

2020년 1/4분기

관광·레저산업 인적자원개발위원회(ISC) 이슈리포트(ISSUE REPORT)

- 퇴직 인력 활용을 위한 전문성 인정 기준제시
- 호텔업 퇴직 전문인력을 중심으로-



관광·레저산업 인적자원개발위원회
Tourism & Leisure Industrial Skills Council

●●● 목 차 ●●●

■ 퇴직인력 활용을 위한 전문성 기준제시 - 호텔업 퇴직 전문인력을 중심으로-

(요약)	1
I. 개요	3
II. 현황분석	5
III. 호텔업 퇴직인력 전문성 기준제시 방향	10
IV. 시사점 및 ISC 역할	15

- 비상업 목적으로 본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재할 경우 내용의 출처를 명시하면 자유롭게 인용할 수 있으며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래와 같이 하여 주시기 바랍니다.
- 관광·레저산업 인적자원개발위원회 사무국(02-569-6880)
 - 이대성 사무총장(dsl@hotelkorea.or.kr)
 - 최병길 선임연구원(cbk@hotelkorea.or.kr)
 - 김은주 연구원(ejkim5410@hotelkorea.or.kr)
 - 엄진수 연구원(jseom@hotelkorea.or.kr)
 - 권혁진 연구원(khj@hotelkorea.or.kr)

요

약

□ 퇴직 인력 활용을 위한 전문성 기준제시 - 호텔업 퇴직 전문인력을 중심으로 -

□ 개 요

○ 사업의 배경 및 목적

- 고령화 사회 도래 및 베이비붐 세대의 대량은퇴에 따라 전 산업에서 분야별 퇴직 전문인력 활용을 위한 정부부처 지원사업이 진행되고 있지만, 관광·레저산업의 경우 서비스업이라는 산업특성에 따라 전문인력에 대한 명확한 인정 기준 및 기술자격 부재로 인해 타 산업 대비 활용시 어려움 발생
- 관광·레저산업 내 종사자 규모 및 퇴직 예상인력(50~64세)의 비중이 높은 관광 숙박업(16.6%) 중 호텔업(퇴직 예상인력 비율 21.3%)을 중심으로 활용 분야(컨설턴트, 재취업, 사회봉사 등)에 맞는 전문성 인정기준 제시 필요

□ 현황분석

○ 퇴직 전문인력 개념

- 전문인력: “어떤 분야에 상당한 지식과 경험을 가지고 오직 그 분야만 연구하는 인력” (daum 어학사전)
- 호텔업 퇴직 전문인력: “호텔업 관련 컨설팅 및 사회봉사, 민간기업 재취업 등 다양한 사업참여를 위한 의지와 역량을 갖춘 퇴직(예정자)자로서 해당 분야 관련 일정한 연속 근무경력 및 학력, 자격을 갖춘 자” (관광·레저ISC)

○ 퇴직 전문인력 정부부처별 지원사업 및 해당 전문성 기준 등

- 급속히 증가하는 베이비붐 세대 중심의 퇴직 전문인력 활용을 위한 고용노동부를 비롯한 보건복지부, 교육과학기술부, 중소기업청, 외교통상부 등 다양한 정부 부처에서 관련 사업 추진(고용노동부를 제외 대체로 분야별 10년 이상의 경력이 있는 표준직업분류상 관리자, 전문가 및 해당 분야 관련 종사자 퇴직 전문인력 활용)
- 또한 한국산업인력공단의 NCS활용사업 참여인력의 경우 분야별로 학력(석사·박사학위), 경력(최소 5년이상), 자격(기술사, 공인노무사, 경영지도사, 기술사, 기능장 등) 기반 전문성 인정기준 제시

○ 관광숙박업 퇴직 예상인력 현황(만 50세~64세)

- 관광숙박업의 전체 종사자 수는 2018년 기준 69,926명으로 나타났고, 관광호텔

업은 48,415명, 기타호텔업 5,857명, 휴양콘도미니엄업 15,654명으로 나타남

□ 호텔업 퇴직인력 전문성 기준제시 방향

○ 호텔업 퇴직인력 전문성 기준제시 방향 검토 회의

- 관광숙박업 중 호텔업의 퇴직 예상인력(2018년 기준 50~64세/9,453명)의 경력 등을 고려한 전문인력으로써 효율적인 활용(사업참여 등)을 위해 관광·레저분야 연구기관(한국문화관광연구원) 및 학계 전문가를 중심으로 기획회의를 통한 호텔업 퇴직인력 전문성 기준제시 방향 도출
- 관광·레저산업의 특수성과 기존 정부부처 및 타 산업 내 퇴직인력 활용시 적용된 전문성 인정기준을 참고하여, 호텔업 퇴직인력 전문성 인정기준 제시 필요: 기존 타 산업 퇴직인력 전문성 인정기준 척도(연령, 학력, 경력, 자격) 활용(활용 분야별 전문성 기준제시 필요)

○ 호텔업 퇴직인력 전문성 인정기준 도출: 전문가 의견조사

- 호텔업 전문성 인정 기준제시를 위한 전문가 의견조사에 참여한 분야별 전문가는 총 26명으로 교육기관(연구기관 포함) 14명, 기업(협·단체 포함) 12명 참여

○ 호텔업 퇴직인력 활용 분야별 전문성 인정기준(안)

- 호텔업 퇴직인력의 다양한 사업참여를 위한 활용 분야별 전문성 인정기준 도출의 필요성에 따른 인정기준 제시(안)

구분		연령	학력	경력	자격	직책	
활동 분야	컨설팅	대형호텔	40~60대	석사학위 이상	대형 호텔 10년 이상	호텔관리사/경영지도사	Manager이상
		중소형 호텔	40~60대	석사학위 이상	대형 호텔 5~10년/ 중소형 호텔 10~15년	호텔관리사/경영지도사	부장 이상
	민간기업 재취업	대형호텔	40~60대	학사 이상	대형 호텔 10~15년	호텔관리사	Manager이상
		중소형 호텔	40~60대	학사 이상	대형 호텔 5~10년/ 중소형 호텔 10~15년	호텔관리사	과장급 이상
	사회봉사	40대 이상 모든 연령	학사 이상	대형 호텔 10년/ 중소형 호텔 15년	무관	무관	

주1) 활동 분야별 전문성 인정기준의 경우 사업 적용시 범위 내 재조정이 필요함(석사학위 이상+ 해당분야 경력 10년이상/ 경영지도사+ 해당경력 10년 등)

□ 퇴직 전문인력 활용을 위한 ISC 역할

- 퇴직 전문인력 활용사업 발굴(사업참여 및 재취업 등): 호텔업 등 기업대상 컨설팅 사업, 전직지원시스템 구축 및 교육프로그램 개발 등
- 퇴직 전문인력 전문성 향상 교육프로그램 개발·운영(ICT 등 추가 교육): 업종별 4차산업 관련 교육프로그램 개발 등
- 업종별 퇴직 전문인력 DB구축 및 사업별 전문성 인정기준 추가 개발: 산업 내 업종별 퇴직자 인재풀DB 구축사업, 산업 내 타 업종(카지노업, 유원시설업 등) 전문성 인정 기준 개발 등

I | 개요

□ 이슈리포트 주제 선정 절차

- 관광·레저산업 인적자원개발위원회(ISC)는 2020년도 1분기 이슈리포트 작성을 위하여 다음과 같은 프로세스를 통한 산업 내 핵심이슈를 도출하였으며, 현재 산업의 특성을 반영하여 관련 자료의 분석을 통해 시사점(추진과제 등)을 도출하고, ISC의 역할을 제시하고자 함

[그림1] 1분기 이슈리포트 주제 선정 프로세스



- 1단계: 데스크 리서치(Desk Research)
 - ISC사무국 구성원 중심의 관광·레저산업의 2019년도 하반기 및 2020년도 1분기 전반적인 이슈 조사 분석을 통한 이슈 주제 도출: 퇴직 전문인력 활용방안, 코로나 19에 따른 관광·레저산업 영향, 근로시간 단축 및 최저임금제도 안정화 방안 등
- 2단계: 전문가 회의(ISC 인력 pool)
 - 선임위원 자문을 비롯한 ISC 인력pool을 활용하여 기도출된 주제의 정제과정 및 최종안 선정: 퇴직인력 활용을 위한 전문성 기준제시(호텔업 중심), 코로나19에 따른 관광·레저산업 영향(ISC 사무국 최종회의 결과 제외)1)
- 3-4단계: 전문가 기획회의 제1차-2차(연구기관/학계)
 - ISC 인력pool 중심으로 선정된 이슈에 대해 관련 외부 전문가(연구기관, 학계)를 대상으로 기획회의를 진행함으로써 이슈에 대한 적절성 및 추진방향 검토: 제1차 기획회의(연구기관 의견수렴)2), 제2차 기획회의(학계 의견수렴)3)
- 5단계: 최종 선정된 이슈에 대한 리포트 작성 및 활용계획 수립

1) 코로나19에 따른 관광·레저산업의 업종별 영향에 대한 명확한 데이터의 미흡으로 인해 2분기나 3분기 작성 고려
 2) 한국문화관광연구원의 연구위원을 대상으로 1분기 이슈리포트의 주제 및 추진방향에 대한 의견 수렴
 3) 기업경력 10년 이상의 교육기관 교수를 대상으로 이슈리포트 주제 및 추진 방향에 대한 의견 수렴

- 외부 전문가 기획회의를 통해 검증된 최종 이슈를 기반으로 리포트 작성 및 산업 내 활용계획 수립: 리포트를 통한 산업 내 업종별 시사점(추진과제) 및 ISC 역할제시 등

□ 사업의 배경 및 목적

- 기대수명의 증가와 저출산 영향으로 한국의 고령화⁴⁾는 급속하게 진행되고 있으며, 이러한 사회구조에도 불구하고 기업들의 정년제도와 구조조정 등에 따라 소이 베이비붐 세대로 불리는 중장년층(1955년~1963년)의 대량은퇴가 현실로 다가옴에 따라 대기업, 공공기관, 금융기관 등을 퇴직하는 이른바 ‘퇴직 전문인력’이 빠르게 증가하고 있음

