

초고령사회 노인 능력 활용 방안 연구: 일본의 정년퇴직 후 노인 능력 활용 사례를 중심으로

박 기 훈*

서울사이버대학교

본 연구는 초고령사회에서 정년퇴직 후에도 노인이 일을 통해 계속해서 사회참여가 가능한 방안으로 제시된 일본의 ‘삶의 보람 취로’가 직면하고 있는 문제점을 분석하여 제시하는 데 있다. 이를 위해 삶의 보람 취로를 키워드로 하여 일본의 실버인재센터 삶의 보람 취로, 카시와형 삶의 보람 취로, 모자이크형 삶의 보람 취로를 문헌 분석하였다. 연구 결과, 고용적 성격이 강화되고 있는 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 특정한 업무 능력이 있는 노인 중심으로 참여가 제한될 것으로 보인다. 둘째, 카시와형 삶의 보람 취로는 ‘work sharing’ 형태로 여러 사람이 한 사람의 일을 수행할 수 있도록 한 점, 실버인재센터의 삶의 보람 취로 보다 일하는 노동시간을 줄였다는 점에서 후기고령자 인구 비율이 높은 초고령사회에서 주목할 만한 모델이다. 셋째, 모자이크형 삶의 보람 취로는 ICT 플랫폼을 통해 삶의 보람 취로 접근성을 높였다는 점에서 향후 참여 노인이 증가하고 일할 기회가 다양해지게 되면 더욱 그 가능성이 주목받을 것으로 예상된다. 본 연구가 우리나라에 주는 시사점은 ‘삶의 보람 취로’를 어떻게 규정하고 어떻게 활용해 나가야 하는지에 대한 보다 적극적인 대응이 필요하다는 점이다. 삶의 보람 취로는 여전히 그 성격이 애매하고 노인에게 삶의 보람 취로 기회를 제공하는 것은 쉽지 않으나 초고령사회에서는 더욱 ‘일’을 통해 노인이 집 밖으로 나오게 할 가능성이 높은 삶의 보람 취로에 대해 연구를 지속해 나갈 필요가 있다.

주요어: 초고령사회, 후기고령자, 삶의 보람 취로, 워크셰어링, ICT플랫폼.

* 주저자: 박기훈/서울사이버대학교 사회복지전공 부교수/서울시 강북구 솔매로 49길
/Tel: 02-944-5016/E-mail: koureisha@iscu.ac.kr

I. 서론

1. 연구의 필요성

본 연구의 목적은 노인(일반적으로 65세 이상인 자를 의미한다. 일본에서는 노인을 고령자로 주로 표기하고 있으나 본 연구에서는 노인으로 사용하였다.)인구가 20%가 넘는 초고령사회에서 정년퇴직 후에도 노인이 일을 통해 계속해서 사회참여가 가능한 방안을 찾는 데 있다. 이를 위해 일본에서 제시된 ‘삶의 보람 취로’의 현황 및 문제점을 분석하여 제시한다. 일본은 1970년 65세 이상 인구가 전체 인구의 7% 이상이 되는 고령화사회에 진입한 이후 빠르게 고령화가 진행되고 있다. 일본은 고령화에 대응하기 위해 정년 연장 및 정년퇴직 후에도 노인이 일을 통해 지속적인 사회참여가 가능하도록 노력해 왔다. 일본의 정년 연령은 현재 65세이며 이를 70세로 높여가고 있다. 그런데 노인의 평균수명이 길어지면서 65세 또는 70세 정년퇴직 후에도 노인은 약 20년 가까운 오랜 노후를 보내지 않으면 안 된다. 일본 내각부의 고령사회백서(2024)에 따르면 2070년 일본의 평균수명은 88.9세(여성 91.94세, 남성 85.89세)에 이를 전망이다. 초고령사회에서는 어떻게 건강한 노후생활 환경을 만들 것인가도 중요하다. 연령이 높아질수록 치매 유병률이 증가하기 때문에 노인의 활발한 사회활동을 통해 치매 유병률을 억제할 필요도 중요해지고 있다(早瀬昇, 2018). 일본은 1980년부터 ‘삶의 보람 취로’를 제공하는 실버인재센터사업을 실시해 왔다. 삶의 보람 취로는 정년퇴직을 한 노인이 일을 통해 노인의 사회참여를 도모하는 일본의 대표적 사업이다. 삶의 보람 취로는 일을 통해 노인을 집 밖으로 나오도록 하여 지속적인 사회참여를 하도록 동기부여를 하고 있다. 일본이 실버인재센터사업을 시작한 1980년의 일본의 65세 이상 노인인구는 1,065만 명, 고령화율은 9.1%였다. 당시 일본의 평균수명은 여성 78.76세,

남성 73.35세이다. 일본은 빠르게 고령화가 진행되고 있는데 현재 일본의 65세 이상 인구는 3,623만 명으로 전체 인구 중 29.1%에 이르고 있다. 일본의 고령화에서 주목할 만한 부분은 65세 이상 노인인구 중 75세 이상 후기고령자 인구가 증가하는 것이다. 2024년 6월 현재 일본의 75세 이상 후기고령자는 2,008백 만 명이다. 65세 이상 인구 중 이미 절반을 넘어 55.4%에 이른다. 일본의 75세 이상 노인인구 비율은 전체 인구 중 이미 16.1%에 이르고 있다. 2020년 일본의 평균수명은 여성 87.71세, 남성 81.56세이다. 일본 노인의 평균수명은 실버인재센터가 시작될 당시보다 여성은 약 10년, 남성은 약 8년 높아졌다(高齡社会白書, 2024).

이제 일본이 45년 전부터 실행해 오고 있는 ‘삶의 보람 취로’가 초고령사회가 심화되는 사회에서도 일을 통해 노인의 사회참여를 촉진할 수 있는지 분석이 필요하다. 본 연구에서 다루는 사례 중 하나인 카시와형 삶의 보람 취로 프로젝트 매니저 마에다는 지역주민을 대상으로 “어떤 경우 밖으로 나가고 싶은가?”를 조사하였다. 그 결과 “자신의 상황에 맞게 즐겁게 일할 수 있는 곳이 있다면 밖으로 나가고 싶다”는 대답이 가장 많았다(前田展弘, 2015). 일은 일을 하는 사람에게 명확한 자신의 장소를 제공하기 때문에 밖으로 나가게 만든다. 그런 점에서 초고령사회에서 삶의 보람 취로의 가능성과 한계를 분석하는 것은 의미가 있다.

II. 이론적 배경 및 선행연구

성공적 노화(successful aging)와 관련된 논의는 1990년 이후 활발하게 진행되고 있는데 노인의 사회활동과 관련된 대표적인 이론은 활동이론(activity theory)이다. 활동이론은 노인의 사회활동의 중요성을 강조하는 대표적 이론이다(김동배, 2008). 활동이론에서는 사회활동에 적극 참여하는 노인은 그렇지 않은 노인보다 생활만족도가 높다고 본다(Havighurst

and Albrecht, 1953). Rowe와 Kahn(1998)은 성공적 노화의 3대 구성요소로 질병·장애의 부재, 정신적·신체적 기능 유지, 적극적 사회참여를 제시하였는데 특히 적극적 사회참여는 성공적인 노화에서 가장 중요한 요소로 보았다. 적극적 사회참여는 친구 및 가족과의 관계, 지속적인 생산 활동 두 가지가 중요한 요소이다. Rowe와 Kahn(1998)은 노인의 지속적인 기능 유지를 위해서는 정년퇴직 이후에 지속적인 활동이 필요하다고 보았다. 지속적인 활동은 일, 자원봉사활동, 평생학습 등이 있고 사회활동을 계속하는 것은 노인에게 도움이 된다(Lemon, Bergstom, & Peterson, 1972). 특히 지속적인 경제활동 참여 여부는 삶의 만족도에 큰 영향을 준다(Mannell & Dupuis, 1996). 노년기의 경제활동은 안정된 소득 확보, 건강유지, 사회적 소외와 고독감 억제 등 노년기 삶의 만족도를 증진시키는 주요 요인이다(권중돈, 조중연, 2000).

