

발간번호

11-1492000-100009-14



우수사례 중장년 경력지원제

중장년과 함께 미래를 만들어가는 우수사례를 소개합니다

경력을 살리는 두번째 기회

2025



CONTENTS

■ 중장년 경력지원제 소개	04
-----------------------	----

■ 참여자 사례

한림의 기술은 경험에서 완성된다 (주)한림기업	08
믿음직한 운전으로 강남 골목길을 누비다 (주)일원교통	12
연료로 1만 5,000평 부지의 빈틈을 채우다 뷰티풀파크관리공단	16
글로벌 관광객을 한국의 품으로 레드테이블	20
따뜻한 배려와 존중 속에서 새롭게 시작하다 새동아직업전문학교	24
달콤함으로 발달 장애인의 세상을 넓히다 사단법인 두리하나다울	28

■ 참여기업 사례

100년의 신뢰를 바탕으로 중장년의 가치를 잇는 법 (주)신한서브	34
경험과 기술로, 새로운 홍보의 길을 열다 (주)티링크앤주인닷컴	38
신뢰와 경험으로, 대한민국 1위 위탁관리를 꿈꾸다 (주)하나종합관리	42
중장년의 열정으로 자동차 부품 산업의 내일을 빛다 현테크	46



경험은 시간이 만들어낸 가장 큰 자산입니다.
오랜 현장에서 쌓아온 중장년의 노하우와 책임감은
여전히 많은 기업과 현장을 움직이는 힘이 되고 있습니다.
새로운 일을 경험하고 경력으로 만드는
중장년 경력지원제의 의미 있는 이야기를 소개합니다.

중장년 재취업의 디딤돌, 중장년 경력지원제

중장년 경력지원제는

사무직 등 주된 업무에서 조기 퇴직한 만 50세 이상 중장년이 새로운 분야로 경력 전환 시, 취업 가능성을 높이도록 도와주는 취업 지원 사업입니다.

참여자인 중장년은 1~3개월간 일경험 프로그램을 통해 직무교육과 실무를 경험할 기회를 제공받습니다. 참여기업은 능력있는 중장년 인력을 활용하면서 일경험 프로그램을 운영할 수당을 지원받습니다.

중장년 경력지원제로 중장년에게는 새로운 일의 기회를, 기업에는 숙련된 인재를 연결해 중장년과 기업이 함께 성장하는 고용 환경을 만듭니다.

중장년 경력지원제를 통해 다시 도약하는 중장년의 새로운 내일에 고용노동부가 함께 합니다.

중장년 경력지원제로 다시 뛰는 중장년!

참여 요건

① 참여자

훈련 기관 등을 통해 자격 취득 또는 훈련 이수 후 경력 전환을 희망하는 만 50세~65세 미취업 중장년

* 2026년 기준 1976~1961년 출생자 해당, 주 15시간 미만 일자리 근무자는 미취업으로 간주

② 참여기업

고용보험 피보험자 수 5인 이상인 기업

지원 혜택

① 참여자

참여수당 월 최대 150만 원

② 참여기업

프로그램 운영지원금 참여자 1인당 월 최대 40만 원

일경험 프로그램

① 프로그램 기간

4~12주 (최소 4주 이상)

② 프로그램 내용

- 전기, 소방·시설 분야, 사회복지사, 직업상담사 등 유망 자격·훈련 분야의 실무 수행

- 직업 생활을 위한 의사소통, 마인드셋, 디지털 역량 강화, 직무 심화 교육, 멘토링 등 병행

신청 방법

① 고용노동부 고객센터 ☎1350 문의

② 온라인 신청 링크를 통해 제출

* QR코드로 신청 가능



중장년 경력지원제에 많은 참여 바랍니다!

■ 참여자 사례

- 01 | (주)한림기업
- 02 | (주)일원교통
- 03 | 새동아직업전문학교
- 04 | 뷰티폴파크관리공단
- 05 | 레드테이블
- 06 | 사단법인 두리하나다울

한림의 기술은 경험에서 완성된다

(주)한림기업

승강기 설치와 유지관리를 전문으로, 현장 경험과 숙련된 인력을 바탕으로 안전한 승강기 환경을 조성하고 있습니다



중장년의 경험, 승강기의 안전을 뒷받침하다

한림기업은 승강기 설치와 유지관리를 전문으로 하는 기업으로, 단순한 설치에 그치지 않고 설치 이후의 유지관리와 안전 점검까지 책임지는 체계적인 운영 시스템을 갖추고 있다. 이는 한림기업이 현장에서 쌓아온 신뢰의 기반이자 가장 큰 경쟁력이다.



한림기업이 추구하는 핵심 가치는 오랜 현장 경험을 통해 축적되는 기술력과 이를 바탕으로 한 안전성이다. 승강기 유지관리는 단기간에 숙련되기 어려운 분야로, 경험이 쌓일수록 기술의 깊이와 현장 대응 능력 또한 함께 높아진다. 이러한 산업 특성은 경험을 자산으로 삼는 중장년 인력의 강점과 자연스럽게 맞닿아 있다. 한림기업이 중장년 인력을 현장의 중요한 자산으로 바라보며 함께 성장해 나가고 있는 이유다.

“승강기 유지관리는 시간이 흐를수록 경험이 쌓이며 기술의 깊이가 더해지는 분야입니다.”

- 이현주 이사 -

일경험 프로그램으로 새로운 커리어를 만나다

장영재 씨는 자동차 검사·정비 분야에서 12년간 경력을 쌓아온 전문가다. 기계와 전기를 다루는 업무에 익숙했지만, 반복되는 일상 속에서 커리어의 정체를 느끼며 새로운 가능성을 고민하게 되었다. 그는 그동안 축적해 온 기술과 경험을 다른 현장에서 어떻게 활용할 수 있을지 스스로에게 질문을 던졌다.

그 과정에서 중장년 경력지원제를 통해 승강기 안전 점검 분야에서 일경험을 하게 되었다. 현장을 직접 누비며 엘리베이터 고장으로 시민을 구조하고, 불편 상황을 신속히 해결하는 과정에서 그는 이전과는 다른 성취감을 느꼈다. 짧지만 밀도 높은 실무 경험은 그의 성향과도 잘 맞았고, 새로운 분야에 대한 확신으로 이어졌다.