<표 1> 우리나라 인구통계(2020년 2월 말 기준)

구분	전체 인구수	40세 미만		40~49세		50~64세(중장년)		65세 이상 (고령화 인구)	
		인구수	비율	인구수	비율	인구수	비율	인구수	비율
전국	51,844,627명	22,868,565명	44.1%	8,397,417명	16.2%	12,456,053명	24.0%	8,122,592명	15.7%

출처: KOSIS국가통계 포털

- 2010년 이후 중장년층의 중심에 있는 베이비 붐 세대(약800만명)⁵⁾들이 퇴직이 시작되면서 이들의 1차 직장으로부터 퇴출되고 있는 분야별 퇴직 전문인력들이 급속히 증가하고 있어 이들의 적극적인 활용이 요구됨(한국직업능력개발원, 2012)
 - 그나마 다행으로 베이비붐 세대의 경우 이전 세대에 비해 교육수준(초대졸 이상 30%)이 높은 것으로 나타남에 따라 전문인력의 활용률이 높아질 것으로 예상됨
- 현재 고용노동부를 비롯한 보건복지부, 교육과학기술부 등 정부부처에서 산업별 퇴직 전문인력 활용을 위한 지원정책이 추진되고 있지만⁶⁾, 퇴직 전문인력의 풍부한 경험과 높은 전문지식이 사회로 환원될 수 있는 적절한 프로그램이 부족한 상황임⁷⁾
 - 이렇듯 퇴직 전문인력 활용의 어려움이 발생하는 이유 중 하나는 퇴직인력의 전문성에 대한 명확한 기준의 부재와 높은 관리자급·전문직, 높은 국가기술자격(기능장, 기술사 등) 소지 여부에 따라 활용성이 달라지고 있어 산업특성을 반영한

4) 한국의 고령화 사회는 기존 연구에 의하면 2018년 진입을 예상하였지만, 실제로 2017년 8월에 고령화에 진입하였으며(2017년 8월 말 기준 만65세 이상 인구 비율이 전체인구의 14.0%), 2020년 2월 기준 전체인구의 약 15.7%로 나타났으며, 향후 2026년에는 전체인구의 약 20%를 넘어설 것으로 예상됨(KOSIS국가통계 포털)

5) 2020년 2월 말 기준 만55세~65세 미만의 인구수(KOSIS 국가통계 포털)

6) 2019년 말 고용노동부 고령사회인력정책과에서는 17개 ISC 담당자와의 2차의 걸친 회의를 통해 산업별 퇴직전문인력에 대한 활용방안에 대한 논의하였음(민간기업 일자리 연계 및 컨설팅트, 봉사활동 등)

7) 퇴직전문인력의 효율적인 사회 환원을 위한 시스템이 구축되지 않아 개인적 네트워크 활용 및 헤드헌팅 회사에 의존한 일자리 확보가 이뤄지고 있음(오태현 외, 2014)

기준제시가 요구됨

- 관광·레저산업의 경우 서비스 직군으로 제조업 등의 기술직군과 달리 국가기술자격의 부재와 경력에 따른 전문성 인정이 어려워 업종별 전문성과 관련한 기준제시가 필요함
- 이렇듯 사회적 이슈로 부각된 베이비붐 세대 중심의 퇴직 전문인력에 대한 활용(재취업, 컨설턴트 등)이 강조됨에 따라 관광·레저산업 역시 퇴직 전문인력의 활용 방안 제시가 요구됨⁸⁾
 - 하지만 산업 내 모든 업종의 퇴직 전문인력의 활용보다는 선택과 집중을 통한 사업 추진이 요구되며, 업종별 퇴직인력의 전문성에 대한 기준제시가 전제되어야 할 것임
- 현재 관광·레저산업 내 7개 업종⁹⁾중 사업체 수(규모 등) 및 종사자 수를 고려하여 산업 내 높은 영향력 나타내는 업종은 관광숙박업(2018년 기준 종사자 수 69,926명)으로 이 업종의 퇴직인력의 활용을 위한 전문성 기준제시가 필요함¹⁰⁾
- 이렇듯 사회적 이슈와 산업 내 특성을 고려하여 퇴직인력에 대한 활용을 위해 관광숙박업(호텔업)의 퇴직인력을 대상으로 활용분야(컨설팅, 재취업, 사회봉사 등)에 맞는 전문성 기준을 제시가 필요하며, 이를 위해 ISC는 기구축된 전문성을 기반으로 선제적인 사업수행이 요구됨

II 현황 분석

□ 퇴직 전문인력 현황분석

- 퇴직 전문인력 개념
 - 전문인력이란 어떤 분야에 상당한 지식과 경험을 가지고 오직 그 분야만 연구하는 인력을 말함(daum 어학사전)
 - 호텔업의 퇴직 전문인력이란 “호텔업 관련 컨설팅 및 사회봉사, 민간기업 재취업 등 다양한 사업참여를 위한 의지와 역량을 갖춘 퇴직(예정자)자로서 해당 분야 관련 일정한 연속 근무경력 및 학력, 자격을 갖춘 자로 정의” 하고자 함(관광·레저ISC)

8) 현재 지자체별로 분야별 퇴직 전문인력 활용을 위한 다양한 사업을 진행하고 있음(경상남도 ‘조선산업 퇴직 핵심인력 지원사업’, 광주광역시 비영리단체 및 사회적 기업 ‘만 50~70세 전문 퇴직인력 활용 사업 등)

9) 관광진흥법상 관광사업 7개업종은 여행업, 관광숙박업, 유원시설업, 카지노업, 국제회의업, 관광편의시설업, 관광객이용시설업으로 구분됨

10) 관광숙박업의 경우 사업체 수의 비중은 전체의 6.3%로 다소 낮게 나타났으나, 종사자 수는 전체의 26.1%로 사업체 수 대비 높게 나타남

○ 퇴직 예상인력¹¹⁾의 취업자 및 고용률 현황(2020년 2월 말 기준)

- 우리나라 전 산업의 취업자 수를 살펴보면 2020년 2월 기준 26,838천명으로 나타났고, 이중 퇴직예상 인력(50세~64세)은 8,556천명으로 전체 취업자 수의 약 31.9%의 비중을 차지하고 있어 중장년층의 재취업이 활발히 이루어지고 있음을 알 수 있음(통계청, 2020년 2월 고용동향)
- 국내 전 산업의 연령별 고용률은 2020년 2월을 기준, 전체 고용률은 60.0%(26,838명)이며, 퇴직 예상인력인 50세~64세는 66.6% 고용률을 보임

<표 2> 퇴직 예상인력 취업자 및 고용률 현황(2020년 2월 말 기준)

구분	전체 취업자 (전체 고용률)	40세 미만 (15~39세)		40~49세		50~64세 (퇴직 예상 인력)		65세 이상	
		취업자 수	비율	취업자 수	비율	취업자 수	비율	취업자 수	비율
인원	26,838천명	9,358천명	34.9%	6,426천명	23.9%	8,556천명	31.9%	2,499천명	9.3%
고용률	60.0%*	59.7%**		77.8%		66.6%***		31.3%	

*15세 이상 전체 인구(44,698천명)의 60.0%

** 15세~39세 이하 전체 인구(16,169천명)의 59.7%: 15세~29세(42.9%), 30세~39세(76.5%)

*** 50세~64세 이하 전체 인구(12,291천명)의 66.6%: 50세~59세(74.3%), 60세~64세(58.8%)

출처: 통계청, 2020년 2월 고용동향, 참조 후 재작성

- 이렇듯 베이비붐 세대 중심 퇴직 예상인력 해당 연령대(50~64세)의 고용률이 증가함에 따라 이들의 재취업 및 다양한 사업참여를 위한 분야별 전문인력 기준제시를 통한 효율적인 사업 연계가 필요함¹²⁾

○ 퇴직 전문인력 정부부처별 지원사업 및 전문성 인정 기준

- 급속히 증가하는 베이비붐 세대 중심의 퇴직 전문인력 활용을 위한 고용노동부를 비롯한 보건복지부, 교육과학기술부 등 다양한 정부 부처에서 관련 사업이 추진되고 있음

<표 3> 정부부처별 전문인력 활용사업 및 전문인력 기준

소관 부처	사업명	전문성 인정기준				전문인력 범위
		연령	학력	경력	자격	
고용 노동 부	사회적기업 전문인력 채용지원 사업	-	-각 분야 및 경제, 경영 학 석,박사	-분야에 3년 이상 종사, -분야에 2년 이상 종사	기술사, 기능장/기능사/ 국가자격증 소지, 해당 분야 2년 이상 근무	학력, 경력, 자격 중 어느 하나를 만 족하는 자
	취업지원관	-	-	①는 자격증에 따라 1년 이상 (직업상담사), 2년이상(청소년상담사), 혹은 직업정보 제 공업무 3년 이상 경력 ②는 인사노무업무 3년	직업상담사, 청소년상담사1,2급	①, ②분야에 따라 자격 및 경력 충족

