

## [중장년일자리희망센터] 분석 및 정책 제언

건전재정 가디언즈 8기 20팀

서지원 연세대학교 언더우드학부 경제학과  
고은솔 서강대학교 경제학과  
윤채희 이화여자대학교 국제사무학과  
정지윤 연세대학교 언더우드학부 경제학과  
진승연 연세대학교 언더우드학부 경제학과

### I. 사업 개요

#### 1. 사업목적

주된 일자리에서 퇴직(예정)하는 40세 이상 중장년층에게 재취업 및 창업, 생애 설계 지원, 사회참여 기회제공 등의 종합 고용지원서비스를 제공하여 중장년층의 고용안정 및 취업 촉진을 도모함.

#### 2. 사업주체

사업운영계획수립	운영계획서 및 예산교부 신청	사업수행	사업수행 결과 평가
고용노동부	노사발전재단 및 전국 중장년일자리 희망센터	전국 중장년일자리 희망센터	고용노동부

#### 3. 사업 지원내용

재직자 및 구직자 대상 생애경력설계서비스	퇴직예정자 대상 전직스쿨 프로그램	구직자 대상 재도약 프로그램
(재직자)40대, 50대, 60대로 나뉘어 각 연령에 맞는 강의를 총 12시간 수강 (구직자) 연령 구분 없음. 교육시간은 6-20시간. 개인·기업 단위 신청 가능.	변화관리, 자기탐색, 목표설정, 구직기술, 직업세계, 플러스의 6개 테마로 구성.  기업단위 신청(개별기업 당 10명 이상)	구직서류 작성 및 면접연습, 취업동아리 형성 등 구직자에 대한 실질적 지원  총 20시간 집단교육

### II. 사업 선정 이유 및 조사방법

#### 1. 사업 선정 이유

- (1) 중장년층 인구 증가에 따른 구직 수요 증가
- (2) 예산투입의 적절성 검토 필요
- (3) 중장년 고용서비스의 실효성 검토 및 강화 필요
- (4) 중소기업 재취업 교육 참여율 저조

## 2. 조사 방법

- 중장년일자리희망센터 운영현황 및 실태조사, 국내외 유사 정책 및 사업조사
- 중장년일자리희망센터 사용자 인식조사, 중장년일자리희망센터 실무자 인식조사

## Ⅲ. 사업 분석 및 평가

### 1. 예산투입의 적절성

#### 1) 예산분석

- (1) 중장년일자리희망센터에 편성되는 예산은 증가하고 있음.
- (2) 민간위탁사업임에도 불구하고 매년 총사업비의 약 99%가 국고보조금으로 조달됨.
- (3) 지난 3년간 중장년일자리희망센터 각 보조사업자의 예산 집행률은 평균 약 98%임.
- (4) 중장년일자리희망센터 보조사업별 사업비
  - 노사발전재단 센터(센터당 약 10억)와 개별센터(센터당 약 4억5천) 예산 차이 존재
  - 사업주단체 운영센터의 개별 총사업비는 약 4억 5천만 원으로 거의 균등하게 배분

#### 2) 예산 적절성 평가

- (1) 센터 추가 지정을 위한 예산 증액 필요
- (2) 적절한 성과지표 부재로 인한 예산 적절성 평가의 어려움 존재
  - 인위적인 조작이 가능한 '달성률'지표 사용 및 낮은 목표인원 설정의 문제
- (3) 센터별 예산 균등분배방식의 비효율
  - 서비스의 품질에 대한 평가, 각 기관의 주력사업 등에 대한 분석이 예산 편성에 반영되고 있지 않음.

### 2. 고령자인재은행과의 비교

- (1) 중장년일자리희망센터와 고령자인재은행의 유사성을 검토하여 예산의 중복이 발생하는지 확인함.
- (2) 사업의 불명확한 구분기준이 사용자에게 혼란을 야기
  - 두 사업을 구분하는 명시적인 기준은 '사용자 연령층'이지만 실제 사용자 연령층에는 큰 차이가 없음. 오히려, '사용자의 특징', '교육내용' 등에서 큰 차이를 보임.