차분함과 꼼꼼함이 요구되는 승강기 안전 관리는 단순한 기술직을 넘어 시민의 안전과 일상을 지키는 중요한 역할이었다. 이러한 경험을 통해 장영재 씨는 승강기 안전 관리 분야를 자신의 두 번째 커리어로 확신하게 되었다.



Q&A INTERVIEW

“중장년 경력지원제 덕분에
다시 활기찬 일상을 되찾았어요.”

장영재 근로자 /
승강기 유지관리 및 안전 점검



Q1 한림기업의 좋은 점은 무엇인가요?

A1 나이나 성별에 상관없이 일할 수 있다는 점입니다. 보조 역할부터 시작해 현장을 직접 경험해 볼 수 있었고, 기존 경력도 인정해 주는 분위기였습니다. 일을 해보면서 제 성향과 맞는지 스스로 판단할 수 있었던 점이 가장 좋았습니다.

Q2 젊은 세대와 일하면서 어떤 점이 힘들었나요?

A2 특별히 힘들었던 점은 없었습니다. 승강기 점검 업무는 나이보단 안전을 우선하고, 서로 배우며 협력하는 태도가 더 중요하다고 느꼈습니다.

Q3 언제까지 일하고 싶으신가요?

A3 승강기 점검은 안전과 직결된 일인 만큼 체력과 집중력이 중요하다고 생각합니다. 스스로 현장을 책임질 수 있다고 느껴지는 동안 계속 일하는 것이 목표입니다.

Q4 동년배 중장년들에게 하고 싶은 말은?

A4 나이가 새로운 도전을 가로막는 기준이 되지는 않는다고 생각합니다. 중장년 경력지원제처럼 현장을 직접 경험해 볼 수 있는 제도를 통해 스스로에게 맞는 일인지 판단해 보는 과정이 무엇보다 중요합니다.

믿음직한 운전으로 강남 골목길을 누비다

(주)일원교통

강남구 일대를 운행하는 마을버스를 통해 주민들의 하루를 연결합니다.



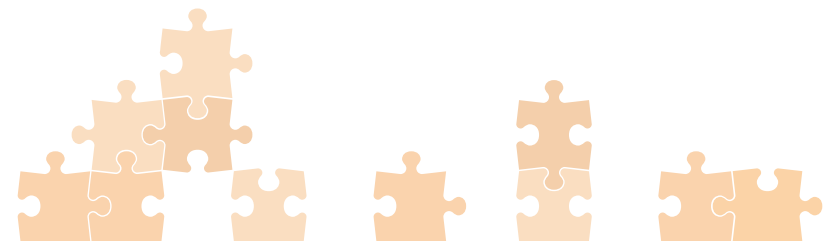
안정적인 운행의 열쇠를 중장년에서 찾다

운수업계는 잦은 이직으로 인한 배차 공백이 오랫동안 해결되지 않은 구조적 과제를 안고 있다. 이러한 상황 속에서 일원교통의 최두형 대표는 중장년 인력을 일정 비율로 고용하는 방안에 주목했다. 제2의 인생을 준비하는 중장년 근로자들의 열정과 책임감은 현장에서 특히 인상적인 모습으로 나타났다.



중장년 근로자들은 젊은 층에 비해 이직률이 낮고 사고 발생률 또한 상대적으로 낮아, 전반적인 운행 안정성을 높이는 데 기여했다. 일원교통은 중장년 경력지원제를 통해 인건비 부담을 완화하는 동시에 안정적인 운영 기반을 마련했으며, 중장년에게는 새로운 일자리 기회를 제공하는 상생의 고용 모델로 자리매김하고 있다.

“중장년층은 이직률과 사고율이 낮아 마을버스 운영의 든든한 버팀목이 됩니다.”
- 최두형 대표 -



무역업자에서 마을버스 기사로, 운전석에서 여는 인생 2막



서정우 씨는 2001년부터 엑세서리 분야 무역업을 운영해 온 사업가였다. 그러나 코로나19 이후 급변한 시장 환경과 온라인 중심의 산업 구조 속에서 그는 새로운 전환점을 고민하게 되었다. 노후를 대비해 보다 안정적인 직업을 찾던 끝에, 서정우 씨가 선택한 길은 ‘버스 기사’였다.

관련 자격증은 이미 갖추고 있었지만, 대부분의 버스회사가 경력자 위주로 채용하다 보니 새로운 출발은 쉽지 않았다. 그러던 중 일원교통과 인연을 맺게 되었고, 현재는 마을버스 기사로서 지역 주민들의 일상을 묵묵히 책임지고 있다. 중장년 경력지원제는 서정우 씨에게 단순한 일자리를 넘어, 새로운 삶으로 나아갈 수 있는 소중한 기회를 열어주었다.

Q&A INTERVIEW



“안정적인 노후를 향한 힘찬 주행,
중장년 경력지원제가 동력이었어요.”

서정우 근로자 / 마을버스 운행

✦ ✦ ✦ ✦

Q1 중장년 경력지원제 사업의 좋은 점은 무엇인가요?

A1 관련 경력이 없어도 실무를 경험하고 경력을 쌓을 수 있도록 기회를 준다는 점입니다. 특히 일원교통은 초보자를 위해 체계적인 견습 과정을 제공해 주어 심리적 부담 없이 적응할 수 있었습니다.

Q2 일하면서 어떤 점이 어려웠나요?

A2 강남 삼성역 일대는 교통량이 많고 고가의 차량이 많아 운전 난이도가 상당히 높습니다. 또한 서울시 회차 기준에 맞춰야 하는데, 정체가 심한 구간에서는 시간을 맞추기가 쉽지 않아 늘 긴장을 늦출 수 없습니다.

Q3 언제까지 일하고 싶으신가요?

A3 건강이 허락한다면 60세가 넘어서도 축탁직 등으로 계속 운전대를 잡고 싶습니다. 이 직업은 성실함만 있다면 노후까지 안정적으로 일할 수 있다는 것이 큰 매력입니다.

Q4 동년배 중장년들에게 하고 싶은 말은?

A4 나이가 들수록 새로운 분야에 도전하는 것이 쉽지 않지만, 중장년 경력지원제 같은 제도를 잘 활용한다면 충분히 제2의 인생을 시작할 수 있습니다. 기업들도 이 제도를 적극적으로 활용해 더 많은 중장년에게 사회와 연결될 기회를 열어주었으면 합니다.