일본은 저출산·고령화가 심화되면서 인구고령화 문제에 대응해 왔다. 일본이 제시한 방향성은 연령에 상관없이 누구든 언제든 일할 수 있는 ‘평생현역사회’이다. 1995년 제정한 「고령사회대책기본법」 제2조에서는 “국민이 평생(생애)에 걸쳐 취업, 기타 다양한 활동 참가 기회가 확보되는 공정하고 활력 있는 사회”를 제시하였다. 또한 제9조에서는 “국가가 활력있는 사회 구축을 위해 노인이 그 의욕과 능력에 따라 취업할 수 있는 다양한 기회를 확보하고, 노동자가 장기간의 직업생활을 통해 직업능력을 개발하고, 고령기까지 그 능력을 발휘할 수 있도록 필요한 시책을 강구”하도록 하였다. 일본은 저출산·고령화를 극복하기 위해 의욕과 능력이 있는 노인이 연령에 상관없이 일할 수 있는 사회를 지향하고 있다. 이를 위해서는 “국민 모두가 의욕과 능력에 따라 노동시장의 다양한 사회활동에 참가할 수 있는 사회(기회와 장소)를 실현하고 성장력을 높이는 것을 기본으로 하여 국민 각계각층의 취업률 증가를 위한 정책 총동원”(内閣官房国家戦略室, 2010)이

필요하다고 보았다. 이러한 기초에 따라 2011년 ‘향후 고연령자 고용에 관한 연구회 보고서’에서는 “중장기적으로는 고연령자가 최대한 사회를 깊어질 수 있게 활약하도록, 연령에 상관없이 일할 수 있는 평생현역사회를 실현할 필요”를 제시했다. 평생현역사회가 제안된 배경은 인생 100세 시대를 맞이하여 일할 의욕이 있는 노인이 가진 능력과 경험을 살려 평생 현역으로 활약할 수 있는 사회환경 정비, 특히 65세를 맞이한 1차 베이비붐세대(1947년부터 1949년까지 3년 동안 태어난 인구 약 800만 명을 말하며, 일본에서는 제1차 베이비붐 세대를 단카이세대(団塊世代)라 부른다.)가 노동시장에서 은퇴하고, 샐러리맨 층의 대부분이 지역으로 돌아가는 상황에서 노인들이 활약할 수 있는 환경정비가 긴급과제가 되면서이다. 이를 위해 65세까지 일하기를 희망하는 희망자 전원의 고용확보, 법정정년연령 상향, 고연령자(55세 이상)의 다양한 고용·취업기회 확보(실버인재센터의 적극적 활용), 평생현역사회 실현을 위한 환경정비가 제시되었다. 2013년 6월 발표된 ‘평생현역사회 실현을 위한 고용·취업 환경 정비에 관한 검토회’ 보고서에서는 65세를 맞이하여 기업에서 지역으로 활동 장소를 옮긴 노인들이 지역에서 일할 기회를 얻을 수 있도록 다양한 고용기회 정비를 제시했다. 2015년 6월 발표된 ‘평생현역사회 실현을 위한 고용·취업환경 정비에 관한 검토회’ 보고서에서도 기업에서 65세 이후를 포함한 고연령자 고용촉진과 퇴직노인의 지역에서 다양한 취업기회를 확보할 필요성이 제시되었다. 일본은 평생현역사회를 만들기 위한 방향성을 일관되게 제시하고 있다. 2018년 ‘고령사회대책대강’에서는 고령사회는 “노인만의 문제로 다루어서는 안 되며 전세대(全世代)에 의한 전 세대에 적합한 지속 가능한 에이지리스(ageless)사회 구축”이어야 함을 강조했다. 또한 2018년 ‘인생 100년 시대 구상회의’에서는 ‘사람만 들기혁명 기본구상’이 제시되었다. 즉 연령에 의한 획일적인 사고방식을 바꾸어 모든 세대 사람이 희

망에 따라 의욕·능력을 살려 활약할 수 있는 에이 지프리(age free)사회를 지향하고 있다. 일본에서는 노인의 노동 능력 활용을 지속적이고 적극적으로 추진하고 있는 것이다. 일본의 삶의 보람 추로는 이러한 기조 속에 있다. 일본에서 삶의 보람 추로를 실행하는 기관은 실버인재센터이다. 1980년 실버인재센터사업이 중앙정부의 보조사업으로 시작되면서 실버인재센터는 정년퇴직 후 노인의 능력을, 일을 통해 활용하는 대표적 사업이 되었다. 실버인재센터에서 노인에게 제공하는 일은 ‘삶의 보람 추로’라 불린다. 삶의 보람 추로가 나타난 배경은 노인이 소득만을 목적으로 하지 않고 소득 외에 일하는 즐거움, 건강유지 등 소득 이외의 목적을 동시에 추구하고 있다는 점이다(고령자통계, 2015; 独立行政法人労働政策研究研修機構, 2010). 그런데 노동시장에서는 일을 할 때 ‘일’은 상품으로서의 가치를 요구받기 때문에 일을 통해 소득만을 목적으로 하지 않고 일하는 즐거움 등 소득 외의 목적을 동시에 추구하는 것은 쉽지 않다. 이 때문에 이와타마사미와 야마구찌하루코(岩田正見·山口春子, 1989)는 실버인재센터 삶의 보람 추로의 성격이 불명확하다고 지적하기도 했다. 그럼에도 불구하고 삶의 보람 추로는 노인에게 적합한 새로운 일 유형으로 평가되기도 했다(S. 바스, 岡直人, 1998). 2023년 일본의 실버인재센터 사업수주금액은 3,141억 엔에 이른다. 그런데 이와 같은 큰 사업 규모에도 불구하고 일본에서 실버인재센터, 삶의 보람 추로 관련된 연구는 많지 않다. 일본의 국립연구개발법인 과학기술진흥기구가 운영하는 J-stage에서 실버인재센터를 키워드로 찾으면 718건의 연구(2024.12.28.)가 검색되는데 실제로 실버인재센터를 중심으로 다루는 연구는 매우 제한적이다. 일본의 실버인재센터의 연구 대부분은 실버인재센터의 역사, 필요성, 내부운영 문제점이 중심이다(森下久美, 石橋智昭, 2023; 長島一由, 2015; 小林謙一, 1989). 우리나라에서도 실버인재센터와 관련된 연구가 노인일자리사업이 시행된 초기

에 이루어졌는데 관련 연구의 대부분은 실버인재센터를 소개하는 정도에 머문다(강신욱, 모선희, 2007; 박기훈, 2008). 삶의 보람 추로의 성격과 관련된 연구에서는 실버인재센터의 삶의 보람 추로가 고용적 성격이 강화되는 형태로 변화되고 있음을 지적하는 연구도 있다(脇坂幸子, 2015; 박기훈, 2016). 그러나 선행연구에서는 후기고령자 비율이 높은 초고령사회에서 삶의 보람 추로가 일을 통해 노인의 사회참가를 촉진하는 유효한 모델이 될 것인지에 대한 시점이 부족하고 관련 연구가 거의 없다. 이 때문에 본 연구에서는 일본에서 삶의 보람 추로와 관련된 실버인재센터, 카시와형 삶의 보람 추로, 모자이크형 삶의 보람 추로를 사례로 하여 일본의 삶의 보람 추로의 한계 및 가능성을 분석하고자 한다. 상기한 세 개의 사례를 선정 한 이유는 실버인재센터의 삶의 보람 추로가 일본의 대표적 사업으로 알려져 있는 점이며, 카시와형 삶의 보람 추로와 모자이크형 삶의 보람 추로는 실버인재센터의 문제점(예를 들면 회원 감소, 사업영역의 한계 등)을 보완하기 위해 만들어진 모델사업이어서 그 가능성을 일본에서 주목하고 있기 때문이다. 일본에서는 실버인재센터와 관련된 연구, 카시와형 삶의 보람 추로, 모자이크형 삶의 보람 추로와 관련된 연구가 각각 많지는 않으나 존재한다. 그러나 ‘삶의 보람 추로’ 시점에서 세 개의 사업을 통합적으로 분석한 연구는 없다. 또한 1980년을 전후하여 나타난 삶의 보람 추로가 어떤 변화를 해 오고 있는지 현재의 일본의 삶의 보람 추로와 관련된 상황이 어떠한지를 나타내는 연구도 드물다. 이 때문에 다양한 분야와 시기의 자료를 통해 폭넓은 지식과 정보를 얻기 위한 연구가 필요하다. 본 연구에서는 삶의 보람 추로를 키워드로 1970년대 중반부터 2024년 현재까지 관련된 저서, 논문, 정부보고서, 관련 정부 부처 홈페이지, 실버인재센터 관련 다양한 지자체 홈페이지 및 실버인재센터연합 홈페이지 및 자료 등 주요 문헌을 분석하는 연구를 수행하였다.