### 3. 사용자 친화적 설계 부족

#### 1) 프로그램 명칭문제

- 동일 프로그램에 대한 복수 명칭을 사용함. 이는 센터 이용자에게 혼란을 주며, 정책이 추구하는 '맞춤형 서비스'라는 목표 달성을 어렵게 함.
- 중장년층을 대상으로 한 사업명칭에서 신중년 . 중장년 . 고령자 등 용어가 혼재되고 사업별로 대상 연령이 다르게 나타나고 있어, 이용자 편익을 고려한 정리가 필요함.
- '퇴직예정자'라는 명칭 사용은 '구직자'와 구분기준이 모호하여 실제 프로그램 참여율도 저조하고 사용자로 하여금 오해를 불러일으킴.

- 프로그램명은 ‘숨고르기’, ‘출발선 서기’, ‘도움닫기’ 등의 용어를 사용하여 어떤 서비스를 제공하는 것인지 사용자 입장에서 파악하기 어려움.

전직스쿨 프로그램		재도약 프로그램	
변화관리	동기부여, 회복 탄력성, 관계개선, 시간관리 등	숨고르기	이전 삶 되돌아보기, 퇴직 후 변화관리
자기탐색	자기이해, 역량분석, 직업가치관 확인 등	출발선 서기	직업적성, 흥미, 가치관 검사, 구직계획수립
목표설정	경력목표 설정, 버킷리스트 설정 등	도움닫기	진로목표설정, 구직전략수립
구직기술	이력서 작성 실습, 면접전략실습, 구직정보 탐색, 취업사례분석 등	발구르기	이력서, 자기소개서 작성, 면접전략실습

## 2) 프로그램 내용 문제

- 서로 다른 프로그램들이 내용적으로 중복되어 있어 각 프로그램을 더욱 내실화하여 차별성을 갖도록 할 필요가 있음.
- 서비스의 절반 이상이 경력설계지원, 이력서 작성 방법 등의 단기 교육 프로그램에 집중되어 있으며 생애경력설계, 전직지원, 재도약지원 모두 20시간 미만인 것으로 보아 실질적 취업역량 강화 프로그램이 부족함.

## 4. 중소기업 재취업교육 참여율 저조

- 대기업(상주 인력 1000인 이상 기업) 및 공공부문 재직자의 참여율이 높은 반면( 각각 83.3%, 69.9%), 중소기업의 참여율은 저조함(각각 16.7%, 30.1%).
- 고령자고용법 개정 조치에 따른 중장년일자리희망센터 중소기업 참여율 문제의 변화  
(긍정적) 중장년일자리희망센터는 서비스 대상의 변화에 따라 중소기업에 맞춤형 체계적인 프로그램을 제공할 수 있음.  
(부정적) 법령개정으로 중소기업으로 프로그램 대상이 한정되었다고 해서, 이들의 실질적인 참여가 저절로 높아지는 것은 아니므로 근본적인 대책 마련이 필요.

## 5. 이종업종으로의 재취업지원 부족 문제

- 중장년일자리희망센터는 구직자 개인별 맞춤형 취업 지원을 제공을 목적으로 하는 사업임에도 전문성 부족 및 취업알선위주 업무 등으로 “취업 능력증진” 서비스의 제공이 미흡함.

## 6. 통합적인 전산망 부재

- 고용노동부에서 운영하는 워크넷 이외에 서울시일자리포탈, 경기도의 일자리 플랫폼 JOB아바, 여성가족부의 E새일 등 기관별 구인구직 전산망이 독립적으로 존재하여 중장년일자리희망센터 컨설턴트와 구직자가 구직정보를 한 번에 파악하기 어려움.

