

서울시 중장년 정책포럼 2026

다양한 중장년 수요에 응답하는 서울의 해법

발표 주제발표 4편 / 종합토론 3편

서울시50플러스재단



춘천미래동행재단
정책개발전담

01 요약

1	중장년은 다 다르다
	삶의 만족은 일을 하느냐보다 집, 소득, 결혼, 가족 수에 더 크게 좌우된다. 필요한 생활비도 1인 가구 229만원, 5인 가구 451만원으로 크게 다르다
2	일자리가 없는 게 아니라 서로 안 맞는 것
	안전, 에너지, AI, 반려동물처럼 새로 사람이 필요한 분야가 있다. 지금까지의 경험에 새 기술을 더하면 그 일을 할 수 있다.
3	같은 일도 준비 정도에 따라 길이 다르다
	바로 일할 수 있는 사람은 공장 취업 연결, 조금 배우면 되는 사람은 숙성반, 새로 배워야 하는 사람은 정규반으로 간다.
4	지원이 있어도 멀면 못 쓴다
	지원을 늘려 달라는 사람은 64%인데, 도움을 받았다고 느끼는 사람은 23%뿐이다. 캠퍼스가 1km 멀어질 때마다 이용자가 6.5% 줄어서, 집에서 4km 안에 캠퍼스를 둔다.
5	AI가 일을 없애는 게 아니다
	단순한 작업은 AI가 하고, 사람은 더 중요한 판단을 맡게 된다. 그래서 현장을 잘 알고 책임감 있는 사람이 더 필요해진다. (예: AI 전환 지원 전문가, 영상정보관리사)
6	직업 바꾸기는 여러 번 일어난다
	퇴직을 겪은 사람의 36%가 40대다. 그래서 일 찾기, 상담, 교육, 취업 연결, 사후관리를 한곳에서 일 년 내내 돕고, 삶이 실제로 나아졌는지 매년 확인한다.

02 개요

- 자료: 서울시50플러스재단 주최 「서울시 중장년 정책포럼 2026」 발표자료집(80쪽)
- 주제: 다양한 중장년 수요에 응답하는 서울의 해법
- 구성: 주제발표 4편 + 종합토론 3편

구분	제목
주제발표 1	서울시 중장년 삶의 질 지표: 정책의 실증 좌표
주제발표 2	경력을 자산으로: 중장년 적합 직무 발굴과 역량 강화 훈련 방안
주제발표 3	다양한 중장년, 지역의 안전과 일상으로: 생활권 일자리 발굴과 교육훈련 방향
주제발표 4	생활권 속 일의 기회: 데이터 기반 중장년 정책 서비스 확대 방안
종합토론 1	현장이 요구한 것, 서울이 답한 것: 중장년취업사관학교
종합토론 2	AI 전환 지원 전문가: 도메인 경험이 만드는 새로운 진로
종합토론 3	영상정보관리사: 경륜이 자격이 되는 새로운 직무 경로

- 2025년 포럼과의 차이: '왜 중장년 정책이 필요한가'(문제 제기) → '어떤 직무를, 어디서, 어떻게 연결할 것인가'(실행 단계)

03 주제발표

1. 서울시 중장년 삶의 질 지표: 정책의 실증 좌표

□ 문제의식

- 고용률·소득 두 숫자만으로는 중장년의 실제 삶 설명 불가 → 획일적 정책 설계 유도
- 중장년(40~64세)은 생애에서 가장 이질적인 구간(퇴직·재취업·부모부양·자녀양육 중첩)
- 센·뉴스바움 역량접근: 소득은 수단, '무엇을 할 수 있는가'(실질적 자유) 측정 필요

□ 지표 체계(2026년 기준연도)

- 서울시50플러스재단·한국인구학회 공동 개발, 3부문 12영역 75개 지표
- 객관 50% : 주관 50%, 영역별 T점수(평균 50) 산출

부문	영역
탄탄(기초 유지)	① 가구경제 및 생활 ② 고용 및 일자리 ③ 주거
활력(연착륙·완충)	④ 건강 ⑤ 주관적 웰빙 ⑥ 세대 간 돌봄 ⑦ 공동체·사회 참여 ⑧ 문화·여가
도약(제2의 성장)	⑨ 노동 전환 역량 ⑩ 노후 준비 ⑪ 디지털 전환 역량 ⑫ 심리적 전환 역량

서울시 중장년 정책포럼 2026

● [탄탄 ①] 가구경제 및 생활

- 객관적 조건과 주관적 만족은 일치하지 않는다

객관 지표

- 가구소득 월평균 661.7만원
- 1인당 환산 244.6만원
- 가구 총자산 중앙값 7.5억원
- 가구부채 보유율 58.1% (중앙값 2,500만원)
- 월 소비지출 300만원

주관 지표 (5점 척도)

- 소득 만족도 2.77점 (긍정 20.9%)
- 소비생활 만족도 2.92점 (21.6%)
- 생계유지 어려움 경험정도 2.35점
- 주관적 만족이 전반적으로 낮음

소득 4분위 상위층에서도 소득만족 응답은 21% 수준

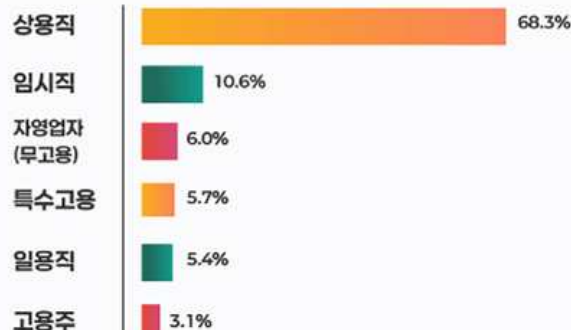
➡➡➡ 객관적 소득과 무관하게 주관적 만족도는 낮다

.. [탄탄 ②] 고용 및 일자리

- 성별 격차가 가장 큰 영역

- 취업률 77.6%
- 임금근로 84.3% / 비임금·자영 10.0%
- 주당 근로시간 38.1시간
- 현 일자리 근속 10.1년
- 일자리 만족 3.20점 (긍정 37.3%)
- 임금·소득 만족 2.99점 (29.3%)
- **성별 격차 (실태조사)**
- 취업률 남 88.8% vs 여 66.8% (22%p)
- 근로시간 남 41.6h vs 여 33.6h

취업자 고용형태 (n = 1,596)

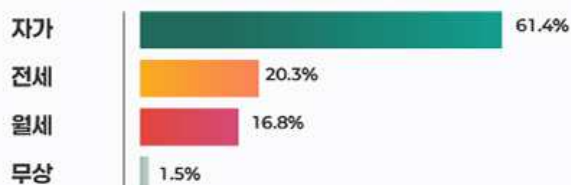


➡➡➡ 60~64세 취업률 65.4%로 급락 · 양적 이탈과 근로시간 축소가 동시에 진행

.. [탄탄 ③] 주거

- 점유형태가 주거 안정성 체감을 가른다

주거 점유형태



주거 안정성 체감 (5점)



- 주거비 부담 2.83점 / 주거환경 만족 3.16점 (긍정 36.5%)
- **자가와 월세 사이 주거안정성 체감 격차 약 0.9점 — 점유형태 효과가 매우 뚜렷**
- 성별 차이는 미미 (자가율 남 59.8% vs 여 63.0%) — 주거 안정성은 성별이 아니라 점유형태의 문제

