우 100점 만점에 10점의 ‘가감점’ 항목을 두고 있음
- 질적 및 양적 지표를 혼용하고 있음

사. 인센티브

○ 가족친화인증제도의 인센티브

- 정부 지원사업 선정 시 가점, 출입국 심사 시 전용심사대 이용편의 제공, 은행 투융자 금리우대 등 114개 인센티브¹⁶⁾ 지원('16.2월 기준)
- 가족친화 우수기업·기관 정부포상(' 11~), 가족친화경영대상(' 12~' 14)
- 가족친화경영 우수사례 홍보(신문광고, 우수사례집 배포 등)
- 인증마크 사용권한 부여(인증유효기간 동안 제품이나 포장·용기 및 홍보물 등에 표시)

○ 소비자중심경영 인증제도의 목적

- 법 위반 제재 수준 경감
 - 인증기업이 표시광고법 등 공정거래위원회가 운영하는 소비자 관련 법령으로 공표명령을 받은 경우 제재수준 경감(근거규정- 공정거래위원회로부터 시정명령을 받은 사실의 공표에 관한 운영지침)
- 우수기업 포상: 대통령, 국무총리, 공정거래위원장 표창
 - 소비자의 날 : CCM 수여식¹⁷⁾을 통해 CCM 우수기업 및 개인 표창
- 공정거래위원회에 신고된 소비자피해사건 자율처리 권한 부여
 - 공정거래위원회에 신고되는 표시광고법, 방문판매법 및 전자상거래소비자보호법 위반 사건 중 개별소비자피해사건에 대해 인증기업에 우선 통보하여 당사자의 자율처리 유도 → 소비자가 결과를 수락하는 경우, 공정위의 별도 조사 및 심사절차 면제
- 인증마크 사용권한 부여
 - 인증기업에게 인증마크 사용권한 부여
 - 인증기업은 인증마크를 사업장에 게시하거나 홍보물, 광고 등에 사용 가능
- 소비자원 사업 연계
 - 소비자원 보유 상담 및 피해구제, 위해 정보 등의 데이터를 인증기업에 제공

16) 상세내용은 별첨 2 참고

17) 인증서 수여식 및 우수사례 발표회: 상·하반기 각 1회 개최, 해당 반기 평가의 CCM 우수사례 발굴 및 공유, CCM 인증마크 표시 제품 전시

- 공정거래협약 이행평가 시 가점 부여
 - 「대·중소기업간 공정거래 및 동반성장협약 절차·지원 등에 관한 기준」(하도급분야, 유통분야)
 - 평가기업이 CCM 인증기업인 경우, 협력업체에 대한 CCM 인증 취득을 지원하는 경우 가산점 부여
- 서울시 일반용역 적격심사 및 협상에 의한 계약 시 가점 부여
 - 「서울특별시 일반용역 적격심사 세부기준」, 「서울시 협상에 의한 계약」시 가산점 세부내역

○ 여가친화인증제도의 인센티브

- 정부 포상(문화체육관광부 장관표창, 문화융성위원회 위원장 특별상) 수여
- 문화예술공연프로그램 제공, 기업 홍보 기사 게재 등

☞ Key Findings

- negative 및 positive 인센티브를 혼용하고 있음
- 인증기업에 대해서는 장관상 등(소비자중심경영 인증제도는 대통령 표창 수여)을 인센티브로 제공하고 있음
- 기타 인센티브는 심사기준 및 대상에 따른 차별없이 인증기업에게 포괄적으로 적용되고 있음

제 3절 고용 관련 인증제도 사례 분석

- 본 절에서는 직접적으로 고용(일자리)의 양과 질적 측면에서 탁월한 기업(사업주)를 대상으로 인증(지정)하는 제도로써 경기도 일자리 우수기업 인증제도와 장애인 고용 우수사업주 선정사업에 대해 살펴보겠음

1. 사업의 개요

가. 사업의 목적

- 경기도 일자리 우수기업 인증제도의 목적
 - 「고용정책 기본법」에 따라 경기도내에 소재한 기업에 종사하는 근로자의 고용안정 및 일자리창출에 기여한 일자리 우수기업의 인증과 지원에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적
 - “도내 기업”이란 본사 또는 생산시설이 경기도내에 소재한 중소기업을 말함
 - “중소기업”이란 중소기업기본법 제2조 제1항에 따른 중소기업을 말함
 - “일자리 우수기업”이란 도내 기업 중 신규 일자리 창출과 근로자의 고용안정 및 복지증진을 위하여 노력한 결과 그 성과가 우수하여 도내 기업의 모범이 된 기업을 말함
 - “고용환경개선 지원”이란 일자리 우수기업의 사업주가 근로자의 고용환경을 개선하는 경우 사업주에게 시설투자비의 일부를 지원하는 경우를 말함
- 장애인 고용 우수사업주 선정사업의 목적
 - 장애인 고용에 선도적인 역할을 하는 사업주를 선정·장려함으로써 장애인 고용확대 및 사회적 인식개선 도모
 - 장애인 일자리 창출, 장애인 복지시설 확충 등을 통하여 장애인 고용확대에 기여한 사업주

- 장애인근로자를 위한 별도의 직장적용 및 복지증진 프로그램을 운영하는 등 장애인의 고용유지에 기여한 기업의 사업주
- 연계고용을 통하여 중증장애인 고용창출에 노력한 기업의 사업주
- 장애인구분모집, 자회사형 표준사업장 추진 등을 통해 중증 장애인의 고용창출을 위하여 노력한 기업의 사업주
- 기타 장애인을 다수 고용하는 등 장애인 고용에 있어 다른 사업체에 모범을 보인 기업의 사업주

나. 사업의 추진 근거

- 경기도 일자리 우수기업 인증제도의 추진 근거
 - 고용정책기본법 제29조(고용의 고용창출 등 지원)
 - 일자리우수기업 인증 및 지원조례¹⁸⁾ 제4조(일자리 우수기업 인증)
- 장애인 고용 우수사업주 선정사업의 추진 근거
 - 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제24조, 동법 시행령 제22조
 - 장애인고용 우수사업주 선정 및 우대조치에 관한 업무처리규칙¹⁹⁾
 - 고용노동부 국정과제 추진계획('13~'17) 5대 목표에 반영

2. 사업의 운영

가. 사업의 대상

- 경기도 일자리 우수기업 인증제도의 대상
 - 도내 3년 이상 소재(본사 또는 주공장) 및 결산한 중소기업²⁰⁾으로서 일자리 증가율, 근무환경, 기업성장성이 우수한 기업
 - 최근 1년간 근로자 고용증가율이 10%이상이면서 고용증가 인원이 5명 이상인

18) 상세내용은 별첨 4 참고

19) 상세내용은 별첨 6 참고

20) 중소기업기본법 시행령 제3조(중소기업의 범위)에 의한 중소기업

기업 또는 최근 1년간 고용증가 인원이 10명 이상인 기업

○ 장애인 고용 우수사업주 선정사업의 대상

- 장애인 일자리 창출, 장애인 복지시설 확충 등을 통하여 장애인 고용확대에 기여한 사업주
- 장애인근로자를 위한 별도의 직장적용 및 복지증진 프로그램을 운영하는 등 장애인의 고용유지에 기여한 기업의 사업주
- 연계고용을 통하여 중증장애인 고용창출에 노력한 기업의 사업주
- 장애인구분모집, 자회사형 표준사업장 추진 등을 통해 중증 장애인의 고용창출을 위하여 노력한 기업의 사업주
- 기타 장애인을 다수 고용하는 등 장애인 고용에 있어 다른 사업체에 모범을 보인 기업의 사업주
- 기존의 장애인고용 우수사업주 중 인증기간이 만료된 사업주

나. 사업의 신청자격 제외 대상

○ 경기도 일자리 우수기업 인증제도의 신청자격 제외 대상

- 금융기관과 정상적인 거래를 할 수 없는 기업
- 민원야기, 임금체불, 환경오염, 불법공장 등 사회적 물의를 빚은 기업
- 게임, 도박, 유흥 등 사행성 불건전 소비 업종의 기업
- 공고일 현재 국세 및 지방세 체납기업

○ 장애인 고용 우수사업주 선정사업의 신청자격 제외 대상

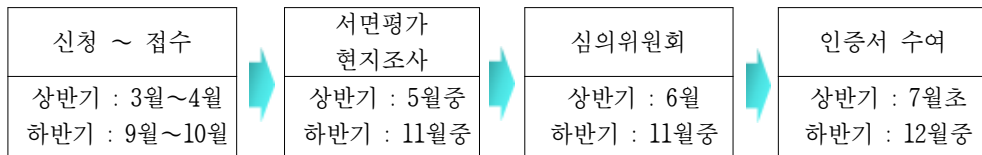
- 선정 제외 대상
 - 장애인 고용률이 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조의 장애인 의무고용률 미만인 경우
 - 심사위원회의 평가 결과가 총점(100점)의 100분의 60 미만으로 현저히 낮은 경우
 - 제출서류가 허위로 확인된 경우
 - 「산업안전보건법」에 따른 산업재해 등과 관련하여 명단이 공표된 사업장의 사업주
 - 「근로기준법」 제43조의2에 의해 체불사업주로 명단이 공표된 사업주

- 그 밖에 지원대상자로 선정하기에 부적합하다고 위원회에서 의결하는 경우
- 선정 제한 대상
 - 민간 부문의 장애인 고용확대 및 모범사업주 발굴·홍보를 위하여 정부로부터 운영상의 지원을 받는 사업장의 사업주*는 추천 건수와 무관하게 선정 시 목표의 총 30%를 초과할 수 없음
 - 대상 : 장애인 표준사업장, 자회사형 표준사업장, 「장애인복지법」 제58조의 복지시설의 사업주

다. 추진일정

○ 경기도 일자리 우수기업 인증제도의 추진일정

[그림 3-9] 경기도 일자리 우수기업 인증제도의 추진 일정



- 신청방법 : 기업 직접 또는 추천기관을 통해 신청
 - 추천권자 : 시·군, 경기신용보증재단, 도내 상공회의소, 한국여성경제인협회 경기지회, 중소기업중앙회 경기지회, 경기벤처협회, 경기중소기업이업종교류연합회, 경기도 수출기업협의회, 경기도 경제단체연합회, 한국노총 경기본부, 민주노총 경기본부, 경기테크노파크 등(해당기업 동의하에 추천함)
- 인증 심의위원회 운영
 - 설치 근거 : 일자리우수기업 인증 및 지원조례 제5조
 - 위원회 구성 : 11명(위원장 : 경제실장) (임기 2년)
 - ▶ 당연직(3) : 경제실장, 일자리정책과장, 기업지원과장
 - ▶ 위촉직(8) : 일자리 관련기관 추천자, 관계 전문가, 도의원 등
 - 운영시기 : 2회(6월, 11월)
 - 주요 심의사항
 - ▶ 일자리 우수기업 인증에 관한 사항
 - ▶ 인증을 받은 기업 등에 대한 지원 방안 등

○ 장애인 고용 우수사업주 선정사업의 추진일정

[표 3-15] 장애인 고용 우수사업주 선정사업의 추진일정(2016년)

추진사항	수행주체	추진일정	내 용	비고
■ 선정 신청 공고	본부	3. 18(금)	■ 주요 일간지 및 인터넷 공고	
■ 신청 및 접수	지사	3. 21(월) ~ 4. 20(수)	■ 사업장 소재지 공단 지사 * 서류검토 병행	기한 준수
■ 신청관련 서류 본부 제출	지사	4. 27(수)	■ 신청관련 서류 본부 도착	기한 준수
■ 사전 검증	본부	5. 2(월)	■ 산재 및 임금체불여부 등 검증	-
■ 심사위원회 개최	본부	5. 24전후	■ 우수사업주 선정 의결	-
■ 선정, 우대조치 공고 및 선정결과 통보	본부/ 지사	5. 27(금)	■ 고용노동부 및 공단 홈페이지 ■ 보도자료 배포 ■ 사업주에 통보	-
■ 인증서 인증패 수여	본부/ 지사	6. 13(월)	■ 본부 일괄제작 후 지사별 전달	-

- 심사 및 선정

- (구성) 위원장 1명을 포함한 5명 이상 10명 이내의 위원으로 위원회를 구성하며, 심사대상 사업체와 직·간접 이해관계자는 제외하고 위원 정수의 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉

- ① 공단 담당사업 국장공단 담당사업 국장
- ② 관련분야 공무원
- ③ 관련분야에 5년 이상 근무한 자
- ④ 기타 이사장이 인정하는 자

- (운영) 위원 과반수의 출석으로 개의, 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결, 심사기준에 의한 심사 및 선정

라. 지정 및 인증기준 및 내용

○ 경기도 일자리 우수기업 인증제도의 인증기준 및 내용

- 인증기간: 인증일로부터 2년(일정조건 충족 시 2년 연장, 연장조건: 신청 요건과 동일함)
- 인증기준
 - ① 일자리 성장성 평가 (40)

- ▶ 근로자 증가수 및 증가율, 평균근로자수 (30)
- ▶ 이직률 (10)
- ② 사람중심의 일자리 평가 (40)
 - ▶ 자기개발 장려, 제안제도운영, 근로기준법 준수여부 (21)
 - ▶ 취약계층 고용(5)
 - ▶ 직원복지후생(14)
- ③ 기업경영의 건전성 평가 (20)
 - ▶ 경기중소기업종합지원센터에서 기업신용평가등급 일괄조회 적용
 - ▶ 신용등급 미존재 시 재무평가 실시
- ④ 가점 (5)
 - ▶ 여성기업인 여부 (1), 사회적기업, 마을기업, 사회적 협동조합 여부 (1)
 - ▶ 지역사회 공헌여부 (3)
 - 청년일자리관련사업 참여실적
 - 도내대학 및 고교출신 인재채용실적
 - 지역사회 봉사활동실적

[표 3-16] 경기도 일자리우수기업 인증(기업자체) 평가표(평가 대상기간(1~12월))

평가항목 / 배 점		평가지표 / 총점			
1. 일자리 성장성 평가		40			
고용 증가 인원수 = (2015년 평균근로자수) - (2014년 평균근로자수)	10	11명이상	9명~10명	7명~8명	5명~6명
		10점	9점	8점	7점
고용 증가율 = ($\frac{a}{b}$ ×100) * a : (2015년 평균근로자수) - (2014년 평균근로자수) * b : (2014년 평균근로자수)	10	20%	15%이상	10%이상	5%~10%미만
		10점	9점	8점	7점
평균 근로자수 (2015년)	10	50명이상	40명~49명	30명~39명	20명~29명
		10점	9점	8점	7점
이직률 = $\frac{\text{평균 퇴직자수(2015)}}{\text{평균 근로자수(2015)}} \times 100$	10	2%이하	2.5%이하	3%이하	3.5%이하
		10점	9점	8점	7점
2. 사람중심의 일자리 평가		40			
자기개발 장려 (해당사항 유무 또는 실적에 1점씩 부여)	7	자기개발훈련 제도유무 (1)	교육훈련 실적 (3)	본인학자금 지원 (2)	자기개발휴가 운영여부 (1)
		제도 1점	실적 각 1점	실적 각1점	실적 1점

열린경영, 안정적 일자리 (해당사항 유무 또는 실적에 1점씩 부여)	8	제안제도 (2)	임금피크제 (2)	비정규직→정규직 전환사례 (4)
		제도 1, 실적 1	제도 1, 실적 1	실적 건당 1점
근로기준법 준수여부 (해당사항 유무 또는 실적에 1점씩 부여)	6	근로계약서 작성여부 (1)	법정휴가 보장 (1)	사회보험 가입여부 (2)
		계약서 작성 1점	계약서 내용확인	출산휴가 육아휴직 (2)
			4대보험 가입 2점	제도 1, 실적 1
취약계층 고용 (신규근로자중 취약계층 채용비율)	5	40%이상	30%이상	20%이상
		5	4	3
직원 복리후생 (해당사항 유무 또는 실적에 2점씩 부여)	14	(해당사항 유무 또는 실적에 2점씩 부여)		
자녀학자금 지원	(2)	지원 실적 있으면 2점		
개인보험지원	(2)	지원 실적 있으면 2점		
체육·여가 활동지원	(2)	지원 실적 있으면 2점		
기숙사 또는 주택임차료 지원	(2)	사진 또는 임대계약서 2점		
보육시설 또는 보육제도 유무	(2)	사진 및 증빙서류 등 2점		
직원식당 또는 급식비 지원	(2)	사진 또는 급식비 집행서류 2점		
통근버스 운영 여부	(2)	버스 사진, 임대계약서, 집행내역 2점		
3. 기업경영의 건전성 평가		20		
기업의 경영상태		기업신용평가서(중기센터에서 일괄조회 적용)		
4. 가점 (증빙자료)		5		
여성 기업인 여부	1	확인서		
(예비)사회적기업, 마을기업,, 사회적협동조합 여부	1	확인서		
도내 청년일자리관련사업 참여실적	1	해당 사항 있을 경우 1점(증빙자료)		
도내 대학 및 고교출신 채용여부	1	해당 사항 있을 경우 1점(증빙자료)		
지역사회 봉사활동 실적	1	실적이 있을 경우 1점(증빙자료 및 사진)		

주) 취약계층: 북한이탈주민, 장애인, 55세이상 고령자

○ 장애인 고용 우수사업주 선정사업의 인증기준 및 내용

- 인증기간: 인증일로부터 3년
- 인증기준
 - ①장애인고용률 (30)
 - ②중증 장애인 비율 (25)
 - ③장애인 고용인원 증가율 (5)
 - ④주요공적(정성평가) (40)
 - ▶ 장애인 모집 및 채용관련 우대조치 (15)
 - ▶ 장애인 근로자의 근로조건 및 처우 개선 (15)

▶ 장애인 근로자 근무환경 개선 (10)

[표 3-17] 장애인고용 우수사업주 선정 심사기준

심사항목	배점	배점기준	비고
계	100	* 계량평가 : 기준년도(선정 공고년도) 이전 3년간 * 정성평가 : 기준년도(선정 공고년도) 이전 3년간	
장애인 고용률	30	· 3%이상 : 30 · 1.0%이상~1.5%미만 : 14 · 2.5%이상~3%미만 : 26 · 0.5%이상~1.0%미만 : 10 · 2%이상~2.5%미만 : 22 · 0.5%미만 : 6 · 1.5%이상~2%미만 : 18	기준년도 직전년도 말
중증 장애인 비율	25	· 30%이상 : 25 · 10%이상~15%미만 : 13 · 25%이상~30%미만 : 22 · 5%이상~10%미만 : 10 · 20%이상~25%미만 : 19 · 5%미만 : 7 · 15%이상~20%미만 : 16	장애인고용인원에 대한 중증장애인 비율(기준년도 직전년도 말)
장애인 고용인원 증가율	5	· 80%이상 : 5 · 20%이상~40%미만 : 2 · 60%이상~80%미만 : 4 · 20%미만 : 1 · 40%이상~60%미만 : 3	[(기준년도 직전년도 말 장애인 고용인원 - 기준년도 이전 3년 말 현재 장애인 고용인원) / 기준년도 이전 3년 말 현재 장애인 고용인원] × 100
주요공적 (정성평가)	15	· 장애인 모집 및 채용관련 우대조치 - 모집관련 우대조치(장애인 구분모집, 특별채용 등) - 채용관련 우대조치(장애인 가산점, 이동편의 제공, 시험시간 조정 등) - 중증장애인과 여성장애인의 고용확대를 위한 노력	종합적으로 고려하여 평가 · 장애인 근로자 수, 사업체의 규모도 고려하되 소규모 사업장이 불리하지 않도록 함 · 정부의 지원없이 장애인고용을 위해 노력한 경우 우대
	15	· 장애인 근로자의 근로조건 및 처우 개선 - 급여 및 복리후생, 고용형태 수준 - 배치전환·승진·전보 등 고용유지·안정 노력 - 장애인 고충처리 제도 운영 - 기타 근로조건 및 처우개선을 위한 노력	
	10	· 장애인 근로자 근무환경 개선 (장애물 없는 생활환경(Barrier Free) 인증 받은 사업주 우대) - 장애인인식개선 교육 실시 - 직장적응을 위한 별도 프로그램 실시 - 편의시설 설치 등 근무환경 개선 노력	

마. 인센티브

- 경기도 일자리 우수기업 인증제도의 인센티브(총 26개)²¹⁾
 - 인증서 및 현판수여, 일자리우수기업 인증서 마크 사용권 부여
 - 중소기업육성자금 융자지원 신청 시 가점 부여 및 금리 우대
 - 해외마케팅 지원 사업 신청 시 가점 부여 등
- 장애인 고용 우수사업주 선정사업의 인센티브²²⁾
 - 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제21조에 의한 장애인 고용시설자금 융자·지원 대상자 선정 시 우대
 - 3년간 고용노동부의 정기감독 면제(근로감독관집무규정 제15조)
 - 국방부의 물품 및 일반용역 적격심사의 신인도 평가 시 가점(0.5점) 부여
 - 장애인 고용촉진 유공 정부포상 추천
 - 장애인고용선진국 해외연수 선발기회 부여
 - 조달청의 물품 적격심사 시 가점(2점) 부여
 - 국세청의 모범납세자 선정 시 우대
 - 중소기업청의 병역지정업체 선정 시 가점(5점) 부여
 - 금융기관 대출금리 우대 ((주)국민은행(본부 승인 금리), (주)한국 스탠다드차타드 은행(0.3% 범위 내), (주)하나은행(0.2% 범위 내), 농협은행(주)(0.2%), 수산업 협동조합 중앙회(0.2%))
 - 근로복지공단의 능력개발비용 대부 선정 시 우대
 - 한국산업안전보건공단의 산재예방시설·장비 구입자금 융자 선정 시 우대

바. 인증마크

- 경기도 일자리 우수기업 인증제도의 인증마크

21) 상세내용은 별첨 3 참고

22) 상세내용은 별첨 5 참고

[그림 3-10] 경기도 일자리 우수기업 인증제도의 인증마크



○ 장애인 고용 우수사업주 선정사업의 인증마크

[그림 3-11] 경기도 장애인 고용 우수사업주 선정사업의 인증마크



사. 취소 사유

○ 경기도 일자리 우수기업 인증제도의 취소 사유

- 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우
- 인증당시의 근로자 인원보다 감소하여 일자리우수기업으로 적합하지 아니한 경우

○ 장애인 고용 우수사업주 선정사업의 취소 사유

- 신청서 등 관련서류를 거짓으로 제출하였을 경우
- 휴·폐업 등으로 사업수행이 극히 어렵다고 판단되는 경우
- 기타 허위 및 부정한 방법으로 선정되었을 경우
- 장애인고용 우수사업주로 선정된 자가 취소를 요청한 경우
- 인증기간 동안 「장애인고용 우수사업주 선정 및 우대조치에 관한 업무처리규칙」 제7조 제2항 제4호, 제5호의 사유가 발생한 경우

- 임금체불, 장애인 차별, 인권침해 등이 발생하여 장애인고용 우수사업주로 인증 유지가 어렵다고 판단되는 경우

☞ Key Findings 종합

- 인증제도의 목적은 ‘고용 확대’를 위한 사회적 인식개선 및 우수 업체에 대한 정책적 지원을 목적으로 함
- 추진 근거로 관련 법 조항에 덧붙여 조례 또는 업무처리규칙을 두고 있음
- 사업의 신청자격 제외 대상을 구체적으로 제시하고 있음
- 고용 확대를 하도록 기업들을 동기부여하는 것 보다 이미 성과가 우수한 기업(사업체)에 대한 인센티브적 성격이 강함
- 장애인고용 우수사업주 선정사업의 경우 평가지표에 고용 확대를 위한 과정적(제도적) 평가 부분이 제외되어 있으며, 고용 결과(성과)에 대한 평가에 한정되어 있음
- 경기도 일자리 우수기업 인증제도의 경우 추천권자에 의한 인증 신청이 가능해 사업참여도를 높일 수 있는 방법으로 활용이 가능할 것으로 보임
- 경기도 일자리 우수기업 인증제도의 경우 가점(5점) 항목으로 여성 기업인, 사회적기업, 마을기업, 사회적 협동조합, 지역사회 봉사활동 실적 등을 고려하고 있음

제4장 「노인친화기업」 인증제도의 개요

제 1절 「노인친화기업」 인증제도의 필요성

- 「노인친화기업」 인증제도의 필요성은 사회, 경제적 측면과 기업 전략적 측면에서 살펴볼 수 있음
 - 사회·경제적 필요성은 노후 경제적 여건 및 노인일자리의 질적 개선, 기업의 고령자 활용 확대 도모, 고령자 고용관련 제도의 이용 활성화에서 찾을 수 있음
 - 기업 전략적 필요성은 기업의 경쟁우위, 환경적응을 위한 전략적 선택, 제도적 동형화, 기업의 인적 다양성 추구의 측면에서 고령 근로자 활용에서 언급할 수 있음
- 아래에서는 「노인친화기업」 지정 및 인증과 관련된 사회·경제적 필요성 및 기업 전략적 필요성에 대해 구체적으로 살펴보도록 하겠음

[표 4-1] 「노인친화기업」 인증제도 도입의 필요성

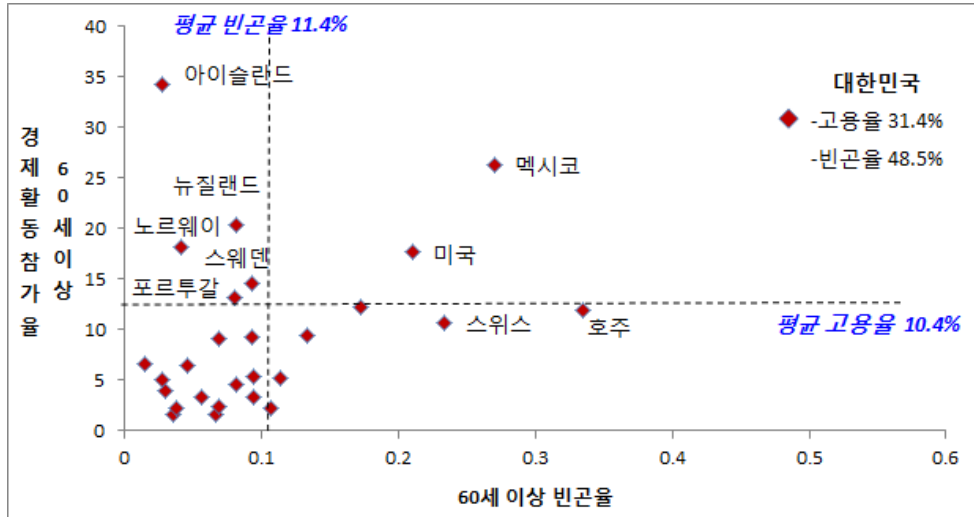
사회·경제적 필요성	기업 전략적 필요성
노후 경제적 여건 개선 일자리 질적 개선 기업의 고령자 활용 확대 도모 고령자 고용관련 제도 이용 활성화	경쟁우위 원천으로 고령 근로자 환경적응을 위한 전략적 선택 고령화에 따른 제도적 동형화(대응) 인적 다양성 추구

1. 사회적 · 경제적 필요성

가. 노후 취약한 경제적 여건 개선 도모

- 공적연금 체계가 취약하고 노인의 빈곤율이 높아 근로소득이 노후에도 중요한 경제적 기반이 되고 있음
 - 노인의 소득기반이 약해 자발적이든지 비자발적이든지 경제활동은 필수불가결한 상황임
- 우리나라 65세 이상 인구의 고용률은 OECD 국가 중 2위로 매우 높은 수준임
 - 2013년 우리나라 60세 이상 인구의 고용률 30.9%로 주요 국가들의 평균(10.4%)의 2배 이상으로 높음
- 또한 65세 이상 인구의 빈곤율 역시 OECD 국가 중 최고 수준임
 - 우리나라 60세 이상 인구의 빈곤율은 48.5%로 비교 국가들의 평균 11.4%의 4배 수준임
 - OECD 평균 고용률 이상인 국가들 중 우리나라와 멕시코, 포르투갈을 제외한 국가들은 대체로 경제적 및 복지적 선진국에 해당되어 우리나라의 경우처럼 생계형 근로이기 보다는 삶의 질을 위한 자발적 근로로 볼 수 있음
- 높은 경제활동참가율에도 불구하고 55~79세 중 60%는 취업을 원하고 있으며 남성의 경우 무려 73.9%가 취업을 원하고 있음
 - 고령층 인구 중에서 장래 근로를 희망하는 경우는 59.9%로 전년대비 2.1%p 증가함
 - 취업동기는 ‘생활비에 보탬이 되어서(돈이 필요해서)’가 32.8%로 가장 많아 생계형 취업이 많고, ‘일하는 즐거움 때문에(건강이 허락하는 한 일하고 싶어서)’는 22.1%임
 - 성별로 살펴보면, 남성(73.9%)이 여성(47.7%)보다 장래 근로희망 비중이 높음

[그림 4-1] OECD의 65세 이상 빈곤율과 경제활동참가율



주1) 경제활동참가율: 덴마크, 프랑스, 그리스, 네덜란드, 스웨덴, 스위스의 노인인구비율은 2012년 기준이며, 이외 국가는 2013년 기준임

주2) 빈곤율(소득이 빈곤선보다 적은 인구의 비율)은 2012년 기준임

주3) 참고로 우리나라 2013년 빈곤율 49.6%임

자료) OECD, <http://stats.oecd.org>,

[표 4-2] 55~79세 향후 취업의지

구분		55~79세 인구	장래근로를 원함							장래근로 원하지 않음
			계	일하는 즐거움	생활비 보탬	사회가 필요로 함	건강 유지	무료 해서	기타	
2011년	%	100.0	58.5	20.8	32.1	1.4	1.3	2.8	0.1	41.5
2012년	%	100.0	59.0	21.5	32.1	1.2	1.3	2.8	0.1	41.0
2013년	%	100.0	59.9	22.1	32.8	1.1	1.0	2.7	0.1	40.1
2014년	%	100.0	62.0	24.1	33.5	1.0	0.9	2.4	0.1	38.0
2015년	천명	10,917	6,541	2,412	3,584	124	113	294	14	4,376
	%	100.0	59.9	22.1	32.8	1.1	1.0	2.7	0.1	40.1
남	천명	5,098	3,766	1,523	1,953	97	63	125	5	1,333
	%	100.0	73.9	29.9	38.3	1.9	1.2	2.5	0.1	26.1
여	천명	5,819	2,776	888	1,631	27	50	169	10	3,043
	%	100.0	47.7	15.3	28.0	0.5	0.9	2.9	0.2	52.3

자료) 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」, 2015.

나. 일자리의 질적 개선 도모

- 중고령자 일자리의 대부분이 저부가가치 업종 및 직종에 편중되어 있으며, 고용의 안정성도 취약한 상황임
- 3명 중 1명은 자영업자이며 직종은 단순노무종사자가 50%에 육박하고 있고 절대다수가 비정규직으로 한시적 일자리에 쏠려있어, 높은 경제활동참가율과 달리 일자리의 질적 수준은 열악한 상황임

1) 현황1: 저부가가치 업종 및 직종에 편중

- 55~79세 취업자의 산업별 분포를 살펴보면, 사업·개인·공공서비스업 34.3% (2,189천명)이 가장 많고, 도소매 · 음식숙박업 20.6%(1,313천명)과 농림어업(16.8%) 순으로 나타남
- 65~79세 연령의 경우에도 사업·개인·공공서비스업이 35.8%로 가장 높으며, 농림어업 (31.5%), 도소매 · 음식숙박업(16.6%) 순임

[표 4-3] 55~79세의 종사 업종

구분	2011년	2012년	2013년	2014	2015년					
	55~79세	55~79세	55~79세	55~79세	55~79세		55~64세		65~79세	
	%	%	%	%	천명	%	천명	%	천명	%
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	6,374	100.0	4,362	100.0	2,012	100.0
농림어업(A)	23.5	21.9	21.2	19.2	1,071	16.8	438	10.0	633	31.5
광, 제조업(B,C)	9.2	9.3	9.3	10.2	672	10.5	560	12.8	111	5.5
- 제조업(C)	9.1	9.2	9.2	10.1	669	10.5	558	12.8	111	5.5
사회간접 자본 및 기타 서비스업(D~U)	67.4	68.8	69.5	70.6	4,632	72.7	3,364	77.1	1,268	63.0
- 건설업(F)	6.9	6.9	7.2	7.5	495	7.8	419	9.6	75	3.7
- 도소매·음식숙박업(G, I)	19.6	19.6	19.2	19.5	1,313	20.6	980	22.5	333	16.6
- 사업·개인·공공서비스업(E, L~U)	31.4	32.9	33.3	33.5	2,189	34.3	1,469	33.7	721	35.8
- 전기·운수통신·금융업(D,H,J,K)	9.4	9.3	9.8	10.1	635	10.0	496	11.4	139	6.9

자료) 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」, 2015

- 55~79세의 약 4명 중 1명은 단순노무직에 종사하고 있음
- 55~79세 취업자의 직업별 분포를 보면, 단순노무종사자 27.1%(1,729천명), 기능·기계 조작 종사자 21.8%(1,390천명), 서비스판매종사자 20.7%(1,322천명) 순으로 나타남
 - 55~64세, 65~79세의 취업자 모두 단순노무종사자가 가장 높은 빈도를 보이고 있으며, 특히 65~79세의 취업자는 단순노무종사자와 농림어업 숙련종사자 비중이 55~64세 취업자보다 높음

[표 4-4] 55~79세의 종사 직종

구분		55~79세 취업자	관리자·전 문가	사무 종사자	서비스·판 매 종사자	농림어업 숙련종사자	기능·기계 조작 종사자	단순노무 종사자
2011년	%	100.0	9.2	3.6	19.5	21.6	19.3	26.9
2012년	%	100.0	8.8	3.9	19.8	20.5	19.6	27.5
2013년	%	100.0	8.4	4.4	19.6	19.7	20.3	27.6
2014년	%	100.0	8.8	5.1	20.6	17.8	21.0	26.7
2015년	천명	6,374	585	361	1,322	987	1,390	1,729
	%	100.0	9.2	5.7	20.7	15.5	21.8	27.1
55~64세	천명	4,362	480	311	1,027	402	1,139	1,003
	%	100.0	11.0	7.1	23.5	9.2	26.1	23.0
65~79세	천명	2,012	105	50	295	585	251	726
	%	100.0	5.2	2.5	14.7	29.1	12.5	36.1

자료) 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」, 2015

2) 현황2: 대다수의 비정규직 및 시간제 일자리

- 2015년 60세 이상 비정규직은 1,317천명으로 60세 이상 전체 임금근로자의 67.4%, 전체 비정규직의 21.0를 차지함
- 비정규직 중 60세 이상 비중은 지속적으로 증가하고 있는 추세를 보이고 있으며, 2015년은 2014년에 비해 1.6%p가 증가함
 - 60세 이상 임금근로자 중 비정규직의 비중은 2014년 전체 임금근로자의 경우 (32.5%)의 2배가 넘는 수준임

- 하지만 55~79세 근로희망자들이 원하는 일자리 형태는 ‘전일제’가 67.4% (4,871천명), ‘시간제’는 32.6%(2,353천명)로, 전일제 희망자가 2배 더 많아 현실과 괴리가 큰 것으로 나타나고 있음

[표 4-5] 60세 이상 비정규직근로자 현황

구분		임금 근로자 (천명)	임금근로자 중 비정규직		각 고용형태별 60세 이상 비중(%)			
			전체 (천명)	비율 (%)	비정규직 전체	한시적	시간제	비전형
2011년	15세 이상	17,510	5,995	34.2	16.0	16.8	22.9	20.1
	60세 이상	1,360	959	70.5				
2012년	15세 이상	17,734	5,911	33.3	17.2	17.9	25.2	21.7
	60세 이상	1,443	1,017	70.5				
2013년	15세 이상	18,240	5,946	32.6	17.9	19.0	26.5	22.2
	60세 이상	1,581	1,067	67.5				
2014년	15세 이상	18,776	6,077	32.4	19.5	21.1	28.4	23.6
	60세 이상	1,726	1,185	68.7				
2015년	15세 이상	19,312	6,271	32.5	21.0	22.1	29.7	26.4
	60세 이상	1,955	1,317	67.4				

주1) 비정규직은 다음을 포함 a.한시적근로자-근로계약기간을 정한 근로자(기간제근로자) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자(비기간제근로자), b.시간제근로자-직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우, c.비전형근로자: 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정내(재택, 가내)근로자, 일일(단기)근로자.

주2) 비정규직근로자 내 유형별 중복으로 합계는 불일치함

자료) 통계청, 「경제활동인구조사」, 2015.

[표 4-6] 고령자의 희망 근로형태

구분		근로희망자 전체	희망 근로형태		
			전일제	시간제	
2011년	전체	%	100.0	69.9	30.1
2012년	전체	%	100.0	68.7	31.3
2013년	전체	%	100.0	67.4	32.6
2014년	전체	%	100.0	66.5	33.5
2015년	전체	천명	7,224	4,871	2,353
		%	100.0	67.4	32.6

주) 통계표에 수록된 각 자료는 반올림된 값으로 총계와 일치하지 않을 수도 있음

자료) 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」, 2015.

다. 기업내 고령자 활용 확대 도모

1) 현황1: 기업의 고령자 고용의 양적 측면 취약

- 2014년 임금근로자 중 60세 이상 비중은 7.5%이며, ‘지속 일자리’ 보다 ‘신규 채용’ 에서 60세 비중이 높음
 - 임금근로일자리 중 ‘지속일자리’ 는 전체 보다 다소 낮은 7.0%이며, ‘신규채용’ 은 평균보다 높은 8.5%를 보임
- 종사자수가 1000명 이상인 대기업의 경우가 60세 이상 고용에 상대적으로 가장 소극적임
 - 종사자수 1000명 이상인 경우의 60세 이상 일자리 비중은 3.8%로 전체 평균의 절반 수준에 그침
 - 60세 이상 고령자 고용에 상대적으로 가장 호의적인 기업은 종사자 수 300~999명인 중견기업으로 전체 임금근로일자리의 11%가 60세 이상임

[표 4-7] 임금근로일자리의 60세 이상 비중

(단위 : %, 천명)

기업 규모 (종사자수)	2012			2013			2014		
	전체	지속 일자리	신규 채용	전체	지속 일자리	신규 채용	전체	지속 일자리	신규채용
전 체	6.4	6.1	7.0	7.0	6.4	8.3	7.5(1,279)	7.0(829)	8.5(451)
~49명	7.6	8.7	5.8	8.0	9.1	6.4	8.6(550)	9.6(378)	7.0(172)
50~99명	6.8	6.8	6.9	8.7	8.7	8.7	9.5(127)	9.5(82)	9.5(45)
100~299명	8.0	7.4	9.3	10.0	9.0	11.9	10.6(205)	9.9(130)	12.0(75)
300~999명	8.1	6.6	11.8	10.6	8.7	14.6	11.0(176)	9.3(100)	14.6(75)
1000명 이상	3.0	2.4	5.1	3.6	2.6	7.5	3.8(221)	3.0(138)	7.0(83)

주1) 임금근로일자리의 모집단은 근로소득 또는 사회보험 직장가입자로 신고된 자가 점유한 임금근로 일자리임 그러므로 근로소득과 사회보험에 동시에 신고되지 않은 일부 일용근로일자리 등의 누락이 있음

주2) ()안의 숫자는 해당 인원 수(단위: 천명)임
자료) 통계청, 「임금근로일자리행정통계」 각 년도.

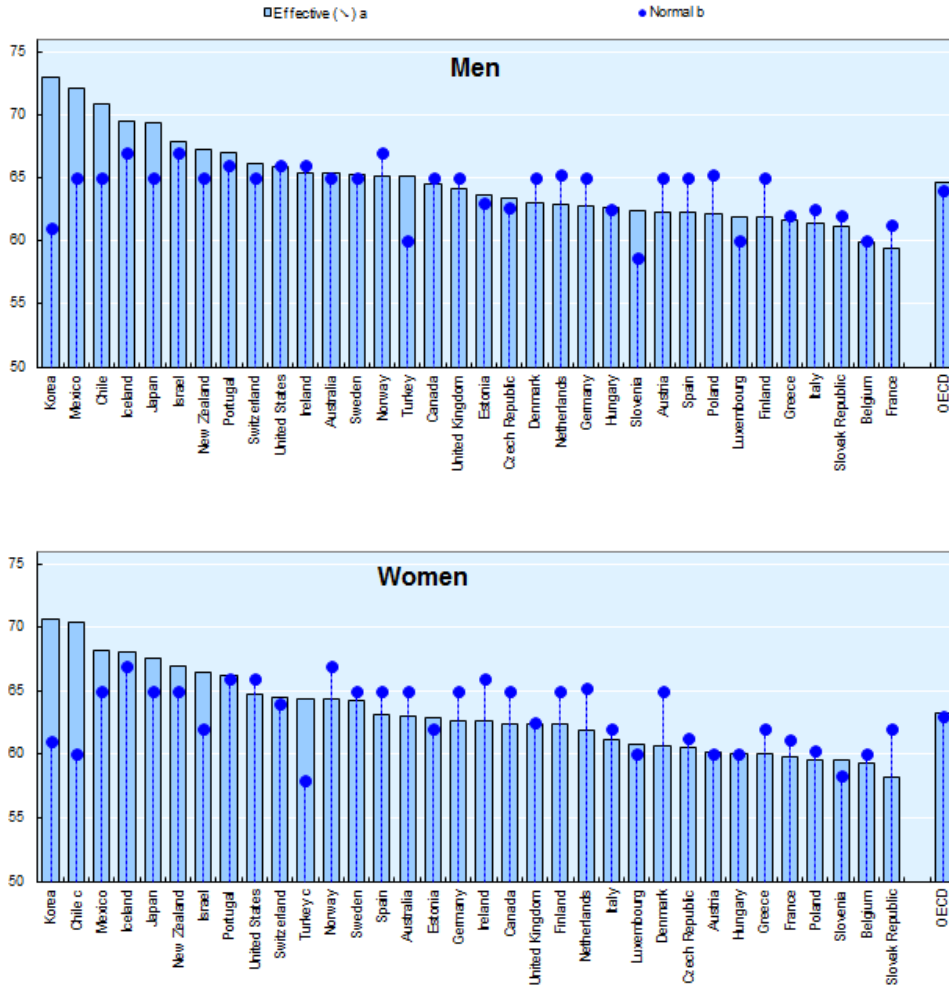
2) 현황2: 비자발적 퇴직과 불안정한 고용

- 우리나라의 평균 정년은 57.74세로 OECD 주요국가보다 낮으나 실제로는 더 길게 일하고 있어, 많은 중고령자들이 비자발적 퇴직으로 인한 고용 불안상태라고 할 수 있음²³⁾
- 정년제 운용 현황을 살펴보면, 2,285개 사업장 중 2,194개소(96.0%)가 정년제를 도입하고 있음²⁴⁾
 - 유형별로는 단일정년제 75.5%, 직급별 정년제 5.2%, 직종별 정년제 10.3%, 기타(혼합형) 5.0%로 나타났으며, 단일정년제 도입 사업장의 평균 정년은 57.74세로 2001년 이후 꾸준한 증가추세를 유지하고는 있으나 아직도 60세에 미치지 못하고 있음
- OECD 34개국의 공식은퇴연령(연금수급개시연령)과 실제은퇴연령(effective retirement age)을 비교한 결과, 우리나라가 공식은퇴연령과 실제은퇴연령간의 갭이 가장 큰 것으로 나타남
 - OECD 국가의 공식은퇴연령(연금수급개시연령) 평균은 64.7년이고, 노동력으로부터의 실제 퇴장을 의미하는 실제은퇴연령(effective retirement age)은 64.2세로 거의 유사한 수준임
 - 반면, 우리나라의 경우 공식은퇴연령은 60세이나, 실제은퇴연령이 70세 이상을 보이고 있음
 - 주된 일자리에서의 퇴직연령이 우리나라보다 10년 가까이 긴 것으로 볼 수 있고, 유럽 국가(정년 65세, 실제은퇴연령 61.84세)들의 경우 정년 이전에 연금수급을 목적으로 하는 자발적인 조기퇴직이라면, 우리나라의 경우, 정년 이전에 비자발적인 조기퇴직이 이루어지고 있다고 볼 수 있음

23) 한국고용정보원(2015), 2015 KEIS 노동시장 분석

24) 고용노동부(2014), 2015 고용노동백서

[그림 4-2] OECD 국가들의 평균 실제퇴직연령과 공식퇴직연령(2009-2014)



주) 평균유효퇴직연령(the average effective age of retirement)은 노동력으로부터 이탈하는 연령을 5년간 평균한 것임 노동력으로부터의 (순)이탈은 5년 연령그룹(40세 이상)의 경제활동 첫 해 참가율에서 마지막 해 참가율을 뺀 값으로 추정됨 공식퇴직연령(official age of retirement)은 근로자의 기여 기간과 상관없이 연금이 지급되는 나이로 정의됨

자료) OECD statistics.

