

재취업에서 경력지원으로 재취업지원서비스 제도 개선 방안

2026. 5.

〈 목 차 〉

I. 추진배경	1
II. 현행 제도 한계	2
III. 제도개선 방안	3
① 재취업지원서비스 제도적 기반 확대	4
② 노동자 선택 가능 서비스 다양화	5
③ 중견·중소기업의 재취업지원서비스 지원 강화	6
④ 공공고용서비스와 연계로 실효성 제고	7
⑤ 40+ 조기경력설계로 전환	8

〈붙임1〉 제도개선 전후대비

〈붙임2〉 과제별 추진일정

I. 추진배경

□ 초고령사회 진입에 따른 중장년 노동력 활용 중요성 확대

- 한국은 2024년 초고령사회에 진입하는 등 급속한 고령화로 인해 중장년의 사회·경제적 역할 및 노동력 활용 중요성 커짐

* 한국의 고령인구(65세 이상) 비중 : '22년 17.4% → '72년 47.7%
(OECD 최상위 수준, '23 장래인구추계)

** '25년 기준 중장년(50~64세) 인구 1,273만명, 경제활동인구 956만명, 취업자 937만명

□ 주된 일자리 퇴직과 근로희망연령간 20년 격차

- 중장년 계속근로 확대*되나, 주된 일자리 퇴직연령(49.2세)과 근로희망연령(70.7세)간 20여년 격차 존재 ('25. 경찰 고령층 부가조사, 55~64세 기준)

* 고용보험 신규 취득자 중 5·60대 비중 증가('20년 33.6% → '25년 39.9%), 고용률도 지속 상승 (50대 고용률 '20년 74.3% → '25년 77.5%, 60대 고용률 '20년 55.5% → '25년 59.7%)

□ 조기퇴직 후 재취업 시 불안정 노동으로 이동

- 50세 전후 주된 일자리 퇴직 후 노동시장 재진입하며 이 과정에서 비정규·저임금 일자리로 이동하는 경향*

* (중사상지위) 상용직의 23.3%는 임시·일용직으로 하향이동, 임시·일용직은 67.9%가 동일 지위(임금) 주된 일자리와 비교시 임금 근로자 72.2%, 비임금 근로자 78.7%가 소득 감소 경험 ('25. 국회미래연구원)

□ 재취업지원서비스 도입했으나 실효성 부족

- 주요국은 직장간 원활한 이동 지원하는 전직지원서비스 활성화, 한국도 '20년부터 1,000인 이상 기업에 재취업지원서비스 의무화

* 비자발적 사유로 이직 예정인 50세 이상 근로자에게 이직(예정)일 3년 이내에 진로설계·취업알선·취창업교육 등을 자체 또는 위탁하여 제공

- 다만, 현행 재취업지원서비스는 적용대상 협소, 노사 낮은 참여율 및 형식적 참여 등으로 실효성 부족

II. 현행 재취업지원서비스의 한계

□ 대기업 중심 → 대상 협소로 인한 사각지대 발생

- 1,000인 이상 기업만 재취업지원서비스 제공 의무 있어, 실질적으로 전직 지원이 필요한 중소·중견기업 노동자 소외됨

□ 50대 퇴직자 위한 부가적 서비스 → 노·사의 낮은 참여율

- 재취업지원서비스는 기업 60%, 노동자 30%에서 참여율 정체 중*

* 의무기업 1,080개소 중 서비스 제공 기업 643개소, 대상 노동자 95,733명 중 27,179명 참여

- 재취업지원서비스는 50세 이상 퇴직예정자 대상으로, 기업·노동자가 필요성 낮게 인식하며 거부감 가지는 경우도 있음

* (기업) 법적 의무 있음은 인지하나, 퇴직예정자 대상 교육이므로 기업 생산성과 무관, 예산 및 인력 부족, 제재 규정 없어 경영진 무관심 등

(노동자) 재취업지원서비스=퇴직 종용으로 부정적으로 인식, 실업급여 수급·휴식 등 즉시 재취업 희망하지 않는 경우, 서비스 실효성 낮게 여기는 경우 등

