

두 개의 봉우리, 두 개의 과제 : 수원시 인구 구조로 본 일자리 정책 고도화 방향

박민진 수원시정연구원 연구위원 박영미 수원시정연구원 전문연구위원

요 약

■ 수원시 인구 두 개의 봉우리 구조, 이들의 안정적 정착 유도 필요

- 30~34세와 50~54세 봉우리가 두드러지는 인구 구조로, 청년 경제활동인구 유입과 '70~'80년대 산업화 세대의 장기 정착이 결합된 '도시형 인구 구조'의 특징을 보임
- 그러나 두 연령대 모두에서 순유출이 확인되어 정주성 약화가 우려됨. 이들의 안정적인 정착을 위한 정책 검토 필요

■ 수원서베이에서 나타난 세대별 수요 불일치

- 두 연령대 모두 교육·상담보다 즉각적 일자리 매칭과 직접 일자리 확대를 요구하나, 현행 사업은 체험·교육·상담 중심 구조에 집중

정책제언

■ 청년 봉우리 — '유입'에서 '정착'으로 무게중심 이동

- 수원의 일자리·교육 인프라가 만든 구조적 자산이나 35세 이후 순유출이 확인됨. 취업 연결에서 주거·돌봄·커리어 전환 지원까지 패키지로 묶어 머물게 하는 힘으로 설계

■ 수원형 성장-업 일자리, '공공 경험 제공'에서 '민간 취업'의 징검다리

- 수원형 성장-업 일자리를 공공 경험 제공 사업에서, 학예사·컨벤션 등 문화·MICE 분야 특화 직무와 민간형 인턴십, 디지털·AI·마케팅 수요 직무를 중심으로 한 '교육-현장경험-채용' 연계 구조로 재편해 민간 취업의 디딤돌로 전환

■ 수원시 신중년센터, '프로그램 운영기관'에서 '일·소득을 이어주는 거점'으로 역할 강화

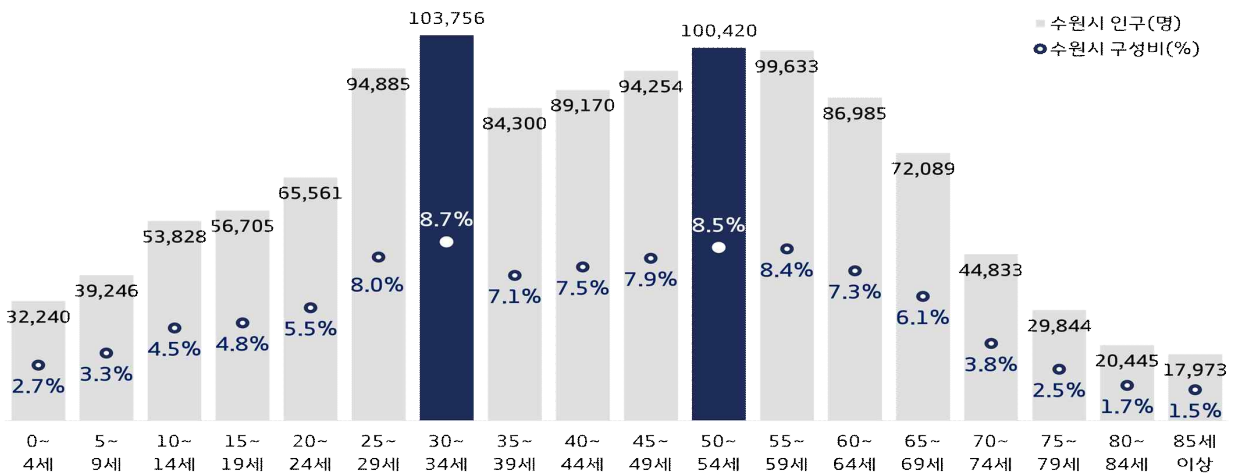
- 수원시 신중년센터를 상담·교육 중심 '프로그램 운영기관'에서, 여성새로일하기센터와 연계한 경력 단절 재진입, 소규모 창업·프리랜서 지원을 통합해 신중년 일·소득 거점으로 재편

1. 수원 인구, 청년과 신중년이 함께 많은 두 개의 봉우리 구조

□ 수원시 고령사회 진입 및 저출산 심화, 50대의 대규모 은퇴 및 인구 감소 전환 위기 직면

- 65세 이상이 전체의 15.6%로 고령사회에 해당, 0~4세 인구가 전체의 2.7%로 저출산 구조 심화
 - '26년 3월 기준 생산가능인구(15~64세) 73.8%, 그러나 50대(16.9%) 은퇴 시 생산가능인구 감소 예상
 - 출생아 수 급감으로 인해 0~4세, 5~9세, 10~14세 간 격차가 발생하여 인구·경제 규모 축소 위기

<수원시 인구 현황: 전체>

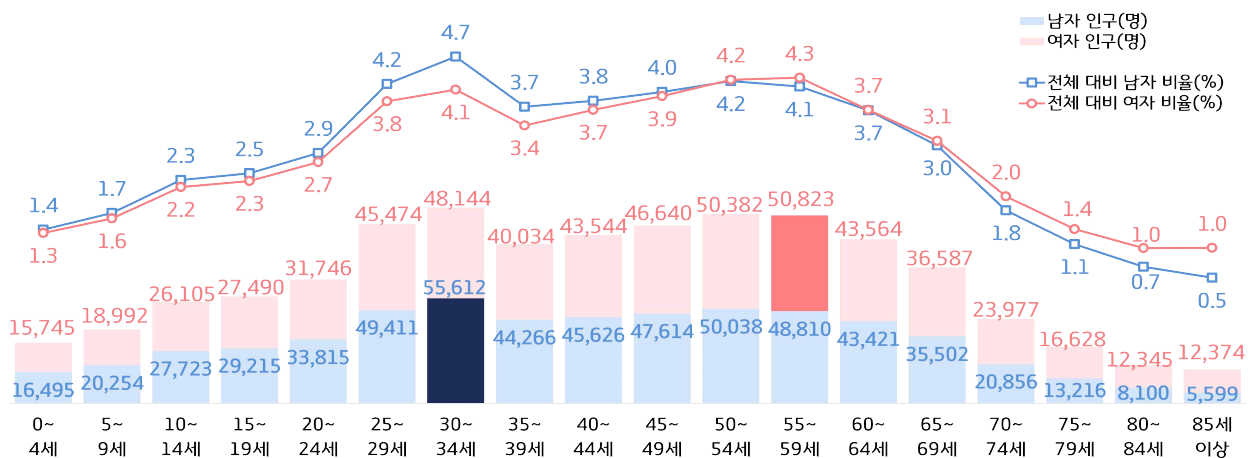


출처: 행정안전부, 「주민등록인구현황」, 행정구역(읍면동)별/5세별 주민등록인구(2011년~), 2026년 3월 기준

- 수원시는 30대에서 남성이 여성보다 많고 격차도 크게 나타나지만, 50대 구간에서 성비가 역전된 이후 60대부터는 여성 우위 격차가 다시 커지는 구조

- 성별 집중 연령대는 남성이 30~34세(55,612명), 여성이 55~59세(50,823명)로, 남녀 간 인구가 가장 많이 몰리는 시점에 약 25년의 차이 발생
- 성비가 역전되는 교차점은 50~54세 구간이며, 이후 60대부터 남녀 격차가 점차 벌어져 85세 이상에서는 여성 인구가 남성의 약 2.2배 수준

