

## 일본의 노인 삶의 보람 취로 현황 및 과제: 삶의 보람 취로에서 삶의 보람 활동으로\*

박 기 훈\*\*

서울사이버대학교

본 연구의 목적은 일본의 노인을 중심 대상으로 한 ‘삶의 보람 취로’ 현황 및 과제를 분석하여 초고령사회에서 필요한 새로운 형태의 ‘삶의 보람 활동’을 제시하는 데 있다. 이를 위해 삶의 보람 취로를 키워드로 하여 일본의 대표적인 네 개의 삶의 보람 취로 사업을 문헌 분석하였다. 연구 결과, 첫째, 일본의 대표적인 삶의 보람 취로 사업은 노동 상품성을 전제로 한 취로가 중심이다. 둘째, 일본의 삶의 보람 취로에 참여하는 노인의 수가 매우 적은 것은 삶의 보람 취로가 유상노동의 특성이 강한 ‘취로’ 중심이어서 일정 정도 이상의 능력 있는 노인으로 참여가 제한되기 때문이다. 셋째, 일본의 삶의 보람 취로는 후기고령자의 비중이 높은 초고령사회에 적합한 새로운 형태의 ‘삶의 보람 활동’으로 전환될 필요가 있다. 넷째, 후기고령자 비율이 높은 초고령사회에서 노동 능력이 더 떨어지는 노인에게 실비 보상에 더해 최소한의 대가를 받는 삶의 보람 활동을 명확히 하는 추가 연구가 필요하다. 본 연구가 우리나라에 주는 시사점은 먼저 노인의 삶의 보람 취로에 대한 명확한 개념 규정 연구가 필요하다. 둘째, 노인의 자율적인 조직을 통해 자발성과 창의성을 촉진할 필요가 있다. 셋째, 다양한 일의 형태 및 ICT 플랫폼과 같은 다양한 운영 방식이 필요하다. 넷째, 노인의 일을 통한 사회참여 촉진을 위해 ‘삶의 보람 활동’과 같은 새로운 유형의 삶의 보람 추구가 필요하다. 본 연구는 삶의 보람 취로에 관한 새로운 연구 주제를 제시했다는 점에서 의의가 있으나, 아직은 아이디어 수준에 머무는 한계를 갖고 있다.

주요어 : 초고령사회, 후기고령자, 삶의 보람 취로, 삶의 보람 활동, ICT 플랫폼

\* 이 논문은 서울사이버대 미래사회전략연구소 2025 SCU International Conference(2025.8.20)에서 발표한 ‘일본의 삶의 보람 취로 현황 및 과제: 노인의 삶의 보람 취로를 중심으로’를 수정, 보완하여 작성하였음.

\*\* 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 일본의 노인(일반적으로 65세 이상인 자를 의미한다)을 중심 대상으로 한 ‘삶의 보람 취로’의 현황 및 과제를 분석하여 초고령사회에서 필요한 새로운 형태의 ‘삶의 보람 일 형태’를 제시하는 데 있다. 일본에서는 노인에게 일을 통해 삶의 보람을 주는 것을 삶의 보람 취업, 삶의 보람 취로 등의 용어로 사용하고 있다. 삶의 보람 취업, 삶의 보람 취로는 관련 정부 기관, 관련 단체, 학자 등이 모두 통일적으로 사용하고 있지 않으나, 소득만을 목적으로 하지 않고 일을 통해 약간의 소득을 얻으면서 건강 유지, 삶의 보람, 사회공헌 등을 함께 추구하는 노동으로 일본에서는 정착되어 있다. 본 연구에서는 노인을 대상으로 일을 통해 삶의 보람을 동시에 충족시키는 것을 ‘삶의 보람 취로’로 표기한다. 일본에서 1975년 제시된 ‘삶의 보람 취로’는 노인을 대상으로 한 매우 독특한 유형의 일 형태이다. 일본에서 50년 전 등장한 삶의 보람 취로는 정년퇴직한 노인들의 완만한 퇴직을 위한 방안의 하나로 중심적인 역할을 담당해 왔다. 일본은 급속하게 진행되는 고령화를 극복하기 위해 정년연장을 중심으로 하는 한편, ‘평생현역사회’, ‘1억 총활약사회’, ‘공생사회’ 등의 방향성 제시를 통해 국민 모두가 의욕과 능력에 따라 서로 도우며 노동시장에서 일할 수 있는 사회를 실현하고자 한다. 특히 고연령자가 지역에서 일할 수 있는 기회를 확대하는 방법인 삶의 보람 취로는 고연령자 고용·취업대책 중심축의 하나이다.

현재 일본에서는 정년퇴직 후의 삶(セカンドライフ)에 대한 위기감이 높아지고 있다. 그 이유는 정년퇴직한 많은 노인들이 활약할 수 있는 기회나 장소가 여전히 크게 부족하기 때문이다(前田展弘, 2022). 마에다(前田)는 노인을 I 층(역량있는 노인),

II 층(보통노인), III 층(생활이 어려운 노인)으로 나누고 대부분의 노인이 속하는 II 층에 맞는 일이 너무나 적다고 보았다(前田展弘, 2022). 물론 일본의 65세 이상 취업자 비율은 매우 높다. 일본 총무성(2024)에 따르면 65세 이상 취업자 수는 2023년 914만 명이다. 2023년 65세 이상 인구(3,623만 명) 대비 약 25.2%에 이른다(総務省, 2024). 그러나 70~80%에 이르는 노인이 속하는 II 층을 대상으로 한 일할 기회 창출은 여전히 어려운 상황이다. 일본은 정년을 65세로 의무화하였고, 70세까지 일할 수 있는 사회를 만들고자 노력하고 있다. 그런데 정년퇴직과 평균수명의 갭은 여전히 줄어들지 않고 있다. 일본인의 평균수명은 2024년 현재 여성 87.14세, 남성 81.09세이다. 향후 남녀 모두 평균수명이 증가하여 2070년에는 여성 91.94세, 남성 85.89세로 늘어날 것으로 예측된다(内閣府, 2024).

일본의 2024년(10월 1일 현재) 고령화율은 29.3%(전체인구 1억 2,380만 명 중 3,624만 명)에 이른다(内閣府, 2025). 특히 일본은 75세 이상 후기고령자 인구 비중이 매우 높다. 후기고령자 수는 2,078만 명으로 65~74세 인구보다 후기고령자 인구 비중이 더 높다. 초고령사회는 후기고령자 인구 비율이 증가한다. 노인은 연령이 높아질수록 허약, 치매 유병률이 높아지는데 사회참가는 허약예방 및 치매유병률을 낮춘다(飯島勝矢, 2017; 早瀬昇, 2018). 노인은 평생교육, 취미생활, 행사, 사고모임, 일 등 다양한 형태로 사회활동에 참여한다. 이러한 다양한 사회참여 활동 중 본 연구에서는 일을 통한 사회참여에 주목한다. 그 이유는 노인을 집 밖으로 나올 수 있도록 가장 강한 동기부여를 하는 것이 일이기 때문이다. 일은 노인에게 명확한 있을 장소를 제공하고, 일터에서 노인을 필요로 한다는 점에서 노인을 가장 자연스럽게 집 밖으로 나가게 만든다(前田展弘, 2015).

노인이 일을 하는 이유는 매우 다양하다. 노인은 일을 통해 경제적인 수입뿐만 아니라 사회적 지위,

대인관계 형성, 건강 유지, 만족감 등 비경제적 목적을 동시에 추구하는 경향이 강하다(통계청, 2015; 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2010). 또한 노인은 젊었을 때처럼 월요일부터 금요일까지 풀타임으로 일하는 형태의 일을 지향하지는 않는다(前田展弘, 2015).

일본에서 삶의 보람 취로가 등장한 것은 1975년 동경도 에도가와구의 ‘고령자사업단’에서 부터이다. 삶의 보람 취로는 노인에게 적합한 새로운 형태의 일이란 점에서 그 가능성을 평가받았다(S.바스·岡直人, 1998). 삶의 보람 취로는 평균수명의 연장으로 정년퇴직 후에도 15~20년 이상을 건강하게 살 수 있는 방안의 하나로 더욱 주목받고 있으며, 노인이 일을 통해 사회참가 기회를 높이는 것은 개인의 건강한 노후생활뿐만 아니라 지역사회를 활기차게 만들 수 있다는 점에서도 주목받고 있다. 그럼에도 불구하고 일본에서는 삶의 보람 취로에 참여하는 노인이 매우 제한적이고, 대부분의 노인이 일을 통해 사회참여를 하기 어려운 문제에 직면해 있다. 이와 같은 이유로 본 연구에서는 일본의 삶의 보람 취로의 대표적 인, 또는 주목받는 사업의 현황 및 문제점을 분석하여 일본의 삶의 보람 취로의 문제점을 분석하고자 한다. 본 연구에서는 일본의 삶의 보람 취로의 대표적 사업으로 고령자사업단, 실버인재센터, 카시와시, GBER(Gathering Brisk Elderly in the Region, 이하, GBER)을 통한 삶의 보람 취로를 중심으로 하였다. 상기한 4개의 사업을 선정하는 이유는 먼저 고령자사업단이 일본에서 삶의 보람 취로를 가장 먼저 제시했다는 점이며, 실버인재센터는 지역의 고령자사업단 사업을 전국적으로 확대한 일본을 대표하는 삶의 보람 취로 기관이기 때문이다. 또한 카시와시 삶의 보람 취로는 실버인재센터의 삶의 보람 취로를 보완하는 지자체 사업으로 일본에서 주목받았다. GBER은 ICT(Information and Communication Technology, 이하 ICT) 기술을 활용하여 노인의 사회활동 참여기회를 높였다는 점에

서 최근 일본에서 관심이 높아지고 있다.