연륜으로 1만 5,000평 부지의 빈틈을 채우다

뷰티풀파크관리공단

아름다운 공원처럼 산업단지의 쾌적한 환경 조성을 위해 행정 서비스와 관리 체계를 지원합니다.



지속 가능한 미래, 중장년과 함께 만들어 가다

부족한 인력과 광활한 부지.

뷰티풀파크관리공단은 약 1만 5,000평에 달하는 부지를 사계절 내내 관리하는 데에 한계를 느끼고 있었다. 인력은 늘 부족했고, 업무의 완성도는 무엇보다 중요했다. 이러한 고민 속에서 공단이 선택한 해답은 중장년 근로자였다.



중장년 근로자들은 특유의 숙련도를 바탕으로 새로운 업무에도 빠르게 적응하며, 현장 운영의 안정성을 높였다. 중장년과 함께하는 선택은 공단에게도 의미 있는 결정이었다.

기업에는 안정적인 운영 기반을, 중장년에게는 경력을 이어갈 기회를 제공하며, 함께 지속 가능한 미래를 만들어가는 구조가 마련되어 가고 있다.

“숙련된 사회 경험이 가져온 빠른 습득력, 현장의 든든한 힘이 됩니다.”

- 장환실 과장 -

조경으로 이어진 두 번째 삶, 중장년 경력지원제가 힘이 되다

장창권 씨는 약 20년간 공인중개사로 일해왔다.

부동산 중개 업무를 하며 수많은 공간을 접한 그는, 조경에 따라 공간의 가치가 달라진다는 점에 점차 흥미를 느끼게 됐다. 작은 관심으로 시작된 생각은 코로나19로 기존 업을 정리하던 시기, 조경 분야를 선택하는 계기가 됐다.

이후 경력 전환을 위해 조경 기능사 자격증을 취득했지만, 실무 경험이 부족해 채용으로 이어지는 데에는 어려움이 있었다.



그러던 중 중장년 내일센터를 통해 뷰티풀파크관리공단과 인연을 맺게 됐다. 그는 현장에서 선배 직원들의 지도를 받으며 실제 조경 실무를 집중적으로 익혔다. 3개월간의 일경험으로 조경에 대한 이해는 물론 업무 수행 능력까지 눈에 띄게 향상되며, 새로운 분야에서도 충분히 경쟁력을 갖출 수 있다는 자신감을 얻었다.

중장년 경력지원제는 그에게 인생 제2막의 출발선이 되었다.

Q&A INTERVIEW



“새 현장에서 새 일자리로
삶의 리듬을 되찾았습니다.”

장창권 근로자 / 부지 내 조경 관리



Q1 뷰티풀파크관리공단의 좋은 점은 무엇인가요?

A1 중장년이 경력을 살리면서 현장에서 바로 실무를 경험할 수 있다는 점입니다. 단순히 일을 맡기는 것이 아니라 하나하나 설명해 주고 직접 해 볼 수 있도록 도와주어 부담 없이 적응할 수 있었습니다. 연령과 상관없이 동료로 대해주는 문화가 인상 깊었습니다.

Q2 젊은 세대와 일하면서 어떤 점이 힘들었나요?

A2 젊은 세대와 일하면서 특별한 어려움은 없었습니다. 오히려 서로의 방식을 존중하는 분위기 속에서 업무 효율이 높아지고 조직 분위기도 긍정적이었습니다.

Q3 언제까지 일하고 싶으신가요?

A3 할 수 있는 한 계속 일하고 싶습니다. 이 일을 통해 느낀 보람과 행복은 제 삶에 오래 남을 것 같습니다.

Q4 동년배 중장년들에게 하고 싶은 말은?

A4 규칙적인 출퇴근과 현장 활동을 통해 몸과 마음이 건강해졌고, 일을 하며 다시 사회와 연결될 수 있었습니다. 중장년 경력지원제는 제2의 인생을 준비하는 데 도움이 되는 좋은 기회라고 생각합니다.

글로벌 관광객을 한국의 품으로

레드테이블

데이터를 기반으로 변화하는 관광 트렌드에 맞춰, 외국인 관광객을 대상으로 마케팅하는 글로벌 스마트관광 플랫폼입니다.



경험과 연륜으로 고객 서비스의 완성도를 높이다

레드테이블은 인바운드 관광을 중심으로 음식·쇼핑·뷰티·의료 등 다양한 분야에서 외국인 관광객과 국내 관광상품을 연결해 온 플랫폼이다. 성장 과정에서 스타트업 특유의 인력난을 겪던 레드테이블은 중장년 경력지원제 사업을 계기로 새로운 전환점을 맞이했다.

레드테이블은 2명의 중장년 인력과 3개월간 함께하며 조직의 변화를 체감했다. 중장년 인력의 풍부한 고객 응대 경험과 현장 노하우는 고객 접점에 있는 CS 분야에서 특히 빛을 발했고, 서비스의 안정성과 완성도를 높이는 데 기여했다. 또한 차별했던 조직 분위기에 자연스러운 활력이 더해지며, 내부 커뮤니케이션 역시 이전보다 한층 활성화되었다.

중장년 인력의 강점을 직접 경험한 레드테이블은 이들을 정규직으로 전환해 현재까지 함께하고 있으며, 앞으로도 중장년 경력지원제 참여를 통해 지속 가능한 조직 성장을 이어갈 계획이다.



“중장년 인력의 뛰어난 의사소통 능력과 적극적인 태도는 업무 수행의 큰 강점이었어요.”

- 김민혜 팀장 -

경력단절에서 재취업까지, 끊임없는 배움으로 축적된 경험

경력단절을 경험했던 김수정 씨와 김송희 씨는 한국관광공사 관광e배움터가 운영하는 여행서비스 전문가 양성 과정에서 처음 인연을 맺었다.

김수정 씨는 전업주부로 지내며 봉사활동을 병행해 외국인 응대와 서비스 경험을 꾸준히 쌓아왔고, 김송희 씨는 N잡 활동을 통해 다양한 고객 접점 업무에 익숙한 인재였다. 두 사람은 레드테이블에서 일경험 프로그램에 참여하는 동안, 능동적인 태도로 업무에 임하며 현장에 빠르게 적응해 나갔다.