➡➡➡ 월세 거주자는 '살 곳이 있다'와 '안정적이다' 사이의 간극이 가장 크다

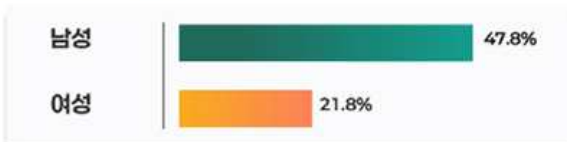
.. [활력 ④] 건강

- 건강은 남성이 더 취약한 영역

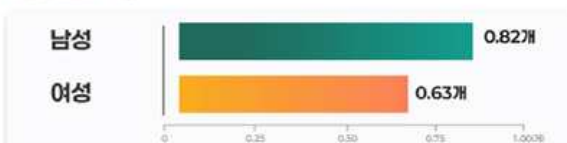
건강 상태·행동

- 만성질환 보유 49.0% (평균 0.72개)
- 비만(BMI 25 이상) 34.5%
- 평균 수면시간 6.37시간
- 정기적 신체활동 실천 40.5%
- 월 2~4회 이상 음주 44.3% / 현재 흡연 19.8%
- 일상생활 우울감 2.64점 (높음 14.6%)
- 주관적 건강 3.12점 (좋은 25.4%)

비만을 성별 비교



만성질환 개수



영역 T점수 여성 51.4 vs 남성 48.5 — 12영역 중 여성 우위가 가장 큰 영역

» '건강 취약층=고령 여성'이라는 통념과 다른 결과

.. [활력 ⑤] 주관적 웰빙

- 객관 지표 없이 인식만으로 구성

주요 지표 (5점 척도)



가족관계 만족 세부



- 삶의 만족도 3.18점 — 만족 37.4% / 불만족 18.9%
- 주관적 활력 2.88점으로 세 지표 중 가장 낮음 — '만족하지만 활력은 부족한' 상태
- 다른 영역과 가장 폭넓게 연결된 축: 공동체 참여(.56) · 심리적 전환(.52) · 건강(.51)

» 삶의 만족도는 누가 더 만족하는가의 문제

.. [활력 ⑥] 세대 간 돌봄

- 삶의 질 전반과 '독립적으로' 움직이는 유일한 영역

- 부모 돌봄 수행(정기적 또는 간헐적 지원) 92.9%
- 부모 생존자 $n=1,833$ 기준 / 경제·정서·신체·의료 지원 중 1개 이상
- 자녀 있음 71.9%
- 가족(부모 & 자녀) 돌봄 시간 하루 평균 2.33시간
- 가족 돌봄·교육 지출 중앙값 연간 125만원
- 돌봄 부담감 3.20점 (5점 척도, 클수록 부담 큼)
- 돌봄 시간 5시간 미만 84.6% / 성별 격차 남 1.7시간 vs 여 3.0시간

돌봄 시간



성별 격차



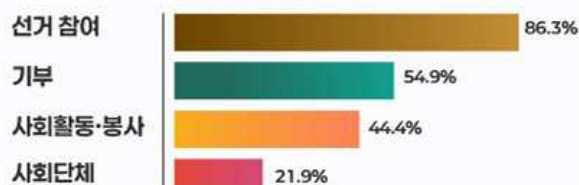
다른 11개 영역과 상관관계수 .01~.14 — 사실상 무상관

» 소득·건강이 좋아도 돌봄 부담은 따로 존재하므로 별도의 정책 트랙 필요

.. [활력 ⑦] 공동체·사회 참여

- 관계의 질은 높지만, 지역과의 연결은 가장 약하다

사회 참여 (%)



주관 지표 (5점)



- 어려울 때 도움받을 사람 있음 90.3% (아플 때 80.7% / 우울할 때 78.3% / 급전 68.1%)
- 지역사회 소속감 2.72점 — 전체 주관지표 중 최저 수준

» 관계는 있으나 '동네'와의 연결은 약하다 — 지역 기반 정책의 출발점

.. [활력 ⑧] 문화·여가

- 활동은 활발하지만, 시간은 충분하지 않다

여가 활동 경험률 (%)



여가에 대한 인식 (%)



- 주간 여가시간 32.2시간(1일 평균 4.6시간) / 여가생활 만족 3.14점
- 활동 경험률은 70~80%대로 높지만, 만족·충분도 인식은 30% 내외에 머물

▶▶▶ 여가는 '양'이 아니라 '무엇을 하는가'의 문제 — 여가시간과 취업률의 음의 상관관계

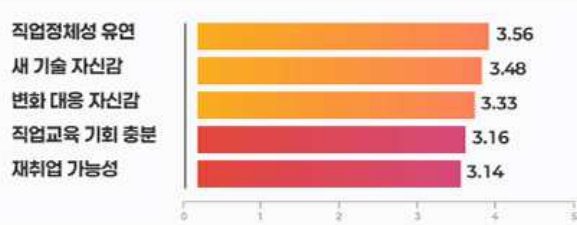
.. [도약 ⑨] 노동 전환 역량

- 자신감은 있으나, 행동으로 이어지지 않는다

전환 경험·계획 (%)



전환 역량 인식 (5점)



- 퇴직 경험 69.5% — 경험자의 35.9%가 40대. **직업전환은 특정 연령의 사건이 아니라 중장년기의 기본값**
- 변화 의향 50.7% → 적극 준비 18.2% / 지난 1년 교육훈련 참여는 3개 유형 중 평균 0.64개
- 퇴직 경험자일수록 직업정체성 유연성(3.62 vs 3.42점)·적극 준비(19.7% vs 14.8%) 높음 — **겪을수록 준비된다**

동기는 이미 충분하다

▶▶▶ 의향을 행동으로 넘기는 실행 장벽(시간·비용·정보·접근성) 제거가 우선

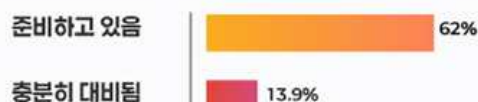
.. [도약 ⑩] 노후 준비

- 준비하고 있다 62%, 충분하다 14%

노후 준비 수단 (전체 기준, %)



준비 정도



- 노후준비 충분성 인식 2.83점 (5점)
- 10명 중 6명이 준비 중이지만, 충분하다고 느끼는 사람은 7명 중 1명
- 뒤집으면 38%는 경제적 노후 준비를 하지 못하고 있고, 대다수는 노후 준비가 불충분하다고 인식하고 있음

➡➡➡ '얼마가 필요한가'(생활비 기준선)와 '얼마나 준비되었는가'를 함께 봐야 한다 → PART 4

.. [도약 ⑪] 디지털 전환 역량

- 성별이 아니라 연령의 문제, AI에서 격차가 더 벌어진다

기술별 활용 역량 (5점)



연령대별 역량 하락 폭



- 기술 종류 간 격차 0.86점 — 일상 기기는 익숙하나 AI는 아직 낯설다
- 성별 차이는 거의 없음 (스마트폰 여 4.26 vs 남 4.15) — 디지털 격차는 연령의 문제
- 영역 T점수 40~44세 52.8 → 60~64세 47.4로 12영역 중 연령 하락폭 최대

➡➡➡ AI 역량이 높은 사람이 AI 교육을 더 원한다 — 방치하면 격차는 더 벌어진다

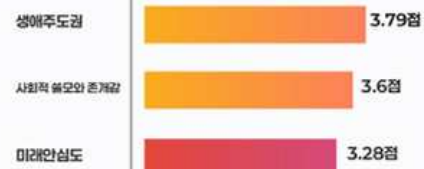
.. [도약 ⑫] 심리적 전환 역량

- '지금의 나'에 대한 자신감과 '10년 후'에 대한 불안

심리 역량 (5점 척도)