11) 본 이슈리포트에서의 퇴직 예상인력은 베이비 붐세대 중심의 중장년층인 만 50세~64세의 종사자를 기준으로 하였음

12) 퇴직 예상인력(50세~64세)의 고용률은 전년(2019년 2월 기준 65.5%) 대비 1.1% 상승한 것으로 나타남

	건설안전 지킴이	-	-	-공공분야 산업안전 1년, -민간건설공사업무 2년, -관련자격증 소지자는 1년 이상 경력	건설안전기술사, 산업안전지도사, 건설안전기사, 건설안전산업기사, 산업안전기사, 산업안전산업기사	과거 담당업무 및 보유자격에 따른 경력 충족
	대한민국산업 현장 교수제★	-	-	-10년 이상	대한민국명장, 기능경기대회 입상자, 기술사, 기능장	직종, 경력, 활동의 지 및 분야별 현장 수요 고려 선발
보건 복지 부	베이비붐 세대 사회참여 지원	50대이상 퇴직(예정)자	-	-	-	경력자 (봉사활동, 무급으로 범위 모 호)
교육 과학 기술 부	퇴직과학 기술자 중소기업기술 역량확충사업	-	-	① 공공기관 선임급 이상 연구 원, 대기업연구소 책임직급 으로 퇴직, 10년 이상 근무	②종업원 수 5인 이상, 기업부담금 월 50만 원 지급 가능한 기업	①직급 및 경력 충 족 ②자격충족기업
	고경력 과학기술인활 용지원사업	퇴직한 50세 이상	-	책임급 퇴직자, 부교수급 이상 퇴직자, R&D담당이사급 퇴직 자,R&D경력 20년 이상	-	산·학·연 전문가로 구성된 선정 심사 위원회 구성, 신청 자의 학력, 경력, 연구실적, 자기소 개서 등 평가
	산업체우수 강사사업	-	-	5년 이상(자격증 미 보유 자는 10년 이상 경력 필요)	관련 분야 자격증	5년 이상(자격증 미 보유자는 10년 이상 경력 필요)
중소 기업 청	퇴직인력 활용상인 조직육성 사업	-	-	유통업체·유통관련 단체·기 관 및 공무원으로 10년 이상 경력	-	유통업체·유통관 련 단체·기관 및 공무원으로 10년 이상 경력
외교 통상 부	퇴직 전문가 공공 서비스 수출지원★	50세 이상	-	해당 분야 10년 이상	현지어 또는 영어로 의사소통, 강의, 자문 및 보고서 작성 가능	전문성, 현지적응 력 및 분야별 현장 수요 고려 선발
	중장기 자문단 파견사업★	-	-	해당 분야 10년 이상	현지어 또는 영어로 의사소통, 강의, 자문 및 보고서 작성 가능	전문성, 현지적응 력 및 분야별 현장 수요 고려 선발

주) ★ 해당사업은 대상의 수요에 의해 전문인력의 상대적 우위 기반 선발

출처: 한국직업능력개발원(2012), 퇴직전문인력의 사회공헌일자리 활용 활성화 방안, 재인용

- <표 3>과 같이 정부부처 사업의 경우 고용노동부를 제외하고는 대체로 분야별 10년 이상의 경력이 있는 표준직업분류상 관리자, 전문가 및 해당 분야 관련 종사자가 퇴직 전문인력으로 활용되고 있음
- 또한 한국산업인력공단의 NCS활용사업 참여인력의 경우 분야별로 학력(석사·박사 학위), 경력(최소 5년이상), 자격(기술사, 박사, 공인노무사, 경영지도사, 기술사, 기능장 등)을 기반으로 전문성 기준을 제시하였음(자세한 내용 부록 참고)

□ 관광숙박업 현황분석

○ 관광숙박업 사업체 현황

- 관광숙박업은 관광진흥법상 호텔업과 휴양콘도미니엄업으로 구분되며, 호텔업은 관광호텔업, 수상관광호텔업, 한국전통호텔업, 가족호텔업, 호스텔업, 소형호텔업, 의료관광호텔업으로 구분됨¹³⁾

- 지역별 관광숙박업의 경우 서울시가 460개 업체로 전체의 약 20%를 차지하고 있으며, 다음으로 제주 18.7%, 전남 14.2% 경기 7.9% 등의 순으로 나타남

<표 4> 지역별 관광숙박업 사업체 수 현황(개소)

구분	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	계
관광호텔	5성급/특1급	24	6	1	6	-	-	1	1	2	1	-	-	2	1	14	59
	4성급/특2급	43	2	4	6	2	2	2	7	11	1	-	5	1	4	3	14
	3성급/1등급	97	15	4	9	3	6	3	26	11	3	4	3	4	9	12	22
	2성급/2등급	67	39	8	25	4	4	3	40	8	6	3	8	8	12	17	11
	1성급/1등급	53	13	3	26	4	2	4	17	1	1	3	2	9	5	13	6
	등급없음	49	6	4	12	-	1	4	32	11	7	3	9	20	7	3	60
	소계	333	81	24	84	13	15	17	123	44	19	13	27	42	39	49	127
	기타호텔	127	76	3	75	1	1	1	38	26	4	11	17	266	30	51	232
휴양콘도미니엄업	-	6	-	2	-	-	-	17	76	9	15	6	11	15	17	61	
전체	460	163	27	161	14	16	18	178	146	32	39	50	319	84	117	420	

주) 기타호텔업의 경우 관광호텔업 외 수상관광호텔업, 전통호텔업, 가족호텔업, 호스텔업, 소형호텔업, 의료관광호텔업을 말함
출처: 문화체육관광부(2020), 2019년 12월 31일 기준 관광숙박업 등록현황, 재인용

○ 관광숙박업 퇴직 예상인력 현황(만 50세~64세)

- 관광숙박업의 전체 종사자 수는 2018년 기준 69,926명으로 나타났고, 관광호텔업은 48,415명, 기타호텔업 5,857명, 휴양콘도미니엄업 15,654명으로 나타남¹⁴⁾

<표 5> 관광숙박업 종사자 퇴직 예상인력 현황

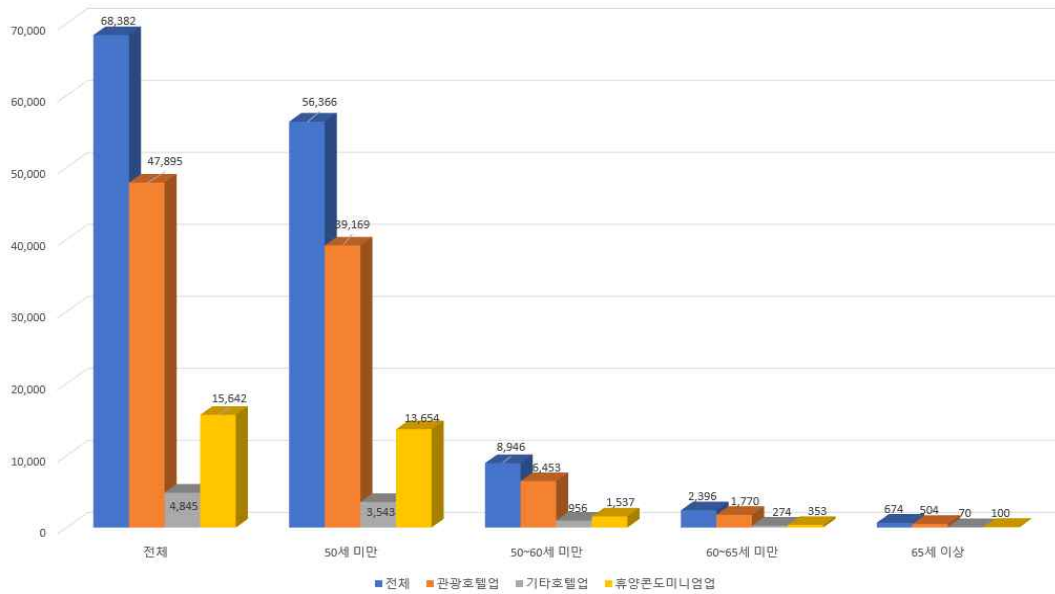
구분	전체	관광호텔업	기타호텔업	휴양콘도미니엄업	
연령별	전체	68,382명(100.0%)	47,895명(100.0%)	4,845명(100.0%)	15,642명(100.0%)
	50세 미만	56,366명(82.5%)	39,169명(81.8%)	3,543명(73.2%)	13,654명(87.2%)
	50~60세 미만	8,946명(13.1%)	6,453명(13.5%)	956명(19.7%)	1,537명(9.8%)
	60~65세 미만	2,396명(3.5%)	1,770명(3.7%)	274명(5.7%)	353명(2.3%)
	65세 이상	674명(1.0%)	504명(1.1%)	70명(1.4%)	100명(0.6%)

주1) 2018년 기준 관광숙박업의 연령별 종사자 현황에 대한 수치임(퇴직 예상인력 50~64세 이하)
출처: 문화체육관광부(2019), 2018년 기준 관광사업체 기초통계조사, 참조 후 재작성

- 이 중 퇴직 예상인력(50세~64세)의 비율은 전체 종사자의 16.6%(11,342명)로, 이를 업종별로 살펴보면 관광호텔업 17.2%(8,223명), 기타호텔업 25.4%(1,230명), 휴양콘도미니엄업 12.1%(1,890명)로 나타나 호텔업의 비중이 높게 나타남에 따라 호텔업 퇴직 예상인력의 효율적인 활용(재취업 등)을 위한 기준 제시가 선행되어야 할 것임

13) 본 이슈리포트에서의 관광숙박업은 관광호텔업, 기타호텔업(수상관광호텔업, 한국전통호텔업, 가족호텔업, 호스텔업, 소형호텔업, 의료관광호텔업), 휴양콘도미니엄업으로 구분하였음
14) 관광숙박업 종사자 현황의 경우 조사기관(한국문화관광연구원)에서 2019년 발간한 '2018년도 기준 관광사업체 기초통계조사' 보고서를 활용하였음

[그림2] 관광숙박업 퇴직 예상인력 현황(명)



