

1편 사업주 매뉴얼

재취업지원서비스 운영 매뉴얼

Ministry of Employment and Labor

2025. 3.

1

www.moel.go.kr



고용노동부

MANUAL

2024년 운영 매뉴얼과 이런 점이 달라졌어요

I. 의무 제공대상 근로자 관련 Q&A 보완

- ① 정규직으로 근무하다가 정년퇴직하고 같은 기업에 계약직으로 1년 근무하다가 계약종료로 이직한 경우 의무제공 대상인지(16p)
 - ⇒ 의무제공 대상 여부는 사실상 계속고용으로 인정되는지 여부에 대한 판단이 필요하지만 고시 제2조제1항제3호에 해당하는 사유로 미참여 동의서를 받을 수 있음

II. '재취업지원서비스 운영 기준' 정비

- ① 재취업지원서비스 불참 사유 변경(18p)
 - ⇒ 기존 4가지 사유(취·창업 확정, 취업의사 없음, 참여의사 없음, 질병·부상) 중 '재취업지원서비스 참여 의사가 없는 경우'를 삭제하고 '법률 제19조에 따른 정년을 운영 중인 사업주가 정년을 연장 또는 폐지하거나, 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하거나 재고용한 경우' 추가

III. 생애전환경력설계서비스 내용을 새롭게 추가

- ① 생애전환경력설계서비스 유형 및 제공 방법 안내(43p)
 - ⇒ 고시 '사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정'에 새롭게 포함된 생애전환경력설계서비스의 체계, 유형, 제공 방법 등에 관한 내용 추가

IV. 생애전환경력설계서비스 내용 관련 Q&A 추가

- ① 생애전환경력설계서비스 제공이 의무인지 여부(53p)
 - ⇒ 생애전환경력설계서비스는 재취업지원서비스와 같이 의무적으로 제공해야 하는 것은 아니며, 제공을 권고하는 것에 그침
- ② 근로자에게 서비스 안내 시 반드시 '생애전환경력설계서비스'라는 명칭을 사용하여야 하는지 여부(53p)
 - ⇒ 대상 근로자에게 해당 제도를 안내할 때 반드시 '생애전환경력설계서비스'라는 명칭을 사용할 필요는 없음.
- ③ 생애전환경력설계서비스 제공 대상의 피보험기간은 연속적이어야 하는지 여부(53p)
 - ⇒ 피보험기간이 계속하여 5년 이상인 근로자를 대상으로 한다고 보아야 함
- ④ 고시에 규정되지 않은 생애전환경력설계서비스 제공 관련 세부 내용은 어떤 기준에 따르는지(53p)
 - ⇒ 재취업지원서비스 운영 기준 및 절차 등에 관한 내용을 준용함
- ⑤ 생애전환경력설계서비스 제공 시, 사업주 직업능력개발훈련지원을 받기 위해서 어떻게 해야하는지(53p)
 - ⇒ 「사업주 직업능력개발훈련 업무처리 지침」에 의거, HRD-Net을 통해 절차 진행

V. 기타

- ① 고시 '사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정' 개정(67p)
- ② 오탈자 및 일부 문구 수정

Contents

I. 「재취업지원서비스 제공 의무화 제도」의 이해	1
1. 재취업지원서비스의 이해	1
2. 재취업지원서비스 제공 의무화란?	4
II. 의무이행 대상 사업과 서비스 제공대상 근로자	7
1. 의무이행 대상 사업	7
2. 재취업지원서비스를 제공해야 하는 근로자	10
3. 재취업지원서비스의 제공의 예외	17
III. 재취업지원서비스의 유형과 제공 방법	21
1. 재취업지원서비스의 체계	21
2. 재취업지원서비스의 유형	22
3. 재취업지원서비스의 제공	32
IV. 재취업지원서비스의 제공 결과 보고	40
1. 제출 기한	40
2. 재취업지원서비스 운영결과 보고서 작성 요령	40
V. 생애전환경력설계서비스의 유형과 제공 방법	43
1. 생애전환경력설계서비스의 이해	43
2. 생애전환경력설계서비스의 체계	44
3. 생애전환경력설계서비스의 유형	45
4. 생애전환경력설계서비스의 제공	50
VI. 비영리법인에 대한 재취업지원서비스 지원	54
1. 개요	54
2. 신청 자격	56
3. 사업 신청 및 구비 서류	56
4. 심사 절차	56
5. 협약체결 및 서비스 제공	57
붙임 1. 관련 법령	64
붙임 2. 사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정	67
붙임 3. 재취업지원서비스 시행지원 사업 안내	76

1. 재취업지원서비스의 이해

1.1 재취업지원서비스란?

사업주가 이직이 예정된 근로자의 원활한 재취업, 창업 등을 지원하기 위하여 제공하는 서비스를 의미함

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 ‘고령자고용법’이라 한다)」은 “근로자에게 경력·적성 등의 진단 및 향후 **진로설계, 취업알선, 재취업 또는 창업에 관한 교육** 등 재취업에 필요한 서비스”로 규정하고 있음(제21조의3)

용어정의

- **이직일**: 피보험자와 사업주간의 고용관계가 사실상 종료한 날(근로제공의 마지막 날)
- **진로설계**: 향후의 직업·경력(학습·자기개발 포함) 영역의 단기·중장기 계획을 수립하는 것을 말함. 구체적으로는 중년기 이후(또는 현직장 이직 이후)의 ‘**생활의 영역**’ 중 **직업·경력, 자기개발, 사회봉사의 영역**에서 생애사명을 확립하고, 생애주기 단계별 발달과업 수행을 위한 목표를 설정하고, 목표달성을 위한 시간관리 계획을 수립·실천하는 것을 말함

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

- **생애설계**: 생활영역별로 하고자 하는 것 또는 이루고자 하는 것을 현재 이후 생애주기 단계 전체에 걸쳐 계획·실천하는 것을 말함. 구체적으로는 직업·경력 등 생활영역별로 생애사명을 확립하고, 생애사명의 실현과 생애주기 단계별 발달과업 수행을 위한 목표를 설정하고, 목표달성을 위한 시간관리 계획을 수립·실천하는 것을 말함

「고령자고용법」은 재취업지원서비스는 ①**진로설계** ②**취업알선** ③**취·창업 교육** ④**그 밖의 서비스**로 구분하고 있으며

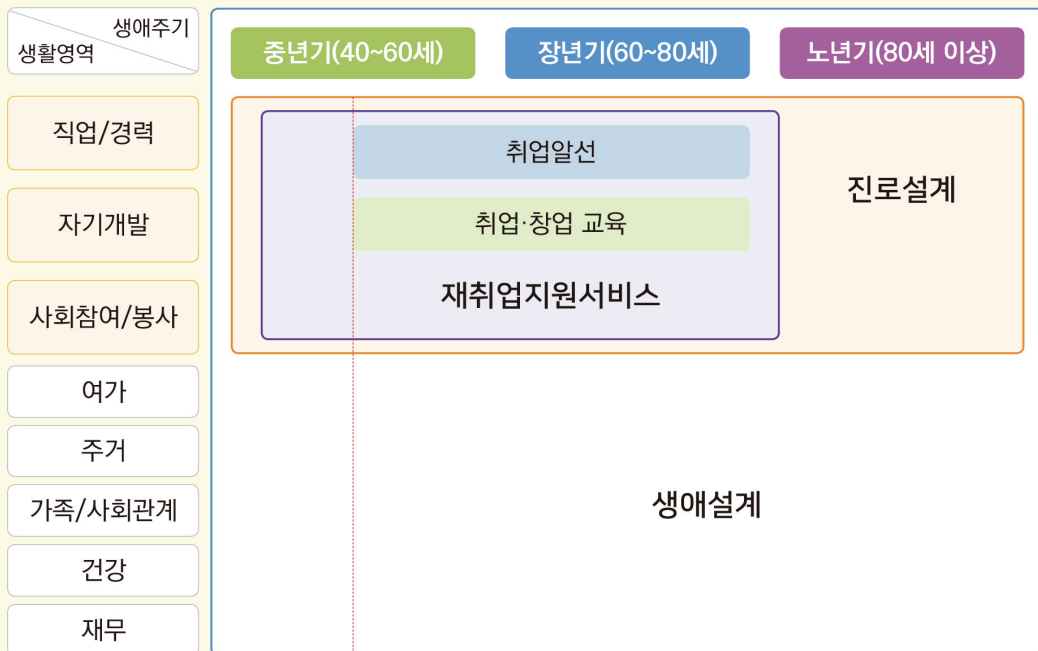
사업주의 이직 예정인 근로자에 대한 재취업지원서비스 제공 노력(제21조의3제1항)과 근로자 수가 일정 규모 이상인 사업의 사업주에 대한 의무제공(제21조의3제2항)을 정하고 있음

고령자고용법

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.

② 제1항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 정년 등 대통령령으로 정하는 비자발적인 사유로 이직예정인 준고령자 및 고령자에게 재취업지원 서비스를 제공하여야 한다.

【 생애설계 등과 재취업지원서비스(예시) 】



1.2 재취업지원서비스의 필요성

1.2.1 사업주 측면

사업주의 사회적 책임 수행

정년 퇴직자와 같이 장기간 기여한 근로자에 대한 배려, 경영상 필요와 같은 비자발적 이직자의 재취업 등의 지원을 통한 사업주의 책임 강화

생산성 제고

비자발적 이직자에 대한 배려 등의 직장 문화 정착에 따른 근로자의 조직 몰입도 향상 등으로 근로자의 생산성 향상

우수 인력 유치

퇴직 및 이직 근로자에 대한 사업주의 책임 있는 관행 조성을 통한 사업 이미지 개선 등으로 신규 우수 인력 유치

1.2.2 근로자 측면

퇴직 이후 생애설계의 기회제공 및 이직의 불안해소

정년퇴직자의 경우 퇴직 전 체계적인 자기 이해, 경력설계 등을 통한 퇴직 후 원활한 경력 전환이 가능하고

경영상 필요 등에 따른 비자발적 이직자의 경우 이직전 취·창업 등을 위한 사전준비를 할 수 있어 이직 후 불안감 해소

이직 이후 인생 후반기에 대한 긍정적 태도 형성에 기여

이직근로자가 명확한 생애·진로설계를 통해 이직 이후 인생 후반기 삶에 대한 보다 긍정적이고 적극적인 삶의 태도 형성에 기여

이직예정자 간 자신의 경험과 의견의 공유 기회 제공

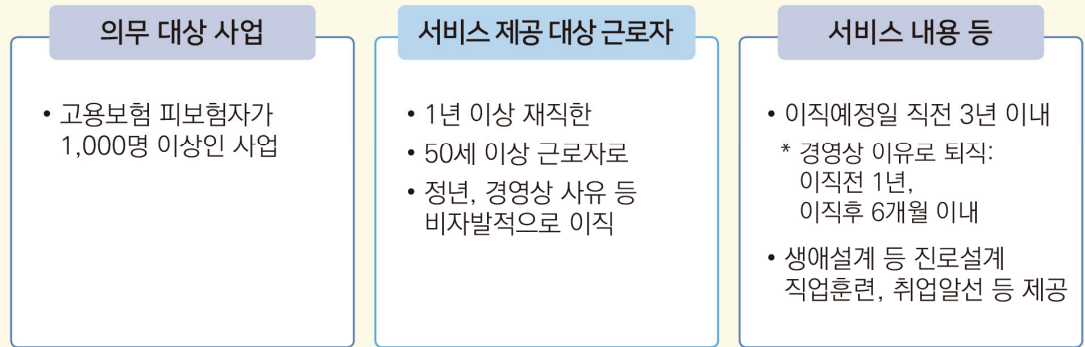
교육에 참석한 동료 간에 고민과 생각을 나누고 생애·진로설계에 대한 정보, 아이디어 등을 교환하면서 이직예정자 상호간에 도움이 될 수 있음

2. 재취업지원서비스 제공 의무화란?

2.1 제도의 개요

- ① 전년도 고용보험 피보험자의 월평균 인원이 1,000인 이상인 사업의 사업주는
- ② 정년 등 비자발적 사유로 이직하는 50세 이상 근로자에게
- ③ 진로설계, 취업알선, 취·창업 교육 등 재취업지원서비스를 의무적으로 제공하여야 하는 것을 말함

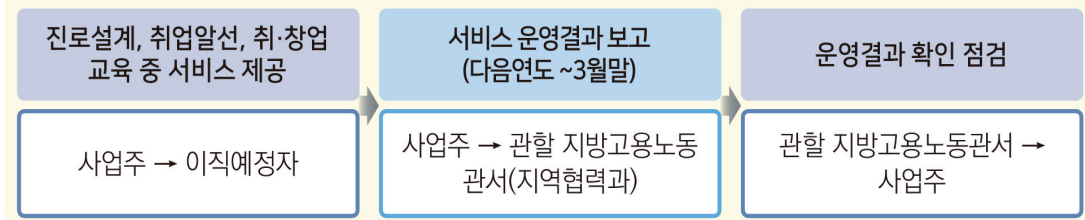
【 재취업지원서비스 제공 의무화의 주요 내용 】



2.2 재취업지원서비스 제공의무 운영 체계

- ① (매년도 2월 초) 의무 이행 대상 사업 안내,
- ② (매년도 3월 초) 의무 이행 대상 사업 확정 통지,
- ③ (사업주) 「사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정(이하 '재취업지원서비스 규정'이라 한다)」 별표1(운영 기준) 중 하나 이상의 서비스 제공
- ④ (다음해 3월말, 사업주→지방고용노동관서) 의무 이행결과 제출 순으로 진행

【 사업주의 재취업지원서비스 운영 체계 】



재취업지원서비스 규정 별표1 외의 서비스(예시: 창업공간, 현장 인턴십 등) 제공 시에는, 사업주는 당해연도 3월말까지 「재취업지원서비스 운영계획」을 지방고용노동관서에 제출하여 승인을 받고, 승인된 내용에 따른 서비스를 제공하고, 다음연도 3월말까지 운영결과를 보고해야함

2.3 관련 법령

「고령자고용법」 제21조의3, 같은 법 시행령 제14조의2 ~ 제14조의5, 제15조의2, 「사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정」

고령자고용법

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.

② 제1항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 정년 등 대통령령으로 정하는 비자발적인 사유로 이직예정인 준고령자 및 고령자에게 재취업 지원서비스를 제공하여야 한다.

③ 사업주는 재취업지원서비스를 대통령령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 단체 또는 기관에 위탁하여 실시할 수 있다.

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

④ 고용노동부장관은 사업주가 소속 근로자에게 재취업지원서비스를 제공하는 경우에 예산의 범위에서 필요한 지원을 할 수 있다.

⑤ 제1항 및 제2항에 따른 재취업지원서비스의 대상, 내용 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

고령자고용법 시행령

제14조의2(재취업지원서비스의 제공의무 사업주) 법 제21조의3제2항에서 "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.

제14조의3(재취업지원서비스의 제공 대상) ① 사업주는 법 제21조의3제2항에 따라 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 이직예정인 준고령자 및 고령자에게 같은 조 제1항에 따른 재취업지원서비스(이하 "재취업지원서비스"라 한다)를 제공해야 한다.

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.

② 법 제21조의3제2항에서 "정년 등 대통령령으로 정하는 비자발적인 사유"란 「고용보험법」 제58조에 따른 수급자격이 제한되는 경우에 해당하지 않는 사유를 말한다.

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.

제14조의4(재취업지원서비스의 내용 및 방법) ① 사업주가 법 제21조의3제2항에 따라 재취업지원서비스를 제공하는 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 다음 각 호 중 어느 하나 이상의 재취업지원서비스를 제공해야 한다.

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

② 사업주는 제14조의3에 따른 재취업지원서비스의 제공 대상자에게 그 이직예정일 전 3년 이내에 재취업지원서비스를 제공해야 한다.

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.

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.