<수원시 인구 현황: 성별>



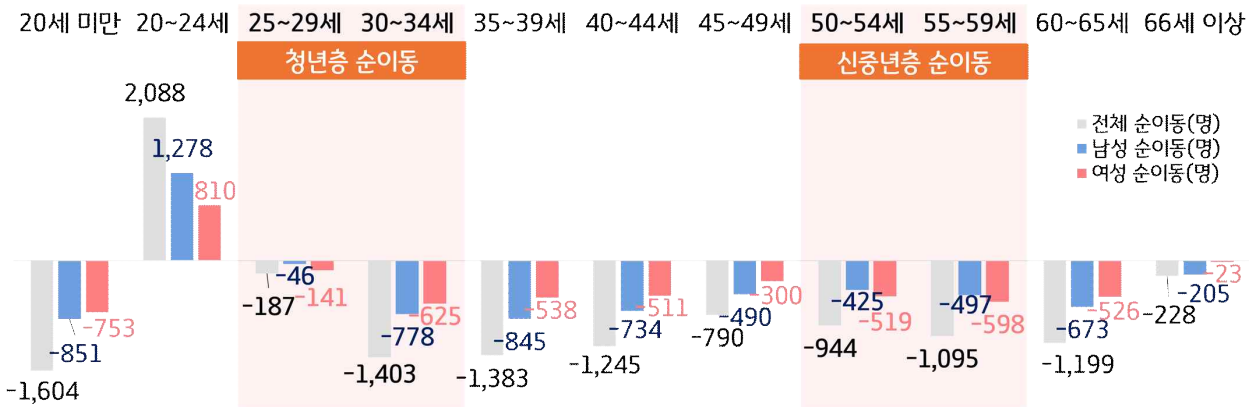
출처: 행정안전부, 「주민등록인구현황」, 행정구역(읍면동)별/5세별 주민등록인구(2011년~), 2026년 3월 기준

□ 수원시 경기도 내 타 도시로 인구 유출, 주요 유입 요인은 일자리, 유출 요인은 주택

● 수원시, 순이동 -7,990명(총 전입 182,461명-총 전출 190,451명)으로 인구 유출 구조 지속

- 수원시는 총 전입 182,461명, 전출 190,451명으로 순이동 -7,990명을 기록하며 인구 유출 구조가 지속됨
- 인구 유출은 신중년층이 주도하고 있는데, 50~59세 순유출 인원이 청년층보다 449명 많음
- 25~34세의 경우 남성과 여성의 순유출 규모 격차가 크지 않지만, 50~59세는 여성이 남성보다 195명 더 많이 빠져나가 신중년층 여성의 유출이 상대적으로 두드러짐

<수원시 인구 이동: 연령/성별 순이동>



출처: MDIS 마이크로데이터 「국내인구이동통계」에서 재분석(기존 가구 단위에서 개별 인구 단위로 변환 분석), 2025년 기준

● 수원, 비수도권에선 유입 거점·인접 도시에선 여성 유출 뚜렷

- 비수도권에서 수원시로 전입한 인구가 비수도권으로 전출된 인구보다 1,976명 많아, 비수도권에 대해서는 수원시가 유입 거점 역할을 하고 있음. 반면 수원시에서 경기도 내 다른 시·군으로 전출된 인구는 경기도 내 다른 지역에서 수원시로 전입한 인구보다 8,757명 많아, 경기도 인접 도시로의 순유출이 크게남
- 수원시 내 전입은 전체 전입의 54.1%, 전출은 51.9% 수준으로, 관내 주소지 이동도 상당히 활발한 편임
- 성별로 보면, 25~34세에서는 수원 외 경기도 방향 순유출이 남성 -1,034명, 여성 -1,210명으로, 청년 여성의 인접 도시 이탈이 남성보다 크게 나타남. 50~59세에서는 남성 -633명, 여성 -868명으로, 신중년층에서도 여성의 경기도 내 순유출 규모가 더 커 신중년층 여성의 인접 도시 이전이 두드러짐

<수원시 전입자의 이전 거주지역과 전출 지역>

(단위: 명(%))

구분	전입자의 이전 거주지역				전출자의 전출 지역				
	수원 내	수원 외 경기도	수도권	그 외	수원 내	수원 외 경기도	수도권	그 외	
전체	98,788 (54.1)	43,107 (23.6)	19,443 (10.7)	21,123 (11.6)	98,788 (51.9)	51,864 (27.2)	20,652 (10.8)	19,147 (10.1)	
25~34세	전체	24,779 (45.2)	14,978 (27.3)	7,911 (14.4)	7,162 (13.1)	24,779 (43.9)	17,222 (30.5)	8,410 (14.9)	6,009 (10.7)
	남성	12,447 (43.1)	8,129 (28.2)	4,071 (14.1)	4,202 (14.6)	12,447 (41.9)	9,163 (30.9)	4,506 (15.2)	3,557 (12.0)
	여성	12,332 (47.5)	6,849 (26.4)	3,840 (14.8)	2,960 (11.4)	12,332 (46.1)	8,059 (30.1)	3,904 (14.6)	2,452 (9.2)
50~59세	전체	12,597 (61.9)	4,404 (21.7)	1,561 (7.7)	1,779 (8.7)	12,597 (56.3)	5,905 (26.4)	1,577 (7.0)	2,301 (10.3)
	남성	6,404 (60.8)	2,313 (22.0)	822 (7.8)	987 (9.4)	6,404 (55.9)	2,946 (25.7)	829 (7.2)	1,269 (11.1)
	여성	6,193 (63.1)	2,091 (21.3)	739 (7.5)	792 (8.1)	6,193 (56.7)	2,959 (27.1)	748 (6.8)	1,032 (9.4)

출처: MDIS 마이크로데이터 「국내인구이동통계」에서 재분석(기존 가구 단위에서 개별 인구 단위로 변환 분석), 2025년 기준

● 일자리·교육은 수원으로 사람을 끌어들이고, 주택·가족 사정은 수원에서 떠나게 만드는 요인

- 전입·전출 사유 1위는 주택(전입의 36.7%, 전출의 39.8% 차지), 사유별 순이동을 보면, 주택(-8,695명)과 가족 사유는 순유출을 보였지만, 직업(+1,689명)과 교육 사유는 순유입을 보임
 - 특히 25~34세 직업 사유 순이동이 +1,274명으로, 일자리 때문에 유입되는 경향이 뚜렷하게 나타남
- 성별로 보면, 25~34세 남성은 일자리(32.8%) 때문에 25~34세 여성은 가족(32.3%) 때문에 유입되는 패턴이 뚜렷함. 50~59세 여성은 주택(47.6%)이 압도적으로 높아, 신중년층 여성의 유입이 주거 이전 중심으로 이뤄짐

<수원시 전입자의 전입 사유>

(단위: 명(%))

구분	직업	가족	주택	교육	주거 환경	자연환경	기타	
전체	36,258 (19.9)	43,413 (23.8)	67,046 (36.7)	10,504 (5.8)	10,674 (5.9)	797 (0.4)	13,769 (7.5)	
25~34세	전체	16,084 (29.3)	15,144 (27.6)	15,440 (28.2)	1,297 (2.4)	3,652 (6.7)	70 (0.1)	3,143 (5.7)
	남성	9,450 (32.8)	6,740 (23.4)	8,102 (28.1)	880 (3.1)	1,962 (6.8)	42 (0.1)	1,673 (5.8)
	여성	6,634 (25.5)	8,404 (32.3)	7,338 (28.2)	417 (1.6)	1,690 (6.5)	28 (0.1)	1,470 (5.7)
50~59세	전체	3,834 (18.8)	3,919 (19.3)	9,074 (44.6)	358 (1.8)	1,002 (4.9)	116 (0.6)	2,038 (10.0)
	남성	2,427 (23.1)	1,790 (17.0)	4,402 (41.8)	199 (1.9)	535 (5.1)	60 (0.6)	1,113 (10.6)
	여성	1,407 (14.3)	2,129 (21.7)	4,672 (47.6)	159 (1.6)	467 (4.8)	56 (0.6)	925 (9.4)

출처: MDIS 마이크로데이터 「국내인구이동통계」에서 재분석(기존 가구 단위에서 개별 인구 단위로 변환 분석), 2025년 기준

● 주택·자연환경은 유출 요인, 주거 환경은 유입 요인으로 작동

- 순유출의 가장 큰 요인은 주택으로, 수원시를 떠나는 인구에서 주택 사유 비중과 순유출 규모가 가장 큼
- 자연환경을 사유로 이동하는 인구를 보면, 전출 인원이 전입 인원의 약 1.8배에 달하지만, 주거 환경 사유 순이동은 +392명으로, 수원시의 주거 환경이 일정 부분 유입 요인으로 작동하고 있음