생애전환효능감 3요인



- 현재의 자신에 대한 평가(효능감·주도권 3.8점대)는 주관지표 중 최상위권
- 그러나 미래안심도만 3.28점으로 뚜렷하게 낮음

» 중장년의 불안은 '자신에 대한 불신'이 아니라 '미래 구조에 대한 불확실성'에서 온다

□ 영역별 주요 발견

영역	주요 수치
가구경제	가구 소득 월 662만 원, 빚 있는 집 58% 소득 만족도 2.77점(긍정 응답 20.9%)에 그침 소득 상위 4분위에서도 만족 비율 21% 수준
고용	전체 취업률 77.6%, 60~64세는 65.4%로 하락 / 성별 격차가 가장 크게 나타남(남 88.8%, 여 66.8%)
주거	자가 61.4%, 월세 16.8% / 주거 안정성 체감: 자가 3.51점, 월세 2.65점
건강	만성질환 49.0%, 비만 34.5% / 건강 T점수: 여 51.4, 남 48.5
주관적 웰빙	삶의 만족 3.18점(만족 응답 37.4%) 활력 2.88점으로 상대적으로 낮음
세대 간 돌봄	부모 돌봄 92.9%, 하루 2.33시간, 부담감 3.20점 샌드위치 돌봄 48.4%, 50~54세에서 62.1%로 정점
공동체 참여	관계망의 질 3.57점 지역 소속감 2.72점으로 주관지표 중 최저
노동 전환 역량	퇴직 경험 69.5%, 변화 의향 50.7% 적극 준비 비율은 18.2%
노후 준비	준비 중 62%, 충분 14%
디지털 전환 역량	스마트폰 활용 4.21점, AI 활용 3.35점 성별 차이 없음, 40대도 3.57점 수준
심리적 전환 역량	자기효능감 3.80점으로 최상위 미래안심도 3.28점

□ 하나의 얼굴이 아니다

- 삶의 만족도 격차 요인

서울시 중장년 정책포럼 2026

.. 누가 더 만족하고, 누가 덜 만족하는가

- 어떤 일을 하는가'보다 '누구와 어디서 사는가'

구분	삶의 만족도 (집단별 평균 점수, 5점 척도)	격차
주거 점유형태	자가 3.31 / 전세 3.13 / 월세 보증금 유 2.80 / 월세 보증금 무 2.62	0.69
소득 4분위	1분위 2.83 → 4분위 3.48	0.65
혼인상태	기혼 3.33 / 사별 3.04 / 이혼 2.95 / 미혼 2.76	0.57
가구원수	1인 2.78 / 2인 3.10 / 3인 이상 3.28	0.50
연령대	40-44세 3.08 → 60-64세 3.36	0.28
성별	남성 3.13 / 여성 3.23	0.10
취업 여부	취업 3.17 / 미취업 3.23	0.06

삶의 만족을 가장 크게 가르는 것은 취업 여부(차이 없음)가 아니라 주거·소득·가구형태
 >>> 일자리 정책만으로는 중장년의 삶의 만족을 끌어올리기 어렵다

- 나이 들은 한 방향이 아니다

서울시 중장년 정책포럼 2026

.. 연령대별 — 나이 들은 한 방향이 아니다

- 올라가는 영역과 내려가는 영역이 공존한다

연령과 함께 오르는 영역 (T점수)

- 세대 간 돌봄 47.4 → 55.0 (+7.6)
- 공동체·사회 참여 47.7 → 53.8 (+6.1)
- 가구경제 및 생활 48.3 → 52.2 (+3.9)
- 주거 47.4 → 51.8 (+4.4)

연령과 함께 내려가는 영역 (T점수)

- 디지털 전환 역량 52.8 → 47.4 (-5.4)
- 노동 전환 역량 51.3 → 48.7 (-2.6)
- 고용 및 일자리 49.9 → 48.8 (-1.1)

☑ '나이 들면 전반적으로 나빠진다'는 통념은 사실이 아니다.

>>> ☑ 관계·경제 기반은 축적되고, 노동·디지털 역량은 소진된다 — 축적과 소진이 동시에 일어난다.
 ☑ 단, 세대 간 돌봄 부담 축소는 부모 사망과 자녀 독립의 결과일 가능성이 존재함

- 격차의 방향은 영역마다 다르다

서울시 중장년 정책포럼 2026

.. 성별과 가구형태 — 격차의 방향은 영역마다 다르다

- 그리고 1인가구의 역설

성별 T점수 격차 (상위 3개)

- 건강 여 51.4 vs 남 48.5 (여성 +2.9)
- 세대 간 돌봄 남 51.4 vs 여 48.7 (남성 +2.7)
- 고용 및 일자리 남 50.6 vs 여 49.2 (남성 +1.4)

가구형태별 (1인가구 n=259)

- 1인가구는 12영역 중 11개에서 최저
- 주거 43.8 / 가구경제 45.7 / 웰빙 46.2
- 유일한 예외 — 세대 간 돌봄 57.1 (최고)

➡➡➡ 1인가구의 높은 돌봄 점수는 '부담이 없어 좋은 상태'가 아니다.
돌봄 가족도, 돌봐줄 가족도 적다는 신호 — 삶의 만족도 역시 2.78점으로 최저

- 자녀 유무: 공동체 참여 격차가 최대 (자녀없음 46.7 vs 있음 51.3)
- 디지털 격차는 성별이 아니라 연령의 문제 — 성별 프레임의 오남용 경계

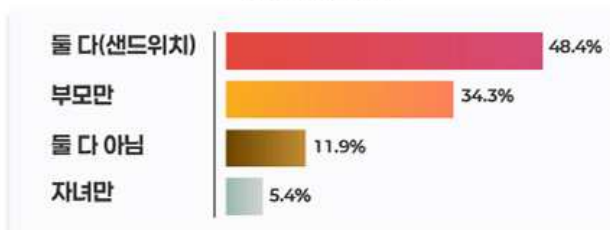
- 10명 중 9명이 누군가를 돌본다

서울시 중장년 정책포럼 2026

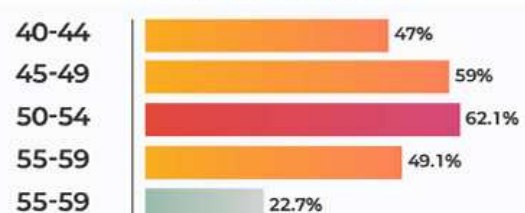
.. 샌드위치 돌봄 — 10명 중 9명이 누군가를 돌본다

- 돌봄 부담은 50대에 정점!

돌봄 구성 (전체)



연령대별 샌드위치 돌봄 비율



부모 정기 지원 비율: 40대 → 60대 초반

- 경제적 지원 15.4% → 29.5% (약 2배 증가)
- 의료·건강 15.1% → 23.6% / 신체·도구 15.9% → 21.0%
- 정서적 지원 37.7% → 38.0% (연령과 무관하게 평평)

안부·대화는 그대로지만 돈·몸·의료비가 드는 돌봄은 늘어난다
➡➡➡ 소득이 줄어드는 시점과 겹친다

□ 정책 수요와 생활비 기준

서울시 중장년 정책포럼 2026

.. 정책 수요 — 필요하다고 하지만, 참여하겠다는 답은 더 적다

- 모든 서비스에서 필요도 > 참여의향

서비스·프로그램	필요도	필요함(%)	참여의향
중장년 사회공헌일자리 연계	4.02	77.7	3.82
중장년 전용 운동·신체활동 프로그램	3.99	75.7	3.88
중장년 전용 AI·디지털 역량교육	3.95	73.3	3.83
중장년 취업훈련·재취업 지원 및 상담	3.94	75.6	3.82
중장년 창업 공간·보육컨설팅 지원	3.80	66.1	3.61
중장년 전용 커뮤니티 공간	3.75	63.4	3.56

예외 없이 참여의향이 필요도보다 0.12~0.19점 낮다.

