

재취업지원서비스 운영 가이드라인

GUIDELINE



재취업지원서비스 운영 가이드라인

GUIDELINE



고용노동부

노사발전재단



재취업지원서비스를 통해 기업과 근로자가 함께 상생의 문화를 만들어갑니다.

저출산·고령화에 따른 인구 감소 및 평균 수명의 증가로 우리나라 고령층 인구 비율이 점점 증가하고 있습니다. 통계청 발표에 따르면, 우리나라는 2025년 전체 인구 중 65세 이상 비율이 20%가 넘는 ‘초고령화 사회’에 진입할 것으로 보입니다. 이에 정부는 2020년 5월 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」을 개정하여 근로자 수가 1,000인 이상인 기업에 대해서는 퇴직 예정인 중장년 근로자들이 원활하게 재취업 내지 창업할 수 있도록 재취업지원서비스를 의무적으로 제공하도록 하고 있습니다.

노사발전재단은 재취업지원서비스 제도가 사업장에서 안정적으로 자리 잡을 수 있도록 2021년부터 컨설팅 수행기관들을 통하여 재취업지원서비스 기업컨설팅을 지원하고 있습니다. 사업 3년째를 맞이한 올해는 재취업지원서비스 제도를 도입하고자 하는 1,000인 미만 기업에 컨설팅을 우선적으로 지원하고, 기업컨설팅 참여 이력이 있는 300~999인 기업을 대상으로 재취업지원서비스 운영 실비 지원을 시작함으로써 제도의 확산에 기여하고 있습니다. 특히 재정 여력이 부족한 비영리법인에게는 노사발전재단의 13개 중장년내일센터를 통해 직접 재취업지원서비스를 제공함으로써 제도의 사각지대를 최소화하고자 적극 노력하고 있습니다.

재취업지원서비스 제도의 확산과 정착을 위해서는 무엇보다도 사업주의 적극적인 의지와 근로자의 관심과 참여가 필요합니다. 따라서 재취업지원서비스는 기업 상황에 맞게 운영되어야 하고, 아울러 퇴직 예정 근로자에게 최적화된 내용으로 제공되어야 합니다. 이에 노사발전재단은 기업과 근로자가 재취업지원서비스를 쉽게 이해하고 활용할 수 있도록 「재취업지원서비스 운영 가이드라인」(이하 「가이드라인」)을 제작하였습니다.

「가이드라인」은 재취업지원서비스 담당자가 실무적으로 꼭 알아야 하는 내용과 관련 유용한 정보를 수록하였고, 기업 상황에 맞게 선택적으로 활용할 수 있도록 구성되어 있습니다. 재취업지원서비스 의무 대상 사업장뿐만 아니라 근로자 수가 1,000인 미만인 비의무 대상 사업장에서도 재취업지원서비스를 도입·설계·운영하는 데 큰 도움이 될 것입니다. 「가이드라인」을 통해 사업주와 근로자 모두 만족하는 재취업지원서비스를 설계하고 운영할 수 있으리라 기대합니다.

이번 「가이드라인」 발간이 사업장에서 재취업지원서비스 제도가 정착될 수 있는 중요한 마중물이 되기를 바랍니다. 노사발전재단은 앞으로도 재취업지원서비스 제도의 확산과 중장년 근로자의 고용안정과 재취업을 위해 지속적으로 노력하겠습니다. 감사합니다.

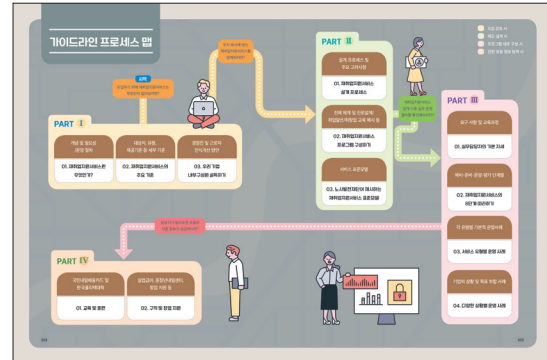
노사발전재단 사무총장

김태환

가이드라인 활용법

1. 가이드라인 프로세스 맵

가이드라인의 전체흐름을 한눈에 파악하고 각 파트 별 순서와 활용 시점에 대한 이해를 증진하기 위한 맵입니다. 현재 회사 상황에 맞도록 가이드라인을 적절하게 사용하시기 바랍니다.



2. 의무대상 사업주의 재취업지원서비스 제공 점검표

의무대상 사업장에서 우리 회사의 재취업지원서비스 제공 현황을 파악하기 위한 점검표입니다. 항목들을 하나씩 확인해보며 스스로 점검해보시기 바랍니다.

의무대상 사업주의 재취업지원서비스 제공 점검표	확인사항	
사업주 확인 방법	<ul style="list-style-type: none"> 1. 사업주 확인 방법 2. 사업주 확인 방법 3. 사업주 확인 방법 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 사업주 확인 방법 2. 사업주 확인 방법 3. 사업주 확인 방법
사업주 확인 방법	<ul style="list-style-type: none"> 1. 사업주 확인 방법 2. 사업주 확인 방법 3. 사업주 확인 방법 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 사업주 확인 방법 2. 사업주 확인 방법 3. 사업주 확인 방법
사업주 확인 방법	<ul style="list-style-type: none"> 1. 사업주 확인 방법 2. 사업주 확인 방법 3. 사업주 확인 방법 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 사업주 확인 방법 2. 사업주 확인 방법 3. 사업주 확인 방법
사업주 확인 방법	<ul style="list-style-type: none"> 1. 사업주 확인 방법 2. 사업주 확인 방법 3. 사업주 확인 방법 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 사업주 확인 방법 2. 사업주 확인 방법 3. 사업주 확인 방법

3. 회사 현황 별 활용 예시

• 재취업지원서비스 도입을 검토하고 있는 사업장

「I. 우리 회사에 재취업지원서비스 제도 도입하기」부터 참고하시어 기준과 요건들을 확인하시면 됩니다. 이후에는 「II. 우리 회사에 맞는 재취업지원서비스 설계하기」를 통해 회사에 맞는 서비스 설계를 진행하시기 바랍니다.

• 비의무대상 사업장

가이드라인 처음부터 순차적으로 참고하시되, 「부록. 정부지원제도 활용하기」를 적극 참고하시면 여러 정부지원 제도를 통해 서비스 도입을 보다 원활하게 하실 수 있습니다

• 기존에 도입 및 운영을 하고 있지만 지속적인 개선을 하고자 하는 사업장

「III. 실무담당자의 재취업지원서비스 운영하기」를 통해 보다 효율적인 운영을 위한 아이디어와 다양한 기업사례를 참고하시기 바랍니다.

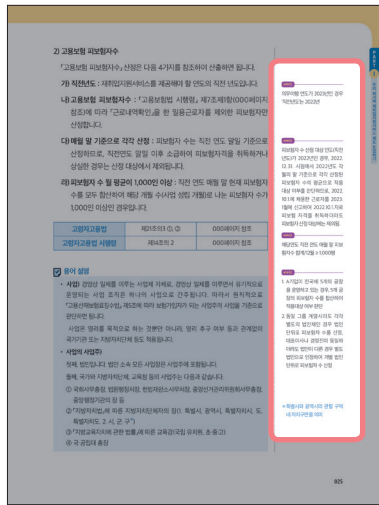
• 정보가 필요한 모든 서비스 담당자

「IV. 서비스 담당자가 알아두면 좋은 근로자 지원정보는 담당자가 알아두면 유용한 각종 정보를 정리하였습니다. 실무 시에 대상자를 포함한 근로자의 각종 문의에 적극 활용하시기 바랍니다.

가이드라인 특징

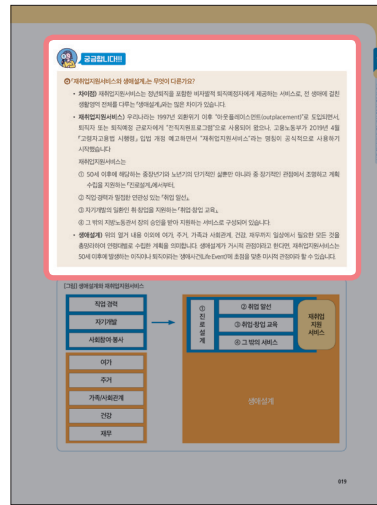
1. Tip 등을 위한 사이드 섹션

본문 내용에 유관하여 참고할 수 있는 Tip 등을 페이지 사이드에 구분하여 제시하였습니다.



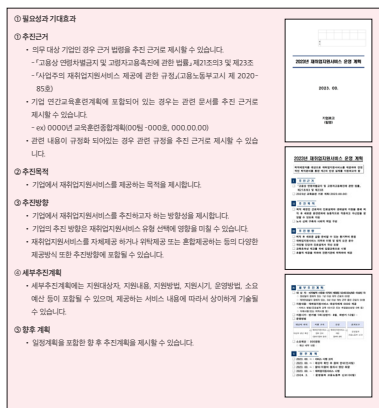
2. 궁금합니다

본문 내용과 연계하여 실무 업무 수행 시 담당자 입장에서 궁금할 만한 사항에 대해 답변을 작성하였습니다.



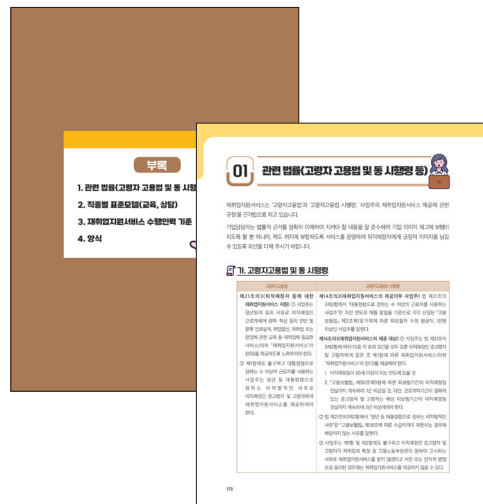
3. 예시

개념 설명과 함께 실제 예시 내용을 제시하여 이해도를 높이고, 업무 상 바로 참고할 수 있도록 했습니다.



4. 양식 및 관련 법률

실무 시 필요한 양식 및 관련 법률 조항을 본문에 간단히 기재 후 부록에 상세하게 삽입하였습니다.



CONTENTS

PART I

우리 회사에 재취업지원서비스 제도 도입하기 · 012

01 재취업지원서비스란 무엇인가? · 014

02 재취업지원서비스의 주요 기준 · 020

03 우리 기업 내부구성원 설득하기 · 033

PART II

우리 회사에 맞는 재취업지원서비스 설계하기 · 038

01 재취업지원서비스 설계 프로세스 · 040

02 재취업지원서비스 프로그램 구성하기 · 055

03 노사발전재단이 제시하는 재취업지원서비스 표준모델 · 079

PART III

실무담당자의 재취업지원서비스 운영하기 · 086

01 실무담당자의 기본 자세 · 088

02 재취업지원서비스의 8단계 따라하기 · 090

03 서비스 유형별 운영 사례 · 102

04 다양한 상황별 운영 사례 · 114

PART IV

서비스 담당자가 알아두면 좋은 근로자 지원 정보 · 124

01 교육 및 훈련 지원 · 126

02 구직 및 창업 지원 · 129

부록

01 관련 법률(고령자 고용법 및 동 시행령 등) · 138

02 재취업지원서비스 표준모델 구성 · 149

03 재취업지원서비스 수행인력 기준 · 163

04 정부지원제도 활용하기 · 169

05 참고 양식 · 175

가이드라인 프로세스 맵

우리 회사에 맞는
재취업지원서비스를
설계하려면?

시작

도입하기 위해 재취업지원서비스는
무엇인지 알아보려면?



PART I

개념 및 필요성
/운영 절차

**01. 재취업지원서비스란
무엇인가?**

대상자, 유형,
제공기준 등 세부 기준

**02. 재취업지원서비스의
주요 기준**

경영진 및 근로자
인식개선 방안

**03. 우리 기업
내부구성원 설득하기**

담당자가 알아두면 유용한
각종 정보가 궁금하다면?

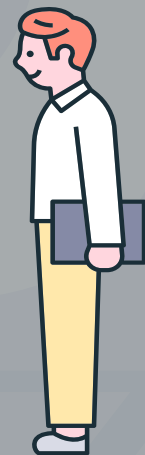
PART IV

국민내일배움카드 및
한국폴리텍대학

01. 교육 및 훈련 지원

중장년내일센터,
중장년기술창업센터 등

02. 구직 및 창업 지원



- 도입 검토 시
- 제도 설계 시
- 프로그램 세부 구성 시
- 관련 유용 정보 탐색 시

PART II

설계 프로세스 및
주요 고려사항

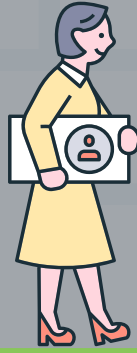
**01. 재취업지원서비스
설계 프로세스**

전체 체계 및 진로설계/
취업알선/취창업 교육 예시 등

**02. 재취업지원서비스
프로그램 구성하기**

서비스 표준모델

**03. 노사발전재단이 제시하는
재취업지원서비스 표준모델**



재취업지원서비스
설계 이후 실무 운영
절차를 확인해보려면?

PART III

요구 사항 및 교육과정

01. 실무담당자의 기본 자세

예비-준비-운영-평가 단계별

**02. 재취업지원서비스의
8단계 따라하기**

각 유형별 기본적 운영사례

03. 서비스 유형별 운영 사례

기업의 상황 및 목표 부합 사례

04. 다양한 상황별 운영 사례



의무대상 사업주의 재취업지원서비스 제공 점검표

의무대상 사업장인가요?

전년도 말 기준 월평균 피보험자 수
1,000명 이상인가요?

서비스를 제공해야 할
근로자가 있나요?

1. 3년 이내 이직할 50세 이상 이직자가 있나요?
2. 이직사유가 비자발적 사유인가요?
3. 우리 회사에서 근무한 기간이 1년
(기간제 근로자인 경우 3년)이상인가요?

서비스 참여를 거부하는
근로자가 있나요?

재취업지원서비스 참여를 거부한
근로자에게 '미참여동의서'를 받았나요?

재취업지원서비스
제공하였나요?

1. 고용노동부 지침에 따른 재취업지원서비스를
제공하였나요?
2. 위탁 실시의 경우 『고령자고용법령』 및 지침을
준수하였나요?
3. 서비스를 제공한 시기가 이직예정일
직전 3년 이내인가요? (경영상 이유에 따른 이직은
이직일 직전 1년부터 이직 후 6개월까지)

재취업지원서비스 제공
보고하였나요?

1년간 재취업지원서비스를 제공하고 다음 해 3월까지
재취업지원서비스 운영결과를 보고했나요?

점검사항

- 전년도 말 시점 기준으로 산정
- 지방고용관서 통지 (1월 말)
 - 해당여부 확인 및 해당 사업 확정 (2월 말)
- 비의무대상 기업인 경우 근로자의 삶에 긍정적 영향을 위해 도입 검토 적극 권장

- 3년 이내 정년 도달자 확인

- 이직사유가 실업급여 수급 자격 인정 사유 확인

- 이직예정일(이직일) 직전일부터 계산하여 계속 1년 이상 근무 확인
- 기간제근로자인 경우 해당 사업에서 이직일 직전 피보험기관이 계속하여 3년 이상이 경우만 해당하며 중간에 고용이 단절된 기간이 있는 경우는 제외됨.

- 회사에서 재취업지원서비스 제공 의무화에 대한 명시적이고 충분한 설명 여부
- 고용노동부 지침에 따른 서비스 제공 및 해당 근로자가 서비스를 충분히 인식하고 참여할 수 있도록 안내 및 참여시간 보장
- 참여를 거부한 근로자의 거부 사유 등을 확인하고 서류(전자적 방식 포함) 등의 방법으로 명시적인 거부 확인

- 고용노동부 매뉴얼 확인

- 『고령자고용법』 제21조의3 제3항, 같은 법 시행령 제14조의5, 재취업지원서비스 규정 제4조 매뉴얼 확인

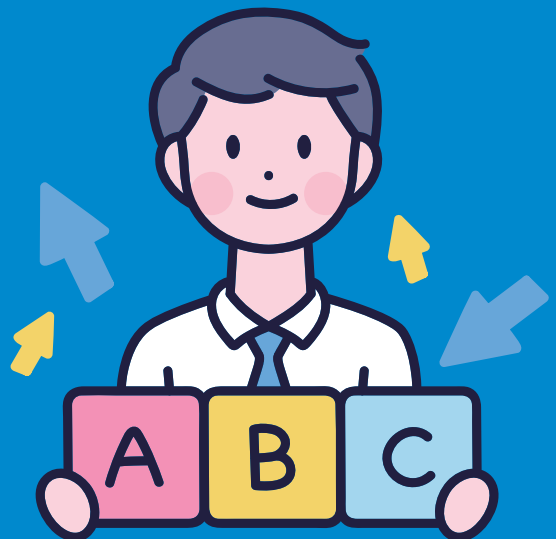
- 정년과 같이 이직예정일이 특정되지 않은 경우에는 이직일 기준 직전일로부터 3년 이내에 서비스를 제공하였는지 확인

- 재취업지원서비스 규정 별지 제2호 서식의 작성요령을 참조하여 작성

PART

우리 회사에 재취업지원서비스 제도 도입하기

- 01 재취업지원서비스란 무엇인가?
- 02 재취업지원서비스의 주요 기준
- 03 우리 기업 내부구성원 설득하기



01

재취업지원서비스란 무엇인가?



가. 재취업지원서비스의 의미

사업주가 정년퇴직 등의 사유로 이직예정인 근로자의 **원활한 재취업, 창업 등을 지원하기 위하여 제공하는 일체의 서비스**를 의미합니다.

사업주가 제공하는 일체의 서비스에는

- 이직에 대한 충격 완화와 새로운 환경에 적응할 수 있는 **「변화관리」**에서 부터
- 재취업, 창업, 생애설계 등과 같은 이직 이후의 **「경력목표」** 수립
- 수립한 경력목표 달성을 위한 다양한 **「지원 활동」** 등

총체적인 내용이 포함됩니다.

재취업지원서비스 기본 유형으로 ① **진로설계**, ② **취업알선**, ③ **취·창업 교육**, ④ **그 밖의 서비스**로 구분하고 있습니다.

고령자고용법	제21조의3 ①	138페이지 참조
---------------	----------	-----------

용어 설명

- **이직일** : 근로자(피보험자)와 사업주 간의 고용계약 관계가 사실상 종료한 날(근로제공 마지막 날, 정년퇴직 포함)
- **진로설계** : 미래 작업이나 경력(학습·자기개발 포함) 영역의 단기·중장기 계획 수립을 의미. 중년기 이후(또는 현 직장 이직 이후)의 '생활 영역' 중 직업과 경력, 자기개발, 사회봉사의 영역에서 생애사명을 확립하고, 생애주기 단계별 발달과업 수행을 위한 목표를 설정하고, 목표 달성을 위한 시간관리 계획을 수립·실천하는 것을 말함

직업·경력	자기개발	사회참여·봉사	여가·주거	가족·사회관계	건강	재무
-------	------	---------	-------	---------	----	----

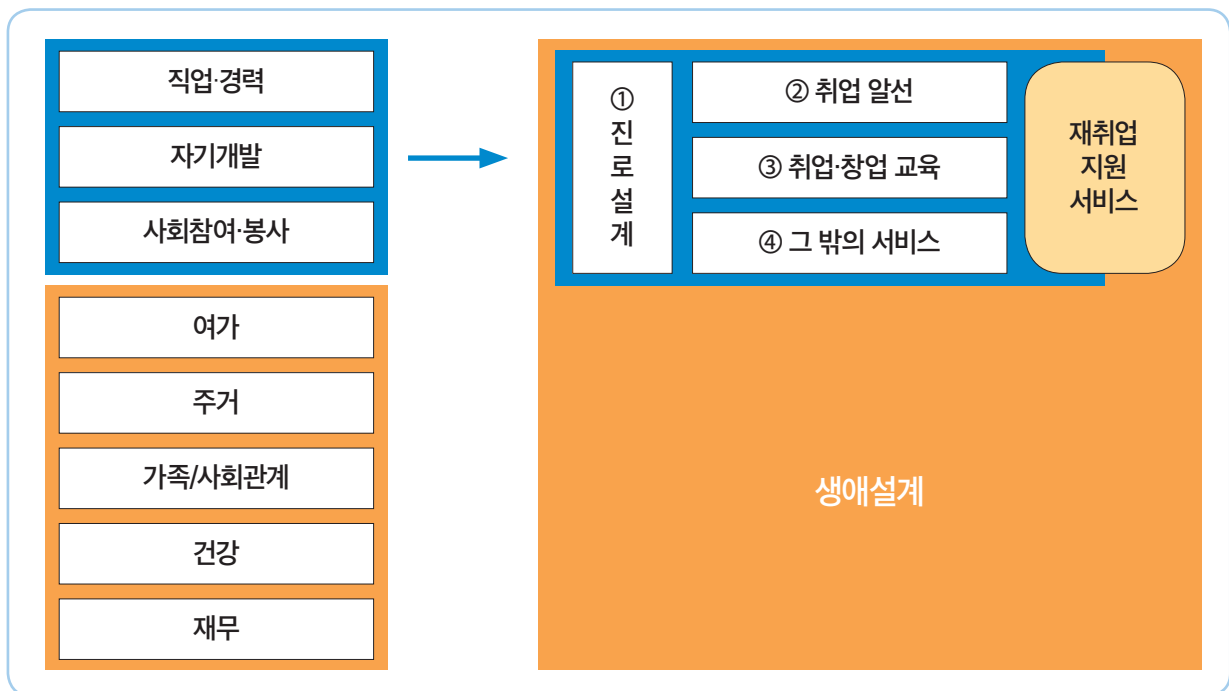


궁금합니다!!!

Q 「재취업지원서비스와 생애설계」는 무엇이 다른가요?

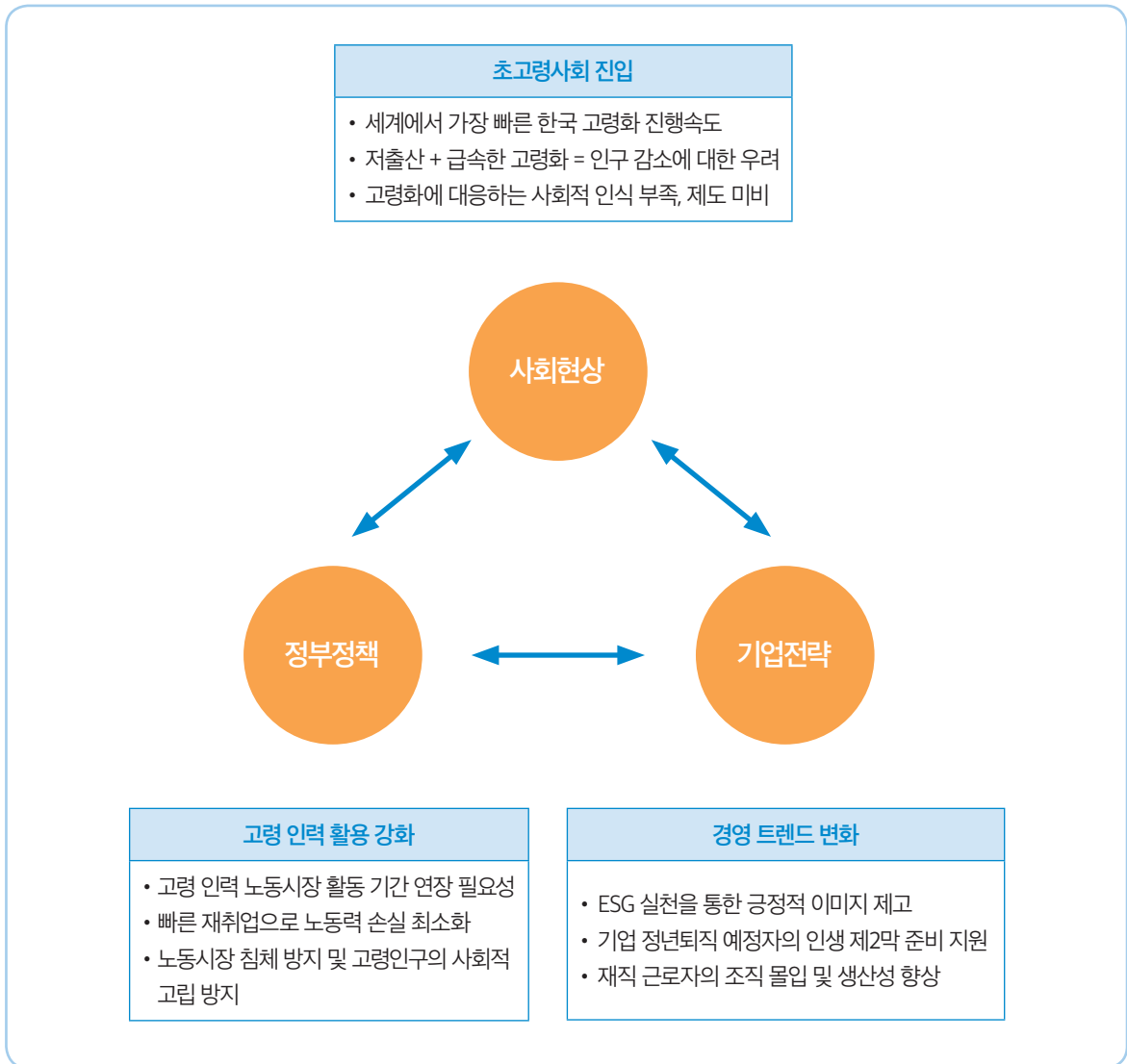
- **차이점)** 재취업지원서비스는 정년퇴직을 포함한 비자발적 이직예정자에게 제공하는 서비스로, 전 생애에 걸친 생활영역 전체를 다루는 「생애설계」와는 많은 차이가 있습니다.
- **재취업지원서비스)** 우리나라는 1997년 외환위기 이후 “아웃플레이스먼트(outplacement)”로 도입되면서, 이직자 또는 이직예정 근로자에게 “전직지원프로그램”으로 사용되어 왔으나, 고용노동부가 2019년 4월 「고령자고용법 시행령」 입법 개정을 예고하면서 “재취업지원서비스”라는 명칭이 공식적으로 사용하기 시작했습니다
재취업지원서비스는
 - ① 50세 이후에 해당하는 중장년기와 노년기의 단기적인 삶뿐만 아니라 중·장기적인 관점에서 조명하고 계획 수립을 지원하는 「진로설계」에서부터,
 - ② 직업·경력과 밀접한 연관성 있는 「취업 알선」,
 - ③ 자기개발의 일환인 취·창업을 지원하는 「취업·창업 교육」,
 - ④ 그 밖의 지방노동관서 장의 승인을 받아 지원하는 서비스로 구성되어 있습니다.
- **생애설계)** 위의 열거 내용 이외에 여가, 주거, 가족과 사회관계, 건강, 재무까지 일상에서 필요한 모든 것을 총망라하여 연령대별로 수립한 계획을 의미합니다. 생애설계가 거시적 관점이라고 한다면, 재취업지원서비스는 50세 이후에 발생하는 이직이라는 ‘생애사건(Life Event)’에 초점을 맞춘 미시적 관점이라 할 수 있습니다.

[생애설계와 재취업지원서비스]



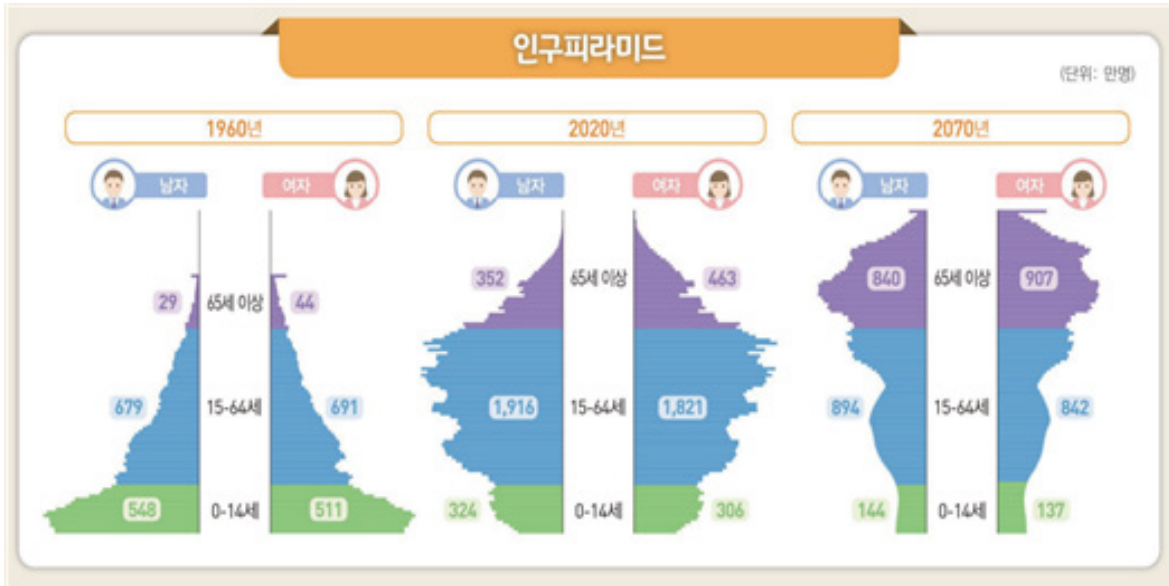
나. 왜 재취업지원서비스를 해야하는가?

1) 재취업지원서비스 필요성



가) 고령인력 활용의 중요성 확대

- 저출산과 고령화로 생산가능인구의 지속적 감소가 예상되며, 미래 노동력 부족과 숙련기술 단절 등으로 우리 경제의 성장잠재력이 약화되는 것을 방지하기 위해서 노동시장에서 장년근로자를 유지하는 것이 중요합니다.
- 장기간에 걸쳐 지식과 경험을 보유한 고령인력이 활발하게 사회적으로 참여할 수 있는 기회를 제공함으로써 노동시장 침체 및 고령인구의 사회적 고립을 방지할 수 있습니다.



「장래인구추계: 2020~2070년. 통계청. 2021.12.09.

나) **활력 있고 안정적인 노후를 위한 준비 지원 필요**

- 길어지는 노후를 대비하여 활력 있고 안정적인 노후 생활을 위해 이직 후에도 근로자가 경제활동을 지속할 수 있도록 재취업 요구와 필요성이 높아지고 있습니다.
- 재취업지원서비스는 장년근로자에게 이직에 따른 심리적 불안감을 조기에 극복하여 신속하게 경력전환을 이루고, 활력 있고 안정적인 노후를 대비할 수 있도록 지원합니다.

[주체별 필요성과 목적]

주체	필요성과 목적
근로자	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직에 의한 심리적 불안감 조기 극복과 자존감 회복 • 신속한 경력전환 기틀 마련 • 평생직업적 관점에서 집중적이며 심도 있는 체계적 경력개발 계획 수립 • 미래에 예상되는 퇴직에 대한 잠재적인 불안감 최소화 및 조직 몰입 확대
기업	<ul style="list-style-type: none"> • ESG 중 하나인 사회적 책임 수행으로 대외 긍정적 이미지 제고 • 근로자의 조직 몰입도와 생산성 향상에 긍정적 • '가치 소비'를 지향하는 MZ세대 등 우수인력 유치 계기로 활용 • 재취업지원서비스 인식 변화로 노사갈등 최소화 • 퇴직 이후 영원한 마케터이자 고객
국가	<ul style="list-style-type: none"> • 비자발적 퇴직에 따른 노사갈등 예방으로 사회적 비용 최소화 • 퇴직자의 신속한 경력전환으로 실업급여 등 제반 비용 경감 • 비경제활동 기간 단축으로 조기 가계안정 도모 가능

2) 재취업지원서비스의 효과

가) 퇴직에 의한 심리적 불안감 조기 극복과 자존감 회복

이직예정자의 이직에 대한 불안감을 낮추고 심리적 안정감과 자존감을 회복하는데 도움을 줄 수 있으며,

재취업이나 창업과 같은 구직활동에 대한 효능감이 상승하여, 이직예정자의 신속한 경력 전환을 지원할 수 있습니다.

나) ESG 중 하나인 사회적 책임 수행으로 대외 긍정적 이미지 제고

21세기의 사회가 바라보는 기업은 「주주 중심주의」에서 「이해관계자 중심주의」로 전환되면서 E(환경, environment), S(사회, social), G(지배구조, governance)가 그 어느 때보다 강조되고 있습니다.

재취업지원서비스는 ESG 중 S(사회, social)에 해당되는 책무로서, 재직뿐 아니라 근로자의 퇴직 이후 삶까지 책임진다는 의미로 부각될 수 있어, 기업의 긍정적 이미지 제고에 큰 도움이 됩니다.

다) 근로자의 조직몰입도와 생산성 향상에 긍정적

재취업지원서비스의 선한 영향력은 재직 근로자에게 진정성을 이해시키는 계기가 되면서, 조직과의 신뢰를 더욱 돈독히 할 수 있어 조직 몰입도와 생산성 제고에 긍정적입니다.

라) 재취업지원서비스 인식 변화로 노사간 갈등 최소화

재취업지원서비스는 구조조정에 따른 인력감축용 일회성 사업이 아니라, 매년 정기적으로 퇴직예정자의 퇴직 이후 삶을 도와주는 프로그램으로 각인되면서, 재취업지원서비스의 부정적 이미지를 개선하여 노사 간 불필요한 분쟁을 예방하는 효과가 있습니다.

마) 퇴직 이후 영원한 마케터이자 고객

양질의 재취업지원서비스는 종전 직장에 대한 좋은 이미지를 유지할 수 있어, 이직이나 퇴직 이후에도 종전 직장에 대한 긍정적 이미지를 홍보할 뿐 아니라, 영원한 고객으로 자리매김하는 기회로 활용됩니다.

다. 재취업지원서비스는 어떻게 운영하는가?

재취업지원서비스를 도입할 때 필요한 절차를 '예비단계'에서부터 '평가단계'까지 총 4단계로 나누었고, 업무절차적으로는 총 8단계로 구분해 놓았습니다. 일부 항목은 통합할 수도 있고, 상황에 따라 구분해서 진행할 수도 있습니다. 여기에서 제시하는 운영절차는 일반적 기준이며, 자세한 내용은 'PART III. 2. 재취업지원서비스의 8단계 따라하기' 프로세스를 참조하면 됩니다.

1 예비단계	Process1. 운영계획 수립	<ul style="list-style-type: none"> - 필요성, 기대효과, 추진근거, 추진목적, 추진방향 등 제시 - 재취업지원서비스 시행 근거와 목적을 인식
	Process2. 제공 안내	<ul style="list-style-type: none"> - 긍정요인 기반 적극 홍보
2 준비단계	Process3. 대상자 조사 및 확정	<ul style="list-style-type: none"> - 근로자에게 참여 가능 서비스 안내 - 참여 신청서/미참여 동의서 체계적 관리 - 최종대상자 확정 후 요건 준수 안내
	Process4. 요구조사 실시 및 분석	<ul style="list-style-type: none"> - 이직예정자 서비스 요구조사 안내 및 실시 - 서비스 요구 분석 - 서비스 유형 중 선호도 조사
3 운영단계	Process5. 재취업지원서비스 실행	<ul style="list-style-type: none"> - 서비스 운영방식 결정, 실행 품의
	Process6. 재취업지원서비스 운영	<ul style="list-style-type: none"> - 서비스 운영 전, 중, 후 운영자의 역할 - 대상자 교육(상담)시간 장소 안내, 서비스 제공자 섭외, 대상자 출결관리, 현장 모니터링 등
4 평가단계	Process7. 당해 연도 만족도 조사 및 결과 보고(내부)	<ul style="list-style-type: none"> - 서비스 전반적 만족도 평가 - 교육환경, 세부과목 및 강사진 평가 - 서비스 효과성 분석 및 평가 - 개선사항 분석 및 자기 서비스 반영 내용 도출
	Process8. 의무사업장 이행 결과보고 (고용노동부)	<ul style="list-style-type: none"> - 재취업지원서비스 의무화제도 관리시스템 운영결과 보고

02

재취업지원서비스의 주요 기준



가. 재취업지원서비스 제공 사업주

1) 1,000인 이상 사업장

- 고령자 고용법 제21조의3 및 동법시행령 제14조의2에 의거하여 **전년도 고용보험 피보험자의 월평균 인원이 1,000인 이상**인 사업의 사업주는 서비스 대상자를 확인하여 서비스를 제공해야 합니다.

☑ 근거법령

고령자고용법 제21조의3(퇴직예정자 등에 대한 재취업지원서비스 지원) ② 제1항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 정년 등 대통령령으로 정하는 비자발적인 사유로 이직예정인 준고령자 및 고령자에게 재취업지원서비스를 제공하여야 한다.

고령자고용법시행령 제14조의 2(재취업지원서비스의 제공 의무 사업주) 법 제21조의3제2항에서 "대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주"란 직전 연도의 매월 말일을 기준으로 각각 산정된 「고용보험법」 제2조제1호 가목에 따른 피보험자 수의 평균이 1천명 이상인 사업주를 말한다.

- 사업주는 「사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정」(141페이지 참조)에 따라 재취업 지원서비스를 제공하여야 하고, 해당 근로자들이 서비스에 참여할 수 있도록 **시간·운영 비용 등에 대한 지원**을 하여야 합니다.

만약, 재취업지원서비스 제공에 관해 의무적으로 안내하였더라도, 근로자가 서비스에 참여할 수 있도록 시간과 운영 비용 등을 지원하지 않은 경우에는 사업주의 재취업지원서비스의 제공 의무를 다했다고 보기가 어렵습니다.

[1,000인 미만 사업장]

- 법적 의무 제공 사업장은 아니지만 재취업지원서비스는 근로자의 단기적인 삶뿐만 아니라 중장기적인 삶의 계획까지도 지원함으로써 근로자의 삶에 장기적으로 긍정적인 영향을 끼치므로 적극적인 도입을 권장합니다.
- 구체적 내용은 재취업지원서비스의 의미(14 페이지)를 참조할 수 있습니다. 재취업지원서비스의 제공 유형과 기준을 준용할 수 있으며, 제도의 조기 확산을 위해 시행하는 다양한 정부지원제도를 활용할 수도 있습니다.(부록 정부지원제도 활용하기 참조)

[재취업지원서비스 활성화 지원]

- 1,000인 미만 중소·중견기업이 재취업지원서비스 제도를 자율적으로 도입하고 정착하는 것을 지원하기 위하여 정부에서 운영비용을 일부 지원하는 제도입니다.(171페이지 참조)

2) 고용보험 피보험자 수

「고용보험 피보험자 수」 산정은 다음 4가지를 참조하여 산출하면 됩니다.

가) 직전년도 : 재취업지원서비스를 제공해야 할 연도의 직전 연도입니다.

나) 고용보험 피보험자 수 : 「고용보험법 시행령」 제7조제1항(145페이지 참조)에 따라 '근로내용확인신고'를 한 일용근로자를 제외한 피보험자만 산정합니다.

다) 매월 말 기준으로 각각 산정 : 피보험자 수는 직전 연도 말일 기준으로 산정하므로, 직전 연도 말일 이후 소급하여 피보험자격을 취득하거나 상실한 경우는 산정 대상에서 제외됩니다.

라) 피보험자 수 월 평균이 1,000인 이상 : 직전 연도 매월 말 현재 피보험자 수를 모두 합산하여 해당 개월 수(사업 성립 개월)로 나눈 피보험자 수가 1,000인 이상인 경우입니다.

고령자고용법	제21조의3 ①, ②	138페이지 참조
고령자고용법 시행령	제14조의2	138페이지 참조

☑ 용어 설명

- **사업** 경영상 일체를 이루는 사업체 자체로, 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 사업 조직은 하나의 사업으로 간주됩니다. 따라서 원칙적으로 「고용산재보험료징수법」 제5조에 따라 보험가입자가 되는 사업주의 사업을 기준으로 판단하면 됩니다.

사업은 영리를 목적으로 하는 것뿐만 아니라, 영리 추구 여부 등과 관계없이 국가기관 또는 지방자치단체 등도 적용됩니다.

• 사업의 사업주)

첫째, 법인(소속 모든 사업장 포함)의 대표입니다.

둘째, 국가와 지방자치단체, 교육청 등의 사업주는 다음과 같습니다.

- ① 국회사무총장, 법원행정처장, 헌법재판소사무처장, 중앙선거관리위원회사무총장, 중앙행정기관의 장 등
- ② 「지방자치법」에 따른 지방자치단체자의 장(1. 특별시, 광역시, 특별자치시, 도, 특별자치도. 2. 시, 군, 구*)
- ③ 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육감(국립 유치원, 초·중·고)
- ④ 국·공립대 총장

TIP

전년도 매월 피보험자수 합산이 1,000인 이상으로 의무 대상 기업인 경우 매년3월 고용노동부에서 의무사업장 통지가 안내됩니다.

예시

의무이행 연도가 2024년인 경우 '직전년도'는 2023년

예시

피보험자 수 산정 대상 연도(직전 연도)가 2023년인 경우, 2023.12.31. 시점에서 2023년도 각 월의 말 기준으로 각각 산정된 피보험자 수의 평균으로 적용 대상 여부를 판단하므로, 2023.10.1에 채용한 근로자를 2024.1월에 신고하여 2023.10.1.자로 피보험 자격을 취득하더라도 피보험자 산정 대상에는 제외됨.

예시

해당연도 직전 연도 매월 말 피보험자 수 합계/12월 ≥ 1,000명

예시

1. A기업이 전국에 5개의 공장을 운영하고 있는 경우, 5개 공장의 피보험자 수를 합산하여 적용대상 여부 판단
2. 동일 그룹 계열사라도 각각 별도의 법인체인 경우 법인 단위로 피보험자 수를 산정, 대표이사나 경영진이 동일 하더라도 법인이 다른 경우 별도 법인으로 인정하여 개별 법인 단위로 피보험자 수 산정

* 특별시와 광역시의 관할 구역 내 자치구만을 의미

나. 제공 대상자

1) 대상 근로자

- 가) 이직 예정일이 속한 연도에 **50세 이상**이면서
- 나) 정년, 경영상 필요 등 **비자발적 사유로 이직이 예정된**
- 다) 해당 사업에서 **이직일 직전 피보험기간이 계속해서 1년 이상(다만, 계약기간의 정함이 있는 근로자(예. 계약직, 촉탁직 등) 해당 사업에서의 피보험기간이 이직일 직전 계속하여 3년 이상)인** 근로자는 의무적으로 재취업지원서비스를 제공해야 합니다.

다만, 위의 조건은 ‘고령자고용법’에서 정하고 있는 최소 기준이므로, **사업장은 서비스 제공 대상을 확대할 수 있으며**, 서비스의 효과성을 높이기 위해서 50세 이상부터 인생2막을 체계적으로 준비할 수 있도록 생애설계 및 진로설계 프로그램을 제공하는 등 **보다 장기적인 재취업지원서비스 체계를 마련할 수** 있습니다.

2) 해당 사업에서 이직일 직전 피보험기간이 계속해서 1년*

가) 해당 사업

- 피보험기간의 산정은 ‘해당 사업’에서의 종사한 기간만을 대상으로 하여 산정되므로, 다른 기업 등에서 종사하면서 고용보험에 가입한 기간은 산정대상에 포함되지 않습니다.
- 다만, 해당 사업에 속한 사업장을 달리하여 종사한 경우는 각각 사업장에서의 종사한 기간을 합산하여 산정하면 됩니다.

나) 피보험기간

- 피보험기간이란 「고용보험법」 제50조(143페이지 참조)에 따라 이직 당시의 사업(해당 사업)에서 고용된 기간을 의미합니다.

다) 계속해서 1년(계약기간이 정함이 있는 근로자는 3년)

- ‘계속해서’는 ‘연속해서’라는 의미입니다. 이직일 직전일부터 소급하여 1년이 되는 시점 중간에 고용의 단절이 있는 경우에는 재취업지원서비스 대상 근로자로 볼 수 없습니다.

TIP

1,000인 미만 사업장은 의무 사업장의 대상자 기준에 준해서 적용하면 됩니다

* 고용보험 피보험기간이 계약기간의 정함이 있는 근로자는 이직일 직전 계속하여 3년 이상인 근로자

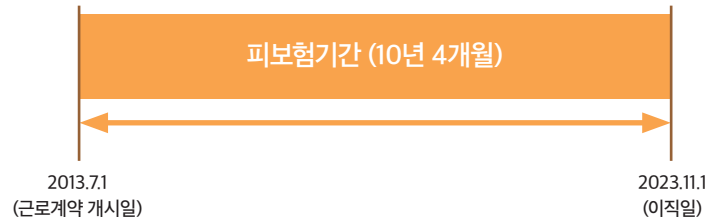
예시

A기업에서 5년간 종사한 근로자가 B기업으로 이직하여 8개월간 종사한 후 이직이 예정된 경우, 해당 근로자의 피보험기간은 B기업(해당 사업)에서 종사한 기간(8개월)만 피보험기간 산정대상입니다. 따라서 의무 제공 대상 근로자가 아님

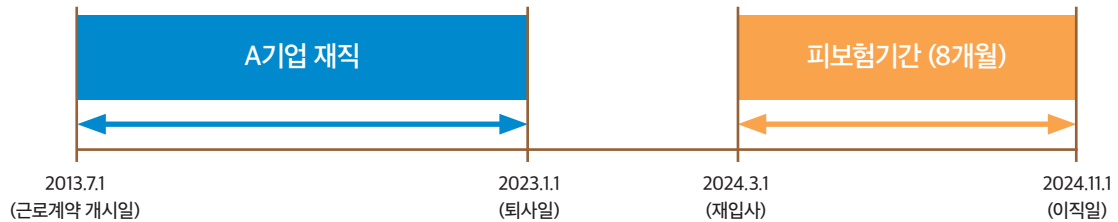
예시

A기업의 00지역 공장에서 5년간 근무하고, A기업 00지역 공장으로 전출되어 8개월간 종사한 후 이직이 예정된 경우, 동일 사업(A기업)의 사업장에서 근무한 것이므로 두 공장에서 근무한 기간(5년+8개월)을 합산하여 피보험기간으로 산정

1) 재취업지원서비스 의무제공 대상에 포함되는 근로자



2) 재취업지원서비스 의무제공 대상에 포함되지 않는 근로자



* 2013.7.1부터 2023.1.1까지 A기업에 근무하다가 퇴사한 후 2024.3.1 A기업에 재입사하였으나, 최종 이직일(2024.11.1) 직전까지 고용보험 피보험기간이 8개월이므로 2024년도 서비스 의무제공 대상에서 제외

- 근로계약기간이 정해져 있는 기간제 근로자는 해당 사업에서 이직일 직전 피보험기간이 '계속하여' 3년 이상인 경우만 재취업지원서비스의 의무 제공 대상 근로자로 볼 수 있어, 해당 사업에서의 총 근로기간이 3년 이상이라도 이직일 직전일로부터 소급하여 3년이 되는 시점까지의 기간 중간에 고용이 단절된 기간이 있는 경우는 제외됩니다.

① 근로계약기간 3년 이상에 해당되는 경우

- 근로계약기간이 1년인 근로계약을 단절 없이 3회 이상 체결한 경우와 같이 2회 이상의 근로계약을 연속적으로 체결한 경우는 해당됨

② 근로계약기간 3년 이상에 포함되지 않는 경우

- 근로계약기간이 1년인 근로자의 해당 사업에서 총 근로기간은 4년이나, 2년 계약 종료 후 1년간 공백기간을 두고 다시 2년간 계약한 경우는 제외됨

고령자고용법	제21조의3 ②	138페이지 참조
고령자고용법 시행령	제14조의 3 ①, ②	138페이지 참조

다. 재취업지원서비스 제공 예외

1) 제공 예외 조건

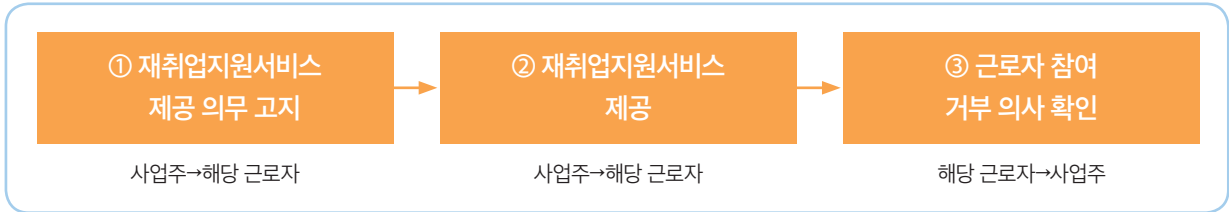
- 의무이행 대상 사업(근로자 1,000인 이상 사업)의 사업주는 재취업지원서비스 제공 대상 근로자 모두에게 서비스를 제공하여야 하나,
 - 가) 근로자들에게 재취업지원서비스의 **의무적 제공을 충분히 고지**하고,
 - 나) 해당 근로자가 서비스에 참여할 수 있게 **충실히 재취업지원서비스 제공을 안내하고 참여를 제안**하였으나,
 - 다) 취업 또는 창업 확정 등의 이유로 **해당 근로자가 서면 등으로 불참 사유와 불참 의사를 명시적으로 사업주에게 통지**한 경우에는
예외적으로 재취업지원서비스의 제공 의무 불이행으로 보지 않습니다.

재취업지원서비스 의무적 제공 고지 사례

사업주가 법령에 따른 기관과 재취업지원서비스에 관한 계약을 체결한 후 해당 근로자들에게 개별적으로 위탁계약 사실과 참여방법, 절차 등을 안내하고, 근로자들이 서비스에 참여할 수 있도록 참여시간 등을 보장한 경우

2) 근로자 명시적 불참 의사 표시

- 가) **불참사유표시**) 해당 근로자가 직접 서면 또는 전자적 방식으로 불참사유(사업주의 재취업 지원서비스 제공 제2조제1항, 141페이지 참조)를 기재하여 명시적으로 불참 의사를 사업주에게 표시하여야 인정됩니다.
- 나) **절차적 하자**) 다음과 같은 경우에는 근로자가 불참 의사를 명시적으로 표시했다고 인정되기 어려운 만큼 근로자 의사를 명확하게 확인하는 절차가 필요하며, 절차적 하자가 발생할 경우에는 해당 근로자에게 재취업지원서비스를 제공해야 합니다.
 - ① 불참 사유가 명시되어 있지 않거나,
 - ② 근로자 **개별적으로 직접** 의사 표시가 없고 단체협약 등으로 해당 근로자들 전체의 일괄적인 의사를 표시한 경우
 - ③ 불참 의사는 표시하였으나 **불참사유를 명시하지 않은 경우**
- 다) **표시 방법**) 불참 의사는 **직접 서면으로 하거나 전자적 방식**이어야 합니다.
- 라) **서류 보관**) 불참의사 관련 서류는 **해당 근로자가 이직한 후 2년간 보관**하되, 서류 위조작 예방 목적으로 서면 자료는 PDF 등으로 전환하여 보관하면 좋습니다.(사업주의 재취업지원서비스 제공 제2조제2항, 141페이지 참조)



고령자고용법 시행령	제14조의3 ③	138페이지 참조
사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정	제2조 ①	141페이지 참조



궁금합니다!!!

