

본 연구결과는 「노동행정에 있어서 성과관리제도 도입 방안」에 대한 노동부의 학술연구용역사업에 의한 것임

노동행정에 있어서 성과관리제도 도입방안

2004. 12.

연구기관 : 한국노동연구원

노 동 부

제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부의 수탁연구과제 『노동행정에 있어서 성과관리
제도 도입방안』의 최종보고서로 제출합니다.

2004. 12.

한국노동연구원

원장 최 영 기

— 연 구 진 —

연구책임자 : 금재호(한국노동연구원 노동보험연구센터 소장)

연 구 원 : 김승택(한국노동연구원 연구위원)

윤미래(한국노동연구원 연구원)

<목 차>

I. 머리말	1
1. 연구의 목적 및 필요성	1
가. 연구목적	1
나. 연구의 필요성	1
2. 연구의 내용 및 한계	3
가. 연구의 내용	3
나. 연구의 한계	4
II. 성과관리의 의의와 목적	5
1. 성과관리제도의 배경과 의의	5
가. 성과관리제도의 개념	5
나. 성과관리제도의 실시 배경	8
2. 성과관리제도의 내용	9
가. 성과관리 체계	9
나. 추진체계	23
다. 주요 선진국 추진사례	24
III. 한국의 성과관리제도 추진 배경 및 현황	25
1. 추진 배경	25
2. 현황	26
가. 정부업무평가제도	27
나. 목표관리제도(개인평가 제도)	28
다. 성과감사	29
라. 성과주의 예산제도	29
마. 2003년 정부 각 부처의 성과관리 시범사업	30

IV. 외국의 성과관리제도 - 노동분야	36
1. 미국	36
가. 미국의 정부성과평가법(GPRA)	36
나. 미국노동성의 성과관리	44
2. 영국	51
가. 성과관리체계	51
나. 교육·직업훈련부 PSA 작성 사례	54
3. 호주	57
가. 성과관리체계	57
나. 고용 및 직장관계부(Department of Employment and Workplace Relation) 의 사례	61
VI. 노동부 재정사업의 성과관리 체계	70
1. 노동부 재정사업의 전략목표와 성과목표	70
가. 재정사업의 추진목표와 전략목표	70
나. 주요 사업과 성과목표	74
2. 2004년도의 재정사업 성과목표(30%)	70
<부 록> 해당 재정사업의 현황과 성과목표 및 성과지표	91
1. 청소년 직장체험 프로그램	91
2. 직업적응훈련	94
3. 취업훈련	97
4. 고용촉진훈련	99
5. 자활직업훈련	102
6. 여성가장실업자취업훈련	104
7. 고령자고용촉진장려금 지원	107
8. 고용유지지원금	110
9. 전직지원장려금	113
10. 신규고용촉진장려금	115

11. 중소기업근로시간단축지원금	118
12. 정부위탁훈련	120
13. 중소기업직업훈련컨소시엄사업	123
14. 재직근로자에 대한 학자금 및 직업능력개발훈련비 대부	126
15. 직업능력개발훈련 시설·장비자금 대부 사업	129
16. 실업자재취업훈련	131
17. 산재장해자 직업훈련비용지원사업	134
18. 산재장해자 자립점포임대지원사업	137
19. 산재취약사업장 기술지원	140
20. 위험기계·기구 검사 및 점검	143
21. 건설현장안전관리기술지원	147
22. 작업환경측정 및 근로자 건강관리	151
23. 직업병진단 및 측정기관 관리	154
24. 근로자장학사업	157
25. 근로자 생활안정자금 융자사업	159
26. 임금채불근로자 생계비 융자사업	161

〈표 목 차〉

<표 1> 성과관리 對 성과주의 예산	6
<표 2> 정부의 성과주의 對 민간의 이윤 극대화	6
<표 3> 여타 제도와의 비교	7
<표 4> 성과주의 예산과 품목별 예산과의 주요 차이점	8
<표 5> 성과계획서(Performance Plan)의 주요 내용	19
<표 6> 성과계획서의 예시 - 문화관광부	21
<표 7> 성과보고서(Performance Report)의 주요내용	22
<표 8> 성과주의 예산제도 시행에 대한 평가 결과	29
<표 9> 22개 우선 시행 부처의 성과목표·지표 현황	31
<표 10> 성과관리제도 추진일정	33
<표 11> 기획예산처와 각 부처의 협력 관계	34
<표 12> 성과관리제도 흐름도	35
<표 13> 미국의 예산편성·심의절차와 성과주의 예산	40
<표 14> 정부성과평가법의 추진일정	41
<표 15> 「결과목표 1.1 고용, 수입 및 고용유지의 향상」에 대한 성과목표와 성과 지표	47
<표 16> 연간성과계획서의 성과목표 및 성과지표: FY 2004	49
<표 17> 호주 성과관리제도 성과지표의 예	59
<표 18> 호주의 성과관리체계와 관련된 예산 시스템의 예시	69
<표 19> 노동부 조직과 주요 업무(2004. 12.)	73
<표 20> 전략목표와 재정사업	74
<표 21> 전략목표와 재정사업 (2005년도 성과관리사업)	79
<표 22> 2004~2005 성과목표와 성과지표 개발을 위한 26개 노동부 재정사업 (30%)	87
<표 23> 2004~2005 성과목표 및 성과지표 개발 결과(총사업의 30%)	88

<그 립 목 차>

[그림 1] 성과관리 목표-지표-사업 체계	10
[그림 2] 구체성 및 객관성	10
[그림 3] 성과목표에 따른 사업의 합산·분할·통합	13
[그림 4] 성과지표 측정의 4가지 측면 : 실업대책 사례의 경우	16
[그림 5] 정부 예산제도의 혁신	26
[그림 6] 정부업무평가제의 평가체계	27
[그림 7] GPRA의 목적	38
[그림 8] GPRA의 주요 구성체계	39
[그림 9] GPRA의 저해요인	44
[그림 10] PSA에 제시된 전략적 우선순위의 구체화	53
[그림 11] 부처별 PSA의 구조	53
[그림 12] 호주 연방정부의 결과 및 산출체계	58
[그림 13] 호주 연방정부의 성과관리체계	61
[그림 14] 호주의 DEWR의 성과관리체계(‘Outcome 1’에 대한 예)	63
[그림 15] 노동부의 비전과 목표 및 과제(2004~2005)	72

I. 머리말

1. 연구의 목적 및 필요성

가. 연구목적

- 참여정부의 국가재정개혁의 일환으로 추진하고 있는 성과관리제도의 도입에 따라 노동부의 주요 사업에 대한 성과목표 및 지표를 개발하고 이의 타당성을 검토하여 성과관리제도의 전면적 도입에 대비
- 특히 고용정책, 노사정책, 근로기준, 산업안전, 고용평등 등 노동부의 주요 핵심사업에 대해 객관적인 성과측정이 가능한 범위를 설정

나. 연구의 필요성

- 성과관리제도는 재정사업에 대한 성과목표와 지표를 설정하고, 이를 바탕으로 평가를 실시한 후 그 결과를 예산배정과 같은 재정운용에 반영함으로써 정책의 효율성을 제고하려는 제도
- 성과관리는 OECD 27개 국가에서 시행하고 있으며, 성과관리에 근거한 성과주의 예산은 영국, 미국, 호주, 뉴질랜드 등 영미 국가들에서 시행하고 있음
 - 미국: Government Performance and Results Act
 - 영국: Public Service Agreement
 - 호주: Performance Agreement
 - 뉴질랜드: Public Finance Act
- 구체적으로 성과관리제도는 정부의 재정운용에 이윤창출 중심의 민간 경영기법을 도입하려는 시도임
- 한국의 예산제도는 투입 위주여서 성과 및 책임성이 취약한 단점이 있음.

- 정부의 재정지출이 고용, 노사관계, 산업안전, 고용평등 등 노동분야에서 거둘 수 있는 성과가 중요하나 실제의 예산 편성은 투입을 중심으로 이루어지고 있음. 이에 따라 성과가 낮거나 없는 사업에 지속적으로 예산이 낭비적으로 투입될 위험성이 제기됨
 - 또한 재정지출의 성과에 대한 충분한 정보가 생성되어 국민, 국회, 예산당국 등에게 제공되지 못하는 어려움이 존재함
 - 투입위주의 예산제도로 인하여 정책실패에 대한 책임성이 취약함. 즉 편성 또는 배정된 예산의 집행에 있어 적법성이 문제시될 뿐 그 성과에 대한 책임이 부재한 상황임
- 이러한 문제점을 완화하기 위해 우리나라는 2000년부터 28개 중앙부처와 소속기관을 대상으로 미국식의 성과주의 예산제도를 시범사업으로 도입함.
- 시범사업기관은 성과예산서·성과계획서·성과보고서를 작성하고, 이를 근거로 성과주의 예산제도의 적합·타당성을 평가함
 - 시범사업의 평가결과를 바탕으로 2004년부터 성과주의 예산제도를 전 부처로 확대 적용함
 - 2004년부터 2007년까지의 단계적 추진과정을 거쳐 2008년부터는 모든 부처에 대하여 완전한 형태의 성과관리제도가 시행될 계획
- 성과관리제도의 전면적 적용에 따라 노동부도 2004년부터 2007년까지 노동부의 사업에 대한 단계적 계획을 수립·시행할 필요성이 제기됨
- 2004년: 성과관리제도의 대상이 되는 재정사업의 30% 이상에 대해 성과목표 및 지표의 개발
 - 2005년: 2006년에 대한 성과계획서 작성(재정사업의 30% 이상). 잔여사업의 성과목표 및 지표 개발
 - 2006년: 대상이 되는 모든 재정사업에 대해 성과계획서(2007년분)를 작성
 - 2007년: 성과계획서(2008년분) 및 성과보고서(2006년분)를 작성
 - 2008년: 모든 사업을 포괄하는 성과보고서(2007년분)가 작성됨

2. 연구의 내용 및 한계

가. 연구의 내용

- 2004년도의 연구는 먼저 노동행정에 있어서 성과관리제도 도입의 의의와 외국의 사례를 분석함
 - 미국과 영국 등 성과관리제도를 도입하고 있는 국가에서 노동부문의 성과관리제도를 어떻게 운용하고 있는지 구체적인 내용을 취합·정리
- 노동행정의 주요 재정사업 중 성과관리가 가능한 대상사업의 범위를 선정함
 - 객관적인 평가 또는 지표개발이 어려운 재정사업, 부처의 일상적 행정업무 및 부처 운영에 관련된 사업, 소규모 정책사업 등은 평가관리에서 제외
- 성과관리가 가능한 대상사업 중에서 사업수 기준으로 30%의 사업을 선정하여 전략목표·성과목표 체계, 성과관리 지표를 개발
 - 구체적으로 2005년에 2006년도 사업의 성과계획서를 성공적으로 작성할 수 있도록 성과관리 대상 사업의 30%에 대한 성과목표-지표를 확정
 - 세부 사업별 성과지표는 노동부 담당 실무자와의 수차례에 걸친 협의과정을 통하여 개발
- 성과지표 개발의 기준 및 유의점
 - 성과지표는 원칙적으로 결과지표(outcome)로 하되, 불가능할 경우에만 산출지표(output)를 사용함
 - 현재 측정 및 산출 가능한 지표를 기준으로 하며, 향후 장기적 차원에서 산출가능하거나 산출이 필요한 결과지표를 제안
 - 다년도 사업인 경우에는 과정지표를 사용하며, 이 경우 완료 시 기대되는 성과에 대한 산출 및 결과지표, 중간목표 등을 제시

- 정책집행 → 결과산출의 과정에서 발생할 수 있는 시간적 차이를 감안
 - 통합재정의 관점에서 일반회계와 기금을 구별하지 않고 통합적으로 접근
 - 성과지표는 가능한 복수의 지표를 개발하여 대표성과 적합성을 제고
- 개발된 성과목표-지표의 적합·타당성을 검증
 - 성과목표-지표의 타당성을 각 사업담당 실무자와 함께 판단

나. 연구의 한계

- 이 연구는 노동부 재정사업 중에서 경상비, 인건비, 기관운영비, 출연금, 의무지출 사업 등을 제외한 성과관리제도 대상사업 중 1차로 30%의 사업에 대해서만 성과목표와 성과지표를 개발하는 과제
- 그 결과 노동부 사업의 전반에 걸친 분석과 평가가 이루어지고 있지 못한 한계가 명확함
- 향후 성과관리제도의 정착을 위해서는 노동부 각 부서의 모든 사업계획과 평가가 성과주의예산에 입각하여 조정되어야 할 것임
- 각종 사업들이 상호연계를 가지고 공통의 전략목표, 성과목표를 달성하도록 사업추진체계가 변화될 필요성이 제기

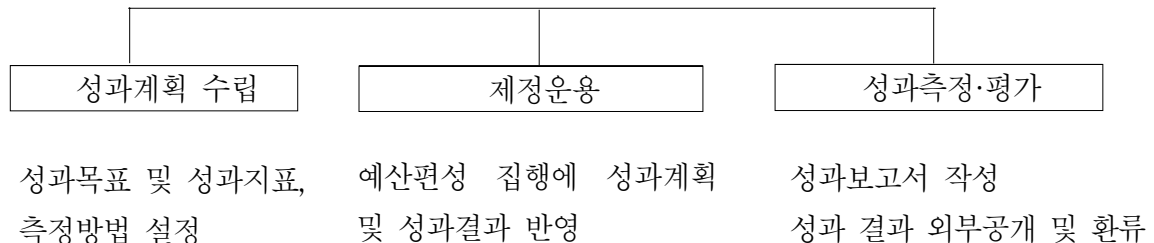
II. 성과관리의 의의와 목적

1. 성과관리제도의 배경과 의의

가. 성과관리제도의 개념

- 성과관리제도는 재정사업의 성과목표와 성과지표를 설정하고 성과지표에 의한 평가결과를 재정운용(예산)에 반영하는 제도
 - 특정 재정사업을 통해 달성하고자 하는 전략목표와 성과목표 설정
 - 성과목표의 달성여부를 측정할 수 있는 계량화된 성과지표 개발
 - 사업시행 결과를 성과지표에 의해 비교 평가하여 그 결과를 다음 재정 운영에 환류시킴.

(1) 성과관리제도의 기본구조¹⁾;



- 재정의 효율성과 투명성을 제고하기 위해 기존의 투입위주 재정운용방식에서 성과 중심으로 재정운용방식을 전환

(2) 성과관리와 성과주의 예산의 비교

- 공공부문의 재정관리는 성과관리제도와 정부지출을 중심으로 한 성과주의 예산형태가 존재

1) 환경예산 성과관리를 위한 성과목표체계 개발, 환경부 2004.3

- 성과주의 예산은 다시 정부지출을 직접적으로 연계하는 방식과 간접적으로 연계하는 방식이 있음
 - 우리나라의 성과관리 제도는 간접적인 성과주의 예산제도와 유사
- 과거 성과예산은 예산과 성과의 직접적 연계를 시도하여 예산편성이 관점이었다면 현재의 성과관리는 지출의 결과에 초점을 둔 성과주의로 예산편성의 참고자료로 활용하여 지나친 복잡성을 배제함.

<표 1> 성과관리 對 성과주의 예산

	성과관리	성과주의 예산
개념	공공부문을 성과 중심으로 관리 또는 경영	예산이 성과관리의 주요수단
예시	정부업무평가제, 목표관리제 성과감사, 공기업 평가 등	- 간접 : 성과계획, 성과보고 등 - 직접 : 뉴질랜드
적용	대부분의 선진국에서 시행	- 간접 : 다수국가 - 직접 : 뉴질랜드, 미국 등

자료 : 박기백, 「성과중심의 예산관리」, 한국정책분석평가학회·기획예산처, 2004.2

(3) 정부 성과주의와 민간 성과주의의 비교

- 정부 재정지출은 민간기업과는 달리 산출량을 알기 어려운 경우가 존재하고, 산출량을 측정할 수 있는 경우에도 환경부문과 같이 공공재의 특성상 시장가격이 존재하지 않기 때문에 성과를 화폐단위로 평가하기가 곤란함

<표 2> 정부의 성과주의 對 민간의 이윤 극대화

	민간기업	정부(공공부문)
투입요소	노동, 자본	노동, 자본
생산/산출	사적 재화	공공 서비스, 재화
수익/성과	가격 × 판매량	시장가격 없음 성과목표 및 지표 사용
비용	생산비용	예산
목표	이윤(수익-비용) 극대화	예산 대비 성과 극대화 이윤과는 다른 개념

자료 : 박기백, 「성과중심의 예산관리」, 한국정책분석평가학회·기획예산처, 2004. 2

○ 설정된 성과 목표의 정책적인 적정성을 판단할 필요가 있음.

○ 정부의 개별 사업들의 평가는 화폐단위의 일률적 판단이 불가능 하므로 적절한 성과목표 설정 및 이를 달성하기 위한 노력(성과지표로 판단)으로 평가를 대처함.

(4) 여타 유사제도와의 비교

○ 현재 우리나라에서 시행되고 있거나 실시된 제도 또는 지표 중에서 성과주의 예산제도와 유사한 형태로는 목표관리제(MBO)와 경영평가지표가 있음

<표 3> 여타 제도와의 비교

구분	목표관리제	경영평가지표	성과관리제도
종류	- 전략목표(국정) - 중점목표(과장) - 기본목표(사무관)	- 전략목표(국실) - 전략목표(담당관) - 성과목표(담당관) - 성과지표(담당관)	- 미션(부처, 장관) - 전략목표(실·국, 기능별) - 성과목표(주요재정사업, 전략목표의 하위개념) - 성과지표
예시 (기획 관리)	- 노동정책수립 추진 - 노동부 조직의 효율적 운용 체계 개발 - 주요 노동정책 추진 상황 보고	- 서업부서 지원 및 장관보좌를 통한 효율적 임무 달성 - 국정과제 등 주요 사업에 대한 평가 및 사후 관리 - 기관 평가의 효과적 대비 - 자체평가가 양호하게 나올 수 있도록 얼마나 효과적으로 대처했는지 여부	- 행정 효율성 제고 - 기관운용 효율성 제고 - 기관평가를 위한 체계구축 - 기관평가 결과 활용
평가	상급자		예산부서/감사원
비교	- 개인 중심 - 성과 달성 여부 판단 불가능 - 예산이 아닌 급여와 밀접한 관련	- 조직 중심 - 성과 달성여부 판단 불분명 - 예산이 아닌 조직 변경과 밀접한 관련	- 사업/활동 중심 - 성과의 달성 여부 기준 - 예산과 연계

자료 : 박기백, 「예산제도의 개혁 - 성과주의를 중심으로」, 1999. 12

○ 기본적인 구조는 모두 상위목표, 중간목표, 하위목표(지표)의 형태를 취하나 목표관리제는 개인 중심, 경영평가지표는 조직 중심인 반면 성과주의는 사업, 활동중심이라는 차이가 있음

(5) 기존 예산제도와 비교

- 성과주의 예산제도는 기존의 예산제도와 같은 투입요소 중심이 아니라 성과를 중심으로 예산을 운용하는 제도로서 지금까지의 항목별 예산편성이 아닌 사업별, 기능·활동별로 통합 편성하여 투입보다는 성과에 초점을 맞추어 예산편성

<표 4> 성과주의 예산과 품목별 예산과의 주요 차이점

구분	품목별 예산	성과주의 예산
편성	▪ 예산과목별 편성 - 업무계획과 예산(안) 별도 작성 - 목표, 계획, 예산의 관리	▪ 사업단위별 편성 - 중장기 목표에 입각하여 성과계획서와 예산(안) 동시에 작성 - 목표, 계획, 성과, 예산의 연계
예산운용	▪ 통제위주의 예산운용	▪ 성과달성위주의 예산운용
결산	▪ 단편적·품목별 결산	▪ 종합적 사업단위 결산
심사평가	▪ 사업진도 분석수준의 심사평가	▪ 시정목표와 연계된 성과위주 종합평가
예산서 형식	▪ 품목별 예산서 - 비목별 편성 ▪ 비목별 사업예산 내역	▪ 성과주의 예산서 - 사업단위 편성: 전략목표, 성과목표 - 성과지표: 검증방법 ▪ 성과목표별 사업내역
환류 (feedback)	▪ 환류기능 없음	▪ 성과를 평가하여 익년도 예산에 반영
국민에 대한 효과	▪ 어떠한 예산으로 어떠한 사업이 이루어지고 있는지 국민이 알기가 어려움 ▪ 평가장치가 없어 집행결과가 익년도에 반영되지 않음	▪ 예산 투명성 확보가능 - 어떤 사업을 위해 얼마의 예산이 투입되었으며, 성과가 얼마인지 파악 가능 → 국민이 알 수 있는 예산 ▪ 예산의 효과성 확보가능 - 사업계획과 연계되어 예산 편성, 집행 - 그 결과를 익년도 예산에 반영

자료: 이세구, 「성과관리제도의 도입사례- 서울시 성과주의 예산제도」, 한국정책분석평가학회·기획예산처, 2004.2

나. 성과관리제도의 실시 배경

- 1960~1970년대 많은 국가들이 변형된 기획예산제도를 도입하였지만 1970 ~ 1980년대의 재정 압박을 해소하는 데는 유용하지 않았음.

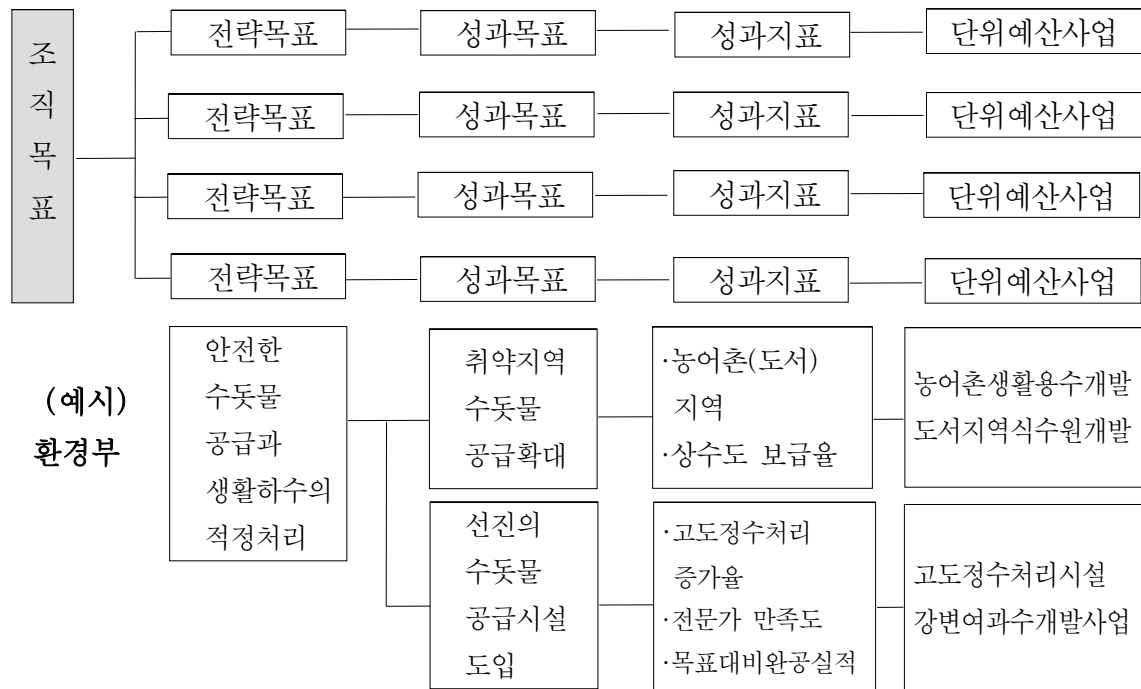
- OECD 국가들은 1960년대에 최대의 호황을 누렸으며 이 과정에서 복지·교육·의료 등과 관련된 각종 사회정책이 확대되고 재정지출도 급격히 증가했으나, 1970년대 들어 두 차례의 석유과동을 겪으며 경제성장률이 둔화되는 추세를 보이게 됨.
- 이에 따라 확장적 재정정책으로 경기부양을 도모하였고 결과 재정수지적자 시현(1975년). 그 이후도 유사한 적자가 유지되었음에도 성장을 회복이 이루어지지 않음.
- 이는 전통적인 재정관리 수단에 대한 문제 제기로 나타났으며 종래 재정운용의 방만함과 이를 효과적으로 규제할 수 있는 시스템의 부재에 따른 새로운 재정운용 방식의 도입 필요성이 제기됨.
- 예산편성의 관행은 공공지출에 있어서 합법성과 타당성을 확보하는 수단에서 관리개선과 사업의 성과를 촉진하는 수단으로 바뀜.
- 우리나라도 서구 선진국들을 중심으로 수행되고 있는 새로운 '성과' 중심의 재정운용 방식 도입이 필요하다는 견해들이 점차 설득력을 얻게 됨.