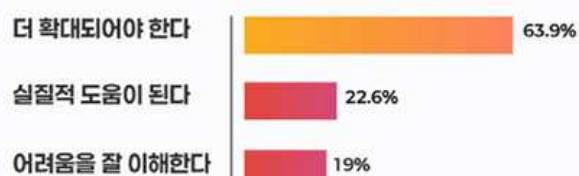
» 수요가 부족한 것이 아니라, 실행 단계의 장벽(시간·접근성·정보)이 존재

서울시 중장년 정책포럼 2026

.. 정책 체감 — 확대 요구는 64%, 도움 체감은 23%

- 수요는 분명한데 체감은 낮다

서울시 정책 평가 (동의 %)



AI 역량별 AI교육 필요도



- 확대 요구(63.9%)와 도움 체감(22.6%) 사이 41%p 간극
- 체감도는 소득과 무관 — 1분위 2.69 / 2분위 2.88 / 3분위 2.86 / 4분위 2.79
- 이미 AI를 잘 쓰는 층이 교육을 더 원한다 → 방치하면 디지털 격차가 오히려 확대

» 양적 확대와 함께 전달체계·인지도 개선, 그리고 취약층 대상 별도 접근 전략이 필요

.. 서울 중장년에게 얼마가 필요한가 — 3단계 생활비

- '현재 실제 지출하는 생활비'가 아니라 '필요한 생활비'를 조사

일반적인 소비를 측정하는 '지출 합산 모형'은 소득 제약 하에 억제된 '감내 중인 생활비'를 잴다.
대신, '라이덴(Leyden) 모형'은 소득만족도 회귀로 소득 편향을 제거하고 기준선을 역산한다.

3단계 생활비 (월, 만원)



- 기준 조건 (서울시 평균 중장년): 자가·무상 거주 / 평균 가구원 약 2.99인 / 취업자 / 52세 (n=2,050)
- 참고: 국민연금연구원 부부 기준 적정생활비 298.1만원

» 서울 중장년을 대상으로 한 3단계 생활비 기준선 — 전국 최초 제시

.. 단일한 기준은 없다 — 가구·주거 형태별 생활비

- 같은 '중장년'이라도 필요한 돈은 두 배 차이

가구 유형	최소	적정	여유
1인가구	134	229	414
2인가구(부부)	162	272	473
3인가구	196	322	540
4인가구	237	381	617
5인가구(부모부양)	286	451	705

주거형태 효과 (1인·적정)



- 월세 거주자는 자가 대비 적정생활비가 24만원 높다

5인가구 적정생활비(451만원)는 1인가구(229만원)의 약 2배

» '중장년에게 필요한 생활비'라는 단일 숫자는 존재하지 않는다

.. 서울 중장년은 하나의 얼굴이 아니다

- 다양한 삶의 조건에 맞는, 유연하고 다양한 일자리와 정책으로

오늘 확인한 세 가지

- 객관과 주관은 일치하지 않는다 — 소득 최상위층에서도 소득만족은 21%
- 나이 들은 한 방향이 아니다 — 돌봄·공동체는 오르고, 디지털·노동 역량은 내린다
- 삶의 만족을 가르는 것은 취업 여부가 아니라 '누구와 어디서 사는가'

정책에 주는 함의

- 평균적 중장년을 상정한 획일적 설계에서 벗어나야 한다 — 위험은 1인가구·미혼·월세 거주자에 집중
- 필요도는 높으나 참여·체감은 낮다 → 양적 확대와 함께 전달체계·접근성 개선
- 생활비 기준선은 가구형태에 따라 2배 차이 → 단일 기준이 아닌 유형별 기준 적용

2026년을 기준연도로,

▶▶▶ 매년 같은 좌표 위에서 변화를 추적하는 실증 도구의 개발 및 공표가 필요하다

□ 결론

- 평균적 중장년 상정한 획일적 설계 탈피, 위험은 1인가구·미혼·월세 거주자에 집중
- 2026년 기준연도로 매년 같은 좌표에서 변화 추적하는 실증 도구 개발·공표 필요

2. 경력을 자산으로: 중장년 적합 직무 발굴과 역량 강화 훈련 방안

□ 기본 방향과 문제 인식

- 서울시민의 삶이 다양해질수록 신규 전문 영역
(IT 인프라·영상 안전·반려생활·AI 전환·에너지 전환) 수요 증가
- 현장 구현 인력 부족, 그 공백을 메울 자산 = 중장년의 경험·판단·책임감·조정 역량
- 문제는 일자리 부족이 아닌 경력-수요 미스매치

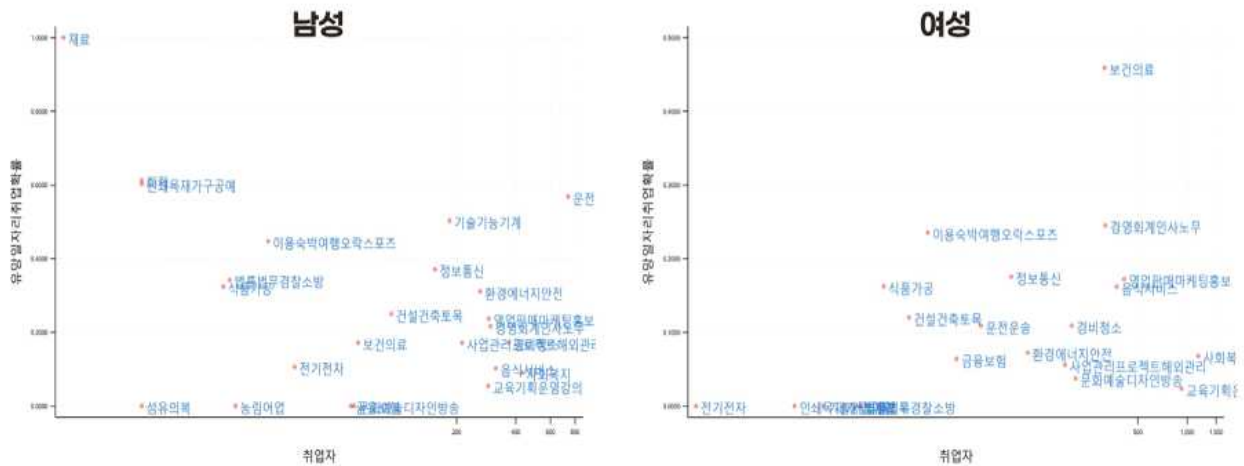
구직자	직무·역량 정보 부족, 경력 이전 가능성 판단 곤란
	→ 저임금·단기·단순 일자리로 하향 이동
기업	중장년 배치 가이드 부족, 활용·생산성 경로 불명확, 직무명·훈련경로 없어 채용 주저
정책 과제	경험 → 현재 시장의 역할로 변환 / 역량 격차 → 훈련과정으로 보완 / 기업이 이해할 직무 모델·일자리 경로 제시
연구 절차	데이터 분석(적합직무군 설정) → 현장 인터뷰(역할 구체화) → 대표 직무·훈련 로드맵