본 연구에서는 상기한 사업의 삶의 보람 취로 특성 및 한계를 분석하여, 일본의 삶의 보람 취로가 직면한 문제점을 명확히 제시하고 후기고령자의 비율이 증가하는 초고령사회에 필요한 일과 삶의 보람을 결합한 새로운 형태인 삶의 보람 일 방안을 제시하고자 한다.

## II. 이론적 배경 및 선행연구

활동이론(activity theory)은 노인의 사회활동의 중요성을 강조하는 대표적 이론이다. 활동이론에서는 사회활동에 적극적으로 참여하는 노인은 그렇지 않은 노인보다 생활만족도가 높다고 본다. Rowe와 Kahn(1998)은 성공적 노화의 3대 구성요소로 질병·장애의 부재, 정신적·신체적 기능 유지, 적극적인 사회참여를 제시하였는데 특히 적극적 사회참여는 성공적인 노화에서 가장 중요한 요소로 보았다. Rowe와 Kahn은 노인의 지속적인 기능 유지를 위해서는 정년퇴직 이후에도 지속적인 활동이 필요하다고 보았다. 특히 지속적인 경제활동 참여 여부는 삶의 만족도에 큰 영향을 준다(Mannell and Dupuis, 1996). 노년기의 경제활동은 안정된 소득 확보, 사회적 소외와 고독감 억제, 건강유지 등 노년기 삶의 만족도를 증진시키는 주요 요인이다(권중돈·조주연, 2000).

급속한 고령화와 함께 정년 퇴직 이후의 일을 통한 사회참여 중요성이 높아지고 있음에도 불구하고 일본에서 노인의 삶의 보람 취로와 관련된 연구는 매우 적다. 일본의 국립연구개발법인 과학기술진흥기구가 운영하는 J-stage에서 ‘삶의 보람 취로’, ‘삶의 보람 취업’을 키워드로 입력하면 삶의 보람 취로 55건, 삶의 보람 취업 16건의 연구가 검색된다(2025. 8. 11. 검색). 삶의 보람 취로 관련 연구는 매우 적으며 일본의 실버인재센터 관련 연구에서 언급되고 있는 정도에 불과하다. 일본의 실버인재센터는 2025

년 3월 현재 전국에 1,307개가 있으며, 사업 규모(수주금액)는 2024년 3,200억 엔에 이르는 대표적인 일본의 삶의 보람 취로 기관이다(公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会, 2025). 그런데 실버인재센터 관련 연구 또한 사업규모나 역사에 비해서는 적은 편이다. 실버인재센터 관련 연구는 대부분이 실버인재센터의 내부 운영상의 현황 및 문제점이 중심이다(森下久美·石橋智, 2023; 長島一由, 2015; 昭原田謙·杉沢秀博·柴田博, 2009; 小林謙一, 1989).

삶의 보람 취로 의미 및 문제점과 관련된 논의를 중심으로 하는 연구 또한 매우 제한적이다(岩田正見·山口春子, 1989; 脇坂幸子, 2015, 박기훈, 2016, 2025). 이와타(岩田)·아마구치(山口)는 실버인재센터의 삶의 보람 취로 성격이 불명확하다는 점에서 이를 해석하는 현장 실버인재센터에 따라 삶의 보람 취로 실적이 다르게 나타나고 있는 점을 지적하였다. 특히 이와타·아마구치는 실버인재센터의 삶의 보람 취로가 유상노동(有償労働)의 특성을 갖고 있는 점에 주목하여 실버인재센터의 삶의 보람 취로의 특성을 분석하였다. 현대사회에서 노동은 상품·서비스로 판매되는 유상노동(임금, 사업수입이 동반되고, 표준화된 상품과 서비스의 질이 요구됨)과 자유로운 노동(직접 사회적 규제를 받지 않고 노동의 질도 균일하지 않음)인 무상노동으로 나뉘는데, 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 유상노동이면서도 자유로운 노동의 성격을 갖고 있다고 보았다. 그 이유는 실버인재센터의 회원(노인)이 일을 발주한 발주자의 지휘·감독을 받지 않고 일의 내용, 시간, 일수, 배분금(임금이라 하지 않고 배분금이란 용어를 사용)도 자신이 자유롭게 선택할 수 있다는 점에서 자유로운 노동에 가깝다고 보았다. 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 일정 이상의 서비스 질을 요구받으면서도 (표면적으로는) 연령 제한이나 능력을 묻지 않는다는 점에서 모순이 발생할 수 있다(岩田正見·山口春子, 1989). 와키자카(脇坂)

는 실버인재센터의 삶의 보람 취로가 자본이나 고용관계에 얽매이지 않는 ‘삶의 보람’보다는 자본이나 고용관계에 보다 중점을 두고 있는 점을 문제점으로 지적하였다. 박기훈은 유상노동과 무상노동을 결합한 삶의 보람 취로의 문제점을 근로연계복지(welfare to work)의 예를 통해 생계유지를 목적으로 하는 취로와 삶의 보람 취로를 연결하는 것이 쉽지 않음을 확인하였다(박기훈, 2016), 삶의 보람 취로는 유상노동과 무상노동이 서로 충돌하는 근본적인 모순을 갖고 있다.

최근 일본에서는 카시와시(柏市)에서 5년간 진행된 ‘삶의 보람 취로’ 사업, ICT 플랫폼을 활용한 GBER에 대한 관심이 높다. 이 두 가지 사업은 삶의 보람 취로의 필요성 제고 및 확산이란 측면에서 일본에서 주목받고 있으며 사업 소개 및 현황과 관련된 기고, 강연이 활발히 이루어지고 있다. 그러나 관련 학술 연구는 아직은 거의 없다.

삶의 보람 취로와 관련된 선행연구에서는 삶의 보람 취로의 문제점이 무엇인지는 제시되었으나 대안 제시에는 이르지 못했다. 본 연구에서는 삶의 보람 취로에 대한 학술적 연구가 매우 부족한 상황에서 일본의 대표적인 삶의 보람 취로 사업을 문헌연구를 바탕으로 분석하는 것을 통해 삶의 보람 취로의 문제점을 명확히 하고 향후 학술적 연구를 위한 연구 문제를 제기하는 한편, 새로운 일을 통한 삶의 보람 모델을 제시하고자 한다.

### III. 일본의 대표적 삶의 보람 취로 사업

#### 1. 에도가와구 고령자사업단의 삶의 보람 취로

1975년 설립된 일본의 에도가와구(江戸川区) 고령자사업단은 일본의 고령화사회 진입, 평균수명의 증가에서 나타나고 있는 새로운 노인의 등장에 주목한다. 즉 스스로 자립하는 삶을 원하고 퇴직 후에도 일을 하고자 하는 노인이 많아지고 있다고 본

것이다. 이러한 인식에 따라 자주적·자립적 노인에 의한 자주적 조직 설립 필요성을 제기하였다. 그 결과 “새로운 인생을 창출할 고령화 시대”의 요구에 부응하는, 노인에 의한 자립적 조직인 고령자사업단을 설립하게 된다. 에도가와구 고령자사업단 설립에 중추적 역할을 담당한 코야마(小山昭作, 1973년 동경도 노동국 실업대책부 고령자 취로 문제 조사연구 담당과장)는 노인의 새로운 취로관(就勞觀)에 주목하였다. 그는 1978년 및 1980년 동경도 도민생활국의 ‘노동에 관한 여론 조사’ 추이, 무사시노시(武蔵野市) 노인복지행정 조사위원회 조사 결과를 바탕으로 생계만을 위한 일보다는 일을 통한 사회참여를 통해 사회에 도움이 되고자 하는 노인이 증가하고 있다고 보았다(小山昭作, 1980). 코야마는 정년 이후의 노인 고용대책은 일반 노동시장을 전제로 하는 노동 행정에서의 접근과 사회참가, 건강유지 등 삶의 질을 목적으로 하는 복지 행정적 접근이 있는데 정년퇴직 후의 노인 대책은 “이 양자의 중간에 걸친 노인 취로 대책”이 필요하다고 주장한다. 그 이유는 “일반 노동시장에서는 능력과 체력에서 적합하지 않고, 새롭게 고용되기도 원하지 않지만 그렇다 하더라도 노인복지사업에서 볼 수 있는 사회참가에 머무르거나 건강 유지만을 위한 것이 아닌 노인의 취로 욕구가 폭넓게 존재”한다고 보았기 때문이다(小山昭作, 1980). 에도가와구 고령자사업단은 일을 통한 사회참가를 희망하면서도 소득보다는 사회에 도움을 주고자 하는 노인의 취로 욕구에 대응하여 노인에게 적합한 새로운 형태의 ‘일’을 제시하였는데 그 일은 삶의 보람(生きがい)과 사회참가를 함께 동시에 추구하는 것이다(小山昭作, 1980). 사회참가는 일할 기회를 제공하는 것이며 일하는 것을 통해 삶의 기쁨을 얻는 것은 삶의 보람을 의미한다. 코야마는 새로운 형태의 일을 노동과 복지(民生)행정의 중간에 걸친 ‘복지노동’이라 칭한다. 코야마는 복지노동을 노동 관계 법률, 사회복지 관계 법률로 명확하게 나누기 어려운 새로운 영역으

로 볼 수 있으며 “고용이나 삶의 보람이란 논점을 극복한 제3의 길”이라 표현하였다. 코야마는 복지노동은 노동과 민생(복지)행정이 서로 겹치는 새로운 행정 분야의 개척이 필요하다고 보았다(小山昭作, 1980).