3) 현황3: 중고령 근로자에 대한 편견²⁵⁾

- 기업들이 고령자 고용에 소극적인 근본적인 이유는 고령자에 대한 편견에서 기인한다고 볼 수 있음
- 고령자에 대한 편견은 고령근로자의 업무 능력, 근무태도, 직장동료와의 관계에서의 특성 등으로 형성된 고정관념 때문임
 - Kim & Mo(2014)의 연구에서 기존 연구와 국내 노인복지 및 고령자 고용 전문가들의 의견을 종합하여 22개의 고정관념 항목들을 제시하였음
 - 22개 항목 중 긍정적인 항목은 7개에 불과하고 나머지는 모두 부정적인 인식으로 나타남
 - 고정관념이 가장 강한 항목은 ‘변화를 싫어한다’이며, ‘새로운 것을 배우는데 시간이 많이 걸린다’, ‘완고하다’, ‘새로운 아이디어가 별로 없다’ 순이었음

[표 4-8] 고령 근로자에 대한 고정관념 항목

번호	문항 내용(고령자들은 ...)	번호	문항내용(고령자들은 ...)
1	완고하다	12	다른 사람들과의 관계가 원만하지 못하다
2	*회사에 대한 충성심이 높다	13	불평을 많이 한다
3	*결근을 자주하지 않는다	14	일이 잘못 되었을 때 다른 사람들을 비난한다
4	새로운 것을 배우는데 시간이 많이 소요된다	15	업무를 맡기에는 체력이 부족하다
5	도전적인 일을 기피한다	16	이해력이 떨어진다
6	열정이 부족하다	17	*실수가 적다
7	자기 방식대로 일하려고 한다	18	*신뢰할만하다
8	변화를 싫어한다	19	작업 도중에 사고의 위험이 높다
9	*경험이 풍부하다	20	새로운 아이디어가 별로 없다
10	다른 사람들의 일에 참견을 한다	21	*열심히 일한다
11	*업무에 대해 잘 알고 있다	22	작업속도가 느리다

주) *은 긍정적인 항목임

25) Kim, D. S. and S. H. Mo (2014). "Stereotypical Beliefs on Old Korean Workers." Ageing international 39(4): 385-402. 참조 (한국의 294개의 중소기업을 대상으로 설문조사)

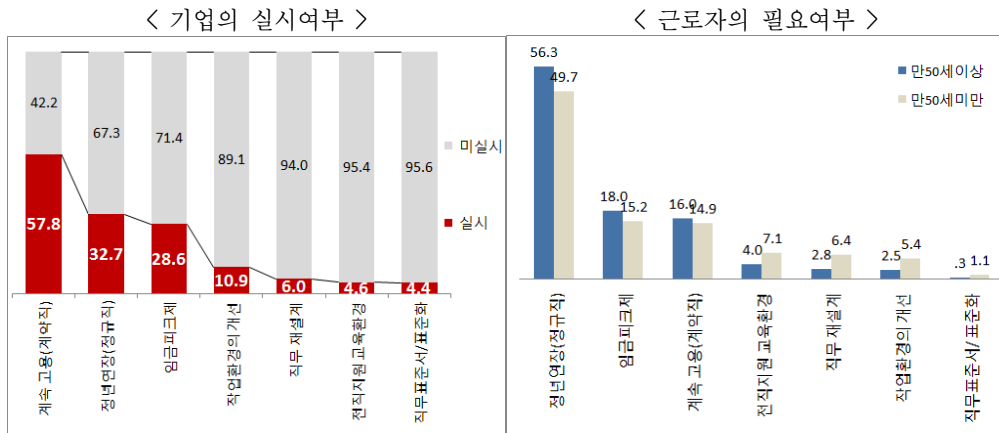
- 294개의 중소기업을 대상으로 고령근로자에 대한 고정관념에 대해 설문한 결과, 신뢰성(reliability)→ 사회성(sociability)→ 유능함(competence) 순으로 고정관념이 강한 것으로 나타남(사회성 3.13점, 유능함 3.11점, 신뢰성 2.16점)
 - 즉, 고령자는 대체로 덜 사교적이고, 덜 유능하나 상대적으로 신뢰할 수 있다고 인식하고 있다고 할 수 있음
- 2008년 고용상 연령차별금지법이 발효되었음에도 불구하고, 많은 기업들이 고령자에 대하여 인사관리 과정상에서 연령 차별이 이루어지고 있음
 - 기업의 주요한 인사관행에서 연령에 따른 차별이 채용 및 모집, 임금 및 보수, 교육 및 훈련, 승진, 해고의 5가지 영역 중에서 채용 및 모집에서 차별이 가장 많았고, 교육 및 승진에서 차별이 가장 낮았음
 - 5개 영역의 차별 정도는 모집 및 채용 → 해고 → 임금 및 보수 → 승진 → 교육 및 훈련 순임

4) 현황4: 고령자 대한 기업의 준비 부족

- 기업들이 고령화에 대한 자발적인 대응 방안은 ‘계속 고용(계약직)’, ‘정년연장(정규직)’을 제외하고는 아직까지 미흡한 상황임
 - 고령자에 대한 ‘계속 고용(계약직)’을 실시하는 경우는 57.8%로 다른 제도에 비해 가장 많으며, ‘정년연장(정규직)’ (32.7%), ‘임금피크제’ (28.6%) 순임
 - 이밖에 ‘작업환경 개선’은 10.9%에 불과하고, ‘직무재설계’, ‘전직지원교육환경’, ‘직무표준화’ 등은 활용도가 저조함
- 한편 고령화 관련 제도에 대한 근로자의 필요여부는 ‘정년연장(정규직)’이 56.3%로 가장 많아, 기업의 경우와 차이가 나타나고 있음
 - 우리나라는 아직까지 노동시장이 유연하지 않아 정규직에 대한 욕구가 크게 나타나고 있음

[그림 4-3] 고령화와 관련한 지원

(단위 : %)



주1)기업 N: 482. 근로자 N: 만50세이상=965, 만50세미만=9,078

주2)각 제도별로 ‘실시한다’ + ‘미실시한다’를 전체로 계산하여, 이중 ‘실시한다’로 응답한 결과임
자료) 인적자본 기업패널조사²⁶⁾ 5차(2013년)

- 기업의 집단별로 고령화와 관련된 지원형태에 따른 활용도가 대체로 유사한 편임
- 50세 근로자 비중이 평균초과인 기업 중 ‘계속고용(계약직)’을 활용하는 경우는 65.4%로 평균보다 많음
 - 산업별로 보면 제조업의 경우는 평균과 유사한 패턴을 보였고, 출판, 영상, 방송 통신 및 정보서비스업의 경우에는 ‘직무재설계’ (22.2%)와 ‘전직지원교육환경’ (22.2%) 활용도가 높음
 - 종사자 300명 미만 중소기업의 경우는 평균과 유사한 상황이며, 종사자 2000명 이상의 대기업의 경우 상대적으로 고령화와 관련된 제도의 활용도가 전반적으로 높은 편이며, 특히 ‘계속고용’ (67.7%), ‘임금피크제’ (45.2%), ‘직무재설계’ (16.1%)와 ‘전직지원교육환경’ (16.1%) 등의 활용도가 높음

26) 한국직업능력개발원에서 실시함. 조사 모집단 NICE신용평가정보(주)의『KIS 기업 Data(2007)』 개요 정보에 속한 기업 중 근로자 100인 이상이면서 자본금 3억원 이상인 기업(단, 개인 및 공기업 제외)으로 조사모집단 수는 4,072개이며, 500개 기업을 샘플 조사한 결과임

[표 4-9] 고령화와 관련하여 실시하고 있는 제도 또는 활동

(단위 : %)

		N (개)	계속고용 (계약직)	정년연장 (정규직)	임금 피크제	작업환경 개선	직무 재설계	전직지원 교육환경	직무표준 서/표준화
전체		482	57.8	32.7	28.6	10.9	6.0	4.6	4.4
50세 이상 비율	평균이하	300	51.9	29.3	25.5	10.1	6.7	4.3	3.8
	평균초과	182	65.4	37.1	32.7	11.9	5.0	5.0	5.0
업종	제조업	356	58.1	35.2	29.6	10.0	4.0	3.3	4.7
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	38	22.2	22.2	38.9	5.6	22.2	22.2	5.6
	금융 및 보험업	32	66.7	6.7	26.7	26.7	6.7	20.0	0.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	31	64.7	23.5	23.5	11.8	11.8	0.0	5.9
종사 자 규모	300명 미만	238	52.8	32.0	23.0	10.7	6.2	2.8	3.9
	300~999명	159	62.1	31.5	30.6	13.7	2.4	3.2	5.6
	1000~1999명	45	58.8	41.2	35.3	5.9	8.8	8.8	5.9
	2000명 이상	40	67.7	32.3	45.2	6.5	16.1	16.1	0.0

주1) 50세이상 근로자 비중 평균=12.6%

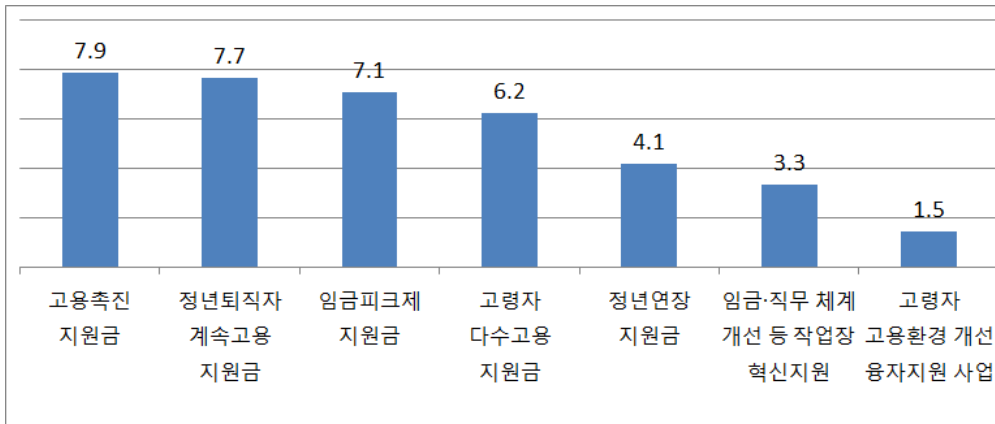
주2) 각 제도별로 ‘실시한다’ + ‘미실시한다’ 를 전체로 계산하여, 이중 ‘실시한다’ 로 응답한 결과임
자료) 인적자본 기업패널조사 5차(2013년)

라. 고령자 고용 관련제도의 이용 활성화 도모

- 고령자 고용확대를 위한 정부의 제도적 지원의 활용도는 평균 6%에도 미치지 못하는 저조한 상황임
- 상대적으로 활용도가 가장 높은 제도는 ‘고용촉진지원금’ (7.9%)이며, 가장 활용도가 낮은 제도는 ‘고령자 고용환경 개선융자지원 사업’ (1.5%)임

[그림 4-4] 고령자 고용관련 지원제도 활용도

(단위 : %)



주1) N=482

주2) 각 제도별로 ‘실시한다’ + ‘미실시한다’를 전체로 계산하여, 이중 ‘실시한다’로 응답한 결과임
자료) 인적자본 기업패널조사 5차(2013년)

- 50세 이상 근로자 비율이 많고 제조업, 종사자 수 2000명 이상의 대기업에서 상대적으로 활용도가 높은 편임
- 50세 이상 근로자 비율이 평균을 초과하는 경우에는 평균 10%로 50세 이상 근로자 비율이 평균 이하인 경우(2.7%)의 3배 이상임
 - 제조업의 평균 이용율은 6.7%로 평균 이상으로 높은 편으로 ‘정년퇴직자 계속고용 지원금’ (9.9%)로 가장 활용도가 높았으며, 금융 및 보험업은 ‘임금피크제 지원금’ (9.4%)만 활용하고 있는 것으로 나타남
 - 종사자 수 300명 미만의 중소기업은 ‘고용촉진지원금’ (9.7%) 활용도가 가장 높고, 종사자수 1000명 이상 대기업일수록 ‘임금피크제 지원금’ 활용도가 10% 이상으로 크게 높아짐

[표 4-10] 고령화 고용과 관련된 지원제도 활용도

(단위 : 개소, 명)

		N (개)	고용촉진 지원금	정년퇴직자 계속고용 지원금	임금피크제 지원금	고령자 다수고용 지원금	정년연장 지원금	임금·직무 체계 개선 등 작업장 혁신지원	고령자 고용환경 개선용자지 원 사업
전체		482	7.9	7.7	7.1	6.2	4.1	3.3	1.5
50세 이상 비율	평균이하	300	3.7	4.3	5.0	1.7	1.7	2.3	0.3
	평균초과	182	14.9	13.3	10.5	13.8	8.3	5.0	3.3
업종	제조업	356	9.6	9.9	8.5	7.9	5.4	4.2	1.4
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	38	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	금융 및 보험업	32	0.0	0.0	9.4	0.0	0.0	0.0	0.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	31	9.7	3.2	3.2	6.5	0.0	3.2	6.5
종사 자 규모	300명 미만	238	9.7	8.0	5.9	7.6	3.4	2.5	.8
	300~999명	159	8.2	9.4	6.3	4.4	5.0	4.4	1.9
	1000~1999명	45	0.0	2.2	11.1	4.4	6.7	2.2	0.0
	2000명 이상	40	5.1	5.1	12.8	7.7	2.6	5.1	5.1

주1) 50세이상 근로자 비중 평균=12.6%

주2) 각 제도별로 ‘활용한다’ + ‘활용하지않는다’ 를 전체로 계산하여, 이중 ‘활용한다’ 로 응답한 결과임

자료) 인적자본 기업패널조사 5차(2013년)

2. 기업의 전략적 필요성²⁷⁾

가. 경쟁우위 원천으로 고령 경력자 활용

- 자원기반이론(resource-based theory)에 의하면 기업의 지속적인 경쟁우위는 그들이 환경에서 접하는 기회만이 아니라 다른 기업들이 모방하기 어려운 독특한 기업 특수적(firm-specific)자원과 능력에 기반함
 - 즉, 기업의 활용할 수 있는 유무형의 자원을 효과적으로 활용하여 지속적인 경쟁우위를 누릴 수 있게 됨
 - 기술적, 물리적 자원과 같은 자원들은 모방하기 쉬운 반면, 기업내 인적자원이 일하는 방식은 주요 차별적 요인이 될 수 있음(Pfeffer, 1994;Richard, 2000에서 재인용)
- 자원기반이론에 의하면 오랜 경험과 지식이 축적된 고령자는 기업의 경쟁 우위를 가져올 수 있는 중요한 인적자원의 원천이 될 수 있음
 - 아무리 유능한 젊은 근로자도 숙련된 고령 근로자와 동일한 수준의 경험과 지식과 보유하기 어려움
 - 만약 젊은 근로자가 고령 근로자와 동일한 경험과 지식을 보유하였다고 할 경우, 이러한 근로자를 채용하여 활용하기 위해서는 고령 근로자보다 훨씬 많은 비용을 지불해야 함

나. 환경적응을 위한 전략적 선택

- 고령 인력의 활용은 기업의 전략적 선택 과정으로 볼 수 있음(전략적 선택이론(strategic choice theory))
 - 조직의 의사결정자들은 조직 특성을 환경에 적응시킬 뿐만 아니라, 환경 그 자체를 기존 조직에 적합하도록 선택할 수 있음(Child,1972; Oliver,1991)

27) 여성가족부(2008). 여성친화적 기업모델 구축 pp.22-24에서 재인용

- 기업이 전략적으로 고령 인력을 활용한다는 것은 고령화되고 있는 기업 환경에 대한 적응력을 높이는 수단이 될 수 있음
 - 외적으로 새로운 시장이나 고객을 창출하기 위한 다양성과 창의성 확보를 위한 잠재적 자원으로 고령 인력을 활용할 수 있음
 - 내적으로 젊은 근로자들에 대한 멘토로서 고령 근로자들에게 축적된 노하우를 전수할 수 있는 간접적인 교육훈련 매체로 활용할 수 있음

다. 고령화에 따른 제도적 동형화

- 고령화에 대한 대응 방안으로 공식 또는 비공식적으로 기업에게 주어진 제도화된 압력에 의해 고령자를 활용할 수 있음(제도 이론(institutional theory))
 - 제도적 이론은 조직의 정당성 및 생존을 확보하는 데 있어 적절하거나, 문제의 소지가 없는 것으로 간주되는 조직형태 및 구조에 대한 사회적 구성을 강조함
 - 기업들은 사회문화적 규범이나 가치체계 등의 제도적 환경과 부합되도록 조직 형태나 구조를 적용해야 하는 압력을 받게 됨
 - 기업들은 사회적 연결망 속에서 다른 기업들의 행동과 의견을 모방함으로써 연결망 내에서 타사로부터 불이익을 받지 않고자 함(DiMaggio & Powell, 1983; 김향아·유규창, 2006; 양인숙·임희정·박경환, 2006).
- 고령화에 대한 정책적 권고사항들에 대한 기업들의 인식과 활용이 점차 증가되고 있음
 - 고령자의 고용촉진과 관련된 다양한 제도와 정책적 지원이 확대됨에 따라 강압적(coercive) 또는 규범적(normative)적 동형화 경향이 커짐에 따라 고령 근로자에 대한 인식 및 활용도가 지속적으로 향상되고 있음
 - 특히 고령자 활용에 선도적인 기업들의 경우 묵시적으로 사회적 인정과 승인의 혜택을 맞보는 명망혜택

라. 인적 다양성 추구

- 기업의 인적구성의 다양성이 조직의 효과성을 높인다는 다양성 이론(diversity theory)에 따라 종사자의 연령 다양성을 제고할 수 있음

- 조직내 다양한 연령이 혼재되어 있는 경우 연령에 따른 다양한 정보와 관점들이 혼합됨에 따라 창의성과 유연성을 증진시킬 수 있음(양인숙 외, 2006)
- 특히 고령자의 경우 젊은 근로자들에 비해 경험과 지식이 다양하고 많아 조직 내 문제해결력을 높일 수 있음

제 2절 「노인친화기업」 인증제도의 설계

1. 명칭과 정의

- 제도의 명칭은 「노인친화기업(가칭)」 인증제도로 함
- 「노인친화기업」의 정의는 아래와 같음
 - 「노인친화기업」은 ‘정신적, 육체적 근로능력이 있는 60세 이상의 노인을 기업의 인적자원으로 인식하고, 동종업계 평균이상으로 노인들을 고용하여 있으며, 60세 이상 근로자들을 위한 다양한 근로 및 복지제도를 운영하고 있는 기업’임
 - 「노인친화기업」 인증제도는 정해진 요건(기준)에 의한 평가과정을 통해 일정 수준 이상인 기업을 「노인친화기업」으로 공식화하는 제도를 의미함

2. 「노인친화기업」 모델의 규정

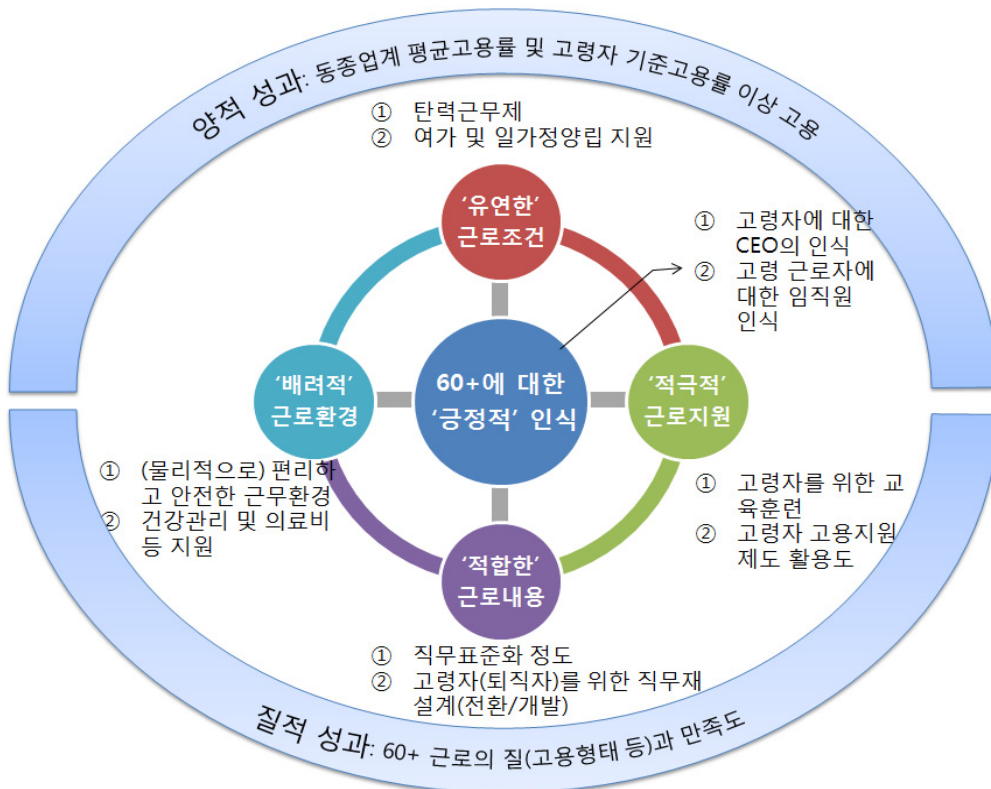
- 「노인친화기업」 인증제도의 효율적 운영을 위해서는 「노인친화기업」의 모델이 명확해 제시되어야 할 것임
 - 「노인친화기업」 모델은 기업에서 고령 근로자 활용도를 높이기 위해 무엇이 어떻게 언제 왜 필요한지에 대한 구체적이고 이상적인 기준들임
 - 또한 「노인친화기업」 인증제도를 추진함에 있어서도 관련한 대내외적 커뮤니케이션 과정에서 「노인친화기업」의 정의와 내용이 명확하게 제시될 필요가 있음
- 「노인친화기업」 모델은 60세 이상 근로자의 고용과 효과적인 활용을 위해서 기

업에 요구되는 근로 여건들을 종합적으로 제시한 것이며, 기업 선정 기준과도 일관성있게 연계될 수 있어야 함

- 「노인친화기업」 모델은 60세 이상 근로자가 효과적으로 만족스럽게 근로를 유지하는데 필요한 조건이며 동시에 기업들이 60세 이상 근로자의 효과적으로 활용함으로써 60세 이상 근로자의 생산성을 높이기 위한 조건이라고 할 수 있음

- 「노인친화기업」 모델은 [그림 4-5]과 같이 5가지 60세 이상 고용기반 영역과 고용성과 영역으로 구성할 수 있음

[그림 4-5] 「노인친화기업」 모델(안)



○ 60+ 고용기반 영역

- (‘**긍정적**’ 인식) 기업내 60+ 고용의 양적 및 질적 확대를 위해서는 60+에 대한 인식 변화가 우선적으로 필요함
 - 고령 근로자를 더 이상 조직에서 청산해야 하는 구조조정의 대상으로 여길 것이 아니라 숙련된 기술과 역량을 보유한 인적자산으로 인식해야 함
 - 기업은 인적자원의 고령화도 고령화 사회와 마찬가지로 피할 수 없는 과정임을 수용하여 보다 적극적이고 선제적으로 준비할 필요가 있음
- (‘**유연한**’ 근로조건) 근로시간과 장소에서 선택적 근로조건이 가능하고 다양한 여가지원제도 및 의료비지원 등의 복리후생 요구됨
 - 원격근무, 재택근무, 스마트워크 등 유연근무제도 및 시간선택제나 단축근로 등의 탄력적 근무제도는 고령자가 근로활동을 결정하고 유지하는데 실질적인 도움이 됨
 - 또한 일-가정양립 측면에서 다양한 여가지원 역시 고령자를 위한 근로의 질에 중요한 요소가 됨
- (‘**적극적**’ 근로지원) 고령자가 성공적으로 업무를 수행하고 근로를 유지하는데 필요한 직·간접적 지원이 필요함
 - 기업의 교육훈련이 근로자의 연령에 차별없이 이루어져야 하며 나아가 고령 근로자를 타겟으로 하는 교육훈련 프로그램을 운영할 수 있어야 함
 - 또한 퇴직예정자를 대상으로 하는 전직지원제도의 유무와 활용도, 고령자 고용 확대와 관련된 제도(고용연장지원금, 임금피크제 지원금, 장년친화직장만들기 지원사업, 장년취업인턴제 지원 사업, 시간선택제 일자리 지원, 정규직 전환 지원, 고용창출지원사업, 중소기업 훈련 지원, 내일희망일터혁신 등)가 최대한 활용될 수 있어야 함
- (‘**적합한**’ 근로내용) 기존 직무를 표준화 또는 재설계함으로써 업무의 고령자 적합성을 제고함
 - 직무가 표준화될수록 고령자의 업무 적응력 높음
 - 또한 퇴직자의 재고용을 위해 직무전환이나 고령자의 역량에 맞는 직무개발 등을 적극적으로 고려하도록 함

- (‘배려적’ 근로환경) 안전하게 근로할 수 있는 물리적인 요건들이 준수되어야 하며 고령자의 신체적 특성에 맞추어진 작업환경의 도입(재설계)과 건강관리와 관련된 복리후생적 지원이 필요함
 - 고령자의 신체적 조건에 맞춘 안전하고 편리한 작업환경을 갖추는 것이 필요함
 - 근로자를 위한 건강관리 및 근로자 상담제도 등의 의료비 지원도 고령자 친화적 근로조건에 중요한 요건임

○ 60+ 고용성과 영역

- (고용의 양적 성과) 60+ 고용이 평균 이상으로 양적인 성과로 보여져야 함
 - 현재 60+고용률이 업계평균 또는 고령자기준고용률²⁸⁾ 이상이거나 신규 채용인원 중 60+의 유무 등으로 확인할 수 있음
- (고용의 질적 성과) 고용의 양적 성과와 더불어 고용형태, 급여, 직무만족도 등의 질적 성과도 고려되어야 함
 - 직접 또는 간접고용 비중, 일용직 여부, 고용지속기간, 상대적 급여수준 등 60+ 고용의 질적 측면도 상대적으로 양호해야 함
 - 또한 근무 중인 60+의 근로 만족도도 고용의 질적 성과로 고려해야 할 요인이 라고 할 수 있음

3. 제도의 적용 대상

○ 기업 및 공공기관을 그 대상으로 함

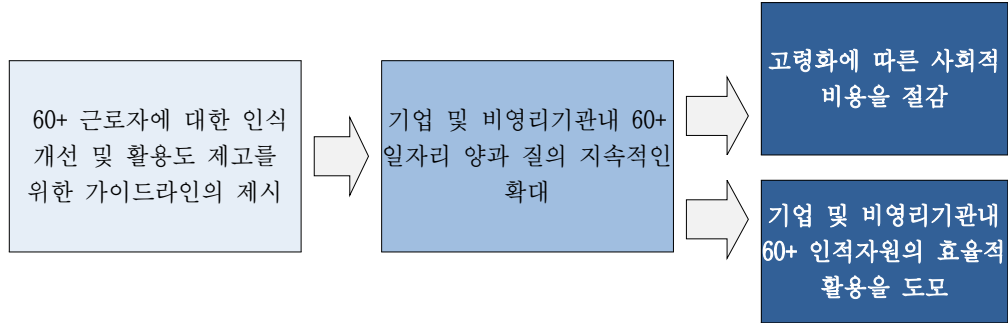
28) 60세 이상 고령자 고용지원금의 업종별 지원기준을 [고용노동부고시 제2014-78호]: 전기, 가스, 증기 및 수도사업/ 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업/ 금융 및 보험업 1%, 건설업/ 숙박 및 음식점업/ 전문, 과학 및 기술 서비스업/ 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업/ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 4%, 농업, 임업 및 어업/ 운수업/ 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비생산활동 6%, 광업/ 하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업 7%, 사업시설유지관리서비스업 12%, 건축물일반청소업 23%, 소독, 구충 및 방제서비스업/ 탐정 및 조사서비스업/ 기타 업종 7%, 국제 및 외국기관 12%, 부동산업 및 임대업 23%, 그 밖의 업종 2%

- 기업: 「상법」 제172조에 따른 법인설립등기 또는 「소득세법」 제168조 및 「부가가치세법」 제5조에 따른 사업자등록을 한 영리 목적의 사업체
 - 기관: 중앙행정기관, 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조(공공기관) 내지 제6조(공공기관 등의 지정 절차)에 따라 지정된 기관 또는 민법이나 기타 법률의 규정에 따라 설립한 비영리 법인
- 기업은 효과적 및 효율적 운영을 위해 장기적으로는 대기업과 중견(중소)기업으로 구분하여 운영하도록 함
- 대기업은 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 시행령 제21조에 근거하여 자산총액의 합계액이 3조 5천억 이상인 기업으로 정함(2013년 기준 기업 : 62개, 소속 회사 : 1,768 개가 해당됨)
 - 지정 및 인증 대상이 300인 이상 근로자를 고용하고 있는 경우에는 고용노동부가 고시한 업종별 고령자기준고용률 이상을 고용하고 있는 기업 및 기관을 대상으로 함
 - 중견기업은 중소기업과 대기업의 범위에 해당되지 않는 기업을 기준으로 함

4. 제도의 도입 목적

- 「노인친화기업」인증제도의 목적은 다음과 같음
- ‘민간기업 및 공공기관내 60+ 인적자원의 효율적 활용을 도모하고 고령화에 따른 사회적 비용을 절감하고, 60+를 대상으로 한 민간기업 및 공공기관내 일자리 양과 질의 지속적인 확대를 위해, 60세 이상에 대한 인식 개선 및 활용도 제고를 위한 가이드라인의 제시’ 임

[그림 4-6] 「노인친화기업」 인증제도의 목적



- “60세 이상 근로자에 대한 인식 개선 및 활용도 확대를 위한 가이드라인의 제시”
 - 60+근로를 위한 제도화의 전제조건은 기업(조직)내 60+에 대한 고정관념 및 편견으로 인한 부정적 인식을 타파임 이러한 부정적인 고정관념은 현실적으로 60+를 기업(조직)의 가치있는 인적자원으로 인식하는 데 가장 큰 장애가 되고 있음 따라서 기업(조직)내 60+에 대한 긍정적인 인식을 형성할 수 있도록 유도하는 조직 문화의 형성을 도모할 필요가 있음
 - 인식개선에 이어 기업(조직)내 60+를 위한 일자리의 양과 질의 개선 방향을 제시하고 이를 위해 가용한 제도들의 실질적인 이용도를 향상시키도록 함
- “60+를 대상으로 한 기업 및 비영리기관내 일자리 양과 질의 지속적인 확대”
 - 일반적인 고령자 직종(저부가가치 직종)에서의 일자리 증대뿐만 아니라 고숙련의 고부가가치 직종에서 고령자 참여를 높이고 동시에 근로의 질(고용형태, 고용조건 등) 향상을 도모함
- “민간기업 및 공공기관내 60+ 인적자원의 효율적 활용을 도모”
 - 기업내 60+ 인력의 활용은 기업의 효과성 제고를 위한 전략적 선택이며, 고령화에 대한 환경대응을 통해 경쟁우위 제고 방안이 될 수 있다는 인식 필요함
- “고령화에 따른 사회적 비용을 절감”

- 활동적이고 성공적인 노화(active aging)을 통해 사회관계의 개선, 건강 증진 효과 및 우울감 감소 등의 고령자 개인의 삶의 질적 개선이 가능함
- 고령자의 삶의 개선은 직접적으로 의료비 절감 효과²⁹⁾를 가져오고 근로 활동을 통한 소득 증가는 국가적인 복지 지원 부담이 경감될 수 있음

5. 추진 원칙

○ 균형적 통합성

- 「노인친화기업」의 정착을 위해서는 단순히 일자리 수뿐만 아니라 일자리의 질적인 측면까지를 고려하도록 함
- 이것은 직접적인 고령자 채용여부뿐만 아니라 고령자에게 적합한 근무조건, 근무환경, 근무내용 등의 조성을 통해 고령 근로자에 대한 개발·유지까지를 통합하여 고려하도록 함

○ 단계적 실천가능성

- 「노인친화기업」의 정착을 위해서는 기업 전반에 걸쳐 60세이상 고령자에 긍정적인 인식 형성이 가장 우선적인 과제임
- 긍정적 인식 형성은 고령자의 근무에 적합한 물리적, 제도적 기반 형성으로 이루어져야 하며, 이러한 여건은 궁극적으로 고령자를 위한 실질적인 일자리로 연계될 수 있게 됨
- 따라서 「노인친화기업」을 추진하는 데 있어 인식형성과 근로여건 조성 → 성과의 단계적인 추진을 통해 기업의 실천가능성을 높이도록 함

○ 실용성

- 본 제도의 목적은 궁극적으로 기업내 60세이상 근로자를 위한 일자리의 양적 및 질적 확대를 지속가능하게 추진하고자 함임
- 따라서 심사기준, 지정기업에 대한 인센티브 역시 이러한 제도의 목적 달성을 위해 일관성있게 추진되어야 함

29) 노인일자리사업 참여자의 참여 전후 의료비 187,817원 절감(2014, 보건복지부-서울대), 일자리사업 참여로 연간 의료비 지출의 545,994원 감소효과를 가져옴(2014, 보건복지부-서울대)

- 또한 제도의 효과를 높이기 위해서는 심사기준 및 인센티브가 기업 입장에서 실용적으로 적용 또는 이용가능한 수준이어야 할 것임

6. 추진 일정

- 「노인친화기업」 효과적인 정착을 위해 시범사업으로 실시함
 - 「노인친화기업」 인증요건 및 인센티브 등 기본 요건을 정비함
 - 시범사업 기간 중 「노인친화기업」에 대한 사회적인 인식을 형성할 수 있도록 홍보에 주력함
 - 제도의 실효성을 높이기 위해 기업을 대상으로 욕구 조사를 정기적으로 실시함
 - 인증제도로의 전환을 위한 법적 근거에 대한 사전 준비 단계임
- 「노인친화기업」 인증사업 단계에서는 전단계의 사업 결과를 토대로 본격적으로 인증사업을 추진하기 위한 기반을 구축함
 - 법적 근거를 마련하여 인증제도로 전환을 추진함
 - 인증 가망기업들을 대상으로 한 사전 컨설팅을 실시하여 「노인친화기업」의 질적 수준 향상을 도모함
 - 인센티브의 지속적인 확대와 노인친화 잠재기업을 적극적으로 발굴하여 사업의 양적 확대를 추구함
- 「노인친화기업」 인증사업의 확대 및 안정화 단계에서는 인증사업의 내실화와 지속적인 확대를 위한 기반을 재정비하도록 함
 - 운영기관의 역량 강화, 제도의 문제점 보완 등 내부적인 정비를 강화함
 - 인증제도를 위해 필요한 법적 근거(법조항 마련, 관련 규정 제정 등)를 검토하여 준비하도록 함
 - 지정기업(기관)에 대한 컨설팅 및 교육 지원, 네트워킹 강화 등으로 사후 관리 향상을 위한 노력함

[그림 4-7] 「노인친화기업」 인증사업 추진 일정

	시범사업 단계	사업의 기반구축 단계	사업 확대 및 안정화 단계
사업의 성격	캠페인	인증제도	인증제도
기간	2016년 ~ 2017년	2018년 ~ 2020년	2021년 이후
역점 사항	-사회적인 인식개선 및 제도 홍보 -인증요건 및 인센티브 마련 및 보완 -기업 욕구조사 -관련 법적 근거 준비	-관련 법적 근거 마련 -인증 전 사전 컨설팅 실시((先컨설팅 後지정) -인센티브 확대 -기업 Pool 확대	-운영기관의 역량 강화 -인증기업 사후 관리 강화
공통사항	- 「노인친화기업」에 대해 지속적인 홍보 - 제도의 지속적인 보완 및 개선		

제5장 「노인친화기업」 인증제도의 운영 방안

제 1절 「노인친화기업」 인증제도 도입을 위한 시범사업의 추진

1. 「노인친화기업」 시범사업 추진의 목적

- 「노인친화기업」 시범사업은 향후 「노인친화기업」 인증제도 도입을 위한 사업에 대한 대내외적 인지도를 높이고 「노인친화기업」 인증사업의 기반 구축을 위한 사전적 성격임
- 「노인친화기업」 시범사업의 대외적 및 대내적 목적은 다음과 같음
 - 대외적으로 일반 국민, 정부부처, 민간 및 공공영역의 다양한 기관들에게 「노인친화기업」의 존재와 의미를 전달하고, 긍정적인 이미지를 형성하고 공유함
 - 대내적으로는 「노인친화기업」으로서 필요한 요건들을 명확화하고 제도화하고, 관련 대상(보건복지부 및 유관 기관)들과 그 내용과 목적을 공유함

2. 「노인친화기업」의 요건

- 앞에서 검토한 「노인친화기업」 모델 중 4가지 ‘고용기반 영역’과 60+ ‘고용성과 영역’을 주요 요건으로 고려하되, ‘개별 영역’을 별도로 두어 기업의 상황에 따른 자율성과 차별성을 반영할 수 있도록 함

[표 5-1] 「노인친화기업」의 평가 영역(예시)

평가 영역	내용	평가 방법
60+ 고용기반 영역	60+를 위한 근로조건, 근로지원, 근로내용, 근로환경의 적절성 평가	계량화된 요건과 더불어 질적 측면에 대한 고려
60+ 고용성과 영역	60+에 대한 상대적인 양적 고용성과와 고용형태 및 근로만족도 등의 질적 고용성과 평가	계량화된 요건 중심으로 판단
개별 영역	기업별 개별적이고 차별화된 60+ 고용지원 현황에 대한 평가	질적 측면을 위주 판단(가점 형태)

[표 5-2] 「노인친화기업」 평가 영역별 세부 지표(예시)

주요 영역		내용	관련지표 예시
60+ 고용기반 영역	‘유연한’ 근로조건	• 근로시간과 장소에서 선택적 근로조건이 가능여부, 일가정 양립 가능성 제고 노력 측면	① 탄력적 근로시간제 ³⁰⁾ 및 선택적 근로시간제 ³¹⁾ 유무(수) ② 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 60+ 이용 가능여부 ③ 60+ 대상 일가정양립 프로그램 ³²⁾ 유무(수)
	‘적극적’ 근로지원	• 고령자가 성공적으로 업무를 수행하고 근로를 유지하는데 필요한 직·간접적 지원 측면	① 60+ 사내외 교육훈련 참석 유무(건수) ② 60+ 대상 사내외 교육훈련 유무(건수) ③ 전직교육 프로그램 유무(교육 건수)

	‘적합한’ 근로내용	기존 직무를 표준화 또는 재설계함으로써 업무의 고령자 적합성 측면	① 직무표준화 유무(건수) ② 60+ 대상 직무전환 유무(건수) ③ 60+ 대상 직무개발 유무(건수)
	‘배려적’ 근로환경	고령자 신체적 특성을 고려한 안전한 작업환경의 제공(재설계), 건강관리 등 복리후생적 지원 측면	① 60+ 근로 중 사고 유무(건수) ② 60+ 대상 작업환경 수정/보완 유무(건수) ③ 60+ 건강검진프로그램 이용 가능여부
60+ 고용 성과 영역	양적 성과	동종업계 평균이상으로 고령자를 (신규)채용한 성과 측면	① 60+ 고용률(고령자기준고용률, 동종업계 평균 초과분) ② 신규 직원 중 60+ 비중 ③ 전년대비 60+ 증감률 ④ 퇴직자 재고용 여부(퇴직자 재고용률)
	질적 성과	고령자의 고용의 질(고용형태와 급여 등)과 고령자의 근로만족도 제고 측면	① 60+근로 만족도(5점 척도) ② 60+ 고용형태(정규직 비율, 임시직 비율, 일용직 비율) ③ 60+ 고용지속성(고용지속기간) ④ 60+ 동일직무의 상대적 급여수준
개별 영역		기업 여건에 맞는 차별화된 개별 프로그램의 운영 여부	① 고령자친화기업 상품/서비스 구매 유무(건수) ② 간접고용(도급계약) 60+ 비중 ③ 협력업체 60+ 고용 확대를 위한 지원 유무(건수) ④ 고용자 고용지원 제도(보건복지부, 고용노동부) 활용 유무(건수)

- 30) 탄력적 근로시간제: 주 40시간 근로원칙을 준수하는 범위 내에서 근로시간을 탄력적으로 운영 하는 제도
- 31) 선택적 근로시간제: 시업 및 종업시각을 근로자의 자유의사에 맡기는 제도로 회사의 규정으로 선택할 수 있는 출퇴근 시간대를 사전에 정하고, 상사의 승인을 받아 출퇴근 시간을 선택하도록 하는 ‘자유출퇴근제’도 포함
- 32) 봉사활동 지원, 음악회 개최, 동호회 지원, 사내체육대회, 사내MT, 포상휴가, 장기근속관련 여행보상·상품권 지급, 외부 시설 할인제도 등이 있음

- 60+ 고용의 양적 성과 기준은 고용노동부에서 고시한 업종별 고령자기준고용률을 기준으로 하되, 기업 규모에 따라 60+ 고용에 편차(대기업 기피)가 큰 상황을 고려하여 기업 규모와 업종을 동시에 고려하여 후보기업의 양적 성과를 판단하도록 함
 - 기업규모 및 업종별 60+ 고용률 현황과 고령자기준고용률을 제시하면 아래 표와 같음

- 종사자 300명 이상인 경우 60+ 고용기업의 평균 고용률은 4.1%임
 - 만60세이상 고용인원이 가장 많은 업종은 교육서비스업으로 평균 고용률 7.1%로 고용노동부의 기준고용률(2%)보다 높으며, 정년(65세)이 보장되는 교사 및 교수가 주로 해당될 것으로 보임
 - 이밖에도 공공행정이나 국제기관 등 대체로 정년이 길고 사무 관리직이 기준고용률 이상을 보임
 - 결과를 종합하면 종사자 300인 이상의 대기업의 경우 전문직, 사무 관리직 등이 주요 직종에서 기준고용률 이상으로 고학력 60+의 고용 비중이 높다는 특징이 나타남

- 종사자 100~299명인 경우 만60세이상 고용기업의 평균 고용률은 7.2%임
 - 만60세이상 고용인원이 가장 많은 업종은 제조업으로 평균 고용률 3.0%로 기준고용률(2%)보다 높고, 운수업은 고용인원도 많고 평균 고용률도 12.2%로 기준고용률(6%)와 큰 차이를 보여 60+ 고용의 양적 성과 측면에서 우수하다고 볼 수 있음
 - 보건업 및 사회복지 서비스업의 경우 60+ 요양보호사들을 위주로 하여 높은 고용률(8.1%)을 보이고 있음
 - 상대적으로 가장 높은 고용률을 보이는 산업은 숙박 및 음식점업(14.4%)으로 단순 노무직이 주요 직종으로 예상됨

[표 5-3] 종사자규모 300명이상 기업의 산업별 만60세이상 고용률
(단위: 명, %)

연번	종사상지위(상용+임시)	60+ 인원수	60+ 고용률(A)	60+ 기준고용률 (B)	A-B
1	교육 서비스업	5,064	7.4	2	5.4
2	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	4,979	3.0	2	1.0
3	제조업	3,228	.9	2	-1.1
4	운수업	2,852	7.1	6	1.1
5	전문, 과학 및 기술 서비스업	1,882	1.6	4	-2.4
6	보건업 및 사회복지 서비스업	1,633	2.0	2	0.0
7	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	1,298	8.3	23	-14.7
8	국제 및 외국기관	862	15.5	12	3.5
9	숙박 및 음식점업	600	5.0	4	1.0
10	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	231	.4	1	-0.6
11	도매 및 소매업	137	.4	2	-1.6
12	건설업	64	.4	4	-3.6
13	전기, 가스, 증기 및 수도사업	63	.7	1	-0.3
14	농업, 임업 및 어업	0	.0	6	-6.0
15	광업	0	.0	7	-7.0
16	하수 · 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	0	.0	7	-7.0
17	금융 및 보험업	0	.0	1	-1.0
18	부동산업 및 임대업	0	.0	23	-23.0
19	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0	.0	4	-4.0
20	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0	.0	4	-4.0
21	가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	0	.0	6	-6.0

주1)임금근로자 중 상용직근로자+임시직근로자를 기준으로 계산함

주2)업종별기준율은 60세 이상 고령자 고용지원금의 업종별 지원기준율(고용노동부고시 제2014-78호)임

주3)사업시설관리 및 사업지원 서비스업에는 사업시설유지관리서비스업, 건축물일반청소업, 소독 · 구충 및 방제서비스업, 경비 및 경호서비스업, 탐정 및 조사서비스업 등이 포함됨

자료) 통계청 경제활동인구조사(2016) 데이터 및 고용노동부 고용보험법 시행령 내용을 토대로 분석함

[표 5-4] 종사자규모 100~299명 이상 기업의 산업별 만60세 이상 고용률

(단위: 명, %)

연번	종사상지위(상용+임시)	60+ 인원수	60+ 고용률(A)	60+ 기준고용률 (B)	A-B
1	제조업	8,134	3.0	2	1.0
2	운수업	7,329	12.2	6	6.2
3	보건업 및 사회복지 서비스업	5,263	8.1	2	6.1
4	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3,677	11.0	23	-12.0
5	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3,493	5.3	2	3.3
6	교육 서비스업	3,048	6.7	2	4.7
7	숙박 및 음식점업	1,619	14.4	4	10.4
8	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1,029	1.9	1	0.9
9	도매 및 소매업	938	1.5	2	-0.5
10	건설업	854	3.4	4	-0.6
11	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	746	12.3	4	8.3
12	전문, 과학 및 기술 서비스업	680	1.2	4	-2.8
13	금융 및 보험업	506	2.1	1	1.1
14	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	479	6.0	4	2.0
15	농업, 임업 및 어업	348	25.4	6	19.4
16	전기, 가스, 증기 및 수도사업	334	4.2	1	3.2
17	하수 · 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	245	5.4	7	-1.6
18	부동산업 및 임대업	232	6.2	23	-16.8
19	광업	0	.0	7	-7.0
20	가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	0	.0	6	-6.0
21	국제 및 외국기관	0	.0	12	-12.0

자료) 통계청 경제활동인구조사(2016) 데이터 및 고용노동부 고용보험법 시행령 내용을 토대로 분석함

3. 「노인친화기업」 시범사업의 인센티브

- 인센티브는 「노인친화기업」 기본 인센티브, 기업경영관련 인센티브, 기존 고용관련 제도를 통한 인센티브, 복지부 인센티브로 나누어 구성할 수 있음
 - 기본 인센티브는 「노인친화기업」 지정패 수여, 마크, 홍보 등으로 구성되며, 「노인친화기업」으로 선정된 기업 모두에게 공통적으로 해당됨
 - 기업경영 관련 인센티브는 금융 및 세제 등에서 혜택을 부여하거나 별책이나 제제항목의 경감 등 기업의 필요에 따라 선별하여 활용할 수 있음
 - 기존 고용관련 제도를 통한 인센티브는 고용노동부의 고용관련 각종 지원을 확대하는 방안임
 - 끝으로 보건복지부 인센티브는 보건복지부 및 개발원에서 수행하고 있는 각종 사업과 관련된 무조건 및 조건부(목표 고용률 달성) 인센티브로 구성할 수 있음
- 시범사업 기간 중에서 ‘기본 인센티브’와 ‘고용노동부 고령자 고용지원제도(수정/확대) 인센티브’를 중심으로 운영하고, 기타 유형의 인센티브는 향후 인증사업으로 확대될 경우 순차적으로 적용하도록 함
- 기업 특성(규모, 업종, 유형 등)에 따라 60+ 고용현황 및 선호하는 인센티브가 다양하다는 점을 고려하여, 기업 맞춤형 인센티브의 설계 및 지원을 장기적으로 추진하도록 함

[표 5-5] 「노인친화기업」 시범사업의 인센티브 구성

인센티브 유형	내용	구성
I. 기본 인센티브	「노인친화기업」으로 선정된 기업에 대한 직·간접 홍보	- 시상식, 인증마크 부여, 기업 홍보 등
II. 기업 경영지원 인센티브	타 사업(부처)과 관련된 혜택 추가 또는 불이익 축소	- 금리 및 세제에서 우대 등 - 각종 의무 및 벌칙 감면 등
III. 복지부 인센티브	1) 고용노동부 고령자고용지원제도(수정/확대) 인센티브	- 고령자 고용지원과 관련하여 고용노동부 제도 수정 및 확대를 통한 지원 - 지원대상 기업(대기업) 확대, 지원금 수정 등 지원조건 완화
	2) 복지부 및 개발원 사업내 인센티브	- 복지부 사업 범위내의 제도적 지원 및 개발원 사업과 연계된 인센티브 · 무조건 지원: 개발원 사업 참여 시 인센티브 · 조건부 지원: 60+ 목표 고용률 달성시 간접비 추가 지원