❶ 「근로자에게 명시적 재취업지원서비스 제공 의무화 고지」란 무엇인가요?

- 사업주는 근로자가 재취업지원서비스 제공 의무화 제도를 충분히 이해할 수 있도록 사전에 고지(92페이지 재취업지원서비스 의무화 안내문 참조)하고, 사업주가 제공하는 재취업지원서비스의 구체적 내용을 알려 주어야 합니다.
- 취업규칙 등에 재취업지원서비스 제공에 관한 명시적인 규정이 있는 것만으로 고지 의무를 다했다고 볼 수 없습니다. 사업주는 재취업지원서비스 시행 상당기간 전에 해당 근로자들에 재취업지원서비스 제공 의무화 제도에 대한 안내와 함께 근로자가 참여 가능한 재취업지원서비스의 구체적 내용을 알려 주어야 합니다.
- 근로자에게 개별 통지하는 방법으로는 서면뿐 아니라, 통상적으로 인정될 수 있는 이메일 등 전자적 방식으로도 가능합니다.

❷ 미참여 동의를 작성한 근로자가 사후에 참여 의사를 표명한 경우?

- **제공해야 합니다.** 정당한 절차 등을 거쳐 근로자가 미참여 의사를 표시하였다 하더라도, 법령상 재취업 지원 서비스 제공기한(이직 예정일 직전 3년 이내)내 참여의사를 표명한 경우 재취업지원서비스를 제공하여야 합니다.

❸ 미참여 동의를 제출하지 않은 근로자가 서비스에 불참한 경우?

- **불이행으로 볼 수 없지만 입증책임은 사업주에게 있습니다.** 사업주가 의무 이행에 관한 충분한 노력을 하였음에도 근로자가 불참하는 등의 비협조적인 태도로 서비스가 제공되지 않은 경우 사업주의 의무 불이행으로 볼 수는 없습니다.

다만, 이 경우 사전 서비스 제공시간 안내, 출결관리 등이 충분히 이루어졌다는 사실관계에 대한 입증 책임은 사업주에게 있습니다.

❹ 근로자가 단순히 참여의사가 없다는 이유로 미참여 동의를 제출한 경우?

- **의무 이행한 것으로 볼 수 있습니다.** 사업주가 재취업지원서비스 제공에 관한 충분한 노력을 하였음에도 근로자가 서비스에 참여할 의사가 없다는 이유로 미참여 동의를 제출한 경우, 관련 규정 제2조 제1항 2호(이직 후 취업 등의 의사가 없는 경우)로 간주하여 사업주는 해당 근로자에 대한 의무를 이행한 것으로 볼 수 있습니다.

라. 재취업지원서비스 유형과 제공기준

1) 서비스 유형과 제공기준

가) 1,000인 이상 사업의 사업주

- 이직 후 생애를 설계하는 기회의 일환으로 크게 세 가지 유형으로 구분하여 제공합니다.

제공되는 서비스의 궁극적 목적은 이직 이후 재취업을 도와주기 위함입니다. 이직 이후 변화관리를 인지하고 대처해야 하므로 서비스 종류별로 공통적으로 반영될 수도 있으며, 제공 기준에 제시하는 16시간은 최저 기준이므로 사업장별 특성을 고려하여 **추가적으로 더 실시하는 것은 무방합니다.**

[재취업지원서비스의 운영 기준]

(「사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정」 별표 1)

종 류	서비스 내용	제공 기준
진로 설계	• 이직 이후 변화관리 등에 관한 교육 포함, 소질과 적성, 경력에 관한 진단과 상담을 바탕으로 향후 생애와 직업에 관한 진로 설계	• 16H 이상 교육과 상담 제공 • 개인별 「진로설계서」 작성
취업 알선	• 취업 알선 및 상담 (이력서·자기소개서 작성요령 등 취업지원서비스 제공 포함)	• 이직 전 3개월 이내 2회 이상 취업알선(1회 이상 대면 서비스 제공)
취·창업교육	• 구직 또는 창업 희망에 따라 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 교육·훈련	• 기간 2일 이상, 16시간 이상 실시 • 집체·현장 실시 원칙, 일부 원격 방식 병행 수행 가능

* 다만, 사업주가 해당연도 3월 말까지 별지 제1호 서식의 “재취업지원서비스 운영계획”을 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여 승인받은 경우에는 “재취업지원서비스의 운영 기준”을 적용하지 않는 예외도 가능합니다.

[1,000인 미만 사업장]

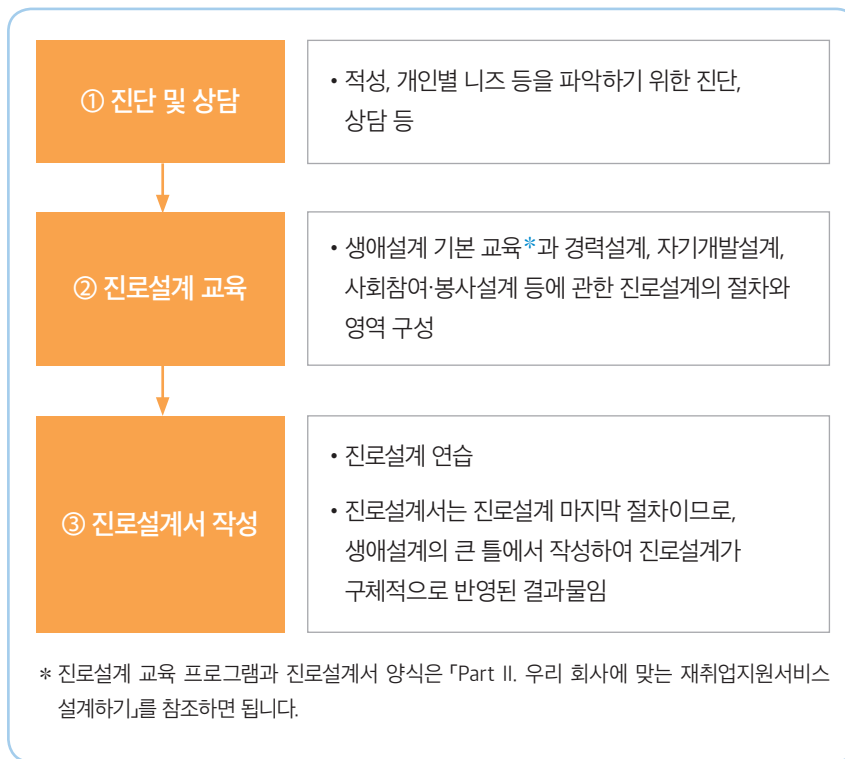
- 서비스 유형과 제공기준을 준용하여 사업주가 이직예정자에게 가장 적합하다고 판단하는 내용을 제공하면 됩니다. 제도의 조기확산과 안착을 위해 1,000인 미만 사업장을 대상으로 시행하고 있는 다양한 정부지원제도를 활용할 수도 있습니다(부록, 정부제도 활용하기 참조)

2) 진로설계

가) 개념) 생애설계 중 중년기 이후 **직업·경력, 자기개발, 사회봉사 등의 생애영역에 관한 설계**입니다.

따라서, 「경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계」 개념은 단순한 교육 차원이 아니라, 「① 진단 및 상담 → ② 진로설계 교육 → ③ 진로설계서 작성」의 단계를 거쳐 제공되는 서비스를 말합니다.

나) 단계별 내용) 내용은 아래와 같이 구성되며, 진단과 상담 실시 여부는 근로자의 니즈를 반영하여 결정할 수 있습니다. 다만, **진로설계 교육과 진로설계서 작성은 반드시 실시**해야 합니다.



다) 요건) 진로설계 작성 연습을 포함하여 총 **16시간 이상**의 과정으로 편성되어야 하며, 부득이한 경우 대면 원칙에 불구하고 **원격방식을 혼합하여 제공할 수 있으나, 진로설계 서비스 총 시간의 1/4을 초과하면 안됩니다.**

TIP

원격방식의 서비스인 경우 학습 목표, 학습계획, 교육생 관리 (진도관리, 출결관리, 동일 ID에 대한 동시접속 방지기능 등) 등이 웹상(LMS, Learning Management System)에서 구현되어야 합니다.

TIP

구직활동기술 향상 지원은 구직에 필요한 이력서 작성, 면접기술, 구인정보 탐색 등에 필요한 역량 향상을 위한 교육, 컨설팅 등을 말함.

TIP

취미, 소양 등 취업 또는 창업과 직접적으로 관련 없는 교육은 재취업지원서비스로 인정받을 수 없음

TIP

진로설계와 마찬가지로 원격 방식의 서비스인 경우 학습목표, 학습계획, 교육생 관리(진도관리, 출결관리, 동일 ID에 대한 동시 접속 방지기능 등) 등이 웹상(LMS: Learning Management System)에서 구현될 것

3) 취업 알선

가) 개념) 사업주가 재취업지원서비스 제공 대상 근로자의 니즈를 반영하여 **새로운 구인기업으로 취업을 소개**하는 것을 말합니다.

나) 내용) 재취업지원서비스 제공으로 인정받으려면 **취업알선을 위한 전담 인력, 관리 체계 등을 구비**하고 이직이 예정된 근로자를 위한 구직 상담, 구직활동기술 등 향상 지원, 구인기업 발굴·관리, 근로자와 구인기업 연계를 위한 적절한 조치 등의 서비스를 제공하는 것을 의미합니다.

따라서, 단순한 구인기업 정보 안내와 같은 소극적인 행위는 재취업지원 서비스의 제공으로 보기 어렵습니다.

다) 요건)

① 사업주가 직접 또는 외부기관에 위탁하여 실시할 수 있으며, 직접 실시 하는 경우에는 취업알선을 위한 전담인력, 관리체계 등을 구비하고 서비스를 제공하여야 합니다.

② 이직예정일 직전 3개월 이내(경영상 필요에 따른 이직은 이직예정일 직전 3개월부터 이직 후 6개월 이내) **최소 1시간 이상의 대면상담 1회를 포함하여 2회 이상** 근로자가 희망하는 취업처 소개 등의 상담을 제공하여야 합니다.

4) 취업 및 창업 교육

가) 개념) **이직 예정된 근로자의 재취업, 창업과 직접적으로 관련된 구체적인 기술, 지식 등에 관한 교육이나, 이력서 작성 요령, 면접기술 등 구직활동 기술 향상 지원을 위한 교육**을 말합니다.

나) 요건)

① 사업주가 직접 또는 「고령자고용법」(138페이지 참조), 「학원법」 등 관련 법령을 위반하지 않는 외부기관에 위탁 하여 제공할 수 있습니다.

② **취·창업 교육은 2일 이상, 16시간 이상**으로 교육과정을 운영하여야 하며, 부득이한 경우 집체와 현장실시 방식의 원칙에 불구하고 원격 방식을 혼합하여 제공할 수 있으나, 원격교육은 총 교육시간의 1/4을 초과하면 안됩니다.

고령자고용법 시행령	제14조의4 ①	139페이지 참조
사업주의 재취업지원 서비스 제공에 관한 규정	제3조 ②	141페이지 참조

☑ 용어 설명

- 그 밖에 재취업지원서비스) 「사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정」 제3조2항(141페이지 참조)에 따라 “지방고용노동관서의 장의 승인을 받은 재취업지원서비스”가 해당됩니다.

다만, 단순한 창업 관련 정보 안내 등의 정보 제공은 재취업지원서비스로 인정되지 않으며, 전담인력·관리체계 등을 구비하여 창업을 희망하는 근로자를 대상으로 창업에 필요한 시설, 장비 등을 제공하는 것은 재취업지원서비스로 인정됩니다.



궁금합니다!!!

㉠ 진로설계를 3년 동안 매년 10시간씩 총 30시간을 제공하면 인정받을 수 있나요?

- **없습니다.** 서비스별 교육시간은 독립된 하나의 교육과정에 대한 최소 시간을 정한 것으로, 하나의 교육과정이나 여러 개의 개별적인 교육과정의 교육시간을 합하여 최소시간 기준을 초과하는 경우 의무제공으로 인정받을 수 없습니다.
- 다만, 최소시간을 충족한 하나의 교육과정을 분리하여 수차례 나누어 교육을 실시하는 경우, 교육과정의 학습 목표, 교육내용, 교수학습방법 등 고려하여 수차례 나누어 운영하는 것이
 - 학습목표 달성 등 부실운영의 문제가 없거나,
 - 최소시간 충족을 위하여 형식적으로 하나의 교육과정을 운영하는 등 탈법적 운영이 아닌 경우에 한하여 의무제공으로 인정받을 수 있을 것입니다.

㉡ 진로설계 중 집단상담도 인정받을 수 있나요?

- **예외적으로 인정받을 수 있습니다.** 개인별 여건, 니즈 등의 다양성을 고려하는 등 근로자의 요구 등이 반영되고, 예외적으로 부실운영 우려가 없는 경우에 한하여 인정될 수 있습니다.

㉢ 「취업 알선」의 대면상담에서 원격화상 등의 방법은 인정이 되나요?

- 취업알선의 대면상담은 상담자와 내담자의 일대일 대면 상담을 의미하는 것으로, 상담자와 내담자의 일대일 대면 상담과 동일하게 인정될 수 있는 경우에는 원격화상 등의 상담도 인정될 수 있습니다.
- 다만, 이메일이나 문자만으로 상담하는 경우에는 일대일 대면상담과 동일하게 보기가 어렵습니다.

㉠ 기업이 근로자의 요구를 반영하지 않고, 임의로 서비스를 제공할 수 있나요?

- 최대한 근로자 수요를 반영한 서비스를 제공하도록 해야 합니다. 사업주는 이직을 앞둔 고령의 근로자가 다음 일자리로 원만히 이동할 수 있도록 구체적·실질적 지원을 해야 하므로, 법령에서 정한 기본 유형 3가지 이외의 서비스를 제공할 경우에는 법 취지를 고려하여 근로자 수요를 적극적으로 반영하되 고용노동관서의 장의 승인을 얻어 운영할 수 있습니다.

㉡ 「진로설계서」나 「취업알선 상담일지」 등 제반 서류의 보관 의무가 있나요?

- 서비스 미참여 동의서는 이직 후 2년간 보관 의무가 있습니다. 이 외의 자료는 기업이 자율적으로 근로자에 대한 서비스 제공의 입증자료로의 활용 등 목적으로 보관 여부를 결정하면 됩니다.

㉢ 취업알선 서비스를 회사가 직접 제공하는 경우 전담인력을 구비토록 하고 있는데, 전담인력이 취업알선 업무만을 담당해야 하는지 아니면 진로설계나 교육 등의 재취업지원서비스, 또는 다른 성격의 업무를 함께 담당해도 되나요?

- 가능합니다. 전담인력과 관리체계를 구비하도록 한 취지는 취업알선 서비스가 형식적으로 제공되는 것을 방지하고, 알선 시 필요한 대면상담 등의 서비스를 충실히 제공함으로써 서비스의 성과를 제고하기 위함입니다. 해당 전담인력의 취업알선 외 다른 업무의 범위, 고용형태 등의 근로조건은 법령 등에서 별도로 정한 바가 없으므로 기업에서 자율적으로 판단하여 전담인력을 운영하면 됩니다.

마. 제공 시기

- 이직(또는 이직예정일) 직전 3년 이내에 재취업지원서비스를 의무적으로 제공해야 합니다. 다만, 이직 사유가 경영상 이유*인 경우와 같이, 이직 시기를 예측할 수 없는 경우에는 이직 전 1년, 이직 후 6개월 이내에 사업주는 근로자에게 의무적으로 제공해야 합니다.

* 경영상 이유에 따른 퇴직: ①기업의 구조조정, ②경영악화 대응 등 인력감축 목적의 해고를 위해 해고기준을 설정하여 행한 해고, ③고용조정계획 등 인력감축을 위해 사업주 권유에 의해 희망퇴직하는 경우

고령자고용법	제21조의3 ①, ②	138페이지 참조
고령자고용법 시행령	제14조의4 ②, ③	139페이지 참조

바. 제공 방법

제공방법에는 세 가지 유형이 있습니다. 사업주가 직접 제공하거나, 외부 위탁 제공하는 방법, 바우처를 활용하는 방법이 있습니다.

1,000인 미만 사업의 사업주는 정부가 운영하는 제도(부록 참조)를 적극 활용하여 참여할 수 있습니다.

1) 자체 제공

사업주가 단독 또는 공동으로 전담조직, 인력 등을 두고 직접 해당 근로자 전부 또는 일부에게 재취업지원서비스를 제공할 수 있습니다.

가) 사업주 단독으로 전담 조직 등을 설치하여 재취업지원서비스를 제공하거나, 관련 법령 등을 위반*하지 않는 경우에는 둘 이상의 사업주가 공동으로 전담 기관을 설치하여 재취업지원서비스를 제공할 수 있습니다.

나) 당해 연도에 재취업지원서비스를 제공해야 하는 근로자 중 일부는 직접, 일부는 위탁하여 실시할 수 있습니다.

2) 위탁 제공

다음 각호에 해당하는 기관이면서 재취업지원서비스 유형에 따라 정해진 요건을 충족한 기관과 위탁계약을 체결하고 재취업지원서비스를 제공하는 경우도 재취업지원서비스를 제공한 것으로 인정됩니다.

가) 「직업안정법」 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 비영리 법인이나 공익단체

나) 「직업안정법」 제19조에 따라 유료직업소개사업을 하는 법인

다) 「국민평생직업능력개발법」 제16조 제1항에 따라 직업능력개발 훈련을 위탁받을 수 있는 대상이 되는 기관

위탁 제공 경우에는 재취업지원서비스 유형에 따른 요건을 갖춘 기관에게 위탁하여야 재취업지원서비스의 제공으로 인정됩니다.

*「독점규제 및 공정거래에 관한 법령」에 따라 사업자가 공정한 거래를 저해할 우려가 있는 행위를 하거나 공시대상 기업집단에 속하는 회사가 특수관계인에 대해 부당한 이득을 귀속시키는 행위(정상 거래에서 적용될 것으로 판단되는 조건보다 상당히 유리한 조건으로 거래하는 행위 등)를 하는 경우를 의미합니다.

예시

[공동운영 예시]

기업집단에 소속된 개별 기업들이 공동으로 설치한 연수원 등에서 해당 사업의 근로자 단독 또는 다른 사업의 근로자와 공동으로 취·창업 교육을 실시하는 경우 등입니다.

라) 진로설계 또는 취업알선 : 수탁기관은 직업·진로상담 분야 자격증 소지자 또는 2년 이상의 경력 소유자를 고용하고 재취업지원서비스를 제공하여야 하며, 별도의 상담공간을 갖추고 있어야 합니다.

마) 취·창업 교육 : 수탁기관은 교육훈련 실시 관련 1년 이상 경력을 갖춘 사람을 고용하여 재취업지원 서비스를 제공하여야 합니다.

3) 바우처

재취업지원서비스 제공 대상 근로자가 스스로 「2) 위탁 제공」 조건에 부합하는 기관 등에서 진로설계, 취업알선, 취·창업 교육에 따른 서비스를 선택하여 참여하고 **사업주가 그 비용과 참여를 위한 시간 등을 보장**하는 경우 「위탁 제공」과 동일하게 인정됩니다.

고령자고용법	제21조의3 ③	138페이지 참조
고령자고용법 시행령	제14조의5	139페이지 참조
사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정	제4조 ①, ②	142페이지 참조



궁금합니다!!!

㉠ 회사가 직접 재취업지원서비스를 운영하는 경우 담당자의 자격 요건 등이 있나요?

- 고용노동부 기준에는 별도의 요건을 정하지 않았습니다. 다만, 적절한 운영을 위해 제도운영 실무자와 서비스 제공자의 요건을 참조하시기 바랍니다.(163페이지 수행인력기준 참고)

㉡ 의무제공 대상기업의 근로자가 「국민내일배움카드」를 발급 받아 직업훈련에 참여한 경우 재취업지원서비스 의무제공으로 인정되나요?

- 인정되지 않습니다. 의무제공 대상기업의 경우, 사업주가 주관하여 비용 등을 부담하여 제공하는 서비스가 아닌 경우 의무 이행으로 볼 수 없습니다. 그러나 근로자 역량개발을 위해 국민내일배움카드의 발급과 활용을 안내하는 것은 매우 바람직합니다.

㉢ 「고용보험법」에 따른 사업주 직업능력개발훈련 지원을 활용한 재취업지원서비스 제공은 의무제공으로 인정되나요?

- 인정됩니다. 「고령자고용법」 및 관련 규정에 따른 취·창업 등 훈련인 경우 의무제공으로 인정받을 수 있습니다.

㉣ 사업주단체 등이 소속 근로자 등의 서비스 제공을 위하여 설치한 시설에서 서비스를 제공한 것도 의무제공으로 인정되나요?

- 인정됩니다. 사업주단체란 사업주들을 구성원으로 하는 단체 또는 사업주의 출연으로 설립된 단체(협회, 공제조합 등)를 의미하며, 사업주단체가 소속 회원사의 근로자를 대상으로 서비스를 제공하는 경우 의무 제공으로 인정받을 수 있습니다.

㉤ 대학이나 평생교육기관 등에서 교육을 받는 경우 재취업지원서비스로 인정되나요?

- 인정됩니다. 대학이나 평생교육기관은 「고령자고용법」 제21조의3(138페이지 참조)에서 제시하는 서비스 위탁 가능 기관 중 「국민평생직업능력개발법」 제 16조 제1항에 따른 직업능력개발훈련기관입니다.

03

우리 기업 내부구성원 설득하기



가. 경영진 인식 개선

재취업지원서비스는 조직 발전에 장기간 기여해 온 이직예정자의 노고를 치하하고, 이직 이후 '건강한 나이 들'을 지원하고 상생하기 위해 다양한 노력을 경주하고 있다는 노력을 보여줌으로써, 이직자뿐 아니라 재직자에게도 긍정적 인식을 가져 다 줄 수 있는 서비스입니다.

성공적인 서비스 제공을 위해서는 최고 의사결정자인 경영진이 재취업 지원서비스의 효과에 대해 긍정적인 인식을 갖도록 하는 것이 매우 중요하며 경영진 설득을 위한 재취업지원서비스의 긍정적 효과를 제시하면 다음과 같습니다.

1) 전략적 인사(퇴직)관리로 대외 경쟁력 제고

- 재취업지원서비스는 이직 후 재도전을 위한 다양한 유형의 서비스를 제공함으로써, 근로자 삶의 안정성을 높이고, 몰입을 촉진함으로써 기업 경쟁력 향상과 우수 인재 유치의 기반이 될 수 있습니다.
- 재취업지원서비스를 통해 장년층 이직 근로자의 다양한 역량과 경험을 존중하고 활용하는 조직문화를 형성할 수 있습니다.

2) 근로자 직무 몰입과 조직 충성도 제고, 노사관계 개선에 기여

- 비자발적 이직의 정신적 충격과 불안감을 경감시켜 주고 대안을 마련할 수 있는 기회를 제공해 줌으로써, 미래 불안감에서 빠르게 벗어날 수 있어 직무 몰입에 긍정적 영향을 줄 뿐 아니라,
- 재직자의 심리적 안정감에도 도움을 줘 구성원의 성과와 조직 신뢰에 긍정적 영향을 미칠 뿐 아니라, 노사관계 개선과 기업의 생산성 향상에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있습니다.

TIP!

서비스 도입 이후 “채용부터 퇴직까지 균형있는 인사관리 체계가 구축되었다”라고 긍정적 답변이 34.0%로 11.3%의 부정적 의견보다 약 3배 가까이 높게 나타났습니다.

※ 재취업지원서비스 의무화 제도 운영실태 분석(2022). 한국고용정보원.

📌 TIP

서비스 도입 이후

- 재취업 비율이 서비스 미참여 자 대비 높아졌다는 의견이 21.7%로 부정적 의견(13.3%)보다 높았으며,
- 재취업소요기간이 미참여자 대비 줄어들었다는 의견에 동의하는 비중이 18.7%로 '아니다(12.3%)' 의견을 앞질렀으며,
- 진로결정(취업, 창업, 사회공헌 등)에 효과가 있었다는 의견(37.4%)이 부정적 의견(7.4%)보다 약 5배 가까우며,
- 협력적 노사관계에 도움이 되었다는 의견에 동의하는 비중은 34.0%로 부정적 의견(11.3%)의 약 3배 수준으로 전반적으로 긍정적 효과로 나타났습니다.

※ 재취업지원서비스 의무화 제도 운영실태 분석(2022). 한국고용정보원.

📌 TIP

서비스 도입 이후 기업의 대외적 이미지가 높아졌다는 의견에 동조(33.0%)가 반대(9.4%)보다 약 3.5배 정도 높은 것으로 조사되었습니다.

※ 재취업지원서비스 의무화 제도 운영실태 분석(2022). 한국고용정보원.

3) 기업의 사회적 책임 수행에 기여

- 재취업지원서비스는 기업의 구성원이자 동시에 사회 공동체의 일원인 개인의 이직에 대한 준비를 할 수 있도록 도움을 줌으로써 ESG 실천과 더불어 기업의 사회적 책임 수행에 기여하여 긍정적 이미지 제고에 도움이 됩니다.
- 또한, '공정'과 '정의'로운 기업이 각광을 받는 사회적 트렌드에 부합하여 기업이미지 개선에도 긍정적인 요인으로 작용할 수 있습니다.

4) 사회적 기회비용 절감 효과

- 기업의 적극적인 재취업지원서비스 실행을 통해 장년근로자의 축적된 경험과 지식이 이직 후에 매몰되는 것이 아니라, 노동시장 재진입을 통해 다시 사회로 환원될 수 있도록 함으로써 사회적 기회비용을 절감하는데 기여할 수 있습니다.

👤 실제 운영 사례

[00운영서비스(주) 경영지원팀 00과장] 나의 퇴직 이후를 함께 고민하는 회사

담당자로서 참여자들의 다양한 피드백을 받았는데, 교육에 참여한 직원들이 각 소속 담당구역으로 돌아가 다른 직원들에게도 재취업지원서비스를 추천했다고 합니다.

여러 직원들이 '나의 퇴직 이후를 함께 고민해준다'는 측면에서 회사에 애사심을 느끼는 동시에 대우받는다는 느낌을 받으셨다고 하고요. 향후 재취업지원서비스 전문컨설팅 과정에 참여할 계획이며, 담당자 역량 강화, 교육예산 편성, 사내강사 육성으로 확대될 수 있도록 제도 운영과 성과체계를 구축할 계획입니다.

[한국00공사 인재개발팀 최00팀장] 대상자 폭 확대로 교육 기회 넓혀

재취업지원서비스 의무화가 시행되면서 교육대상자의 폭을 넓힐 수 있었습니다. 계약직과 특정직 등 더 많은 퇴직예정자들을 지원할 수 있게 된 것이죠. 적은 인원이라도 꾸준히 교육받을 수 있는 환경을 조성하고, 다양한 교육 기회를 제공하고자 노력했습니다.

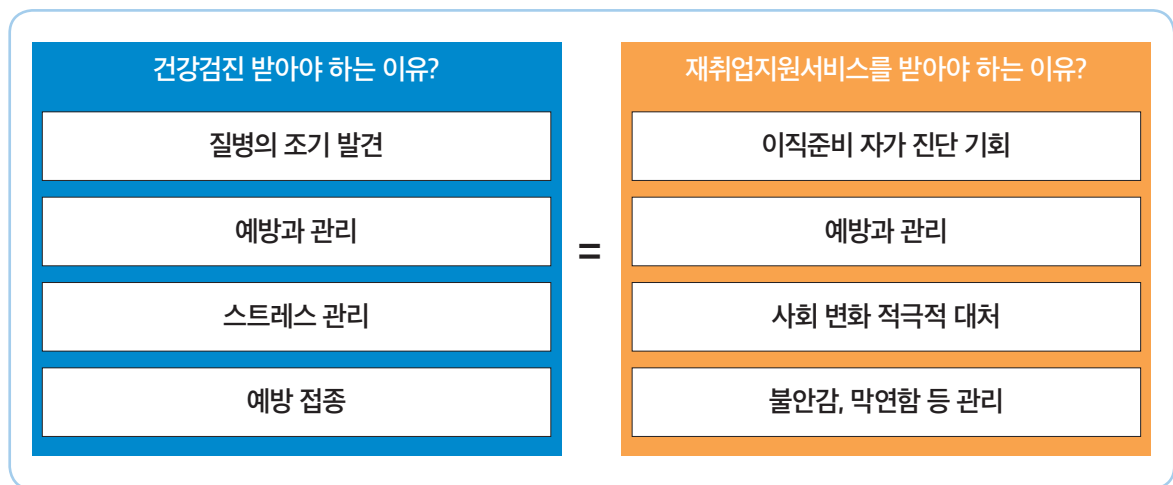
사실 금융업 정년퇴직자의 경우 실질적인 재취업 관련 플랫폼을 형성해 정보 공유의 장을 마련한다면 보다 목적에 적합한 교육이 이뤄질 수 있으리라 생각합니다.

나. 근로자 인식 개선

1) 생애설계 자가진단 기회

- 산업안전보건법(제129조, 제130조, 제131조)은 근로자의 평소 '건강한 삶'을 관리하고 지원하기 위해 격년마다 건강진단을 의무화하여 질병의 조기진단을 도와주듯이, 재취업지원서비스는 지금까지 단기적 관점에서 '필요한 것' 중심으로 진행되어 온 일상을 '인생 100세시대'에 맞춰 경제적·신체적·정신적 준비 상황을 종합적으로 자가진단해 볼 수 있는 기회입니다.
- 무엇이 부족하고, 어느 부분을 보완해야 하는 지 점검하고 파악한다는 것은 인생 후반기에 새롭게 출발할 수 있는 구심점입니다.

[건강검진과 재취업지원서비스 비교]



인사 실제 운영 사례

[L00(주) 수석연구원 전00] 진로 설계 이상의 것을 얻다.

교육 내용을 되새기며 재취업을 차근차근 준비해야겠다고 다짐했습니다. 열정적으로 강의해주신 강사님들 덕분에 교육에 더욱 몰입할 수 있었어요. 취업 면담을 통해 다양한 직업군을 알게 되었고, 그 중 유망한 직업이 무엇인지 파악했습니다. 퇴직에 대한 부정적인 생각도 거두게 되었죠.

퇴직이 그동안 걸어온 업의 여정을 마치고 또 다른 인생 여정을 이어가는 소중한 중간 과정이라는 생각이 들더군요. 진로 설계뿐만 아니라 인생 전반을 돌아보는 계기이자 소중한 시간으로 남을 것 같습니다.

2) '막연함'과 '불안감'이 '명확함'과 '안정감'으로 전환하는 기회

- 이직은 종류에 상관없이 이직 이후 삶에 대한 막연함과 불안감이 엄습해 오는 부정적 '생애 사건(Life Event)'입니다.

다만, 재취업지원서비스로 자신의 현재 상황을 진단하고 보완점을 파악할 수 있다는 것은 앞으로 '할 수 있는 것' 또는 '해야 할 것'이 명확해짐으로써 미래를 대비할 수 있어 심리적 안정감을 찾을 수 있는 좋은 기회입니다.

3) 체계적「계획(Plan)→실행(Do)→평가와 분석(See)」실행의 기회

- 전문적이며 체계적인 재취업지원서비스를 통해 생애설계와 진로설계 등에 대해 체계적이며 실천 가능한 계획을 수립할 수 있는 기회로 활용 가능합니다.

체계적 계획은 실행력을 높일 뿐 아니라, 피드백을 위한 명확한 평가와 분석이 용이해짐으로써 긍정적이며 미래지향적 삶을 영위할 수 있습니다.

4) 이직 예정자 상호 간 정보 교류의 장(場)으로 「집단지성」

- 재취업지원서비스 대상자는 연령이나 상황이 유사할 수 있으므로 이직예정자 상호 간 고민과 생각, 각종 정보와 아이디어를 공유할 때 유익한 시간으로 활용할 수 있을 뿐 아니라,

자신의 생각에 이타적 아이디어를 덧대어 집단지성의 힘이 발휘할 수 있는 공간과 시간이 될 수 있습니다.

5) 최신 정보와 동향 제공

취업시장은 빠르게 변화합니다. 재취업지원서비스는 이직예정자들에게 최신 취업 정보와 산업 동향을 제공하여 이를 기반으로 구직전략을 조정하여 개인의 재취업가능성을 높일 수 있도록 도와줍니다.

6) 경력 전환 지원

경력전환이 필요한 이직예정자들에게 전문적인 서비스를 제공하여 새로운 분야로의 진출이나 역량 확장에 도움을 줄 수 있습니다.

인력 실제 운영 사례

[국방00원 책임연구원 성00] 융합 컨설팅으로 확장된 삶의 프레임

퇴직 후 진로 설정을 고민하던 와중에 생각을 구체화할 수 있어 만족스러웠습니다. 진로설계 교육도 좋았지만 경력기술서 작성과 관련한 워크숍이 유익했습니다. 오랜 시간 취업과는 동떨어져 생활하다 보니 최근의 경력기술서 트렌드를 알지 못했는데, 다양한 기법을 배우고 실습하는 시간이 되었습니다. 여기에 실질적인 재취업 성공 사례 등을 들을 수 있는 시간이 마련된다면 더 좋겠습니다. 재취업이나 사회공헌을 비롯해 퇴직 후의 삶을 더 많은 방향으로 설계할 수 있는 용기가 생겼습니다.

[포항00병원 간호조무사 이00] 은퇴 후 든든한 길라잡이

얼마나 꼼꼼하게 설계하느냐에 따라 인생 후반이 달라진다는 걸 곱씹을 수 있었습니다. 2일간의 교육을 통해 나에게 맞는 목표와 진로 방향을 설정할 수 있었어요. 은퇴 후 안정적인 자금 운용이 중요한 만큼 소득원 확보와 운용계획을 수립하는 방법을 터득할 수 있었으며, 퇴직자를 위한 사회보장제도에 대한 자세한 설명도 유용했습니다. 단순 정보 전달이 아니라, 그 정보를 활용할 수 있는 실질적인 가이드라인이 큰 도움이 되었어요.

[(주)D000 수석엔지니어 강00] 두려움을 극복하며 찾은 새로운 길

긴 경력을 가졌지만 퇴직 후에 기술변화가 빠른 현대의 취업 경향과 업계의 변화에 맞춰서 내가 취업할 수 있을지 두려움이 컸습니다. 하지만 현실적인 교육 덕분에 처음에 느꼈던 무기력함을 어느정도 극복할 수 있었고, 새로운 시작을 해볼 수 있겠다는 자신감도 생겼습니다. 퇴직 후 막연히 침체된 삶이 기다리고 있을 것 같아 두려웠는데 더 나은 길을 걸어가겠다는 준비와 다짐을 하고, 새로운 가능성을 찾는 계기가 되었습니다.



PART

우리 회사에 맞는 재취업지원서비스 설계하기

- 01 재취업지원서비스 설계 프로세스
- 02 재취업지원서비스 프로그램 구성하기
- 03 노사발전재단이 제시하는 재취업지원서비스 표준모델

II



01

재취업지원서비스 설계 프로세스

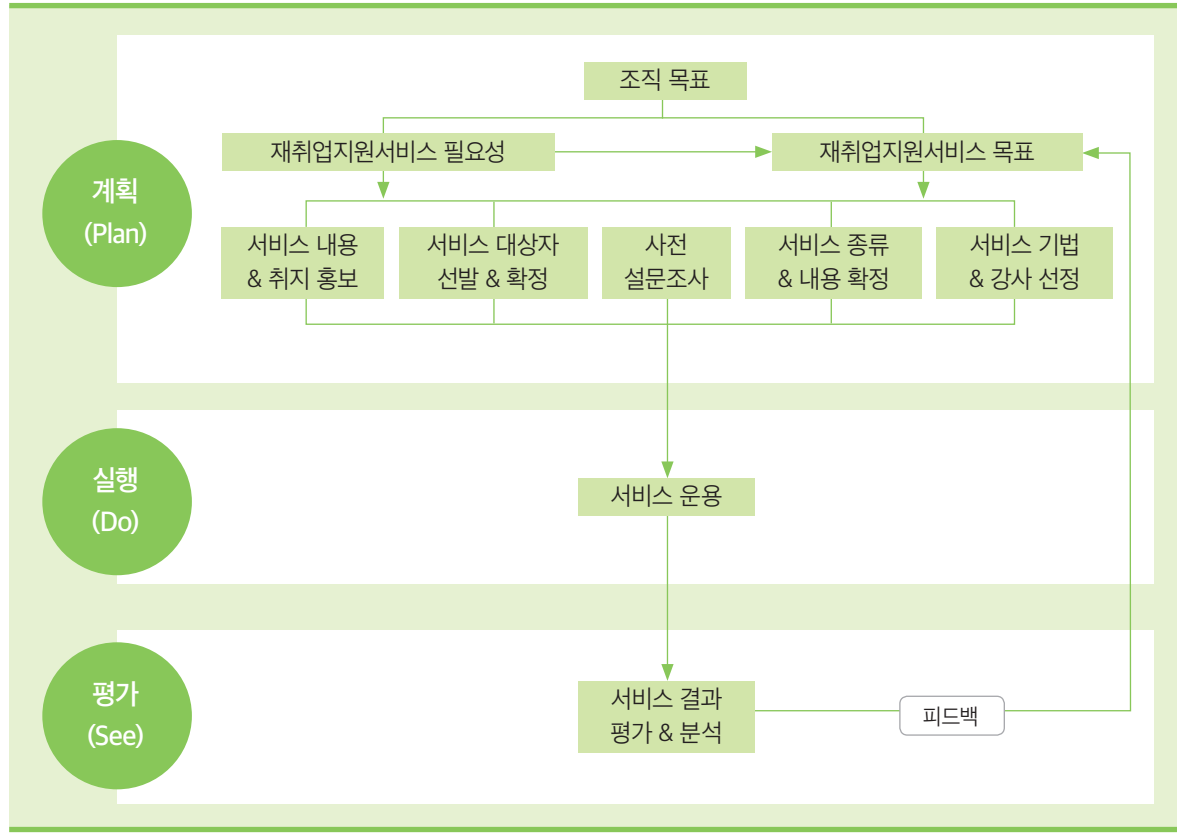


가. 서비스 설계 프로세스

1) 개요

- 재취업지원서비스를 비롯한 기업교육은 조직목표가 지향점이자 출발점입니다. 일반적으로 **계획(Plan) → 실행(Do) → 평가(See)**의 절차에 따라 추진됩니다.
- 재취업지원서비스는 직무 수행에 필요한 전문역량(지식, 기술, 태도)을 지속적이며 체계적으로 지원하는 기업교육과 달리,
50세 이후 이직으로 마주치는 사회적 변화를 사전 인지할 수 있도록 깨우침의 기회를 제공할 수 있도록 지원하는 서비스입니다.

[재취업지원서비스 설계 프로세스]



가) 서비스 계획 수립(Plan)

- 재취업지원서비스 필요성은 조직과 개인에 한정해서 바라볼 것이 아니라, 사회를 구성하는 공동체 일원이라는 거시적 관점에서 사회에 기여할 수 있는 부분까지 확장하여 분석하고 서비스 목표를 설정합니다.
- 서비스 대상자는 법에서 정한 50세 이상의 비자발적 퇴직예정자를 우선적으로 포함하되,
- 보다 바람직한 방향은 기업에서 시행하는 계층교육이나 리더십 프로그램 등에 반영하여, 장년 근로자를 위한 재취업지원서비스 뿐만아니라 연령별 생애주기에 맞는 경력개발 시스템을 체계화하는 것이 가장 바람직합니다.
- 재취업지원서비스의 유형과 내용은 사전 설문조사 결과를 가능한 범위 내에서 반영하여 결정하며, 성인교육에 맞는 가장 효율적인 기법과 적합한 강사를 선정합니다.

나) 서비스 실행(Do)

- 계획 수립 단계에서 확정된 서비스 종류와 내용을 지원하며, 서비스 대상자는 「진로설계서」 작성 등 생애설계 실천계획이나 상담을 포함한 취업알선 등 자신의 미래계획을 수립하는 단계입니다.

다) 서비스 결과 평가(See)

- 서비스 종료 후 '서비스 계획 수립(Plan)'과 '서비스 실행(Do)'에 대해 평가하여, 도출된 결과는 다음 서비스 계획 수립에 반영합니다.

2) 서비스 설계 시 주요 고려사항

- 서비스를 설계할 때 무엇을 반영할 것인지가 성공을 좌우한다고 해도 과언이 아닙니다. 가능한 서비스 대상자가 필요로 하는 것을 반영하되, 서비스가 이직예정자의 새 출발에 도움이 된다는 **긍정적인 인식과 신뢰 형성이 무엇보다 중요**합니다.
- **서비스를 설계할 때는 다양한 검토**를 하여야 합니다. 보다 효율적이고 효과적인 서비스를 위해서는 대상자의 특성과 서비스 유형에 따른 고려가 필요합니다.
- 아래 주요 고려사항은 서비스 유형별 프로그램 설계할 때 어떤 것에 주의해야 하는지에 대한 설명으로, 서비스 유형별 절차 및 프로그램에 관한 구체적 내용은 「PART II 2. 재취업지원서비스 프로그램 구성하기」를 참조하면 됩니다.

가) 「재취업지원서비스」에 대한 긍정적 관심과 참여에 대한 동기부여가 중요

- 성인은 관심이 있을 때 몰입하는 특징이 있습니다. 아직까지 재취업지원서비스에 대해서 근로자의 인식이 미약하며, 때로는 부정적 인식을 가지고 있는 경우도 있습니다.
- 기업은 우선적으로 재취업지원서비스에 대한 근로자가 **긍정적인 인식을 가질 수 있도록 홍보와 노력**이 필요합니다.
- 재취업지원서비스는 조직 성장에 큰 기여를 한 구성원의 이직 이후 삶에 대해 함께 고민한다는 취지로 시행하는 것으로서, 구조조정 또는 기업의 법적 리스크 회피 목적으로 시행하는 것이 아닙니다.
- 재취업지원서비스가 인생 후반기에 앞서 스스로를 진단하고 체계적인 계획을 수립하여 새 출발을 실천할 수 있도록 지원하는 프로그램이라는 긍정적 이미지와 동기유발이 필요합니다.

나) 이직과 관련된 종합적인 준비와 대응을 고려한 「재취업지원서비스」 설계가 중요

- 50세 이후에는 청년기와 달리 재취업과 같은 기회가 자주 발생할 수 없으므로, 본인의 흥미, 적성, 강점을 잘 파악하여 이를 고려한 진로를 설계할 수 있도록 지원하는 것이 중요합니다.
- 또한, 단기적 관점으로 일자리에만 급급하다 보면 이직과 연관된 다양한 문제점이 계속적으로 반복될 수 있으므로, 대부분의 근로자들이 미래설계가 충분히 이루어지지 않았다는 점을 고려하여, 삶의 다양한 영역을 진단하고 이를 준비할 수 있는 생애설계 기반의 재취업지원 서비스가 제공될 필요가 있습니다.

다) 서비스 대상자 특성의 균형있는 반영

- 이직예정자의 이직에 대한 경제적·신체적·정신적 준비도에는 상당한 개인적 차이가 있으며 또한 개개인의 관심분야와 이직 후 진로방향도 상이합니다.
- 기업 여건에 따라 모든 근로자에 대한 맞춤형 서비스를 제공하는 것은 쉽지 않기 때문에 주어진 여건 하에 최적화된 재취업지원서비스를 제공하기 위해서는 직무별 특성이나 준비도를 고려하되, 평균치를 산출하여 프로그램 수립 시 기준점으로 활용할 수 있습니다.

라) 다양한 운영방식을 활용한 최적화된 서비스 방법 선택

- 기업은 근로자의 근무형태, 서비스 대상자의 규모, 기업의 경영환경 등에 따라 재취업지원서비스 예산 및 운영계획 수립과 제공에 어려움을 겪을 수 있습니다.
- 이로 인해 서비스 제공에 소극적이기 보다는 다양한 운영방식(위탁제공, 자체제공, 바우처 방식)을 적극적으로 모색하여, **우리 기업에 여건과 상황에 맞는 최적화된 프로그램 설계와 운영**이 이루어질 수 있도록 노력하는 것이 필요합니다.

3) 세부 내용 결정하기

가) 근로자 요구조사 반영

- 재취업지원서비스는 「필요한 것」을 제공할 때 효과가 더 크게 나타나므로, 서비스 대상자의 요구를 조사하고 그 결과를 프로그램에 적극적으로 반영하는 노력이 경주되어야 합니다.
- 요구조사 방법은 대상자에 대한 **설문조사 또는 인터뷰** 등이 있으며, 대상자들과 **간담회**를 통해 의견을 청취할 수도 있습니다.
- 요구조사 결과를 적극적으로 반영하여 프로그램을 설계하되, 현실적으로 반영이 어려울 경우 이유와 참고할 수 있는 대안에 대해서 설명하는 것이 바람직합니다.
- 요구조사 방법과 설문지 내용 등은 'PART III. 2. 재취업지원서비스 8단계 따라하기 프로세스'를 참조하시기 바랍니다.



나) 직무별 퇴직예정자 특성 반영

- 이직 전 종사한 직무의 특성에 따라 이직 후 진로목표와 재취업 여건이 상이한 경우가 많습니다. 이에 따라 재취업지원서비스 세부 프로그램을 설계할 때는 직무별·업무현장별 특성 등을 최대한 고려할 필요가 있습니다. 개별 회사의 직무 특성과 환경이 상이하기 때문에 일반화하기 쉽지 않지만 사무직, 생산직, 서비스직 이직예정자에 대한 간략한 특성을 제시하면 다음과 같습니다.

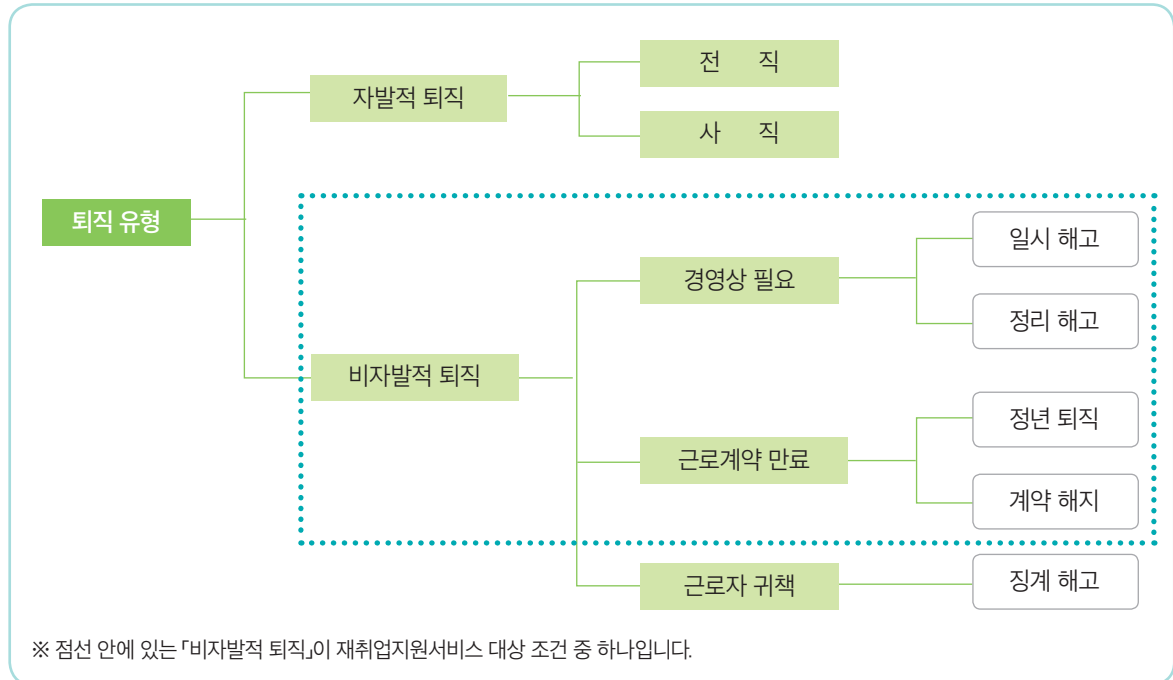
[직종별 퇴직예정자 특성 비교]

구 분	대표직무	퇴직예정자 특성
사무 직	관리자 행정직 연구원 법률, 회계, 인사, 기획, 마케팅, 재무 등	<ul style="list-style-type: none"> • 주로 사무실에서 근무하며, 전문직종의 다수가 사무직에 포함됨 • 높은 수준의 경쟁을 요구하는 분야가 많으며, 경력 외에도 자격, 학력, 전문성이 요구되는 분야가 많고, 지속적인 경쟁력 유지가 쉽지 않음 • 관리자를 거쳐 이직하는 경우가 많으며, 기술 및 산업변화에 대한 최신 정보와 직무역량을 유지하지 못할 경우 이전 수준의 일자리를 구하기 어려움 • 이직 후 보유 경력과 능력을 활용할 수 있는 기회가 제한적이기 때문에 새로운 직무로 전환해야 하는 요구도 높음
생 산 직	제조업 생산직 건설직 등	<ul style="list-style-type: none"> • 주로 제조 생산 공정에서 숙련된 기능을 사용하는 업무나 건설과 채굴에 쓰이는 기계나 장비를 운전하거나 조작하는 업무로 물리적 노동력과 특정 기술에 의존하는 경우 많음 • 한 직장에서의 근속연수가 사무직이나 서비스직에 비해 오래된 경우가 많음 • 숙련 기술을 보유하고 있는 이직자의 경우 이직 후에도 숙련 기술을 지속 활용하여 일하고자 하는 니즈가 높음 • 상대적으로 직종 선택에 있어서 사무직보다 개방적
서 비 스 직	영업판매직, 시설관리, 조리사, 간호사, 경비, 경호 등	<ul style="list-style-type: none"> • 주로 현장에서 대인 서비스 업무를 수행하며, 전 산업 대비 고령층 비중이 2배 이상 높은 수준임(사업지원 서비스업) • 특정 내용 전문성보다 축적된 경험적 노하우 다수 보유 • 이직하는 서비스직의 다수는 공공기관 공무원, 영업 판매직, 시설관리 등 현장 서비스직 분야에 종사함 • 특정 직무에 따라서 성별이 편중되어 있는 경우도 있음 • 생산직에 비해 근속연수가 짧으며 이미 이전에 이직을 경험해본 경우가 다수이기 때문에 이직에 대한 거부감이나 불안도가 사무직이나 생산직에 비해서 상대적으로 낮은편 • 생계 등 경제적 문제 해결 요구도가 높아 퇴직 후 신속한 재취업 욕구 높음

다) 퇴직 유형별 특징 반영

- 50세 이후 비자발적 퇴직은 개인의 사회적 역할과 지위, 수입, 환경, 사회적 관계 등 경제적, 사회적 역할에 큰 변화를 가져오는 생애 사건으로, 개인의 생애주기에서 변곡점으로 작용하기에, 발 빠른 대처로 심리적 안정감을 찾는 것이 중요합니다.