2. 성과관리제도의 내용

가. 성과관리 체계

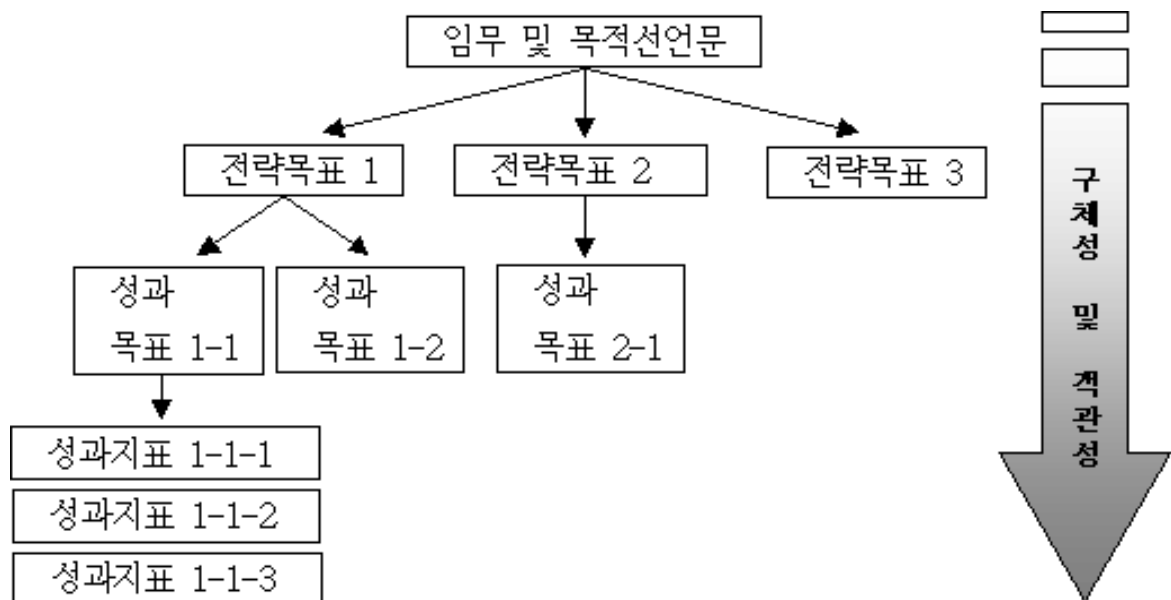
- [전략목표 - 성과목표 - 성과지표 - 단위사업]의 구조로 사업체계를 구축하되, 성과목표는 재정(예산+기금)사업을 동일한 지표에 의해 평가 가능하도록 통합 또는 분리 설정

[그림 1] 성과관리 목표-지표-사업 체계



자료 : 기획예산처, 2003. 5

[그림 2] 구체성 및 객관성



자료 : 공공부문의 성과관리, 한국개발연구원2004. 10

(1) 조직목표(Mission) : 임무 및 목적선언문

- 조직의 목표, 가치 기능 등을 포괄하는 광범위한 개념으로서 당해 시범기관이 추구하는 중심목표나 의도를 말하며, 그 조직의 존재이유와 존재 목적이 됨.
- 임무 및 목적선언문의 기본형태는 “~을 이루기 위해 ~을 추진한다.”이다.²⁾
예) 쓰레기수거사업의 임무 및 목적선언문 : 쓰레기들이 위험하고 보기 흉하게 널려 있지 않은 깨끗한 환경을 제공하고 주민들의 불편을 최소화함으로써 지역의 미관을 개선하고 주민의 건강과 안전을 제고한다.

(2) 전략목표(Strategic Goal)

- 기관임무 수행을 위해 중장기적으로 추진하는 중점정책 방향을 의미
예) 고용의 질 향상, 근로자의 직업능력 향상 등
- 기관의 전략목표는 기관임무(노동부)와 밀접한 연계가 이루어져야 함.
- 일반적인 경우 주요 재정사업이 있는 실(국)당 1개 수준으로 설정하지만, 실(국)의 기능이 유사할 경우 전략목표를 하나로 합쳐서 설정할 수 있음.
 - 노동부의 경우 2실(기획관리실, 고용정책실), 4국(노사정책국, 근로기준국, 산업안전국, 고용평등국)의 각각에 대하여 전략목표를 설정하되 성격이 비슷한 국이나 실은 통합된 전략목표를 설정하는 것이 바람직함.
- 전략목표는 가치중립적이어야 하며, 일반적인 표현이나 열망을 나타내는 표현을 피해야 함. 예컨대, 법무부의 전략목표 가운데 하나로서 ‘사법 및 치안시스템’은 지나치게 일반적인 전략목표. 반대로 ‘효율적인 사법 및 치안시스템’은 너무 구체적임. 그 중간 정도에서 호주 법무부는 ‘공평하고 누구나 쉽게 접근할 수 있는 사업 및 치안시스템’을 전략목표로 설정(DOFA 2000).
- 간결하게 표현되어야 하고, 핵심적인 사업영역을 위주로 통합하여 전략목표의 수를 최소화하는 것이 바람직함.

2) 공공부문의 성과관리, 한국개발연구원 2004. 10

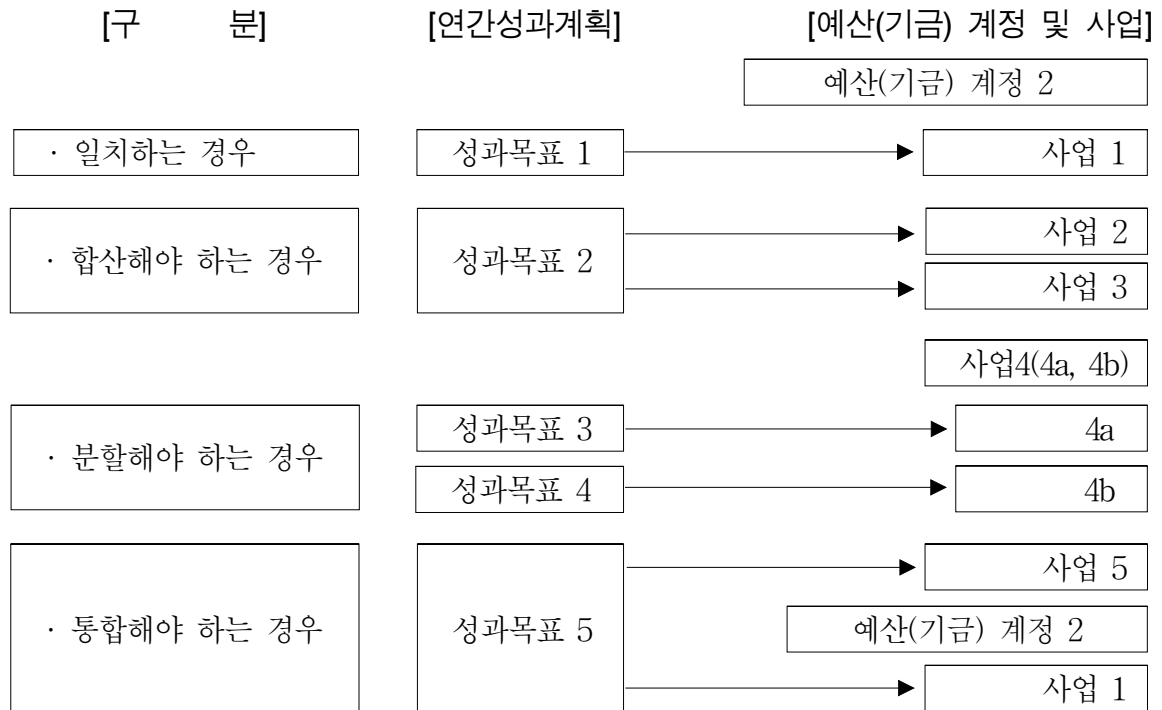
- 전략목표가 반드시 실·국 등의 조직체계에 따라 설정할 필요는 없음. 다른 실·국에 의해 수행되더라도 공통된 목적을 가지는 유사한 사업에 대해서는 하나의 전략목표를 설정하는 것이 바람직. 또한 현실적으로 하나의 실·국이 둘 이상의 전략목표를 설정하는 경우는 찾기 어려움.

(3) 성과목표(Performance Goal)

(가) 성과목표의 개념 및 유의점

- 전략목표의 하위개념으로 주요 재정사업을 통해 달성하려는 복수의 구체적인 목표. 주요 재정사업에 대해서만 작성하고 비재정사업은 제외하는 것을 원칙으로 함.
- 성과목표는 측정 가능한 목표들로 실제 성취도 등과 비교될 수 있으며, 결과(outcomes)나 산출(output)등으로 나타나며, 성과지표 및 목표(target), 그리고 이를 수행할 수 있는 시기(Time-frames)등에 의해 구체화 됨.
- 성과목표는 기관구성원의 동기유발의 효과를 가짐 - 기관의 구성원으로 하여금 기관의 존재 목적과 기간이 수행하는 정책·사업에 있어서의 궁극적 목표를 명시화하고 공유하게 함.
- 재정사업을 대표하고 성과지표로 측정 가능하도록 성과목표 범위 설정에 유의하여야 함.
- 전략목표의 경우와 마찬가지로 성과목표를 설정할 때에는 필요에 따라 사업을 통합하거나 분할할 수 있음.

[그림 3] 성과목표에 따른 사업의 합산·분할·통합



자료 : 기획예산처(2003a).

- ☞ 위 그림에서 보듯이 같은 사업과 성과가 일치(match)할 경우 통합이나 분할의 필요성이 없음. 그러나 같은 회계나 기금 내에 있는 여러 사업들 가운데 동일한 성과목표를 갖는 것들이 있을 경우 이들을 합산(aggregate)해야 함. 또 하나의 사업이 다양한 성과목표를 가질 경우 성과목표에 따라 이를 여러 개의 하위사업으로 분할(disaggregate)해야 하고, 여러 회계나 기금에 걸친 다양한 사업들 가운데 동일한 성과목표를 갖는 것들이 있을 경우 이들을 통합(consolidate)해야 함.

(나) 성과목표의 설정 방법

- 기획예산처 및 노동부에서 재정지출의 효과성을 평가하는 기초 자료로 활용될 수 있도록 설정
- 국회, 이해관계자 또는 일반 국민에게 사업의 성과에 대한 예상된 수준을 알려줄 수 있도록 설정

- 동일한 지표에 의해 목표와 성과가 측정 가능하도록 여러 또는 단일 재정사업을 집합하여 성과목표 설정
 - 예산의 경우 단일 세항 그대로 사용, 세항분리, 세항통합, 세세항 통합 등의 형태로 사업을 통합 또는 분리하여 목표 설정. 필요시 타 회계내 세항(또는 세사업)간 통합도 고려
 - 기금의 경우 기금운용평가와 연계할 수 있도록 세항별로 성과목표를 설정하는 것을 원칙으로 하되 사업의 성격을 고려하여 항 또는 세세항 단위의 목표 설정이 가능.
 - 동일한 목적 달성을 위한 사업이 예산과 기금에 동시에 있을 경우에는 동일한 성과 목표 설정. 이러한 경우 기금 사업도 성과관리제도의 성과목표 하에 단위사업으로 관리하게 되는데, 특정 성과 목표에 복수의 예산상 회계, 기금사업이 동시에 포함될 가능성이 있음.
 - 성과목표는 다년도에 걸쳐 시행되는 다년도 성과목표와 매년 검토되는 연간목표로 나눌 수 있음. 이 중 성과목표가 장기간에 걸쳐 달성될 것으로 예상될 경우, 당해 연도에 달성 가능한 부분을 성과목표로 설정함.
- 예) 고용보험 가입률 제고, 직업훈련 참가자 재취업률 제고 등

(4) 성과지표(Performance Indicator)

(가) 성과지표의 개념 및 유의점

- 성과목표의 달성여부를 판별하기 위한 척도로서, 성과지표와 추진실적과의 비교를 통하여 성과목표의 달성정도를 정확하게 측정하는 것이 요구됨.
- 성과지표를 통해 객관적이고 정확하게 성과목표의 달성수준을 측정할 수 없는 경우에는 성과관리제도의 목적을 달성할 수 없기 때문에 성과지표는 성과관리제도의 가장 중요한 요소임.
- 성과의 객관적인 비교가 가능하도록 계량화된 지표를 사용하도록 하며, 부득이한 경우에 정성적인 지표를 사용. 계량지표의 경우 성과지표 측정방법을 명확히 제시

- 성과지표의 요건으로 목표와의 연관성, 왜곡 가능성의 지양(止揚), 인과관계의 파악 가능성을 고려

(나) 성과지표의 요건³⁾

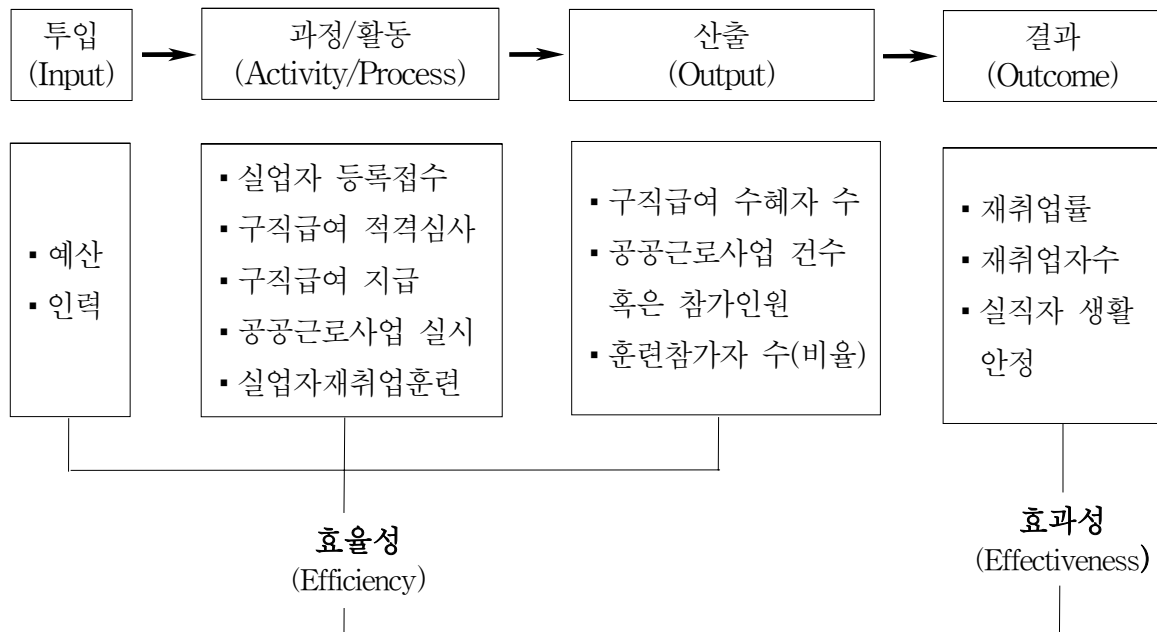
- **타당성과 신뢰성** : 성과지표는 측정하고자 하는 것을 제대로 측정할 수 있어야 하고, 어떤 상황에도 같은 측정결과를 얻어낼 수 있어야 함.
- **시의성** : 지표는 진척상황을 파악을 위해 자주 측정될 수 있으며, 또 유용성을 위해 빨리 측정될 수 있어야 함.
- **민감성** : 지표는 측정대상이나 상황의 변화를 모두 포착할 수 있도록 변별력을 갖고 있어야 함.
- **명확성** : 지표를 명확하게 정의함으로써 자료가 일관되게 수집되며 지표가 쉽게 이해·사용될 수 있도록 함.
- **비교가능성** : 지표는 과거의 지표나 다른 유사사업의 지표와 비교 가능해야함.
- **검증가능성** : 지표는 분명한 근거자료를 바탕으로 검증될 수 있어야 하며 지표측정과정을 점검할 수 있어야 함.
- **종합성** : 지표개발 시 사소한 내용의 경우 생략될 수 있지만 중요한 내용은 반드시 포함되어야 한다는 것임.
- **비용성** : 측정결과를 활용함으로써 얻을 수 있는 이익이 측정비용을 초과하여야 함.
- **통제가능성** : 성과측정을 한 결과 잘못된 점을 통제할 수 있어야 함.

(다) 성과지표의 유형

3) 환경예산 성과관리를 위한 성과목표체계 개발, 환경부 2004.3

- 성과지표는 성과를 측정하는 유형에 따라 투입(필요한 자원 및 인력이 계획대로 집행되었는가), 과정(각 사업단계의 목표 달성 여부 평가), 산출(사업이 목표한 최종산출을 달성했는지 여부를 평가), 결과(사업이 최종산출을 통해서 궁극적으로 얻으려는 성과의 달성여부에 대한 평가)지표라는 4가지 유형으로 구성되는데, 원칙적으로 성과지표는 결과 지표이어야 하며⁴⁾, 결과지표의 발굴이 어려울 경우 2차적으로 산출지표를 사용⁵⁾

[그림 4] 성과지표 측정의 4가지 측면 : 실업대책 사례의 경우



자료: 기획예산처 2004. 8

① 투입(Input)지표

- 필요한 자원 및 인력이 계획대로 집행되었는지 평가

- 예산집행을

- 4) 이는 공공행정의 목적이 결국 정책이나 사업을 통해 궁극적으로 어떤 변화나 영향을 가져왔는가에 초점을 두고 있기 때문에, 결과지표를 기준으로 할 때 성과평가를 효과적으로 수행할 수 있음. 종래 공공부문에서 사용하던 산출지표의 경우 “일을 얼마나 많이 했느냐”의 양적인 측면에서는 의미가 있으나, 무엇을 궁극적으로 달성하고자 했느냐를 측정할 수 없다는 한계를 지님
- 5) 학자들에 따라 성과지표를 분석하는 방법도 각기 다른 양상을 보이는 것이 일반적이라고 할 수 있음. 본문에 제시한 「투입-과정-산출-결과」 이외에도, 최종적인 결과(outcomes)치의 장기적이고 광범위한 기여정도를 의미하는 영향(impacts)지표를 추가하는 경우도 있음

- 사업계획에 따른 인력, 자원, 및 물자의 지원여부
- 사업의 최종산출을 위한 중간투입물의 목표달성에 대한 평가
- 투입지표의 설정은 예산집행과 사업추진 과정에서의 문제점 발견이 목적

② 과정(Activity/Process)지표

- 사업추진을 단계적으로 나누어, 각 단계의 목표달성 여부를 평가
 - 사업의 최종산출을 회계연도말까지 얻을 수 없는 경우
 - 사업의 최종완료까지 사업 효과가 나타나지 않는 경우
 - 민원을 처리하는 부처의 성과지표로서 부처의 업무량을 사용하기도 함.
- 과정지표는 사업추진의 중간점검이 목적이며 궁극적인 성과지표는 될 수 없음.
 - 왜냐하면, 과정지표는 사업추진의 결과로 발생한 최종적인 경제적 성과를 측정할 수 없기 때문임.
 - 과정지표의 역할은 궁극적인 성과지표로서의 역할이라기보다는 중간단계에서 사업추진의 효율성 및 결과물을 분석하는 데 중요한 자료로서의 역할을 함
 - 중간결과물의 평가를 통해서 사업추진의 계획된 일정에 따라서 추진되고 있는가를 검토할 수 있음. 예를 들어, 청소년직장체험프로그램의 경우 참여를 기다리는 대기자수를 통해 사업이 계획된 일정에 따라 추진되고 있는지를 평가할 수 있음.

③ 산출(Output)지표

- 사업이 목표한 최종 산출을 달성했는지를 평가
 - 최종산출물은 사업의 궁극적인 목표를 달성하기 위한 수단
- 예산 및 인력 등의 투입에 비례하여 목표한 최종 산출이 이루어졌는가를 평가하는 것이 목적

④ 결과(outcome)지표

- 사업의 최종산출을 통해서 궁극적으로 얻으려는 성과의 달성여부에 대한 평가
- 결과지표는 특정 재정사업의 추진으로 발생한 재화나 서비스로 인한 상황이나 행동의 변화를 나타내는데, 이러한 결과지표는 사업의 성과목표뿐만 아니라 넓게는 전략목표와도 연결되어야 함.
- 전택승(2003)은 결과지표를 작성할 때는 중간결과(Intermediate outcome)와 최종결과(end outcome)를 구별하는 것이 사업성과를 판단할 때 유용하다는 견해를 제시
 - 중간결과란 최종결과는 아니지만 최종결과를 이끌어주는 결과를 의미
 - 예) 직업훈련 프로그램에 참여하여 교육을 이수한 실업자 수 : 실업자의 (재)취업을 위한 중간 결과임.
 - 최종결과란 사업대상에 중요한 변화를 일으키는 결과
 - 예) 청년실업자의 (재)취업
 - 중간결과는 당연히 최종결과를 앞서서 나타나게 되며, 사업효과를 장기적으로만 판단할 수 있을 경우에는 중간결과를 이용하여 단기적인 사업성과를 평가할 수 있음

예) 미국 매사추세츠주의 환경부는 쓰레기 매립지에 침출방지시설을 설치하기 위한 예산을 주 의회에 대해 요구하였다. 당초 환경부는 예산요구의 근거로 침출방지시설을 설치하고자하는 매립지의 규모를 제시하였다. 처음에 주 의회는 이 예산을 승인하지 않았다. 그러자 환경부는 보다 결과지향적인 방법을 택하여 동 사업을 통해 방지하게 되는 침출액의 규모를 예산요구서에 제시하였다. 주 의회는 침출액이 무엇을 의미하는지 질의하였고, 환경부로부터 침출액이란 지하수와 상수원에 스며드는 잠재적 오염물질이라는 설명을 듣자 예산을 승인하였다.(Hatry, 1999)

예) 무인단속장비운영(경찰청)

성과목표 : 교통사고 발생건수 및 사상자 수 감소

- ▶ 투입지표 : 투입예산, 투입인원, 투입장비
- ▶ 과정지표 : 단속장비 설치 건수
- ▶ 결과지표 : 교통법규 준수율
- ▶ 산출지표 : 교통사고발생건수 감소율, 사망자 감소율

(5) 보고서 작성

- 성과관련 보고서의 작성은 성과계획서(Performance Plan)와 성과보고서(Performance Report)의 작성과정으로 이루어짐.

(가) 성과계획서(Performance Plan) 작성

- 성과계획서란 해당기관의 임무를 바탕으로 중점사업방향을 제시하고 당해 회계연도 동안 달성하고자 하는 목표와 이를 측정하기 위한 성과지표 및 예산을 체계적으로 기술한 것을 의미

<표 5> 성과계획서(Performance Plan)의 주요 내용

구분	내용
계획서 명칭	- 제목은 해당 부서, 국·실 또는 소속기관의 성과계획서로 함.
제출 시기	- 사업에 선정된 기관은 00년 00월 00일 이전까지 성과계획서를 기획예산처에 제출하여야 함.
포괄범위	- 사업 선정 기관이 관할하는 기금, 특별회계를 포함한 예산 전 분야의 사업이 포괄되어야 함.
계획서 형태	- 성과계획서는 하나의 계획서로 작성하여야 하지만 기밀 사항에 해당되는 부문은 별도로 작성할 수 있음. - 계획서의 형태, 상세도, 범위 등에 있어서는 기관이 자율권을 가짐.
계획서 수정	- 성과계획서의 수정은 기획예산처가 요구하는 경우에 함. - 수정된 성과계획서의 제출기한은 기획예산처가 정함.
비밀자료	- 일반에 공표하기 힘든 자료는 별첨으로 제시하거나 성과 계획서 작성의 예외로 할 수 있음. - 대상은 행정명령 등에 의해 비밀로 분류된 분야에 한하며 기획예산처의 동의를 받아야 함.
계획서의 배포/허가	- 성과계획서를 일반에 공표하기 이전에 기획예산처의 승인을 받아야 함.