Ⅲ. 일본의 노인 능력 활용 사례

1. 정년퇴직 후 노인 능력 활용을 위한 일본의 정책적 대응

1) 일본의 정년제와 삶의 보람 취로

일본의 「고령사회대책기본법」은 고령사회를 극복하는 방향으로 평생에 걸쳐 활동 참여 기회가 보장되는 사회를 제시하였다. 그 중심축은 정년제 연장이다. 일본은 1970년 65세 이상 인구가 전체 인구에서 차지하는 비율이 7% 이상인 고령사회에 진입하자 그 이듬해인 1971년에 「중고연령자들의고용촉진에관한특별조치법」을 제정하고 ‘정년연장’을 위한 노력을 구체화한다. 1973년 법 개정에서는 ‘정년연장 촉진을 위한 시책 충실’을 명시하는 등 정년연장을 노인고용대책의 가장 중요한 과제로 제시했다. 일본은 1980년대에 들어서면서 고연령자의 고용 대책으로서 60세 정년의 일반화, 60대 전반층의 고용취업 대책, 고연령자의 재취업 촉진 등을 실시한다. 1986년에는 이 법의 명칭을 「고연령자등고용안정등에관한법률」(이하,고령자고용안정법)로 바꾸고 “정년을 정하는 경우에는 그것이 60세를 하회하지 않도록 노력해야 한다”는 노력규정을 신설했다. 일본은 고령화가 급격하게 진행되자 정년연장 노력규정을 1998년 의무규정으로 개정하여 60세 정년을 법제화하였다. 일본의 60세 정년은 2000년 「고령자고용안정법」개정을 통해 60세에서 65세로 상향하는 노력규정을 둔다. 2000년 「고령자고용안정법」개정에서는 “정년제를 정하는 사업주는 정년연장, 계속고용제도의 도입 또는 개선 등에 의해 65세까지의 안정된 고용을 확보하는 조치를 강구하도록 노력해야 한다”고 규정하였다. 다시 2004년 「고령자고용안정법」개정에서는 65세 미만을 정년으로 정하고 있는 사업주가 고연령자고용확보조치로서 3가지 조치

(정년연장, 계속고용제도도입, 정년제 폐지)중 하나의 조치를 강구하도록 하여 65세까지의 정년을 의무화했다. 65세까지의 정년연령 연장은 2006년에서 2012년까지 단계적으로 이루어져 2013년부터는 65세 정년이 의무화되었다. 일본은 2020년 「고령자고용안정법」개정을 통해 사업주가 70세까지 취업확보 조치를 할 노력 의무 규정도 신설하였다. 일본 후생노동성(2024) ‘노인고용대책개요’에 따르면 일본의 60~64세 취업률은 2006년 52.6%에서 2013년 58.9%로 높아졌고 2023년 현재 취업률은 74%이다. 65~69세 취업률은 2006년 34.4%에서 2013년 38.7%로 높아졌고 2023년 현재 취업률은 52%에 이른다. 70세 이상 취업률은 2006년 13.3%, 2013년 13.1%에서 2023년 현재, 취업률은 18.4%로 높아지고 있다.

<표 1>은 일본 후생노동성의 고연령자고용대책 개요이다. ‘삶의 보람 취로’는 정년제에 기반한 일본의 노인고용·취업대책체계 중 ‘고연령자가 지역에서 일할 수 있는 장소(場)와 사회를 지지하는 활동을 할 수 있는 기회(場) 확대’에 위치한다.

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137096.html>, 2024.5.17.검색).

<표 1> 일본의 고연령자고용대책 개요

-
- ① 고연령자가 연령에 관계없이 일할 수 있는 기업 확대
 - ② 고연령자가 지역에서 일할 수 있는 장소와 사회를 지지하는 활동을 할 수 있는 기회 확대
 - 실버인재센터 활용을 통해 지역에서 고연령자의 다양한 욕구에 대응한 취업기회 확보
 - 실버인재센터사업 추진
 - 평생현역촉진 지역연계사업
 - ③ 고연령자 등 재취업 지원 충실·강화
 - ④ 고연령자 고용확보조치 실시 의무
-

2) 지역공생사회와 삶의 보람 취로

일본은 인구 감소와 함께 세계에서 전례를 볼 수 없이 빠른 고령화, 세계 최고 수준의 고령화율에 직면하면서 새로운 전환을 모색한다. 이에 따라 2012년 ‘고령사회대책대강’에서는 ‘인생 65년 시대’에서 ‘인생 90년 시대’를 전제로 한 체제 전환 필요성이 제시되었다. 이를 위해 노인에 대한 인식개혁, 일하는 방법과 사회참가, 지역 커뮤니티와 생활환경, 고령기를 대비하는 방법 등의 체제 전환 필요성을 제시한다. 구체적으로 노인에 대한 인식개혁, 안정된 노후를 확보하기 위한 사회보장제도 확립, 노인의 의욕과 능력 활용, 지역력(地域力) 강화와 안정적인 지역사회 실현, 안전·안심 생활환경 실현, 약년기(若年期)부터 인생 90년 시대 준비·세대순환(노인이 쌓아 올린 자산을 차세대가 적절하게 계승할 수 있도록 사회에 환류하는 시스템 구축) 6개의 분야에서 고령사회대책을 추진한다(高齡社会対策大綱, 2012). 6개의 고령사회대책에서는 특히 노인의 의욕과 능력을 최대한 발휘하도록 하기 위해 노인을 ‘도움이 필요한 사람’이란 고정관념에서 의욕과 능력이 있는 65세 이상인 자로부터 도움을 받을 수 있다는 인식개혁을 도모하는 한편, 의욕과 능력이 있는 노인이 활약할 수 있는 장소를 창출하고 사회참가 기회를 확보해 나가고자 하였다. 또한 지역에서 교류가 약화되는 가운데 노인의 사회적 고립을 방지하기 위해서는 지역 커뮤니티 재구축이 필요하다고 보았다. 이를 통해 지역주민, 친구, 세대와 성별을 넘어 ‘얼굴이 보이는’ 도움을 줄 수 있는 ‘서로 돕기(互助)’가 실현되는 지역을 만들고자 했다. 이와 같은 지역사회를 지역력(地域力)의 강화로 보았고 이러한 토대 위에서 노인이 지역에서 존엄하게 살 수 있는 의료·장기요양(개호) 체제를 구축하고자 한 것이다. 이러한 일련의 과정 속에서 ‘지역공생사회’개념이 제시된다. 일본은 2015년 9월 저출산·고령화라는 사회구조적인 문제에 대한 정면대응 자

세를 표명하면서 ‘1억총활약사회 실현’을 달성하겠다는 목표를 제시했다. 이를 실현하기 위한 가장 큰 도전과제를 ‘일하는 방식 개혁’으로 정하고 다양하면서 유연하게 일할 수 있도록 사회의 발상과 제도를 크게 전환해야 한다고 했다. 특히 1억총활약사회 실현에서는 ‘지역공생사회 실현’이 주요 방향으로 제시된다. 지역공생사회란 “아동·노인·장애인 등 모든 사람들이 지역, 삶, 삶의 보람을 함께 창출하고 서로 높이는 것을 실현하는 사회”를 말한다(厚生労働白書, 2016). 일본 후생노동성의 ‘지역공생사회 포털사이트(地域共生社会ポータルサイト)’에 따르면 지역공생사회는 도움을 받는 사람, 도움을 주는 사람으로 나누지 않고 지역의 모든 주민이 역할을 가지고, 서로 돕고 각자의 개성을 살리면서 활약할 수 있는 지역 커뮤니티를 육성하고, 복지 등 지역 공공서비스와 협동하여 서로 도우면서 살 수 있는 체계를 구축하는 것이다. 2017년 9월 일본의 ‘지역력검토강화회’는 지역공생사회 실현 필요성 배경 중 하나로 “복지영역뿐만 아니라 상업·서비스업, 공업, 농림수산업, 방법·방재, 환경, 마을 살리기, 교통, 도시계획 등을 포함하여, 사람·분야·세대를 넘어서, 지역경제·사회전체 속에서 사람, 물건, 금전, 그리고 생각이 순환하여 서로 돕고, 도움받는 관계가 가능하도록 하는 것이 지역공생사회실현에 반드시 필요”함을 제시했다.

2018년 ‘고령사회대책대강’에서는 “향후에는 전세대 간 협력 확대와 사회적 고립에 유의하면서, 지역포괄케어시스템 추진, 주거 확보, 이동지원 등 더욱 심화된 대응으로 노인이 안전·안심 풍요로운 노후를 보낼 수 있는 커뮤니티 만들기”가 중요하다고 보았다. 특히 다양한 고용·취업기회 확보를 위해 고령기 개개인 노동자의 건강·의욕·체력 등 개인차, 고용·취업 형태나 노동시간 등의 욕구에 맞는 환경정비가 필요한 한편, 퇴직 후에 임시적·단기적 또는 경이한 취업기회를 희망하는 노인을 위해 ‘삶의 보람 취로’를 실행하고 있는 실버인재센

터사업 추진이 필요하다고 보았다. 일본은 '1억총활약사회'라는 구호 아래 지역공생사회를 실현하는 과정에서 삶의 보람 취로 필요성을 강조하고 있다.

2. 일본의 삶의 보람 취로 태동 배경

일본의 실버인재센터는 일을 통해 노인의 능력을 활용하는 대표적 사업이다. 일본의 실버인재센터가 태동된 것은 1975년 동경도 에도가와구(江戸川区)에서 시작된 '고령자사업단'에서 유래한다. 고령자사업단은 "일반적인 고용관계로는 적합하지 않은 고연령자의 취업요구에 부응하기 위해, 그러한 욕구를 가진 노인을 묶어서 자주적 조직을 설립하는 한편, 이에 맞는 일을 지역사회로부터 흡수하여 수행한다"는 취지로 만들어졌다(小山昭作, 1980). 이 사업단 설립에 중심적인 역할을 수행한 고야마쇼오사쿠(小山昭作)는 정년 이후의 노인고용 대책은 일반 노동시장을 전제로 한 노동행정에서의 접근과 사회참가, 건강유지를 통한 삶의 질을 목적으로 한 복지사업적 측면 접근의 '양자의 중간에 걸친 노인취업 대책'이 필요하다고 보았다. 그 이유는 노인의 일이 일반 노동시장 고용에서는 능력과 체력에 적합하지 않다는 것이다. 한편, 노인 중에는 새롭게 고용되기는 원하지 않지만, 그렇다고 해서 노인복지사업에서 볼 수 있는 사회참가에 머무르거나 건강 유지만을 위한 일이 아닌 노인의 취업요구도 폭넓게 존재한다고 보았다. 고령자사업단 구상 및 설립을 주도한 고야마는 고령자사업단의 일을 통한 노인 능력 활용을 '복지노동'이라 말하며 새롭게 제시된 복지노동을 '고용이나 삶의 보람이란 논점을 극복한 제3의 길'로 규정하였다(小山昭作, 1980). 에도가와구 고령자사업단은 참여한 노인(회원)의 자주적, 주체적인 참여와 노력을 중심으로 다양한 단체와 시민 협력을 지향하고, 행정의 지원을 얻어 취업기회 창출을 도모하였다. 이후 고령자사업단은 동경도 각 구에서 설립된다. 고령자사업단 삶의 보람 취로는 1980년

상당 부분 중앙정부 사업으로 받아들여져 실버인재센터라는 명칭으로, 전국적으로 확대되었다.

