

이슈리포트 2021-3(2021.09.27)

1,000명미만 기업대상

미리 준비하는  
**퇴직(예정)자 재취업지원서비스  
금융업권 업무담당자 핸드북**  
이슈리포트(ISSUE REPORT)



금융·보험산업 인적자원개발위원회  
Financial Services and Insurance Industrial Skills Council

# 금융·보험 ISC 소개

## □ (배경)

- ▶ 정부(고용노동부)는 산업 특성 및 수요에 맞는 인력양성 등을 위해 민간 주도의「산업별 인적 자원개발위원회\*」 구성

\* 인적자원개발위원회는 영어로 Industrial Skills Council이며 줄여서 ISC로 표현

## □ (주요업무)

- ▶ 현재 19개 산업별 ISC가 있으며 각 산업의 현장에서 정부와 기업을 지원하는 역할을 수행하며, 주요 업무는

① 산업의 인력현황 조사, ② \*NCS 개발·개선, ③ 일학습병행 사업 등

\* NCS(국가직무능력표준) : 현장중심의 인재를 양성하기 위해 산업현장에서 직무를 수행하는 데 필요한 능력(지식, 기술, 태도)을 국가가 표준화한 것. → 더 자세한 내용은 '<https://www.ncs.go.kr>'에서 확인 가능

## □ (금융·보험 ISC 구성)

- ▶ 은행연합회, 생·손보험회, 여신금융협회, 금융연수원 등으로 구성(협회·단체 10, 기업 6, 근로자단체 1개) 되어 있으며 금융투자협회가 대표기관을 담당

### < 금융·보험 ISC 참여기관·기업 >

| No | 참여 기관 · 기업    | 구 분 |
|----|---------------|-----|
| 1  | 한국금융투자협회      | 산업계 |
| 2  | 전국은행연합회       | 산업계 |
| 3  | 생명보험협회        | 산업계 |
| 4  | 손해보험협회        | 산업계 |
| 5  | 여신금융협회        | 산업계 |
| 6  | 저축은행중앙회       | 산업계 |
| 7  | 한국핀테크산업협회     | 산업계 |
| 8  | 금융연수원         | 산업계 |
| 9  | 보험연수원         | 산업계 |
| 10 | 금융보안원         | 산업계 |
| 11 | 교보증권          | 기업  |
| 12 | 삼성화재          | 기업  |
| 13 | 모아저축은행        | 기업  |
| 14 | 메리츠캐피탈        | 기업  |
| 15 | KB자산운용        | 기업  |
| 16 | ABL생명         | 기업  |
| 17 | 한국노총 전국금융산업노조 | 노동계 |

[1,000명미만 기업 대상]

# 미리 준비하는 퇴직(예정)자 재취업지원서비스 금융업권 업무담당자 핸드북

금융·보험ISC 2021년 3분기 이슈리포트

- ▶ 금융·보험산업 인적자원개발위원회(금융·보험ISC)는 금융·보험산업의 인적자원 개발·관리·활용 등의 핵심기준을 마련하고, 인적자원 관련 의사결정, 현장형 인재 수요파악을 위한 산업인력현황 조사, 일학습병행제 지원 사업 수행, NCS(국가직무능력표준) 개발·개선 등 사업과 각종 고용·노동 관련 사업에서 산업계 대표로서 역할을 수행하여 산업계 주도의 실력중심사회 구현에 기여하기 위하여 금융·보험 산업 내 협·단체, 기업, 근로자단체로 구성하여 2015.5월 출범
- ▶ 재취업지원서비스 제도 시행(20.5.1)에 의거 1,000인 이상 사업장은 '50세 이상 퇴직예정자'에게 재취업지원서비스를 의무적으로 제공해야 함. 제도권에서 의무기업에 업무매뉴얼, 기업담당자 교육프로그램 등을 제공하고 있으나, 비의무기관(1,000명미만 기관)은 경영진의 무관심, 담당자 부재 등으로 인하여 재취업지원서비스 제공이 용이하지 않은 실정.
- ▶ 금융·보험ISC는 금융업권 비(非)의무기관 업무담당자를 위해 재취업서비스 업무에 대한 도움을 주고자 간략한 안내서를 발간하여 배포하고자 함.
- ▶ 비상업 목적으로 본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재할 경우 내용의 출처를 명시하면 자유롭게 인용할 수 있습니다.
- ▶ 보고서 내용 문의

\* 금융·보험산업 인적자원개발위원회 사무국 ☎ (02)2003-9832

# | 목 차 |

|   |    |
|---|----|
| I. 퇴직(예정)자들의 은퇴준비 필요성                     | 3  |
| II. 퇴직(예정)자들의 은퇴계획                        | 5  |
| III. 재취업지원서비스 제도의 도입 배경                   | 8  |
| IV. 재취업지원서비스 제도이해                         | 9  |
| V. 재취업지원서비스 담당자의 역할 및 서비스 방법              | 12 |
| VI. [정부지원] 기업담당자 대상 교육프로그램 (2021년 불임2 참조) | 14 |
| VII. [정부지원] 퇴직(예정)자 대상 교육프로그램 (국내)        | 16 |
| VIII. 중장년세대의 노동시장 재진입 사례 (해외)             | 18 |
| IX. 재취업지원을 위한 과제와 시사점                     | 24 |

## <불 임>

|   |    |
|---|----|
| 1. 금융업권 퇴직자의 재취업 성공/실패 사례                                     | 26 |
| 2. [정부지원] 재취업지원서비스 시행지원 사업안내 (2021년)<br>(기업컨설팅 및 기업담당자 연수 보급) | 31 |
| 3. 재취업서비스 정보제공 사이트  | 35 |
| 4. 관련 법령/규정 고시  | 38 |

## \* 참고문헌

# I. 퇴직(예정)자들의 은퇴준비 필요성



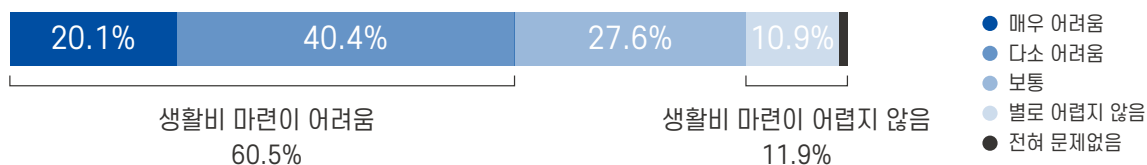
▶ 현재 우리나라는 OECD국가 중 65세 이상 노인 빈곤율이 가장 높은 나라이며, 다른 나라보다 고령화가 빠르게 진행되고 있어 노후준비가 절실히 요구되고 있다.

1) 생애주기상 일 하는 기간은 짧아지고 은퇴기간은 점점 길어지고 있어 퇴직 후 생활비 마련에 어려움이 예상된다.

| 시기          | 학습기간 | 기준나이 | 일하는기간 | 기준나이 | 은퇴기간 | 기준나이 |
|-------------|------|------|-------|------|------|------|
| 1950-1960년대 | 20   | 21   | 30    | 51   | 10   | 61   |
| 1970-1990년대 | 25   | 25   | 30    | 55   | 20   | 75   |
| 2000년대 이후   | 30   | 31   | 25    | 55   | 25   | 80   |

<출처: 하나금융그룹 100년 행복연구센터, 대한민국 퇴직자들이 사는 법, 2020년 5월>

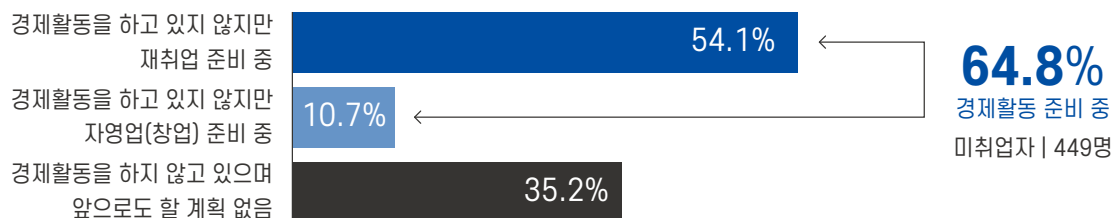
퇴직자의 20.1%는 생활비 마련이 매우 어렵다고, 40.4%는 조금 어렵다고 답변



\* 생활비 마련에 어려움 없다는 퇴직자 중 74.1%는 총자산이 5억원 이상인 것으로 나타남

미취업자 중 64.8%가 경제활동을 준비중으로, 중장년 취준생 규모가 상당

## 향후 경제활동 계획



<출처: 하나금융그룹 100년 행복연구센터, 대한민국 퇴직자들이 사는 법, 2020년 5월>

## 2) 경제활동인구 감소와 사회복지비용 증가

- 평균수명의 지속적인 증가와 저 출산으로 인한 노인부양의 부담 증가는 기존의 전통적 사회질서(효도정신) 붕괴와 세대간 갈등의 사회문제를 야기 할 수 있으므로 사회 구성원 각자의 은퇴준비 필요성 증가되고 있다

## 3) 사회보장제도 미흡

- 국민연금과 같은 사회보험이 경제적 위험에 대한 최소한의 보장인 관계로 개인이 희망하는 풍요로운 은퇴생활을 보장하기에는 매우 부족한 현실
- 2019년 기준, OECD 전체 국가들의 GDP대비 사회복지지출 비율은 평균 20.0%이나 우리나라는 12.2% 수준임
- 우리나라 고령층의 노후준비가 부족한 이유는 다른 국가에 비해 고령층에 대한 복지수준이 낮고 노후준비의 주요 자산인 공·사적 연금이 활성화 되어 있지 않기 때문이다  
<출처 : 'OECD 주요국의 공공사회복지지출 현황', 국회예산정책처(2021.2월)>

## 4) 저금리에 따른 자산운영의 어려움

- 저금리로 은퇴준비 자산의 크기가 그만큼 커지게 되어 노후 준비자금 마련에 대한 어려움이 가중

## II. 퇴직(예정)자들의 은퇴계획



- ▶ 퇴직(예정)자들의 은퇴 계획은 사람마다 처한 환경과 개인적 특성에 따라 다르기 때문에 일률적으로 말할 수는 없지만 각자 현재의 위치에서 삶의 만족도를 높여 살기 위해 어느 영역에 대해 시간과 열정을 더 할애해야 하는 가를 생각해 봐야 한다.
- ▶ 그런 측면에서 퇴직 후 은퇴 계획을 수립하기 위해서는 먼저 자신의 노후준비정도(재무 & 비 재무포함), 생애설계를 점검할 필요가 있다.

### 1) 노후준비 종합 진단 서비스

- 4대 영역(소득과 자산, 건강한 생활습관, 사회적 관계, 여가활동)의 진단지표를 통해 노후준비 상태를 종합적으로 진단하여 재무·비재무 영역의 균형있는 노후준비를 유도하고 부족영역을 준비할 수 있도록 개인별 상황에 가장 적합한 사회자원을 매칭해주기 위한 서비스

- 접속경로




\* 국민연금공단 내연금(csa.nps.or.kr) → 자가진단 → 노후준비 종합진단

## 2) 생애경력설계 서비스

- 만 40세 이상 재직자 및 구직자를 대상으로 자가진단을 통하여 자신의 경력 준비상황을 점검하고 그에 맞는 생애경력을 설계하여 신중년 인생 후반부를 미리 준비할 수 있도록 지원하는 서비스
- 온라인 및 유선신청 : 워크넷([www.work.go.kr/lifeplan](http://www.work.go.kr/lifeplan)), 지역 중장년일자리 희망센터

## 3) 생애경력설계 자가진단

- 스스로 자신의 생애경력설계 준비상황을 점검하고, 그에 맞는 경력준비 가이드라인을 제공할 수 있습니다. 자가진단 결과에 따라 자신의 유형별 특성과 행동전략을 파악해 다양한 정보를 제공
- 이용방법 : 워크넷 생애경력설계서비스 또는 모바일 참여가능
  - \* <http://www.work.go.kr/lifeplan>  
(생애경력설계서비스→생애경력설계 자가진단→주요내용)
  - \* 경력개발지향유형 : 검사자가 희망하는 앞으로의 경력 경로를 의미
  - \* 경력행동유형 : 구직태도, 구직기술, 직무능력의 높고 낮은 정도를 진단




[채용정보](#) [중장년일자리희망센터](#) [생애경력설계 서비스](#) [전직지원 서비스](#) [사회공헌활동 지원사업](#) [취업뉴스](#)

[홈](#) > [장년](#) > [중장년일자리희망센터](#) > [자가진단 서비스](#)

### 생애경력설계 자가진단 서비스

평생현역을 위해 스스로 자신의 생애경력 준비상황을 점검하고 그에 맞는 경력준비 가이드라인을 제공받을 수 있습니다.