1. 제14조의4제1항제1호·제2호에 따른 재취업지원서비스: 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

1. 의무이행 대상 사업

직전연도 매월 말 기준으로 각각 산정된 고용보험 피보험자 수의 평균이 1,000인 이상인 사업

1.1 적용대상 단위: 사업

재취업지원서비스를 의무적으로 제공해야 할 사업주는 직전연도 매월말 기준으로 각각 산정된 고용보험 피보험자 수의 평균이 1,000인 이상인 사업의 사업주임

‘사업’이란 경영상 일체를 이루는 사업체 자체로, **경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영 되는 사업 조직은 하나의 사업으로 봄**

따라서 원칙적으로 「고용산재보험료징수법」 제5조에 따라 보험가입자가 되는 사업주의 사업을 기준으로 판단

- * 예시: A기업이 전국에 5개의 공장을 운영하고 있는 경우, **5개 공장의 피보험자 수를 합산하여** 적용대상 여부 판단
- * 동일 그룹 계열사라도 각각 별도의 법인체인 경우 법인단위로 피보험자 수를 산정, 대표이사나 경영진이 동일하더라도 **법인이 다른 경우 법인 단위로 피보험자 수 산정**

사업은 영리를 목적으로 하는 것뿐만 아니라 영리 추구 여부 등과 관계없이 국가기관 또는 지방자치단체 등도 적용됨

사업의 사업주 판단 기준

- 법인(소속 모든 사업장 포함)의 대표
- 국가와 지자체, 교육청 등의 경우
 - 국회사무총장, 법원행정처장, 헌법재판소사무처장, 중앙선거관리위원회사무총장, 중앙행정기관의 장 등
 - 「지방자치법」에 따른 지방자치단체의 장(1. 특별시, 광역시, 특별자치시, 도, 특별자치도, 2. 시, 군, 구*) * 특별시와 광역시의 관할 구역 내 자치구만을 의미
 - 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육감(국립 유치원, 초·중·고)
 - 국·공립대 총장

1.2 적용대상 사업의 판단

직전 연도 매월 말 기준으로 각각 산정된 고용보험 피보험자 수
(이하 “피보험자 수”라 함)의 평균이 1,000인 이상인 사업

- ① 직전 연도: 재취업지원서비스를 제공해야 할 연도의 직전 연도
 - * 의무 이행 연도가 2025년인 경우 직전 연도는 ‘2024년’
- ② 고용보험 피보험자 수: 「고용보험법 시행령」 제7조제1항에 따라 「근로내용 확인신고」를 한 일용근로자를 제외한 피보험자만 산정
- ③ 매월 말 기준으로 각각 산정: 피보험자 수는 직전 연도 말일 기준으로 산정, 따라서 직전 연도 말일 이후 소급하여 피보험자격을 취득하거나 상실한 경우는 산정 대상에서 제외됨
 - * 예시: 피보험자 수 산정 대상 연도(직전 연도)가 2024년인 경우, 2024.12.31. 시점에서 2024년도 각 월의 말 기준으로 각각 산정된 피보험자 수의 평균으로 적용 대상 여부를 판단하므로, 2024.10.1.에 채용한 근로자를 2025.1월에 신고하여 소급하여 2024.10.1.자로 피보험자격을 취득하더라도 피보험자 산정 대상에서는 제외됨
- ④ 피보험자 수의 평균이 1,000인 이상: 직전 연도 매월 말 현재 피보험자수를 모두 합산하여 해당 개월 수(사업 성립 개월 수)로 나눈 피보험자 수가 1,000인 이상인 경우

$$\langle \text{예시} \rangle \frac{\text{해당 연도의 직전 연도 1월말 기준 피보험자수} + \text{해당 연도의 직전 연도 2월말 기준} + \dots + \text{해당 연도의 직전 연도 12월말 기준 피보험자수}}{12\text{월}} \geq 1,000\text{명}$$

재취업지원서비스 의무화 대상 사업의 확인

- 사전통지
 - (통지기관) 해당 사업이 소재한 지역을 관할하는 지방고용노동관서
 - (통지일) 매년도 2월 초 해당 사업장에 통지
- 사전통지의 확인
 - 관할 지방고용노동관서에서 의무화 대상에 해당됨을 통지받은 사업주는 의무화 대상 사업에 해당되지 않는 경우 사전 통지일로부터 1주일 이내에 통지한 지방고용노동관서에 그 사유를 기재하여 이의 신청
- 의무화 대상 사업의 확정
 - 사전통지의 확인 기간 중 이의신청을 하지 않은 사업과 이 기간 중 이의신청한 사업 중 이의신청이 인정되지 않는 사업의 사업주에게는 3월 초까지 의무화 대상 사업에 해당됨을 최종적으로 통지

의무 적용대상 사업 관련 Q&A

- **학교법인에 속한 대학병원이 별도의 사업자등록을 하고 있고, 사업자등록 기준으로는 1,000인 미만인 경우(학교법인 단위로는 1,000인 이상), 의무대상 사업인지?**

학교법인 산하의 대학병원이 대학교와 하나의 직제규정에 의하여 조직되고, 회계와 인사 등에 있어서도 동일한 총장 및 이사회의 지시 내지 결의에 의하여 유기적으로 일체를 이루면서 운영되어 온 경우라면, 해당 대학병원은 학교법인에 소속된 하나의 기구로서 대학병원을 포함한 학교법인이 하나의 사업으로 볼 수 있으므로 학교법인 단위로 의무대상 여부를 판단하여야 함

※ (관련 대법원 판례) 학교법인 산하의 ○○대학교와 그 부속의료원·병원이 하나의 직제규정에 의하여 조직되고, 회계와 인사 등에 있어서도 동일한 총장 및 이사회의 지시 내지 결의에 의하여 유기적으로 일체를 이루면서 운영되어 온 경우, 그 부속의료원·병원은 사립대학교에 소속된 하나의 기구에 불과하다 할 것이어서 ○○대학교와 그 부속의료원·병원은 동일한 사업(대법원 1999.8.20., 선고, 98다765, 판결)

- **특정 업종(예시 용역회사 등)에 대한 서비스 제공의 예외가 인정되는지?**

동 제도는 고령이직자에 대한 최소한의 보호이고, 근로관계에 따른 재취업지원서비스 제공 의무를 사업의 유형·성격에 따라 달리 적용하는 것은 형평성 등의 우려가 있으므로 서비스 제공이 어렵다는 등의 사정으로 예외를 인정하기는 어려움

- **연중 신설된 사업(법인 등)의 경우 고용보험 피보험자 수 산정 방법은 어떻게 되는지?**

「고령자고용법 시행령」 제14조의2에 따라 직전 연도 매월 말일을 기준으로 각각 산정된 고용보험 피보험자 수 평균을 산정하고 있으며, 연중 신설된 법인의 경우 설립되기 전 기간에는 월말 피보험자 수가 존재하지 않으므로 사업 설립 이후의 고용보험 피보험자 수만을 합산하고 이를 '사업 성립 개월 수'로 나누어 평균 피보험자 수를 산정함

- **지방자치단체의 고용보험 피보험자 수 산정 시 「고용정책 기본법」 상의 공공근로, 「국민기초생활 보장법」 상의 자활근로 등의 정부지원 일자리 사업 참여 근로자도 포함되는지?**

재취업지원서비스 제도의 취지는 회사에 장기간 기여한 퇴직 근로자에 대한 사업주의 사회적 책임을 강화하는 데 있음. 반면 지방자치단체에서 운영하는 공공근로, 자활근로 등의 자활사업은 생활이 어려운 사람들에게 최저생활을 보장하기 위해 단기 일자리를 제공하는 사업임. 제도 취지 및 서비스 제공 대상 요건(계약직 3년 이상 근로)을 고려할 때 공공근로 및 자활근로 참여자는 재취업지원서비스의 제공 대상에 포함되지 않으므로 고용보험 피보험자 수 산정 시에도 해당 사업의 참여자 수는 제외되어야 할 것임. 다만, 자활근로 등 정부지원 일자리 사업 참여 근로자 정보는 고용노동부에서 확인할 수 없으므로 해당 지방자치단체에서 증빙자료를 제출하여야 함

※ 연초 대상 기업 통보 시 의견 제출 기간을 부여하므로 해당 기간 내 제출하여야 함

* 증빙자료(예시): '24년 전체 피보험자 명단(월별)', '24년 공공근로·자활근로 해당 피보험자 명단(월별)', 공공근로 및 자활근로 관련 증빙 문서 등

2. 재취업지원서비스를 제공해야 하는 근로자

- ① 이직예정일이 속한 연도에 50세 이상이면서
 - ② 정년, 경영상 필요 등 비자발적 사유로 이직이 예정된
 - ③ 해당 사업에서 이직일 직전 피보험기간이 계속해서 1년 이상인 근로자
- * 계약기간의 정함이 있는 근로자의 경우 해당 사업에서의 피보험기간이 이직일 직전 계속하여 3년 이상인 근로자

2.1 이직예정일이 속한 연도에 50세 이상

재취업지원서비스 제공 대상 근로자는 '이직예정인 준고령자 및 고령자'이므로 재취업지원서비스는 50세 이상 근로자에게 제공하여야 함

※ 「고령자고용법」 제21조의3(퇴직예정자 등에 대한 재취업지원서비스 지원)

②제1항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 정년 등 대통령령으로 정하는 비자발적인 사유로 **이직예정인 준고령자 및 고령자**에게 재취업지원서비스를 제공하여야 한다.

준고령자와 고령자

「고령자고용법」 제2조

1. "고령자"란 인구와 취업자의 구성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 연령 이상인 자를 말한다.
2. "준고령자"란 대통령령으로 정하는 연령 이상인 자로서 고령자가 아닌 자를 말한다.

「고령자고용법 시행령」

제2조(고령자 및 준고령자의 정의) ① 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제2조제1호에 따른 고령자는 **55세 이상**인 사람으로 한다.

② 법 제2조제2호에 따른 준고령자는 **50세 이상 55세 미만**인 사람으로 한다.

다만 이직예정일이 속한 시점이 50세가 되는 연도인 경우

50세가 되는 날과 이직예정일 사이의 기간이 짧아 재취업지원서비스의 제공이 현실적으로 불가능한 경우가 있으므로

이직예정일이 속한 연도 중에 50세가 되는 경우 해당 연도에는 50세가 되기 이전이라도 재취업지원서비스를 제공 할 수 있도록 '이직예정일이 속한 연도 중에' 50세가 되는 경우까지 지원대상을 확대·인정

* 예시: 이직예정일이 2025.12.31.이고, 같은 해 12.10.에 50세가 되는 근로자의 경우 50세 이상인 시점부터 재취업지원서비스를 제공한 경우만 의무이행으로 인정되다면 2025.12.10.부터 같은 해 12.30. 사이에 제공한 서비스만 인정되게 되므로, 이 경우 50세가 되기 이전인 2025.1.1.부터 2025.12.10. 전에 서비스를 제공하여도 의무이행을 한 것으로 인정

“**이직예정일**”이라 함은 정년 도래일과 같이 취업규칙 등에 명시적으로 정해진 경우나, 사전공지 등으로 예정된 희망퇴직일 등을 의미함

* 예시: 00월 00일자 희망퇴직자 신청 공지 등

이직예정일은 '예정'일이므로 정년과 같이 취업규칙 등에 명시적으로 정해진 경우를 제외 하고는 실제 이직일과 반드시 동일하지 않을 수 있음

다만, 원칙적으로 이직예정일 직전일로부터 3년 이내에 제공된 서비스만 재취업지원서비스 제공의무의 이행으로 인정되므로 이직예정일과 이직일이 일치하지 않은 경우는 이직일 직전일로부터 3년 이내에 제공된 서비스만 의무이행으로 인정됨

2.2 정년, 경영상의 필요 등 비자발적인 사유로 이직이 예정된 근로자

재취업지원서비스의 제공 대상 근로자는 '비자발적인 사유'로 이직이 예정된 근로자로 한정됨

'비자발적인 사유'의 해당 여부는 정년, 계약만료, 공사종료, 경영상 필요나 회사 불황에 따른 인원감축 등으로 이직하는 경우를 말하며

「고용보험법」 제58조에 따른 수급자격이 제한되는 경우에 해당하는 근로자에 대해서는 재취업지원서비스를 의무적으로 제공하지 않아도 됨

고용보험법 제58조에 따라 수급자격이 제한되는 이직사유

- ① 「형법」 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받고 해고, 권고사직 등으로 이직하게 된 경우
- ② 다음 각호의 어느 하나에 해당되어 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼쳐 해고, 권고사직 등으로 이직하는 경우
 - 가. 납품업체로부터 금품이나 향응을 받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우
 - 나. 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공한 경우
 - 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. 사업장의 기물을 고의로 파손하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로 아래에 해당하는 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

근로자가 전직, 창업 등 자신의 사정으로 이직한 경우에는 원칙적으로 재취업지원 서비스 제공 대상 근로자가 될 수 없으나,

「고용보험법 시행규칙」 별표2에 해당하는 경우에는 비자발적인 사유로 간주되므로 이러한 사유로 이직하는 근로자에 대해서는 재취업지원서비스를 의무적으로 제공하여야 함

수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유(「고용보험법 시행규칙」 별표2)

1. 다음 각 목의 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
- 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 업종전환
 - 다. 직제개편에 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 교통 수단으로는 사업장으로의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우
 - 가. 사업장의 이전
 - 나. 지역을 달리하는 사업장으로의 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

비자발적인 사유의 판단

- '비자발적인 사유'로 이직이 예정된 경우란 「고용보험법」 제58조에 따른 실업급여의 수급자격이 제한되지 않는 이직사유와 동일함
 - 따라서 해당 근로자의 이직사유가 재취업지원서비스를 의무적으로 제공하여야 할 사유로 이직하는지 여부는 사업주가 「고용보험법」 제15조에 따라 해당 근로자의 피보험자격의 상실 신고 시 신고된 피보험자격의 상실 사유로 판단함

2.3 해당 사업에서 이직일 직전 피보험기간이 계속해서 1년 이상인 근로자

* 계약기간의 정함이 있는 근로자의 경우 해당 사업에서의 피보험기간이 이직일 직전 계속해서 3년 이상인 근로자

- ① 해당 사업: 피보험기간의 산정은 '해당 사업'에서의 종사한 기간만을 대상으로 하여 산정되므로, 다른 기업 등에서 종사하면서 고용보험에 가입한 기간은 산정대상에 포함되지 않음

* 예시: A기업에서 5년간 종사한 근로자가 B기업으로 이직하여 8개월간 종사한 후 이직이 예정된 경우, 해당 근로자의 피보험기간은 B기업(해당 사업)에서 종사한 기간(8개월)만 피보험기간의 산정대상이 되므로 해당 근로자는 B기업의 재취업지원서비스의 의무 제공 대상 근로자가 아님

해당 '사업'에서의 종사 기간을 기준으로 하므로 해당 사업에 속한 사업장을 달리하여 종사한 경우는 각각 사업장에서의 종사한 기간을 합하여 산정함

* 예시: 주)A 기업의 00지역 공장에서 5년간 근무하고, 주)A 기업의 △△지역 공장으로 전출되어 △△지역 공장에서 8개월간 종사한 후 이직이 예정된 경우 동일 사업(주)A의 사업장에서 근무한 것이므로 두 공장에서 근무한 기간을 합산하여 피보험기간을 산정함

- ② 피보험기간: 피보험기간이란 「고용보험법」 제50조에 따라 이직 당시의 사업 (해당 사업)에서 고용된 기간을 말함

- ③ 이직일 직전 피보험기간이 계속하여 1년 이상: 피보험기간이 이직일 직전부터 **‘계속해서’** 1년 이상이어야 하므로, 이직일 직전일로부터 **연속해서** 1년 이상 고용되어 온 근로자이어야 함

이직일 직전일로부터 **소급하여 1년이 되는 시점** 중간에 **고용의 단절이 있는 경우에는** 재취업 지원서비스의 대상 근로자로 볼 수 없음

① 재취업지원서비스 의무제공 대상에 포함되는 근로자

* '15.7.1.부터 근무하여 '25.11.1. 이직하는 경우 ⇒ 이직일 직전일('25.10.31.)로부터 계속하여 고용 보험 피보험기간이 10년 4개월이므로 서비스 의무제공 대상

② 재취업지원서비스 의무제공 대상에 포함되지 않는 근로자

* '14.7.1.부터 '24.1.1.까지 근무하다가 퇴사한 후 '25.3.1. 재입사하여 '25.11.1.에 이직하는 경우, 최종 이직일 직전까지 고용보험 피보험기간이 총 10년 2개월(퇴직전 9년 6개월+재입사후 8개월)이지만, **이직일 직전 계속된 고용보험 피보험기간은 8개월이므로 '25년 서비스 의무제공 대상에서 제외**

- ④ 다만, 근로계약기간이 정해져 있는 기간제 근로자의 경우는 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 제외됨**

* 피보험기간이 계속하여 3년 이상인 경우이므로 ①근로계약기간이 1년인 근로계약을 단절 없이 3회 이상 체결한 경우와 같이 2회 이상의 근로계약을 연속적으로 체결한 경우도 총 근로계약기간이 3년 이상인 경우는 해당되나 ②해당 사업에서 총 근로한 기간은 4년이나, 2년 계약 종료후 1년간 공백 기간을 두고 다시 2년간 계약한 경우는 제외됨

의무 제공대상 근로자 관련 Q&A

• 등기이사 등 임원, 근로장애인도 의무제공 대상인지?

「고령자고용법」의 근로자는 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 의미함(제2조제4호). 따라서 임원, 근로장애인 등에 관계없이 「근로기준법」에 따른 근로자로 인정되는 경우 의무제공 대상임

• 외국인, 파견근로자도 의무제공 대상인지?

「고령자고용법」의 근로자는 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 의미함(제2조제4호). 따라서 국적, 고용형태 등과 관련 없이 「근로기준법」에 따른 근로자로 인정되는 경우 의무제공 대상임. 다만 파견근로자의 경우 의무를 이행하여야 할 사업주는 파견사업주임

• 임금피크제의 적용이 예상되어 퇴직하는 경우도 의무제공 대상인지?

「고용보험법 시행규칙」 별표2의 1호는 ‘이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 채용시 제시된 근로조건이나 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아지게 되어’ 이직한 경우도 실업급여 수급을 제한하고 있지 않음. 따라서 단체협약, 취업규칙 등에 임금피크제 적용이 확정되어 있는 경우 이를 시행하기 이전이라도 이직일 전 2개월 이상 현재의 임금과 비교하여 상당히 저하되는 것이 명확하여 실업급여 수급이 제한되지 않는 경우라면 의무제공 대상이 될 수 있음. 단체협약상 정해진 명예퇴직(관계적·일상적) 절차에 따라 자발적 의사로 명예퇴직한 경우에도 위 기준으로 판단할 수 있음

• 희망퇴직·명예퇴직자도 의무제공 대상인지?

원칙적으로 본인의 의지에 따라 이루어지는 희망퇴직·명예퇴직은 자진퇴사로 분류되어 실업급여 수급 자격이 없으므로 의무제공 대상이 아님. 다만, 외형상 본인의 신청으로 퇴직하는 경우라 하더라도 회사 경영상 이유로 한 희망퇴직·명예퇴직 등 경영상 필요에 따른 퇴직이거나, 「고용보험법」 시행규칙 별표2에 해당하는 사유로 이직하는 경우에는 실업급여 수급자격이 인정되어 의무제공 대상이 될 수 있음

• 정규직으로 10년간 근무하다가 정년퇴직하고 같은 기업에 계약직으로 1년 근무하다가 계약종료로 이직한 경우 의무제공 대상인지?

의무제공 대상인지 여부는 이직 당시의 고용형태에 따라 3년(계약직) 또는 1년 이상 계속 근로 했는지에 따라 결정되며, 퇴직 후 고용형태를 달리하여 연속하여 재고용된 경우는 퇴직 전 재직기간 까지 포함하여 의무제공 대상 여부를 판단함. 아울러 퇴직 후 일시적인 근로계약관계의 단절이 있다 하더라도 퇴직 이후 사실상 계속고용으로 인정되는 경우 퇴직 전 재직기간까지 포함하여 의무제공 대상 여부가 판단될 수 있음. 다만, 「사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정」(25년 3월 고시 개정) 제2조제1항제3호에 해당하는 사유로 재취업지원서비스를 받지 않겠다고 서면 또는 전자적 방법으로 동의한 경우 재취업지원서비스를 제공하지 않을 수 있음

• 고용보험에 임의가입한 별정직·임기제 공무원도 의무대상 사업 산정 시 피보험자 수에 포함되는지?