3. 노동정책의 일환으로 제시된 삶의 보람 노동

일본 노동성(현 후생노동성)은 1979년 말 '고연령자노동능력활용사업'을 고령화사회 대응책의 일환으로 실시한다. 고연령자노동능력활용사업의 목적은 "정년퇴직 후 어떤 형태로든 취업을 통해 자기 노동능력을 활용하여 추가적 수입을 얻는 것뿐만 아니라 자신의 삶의 보람 증진과 사회참가를 희망하는 노인에게 지역사회와 밀착한 보조적, 단기적인 일을 조직적으로 파악, 제공하여 노인의 취업기회 증대와 복지 증진을 도모하고 노인의 능력을 살린 활력 넘치는 지역사회를 만드는데 기여"하는 것이다. 일본의 노동정책은 1980년대 들어서면서 평균수명 연장에 주목한다. 이제 노동정책은 '인생 75년'이란 노동자 라이프 사이클 시점에서 종합적으로 전개될 필요가 있다고 보았다. 이에 따라 1980년에 '노동자 생애설계(life cycle)의 시점에 따른 노인 대책의 종합적 전개' 방향성을 설정하고 '고연령자노동능력활용사업육성원조대책'을 제시한다. 고연령자노동능력활용사업육성원조대책은 "고령노동자의 증가와 함께 체력, 능력 등 측면에서 풀타임 상근고용은 원하지 않지만 어떤 형태로든 취업을 통해 자신의 노동능력을 활용하고 이를 통해 추가적 수입과 함께 자신의 삶의 보람을 추구하고자 하는 노인 증가, 지역사회에서 지역주민의 일상생활과 관련된 보조적, 단기적인 일이 많아지고 있는데 이를 노동자가 직업생활에서 은퇴하는 과정과 연결하는 것이 향후의 노동정책에서 새로운 중요 과제"라는 인식을 갖고 있다. 이에 따라 노인의 취업기회 증대와 복지 증진을 도모하기 위해 노인의 능력을 살린 활력 있는 지역사회를 만들기 위해, 지방자치단체가 보조적, 단기적인 일을 제공할 수 있는 단체를 설립할 수 있도록 하고 정부는 보조금을 지급하도록 하였다.

일본의 실버인재센터사업은 ‘노동자생애설계시점에서 노인 대책의 총체적 전개’라는 새로운 발상에서 비롯되었다. 즉 기존 노동정책과 달리 ‘인생 75세 라이프 사이클’ 시점에서 노동자의 최초 취직단계부터 마지막 은퇴단계까지 다루는 종합적인 정책 필요성에 따른 것이다(小山昭作, 1980). 일본의 실버인재센터는 정년퇴직 이후의 노인에게 다양한 취업 기회를 제공한다는 측면에서 일본 고연령자취업대책의 주요체계가 된다(長瀬甚遠, 1987).

노동정책의 일환으로 시작된 실버인재센터사업은 실버인재센터에서 노인(회원)이 일을 통해 취로에 참여하는 것을 ‘삶의 보람 취로’라 부른다. 삶의 보람 취로는 정년퇴직한 고연령자의 노동 능력을 일을 통해 활용하는 새로운 형태의 노동유형이다. 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 지속적으로 일할 수 있도록 하거나(일정한 취업일 수 보장), 일을 통해 일정 정도의 수입을 얻을 수 있도록(일정한 수입 보장) 하고 있지 않다. 또한 삶의 보람 취로는 실버인재센터에 등록된 회원 간의 취업상의 관계를 청부(請負)·위임(委任)으로 규정하여 실버인재센터와 회원이 고용관계를 갖지 않는다고 본다. 삶의 보람 취로는 유상노동이지만 일정한 취업일 수와 일정한 수입을 보장하는 고용노동이 아니라고 규정한 것이다. 실버인재센터는 설치된 지역에서 일상생활과 밀착된 보조적, 단기적인 일을 관공서, 가정, 기업 등으로부터 유상(有償)으로 수주받아 이를 회원에게 주고 일을 통해 얻는 소득을 임금이라 하지 않고 ‘배분금’이라 한다. 실버인재센터는 배분금이란 용어를 통해 실버인재센터의 일이 고용이 아님을 나타내고자 하였다. 또한 실버인재센터는 일반적인 상시고용, 일용직, 파트타임, 가정 노동 등에서 노동자들이 고용되거나 또는 취업하고 있는 일을 실버인재센터에서 취급하여 일반노동자의 고용 또는 취업하는 영역을 침범하거나 노동조건의 저하를 일으킬 염려가 있는 것은 실버인재센터의 취지에 맞지 않는다고 규정했다(長瀬甚遠, 1987).

실버인재센터는 1986년 「고령자고용안정법」에서 고연령자고용취업대책사업으로 규정되었다. 동법 제47조 1항에서는 실버인재센터가 행하는 업무를 “임시적이고 단기적인 취업(고용에 의한 것을 제외함)을 희망하는 고연령 퇴직자를 위해 당해 취업 기회를 확보하고 조직적으로 제공하는 것”으로 규정하고 있다. ‘임시적이고 단기적인 취업’이란 생계유지를 목적으로 한 본격적 취업이 아니라 임의적인 취업을 의미하는 것으로 연속적 또는 비연속적인 대략 월 10일 이내의 취업을 말한다(厚生労働省, 2014).

실버인재센터의 삶의 보람 취로는 노동시장의 제한적인 영역(일반노동자의 고용 또는 취업 영역을 침범하지 않고 노동조건의 저하를 일으키지 않음)에서 생계유지를 목적으로 하지 않는 임시적·단기적 취업을 통해 정년퇴직 이후에도 노인이 노동시장에서 계속 일할 수 있도록 노동정책의 일환으로 제시되었다.

4. 일본의 삶의 보람 취로의 변화

일본의 실버인재센터에서 ‘삶의 보람 취로’가 실행되었을 때 그 형태는 ‘보조적·단기적인 일’로 제한하였다. 실버인재센터는 정년퇴직자 등 일정 연령 이상의 대상자에게 단시간 취로를 제공하는 새로운 형태의 일을 제시하면서도 일반노동자의 고용시장을 침범하지 않도록 하였다(長瀬甚遠, 1987). 이 때문에 단기적·단발적인 일 외에 계속적으로 일하는 사업은 수주를 받을 수 없었다. 그런데 실버인재센터는 2000년대에 접어들면서 노동시장 내에서의 사업영역을 확대하게 된다. 이 시기는 고령사회에 대응하기 위한 연금개혁, 정년연장 시행시기와 유사하다.

2000년 「고령자고용안정법」개정에서는 그동안 실버인재센터의 취업을 ‘임시적이고 단기적’인 취업기회의 제공으로 한정하던 것에서 ‘그 밖의 경이(輕

易)한 업무'라는 새로운 규정을 추가한다. 경이한 업무란 특별한 지식, 기능을 필요로 하는 업무를 의미하는데 경이한 업무는 '1주일에 취업 시간이 대략 20시간을 넘지 않는 것'을 의미한다(日本労働省告示第82号, 2000.8.25.). 실버인재센터는 그 밖의 경이한 업무가 가능해짐에 따라 노동시장 내의 사업영역이 확대된다. 그 결과 지속적인 건물청소나, 공공시설 관리, 공원청소 등이 가능해졌다.

2004년 「고령자고용안정법」개정에서는 실버인재센터가 신고(申告)를 통해 임시적 단기적 또는 경이한 취업에 관한 '일반노동자 파견사업(이하 실버파견사업)'이 가능하도록 하였다. 실버파견사업은 그동안 실버인재센터가 일관되게 견지한 고용을 전제로 하지 않는 취로에서 고용을 전제로 한 취로를 가능하게 했다는 점에서 매우 큰 변화라 할 수 있다. 그동안 삶의 보람 취로는 실버인재센터를 통해 일을 하는 노인이 일의 발주자로부터 직접적인 작업지휘를 받지 않았다. 그런데 실버파견사업을 통한 일은 발주자로부터 지휘명령을 받는 것이 가능하다. 이에 따라 정부 또는 위임에 의한 방식으로 수주할 수 없었던 사업이 가능해졌고 보다 다양한 노동현장에서 일할 수 있게 된 것이다(박기훈, 2016).