주) 시범사업 기간 중에서 ‘I. 기본 인센티브’와 III-1) 고용노동부 고령자고용지원제도(수정/확대) 인센티브 ‘위주로 제공하고, 나머지는 인증사업으로 확대시 순차적으로 고려함

[표 5-6] 「노인친화기업」 시범사업의 인센티브 유형 및 내용(예시)

유형		내용	비고
I. 기본 인센티브	시상	- 「노인친화기업」 지정패 수여 · 장관상, 한국노인인력개발원장상 등	-
	해당마크 부여	- 「노인친화기업」 마크 이용권 부여 · 유효기간은 지정일로부터 2년	-
	각종 행사 VIP 대우	-복지부 및 개발원 주요행사에 VIP 대우	-
	일반 홍보	- 「노인친화기업」 사례에 대한 대국민 홍보	대중매체 적극 활용
	마케팅 홍보	- 「노인친화기업」 상품 및 서비스에 대한 직· 간접 홍보	유관기관에 관련상품 우

				선구매 협조 요청
II. 기업 경영지원 인센티브	positive (가점) 인센티브	고용관련	-타 고용관련 (인증)심사시 가점	관련 기관/부처/지 자체 협의
		금융 및 세제 지원	-신용평가 및 대출심사시 가점 -우대금리, 대출한도 우대	
		기타 지원	-타기관(부처/지자체) 각종 사업신청시 가점	
	negative(의무 면제 및 패널티 축소) 인센티브	-타기관(부처/지자체) 정기 감독/심사/조사 면제 -타부처/지자체 법령 위반제제 경감 -각종 회비/요금 할인 -(60+에 대한) 사회보험료 경감		
III. 복지부 인센티브	1)고용노동 부 고령자 고용지원 제도 (수정/확대) 인센티브	직접고용 지원	-60세이상 고령자고용지원금, 시간선택제 일자리 지원, 고용촉진지원금, 고용창출지 원금 등	고용노동부 협의
		고용연장 지원	-임금피크제 등	
		간접고용 지원	-장년친화직장만들기 지원사업, 고령자고용 환경개선용자지원사업 등	
	2)무조건 지원	사업신청시 가점	-시니어인턴십, 고령자친화기업 신청시 가점	보건복지부 및 개발원 수행
		기업 맞춤형 지원	-60+ 리쿠르팅 업무 대행 -기업 맞춤형 60+ 직무 교육 대행	
	3)조건부 지원	1년내 목표 고용률 달성시	- ‘60+ 고용환경개선 패키지’ 지원 - ‘60+ 복리후생 패키지’ 지원	
		1년내 업계평균과 고용부 기준고용률 모두 충족시	- ‘60+ 고용환경개선 패키지’ 지원 - ‘60+ 복리후생 패키지’ 지원	

주1) 시범사업 기간 중에서 ‘I. 기본 인센티브’와 III-1) 고용노동부 고령자고용지원제도(수정/확대) 인
센티브 ‘ 위주로 제공하고, 나머지는 인증사업으로 확대시 순차적으로 고려함

주2) 60+ 고용환경개선 패키지: 60+ 고용의 성과(생산성) 향상과 관련된 근로환경 개선에 필요한 컨설팅,
시설 설치 등을 지원함(예. 직무분석 및 재설계 컨설팅, 고령자 작업환경 개선에 필요한 시설 설치
비 지원 등)

주3) 60+ 복리후생 패키지: 60+와 관련된 복지후생 부담을 지원함(예. 노인성질환에 대한 추가(정기) 검
진, 60+휴게시설 설치 지원 등)

[표 5-7] 기존 고령자 고용지원제도의 수정 및 확대 방안(인센티브)

사업명	지원대상	지원내용(현행)	지원내용(수정 및 확대 방안)	
고용연장 지원금	정년연장지 원금	정년연장을 60세 이상으로 한 상시 300인 미만 사업주	-1인당 월 30만원씩 정년연장기간에 따라 지원 · 1~3년 미만 연장: 1년 · 3년 이상 연장: 2년 -지원요건: 기존의 정년을 폐지하거나, 60세 이상으로 1 년 이상 연장한 사업장에서 18개월 이상 근무한 고령 자를 정년연장으로 계속 고용	-지원대상 대기업까지 확대(상 시 300인 이상 사업주의 경우 3년이상 연장한 경우 1인당 월 10만원씩 2년 지원)
	정년퇴직자 채고용지원 금	정년퇴직자를 이직시키지 않고 채고용 하는 상시 300인 미만 사업주	-채고용 1인당 월 30만원씩 채고용기간에 따라 지원 -정년을 55세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 계 속근무 후 정년이 도래한 자를 퇴직시키지 아니하거나, 정년 퇴직 후 3개월 이내에 1년 이상 채고용	-지원대상 대기업까지 확대(상 시 300인 이상 사업주가 정년 을 60세 이상으로 정한 경우 2년간 1인당 월 10만원씩 지 원)
	60세이상 고령자고용 지원금	60세 이상인 자를 다수 고용한 사업주	-업종별 지원기준율 ³³⁾ (1~23%) 초과 1인당 분기 18만원을 지원(근로자수의 20%대규모 기업은 10%) 한도 지원) -정년이 미설정된 사업장에서 고용기간 1년 이상인 60세 이상 근로자를 업종별 지원기준율을 초과하여 고용	-대기업 조건 완화(대규모 기 업은 지원기준을 초과한 경우 근로자수 제한없이 10만원씩 지원)
	임금 피크제 지원금 ³⁴⁾	정년연장형 사업장 근로자	-18개월 이상 근무하고, 55세 이후 일정 시점부터 임금감 액을 이상 임금 감액(임금감액률: 1차년도 10%, 2차년 도 15%, 3차년도 이후 20%(300인 미만 사업장은 연차	-

시간 선택제 일자리 지원	인건비 등 지원	구분 없이 10%)	- 피크임금 대비 1차년도 90%, 2차년도 85%, 3-5차년도 80%(300인 미만 사업장은 90%) 이하로 감액되는 부분을 임금피크제 적용일부터 최대 5년간 연 840만원(56세 이상 60세 미만 정년연장은 720만원) 한도 지원 - 15년부터 60세 이상 정년연장형 임금피크제 도입시 연 1,080만원까지 지원 - 18개월 이상 근무하고 정년퇴직 후 계속 고용되거나 3개월 이내에 재고용 되면서 임금감액을 이상 임금 감액(임금감액률: 20%(300인 미만 사업장은 10%) - 지원내용: 피크임금 대비 80%(300인 미만 사업장은 90%) 이하로 감액되는 부분을 임금피크제 적용일부터 최대 5년간 연 600만원 한도 지원	-
		정년이 55세 이상인 사업장의 재고용 근로자	- 피크임금 대비 70% 이하로 감액되는 부분을 임금피크제 적용일부터 최대 5년간 연 500만원 한도 지원 - 근로시간단축 임금피크제 적용 근로자 1인당 월 30만원, 최대 1년간 사업주 지원	
		근로시간 단축형	- 임금의 50%를 월 80만원 한도(대기업은 월 60만원 한도, 최저임금 120%~130%미만 우선지원 대상기업은 월 40만원 한도)로 지원하고, 중소기업에 대해서는 1인당 월 10만원의 간접노무비를 추가 지원	
	시간 선택제 일자리 지원	시간선택제 전환제도를 도입하는 사업주	- (전환장려금) 근로자에게 지급하는 인센티브(근로시간 비례임금보다 추가 지급한 임금, 전환수당 등)의 50%를 월 50만원 한도로 1년간 지원	-

고용창출 지원사업	일자리 함께하기 지원	6개월 이상 고용된 기간제인 시간제 근로자를 무기 계약직으로 전환하는 중소·중견기업 사업주	- (간접노동비) 중소·중견기업에 한해 전환형 근로자의 인사·노무관리비로 1인당 월 20만원을 1년간 지원 - (대체인력지원금) 대체인력 채용시 대체 인력 인건비의 50%를 월 60만원 (대규모기업은 월 30만원) 한도로 1년 간 지원	-	-60세이상 시간선택제 일자리를 개척하는 경우, 대기업의 경우에도 전액 지원
		시간선택제 일자리 도입·운영을 희망하는 사업주	- 근로조건이 개선된 시간제 근로자의 임금 상승분의 50% 를 월 60만원 한도로 1년간 지원		
	고용환경	일자리 함께하기 지원	- 시간선택제 일자리를 도입·운영하려는 사업주에 대하여 적합직종 발굴, 직무 재설계 등 시간선택제 일자리 발굴을 위한 컨설팅 지원 - 지원내용: 기업규모 및 컨설팅 범위 등을 감안하여 최대 1,000만원까지 지원(상시근로자 1,000명 이상 사업장은 컨설팅 비용의 30% 차부담)		
		우선지원대상기업의 사업주가 증가	- 인건비 지원: 증가근로자 1인당 연 720만원~1,080만원 (중소제조업)(중소제조업에서 교대제 개편시 최대 2년간 2,160만원) - 설비투자지원: 최대 2억원 - 설비투자용자: 최대 50억원 - 임금감소근로자 임금보전지원: 1인당 월 최대 30만원(최 대 2년까지)	- 새로운 일자리에 60세 이상을 고용한 경우 추가 지원	-

	개선 융자지원	기숙사, 통근 버스 등 고용환경을 개선한 경우		
	지역·성장 산업 고용지원	성장유망업종, 국내복귀(U)턴기업, 지역특화 산업의 우선지원대상 기업에서 근로자 고용을 확대하는 경우	-인건비지원: 1인당 연 720만원~연1,080만원(근로자수 30% 범위내)	-
	전문인력 채용지원	우선지원대상기업의 사업주가 전문인력을 신규로 고용하거나 대기업으로부터 지원받아 고용을 유지한 경우	-새로 고용된 근로자 1인당 최대 1,080 만원(근로자수 30% 범위내)	-
고용촉진지원금		고용노동부장관이 지정하는 취업지원프로그램(취업성공패키 지 등)을 이수하고 직업안전기관 등에 구직등록한 실업자를 고용한 사업주	-해당근로자를 고용한 날부터 1년간 최대 900만원, 3개월 단위로 1년간 지원 -각진년도 말일 기준 피보험자수의 100분의 20(우선지원 대상기업은 100분의 30)에 대해서만 지원금 지급 -새로 고용한 지원대상자가 30명을 초과하는 경우에는 30명까지만 지원 -피보험자수가 10인 미만인 경우에는 3명까지 지원 -일터혁신을 통한 기업 생산성 및 근로자의 삶의 질 향 상을 위한 맞춤형 컨설팅(장시간근로 및 임금직무체계 개선) 서비스 제공	-취업지원프로그램 내 개발된 등에서 실시하는 노인관련포 로그램 추가
	내일희망일터혁신	고용보험에 가입하고 보험료를 채납하지 않은 사업장		-
고령자고용환경개선용 자지원사업		고령자(만 50세 이상)의 고용안정 및 취업의 촉진을		

	위해 관련 시설·장비를 설치/개선하고자 하는 사업주	전금리(4%)를 뺀 금액 1년거치 4년 균등분할상환 -지원한도 : 10억원 -「장년친화직장만들기」와 관련된 프로그램 개발(제작) 및 실행에 소요되는 비용 지원(기업당 최대 4천만원 한도)(컨설팅, 교육, 연수, 워크숍, 세미나 등에 소요되는 관련 비용)	-중고령자 중 60세이상 비중이 상대적으로 높은 기업 우선 선정
장년친화직장만들기 지원사업	중고령자 비중이 높은 상시 근로자 30인 이상 기업과 공공기관 중 공모를 통해 선정		
장년취업인턴제 지원 사업	「고용보협법」상 우선지원대상기업 ³⁵⁾ (중소기업 포함)(제조업 500인 이하, 건설업·운수업 및 통신업 300인 이하, 기타 산업 100인 이하)	-장년(만50세이상)인턴을 채용한 기업에게 인건비 일부 지원, 정규직 전환시 지원금 지원 -인턴 채용 기업에게 인턴기간(최대 3개월) 중 월 60만원 지원, 정규직으로 채용하는 경우 6개월간 월 65만원을 추가 지원	-
기업복지제도 도입지원	상시근로자 수 500인 미만 사업장 및 소속근로자	-「기업복지활성화 지원단」(전국 6개 권역 거점 지역 소재)이 사업주 설명회, 도입지원 컨설팅,온라인 상담업무 등 수행 -①퇴직연금제도, ②선택적복지제도, ③근로자지원프로그램(EAP), ④우리사주제도, ⑤사내근로복지기금	-60세 이상 근로자를 대상으로 한 선택복지제도 도입시 대기업까지 지원 확대
중소기업 훈련 지원	핵심직무 능력 향상 지원	-훈련비 100%(일부과경의 경우 자부담이 있을 수 있음)	
	학습조직화 지원	-지원유형(학습조직운영, 우수 학습활동, 학습네트워킹 지원 등)에 따라 비용의 70~100% 지원	-60세이상 근로자에 대한 훈련 시 무조건 100% 지원
	대한민국 산업 현장 교수제	-대한민국 산업현장 교수를 통한 기술전달·HRD역량진단 등에 바탕한 종합HRD 서비스 지원	
중소기업 고용구조	①우선지원대상기업/	-무료 컨설팅 제공, 컨설팅을 수행하는 위탁기관에게는	-60세이상 고용구조 개선관련

개선 지원	중소기업기본법상 중소기업 중 상시근로자수가 30인 이상인 사업체 ② 고용보험에 가입한 후 1년이 경과하고 보험료를 체납하고 있지 않은 사업주 ③ 전체 상시근로자 중 비정규직 근로자 비율이 10%를 넘는 사업체 ④ 정규직 전환 계획이 있는 사업체(기간의 정함이 없는 근로계약 또는 직접고용 계획있는 사업장)	비용을 지원 - 건설팅 위탁기관에게는 건설팅 유형에 따라 비용을 차등지급하며, 지원 비용은 I 형 800만원, II 형 1,200만원) ※ I 형(기본영역): 인사규정 정비, 직무분석, 차별여부 진단 및 개선, 평가제도, 고용형태 전환 process ※ II 형(기본영역+선택영역): 기본영역+선택영역(보상제도 또는 교육제도) 중 택 1 (단, 교육제도는 상시근로자수 100인 이상 사업체만 선택 가능)	사업시 비용 추가지원
-------	--	---	-------------

33) 60세 이상 고령자 고용지원금의 업종별 지원기준을 [고용노동부고시 제2014-78호]: 전기, 가스, 증기 및 수도사업 / 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 / 금융 및 보험업 1%, 건설업 / 숙박 및 음식점업 / 전문, 과학 및 기술 서비스업 / 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업 / 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 4%, 농업, 임업 및 어업 / 운수업 / 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비생산활동 6%, 광업 / 하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업 7%, 사업시설유지관리서비스업 12%, 건축물일반정소업 23%, 소독, 구조 및 방제서비스업 / 담장 및 조사서비스업 / 기타 업종 7%, 국제 및 외국기관 12%, 부동산업 및 임대업 23%, 그 밖의 업종 2% (고용보험법 시행령 제25조의 2(60세 이상 고령자 고용지원금)에 근거)

34) 임금피크제 지원금 제외 대상: 연근로소득 6,870만원(근로시간단축형은 6,010만원) 초과 근로자 지원 제한

35) 우선지원 대상기업의 범위[고용보험법 시행령 제12조]: 제조업 500명 이하, 광업 / 건설업 / 운수업 / 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 / 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 / 전문, 과학 및 기술 서비스업 / 보건업 및 사회복지 서비스업 300명 이하, 도매 및 소매업 / 숙박 및 음식점업 / 금융 및 보험업 / 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 200명 이하, 그 밖의 업종 100명 이하

4. 「노인친화기업」 시범사업의 홍보

- 사업의 홍보는 운영조직으로 참여하는 외부 협력사(언론사)가 주축이 되어 수행하되, 크게 사전 및 사후 홍보로 구분하여 홍보의 주요 요소인 타겟, 내용(컨텐츠), 매체를 전략적으로 조합하여 홍보 효과의 극대화를 도모하도록 함

가. 사전 홍보

- 사전 홍보는 「노인친화기업」 사업에 대한 직접적인 홍보이외에 60+ 고용 및 근로에 대한 전반적인 인식 개선을 우선적인 목적으로 함
 - 60+ 고용과 관련하여 현실적으로 가장 큰 장애물은 60+에 대한 부정적인 이미지이며, 기업에서 60+ 고용을 확대하기 위해서는 60+에 대한 이미지 개선이 가장 주요한 선행 요건임
 - 따라서 사전 홍보는 「노인친화기업」에 대한 직접적인 홍보보다 60+ 및 60+ 고용 및 근로에 대한 긍정적 인식 형성에 주안점을 두어야 함
 - 덧붙여 홍보 효과를 높이기 위해 「노인친화기업」과 관련된 주요 타겟별로 개별적인 홍보 내용과 매체를 구성하여 집행하도록 함

[표 5-8] 「노인친화기업」 시범사업의 사전 홍보 체계(안)

주요 타겟	내용	주요 매체
일반대중	-60+에 대한 전반적인 이미지 개선 -60+ 고용 및 근로의 사회적 필요성에 대한 공감대 형성(청년고용과의 차별성 부각) - 「노인친화기업」 캠페인 전반	대중매체, 이동매체 (버스, 지하철 등)
기업(기관), 민·관 주요 단체(전경련, 상공회의소, 경총 등)	-60+ 고용의 전략적 필요성(청년고용과의 차별성 부각) -60+ 인력의 생산성 - 「노인친화기업」 캠페인 전반	경제지(잡지), 공문
오피니언 리더 (경영학 교수, 관련 단체장 등)	-60+ 고용 및 근로의 필요성에 대한 공감대 형성 - 「노인친화기업」 캠페인 전반	간담회

개발원 사업 수행기관	- 「노인친화기업」 캠페인 전반 - 기관지에 홍보 요청	기관지
----------------	-----------------------------------	-----

주) 기타 공식 및 비공식 온라인 매체(보건복지부 등 정부부처와 개발원 홈페이지, SNS 등) 적극 활용

나. 사후 홍보

- 사후 홍보는 「노인친화기업」의 대내외적인 홍보를 통한 「노인친화기업」의 간접적인 성과 향상을 목적으로 함
 - 사후 홍보는 「노인친화기업」으로 선정된 기업의 대외적인 이미지 향상, 성과 향상, 내부 종업원 만족도 제고 등 지정 기업에 간접적인 혜택을 제공하는 것을 우선적인 목적으로 함
 - 이를 통해 지정기업 스스로 「노인친화기업」 사업에 대해 관련 업계에 자발적인 홍보를 유도하도록 함
 - 기업의 이미지 개선에서 체감할 수 있는 효과를 거둘 수 있도록 노출빈도를 최대한화하도록 함

[표 5-9] 「노인친화기업」 시범사업의 사후 홍보 체계(안)

주요 타겟	내용	주요 매체
일반대중	- 보도자료: 「노인친화기업」 및 캠페인 소개	대중매체, 복지부 및 주요 부처(단체)의 공식/비공식 매체
기업(기관) 민·관 주요 단체 (전경련, 상공회의소 등)	- 보도자료: 「노인친화기업」 및 캠페인 소개 - 사례 소개	경제지(잡지), 사례집 또는 「노인친화기업」 관련 브로슈어
오피니언 리더 (경영학 교수, 관련 단체장 등)	- 사례 소개	사례집 또는 「노인친화기업」 관련 브로슈어
개발원 사업 수행기관	- 사례 소개 - 기관지에 홍보 요청	사례집 또는 「노인친화기업」 관련 브로슈어

5. 「노인친화기업」 시범사업의 추진체계

가. 운영 조직

1) 선정기관과 운영기관

- 선정기관은 보건복지부에서 운영기관은 한국노인인력개발원으로 함
 - 선정기관은 운영기관의 서류 및 현장방문 결과와 선정위원회의 심의 결과를 토대로 최종적으로 「노인친화기업」을 선정하여 공표함
 - 운영기관의 주요 기능은 후보기업의 선정을 위한 서류 및 현장방문을 수행함

2) 선정위원회 구성

- 선정위원회는 외부 및 내부 전문가로 구성하여 지정 후보기업에 대한 각종 정보를 종합, 심의하여 보고서를 작성함
 - 「노인친화기업」과 관련하여 학식과 경험이 풍부한 내부(복지부 및 개발원) 및 외부 전문가pool을 확보함
 - 선정기관의 서류평가와 현장평가 결과를 취합한 보고서를 작성하여 선정기관에 제출하도록 함

3) 외부 협력기관

- 주요 언론사 등을 외부 협력기관으로 두어 사업과 관련된 대외 커뮤니케이션에서 효과를 높이도록 함
 - 국내 주요 일간지(예. 매일경제신문사 등 경제지)를 사업의 전략적 파트너로 선정하여, 사업과 관련된 주요한 대외 커뮤니케이션을 전담케 하여 사업의 효과를 높이도록 함

[표 5-10] 「노인친화기업」 시범사업 추진을 위한 운영 조직

분류	담당	주요 역할
선정기관	보건복지부	- 운영기관의 서류 및 현장방문 결과와 선정위원회의 심의 결과를 토대로 최종적으로 「노인친화기업」을 선정·공표
운영기관	한국노인인력 개발원	- 후보기업 선정을 위해 서류 및 현장방문을 수행
선정위원회	외부 및 내부 전문가	- 후보기업에 대한 각종 정보를 종합, 심의하여 최종 결과 보고
외부 협력기관	주요 언론사(1개사)	- 사업의 사전 및 사후 홍보시 주도적 역할 수행, 후보기업 추천 업무 수행

주) 선정위원회의 외부 전문가는 외부 전문가 Pool을 구성하여, 「노인친화기업」 후보기업 추천과 평가, 「노인친화기업」 관련 간담회 및 각종 행사에 활용

나. 추진 절차

- 추진 절차는 선정 준비, 평가 및 심사 운영, 평가결과 환류의 3단계로 구분될 수 있음

1) 선정 준비 - 사전 홍보, 후보기업 Pool 구성, 후보기업 선정

- 「노인친화기업」의 의의와 선정 절차 등에 대한 사전 홍보를 실시함
 - 홍보 대상은 범국가적 차원에서 전국민을 대상으로 하되, 사회의 오피니언 리더 및 주요 단체, 기업을 대상으로 한 타겟 홍보 전략을 마련하도록 함
 - 홍보 내용은 60+에 대한 이미지 개선과 「노인친화기업」의 의의와 필요성, 선정절차와 인센티브 등을 포함함
- 후보기업 선정을 위해 내부 추천, 외부 추천 및 해당 기업(기관)의 자체 추천 3가지 추천 방법을 활용하되, 일정규모(종사자 수 100명 이상) 이상인 기업을 대상으로 함
 - 내부 추천: 복지부 및 개발원의 내부 직원의 추천
 - 외부 추천: 사회 각계의 오피니언 리더 및 주요 단체를 통한 외부 추천

- 자체 추천: 「노인친화기업」으로서의 자격과 조건을 갖추었다고 판단되는 기업 및 기관의 자체 추천
- 추천 이외에 1차 자료 분석을 통해 가망 후보기업 Pool을 선정하는 방법도 고려할 수 있음
 - 통계청, 연금 및 보험데이터 등 1차 자료를 토대로 60+고용률, 신규채용률, 채용증가율 등의 양적 성과를 종합 분석하여 상대적으로 우수한 기업 리스트를 추출하여 후보기업 Pool로 사용할 수 있음
- 후보기업은 일정수준의 양적 성과 이상인 기업들 중에서 선정하고, 후보기업에 개별적으로 선정 사실을 통보함
 - 전체 후보기업 리스트 중 기업규모 및 업계의 평균 고용률 이상이거나 고용노동부 기준고용률 이상인 기업을 우선 선정하고, 내부 검토를 통해 후보 기업을 선정함
 - 후보기업은 기업의 대외적인 인지도(평판), 지정제도의 사업방향, 제도 운영상의 접근가능성 등을 추가로 고려하여 적절한 수를 선정하도록 함

2) 평가 및 선정 - 관련 자료수집 및 분석, 심의

- 평가를 위해 운영기관은 후보기업에 대한 정보 수집 및 현장방문을 통해 관련 정보를 수집함
 - 후보기업으로부터 평가 영역과 관련된 자료 및 사례를 요청하여 수집함
 - 현장평가는 후보기업의 관계자 면담 및 현장을 관찰, 견학함
- 후보기업에 대한 정보 분석과 현장방문 결과를 토대로 선정위원회의 심의과정을 통해 최종적인 「노인친화기업」을 선정함
 - 수집된 정보를 이용하여 선정위원회의 분석과 심의를 거쳐 최종적으로 「노인친화기업」을 선정함
 - 「노인친화기업」은 사업에 대한 대내외적 실효성을 고려하여 수 개의 기업을 선정하도록 함

[그림 5-1] 「노인친화기업」 선정

선정 단계	중점 사항
「노인친화기업」 후보기업 Pool 구성	1안> 추천: 사전 홍보를 통한 내부 및 외부 관계자와 자체 추천 활용(종사자 100명 이상인 경우에 한함) 2안> 통계분석: 1차 자료(통계청, 연금 및 보험데이터 등)를 토대로 60+고용률, 신규채용률, 채용증가율 등의 양적 성과를 종합 분석하여 상대적으로 우수한 기업 리스트를 추출
「노인친화기업」 후보기업(pool) 선정	전체 추천기업 중 기업규모 및 업계의 평균 고용률 이상이거나 고용노동부 기준고용률 이상인 기업을 우선 추출한 후, 이 중에서 「노인친화기업」으로 선정될 가능성이 상대적으로 높다고 판단되는 기업을 ‘후보기업(pool)’으로 선정함
「노인친화기업」 선정	후보기업들에 대한 추가 정보 수집 및 현장 방문과 선정위원회의 심의를 거쳐, 상대적으로 우수하다고 판단되는 수 개의 기업을 선정함

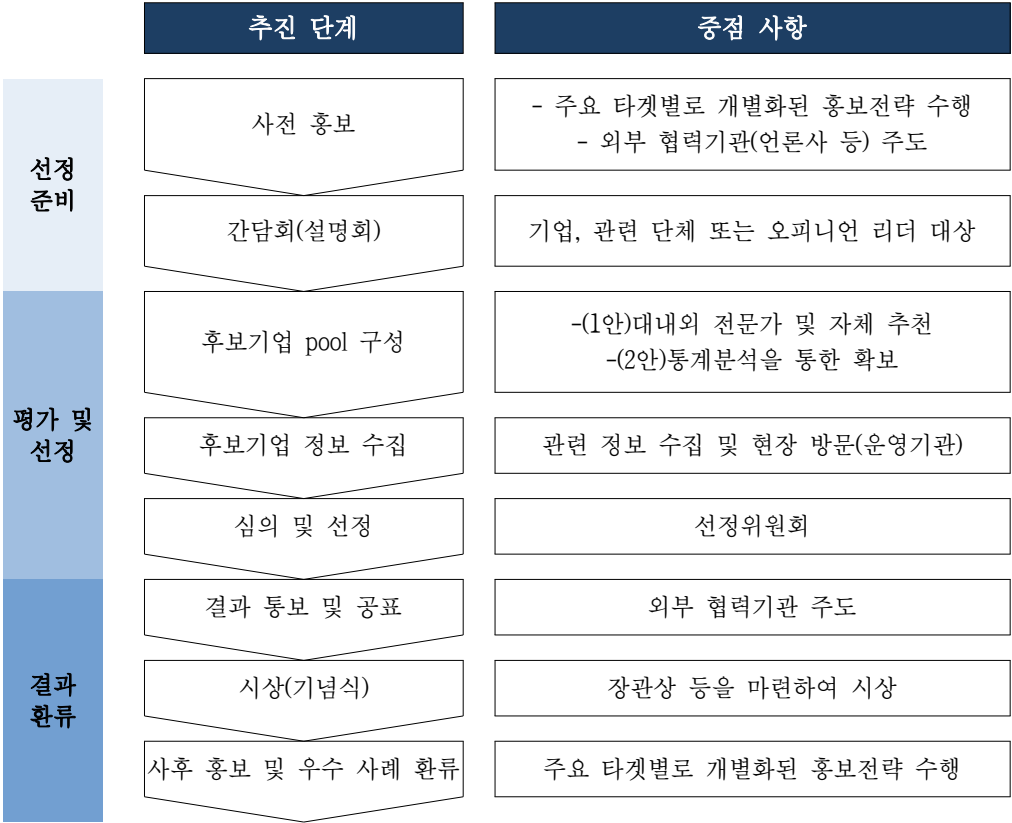
주) 「노인친화기업」에 대한 인지도가 높아져 후보기업을 충분히 확보할 수 있을 경우, 기업 유형이나 규모에 따라 유형화하여 다수를 선정하도록 함

3) 결과 환류 - 결과 통보 및 사후 홍보

- 선정결과의 환류 단계는 선정된 「노인친화기업」에 결과 통보, 기념식 개최, 사례 집 발간, 사후 홍보 과정으로 구성됨
- 「노인친화기업」 기념식을 개최하여 선정된 기업(기관)에 대한 시상과 더불어 사례 발표 및 공유의 기회를 가짐
 - 선정된 기업(기관)에 대하여 통보 및 공표하고 해당 기업에 대한 시상과 인증서를 수여를 진행함
 - 「노인친화기업」은 주요 대중매체 및 온라인을 통해 적극적으로 홍보함
 - 「노인친화기업」은 장관상을 비롯하여 한국노인인력개발원상 등을 별도로 둘 수 있음

- 「노인친화기업」의 우수 사례는 사례집 및 홍보물 제작 등으로 대내외적으로 환류시키고, 사후 컨설팅 및 차기 운영계획 수립시 활용하도록 함

[그림 5-2] 「노인친화기업」 시범사업의 추진 절차



제 2절 「노인친화기업」 시범사업 추진시의 고려사항

- 「노인친화기업」 여부를 평가할 수 있는 적절한 선정요건 설정의 어려움
 - 현실적으로 대부분의 기업들이 60+ 고용에 대해 소극적인 상황이며, 특히 사전적으로 60+의 양적 및 질적 현황을 분석하기 위한 축적된 데이터가 부재한 상황임
 - 따라서 앞서 언급한 「노인친화기업」의 요건들의 현실적인 적용을 위해 기업들의 60+ 고용과 관련된 데이터의 수집 및 분석을 위한 노력이 필요할 것으로 보임
- 「노인친화기업」 명칭에 대한 비호감 문제
 - FGD 참여기업들 대부분이 「노인친화기업」 명칭에 대해 상당히 부정적인 의견을 제시하였음
 - ‘노인’이 갖는 부정적인 이미지가 「노인친화기업」에 투영될 수 있으며, 이로 인해 기업 마케팅 측면에서의 부정적인 결과가 초래될 수 있다는 의견임
 - 따라서 사업화에 앞서 「노인친화기업」의 명칭과 관련하여 최대한 많은 의견들을 수렴하여 반영하도록 해야 할 것으로 보임
- 「노인친화기업」 인센티브 구성의 애로점
 - FGD 참여기업들이 선호하는 인센티브는 인건비 지원, 세제혜택 등 현금성 직접 지원으로 집중되었음
 - 인센티브의 수나 종류보다 직접적인 지원액의 크기를 중요시하였고, 타 사업(부처)과 관련된 기타 경영상 인센티브의 체감효과는 크지 않은 것으로 나타남
 - 복지부와 개발원의 예산 및 사업의 취지 등을 고려해 볼 때 직접적인 지원은 지양해야 할 것으로 보이나, 최대한 다양한 인센티브를 개발하여 기업 맞춤형(customizing)으로 제공할 수 있는 운영의 묘가 필요할 것으로 보임

- 「노인친화기업」 후보기업 확보의 어려움
 - 60+ 고용에 대해 소극적이고 부정적인 상황에서 「노인친화기업」 지정과 관련하여 기업들의 자발적·능동적 참여는 기대하기 어려워 초기 후보기업 확보가 용이하지 않을 것으로 생각됨
 - 인증제도에 대해 소극적인 기업의 태도와 이로 인한 후보기업 확보의 어려움은 유사 인증사업들도 공통적으로 안고 있는 문제였음
 - 따라서 사전 홍보와 외부 추천 활성화를 포함하여 유인전략 수립과 실행에 심혈을 기울여야 할 것으로 보임
- 「노인친화기업」에 대한 타당성 확보의 어려움
 - 청년실업이 사회적 이슈화 되고 있어 「노인친화기업」에 대한 홍보 효과가 기대에 미치지 못할 가능성이 있으며, 오히려 부정적인 여론이 형성될 수 있는 위험의 여지가 있음
 - 기업의 입장에서 이미 장애인, 청년인턴, 국가유공자 등에 대한 의무적인 고용 부담이 높은 상황에서 60+ 고용에 대한 기업의 대내외적 타당성 확보가 쉽지 않은 현실임(많은 FGD 참여기업들이 장애인을 고용하기보다 장애인고용부담금 납부를 선택하고 있는 상황임)
- 「노인친화기업」 인증가능 기업군의 한정
 - 업종과 기업규모에 따라 60+ 고용 여부와 선호도에 뚜렷한 차이가 나타나고 있어, 다양한 업종 또는 기업들을 참여시키기 위한 객관적 기준 마련이 어려운 상황임
 - 고용의 양적 성과 위주로 지정제도 운영시, 장기적으로 특정 업종으로 쏠릴 가능성이 높음
- 후발 인증제도로서의 애로점
 - FGD 참여 기업 중 타부처의 인증을 받은 일부 기업들이 인증 과정 및 인증 후 기업 담당자의 업무 과중과 실질적인 인증 효과가 미미하다는 등에 대한 의견을 제시하였음
 - 상기 이유 등으로 재인증을 포기하였다는 의견도 있었음
 - 인증기업으로서 그 위상을 장기적으로 지속시키기 위해 기업내 관련 실무자 입장에서 현실적이고 실질적인 운영체계를 설계할 필요가 있을 것으로 보임

제 3절 「노인친화기업」 인증제도의 운영

1. 인증제도의 개념 및 유형에 대한 이해

- ‘인증’의 법률적 의미는 ‘어떠한 문서나 행위가 정당한 절차로 이루어졌다는 것을 공적 기관이 증명함’으로 지정보다 공식적인 의미가 강함
- ‘인증제도’는 정부기관 또는 공신력 있는 제 3의 기관이 제품의 품질 또는 시스템의 품질 보증 능력에 대하여 일정한 기준으로 평가하여 규정된 기준과의 적합성 또는 그 품질의 우수성을 증명하여 주는 제도로 제품의 품질 향상과 소비자에게 좋은 품질을 제공하는 것을 목표로 하고 있음
 - 현재 국내에는 140여개 인증제도, 730여개 인증·시험기관, 1만2천여 명의 심사 인력, 210만 건에 이르는 인증건수가 있으며, 시장규모는 2012년 약 5.9조원에 이르고 있음
- 인증제도는 일반적으로 강제성과 임의성에 따른 분류 기준을 사용하나 목적과 대상에 따른 분류도 가능함
 - 강제성과 임의성에 따른 분류 : ① 법령에 근거를 두고 있는 법정인증제도와 ② 법적 근거가 없이 자체 수익사업으로 민간이 자율적으로 시행하는 민간인증제도로 구분되어짐
 - 법정인증제도는 ① 법령 등에 의하여 반드시 인증을 받아야하는 법정 강제인증, ② 법령에 규정이 있더라도 인증대상을 정하여 의무화하지 않는 법정 임의인증으로 구분됨
 - 민간인증은 인증부여 방식에 따라 ① 인증마크부여, ② 상부여로 구분되어짐
 - 목적에 따른 분류 : ① 구조·치수·단위의 표준화 등 물리적 통일화 ② 시험·측정·성능이나 시험·측정방법의 표준화 ③ 품질 또는 안전 인증과 같이 일정 범위의 수준을 유지하는 것 ④ 디자인이나 신기술 인증 등과 같이 복합적으로

추구하는 경우로 구분되어짐

- 대상에 따른 분류 : ① 과거에는 주로 제품이 대상 ② 최근 들어 서비스, 산업 주체, 체계(System), 제조방법 또는 기술, 사용재료 등으로 다양하게 변화하고 있음

- 현재 법정인증제도(법정강제, 법정임의)는 2016년 3월 말 현재 고용노동부 등 22개 부처에서 총 181종류를 운영하고 있으며 민간인증은 시험기관, 사업자단체 및 지자체 등에서 자체 규정에 따라 약 70여 가지 이상의 종류가 운영되어지고 있음

[표 5-11] 인증제도의 유형

구분		내용	방식
법정 인증제도	법적 강제	- 법령에서 규정한 인증으로 인증취득 없이는 생산·유통이 불가능함 - 공산품안전인증제도 등 8개 부처에서 총 19종류 운영	인증마크 부여
	법정 임의	- 환경보호, 에너지절약 등 특정 정책 목적 달성을 위해 법령에 따라 권장하는 인증으로 우선구매, 금융지원 등 인센티브 제공 - 환경표지제도, 친환경농산물인증제도 등 11개 부처에서 총 45종류 운영	
민간인증제도		- 법적 근거 없이 시장의 요구를 만족시키기 위해 공인된 기관에서 민간 자율적으로 시행하는 인증 - Q마크, 서비스품질인증 등 약 60여 종류 운영	상 부여
		- 법적 근거 없이 시장의 요구를 만족시키기 위해 민간 자율적으로 시행하는 인증 - 국가고객만족도(NCSI) 등 약 20여 종류 운영	

자료) 한국소비자보호원(2011), 소비자친화경영 관련 인증제 도입방안 연구

[표 5-12] 법정인증제도 현황(2016년 3월 말 현재)

연번	담당부처명	인증제도수	법정의무	법정임의
1	고용노동부	4	2	2
2	공정거래위원회	2	0	2
3	관세청	1	0	1
4	교육부	1	0	1
5	국민안전처	9	5	4
6	국토교통부	29	17	12
7	기상청	3	1	2
8	농림축산식품부	18	3	15
9	농촌진흥청	1	0	1
10	문화체육관광부	6	3	3
11	미래창조과학부	12	2	10
12	방송통신위원회	0	0	0
13	방위사업청	2	0	2
14	보건복지부	7	0	7
15	산림청	13	2	11
16	산업통상자원부	24	14	10
17	식품의약품안전처	5	4	1
18	여성가족부	2	0	2
19	중소기업청	2	0	2
20	해양수산부	25	9	16
21	행정자치부	1	1	0
22	환경부	14	9	5
합계		181	72	109

자료) 국가통합인증마크 홈페이지(<http://www.standard.go.kr>)

2. 인증제도 도입의 목적

- 시범사업은 인증제도 도입을 위하여 사전적으로 실시하는 것으로 이 둘 간의 차이점은 아래와 같이 정리할 수 있음

[표 5-13] 시범사업 vs. 인증제도

시범사업	인증제도
- 목적: 60+ 및 60+ 고용에 대한 긍정적 여론 및 「노인친화기업」에 대한 인지도를 형성하고, 인증제도 도입을 위한 사업의 내용과 형식에 대한 검토 및 수정 - 법적 근거 불필요 - 사업에 대한 홍보로 인지도와 긍정적 여론 형성에 초점	- 목적: 사업의 대외적인 공신력을 확보, 중장기적인 사업의 지속과 확대 목적 - 법적 근거에 기반 - 사업의 양적 및 질적 수준 향상에 초점

- 「노인친화기업」 인증제도의 목적은 사업의 대외적인 공신력을 확보하고, 중장기적으로 사업을 지속시키고 확대하는 것임
- 인증제도 도입의 목적을 대외적 및 대내적으로 구분하면 다음과 같음
 - 대외적 목적은 「노인친화기업」의 국가적인 의의와 중요성에 대한 인식 향상임
 - 대내적 목적은 「노인친화기업」 사업 운영의 내실화 및 실효성 제고임

3. 인증제도 추진을 위한 법적 근거

- 인증제가 실효성을 가지기 위해서는 법적 근거가 필요하며, 법적 근거를 갖추는 방법은 다음의 4가지 방안이 가능함

가. 관련 법의 확대 해석

- 기존 노인사회활동 관련 법조항을 확대 해석하여 인증제도의 필요성을 간접적으로 제시할 수 있음
 - (고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제11조의4) 고령자 고용 우수기업의 선정과 지원
 - (고용정책기본법 제1조) 국민 개개인이 평생에 걸쳐 직업능력을 개발하고 더 많은 취업기회를 가질 수 있도록 하는 한편, 근로자의 고용안정, 기업의 일자리

창출과 원활한 인력 확보를 지원

- (노인복지법 제23조)노인에게 적합한 직종의 개발과 그 보급을 위한 시책을 강구하며 근로능력이 있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공하도록 노력
- (저출산고령사회기본법 제11조) 일할 의욕과 능력이 있는 고령자가 최대한 일할 수 있는 환경을 조성

나. 기존 법의 개정

- 노인사회활동 관련 법조항에 ① 관련하여 기업인증제도의 도입 ② 인증운영기관의 지정 및 운영 등을 추가할 수 있음
 - (고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제11조의4) ‘7. 고령자 고용 우수기업의 선정 또는 인증’ 으로 변경
 - (노인복지법 제23조) ‘① 관련하여 민간 기업의 노인고용을 장려하기 위해 고령자 근로 친화적 기업 선정하여 인증할 수 있다.’ 추가
 - (노인복지법 제23조의2) ‘① 위 기관에서 고령자 근로 친화적 기업의 선정 및 인증업무를 수행할 수 있다.’ 추가

다. 신규 법 제정

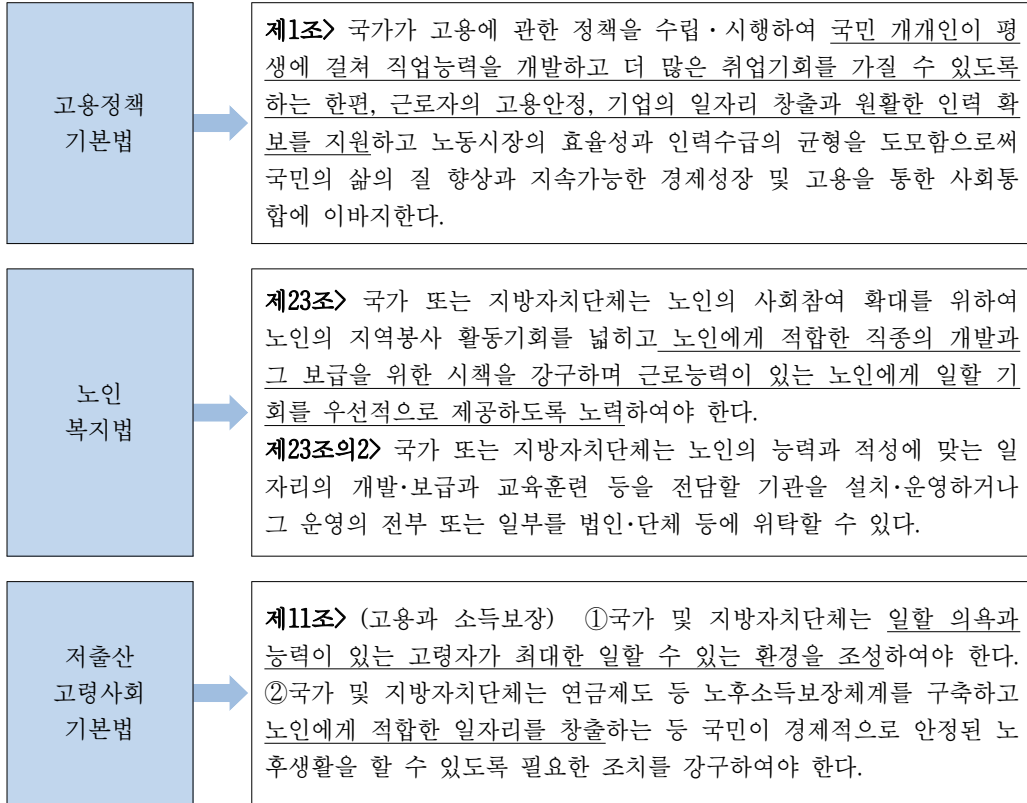
- 민간 기업에 60세이상 근로자를 의무적으로 고용하여 일정기간 유지하도록 권고할 수 있는 새로운 법 제정을 추진할 수 있으며, 인증제도를 그 하위 법조항에 둘 수 있음

라. 관련 규정의 제정

- 인증제도와 관련된 별도의 규정을 제정하여 활용할 수 있음

[표 5-14] 「노인친화기업」 인증시의 관련 법

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진 에 관한 법률	제11조의4 ① 고용노동부장관은 고령자의 고용촉진을 위하여 다음 각 호의 사업을 할 수 있다. (1~6호 생략) 7. 고령자 고용 우수기업의 선정과 지원 8. 그 밖에 고령자 고용촉진을 위하여 필요한 사업
---------------------------------------	---

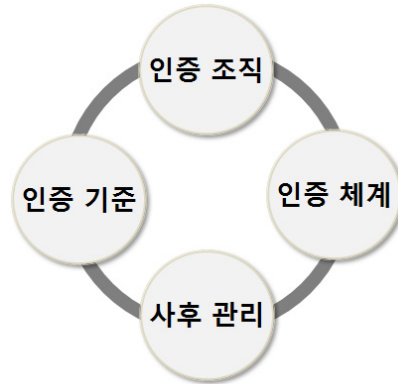


4. 인증제도 운영의 구성 요소

- 인증제도 운영의 핵심적인 요소는 인증조직, 인증기준, 인증체계, 사후관리로 요약할 수 있음³⁶⁾

36) 문화체육관광부(2013)

[그림 5-3] 인증제도 운영 요소



가. 인증 조직

1) 인증기관과 운영기관의 결정

- 인증기관은 보건복지부에서 운영기관은 한국노인인력개발원으로 함
- 운영기관은 별도 조직으로 ‘「노인친화기업」 인증센터(가칭)’을 설립하고 인증 관련 업무를 전담하도록 함
 - 그 외 하부조직으로 교육부서, 정보관리부서, 지원부서 등을 신설하여 여가친화 경영 관련 교육프로그램 운영, 웹사이트/뉴스레터 운영, 사업자 대상 컨설팅, 보고서 및 자료 산출 등의 업무를 수행토록 함

2) 평가위원회 및 심의위원회 구성

- 인증의 객관성과 신뢰성을 위한 평가와 인증심의 기능을 분리하여 별도의 조직으로 구성하여 운영하도록 함
- 평가위원회 구성 및 기능
 - 기능 : 인증평가를 위한 서류 및 현장평가 수행
 - 구성 : 인증기관이 「노인친화기업」과 관련하여 학식과 경험이 풍부한 전문가

pool을 확보하고, 인증평가지 기업규모에 따라 2~3인³⁷⁾으로 평가위원회를 구성하여 서류평가와 현장평가를 수행하고, 평가결과를 취합한 보고서를 작성하여 인증심의위원회에 제출하도록 함