적극적인 소통 능력과 노련한 고객 응대 역량을 갖춘 중장년 인력은 기업의 고객 서비스 완성도를 높이는 데 크게 기여했다. 이러한 강점을 높이 평가한 레드테이블은 일경험 프로그램 종료 후 두 사람 모두를 정규직으로 채용해 현재까지 함께하고 있다. 멈춰 있던 중장년 인력의 경력은 다시 흐르기 시작했고, 기업과 개인 모두에게 지속 가능한 성장을 만들어가는 사례로 자리 잡았다.

Q&A INTERVIEW

“새롭고 모르는 일은
적극적인 질문으로,
해야 할 일은 능동적으로!”

김수정, 김송희 근로자 / CRM, CS



Q1 중장년 경력지원제 사업의 좋은 점은 무엇인가요?

A1 중장년 경력지원제를 통해 실무, 면접, 태도 교육까지 받을 수 있어 유익했습니다. 정부 지원 사업이다 보니 심리적 안정감이 들기도 하고요. 무엇보다 중장년들을 일자리와 실질적으로 연결해 주는 다리 역할을 해주어 좋습니다.

Q2 젊은 세대와 일하면서 어떤 점이 힘들었나요?

A2 세대가 다르다 보니 처음에는 소통에 대한 부담감이 있었어요. 비슷한 나이대 자녀와 소통하면서 젊은 세대의 가치관과 생각을 이해하고, 먼저 다가가려고 노력했습니다. 다행히 다들 잘 받아주시고 원활한 소통을 할 수 있었어요.

Q3 일하면서 어떤 점이 어려웠나요?

A3 컴퓨터 활용도 낮설었지만 AI 활용이 가장 어려웠어요. 사용해 본 경험이 없어서 처음엔 적응하기 힘들었는데, 계속 질문하고 배운 걸 연습해 보면서 직접 부딪히며 활용 방법을 익혔습니다.

Q4 중장년 경력지원제 사업에 건의사항이 있다면?

A4 AI 사용 경험이 적은 중장년 근로자분들은 저희처럼 현장 적응이 어려울 거라 생각해요. 그래서 사전 AI 활용 교육 프로그램이 많았으면 좋겠고, 근무 이후 사후관리 제도가 마련된다면 지속 가능한 근로에 도움이 될 것 같습니다.

따뜻한 배려와 존중 속에서 새롭게 시작하다

새동아직업전문학교

빠르게 변화하는 혁신 시대에 발맞춰 다양한 산업 기술 발전을 도모하며,
훈련생들에게 이론과 현장 적응 역량을 겸비한 직업능력개발 교육을 제공합니다.



교육 현장의 든든한 동력이 되다



부산 새동아직업전문학교는 재취업을 목적으로 직업 훈련을 제공하는 교육기관이다. 건축시공 및 중장비 훈련을 중심으로 회계, 목공, 전기 등 다양한 과목을 운영하며 교육 과정 신설에서 발생하는 인력 수요를 충당하기 위해 중장년 경력지원제 사업을 활용했다. 학교 차원에서는 처음으로 참여한 정부 지원 사업이었으며, 중장년 인력을 보조 교사로 채용해 효율적으로 인력을 활용할 수 있었다.

학교는 해당 사업을 통해 인건비 부담을 완화하는 동시에 근로자의 적성과 업무 적합성을 사전에 검증할 수 있었다. 3개월의 일경험 프로그램 동안 중장년 인력의 성실성과 역량을 평가하고, 일경험 종료 후 인력 수요에 따라 정교사로 채용했다. 이에 따라 양행철 씨가 채용 대상자로 선정되었으며, 새로운 직업 분야로 진입하는 발판이 되었다.

“양 선생님의 책임감과 성실함이 돋보여 채용을 제안하게 되었어요.”
- 이상화 교감선생님 -

현장에서 교사로, 다시 시작된 인생

양행철 씨는 자동차 제조업 현장에서 20년간 팀장으로 근무하며 프레스 성형 분야의 전문성을 쌓아온 베테랑 인력이다. 정년 퇴임 이후 그는 새로운 삶의 방향을 모색하던 중 지게차에 관심을 갖게 되었고, 새동아직업전문학교에서 지게차와 전기기능사 자격증을 취득하며 제2의 경력을 준비했다. 처음에는 아파트 시설관리자로서의 취업을 계획했으나, 학교 측의 제안으로 예상하지 못했던 새로운 진로를 마주하게 되었다. 그렇게 중장년 경력지원제를 통해 보조 교사로 근무하며 인생의 또 다른 전환점을 맞이했다.



3개월간 지게차부터 목공까지 다양한 분야를 가르치며 양행철 씨는 ‘가르침’이라는 새로운 직무에서 보람과 성취감을 느꼈다. 현장에서 쌓아온 경험을 교육으로 전환하는 과정은 그에게 새로운 자부심이 되었고, 그는 일경험 프로그램을 성실히 마무리했다. 이제 양행철 씨는 새동아직업전문학교의 정교사로서 경력을 이어가며, 자신의 경험을 다음 세대에 전하는 또 하나의 전문 인생을 시작하고 있다.

Q&A INTERVIEW

“평일 아침 일할 곳이 있다는 건 저에게 행복 그 자체였습니다.”

양행철 근로자 /
직업훈련교육 보조 교사



Q1 새동아직업전문학교의 좋은 점은 무엇인가요?

A1 보조 교사로 근무하며 새로운 인생을 배웠습니다. 선생과 학생 모두 존댓말을 사용하며 남다른 겸손을 배울 수 있었어요. 그리고 제 능력과 지식을 가르칠 수 있다는 것 자체가 보람찼습니다.

Q2 근무하면서 가장 중요하게 생각한 부분은 무엇인가요?

A2 일단 안전이 제일 중요합니다. 특히나 이 지게차를 운전하고 다룰 때는 감독자의 관리도 물론, 안전이 제일 중요합니다. 이전 제조업에서 일할 때도 항상 중요하게 생각했던 안전이라 훈련생들에게도 늘 강조하는 부분이에요.

Q3 중장년 경력지원제 사업에 건의사항이 있다면?