2016년 「고령자고용안정법」개정에서는 주 20시간으로 제한된 취업 시간을 40시간까지 가능하도록 하는 한편, 월 10일 이내의 노동일 수 제한까지도 폐지한다. 이제 실버인재센터의 삶의 보람 취로 사업영역은 청소, 관리(주차장 관리 등) 중심에서 서비스업(장기요양관련 서비스 등)까지 확장할 수 있게 되었다.

일본에서 삶의 보람 취로는 고용적 성격이 점차 강해지고 있는데 이러한 방향성은 향후에도 지속될 것으로 예측된다. 2015년 6월 일본의 '생애현역사회 실현을 위한 고용·취업환경 정비를 위한 검토회(이하, 생애현역사회검토회)'에서는 후생노동성에 실버인재센터의 기능 강화를 요구하는 보고서를 제출했다. 생애현역사회검토회에서는 노인이 증가하고

있음에도 불구하고 실버인재센터의 회원 수 및 연 취업 인원이 감소하고 있는 문제를 지적하면서 "실버인재센터에서 임시적이고 단기적이며 경이한 업무조건을 규정한 것은 실버인재센터가 복지와의 접점인 삶의 보람 취로 기관이라는 점"이었으나 향후 노인의 취업기회를 확대하기 위해 임시적이고 단기적이며 경이한 업무요건을 완화할 필요성이 있다고 일본정부에 건의하고 있기 때문이다(厚生労働省, 2015). 일본의 실버인재센터사업은 1980년에 가입 회원 수 46,448명으로 시작했다. 실버인재센터의 회원 수는 고령화의 심화와 함께 증가하였다. 그런데 일본의 실버인재센터 회원 수는 현재 감소하고 있다. 고령화가 심화되어 더욱 노인인구가 증가하는 가운데 노인인구 대비 실버인재센터 회원 비율은 2005년 2.98%(65세 이상 인구 2,567만 명, 실버인재센터 회원 수 765,468명)을 피크로 점차 감소하고 있는 것이다. 일본에서 65세 정년이 의무화된 2013년 실버인재센터 회원 수는 729,206명으로 65세 이상 노인인구 2,979만 명의 2.28%로 더욱 줄었다. 2023년 현재 실버인재센터 회원 수는 65세 이상 노인인구 3,623만 명 중 676,756명으로 65세 이상 노인인구 대비 1.86%이다(日本内閣府高齢社会白書, 各年度; シルバー人材センター事業協会統計資料, 各年度).

<표 2> 65세 이상 노인인구 대비 실버인재센터 회원 수

연도	65세 이상 인구(만 명)	고령화 (%)	회원 수 (명)	인구대비 비율(%)
1980	1,065	9.1	46,448	0.43
2000	2,204	17.4	642,266	2.91
2005	2,567	20.2	765,468	2.98
2013	3,190	25.1	729,206	2.28
2023	3,623	29.1	676,756	1.86

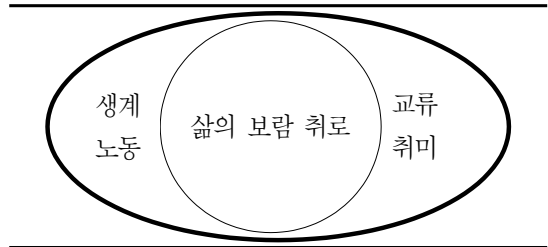
5. 일본의 새로운 삶의 보람 취로 동향

1) 카시와형 삶의 보람 취로

일본에서는 2009년부터 치바현(千葉県)카시와시(柏市)에서 ‘토요시키다이지역 장수사회 마을만들기’ 프로젝트가 진행되었다. 토요시키다이지역 중심부는 고령화율이 40%에 이르러 주변부를 포함한 고령화 대응이 필요했는데 이 지역의 재건축을 시작하게 되자 상기 프로젝트가 진행된 것이다. 이 프로젝트에는 일본의 동경대학교 고령사회융합연구기구, UR도시기구(토요시키다이단지 소유), 카시와시가 함께 참여하였다. 이 프로젝트에서는 안심하고 활력있는 초고령·장수사회만들기를 이끈다는 목표를 세우고 지역 연계사업 일환으로 ‘삶의 보람 취로 사업 창출(이하, 카시와형 삶의 보람 취로)’을 제시했다. 카시와형 삶의 보람 취로는 “생활비를 벌기 위한 목적이 아닌 건강, 사람과의 교류 등 임금이 아닌 삶의 보람을 지향하는 일 방법”을 말한다(独立行政法人労働政策研究, 研修機構, 2018).

카시와형 삶의 보람 취로가 나타난 배경은 실버인재센터의 삶의 보람 취로가 전국적으로 실행되고 있음에도 불구하고 정년퇴직 후 많은 노인이 할 일이 없거나, 갈 곳이 없는 것을 문제로 인식했기 때문이다. 마에다(2015)는 카시와형 삶의 보람 취로를 시작할 수밖에 없었던 것은 카시와 주민들과의 인터뷰 결과 대다수가 자신을 밖으로 나가고 싶게 만드는 것은 ‘일’이라 대답했기 때문이라 말한다(前田展弘, 2015). 카시와형 삶의 보람 취로는 정년퇴직한 도시 거주 노인의 상당수가 활약할 장소를 찾지 못하고 집에만 머무는 경향이 있다는 것을 문제로 보고 노인이 자신이 거주하는 지역에서 무리하지 않고 즐겁게 일하면서 지역사회 과제 해결에도 공헌하고, 생계에도 도움을 주면서 삶의 보람을 얻는 것을 지향하였다(辻哲夫, 2019). [그림 1]카시와형 삶의 보람 취로는 생계유지를 위한 노동과 교류, 취

미의 중간 영역에 위치한다(前田展弘, 2014).

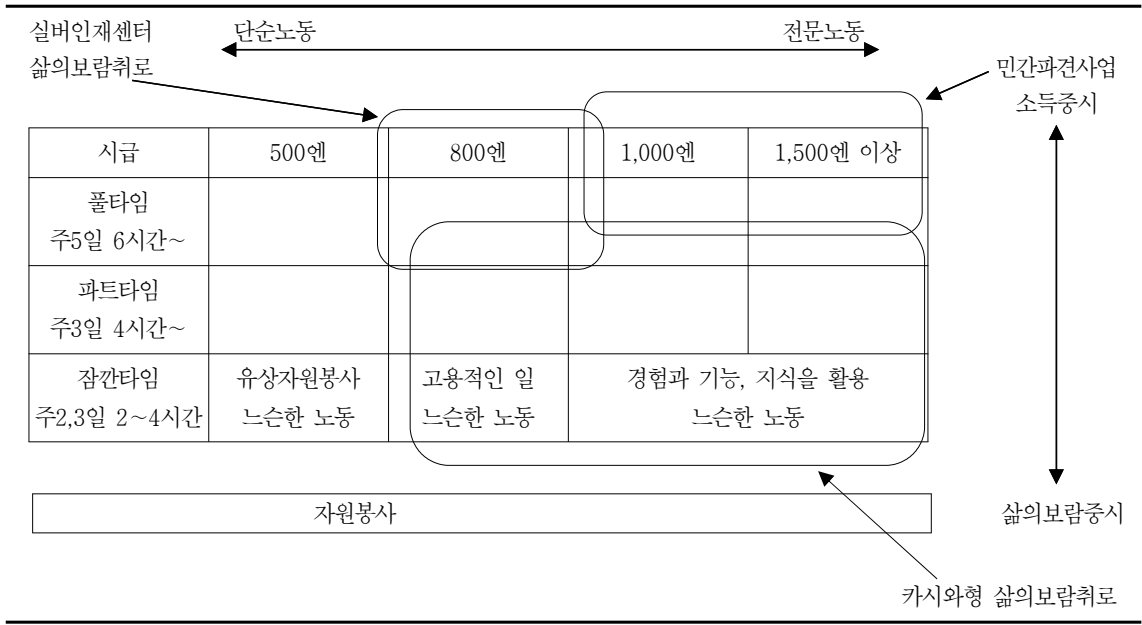


[그림 1] 카시와형 삶의 보람 취로

카시와형 삶의 보람 취로는 실버인재센터의 ‘삶의 보람 취로’와는 다른 특징을 갖고 있다. 우선 실버인재센터는 사업위탁을 공공 및 민간, 개인 등으로부터 의뢰받아 회원에게 일을 제공하는 형태를 갖는데, 카시와형 삶의 보람 취로는 사업을 직접 실행할 주체가 참여한다. 참여 주체는 유한책임조합(카시와시 농가 8명으로 구성), 학교법인, 주식회사, 사회복지법인 등 조직 형태가 각각 다르다. 각 사업 주체는 5개의 분야(농업, 음식업, 보육, 지원, 복지)에서 노인이 활약할 수 있는 9개의 사업을 제시했다(前田展弘, 2014). 카시와형 삶의 보람 취로는 참여하는 노인이 자신의 욕구에 따라 스스로가 비영리조직 또는 민간기업을 선택할 수 있다. 민간기업이 참여하는 카시와형 삶의 보람 취로는 고용 노동을 배제하지 않고 있다. 또한 카시와형 삶의 보람 취로는 실버인재센터의 삶의 보람 취로에서 볼 수 없는 새로운 유형이다. 카시와형 삶의 보람 취로는 노인의 건강, 체력 등을 고려한 ‘work sharing’ 일 형태를 새롭게 제시했다. 이 일은 하나의 일을 여러 명의 노인이 그룹을 형성하여 서로의 상황에 맞게 나누어서 수행하는 방식이다. 3명이 하나의 일을 하거나 6명이 2개의 일을 나누는 형태이다. 예를 들어 어떤 노인은 월요일, 수요일 일하고 어떤 노인은 화요일, 목요일 나누어서 일한다. 물론 오전이나 오후 혹은 몸이 아파서 일을 할 수 없는 경우, 다른 노인이 그 일을 대체하도록 하였다. 카시와형 삶의 보람 취로는 고용적인 일이면서도 느슨한 노동에 해당하