□ 개별 기업 단위 형식적 운영 → 실효성 있는 공공서비스와 연계 부족

- 정형화된 서비스 제공*에 그쳐 다양한 경력 전환 준비에 한계, 직업 훈련·일경험·일자리 매칭 등 취업지원서비스로 연계 부족

* 기업이 재취업지원서비스 제공하는 경우에도 최소 운영기준(교육 16시간, 취업알선 2회) 충족하는 형식적 교육으로 끝나며 실질적 전직지원 기능 미흡하다는 현장의견 多

□ 단기 재취업에 초점 → 중장기 생애로드맵으로 역할 부족

- 산업 변화에 따른 직무전환 증가, 고령화·정년 연장 등 계속고용 확대 등에 맞춰 조기 경력점점 수요 증가
- 중장기적으로 단순한 퇴직 전 교육을 넘어 조기경력설계를 위한 제도적 전환 필요

Ⅲ. 재취업지원서비스 제도개선 방안

노동자 주도 재취업서비스로 실효성 있는 이·전직 지원

추진과제

1. 재취업지원서비스 제도적 기반 확대

- ① (대상 확대) 의무 제공 사업장 확대
- ② (노동자 주도) 명칭 변경·권리 명시 및 노동자 희망 서비스 인정

2. 노동자 선택 가능 서비스 다양화

- ① (접근성 제고) 시간·장소 제약 없는 온라인/주말·야간 과정 활성화
- ② (경력전환) 직업훈련, 일경험 등 통한 경력전환 지원
- ③ (산업전환) 지역·산업 특화훈련 강화

3. 종건·중소기업의 재취업지원서비스 지원 강화

- ① (단계적 지원) 신규 의무기업 단계적 지원 통한 부담 경감
- ② (역량제고) 담당자 연수, 우수사례 공유 등 기업 자체역량 지원
- ③ (공동이행) 업종, 지역, 원하청상생 등 공동이행 지원

4. 공공서비스와 연계로 실효성 제고

- ① (DB구축) 재취업지원서비스 이력 DB화하여 통합 관리
- ② (공공서비스 연계) 서비스 참여 후 공공서비스로 연계
- ③ (지역기반) 지역기업과 함께 재취업지원체계 구축

5. 40+ 조기경력설계로 전환

- ① (제도화) 중장년 경력설계 패러다임 전환, 경력설계 고도화
- ② (인프라) 경력개발센터, 전문인력 육성, SI활용 강화
- ③ (인식개선) 이슈 확산, 사례 발굴, 홍보 등

1. 재취업지원서비스 제도적 기반 확대

□ 의무 제공 사업장 확대 (대기업 → 중견·중소기업)

○ **(의무사업장)** 서비스 제공 의무사업장을 단계적으로 확대

- (現) 1,000인 이상 → ('27년) 500인 이상 → ('29년) 300인 이상
- * 대상: (1.1천개소/9만명) (1.5천개소/2.4만명) (1.9천개소/1.4만명)

국정과제

* 「고령자고용법 시행령」 개정(~'26.9)

- ▶ 재취업지원서비스 의무사업장 확대 및 지원강화('26~)
- 의무 대상 사업장 단계적 확대(現 1,000 → '27 500 → '29 300)

□ 노동자가 주도할 수 있는 서비스로 전환

○ **(명칭 변경)** '재취업지원서비스' → **가칭** '경력지원서비스'로 변경

- 퇴직 종용 등 기존의 부정적 인식에서 탈피, 경력 관리·역량 향상 의미를 포함토록 명칭 개정 (「고령자고용법」 개정 추진, ~'27.上)

○ **(노동자 권리)** 사업주의 의무일 뿐 아니라, 노동자가 서비스를 요청할 수 있는 권리로 명시 (「고령자고용법」 개정 추진, ~'27.上)