[퇴직 유형]



[퇴직 유형별 특징]

구 분	근로계약 만료	경영상 필요에 의한 퇴직	
분 노	<ul style="list-style-type: none"> • '퇴직' 사전적 인지로 조직에 대한 분노가 상대적으로 낮음 	<ul style="list-style-type: none"> • 구조조정 기준 불만으로 조직에 대한 극도의 배신감과 분노 유발 	
불안감	심리적	<ul style="list-style-type: none"> • 자신만의 해법으로 점진적 안정감 회복 • 퇴직 시기가 예측가능하여 퇴직에 대한 불안감과 불확실성은 상대적으로 낮고 자아존중감 유지가 쉬움 • 일상적 루틴의 변화 및 연령차별 등으로 인한 사회적인 고립 경험 	<ul style="list-style-type: none"> • 갑작스런 실직으로 심리적 공황 등 불안감 초래 • 타인과의 비교나 사회적 압력으로 인해 자존감 저하
	경제적	<ul style="list-style-type: none"> • 자가진단을 통한 자구책 등 다양한 해법 마련을 위한 노력 경주 	<ul style="list-style-type: none"> • 경제적 역할 상실로 자괴감과 함께 가족갈등 상황 초래
경력 준비	<ul style="list-style-type: none"> • 단계별 계획과 실행 등 대처할 수 있는 시간과 기회 활용 	<ul style="list-style-type: none"> • 예기치 않은 실직으로 대처할 시간과 기회 부족 	

① 경영상 필요에 의한 퇴직

㉠ '분노 조절' 과 '불안감 해소' 에 집중할 수 있는 '완충지대' 필요

- 정년퇴직과 달리 예상하지 못한 실직은 받아들이기가 쉽지 않을 뿐 아니라, 극렬한 저항감을 불러 오는 '생애사건(Life Event)'입니다. 따라서 그 무엇보다 심리적 안정감을 되찾는 것이 우선되어야 합니다.
- 본격적 재취업지원서비스 제공에 앞서 '거부'와 '분노'를 누그러뜨릴 수 있는 일대일 '상담과정'과 같은 「완충지대」 제공이 필요합니다.

㉡ 조기퇴직은 '직업 활동 종결'이 아닌 '제2의 인생 준비기'라는 인식 전환 필요

- 퇴직은 누구에게나 찾아오는 것이고, 모두가 인생 후반전을 계획하고 준비해야 하므로, 조기 퇴직은 다른 사람보다 조금 더 빠르게 제2 인생을 새롭게 준비하고 시작하는 기회가 될 수 있다는 인식전환이 우선되어야 합니다.

㉢ '취업 알선' 비중 강화

- 비자발적 조기퇴직은 대부분 가족경제를 책임져야 할 역할이 남아 있는 것이 현실이므로 최대한 빠르게 재취업으로 전환할 수 있도록 지원하는 것이 중요하며, 따라서 취업을 위한 구체적 준비행동을 밀착하여 지원할 수 있는 '취업 알선'의 비중이 강화될 필요가 있습니다.

② 근로계약 만료에 의한 퇴직

㉠ 정년퇴직

㉠ '퇴직과 변화'에 집중

- '고령자고용법'에서 정년은 60세로 정하고 있으며, 일부 업종에서는 60세를 초과하여 정년퇴직하는 경우도 있습니다. 60세 이상 고령 근로자에 대해 일부 부정적인 경향이 있으며 일자리 또한 종전의 경험이나 경력을 활용하지 못하기도 합니다.
- 퇴직 전과 퇴직 후는 공간, 시간, 소득, 관계, 소속 등 전방위적으로 확연한 차이가 있습니다. 정년 퇴직 전과 퇴직 이후에 달라지는 것에 대한 이해를 높여 무력감과 막연함에서 벗어날 수 있도록 도움을 주는 것이 좋습니다.

㉡ '평생교육' 필요성과 장점 강조

- 평생교육은 퇴직 후 삶을 활기차고 생산적으로 만들어줄 수 있습니다. 새로운 기술과 동향에 대한 학습은 디지털 시대에 발맞춰 더 나은 소통과 정보접근을 제공하며, 사회와의 연결성을 유지 하도록 도와줍니다.

- 또한, 평생교육은 퇴직 후 삶의 질을 향상시키고, 새로운 도전과 성취를 위한 토대를 마련해 주기 때문에 지속적으로 성장 학습할 수 있는 평생교육의 필요성을 강조하는 것이 좋습니다.

㉔ 계약 해지

㉑ 긍정적 마인드 제고를 통한 자신감 유지 필요

- 근로계약 만기는 예상된 일이지만, 만기해지 상황을 직면하면 미래에 대한 불확실성과 막연함으로 인해 불안감이 증가할 수 있습니다.
- 현재의 상황을 부정적으로 바라보는 것 보다는 새로운 기회의 모색이라는 관점으로 전환함으로써 긍정적 마인드를 강화하는 것이 중요하며, 이를 통해 구직에 대한 자신감을 높이고 불안감을 극복할 수 있도록 동기부여 하는 것이 필요합니다.

㉒ 재취업 역량 강화 지원

- 근로계약 만기는 대부분 정년퇴직보다 이른 나이에 발생하며, 이로 인해 경제적 가족돌봄의 제약을 받는 경우가 많으므로 빠른 재취업을 도울 수 있는 지원이 필요합니다.
- 이를 위해 현 직장에서 쌓아온 경험을 체계적으로 정리하고 이를 바탕으로 자신의 역량을 강조한 이력서 작성과 면접 대비를 통해 새로운 취업기회를 신속하게 모색할 수 있도록 지원하는 것이 좋습니다.



나. 재취업지원서비스 유형 결정하기

- 재취업지원서비스의 대표적인 유형에는 진로설계, 취업알선, 취업 및 창업교육, 그밖에 재취업 지원서비스가 있으며, 서비스 유형을 선택할 때 가장 중요한 것은 **서비스 대상자의 특성과 요구를 잘 파악해서 기업 위주의 획일적 서비스가 아닌 대상자에게 적합하고 도움이 되는 서비스를 제공하는 것**입니다.

[서비스 유형 결정 시 고려사항]

① 사업장 예산

- 서비스 대상 규모와 서비스 유형에 따라 예산이 다를 수 있으며, 예산이 제한적인 경우는 사업장의 예산 한도 내에서 근로자에게 가장 효과적인 서비스를 제공하기 위한 우선순위를 정할 필요가 있습니다.

② 서비스 대상자의 특성

- 서비스 대상자가 많거나 대상자가 주로 정년퇴직자인 경우 단기간 집중적 서비스가 가능한 진로설계가 선호되는 경향이 있습니다.
- 대상자가 지역에 산재해 있거나 서비스 대상자의 재취업에 대한 요구가 강하고 긴급할 때는 취업알선이 유리합니다.
- 대상자가 진로에 대한 명확한 목표를 가지고 있거나 사업장의 특성상 집합교육 형태의 운영이 쉽지 않을 경우는 바우처 형태의 직업훈련 제공이 고려될 수 있습니다.

③ 연중 서비스 제공 시기(전반기/후반기)

- 서비스 제공 시기를 결정할 때는 근로자들의 특성과 요구사항을 고려해야 합니다. 일부 근로자들은 직무의 특성상 특정시기의 서비스 참여가 불가능할 수 있습니다. 개개인의 상황을 모두 고려하기란 쉽지 않지만 가급적 다수의 근로자가 서비스를 받을 수 있도록 서비스 제공 시기 조정 또는 업무 조정의 노력이 필요합니다.

④ 사업장(경영자)의 경영 이념과 철학

- 사업장의 경영이념과 철학은 재취업지원서비스 유형 결정에 영향을 미칠 수 있습니다. 경영자가 퇴직 근로자의 복지와 발전에 관심이 높은 경우 서비스 유형뿐만 아니라 서비스의 횟수, 품질, 내용, 예산 등 프로그램 품질 전반에 영향을 끼칠 수 있습니다.

⑤ 노동조합 또는 근로자 단체의 의견

- 근로자의 대표로서 노동조합 또는 근로자 단체의 의견을 수렴하여 서비스 유형을 결정하는 것 또한 근로자의 요구를 적극적으로 반영하는 한 방법이 될 수 있습니다.

⑥ 근로자의 직무특성과 요구사항

- 사업장은 근로자의 직무 특성과 요구사항에 따라 서비스 유형을 다양화할 수 있습니다.

1) 진로설계

가) 「진로설계」 요건 준수(사업주 재취업지원서비스 제공에 관한 규정 별표1)

- 재취업지원서비스로 인정받을 수 있는 진로설계 서비스는 서비스 시작 전의 경력·적성·성격 검사 및 이에 대한 상담과 더불어 생애설계·진로설계 교육 및 진로설계 작성시의 상담과 컨설팅, 진로설계서 작성 연습을 포함하여 **16시간 이상의 과정**으로 편성되어야 합니다.
- 진로설계 서비스는 **원칙적으로 대면, 현장제공 방식**으로 제공되어야 하고, **필요한 경우 원격방식을 혼합**하여 제공할 수는 있으나, 진로설계 서비스 **총 시간의 1/4을 초과해서는 안됩니다.**
- 원격방식으로 제공되는 서비스의 경우 학습목표, 학습계획, 교육생 관리(진도관리, 출결관리, 동일 ID에 대한 동시접속 방지기능 등) 등이 웹상에서 구현되어 있어야 인정받을 수 있습니다.

나) 최적화된 상담 제공을 위한 하드웨어 구축(고령자고용법 시행령 제14조의 5 (139페이지 참조))

- 직업·진로상담 분야 적격자
 - 「자격기본법」 제2조에 따른 국가자격 또는 민간자격(같은 법 제19조에 따라 공인된 자격으로 한정한다)을 갖춘 자 또는 직업·진로상담 분야에 2년 이상의 경력을 갖춘 자이어야 합니다.
- 개인별 상담 공간이 별도로 마련되어 있어야 합니다.

다) 「생애설계 기반 재취업지원서비스 체계」에서 선두주자 역할

- 생애설계는 진로설계, 경력설계, 노후 및 은퇴설계 등을 포함하는 포괄적 계획이며, 시간 관리를 통한 실천을 전제로 합니다.
- 진로설계는 생애설계의 첫 출발점이라고 해도 과언이 아닐 만큼, 자가진단형 파트입니다. 비자발적 이직은 막연함과 불안감을 동반하므로 재취업 등 현안해결에 집중하되, ‘생애설계 기본교육(진단 및 상담 포함)’을 학습함으로써 현재 수준을 진단함과 동시에 대상자별 생애주기별 단계를 설계하는 등, 맞춤형 생애진로설계를 지원하고 진로설계서를 작성하는 순으로 진행되는 것이 바람직합니다.

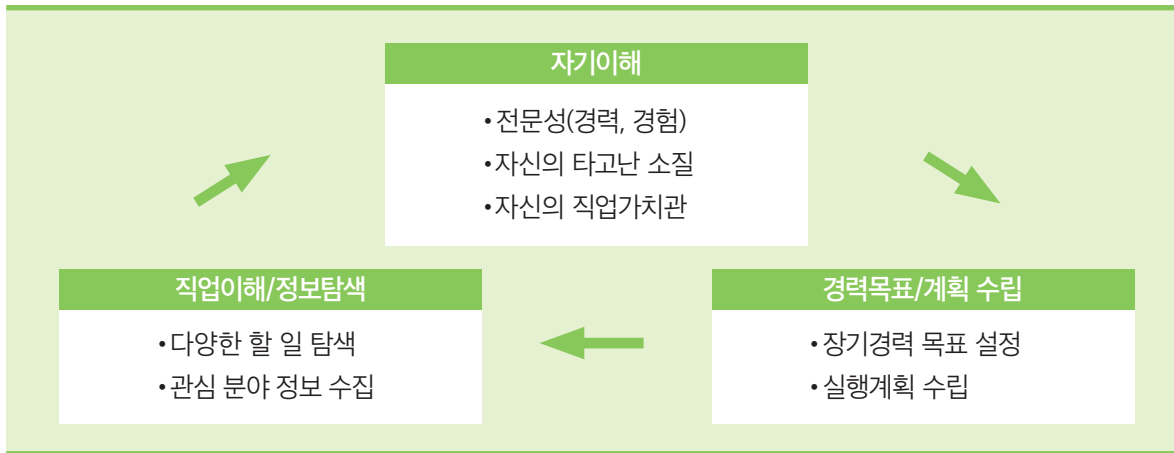
[진로설계 체계]

생애설계 기본교육	<ul style="list-style-type: none"> • 생애과정 변화, 미래사회 변화 기반의 교육 • 진단과 상담을 병행
진로설계 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 경력설계(취업/창업 포함) 자기개발 설계, 사회봉사 설계 • 개인별 목표에 따라 직무 수행능력 습득 및 자기개발 교육 훈련 계획 수립
진로설계서 작성	<ul style="list-style-type: none"> • 영역별 목표 설정: 장기/중기/단기 목표 • 목표달성 시간관리 계획, 진로설계 실천 전략, 방안 수립 ※ 진로설계서는 진로설계의 구체적인 결과물로 작성 필수

라) 진로설계 기본 체계 준수로 「자기주도적 설계」 지원

- 진로설계는 기본적으로 '진단 및 상담→생애설계 교육과 지원→진로설계서 작성'으로 구성되어 있습니다.
- 단기적 관점으로 단순한 재취업에 매몰되면, 생애주기와 적성 등의 불일치로 퇴직이 반복될 수 있으므로,
- 스스로 현 상황을 자기진단하며 장기적 계획 수립을 위한 체계적 지원을 받아 자기주도적이며 미래지향적으로 진로설계를 포함한 생애설계를 수립하는 것이 「풍요롭고 자신감 넘치는 노후생활」을 영위할 수 있는 지름길입니다.

[진로설계 구성]



마) 진로설계 지원 「강사」 역할과 「참여자」 자발성 중요

- 이직예정자는 50세 이상의 중장년 성인으로 자존감이 저하되면 재취업지원서비스 몰입도가 낮아지면서 교육 효과가 반감될 수 있으므로 강사의 역할이 매우 중요합니다.
- 담당자는 강사와 사전 조율을 통해 역할을 명확하게 규정하고 이직예정자의 심리적 불안감과 두려움을 완화시킬 수 있는 방법으로 진로설계를 지원할 수 있도록 할 필요가 있습니다.
- 아울러, 참여자는 서비스 프로그램이 도움이 된다는 신뢰를 갖고 적극적으로 참여할 때 긍정적 결과가 도출될 수 있다는 점을 인지시켜 드리는 것이 좋습니다.

고령자고용법 시행령	제14조의 4	139페이지 참조
	제14조의 5	139페이지 참조
사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정	제3조	141페이지 참조
	제4조	142페이지 참조

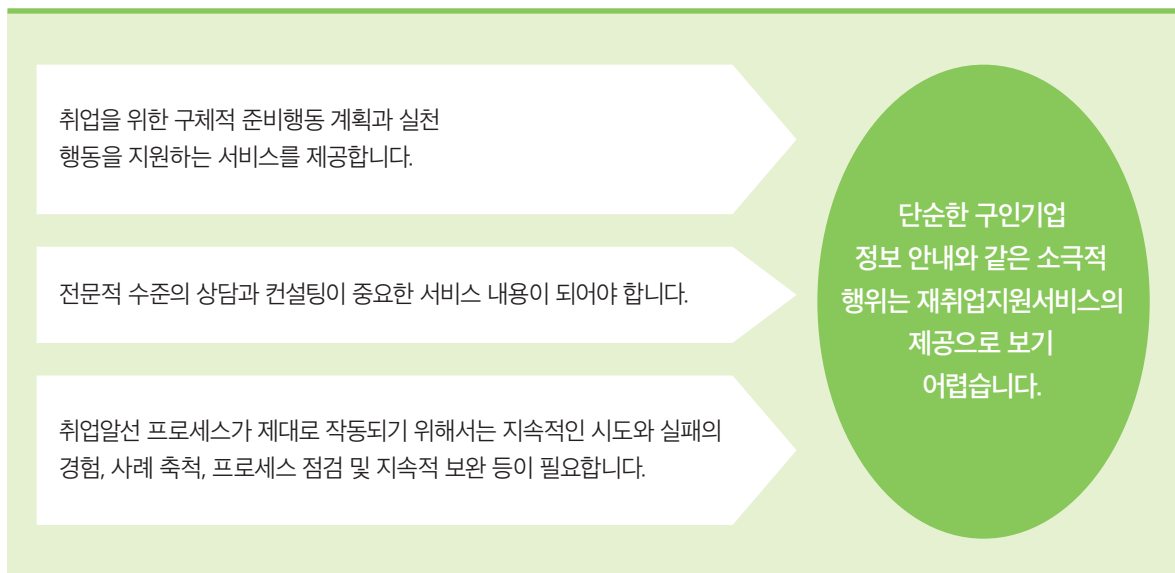
2) 취업 알선

- 「취업 알선」은 사업주가 재취업지원서비스 제공 대상 근로자가 진로설계서에 포함된 재취업 계획대로 취업에 성공할 수 있도록 취업을 소개하는 것을 의미합니다.
- 취업알선은 기업의 인력확보와 개인의 경력개발을 동시에 고려하여 진행해야 합니다. 개인이 자신의 능력을 계발·발휘할 수 있는 직업에 취업할 수 있도록 도움을 제공해야 하며, 경제성장의 고용 창출력이 약해지고 상시적 구조조정과 인력의 고령화 등으로 직업 및 직장이동이 빈번해지면서 취업알선의 중요성이 더욱 증대되고 있습니다.

가) '취업 알선' 조건 준수(고령자고용법 시행령 제14조의5)

- 취업 알선을 위한 전담인력, 관리체계 등을 구비하고,
- 이직 예정된 근로자를 위해 구직상담, 구직활동기술 향상을 지원해야 합니다. 구직활동기술 향상은 구직에 필요한 이력서 작성, 면접 기술, 구인정보 탐색 등에 필요한 역량 향상을 위한 교육, 컨설팅 등을 의미합니다.
- 구인기업을 발굴하고 관리하며 근로자와 구인기업 연계를 위한 적절한 조치 등의 서비스를 제공 하는 것을 의미합니다.

나) '취업 알선' 성공적 조건 반영

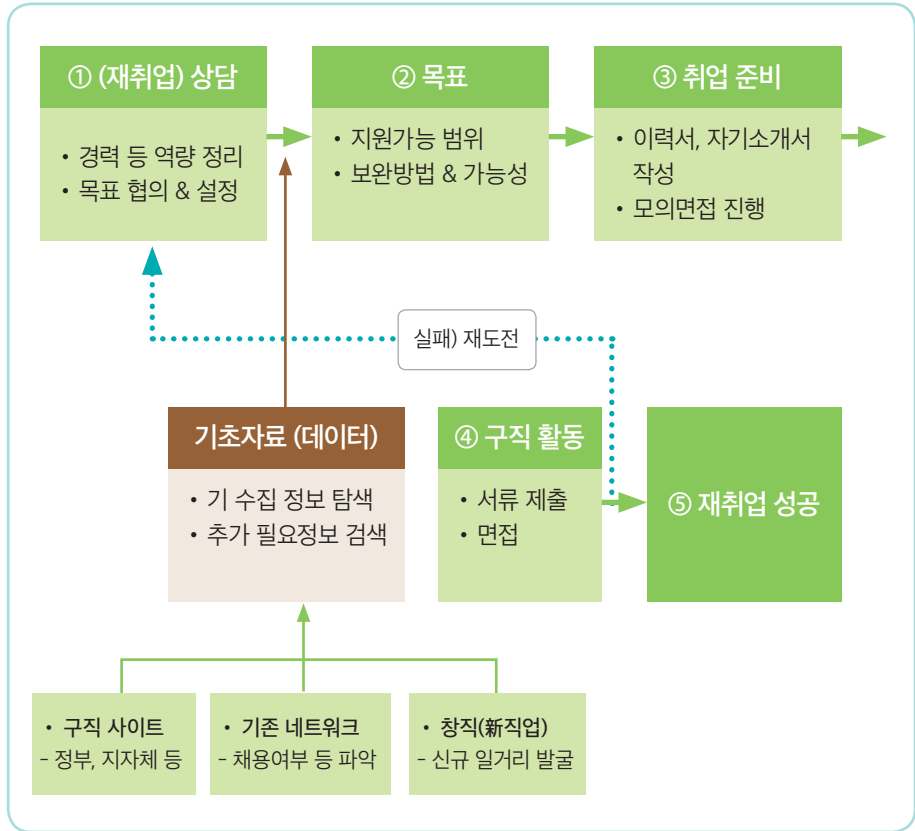


Tip

알선 개념 & 범주, 역할

- **개념**) 기업의 인적자원 확보와 개인의 경력개발을 동시에 고려하여 진행하는 서비스로, 개인이 자신의 능력을 계발·발휘할 수 있는 직업에 취업할 수 있도록 도움 제공
- **범주**) 재취업지원서비스에서 '취업알선'은 가능한 '상담'에서부터 취업 준비까지 지원하되, 충분한 데이터베이스 확보를 위한 활동도 적극적으로 전개
- **역할**) 단순한 구인기업 정보 안내와 같은 소극적 행동이 아닌, 전문적 수준의 상담과 컨설팅, 적극적인 네트워킹과 서치펌 등을 활용하여 비공개 채용정보까지 확보하는 등 실질적 재취업에 도움을 줄 수 있는 취업알선이 되도록 역할 수행

다) 취업알선 프로세스



용어 정의

- **공개 채용정보**) 다양한 채용정보 사이트를 통해 확보할 수 있는 정보로서, 해당 구인직종의 최근 경향을 파악할 수 있으며, 정보의 양과 질이 대상자에게 맞지 않을 경우도 많습니다.
- **비공개 채용정보**) 채용기업 내부에 알려지거나 기업외부로 전달은 되었으나 일부 관련된 소수에게만 알려진 정보로서, 내부 구성원의 추천이거나, 인사담당자가 검증할 수 있는 사람을 통해 추천과정을 통해 채용과정이 진행되는 경우입니다.
적극적인 네트워킹 활동이 필요한 이유이기도 하며, 서치펌이나 관련분야 헤드헌터를 활용하기도 합니다.

고령자고용법 시행령	제14조의4	139페이지 참조
	제14조의5	139페이지 참조
사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정	제3조	141페이지 참조
	제4조	142페이지 참조

3) 취·창업 및 창업 교육

- 「취·창업 교육」은 이직 예정된 근로자의 재취업, 창업과 직접적으로 관련된 **구체적인 기술, 지식 등에 관한 교육 또는 이력서 작성 요령, 면접 기술 등 구직활동기술 향상 지원**을 위한 교육입니다.
- 따라서 취미나 소양 등 취·창업과 직접적으로 관련 없는 교육은 재취업지원서비스로 인정받을 수 없습니다.
- 근로자의 퇴직 후 취·창업 경로는 매우 다양하고, 개개인의 보유 역량, 흥미, 적성 등이 상이하므로 **취·창업과 직접적으로 관련된 직무역량 강화 교육을 제공할 때는 바우처 형태로 시간 및 비용을 제공하는 방법도 사용할 수 있습니다.**

고령자고용법 시행령	제14조의4	139페이지 참조
	제14조의5	139페이지 참조
사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정	제3조	141페이지 참조
	제4조	142페이지 참조

4) 그 밖에 재취업지원서비스

- 가) 「사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정」 제3조에 따라 당해연도 3월 말까지 「사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정」 별지 제1호 서식 ‘재취업지원서비스 운영계획’을 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여 승인받아,
승인된 계획에 따라 실시하는 경우 재취업지원서비스의 제공으로 인정받을 수 있습니다.
- 나) 제출된 운영계획에 대해 지방고용노동관서의 장이 보완 요청을 하는 경우, 사업주가 이를 보완하여 승인받거나,
지방고용노동관서의 장이 보완을 조건으로 승인한 경우에는 사업주가 보완하여 실시하는 경우에만 재취업지원서비스의 제공으로 인정받을 수 있습니다.
- 다) 다만, 사업주가 운영계획서를 승인받아 시행하는 중에 재취업지원서비스의 질적 개선 또는 효율적 운영을 위하여 승인받은 내용과 달리 운영하여야 할 필요가 있는 경우 지방고용노동관서의 장으로부터 승인을 받아 변경하여 운영할 수 있습니다.
- 라) 단순한 창업 관련 정보 안내 등의 정보 제공은 재취업지원서비스로 인정되지 않으며, 전담 인력, 관리 체계 등을 구비하여 창업을 희망하는 근로자를 대상으로 창업에 필요한 시설, 장비 등을 제공하는 것은 재취업지원서비스로 인정됩니다.

👤 재취업지원서비스 운영계획의 적합 여부 심사기준

- ① 프로그램의 적합성·충실성 : 제도 목적에 부합하도록 설계되었는지 운영계획의 적절성
- ② 프로그램 실현 가능성 : 재취업지원서비스를 체계적으로 추진할 수 있는 인적 물적 요건
- ③ 서비스 제공 방식의 효율성 등

사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정

제3조

141페이지 참조



궁금합니다!!!

㉠ 「진로설계」 중 「진로설계서」가 아닌 「미래설계도」, 「생애설계서」도 인정 가능한가요?

- **명칭 보다 내용이 중요합니다.** 진로설계는 생애설계라는 큰 틀 내에서 향후의 직업·경력(학습·자기개발 포함) 영역의 단기·중장기 계획을 수립하는 것으로 진로설계서 작성은 진로설계 서비스의 마지막 절차로서 구체적인 결과물입니다.

재취업지원서비스의 취지, 생애설계와 진로설계의 관계 등을 고려할 때, 진로설계서는 현 직장 이직 이후 생활의 영역 중 직업·경력, 자기개발, 사회봉사의 영역에서 생애사명을 확립하고, 생애주기 단계별 발달과업 수행을 위한 목표를 설정하여 목표달성을 위한 시간관리 계획을 수립하는 내용이 담겨있어야 합니다.

따라서, 명칭에 관계없이 이러한 내용이 포함된다면 적절한 진로설계서의 구성으로 볼 수 있습니다.

㉡ 근로자가 바우처 방식으로 고용부 HRD-Net에 등록된 업체에서 교육을 받은 경우 의무 이행으로 인정되나요?

- **의무이행으로 볼 수 있습니다.** HRD-Net 상의 훈련기관은 「국민평생직업능력개발법」 및 관련 규정에 근거하여 국가 또는 지자체 등으로부터 훈련을 위탁받아 실시할 수 있는 기관으로 볼 수 있습니다.

따라서 동 기관에서 고시상의 운영기준을 충족하는 교육훈련 등의 서비스를 근로자가 제공받도록 사업주가 비용지원과 참여시간을 보장한 경우라면 의무이행으로 볼 수 있습니다.

㉢ 지주회사와 계열사가 프로그램을 공동 기획하여 서비스를 제공해도 되나요?

- **가능합니다.** 관련 법령 등을 위반하지 않는 경우 사업주는 단독 또는 공동으로 전담조직, 인력 등을 두고 근로자 전부 또는 일부에게 재취업지원서비스를 제공할 수 있습니다.

㉣ 관할 고용노동관서의 장의 승인을 받아 창업을 희망하는 근로자에게 창업 지원을 하려면 갖춰야 할 조건이 무엇인가요?

- **우선 창업 지원을 위한 전담인력과 관리체계 등을 갖추어야 합니다.** 조직이 갖추어진 다음 창업과 관련된 컨설팅, 금융 지원 등의 서비스를 제공할 때 재취업지원서비스로서 인정을 받을 수 있습니다.

02

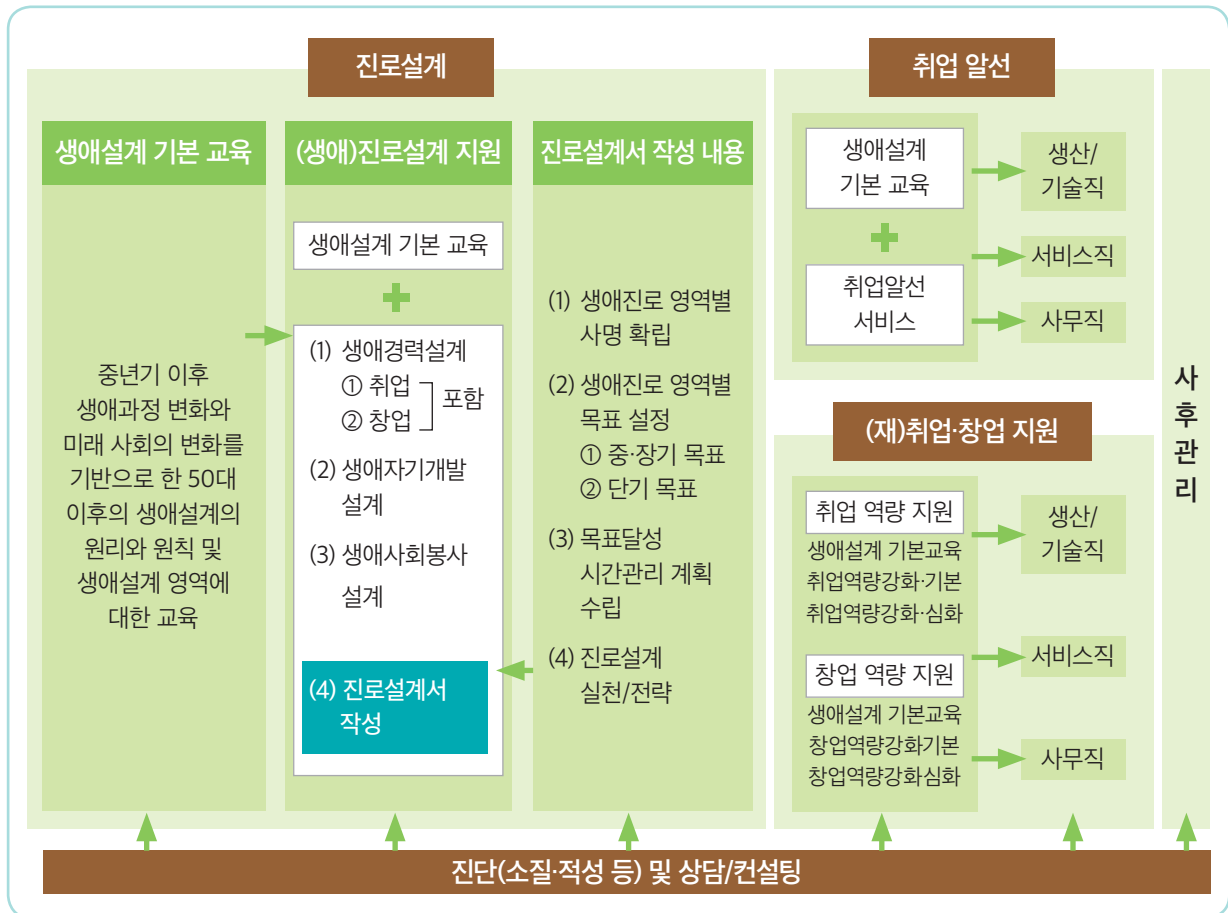
재취업지원서비스 프로그램 구성하기



가. 생애기반 재취업지원서비스 체계

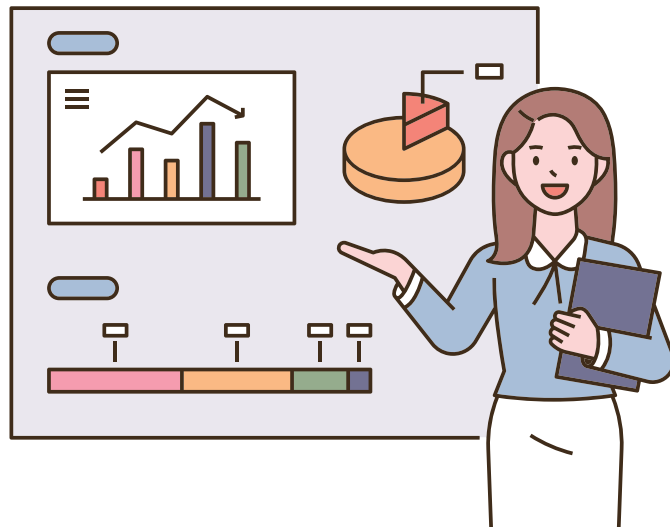
- 생애기반 재취업지원서비스 체계는 50세 이후 이직에 초점을 맞춘 단기전략이 아니라, 인생 100세 시대 '남은 50년'에 중점을 둔 중간점검과 새로운 시작을 지원합니다.
- 특히 4차 산업혁명과 같은 급격한 변화의 시대에서 미래를 준비하고 새로운 기회에 도전하는 데 도움을 주며, 자신의 인생과 직업 가치관을 재정립하여 가치관과 흥미에 부합하는 직업 활동을 통해 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 지원합니다.
- 따라서 개인이 자신이 원하는 방향으로 나아가기 위해 진로를 설계하고 구체적인 실천계획을 수립할 수 있도록 기업은 시간과 비용을 지원해야 합니다.

[생애기반 재취업지원서비스 개념도]



나. 진로설계 체계

- 재취업지원서비스 유형 중 하나인 「진로설계」는 경력·적성·성격 검사로 서비스를 시작합니다. 검사에 대한 상담과 더불어 생애설계/진로설계 교육, 진로설계서 작성할 때 상담과 컨설팅을 포함하는 개념입니다.
- 진로설계 중 일부 항목은 「취업 알선」과 「취·창업 교육」에서도 활용도가 높아 다른 부문보다 상세하게 다루고 있습니다.
- 또한, 경력·적성·성격 검사 프로그램은 ‘워크넷(고용노동부와 한국고용정보원 운영)’을 활용하면 검사결과까지 받아 볼 수 있으며 무료로 활용 가능합니다.
- 진로설계 구성도
 - 서비스 대상자는 새로운 세대적 특성과 요구를 가졌을 뿐 아니라, 아날로그에서 디지털까지 모든 것을 경험한 젊은 어른으로, 니즈 또한 다양합니다.
 - 대상자의 다양한 니즈를 반영하기 위해 진로설계의 내용을 다양한 주제와 진로방향 중심으로 모듈화 하였습니다.
 - 제시된 내용은 보편화된 내용 중심이며, 기업은 서비스 대상자의 특성과 니즈를 분석하여 추가적인 내용을 포함시킬 수 있습니다.
 - 아울러, 진로설계 디자인을 위한 단계별 순서와 다루어야 할 주제, 기본 개념을 다음과 같이 요약 정리할 수 있습니다.



[진로설계 단계별 주제와 기본개념 요약]

<p>1 변화 관리</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 진로설계 • 미래사회 변화와 대응 • 퇴직과 변화 • 생애변화 인식 	<ul style="list-style-type: none"> • 인생 100세시대의 생애 패러다임 변화와 진로설계 전반에 대한 이해도를 높이고, • 4차 산업혁명에 의한 기하급수적 변화를 인지하고 대처할 수 있는 방안 마련 • 퇴직 후에 달라지는 삶에 대한 성찰을 통해서 변화에 능동적으로 대처할 수 있도록 준비 필요
<p>2 자기 탐색</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 심리진단검사 • 퇴직준비 진단 • 경력 진단 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 인생 2막은 자신의 강점을 발견하고 흥미와 적성에 맞는 일을 찾는 것이 중요 • 이를 위해 다양한 진단을 통해 자신의 장단점과 할 수 있는 것과 하고 싶은 것, 해야만 하는 것 등을 모색
<p>3 진로 탐색</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 경력대안 탐색 • 진로탐색 • 직업탐색 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 잠정적 경력대안을 탐색하고 진로 방향성과 직업을 탐색하는 과정으로서, • 자기 탐색과 지금까지의 경험과 경력을 바탕으로 퇴직 이후의 진로에 대한 다양한 대안 탐색
<p>4 제도 탐색</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업정보 • 직업훈련 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 국민내일배움카드, HRD-NET, 한국폴리텍대학, 국가평생학습포털 등 다양한 교육 지원 정보 탐색 • 창업/창직, 귀농/귀촌, 사회공헌 지원 기관과 지원 제도 안내
<p>5 미래 탐색</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재무설계 • 건강관리 • 대인관계 • 여가설계 	<ul style="list-style-type: none"> • 일 뿐만 아니라 퇴직 후 삶의 질을 좌우하는 재무, 여가, 대인관계, 건강 등에 대한 종합적인 설계
<p>6 진로설계서 작성</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 새로 설정한 진로 방향과 설정된 목표에 기반하여 구체적 진로설계서를 작성하여 실행 동력 확보 	



[변화관리 Tip]

- 퇴직예정자 모두에게 중요한 과정이지만, 특히 '사무직'에 종사하는 서비스 대상자는 집중하여 실시할 필요가 있습니다.
 - 사무직은 재직 당시 직무를 이직 이후에도 사회에서 재활용할 수 있는 호환성이 다소 낮아 기존과 상이한 직무로 재취업하기 위해 자격증이나 교육을 새롭게 도전해야 할 가능성이 높기 때문입니다.
- 「변화 관리」는 진로설계 프로그램의 출발점이므로 기업담당자는 「변화 관리」가 이직 이후 진로설계에 든든한 버팀목이 될 수 있도록 프로그램 설계에 신중을 기해 주시기 바랍니다.

1단계 변화관리

- 앞으로 50년은 인류가 최초로 경험하는 시간으로, 변화관리가 그 무엇보다 중요할 수 있습니다. 남은 50년이 어떻게 변할 것인지 인지하고 대처하기 위해 여전히 배우고 일하고 활동하며 절반의 시간을 새롭게 지내야 합니다.
- 변화관리는 모든 서비스 대상자가 **인생 2막의 새로운 출발을 위한 디딤돌**이라 할 수 있습니다. 왕성한 활동을 영위했던 기간과는 또 다른 삶이 펼쳐질 퇴직 이후의 삶이 어떻게 변화되는지 인지할 수 있는 기회이기 때문입니다.
- 아울러, 4차 산업혁명의 디지털이 가져 온 생활패턴 변화와 직업세계의 변혁이 자신에게 어떤 위협과 기회를 제공하는지도 성찰할 수 있는 좋은 기회입니다.

[프로그램 주제와 내용 예시]

구 분	세부 내용
생애변화 인식	<ul style="list-style-type: none"> • 인생 100세시대와 '나이 들'의 의미 이해 • '고용 정년'과 '일 정년'의 역할 및 관계 • 은퇴와 스트레스 관리 • 성공적 노년의 삶을 위한 준비
미래사회 변화와 대응	<ul style="list-style-type: none"> • 미래사회의 이해 <ul style="list-style-type: none"> - 고령화 사회와 준고령자에 대한 영향 - 지식 정보화 제4차 산업혁명사회의 준고령자에 대한 영향 - 미래사회의 사업·기술·소비 변화 • 기하급수적 변화로 달라진 직업세계 이해 • 디지털과 일상 변화 이해 <ul style="list-style-type: none"> - 인공지능 활용 증가와 직업 변화 - OA 사무기기 진화 • 지식과 경험 유효기간 단축으로 <ul style="list-style-type: none"> - 새로운 경력개발 및 관리 필요성을 깨닫고, 평생교육 중요성 인지 • 인구 구조(저출산과 고령화) 변화와 저성장, 불확실성 확산으로 일자리 변화에 적극적 대처 • '의미있는 건강 장수(長壽)'를 위한 일의 역할 이해 • 장수(長壽) 3대 리스크(가난, 질병, 외로움) 대처 방법 • 평균수명 증가와 라이프 리밸런싱(Life Rebalancing) 재정립
퇴직과 변화	<ul style="list-style-type: none"> • 진로설계는 퇴직 후 스트레스를 예방하거나 해소할 수 있음 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직 후 역할 소멸에 따른 자존감 상실 - 경력 단절과 소원해진 네트워크로 두려움과 외로움 상존 - 일의 단절에 따른 삶의 목표 상실과 건강 악화 초래 - 소득 감소로 궁핍한 노후생활 걱정 • 퇴직 후 변화 <ul style="list-style-type: none"> - 공간, 시간, 소득, 관계, 소속 변화

2단계 자기 탐색

- 자기탐색은 **자신의 장단점과 흥미, 가치, 능력, 성향, 관심분야 및 선호분야를 파악하고 이직 후 직업적 목표를 설정하기 위한 밑거름**이 되는 과정입니다.
- 아울러 서비스 대상자마다 소질과 특기를 진단하여 다름을 탐색하고 사회 호환성 등 미래 활용성을 점검하는 것이 중요합니다. 4차 산업혁명이 가져 온 변화무쌍한 직업세계에서 능동적이며 적극적으로 대처하기 위한 선제적 과정입니다.
- 이직예정자들은 오랜 기간 동안 특정 직무에 종사하며 자신의 역할과 정체성을 형성해왔습니다. 이직 후에는 이를 재평가하고 **새로운 가능성과 역할을 찾기 위해 자기 인식과 자기 개발에 주의를 기울일 필요가 있습니다.**
- 특히, 재취업을 위해서는 '자기 이해'가 우선되어야 합니다. '자기 이해'가 부족할 때에는 자기소개서 작성이나 면접에서 자신의 역량, 차별화, 다름 등을 구체적으로 설명하는데 어려움이 있습니다.

[프로그램 주제와 내용 예시]

구 분	세부 내용
심리진단검사	<ul style="list-style-type: none"> • 직업심리검사(워크넷) • 진단검사(중장년워크넷) • 노후종합진단(국민연금)
퇴직준비 진단	<ul style="list-style-type: none"> • 나의 상태 위치·역할 파악 <ul style="list-style-type: none"> - 재무(경제적): '관심분야' 또는 '선호분야'를 선택할 것인지, 아니면 채움을 위한 '필요분야'를 선택해야 하는지 상태 파악 - 건강(신체적): 유병(有病)의 유무와 「직장 정년」 이후 사회활동 가능성 여부를 판단하는 척도 - 가족관계(정신적): 퇴직 이후 삶은 그 어느 때보다 가족의 전폭적 지지가 필요한 만큼 부부 관심사, 자녀와의 소통 등 관계 척도를 분석하고 보완할 수 있는 방안 마련 - 경력(종합적): 「직장 정년」을 연장할 수 있는 경력 보유 유무 • 네트워크 활용 정도와 보완 <ul style="list-style-type: none"> - 소중한 사람들과 꾸준한 소통하면서 인연 관리 - 선호 또는 관심분야 커뮤니티 활동
경력 진단	<ul style="list-style-type: none"> • 경력 검색과 진단 <ul style="list-style-type: none"> - 「Career Map」 작성 - 경력 역량 정도 진단 - 사회 호환성 및 시장성 검진 • 경력 탐색과 구축방안 수립 <ul style="list-style-type: none"> - 현(現) 경력으로 사회 진출 가능 분야 탐색 - 부족 역량 육성(자격증, 학위 등)을 위한 방안과 실행계획 수립 - 관심 또는 선호분야 평생교육으로 준비된 자료 발돋움하기

TIP

[자기탐색 Tip]

- 「자기탐색」은 이직예정자에게만 해당되는 것이 아니라, 재직자를 포함한 모든 사람에게 필요한 과정입니다.
- 자기탐색을 위해서 다양한 진단검사와 도구를 활용할 수 있습니다. 진단도구를 활용하면 보다 개인의 성향, 특성, 능력, 관심사를 객관적으로 분석하고 평가할 수 있으며, 신뢰할 수 있는 데이터를 확보할 수 있습니다. 중장년 워크넷 등은 다양한 진단검사를 개발하여 무료로 제공하고 있으므로 이를 활용하여 진단해 볼 수 있습니다.

3단계 진로 탐색

- ‘진로(進路)’는 ‘나아갈 길’을 의미하는 것으로, 이직이나 퇴직 이후 살아가는 방향이나 행로를 설명하는 것으로,
 「진로탐색」은 지금까지의 경력과 경험을 기초로 생애 중반 이후에 펼쳐질 **‘남은 50 생애’의 진로로드맵을 작성**하는 단계로 매우 중요한 과정입니다.
- 직장(where)과 직업(what)에서 무엇을 선택할 것인지, 일의 목적에서 ‘하고 싶은 것’과 ‘해야만 하는 것’의 우선순위를 어떻게 할 것인지를 고려하는 단계이기도 합니다.
- 사회적으로 두 번째 정년은 2022년도 조사 기준 72.3세(통계청 발표)입니다. 정년퇴직 이후 약 12년 이상의 기간에 대한 목표와 절차를 수립하는 단계로 생산직, 사무직, 서비스직 모두 중요하게 다루어야 할 부분입니다.
- 필요한 경우에는 상담과정을 통해서 구체적이며 실효성이 높은 경력목표 설정을 지원하는 것이 바람직합니다.

[프로그램 주제와 내용 예시]

구분	세부 내용
경력 대안 탐색	<ul style="list-style-type: none"> • 경력탐색 절차 이해 <ul style="list-style-type: none"> - 추천된 진로대안^{a)} → 예비적 진로대안^{b)} → 잠정적 진로대안^{c)} a) 「Career Map」과 진단에서 도출된 모든 경력 b) 나의 상태·위치·역할 등을 고려한 경력 c) 가치관 등을 고려한 ‘관심’ 또는 ‘선호분야’에 근접한 경력 • ‘잠정적 진로대안’에 대한 정보 분석 <ul style="list-style-type: none"> - 시장성 및 미래 가능성 판단 정보 - 트렌드 변화와 보완할 부분에 대한 정보 - 진입장벽 정도와 감내 가능성 여부 정보
직업탐색	<ul style="list-style-type: none"> • 신중년 다양하게 일하는 방식 <ul style="list-style-type: none"> - 다양한 재취업 유형(경력활용, 경력무관, 새경력시작 등) - 창업, 창직 - 귀농귀촌 - 사회공헌

4단계 제도 탐색

- 재취업지원서비스는 이직예정자의 성공적인 경력목표 달성을 지원하는 것을 목적으로 하고 있으므로, 우선적으로는 재취업 및 창업을 목표로 한 프로그램으로 구성되는 것이 바람직합니다.
- 정부는 재취업지원서비스의 저변 확대와 조기 정착을 위해 자기진단, 경력설계, 재취업 교육, 재취업이나 창업 정보 등 다양한 제도를 운영하고 있습니다.
- 이와 더불어 퇴직이 다가오면 심리적 불안감과 막연함, 두려움으로 실업급여와 국민연금, 개인연금과 퇴직연금 등 재무정보에 관심이 많습니다. 개인연금과 퇴직연금은 종합소득세 및 의료보험료와 직접적 연관성이 있는 제도이며, 이직예정자는 누구를 막론하고 높은 관심을 보이고 있으므로, 운용 금융회사 담당자 등 전문가를 통해 자세한 설명을 듣는 시간을 마련하는 것이 좋습니다.

[프로그램 주제와 내용 예시]

구 분	세부 내용
재취업정보	<ul style="list-style-type: none"> • 시니어 인턴십 • 지역별 중장년일자리 지원제도 • 산림일자리, 문화해설사, 이야기할머니 등 중장년 관심 재취업정보
직업훈련	<ul style="list-style-type: none"> • 직업훈련-HRD넷 • 한국폴리텍대학 <ul style="list-style-type: none"> - 신중년특화과정 • K-디지털 기초역량훈련(고용노동부) • 지역별 기술학교(직업훈련기관)
일자리 지원제도 탐색	<ul style="list-style-type: none"> • 창업, 창직 <ul style="list-style-type: none"> - 서울창업진흥원, 한국사회적기업진흥원, 소상공인지원공단, 중소벤처기업진흥공단, K-스타트업 등 • 귀농·귀촌 <ul style="list-style-type: none"> - 귀농귀촌 통합플랫폼 - 귀어귀촌종합센터 - 전국귀농운동본부 등 • 사회공헌 <ul style="list-style-type: none"> - 월드프렌즈 KOICA 자문단 - 월드프렌즈 NIPA 자문단 - 한국해비타트 등
사회보험	<ul style="list-style-type: none"> • 실업급여 • 국민연금 • 건강보험
재무관리	<ul style="list-style-type: none"> • 은퇴금융 아카데미 • 금융자문서비스



[제도 탐색 Tip]

- 재취업이나 창업 관련 다양한 제도가 구축되어 운용되고 있으므로 인터넷 검색으로 활용 가능합니다.
- 재직 당시에는 회사 담당자가 처리해 줬던 부분을 직접 해결해야 하기에 버거울 수 있습니다. 궁금한 점은 먼저 관련 사이트를 방문하여 검색하거나, 이메일을 활용할 수도 있고, 직접 방문하여 상담 받을 수도 있습니다.
- 관련 사이트와 약간의 설명을 곁들인 자료가 「PART IV. 서비스 담당자가 알아두면 좋은 근로자 지원 정보」에 있습니다. 참조 바랍니다.