구분	내용
포함되어야할 사항 (부서만 해당)	- 부서(기관)의 주요 임무 설명 - 부서의 주요 기능과 운영에 대한 중장기 목표(전략 목표)
포함되어야할 사항 (부서, 실/국, 소속 기관 공통)	- 전략목표의 하위목표(중간목표) - 회계연도에 달성할 세부 목표(성과목표) - 성과목표의 달성 여부를 확인할 성과지표 및 측정방법 - 성과목표의 달성에 필요한 예산 및 재정사업 현황 - 성과지표의 검증방법
첨부 가능한 사항	- 목표를 달성하기 위한 수단과 방법 - 목표 달성 또는 성과 제고를 위해 필요한 자율권 - 목표 달성에 영향을 미치는 외부 요소(공동사업 포함) - 부서가 실시한 사업평가 결과 또는 향후 일정

자료: 박기백, 「성과관리제도의 이론적 배경 및 한국적 상황에서 갖는 의의」, 한국조세연구원, 2003.12

○ 성과계획서의 체계는 실·국 혹은 기능별 성과계획서 형태를 취함.

- 부처(실·국 또는 소속기관)의 임무 및 전략목표 명시
- 부처(실·국 또는 소속기관)의 사업을 성과목표별로 분류
- 사업추진의 책임을 명시

○ 필수 기재사항(기획예산처 양식을 따름)

- 성과계획 체계도
- 성과계획 총괄표
- 전략목표별 성과목표
- 성과체계와 재정사업 현황
- 전략 목표, 성과목표
- 재정투입규모(재정사업)
- 성과지표 및 측정방법
- 성과지표 검증방법
- 예산·기금 과목체계와 성과목표

○ 기타 기재사항

- 성과목표 달성에 영향을 미치는 외부요인
- 다수의 부처가 공동으로 수행하는 사업(Cross-cutting Program)의 경우에는 공동사업임을 반드시 명시

<표 6> 성과계획서의 예시 - 문화관광부

(단위: 억원)

성과목표/성과지표/재정투입규모(연도별)	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09
I-1 문화산업 전문인력 양성								
[성과지표]								
▪ 교육생 만족도(7점 척도)*	5.0	5.1	5.2	5.3	5.5	5.7	5.8	6.0
▪ 교육생 취업률(%)**	83	84	85	86	88	88	89	90
▪ 교육생 참가자 수(천명)***	1.0	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8
[재정투입]								
▪ 방송영상 교육과정(일반)	10	12	12	11	10	10	10	10
▪ 게임 아카데미(일반)	23	28	25	28	28	28	28	28
▪ 영화 아카데미(일반)	-	-	6.7	6.7	6.7	8	8	8
▪ 사어버문화콘텐츠 아카데미 운영(일반)	15	15	20	20	21	27	39	39
▪ 프로듀서·마케터 양성(일반)	55	40	40	35	40	53	62	62



(나) 성과보고서(Performance Report) 작성

- 성과보고서란 해당기간이 성과계획서에서 제시한 당해 회계연도 성과목표 달성 정도를 체계적으로 기술한 것을 의미
- 필수 기재사항
 - 성과계획서에서 설정된 성과목표·지표

- 실제 달성한 전략 및 성과목표별 성과
- 성과목표 미달, 조정분야의 사유
- 종합평가 결과 및 향후 추진계획

○ 기타 기재사항

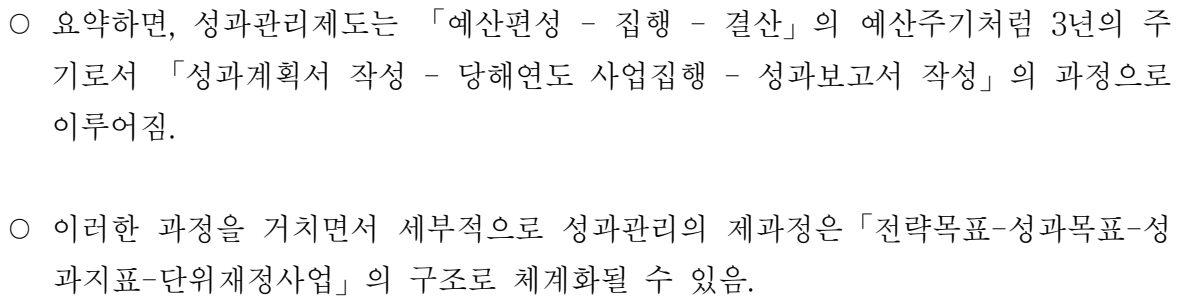
- 감사원 감사결과
- 부처가 실시한 사업평가 결과 및 향후 일정 등

<표 7> 성과보고서(Performance Report)의 주요내용

구분	내용
보고서 명칭	- 제목은 해당 부서, 국·실 또는 소속기관의 성과보고서로 함.
제출 시기	- 시범사업에 선정된 기관은 00년 00월 00일 이전에 성과보고서를 기획예산처에 제출 하여야함.
포괄범위	- 성과계획서에서 제시한 전 분야를 대상으로 함.
보고서 형태	- 성과보고서는 하나의 계획서로 작성하여야 하지만 기밀사항에 해당하는 부문은 별도로 작성할 수 있음. - 보고서의 형태, 상세도, 범위 등에 있어서는 기관이 자율권을 가짐.
보고서의 배포/허가	- 성과보고서를 일반에 공포하기 이전에 기획예산처의 승인을 받아야 함.
포함되어야 할 사항	- 성과계획서에 설정된 성과목표 및 지표 - 실제 달성한 성과 - 목표 미달 분야와 사유 - 목표 미달 분야에 대한 향후 계획
첨부 가능한 사항	- 감사원 감사 결과 - 부서가 실시한 사업평가 결과 또는 향후 일정

자료: 박기백, 「성과관리제도의 이론적 배경 및 한국적 상황에서 갖는 의의」, 한국조세연구원, 2003.12

- 성과보고서는 예산집행을 완료한 다음해(Y+1)에 성과 보고서를 작성하여 성과지표의 목표치와 실적치를 비교·분석하여 그 결과를 제도개선 또는 차년도 예산편성에 활용(기획예산처, 2004)



다. 주요 선진국 추진사례

(1) 영국

- 공공서비스 개선을 위하여 정부 주요기관의 목표를 제시하는 공공서비스합의제 (Public Service Agreements)를 1998년에 도입
 - 일반인이 알 수 있는 주요 정부기관의 130개 목표를 설정·공개
- 예) 교육수준의 제고, 범죄예방 등

(2) 캐나다

- 재정활동의 투명성과 국민의 정부사업에 대한 이해증진을 목적으로 성과관리에 중점을 두고 제도도입(1995)
 - 성과계획서 및 보고서 내실화에 치중하되, 예산과의 연계는 고려하지 않음.

(3) 미국

- 1993년도에 정부성과관리법(Government Performance Results Act)을 제정하여 성과주의 예산제도 도입을 추진 중
 - OMB에서는 5년간의 시범사업(Pilot Project)을 실시한 후, 2000년, 2001년도에 각 성과계획서와 보고서를 공개
 - 2005년도 예산부터 성과계획서와 예산서를 통합하여 본격적인 성과주의 예산제도를 실시계획

(4) 시사점

- 공공부문의 성과평가 등을 통한 성과관리는 세계적인 추세
 - 다만 성과를 예산에 직접적으로 연계하는 성과주의 예산제도는 장기적으로 추진중

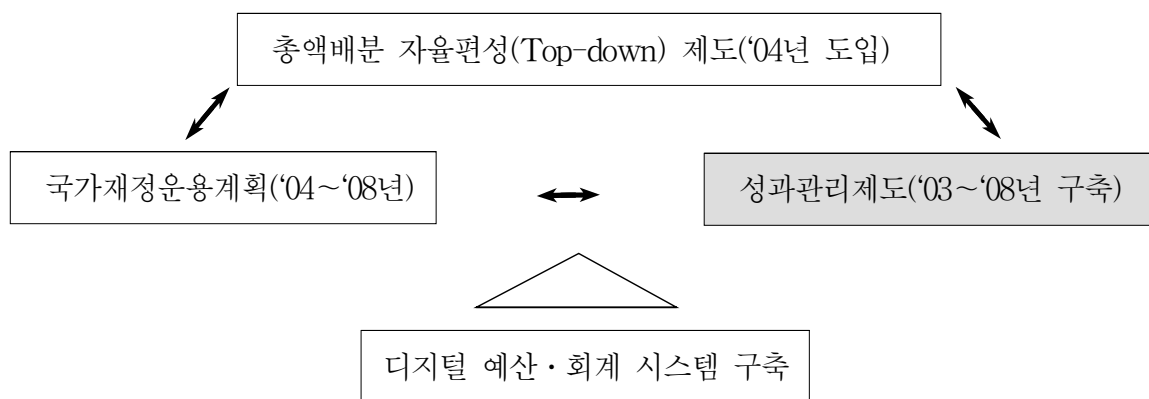
Ⅲ. 한국의 성과관리제도 추진 배경 및 현황

1. 추진 배경

- 우리나라의 성과관리제도는 1961년에 국방부 예산편성을 도입한 것이 시초임. 그리고 1962년에는 비교적 성과측정이 용이한 일부 부처의 일부 사업에 성과관리제도를 채택한 바 있음 (농림부 소관 농지개발사업, 건설부 소관 치수사업 등)
 - 예비검토를 통한 사전준비 부족과 짧은 도입기간, 지나친 복잡성으로 인한 업무부담 등의 난점으로 1964년 중단
- 1999년 초 기획예산위원회는 현행 투입중심의 예산제도의 취약한 성과 및 책임성에 대한 문제 제기
 - 정부지출은 투입보다 성과가 중요한 반면 실제 예산편성 및 환류는 투입 위주로 되어 있어 성과가 낮거나 방만한 지출의 가능성이 제기
 - 국민, 국회 및 예산당국의 재정지출의 성과에 대한 정보 부재로 인한 정부지출에 대한 불신
 - 투입 위주이므로 책임성이 낮음.
 - 예산의 적법한 사용이 초점이었으므로 예산의 효율적 사용으로 달성될 수 있는 성과에 대한 책임이 부재
- 1999년 1월에 성과주의 예산제도를 도입 추진계획을 마련하여 시범사업 실시를 통한 단계적 도입을 추진키로 하고, 그 해 5월에 2000년 예산과 관련한 16개 시범사업기관을 선정. 2000년 3월 2001년과 관련한 시범사업 추진방침에서 12개 대상사업을 추가 선정
 - 2000년부터 28개 중앙부처와 소속기관을 대상으로 미국식 성과주의 예산제도 시범사업을 실시.

- 우리나라에서 제기되고 있는 성과관리제도는 경쟁 지향적, 민간경영기법의 공공부
문 도입 등을 통한 공공부문의 생산성 증대 및 자생적인 역량 제고를 위한 하나의
운영시스템
- 그간 투입중심의 재정운영으로 재정사업의 성과를 측정·평가하고 그 결과를
예산편성에 반영하려는 노력이 상대적으로 미약함에 따라 참여정부 출범과 함
께 4대 재정개혁과제 중 하나로 「성과관리제도」를 본격적으로 연계·추진(기
획예산처, 2004)
- 예산 총액배분 자율 편성 제도의 시행에 따라 예산편성에 대한 부처의 자율권 확
대에 상응하여 주요 국가재정사업의 성과평가를 강화하여 각 부처의 책임성 제고.

[그림 5] 정부 예산제도의 혁신



2. 현황

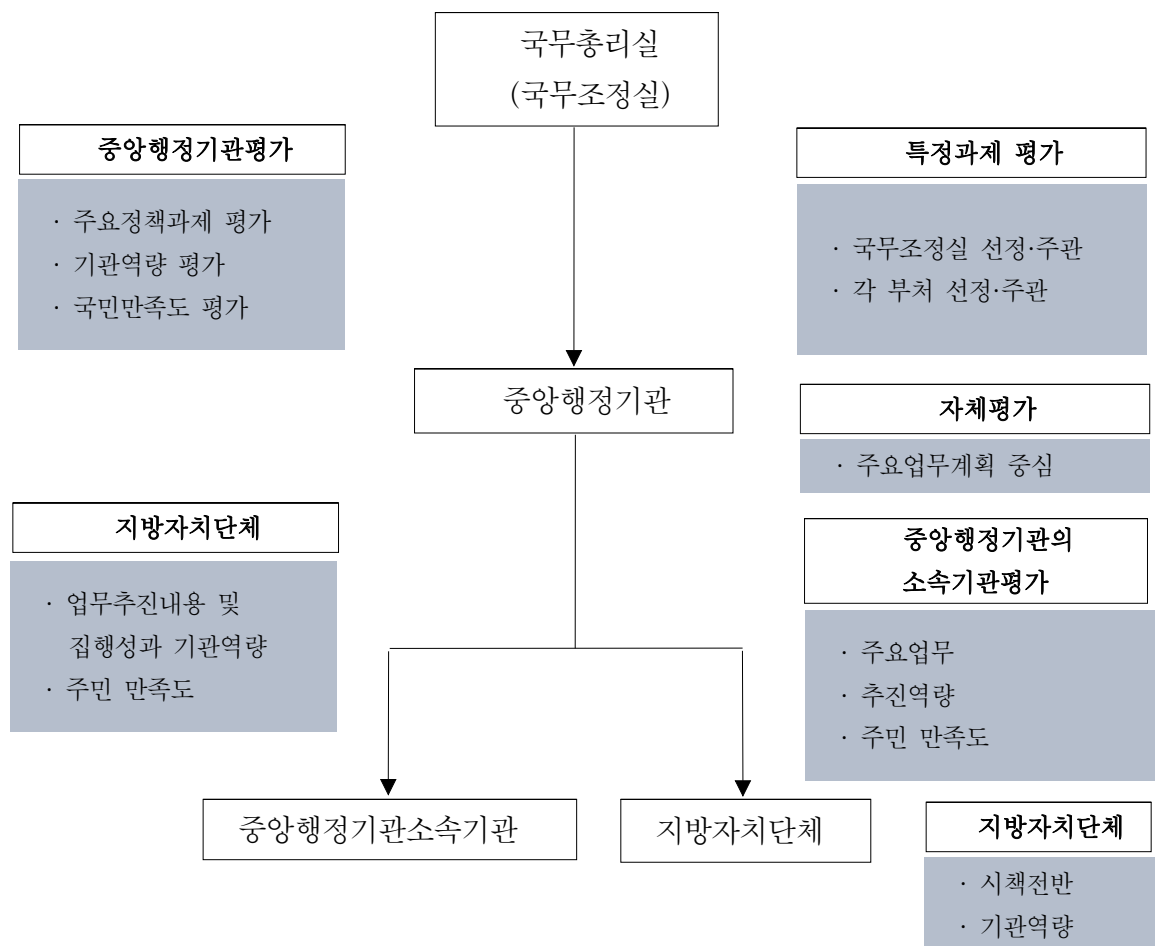
- 현재 우리나라의 공공부문은 다양한 차원 및 수준에서 성과관리와 관련된 제도를
실시하고 있음.
- 이러한 성과관리제도는 기관의 형태에 따라 여러 형태로 이루어지고 있으며, 주로
사업 및 업무를 사후적으로 ‘평가’하는 방식
- 현재 정부업무평가제도는 국무조정실(심사평가조정관실)에서 관장하고 있으며, 평
가의 객관성과 전문성을 확보하기 위하여 민간전문가로 구성되는 「정책평가위원
회」를 1998년에 설치·운영

- 현재 우리의 정부업무평가제도와 본고에서 논의하는 성과관리체계와 매우 유사. 정부업무평가제도의 현황은 다음과 같이 분류할 수 있음.

가. 정부업무평가제도

- 기관평가 : 중앙행정기관의 주요 업무 추진상황 및 성과와 각 기관의 정책추진역량, 국민만족도 등을 종합적으로 점검·평가함으로써 정부업무 추진의 효율성과 책임성을 확보하고자 수행

[그림 6] 정부업무평가제의 평가체계



자료: 전택승, 「우리나라와 외국의 성과주의 예산제도」, 한국조세연구원, 2004.8

- 특정과제 평가 : 국민적 관심과 사회적 파급효과가 큰 주요 현안과제를 수시로 발굴·평가함으로써 각 부처별 주요업무에 대한 정기 심사평가를 보완하고 국정 효율적 운용을 뒷받침함.
- 국정과제 평가 : 참여정부 출범이후 대통령이 국민에게 약속한 공약 후 1,336건을 진단하여 참여정부의 국정이념 및 기조와 부합되는 181개를 핵심공약으로 별도 선별함.
- 지방자치단체 평가(합동평가 및 자체평가로 분류): 합동평가는 국가의 주요시책이 일선 현장에서 실현되는 상황을 파악함으로써 문제해결능력 증진 및 자체평가 활성화를 도모하고자함이며 자체평가의 경우 16개 광역자치단체 및 232개 기초자치단체를 그 대상으로 하며, 지방자치단체에서 수행되고 있는 시책전반 및 기관역량 등을 평가함.

성과관리제도와 차별성

- 성과관리제도는 예산이 수반되는 개별사업에 대해 관리가 이루어지기 때문에 재정지출의 효율성과 효과성을 추구하는 반면 정부업무평가는 예산/비예산 사업을 포괄하므로 성과를 예산편성과 연결하기 어려움.
- 성과관리제도는 사업별 관리·평가하는 제도인 반면 정부업무평가제도는 종합적인 기관평가이므로 추진역량, 만족도 등은 개별사업 평가기준이 아님.

나. 목표관리제도(개인평가 제도)

- 정책이나 사업에 대한 엄정한 성과관리를 통해 개별 공무원에게 성과에 상응한 정당한 보상을 제공함으로써 공직사회 내의 경쟁을 강화하는 것이 목적
- 관리직 공무원들에게 유일한 개인별 평가시스템으로 행정기관의 1~4급 공무원이 목표관리제도의 적용대상
- 목표관리제도의 흐름 : 연초 관리직 공무원 성과평가 위한 개인별 목표 수립 → 4~5월중 목표설정서 작성·제출 → 제출된 목표설정서 평가담당 부서의 조정 및 1차 평가자와의 협의후 확정 → 6~7월중 자율적 중간 점검 → 다음해 1월 평가대

상자는 1·2차 평가자에게 목표평가서 제출 → 다음해 2월 최종 평가결과 총무부서로 송부

- 성과목표를 설정하고 그 달성여부를 사후적으로 평가하여 성과연봉(3급 이상) 또는 성과상여금(4급)에 반영
- 목표관리제는 사업성과 평가에 대한 객관성과 중립성이 보장되기 어려운 점이 있기 때문에 성과관리제도를 통한 보다 포괄적이며 객관적인 평가가 필요

다. 성과감사

- 개별 비리의 적발 차원을 넘어 거시적·총제적 관점에서 주요 시책과 사업의 효율성·형평성 등을 종합분석·평가하고 효과적인 대안을 권고하는 것이 목적
- 1999년의 경우 실지감사 전체 건수 328건의 3.7%만이 성과감사 건수에 불가해 전반적 사업의 성과평가의 수준에 이르지 못함.

라. 성과주의 예산제도

- 도입초기 정부성과관리 경험의 부재, 성과측정의 어려움 등 정부부문의 특수성을 고려하여 1999년부터 2000년 예산과 관련하여 16개 기관을 대상으로 시범사업을 실시한 것을 시작으로 2000년에는 12개 기관이, 2001년에는 11개 기관이 추가되어 총 39개 기관이 성과주의 예산제도를 시범도입하고 있음.

<표 8> 성과주의 예산제도 시행에 대한 평가 결과

평가기준	평가결과
지표의 타당성 (구체성, 연계성, 포괄성 등)	▪ 전략목표와 성과목표의 설정은 비교적 타당 - 핵심사업이 아니거나 지나친 세분화 문제 ▪ 산출 중심 성과지표(56%), 계량화 미흡(35%) - 성과지표 과다 - 불필요한 정보(예: 예산집행률) 나열
성과계획서의 충실성	▪ 성과계획서의 내용은 대체로 충실 - 구체적인 사업계획, 기대효과 없는 경우 존재 - 구조가 기존의 예산서와 유사
계획서와 보고서간의 일관성	▪ 성과계획서와 성과보고서간의 일관성 문제 - 계획서의 성과지표가 보고서에서 변형: 통·폐합, 추가 및 누락 등

자료 : 전택승·박기백

- 시범사업기관들은 성과예산서, 성과계획서, 성과보고서를 작성함.
- 1999년 이후 지금까지 시행된 여러 가지 제도적·정책적인 노력에도 불구하고 39개 시범사업기관들에 도입·적용된 성과주의 예산제도는 많은 문제점을 가지고 있는 것으로 나타남.
- 우리나라의 성과관리제도는 성과와 예산의 직접적인 연계보다는 부처의 사업성과를 관리하고 사업의 효율성을 제고하게 하는데 초점이 있음.
- 성과관리제도 확대의 궁극적인 목표는 성과관리제도를 기반으로 삼아 여기에 정부 업무평가제도를 결합시켜 종합적인 성과관리체계로 발전시키는 것임.

마. 2003년 정부 각 부처의 성과관리 시범사업

- 2003년도에 성과관리제도 추진방침을 결정하고 우선 시행기관(22개)을 선정하여 주요 재정사업 중 30%사업에 대한 성과목표·지표를 개발
 - 우선 시행기관 : 교육부, 외교부, 행자부, 과기부, 문광부, 농림부, 산자부, 정통부, 복지부, 환경부, 건교부, 해양부, 홍보처, 보훈처, 농진청, 산림청, 특허청, 조달청, 경찰청, 해경청, 기상청, 통계청

<표 9> 22개 우선 시행 부처의 성과목표·지표 현황

	전체사업(예·기)	성과관리 대상사업	2003년도 대상(30%)
전략목표수		123개	87개
성과목표수		413개	163개
성과지표수			534개
사업비(사업수)	218조 3,594억원 (3,063개)	70조 8,455억원 (1,639개)	24조 9,565억원 (560개)

- 우선 시행기관은 30% 사업에 대한 성과계획서를 작성·제출(2004. 6)
 - 기획예산처에서 1차 검토 후 각 부처 보완 중
 - 성과계획서 보완 후 10월경 확정 예정
- 우선 시행기관은 2004년 말까지 나머지 70%사업에 대한 지표개발을 완료
- 4개 신규대상기관 (노동부·여성부·중기청·문화재청)을 선정하여 30% 사업에 대한 성과목표·지표개발에 착수 (2004년 말)
 - 나머지 70% 사업은 2005년 말 지표개발을 완료
- 우선 시행 부처 이외의 여타 부처는 03년 중 우선 시행 부처의 성과목표-성과지표 개발상황을 참조하여 금년부터 목표선정, 성과지표 개발 착수하여 동일한 과정으로 운영
- 성과관리제도의 적용 대상범위를 주요 재정사업(예산, 기금)으로 한정함.
 - 인건비, 기본사업비, 일반행정 사업비 등 재정을 수반하지 않는 사업과 성과관리의 실효성이 낮은 재정사업은 대상에서 제외
- 대상 부처가 직접 성과계획서를 작성하고, 성과를 측정, 이를 바탕으로 성과보고서 작성

- 성과계획서에 포함되는 가장 중요한 정보는 부처의 재정사업을 포괄하는 일목요연하게 제시된 성과계획표
- 성과계획서는 부처의 임무(mission)를 시작으로 해서 전략목표, 성과목표, 성과지표의 순으로 나열. 부처의 임무는 법이 정한 부처의 궁극적 목표. 전략목표는 부처의 목표·가치·기능 등을 포함하는 기관임무수행을 위해 중장기적으로 추진하는 중점 정책방향을 의미하며, 주로 실·국 단위의 목표와 부합. 성과목표는 전략목표의 하위개념으로 주요 재정사업(또는 사업群)을 통해 달성하려는 복수의 구체적인 목표
- 성과계획서에서 제시하는 성과는 해당연도에 달성이 가능한 사업이어야 하며, 계획서에는 부처의 성과관리체계표, 전략목표별 성과목표, 성과목표별 예산 및 성과지표, 성과지표 검증방법 등을 제시해야 하고, 부처간 동일한 목표의 사업을 추진할 경우 공동사업을 명시해야 함. 또한 사업성과에 잠재적인 영향을 미칠 수 있는 외부효과를 제시.
- 성과보고서는 성과계획서의 체계를 따르되 감사원의 감사결과를 포함하며, 사업에 따라서는 사업평가(program evaluation)의 결과도 포함.
- 성과지표는 결과지표를 지향하며, 보조지표로 산출 및 과정지표 등을 사용. 2003년 말 부처가 제시한 성과지표를 보면, 22개 선행부처는 각 성과목표 당 평균 3.6개의 성과지표를 설정하였으며, 결과지표는 전체 1,210개의 지표 중에서 578개로 47.7%를 차지하며, 투입지표는 4%에 불과함.