고, 경험과 기능, 지식을 활용한 노동이면서도 work sharing 형태의 노동이다. [그림 2]는 카시와형 삶의 보람 취로와 실버인재센터의 삶의 보람 취로의 위치를 전문노동과 단순노동, 소득증시와 삶의 보람 증시 시점에서 분류한 것이다. 특히 카시와형 삶의 보람 취로는 자원봉사영역을 포함하고 있는 점에서

실버인재센터의 삶의 보람 취로와 차별성이 있다 (前田展弘, 2014). 활동이론에서는 노인의 기능 유지를 위해 지속적인 활동이 필요하다고 보는 데 지속적인 활동은 일뿐만 아니라 자원봉사활동평생학습 등이 제시되고 있다. 이 가운데 지속적인 경제활동



[그림 2] 카시와형 삶의 보람 취로 특성

참여는 삶의 만족도에 큰 영향을 주기 때문에 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 일을 중심으로 한 지속적인 경제활동을 지향하였다. 그러나 고령인구가 증가하고 75세 이상 후기고령자가 더욱 증가하고 있음에도 불구하고 많은 노인이 집 밖으로 나가지 않는 것을 해결하기 위해 카시와형 삶의 보람 취로는 평생교육, 여가, 자원봉사 영역을 포함시켰다.

츠지(辻)는 카시와형 삶의 보람 취로가 각 개인의 과건사업, 단순 경이한 취로를 대상으로 하는 실버인재센터 삶의 보람 취로와 달리 노인 한 사람, 한 사람이 플타임 취로를 할 수는 없지만, 노인 몇 사람이 함께 개개인의 체력과 사정에 따라 대응 가능한 고용형태를 취하는 것이며, 기존의 단순한 취

로 매칭이 아닌 노인의 삶의 보람과 병행하여 지역 활성화를 위한 새로운 취로 분야 개발에 중점을 두고 있다고 했다(辻哲夫, 2019). 카시와형 삶의 보람 취로는 65세 이상 인구 중 후기고령자의 비율이 높은 초고령사회 일본의 상황을 고려하여 부분적으로 일할 능력이 떨어져 노동시장에서 일할 수 없는 노인의 경우에도 다른 노인의 일 할 수 있는 능력을 조합하여 특정 능력은 있으나 운동능력, 인지능력의 부족으로 일할 수 없는 노인도 일할 수 있는 모델을 제시했다.

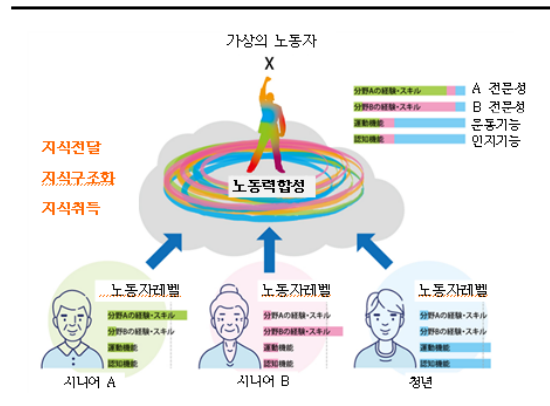
카시와형 삶의 보람 취로는 2009년 사업이 시작되고 5년이 지난 시점(2013년 3월)에서 700명 정도의 노인이 취로세미나에 참가하고, 연 230명의 노인

고용을 창출하였다(独立行政法人労働政策研究, 研修機構, 2018). 카시와형 삶의 보람 취로는 노인 고용 창출규모가 크지 않다. 그럼에도 불구하고 카시와형 삶의 보람 취로 프로젝트를 진행한 카시와시 모델은 일본에서 가장 성공한 지자체 노인지원사업의 하나로 평가받고 있다. 그 이유는 실버인재센터의 삶의 보람 취로가 직무경험 등을 살리지 못하고 또한 보람도 얻지 못한다는 이유로 삶의 보람 취로 자체를 단념한 노인이 많았는데(삶의보람취로를 원하는 노인은 마음에 드는 일이 없거나, 자신의 생활에 적합한 일을 찾을 수 없는 경우 쉽게 포기하는 경향)이를 보완했기 때문이다(独立行政法人労働政策研究, 研修機構, 2018).

2) 모자이크형 삶의 보람 취로

모자이크형 삶의 보람 취로 모델(이하, 모자이크형 취로 모델)은 카시와형 삶의 보람 취로를 실현하기 위해 만들어진 ICT 플랫폼이다. 이 플랫폼은 2016년부터 카시와시에서 실험을 진행하였다. 모자이크형 취로 모델은 노인 개인의 흥미와 관심을 바탕으로 가상의 인물과일을 추출한다. 즉 가상노동자를 플랫폼 내에서 만드는 것이다. 그 방식은 각각의 노인이 희망하는 시간과 지역을 플랫폼에서 조정하여 여러 노인이 하나의 일을 할 수 있도록 복수의 노인을 플랫폼에서 매칭한다. 모자이크형 취로 모델은 취로 조건을 노인의 역량, 시간, 장소 등 3개로 나누어 각각을 조합시켜 가상에서 한 사람의 노동력으로 제공하는 것이다. 특히 모자이크형 삶의 보람 취로는 젊은이도 참여할 수 있다. 운동능력, 인지능력 등 노인의 부족한 노동 능력을 젊은이가 보완하여 한 사람의 노동자를 만드는 구조이다. 또한 모자이크형 취로 모델은 건강한 노인의 지역 활동을 지지한다. 즉 일을 통한 사회활동 참여 외에 다양한 자원봉사, 평생학습, 여가활동을 이 플랫폼을 통해 연결한다. 이 플랫폼은 일본에서 지바(ジ-

バー)로 알려져 있다. 지바는 지역의 건강한 시니어를 모은다는 의미이다(Gathering Brisk Elderly in the Region: GBER). [그림 3]은 모자이크형 취로 모델 개념도이다(<https://ps.nikkei.com/ibmportal/aging1902/2024.12.26.검색>).



[그림 3] 모자이크형 취로 모델

[그림 3] 모자이크형 취로 모델은 노인들의 장점과 약점을 살리는 노동 능력의 조합을 통해 가상노동자를 만드는 그림이다. 예를 들어 노인 A의 분야 A 역량과 노인 B의 분야 B 역량, 그리고 젊은이의 운동기능과 인지기능을 조합하면 전문적인 일도 가능한 가상노동자를 만들 수 있다. 노인 B 또한 마찬가지로 자신의 역량과 부족한 부분을 다른 노인의 역량, 젊은이의 역량과 결합하여 부족한 부분을 서로 조합하여 전문적인 일도 할 수 있도록 한다. 지바 ICT 플랫폼을 개발한 히야마(檜山)는 “노인은 건강하더라도 사회적 고립, 은둔이 지속되면 여기에 해당하지 않는 노인에 비해 6년 후 사망률이 2.2배 높아진다는 점, 신체활동이 어려운 노인이라 하더라도 문화활동, 지역활동 등 여러 활동 참여가 노인의 허약을 예방한다는 점 등을 언급하며 사회적 활동이 노인의 건강 유지 증진으로 이어진다”고 주장한다. 그렇기 때문에 처음부터 진입하기 어려운 취로가 아니라 쉽게 접근할 수 있는 평생학습, 취미, 자원봉사활동 등을 통해 서서히 사회성을 높이면서

취로까지 연결하는 것이 중요하다고 말한다(https://www.hit-u.ac.jp/hq-mag/innovation/492_2023.03.28 검색). 모자이크형 취로 모델은 전문성(skill)을 살리는 일을 몇 시간만 일하는 형태로 조합한다는 의미에서 모자이크란 명칭을 사용하고 있으며 이를 IT ‘노인 클라우드’로 실현했다. [그림 4]는 지역활동 매칭 플랫폼 지바이다(檜山敦, 2022).



[그림 4] 지역활동 매칭플랫폼 지바(GBER2.0)

지바는 지역 커뮤니티의 일, 자원봉사, 취미, 평생학습과 같은 다양한 지역활동 정보를 검색할 수 있도록 하는 한편, 취로 조건을 역량, 시간, 장소로 나누어 이를 조합하는 것을 통해 한 사람의 노동력으로 제공할 수 있도록 하여 고령화에 따르는 노동력 부족을 해결하고 노인의 사회참가를 다양한 형태로 촉진함으로써 노인의 허약 예방까지도 목표로 했다.