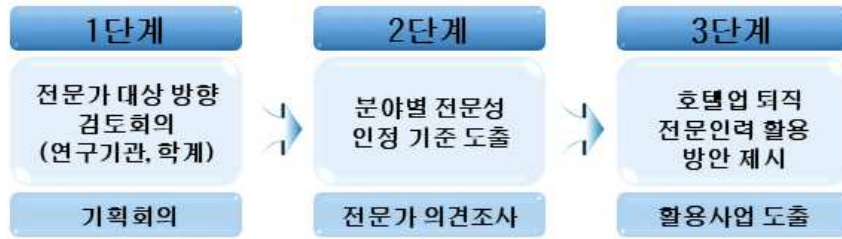
III 호텔업 퇴직인력 전문성 기준제시 방향

□ 호텔업 퇴직인력 전문성 기준제시 방향 검토 회의

- 관광숙박업 중 호텔업의 퇴직 예상인력(2018년 기준 50~64세/9,453명)의 경력 등을 고려한 전문인력으로써 효율적인 활용(사업참여 등)을 위해 관광·레저분야 연구기관(한국문화관광연구원) 및 학계 전문가를 중심으로 기획회의를 통한 호텔업 퇴직인력 전문성 기준제시 방향 도출
 - 관광·레저산업의 특수성과 기존 정부부처 및 타 산업 내 퇴직인력 활용시 적용된 전문성 인정기준을 참고하여, 호텔업 퇴직인력 전문성 인정기준 제시 필요: 기존 타 산업 퇴직인력 전문성 인정기준 척도(연령, 학력, 경력, 자격) 활용(활용 분야별 전문성 기준제시 필요)¹⁵⁾
 - 기존 타 산업의 사업에서 적용된 전문성 인정기준을 척도를 중심으로 의견 조사서를 작성하여 학계(연구기관 등) 및 기업(협·단체 등) 관련 전문가를 중심으로 의견조사를 실시하고, 그 결과를 바탕으로 호텔업 퇴직인력 전문성 인정기준 도출
- 도출된 전문성 인정기준을 기반으로 호텔업 퇴직 전문인력의 적극적인 활용을 위한 부처별 사업 발굴(정부 제안 등)

15) 본 이슈리포트에서는 호텔업 퇴직인력의 활용분야를 크게 컨설팅(대형/중소형), 민간기업 재취업(대형호텔/중소형 호텔), 사회봉사 분야로 한정하였으며, 민간기업 재취업은 호텔기업에 한함

[그림3] 호텔업 퇴직인력 전문성 인정기준 수립 절차



□ 호텔업 퇴직인력 전문성 인정기준 도출: 전문가 의견조사

○ 관광·레저산업 분야별 전문가 의견조사 개요

- 호텔업의 퇴직인력 전문성 확보를 위하여 기존 타 산업 부처별 전문인력 활용 척도를 활용하여 활용 분야별(컨설턴트, 민간기업 재취업, 사회봉사 등) 전문성 인정기준을 도출함으로써 호텔업 퇴직 전문인력의 활용성 증대 및 퇴직 전문인력 활용을 위한 ISC 역할 도출

○ 분야별 전문가 의견조사 응답자 현황¹⁶⁾

- 호텔업 전문성 인정 기준제시를 위한 전문가 의견조사에 참여한 분야별 전문가는 총 26명으로 교육기관(연구기관 포함) 14명, 기업(협·단체 포함) 12명 참여
 - 의견조사에 참여한 전문가들의 분야별 경력은 '6~15년' 전체의 65.4%로 높게 나타남(교육기관: 64.3%, 기업: 66.7%)*부록 자료 참고
 - 또한 퇴직 전문인력의 사업참여를 위한 적정연령은 '50대~60대(57.7%)'로 베이비붐 세대가 포함되어 있는 연령대로, 소이 중장년층 범위에 속하는 것으로 나타남

<표 6> 전문가 의견조사 응답자 현황(활동 분야 및 관련 경력)

구분	교육기관(연구기관 포함)	기업(협·단체 포함)	전체			
활동 분야	14명(53.8%)	12명(46.1%)	26명(100.0%)			
구분	5년이하	6~10년	11~15년	16~20년	21년 이상	전체
관련 경력	3(11.5)	9(34.6%)	8(30.8%)	2(7.7%)	4(15.4%)	26(100.0)

주) 연구기관 및 협·단체의 설문참여율이 저조하여 유사집단에 포함시켜 분석을 진행하였음

○ 퇴직 전문인력의 컨설턴트 활동을 위한 전문성 인정기준은 대형호텔(4~5성급)과 중소형 호텔(3성이하)에 따라 요구되는 전문성이 상이하야 별도로 구분하여 분석함

- 대형호텔 컨설팅을 참여를 위한 전문인력의 경우 40~50대/40~60대(30.8%)의 연령으로,

16) 호텔업 퇴직인력 전문성 인정기준제시 전문가 의견조사는 2020년 3월 5일~11일까지 온라인으로 진행하였음

석사(65.4%)의 학력과 대형호텔 10년 이상(92.4%)의 경력자로 Manager(44.4%) 이상의 직급 종사 경력자가 적정하다는 의견 도출(별다른 자격 불필요)¹⁷⁾

- 중소형 호텔 컨설팅을 참여를 위한 전문인력의 경우 40~60대(30.8%)의 연령으로, 석사(46.2%)¹⁸⁾의 학력과 대형호텔 5~10년/중소형 호텔 10~15년 이상(65.4%)의 경력자로 부장(39.9%) 이상의 직급 종사 경력자가 적정하다는 의견 도출(별다른 자격 불필요)¹⁹⁾

- 컨설턴트의 경우 컨설팅을 통한 결과물 작성이 요구되는 석사 이상의 학력과 중간 이상의 직급 종사 경력자가 적정한 것으로 나타남

○ 퇴직 전문인력의 민간기업(대형호텔) 재취업을 위한 전문성 인정기준은 대형호텔(4~5성급)과 중소형 호텔(3성이하)에 따라 요구되는 전문성이 상이하야 별도로 구분하여 분석함

- 대형호텔 재취업을 위한 전문인력의 경우 40~60대(42.3%)의 연령으로, 학사(57.7%)의 학력과 대형호텔 10년~15년(57.7%)의 경력자로 Manager(55.6%) 이상의 직급 종사 경력자가 적정하다는 의견 도출(별다른 자격 불필요)²⁰⁾

- 대형호텔 재취업을 위한 전문인력의 경우 대형호텔 경력과 중간급 이상의 직급의 종사 경력자가 적정하다는 의견을 보였는데, 현재 호텔시장의 총(부) 지배인급의 호텔간 이동현상에 기인한 것으로 판단됨

- 중소형 호텔 재취업을 위한 전문인력의 경우 40~60대(42.3%)의 연령으로, 학사(61.5%)의 학력과 대형호텔 5~10년/중소형 호텔 10~15년 이상(50.0%)의 경력자로 과장(44.4%) 이상의 직급 종사 경력자가 적정하다는 의견 도출(별다른 자격 불필요)²¹⁾

○ 퇴직 전문인력 공공기관 및 민간기업 대상 사회봉사 전문성 인정기준

- 공공기관을 비롯한 민간기업의 사회봉사를 위한 퇴직인력의 전문성의 경우 연령 40대 이상의 모든 연령층이 학사(53.8%)의 학력과 대형호텔 10년/중소형호텔 15년 이상(30.8%)²²⁾의 직급 종사 경력자가 적정하다는 의견 도출(자격·직책 무관)

- 공공기관 및 민간기업 대상 사회봉사를 위한 전문인력은 특별한 연령제한이 없지만 대중 앞에서

17) 대형호텔 컨설팅을 위한 자격기준의 경우 자격무관이 전체의 50%로 높게 나타났으며, 다음으로 호텔관리사(11.5%)의 자격이 필요하다는 의견을 보임(자세한 내용 부록 참고),

18) 중소형 호텔 컨설턴트의 학력의 경우 학사 비율 역시 전체의 42.3%로 높게 나타남

19) 중소형 호텔 컨설팅을 위한 자격기준의 경우 자격무관이 전체의 50%로 높게 나타났으며, 다음으로 호텔관리사(26.9%)의 자격이 필요하다는 의견을 보임(자세한 내용 부록 참고),

20) 대형호텔 컨설팅을 위한 자격기준의 경우 자격무관이 전체의 68.0%로 높게 나타났으며, 다음으로 호텔관리사/호텔경영사(12.0%)의 자격이 필요하다는 의견을 보임(자세한 내용 부록 참고),

21) 중소형 호텔 재취업 위한 자격기준의 경우 자격무관이 전체의 69.2%로 높게 나타났으며, 다음으로 호텔관리사(15.4%)의 자격이 필요하다는 의견을 보임(자세한 내용 부록 참고),

22) 경력무관에 대한 의견도 전체의 26.9%로 높게 나타남

서비스 제공 관련 봉사활동을 수행해야 함에 따라 최소 학사이상의 호텔경력은 10년이상자가 적합하다는 의견을 보였음

<표 7> 활용 분야에 따른 퇴직인력 전문성 기준 전문가 의견조사 결과 요약

구분		연령	학력	경력	자격	직책	
활동 분야	컨설팅	대형호텔	40~50대/ 40~60대	석사학위 이상	대형 호텔 10년 이상	무관	Manager이상
		중소형호텔	40~60대	석사학위 이상	대형 호텔 5~10년/ 중소형 호텔 10~15년	무관	부장 이상
	민간기업 재취업	대형호텔	40~60대	학사 이상	대형 호텔 10~15년	무관	Manager이상
		중소형 호텔	40~60대	학사 이상	대형 호텔 5~10년/ 중소형 호텔 10~15년	무관	과장급 이상
	사회봉사	무관	학사 이상	대형 호텔 10년/ 중소형 호텔 15년	무관	무관	