<표 10> 성과관리제도 추진일정

연도	우선 시행부처	여타 부처(노동부 포함)
2003	- 성과목표·지표 개발 - 대상 재정사업기준 30%이상	제도 도입 준비
2004	- 성과계획서(2005년분) 작성 - 대상 재정사업기준 30%이상 - 잔여사업(70%) 성과목표·지표 개발	- 성과목표·지표 개발 착수 - 대상 재정사업기준 30%이상
2005	- 성과계획서(2006년분) 작성 - 대상 재정사업기준 100%	- 성과계획서(2006년분) 작성 - 대상 재정사업기준 30%이상 - 잔여사업(70%) 성과목표·지표 개발
2006	성과계획서(2007년분) 및 성과보고서(2005년분) 작성	- 성과계획서(2007년분)작성 - 대상 재정사업기준 100%
2007	성과계획서(2008년분) 및 성과보고서(2006년분) 작성	- 성과계획서(2007년분) 및 성과보고서(2005년분) 작성 - 대상 재정사업기준 30%이상
2008	대상부처 모든 사업을 포괄하는 부처별 성과보고서(2007년분)가 처음으로 작성완료(2008년 상반기)	

자료: 기획예산처 재정기획실

○ 기획예산처는 성과관리제도를 통한 사업성과 정보를 예산배분과 연계할 계획

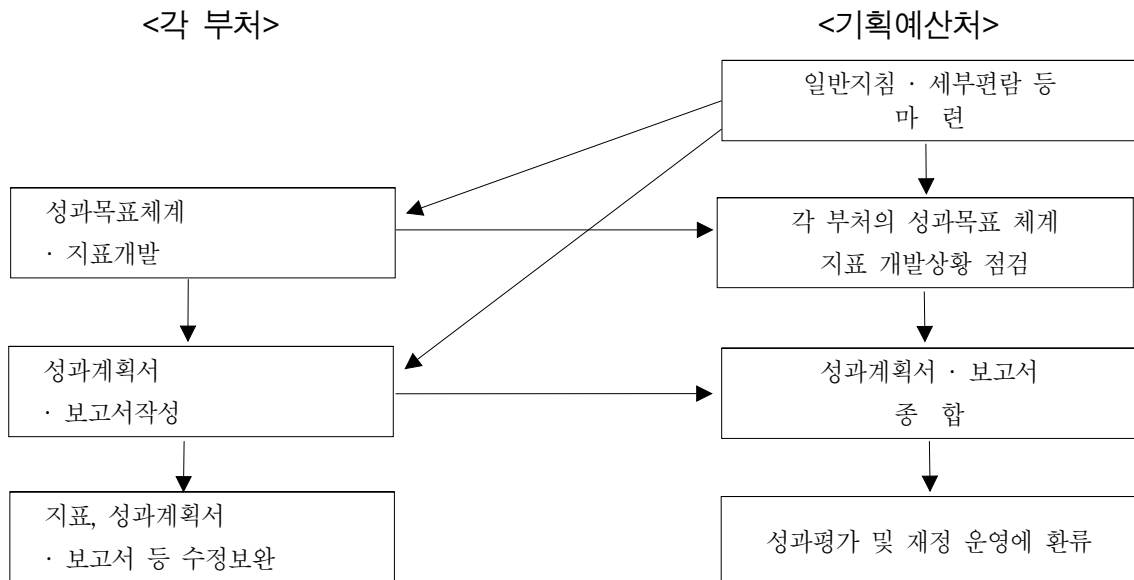
- 성과지표는 사업성과를 평가하는 수단이 아니라, 예산배분을 결정하는 기획예산처와 부처 간 예산 배분을 둘러싼 채널의 역할
- 기획예산처는 ‘중앙성과관리자문단’을 구성하여, 성과지표의 개발에서 보고서의 작성까지 부처의 성과계획서 및 보고서 등을 검토하고 그 검토의견을 제도운영에 반영할 계획. 이는 미국의 Performance Group과 유사한 역할을 하게 될 것으로 기대
- 제도운영 차원에서 성과보고서의 성과정보는 국회에 제출

○ 성과관리제도를 통해 전반적인 재정운영의 효율성과 투명성이 제고될 것으로 기대됨.

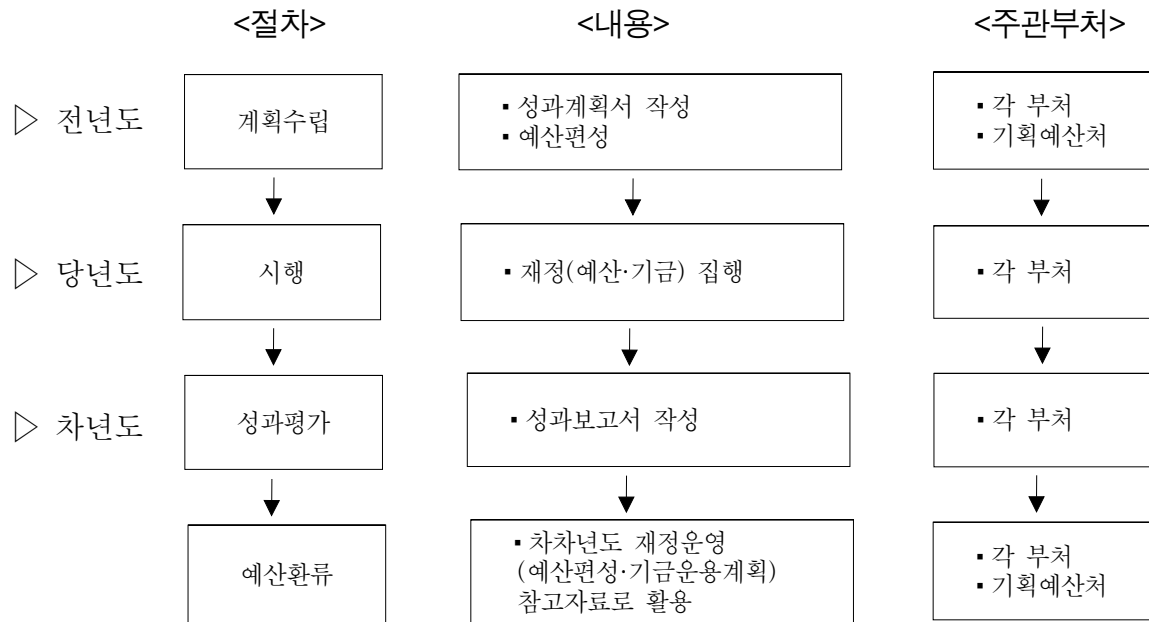
- 노동부는 2008년까지 성과관리대상 전체에 대한 성과계획서, 성과보고서 작성을 완료하기 위한 계획을 구축

	(2004)	(2005)	(2006)	(2007)	(2008)
· 목표·지표개발	(30%사업)	(100%사업)	—————→		
· 성과계획서 작성		(30%사업)	(100%사업)	—————→	
· 성과보고서 작성			(30%사업)	(100%사업)	——→
· 2008년에 100% 사업에 대해 성과보고서를 작성					

<표 11> 기획예산처와 각 부처의 협력 관계



<표 12> 성과관리제도 흐름도



IV. 외국의 성과관리제도 - 노동분야

1. 미국

가. 미국의 정부성과평가법(GPRA)

- 미국은 정부서비스의 책임성과 효율성 제고를 위한 성과중심 개혁을 지속적으로 추진. 그 대표적인 예가 1990년의 책임재무관법(Chief Financial Officer Act of 1990), 1992년의 정부성과평가법(Government Performance and Results Act: GPRA), 그리고 1996년에 도입된 정보기술관리개혁법(the Information Technology Management Reform Act of 1996) 등이 있음

(1) 개 요

- 1993년에 제정된 정부성과평가법(GPRA)은 정부의 업무에 대한 성과관리의 대표적 제도
 - 기본 임무와 목표를 명확히 하고, 목표와 연계된 계획을 수립하고 성과지표를 개발하며, 프로그램의 성과를 향상시키기 위해 성과관리의 정보를 활용하는 다면적이고 다단계적 접근방식을 취함
 - GPRA는 정부의 각 기관들이 수행하는 사업을 성과에 초점을 맞추도록 하여 사업의 효과성과 책임성을 제고

(2) 도입 배경

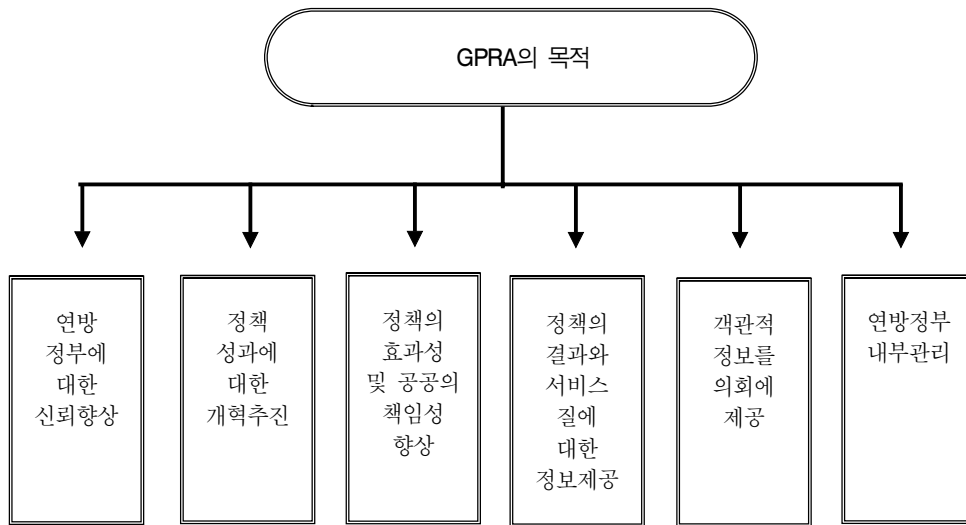
- 1993년 제정된 정부성과평가법은 비효율성과 낭비적 요인으로 인해 미국 국민으로부터 신뢰를 상실한 연방정부 운영의 신뢰 회복을 목적으로 함.
- 이 법은 정부의 책임과 성과에 관련된 사항들을 구체적으로 규정함으로써, 기존 재정투입 위주의 연방행정기관 활동의 대폭적으로 변혁을 요구

- 그 전의 정부활동은 목표가 구체화 되지 않아 각종 프로그램의 성과와 투입된 비용에 대한 정확한 정보를 파악하기 어려움
- 이러한 문제점을 해결하기 위해 다년간에 걸친 중기전략계획의 수립을 통하여 전략적 목표를 설정하고, 이에 따른 연차별 달성목표를 구체화하며, 목표에 대한 성과를 측정하여 의회에 보고하도록 의무화

(3) 도입 목적

- 정부성과평가법 도입의 가장 큰 목적은 연방정부에 대한 국민의 신뢰제고
- GPRA에서 명시하고 있는 구체적인 목적에 대해 살펴보면 다음과 같음
 - 연방행정기관이 집행하는 정책 결과에 책임을 지게 하여 연방정부의 활동에 대한 국민의 신뢰를 제고
 - 설정된 정책에 대한 성과를 측정하고 정책의 진행과정을 국민에게 공표하는 일련의 시범사업을 통해 정책성과의 제고를 위한 개혁을 추진
 - 정책의 결과, 서비스의 질, 고객만족도의 향상에 초점을 맞추어 정책효과와 공공책무성을 향상
 - 연방행정기관의 관리자들이 정책 목표 달성을 위한 계획을 수립하도록 하고, 이들에게 정책결과와 서비스 질에 대한 정보를 제공하여 대국민 서비스의 개선을 지원
 - 법에 명시된 정책목적의 달성 여부와 정책 및 예산지출의 효율성에 대한 정보를 의회에 제공하여 의사결정의 질(quality) 제고
 - 연방정부 내부관리를 향상

[그림 7] GPRA의 목적



자료: 이남국(2003)에서 재인용

(4) 정부성과평가법의 구성체계

- GPRA는 크게 전략계획서, 성과계획서, 그리고 성과보고서로 구성되어 있음
- 첫째, 연방행정기관들은 최소한 5년 동안의 계획을 담고 있는 전략계획서(strategic plan)를 작성하여 OMB(Office of Management and Budgeting)와 의회에 제출하여야 하며, 이 계획서는 3년마다 갱신되어야 함.
 - 전략계획서에는 기관의 주요 기능 및 운영을 총괄하는 종합적인 임무의 기술(mission statement), 기관의 일반적인 목표(goals), 구체적인 목표(objectives), 그리고 이를 달성하기 위한 방법들이 포함됨
 - 전략계획서의 작성 시 의회와의 협의를 비롯하여 주요 이해관계자들의 참여가 필요
- 둘째, 연방행정기관들은 1999회계연도 이후부터 OMB에 연간 성과계획서(annual performance plan)를 제출하며, 성과계획서에는 각 프로그램의 집행과 관련된 구체적인 내용이 포함됨.
 - 연간 성과계획서에는 객관적이고 양적이며 측정 가능한 형태의 성과목표

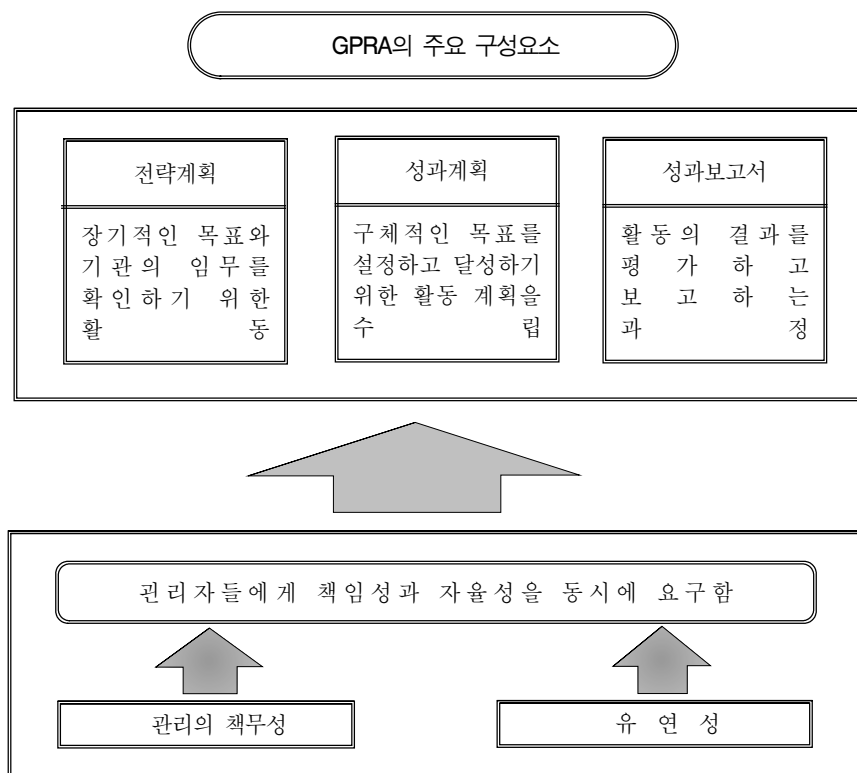
(performance goals)를 설정하며, 성과목표의 달성을 위해 필요한 인적, 물적 자원이 기술됨

- 또한 성과목표와 실제 프로그램 운영결과를 비교할 수 있는 기준과 수단, 그리고 관리자에게 운영의 유연성을 제공하는 의무면제사항⁶⁾등이 포함됨

○ 마지막으로 연방행정기관의 장은 매년 3월까지 前회계연도의 프로그램 성과보고서 (annual program performance report)를 대통령 및 의회에 제출

- 성과보고서에는 ① 성과목표 달성에 관한 개관, ② 전년 성과에 근거한 금년 성과계획의 평가, ③ 목표달성이 안되었을 경우 원인, 대안, 그리고 추후계획, ④ 행정절차와 의무사항의 면제조항이 있는 경우 면제조항의 효과, ⑤ 프로그램 평가의 요약과 시사점 등이 포함됨.

[그림 8] GPRA의 주요 구성체계



자료: '성과평가제도 정책연수단(2002)', 이남국(2003)에서 재인용

6) GPRA에서 면제해줄 수 있는 행정·절차적 규정과 통제규정은 연방기관규정과 명령에 한정되며, 대부분 기관 내부의 자원 활용과 배분에 대한 사항이 주를 이룸. 규정의 면제 혹은 적용제외를 위해서는 각 부처가 면제적용의 이유, 기대되는 효과 등을 OMB에 제시하면 OMB의 장이 이를 검토 후 승인하는 방식으로 이루어짐.

- 이상의 3가지 주요 요건은 정부고유의 기능으로 간주되며, 이러한 기능은 공익과 밀접하게 연관되어 있으므로 반드시 공무원이 수행

<표 13> 미국의 예산편성 · 심의절차와 성과주의 예산

일자	주요내용	성과주의예산 관련
<회계 연도 前前년도> 3월~6월	○ OMB 예산편성지침 작성, 정책과제 개발	○ OMB, 성과주의예산 관련 지침 작성
7월~9월	○ 각 부처 예산세부내역 작성, OMB 제출	○ 각 부처 , 예산요구서, 성과 계획서 초안을 OMB에 제 출, 전략 계획서와 연계
10월~12월	○ OMB 부처 요구안 검토 후 조정안 회신 ○ 각 부처 OMB에 의견 제시 ○ OMB와 대통령이 최종 조정	
<회계 연도 前년도> 2월 첫 번째 월요일	○ 대통령, 예산안 의회 제출	
2월 15일	○ OMB 예산위원회에 예산안 관련 보고	○ 각 부처 성과계획서와 전년 년도 성과보고서를 3.30까지 의회와 OMB에 제출 - OMB는 연방정부 성과계 획서 작성
3월 (예산안 제출 후 6주 이내)	○ 각 상임위원회 예산안 검토보고서를 예산위원회에 제출	
4월 1일	○ 상원예산위원회의 예산결의안 보고	○ GAO 성과계획서와 성과보 고서에 대한 검토보고서를 작성 6.30까지 상원에 제출
4월 15일	○ 의회의 예산 합동 결의안 종료 (제1차 예산 결의)	
5월~6월	○ 하원 예산법안 검토	○ 9. 30이전 각 부처는 전략계 획서 작성 후 OMB, 의회에 제출 - 3년마다 수정/갱신
6월~9월	○ 상원 예산법안 검토 및 확정	
10월 1일	○ 회계연도 개시	

자료: 이남국(2003)

- 따라서 전략계획서, 연간 성과계획서, 그리고 성과보고서는 반드시 연방공무원에 의해서 작성이 되어야 하며, 외부 용역기관과의 계약에 의해서 수행되는 것을 금지

- <표 13>은 미국의 예산편성·심의절차와 성과주의예산을 대한 구체적인 내용을 소개.

(5) 추진일정

- OMB는 1997년 5월 1994~1996회계연도 간 시범사업의 결과를 대통령 및 의회에 보고
- GAO(General Accounting Office)는 1997년 6월에 GPRA의 전면적인 시행을 위한 연방정부 각 기관의 준비상태를 점검
- 1997년 9월 모든 연방기관이 전략계획서와 연간성과보고서를 제출함(표 14 참조)

<표 14> 정부성과평가법의 추진일정

기간	추진내용
1993. 10	최소 10개의 연방기관을 성과계획 및 성과보고서의 시범기관으로 지정
1997. 5	OMB가 시범사업의 결과를 대통령 및 의회에 보고
1997. 6	GAO가 GPRA의 전면적 시행을 위한 준비상태를 의회에 보고
1997. 9	전연방기관이 1999회계연도 성과계획서를 OMB에 제출 전연방기관이 5개년 전략계획서를 완성
1997. 10	최소 5개 기관을 성과주의예산의 시범사업기관으로 선정
1998. 1	OMB가 연방정부계획서를 1999회계연도 예산안에 첨부하여 제출
2000. 3	1999회계연도의 성과보고서를 대통령 및 의회에 제출
2001. 3	OMB가 성과주의예산 시범사업결과를 대통령 및 의회에 보고

자료: '성과평가제도 정책연수단(2002)', 이남국(2003)에서 재인용

(6) 성과와 예산의 연계

- 성과와 예산의 연계측면에서 정부성과평가법은 초기의 성과주의예산제도에 비해 진일보한 형태로, 연간 성과계획서를 성과목표 및 예산요구와 연계시킴으로써 제한적이지만 유용한 형태의 성과예산
- 장기적인 전략목표의 설정 시 의회(congress)와 협의하도록 하여 기존의 성과주의 예산제도가 실패한 핵심적 이유인 행정부와 입법부의 유리를 차단하고 있음.

- 또한 여러 이해당사자들이 목표 설정과정에 참여하도록 유도하여 객관성, 공정성을 제고

(7) 정부성과평가법에 대한 평가

○ GPRA의 도입은 장기적으로 정부의 성과향상에 큰 기여를 할 수 있을 것으로 평가되며, 공공부문의 적자가 누적되고 국민으로부터 양질의 행정서비스를 요구받고 있는 현실에서 성과중심의 관리체제로 전환은 피할 수 없는 대세

- GPRA의 도입으로 인한 가장 큰 성과는 각 부처의 성과 및 결과에 대한 관심의 증대임
- 특히 의회의 지속적인 관심은 연방정부로 하여금 성과 및 결과에 대한 관심을 증대시키는 결정적인 역할을 함.

○ 정부성과평가법의 성공 요인

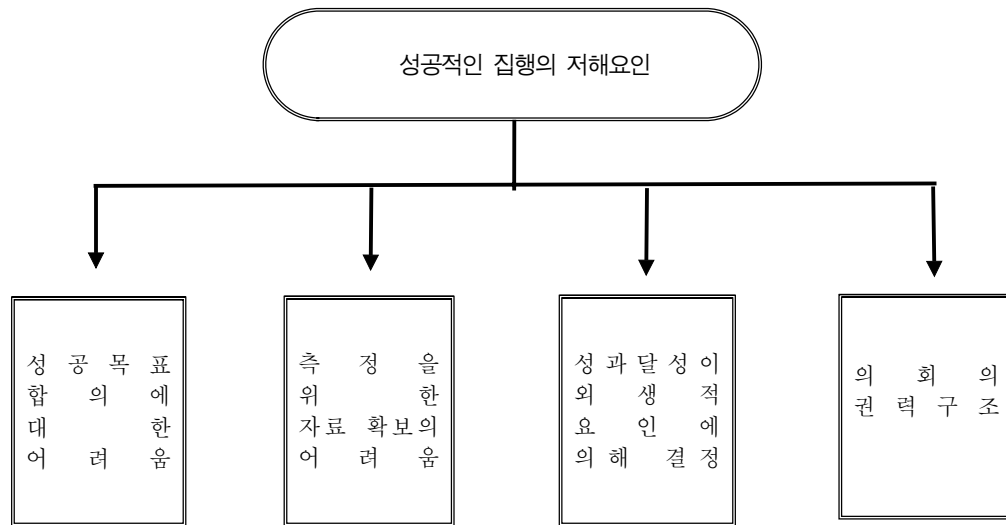
- 첫째, GPRA는 이전의 개혁안이 대통령령으로 규정되어 있었던 것과는 달리 법으로 제도화시킴.
 - 이는 강제성의 정도가 클 뿐만 아니라 대통령과 의회가 합의한 개혁안이라는 것을 의미.
 - 특히 공화당과 민주당이 함께 통과시킨 법으로 광범위한 정치적 지지기반을 가짐
- 둘째, GPRA는 이전의 개혁과는 달리 일시에 급격한 변화를 이루려고 하지 않음.
 - 혁신적인 변화가 정착되기 위해서는 공무원들이 새로운 제도에 대한 올바른 이해와 적응이 필요하며 관련된 기존의 체제와 과정 또한 새롭게 정비되어야 함.
 - 이러한 측면을 고려하여 GPRA는 1993년 제도가 도입된 이후 여러 차례의 시험운행을 통하여 문제점을 확인하고 개선
- 셋째, 정보기술의 발달과 활용 등의 기술발전도 GPRA의 도입에 긍정적으로 작용

- 넷째, 결과 지향적 목표와 성과측정을 중요시하는 항공안전법(Aviation Security Act)과 같은 개별입법들도 성과에 대한 관심의 증대에 기여
- 성과에 대한 관심은 성과지표의 개발 및 활용과 관련한 직원 교육, 성과에 대한 관리자의 관심 증대 등 여러 측면에서 긍정적인 효과를 발생

○ 저해요인

- 첫째, 성공목표에 대한 합의의 어려움
 - 기관의 기본목표에 대한 견해 차이와 일관적이지 못한 법적·제도적 제약조건은 각 기관이 추구해야 할 성과목표를 확인하고 합의하는데 장애요인으로 작용
 - 특히 대형 기관의 경우 다양한 기능의 많은 프로그램들이 있고, 많은 정부 기능들이 기관 사이에 교차되어 목표에 대한 합의에 어려움
- 둘째, 성과측정에 필요한 자료 확보의 어려움
 - 각 기관의 활동결과를 측정을 위한 정확하고 일관성 있는 자료의 획득이 곤란
 - 각 기관의 프로그램의 집행과 성과 발생 간에 상당한 시간적인 격차가 존재할 경우 이러한 어려움은 더욱 가중됨
- 셋째, 특정성과의 달성과 연방행정기관의 노력간 인과관계 수립의 어려움
 - 이는 기관의 성과가 기관 노력 이외에도 사회적 성숙, 경제·사회적 환경의 변화 등의 외생적인 요인에 의해서도 상당 부분 영향을 받기 때문임
- 넷째, 의회 위원회간의 시각차에 의한 어려움
 - 전략계획 수립을 위한 의회와의 의견 조율에 있어 각 연방행정기관이 직접 상대해야 하는 예산관련위원회와 정책관련위원회간의 성과정보와 GPRA에 대한 시각 차이가 있을 경우 이는 GPRA의 성공적인 집행에 저해요인으로 작용할 가능성
- 이밖에도 GPRA의 성공적인 집행을 위해서는 성과관련 정보를 충분하게 생산해야 하고, 시행 초기에는 성과향상의 특징을 위한 대규모의 기초연구가 필요하나 연구사업비의 제약은 성과 특정 및 향상을 저해

[그림 9] GPRA의 저해요인



자료: 성과평가제도 정책연수단(2002).