일본의 후생노동성은 2018년부터 ‘평생현역촉진 지역연계사업’ 모델지역으로 쿠마모토현(熊本県)을 지정하였으며 2023년 현재 쿠마모토현(熊本県), 후쿠이현(福井県), 동경도세타야구(東京都世田谷区), 와코시(和光市), 카마쿠라시(鎌倉市) 등 5개 지자체가 이 사업에 참여하고 있다. 히야마는 노인이 활약하는 스마트 커뮤니티를 위해 향후 지바 사업을 100개 지자체로 확대하는 것을 목표로 하고 있다.

IV. 결론 및 제언

삶의 보람 취로는 의욕과 능력이 있는 노인이 활약할 수 있는 사회를 통해 초고령사회를 극복하고자 하는 일본 노동정책의 중심축이다. 실버인재센터의 삶의 보람 취업이 시작된 1980년대는 55세 정년이 일반적이었고 60세 정년 연장을 위해 노력하던 시기였다. 고령화율은 9.1%의 시기이기도 하다. 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 정년퇴직 후 완만한 은퇴를 위한 노동정책의 하나로 주목을 받았다. 2024년 현재 75세 이상 후기고령자 인구는 2,008만 명에 이른다. 후기고령자의 증가는 노화에 따라 신체적, 인지적 기능 저하의 문제로 일을 통한 사회참가의 기회를 감소시킨다. 평균수명 또한 여성 87.71세, 남성 81.56세로 여전히 정년연장과 평균수명 사이에 갭은 줄어들지 않고 있다.

본 연구는 정년퇴직 후에도 노인이 일을 통해 계속해서 사회참가가 가능한 방안으로 제시된 ‘삶의 보람 취로’가 노인인구가 20%가 넘는 초고령사회에서 직면한 문제점이 무엇인지를 파악하기 위해 실버인재센터 삶의 보람 취로, 카시와형 삶의 보람 취로, 모자이크형 삶의 보람 취로를 사례로 삶의 보람 취로 의미와 변화, 새로운 삶의 보람 취로의 특성 및 문제점을 분석하여 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 특정한 업무 능력이 있는 노인 중심의 참여로 제한될 것으로 보인다. 일본은 2000년대부터 고령화에 대한 대응으로 정년연장, 연금 지급시기 상향을 추진하면서 삶의 보람 취로 사업영역을 넓히는 형태로 대응했다. 이러한 대응은 「고령자고용안정법」의 지속적인 개정을 통해 이루어졌다. 그 결과 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 고용노동이라 불리어도 손색이 없을 정도로(물론 실버인재센터는 여전히 삶의 보람 취로가 고용노동이 아니라고 주장한다.) 고용적 성격이 강화되었다. 일본은 이러한 추세를 지속할

것으로 보인다. 일본에서 실버인재센터의 사업 방향성이 노인의 취업기회 확대를 위한 업무환경요건을 완화하는 데 있기 때문이다. 한편, 실버인재센터의 일본 노인인구 대비 회원 수 비율은 2005년 이후 지속적으로 감소하고 있다. 실버인재센터의 회원 수가 감소하고 있는 이유 중에는 일본의 정년 연장과의 관련이 있다. 그럼에도 불구하고 실버인재센터의 삶의 보람 취로 모델은 노인이 일을 통해 사회참여를 할 수 있도록 하는 모델로서 명확한 한계를 가지고 있는 것으로 보인다. 물론 실버인재센터는 일본 전국에 걸쳐 1,000개가 넘게 설치되어 있고 조직 규모가 방대하며 사업 수주 금액도 매우 높다. 그러나 현재와 같은 추세로 사업영역 확대를 지속해 나가면 실버인재센터의 회원 수는 지속적으로 감소할 것으로 예측된다.

둘째, 카시와형 삶의 보람 취로는 ‘work sharing’ 형태로 여러 사람이 한 사람의 일을 수행할 수 있도록 한 점, 실버인재센터 삶의 보람 취로 보다 일하는 노동시간을 줄였다는 점에서 후기고령자 인구 비율이 높은 초고령사회에서 주목할 만한 모델이다. 카시와형 삶의 보람 취로는 2009년부터 5년 동안 카시와시에서 실시된 모델사업이다. 이 프로젝트는 실버인재센터와는 다른 특성이 있다. 카시와형 삶의 보람 취로는 사업의 성격에 따라 사업을 직접 수행할 주식회사, 협동조합, 비영리조직(학교법인, 사회복지법인 등)이 참여할 수 있도록 하였다. 노인은 자신의 욕구에 따라 스스로가 조직 형태를 선택할 수 있다. 카시와형 삶의 보람 취로는 노인의 일할 선택지를 확대했다. 또한 카시와형 삶의 보람 취로는 노인 몇 명이 하나의 일을 할 수 있는 ‘work sharing’형 일을 제시했다. 특히 카시와형 삶의 보람 취로는 지속적인 경제활동 참여를 유도하기 위해 자원봉사활동, 평생학습 등의 사회활동을 매개로 일과 연결하려고 시도하였다. 카시와형 삶의 보람 취로 프로젝트는 그 규모가 작지만, 노인의 직무 경험을 살릴 수 있는 ‘work sharing’을 통해 일부 노

동 능력이 부족하더라도 자신의 역량을 발휘할 수 있도록 했다는 점에서 높게 평가할 수 있다.

셋째, 모자이크형 삶의 보람 취로는 ICT 플랫폼을 통해 삶의 보람 취로 접근성을 높였다는 점에서 향후 참여 노인이 증가하고 일할 기회가 다양해지게 되면 더욱 그 가능성에 주목할 것으로 예측된다. 모자이크형 삶의 보람 취로는 카시와형 삶의 보람 취로를 실현하기 위해 만들어진 ICT 플랫폼인데 이를 통해 ‘work sharing’이 보다 쉽게 이루어지도록 했기 때문이다. 모자이크형 삶의 보람 취로는 ICT 플랫폼을 통해 가상노동자를 만들어 일할 역량이 일부 부족한 노인도 일을 할 수 있도록 만들었다. 특히 모자이크형 삶의 보람 취로는 지역활동 매칭 플랫폼을 일정, 장소, 관심 분야로 나누어 쉽게 접근할 수 있도록 제작하였다는 점에서 주목을 받는다. 또한 모자이크 취로 모델은 카시와형 삶의 취로 모델과 마찬가지로 일 외의 자원봉사활동, 평생교육, 여가활동 등의 사회적 활동을 촉진하여 노인의 허약 예방을 도모하였다는 점에서 후기고령자가 증가하는 초고령사회의 문제점을 반영한 삶의 보람 취로로 발전시켰다고 할 수 있다. 지바라 불리는 ICT 플랫폼을 만든 히야마는 노인이 활약하는 스마트 커뮤니티를 향후 100개 지자체로 확대할 계획을 세우고 있다. 다만, 모자이크형 삶의 보람 취로는 아직 시범사업을 실행하고 있는데 그치고 있어서 보다 구체적인 사례분석이 필요하다.

일본에서는 삶의 보람 취로와 관련된 새로운 사례들이 나타나고 있지만 아직은 실버인재센터의 삶의 보람 취로를 대체할 수 있을 만큼 규모 있는 삶의 보람 취로가 나타나지는 않았다. 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 일정 정도의 견고한 성과를 바탕으로 향후에도 지속은 가능하다 할지라도 초고령사회를 극복하는 모델로서는 한계를 가지고 있다. 한편, 새롭게 일본에서 나타난 카시와형 삶의 보람 취로, 모자이크형 삶의 보람 취로는 초고령사회의 노인 상황을 고려한 의미 있는 시도로 보이나 고용적

성격의 일은 비록 'work sharing' 형태의 일이라 할 지라도 사업 규모의 확대 가능성은 여전히 미지수이다. 그러나 초고령사회가 심화될수록 후기고령자가 일을 통해 사회참여 할 수 있는 'work sharing' 형태의 모자이크형 삶의 보람 취로 모델은 주목받을 것으로 예측되며 그 실현 가능성을 높이기 위한 지속적인 추가 연구가 필요하다.