그러나 노동과 복지의 중간에 걸쳐있는 취로 욕구를 해결하는 것은 쉽지 않은 과제다. 우선, 이 중간적 성격의 취로를 제공하고자 하는 고령자사업단이 성공하기 위해서는 소득 보장을 중심으로 한 사회보장이 충실히 필요하다. 노후의 소득 보장이 불충분한 경우, 노화로 인해 노동능력이 떨어짐에도 불구하고 생계유지를 위한 취로를 위해 고령자사업단에서 일할 수 있기 때문이다. 또한 일반고용시장에서 노인의 희망과 능력에 따라 일할 수 있는 노인 고용 정책의 충실 및 강화가 필요하다. 이를 통해 일반 노동시장에서 노인이 일할 수 있는 고용구조와 환경을 우선 만들어야 한다. 그렇지 않게 되면, 일반 노동시장에 진입하지 못하고 고령자사업단을 대체 수단으로 선택할 수 있게 된다. 즉 에도가와구 고령자사업단이 설립 취지에 맞게 기능하기 위해서는 노후의 소득 보장, 노인 고용 정책이 충실히 뒷받침되어야 한다. 만약 이러한 조건이 불충분하게 되면 일반 노동시장과 고령자사업단의 일 구분이 불명확해질 수 있다. 코야마는 이와 같은 문제점을 인식하고 있으면서도 이를 해결할 방안을 명확히 제시하지는 못했다. 그는 일반 노동시장과 고령자사업단의 성격이 서로 섞여 혼재되지 않도록 할 필요가 있다고 보았으나 해결 방안으로는 “서로 양립할 수 있도록 끊임없이 노력해야 한다”라고 언급하는 정도에 그쳤다(小山昭作, 1980).

고령자사업단은 고령자사업단과 회원 간에는 고용계약을 맺지 않고 일정일 수 이상의 취로 보장을 하지 않는다. 그런데 회원이 일하는 도중 상해(傷害)를 입은 경우, 노동재해보험(労働災害保險)을 통해 고령자사업단이 책임을 진다. 고용계약은 맺지 않으면서도 “일종의 조직적인 취로 관계”로 해석했

기 때문이다. 이를 통해 볼 때 새로운 형태의 복지 노동의 해석이 쉽지 않고 이를 적용하는 복지노동 행정 또한 쉽지 않은 과제임을 알 수 있다(小山昭作, 1980). 그럼에도 불구하고 에도가와구에서 시작한 고령자사업단은 1980년에 동경도 내 26개 모든 시(市)에 설립되었으며 동경도에 소재하는 23개구 중 19개가 고령자사업단을 설립하였다. 고령자사업단은 회원(노인)의 자주적·연대적 협동체인면서, 또한 사회적 사업체로서 지역사회 내의 단체들과의 협력, 이해를 바탕으로 지역기업 및 일반가정으로부터 일을 확보해 나갔다. 또한 고령자사업단 사업은 공공성, 공익성을 갖고 있다는 점에서 지자체의 재정적 원조, 사업 수주를 받는다. 고령자사업단은 지방공공단체, 민간기업, 개인 등으로부터 청부(請負) 방식으로 일을 수수하여 일에 참여한 회원에게 보수(배분금)를 지급한다. 사업영역은 고용에 적합하지 않으면서 노인에게 맞는 영역을 새롭게 찾아가는 형태로 진행되었다. 1979년 동경도 내 43개 고령자사업단의 사업 수주 금액은 31억 113만 엔이다. 회원 수는 30,128명이다. 수주 금액에서 공공이 차지하는 비율은 30%, 민간이 차지하는 비율은 70%이다. 주요 사업영역은 공공영역에서는, 관리감시(경비, 창고관리, 공원 유지관리, 공유지 감시, 아동 놀이시설 감시 등), 서비스(공공시설 안내, 관공서 청소, 노인개호(care), 어린이집·유치원 보조 등), 민간영역에서는 단순작업(각종 야외 작업, 각종 실내 작업), 기능(목공, 타일공, 배관공, 식목, 도장, 조립, 봉제, 가공, 수리 등)이 중심이다(小山昭作, 1980).

일본에서 새롭게 출발한 고령자사업단의 일을 통한 삶의 보람 추구는 새로운 노인의 욕구에 부응한다는 점에서 도전적이고 획기적인 시도라 평가할 수 있다. 그러나 일반노동시장과 고령자사업단의 일의 구분이 명확하게 구분되지 않은 채 삶의 보람 추구라는 새로운 형태의 노동이 일본에서 출발하게 된다.

## 2. 실버인재센터의 삶의 보람 취로

일본은 1979년 ‘제4차 고용대책 기본계획’을 세우고 종합적고령자대책(総合の高齡者對策)을 만든다. 이 대책에서는 “상시 고용적인 취업만이 아니라 다양한 형태의 취업기회 확보를 위해 노력한다”는 기본방침에 따라 1980년부터 정부에서 노인에게 임의적인 취업 기회를 제공하는 단체를 육성하는 지자체에 대해 국고보조를 실시한다고 결정한다. 이를 계기로 동경도(東京都) 전체로 확산되어 전국적인 주목을 받고 있던 고령자사업단의 명칭을 ‘실버인재센터’로 변경하고, 중앙정부 사업으로 확대하였다. 이 보조사업의 명칭은 ‘고연령자 노동능력 활용사업(실버인재센터)’이다. 코야마(小山)는 실버인재센터를 ‘노동자 생애설계(life cycle) 시점에서 노인 대책의 총체적 전개’라는 새로운 발상으로 보고 있고, 노동자의 최초 취직 단계부터 마지막 은퇴까지 다루는 종합적인 정책의 하나로 이해한다(小山昭作, 1980). 실버인재센터는 정년퇴직 후에 상근 고용은 원치 않지만 어떤 형태로든 일을 통해 추가적 수입과 함께 자기 삶의 보람을 추구하는 노인이 증가하고 있는 점에 주목하여, 이들이 지역사회에서 퇴직 후에도 일할 수 있는 역할을 담당하게 된다. 실버인재센터는 이러한 노동정책의 방향성 속에서 시작되었다. 실버인재센터는 노인(高年齡者)이 자주적으로 조직하며, 대부분 사단법인으로 설립, 운영되고 있다(長瀬甚遠, 1987).

실버인재센터 또한 취업 대책과 삶의 보람 대책의 두 가지 성격을 함께 갖고 있고, 기존 행정의 틀을 넘어서는 조직이다(長瀬甚遠, 1987). 그러나 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 노동 상품성이 있는 노인이 중심이 되어 일을 하고 있다. 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 유상노동(有償勞動)을 통해 ‘노동능력 활용’을 위한 노동력 수급 체계로서의 노동정책으로 규정할 수 있다. 그런데 실버인재센터는 실버인재센터에서 제공하는 일은 고용이 아니라고

매우 강하게 그리고 일관되게 주장한다. 실버인재센터가 일반적인 상시 고용, 일용직, 파트타임, 가정노동 등 노동자들이 고용되거나 취업하고 있는 일을 취급하지 않고 있으며, 실버인재센터의 일이 일반노동자의 고용·취업 영역을 침범하거나 노동조건을 저하할 일으킬 염려가 있는 것은 실버인재센터의 취지에 맞지 않아 실버인재센터 사업으로 다루고 있지 않기 때문이다(長瀬甚遠, 1987). 실버인재센터의 일은 유상노동이나 고용노동은 아니기 때문에 구체적인 노동조건은 일의 발주자(공공, 민간, 개인)와 실버인재센터 사이에서 결정된다. 실버인재센터는 회원(노인)에게 일정한 취업일 수나 수입을 보장하지 않는다. 일을 한 회원에게 주는 보수도 임금이라 하지 않고 ‘배분금(配分金)’이란 용어를 사용하고 있다. 또한 실버인재센터는 회원이 일을 하는 도중 상해를 당해도 이를 고용관계에서 발생한 것으로 여기지 않아 노동재해보험을 적용하지 않는다. 실버인재센터는 회원이 일하는 중에 발생한 상해 등 부상에 대비하기 위해 1981년 3월 ‘실버인재센터 단체상해보험’을 만들었다(長瀬甚遠, 1987).

실버인재센터의 삶의 보람 취로는 정부의 보조금 사업화, 법제화의 과정을 거치며 사업영역이 확대되면서 노동정책으로서의 성격은 더 강화되었다. 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 복지 시점보다는 노인 노동시장의 한 부분에 위치한다(脇坂幸子, 2015). 일본은 1994년 ‘공적연금법’ 개정을 통해 공적연금의 재정 안정화와 고령화 대응을 도모하는데 연금개혁의 핵심은 후생노령연금 지급 개시 연령을 60세에서 65세로 높이는 것이다. 이에 따라 후생노령연금 지급 시기는 2001년부터 단계적으로 상향되어 2013년부터는 65세부터 후생노령연금이 지급되고 있다. 이와 동시에 일본에서는 2000년 및 2004년에 ‘고령자고용안정법’ 개정을 통해 정년연령을 60세에서 65세로 높인다. 2000년에는 우선 60세에서 65세 정년연장을 노력규정으로 하였으나, 2004년 개정에서는 65세까지의 정년을 의무규정으로 바꾸어

단계적으로 정년연장을 시행하여 2013년부터는 65세 정년이 정착되었다. 그리고 2020년 ‘고령자고용안정법’ 개정에서는 70세까지의 취업 확보 노력 규정도 신설되었다.