- 운영 : 인증에 관한 신청서가 제출된 경우 인증기관은 인증 평가위원회를 구성하여 인증평가를 시행하도록 함

○ 심의위원회 구성 및 기능

- 목적 : 인증심의위원회는 인증제도 운영의 공익성과 투명성을 담보하기 위한 핵심적인 기구임
- 기능 : 인증에 관한 주요정책을 심의하고 인증 신청기관에 대하여 인증여부를 최종 결정함
- 구성 : 인증위원회의 투명성, 공공성, 객관성을 확보하기 위해서는 위원회를 구성할 때 다양한 이해관계자를 포함하여야 함 전문가 대표(교수, 학자 등), 공급자 대표(기관장, 일정 이상의 교육과정을 거친 중간관리자 등), 정부 대표(관련 공무원) 등으로 구성함

나. 인증 기준

1) 인증 기준 결정 시의 고려 사항

○ 인증 영역의 구분 및 영역별 등급 설정과 최종적인 인증 기준(cut-off)이 구체적으로 제시되어야 함

- 인증 영역은 60+근로친화적인 조직 문화와 제도가 장기적으로 지속할 수 있도록 조직의 운영방식 측면에서 고려되어야 함
- 이상적인 운영수준과 적정수준, 최저수준 등을 고려한 지표내용이 포함되어야 함

○ 인증 기준은 인증 대상, 분야, 규모 등을 고려한 단계별, 유형별 특성을 고려하여 차별화되어야 함

37) 평가위원은 3인의 경우 여가관련 전문가 1인, 노무사 1인, 평가 관련 전문가 1인 으로 구성하고 2인의 경우 여가관련 전문가 1인, 평가 관련 전문가 1인으로 구성함

- 평가대상은 기업 및 공공기관이 포함되며, 기업의 경우에도 기업 규모와 특성에 따라서 평가결과에 큰 차이가 나타날 수 있음
 - 또한 인증제 도입 초기단계와 정착·안정단계에서 목적으로 하는 표준화 수준에 따라 지표를 단계적으로 설정할 필요가 있음
- 재평가의 경우에 신규인증과 차별화된 인증(평가) 지표가 필요함
- 재평가지 신규인증과 동일한 인증(평가) 지표를 이용한다는 것은 평가에 필요한 노력에 비해 그 실효성이 낮음
 - 따라서 재평가지에는 신규인증 지표들의 일부 또는 대표지표들로 축소하여 활용하는 것이 바람직할 것으로 보임
- 해당기준을 만족하지 못하면 인증이 불가한 과락지표의 활용 여부도 중장기적으로 고려할 필요가 있음
- 예를들면 유사 동종업계의 고령 근로자의 평균 고용률보다 낮은 경우에는 다른 영역의 평가점수의 고저와 관련없이 과락대상으로 간주하는 것임
 - 특정 인증 영역 중에서 특정 요건에 치중되어 있는 경우, 객관적으로 「노인친화기업」으로서의 타당성을 갖기 어려움
- 인증 유효기간동안 사후관리측면에서 인증을 유지하기 위해 요구되는 최소한의 지표 설정이 필요함
- 이밖에도 현장의 업무부담을 최소화하여야 하며, 양적인 지표 외에도 다양한 질적 지표의 설정도 고려해야 함

2) 인증 영역

- 인증 영역은 「노인친화기업」 지정요건과 같은 맥락으로 고용의 필요 요건(infrastructure)과 성과(output)로 구분하여 구성함
- 「노인친화기업」의 필요 요건은 「노인친화기업」 모델에 기반하여 설정함
- 즉, 「노인친화기업」 모델의 구성 요소인 60+에 대한 긍정적 인식, 유연한 근로

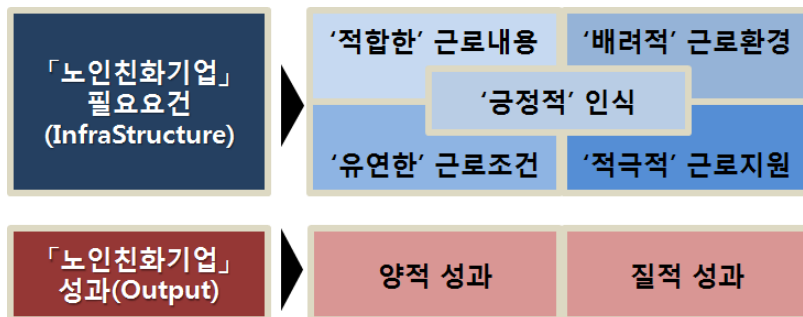
조건, 적극적 근로지원, 적합한 근로내용, 배려적 근로환경을 60+근로 확대를 위한 요건 영역으로 설정함

- 이를 통해 「노인친화기업」에 대한 이해와 인식 확대를 도모하도록 함

○ 「노인친화기업」의 성과(output)는 양적 성과와 질적 성과로 구분함

- 양적 성과는 60+ 근로자에 대한 절대적 성과가 아니라 기업내 60+ 근로자의 상대적 비중과 상대적 증감률 등으로 구성함으로써 성과 평가의 객관성 및 공정성을 높이도록 함
- 질적 성과는 60+ 근로자의 만족도와 고용지속성, 고용형태, 업무의 상대적 중요성 등 양질의 일자리 여부에 대해 평가하도록 함

[그림 5-4] 「노인친화기업」의 인증 영역



3) 인증 지표

- 인증 지표는 기업을 유형(대기업-중소기업-공공기관)에 상관없이 동일하게 구성하며, 다만 최종 선정시 기업 유형별로 구분하여 선정하도록 함
- 기업이 개별적으로 60+근로친화적인 제도를 운영하고 있는 경우, 이에 대해 가점 항목을 두어 별도로 평가하여 점수를 부여하도록 함
 - 「노인친화기업」의 활성화를 위해 기업에서 수행하고 있는 차별화되고 성공적인 제도를 발굴, 이를 널리 알리고 독려하기 위함

- 특히 시범 사업기간의 경우 가점 항목에 대한 배점을 크게 하여 성공사례의 발굴에 역점을 두도록 함
 - 가점 항목은 공식적인 평가 지표에 반영할 수 없지만 직접적으로 해당기업의 60+ 근로의 질적, 양적 향상에 기여할 수 있는 기업 고유의 프로그램들을 포함하고, 간접적으로 60+ 근로의 질적, 양적 향상을 가져올 수 있는 실행 내용(예. 외부 인력파견업체와 계약시 일정 비율의 60+ 파견을 전제로 하거나 종업원 중 60+의 비율이 높은 업체의 서비스 또는 제품을 구매)을 가점 항목으로 반영하도록 함
 - 또한 사업 초기에는 사전 컨설팅 신청 및 완료 기업에게 일정한 가점을 부여하여 사업에 대한 인지도 제고 및 참여를 도모함
- 평가의 객관성과 용이성 측면에서 최대한 양적 지표를 활용하되, 일부 인증 영(60+에 대한 인식, 만족도 등)의 경우 질적 지표를 개발하여 활용하도록 함
- 인증 영역별 배점 및 선정 기준
- 필요 요건 100점, 성과 100점으로 총점을 200으로 함
 - 시범사업 기간 중에서는 탈락 기준(cut-off)없이 총점을 기준으로 등수에 의해 「노인친화기업」을 선정함
 - 사업 초기(시범사업기간)에는 예상되는 평가 결과에 대한 정보가 부재하여 점수를 기준으로 한 cut-off는 불가능하고, 또한 예산상의 제약조건을 고려하여 일정 수의 기업을 선정하는 방향을 추진하도록 함

다. 인증 체계

- 인증 체계는 평가 준비, 평가 및 심사 운영, 평가결과 환류의 3단계로 구분될 수 있음

1) 평가 준비

- 평가준비 단계는 사업에 대한 홍보 및 당해 연도 평가방향 등의 평가시행계획을 수립하고 평가매뉴얼을 준비하고, 각 기업 및 기관을 대상으로 설명회를 추진하

는 과정임

- 평가시행계획 수립시에는 평가단, 평가 및 인증심사위원회의 구성, 인증 기준에 대한 점검 등이 포함됨
- 운영계획안 및 운영실적보고서에 근거하여 평가매뉴얼을 작성하고 이를 현장 평가를 통해 점검하여 사후평가의 활용도를 제고함
- 기업에서 자체 평가를 우선 시행(자체 점검 보고서 작성 후 운영기관에 제출)
→ 실사를 통해 현장 점검 및 자체 평가 결과 확인
 - 현장 점검을 통해 자체 점검 보고서의 계량화된 내용을 확인하고, 정성 평가 등을 통해 지역 사회와의 관계 등이 보고될 수 있어야함
- 사업 홍보는 보건복지부, 개발원, 수행기관 및 기타 유관기관 홈페이지 홍보뿐만 아니라 각종 인쇄매체를 활용하며, 신청대상이 기업이라는 특징을 고려하여 기업 및 경영관련 전문매체를 통한 홍보를 고려하도록 함
- 사전 설명회는 인증참여 교육의 차원에서 실시함
- 인증의 과정을 원활하게 수행하기 위한 가장 기초적이고 중요한 과정으로 인증 신청 이후 인증의 절차 중 필요한 준비와 개선활동, 조사협조, 인증지표, 사후 관리, 인증 결과 활용에 대한 피인증기관의 이해를 높이도록 함
 - 사전 설명회는 인증의 과정을 원활히 진행하기 위해 반드시 필요한 조치이므로 인증신청의 과정에 포함시켜 사전 설명회에 참석하지 않은 경우에는 신청 자격을 부여하지 않은 방안들을 고려할 필요가 있음
- 사전 컨설팅을 통해 진입장벽을 낮춤(先컨설팅 後신청)
- 사전 컨설팅은 신청 기업에 한하여 수행하며, 컨설팅 결과에 따른 이행정도를 심사하여 인증 여부를 결정함
 - 단, 사전 컨설팅 신청 및 완료 기업의 경우 심사시 일정한 가산점을 부여하도록 함

[표 5-15] 「노인친화기업」 인증 영역별 지표 및 배점(예시)

평가영역	평가지표		배점	영역배점
필요 요건 (infrastructure)	‘긍정적’ 인식	최고경영층의 60+에 대한 인식	20점	100점
		60+에 대한 임직원의 인식		
	‘유연한’ 근무조건	탄력적 근로시간제 ³⁸⁾ 60+이용가능 여부	20점	
		선택적 근로시간제 ³⁹⁾ 60+이용가능 여부		
		보상휴가제 ⁴⁰⁾ 60+이용가능 여부		
		기타 일가정양립 프로그램 ⁴¹⁾ 60+이용가능 여부		
	‘적합한’ 근로내용	직무표준화 정도	20점	
		중고령자(퇴직자) 대상 직무전환 여부		
		중고령자(퇴직자) 대상 직무개발 여부		
	‘적극적’ 근로지원	60+ 대상 사내외 교육훈련 유무 및 이용여부	20점	
		고용자 고용지원 제도 활용도 ⁴²⁾		
		전직지원제도 유무 및 활용도		
	‘배려적’ 근로환경	안전한 작업환경 유지	20점	
		의료비 및 건강관리 지원		
		중고령자를 위한 작업환경 개선 여부		
성과 (output)	양적 성과	전체 직원/신규 직원 중 60+ 비중, 전년대비 증감률	50점	100점
		퇴직자 재고용 여부		
	질적 성과	60+근로자 만족도	50점	
		고용형태(직접고용/간접고용, 정규직/기간제/일용직)		
		고용지속성(고용지속기간)		
가점 항목	업무내용(사무직-전문직-생산직-단순노무직)		30점	-
	- 상기 지표외의 60+고용의 직접 및 간접적으로 질적, 양적 확대를 도모할 수 있는 프로그램 또는 지원 내용 - 사전 컨설팅 신청 기업			
총 점				200점

주) 가점 항목: 시범사업기간 동안엔 배점은 높이고, 사업이 정착된 이후에는 배점을 점진적으로 낮춤

38) 탄력적 근로시간제: 주 40시간 근로원칙을 준수하는 범위 내에서 근로시간을 탄력적으로 운영 하는 제도

2) 평가 및 심사 운영

- 평가운영 단계는 각 기업 및 기관이 인증 신청, 평가자료 및 증빙자료 제출, 서면 및 현장 평가, 평가결과에 대한 심사, 평가결과의 종합 및 인증심사의 과정임
- 인증 신청은 해당 기업(기관)의 직접 신청뿐만 아니라 참여 확대와 홍보를 위해 추천기관(인)에 의한 간접 신청도 허용함
 - 추천기관에는 제한을 두지 않되, 추천인의 경우에는 오피니언 리더로 간주될 수 있는 사람에 한함
- 서면평가는 운영기관으로부터 배포된 자체 점검 평가매뉴얼에 따라 자체적으로 평가표를 작성(자체 평가)하고, 증빙자료와 함께 정해진 기간 안에 운영기관 측에 제출하는 것으로 진행됨
 - 제출된 평가 서류 및 증빙 자료는 평가위원회에서 검토·평가하고 협의 및 토론을 거쳐 최종 평가 결과를 산출함
 - 운영기관은 서면평가 보고서를 작성함
- 현장 평가는 평가위원회의 현장 방문을 통해 실시됨
 - 인증 평가단은 자체심사에서 작성된 자료를 확인하고, 최종심의 때 정확한 판단을 할 수 있는 자료가 될 수 있도록 불명확한 부분들을 기업 담당자를 통한 확인절차를 거쳐 명확히 함
 - 인증지표에 근거하여 기관서비스가 지표에 부합한 부분과 부합하지 않은 부분

39) 선택적 근로시간제: 시업 및 종업시각을 근로자의 자유의사에 맡기는 제도로 회사의 규정으로 선택할 수 있는 출퇴근 시간대를 사전에 정하고, 상사의 승인을 받아 출퇴근 시간을 선택하도록 하는 '자유출퇴근제'도 포함

40) 보상휴가제: 근로자대표와 서면 합의할 경우 '연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있는 제도 단, 리프레쉬 휴가, 대체휴일제 제외

41) 봉사활동 지원, 음악회 개최, 동호회 지원, 사내체육대회, 사내MT, 포상휴가, 장기근속관련 여행보상·상품권 지급, 외부 시설 할인제도 등이 있음

42) 고용노동부: 고용연장지원금, 임금피크제 지원금, 장년친화직장만들기 지원사업, 장년취업인턴제 지원 사업, 시간선택제 일자리 지원, 정규직 전환 지원, 고용창출지원사업, 중소기업 훈련 지원, 내일희망일터혁신 등/ 보건복지부: 고령자친화기업, 시니어인턴십 등

을 명시하고 관련서류에 근거하여 운영기관은 현장평가 보고서를 작성함

[표 5-16] 평가 과정

평가방법		내용	평가주체
자체 평가		개발된 평가매뉴얼 및 평가지표에 의하여 운영 중인 기업 및 기관에 의한 (자체) 평가	신청 기업(기관)
인증평가	서면평가	기업 및 기관이 제출한 자료에 대한 실적 중심의 서면평가	평가위원회
	현장평가	서면평가 내용 확인을 위한 현장평가	

- 서면 및 현장평가 결과를 종합하여 운영기관은 최종 평가보고서를 작성함
 - 최종 평가보고서 작성 전에 서면 및 현장평가 결과를 신청 기업(기관)에 전달하여 이의여부를 확인하도록 함
 - 만약 이의가 있는 경우 해당 기업(기관)과 평가위원회의 협의를 통해 평가결과의 수정 및 재평가가 가능하도록 함

- 최종 평가보고서를 토대로 인증심위원회에서 최종적으로 인증 기업을 선정함
 - 인증 기업을 결정하는 데 있어 특정의 점수(cut-off)를 기준으로 하는 것이 일반적이거나, 사업 시작 시에는 cuff-off가 될 수 있는 기준 점수가 없기 때문에 점수에 의한 순위를 기준으로 하는 것이 바람직할 것으로 보임
 - 인증은 신청 기업(기관) 유형 및 필요 요건(100점), 성과(100점), 총점(200점)의 점수 순위를 기준으로 인증을 유형화함

[표 5-17] 「노인친화기업」 인증 유형(예)

	「노인친화기업」 대표 인증 (최우수)	「노인친화기업」 필요요건 인증 (우수)	「노인친화기업」 성과 인증 (우수)
대기업	총점 기준으로 신청 대기업 중 1위	필요요건 점수기준으로 신청 대기업 중 1위	성과 점수기준으로 신청 대기업 중 1위
중소기업	총점 기준으로 신청 중소기업 중 1위	필요요건 점수기준으로 신청 중소기업 중 1위	성과 점수기준으로 신청 중소기업 중 1위
공공기관	총점 기준으로 신청 공공기관 중 1위	필요요건 점수기준으로 신청 공공기관 중 1위	성과 점수기준으로 신청 공공기관 중 1위

3) 평가결과 환류 단계

- 평가결과 환류 단계는 평가결과에 따라 우수 기업 및 기관 시상(인증서 수여), 우수 프로그램 발굴 및 보급하는 과정임
- 최종적으로 선정된 기업(기관)에 대하여 통보 및 공표하고 해당 기업에 대한 시상과 인증서를 수여를 진행함
 - 「노인친화기업」으로 선정된 기업(기관)들은 사업 홍보시에 활용한 매체들을 통해 공표함
 - 「노인친화기업」인증 기업(기관)들은 보건복지부 장관상 등을 수여하도록 함
 - 시상 대상 기업(기관)에게는 별도의 인증서를 수여함
- 「노인친화기업」의 우수 사례는 사례집 및 홍보물 제작 등으로 대내외적으로 환류시키고, 사후 컨설팅 및 차기 운영계획 수립시에 활용하도록 함
- 「노인친화기업」의 인증 유효기간은 발급된 날부터 3년으로 하고, 재인증 기간은 2년으로 함
 - 대체로 일반적인 고용관련 인증제도의 유효기간은 2년이며 장애인, 남녀고용평등 등 특수한 경우에 3년으로 정하고 있음

- 가족친화기업인증 및 여가친화기업인증의 경우 신규 인증은 3년, 재인증은 2년으로 하고 있음
- 인증 기업(기관)은 인증 유효기간의 범위 내에서 인증 마크를 사용하도록 함

[표 5-18] 고용 관련 주요 인증제의 유효기간

주관	인증제 명	인증 유효기간	
		2년	3년
고용노동부	장애인고용 우수사업주 인증제		●
고용노동부	남녀고용평등 우수기업 인증제		●
고용노동부	고용서비스 우수기관 인증제		●
경기도	일자리 우수기업 인증제	●	
강원도	고용 우수기업 인증제	●	
경상남도	고용우수기업 인증제		●
충청북도	고용우수기업 인증제도	●	
충청남도	고용창출 우수기업 인증제	●	
인천광역시	일자리창출 우수기업	●	
광주광역시	고용우수기업 인증제	●	
대전광역시	고용우수기업 인증제		●
부산시	고용우수기업 인증제		●
대전경제통상진흥원	고용우수기업 인증제		●
강남구	일자리 창출 우수기업 인증제	●	

자료) 제대군인 고용 우수기업 인증제 도입을 위한 정책개발 연구 2014

라. 사후 관리

1) 인증기업 인센티브

- 「노인친화기업」의 인센티브는 시상 및 홍보 등 시범사업시의 기본 인센티브이
 외에 인센티브의 종류를 다양화하여 기업이 선택적으로 활용할 수 있도록 추진함

[표 5-19] 「노인친화기업」의 인센티브 유형 및 내용(예시)

유형			내용	비고
기본 인센티브	시상		- 「노인친화기업」 지정패 수여 · 장관상, 한국노인인력개발원장상 등	-
	해당마크 부여		- 「노인친화기업」 마크 이용권 부여 · 유효기간은 지정일로부터 2년	-
	각종 행사 VIP 대우		-복지부 및 개발원 주요행사에 VIP 대우	-
	일반 홍보		- 「노인친화기업」 사례에 대한 대국민 홍보	대중매체 적극 활용
	마케팅 홍보		- 「노인친화기업」 상품 및 서비스에 대한 직·간접 홍보	유관기관에 관련 상품 우선구매 협 조요청
기업 경영지원 인센티브	positive (가점) 인센티브	고용관련	-타 고용관련 (인증)심사시 가점	관련 기관/부처/지자체 협의
		금융 및 세제 지원	-신용평가 및 대출심사시 가점 -우대금리, 대출한도 우대	
		기타 지원	-타기관(부처/지자체) 각종 사업신청시 가점	
	negative(의무 면제 및 패널티 축소) 인센티브		-타기관(부처/지자체) 정기 감독/심사/조사 면제 -타부처/지자체 법령 위반제제 경감 -각종 회비/요금 할인 -(60+에 대한) 사회보험료 경감	
고령자 고용지원	직접고용 지원		-60세이상 고령자고용지원금, 시간선택제 일자리 지원, 고용촉진지원금, 고용창출지	고용노동부 협의를 통해

제도 (수정/확대) 인센티브	고용연장 지원		원금 등 -임금피크제 등	지원범위 수정 및 확대 도모
	간접고용 지원		-장년친화직장만들기 지원사업, 고령자고용 환경개선용자지원사업 등	
복지부 인센티브	무조건 지원	사업신청시 가점	-시니어인턴십, 고령자친화기업 신청시 가점	보건복지부 및 개발원 수행
		기업 맞춤형 지원	-60+ 리쿠르팅 업무 대행 -기업 맞춤형 60+ 직무 교육 대행	
	조건부 지원	1년내 목표 고용률 달성시	- ‘60+ 고용환경개선 패키지(가칭)’ 지원 - ‘60+ 복리후생 패키지(가칭)’ 지원	
		1년내 업계평균과 고용부 기준고용률 모두 충족시	- ‘60+ 고용환경개선 패키지’ 지원 - ‘60+ 복리후생 패키지’ 지원	

주1) 60+ 고용환경개선 패키지: 60+ 고용의 성과(생산성) 향상과 관련된 근로환경 개선에 필요한 컨설팅, 시설 설치 등을 지원함(예. 직무분석 및 재설계 컨설팅, 고령자 작업환경 개선에 필요한 시설 설치비 지원 등)

주2) 60+ 복리후생 패키지: 60+와 관련된 복리후생 부담을 지원함(예. 노인성질환에 대한 추가(정기) 검진, 60+휴게시설 설치 지원 등)

2) 인증 후 관계 관리

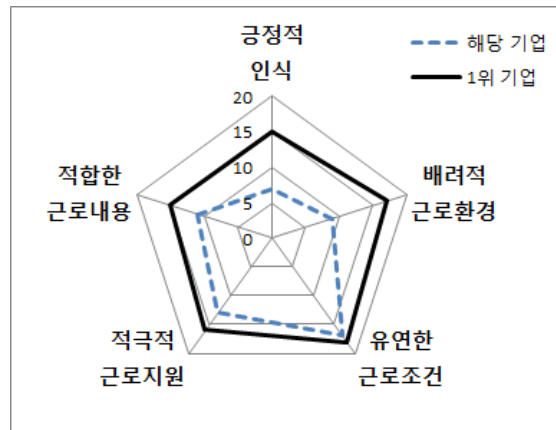
- 인증에 참여한 기업(기관)이 적절한 사후관리 방안 적용을 통해 인증효과를 유지할 수 있는 구체적인 체계수립이 필요함
 - 인증을 획득한 기업(기관)이 자발적이고 지속적인 서비스 질 향상 노력을 스스로 유지하도록 인증유효기간 중 자체 평가기제를 마련하고 이를 통해 사후관리를 하도록 함
 - 인증기관에서는 정기적 혹은 비정기적으로 성과 모니터링을 할 수 있는 방안을 강구하도록 해야 함
- 인증 기업(기관)과의 관계유지를 통해 지속적으로 60+근로친화 요건의 충족 및 성과 향상을 위한 노력을 장려하도록 함

- 인증을 위한 과정이 아니라 지속적으로 「노인친화기업」으로서의 수준을 높이고
도록 독려할 필요가 있음
 - 이를 위해 기업(기관)의 자발적인 노력이 우선시되어야 하나 운영기관과의 긴밀
한 관계 형성이 필수적임
 - 인증받은 기업(기관)을 방문지원하고, 담당자에 대한 교육지원, 정보제공 등을
정기적·지속적으로 실시할 필요가 있음
- 인증 기업(기관)간의 네트워킹을 통해 사례의 공유와 인증제도의 확산을 도모하도
록 함
- 운영기관 주도로 인증 기업(기관)들의 네트워크를 형성, 정기적인 모임 또는 행
사를 통해 친목 모도 및 노인친화적 사례들을 공유하고 자체적인 개선을 유도
함
 - 또한 노인친화적 경영방식과 관련된 선진 사례 및 제도에 대한 교육, 워크숍을
추진하도록 함

3) 사후 컨설팅

- 사후 컨설팅은 60+근로 친화적 제도의 실시 및 활용과 관련된 운영매뉴얼의 제작
과 보급, 전문 컨설턴트 파견을 통한 전문 컨설팅을 활용함
- 우수 기업(기관)을 우선하여 「노인친화기업」 전문 컨설팅을 수행함
- 「노인친화기업」의 5가지 필요요건별 평가 결과를 기반하여 「노인친화지수(가
치)」 산출하여 상대적인 강, 약점 분석을 실시함
 - 위의 분석 결과와 기업의 환경 분석을 바탕으로 목표 설정 및 「노인친화기업」
의 필요요건별 개선 전략을 제시하는 등 체계적인 노인친화적 환경 조성을 위
한 컨설팅 서비스를 제공함

[그림 5-5] 「노인친화기업」 컨설팅을 위한 사전 분석(예시)



- 사후 컨설팅은 평가 부진기관을 대상으로도 실시하도록 함
 - 평가결과에 따라서는 미흡하다고 판단되는 기업(기관)에 대해서는 현장방문을 통한 전문가 상담이나 운영기관의 관리대상 기업으로 지정하여 일정기간 관리를 하는 방식도 제안됨

4) 인증 취소

- 인증받은 기업(기관)은 기업(기관)에 중대한 변화나 사안이 발생(기업(기관) 경영을 유지하기 어렵거나 기업(실체)이 변경된 경우 등)한 경우 인증을 취소함
 - 이러한 사유가 발생할 경우 기업(기관)이 자발적으로 운영기관에 연락하도록 의무화함
- 그 외에도 기업(기관)이 평가과정에서 거짓이나 부정한 방법을 이용하였거나, 사회적 또는 법적으로 부당한 행위를 야기한 경우에도 인증을 취소함
- 인증이 취소된 기업(기관)은 인증제 운영의 질서와 대외적인 신뢰도 유지를 위해 취소 사유 발생 후 2년 내에는 인증 신청을 할 수 없도록 제한함

[그림 5-6] 인증제도의 추진절차

	추진 단계	중점 사항
평가 (인증) 준비	계획수립, 매뉴얼 준비	-
	홍보	기업 및 경영관련 매체 활용
	사업 설명회	사업 설명회 불참시 신청 자격 박탈
	사전 컨설팅	先컨설팅 後신청 (시범단계에서 운영)
평가 (인증) 운영	인증 신청	추천기관(인)에 의한 간접 신청도 가능
	자체 평가	심사표에 의한 신청 기업(기관) 자체 평가
	서류 심사	평가위원회에서 수행
	현장 심사	평가위원회에서 수행
	평가결과 종합	신청 기업(기관) 이의신청 및 조정
	심의 및 선정	인증심의위원회에서 수행
평가 환류	결과 통보 및 공표	홍보시 사용 매체 활용
	시상 및 인증서 수여	인증 유효기간 3년
	우수 사례 환류	사례집 및 홍보물 제작 발표
사후 관리	인센티브 제공	관련 인센티브 확대
	사후 컨설팅	노인친화지수(가칭) 산출 및 활용
	부진기관 컨설팅	평가점수의 하위 신청 기업(기관) 대상
	인증 취소	-

제6장 「노인친화기업」에 대한 FGD 결과

제 1절 FGD(Focus Group Discussion) 개요

1. FGD 배경 및 목적

- 정부는 기업의 고령인력 활용 확대를 위해 다양한 지원제도를 운영하고 있으며, 추가적으로 보다 적극적인 고령인력 활용을 유도하기 위해 노인친화기업 지정 및 인증제도 운영을 준비하고 있음
- 본 조사는 이러한 제도 운영에 앞서 제도의 운영 방향 및 방식 등에 대한 기업체의 구체적인 의견을 청취하여, 보다 기업 친화적인 제도를 마련하는데 그 목적이 있음

2. FGD 대상 및 방법

- 조사기간 : (1차)2016. 4. 27, (2차)2016. 6. 18~30
- 조사대상 : 기업체 인사담당자

○ 조사방법 : FGD(일부 기업은 IDI(In-depth Interview)로 진행함)

○ 주 관 : 한국노인인력개발원, 외부 조사업체

3. FGD 내용

[표 6-1] FGD(IDI) 주요 내용

구분	주요 내용	비고
60대 이상 인력 고용 현황	60대 이상 인력 주 업무 분야 60대 이상 인력 고용형태 및 특징 60대 이상 인력 고용 이유 60대 이상 인력 고용 시 애로사항	
고령인력 채용 확대를 위한 조건	- 고령인력 채용 시 고려사항 - 향후 1년 이내 신규 채용 계획 및 업무분야 60세 이상 지원자 활용가능성 60세 이상 인력의 추가 미고용 이유 - 고령자 고용 지원제도 활용 유무 60+인력 채용 시 필요한 지원제도	
노인친화기업 인증제도	- 각종 인증제도 인지도 및 경험 유무 - 노인친화기업 명칭 이미지 자유연상 - 노인친화기업 인증기준에 대한 의견 - 노인친화기업 인증기업 인센티브에 대한 의견	
기타의견	- 보건복지부 사업 이용 및 확대를 통한 인센티브에 대한 의견 - 노인친화기업 비인증기업 패널티에 대한 의견	

4. 응답자 특성

[표 6-2] 1차 FGD 참여자

No.	이름	성별	직급	업종
1	류**	남	실장	호텔업
2	손**	남	차장	사업시설 유지관리 서비스업
3	금**	남	과장	언론사
4	이**	여	사무장	소방시설관련업
5	유**	남	이사	열간 압연 및 압출 제품 제조업
6	허**	남	주임	소주 제조업
7	황**	남	과장	액상시유 및 기타 낙농제품 제조업

[표 6-3] 2차 FGD 참여자

No.	구분	그룹	이름	성별	직급	업종
1	FGD	1Gr	박**	여	과장	건설업
2			서**	남	과장	식품서비스
3		2Gr	조**	남	본부장	리서치
4			김**	남	과장	통신설비
5		3Gr	박**	남	과장	금융업
6			박**	남	대리	의료
7			최**	남	이사	도소매, 전자상거래
8			정**	남	부장	모자제조
9			김**	남	팀장	의류제조
10	IDI		백**	남	이사	교육서비스
11			이**	남	차장	중공업(엘리베이터)
12			김**	여	과장	통신판매업

제 2절 FGD 주요 내용

1. 기업체 일반현황

- 류**: A호텔 근무. 호텔의 객실은 175개임 전체 직원 92명 중에서 20명 정도가 60대 이상 인력임(경비 등 포함 시 증가)
- 손**: 건물종합관리 아웃소싱 회사의 인사 및 급여담당 6년차 근무. 회사 고용인원은 약 5천명이며, 본사 직원은 60여명. 60대 이상 인력은 1,200명 정도임 아웃소싱이라는 회사 특성 상 경비업무, 미화직 등의 단순노무부터 건물 내부 기계시설을 다룰 수 있는 기술직(전문인력)까지 고령근무자 활용이 높은 편임
- 금** : 언론사 근무. 회사가 설립된 기간이 짧은 편이라 고령자 채용율이 낮은 편임 1년에 2~3% 정도임 젊은 회사이기 때문에 60대 이상의 연륜과 경력이 많은 분들이 많은 노하우를 전수할 수 있을 것으로 예상함 하지만, 60대 시장이 한정되어 있어서 채용에 어려움이 있다는 의견임
- 이**: 전기안전 업종에서 연구실험실 근무. 2015년 이후 60대 이상 경험이 풍부한 인력들이 많이 충원이 됨
- 유**: 철강 업종 근무. 중소기업이지만 매출액은 1천억 조금 넘는 수준임 3D 업종 특성 상 젊은 인력은 기피하고 고령자들의 채용지원이 많은 편임 100명 정도 되는 한 공장에서 60대 이상은 평균 7~8명이며, 직원 평균 연령은 52~53세임 곧 고령이 될 이 인력들을 대체할 만한 인력이 없다고 함
- 허**: 대기업 주류회사 인사팀 근무. 전체 직원 3,200여명이며 연간 매출액은 약 2조원임 전체 직원 중 60세 이상은 축탁계약직으로 15명~20명 정도로 적은 편임

그 이유로 고령 인력 채용에 대한 중소기업 대상 지원은 많지만 대기업은 제한사항이 많기 때문이라는 의견임

- 황**: 액상시유 및 낙농제품 대기업 인사팀 근무. 전체 직원은 2,100여명. 전국에 6개 사업장이 있으며, 기능직 인력이 모두 1,200여명인데 이들의 근속이 오래되었으며 상대적으로 평균 연령이 높은 상황임 회사는 2009년부터 임금피크제를 도입하여 만 65세 이후에 근로자에 대해서 적용 중이나 현재 60대 이상 재직자는 1명임 우유의 가공처리 회사라 기술집약적 사업체라는 업체 특성 상 고연령이나 기술이 있는 숙련자들 관리와 고용 연장, 노하우 전수에 대한 고민이 많은 편임
- 서**: 단체급식회사. 전체 인력은 약 9,500명(직접고용) 정도 이며, 파견을 포함하였을 경우 약12,000명 정도임
 - 직접고용 약 9,500명 중 30% 정도는 55세 이상의 근로자로 구성되어 있으며, 고령인력을 적극적으로 활용하는 기업임
- 박**: 종합건설업종. 512명 정규직을 채용하고 있으며, 512명 중 임원진을 제외하면 6명이 만 60세 이상으로 단순 사무직이나 운전기사로 종사함
 - 프로젝트 단위의 계약직 및 협력업체를 통한 간접고용 쪽으로 고령인력 고용이 활성화 되어 있으며, 주로 단순 노무직 및 일용직임
- 조**: 리서치 업종. 파견까지 포함한 113명이 근무하고 있으며, 관리쪽 업무(회계, 총무)는 주로 파견을 쓰고 있으며, 고령인력의 대부분은 실사요원(전화조사원, 방문조사원)임
 - 전체 인원의 약 20%는 60대 이상 근로자이며, 실사요원의 경우 50대 인력이 가장 많이 분포하고 있음
- 김**: 통신설비업체. KT의 하도급 업체로 주 업무는 통신기기 설치임 전국 지역을 다 커버하고 있으며 종업원은 약 430명(구성인력의 60%는 60세 이상임) 정도임 회사 매출액이 지속적으로 감소하여 인력 감원 중에 있음
 - 본부에서 근무하는 인원은 약 30명 정도이며, 나머지는 인원은 현장에 파견,

현장 관리로 근무하고 있으며, 고용 형태는 정규직임

- 업무를 수행함에 있어 기술 습득이 어렵고 기술습득 기간 또한 6개월 정도로 길어 60대 이상의 인력이 근무하기 어려운 근로 환경임

○ 박**: 제 2금융업종. 전국 9개 지점(본사 포함)이 있으며, 정규직 비정규직 포함 약 210명 정도 근무하고 있음

- 모든 업무가 전산화 되어 있어 전산 활용 능력은 필수임 전산 활용 능력이 상대적으로 낮은 고령인력의 채용은 어려움
- 텔러 등의 창구업무는 고령인력을 활용할 수 있으나, 고객의 불편함(고령인력일 경우 고객이 부담스러워 함)을 줄 수 있어 고령인력 채용을 꺼리고 경향이 있음
- 대출이나, 경매 등은 업무는 업무 강도가 높아 고령인력이 업무를 수행하기 어려움
- 심사파트나 관리파트 등 노하우가 필요한 업무의 경우 고령인력도 채용하고 있음

○ 박**: 민간병원. 비영리 기관(수급자 중심의 공공기관의 역할을 수행함)이며, 총 850명이 근무하고 있음

- 현재 간호사 약 350명 정도 근무하고 있으며, 종합병원의 등급을 맞추기 위해 최소 인력 300명(간호사 기준) 이상 보유하고 있으며, 인력이 부족할 경우 종합병원 등급 유지를 위해 지속적으로 고용을 하지만 주로 젊은 층 채용이 이루어짐
- 의사는 약 200여명이며 계약직 및 연봉제로 고용되고 있으며, 이중 9명이 60대 이상이며, 70대 이상도 있음
- 병원내 약 30개의 직군이 있으며, 인력구성비를 살펴보면, 간호사, 의사 직군에서 약 10% 정도가 60대 이상 인력이며, 나머지 직군은 60대 이상의 인력은 7명 뿐임
- 약 30개의 직군 모두 상대적으로 60대 이상 인력의 활용이 어려우며, 시설, 청소, 세탁, 콜센터 등에서 60대 이상 인력 활용이 가능하나, 이러한 인력은 파견으로 수급하고 있음

○ 최**: 도소매 및 전자상거래업체. 원단도매업 중심으로 운영을 하면서, 비슷한 몇

개 업체가 모여서 인터넷쇼핑몰회사로 창업하였으며, 약 60명~70명이 근무하고 있음

- 연령 구성이 주로 50대로 구성되어 있으며, 일반적인 쇼핑몰의 경우 인력 고용률은 낮지만, 본 업체는 제조를 같이 하고 있어 제조 관련 인력을 고용하고 있음

○ 정**: 모자 제조업체. OEM 방식의 제조만 하고 있으며, 전체 인력은 약 300명 정도임 세계시장의 40%정도를 점유하고 있는 세계 1위 업체이며 본사는 국내에 있으며, 공장은 방글라데시, 베트남, 인도네시아, 중국 등에 위치하고 있음

- 본사는 무역, 경리, 디자인 등의 업무하고 있으며, 본사 종업원은 약 180명 임
- 주로 해외 파견 근무(기술자, 생산관리, 기획 전략 등)에 60대 이상의 인력이 활용하고 있으며 전체의 약 10%정도임
- 현재 자체적인 시니어인턴십 프로그램을 운영하고 있음

○ 김**: 의류 제조사. 파견직 포함 약 90명 정도 근무하고 있음

- 전체 인력 중 60대 인력은 없으며, 50대 이상의 인력도 약10%정도로만 구성되어 구성원의 평균연령이 상대적으로 낮음
- 기능직(패턴사 등)등 노하우가 필요한 부분은 젊은 층이 기피하는 업종으로 평균 연령이 높으나 이 역시 대부분 50대 연령임

○ 백**: 교육서비스업체. 약 70명 정도 근무하고 있으며, 직접고용형태(별정직 형태)로 고용을 하고 있음

- 60대 이상의 인력이 약 1~2명 정도 구성되어 있으며, 구성원의 주 연령층은 50대 임

○ 이**: 엘리베이터 제조사. 기술직 약 800명, 관리직 약 2,000명, 사무직 약 300명 정도 근무하고 있음 최근 해외 진출(해외 세계화 전략) 등 사업 확장으로 인해 인력을 보강하고 있음

- 평균연령이 50대가 넘는 기업이며, 기술직의 경우 신입보다는 50대 후반 ~ 60대 연령층의 노하우를 보유하고 있는 인력을 선호함
- 노조가 존재해 고용 시(해고 등의 문제) 한계점이 존재함

- 김**: 통신판매업. 정규직 약 4,600명, 계약 파견직 포함해 약 7,800명 정도이며, 60대 이상의 인력은 현재 퇴직 준비 중이거나 고문(임직원은 아니며 고문에 대한 수수료 등의 급여를 지급하며 사업에 검토하는 역할)으로 영입된 사람의 두 종류이며 이외 60대 이상은 근무하지 않고 있음
- 현재 기준 종업원 수는 약 7,800명이나 판매위탁(연말에 포함)된 인원을 포함하여 약 10,000명 정도임
 - 구조 조정이 계획되어 있어 고령인력의 금년도 추가 채용 계획은 없으나 장기적으로 무기 계약직(고문직, 현장면담 등)등 진행할 예정임

2. 60대 이상 인력 고용 현황

가. 60대 이상 인력 주 업무 분야

- 기업체 업종 별로 60대 이상 인력의 채용 분야는 다소 상이한 편임 업종 특성 상 기능직이나 단순 노무직으로 채용하는 회사가 있는 반면, 고령 인력의 전문성을 활용하기 위해 전문 분야 및 기술과 노하우가 필요한 분야에 채용하고 있는 것으로 나타남
- 60대 이상의 고령이지만 본인의 역량이 탁월한 경우에는 나이에 제한 없이 높은 직급으로 채용되는 사례도 있음
- 기능직 아니면 단순노무입니다. (유**/철강업)
 - 아웃소싱 업체이다 보니까 경비업무, 미화직 등의 단순 업무가 대부분이고, 특별히 건물내부 기계시설을 다룰 수 있는 전문인력도 필요한 편입니다. (손**/사업시설 유지관리 서비스업)
 - 전문가격으로 보유하신 분들만 뽑고 있는데요. (이**/소방시설 공사업)
 - 사무직인데 회계입니다. 회계담당자. 이 분의 역량이 탁월해서 뽑았습니다. 그 분의 직급은 부장입니다. (황**/액상시유/낙농제품 제조업)
 - 대부분 기자 분들입니다. 특히 정년퇴임한 기자들은 노하우가 있어서 논설위원으로 많이 채용한다거나 특수 분야, 즉 사진 및 신문 편집 기술, 맞춤법 확인, 교정교열 작업에서는 경력 많은 고령자 분들을 채용하고 있습니다. (금**/언론사)

○ 기업체 업종 특성에 따라 60대 이상 인력을 채용하는 분야는 상이한 편임 사무직 보다는 단순노무직이나 기능직으로 채용하는 회사가 대부분임

- 전문 분야 및 기술과 노하우가 필요한 분야는 관련 경력사항을 중요하게 생각하는 것으로 나타남

- 또한 직군 특성상 60대 고용이 전혀 없는 경우도 존재함

- 아무래도 단체급식이다 보니까 현장에서 주방업무를 보시는 고령자가 상당히 많아요. (서**/식품서비스업 _ 대기업)
- 건설이다 보니까 직군이나 직무상 고령자가 많이 없습니다. (박**/종합건설업 _ 대기업)
- 전화조사원이나 방문조사원 중에 60세 이상 인원이 조금 있어요, 조사원 업무는 50대 중반에는 시작을 해야지, 60대가 넘어서 시작하면 살아남기 힘들어요. (조**/리서치 _ 중소기업)
- 사고도 많이 나고 위험해서 60세 넘는 분이 일하거나 배우기 힘든 부분이 있어요. (김**/통신설비 _ 중소기업)
- 고령인 텔러가 손님을 맞이한다면 손님이 부담스러워 해요, 요새는 요만한 탭 가지고 나가요 나가서 다 조작해서 신용등급 그 자리에서 조회해서 지금 신용등급이 나올 수 있는 금액이 얼마입니다. 상환 조건은 이렇게 맞추면 됩니다. 하고 짹 나오는데 중요한 것은 이 기기를 못 다루세요 (박**/금융업 _ 중소기업)
- 저희가 60세 이상 고용을 하지 않는 것은 아니에요 금융권에서 심사를 하셨던 분 경험이 있는 분으로, 퇴직하고 나와 있는 상태에서 적당한 인력이 라고 생각해요 (박**/금융업 _ 중소기업)
- 의사 간호사는 사실 전문직이거든요. 약사를 빼고 행정 쪽하고, 조리원이예요. 저희 같은 사람이 60대 넘어서 퇴직하면 갈 데가 없어요. 직업을 잘 못 구하거든요. (박**/종합병원 _ 비영리기관)
- 시설관리, 빨래, 청소 등은 거의 60세 이상이에요. 근데 우리가 업체에 맡겨서 1년에 한번씩 계약을 해서 그 회사에서 인력을 고용해서 우리 병원에 파견하고 상주하는 형태거든요. (박**/종합병원 _ 비영리기관)
- 다 계약직입니다. 웹하고 마케팅 관리는 한명도 없어요. 그쪽은 쓸 수가 없겠더라고요. (최**/도소매, 전자상거래 _ 중소기업)
- 기술자, 생산관리 또 기획이나 전략쪽에 활용하고 있어요. 우리는 중견기업이다 보니까 삼성전자등 대기업에서 나오신 분을 많이 데리고 와요 (정**/모자제조 _ 중소기업)
- 저희는 시니어인터십을 자체적으로 활용하고 있어요. 회장님이 보고 오셔서 도입

해 보라고 해서 (정**/모자제조 _ 중소기업)

- 국내 패션회사 중에서 아마 60대는 생각을 아예 못할거예요. 50대 중반만 넘어가도 고용이 힘들어요 (김**/의류제조 _ 중소기업)
- 60대가 몇 명 있어요, 강사분들이죠 (백**/교육서비스 _ 대기업)
- 기술직 ... 설치, 기술, 생산 이런데 숙련공이 있어요. 기존에 그냥 생산 업무 이렇게 표준화 된 것, 기존에 이미 표준화 되어 있기 때문에 그거를 하는 사람을 쓰는 것이예요 (이**/중공업 _ 대기업)
- 현대엘레베이터가 국내1위인데 기술이 있으면 협력업체에 얼마든지 갈 수 있죠 (이**/중공업 _ 대기업)
- 이 건물에 근무하는 60대 이상의 분들도 계세요 첫 번째 파견계약을 맺고 운전하시는분 한분이 계시고 (김**/통신판매업 _ 대기업)
- 대체로는 현장이 많더라고요, 고용이 된다고 하더라도 결국은 영업직, 현장직 등이 될 것 같아요 (김**/통신판매업 _ 대기업)

나. 60대 이상 인력 주요 고용 형태 및 특징

- 고용형태는 대부분 임시 계약직이며, 그 중 정년 퇴임 후 축탁계약형태로 재고용되는 사례가 많은 업종 특성상 직원의 다수가 전문 기술 인력들로 이루어진 경우에는 고령인력을 상용직으로 고용하는 것으로 조사됨
- 참석 업체들 대부분은 60대 이상 인력을 직접 고용 중인 것으로 나타남 일부 청소, 경비, 물류센터 관리, 영업, 구내식당 등의 부문에서 간접고용 형태를 띠고 있음
- 임금은 사내 규정을 만들어 따르는 편인데, 전문 업종(예를 들어, 언론사이며, 연봉이 높은 편임)과 서비스업종(단순노무직이 많으며 연봉이 높지 않은 편임) 등에서 기존 연봉 수준에 맞추고 정규직과 큰 차등을 두지 않으나, 이외의 일반적인 업종에서는 정년퇴직 시 임금이 최고 수준에 올라 있으므로 그에 못 미치는 수준(절반 정도의 수준)으로 맞추어 주고 있음
 - 저희는 계약직으로 채용을 하고, 직급은 높으세요. 임금은 실제 본인이 정년퇴임하기 전에 받으셨던 연봉이 대부분인데, 그 정도 경력에 계신 분은 높으세요. 본인이