「고령자고용법」은 재취업지원서비스 의무대상 사업주의 판단 기준을 같은 법 시행령에 위임하고 있는 바, 같은 법 시행령(제14조의2)은 서비스 제공의무 사업주를 고용보험법 제2조제1호가목에 따른 피보험자 수의 평균이 1천명 이상인 사업주로 규정하고 있음. 별정직·임기제 공무원이 실업급여 수급을 위해 고용보험에 임의가입 하였다면 고용보험 피보험자에 해당하여 재취업지원서비스 사업주 판단 시 고용보험 피보험자 수에 포함됨. 아울러 해당 근로자가 재취업지원서비스 대상 기준을 충족하는 경우 서비스 대상자에도 당연히 포함되어야 함

3. 재취업지원서비스의 제공의 예외

3.1 재취업지원서비스의 제공 의무 불이행으로 보지 않는 경우

의무이행 대상 사업(근로자 1,000인 이상 사업)의 사업주는 재취업지원서비스 제공 대상 근로자 모두에게 서비스를 제공하여야 하나,

- ① 근로자들에게 재취업지원서비스의 의무적 제공을 충분히 고지하고
- ② 해당 근로자가 서비스에 참여할 수 있게 충실히 재취업지원서비스를 제공을 안내하고 참여를 제안하였음에도
- ③ 취업, 창업의 확정 등을 이유로 해당 근로자가 서면 등으로 불참 사유와 불참 의사를 명시적으로 사업주에게 통지한 경우에는 예외적으로 재취업지원서비스의 제공 의무 불이행으로 보지 않음

3.1.1 근로자에 대한 명시적인 재취업지원서비스 제공 의무화 고지

사업주는 근로자가 재취업지원서비스 제공 의무화 제도를 충분히 이해할 수 있도록 사전에 고지하여야 함

따라서 사업주는 재취업지원서비스 제공 대상 근로자에게 재취업지원서비스 제공 의무화 제도에 대한 안내, 사업주가 제공하여 참여가 가능한 재취업지원서비스의 구체적인 내용 등을 알려 주어야 함

취업규칙 등에 재취업지원서비스 제공에 관한 명시적인 규정이 있어도

해당 근로자들에게 재취업지원서비스 제공 의무화, 참여할 수 있는 재취업지원서비스 등에 관하여 **개별적인 통지**를 하지 않은 경우는 명시적인 고지가 있다고 볼 수 없음

* 다만 근로자 개별 통지의 경우 서면뿐만 아니라 통상의 관념으로 근로자가 이를 인지할 수 있는 정도라면 이메일 등 전자적 방식으로도 할 수 있음

3.1.2 사업주의 재취업지원서비스의 제공

사업주는 「재취업지원서비스 규정」에 따른 재취업지원서비스를 제공하여야 하고, 해당 근로자들이 서비스에 참여할 수 있도록 **시간, 운영 비용 등에 대한 지원을 하여야 함**

따라서 근로자에게 재취업지원서비스를 안내하고 제공하였다 하더라도 근로자가 서비스에 참여할 수 있도록 시간, 운영 비용 등을 지원하지 않는 경우는 사업주의 재취업지원서비스의 제공이 있었다고 보기 어려움

* 명시적인 재취업지원서비스 제공이 있다고 볼 수 있는 경우(예시): 사업주가 법령에 따른 기관과 재취업지원서비스에 관한 계약을 체결한 후 해당 근로자들에게 개별적으로 위탁계약 사실과 참여 방법, 절차 등을 안내하고, 근로자들이 서비스에 참여할 수 있도록 참여시간 등을 보장한 경우

3.1.3 근로자의 명시적인 불참 의사 표시

해당 근로자가 직접 서면 또는 전자적 방식으로 불참 사유*를 기재하여 불참 의사를 명시적으로 사업주에게 표시하여야 함

* 재취업지원서비스 규정에 따른 재취업지원서비스를 제공하지 않을 수 있는 사유

- ① 이직 후 취업 또는 창업할 것이 확정된 경우
- ② 이직 후 취업 등의 의사가 없는 경우
- ③ 고령자고용법 제19조에 따른 정년을 운영 중인 사업주가 정년을 연장 또는 폐지하거나, 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하거나 재고용한 경우(신설)
- ④ 질병·부상 등으로 인해 재취업지원서비스 참여가 어려운 경우

- 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
- ④ 해당 근로자가 직접 서면 또는 전자적 방식 등 불참의사를 표시하지 않는 경우는 재취업 지원서비스를 제공하여야 함

근로자 개별 미참여 동의 양식(예시1)

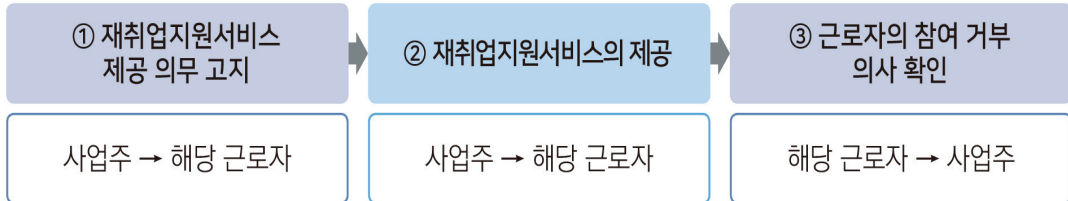
일시	성명	근로자 식별 정보 ^①	재취업지원서비스 제공 의무화 제도를 고지 받았음 ^②	참여할 수 있는 재취업지원서비스를 안내 받았음 ^③	미참여 사유 ^④	미참여 동의 확인 ^⑤

* 사업주가 본 동의서를 본인 이직후 2년간 보관하는 것에 대하여도 동의합니다.

- * ① 생년월일 등 해당 근로자를 식별할 수 있는 정보 기재
- ② 해당 근로자가 사업주로부터 재취업지원서비스 제공 의무화에 대한 충분한 안내를 받았는지를 표시
- ③ 해당 근로자가 사업주로부터 적절한 재취업지원서비스를 제공받고 참여할 수 있었는지 여부를 표시
- ④ 해당 근로자가 사업주가 제공하는 재취업지원서비스에 참여하지 않는 사유 기재
- ⑤ 해당 근로자의 서명(전자적 방식의 동의 포함)

3.2 재취업지원서비스 불참 동의 절차

3.2.1 재취업지원서비스 제공 의무에 대한 고지



해당 근로자가 재취업지원서비스 참여 가능일 **상당한 기간 이전에** 재취업지원 서비스 제공 의무화 제도에 대한 고지를 하여야 함

* 재취업지원서비스 제공 의무화 제도의 사전 고지의 시기는 제공하는 재취업지원서비스의 형태, 해당 근로자의 이직사유 등을 고려하여 판단해야 함

3.2.2 재취업지원서비스의 제공

해당 근로자가 참여할 수 있도록 참여 가능일 전 상당한 기간 이전에 재취업지원 서비스의 참여 안내를 근로자 개별적으로 하여야 함

3.2.3 근로자의 불참 의사 확인

사업주는 서면 또는 전자적 방식으로 근로자 개인별로 불참 사유 및 불참 의사에 관한 명시적인 확인을 하여야 함

3.3 근로자 의사에 관한 증빙 자료 보관

사업주는 근로자의 재취업지원서비스에 관한 불참 의사가 있는 경우 해당 근로자가 이직한 날로부터 2년간 증빙자료를 보관하여야 함

* 근로자가 서면으로 의사표시를 한 경우 PDF 등 서류의 위조작이 불가능한 형태로 전환하여 보관 할 수 있음

근로자 미참여 동의 관련 Q&A

- **미참여 동의서를 작성한 근로자가 사후에 참여 의사를 표명한 경우?**

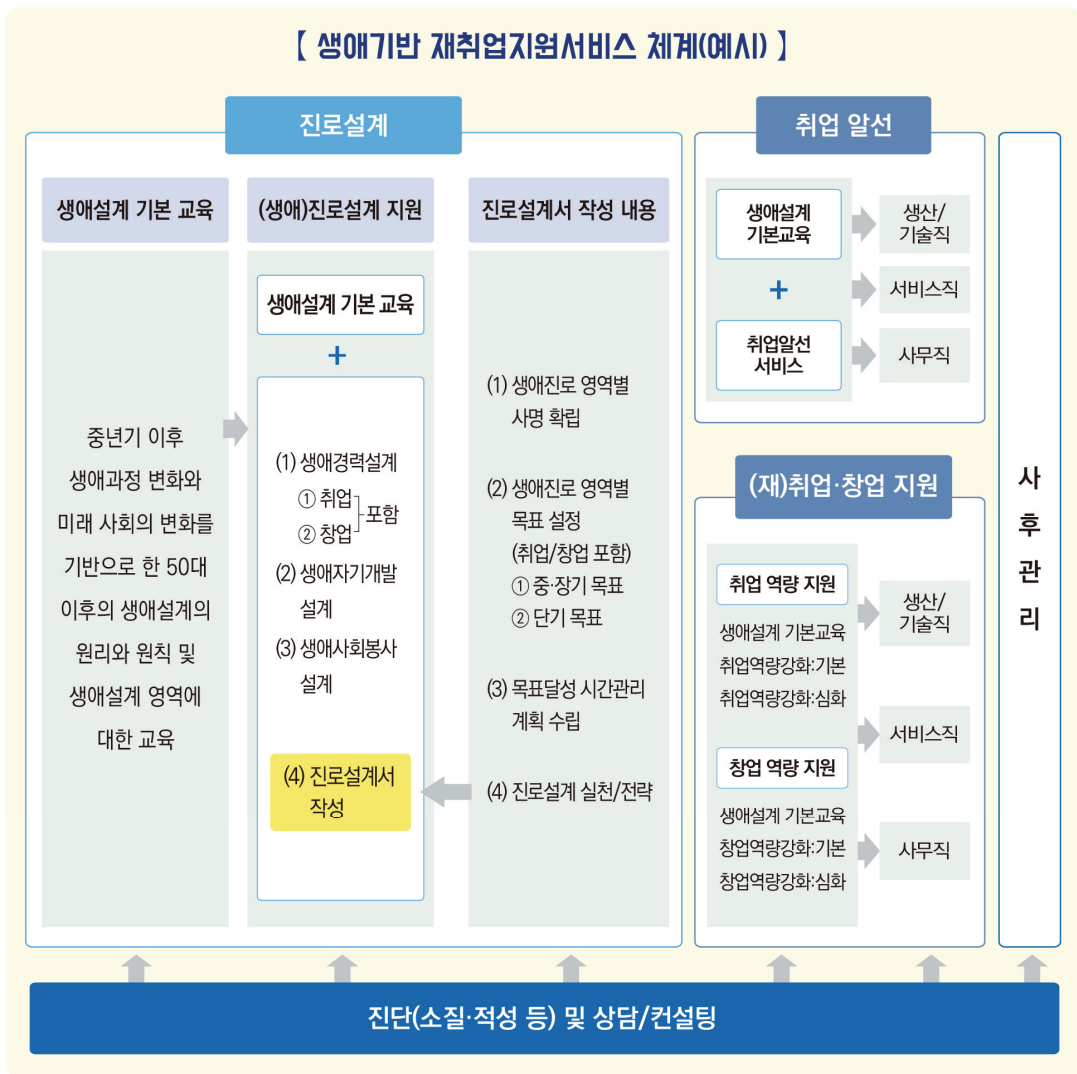
정당한 절차 등을 거쳐 근로자가 미참여 의사를 표시하였다 하더라도, 법령상 재취업지원서비스 제공기한(이직예정일 직전 3년 이내)내 참여의사를 표명한 경우 재취업지원서비스를 제공하여야 함

- **미참여 동의서를 제출하지 않은 근로자가 서비스에 불참한 경우?**

사업주가 의무이행에 관한 충분한 노력을 하였음에도 근로자가 불참하는 등의 비협조적인 태도로 서비스가 제공되지 않은 경우 사업주의 의무 불이행으로 볼 수는 없음. 다만, 이 경우 사전 서비스 제공시간 안내, 출결관리 등이 충분히 이루어졌다는 사실관계에 대한 입증책임은 사업주에게 있음

1. 재취업지원서비스의 체계

재취업지원서비스는 생애설계를 기반으로 제공되는 것이 바람직하며 이 경우 재취업 지원서비스체계는 진단(소질·적성 등) 및 상담·컨설팅을 기반으로 하여 ①진로설계 ②취업알선 ③재취업·창업 지원·교육으로 구성됨



2. 재취업지원서비스의 유형

「고령자고용법」 제21조의3에 따른 재취업지원서비스란 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 서비스를 말함

- 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

【 재취업지원서비스의 운영 기준 】

구 분	서비스 내용	제공 기준
영제14조의4제1항 제1호에 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)
영제14조의4제1항 제2호에 따른 취업알선	<ul style="list-style-type: none"> 일대일 취업 알선 및 상담 (구직상담, 구직활동기술 향상 지원*, 구인기업 발굴·관리, 근로자와 구인기업 연계를 위한 적정한 조치 등의 서비스) * 이력서·자기소개서 작성, 면접기술, 구인정보 탐색 등에 필요한 역량 향상 교육, 컨설팅 등 	<ul style="list-style-type: none"> 이직전 6개월 이내 2회 이상 일대일 취업 알선
영제14조의4제1항 제3호에 따른 교육	<ul style="list-style-type: none"> 구직 또는 창업 희망에 따라 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상 시키기 위하여 실시하는 교육·훈련 	<ul style="list-style-type: none"> 기간 2일 이상, 시간 16시간 이상 실시
영제14조의4제1항 제1호부터 제3호에 따른 서비스 복합 제공	<ul style="list-style-type: none"> 진로설계, 취업알선 복합 제공 	<ul style="list-style-type: none"> (진로설계) 8시간 이상의 교육과 상담 제공 (개인별「진로설계서」 작성) (취업알선) 이직전 6개월 이내 1회 이상 취업 알선 및 상담

구 분	서비스 내용	제공 기준
	<ul style="list-style-type: none"> • 진로설계, 교육 복합 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • (진로설계·교육) 16시간 이상의 교육과 상담, 취창업 교육 제공 (개인별「진로설계서」작성)
	<ul style="list-style-type: none"> • 취업알선, 교육 복합 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • (취업알선) 이직전 6개월 이내 1회 이상 취업 알선 및 상담 • (교육) 기간 1일 이상, 8시간 이상 실시
	<ul style="list-style-type: none"> • 진로설계, 취업알선, 교육 복합 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • (진로설계·교육) 8시간 이상의 교육과 상담, 취창업 교육 제공 (개인별「진로설계서」작성) • (취업알선) 이직전 6개월 이내 1회 이상 취업 알선

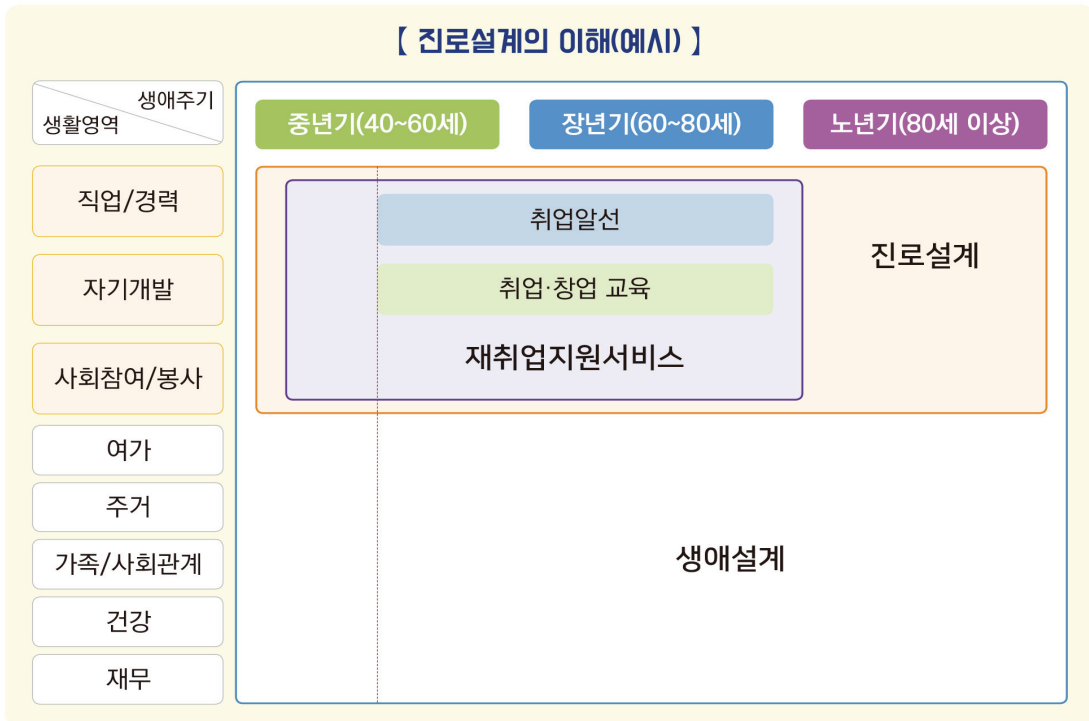
※ 재취업지원서비스 제공방식

1. 영제14조의4제1항제1호에 따른 진로설계, 영제14조의4제1항제3호에 따른 교육: 집체·현장실시 원칙(실시간 비대면 서비스도 인정), 일부 온라인학습 방식 병행수행 가능
2. 영제14조의4제1항제2호에 따른 취업알선: 일대일·현장실시 원칙, 1회 이상 1시간 이상의 일대일 대면서비스 제공(실시간 비대면 서비스도 인정)

2.1 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계

(개념) ‘진로설계’ 서비스란 「①진단 및 상담 → ②진로설계 교육 → ③진로설계서 작성」의 단계를 거쳐 제공되는 서비스를 말함

생애설계 중 중년기 이후 직업·경력, 자기개발, 사회봉사 등의 생애영역에 관한 설계임



(진로설계의 내용) 진로설계의 단계별 내용은 아래와 같이 구성되며, 근로자의 니즈 등을 반영하여 진단 및 상담의 실시 여부는 자율적으로 정할 수 있으나, **진로설계 교육 및 진로설계서 작성은 반드시 실시하여야 함**