A3 새동아직업전문학교에서 너무 보람차게 일하고 있는 만큼, 일경험 프로그램 기간 3개월은 너무 짧은 것 같고 최소 6개월 정도는 일해보고 싶습니다.

Q4 동년배 중장년들에게 하고 싶은 말은?

A4 새동아직업전문학교에서 관련 분야 지식이 없는 저를 채용할 때 고려한 점이 성실함이었습니다. 항상 근면 성실하세요. 어떤 것이든 간에 일을 하려면 밑바탕에 근면 성실이 있어야 한다는 점을 잊지 않으셨으면 좋겠습니다.

달콤함으로 발달 장애인의 세상을 넓히다

사단법인 두리하나다울

발달 장애인의 자립을 도우며 완전한 사회통합을 도모하고, 장애인과 비장애인이 소통할 수 있는 터전을 만들고자 합니다.



함께 굽는 빵, 함께 키우는 장애인 자립의 꿈

비영리사단법인 두리하나다울은 발달 장애인의 자립과 사회 참여를 고민해 온 사회적 기업이다. 발달 장애인 자녀를 둔 김미희 대표는 발달 장애인에게 제과·제빵 분야의 일자리를 제공하고, 지속적인 교육으로 성인기에도 사회 일원으로 살아갈 수 있도록 기업을 설립했다. 그러나 프랜차이즈 제과점이 빠르게 늘어나고, 발달 장애인의 역량을 고려한 100% 수제 방식은 매출 감소와 함께 운영 부담으로 이어졌다.



현장을 안정적으로 관리하고 보조할 ‘좋은 인력’의 필요성이 커짐에 따라 중장년 경력지원제로 새로운 가능성을 찾게 되었다. 중장년 인력은 자녀 양육 경험과 오랜 경험을 바탕으로 장애인 사업장에서 특히 강점을 발휘한다. 제과·제빵 현장은 자격증과 장애인에 대한 이해가 모두 요구되는 곳으로, 이번에 합류한 구진모 씨는 이러한 조건을 두루 갖춘 인력이었다.

“자격증 취득 후에도 배움을 멈추지 않는 구진모 씨의 모습이 인상 깊었어요.”
- 김미희 대표 -

빵으로 연결된 우리

철강 회사에서 중화계 사업을 담당하던 구진모 씨. 갑작스러운 한한령과 제재가 이어지며 일거리가 줄었고, 그는 30년간 몸담아온 직장을 떠나기로 결심했다. 완전히 새로운 분야로 전환하는 일은 부담이 컸기에, ‘한번 경험해 보자.’는 생각으로 자격증 공부를 시작했다. 그는 서울시 기술교육원을 통해 제과 기능사, 제빵 기능사, 바리스타 자격증까지 차례로 취득했지만 젊은 근로자 비중이 높은 제과·제빵 업계에서 중장년의 취업 문턱은 높았다.



그러던 중 기술교육원을 통해 중장년 경력지원제 사업을 소개받았고, 현장을 직접 경험할 수 있는 기회라는 점에서 참여를 결정했다. 이는 두리하나다울의 현장 환경과도 잘 맞아떨어졌다. 제과·제빵 자격증은 물론, 오랜 경험에서 비롯된 성숙한 대인관계 능력과 현장에 필요한 체력까지 더해지며 그는 빠르게 조직에 스며들었다. 특히 청년 장애인 근로자들과 자연스럽게 호흡하며 협업의 시너지를 만들어가며, 중장년 경력이 현장에서 새로운 가치로 이어질 수 있음을 보여주는 사례로 자리 잡고 있다. 지금은 자원봉사를 통해 두리하나다울과 인연을 이어가고 있다.

Q&A INTERVIEW

“중장년 경력지원제 덕분에
경험이 중요한 제빵 현장에서
일할 수 있었어요.”

구진모 근로자 / 제과·제빵



Q1 중장년 경력지원제 사업의 좋은 점은 무엇인가요?

A1 자격증이 있어도 경력이 없고, 나이도 있는 편이다 보니 취업이 잘 안 되더라고요. 추천서가 있어도 합격하기 어려웠던 찰나에 현장 경험의 기회를 주셔서 좋았습니다.

Q2 발달장애인 직원들과 일하는 현장은 어떤 점이 다른가요?

A2 발달 장애인의 자립을 지원하는 사업장이다 보니 일경험 프로그램으로 단기간 참여를 하더라도 도움을 주는 역할을 하게 됩니다. 저의 경우 제빵기능사 자격증을 뒀고, 이후로도 교육을 받았었기 때문에 바로 생산팀 현장에 투입되었습니다.

Q3 중장년 경력지원제 사업에 건의사항이 있다면?

A3 2개월 간 참여했는데 기간이 짧아서 아쉬웠어요. 제과·제빵 분야는 계절마다 다루는 품목이 달라지는데, 모두 한 번쯤은 경험해 보아야 하거든요. 일경험 프로그램 기간이 더 늘어났으면 좋겠습니다.

Q4 향후 계획은 어떻게 되나요?

A4 다울에서나 다른 장애인 사업장에서 근무하기 위해 직업상담사 자격증을 준비하고 있고, 틈틈이 다울에서 자원봉사를 하고 있습니다. 앞으로 제과·제빵 분야에 대해서 더 깊이 공부하고 경험하면서 숙련된 기술을 갖추려 합니다.

참여기업 사례

- 01 | (주)신한서브
- 02 | (주)티링크앤주인닷컴
- 03 | (주)하나종합관리
- 04 | 현테크

100년의 신뢰를 바탕으로 중장년의 가치를 잇는 법

(주)신한서브

시설관리, 경비보안, 금융권 사무직에 특화된 인력 관리와 아웃소싱 노하우를 보유한 HR 전문 기업입니다.



검증된 연결 구조로 인재 확보의 부담을 줄이다

신한서브는 인재 확보를 위해 중장년 인력 채용에도 관심을 가져왔다. 특히 호텔과 같이 고객 응대와 시설 관리가 동시에 이루어지는 현장에서는 근로자의 책임감과 성실함이 인력 배치의 중요한 기준이 된다.