[자가진단하기](#) [자가진단결과](#)





#### 4) 행복한 노년을 위한 생애설계

- 생애설계는 생활의 다양한 영역에서 현재 이후 생애주기 각 단계를 거쳐 이루고자 하는 것을 체계적으로 계획 하는 것(실천하는 것)임
- 50대 이후의 생애설계는 중년기 이후 생애주기에 대한 계획으로 모든 재취업지원서비스는 생애설계를 바탕으로 이뤄져야 함

##### <생애설계의 정의>



#### 5) 행복한 은퇴를 위한 실행과제

| 구분             | 계획                               | 실행  |
|----------------|----------------------------------|---|
| 마음안정<br>(변화관리) | 은퇴 후 마음의<br>안정과 변화에<br>대응을 위한 계획 | 시간사용의 변화에 대한 수요, 주거환경에 대한 수용, 재무 상태에<br>대한 수용, 은퇴 후 마음의 안정을 위한 준비                         |
| 건강             | 건강 준비계획                          | 규칙적인 운동, 건강검진, 비흡연, 보험(질병, 통합, 의료실시)가입,<br>은퇴 후 건강의 중요성 인식, 은퇴 후 건강을 위한 계획                |
| 일              | 은퇴 후 일 및 사회활동<br>준비계획            | 사회봉사활동 참여, 은퇴시점 고려, 은퇴 후 일과 사회활동<br>준비의 중요성 인식  |
| 여가             | 은퇴 후 여가 및 취미활동<br>준비계획           | 여가활동 참여, 은퇴 후 여가와 취미활동 준비의 중요성 인식, 준비   |
| 주거             | 은퇴 후 주거생활<br>준비계획                | 주거점유형태 계획실행, 주거자원의 은퇴자원 활용, 장기간병기의<br>주거지 계획, 은퇴 후 주거환경에 대한 준비계획                          |
| 관계             | 가족관계 및 사회적 관계<br>준비계획            | 부부 공동활동 참여, 부부간 대화, 부부간 가사노동분담,<br>부모·자녀 저녁시간, 사회적 관계 중요성 인식, 은퇴 후 가족 및<br>사회적 관계 준비계획 실행 |






## III. 재취업지원서비스 제도의 도입 배경



- ▶ 퇴직(예정)초고령화 사회대비하여, 50대 이상 준·고령층이 노동시장에서 보다 장기간 활동할 수 있는 제도적 기반 조성 필요

→ 이직 예정인 근로자에 대한 재취업지원서비스 필요성 증대

### <해외 재취업지원서비스 현황>

|   |     |   |
|---|-----|---|
|    | 프랑스 | ❑ 경영상 해고 시 기업에 대해 전직지원을 법적 의무로 부과   |
|    | 독일  | ❑ 독일 사회보장법 제216조에 의거, 모회사 외 독립적인 사업체를 설립하여 최장 1년의 범위에서 구조조정 실업자의 재취업 지원               |
|    | 벨기에 | ❑ 근로자 20인 이상 기업 전직지원 의무화<br>❑ 45세 이상 퇴직자는 6개월(30시간), 45세 미만자는 3개월(15시간) 범위 내에서 서비스 수혜 |
|  | 미국  | ❑ '60년대 시작되어 Down-sizing이 본격화된 '80년대부터 일반화  |
|  | 일본  | ❑ '82년 시작, 정부와 산업계의 공동지원으로 서비스 진행중  |






선진국에서는 재취업지원서비스가 법적 제도화와 인적자원관리의 일환으로 안정적으로 운영되어 왔음

<자료 : 고용노동부(“베이비붐세대 전직지원 대책연구 결과보고서”, ‘12.9)>

- ▶ 한국은 60살 정년제가 법제화되어 있으나, 한국 사회의 인구구조 변화와 고령화 속도를 고려하면 정년 연장 논의를 더는 피할 수 없을 것으로 보인다. 현 정년 60살 제도의 한계는 분명하다. 박명준 한국노동연구원 연구위원은 “주된 일자리에서 이탈한 후 연금 수급 때까지 막막한 상황을 겪어야 하는 고령 근로자들이 다수”라며 “최소한 연금 수급 연령까지는 주된 일자리를 유지할 수 있어야 한다”고 말했다. 국민연금 수령 연령은 현재 만 62살에서 2033년까지 단계적으로 65살로 상향 조정 중인데, 많은 퇴직자들은 연금 수령 때까지 공백으로 인한 경제적 절벽이 생긴다.(‘소득 크레바스’)

<자료 : 한겨레신문(“정년 연장 논의 왜 필요한가...“부담 나눠 짊어지는 게 미래 이익”)>

### <주요선진국 정년제 현황>

|   |     |                         |
|---|-----|-------------------------|
|  | 미국  | 없음(1986년 폐지)            |
|  | 영국  | 없음(2011년 폐지)            |
|  | 독일  | 65세(2029년 67세 연장안 추진 중) |
|  | 프랑스 | 60세                     |
|  | 일본  | 사실상 65세(70세 연장안 검토 중)   |

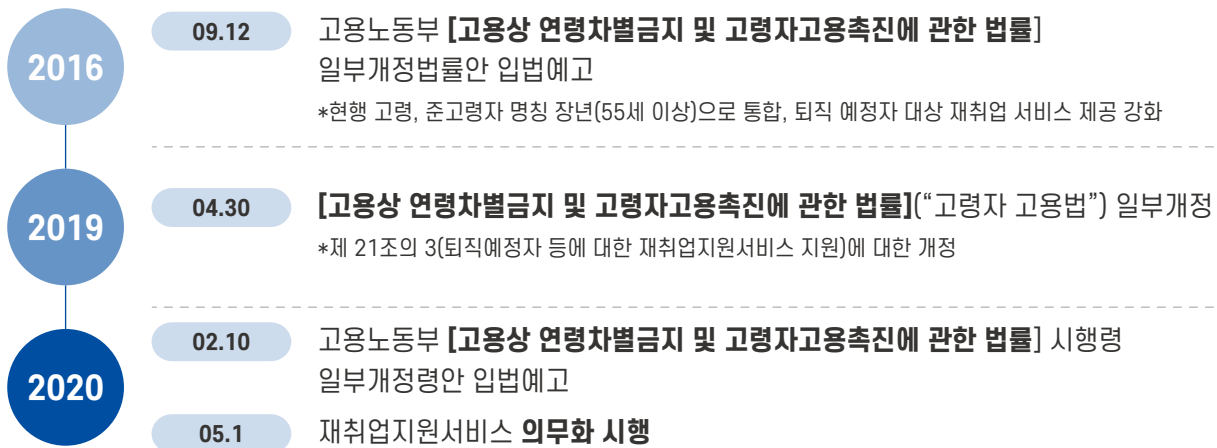
## IV. 재취업지원서비스 제도 이해



### ▶ 재취업지원서비스 의무화를 위한 법률안 개정

\* 관련법률 : 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 제21조의 3  
(퇴직예정자 등에 대한 재취업지원서비스 지원) (별첨 참조)

#### <고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 경과>



### ▶ 재취업지원서비스 제도의 주요 내용[1,000명이상 사업장(의무) 기준]

1) 정부는 급속한 고령화로 초고령 사회로 진전에 대비하여 정년퇴직 등의 시장에서 보다 장기간 활동 할 수 있는 제도적 기반을 조성하고자 기존의 고령자고용법을 개정하여 2020.5.1.부터 1,000명 이상 사업장의 사업주로부터 재취업지원서비스를 의무적으로 제공하도록 규정하고 있음

- \* 고령자고용법'은 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」의 약칭 임
- \* 준 고령자 : 50세이상~55세미만(고령자고용법 시행령 제2조)
- \* 고령자 : 55세이상(고령자고용법 시행령 제2조)

2) 초 고령화 사회대비하여, 50대 이상 준·고령층이 노동시장에서 보다 장기간 활동할 수 있는 제도적 기반 조성 필요

→ 이직 예정인 근로자에 대한 재취업지원서비스 필요성 증대

## ▶ 재취업지원서비스 대상 사업

- 1) 재취업지원서비스가 의무 적용되는 사업은 전년도 고용 보험법 상 피보험자자수가 1,000명 이상인 사업자
- 2) 재취업지원 의무대상에서 제외 된 중소기업 노동자를 위한 무료 재취업지원서비스 확대 예정 (고용노동부가 지원하는 전국 31개 중장년일자리의망센터에서 매년 4만명이상에게 무료제공 예정)

### 3) 재취업지원서비스 대상 사업의 서비스 제공 대상자

가. 이직예정일이 50세 이상이 되는 연도에 있을 것.

나. 해당 사업장에서의 피보험기간이 이직예정일 전날까지 계속하여 1년 이상일 것.

다만, 근로계약기간이 정해져 있는 준고령자 및 고령자는 해당 피보험기간이 이직예정일 전날까지 계속하여 3년 이상일 것.

다. 이직사유가 제14조의2제2항 각호의 어느 하나에 해당하지 않을 것.

(가) 「고용보험법」 제58조에 따른 수급자격이 제한되는 사유로 이직하거나 이직이 예정된 경우.

(나) 근로계약 기간의 정함이 있는 근로자가 근로계약 기간 중 또는 근로계약 기간의 만료로 이직하거나 이직이 예정된 경우. 다만 해당 사업에서의 이직일 또는 이직예정일(이하 "이직예정일 등"이라 한다) 이전의 피보험기간이 계속하여 3년 이상인 경우는 제외함.