주) 의견조사 결과를 토대로 분야별 전문성 인정기준 요약 내용임

□ 호텔업 퇴직인력 활용 분야별 전문성 인정기준(안)²³⁾

- 호텔업 퇴직인력의 다양한 사업참여를 위한 활용 분야별 전문성 인정기준 도출의 필요성에 따라 다음과 같이 그 기준을 제시하고자 함
 - 대형호텔(4~5성급) 컨설팅 참여를 위한 전문성 인정기준 요소: 퇴직한 만40~60세의 연령 + 석사학위 이상 + 대형호텔 10년 이상 + manager급 이상종사 경력+호텔관리사/경영지도사·공인노무사
 - 중소형 호텔(3성급 이하) 컨설팅 참여를 위한 전문성 인정기준 요소: 퇴직한 만 40~60세의 연령 + 석사학위 이상 + 대형호텔 5~10년/중소형호텔 10~15년 이상 + 부장급 이상종사 경력+호텔관리사/경영지도사·공인노무사
 - 전문가 의견조사 결과 컨설팅의 자격은 무관하다는 의견이 높게 나타났지만, 호텔업의 특성상 분야별 전문적인 컨설팅이 요구되어 해당분야 국가전문자격이나 타 분야 전문자격(경영지도사 등)을 소지한 전문인력이 요구됨
 - 대형호텔(4~5성급) 재취업을 위한 전문성 인정기준 요소: 퇴직한 만40~60세의 연령 + 학사 이상 + 대형호텔 10년~15년 이상 + manager급 이상종사 경력+ 호텔관리사
 - 중소형 호텔(3성급 이하) 재취업을 위한 전문성 인정기준 요소: 퇴직한 만40~60세의 연령 + 학사 이상 + 대형호텔 5~10년/중소형 호텔 10~15년 이상 + 과장급 이상 종사 경력+ 호텔관리사
 - 전문가 의견조사 결과 호텔업 재취업을 위해 자격은 무관하다는 의견이 높았지만 과장급(지배인) 이상 재취업을 위해 최소한의 자격이 필요한 것으로 판단됨

23) 본 퇴직인력 분야별 전문성 인정기준의 경우 전문가 의견조사 결과를 바탕으로 활용 분야의 역할을 고려하여 최소한의 인정기준을 작성하였음

- 공공기관 및 민간기업 사회봉사를 위한 전문성 인정기준 요소: 퇴직한 만40세 이상 모든 연령 + 학사 이상 + 대형호텔 10년/중소형 호텔 10~15년 경력
 - 퇴직 전문인력의 사회봉사 참여의 경우 대중 앞에서 진행되는 프로그램이 많아 호텔리어로서의 호텔업 경력과 최소 학사이상의 전문성이 요구되는 것으로 나타남

<표 8> 호텔업 퇴직인력 활용 분야별 전문성 인정 기준(안)

구분		연령	학력	경력	자격	직책	
활동 분야	컨설팅	대형호텔	40~60대	석사학위 이상	대형 호텔 10년 이상	호텔관리사/경영지도사	Manager이상
		중소형 호텔	40~60대	석사학위 이상	대형 호텔 5~10년/ 중소형 호텔 10~15년	호텔관리사/경영지도사	부장 이상
	민간기업 채취업	대형호텔	40~60대	학사 이상	대형 호텔 10~15년	호텔관리사	Manager이상
		중소형 호텔	40~60대	학사 이상	대형 호텔 5~10년/ 중소형 호텔 10~15년	호텔관리사	과장급 이상
	사회봉사	40대 이상 모든 연령	학사 이상	대형 호텔 10년/ 중소형 호텔 15년	무관	무관	

주1) 활동 분야별 전문성 인정기준의 경우 사업 적용시 범위 내 재조정이 필요함(석사학위 이상+ 해당분야 경력 10년이상/ 경영지도사+ 해당경력 10년 등)

IV 시사점 및 ISC역할²⁴⁾

□ 시사점

- 고령화 사회 도래 및 베이비붐 세대의 대량은퇴에 따라 전 산업에서 분야별 퇴직 전문인력 활용을 위한 정부부처 지원사업이 진행되고 있지만, 관광·레저산업의 경우 서비스업이라는 산업특성에 따라 전문인력에 대한 명확한 인정기준 및 기술 자격의 부재로 인해 타 산업에 비해 활용에 다소 어려움이 발생함
 - 관광·레저산업 내 퇴직 예상인력(50~64세)의 비중이 높은 관광숙박업(16.6%) 중 호텔업(퇴직 예상인력 비율 21.3%)을 중심으로 활용 분야에 맞는 전문성 인정기준의 제시가 필요함
- 호텔업의 활용 분야를 전문성 인정기준에 대한 전문가 의견조사 결과 현재 관광숙박업 관련 국가전문자격의 필요성에 대한 의견이 낮게 나타남에 따라 자격의 활용도 증대 방안 모색이 요구됨
 - 활용 분야별 전문성 인정기준 조사결과 컨설팅 및 민간기업 채용시 관련 자격(호텔서비스사, 호텔관리사, 호텔경영사 등)의 무관에 대한 의견이 높게 나타나 현재 국가전문자격에 대한 실효성이 낮아짐에 따라 개선방안 방안모색이 필요함

24) 시사점 및 ISC 역할의 경우 이슈리포트 작성을 위한 현황분석 및 전문가 회의, 전문가 의견조사를 통해 도출된 내용을 중심으로 작성하였음

(기업 지원, 자격 보유자 지원 등)

- 또한 관광·레저산업 내 관련 국가기술자격(컨벤션기획사, 국제의료관광코디네이터)이 다소 부족하여, 산업현장의 실효성을 고려한 자격체계의 구축 역시 필요함(업종별 민간자격 개발→ 국가자격화 추진 등)²⁵⁾
- 이렇듯 호텔업의 퇴직인력 전문성 인정기준 개발을 시작으로 산업 내 타 업종별 특성을 고려한 전문성 인정기준의 추가 개발이 필요하며, 이러한 퇴직 전문인력의 적극적인 활용을 위해 공공기관과 민간기업의 추가 사업 프로그램의 개발(관련 정책 등)이 이뤄져야 할 것임
- 산업 내 업종별 퇴직 전문인력의 효율적인 활용을 위해 가장 중요한 사항은 업종별·기업별 퇴직 전문인력에 대한 DB구축 및 관리가 선행되어야 할 것이며, 이를 위해 업종별 협·단체 및 관련 기관들과의 유기적인 네트워크 구축이 요구됨
- 또한 개발된(될) 산업의 퇴직인력 전문성 기준의 경우 관련 사업 및 재취업 관련 적용시 상황에 맞는 재조정이 필요함

□ 퇴직 전문인력 활용을 위한 ISC역할²⁶⁾

- 관광·레저산업의 업종별 퇴직 전문인력 활용을 위한 ISC의 역할을 다음과 같이 제시하고자 함
- 퇴직 전문인력 활용사업 발굴(사업참여 및 재취업 등)
 - 호텔업을 비롯한 관광·레저산업 내 업종별 퇴직 전문인력의 적극적인 활용을 위한 소관부처(문화체육관광부, 고용노동부 등)의 관련 추가 사업의 발굴을 위하여 업종별 수요조사 결과를 바탕으로 정부사업 제안이 필요함(호텔업 등 기업 대상 컨설팅 사업 등²⁷⁾)
 - 또한 퇴직 전문인력의 재취업(이·전직)을 위하여 호텔업을 비롯한 산업 내 타 업종(유원시설업 등)의 협·단체 등과 협업하여 중장년층 활용방안 모색과 업종별 직무에 따른 수요 파악을 통한 퇴직 전문인력의 일자리 연계가 요구됨(전직 지원시스템 구축 및 프로그램 개발 필요)
- 퇴직 전문인력 전문성 향상 교육프로그램 개발·운영(ICT 등 추가 교육)
 - 산업 내 퇴직 전문인력의 활용(재취업, 사업참여 등)을 위하여 시대적 흐름(4차산업 등)에 따라 업종 및 사업에 따라 요구되는 전문성(ICT 등)에 대한 수요를 도출하여 퇴직 전문인력 대상 보수교육 위주의 추가 교육프로그램을 개발·운영함으로

25) 현재 관광·레저ISC에서는 GKL과 카지노업관광협회와 카지노업 관련 민간자격 개발을 위해 협업 중에 있음

26) 퇴직 전문인력 활용을 위한 ISC의 역할은 전문가 의견조사 결과를 바탕으로 작성되었음

27) 정부부처 자영업 대상 컨설팅 사업의 경우 일정한 전문성을 갖춘 퇴직인력의 참여가 적극적으로 이뤄지고 있음

써 관광·레저산업 업종별 퇴직 전문인력의 활용성의 극대화가 필요함²⁸⁾

○ 업종별 퇴직 전문인력 DB구축 및 사업별 전문성 인정기준 추가 개발

- 위의 관광·레저산업 퇴직 전문인력의 효율적인 활용(재취업, 사업참여 등)을 위해 선행되어야 하는 사업은 관광·레저산업의 업종별 퇴직 전문인력에 대한 관리(DB 구축 등)가 필요하고, 이를 위한 기업과 업종별 협·단체와의 협업을 통한 플랫폼 역할이 요구됨(자체 플랫폼 구축 등)***산업 퇴직자 인재풀 DB 구축사업 등**
- 또한 산업 내 퇴직인력을 전문인력으로써의 적극적인 활용을 위하여 업종별 특성과 활용 분야(컨설팅, 재취업, 사회봉사 등)를 고려한 적절한 전문성 인정기준을 추가로 개발함으로써 고용노동부를 비롯한 문화체육관광부 등의 정부부처 사업 추진 및 이·전직을 위한 기준을 제시함으로써 관광·레저산업의 대표 인적자원개발 기관으로써의 위상확보가 필요함

참고문헌

- 경남여성신문(2019.10.28.) 보도자료, 경상남도, ‘조선산업 퇴직 핵심인력 지원사업’ 성과커
- 광주전남일보(2020.2.26.) 보도자료, 남구 “만50~70세 전문 퇴직인력 모십니다”
- 국가직무능력표준(www.ncs .go.kr)
- 김수원 외(2018), 퇴직 전문인력의 사회공헌일자리 활용 활성화 방안, 한국직업능력개발원
- 나영선 외(2013), 중장년층 퇴직자 직업능력개발 프로그램 연구, 한국직업능력개발원
- 대구광역시(2013), 베이비붐 세대 전문직 퇴직자 DB 구축 및 활용방안
- 문화체육관광부(2019), 2018년 기준 관광동향에 관한 연차보고서
- 문화체육관광부(2019), 2018년 기준 관광사업체 기초통계조사 보고서
- 안준기 외(2018), 2018 고령화 연구패널조사 심층연구, 한국고용정보원
- 오태현 외(2014), 퇴직 전문인력 활용에 대한 한·일 비교연구, 대한경영학회지 제27권 제7호
- 통계청(2018), 2018년 5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사 결과
- 통계청(2020), 2월 고용동향 보고
- Daum 백과, <http://100.daum.net/>
- KOSIS 국가통계포털, <http://kosis.kr/search/search.do>