5단계 미래 탐색

- 생애설계는 보다 만족스럽고 행복한 삶을 추구하기 위함으로, 삶에 연관된 모든 분야가 씨줄과 날줄로 합리적으로 연계될 때 가능합니다.
- 지금까지는 경력 중심으로 진행되었다면, '5단계'는 그 이외 부분에 대한 생애설계를 진단하고 개선·보완함으로써 진로설계서의 완성도를 높이는 단계입니다.
- '일'은 사회적 평가와 함께 소속감과 성취감을 주어 자존감을 높일 뿐 아니라, '나이 들'에 대한 당당함을 보여주는 중요한 매개체입니다. 맛있는 요리에는 다양한 재료가 필요하듯 풍요로운 노년의 삶에는 재무, 건강, 관계, 여가 등이 어우러질 때 가능합니다.
- 특히, '건강'은 모든 행위의 근본이라는 점에서 매우 중요합니다. 1948년 세계보건기구(WHO)가 정의한 건강은 '단지 질병이 없거나 허약하지 않다는 것'만을 말하는 것이 아니라, '신체적으로나 정신적으로 그리고 사회적으로 온전히 안녕을 누리는 상태'라고 하였습니다. 그 만큼 건강은 신체적으로 한정된 개념이 아니라, 매우 광범위한 영역을 포함하고 있음을 알 수 있습니다.
- 재무, 건강, 관계, 여가 등을 진단하는 과정에서 이해를 높이기 위해 강사는 매월 가계 수입과 지출을 예상해 보는 가계부와 같은 다양한 장표를 활용할 수도 있습니다.
- 다만, 5단계에서 유의할 점은 이 내용이 재취업지원서비스에서 많은 시간을 할애해서 비중있게 다루어서는 안된다는 점입니다. 16시간 이내에서 재취업에 연관성이 높은 과정으로 구성하고, 기준시간 이상을 배정한 후 초과된 시간을 활용하여 「재무·건강·관계·여가 등」을 소개하는 것을 추천합니다.

[프로그램 주제와 내용 예시]

구 분	세부 내용
재무 설계	<ul style="list-style-type: none"> • 유형별 보유자산 현황과 기간별 가용성 파악 • 퇴직 후 예상 수입·지출 등 현금흐름(Cash Flow) 시뮬레이션 • 장수(長壽) 대비 재무 수준의 적정성 검토 • 생애 주기별 대소사 대비 준비 정도 • 생활비 갭(gap) 축소 생활설계표 작성 • 자금 부족 형태(일시적 또는 영구적)와 보완 방법
건강 관리	<ul style="list-style-type: none"> • 건강의 중요성과 건강 지킴을 위한 방법 이해 • 「인(人) 1기(技)」운동 생활화 • 노년의 건강 유지 = 최고 경제 활동
대인 관계	<ul style="list-style-type: none"> • 관계 회복과 유지를 위한 방안 <ul style="list-style-type: none"> - 내려 놓기의 중요성 이해와 '지는 법' 생활화 • 말하기(30%)보다 경청(70%)하기 <ul style="list-style-type: none"> - 과거 경험이 아닌 전문성에 근거한 말하기는 30%로 제한하고, 이타적 발언에 귀 기울이는 행동을 70% 하기 • 「언격(言格)」의 중요성 이해 <ul style="list-style-type: none"> - 사람은 품격이 있듯, 좋은 관계 유지에는 수평적 인격을 존중하는 언격(言格)에서 시작 • '내가 존중받으려면 남을 먼저 존중해야 한다'
여가 설계	<ul style="list-style-type: none"> • 내 마음 '있을 곳' 찾기 <ul style="list-style-type: none"> - 취미·자기개발, 문화예술 관람·참여, 스포츠 활동 및 관람, 봉사 등 • 봉사활동을 통한 보람과 가치 추구하기 • 평생학습으로 '자신감'과 '당당함' 추구하기 • 4차 산업혁명시대 적응력 증대를 위한 스마트역량 개발하기 • 지자체 중심의 '문화교실'과 '문화행사' 적극 활용하기 • 예술문화 활동으로 창의적이며 유연한 삶 추구하기

6단계 진로설계서 작성

- ‘길을 아는 것’과 ‘길을 걷는 것’은 큰 차이가 있습니다. 진단 검사에서 시작한 진로설계 탐색의 마무리 단계로, 최종적으로 선택한 **경력목표를 중심으로 구체적이고(specific), 측정 가능하며(measurable), 달성할 수 있는(achievable), 현실적이며(realistic), 적절한 시간 배정(timely)을 통해 실효성이 높은 진로설계서를 작성합니다.**
- ‘이 나이에 무슨’, ‘준비한 것이 없는데’와 같은 부정적인 마음을 덜어내고 자존감을 높일 수 있는 실천 가능하며 효율적인 진로설계서를 작성합니다.
- 제시된 진로설계서 양식은 기본형으로 필요한 경우 삭제하거나 추가하는 등 충분히 변경하여 사용 가능합니다. 기업별 상황에 맞도록 활용하시면 되겠습니다.



[진로설계서 작성 Tip]

- 최적 목표 선정(3개 정도)
 - 가능성(할 수 있는 것 등)과 중요성(해야만 하는 것 등)을 고려한 우선 순위 추출
 - 순위별 보완할 사항(자격증, 현장 경험 등)과 구체적 ‘시간 계획(time schedule)’
- 경력 목표 작성
 - ‘SMART 기법(George T. Doran)’ 활용하여 구체적 경력 목표 작성
 - 제도탐색과 재취업 역량 등 정기적 분석과 피드백을 반영하여 수시 조정

[진로설계서 양식 예시]

설계자 기본사항	설계 일시	년 월 일		
	성 명			
	연 령	만 세		
자기 탐색	검사 실시	<input type="checkbox"/> 성격검사 <input type="checkbox"/> (일반)적성검사 <input type="checkbox"/> 직업관련 일반검사 <input type="checkbox"/> 취업·창업 관련검사 <input type="checkbox"/> 기타검사		
	검사 결과	(결과내용을 기술하세요)		
성격·적성 등 검사결과에 대한 상담결과를 위에 기록하고, 검사와 검사결과에 대한 상담을 받지 않았으면 상담사와 상담 후 그 결과를 기록				
생 활 영역별 미션·비전	직업·경력			
	자기 개발			
	사회 봉사			
진로 목표/ 시간 관리	구분	기간	목표 내용	실천 계획
	금년목표			
	단기목표			
	중기목표			
	장기목표			

다. 취업알선

- 취업알선은 구직에 필요한 역량코칭, 구인정보 탐색과 관련된 컨설팅 및 구인처 발굴 및 연계 등의 서비스를 제공하는 것을 의미합니다.
- 의무화 기업의 경우 이직예정일 직전 3개월 이내(경영상 필요에 따른 이직의 경우 이직 예정일 직전 3개월부터 이직 후 6개월 이내) 최소 1시간 이상의 대면상담 1회를 포함하여 2회 이상 상담을 제공토록 되어 있습니다.
- 하지만 취업처 발굴을 포함하여, 2회의 상담만으로 대상자에 재취업을 효과적으로 지원하기 위한 맞춤형 서비스를 제공하기는 쉽지 않으므로 대상자 개별 특성과 상담니즈의 다양성 등을 고려하여 5회 이상의 다회차 상담을 추천합니다.
- 본 가이드라인에서는 취업알선 프로세스를 6회 기준으로 제안하고 있으며, 대상자의 니즈와 기업의 여건에 따라서 상담 횟수는 조정하여 운용할 수 있습니다.

[취업알선(상담) 표준모델 예시]

단계	단계별 모듈		상담활동
사정 단계	Module 1	초기면접 상담	초기 상담
	Module 2	직업 심리검사 해석상담	진단 및 목표 설정
	Module 3	심층상담(사례 개념화)	
개입 단계	Module 4	불안 및 스트레스 관리	재취업목표 해결전략 수립
	Module 5	재취업목표 설정	
	Module 6	구직활동 준비	재취업 위한 구직활동 준비
	Module 7	채용정보 탐색 실습	
	Module 8	진행상황 점검 및 중간평가	
	Module 9	구직활동 지원(1)	
	Module 10	구직활동 지원(2)	
	Module 11	채용정보 제공	취업 알선
종결단계	Module 12	평가 및 종결	평가 & 종결

[취업알선 회차별 주제와 주요 내용 요약]

1

초기 면접
상담

- 초기 면접 상담
- 재취업지원서비스 안내
- 서비스 대상자 요구사항과 욕구 탐색

2

직업심리
검사 및
해석 상담

- 서비스 대상자 보유 내부자원(특성, 성격, 가치, 경험 등) 파악
- 직업심리검사(워크넷 등) 안내 및 진행
- 직업심리검사 해석하기
- 경력목표 설정 구체화

3

구직기술
향상 코칭

- 이력서 구성요소와 작성법 이해
- 자기소개서 이해 및 작성(실습)
- 구직서류 작성(실습)
- 면접 대응요령 이해
- 온라인 또는 이메일 접수 방법 이해

4

채용정보
탐색

- 채용시장 종류와 특성 이해하기
- 공개 채용시장 정보 찾기
- 비공개 채용시장 정보 찾기
- 인맥 통한 구직활동 방법 안내

5

채용정보
제공 및
취업알선

- 채용정보 제공
 - 공공기관 일자리 지원 사업 소개
 - 서비스 대상자와 협의한 구인기업 소개 등

6

평가 및
종결

- 취업알선 상담 만족도 조사 실시
- 활동사항 점검 및 피드백

Tip

- **우호적 분위기 조성** : 대상자와 첫 만남이 중요하므로 우호적 분위기에서 밝게 환대 하는 모습으로 대상자를 맞이함으로써 편안한 마음을 갖고 자신을 공개하면서 상담에 임할 수 있도록 합니다.
- **호칭 상호 합의** : 상호 호칭에 대해 사전 협의하고 상담을 진행하면 훨씬 부드러운 분위기에서 상담을 진행할 수 있습니다.
- **신뢰관계 형성** : 이직예정자의 두려움과 불안감 등에 공감하고 서비스 제공에 최선을 다하고자 하는 의지와 전문성을 보여 줌으로써 돈독한 신뢰관계를 형성하는 것이 중요합니다.

1회차 초기면접 상담

- 초기 상담은 상담사와 신뢰관계 형성의 첫 단추로 취업알선의 중요한 단계입니다. 또한 초기 상담은 이후 상담의 목표와 방향성을 잡는데 중요하기 때문에 고객의 상태와 니즈에 대한 명확한 정보 수집과 파악이 중요합니다.
- 대상자 입장에서는 초기상담을 통해 이후 상담이 어떤 과정에 의해서 진행되는지, 내용은 무엇인지 등 취업상담 서비스에 대한 이해도를 높일 수 있습니다.
- 상담 성공 여부는 서비스 대상자와 컨설턴트 상호 간 두터운 신뢰에 기초하므로, 초기면접 상담은 대상자가 취업상담 서비스에 대한 적절한 기대를 갖고 자기개방과 의사소통을 적극적으로 하면서 책임감 있는 태도로 상담에 참여할 수 있도록 동기부여 하는 것이 가장 중요합니다.
- 초기 상담에서 실업급여, 국민연금, 건강보험과 같이 대상자의 관심이 높은 4대 보험에 대해 먼저 안내함으로써 신뢰감을 주는 것도 좋은 방법입니다.

[초기면접 준비사항 및 상담활동 예시]

구 분	상담 내용
준비 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 이직예정자 기본정보(성명, 회사명, 직급, 직책, 성별, 연령 등) • 초기 상담 목표와 상담 주요 주제 목록 • 초기 상담 필요 서류
상담 활동	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업지원서비스에 대한 이해 • 고객 정보 수집(니즈, 경력분석, 재무정보, 가족관계, 심리상태 등) • 상담서비스 절차 안내하기 • 직업심리검사 선택하기 • 정부 4대 보험 안내하기 • 상담내용 요약 및 피드백 • 다음 상담내용 안내 • 상담일지 작성 등 사후관리하기

2회차 직업심리검사 및 해석 상담

- 이직 후의 경력 및 생애설계를 위해 심리검사를 통해 대상자가 가지고 있는 보유 자원(특성, 성격, 가치, 경험 등)을 탐색하는 단계입니다.
- 조기퇴직일 경우 퇴직 충격의 심리특성을 이해하고, 전직·재취업 장애 요인을 파악하여 이를 극복하는 과정을 지원하는 것이 중요하며, 이를 위해 대상자의 특성과 강점을 탐색하여 현재 본인이 가지고 있는 자원과 특성을 명확히 인식하고 경력의사 결정과 구직활동 과정에 적용할 수 있도록 돕는 것이 필요합니다.
- 정년퇴직의 경우는 삶에서 일이 단순한 생계수단 이상의 '인생 후반의 자가다운 삶'을 찾기 위한 과정이므로, 이를 위한 일을 선택하고 지원하도록 돕는 것이 중요합니다.
- 모든 대상자가 직업심리검사나 진단도구를 활용한 심도 있는 자기 탐색이 필요한 것은 아니기 때문에 대상자의 의견을 존중하여 진행하는 것이 필요하며, 새로운 경력 대안을 찾기 위해 자신에 대한 구체적 이해가 필요하거나, 구직 과정에서 자기 강점의 표현이 부족한 대상자의 경우는 이 단계를 통해 대상자에게 적합한 조언과 해결방안을 제시할 수 있습니다.

[직업심리검사 목적과 기대효과]

대상	목적과 주요 기대효과
대상자	<ul style="list-style-type: none"> • 미래 직업 결정 시 발휘하고 적용할 자원과 능력을 파악하게 됩니다. • 미래경력을 찾는 과정에서 자신을 명확하게 표현할 수 있게 됩니다. • 자기감정을 인식함으로써 경력 대안을 탐색, 결정하고 구직활동 과정에서 자신감과 확신을 갖고 임하게 됩니다.
컨설턴트	<ul style="list-style-type: none"> • 대상자를 보다 객관적으로 이해하게 됩니다. • 대상자의 경력 대안 탐색과 경력 의사결정, 구직서류 작성 및 구직활동 과정에서 이직예정자에게 적합한 조언과 해결방안을 제시하는 단서가 될 수 있습니다. • 대상자의 특성에 맞는 의사소통 방식으로 보다 효과적인 상담을 이끌어 갈 수 있습니다.

TIP

- **심리검사 실시를 위한 환경 조성** : 정확한 검사 실시로 적합한 직업방향 선택을 위해 안정되고 편안한 분위기가 필요합니다. 아울러, 적성검사 이외 문항은 정답이 있는 것이 아니라 대상자에게 맞거나 현재 상태 느낌을 있는 그대로 솔직하게 체크하도록 사전 안내도 필요합니다.
- **기타 환경에서 심리검사 실시할 경우** : 상담실이 아닌 자택 등 기타 환경에서 심리검사를 실시할 경우 사전 심리검사 환경조성과 방법에 대해 자세히 설명하여 검사 실시 자체가 잘못되지 않도록 안내합니다.
- **기실시한 대상자의 경우** : 워크넷 온라인 검사를 이미 실시한 서비스 대상자는 검사 실시 상황이나 방법이 제대로 진행되었는지 확인하고 검사 결과 해석할 때 고려해야 합니다.
- **디지털 취약자 지원** : 컴퓨터 사용이 익숙하지 않은 서비스 대상자들은 상담사가 온라인 검사를 함께 진행하거나 인쇄된 질문지나 진단지를 활용하여 진행할 필요가 있습니다.

[직업심리검사(워크넷) 및 진단검사(중장년 워크넷)]

① 직업심리검사(워크넷 work.go.kr)

직업 선호도 검사 L형	좋아하는 활동, 관심있는 직업, 선호하는 분야를 탐색하여 직업흥미유형에 적합한 직업들을 안내
구직 준비도 검사	구직 활동과 관련된 특성에 대해 얼마나 준비되었는지 알아보는 검사
창업 적성 검사	창업소질이 있는지 진단하고 적합한 업종을 추천
직업가치관 검사	직업선택 시 중요하게 생각하는 직업가치관을 측정하여 자신의 직업가치에 적합한 직업분야 안내
영업직무 기본역량검사	영업직무수행 역량을 인성과 적성의 측면으로 측정하여 영업직무에 대한 역량적합도 확인
IT직무 기본역량검사	IT 직무수행 역량을 인성과 적성의 측면으로 알아보고 역량의 적합도를 확인하는 검사
준고령자 직업선호도 검사	50세 이상 구직자의 자신에 대한 이해를 높이고 심리적 특성을 파악하여 직업선택과 관련된 의사결정을 지원
중장년 직업역량검사	중장년 근로자 후기 경력개발용 직업역량 진단 (경력활동, 직무태도, 직무능력, 개인특성, 기초자산 진단)
성인용 직업적성검사	직업선택 시 중요한 능력과 적성을 토대로 적합한 직업을 선택할 수 있도록 지원하는 검사

② 진단검사(중장년워크넷 work.go.kr/senior)

생애경력설계 자가진단	내용	개인의 생애경력 준비사항을 점검하고 그에 맞는 경력준비 가이드라인 제시
	절차	맞춤정보 → 구직태도 → 구직기술 → 직무능력 → 기초정보
전직준비도 검사(NJRT)	전직을 준비하는 중장년 대상으로 심리상태, 신념, 태도, 기술을 종합적으로 파악하여 합리적인 진로의사결정 도모	

[노후종합진단(국민연금)]

중앙노후준비지원센터(csa.nps.or.kr)

구 분	주요 내용
진단	사회적관계, 건강한 생활습관, 소득과 자산, 여가활동 분야의 지표로 구성된 '노후준비 종합진단지'작성을 통해 개인의 노후준비 상태를 종합적으로 진단
상담	진단결과에 따라 분야별 노후준비 취약점을 파악하고 재무영역과 비재무영역(건강, 여가, 대인관계)에 대한 맞춤형 상담 제공
교육	노후준비 전문가들이 제공하는 재무, 건강, 여가, 대인관계 등의 주제별 맞춤형 강의를 통해 노후준비에 대한 다양한 정보 제공
관계기관 연계	노후준비를 위해 타 기관 서비스 이용이나 심층상담이 필요한 경우 해당 기관으로 연계하거나 정보를 제공
사후관리	노후준비에 대한 실질적인 행태변화가 이루어질 수 있도록 상담시 설정한 실천과제 이행 여부 점검 및 추가 정보 제공

3회차 구직기술 향상 코칭

- 오랜 기간 다양한 업무를 수행하며 경력과 경험을 축적한 대상자가 자신이 수행한 직무 경험과 성과를 구직서류와 면접에 잘 표현할 수 있도록 코칭하는 단계입니다.
- 구직서류는 입사 의지를 표현한 문서이자 구인기업에 처음 소개하는 매개체이므로 관심을 유도할 수 있도록 다양한 면모를 담아내는 것이 중요하며, 면접은 구직서류에 표현하지 못한 대상자의 역량을 보여 줄 수 있는 가장 좋은 기회로 코칭을 통해 역량 향상을 지원할 필요가 있습니다.
- 구직기술 향상 코칭을 통해서 대상자의 핵심역량과 핵심성과가 구직서류에 잘 표현되어 있는 확인하는 절차가 필요합니다.

[구직기술 향상 코칭 시 준비사항]

구분	필수 자료	선택 자료
구직서류	<ul style="list-style-type: none"> • 이력서 작성 양식 • 자기소개서 작성 양식 	<ul style="list-style-type: none"> • 지식, 기술, 태도 방식을 통한 직무 자기 분석지 • 경력기술서 양식 • 구직서류 상담 점검표 • 주요 경력기술을 위한 성취 업적 작성양식
면접	<ul style="list-style-type: none"> • 면접 예상 질문지 • 면접 답변 연습지 	<ul style="list-style-type: none"> • 면접 시 지켜야 할 중요사항 예시 • 자기소개 발표문(예시) • 모의면접 예상 질문

- 대부분의 이직예정자는 재직 중 구직활동을 적극적으로 하지 않아 구직서류 작성에 어려움을 가지고 있으므로 구직 서류 코칭 시 참고할 수 있는 다양한 양식이나 샘플을 제공하는 것이 유익합니다. 단, 샘플을 참고할 때는 반드시 본인의 개인정보와 경험에 맞춰서 수정하고 다른 구직자와의 차별화를 위해 본인만의 개성을 강조할 수 있도록 코칭이 필요합니다.

TIP

• **구직서류에서 적합한 표현의 중요성** : 채용되는 사람은 경력이 화려한 사람이 아니라 구인기업의 필요역량에 가장 적합하게 자신의 역량을 표현한 사람이 경쟁력이 있다는 것을 강조할 필요가 있습니다.

• **대상자 특성에 맞는 이력서 선택** : 대상자의 특성, 보유자원 등을 종합적으로 고려하여 이력서의 형태를 선택할 수 있습니다. 예를 들어 대상자의 업무경험이 현직장에서 같은 직무로 오랜 기간 근무했다면 연대기적 이력서가 적절하지만, 여러 직장에서 다양한 직무를 수행한 경우 기능별 이력서를 통해 보유 기능이 지원한 회사에 어떻게 도움이 될지를 설득력 있게 이야기 하는 이야기하는 것이 효과적입니다.

TIP

구직서류 작성을 위해 활용 가능한 양식, 점검표, 샘플 등은 위탁기관이나 전문 커리어 컨설턴트 및 직업상담사를 통해서 지원받을 수 있습니다.

Tip

• **채용정보 검색 키워드** : 수십만 개의 채용정보가 모든 사람에게 공개되어 있는 만큼 어떤 키워드로 검색하는가가 매우 중요합니다. 즉, 대상자별로 취업선택 기준을 감안한 검색 키워드가 필요합니다.

[채용정보 검색키워드]

- 희망 지역) 희망 근무지역 또는 출퇴근 가능 지역
- 희망 직종) 사무직, 판매직, 기술직 등
- 근무 형태) 주5일, 파트타임, 야간근무 등

• **비공개 채용시장 장점 설명** : 대상자가 지인 추천과 같은 비공개 채용정보 방식에 부담을 가질 수 있으나, '취업 부탁'이 아닌 자신의 '구직활동 사실에 대한 알림'과 구직에 필요한 '정보 획득 과정'임을 충분히 설명하여 부정적 인식을 해소시킬 필요가 있습니다.

4회차 채용정보 탐색

- 다양한 경로를 통해 대상자에게 맞는 채용 정보를 취득하도록 돕는 단계입니다.
- 채용정보는 공개된 채용정보도 있지만 공개되지 않은 채용정보도 있기 때문에 공개 채용정보의 검색 및 활용방법을 알려줌과 동시에 비공개 채용정보를 찾아가는 방법을 안내함으로써 대상자의 구직 역량을 향상시킬 필요가 있습니다.
- 워크넷, 민간포털 사이트 등을 활용하여 채용정보 검색 및 입사지원을 실제로 연습해볼 수 있도록 실습형태로 진행하는 것이 바람직합니다.

[채용정보 탐색 방법]

구 분	채용정보 탐색
공개 채용정보	<ul style="list-style-type: none"> • 공공 사이트) 워크넷, 잡알리오 등 • 민간 사이트) 사람인, 잡코리아 등
비공개 채용정보	<ul style="list-style-type: none"> • 구직자의 노력 여하에 따라 특정 구직자에게만 공개되는 채용정보 <ul style="list-style-type: none"> - 기존 직원 소개, 지인 추천, 서치펌(search firm) 활용 등 • 구직활동에 필요한 인맥지도 작성 지원 <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <pre> graph TD A((이직 예정자)) --> B[직장 상사, 거래처, 동료] A --> C[동호회 친목, 종교, 취미, 지역] A --> D[가족 배우자, 부모, 형제자매] A --> E[학교 초등학교, 중/고교, 대학교] </pre> </div>

5회차 채용정보 제공 및 취업 알선

- 대상자가 원하는 직업 목표에 맞는 채용정보 제공을 지원하는 단계입니다. 이 단계에서는 특히 대상자의 적극적인 구직의사가 뒷받침되어야 합니다.
- 지역 일자리 사업을 담당하는 공공기관은 '일할 사람'을 찾는 지역 소재 기업과 '일자리를 찾는' 지역 주민을 연결하는 역할을 수행하고 있으므로, 이러한 다양한 공공기관을 활용할 수 있도록 안내한다면 구직활동의 효과는 보다 높아질 수 있습니다.

일자리 지원 사업 주요 공공기관

① 「중장년내일센터」 안내

- 40세 이상의 중장년과 기업에게 중장년 고용서비스를 무료로 제공하는 전문 기관입니다.
- 재취업을 위해 자신에게 적합한 경력개발 계획을 수립할 수 있도록 상담 및 교육 서비스를 받을 수 있습니다.
- 상세한 서비스 내용 및 지역별 센터와 연락처는 work.go.kr/senior에서 확인할 수 있습니다.

② 「고용복지플러스센터」 안내

- 실직자 생계 안정을 위한 구직급여 및 재취업지원, 구직자 맞춤형 취업지원, 일자리 창출과 취약계층 등을 지원하는 고용안정 사업 등 종합고용서비스를 제공합니다.
- 각 지역 고용복지플러스센터의 위치나 연락처는 workplus.go.kr에서 확인할 수 있습니다.
- 공공기관은 정기적으로 구인업체가 구직자를 만나 면접과 채용을 실시하는 행사를 운영합니다. 채용행사 개최시기는 공공기관마다, 채용 규모에 따라 다르지만, 매월 또는 분기나 반기에 한 번 정도 진행을 하므로, 공공기관 홈페이지를 정기적으로 방문하여 채용행사 정보를 탐색하도록 안내합니다.
- 공공기관에서 관내 구직자들을 대상으로 무료 취업교육을 실시하고 교육 수료 후 해당 교육과정과 관련된 취업을 안내합니다.

③ 「일자리센터」 안내

- 「일자리센터」는 시군구 단위 지방자치단체에서 운영하는 취업지원기관으로, 지역 주민들을 위한 취업알선, 구인회사 발굴 및 구인 구직 만남의 날 행사를 주관합니다.
- 각 지역 일자리센터 연락처는 '시군구 홈페이지→조직도→일자리경제과'에서 검색이 가능하고, 또는 포털 사이트에서 '00시 일자리센터'를 검색어로 입력하면 검색할 수 있습니다.

④ 교육 프로그램 참여를 통한 취업알선 정보 제공

- 공공기관에서 관내 구직자들을 대상으로 무료 취업교육을 실시하고 교육 수료 후 성실하게 과정을 수료한 참여자에 한해서 해당 교육과 관련된 취업처를 알선해 주는 경우가 있습니다.
- 이를 위해 공공기관 홈페이지 또는 홍보물에서 연간 교육일정과 대상자가 필요로 하는 교육이 있는지 확인해 봅니다.

6회차 평가 및 종결

- 그 동안 진행된 상담의 과정을 재성찰하고 마무리하는 단계입니다. 이 단계에서는 상담을 통해 얻은 성과를 정리하고 대상자가 해야 하는 남은 과제와 대처방안에 대해서 함께 논의하고 아울러, 상담에 대한 피드백을 청취하는 것이 주요한 내용입니다.
- 취업알선 상담은 시작과 진행과정도 중요하지만 상담자에 대한 의존성을 극복하고 향후 대상자 스스로 자신의 문제를 해결하고 실천해 나갈 수 있도록 하는 것 또한 아주 중요합니다.

인문 평가 및 종결 주요 내용

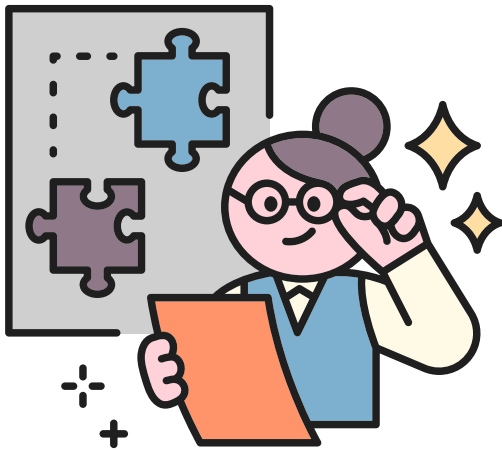
① 상담과정 재성찰하기

[상담 성찰 질문 예시]

- 서비스 대상자에게 동기를 부여해 주었는가?
- 서비스 대상자에게 도움을 줄 수 있었는가?
- 서비스 대상자가 만족하였는가?
- 상담결과가 구체적이었는가?
- 상담을 통해 무언가 변화가 있었는가?
- 서비스 대상자의 요구사항들이 구체적으로 상담에 진지하게 반영되었는가?

② 지속적 활동 응원 및 동기 부여

- 상담결과에 대한 피드백 과정에서 느낀 긍정적 변화를 적극적으로 응원하여 성취감을 느끼도록 노력합니다.



라. 취·창업 교육

- 취업교육은 취업을 위한 구직기술을 향상시키는 교육과 취업하고자 하는 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 교육·훈련이 해당됩니다.
- 재취업을 위한 직무 교육·훈련이나 창업 역량 강화를 위한 교육의 경우 취·창업 니즈가 개개인별로 매우 상이하고 다양하기 때문에 **근로자 자율로 교육·훈련 프로그램을 선택하고 기업이 시간과 비용을 지원하는 '바우처 형태'로 운영하는 것도 바람직합니다.**
- 취·창업을 위한 다양한 직업훈련교육이나 직무역량 강화 교육을 제공할 때는 「고령자고용법 시행령」 제14조의5에 따라서 '취·창업 교육'의 조건을 준수해야 합니다.
- '취·창업 교육'은 사업주가 직접 운영하거나, 자격을 갖춘 기관에 위탁하여 제공할 수 있는 데 이 때 **위탁기관은 「국민평생직업능력개발법」 제16조 제1항에 따라 직업 능력개발훈련을 위탁받을 수 있는 대상이 되는 기관에 위탁하여 실시하였을 때만 인정됩니다.** 따라서 위탁운영 전에 위탁기관이 재취업지원서비스 제공기관의 자격을 갖추고 있는지 확인하는 것이 필요합니다.

인식 직업능력개발훈련을 위탁받을 수 있는 기관

1. 직업능력개발훈련시설
2. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교
3. 「평생교육법」에 따라 인가·등록·신고 또는 보고된 평생교육시설
4. 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」 제2조의2제1항제2호에 따른 평생직업교육학원
5. 그 밖에 법 제12조 또는 법 제15조에 따른 직업능력개발훈련을 위탁하여 실시하려는 기관의 장이 그 직업능력개발훈련을 실시할 능력이 있다고 인정하는 시설 또는 기관

[취창업 교육(재취업지원서비스 유형3) 예시]

구분	내 용
1) 재취업 역량 강화 교육	<ul style="list-style-type: none"> • 구직 기술(이력서, 자기소개서, 면접) • 구직 전략(셀프마케팅, 공개/비공개 구인정보 수집, 협상전략 등) • 직장 적응, 비즈니스 매너 등
2) 창업 역량 향상 교육	<ul style="list-style-type: none"> • 창업 기초교육(창업마인드, 창업에 대한 이해, 창업 적성 진단 등) • 창업 심화교육(아이템 선정, 사업타당성 분석, 사업계획서 작성, 자금조달, 세무, 마케팅 등)
3) 직업능력개발 훈련	<ul style="list-style-type: none"> • 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련 • 평생교육시설, 직업능력개발훈련시설, 학교, 평생직업 교육학원 등에서 실시하는 교육 훈련
4) 직무관련 자격증 교육	<ul style="list-style-type: none"> • 취업경쟁력 강화와 관련된 국가기술자격 및 민간자격 취득 지원 교육

1) 재취업 역량 강화 교육

- 이직예정자의 동기와 긍정적 사고를 높여 이직의 심리적 충격을 완화시키고 재취업에 대한 자기효능감을 향상시킬 수 있도록 지원하는 것이 필요합니다.
- 재취업의 요구도가 높거나 진로목표가 재취업으로 확고히 설정된 이직예정자에게 효과적입니다.
- 재취업 역량 강화를 위해 '구직준비'와 '구직활동'은 기본적으로 반드시 챙겨야 할 영역입니다.

[재취업 역량 강화 교육 주제 및 내용 예시]

구분		세부 내용
구직준비	이력서 작성	<ul style="list-style-type: none"> • 항목별 이력서 작성 노하우 • 성공경험 찾기와 표현하기
	성공하는 면접 전략	<ul style="list-style-type: none"> • 면접 성공을 위한 전략 • 면접 준비와 주의사항
	면접 시뮬레이션	<ul style="list-style-type: none"> • 면접을 위한 이미지 메이킹 • 실전 면접과 실습내용 평가
구직활동	구직활동 전략	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업을 위한 다양한 방법들 • 타겟 마케팅 등 방법 및 실전
	구직활동 실행계획 & 실습	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업 방법별 실습 • 구직활동 실행 계획

- 직업 환경은 빠르게 변화하며 직업의 생성과 소멸 또한 과거와 다른 속도로 진행되고 있습니다. 이러한 환경 변화에 적극적으로 대응하기 위해 **'디지털 역량강화 교육'이나 '직업전환 실무 교육을 병행하는 것도 좋습니다.**
- 이러한 교육은 미래 직업시장에서 이직예정자의 적응력과 경쟁력을 높이는데 도움을 줄 수 있습니다.

[디지털 역량강화 교육 및 직업전환 실무교육 예시]

구분	목적	세부 내용
디지털 역량강화 교육	디지털 전환과 역량 강화를 위한 수준별, 단계별 디지털 교육으로 현장 적응력 제고	<ul style="list-style-type: none"> • 수준별 단계별 디지털 교육 <ul style="list-style-type: none"> - 1단계) 기본개념 이해 및 활용 - 2단계) 비즈니스 실무 적용(실습) - 3단계) 스킬업(skill-up)
직업전환 실무교육	기존 경력을 활용하여 재취업하는 경우 최근 트렌드를 이해하고 부족한 부분을 도출하여 보완/강화함으로써 재취업 역량 제고	<ul style="list-style-type: none"> • 최근 트렌드 이해하기(관련 경력 중심) • 보완할 부분 도출 • 단계별 보완교육 실행

2) 창업 역량 강화 교육

- 창업은 취업에 비해 훨씬 더 복잡하고 기술적인 절차가 필요할 뿐만 아니라 시간적으로도 더 많은 준비와 노력이 소요되는 특징이 있습니다.
- 중장년 창업은 실패에 대한 위험과 파장이 크기 때문에 창업을 지나치게 미화하는 교육은 지양하고, 창업에 대한 철저한 준비가 이루어질 수 있도록 지원하는 교육이 중요합니다.
- 창업에 대한 개인의 준비도는 상당한 차이가 있으므로, 창업 역량 강화 교육은 기초교육과 심화교육으로 구분하여 단계적으로 진행하는 것이 바람직합니다.

[단계별 창업교육(예시)]

창업 기초교육	창업 심화교육
<ul style="list-style-type: none"> • 창업마인드 • 창업의 종류 • 창업 적성 검사 • 창업프로세스 이해 	<ul style="list-style-type: none"> • 창업아이템 선정 • 사업 환경 분석 및 타당성 분석 • 사업계획서 작성 • 창업지원제도 탐색 • 법인등록, 자금조달, 세무, 마케팅 등

[장년 창업의 유형]

구 분	세부 내용
기술 창업	<ul style="list-style-type: none"> • 혁신적인 아이디어나 기술을 기반으로 한 창업 - 제조업, 지식서비스업, 교육서비스업 등
점포 창업	<ul style="list-style-type: none"> • 오프라인 매장 운영을 기반으로 한 창업 - 요식업, 도·소매업, 프랜차이즈업 등
프리랜서 창업	<ul style="list-style-type: none"> • 창업자의 전문성을 활용하여 자유계약 형태로 일하는 것 - 경영 컨설턴트, 멘토, 강사, 디자이너, 심사위원 등
유통 창업	<ul style="list-style-type: none"> • 완성된 제품을 유통채널과 마케팅을 통해 판매하는 창업 - 온라인 쇼핑몰, 오픈 마켓 판매 대행, 해외유통 등

[창업 교육 주제와 내용 예시]

- 창업교육을 운영할 때 주요 주제와 세부 내용은 다음과 같습니다.

구분	세부 내용
창업 마인드	<ul style="list-style-type: none"> • 경영환경 변화에서 살아남기 <ul style="list-style-type: none"> - 디지털 환경과 공유/구독경제 이해 - 시장변화 이해(다품종 소량생산, 소량소비) - 인구구조 변화 이해(저출산, 고령화) • 창업가의 도전정신 <ul style="list-style-type: none"> - 다름과 다양성 - '안돼'라는 단정보다 '왜 안되지?'라는 호기심과 의문 제기 등
아이템 선정	<ul style="list-style-type: none"> • 사업분야의 동향 탐색 <ul style="list-style-type: none"> - 진입장벽과 시장전망 - SWOT분석 • 아이템 관련 사업 환경 분석 <ul style="list-style-type: none"> - 아이템 시장 사이클(도입기/성장기/성숙기/쇠퇴기) 분석 - 규제와 소비자 반응 등 시장친밀도 분석
사업타당성 분석	<ul style="list-style-type: none"> • 선택 아이템의 타당성 분석 <ul style="list-style-type: none"> - 시장성 분석 - 기술성 분석 - 수익성 분석 - 독창성 분석 - 사업 수행능력 분석 • 분석툴을 활용한 타당성 검증
정부지원사업 활용	<ul style="list-style-type: none"> • 각종 정부지원제도 탐색 <ul style="list-style-type: none"> - 상담과 컨설팅 지원제도 - 중장년 창업지원금 제도 • 지원제도 활용과 주의점
창업 전략	<ul style="list-style-type: none"> • 프랜차이즈 업종 탐색 <ul style="list-style-type: none"> - 프랜차이즈 창업 박람회 활용하기 - 업종(아이템) 선택과 시장 조사 - 창업 규모와 가용자원 분석 - 프랜차이즈 진입장벽과 수익구조 분석 등 • 업종별 특성 및 주의사항
사업계획서 작성	<ul style="list-style-type: none"> • 창업을 위한 사업계획서 작성 <ul style="list-style-type: none"> - 사업요약 : 사업모델, 시장전망, 적용기술, 투자금액과 조달방안, 사업비전 등 - 회사개요 : 일반현황, 주요연혁, 비전, 경영이념, 조직, 주주현황, 재무현황 등 - 사업개요 : 사업 개요, 필요성과 효과, 사업영역, 주요 전략, 방향 설정 등 - 제품 및 기술 현황 : 제품 개요, 구성, 특징 및 효과, 기술성, 차별성 등 - 시장환경 : 시장현황, 규모, 현황, 고객동향, SWOT 분석 등 - 개발계획, 투자계획, 마케팅계획, 생산계획 등 • 사업계획서 활용하기 <ul style="list-style-type: none"> - 투자 제안 : 사모펀드 등 자본금 투자 - 대출 유치 : 금융권 앞 부족자금 대출 유치
창업 실무	<ul style="list-style-type: none"> • 개인/법인사업자 등록 절차 • 사업 시작시 체크 포인트

김석란·김소영·이영민(2021) '재취업지원서비스의 이해와 적용' 참고하여 재구성

3) 직업능력개발훈련

- 많은 기업체 종사자들은 경력개발 및 직무역량 향상을 위해 직장 밖 민간전문기관을 통한 직업교육 훈련이나 평생교육, 직무역량강화 교육 등에 참여하고 있습니다.
- 직업능력개발훈련은 훈련기관과 훈련과정에 따라 기간도 다를 뿐 아니라, 비합숙형 또는 합숙형 등 다양한 형태로 운영되고 있습니다.
- 재직중인 근로자들은 미래 경력개발을 위해 필요한 교육을 받고 싶어도 전문기관의 직무교육이 대부분 평일에 장기간 걸쳐 이루어지는 경우가 많기 때문에 참여가 쉽지 않은 경우가 많습니다.
- 기업에서는 이직(퇴직)을 앞두고 있는 근로자가 재취업 직무능력 향상을 위해 직무역량 향상 교육을 받을 수 있도록 시간과 비용을 적극 지원함으로써 재취업지원서비스 제공에 대한 이행을 할 수 있으므로 **다양한 민간전문기관의 교육을 활용하여 근로자 맞춤형 서비스를 제공할 수 있습니다.**
- 다만, 대상자가 희망하는 직무 교육이 「**국민평생직업능력개발법**」에 따른 **직업능력개발훈련을 위탁받을 수 있는 대상이 되는 기관에서 시행하고 16시간 이상의 집체현장 교육으로 이루어졌을 때** 재취업지원서비스 의무 이행으로 인정받을 수 있기 때문에 사전에 교육기관과 프로그램이 이러한 자격에 부합하는지 유의해서 확인할 필요가 있습니다.

[다양한 교육훈련 방식]

구 분		내 용
훈 련	집 체	고용보험에 가입한 사업주로서 소속 근로자 등에게 사전에 고용노동부장관으로부터 과정 인정을 받아 교육훈련을 직접 또는 위탁하여 실시하는 사업주
	원 격	정보통신매체 또는 인쇄매체로 된 훈련교재를 활용하여 훈련이 실시되고 훈련생 관리 등이 웹상으로 이루어지는 직업능력개발훈련
	현 장	산업체의 생산시설 또는 근무 장소에서 실시하는 훈련
	혼 합	집체훈련, 현장훈련 및 원격훈련 중에서 두 종류 이상의 훈련을 병행하여 실시하는 훈련
	유급휴가	사업주가 근로기준법상의 연차 유급휴가 이외에 별도로 근로자에게 일정기간 이상의 유급휴가를 주어 실시하는 훈련



직업능력개발훈련을 위탁받을 수 있는 기관은 직업능력개발 훈련시설 외에도

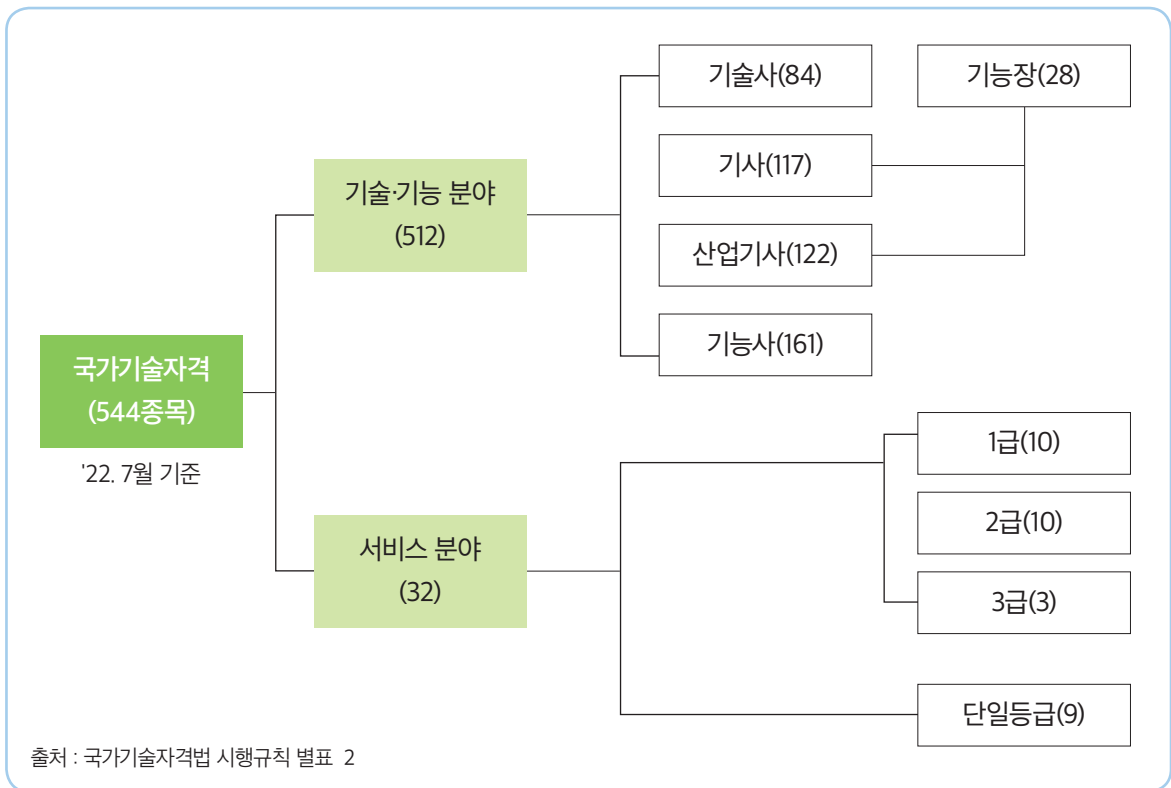
- 「고등교육법」제2조에 따른 학교
- 「평생교육법」에 따라 인가·등록·신고 또는 보고된 평생교육시설
- 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」 제2조의 2제1항제2호에 따른 평생직업교육학원
- 그 밖에 법 제12조 또는 법 제15조에 따른 직업능력개발 훈련을 위탁하여 실시하려는 기관의 장이 그 직업능력개발 훈련을 실시할 능력이 있다고 인정하는 시설 또는 기관에서도 받을 수 있습니다.

4) 직무 자격증 교육

- 자격증은 근로자의 직무수행 능력과 수준을 객관적인 지표로 나타내 주는 장치로서 많은 기업들의 채용과정에서 지원자의 능력을 검증하는 수단으로 활용되고 있습니다.
- 자격증 취득은 이직예정자의 취업경쟁력을 높이는 한 가지 방안일 수 있으며, 따라서 이직예정자의 취업경쟁력 강화를 위한 **자격증 취득 지원 교육을 제공할 경우 재취업지원서비스 유형 중 '취·창업 교육'으로 인정될 수 있습니다.**
- 다만, 외부위탁 제공시 「고령자고용법」, 「학원법」 등 재취업지원서비스를 제공할 수 있는 자격을 갖추고 있는 기관인지 확인이 필요합니다.

[국가기술자격 종류와 등급체계]

- 기술·기능 분야는 기술사, 기능장, 기사, 산업기사, 기능사의 등급으로 구분되며, 서비스 분야는 1급, 2급, 3급, 단일등급으로 구분됩니다.



- 국가기술자격 뿐만 아니라 민간자격 취득을 위한 교육도 2일 이상 16시간 이상으로 「국민평생 직업능력개발법」 제16조 제1항에 따라 직업능력개발훈련을 위탁받을 수 있는 기관에서 제공하고 있을 경우 재취업지원서비스 유형 중 '취·창업교육'으로 인정 될 수 있습니다.

03

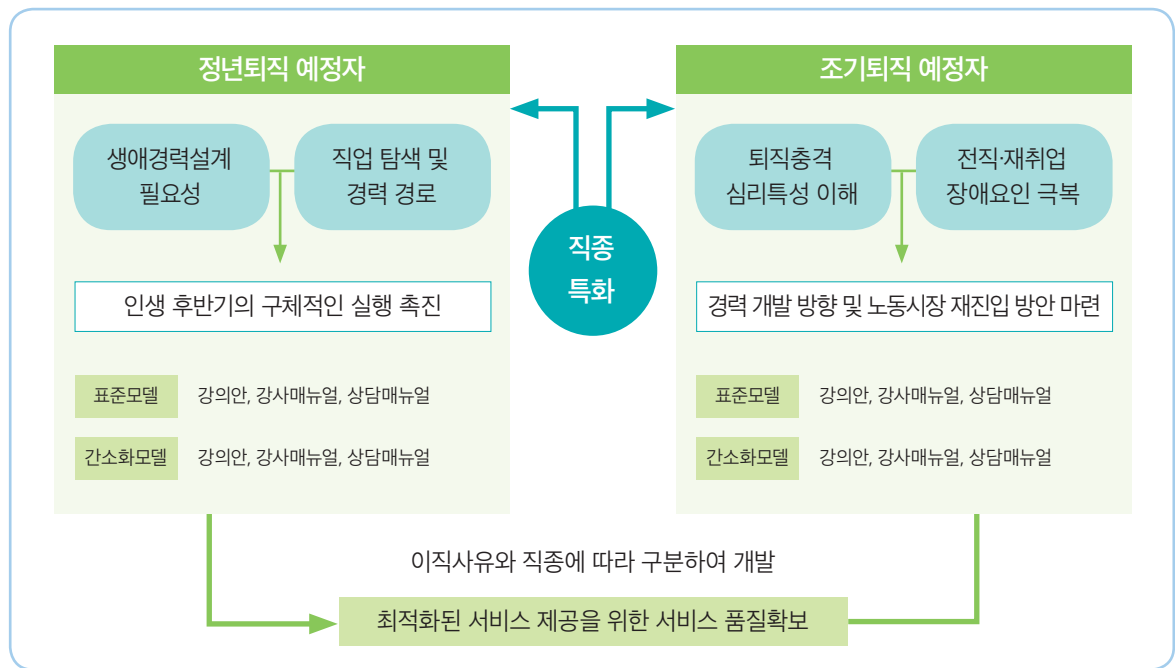
노사발전재단이 제시하는 재취업지원서비스 표준모델



가. 서비스 표준모델 개발 배경

- 「고령자고용법」 개정으로 2020년 5월 1일부터 1000인 이상 기업의 재취업지원서비스 제공이 의무화됨에 따라 대상자 유형에 따라 최적화된 서비스가 제공될 수 있도록 노사발전재단 주도로 재취업지원서비스 표준모델을 개발하여 현장에 보급하고 있습니다.
- 서비스 표준모델은 생산직, 사무직, 서비스직의 세 직종별로 구분하여 개발되었으며, 이직유형에 따라 정년퇴직 예정자와 조기퇴직 예정자를 위한 서비스 모델로 구분됩니다.
- 또한 회사별로 상이한 여건에 맞게 활용할 수 있도록 표준모델과 더불어 간소화 모델을 별도로 구성하여 제공하고자 하였습니다.

[재취업지원서비스 표준모델 개발 개요]

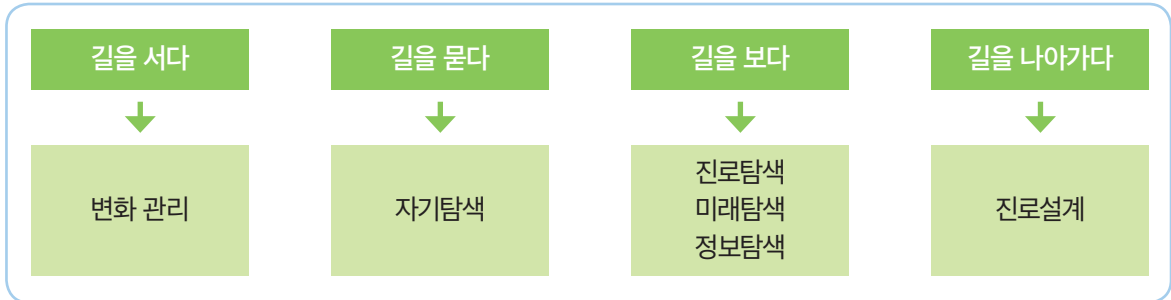


- 서비스 대상자 구성이 혼재되어 한 유형을 택하기 힘든 경우 서비스 표준모델을 활용하여, 기업 특성에 맞게 유연하게 구성할 수 있습니다.