* 권리 안내: 정부24 혜택알리미, 재직자 내일배움카드 발급 등을 통해 재취업지원 서비스 요청 권리 고지 및 선택 가능 서비스 정보 제공

○ **(선택권 확대)** 기업 제공 서비스 외, 노동자가 희망하는 직업훈련, 일경험 등 다양한 공공서비스 선택 기준* 마련

* 재취업지원서비스로 인정 가능한 유형·시간 등 (고시 개정, ~'26)

○ **(의무이행 방식 개선)** 노동자가 희망하는 재취업지원서비스를 선택할 수 있도록 기업의 의무이행 인정 방식 개선

- (現) 기업이 서비스를 제공 (직접·위탁)

→ (改) 기업이 서비스 제공 or 노동자가 선택한 직업훈련·일경험 등 재취업활동을 위한 편의 제공* (근무시간 조정, 연가처리, 교육출장, 비용지급 등)

* 「개인 선택 재취업활동+기업 편의 제공」에 대한 인정 기준 마련(고시 개정, ~'26)

2. 노동자 선택할 수 있는 서비스 다양화

□ 시간·장소 제약 없는 온라인 / 주말·야간과정 활성화

- **(온라인과정)** e-중장년 등 온라인 LMS에 재취업지원서비스 과정 탑재, 「디지털 원격훈련 아카이브」* 등 사업주훈련과 연계

* 원격훈련수강플랫폼(=아카이브)을 통해 훈련생에게 맞는 콘텐츠를 자유롭게 선택할 수 있는 구독형 훈련제도, 한국생산성본부 등 22개 훈련기관 참여 ('26)

- **(주말·야간과정)** 재직자 주말 훈련 수당* 지원 추진 및 재직 중장년 이직 희망 직종 훈련 참여 확대

* 「고용보험법 시행령」 개정 중 (예: 주말훈련 참여 재직자에 하루 5만원 지급)

□ 경력전환 위한 직업훈련·일경험 확대

- **(중장년 직무훈련)** 국민내일배움카드 훈련, 폴리텍 특화훈련* 등 중장년 재취업지원서비스로 인정할 수 있는 직무훈련 확대

* ('26년) 폴리텍 중장년특화훈련 7,700명

- 건설, 전기·전자 등 중장년 선호 훈련 확대, 직업훈련 전반에 AI리터러시 포함하여 직업훈련의 활용도 제고

- **(일경험)** 퇴직 전 전직 희망 직종의 현장 경험을 할 수 있도록 퇴직예정자 「경력지원제」 유형 도입

(단, 퇴직예정자는 참여 수당 미지급) * ('26년) 경력지원제 지원인원 2,000명

□ 산업전환 대응한 지역·산업 특화훈련 강화

- **(산업전환)** 산업전환 공동훈련센터(산업별 선도 대기업·협회 등)을 통해 재직자 등에 신산업·신직무에 대한 직무전환훈련 중점 제공

* ('26년) 산업전환 공동훈련센터 38개소(신규 3개소), 훈련인원 22,000명 지원

- **(지역특화)** 산업구조변화대응 등 특화훈련을 수시 공급하여 원활한 이·전직 지원

* ('26년) 산업구조변화대응 등 특화훈련 육성산업 10,000명 지원

3. 중견·중소기업의 재취업지원서비스 지원 강화

□ 신규 의무기업(999인~300인 기업) 단계적 시행 지원

- **(시행 전 도입 준비)** 환경 분석·서비스 설계·시범 운영 등 「기업 컨설팅」 통한 재취업지원서비스 도입 준비 지원
- **(기업 과정)** 신규의무 기업이 활용할 수 있는 중장년내일센터 **가칭** 「재취업지원서비스 기업과정」 신설·운영 ('27~)
 - * 중장년내일센터 기업 대상 교육 → 「재취업지원서비스 기업과정」으로 통합
- 자체 시행이 어려운 신규의무기업이 활용할 수 있도록 1년간 지원 후 자체시행 유도