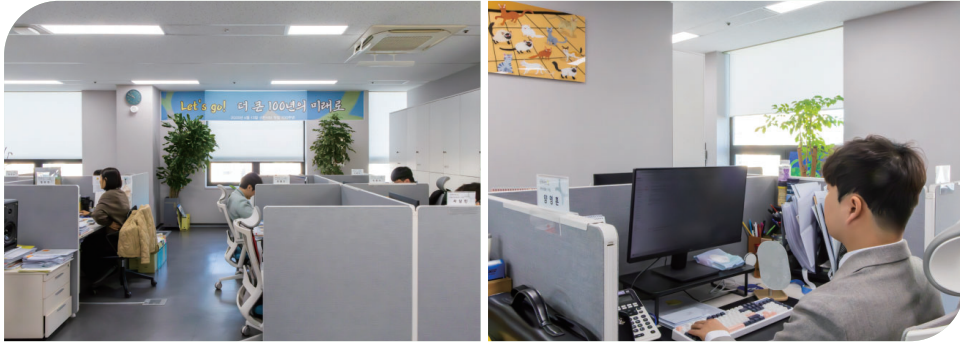


중장년 경력지원제는 중장년 내일센터에서 기본적인 역량 검증을 거친 인력을 연결해 주어 채용 부담을 크게 줄여주었다. 간단한 절차로 직무에 대한 의지와 기초 역량이 확인된 인재를 만날 수 있다는 점이 참여 계기가 되었다. 정부 지원으로 인건비 부담을 완화할 수 있어, 일경험 프로그램 동안 기업과 중장년이 서로의 방향성을 점검하고 장기적인 고용 관계로 나아갈 수 있는 신뢰를 쌓을 수 있었다.

“중장년 인력은 업무 숙련도와 친화력을 갖추고 있어 현장 운영에 큰 힘이 됩니다.”

- 양영훈 주임 -

경험의 방향을 바꿔, 새로운 현장에 서다



30년 넘게 재무회계와 세무 분야에서 일해 온 이상철 씨는 정년퇴직 이후 새로운 일자리를 찾는 과정에서 현실적인 한계에 부딪혔다. 동일 직무로의 재취업은 나이로 인해 쉽지 않았고, 그는 오랜 고민 끝에 전기기사 분야에 도전하기로 결심했다. 그러나 자격증을 취득해도 실무 경험이 없어 현장 진입은 또 다른 벽이었다.

그 뒤로 이상철 씨는 전기시설관리 교육을 받고, 중장년 경력지원제를 통해 호텔 시설관리에 참여하게 됐다. 처음 접하는 환경이었지만 경험으로 몸에 밴 책임감과 성실함을 바탕으로 현장에 빠르게 적응해 나갔다. 그는 일경험 프로그램 기간 동안 능력을 인정받아 정식 채용으로 이어졌다. 중장년 경력지원제를 통해 실질적인 경력 전환의 기회를 잡을 수 있었다.

Q&A INTERVIEW

“중장년 인력이 높은 실무 능력을 갖춘 인재로 성장하도록 돕습니다.”

양영훈 주임



❖ ❖ ❖ ❖

Q1 중장년 인력 교육 과정에서 특별히 차별화한 점이 있나요?

A1 일반적으로 신입 인력은 고객 응대 부담이 적은 야간 조부터 근무를 시작하지만 중장년 인력은 주간 조를 중심으로 실무를 익히도록 했습니다. 투숙객의 요청이 가장 집중되는 환경에서 시설 점검과 민원 대응을 경험함으로써, 단기간 내 현장에 필요한 역할을 체득할 수 있도록 했습니다.

Q2 중장년 인력이 배치된 현장 반응은 어땠나요?

A2 긍정적이었습니다. 호텔은 고객의 불만을 차분하게 받아들이고 상황에 따른 대응이 중요한데, 중장년 인력은 이 부분에서 높은 신뢰를 얻었습니다. 또한 새로운 출발을 선택한 분들인 만큼 근태가 안정적이고 책임감이 뛰어나 인력 운영에 있어 도움이 되었습니다.

Q3 일경험 프로그램 3개월 기간이 현장 적응과 평가에 충분했나요?

A3 시설관리 직무는 비교적 짧은 기간 안에도 업무 이해도와 근무 태도를 판단할 수 있습니다. 보통 한 달 정도면 기본적인 평가가 가능하기 때문에, 3개월은 참여자가 업무에 익숙해지고 조직에 안정적으로 적응하기에 충분한 시간이었다고 봅니다.

Q4 중장년 경력지원제 사업을 검토하는 기업들이 참고할 점은 무엇인가요?

A4 중장년 인력이 현장에 투입된 이후 혼란을 겪지 않도록, 사전에 내부 멘토링 체계를 마련해두는 것이 중요합니다. 어떤 업무를 경험하게 할지, 3개월 동안 어떤 과정을 거칠지 기본적인 방향만 정리돼 있어도 적응 속도와 성과가 달라질 수 있습니다.

경험과 기술로, 새로운 홍보의 길을 열다

(주)티링크앤주인닷컴

기업 통신 인프라와 고객 관리 시스템을 통합 운영하며, 스마트워크 환경에서 업무 효율과 안정성을 지원하는 정보통신 전문 기업입니다.



채용 부담 없이, 현장에서 가능성을 확인하다

티링크앤주인닷컴은 주 타깃들을 대상으로 한 홍보 영상 편집을 보조할 인력이 필요했으나, 즉각적인 정규 채용에는 부담을 느꼈다. 특히 짧은 면접만으로 지원자의 업무 성향과 직무 이해도를 판단하는 데 한계가 있었다.



이러한 상황에서 중장년 경력지원제를 현실적인 대안으로 검토했다. 정부 지원 덕분에 비용 부담 없이 현장에서 인력을 활용하며 일경험 프로그램을 진행해, 회사에 적합한지 직접 확인할 수 있었다. 또 기업체 홍보 경험을 가진 중장년 인력이 참여해 외주로 맡기던 홍보 업무를 내부에서 수행할 가능성을 확인했다.

“나이는 중요하지 않습니다. 경력만 있다면 그것이 강점이죠.”

- 정도환 대표 -

경험을 살린 능력 개발로 회사의 미래를 함께 그린다

티링크엔주인닷컴은 중장년 경력지원제를 통해 채용한 인력을 AI 기반 영상 편집 업무에 배치했다. 기존 기업체 홍보팀 근무 경험을 보유한 중장년 근로자는 홍보 업무 전반에 대한 이해도가 높아, 비교적 짧은 시간 내 업무에 적응할 수 있었다.