희망하는 연봉 내에서는 맞춰 드리지만 그 규정을 벗어나는 범위에서는 저희 회사의 규범에 따르고 있고요. 평균 5천에서 6천 사이 될 거예요. (금**/언론사)

- 자격을 취득하고 3년 이상 실무경력이 있고, 다 정규직을 상용직으로. (이**/소방시설 공사업)
- 저희 호텔은 정년이 55세예요. 55세 이후에는 축탁직으로 해서 전환을 하거든요. 기간제 근로자들로 해서. 기존에 상용직 했던 것과 똑같이 가는 거예요. 객실이나 조리는 요즘 젊은 사람들이 많이 안 와요. 특히 객실 쪽 룸 청소하고 룸메이드 부분들이 젊은 사람들이 안 하려고 하더라고요. 그래서 그런 분들이 젊었을 때 들어 오셔서 55세가 넘어도 상용직으로 해서 임금에 차등을 안 둡니다. 전일제로 해서요. 외각청소, 경비 등은 아웃소싱하는데 장단점이 있더라고요. 아웃소싱하게 되면 소통이 어렵더라고요. 그 분들은 현재 60세가 다 넘으세요. 기존에 60세 넘어서 지금은 15년 동안 있는 분도 있어요. 차별 없이 해요. (류**/호텔업)
- 저희도 공장이 전체 3천명 중에 1,200명 정도가 생산직인데 대부분이 정년퇴직까지 가거든요. 60세 정년퇴직 이후에 축탁계약직으로 재고용 하는 경우가 대부분이에요. 임금피크제도 있고요. 보수 수준은 그대로 이어지는 것은 아니고요. 비정규직 따로 회사 내부 규정이 있어서, 정년퇴직 직전에는 호봉이 올라가서 연봉이 굉장히 높잖아요. 거기에 절반이 조금 넘는 수준으로 3,200만원, 3,300만원 정도 수준으로. 간접고용은 많이 없어요. 간접고용은 보통 물류센터 관리, 그리고 영업인력이 부족해서 편의점이나 마트는 주부사원들이 가거든요. 식사 점심 그런 데는 아웃소싱 쓰고 있고요. (허**/주류업 대기업)

○ 참석업체 한 곳에서 4대보험 지원사업 제도를 활용해 본 경험이 있음 4대보험 지원사업이 소규모 사업장을 대상으로 하므로 이 업체의 경우 계약업체에 제 3자 계약업체(소규모 사업장) 인력을 하도급형태로 지원하면서 간접적으로 제도를 이용한 것으로 나타남

- 고용보험에서 나오는 4대 보험 지원사업이었어요. 간혹 그런 데가 있긴 합니다. 저희들이 건물주와 계약하고 나서 제3자 회사와 계약을 해서 하도급을 주는 경우도 간혹 있긴 합니다. (손**/사업시설 유지관리 서비스업)

○ 기업 문화나 가치관에 따라 60세 이상 인력을 직접고용(정규직)하는 형태를 선호하는 경우도 있으나, 실제 고령 인력 고용 시 고용 조건이 맞지 않아 도급(간접고용)을 활용하는 경우가 대다수임

- 건설업 및 통신설비의 경우 주요 요직을 제외한 모든 직군은 간접고용(파견,

일용직 및 계약직)이 대부분임

- 기술을 가지고 있는 인력의 경우 연령에 관계없이 고용이 이루어지고 있음

- 아무래도 음식을 다루는 일이다 보니까 기본적으로 외부도급이나 파견을 쓰지 않는다는 생각을 가지고 있어요. 이는 경영자와 기업의 가치관이 많이 작용하는 것 같아요. 하지만 식품 사업 부문에서는 전국에 공장 8개를 운영하고 있는데 인력 수급이 힘들다 보니까 도급을 하고 있어요. (서**/식품서비스업 _ 대기업)
- 건설이다 보니 직군이나 직무상 고령자가 많이 없습니다. 고령인력의 경우 프로젝트 계약직 현장에만 있는 경우가 대부분이고 정규직도 몇 명 있는데 임원진 빼고는 거의 없다고 생각하시면 돼요. (박**/종합건설업 _ 대기업)
- 실사인원인데 50대 중반부터 시작하시고, 대부분 정규직으로 고용하고 있어요. (조**/리서치 _ 중소기업)
- 통신건설은 긴 공사가 없어요. 필요할 때는 많이 필요하고 공사가 있을 때만 사람을 끌어 모아야 하니깐 그때는 일용직을 많이 쓰죠. (김**/통신설비 _ 중소기업)
- 60세 이상은 없어요. 59세를 채용했어요. 노하우를 가지고 있어서... (오릭스 저축은행/금융 _ 중소기업)
- 국내에서 최고의 의사를 모시고 오는데 거기에 맞게 연봉 드리고 70이 넘으신 분도 계시고...(국립중앙의료원/의료 _ 비영리기관)
- 60대 이상이 10%정도 되요 기술자, 생산관리, 또 기획이나 전략쪽에 우리는 중견기업이다 보니 대기업에서 나오는 분을 데려 오고 (정**/모자제조 _ 중소기업)
- 국내 패션 회사 중에서 60대는 생각을 아예 못할 거고요. 50대 중반만 가도 힘들어요. 임직원을 제외하고 직원 중에 50대 이상이 없을 거예요. (김**/의류제조 _ 중소기업)
- 60대가 몇 분 있어요. 강사들 중에서도 60대 가까운 분들이 있고 아주 전문가 집단이나, 단순 노무직 두 쪽에서... (백**/교육서비스 _ 대기업)
- 기술직요. 당연히 관리 사무직은 쓸수도 없죠. (이**/중공업 _ 대기업)

○ 고령인력의 임금 수준은 최저 임금을 상회하는 수준이며, 업종 특성에 따라 일반 정규직과는 다른 임금 구조를 가지고 있음 (예: 업종에 따라 건당 페이(리서치, 통신설비), 임금피크제(식품서비스업, 비영리기관)를 실시하나 최저 시급 이상으로 책정하여 임금을 지급하고 있음)

- 임금피크제를 실시하고 있으며, 다 최저시급 이상 받으시고 연차가 되신 분은 급여를 많이 쳐 드려 대부분 만족하고 있어요. (서**/식품서비스업 _ 대기업)

- 저희는 건당으로 하고 있어요. (조**/리서치 _ 중소기업)
- 임금은 많아요, 건당으로 많이 처리하면 그만큼 많이 벌수 있어요. 장애 처리 많이 하고 빨리 빨리 일 할 때마다 수당이 나와서... (김**/통신설비 _ 중소기업)
- 정년시점이 60인데도 불구하고 임금피크제를 시행했거든요. (박**/종합병원 _ 비영리기관)
- 작년부터인가 임금피크제를 실시하고 있어요. 58세부터 임금피크제를 했어요. (이**/중공업 _ 대기업)
- 임금피크제 58세부터 시작하는 것으로 현재는 임단협에서 조정을 해서 60세로 진행을 하고 있어요. (김**/통신판매업 _ 대기업)

다. 60대 이상 인력 고용 이유

- 업체 또는 거래 업체(갑 사)는 젊은 층을 선호하지만 일이 힘들고 어려운 업종은 젊은 인력들이 기피하는 경향이 있고 최근 인력난이 심화되어 젊은 층 채용에 어려움이 있음
 - 이에 비해 60대 이상 고령 인력은 일에 대한 의지가 강하여 성실하며 책임감이 높고 이직률이 낮은 점이 고용 이유가 됨
- 또한 전문성이 강한 직종의 경우에는 동일 직종 출신의 퇴직자를 재고용하게 되는데 이는 이들을 대체할 인력이 없기 때문이며 그들에 대한 대우는 정규직과 거의 동일하게 이루어지고 있음
 - 물론 갑측에서는 젊고 활력 있는 사람을 채용하길 원하지만 기술 인력이 있는 사람을 채용해야 되는 의무조건이 있기 때문에 어쩔 수 없이 연령대로 따지기보다는 (전문성을 봅니다). (손**/사업시설 유지관리 서비스업)
 - 인력난이 심하긴 심해요. 저희 서비스업은 호텔 쪽은 젊어야 되거든요. 그런데 지금은 의외로 서비스 쪽이 3D로 전환이 됐어요. 젊은 사람들이 안 하려고 하고, 객실 청소 부분들이나 힘든 화장실 청소하는 것들 쪽은 안 하다 보니깐요. 서비스 쪽에서 조리 쪽은 노하우가 좋아요. 고령자가 계시면서 젊은 사람을 부르면 노하우를 전수해주니까 (젊은층이 지원을 해서) 인력난을 해소하는 한 방법이 됩니다. (류**/호텔업)
 - 사실상 거래처에서 요구하는 인력은 40대 중반부터 50대 초반 인력을 많이 원해요. 그런데 회사 여러 가지 사정상 60대 분을 채용했고 그 분들과 40대 분이 같이 나가

시기도 하는데요. 일단 이 분들이 하시고자 하는 의지가 굉장히 강하시기 때문에 굉장히 성실하세요. 그리고 이직도 잘 안 하시는 점을 장점이라고 볼 수 있어요. (이**/소방시설 공사업)

- 저희가 산학협력으로 받은 인력은 한 달 안에 보통 다 그만뒀어요. 젊은 애들이 와서 급여(월 300만원)는 좋다 하고 왔는데 막상 일해 보니까 자기가 생각했던 그런 일들이 아니거든요(더워, 소음, 먼지). 그러니까 잘 못 버텨요. 주로 처음부터 이 계통에서 일하던 분만 계속 하시는 거예요. 처음부터 고령인력을 뽑는 것도 문제가 되는 것이 60세 되는 직원을 뽑아도 아무 것도 몰라요. 기능이 중요한 것은 뭔가 하나 잘못하면 대형사고가 나니까. 30년씩 된 사람도 불량을 내요. 정년퇴직하고 우리 회사에 10년 넘게 다니는 분들이 몇 명 있어요. 정년퇴직 후에 계약직인데 말이 계약직이지 그냥 성과급 똑같이 주고 연차 똑같이 줘요. 정직원과 다름없게 하나도 없죠. (유**/철강업)
- 제가 봤을 때는 소통하는데 전혀 어려움이 없고요. 오히려 더 적극적으로 책임감을 갖고 하는 것 같아요. (황**/액상시유/낙농제품 제조업)

○ 대기기업의 경우 고령인력을 고용하는데 사회적 책무 및 경영자의 경영 방침이 크게 작용함 중소기업의 경우 업종에 따라 젊은 인력이 기피하는 분야에 고용이 이루어지고 있으며, 다른 한편으로는 고령인력도 경력을 쌓아가면서 경쟁력을 확보할 수 있는 분야에서 고용이 이루어지고 있음

- 특정 직무의 경우 임금 대비 생산성이 상대적으로 높아 채용하는 경우도 존재함(고령인력의 경우 유사 경험을 가진 인력이 상대적으로 많아 적은 비용 투자로 큰 시너지를 창출할 수 있음)

- 경영자와 기업의 가치관이 그러하기 때문에 (서**/식품서비스업 _ 대기업)
- 기업이 이윤 창출을 목표로 하지만 그래도 대기업이다 보니깐 사회적 책무도 있어요. 그리고 비용 대비 생산성이 높아요, 그 부분이 유지가 되어서 계속 고용을 하고 있어요. (서**/식품서비스업 _ 대기업)
- 조사원 업무를 60대까지 하기 쉽지 않은데, 남아계신 분들은 업무 경쟁력이 있다고 봅니다. (조**/리서치 _ 중소기업)
- 요즘 젊은 사람들은 안하려고 하니까, 인력이 필요하니까요. 조건만 맞으면 60대 이상도 고용하죠. (김**/통신설비 _ 중소기업)
- 노하우적인 부분 저희도 그런 부분에서 노인인력은 필요할 수 밖에 없어요. (박**/금융업 _ 중소기업)
- 기술이 없다 보니까 외부에서 60대 이상 퇴직한 사람을 데리고 오는 거예요 (정**/모자제조 _ 중소기업)

- 패턴사가 연령대가 높아요 어떻게 보면 전문기능직인데 전문직이라고 볼 수 있는 거지요 (김**/의류제조 _ 중소기업)
- 회사방향 이런 것은 대부분 CEO가 어떻게 생각하느냐에 따라 달라요. CEO가 밀고 나가면 가는 것이고 아니면 아닌것이고 (이**/중공업 _ 대기업)
- 인건비 절감요. 60대 초반 50대 후반 같은 경우는 숙련도가 좋아요 숙련도만 보면 생산직인데 이제 막 20대 초 중반 이런 애들도 있는데 이런 애들은 가르쳐 주기도 쉽지 않고... 그리고 싸니까 숙련도에 비해서 (이**/중공업 _ 대기업)
- 일단 그분들 같은 경우에는 저희가 거의 분야가 조금 한정적으로 정해져 있어요. 그러니까 고정적으로 네트워크 망 운영을 하신 다든지 아니면 저희 기술 영업 쪽이 전국단위로 있는데 그 기술영업 같은 경우에 대체로 상대방 고객하고 장기적으로 관계를 가져가기 때문에 해당 지역에서 오래 일을 하셔서 인맥관계가 굉장히 넓은 분들이 굉장히 많습니다. 그래서 그분들 같은 경우에는 사실 이제 연령이 높으신 게 일종에 장점인 것이지요. 노하우가 굉장히 많이 쌓여 있으시고 그 다음에 어떤 문제나 이런 것들이 생겼을 때 데이터베이스가 워낙 많으시니까 경험으로부터 이제 전수도 가능하시고 그래서 그런 부분에 있어서는 굉장히 장점이라고 생각을 하고 있습니다. (김**/통신판매업 _ 대기업)

○ 우수한 업무 태도 등으로 고령인력을 고용하는 경우도 존재함

- 고령인력이 보다 더 많은 애사심을 갖고 일한다고 생각해요, 왜냐하면 블랙컨슈머나 응대가 어려운 고객이 많은데 고령인력이 그런 부분에서 곳곳이 해내는 부분이 있어요. (서**/식품서비스업 _ 대기업)
- 일부 직영점에서 대리점이 아니고 제가 듣기로는 직영에서 50대 분들을 판매사처럼 계약을 한 케이스가 있었어요. 그 직영점은 제가 알기로는 잘 됐거든요. (김**/통신판매업 _ 대기업)

라. 60대 이상 인력 고용 시 애로사항

- 대기업의 경우에는 아웃소싱(또는 도급형태) 등의 간접고용형태로 이루어지는데 경비, 미화 업무 등 단순직무가 많아 고령 인력 채용에 대한 단점은 크게 느끼지 못하는 것으로 조사됨
- 다른 기업들은 60대 이상 인력 고용에 대한 애로 사항으로 주로 소통의 문제를 제기하고 있음

- 최근 업무지시 등의 소통이 SNS, 카톡, 네이트 온 등의 온라인으로 이루어지는 경향이 있으나 고령인력들은 이러한 최신 트렌드를 쫓아가는데 어려움이 있어 젊은 인력이 이 부분을 도와주어야 하기 때문에 이중의 업무부가가 된다는 것이며, 이로 인한 직원간 소통의 어려움, 마찰 등의 애로 사항을 토로함
- 또한 전문성이 있는 고령 인력의 경우 오래된 업무 스타일이나 고집으로 타인의 견해를 쉽게 받아들이지 못하며 역시 이로 인한 업무 마찰이 있는 것으로 응답됨
- 이외에는 고령으로 인한 체력 및 건강 저하와 그에 따른 별도의 작업환경 마련 등이 어렵다는 점을 꼽음
 - 문제가 나이가 들면 아파요. 매년 신체검사를 법적으로 받아야 되는데, 어차피 귀가 잘 안 들리는 분인데 근로작업 환경 때문에 귀가 안 들리는 것으로 이야기가 돼요. 68세 70세 된 분도 있으니까. 원래 나이들면 청력이 떨어지는 것인데도 직업병처럼 되기 때문에. 그분들을 위한 별도의 작업환경조성이 사실상 어려워요. (유**/철강업)
 - 단점은 빠른 시대에 못 따라오시는 거죠. SNS, 카톡, 네이트온 등에서 업무지시가 이뤄지고 있거든요. 업무 스케줄이나 이런 것을 다 그렇게 공유 하는데, 이걸 빨리 따라오지 못 하세요. 빨리 대처를 못 하시더라고요. 젊은 직원들이 그 분들을 챙겨 드려야 되니까 이중의 일이 생기더라고요. 그 분들과 젊은 직원과 트러블이 생기고, 그런 부분이 조금 어려웠어요. (이**/소방시설 공사업)
 - 논설위원 하시는 분들은 젊은 사람들처럼 SNS 같은걸 잘 하십니다. 언론사의 특성상 안 할 수가 없기 때문에. 다만 이 쪽 업의 특성이 경력이 길면 본인이 가장 많이 알고 있다고 생각하세요. 다른 사람의 이야기를 잘 듣지 않습니다. 젊은 사람들의 시각은 다르거든요. 지금 현재 많이 일하신 분들의 논조는 강해요. 딱 한 가지입니다. 본인이 쓰고 싶은 것만 쓰세요. 그러다 보니까 밑의 기자들이 써 올라온 것도 본인의 기준에 맞지 않으면 캔슬이 되는 거죠. 기자가 160명 있거든요. 각 부가 조금씩 다르지만, 오는 글 중에 출고가 되는 기자가 있고 출고가 안 되는 기자도 있는데 출고가 안 되는 기자들을 보면 데스크와 논조가 맞지 않아서 출고가 안 되다 보니까, 그런 부분에 대해서 불화가 있죠. (김**/언론사)
 - 저희는 아까 한 분 있다고 했고요. 사업장이 전국에 7개 플랜트가 있기 때문에 아웃소싱 업종이 경비, 미화, 공팩분리라는 특이한 것이 있어요. 그 쪽 인력이 상당히 있고요. 외식 매장에 식기세척 보조 분들이 있습니다. 이 분들이 아웃소싱입니다. (허**/주류 대기업)

- 단점은 없다고 적었는데요. 아웃소싱해서 쓰실 때는 60세 이상이라는 연령은 단점이 되지 않습니다. (황**/엑상시유/낙농제품 제조업)
- 도급으로 경비, 미화, 청소 쪽으로는 60세 이상인 분들이 있는데요. 거의 60세 이상이 할 수 있는 크게 문제가 되지 않는 직종이라서 따로 고용하면서 겪는 문제는 없어요. 직무별로 다른 것 같아요. (허**/주류 대기업)

○ 60대 이상 인력 고용 시 애로사항으로는 고령으로 인한 신체적 불리함이 가장 큰 것으로 나타남

- 긴급사항이 발생하여 추가 근무 요청 시 몸 상태나 스케줄을 고려하여 요청해야 됨
- 특정업종의 경우 고령으로 인한 사고 발생 가능성이 높음

- 단체급식이 힘들다는거 아세요? 식품을 기피하는 경향이 있거든요. 노령, 60세 이상은 조금 힘들어요. 노령에 대해서는 저희가 배려도 많이 하고 휴식시간도 1시간에서 1시간 반씩 제공하고 있으니깐요 (서**/식품서비스업 _ 대기업)
- 급할 때 더 해달라고 요구를 해야 하는데 그분의 몸상태나 스케줄을 고려해야 해요. (조**/리서치 _ 중소기업)
- 주택단지는 다 전선 타고 그래야 하거든요. 올라가서 그래서 사고도 많이 나고 위험하기도 하고(김**/통신설비 _ 중소기업)
- 나이가 많아서 일할 때 아무래도 편하게 일을 시키지 못하는 것도 있고 회사라는 곳이 전환배치가 필요하고 근무시간 조정도 필요하고 업무조정도 필요한데 나이 드신 분의 경우는 바로바로 해서 적응하기가 조금 쉽지 않아요.(백**/교육서비스 _ 대기업)
- 3교대를 해야 하고 밤에 야간 근무를 해야 하고 나이 들었다고 편한 시간에 배정을 해 줄 수도 없고 60세 분에게 밤 새서 근무하라고 하기 쉽지 않아요 (백**/교육서비스 _ 대기업)
- 위험한 작업환경이라든지 물론 안전하게 근로환경이 구성되어 있지만, 그래도 노인들은 조금 더 위험하죠 (이**/중공업 _ 대기업)
- 건강, 언제 쓰러질지 모르잖아요. 그거와 맞물려서 작업 안정성 등의 문제죠. (이**/중공업 _ 대기업)
- 저녁에 밤에 철야같은 일을 하시는 분이 있는데 그분들도 60대 이상은 아니에요. 아무래도 체력적으로 힘드니까요. (김**/통신판매업 _ 대기업)
- 매장쪽 업무 강도가 워낙 높다보니까 대체로 이제 젊은 친구들 평균 연령대가 30은 거의 안 넘어요. (김**/통신판매업 _ 대기업)

○ 새로운 기술 도입이나 특정 시스템이나 기기 사용이 필요한 직군의 경우 업무 수행 전 교육이 필요하지만, 고령인력의 낮은 업무 숙지 능력 및 낮은 생산성으로 고용을 주저함

- 기계경비를 하다 보니까 CCTV를 돌려 달라거나 하는 요구사항이 있을 수 있는데 고령인력의 경우 매뉴얼에 익숙하지도 않고 즉각적이지도 못한 것 같아요. (박**/종합건설업 _ 대기업)
- 요새 리서치는 아이패드로 하는데 컴퓨터 등에 익숙한 세대가 아니다 보니 그분들은 앱 하나 까는 것도 힘들어 해요. 어차피 아르바이트인데 젊은 사람이 하는 것이 낫지요. (조**/리서치 _ 중소기업)
- 현장직을 하려면 일을 알아야 하지요, 장비 쓰는 법도 알아야 하고, 보통 사람 하나 키우려면 6개월은 필요한데, 이게 장비가 한 두개 있는 것도 아니고 빨리 빨리 해야 하는데 시간이 오래 걸려요. (김**/통신설비 _ 중소기업)
- 아무래도 시작부터 끝이 다 전산으로 이루어져 있거든요. 조회부터 시작해서 발급해야 하고, 다 전산이다 보니까 대부분 60이상 노령 인력은 그런 기기가 계속 바뀌는 그런 프로그램을 빨리빨리 인지 못 하세요. (박**/금융업 _ 중소기업)
- 같은 품에 똑같이 업무를 가르쳐야 하는데 누구를 쓰겠어요? 그게 힘든 거예요(박**/금융업 _ 중소기업)
- 전산이 복잡하고 사용하기 어렵거든요. 젊은 친구들도 하면 거의 한달, 두달을 배워야 하는데 (박**/종합병원 _ 비영리기관)
- 느리고 생산성도 없어요 (박**/종합병원 _ 비영리기관)
- 프로그램쪽은 고령을 할 수 없어요 (최**/도소매, 전자상거래 _ 중소기업)

○ 고객의 부정적 인식에 의해 고령인력 채용을 주저하는 경우도 발생함

- 고객사에서 불만을 이야기 하지요. 아주 민감하진 않는데 ‘사람이 왜 이렇게 없냐’, ‘목소리가 너무 오래 된 할머니 목소리다’, 전화는 ‘술’톤으로 하는데 어른들은 편하게 ‘술’톤이 안나오거든요. 그렇게 되면 받으시는 분이 별로 좋아하지 않지요. (조**/리서치 _ 중소기업)
- 고령인 텔러가 손님을 맞이할경우 손님이 굉장히 부담스러워 하세요.(박**/금융업 _ 중소기업)
- 속된 말로 60이 넘으면 손 떨려서 못 하는데....(박**/종합병원 _ 비영리기관)
- 같은 연령대면 다시 물어보기도 편하고 눈높이가 같으니깐요. (김**/통신판매업 _ 대기업)

○ 내부적 커뮤니케이션, 조직융화 등의 문제가 있어 고령인력의 채용이 어려움

- 연세가 있으셔서 잘 빠져요. 할머니에게 이런 이야기 하고 다닌데 하고 다녀요. (박**/종합병원 _ 비영리기관)
- 전체적으로 젊은 친구들 일하는데 거기에 꽃아 놓으면 주변 분위기도 나빠지고 그런 것이 있습니다. (박**/종합병원 _ 비영리기관)
- 직원하고 커뮤니케이션이 힘들어요. 나이 어린 직원들이 되게 불편해 해요 (J코스 _ 중소기업)
- 조직에 얼마나 잘 융화 될 수 있느냐가 가장 중요하죠. (백**/교육서비스 _ 대기업)
- 계속 새로운 것들을 같이 기획한다든지 아니면 새로운 기술이 나오면 그거를 배우셔야 되거든요. 그런데 이분들 같은 경우에 본인이 전문성을 가지고 있는 분야에 대해서 굉장히 해박하신데 새로운 것에 대한 오픈 마인드는 솔직하게 말씀 드리면 거의 없으세요. 다른 곳에서 경력이 있는 분들이 대체로 선발될 가능성은 높을 텐데 이제 그분들이 아무래도 완전히 새로운 분야에 대해서 얼마만큼 마음을 열고서 배워주실 것인가, 그 부분에 대한 우려가 사실은 되게 큰 것 같아요. 그러니까 적응도가 높아야지만 최근에는 기업들이 사는데, 저희는 적응도나 이런 부분에 있어서가 사실은 조금 걱정이 많이 되는 것이지요. (김**/통신판매업 _ 대기업)
- 50대, 40대 후반, 50대까지 되어 있는 부서에 20대를 넣으니까 세대 차이가 엄청나게 나고 조금 조직문화가 처음에는 힘들기는 하더라고요. 저희가 기존에 계시던 분들에게 조금 일종에 의무감이라고 해야 할까요. 조직을 위해서 같이 공유 좀 해줬으면 좋겠다. 라고 푸시를 넣는 것이지요. 그러니까 일종에 역할을 드리는 게 될 것 같습니다. 그래서 쉽지는 않을 것이라고 생각하고 있고요. 지금도 근무하면서 사실 저희가 굉장히 조금 편한 편이거든요. 분위기 자체는 대체로. 그런데 50대 이상 분들이 많은 조직은 사실 마냥 편하지 않으세요. (김**/통신판매업 _ 대기업)
- 지점장보다 나이가 많은 분들이 밑에 있다는 것이 이제 지점장님들을 설득하는데 조금 장벽이 됐던 게 한 가지가 있고 두 번째는 사실은 저희 영업이 군대문화라고 말씀을 드린 것이 이제 명령하달과 복종 쪽이 굉장히 강해요. (김**/통신판매업 _ 대기업)

○ 정부의 제도(2년 고용 시 정규직 전환 등)로 인해 고령인력 채용을 주저하는 경우도 있음

- 계약직이 사실은 지금도 50대분들 많이 오셨다 그러면 40대분들 오셨다 그러면 이

분들도 2년 이상이 되면 사실은 저희가 정규직 고용을 해야 맞잖아요. 법적으로. 그런 부담이 있다 보니까... (김**/통신판매업 _ 대기업)

3. 고령인력 채용 확대를 위한 조건

가. 고령인력 채용 시 고려 사항

- 60대 고령인력 채용 시 주요 고려 사항으로는 기본적으로 직무 역량과 경력(경험)을 중요시 하고 있는 것으로 응답됨
 - 하지만 업무 분야별로 경중이 상이한데, 예를 들어 기계, 전기, 방재/소방, 철강 등의 전문직종의 경우에는 직무 역량과 경력(경험)이 더 중요하게 고려되며 그에 상응하는 대우를 제공하고(연령에 따른 차별사항이 없음), 미화, 경비, 안내 및 주차 등의 서비스업의 경우에는 업무태도와 인성을 주로 고려하고 있는 것으로 나타남
 - 서비스 관련 직무에서 업무태도와 인성이 중요한 이유는 지시사항을 받아들이고 반영하는 업무 수용성을 반영하는 것이기 때문이며, 이는 상하관계나 직원간 마찰 등의 소통에서도 문제가 발생하기 때문임
 - 원래는 직무역량과 경험, 경력이 중요해요. 그런데 실제 일하다 보니까 업무태도나 인성이 중요하더라고요. 서비스 쪽은 복장이나 기타 예의 부분이 중요한데 그분들이 해오던 습관들이 있어 집착교육 시 덜 따라오세요. 그걸 쉽게 못 바꾸세요. 그 부분 때문에 소통 하려고 하니까 힘든 부분이 많아요. 제가 뽑을 때는 첫 번째는 인사 잘 하는 분을 뽑아요. 왜냐하면 그 분들이 업무도 잘 하시더라고요. 그런 부분 쪽으로 많이 보죠.(류**/호텔업)
 - 첫 번째가 직무역량과 경험 경력입니다. 왜냐하면 신규투입해서 할 수 있는 일들이 거의 없어요. 그렇기 때문에 동종업종에서 일했거나 그런 경력을 가장 먼저 물어 봅니다. 이런 분들은 어느 정도 경력을 인정해 줘야 되니까 급여를 제공하고, 업무태도도 중요하지만 채용하고 난 뒤에 볼 수 있으니까.
60세가 넘으면 60대, 70대, 그 이상 등의 연령을 다 똑같이 100세로 본다거나 하지는 않습니다. 저희 분야에 오시면 정년퇴직 하시고 재고용 하신 분들이 하드웨어적인 능력이 저보다 좋아요. (유**/철강업)
 - 저희는 모든 것이(제조업무나 서비스 업무) 다 접목돼 있기 때문에 여러 분야를 아

웃소싱하다 보니까 부분부분마다 담당하시는 직무가 다릅니다. 기계와 전기를 다루는 시설파트, 방재 소방파트 이런 분들은 전문기술이 필요하고, 그 외에는 미화, 경비, 안내, 주차 등의 분야는 업무태도나 인성이 많이 필요합니다. 그렇기 때문에 저희 업종의 경우 60세 이상이라도 모든 것이 다 포함되는 (사람을 뽑습니다). 전문기술 인력을 필요로 하는 경우 나이 관계 없이 채용하고 있고요. 그 외에는 나이가 많으신 분보다 40대나 30대 채용하는데요. 주로 40대는 관리직급들을 채용하고, 60세 이상의 경우 미화, 경비, 서비스 업종 쪽으로 채용하는 등의 차이(차별사항이) 있습니다. (손**/사업시설 유지관리 서비스업)

- 기업에서 고령인력 채용 시 고령자의 적성에 맞는 업무(직군)인지 우선적으로 고려한다고 하지만 실제 채용이 이루어지는 직종은 주로 단순 노무 직(사무직, 생산직 외의 운전기사, 전화조사원, 시설관리, 경비, 청소, 판매업 등)인 것으로 나타남
- 특정 회사의 경우 채용 시 시니어인턴십을 활용하지만, 이 역시 경력자 위주 (전문기술을 가진 지원자)임

- 아무래도 단체 급식이다 보니까 그런 분이 현장에서 근무해요. (서**/식품서비스업 _ 대기업)
- 60대 이상 직원이 있는데 단순 사무직이나 임원, 운전기사를 정기적으로 직접 고용하고 있어요. (박**/종합건설업 _ 대기업)
- 전화를 하는 분은 50대가 가장 많고 그 다음에 60대 40대 30대 순이에요. 적성에 맞아야 하니까 하루 종일 전화 하시는 것이 사실 쉬운 일이 아니에요. (조**/리서치 _ 중소기업)
- 현장에서 전화받고, 알려주고, 파악하고 하는 등등 현장직도 앉아서 하는 일이 있거든요. 여직원들이 하는 업무, 그건 가능할 것 같아요. 근데 60세 이상도 숙달 되었을 때 가능하죠. (김**/통신설비 _ 중소기업)
- 노하우죠 금융권에서 심사를 하셨던 분이에요. (박**/금융업 _ 중소기업)
- 영화 인턴을 우리 회장님이 보고 오셔서 도입해 보라고 해서, 전문직으로 우리와 맞는 사람도 있고 안 맞는 사람도 있고. 안 맞으면 바로 아웃이고. 그렇게 시행하고 있어요. (정**/모자제조 _ 중소기업)
- 저희도 사육을 가지고 있기 때문에 그 사육을 관리하는 시설이나 미화직도 있지요. (박**/종합병원 _ 비영리기관)

나. 향후 1년 이내 신규 채용 계획 업무 분야 및 60세 이상 지원자 활용

가능성

- 향후 1년 이내에 신규 채용 계획이 있고 60세 이상 지원자를 채용할 의향이 높은 업무 분야는 기능직, 단순 노무직, 그리고 서비스직 업무 등인 것으로 조사됨
 - 기능직 업무에서는 전문 능력을 요구하므로 연령과 상관없이 채용이 가능하고 실제 업무 활용가능성이 높음
 - 일부 기능직에서는 젊은 인력의 전문기술 능력과 경험이 떨어지기 때문에 경험과 노하우가 풍부한 고령 인력을 채용하여 젊은 인력과 같은 팀을 이루어 기술이전이 될 수 있는 방안 등으로 활용하고 있음
 - 그러나 서비스 업 중에서도 소프트웨어를 다루어야 하는 분야에서는 고령 인력의 기술 습득력이 낮아 업무 활용이 어려워 채용을 기피하기도 함
- 대기업의 경우에는 신규 채용 지원자가 많아 굳이 고령자를 채용해야 할 이유가 없으며, 채용이 이루어진다 하더라도 부서들에 배치하는 것도 힘들고 그들보다 낮은 연령의 상급자(관리자)와 관계나 지휘통제에서 불편함이 있어서 고령 인력의 채용 의향이 낮은 것으로 응답됨
 - 저희는 기능직에 의향이 있습니다. (유**/철강업)
 - 저희 회사는 단순노무, 서비스, 기능직 분야도. 저희가 1년에 채용하는 인력이 2천명 정도 됩니다. 워낙 이직률이 높다 보니까. 어떤 사업소는 특별한 자격증이 필요한 경우가 있기 때문에, 그런 분들은 연세가 많아도 채용하고 있거든요. (손**/사업시설 유지관리 서비스업)
 - 기자 빼고는 금융정보 서비스업이 있는데, 그 쪽은 60세 이상인 인력을 뽑기 애매한 것이 소프트웨어나 하드웨어를 다뤄야 되는 부분이고, 60세 이상인 분들이 대부분 관리직에 있던 분이기 때문에 우린 실무가 필요하거든요. 촉탁직으로 6명 정도 뽑아 봤는데, 영업은 가능하지만 데모시연이 안돼요. 빠르게 변화하는 소프트웨어의 습득이 느리세요. 그 분들 입장에서는 내가 지금까지 마지막 퇴임했을 때 관리를 하고 대부분 부장이나 임원으로 퇴직하셨기 때문에 역으로 재고용이 됐을 때 굉장히 자존심 상해하는 분도 계셨고요. (금**/언론사)
 - 저희는 60세 이상 분들을 면접 봤어요. 전문 직종으로. 저희도 소방전기안전 관리사가 없어서 상당히 힘들어 하는 회사 중에 하나고. 이번에 공사 쪽으로 60세 이상 경험이 풍부한 분들로 뽑았어요. 왜냐하면 저희가 청년인턴도 하고 있어서 청년들을 뽑았는데 그 친구들을 가르쳐서 실질적으로 그들이 받는 급여 이상을 해 내기

어렵더라고요. 기술이 많은 분을 뽑아서 그 분들과 같은 팀원으로 해서 기술이전이 빨리 될 수 있도록 해서 면접을 두 번 봤어요. 한 분은 채용 예정이구요. (이**/소방 시설 공사업)

- 저희가 신입이 안 뽑히거나 인력난을 느끼는 상황은 아니예요. 채용을 하면 신입 지원자는 엄청 많고 굳이 꼭 고령자를 채용해야 될 이유가 없는 거예요. 만약 고령자를 뽑으려면 더 좋은 이유가 있어야 되는 거예요. 어느 부서에 60세 이상인 분을 배치하기 쉽지 않아요(생산직을 채용하는데 있어서). 지금 있는 촉탁 계약직인 분들도 우리 회사 일을 생산직으로써 20년 30년 일했고 그런 기술수준을 갖고 계신 분들만 정년퇴직 후에 촉탁 계약직으로 재고용 했죠. 하지만 비슷한 일을 하셔어도 외부에서 채용하는 건(신규 채용은) 아니었어요. 공장 안에서도 조직 문화인데 외부에서 온 인력은 무조건 신입이어야 되지, 그런 조직 문화가 있어요. 그런 것 때문에 힘들죠. (허**/주류 대기업)
- 전반적으로 굉장히 공감합니다. 제가 봤을 때 그런 부분이 있는 것 같아요. 기능직에 직급이 다양하게 있지만 직책을 줍니다. 파트장, 그 안에 집장이라는 표현도 하고요. 집장보다 나이가 많게 되면 아무래도 불편한, 지휘통제에 있어서 불편함이 있는 것 같아요. 그런 부분이 말씀하신 부분과 공감이 됩니다. (황**/액상시유/낙농 제품 제조업)

○ 고령화 사회에 진입하고 있는 만큼 꾸준히 고령인력 채용이 증가할 것으로 예상하고 있음

- 하지만 새로운 직무를 만들기 보다는 기존에 주로 고령인력 채용이 이루어져 왔던 직무 위주의 채용 확대를 생각하고 있음

- 60대요 요즘 젊어 보이잖아요, 지속적으로 인력이 있다고 하면 채용 계획이 있어요 (서**/식품서비스업 _ 대기업)
- 건설업체 자체가 협력업체로 저희가 하청을 하는 거라서 그쪽 부분에 인력 고용은 전혀 관여하지 않지만, 당사는 기능직, 단순노무직에 60대 이상 고령인력을 고용할 의향이 있어요. (박**/종합건설업 _ 대기업)
- 리서치 회사는 고령 인력이(전화조사원, 면접조사원등) 지속적으로 필요하거든요. (조**/리서치 _ 중소기업)
- 공사 현장에 일거리(청소, 단순 노무직 등)가 있을 때 채용을 해요. (김**/통신설비 _ 중소기업)
- 시니어몰 만드는데 시니어를 고용하려고 하고 있어요. (최**/도소매, 전자상거래 _ 중소기업)
- 생산관리 직무일수도 있고 경영관리 직무일수도 있고 경력자로요. (정**/모자제조 _

중소기업)

- 단순노동요 대부분... (정**/모자제조 _ 중소기업)

○ 젊은 인력이 필요하지만 젊은층이 기피하는 직군의 경우 일손 부족으로 인하여 고령인력 채용을 계획하고 있음

- 주로 해외에서 많이 고용합니다 60대 이상은 해외에서 근무하고 있어요. 젊은 사람들이 근무를 꺼려하거든요. (정**/모자제조 _ 중소기업)
- 생산 관리하는 분이 공장관리 노하우나 패턴하는 분이 있어요. 국내는 젊은 사람이 패턴을 안 하려고 하다 보니까 고령인력을 고용할 수 밖에 없어요. (김**/의류제조 _ 중소기업)

○ 또한 특정 기업은 기업 내규에 의거해 고령인력을 고용하는 경우도 있음

- 기업전문규정이라고 해냈죠. 말 그대로 전문직 그런거는 고용 가능성이 있어요. (이**/중공업 _ 대기업)

다. 60세 이상 인력을 추가 고용하지 않는 이유

○ 중소기업이든 대기업이든 60세 이상 인력 고용이 추가로 발생하지 않는 이유는 모두 정부지원 부족 때문이라고 응답함

○ 중소기업의 경우에는 인턴지원 제도 이용이 높는데 장년 인턴보다 시니어 인턴의 지원 규모가 매우 적고, 대기업의 경우에도 정부 지원은 적고 제한사항은 너무 많기 때문이라고 함

○ 이외에는 산재위험이 높은 직종은 고령인력의 인지 및 신체적 능력이 상대적으로 떨어지기 때문에 위험에 대한 교육과 주의사항들이 잘 숙지되지 않으며, 실제 사고 발생 시 피해가 더 크기 때문에 추가 고용을 선호하지 않음

○ 또한 일부의 고령 인력들은 주관이 세고 고집이 있어 조직원들과 융화가 잘 이루어지지 않기 때문이라는 의견이 있음

- 되도록이면 젊은 사람을 뽑으려는 이유로는 산재라는 부분이 많이 걸려요. 인사 담당자 분들은 산재보험에 노이로제 걸려 있을 거예요. 사고가 나면 다 기업에게 책임을 돌려요. 고령자 분들을 뽑았을 때 다 인지능력이 떨어지고 신체적 능력이 떨어지면서 아무래도 사고의 위험성이 높아지죠. 아무리 교육을 시키고 주의를 시켜도 안 돼요. 그리고 젊은 사람은 넘어지면 뼈 하나 부러지는데 고령자 분들은 그 이상이에요. 그런 부분들이 조금 애로사항이 있죠. 다른 것으로는 조직원간 관계. 아까도 잠깐 말씀 드렸지만, 제가 인성을 많이 봅니다. 고령자들은 자기만의 주장이 있어요. 잘 융화 안 하려고 해요. 흔한 말로 고집이 무지 세요. 그러니까 싸울 수밖에 없어요. 아무리 상하 관계가 있다고 해도 존중해 줘야 되는데요. 우리는 직급이 높아도 존중해 주는데, 그 분들은 안 그래요. 물론 일부 편견이 있을 수도 있지만, 그런 경우도 많더라고요. (류**/호텔업)
- 중소기업 입장에서 봤을 때 정부지원 부족을 들 수 있는데요. 인턴지원 제도를 많이 하고 있거든요. 시간선택제의 경우 장년인턴은 연간 570만원 정도가 되는데, 시니어인턴은 240만원이에요. 너무 지원의 규모가 적기 때문에, 사실 시니어보다 장년인턴 쪽을 많이 추구할 것이고 시간선택제 일자리를 좀 더 많이 추구할 것이란 생각이 들더라고요. 이런 부분에 대해서 조금 더 확대가 돼야지 아무래도 시니어인턴을 많이 쓰지 않을까 생각을 해 봤어요. (이**/소방시설 공사업)
- 우리 회사가 받을 수 있는 지원은 대기업은 정말 적어요. 대기업이란 것 자체에서 절반은 이미 없어요. 절반 이상 될 거예요. 거기에 4대보험 고용보험신고를 하면 권고사직의 경우 1건 발생하면 어느 정도 기간 동안 지원금 수급이 안 된다거나. 작은 기업은 그런걸 위해서 권고처리 하거나 하지 않는데 대기업은 철저히 해요. 몇 천 명이 있는 기업에서 1명을 신고하는 바람에 지원금이 확 날아가는 거죠. 제한사항이 너무 많은 거예요. 활용하려고 하면 금액비교를 해 볼 거잖아요. 신입을 뽑으면 얼마가 나갈 거고, 장년을 뽑으면 얼마가 나가지만 지원금을 이만큼 받을 수 있는 거고, 그런 것에 대한 메리트를 많이 느끼지 못 해요. (허**/주류 대기업)
- 대기업 노동조합에서 원하지 않는 것 같아요. 특별한 이유가 있어서가 아니고. 좀 생각을 해 볼게요. (황**/액상시유/낙농제품 제조업)
- 전일제 부분은 힘들어요. 파트타임이나 임금피크제는 어차피 재고용이니깐 그런 분은 계속 할 수 있겠죠. 그런 부분은 굉장히 필요할 것 같아요. 파트 별로 시간 대 별로.(류**/호텔업)

○ 고령인력을 추가로 고용하지 않는 이유로 고령인력 고용 시 추가 메리트가 없는 것이 가장 큰 이유로 나타난

- ‘고령인력 고용 시 실무교육, 고령인력의 건강문제, 업무 효율성(근무기간, 생

산성, 산업재해 등), 내부 소통 등의 여러 가지 위험요소를 가지고 있음 고령 인력의 고용을 활성화하기 위해서는 이를 상쇄할 수 있는 정책 마련이 필요한 것으로 나타남

- 요즘은 전문적인 것을 좀 더 요구하고 있어요, 예를 들어 기계 경비를 하다 보면 잠시만 CCTV를 돌려 달라는 경우가 있는데 매뉴얼이 있어도 숙지되어 있지 않아요. 연령이 낮거나 지식수준이나 경험치가 있으면 매뉴얼이 없어도 대충 세모만 누르면 재생이고 그런게 있는데 고령인력은 그런 부분이 힘든 것 같아요. (박**/종합건설업 _ 대기업)
- 전화조사는 잠깐의 컴퓨터 활용법만 배워도 요새는 잘 되어 있어서 화면에 나오는 대로만 읽어주면 되고, 간단한 방문조사는 교육이 필요 없어요. 들고 가서 받아오면 되니까. 그런데 조금 더 전문적인 조사, 면담하면서 적어야 하는 것은 교육이 필요한데 교육을 받아도 큰 도움이 안 되는 것 같아요. 교육도 교육이지만 훈련도 되어야 하고 일상적인 교육훈련만으로는 어렵기 때문이죠. (조**/리서치 _ 중소기업)
- 고용 시 젊은 사람과 고령인력 중 똑같이 모르면 젊은 사람을 쓰지요, 왜냐하면 그 사람은 2~30년 쓸 수 있지만 고령자는 아니잖아요, 회사 입장에서도 키워서 잘 하는 것이 낫지... (김**/통신설비 _ 중소기업)
- 똑같은 상황에서 넘어져서 다치는 정도가 엄청 크게 될 텐데 그러면 산재요율이 계속 올라가고 계속 쌓이다 보면 회사에서도 거부할 수밖에 없지요. (김**/통신설비 _ 중소기업)
- 아이러니한 것이 노령인력을 채용하려고 하잖아요. 고용노동부에서 왜 청년인턴 안 쓰냐고 해요, 그래서 청년인턴으로 돌리고 있어요. 이게 되게 아이러니한 것이 양쪽 인력을 다 쓰라고 하는데 양쪽 다 지원을 준다고 하는데 여기 계신 모든 분이 마찬가지로요. 같은 품에 똑같이 업무를 가르쳐야 하는데 누구를 쓰겠어요? (박**/금융업 _ 중소기업)
- 보건관리자인데 일을 하면, 뭔가를 하게 되면, 해야 하는데도 불구하고 할머니가, 계약직이 어떻게 똑같이 일 하느냐, 월급은 1/3로 줄었는데, 일반직은 500이라면 나는 200만 받는데, 딱 3가지예요. 멘트가. 할머니가 어떻게 똑같이, 나 몰라 몰라, 해주세요. (박**/종합병원 _ 비영리기관)
- 나이 어린 직원이 고령자를 되게 불편해 해요. 너무 불편해 하는 거지요. 이 고령자가 정말 서글서글하고 성격이 온화하고 활발한 분이면 괜찮은데 약간 꼬장꼬장한 분이나 소심한 분이 있으면 그걸 가지고, 너는 집에서 뭐 했길래, 라고 우스갯소리라도 한 마디라도 했으면 이 어린 친구는 뭐지? 이런 것이 좀 있어요. (최**/도소매, 전자상거래 _ 중소기업)
- 프로그램 쪽인데 고령을 고용할 수 도 없고...(최**/도소매, 전자상거래 _ 중소기업)

- 똑같은 값이면 빠르고 젊고 스마트하고 머리 잘 돌아가는 사람을 쓰려고 하지 나이 드신 분을 쓸 이유가 없거든요. 나이 드신 분을 쓰는 이유는 기술이 있던지 경험이 있던지 스킬이 있던지 그거 외에 쓸 이유가 없거든요. (정**/모자제조 _ 중소기업)
- 인원을 줄이면서 일을 많이 하려고 하다 보니까 숙련자를 남길 수밖에 없잖아요. 그러다 보니까 아예 고령층은 없고 30-40대 위주로 구성이 될 수밖에 없지요 그 정도 상황이니깐 연로하신 분은 힘들지요. (김**/의류제조 _ 중소기업)
- 관리직원이 훨씬 나이가 적은 경우가 많아서 일 할 때 아무래도 편하게 일을 시키지 못하는 것도 있고 회사라는 곳이 전환배치가 필요하고 근무시간 조정도 필요하고 업무조정도 필요한데 나이 드신 분의 경우는 바로바로 해서 적응하기가 조금 쉽지 않지요. (백**/교육서비스 _ 대기업)
- 정부에서 강제적으로 쓰라고 하며 쓸 수는 있을 것 같아요. 근데 딱히 메리트가 없어요. (이**/중공업 _ 대기업)

○ 또한 정부의 지원 정책(청년인턴 활용)등으로 고령인력 채용을 고려하지 않는 경우도 존재함

- 고용노동부에서 왜 청년인턴 안 쓰냐고 해요. 그래서 청년인턴으로 돌리고 있어요. (박**/금융업 _ 중소기업)
- 청장년층 고용활성화 정책이 있으면 그걸 쓰는거죠. (이**/중공업 _ 대기업).