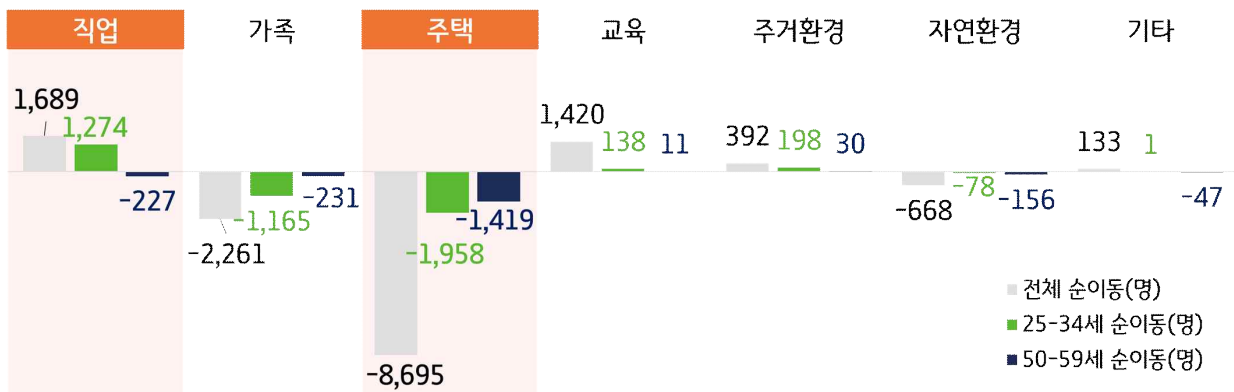
<수원시 전출자의 전출 사유>

(단위: 명(%))

구분	직업	가족	주택	교육	주거 환경	자연환경	기타
전체	34,569 (18.2)	45,674 (24.0)	75,741 (39.8)	9,084 (4.8)	10,282 (5.4)	1,465 (0.8)	13,636 (7.2)
25~34세	14,810 (26.2)	16,309 (28.9)	17,398 (30.8)	1,159 (2.1)	3,454 (6.1)	148 (0.3)	3,142 (5.6)
50~59세	4,061 (18.1)	4,150 (18.5)	10,493 (46.9)	347 (1.6)	972 (4.3)	272 (1.2)	2,085 (9.3)

출처: MDIS 마이크로데이터 「국내인구이동통계」에서 재분석(기존 가구 단위에서 개별 인구 단위로 변환 분석), 2025년 기준

<수원 인구 이동: 사유별/청년·장년 순이동>



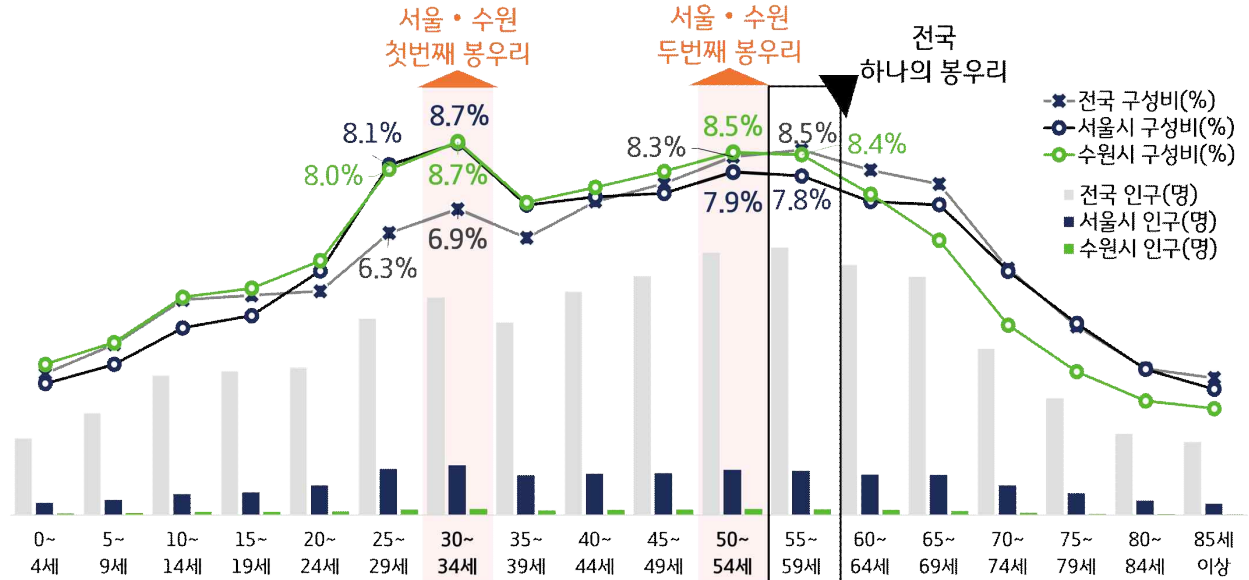
출처: MDIS 마이크로데이터 「국내인구이동통계」에서 재분석(기존 가구 단위에서 개별 인구 단위로 변환 분석), 2025년 기준

□ 전국은 50대 단봉(하나의 봉우리) 구조이지만, 서울과 수원은 청년, 장년의 쌍봉(두 개의 봉우리) 구조

● 전국은 55~59세(8.5%)에서 인구 비중이 가장 높은 단봉 구조

- 수원시는 30~34세(8.7%)와 50~54세(8.5%) 구간에서 인구 비율이 높은 두 개의 봉우리 형태

<인구 구조: 전국, 서울시, 수원시>



출처: 행정안전부, 「주민등록인구현황」, 행정구역(읍면동)별/5세별 주민등록인구(2011년~), 2026년 3월 기준

● 서울시와 수원시는 청년 봉과 신중년 봉이 동시에 존재하는 도시형 인구 구조

- 서울, 수원 공통점: 수원시 인구는 25~34세와 50~59세에서 봉우리가 나타나는 구조로, 청년 경제활동인구 유입과 1970~80년대 산업화 세대의 장기 정착이 맞물린 '도시형 인구 구조'임

- 서울, 수원 차이점: 전체 분포 형태는 매우 유사하지만, 수원은 40대 후반~50대 비중이 서울보다 약 1.1%p 높아 신중년층이 상대적으로 두터움. 반면 60대 이후 고령층은 서울이 더 높은 비율을 보임

<5세별 인구 구성비: 전국, 서울시, 수원시>

(단위: %)

구분	0~4세	5~9세	10~14세	15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	65~69세	70~74세	75~79세	80~84세	85세 이상
전국	2.5	3.3	4.5	4.6	4.7	6.3	6.9	6.1	7.1	7.6	8.3	8.5	8.0	7.6	5.3	3.7	2.6	2.3
서울	2.2	2.7	3.7	4.0	5.2	8.1	8.7	7.0	7.3	7.4	7.9	7.8	7.1	7.0	5.2	3.8	2.6	2.0
수원	2.7	3.3	4.5	4.8	5.5	8.0	8.7	7.1	7.5	7.9	8.5	8.4	7.3	6.1	3.8	2.5	1.7	1.5

출처: 행정안전부, 「주민등록인구현황」, 행정구역(읍면동)별/5세별 주민등록인구(2011년~), 2026년 3월 기준

2. 수원서베이로 본 청년과 신중년 근로 의향

□ 청년층과 신중년층 모두 근로 의향 있으나 인식 차이

● 두 연령대 모두 근로 의향은 99% 이상이나, 청년층은 목표 달성형·신중년층은 건강 허용형으로 인식 차이

- 25~34세는 '자산 마련(17.1%)'·'특정 연령까지(28.9%)'의 한시적 근로 인식이 강하지만, 50~59세는 '건강이 허락하는 한(58.9%)'이 압도적으로 높아 고령 노동력 활용 정책의 핵심 수요 계층임