나. 미국노동성의 성과관리

- 미국노동성은 정부성과평가법(GPRA)에 의거 2003 ~ 2008년까지의 5개 회계년도에 걸친 전략계획(strategic plan)을 가지고 매년 사업을 수행하고 있음(DOL, 2003)

(1) 비전과 전략목표

- 미국노동성의 비전(vision)은 다음과 같음

“노동성은 차별 없는 안전하고 건강한 작업장을 육성함과 동시에 ‘보다 높은 임금’, ‘보다 안전한 연금과 건강급여’, 그리고 ‘경제적 기회의 확충’ 등을 통해 근로자와 그 가족들이 아메리칸드림을 실현할 수 있도록 공헌함”

“The Department of Labor will help workers and their families share in the American Dream through better wages, more secure pensions and health benefits, and expanded economic opportunities while fostering safe and healthful workplaces that are free from discrimination”

○ 이 기간 동안의 전략목표는 다음의 네 가지로 FY 1999 ~ FY 2004의 전략계획서에 비해 [전략목표 4]가 추가됨

- 매 전략목표에 대하여 구체적인 결과 목표(outcome goal)가 2~3개 정의됨

○ 노동성의 전략목표(DOL Strategic Goals)와 결과 목표(Outcome Coals) : FY 2003~2008

목표 1: 준비된 노동력(A Prepared Workforce): 기회의 제고

1.1 고용, 수입 및 고용유지(Retention)의 향상

1.2 청소년 고용의 증대

1.3 미국경제의 정보 및 분석 효과성 강화

목표 2: 안전한 노동력(A Secure Workforce): 사회·경제적 안전성의 제고

2.1 근로자 보호법(Worker Protection Laws) 준수율 제고

2.2 근로자 급부(Worker Benefits)의 보호

목표 3: 질높은 작업장(Quality Workplaces): 안전, 건강하고 공정한 작업장 건설

3.1 산재율의 감소

3.2 고용평등(equal opportunity)한 작업장 건설

목표 4: 경쟁력을 갖춘 노동력(A Competitive Workforce)

4.1 21세기 경쟁력을 갖춘 근로자의 양성

4.2 고용유연성 제고와 규제완화

(2) 전략목표 달성을 위한 추진전략

○ 전략계획서(DOL, 2003)에서는 전략목표 및 결과 목표(outcome goals)의 달성을 위한 추진전략들을 기술하고 있는데 일부의 결과 목표에 대한 추진전략은 다음과 같이 정리됨

A. 결과 목표 1.1 고용, 수입 및 고용유지(retention)의 향상

- 직장체험기회(apprenticeship opportunities)의 확대
- 고용과 훈련에 대한 근로자 선택의 확대: Individual Training Accounts
- 성과관리의 강화
- 기업, 단체 등과의 협력 강화
- 취업애로계층에 대한 고용기회의 확충
- 지자체와의 파트너십으로 빈곤·취약계층에 대한 고용과 훈련프로그램 제공
- 정부부처간 파트너십의 강화
- 구직희망 전역자에 대한 지원 강화

B. 결과 목표 2.2 근로자 급부(Worker Benefits)의 보호

- 실업급여의 신속한 지급 등에 관한 주정부 지원
- 실업급여 지급에 관련된 정보 및 분석기능의 강화
- 근로자 권리와 사용자 의무에 대한 홍보 및 교육 강화
- 행정절차의 간소화

C. 결과 목표 3.1 산재율의 감소(Reduce Workforce Fatalities, Injuries, and Illnesses)

- 산업안전관리의 강화(strong, effective and fair enforcement)
- 산업안전의 교육 및 홍보 강화
- 산업안전을 위한 파트너십과 자발적 프로그램 장려

D. 결과 목표 4.1 21세기 경쟁력을 갖춘 근로자의 양성(Equip Workers to Adapt to the Competitive Challenge of the 21st Century)

- 미래의 추세를 파악하고 합리적 정책결정을 위한 연구역량의 강화
- 기업, 근로자, 직업훈련기관 들 사이의 연계 및 협력 강화
- 타 정부부처와의 전략적 제휴 및 협력 강화
- 장기적이고 지속적 훈련을 위한 투자 확대 - 평생학습
- 수요중심의 훈련시스템 구축

(3) 전략목표 달성을 위한 성과목표와 성과지표

○ 또한 전략계획서(DOL, 2003)에서는 각각의 결과 목표(outcome goal)에 대한 성과목표(performance goals)와 성과지표(performance measures)를 설명하고 있음

- <표 15>는 결과 목표(outcome goal) 1.1에 대한 성과목표와 성과지표를 정리함

<표 15> 「결과목표 1.1 고용, 수입 및 고용유지의 향상」에 대한 성과목표와 성과지표

성과목표	성과지표	targets	
		출발선	완료시점
A. WIA성인프로그램 참여자의 취업, 고용유지, 소득 증가	• 프로그램 후 취업률	알 수 없음	TBD
	• 프로그램 후 고용유지율	알 수 없음	TBD
	• 소득 증가율	알 수 없음	TBD
	• 목표 달성의 효율성	TBD	TBD
	• 프로그램 후 취업한 장애인의 숫자	2004년 결정	TBD
	• 프로그램 후 취업한 문맹인의 숫자	2004년 결정	TBD
	• 프로그램 후 취업한 55세 이상의 근로자수	2004년 결정	TBD
	• 프로그램 후 취업한 노숙자의 숫자	2004년 결정	TBD
	• 프로그램 후 취업한 이민자·계절농업근로자수	2004년 결정	TBD
B. 견습생 프로그램의 강화	• 견습생 프로그램 완료자의 숫자	알 수 없음	TBD
	• 수료자의 평균 소득	알 수 없음	TBD
C. 자유무역협정으로 인해 직장을 상실한 근로자의 취업, 고용유지, 소득 증가	• 프로그램 후 취업률	알 수 없음	TBD
	• 프로그램 후 고용유지율	알 수 없음	TBD
	• 소득 증가율	알 수 없음	TBD
	• 목표 달성의 효율성	TBD	TBD
D. One stop career center서비스 또는 전역자프로그램 참가 전역자의 취업	• 프로그램 후 취업률	알 수 없음	TBD
	• 프로그램 후 고용유지율	알 수 없음	TBD
	• 프로그램 후 소득 증가율	알 수 없음	TBD
	• 목표 달성의 효율성	TBD	TBD
	• 프로그램 후 취업률(상이군인)	알 수 없음	TBD
	• 프로그램 후 고용유지율(상이군인)	알 수 없음	TBD
	• 프로그램 후 취업률(노숙전역자)	FY2002:54%	TBD
	• 프로그램 후 고용유지율(노숙전역자)	알 수 없음	TBD
	• 프로그램 후 소득 증가율(노숙전역자)	알 수 없음	TBD
	• 목표 달성의 효율성(노숙전역자)	TBD	TBD

주: WIA: Workforce Investment Act

(5) 연간 성과계획서

- 미국노동성도 다른 연방정부부처와 같이 FY 2003 ~ FY 2008의 전략계획서에 의거하여 매년 ‘연간성과계획서(annual performance plan)’을 작성
 - 전략계획서에 나타난 전략목표와 결과 목표의 각각에 대하여 해당 년도에 달성하고자 하는 성과목표, 성과지표, 성과지표의 측정방법/자료 등을 제시하고 있음
 - 또한 각 목표의 달성을 위해 투입될 예산, 사업추진 계획·방법 및 성과목표 설정을 위한 기초정보가 제공됨
- 연간성과계획서의 성과목표와 성과지표는 전략계획서의 성과목표 및 성과지표와 꼭 일치하는 것은 아니며, 상황에 따라 유동적으로 변화
- 몇 가지 결과 목표(outcome goal)에 대한 성과목표 및 성과지표는 <표 16>과 같음)
 - 이외에도 연간성과계획서는 각 사업별 예산, 성과지표의 측정방법/자료, 출발점(baseline), 과거의 성과실적 등에 대한 정보를 제공하고 있음

<표 16> 연간성과계획서의 성과목표 및 성과지표: FY 2004

A. 결과 목표 1.1 고용, 수입 및 고용유지(retention)의 향상

성과목표	성과지표
a. Workforce Investment Act - 성인프로그램에 참여한 근로자들의 고용, 고용유지, 수입 향상	• 프로그램 완료 3개월 이내 72%가 취업 • 프로그램 완료 이후 취업한 근로자의 83%가 6개월 이상 계속 취업 • 프로그램 이수자의 소득의 증가규모
b. Public labor exchange services를 받은 구직자의 고용, 고용유지, 수입 향상	• 프로그램 완료 3개월 이내 58%가 취업 • 프로그램 완료 이후 취업한 근로자의 72%가 6개월 이상 계속 취업 • 프로그램 이수자의 소득의 증가규모
c. 견습생(apprenticeship) 프로그램의 성과 개선	• 참가자수 • 신성장 산업의 프로그램 숫자 • 새로운 프로그램의 숫자 - 증가율 • 새로 참가한 사업체의 수 - 증가율
d. 장애인 취업지원 프로그램의 향상	• 프로그램 참가자수의 5% 증가 • 참가자의 취업률 5% 증가 • 3개월, 6개월 직장유지율의 10% 상승
e. Public labor exchange services 또는 전역자 프로그램에 참가한 전역자의 고용 개선	• 전역자의 58%가 6개월 이내에 취업 • 취업한 전역자의 72%가 6개월 이상 계속 취업 • 상이군인의 52%가 취업 • 노숙전역자의 55%가 재취업 • 취업한 노숙전역자의 55%가 6개월 이상 계속 취업
f. Workforce Investment Act - 해고자 프로그램 참가자의 고용, 고용유지, 수입 향상	• 취업률 82% • 고용유지율 90% • 전 직장 대비 현 직장의 수입 90% 이상
g. 자유무역협정으로 인해 직장을 상실한 근로자의 고용, 고용유지, 수입 향상	• 3개월 이내 취업률 62% • 6개월 이상 고용유지율 84% • 전 직장 대비 현 직장의 수입 75% 이상

B. 결과 목표 2.2 근로자 급부(Worker Benefits)의 보호

성과목표	성과지표
a. 실업자에 대한 신속한 실업급여 지급, 실업급여 수급자의 재취업 촉진, 신규 사업체의 실업급여 신속한 가입	· intrastate 실업급여 지급의 89.2%가 2~3주 이내에 수행됨 · 과다 지급된 실업급여의 59%가 회수 · 실업급여 수급자의 재취업률 · 신규 사업체의 82.2%가 90일 이내 가입

C. 결과 목표 3.1 산재율의 감소

성과목표	성과지표
a. 광산업의 중재해율을 전년대비 15% 감소, 광산업의 산재율을 2000년 대비 50% 감소	· 200,000시간 당 중재해율 · 200,000시간 당 산재율
b. 기준치를 초과하는 석탄가루 발생을 5% 감소	· 기준치 초과 석탄가루 발생률
c. 산재사망률 3% 감소	· 근로자 100,000명당 산재사망률의 변화
d. 산재발생률 4% 감소	· 산재발생률의 변화

D. 결과 목표 4.1 21세기 경쟁력을 갖춘 근로자의 양성

성과목표	성과지표
a. 자료분석과 연구프로그램의 적합성 강화	· 연구의 적합성 평가 · 향후의 예상 이슈 개발
b. 인력부족 점검	· 인력부족이 발생하거나 발생할 산업·직종의 파악
c. 수요자 중심의 노동력 양성 시스템 구축	· 고성장 산업의 기업수 증가율 · 고성장 산업의 취업자수 및 훈련생 증가율 · 고성장/인력부족 산업 분야의 대학졸업생수와 훈련생 수의 추이 · 고성장 산업 취업자의 직장유지율/고용안정

2. 영국

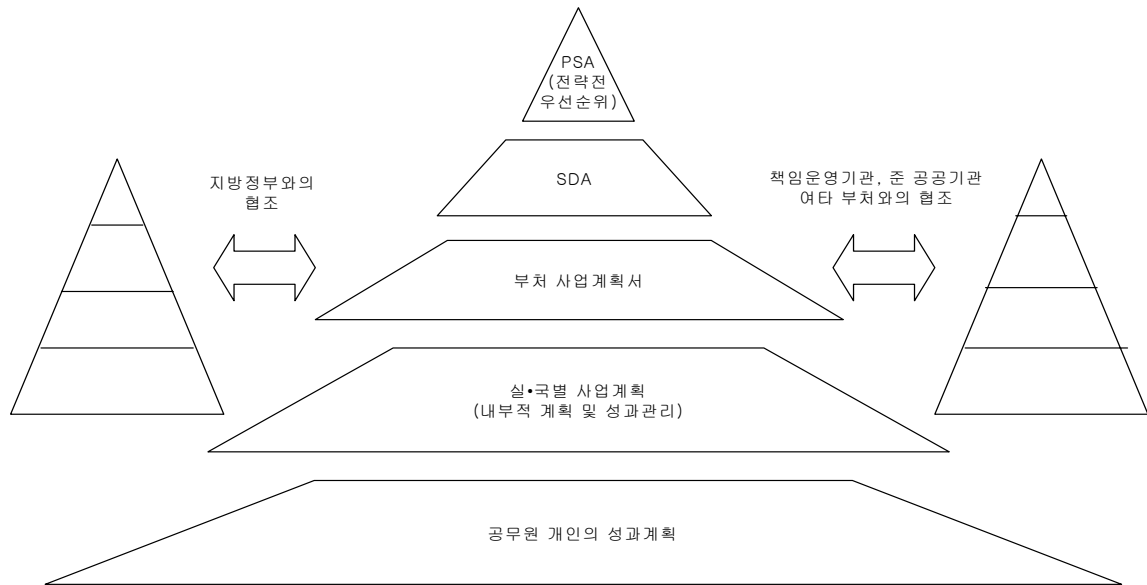
가. 성과관리체계

- 영국의 경우 중앙정부 차원에서 이루어지는 성과관리체계는 국립감사청(National Audit Office)에서 수행하고 있음.
- 1998년부터 우선 각 부처는 예산 회계와 관련된 종합지출계획서(CRS; Comprehensive Spending Review)를 작성함
- 이에 동반하여 각 부처는 공공서비스협약(PSA: Public Service Agreement)을 작성하여 각 회계연도를 대상으로 부처별 임무(aim) 및 전략목표(objectives)와 이를 달성하기 위한 성과목표(performance targets)를 수립
 - PSA는 CRS에 작성된 예산을 가지고 단년식이나 3년을 기준으로 설정
 - 1998년 과정지표(51%) 및 산출지표(27%)가 대부분
 - 2000년 결과지표(67%)가 주를 이루고 과정지표(14%)와 산출지표(8%)의 비중 감소
 - 부처 공동 PSA(cross-departmental PSA)도 가능
 - 1999~2002년까지 중앙정부 차원에서 만든 PSA는 약 387개의 성과목표로 구성되어 있는데, 2001~2004년 동안에는 160개의 성과목표들이 설정될 예정으로 시행 초기에 비해 사업들이 통합 및 정리되면서 PSA가 추구하는 성과목표들의 규모가 감소하는 추세로 나타남.
- 이어서 PSA에 제시된 성과목표를 달성하기 위한 보다 구체적인 방안으로 서비스전달협약(SDA; Service Delivery Agreement)이 작성됨
 - SDA는 주요 정부부처들이 그들이 설정한 PSA에 의거하여 여기서 제시한 성과목표들을 어떻게 달성할 것인지를 구체적으로 설명하는 과정

- ‘정부의 현대화된 의제(Government’s Modernising Government Agenda)’를 지향하는 방법과 어떻게 성과를 향상시킬 수 있는지에 대하여도 기술
 - 각 부처의 연간보고서를 통해 개별적으로 발표
 - 주로 산출지표임.
- 장관급 부처(ministerial department)는 PSA를 작성해야 하고 비장관급 부처는 PSA를 작성할 의무가 없으며 SDA만 작성하면 됨.
- 책임운영기관(executive agencies)은 그 특성상 설립 당시부터 성과목표를 제시하면 됨.
- SDA가 작성된 이후 각 부처들은 SDA에서 달성하려는 각 성과목표를 어떤 방식으로 측정할 것인지에 대해 기술적 해설(TN; Technical Notes)에 세부적으로 작성
- TN에는 사용되고 있는 자료의 특성 및 용어의 정의 등이 역시 포함됨.
- 지방자치단체의 경우 2000년부터 최고 가치(BV; Best Value)제도를 실시
- BV제도는 성과지표(performance indicator), 성과표준(performance standard), 성과목표(performance target) 등으로 구성되어 있음.
 - 여기서 지방자치단체의 성과지표는 중앙정부에서 정하는 최고성과지표(BPIs; Best Performance Indicators)와 회계감사원이 제공하는 성과지표(APIs; Audit Commission Performance Indicators)로 지정되어 있음.
 - 2000/2001 회계연도에 BPIs는 170개, APIs는 54개였음.
 - 성과표준은 지방자치단체가 기능수행에 있어 달성해야 할 최저 기준을 의미하며, 성과지표를 통해 측정이 가능해야 하고, 표준에 도달하지 못할 경우 중앙정부에서 개입

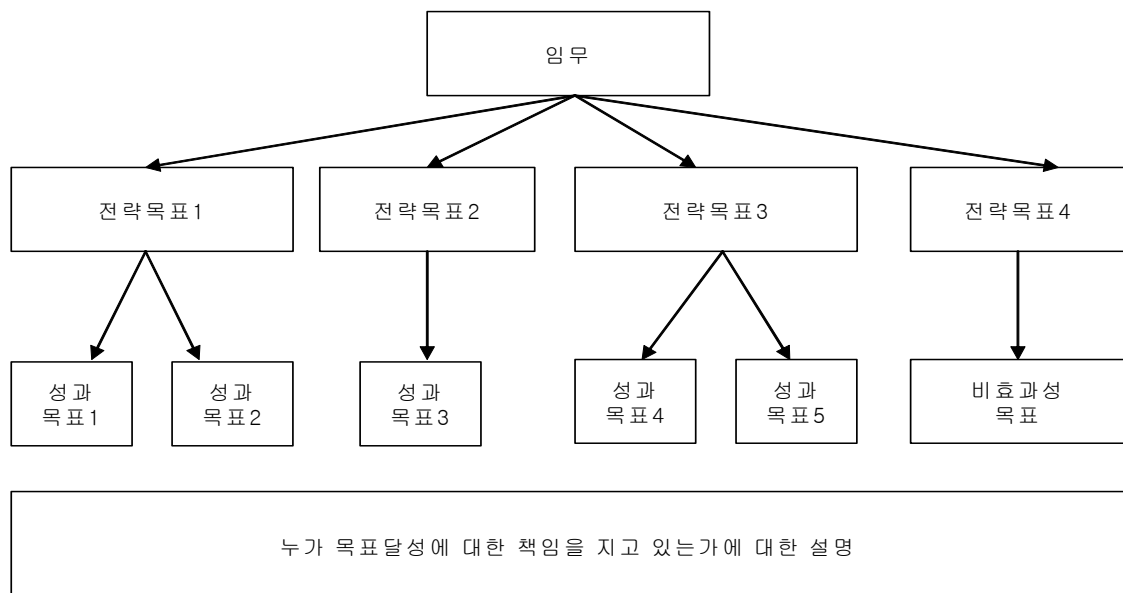
- 성과목표는 앞서와 마찬가지로 지방자치단체가 달성하고자 하는 성과수준, 이 역시 마찬가지로 성과지표를 통해 측정됨.

[그림 10] PSA에 제시된 전략적 우선순위의 구체화



원자료: Ellis and Michell(2002)

[그림 11] 부처별 PSA의 구조



원자료: Ellis and Michell(2002)

- 이러한 성과관리체계는 사업의 결과가 나타났을 때 성과목표의 달성이 이루어졌는가에 대한 검증(verification), 감독(monitring) 및 평가(evaluation)를 통해 다시 전략목표, 성과지표, 성과목표들을 수정·보완하게 되고 효율성과 효과성을 달성할 수 있는 사업으로의 순환적인 수정이 이루어짐.

나. 교육·직업훈련부 PSA 작성 사례⁷⁾

- 임무(Aim): 모든 사람들을 위한 지속적인 배움의 기회를 창출하고, 국민들이 자신의 잠재능력을 극대화하도록 도와주며, 교육수준과 직업능력수준의 優秀性(excellence)을 견지함으로써 경쟁력을 갖춘 경제와 포용력을 갖춘 사회를 건설하는데 기여
- 전략목표(objectives) I: 초등교육의 지속적 개선
 - 성과목표(performance targets) 1: 영어 및 수학교육 수준의 향상
 - 2004년까지 11세 아동의 85%가 4단계(level4)이상에 도달하고 35%가 5단계 이상에 도달하며 2006년까지 이러한 성과 유지
 - 4단계 이상에 도달한 학생의 비중이 65%미만인 학교가 2006년까지 크게 감소
- 전략목표 II: 중등교육의 개혁
 - 성과목표 2: 영어·수학·정보통신기술(ICT)·과학교육 수준의 향상
 - 2004년까지 영어·수학·정보통신기술교육에서 14세 학생의 75%(과학교육에서는 70%)가 5단계 이상에 도달하고 2007년까지 85%(과학교육에서는 80%)가 도달

7) 고영선외(2004)에서 재인용, 원자료는 홈페이지([http://www.dfes.gov.uk/psa2002/ TechnicalNotesFinal.doc](http://www.dfes.gov.uk/psa2002/TechnicalNotesFinal.doc)).

- 5단계 이상에 도달한 학생의 비중이 60% 미만인 학교가 2007년 까지 크게 감소
- 2007년 까지 12세 학생 중 90%가 영어 및 수학교육에서 4단계이상에 도달

○ 전략목표 III: 통합교육

- 성과목표 3: 2002년에 비해 2004년 까지 무단결석건수를 10% 감소시키고 그 후에는 그 수준을 유지시키는 한편 전반적인 수업참가율을 개선
- 성과목표 4: 5~16세의 학생들에게 스포츠 기회의 활용을 촉진
 - 정규과정 중 또는 과외활동 중 1주당 최소한 2시간을 양질의 체육활동 및 학교스포츠활동에 사용하는 비율을 제고
(문화·체육부와의 공동목표)

○ 전략목표 IV: 14~19세 청소년들의 학업성취도 향상

- 성과목표 5: 학교 및 대학의 수준향상
 - 2002~2006년 중 A⁺~C등급의 5개 GCSE(일반중등교육증명)에 해당하는 학업성취도를 달성한 16세 학생의 비중이 연평균 2%p 상승하며, 이 수준의 학업성취도를 달성한 학생의 비중이 모든 학교에서 2004년 까지 최소한 20%가 되고 2006년까지는 25%가 됨.
 - 2002~2004년 중 이 수준의 학업성취도를 달성한 19세 학생의 비중이 3%p 상승하며 2006년까지 추가적으로 3%p 상승

○ 전략목표 V: 청년 및 성년의 직업능력 향상 및 16세 이상자를 대상으로 한 교육 및 훈련의 질 제고와 참여확대

- 성과목표 6: 2004년까지 청년층의 최소한 28%가 28세 이전에 현장실습사업(Modern Apprenticeship)에 참여.