### 4) 재취업지원서비스의 유형과 내용(의무기관)

| 유형                        | 서비스 내용   | 제공 기준   |
|---------------------------|--|---|
| 경력·적성 등의<br>진단 및 향후 진로 설계 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 이직 이후 변화관리 등에 관한 교육을 포함. 소질과 적성, 경력에 관한 진단과 상담을 바탕으로 향후 생애와 직업에 관한 진로 설계</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16시간 이상의 교육과 상담 제공</li> <li>• 개인별 「진로 설계서」작성</li> </ul>                |
| 취업 알선                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업 알선 및 상담 (이력서·자기소개서 작성요령 등 취업지원서비스 제공 포함)</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 이직 전 3개월 이내 2회 이상 취업 알선 (1회 이상 대면 서비스 제공)</li> </ul>                   |
| 취업/창업에 관한<br>교육훈련         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 구직 또는 창업 희망에 따라 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 교육·훈련</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기간 2일 이상 16시간 이상 실시</li> <li>• 집체 현장 실시 원칙, 일부 원격방식 병행수행 가능</li> </ul> |

## 5) 재취업지원서비스 제공 시기

- 이직(또는 이직예정일) 직전 3년 이내(경영상 퇴직, 희망퇴직, 권고사직과 같이 이직 시기를 예측할 수 없는 경우 이직 전 1년, 이직 후 6개월 이내)

## 6) 재취업지원서비스 제공 방법

가. 「직업안정법」 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 비영리법인이나 공익단체

나. 「직업안정법」 제19조에 따라 유료직업소개사업을 하는 법인

다. 「근로자직업능력 개발법」 제13조 제1항에 따라 직업능력개발훈련을 위탁받을 수 있는 대상이 되는 기관

<자료 : 고용노동부(2020.10월) 재취업지원서비스 운영 가이드 라인>

## V. 재취업지원서비스 담당자의 역할 및 업무 프로세스



### ▶ 재취업지원서비스 담당자의 역할

담당자는 재취업지원서비스 전반, 서비스 중 교육프로그램에 대한 올바른 이해가 필요함.  
특히 아래의 내용에 대한 지식과 이해를 기반으로 교육프로그램을 편성하고 운영하여야 함

- 1) 재취업지원서비스 의무화 배경과 정부정책의 이해
- 2) 고령화 사회의 의미와 중·고령자 사회에 대한 영향
- 3) 중년기 이후의 생애이해
- 4) 생애설계의 필요성과 생애설계의 원리와 원칙
- 5) 생애설계/진로설계로서의 재취업/창업의 이해
- 6) 생애설계기반 재취업지원서비스 절차의 이해
- 7) 재취업지원서비스 국내외(우수)사례 이해
- 8) 재취업 역량강화 교육프로그램 운영에 대한 기획역량

### ▶ 재취업지원서비스 업무 프로세스

#### ■ 중년기 이후의 생애 이해

- 개별 퇴직(예정)자의 퇴직 준비상황 및 필요성에 대한 이해를 위한 질의응답이 필요
- 퇴직 후 인생2막 준비에 대한 필요성 강조. 생애·경력설계, 노후준비진단 제공



#### ■ 재취업지원서비스 제도의 이해

- 법률 근거 및 지원제도 확인
- 관련 교육·훈련기관 파악 및 업무담당자 프로그램 참여
- 타사 운용사례 파악



## ■ 재취업지원서비스 도입 및 시행

- 재취업지원서비스의 개요 및 중요성 전파

교육인식개선(의무교육에 대한 거부감 제거), 전직(재취업) 로드맵\* 제공

\* 전직(재취업) 로드맵 제공

- 1) 자기탐색(이해)
- 2) 경력목표설정
- 3) 채용·일자리 정보 (일자리정보 사이트 제공)
- 4) 구직활동(이력서, 자기소개서, 면접)

- 맞춤형 교육프로그램 도입

- 인생2막에 도움이 되는 정보 제공

교육 및 프로그램 안내, 인생2막 지원기관 소개, 스마트폰 어플로 구직하기



## ■ 퇴직직원을 위한 '인생2막 설계지원 안내서' 발간\* 및 배부\*

- 퇴직 후 4대 보험 취득 방법

- 생애경력설계(노후준비진단 포함) 방법 안내

\* 퇴직(예정)자를 위한 "퇴직 후 인생2막 설계지원 안내서" 발간 및 배부는 중소기업에서 단독으로 실행하기에 어려움이 있을 수 있으므로 공동제작 또는 온라인(e-book) 발간도 검토할 필요



## <기대효과>

- 퇴직 후 불안감 해소로 직원 사기진작 및 직장 만족도 제고
- 직원복지 향상
- 기업의 사회적 책임 이행

## VI. [정부지원] 기업담당자 대상 교육프로그램 (2021년 붙임 2 참조)

⇒ 2022년까지 사업시행 예정



### ▶ 2021 재취업지원서비스 기업담당자 연수[(대면/비대면 교육)]



- 기업담당자가 생애 기반 중심의 재취업지원서비스 이해를 바탕으로 기업 내에서 서비스를 효과적으로 설계, 운영 및 관리할 수 있도록 전문성 강화

- 지원내용 : 기업 내 담당자 900명을 대상으로 재취업지원서비스 제도 이해 및 실무 운영체계 교육
- 이용방법 : 노사발전재단 홈페이지 접수(nosa.exc.co.kr)
- 교육내용

| 구분 | 입문과정   | 교급과정   |
|----|--|--|
| 시간 | 16h(2일 과정)   | 24h(3일 과정)   |
| 내용 | ① 재취업지원서비스 제도 및 유형의 이해<br>② 재취업지원서비스 내용과 적용<br>③ 재취업지원서비스 프로세스 설계<br>④ 운영 사례 | ① 사전 e-러닝(제도 이해 등)<br>② 재취업지원서비스 도입<br>③ 재취업지원서비스 프로그램 운영 개발<br>④ 재취업지원서비스 벤치마킹<br>⑤ 성과관리 및 솔루션 체험 |

### ▶ 기업담당자대상 온라인 교육

- 이용방법 : 노사발전재단 재취업지원서비스(<https://www.nosa.or.kr>)
- 교육내용

| 과정 (3h)   |  |
|---|--|
| <b>모듈1. 진로설계 (1.5h, 강사 : 이진구)</b><br>1. 중장년 인구사회학적 특징 및 퇴직 전후 심리변화<br>2. 중장년 니즈 및 퇴직 후 경로<br>3. 과정설계 주요 모듈 특성 및 주안점 | <b>모듈2. 취업알선 (1h, 강사 : 임희정)</b><br>1. 취업알선의 이해<br>2. 중장년 노동시장 알아보기<br>3. 취업알선 과정 알아보기  |
| <b>모듈3. 취업 및 창업교육 (0.5h, 강사 : 임희정)</b><br>1. 직업능력개발훈련의 이해<br>2. 자격증 제도의 이해  | <b>화면 예시</b><br>  |



| 과정 (7h)   |  |
|---|--|
| 진로설계 (3h)   |  |
| <b>모듈1. 생애변화에 대한 이해 (1h, 강사 : 이진구)</b>  | <b>모듈2. 생애설계 영역 이해 I (1h, 강사 : 임수정)</b>  |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 중장년 인적자원의 중요성</li> <li>2. 생애주기 이론과 발달과업</li> <li>3. 중년기의 변화와 특성</li> </ol>                          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 인생 후반기 일의 의미와 정의</li> <li>2. 인생 후반기 다양한 일의 방식</li> <li>3. 경력설계 방법</li> <li>4. 진로설계 및 실습</li> </ol> |
| <b>모듈3. 생애설계 영역 이해 II (1h, 강사 : 김도영)</b>  | <b>화면 예시</b>   |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 진로설계를 위해 필요한 생애설계 영역 고려사항</li> <li>2. 퇴직 전후 도움이 되는 정부지원제도</li> </ol>                                |    |
| 취업알선 (3h)   |  |
| <b>모듈1. 취업알선의 적용 (1h, 강사 : 임희정)</b>   | <b>모듈2. 취업스킬 향상 (1h, 강사 : 임선화)</b>   |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 서비스 절차별 유의사항</li> <li>2. 직종별 취업정보 파악</li> <li>3. 취업정보 제공방법</li> </ol>                               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 이력서 및 자기소개서 작성법</li> <li>2. 면접 준비 사항</li> </ol>  |
| <b>모듈3. 취업전략 수립 (1h, 강사 : 임은경)</b>  | <b>화면 예시</b>   |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 취업시장의 이해</li> <li>2. 온라인 채용사이트 활용법</li> <li>3. 인맥활용의 중요성과 활용법</li> <li>4. 타겟마케팅의 이해와 활용법</li> </ol> |    |
| 취업 및 창업교육 (1h)  |  |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 중장년 직업능력개발훈련 및 자격증 이해하기</li> <li>2. 경력 경로별 교육과정 살펴보기</li> </ol>                                     |  |

<자료 : 노사발전재단 재취업지원서비스>

## VII. [정부지원] 퇴직(예정)자 대상 교육프로그램 (국내)



### ▶ 노사발전재단 금융센터(재직자 1,000명미만 기업만 가능)

- 금융권 퇴직(예정)자를 위한 맞춤 전직지원서비스로 1:1 상담 및 경력목표에 따른 역량 강화 교육 등을 통해 인생3모작 준비를 위한 종합서비스 제공

- 전직지원 서비스 소개



## - 교육내용

### STEP1 전직준비프로그램

자기탐색 및 구직시장을 이해하고, 금융권 퇴직자들이 성공 및 실패사례를 분석함으로써 자신의 진로목표 및 구직전략에 대하여 구상하는 단계입니다.

**| 운영과정예시 |**

| 구분          | 강의명             | 세부내용  | 시간         |
|-------------|-----------------|---|------------|
| 1일차         | 오리엔테이션          | 과정 설명 및 참가자 소개                                    | 1h         |
|             | 변화 관리           | 금융권 퇴직자들이 전하는 변화의 핵심 성공요인 분석                      | 2h         |
|             | 자기이해를 통한 경력탐색   | 금융권 퇴직자의 흥미·가치관·역량분석을 통한 자기탐색 및 동기부여              | 3h         |
| 2일차         | 다양한 경력경로 들여다 보기 | 중장년의 노동시장 현황 파악 및 인생후반전에 고려해볼 수 있는 다양한 경력 경로를 탐색  | 2h         |
|             | 구직전략            | 구직시장의 이해, 이력서 자기소개서 작성법, 면접법, 중장년 재취업을 위한 정부제도 안내 | 2h         |
|             | 금융권 퇴직자 사례분석    | 금융권 퇴직자의 사례 분석을 통한 나만의 일거리 찾기 방법 도출               | 2h         |
| <b>총 2일</b> |                 |   | <b>12h</b> |

### STEP2 개인별 컨설팅 및 서비스

개인별 전담 컨설턴트와 1:1 컨설팅을 통해 진로목표를 현실화하고, 목표달성을 위한 구체적인 활동 계획을 수립하는 단계입니다.

**| 운영과정예시 |**

전담 컨설턴트의  
맞춤 전직지원 컨설팅

금융권내 채용정보  
분석 및 제공

면접 시뮬레이션 및  
이력서 피드백

경력주제별 전문가  
컨설팅 지원

일대일 상담



특강 프로그램



### STEP3 직무심화 단기과정

1, 2단계를 통해 설정한 진로목표에 따라 차별화된 과정에 참여하여 진로를 탐색하는 단계입니다.

**| 운영과정예시 |**

| NO. | 과정명                 | 커리큘럼   |
|-----|---------------------|--|
| 1   | 강사준비반               | 강사입문하기 / 강사의 진로분야 및 역할 사례특강(강사 선배와의 만남)                  |
| 2   | 사회적기업 창업            | 사회적기업의 이해 / 사회적기업 인증 및 지원제도 사례특강(사회적경제 프루보노, 사회적기업 전문인력) |
| 3   | 창직전문가 과정            | 창직의 이해 / 창직의 원리 및 방법 창직컨설턴트 진로 분야 / 다양한 창직 사례 연구         |
| 4   | 일반창업 과정             | 창업 기초 및 아이템선정 전략 / 상권분석 및 입지선정 전략 / 정부지원제도               |
| 5   | 전직지원전문가과정           | 전직지원서비스의 이해 / 전직지원컨설턴트 역할 및 진로방향 사례특강(전직지원컨설턴트의 성장스토리)   |
| 6   | 서민금융전문가 과정          | 미소금융의 이해 / 미소금융컨설턴트 역할 및 진로 서민금융 직무의 이해 및 채용동향           |
| 7   | 1인 콘텐츠 크리에이터 과정(기초) | 유튜브 및 크리에이터 이해 / 유튜브 콘텐츠 제작 및 채널 운영 등                    |
| 8   | 매업성리컨설턴트 과정         | 매업성리컨설팅의 이해, 매업성리컨설턴트의 역할 및 진로                           |

### STEP4 직무역량 심화과정

3단계 직무심화 단기과정 이수 후 구체화된 진로 목표를 달성하기 위해 직무역량을 강화하는 심화단계입니다.(과정 주제는 상황에 따라 추가·변경 될 수 있습니다.)