<근로 의향 및 희망 근로 시기>

(단위: %)

구분	계속 근로 의향		희망 근로 시기				
	예	아니오	건강이 허락하는 한	특정 연령까지	현 직장 정년까지	자산 마련할 때까지	가족 돌봄 등 사정이 생길 때까지
전체	98.5	1.5	49.9	23.9	15.7	9.5	0.9
25~34세	99.5	0.5	31.2	28.9	21.7	17.1	1.2
50~59세	99.5	0.5	58.9	23.0	11.4	6.2	0.6

출처: 수원시정연구원(2025), 수원서베이

□ 청년층은 노동시장 진입 준비, 신중년층은 재진입 단절배

● 청년층은 학업·구직 준비 중심, 신중년층은 육아·가사로 경력 단절 재진입 시도 부재

- 비경제활동 사유 중 25~34세는 통학(29.1%)·취업 준비(9.8%) 등 노동시장 진입 준비 단계이나, 50~59세는 육아·가사가 90.6%로 압도적이며 노동시장 재진입 시도가 부재함

<비경제활동 사유>

(단위: %)

구분	일시 휴직	구직	육아 및 가사	통학	취업 및 진학 준비	쉬었음
전체	2.6	2.1	54.4	13.2	1.9	25.7
25~34세	3.6	9.2	33.0	29.1	9.8	15.2
50~59세	3.4	0.6	90.6	0.0	0.0	5.3

출처: 수원시정연구원(2025), 수원서베이

● 청년층은 민간 채널 중심의 적극적 구직, 반면 신중년층은 공공기관·직접 방문에 의존해 민간 채널 접근성 제한적

- 25~34세의 적극적 구직활동 비율이 전체의 약 3.5배이며 민간 취업 알선기관을 주로 활용하는 반면, 50~59세는 공공 취업 알선기관과 사업체 직접 방문에 집중되어 구직 방식의 세대 차이가 뚜렷함

<적극적 구직 노력 및 방식>

(단위: %)

구분	적극적 구직활동 노력		구직활동 방식			
	예	아니오	공공취업알선기관	민간취업알선기관	사업체 직접 문의 또는 방문	지인 소개
전체	6.7	93.3	28.9	30.0	16.8	24.4
25~34세	23.5	76.5	27.5	41.0	17.1	14.4
50~59세	6.0	94.0	36.0	27.6	36.4	0.0

출처: 수원시정연구원(2025), 수원서베이

● 두 연령대 모두 교육·상담보다 정보 제공과 직접 일자리 연결을 우선 요구

- 25~34세와 50~59세 모두 구인 구직 정보 제공을 1순위로, 일 경험 제공·직접 일자리 확대를 2순위로 꼽아 교육 훈련이나 취업 상담보다 즉각적인 일자리 매칭 지원에 대한 수요가 집중됨

<필요하다고 생각하는 취업 지원 분야(1순위)>

(단위: %)

구분	구인 구직 정보 제공	직업교육 훈련	취업 상담	구직자 지원 고용장려금	일 경험 제공 직접 일자리 확대
전체	50.2	7.2	11.0	5.5	26.0
25~34세	50.0	0.0	14.4	0.0	35.6
50~59세	63.6	0.0	0.0	0.0	36.4

출처: 수원시정연구원(2025), 수원서베이

□ 20대보다 50대, 늦게 은퇴하고 더 두텁게 노후 준비

● 50대 노후 미준비 비율이 전체의 절반 수준, 20대보다 준비 의식 뚜렷

- 50~59세는 국민연금(80.2%)·은행 저축(66.2%)·보험(47.3%) 순으로 복수의 수단 병행, 미준비 비율(4.2%)이 전체(8.1%)의 절반 수준으로 노후 준비 의식이 상대적으로 높음

<노후생활자금 마련 준비 여부 및 항목(중복 응답)>

(단위: %)

구분	국민연금, 사립교원연금, 공무원연금, 군인연금	개인연금 (주택연금, 연금저축 등)	은행 저축 (적금, 예금, 주식, 펀드 등)	보험 (종신보험, 암보험 등)	부동산 투자	주택규모를 줄여서 발생하는 수익 활용	기타	준비하고 있지 않다
전체	74.5	28.1	63.8	40.0	5.2	2.5	0.1	8.1
25~34세	73.9	19.8	57.5	27.9	2.1	0.9	0.0	15.0
50~59세	80.2	33.7	66.2	47.3	6.9	2.5	0.2	4.2

출처: 수원시정연구원(2025), 수원서베이

● 희망 은퇴 연령은 65~67세, 은퇴 후에도 소득 창출과 취미·교양 활동 수요가 압도적

- 50대의 희망 은퇴 연령(67.15세)은 청년층보다 약 2년 높음. 은퇴 후에도 취미·교양(78.7%)과 소득 창출(79.4%)을 가장 희망함

- 반면 20대는 전체보다 적정·희망 은퇴 연령이 모두 낮고, 노후 활동으로 취미·교양을 가장 희망함

<적정은퇴 연령, 희망 은퇴 연령 및 희망 노후 활동>

(단위: 세, %)

구분	적정은퇴 연령	희망 은퇴 연령	희망 노후 활동 희망 비율				
			소득 창출	취미·교양	종교활동	자원봉사	손자녀 양육
전체	65.99	66.93	76.7	80.0	45.8	38.6	26.9
25~34세	64.63	64.95	77.3	81.1	40.9	38.1	23.7
50~59세	65.75	67.15	79.4	78.7	46.0	39.4	30.8

출처: 수원시정연구원(2025), 수원서베이

3. 수원시 청년과 신중년 일자리 사업 현황¹⁾

□ 수원시, 수요자 맞춤형 고용서비스 및 계층별 일자리 지원 강화

- 수원시 노동일자리정책과는 수원일자리센터와 수원시 신중년센터를 기반으로 수요자 맞춤형 종합 고용서비스를 추진
 - 수원시는 노동일자리정책과를 중심으로 수원일자리센터, 수원시 신중년센터, 팔달·영통 여성새로일하기센터 등 4개 고용 전문 기관을 운영하여 구직자 특성에 맞는 종합 고용서비스를 제공 중임

<수원시 수요자 맞춤형 종합 고용서비스>

구분	수원일자리센터	수원시 신중년센터	팔달 여성새로일하기센터	영통 여성새로일하기센터
개관일	2010.2.26.	2019.10.23.	2013.2.1.	2013.1.28.
운영기관	(주)제니엘	(사)평생학습을 실천하는사람들	수원시 직영 (2018.12 직영 전환)	수원여성인력개발센터
위치	팔달구 효원로241 (수원시청 별관)	팔달구 경수대로420 3층(인계동)	팔달구 매산로119 (가족여성회관 내)	영통구 반달로7번길40
운영 인력	35명	8명	13명	14명
운영 프로그램	고용24	고용24	고용24, e새일시스템	
소관 부처	고용노동부	수원시	성평등가족부·고용노동부	
참여 대상	제한 없음	만50~64세 (사회 공헌: 만50~70세)	경력 보유 여성	
주요 사업	구인·구직 상담, 일자리박람회, 전문자격증 취득, 직업계고 취업 지원	생애 설계 상담, 직업 역량 강화 교육, 사회공헌활동, 경력이음, 강사 양성	직업교육훈련, 여성 인턴십, 집단상담, 중장년 여성 취업 지원	직업교육훈련, 여성 인턴십, 고학력 고숙련 훈련, 중장년 여성 취업 지원

주: 2026년 3월 31일 기준
출처: 수원시 내부 자료

- 수원시는 산업 및 인구 구조 변화에 대응하여 취업 상담, 일자리 알선, 취업 지원 프로그램, 채용 행사 등을 통합 제공함으로써 실질적인 일자리 창출을 도모
 - 2025년에는 일자리센터 내 취업상담팀, 기업지원팀, 교육운영팀으로 구성된 분야별 팀제를 운영하여 서비스 전문성과 운영 효율성을 강화하였으며, 대상별 맞춤형 취업지원 서비스를 제공하여 취업자 3,021명 달성