이러한 연금 및 고용 관련 법 개정과 함께 실버인재센터의 삶의 보람 취로 규정도 바뀌게 된다. 실버인재센터는 설립 당시 ‘임시적이고 단기적’인 취업 기회를 제공하도록 하였는데, 2000년 ‘고령자고용안정법’ 개정에서는 ‘그 밖의 경이한 업무’ 규정이 추가되었다. 경이한 업무란 지식, 기능을 필요로 하는 업무를 말한다. 이에 따라 단기적·단발적인 일 중심에서 지속적인 일(건물청소, 공공시설 관리, 공원 청소)등의 새로운 사업이 가능해졌다. 2004년 ‘고령자고용안정법’ 개정에서는 신고(申告)를 통해 임시적·단기적 또는 경이한 취업에 관한 ‘일반노동자 파견사업(실버파견사업)’이 추가되었다. 그동안 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 고용관계가 아니기 때문에 ‘청부(請負) 또는 위임(委任)’ 방식의 일만 수주할 수 있었는데, 법 개정에서 실버인재센터 회원(노인)이 일의 발주자로부터 지휘명령을 받는 고용관계가 성립되었다. 그 결과 실버인재센터는 고용을 전제로 한 사업에 참여할 수 있게 되었다. 2016년 ‘고령자고용안정법’ 개정에서는 주 20시간으로 제한된 취업 시간을 40시간까지 가능하게 하고, 월 10일 이내의 노동일 수 제한도 폐지한다. 이제 실버인재센터의 삶의 보람 취로 영역은 청소, 관리 중심에서 서비스업(재해보험(장기요양보험)관련 서비스)까지 확장되었다. 일본의 연금·고용 관련 법 개정과 함께 실버인재센터의 관련 법 개정변화를 보면 실버인재센터의 삶의 보람 취로가 연금·고용개혁과 연계되어 노동시장 개혁 구조와 함께 바뀌고 있는 것을 알 수 있다.

실버인재센터는 전국적인 조직을 바탕으로 정년 퇴직 후의 노인에게 완만한 사회적 퇴직을 돕는 선택지를 제공했다는 점에서 높은 평가를 받고 있지만 일본의 실버인재센터 회원 수는 현재 감소하고

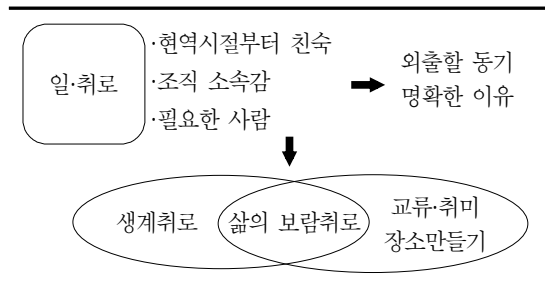
있다. 고령화가 심화되고 노인인구 중 후기고령자가 증가하고 있는 가운데 회원 수가 오히려 줄어들고 있다. 실버인재센터 회원 수는 1980년 46,448명에서 2005년 765,468명을 정점으로 점차 감소한다. 2024년 현재 회원 수는 674,000명으로 65세 이상 인구 3,624만 명 대비 1.86%에 불과하다(シルバー人材センター事業協会, 2024, 2025; 内閣府, 2025에서 작성). 실버인재센터의 회원 수 감소는 후기고령자가 증가하는 초고령사회에서 실버인재센터를 통해 사회참여 할 수 있는 노인이 매우 제한적이라는 것을 알 수 있다. 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 노동 성격이 강한 취로에 무게 중심을 이동시키면서 사업영역을 넓혀왔지만 정작 참여하는 노인은 극히 제한적인 상황에 직면하여 유급 노동을 통한 노인의 사회참여가 매우 어렵다는 것을 나타내고 있다.

### 3. 카시와시 삶의 보람 취로

일본은 저출산·고령화에 대응하기 위해 연령에 상관없이 누구나 언제든 일할 수 있는 ‘평생현역사회’를 방향으로 설정하였다. 1995년 제정된 ‘고령사회대책기본법’ 제2조는 “국민이 평생(생애)에 걸쳐 취업, 기타 다양한 활동 기회가 확보되는 공정하고 활력있는 사회”를 주창하고 있다. 이러한 기조는 2011년 일본 후생노동성의 ‘향후 고연령자 고용에 관한 연구회 보고서’에서도 나타난다(厚生労働省今後の高齢者雇用に関する研究会, 2011). 이러한 방향성에 따라 일본은 “중장기적으로 고연령자가 최대한 사회를 젊어질 수 있게 활약하도록, 연령에 상관없이 일할 수 있는 평생현역사회를 실현할 필요”를 제시한다. 이러한 흐름에서 주목할 만한 부분은 ‘지역사회’를 중시하는 점이다. 이와 같은 계기를 만든 것은 치바현(千葉県) 카시와시(柏市)에서 시작된 ‘토요시키다지역 장수사회 마을만들기’ 프로젝트가 지자체를 중심으로 하여 일을 통한 노인의 사회참여를 활성화시킨 것에서 기인한다(独立行政法

人労働政策研究・研修機構, 2018).

2009년 시작된 이 사업은 도시지역 고령화의 전형적인 지역의 하나인 카시와시에서 시행되었다. 이 사업은 ‘초고령사회 마을만들기 모델화’를 지향하는 동경대 고령사회총합연구기구를 중심으로 UR기구(独立行政法人都市再生機構), 카시와시가 공동으로 참여했다. 이 사업의 주요한 목표 중 하나는 ‘삶의 보람 취로 창성(創成)’이다(前田展弘, 2011)이다. 카시와시의 삶의 보람 취로는 지역사회에서 노인이 일을 통해 활약할 수 있는 장소를 창출하고자 했다. 카시와시의 삶의 보람 취로는 짧은 시간에 무리하지 않고 일할 수 있는 장소·기회를 지역 안에 많이 만들수록 일을 통해 사람과 사람의 연결이 만들어지고, 일을 통한 지역 과제 해결을 통해 지역사회가 질적으로 개선될 것이라 보았다. [그림 1]은 카시와시 삶의 보람 취로 제안 배경이다. 노인에게 일은 외출할 명확한 동기부여를 한다고 보았다(前田展弘, 2011).



[그림 1] 카시와시 삶의 보람 취로 제안 배경

카시와시의 삶의 보람 취로는 이 사업을 운영하는 사업 주체가 비영리조직뿐만 아니라 민간기업까지 참여한다. 그 이유는 삶의 보람 취로를 실현하기 위해서는 지자체(행정), 비영리조직(NPO), 민간기업 등이 함께 참여하여 협동하는 체제가 바람직하다고 보았기 때문이다(前田展弘1, 2014). 카시와시 삶의 보람 취로에서는 사업영역을 농업, 음식업, 목욕(어린이집, 유치원), 생활 지원(노인), 복지(노인요양원) 5개 분야로 정하고 정년퇴직 후의 노인이 선택적으



로 활약할 수 있는 9개의 사업을 설정하였다. 9개의 사업을 실행할 주체는 유한책임조합(카시와시 농가 8명으로 결성), 학교법인, 주식회사, 사회복지법인 등이다. 또한 카시와시 삶의 보람 취로는 하나의 일 자리를 노인 여러 사람이 나누어 함께 하는 ‘work sharing’을 제시하였다. 워크셰어링이 제시된 것은 노인이 무리하지 않고 일할 수 있는 체계를 만드는 것을 중시하여 일의 부담을 분산하기 위한 것이었다. 이러한 워크셰어링은 취로자 서로의 교류를 촉진하는데 효과적이며, 고령기의 급격한 신체 변화, 예상치 않은 일 발생(가족수발 등) 등에 잘 대처할 수 있었다(前田展弘1, 2014). 워크셰어링은 노인 세 사람이 한 사람의 노동자 역할, 여섯 명이 두 사람의 노동자 역할을 나누어 담당하는 방식을 채택하였고, 이를 효과적으로 실현하는 일 형태로 파트타임(주 3일, 1회 4시간~) 보다 짧은 잠깐타임(プチタイム, 주 2일~3일, 1회 2~4시간)을 제시했다(前田展弘1, 2014).

카시와시의 삶의 보람 취로는 9개의 사업영역에서 사업자와 노인과의 직접고용 형태로 주 1~3회, 1일 1시간에서 2시간 정도의 잠깐타임 취로 중심으로 사업을 진행하였다(柏市, 2024). 2009년부터 5년간 진행된 사업에서는 174명의 노인이 취로에 참여했다(2013년 6월 현재). 카시와시의 삶의 보람 취로는 지역에서 노인이 선택할 수 있는 새로운 선택지를 만들었다는 점에서 의미 있게 받아들여지고 있으며 일본에서 성공한 지자체 사업으로 알려져 있다(独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2018). 카시와시의 삶의 보람 취로는 노인 취로 창출 규모가 크지 않음에도 불구하고 워크셰어링 형태의 일을 통해 단순한 취로를 넘어서 노인의 경험과 기능, 지식을 활용할 수 있는 일을 노인이 함께할 수 있도록 했다는 점에서 평가받고 있다. 특히 실버인재센터가 기능 강화를 통해 보다 많은 노인들에게 일할 기회를 제공하기 위해 노력해 왔지만, 실버인재센터의 회원 수는 오히려 감소하고 있는 상황 속에서

새로운 선택지가 제시되었다는 점에서 주목받고 있다.