**| 운영과정예시 |**  
금융전문가과정

| 구분  | 프로그램                 | 시간 |
|-----|----------------------|----|
| 1일차 | 금융 강사로서의 활발한 인생2막 열기 | 2h |
|     | 강의 기획 및 콘텐츠 개발       | 4h |
| 2일차 | 강의 PPT 역량개발 & 실습     | 4h |
| 3일차 | 효과적 강의 전달법           | 3h |
| 4일차 | 프로페셔널 강사 이미지 메이킹     | 2h |
|     | 프로강사 영업, 마케팅 전략      | 2h |
| 5일차 | 블로그 및 SNS 활용 전략      | 2h |
|     | 생애설계 재무 강의 분석        | 2h |
| 6일차 | 공공자작물 활용법            | 1h |
|     | 강의 시연 & 피드백          | 4h |

**1인 콘텐츠 크리에이터 양성과정**

| 구분  | 프로그램                     | 시간 |
|-----|--------------------------|----|
| 1일차 | 유튜브 채널 기획 및 운영           | 4h |
| 2일차 | 유튜브 콘텐츠 기획 및 홍보 전략       | 4h |
| 3일차 | (실전) 유튜브 콘텐츠 제작/유튜버 수익활동 | 4h |

<자료 : 노사발전재단 금융센터 교육 팸플릿>

## VIII. 중장년세대의 노동시장 재진입 사례 (해외)



### ▶ (일본) 일본 기업의 중·고령자 인생2막 지원 사례

#### <A사 사례>

- 이 회사의 제2의 커리어 지원 제도는 제2의 커리어 준비를 위한 휴가 제도와 경제적 지원제도를 마련하고 있다. 구체적으로 능력개발지원제도와 제2의 커리어 준비지원금제도가 있다. 제2의 커리어 지원제도는 제2의 커리어 개발을 스스로 계획하고 실시하는 사람에게 회사가 경제적, 시간적 편의를 제공하여 직원이 주체적인 생애설계를 할 수 있도록 지원한다.

적용대상자는 만 50세 이상 직원 중에서 관계회사 이 외의 재취업과 창업을 스스로 계획하고, 회사의 승인을 받은 사람이다. 능력개발휴가제도의 경우, 제2의 커리어를 준비하기 위하여 필요한 기술과 지식 습득을 위한 강의 수강, 자격시험, 창업을 준비할 시에 활용할 수 있는 휴가 제도이다. 휴가 중 2년 동안 연봉의 70% 수준을 수당으로 지급한다. 능력개발 연수비도 보조하고 있으며, 휴가와는 별개로 보조대상 비용에서 본인부담액의 50%를 지급한다.

제2의 커리어 준비지원금제도는 60세 정년 전에 제2의 커리어를 위해 퇴직하는 경우 경제적 지원 차원에서 퇴직금 상승하여 지급하는 제도이다. 56세 미만에 퇴직하는 경우라도 56세까지 근무했다고 간주한 근속년수에 따라 퇴직금을 계산한 퇴직 금액과 통상적인 퇴직금과의 차액을 지급한다.

#### <B사 사례>

- 이 회사는 자기실현을 다양하게 지원하기 위해 생애설계 프로그램을 실시하고 있다. 정년 전에 제2의 인생에 도전하는 사람을 적극적으로 지원하기 위하여 <뉴라이프챌린지> 제도를 운영하고 있다. 1990년 도입 당시의 생애설계 프로그램은 정년을 맞이할 때, 회사에 의존하여 인생설계를 할 수 없는 사람을 지원하기 위해 정년 후 인생을 어떻게 살아갈지 생각해보도록 하는 것을 목적으로 하였었다.

생애설계연수는 35세 시점의 <마이체인지> 연수, 45세 시점의 <마이비전>연수, 53세 시점의 <마이라이프> 연수, 59세 시점의 <뉴라이프> 연수 등 4가지로 구성되어 있다. <마이체인지> 연수는 자기계발의 의미가 강하다. 지금까지의 지식과 기술을 점검하고 회사에서 장래의 커리어 방향과 고용 능력 형성을 지원하는 프로그램이다. <마이비전>연수는 지금까지 익힌 지식과 기술을 앞으로 어떻게 활용할 것인지, 자신의 생애설계를 어떻게 선택할지를 확인하는 프로그램이다. <뉴라이프> 연수는 자신의 강점을 인식하고, 그 강점을 살려 정년 후 생활 설계를 어떻게 선택할지를 생각하고 결정하기 위한 프로그램이다.

이러한 연수와 더불어 다양한 자기 계발을 지원하는 제도가 마련되어 있다. 젊은 층에게는 자기 계발 지원을 위해 목표에 의한 관리(Management by Objective, MBO)와 3년마다 점검하는 커리어개발 면접, 개인의 의사와 적성을 중시하는 인재공모제도, 전문 영역 강화에 도전을 지원하는 프로페셔널 인증제도가 있다. 중고령자의 자기발지원제도는 50세에 퇴직금지급기준을 정년 취급하는 50세 정년취급제도, 회사 외에서 능력을 발휘하고 성과를 내는 사회출향제도, 인재의 최적 배치를 통한 관계 회사와의 관계 강화와 직원의 활동장소를 넓히기 위한 전직제도, 정년 전에 제2의 인생을 시작하고 싶은 사람을 위한 뉴라이프챌린지 지원제도가 있다. 뉴라이프 챌린지 지원제도는 생애설계 선택지를 확대하는 관점에서 독립 창업과 타사에 재취업을 지원하는 프로그램이다. 독립 창업에 관계없이 45세와 55~55세의 직원이라면 연간 2회 모집 과정에 지원하면 연소득의 1.5~3배의 금액을 퇴직금에 추가 지급한다.

### <C사 사례>

- 이 회사는 50대 직원을 대상으로 다양한 방식으로 일할 수 있는 일 모델을 제공하고 있다. 제2의 커리어 지원제도인 <뉴워크 지원 프로그램>은 유연근무제도, 복수직업 프로그램, 사내공모제도, 프리에이전트제도, 시니어 테마 휴직제도, 독립지원제도 등 6개로 구성되어 있다. 50대 직원의 자기실현을 지원하여 조기 퇴직 등의 구조 조정을 하지 않고 직원이 사내외적으로 활동의 폭을 유연화 시키고 활성화를 도모하는 포괄적인 대책이다. 겸업과 독립지원을 포함하여 다양한 일 모델의 선택지를 제공하고 있다.

- ① 유연근무제도 직장의 업무와 별도로 겸업(부업)을 인정하는 제도이다. 1주일 단위로 근무 시간의 40%내에서 회사 업무를 쉴 수 있다. 즉, 주5일 중에서 2일간은 회사 업무 이외에 할당할 수 있다. 단, 근무시간 외 시간에 대한 급여는 삭감된다.
- ② 복수직업제도 현재 업무에서 벗어나 일정기간 자신의 전문성을 살린 업무를 할 수 있는 제도이다. 회사의 일정 업무분야를 대상으로 공모한다. 복지 직업 업무에 사용하는 시간은 주당 근무시간의 30% 이내로 한정된다.
- ③ 사내공모제도 50세 이상을 대상으로 수시로 회사의 업무분야에서 공모한다.
- ④ 프리에이전트(free agent)제도 50세 이상의 직원이 본인의 전문성을 살려 스스로 이동하고 싶은 부서에 도전할 수 있는 제도이다.
- ⑤ 시니어테마휴직제도 전문성 습득을 위한 교육, 비영리기관 등 사회 활동 참여, 창업 준비 활동 등 스스로 설정한 주제에 따라 휴직할 수 있는 제도이다. 휴직기간은 최대 2년이고, 휴직 중에도 월 소득의 60%를 지급한다.
- ⑥ 창업지원제도 독립이나 전직을 희망하는 직원을 대상으로 이를 준비하기 위한 휴직, 지원금을 지급하는 기간 한정형 제도이다. 희망자는 독립과 전직 등 목표하는 바를 실현하기까지의 일정 등의 계획을 서면으로 제출하고, 심사를 거쳐 승인 받는다. 준비를 위한 휴직기간은 1년이고, 휴직 중의 급여는 월 소득을 지급한다. 또한 휴직기간 종료 후, 독립과 전직을 하는 경우 지원금을 일시금으로 지급한다. 지원금은 퇴직금에 추가하여 본 금액의 일정 기간의 월수분을 지급한다(연령에 따라 지급월수는 다름).

## ▶ (독일) 50+세대 고용을 위한 독일 이익집단의 활동 사례

### 1) 50세 이상 시민을 위한 협회, 이니셔티브50플러스연방협회 (BVI 50Plus)

- 이 협회의 대표적인 고령층 취업 장려 프로그램으로는 이니셔티브아르바이트50플러스(Initiative Arbeit 50Plus)가 있다. 이 프로그램은 인구변동이 미래의 고용시장에 영향을 미칠 것을 대비해 마련되었다. 즉, 미래의 고용시장에서 장년층과 노년층의 역할이 더욱 중요해질 것이며, 이를 위한 적절한 준비가 필요하다는 것을 기업과 근로자에게 알려주는 것이다. 이 프로그램은 크게 두 개의 갈래로 나뉜다. 첫째는 기업을 대상으로 하고 두 번째는 50+세대 근로자를 대상으로 한다.

기업에게는 향후 인구변동 문제가 심각한 고용시장의 변화를 초래할 것을 알리며, 50+세대 근로자를 적절한 직무로 변경하거나 인사교육 및 관리를 위한 교육을 진행한다. 또한 50+세대 근로자에게는 삶에 필요한 필수적인 정보를 제공하여 직업 교육과 노후대비의 중요성을 알려준다. 특히, 노후에도 사회적 활동을 지속할 수 있도록 자신의 퇴사 모델을 그려볼 것을 권장하고, 그동안 쌓은 전문적 노하우와 기술적 능력을 직무 경력서에 정리하는 것을 지원한다. 이러한 교육은 연방정부로부터 인가받은 인구통계학, 인사관리, 건강 및 개인코치전문 분야의 정식 상담전문가들에 의해 운영된다. 교육을 수행하는 전문가들은 BVI 50Plus에서 상시 근무하는 것은 아니며, 교육이 진행될 때 BVI 50Plus가 전문가들을 선발, 위촉하여 교육을 진행한다. 이 협회는 소비자, 유권자, 자원봉사자 등으로서 50+세대의 잠재적인 사회적 역할을 강조하며 고령 세대가 빠르게 변화하는 사회에 잘 적응할 수 있도록 하고 그들이 사회에서 소외되는 것을 방지하기 위해 다방면으로 노력하고 있다.

### 2) 인구변동에 대처하는 기업의 적극적인 자세, 독일 고용주협회 (BDA)

- BDA는 인구의 고령화와 같은 대대적 인구변동이 앞으로 독일 경제와 고용시장에 끼칠 영향을 파악하고, 고령의 노동자를 보다 많이 채용하고 효율적 교육을 통해 적절한 직무를 배분할 수 있도록 하기 위한 노력을 하고 있다. 그 예로, 2003년에 61페이지에 달하는 ‘기업을 위한 고령근로자 근무 현황’ (Altere Mitarbeiter im Betrieb) 책자를 출판하여, 노동시장 변화 및 관련 노동법안 정보와 고령근로자 채용을 위한 환경 개선 제안 등을 통해 기업들이 사회변화에 적절히 대비할 수 있도록 지원하고 있다.



‘기업을 위한 고령근로자 근무 현황’에서 BDA는 변화하는 인구구조 안에서 적절한 인사정책을 통해 성공적으로 고령층 근로자를 채용하고 있는 기업으로 헤링바우(Hering Bau GmbH)사를 소개했다. 헤링바우사는 철도 인프라와 공공시설을 위한 자재 뿐 아니라 다양한 건축용 콘크리트도 납품하고 있는 125년의 역사를 가진 기업이다. 이 기업은 500명의 직원 중에 3분의 1 이상이 평생 교육을 받는 고령근로자들로 구성되어 있다. 고령근로자들이 덜 복잡하고 물리적으로 덜 부담스러운 작업을 수행하도록 하는 대신 새로운 직무교육을 수행하여 능력을 강화하도록 유도하고 있다.