<수원일자리센터 운영 실적(2025년)>

(단위: 건, 명)

구직 신청	구인		알선	취업	상담	
	건수	인원			방문	전화
13,705	4,760	6,568	55,738	3,021	34,722	201,918

주: 2025년 12월 31일 기준
취업은 일자리센터가 직접 서비스 제공한 취업자 수, 고용24 취업 실적 전체를 포함할 경우, 2025년 취업자 수는 6,847명(공공 고용서비스를 통한 취업 실적 외 본인 취업, 정부 지원 일자리 등 취업 유형 전체 포함)
출처: 수원시 내부 자료

1) 수원시는 청년정책(일자리 등 5개 분야, 총 86개 사업), 일상 돌봄 서비스 등 다양한 사업이 시행되고 있으나 담당 부서, 사업 규모 등이 각기 다름. 이에, 맞춤형 일자리 지원 등을 담당하는 노동일자리정책과 사업(수원형 성장-업 일자리, 신중년센터)을 검토하고 서울시와 비교하여 고도화 방향 제안

- 신중년센터는 2025년 전략 기획, 일자리 운영, 사회공헌활동 3개 파트 체계를 통해 취업자 1,002명, 일자리 상담 8,645명, 사회공헌활동 393명 등 종합 성과를 달성

<수원시 신중년센터 운영 실적(2025년)>

(단위: 건, 명)

취업자 수	일자리 상담	생애 설계 상담	재취업 교육	퇴직자 지원 프로그램	사회공헌활동
1,002	8,645	702	259	44	393

출처: 수원시 내부 자료

- 2026년에는 채용 행사, 맞춤형 취업 지원 프로그램, 신중년 사회공헌활동 지원 등 수요자 중심의 종합 고용 서비스를 확대 추진

- 특히, 구직자 특성과 기업 수요를 반영한 프로그램별 참여 인원과 사업 예산을 체계적으로 관리하여 고용 서비스의 효과성과 지속성 제고

<2026년 추진 계획: 수요자 맞춤형 종합 고용서비스>

구인 구직 채용 행사 운영	맞춤형 취업 지원 프로그램 운영	신중년 사회공헌활동 지원 및 일자리 사업 운영
<ul style="list-style-type: none"> • 대규모 일자리 박람회 운영(연 2회) • 일자리 두드림 구인·구직의 날 운영(연 12회) • 언제든지 채용 가능한 상설면접 및 기업방문 동행 면접 운영(연중) 	<ul style="list-style-type: none"> • 맞춤형 직무훈련 프로그램 운영(연 5회) • 계층별·특화 취업 지원 프로그램 운영(연 16회) • 신중년 직업전환 특화교육(자격증 과정 등) 운영(연 15회) 	<ul style="list-style-type: none"> • 사회공헌활동 지원 사업(연 370명) • 사회공헌형 일자리 사업(연 50명)

출처: 수원시 경제정책국, 제398회 수원시의회 임시회 기획경제위원회 2026년 주요업무 계획보고(2026.1.2.기준)

○ 청년-신중년 대상별 맞춤형 일자리 사업 추진

- 청년 일자리 창출 측면²⁾에서는 19~39세 수원 거주 청년을 대상으로 시정 경험과 경력 형성 기회를 제공하는 청년 행정 체험(193명, 5.8억 원)과, 구직단념 청년·자립 준비 청년 등 취약 청년층을 위한 맞춤형 취업 촉진 프로그램인 청년 도전 지원 사업(130명, 6.6억 원) 운영

- 또한 19세 이상 미취업 시민 대상 실무경험과 취업 역량 강화를 지원하는 수원형 성장-업 일자리(46명, 12.5억 원), 관내 대학생 및 고졸 청년을 미국 현지 기업과 연계하는 해외 인턴십 지원(15명, 0.4억 원)도 함께 추진

- 신중년 인생 재설계 측면에서는 50~64세를 대상으로 생애 설계 교육·취업 지원·상담을 종합 제공하는 신중년센터 운영(3,500명, 3.8억 원)과, 50~70세 자격증 소지자·경력자의 전문성을 사회 서비스 일자리로 연결하는 사회공헌활동·경력이음 일자리 사업(420명, 6.8억 원)을 추진

- 2026년에는 신중년의 경력·경험·생활환경을 반영한 맞춤형 일자리 매칭시스템을 신규 구축하고, 생애 설계 및 직업교육(17개 과정, 500명), 사회 공헌 일자리(100개 기관, 420명), 장인대학 운영 등을 통해 지원 확대

2) 수원시 청년 일자리 사업은 사회 진입 지원, 재도전 일자리 연계, 창업 기반 강화를 위해 14개 과제(청년도전 지원사업, 청년성장 프로젝트, 청년 창업 인큐베이션 활성화 등)를 수행 중임. 본 브리프는 공공일자리 중심 사업에 중점 두어 분석함

<2026년 추진 내용: 맞춤형 일자리 사업>

구분	청년 일자리 창출				신중년 인생 재설계	
	청년 행정 체험	청년 도전 지원 사업	수원형 성장-업 일자리	해외 인턴십 지원(미국)	신중년센터 운영	사회공헌활동/경력 이음 일자리 사업
기간	1~10월	연중	2~11월	연중	연중	2~12월
사업 대상	19~39세 수원 거주 청년	구직단념청년, 자립준비청년 등	19세 이상 미취업 수원시민	고졸 이상 수원 청년, 관내 대학생	50~64세	50~70세 자격증 소지자, 3년 이상 경력자
사업 내용	시정 경험 경력 형성 위한 일자리 제공	맞춤형 프로그램 제공 및 취업 촉진	실무경험 제공 및 취업 역량 강화	미국 내 현지 기업 인턴십 연계	인생 재설계 교육, 취업 지원, 상담	경력 전문성 활용 사회 서비스 일자리 제공
사업 규모	193명	130명	46명	15명	3,500명	420명
소요 예산	580백만 원	659백만 원	1,250백만 원	40백만 원	380백만 원	680백만 원

주: 수원형 성장-업 일자리 사업 규모는 수원시 홈페이지 > 수원형 성장-업 일자리(구. 새-일 공공일자리) > 추진 경과 및 일정 기준
출처: 수원시 경제정책국, 제398회 수원시의회 임시회 기획경제위원회 2026년 주요업무 계획보고(2026.1.2.기준)

□ (청년 일자리) 수원형 성장-업 일자리 사업 및 서울시 유사 사업 비교

- **수원형 성장-업 일자리 사업**은 공공부문 실무경험 제공 및 경력 형성 중심의 사업으로 2017년부터 시행
 - (근거 및 목적) 수원시 일자리 창출 지원에 관한 조례에 의거 공공 일자리 발굴로 취업 희망자에게 일자리 제공, 실무경험 기반 경력 형성, 취업 역량 강화 지원
 - (추진 경과) 2017년부터 시작, 2026년에는 22개 부서, 35개 사업에 46명 참여 예정
 - 2023년 25개 부서 42개 사업 54명 참여, 2024년 24개 부서 41개 사업 54명 참여, 2025년 23개 부서, 38개 사업 52명 참여
 - (대상) 19세 이상 미취업 시민으로 소득 기준 없음(사업자등록 보유자, 2년 이내 공공 일자리 참여, 공적연금 수령자 등 제외)
- **서울시도 서울매력일자리(공공형)**로 공공 일 경험 및 취업 지원 사업 시행 중이며 민간기업 인턴십을 지원하는 서울매력일자리(민간형)과 청년인턴 직무캠프 등을 추진하고 있음
 - 수원시는 「성장-업+ 일자리」 사업을 통해 청년에게 인턴·직무 경험과 함께 비교적 안정적인 근로조건을 제공하는 데 중점. 서울시는 공공형·민간형 인턴 및 직무 캠프 등 다양한 유형의 청년 사업을 통해 참여 기회를 폭넓게 제공하되, 사업별로 지원 기간·수당 수준 차별화 됨