카시와시의 삶의 보람 취로는 워크셰어링, 짧은 노동 방식 도입 등 노인의 능력, 노인의 특수한 상황에 맞는 일 방법을 도입했고, 삶의 보람 취로를 운영하는 주체를 다양화했다는 점에서 의미가 있다. 그럼에도 불구하고 카시와시의 삶의 보람 취로는 고용계약을 통해 이루어지고 있다는 점에서, 노동시장에서 필요로 하는 경험, 기능, 지식을 갖고 있는 노인만이 제한적으로 참여할 수 있는 구조이다.

#### 4. ICT를 결합한 GBER을 통한 삶의 보람 취로

노인의 일을 통한 사회참여를 지역사회에서 보다 광범위하고 효율적으로 실현할 필요성이 증가하는 가운데 일본에서는 GBER을 통한 삶의 보람 취로가 등장한다. GBER은 Gathering Brisk Elderly in the Rigion의 약자이다. GBER은 지역의 건강한 시니어를 모으는 의미가 있으며, 카시와시에서 시작된 ‘카시와형 삶의 보람 취로’를 실현하기 위해 만들어진 ICT 플랫폼이다(박기훈, 2025). GBER은 치바현 카시와시에서 2016년 시작되었다. GBER은 ‘토요시 키다이지역 장수사회 마을만들기’에서 시작된 ‘삶의 보람 취로 프로젝트’ 성과를 바탕으로 2013년 설립된 Second Life Factory(セカンドライフファクトリー)가 운영주체로 참가했다.

히야마(檜山)는 ICT 기술을 활용하여 지역의 노인 데이터를 클라우드상에 축적하는 것을 통해 ‘언제, 어디에서, 무엇인가를 할 수 있는 사람이, 어느 정도 있는지’를 파악할 수 있도록 하였다. 히야마는 한 사람의 노인이 풀타임으로 일하는 것이 아니라 여러 명의 노인이 한 사람의 일을 하는 형태로 참가할 수 있도록 하는 일 형태를 모자이크형 취로(モザイク型就労)라 하고 이를 세 가지 유형으로 제시하였다. 세 가지 유형은 첫째, 복수(複數)의 사람의 빈 시간을 조합하여 여러 사람이 함께 풀타임

업무를 할 수 있는 시간 셰어링인 ‘시간 모자이크’, 둘째, 인터넷을 통해 로봇, VR(Virtual Reality) 공간의 아바타를 조작하여 네트워크를 통해 공간을 초월한 일을 수행하는 ‘공간 모자이크’, 셋째, 한 사람의 노인이 할 수 있는 능력이 제한되어도 여러 사람의 능력을 조합하여 어떠한 일도 수행할 수 있는 한 사람의 가상노동자를 만드는 ‘능력(スキル)모자이크’이다(Hiyama 등, 2014).

GBER은 시간, 공간, 능력의 모자이크형 취로를 실현하기 위한 결과물이며, 이를 통해 지역 노인의 사회참가와 취로를 촉진하는 플랫폼이다. GBER은 노인이 자신의 활용 가능한 시간에 맞추어 사회참가로 이어질 수 있는 평생학습, 지역 행사, 자원봉사, 취로 등으로 연결하는 ‘달력 기능’, 생활권역 내의 지역 활동을 찾기 쉽게 하는 ‘지도 기능’, 노인이 자신의 정보를 인터넷에 올리는 것에 익숙하지 않은 것을 고려하여 특정 지역 활동에 흥미가 있는지, 없는지를 질문하여 각 노인이 사회와 어떤 관계를 원하고 있는지를 파악하는 ‘Q&A(Question & Answer) 기능’이 있다(檜山, 2022). GBER은 지역의 각종 행사, 평생학습 정보, 자원봉사, 취미활동과 관련된 정보 검색을 통해 쉽게 지역사회에 참가할 수 있도록 하여 노인에게 사회참여 기회를 제공하는 한편, 일하고자 하는 노인의 경우, 하나의 일자리를 여러 사람(노인뿐만 아니라 젊은이도 포함)이 Work Sharing 형태로 참여한다. 즉 ICT 플랫폼에서 여러 사람이 각자의 조건 및 상황에 따라 정보를 입력하면, 플랫폼상에서 이를 매칭하여 풀타임이 가능한 한 사람의 가상노동자를 만들어 한 사람의 일을 여러 사람이 할 수 있도록 하였다(檜山, 2022; 박기훈, 2025).

GBER은 특히 평생학습, 지역 행사, 자원봉사, 취로를 모두 사회참가로 보고 이를 ‘지역 활동’이라 부른다(檜山, 2022). GBER은 노인의 일을 지역사회에서 찾기가 쉽지 않고, 또한 서로 잘 매칭이 되지 않는 점(노인이 원하는 형태의 일을 찾기 어려움)을

고려하여 일 외의 다른 사회참여 활동을 우선하고, 활발한 사회참가를 통해 점차 취로로 연결해 나가는 것을 지향한다. GBER이 지역활동을 통해 노인을 집 밖으로 나오도록 한 것은 초고령사회의 후기 고령자 문제를 반영한 형태로 볼 수 있다. GBER은 75세 이상 후기고령자가 신체적, 인지적 기능 저하에 따라 사회참가 기회가 더 감소될 수 있기 때문에 노인의 일에만 한정하지 않고 지역 활동을 매칭하여 노인의 건강 유지, 허약 예방을 위한 지역과의 관계 형성이 필요하다고 보았다. 그러한 이유로 비교적 참여하기 쉬운 평생학습, 취미 건강을 위한 지역 행사 정보를 함께 다루고 있고, 이를 통해 노인의 심신상황에 맞는 지역 연계를 지향한다. GBER은 평생학습에서 시작하여 취미 관련 행사로 연결하고 더 활발한 참여를 원하는 노인에게는 자원봉사, 인턴, 취로로 연계한다. GBER이 참여하기 쉬운 활동에서부터 사람과 지역을 연결한다는 의미에서 히야마(檜山)는 이를 ‘사회참가 기회 창조 플랫폼’이라 부른다(檜山, 2022). GBER을 실험적으로 실행하고 있는 일본 지자체별 실적은 <표 1>과 같다(檜山, 2024를 참조하여 작성).

<표 1> GBER 지역 전개 실적

지역명	운영 주체	실적
카시와시	일반사단법인 Second Factory	총 10,000건 이상 매칭
쿠마모토현	쿠마모토사와야카장 수재단	민간주도 중간지원조직 구축
동경도세타 가야구	세타가야구 불런티어협회	VR을 활용한 복지불런티어 검토
후쿠이현	키라메키쿠라시 서포트·縣民生협	치매 환자 사회참여 사업 준비
카마쿠라시	카마쿠라시 상공課	복지 영역 모자이크형 매칭, 수직적 행정 극복
사이타마현 와코시	와코시 장수안심課	노인의 다양한 지역 활동 매칭 진행

GBER은 가장 먼저 카시와시에서 2016년 4월부터 2022년 3월까지 5년간 실시되었다. 그 결과 총 10,000건 이상을 지역 활동으로 매칭하였는데 취로와 그 외 사회참여 활동에 연인원 약 6,000명 정도가 참가했다. 다만, 취로에 참여한 인원과 방법은 아직 구체적으로 제시되고 있지는 않다. GBER은 현재 일본의 5개 지자체(쿠마모토현, 동경도세타가야구, 후쿠이현, 카마쿠라시, 사이타마현와코시)에서 실시되고 있다. 5개 지자체의 실적 또한 명확히 제시되고 있지는 않다. 히야마(檜山)는 GBER 지역실험을 하는 지자체를 향후 100개 지역으로 확대할 계획이다(檜山, 2024).

GBER은 ICT 기술을 활용하여 평생교육, 지역행사 참여, 자원봉사 등 쉽게 지역사회에 참여할 수 있는 정보를 제공하여 이를 바탕으로 삶의 보람 취로 기회를 제공하고, 워크셰어링을 통해 노인이 보다 쉽게 일할 수 있도록 만들었다는 점에서 초고령사회에서 매우 효과적인 삶의 보람 취로 접근 방법이라 생각된다. 다만, GBER을 통한 삶의 보람 취로 또한 여러 사람의 노인이 고용 형태로 일한다는 점에서 부분적인 능력이라 할지라도 역량 있는 노인을 중심으로 한 참여로 제한될 것으로 판단된다. 향후, GBER을 통한 삶의 보람 취로는 계속 지켜볼 필요가 있다.

## 5. 일본의 대표적 삶의 보람 취로 사업 분석

일본에서 고령화사회 진입과 함께 제시된 삶의 보람 취로는 정년퇴직 후에도 노인이 일을 통해 집 밖으로 나오도록 했다는 점에서 의미가 있다. 이하, 일본의 대표적인 4개의 삶의 보람 취로 사업을 분석한다.