## ▶ (스웨덴) 사회적 기업의 현장 (중장년 세대의 노동시장 재진입 통로)

### \* 수공예제품을 만드는 여성 사회적 기업 카린스뢃트라르(Karins Döttrar)

- 카린스뢃트라르(Karins Döttrar, ‘카린의 딸들’이라는 의미)는 베겐윳에 속한 사회적 기업 중 하나로, 직조나 수공예제품을 생산하고 있다. 직업훈련 및 재활 프로그램 참여자는 물론이고 직원 역시 모두 여성이다. 최근에는 버려진 천이나 청을 모아 염색하고, 앞치마, 파우치, 가방 등 다양한 제품으로 만들어내는 프로젝트를 진행 중인데, 상품의 질이 매우 높다. 프로젝트를 새로 시작할 때, 외부 디자이너를 섭외해 카린스뢃트라르만의 색깔과 패턴을 함께 개발하는 등, 참신한 방법으로 기업을 발전시켜나가고 있다.
- 현재 프로그램 참여자는 10명 내외이고, 이 중 절반 이상이 40대~60대의 중장년 세대이다. 고용된 직원은 4명이다. 이곳에서 프로그램을 시작하면, 직원들과 정신적 및 신체적 건강상태에 관해 이야기를 나눈 후, 본인의 현재 능력에 맞게 훈련 및 재활 시간을 정한다. 상태에 따라, 일주일에 2~5일 출근하여 프로그램에 참여할 수 있다. 사회가 정한 기준이 아니라, 내가 현재 가지고 있는 능력과 환경이 가장 중요한 기준이 되어, 그것의 100%를 발휘하는 것이 목표이다. 이곳 프로그램 참여자들은 장애, 마약중독, 알코올중독, 우울증 등 각자 다양한 이유로 노동시장에서 이탈하게 된 사람들이다.



- 특별한 것은, 직원들 역시 비슷한 배경을 가지고 있다는 것이다. 서로에 대한 공감과 유대감이 존재하는 분위기가 이곳의 가장 큰 특징 중 하나이다. 비슷한 어려움을 겪은 경험이 있기에, 직원들은 참여자들이 회복하는 데 어떤 조언이 가장 필요한지를 잘 알고 있다. 직원들은 참여자와 개인 면담 시간을 자주 갖고, 참여자들이 자신감을 회복할 수 있도록 정서적 지원을 한다.
- 카린스뫼트라르의 또 다른 주요 일과는 식탁에 둘러앉아 점심을 함께 먹는 것이다. 노동시장에서 멀어진 지 오래될수록 사회에서 멀어질 가능성이 크다. 생활 방식을 일상으로 돌려놓고 사람들과 교류하는 활동은, 사소하지만 다시 사회로 통합되는 데 중요하다. 점심시간은 서로 일상을 공유하고, 지지와 격려를 나누며, 고갈되었던 정신과 마음을 회복하는 치유의 시간이 된다.

카린스뫼트라르에서 제작하고 있는 제품들



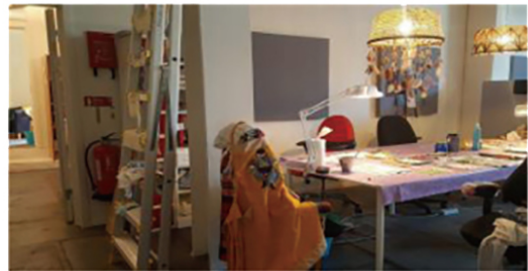
자료 : ©오미림

카린스뫼트라르에서 판매하고 있는 머그잔



자료 : <http://vagenut.coop/>

프로그램 참여자들이 작업하는 공간



자료 : ©오미림

<자료 : 서울시 50이후의 삶을 준비하는 곳([www.50plus.or.kr](http://www.50plus.or.kr))>

## IX. 재취업지원을 위한 과제와 시사점



▶ 우리나라는 저 출산 고령화로 생산 노동인구가 부족한 환경에서 중·고령자의 적극적인 활용이 불가피하며, 정부와 기업은 중·고령자를 어떻게 활용할지에 대한 대책이 필요하다.

- ① 먼저, 퇴직 후에도 능력을 살려 일하기 위해서는 직원들도 일찍부터 장래 커리어를 설계 할 필요가 있으며, 기업도 직원의 직업 생활을 지원하는 교육 및 커리어 컨설팅을 제공할 필요가 있다. 60세 이후를 대비한 직업 생활을 지원하는 교육을 실시하는 기업은 11.2%이고, 수강대상자의 73%는 50대라고 한다. 45세 이상 직원에게 60세 이후 직업 생활에 관한 상담과 커리어 컨설팅을 제공하는 회사는 약 21%이다(고령 장애 구직자 고용지원기구, 2012).
- ② 중·고령자는 연령과 능력에 개인차가 크기 때문에 능력 개발에 대한 지원이 필요하다. 가능한 오래 활동할 수 있도록 자발적으로 기술을 향상할 수 있는 환경을 정비해야 한다.
- ③ 중·고령자의 재취업을 지원할 필요가 있다. 다른 업무로 전환할 때 자신의 능력과 적성에 적합한 지 스스로 판단하고 자발적으로 커리어를 전환할 수 있도록 지원할 필요가 있으며, 중·고령자의 재취업을 지원하는 고용 지원 기구의 기능을 강화하거나 활성화하고, 기업에서 중·고령자를 채용하도록 지원책이 필요하다.
- ④ 40대 50대 중·고령자를 대상으로 60세 이후의 직업생활을 고려한 커리어 설계를 지원할 필요가 있다. 직원의 고령화에 따른 인력 적체현상으로 승진도 늦어지고 있다. 승진기회가 한정되면 동기부여도 감소하면서 조직이 침체되기 쉽다.

- ▶ 직원들은 60세 이후에도 계속 일해야 한다는 전제로 고용능력을 스스로 높여야 한다. 40세나 45세 시점에서 커리어 교육과 면담 등을 통해 자신을 되돌아보고 재학습 할 필요가 있다. 또한 회사 밖에서 활약 할 기회를 요구하는 인재를 위해 경력 전환준비를 위한 휴가, 창업자금 지원 등, 조기에 제2의 커리어를 지원하는 제도를 구축할 필요가 있다.
- ▶ 재취업지원서비스 제도 시행(2020. 05. 01)으로 재직자 1,000명 이상의 기업들은 50세 이상 퇴직예정자들에게 재취업지원서비스를 의무적으로 제공하여야 한다. 그러나 제도 시행에도 종업원 1,000명 미만의 비 의무기관 담당자들은 의무기관 담당자들에 비해 제도권에서 제공하는 재취업지원서비스와 관련한 정보 및 프로그램 참여가 제한적이다.
- ① 비(非)의무기관 담당자의 제도에 대한 이해와 프로그램 진행능력 부족은 자칫 중·소기업 근로자에 대한 불평등으로 작용할 수 있으며, 그런 측면에서 매뉴얼은 모든 퇴직(예정)자들이 보편적 재취업지원서비스를 제공받는데 도움이 될 것이다.
- ② 최근 의무교육(안전, 장애인인식개선, 성희롱예방, 정보보호 등)강화로 직원들이 교육 기피 현상이 나타나고 있으며, 현재도 재취업지원서비스 교육 참여는 퇴직이라는 부정적 인식으로 받아들이는 직원들이 대다수입니다. 매뉴얼 활용은 교육 기피 및 퇴직에 대한 두려움을 가지고 있는 직원들을 대상으로 재취업지원서비스 실행에 대한 거부감 완화에 도움이 될 것이며, 재취업지원서비스 제도에 대한 이해를 높이고, 프로그램 실행에 도움을 줄 것으로 기대합니다.

## 붙임1

## 금융업권 퇴직자의 재취업 성공/실패 사례

### ▶ 성공 사례

#### <사례 1> 초창기의 계획 없는 재취업 실패 교훈으로 재도전

무모한 도전과 시행착오 K씨는 퇴직이 다가옴에 따라 재취업에 대한 막막함과 인생2막에 대한 두려움 등으로 불안감이 고조되었다. 일정 나이가 되어 임금피크직원으로 전환되자 마음이 급해진 K씨는 계획성 없이 사람들이 OO 자격증을 취득하면 취업이 잘된다는 말에 솔깃하여 도전하고, 선배들이 조언해준 교육도 수강하는 등 1년 동안 열심히 자기계발에 노력하였다. 그러나 재취업에 대한 사전지식 없이 다른 사람의 말만 듣고 시작한 무모한 도전은 시간과 학원비만 낭비한 결과로 나타났다. 1년여 노력에도 아무런 소득을 얻지 못하고 자신감을 상실한채 고민에 빠졌던 K씨를 시행착오의 늪에서 구해준 것은 인터넷에서 발견한 노사발전재단의 “장년나침반”생애설계 프로그램 이었다. “장년나침반” 프로그램은 장년 근로자가 길어진 기대여명을 고려하여 생애경력을 설계하고 인생후반부를 미리 준비할 수 있도록 지원하는 평생현역준비 프로젝트이다.

생애설계는 건강, 재무, 여가, 관계, 일 등 퇴직 후 삶에 필요한 주된 영역설계이며, 경력설계는 자신의 경력자산을 도출하고 정리하여 도출된 경력자산을 어떻게 활용할 것인가에 대해생각해보는 것이다. 따라서 인생2막 계획을 수립하기 위해서는 생애·경력설계가 선행되어야 하고 이를 바탕으로 평생현역을 위한 준비가 이루어지는 것이다. K씨는 장년나침반 프로그램 참여를 계기로 다양한 생애설계 프로그램에 참여하면서 평생현역준비를 위한 지식과 정보를 축적하는 한편, 재취업 전문기관의 전문가들에게 지속적으로 컨설팅을 받았다. 전문가와 상담을 통해 진로를 결정하고 재취업에 도전하는 과정이 쉽지만은 않았다. 재직중에는 업무에 전념하느라 자기계발에 소홀하였고, 막상 퇴직을 앞두고 늦은 나이에 공부하는 것은 어려운 일이다. 쉽지 않은 도전이었지만 선택과 집중을 통한 자격증취득, 경력, 네트워크 활용 등으로 전문성과 경쟁력을 갖춘 결과 퇴직 후 3개월만에 K은행 경력컨설팅 센터장으로 재취업에 성공하였다. 50세 중반 이후 재취업은 대부분 기간제로서 짧게는 1년 길어도 2~3년 이내에 퇴직을 하는 경우가 많다. K씨는 센터장으로 재취업 후에도 지속적으로 자기계발을 하여 현재는 1인기업인 전직지원전문가로 3번째 재취업하여 활동을 하고 있다.

### <시사점>

- 생애·경력설계가 선행되어야 시행착오를 줄일 수 있다.
- 취업 관련 전문기관의 도움을 받아라
- 선택과 집중을 통한 자기계발
- 인생 N 막을 준비하라(징검다리 Job)

## <사례 II> 사전준비와 장기적인 Plan으로 아파트관리소장 취업

L씨는 퇴직 후 아파트 관리소장을 하기로 진로를 결정하고 퇴직 전부터 준비하였다. L씨가 가장 먼저 한 것은 아파트 관리소장의 주요역할, 능력, 필수 자격증과 관리소장으로 재취업하기 위한 노하우에 대해 필요한 정보를 수집하였다. 정보수집 결과, 관리소장은 입주민 안전과 아파트 관리에 대한 총괄 책임자로서 필수 자격증인 “주택관리사” 외에 시설, 조경, 소방 관련 자격증까지도 필요하다는 것을 알게 되었다. 그리고 관리소장 채용 시 경력자를 우대하며, 정기채용이 아닌 수시채용이 이루어지고 있다는 것을 확인하였다. L씨는 수집된 정보를 바탕으로 재취업 Plan을 준비하였다. 먼저 자격증취득 관련 비용 절감을 위해 고용센터를 방문하여 내일배움카드를 발급 받고, 재직중임을 감안하여 저녁 시간이나 오후에 수강이 가능한 주택관리사 자격 취득과정을 HRD-Net을 통해 탐색한 후 도전하여 1년만에 주택관리사 자격증을 취득하였다. 아파트 관리소장 취업 시 경력있는 경우 우대사항임을 알고 거주하는 apt 입주자 대표를 자청하여 아파트 관리에 대한 전반적인 지식 습득 및 간접경험을 쌓아갔다. 그리고 아파트 관리소장 채용은 수시채용으로 채용정보를 적기에 입수하는 것이 관건이었다. 이를 위해 L씨는 OO기 주택관리사 총무를 자청하여 주택관리사들을 위한 세미나, 커뮤니티 활동을 주선하고 대한주택관리사 협회에 수시로 방문하여 정보수집에도 많은 노력을 기울였다. 주택관리사 자격증 취득 후에도 apt 관리와 관련있는 시설, 조경, 소방설비 자격증을 추가 등록하였으며 이러한 노력의 결과 퇴직 후 5개월만에 500세대 규모의 아파트 관리소장으로 재취업에 성공하였다.