28) 관광·레저ISC의 경우 2019년 ICT관련 교육프로그램을 개발하여 2020년 호텔업 등 관광숙박업을 대상으로 교육을 진행 계획하고 있음(연 5회 예정)

부록1: NCS 개발사업 참여인력 전문성 인정 기준

□ 한국산업인력공단 NCS 활용사업 참여인력 전문성 기준

- 고용노동부 산하 한국산업인력공단의 NCS 활용사업(기업활용컨설팅, 개발·개선 등) 참여 분야별 전문인력 전문성 인정기준

<부록: 표 1> NCS 개발·개선 참여인력 전문성 인정기준

실행 기관	사업명	전문성 인정기준				
		학력	경력	자격		
한국산업인력공단	NCS 개발사업	산업 현장 전문가	-해당 분야 석사 -해당 분야 박사	-해당 분야 석사학위 취득 후 5년 이상 실무경력자 -해당 분야 기사산업기사 기능사 자격 중 어느 하나를 취득한 사람으로서 5년이상 실무경력이 있는 재직 중인 사람 -해당 분야 10년이상 실무경력이 있는 재직 중인 사람 -그 밖에 이에 준하는 전문성을 갖춘 사람(신 분야 등) -해당 분야 NCS 개발(개선 등)에 참여한 경험자로 산업현장에 재직 중인 사람	-해당 분야 기술사 취득 후 재직 중인 자 -해당 분야 기능장 취득 후 재직 중인 자 -해당 분야 박사학위 취득 후 재직 중인 자	
		교육훈련 전문가	-해당 분야 석사 -해당 분야 박사	-해당 분야 석사학위를 취득한 사람으로서 5년 이상 교육·훈련 경력이 있는 재직 중인 자 -해당 분야 기사·산업기사·기능사 자격 중 어느 하나를 취득한 사람으로서 5년 이상 교육·훈련 경력이 있는 재직 중인 자 -해당 분야 10년 이상 교육·훈련 경력이 있는 재직중인 자 -그 밖에 이에 준하는 전문성을 갖춘 자(신 산업분야 등) -해당 분야의 NCS 개발(개선 등)에 참여한 경험이 있고 교육·훈련 분야에 재직중인 자	-해당 분야 전임강사 이상으로 대학·전문대학·폴리텍대학에 재직 중인 자 -해당 분야 고등학교 교사로 재직 중인 자 -해당 분야 직업훈련 교사로 재직 중인 자 -해당 분야 박사학위를 취득하여 교육·훈련분야에 재직 중인 자	
		피실리테이터		-NCS 개발 및 관련 업무에 참여한 경력자 -교육훈련 경험이 있거나, 산업수요조사, NCS 등을 기반으로 사내·교육훈련 기관 대상 커리큘럼, 프로그램 등의 개발에 참여 혹은 교재 등의 집필 실적이 있는 자 -공단에서 실시한 교육과정을 수요자 -관련 실무경험이 5년 이상인 자		
		연구원	책임	-해당 분야 학사 -해당 분야 석사 -해당 분야 박사	-대학이상의 과정 이수 후 관련 경력 12년 이상 -석사학위 취득 후 관련 경력 8년 이상 -박사학위 또는 기술사 자격취득 후 4년 이상 - 기타 동등이상 경력소유자	
			연구원	-해당 분야 학사 -해당 분야 석사 -해당 분야 박사	-대학 이상의 과정 이수 후 관련 경력 7년 이상 -석사학위 취득 후 관련 경력 5년 이상 -박사학위 또는 기술사 자격 취득자 -기타 동등이상 경력소유자	
			연구보조원	-해당 분야 전문 학사	-전문대 이상의 과정이수자 -기타 동등이상 경력 소유자	
		WG 심의위원	산업 현장 전문가		-해당 분야 기술사, 기능장 자격을 취득하고 3년 이상 재직 중인 자 -해당 분야 국가자격(기술사, 기능장 제외)을 취득하고 5년 이상 재직 중인 자 -해당 분야 10년 이상 재직 중인 자 -그 밖에 이에 준하는 전문성을 갖춘 자(신 산업분야 등)	

		교육 훈련 전문 가	<ul style="list-style-type: none"> -해당 분야 석·박사 학위를 취득하고 3년 이상 교육·훈련 경력이 있는 재직 중인 자 -해당 분야 교육기관에 교사 또는 전임강사로 5년 이상 종사하는 재직 중인 자 -해당 분야 훈련기관에 훈련교사로 5년 이상 종사하는 재직 중인 자 -그 밖에 이에 준하는 전문성을 갖춘 자(새로운 산업분야 등) 	
		자격 전문 가	<ul style="list-style-type: none"> -자격 시험기관, 자격 연구기관 등에 5년 이상 재직 중인 사람 -자격시험기관 5년 이상 근무경력자로 소정의 직무분석교육을 이수한 사람 -해당 분야 자격취득자로서 자격관련 업무(출제·평가) 경력자 -그 밖에 이에 준하는 전문성을 갖춘 사람(새로운 산업분야 등) 	

*위 기준 중 어느 하나에 해당하는 사람으로 선정

※ 필요한 경우 재직자가 아니더라도 경력 등을 종합적으로 고려하여 선정할 수 있음

<부록: 표 2> NCS 기업활용컨설팅 참여인력 전문성 인정기준

실행 기관	사업명	전문성 인정기준			
		학력	경력	자격	
한국 산업 인력 공단	NCS 기업 활용 컨설팅	책임	<ul style="list-style-type: none"> -관련분야 석사 학위 이상 	<ul style="list-style-type: none"> -관련분야 만10년이상 실무경험보유자로 HR분야 및 NCS기업활용컨설팅 수행능력 가능자 -공단/고용부 주관의 NCS관련 개발 또는 보완이나 심의 참여 경험자 -석사 이상/만 5년 이상 관련 실무(컨설팅) 경력 보유자 -관련 자격 취득자로 만 5년이상 관련 경력 보유자 	<ul style="list-style-type: none"> -공인노무사 -경영지도사
		일반	<ul style="list-style-type: none"> - 관련분야 석사 학위 이상 	<ul style="list-style-type: none"> - 관련분야 만 5년이상 실무경험자로 HR분야 및 NCS에 대한 이해도가 있는자 - 공단.고용부 주관 NCS관련 개발 또는 보완이나 심의 참여 경험자 - 석사이상/만 3년 이상 관련 실무(컨설팅) 경력 보유자 - 관련 자격취득 후 만3년이상 관련 경력 보유자 - 공단 주관 NCS 기업활용컨설팅 또는 공공기관 채용컨설팅 수행 경력자 	<ul style="list-style-type: none"> - 기술사, 기능장, 관련 분야 국가공인 전문 자격 취득자
		현장		<ul style="list-style-type: none"> - 산업현장교수단 경력자 - 산업현장 만 5년 이상 관련 실무경력자 - 해당기업 재직자로 관련 분야 만 3년 이상 실무경력자 	<ul style="list-style-type: none"> - 대한민국 명장 - 기술사 - 기능장

*위 기준 중 어느 하나에 해당하는 사람으로 선정

※ 필요한 경우 재직자가 아니더라도 경력 등을 종합적으로 고려하여 선정할 수 있음

부록2: 전문가 의견조사서

본 조사표에 기재하신 내용은 통계법에 의해 비밀이 보장되며 연구목적으로만 이용됩니다.

**『호텔업 퇴직인력 전문성 기준 제시』를 위한
전문가 의견조사**

만남하십니까? 관광·레저산업 인적자원개발위원회(ISC)입니다.
관광·레저산업 인적자원개발위원회(ISC)는 고용노동부 산하 한국산업인력공단의 지원으로 운영되는 관광·레저산업 인적자원개발 기관입니다.
현재 고용부를 비롯한 정부부처에서 배아비 부머세대 대량 은퇴를 고려하여 퇴직인력 활용(컨설팅, 아전직, 사회 봉사 등)을 위한 다양한 사업을 추진·계획하고 있습니다. 이에 관광·레저산업 인적자원개발위원회(ISC)는 이러한 정부사업에 발맞춰 산업 내 대량 은퇴가 예상되는 호텔업 퇴직인력의 활용을 위한 전문성 기준을 제시하고자 이와 같은 조사를 수행하고 있습니다.
금번 조사는 호텔업 퇴직 인력 전문성 기준 제시를 위한 소중한 기초자료로 활용될 것입니다. 본 조사결과를 통계자료 목적 이외에는 절대 사용하지 않음을 밝힙니다.
연구의 객관성과 정확성을 위하여 모든 문헌에 빠짐없이 성실하게 답변해주시면 감사하겠습니다.