- ① 진단 및 상담: 적성, 개인별 니즈 등을 파악하기 위한 진단, 상담 등
- ② 진로설계 교육: 생애설계 기본 교육*과 경력설계, 자기개발설계, 사회참여·봉사설계 등에 관한 진로설계의 절차와 영역 구성
 - * 진로설계는 생애설계를 기반으로 한 것이므로 생애설계에 대한 기본적 교육이 필요
- ③ 진로설계서 작성: 진로설계 연습
 - * 진로설계서는 진로설계 서비스의 마지막 절차이며, 진로설계의 구체적인 결과물로서 생애설계의 큰 틀 속에서 작성되어야 함

【 진로설계 교육 프로그램(예시) 】

프로그램	모 들	주 요 내 용	시 간
생애설계 교육	1. 미래사회의 이해	<ul style="list-style-type: none"> • 고령화 사회와 준·고령자에 대한 영향 • 지식 정보화/제4차 산업혁명 사회의 준·고령자에 대한 영향 • 미래사회의 사업/기술/소비의 변화 	1~2
	2. 생애설계 원리와 원칙	<ul style="list-style-type: none"> • 생애설계의 의미와 중요성 • 자신의 객관적 이해(성격·적성검사) • 생애설계의 절차와 영역 • 생애설계와 시간관리 	1~2
	3. 생애설계 연습과 실천방법	<ul style="list-style-type: none"> • 생애설계서(나의 생애설계서) • 생애설계 실천전략 • 작성 연습 및 작성 	1~2
진로설계 교육	4. 진로설계	<ul style="list-style-type: none"> • 진로설계의 의미와 중요성 • 진로설계의 절차와 영역 • 진로설계와 재취업·창업 	3
	5. 진로설계 영역	<p style="margin: 0;"><생애경력·자기개발 설계></p> <ul style="list-style-type: none"> • 경력·자기개발 설계 필요성 • 미래사회의 변화 • 설계의 주요 내용 • 경력설계 절차 • 경력설계 연습 	3
		<p style="margin: 0;"><생애사회봉사 설계></p> <ul style="list-style-type: none"> • 사회봉사의 의미 • 사회봉사 설계의 필요성 • 사회봉사 설계의 주요 내용 • 사회봉사 설계 절차 • 사회봉사 설계 연습 	3
6. 진로설계 연습과 작성	<ul style="list-style-type: none"> • 진로설계 작성 연습 • 나의 진로설계서 작성 	4~6	

【 진로설계서(예시, 간이양식) 】

설계자 기본 사항	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·작성 등에 대한 검사와 검사결과에 대한 상담결과를 위에 기록하고, 검사와 검사결과에 대한 상담을 받지 않았으면 검사와 상담 후에 그 결과를 기록		
생활 영역별 미션/비전	직업/경력		
	자기개발		
	사회봉사		
생활 영역별 진로 목표 및 시간 관리	구분	목표 내용	실천 계획
	금년 목표	주택관리사 자격증에 도전한다.	나는 4월 1일부터 1년 동안 주택관리사 학원에 등록하여 공부를 시작한다. 학원 등록비용은 용돈을 줄여서 준비한다.
	단기 목표	주택관리사 자격증을 취득한다.	효율적인 학습계획을 수립한다. 자격증 공부에 방해되는 부분을 줄인다. 자격증 학습은 하루 2시간 이상 한다.
	중기 목표	소규모 아파트 관리소장에 지원한다.	관리소장 채용 정보를 수집한다. 채용 정보에 맞는 이력서 및 서류를 준비한다. 면접 대비해서 사전 연습을 한다
	장기 목표	전문적인 대규모 아파트 관리소장이 된다.	소규모 아파트 관리소장으로서의 성실히 근무를 한다. 대규모 아파트 관리소장에 지원한다. 근무관련 노하우 증진을 위해 소방기사, 전기기사 등 자격증을 취득한다.

(진로설계의 요건) 「고령자고용법」 제21조의3에 따른 재취업지원서비스의 제공으로 인정받기 위해서는 **진로설계서 작성 연습을 포함하여 16시간 이상의 과정으로 편성되어야 함**

진로설계 서비스는 집체·현장실시 방식을 원칙(실시간 비대면 서비스도 동일하게 인정)으로 하며, 필요한 경우 온라인학습 방식을 병행하여 제공할 수는 있음. 다만 온라인학습 방식은 진로설계 서비스 총 시간의 1/4을 초과하지 못함

* 온라인학습 방식으로 제공되는 서비스의 경우 학습목표, 학습계획, 교육생 관리(진도관리, 출결관리, 동일 ID에 대한 동시접속 방지기능 등) 등이 웹상에서 구현될 것

2.2 취업 알선

(개념) '취업 알선'이란 사업주가 재취업지원서비스 제공 대상 근로자의 니즈를 반영하여 새로운 구인기업으로 취업을 소개하는 것을 말함

(취업알선의 내용) 「고령자고용법」 제21조의3에 따른 재취업지원서비스의 제공으로 인정받기 위해서는 **취업알선을 위한 전담인력, 관리체계 등을 구비하고 이직이 예정된 근로자를 위한 구직상담, 구직활동기술 향상 지원***, 구인기업 발굴·관리, **근로자와 구인기업 연계****를 위한 적절한 조치 등의 서비스를 제공하는 것을 의미함

* '구직활동기술 향상 지원'이란 구직에 필요한 이력서 작성, 면접기술, 구인정보 탐색 등에 필요한 역량 향상을 위한 교육, 컨설팅 등을 말함

** 예를 들어, 재취업지원서비스 제공 의무가 있는 사업주가 재취업지원서비스 제공 대상 근로자를 계열사 또는 협력사에 재취업시키는 것을 말함

따라서 단순한 구인기업 정보 안내와 같은 소극적인 행위는 재취업지원서비스의 제공으로 보기 어려움

(취업알선의 요건) 취업 알선은 사업주가 **직접 또는 외부기관에 위탁하여** 실시할 수 있으며, 직접 실시하는 경우에는 취업알선을 위한 전담인력, 관리체계 등을 구비하고 서비스를 제공하여야 함

이직예정일 직전 6개월 이내(경영상 필요에 따른 이직의 경우 이직예정일 직전 6개월부터 이직 후 6개월 이내) 최소 1시간 이상의 대면상담 1회를 포함(실시간 비대면 서비스도 동일하게 인정)하여 2회 이상 근로자가 희망하는 취업처 소개 등의 상담을 제공하여야 함

2.3 취업 및 창업 교육

(개념) 취·창업 교육이란 이직예정된 근로자의 재취업, 창업과 직접적으로 관련된 구체적인 기술, 지식 등에 관한 교육, 이력서 작성 요령, 면접기술 등 구직활동기술 향상 지원을 위한 교육을 말함

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

(취·창업교육의 요건) 취·창업교육은 사업주가 직접 또는 「고령자고용법」, 「학원법」 등 관련 법령을 위반하지 않는 외부기관에 위탁하여 제공할 수 있음

「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」(이하 ‘학원법’이라 한다) 제22조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조에 따른 등록을 하지 아니하고 학원을 설립·운영한 자

취·창업 교육은 2일 이상, 16시간 이상인 훈련과정으로 운영되어야 하며

취·창업 교육 서비스는 집체·현장실시 방식을 원칙(실시간 비대면 서비스도 동일하게 인정)으로 하며, 필요한 경우 온라인학습 방식을 병행하여 제공할 수는 있음. 다만 온라인학습 방식은 취·창업 교육 서비스 총 시간의 1/4을 초과하지 못함

* 온라인학습 방식으로 제공되는 서비스의 경우 학습목표, 학습계획, 교육생 관리(진도관리, 출결관리, 동일 ID에 대한 동시접속 방지기능 등) 등이 웹상에서 구현될 것

2.4 서비스 복합 제공

(개념) 진로설계, 취업알선, 취·창업 교육 서비스를 복합적으로 제공하는 방식을 말함

(서비스 내용) 앞서 설명한 진로설계, 취업알선, 취·창업 교육 서비스의 내용과 동일

(서비스 제공 요건)

① 진로설계, 취업알선 복합제공

- (진로설계 + 취업알선) 진로설계서 작성 연습을 포함하여 8시간 이상의 진로설계 과정이 편성되어야 하며, 이직전 6개월 이내 1회 이상 취업 알선 및 상담을 제공하여야 함

② 진로설계, 취·창업교육 복합제공

- (진로설계 + 취·창업교육) 진로설계서 작성 연습을 포함한 진로설계 과정과 취·창업교육을 합쳐 16시간 이상의 서비스를 제공하여야 함

③ 취업알선, 취·창업교육 복합제공

- (취업알선 + 취·창업교육) 8시간 이상의 취·창업교육 과정과 이직전 6개월 이내 1회 이상 취업 알선 및 상담을 제공하여야 함

④ 진로설계, 취업알선, 취·창업교육 복합제공

- (진로설계 + 취업알선 + 취·창업교육) 진로설계서 작성 연습을 포함한 진로설계 과정과 취·창업교육을 합쳐 8시간 이상의 서비스를 제공하고, 이직전 6개월 이내 1회 이상 취업 알선 및 상담을 제공하여야 함

2.5 그 밖에 재취업지원서비스

2.5.1 그 밖에 지방고용노동관서의 장의 승인을 받은 서비스

「재취업지원서비스 규정」 제3조에 따라 지방고용노동관서의 장의 승인을 받은 재취업 지원서비스를 의미함

- * 예시) 창업을 희망하는 근로자의 창업 지원을 위하여 전담인력, 관리체계 등을 구비하여 창업 관련된 컨설팅, 금융 지원 등의 서비스를 제공하는 것

다만 단순한 창업 관련 정보 안내 등의 정보 제공은 재취업지원서비스로 인정되지 않으며, 전담 인력, 관리체계 등을 구비하여 창업을 희망하는 근로자를 대상으로 창업에 필요한 시설, 장비 등을 제공하는 것은 재취업지원서비스로 인정됨

재취업지원서비스 관련 Q&A

• 진로설계를 3년 동안 1년에 10시간씩 총 30시간을 제공한 경우?

진로설계, 취·창업교육에서 정한 **최소시간은 독립된 하나의 훈련과정에 대한 최소 시간을 정한 것임**. 따라서 하나의 훈련과정이 아니라 **각각의 개별적인 훈련과정의 훈련시간을 합하여 최소시간 기준을 충족하는 경우 의무제공으로 인정될 수 없음**

또한 최소시간을 충족한 하나의 훈련과정을 분리하여 수차례 나누어 훈련을 실시하는 경우, **훈련과정의 학습목표, 훈련내용, 교수학습방법 등 고려하여 수차례 나누어 운영하는 것이 학습 목표 달성 등 부실 운영의 문제가 없는 경우 의무제공으로 인정받을 수 있을 것임**

• 기업이 근로자의 요구를 반영하지 않고 임의로 하나의 서비스를 제공이 가능한지?

사업주는 이직을 앞둔 고령의 근로자가 다음 일자리로 원만히 이동할 수 있도록 구체적·실질적 지원을 해야함. 근로자의 재취업지원에 대한 서비스 수요 및 내용은 다양하여 모두 규정할 수 없어, 법령에서는 위 3가지 유형 외에도 사업주가 별도의 서비스 내용을 구성하여 고용노동부장관(고용노동관서의 장)의 승인을 얻어 운영할 수 있도록 하고 있음. 이러한 제도의 취지에 따라 사업주는 최대한 근로자의 수요를 반영하여 서비스를 제공하도록 하여야 함

• 진로설계 중 상담의 경우 집단상담도 가능한지?

개인별 여건, 니즈 등의 다양성을 고려하는 경우 원칙적으로 일대일 상담으로 제공되어야 하나, 근로자의 요구 등이 반영되고 부실 운영의 우려가 없는 경우 예외적으로 인정될 수 있음

• 진로설계 중 진로설계서가 아닌 미래설계도, 생애설계서 인정 여부?

진로설계는 생애설계라는 큰 틀 내에서 향후의 직업·경력(학습·자기개발 포함) 영역의 단기·중장기 계획을 수립하는 것으로 진로설계서 작성은 진로설계 서비스의 마지막 절차로서 구체적인 결과물임. 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 함. 따라서 명칭에 관계없이 이러한 내용이 포함된다면 적절한 진로설계서의 구성으로 볼 수 있음

• '진로설계서'나 '취업알선 상담일지' 등도 보관 의무가 있는지?

관련 규정 제2조 제2항에서 서비스 미참여 동의서를 2년간 보관하도록 규율하고 있으며, 이 외에도 자료에 대한 보관 의무를 두고 있지 않음. 따라서 진로설계서, 취업알선 상담일지 등에 대하여는 기업이 자율적으로 보관 여부를 판단하여 결정할 수 있음

• 법령과 고시의 요건을 충족하는 경우 교육 내용 등은 자율적으로 정할 수 있는지?

고시 등의 요건을 갖추고 취·창업 등 재취업지원서비스를 위한 내용으로 구성되는 경우 교육 내용 등은 기업이 자율적으로 정할 수 있음

• 위탁방식으로 서비스를 제공하는 경우 재위탁이 가능한지 여부?

재취업지원서비스를 수탁받은 기관이 효율적인 서비스 제공을 위해 일부 서비스를 재위탁을 하는 경우에도 「고령자고용법」 및 관련 규정을 준수하고 해당 수관기관을 규율하는 법령에 적합한 경우라면 의무제공으로 인정받을 수 있음

- 근로자가 바우처 방식으로 고용부 HRD-Net에 등록된 업체에서 교육을 받은 경우 의무 이행으로 볼 수 있는지?

HRD-Net 상의 훈련기관은 「국민 평생 직업능력 개발법」 및 관련 규정에 근거하여 국가 또는 지자체 등으로부터 훈련을 위탁받아 실시할 수 있는 기관으로 지정된 기관으로 볼 수 있음. 따라서 동 기관에서 고시상의 운영기준을 충족하는 교육훈련 등의 서비스를 근로자가 제공 받도록 사업주가 비용지원과 참여시간을 보장한 경우라면 의무이행으로 볼 수 있음

- 교육훈련 수탁기관 요건 중 해당 경력의 의미는?

사업주가 교육훈련 서비스를 위탁할 경우, 수탁기관은 **직업에 필요한 직무수행능력 습득 및 향상을 위한 교육훈련 실시 관련 1년 이상의 경력을 가진 인력**을 고용하고 있어야 하며, 경력이란 교사 경력 또는 교육훈련기관 운영 경력도 포함됨

- 외부 기관에 위탁하지 않고 회사에서 직접 실시하는 경우 담당자의 자격 요건 등이 있는지?

「고령자고용법」은 재취업지원서비스를 위탁하여 실시하는 경우 수탁기관의 요건을 정하도록 하고 있으나, 사업주가 직접 실시하는 경우 별도의 요건을 정하고 있지 않음. 따라서 사업주가 직접 재취업지원서비스를 제공하는 경우 해당 서비스의 적절한 운영을 위한 인력 활용 등을 하여야 할 것임

- 취업알선 서비스를 회사에서 직접 제공하는 경우 전담인력을 구비토록 하고 있는데, 전담인력이 취업알선 업무만을 담당하는 인력인지 아니면 진로설계 또는 교육 등의 재취업지원서비스, 또는 다른 성격의 업무를 함께 담당할 수 있는지?

전담인력 및 관리체계를 구비하도록 한 취지는 취업알선 서비스가 형식적으로 제공되는 것을 방지하고 알선시 필요한 대면상담 등의 서비스를 충실히 제공 함으로써 서비스의 성과를 제고 하기 위함임. 해당 전담인력의 취업알선 외 다른 업무의 범위, 고용형태 등의 근로조건은 법령 등에서 정한 바 없으므로 기업에서 자율적으로 판단하여 전담인력을 운영하면 될 것임

- 온라인 학습 방식으로 서비스를 제공하는 경우 과정에 토론 참여, 과제 진행 등 액티비티를 포함하는 것도 가능한지?

원격 서비스 진행 시 효과적인 전달을 위해 강의방식 외에 문제풀이, 퀴즈, 의견 작성 등 다양한 활동을 포함할 수 있음

- 지주회사와 계열사가 프로그램을 공동 기획하여 서비스를 제공해도 되는지?

관련 법령 등을 위반하지 않는 경우 사업주는 단독 또는 공동으로 전담조직, 인력 등을 두고 근로자 전부 또는 일부에게 재취업지원서비스를 제공할 수 있음

- 의무이행 불이행 시 벌칙조항이 있는지?