나. 직종별 진로설계 간소화 모델(표준모델 구성은 149페이지 참조)

1) 사무직 서비스모델

가) 기본 개념



나) 정년퇴직자(20H)

구 분	시 간	프로그램 내용
인생3막 新도전기	1H	<ul style="list-style-type: none"> 인생3막 新도전기 진로설계 이해하기
변화관리, 내 삶을 지키는 기술	2H	<ul style="list-style-type: none"> 정년 후 변화관리, 왜 필요할까? 변화의 과정 이해하기 외적 변화 vs 내적 변화 변화 적응을 위한 3가지 키워드
인생N막 시대, 자기다움 찾기	2H	<ul style="list-style-type: none"> 신중년 자기이해 신중년 일을 선택하는 기준 직업선호도 검사를 통한 나의 흥미 찾기 신중년 직업가치 찾기 신중년이 되기 위한 성격의 강약점 찾기 자기이해 로드맵 그리기
일자리 탐색, 달라지는 내일	2H	<ul style="list-style-type: none"> 취업포털 활용 창업 정보 활용 귀농/귀촌 정보 활용 SNS 활용 사회봉사 정보 활용
멋진 100세 인생을 위한 재무설계 전략	2H	<ul style="list-style-type: none"> 인생 후반기 재무관리 노후를 위협하는 3대 리스크 자산운용 기본 다지기 은퇴자금과 관련된 출구전략 세우기 액션 플랜
인생N막 시대, 마이웨이	2H	<ul style="list-style-type: none"> 활기차고 준비된 노후 양코르 커리어를 위한 진로대안 웰빙을 위한 진로설계
스트레스 관리하기	1H	<ul style="list-style-type: none"> 스트레스 관리의 필요성 스트레스 관리 실습
신박한 경력정리 기술	2H	<ul style="list-style-type: none"> 이력서 작성법 경력기술서 작성법 자기소개서 작성법

구 분	시 간	프로그램 내용
면접의 기술	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 최근 면접 트렌드 • 면접 태도 및 예절의 중요성 • 면접시 집중해야 할 역량 • 주요 면접기술과 질문
행복찾기 솔루션! 좋은 관계 맺기	1H	<ul style="list-style-type: none"> • 나의 관계망 점검 • 관계 관리의 중요성 • 사회적 갈등, 세대 갈등 • 갈등 커뮤니케이션
알아두면 유용한 정부지원 정책	1H	<ul style="list-style-type: none"> • 취업 지원기관 및 서비스 • 창업 지원기관 및 서비스 • 귀농귀촌 지원기관 및 서비스 • 사회공헌활동 지원기관 및 서비스 • 신중년을 위한 정부지원제도 • 신중년 취업에 도움되는 자격증 정보
행복한 여라벨	1H	<ul style="list-style-type: none"> • 여가활동의 의미 • 여가활동의 종류 • 여가활동의 사례
인생3막 新도전기, 행복 출발	1H	<ul style="list-style-type: none"> • 생애설계 교육 정리 • 자산관리(재무적 관점) • 경력관리(재취업, 창업) • 건강관리 • 여가관리(취미, 사회참여) • 대인관계관리 • 경력개발 계획 수립 • 생애설계 계획

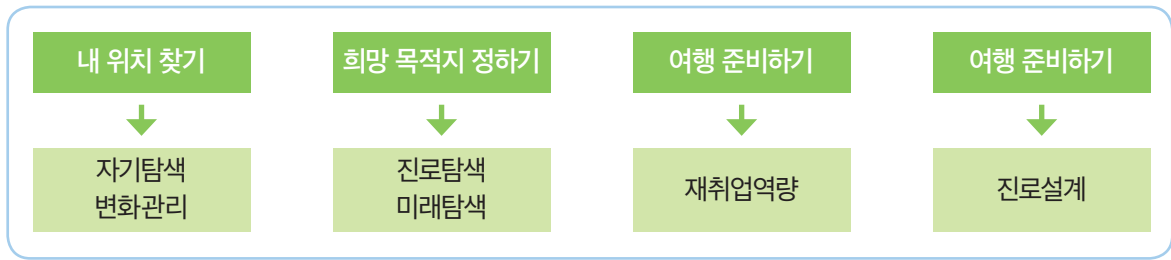
다) 조기퇴직자(20H)

구 분	시 간	프로그램 내용
인생2막 新도전기	1H	<ul style="list-style-type: none"> • 인생2막 新도전기 • 진로설계 이해하기
변화관리, 내 삶을 지키는 기술	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 구직 중 변화관리가 필요한 이유 • 변화에 대응하는 태도 • 변화의 두가지 측면 • 변화에 적응하는 방법
인생N막 시대, 자기다움 찾기	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 커리어 미래적응성 분석 • 만족하는 일 찾기 • 소명에 따른 일 찾기 • 몰입하는 일 찾기
일자리 탐색, 달라지는 내일	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 취업포털 활용 • 네트워크 활용 • 써치팜 활용 • SNS 활용
인생 후반기 재무설계 전략	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 생애 주기별 재무관리 • 내 자산을 갉아먹는 6대 위험 • 자산운용 기본 다지기 • 50대 가정의 재무설계

구 분	시 간	프로그램 내용
인생N막 시대, 마이웨이	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 신중년 채용 트렌드 • 경력전환 대안탐색과 성공사례 • 경력목표 설정하기
스트레스 관리하기	1H	<ul style="list-style-type: none"> • 스트레스 관리의 필요성 • 스트레스 관리 실습
빛나는 커리어 디자인	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 이력서 작성법 • 경력기술서 작성법 • 자기소개서 작성법 • E-mail 작성법
면접의 기술	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 최근 면접 트렌드 • 면접 태도 및 예절의 중요성 • 면접시 집중해야 할 역량 • 주요 면접기술과 질문
재취업 준비 필수템! 관계 전략	1H	<ul style="list-style-type: none"> • 나의 관계망 점검 • 관계 관리의 중요성 • 전직을 위한 관계 전략 • 갈등 커뮤니케이션
알아두면 유용한 정부지원 정책	1H	<ul style="list-style-type: none"> • 취업 지원기관 및 서비스 • 창업 지원기관 및 서비스 • 귀농귀촌 지원기관 및 서비스 • 조기퇴직예정자를 위한 정부지원제도 • 조기퇴직예정자 취업에 도움되는 자격증 정보
카멜레온 직장 적응기	1H	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 적응도 전략이 필요하다. • 직장 적응도 카멜레온처럼!
인생2막 新도전기, 행복 출발	1H	<ul style="list-style-type: none"> • 자기이해-경력 역량 활용하기 • 네트워크-활용 자원 정리하기 • 채용공고 분석-공통점 찾기 • 직업훈련 계획 수립하기 • 구직스킬 향상 계획 수립하기 • 구직활동 일정 계획 수립하기 • 경력개발 계획 수립하기

2) 생산직 서비스모델

가) 기본 개념



나) 정년퇴직자(20H)

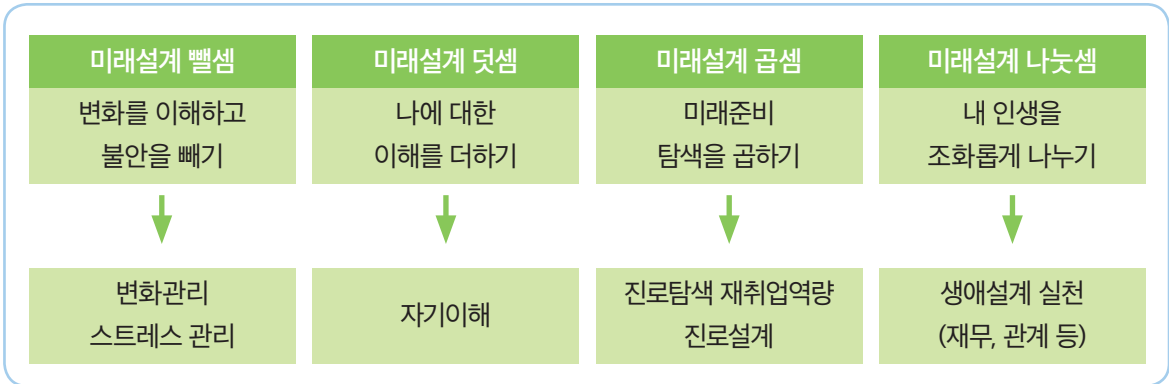
구 분	시 간	프로그램 내용
내 위치 찾기	4H	• 현재 내 위치 찾기 • 미래를 위해 필요한 것
도움 받을 곳 알아보기	2H	• 신중년 인생 3모작 • 정부지원제도 • 4대 보험
목적지 찾아보기(1)	2H	• 재취업을 위한 진로 탐색
목적지 찾아보기(2)	2H	• 창직/창업 • 귀농/귀촌
비용 준비하기	2H	• 퇴직 설계에서 고려해야 할 사항 • 월비용 및 남은 비용 준비하기
서류 준비하기	2H	• 구직서류 작성의 이해
목적지 마주하기	2H	• 다양한 사이트 안내 • 일자리 검색법 • 면접의 이해와 방법
새로운 환경 적응하기	2H	• 새로운 직장 적응하기 • 새로운 관계 적응하기
다시 나아가기	2H	• 걸어온 길과 행복 에너지 • 희망 목표 작성하기

다) 조기퇴직자(20H)

구 분	시 간	프로그램 내용
내 위치 찾기	2H	• 현재 내 위치 찾기 • 미래를 위해 필요한 것
도움 받을 곳 알아보기	2H	• 신중년에게 도움되는 정부지원제도 • 4대 보험
목적지 찾아보기(1)	2H	• 신중년 일자리 유형 • 신중년 적합직업/유망직업
목적지 찾아보기(2)	2H	• 창직/창업 • 귀농/귀촌
비용 준비하기	2H	• 비용 계산 고려사항 • 월비용 및 남은 비용 준비하기
서류 준비하기	2H	• 구직서류 작성의 이해
가는 길 알아보기	2H	• 다양한 사이트 안내 • 일자리 검색법 • 도움 받을 사람 찾아보기
목적지 마주하기	2H	• 좋은 인상 심어주기 • 면접 이해하고 마주하기
새로운 환경 적응하기	2H	• 새로운 직장 적응하기 • 새로운 관계 적응하기 • 가족관계
다시 나아가기	2H	• 중소기업 이해 및 구직 스트레스 관리 • 희망 목표 작성하기

3) 서비스직

가) 기본 개념



나) 정년퇴직자(20H)

구 분	시 간	프로그램 내용
인생후반을 위한 출발점, 인생챙김	2H	<ul style="list-style-type: none"> 과정 열기 인생 챙김
인생후반을 위한 변화관리	2H	<ul style="list-style-type: none"> 인생 후반기 삶의 변화 인생 후반기 사회 변화 인생 후반기 일자리의 변화
다음 커리어를 위한 자기이해	2H	<ul style="list-style-type: none"> 자기이해의 필요성 나의 직업 흥미 찾기 나의 직업 가치관 찾기 자기이해 종합, 목표설정하기
직업탐색(1) 재취업	3H	<ul style="list-style-type: none"> 신중년의 Life Cycle 퇴직 후 일하는 방식의 종류 재취업 유형(1) 경력활용 직업 재취업 유형(2) 새경력시작 직업 재취업 유형(3) 경력무관 직업
직업탐색(2) 창업/창업, 사회공헌, 귀농/귀촌	3H	<ul style="list-style-type: none"> 창업/창업 분야 직업 탐색 사회공헌 분야 직업 탐색 귀농/귀촌 분야 직업 탐색
유용한 제도와 정보	2H	<ul style="list-style-type: none"> 경제복지 정책/정보 생애경력설계 정책/정보 일자리지원 정책/정보 교육훈련 정책/정보 서비스직 추천 자격증 정보
재취업 프로세스와 전략	2H	<ul style="list-style-type: none"> 새로운 도전, 재취업 재취업 프로세스와 전략 수립 일자리 정보를 얻기 위한 잡서치
재취업 도전 전략과 노하우(서류)	2H	<ul style="list-style-type: none"> 이력서 자기소개서
행복한 인생의 구체화. 진로설계서 작성	2H	<ul style="list-style-type: none"> 정년퇴직 예정자를 위한 인생 솔루션 진로계획 구체화와 진로계획서 작성

다) 조기퇴직자(20H)

구 분	시 간	프로그램 내용
미래준비를 위한 출발점, 인생채널	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 과정 열기 • 인생 채널
미래준비를 위한 변화관리	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 인생 후반기 삶의 변화 • 인생 후반기 사회 변화 • 인생 후반기 일자리의 변화 • 성공적인 재취업 변화 전략
자기이해를 통한 목표설정	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 자기이해의 필요성 • 나의 직업 흥미 찾기 • 나의 직업 가치관 찾기 • 자기이해 종합, 목표설정하기
재취업(1) 경력활용 재취업	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 신중년 채용 트렌드 • 직무 전문성 도출하기 • 핵심역량 도출하기 • 커리어 강점종합과 경력목표 설정 • 경력활용 재취업 • 성공사례
재취업(2) 새경력시작 직업	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 후의 진로방향 • 추천! 새경력시작 직업 • 창업으로 출발하기 • 사회적 경제로 출발하기 • 귀농/귀촌으로 출발하기
일자리 정보탐색과 실습	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 워크넷 활용 • 민간 취업포털 활용 • 전문/특화 취업포털 활용 • 네트워크 활용
재취업 도전전략과 실천 (서류)	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 이력서 • 자기소개서
재취업 도전 전략과 노하우 (면접)	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 면접의 이해 및 트렌드 • 면접 준비하기 • 면접 답변 전략과 실전
유용한 제도와 정보	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 경제복지 정책/정보 • 생애경력설계 정책/정보 • 일자리지원 정책/정보 • 교육훈련 정책/정보 • 서비스직 추천 자격증 정보
성공적인 커리어 구체화, 진로설계서 작성	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 조기퇴직 예정자를 위한 인생 솔루션 • 진로계획 구체화와 진로계획서 작성

※ 직종별 취업알선 상담 간소화 절차는 64페이지를 참조하시면 됩니다.

PART

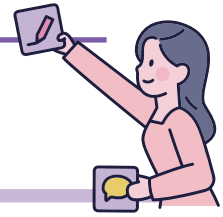
실무담당자의 재취업지원서비스 운영하기

- 01 실무담당자의 기본 자세
- 02 재취업지원서비스 8단계 따라하기
- 03 서비스 유형별 운영 사례
- 04 다양한 상황별 운영 사례



01

실무담당자의 기본 자세



가. 기본 자세

- 프로그램 수립 및 운영 시 조직발전에 기여한 **선배들에 대한 존중과 예우의 마음가짐**으로 수립해야 합니다.
- 재취업지원서비스 **교육의 필요성과 중요성을 이해**하고, 서비스 대상자들도 이를 인지할 수 있도록 노력해야 합니다.
- 이직예정자의 심리적, 경제적, 사회적 영향에 대한 다방면의 이해를 통한 프로그램을 수립합니다.
- 이직예정자와의 **적극적이고 열린 소통**을 통해 **요구와 필요성을 반영한 프로그램**을 설계합니다.
- **재취업지원서비스의 시행 취지와 목적에 부합하는 프로그램**을 제공합니다.
- 이직예정자의 긍정적인 변화와 발전을 도모하며, 이들에게 **자신의 능력과 가능성을 인식시키고 동기부여**할 수 있도록 노력해야 합니다.
- 재취업지원서비스의 **전문성을 유지하고 프로그램을 개선하기 위해서 노력**해야 합니다.
- 이직예정자의 나이와 성별, 직업과 직위, 경제상태, 사상과 종교 등에 차별을 두지 않으며, 모든 이직예정자에게 **공정하게 교육**을 진행합니다.
- 이직예정자의 개인정보와 상황에 대한 민감한 정보를 다룰 수 있기 때문에 개인정보 보호 및 상담 과정에서 **윤리적 원칙을 준수**해야 합니다.
- 서비스 교육(상담) 운영·행정·지원 관련 오류 등으로 인한 서비스 제공자의 불편사항이나 **문제가 발생하지 않도록 점검**하고 **조치**하여야 합니다.
- 재취업지원서비스 **프로그램을 적시에 제공하고, 일정, 자료, 계획을 체계적으로 관리**해야 합니다.
- 교육 시설, 장비, 교보재 등의 교육 기자재가 프로그램 운영에 적합한지 확인하고 안전 및 보건 관련을 위해 기반 시설을 충분히 점검합니다.
- 강사나 상담자의 태도, 시간 관리 등 교육(상담) 진행이 교육(상담) 목표에 부합하는지 확인합니다.
- 최상의 교육과 상담서비스 및 서비스 환경을 제공하도록 노력해야 합니다.
- 프로그램 시행하면서 피드백을 수렴하고 지속적으로 개선하기 위해 노력해야 합니다.

나. 역량

- 의사소통능력, 문제해결능력, 정보능력, 조직이해능력, 대인관계능력

다. 교육과정

- 교육 담당자는 재취업지원서비스의 성공 여부에 중요한 역할을 담당하고 있습니다. 재취업지원 서비스 담당자 교육과정을 이수(노사발전재단 기업담당자 연수과정)하여 재취업지원서비스에 대한 올바른 이해를 기초로 이직예정자에게 도움이 될 수 있도록 운영해야 합니다.

[기업담당자 연수과정 주요 내용]

- 재취업지원서비스제도·대상자·내용·담당자 직무이해
- 재취업지원서비스 운영기준, 담당자 업무 및 사례분석
- 재취업지원서비스 도입 및 조직구성, 프로그램 설계/개발
- 재취업지원서비스 진로설계서 작성법, 퇴직자 면담 및 우수 운영사례

라. 주요 직무

교육설계

재취업 준비 사전진단(컨설팅), 재취업 역량강화에 필요한 교육프로세스 수립

교육운영

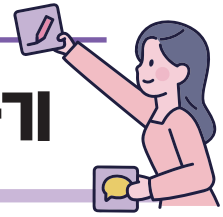
재취업 교육기획 및 계획 수립, 과정운영 및 평가, 교육운영을 위한 유관기관 협조

행정업무

교육장·물품관리·교육운영 행정업무, 기타 교육수행 및 사업지원에 부여되는 업무

02

재취업지원서비스의 8단계 따라하기



재취업지원서비스 운영절차는 기본적으로 기업교육 운영과 유사합니다.

다만 대상자가 이직을 앞두고 있는 근로자이기 때문에 프로그램 내용과 목적에 있어서 차이가 있으며, 의무대상 기업일 경우는 서비스 제공 후 실시 여부를 고용노동부에 보고해야 한다는 점에서 다를 뿐입니다.

본 가이드라인에서는 기본 운영절차를 8가지 프로세스로 정리하였습니다. 재취업지원서비스를 처음 도입하고자 하는 기업이나 담당자는 아래 운영절차를 참조하여 프로그램을 기획하고 운영할 수 있습니다.

[기본 운영절차]

1 예비단계	Process 1	재취업지원서비스 운영계획 수립	91페이지
	Process 2	재취업지원서비스 제공 안내	92페이지
2 준비단계	Process 3	당해연도 재취업지원서비스 대상자 조사 및 확정	93페이지
	Process 4	재취업지원서비스 요구조사 실시 및 분석	94페이지
3 운영단계	Process 5	재취업지원서비스 실행	96페이지
	Process 6	재취업지원서비스 운영	97페이지
4 평가단계	Process 7	당해연도 재취업지원서비스 만족도 조사 및 결과 보고(내부)	98페이지
	Process 8	의무사업장 이행 결과 보고(고용노동부)	100페이지



Process 1 재취업지원서비스 운영 계획 수립

- 재취업지원서비스 운영계획 수립은 재취업지원서비스 시행의 근거와 목적을 경영진을 비롯하여 조직 내에 인식시키고 추진 방향을 수립하는 중요한 활동입니다.
- 재취업지원서비스의 지속가능한 추진을 위해서는 기업의 사업계획이나 교육훈련계획처럼 연간 계획에 포함되어 매년 체계적으로 진행되는 것이 가장 바람직합니다.

[운영 계획 수립 예시]

① 필요성과 기대효과

② 추진근거

- 의무 대상 기업인 경우 근거 법령을 추진 근거로 제시할 수 있습니다.
 - 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조의3 및 제23조
 - 「사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정」(고용노동부고시 제 2020-85호)
- 기업 연간교육훈련계획에 포함되어 있는 경우는 관련 문서를 추진 근거로 제시할 수 있습니다.
 - 예) 0000년 교육훈련종합계획(00팀 -000호, 000.00.00)
- 관련 내용이 규정화 되어있는 경우 관련 규정을 추진 근거로 제시할 수 있습니다.

③ 추진목적

- 기업에서 재취업지원서비스를 제공하는 목적을 제시합니다.

④ 추진방향

- 기업에서 재취업지원서비스를 추진하고자 하는 방향성을 제시합니다.
- 기업의 추진 방향은 재취업지원서비스 유형 선택에 영향을 미칠 수 있습니다.
- 재취업지원서비스를 자체제공 하거나 위탁제공 또는 혼합제공하는 등의 다양한 제공방식 또한 추진방향에 포함될 수 있습니다.

⑤ 세부 추진계획

- 세부 추진계획에는 지원대상자, 지원내용, 지원방법, 지원시기, 운영방법, 소요 예산 등이 포함될 수 있으며, 제공하는 서비스 내용에 따라서 상이하게 기술될 수 있습니다.

⑥ 향후 계획

- 일정 계획을 포함한 향후 추진계획을 제시할 수 있습니다.

년	월	일
2023년 재취업지원서비스 운영 계획		
2023. 00.		
기업보고 (원명)		

2023년 재취업지원서비스 운영 계획

목적에정자를 대상으로 재취업지원서비스를 제공하여 안정
적인 직직준비를 통한 제2의 인생 설계를 지원하고자 함

I 추진 근거

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조의3 및 제23조
 2023년 교육훈련 기본 계획(2023.00.00)

II 추진 목적

계획 예정인 근로자의 진로설계와 생애설계 지원을 통해 제
직 후 새로운 환경변화에 능동적으로 적응하고 자신감을 함
양할 수 있도록 지원
 노사 신뢰 구축과 사회적 책임 구현

III 추진 방향

계획 후 새로운 상을 준비할 수 있는 동기부여 증진
 재취업지원서비스 의도와 이행 및 실적 요건 준수
 지원대상 선정과 진로설계서 작성 포함
 교육훈련과 상담 제공을 위해 집합교육으로 시행
 효율적 제공을 위하여 전문기관에 위탁하여 제공

IV 세부 추진 계획

대상 자: 비파벌적 사유로 이직이 예정된 50세(00년생) 이상인 자
 ○ 정년일이 정해져 있는 1년 이상 재직 근로자 00명
 ○ 계약만료일이 정해져 있는 3년 이상 계속 근무 중인 근로자 00명

지원내용: 재취업지원서비스 대상자에게 0000 원급
 ○ 서비스 형태(진로설계 교육 00시간 또는 취업알선상담 0회 등)
 ○ 재제시행(또는 위탁시행 등)
 지원시기:반기별 1회(상반기- 8월, 하반기-12월) =
 운영방법

대상자 파악	지원 고지	운영	관리보고
재직자 00명 파악	00명 고지	재취업지원서비스 00명 (상반기00명, 하반기 00명)	운영결과 고용노동부 신고

소요예산 : 000만원
 ○ 예산 세부 내용 :

V 향후 계획

2023. 00. ~ : 서비스 시행 고지
 2023. 00. ~ : 대상자 확인 후 참여 안내(안내서)
 2023. 00. ~ : 참여/이탈여부 통지서 명단 취합
 2023. 00. ~ : 재취업지원서비스 시행
 2024. 3. : 운영결과 고용노동부 신고(00명)



Process 2 재취업지원서비스 제공 안내

- 조직 내 재취업지원서비스 제공에 대해서 안내하는 단계로, 연간 기업교육 안내와 마찬가지로 매년 초에 실시하는 것이 가장 바람직합니다.
- 특히, 의무 대상 기업의 경우 의무화 안내는 해당되는 근로자가 참여할 수 있도록 참여 가능일 전 상당한 기간 이전에 안내되는 것이 바람직합니다.
- 안내문에 개념과 필요성, 장점 등 재취업지원서비스의 중요성과 긍정적인 요인을 적극적으로 홍보하여 근로자가 서비스에 대한 긍정적인 인식을 갖도록 하는 것이 필요합니다.

[재취업지원서비스 의무화 안내문 예시]

재취업지원서비스 의무화 안내

① 재취업지원서비스 제공 의무에 대한 안내

- 추진근거 : 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조의3

사업주는 정년퇴직, 계약만료 등의 비자발적인 사유로 이직예정인 근로자에게 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계, 취업알선, 재취업 또는 창업에 관한 교육 등 재취업에 필요한 서비스를 제공

- 서비스 제공 대상자 (법령상 기준)

- ① 전년도 고용보험 피보험자의 월평균 인원이 1,000인 이상인 사업의 사업주는
- ② 정년, 계약만료, 감축 등 비자발적 사유로 이직하는 1년 이상 재직한
- ③ 50세 이상의 근로자에게 이직예정일 직전 3년 이내 재취업서비스를 제공

② 재취업지원서비스 장점

- ‘재취업지원서비스’는 사회 구성원인 개인의 중장기적인 생애 설계에 기여하는 서비스로서, 생애설계 관점에서 이직 이후의 삶을 중간 점검하므로 이직에 따른 심리적 불안감을 조기 극복할 수 있을 뿐 아니라, 신속한 경력전환의 기틀을 마련할 수 있으며, 평생직업적 관점에서 집중적이며 심도 있는 경력개발 계획을 수립할 수 있는 장점이 있는 제도입니다.

③ 서비스 제공 내용

- 서비스 제공 내용에는 기간, 장소, 내용, 방법, 기타(이수기준, 근태처리 방법) 등이 기술될 수 있습니다.

- 서비스 종류 : 진로설계, 취업알선, 취창업교육 등

- 기간 :

- 프로그램 내용

※ 자세한 내용은 요구조사, 참여자 수 등을 고려하여 최종 확정할 예정이며 일부 변동될 수 있음을 고지하는 것이 바람직합니다.

④ 운영 절차

- 참여/미참여 동의서 제출 관련 안내가 포함됩니다.

**Process 3****당해연도 재취업지원서비스 대상자 조사 및 확정**

- 재취업지원서비스 제공 대상 근로자에게 참여 가능한 서비스를 안내하고, 참여 여부를 조사하는 단계입니다.
- 참여 여부에 대한 조사는 누락되는 인원이 발생하지 않도록 유의해야 합니다.
- 대상자가 참여를 희망하지 않을 경우 전자 또는 서면으로 미참여 동의를 받은 뒤 증빙자료를 해당 근로자가 이직한 날로부터 2년간 보관해야 합니다.
- 대상자가 취합되면 근로자 별로 명단을 작성하여 서비스 이행 여부와 미참여 여부를 체계적으로 관리하여야 합니다.

[재취업지원서비스 참여/미참여 동의서 예시]

재취업지원서비스 참여 신청서/미참여 동의서			
소속		직급	
성명		생년월일	
연락처		이메일	
「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제14조의2 및 고시 제5에 따라 재취업지원서비스를 시행합니다.			
서비스 참여	참여희망 () ※V체크	서비스유형	제공일정/장소
		진로설계교육	0000.00.00.~ 00.00
		취업알선	0000.00.00.~ 00.00
서비스 미참여	고지 여부 () ※V체크	회사로부터 재취업지원서비스 제공 의무화 제도를 고지 받았음	
	미참여 사유 () ※번호기재	① 퇴직 후 취업 또는 창업이 확정된 경우 ② 퇴직 후 취업 등의 의사가 없는 경우 ③ 질병, 부상, 기타의 사유로 재취업지원서비스 참여가 어려운 경우	

본인은 재취업지원서비스 제공에 대한 내용을 고지 받았으며, 본 동의서를 퇴직 후 2년간 보관하는 것에 동의합니다.

년 월 일 성명: (인)

(주) 0000기업



Process 4 재취업지원서비스 요구조사 실시 및 분석

- 이직예정자에게 가장 적합한 서비스를 제공하기 위해 서비스 대상자의 현황분석 및 요구조사를 시행하는 단계입니다.
- 요구조사를 통해서 참여자의 이직 준비도나 이직 후 경제활동 계획에 대해 참고할 수 있으며, 재취업지원서비스 유형별 세부 모듈에 대한 선호도와 필요성을 파악하여 프로그램 수립에 반영할 수 있습니다.
- 요구조사는 설문, 인터뷰, 간담회 등 다양한 방식을 활용할 수 있습니다.

[설문을 활용한 요구조사 방법]

설문방법	대상자 규모와 근무지 등을 고려하여 서면 조사, 메일(mail)활용, 온라인 조사, 투표(스마트폰) 활용 등 다양한 설문방법을 활용할 수 있습니다.
설문기간	설문방법과 응답 여건 등을 감안하여 기간을 설정하되, 가급적 일주일을 초과하지 않는 것이 바람직합니다.
응답률	효율적이며 실질적인 재취업지원서비스가 되기 위해 유의미한 통계가 도출될 수 있는 기준점(응답률 60% 이상)을 활용할 것을 권장합니다.
질문지	조사 질문지 문항은 명확하게 이해되도록 쉬운 말로 작성하며, 통계적 처리가 가능하도록 작성하여야 합니다.
조사안내문	기업이 근로자의 장기적인 삶에 대해 진정한 관심을 가지고 보다 도움이 되는 서비스를 제공하기 위한 목적으로 시행되는 것에 대해 분명히 강조하고, 조사 응답 내용은 개별적으로 공개되지 않음에 대해서도 안내문에 포함할 필요가 있습니다.
사전검토	질문지는 작성 후 1차적으로 서비스 대상자와 유사한 근로자 3~4명에게 사전 검사를 실시하고 평가 받는 것이 바람직합니다.



(예시) 재취업지원서비스 요구조사 설문지(근로자용)

본 설문은 재취업지원서비스 대상자의 현황분석 및 요구조사를 위한 시행되는 조사입니다. 재취업지원서비스는 이직 또는 퇴직이 예정된 근로자의 원활한 재취업, 창업 등을 지원하기 위하여 제공하는 서비스를 의미합니다. 재취업지원서비스 시행에 앞서 대상자의 구체적인 상황과 니즈를 파악하여 보다 도움이 되는 서비스를 제공하기 위한 목적으로 본 조사를 시행합니다. 응답하신 결과는 서비스제공을 위한 참고용으로만 활용되며, 외부에 공개되지 않습니다. 업무에 바쁘시겠지만 진솔한 응답을 부탁드립니다.

관련 문의 : ○○회사 000팀 000 T: 000-0000-0000, Email : @ ()

• 수강하신 교육에 대한 전반적인 만족도 평가

■ 귀하의 인적사항에 대한 질문입니다 (항목에 응답해 주세요)

- 소속부서: ()
- 직위: ()
- 귀하의 연령은? (만 세)
- 귀하의 직무는?
 ① 생산직 ② 사무직 ③ 서비스직 ④ 기술직 ⑤ 연구직
 ※ 우리 회사의 직무에 맞게 변경합니다.
- 귀하의 직급은 무엇입니까?
 ① 사원 ② 주임 ③ 대리 ④ 과장 ⑤ 차장 ⑥ 부장
 ※ 우리 회사의 직급체계에 맞게 변경합니다.
- 귀하의 퇴직 예정 시기는 언제인가요?
 ① 올해 ② 내년 (1년 후) ③ 2년 후 ④ 3년 후 ⑤ 4년 이후
 ※ 활용도에 따라서 근무지역, 성별 등을 추가할 수 있습니다.

■ 귀하의 퇴직 후 퇴직준비와 관련된 질문입니다.

- 귀하는 퇴직 이후 경제활동의 계획을 어느 정도 하고 계십니까?
 ① 아무런 계획도 생각하지 못하고 있다.
 ② 막연하게 무엇을 할지 생각뿐이다
 ③ 대략적인 계획을 세워놓고 있다
 ④ 구체적인 계획을 세워놓고 있다
- 귀하의 퇴직 후에 예상되는 월 평균지출은 어느 수준입니까?
 ① 100만원 이하 ② 101~200만원
 ③ 201~300만원 ④ 301~400만원
 ⑤ 400만원 이상
- 귀하는 퇴직 후 재취업이나 창업 등의 계획이 있습니까?
 ① 재취업(질문 3-1, 3-2로 이동)
 ② 창업(질문 3-1, 3-2로 이동)
 ③ 재취업/창업 계획 없음(질문 3-3으로 이동)
- 3-1. 퇴직 후 재취업이나 창업을 계획이 있는 경우 가장 큰 이유는?
 ① 자아실현 및 일을 통한 즐거움
 ② 경제적 문제 해결(생활비 및 고정적 지출로 인한)
 ③ 직장/직업을 통한 소속감 때문에 ④ 퇴직 후 체면 유지
 ⑤ 규칙적인 생활로 건강유지를 위해서 ⑥ 기타()
- 3-2. 퇴직 이후 재취업이나 창업 계획이 있는 경우 직종은?
 ① 현 직무와 유사한 직종 ② 현 직무 및 직종과 상관없음
- 3-3. 경제활동을 더 이상 원하지 않는다면 그 이유는?
 ① 새로운 일을 배울 자신이 없어서 ② 적당한 일자리가 없어서
 ③ 경제적 여유가 충분이 여유로워서 ④ 체력적 부담이 커서
 ⑤ 자원봉사 등을 위해 ⑥ 취미, 여가를 즐기기에
 ⑦ 기타()
4. 귀하가 퇴직 후에 겪게 될 가장 큰 어려움은 무엇이라고 생각하십니까?
 ① 건강의 악화 ② 삶에 대한 의욕 상실
 ③ 경제적인 어려움 ④ 주위 또는 사회의 무시나 무관심
 ⑤ 동료와의 관계 단절 ⑥ 배우자, 자녀 등 가족과의 갈등
 ⑦ 기타()

■ 재취업지원서비스 프로그램에 내용에 관련된 질문입니다.

- 재취업지원서비스 중 가장 원하는 서비스 유형은 무엇입니까?
 ① 진로/생애설계 교육 ② 취업알선 상담 ③ 취·창업 교육훈련 ④ 기타()

종 류	서비스 내용
① 진로/생애설계 교육	• 퇴직 이후 생애설계를 기반으로 변화관리, 자기이해, 진로탐색을 통해 진로를 설계를 지원하는 교육
② 취업 알선 상담	• 직업상담사의 상담을 통한 구직 정보 제공
③ 취·창업 교육 훈련	• 구직 또는 창업 희망에 따라 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 교육 또는 훈련
④ 기타	• 창업 공간 지원 등 재취업 또는 창업과 관련된 지원 사항

- 진로 및 생애설계 교육 프로그램에 대한 귀하의 의견을 말씀해 주시기 바랍니다.

- 2-1. 진로 및 생애설계 교육 프로그램을 희망한다면 적정 기간은?
 ① 1일 ② 2일 ③ 3일 ④ 4일 ⑤ 5일 이상
 ※ 필요에 따라 적정시간이나 교육방법(대면, 비대면 등)에 대한 질문을 추가할 수 있습니다.

- 2-2. 가장 희망하는 프로그램을 5가지 선택해 주십시오.

교육 모듈	선택	교육 모듈	선택	교육 모듈	선택
변화관리		자기이해		경력목표설정	
스트레스관리		정부지원제도		퇴직 후 4대보험	
진로탐색(재취업)		진로탐색(창업/창직)		진로탐색(귀농·귀촌)	
여가설계		관계설계		재무설계	
건강관리		사회봉사		구직역량강화	
기타		※ 기재 바랍니다.			

3. 취업알선 상담 프로그램에 대한 귀하의 의견을 말씀해 주시기 바랍니다.

- 3-1. 취업알선 상담의 적정한 횟수는 몇회입니까?
 ① 1회 ② 2회 ③ 3회 ④ 4회 ⑤ 5회 이상

- 3-2. 취업알선 상담 시 희망하는 내용을 3가지 선택해 주십시오.

상담 모듈	선택	상담 모듈	선택	상담 모듈	선택
변화관리		직업심리검사		흥미적성검사	
재취업목표설정		채용정보탐색 실습		퇴직(이직) 스트레스 관리	
구직기술(이력서작성)		구직기술(면접준비)		구직처 알선 정보 제공	
기타		※ 기재 바랍니다.			

4. 취·창업 교육훈련 프로그램에 대한 귀하의 의견을 말씀해 주시기 바랍니다.

- 4-1. 취·창업 교육훈련 프로그램 희망한다면 적정 기간은?
 ① 1일 ② 2일 ③ 3일 ④ 4일 ⑤ 5일 이상

- 4-2. 희망하는 취·창업 교육훈련 프로그램 유형은?
 ① 구직기술역량강화 관련(ex. 취업정보탐색, 이력서, 자소서, 경력기술서 작성 등)
 ② 창업역량강화 관련(ex. 창업아이템 분석, 창업마인드, 사업계획서 작성 등)
 ③ 디지털역량강화 관련(ex. 컴퓨터 활용능력, 디지털 신기술 활용 등)
 ④ 취업·창업 직무 역량강화 관련(ex. 직무 관련 자격증 취득, 바리스타, 지게차 등)
 ⑤ 기타()

5. 재취업지원서비스 지원과 관련하여 꼭 필요하다고 생각되는 내용이나 중요한 사항에 대한 건설적인 의견이 있으시면 작성해주시기 바랍니다.



Process 5 재취업지원서비스 실행

- 최종 대상자가 확정되고 서비스 종류와 운영 방식을 결정하여 당해연도 재취업지원서비스를 실행하는 단계입니다.
- 재취업지원서비스 운영 방식은 자체제공, 위탁제공, 혼합제공으로 구분될 수 있으며 각 운영방식의 장단점은 다음과 같습니다.

[자체 제공 및 위탁 제공의 장점과 단점]

구분	자체 제공	위탁 제공
장점	<ul style="list-style-type: none"> • 대상자 니즈 프로그램 수시 반영 등 유연한 운영 가능 • 조직문화와 연계된 서비스 제공 가능 • 위급 상황 발생 시 즉각 대응 가능 • 비용 저렴 	<ul style="list-style-type: none"> • 전문적이며 특화된 서비스 제공 • 목적 중심 진행으로 교육 효율성 제고 • 풍부한 경험을 바탕으로 안정적 운영 시스템 • 동시다발 운영 가능
단점	<ul style="list-style-type: none"> • 프로그램의 최적화 및 강사 섭외 등 전문적 영역 어려움 내재 • 동시다발 운영 애로 	<ul style="list-style-type: none"> • 자체 제공에 비해 비쌈 • 위탁 계약중심 운영으로 계약 이외 상황 발생시 긴급 대처 애로 예상 • 조직문화 연계 운영 한계점 노출

- 위탁제공을 시행하는 경우 재취업지원서비스 유형에 따른 요건을 갖춘 기관에 위탁하여야 재취업 지원서비스 제공으로 인정받을 수 있으므로 위탁 제공시에는 아래 점검사항에 대한 확인이 필요합니다.

[외부 기관 위탁 시 점검사항]

위탁제공기관 조건

- ① 「직업안정법」 제18조에 따른 무료직업소개사업소 중 비영리법인 또는 공익단체
- ② 「직업안정법」 제19조에 따른 유료직업소개사업소 중 법인
- ③ 「국민평생직업능력개발법」 제16조제1항에 따라 직업능력개발훈련을 위탁받을 수 있는 기관

서비스유형	법률	시행령	운영규정(고시)
진로설계	아래의 기관 중 하나 ① 「직업안정법」에 따른 무료직업소개 사업하는 비영리법인, 공익단체 ② 「직업안정법」에 따른 유료직업소개 사업하는 법인 ③ 「국민평생직업능력개발법」에 따라 직업능력개발훈련 위탁받을 수 있는 기관	고용노동부 장관이 정하여 고시하는 직업, 진로 상담분야의 자격이나 근무 경력이 있는 인력과 개인별 상담 공간을 갖추고 있을 것	직업, 진로상담 분야에 「자격기본법」에 따른 국가자격 또는 민간자격(동법 제19조에서 정한 공인된 자격)을 갖춘 자 또는 직업, 진로상담 분야에 2년 이상 경력을 갖춘 자를 고용해야 함
취업알선	아래의 기관 중 하나 ① 「직업안정법」에 따른 무료직업소개 사업하는 비영리법인, 공익단체 ② 「직업안정법」에 따른 유료직업소개 사업하는 법인	고용노동부 장관이 정하여 고시하는 직업, 진로 상담분야의 자격이나 근무 경력이 있는 인력과 개인별 상담 공간을 갖추고 있을 것	직업, 진로상담 분야에 「자격기본법」에 따른 국가자격 또는 민간자격(동법 제19조에서 정한 공인된 자격)을 갖춘 자 또는 직업, 진로상담 분야에 2년 이상 경력을 갖춘 자를 고용해야 함
취·창업교육	「국민평생직업능력개발법」에 따라 직업능력개발훈련 위탁받을 수 있는 기관	고용노동부 장관이 정하여 고시하는 교육훈련 경력이 있는 인력을 갖춘 것	직업에 필요한 직무수행능력 습득 및 향상을 위한 교육훈련 실시 관련 1년 이상의 경력을 갖춘 자 고용해야 함



Process 6 재취업지원서비스 운영

- 재취업지원서비스 실행계획이 수립되고 본격적으로 대상자에게 서비스를 제공하는 단계입니다.
- 재취업지원서비스 성공적인 운영을 위해 수행되어야 하는 운영자의 주요 역할은 다음과 같습니다.

[운영자 역할]

① 서비스 운영 전

구분	설명
대상자 교육(상담) 장소 및 시간 안내	<ul style="list-style-type: none"> • 대상자 교육(상담) 장소 사전 파악 • 교육(상담) 시간 사전 안내로 대상자 일정 참여 확인
서비스 제공자 섭외 및 서류 준비	<ul style="list-style-type: none"> • 교육(상담) 프로그램에 적절한 서비스 제공자 선정 • 신분증 및 통장 사본 : 강사료/상담료 지급용 • 개인정보이용동의서(필요시) : 고령자고용법 관련 자료 제출용
교육(상담) 시설 점검 및 관리	<ul style="list-style-type: none"> • 교육(상담) 전 사용할 교육 기자재 가동·구비 여부 점검

② 서비스 운영 중

구분	설명
대상자 출결 관리	<ul style="list-style-type: none"> • 출석부(상담카드) 작성 및 참석현황 점검(고용노동부 허위 실적 보고 시 500만원 이하의 과태료)
서비스 제공자(강사, 상담사 등) 관리	<ul style="list-style-type: none"> • 서비스 제공일 전 강의(상담)일정/장소 안내 • 교육 진행자 및 운영자간 의사소통 창구 마련
교육(상담) 현장 모니터링	<ul style="list-style-type: none"> • 서비스 대상자 강의내용 및 상담진행사항 확인 • 서비스 제공자의 강의(상담) 내용의 적절성 확인 • 교육(상담) 진행 중 원활한 의견 교환을 위해 현장에 지속적 관리·감독

③ 서비스 운영 후

구분	설명
서비스 피드백 조사	<ul style="list-style-type: none"> • 서비스 만족도 조사 실시 • 교육(상담) 사후 개선을 위한 피드백 청취 • 교육(상담) 프로그램 출결 확인 (80% 이상 참여)
서비스 이행 결과 보고서 작성	<ul style="list-style-type: none"> • 서비스 유형별 서류(진로설계서, 취업알선 상담자료, 취·창업 교육 수료증) 수령 • 성과 결과 사례 도출 및 통계 작성 등의 사후 관리 • 외부위탁 시 외부위탁기관 계약서, 개인정보수집이용동의서 등 관련 증빙 서류 보관 • 미참여자에 대한 「미참여동의서」 보관

**Process 7****당해연도 재취업지원서비스 만족도 조사 및 결과보고(내부)**

- 재취업지원서비스가 대상자에게 도움이 되었는지에 대한 전반적인 평가를 실시하는 단계입니다.
- 서비스 대상자의 진솔한 피드백은 추후 서비스 지원의 질적 향상을 위한 소중한 자료입니다. 충실한 답변이 될 수 있도록 설문조사의 취지와 향후 쓰임새에 대한 상세한 설명이 동반되어야 합니다.
- 아울러, 수집·분석한 피드백은 프로그램 구성에서부터 운영까지 재취업지원서비스의 개선에 반영하려는 노력이 필요합니다.

[재취업지원서비스 만족도 조사 예시]

() 과정 만족도 조사(양식)					
※ 상담과정 만족도 조사도 예시를 참조하여 활용하면 됩니다.					
교육(상담)기간 중 대단히 수고 많으셨습니다. 교육(상담)에 대한 소중한 의견을 수렴하여 향후 교육(상담)과정에 설계 및 운영에 반영하고자 하오니 건설적인 제안을 부탁드립니다. 교육(상담)기간 중 적극적 참여와 협조에 감사드립니다.					
교육일정	2023. . . ~ . . .	과정			
• 수강하신 교육(상담)에 대한 전반적인 만족도 평가					
구 분		그렇지 않다 ← →		그렇다	
프로그램에 대해서 전반적으로 만족하십니까?		①	②	③	④ ⑤
본 프로그램은 중장년 생애설계에 구체적인 도움이 되었습니까?		①	②	③	④ ⑤
교육(상담) 내용은 교육(상담)목표 달성을 위하여 적절했습니까?		①	②	③	④ ⑤
해당 교육(상담)을 동료에게 추천할 의향이 있습니까?		①	②	③	④ ⑤
• 교육(상담)환경에 대한 평가					
구 분		그렇지 않다 ← →		그렇다	
교육(상담)시설에 대해 만족하십니까?		①	②	③	④ ⑤
교육(상담)시간은 적당하다고 생각하십니까?		①	②	③	④ ⑤
교육(상담) 진행 및 안내는 적절하였습니까?		①	②	③	④ ⑤
→ 그렇지 않다고 응답한 경우 만족하지 못한 이유는 무엇입니까? ()					
• 세부 과목 및 강사진에 대한 평가 (과정명은 참고용)					
과 목 명		강사	교과목 만족도(낮다↔높다)	강사 만족도(낮다↔높다)	
1일차	퇴직과 변화	홍길동	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	
	심리 진단검사 상담	이순신	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	
2일차			① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	
			① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	
			① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	
• 본 교육(상담) 과정에서 유익한 점이 있다면 무엇입니까?					
• 본 교육(상담) 과정에서 개선할 점이 있다면 무엇입니까?					

- 재취업지원서비스 결과보고는 당해연도 실시한 재취업지원서비스에 대한 정성적·정량적 평가 결과를 경영진 및 이해관계자와 공유함으로써 재취업지원서비스에 대한 경영진과 내부 구성원의 인식을 높일 수 있는 기회로, 담당자는 분석과 보고에 최선을 다할 필요가 있습니다.

[재취업지원서비스 결과보고 예시]

① 개요

- 추진 근거
- 서비스 내용
- 서비스 기간
- 운영 방식
- 세부프로그램(ex. 교육시간표)

② 현황

- 참여율 : % { 명(이수자)/ 명(총 대상자-제외자)}
 - ※ 참여율에 대한 간단한 설명 표기
 - ※ 최근 3개년 참여율 현황
- 미참여 현황

③ 만족도 조사 결과

④ 서비스 개선 의견

⑤ 소요 예산

- ⑥ 기타 첨부 자료 : 출석부, 미참여동의서, 수료증, 만족도조사 결과지, 교육사진, 상담일지, 진로설계서 등



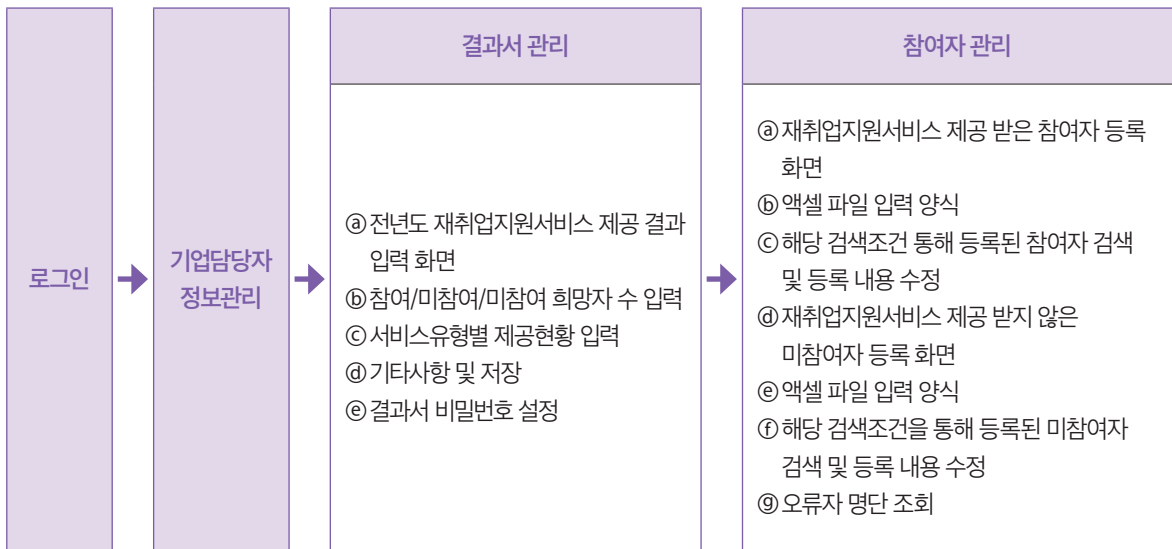


Process 8 의무사업장 이행 결과 보고(고용노동부)

[제출 기한]

- 사업주는 재취업지원서비스 운영결과를 「사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정」 별지 2호(재취업지원서비스 운영 결과)에 따라 작성하여 **다음 해 3월말까지 관할 지방고용노동관서(지역협력과)에 제출**하여야 합니다.
- 제출방법) **재취업지원서비스 운영결과 전산망(재취업지원제도 의무화 제도 관리시스템, www.work.go.kr/reemployment)을 통해 제출**합니다.
- 서면양식) 181 페이지 참조
 - ※ ()년도 재취업지원서비스 운영 결과
 - ※ ()년도 재취업지원서비스 참여자 명단

[업무처리절차 : 전산망 이용 기준]



시스템 사용방법은 전산망 초기화면의 「기업사용자 매뉴얼」 참조하면 됩니다

① 로그인) 권한을 부여받은 사업주만 로그인이 가능합니다.

- 신규 사업장 : 아이디 : 사전 배포, 초기 비밀번호 : 관리시스템 상 매뉴얼 참조
- 기존 사업장 : 기존에 사용한 아이디 및 비밀번호 동일

② 초기 사용) 본인 인증 후 회사 주소 및 담당자 정보 입력하고 비밀번호 변경하여 사용합니다. 만약, 비밀번호 분실한 경우에는 관할 지청으로 문의하여 초기화한 이후에 사용합니다.