- 2002년 「예산정책방향보고서(Pre-budget Report)」에 청년층을 위한 보다 광범위한 2010년의 직업교육목표를 제시할 것임.
- 성과목표 7: 정부와 「학습 및 직업능력위원회(Learning and Skills council; LSC)」는 계속 교육학교(FE college)와 여타 학교들이 달성해야 할 최소한의 성과목표 및 비용효과성 목표를 설정할 계획(이는 교육·직업능력부의 비용효과성 목표이기도 함).
- 성과목표 8: 2010년까지 18~30세의 고등학교 참여율을 50% 수준으로 향상
- 또한 공정한 취업기회를 달성하는 데 매년 상당한 진척을 시현하며 중도탈락률을 감축

○ 전략목표 IV: 성인의 직업능력 부족문제(Skill gap) 해결을 위해 노력

- 성과목표 9: 2001년 평생직업능력사업(Skills for Life)을 개시한 후 2007년까지 150만 성인의 기초직업능력을 향상(2004년에는 75만명을 목표로 함).
- 성과목표 10: 2010년까지 2단계 국가직업능력기준(NVQ 2)또는 그에 상응하는 기준에 미달하는 성인을 최소한 40%감축.
- 이미 경제활동을 하고 있는 성인 가운데 1백만명은 2003년과 2006년 사이에 2단계 국가직업능력기준을 달성

○ 목표달성의 책임: 교육·직업능력부 장관은 PSA의 달성에 책임을 지고, 문화체육부 장관은 성과목표 4의 달성에 공동책임을 짐.

3. 호주

가. 성과관리체계

- 호주의 경우 재정운용은 재무행정부(Department of Finance and Administration)에서 담당하며 ‘지속가능한 정부재정의 운용(sustainable government finances)’를 목표로 성과관리체계를 운용
 - 정부의 예산 관리 및 배정 방식의 변화를 통해 공공부문의 개혁을 추진(예; 고용안정사업의 민영화; 예산의 관리와 배정을 구매자와 공급자의 관점에서 계약을 통해 추진⁸⁾)
- 1999년 발생주의 방식에 의한 예산 및 회계제도(accrual accounting system)를 전면 도입
 - 이 회계제도의 명칭은 ‘결과 및 산출체계’(Outcomes and Outputs Framework)
 - 성과 중심의 관리체계 확립, 부처의 책임성 강화, 공공부문과 민간부문 간의 공정한 경쟁관계 수립, 연방정부의 투명성 제고(Chan et al., 2002)

※ 결과(Outcome) ; 정부가 각 정책분야에서 추구하거나 기대하는 영향(전략목표로서 주로 효과성을 측정)

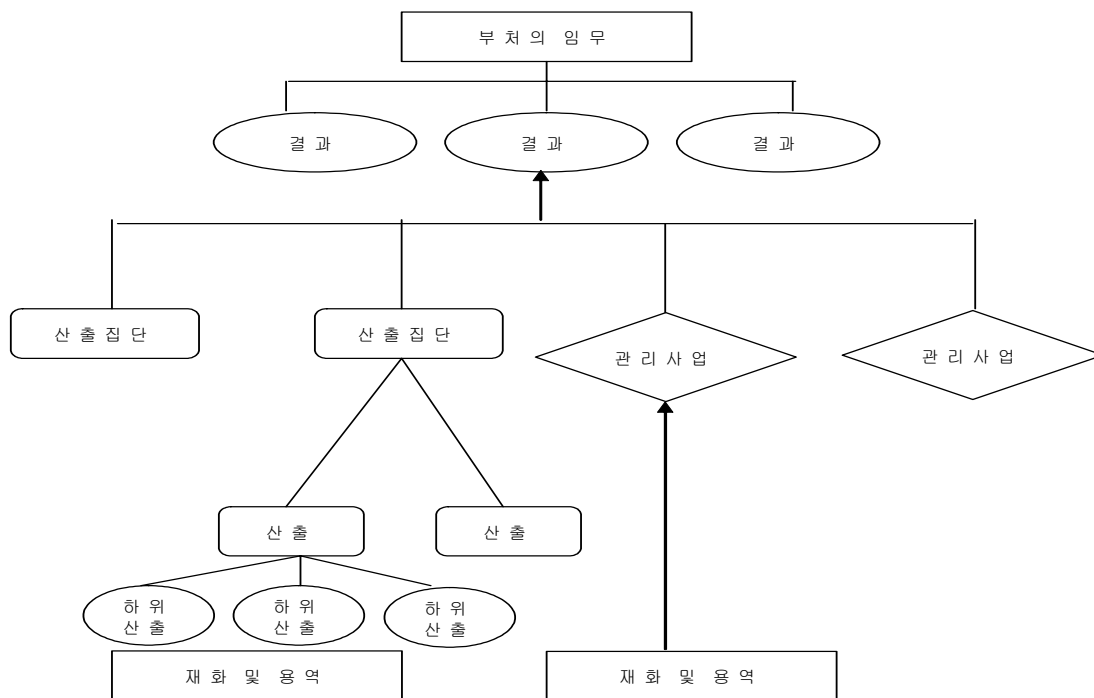
산출(Output) ; 결과를 낳기 위해 각 부처가 생산하는 재화와 용역(성과목표로서 주로 효율성을 특정)

(정부지출 중 산출비용은 20%, 나머지 80%는 관리사업에 지출; 관리사업(administered items)은 정부가 직접 통제하지 않으나 부처가 추구하는 결과에 영향을 주는 사업; 예> 보조금, 출연금, 사회보장급여)

8) 정부기관들은 시장에서 활동하는 민간기업처럼 재화와 용역을 공급하고 그로부터 수익을 얻는 방식을 모방하여, 예산을 지출하면 나타나는 결과에 따라 예산을 더 배정할지 또는 삭감할지를 결정

- 각 부처는 자신의 임무, 임무달성을 위해 추구하는 결과 , 그리고 결과 달성을 위해 필요한 산출사업과 관리사업을 체계적으로 정리하여 제출
 - 필요에 따라 산출이 여러 가지인 경우 산출집단(output group)으로 통합하거나, 하나의 산출을 여러 개의 하위산출(sub-output)로 구분할 수 있음
- 각 정부부처는 예산법안(Budget Bill)에 결과(Outcome; 전략목표)를 제시하고 그 결과에 효과성 지표(effectiveness indicator; 성과지표) 설정

[그림 12] 호주 연방정부의 결과 및 산출체계



자료: DOFA(2000)의 내용을 정리

- 포트폴리오 예산설명서(Portfolio Budget Statements)에 산출(Output; 성과목표)과 관리품목(administered items)을 제시
- 산출에는 효율성 지표(efficiency indicator)를 설정

- 효율성 지표에는 품질지표(적시성 · 포괄성 · 정확성 · 고객만족도 · 동료평가), 수량지표(처리건수 · 투입시간), 가격지표(재화 및 서비스에 투입한 비용) 등이 포함됨
- 이 지표들은 복합적으로 사용(combination of 2~5 품질지표와 하나 이상의 수량지표) 가능

<표 17> 호주 성과관리제도 성과지표의 예

성과지표 (Performance Indicator)		기준(Target)의 예	달성여부(Result)
Effectiveness	효과성 지표	- 부처의 기준 - 참여율	- 기준에 도달했음 또는 미달했음, - 과거에 비해 증가했음 또는 낮아졌음
Efficiency	효율성 지표	- 다른 국가 또는 프로그램간의 비용 비교	- 실제 비용
Quality	정성적 지표	- 만족도(-%)	- %
Quantity	정량적 지표	- 참여인원 - 취업률 - 시설이용률	- 명, % - 과거에 비해 증가했음 또는 낮아졌음
기타		- 기준이 애매한 경우 적용하지 않는 경우도 존재 (No Target, 또는 Not Applicable)	

자료; Department of Employment and Workplace Relation, Annual Report 2002/03.

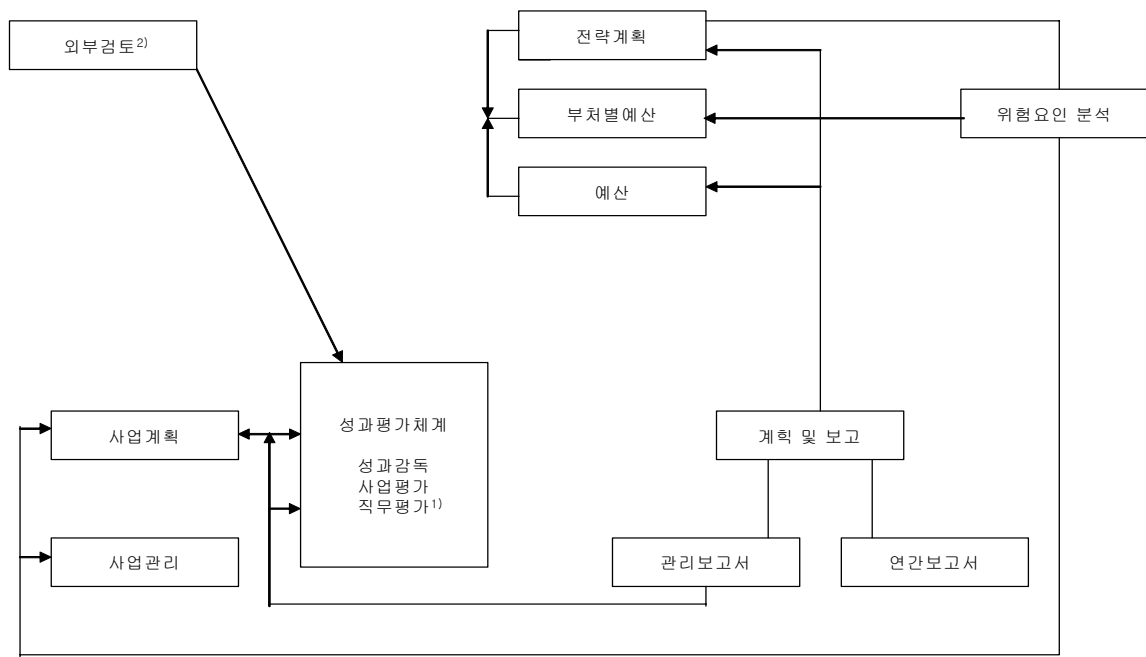
- 호주의 모든 공공기관은 이 '결과 및 산출(outcome and output) 체계'를 기반으로 각 사업의 성과를 보고하게 되어 있으며, 이 체계는 공공기관들의 통합적인 관리 및 행정의 책임성을 강화시키며, 당해 사업의 결과에 대해 투명한 정보를 제공할 수 있다는 장점을 가짐.
- 사업의 결과가 나타나면 성과보고서(performance report)가 작성되어 성과목표를 달성했는가를 확인하고 예산관리체계에 대해 수정 · 보완을 하게 되며, 이것은 다시 새로운 결과와 효과성 지표 작성에 영향을 미치는 순환적 구조를 가지고 있음.

- 이러한 순환구조는 다음과 같이 정리됨.
 - 중요 성과대상 분야의 인식(identify the crucial areas of performance)
 - 가능한 효율적 및 효과적으로 전략목표를 달성하기 위한 기준의 설정(establish benchmarks for achieving the specified outcomes as effectively and efficiently as possible)
 - 적절한 자료를 생성하기 위한 정보 또는 통계체계의 개발(develop information systems to generate the appropriate data)
 - 결과에 대한 보고 및 성과가 향상된 분야에 대한 정보 해석(report on results and interpret the information to identify areas for improvement)
 - 관리 및 운영에 대한 적절한 변화 추진(make appropriate changes to management and operation)
 - 위의 분석에 근거한 타당한 기준의 변화(revise the relevant benchmarks accordingly)
- 이에 더하여 호주의 재무행정부는 성과향상순환(Performance Improvement Cycle) 체제를 병행하여 사용(문화관광부, 2003)
 - 1단계; 정부업무의 검토(review government activity)
 - 2단계; 비용효과성의 테스트(testing cost and effectiveness)
 - 3단계; 성과향상의 추진(implement improvements)
 - 4단계; 검토 및 평가(review and evaluation)
- 일반적으로 호주의 모든 정부부처가 이상의 성과관리체계를 따라야 하며, 이들을 총괄하는 역할은 ‘공공서비스 및 장점보호 위원회(Public Service & Merit Protection Committee)’가 담당

○ 호주 정부가 추진하는 성과관리체계는 일반적으로 나타나는 목표의 명확화, 성과목표들 간의 연계, 주기적인 성과평가, 평가결과에 근거한 수정보완과 순환 등의 요소 외에 공공서비스를 제공하는 공무원의 개인적인 평가까지도 이 성과관리체계에 포함시켜 종합적인 관리를 시도

- 성과결과에 따른 보상체계 실시
- 성과목표에 도달하지 못했을 경우 상담 및 제반 조치의 실행
- 개인 및 팀에 대해 기여도와 조직의 효율성을 평가

[그림 13] 호주 연방정부의 성과관리체계



주: 1) 직무평가는 개별 공무원의 성과에 대한 평가를 의미.

2) 감사원의 성과감사 및 의회의 검토작업을 의미.

자료: Australian National Audit Office(1997).

나. 고용 및 직장관계부(Department of Employment and Workplace Relation)의 사례

○ ‘고용및직장관계부(DEWR)’는 다음 2개의 결과(Outcomes; 전략목표)를 목표로 설정하고 있음

- Outcome 1> 효과적으로 작동하는 노동시장(an effectively functioning labour market) ; 2002~3년에 변경됨; 그 전에는 ‘고용촉진과 복지에서 고용으로의 이동을 위한 효율적이고 평등한 노동시장’이었음.

- Outcome 2> 생산성 향상과 고임금 직장의 양산(OEA의 참여; 공동 미션 - 노사 모두에게 더 나은 직장을 형성) ; The Office of the Employment Advocate ; 2002~3년에 변경됨; 그 전에는 유연하고 공평한 직장관계 형성

○ DEWR이 지향하고 있는 4개의 산출(Outputs; 성과목표)⁹⁾

- 산재인원과 산재비용의 최소화

- 여성에게 동등한 고용기회의 제공

- 직장에서 발생하는 질병과 재해를 제거

- 호주 국민의 경제적 번영과 복지를 증진시키기 위한 협동적인 노사관계 진작

○ Outcome 1 : 효과적으로 작동하는 노동시장(an effectively functioning labour market)¹⁰⁾

○ Outcome 1 이 달성하려는 주요 순위(Key Priorities)의 목표들(2002/2003)

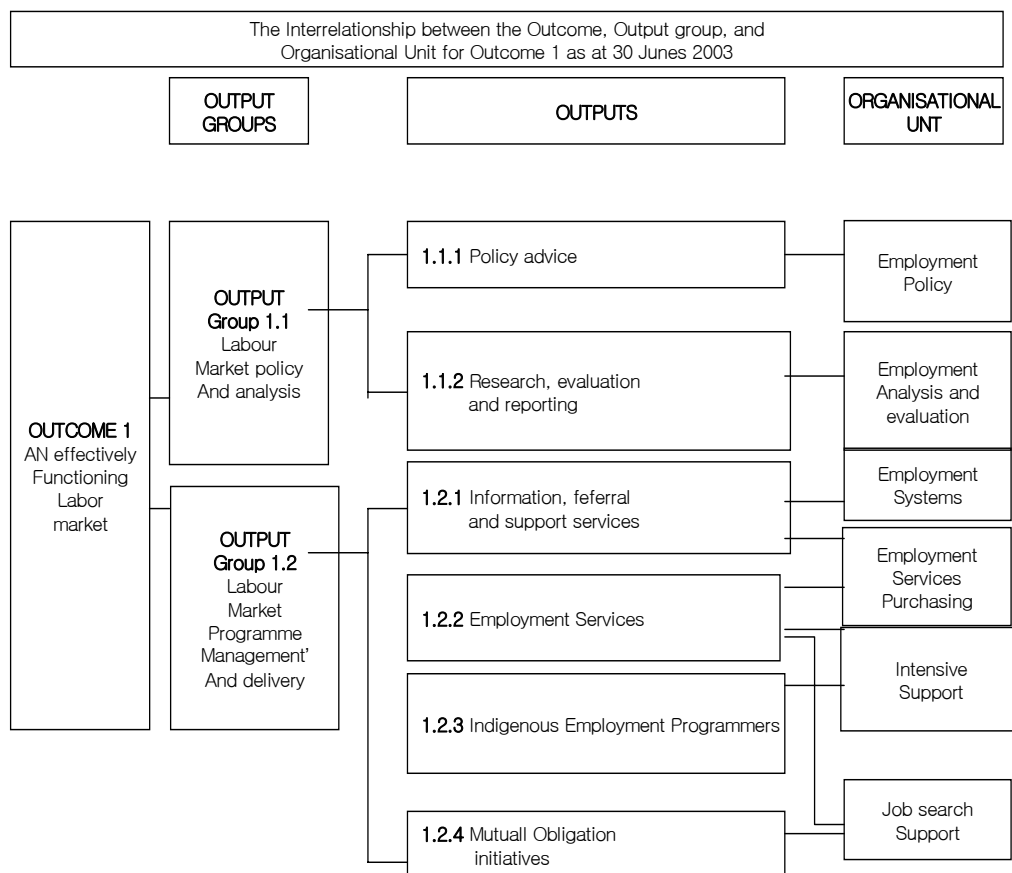
- 정책을 개발하고 향상시키기 위해서 그리고 노동시장의 변화를 조기에 파악하기 위해 노동시장을 관찰하고 분석

9) 각 사업의 산출에 대해 담당자가 명시되어 있음.

10) 내용이 방대하므로 작성예로 Outcome 1에 대한 내용만을 정리. 두 번째 전략목표라고 할 수 있는 Outcome 2는 ‘보다 높은 생산성과 보다 높은 보수를 제공하는 직장 조성(higher productivity, higher pay workplaces)’으로 2.1 직장관계 정책과 분석(Workplace relations policy and analysis)과 2.2 직장관계 정책 실행(Workplace relations implementation)의 두 가지 Outcome Group으로 구성되어 있으며 2.1그룹은 다시 2.1.1 Policy Advice and Legislation development의 산출(output)을, 그리고 2.2는 2.2.1 Advocacy, 2.2.2 Commonwealth public sector employment, 2.2.3 Assistance to the Employment Advocate, 2.2.4 Workplace relations services, 2.2.5 Defence Force Remuneration Tribunal, 2.2.6 Secretariat to the Remuneration Tribunal, 2.2.7 Interim Building Taskforce로 구성되어 있음.

- 정부의 복지 체계 개선을 지원
- 정부의 사업을 대행하는 계약자들의 성과를 제고
- Job Network 사업을 통해 원주민들에 대한 고용을 극대화하고 원주민 고용 프로그램에서 이들의 인적자본을 개발
- 정보기술 인프라를 개선하여 계약자들과 정부 부처간 정보의 흐름이 適時的이고 신뢰가 가도록 형성
- 노사와 사회안전망간의 상호작용을 개선
- 사업들의 산출 성과가 극대화될 수 있도록 각 부처간 연계를 강화

[그림 14] 호주의 DEWR의 성과관리체계('Outcome 1'에 대한 예)



자료; Department of Employment and Workplace Relation, Annual Report 2002/03.

○ Outcome 1을 달성했는지를 평가하는데 사용되는 정보(performance information)는 다음과 같고, 이들에 대한 통계자료가 평가에 사용됨.

- 장기실업자(long-term unemployed people)
- 호주 원주민(Indigenous Australian)
- 성년자(Mature age people)
- 문화적 또는 언어적으로 다양한 배경을 가진 사람들(people of culturally and linguistically diverse backgrounds)
- 獨居者(sole people)
- 장애인(people with a disability)
- 청년층(young people)

(1) Output Group 1.1 : 노동시장 정책과 분석(labour market policy and analysis)

○ Output Group 1.1은 정책 권고, 연구, 평가와 보고를 통해 노동시장의 기능이 효과적으로 작동될 수 있도록 기여하며 정보제공의 역할을 담당

- Output 1.1.1 정책 자문(Policy Advice)

<담당국: Employment Policy, (interdepartmental) Demographic and Work and Family Taskforces>

- 내용; DEWR에서 고용에 대한 분야에 대해 다른 부처들에 자문을 하는 사업으로 실업자의 취업능력을 제고하여 고용되도록 하는 것을 목적
- 구체적인 목표는 노동시장 참가와 독립적 생활을 유지할 수 있는 근로자를 확대하는 것으로 특별히 구분된 7개의 취약계층을 위한 정책에 강조점을 둠.
- 성과지표; 정책자문에 대한 다른 부처들의 만족도(level of satisfaction of Ministers with the provision of policy advice)

- Output 1.1.2 연구와 평가(Research and Evaluation) 사업

<담당국: Employment Analysis and Evaluation>

- 내용: DEWR의 노동시장 연구, 분석, 평가 등
- 성과지표; 정책자문에 대한 각 부처들의 만족도(level of satisfaction of Ministers with the provision of policy advice)
- 2002/2003의 회계연도에 수행된 과제의 예로는 'Australians Working Together evaluation', 'Evaluations of programme performance and post assistance outcomes', 'Attitudinal surveys of job seekers and employers', 'Indigenous Employment Policy evaluation', 'Revision of the Job Seeker Classification Instrument', 'Labour Market Trends', 'Occupational and skills analysis' 등 광범위한 분야를 포함

(2) Output Group 1.2 : 노동시장 프로그램 운영 및 전달(Labor Market Programme Management and Delivery) 사업

○ Output Group 1.2는 노동시장과 경제의 현황과 돌발변수들에 대한 고용정책의 수행을 개발, 촉진 및 실행하는 역할을 담당

- Output 1.2.1 정보, 추천 및 지원 서비스(Information, referral and support services) 사업

<담당국: Employment Systems, Employment Services Purchasing>

- 내용; 1.2.1은 Centrelink Gateway 서비스와 고용정보체계를 포함한 고용에 관한 정보, 추천 및 지원 서비스를 제공
- 구체적으로는 구직자의 등록, 분류 및 연락을 담당하고, 구직자를 Job Network나 창업을 하도록 추천하며, 원주민들에게는 Wage Assistance Card와 같은 전문가 서비스를 제공하는 등의 역할을 담당
- 성과지표;
→ 효과성 지표; 장기실업자, 호주 원주민, 성년자, 문화적 또는 언어적으로 다양한

- 배경을 가진 사람들, 獨居者, 장애인, 청년층 등의 고용규모
- 효과성 지표; Centrelink와 부처와의 상담수준
- 정성적 지표; 구직자와 고용정보 제공자들의 만족도
- 효율성 지표; 민간 산업의 기준과 비교할 때 고용정보기술의 적용 가격 비교
- 2001/2002 회계연도에 별도로 추진되었던 Output 1.2.2 센터링크사업 파트너 배정 (Centrelink Business Partnership Arrangement) 사업과 1.2.4 취업정보기술 적용서비스(Employment Information Technology application services) 사업이 2002/2003에는 Output 1.2.1에 포함됨.¹¹⁾
- Output 1.2.2 고용서비스(Employment Services) 사업
 - <담당국: Employment Services Purchasing, Intensive Support, Job Search Support>
 - 내용; 'Job Network'와 'Transition to Work' 등의 사업을 포함한 고용서비스의 운영
 - 구체적으로 'Job Network'는 구인-구직 결함(matching), 구직자 훈련(job search training), 심층지원, 창업지원('the New Enterprise Incentive Scheme'), 자영업 개발, 수확철 고용서비스('Harvest Labor Service') 등을 운영하며, 'Transition to Work' 또한 노동시장 신규 진입자에게 직장으로의 이동을 촉진시키는 사업을 담당
 - 성과지표;
 - 효과성 지표; 구직자 중 고용서비스에 참가한 3개월 후 고용된 비중, 또는 교육 훈련을 받는 비중
 - 효과성 지표; 고용서비스에 참가한 3개월 후 프로그램에서 벗어나는 비율
 - 정량적 지표; 프로그램들에 대한 참가 규모
 - 정량적 지표; 민간의 대형업체와 비교할 때 인터넷 구인자의 규모
 - 정성적 지표; 프로그램에 참가한구직자의 만족도
 - 2001/2002 회계연도에 별도로 추진되었던 Output 1.2.1 구직네트워크 운영(Job Network management) 사업, 1.2.3 호주 잡서치(Australian JobSearch)] 사업이 2002/2003에는 Output 1.2.2에 포함됨.

11) 전년도와 다른 Output이 현재의 Output에 통합되는 추세를 보여줌.