○ 또한 구인 시 단순노무직등 고령인력이 주로 수행했던 업무에 청년 지원자(청년실업 문제 등)가 상대적으로 많아져 고령인력 보다 청년인력을 고용하고 있음

- 환경미화, 청소하는분 한분 모집해도 젊은 사람도 많이 지원하니까요. (백**/교육서비스 _ 대기업)
- 우리나라 구조가 젊은 자원도 넘쳐나는 차원에서 굳이 고령자를 써야 한다고 하는 것은 말 그대로 비용절감 차원 외에 사실 고려하기 어려워요. (백**/교육서비스 _ 대기업)
- 공고 나오고 그러면 20대 초반이 엄청 많아요. 그런 애들이 들어오니깐... (이**/중공업 _ 대기업)

○ 대기업의 경우 기업의 내규상(정년 퇴직 등) 60대 이상을 고용하지 못함

- 기업의 정년규제가 있어요. 저희 기업 정년이 60세예요. (이**/중공업 _ 대기업).
- 저희가 정년이 60세이거든요. 합병전 텔레콤때는 55세 그리고 58세로 늘어났다가 최근에 60세로 운영하고 있어요. (김**/통신판매업 _ 대기업)

라. 고령자 고용 지원제도 활용유무 및 60+인력 채용 시 필요한 지원제도

- 중소기업은 재정 지원을 가장 중요하게 생각하는 측면이 있어 ‘인건비 또는 장려금 지원’을 1순위로 고려하며, 이외에는 ‘고령자 대상 교육훈련 프로그램 제공’으로 고령자가 사회변화에 빠르게 적응하고 이를 업무에 활용할 수 있기를 희망하며, 고령 인력 채용 시 빈번히 발생하는 직원간 소통의 어려움, 마찰을 해소하기 위해 ‘세대 간 소통 활성화를 위한 각종 프로그램 제공’을 희망하고 있음
 - 이외의 의견으로는 고령 인력 최저시급제 제한사항을 완화하고 기업에 부담이 되는 4대 보험 가입에 대한 문제 해결을 제안하기도 함 4대 보험을 적용할 때 고령 인력의 급여가 낮아지는 문제가 있고, 기업의 입장에서는 고령 인력 채용을 기피하게 되는 원인을 제공하므로 이외의 플러스 어드벤처지가 있어야 고령 인력을 채용할 수 있을 것으로 응답함
- 대기업의 경우에는 고령자 고용 지원제도 대부분에 해당사항이 없어 거의 지원받지 못하고 있는 실정인 것으로 조사됨
 - 또한 고용 지원제도 활용에서 큰 제한점은 직원의 이직, 권고사직이 한 건이라도 발생할 경우 그 해에는 전혀 지원받지 못한다는 것이며, 이는 직원이 많은 만큼 이직, 권고사직이 불가피하게 발생할 수밖에 없는 대기업 입장에서는 현실성이 낮은 지원제도라 안타까움을 토로함
 - 향후 60+ 인력 채용 시 지원받기 원하는 제도로는 ‘정년퇴직자 재고용지원금’, ‘사회보험료 감면 또는 지원’ 등이며(권고사직이 없어야 한다는 조건의 완화가 필요), 이외에는 법인세 감면 등의 세제 혜택을 희망하고 있음
 - 그러나 무엇보다도 중요한 점은 현재 정부가 지원하는 수많은 세제 혜택이나 고용지원 제도들이 대부분 중소기업 대상이고 대기업에 적용되는 것이 적다는 것이며, 제도 설립 시 대기업에 소폭이나마 적용될 수 있도록 설계하여 대기업에서 느끼는 역차별감을 해소시켜 주기를 희망하고 있음

- 저는 1순위로 1번(‘인건비 또는 장려금 지원’)을 골랐고요. 지원금이 커졌으면 좋겠다는 것. 저희는 고령자 대상으로 교육 훈련 프로그램이 제공이 돼서 이 분들이 사회변화에 빨리 적응해서 업무에 할 수 있게 하는 것을 하면 좋겠고, 같은 맥락 같은데 세대 간 소통 활성화를 위한 각종 프로그램 제공도 젊은 사람들과 업무를 같이 할 수 있는 것을 교육을 통해서 하면 좋겠다고 생각했어요. (이**/소방시설 공사업)
- 저는 60세 이상 채용 중에 이건 법적인 부분인데요. 저희가 최저시급을 적용하고 있잖아요. 이 부분을 해소하셨으면 좋겠어요. 4대 보험 가입도 사실 부담 가요. 사실 60세 이상 남은 분들이 4대보험 들어가면 그만큼 급여가 낮아져요. 이런 부분도 해결이 돼야 하지 않을까 생각이 들어요. 최저시급을 그런 상태에서 구한다면 굳이 나이 많은 사람 뽑을 필요가 없다는 이야기예요. 플러스 어드벤처지가 있어야 된다는 말입니다. 예를 들어 산재보험도 들지 않고 업종 별로 직무 별로 다르겠지만. 나름대로 다른 보험 쪽으로 가입해서 할 수 있는 방법도 필요하지 않을까 생각이 들어요. 저는 서비스라서 그런가. (류**/호텔업)
- 저희 회사는 정부에서 시행하고 있는 지원금 제도를 거의 다 받고 있습니다. 장애인도 채용이 꽤 됩니다. 중소기업 확인증으로 근로복지공단에 고용보험료를 낼 때 경감을 받는 제도, 임채부담금도 계속 받고 있고, 탈북자 지원금, 청년인턴 지원금, 여러 가지 받고 있는데요. 단지 일가정양립지원의 경우 중소기업의 경우 1명 채용하게 되면 1천만원 넘는 지원금을 연간 해 주는데 대기업은 지원금이 없더라고요. 임금피크제의 경우 저희는 이직률이 워낙 많다 보니까 60세 이상 고용률이 다른 회사보다 높으면서도 임금피크제에 관련된 것은 하나도 못 받고 있거든요. 12개 중에 1, 2개 빼고는 말씀 드린 대로 3개월간 이직률이 없어야 됩니다. 해고, 권고사직이 없어야 되는데요. 권고사직이 발생한 날로부터 지원금이 중단됩니다. 그렇기 때문에 저희들은 여기에 대한 걸 인지하고 있어도 불구하고 활용을 하나도 못하고 있는 것이 안타깝거든요. (손**/사업시설 유지관리 서비스업)
- 굳이 3개를 고르라면 첫 번째는 정년퇴직자 재고용 같아요. 그만큼 신입을 덜 뽑게 되는 구조가 되는 거거든요. 재고용 할 때 임금 유지는 어렵습니다. 왜냐하면 피크를 찍은 분들이라서. 보통 8천만원에서 1억 이상 되는데 그걸 유지하기가 어려워요. 다른 것은 기업의 세제감면 혜택을 주면 좋겠어요. 그러면 아무래도 조금 더 노력을 하지 않을까. 10번에서는 4번(‘정년퇴직자 재고용지원금’)과 9번에서는 7번(‘사회보험료 감면 또는 지원’)이 가장 매력적인 것 같아요. 그게 좀 더 확대가 되면. 그런데 권고사직 한건이 발생하면 앞뒤 합쳐서 9개월 동안 못 받아요. 그 한 해는 의미가 없는 거예요. (허**/주류 대기업)
- 저희도 대기업군에 들어가 있어서 적용을 못 받는데 시각이 다른게, 예를 들어 교

장선생님으로 정년퇴임을 하신 분들이 대부분 재취업을 경비로 하시더라고요(직무 연관성이 떨어짐). 그런걸 보면 정부에서 고령자에 대한 직무분석이 제대로 안 되지 않나 생각이 들어요. 그 분들의 경력을 굉장히 낭비하는게 아닌가. 또 우울증 등의 문제가 있는데 오히려 사회에 간접비가 더 들지 않을까. 직무 연관된 자리가 적고 경비가 많은 건 맞지만, 다른 부분(예, 어린이집)을 찾아 이용한다면 더 직무에 대해서 운영하는 것이 커지지 않을까 생각이 들고요. 제도가 세제혜택이나 고용지원방법이 정부에서 1,000개를 내면 대기업에서 적용할 수 있는건 실질적으로 10개도 안 될 것 같습니다. 그런데 세금이나 사회보장비나 고용보험비는 더 많이(내는 데). 예를 들어 교육에 대한 고용환급금의 경우도 대기업은 환급금이 없거나 굉장히 작습니다. 그렇다고 해서 대기업에서 교육에 힘쓰지 않느냐, 그건 아니거든요. 제가 봤을 때 법인세 감면에 세제혜택도 있지만 실질적으로 중소기업과 분리하는 건 아니지만 중소기업에 좋은 지원제도도 대기업에 소폭이나마 적용될 수 있는지, 어떤 제도적인 것도 있어야 되지 않을까. 왜냐하면 대기업에 다니는 사람들도 반대로는 차별을 받고 있다고 생각하거든요. 왜냐하면 위에서는 이렇게 많은 제도가 나오는데 확인해 보라고 하는데 보고 할 때는 하나도 해당되는 사항이 없다고 하면. (금**/언론사)

○ 기업의 규모가 커질수록 직접적 지원 제도보다 간접적 지원(고령자 고용기업 인증 및 홍보 지원, 고령자대상 교육훈련프로그램 제공, 시간(선택)제 일자리 지원 확대(근로시간 단축) 등)에 많은 관심을 보임

- 우리는 기업 이미지를 먹고 사니까 고령자 고용기업인증 및 홍보지원이 효과적이죠. (서**/식품서비스업 _ 대기업)
- 일자리 우수기업으로 해서 그런 것이 신경 쓰이는 것은 사실이죠. (서**/식품서비스업 _ 대기업)
- 저희는 윤리경영을 몹시 중요 시 해서 예전 같으면 충분히 용인될 수 있는 것도 현 시점에서 적용하면 퇴사 조치까지 불사한 경우가 있어서 저희 업에서는 기준 고용률 관리 및 법제도적 제제강화에 관심이 있고 활용 가능성도 있는 것 같아요 (박**/종합건설업 _ 대기업)
- 고령자대상 교육훈련프로그램 제공, 실질적인 프로그램을 개발해서 현장에 나가서 쓸 수 있는 그런 프로그램이 되어야 하지 않을까 하는 생각이 들고 그렇게 되어야 할 거 같아요. (박**/종합병원 _ 비영리기관)
- 고령자대상 교육훈련프로그램 제공 및 고령인력 적합 직무 개발 지원, 단순노무를 제외한 직업훈련프로그램 필요 (최**/도소매, 전자상거래 _ 중소기업)
- 저희는 자체적인 시니어인턴십 프로그램을 통해 고용하고 있어요(정**/모자제조 _

중소기업)

- 시니어인턴십도 괜찮고 60세 이상 고령자고용지원금, 임금직무체계컨설팅도 관심이 꽤 있어 보이고...(백**/교육서비스 _ 대기업)
- 업무환경개선 및 고령자 건강관리 지원이요, 고령으로 언제 쓰러질지 모르고 그런 위험을 줄여주는 것이 제일 중요하다고 생각해요. (이**/중공업 _ 대기업)
- 이제 시간제 일자리 지원 확대라든지... 이분들은 풀타임은 거의 어렵다고 생각하고 있거든요. 그렇게 되면 이제 세대간 소통 문제가 더 중요해 지게 되겠죠. (김**/통신 판매업 _ 대기업)

- 그러나 일부 간접적 지원 제도(고령자대상 교육훈련프로그램 제공 등)에 대해서는 그 실효성에 의문을 가지고 있음

- 간접적인 지원의 경우 실효성에 의문이 있어요, 규모가 큰 기업의 경우 자체 프로그램이 워낙 잘 되어 있어서, 예를 들어 시간제 일자리 지원 확대는 유통이나 서비스 및 중소기업에서는 실효성이 충분하다고 생각하지만 저희 업종에서는 실효성에 대해 의문이 있어요. (박**/종합건설업 _ 대기업)
- 교육프로그램 같은 경우에 기존에 저희가 하던 방식으로는 이분들에게는 조금 적합하지 않을 수도 있겠다는 생각이 조금 많이 들어요. (김**/통신판매업 _ 대기업)

○ 기업규모가 작을수록 고령자 채용을 위해서 상대적으로 직접적인 지원(인건비 등 장려금 지원, 세제감면, 사회보험료 감면 또는 지원)을 원하는 것으로 나타남
- 비영리기관의 경우 정부의 지원금을 받아서 운영하는 형태로, 직접적인 지원을 희망하고 있음

- 인건비 지원 등이 괜찮은데, 어차피 인력이 늘어나면 4대 보험은 누구나 지원해줘야 하니깐. 그러나 60세 이상은 연금 납부를 안하니깐 그건 직접적으로 혜택을 받는 거죠, 인건비 장려금 등 이걸 지원한다면 고용할 확률이 높아져요. (조**/리서치 _ 중소기업)
- 세제 감면 효과가 있으면... 법인은 이익을 남기기 위한 회사이니깐요. (김**/통신설비 _ 중소기업)
- 저희에게 중요한 것은 노하우여서 정년퇴직자재고용지원금, 정년연장지원금이 가장, 실제로 정책을 몰라서 지원을 못 받았지만... (박**/금융업 _ 중소기업)
- 장년 연장지원금, 고용창출지원사업이요, 저희 기관이 형편에 안 맞는데 하라고 하

면 해야 하는데 이런 거, 저런 거 다 빼고 불리한 조건으로 우리가 따라가는 경우가 있거든요. (박**/종합병원 _ 비영리기관)

- 저희는 해당사항이 없는 것 같고 만약 적용시킬 수 있다면 정년퇴직자 재고용지원금 (김**/의류제조 _ 중소기업)
- 기업입장에서 인건비가 나가는 것은 사실이니까. 인건비가 또 한정되어 있으니깐요. (김**/통신판매업 _ 대기업)

○ 일부 기업은 고령 인력 채용 활성화를 위해 제도적 지원보다 고령자를 위한 적합 직무 개발이 필요하다고 생각하고 있음

- 제 2막, 제 2의 인생을 살아가는 프로그램을 개발하자라고 해서 지금 두 번째 교육을 했는데, 사실 이런 교육도 중기청, 복지부에서 내려오는 거 보면 귀농, 자산을 어떻게 불릴 것인가, 세대간 갈등을 어떻게 풀 것인가, 실제로 취업하고 퇴직한 후에 어떤 그런 것이 전혀 안 되더라고요. (박**/종합병원 _ 비영리기관)
- 60세에게 같은 업무를 줄 수 없잖아요. 다른 업무, 다른 상황을 만들어 주는 사회적 이슈를 만들어 줘야 할 수 있지 똑같은 직군에 나이 많은 사람을 채용해서 그 사람을 써라, 라고 하면 쓰지 말라는 이야기하고 똑같거든요. (최**/도소매, 전자상거래 _ 중소기업)
- 적합한 근로 내용이 있어야 한다고 봐요. 직무를 제대로 개발해서 고령자들이 하면 훨씬 더 유리한 직무를 만들어 주는 것이 좋지요. 지금은 젊은층과 고령층이 같은 직무를 놓고 경쟁하니깐 이왕이면 젊은 사람을 쓰는거지... (백**/교육서비스 _ 대기업)

4. 「노인친화기업」 인증제도

가. 각종 인증제도 인지도 및 경험유무

- 참석자 대부분 각 지자체의 일자리 우수기업 인증제도에 대한 인지도가 높음 이외에는 가족친화인증제도 인지도가 있고 선정된 기업이 있었음
- 소개된 제도들(가족친화인증제도, 여가친화인증제도, 소비자친화경영인증제도, 장애인 고용 우수사업주 선정사업, 각 지자체의 일자리 우수기업 인증제도)을 모두

알고 있다고 응답한 참석자는 1인임

- 소개된 인증제도 중에서 각 지자체의 일자리 우수기업 인증제도에 선정된 기업은 1개 업체로 인증 후 입찰에서 가산점을 받은 경험이 있었음
- 가족친화인증제도에 선정된 기업 역시 1개 업체로, 이 업체의 경우에는 판매제품 패키지에 인증 마크 삽입 후 매출 상승 효과를 누렸으며, 부가적으로 공공업체 등 입찰 시 가점으로 실제 입찰에 성공하기도 하였고, 노동부의 점점을 일시적으로 유예해주는 혜택도 받았다고 응답함 이러한 혜택들을 지닌 인증제도라면 대기업에서도 크게 환영하고 많은 참여가 이루어질 수 있을 것으로 예상함
- 소개된 인증제도 이외에는 ‘고용우수 100대 선정기업’으로 인증패를 받은 경험이 있거나, ‘저탄소 기업인증제도’에 관심을 보이는 기업이 있음
 - 저희는 지자체 일자리 우수기업 인증제도를 받은 적이 있어요. 인자부 쪽에서 선정된 건데, 2년간 인증을 받으면 입찰할 때 플러스가 있어요. (이**/소방시설 공사업)
 - 제도 자체가 나라에서 진행하는 조달청에서 진행하는 것에 가점이 있는 제도예요. (금**/엔론사)
 - 작년에 저희 회사는 고용우수 100대 선정기업이라고 해서 청와대에서 박근혜 대통령에게 인증표를 받은 것이 있습니다. 고용노동부에서 실시한 겁니다. 작년에 저희 대표님이 가서서 인증서가 아니고 인증패를 받아 왔습니다. (손**/사업시설 유지관리 서비스업)
 - 저희는 지자체 일자리 우수기업 쪽으로(준비하고 있습니다). 저희는 호텔이다 보니까 호텔등급제도라고 해서 그 쪽이 더 관심이 가고요. 이런 부분은 그렇게 와 닿진 않아요. (류**/호텔업)
 - 5번은 몇 번 들어 봤어요. 올해와 작년에 구인 업체들을 대상으로 해서 기업은행이나 국민은행에서 하기도 하고 각 산업체 공단 별로 구인 구직자의 만남 날에 몇 번 갔었거든요. 그런데 와서 관심을 보여도 사실 경력자 위주로 찾다 보니까 대부분이 잘 없고요. 가도 소득이 있는게 아니었어요. (유**/철강업)
 - 저도 이름은 많이 들어 봤는데 회사에서 받은건 없어요. 저탄소 기업인증에 관심이 있죠. 이런 쪽으로는 크게 (관심이 없어요). (허**/주류 대기업)
 - 저는 다 들어 봤고요. 여성가족부, 문화부에서 다 하는 건데. 저희는 가족친화인증

기업으로 선정이 처음부터 됐었어요. 우유팩 뒤에 가족친화인증기업이라고 정말 작게 해서 포장 디자인을 하고 마트에 칸 적이 있었는데 엄청 잘 팔렸어요. 매출 상승하는 그런 도움을 받았어요. 국가 교도소나 군납이나 이런 데에서 입찰 공모를 할 때 이런 인증제도에 선정되면 가점을 주기도 합니다. 점수가 크진 않지만 그게 굉장히 크더라고요. 실제로 선정된 경우도 많았는데. 이 제도(「노인친화기업」 인증제도)도 마찬가지로 그런 혜택이 있다면, 특히 대기업은 기본적으로 회사가 비교적 여력이 되니까 많이 할 것 같아요. 저희 같은 소비재 제품을 하는 회사라면 할 것 같고요. 이건 다른 이야기인데 노동부의 점검을 일정기간 유예해 주는 혜택도 있습니다. 사업주에게는 출장을 찾게 가면 정확히 떠오르지 않는데 카드를 발급해 줘서 굉장히 간편하게 들락날락해 주는, 그런 혜택이 있다면 서로 하려고 할 것 같아요. 저희도 그거로 칭찬 많이 받았어요. (황**/액상시유/낙농제품 제조업)

○ 기업들은 일부 인증제도에 대해서는 실제 인증을 받은 경험도 있으나, 해당 인증제도에 대한 주요 내용은 잘 알지 못하는 것으로 나타남

- 홍보나 기업 이미지 제고를 위해 인증을 받았으나, 인증제도의 실효성에는 의문을 가지고 있음
- 일부 인증제도의 경우 지원을 희망하고 있지만 인지하지 못해 지원하지 못하고 있음
 - 인증받았어요 지정되어 있어요. 가족친화인증 자세한 내용은 잘 모르겠네요. (박**/종합건설업 _ 대기업)
 - 인증받았다가 취소했어요. 2년하고 취소한 거에 몇 가지 이유가 있는데 가장 큰 것은 그 인증 받은 것에 대한 효과가 별로 없어요. 실효성이 없는데 굳이 연장을 해야 할까요? (조**/리서치 _ 중소기업)
 - 정년퇴직자 재고용지원금, 정년연장지원금이 가장, 실제로도 이게 정책을 몰라서 지원을 못 받았지만 아까도 59세 채용해서 3년 연속 채용하고 있고요. 임원들도 사실 정년에 영향 받아요. (박**/금융업 _ 중소기업)
 - 요새 시니어인턴쉽 하는데 많아요. 신청을 했는데 추천 안 해 줘서 우리가 공고를 내서 지원을 받아서 잡코리아나 사람인에 올리면 지원을 해요. 하면 그걸 가지고 면접을 통해서 우리가 제안하지요. (정**/모자제조 _ 중소기업)
 - 네 저희 가족친화기업인증 2번 받았어요 여성비율이 조금 높은 편이고 계속 개선하고 있어서 유효까지는 아직 확실하지 않아요. (김**/통신판매업 _ 대기업)

나. 「노인친화기업」 명칭에 대한 이미지 및 자유연상

○ 「노인친화기업」 명칭에 대해, ‘노인’이라는 단어로 인한 부정적인 이미지가 강한 것으로 나타남

- 부정적 이미지 : 회사 직원 대다수가 고령자일 것 같은 느낌, 회사가 늙어 보이는 느낌(늙어 보임), 활력이 없을 것 같은 느낌, 어감에서 나오는 부정적 느낌, 너무 올드한 느낌, 보수적인 느낌, 노인사업을 하는 기업, 냄새나는 느낌, 젊은이가 젊어져야 할 짐 같은 느낌

- 노인이라는 단어를 넣으니까 그게 좋은 취지인지 알겠는데 조금 역효과가 날 것 같아요, 여기는 노인만 일하는 곳이나라고 느낄 수도 있을 것 같아요. (서**/식품서비스업 _ 대기업)
- 요새 경로당이라고 안쓰고 실버룸, 시니어룸 라고 써 달라고 하듯이 노인이라는 단어가 뭔가 뜻은 알겠지만 그걸 전면에 내세우기보다 다른 용어를 고려해 보는 것이(박**/종합건설업 _ 대기업)
- 회사가 확 늙어 보이는 느낌이에요, 회사가 노인만을 위해 있는 것도 아닌데 너무 노인만을 강조하는 느낌, 긍정적 느낌보다 부정적 이미지가 훨씬 강해요(조**/리서치 _ 중소기업)
- 젊은 층이 많아야 활력이 있고 그런데 노인이라는 단어 자체가 좀 그래 보이니까 어감도 별로 좋을 것 같지도 않고 (김**/통신설비 _ 중소기업)
- 금융기관에서 노인친화기업 하면 만 60세 이상은 금리를 덜 주나, 언뜻 그런 생각이 들 것 같아요. 대출은 깎아주고 예금은 더 주고, 그렇게 생각하겠지요. 그러면 저희로써는 민원이 발생하는 사유가 되지요. (박**/금융업 _ 중소기업)
- 전문의가 거의 서울대, 스카이 출신이 80%거든요. 진료를 잘 해요. 그런데 인식이 처음부터, 50년이 넘은 병원인데도 불구하고 아직도 공공서비스, 수급자, 노숙자, 행려 환자만 보는 병원으로 인식이 되어 있어요. 그래서 실버, 노인 타이틀이 주어지면 가면 인식이 안 좋아지지 않을까 하는 생각이 1순위로 드는 거지요. (박**/종합병원 _ 비영리기관)
- 이미지가 보수적이고, 달아준다고 해서 기업이 거부할 수 있습니다. (정**/모자제조 _ 중소기업)
- 특별한 노인 관련 기업이 아니라면 사실 긍정적인 것보다 부정적 이미지가 많지요. 노인이라는 단어 자체가. 노인 직접적 관련 업체 아니면 그렇게 선호하는 그런 명

칭이 아닐 거라고 생각해요. (백**/교육서비스 _ 대기업)

- 노인이라는 표현 자체가 이상해요. 한국에서는 어떤 존경과 인정이라기 보다 짐, 냄새나는 느낌 이런 느낌으로 이미지가 굳어 있기 때문에 노인 친화가 아닌 조금만 바꾸면 훨씬 좋을 것 같아요. (이**/중공업 _ 대기업)

○ 긍정적 이미지 : 계속 근무할 수 있는 직장, 안정감,

- 열심히 하고 잘 하면 자기가 오랫동안 안정적으로 계속 근무할 수 있다는 인식을 느끼게 할 수 있어요 결국 젊은이에게 상당히 안정감을 줄 수 있게 되는 거지요 (백**/교육서비스 _ 대기업)

○ 중립적 이미지 : 노인들이 많은 기업, 노인을 위한 시설 및 복리후생이 잘 되어 있는 기업, 실버사업 같은 느낌

- 노인이 많은 기업, 노인을 위한 시설 및 복리후생이 잘되어 있는 곳이라는 생각이 드는데 딱히 부정적이고 긍정적인 것 없는 것 같아요. 조금 더 늙으면 긍정적으로 바뀌려나 보다 하는 거죠. (이**/중공업 _ 대기업)
- 저는 크게 문제없겠다는 쪽이라서 딱히 부정적이지 않은 것 같아요. (김**/통신판매업 _ 대기업)

다. 「노인친화기업」 지정요건에 대한 의견

○ 「노인친화기업」 지정요건 즉, 평가 지표 중에서 최고경영층의 60+에 대한 인식 변화가 가장 중요하다는 의견이 있음

- 최고경영층의 60+에 대한 인식이라고 써 있잖아요.. 혁신도 오너십이 잘 돼 있는 데가 잘 돼요. 똑같이 대표이사님 몇 분 모셔 봤는데 나이에 상관 없이 뽑는 분이 있고, 어떤 분은 나이에 민감한 분이 있어요. 이 부분은 CEO가 어떤 인식을 갖고 있느냐가 가장 중요한 것 같아요. (류**/호텔업)
- 맞는 것 같아요(CEO의 인식 변화). 우리 사장님도 60이 넘었지만 똑 같은 나이의 직원을 뽑는다면 안 좋아해요. (유**/철강업)

○ 「노인친화기업」 지정의 진입장벽이 높지 않은가라는 질문에 대해서 인센티브를

강화하면 진입장벽 문제는 충분히 해소 가능할 것이라는 의견이 있음 또한 향후 고령화 문제가 지금보다 더 심각해졌을 때 기업체가 이 제도에 대하여 더 큰 가치를 부여할 수도 있을 것으로 예상함

- 진입장벽이 높은 만큼 기존에 있는 제도보다 더 큰 인센티브를 부여하면 진입장벽은 충분히 해소가 될 것 같아요. 지표를 보면 기존에 하고 있는 가족친화기업이나 남녀고용평등우수기업이나 거기에다 가장 처음이 최고경영층의 인식입니다. 두 분이 말씀하셨듯이 CEO중에는 여자를 싫어하는 CEO도 분명히 존재합니다. 그리고 가족친화는 ‘회사가 주지’하고 생각하는 분도 분명히 있고요. 그런 분들이 있어도 불구하고 친화제도를 받는 기업들에게 인센티브를 주는 거잖아요. 부가 다르니까 그런데, 만약 향후에 미래적으로 고령화가 굉장히 문제가 된다면 이 부분에 대한 인센티브가 굉장히 강하게 설정이 되면 그 부분으로 기업도 제도화를 만들지 않을까요. (금**/언론사)
- 「노인친화기업」 인증 기준에 대해서는 모든 기업에 동일 기준으로 제도를 적용하기 보다는 기업의 특성(업태, 규모 등)을 고려한 기준 마련이 필요한 것으로 나타남
- 「노인친화기업」 인증 기준으로 정년이 없는 기업, 노인 비율이 높은 기업 등의 의견이 있음
- 저희는 이미 드러나지 않아도 고령인력을 잘 고용하고 있어요, 가뜰이나 청년실업 문제도 있는 상황에서 노인만 뽑으세요 라고 할 수도 없는데 노인친화기업으로 인증받으면 오히려 역효과를 초래할 것 같아요. (서**/식품서비스업 _ 대기업)
 - 무조건 밀어붙이지 말고 업태를 고려해서 밀어 붙였으면 하고 안한다고 패널티를 주거나 그러지 말고 기업을 지원하고 독려하는 차원에서 만들었으면 좋겠어요. (박**/종합건설업 _ 대기업)
 - 국가 차원에서 생각하면 너무 좋은데 우리 회사 차원에서 생각하면 그다지 필요가 없을 것 같아요. (김**/통신설비 _ 중소기업)
 - 저는 정년을 없앤다는 것을 저도 좋게 생각해요. 정년을 없애면 반대로 기업을 보호해 줄 수 있는 제도가 함께 생겨야 하는 거예요. 사람을 정당한 사유로 언제든지 자를 수 있는, 교체할 수 있는 제도가 만들어지면 정년을 없애도 돼요. (박**/금융업 _ 중소기업)
 - 정년을 없애는 기업이 노인친화기업 아닌가요? 정년이 없으면 재취업 할 필요 없고... (최**/도소매, 전자상거래 _ 중소기업)

- 기업 인력 중 노인인력이 차지하는 비율을 기준으로 해야 한다. (김**/의류제조 _ 중소기업)
- 일부 기업의 경우 「노인친화기업」 모델의 항목(60)에 대한 긍정적 인식. 유연한 근로조건, 배려적 근로환경, 적극적 근로지원, 적합한 근로내용)중 유연한 근로조건은 잘못 되어 있다고 생각함
- 유연한 근로조건? 노인 친화기업에 이게 중요한 문제인가요? 유연한 근로조건은 상관이 없는 것 같은데 유연한 근로조건을 제공함으로 해서 본인의 가정과 이런 것을 이렇게 해주는 것인데 사실 노인은 그런 것이 필요 없는 사람들이란 말이에요. 그게 중요한 문제는 아닌 것 같은데요. (이**/중공업 _ 대기업)
 - 노인친화기업 기준으로 유연한 근로조건은 상관이 없다는 거죠 유연한 근로조건은 기업의 복지가 잘 이루어지고 있다는 거죠. (이**/중공업 _ 대기업)
- 일부 프로그램의 경우 고령자 고용지원제도에 따른 인센티브를 제공하지 않더라도 활용하고 있음
- 60세 이상 고령자 고용지원금, 정년퇴직자 재고용 지원금 등은 정년퇴직하는 사람을 바로 쓰는거라서 신고만 하면 돈이 바로 나오는거라서 기업에 특성에 맞으면 쓰기 좋죠 (이**/중공업 _ 대기업)

라. 「노인친화기업」 지정기업 인센티브에 대한 의견

- 「노인친화기업」 지정제도의 인센티브보다는 패널티에 대한 의견이 있었는데, 장애인 고용법처럼 의무고용률을 따르지 않았을 때 패널티를 부과하는 것처럼 실질적으로 효과가 더 클 것이라는 응답이 많았음
- 10~20년 후 초고령화사회 대두로 고령화문제 이슈가 커진다면 사회적으로나 기업에서의 인식변화도 클 것이고 사회 전반적으로 부담할 수 있는 여건이 높아질 것이므로 패널티를 적용하더라도 수용하는 자세나 효과성이 더 높을 것으로 예상되기도 함

○ 이외에는 「노인친화기업」 지정기업 인센티브의 메리트를 특히, 직원의 입장에서 분명히 인지하지 못하겠다는 의견이 있음

- 아직까지 이 부분은 뭐가 더 메리트가 있을지 모르겠어요. 세금조사나 고용부 실태 조사나 이런 부분은 현업에 있으면 피부로 와 닿는 거예요. 되게 메리트가 있는데요. 직원들 입장에서 보면 다른 부분을 생각해야 될 것 같은데, 기업 입장에서 현업에 부딪히는 업무들이니까 더. 저도 이렇게만 생각하는데 다르게 생각해 보려고 하는데 그렇게 생각이 안 나요. (허**/주류 대기업)
- 패널티가 없잖아요. 대표적인 패널티가 장애인 고용률 보훈 고용률 두 가지는 심하거든요. 만약 미달이 되면 그대로 납부해야 되고 고용명령에 의거해서 바로 고용해야 되는 상황인데, 그렇게 없다 보니까 저희가 조금 당면 업무에서 등한시한 것이 아닌가 생각하거든요. 실무자 입장에서, 그렇다고 그걸 하자는 제안은 아니었습니다. 그런 강제적인 사항이 아니라는 것과 타격적인 혜택이 없다 보니까 아무래도 검토를 안 하는 것 같아요. (황**/액상시유/낙농제품 제조업)
- 패널티를 해도 차라리 벌금 내고 말 거예요. (류**/호텔업)
- 저희의 경우 원래 장애인을 고용 안 했었습니다. 내고 말았거든요. 의무고용률과 고용 안 했을 때 1인당 부담금도 올라가고, 어느 순간 배보다 배꼽이 커지다 보니까 작년과 올해 중증장애인 3명을 고용 시켜 버렸어요. 어느 순간 놓고 있다가 현실로 와 닿는 순간 기업에서 움직일 수밖에 없는 구조가 생기거든요. 이게 불만은 있죠. 그래서 저희가 없던 카페테리아를 만들어 버렸어요. 60평에 카페테리아를 만들어서 고용한 건데요. 어쩔 수 없이 그냥 돈이 나가느니 차라리 고용을 하고 복리복지를 만들자고 생각할 수밖에 없는 구조입니다. 처음 할 때는 기분이 안 좋지만 지금은 직원들도 카페테리아가 생기니까 좋죠. 어차피 사회적으로 장애인이라는 것도 그렇고, 인식이 없다가 이런 숫자들이 늘어나면서 사회적 문제로 대두되다 보니까 이게 어쩔 수 없이 의무적인 법으로 이행이 되는 거잖아요. 어차피 10년 20년 지나가면 초초고령화 사회가 된다고, 그 부분에 대해서는 사회 전체적으로 부담할 수 있는 것이 생기기 마련이거든요. 어차피 인센티브 효과가 없을 바에는 말씀처럼 역으로 패널티를 부과하는 것이 실질적으로 기업들 움직임이 더 빠를 겁니다. 저희가 장애인 고용 패널티를 누적으로 몇 억씩 내다 보니까 이걸 할 수 없으니 차라리 고용하는게 낫다. (금**/언론사)
- 단적으로 말씀 드리면 금융 및 세제지원, 우대금리가 있잖아요. 그게 정부에서 지원하는 것보다 회사 주거래 은행이 더 싸요. 강제조항이 맞을 것 같아요. (유**/철강업)
- 호텔 쪽이 괜찮을 것 같아요. 아까 말씀 드렸듯이 호텔 쪽이 등급 심사가 있어요. 1급, 2급, 무궁화 5개. 그리고 지역사회다 보니까 노령화 된 나이 대가 많이 있습니

다. 그런 면에서 호텔 등급이 2급인데 1급으로 가거나 1급이면 특급으로 갈 수 있는 제도를 한다면 나름대로 할 수 있을 것 같아요. 지방의 경우에는. (류**/호텔업)

○ 대기업을 「노인친화기업」 지정제도로 유인하는 방법으로는 세무조사 관련 인센티브가 가장 강력하다는 의견임

- (조건을 충족한 대기업에 대해서는 기존에 있던 패널티를 없애 준다면 충분히 대기업에 유인책이 되겠는가?) 세무조사 한번. 대기업은 가장 무서운게 세무조사거든요. (금**/언론사)
- 그렇죠. 세무조사 한번 더 해 줘도 다 할 거예요. (유**/철강업)

○ 「노인친화기업」 인증기업에 대해 기업규모가 커질수록 각종 패널티를 축소해주는 방식의 인센티브를, 기업규모가 작거나 공공기관 대상사업을 하는 기업은 가점 인센티브를 선호하는 것으로 나타남

- 패널티 축소 인센티브가 제일 좋아요 저희는 장애인 고용 부담금 때문에 머리가 아파 죽겠거든요 만약 노인친화기업으로 지정이 되어서 장애인 고용률을 감면해 주시거나 패널티를 축소해 주시면 좋을 것 같아요 (서**/식품서비스업 _ 대기업)
- 저는 다른 것은 다 괜찮으니깐 법령준수 경감, 패널티 경감이 제일 매력적으로 올 것 같아요 (박**/종합건설업 _ 대기업)
- 와 닿는 혜택이 필요해요. 만약 60세 이상을 고용한 인증기업에게 그 사람 급여의 20%를 지원해 준다면, 적극적으로 위에 건의하여 인증하자 그럴 것 같아요. (조**/리서치 _ 중소기업)
- 우리 회사에서는 60세 이상 노인은 근로소득세가 아니고 기타소득세로 신고합니다. 이런 노인에게 지급하는 것을 꼭 근로소득으로 한정하지 말고, 소득신고 등 고용에 대한 지원이 있으면 늘어나지 않을까 생각이 들어요. (조**/리서치 _ 중소기업)
- 와 닿는 혜택이 필요해요 만약 60세를 고용하려면요. (김**/통신설비 _ 중소기업)
- 노인을 고용하면 장애인 고용 패널티를 면제 시켜주면 좋겠다. 저희는 업무 특성상 장애인 분을 고용할 수 있는 업무 환경 자체가 아니란 말이에요. 그걸 대신 면제를 시켜 달라는 거지요. (박**/금융업 _ 중소기업)
- 보훈처에서 오는 직원들, 그 쪽에서 몇 명 면접 보라고 5명 보내주잖아요. 사실 저희하고 업무가 맞는 사람이 없어요. 저희가 그 쪽에 또 돈 내요. 연간 나가는 돈이 1억은 돼요. 고령인력을 고용하면 그걸 면제해 주면 좋겠어요. 그러면 고용을 해요.(박**/금융업 _ 중소기업)
- 패널티 축소, 인센티브 중에서 정기 감독 심사 조사 면제 하는 것이 도움이 될 것

같아요. 다른 것에 비해서 상대적으로... (백**/교육서비스 _ 대기업)

- 장애인 의무고용 그거 하는 기업 거의 없지 않아요? 대부분 벌금으로 때우고 있을 텐데. 여기 적혀 있는거 대부분 도움이 되죠. 특히 의무면제, 패널티 축소 인센티브 같은거요. (이**/중공업 _ 대기업)

○ 공공기관 대상으로 사업을 하는 기업체의 경우, 공공기관 사업 입찰시 가점을 줄 경우 「노인친화기업」 제도의 활성화에 도움이 될 것이라고 생각함

- 가족친화인증기업 받을 때 위에 결재 받은 포인트가 조달청 0.5점 가점이거든요. 크게 효과가 없으니까 연장할 이유가 없죠 잡일이 많아지고...(조**/리서치 _ 중소기업)
- 공공기관 입찰할 때 가점을 많이 주면 지원할 것 같아요. (김**/통신설비 _ 중소기업)

5. 기타 의견

가. 보건복지부 사업 이용 및 확대를 통한 인센티브에 대한 의견

○ 보건복지부와 관련해서 여성 경력단절자를 위한 기업내 어린이집 운영 지원처럼 실제적이고 현실적으로 지원하는 시스템이 중요할 것이라는 의견이 있었음

○ 호텔업의 경우 위생(원산지) 분야가 보건복지부와 관련이 되므로 이러한 분야에서의 혜택이 있다면 인증제도에 도움이 될 것이라고 응답함

○ 이외에는 이 인증을 받기 위해서는 기업의 코스트가 발생하므로 어렵다는 의견도 있음

- 보건복지부 관련해서 또 문제가 여성의 경력단절자잖아요. 직장 내에 어린이집을 설치하면 가점을 주고 지원을 해줍니다. 실질적으로 그런 부분이 더 기업에서는. 여차피 법제화 되는 것도 남성보다 여성에 대한 것, 젊은 사람보다 노인에 대한 것, 어린이에 대한 내용이 가장 많지 않습니까. 그런걸 보면 실제적으로 현실적으로 지원하는 시스템이 중요하지 않나... (금**/언론사)

- HACCP는 저희도 했는데, 그거 말고는 보건복지부와 관련되는 것은 딱히 없습니다. (허**/주류 대기업)
- 저희는 보건복지부 관련해서는 위생 쪽. 이건 다른 쪽이지만 원산지 부분이 있어요. 주로 음식도 많이 만드니까. 그런 쪽으로 혜택을 준다면 가능하겠죠. (류**/호텔업)
- 결국 이 인증을 받으려면 코스트가 들어가야 되니까. (유**/철강업)

○ 보건복지부 사업을 활용하기 위해서는 여러 가지 복잡한 절차를 수행해야 하며 이로 인해 기업들은 보건복지부 사업을 활용함에 애로점 있음

- 기업입장에서 필요한 프로그램을 개발해서 지원해 주기를 희망함

- 시니어 인턴십도 보건복지부에서 하는 거잖아요, 시니어 인턴십을 받으려면 인증을 받는 것을 전제로 하는 것이지요. 근데 60세 이상 고용된 사람이 있는 회사에서는 이걸 할 이유가 없어요. (조**/리서치 _ 중소기업)
- 실제로 우리가 필요로 하는, 제빵이나 기타 등등, 사실 제빵 배워서 60세에 얼마나 숙련 되겠어요. 어차피 보조 밖에 안 되지. 실질적인 프로그램을 개발해서 현장에 나가서 쓸 수 있는 그런 프로그램이 되어야 하지 않을까 하는 생각이 들고 그렇게 되어야 할 거 같아요. (박**/종합병원 _ 비영리기관)
- 저희가 6년 전에 고용노동부에서 워크넷을 활성화 시키겠다고 해서 워크넷 담당자가 와서 근로감독관이 직접 데리고 왔더라고요. 소개해 주면서 많이 활용해 달라고 했는데, 저희는 구인공고를 워크넷도 내 보고 그렇게 사람이나 스카우트도 다 내 보고 했는데 워크넷 쪽으로 들어오는 이력서는 전무했습니다. (김**/의류제조 _ 중소기업)

○ 보건복지부 고령자 고용제도에 대한 인지도는 상대적으로 낮으며, 활용도도 낮음

- 처음 들어봤어요, 근데 자세히 보니까 하는 것도 있고 하지 않는 것도 있어요. 중복된 사업이 있어요 시니어 인턴십 저희는 촉탁직 제도를 운영하고 있거든요. (이**/중공업 _ 대기업)

나. 「노인친화기업」 비인증기업 패널티에 대한 의견

○ 중소기업의 경우에는 「노인친화기업」 인증을 위해 대기업만큼 투자할 수 있는

여력이 없으므로 비인증 시 부과되는 패널티는 큰 부담이 되며 반감 또한 클 수 있을 것이라고 함

- 오히려 중소기업은 예를 들어 HRM 관련해서 컨설팅을 해준다면 이것이 인센티브로 작용할 수 있을 것으로 제안함 즉, 사전 컨설팅 형태로 HRM 관련 컨설팅을 해 주고 차년도, 또는 그 이후에 인증제에 가입하는 조건을 두는 것도 하나의 방법(인센티브)이 될 수 있음

- 점점 인식이 그렇게 가지 않아요. 어차피 노령화 사회로 가고 있는데, 굳이 젊은 사람을 써야 되고 나이 들면 쓰면 안 된단 것은 없어져 가는 것 같은데요. (류**/호텔업)
- 우리는 아직까지 조금, 육체적인 일을 많이 하는 쪽이기 때문에 젊은 사람을 선호해요. 자꾸 뽑아요. 잘 못 견뎌서 그렇죠. 제가 볼 때는 여기 있는 것들을 해서 가 산점을 주고 해도, 실제적으로 돈 관련 안 되면 안 해 줘요. 기업이 결국 이윤창출하는 것이 목적인데 공공사업하는 것도 아니고 내가 남아야 이 사람을 채용하는데 뭔가 남기 위한 걸 줘야 되거든요. 가장 좋은 것은 세금 깎아 주는 거예요. 세금 깎아 주는 것 외에 특별히 그렇게 많이 해 주는 게 아닌 것 같아요. (유**/철강업)
- 여기 고용노동부와 협의한다고 돼 있잖아요. 중소기업의 업체들은 HRM이 빈약해요. 하고 싶어도 못 하고 돈이 많이 들어가요. 컨설팅 받으려면 적게는 몇 천만원에서 몇 억씩 들어가겠죠. 실질적으로 직무개선에 상당히 취약해요. 무료로 해주는 곳도 있는데, 그게 별로 없어요. 신청을 해서 돼야 해요. 그리고 노사발전 쪽도 있는데 극히 적단 이야기죠. 이런걸 인센티브, 베네핏이잖아요. HRM 쪽으로 지원해 주겠다고 하면. 지금 CEO쪽은 중소기업은 직무나 체계 조직에 대해서 굉장히 중요한데 못 하고 있는게 많아요. 그게 실제적으로 도움이 많이 될 거예요. (류**/호텔업)
- 그 제도는 있습니다. 일터혁신센터에서 직무에 대한 컨설팅을 지원해 주거든요. 그런데 서류 넣고 심사해서 된 중소기업에 대해서만 해 주는데요. 대기업은 대부분 컨설팅을 받죠. 왜냐하면 일전에는 호봉제 사회에서 연봉제 성과급 사회로 넘어오면서 직능이나 직무나 급여에 대한 임금체제가 바뀌어야 되기 때문에. 그런 부분을 아무리 인사를 몇 십년 해도 전문적인 분야는 어렵거든요. 그리고 외부에서 컨설팅을 받는 대기업에서 진행하고 비용이 듭니다. 적지 않아요. 그걸 자비로 받았구요. 아까 컨설팅 먼저 해 준다고 하셨잖아요. 그 때 일터혁신센터와 같이 접근하셔서 임금이나 직무에 대한 컨설팅도 해 주시면서 인력에 대한 부분은 어차피 들어가니까 그렇게 접목시키셔도 가능하실 것 같은데 부가 다르다 보니까 그건 고용노동부