③ 결과 등록) 결과서 관리와 등록

- 전년도 제공한 재취업지원서비스에 대한 결과 보고
- 참여인원, 서비스 유형별 제공 현황 입력
- 참여자/미참여 동의자/미참여자(미동의자) 등록 후 신청합니다(관할 지청에서 심사 후 승인하거나 반려 조치합니다)

④ 참여자 등록)

- 참여자/미참여 동의자/ 미참여자(미동의자) 명단 입력
- 오류자 명단 : 참여자, 미참여 동의자, 미참여자(미동의자) 명단에 입력하면 자동으로 삭제됩니다.



궁금합니다!!!

㉞ 재취업지원서비스 의무화 제도 관리시스템은 어떻게 사용하나요?

- 재취업지원서비스 의무화제도 관리시스템(www.work.go.kr/reemployment)에서 기업사용자 매뉴얼을 다운받아 사용할 수 있습니다.
- 1,000인 미만 사업장의 경우 해당사항이 없습니다.

💡 TIP!

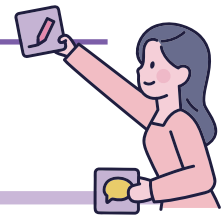
오류자, 익년도 이월 요청 미처리자가 없는 경우에 한하여 관할 지청으로 결과서 신청 가능합니다.

💡 TIP!

오류자는 고용보험에서 사전에 추출한 대상자를 기반으로 기업에서 입력한 대상자와 비교하는 것으로 오류자에 대한 문의가 필요하신 경우 관할 지청으로 문의하면 됩니다.

고용보험 누락자 : 재취업지원 대상이나 기업에서 누락한 대상자 (관할 지청에서 삭제)

03 서비스 유형별 운영 사례



- 대부분의 기업에서는 근로자들이 장시간 교육에 참여하였을 때 대체할 수 있는 인력 확보가 어렵고, 근로자의 부재로 인한 업무 공백 발생, 예산 부담 등의 애로사항과 근로자의 요구도와 필요성 등을 고려하여 가장 최적의 재취업지원서비스를 유형과 제공방법을 모색합니다.
- 본 장에서는 「고령자고용법」에 따른 재취업지원서비스의 각 유형별로 가장 기본적인 운영사례를 제시합니다.

구분	유형	페이지
가. 진로설계	1) 비합숙 집체교육	103P
	2) 합숙 집체교육	104P
	3) 혼합형 학습방식(Blended Learning)	106P
나. 취업알선	1) 2회차 상담	108P
	2) 3회차 상담	109P
다. 취창업교육	1) 재취업 특화 프로그램	110P
	2) 재취업 창업 혼합 구성 프로그램	111P
	3) 창업특화과정	112P
	4) 재취업 직무관련 교육을 위한 바우처 형태의 교육	113P

가. 진로설계 교육

- 진로설계교육은 짧은 시간에 이직예정자에게 도움 되는 많은 정보와 주제를 다룰 수 있고, 특히 대상자가 많을 경우 예산 효율성 측면에서 장점이 있기 때문에 많은 기업이 선택하고 있습니다.
- 진로설계교육의 프로그램 세부 내용은 ‘PART II - 02 재취업지원서비스 프로그램 구성하기’를 참조하여 설계 가능하며, 본 장에서는 진로설계의 다양한 운영방식을 중심으로 사례를 소개합니다.
- 진로설계 교육을 운영하는 방식은 크게 아래 3가지로 구분할 수 있습니다.

교육방식	장점	고려 사항
비합숙 집체교육	<ul style="list-style-type: none"> - 재취업지원서비스 의무화 요건을 충족하면서 비용과 시간적으로 가장 효율적인 방식 - 근로자의 근로시간과 일치하여 운영 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 참여자 거주지가 광역적으로 분포된 경우 교육장소 선정의 어려움 - 교육 참여를 위한 이동시간 고려 부족
합숙 집체교육	<ul style="list-style-type: none"> - 집중적인 학습 환경 제공 - 상호작용과 교류 기회로 심리적 지지 및 정보 교류 촉진 	<ul style="list-style-type: none"> - 참여자 거주지가 광역적으로 분포된 경우 고려 가능 - 추가적인 숙박 및 식대 등의 비용 발생
혼합형 학습 방식 (blended learning)	<ul style="list-style-type: none"> - 유연한 학습 시간 구성 - 사전학습과 집체교육의 조화로 심화된 학습 지원 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - LMS, 화상회의 시스템 구비 및 운영 필요 - 운영과 비용 측면의 추가적 노력 및 복잡성 고려

1) 비합숙 집체교육 방식의 진로설계 교육

- 재취업지원서비스 의무화 요건을 충족하면서 시간 비용 효율성을 추구할 때 가장 선호되는 방식이 2일 16시간 비합숙 집체교육 방식의 진로설계 교육입니다.
- 2일 16시간은 대부분 기업의 근로시간과 일치하기 때문에 사내교육으로 근로를 대체하여 실시할 때 장점이 있습니다.
- 하지만 근로자의 거주지가 광역화 되어 있을 경우 적합한 교육장소를 정하는데 어려움이 있을 수 있고, 교육참여를 위한 이동시간 등이 확보되지 않을 경우 근로자가 교육 참여에 피로를 호소하거나 소극적일 수 있습니다.

[2일 16시간 비합숙 집체교육 진로설계를 운영한 ㈜OO산업 사례]

1. 주요 특징

- 본사에서 사내교육 형태로 2일간 운영
- 참여자가 다수가 생산직이며, 정년 퇴직예정자임
- 근로자의 퇴직 전 2주간 퇴직휴가를 제공하고 있어, 생산일정에 차질을 주지 않기 위해 퇴직 휴가 앞에 교육을 제공함

2. 프로그램 특징

- 퇴직 후 필수적으로 알아야 할 4대 보험 등에 대한 교육 포함
- 진로설계를 주된 내용으로 구성하되 생애설계의 내용도 일부 포함함

3. (주)00산업 진로설계 세부 프로그램

구 분		시간	세부 내용
1일차	변화관리	2.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직과 변화 • 퇴직과 자기 관리
	자기탐색	2.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 직업적성검사
	경력분석	2.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 경력 발자취 찾아서 • 활용 가능한 경력 발굴하기 • 경력 우선순위와 희망직무 연계성 찾기
	달라지는 보험제도	2.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 정년퇴직과 보험 변화 이해하기 • 은퇴 후연금흐름과 국민연금 실수령액 분석
2일차	진로탐색	3.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 경력대안 탐색과 잠정적 경력대안 도출 • 잠정적 경력대안과 필요충분조건 도출
	제도 탐색	1.5H	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업 정보 탐색 • 정부 지원 직업훈련 제도 등
	재무/건강/관계	1.5H	<ul style="list-style-type: none"> • 재무상태 분석과 은퇴 후 경제수명 연장방법 탐색 • 건강수명 연장하는 방법 공유 • 은퇴와 관계 변화 이해하기
	진로설계서	2.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 진로설계 상담 • 진로설계서 작성

2) 합숙 집체교육 방식의 진로설계 교육

- 합숙교육은 참여자들에게 집중적인 학습 환경을 제공하고, 참여자들 간 상호작용과 교류의 기회를 통해 심리적 지지와 정보 교류를 촉진하므로 퇴직 예정자 교육에 적합한 장점을 가지고 있습니다.
- 합숙교육은 참여자의 거주지가 광역 분포되어 있어 출퇴근 형식의 비합숙 교육이 어려울 때 검토될 수 있는 좋은 대안입니다.
- 합숙교육으로 2박 3일 16시간의 진로설계 교육을 가정할 때, 참여자의 상황에 맞게 유연한 시간 구성이 가능한 장점이 있습니다. 예를 들어 1일차에 4시간, 2일차에 8시간, 3일차에 4시간 혹은 1일차에 6시간, 2일차에 6시간, 3일차에 4시간 등으로 참여자의 이동거리 등을 고려하여 시간을 조절할 수 있습니다.
- 다만, 합숙교육은 교육비 외에 숙박 장소 확보 및 식대 등 추가적인 비용이 많이 발생하기 때문에 충분한 예산 확보가 필요합니다.

인문 [3일 16시간 합숙 집체교육으로 진로설계를 운영한 0000교육청 사례]

1. 주요 특징

- 참여자는 지자체 소속 시군의 초중고 학교 현장에서 근무하는 교육공무직 종사자임
- 직무는 조리사, 영양사, 돌봄관련, 시설관리, 행정 등으로 다양함
- 참여자 모두 당해연도에 정년퇴직하는 퇴직예정자임
- 학교 현장 근무자로서 방학중 서비스 참여를 선호함

2. 프로그램 특징

- 근로자의 직무특성을 고려하여 방학 중에 지역 리조트에서 합숙 교육으로 운영
- 정년 퇴직예정자를 대상으로 생애설계와 진로설계를 균형 있게 다루는 프로그램 제공
- 참여자의 소속학교가 달라서 친밀감 형성을 위해 교육 초반 아이스브레이킹을 통한 라포형성에 주안점을 둠

3. 0000교육청 진로설계 세부 프로그램

구 분		시간	세부 내용
1일차	변화관리	1.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 긍정과 열정의 마인드 열기 • 퇴직 준비 마인드 형성
	자기탐색	2.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 흥미, 적성, 가치관, 성격, 강점 • 나의 강점 활용하여 내일 찾아보기
	건강관리	2.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 중장년 건강 관리 노하우
	석식 및 숙박		
2일차	진로탐색	3.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 신중년 다양하게 일하는 방식 알기 • 재취업, 사회공헌, 귀농귀촌, 창업창직 • 영역별 성공&실패 사례를 통한 재취업 전략
	제도 탐색	2.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업 정보 탐색 • 정부지원제도 알아보기
	재취업역량	2.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 신중년 추천 자격증 • 일자리 정보를 위한 잡서치
	진로설계서	1.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업지원서비스 의무화에 따른 "진로설계서"작성
	석식 및 숙박		
3일차	재무설계	3.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 후 달라지는 4대보험 총 정리 • 중장년 맞춤 재무 설계

3) 혼합형 학습 방식의 진로설계 교육

- 진로설계교육은 집체·현장 교육을 원칙으로 하지만, 전체 교육시간의 1/4에 해당하는 부분을 원격 교육으로 허용하고 있습니다.
- 16시간을 기준으로 4시간의 원격 학습과 12시간의 집체 교육을 유연하게 조합하여 효과적으로 학습을 진행할 수 있습니다.
- 원격 학습은 사전학습 또는 사후학습으로 활용될 수 있으며, 기존의 이러닝 콘텐츠를 활용하거나 화상회의 도구를 통해 실시간 비대면 교육으로 운영할 수 있습니다.
- 원격교육이 사전학습으로 활용되면, 온라인 학습을 통해 사전에 학습한 내용을 기반으로 집체 교육에서 더 심화된 학습을 할 수 있으며, 참여자의 이해도와 몰입도를 높일 수 있는 장점이 있습니다.
- 원격교육을 사후학습으로 진행하는 경우, 집체교육에서 설정한 진로목표와 관련된 온라인 콘텐츠를 추가 제공하여 심화된 학습을 지원하는 것이 바람직합니다.
- 혼합형 학습 방식은 집체교육 시간을 유연하게 조절할 수 있는 장점을 가지고 있으나, 이러닝 등 다양한 학습 방식을 결합하기 위해서는 LMS 시스템이나 화상회의 시스템 등을 구비해야 하며, 이에 따라 운영과 비용 측면에서 추가적인 노력과 복잡성이 요구될 수 있습니다.



[혼합형 학습 방식으로 진로설계를 운영한 00그룹사 사례]

1. 주요 특징

- 여러 계열사로 이루어진 중견기업그룹으로 지주사에서 그룹 대상자의 재취업지원서비스를 운영함
- 계열사 내 재취업지원서비스 의무대상 기업과 비대상 기업이 혼재함

2. 프로그램 특징

- 코로나로 인해 전면 비대면교육이 한시적으로 허용됨에 따라 지주사에서 퇴직예정자를 위한 16시간 온라인 프로그램 개발을 완료함
- 비대면 전면 허용이 중지됨에 따라 기 개발된 온라인 교육콘텐츠 중 사전교육용으로 4시간 모듈 프로그램을 선택하여 재구성함
- 참여자가 4시간 이러닝 교육을 사전학습 후 12시간 동안 집체교육에 참여토록 함
- 진로설계서 작성교육은 소그룹으로 분반하여 워크숍 형태로 운영함
- 희망자에 한해 기 개발된 16시간 온라인 프로그램을 복습차원에서 상시 학습할 수 있도록 제공함

3. 00그룹사 진로설계 세부 프로그램

구 분		시간	세부 내용
원격교육	생애설계 이해	4H	<ul style="list-style-type: none"> • 미래사회와 변화 • 생애설계의 의미와 중요성 • 퇴직과 일, 재무, 여가, 건강 관리
1일차	자기탐색	3H	<ul style="list-style-type: none"> • 나의 진로적성 알아보기
	진로탐색	3H	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업/취창업/사회공헌/귀농귀촌 진로탐색
2일차	정부지원제도	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 정부지원제도 활용하기
	재무설계	2H	<ul style="list-style-type: none"> • 4대보험, 퇴직 후 재무 전략
	진로설계서	3H	<ul style="list-style-type: none"> • 진로설계서 작성 워크숍

나. 취업알선

- 상담의 실효성을 위해서 다회차 상담이 바람직하지만 취업알선을 선택하는 많은 기업들이 비용과 시간상의 문제로 최소한의 기준을 충족한 서비스를 제공할 수밖에 없을 때 참고할 수 있는 사례를 제시하고자 하였습니다.
- 다회차로 진행되는 취업알선 상담의 프로세스와 세부 내용은 'PART II - 02 재취업지원서비스 프로그램 구성하기'를 참조할 수 있습니다.
- 취업알선은 직업상담이 중요한 요소이므로 전문기관에 위탁하여 운영하는 방식이 일반적이며, 내부에서 운영할 경우 이직예정자의 재취업 문제를 전문적으로 대응할 수 있는 자격을 갖춘 인력이 상담을 진행할 수 있도록 하는 것이 필요합니다.

1) 취업알선 2회차 상담 제공 사례

[대면 상담 2회차 제공한 00기업 사례]

1. 주요 특징

- 근무지와 근무시간이 달라 동 시간대에 집체 교육 참석이 어려운 여건
- 퇴직예정자가 소수로 발생함
- 취업알선 상담을 원하는 퇴직예정자들이 정년퇴직 후 재취업에 대한 의지가 강함.

2. 프로그램 특징

- 컨설턴트 현장 방문 1:1 상담 진행
- 대상자의 일정에 맞춰서 시간 조율
- 취업 알선 이후 만족도 조사 및 전화 상담을 통한 꾸준한 사후관리 진행

3. 00기업 사례 취업알선 상담 프로그램

회차	주제		시간(방식)
1회차	재취업 컨설팅	- 참여자 보유자원 파악 - 경력목표 설정 - 구직서류 작성 및 클리닉	1.5 ~ 2시간(대면)
2회차	취업알선 실무	- 채용정보 검색 방법 안내 - 취업상담 - 면접준비 컨설팅	1.5 ~ 2시간(대면)
사후관리		- 만족도 설문조사 실시 - 활동사항 점검	

2) 취업알선 3회차 상담 제공 사례

[취업알선 3회차 대면 및 비대면 혼합 상담으로 제공한 00기업 사례]

1. 주요 특징

- 사전 요구조사 분석을 통해 진로설계, 취업알선, 취창업교육 중 희망 서비스를 선택하도록 함
- 취업알선을 희망하는 대상자에게 3회차 취업알선 상담 제공
- 현재는 외부 위탁기관과 협업으로 진행 중이나, 퇴직자가 급격히 증가하는 3년 후에는 자체 운영을 목표로 함

2. 프로그램 특징

- 퇴직 예정 3개월 전 최소 2회 제공을 포함하여 3회 이상 제공을 원칙으로 함
- 대상자의 희망에 따라 대면 및 비대면 방식 상담 선택 가능

3. 00기업 취업알선 상담

회차	주제	주요 내용		시간(방식)
1회차	기초상담	현황파악	재취업지원서비스 안내 상담 동기 파악	1.5 ~ 2시간 (대면/비대면)
		개인진단	개인별 스펙 및 목표 파악 개인 경력 및 보유자원에 대한 이해	
		검사진단	심리검사, 적성검사를 통한 자기객관화	
2회차	비대면상담	구직서류	이력서 작성 방법 및 워크넷 등록방법	1시간 (대면/비대면)
		4대보험	실업급여, 건강보험, 연금 공금증 해소	
3회차	심화상담	구직기술	일자리 사이트 활용방법 비공개 채용 정보 발굴 방법	1.5 ~ 2시간 (대면/비대면)
		취업알선	인재 추천 및 구인기업 연계, 동행 면접 맞춤형 진로설계 제공	

다. 취·창업교육

- 취·창업교육은 이직예정자의 재취업과 창업에 도움을 받을 수 있는 내용으로 다양한 방식으로 운영될 수 있습니다.
- 이직예정인원이 소수이거나, 대상자의 진로경로가 다양하거나 이직 준비 수준이 상이하거나 기업이 직접 집체교육을 제공하기 어려울 경우 근로자들의 요구에 맞춰 유연하게 제공될 수 있습니다.

1) 재취업 특화 프로그램 운영 사례

[3일 18시간 재취업 역량강화 교육을 운영한 00기업 사례]

1. 주요 특징

- 본사가 지방에 위치하고, 4개 사업장이 1~2시간 이내에 분포되어 있어 비합속으로 운영
- 대상자의 출퇴근 이동시간을 고려하여 1일 6시간, 총 3일에 걸쳐 18시간으로 운영
- 참가자는 기계설비 업종의 생산직 정년퇴직예정자가 다수를 차지하고 있으며, 참가자 대다수가 관련 자격증을 보유하고 있어 퇴직 후 보유 기술을 살려서 재취업을 희망함

2. 프로그램 특징

- 변화관리와 퇴직 후 4대 보험에 대한 내용 포함하여 주로 구직 경쟁력 강화 부분에 중점을 두어 프로그램 설계
- 퇴직 선배를 초청하여 동종 업계 재취업 사례와 구직 전략을 공유하는 프로그램을 포함시킴

3. 00기업 프로그램

	구 분	시간	세부 내용
1일차	변화관리	2.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직이 삶에 미치는 영향 • 장수 3대 리스크 발생 원인과 예방법 • 퇴직 이후 변화와 적응하기
	퇴직과 보험	2.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 후 달라지는 보험(특히 건강보험료) 이해하기 • 실업급여 알기
	경력분석	2.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 활용 가능한 경력 찾기 • 차별화된 경력 발굴하기
2일차	서류 꾸미기	3.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 항목별 이력서 작성 노하우(실습 포함) • 경력꾸러미 만들기과 이력서 반영하기 • 자기소개서 작성 노하우(실습 포함)
	면접 노하우	3.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 면접의 중요성 이해 • 면접 응대 태도 • 면접 예상질문과 대응방법 • 면접 태도 등 유의사항
3일차	선배와 대화	3.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 나의 재취업 성공기 • 재취업 성공 전략
	구직 실행계획	3.0H	<ul style="list-style-type: none"> • 구직활동 실행계획서 작성(진로설계서) • 개인별 상담 병행

2) 재취업·창업 혼합 구성 프로그램 운영 사례

[2일 16시간 재취업 창업 혼합 과정으로 운영한 00 사례]

1. 주요 특징

- 퇴직예정자가 15명 이내 소수로 분반운영이 쉽지 않음
- 2일 16시간의 제한된 프로그램 예산 하에 대상자의 다양한 진로경로를 고려하여 재취업과 창업 내용을 모두 포함하는 혼합 프로그램 구성

2. 프로그램 특징

- 1일차 재취업, 2일차 창업과정으로 제공

3. 00기업 창업교육 프로그램

	구 분	시간	세부 내용
1일차 (재취업)	자기탐색	2.0H	• 나의 강점, 흥미, 직업적성 알아보기
	구직전략	2.0H	• 성공적인 내일 찾기를 위한 구직탐색 전략
	구직서류	2.0H	• 구직서류 작성하기 • 성공적인 이력서 작성 사례
	면접	2.0H	• 면접 전략 • 면접 대응 핵심 체크포인트
2일차 (창업)	창업아이템	2.0H	• 다양한 창업 조직 형태 이해하기 • 창업아이템 선정방법
	정부지원제도	2.0H	• 정부지원제도 활용 • 나에게 맞는 정부 창업지원정책
	창업 마케팅	2.0H	• 창업 마케팅 전략 • 성공하는 창업 마케팅 사례 연구
	창업 계획 수립	2.0H	• 창업 액션플랜 수립

3) 창업특화과정 운영 사례

[4일 24시간 창업과정을 운영한 00공기업 사례]

1. 주요 특징

- 정년퇴직자가 연간 150명 이상 발생하며 퇴직지원에 관심과 예산이 많은 편
- 퇴직예정자를 대상으로 변화관리 교육, 진로별 기본교육, 1:1 코칭을 단계적, 체계적으로 제공함
- 변화관리 교육을 공통으로 제공한 뒤, 진로목표에 따라서 창업, 귀농귀촌, 재취업, 생애설계 교육을 심화교육 형태로 추가로 제공함

2. 프로그램 특징

- 3박4일 24시간 합숙교육 형태로 운영
- 창업과 창직 내용을 포함하며, 이론 및 실습을 병행함
- 해당 기업 출신이 창업한 기업의 현장견학을 포함

3. 00기업 창업교육 프로그램

구 분		시간	세부 내용
1일차	창직모델 소개	2.0H	• 000 사례로 알아보는 창직 프로세스
	창업 개념 및 창업 기본요소	2.0H	• 창업 개념 및 창업 조직 형태 이해 • 창업 기본요소와 프로세스 이해
2일차	아이템 구체화 워크숍	4.0H	• 문제 탐색 및 정의 • 아이템 구체화
	CEO PLAN	4.0H	• 자영업 창업 성공률은 왜 5%일까? • 고객의 경험을 사로잡는 마케팅의 중요성
3일차	현장견학 1	4.0H	• 창업기업 방문 & 특강
	현장견학 2	4.0H	• 선배 창업기업 방문 & 특강
4일차	창업지원정책	4.0H	• 정부지원사원 활용하여 창업계획 수립

4) 재취업 직무관련 교육을 위한 바우처 형태의 교육 지원 사례

[재취업 직무관련 교육을 위한 바우처 형태의 교육 지원 사례]

1. 주요 특징

- 기업에서 직접 교육을 운영하는 대신, 대상자가 원하는 일정에 재취업, 창업과 관련 희망하는 교육을 들을 수 있도록 체계를 구축하고 대상자에게 예산을 포함한 가이드라인을 제공함

2. 프로그램 특징

- 예산 지원 : 회사 지원금액 최대 100만원. 교육비가 100만원을 초과하는 경우 초과금은 개인부담
- 기간 지원 : 유급 교육휴가로 5일을 제공하며, 근무시간 외 야간 및 주말을 활용한 교육은 근로자의 자율에 따름
- 교육기관 범위 지정 : 아래 명시된 기관에서 제공하는 교육만 지원 가능

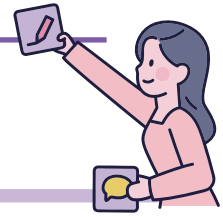
1. 직업능력개발훈련시설
2. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교
3. 「평생교육법」에 따라 인가·등록·신고 또는 보고된 평생교육시설
4. 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」 제2조의2제1항제2호에 따른 평생직업교육학원
5. 그 밖에 법 제12조 또는 법 제15조에 따른 직업능력개발훈련을 위탁하여 실시하려는 기관의 장이 그 직업능력개발훈련을 실시할 능력이 있다고 인정하는 시설 또는 기관

- 기타 : 교육신청 전 교육계획서 및 교육 이수 후 결과보고서 및 수료증 제공 필수, 교육에 따른 교통비, 숙박비는 별도 제공하지 않음

3. 00기업 운영 사례

인원	교육 훈련 및 취득 자격증	교육 기관	교육기관 자격
김00	플로리스트 양성 교육	00평생교육원	평생교육시설
최00	파이썬 프로그램 교육	00컴퓨터학원	평생직업교육학원
강00	조경기능사	00평생교육원	직업능력개발훈련시설
김00	사회복지학과 야간대학 편입	00대학교	고등교육법 제2조의 학교
홍00	ISO인증심사원 양성교육	00협회	평생교육시설
이00	굴착기운전기능사	00중장비운전학원	직업능력개발훈련시설

04 다양한 상황별 운영 사례



재취업지원서비스를 실시하는 다양한 사례를 살펴보면서 우리 기업의 상황과 목표에 부합하는 사례를 참고하고, 우리 기업에 맞게 적용할 수 있습니다.

다양한 기업별 사례는 노사발전재단에서 매년 발간하는 '기업컨설팅 우수사례집(nosa.or.kr)'을 참조할 수 있습니다.

구분	유형	페이지
프로그램 운영 사례	가. 교대근무가 많은 기업	114P
	나. 다양한 직무 혼재	116P
	다. 사업시설 관리기업(아웃소싱)	118P
	라. 금융권 등 전문 직무	120P
	마. 서비스 대상자가 소수인 경우	122P
	바. 한 직장에서 오래 일한 근로자가 많은 경우	123P

가. 교대근무가 많은 기업

1) 직무 특징

- 1일 3교대(8시간)는 구성원마다 출퇴근 시간이 상이하므로 일상 패턴이 다르다는 것을 알 수 있습니다.
- 근무시간이 다르다는 것은 동일 시간대에 일정 장소에 집합하는 것이 다른 직무와 다르게 어려울 수 있다는 것이 현실이므로, 이 부분을 재취업지원서비스 계획 수립할 때 고려해서 반영해야 할 중요한 사항 중 하나입니다.

2) 프로그램 설계 주안점

가) 운용회차 분산 운영

- 근무형태 특성을 고려할 때 동일 시간대에 대면 교육을 진행하는 것은 쉽지 않으므로,
- 근무형태별 가장 최적화할 수 있는 운용 방안을 찾아 퇴직예정자에게 도움이 될 수 있도록 운용 회차를 분산 운영하는 것이 바람직합니다.

[운영회차 분산 운영 Tip]

- 근무형태에 맞춰 프로그램도 3회차로 분리 운영하는 것이 가장 바람직하겠지만, 집합을 위한 근무 제외, 회차 분리에 따른 비용 등 현실적 어려움을 감안할 때
 - 근무 교대시간을 중심으로 앞뒤 일정시간을 할애하여 분산운영 회차를 축소할 수도 있습니다.
- ex) 근무 교대시간과 운영회차 분산 운용
- 교대시간 : 매일 08:00, 16:00, 24:00 1일 3교대
 - 운영회차 : 1일 2회(07:00~09:00, 15:00~17:00)로 분리 운용하되 서비스 제공 기간 내에 총 8회 운용(16시간 총족)

나) 담당 직무별 프로그램 이원화

- 동일 직무이나 근무시간이 상이한 점과 일상패턴이 다르게 지내오면서 퇴직 이후 삶에 대한 희망이 일반인들과는 사뭇 다를 수 있다는 점을 고려할 때
- 재취업지원서비스의 총론에 해당되는 「변화관리」는 매 회차별 동일하게 기회를 제공하고,
- 설문조사에서 나타난 요구사항을 몇 가지 공통점으로 분류하여 트랙(track)별로 운영하는 등 퇴직예정자의 니즈를 최대한 맞추려는 노력을 경주하는 것이 동 서비스의 유익성을 높이는 방법으로 좋습니다.

[참고] ○○병원 운영사례

주제	과 목	
변화관리(2~4H)	• 건강한 미래 설계와 준비	• 인생 2막 준비하기
진로 탐색/제도 탐색(2~4H)	• 신중년 재취업 트렌드 • 선택과 집중을 통한 맞춤형 직업 전략	• 신중년 신직업 알아보기 • 정부지원제도 적극 활용하기
미래 탐색(2~3H)	• 건강 재무, 관계, 여가관리	• 선배와의 대화
자기이해 및 진로탐색(3~4H)	• SWOT 분석과 자기이해 • 목표 다가가기 - 필요충분조건 탐색 - 부족분 채움 세부실천계획 수립	• 나만의 적합직종 찾기
제도탐색 및 진로설계서 작성 (2~3H)	• 맞춤형 정보 탐색 • 구직 도구 준비 - 경력 포트폴리오, 자기소개서, 면접	• 진로설계서 작성
상 담(1~2H)	• 일대일 상담	

나. 다양한 직무가 혼재한 기업

1) 대표 직무

- 서로 상호 보완성을 지니고 있지만 직무별 특성이 너무 상이해서 퇴직 후 취업 등 진로의 방향성에서 동일한 기준을 적용하기 어려운 사례입니다.
- 예를 들어 사회복지법인입니다. 사회복지기관 특성상 다양한 업무 형태를 지닌 종사자들로 구성되어 있으며, 채용과 지원이 한 조직에서 담당하는 것이 아니라 분산된 경우도 있어 일괄적으로 무엇을 한다는 것에서 다소 애로가 있습니다.
- 유사한 형태를 지닌 곳이 항공업입니다. 조종사와 스튜디어스가 항공산업을 대표한다고 할 수 있으나, 다양한 직무가 혼재되어 있으며, 서로 상이함에도 불구하고 보완적인 직무가 톱니바퀴처럼 돌아가고 있습니다. 이 이외에도 다양한 직무가 혼재되어 운영되는 사업이 많이 있습니다.

직무 형태

- 사회복지법인) 사회복지사, 요양보호사, 자활근로자, 조리사, 생활지원사, 아이돌보미, 사무직 등
- 항공사) 조종사, 스튜디어스, 티켓 예약, 티켓 발권, 수하물 수속, 항공보안담당, 인터넷몰 담당, 정비사, 급유 담당자, 사무직 등

2) 직무 특징

- 다양한 직무 혼재는 평소 일상이 다를 뿐 아니라 느끼는 감정에서 차이가 발생하여 퇴직 후 삶에 대한 기대와 요구조건이 다양하게 나타나는 것을 알 수 있습니다.
- 일부 직무는 높은 사회 호환성으로 재취업이 타 직무 대비 용이할 수 있지만, 그렇지 못한 직무도 상당 부분 혼재되어 있어 프로그램 구성할 때 세심한 배려가 필요합니다.

3) 프로그램 설계 주안점

가) 프로그램 이원화

- 다양한 직무 혼재로 사회 수급과 호환성에 상당한 차이가 발생하므로 재취업지원서비스의 총론에 해당되는 「변화관리」는 가능한 함께 들을 수 있는 기회를 제공하고,
- 설문조사에서 나타난 요구사항을 몇 가지 공통점으로 분류하여 트랙(track)별로 운영하는 등 퇴직예정자의 니즈를 최대한 맞추려는 노력하는 것이 재취업지원서비스의 유익성을 높이는 방법으로 좋습니다.

나) 기업 담당자의 정확한 정보 파악 필요

- 다양한 직무 운용 특성, 소속 구성원의 니즈와 직무 문화 등 직무별 특이점을 정확히 파악하고 분석하고 있을 때,
- 재취업지원서비스 프로그램 수립과 운영방안 도출에 큰 도움을 줄 수 있습니다. 재취업지원 서비스 담당자의 역할이 매우 중요한 이유를 찾을 수 있습니다.

[참고] OO복지법인 사례

과정명	세부 내용
변화관리 및 진로탐색(3~4H)	<ul style="list-style-type: none"> • 변화하는 미래사회와 진로설계의 의의 • 평생직업과 경력설계 <ul style="list-style-type: none"> - 중장년 선호 직업과 트렌드, 가능직업 탐색 • 퇴직 이후 다양한 생활 형태 탐색 <ul style="list-style-type: none"> - 재취업, 창업, 귀농(귀어), 귀촌, 사회공헌, 재능기부 등
자기 이해(2~3H)	<ul style="list-style-type: none"> • 진단검사를 활용한 자기이해 & 직업탐색 <ul style="list-style-type: none"> - 행동, 동기, 흥미, 직업 통합 진단 및 최적 직업 탐색
제도 탐색 및 진로 탐색(2~3H)	<ul style="list-style-type: none"> • 중장년 맞춤형 재취업 정부지원제도 안내 • 디지털이 바뀌 놓은 직업세계 이해 • 취·창업을 위한 디지털 역량 강화
진로 설계(3~4H)	<ul style="list-style-type: none"> • 경력 목표 설정 <ul style="list-style-type: none"> - 해당 경력 필요충분조건 탐색 - 가용자원과 비교하여 부족분 추출 및 대안 마련 • 진로설계서 작성
미래 탐색(2~3H)	<ul style="list-style-type: none"> • 현명한 자산관리 및 재무상담 • 4대 보험의 이해 • 신중년의 건강관리

다. 사업시설 관리기업(아웃소싱)

1) 대표 직무

- 사업시설 관리기업은 주로 서비스 직종으로, 시설관리, 미화, 경비(청원경찰), 주차관리, 조리 등의 직무가 대표적입니다.
- 사업시설 관리기업은 대부분 아웃소싱 방법으로 활용되며, 전국에 많은 지점(대리점 포함)을 둔 기업의 경우에는 지점별 근무자가 1인만 배치되는 등 다른 직무에 비해 자리 이석에 대한 어려움과 같은 특수성을 찾을 수 있습니다.

2) 직무 특징

가) 직무 특징으로는

- 시설관리, 경비, 주차관리, 미화 등 건물 관리와 회사 운영에 관련된 '조리' 등의 직무에 집중되어 있으며, 조리와 미화는 여성 비율이 훨씬 높습니다.
- 전국 사업장에 '미화' 또는 '경비'가 진출된 경우에, 부득이하게 기존인력을 대체할 인력 수급이 원활하지 않아 자리를 비운다는 것이 쉽지 않습니다.

나) 사업시설 관리기업 일터에서 찾아 볼 수 있는 특징이자 애로사항으로는

- 사업시설 관리사업은 다른 산업보다 '근면·성실'이 더 높이 요구되는 특징이 있으며, 근면·성실을 증명하기 위해 가장 많이 활용하는 자료가 '근태관리'이며, 최근에는 대다수 회사에서 전산으로 관리하고 있으나
- 앱 활용 사전교육에도 불구하고 팩스나 전화 등 아날로그 사용을 선호하여 문서 등 전산자료 출력에 있어 어려움이 있는 것이 현실입니다.

3) 프로그램 설계 주안점

가) 정년 다양화로 운영 이원화

- 대개 정년은 60세이나 서비스직종은 사업장 특성에 따라 다르게 운영하는 경우가 있습니다.
- 총론에 해당하는 「진로설계(변화관리)」는 사무직과 기타 직무 퇴직(정년·조기) 예정자를 통합하여 운영하되,
- 각론에 해당되는 영역 중 사무직은 진로설계서 등 재취업 관련 교육에 집중하고,
- 65세 이상 퇴직예정자는 건강, 관계, 여가활동, 4대 보험 등 은퇴 이후 삶에 집중하는 것을 추천합니다

나) 취업알선서비스에 더 중점

- 사업시설관리기업에 종사하는 근로자는 재취업에 더 관심이 많으므로 진로설계 프로그램 보다 취업알선 서비스에 더 집중하는 것을 추천합니다.
- 서비스직 표준모델 개발시 설문조사 결과 6개월 이내에 재취업을 희망하는 것을 고려할 때 퇴직 전 3개월 이내에 서비스를 제공하여 근로가 단절되지 않도록 하는 것이 적합합니다.

[참고] OO서비스 사례

- 서비스 : 취업알선
 - 기간 : 6개월
 - 상담장소 : 찾아가는 서비스
- ※ 퇴직예정자가 전국에 분산되어 있으며, 상담수 1인 근무자여서 상담사가 직접 근무지 또는 거주지로 방문하여 취업알선 관련 상담 진행
- 재취업지원서비스 맞춤 운영 전략
 - ① 대상자 맞춤 3단계 설계

단계별	맞춤 운영 전략	
1단계	자기 탐색	<ul style="list-style-type: none"> • 단기간 상담의 한계 극복을 위한 사전상담 강화 • 대상자 니즈(needs) 파악을 위한 유선 상담 집중 • 프로그램 안내 및 구조화
2단계	경력목표 설정 (대면1회, 비대면 1회)	<ul style="list-style-type: none"> • 빠른 재취업 지원 - 입사지원 서류 작성 및 면접 준비 • 자기이해를 통한 인생2막 일자리 탐색법
3단계	시장조사 및 진로설계서 작성	<ul style="list-style-type: none"> • 경력 목표 관련 정보 제공 • 생애설계기반 자료집 및 5060 일자리 추천직업정보 등

- ② 퇴직 후 해결해야 할 당면한 문제해결 지원
 - 실업급여 및 4대 보험 활용 방안 등 고객 맞춤 정보 제공

라. 금융권 등 전문 직무

1) 대표 직무

- 전문직은 다양합니다. 의사, 변호사 등과 같이 자격증을 기반으로 한 전문직과 근로계약에 의해 근로제공 목적의 전문직이 있습니다.
- 은행원은 직무상 전문직에 해당되지만, 직무의 사회적 호환성은 상대적으로 낮습니다. 금융전문성으로 재취업 시 일자리가 한정 될 수 있습니다.

직무 형태

- (금융) 기업금융, 소매금융, 파생상품, 벤처, 신탁, 연금, 구조조정 등

2) 직무 특징

- 은행 직무는 사회의 원활한 운용을 위해 잉여자금과 부족자금을 중개할 뿐 아니라, 새로운 금융기법으로 4차 산업혁명시대를 지원하고 있습니다.
- 은행을 비롯한 금융권의 전문 직무는 복잡하고 높은 전문성을 요구하지만 퇴직 이후 활용도가 낮으며, 경력의 노후화로 장년 이직예정자가 동종업계에 재취업하기 쉽지 않은 특징이 있습니다.
- 직무 전환을 통해 풍부한 경험과 역량을 활용하기 위해서는 다양한 형태의 일자리 정보와 직무 전환에 필요한 다양한 교육 정보가 제공될 필요가 있습니다.

3) 프로그램 설계 주안점

가) 변화관리 역점

- 퇴직 이후 삶은 재직 당시와 확연하게 달라지므로, 왜 차이가 발생하는 것인지, 풍부한 경험과 역량을 왜 활용할 수 없는 지에 대한 높은 이해가 필요합니다.
- 금융 직무는 높은 직업적 자부심과 정체성을 가지고 있는데 퇴직 후에 이러한 정체성의 손실로 자존감이 낮아질 수 있으므로 변화관리 교육을 통해 낮아진 자존감을 회복하고 불안감과 무력감을 사전에 예방하는 것이 무엇보다 중요합니다.

나) 다양한 정보 제공

- 직무 특수성은 다소 폐쇄성을 띠고 있어, 직업의 변화 등 사회의 다양성과 변화에 둔감할 수 있습니다.

- 중장년이 퇴직 이후 활동할 수 있는 다양한 영역에 대해 인지도가 낮을 수 있으므로, 사회공헌 활동에서부터, 자격증 활용 방법, 4차 산업혁명시대의 신직업 등 다양한 정보와 사례를 제공해 줌으로써 더 폭 넓은 시야를 확보할 필요가 있습니다.

다) 선배와의 대화 시간

- 금융 직무와 무관하게 재취업하거나 창업한 사례에 성공하거나 실패한 선배를 찾아 방법론을 공유할 수 있는 기회를 마련하는 것도 퇴직(예정)자에게는 큰 기회가 될 수 있습니다.

[참고] ○○은행 사례

과정명	세부 내용				
변화 관리(3~4H)	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직과 변화의 필요성 이해 • 중장년층 일자리 특성 및 직업세계 변화 이해 <ul style="list-style-type: none"> - 금융 직무의 사회 호환성 가능 정도 - 중장년층 일자리 금전보상 수준 등 				
자기탐색(3~4H)	<ul style="list-style-type: none"> • 평생직업과 경력설계 • 퇴직 이후 건강한 삶을 위한 경력설계 필요성 • 나만의 적합직종 찾기 <ul style="list-style-type: none"> - 직종 선택 후 재취업, 창업으로 이원화 				
미래 설계 및 제도 탐색(4~5H)	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직과 재무·여가·건강·관계 • 퇴직 후 제도적 변화하는 것 알아보기 • 다양한 정보 탐색과 적성 				
진로 설계(3~4H)	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Track으로 분리 운영 <table border="1"> <thead> <tr> <th>재취업</th> <th>창업</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • 적합직종 필요충분조건 탐색 • 부족 역량 채움계획 수립 • 세부실천계획 수립 등 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • 창업 절차 이해 • 창업 유의사항 탐색 • 아이템과 시장분석 • 선배와의 대화 </td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • 진로설계서 작성(실습) 	재취업	창업	<ul style="list-style-type: none"> • 적합직종 필요충분조건 탐색 • 부족 역량 채움계획 수립 • 세부실천계획 수립 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 창업 절차 이해 • 창업 유의사항 탐색 • 아이템과 시장분석 • 선배와의 대화
재취업	창업				
<ul style="list-style-type: none"> • 적합직종 필요충분조건 탐색 • 부족 역량 채움계획 수립 • 세부실천계획 수립 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 창업 절차 이해 • 창업 유의사항 탐색 • 아이템과 시장분석 • 선배와의 대화 				

마. 서비스 대상자가 소수인 경우

1) 대표 사례

- 재취업지원서비스는 최소한 1년 단위로 자체 기획 또는 외부기관 위탁 등의 방법으로 제공되어야 하나,
- 이직예정자가 자주 발생하지 않거나 서비스 대상자가 소수인 경우, 서비스를 자체적으로 기획하고 운영하는 데 어려움이 있을 수 있습니다.

2) 프로그램 운영 주안점

가) 바우처 형태의 운영

- 재취업지원서비스 제공 대상 근로자 스스로 '고령자고용법'에서 정한 외부위탁기관이 제공하는 교육·훈련프로그램을 선택하고, 사업주가 그 비용과 참여를 위한 시간을 지원하는 '바우처' 형태로 운영할 수 있습니다.
- 이 때 사업주는 지원 비용과 시간에 대한 가이드라인을 대상자에게 알려주어야 하며, 대상자가 자율적으로 선택한 프로그램이 재취업지원서비스의 취지에 부합하는지 확인이 필요합니다.

나) 공개과정 활용

- 자체 제공이 어려운 경우 '고령자고용법'에서 정한 기준을 충족하는 외부기관이 운영하는 '공개과정'을 활용할 수 있습니다.
- 제공 기관별로 서비스 기간, 장소, 프로그램이 다양하므로 서비스 담당자는 대상자의 상황 및 여건과 니즈에 맞는 프로그램을 선택할 수 있도록 도움을 주는 것이 바람직합니다.

다) 기업간 협업 운영

- 지주회사와 계열사가 프로그램을 공동으로 기획하여 서비스를 제공할 수 있습니다.
- 원청기업이 관계사 및 협력사와 협의하여 함께 운영하는 방안을 모색해볼 수 있습니다.
- 사업주단체(협회, 공제조합 등)와 협의하여, 사업주단체에 소속된 회원사가 공동으로 기획하여 서비스를 제공할 수 있습니다.

바. 한 직장에서 오래 일한 근로자가 많은 경우

1) 제도 도입시 애로사항

- 퇴직예정자들이 짧게는 10여년에서 부터 많게는 40여년 동안 한 회사에서 근무하면서 퇴직예정자가 점점 증가하거나 꾸준히 발생하는 경우가 있습니다.
- 회사는 구성원의 퇴직 이후 안정적인 삶을 체계적으로 지원할 수 있는 시스템과 인식이 부족하고, 개인도 은퇴설계에 대한 준비와 인식이 부족한 상황이 도래할 수 있습니다.
- 이런 경우 사회 환경 변화를 인식하고 퇴직 이후 사회에 정착할 수 있도록 도와줄 수 있는 제도로 재취업지원서비스를 활용할 수 있습니다.

2) 애로사항 해소 방법과 프로그램 주안점

- 동일 회사에서 오래 근무하다 보면 변화 적응에 소홀할 수 있으므로, 퇴직 후 변화에 대한 인식과 다양한 정보습득을 통해 앞으로의 경력을 설계하고,
- 다양하게 일할 수 있는 방법과 구직역량 강화교육을 함께 진행하고, 새로운 환경에 적응할 수 있도록 사전 준비 기회를 제공함으로써, 퇴직 이후 활동에 대비하는 것을 지원 합니다.

[프로그램 사례안]

구 분	시간	프로그램 내용
변화관리 및 자기탐색	2~4H	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직과 변화 • 현재 내위치 찾기 • 미래를 위해 필요한 것
진로탐색 및 제도탐색	4~6H	<ul style="list-style-type: none"> • 지원제도 알아보기 • 신중년 일의 의미와 일자리 유형 • 직업탐색 <ul style="list-style-type: none"> - 재취업 일자리 알아보기 - 창직/창업 - 귀농/귀촌
미래 탐색	1~2H	<ul style="list-style-type: none"> • 재무설계
	2~4H	<ul style="list-style-type: none"> • 구직역량 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 이력서 작성법 - 구인정보 탐색 - 면접
	2~4H	<ul style="list-style-type: none"> • 새로운 기업문화 적응하기 • 퇴직 후 대인관계 • 행복한 관계를 위한 방법
진로설계서 작성	2~4H	<ul style="list-style-type: none"> • 경력목표 설정 • 진로설계서 작성

PART

서비스 담당자가 알아두면 좋은 근로자 지원정보

01 교육 및 훈련 지원

02 구직 및 창업 지원

IV



이

교육 및 훈련 지원



가. 국민내일배움카드

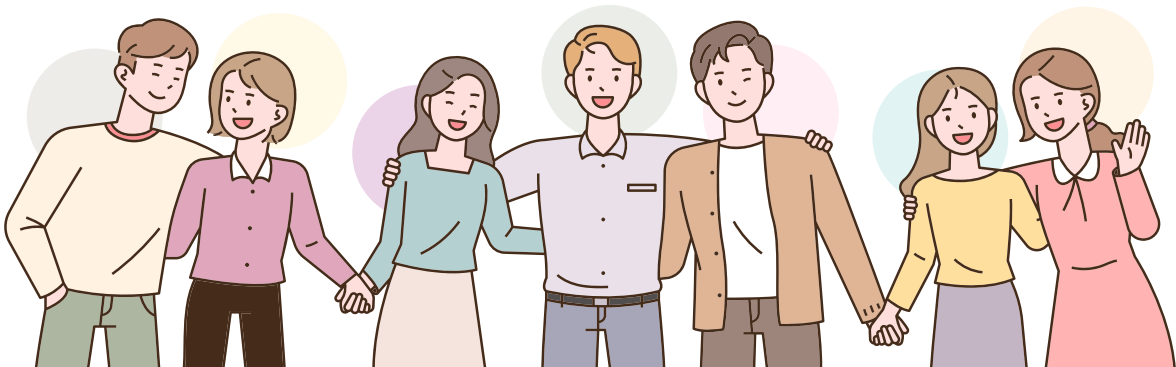
- 급격한 기술발전에 적응하고, 노동시장 변화에 대응하는 사회안전망 차원에서 생애에 걸친 역량 개발 향상 등을 위해 국민 스스로 직업능력개발훈련을 실시할 수 있도록 훈련비 등을 지원하는 제도입니다.

1) 대상자

- 퇴직예정자뿐 아니라 직업훈련을 희망하는 국민 누구나 신청 가능합니다. 다만, 현직 공무원, 사립학교 교직원, 졸업예정자 이외 재학생 등 일부는 제한됩니다.

2) 지원과정

- 고용노동부로부터 적합성을 인정받아 훈련비 지원대상으로 공고된 훈련과정에 한정하여 지원이 가능하며,
- 적합성 여부 판정에 따라 훈련과정이 변동될 수 있으므로 세부훈련정보는 직업훈련포털 (hrd.go.kr)에서 직접 검색하고 선택하면 됩니다.



3) 지원금액

- 1인당 기본 지원은 300만원이고, 최대 500만원까지 가능하며 지원 범위내에서 훈련비의 45~85%*까지 지원합니다. 일부 대상자**에게는 300만원의 계좌를 모두 소진한 경우 100~ 200만원의 금액을 추가 지원하는 제도도 운영하고 있습니다.

*1. 훈련비 지원율

구 분	지원율
일반참여자	45~85%
국민취업지원제도 I 유형, II 유형(특정계층)	80~100%
국민취업지원제도 II 유형(청·중장년층)	50~85%
근로장려금(EITC) 수급자	72.5~92.5%

** 추가지원 대상자

- 기간제, 파견, 단시간, 일용근로자로 재직 중인 피보험자
- 우선지원 대상기업에 재직 중인 피보험자
- 고용위기지역 및 특별고용지원 업종 종사자
- 당해연도 기준 중위소득의 60% 이하인 자(200만원)

4) 다양한 교육과정

- 디자인, 법무, 전산, 세무회계, 간호, 기계, 냉동공조, 전기 등 다양한 분야의 훈련이 제공됩니다.[국민내일배움카드 (일반)]
- 국가의 기간이 되는 중요 산업분야에 필요한 인력을 양성하기 위해 3개월 이상의 장기 훈련과정으로 구성되었으며, 훈련비 전액이 지원됩니다.
- 과정 이후 후 내·외부 평가에 합격하면 국가기술자격을 취득할 수 있는 훈련과정도 운영합니다.

5) 이용 방법은 어떻게 되나요?

- (국민내일배움카드 신청) 가까운 고용복지플러스센터를 방문하거나 HRD-Net (www.hrd.go.kr)을 통해 신청하면 됩니다.
- (문의) 고용노동부 고객상담센터 국번없이 1350 또는 가까운 고용센터



훈련장려금 지급요건

- 140시간 이상 훈련과정 수강하는 실업자, 주15시간 미만 근로하는 피보험자, 근로장려금 수급자 등
- 140시간 이상 훈련과정 수강하는 자영업자인 고용보험 피보험자(월 최대 36만원)
- 장애인 취업성공패키지 참여자

나. 한국폴리텍대학

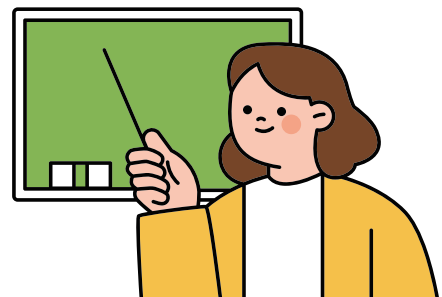
- 중장년층에 특화된 맞춤형 직업훈련서비스를 제공하고 있습니다.