### <시사점>

- 재취업은 장기적인 Plan 필요하다.
- 관련 직업에 대한 사전 조사 필수(하는 일, 관련 자격증, 진입장벽 등)
- 경쟁력 제고를 위한 전문지식, 능력 외 경력, 인적 네트워크 필요
- 지원자뿐만 아니라 기존 근무자도 경쟁자임을 인식

## <사례 Ⅲ> 취미도 직업이 될 수 있다

H씨는 오페라 전공자는 아니지만 오랜 기간 오페라를 좋아하고 틈틈이 공부한 금융맨으로 현재는 “청바지 입은 오페라 강사”로 변신하여 활동 중이다. H씨가 강사로 입문하게 된 계기는 노사 발전재단에서 주관하는 “금융전문강사 준비과정”에 참여하면서부터이다. 금융전문강사 과정은 총 4단계로 진행되는데 마지막 날에는 그동안 배운 것을 바탕으로 수강생들이 5분간 강의를 진행하는 것이다. 여기서 H씨는 20년간 오페라 애호가로서의 경험을 살려 오페라<라 트라 바이터>의 축배의 노래를 들려주면서 함께 준비한 강의안을 발표하였는데 참가자 및 강사들로부터 좋은 호응을 얻었다. 금융전문강사 과정 수료 후 H씨는 금융강사가 되기위해 CSR교육, 한국무역협회 중장년일자리 희망센터, 금감원 강사양성과정 등 서너 달 동안 열심히 교육을 받았다. 하지만 교육에 참여하면 할수록 의구심이 들었다. 강사가 되려는 사람은 많은데 강의 할 곳은 없어 보였기 때문이었다. 그래서 강사를 포기하고 기술을 배워 재취업 하기로 하고 지게차, 견인차 면허 등 자격증도 알아보고 목공기술도 배우러 다녔다. 몇 달간 매일같이 목공교육을 받고 있던 중에 우연히 남산 숲 찾기 행사에서 숲해설가의 설명을 듣고 나서 무심히 보기만 했던 산이나 나무가 새롭게 보이는 경험을 했다. 미술관에는 작품을 설명해주는 도슨트가 있고, 고궁에도 고궁의 역사와 문화를 설명해주는 궁해설가가 있다. 여기에 착안하여 H씨는 자신이 좋아하는 오페라를 사람들에게 잘 설명해 줄 수 있을 것 같다는 생각을 갖게 되었다. 오페라 강사로 진로를 선택한 H씨는 우선 서울시 50+센터에서 블로그 강좌를 신청하여 블로그에 글을 쓰고 사진 올리는 것부터 배웠다. 그 다음엔 모아두었던 자료를 다듬고 글로 정리했다. 그리고 공연티켓 구입요령이나 공연장 관람포인트 같은 정보들도 추가했다. 이러한 활동을 시작한 지 얼마 지나지 않아 매일경제신문에서 칼럼 요청이 왔으며 그 후 중앙일보에도 칼럼을 게재하였다. 콘텐츠가 어느 정도 쌓이고 강의 횟수가 늘어나면서 현재는 서울시 50+센터, 구청문화원, 기업체 등에서 강의요청이 쇄도하고 있다. H씨는 여기에 만족하지 않고 강의 콘텐츠를 계속 확장하는 한편 지난 겨울과 올해 책도 2권 출간하였다.

### <시사점>

- 인생2막의 핵심은 “내가 하고 싶은 일”이 무엇인지 고찰하는 것
- 교육프로그램에 참여
- 콘텐츠와 도전 정신이 경쟁력
- 지속적인 자기계발과 확장

## ▶ 실패 사례

### <사례 IV> 부동산 중개업 실패사례

P씨는 은행 퇴직 후 부동산 자산관리회사에 재취업하여 근무 중 직장동료 A씨와 함께 공인중개사무소를 인수하여 동업을 하였다. 부동산중개 사무실은 서울 송파구에 위치한 OO아파트 후문 빌라 밀집지역이었으며, 투자비용으로는 권리금 3천만원, 임대료는 보증금 1천만원에 월 60만원이었다. 개업 시 부동산 경기는 가격 상승시점으로 매물 품귀 현상이 발생되어 매도자 우위의 상황이었다. 그러다 보니 매매보다는 전·월세 중개가 주로 이루어졌으며 빌라 밀집지역으로 다세대, 다가구 위주의 거래로 중개 수수료가 예상보다 적었다. 개업 초기 월 평균 5건 정도의 전·월세 거래가 이루어져 임대료 등 각종 경비 제외하고 월 6백만원의 수익이 발생하였으나 동업자와 나누다 보니 월수입은 3백만원 정도 되었다. 어느 정도 시간이 지난 후 동업자 A씨는 마케팅 능력을 발휘하여 고객들을 자주 모시고 왔으나 거래를 성사시키기 위해 무리한 중개를 자주 시도하였다. 동업이지만 부동산 중개소 대표는 공인중개사 자격증을 보유한 P씨로 되어있었기에 P씨는 이러한 불완전한 거래에 대해 불안해 했으며 이를 시정하고자 하는 의견조율 과정에서 동업자 A씨와 잦은 의견충돌이 생기기 시작했다. 또한, P씨가 인천에 거주하다 보니 퇴근 후, 휴일 고객에 대해 즉시 상담이 어렵고, 고객유치도 적다보니 동업자 A씨는 결국 처음에 정했던 수익분배 비율 조정을 요청하기에 이르렀다. P씨는 동업자의 불완전한 거래에 대한 불안과 잦은 의견충돌로 개업 6개월만에 폐업을 하였다.

#### <시사점 및 실패요인>

- 상권 및 시장분석 부족 (부동산 상승기 매물부족, 전·월세 위주의 거래로 수익 저하)
- 동업자와의 가치관 상이
- 원거리 창업으로 고객 상담 미흡

## <사례 V> 단기 취업 후 또 다시 백수

J씨는 금융기관에서 명예퇴직을 하였다. 30년을 쉼 없이 달려왔으니 퇴직 후에는 꼭 쉬고 싶었다. 그동안 모아두었던 노후자금과 적지않은 명퇴금과 지원금으로 생활비에 대한 걱정도 없었다. 퇴직 후에도 실업급여로 약 200만원을 9개월간 지급해준다니 당분간은 여행이나 다니면서 인생 2막을 즐기기로 하였다. 그렇게 5개월정도 쉬다보니 조금은 불안하여 인생2막에 대한 자료도 찾아보고 교육도 수강하였으나 재취업에 대한 니즈가 부족하여 큰 관심을 갖지는 않았다. J씨가 퇴직 후 재취업에 적극적이지 않았던 이유는 노후생활비에 대한 여유와 전 직장에서 퇴직 후 재취업에 대한 약속이 있었기 때문이다. 퇴직 1년 후 前 직장에서 퇴직자 대상 재채용 공고가 게시되었다. 담당업무는 재직중 했던 일로 크게 신경쓰지 않아도 할 수 있으며, 급여는 적지만 하루 5시간 근무에 집에서 멀지 않은 곳으로 근무조건이 괜찮은 편이라 지원하여 기간제(6개월 주기 갱신)로 근무를 시작하였다. 별다른 노력없이 재취업에 성공한 J씨는 또다시 현실에 안주하였다. 근무시간 후 남은 시간은 동료들과 술자리를 갖거나 당구 등을 하며 소일하다가, 1년 후 계약기간 종료로 완전히 퇴직하였다. J씨는 단기취업 후 완전 퇴직 이후에야 비로소 인생2막에 대한 걱정이 되었다. 퇴직 후 1년간은 지금까지 열심히 일한 댓가에 대한 보상과 실업급여 수령, 그리고 재취업 약속으로 편안한 마음으로 시간을 보낼 수 있었다. 인생2막에 대한 고민없이 2년을 보낸 J씨는 길게 남은 삶을 어떻게 살아야 할지 갑자기 막막하게 느껴졌다. 지난 2년 퇴직자로 살아보니 신경써야 할 것이 생각보다 많다는 것을 알게 되었다. 노후자금은 어느 정도 준비되어 있지만, 삶의 질을 위한 건강유지, 하루하루를 어떻게 보낼것인가 하는 여가(시간관리), 그리고 하루종일 집에서 생활하다 보니 배우자와 가족들에게도 왠지 당당하지 못하고 눈치가 보이기 시작하였다.

### <시사점 및 실패요인>

- 퇴직 후 길어진 삶에 대한 고찰(경제적인 측면 이외의 상황에 대한 중요성)
- 폭 넓은 대인관계 형성(가족과의 관계 포함)
- 다양한 활동 참여(사회봉사활동, 커뮤니티, 동호회 등)

<자료 : 노사발전재단 (“신중년 인생3모작 우수사례”)>



## 붙임2

## [정부지원] 재취업지원서비스 시행지원 사업안내 (2021년)

<제공 : 노사발전재단 전직지원팀>

### ▶ 사업 개요

#### • 목적

- 재취업지원서비스 제도 시행(2020.5.1.)에 따라 기업 내 안정적인 제도 안착을 위해 기업컨설팅 및 기업담당자 연수 보급 등을 제공

#### ■ 재취업지원서비스 제공 의무화

(「고령자고용법」 제21조의3)

- 1,000인 이상인 기업의 사업주는(전년도 고용보험 피보험자 월평균 인원)
- 50세 이상 비자발적 퇴직예정자에게
- 의무적으로 재취업지원서비스를 제공해야함

#### • 대상

- 관할 지방고용노동관서에서 의무대상으로 통지 받은 **1,000인 이상 사업장 및 의무대상으로 진입할 수 있는 900 ~ 999인 사업장**

### ▶ 사업 내용

#### ① 2021 재취업지원서비스 기업컨설팅

##### • 운영목적

- 의무대상 기업의 재취업지원서비스 제도안착을 위해 컨설팅 지원

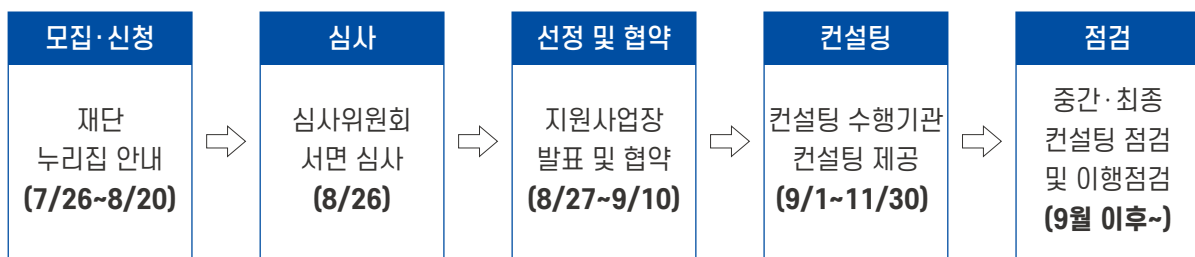
##### • 지원대상 : 총 450개소 (의무대상 기업 400개소, 900 ~ 999인 기업 50개소)