에서 하는 거고. (금**/언론사)

- 지금 말씀하신 사전 컨설팅 한다고 하면 직무 별로 분석이 들어가잖아요. 여기는 60대가 반드시 들어가 있다고 해 놓으면 CEO입장에서 할 수 있어요. (류**/호텔업)
- 아까 패널티 이야기도 나왔지만 절대 반대입니다. 대기업은 투자를 할 수 있지만, 일반 중소기업이나 개인 기업은 투자 못 해요. 차라리 인센티브 베네핏을 주면서 뭘 주려고 했을 때 기업들이 덩싹 물죠. 마이너스 패널티를 계속 한다면 반감만 갈 거라고 봅니다. (류**/호텔업)

○ 「노인친화기업」 비인증기업 패널티 도입에 대해 대부분 동의하지 않음

- 노인인력 고용에 호의적인 업체도 패널티 제도가 시행되면 현재 노인인력에 대한 긍정적인 인식이 제도적 의무감으로 인해 부정적 인식으로 변모할 가능성이 있다는 점을 지적함
- 지금도 잘 하는데 굳이 노인인력 기준 고용률을 만들어서 장애인 고용 때문에도 머리 아픈데 고려자까지 한다면 역풍을 맞을 것 같아요. (서**/식품서비스업 _ 대기업)
- 법제도적 제제 강화라고 이렇게 되어 있는 부분 같은 경우에는 지금 저희가 장애인 채용도 마찬가지지만 많은 기업이 아시다시피 그냥 벌금 내는 쪽을 선택하거든요. (김**/통신판매업 _ 대기업)

다. 기타 의견/마무리 말

- 주로 대부분 계신 분이 선배님들이신데, 선배님들 후배님들 생각이 다르지 않구나 다시 한번 느꼈고요. 이 제도를 잘 코디네이션 하셔서 실질적으로 혜택을 주고, 그렇게 필요할 것 같습니다. (황**/액상시유/낙농제품 제조업)
- 저도 오늘 팀장님 자리 대신해서 제가 참석했는데요. 여기 있었던 것이 나중에 좋은 제도가 돼서 실질적으로 내가 좌담회 갔었는데 반영이 많이 됐구나 하고 느낄 수 있었으면 좋겠어요. 오늘 들으신 이야기 잘 정리하셔서 나중에 좋은 걸 보여주시면 좋겠습니다. (허**/주류 대기업)
- 제가 만약 사업주라고 생각을 한다면 딱일 것 같아요. 60세 이상 장년층을 고용하는데 들어가는 비용보다 내가 받는 혜택이 더 많아야 된다고 생각이 들어요. 그렇지 않으면 절대 안 합니다. 아니면 아까 황 선생님의 이야기처럼 아예 패널티를 강하게 주거나, 그게 아니면 안 한다고 보여지거든요. 특히 중소기업에 운영하는 분들은 대기업보다는 작은 돈에 더 민감해요. 그렇기 때문에 사례기업 하는 것이 아

니기 때문에 그 사람들에게 내가 이 사람을 쓰면 나에게 얼마나 혜택이 들어온단 것이 있어야만 쓰거든요. 그게 말로만 하면 안 됩니다. 눈에 띄는 가시적인 것이 있어야만 된다고 보니까 그 부분을 조금 더 많이 찾아 보셨으면 합니다. (유**/철강업)

- 만약 이게 제도화 돼서 저희에게 플러스 점수가 가산된다면 적극적으로 참여할 수 있는 업종이라고 생각해요. 잘 돼서 저희가 혜택을 많이 받으면 좋겠습니다. (이**/소방시설 공사업)
- 이런 정부정책이나 제도와 이반하는데 있어서 어차피 혜택은 기업이 받아야지 운영이 되는 거니까 그런 제도를 이반할 때 여러 분야 업종의 목소리를 지금처럼 들었으면 좋겠고요. 다만 제도 이반할 때 기업의 입장도 역으로 한 번은 생각해 보시는 것이 실제적으로 제도가 활성화 되는데 도움이 되지 않을까 생각해 봤습니다. (금**/언론사)
- 여기 오신 분 중에 저희 회사가 고령자를 많이 채용하고 있는 것 같아서, 회사 오너 입장에서 보면 뭐니뭐니 해도 말씀하셨듯이 이윤이거든요. 물론 가점제도도 좋습니다. 특히 지원금제도가 활성화돼서 대기업도 그런 부분에 대해서 많이 지원 받을 수 있다면 오히려 생각도 바뀔 거라 싶습니다. 지원금을 많이 받음으로써 담당자가 회사에 원가절감을 많이 시켜줄수록 그 담당자는 진급하게 되고 월급도 오르게 되기 때문에. 가점제도나 지원금제도가 많이 활성화 돼서 좋은 결과가 있으면 좋겠습니다. (손**/사업시설 유지관리 서비스업)
- 여기 좌담회 와 보니까 의외로 대기업들이 많이 채용을 안 하는구나. 아까 패널티 이야기도 나왔지만 절대 반대입니다. 대기업은 투자를 할 수 있지만, 일반 중소기업이나 개인기업은 투자 못 해요. 차라리 인센티브 베네핏을 주면서 뭘 주려고 했을 때 기업들이 덩싹 물쥌. 마이너스 패널티를 계속 한다면 반감만 갈 거라고 봅니다. 그런 부분을 잘 보아 주시고, 앞으로는 각 기업에 다양한 직종 업종의 CEO분과 만남도 주선해서 하시는 것이. 또 거기에 CEO와 인사팀이 같이 모여서 할 수 있는 모임이 활성화 되면 좋은 말들이 나오지 않을까 생각이 듭니다. (류**/호텔업)

제 3절 결론

- 60+ 고령 인력 채용 시 가장 큰 애로사항은 기업체 측면에서는 CEO의 인식 부족이며, 지원자 측면에서는 직원간 소통 및 조직 융화와 관련된 인성 및 태도의 부족, 정부 측면에서는 정부지원금 부족임
- 특히 대기업의 경우 정부지원이 해당되지 않거나 제한사항이 너무 많아 전혀 활용되지 못하고 있고 오히려 역차별감을 호소하고 있음

- 대기업과 중소기업은 모두 해당 인력이 한 명이라도 이직하거나 퇴사(권고퇴직)할 경우 지원금을 전혀 받지 못하게 되는 제도가 많아 어려움 있다고 문제를 제기함

[표 6-4] 60+ 인력 채용 애로사항

	기업체	지원자	정부
대기업	○ 고령인력 채용 이유 부재 ○ 고령인력 배치할 마땅한 부서 부재	○ 관리자와 관계 (지휘 통제 불편감)	○ 대기업이 활용할 수 있는 지원내용 적고, 대기업 제한사항 많음 ⇒ 역차별감 호소
공통	○ CEO의 인식 부족	○ 인성 및 태도 - 지시사항 수용 태도 직원간 소통 어려움 조직 융화력 낮음	○ 정부 지원 부족 - 지원 규모가 적음 시니어 (인턴) 지원 규모가 청/장년층 보다 더 낮음 이직, 권고사직 시 지원받지 못함
중소기업	-	○ old한 업무 스타일 ○ 고집 ○ 특정 기술(업체 내 소프트웨어) 습득력 부재 ○ 인지/체력 저하	○ 최저시급제 적용 및 4대보험 가입 부담감

- 60+ 고령 인력 채용을 확대하기 위해서 필요한 지원 사항으로 대기업과 중소기업 모두 재정관련 지원금 지급 제도를 가장 선호하고 있음
- 지원제도 중에서 대기업은 ‘정년퇴직자 재고용지원금’, ‘사회보험료 감면 또는 지원’, ‘세제 감면 또는 지원’을, 중소기업은 ‘인건비 또는 장려금 지원’, ‘업무환경개선 및 고령자 건강관리 지원’을 가장 중요하게 고려함
- 대기업에서는 특히 정부 지원제도와 관련하여 대상에서 제외되는 경우가 많고 제한사항이 많아 지원제도 활용도가 매우 낮으므로 향후 제도 설립 시에 대기업이 적용될 수 있도록(적은 규모나마) 설계되어야 할 것임
- 지원자 개인적인 측면에서는 직원간 소통 및 조직 융화와 관련된 문제점을 많이 언급하고 있는데 보다 상위의 의미로 지원자의 인성 및 태도가 중요하게 보이며

이에 대한 사전 교육이나 채용 후 관리 시스템을 지원하는 것이 요구됨

- ‘세대 간 소통 활성화를 위한 각종 프로그램 제공’ 이 이에 해당되는 지원 사항임

[표 6-5] 60+ 인력 채용 시 필요 지원 사항

	필요 지원 사항
대기업	○ 정부 지원 제도; 재정지원 - 제도 설립 시 대기업에 소폭이라도 적용될 수 있도록 설계될 필요성 - ‘정년퇴직자 재고용지원금’ - ‘사회보험료 감면 또는 지원’ - ‘세제 감면 또는 지원’ ○ 대기업 제한사항 완화 ○ 이직, 권고사직 조건 완화
중소기업	○ 정부 지원 제도; 재정지원 - ‘인건비 또는 장려금 지원’ ○ ‘업무환경개선 및 고령자 건강관리 지원’
공통	○ 60+ 이상 고령 지원자 대상 사전 교육 및 채용 후 관리 시스템 필요 - ‘세대 간 소통 활성화를 위한 각종 프로그램 제공’ - ‘고령자 대상 교육훈련 프로그램 제공’

- 「노인친화기업」 지정제도에 기업들을 유인하기 위한 방책은 앞서 언급된 60+ 인력 채용 시 필요 지원 사항과 함께 고려하여 설계되어야 할 것임
- 대기업은 무엇보다 가점제나 지원금제도가 많이 활성화 되어야 이 인증제에 관심을 보일 것임 특히 인증제의 긍정적 이미지 제고(일반인 대상)를 통해 매출 상승 효과를 기대하게 된다면 이 제도의 장점이 크게 부각될 것임
 - 대기업의 가장 큰 이슈는 무엇보다 세무조사이며, 이와 관련하여 혜택을 준다거나 이외에도 노동부 점검 등을 유예해주는 혜택 제공이 가능하다면 강력한 유인책이 될 수 있음
 - 이외에도 대기업은 고령 인력을 뽑아야 할 필요성을 느끼기 힘든 구조이기 때문에 새로운 일자리 창출이 가능한 분야(기업내 어린이집, 카페테리아 운영 등)

를 찾고 그것을 지원하는 방식이 효과적일 수 있음

- 참석자들은 「노인친화기업」 인증제도의 인센티브보다 장애인 고용 패널티처럼 의무고용률을 따르지 않았을 때 패널티를 부과하는 것이 실질적으로 효과가 더 클 것이라고 제안함
- 중소기업은 ‘인건비 또는 장려금 지원’ 과 같은 직접적인 혜택이 가장 강력한 인센티브가 됨
- 이외에도 기업이 평소 고민하는 부분이나 필요하지만 여건상 시행하지 못하는 분야들과 연계하여 고민을 해결해 주는 것도 효과적일 수 있음 특정의 예로서, HRM 관련 사전 컨설팅을 시행한 후 추후 인증제에 가입하는 조건 등을 제시한다면 중소기업의 호응도를 높일 수 있을 것임
 - 고용 패널티에 대해서 중소기업은 부정적인 반응을 보임 왜냐하면 이 인증을 위해 대기업만큼 투자할 여건이 좋지 못하기 때문에 패널티는 큰 부담으로 작용할 것임
- 대기업과 중소기업은 모두 「노인친화기업」 지정제 참여를 유도하기 위해서는 실질적이고 현실적인 지원, 즉 재정 지원이나 혹은 효과가 가시적이고 즉각적으로 드러나는 것을 지원하는 것이 중요하다고 응답함 또한 인증받기 위한 기업의 코스트를 최소화 하는 방안을 요구함
- 향후 10~20년 후 초고령화사회로 진입하고 이것이 이슈화된다면 사회 및 기업에서의 인식이 확대되고, 사회 전반적으로 고령 인력 채용에 따르는 코스트를 부담할 수 있는 여건이 향상될 것으로 예상함. 그렇게 된다면 패널티를 적용하더라도 수용하는 자세나 효과성이 더 높을 것임

[표 6-6] 「노인친화기업」 제도 유인책

기업구분	유인책
대기업	○ 지정 후 입찰에서 가산점 ○ 일반인 대상으로 지정의 긍정적 이미지 형성을 위한 홍보 및 분위기 조성 ⇨ 매출 상승효과 유도 ○ 세무조사 관련 인센티브 ⇨ 가장 강력함 ○ 노동부 점검 등 일시적으로 유예해주는 혜택 ○ 기업 내 약점이 되는 부분, 새로운 일자리를 창출 할 수 있는 분야를 찾아서 지원 ○ 60+인력 고용 패널티 적용 ⇨ 효과 극대화
중소기업	○ 재정 지원이 가장 강력함 ○ 기업이 고민하는 부분/약점과 연계: 예, HRM 관련 컨설팅 - 인센티브로 작용 - 사전 컨설팅 후 추후(차년도) 인증제에 가입하는 조건 ○ 60+인력 고용 패널티 적용에 대한 의견 - 대기업만큼 60+에 대한 투자 여건이 좋지 못함 따라서 패널티 형태는 큰 부담이 되며 오히려 반감을 불러일으킬 우려
공통	○ 실질적이고 현실적인 지원 ○ 지정받는데 필요한 기업의 코스트 최소화

- 기업의 Needs 파악을 통한 노인 일자리 창출 및 「노인친화기업」 지정
 - 기업에서 노인을 고용하지 않는 이유는 단순히 고령이라는 이유가 아닌, 기존 제도(정년제도, 비정규직 2년 이상 고용 시 정규직 전환 등), 생산성(교육비용 증가, 내부 소통으로 인한 생산성 저하, 조직 융화 등), 건강문제 등 복합적인 이유로 노인을 고용하지 않고 있는 것으로 나타남
 - 고령인력 고용 활성화를 위한 「노인친화기업」 지정 등 제도적 마련이 아니라 다양한 지원을 통해 고령인력을 고용하기 위해 기본적으로 존재하고 있는 문제를 우선적 해결할 필요성이 있음
- 「노인친화기업」 명칭에 대한 검토 필요
 - 「노인친화기업」의 명칭은 부정적인 인식이 대다수로 「노인친화기업」의 명

칭을 선호하지 않음

- 현재 고령화 사회로 진입함에 따라 「노인친화기업」 지정이라는 제도를 도입하는 것은 향후 미래 사회를 위해 좋은 일이라고 생각되고 있으나, 단순히 명칭만을 살펴보면, 노인이라는 단어 자체가 내포하고 있는 부정적 이미지가 더 크게 작용하여 「노인친화기업」에 반감이 생길 수 있는 우려가 있음
- 노인이라는 단어를 순화할 수 있는 명칭의 검토가 필요함

○ 「노인친화기업」 모델의 항목에 대한 검토 필요

- 「노인친화기업」의 모델의 항목을 살펴보면, 모든 항목은 노인친화기업 지정에 필요한 내용이지만, 노인이라는 특수성과 연계해서 살펴보면 노인친화기업 항목에 대한 의문성이 존재함
- 특히 유연한 근로조건 등의 항목은 노인친화기업 모델에 적합한 항목인지 의문스러우며, 「노인친화기업」 모델 적용 시 재검토가 필요함
- 노인의 경제, 사회 활동 중 겪는 가장 큰 어려움은 경제적 어려움이며, 또한 고령자의 대부분은 국가로부터 소득보장의 지원을 바라고 있으며, 이에 따라 유연한 근로조건(여가 및 일 가정 양립지원, 탄력근무제)은 「노인친화기업」의 모델에 이상적인 항목으로 생각되지 않음

○ 「노인친화기업」 인증 제도 활성화를 위한 모델의 장점 부각 필요

- 기업 측면에서 국가가 지원하고 있는 여러 가지 인증제도에 대해 인지하지 못하거나 인지하더라도 활용성에 대해 의문을 갖는 경우가 다수 존재함
- 「노인친화기업」 인증 제도가 단순히 노인 일자리 창출을 위한 지원 제도라고 인식할 경우 사회적 현상(청년실업문제, 장애인 일자리 등)등의 문제로 「노인친화기업」이 타 인증제도와 비교해 비교우위를 가질 수 없음
- 특히 청년 일자리는 현재 사회 이슈 중 핵심이며, 기업 또한 노인일자리 지원 사업보다 청년 일자리 지원 사업에 더 적극적으로 참여하고 있음
- 이로 인해 노인일자리 지원 사업을 우선적으로 추진할 경우, 현재 일자리와 관련하여 대두되고 있는 사회 문제로서 청년 일자리, 여성 일자리, 장애인 일자리 등 계층 간 일자리 창출과 연관하여 우선순위 문제로 사회적 갈등을 초래할 수 있음

- 일률적인 기준의 「노인친화기업」 지정을 통한 강제 참여보다는 다양한 인센티브를 마련하여 기업 스스로 참여할 수 있는 환경을 구축하고, 인증기준을 기업규모별 업종별로 다르게 구성하여, 여러 기업이 관심을 가질 수 있도록 하는 것이 필요
 - 「노인친화기업」 인증제도 활성화를 위해 제도적 규제가 필수요소는 아님
 - 「노인친화기업」 지정 후 미 참여 시 페널티 부여 등 강제적 참여를 유도하는 것은 「노인친화기업」 지정에 대한 반감을 가질 수 있음
 - 특히 대기업의 경우 장애인 의무 고용 등 제도 미 준수에 대해 범칙금등 법적 제재를 가하고 있지만, 제도를 준수하지 않고 벌금으로 대신하는 부분도 있음
이에 따라 「노인친화기업」 지정의 강제적 참여 보다는 자발적 참여를 위해 기업의 입장에서 긍정적으로 활용 가능한 다양한 지원사업의 검토도 필요함
 - 가점 인센티브 및 각종 페널티 축소, 인증 기업 홍보 등 기업 마케팅 활동에 긍정적으로 활용될 수 있는 부분이 부각되어야 함
- 고령인력 채용 확대 및 고용 활성화를 위해 「노인친화기업」 인증제도 도입과 더불어 기업 내 고령자 적합 직무 개발을 지원함으로써 지속성을 갖는 양질의 노인 일자리 창출 필요
 - 일부 업종이나, 특정 직무는 젊은 층의 기피나 노하우 보유가 필수이며 이러한 업종이나 직무는 「노인친화기업」 지정 등의 제도를 도입하지 않더라도 노인을 고용할 수밖에 없는 실정이며, 이러한 직군 위주로 고령인력 채용 확대 및 고용 활성화 정책의 추진은 본 사업의 핵심에 벗어나며 노인을 위한 양질의 일자리 발굴 및 직무 개발이 필요함
 - 특히 노인 적합 일자리 발굴 및 직무 개발 시 단순히 노인이 일하기 좋은, 일하기 편한 직무가 아닌 노인의 필요조건(임금, 건강문제 등)이 반드시 포함되어 개발되어야 함
 - 노인의 경력과 능력이 온전히 발휘될 수 있도록 적합 일자리 발굴 및 직무 개발이 지속적으로 이루어져야 하며, 아직도 남아있는 노인 인력에 대한 부정적 인식을 불식시키기 위해서라도 노인친화기업 인증기업의 성공사례들이 많이 만들어지고 널리 전파될 필요가 있음

참고문헌

- 고용노동부(2014), 「2015 고용노동백서」.
- 고용노동부(2015), 「한권으로 통하는 고용정책 2015」.
- 관계부처 합동(2012), 「제2차 고령자 고용촉진 기본계획」.
- 김시진·김정원·김종인(2008), 중·고령인적자원의 고용과 활용-해외사례연구, 인적자원관리연구 15(3):19-30.
- 김현동·성상현 (2010), 중·고령임금근로자의 인적자원개발과 임금수준이 직무만족도에 미치는 영향과 연령의 조절효과, 직업능력개발연구, 13(1): 27-47.
- 문화체육관광부(2013), 「여가친화기업인증제 도입을 위한 적용방안 연구」.
- 박상철·김중진 (2007), 「고령자 우선 고용직종 분석 및 재선정」, 한국고용정보원.
- 박시내(2009), 「한국 고령근로자의 취업지속 결정요인에 관한 연구 : 개인패널자료를 통한 종단적 분석」, 고려대학교 박사학위 논문.
- 박준성·이준우 (2006), 「고령화 시대의 인적자원관리」, 뉴페러다임 센터.
- 손유미·이재경 (2004), 「고령화 사회와 기업교육훈련」, 한국직업능력개발원.
- 안성익·박태경 (2014), 임금수준이 통제된 상태에서 복리후생 수준과 전직지원프로그램이 종업원의 태도와 만족에 미치는 영향, 인적자본기업패널학술대회 논문.
- 여성가족부(2008), 「여성친화적 기업모델 구축」
- 여성가족부(2010), 「가족친화지수 및 가족친화기업(기관) 인증기준 개선 연구」
- 여성가족부(2011), 「가족친화제도 확산을 위한 기업성과 연구」
- 여성가족부(2012), 「가족친화인증기업 가족친화제도 실태조사 연구」.
- 여성가족부(2014), 「가족친화기업 인증제도의 성과와 과제」.
- 원종학(2005), 「고령화에 따른 일본기업의 경영과제와 대응」(이수희 외(2005), 고령화의 경제적 파급효과와 대응과제 II), 한국경제연구원, 397-445.
- 윤동열 (2013), 「장년층 적합 직무개발 및 직무능력 향상, 정년 60세 시대의 대응방안」, 한국인사관리학회.
- 이강성·조봉순·김기태·고진수 (2008), 일본 기업의 중·고령자 인적자원관리 사례연구, 인사관리학회 춘계학술대회 발표논문.
- 이삼호·김주섭·김태중·나종·서문희·이영 (2005), 「인구고령화와 교육·인력개발」, 한국개발연구원.

- 이승길(2013), 고령사회에서 정년연장 법제화에 관한 연구, 서강법률논총, 2(1): 35-71.
- 이용탁(2007), 인적자원개발을 통한 직무능력향상이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향, 인적자원관리연구, 14(2): 143-160.
- 이정현(2015). 「직무특성이 중고령자의 직무만족도에 미치는 영향 연구」, 명지대학교 박사학위 논문.
- 이종건(2012), 저성과자 출구전략으로서의 전직지원제도 운영방안, 임금연구, 20(1): 46-63.
- 이지만 · 정승화(2006), 「고령친화적 기업경영모델 개발과 확산에 관한 연구」, 보건복지부 저출산고령화사회위원회.
- 이형오, 오태현(2007), 「일본기업의 고령자 고용시스템에 관한 연구」, 한국노동연구원.
- 잡코리아 좋은일 연구소(2014), 고령화 기업, 역피라미드에 대비하라, The HR Vol.47. Fall: 10~28.
- 태원유(2012), 「중고령자 고용 불안의 탈출구, 전직지원서비스」, 삼성경제연구소.
- 태원유 · 이정일(2008), 「정년연장과 기업의 대응방안: 미국, EU기업의 중고령자 활용 사례를 중심으로」, 한국인사관리학회.
- 한국고용정보원(2015), 「2015 KEIS 노동시장 분석」.
- 한국소비자원(2011), 「소비자친화경영 관련 인증제 도입 방안 연구」.
- 황기돈 · 어수봉 · 권혜자 · 박가열(2013), 「장년근로자 업종별 적합 직무 개발을 위한 조사연구」, 한국고용정보원.
- Karm, K. E.(1983), Phase of Mentor Relationship, Academy of Management Journal, 26(4): 608-625.
- Kim, D. S. and S. H. Mo(2014), “Stereotypical Beliefs on Old Korean Workers.” Ageing international 39(4): 385-402.
- Scandura, T. A. & Williams, E. A. (2004), “Mentoring and Transformational Leadership: The Role of Supervisory Career Mentoring”, Journal of Vocational Behavior, 65(3):448-468.

별 첨

- 별첨 1. 소비자중심경영 인증제도 운영 규정
- 별첨 2. 가족친화 인증기업 인센티브
- 별첨 3. 경기도 일자리 우수기업 인증 인센티브
- 별첨 4. 경기도 일자리 우수기업 인증 및 지원 조례
- 별첨 5. 장애인 고용 우수사업주 우대조치(인센티브) 내용
- 별첨 6. 장애인고용 우수사업주 선정 및 우대조치에 관한 업무처리규칙
- 별첨 7. 「노인친화기업」 인증제도와 관련된 FGD 사전 조사

별첨 1. 소비자중심경영 인증제도 운영 규정

제정 2007. 4. 11.
 개정 2007. 8. 8.
 개정 2009. 6. 19.
 개정 2010. 7. 15.
 전문개정 2011. 9. 1.
 개정 2012. 9. 19.
 개정 2014. 9. 1.
 개정 2014. 12. 24.
 개정 2015. 12. 24.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 기업 및 기관의 『소비자중심경영(Consumer Centered Management, 약칭 CCM)』 평가·인증에 필요한 사항을 정함으로써 기업 및 기관의 소비자 지향적 경영문화 확산과 소비자권의 증진 노력을 통한 경쟁력 강화 및 소비자 후생증대에 기여함을 그 목적으로 한다.

제2조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “기업”이라 함은 「상법」 제172조에 따른 법인설립등기 또는 「소득세법」 제168조 및 「부가가치세법」 제5조에 따른 사업자등록을 한 영리 목적의 사업체를 말한다.
2. “기관”이라 함은 중앙행정기관, 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조(공공기관) 내지 제6조(공공기관 등의 지정 절차)에 따라 지정된 기관 또는 민법이나 기타 법률의 규정에 따라 설립한 비영리 법인을 말한다.
3. “소비자중심경영”이라 함은 제품 및 서비스의 기획에서부터 개발 및 생산, 판매

에 이르기까지 가치 창출의 주요 활동들이 소비자 관점에서 이루어지는 경영활동을 말한다.

4. “『소비자중심경영』 평가(이하 ‘평가’란 한다)”라 함은 운영기관이 『소비자중심경영』 인증을 받기 위해 평가를 신청한 기업 또는 기관이 운영하고 있는 소비자 중심의 전반적인 경영활동을 『소비자중심경영』 인증제도 평가기준(이하 ‘평가기준’이라 한다)에 따라 평가하는 것을 말한다.
5. “『소비자중심경영』 인증기업(이하 ‘인증기업’이라 한다)”이라 함은 이 규정에서 정하는 인증기준을 충족하여 공정거래위원회로부터 『소비자중심경영』 인증서를 수여받은 기업 또는 기관을 말한다.
6. “운영기관”이라 함은 공정거래위원회가 『소비자중심경영』 인증업무를 효율적으로 추진하기 위해 평가 및 인증제도 활성화 등 관련 업무를 운영하도록 지정한 ‘한국소비자원’을 말한다.
7. “평가위원”이라 함은 평가를 수행하기 위해서 이 규정에서 정하는 바에 따라 위촉된 자를 말한다.
8. “인증마크”라 함은 이 규정에서 정하는 바에 따라 인증기업으로 선정되었음을 나타내는 [별표1]의 표시를 말한다.

제3조(인증대상) ① 『소비자중심경영』 인증(이하 ‘인증’이라 한다)의 대상은 제2조 제1호 또는 제2호의 ‘기업 또는 기관’(이하 ‘기업 등’이라 한다)으로 한다.

② 제1항의 규정에도 불구하고 기업 등이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 인증심의위원회의 의결을 거쳐 인증대상에서 제외한다.

1. 과학적·객관적으로 효과가 입증되지 아니한 물품 또는 서비스를 소비자에게 제공하거나 또는 제공할 우려가 있는 경우
2. 국민정서와 미풍양속에 반하거나 공공의 질서를 해할 우려가 있는 등 인증대상으로 적합하지 않은 경우

제4조(인센티브 제공) ① 공정거래위원회는 인증기업에게 [별표2]의 인센티브를 제공할 수 있다.

② <삭제>

제2장 운영기관

제5조(운영기관의 역할) ① 운영기관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 『소비자중심경영』 평가
2. 『소비자중심경영』 관련 교육
3. 『소비자중심경영』 관련 연구·용역
4. 『소비자중심경영』 인증기업의 사후관리 및 지원
5. 『소비자중심경영』 인증제도의 활성화 관련 제반 업무
6. 기타 공정거래위원회가 위탁한 업무

② 운영기관은 평가의 구체적인 내용과 항목에 대한 기준을 마련하여 운영한다.

제6조(평가비용) ① 평가위원의 여비, 수당 등 운영기관에서 수행하는 서류검토와 현장평가에 소요되는 비용은 평가를 신청한 기업 등이 부담한다.

② 운영기관은 기본경비, 평가위원 수당 및 출장비 등을 감안하여 평가를 신청한 기업 등이 부담할 평가비용을 산정한다.

③ 평가비용은 필요한 경우에 신규평가와 재평가 및 대기업과 중소기업으로 구분하여 운영할 수 있다.

④ 제3항의 대기업과 중소기업의 구분은 「중소기업법시행령」 제3조(중소기업의 범위)에 따른다.

⑤ 평가비용 산정에 있어 제2조 제2호의 기관은 대기업으로 본다.

제3장 평가위원

제7조(평가위원의 위촉) ① 운영기관은 정부, 소비자단체, 학계, 재계 등의 관련 전문가 중 제9조의 조건에 해당하는 자를 평가위원으로 위촉한다.

② 운영기관은 제1항에 의해 위촉한 평가위원에게 위촉장(별지 제6호 서식)을 교부한다.

제8조(평가위원의 임기) 평가위원의 임기는 1년으로 하며, 년도 중간에 위촉된 경우 위촉일로부터 그해 12월말까지로 한다.

제9조(평가위원의 자격요건) ① 평가위원의 자격요건은 다음 각 호의 1에 해당하는 자로 한다.

1. 대학이나 공인된 연구기관에서 부교수 이상 또는 이에 상당하는 직에 있거나 있었던 자로 소비자권의 관련 분야를 전공한 자
2. 소비자단체의 임원 또는 상근직원으로 20년 이상 근무한 자
3. 사업자단체의 임원 또는 상근직원으로 20년 이상 근무한 자
4. 국내외 인증·평가업무 경력이 5년 이상인 자
5. 한국소비자원 임직원으로 재직하거나 재직하였던 자
6. 그 밖에 인증업무에 관한 학식과 경험이 풍부하다고 운영기관의 장이 인정한 자

② 기타 평가위원 운영에 관하여 필요한 사항은 운영기관이 정한다.

제10조(평가위원 위촉의 취소) 운영기관은 다음 각 호의 1에 해당하는 평가위원에 대해 위촉을 취소할 수 있다.

1. 평가 과정에서 부정·부실 평가를 초래하여 인증 업무에 중대한 지장을 초래한 경우
2. 평가 수행 중 해당기업 등으로부터 금품 또는 향응을 제공받은 경우

제11조(평가위원 교육) 운영기관은 평가위원의 평가업무에 대한 전문성을 강화하고 심사 역량을 제고하기 위하여 교육을 실시할 수 있다.

제12조(평가단의 구성 등) ① 운영기관은 제16조에 의거하여 평가를 실시하는 때에는

제7조에 따라 위촉된 평가위원 중에서 2인 내지 3인을 선정하여 평가단을 구성한다.

② 평가단의 구성 규모는 다음 각 호와 같다.

1. 신규평가의 경우 대기업은 평가위원 3인, 중소기업은 평가위원 2인
2. 재평가의 경우 평가위원 2인

③ 운영기관은 평가단의 평가위원 중에서 평가업무 경험 등을 고려하여 평가단장을 지정한다.

제13조(평가위원의 준수사항) ① 평가위원은 평가 과정에서 알게 된 기업 등의 모든 정보에 대하여 공표·누설하거나 업무수행을 위한 목적 외에 타인에게 제공하거나 사적인 용도에 이용하여서는 아니 된다.

② 운영기관은 제1항의 내용에 대하여 평가위원에게 고지하고, 윤리서약서(별지 제7호 서식)에 서명을 받아 보관한다.

제4장 평가 및 인증

제14조 <삭 제>

제15조(평가신청 및 평가대상 심사) ① 평가를 받고자 하는 기업 등은 평가신청서(별지 제3호 서식) 및 다음 각 호의 서류를 구비하여 운영기관에 신청하여야 한다.

1. CCM 운영매뉴얼 4부
2. 공적기술서 4부
3. 조직도 4부
4. 사업장 약도 4부
5. 사업자등록증 사본 1부
6. 윤리서약서(별지 제8호 서식) 1부
7. 중소기업증빙서류(별표3) 1부

8. 평가비용 입금확인증 1부

- ② 제1항 제7호의 서류는 중소기업청에서 발행하는 ‘중소기업확인서’로 대체할 수 있다.
- ③ 신규평가의 경우 CCM 인증제도 안내, 구축, 평가 등 공정거래위원회가 지정하는 CCM 관련 교육(이하 ‘의무교육’이라 함)을 총 10시간 이상 이수한 이후 정해진 기간 내에 평가를 신청하여야 한다.
- ④ 제2항에서 “정해진 기간 내”라 함은 상반기에 의무교육을 이수한 기업은 다음 연도 상반기 평가까지 신청할 수 있고, 하반기에 의무교육을 이수한 기업은 다음 연도 하반기 평가까지 신청할 수 있음을 의미한다.
- ④ 최근 2년간(상반기 평가 시에는 전전년도 7월 1일부터 해당 연도 6월 30일까지, 하반기 평가 시에는 전년도 1월 1일부터 해당연도 12월 31일까지) 소비자 관련법(표시광고법, 약관법, 전자상거래법, 방문판매법, 할부거래법) 및 공정거래법 제19조(부당한 공동행위)를 위반하여 시정명령 이상의 조치를 받은 기업 등은 평가대상에서 제외한다.
- ⑤ 운영기관은 평가를 신청한 기업 등에 대하여 평가대상 여부를 검토하여 그 결과를 통보한다.
- ⑥ 운영기관은 제1항의 규정에 의한 구비서류에 미비한 사항이 있을 경우에는 이를 평가를 신청한 기업 등으로 하여금 추가하거나 보완하도록 할 수 있다.

제16조(평가의 실시) ① 운영기관은 인증을 받고자 하는 기업 등이 제15조에 따라 평가를 신청할 경우에는 평가기준에 의한 평가를 실시한다.

- ② 평가는 서면평가와 현장평가를 병행하는 것을 원칙으로 한다.

제17조(인증기준) 인증기업으로 선정되기 위해서는 다음 각 호를 충족해야 한다.

1. 제3조(인증대상)의 규정을 충족할 것
2. 제5조 제2항에 정한 평가기준의 총점을 800점 이상 득할 것
3. 제5조 제2항에 정한 평가기준의 대분류 항목별 배점의 80% 이상의 점수를 득할 것

제18조(인증심의위원회) ① 운영기관은 인증과 관련한 주요 사항을 심의하기 위하여 인증심의위원회를 구성·운영할 수 있다.

② 인증심의위원회는 위원장 1인을 포함한 7인 이내의 위원으로 구성한다.

③ 인증심의위원회의 장(이하 '위원장'이라 한다)은 운영기관의 임원으로 하며, 위원은 공정거래위원회의 담당 과장과 운영기관의 담당 부서장, 평가위원 중 4인 이내로 운영기관이 선임하고, 간사는 운영기관의 담당 팀장으로 한다.

④ 인증심의위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 『소비자중심경영』 인증 여부
2. 기타 공정거래위원회 또는 운영기관이 부의하는 사항

⑤ 인증심의위원회는 제17조의 인증기준에 대한 적합 여부를 심의하고 다음 각 호와 같이 의결한다.

1. 제17조를 충족하는 경우 : '적합'
2. 제17조를 충족하지 않는 경우 : '부적합'

⑥ 심의사항의 의결은 위원 과반수의 출석과 출석위원 2/3이상의 찬성으로 한다.

제19조(인증심의위원회의 심의결과 보고) 운영기관은 인증심의위원회의 심의결과를 공정거래위원회에 보고하여야 한다.

제5장 인증서 교부 등

제20조(인증기업의 선정 및 인증서의 교부 등) ① 공정거래위원회는 제18조 제5항에 따라 인증심의위원회에서 '적합'으로 의결한 기업 등을 인증기업으로 선정하여 인증서(별지 제1호 서식, 국·영문)를 교부한다.

② 제1항의 규정에 의하여 인증서를 교부받은 인증기업은 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 발생한 때에는 그 인증서를 공정거래위원회에 반납하여야 한다.

1. 제25조 제5항의 규정에 의하여 인증이 취소된 때
2. 폐업한 때

제21조(인증서 기재사항의 변경 및 재교부) 제20조 제1항의 규정에 의하여 인증서를 교부받은 기업 등은 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 발생한 때에는 사유가 발생한 날로부터 1월 이내에 별지 제5호 서식에 따라 기재사항의 변경 또는 인증서의 재교부를 요청하고, 공정거래위원회는 변경 및 재교부 내용에 대한 증빙서류를 확인하여 인증서를 재교부한다.

1. 인증서를 분실 또는 훼손한 경우
2. 인증서의 기재사항에 변경이 있는 경우

제22조(인증 유효기간 및 재평가) ① 인증의 유효기간은 인증일로부터 2년으로 한다.

② 인증기업이 인증기간 만료로 재평가를 받고자 하는 경우에는 기간만료 이전에 재평가신청서(별지 제4호 서식) 및 다음 각 호의 서류를 구비하여 운영기관에 제출하여야 한다.

1. CCM 운영매뉴얼 3부
2. 공적기술서 3부
3. 조직도 3부
4. 사업장 약도 3부
5. 사업자등록증 사본 1부
6. 윤리서약서(별지 제8호 서식) 1부
7. 중소기업증빙서류(별표3) 1부
8. 평가비용 입금확인증 1부

③ 제2항 제7호의 서류는 중소기업청에서 발행하는 ‘중소기업확인서’로 대체할 수 있다.

④ 인증기업이 업종변경 또는 법인(사업장)의 합병, 영업양도·양수 등의 변동이 있는 경우에는 3개월 이내에 [별표6]의 구비서류를 첨부하여 운영기관에게 재평가를 신청하여야 한다. 다만 필요한 경우 인증심의위원회의 의결을 거쳐 재평가를 생략할 수 있다.

⑤ 제3항에 따른 재평가를 신청하는 기업에 대해서는 제6조 제1항 및 제22조 제2항을 준용한다.

⑥ 운영기관은 제2항 및 제3항에 의거 재평가 신청을 받았을 경우에 제12조에 따라 평가단을 구성하여 제16조의 평가를 실시하고 제18조에 따라 인증심의를 하며, 인증에 적합한 경우 공정거래위원회는 제20조 제1항의 규정에 따라 인증서를 교부한다.

제23조(인증마크의 사용 및 홍보) 인증기업은 「표시·광고의 공정화에 관한 법률」에서 정하는 규정에 따라 인증마크를 사업장에 게시하거나 상품 등에 사용할 수 있다. 또한 방송 및 신문 등 언론매체에 인증획득 사실을 공표하거나 홍보할 수 있다. 인터넷 매체에서 사용하는 경우에도 또한 같다.

제6장 사후관리

제24조(사후관리) ① 공정거래위원회 및 운영기관은 인증기업이 『소비자중심경영』을 모범적으로 운영함으로써 소비자 후생 증대에 기여할 수 있도록 관리하여야 한다.

② 운영기관은 인증기업이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 사실 확인을 할 수 있다.

1. 소비자문제와 관련하여 사회적 물의를 야기한 경우
2. 소비자 불만신고가 현저히 많은 경우
3. 소비자단체 등의 요구가 있는 경우
4. 기타 공정거래위원회 및 운영기관이 필요하다고 인정하는 경우

③ 운영기관은 인증기업의 모범적인 『소비자중심경영』을 위하여 정기교육을 실시하여야 하며, 인증기업은 신규평가를 받은 다음 해부터 연 1회 이상 반드시 정기교육에 참여하여야 한다. 운영기관은 인증기업이 정기교육에 참여하지 않을 경우 재평가 시 점수를 감점할 수 있다.

제25조(시정조치 등) ① 운영기관은 인증기업이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 시정을 요구할 수 있다.

1. 제23조의 규정에 위반하여 인증마크를 사용한 경우

2. 제21조의 규정에 의한 변경사항을 통보하지 아니한 경우
3. 제24조 제2항의 규정에 의한 사실 확인 결과 소비자관련 문제가 발생한 경우
- ② 제1항에 의해 시정요구를 받은 인증기업은 시정요구일로부터 30일 이내에 시정 결과를 운영기관에 통보하여야 하며, 운영기관은 이행결과를 점검할 수 있다.
- ③ 운영기관은 인증기업이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 인증심의위원회의 의결을 거쳐 공정거래위원회에 인증 취소를 요청할 수 있다.
 1. 제1항에 의한 시정요구를 받고 기일 내에 시정하지 아니한 경우
 2. 허위 또는 부정한 방법으로 평가를 받은 경우
 3. 부도 등으로 정상적인 경영을 계속하기 곤란하거나 소재파악이 불가능한 경우
 4. 제1항에 해당하는 사항으로 심각한 사회적 문제를 야기한 경우
- ④ 운영기관은 제3항에 의해 인증심의위원회를 개최할 경우 해당 인증기업에 대하여 청문을 실시할 수 있다.
- ⑤ 공정거래위원회는 운영기관의 인증 취소 요청이 있는 경우 15일 이내에 인증 취소 여부를 운영기관과 해당 인증기업에게 통보한다.
- ⑥ 제5항에 의해 인증이 취소된 기업은 인증서를 지체없이 반납하고 취소 처분을 받은 날로부터 인증마크를 사용할 수 없다.
- ⑦ 제5항에 의해 인증이 취소된 기업은 취소 처분을 받은 날로부터 2년 이내에는 평가를 신청할 수 없다.
- ⑧ 공정거래위원회와 운영기관은 제5항에 해당되어 취소 처분을 한 경우 그 내용을 공정거래위원회와 운영기관 홈페이지에 공표할 수 있다.

제25조의2(인증의 취소) ① 공정거래위원회는 인증기업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 인증을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우
2. 인증을 받은 후에 소비자 관련법(표시광고법, 약관법, 전자상거래법, 방문판매법, 할부거래법) 및 공정거래법 제19조(부당한 공동행위)를 위반하여 시정명령 이상의 조치를 받은 경우
3. 제25조(시정조치 등) 제3항에 따라 운영기관으로부터 인증 취소 요청을 받은 경우

- ② 제1항에 따라 인증이 취소된 기업은 인증서를 지체없이 반납하고, 취소 처분을 받은 날로부터 인증마크를 사용할 수 없다.
- ③ 제1항 제1호 및 제3호에 따라 인증이 취소된 기업은 취소 처분을 받은 날로부터 2년 이내에는 평가를 신청할 수 없다.
- ④ 공정거래위원회와 운영기관은 제5항에 해당되어 취소 처분을 할 경우 그 내용을 공정거래위원회와 운영기관 홈페이지에 공표할 수 있다.

제26조(유사명칭 사용금지) 인증기업이 아닌 자는 소비자중심경영 인증마크, CCM 인증마크, 소비자중심경영 평가, CCM 평가, 소비자중심경영 인증기업, CCM 인증기업, 소비자중심경영 도입기업, CCM 도입기업 등의 유사한 명칭을 사용할 수 없다.

제27조(비밀유지) 『소비자중심경영』 인증과 관련된 업무를 수행한 자는 업무추진 과정에서 알게 된 기업 등의 영업비밀에 속하는 사항을 공표·누설하거나 업무수행을 위한 목적 외에 이용하여서는 아니 된다.

제28조(세부운영규정) 운영기관은 이 규정의 운영에 필요한 세부사항을 별도로 정하여 운영할 수 있다.