## Ⅳ. 사업 평가 및 개선방안

### 1. 예산의 효율적 사용

(1) 단기 개선방안: 적절한 성과지표의 생성 및 도입

- 임의로 조작이 가능했던 기존의 성과지표를 대체하고, 정량 지표와 정성 지표를 함께 사용하여 보다 객관적으로 성과를 측정할 것을 제시함.
- 평가지표 예시

정량지표	정성지표
구직인원 대비 취업 인원(취업률)	구직자의 서비스 만족도
	기업의 알선 만족도
생애경력설계 프로그램 참여자 수	재취업의 기존경력 활용 정도

(2) 중장기 개선방안: 성과기반 예산 차등 분배 시행

- 예산을 균등 분배하기보다 (1)에서 제시한 지표로 평가된 성과, 센터가 위치한 지역의 인구와 특성을 파악하여 예산을 차등 분배할 것을 제안함.

### 2. 고령자인재은행과 중장년일자리희망센터의 명확한 구분 기준 명시

- 사용자에게 혼란을 주지 않도록 두 사업의 실질적인 차이를 반영하여 사업 소개에 명시해놓을 것을 제안함.

		중장년일자리희망센터	고령자인재은행
기존 명시 내용	대상	40세 이상 중장년 재직자 및 구직자	50세 이상 중장년 구직자
	내용	구직자 상담/생애경력설계 취업 알선/재취업지원 교육	구직자 상담/취업 알선/직무교육
개선(안)	대상	주된 일자리에서 퇴직(예정)하는 40세 이상 중장년	요양 보호직 등 특정 직종 취업 희망 장년 (가정관리사, 산후조리사, 베이비시터, 급식조리사, 경비원 등)  노인, 여성, 장애인 등 취업에 취약한 장년
	내용	경력 상담 진로 설계 취업 알선	직업훈련 (훈련 직종 명시) 사회 취약계층의 취업능력 강화 취업 알선

### 3. 사용자 친화적 설계 부족 문제

#### (1) 프로그램 분류 체계의 전반적 개편

- 직관적으로 이해 가능한 명칭의 사용, 그리고 분류체계의 수정을 제안함.

##### ▶ 기존 분류 체계

재직중	퇴직전	퇴직후
생애경력설계	전직스쿨	재도약
		상담, 알선

##### ▶ 체계 개편(안)

재직자	구직자	
생애경력설계 (재취업지원 교육)	생애경력설계	
	동종직종	이종직종
	상담, 알선	상담, 교육기관 연계
	사후관리	사후관리 및 알선

### 4. 중소기업 재취업지원 참여율 저조 문제

#### (1) 중소기업 근로자의 교육 참여 시간 부족 지원

- 중소기업의 재취업 교육 참여가 적은 가장 큰 원인은 시간 부족, 재정적 어려움임.
- 참여율 제고를 위해 평일 저녁 및 주말 강의를 신설하고, 재취업교육 시간이 근로시간으로 인정받을 수 있도록 하는 유연화 된 지원책을 제안함.

#### (2) 중소기업 맞춤형 서비스 제공

- 중소기업 근로자의 희망 교육 내용을 파악하고, 강사 역량 강화에 투자하여 중소기업 맞춤형 교육의 내실화를 제안함.

### 5. 이종업종으로의 재취업지원 부족 문제

- 고등교육기관과의 협업 시스템을 구축하여 이종업종으로의 취업을 희망하는 이들에게도 적절한 직무, 기술 교육을 제공할 것을 제안함.
- 온라인 직업 훈련과 교육 이수 인증 제도를 통해 구직자들의 교육 참여 동기를 강화하고 기업의 중장년 인재 채용을 장려할 것을 제안함.

### 6. 통합 전산망 구축 및 워크넷 개선을 통한 매칭 효율성 제고

- 지역 내 각기 다른 고용센터들이 보유한 구직자 정보, 구인기업 정보에 대한 공유를 활성화할 것을 제안함.
- 기업이 워크넷 사이트와 워크넷 어플리케이션을 더 잘 활용할 수 있도록, 구직자 프로필에 다양한 정보를 제공할 것을 제안함.