- Output 1.2.3 원주민 고용 프로그램(Indigenous employment programmes) 사업
<담당국: Intensive Support>
 - 내용; 원주민 고용 프로그램들을 포괄
 - 구체적으로 다양한 프로젝트를 수행하는 원주민고용프로그램(Indigenous Employment Programme), 원주민 소기업 창업 기금(Indigenous Small Bussiness Fund), Job Network의 특수한고용서비스(targeted Job Network employment services)의 사업이 포함되고, 원주민의 특성에 맞는 체계화된 훈련과 고용서비스, 임금지원, 원주민 고용센터의 운영 등을 촉진
 - 성과지표
 - 효과성 지표; 원주민 고용 프로그램에 참가한 3개월 후의 고용 비중
 - 정량적 지표; 프로그램 수료자의 규모
 - 정량적 지표; 원주민 자원 공동체(volunteer community)가 추진하는 프로젝트의 수
 - 정성적 지표; 만족도
 - 2001/2002 회계연도에 추진되었던 Output 1.2.7 원주민 고용 프로그램 운영(Indigenous employment programmes management) 사업의 이름이 바뀜.
- Output 1.2.4 상호의무 발의(Mutual Obligation initiatives) 사업
<담당국: Job Search Support>
 - 내용; 'Work for the Dole'¹²⁾을 포함한 상호의무 발의 사업의 운영과 지원
 - 구체적으로 실업자는 실업급여를 받는 대신 자신의 취업능력을 향상시키거나 또는 사회에 기여해야 한다는 의무를 가지고 있으며, 사회는 실업자를 지원해야 할 의무가 있다는 원칙에 입각하여 실업급여를 받는 18~49세의 구직자는 그들이 수행해야 하는 구직과정에 더하여 상호의무에 입각한 훈련이나 사회봉사 프로그램에 참여해야 함.

12) 'Work for Dole' 프로그램은 자원봉사, 스포츠, 관광안내, 환경보전, 지역시설물 수리 등의 활동에 참여해서 팀워크와 문제해결 능력, 작업 과정의 이해, 조직력 등의 능력을 습득하는 것을 목적으로 함.

- 이 과정을 수료하는 경우 'Passport to Employment'나 'Training Credit'과 같은 수료증을 받을 자격을 갖추.
- 성과지표;
 - 정량적 지표; 프로그램 설비의 활용도
 - 정성적 지표; 참여자의 만족도
- 2001/2002 회계연도에 추진되었던 Output 1.2.6 상호의무 발의 운영(Mutual Obligation initiatives management) 사업은 1.2.4 상호의무 발의(Mutual Obligation initiatives) 사업으로 구성과 이름을 바꾸어 추진
- 2001/2002 회계연도에 추진되었던 Output 1.2.5 특정지역 지원프로그램 운영(Community Support Programme management) 사업은 다른 부서인 DFCS(Dept. of Family and Community Services)로 이관
- 각 부처별로 나름대로의 산출 목표를 세운 상태에서 Output들의 병합과 분열을 시도를 통해 사업의 효율성과 효과성을 제고하려고 시도
- 단계별 접근 방식의 필요

<표 18> 호주의 성과관리체계와 관련된 예산 시스템의 예시

	Budget PBS 2002-03 \$'100	Additional estimates & other variations 2002-03 \$'100	Full year budget 2002-03 ² \$'100	Actual expenses 2002-03 \$'100	Variation 2002-03 \$'100	Budget 2003-04 \$'100
	A	B	C=A+B	D	E=D-C	F
ADMINISTERED EXPENSES						
Job Network ¹	913,120	(54,088)	859,032	852,577	(6,455)	927,190
Work for the Dole	147,009	-	147,009	151,197	4,188	177,903
Transition to work	10,227	20	10,247	10,693	446	11,357
Indigenous employment	57,586	113	57,699	58,430	731	62,882
Total administered expenses	1,127,942	(53,955)	1,073,987	1,072,897	(1,090)	1,179,332
PRICE OF DEPARTMENTAL OUTPUTS						
Output Group 1.1 Labour market policy and analysis						
Output 1.1.1-policy advice	9,343	689	10,032	9,242	(790)	10,044
Output 1.1.2-policy advice	8,572	372	8,944	9,006	62	8,354
Subtotal Output Group 1.1	17,915	1,061	18,976	18,428	(728)	18,398
Out Group 1.2 Labour market Programme management and delivery						
Output 1.2.1-Information referral and support services	179,737	23,954	202,791	193,267	(9,524)	184,208
Output 1.2.2-Employment Services	84,742	10,033	94,775	97,078	1,303	85,642
Output 1.2.3-Indigenous Employment Programmers	18,226	1,759	19,985	18,712	(1,273)	20,528
Output 1.2.4-Mutual Obligational initiatives	24,544	(4,454)	20,090	18,521	(1,569)	22,541
Subtotal Output Group 1.2	307,249	30,392	337,641	326,578	(11,063)	312,919
Revenue from government (appropriations) for departmental outputs						
	325,164	31,453	356,617	344,826	(11,719)	331,317
Revenue from other sources	16,301	-	16,301	17,415	1,114	9,862
Total price of departmental outputs	341,465	31,453	372,918	362,241	(10,677)	341,179
Total Outcome 1	1,469,407	(22,502)	1,446,905	1,435,138	(11,767)	1,520,511
Average staffing level	1,437	-	1,437	1,494	57	1,339

주: 1년간 예산

자료; Department of Employment and Workplace Relation, Annual Report 2002/03.

Ⅵ. 노동부 재정사업의 성과관리 체계

1. 노동부 재정사업의 전략목표와 성과목표

가. 재정사업의 추진목표와 전략목표

- 노동부는 노동시장, 노사관계, 직업훈련, 근로복지, 노동보험, 산재예방 및 안전, 외국인 근로자 등 각 분야에서 급변하는 사회의 요구를 충족시키기 위한 다양한 재정사업들을 추진하고 있음.
- 참여정부의 국가발전전략에 부응하여 노동부는 ‘동북아 경제중심 국가로의 도약을 뒷받침하는 노동정책’의 수립 및 추진이라는 비전을 수립하고, ‘상생의 노사관계 구축’, ‘활력있는 노동시장의 구현’, ‘근로자 삶의 질 향상’이라는 3대 추진목표를 구현하기 위해 다음 <그림 14>와 같은 추진과제들을 수행하고 있음.
- 그러므로 노동부가 수행하는 재정사업에 대한 전략목표, 성과목표 및 성과지표는 이러한 비전과 추진목표를 중심으로 그 체계를 구상해야 함.
 - 각각의 추진목표에 재정사업들의 성격과 노동부 실·국·과의 업무분장을 고려하여 총 11개의 전략목표를 설정했음.
- 전략목표(Strategic Goal) 설정의 기준은 앞서 ‘2. 성과관리 제도의 내용’에서 논의된 대로 다음과 같음.
 - 주요 재정사업이 있는 각 실·국의 중점 정책방향
 - 소속 기관의 기본임무 수행을 위해 중장기적으로 추진하는 정책 방향
- ‘상생의 노사관계’를 구축하기 위한 전략목표
 - 노사관계법제도의 선진화
 - 노사정 대화체제의 구축

- 합리적 의식 및 관행 형성 및 노사자치주의 확립

○ ‘활력있는 노동시장’을 구현하기 위한 전략목표

- 일자리 창출
- 고용유지 및 신속한 재취업
- 평생직업능력개발체제 구축
- 취약계층별 고용 촉진
- 고용안정서비스 선진화

○ ‘근로자의 삶의 질’을 향상시키기 위한 전략목표

- 근로복지의 확충
- 고용평등사회의 구현
- 노동보험의 확충과 내실화
- 근로계층간 격차 완화
- 산업재해의 예방 및 감소

[그림 15] 노동부의 비전과 목표 및 과제(2004~2005)

비 전	동북아 경제중심 국가로의 도약을 뒷받침하는 노동정책		
추진목표	1. 상생의 노사관계 구축	2. 활력있는 노동시장구현	3. 근로자 삶의 질 향상
전략목표	1.1 노사관계 법·제도의 선진화 1.2 노사정 대화체제의 구축 1.3 합리적 의식 및 관행 형성과 노사자치주의 확립	2.1 일자리 창출 2.2 고용유지 및 신속한 재취업 2.3 평생직업능력개발 체제 구축 2.4 취약계층의 고용촉진 2.5 고용서비스 선진화	3.1 근로복지의 확충 3.2 고용평등사회 구현 3.3 노동보험의 확충과 내실화 3.4 근로계층간 격차 완화 3.5 산재예방 및 감소
2004년 노동부 7대 중점과제	1. 주5일 근무제의 원만한 시행 2. 외국인 고용허가제의 성공적 정착 3. 비정규직 보호 4. 퇴직연금제 도입 5. 공무원 노동기본권의 보장 6. 노사갈등관리를 통한 사회적 비용 최소화 7. 일자리 만들기 적극 추진		
지속 추진과제	1. 참여형 선진근로복지기반의 구축 2. 임금체계 및 결정관행 합리화 3. 노동보험 수혜범위 확대 및 내실화 4. 안전하고 쾌적한 일터 조성		

<표 19> 노동부 조직과 주요 업무(2004. 12.)

조 직		주요 업무
고용정책	고용정책 총괄	고용정책사업 총괄 조정, 인력수급, 고용안정, 실업대책
	노동시장기구	직업안정기관, 구인·구직 취업알선, 직업연구, 고용안정정보망
	청년고령자	청소년 취업대책, 고령자의 고용촉진, 자활사업, 실업자대부, 사회적일자리 창출
	외국인력	외국인력제도(고용허가제), 연수취업자관리, 서비스분야 취업관리
노동보험	보험정책 총괄	노동보험정책사업 총괄 조정, 고용보험기금, 산재보험기금
	고용보험	고용보험정책 및 계획의 수립, 실업급여, 고용보험피보험자관리, 고용보험 심사제도
	산재보험	산재보험정책 및 계획의 수립, 산재·고용보험의 적용 징수, 산재보상 및 요양제도
능력개발	훈련정책 총괄	직업능력개발훈련사업 총괄 조정, 직업훈련정보망(HRD-Net), 공공직업능력 개발훈련
	인적자원개발	자활직업훈련, 북한이탈주민훈련, 고용촉진훈련, 사업주직업능력개발사업, 실업자직업훈련
	자격지원	국가기술자격제도, 직업능력개발 교사, 직업능력개발훈련기관 지도점검, 국가직업능력표준개발, 기능장려사업
노사정책	노사정책 총괄	노사관계정책사업 총괄 조정, 노사정위 등 사회적 대화 기구
	노동조합	노동조합 지원, 노동조합 법령, 노동조합 통계, 노동위원회
	노사조정	노사분규 예방 및 수습지도, 노동동향, 노사관계 안정, 노사협력 지원, 신 노사문화
	노사협력복지	근로자복지정책, 근로자 주거안정 및 생활안정, 근로자 복지시설, 사내근로복지기금제도, 근로복지진흥기금, 노사협의회
근로기준	근로기준 총괄	근로기준정책사업의 총괄 조정, 근로감독관, 근로기준 관련 법령, 사업장 근로감독, 취업규칙 심사 및 신고, 공인노무사, 근로시간제도, 단시간근로자
	임금정책	임금정책, 임금법령, 퇴직금, 임금교섭, 최저임금제도, 임금채권보장기금, 임금체불, 퇴직공제제도
	비정규대책	비정규직 근로자 정책, 근로자파견사업
산업안전	안전정책 총괄	산업안전보건정책사업 총괄 조정, 안전문화 정착, 산업재해 통계, 산업안전감독관제도, 산업안전보건위원회, 산업재해예방시설, 산업안전위생지도사제도
	산업안전	사업장안전관리체제, 재해예방대책, 안전관리대행제도, 방호장치및보호구 성능검정제도, 위험기계기구및설비 검사제도, 안전인증제도, 건설재해예방, 사업장 안전보건관리체제, 도급사업 재해예방
	산업보건환경	산업보건관리체제, 산업보건 법령 및 기준, 근골격계 관련기준, 근로자건강관리 기준, 작업환경 및 유해물질 관련기준, 근로자건강진단 관련기준, 보건관리자, 보건관리대행기관, 산업위생보호구 검정, 진폐관리, 작업환경, 근로자건강진단
고용평등	평등정책 총괄	남녀고용평등정책, 근로여성정책, 성차별 및 간접차별, 동일가치노동 동일 임금 기준, 고용평등위원회 및 상담실, 명예고등평등감독관제도, 사업장 고충처리기관, 직장내성희롱예방지도, 연소근로자 근로조건, 근로청소년 복지지원 시설
	여성고용	여성고용확대, 공기업 여성채용목표제, 모성보호, 직장내 가정생활의 양립 지원, 육아휴직제도, 직장보육시설, 육아실태조사, 여성근로자
	장애인고용	장애인고용촉진, 장애인고용촉진기금 및 고용부담금, 장애인고용시설, 장애인고용촉진위원회, 장애인고용지도

나. 주요 사업과 성과목표

○ <표 20>은 위에서 개발된 전략목표와 노동부의 재정사업들이 어떻게 연관되어있는지를 보여줌.

- 예를 들어 ‘2.1 일자리 창출’이라는 전략목표를 달성하기 위해 추진되는 재정사업으로는 ‘사회적 일자리 창출’, ‘임금직무체계혁신’, ‘중소기업근로시간단축지원금’, ‘교대제전환지원금’, ‘중소기업고용환경개선지원금’, ‘중소기업전문인력채용장려금’, ‘중소기업신규업종진출지원금’, ‘실직자자영업창업지원’, ‘장애인자영업창업자금융자’ 등이 포함

○ <표 21>은 2005년 재정사업 중 30%에 대해서 성과목표와 성과지표를 개발하기 위해 선택된 사업들과 전략목표와의 연계 관계를 보여줌.

- 예를 들어 ‘2.1 일자리 창출’에는 ‘신규고용촉진장려금’과 ‘중소기업근로시간단축지원금’이 포함되었고,

- ‘2.2 고용유지 및 신속한 재취업’에는 ‘고령자고용촉진장려금’, ‘고용유지지원금’, ‘전직지원장려금’, ‘산재장해자직업훈련비용지원’이 포함

<표 20 > 전략목표와 재정사업

전략목표	재정사업	회계구분	2004 예산 (억원)	성과관리 포함여부
1. 상생의 노사관계 구축				
1.1 노 사 관 계 법 제 도 의 선진화	· 노동위원회기능강화	일반회계	신규	○
1.2 노사정 대화체제의 구축				
1.3 합리적 의식 및 관행 형 성과 노사자치주의 확립	· 노사협력능력개발 · 노사관계발전지원	일반회계 일반회계	신규 20	○ ○

전략목표	재정사업	회계구분	2004 예산 (억원)	성과관리 포함여부
------	------	------	--------------------	--------------

2. 활력 있는 노동시장 구현

2.1 일자리 창출	· 사회적 일자리 창출	일반회계	187	○
	· 임금직무체계혁신	일반회계	신규	○
	· 중소기업근로시간단축지원금	고용보험	688	○
	· 교대제전환지원금	고용보험	신규	○
	· 중소기업고용환경개선지원금	고용보험	신규	○
	· 중소기업전문인력채용장려금	고용보험	신규	○
	· 중소기업신규업종진출지원금	고용보험	신규	○
	· 실직자자영업창업지원	복지기금	400	○
	· 장애인자영업창업자금융자	장애인기금	90	○
2.2 고용유지 및 신속한 재취업	· 고령자고용촉진장려금	고용보험	450	○
	· 고용유지지원금	고용보험	340	○
	· 전직지원장려금	고용보험	18	○
	· 재고용장려금	고용보험	7	○
	· 산재장해자직업훈련비용지원	산재보험	61	○
	· 산재장해자직장복귀지원	산재보험	32	○
2.3 평생직업능력개발 체 제 구축	· 청소년직장체험프로그램	일반회계	846	○
	· 취업훈련	일반회계	429	○
	· 직업훈련기관 · 과정 평가	일반회계	5	○
	· 고용촉진훈련	일반회계	113	○
	· 산업인력공단 위탁훈련	고용보험	529	○
	· 기능대학 위탁훈련	고용보험	221	○
	· 정부위탁훈련	고용보험	903	○
	· 중소기업훈련컨소시엄지원	고용보험	208	○
	· 기업내인적자원담당자연수	고용보험	신규	○
	· 근로자학자금 및 훈련비 대부	고용보험	720	○
	· 능력개발시설장비자금대부	고용보험	40	○
	· 직업능력개발훈련지원금	고용보험	2,145	○
	· 유급휴가훈련지원금	고용보험	118	○
	· 근로자수강지원금	고용보험	280	○
	· 실업자재취업훈련	고용보험	1,155	○
	· 사내기술자격검정지원금	고용보험	3	○
	· 검정수수료 등 지원	고용보험	6	○

전략목표	재정사업	회계구분	2004년 예산 (억원)	성과관리 포함여부
2.4 취약계층의 고용촉진	· 고령자취업지원	일반회계	3	
	· 직업적응훈련	일반회계	20	○
	· 자활취업촉진	일반회계	25	
	· 자활직업훈련	일반회계	61	○
	· 여성가장실업자훈련	일반회계	25	○
	· 신규고용촉진장려금	고용보험	120	○
	· 중장년훈련수료자채용장려금	고용보험	56	○
	· 산재자립점포임대	산재보험	100	○
	· 장애인취업알선관리	장애인기금	13	○
	· 중증장애인고용지원	장애인기금	5	○
	· 장애인고용관리비지원	장애인기금	12	○
	· 표준사업장설립지원	장애인기금	50	○
	· 장애인직업능력평가센터운영	장애인기금	14	○
	· 장애인직업전문학교운영	장애인기금	75	○
	· 공공훈련기관지원	장애인기금	3	○
	· 민간훈련기관지원	장애인기금	23	○
	· 특수학교지원	장애인기금	1	
	· 기타 직업능력개발지원	장애인기금	1	
	· 자영업전세금융자	장애인기금	120	○
2.5 고용서비스 선진화	· 구인업체 개척	일반회계	56	○
	· 고용정보운영	일반회계	168	
	· 고급인력정보센터보조금	고용보험	1	
	· 고용정보사업(동향지 발간)	고용보험	1	
	· 채용박람회 지원	고용보험	6	

3. 근로자 삶의 질 향상

3.1 근로복지의 확충	· 취약근로자권리구제	일반회계	신규	○
	· 진폐위로금	예특회계	557	○
	· 진폐 건강진단	예특회계	32	○
	· 진폐근로자복지	예특회계	1	
	· 건설근로자퇴직공제부금지원	고용보험	13	○
	· 산재생활정착금융자	산재보험	100	○
	· 산재대학학자금유자	산재보험	45	○
	· 근로자장학사업	복지기금	119	○
	· 생활안정대부	복지기금	340	○
	· 체불생계비대부	복지기금	240	○
	· 휴양시설이용지원	복지기금	10	○
	· 대위변제사업	복지기금	170	○
	· 자동차구입자금유자	장애인기금	100	○
	· 직업생활안정자금유자	장애인기금	70	○
	· 장애인시설 · 장비지원	장애인기금	10	○
	· 장애인시설설치비용유자	장애인기금	90	○

전략목표	재정사업	회계구분	2004년 예산 (억원)	성과관리 포함여부
3.2 고용평등사회 구현	· 고용평등상담실운영 · 건전한 직장문화조성	일반회계 일반회계	3 2	
3.3 노동보험의 확충과 내실화	· 건설근로자고용안정지원금	고용보험	63	○
3.4 근로계층간 격차 완화				
3.5 산재예방 및 감소	· 진폐예방 · 제조업작업환경실태조사 · 산재예방시설자금융자 · 클린사업장조성지원 · 대행기관기술지도수수료 · 산재취약사업장기술지원 · 자율안전관리정착지원 · 위험기계기구검사점검 · 건설현장안전관리기술지원 · 작업환경 및 근로자건강관리 · 작업병진단 및 측정기관리 · 안전보건교육 및 자료개발 · 안전의식제고 홍보	예특회계 산재보험 산재보험 산재보험 산재보험 산재보험 산재보험 산재보험 산재보험 산재보험 산재보험 산재보험 산재보험 산재보험	4 29 833 700 63 42 4 48 11 63 15 74 46	 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

주: 1. 재정사업에서 기관운영비, 인건비, 경상비, 출연금 및 정부내부거래는 제외

2. 복지기금은 근로자복지진흥기금, 장애인기금은 장애인고용촉진기금

※ 위의 전략목표에 포함되지 않은 재정사업

일반회계

한국노동교육원

종합노동상담센터,

국제교류협력사업,

정책연구개발,

노동통계조사,

고용보험

직업능력개발연구

한국기술교육대학교

건설근로자고용안정지원금

산재보험

산재보험연구개발

안전보건연구사업

국제협력사업

장애인고용촉진기금

민간활동지원

장애인고용연구사업

※ 의무지출 사업

실업급여

고용보험료 반환금

산재보험급여

산재보험료 반환금

장애인기능장려금지원

장애인고용보조금지원

장애인고용장려금

장애인 부담금 반환금

<표 21> 전략목표와 재정사업 (2005년도 성과관리사업)

전략목표	재정사업	회계구분	2004년 예산 (억원)	2005년 예산 (억원)
2. 활력 있는 노동시장 구현				
2.1 일자리 창출	· 중소기업근로시간단축지원금	고용보험	688	611
2.2 고용유지 및 신속한 재취업	· 고령자고용촉진장려금	고용보험	450	264
	· 고용유지지원금	고용보험	340	339
	· 전직지원장려금	고용보험	18	37
	· 산재장해자직업훈련비용지원	산재보험	61	87
2.3 평생직업능력개발 체 제구축	· 청소년직장체험프로그램	일반회계	846	625
	· 취업훈련	일반회계	429	456
	· 고용촉진훈련	일반회계	113	88
	· 정부위탁훈련	고용보험	903	753
	· 중소기업훈련컨소시엄지원	고용보험	208	238
	· 근로자학자금 및 훈련비 대부	고용보험	720	762
	· 능력개발시설장비자금대부	고용보험	40	100
	· 실업자재취업훈련	고용보험	1,155	1,179
2.4 취약계층의 고용촉진	· 직업적응훈련	일반회계	20	20
	· 자활직업훈련	일반회계	61	61
	· 여성가장실업자훈련	일반회계	25	93
	· 신규고용촉진장려금	고용보험	120	787
	· 산재자립점포임대	산재보험	100	100
3. 근로자 삶의 질 향상				
3.1 근로복지의 확충	· 근로자장학사업	복지기금	119	131
	· 생활안정대부	복지기금	340	340
	· 체불생계비대부	복지기금	240	240
3.5 산재 예방 및 감소	· 산재취약사업장기술지원	산재보험	42	52
	· 위험기계기구검사점검	산재보험	48	49
	· 건설현장안전관리기술지원	산재보험	11	15
	· 작업환경 및 근로자건강관리	산재보험	63	42
	· 작업병진단 및 측정기관리	산재보험	15	1

○ 이렇게 정리된 전략목표와 재정사업 간의 틀 속에서 앞서 구성한 성과목표 설정의 기준에 의해서 다음과 같이 성과목표들을 개발하였음.

○ 성과목표 (Performance Goal) 설정의 기준

- 주요 재정사업(또는 사업群)을 통해 달성하려는 복수의 구체적인 목표들을 기술
- 전략목표의 하위 개념으로서 전략목표 달성에 기여하는 세부 목표
- 동일 목적에 기여하는 사업들은 하나의 사업군으로 묶고 사업군을 대표할 수 있는 하나의 성과목표로 기술
- 성과지표 측정 결과가 사업군내 모든 재정 사업들의 성과를 나타낼 수 있도록 사업군을 구성
- 하나의 재정사업이 복수의 성과목표를 지니는 경우는 대표적인 하나의 성과목표로 단일화

※ 전략목표, 성과목표, 재정사업¹³⁾

2.1 일자리 창출

2.1.1 사회적 일자리 창출

사회적 일자리 창출

2.1.2 고용촉진

교대제전환지원금

임금직무체계혁신

중소기업근로시간단축지원금 ◀¹⁴⁾

2.1.3 빈 일자리 채우기

중소기업고용환경개선지원금

중소기업전문인력채용장려금

13) 우선 30%의 사업에 대해서만 성과목표를 설정하려 하였으나, 그 외의 사업들도 관련 있는 부분들은 포함시켰음. 따라서 본 보고서에는 '상생의 노사관계 구축'을 추구하는 '1.1 노사관계 법제도의 선진화' 등은 성과목표가 설정되어 있지 않음.