\* '20년 기준으로 매월 산정된 고용보험 피보험자 수의 평균이 해당되는 사업장

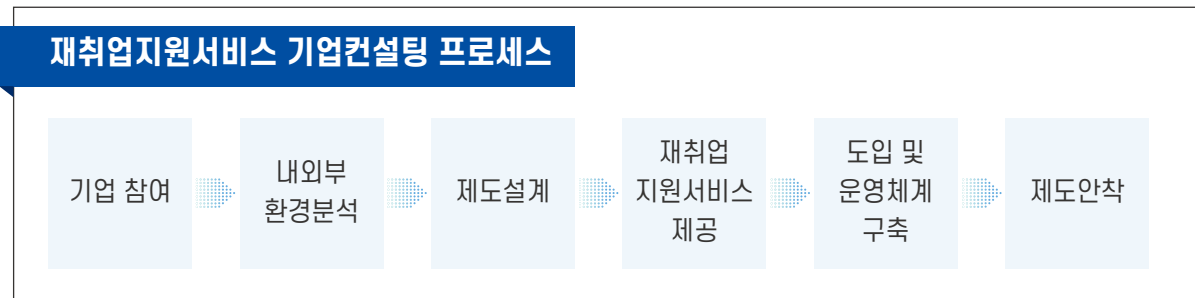
##### • 지원내용 : 컨설팅수행기관을 통해 컨설팅 시작일로부터 12주 이내 지원사업장의 재취업지원 서비스 제도 도입 및 운영, 성과관리체계 관련 컨설팅 제공

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

### • 신청절차



### \* 컨설팅프로세스



• 컨설팅 분야 : 기초컨설팅, 전문컨설팅 중 선택

| 구분          |           | 재취업지원서비스 기업컨설팅 내용 |   |
|-------------|-----------|-------------------|---|
| 컨설팅<br>세부내용 | 기초<br>컨설팅 | 대상<br>(우선순위)      | (1) <b>재취업지원서비스 시행 경험이 없는 기업</b><br>(2) 재취업지원서비스 시행 경험은 있으나 최근 3년간 실시한 경험이 없는 기업<br>(3) 재취업지원서비스 시행 경험은 있으나, 법령 등 요건에 적합한 서비스를 제공하지 못한 기업<br>(4) 기타, 희망하는 기업  |
|             |           | 내용                | ① 재취업지원서비스 인식 개선<br>- 경영진, 서비스 대상자 등에 대해 재취업지원서비스 내용, 의무제도시행 등 서비스 이해 향상을 위한 인식개선<br>② 재취업지원서비스 도입 체계 구축<br>- 서비스 대상자 선정, 서비스 종류 및 주관기관 결정 등 서비스 도입을 위한 기본적인 체계 수립<br>③ 재취업지원서비스 운영 체계 구축<br>- 기업여건, 업·직종 특성 등에 따른 적합한 서비스 유형(진로설계, 취업 및 창업교육, 취업알선 등)에 대한 교육 프로그램, 상담 등 운영 체계 수립<br>- 정부지원제도 활용 방안 점검<br>④ 재취업지원서비스 성과평가 체계 구축<br>- 서비스 종류에 따른 적합한 성과평가 체계 수립<br>* 재취업지원서비스 파일럿프로그램 제공 |
|             | 전문<br>컨설팅 | 대상<br>(우선순위)      | (1) <b>재취업지원서비스 시행 경험이 있는 기업</b><br>(2) 기타, 희망하는 기업   |
|             |           | 내용                | ① 재취업지원서비스 개선사항 진단<br>- 기존에 도입하여 운영되고 있는 재취업지원서비스에 대한 개선사항 도출 및 보완 전략 수립<br>- 정부지원제도 활용 방안 점검<br>② 재취업지원서비스 전담인력 역량강화<br>- 기업담당자 교육 연계 및 1:1 전문가 코칭<br>③ 재취업지원서비스 운영 체계 강화<br>- 연령별 세분화된 서비스 운영 및 생애주제별 심층상담 지원 체계 수립<br>④ 재취업지원서비스 유형별 성과관리 진단<br>- 서비스 성과 환류에 따른 관리 방안 강화<br>* 재취업지원서비스 파일럿프로그램 제공  |

- 비 용 : 전액 무료지원
- 컨설팅 방식 : 컨설팅수행기관 전문컨설턴트가 직접 컨설팅 수행
- 컨설팅수행기관

| 컨설팅<br>수행기관 | 라이트매니지먼트   | 맥시머스    | 스텝스    | 인지어스   |
|-------------|------------|---------|--------|--------|
|             | 임팩트그룹코리아   | 제이엠커리어  | 케이잡스   | 한국능률협회 |
|             | 한국국능률협회컨설팅 | 한국생산성본부 | 한국표준협회 |        |

## ② 2021 재취업지원서비스 기업담당자 연수

- 운영목적
  - 기업담당자가 생애 기반 중심의 재취업지원서비스 이해를 바탕으로 기업 내에서 서비스를 효과적으로 설계, 운영 및 관리할 수 있도록 전문성 강화
- 지원내용
  - 기업 내 담당자 **900명**을 대상으로 재취업지원서비스 제도 이해 및 실무 운영체계 교육

| 구분 | 입문과정   | 고급과정   |
|----|--|--|
| 시간 | 16h(2일 과정)   | 24h(3일 과정)   |
| 내용 | ① 재취업지원서비스 제도 및 유형의 이해<br>② 재취업지원서비스 내용과 적용<br>③ 재취업지원서비스 프로세스 설계<br>④ 운영 사례 | ① 사전 e-러닝(제도 이해 등)<br>② 재취업지원서비스 도입<br>③ 재취업지원서비스 프로그램 운영 개발<br>④ 재취업지원서비스 벤치마킹<br>⑤ 성과관리 및 솔루션 체험 |

- 교육기간 : **2021. 8. 17(화) ~ 10. 29(금)**
  - 총 30차수(입문과정 **20**차수, 고급과정 **10**차수)
- 수행기관 : 엑스퍼트컨설팅
- 신청접수 : 홈페이지 접수([nosa.exc.co.kr](http://nosa.exc.co.kr))
  - 신청기간 : **2021. 7. 14(수) ~** 과정 종료 시까지
  - 선정안내 : 접수 완료 후 개별 안내

## 붙임3

## 재취업서비스 정보제공 사이트

### ▶ 전직지원 전문기관

| 전직지원기관         | 소개                            | 홈페이지   |
|----------------|-------------------------------|--|
| 고용센터           | 취업알선, 일자리소개                   | <a href="http://www.work.go.kr/jobcenter">www.work.go.kr/jobcenter</a> |
| 중장년일자리희망센터     | 40세이상 중장년층 전직지원 서비스, 취업알선     | <a href="http://www.4060job.or.kr">www.4060job.or.kr</a>               |
| 서울시 고령자 취업알선센터 | 55세 이상 고령자 취업알선               | <a href="http://www.noinjob.or.kr">www.noinjob.or.kr</a>               |
| 대한노인회취업지원센터    | 65세이상 노인의 취업상담 및 알선, 직업훈련     | <a href="http://www.k60.co.kr">www.k60.co.kr</a>                       |
| 한국시니어클럽협회      | 고령자에게 적합한 일자리 제공              | <a href="http://www.silverpower.or.kr">www.silverpower.or.kr</a>       |
| 장년(고령자)인재은행    | 50세이상 장년층 취업알선, 정보제공, 직업훈련 상담 | 국번없이 1350  |
| 서울인생이모작지원센터    | 노년층대상 일자리 발굴, 교육훈련            | <a href="https://seoulseior.or.kr">https://seoulseior.or.kr</a>        |
| 여성인력개발센터       | 여성대상 취업 및 창업준비훈련, 전직상담        | <a href="http://www.vocation.or.kr">www.vocation.or.kr</a>             |

### ▶ 전직지원 전문기관

| 지역    | 기관명              | 소재지                 | 연락처           |
|-------|------------------|---------------------|---------------|
| 서울(5) | 노사발전 서울센터        | 서울 마포구 마포대로 130     | 02-6021-1101  |
|       | 노사발전 서울서부센터      | 서울 구로구 디지털로 32      | 02-3488-1900  |
|       | 노사발전 금융센터        | 서울 마포구 마포대로 130     | 02-6021-1334  |
|       | 전국경제인연합회         | 서울 마포구 성암로 330      | 02-3153-7960  |
|       | (사)한국경영혁신 중소기업협회 | 서울 중구 삼일대로 363 장교빌딩 | 02-2004-7083  |
| 인천(1) | 노사발전 인천센터        | 인천 남동구 남동대로 215     | 032-260-3800  |
| 경기(6) | 노사발전 경기센터        | 수원시 권선구 권광로 149     | 031-8014-8500 |
|       | 고양상공회의소          | 고양시 일산동구 중앙로 1275   | 031-901-9197  |
|       | 안산상공회의소          | 안산시 단원구 적금로 120     | 031-410-3031  |
|       | 파주상공회의소          | 파주시 중앙로 328         | 031-646-1043  |
|       | 평택상공회의소          | 평택시 경기대로 1194       | 031-646-1043  |
|       | 경기동부상공회의소        | 의정부시 시민로 49         | 031-837-2719  |
| 충청(4) | 노사발전 충청센터        | 대전시 서구 둔산중로 8       | 042-489-3820  |
|       | 대전충남경영자총협회       | 대전시 중구 계백로 1712     | 042-253-7051  |
|       | 충남북부상공회의소        | 아산시 배방읍 배방로 22      | 041-559-5764  |
|       | 충북경영자총협회         | 청주시 흥덕구 대신로 132     | 043-221-1397  |
| 영남(9) | 노사발전 부산센터        | 부산시 연제구 중앙대로 1081   | 051-860-1300  |
|       | 노사발전 대구센터        | 대구시 중구 국채보상로 648    | 053-550-3000  |
|       | 노사발전 울산센터        | 울산시 남구 삼산중로 144     | 052-289-8975  |
|       | 경남경영자총협회         | 창원시 의창구 중앙대로 228    | 070-7467-1728 |
|       | 경북동부경영자총협회       | 포항시 남구 시청로 8        | 054-727-2020  |
|       | 경북경영자총협회         | 구미시 백산로 118         | 054-461-5520  |
|       | 부산경영자총협회         | 부산 부산진구 중앙대로 900    | 051-647-0452  |
|       | 울산양산경영자총협회       | 울산 남구 대학로 60        | 052-277-9491  |
|       | (사)한국커리어         | 거제시 서문로5길6          | 055-730-1967  |
|       | 노사발전 광주센터        | 광주시 북구 금남로 136      | 062-531-5712  |
| 호남(5) | 노사발전 전북센터        | 전주시 완산구 홍산로 261     | 063-222-1840  |
|       | 광주경영자총협회         | 광주시 북구 금남로 121      | 062-609-8963  |
|       | 목포상공회의소          | 목포시 평화로 5           | 061-280-0571  |
|       | 전남경영자총협회         | 순천시 우석로 7           | 061-741-0096  |
| 강원(1) | 노사발전 강원센터        | 원주시 남원로 528         | 033-735-0971  |
| 제주(1) | 노사발전 제주센터        | 제주시 중아로 165         | 064-710-4501  |