□ 기업의 자체 시행 역량 제고

- **(담당자 연수)** 기업 실무자가 기업 내 재취업지원서비스를 효과적으로 설계·운영할 수 있도록 기업담당자 연수과정 확대
- **(우수사례 공유)** 재취업지원서비스 우수사업장의 사례 확산을 위해 우수사업장 담당자 강연·사례 전수 등 멘토링 프로그램 마련

□ 중견·중소기업 공동이행 지원

- **(공동이행)** 개별기업의 대상노동자가 적은 중견·중소기업은 ①업종 ②지역 ③원하청상생 등으로 공동이행 방식 지원
 - * (유형별 예시) ① 업종 : 동일 업종 협단체 회원기업간 연계 ② 지역 : 산업단지 내 기업이 연계 ③ 원하청상생 : 대기업-하청기업 공동
- **(컨설팅)** 중견·중소기업 공동이행 시 컨설팅 지원
 - 공동 운영에 참여하는 기업 여건에 맞춰 컨설팅 및 운영 기준을 모듈식으로 운영 ('26~)
 - * (1단계) 착수 (2단계) 환경분석 (3단계) 계획수립 (4단계) 중간보고 (5단계) 시범운영 (6단계) 제도설계 등의 컨설팅 과정을 기업여건에 맞게 선택적 운영

4. 공공서비스와 연계로 실효성 제고

□ 재취업지원서비스 이력 DB 구축

- 개인별 재취업지원서비스 이력(경력설계서·취업알선 상담일지 등)을 DB화하여 고용24에서 통합 관리, 재취업활동을 효과적으로 뒷받침 (개인정보활용 동의)
 - * 現 재취업지원서비스 참여여부만 등록 (고용24)
- 노동자가 필요시 개인기록을 언제든지 재활용토록 제공, 고용센터 등 고용서비스기관을 통해 취업알선, 직업훈련 정보 등 제공

□ 「증장년내일이음패키지」 등 공공서비스로 연계

- 개별기업의 재취업지원서비스 결과를 토대로 개인별 수요에 맞춰 경력전환, 경력이음 등 증장년내일이음패키지와 연계
 - * (경력전환) 새로운 직무로 경력전환 희망자 → 폴리텍 훈련(자격증 취득) → 증장년 경력지원제(일경험) 등 직무역량 습득 → 고용센터·증장년내일센터 취업알선 → 재취업
 - ** (경력이음) 유관직무분야로 경력이음 희망자 → 국민내일배움카드 훈련 등 업·리스킬링 → 고용센터·증장년내일센터 취업알선 → 재취업

□ 지역 기업과 함께 재취업지원 체계 구축

- 「증장년고용네트워크」(’25년 15개 → ’26년 40개 내외) 중 재취업지원서비스 특화 지역 선정·지원 강화
 - 지역기업이 「증장년고용네트워크」 참여, 퇴직예정자에 대한 재취업지원서비스 중심 운영 (’26 일부 시범 운영)

< 재취업지원서비스 + 「증장년내일이음패키지·네트워크」 >			
	① 퇴직 준비	② 퇴직	③ 재취업
노동자	재취업 지원서비스 참여	「증장년내일이음패키지」 (자격 취득, 특화훈련, 일경험 등 서비스 참여)	적합 직무 재취업
기업	퇴직 예정자에 재취업지원서비스 제공·관리	「증장년고용네트워크」 (재직자 경력설계, 업리스킬링, 재취업지원 등 지역 사회 연계)	증장년 고용