별첨 2. 가족친화 인증기업 인센티브('16년 2월 기준 114개)

기관명	지원사업	지원내용
고용노동부	■ 인적자원개발 우수기관 인증심사	가점 5점 이내 부여
	■ 시간제선택제 일자리 지원사업	가점 5점 부여
	■ 고용창출지원사업	가점 5점 부여
	■ 노사문화 우수기업 대상 선정	심사 시 우대
국방부	■ 물품구매 적격심사	신인도항목 가점 부여(0.4점)
금융감독원	■ 기업공시에 가족친화기업 인증정보 자율공시	인증 명칭, 인증기관, 인증일자, 유효기간 등 명시
금융위원회	■ 중소기업은행 신용평가 시 우대	사회기여도 평가 시 반영
	■ 기술보증기금 기술평가보증 우대	보증료 0.1% 감면
	■ 한국거래소 상장법인 자율공시항목에 가족친화인증정보 포함	인증 명칭, 인증기관, 인증일자, 유효기간 등 명시
미래창조과학부	■ IT·SW융합산업원천기술개발 사업 선정시 가점부여	가점 1점 부여
	■ 정보통신융용기술 개발지원사업(융자지원)	가점 1점 부여
방위사업청	■ 물품 적격심사	신인도항목 가점 부여(0.1점)
	■ 중소기업자간 경쟁제품 중 물품의 구매에 관한 계약이행능력심사	신인도항목 가점 부여(0.1점)
법무부	■ 출입국심사 시 출입국 전용심사대 이용편의 제공	출입국우대카드발급(기업당 1명)
병무청	■ 산업기능요원 인원 배정	산업기능요원 인원배정 시 우대
산업통상자원부	■ 대·중소기업 생산성 혁신 파트너십 지원	가점 2점 부여
	■ 지역특화산업육성 사업 선정 시 가점 부여	가점 2점 부여
	■ 글로벌전문기술개발사업 신청 시 가점 부여 (소재부품, 창의산업, 생산시스템산업, 전자시스템)	가산점 2점 부여
신용보증기금	■ 중소기업 보증심사 시 보증한도 우대	30억원까지 보증한도 우대
	■ 중소기업 보증심사 시 심사 우대	자기자본한도 적용배제, 시설자금보증취급 시 해지 특약완화, 한도거래 우선운용 등 심사완화
조달청	■ 물품구매 적격심사	신인도항목 가점 부여(1.7점)
중소기업청	■ 해외진출민간거점활용지원사업	가점 3점 부여
	■ 절충교역 참여 희망 시 가점 부여	가점 3점 부여
	■ 중소기업자 간 경쟁물품 계약이행능력 심사 시 가점 부여	신인도항목 가점 0.5점 부여
	■ 중소기업 정책자금 지원 시 융자한도 우대	신성장기반자금 융자잔액 (수도권 45억원, 비수도권 50억원) 및 매출액 한도(150%)

기관명	지원사업	지원내용
		예외 적용
	■ 중소기업 컨설팅 지원사업	가점 2점 부여
	■ 수출역량강화사업 시 가점부여	가점 1점 부여
	■ 해외규격인증획득 지원사업 시 가점부여	가점 2점 부여
	■ 중소기업기술혁신 개발사업 시 가점부여	가점 1점 부여
강원도	■ 유망 중소기업 선정	가점 2점 부여
	■ 중소기업 경영안전자금 융자지원	이자보전율(3%), 최대 4년 지원(융자기간)
경기도	■ 해외전시회 단체관·통상촉진단 지원 시 가점	가점 2점 부여
	■ 경기도 유망중소기업 인증 선정 시 가점	가점 1.5점 부여
	■ 지방세 세무조사 유예	3년
	■ G-패밀리클러스터 단위사업 지원 시 가점	가점 5점 부여
	■ 경기벤처창업보육센터 입주신청 시 가점	최대 5점 부여
	■ 비즈네비사업 지원 시 가점	가점 1점 부여(시흥시·광명시 소재 기업)
	■ 기술닥터사업(중기애로기술지원) 진단	가점 5점 부여
	■ 웹·메일호스팅 서비스사업	1년 무상지원
	■ 신기술·신제품전시관 운영사업 선정평가 시 가점 부여	가점 2점 부여
	■ 경기TP단지 입주 선정평가 시 가점 부여	가점 5점 부여
	■ 기술경영 최고위과정 신청	무심사 합격
	■ 경기도 뿌리산업 집중육성사업	가점 5점 부여
	■ 전략산업·기업주도 기술개발사업	가점 3점 부여
	■ 중소기업육성자금 지원 시 우대금리	금리 0.3% 우대
	■ 중소기업육성자금 신청 시 가점	가점 5점 부여
	■ 경기신용보증재단 보증평가 시 가점 부여	가점 1점 부여
	■ 경기신용보증재단 보증요율 인하	0.2% 인하
	■ 한국표준협회경기지부 입회비 면제	입회비 200,000원 면제
	■ 한국표준협회경기지부 ‘으뜸이 마크’ 신청비 면제 및 연간사용료 할인	신청비 100,000원 면제 및 연간사용료 할인(1개 상품 10%, 2개 이상 상품 50% 할인)
	■ 한국표준협회경기지부 최고경영자 조찬회 연회비 할인	연회비 10% 할인
	■ 한국무역협회경기지부 무역기금융자사업 가점	가점 5점 부여
	■ 수원상공회의소 국내·외 박람회 참가 지원	가점 5~10점 부여
	■ 수원상공회의소 해외규격인증 취득지원	가점 4점 부여
	■ 수원상공회의소 내수기업 수출기업화사업	가점 4점 부여
	■ 수원상공회의소 모바일홈페이지 제작지원사업	가점 4점 부여

기관명	지원사업	지원내용
	■ 수원상공회의소 전략수출시장 진출 컨소시엄사업	가점 4점 부여
경상남도	■ 신용보증 수수료 감면	최종 산정된 보증요율에서 0.3% 감면
경상북도	■ 경북신용보증재단 보증 시 우대 평가	보증심사(일반심사) 시 추천 우대
	■ 중소기업 운전자금 융자 지원사업	5억원 이내 융자 지원
광주광역시	■ 중소기업 수출마케팅 사업 지원	참가 신청 시 가점 5점 부여
	■ 중소기업 청년인턴제	사업 신청 시 우선지원
	■ 고용우수기업 인증제	사업 신청 시 가점부여(2점)
	■ 여성고용환경 개선자금 지원	여성전용시설 설치 및 개보수 비용 일부 지원
	■ 광주테크노파크 신규 입주 선정 평가 우대	평가 시 가점 부여(2점)
대구광역시	■ 해외마케팅사업 참가기업 선정 우대	무역사절단 및 해외전시회 파견 참가업체 선정 시 우대
	■ 중소기업 육성자금 지원 우대	융자액 우대 5억(일반 3억), 1~1.18% 이차보전
	■ 지방세 세무조사 유예	지방세 세무조사 유예 3년
	■ 출자·출연기관(대구광역시 12개 기관만 해당) 경영실적 평가시 가족친화인증기업 가점 부여	평가대상 : 12개 기관 대구의료원, 대구신용보증재단, 대구테크노파크, 대구디지털산업진흥원, 대구경북디자인센터, 대구청소년지원재단, 대구문화재단, (주)엑스코, (재)대구오페라하우스, 대구여성가족재단, 대구경북연구원, 대구광역시 교통연수원
	■ 국내 전시·박람회 대상기업 선정 시 가점 부여	가점 2점 부여
대전광역시	■ 충청권 벤처프라자 참가 지원	우선 선정지원
	■ 해외시장개척단, 해외전시회 참가 시 우대	가점 2점 부여
	■ 고용우수기업 선정	가점 10점 부여
부산광역시	■ 청년인턴사업	청년인턴 채용한도 30%
	■ 해외마케팅 참가기업 선정	가점 5~10점 부여
	■ 중소기업 자금 이차보전 지원	가점 5점 부여
	■ 여성고용 우수기업 특별자금 지원	자금규모(40억원), 금리는 대출은행금리에 이차보전 2.0~2.5%, 5억원 이내, 1년 거치 4년 균분상환
서울특별시	· 일반용역 적격 심사시 가점 부여	가점 0.5점 부여

기관명	지원사업	지원내용
울산광역시	■ 중소기업육성기금 지원	이자차액 보전(0.5% 추가 지원)
	■ 울산광역시 포상 지원	포상 시 우대
인천광역시	■ 해외마케팅 및 수출인프라 확충 지원업체 선정 시 가점 부여	가점 3점 범위 내
	■ 가족친화기업 등에 대한 중소기업(경영안정자금) 우선 지원	가점 5점 부여
전라남도	■ 유망중소기업 선정 시 가점 부여	가점 2점 범위 내
	■ 중소기업 청년인턴 참여기업 선정 시 우대	인턴지원 인원 1명 추가
전라북도	■ ‘전라북도 유망중소기업’ 선정 시 가점 부여	가점 1점 범위 내
	■ 해외마케팅 지원사업(박람회 참가, 해외통상 촉진)	가점 부여(최대 1점)
	■ ‘전라북도 우수중소기업인상’ 선정 시 가점	가점 2점 범위 내
	■ 신용보증 수수료 감면	최종 산정된 보증요율에서 0.2% 감면
제주특별자치도	■ 신용보증 수수료 감면	최종 선정된 보증 요율에서 0.3% 감면
	■ 중소기업육성자금 이차보전 우대지원	창업 및 경쟁력강화 지원자금 (대출금리 70%, 신용담보 3.0%), 경영안정지원자금(2.8%)
충청남도	■ 충남신용보증재단 보증수수료 할인	0.2% 할인
	■ 국외 마케팅 우대 지원	참여 우선권 부여
	■ 국내 마케팅 우대 지원	참여 우선권 부여
충청북도	■ 신용보증 수수료 감면	최종 산정된 보증요율에서 0.2% 감면
	■ 중소기업 육성자금 지원 우대	0.5% 우대
	■ 청년일자리지원사업(고용지원금 지원)	청년일자리지원사업 신청자격에 가족친화인증기업 포함
	■ 고용우수기업 선정	가점 2점 부여
	■ 지역전략사업 진흥사업 신청 시 우대	우선 선정
	■ TP단지 입주선정 평가 시 가점부여	가점 5점 부여
	■ 한국표준협회충북지부 입회비 면제	입회비 200,000원 면제
	■ 한국표준협회 충북지부 ‘옴이 마크’ 신청비 면제 및 연간사용료 할인	신청비 100,000원 면제 연간사용료 할인(1개 상품 10%, 2개 상품 20% 할인)
	■ 해외마케팅 참가기업 선정	해외마케팅 참가 대상기업 선정 심사 시 가점부여(10점)
	■ 지방세 세무조사 3년 면제(진천군, 증평군)	
	■ 조령산휴양림 숙박시설 우선예약제 시행	

기관명	지원사업	지원내용
	(20%)	
	■ 청주시 중소기업 경영안정자금 융자	가점 5점 부여
	■ 진천군 가족친화기업 근로자 인센티브	지자체시설 사용료, 관람료 감면 -진천군 청소년수련원(50%) -진천군 종박물관(50%) -진천군 생거관화미술관(50%) -진천군 자연휴양림(30%~10%)
	■ 증평군 가족친화기업 근로자 인센티브	지자체시설 사용료, 관람료 감면 -증평 청소년수련관(50%) -증평문화회관(50%) -증평 민속체험박물관(50%) -좌구산천문대 관람료(30%) -좌구산 자연휴양림 사용료(50%~10%) -율리휴양촌 사용료(50%~10%)
	■ 제천시 가족친화기업 근로자 인센티브	-청소년 수련원 사용료(50%) -청풍문화재단지 입장료 면제 -박달재 자연휴양림 사용료감면(30%)
KB국민은행	■ 가족친화인증 중소기업 대상 투융자 금리 우대	가점 10점 부여
IBK기업은행	■ 가족친화인증 중소기업 대상 투융자 금리 우대	상품에서 1.0% 대출금리 우대
신한은행	■ 가족친화인증 중소기업 대상 대출금리 우대	경영·회계 등 종합컨설팅 무료 제공
우리은행	■ 가족친화인증 중소기업 대상 투융자 금리 우대	통합자금관리시스템 서버 무상 제공

별첨 3. 경기도 일자리 우수기업 인증 인센티브

구 분		지 원 내 용
경 기 도	일자리정책과	○ 일자리 우수기업 인증서 및 현판 교부 ○ 일자리 우수기업마크 기업 홍보물에 사용권 부여 ○ 일자리우수기업 고용환경개선 지원
	기업지원과	○ 근로환경 개선사업 신청시 가점 부여(3점) ○ 중소기업육성자금 신청時 가점 부여(5점) ○ 중소기업육성자금 지원時 금리(0.3% 인하) 우대
	국제통상과	○ 해외마케팅 지원 사업 신청時 가점 부여(3점)
	과학기술과	○ 경기도 기술개발(전략산업·기업주도)사업 신청時 가점 부여(3점)
	세원관리과	○ 지방세관련 세무조사 면제(3년) - 단, 지방세 체납액이 있거나 탈세정보가 포착된 경우와 연간 도급가액 100억원 이상을 시공하는 건설업 법인 및 종업원 수가 50명을 초과하는 법인 제외
경기중소기업 종합지원센터		○ G-패밀리클러스터 단위사업 지원時 가점 부여(3점) ○ 경기벤처빌딩 입주 신청時 가점 부여(3점) ○ 전자무역 프론티어기업 신청時 가점 부여(3점)
경기테크노파크		○ 기술닥터사업 신청時 우선지원
경기신용보증재단		○ 보증평가 가산점 부여(신용평가지 1점) 및 보증요율 인하 (0.2%)
한국은행		○ 한국은행 경기본부 중소기업 지원자금 우선지원
한국표준협회 경기지부		○ 회원가입 입회비 및 연회비 할인(20%) ○ 한국표준협회 ‘으뜸이 마크’ 사용료 할인(10 ~ 50%) ○ 최고경영자 조찬회 연회비 할인(10%)
한국무역협회 경기지부		○ 무역기금 융자사업 신청時 가점 부여(5점)
한국무역보험공사 경기지사		○ 수출보험 및 수출신용보증 한도 우대 ○ 수출보험료 할인
수원상공회의소		○ 국내·외 박람회 참가 지원 사업 가점 부여(4 ~ 10점) ○ 해외규격인증 취득 지원 사업 가점 부여(4점) ○ 내수기업 수출기업화 사업 가점 부여(4점) ○ 모바일 홈페이지 제작 지원 사업 가점 부여(4점) ○ 전략 수출시장 진출 컨소시엄 사업 가점 부여(4점)

별첨 4. 경기도 일자리 우수기업 인증 및 지원 조례

소관부서 :경제실 일자리정책관 일자리정책과

(제정) 2012-11-06 조례 제 4472호

제1조(목적)

이 조례는 「고용정책 기본법」에 따라 경기도내에 소재한 기업에 종사하는 근로자의 고용안정 및 일자리창출에 기여한 일자리 우수기업의 인증과 지원에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의)

이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “도내 기업”이란 본사 또는 생산시설이 경기도내에 소재한 중소기업을 말한다.
2. “중소기업”이란 중소기업기본법 제2조 제1항에 따른 중소기업을 말한다.
3. “일자리 우수기업”이란 도내 기업 중 신규 일자리 창출과 근로자의 고용안정 및 복지증진을 위하여 노력한 결과 그 성과가 우수하여 도내 기업의 모범이 된 기업을 말한다.
4. “고용환경개선 지원”이란 일자리 우수기업의 사업주가 근로자의 고용환경을 개선하는 경우 사업주에게 시설투자비의 일부를 지원하는 경우를 말한다.

제3조(도지사의 책무)

- ① 경기도지사(이하 “도지사”라 한다)는 일자리 우수기업에 대하여 매년 1회 이상 우수기업 인증을 추진하여야 한다.
- ② 도지사는 일자리 우수기업 인증기업에 대한 지원확대 등으로 고용 확대 및 근로자 복지에 노력하여야 한다.
- ③ 도지사는 인증기업에 대하여 매년 1회 이상 실태조사를 통하여 기업애로사항 파악 등 인증제도 개선 보완에 노력하여야 한다.

제4조(일자리 우수기업 인증)

- ① 도지사는 고용창출 및 근로자의 복지에 노력한 도내 기업에 대하여 공정한 절차 및 평가를 거쳐 일자리 우수기업 인증을 하여야 한다.

- ② 인증의 평가기준 및 절차 등 세부적인 사항은 도지사가 따로 정한다.
- ③ 인증을 받은 기업은 도지사가 정하는 바에 따라 인증의 표시를 할 수 있다.
- ④ 도지사는 제1항에 따른 사업을 원활히 추진하기 위하여 필요한 경우 「경기도 사무위탁 조례」가 정하는 바에 따라 관련 업무를 단체 또는 기관에 위탁할 수 있다.

제5조(일자리 우수기업 인증 심의위원회 설치 등)

- ① 도에 일자리 우수기업 인증과 관련한 주요사항을 심의하기 위하여 경기도 일자리 우수기업 인증 심의위원회(이하 “심의회”라 한다)를 둔다.
- ② 심의회는 위원장과 부위원장을 포함하여 11명 이내의 위원으로 구성하고, 위촉직위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다.
- ③ 심의회 위원장은 당연직으로 일자리정책 업무 담당 실장으로 하고 부위원장은 위촉직 위원 중에서 호선한다.
- ④ 심의회의 당연직 위원은 일자리정책 업무 담당 과장, 기업정책업무 담당 과장으로 하고, 위촉직 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 위촉한다.
 - 1. 일자리 창출 관련 기관 · 단체가 추천하는 자
 - 2. 일자리 관련 분야 연구 전문가
 - 3. 도의회가 추천하는 경제과학기술위원회 소속 도의원
- ⑤ 제1항에 따른 심의사항은 다음 각 호와 같다.
 - 1. 제4조에 따른 일자리 우수기업 인증에 관한 사항
 - 2. 인증을 받은 기업 등에 대한 지원 방안
 - 3. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사항
- ⑥ 심의회의 회의는 재적위원 과반의 출석으로 열리고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제6조(간사)

심의회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두되, 간사는 일자리정책담당 사무관으로 한다.

제7조(수당)

심의회 회의에 출석하는 위원에게는 예산의 범위에서 「경기도 위원회 실비변상 조례」에 정하는 바에 따라 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다.

제8조(의견청취 등)

심의회는 관련 기관·단체의 대표자, 공무원 또는 전문가를 참석하게 하여 의견을 청취하거나 협조를 요청할 수 있다.

제9조(인증의 유효기간)

제4조제1항에 따른 인증의 유효기간은 인증을 받은 날로부터 2년으로 한다. 단, 인증기간 동안 근로자수가 증가한 기업에 대해서는 도지사가 정하는 바에 따라 1회에 한해 연장할 수 있다.

제10조(인증의 취소)

도지사는 제4조제1항에 따라 인증을 받은 기업 등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 도지사가 정하는 바에 따라 인증을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 인증을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우
2. 인증당시의 근로자 인원보다 감소하여 일자리우수기업으로 적합하지 아니한 경우

제11조(일자리 우수기업 지원)

도지사는 제4조에 따라 인증 받은 기업 등에 대하여 예산의 범위에서 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다.

1. 인증서 및 현판 교부
2. 기업홍보
3. 고용환경개선 지원
4. 경기도 중소기업 육성자금 지원 사업 우대
5. 경기도 해외 마케팅 지원 사업 우대
6. 지방세 세무조사 면제(단, 지방세 체납액이 있거나 탈세정보가 포착된 경우와 연간 도급가액 100억원 이상을 시공하는 건설업법인 및 종업원 수가 50명을 초과하는 법인 제외)

7. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사항

제12조(시행규칙)

이 조례의 시행에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙 <2012.11.6.>

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

별첨 5. 장애인 고용 우수사업주 우대조치(인센티브) 내용

기관명	우대조치
국방부	물품·일반용역 적격심사 가점(물품·일반 각 0.5점)
조달청	물품 적격심사 가점(2점)
국세청	모범납세자 선정 우대(2014년부터 적용)
중소기업청	병역지정업체 선정 가점(5점)
(주)국민은행	대출금리 우대(본부 승인 금리)
(주)한국스탠다드차타드은행	대출금리 우대(0.3% 범위 내)
(주)하나은행	대출금리 우대(0.2% 범위 내)
농협은행(주)	대출금리 우대(0.2%)
수산업협동조합중앙회	대출금리 우대(0.2%)
근로복지공단	능력개발비용 대부 선정 우대
한국산업안전보건공단	산재예방시설·장비 구입자금 지원대상 선정 우대
고용노동부	정기 근로감독 3년간 면제
한국장애인고용공단	장애인고용시설자금 융자·지원 대상 선정 우대
〃	장애인고용촉진 유공 정부포상 추천
〃	장애인고용선진국 해외연수 선발기회 부여
〃	장애인 고용 우수사업주 인증, 인증마크 부여 (인증서 및 인증패 수여)

별첨 6. 장애인고용 우수사업주 선정 및 우대조치에 관한 업무처리규칙

제정 2012. 5. 24. 규칙 제387호

개정 2013. 6. 19. 규칙 제419호

개정 2014. 8. 27. 규칙 제442호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규칙은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(이하 “법”이라 한다) 제24조, 같은 법 시행령 제22조, 고용노동부 공고 제2013-140호 「장애인고용 우수사업주 선정 및 우대조치 기준」에 따른 한국장애인고용공단(이하 “공단”이라 한다)의 장애인고용 우수사업주 선정 및 우대조치에 관한 업무에 관하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다. <개정 2013.6.19>

제2장 신청 및 선정

제2조(신청 공고) 공단 이사장(이하 “이사장”이라 한다)은 장애인고용 우수사업주 신청자격, 신청서 교부 및 접수기간, 접수처, 기타 신청에 필요한 사항을 공단 홈페이지 및 일간신문 등에 공고하여야 한다.

제3조(신청 접수) ① 장애인고용 우수사업주로 선정받고자 하는 자는 사업장 소재지를 관할하는 공단 지사장(이하 “지사장”이라 한다)에게 제2조의 공고에서 정한 접수기간 내에 별지 제1호 서식의 신청서를 제출하여야 한다.

② 지사장은 제1항에 따른 신청서를 접수할 때에는 다음 각 호의 사항을 확인하여야 하며, 신청서 등 구비서류에 흠결이 있거나 그 내용이 불분명한 경우 심사 전까지 일정기간을 정하여 사업주에게 보완을 요구하여야 한다. <개정 2014.8.27>

1. 기재사항 누락 및 착오 기재 여부
2. 신청서에 명시한 구비서류의 제출여부 및 내용
3. 기타 작성요령에 따른 작성 여부

③ 지사장은 사업주가 제출한 장애인고용 우수사업주 선정 신청서 등 구비서류의 전부를 이사장에게 보고하여야 한다.

제4조(심사기준) 이사장이 장애인고용 우수사업주를 선정할 때에는 다음 각 호의 사항을 심사하여 선정하되, 세부 심사기준은 별표 1의 심사기준에 따른다. <개정 2013.6.19>

1. 장애인 고용률
2. 중증장애인 비율
3. 장애인고용 인원 증가율
4. 장애인 모집 및 채용 관련 우대조치(중증장애인과 여성장애인의 고용 확대 노력 포함)
5. 장애인 근로자의 근로조건 및 처우개선
6. 장애인 근로자 근무환경 개선(장애물 없는 생활 환경(Barrier Free) 인증 받은 사업주 우대) <개정 2014.8.27>
7. 기타 장애인 근로자 수, 사업체의 규모, 정부지원 여부 등을 고려

제5조(심사위원회의 구성) ① 이사장은 장애인고용 우수사업주 신청 대상자를 합리적이고 공정하게 심사하기 위하여 본부에 심사위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 이사장은 위원장 1명을 포함한 5명 이상 10명 이내의 위원으로 위원회를 구성한다. <개정 2014.8.27>

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 자 중에서 이사장이 지명하되, 심사대상 사업체와 직·간접 이해관계자는 제외하고 위원 정수의 2분의 1 이상을 외부위원으로 위촉하여야 한다. <개정 2014.8.27>

1. 공단 담당사업 국장
2. 관련분야 공무원
3. 관련분야에 5년 이상 근무한 자 <개정 2014.8.27>
4. 기타 이사장이 이에 준하는 자격이 있다고 인정하는 자

④ 위원장은 위원 중에서 1인을 호선하고, 위원회의 사무를 처리하기 위하여 담당사업 부서장을 간사로 둔다. <개정 2014.8.27>

- 제6조(심사위원회의 운영) ① 위원회는 이사장이 소집하고, 위원 과반수의 출석으로 개의하며, 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.
- ② 위원회의 위원장은 회의를 주관하며, 의결권을 갖는다.
- ③ 위원회는 별지 제4호 서식의 ‘회의록’을 작성하고, 위원장을 포함한 출석위원 전원의 서명 날인을 받아 보존하여야 하며, 의결사항은 회의록을 첨부하여 이사장에게 보고하여야 한다.
- ④ 이사장은 공정한 심사를 위해 위원으로부터 별지 제7호 서식의 ‘서약서’를 제출받아야 한다. <개정 2013.6.19>
- ⑤ 이사장은 회의에 출석한 위원에게 예산의 범위 내에서 수당과 여비를 지급할 수 있다.

제7조(심사위원회의 기능) ① 위원회는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 사업주가 제출한 신청 서류의 조사결과 검토·확인
 2. 별지 제5호 서식의 ‘심사표’에 의한 심사 <개정 2013.6.19>
 3. 장애인고용 우수사업주의 선정
 4. 그 밖의 심사에 필요한 사항
- ② 위원회는 대상자 선정 시 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 선정 결정에서 제외할 수 있다.
1. 장애인 고용률이 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조의 장애인 의무고용률 미만인 경우
 2. 심사위원회의 평가 결과가 총점(100점)의 100분의 60 미만으로 현저히 낮은 경우
 3. 제출서류가 허위로 확인된 경우
 4. 「산업안전보건법」에 따른 산업재해 등과 관련하여 명단이 공표된 사업장의 사업주
 5. 「근로기준법」 제43조의2에 의해 체불사업주로 명단이 공표된 사업주 <신설 2013.6.19>
 6. 그 밖에 지원대상자로 선정하기에 부적합하다고 위원회에서 의결하는 경우 <개정 2013.6.19>

제8조(장애인고용 우수사업주 선정) ① 위원회는 심사위원별 심사표 점수를 집계하여 고득점 순으로 장애인고용 우수사업주를 선정하여야 한다. 단, 선정규모는 접수현황, 예산범위 등을 고려하여 결정할 수 있다. <개정 2014.8.27>

② 제1항에도 불구하고 장애인 표준사업장, 장애인복지법 제58조의 복지시설의 사업주는 추천 건수와 무관하게 선정 결정 사업체의 총 30%를 초과할 수 없다. <개정 2014.8.27>

③ 이사장은 제1항부터 제2항에 따라 선정한 장애인고용 우수사업주 선정 결과를 해당 지사장에게 통보하여야 한다.

④ 지사장은 제3항에 따른 선정 결과를 해당 사업주에게 통보하여야 한다.

제3장 사후관리

제9조(우대조치) ① 장애인고용 우수사업주에 대한 우대 조치사항은 다음 각 호와 같다.

1. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제21조에 의한 장애인 고용에 드는 시설 자금 융자·지원 대상자 선정 시 우대
2. 3년간 고용노동부의 정기감독 면제(근로감독관집무규정 제15조)
3. 국방부의 물품 및 일반용역 적격심사의 신인도 평가 시 가점(0.5점) 부여 <개정 2013.6.19>
4. 장애인 고용촉진 유공 정부포상 추천 <개정 2013.6.19>
5. 장애인고용 우수사업주로 인증 <개정 2013.6.19>
6. 장애인고용선진국 해외연수 선발기회 부여 <개정 2013.6.19>
7. 조달청의 물품 적격심사 시 가점(2점) 부여 <신설 2013.6.19>
8. 국세청의 모범납세자 선정 시 우대 <신설 2013.6.19>
9. 중소기업청의 병역지정업체 선정 시 가점(5점) 부여 <신설 2013.6.19>
10. 금융기관 대출금리 우대(㈜국민은행(본부 승인 금리), (주)한국스탠다드차타드은행(0.3% 범위 내), (주)하나은행(0.2% 범위 내), 농협은행(0.2%), 수산업협동조합중앙회(0.2%) <신설 2013.6.19>
11. 근로복지공단의 능력개발비용 대부 선정 시 우대 <신설 2013.6.19>
12. 한국산업안전보건공단의 산재예방시설·장비 구입자금 융자 선정 시 우대 <신설 2013.6.19>

② 이사장은 장애인고용 우수사업주로 선정된 사업주에게 해당연도의 예산 범위 내에서 제1항 제1호, 제4호, 제5호, 제6호의 조치를 할 수 있다.

제10조(인증서·인증패 수여) 이사장은 장애인고용 우수사업주로 선정된 사업주에게 별표 2의 장애인고용 우수사업주 인증마크가 부여된 별지 제8호 서식의 장애인고용 우수사업주 인증서 및 별지 제9호 서식의 장애인고용 우수사업주 인증패를 수여할 수 있다. <신설 2013.6.19>

제11조(선정대상자 취소) ① 이사장은 장애인고용 우수사업주로 선정된 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 선정을 취소하여야 한다. <개정 2013.6.19., 2014.8.27>

1. 신청서 등 선정 관련 서류를 거짓으로 제출하였을 경우
2. 휴·폐업 등으로 사업수행이 극히 어렵다고 판단되는 경우 <개정 2014.8.27>
3. 기타 허위 및 부정한 방법으로 선정되었을 경우
4. 제8조에 의하여 장애인고용 우수사업주로 선정된 자가 취소를 요청한 경우 <개정 2014.8.27>
5. 인증기간 동안 제7조 제2항 제4호, 제5호의 사유가 발생한 경우 <신설 2014.8.27>
6. 임금체불, 장애인 차별, 인권침해 등이 발생하여 장애인고용 우수사업주로 인증유지가 어렵다고 판단되는 경우 <신설 2014.8.27>

② 이사장은 제1항에도 불구하고 정당한 사유가 있는 경우에는 1회의 기간을 정하여 장애인고용 우수사업주 선정의 취소를 유보할 수 있다. <신설 2014.8.27>

③ 이사장은 제1항에 따른 취소사유가 발생하여 장애인고용 우수사업주 선정을 취소하려면 즉시 해당 사업주에게 별지 제11호 서식에 따라 처분의 사전 통지를 하고, 「행정절차법」 제27조에 따른 별지 제12호 서식에 따라 사업주가 사전 통지를 받은 날부터 15일 이내에 의견을 제출할 수 있음을 안내하여야 한다. <신설 2014.8.27>

④ 이사장은 제1항 제1호, 제3호, 제6호에 해당하여 장애인고용 우수사업주 선정을 취소하려면 고용노동부 장관에게 승인을 받아야 한다. <신설 2014.8.27>

⑤ 이사장은 장애인고용 우수사업주 선정을 취소한 경우에는 즉시 해당 사업주에게 관련 내용을 통보하여야 한다. <신설 2014.8.27>

제12조(인증기간) ① 장애인고용 우수사업주의 인증유효기간은 선정 공고일부터 3년으로 한다. <개정 2013.6.19>

② 인증유효기간이 종료된 사업주는 재선정을 신청할 수 있다.

제13조(사후관리) 공단 지사장은 제8조에 따라 장애인 고용 우수사업주로 선정된 사업주에 대하여 제12조의 인증기간 동안 반기 1회 이상 장애인 고용률, 중증 장애인 비율, 장애인 차별 등을 확인·점검하여 이사장이 정하는 양식에 따라 이사장에게 보고하여야 한다. <신설 2014.8.27>

부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 2012. 5. 24.부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규칙 시행 전에 선정된 장애인고용 우수사업주에 대한 인증유효기간은 2015. 5. 16.까지로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 2013. 6. 19.부터 시행한다. 다만, 제9조 제①항 중 제8호의 개정규정은 2014년부터 적용한다.

제2조(경과조치) 이 규칙 시행당시 종전의 규정에 의하여 우수사업주로 선정된 경우에는 제9조의 개정 규정에도 불구하고 종전의 규정에 의한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 2014. 8. 27.부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규칙 시행당시 종전의 규정에 의하여 장애인고용 우수사업주로 선정된 경우에는 종전의 규정에 의한다.

별첨 7. 「노인친화기업」 인증제도와 관련한 FGD 사전 조사지

DQ1. 현재 귀사의 기본 현황에 대해 아래의 표에 응답해 주십시오.

업체명		소재지	▶시·도 _____ ▶시·군·구 _____
주요업종		정년	① 단일 ()세 차등 (평균)세 ③ 정년 없음
사업체 규모	① 100인~199인 ② 200인~299인 ③ 300인~499인 ④ 500인 이상	실질퇴직연령	① 임원 약()세 ② 직원 약()세
사업형태	① 단독사업체 ② 본사 ③ 계열사 ④ 기타	임금피크제 실시	① 있음 : 평균()세부터 ② 없음

DQ2. 현재 귀사의 인력현황에 대해 아래의 표에 응답해 주십시오

(2016. 4.30 기준)	계(명)	60세 이상(명)	(2016. 4.30 기준)	계(명)	60세 이상(명)
상용직			직접고용		
임시직			간접고용		
일용직			특수고용		
전일제					
시간제					

고용 형태	상용	· 고용계약기간이 1년 이상인 자
	임시	· 근로계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자 · 일반적으로 업무가 한시적이거나 통상 근로자가 휴가를 사용하는 등 일시적으로 생긴 업무의 공백을 매우기 위해 고용 되는 형태
	일용	· 근로계약을 1일 단위로 체결하고 그 날의 근로가 끝남에 따라 계속 고용이 보장되지 않는 자
	무급	· 일주일에 18시간 이상 돈을 받지 않고 일을 돕는 경우
	기타	· 타사로부터 파견 나와 업무를 보는 근로 형태
고용 관계	직접고용	· 고용주와 사용주가 일치하는 고용관계
	간접고용	· 사용자와 고용주가 일치하지 않는 고용관계(예 : 용역근로, 파견근로)
	특수고용	· 사용자와 고용주는 일치하나 근로계약관계가 모호한 관계(예 : 골프장 경기보조원, 보험설계사, 금융상품외판원, 학습지교사, 구성작가, 리포터, 레미콘기사, 책서비스 배달원, 외판원, 수금원, 프로 운동선수 등)

60대 이상 인력 고용 현황

1. 현재 귀사에서 60대 이상 인력은 다음 중 어느 업무에 주로 고용되어 있습니까?(직접, 간접, 특수고용 모두 포함)
가장 많은 것부터 순서대로 기입해주시시오. 1순위 : (), 2순위 : (), 3순위 : ()
- ① 관리·사무 업무(관리직, 단순 사무직 종사자) ② 전문직 업무(회계, 법률, 행정 등 전문자격 보유자)
③ 연구업무(연구·개발 관련 종사자) ④ 기능직 업무(기능원 및 관련 기능 종사자)
⑤ 장치·기계 조작 및 조립 업무 ⑥ 단순노무 업무(사무직, 생산직 외의 단순노무 종사자)
⑦ 서비스 업무 ⑧ 영업 업무(판매종사자)
⑨ 농림·어업·숙련 업무 ⑩ 기타 업무 _____

2. 다음 중 현재 귀사의 60대 이상 인력의 주요 고용 형태 및 특징은 어떠한가요?

1) 근로시간형태	① 전일제	② 시간제			
2) 고용형태	① 상용	② 임시	③ 일용	④ 무급(자원봉사)	⑤ 기타()
3) 고용관계	① 직접고용	② 간접고용	③ 특수고용	④ 기타()	
4) 고용직급	① 인턴	② 일반사원	③ 관리자급	④ 기타()	

3. 귀사에서 60대 이상 인력을 고용하고 있는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 회사의 이윤 창출에 기여 ② 인건비 절감
③ 인력난 해소 ④ 고령자에 적합한 직무
⑤ 기업의 사회적 책임 혹은 사회공헌, 인식개선 ⑥ 우수한 업무태도(책임감, 정확성, 성실함, 장기근속 등)
⑦ 고령자의 기술지식 전수 ⑧ 조직관리 개선(조직원간 관계 개선, 화합 개선 등)
⑨ 낮은 이직률 ⑩ 폭넓은 인맥 활용
⑪ 정부지원금 활용 ⑫ 기타 ()

4. 귀사에서 60대 이상 인력을 고용하면서 겪는 가장 큰 어려움은 무엇입니까?

- ① 낮은 생산성 ② 낮은 업무 숙지 능력
③ 부정적인 업무태도 ④ 고령자를 위한 별도의 작업 환경 조성에 대한 부담
⑤ 고령자의 작업 안전 문제 ⑥ 다른 직원들과의 불화 지속
⑦ 고령 근로자가 요구하는 임금 수준이 높음 ⑧ 정부의 지원 부족
⑨ 높은 이직률(낮은 근속률) ⑩ 기타 ()

5. 다음 중 60대 이상 인력을 고용할 경우 귀사에 적합하다고 생각하는 고용특성을 선택하여 주십시오.

1) 근로시간형태	① 전일제	② 시간제			
2) 고용형태	① 상용	② 임시	③ 일용	④ 무급(자원봉사)	⑤ 기타()
3) 고용관계	① 직접고용	② 간접고용	③ 특수고용	④ 기타()	
4) 임금수준_시급 (월급환산)	① 6,030원 이하 (100만원 이하)	② 6,030원 ~ 7,000원 (100만원 ~ 120만원)	③ 7,001원 ~ 8,000원 (120만원 ~ 140만원)	④ 8,001원 ~ 9,000원 (140만원 ~ 160만원)	⑤ 9,001원 이상(160만 원 이상)

※ 2016년 현재 법정 최저임금은 시급 6,030원임

고령인력 채용 확대를 위한 조건

6. 귀 사에서는 60대 이상 인력을 채용할 경우 다음의 조건들이 얼마나 중요하게 고려하시나요?

	전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통이다	상당히 중요하다	매우 중요하다
1 직무 역량	①	②	③	④	⑤
2 임금 조건	①	②	③	④	⑤
3 업무태도 및 인성	①	②	③	④	⑤
4 경험 및 경력	①	②	③	④	⑤
5 연령	①	②	③	④	⑤
6 성별	①	②	③	④	⑤
7 학력	①	②	③	④	⑤
8 정부지원 유무	①	②	③	④	⑤

7. 다음의 업무 중 향후 1년 이내 신규 채용 계획이 있는 업무를 모두 응답해 주시고, **각 업무에 마땅한 능력과 경험을 갖춘 60세 이상 지원자가 있을 경우** 실제 활용가능성이 있으신지 모두 체크해 주십시오.

구분	계획 인원(수)	고령인력 활용 가능 여부		구분	계획 인원(수)	고령인력 활용 가능 여부	
관리직		①있음	②없음	판매직		①있음	②없음
전문직		①있음	②없음	기능직		①있음	②없음
사무직		①있음	②없음	장치, 기계조작 및 조립직		①있음	②없음
서비스직		①있음	②없음	단순 노무직		①있음	②없음

8. 귀사에서 60세 이상 인력을 (추가로 더) 고용하지 않는 이유는 무엇입니까?

1순위 : (), 2순위 : (), 3순위 : ()

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| ① 고령자 적합 직무(직종) 부족 | ② 적절한 고령인력 확보 어려움 |
| ③ 간접비용 증가(세율, 사회보험료 증가 등) | ④ 높은 산재위험 등 고령근로자 관리 어려움 |
| ⑤ 고령근로자의 역량·자질 부족 | ⑥ 전일제 고용부담 |
| ⑦ 정부지원 부족 | ⑧ 조직원간 관계갈등, 분위기 저하 등 |
| ⑨ 청장년층 고용 활성화 저해 | ⑩ 인력 채용 계획이 없음 |
| ⑪ 기업 정년규정 | ⑫ 60세 이상 고령인력 대상 취업규칙 미비 |
| ⑬ 고령근로자가 근무하기 적합하지 않은 환경 | ⑭ 기타 () |

9. 만약 다음 중 어떤 지원이 있다면 귀사에서 60세 이상 인력의 채용을 고려해 보시겠습니까?

1순위 : (), 2순위 : (), 3순위 : ()

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| ① 인건비 또는 장려금 지원 | ② 고령자 고용 기업 인증 및 홍보 지원 |
| ③ 임금/직무 체계 및 근로조건 컨설팅 | ④ 시간(선택제 일자리) 지원 확대(근로시간 단축) |
| ⑤ 업무환경개선 및 고령자 건강관리 지원 | ⑥ 세제 감면 또는 지원 |
| ⑦ 사회보험료 감면 또는 지원 | ⑧ 고령자 대상 교육훈련 프로그램 제공 |
| ⑨ 세대 간 소통 활성화를 위한 각종 프로그램 제공 | ⑩ 직무에 적합한 고령 인력의 지속적 공급 |
| ⑪ 기준고용률 관리 및 법제도적 제재강화 | ⑫ 고령인력 적합직무 개발 지원 |
| ⑬ 종사자 규모별 대기업 구분 시 고령인력 산정 제외 | ⑭ 기타 () |

10. 다음의 고령자 고용 지원제도에 대해서 인지도와 활용유무에 대해 응답해 주십시오.

	인지유무	활용유무
1)시니어인턴십	유, 무	유, 무
2)고령자친화기업	유, 무	유, 무
3)60세 이상 고령자 고용지원금	유, 무	유, 무
4)정년퇴직자 재고용지원금	유, 무	유, 무
5)고령자 고용환경개선 융자지원금	유, 무	유, 무
6)임금직무체계 개선컨설팅	유, 무	유, 무
7)정년연장지원금	유, 무	유, 무
8)장년친화직장만들기 지원사업	유, 무	유, 무
9)시간선택제 일자리 지원	유, 무	유, 무
10)정규직 전환 지원	유, 무	유, 무
11)고용창출지원사업	유, 무	유, 무
12)중소기업 훈련 지원	유, 무	유, 무

11. 귀 사에서는 60대 이상 고령인력의 고용을 위한 다음의 서비스에 대해 어떻게 생각하십니까?

1) 적합 고령인력 소개	① 필요 있음	② 필요 없음
2) 고령인력 적합직무 개발	① 필요 있음	② 필요 없음
3) 고령인력 교육과정 개발	① 필요 있음	② 필요 없음

「노인친화기업」 인증제도

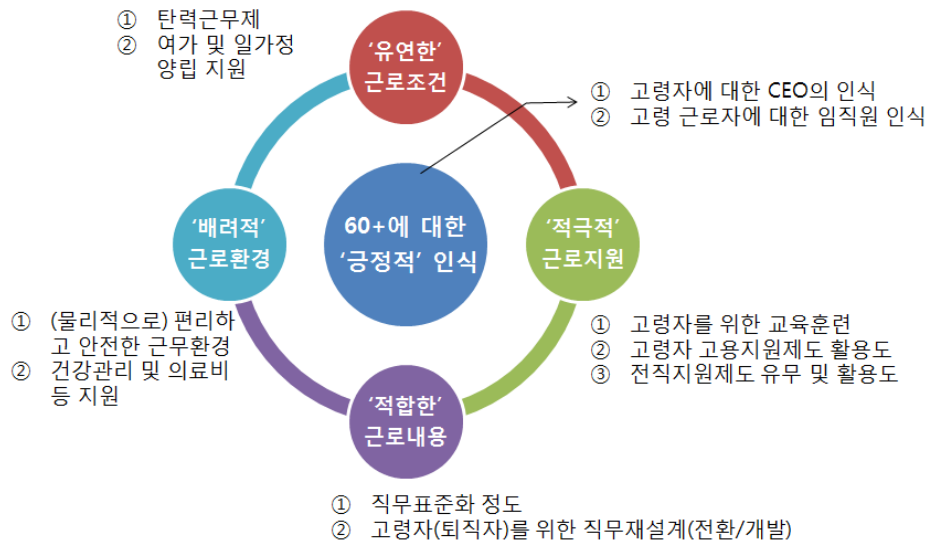
12. 다음의 인증 및 유사 제도에 대해 들어보신 적이 있으십니까? 신청하거나 지정받은 경우가 있으십니까?

- ① 가족친화인증제도
- ② 여가친화인증제도
- ③ 소비자친화경영인증제도
- ④ 장애인 고용 우수사업주 선정사업
- ⑤ 각 지자체의 일자리 우수기업 인증제도
- ⑥ 기타()

13. 「노인친화기업」 명칭에 대해 어떻게 생각하십니까? 가장 먼저 떠오르는 것은 무엇입니까?

14. 「노인친화기업」 모델에 대해 어떻게 생각하십니까?

[그림] 「노인친화기업」 모델(안)



15. 「노인친화기업」 인증기준에 대해 어떻게 생각하십니까?

[표] 「노인친화기업」 인증 영역별 지표 및 배점(예시)

평가영역	평가지표		배점	영역배점
필요 요건 (infrastructure)	‘긍정적’ 인식	최고경영층의 60+에 대한 인식	20점	100점
		60+에 대한 임직원의 인식		
	‘유연한’ 근무조건	탄력적 근로시간제 유무 및 60+이용가능 여부	20점	
		선택적 근로시간제 유무 및 60+이용가능 여부		
		보상휴가제 유무 및 60+이용가능 여부		
		일가정양립 프로그램 운영 및 60+이용가능 여부		
	‘적합한’ 근로내용	직무표준화 정도	20점	
		중고령자(퇴직자) 대상 직무전환 여부		
		중고령자(퇴직자) 대상 직무개발 여부		
	‘적극적’ 근로지원	사내외 교육훈련 참가	20점	
		60+ 대상 교육훈련 유무		
		고용자 고용지원 제도 활용도		
		전직지원제도 유무 및 활용도		
	‘배려적’ 근로환경	안전한 작업환경 유지	20점	
		의료비 및 건강관리 지원		
		중고령자를 위한 작업환경 개선 여부		
성과 (output)	양적 성과	전체 직원/신규 직원 중 60+ 비중, 전년대비 증감률	50점	100점
		퇴직자 재고용 여부		
	질적 성과	60+근로자 만족도	50점	
		고용형태(직접고용/간접고용, 정규직/기간제/일용직)		
		고용지속성(고용지속기간)		
가점 항목	업무내용(사무직·전문직·생산직·단순노무직)		30점	-
	지표외의 60+를 대상으로 한 기업의 별도 프로그램			
총 점				200점

주) 가점 항목: 시범사업 기간에는 최대한 많은 기업들의 참여를 독려하기 위해 배점은 높이고, 사업이 정착된 이후에는 배점을 점진적으로 낮춤

16. 「노인친화기업」 인증기업에 대한 인센티브에 대해 어떻게 생각하십니까?

[표] 「노인친화기업」 인센티브 유형 및 내용(예)

유형			내용	비고
60+근로친화 비관련 인센티브	positive (가점) 인센티브	고용관련	-타 고용관련 (인증)심사시 가점	관련 기관/부처/지자체 협의
		금융 및 세제 지원	-신용평가 및 대출심사시 가점 -우대금리, 대출한도 우대	
		기타 지원	-타기관(부처/지자체) 각종 사업신청시 가점	
	negative(의무 면제 및 패널티 축소) 인센티브		-타기관(부처/지자체) 정기 감독/심사/조사 면제 -타부처/지자체 법령 위반제제 경감 -각종 회비/요금 할인	
60+근로친화 관련 인센티브	긍정적 인식		-임직원 대상 60+친화 캠페인 기획/운영 -임직원 대상 60+친화 교육/워크샵	개발원 직접 수행
	유연한 근로조건		-일-가정양립 컨설팅 지원	여성가족부 협의
	적극적 근로지원		-시니어인턴십, 직능클럽, 고령자친화기업 신청 시 가점	개발원 직접 수행
	적합한 근로내용		-직무재설계 컨설팅 지원	고용노동부(노사 발전재단)과 협의
	배려적 근로환경		-건강관리프로그램 지원 -고령자 작업환경 진단 및 지원	보건복지부 및 산업안전보건공단 와 협의
	60+ 채용지원		-60+ 리쿠르팅 업무 대행	개발원 직접 수행
	공통		-인증 기업(기관) 홍보 -인증 마크 사용권한 부여 -인증 기업(기관) 정기 워크샵 참석	-

■ 저자소개

고승연(한국노인인력개발원 부연구위원)

민간 기업의 노인일자리 확대를 위한 「노인친화기업(가칭)」 인증제도 도입 및 운영방안에 관한 연구

발 행 ■ 2016년 9월

발 행 처 ■ 한국노인인력개발원

주 소 ■ 10310 경기도 고양시 일산동구 하늘마을로 106(중산동 1701)

전화번호 ■ 031) 8035-7500 Fax. 031) 819-0790

인 쇄 처 ■ 다음복지회인쇄사업장 02) 2268-5070