마지막으로 본 연구가 우리나라에 주는 시사점은 '삶의 보람 취로'를 어떻게 규정하고 어떻게 활용해야 하는지에 대한 보다 진지한 고민이 필요하다는 점이다. 우리나라에서 2004년부터 시작된 노인 일자리아업(노인일자리 및 사회활동지원사업)은 노인의 능력을 일을 통해 어떻게 활용해야 할 것인가에 대한 고민을 충분히 하지 않은 채, 심각한 노인 빈곤 문제에 우선 대응한 측면이 강하다. 이로 인해 노인일자리의 성격에 대한 문제제기(남기철, 2012)와 근로자성 문제에 직면(서정희 외, 2013)하면서도 노인에게 보조적 소득을 제공하여 저소득 노인들의 생계 문제를 해결하려는 당위성만 앞서 왔다. 이렇다 보니 노인일자리와 관련된 선행연구는 대부분 노인일자리아업의 사업효과를 규명하는 양적연구에 집중되어 있다(김대건, 2019). 우리나라의 고령화 진행 속도는 일본보다 더 빠르다. 일본은 고령화사회(1970년)에서 초고령사회(2005년)로 진입하는 기간이 35년 걸린 데 반해 우리나라는 고령화사회(2000년)에서 초고령사회(2024년)로 진입하는 기간이 24년에 불과하기 때문이다. 우리나라는 일본의 삶의 보람 취로에 대한 지속적인 연구를 바탕으로 보다 많은 노인들이 일을 통해 사회에 참여할 수 있는 구조를 만들어야 한다. 특히 노인들이 만들어진 일자리에 수동적으로 참여하는 것이 아니라 자발적으로 참여하는 형태, 또한 지역사회에서 후기고령자의 능력도 활용할 수 있는 구조를 만들어갈 필요가 있다. 이를 통해 많은 노인이 사회참여를 통해 건강한 노후를 보낼 수 있도록 해나가야 한다.

일본의 삶의 보람 취로는 여전히 그 성격이 애매

하고 노인에게 삶의 보람 취로 형태의 일할 기회를 제공하는 것은 정말 쉽지 않다. 그럼에도 불구하고 초고령사회에서는 더욱 '일'을 통해 노인이 집 밖으로 나오게 할 가능성이 높은 삶의 보람 취로에 대해 연구를 지속해 나갈 필요가 있다.

참고문헌

- 강신옥, 모선희 (2007). 노인인력활용 프로그램에 관한 한·일 비교연구. 노인복지연구, 157-184.
- 권중돈, 조주연 (2000). 노년기의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인. 한국노년학, 20(3), 61-76.
- 김대건 (2019). 노인일자리아업 연구경향 분석. 한국산학기술학회논문지, 20(4). 한국산학기술학회, 197-206.
- 김동배 (2008). 한국 노인의 성공적 노화 척도 개발을 위한 연구. 한국사회복지학, 160(1), 211-231.
- 남기철 (2012). 노인일자리아업의 현황과 쟁점. 월간 복지동향. 참여연대복지위원회, 15-21.
- 박기훈 (2008). 일본 NPO의 노인취업활동에 대한 연구. 노인복지연구, 42, 203-223.
- 박기훈 (2016). 노인 노동력활용에서 나타나는 복지와 노동의 통합 문제 연구-일본 실버인재센터의 복지와 노동 통합을 중심으로. 지방행정연구, 30-1, 351-376.
- 서정희, 오욱찬, 박경하 (2013). 사회복지영역 일자리사업 참여자의 근로자성 비교 연구. 한국노동연구원, 13(2) 95-126.
- 이기주, 석재은 (2011). 국민연금제도가 중고령 남성 임금근로자의 은퇴결정에 미치는 영향. 사회보장연구, 27(1), 55-88.
- 통계청 (2015). 2015 고령자통계. 통계청 보도자료.
- Havighurst, R., & R. Albrecht. 1953. *Older people*. New York: Longmans.
- Lemon, B.W., Berngston, V.L. & Peterson, J.A. (1972). An exploration of the activity theory of

- aging. *Journal of Gerontology* 27(4), 511-523.
- Mannell, R. C. and Dupuis, S.(1996). *Life Satisfaction*. Encyclopedia of Gerontology. 2, New York: Academic press. 59-64.
- Rowe, J. W., & Kahn. R. L. (1998). *Successful aging*. New York: pantheon Books.
- 岩田正美, 山口春子. (1989). シルバー人材センターに見る生きがい就労の理想と現実. *季刊社会保障研究*, 24-4, 東京大出版会, 424-439.
- 小林謙一.(1989). シルバー人材センターの現状と課題. *経済志林*, 56巻4号, 法政大学経済学部学会, 341-370.
- シルバー人材センター事業協会. (2024). 契約金額・加入会員数・団体数の推移(全国).
- 独立行政法人労働政策研究研修機構. (2010). *高齢者の雇用就業の実体に関する研究*. JILPT調査シリーズ No75.
- 独立行政法人労働政策研究. 研修機構 (2018). *高齢者の多様な活躍に関する取り組みー地方自治対等の事例*. No198.
- 早瀬昇 (2018). 参加の力がつくる共生社会. ミネルバ書房.
- 厚生労働省 (2014). *高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律の施行について(職高発第1104001号)*. 厚生労働省職業安定局.
- 厚生労働省 (2015). *生涯現役社会の実現にむけた雇用・就業関係の整備に関する検討会報告書*. 生涯現役社会の実現にむけた雇用・就業関係の整備に関する検討会.
- 厚生労働省 (2016). 平成28年版厚生労働白書.
- 厚生労働省 (2024). *高齢者雇用対策概要*. 厚生労働省職業安定局高齢者雇用対策課.
- 総務省 (2024). *統計からみた我が国の高齢者*. 統計トピックスNo. 142, 総務省統計局.
- 小山昭作 (1980). *高齢者事業団*. 旬報社.
- 長瀬甚遠 (1987). *シルバー人材センター*. 労働行政研究所.
- 内閣官房国家戦略室 (2010). 新成長戦略.
- 内閣府 (2012). *高齢社会対策大綱(平成24年9月7日閣議決定)*.
- 内閣府 (2024). 令和6年 *高齢社会白書*.
- 長島一由 (2015). シルバー人材センターの現状と課題. *Works Review*. 10, リクルートワーク研究所, 30-43.
- 前田展弘 (2013). *セカンドライフ支援事業の奇跡ー柏市生きがい就労事業の成長と課題*. ニッセイ基礎研究所.
- 前田展弘 (2014). *高齢期の社会参加支援策に関する一考察*. ニッセイ基礎研究所.
- 前田展弘 (2014). 柏市東大共同プロジェクトセカンドライフ支援事業ー概要と今後の展望. *JILPT/労働政策フォーラム事例報告3*.
- 前田展弘 (2015). 柏プロジェクト活動報告, *生活協同組合研究* 479. 26-31.
- 辻哲夫 (2019). 柏プロジェクトにおける生きがい就労ー目的と成果. *Aging&Health*. No91.
- 檜山敦 (2022). アクティブシニアの社会参加の活性化するプラットフォームの社会実相と課題. *情報処理*. Vol.63, No11.
- 前田展弘 (2015). 柏プロジェクト活動報告, *生活協同組合研究*, 479号, 26-31.
- 森下久美, 石橋智昭 (2023). シルバー人材センターにおける事故防止体制上の課題. *応用老年学*, 17巻1号, 42-50.
- 脇坂幸子 (2015). *高齢者事業団における生きがい就業は再生されるのか: 労働市場に傾斜する政策展開の中で*. 大阪経大論集, 66(2).
- S.バース, 岡直人 (1998). プロダクティブエイジングとシルバー人材センター. *都市政策研究* 1 高齢期の就業と生きがい. 横浜市立大学経済研究所.
- 厚生労働省ホームページ: <http://www.mhlw.go.jp/>
兵庫県赤穂市シルバー人材センターホームページ:

<http://www.webc.sjc.ne.jp/>

全国シルバー人材センター事業協会ホームページ:

<http://www.zsjc.or.jp/>

内閣府行政刷新ホームページ:

<http://www.cao.go.jp/gyouseisasshin/>

투고일자: 2024. 12. 31.

심사일자: 2025. 1. 24.

게재확정일자: 2025. 2. 10.

A Study of the Utilization Plan of Elderly Ability in a Super-aged Society: Focused on cases in Japan

KiHun Pak

Seoul Cyber University

This study aims to analyze the challenges faced by Japan's 'Ikigai Shuro' (purposeful work for life), a proposed solution for helping the elderly maintain social participation through work after retirement in a super-aged society. Using Ikigai Shuro as the central keyword, this study conducts a literature-based analysis of three models: Silver Human Resource Center Ikigai Shuro, Kashiwa Ikigai Shuro, and Mosaic Ikigai Shuro. The findings reveal the following: First, the Silver Human Resource Center Ikigai Shuro model, which increasingly emphasizes employment-like characteristics, appears to limit participation in elderly individuals with specific job skills. Second, the Kashiwa Ikigai Shuro model, adopting a 'work-sharing' approach, allows multiple participants to collectively perform a single task while reducing working hours. This model is a viable option in societies with higher proportion of Old-old adults. Third, the Mosaic Ikigai Shuro model leverages ICT platforms to enhance accessibility to Ikigai Shuro, suggesting significant potential for increased participation and diversified work opportunities as its adoption expands. The implications for our country suggesting the need for a more proactive approach for defining and utilizing purposeful work for life (Ikigai Shuro). While the concept of Ikigai Shuro remains somewhat ambiguous and such opportunities for the elderly are challenging, it shows promise for encouraging them to engage in meaningful work and social activities. As super-aged societies continue to grow, further research is needed to explore the potential of Ikigai Shuro to address the evolving needs of the elderly populations through purposeful work for life.

Keywords: Super-aged society, Old-old, Ikigai Shuro, Work sharing, ICT platform