정도환 대표는 중장년 인력을 기본적인 직무 이해와 성실성을 갖춘 인력으로 평가했다. AI 영상 편집에 대한 사전교육을 받은 중장년 인력은 과거 홍보 실무 경험을 살려 업무에 적용했다. 덕분에 영상 편집 기술뿐만 아니라 회사의 홍보 전략 방향에도 실질적으로 기여할 수 있었다.

이를 통해 회사는 외주로 진행하던 일부 홍보 업무를 내부에서 수행할 수 있었고, 중장년 인력은 AI 기술을 활용한 새로운 업무 경험을 쌓는 계기를 마련했다.

Q&A INTERVIEW

“중장년 인력을 적재적소에 배치할 수 있어 회사에 큰 도움이 됩니다.”

정도환 대표



Q1 중장년 인력을 현장에 배치할 때 중요하게 고려한 점은 무엇인가요?

A1 나이보다는 이전 근무 경험과 기본적인 직무 이해, 성실성을 중점적으로 보았습니다. 실제로 기업체 홍보팀 근무 경험이 있어, 실무에 빠르게 적응하고 경험을 적극 활용할 수 있었습니다.

Q2 중장년 경력지원제 사업이 잘 운영되기 위해 필요한 점은 무엇인가요?

A2 기업이 부담 없이 시도해 볼 수 있어야 합니다. 중장년 경력지원제는 정부 지원으로 인건비 부담 없이 현장에서 인력을 활용하고, 회사에 적합한지 확인할 수 있어 회사의 위험 부담을 줄이는 데에 가장 적합한 제도라고 생각합니다.

Q3 중장년 경력지원제 사업을 검토하는 기업들이 참고할 점은 무엇인가요?

A3 필요한 분야에 맞춰 경험 있는 중장년 인력을 적재적소에 배치할 수 있으며, 기업 입장에서 부담 없이 업무 적합성을 판단할 수 있습니다. 특히 경영지원이나 회계 등 지원 인력이 필요한 중소기업에서 중장년 인력으로 공백을 메울 수 있습니다.

Q4 향후 중장년 경력지원제 사업에 다시 참여할 계획이 있나요?

A4 향후에도 중장년 경력지원제를 통해 인력을 고용할 계획입니다. 이번에 함께한 중장년 인력은 재계약을 통해 내년에도 출근과 재택근무를 병행하며 업무를 이어갈 예정입니다. 앞으로도 제도를 활용해 회사에 적합한 새로운 인재를 만나보고 싶습니다.

신뢰와 경험으로, 대한민국 1위 위탁관리를 꿈꾸다

(주)하나종합관리

공동주택·방송사·병원·상업시설 등 다양한 건물·시설 종합 관리 서비스를 제공합니다.



신뢰로 이어진 채용, 중장년 경력지원제

최근 아파트 공급 증가로 관리사무소장을 비롯한 핵심 인력 부족한 상황이다. 또한 짧은 면접만으로 지원자의 성향과 책임감, 현장 업무에 대한 적합성을 판단하는데 한계가 있었다. 이러한 배경 속 하나종합관리는 중장년 경력지원제를 하나의 대안으로 검토하게 되었다.

국가 지원을 받는 제도인 만큼 교육 준비와 현장 운영에 대한 부담도 함께 고려해야 했지만, 기관과의 협업을 통해 지원자의 성향과 가능성을 함께 살펴볼 수 있다는 점에서 기존 채용 방식과는 다른 신뢰를 형성할 수 있었다.

한 참가자가 취업이 확정된 이후 기존 근무자의 거취가 정리될 때까지 기다릴 수 있었던 것 역시 이 과정에서 쌓인 신뢰 덕분이었다. 하나종합관리는 중장년 경력지원제를 현장의 인력 공백을 메우는 동시에 지원자에게는 책임감 있는 기회를 제공하는 제도로 받아들이고 있다.

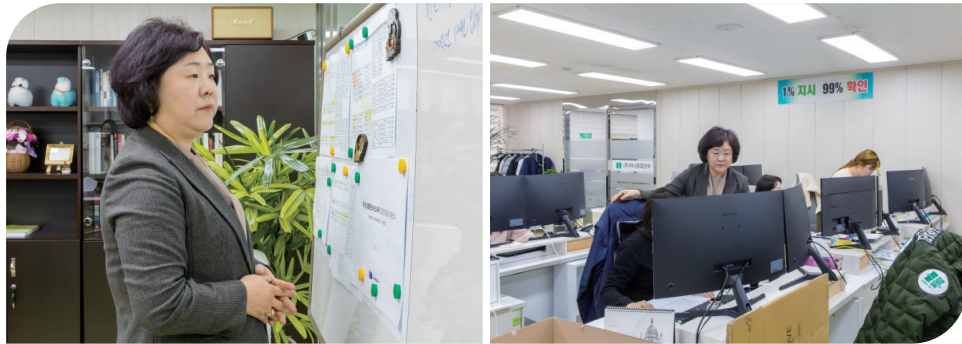


“중장년 경력지원제는 영화 <인턴>처럼 은퇴 이후의 새로운 출발을 가능하게 하는 제도입니다.”

- 이성화 상무 -

중장년 인력으로 현장에 따뜻함을 불어 넣다

하나종합관리는 중장년 경력지원제를 통해 공동주택 주택관리사를 희망하는 중장년을 중심으로 채용을 진행했다. 주택관리사 자격 취득을 기반으로 공동주택에 대한 전반적인 시설 및 환경 유지 관리 업무를 수행하게 된다.



해당 중장년 인력은 전기기술자, 경리, 경비 직원 등 인사 업무는 물론, 관리비 징수 및 공과금 등 회계 업무의 역할도 담당한다.

또한 중장년 인력은 장기간의 사회·가정 경험에서 비롯된 배려심과 책임감을 바탕으로 고령 입주민 돌봄, 생활 민원 완충, 입주자 대표회의와 관리사무소 간 원활한 의사소통을 지원한다. 이러한 역할은 입주민의 신뢰를 형성하고, 단지의 주거 만족도와 공동체 문화를 높이는 데 중요한 기반이 되고 있다.

Q&A INTERVIEW

“중장년의 경험이 이어질 수 있는
방향을 제시합니다.”