먼저, 고령자사업단은 설립 당시 노인인구의 비율이 높지 않고, 평균수명 또한 상대적으로 높지 않은 시점에서 긍정적인 평가를 받고 동경도 전역으로 확대되었다. 고령자사업단이 사업 대상으로 하는

영역은 매우 넓다. 사업영역은 ‘고용에 적합하지 않으면서 노인에게 맞는 영역’이며 크게 공공영역과 민간 영역으로 구분된다. 공공영역에서 가장 수주 금액이 높은 사업영역은 단기적, 단발적인 것뿐만 아니라 지속적인 일도 가능했으며, 노인개호(care), 아동 관련 등 서비스 영역도 포함되었다. 민간 영역에서는 소규모 자영업자들이 많이 활동하는 기능 영역도 포함되었다. 이러한 사업영역에서는 일반 노동시장과 고령자사업단의 사업이 서로 섞여 혼재될 수 있다. 그럼에도 불구하고 고령자사업단의 사업 운영 기간이 짧았다는 점이 노동영역의 충돌 문제를 부각시키지 않은 요인이었을 것으로 추측된다. 고령자사업단은 시행된 기간이 짧아서 유상노동과 무상노동이라는 서로 성격이 다른 두 가지 영역을 양립시키기 위해 어떠한 노력을 했는지 분석하기 어렵다. 일본의 고령자사업단은 노인에게 적합한 새로운 형태의 ‘삶의 보람 취로’를 제시했다는 점에서 큰 의의가 있으나, 삶의 보람 취로의 성격을 명확하게 정립하지 않은 채 사업을 시작하였다. 고령자사업단의 사업영역을 통해 볼 때 고령자사업단의 삶의 보람 취로는 취로 중심, 즉 노동능력이 우선된다. 고령자사업단의 삶의 보람 취로는 이후 일본의 유사한 형태의 사업에 큰 영향을 주었다.

다음으로, 한 지역 지자체의 고령자사업단 사업을 전국적인 사업으로 확대시킨 실버인재센터는 고령자사업단의 삶의 보람 취로 특성을 그대로 이어받았다. 다른 점은 실버인재센터가 삶의 보람 취로 사업영역을 제한하였다는 정도이다. 실버인재센터는 사업을 시작하면서 사업영역을 ‘임시적·단기적 취업’으로 한정하였다. 그 결과 일반노동시장 사업영역과 실버인재센터의 사업영역의 중첩되는 부분을 상당히 줄일 수 있었다. 그러나 이러한 사업영역 제한은 몇 차례의 ‘고령자고용안정법’ 개정을 통해 다시 확대되었다. 일본의 실버인재센터 회원 수는 2005년 전체 노인인구 대비 2.98%까지 증가하였지만, 실버인재센터 회원 수는 2005년을 피크로 감소

하고 있다(박기훈, 2025). 실버인재센터 회원 수는 65세 정년연장이 의무화된 2013년에는 노인인구 대비 2.28%로 줄었고, 현재는 일본의 65세 이상 전체 노인인구의 2%에도 미치지 못하고 있다. 실버인재센터 회원 수가 줄고 있는 이유는 정년이 60세에서 65세로 늘어난 점도 영향을 주고 있다고 볼 수 있으나 그보다는 고령화로 인한 노인인구 구조의 변화에 따른 후기고령자의 증가를 들 수 있다. 일반적으로 후기고령자는 일할 수 있는 능력이 전기고령자보다 더 떨어진다. 그런데 실버인재센터는 고령자 고용안정법 개정을 통해 고용적 성격이 강한, 즉 노동능력이 우선되는 삶의 보람 취로 사업영역을 확대하였다. 1980년 일본의 고령화율이 9.1% 때에 시작된 일본의 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 비록 그 성격이 명확하게 정립되지는 않았지만 2000년 초반까지는 의미 있는 역할을 수행하였다고 볼 수 있다. 그러나 노동능력을 강조하는 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 후기고령자의 비율이 더 높아지는 초고령사회에서 의미 있는 대응을 하지 못하고 있는 것으로 보인다.

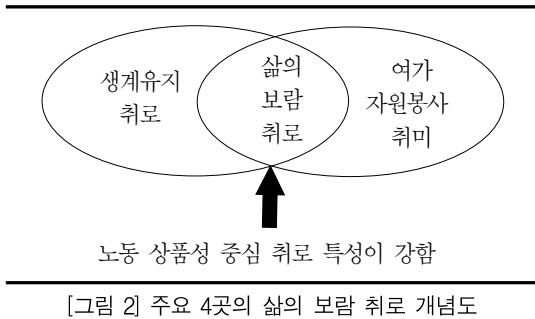
세 번째로, 카시와시의 삶의 보람 취로는 노인이 자신이 거주하는 지역에서 무리하지 않고 즐겁게 일할 수 있는 일을 지향하였다. 노인은 연령이 높아 질수록 일할 능력이 더 떨어지는데 카시와시의 삶의 보람 취로는 노인이 부분적인 능력 저하로 인해 노동시장에서 일할 수 없는 점을 보완하여 매우 짧은 시간의 노동 및 여러 노인들과 함께 하나의 일을 수행하는 워크셰어링을 제시했다. 이와 같은 방식은 후기고령자가 증가하는 초고령사회에서 일부 능력이 저하된 노인도 일을 통해 사회참여를 할 수 있다는 점에서 평가할 수 있다. 또한 카시와시의 삶의 보람 취로는 지역사회를 중심으로 지역사회 내의 다양한 주체(지자체, 비영리조직, 민간기업 등)가 함께 삶의 보람 취로사업에 참여하여 실시 주체가 다양화되었다. 이러한 다양한 주체의 참여는 노인이 참여할 수 있는 선택지를 제공한다는 점과 각 조직

마다 창의성을 발휘하여 보다 많은 노인의 참여를 모색할 수 있다는 점에서 의미가 있다. 다만, 5년 동안 진행된 카시와시의 삶의 보람 취로 사업에 참여한 노인 수는 174명에 불과하다. 카시와시 삶의 보람 취로는 노인이 자신이 거주하는 지역에서 무리하지 않고 즐겁게 일할 수 있는 선택지를 제시하였지만, 그 삶의 보람 취로는 일정 기능 이상의 일할 능력을 갖춘 노인들이 중심이다. 카시와시 삶의 보람 취로는 고용을 포함한 취로 중심의 삶의 보람 취로, 즉 노동 상품성이 있는 노인 중심의 삶의 보람 취로라 할 수 있다.

마지막으로, GBER을 통한 삶의 보람 취로는 ICT 기술을 활용한 플랫폼을 통해 삶의 보람 취로를 확산시켰다는 점에서 의미가 있다. GBER은 지역의 노인들이 집 밖으로 나오도록 하기 위해 지역의 다양한 정보(평생교육, 지역 행사, 자원봉사, 일 등)를 모아 플랫폼을 통해 컴퓨터, 스마트 기기에서 검색할 수 있도록 하였다. 이러한 취로 외의 지역활동을 활성화시키고자 한 것은 노인과 지역의 일을 매칭시키기 쉽지 않다는 점도 있으나, 일 외의 사회참여를 통해 노인의 허약 예방을 도모한다는 점에서 의미 있게 평가할 수 있다. 다만, GBER의 취로는 카시와시의 삶의 보람 취로와 같은 워크셰어링 형태를 취하고 있다. 이 점에서 GBER의 삶의 보람 취로는 일정 정도 이상의 일할 능력을 갖춘 노인 중심, 즉 취로 중심의 삶의 보람 취로이다. 한편, 일이 아닌 지역 활동을 점차 일과 연결시키는 형태의 접근 방법은 일을 통한 삶의 보람 추구와는 직접적으로 연결되지 않는다. 이 때문에 평생교육, 지역 행사, 자원봉사 등을 어떻게 일과 연결시켜 갈 것인가를 고민해 나가야 한다.

일본의 대표적인 삶의 보람 취로 사업은 [그림 2]와 같이 생계유지를 위한 취로와 여가취미·자원봉사 등 삶의 보람과 중첩되는 부분의 어느 한 곳에 위치하나 전체적으로 노동 상품성을 전제로 한 취로가 중심이다. 즉 유상노동과 무상노동이 중첩되

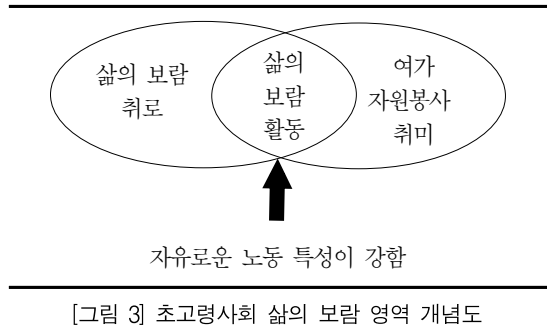
었다고 해도 삶의 보람 취로의 일 자체는 노동시장 내의 경쟁영역, 또는 일부 보호된 노동시장 내에 존재한다.



이러한 노동 상품성 중심의 삶의 보람 취로는 일정 정도 이상의 노동능력을 갖고 있는 노인으로 그 참여가 제한된다. 일본의 고령자사업단에서부터 제시된 삶의 보람 취로는 삶의 보람을 강조하는 유연한 형태의 일이지만 노동 능력이 있는 노인 중심의 성격을 갖고 있다. 일본의 대표적인 삶의 보람 취로 사업 중 전국적인 사업조직을 갖고 있는 실버인재센터 또한, 노동능력이 있는 회원 중심으로 사업이 수행되고 있고, 노동능력이 떨어지는 노인은 참여하기 어려운 구조이다. 카시와시의 삶의 보람 취로, GBER의 삶의 보람 취로 또한 일부 노동 능력의 저하로 일할 기회를 얻지 못한 노인이 워크셰어링, 짧은 노동 시간이란 조건 속에서 일할 기회를 얻고 있으나 이 또한 노동 상품성이 없는 노인은 참여하기 어려운 구조이다.