□ 통계분석 결과

서울시 중장년 정책 포럼 2026

통계 분석: 서울 중장년 일자리에 대한 다각적 탐색

■ 서울시50플러스재단 적합 일자리 취업확률-취업자수 비교



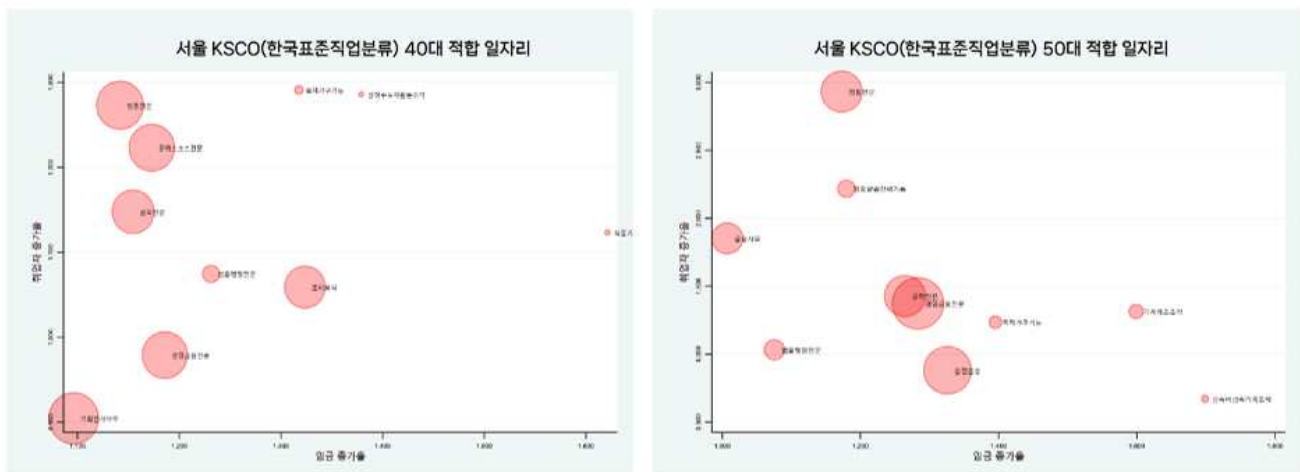
분석결과

- 취업확률과 취업자수 관계: 진입 가능성이 높은 직종은 취업자수가 적고, 취업자수가 많은 직종은 진입 가능성이 낮음
- 진입규모와 가능성 종합: 남성은 운수운송(취업자수 약 800명, 취업확률 0.57)을 비롯해 기술가능기계-환경에너지안전-정보통신, 여성은 보건의료(취업자수 1,000명 이상, 취업확률 0.46)와 경영회계인사노무(취업확률 약 0.24)

서울시 중장년 정책 포럼 2026

통계 분석: 서울 중장년 일자리에 대한 다각적 탐색

■ 지역고용조사: 서울 중장년 임금/취업자 증가율(2018/19~2023/24) 비교



서울 40대 일자리 상위권은 전문영역 중심

- 정통전문직(정보통신전문직)-문예스포츠전문직(문화예술스포츠전문직)-공학전문직은 높은 취업자증가율, 식품기계조작직은 높은 임금증가율
- 기획인사사무직은 취업자 15만 명 이상, 사무관리 경력의 전환 가능성 시사
- 식품-환경설비·조리 등 생활밀착형 기술·서비스 영역도 후보권에 존재

50대에서도 정보통신·경영금융·공학이 상위권 차지

- 정통전문직(정보통신전문직)은 높은 취업자증가율, 금속비금속·기계제조조작직은 높은 임금증가율
- 경영금융전문직과 공학전문직은 높은 임금과 상당한 취업자 규모
- 50대도 운전·판매·단순기능직 외에 전문·기술 경력 활용 가능성 존재

□ 현장 인터뷰와 직무 지도

- 산업별 인적자원개발위원회·협단체 우선 접촉, 기업이 실제 필요로 하는 역할 확인
- 발굴 직무 영역
 - 안전·소방: 위험성평가 보조원, 영상정보관리사
 - IT·정보보호·통신: 개인정보보호 컨설턴트, 통신인프라 유지보수사
 - 에너지·설비: 신재생에너지 설비검수원, 태양광 O&M 관리자, EV충전인프라 관리자
 - 음식·식품: HACCP 위생관리 전문가, 펫푸드 전문가
 - 경영·행정: 중소기업 경영지원 전문가
 - AI·데이터: AI 전환지원 전문가
 - 화학·바이오·디자인
- 직무 성격: 자격 기반 즉시 취업형 / 특정 경력 기반 전환형 / 시장 형성 단계 미래형

□ 대표 직무 유형과 훈련 로드맵

유형	대표 직무	훈련 시간(예시)	핵심 진입 조건
신기술 대응형	AI 전환지원 전문가	235h(직업기초 20h·디지털 75h· 핵심실무 135h·현장 50h)	산업 관리 경력 10년+, 도메인 이해
신기술 대응형	태양광 안전관리자	300h(전기이론·법규 138h·설비실무 138h·태양광 8h·OJT 16h)	전기·기계·설비·건축 경력, 전기기사 등 우선
자격기반 안정형	정보통신 인프라 유지보수사	320h(정보통신 기초·제도 100h·통신설비 구축·운영 80h·유지보수 70h·유지보수 22h·현장 48h 등)	정보통신·전자·전기 경력, 법정 유지보수 자격
자격기반 안정형	영상정보관리사	약 200h(직업기초 20h·디지털 70h·핵심실무 140h·관리,리더십 20h·현장 50h)	사전경력 무관, 재난안전·경찰·보안 경력 우대
통합역량형	중소기업 경영지원 전문가	약 260h(직업기초 20h·디지털 90h·핵심실무 130h·관리,리더십 20h·현장 60h)	경영·회계·총무·인사 경력, 필수 자격 없음
시장수요형	펫푸드 전문가	약 260h(기초 40h·안전위생 50h· 핵심실무 100h·영양상담 40h· 현장 70h)	조리·제과제빵 자격 우대

- 직무별 카드: 핵심과업·적합 대상·진입 조건·고용활동처·중장년 강점 → 기업·구직자 공통 언어

□ 결론 — 서울의 중장년 일자리 해법

- 새로운 시민 수요(AI 활용 편의, 안전한 IT 생활, 반려동물 등) → 서비스 수요·공급 → 재단
교육훈련 + 서울시 공공정책 현장 연계 → 중장년 일자리 → 시민 삶의 질
- 서울시 × 재단 공동 설계 '중장년 일자리 패키지': 드러나지 않은 경력 ↔ 드러나지 않은 일의
필요 연결
- 흐름: 발굴 → 교육훈련 → 현장 연계 → 지속

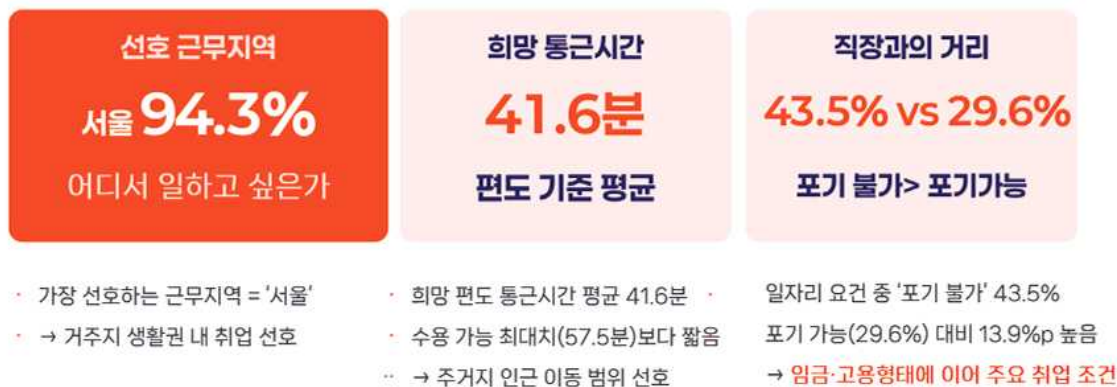
3. 다양한 중장년, 지역의 안전과 일상으로: 생활권 일자리 발굴과 교육훈련 방향