현재 재취업지원서비스 미이행에 대한 별도의 벌칙규정은 없음
다만, 사업주는 다음 연도 3월말까지 전년도(1월~12월)의 서비스 운영 결과를 보고해야 하며, 보고하지 않거나 거짓으로 보고하는 경우 「고령자고용법」 제23조 제1항 및 제24조 제2항 제4호에 따라 과태료가 부과될 수 있음

3. 재취업지원서비스의 제공

사업주는 재취업지원서비스 제공대상 근로자가 있는 경우

- ① 「Ⅲ.2. 재취업지원서비스의 유형」에 따라 해당 근로자에게 하나 이상의 서비스를 제공하거나
- ② 당해연도 3월 말까지 관할 지방고용노동관서에 재취업지원서비스 운영계획을 제출하여 승인 받아 재취업지원서비스를 제공하여야 함

3.1 재취업지원서비스의 제공으로 보는 경우

3.1.1 「Ⅲ.2. 재취업지원서비스의 유형」에 따라 하나 이상의 서비스를 제공

해당 근로자에게 「Ⅲ.2. 재취업지원서비스의 유형」에서 정한 바에 따라 해당 근로자별로 진로설계, 취업알선, 취·창업교육 또는 복합서비스 등 **어느 하나 이상**을 선택하여 제공하여야 함

* 따라서 반드시 진로설계, 취업알선, 취·창업교육 등을 모두 제공할 필요는 없으나, 이들 중 하나 이상을 제공하였다 하더라도 「Ⅲ.2. 재취업지원서비스의 유형」에서 정한 기준을 준수하지 않은 경우 (예: 16시간 미만 진로설계 과정 제공한 경우) 재취업지원서비스를 제공한 것으로 인정받을 수 없음

3.1.2 관할 지방고용노동관서장의 승인을 받아 재취업지원서비스를 제공하는 경우

당해연도 3월 말까지 「재취업지원서비스 규정」 별지 제1호서식 「재취업지원서비스 운영계획」을 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여 승인받아, 승인된 계획에 따라 실시하는 경우 재취업지원서비스의 제공으로 인정받을 수 있음

제출된 운영계획에 대해 지방고용노동관서의 장이 보완 요청을 하는 경우, 사업주가 이를 보완하여 승인받거나

지방고용노동관서의 장이 보완을 조건으로 승인한 경우에는 사업주가 보완하여 실시하는 경우만 재취업지원서비스의 제공으로 인정받을 수 있음

< 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 서비스제공 방식의 효율성 등

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 있음

3.1.3 근로시간 단축을 허용한 경우(신설)

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항제3호 등에 따라 사업주가 의무대상 근로자의 근로시간 단축(총 40시간 이상)을 허용한 경우 영 제14조의4제1항에 따른 재취업지원서비스를 제공한 것으로 봄

이직예정일 직전 3년 이내(경영상 이유의 경우 1년 전)* 단축된 근로시간이 총 40시간 이상인 경우 의무이행으로 인정

* 개정고시 시행(24.3.1.) 이전 근로시간 단축도 포함됨

「남녀고용평등법」 제22조의3제1항제3호에 따른 근로시간 단축 허용뿐 아니라, 자기 계발휴가 등 기업 자체적으로 실시하는 유·무급 휴가 및 근로시간 단축제도 활용 가능

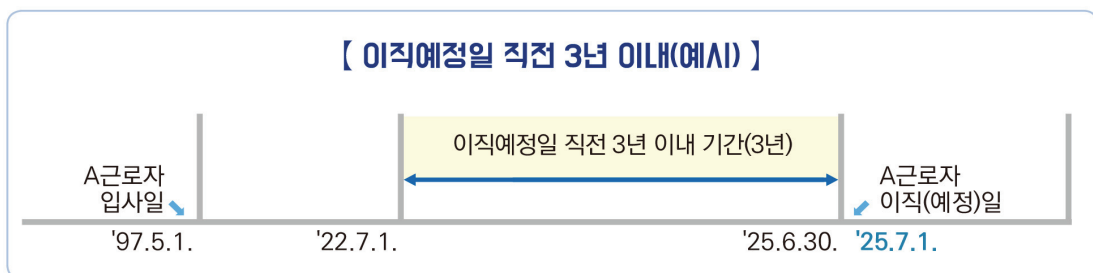
3.2 재취업지원서비스의 제공 시기

3.2.1 이직예정일 직전 3년 이내

「고령자고용법」 제21조의3에 따른 재취업지원서비스의 제공으로 인정받을 수 있는 경우는 이직예정일을 기준으로 직전 3년 이내에 제공된 경우임

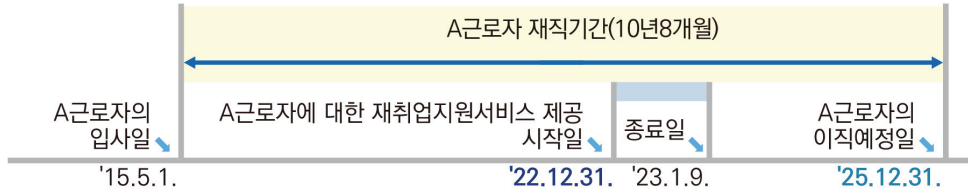
* '이직예정일'이라 함은 정년과 같이 사전에 시기를 특정할 수 있는 경우는 취업규칙 등에 정해진 정년 도래일 등을 의미하며, 정년과 달리 취업규칙 등에 명시적으로 이직예정일이 특정되지 않는 경우는 이직일을 기준으로 기간을 산정

「Ⅲ.2. 재취업지원서비스의 유형」에 따라 서비스를 제공하였다 하더라도 해당 서비스의 제공 개시일이 이직예정일 기준으로 직전 3년을 초과하는 과거인 경우는 재취업지원서비스의 제공으로 인정되지 않음



【 이직(예정)일 직전 3년 이내 서비스를 제공한 경우(예시) 】

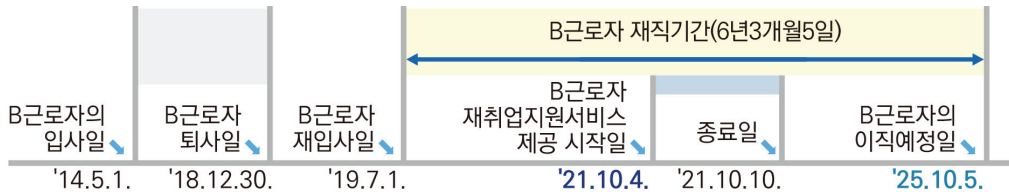
- ① 「Ⅲ.2. 재취업지원서비스의 유형」에서 정한 바에 따른 진로설계를 제공한 경우
('22.12.31~'23.1.9.간 총 36시간의 진로설계를 제공)



- * '15.5.1.부터 근무하여 '25.12.31. 이직하는 경우 ⇒
'22.12.31~'23.1.9.간에 재취업지원서비스(진로설계)를 제공하였으므로
이직일 직전일('25.12.30.)로부터 3년 이내에 제공한 경우에 해당함

〈 이직(예정)일 직전 3년 이내 서비스를 제공하지 않은 경우(예시) 〉

- ② 「Ⅲ.2. 재취업지원서비스의 유형」에서 정한 바에 따른 교육을 제공한 경우
('21.10.4~'21.10.10.간 24시간의 교육을 제공)



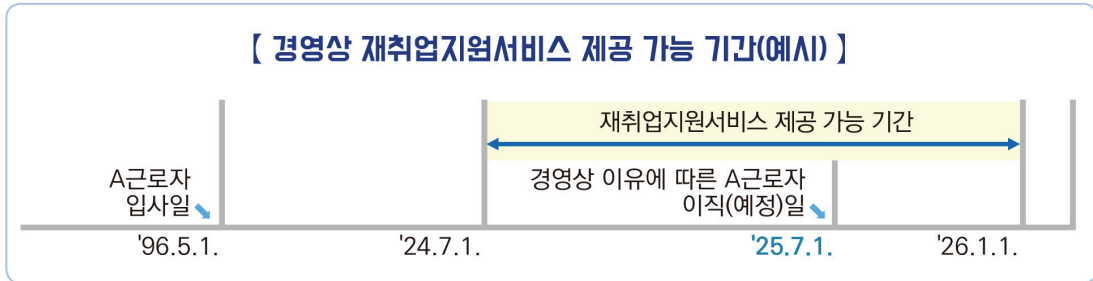
- * '19.7.1. 재입사하여 '25.10.5. 이직하는 경우 ⇒
'21.10.4~'21.10.10.간에 재취업지원서비스(교육)를 제공하였으나,
재취업지원서비스 제공 개시일이 B근로자 이직(예정)일 직전일로부터 3년을 초과한 경우이므로
3년 이내에 재취업지원서비스를 제공한 경우로 볼 수 없음

3.2.2 경영상 이유로 이직예정된 경우는 이직일 직전 1년 이내부터 이직일 직후 6개월 이내

재취업지원서비스는 이직예정일 직전 3년 이내에 제공하여야 하지만 이직사유가 **경영상 이유**인 경우는 **이직일 직전 1년부터 이직 후 6개월 이내**에 제공한 서비스만 재취업지원서비스의 제공으로 인정됨

- * 이직사유가 '경영상 이유'라 함은 ①기업의 구조조정 및 ②경영악화 대응 등 경영상 필요에 의한 인력감축을 위해 해고기준을 설정하여 행한 해고, ③고용조정계획 등 경영상 필요에 의한 인원 감축을 위하여 사업주 권유에 의해 희망퇴직 하는 경우 등임

이직일 전에 「Ⅲ.2. 재취업지원서비스의 유형」에 따라 재취업지원서비스를 제공한 경우라도 서비스 제공 시작일이 이직일 직전 1년을 초과한 경우는 재취업지원서비스의 제공으로 인정받을 수 없음



3.3 재취업지원서비스의 제공 방법

3.3.1 직접 제공

사업주가 단독 또는 **공동으로** 전담조직, 인력 등을 두고 직접 해당 근로자 **전부 또는 일부**에게 재취업지원서비스를 제공할 수 있음

- ① 사업주 단독으로 전담 조직 등을 설치하여 재취업지원서비스를 제공하거나, **관련 법령 등을 위반하지 않는** 경우에는 **둘 이상의 사업주가 공동으로 전담 기관을 설치하여** 재취업지원서비스를 제공할 수 있음

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

* 공동 운영 예시: 기업집단에 소속된 개별 기업들이 공동으로 설치한 연수원 등에서 해당 **사업의 근로자 단독 또는 다른 사업의 근로자와 공동으로 취·창업 교육을 실시하는 경우 등**

- ② 당해 연도에 재취업지원서비스를 제공해야 하는 근로자 중 일부는 직접, 일부는 위탁하여 실시할 수 있음

3.3.2 위탁 제공

다음 각호에 해당하는 기관이면서 재취업지원서비스 유형에 따라 정해진 요건을 충족한 기관과 위탁계약을 체결하고 재취업지원서비스를 제공하는 경우도 의무 이행으로 인정됨

- ① 「직업안정법」 제18조에 따른 무료직업소개사업소 중 비영리법인 또는 공익단체
- ② 「직업안정법」 제19조에 따른 유료직업소개사업소 중 법인
- ③ 「국민 평생 직업능력 개발법」 제16조제1항에 따라 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」 제2조의2에 따른 평생직업교육학원, ⑤ 그 밖에 실업자훈련 또는 국가기간·전략산업직종에 따른 직업능력개발훈련을 위탁하여 실시하려는 기관의 장이 직업능력개발훈련을 실시할 능력이 있다고 인정하는 시설 또는 기관

위탁하여 제공하는 경우에는 재취업지원서비스 유형에 따른 요건을 갖춘 기관에게 위탁하여야 재취업지원서비스의 제공으로 인정됨

- ① 진로설계 또는 취업알선: 수탁기관은 직업·진로상담 분야 자격증 소지자 또는 2년 이상의 경력 소유자를 고용하고 재취업지원서비스를 제공하여야 하며, 별도의 상담공간을 갖추고 있어야 함
- ② 취·창업 교육: 수탁기관은 교육훈련 실시 관련 1년 이상 경력을 갖춘 사람을 고용하여 재취업지원서비스를 제공하여야 함

3.3.3 바우처

재취업지원서비스 제공 대상 근로자가 스스로 「Ⅲ.3.3.2 위탁제공」에 따른 기관 등에서 「Ⅲ.2. 재취업지원서비스의 유형」에 따른 서비스를 선택하여 참여하고 **사업주가 그 비용과 참여를 위한 시간 등을 보장하는 경우 「Ⅲ.3.3.2 위탁제공」과 동일하게 인정**

재취업지원서비스 제공 방법 관련 Q&A

• **근로자에게 제도 안내 시 반드시 '재취업지원서비스'라는 명칭을 사용하여야 하는지?**

대상 근로자에게 해당 제도를 안내할 때 반드시 '재취업지원서비스'라는 명칭을 사용할 필요는 없음. 서비스의 내용이 재취업지원서비스 관련 규정에 저촉되지 않는다면 서비스의 명칭은 기업에서 자유롭게 정할 수 있음

* 예시) '경력개발서비스', '생애설계서비스', '재도약지원서비스' 등

• **희망퇴직자(재취업지원서비스 대상이 되는 경우)에게 이직일 직전 1년 이내부터 이직일 직후 6개월 이내에 서비스를 제공하여야 하는지?**

명목상 희망퇴직이라고 하여 항상 서비스 제공 기간의 예외 규정(이직 전 1년, 이직 후 6개월 이내)이 적용되는 것은 아님. 경영악화, 구조조정 등 기업의 경영상 이유로 고용보험 피보험자격을 상실한 희망퇴직인 경우(고용보험 상실코드 23)에 서비스 제공 기간의 예외 규정이 적용되는 것임. 경영상 이유가 아닌 사유로 실업급여 수급자격이 인정되는 희망퇴직자*에 대해서는 이직일 직전 3년 이내에 서비스를 제공하면 됨

* 예시) 고용보험 상실코드 11이지만 고용보험법 시행규칙 별표2에 해당하는 경우

• **국민내일배움카드를 발급 받아 근로자가 직업훈련에 참여한 경우 재취업지원서비스 제공으로 볼 수 있는지?**

「고령자고용법」은 비자발적 이직예정자에 대한 사업주의 재취업지원서비스 제공 의무를 규정하고 있음. 따라서 사업주가 주관하여 비용 등을 부담하여 제공하는 서비스가 아닌 경우 의무 이행으로 볼 수 없음

• **사업주가 근로자에게 퇴직 위로금과 전직지원서비스의 선택권을 주고, 근로자가 위로금을 선택한 경우 재취업지원서비스 제공으로 볼 수 있는지?**

「고령자고용법」은 사업주가 진로설계, 취·창업 교육 등을 제공한 경우만 재취업지원서비스를 제공한 것으로 보고 있음. 따라서 근로자가 퇴직 위로금을 선택하였다 하더라도 진로설계 등의 재취업지원서비스를 제공하지 않은 경우에는 의무 이행으로 볼 수 없음

• **「고용보험법」에 따른 사업주 직업능력개발훈련 지원을 활용한 재취업지원서비스 제공도 의무 제공인지?**

해당 직업능력개발훈련의 내용이 「고령자고용법」 및 관련 규정에 따른 취·창업 등 훈련의 경우 의무제공으로 인정될 수 있음

• **대규모 기업집단이 별도 법인으로 설립된 계열사 소속 기관(부서)에서 재취업지원서비스를 제공한 것도 인정되는지?**

「고령자고용법」 및 관련 규정에 따른 재취업지원서비스이고 관련 법령을 위반하지 않는 경우 의무제공으로 인정받을 수 있음

• **사업주단체 등이 소속 근로자 등의 서비스 제공을 위하여 설치한 시설에서 서비스를 제공할 것도 인정되는지?**

사업주단체란 사업주들을 구성원으로 하는 단체 또는 사업주의 출연으로 설립된 단체(협회, 공제조합 등)를 의미하며, 사업주단체가 소속 회원사의 근로자를 대상으로 서비스를 제공하는 경우 의무제공으로 인정받을 수 있음. 다만, 소속 회원사가 아닌 사업주 소속 근로자를 대상으로 서비스를 제공하고자 할 경우에는 「고령자고용법」 제21조의3 제3항에 따른 위탁기관의 요건을 갖춘 경우에만 가능함

• **서비스 비용을 근로자가 일부 부담하는 경우 사업주가 의무를 이행한 것으로 볼 수 있는지?**

원칙적으로 사업주가 전액을 부담하는 재취업지원서비스에 대하여만 인정 가능. 다만 근로자의 다양한 요구의 반영을 위해서 또는 고품질의 서비스 제공을 목적으로, 사업주가 대부분의 비용을 제공하는 방안으로 사업주와 노동조합(또는 근로자대표)이 협의한 경우이면서 사업주가 부담할 비용을 근로자에게 전가하는 의도가 없는 경우라면, 근로자가 서비스 비용의 일부를 부담하더라도 사업주는 의무를 이행한 것으로 인정할 수 있음. 따라서 사업주가 근로자에게 일부 비용 부담을 전가할 목적으로 근로자단체와의 협의가 없는 경우에는 사업주와 근로자 간 개별적으로 합의한 경우라도 의무를 이행한 것으로 볼 수 없음.