1) 신중년특화과정(단기 포함)

구 분	신중년특화과정	신중년특화과정(단기)
과정 안내	50~60대 맞춤 기술 교육을 통해 지속적인 능력 개발을 추구하고 취업과 연계하는 과정	사회 재진출을 원하는 중장년을 대상으로 맞춤형 직업교육을 실시하여 경제활동 참여 지원 과정
입학 자격	취업 희망하는 만40세 이상 미취업자(실업자)	만 40세 이상 실업자로 취업 희망 대한민국 국민
선발 방법	면접	
특 전	<ul style="list-style-type: none"> • 교육비, 실습재료비, 기숙사비, 식비 등 전액 국가 지원 • 수당 및 교통비 지급(해당자에 한함) • 수료 후 취업알선 및 사후지도 실시 • 국가기술자격검정 필기시험 면제(주간 1년과정 70% 이수자에 한함) 	<ul style="list-style-type: none"> • 교육비, 실습재료비, 식비 등 전액 국가 지원 • 수당 및 교통비 지급(해당자에 한함) • 좌동 • (해당사항 없음)

2) 접수 방법

- (대표 홈페이지) 한국폴리텍대학 홈페이지(www.kopo.ac.kr)
- (온라인 접수) 과정운영 해당 캠퍼스 홈페이지 입학안내 인터넷 원서 접수
- (방문 접수) 캠퍼스별 지정원서 접수처 방문하여 접수



02

구직 및 창업 지원



가. 실업급여

1) 실업급여란?

- 고용보험에 가입한 근로자가 퇴직하게 되었을 경우 재취업을 준비하는 동안 지원하는 급여로서, 구직급여, 연장급여, 취업촉진수당, 상병급여로 이루어져 있으며 흔히 실업급여라고 부르는 급여는 구직급여입니다.
- 실업에 대한 위로금이나 고용보험료 납부의 대가로 지급되는 것이 아니라, 실업이라는 보험사고가 발생했을 때 취업하지 못한 기간에 대하여 적극적인 재취업활동을 한 사실을 확인(실업 인정)하고 지급합니다.

2) 대상자

가) 근로 유형별 수급자격

- 고용보험 사업장에서 퇴직일 이전 18개월 중 180일 이상 고용보험에 가입된 경우 수급 가능합니다. 다만, 비자발적 사유로 이직(퇴직)하여 수급자격을 인정받은 경우에 가능합니다.

[고용보험 수급을 위한 직종별 최소 근로기간]

구 분	최소 근로 기간	고용보험 가입기간
근로자	18개월	180일 이상
예술인	24개월	9개월 이상
노무제공자	24개월	12개월 이상

나) 실업인정 조건

- 구직(근로)의사 및 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에서
- 적극적으로 재취업활동을 한 사람에 한하여 수급이 가능합니다.

3) 수급 기간

- 퇴직일 다음날부터 12개월 이내에 모두 수급해야 합니다.
- * 실업급여 소정일수가 120일 경우 신청 후 수급 가능기간이 120일 이상 남아 있어야 합니다.

4) 구직급여 수급 가능 금액과 소정일수

가) 구직급여 금액

- 퇴직 시점 연령과 고용보험 가입기간에 따라 120~270일간 퇴직 전 평균임금의 60%를 지급합니다. 2023년 기준 1일 구직급여 상한액은 66,000원입니다.

나) 소정급여일수(이직일 2019.10.1. 이후 기준)

구 분	1년 미만	1년 이상~ 3년 미만	3년 이상~ 5년 미만	5년 이상~ 10년 미만	10년 이상
50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
50세 이상, 장애인	120일	180일	210일	240일	270일

※ 조기재취업수당

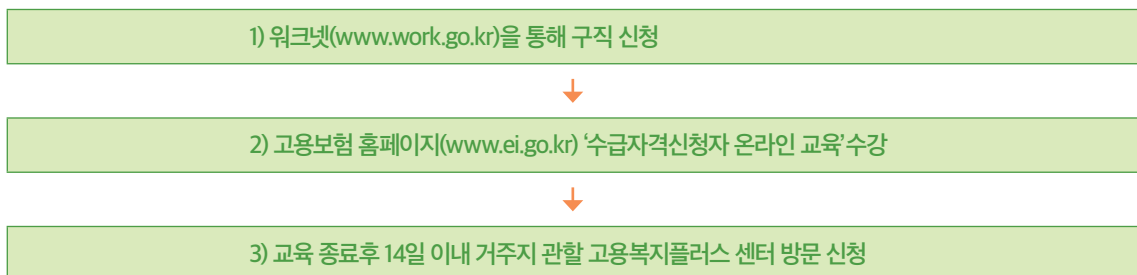
지급 요건	• 대기기간이 지난 후 소정급여일수의 1/2 이상을 남겨두고 재취업 또는 창업하여 12개월 이상 계속 고용되거나 사업을 영위한 구직급여 수급자
지급 수준	• 재취업한 날을 기준으로 남아 있는 소정급여일수의 1/2 지급

5) 실업급여 모의계산

- 고용보험 사이트(www.ei.go.kr)에서 확인 가능합니다.

6) 신청방법

- 거주지 관할 고용복지플러스센터 수급자격 인정 신청하면 됩니다.



7) 문의방법

- 고용노동부 고객상담센터 (www.work.go.kr/국번없이 1350)

나. 중장년내일센터

1) 목적

- 40세 이상의 중장년(재직자 및 구직자)을 대상으로 생애경력설계, 재취업 및 창업 지원, 특화 서비스 등의 종합 고용지원서비스를 제공하여 인생 후반부를 미리 준비할 수 있도록 지원합니다.

2) 대상

- 40세 이상 재직자와 구직자는 누구든지 이용가능합니다.

3) 신청 방법

- (온라인) 장년워크넷(www.work.go.kr/senior) 접속 및 가입_상단 전직지원서비스 가입
- (오프라인) 전국 중장년내일센터 방문

4) 서비스

- (컨설턴트 배정) 개인별 담당 컨설턴트가 배정되어 1:1 컨설팅 제공
- (서비스 기간) 승인일로부터 6개월
- (프로그램 신청) 프로그램별 참여 신청을 통해 재취업 및 전직을 위한 다양한 프로그램 참여

프로그램	내용
생애경력설계 프로그램	나의 경력을 점검하고 제 2의 인생을 설계하고 준비할 수 있도록 도와주는 프로그램입니다.
전직스쿨 프로그램	퇴직에 따른 불안감을 해소하고 전직을 위한 새로운 경력탐색을 통해 자신감을 갖고 준비하도록 지원하는 프로그램
재도약 프로그램	구직전략 수립, 구직서류 및 면접 전략 등 재취업준비를 위한 역량강화 프로그램
개인별 경력개발 서비스	객관적인 진단으로 경력개발 특성을 분석하여 나에게 적합한 경력개발 계획을 수립할 수 있도록 지원하는 1:1 맞춤형 서비스
산업별 특화서비스	지역 내 주요산업 분야로 재진입 및 직무전환을 희망하시는 분들에게 맞춤형 훈련을 제공하여 재취업을 지원하는 패키지 프로그램
사업주 지원패키지	일자리 컨설팅 및 맞춤형 직무교육과 훈련, 채용지원까지 제공하는 기업맞춤형 통합지원서비스
직업기초역량증진교육	정보화 등 기초역량(직업기초역량) 증진활동의 부족으로 노동시장 진입 및 근로유지에 어려움을 겪는 중장년의 기초능력 향상을 지원하는 교육입니다.

5) E-중장년(e-lifeplan.or.kr)

- 언제, 어디서나 학습할 수 있는 이러닝 강의 수강
- 중장년의 체계적인 생애경력설계를 준비하고, 새로운 환경에 원활하게 대처할 수 있도록 이직과 전직을 지원하는 온라인 동영상 강의를 제공합니다.
- (신청방법) e-lifeplan.or.kr 회원가입 후 수강

6) 중장년 내일 패키지

- 경력진단 및 1:1 컨설팅을 통해 개인 맞춤형 서비스를 제공하고 일자리 및 기관연계, 사후관리 까지 종합적으로 해주는 서비스입니다.



중장년내일센터 활용 Tip

중장년내일센터는 고용노동부 사업으로 중장년종합고용서비스를 무료로 제공하는 전문기관입니다. 그래서, 50세 이상 비자발적 이직예정인 재취업지원서비스 대상자가 아니더라도 40세 이상이면 누구나 활용할 수 있으며, 개개인의 상황에 맞는 일자리 매칭형 맞춤 교육과 컨설팅을 제공합니다. 퇴직 전 재취업지원서비스를 받았지만 퇴직 후 다시 도움을 받고 싶을 때 선택할 수 있는 가장 적합한 서비스라고 할 수 있습니다. 기업 내에서 자발적으로 이직하거나, 정년퇴직 이후 재취업을 희망하시는 이직예정자분들께도 안내해 주시기 바랍니다.



[전국 중장년내일센터]

종합센터	기관명	주소	연락처
노사 발전 재단	서울중장년내일센터	서울특별시 중구 퇴계로 385, 3~4층 (준타워)	02-6350-1500
	서울서부중장년내일센터	서울특별시 금천구 가산디지털1로 131, C동 1층 (BYC하이시티빌딩)	02-3488-1900
	금융센터	서울특별시 중구 퇴계로 385, 4층	02-6350-1530
	인천중장년내일센터	인천광역시 남동구 미래로 7, 현대해상빌딩 3층	032-421-8301
	경기중장년내일센터	경기도 수원시 권선구 권광로 149, 3층 (권선동, 안동빌딩)	031-8014-8500
	충청 중장년내일센터	대전광역시 서구 둔산중로 8, 15층 (탄방동, 교원공제회관)	042-489-3820
	부산중장년내일센터	부산광역시 동구 중앙대로 244, 11층(흥국생명빌딩)	051-860-1300
	대구 중장년내일센터	대구광역시 중구 국제보상로 648, 호수빌딩 7층 (동인동2가)	053-550-3000
	울산 중장년내일센터	울산광역시 남구 삼산중로 144, 2층 (울산근로자종합복지회관)	052-289-8975
	광주 중장년내일센터	광주광역시 북구 금남로 136, 4층 (누문동, 교보빌딩)	062-531-5712
	전북 중장년내일센터	전라북도 전주시 완산구 홍산로 261, BYC빌딩 5층 (효자동2가)	063-222-1840
	강원 중장년내일센터	강원도 원주시 남원로 528, KT링커스빌딩 2층(단구동)	033-735-0971
	제주 중장년내일센터	제주특별자치도 제주시 중앙로 165, 3층(이도1동, 제주고용센터)	064-722-4060
	일반센터	기관명	주소
서울	전국경제인연합회 중소기업협력센터	서울특별시 마포구 성암로 330, 202호(상암동, DMC첨단산업센터 A동)	02-3153-7960
	(사)한국경영혁신중소기업협회	서울특별시 중구 삼일대로 363 장교빌딩 3층 서울고용복지+센터	02-2004-7340
경기	고양상공회의소	경기도 고양시 일산동구 중앙로 1275번길 38-31, A동 4층(장항동, 라페스타)	031-901-9197
	파주상공회의소	경기도 파주시 중앙로 328 파주고용복지+센터 8층(금촌동, MH타워)	031-8071-4245
	안산상공회의소	경기도 안산시 단원구 적금로 120, 3층(고잔동)	031-410-3031
	평택상공회의소	경기도 평택시 고덕여명9길 37(고덕동) 평택상공회의소	031-655-5813
	경기동부상공회의소	경기도 의정부시 시민로 49 의정부고용복지+센터 2층(가능동, 신동아파라디움)	031-837-2719
충청	대전충남경영자총협회	대전광역시 중구 계백로 1712, 6층(문화동, 기독교연합 봉사회관)	042-253-7051
	충북경영자총협회	충청북도 청주시 흥덕구 직지대로 436번길 76(송정동), 직지스마트타워 908호	043-270-7500
	충남북부상공회의소	충청남도 아산시 배방읍 배방로 22, 삼영빌딩 5층	041-559-5766
영남	부산경영자총협회	부산광역시 부산진구 중앙대로 900, 양정타임스퀘어 12층	051-647-0452~3
	경남경영자총협회	경상남도 창원시 성산구 중앙대로 228번길 6, 센트럴빌딩 5층	055-266-8317
	울산양산경영자총협회	울산광역시 남구 대학로 60(무거동)	052-277-9491~2
	(사)한국커리어	경상남도 통영시 광도면 죽림1로 69 통영고용복지+센터 2층	055-650-1878
	경북경영자총협회	경상북도 구미시 백산로 118 구미고용복지+센터 3층(송정동)	054-461-5519
	경북경영자총협회 경북동부	경상북도 포항시 남구 희망대로 711(상도동), 대운개발빌딩 3층	054-727-2020
호남	광주경영자총협회	광주광역시 북구 금남로 121 광주고용복지+센터(북동)	062-609-8963~6, 8971~2
	목포상공회의소	전라남도 목포시 평화로 5 목포고용복지플러스센터 5층 (상동)	061-280-0571
	전남경영자총협회	전라남도 순천시 우석로 7, 2층 (덕월동, 청암대학교 건강복지관)	061-741-0096

다. 창업 지원

- 창업은 재취업보다 더 신중하고 더 많은 시간을 투자해야 성공 확률이 높습니다. 아울러, 다양한 정보를 접하고 현장 방문 등 절차적으로 복잡합니다. 중소기업, 중장년기술창업, 소상공인 지식배움 등 다양한 기관에서 맞춤형 서비스를 제공하고 있습니다.
- 다양한 정보 수집을 위해 사이트를 방문하여 창업 아이템에 대한 '빛과 그림자'를 잘 선별하여 위험은 최대한 제거하고 기회는 최대한 확장하는 기회로 활용하면 됩니다.

1) 소상공인 경영교육

- 소상공인들이 경영,기술환경변화에 대처할 수 있도록 전문기술, 디지털 역량강화교육, 실시간 온라인 교육 등을 지원합니다.

가) 지원 대상) 소상공인, 예비창업자

나) 지원 내용

교육유형	교육 내용
전문기술교육	<ul style="list-style-type: none"> • 예비창업자 및 소상공인을 위한 업종공통 교육과 업종별 전문고급 기술 등 실습 위주 교육 * 교육비 지원) 교육비의 90%, 50만원 한도(1인당 연 2회)
온라인교육	<ul style="list-style-type: none"> • 소상공인 온라인 교육플랫폼[소상공인 지식배움터(edu.biz.or.kr)]를 활용하여 다양한 창업지원교육 수강

다) 문의사항

- 소상공인시장진흥공단 홈페이지(www.semas.or.kr)
- 중소기업통합콜센터) 국번없이 1357

2) 중장년기술창업센터

- 경력/네트워크/전문성을 보유한 중장년(40세 이상) (예비) 창업자의 기술창업 활성화를 위한 창업교육 및 거점을 지원합니다.

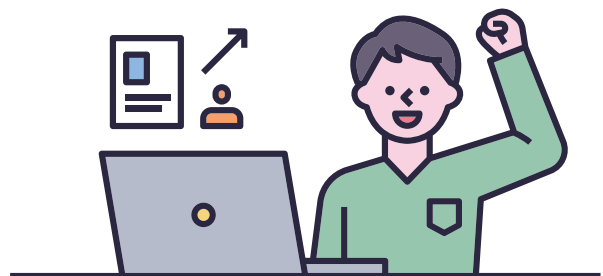
가) 지원대상: 40세 이상 중장년 (예비) 창업자

나) 지원내용

- 숙련된 경험과 네트워크를 보유한 역량있는 중장년을 발굴하여 교육·보육 등 창업 전주기 지원하는 창업지원서비스 제공합니다.

분야	내용
발굴	대기업·공공기관 등 예비 창업자 등을 대상으로 교육 및 설명회를 실시하여 역량있는 중장년을 기술창업 생태계로 유인
교육	아이디어 검증과 사업계획서 구체화를 위한 맞춤형 실전 창업 커리큘럼의 자율적 운영을 통해 중장년의 창업역량 강화
공간	입주 및 코워킹, 네트워킹 공간을 제공하여 다양한 교류를 통한 중장년 창업 분위기 조성 및 창업생태계 활성화 지원
보육	센터 입주·졸업기업 대상 네트워킹 행사, 멘토링, 경영기술·마케팅, 사업화 연계 등을 통해 중장년 창업기업의 성장지원

- 문의사항: k-startup.go.kr에서 확인





부록

1. 관련 법률(고령자 고용법 및 동 시행령 등)
2. 재취업지원서비스 표준모델 구성
3. 재취업지원서비스 수행인력 기준
4. 정부지원제도 활용하기
5. 참고 양식



이

관련 법률(고령자 고용법 및 동 시행령 등)



재취업지원서비스는 ‘고령자고용법’과 ‘고령자고용법 시행령’, ‘사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정’을 근거법으로 하고 있습니다.

기업담당자는 법률적 근거를 정확히 이해하여 지켜야 할 내용을 잘 준수하여 기업 이미지 제고에 보탬이 되도록 할 뿐 아니라, 제도 취지에 부합하도록 서비스를 운영하여 퇴직예정자에게 긍정적 이미지를 남길 수 있도록 최선을 다해 주시기 바랍니다.

가. 고령자고용법 및 동 시행령

고령자고용법	고령자고용법 시행령
<p>제21조의3(퇴직예정자 등에 대한 재취업지원서비스 지원) ① 사업주는 정년퇴직 등의 사유로 이직예정인 근로자에게 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계, 취업알선, 재취업 또는 창업에 관한 교육 등 재취업에 필요한 서비스(이하 “재취업지원서비스”라 한다)를 제공하도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 정년 등 대통령령으로 정하는 비자발적인 사유로 이직예정인 준고령자 및 고령자에게 재취업지원서비스를 제공하여야 한다.</p>	<p>제14조의2(재취업지원서비스의 제공의무 사업주) 법 제21조의 3제2항에서 “대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주”란 직전 연도의 매월 말일을 기준으로 각각 산정된 「고용보험법」 제2조제1호가목에 따른 피보험자 수의 평균이 1천명 이상인 사업주를 말한다.</p> <p>제14조의3(재취업지원서비스의 제공 대상) ① 사업주는 법 제21조의 3제2항에 따라 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 이직예정인 준고령자 및 고령자에게 같은 조 제1항에 따른 재취업지원서비스(이하 “재취업지원서비스”라 한다)를 제공해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 이직예정일이 50세 이상이 되는 연도에 있을 것 2. 「고용보험법」 제50조제3항에 따른 피보험기간이 이직예정일 전날까지 계속하여 1년 이상일 것. 다만, 근로계약기간이 정해져 있는 준고령자 및 고령자는 해당 피보험기간이 이직예정일 전날까지 계속하여 3년 이상이어야 한다. <p>② 법 제21조의3제2항에서 “정년 등 대통령령으로 정하는 비자발적인 사유”란 「고용보험법」 제58조에 따른 수급자격이 제한되는 경우에 해당하지 않는 사유를 말한다.</p> <p>③ 사업주는 제1항 및 제2항에도 불구하고 이직예정인 준고령자 및 고령자가 재취업의 확정 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유로 재취업지원서비스를 받지 않겠다고 서면 또는 전자적 방법으로 동의한 경우에는 재취업지원서비스를 제공하지 않을 수 있다.</p>

고령자고용법	고령자고용법 시행령
	<p>제14조의4(재취업지원서비스의 내용 및 방법) ① 사업주가 법 제21조의3제2항에 따라 재취업 지원 서비스를 제공하는 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 다음 각 호 중 어느 하나 이상의 재취업지원서비스를 제공해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계 2. 취업 알선 3. 재취업 또는 창업에 관한 교육 4. 그 밖에 고용노동부장관이 재취업 또는 창업에 필요하다고 인정하는 서비스 <p>② 사업주는 제14조의3에 따른 재취업지원서비스의 제공 대상자에게 그 이직예정일 전 3년 이내에 재취업지원서비스를 제공해야 한다.</p> <p>③ 사업주는 제2항에도 불구하고 경영상 필요에 따른 해고 또는 퇴직사유가 발생하여 이직이 예정된 제14조의3에 따른 재취업지원서비스 제공 대상자에게는 그 이직예정일 전 1년 이내에 재취업지원서비스를 제공하되, 해당 기간에 재취업지원서비스를 제공하기 어려운 경우에는 이직예정일의 다음 날부터 6개월 이내에 재취업지원서비스를 제공할 수 있다.</p>
<p>③ 사업주는 재취업지원서비스를 대통령령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 단체 또는 기관에 위탁하여 실시할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「직업안정법」 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 비영리법인이나 공익단체 2. 「직업안정법」 제19조에 따라 유료직업소개사업을 하는 법인 3. 「국민 평생 직업능력 개발법」 제16조제1항에 따라 직업능력개발훈련을 위탁받을 수 있는 대상이 되는 기관 <p>④ 고용노동부장관은 사업주가 소속 근로자에게 재취업지원서비스를 제공하는 경우에 예산의 범위에서 필요한 지원을 할 수 있다.</p> <p>⑤ 제1항 및 제2항에 따른 재취업지원서비스의 대상, 내용 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제14조의5(재취업지원서비스 실시의 위탁) 사업주가 법 제21조의3제3항에 따라 같은 조 제2항에 따른 재취업지원서비스(제14조의4제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 재취업지원서비스만 해당한다)를 위탁하여 실시하려는 경우 그 수탁단체 또는 수탁기관은 법 제21조의3제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 단체 또는 기관으로서 다음 각 호의 구분에 따른 요건을 갖춘 단체 또는 기관으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제14조의4제1항제1호·제2호에 따른 재취업 지원서비스: 고용노동부장관이 정하여 고시하는 직업·진로 상담 분야의 자격이나 근무 경력이 있는 인력과 개인별 상담 공간을 갖추고 있을 것 2. 제14조의4제1항제3호에 따른 재취업지원서비스: 고용노동부장관이 정하여 고시하는 교육훈련 경력이 있는 인력을 갖추고 있을 것

고령자고용법	고령자고용법 시행령
	<p>제15조의2(고유식별정보의 처리) 고용노동부장관(법 제23조의2에 따라 고용노동부장관의 권한을 위임받은 자를 포함한다)은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법 제21조의3제4항에 따른 재취업지원서비스를 제공하는 사업주에 대한 지원에 관한 사무 2. 법 제23조에 따른 고령자의 고용촉진을 위하여 필요한 보고와 검사에 관한 사무
<p>제23조(보고와 검사) ① 고용노동부장관은 고령자의 고용촉진을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 사업주, 고령자인재은행 또는 중견전문인력 고용지원센터에 대하여 이 법 시행에 필요한 사항을 보고하게 할 수 있다</p> <p>제24조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 제23조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자 	
	<p>부칙</p> <p>제1조(시행일) 이 영은 2020년 5월 1일부터 시행한다.</p> <p>제2조(재취업지원서비스 제공기간에 관한 특례) 사업주가 이 영 시행 이후 1년 이내 이직예정인 제14조의3의 개정규정에 따른 재취업지원서비스 제공 대상자에게 법 제21조의3제2항에 따라 재취업지원서비스를 2021년 4월 30일까지 제공하는 경우에는 제14조의4제2항 및 제3항의 개정규정에도 불구하고 같은 개정규정에 따른 기간에 재취업지원서비스를 제공한 것으로 본다.</p>

나. 사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정

사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정

제1조(목적) 이 고시는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 "법률"이라 한다) 제21조의3, 같은 법 제23조 및 같은 법 시행령(이하 "령"이라 한다) 제14조의3제3항, 제14조의4제1항 및 제14조의5 각호에 따른 재취업지원서비스의 제공 대상, 재취업지원서비스의 구체적 내용 등 서비스 제공에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(재취업지원서비스 제공) ① 영 제14조의3제3항에서 "고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우이다.

1. 이직 후 취업 또는 창업할 것이 확정된 경우
2. 이직 후 취업 등의 의사가 없는 경우
3. 질병, 부상 등으로 인해 재취업지원서비스 참여가 어려운 경우

② 사업주는 영 제14조의3제3항에 따라 재취업지원서비스를 제공하지 않는 경우 그 사실을 확인할 수 있는 자료를 해당 근로자가 이직한 후 2년간 보관하여야 한다.

제3조(재취업지원서비스의 내용 및 방법) ① 사업주는 별표 1의 운영기준에 따라 영 제14조의4제1항에 따른 재취업지원서비스를 제공하여야 한다.

② 사업주가 해당 연도 3월 말까지 별지 제1호서식의 재취업지원서비스 운영계획을 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여 승인받은 경우에는 제1항에 따른 운영기준을 적용하지 아니할 수 있다.

③ 지방고용노동관서의 장은 제2항에 따른 재취업지원서비스 운영계획에 보완이 필요한 경우 해당 사업주에게 보완 등을 요청할 수 있다. 이 경우 해당 사업주가 지방노동관서의 장의 보완 요청 등을 이행하지 아니하는 경우에는 제1항에 따른 재취업지원서비스를 제공하여야 한다.

④ 지방고용노동관서의 장은 제2항에 따른 재취업지원서비스 운영계획의 적정성 등을 검토하기 위하여 전문가 등 5인 이상으로 구성된 심사위원회를 운영할 수 있다.

제3조의2(비영리법인에 대한 재취업지원서비스 지원) ① 고용노동부장관은 재정적 어려움 등으로 근로자에게 법률 제21조의3에 따른 퇴직예정자 등에 대한 재취업지원서비스를 제공하기 어려운 비영리법인의 신청이 있는 경우 재취업지원서비스 제공을 지원할 수 있다. 다만, 비영리법인 중 「사립학교법」에 따른 학교법인과 「의료법」에 따른 의료법인은 제외한다.

② 제1항에 따라 지원을 받으려는 비영리법인은 별지 제3호서식의 재취업관련 공공서비스 지원 신청서를 작성하여 해당 연도 3월 말까지 고용노동부장관에게 제출해야 한다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 별지 제3호서식의 재취업관련 공공서비스 지원신청서를 제출받은 경우 지원 대상에 해당하는지를 심사하여 승인 여부를 결정하여야 한다. 이 경우 심사결과가 지원 대상에 해당하는 때에는 법률 제11조의2에 따라 지정된 기관 중 서비스 제공기관을 지정하여 승인하여야 한다.

④ 제3항에 따라 고용노동부장관의 승인을 받은 비영리법인은 지정받은 기관과 재취업지원서비스 제공에 대한 업무협약을 체결하고 대상 근로자 명단을 통보하여야 하며, 재취업지원서비스를 제공받는 근로자의 서비스 참여 시간을 보장하는 등 재취업지원서비스가 제공될 수 있도록 노력하여야 한다.

⑤ 제4항에 따라 재취업지원서비스를 제공한 비영리법인은 법률 제21조의3제2항에 따른 재취업지원서비스 제공 의무를 이행한 것으로 본다.

⑥ 제3항에 따라 지정된 서비스 제공기관은 업무를 수행하면서 알게 된 재취업지원서비스 대상 근로자 등의 개인정보를 제공받은 목적 외의 다른 용도로 사용하거나 제3자에게 제공 또는 누설해서는 아니 된다.

사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정

제4조(재취업지원서비스 실시의 위탁) ① 영 제14조의5제1호에서 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 인력은 직업·진로상담 분야에 「자격기본법」 제2조에 따른 국가자격 또는 민간자격(같은 법 제19조에 따라 공인된 자격으로 한정한다)을 갖춘 자 또는 직업·진로상담 분야에 2년 이상의 경력을 갖춘 자이다.

② 영 제14조의5제2호에서 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 인력은 직업에 필요한 직무수행능력 습득 및 향상을 위한 교육훈련 실시 관련 1년 이상의 경력을 갖춘 자이다.

제5조(재취업지원서비스 운영 결과 제출) 법률 제23조에 따라 사업주는 다음 연도 3월 말까지 별지 제2호 서식에 따른 재취업지원서비스 운영 결과를 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

제6조(재검토 기한) 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 2023년 7월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 6월 30일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

재취업지원서비스의 운영기준

구분	서비스 내용	제공 기준
영제14조의4제1항제1호에 따른 진로설계	<ul style="list-style-type: none"> 이직 이후 변화관리 등에 관한 교육을 포함, 소질과 적성, 경력에 관한 진단과 상담을 바탕으로 향후 생애와 직업에 관한 진로 설계 	<ul style="list-style-type: none"> 16시간 이상의 교육과 상담 제공 개인별「진로설계서」작성
영제14조의4제1항제2호에 따른 취업알선	<ul style="list-style-type: none"> 취업 알선 및 상담 (이력서·자기소개서 작성요령 등 취업지원서비스 제공 포함) 	<ul style="list-style-type: none"> 이직전 3개월 이내 2회 이상 취업 알선 (1회 이상 대면서비스 제공)
영제14조의4제1항제3호에 따른 교육	<ul style="list-style-type: none"> 구직 또는 창업 희망에 따라 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 교육·훈련 	<ul style="list-style-type: none"> 기간 2일 이상, 시간 16시간 이상 실시 집체·현장실시 원칙, 일부 원격방식 병행수행 가능

다. 기타 법령

재취업지원서비스는 고령자고용법 및 동 시행령을 근간으로 하지만, 대상자 선정 등에 있어서 고용보험법, 근로기준법 등 다양한 법률이 준용됩니다. 재취업지원서비스 이해를 돕기 위해 기타 법령을 정리했습니다.

고용보험법

제15조(피보험자격에 관한 신고 등) ①사업주는 그 사업에 고용된 근로자의 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 사항을 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

② 고용산재보험료징수법 제9조에 따라 원수급인(元受給人)이 사업주로 된 경우에 그 사업에 종사하는 근로자 중 원수급인이 고용하는 근로자 외의 근로자에 대하여는 그 근로자를 고용하는 다음 각 호의 하수급인(下受給人)이 제1항에 따른 신고를 하여야 한다. 이 경우 원수급인은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 하수급인에 관한 자료를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

1. 「건설산업기본법」 제2조제7호에 따른 건설사업자
2. 「주택법」 제4조에 따른 주택건설사업자
3. 「전기공사업법」 제2조제3호에 따른 공사업자
4. 「정보통신공사업법」 제2조제4호에 따른 정보통신공사업자
5. 「소방시설공사업법」 제2조제1항제2호에 따른 소방시설업자
6. 「문화재수리 등에 관한 법률」 제14조에 따른 문화재수리업자

③ 사업주가 제1항에 따른 피보험자격에 관한 사항을 신고하지 아니하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 근로자가 신고할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 신고된 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 피보험자 및 원수급인 등 관계인에게 알려야 한다.

⑤ 제1항이나 제2항에 따른 사업주, 원수급인 또는 하수급인은 같은 항의 신고를 고용노동부령으로 정하는 전자적 방법으로 할 수 있다.

⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 전자적 방법으로 신고를 하려는 사업주, 원수급인 또는 하수급인에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 장비 등을 지원할 수 있다.

⑦ 제1항에도 불구하고 자영업자인 피보험자는 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 신고를 하지 아니한다.

제50조(소정급여일수 및 피보험기간) ① 하나의 수급자격에 따라 구직급여를 지급받을 수 있는 날(이하 “소정급여일수”라 한다)은 대기기간이 끝난 다음날부터 계산하기 시작하여 피보험기간과 연령에 따라 별표 1에서 정한 일수가 되는 날까지로 한다.

② 수급자격자가 소정급여일수 내에 제48조제2항에 따른 임신·출산·육아, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 수급기간을 연장한 경우에는 그 기간만큼 구직급여를 유예하여 지급한다.

③ 피보험기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 적용 사업에서 고용된 기간(제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자로 고용된 기간은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)으로 한다. 다만, 자영업자인 피보험자의 경우에는 그 수급자격과 관련된 폐업 당시의 적용 사업에의 보험가입기간 중에서 실제로 납부한 고용보험료에 해당하는 기간으로 한다.

④ 제3항에도 불구하고 피보험기간을 계산할 때에 다음 각 호의 경우에는 해당 호에 따라 각각 피보험기간을 계산한다.

1. 종전의 적용 사업에서 피보험자격을 상실한 사실이 있고 그 상실한 날부터 3년 이내에 현재 적용 사업에서 피보험자격을 취득한 경우: 종전의 적용 사업에서의 피보험기간을 합산한다. 다만, 종전의 적용 사업의 피보험자격 상실로 인하여 구직급여를 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 종전의 적용 사업에서의 피보험기간은 제외한다.

2. 자영업자인 피보험자가 종전에 근로자로서 고용되었다가 피보험자격을 상실한 사실이 있고 그 상실한 날부터 3년 이내에 자영업자로서 피보험자격을 다시 취득한 경우: 종전의 적용 사업에서의 피보험기간을 합산하지 아니하되, 본인이 종전의 피보험기간을 합산하여 줄 것을 원하는 때에 한정하여 합산한다. 다만, 종전의 적용 사업의 피보험자격 상실로 인하여 구직급여를 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 종전의 적용 사업에서의 피보험기간은 제외한다.

⑤ 피보험자격 취득에 관하여 신고가 되어 있지 아니하였던 피보험자의 경우에는 하나의 피보험기간에 피보험자가 된 날이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날부터 소급하여 3년이 되는 해의 1월 1일 전이면 제3항에도 불구하고 그 해당하는 날부터 소급하여 3년이 되는 날이 속하는 보험연도의 첫 날에 그 피보험자격을 취득한 것으로 보아 피보험기간을 계산한다. 다만, 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날부터 소급하여 3년이 되는 해의 1월 1일 전부터 해당 피보험자에 대한 고용보험료를 계속 납부한 사실이 증명된 경우에는 고용보험료를 납부한 기간으로 피보험기간을 계산한다.

1. 제15조에 따른 피보험자격 취득신고를 한 날

2. 제17조에 따른 피보험자격 취득이 확인된 날 2. 자영업자인 피보험자가 종전에 근로자로서 고용되었다가 피보험자격을 상실한 사실이 있고 그 상실한 날부터 3년 이내에 자영업자로서 피보험자격을 다시 취득한 경우: 종전의 적용 사업에서의 피보험기간을 합산하지 아니하되, 본인이 종전의 피보험기간을 합산하여 줄 것을 원하는 때에 한정하여 합산한다. 다만, 종전의 적용 사업의 피보험자격 상실로 인하여 구직급여를 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 종전의 적용 사업에서의 피보험기간은 제외한다.

제58조(수급자격이 제한되는 이직 사유) ① 「형법」 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받고, 해고, 권고사직 등으로 이직하게 된 경우

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당되어 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼쳐 해고, 권고사직 등으로 이직하는 경우

가. 납품업체로부터 고품이나 향응을 받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져 온 경우.

나. 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공한 경우

고용보험법

- 다. 거짓 사실을 날조·유포하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우
 - 라. 직책을 이용하여 공금을 착복·장기유용·횡령하거나 배임한 경우
 - 마. 제품이나 원료 등을 절취하거나 불법 반출한 경우
 - 바. 인사·경리·회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 거짓 서류 등을 작성하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우
 - 사. 사업자의 기물을 고의로 파손하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우
 - 아. 영업용 차량을 사업주의 위임이나 동의 없이 다른 사람에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우
- ③ 정당한 사유 없이 근로계약 또는 취업규칙 등을 위반하여 장기간 무단결근하여 해고, 권고사직 등으로 이직한 경우

고용보험법 시행령

제7조(피보험자격의 취득 또는 상실 신고 등) ① 사업주나 하수급인(下受給人)은 법 제15조에 따라 고용노동부장관에게 그 사업에 고용된 근로자의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고하려는 경우에는 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지(근로자가 그 기일 이전에 신고할 것을 요구하는 경우에는 지체 없이) 신고해야 한다. 이 경우 사업주나 하수급인이 해당하는 달에 고용한 일용근로자의 근로일수, 임금 등이 적힌 근로내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 피보험자격의 취득 및 상실을 신고한 것으로 본다.

고용보험법 시행규칙 [별표 2]

근로자의 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유(제101조 ② 관련)

1. 다음 각 목 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우
 - 가. 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아지게 된 경우
 - 나. 임금체불이 있는 경우
 - 다. 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 「최저임금법」에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우
 - 라. 「근로기준법」 제53조에 따른 연장 근로의 제한을 위반한 경우
 - 마. 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우
 2. 사업장에서 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우
 3. 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우
- 3의2. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 당한 경우
4. 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우

고용보험법 시행규칙 [별표 2]

5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 퇴직을 권고받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우
 - 가. 사업의 양도·인수·합병
 - 나. 일부 사업의 폐지나 업종 전환
 - 다. 직제 개편에 따른 조직의 폐지·축소
 - 라. 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경
 - 마. 경영의 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우
6. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장에서의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우
 - 가. 사업장의 이전
 - 나. 지역을 달리하는 사업장에서의 전근
 - 다. 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
 - 라. 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우
7. 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직한 경우
8. 「산업안전보건법」 제2조제2호에 따른 "중대재해"가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의 안전보건상의 시정명령을 받고도 시정기간까지 시정하지 아니하여 같은 재해 위험에 노출된 경우
9. 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 피보험자가 주어진 업무를 수행하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무종류의 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우
10. 임신, 출산, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우
11. 사업주의 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 취업 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 제조하거나 판매하게 된 경우
12. 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우
13. 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

근로기준법

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.

제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 모든 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “체불사업주”라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금 등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불 총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

근로기준법 시행령

제23조의2(체불사업주 명단 공개 제외 대상) 법 제43조의2제1항 단서에서 “체불사업주의 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 법 제36조, 제43조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 일체의 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 않은 사업주(이하 “체불사업주”라 한다)가 사망하거나 「민법」 제27조에 따라 실종선고를 받은 경우(체불사업주가 자연인인 경우만 해당한다)
2. 체불사업주가 법 제43조의2제2항에 따른 소명 기간 종료 전까지 체불 임금등을 전액 지급한 경우
3. 체불사업주가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시 결정을 받거나 파산선고를 받은 경우
4. 체불사업주가 「임금채권보장법 시행령」 제5조에 따른 도산등사실인정을 받은 경우
5. 체불사업주가 체불 임금등의 일부를 지급하고, 남은 체불 임금등에 대한 구체적인 청산 계획 및 자금 조달 방안을 충분히 소명하여 법 제43조의2제3항에 따른 임금채불정보심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)가 명단 공개 대상에서 제외할 필요가 있다고 인정하는 경우
6. 제1호부터 제5호까지의 규정에 준하는 경우로서 위원회가 체불사업주의 인적사항 등을 공개할 실효성이 없다고 인정하는 경우

자격기본법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “자격”이란 직무수행에 필요한 지식·기술·소양 등의 습득정도가 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 것을 말한다.
2. “국가직무능력표준”이란 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것을 말한다.
3. “자격체제”란 국가직무능력표준을 바탕으로 학교교육·직업훈련(이하 “교육훈련”이라 한다) 및 자격이 상호 연계될 수 있도록 한 자격의 수준체계를 말한다.
4. “국가자격”이란 법령에 따라 국가가 신설하여 관리·운영하는 자격을 말한다.
5. “민간자격”이란 국가 외의 자가 신설하여 관리·운영하는 자격을 말한다
- 5의2. “등록자격”이란 제17조제2항에 따라 해당 주무부장관에게 등록된 민간자격 중 공인자격을 제외한 자격을 말한다.
- 5의3. “공인자격”이란 제19조제1항에 따라 주무부장관이 공인한 민간자격을 말한다.
6. “국가자격관리자”란 해당 국가자격을 관리·운영하는 중앙행정기관의 장을 말한다.
7. “민간자격관리자”란 해당 민간자격을 관리·운영하는 자를 말한다.
8. “주무부장관”이란 소관 민간자격을 등록받거나 공인하고 이를 지도·감독하는 중앙행정기관의 장을 말한다.
9. “자격검정”이란 자격을 부여하기 위하여 필요한 직무수행능력을 평가하는 과정을 말한다.
10. “공인”이란 자격의 관리·운영 수준이 국가자격과 같거나 비슷한 민간자격을 이 법에서 정한 절차에 따라 국가가 인정하는 행위를 말한다.

자격기본법

제19조(민간자격의 공인) ① 주무부장관은 민간자격에 대한 신뢰를 확보하고 사회적 통용성을 높이기 위하여 심의회의 심의를 거쳐 법인이 관리하는 민간자격을 공인할 수 있다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 민간자격은 제1항에 따른 민간자격의 공인을 받을 수 없다. <개정 2013. 4. 5., 2016. 12. 20., 2021. 3. 23.>

1. 해산절차가 진행 중인 법인이 운영하는 자격
2. 제17조제2항에 따라 등록을 하지 아니한 자격
3. 제26조제1항에 따라 공인이 취소(제18조제1호 또는 제2호에 해당하여 취소된 경우는 제외한다)된 후 3년이 지나지 아니한 자격

③ 민간자격의 공인기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

02

재취업지원서비스 표준모델 구성



가. 생산직 서비스 모델

1) 교육프로그램

가) 정년퇴직예정자(40H)

컨셉명	모듈명	시간	프로그램
내위치 찾기 (5H)	내 위치 확인하기	2	<ul style="list-style-type: none"> 과정열기 현재 내 위치 찾기
	미래를 위해 필요한 것	3	<ul style="list-style-type: none"> 미래준비 : 필요한 '마음' 미래준비 : 필요한 '생각' 미래준비 : 필요한 '활동'
희망목적지 정하기(11H)	도움 받을 곳 알아보기	3	<ul style="list-style-type: none"> 신중년 인생 3모작 시대 신중년 새로운 일 국민내일배움카드 직업훈련기관의 활용 실업급여 국민연금 건강보험
	목적지 찾아보기 (재취업 일자리)	2	<ul style="list-style-type: none"> 신중년 일의 의미 신중년 일자리 유형 신중년 적합직업·유망직업 성공적인 진로전환
	목적지 찾아보기 (창직/창업)	2	<ul style="list-style-type: none"> 창직과 창업 창업 마인드 점검 창업 아이템 선정 정부 지원제도 창업 성공 포인트
	목적지 찾아보기 (귀농/귀촌)	2	<ul style="list-style-type: none"> 귀농귀촌 준비전략 귀농귀촌 실질적인 팁 귀농귀촌 지원정책 귀농귀촌 계획 세우기

컨셉명	모듈명	시간	프로그램
희망목적지 정하기(11H)	목적지 찾아보기 (사회공헌)	1	<ul style="list-style-type: none"> • 사회공헌 이해하기 • 다양한 사회공헌 활동 사례 • 사회공헌 시작하기
	희망 목적지 결정하기	1	<ul style="list-style-type: none"> • 나의 목표 설정 • 나의 경력방향 설계하기 • 퇴직 후 미래 생활 계획표
여행 준비하기 (16H)	비용 준비하기	3	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직설계에서 고려해야 할 사항 • 월 비용 계산 • 남은 비용 준비하기
	서류 준비하기	2	<ul style="list-style-type: none"> • 나에게 이력서란 ? • 이력서 작성법 • 자기소개서 작성법 • 워크넷 이력서 작성법
	가는 길 알아보기	2	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 일자리 사이트 • 다양한 활동 정보 • 평생 배움 정보
	선배 사례 살펴 보기	1	<ul style="list-style-type: none"> • 우리들의 이야기 • 생각해 봅시다.
	과정돌보기 (시간 돌보기)	2	<ul style="list-style-type: none"> • 여가 제대로 알기 • 나에게 맞는 여가 찾기 • 여가 계획표 작성하기
	과정 돌보기 (건강 돌보기)	2	<ul style="list-style-type: none"> • 건강의 중요성 • 일상생활 속 건강관리 • 새로운 출발과 건강
	과정 돌보기 (동반자 돌보기)	2	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 후 인간관계 • 관계 돌아보기 • 행복한 관계를 위한 방법
	과정 돌보기 (목적지 마주하기)	2	<ul style="list-style-type: none"> • 좋은 인상 심어주기 • 면접 이해하기 • 목적지 마주하기
나아가기 (8H)	새로운 기술 적응하기	3	<ul style="list-style-type: none"> • 스마트폰 첫 걸음 • 스마트폰 기능 활용하기
	새로운 환경 적응하기	2	<ul style="list-style-type: none"> • 일에 대해 생각하기 • 기업에 적응하기
	다시 나아가기	3	<ul style="list-style-type: none"> • 걸어온 길 • 행복 에너지 • 희망목표 작성하기

나) 조기퇴직예정자(40H)

컨셉명	모듈명	시간	프로그램
내위치 찾기 (5H)	내 위치 확인하기	2	<ul style="list-style-type: none"> • 과정열기 • 나에게 소중한 것 찾기
	미래를 위해 필요한 것	3	<ul style="list-style-type: none"> • 미래준비 : 필요한 '마음' • 미래준비 : 필요한 '생각' • 미래준비 : 필요한 '활동'
희망목적지 정하기(8H)	4대 보험 알아보기	1	<ul style="list-style-type: none"> • 실업급여 • 국민연금 • 건강보험
	도움받을 곳 알아보기	3	<ul style="list-style-type: none"> • 신중년 새로운 일자리 • 새로운 일 준비하기 • 신중년 도전직업 • 성공적인 재취업전략
	목적지 찾아보기 (재취업 일자리)	3	<ul style="list-style-type: none"> • 창직/창업 • 귀농/귀촌 • 사회공헌
	희망 목적지 결정하기	1	<ul style="list-style-type: none"> • 목표 설정 • 나의 경력방향 설계하기 • 퇴직 후 미래 실행 계획표
진로 준비하기 (17H)	비용 준비하기	2	<ul style="list-style-type: none"> • 비용 설계 고려사항 • 월비용 계산 • 남은 비용 준비하기
	서류 준비하기	2	<ul style="list-style-type: none"> • 나에게 이력서란? • 이력서 작성법 • 자기소개서 작성법 • 워크넷 이력서 작성법
	가는 길 알아보기	2	<ul style="list-style-type: none"> • 공공 사이트 활용법 • 민간 사이트 활용법 • 특화 사이트 활용법 • 지자체 사이트 활용법

컨셉명	모듈명	시간	프로그램
진로 준비하기 (17H)	마음 돌보기	2	<ul style="list-style-type: none"> • 긍정적인 마음 • 마음의 근육 키우기
	도움 받기	1	<ul style="list-style-type: none"> • 사람 사귀기 • 도움 받을 사람 찾아보기 • 마무리
	목적지 마주하기	3	<ul style="list-style-type: none"> • 좋은 인상 심어주기 • 면접 이해하기 • 목적지 마주하기
	과정 돌보기(1)	2	<ul style="list-style-type: none"> • 인간관계 이해하기 • 관계 돌아보기 • 행복한 관계를 위한 방법
	과정 돌보기(2)	1	<ul style="list-style-type: none"> • 여가 제대로 알기 • 나에게 맞는 여가 찾기 • 여가 계획표 작성하기
	과정 돌보기(3)	1	<ul style="list-style-type: none"> • 건강의 중요성 • 일상생활 속 건강관리 • 새로운 출발과 건강
	점검하기	1	<ul style="list-style-type: none"> • 진로 점검하기 • 나의 진로 준비하기
나아가기 (11H)	새로운 기술 적응하기	3	<ul style="list-style-type: none"> • 스마트폰 첫 걸음 • 스마트폰 기능 활용하기
	걸림돌 넘어서기	2	<ul style="list-style-type: none"> • 걸림돌을 디딤돌로 • 나의 디딤돌 찾기 • 구직자 입장에서 바라보기 • 마무리
	새로운 환경 적응하기	3	<ul style="list-style-type: none"> • 일에 대해 생각하기 • 기업에 적응하기 • 민첩하게 움직이기
	다시 나아가기	3	<ul style="list-style-type: none"> • 걸어온 길 • 행복 에너지 • 희망 목표 작성하기

2) 상담 모델

가) 정년퇴직예정자(40H)

단계	단계별 모듈		상담 내용
여정 같이하기	Module 1	초기상담	<ul style="list-style-type: none"> 상호 인사 및 소개 재취업지원서비스 소개 고객정보 수집 상담 구조화 정부 4대 보험 안내
내 위치 찾기	Module 2	진단	<ul style="list-style-type: none"> 고객의 자기 이해 수준 평가 자기 진단 실시 및 피드백 자기 탐색 결과 종합 정리
도움받을 곳 알아보기	Module 3	새로운 경력대안 찾기	<ul style="list-style-type: none"> 고객 니즈 파악 유형별 상담 전략 다양한 경력 대안 소개 새로운 분야로의 준비과정 가이드
목적지 정하기	Module 4	경력 목표 설정	<ul style="list-style-type: none"> 경력대안 점검 경력대안 탐색 현실 타당성 점검 경력 의사 결정
구직서류 만들기	Module 5	구직서류(초안)	<ul style="list-style-type: none"> 상담 목표와의 의미 공유 질문 목록을 활용한 경력분석 상담 성취업적 기술 및 핵심 역량도출 핵심 역량 단어 샘플의 활용 구직서류 초안 작성 지도
	Module 6	구직서류(작성)	<ul style="list-style-type: none"> 구직서류 작성 점검 사항 구직서류 클리닉 점검 사항
구직활동 준비하기	Module 7	면접 준비	<ul style="list-style-type: none"> 면접 준비 필요성 채용 정보 분석 예상 질문 추출 예상 질문에 대한 대응 방안
	Module 8	지원기관 이용하기	<ul style="list-style-type: none"> 지원 기관 이용 개요 공공기관 현황 공공기관 활용 가이드
목적지 나아가기	Module 9	채용정보 검색	<ul style="list-style-type: none"> 채용시장 종류와 특성 안내 공개 채용시장 정보 찾기 비공개 채용시장 정보 찾기 인맥을 통한 구직 활동 가이드
	Module 10	진행상황 점검하기	<ul style="list-style-type: none"> 진행 상황 점검 상담의 필요성 시점별 상담사 개입 주요 상담 진행 과정
	Module 11	면접 연습	<ul style="list-style-type: none"> 면접 연습 필요성 공감 면접 연습 준비 사항 면접 연습 점검 사항
다시 나아가기	Module 12	직장 적응	<ul style="list-style-type: none"> 새로운 직장의 근로조건 분석 직장 적응 상담을 위한 핵심사항