<수원형 성장-업 일자리 사업과 서울시 사업 비교>

구분	수원시	서울시			
	수원형 성장-업 일자리	서울 매력일자리 (공공형)	서울 매력일자리 (민간형)	청년취업사관학교 (SeSAC)	청년인턴 직무캠프
유형	공공 일경험 중심	공공 일경험+취업지원	민간 인턴십+취업연계	직업훈련(교육 중심)	기업연계 인턴십
목적	공공 실무경험+민간 취업	경력형 일경험+취업 다듬들	기업 현장 경험+취업연계	디지털 인재 양성	직무교육 + 기업 인턴
대상	19세 이상 미취업 시민	만 18세 이상 미취업자	청년 중심(기업형은 39세 이하)	만 15세 이상 청년	18~34세 청년
기간	10개월	최대 18개월	3~6개월	3~6개월 교육	약 6개월 (교육+인턴)
근로	6~8시간 (주 5일)	8시간 (주 5일)	8시간 (주 5일)	교육 중심	8시간
지원	11,480원 (생활임금)	12,121원 (생활임금)	12,121원 (생활임금)	무료교육 + 예치금	약 253만 원
규모	35개 사업	165개 사업/1,620명	78개/1,980명	23개 캠퍼스	약 270명
직무	일자리 카운슬러, 박물 관 홍보 디자이너, 컨벤	경영기획, 문화 예술 경영, 행정사무, AI 활용,	경영기획, 문화 예술 경영, 행정사무, AI 활용,	딥러닝·머신러닝, AI 융합, 빅데이터, UI/UX 디	경영 사무, 영업·광고·마케팅, 국제 협력, AI·

구분	수원시	서울시			
	수원형 성장·업 일자리	서울 매력일자리 (공공형)	서울 매력일자리 (민간형)	청년취업사관학교 (SeSAC)	청년인턴 직무캠프
	선센터 임대 마케터 등 35개 사업 분야	돌봄, 교육상담	돌봄, 교육상담 + 문화예 술·관광·소상공인 특화	자인, SW 개발, 디지털 전환 분야 전반	디지털
취업 연계	참여 종료 후 수원일자리 센터 의무적 구직 등록	전문 기관 연계	기업 직접 연계	매칭데이·기업 연계	인턴 후 취업 지원

□ (신중년 일자리) 수원시 신중년센터와 서울시 50플러스재단 비교

- **신중년센터**는 단일 센터(558.269㎡)로 “경험을 자산으로 내일(My job)을 여는 신중년 플랫폼”이라는 비전 아래 진로·직업 생애 설계 지원, 경력개발 교육프로그램 운영, 사회공헌활동 연결, 일자리 연계 네트워크 조성 중
 - (근거 및 목적) 수원시 신중년 지원에 관한 조례에 의거 수원시 신중년의 은퇴 전후 새로운 인생 준비 지원
 - (추진 경과) 2019년 개관 이후, 현재 전략 기획 파트, 일자리 운영 파트, 사회 공헌 파트로 운영
 - '18년 4월 수원시 신중년층 인생이모작지원에 관한 조례 제정, '19년 10월 수원시 신중년인생이모작지원센터 개관, '25년 5월 수원시 신중년센터로 명칭 변경. 8명 종사(정원 외 3명은 사회공헌활동 지원 사업 인력)
 - (대상) 수원시 신중년(만 50~64세)
- **수원시 신중년센터**는 50~64세 수원 시민을 대상으로 생애 설계·직업훈련·사회 공헌·커뮤니티 활동을 한 공간에서 통합 제공하는 지역 밀착형 거점
 - 수원시 신중년센터와 서울시 50플러스재단은 모두 중장년의 생애 재설계와 일·학습·사회참여를 종합 지원하는 기관이라는 공통점을 지님
 - 특히 수원시 신중년센터는 50~64세 수원 시민을 대상으로 생애 설계, 직업훈련, 사회 공헌, 커뮤니티 활동을 한 공간에서 통합 제공하는 지역 밀착형 거점으로 기능함. 단일 시설 기반이지만, 상담 중심을 넘어 직업훈련과 일자리 연계 프로그램을 함께 운영하며 실질적인 재취업과 사회참여를 지원하고 있다는 점에서 의미가 있음
 - 서울시는 50플러스재단을 중심으로 40~64세를 대상으로 한 정책을 추진하며, 시 전역에 5개 캠퍼스를 운영하는 등 다 거점 기반의 지원체계를 구축함. 이를 통해 더 많은 중장년층에게 접근성을 확보하고 있으며, 민간기업 채용 연계, 창업 지원, 60세 이상 전용 센터 운영 등 기능을 다각화하여 일자리 중심 지원을 보다 체계적으로 확대

<수원시 신중년센터와 서울시 50플러스재단 비교>

구분	수원시 신중년센터	서울시 50플러스재단
정책 위상 및 성격	지역 운영기관(프로그램 운영기관)	정책 컨트롤 타워+실행기관(정책 설계+연구+실행)
주요 대상 연령	50~64세(※사업에 따라 70세까지 지원)	40~64세
조직 규모(인원)	소규모 단일 센터(8명)	5개 캠퍼스+13개 지역센터(147명)
상담 서비스	재무·노무·마음 건강 다분야 연계 원스톱 상담	취업·경력 집중 상담(전문컨설턴트 1:1 취업 상담 등)
교육프로그램	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 전환기 특화 프로그램(퇴직예정자 별도) • 연 3학기제 	<ul style="list-style-type: none"> • AI, 빅데이터 등 실무 활용 과정까지 체계적 지원 • 연 127개 과정, 3,070명 모집, 연 4회 신청
일자리·경력 이음 지원	핵심 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 중장년 취업사관학교 • 경력인재 지원(구. 4050인턴십)
	참여 대상	<ul style="list-style-type: none"> • 만 40~64세 서울시 거주자(취업 여부 불문) • (재)취업 의지 있는 자

구분		수원시 신중년센터	서울시 50플러스재단
참여 기관 범위	참여 기관 범위	비영리법인·단체, 사회적기업, 공공기관 ※ 영리·종교·친목 기관 제외	<ul style="list-style-type: none"> 채용형: 서울 소재 민간기업(5인 이상) 포함 직무체험형: 수도권 기업·공공영역(1인 이상)
	민간 취업 연결	<ul style="list-style-type: none"> 비영리·공공 한정 민간 직접 취업 연결 경로 미구축 	<ul style="list-style-type: none"> 채용형: 민간기업 직접 취업 전환 가능 기업 인센티브(300만 원) 설계로 채용 유도 탐색→교육 훈련→실습→취업 연계 패키지 로드맵
커뮤니티 지원		<ul style="list-style-type: none"> 사회 기여형: 공간(월 2회)+물품+교육+컨설팅 / 여가형: 공간(월 2회) 5인 이상, 구성원 50% 이상 신중년 	<ul style="list-style-type: none"> 챌린저스 클럽(취업 준비 시니어 커뮤니티로 시니어일자리지원센터에서 운영 중)
창업·기타 특화 지원	창업 지원	미운영	<ul style="list-style-type: none"> 40~64세 (예비)창업기업 대상 창업컨설팅, 공유사무실, 세무·법무·온라인구독 서비스 지원
	신중년 강사 양성	<ul style="list-style-type: none"> 신중년 강사 공개 모집('25년 19명 선정) 피드백 통한 강사 역량 강화 지원 	미운영
	시니어 전용 일자리	연령 구분 없는 단일 체계	<ul style="list-style-type: none"> 시니어일자리지원센터(60세 이상 전용) 서울형 시니어 인턴십, 시니어 일자리박람회 등