✦ 설문조사기관 : 관광·레저산업 인적자원개발위원회(ISC)
✦ 설문조사담당 : 최병길 선임연구원
(Tel) 02-569-6880 (Fax) 02-569-6879
(E-mail) cbk@hoteltokorea.or.kr(회신 주소)

■ 산업별 인적자원개발위원회

- 산업별 인적자원개발위원회(ISC)는 교육현장과 산업현장의 미스매치를 해소하고 산업계 주도형 인적자원개발을 위해 출범하였으며, NCS분류상(대분류 247개) 전체 산업범위의 약 60%를 담당하고 있으며, 산업별 약 480여개의 협·단체 및 기업으로 구성된 위원회 조직임
- 관광·레저산업 인적자원개발위원회(Tourism & Leisure Industrial Skills Council)
- 관광·레저산업 인적자원개발위원회는 관광·레저분야 산업의 인적자원 관련 의사결정, 현행형 인재 수요 파악을 위한 산업인력현황분석, NCS 활용, 일학습병행 등의 사업과 각종 고용·노동 관련 사업에서 산업계 대표 역할을 수행하는 기관임(업종별 21개 기관/기업 참여)

■ 퇴직전문인력

- 퇴직전문인력이라 함은 호텔업 관련 컨설팅 및 사회봉사, 민간기업 재취업을 위한 의지와 역량을 갖춘 퇴직(예정자)자로서 해당 분야 관련 일정한 연속 근무경력 및 학력, 자격을 갖춘자로서 정의하고자 함

■ 퇴직전문인력 활용 분야

- 해당분야: 관광숙박업(호텔업, 휴양콘도미니엄업 등)
- 활용분야: 호텔업 컨설팅(대형, 중소형 등), 사회봉사, 민간기업 재취업 등

[답례를 우수 주소]주소를 정확하게 적어주시면 감사드리겠습니다.

1. [설문 응답자 인적사항] 알맞은 내용을 체크하여 주시기 바랍니다.

구분	내용
활동 분야	①교육기관(학계) ②연구기관(공공/민간 등) ③ 협·단체 ④기업(업계 등)
관련 경력	①5년 이하 ②6~10년 ③11~15년 ④16~20년 ⑤21년 이상

- 1 -

2. [호텔업 퇴직인력 직정 연령 기준] 퇴직인력의 직정 연령기준에 대해 체크해주시기 바랍니다.

40대 이상(총의 범위)	40대~50대(중·중년의 범위)	40대~50대(중년의 범위)	50대~60대(중년의 범위)	60대 이상(총의 범위)
①	②	③	④	⑤

기타의견: 구체적인 범위 제시(예시: 50대 이상 등)

2. [호텔업 컨설팅 사업장에 퇴직인력 전문성 기준] 정부원 정부부처의 사업별 전문인력의 인정기준을 참고하여 호텔업 컨설팅 사업장임을 위한 퇴직인력의 전문성의 기준을 제시해주시기 바랍니다.(컨설팅 기준: 해당 호텔업 분야별 컨설팅 및 보고서 작성 가능자)

분야	퇴직인력 컨설팅(전문성 기준)(항목별 충족체크 가능)					직책
	연령 기준	학력 기준	경력 기준	자격 기준	직무 경험	
호텔업 (4~5명)	① 40대~50대	① 고졸	① 호텔업 5년 이하 중소기업 5년 이하	① 호텔서비스사	①	① Director
	② 50대~60대	② 학사(전문학사 포함)	② 호텔업 5~10년	② 호텔관리사	②	② Assistant director
	③ 40대~60대	③ 석사	③ 호텔업 10~15년	③ 호텔경영사	③	③ Manager
	④ 60대 이상	④ 박사	④ 호텔업 15년 이상	④ 경영지도사/노무사 등	④	④ Assistant Manager
	⑤ 연위 무관	⑤ 학력 무관	⑤ 경력 무관	⑤ 자격 무관	⑤	⑤ Team leader
기타의견:	복합 의견: (예시) 학사+경력 5년 이하, 호텔서비스사+호텔 5~10년 등					
중소기업 (3명 이하)	① 40대~50대	① 고졸	① 호텔업 3년 이하 중소기업 5년 이하	① 호텔서비스사	①	① 부장 이상
	② 50대~60대	② 학사(전문학사 포함)	② 호텔업 3~5년 중소기업 5~10년	② 호텔관리사	②	② 차장
	③ 40대~60대	③ 석사	③ 호텔업 5~10년 중소기업 10~15년	③ 호텔경영사	③	③ 과장
	④ 60대 이상	④ 박사	④ 호텔업 10년 이상 중소기업 15년 이상	④ 경영지도사/노무사 등	④	④ 대리
	⑤ 연위 무관	⑤ 학력 무관	⑤ 경력 무관	⑤ 자격 무관	⑤	⑤ 주임
기타의견:	복합 의견: (예시) 학사+경력 5년 이하, 호텔서비스사+호텔 5~10년 등					

*복합의견 필수 작성 요청

- 2 -

3. [호텔업 재취업 퇴직인력 전문성 기준] 정부원 정부부처의 사업별 전문인력의 인정기준을 참고하여 호텔업 재취업을 위한 퇴직인력의 전문성의 기준을 제시해주시기 바랍니다.(호텔업 재취업을 위한 필요전문성 기준 체크)

분야	퇴직인력 민간기업 재취업 전문성 기준(항목별 충족체크 가능)					직급
	연령 기준	학력 기준	경력 기준	자격 기준	직무 경험	
호텔업 (4~5명)	① 40대~50대	① 고졸	① 호텔업 5년 이하 중소기업 5년 이하	① 호텔서비스사	①	① Director
	② 50대~60대	② 학사(전문학사 포함)	② 호텔업 5~10년	② 호텔관리사	②	② Assistant director
	③ 40대~60대	③ 석사	③ 호텔업 10~15년	③ 호텔경영사	③	③ Manager
	④ 60대 이상	④ 박사	④ 호텔업 15년 이상	④ 경영지도사/노무사 등	④	④ Assistant Manager
	⑤ 연위 무관	⑤ 학력 무관	⑤ 경력 무관	⑤ 자격 무관	⑤	⑤ Team leader
기타의견:	복합 의견: (예시) 학사+경력 5년 이하, 호텔서비스사+호텔 5~10년 등					
민간기업 재취업	① 40대~50대	① 고졸	① 호텔업 3년 이하 중소기업 5년 이하	① 호텔서비스사	①	① 부장 이상
	② 50대~60대	② 학사(전문학사 포함)	② 호텔업 3~5년 중소기업 5~10년	② 호텔관리사	②	② 차장
	③ 40대~60대	③ 석사	③ 호텔업 5~10년 중소기업 10~15년	③ 호텔경영사	③	③ 과장
	④ 60대 이상	④ 박사	④ 호텔업 10년 이상 중소기업 15년 이상	④ 경영지도사/노무사 등	④	④ 대리
	⑤ 연위 무관	⑤ 학력 무관	⑤ 경력 무관	⑤ 자격 무관	⑤	⑤ 주임
기타의견:	복합 의견: (예시) 학사+경력 5년 이하, 호텔서비스사+호텔 5~10년 등					

*복합의견 필수 작성 요청

4. [호텔업 퇴직인력 전문성 기준] 정부원 정부부처의 사업별 전문인력의 인정기준을 참고하여 사회봉사 위한 퇴직인력의 전문성의 기준을 제시해주시기 바랍니다.

분야	퇴직인력 사회봉사 전문성 기준(항목별 충족체크 가능)					직책
	연령 기준	학력 기준	경력 기준	자격 기준	직무 경험	
사회봉사 (공공, 단체 참여 등)	① 40대~50대	① 고졸	① 호텔업 3년 이하 중소기업 5년 이하	① 호텔서비스사	①	① 부장 이상
	② 50대~60대	② 학사(전문학사 포함)	② 호텔업 5~10년	② 호텔관리사	②	② 차장
	③ 40대~60대	③ 석사	③ 호텔업 5~10년 중소기업 10~15년	③ 호텔경영사	③	③ 과장
	④ 60대 이상	④ 박사	④ 호텔업 10년 이상 중소기업 15년 이상	④ 경영지도사/노무사 등	④	④ 대리
	⑤ 연위 무관	⑤ 학력 무관	⑤ 경력 무관	⑤ 자격 무관	⑤	⑤ 주임
기타의견:	복합 의견: (예시) 학사+경력 5년 이하, 호텔서비스사+호텔 5~10년 등					

*복합의견 필수 작성 요청

5. [관광·레저ISC 역할] 퇴직 전문인력과 관련한 ISC의 역할에 대해 체크해주시기 바랍니다.

NO	구분	전혀 필요하지 않다---보통이다---매우 필요하다					우선순위
		①	②	③	④	⑤	
1	산업 내 타업종 퇴직 전문인력 기준제시(해당, 귀직노업 등)	①	②	③	④	⑤	
2	일중명 퇴직인력 DB구축(이직자 관리 시스템 등)	①	②	③	④	⑤	
3	퇴직 인력 전문성 향상 교육 프로그램 개발운영	①	②	③	④	⑤	
4	퇴직 전문인력 활용사업 발굴(정부부처, 민간: 컨설팅 사업 등)	①	②	③	④	⑤	
5	퇴직 전문인력 재취업 위한 교육 등(민간)	①	②	③	④	⑤	

기타 퇴직전문인력을 위한 ISC의 역할 제시(구체적 서술)

※ 설문에 응해 주셔서 감사합니다.