이성화 상무



❖ ❖ ❖ ❖

Q1 중장년 인력을 현장에 배치할 때 중요하게 고려한 점은 무엇인가요?

A1 중장년 인력에게는 단기간 성과를 요구하기보다 적합한 직무를 부여하는 과정이 중요하다고 느꼈습니다. 현장을 이해하고 조직에 녹아드는 시간이 필요합니다. 그 과정이 잘 이루어질수록 기업과 중장년 모두에게 시너지가 생깁니다.

Q2 중장년 경력지원제 사업이 잘 운영되기 위해 필요한 점은 무엇인가요?

A2 조금 더 길게 일할 수 있는 환경이 필요하다고 생각합니다. 중장년 인력은 단기 체험보다는 일정 기간 현장을 경험하며 역량을 발휘할 수 있을 때 의미가 커집니다. 기업과 중장년 모두가 미래를 함께 그려볼 수 있는 구조가 마련되면 좋겠습니다.

Q3 중장년 경력지원제 사업을 검토하는 기업들이 참고할 점은 무엇인가요?

A3 중장년과 청년의 차이를 이해하고 접근하는 것이 중요합니다. 중장년 경력지원제는 단순한 인력 충원이 아니라 새로운 가능성을 함께 만들어 가는 과정이라고 생각합니다. 신뢰를 가지고 제도를 운용한다면 기업에도 분명 긍정적인 변화가 생길 것입니다.

Q4 중장년 인력에게 기대하는 역할이나 자세는 무엇인가요?

A4 개인의 경험을 앞세우기보다 조직의 시스템 안에서 일하려는 태도입니다. 관리 업무는 혼자 판단해서 해결하는 일이 아니라 회사와 현장이 함께 움직이는 일입니다. 그 점을 이해하고 배우려는 자세가 현장에서 가장 중요하다고 생각합니다.

중장년의 열정으로 자동차 부품 산업의 내일을 빛다

현테크

자동차 조향·헌가장치에 사용되는 방진용 고무 부품을 생산하는 자동차 부품 제조 기업입니다.



구조적 구인난의 해결, 중장년 경력지원제

최근 자동차 부품 업계는 근로 회피 현상으로 인해 심각한 구인난을 겪고 있다. 현테크 역시 제품의 후공정과 물류 업무를 담당할 인력이 부족해, 생산 현장의 부담이 커진 상황이었다.

이러한 문제를 해결하기 위해 현테크는 ‘중장년 경력지원제’에 참여했다. 단순히 부족한 인력을 보완하기보다, 중장년층이 지닌 책임감과 성실함이 현장에 긍정적인 역할을 할 수 있다고 판단했기 때문이다.



현재 현테크는 지게차 운전과 후공정 보조 업무에 중장년 인력을 적극 배치하고 있으며, 시니어 인력을 대상으로 채용 기회를 지속적으로 열어두고 있다. 기업에는 안정적인 생산 기반을, 중장년에게는 새로운 삶을 설계할 기회를 제공하는 상생으로 이어지고 있다.

“중장년 인력의 경험이 현테크의 새로운 활력이 되고 있습니다.”

- 조칠성 대표 -

노동 부담은 줄이고 효율은 높이는 윈윈(Win-Win) 구조

현테크는 고중량 부품 조립과 제품 이동 과정에서 발생하는 물리적 부담을 완화하기 위해 체력적 부담이 큰 업무를 중심으로 숙련된 중장년 인력을 배치하도록 추진 중이다. 이들은 기존 인력들과 협업하며, 현장의 작업 강도를 분산시키는 보조 인력으로 기능하고 있다.



또한 현테크에는 60세 정년을 넘어 70세에 이르는 베테랑 직원들이 현직에서 근무하고 있어, 중장년 인턴들이 조직 문화에 비교적 수월하게 적응할 수 있는 환경이 형성되어 있다. 기존 베테랑 직원의 기술에 중장년 인력의 경험과 열정이 더해지며 생산 라인의 안정성이 한층 강화되고 있다. 특히 중장년 인력이 현장에 더한 안정감과 숙련된 태도는 작업 환경 전반에 긍정적인 변화를 만들어냈다.

Q&A INTERVIEW

“기업의 인력 수요와
중장년의 열정을 연결합니다.”

조철성 대표



Q1 중장년 인력을 현장에 배치할 때 중요하게 고려한 점은 무엇인가요?

A1 단순히 특정 자격증 보유 여부에만 국한하지 않고, 전체적인 공정의 흐름을 돕는데 초점을 맞췄습니다. 지게차 업무를 기본으로 하되, 제품을 나르거나 후공정 조립을 돕는 등 현장 상황에 맞춰 유연하게 인력 배치가 가능하도록 직무를 부여했습니다.

Q2 중장년 경력지원제 사업에 참여하면서 어떤 점이 아쉬웠나요?

A2 역량과 경력이 충분한 중장년 인력이 많은데, 중장년 경력지원제 사업을 잘 몰라서 현장과의 매칭이 잘 이루어지지 않아 아쉬움이 있습니다. 또 사업을 이용할 때 여러 기관을 거쳐야 하는데 한 기관에서 진행되면 제도를 더 알기 쉽고 편리할 것 같습니다.

Q3 중장년 경력지원제 사업을 검토하는 기업들이 참고할 점은 무엇인가요?

A3 특정 기술에만 매몰되지 마십시오. 제조업 현장에는 중장년의 경험과 성실함이 필요한 직무가 얼마든지 있습니다. 참여자들이 적성에 맞는 일을 찾아 발판을 마련해 주는 것이 우선이며, 이분들의 책임감은 조직에 분명 긍정적인 영향을 미칩니다.

Q4 중장년 인력에게 기대하는 역할이나 자세는 무엇인가요?

A4 새로운 도전에 대한 열린 마음과 성실함입니다. 우리 회사에는 62년생 직원도 새로 들어와 직원들과 협력하며 매우 만족스럽게 일하고 있습니다. 나이에 상관없이 배우고 자신의 몫을 다하려는 의지만 있다면, 현테크는 언제든지 환영하고 응원할 준비가 되어 있습니다.



발행일

2026년 01월

발행인

고용노동부

발행부서

고령사회인력정책과

기획·촬영·디자인

(주)유앤아이컴