4. 수원시 청년과 신중년 일자리 사업 고도화 방향

□ 두 개의 봉우리 인구 구조가 보내는 변화에 대응 필요

- 수원시는 미래 노동력·혁신 인력(청년 봉우리)과 숙련 인력(신중년 봉우리)을 동시에 확보하고 있으나 현재의 청년 봉우리 세대가 고령화되고 저출산 및 순유입 둔화 시 전국과 유사한 고령층 중심의 단봉 구조로 변모 가능
 - 유소년 인구(0~14세) 비중이 작고, 50대의 은퇴가 본격화한다면, 향후 빠르게 노동력 축소 진행 예상
 - 쌍봉 구조는 단기적으로 생산가능인구 비중을 높게 유지하고, 중기적으로는 청년층이 신중년층으로 성장하는 인력 재생산 사다리를 구축했다는 점에서 강점이나, 인구 절벽 시 장기적으로는 전국과 같은 고령층 단봉 구조로의 변모 가능하므로 이에 대한 대응 필요
- 청년은 일자리로 유입되나, 주택 때문에 유출, 신중년은 일하려는 의향은 강하나 민간 채널 접근이 제한적인 상황
 - 청년층 비경제활동 사유 중 취업·진학 준비와 구직 비중이 높아 노동시장 진입 과정에 있는 인구가 혼재하며, 목표 달성형 한시적 근로 인식이 강해 정주 전환을 위한 정책 필요
 - 청년층은 대학, 연구 기관, 산업단지와의 인접한 입지, 교통망 집중 등으로 인해 직업·교육을 이유로 유입되었지만, 주택·가족 사유로 유출되고 있음
 - 신중년층 비경제활동 인구 중 90.5%가 육아·가사를 이유로 꼽았으며, 노후에도 소득 창출을 희망하여 은퇴 후 경제활동 수요가 높으나 구직 시 공공취업알선기관과 사업체 직접 방문에 의존해 민간 채널 접근성이 제한적임
 - 신중년층은 건강이 허락하는 일하려는 의향이 강하나 재진입 경로가 부족한 실정

<당면한 인구 구조 변화 대응>

'인구 구조-일자리-정주' 통합 프레임 부재	청년 봉우리에 대한 '정착·재도전' 정책 약화	신중년 봉우리에 대한 '재진입·연착륙' 정책 불충분	중년층(35-49세)에 대한 전략 부재
<ul style="list-style-type: none"> • 컨트롤타워 부재로 인해 두 개의 봉우리 구조 자연 소멸 시나리오 방지 	<ul style="list-style-type: none"> • 청년의 한시적 근로 인식, 주거 사유 이탈을 고려한 장기 정착 인센티브 부족 	<ul style="list-style-type: none"> • 신중년층의 노동 공급 의향을 신중년센터(단일 거점·공공 중심 구조)로는 역부족 	<ul style="list-style-type: none"> • 청년(취업 준비·초기 경력)과 신중년(50+) 중심 설계 • 중년층 통합 프로그램 부족 역부족

○ **일자리·교육·정주 여건을 통해 청년층 유입과 정착을 유지하는 동시에, 신중년층의 유출 완화, 지역 내 재취업·창업·사회 활동 지원을 통한 이탈 억제 필요, 장기적으로는 두 개의 봉우리 사이 중년층(35-49세)의 안정적 정착 지원 필요**

- 두 집단 모두 순유출 구조에 있다는 사실은, 현재의 일자리 사업이 유입 촉진에 집중된 나머지 정착 유인과 이탈 억제 기능이 취약하다는 점을 시사함
- 또한, 수원서베이 결과는 청년층과 신중년층 모두 교육·상담보다는 즉각적인 일자리 매칭과 직접 일자리 확대를 원하고 있음을 보여주나, 현행 사업은 체험·교육·상담 중심 구조에 머물고 있음
 - 수원형 성장-업 일자리는 공공 실무경험이라는 장점을 가지고 있으나, 참여 규모와 공공 배치 중심의 구조로 청년층 봉우리를 실질적으로 지지하는 정책 수단이 되기에는 어려움
 - 신중년센터는 민간 취업 연계 경로가 없고 단일 거점 구조로 신중년층의 다층적 수요(퇴직 남성, 경력 단절 여성 등)를 흡수하기에는 한계가 있음

<수원형 성장-업 일자리와 수원시 신중년센터의 강점과 한계>

구분	수원형 성장-업 일자리	수원시 신중년센터
강점	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 공공분야 경험 	<ul style="list-style-type: none"> • 재무·노무·마음건강 연계상담 원스톱 제공 • 찾아가는 일자리상담으로 접근성 강화 • 신중년 강사 양성, 퇴직(예정)자 전용 프로그램 운영 • 커뮤니티 공간·물품·컨설팅 직접 지원
한계	<ul style="list-style-type: none"> • 낮은 참여 인원 규모 • 연령 기준 명시 부재로 접근성 불명확 	<ul style="list-style-type: none"> • 민간기업 취업 연계 및 인센티브 부재 • 디지털·AI 역량 강화 교육 체계 미흡 • 인력 확충 또는 사업 집중화 필요 • 40대 경력 전환 수요 미포괄, 창업 지원 기능 부족

□ 청년 일자리 사업 고도화 방향: 공공 경험 제공에서 민간 커리어 진입 디딤돌로 전환

○ **(방향 1) 공공 경험 중심에서 민간 취업 연계 중심으로 전환**

- 수원형 성장-업 일자리는 공공부서 배치 중심으로 운영되고 있으나, 청년층 직업 이동이 노동시장 내 상향 이동을 통해 이루어진다는 점을 고려할 때 민간 취업 연계 기능 강화가 필요함
- 특히 학예사, 컨벤션센터 운영 인력 등은 공공기관에서의 경험이 민간 문화·MICE 산업으로 이어지는 대표적인 직무로, 단순 행정 보조가 아닌 직무 전문성을 축적하고 민간으로 이행되는 경력 경로 설계가 중요함
- 이에 서울 매력일자리(민간형)를 벤치마킹하여 수원시 내 기업을 참여기관으로 확대하는 민간형 트랙을 병행 신설하고, 공공-민간 연계형 직무(문화기획, 전시·컨벤션 운영, 관광·콘텐츠 등)를 중심으로 단계적 확대가 필요함

○ **(방향 2) 직무 적합성 중심의 커리어 설계 지원 강화**

- 성장-업 사업은 행정·공공 실무 중심으로 AI·디지털·마케팅 등 민간 수요가 높은 직무와 연계가 부족함. 서울 청년취업사관학교의 디지털 교육 체계를 참고해, 직무 진단·역량 교육 → 현장 배치 → 취업 연계로 이어지는 단계별 로드맵을 구체화 필요
- 특히 문화·전시·MICE 분야와 같이 공공 경험이 민간 취업으로 이어지는 직무군에 대해서는 현장 중심의 실무 프로젝트, 민간 전문가 멘토링, 포트폴리오 기반 평가 체계를 도입하여 전문성 축적과 취업 연계성을 동시에 강화해야 함

사례 부산, 자산학 협력 도시 조성

- 제1차 자산학 협력 종합계획('23~'27년)을 통해 '자산학 협력 도시, 부산의 새로운 미래'를 비전 제시, 4대 전략, 20개 과제, 97개 사업에 5년간 1조 993억 원 투입 예정
- 4대 전략: 자산학 협력 지원체계 구축, 기업에 힘이 되는 기술혁신 지원, 미래산업 선도 인재 양성, 미래에 대응하는 대학 혁신 유도
- 이를 추진하기 위해 자산학 협력 정책 총괄·조정 컨트롤타워인 부산자산학협력협의회 구성, 자산학 협력 전담 기관인 자산학협력센터 기능과 인력 확대