□ 왜 생활권 일자리인가

- 중장년은 '내가 사는 생활권'에서 일하고 싶음(2025 수요조사, n=10,006)

●● 1. 중장년은 '내가 사는 생활권'에서 일하고 싶다

- 중장년 재취업 시 주요 고려요소 중 하나 = '근접성'
- '2025 서울시 중장년 일자리 수요조사' 결과, 주거지 인근(생활권) 취업 수요 확인



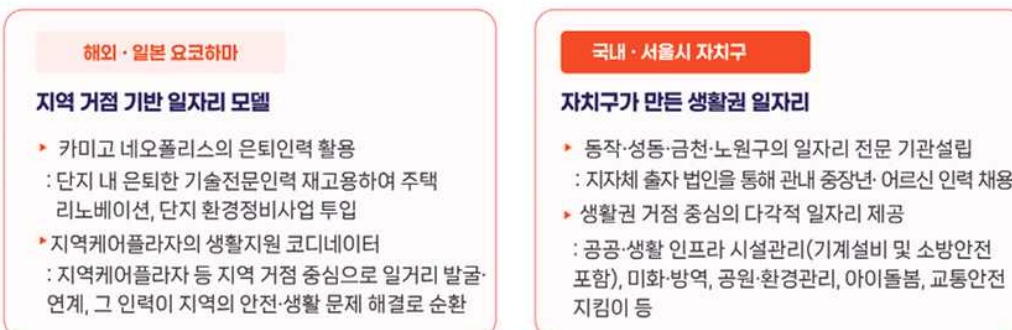
서울 중장년의 생활권 내 일자리 수요 확인 → 생활권 일자리, 이러한 시도는 어디서 이뤄지고 있는가?

※ 생활권: 주거지를 중심으로 일상적 이동이 이뤄지는 범위(자치구 및 인접 지역)
※ 자료: 2025 서울시 중장년 일자리 수요조사(N=10,006)

- '지역 안에서 찾는 일자리' 이미 시작

●● 2. '지역 안에서 찾는 일자리', 이미 시작됐다

내 생활권 안에서 지역이 필요로 하는 일을 지역의 중장년이 맡아서 해결

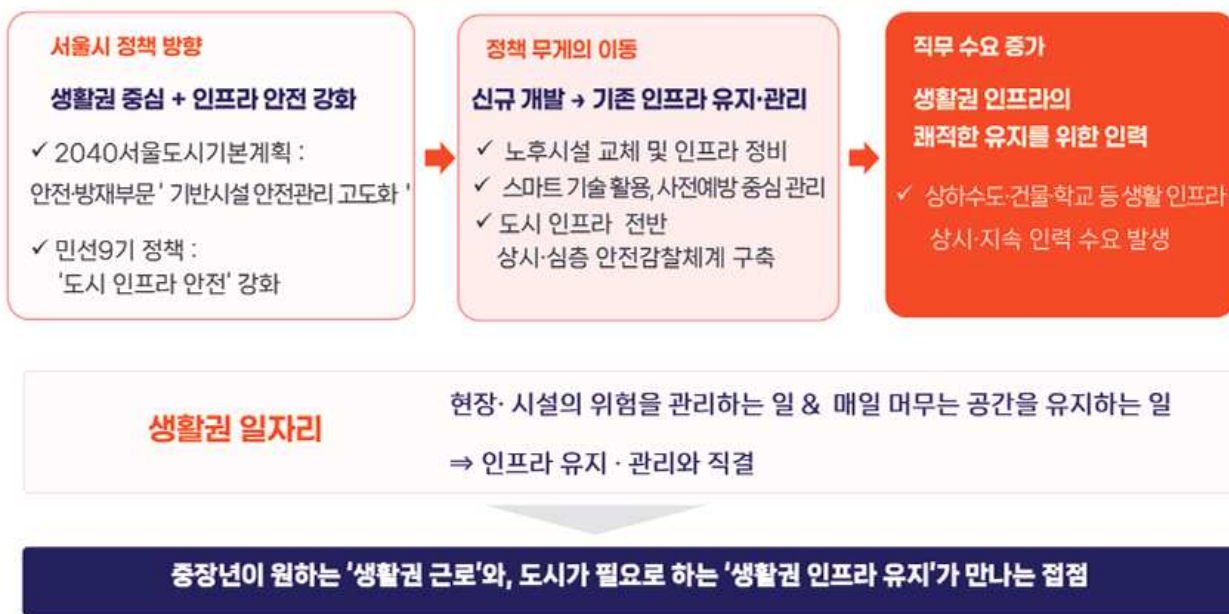


이미 생활권 일자리의 가능성 확인됨 → 서울은 여기에 '교육'을 더해, 경력과 숙련이 자산이 되는 직무로 고도화

- 서울시 인프라 유지·안전 정책에서 답을 찾음

3. 생활권 일자리의 답, 서울시 인프라 유지·안전 정책에서 찾다

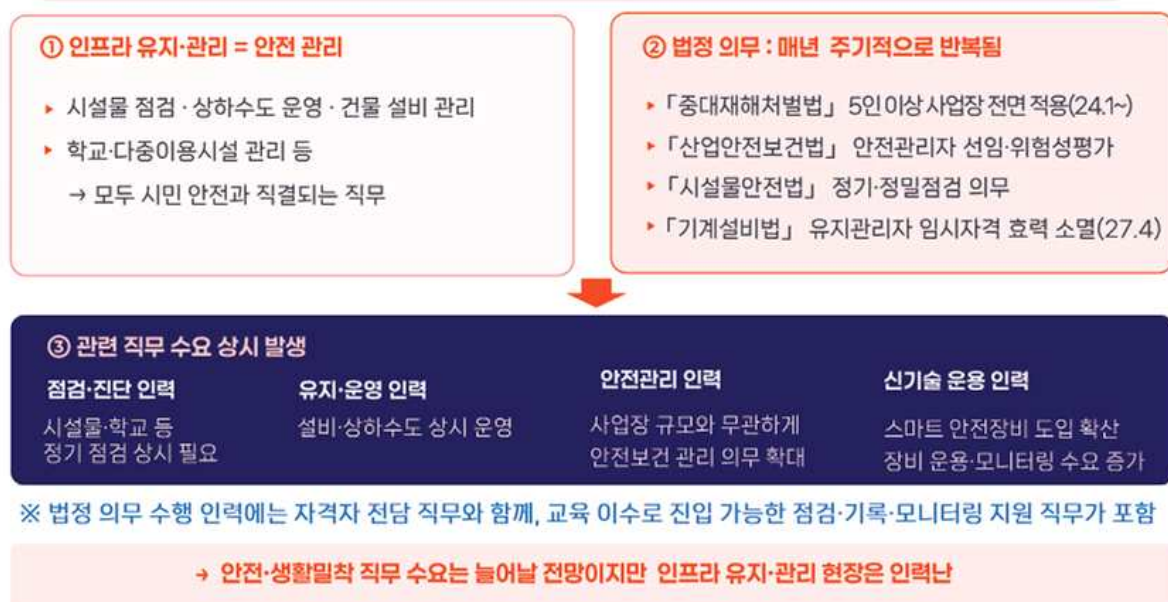
2040 서울도시기본계획·민선9기 정책은 생활권 관리와 인프라 안전이 최우선 과제



- 인프라 유지·관리 = 안전을 지키는 일

4. 생활권 인프라 유지·관리는 곧 '안전'을 지키는 일

법이 정한 주기적 점검·관리 의무 → 기존 강화로 인력 수요가 상시 발생



- 젊은 인력은 줄고 남은 자리는 채워지지 않음

●● 5. 젊은 인력은 줄고 남은 자리는 채워지지 않는다

직무 수요는 늘어나는데, 자격·경력의 미스매치가 진입을 막는 구조

현장은 비어 있다

- 청년 종사자 1년 새 약 13만 명 감소
- 상하수도 기술직 최대 51% 감소
- 에너지 분야 미충원을 9.4%
 - 전기·전자 설치·수리는 22%로 최고
- 도심 인프라 현장에 중장년 진입 가능성 높음