## ▶ 직종별 채용정보 사이트

| 직종             | 채용정보        | 사이트  |
|----------------|-------------|--|
| 정부운영일자리정보      | 장년워크넷       | <a href="http://www.work.go.kr/senior">www.work.go.kr/senior</a>           |
|                | 잡알리오        | <a href="http://job.alio.go.kr">job.alio.go.kr</a>                         |
|                | 나라일터        | <a href="http://www.gojobs.go.kr">www.gojobs.go.kr</a>                     |
| 교수, 연구원, 고위경력자 | 하이브레인넷      | <a href="http://www.hibrain.net">www.hibrain.net</a>                       |
| 운전, 운수직        | 잡카          | <a href="http://www.jobcar.co.kr">www.jobcar.co.kr</a>                     |
| 재무, 경리         | 어카운팅피플      | <a href="http://www.accountingpeople.co.kr">www.accountingpeople.co.kr</a> |
| 시설관리           | 시설잡         | <a href="http://www.sisuljob.com">www.sisuljob.com</a>                     |
| 무역, 물류         | 트레이드인       | <a href="http://www.tradein.co.kr">www.tradein.co.kr</a>                   |
| 매스컴, 미디어매체     | 미디어잡        | <a href="http://www.mediajob.or.kr">www.mediajob.or.kr</a>                 |
| 조경             | 라펜트         | <a href="http://www.lafent.com">www.lafent.com</a>                         |
| 주택관리사          | 대한주택관리사협회   | <a href="http://www.khma.org">www.khma.org</a>                             |
| 외식업            | 푸드잡24       | <a href="http://www.foodjob24.com">www.foodjob24.com</a>                   |
| 건설업            | 건설워크넷       | <a href="http://cworknet.koceia.or.kr">cworknet.koceia.or.kr</a>           |
|                | 건설워커        | <a href="http://www.worker.co.kr">www.worker.co.kr</a>                     |
|                | 굴삭기기사구인     | <a href="http://jjbi.guinnet.com">http://jjbi.guinnet.com</a>              |
|                | 목수잡         | <a href="http://www.mokgongjob.com">www.mokgongjob.com</a>                 |
| 매장관리, 판매직      | 샵마넷         | <a href="http://www.shopma.net">www.shopma.net</a>                         |
| 환경             | 환경취업포털(에코잡) | <a href="http://www.ecojob.re.kr">www.ecojob.re.kr</a>                     |
| 사회복지           | 복지넷         | <a href="http://www.bokji.net">www.bokji.net</a>                           |
| 의료, 병원         | 메디컬잡        | <a href="http://www.medicaljob.co.kr">www.medicaljob.co.kr</a>             |
| 경비, 미화, 주차직    | 와이드잡        | <a href="http://www.widejob.kr">www.widejob.kr</a>                         |

## ▶ 중장년을 위한 교육훈련·자기개발

| 교육기관                   | 사이트  |
|------------------------|--|
| 직업훈련포털 HRD-Net         | <a href="http://www.hrd.go.kr">www.hrd.go.kr</a>               |
| 국가평생학습포털 늘배움           | <a href="http://www.lifeongedu.go.kr">www.lifeongedu.go.kr</a> |
| 한국폴리텍대학                | <a href="http://www.kopo.ac.kr">www.kopo.ac.kr</a>             |
| K-MOOC                 | <a href="http://kmooc.kr">kmooc.kr</a>                         |
| 한국생산성본부                | <a href="http://www.kpc.or.kr">www.kpc.or.kr</a>               |
| 한국직업방송                 | <a href="http://www.worktv.or.kr">www.worktv.or.kr</a>         |
| 국가평생교육진흥원 학점은행제        | <a href="http://www.cb.or.kr">www.cb.or.kr</a>                 |
| 국민정보화교육 포털             | <a href="http://www.itstudy.or.kr">www.itstudy.or.kr</a>       |
| 배움나라                   | <a href="http://Estudy.or.kr">Estudy.or.kr</a>                 |
| 한국방송통신대학교 프라임칼리지 평생교육원 | <a href="http://Prime.knou.ac.kr">Prime.knou.ac.kr</a>         |
| 한국콘텐츠아카데미              | <a href="http://edu.kocca.or.kr">edu.kocca.or.kr</a>           |

## ▶ 인생2막 설계에 도움이 되는 기관

| 구분       | 기관명              | 사이트  |
|----------|------------------|--|
| 창업       | 중소벤처기업부          | <a href="http://www.k-startup.go.kr">www.k-startup.go.kr</a>         |
|          | 소상공인시장진흥공단       | <a href="http://www.semas.or.kr">www.semas.or.kr</a>                 |
|          | 창업진흥원            | <a href="http://www.kised.or.kr">www.kised.or.kr</a>                 |
| 사회공헌     | 장년워크넷            | <a href="http://www.work.go.kr/senior">www.work.go.kr/senior</a>     |
|          | 서울시50플러스재단       | <a href="http://www.50plus.or.kr">www.50plus.or.kr</a>               |
|          | 월드프렌즈KOICA자문단    | <a href="http://www.koica.go.kr">www.koica.go.kr</a>                 |
|          | KDB시니어브리지        | <a href="http://seniorbridge.or.kr">seniorbridge.or.kr</a>           |
|          | 50+부산포털          | <a href="http://www.busan50plus.or.kr">www.busan50plus.or.kr</a>     |
|          | 부산시 휴먼북도서관       | <a href="http://www.busanhumanlib.or.kr">www.busanhumanlib.or.kr</a> |
|          | 노인일자리(한국노인인력개발원) | <a href="http://www.seniorro.or.kr">www.seniorro.or.kr</a>           |
|          | 아름다운 이야기 할머니     | <a href="http://storymama.kr">storymama.kr</a>                       |
| 봉사활동     | 1365자원봉사         | <a href="http://www.1365.go.kr">www.1365.go.kr</a>                   |
|          | 사회복지 자원봉사인증관리    | <a href="http://www.vms.or.kr">www.vms.or.kr</a>                     |
|          | 한국해비타트           | <a href="http://www.habitat.or.kr">www.habitat.or.kr</a>             |
| 귀농·귀어·귀촌 | 귀농귀촌종합센터         | <a href="http://www.returnfarm.com">www.returnfarm.com</a>           |
|          | 귀어귀촌종합센터         | <a href="http://www.sealife.go.kr">www.sealife.go.kr</a>             |

## 붙임4

## 관련 법령/규정 고시

### <고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(고령자고용법)>

| 고령자고용법  | 고령자고용법 시행령  |
|---|---|
| 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. | 제14조의2(재취업지원서비스의 제공의무 사업주) 법 제21조의3제2항에서 "대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주"란 직전 연도의 매월 말일을 기준으로 각각 산정된 「고용보험법」 제2조 제1호가목에 따른 피보험자 수의 평균이 1천명 이상인 사업주를 말한다.  |
| ② 제1항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 정년 등 대통령령으로 정하는 비자발적인 사유로 이직예정인 준고령자 및 고령자에게 재취업지원서비스를 제공하여야 한다.   | 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 재취업지원서비스라 한다)를 제공해야 한다.<br>1. 이직예정일이 50세 이상이 되는 연도에 있을 것<br>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.<br>② 법 제21조의3제2항에서 "정년 등 대통령령으로 정하는 비자발적인 사유"란 「고용보험법」 제58조에 따른 수급자격이 제한되는 경우에 해당하지 않는 사유를 말한다.<br>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. |



| 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"> <li>1. 「직업안정법」 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 비영리법인이나 공익단체</li> <li>2. 「직업안정법」 제19조에 따라 유료직업소개사업을 하는 법인</li> <li>3. 「근로자직업능력 개발법」 제16조제1항에 따라 직업능력개발훈련을 위탁받을 수 있는 대상이 되는 기관</li> </ol> | <p>제14조의4(재취업지원서비스의 내용 및 방법)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 사업주가 법 제21조의3제2항에 따라 재취업지원서비스를 제공하는 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 다음 각 호 중 어느 하나 이상의 재취업지원서비스를 제공해야 한다. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계</li> <li>2. 취업 알선</li> <li>3. 재취업 또는 창업에 관한 교육</li> <li>4. 그 밖에 고용노동부장관이 재취업 또는 창업에 필요하다고 인정하는 서비스</li> </ol> </li> <li>② 사업주는 제14조의3에 따른 재취업지원서비스의 제공 대상자에게 그 이직예정일 전 3년 이내에 재취업지원서비스를 제공해야 한다.</li> <li>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.</li> </ol> <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> |

| 고령자고용법  | 고령자고용법 시행령   |
|---|--|
| <p>④ 고용노동부 장관은 사업주가 소속 근로자에게 재취업지원서비스를 제공 하는 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>1.제14조의4제1항제1호·제2호에 따른 재취업지원서비스: 고용노동부장관이 정하여 고시하는 직업·진로 상담 분야의 자격이나 근무 경력이 있는 인력과 개인별 상담 공간을 갖추고 있을 것</p> <p>2.제14조의4제1항제3호에 따른 재취업지원서비스: 고용노동부장관이 정하여 고시하는 교육훈련 경력이 있는 인력을 갖추고 있을 것</p> <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> <p>1.법 제21조의3제4항에 따른 재취업지원서비스를 제공하는 사업주에 대한 지원에 관한 사무</p> <p>2.법 제23조에 따른 고령자의 고용촉진을 위하여 필요한 보고와 검사에 관한 사무</p> <p style="text-align: center;">&lt;부칙&gt;</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> |

<사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정 고시>

## 사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정

고용노동부고시 제2020-85호

2020년 5월 1일  
고용노동부장관

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 전년도 11월 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 지방고용노동관서의 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.

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 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

제1조(시행일) 이 규정은 2020년 5월 1일부터 시행한다.

## <별표 1>

### <재취업지원서비스의 운영기준>

| 구분                         | 서비스 내용   | 제공 기준  |
|----------------------------|--|--|
| 영제14조의4제1항<br>제1호에 따른 진로설계 | <ul style="list-style-type: none"> <li>이직 이후 변화관리 등에 관한 교육을 포함, 소질과 적성, 경력에 관한 진단과 상담을 바탕으로 향후 생애와 직업에 관한 진로 설계</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>16시간 이상의 교육과 상담 제공</li> <li>개인별「진로설계서」작성</li> </ul>                     |
| 영제14조의4제1항<br>제2호에 따른 취업알선 | <ul style="list-style-type: none"> <li>취업 알선 및 상담 (이력서·자기소개서 작성요령 등 취업지원서비스 제공 포함)</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>이직전 3개월 이내 2회 이상 취업 알선 (1회 이상 대면서비스 제공)</li> </ul>                      |
| 영제14조의4제1항<br>제3호에 따른 교육   | <ul style="list-style-type: none"> <li>구직 또는 창업 희망에 따라 직업에 필요한 직무 수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 교육·훈련</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>기간 2일 이상, 시간 16시간 이상 실시</li> <li>집체·현장실시 원칙, 일부 원격방식 병행수행 가능</li> </ul> |

## | 참고 문헌 |

KB금융지주 경영연구소(2021.5월), 베이비부머를 위한 은퇴자산관리  
하나금융그룹 100년 행복연구센터(2020.5월), 대한민국 퇴직자들이 사는 법  
국회예산정책처(2021.2월), OECD 주요국의 공공사회복지지출 현황  
국민연금공단 내연금([csa.nps.or.kr](http://csa.nps.or.kr)), 자가진단 - 노후준비 종합진단  
워크넷([www.work.go.kr/lifeplan](http://www.work.go.kr/lifeplan)), 지역 중장년일자리 희망센터  
고용노동부(2012.9월), 베이비붐세대 전직지원 대책연구 결과보고서  
노사발전재단 재취업지원서비스(<https://www.nosa.or.kr>)  
고용노동부(2020.10월), 재취업지원서비스 운영 가이드 라인  
고용노동부(2021.3월), 재취업지원서비스 운영매뉴얼  
김석란, 이영민(2013.6월), 기업 퇴직근로자 전직지원프로그램 비교분석  
서울시 50플러스재단(2019.5월), (50+리포트2019) 01호 V.14  
일본기업의 중·고령자 인생2막 지원 사례  
노사발전재단, 전직성공가이드북  
노사발전재단, 신중년인생3모작 설계지원 안내서  
노사발전재단, 신중년 인생3모작 우수사례  
전국경제인연합회 중장년일자리희망센터, '중장년 퇴직이후 재취업 길라잡이'  
한국고용정보원, 사무직베이비부머 퇴직설계 프로그램  
한국FPSB, 은퇴설계