5. 재취업지원서비스 → 40+조기경력설계로 전환

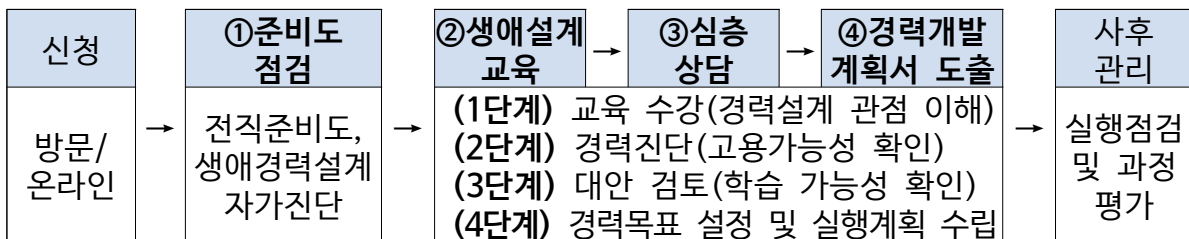
□ 조기경력설계 제도화

- **(조기경력설계)** 퇴직예정자(50+)의 재취업지원 → 중장년(40+) 조기경력설계로 패러다임 전환 위한 법적 근거 등 마련
 - 「조기경력설계」를 노동자의 법적 권리·의무로 재정립, 전문가 포럼('26~) 등 거쳐 입법 추진
- **(경력설계 서비스 고도화)** 「커리어플래닝*」 및 심화 서비스, 민간 커리어 코칭 도입** 등 실효성 제고('26~)
 - * 1000인 미만 기업 40세 이상 재직자에 맞춤형 경력설계서비스 제공 ('26년, 950명)
 - ** (심화) 경력설계 실행·관리 지원, (커리어코칭) 민간의 우수코칭 기법 활용

□ 조기경력설계 인프라 구축

- **(경력개발센터)** 중장년내일센터를 경력설계에 특화된 「경력개발센터」로 단계적 인프라 확대·구축
 - * ('26년) 2개소 시범 → ('27년 이후) 12개소로 확대