나) 조기퇴직예정자

단계	단계별 모듈		상담 내용
여정 같이하기	Module 1	초기상담	<ul style="list-style-type: none"> 상호 인사 및 소개 재취업지원서비스 소개 고객정보 수집 상담 구조화 정부 4대 보험 안내
내 위치 찾기 & 목적지 정하기	Module 2	진단	<ul style="list-style-type: none"> 지원분야 및 취업선택기준 구체화 현실 타당성 점검 목표 달성 계획 수립
구직서류 만들기	Module 3	구직서류 작성	<ul style="list-style-type: none"> 상담 목표와의 의미 공유 질문 목록을 활용한 경력분석 상담 성취업적 기술 및 핵심 역량도출 핵심 역량 단어 샘플의 활용 구직서류 초안 작성 지도
	Module 4	구직서류 클리닉	<ul style="list-style-type: none"> 구직서류 작성 점검 사항 구직서류 클리닉 점검 사항
구직활동 준비하기	Module 5	면접 준비	<ul style="list-style-type: none"> 면접 연습 필요성 채용 정보 분석 예상 질문 추출 예상 질문에 대한 대응방안
	Module 6	지원 기관 이용하기	<ul style="list-style-type: none"> 지원 기관 이용 개요 공공기관 현황 공공기관 활용 가이드
목적지 나아가기	Module 7	채용정보 검색	<ul style="list-style-type: none"> 채용시장 종류와 특성 안내 공개 채용시장 정보 찾기 비공개 채용시장 정보 찾기 인맥을 통한 구직 활동 가이드
	Module 8	채용정보 지원실습(1)	<ul style="list-style-type: none"> 채용정보 지원 실습의 절차 워크넷을 활용한 채용정보 검색 및 입사지원 실습
	Module 9	진행상황 점검하기	<ul style="list-style-type: none"> 진행 상황 점검 상담의 필요성 시점별 상담사 개입 주요 상담 진행 과정
	Module 10	채용정보 지원실습(2)	<ul style="list-style-type: none"> 기본 이력서의 수정·보완 필요성 지원회사에 대한 입사 지원서 보완
	Module 11	면접 연습	<ul style="list-style-type: none"> 면접 연습 필요성 공감 면접 연습 준비 사항 면접 연습 점검 사항
다시 나아가기	Module 12	직장 적응	<ul style="list-style-type: none"> 새로운 직장의 근로조건 분석 직장 적응 상담을 위한 핵심사항

나. 사무직 서비스 모델

1) 교육프로그램

가) 정년퇴직예정자(40H)

컨셉명	모듈명	시간	프로그램
길을 서다 (10H)	인생 3막 新도전기	2	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 기대사항 • 내 인생의 자원 찾기
	변화관리, 내 삶을 지키는 기술	4	<ul style="list-style-type: none"> • 변화관리의 필요성 • 변화 과정 이해 • 변화에 적응하기
	멋진 100세 인생을 위한 재무설계 전략	4	<ul style="list-style-type: none"> • 생애주기별 재무관리 • 6대 자산 위험 • 특화/절세 금융상품 • 3층 보장제도
길을 묻다 (12H)	인생N막시대, 자기다움 찾기	4	<ul style="list-style-type: none"> • 자기 이해 • 일자리 선택 기준 • 직업흥미, 가치관 • 강약점 찾기
	일자리 정보탐색, 달라지는 내일	4	<ul style="list-style-type: none"> • 민간 포털 활용 • 공공 포털 활용 • 전문 포털 활용 • SNS 활용
	인생 N막시대, 마이웨이	4	<ul style="list-style-type: none"> • 준비된 노후 • 진로대안 탐색 • 진로자원 • 진로설계
길을 보다 (12H)	빛나는 나의 순간	1	<ul style="list-style-type: none"> • 채용시장 • 나의 경력 돌아보기 • 경력 정리하기
	신박한 경력정리 기술	3	<ul style="list-style-type: none"> • 이력서 작성법 • 자소서 작성법 • E-mail 작성법-실습
	스트레스 관리하기	2	<ul style="list-style-type: none"> • 스트레스의 의미 • 스트레스의 영향 • 스트레스 사례 • 스트레스 진단 • 스트레스 관리 실습

컨셉명	모듈명	시간	프로그램
길을 보다 (12H)	행복찾기 솔루션, 좋은 관계 맺기	2	<ul style="list-style-type: none"> • 나의 관계망 점검 • 관계관리의 중요성 • 세대갈등, 가족갈등 • 갈등 커뮤니케이션
	면접의 기술	4	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업 성공사례 • 최근 면접 트렌드 • 면접태도의 중요성 • 면접시 집중할 역량 • 면접 유형 및 사례 • 면접 실습
길을 나아가다 (6H)	행복한 여라벨	2	<ul style="list-style-type: none"> • 여가활동의 이해 • 여가활동의 종류 • 대표적 여가활동 • 여가 계획 세우기
	알아두면 유용한 정부 지원정책	2	<ul style="list-style-type: none"> • 취업 지원기관 • 창업 지원기관 • 귀농/귀촌 지원기관 • 사회공헌활동 지원기관 • 정부지원제도 • 자격증 정보
	인생 3막 新도전기, 행복출발	2	<ul style="list-style-type: none"> • 생애설계 교육 정리 • 진로설계서 작성(자산, 경력, 건강, 여가, 대인관계 관리)

나) 조기퇴직예정자(40H)

컨셉명	모듈명	시간	프로그램
길을 서다 (10H)	인생 3막 新도전기	2	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 기대사항 • 내 인생의 자원 찾기
	변화관리, 내 삶을 지키는 기술	4	<ul style="list-style-type: none"> • 변화관리의 필요성 • 변화 과정 이해 • 변화에 적응하기
	인생 후반기 재무설계 전략	4	<ul style="list-style-type: none"> • 리스크 관리 • 재무관리 전략 • 3층 보장제도 • 내 자산 확인하기
길을 묻다 (12H)	인생N막시대, 자기다움 찾기	4	<ul style="list-style-type: none"> • 자기 이해 • 일자리 선택 기준 • 직업흥미, 가치관 • 강약점 찾기

컨셉명	모듈명	시간	프로그램
길을 묻다 (12H)	일자리 정보탐색, 달라지는 내일	4	<ul style="list-style-type: none"> • 민간 포털 활용 • 공공 포털 활용 • 전문 포털 활용 • 창업정보 활용 • 네트워크 서치폼, SNS 활용
	인생 N막시대, 마이웨이	4	<ul style="list-style-type: none"> • 채용브랜드 • 퍼스널 브랜드 만들기 • 경력전환 대안 탐색 • 성공 사례 • 경력목표 설정하기
길을 보다 (12H)	빛나는 커리어 디자인	4	<ul style="list-style-type: none"> • 이력서 작성법 • 경력기술서 작성법 • 자기소개서 작성법 • E-mail 작성법 • 실습
	스트레스 관리하기	2	<ul style="list-style-type: none"> • 스트레스의 의미 • 스트레스의 영향 • 스트레스 사례 • 스트레스 진단 • 스트레스 관리 실습
	재취업 준비 필수템! 관계전략	2	<ul style="list-style-type: none"> • 나의 관계망 점검 • 관계관리의 중요성 • 전직을 위한 관계 전략
	면접의 기술	4	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업 성공사례 • 최근 면접 트렌드 • 면접태도의 중요성 • 면접시 집중할 역량 • 면접 유형 및 사례 • 면접 실습
길을 나아가다 (6H)	카멜레온 직장 적응기	2	<ul style="list-style-type: none"> • 커리어 서바이벌 게임 • 카멜레온처럼 직장 적응하기 • 직장 적응 전략
	알아두면 유용한 정부 지원정책	2	<ul style="list-style-type: none"> • 취업 지원기관 • 창업 지원기관 • 귀농/귀촌 지원기관 • 정부지원제도 • 자격증 정보
	인생 2막 新도전기, 행복출발	2	<ul style="list-style-type: none"> • 생애설계 교육 정리 • 진로설계서 작성(자산, 경력, 건강, 여가, 대인관계 관리)

2) 상담 모델

가) 정년퇴직예정자

주제	모듈	활동별 주제
1-1. 재취업지원 초기면담	1-1-1	재취업지원 상담 구조화하기
	1-1-2	재취업지원 초기면담 실시하기
1-2. 재취업지원 논점진단	1-2-1	재취업지원 논점 진단하기
	1-2-2	진단결과 해석하기
1-3. 변화동기 지원	1-3-1	변화동기 확인하기
	1-3-2	변화계획 수립하기
	1-3-3	변화 지원하기
1-4. 재취업지원 목표 설정	1-4-1	재취업지원 대안 도출하기
	1-4-2	재취업지원 목표 확정하기
	1-4-3	실행계획 수립하기
1-5. 재취업지원 논점 진단	1-5-1	생애주기별 주요과제 점검하기
	1-5-2	생애주기별 주요과제 상담하기
1-6. 실행계획 수립지원	1-6-1	실행계획서 작성 지원하기
	1-6-2	실행계획 지원하기

나) 조기퇴직예정자

주제	모듈	활동별 주제
1-1. 재취업지원 초기면담	1-1-1	재취업지원 상담 구조화하기
	1-1-2	재취업지원 초기면담 실시하기
1-2. 재취업지원 논점진단	1-2-1	재취업지원 논점 진단하기
	1-2-2	진단결과 해석하기
1-3. 변화동기 지원	1-3-1	변화동기 확인하기
	1-3-2	변화계획 수립하기
	1-3-3	변화 지원하기
1-4. 재취업지원 목표 설정	1-4-1	재취업지원 대안 도출하기
	1-4-2	재취업지원 목표 확정하기
	1-4-3	실행계획 수립하기
1-5. 진로설계 지원	1-5-1	생애주기별 주요과제 점검하기
	1-5-2	생애주기별 주요과제 상담하기
1-6. 재취업 상담	1-6-1	구직전략 수립하기
	1-6-2	채용정보 제공하기
	1-6-3	구직활동 지원하기

다. 서비스직 서비스 모델

1) 교육프로그램

가) 정년퇴직예정자(40H)

컨셉명	모듈명	시간	프로그램
미래설계 빨셈 (6H)	인생 후반을 위한 출발점, 인생챙김	2	<ul style="list-style-type: none"> 프로그램 OT 진행 미래 인생 설계에서 목적의 중요성 찾기
	인생 후반을 위한 변화관리	2	<ul style="list-style-type: none"> 생애주기의 변화 일자리의 변화
	행복하고 즐거운 삶을 위한 스트레스 관리	2	<ul style="list-style-type: none"> 일과 삶의 스트레스 스트레스 대처 전략과 방법
미래설계 덧셈 (5H)	내 삶의 자원, 강점 발견	2	<ul style="list-style-type: none"> 대표 강점 발견하기 강점 활용하여 내 일 찾아보기
	다음 커리어를 위한 자기이해	3	<ul style="list-style-type: none"> 자기이해의 필요성 나의 직업 흥미 찾기 나의 직업 가치관 찾기 자기이해 종합, 목표 설정하기
미래설계 곱셈 (9H)	서비스직 직업탐색 (재취업)	3	<ul style="list-style-type: none"> 신중년의 Life Cycle 퇴직 후 일하는 방식의 종류 재취업 유형(1) 경력활용 직업 재취업 유형(2) 새경력시작 직업, 신직업 재취업 유형(3) 경력 무관 직업
	서비스직 직업탐색 (창업/창직)	2	<ul style="list-style-type: none"> 창업을 둘러싼 환경 변화 창업을 위한 기본 지식 창업을 위한 Tip 창직(Job Creation) 창업지원제도 정보 활용
	서비스직 직업탐색 (사회경제적, 사회공헌)	2	<ul style="list-style-type: none"> 사회적 경제 분야 직업 탐색 사회공헌 직업 탐색
	서비스직 직업탐색 (귀농/귀촌)	2	<ul style="list-style-type: none"> 귀농·귀촌 이해하기 귀농·귀촌 사전 점검사항 귀농·귀촌 지원정책 귀농·귀촌 계획 세우기
미래설계 나눗셈 (8H)	성공적 인생 후반을 위한 재무설계	2	<ul style="list-style-type: none"> 노후 행복의 비밀 노후 지켜주는 연금소득 준비하기 노후대비 보험 설계
	인생을 풍요롭게 만드는 대인관계	2	<ul style="list-style-type: none"> 인생을 풍요롭게 만드는 관계 형성 행복한 대인관계 전략 서로 윈-윈하는 네트워킹 전략

컨셉명	모듈명	시간	프로그램
미래설계 나눗셈 (8H)	소소하지만 확실한 건강관리법	2	<ul style="list-style-type: none"> • 신중년 몸 속 건강 챙기기 • 슬기로운 운동 및 안전생활
	행복한 시간을 만드는 여가활동	2	<ul style="list-style-type: none"> • 여가활동 이해 • 여가활동 탐색 • 여가활동 실행계획
미래설계 곱셈(2) (6H)	재취업 프로세스와 전략	2	<ul style="list-style-type: none"> • 새로운 도전, 재취업 • 재취업 프로세스와 전략 수립 • 일자리 정보를 얻기 위한 잡서치
	재취업 도전 전략과 노하우 [서류]	2	<ul style="list-style-type: none"> • 이력서 • 자기소개서
	재취업 도전 전략과 노하우 [면접]	2	<ul style="list-style-type: none"> • 면접의 이해 및 트렌드 • 면접 준비하기 • 면접 답변 전략과 노하우
미래설계 곱셈(3) (6H)	서비스직 퇴직예정자를 위한 유용한 제도와 정보	4	<ul style="list-style-type: none"> • 경제복지 정책 정보 • 생애경력설계 정책 정보 • 일자리 지원정책 정보 • 교육훈련 정책 정보 • 서비스직 추천 자격증 정보
	행복한 인생의 구체화 (진로설계서 작성)	2	<ul style="list-style-type: none"> • 정년퇴직예정자를 위한 인생솔루션 • 진로계획 구체화를 위한 진로설계서 작성

나) 조기퇴직예정자(40H)

컨셉명	모듈명	시간	프로그램
미래설계 뺄셈 (7H)	미래 준비를 위한 출발점, 인생챙김	2	<ul style="list-style-type: none"> • 과정 열기 • 인생 챙김
	미래 준비를 위한 변화관리	3	<ul style="list-style-type: none"> • 인생 후반기의 삶의 변화 • 인생 후반기 사회 변화 • 인생 후반기 일자리의 변화 • 성공적인 재취업 변화 전략
	불안은 덜고 행복은 더하기	2	<ul style="list-style-type: none"> • 조기퇴직과 스트레스 • 스트레스 대처 전략과 방법
미래설계 덧셈 (5H)	다음 커리어를 위한 직업 역량 진단	2	<ul style="list-style-type: none"> • 직업역량진단 개요 • 직업역량진단 실시 • 직업역량진단 해석 • 진단 결과에 따른 경력활용 유무
	자기이해를 통한 목표 설정	3	<ul style="list-style-type: none"> • 자기이해의 필요성 • 나의 직업 흥미 찾기 • 나의 직업 가치관 찾기 • 자기이해 종합, 목표 설정하기

컨셉명	모듈명	시간	프로그램
미래설계 곱셈 (20H)	서비스직 재취업 (경력활용 재취업)	3	<ul style="list-style-type: none"> • 신중년 채용 트렌드 • 직무전문성 도출하기 • 핵심역량 도출하기 • 커리어 강점종합과 경력목표 설정 • 경력활용 재취업 • 성공 사례
	서비스직 재취업 (새경력시작 직업)	3	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 후의 진로방향 • 추천! 새경력시작 직업 • 사회적 경제로 출발하기 • 귀농/귀촌으로 출발하기
	서비스직 재취업 (창업/창직)	2	<ul style="list-style-type: none"> • 창업을 둘러싼 환경 변화 • 창업을 위한 기본 지식 • 창업을 위한 Tip • 창직(Job Creation) • 창업지원제도 정보 활용
	일자리 정보 탐색과 실습	2	<ul style="list-style-type: none"> • 워크넷 활용 • 민간 취업포털 활용 • 전문/특화 취업포털 활용 • 네트워크 활용
	재취업 도전 전략과 실전 (서류)	4	<ul style="list-style-type: none"> • 이력서 • 자기소개서 • 자기소개서 실습
	재취업 도전 전략과 실전 (면접)	4	<ul style="list-style-type: none"> • 면접의 이해 및 트렌드 • 면접 준비하기 • 면접 답변 전략과 실전 • 면접 유형별 실습
	새로운 직장 새로운 적응전략	2	<ul style="list-style-type: none"> • 평생 현역시대 • 새로운 직장에 적응하기
미래설계 나눗셈 (4H)	성공적인 인생 후반을 위한 재무설계	2	<ul style="list-style-type: none"> • 노후 행복의 비밀 • 노후를 지켜주는 연금소득 준비 • 노후대비 보험 준비
	인생을 풍요롭게 만드는 대인관계	2	<ul style="list-style-type: none"> • 인생을 풍요롭게 만드는 관계 형성 • 행복한 대인관계 전략 • 서로 윈-윈하는 네트워킹 전략
미래설계 곱셈(2) (4H)	서비스직 퇴직예정자를 위한 유용한 제도와 정보	2	<ul style="list-style-type: none"> • 경제복지 정책/정보 • 생애경력설계 정책/정보 • 일자리지원 정책/정보 • 교육훈련 정책/정보 • 서비스직 추천 자격증 정보
	성공적인 커리의 구체화 (진로설계서 작성)	2	<ul style="list-style-type: none"> • 조기퇴직 예정자를 위한 인생 솔루션 • 진로계획 구체화와 진로계획서 작성

2) 상담 모델

가) 정년퇴직예정자

단계	단계별 모듈		상담활동
사정 단계	Module 1	초기면접 상담	초기 상담
	Module 2	직업 심리검사 해석상담	진단 및 목표 설정
	Module 3	심층상담(사례 개념화)	
개입 단계	Module 4	변화관리	진로문제 해결전략 수립
	Module 5	경력목표 설정	
	Module 6	직무분석 및 직업능력 평가	
	Module 7	진행상황 점검 및 중간평가	구직기술 향상
	Module 8	구직기술 향상_구직서류	
	Module 9	구직기술 향상_면접스킬	
	Module 10	채용정보 탐색	
Module 11	채용정보 제공	취업 알선	
종결단계	Module 12	평가 및 종결	평가 & 종결

나) 조기퇴직예정자

단계	단계별 모듈		상담활동
사정 단계	Module 1	초기면접 상담	초기 상담
	Module 2	직업 심리검사 해석상담	진단 및 목표 설정
	Module 3	심층상담(사례 개념화)	
개입 단계	Module 4	불안 및 스트레스 관리	재취업목표 해결전략 수립
	Module 5	재취업목표 설정	
	Module 6	구직활동 준비	
	Module 7	채용정보 탐색 실습	재취업 위한 구직활동 준비
	Module 8	진행상황 점검 및 중간평가	
	Module 9	구직활동 지원(1)	
	Module 10	구직활동 지원(2)	
Module 11	채용정보 제공	취업 알선	
종결단계	Module 12	평가 및 종결	평가 & 종결

03

재취업지원서비스 수행인력 기준



직업·진로 상담

가. 역량

- **직업기초능력)** 의사소통능력, 문제해결능력, 정보능력, 조직이해능력, 대인관계능력

나. 자격

- 1) **수행자격)** 학사 이상의 학위 소지자로,
 - 직업·진로상담 분야에 「자격기본법」 제2조에 따른 국가자격 또는 민간자격(같은 법 제 19조에 따라 공인된 자격으로 한정한다) 소지를 하고,
 - 인사/노무 또는 직업·진로상담 또는 전직(취·창업)지원 분야 등에서 3년 이상 경력을 갖춘 자
- 2) **우대사항)**
 - 직업상담사(1급·2급), 정교사(1급·2급)·준교사·전문상담교사(1급·2급) 등 교원자격, 상담심리사(1급·2급) 등
 - 직업·진로상담 진단해석 가능자, 취·창업 등 전직지원 교육(양성)과정 이수자



[수행인력 기준 Tip]

국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards)에 따라 '02.경영·회계·사무 > 02.총무·인사 > 02.인사·조직 > 01.인사 > 15.전직지원'을 활용하되, 다음의 내용은 '기업 내 재취업지원서비스 수행인력' 기준으로 참고 할 수 있습니다.

다. 역할

1) 주요직무

- **(직업상담)** 퇴직예정자의 경력·역량을 고려한 경력목표설정, 재취업 활동 계획 수립, 직업적 전문성과 숙련도 향상을 위한 교육과정 추천 등 개별상담 또는 집단상담 프로그램 운영
- **(전직지원)**
 - 가) 근로자의 경력목표를 달성하기 위해 갖춰야 할 능력과 필요한 기술 및 프로그램 운영 등 전직방향과 목표를 구체화
 - 나) 재취업 준비단계를 파악하여 경력목표별 구직활동을 지원하고, 채용추천 등의 적극적 취업알선, 지원분야별 이력서 작성 및 면접훈련 지원
- **(행정업무)** 참여자의 상담이력관리, 취업실적관리, 기타 부여된 업무 등

2) 지식

- 취업지원상담, 직업진로검사관련 이론 및 실무, 사례관리 지식
- 근로기준법, 개인정보보호법 등 관련 법률에 관한 지식
- 직업·채용정보 검색 관련 지식

3) 기술

- 개인상담에 필요한 의사소통기술 및 공감적 이해능력
- 집단상담 운영능력
- 각종 직업관련 검사의 해석 및 적용 능력
- 직무분석 및 취업정보사이트 활용 능력
- 유관기관 업무협조 및 대인관계 기술
- 기획 및 보고 등 행정 수행 능력

4) 태도

- 참여자에 대한 공감적 태도 및 객관적 분석능력, 관계자를 이해하고 존중하는 태도, 피드백에 대한 수용, 개선의지
- 관련분야 담당자와의 협업 및 취업추천에 대한 적극적인 태도
- 개인정보 보호 및 보안 유지 태도
- 변화하는 정보에 신속하게 대응 및 공유하는 자세

라. 직업윤리

재취업지원서비스 컨설턴트(이하 '상담자'라 한다)는 퇴직예정자의 가치, 잠재력 및 고유성을 존중하며, 다양한 조력활동을 통하여 퇴직예정자의 재취업지원을 촉진합니다. 이러한 역할을 수행하는 과정에서 전직기업 소속 상담자는 다음과 같은 직업윤리를 준수하여야 합니다.

1) 상담자의 의무

- 기업의 재취업지원서비스 직업·진로 상담자는 기본적으로 아래 사항을 준수해야 합니다.
- 상담자는 본 프로그램 퇴직예정자의 구직욕구 및 취업역량을 강화하여 취업 가능성을 제고하기 위해 취업활동계획을 수립하여야 합니다.
- 상담자는 퇴직예정자에게 직업안정기관 방문, 진로상담 및 직업심리검사 참여, 상담에 필요한 자료 제공 등을 요청할 수 있습니다.
- 상담자는 퇴직예정자가 직업선택, 직업유지, 퇴직 등의 과정에서 합리적인 의사결정을 할 수 있도록 돕습니다.
- 상담자는 퇴직예정자가 직업적 고민을 해결할 수 있도록 모든 지식을 활용하여 퇴직예정자의 경력목표달성을 돕습니다.
- 상담자는 퇴직예정자의 나이와 성별, 직업과 직위, 경제상태, 사상과 종교 등에 차별을 두지 않으며, 모든 퇴직예정자에게 공정하게 상담을 진행합니다.
- 상담자는 퇴직예정자의 희망취업조건에 맞는 최신의 정보를 제공할 수 있도록 해야 합니다.
- 상담자는 취업알선과 관련된 정보에 대하여 그 정확성을 최대한으로 유지하고 취업알선 결과를 정확히 기록합니다.
- 상담자는 최적의 직업상담에 대한 지식과 기법으로 직업상담을 진행해야 합니다.

2) 개인정보 보호

- 상담자는 재취업지원서비스 상담과 관련된 모든 정보의 관리에 있어 개인정보 보호법에서 정한 사항을 준수해야 합니다.
- 상담자는 재취업지원서비스 상담과정에서 알게 된 퇴직예정자의 민감정보를 다룰 때 특별히 주의를 기울여서 기록/관리해야 합니다.

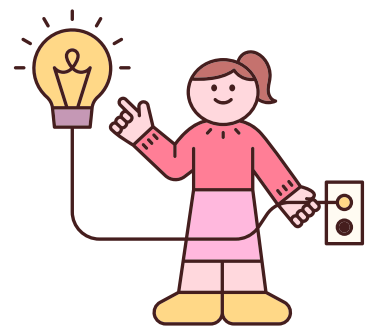
연계

퇴직예정자가 언어적 비언어적 메시지를 통해 자살 등 극단적인 선택을 암시하는 경우, 타인에게 피해가 예상되는 전염성 질병 등

연계

상담 시 큰 목소리로 “퇴직 이후 재정적으로 어려우신가요?”

- 상담자는 상담과 관련된 모든 정보의 관리에 있어서 『개인정보 보호법』에서 정한 사항을 준수해야 합니다.
- 상담자는 재취업지원서비스 상담과정 또는 취업지원 과정에서 알게 된 퇴직예정자의 개인정보를 목적 외의 다른 용도로 사용하거나 다른 사람 또는 기관에 제공 및 누설해서는 안됩니다. 다만, 퇴직예정자의 생명이나 타인 및 사회의 안전에 위협이 된다고 판단되는 경우에는 그 즉시 가족, 경찰 등에게 관련 정보 제공할 수 있습니다.
- 상담자는 강의, 저술, 동료자문, 대중매체인터뷰, 사적 대화 등의 상황에서 퇴직예정자의 신원확인이 가능한 정보나 비밀 정보를 공개하지 않습니다.
- 상담자는 사례발표 등을 위해 퇴직예정자의 상담내용을 공개하고자 하는 경우에는 퇴직예정자에게 상황을 설명한 후 서면동의를 받아야 합니다.
- 상담자는 퇴직예정자의 사생활 보호가 제한되는 경우라 하더라도, 퇴직예정자의 사생활 침해를 최소화하기 위해 노력해야 하고, 문서 및 구두 보고 시 사생활에 관한 정보를 포함시켜야 할 경우 그 목적과 밀접한 관련이 있는 정보만을 포함시키도록 합니다.
- 상담자는 민감한 상담내용이나 사적정보가 상담창구 외부로 누출되지 않도록 각별한 주의를 기울이도록 합니다.
- 상담자는 자신이 소속된 기관의 모든 구성원과 관계자들에게도 퇴직예정자의 사생활과 비밀이 보호되도록 주지시켜야 합니다.
- 상담자는 교육과 상담에 참여한 퇴직예정자의 민감한 정보에 대해 열람하거나 요구하지 않습니다.



교육 훈련

가. 역량

- **직업기초능력)** 의사소통능력, 문제해결능력, 정보능력, 조직이해능력, 대인관계능력

나. 자격

1) 수행자격) 학사 이상의 학위 소지자로,

- 직업·진로상담 분야에 「자격기본법」 제2조에 따른 국가자격 또는 민간자격(같은 법 제19조에 따라 공인된 자격으로 한정한다)을 소지를 하고,
- 인사/노무 또는 직업·진로상담 또는 전직(취·창업)지원 등에서 3년 이상 경력을 갖춘 자

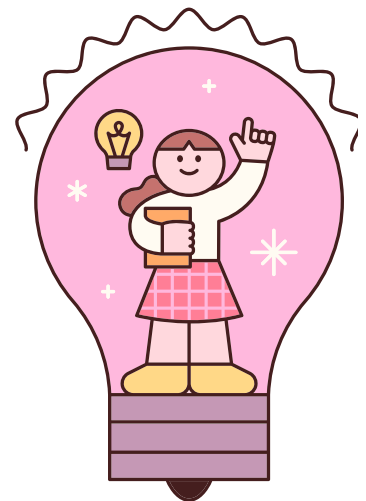
2). 우대사항

- 직업상담사(1급·2급), 정교사(1급·2급)·준교사·전문상담교사(1급·2급) 등 교원자격, 평생교육사(1급·2급) 등
- 직업·진로상담 진단해석 가능자, 취·창업 등 전직지원 교육(양성)과정 이수자



[수행인력 기준 Tip]

국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards)에 따라 '02.경영·회계·사무 > 02.총무·인사 > 02.인사·조직 > 01.인사 > 15.전직지원'을 활용하되, 다음의 내용은 '기업 내 재취업지원서비스 수행인력' 기준으로 참고 할 수 있습니다.



다. 역할

1) 주요직무

- (교육설계) 재취업 준비 사전진단(컨설팅), 재취업 역량강화에 필요한 교육프로세스 수립
- (교육운영) 재취업 교육기획 및 계획 수립, 과정운영 및 평가, 교육운영을 위한 유관기관 협조
- (행정업무) 교육장·물품관리교육운영 행정업무, 기타 교육수행 및 사업지원에 부여되는 업무

2) 지 식

- 재취업지원서비스 대상자 특성 및 고용시장의 이해
- 재취업지원서비스 교육에 대한 이해와 관련 지식
- 재취업지원서비스 교육프로그램 구성 및 평가에 대한 지식
- 강사관리규정, 예산수립 및 집행, 교육운영 방법, 각종 관련 법규보안, 근로기준법에 대한 지식

3) 기 술

- 교육내용 커리큘럼, 학습자료, 평가도구 선정 등 교육과정 기획 능력
- 교육장, 장비관리, 출결관리, 학사관리, 교육생 및 강사관리 등 교육과정 운영 능력
- 교육과정 만족도 조사 및 평가, 통계활용 등 교육과정 평가 능력
- 교육보고서 작성 및 컴퓨터 활용능력

4) 태 도

- 참여자에 대한 공감적 태도 및 객관적 분석능력
- 타부서와 협업하려는 자세 및 서비스 마인드
- 조직 친화적 자세와 의사소통을 위한 경청
- 문서관리 및 교육생 관련 개인정보 보호 및 보안유지 태도

라. 직업윤리

재취업지원서비스 컨설턴트(이하 ‘교육훈련 담당자’라 한다.) 는 퇴직 예정자의 가치, 잠재력 및 고유성을 존중하며, 다양한 조력활동을 통하여 퇴직예정자의 재취업지원을 촉진해야 합니다. 이러한 역할을 수행하는 과정에서 전직기업 소속 교육훈련 담당자는 다음과 같은 직업윤리를 준수하여야 합니다.

04

정부지원제도 활용하기



가. 재취업지원서비스 기업컨설팅 지원

1) 사업목적

- 기업 내 재취업지원서비스 제도 도입 및 개선을 위한 컨설팅 지원사업입니다.

2) 지원 대상

가) 재취업지원서비스 도입을 희망하는 기업

나) 재취업지원서비스 의무대상 기업(1,000인 이상)

* 중앙행정기관, 지방자치단체, 교육청 등은 컨설팅 참여 신청 불가합니다.

3) 지원 내용

- 컨설팅 수행기관을 통해 기업의 재취업지원서비스 제도 도입 및 운영, 성과관리체계 등 컨설팅 제공(컨설팅 비용 전액 무료)합니다.

구분	기초컨설팅	전문컨설팅
대상	재취업지원서비스 시행 경험이 없는 기업 등	재취업지원서비스 시행 경험이 있는 기업 등
내용	① 재취업지원서비스 인식 개선 ② 재취업지원서비스 도입 체계 구축 ③ 재취업지원서비스 운영 체계 구축 ④ 재취업지원서비스 성과평가 체계 구축	① 재취업지원서비스 개선사항 진단 ② 재취업지원서비스 전담인력 역량강화 ③ 재취업지원서비스 운영체계 강화 ④ 재취업지원서비스 유형별 성과관리 진단

4) 신청기간

- 노사발전재단 누리집(www.nosa.or.kr) 재취업지원서비스 기업컨설팅 지원사업장 모집공고 참조

5) 신청절차



6) 신청방법

- 노사발전재단 누리집(nosa.or.kr)을 다운로드하여 이메일 접수

번호	구비서류	작성 및 제출방법	
1	컨설팅 신청서	배포 양식에 맞춰 작성	1개 파일로 이메일 제출
2	정보활용 동의서		
3	사업자등록증	사본	
4	고용보험 완납증명원	신청일 전 1개월 이내 발급	

나. 재취업지원서비스 활성화 지원

- 1,000인 미만 중소기업의 재취업지원서비스를 조기 확산 및 정착을 위해, 1,000인 미만 중소기업이 자발적으로 재취업지원서비스 제도를 도입할 경우 운영 실비를 정부에서 지원하는 제도입니다.

1) 사업 목적

- 1,000인 미만 중소기업의 재취업지원서비스를 조기 확산 및 정착을 위해, 1,000인 미만 중소기업이 자발적으로 재취업지원서비스 제도를 도입할 경우 운영 실비를 정부에서 지원하는 제도입니다.

2) 지원 대상

- 300~999인 중소기업(공공부문 제외)

3) 지원 내용

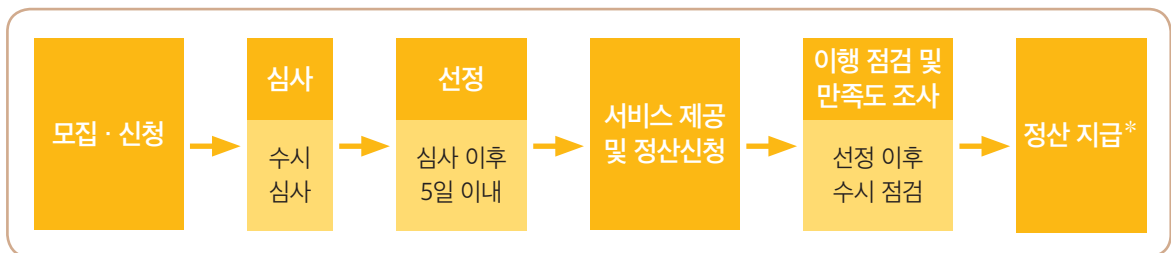
- 참여 근로자 1인당 1회에 한하여 기업에 최대 50만원 재취업지원서비스 운영 실비를 지원합니다. (기업의 자부담율 10%)

인력 지원 요건

- ① 기업컨설팅 참여 이력이 있는 300인 이상 중소기업에서
- ② 재취업지원서비스 제도를 취업규칙 등에 명시하고
- ③ 이직예정일 직전일로부터 3년 이내 퇴직예정 근로자에게 재취업지원서비스를 제공하는 경우입니다.

※ 동일 사업장은 3년 이상 연속하여 참여할 수 없습니다

4) 신청절차



* 신청기간은 일부 변경될 수 있습니다(노사발전재단 누리집 참고, www.nosa.or.kr).

5) 신청방법

가) 서비스 제공 형태 결정

- 사업주가 직접 재취업지원서비스를 제공하는 경우에는 재단 누리집을 통해 직접 신청서류를 제출하시면 됩니다.
- 또는 전문기관에 위탁하여 재취업지원서비스를 제공하는 경우에는 사업주 또는 위탁기관이 재단 누리집을 통해 신청서류를 제출하시면 됩니다.

나) 노사발전재단 누리집에서 양식 다운로드(nosa.or.kr) 받을 수 있습니다.

다) 양식 작성 후 아래 제출서류와 함께 이메일 제출(newstart@nosa.or.kr)하면 됩니다.

라) 문의처 : 노사발전재단 전직지원팀(02-6021-1157,1161,1332,1477)

번호	제출서류	작성 및 제출방법	
1	운영실비 지원 신청서	배포 양식에 맞춰 작성	1개 파일로 이메일 제출
2	정보활용 동의서		
3	사업자등록증	사본	
4	고용보험 완납증명원	신청일 전 1개월 이내 발급	
5	취업규칙	재취업지원서비스 제도가 명시된 취업규칙 사본 3페이지*를 정산 전까지 제출	

* 취업규칙의 맨 앞쪽, 해당조항이 있는 쪽, 마지막 쪽(원본대조필 날인)



궁금합니다!!!

㉠ 사업장에서 10인의 퇴직예정자 대상 16시간의 진로설계 서비스를 외부 위탁했습니다. 부가세 포함 220만원(인당 20만원)으로 계약한 경우 정산은 어떻게 하나요?

- 실제 지원금액 : 2,000,000원(부가세 제외)
- 실 지원금액 산출내역(지원한도 내 계약 금액 기준)

구분	금액	산출 근거
지원 한도	5,000,000원	500,000원/인 ×10명
계약 금액	2,000,000원	200,000원/인 ×10명

- 증빙서류

구분	인정금액 및 증빙서류
외부프로그램 위탁비	최대 500,000원 인정. 위탁계약서 등 명시된 인당 실비 기준으로 지급
구비 서류	<ul style="list-style-type: none"> • 위탁계약서 및 지출서류(세금계산서 등) • 교육참가비 납입 영수증 • 참여자 증빙서류 필수 제출(참여자 수료증 또는 출석부) • 자부담(10% 이상) 비용 결제 관련 증빙서류

다. 기업담당자 연수과정(이러닝 과정)

1) 사업 목적

- 기업 내 재취업지원서비스를 효과적으로 설계, 운영할 수 있도록 기업담당자 역량강화

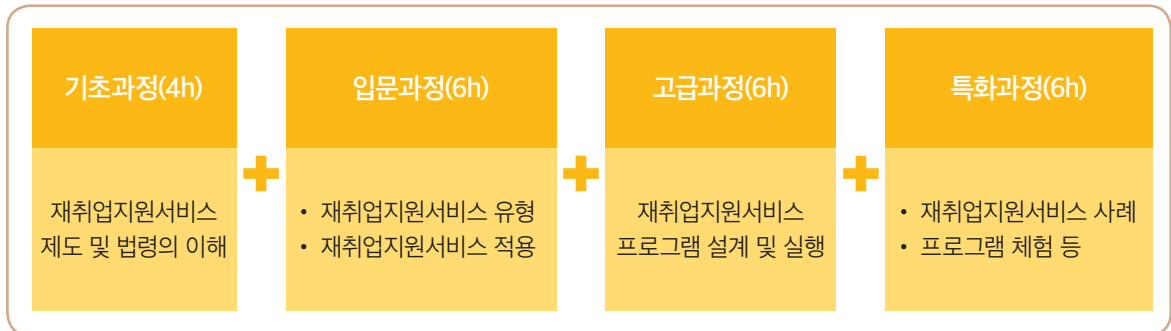
2) 참여대상

- 재취업지원서비스 제도 도입을 희망하는 기업담당자

3) 신청방법

- 연수과정 홈페이지(nosa.myclass.kr)를 통해 정보등록(회원가입) 후 연수과정 신청
(자세한 내용은 노사발전재단 전직지원팀(02-6021-1157,1161)으로 문의)

4) 연수내용



과정	프로그램 내용	
기초과정(4H)	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업지원서비스의 제도 이해 • 재취업지원서비스 담당자의 직무이해 	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업지원서비스 대상자의 이해 • 재취업지원서비스 내용 이해
입문과정(6H)	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업지원서비스의 운영기준 • 재취업지원서비스 사례 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업지원서비스 담당자 업무 A to Z • 재취업지원서비스 프로그램 설계
고급과정(6H)	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업지원서비스 도입 및 조직구성 • 취업알선 프로세스 및 실무 	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업지원서비스 프로그램 설계/개발 • 재취업지원 성과관리
특화과정(6H)	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업지원서비스 대상자의 고충 지원 및 정부지원제도 활용 • 재취업지원서비스 실무 운영 사례 	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업 진단 검사 및 자기탐색 • 진로설계서 작성법 이해

라. 비영리법인에 대한 재취업지원서비스 지원

1) 지원목적

- 퇴직예정자에 대한 재취업지원서비스 제공이 어려운 비영리법인의 제도 이행을 지원하여 재취업지원서비스의 사각지대를 최소화합니다.

2) 지원대상

- 재정적 어려움 등으로 퇴직예정자에 대한 재취업지원서비스 제공이 어려운 1,000인 이상 비영리법인입니다.
- 다만, 「사립학교법」에 따른 학교법인과 「의료법」에 따른 의료법인은 해당되지 않습니다.
※1,000인 미만의 비영리법인이 지원을 희망할 경우 노사발전재단으로 문의주세요
(02-6021-1477)

3) 지원내용

가) 고용노동부 장관의 승인을 받은 비영리법인이 공공서비스 지원을 받아 재취업지원서비스 대상 근로자들에게 서비스를 제공한 경우 재취업지원서비스 제공 의무를 이행한 것으로 봅니다.

나) 수행기관: 노사발전재단 중장년내일센터

4) 신청방법

가) 고용노동부 누리집에서 모집공고과 양식을 다운로드(www.moel.go.kr) 받을 수 있습니다.

나) 신청서 및 구비서류를 준비하여 고용노동부 「고령사회인력정책과」로 제출하면 됩니다.

구비서류

㉠ 비영리법인 관련 자료(설립허가증 사본, 법인등기사항증명서) ㉡ 정관 사본 ㉢ 고용보험 완납증명서

다) 자세한 사항은 고용노동부 누리집(www.moel.go.kr) 참조하시기 바랍니다



■ 사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정 [별지 제1호서식]

[양식] ()년도 재취업지원서비스 운영계획									
사업명				법인등록번호/사업자등록번호					
소재지									
담당자				전화번호					
이메일				팩스번호					
제공 대상	이직사유	총계		정년	경영상 이유, 희망퇴직		기타		
	예상인원(명)								
제공 내용, 일정 등	서비스 유형	제공대상 인원(명)		제공방법 등			제공 예정일		
	진로설계			* 제공 내용(프로그램)별 제공 시간, 제공 방법(집체교육, 집단상담 등) 등 요약 작성 * 서비스 일부 또는 전부 위탁 등의 경우 해당 위탁기관, 제공 내용, 제공 방법 등을 나누어 작성					
	교육훈련								
	취업알선								
	기 타								
기타 특이사항									
담당 인적자원		* 내부 담당 인적자원에 관한 개요 작성							
<p>「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제14조의4 및 고시 제3조제2항에 따라 재취업지원서비스 운영계획을 제출합니다.</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: right;">제출인(대표) : (인) ○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하</p>									
※ 구비 서류 1. 재취업지원서비스 운영에 관한 세부계획									
접수번호					접수일				
선람	담당		팀장		과장		청장 지청장		결재 연월일
								

(예시)진로설계서

설계자 기본사항	설계 일시	년 월 일		
	성 명			
	연 령	만 세		
자기 탐색	검사 실시	<input type="checkbox"/> 성격검사 <input type="checkbox"/> (일반)적성검사 <input type="checkbox"/> 직업관련 일반검사 <input type="checkbox"/> 취업·창업 관련검사 <input type="checkbox"/> 기타검사		
	검사 결과	(결과내용을 기술하세요)		
	성격·적성 등 검사결과에 대한 상담결과를 위에 기록하고, 검사와 검사결과에 대한 상담을 받지 않았으면 상담사와 상담 후 그 결과를 기록			
생활 영역별 미션·비전	직업·경력			
	자기 개발			
	사회 봉사			
진로 목표/ 시간 관리	구분	기간	목표 내용	실천 계획
	금년목표			
	단기목표			
	중기목표			
	장기목표			

(예시) () 과정 만족도 조사

※ 상담과정 만족도 조사도 예시를 참조하여 활용하면 됩니다.

교육(상담)기간 중 대단히 수고 많으셨습니다. 교육(상담)에 대한 소중한 의견을 수렴하여 향후 교육(상담)과정에 설계 및 운영에 반영하고자 하오니 건설적인 제안을 부탁드립니다. 교육(상담)기간 중 적극적 참여와 협조에 감사드립니다.

교육일정	2023. . . ~ . . .	과정	
-------------	-------------------	-----------	--

• 수강하신 교육(상담)에 대한 전반적인 만족도 평가

구 분	그렇지 않다 ← → 그렇다				
	①	②	③	④	⑤
프로그램에 대해서 전반적으로 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤
본 프로그램은 중장년 생애설계에 구체적인 도움이 되었습니까?	①	②	③	④	⑤
교육 내용은 교육목표 달성을 위하여 적절했습니까?	①	②	③	④	⑤
해당 교육을 동료에게 추천할 의향이 있습니까?	①	②	③	④	⑤

• 교육(상담)환경에 대한 평가

구 분	그렇지 않다 ← → 그렇다				
	①	②	③	④	⑤
교육(상담)시설에 대해 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤
교육(상담)시간은 적당하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
교육(상담) 진행 및 안내는 적절하였습니까?	①	②	③	④	⑤
→ 그렇지 않다고 응답한 경우 만족하지 못한 이유는 무엇입니까? ()					

• 세부 과목 및 강사진에 대한 평가 (과정명은 참고용)

	과 목 명	강사	교과목 만족도 (낮다↔높다)	강사 만족도 (낮다↔높다)
1일차	퇴직과 변화	홍길동	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
	심리 진단검사 상담	이순신	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
2일차			① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
			① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
			① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤

• 본 교육(상담) 과정에서 유익한 점이 있다면 무엇입니까?

• 본 교육(상담) 과정에서 개선할 점이 있다면 무엇입니까?

[양식] ()년도 재취업지원서비스 운영 결과

사업명		법인등록번호/ 사업자등록번호	
소재지			
담당자		전화번호	
이메일		팩스번호	

참여 인원	구분	총계	정년	경영상 이유		기타
				희망퇴직	전년도이직자	
①참여대상(명)						
②참여						
③미참여						
④미참여 희망자						

재취업지원서비스 유형별 제공 현황	⑤유형	⑥제공인원(명)			⑦위탁기관명 등
		자체	위탁	기타	
진로 설계					① 기관명: 기관유형: 법인·사업자등록번호: 대표자: 연락처:
					① 기관명: 기관유형: 법인·사업자등록번호: 대표자: 연락처:
교육 훈련					① 기관명: 기관유형: 법인·사업자등록번호: 대표자: 연락처:
취업 알선					① 기관명: 기관유형: 법인·사업자등록번호: 대표자: 연락처:
기타					① 기관명: 기관유형: 법인·사업자등록번호: 대표자: 연락처:

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제14조의2 및 고시 제5에 따라 재취업지원서비스 운영 결과를 제출합니다.
 ○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하
 제출인(대표) : _____ 년 월 일 (인)

※ 구비 서류 1. 재취업지원서비스 참여자 명단

접수번호				접수일				결재 연월일
선람	담당	팀장	과장	청장 지청장				

[양식] ()년도 재취업지원서비스 참여자 명단

1. 재취업지원서비스 참여자 명단

연번	서비스 유형	성명	주민등록번호	이직일	③제공기간	비고
	진로설계					
	교육훈련					
	취업알선					
	기타					

2. 재취업지원서비스 미참여자 명단

연번	성명	주민등록번호	이직일	④미참여 사유	비고

< 작성요령 >

- ① 참여대상은 당해 연도에 이직한 자로서 「고령자고용법 시행령」 제14조의3에 따라 사업주가 의무적으로 재취업지원서비스를 제공하여야 하는 근로자의 수를 기재합니다. (다만 경영상 이유로 인한 이직자의 경우에는 당해연도에 서비스를 제공한 경우까지 포함)
- ② 참여는 ① 참여대상 중 당해 연도에 재취업지원서비스에 참여한 근로자의 수를 기재합니다.
- ③ 미참여는 ① 참여대상 중 재취업지원서비스에 참여하지 않은 근로자의 수를 기재합니다.
- ④ 미참여 희망자는 ③ 미참여 중 「고령자고용법 시행령」 제14조의3 및 고시 제2조에 따라 해당 근로자가 아래 사유를 이유로, 재취업지원서비스에 참여하지 않는 것에 대해 명시적인 동의를 한 자의 수를 기재합니다.
 1. 이직 후 취업 또는 창업할 것이 확정된 경우
 2. 이직 후 취업 등의 의사가 없는 경우
 3. 질병, 부상 등으로 인해 재취업지원서비스 참여가 어려운 경우
- ⑤ 유형은 「고령자고용법 시행령」 제14조의4 및 고시 제3조에 따른 재취업지원서비스 유형을 말합니다.
- ⑥ 제공인원은 ① 참여대상 중 「고령자고용법 시행령」 제14조의3 및 고시 제3조에 따라 사업주가 당해 연도에 재취업지원서비스를 제공한 인원을 기재하되, 사업주가 직접 재취업지원서비스를 실시하여 제공한 경우는 '자체'에, 사업주가 외부기관에 위탁하여 재취업지원서비스를 제공한 경우는 '위탁'에, 그 외의 방법(바우처 등)으로 실시한 경우 '기타'에 산입하여 기재합니다. 동일인이 2회 이상 재취업지원서비스에 참여한 경우에는 해당하는 부문에 각각 산입하여 기재합니다. (예시: A근로자가 자체로 제공되는 교육훈련에 2회 참여했고, 또 위탁으로 제공되는 취업알선을 3회 참여한 경우에는 자체와 위탁 각각 1명으로 산입하여 기재)
- ⑦ 위탁기관명 등은 해당 근로자에게 위탁을 통하여 재취업지원서비스를 제공한 경우 해당 위탁기관의 유형을 아래에 따라 번호를 기재합니다.
 1. 「직업안정법」 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 비영리법인이나 공익단체
 2. 「직업안정법」 제19조에 따라 유료직업소개사업을 하는 법인
 3. 「국민평생직업능력개발법」 제16조제1항에 따라 직업능력개발훈련을 위탁받을 수 있는 대상이 되는 기관
- ⑧ 제공기간은 해당 근로자가 재취업지원서비스에 참여한 기간을 기재합니다. 해당 근로자가 2회 이상 재취업지원서비스에 참여한 경우에는 각각 모두 기재합니다.
- ⑨ 미참여 사유는 근로자가 스스로 재취업지원서비스 참여하지 않은 사유를 ④ 미참여 희망자의 1부터 3까지 중에서 선택하여 기재합니다.

[예시]재취업지원서비스 참여 신청서/미참여 동의서

소속		직급	
성명		생년월일	
연락처		이메일	

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제14조의2 및
고시 제5에 따라 재취업지원서비스를 시행합니다.

서비스 참여	참여희망 () ※V체크	서비스유형	제공일정/장소
		진로설계교육	0000.00.00.~ 00.00
		취업알선	0000.00.00.~ 00.00
서비스 미참여	고지 여부 () ※V체크	회사로부터 재취업지원서비스 제공 의무화 제도를 고지 받았음	
	미참여 사유 () ※번호기재	① 퇴직 후 취업 또는 창업이 확정된 경우 ② 퇴직 후 취업 등의 의사가 없는 경우 ③ 질병, 부상, 기타의 사유로 재취업지원서비스 참여가 어려운 경우	

본인은 재취업지원서비스 제공에 대한 내용을 고지 받았으며, 본 동의서를 퇴직 후 2년간 보관하는 것에 동의합니다.

년 월 일 성명: (인)

(주) 0000기업

재취업지원서비스 운영 가이드라인

발행일 2023년 8월

발행처 노사발전재단

주 소 (04212) 서울특별시 마포구 마포대로 130, 별정우체국연금관리공단 6, 8, 10층

전 화 02-6021-1100

홈페이지 www.nosa.o.kr