• **국외 유료직업소개법인도 재취업지원서비스 위탁 제공가능한 기관인지?**

고령자고용법 제21조는 사업주가 재취업지원서비스를 위탁할 수 있는 기관 중의 직업안정법 제19조에 따른 유료직업소개사업을 하는 법인으로 규정하고 있음. 따라서 유료직업소개 법인이 관련 법령에 설립된 기관으로 설립 시 허가된 업무범위 내에서 위탁이 가능할 것임

* 가령, 국외 유료직업소개법인이 국내의 직업소개업까지 허용되지 않는 경우라면 국내의 재취업 지원서비스 업무를 수행하는 것은 불가능함

• **직업훈련기관이 실시하는 진로설계 등의 서비스나, 직업소개사업기관이 제공하는 교육훈련을 활용하는 것이 가능한지?**

「고령자고용법」 및 관련 규정을 준수하고 해당 위탁기관을 규율하는 관련 법령을 위반하지 않는 경우 의무제공으로 인정받을 수 있음

• **서비스 제공을 위해 근무시간 조정이 가능한지, 임금을 지급해야 하는지?**

근무시간 내 서비스 제공 또는 서비스 시간에 대한 임금 지급 여부 등은 개별 근로조건에 해당되는 사항으로 노사가 협의하여 근로기준법 등 관련 법령에 저촉되지 않는 범위 내에서 운영하여야 함

【 사업주의 재취업지원서비스 제공 점검표 】

구 분	점검사항
1. 의무 대상 사업인가?	<ul style="list-style-type: none"> 전년도 말 기준으로 월평균 피보험자 수가 1,000명 이상인가? <ul style="list-style-type: none"> 전년도 말 시점 기준으로 산정 지방고용노동관서 통지(~1월말) → 해당 여부 확인 및 해당 사업 확정 (~2월)
2. 서비스를 제공해야 할 근로자가 있는가?	<ul style="list-style-type: none"> ① 3년 이내 이직할 50세 이상 이직자가 있는가? <ul style="list-style-type: none"> 3년 이내 정년 도달자 확인
	<ul style="list-style-type: none"> ② 이직사유가 비자발적인 사유인가? <ul style="list-style-type: none"> 이직사유가 실업급여 수급자격이 인정되는 사유인지 확인
	<ul style="list-style-type: none"> ③ 우리 회사에서 근무한 기간이 1년(기간제 근로자인 경우 3년) 이상인가? <ul style="list-style-type: none"> 이직예정일(이직일) 직전일로부터 계산하여 계속하여 1년 이상 근무하였는지 확인 재직중에 퇴직하고 재입사한 경우 총 재직 기간이 아니라 최종 이직예정일 직전일로부터 역산하여 1년 이상인 경우만 해당
3. 서비스를 제공을 거부한 근로자가 있는가?	<ul style="list-style-type: none"> 재취업지원서비스 참여를 거부한 근로자의 동의서 <ul style="list-style-type: none"> 회사에서 재취업지원서비스 제공 의무화에 대한 명시적이고 충분한 설명을 하였는가? 고용노동부 지침에 따른 서비스를 제공 하고, 해당 근로자가 이러한 서비스를 충분히 인식하고 참여할 수 있도록 안내 및 참여시간 보장 등의 조치를 하였는가? 참여를 거부한 근로자의 거부 사유 등을 확인하고 서류(전자적 방식 포함) 등의 방법으로 명시적인 거부 확인을 하였는가?
4. 재취업지원 서비스의 제공	<ul style="list-style-type: none"> ① 고용노동부 지침에 따른 재취업지원서비스를 제공하였는가? <ul style="list-style-type: none"> 고용노동부 매뉴얼 확인(22~29p 참조)
	<ul style="list-style-type: none"> ② 위탁으로 실시하는 경우에는 「고령자고용 법령」 및 지침을 준수하였는가? <ul style="list-style-type: none"> 「고령자고용법」 제21조의3제3항, 같은 법 시행령 제14조의5, 재취업지원서비스 규정 제4조, 매뉴얼(36p 참조) 확인
	<ul style="list-style-type: none"> ③ 서비스를 제공한 시기가 이직예정일 직전 3년 이내인가(경영상 이유에 따른 이직은 이직일 직전 1년부터 이직후 6개월까지) <ul style="list-style-type: none"> 정년과 같이 이직예정일이 특정되지 않은 경우에는 이직일 기준으로 직전일로부터 3년 이내에 서비스를 제공하였는지 확인, 매뉴얼(33~35p 참조) 확인
5. 재취업지원 서비스 제공 보고	<ul style="list-style-type: none"> 일년간 재취업지원서비스를 제공하고 다음해 3월말까지 재취업지원서비스 운영결과 보고 <ul style="list-style-type: none"> 서식은 재취업지원서비스 규정 별지 제2호 서식의 작성요령을 참조하여 작성, 매뉴얼(40~42p) 확인

1. 제출 기한

사업주는 재취업지원서비스 운영결과를 재취업지원서비스 규정 서식 제2호에 따라 작성하여 다음 해 3월 말까지 관할 지방고용노동관서(지역협력과)에 제출하여야 함

* 방법: 재취업지원서비스 운영결과 전산망(www.work.go.kr/reemployment) 통해 제출

2. 재취업지원서비스 운영결과 보고서 작성 요령

2.1 작성 범위

운영결과(73~74p 양식 참조)는 ‘사업’ 단위로 작성하여야 하므로,

다수의 사업장(공장, 지점 등)을 두고 있는 경우에도 동일한 사업에 소속된 모든 사업장의 이행상황을 통합하여 작성하여야 함

2.2 작성 요령

① 참여 인원

(참여대상) 해당 연도에 이직한 50세 이상 근로자로 다음 각호의 요건을 모두 갖춘 근로자의 수를 기재

- ① 비자발적 사유로 이직한 고용보험 가입 근로자(일용근로자나 고용보험 가입 대상이 아닌 사람은 제외)
- ② 이직일 전일부터 계속해서 1년 이상 재직한 근로자, 다만 계약직 근로자의 경우 이직일 전일부터 계속해서 3년 이상 재직

경영상 필요로 이직한 근로자 중 이직일이 전년도 7.1. 이후이며(전년도 이직일의 다음날로부터 해당 연도 1.1.까지의 기간이 6개월을 초과하지 않는 경우)

전년도 재취업지원서비스 제공 결과 보고 시 **재취업지원서비스 미참여 희망 동의서를 사업주에게 신고하지 않은 사람을 포함하여 기재**

* 예시: 경영상 필요에 따라 **2024.9.30.에 이직**한 근로자가 2024년에 사업주가 재취업지원서비스를 제공하지 않아 참여하지 못한 근로자의 경우 (**이직일로부터 6개월이 되는 시점이 2025년 중에 있으므로**) **2025년 재취업지원서비스 제공 결과의 '참여대상' 인원으로 포함하여 산정할 것**

예 시

- 이직일(근로관계가 종료한 날)이 2024.1.1.~12.31.인 직원이 30명, 이들 중 일용근로자는 2명, 고용보험에 가입되어 있지 않은 임원이 1명인 경우
 - ➡ ① 이직일 30명 중 일용근로자 2명과 고용보험 가입 대상이 아닌 임원 1명을 제외한 **27명** 중에서
- 2024.1.1.~12.31. 중에 만 50세가 되는 근로자가 20명이고, 이들 50세 이상 20명 중 정년 도래 이전에 창업이나 다른 직장으로 가기 위해서 스스로 사직한 사람이 10명인 경우
 - ➡ ② 50세 이상인 20명 중에서 창업이나 다른 직장으로 이직하기 위하여 자발적으로 퇴직한 사람 10명을 제외한 **10명** 중에서
- 이직일 직전일부터 계속근로 1년 미만 근로자가 3명인 경우
 - ➡ ③ 1년 미만 근로자 3명을 제외한 **7명이 '참여대상'이 됨**

(참여) '참여대상' 중 이직일 직전 3년 이내에 사업주가 제공한 재취업지원서비스에 참여한 인원

다만 **경영상 필요로 이직**한 근로자는 **이직일 직전 1년 이내** 재취업지원서비스에 참여한 사람과 이직일 다음날로부터 6개월 이내의 기간이면서 당해 연도말까지 재취업지원서비스에 참여한 사람을 포함하여 기재

(미참여) '참여대상' 중 이직일 직전 3년 이내(경영상 필요로 이직한 경우는 이직일 직전 1년부터 이직일 직후 6개월 이내)에 사업주가 제공한 재취업지원서비스에 미참여한 인원

(미참여 동의자) '미참여' 인원 중 재취업지원서비스에 참여하지 않음을 명시적으로 의사 표시 한 근로자의 수를 기재

(미참여 미동의자) '미참여' 인원 중 재취업지원서비스에 참여하지 않음을 명시적으로 의사 표시 하지 않은 근로자의 수를 기재

② 재취업지원서비스 유형별 제공 현황

(유형) 「Ⅲ.2. 재취업지원서비스의 유형」(22p 참조)에 따라 구분

(제공인원) '제공인원'은 '참여대상'에 포함된 근로자만 기재

- ① '자체'는 사업주가 직접 실시한 재취업지원서비스에 참여한 근로자 수
- ② '위탁'은 사업주가 「Ⅲ.3.3.2. 위탁제공」에 따른 기관과 위탁계약을 체결하여 실시하는 재취업지원서비스에 참여한 근로자 수
- ③ '기타'는 사업주가 「Ⅲ.3.3.3. 바우처」에 따른 바우처 방식으로 제공한 재취업지원서비스에 참여한 근로자 수를 기재

한 명의 근로자에게 다수의 재취업지원서비스를 제공한 경우는 해당 근로자가 참여한 서비스 각각에 포함하여 산정

* 예시: A근로자가 진로설계와 취업알선 2개의 서비스에 참여한 경우 각각 1명으로 산정하여 기재,
B근로자가 진로설계를 자체와 위탁으로 2번 참여한 경우 각각 1명으로 산정하여 기재

1. 생애전환경력설계서비스의 이해

1.1 생애전환경력설계서비스란?

사업주가 40세 이상 생애전환기 근로자의 경력 (재)점검 및 (재)설계 등을 지원하기 위하여 제공하는 서비스를 의미함

「사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정(고용부 고시)」은 “40세 이상인 근로자에게 경력 진단 또는 설계 등에 관한 서비스”로 규정하고 있음(제3조의2)

용어정의

- **경력 진단**: 개인의 직업·경력(학습·자기개발 포함) 영역의 현 상태를 파악하고 분석하는 것을 말함. 구체적으로는 중년기 이후(또는 현직장 이직 이후)의 ‘생활의 영역’ 중 직업·경력, 자기개발, 사회봉사의 영역에서 개인이 이루어 온 성과나 과정을 되돌아보는 것을 말함

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

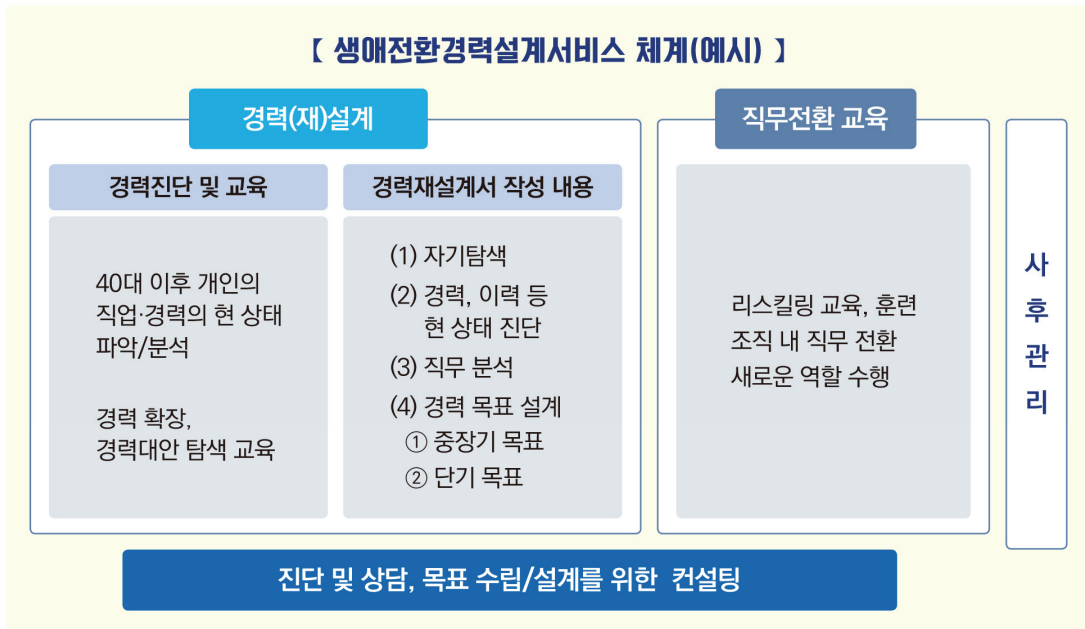
- **경력 설계**: 개인의 직업·경력(학습·자기개발 포함) 영역에서 하고자 하는 것 또는 이루고자 하는 것을 현재 이후 생애주기 단계 전체에 걸쳐 계획하는 것을 말함. 구체적으로는 직업·경력 등 생활영역별로 경력목표를 수립하고, 경력목표의 실현과 단계별 발달과업 수행을 위한 세부 목표를 설정하고, 목표달성을 위한 시간관리 계획을 수립·실천하는 것을 말함

「사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정」은 생애전환경력설계서비스를 ①**경력(재)설계** ②**직무전환 교육** ③**복합 서비스**로 구분하고 있으며

사업주가 피보험기간이 5년 이상이면서 40세 이상인 근로자에 대한 생애전환경력설계 서비스(제3조의2)를 5년 주기로 제공하도록 권장(별표2)하고 있음

2. 생애전환경력설계서비스의 체계

생애전환경력설계서비스는 경력설계를 기반으로 제공되는 것이 바람직하며 이 경우 생애전환경력설계서비스 체계는 진단(소질·적성 등) 및 리스킬링 교육·훈련을 기반으로 하여 ①경력(재)설계 ②직무전환 교육으로 구성됨



3. 생애전환경력설계서비스의 유형

- ① 경력·적성 등의 진단 및 향후 경력(재)설계
- ② 직무전환 교육

【 생애전환경력설계서비스의 운영 기준 】

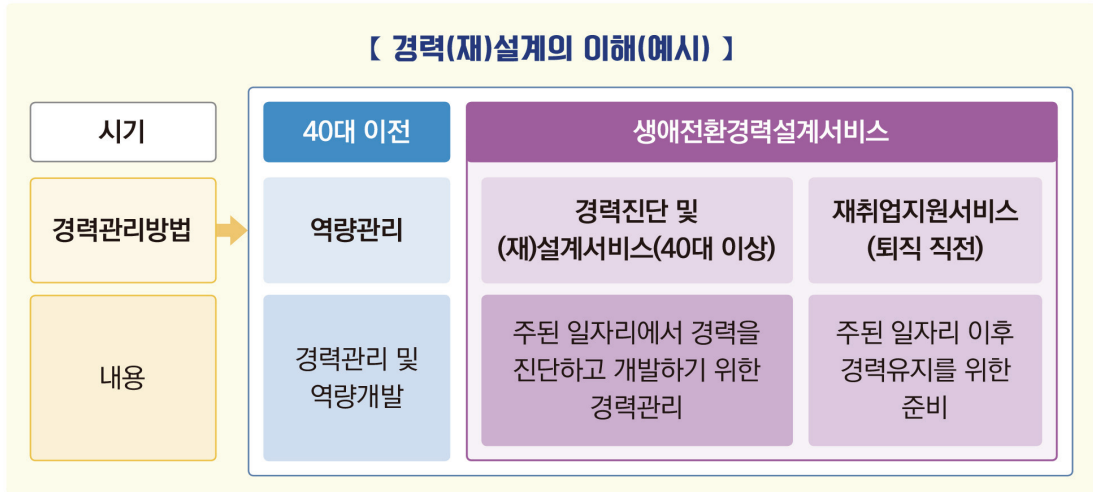
구분	서비스 내용	제공 기준
경력(재)설계	<ul style="list-style-type: none"> • 소질과 적성, 경력에 관한 진단과 상담을 바탕으로 경력 및 직무 분석, 중·장기적 경력목표와 경력 개발계획 수립 • 직무전환 등에 관한 교육을 포함, 경력확장을 통한 경력대안 탐색 및 향후 생애와 직업에 관한 경력(재)설계 	<ul style="list-style-type: none"> • 8시간 이상의 교육과 상담 제공 (개인별 「경력재설계서」 작성)
직무전환 교육	<ul style="list-style-type: none"> • 새로운 직무 또는 산업으로의 이동을 위해 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 리스킬링 교육·훈련 	<ul style="list-style-type: none"> • 기간 1일 이상, 시간 8시간 이상 실시
서비스 복합 제공	<ul style="list-style-type: none"> • 경력(재)설계, 교육 복합 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • (경력재설계·교육) 8시간 이상의 교육과 상담 제공 (개인별 「경력재설계서」 작성)

※ 재취업지원서비스 제공방식

1. 집체·현장(또는 실시간 비대면) 실시 원칙, 일부 온라인학습 방식 병행 수행 가능
2. 생애전환경력설계서비스는 최소 5년 주기로 제공하는 것을 권장함

3.1 경력·적성 등의 진단 및 향후 경력(재)설계

(개념) ‘경력(재)설계’ 서비스란 「①진단 및 상담 → ②경력설계 교육 → ③경력 재설계서 작성」의 단계를 거쳐 제공되는 서비스를 말함



(경력설계의 내용) 경력설계의 단계별 내용은 아래와 같이 구성되며, 근로자의 니즈 등을 반영하여 진단 및 상담의 실시 여부는 자율적으로 정할 수 있으나, **경력(재)설계 교육 및 경력재설계서 작성을 권장함**

- ① 진단 및 상담: 적성, 개인별 니즈 등을 파악하기 위한 진단, 상담 등
- ② 경력설계 교육: 경력 및 직무 분석, 중·장기적 경력목표와 경력개발계획 수립 등에 관한 경력설계의 절차와 영역 구성
- ③ 경력재설계서 작성: 경력(재)설계 연습

* 경력재설계서는 경력설계 서비스의 마지막 절차이며, 경력설계의 구체적인 결과물임

【 경력(재)설계 교육 프로그램(예시) 】

회기	모 들	주 요 내 용	시간
1회기	사전상담	<ul style="list-style-type: none"> • 참여자 니즈 파악(역량강화, 이-전직 등) • 참여자 현황 파악(근속연수, 직무, 직급 등) 	1
2회기	1. 서비스 이해	<ul style="list-style-type: none"> • 생애전환경력설계의 이해 • 경력진단 실시 	1~2
3회기	2. 초기 상담	<ul style="list-style-type: none"> • 경력설계 니즈 확인 • 현재까지의 경력 분석 • 현재 직무 만족도 및 애로사항 파악 	1~2
4회기	3. 경력진단	<ul style="list-style-type: none"> • 현재 직무역량 분석 • 강점/보완점 도출 • 개선 필요 영역 확인 	1~2
5회기	4. 경력설계	<ul style="list-style-type: none"> • 경력목표 설정 • 역량개발 계획 수립 • 실천 전략 도출 	1~2
6회기	사후관리	<ul style="list-style-type: none"> • 경력(재)설계 작성 연습 • 나의 경력(재)설계서 작성 	1

【 경력재설계서(예시, 간이양식) 】

설계자 기본 사항	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"/> 직무적성 관련검사 <input type="checkbox"/> 기타검사
	검사 결과	(결과내용을 기술하세요.)
	성격·작성 등에 대한 검사와 검사결과에 대한 상담결과를 위에 기록하고, 검사와 검사결과에 대한 상담을 받지 않았으면 검사와 상담 후에 그 결과를 기록	
영역별 미션/비전	직업/경력	
	자기개발	
	관심 직무	
단계별 경력 진단 및 경력 목표 설계	구분	세부 내용
	경력 진단	-현재까지 달성 성과(경력 00년, 실적 및 업적 등) 작성
	직무 분석	-현 직무 특성, 향후 직업 전망 -직무 전환 의사(직무 유지 or 직무 심화 개발 or 직무 전환 등) -변경 희망 직무 특성 분석(전망, 장·단점 등)
	중기 목표	-자격 취득, 훈련 이수, 교육 수강 등 직무 역량 개발 계획
	장기 목표	-현 직무 특성, 향후 직업 전망 -변경 희망 직무 특성 분석(전망, 장·단점 등)