<경력개발센터 운영체계(안)>

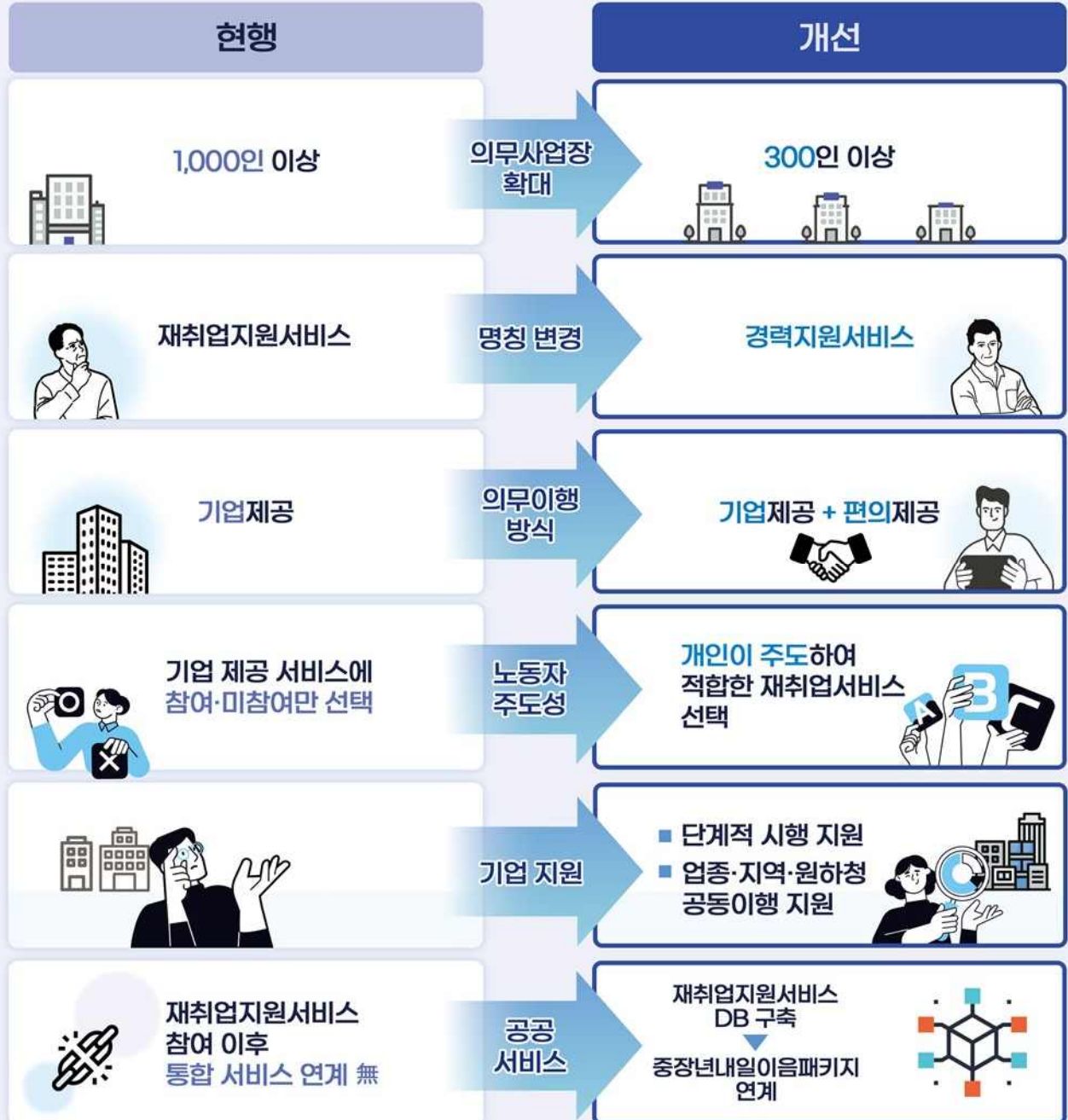


- **(전문인력육성)** 경력설계 종사자·컨설턴트 및 전문 강사 육성, 경력에 따른 기초-심화과정 구분 등 역량강화 교육 고도화
- **(AI 경력설계)** AI를 통해 경력설계 로드맵, 취업전략 등 제공 고용24 잡케어(대국민) 지속 고도화 ('26.12 ~)

□ 경력설계 인식 개선

- **(공감대)** 전문가 포럼·토론회 등 패러다임 전환을 위한 이슈 확산
- **(사례확산)** 경력설계 우수 개인·기업사례 스토리텔링 홍보, 건강검진과 같은 경력검진으로서 경력설계 인식 전환

제도개선 전후대비



40+ 조기경력설계 확산

추진 과제		일정
1. 재취업지원서비스 제도적 기반 확대		
• 「고령자고용법 시행령」 개정 (의무사업장 확대)		'26.9.
• 「고령자고용법」 개정 (명칭 변경, 권리 규정 마련)		'26.下~
• 「사업주의 재취업지원서비스 제공에 관한 규정」 고시 개정 (의무이행 방식 다양화)		'26.9.~
2. 노동자 선택 가능 서비스 다양화		
• 온라인 과정 확대		'26.下~
• 국민내일배움카드·폴리텍 등 직업훈련		계속
• 중장년 경력지원제 확대		계속
• 산업전환 대응한 지역·산업 특화훈련 확대		계속
3. 중견·중소기업의 재취업지원서비스 지원 강화		
• 재취업지원서비스 기업컨설팅 확대 (중견·중소기업 공동이행 지원 포함)		계속
• 가칭「재취업지원서비스 기업과정」 설계, 차년도 사업 시행 준비		'26.5.~
• 담당자 연수, 우수사례 공유 확대		'26.下~
4. 공공서비스와 연계로 실효성 제고		
• 재취업지원서비스 DB 구축 위한 전산 개편		'26.下~
• 중장년내일이음패키지 연계		'27~
• 지역특화 재취업지원서비스 양성		'26.下~
5. 40+조기경력설계로 전환		
• 경력설계 관련 법령·제도 개선 검토		'26.下~
• 1:1 경력설계 「커리어플래닝」 서비스 고도화		계속
• 「경력개발센터」 신규 지정, 역량강화교육 고도화		'26.5.~
• AI 경력설계 구축		'26.12.
• 전문가 포럼, 토론회 등 이슈 확산, 우수사례 발굴·홍보 강화		계속