원인은 미스매치

61.3%

- 미충원 사유의 61.3%
 - = 근로조건 불일치·자격 미충족·경력 미충족
- 자격·경력 요건을 맞추도록 지원하면 진입 가능

→ 진입 유형(자격·경력)에 따라 교육훈련과 취업지원을 다르게 설계해야 함

※ 자료: 고용노동부(2025). 직종별 사업체 노동력 조사

□ 직무 선별과 유형

- 도심 인프라 4대 영역(SOC/상하수도, 건설·산업안전/에너지) 25개 유지 직무 → 생활권 직무 선별 → 중간 직무 포함 → 중장년 진입 가능 직무 8개
- 중간 직무: 전문 기술직과 단순 기능직 사이, 안전·점검·기록·모니터링·순회지원 등 교육 이수로 역량 검증 필요
- 선별 관점: 리스킬링(직무 전환) 또는 업스킬링(역량 강화)으로 진입 가능 / 안전·생활밀착 영역 / 교육훈련·취업연계 지원으로 실제 취업 연결 가능

유형	특성	해당 직무	진입 경로
숙련형(리스킬링)	기능사 이상 자격 + 일정 현장 경험	하수도 기계제어관리원, 기계설비 운영관리원	2~3개월 교육 → 자격 취득 → 진입
고경력 활용형(업스킬링)	기존 경력·전문성 즉시 활용	시설물안전점검원, 안전관리자, 안전보건관리체계 구축 컨설턴트, 제어실 교대근무원	상위 자격·장기 실무경력 전제, 직무 전환
신규유망형(신규 진입)	서울시 정책·인프라 연계, 정책 수요 높음	스마트 안전장비 운용관리원, 학교시설물 안전관리요원	채용·교육 공급 형성 단계, 잠재 확장성

□ 대표 직무 특성

- 안전관리자·시설물안전점검원: 법이 인력 배치 요구 → 수요 소멸 없음 / 국가기술자격·기사 이상 필요 / 기계·전기·토목 현장 경력자 판단력 활용
- 안전보건관리체계 구축 컨설턴트·스마트 안전장비 운용관리원: 중대재해처벌법 중소기업 구축 의무·스마트 건설안전 정책 대응 / 30년+ 현장 경력의 자문 전환, 장비 운용 기술 결합
- 제어실 교대근무원·하수도 기계제어관리원: 수돗물 24시간 감시, 하수처리 공정 유지 / 전기·기계 자격 또는 정수시설운영관리사(1~3급), 수질환경 자격 우대
- 기계설비 운영관리원·학교시설물 안전관리요원: 건물 설비 운영, 학교 시설 안전 점검 / 임시자격 소멸(2027.4)로 정식 자격 수요 확대, 학교 안전관리 강화로 동네마다 공공 수요

□ 진입 장벽별 교육훈련 방향

진입 장벽	유형	교육훈련 방향	서울시 지원
자격이 없어 진입 불가	숙련형	자격취득 경로 안내 + 실무 보완교육(2~3개월 이내)	필요자격 진단, 실무과정 운영, 기업 현장 실습 확보
경력은 있으나 직무 미연결	고경력 활용형	직무별 법정·자격조건 확인 + 직무 전환 실무교육	법정교육 이수 경로 안내·연계, 경력 진단·인력풀 관리·채용연계
직무·교육과정 자체 미형성	신규유망형	서울시 주도 신규 과정 개설(표준과정 형성)	전문기관 공동 개발, 공공·민간 수요처 발굴