(경력설계의 요건) 생애전환경력설계서비스의 제공으로 인정받기 위해서는 **경력재설계서 작성 연습을 포함하여 8시간 이상의 과정으로 편성되어야 함**

경력(재)설계 서비스는 집체, 현장(또는 실시간 비대면) 실시 방식을 원칙으로 하며, 필요한 경우 온라인학습 방식을 병행하여 제공할 수는 있음. 다만 온라인학습 방식은 진로설계 서비스 총 시간의 1/4을 초과하지 못함

* 온라인학습 방식으로 제공되는 서비스의 경우 학습목표, 학습계획, 교육생 관리(진도관리, 출결관리, 동일 ID에 대한 동시접속 방지기능 등) 등이 웹상에서 구현될 것

3.2 직무전환 교육

(개념) 직무전환 교육이란 재직 중인 근로자의 새로운 직무 또는 산업으로의 이동을 위해 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 리스킬링 교육·훈련을 말함

(직무전환 교육의 요건) 직무전환 교육은 사업주가 직접 또는 「고령자고용법」, 「학원법」 등 관련 법령을 위반하지 않는 외부기관에 위탁하여 제공할 수 있음

「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」(이하 ‘학원법’이라 한다) 제22조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조에 따른 등록을 하지 아니하고 학원을 설립·운영한 자

직무전환 교육은 1일 이상, 8시간 이상인 훈련과정으로 운영되어야 하며

직무전환 교육 서비스는 집체·현장(또는 실시간 비대면) 방식을 원칙으로 하며, 필요한 경우 온라인학습 방식을 병행하여 제공할 수는 있음. 다만 온라인학습 방식은 진로설계 서비스 총 시간의 1/4을 초과하지 못함

* 온라인학습 방식으로 제공되는 서비스의 경우 학습목표, 학습계획, 교육생 관리(진도관리, 출결관리, 동일 ID에 대한 동시접속 방지기능 등) 등이 웹상에서 구현될 것

3.3 서비스 복합 제공

(개념) 경력(재)설계, 직무전환 교육 서비스를 복합적으로 제공하는 방식을 말함

(서비스 내용) 앞서 설명한 경력(재)설계, 직무전환 교육 서비스의 내용과 동일

(서비스 제공 요건)

① 경력(재)설계, 직무전환 교육 복합제공

- (경력(재)설계 + 직무전환 교육) 경력재설계서 작성 연습을 포함한 경력(재)설계 과정과 직무전환 교육을 합쳐 8시간 이상의 서비스를 제공하여야함

4. 생애전환경력설계서비스의 제공

사업주는 생애전환경력설계서비스 제공대상 근로자가 있는 경우

- ① 「V.3. 생애전환경력설계서비스의 유형」에 따라 해당 근로자에게 하나 이상의 서비스를 제공하거나
- ② 근로자의 신청 등이 있는 경우 그에 따라 경력 진단 또는 설계 등에 관한 서비스를 제공할 수 있음

4.1 생애전환경력설계서비스의 제공으로 보는 경우

4.1.1 「V.3. 생애전환경력설계서비스의 유형」에 따라 하나 이상의 서비스를 제공

해당 근로자에게 「V.3. 생애전환경력설계서비스의 유형」에서 정한 바에 따라 해당 근로자별로 경력(재)설계, 직무전환 교육 또는 복합서비스 등 어느 하나 이상을 선택하여 제공할 수 있음

4.1.2 근로자의 신청 등에 따라 생애전환경력설계서비스를 제공하는 경우

근로자의 신청 등이 있는 경우 「V.3. 생애전환경력설계서비스의 유형」에서 정한 경력(재)설계, 직무전환 교육 또는 복합서비스 외에 경력 진단 또는 설계 등에 관한 서비스를 추가·변경하여 제공할 수 있음

4.2 생애전환경력설계서비스의 제공 시기

4.2.1 생애주기별 1회 이상 제공

사업주는 「고용보험법」 제50조제3항에 따른 피보험기간이 5년 이상이면서 40세 이상인 근로자에게 생애전환경력설계서비스를 기업 여건에 맞게 생애주기별로 1회 이상 제공할 수 있음

* (예시) '10.7.1.부터 근무하여 '15.7.1.에 만 45세인 근로자에게 생애전환경력설계서비스를 제공하고, '20.7.1.에 만 50세인 해당 근로자에게 생애전환경력설계서비스를 추가로 제공한 후 이직예정일 전 3년 이내에 재취업지원서비스를 제공

4.3.2 위탁 제공

다음 각호에 해당하는 기관이면서 생애전환경력설계서비스 유형에 따라 정해진 요건을 충족한 기관과 위탁계약을 체결하고 생애전환경력설계서비스를 제공할 수 있음

- ① 「직업안정법」 제18조에 따른 무료직업소개사업소 중 비영리법인 또는 공익단체
- ② 「직업안정법」 제19조에 따른 유료직업소개사업소 중 법인
- ③ 「국민 평생 직업능력 개발법」 제16조제1항에 따라 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」 제2조 의2에 따른 평생직업교육학원, ⑤ 그 밖에 실업자훈련 또는 국가기간·전략산업직종에 따른 직업 능력개발훈련을 위탁하여 실시하려는 기관의 장이 직업능력개발훈련을 실시할 능력이 있다고 인정하는 시설 또는 기관

위탁하여 제공하는 경우에는 생애전환경력설계서비스 유형에 따른 요건을 갖춘 기관에게 위탁하여 제공할 것을 권장함

- ① 경력(재)설계: 수탁기관은 직업·진로상담 분야 자격증 소지자 또는 2년 이상의 경력 소유자를 고용하고 생애전환경력설계서비스를 제공하며, 별도의 상담공간을 갖추고 있을 것
- ② 직무전환 교육: 수탁기관은 교육훈련 실시 관련 1년 이상 경력을 갖춘 사람을 고용하여 생애전환경력설계서비스를 제공할 것

4.3.3 바우처

생애전환경력설계서비스 제공 대상 근로자가 스스로 「V.4.3.2 위탁제공」에 따른 기관 등에서 「V.3. 생애전환경력설계서비스의 유형」에 따른 서비스를 선택하여 참여하고 **사업주가 그 비용과 참여를 위한 시간 등을 보장하는 경우 「V.4.3.2 위탁제공」과 동일하게 인정**

생애전환경력설계서비스 관련 Q&A

• **생애전환경력설계서비스 제공이 의무인지?**

생애전환경력설계서비스는 경력 진단 또는 설계 등에 관한 서비스의 제공 대상을 40대 재직자 까지 확대하여 조기 경력 점검 및 재설계를 통한 중장년의 계속 일하기를 지원하기 위한 제도로 재취업지원서비스와 같이 의무적으로 제공해야 하는 것은 아니며, 제공을 권고하는 것에 그침

• **근로자에게 서비스 안내 시 반드시 '생애전환경력설계서비스'라는 명칭을 사용하여야 하는지?**

대상 근로자에게 해당 제도를 안내할 때 반드시 '생애전환경력설계서비스'라는 명칭을 사용할 필요는 없음. 서비스의 내용이 생애전환경력설계서비스 관련 규정에 저촉되지 않는다면 서비스의 명칭은 기업에서 자유롭게 정할 수 있음

* 예시) '생애전환서비스', '경력설계서비스', '경력진단서비스' 등

• **생애전환경력설계서비스 제공 대상의 피보험기간은 연속적이어야 하는지?**

생애전환경력설계서비스는 기업에서 상대적으로 장기간 기여한 근로자에 대한 배려를 통한 사업주의 사회적 책임 수행, 재직 중인 근로자들의 주기적인 직무역량 및 경력 목표 점검과 체계적인 경력 관리를 통한 역량 강화 등의 필요성을 가지고 있어 피보험기간이 계속하여 5년 이상인 근로자를 대상으로 한다고 보아야 함

• **고시에 규정되어 있지 않은 생애전환경력설계서비스 제공에 관련된 세부 운영 계획 수립 및 진행 절차는 어떤 기준에 따르는지?**

생애전환경력설계서비스는 근로자의 원활한 재취업, 창업 등을 지원하고자 하는 재취업지원서비스와 목적 및 취지를 같이하면서 더 나아가 재직 중인 근로자를 대상으로 40대부터의 조기 경력 진단 및 설계를 추가적으로 제공하도록 권장하는 것이기 때문에 규정되지 않은 사항에 대해서는 재취업 지원서비스 운영 기준 및 절차 등에 관한 내용을 준용함

• **생애전환경력설계서비스 제공 시, 사업주 직업능력개발훈련 지원을 받기 위해서 어떻게 해야하는지?**

고시에 규정되어 있는 내용에 따라 생애전환경력설계서비스를 제공했다 하더라도 사업주 직업 능력개발훈련 지원을 받기 위해서는 「사업주 직업능력개발훈련 업무처리 지침」에 의거하여 HRD-Net을 통해 훈련과정 인정 절차를 진행해야 하며 위탁방식으로 제공하는 경우 「V.4.3.2 위탁제공」에 따른 기관 중 ③ 「국민 평생 직업능력 개발법」 제16조제1항에 따라 직업능력개발 훈련을 위탁받을 수 있는 기관을 통해 제공해야 사업주 직업능력개발훈련 지원을 받을 수 있음

1. 개요

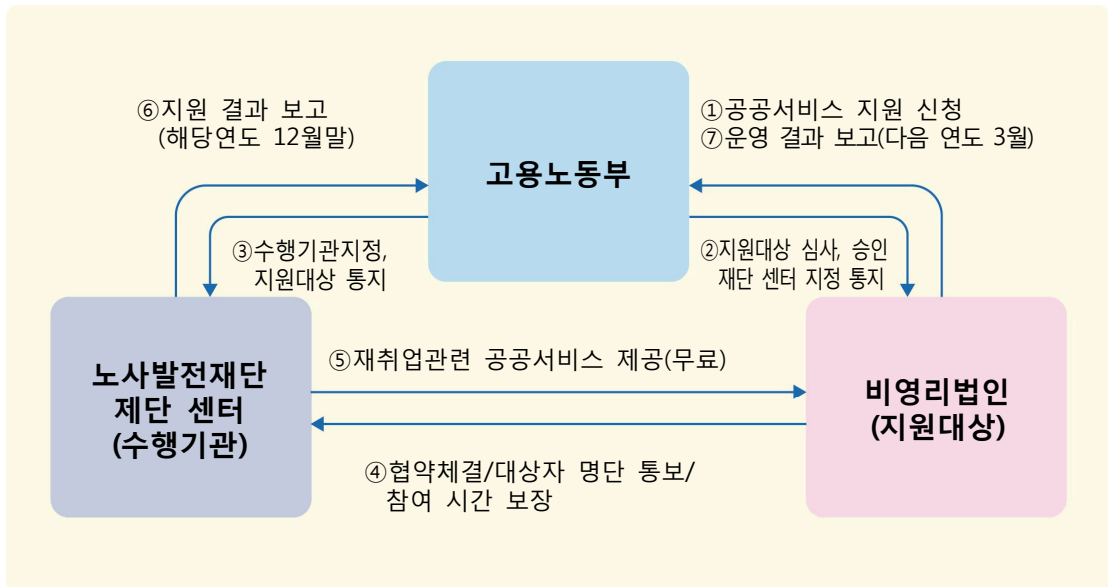
1.1 사업내용 및 수행기관

(사업내용) 재정적 어려움 등으로 「고령자고용법」 제21조의3에 따른 퇴직예정자 등에 대한 재취업지원서비스를 제공하기 어려운 비영리법인이 고용노동부장관의 승인 후 공공서비스 지원을 받아 재취업지원서비스 대상 근로자들에게 서비스를 제공한 경우 재취업지원서비스 제공 의무를 이행한 것으로 봄

(수행기관) 노사발전재단 중장년내일센터(이하 “재단 센터”라고 함)

1.2 사업운영 체계

【 비영리법인 재취업지원서비스 지원 운영체계 】



1.3 사업추진 절차



2. 신청 자격

2.1 사업자 신청 자격

재정적 어려움 등으로 고령자고용법 제21조의3에 따른 퇴직예정자에 대한 재취업 지원서비스 제공이 어려운 비영리법인

* 다만, 「사립학교법」에 따른 학교법인과 「의료법」에 따른 의료법인은 제외

2.2 신청 제외 대상

사업 신청을 한 사업체가 아래 어느 하나에 해당하는 경우에는 심사대상에서 제외

고용보험료 체납 사업장

최근 3년간 근로기준법 제43조의 2 제1항, 같은 법 시행령 제23조의 2에 의한 체불 사업주로서 명단이 공개된 사업장

3. 사업 신청 및 구비 서류

해당 비영리법인(소속 모든 사업장 포함)은 「재취업관련 공공서비스 지원 신청서」에 아래 자료를 첨부하여 3월 말까지 고용노동부 고령사회인력정책과로 제출

비영리법인 관련 자료(설립허가증 사본, 법인등기사항증명서)

정관 사본

고용보험 완납 증명서

4. 심사 절차

비영리법인 사업주가 제출한 서류 등을 바탕으로 지원 대상에 해당하는지를 심사하여 승인 여부 결정하여 통보

다만, 필요시 「재취업관련 공공서비스 지원 심사위원회」를 구성하여 심사를 진행할 수 있으며, 심사위원회 결정에 따라 승인 여부 결정

5. 협약체결 및 서비스 제공

5.1 비영리법인 재취업지원서비스 협약 체결

5.1.1 비영리법인

사업주는 지정된 재단 센터와 협약을 체결하고, 대상 근로자에게 제공할 재취업지원 서비스 서비스 유형, 제공 방법 등에 대해 협의

재단 센터에 대상 근로자 명단을 통보하고, 재취업지원서비스의 구체적인 내용은 대상 근로자들이 충분히 이해할 수 있도록 사전에 고지*하며, 서비스 참여 시간을 보장하는 등 체계적으로 재취업지원서비스가 제공되도록 적극 노력하여야 함

* 재취업지원서비스 제공 유형, 실시기관, 일시 등 참여 방법, 절차 안내

** 사업장에서 재취업지원서비스 의무화 제도에 대해 잘 알지 못하는 경우 대상 근로자들에게 충분한 안내가 되지 못할 수 있어, 사업장이 요청할 경우 수행기관에서 참여 대상자에게 안내 실시 가능



사업장 지점이 전국에 소재할 경우 협약체결은 어떻게 하나요?



재취업관련 공공서비스 지원대상으로 승인받은 경우 사업장 본사와 가까운 관할 재단 센터와 협약을 체결하고, 재취업지원서비스 내용을 설계하여 추진함. 다만, 협약체결 후 서비스 제공시에는 지점과 가까운 재단 센터에서 서비스 제공 받기를 희망하는 경우에는 재단 센터와 협의하여 운영 가능함

5.1.2 노사발전재단 중장년내일센터

노사발전재단(전직지원팀)은 재단 센터에 지원 사업장 명단을 통보, 재단 센터는 사업주와 협약서를 체결하고, 재취업지원서비스 서비스 유형을 협의하여 설계하고 재취업지원서비스 운영 계획서*를 작성, 계획에 따른 서비스 제공

* ①서비스 유형, ②제공 방법(해당 근로자가 재단센터 방문 or 재단센터에서 사업장을 방문, 재단 센터 기 운영 프로그램에 참여 or 업종별 그룹화 별도 프로그램 운영), ③서비스 제공 시기, ④해당 근로자들의 수요 파악 등

** 개인에게 제공하는 서비스 과정 관리는 재단 센터 자체 서식 활용

5.2 재취업지원서비스 제공

(서비스 유형) 기존 직종 및 이직사유에 따라 개발된 재취업지원서비스 표준모델 6종을 재구조화하여, 서비스 참여 대상자의 요구·필요를 반영하여 다양하게 참여할 수 있도록 프로그램 구성·운영

재단 센터에서 기존 수행하는 3개 프로그램을 활용하여 서비스를 제공하는 경우 재취업지원 서비스 서비스 운영기준 준수

사업장에 참여 대상 근로자가 많거나 동종 업종 참여자가 많은 경우 등 필요시 별도 재취업 지원서비스 프로그램 개발 운영 가능

(개인정보 보호) 재취업지원서비스 참여 대상자 등의 개인정보를 이 법에서 정한 목적 외의 다른 용도로 사용하거나 다른 사람 또는 기관에 제공하거나 누설해서는 아니되며, 개인별로 개인정보 수집·제공·활용 동의서 받아 관리 철저

5.3 재취업지원서비스 제공 결과 통보 등

재단 센터는 재취업지원서비스 제공이 종료된 날로부터 30일 이내 서비스 결과를 해당 근로자 및 사업장에 통보

[서식 2]

재취업지원서비스 참여 대상자 명단

사업장명		소재지	
담당자 성명		담당자 연락처	

연번	성명	생년월일	이직(예정)일	이직 사유	근무지역

「고령자 고용법」 제14조의4 및 「사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정」 제3조의2에 따라 재취업지원서비스 대상 근로자 명단을 통보합니다.

년 월

사업장명

대표자

(인)

[서식 4]

재취업지원서비스 비영리법인 지원 협약서

중장년내일센터 통하여 재취업지원서비스를 제공하는 노사발전재단(이하 “수행기관”이라 함)과 재취업지원서비스 참여 비영리법인(이하 “지원사업장”이라 함)은 재취업지원서비스 수행에 있어서 다음과 같이 협약한다.

제 1 조 (목적) 본 협약은 비영리법인 대상 재취업지원서비스를 제공함에 있어 “수행기관”과 “지원사업장”의 상호 협조 및 지원에 대한 제반 사항과 임무를 규정하고, 이를 성실히 수행함에 그 목적이 있다.

제 2 조 (내용) “수행기관”은 “지원사업장”과 협의하여 재취업지원서비스 제공유형 설계 및 운영 계획을 작성한 후 이에 따른 서비스를 지원사업장의 해당 근로자들에게 제공한다.