부록3: 전문가 의견조사 분석결과(표 자료)

□ 전문가 의견조사 분석결과

○ 전문가 의견조사 응답자 현황(교차분석 결과)

<부록: 표 3> 전문가 의견조사 응답자 현황(분야별 경력현황)

구분	교육기관(연구기관 포함)	기업(협.단체 포함)	전체	
활동 분야	14명(53.8%)	12명(46.1%)	26명(100.0%)	
관련 경력	5년이하	2명(14.3%)	1명(8.3%)	3명(11.5%)
	6~10년	4명(28.6%)	5명(41.7%)	9명(34.6%)
	11~15년	5명(35.7%)	3명(25.0%)	8명(30.8%)
	16~20년	1명(7.1%)	1명(8.3%)	2명(7.7%)
	21년 이상	2명(14.3%)	2명(16.7%)	4명(15.4%)
	전체	14명(100.0%)	12명(100.0%)	26명(100.0%)

주) 연구기관 및 협.단체의 설문참여율이 저조하여 유사집단에 포함시켜 분석을 진행하였음

○ 퇴직 전문인력 적정 연령

<부록: 표 4> 퇴직 전문인력 적정 연령

구분	40대 이상 (광의적)	40~60대 (준광의적)	40~50대 (협의적)	50~60대 (협의적)	60대 이상 (협의적)	전체
비율(명/%)	1명(3.8%)	2명(7.7%)	4명(15.4%)	15명(57.7%)	4명(15.4%)	26명(100.0%)

주) 60대 이상의 경우 60~70대로 한정된 범위임

○ 컨설턴트 대형호텔 기준(4~5성급)

<부록: 표 5> 대형호텔 컨설턴트 활용 전문성 기준(연령/학력/경력/자격/직책)

구분	40~50대	50~60대	40~60대	60대 이상	연령 무관	전체	
연령	8명(30.8%)	4명(15.4%)	8명(30.8%)	1명(3.8%)	5명(19.2%)	26명(100.0%)	
구분	고졸	학사 (전문학사 포함)	석사	박사	학력무관	전체	
학력	-	5명(19.2%)	17명(65.4%)	3명(11.5%)	1명(3.8%)	26명(100.0%)	
구분	대형호텔 5년이하	대형호텔 5~10년	대형호텔 10~15년	대형호텔 15년 이상	경력무관	전체	
경력	-	1명(3.8%)	12명(46.2%)	12명(46.2%)	1명(3.8%)	26명(100.0%)	
구분	호텔서비스사	호텔관리사	호텔경영사	경영지도사/노 무사 등	자격무관	전체	
자격	3명(11.5%)	5명(18.2%)	3명(11.5%)	2명(7.7%)	13명(50.0%)	26명(100.0%)	
구분	Director	Assistant director	Manager	Assistant Manager	Team leader	직책 무관	전체
직책	6명(33.3%)	1명(5.6%)	8명(44.4%)	2명(11.1%)	2명(11.1%)	1명(5.6%)	18명(100.0%)

주) 60대 이상의 경우 60~70대로 한정된 범위임

○ 컨설턴트 중소형 호텔 기준(3성 이하)

<부록: 표 6> 중소형호텔 컨설턴트 활용 전문성 기준(연령/학력/경력/자격/직책)

구분	40~50대	50~60대	40~60대	60대 이상	연령 무관	전체
연령	6명(24.2%)	5명(20.0%)	8명(32.0%)	1명(4.0%)	5명(20.0%)	25명(100.0%)
구분	고졸	학사 (전문학사 포함)	석사	박사	학력무관	전체
학력	-	11명(42.3%)	12명(46.2%)	2명(7.7%)	1명(3.8%)	26명(100.0%)
구분	대형 3년이하/ 중소형 5년이하	대형 3~5년/ 중소형 5~10년	대형 5~10년/ 중소형 10~15년	대형 10년이상/ 중소형 15년이상	경력무관	전체
경력	-	-	17명(65.4%)	9명(34.6%)	-	26명(100.0%)
구분	호텔서비스사	호텔관리사	호텔경영사	경영지도사/노무 사 등	자격무관	전체
자격	3명(11.5%)	7명(26.9%)	2명(7.7%)	1명(3.8%)	13명(50.0%)	26명(100.0%)
구분	부장이상	차장	과장	대리	주임	직책무관
직책	7명(38.9%)	4명(22.2%)	6명(33.3%)	-	-	1명(5.6%)

주) 60대 이상의 경우 60~70대로 한정된 범위임

○ 민간기업 재취업 대형호텔 기준(4~5성급)

<부록: 표 7> 민간기업 재취업 대형호텔 전문성 기준(연령/학력/경력/자격/직책)

구분	40~50대	50~60대	40~60대	60대 이상	연령 무관	전체
연령	5명(19.2%)	3명(11.5%)	11명(42.3%)	-	7명(26.9%)	26명(100.0%)
구분	고졸	학사 (전문학사 포함)	석사	박사	학력무관	전체
학력	1명(3.8%)	15명(57.7%)	6명(23.1%)	1명(3.8%)	3명(11.5%)	26명(100.0%)
구분	대형호텔 5년이하	대형호텔 5~10년	대형호텔 10~15년	대형호텔 15년 이상	경력무관	전체
경력	-	6명(23.1%)	15명(57.7%)	5명(19.2%)	-	26명(100.0%)
구분	호텔서비스사	호텔관리사	호텔경영사	경영지도사/노 무사 등	자격무관	전체
자격	2명(8.0%)	3명(12.0%)	3명(12.0%)	-	17명(68.0%)	25명(100.0%)
구분	Director	Assistant director	Manager	Assistant Manager	Team leader	직책 무관
직책	1명(5.6%)	1명(5.6%)	10명(55.6%)	1명(5.6%)	1명(5.6%)	4명(22.2%)

주) 60대 이상의 경우 60~70대로 한정된 범위임

○ 민간기업 재취업 중소형 호텔 기준(3성 이하)

<부록: 표 8> 민간기업 재취업 중소형 호텔 전문성 기준(연령/학력/경력/자격/직책)

구분	40~50대	50~60대	40~60대	60대 이상	연령 무관	전체
연령	4명(15.4%)	3명(11.5%)	11명(42.3%)	-	8명(30.8%)	26명(100.0%)
구분	고졸	학사 (전문학사 포함)	석사	박사	학력무관	전체
학력	1명(3.8%)	16명(61.5%)	4명(15.4%)	1명(3.8%)	4명(15.4%)	26명(100.0%)
구분	대형 3년이하/ 중소형 5년이하	대형 3~5년/ 중소형 5~10년	대형 5~10년/ 중소형 10~15년	대형 10년이상/ 중소형 15년이상	경력무관	전체
경력	1명(3.8%)	5명(19.2%)	13명(50.0%)	7명(26.9%)	-	26명(100.0%)
구분	호텔서비스사	호텔관리사	호텔경영사	경영지도사/노무 사 등	자격무관	전체
자격	3명(11.5%)	4명(15.4%)	1명(3.8%)	-	18명(69.2%)	26명(100.0%)
구분	부장이상	차장	과장	대리	주임	직책무관
직책	1명(5.6%)	3명(16.7%)	8명(44.4%)	2명(11.1%)	1명(5.6%)	3명(16.7%)
						18명(100.0%)

주) 60대 이상의 경우 60~70대로 한정된 범위임

○ 사회봉사 기준 전문성

<부록: 표 9> 사회봉사 전문성 기준(연령/학력/경력/자격/직책)

구분	40~50대	50~60대	40~60대	60대 이상	연령 무관	전체
연령	-	2명(7.7%)	8명(30.8%)	4명(15.4%)	12명(46.2%)	26명(100.0%)
구분	고졸	학사 (전문학사 포함)	석사	박사	학력무관	전체
학력	-	14명(53.8%)	1명(3.8%)	-	11명(42.3%)	26명(100.0%)
구분	대형 3년이하/ 중소형 5년이하	대형 3~5년/ 중소형 5~10년	대형 5~10년/ 중소형 10~15년	대형 10년이상/ 중소형 15년이상	경력무관	전체
경력	1명(3.8%)	5명(19.2%)	5명(19.2%)	8명(30.8%)	7명(26.9%)	26명(100.0%)
구분	호텔서비스사	호텔관리사	호텔경영사	경영지도사/노무 사 등	자격무관	전체
자격	3명(11.5%)	3명(11.5%)	-	-	20명(76.9%)	26명(100.0%)
구분	부장이상	차장	과장	대리	주임	직책무관
직책	1명(5.6%)	1명(5.6%)	4명(22.2%)	2명(11.1%)	-	10명(55.6%)
						18명(100.0%)

주) 60대 이상의 경우 60~70대로 한정된 범위임

○ 퇴직 전문인력 관련 ISC 역할

<부록: 표 10> 관광·레저ISC 역할

구분	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	평균점수 (5점 만점)	전체
타업종 퇴직 전문인력 기준제시	-	-	4명(15.4%)	12명(46.2%)	10명(38.5%)	4.23	26명 (100.0%)
업종별 퇴직인력 DB구축	-	-	3명(11.5%)	7명(26.9%)	16명(61.5%)	4.50	26명 (100.0%)
퇴직인력 전문성 향상 교육 프로 개발.운영	-	-	2명(7.7%)	8명(30.8%)	16명(61.5%)	4.54	26명 (100.0%)
퇴직 전문인력 활용사업 발굴	-	-	1명(3.8%)	8명(30.8%)	17명(65.4%)	4.62	26명 (100.0%)
퇴직 전문인력 재취업 방안 모색 등	-	1명(3.8%)	1명(3.8%)	6명(23.1%)	18명(69.2%)	4.58	26명 (100.0%)

주) 60대 이상의 경우 60~70대로 한정된 범위임

○ 퇴직 전문인력 관련 ISC 역할(우선순위)

<부록: 표 11> 관광·레저ISC 역할

구분	우선1순위	우선2순위	우선3순위	우선4순위	우선5순위
타업종 퇴직 전문인력 기준제시	3명(18.8%)	2명(12.5%)	2명(12.5%)	5명(31.3%)	4명(25.0%)
업종별 퇴직인력 DB구축	2명(12.5%)	2명(12.5%)	5명(31.3%)	1명(6.3%)	6명(37.5%)
퇴직인력 전문성 향상 교육 프로 개발.운영	3명(18.8%)	1명(6.3%)	4명(25.0%)	6명(37.5%)	2명(12.5%)
퇴직 전문인력 활용사업 발굴	4명(25.0%)	6명(37.5%)	2명(12.5%)	3명(18.8%)	1명(6.3%)
퇴직 전문인력 재취업 방안 모색 등	4명(25.0%)	5명(31.3%)	3명(18.8%)	1명(6.3%)	3명(18.8%)
전체	16명(100.0%)	16(100.0%)	16(100.0%)	16(100.0%)	16(100.0%)

주) 60대 이상의 경우 60~70대로 한정된 범위임