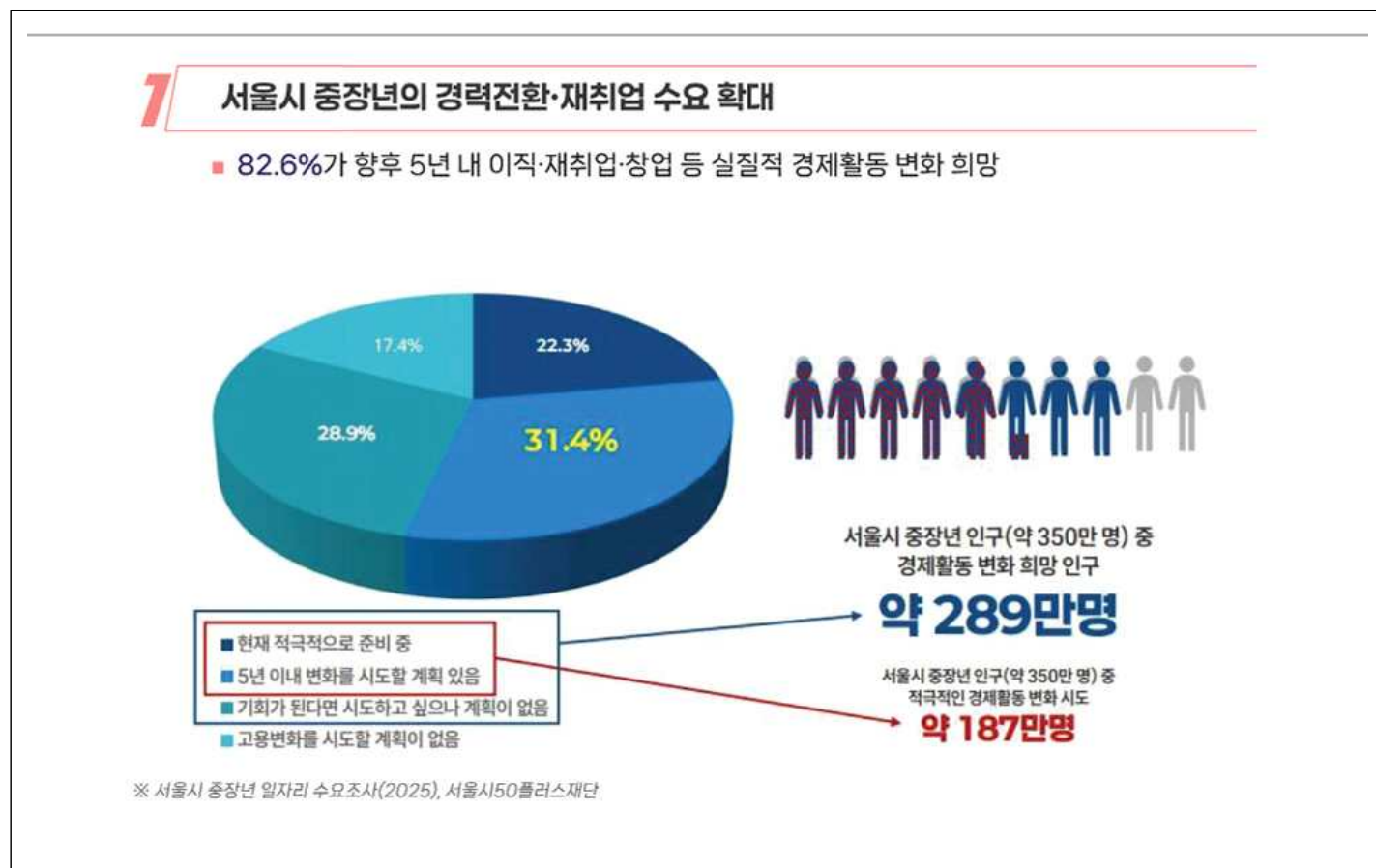
□ 서울의 해법: 발굴 → 훈련 → 커리어 전환·성장



4. 생활권 속 일의 기회: 데이터 기반 중장년 정책 서비스 확대 방안

□ 수요는 있는데 왜 닿지 않는가

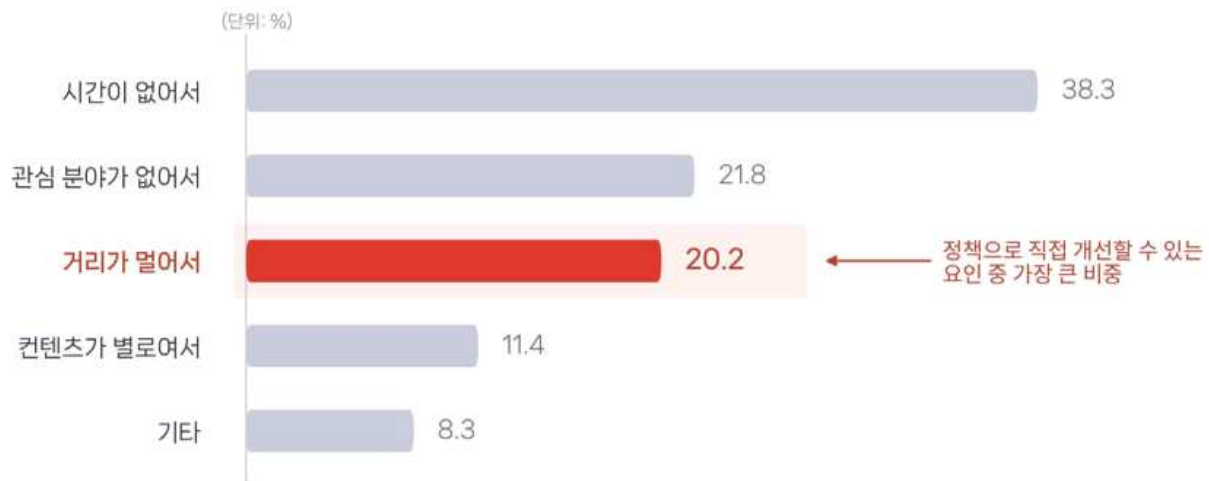
- 서울 중장년 82.6% 향후 5년 내 이직·재취업·창업 등 경제활동 변화 희망



- 현재 중장년취업사관학교 중심 5개 캠퍼스 운영 중이나 공공 서비스 공간·일자리 연계 인프라 절대 부족
- 기존 거점 배치 = 행정구역 기준, 실제 이용자 이동 패턴 검증 부재

- 정책사업 미참여 이유

3 중장년 정책사업 미참여 이유: '거리가 멀어서' 20.2%



※ 서울특별시의회 「중장년 재취업 및 지원서비스 인식조사」 (2025)

- 분석: 캠퍼스 참여자 거주지 데이터(2023~2025) + 수요조사(2025, n=10,006) 결합
→ 진단·수요·해법

□ 서울의 해법

질문	답
어디에	행정구역 중심 기계적 배분 탈피 → 포괄반경 4km 기준 '생활권 밀착형 배치' / 도로망·한강 등 지형 장애 고려한 도로망 기반 진단
어떤 기준으로	순증비율·잠재수요·40~64세 인구비율 함께 적용하는 다기준 판단 → 투입 대비 효과 + 지역 형평성 동시 확보
무엇을 담아	공간 규모(+11.5%)와 사업 다양성(+3.6%) 모두 참여 견인 → 공간만의 확충은 한계 / 핵심 기능 = 취업훈련·디지털 직무역량 중심 일자리 연계 사업 / 공간 + 사업의 결합

04 종합토론 – 현장의 요구를 담은 서울의 해법

1. 현장이 요구한 것, 서울이 답한 것: 중장년취업사관학교

□ 네 발표의 종합

- 주제발표 1: 중장년의 삶은 하나의 얼굴이 아님(자료로 확인)
- 주제발표 2: 다양성을 받아낼 직무가 기업 현장에 이미 존재
- 주제발표 3: 같은 직무라도 들어가는 문의 높이가 다름
- 주제발표 4: 그 문이 어디에 놓여야 하는가(접근성)
- 결론: 한 가지 일자리로 중장년을 담을 수 없음 → 교육훈련도, 그 자리도 한 가지일 수 없음
→ 답 = 중장년취업사관학교(2026년 시작)

□ 중장년취업사관학교

항목	내용
경로	등록→1:1경력 진단→숙성반(1개월)/정규반(3개월)/인재매칭 직행
일자리 유형	고소득·지속형/유연 소득보완형/신규 분야 진입형
디지털 교육	기본 55개 → AI 전문 75개 과정(5개 캠퍼스)
운영 원칙	연중 상시·수준별 단계·생활권 캠퍼스·발굴부터 사후관리까지 원스톱
사례	홍보 20년 → 전직 컨설턴트/ 영상편집 25년 → 전기기사

□ 신직무 두 가지

	AI 전환 지원 전문가	영상정보관리사
하는 일	기업의 AI 도입을 진단·기획·조정	CCTV 관제, 위기 상황 판단
중장년 강점	조직·업무 경험	상황 판단력·책임감
장벽	AI 에이전트 도구 적응	관제 시스템 조작
준비 기간	2~3개월	중·단기 교육
과제	교육·매칭 체계 구축	국가공인 자격 체계화

05 종합 정리

1. 서울 중장년은 하나의 얼굴이 아님

- 적정생활비 1인 229만, 5인 451만원(2배 다름), 제공하는 일자리가 한 가지일 수는 없음
- 일자리 정책만으로 삶의 만족 제고 곤란

2. 문제는 일자리 부족이 아닌 경력-수요 미스매치, 답은 현장에

- 안전·인프라·에너지·AI·반려동물 등 신규 시민 수요
→ 기업 인터뷰·인프라 조사로 구체 직무 발굴
- 요구 역량 = 중장년 기보유(운영·관리, 규정 준수, 상황 판단, 이해관계자 조정)
- 경험은 완결된 자산이 아님 → 기술을 더할 때 오늘의 일

3. 같은 직무라도 문의 높이가 다름 → 교육훈련도 한 가지일 수 없음

- 주제발표 2의 4개 직무 유형 / 주제발표 3의 숙련형·고경력 활용형·신규유망형 / 사관학교
속성반·정규반·인재매칭 → 동일 결론: 준비 정도에 따라 다른 문
- 디지털 교육도 기본·전문 분리 + 수준별 편성 없으면 격차 확대

4. 수요가 닿지 않는 이유는 전달체계

- 모든 서비스 참여의향 < 필요도 / 확대 요구 63.9% vs 도움 체감 22.6%(41%p)
- 거리 1km 증가 시 이용자 -6.5% / 근무 희망지 서울 94.3%, 통근 41.6분
- 거점 배치: 행정구역 → 반경 4km 생활권 기준

5. AI는 중장년의 일을 없애지 않고 판단의 무게를 키움

- AI 전환 지원 전문가·영상정보관리사 공통: 기술이 1차 작업 담당할수록 도메인 이해·책임
있는 판단이 더 전문화
- 진입 장벽 = 코딩·이론이 아닌 새 도구 환경(에이전트·시스템) 적응 시간 → 공공
훈련체계의 몫

6. 전환은 반복되므로 체계는 상시·원스톱

- 퇴직 경험자 35.9%가 40대, 한 사람이 40대·50대 각각 전환
- 직무 발굴-상담-훈련-매칭-사후관리 단일 주체 연결
- 삶의 질 지표 2026년 기준연도로 매년 산출 → 정책 좌표 축적