제 3 조 (역할 및 책임) “지원사업장”은 “수행기관”의 재취업지원서비스 수행에 적극 협조 하며, 재취업지원서비스 의무 대상 근로자들에게 제도에 대한 사전 안내를 비롯하여 서비스 과정에 참여할 수 있도록 편의를 제공한다. 또한, 재취업지원서비스를 제공받은 “지원사업장”은 다음 연도 3월 31일까지 운영 결과를 관할 지방고용노동관서 장에게 제출한다.

제 4 조 (서비스 제공 방법 및 기간) “지원사업장”은 “수행기관”은 본 협약의 목적을 달성 하기 위하여 다음 각 호 제반업무에 대하여 적극 협력한다.

1. 사업 기간 내 재취업지원서비스 운영기준에 따른 방법 및 운영
2. 재취업지원서비스 의무 대상 근로자의 개인 정보
3. 재취업지원서비스 의무 대상 근로자를 위한 재취업지원서비스 제공
4. 서비스 제공을 위한 양 기관의 보유시설 등 이용 편의 제공

제 5 조 (비용) 재취업지원서비스 비용은 무료로 함을 원칙으로 한다. 다만, 지원사업장 근로자의 서비스 참여를 위한 비용 등에 대해서는 “지원사업장”이 부담한다.

제 6 조 (청렴실천) "수행기관"은 공정성과 전문성을 가지고 성실하게 재취업지원서비스를 수행하며, "수행기관"과 "지원사업장"은 상호 부당한 이익을 요구하거나 받지 않도록 한다.

제 7 조 (보안) 본 협약서에 의하여 제공되는 사업장 및 개인 정보 등에 대해서는 상호 보안을 유지한다.

제 8 조 (상호 협조) "지원사업장"은 재취업지원서비스 종료된 후에도 재취업지원사업 관련 홍보, 성과조사, 사례전파를 위한 사업장 취재 등 "수행기관"의 요청이 있는 경우 협조하도록 노력하여야 한다. 또한 "지원사업장"은 "고용노동부(관할 지방고용노동관서)"의 자료요청, 이행점검 및 평가 등에 적극 협조하여야 한다.

제 9 조 (협약의 효력) 본 협약은 "수행기관", "지원사업장"이 협약서에 서명날인한 날로부터 효력을 발한다.

년 월 일

수행기관	지원사업장
노사발전재단	OOO
사무총장 (인)	대표 OOO (인)

고령자고용법	고령자고용법 시행령
<p>제21조의3(퇴직예정자 등에 대한 재취업지원서비스 지원) ① 사업주는 정년퇴직 등의 사유로 이직 예정인 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 이직 예정인 준고령자 및 고령자에게 재취업지원 서비스를 제공하여야 한다.</p>	<p>제14조의2(재취업지원서비스의 제공의무 사업주) 법 제21조의3제2항에서 "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 제21조의3제2항에 따라 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 이직예정인 준고령자 및 고령자에게 같은 조 제1항에 따른 재취업지원서비스(이하 "재취업지원서비스"라 한다)를 제공하여야 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 재취업지원 서비스를 제공하지 않을 수 있다.</p> <p>제14조의4(재취업지원서비스의 내용 및 방법) ① 사업주가 법 제21조의3제2항에 따라 재취업지원 서비스를 제공하는 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 다음 각 호 중 어느 하나 이상의 재취업지원서비스를 제공해야 한다.</p>

고령자고용법	고령자고용법 시행령
<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 무료직업소개 사업을 하는 비영리법인이나 공익단체 2. 「직업안정법」 제19조에 따라 유료직업소개 사업을 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>	<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>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 재취업지원서비스: 고용노동부장관이 정하여 고시하는 직업·진로 상담 분야의 자격이나 근무경력이 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 style="text-align: center;"><부 칙></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 개정규정도 불구하고 같은 개정규정에 따른 기간에 재취업지원서비스를 제공한 것으로 본다.</p>

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. 법률 제19조에 따른 정년을 운영 중인 사업주가 정년을 연장 또는 폐지하거나, 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하거나 재고용한 경우
4. 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 제14조의4 제1항에 따른 재취업지원서비스를 제공하여야 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항제3호 등에 따라 총 40시간 이상의 근로시간 단축을 허용한 경우에는 영 제14조의4제1항에 따른 재취업지원서비스를 제공한 것으로 본다.

② 사업주가 해당 연도 3월 말까지 별지 제1호서식의 재취업지원서비스 운영계획을 관할 지방 고용노동관서의 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(생애전환경력설계서비스 제공) ① 사업주는 법률 제21조의3제2항 및 영 제14조의3 제1항에 따른 재취업지원서비스 제공 외에 「고용보험법」 제50조제3항에 따른 피보험기간이 5년 이상이면서 40세 이상인 근로자에게 경력 진단 또는 설계 등에 관한 서비스(이하 “생애전환경력 설계서비스”라 한다)를 제공할 수 있다.

② 사업주는 제1항에도 불구하고 근로자의 신청 등이 있는 경우 별표 2의 운영기준과 다른 서비스를 추가·변경하여 제공할 수 있다.

제3조의3(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 제출 받은 경우 지원 대상에 해당하는지를 심사하여 승인 여부를 결정하여야 한다. 이 경우 심사결과가 지원대상에 해당하는 때에는 법률 제11조의2에 따라 지정된 기관 중 서비스 제공기관을 지정하여 승인하여야 한다.

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

⑤ 제4항에 따라 재취업지원서비스를 제공한 비영리법인은 법률 제21조의3제2항에 따른 재취업 지원서비스 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 아니된다.

제4조(재취업지원서비스 실시의 위탁) ① 영 제14조의5제1호에서 고용노동부 장관이 정하여 고시 하는 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 직무수행 능력 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 제2호서식에 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 2020년 5월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 4월 30일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부 칙

이 고시는 공포한 날부터 시행한다.

[별표 1]

재취업지원서비스의 운영 기준

구분	서비스 내용	제공 기준
영제14조의4제1항 제1호에 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)
영제14조의4제1항 제2호에 따른 취업알선	<ul style="list-style-type: none"> 일대일 취업 알선 및 상담 (구직상담, 구직활동기술 향상 지원*, 구인기업 발굴·관리, 근로자와 구인기업 연계를 위한 적절한 조치 등의 서비스) * 이력서·자기소개서 작성, 면접기술, 구인정보 탐색 등에 필요한 역량 향상 교육, 컨설팅 등 	<ul style="list-style-type: none"> 이직전 6개월 이내 2회 이상 일대일 취업 알선
영제14조의4제1항 제3호에 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
영제14조의4제1항 제1호부터 제3호에 따른 서비스 복합 제공	<ul style="list-style-type: none"> 진로설계, 취업알선 복합 제공 	<ul style="list-style-type: none"> (진로설계) 8시간 이상의 교육과 상담 제공 (개인별「진로설계서」작성) (취업알선) 이직전 6개월 이내 1회 이상 취업 알선 및 상담
	<ul style="list-style-type: none"> 진로설계, 교육 복합 제공 	<ul style="list-style-type: none"> (진로설계·교육) 16시간 이상의 교육과 상담, 취·창업 교육 제공 (개인별「진로설계서」작성)
	<ul style="list-style-type: none"> 취업알선, 교육 복합 제공 	<ul style="list-style-type: none"> (취업알선) 이직전 6개월 이내 1회 이상 취업 알선 및 상담 (교육) 기간 1일 이상, 8시간 이상 실시
	<ul style="list-style-type: none"> 진로설계, 취업알선, 교육 복합 제공 	<ul style="list-style-type: none"> (진로설계·교육) 8시간 이상의 교육과 상담, 취·창업 교육 제공 (개인별「진로설계서」작성) (취업알선) 이직전 6개월 이내 1회 이상 취업 알선

※ 재취업지원서비스 제공방식

- 영제14조의4제1항제1호에 따른 진로설계, 영제14조의4제1항제3호에 따른 교육:
 - 집체·현장실시 원칙(실시간 비대면 서비스도 인정), 일부 온라인학습 방식 병행수행 가능
- 영제14조의4제1항제2호에 따른 취업알선:
 - 일대일·현장실시 원칙, 1회 이상 1시간 이상의 일대일 대면서비스 제공(실시간 비대면 서비스도 인정)

[별표 2]

생애전환경력설계서비스의 운영 기준

구분	서비스 내용	제공 기준
경력(재)설계	<ul style="list-style-type: none"> • 소질과 적성, 경력에 관한 진단과 상담을 바탕으로 경력 및 직무 분석, 중·장기적 경력목표와 경력개발계획 수립 • 직무전환 등에 관한 교육을 포함, 경력확장을 통한 경력대안 탐색 및 향후 생애와 직업에 관한 경력(재)설계 	<ul style="list-style-type: none"> • 8시간 이상의 교육과 상담 제공 (개인별 「경력재설계서」 작성)
직무전환 교육	<ul style="list-style-type: none"> • 새로운 직무 또는 산업으로의 이동을 위해 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 리스킬링 교육·훈련 	<ul style="list-style-type: none"> • 기간 1일 이상, 시간 8시간 이상 실시
서비스 복합 제공	<ul style="list-style-type: none"> • 경력(재)설계, 교육 복합 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • (경력재설계·교육) 8시간 이상의 교육과 상담 제공 (개인별 「경력재설계서」 작성)

※ 생애전환경력설계서비스 제공방식

1. 집체·현장(또는 실시간 비대면) 실시 원칙, 일부 온라인학습 방식 병행 수행 가능
2. 생애전환경력설계서비스는 최소 5년 주기로 제공하는 것을 권장함

■ 사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정 [별지 제1호서식]

()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				
	복합서비스 (진로설계+ 취업알선 등)				
	기타				
	근로시간 단축				
기타 특이사항					
담당 인력	* 내부 담당인력에 관한 개요 작성				
<p>「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제14조의4 및 고시 제3조제2항에 따라 재취업지원서비스 운영계획을 제출합니다.</p> <p style="text-align: right;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">제출인(대표) : (인)</p> <p style="text-align: center;">○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하</p>					
<p>※ 구비 서류</p> <p>1. 재취업지원서비스 운영에 관한 세부계획</p>					
접수번호			접수일		
선람	담당		팀장		과장
					청장 지청장
					결재 연월일
					. . .

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

()년도 재취업지원서비스 참여자 명단						
1. 재취업지원서비스 참여자 명단						
연번	서비스 유형	성명	주민등록번호	이직일	⑧제공기간	비고
	진로설계					
	교육훈련					
	취업알선					
	복합서비스					
	기타					
	근로시간 단축					
2. 재취업지원서비스 미참여자 명단						
연번	성명	주민등록번호	이직일	⑨미참여 사유	비고	
< 작성요령 >						
<p>‘① 참여대상’은 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)</p> <p>‘② 참여’는 ‘① 참여대상’ 중 당해 연도에 재취업지원서비스에 참여한 근로자의 수를 기재합니다.</p> <p>‘③ 미참여 동의자’는 ‘① 참여대상’ 중 「고령자고용법 시행령」 제14조의3 및 고시 제2조에 따른 아래 사유를 이유로, 재취업지원서비스에 참여하지 않는 것에 대해 명시적으로 동의하고 참여하지 아니한 근로자의 수를 기재합니다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 이직 후 취업 또는 창업할 것이 확정된 경우 2. 이직 후 취업 등의 의사가 없는 경우 3. 법률 제 19조에 따른 정년을 운영 중인 사업주가 정년을 연장 또는 폐지하거나, 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하거나 재고용 한 경우 4. 질병, 부상 등으로 인해 재취업지원서비스 참여가 어려운 경우 <p>‘④ 미참여 미동의자’는 ‘① 참여대상’ 중 재취업지원서비스에 참여하지 않는 것에 대해 명시적으로 동의하지 않고 참여하지 아니한 근로자의 수를 기재합니다.</p> <p>‘⑤ 유형’은 「고령자고용법 시행령」 제14조의4 및 고시 제3조에 따른 재취업지원서비스 유형 등을 말합니다.</p> <p>‘⑥ 제공인원’은 ‘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 재취업 지원서비스에 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)</p> <p>‘⑦ 위탁기관명 등’은 해당 근로자에게 위탁을 통하여 재취업지원서비스를 제공한 경우 해당 위탁기관의 유형을 아래에 따라 번호를 기재합니다.</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>‘⑧ 제공기간’은 해당 근로자가 재취업지원서비스에 참여한 기간을 기재합니다. 해당 근로자가 2회 이상 재취업지원서비스에 참여한 경우에는 각각 모두 기재합니다.</p> <p>‘⑨ 미참여 사유’는 근로자가 스스로 재취업지원서비스 참여하지 않은 사유를 ‘③ 미참여 동의자’의 1부터 4까지 중에서 선택하여 기재합니다.</p>						

❖ 재취업지원서비스 의무화 제도의 현장 안착과 제도 이행 독려를 위해 기업 대상으로 컨설팅, 담당자 연수를 제공하고 있습니다. 사업주께서는 다음 사항을 참고하시어 제도 운영에 적극 활용하여 주시기 바랍니다.
* 상세문의: 노사발전재단 전직지원팀(02-6021-1157, 1332, 1477, 1135), 홈페이지(www.nosa.or.kr)

□ 사업 안내

- (사업목적) 재취업지원서비스 의무화 제도 시행에 따라 기업에 제도 설계 컨설팅, 담당자 연수 등을 제공하여 제도 도입 지원
- (지원대상) 재취업지원서비스 의무대상 기업(1,000인 이상) 또는 재취업지원서비스 도입을 희망하는 기업(300~999인)
- (사업일정)

일정	의무 대상 사업 확정 통지 (3월 초)	서비스 신청접수	기업 컨설팅 (3월~8월, 매월)	컨설팅 제공 (4월~11월 중)	점검 및 사후관리 (서비스 종료 후)
			담당자 연수 (3월~10월, 수시)	연수 운영 (3월~10월 중)	
주체	고용노동부 ↓ 의무대상 기업	기업(300인 이상) ↓ 노사발전재단	전문기관 ↓ 기업	전문기관 ↓ 기업	

□ 서비스 내용

기업컨설팅		기업담당자 연수(이러닝)											
□ 기업 내 재취업지원서비스 제도 도입 및 개선을 위한 컨설팅 지원		□ 기업담당자 전문성 강화를 통한 효과적인 재취업지원서비스 설계 및 운영 지원											
<table border="1"> <tr> <th>기초컨설팅</th> <th>전문컨설팅</th> </tr> <tr> <td> ① 재취업지원서비스 인식 개선 ② 재취업지원서비스 도입 체계 구축 ③ 재취업지원서비스 운영 체계 구축 ④ 재취업지원서비스 성과평가 체계 구축 </td> <td> ① 재취업지원서비스 개선사항 진단 ② 재취업지원서비스 전담인력 역량강화 ③ 재취업지원서비스 운영체계 강화 ④ 재취업지원서비스 유형별 성과관리 진단 </td> </tr> </table>	기초컨설팅	전문컨설팅	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	<table border="1"> <tr> <th>기초 4h</th> <td> 제도 이행을 위한 기초 법령 및 제도 이해 • 재취업지원서비스 제도 안내 • 재취업지원서비스 주요 내용 이해 </td> </tr> <tr> <th>입문 6h</th> <td> 제도 도입과 관련한 기본기 함양 • 재취업지원서비스 운영 절차 및 내용 • 재취업지원서비스 담당자 업무 • 재취업지원서비스 사례 분석 및 프로그램 설계 </td> </tr> <tr> <th>고급 6h</th> <td> 프로그램 설계 및 실행 • 재취업지원서비스 운영 조직구성 • 업종별 프로그램 설계 및 개발 • 서비스 성과관리(운영 관리 및 실행 방법 등) </td> </tr> <tr> <th>특화 6h</th> <td> 실무 사례 등 심화 역량 강화 • 운영 사례(기업별, 유형별 등) • 그 밖에 재취업지원서비스 프로그램에 대한 세부 내용(재취업 진단 검사 및 자기탐색, 진로설계서 작성법, 정부지원제도, 실무운영사례 등 공유) </td> </tr> </table>	기초 4h	제도 이행을 위한 기초 법령 및 제도 이해 • 재취업지원서비스 제도 안내 • 재취업지원서비스 주요 내용 이해	입문 6h	제도 도입과 관련한 기본기 함양 • 재취업지원서비스 운영 절차 및 내용 • 재취업지원서비스 담당자 업무 • 재취업지원서비스 사례 분석 및 프로그램 설계	고급 6h	프로그램 설계 및 실행 • 재취업지원서비스 운영 조직구성 • 업종별 프로그램 설계 및 개발 • 서비스 성과관리(운영 관리 및 실행 방법 등)	특화 6h	실무 사례 등 심화 역량 강화 • 운영 사례(기업별, 유형별 등) • 그 밖에 재취업지원서비스 프로그램에 대한 세부 내용(재취업 진단 검사 및 자기탐색, 진로설계서 작성법, 정부지원제도, 실무운영사례 등 공유)
기초컨설팅	전문컨설팅												
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												
기초 4h	제도 이행을 위한 기초 법령 및 제도 이해 • 재취업지원서비스 제도 안내 • 재취업지원서비스 주요 내용 이해												
입문 6h	제도 도입과 관련한 기본기 함양 • 재취업지원서비스 운영 절차 및 내용 • 재취업지원서비스 담당자 업무 • 재취업지원서비스 사례 분석 및 프로그램 설계												
고급 6h	프로그램 설계 및 실행 • 재취업지원서비스 운영 조직구성 • 업종별 프로그램 설계 및 개발 • 서비스 성과관리(운영 관리 및 실행 방법 등)												
특화 6h	실무 사례 등 심화 역량 강화 • 운영 사례(기업별, 유형별 등) • 그 밖에 재취업지원서비스 프로그램에 대한 세부 내용(재취업 진단 검사 및 자기탐색, 진로설계서 작성법, 정부지원제도, 실무운영사례 등 공유)												
□ 컨설팅 절차(약 12주) 협약체결 → 환경분석 → 컨설팅 계획 수립 → 파일럿 프로그램 제공 → 최종 제도설계 → 최종보고		* 운영 시간은 예시이며, 변경될 수 있음											

□ 신청방법: 노사발전재단 누리집(www.nosa.or.kr) 에서 신청