일본의 삶의 보람 취로는 이제 보다 많은 노인이 참여할 수 있는 새로운 형태로 보완될 필요가 있다. 새로운 삶의 보람 취로는 초고령사회의 노인인구 구조 변화를 반영하여 노동능력이 더 떨어지는 후기고령자들의 참여를 촉진할 필요가 있다. 이제 초고령사회에서의 일을 통한 삶의 보람 추구는 허약 예방, 치매 예방과도 연계될 필요가 있다. 이를 위해서는 삶의 보람 취로의 성격이 노동 상품성 중심에서 자원봉사와 유사한 자유로운 노동에 가까워져

야 한다. 자원봉사와 같은 자유로운 노동은 언제든 원할 때 일할 수 있고 원하지 않으면 언제든 그만둘 수 있다. 초고령사회에 필요한 삶의 보람 취로 영역은 [그림 3]과 같다.



문제는 이와 같은 형태의 자유로운 노동은 표준이나 규격화가 어려워 소득을 얻을 수 있는 일이 되기 어렵다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 기존의 삶의 보람 취로 접근 방식과 다른 새로운 형태의 접근 방식이 필요하다. 새로운 접근방식은 취로를 통한 소득을 최소화한다. [그림 3]은 기존의 생계유지를 위한 취로와 여가·취미·자원봉사의 중첩된 부분인 일본의 삶의 보람 취로 영역을 다시 여가·취미·자원봉사와 결합시켜 중첩된 부분을 '삶의 보람 활동'으로 구분하였다. 삶의 보람 활동은 유상과 무상의 경계선에 위치한다. 자원봉사활동에서는 유상(有償)과 무상(無償)의 경계를 다음과 같이 구분하고 있다. 하야세(早瀬)와 쓰쓰이(筒井)는 자원봉사와 대가와의 관계를 구분하였는데 이를 바탕으로 삶의 보람 취로와 삶의 보람 활동을 구분하면 다음과 같다(早瀬・筒井のり子, 2024를 참조하여 저자 작성).

<표 2> 삶의 보람 취로와 삶의 보람 활동 경계

A 교통비 등 활동에 필요한 비용 모두를 자기가 부담  
(도시락도 지참)

<↑ ① 완전한 자기부담>

B 교통비 등 실비는 받지만, 식비 등은 자기가 부담

- C 활동에 따른 식비도 활동처에서 받음  
 <↑ ② 실비지급 범위에서 경비보장>  
 D 기념품이나 활동처에서 만든 제품 등 감사의 선물을 받음  
 E 활동할 때 제공된 유니폼, 티셔츠 등을 기념품으로 받음  
 <↓ ③ 활동에 따른 대가 받음>

#### **E-1 교통비 등 실비보상에 더해 최소한의 대가를 받음(삶의 보람 활동)**

- F 교통비 등 실비 보상에 더해 최저임금보다는 낮은 대가(사례)를 받음(실버인재센터 삶의 보람 취로)  
 G 특수한 기능 등 최저임금보다는 높지만 시장 가격보다는 낮은 사례를 제공  
 <↓ ④ 일반적인 일>  
 H 시장가격에 따른 보수를 받음(카시와시 삶의 보람 취로, GBER 삶의 보람 취로)

자원봉사에서는 ①과 ②까지는 일반적으로 무보수 활동으로 본다. ②와 ③은 자원봉사의 유상과 무상의 경계라 할 수 있다. ③ ‘활동에 따른 대가를 받음’에서 특히 F 상태가 일상적으로 지속되는 경우에는 자원봉사활동과 상당히 다른 형태가 되고, 보수가 있는 자원봉사가 된다. 이를 유료자원봉사(有償ボランティア)라 부른다. F 영역에 속한다고 볼 수 있는 실버인재센터의 삶의 보람 취로는 청부(請負), 위임(委任), 실버과견을 바탕으로 한 ‘취로사업(就業事業)’이기 때문에 유료자원봉사는 아니다. 다만, 실버인재센터는 대체로 최저임금보다 낮은 단가로 사업 수주를 하고 있기 때문에 F 영역에 속한다고 볼 수 있다. 카시와시 삶의 보람 취로와 GBER을 통한 삶의 보람 취로는 짧은 노동시간, 워크셰어링을 통해 여러 명의 노인이 하나의 일자리를 수행하지만, 기본적으로는 시장가격에 따른 보수를 받기 때문에 H 영역에 속한다. 삶의 보람 활동은 유상과 무상의 경계인 E와 F 사이에 위치하는 E-1이다. 문제가 되는 것은 ‘최소한의 대가’를 어느 수준에서 정해야 하는가이다. 일반적으로 자원봉사

는 자유로운 노동이기 때문에 기본적으로 언제든 시작할 수 있고 언제든 그만둘 수 있다. 그러나 자원봉사활동의 문제점은 지속성을 담보하기 어렵다는 점이며 노인을 집 밖으로 나오게 하는 강한 동기를 지속적으로 제공하지는 못한다. 이때문에 삶의 보람 활동은 최소한의 소득이 필요하고, 그 소득은 일에 대한 대가이다. 후기고령자의 비율이 높은 초고령사회에서 노동능력이 더 떨어지는 노인에게 E-1 영역을 보다 명확히 하여 노인에게 제공할 필요가 있다.

## **IV. 결론 및 제언**

일본의 고령자사업단에서 삶의 보람 취로를 제시한 1975년 일본의 고령화율은 7.9%이다. 65세 이상 노인 수는 887만 명이며 이 가운데 75세 이상 노인 수는 284만 명으로 전체 인구 대비 2.5%였다. 실버인재센터가 본격적으로 삶의 보람 취로를 실시하게 된 1980년 일본의 고령화율은 9.1%이다. 65세 이상 노인 수는 1,065만 명이며 이 가운데 75세 이상 노인 수는 366만 명으로 전체 인구 대비 3.1%를 차지했다. 일본에서 고령자사업단에서 제시된 삶의 보람 취로가 실버인재센터를 통해 전국 사업으로 실시되던 때, 일본의 노인인구는 10% 미만이었으며, 75세 이상 후기고령자 비율도 3% 정도에 머물렀다. 일본 카시와시의 삶의 보람 취로 사업이 시작되는 무렵인 2010년의 고령화율은 23%이며, 후기고령자 비율도 11.1%로 높아졌다. 고령화의 진전에 따라 카시와시의 삶의 보람 취로는 기존 실버인재센터의 삶의 보람 취로의 한계를 보완하고자 지역사회를 중심으로 다양한 운영주체의 참여, 노인을 위한 새로운 일(워크셰어링, 짧은 노동시간)을 도입하였다. 일본에서 GBER이 시작되는 2020년 무렵의 고령화율은 28.6%, 후기고령자 비율은 14.7%에 이른다(総務省, 2024). GBER은 노인의 허약예방을 중시하면서 ICT를 활용하여 일 외의 사회참여 활동을 촉진하고

자 하였다. 이러한 노력에도 불구하고 일본의 삶의 보람 취로에 참여하는 노인 수는 줄어들고 있고 매우 적은 수의 노인만이 참여하고 있다. 본 연구에서는 그 이유를 노동 상품성의 특성이 강한 ‘삶의 보람 취로’에 기인한다고 본다. 이러한 결과는 삶의 보람 취로를 처음 제시한 코야마(小山)의 고민인 일반노동시장과 고령자사업단의 성격이 오랜 시간이 지났음에도 불구하고 여전히 서로 혼재되는 문제점이 해결되지 않고 있다는 것을 증명하고 있다.

2025년 일본의 고령화율은 29.6%, 75세 이상 인구는 17.5%(2,155만 명)가 될 것으로 예측된다(総務省, 2024). 초고령사회에서는 노인(특히 후기고령자를 위한)의 일을 통한 사회참여 촉진을 위해 ‘새로운 일’ 규정이 필요하다. 그 형태는 자유로운 노동 성격이 강한 것이다. 저자는 이를 ‘삶의 보람 활동’으로 명명하였다. 삶의 보람 활동은 규격화가 어려워 노동시장 내에서 교환이 성립되기 쉽지 않고 소득을 얻기 또한 어렵다는 문제점을 분명 갖고 있다. 그런 점에서 향후 이를 해결해 나가야 한다. 이 문제와 관련해서 참고할 수 있는 것은 자원봉사 영역에서 ‘유료자원봉사’이다. 유료자원봉사는 여러 문제점이 있지만 이미 다양한 분야에서 다양한 형태로 실행되어 왔다. 이를 노동 능력이 떨어지는 노인의 일과 접목시키는 것은 충분히 실현 가능성이 있다고 본다. 다만, 삶의 보람 활동이 유료 자원봉사와 그 성격이 유사하다 하더라도 명칭은 구분할 필요가 있다. 일은 노인을 집 밖으로 나오게 하는 가장 강한 동기가 될 수 있다는 점을 삶의 보람 활동은 중심에 두면서 노인이 삶의 보람 활동을 통해 약간의 소득과 함께 허약 예방, 지역사회 공헌을 해 나가는 초고령사회를 이제 준비해야 한다.