출처: 부산시 보도자료(2023.3.30.), 부산시, 자산학 협력으로 부산의 새로운 미래를 연다

○ (방향 3) 일자리와 정주 여건의 연계 패키지 구성

- 청년층 순유출의 핵심 원인은 주택(전입 15,440명, 전출 17,398명)과 가족으로, 일자리 사업만으로는 정착 효과가 제한적임. 수원시의 청년 주거 지원·육아 정책('10시 출근제, 돌봄 지원 등 수원형 저출생 대응 정책)과 일자리 사업을 연동한 "일+주거+돌봄 패키지"를 설계해, 직업 유인과 정주 여건을 함께 개선 필요

○ (방향 4) 구인구직 정보의 상시·지역 특화 플랫폼 구축

- 청년층 취업 지원 1순위는 구인구직 정보 제공으로, 현행 채용 행사로는 상시 수요를 충족하지 못함. 수원 주요 고용 기업(삼성전자 협력사·산업단지 입주기업 등)의 채용 정보를 집약한 지역 특화 채용 플랫폼을 구축하고, 민간 채용 플랫폼과의 연동을 통해 상시 정보 접근 채널 강화 필요

사례 핀란드, 오흐야모(Ohjaamo) 프로젝트-청년 통합서비스센터

- 정부는 2014년 코흐따모(Kohtaamo) 프로젝트를 통해 청년이 다양한 서비스를 받을 공간 구축, 2015년 기초 지자체 Helsinki에서 오흐야모 프로젝트를 통해 청년 통합서비스센터 설립, 이후 전국 모델로 채택 확산
- “어디서 시작해야 할지 모르 할 때, Ohjaamo에서 시작하세요!”라는 슬로건 아래 30세 미만 개인별 맞춤형 지원 제공: 일자리 검색, 취업 지원, 교육 관련 상담, 주거 문제, 재정 관리 등 지원. 특히 개인의 필요에 맞춘 맞춤형 상담 서비스를 제공. 무료로 예약 없이 이용 가능

출처: 김강호 외 4명(2024), 해외 청년고용정책 실태 분석 및 정책 제언, 한국고용정보원 31-33쪽, <https://nuorten.hel.fi/opiskelu-ja-tyo/ohjaamo/>



□ 수원시 신중년센터 고도화 방향: 프로그램 운영기관에서 신중년층 경제활동 거점으로 전환

○ (방향 1) 민간 취업 연계 경로 신설 및 일자리 매칭 기능 강화

- 현재 신중년센터는 상담·교육, 공공·비영리 영역 중심으로 지원이 이뤄져 민간 직접 취업으로 이어지는 경로가 부족함. 서울 50플러스재단의 채용형 인턴십(민간기업 1인당 최대 300만 원 인센티브) 모델을 수원형으로 도입해 수원시 소재 중견·중소기업을 참여 기관으로 확대하고, 탐색→교육→실습→취업으로 이어지는 패키지로 드맵을 구체화해야 함
- 또한 신중년센터를 기업·민간 플랫폼과 상시 연계하는 ‘신중년 전담 취업매칭 거점’으로 재정비해, 구인 수요 발굴·직무 설계·현장 실습·정규 채용까지 통합 지원하는 역할 부여 필요

사례 독일, 괴를리츠 지역 고용 센터의 스피드 데이팅

- 정부 이니셔티브 50플러스(2010~2015 시행)의 하위 프로젝트인 퍼스펙티브 50 플러스는 정부와 지자체가 50세 이상 장기 실업자의 고용시장 진입을 지역 특성에 맞게 지원하는 사업
- (우수 사례) 괴를리츠 고용센터의 정기적 잡 스피드 데이트 행사: 구직자와 지역 기업 채용 담당자가 짧은 대면 대화를 통해 호감 가는 기업이나 구직 희망자 확인, 행사 후 채용 성사 성과 도출
- 이외에도 고용주 설문조사로 50+ 구직자 채용 의향, 요구사항을 구체화하고, 구직자의 비디오 지원서 제작(1~2분) 지원 및 고용 가능성 감지되는 고용주에게 전달 등을 통해 채용 결정시간 단축 및 지속적 채용 기반 마련



출처: 서울시50플러스재단, 50+ 해외동향 리포트 2018, 109~116쪽

○ (방향 2) 경력 단절 재진입 트랙 신설(여성새로일하기센터 연계 강화)

- 신중년 비경제활동인구의 다수가 육아·가사로 인한 경력 단절 상태인 만큼, 수원시 신중년센터와 팔달·영통 여성새로일하기센터를 연계한 재진입 전용 트랙 구축 필요
- 신중년센터는 50~64세(사회공헌형 50~70세)를 포괄하는 중장년 거점이며, 새로일하기센터는 경력 단절 여성을 특화 대상으로 하는 만큼, 두 기관을 '신중년-경력 단절 여성을 아우르는 공동 플랫폼'으로 묶어 시간제·유연근무·재택·프로젝트형 일자리를 공동 발굴·매칭하는 구조를 설계해야 함

사례 일본, 퀄리티오브라이프사의 생애프로페셔널 사업

- 50세 이상의 대기업 출신 전문가 활용 자문·고문 소개 서비스: 한 분야에서 10년 이상의 경력을 가진 50세 이상 시니어 전문가들이 지역 중소기업 및 소규모 사업자의 경영 문제를 자문하도록 지원하는 프로그램
- (절차) 온라인으로 전문가 등록→기업에서 인재 요청→전임 코디네이터가 섭외→전문가+코디네이터+회사 담당자 면담 →계약 의사 확인 및 계약 체결→활동 기간 내 보고서 제출→코디네이터가 진행 확인 및 후속 조치 시행

출처: 송민혜(2024), 해외 중장년 지원기관과 사업 사례, 중장년 정책 Insight Vol. 09, 서울시50플러스재단

○ (방향 3) 디지털·AI 역량 교육의 수준별 체계화

- 서울 50플러스재단이 연간 100개 이상 디지털·정보화 과정을 운영하며, AI·스마트워크·온라인 협업 도구 활용 등 실무형 교육을 강화하고 있는 것과 비교할 때, 수원시 신중년센터의 디지털 교육은 규모와 난이도, 산업 연계성 측면에서 격차가 존재함
- 로봇·헬스케어·문화·관광 등 수원시 중점 산업 및 지역 서비스 분야와 연계한 디지털 융합 프로그램을 통해, 신중년이 지역 산업의 보완 인력으로 재진입할 수 있도록 설계 필요

○ (방향 4) 은퇴 전후 소득 창출 중심의 생애 설계 기능 강화 및 컨트롤타워로의 전환

- 신중년층의 희망 은퇴 연령이 높고 노후 활동 1순위가 소득 창출임에도, 신중년센터 내 창업, 프리랜서, 프로젝트형 소득 활동은 미흡한 만큼, 생애 설계 프로그램을 강화하고, 소규모 창업·프리랜서 전환 준비 과정을 도입해야 함

사례 서울, 다시 뛰는 중장년 서울런 4050 종합계획

- 2022년 5년간 4,600억 원을 투자해 '중장년이 활력 있고 행복한 도시'를 비전으로 '일자리와 역량은 높이고, 미래 걱정은 줄인다'는 목표 아래 4개 분야 총 48개 사업 추진 발표
- 40대는 취업·창업 역량 강화 지원, 50대 이상은 경력 맞춤형 일자리와 디지털 역량 자원으로 지속적 사회활동의 초석 마련

분야	주요 사업	주요 목표
인력	인력개발 교육, 인력지원	인력개발 교육, 인력지원
창업	창업지원, 창업교육	창업지원, 창업교육
복지	복지지원, 복지교육	복지지원, 복지교육
문화	문화지원, 문화교육	문화지원, 문화교육

출처: 이희승(2023), 50+정책동향리포트, 2023년 제1호(통권 vol.39), 서울시50플러스재단



SRI 수원시정연구원
SOCIETY OF RESPONSIBLE INVESTMENT RESEARCH

Brief

※ 본 간행물은 집필자의 개인이견으로 수원시정연구원의 공식적인 견해와 다를 수 있습니다.

발행처 수원시정연구원 | 발행인 김성진 | 편집위원장 정재진 | 편집위원 강은하 김도훈 유현희 최석환 한연주