마지막으로 본 연구가 우리나라에 주는 시사점은 다음과 같다. 먼저, 노인이 ‘삶의 보람 취로’에 대한 보다 명확한 개념 규정이 필요하다. 우리나라는 고령화사회 진입과 함께 노인을 위한 노인일자리사업(노인일자리 및 사회활동지원사업)을 2004년부터

실시해 오고 있다. 노인일자리사업은 일과 삶의 보람을 동시에 추구하는 성격을 갖고 있다. 그러나 노인일자리사업은 노인 빈곤 문제에 대응하는 성격이 강하다. 이 때문에 우리나라에서는 삶의 보람 취로의 의미에 대한 논의가 거의 이루어지지 못했다. 우리나라의 2025년 65세 이상 노인은 1,051만 명, 이 가운데 75세 이상 노인은 약 430만 명(8.3%)이 될 것으로 예측된다(통계청, 2024). 초고령사회가 도래한 이 시점에서 이제 우리나라에서도 초고령사회에 대응하는 삶의 보람 취로 논의가 더 활발하게 이루어져야 한다. 일본의 사례는 그런 점에서 우리나라에 큰 시사점을 준다. 둘째, 일본의 대표적인 실버인재센터 삶의 보람 취로 사업은 스스로 자립하는 삶을 원하는 노인이 자주적·자립적으로 조직을 설립·운영하고 있다. 물론 지자체가 인적, 물적 지원(사무국 운영비, 사무국 직원 인건비)을 하고 있으나 노인의 자율적인 조직을 지향한다는 점은 자발성과 창의성을 촉진한다는 점에서 주시할 필요가 있다. 이러한 자발성과 창의성은 새로운 일거리를 창출하려는 노력을 활발하게 한다. 반면, 우리나라의 노인일자리사업은 정부의 예산지원을 바탕으로 일자리에 참여하는 대부분의 노인이 정부로부터 활동비 또는 참여수당을 받고 있다. 이와 같은 운영 방식에서는 자발성, 창의성을 발휘하기 어렵고 참여하는 노인은 시간이 지나도 계속해서 수동적인 참여에 머무를 수 있다. 삶의 보람 활동을 실행하는 조직은 노인의 자주적·자립적 참여 및 조직 설립 및 운영을 지향해야 한다. 셋째, 보다 많은 노인이 일을 통한 삶의 보람 취로에 참여할 수 있도록 다양한 일의 형태 및 운영 방식을 모색할 필요가 있다. 카시와시 삶의 보람 취로는 워크셰어링 방식을 통해 노인이 극히 짧은 시간만 참여해도 일할 수 있는 방법을 제시했다. 또한 GBER은 ICT 기술을 접목한 플랫폼을 통해 노인의 정보 접근성을 높였다는 점에서 우리에게도 시사점이 있다. 그런 점에서 자율성과 창의성을 바탕으로 한 다양한 형태의

일 방식 모색이 필요하다. 마지막으로 초고령사회에서는 일할 능력이 떨어지는 노인들도 일을 통해 사회참여를 할 수 있는 새로운 유형의 '삶의 보람 활동'이 필요하다. 향후 보다 구체적인 명칭 및 방안에 대한 논의가 이루어져야 할 것이다.

본 연구는 일본의 대표적인 삶의 보람 취로 사업을 분석하여 일본의 삶의 보람 취로의 현황 및 문제점을 명확히 제시하고, 초고령사회에 필요한 새로운 형태의 '삶의 보람 활동'을 제시했다는 점에서 의미가 있다. 다만, 삶의 보람 활동이 아직은 아이디어 정도에 머물고 있다. 이 부분은 본 연구의 한계이다. 향후 삶의 보람 활동이 삶의 보람 취로 연구에 관한 새로운 연구 주제가 될 것으로 기대한다.

## 참고문헌

- 권중돈, 조주연 (2000). 노년기의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인. *한국노년학*, 20(3), 61-76.
- 김동배 (2008). 한국 노인의 성공적 노화 척도 개발을 위한 연구. *한국사회복지학*, Vol60(1), 211-231.
- 박기훈 (2016). 노인 노동력활용에서 나타나는 복지과 노동의 통합 문제 연구-일본 실버인재센터의 복지과 노동 통합을 중심으로. *지방행정연구*, 30-1. 한국지방행정연구원, 351-376.
- 박기훈 (2025). 초고령사회 노인 능력 활용 방안 연구: 일본의 정년퇴직 후 노인 능력 활용 사례를 중심으로. *미래사회*, Vol.16, No1. 서울사이버대학교 미래사회전략연구소, 23-40.
- 통계청 (2015). 2015 고령자통계. 통계청 보도자료.
- 통계청 (2024). 2024 고령자통계. 통계청 보도자료.
- Hiyama, A., Kobayashi, M., Takagi, H. & Hirose, M. (2014). Mosaic: Collaborative Ways for Older Adults to Use Their Expertise through Information Technologies. *SIGACCESS news-letter*, 110, ACM, 26-33.
- 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). 실버人材센터に見る生きがい就労の理想と現実. *季刊社会保障研究*, 東京大出版會, 24(4), 424-439.
- 柏市. (2024). 柏市豊四季台地域社會總合研究會の成果について. *東京大学高齢社会總合研究機構 独立行政法人都市再生機構*.
- 小林謙一. (1989). 실버人材센터의現状と課題. *經濟志林*, 法政大学經濟学部学会, 56(4), 341-370.
- 실버人材센터事業協會. (2025). 실버人材센터事業の概要 2025.
- 실버人材센터事業協會. (2024). 契約金額・加入會員数・団体数の推移(全国).
- 總務省 (2024). 統計からみた我が国の高齡者. *總務省統計局 統計トピックス No.142*.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構. (2010). 高年齢者の雇用就業の實体に関する研究. *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). 高年齢者の多様な活躍に関する取り組み-地方自治對等の事例. No198.
- 早瀬昇. (2018). 参加の力がつくる共生社會. *ミネルバ書房*.
- 厚生労働省. (2024). 高齡者雇用對策概要. *厚生労働省職業安定局高齡者雇用對策課*.
- 厚生労働省. (2016). 平成28年版厚生労働白書.
- 厚生労働省. (2015). 生涯現役社會の實現にむけた雇用・就業關係の整備に関する検討會報告書. *生涯現役社會の實現にむけた雇用・就業關係の整備に関する検討會*.
- 厚生労働省今後の高年齢者雇用に関する研究会.



- (2011). 今後の高齢者雇用に關する研究會報告書: 生涯現役社會の實現に向けて.
- 総務省. (2024). 統計からみた我が国の高齡者. 統計トピックス No. 142, 総務省統計局.
- 小山昭作. (1980). 高齡者事業団. 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. (2025). 令和7年 高齡社会白書.
- 内閣府. (2024). 令和6年 高齡社会白書.
- 内閣府. (2012). 高齡社会対策大綱(平成24年9月7日閣議決定).
- 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. (2023). 生涯貢獻社會の創造を新たな長壽価値貢獻壽命の提案. ニッセイ基礎研究所. 2023-04-10.
- 前田展弘1. (2022). セカンドライフの空洞化問題(1). ニッセイ基礎研究所. 2022-09-01.
- 前田展弘2. (2022). セカンドライフの空洞化問題(5). ニッセイ基礎研究所. 2022-09-07.
- 前田展弘2. (2016). 生涯現役促進地域連携事業の本來の意味. ニッセイ基礎研究所. 2016-11-17.
- 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.
- 前田展弘1. (2014). セカンドライフ支援事業の奇跡. ニッセイ基礎研究所報. 58. 41-51.
- 前田展弘2. (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. (2011). 超高齡化社會の新たなセカンドライフの提案. NLI Research Institute REPORT February 2011.
- 檜山敦. (2025). 貢獻壽命延伸への挑戦: 高齡社會活躍するスマートコミュニティの社會實装. Aging&Health, 34-2. 公益財団法人長寿科学振興財団.
- 檜山敦. (2024). プロジェクト 成果報告書令和6年度: 貢獻壽命延伸~高齡社会活躍するスマートコミュニティの社會實装. 公益財団法人長寿科学振興財団.
- 檜山敦. (2022). アクティブシニアの社會参加の活性化するプラットフォームの社會實相と課題. 情報處理. 63(11).
- 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, 応用老年學, 17(1), 42-50.
- 脇坂幸子. (2015). 高齡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), 141-166.
- 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 高齡期の就業と生きがい. 横浜市立大学經濟研究所.
- 厚生労働省ホームページ: <http://www.mhlw.go.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/>
- 투고일자: 2025. 8. 31.
- 심사일자: 2025. 9. 24.
- 게재확정일자: 2025. 10. 10.

# Current Status and Challenges of Life-Fulfilling Work for Older Adults in Japan: From Life-Fulfilling Work to Life-Fulfilling Activities

KiHun Pak

Seoul Cyber University

This study analyzes the current status and challenges of life-fulfilling work for older adults in Japan and proposes new forms of life-fulfilling activities suited to a super-aged society. Using life-fulfilling work as the core keyword, this study conducted a literature-based analysis of four representative life-fulfilling work programs in Japan. The findings are as follows. First, these work programs focus on work opportunities informed by the market-ability of labor. Second, owing to the programs' orientation toward paid work, the number of older adults participating in Japan's life-fulfilling work programs remains limited, to those with relatively high functional capacity. Third, in super-aged societies, the proportion of the old-old is increasing. Life-fulfilling work should therefore evolve into new activity forms that are more inclusive. Fourth, further research is needed to clarify which life-fulfilling activities that provide at least a minimal remuneration, in addition to reimbursement for actual expenses, for older adults with reduced work capacity. The implications for Korea are as follows: First, a rigorous conceptual clarification of life-fulfilling work in a super-aged society is required. Second, life-fulfilling work programs should encourage spontaneity and creativity through autonomous organizations led by older adults. Third, it is necessary to explore the diverse work forms and ICT-based modalities that enable older adults' participation in life-fulfilling work. Fourth, Korea, which also faces a super-aged society, needs to develop new forms of life-fulfilling work, such as life-fulfilling activities, to promote older adults' social participation through work. This study is significant because it proposes a new research agenda for life-fulfilling work; however, it remains at the conceptual stage.

*Keywords: Super-aged society, Old-old, Life-fulfilling work, Life-fulfilling activities, ICT platform*