14) 30%의 여성개발 대상 사업들에 대해 ◀ 표시

2.1.4 창업 및 사업확대 지원

중소기업신규업종진출지원금

실직자자영업창업지원

2.2. 고용유지 및 실업예방

2.2.1 고용유지

고용유지지원금◀

고령자고용촉진장려금◀

산재장해자직장복귀지원

2.2.2 신속한 재취업

전직지원장려금◀

재고용장려금

산재장해자직업훈련비용지원◀

2.3. 평생직업능력개발 체제 구축

2.3.1 취업능력의 제고

취업훈련◀

고용촉진훈련◀

산업인력공단 위탁훈련

기능대학 위탁훈련

정부위탁훈련◀

실업자재취업훈련◀

2.3.2 원활한 학교직장 이동

청소년직장체험프로그램◀

2.3.3 재직자 업무능력의 향상

직업능력개발훈련지원금

유급휴가훈련지원금

사내기술자격검정지원금

재직근로자 학자금 및 직능개발훈련비대부◀

2.3.4 직업훈련 역량의 제고

직업훈련기관 · 과정 평가
중소기업훈련컨소시엄지원◀
기업내인적자원담당자연수
직업능력개발시설장비자금대부◀

2.3.5 직업교육 · 훈련의 기회 확대

근로자학자금 및 훈련비 대부
근로자수강지원금
검정수수료 등 지원

2.4. 취약계층의 고용촉진

2.4.1 취업능력 배양

직업적응훈련◀
자활직업훈련◀
여성가장실업자훈련◀
신규고용촉진장려금◀
장애인직업능력평가센터운영
장애인직업전문학교운영
공공훈련기관지원
민간훈련기관지원
특수학교지원
기타 직업능력개발지원(장애인)

2.4.2 취업지원을 통한 고용촉진

고령자취업지원
자활취업촉진
장애인취업알선관리
중증장애인고용지원
장애인고용관리비지원

2.4.3 임금보조금을 통한 고용촉진

신규고용촉진장려금

중장년훈련수료자채용장려금

2.4.4 창업지원

산재자립점포임대◀

장애인자영업창업자금융자

표준사업장설립지원(장애인)

자영업전세금융자(장애인)

3.1 근로복지의 확충

3.1.1 진폐근로자 복지

진폐위로금

진폐건강진단

진폐근로자복지

3.1.2 용자·지원을 통한 근로자 삶의 질 제고

건설근로자퇴직공제부금지원

산재생활정착금융자

산재대학학자금융자

근로자장학사업◀

생활안정대부◀

체불생계비대부◀

휴양시설이용지원

자동차구입자금융자

직업생활안정자금융자

3.1.3 장애인 시설·장비의 확충

장애인시설·장비지원

장애인시설설치비용융자

3.1.4 근로자 법률지원 및 기타

취약근로자권리구제

대위변제사업

3.5 산재예방 및 감소

3.5.1 진폐발생 감소

진폐예방

3.5.2 교육 및 홍보

제조업작업환경실태조사

안전보건교육 및 자료개발

안전의식제고 홍보

3.5.3 산업안전 역량의 제고

산재예방시설자금융자

클린사업장조성지원

대행기관기술지도수수료

산재취약사업장기술지원◀

위험기계기구검사점검◀

건설현장안전관리기술지원◀

자율안전관리정착지원

3.5.4 근로자 건강관리

작업환경 및 근로자건강 관리◀

작업병진단 및 측정기관 관리◀

2. 2005년도의 재정사업 성과목표(30%)

- 노동부는 2005년 주요 재정사업의 성과관리 체계를 구축하기 위하여 우선 개발대상 30%에 해당하는 사업들의 성과목표와 성과지표를 개발하게 됨.
- 성과목표와 성과지표의 개발 과정은 다음과 같음.
 - 우선 노동부의 재정사업들 중에서 성과관리 체계에 부합되는 사업들을 선별하고, 그 중에서 2005년부터 체계에 편입될 수 있는 26개의 사업을(30%) 선택
 - 담당공무원의 협조를 얻어 사업의 목적, 내용, 현황, 예산규모, 특성과 문제점 등을 파악하고, 노동부 전체의 전략목표 틀 속에서 어떤 전략목표에 포함되는지를 분석
 - 해당 전략목표에 부합하는 성과목표와 그 성과목표의 달성여부를 확인할 수 있는 측정 기준으로서의 성과지표를 앞서 살펴본 원칙(10쪽~19쪽)에 따라 작성
 - 개발된 성과목표와 성과지표에 대해 사업을 담당하고 있는 공무원들과 의견교환을 통해 수정·보완
 - 각 사업의 측면에서 개발된 성과목표들을 다시 노동부 전체 사업측면에서 유사한 목표들끼리 그룹화하여 비교한 결과 가능한 경우 공동의 성과목표를 작성하고 이들을 하나의 사업군으로 집합화
- 그 결과 다음 <표 22>에 나타난 것처럼 26개 사업이 선정되었고, 이들 각각에 대해 어떤 전략목표에 속하는지를 결정한 후, 성과목표와 성과지표를 개발하게 됨.
 - 가능하면 결과지표의 유형으로 성과지표를 개발하려 했으나, 사업의 성격상 결과지표를 만들어내기가 어려운 경우 산출, 과정, 투입지표의 순으로 모색
- 성과지표 (Performance Indicator)의 설정기준은 다음과 같음.
 - 성과목표의 달성 여부를 판단할 수 있는 측정 항목 개발
 - 가급적 계량적으로 측정 가능한 정량지표(수치로서 측정이 가능한 지표)를 설정, 정량지표 설정이 곤란할 경우 비계량적 정성지표(측정자의 조사·분석 의견, 판단 등 수치화가 곤란한 지표)를 활용
 - 재정사업이 미치는 최종 결과를 나타내는 "결과지표"를 설정

- "결과지표" 측정이 용이하지 않을 경우 재정사업의 1차적 결과·산출물을 의미하는 "산출지표"를 활용
- 다년도 사업의 경우 중간 진도점검 등을 통해 재정사업의 진행과정을 나타내는 "과정지표"를 병행 사용
- 재정사업에 투입되는 예산·인력 등 단순물량을 의미하는 "투입지표"는 사업성과의 판단이 곤란하므로 가급적 사용을 지양

○ 성과지표는 다음 4가지 원칙에 입각하여 설정

- 인과관계의 파악 가능성; 목표와 결과간의 인과관계를 용이하게 파악할 수 있도록 가급적 외부요인을 최소화
- 시의성; 성과측정이 용이하도록 수시로 측정이 가능하며 신속하고 손쉽게 파악할 수 있는 지표를 선정
- 비교 가능성; 예산편성 등에서 활용될 수 있도록 현재와 과거의 성과, 유사사업의 성과 등과 비교 가능하도록 설정
- 단순성, 충분성; 단순하고 적은 수의 지표로 중요한 내용이 모두 평가될 수 있도록 설정

○ 이러한 과정을 거친 결과 <표 23>과 같이 5개의 전략목표 분야에서 총 11개의 성과목표와 20개의 성과지표로 정리됨.

- 각 사업단위로 성과지표를 정리해서 숫자가 더 많아 보이지만 공통적인 지표들이 존재하기 때문에 각각의 성과지표의 수는 20개임.

<표 22> 2004~2005 성과목표와 성과지표 개발을 위한 26개 노동부 재정사업(30%)

회계명	사업명	담당부서	2004년 예산 (백만원)	2005년 예산 (백만원)	비고
일반 회계	청소년직장체험프로그램	청년고령자고용과	84,627	62,453	
	자활직업적응훈련	청년고령자고용과	2,035	2,022	
	취업훈련	인적자원개발과	42,939	45,620	
	고용촉진훈련	인적자원개발과	11,290	8,816	
	자활직업훈련	인적자원개발과	6,100	6,144	7,852
	여성가장실업자취업훈련	여성고용과	2,476	2,439	일반 +기금
고용 보험 기금	고령자고용촉진장려금	청년고령자고용과	45,000	26,427	24,218
	고용유지지원금	고용정책과	34,048	33,885	
	전직지원장려금	고용정책과	1,836	3,717	
	장기구직자고용촉진장려금	고용정책과	12,083	78,733	
	중소기업근로시간단축지원	고용정책과	68,814	61,121	
	정부위탁훈련	인적자원개발과	90,293	83,133	
	중소기업훈련컨소시엄지원	인적자원개발과	20,800	23,800	
	근로자학자금및훈련비대부	자격지원과	286,500	76,197	78,000
	능력개발훈련시설장비대부-사업없음	자격지원과	4,000	10,000	8,000
	실업자재취직훈련	인적자원개발과	115,500	117,909	130,500
산재 보험 기금	직업훈련비용지원	산재보험과	6100	8,700	7,896
	산재자립점포임대	산재보험과	10,000	10,000	
	산재취약사업장기술지원	산업안전과	4,175	5,197	
	위험기계기구검사점검	산업안전과	100	4,863	4,815
	건설현장안전관리기술지원	산업안전과	1,100	1,452	1,452
	작업환경및근로자건강관리	산업안전과	6,300	415	65
	직업병진단및측정기관관리	산업안전과	1,500	20	17
근로자 복지진 흥기금	근로자장학사업	노사협력복지과	11,899	13,133	
	생활안정대부	노사협력복지과	34,000	34,000	47,500
	체불생계비대부	노사협력복지과	24,000	24,000	20,500

주: 2004년 예산은 기획예산담당관실의 '성과목표·지표 체계시안' 2004. 8.의 자료에 입각하여 정리되어 있으나, 담당공무원이 작성한 예산과 액수에 있어 차이를 보이는 경우 비교에 담당공무원이 작성한 금액을 표기하였음. 여성가장실업자취업훈련의 경우 일반회계와 기금이 모두 포함되어 있음.

<표 23> 2004~2005 성과목표 및 성과지표 개발 결과(총사업의 30%)

성과목표	사업명	성과지표와 유형	검증방법	비고
전략목표 2.1 일자리 창출				
2.1.2 고용 촉진	-중소기업 근로시간단축 지원금	-수혜사업장 수(투) -일자리창출 규모(결)	-노동부 자료	
전략목표 2.2 고용유지 및 신속한 재취업				
2.2.1 고용유지	-고령자고용촉진 장려금	-전년대비 수혜대상 인원과 사업장수(과) -고령자 고용율(결)	-노동부 자료 -경제활동참 가조사보고 서	고용율은 이 프로그램이 전체 고령자 취업에 크게 영향을 미치 지 못할 경 우 지표로서 의 성격이 약함.
	-고용유지지원금	-6개월후 근로자감소율[휴업, 휴직, 훈련, 인력재배치](산) -신규채용 인력의 숫자[교대제 전환](산) -6개월후 고용유지율(결)	-노동부 자료 -고용보험데 이터	
2.2.2 신속한 재취업	-산재장해자직업 훈련비용지원	-직장복귀율(결) -직장유지율(결)	-노동부자료 -직장유지율 은 신규조사 필요	
	-전직지원장려금	-전년대비 참여자와 참여사업장 규모(과,투) -3개월 이내 재취업률(결) -재취업후 임금수준(산) -6개월후 고용유지율(결)	-고용보험데 이터	

주: 성과지표의 유형은 투입지표(투), 과정지표(과), 산출지표(산), 결과지표(결)로 표시

성과목표	사업명	성과지표와 유형	검증방법	비고
------	-----	----------	------	----

2.3 평생직업능력개발 체제 구축

2.3.1 취업능력의 제고	-취업훈련 -고용촉진훈련 -정부위탁훈련 -실업자재취업훈련	-훈련수료자 비율(산) -훈련수료자들의 취업률(결)	HRD-Net	훈련수료시기와 취업확 인시기의 시 차 고려
2.3.2 원활한 학교 · 직장 이동	청소년직장체험 프로그램	-훈련수료자 비율과 참여사 업장 수(산) -정규직채용비율 [취업지원제](결) -만족도[연수지원제](결)	신규조사 필요	수료자비율 은 중도탈락 의 원인이 취업일 경우 지표로서의 성격이 약함.
2.3.3 재직자 업무 능력의 향상	재직근로자에 대 한 학자금 및 직 업능력개발훈련 비 대부	-목표대비 실적율(과) -확정자수 대비 실대부자수 비율(산)	노동부 자료	
2.3.4 직업훈련 역 량의 제고	-직업능력개발훈련 -시설·장비자금 대부사업 중소기업 직업훈 련컨소시엄사업	-전년대비 운영기관 규모 (과) -전년대비 훈련참가 인원 (과) -훈련수료율(산) -수료자 취업률(결)	-노동부 자료 -신규조사 필요	

2.4 취약계층의 고용촉진

2.4.1 취업능력 배양	-직업적응훈련 -자활직업훈련 -여성가장실업자 취업훈련	-자활사업 종료자의 자활성 공률(결) -훈련수료자 비율(산) -훈련수료자들의 취업률(결)	신규조사 필요 HRD-Net	훈련수료시기와 취업확 인시기의 시 차 고려
2.4.2 취업지원을 통한 고용촉진	-신규고용촉진장 려금	-수혜대상 인원과 사업장수 (투) -6개월후 고용유지율(결)	-고용보험데이터	
2.4.4 창업지원	산재장해자 자립 점포임대지원사 업	-2년 이상 점포 유지율(결) -만족도(결)	신규 조사 필요	

성과목표	사업명	성과지표와 유형	검증방법	비고
3.1 근로복지의 확충				
3.1.2 용자지원을 통한 근로자의 삶의 질 제고	근로자 장학사업			
	근로자 생활안정 자금 용자사업	-목표 대비 실적률(과) -만족도(결)	-노동부 자료	
	임금채불근로자 생계비 용자사업			
3.5.3 산업안전 역량의 제고	산재취약사업장 기술지원	기술지원 업체의 수(투)	노동부 자료	
	위험기계기구 검사 및 점검	-전년대비 검사 및 검정 합격률(산) -안전조치 이행률(결) -재해자수 감소율(결)	-한국산업안전공단 자료 -지방노동관서 자료	
	건설현장안전관리기술지원	-안전관리 이행률(결)	신규 조사가 필요	
3.5.4 근로자의 건강 관리	작업환경측정 및 근로자 건강관리	-불량작업환경 개선 실적률(산) -적용 사업체의 수(투)	작년도 불량작업환경에 노출된 업체에 대한 개선여부 조사 필요	
	직업병진단 및 측정기관 관리	-적용 사업체의 수(투) -교육받는 지정의사의 인원(산)		

<부 록> 해당 재정사업의 현황과 성과목표 및 성과지표

1. 청소년 직장체험 프로그램

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 미취업 청소년에게 산업현장 연수기회를 제공하여 직업능력 강화 및 정규직 채용 기회 제공(취업지원제)
- 청소년에게 다양한 직장체험 기회를 제공하여 직업선택과 진로설계에 도움을 주고, 경력형성 및 직업능력 개발을 지원(연수지원제)

2) 내용

- 취업지원제 : 청소년미취업자를 인턴으로 채용하는 사업주에게 1인당 월 60만원씩 3개월간 지원(정규직 채용시 3개월분 180만원 추가 지원)
 - 대상기업 : 5인 이상 1,000인미만
 - 대상자 : 18~30세(제대군인은 33세) 미취업자
- 연수지원제 : 기업, 공공기관 등에서 연수를 실시하는 연수생에게 월 30만원의 수당을 6개월 한도로 지급
 - 대상기관 : 기업, 공공기관, 사회단체 등
 - 대상자 : 18~30세의 미취업 청소년(재학생,졸업생,휴학생)

3) 현황 및 계획

○ 예산현황 및 2005년도 계획

(단위 :백만원)

연도		예산액	예산결정후 증감내역		예산 현액	지출액 (본예산)
			이월	전용		
2004년	계	84,627	19,523	1,016	105,166	97,390
	취업지원제	29,160	7,337		36,497	25,323
	연수지원제	55,467	12,186	1,016	68,669	72,067
2005년 계획	계	62,453	-	-	62,453	-
	취업지원제	18,144	-	-	18,144	-
	연수지원제	44,309	-	-	44,309	-

○ 참여 인력 현황 및 2005년도 계획

(단위 : 명)

연 도		목 표	실 적			
			선발	수료	중도탈락	정규채용 (비율)
'04. 10월	계	70,000	0	0	0	0
	취업지원제	10,000	11,482	7,805	2,319	6,664
	연수지원제	60,000	76,549	49,972	17,010	245
2005년 계획	계	75,000	-	-	-	-
	취업지원제	5,000	-	-	-	-
	연수지원제	70,000	-	-	-	-

○ 참여 사업장수 및 2005년도 계획

(단위 : 개소)

		년 도			
		2002년	2003년	2004년	2005년
사업장수	계	11,011	9,417	12,867	-
	취업지원제	5,507	3,289	4,509	-
	연수지원제	5,504	6,128	8,358	-

4) 특성과 문제점

- 청소년 직장체험프로그램은 직업지도의 일환으로 미취업 청소년의 직업세계 경험을 주목적으로 하며 지표상 실업율을 낮추기 위한 단기 일자리 제공사업이 아님.

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 청소년 직장체험기회의 확대로 원활한 학교직장 이동

2) 성과지표

- 목표 인원 달성비율 : 95%
- 참여 사업장수: 전년대비 5% 증가
- 정규직 채용비율 (취업지원제) : 60% (=100×정규채용자/선발자)
- 연수 후 만족도 (연수지원제) : 기준은 사후적으로 결정

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 중도탈락의 원인이 참가자의 취업 등도 있기 때문에 성과지표로 중도탈락을 사용하는 것은 적절치 못함
- 연수 후 만족도(연수지원제)는 연수생을 대상으로 한 실태조사의 결과를 취합한 결과로 향후 만족도를 높이려는 노력이 필요

2. 직업적응훈련

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 국민기초생활보장법('00년 제정)에 의한 취업대상자 등 자활대상자의 근로의욕 및 취업능력을 제고하여 취업·창업 등 일을 통한 빈곤탈출을 지원하기 위하여 자활사업을 실시하고 자활대상자에게는 자활수당, 훈련기관에는 훈련비 등을 지원
- 사업대상은 보건복지부(지자체)에서 의뢰되는 조건부수급자(취업·비취업) 중 원칙적으로 취업대상자이나, 비취업대상자 및 일반수급자로 분류되어 보건복지부(지자체) 자활사업에 참여하는 자 중에서도 본인의 희망 등을 고려하여 지자체에서 고용안정센터에 위탁하는 경우도 참여

2) 내용

- 일반 구직자에 비해 낮은 근로의욕과 취업기초능력을 제고하여 일반노동시장에서 취업할 수 있도록 직업적응훈련을 실시
- 직업적응훈련 : 근로의욕증진프로그램, 직업지도프로그램, 취업기초능력갖추직프로그램(정보화기초과정, 자동차운전교육과정)

3) 현황 및 계획

(단위 : 명, 백만원, %)

구 분	인 원			예 산					
	계획	실적	비율	계	당초 예산	전년 이월	전용	실적	비율 (당초 대비)
2004년	3,000	5,101	170.0	2,536	2,035	109	392	2,188	107.5
2005년 계획	3,040	-	-	2,022	2,022	-	-	-	-

※ 부족예산 392백만원을 자활취업촉진사업 예산에서 일부 전용

※ 실적 5,101명은 직업적응훈련{근로의욕증진 + 직업지도 + 취업기초능력갖추기(정보화기초 + 자동차운전교육)} 합계

4) 특성과 문제점

- 자활사업이 기본적으로 생계급여 수급과 관련되어 있어 자활대상자가 취업 등 일을 통한 빈곤탈출보다 수급권 유지를 지속하려는 경향 등 근로의지가 미약
 - 자활사업에 참여하더라도 취업·창업 등의 자활사업보다 지자체에서 시행하는 노동 강도가 낮은 취로형 자활근로 등 소득지원형 자활사업을 선호
- 지자체의 자활대상자 분류를 위한 초기상담 및 판별기준 미흡, 적합한 자활지원프로그램 미흡으로 취업 등 자활성공률이 저조
 - '04.11월 기준 노동부 자활사업 종료자 40천명 중 자활성공자는 8천명(19.9%)으로 저조
 - '04년도 전산 의뢰자 5,122명 중 4,127명(80.6%)이 부적격 및 조건불이행으로 종료
- 또한, 자활사업은 소득발생시 이를 생계급여에서 차감하는 보충급여방식으로 근로유인이 부족한 상황
 - 직업적응훈련 수료시 지급하는 자활수당(100,000원)이 소득에 포함되어 최저생계비 수급시 차감지급

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 자활대상자의 근로의욕 및 취업능력 제고

2) 성과지표

- 자활사업 종료자의 자활성공률을 전년 대비 2%p 향상

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 자활사업 종료자 중 취업이나 창업을 한 인원의 비율로 노동부 조사에 의존

3. 취업훈련

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 청년실업자 등 고용보험 미적용 실업자에 대한 직업훈련을 실시하여 취업능력을 제고하고 산업계 수요에 부합한 인력양성

2) 내용

- 훈련대상 : 신규실업자 등 고용보험미예산 실업자로서 직업안정기관에 구직등록을 하고 직업훈련을 희망하는 자 (졸업예정자 포함)
- 사업규모 : 훈련목표 18,091명(456억)
- 지원내용 : 훈련비 및 훈련수당
 - 훈련비 : 직종별 표준훈련단가 기준으로 전액지원
 - 훈련수당 : 식비 및 교통비 각각 5만원, 우선선정직종수당 20만원
- 사업시행주체 : 노동부 지방노동관서

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 명)

구분	예산(실적)	계획인원(실적)	취업률	중도탈락율
2003년	39,720(36,789)	13,400(17,043)	39.4%	21.7%
2004년 10월	42,939(35,267)	14,417(17,245)	32.4%	16.3%
2005년 계획	45,620	18,091	-	-

4) 특성과 문제점

- 2004년 10월말 취업률은 32.4 %로 낮고, 중도탈락율은 16.3%로 전년 대비 5.4%p 낮아졌으나 취업률을 높이기 위해서는 직업훈련의 내실화 및 효율화가 필요함

5) 성과관리 도입시 고려해야 할 사항

- 훈련실적(취업률 등)은 훈련의 질적 측면을 떠나 외부적 요소(경제상황 등)에 많은 영향을 받고, 훈련종료 후 6개월 이후까지 집계됨에 따라 성과측정에 오랜 시간이 소요됨

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 고용보험 미적용 신규실업자의 취업능력 제고

2) 성과지표

- 훈련수료자 비율 80% 달성
- 훈련수료자들의 취업률 40% 달성(2003년 수준으로 복귀)

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 훈련수료자 비율은 훈련지원자 중 수료자의 비율로 HRD-net에서 추정
- 훈련수료자들의 취업률도 HRD-net에서 추정이 가능함.
- 그러나 훈련수료 후 6개월이 지난 뒤에 취업을 했는지를 파악하기 때문에 훈련수료와 취업확인 간에 시간적인 격차가 있어 금년도 말 성과지표의 달성여부는 과년도의 수료자들이 금년도에 얼마나 취업하였는지 확인되는 취업률 지표를 사용

4. 고용촉진훈련

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 영세 농어민 등 지역 취약계층에 대한 직업훈련을 실시하여 자활기반 확충 및 취업능력을 제고하고, 산업수요에 부합한 필요인력을 양성 · 공급하여 지역경제 발전에 기여

2) 내용

- 훈련대상 : 비진학청소년, 농어민, 모자보호대상자 및 기타 실업자 등 취약계층
- 사업규모 : 9,371명(88억)
- 지원내용 : 훈련비 및 훈련수당
 - 훈련비 : 직종별 표준훈련단가 기준으로 전액지원
 - 훈련수당 : 식비 및 교통비 각각 5만원, 우선선정직종수당 20만원
- 사업시행주체 : 지방자치단체

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 명)

구분	예산(실적)	계획인원(실적)	취업률	중도탈락율
2003년	11,290(11,290)	12,000(10,824)	43.0%	19.2%
2004.10월	11,290(11,290)	12,000(8,937)	23.6%	15.1%
2005년 계획	8,816	9,371	-	-

4) 특성과 문제점

- 지자체 보조사업으로 예산편성은 노동부, 사업집행은 지자체로 업무체계 이원화
- '04.10월 취업률은 23.6%로 낮고, 중도탈락율은 15.1%로 높아 직업훈련의 내실화 및 효율화가 필요함

5) 성과관리 도입시 고려해야 할 사항

- 훈련실적(취업률 등)은 훈련의 질적 측면을 떠나 외부적 요소(경제상황 등)에 많은 영향을 받고, 훈련종료후 6개월 이후까지 집계됨에 따라 성과측정에 오랜 시간이 소요됨

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 지역 취약계층의 취업능력 제고

2) 성과지표

- 훈련수료자 비율 80% 달성
- 훈련수료자들의 취업률 35% 달성(경기 회복의 속도에 달려있으나 2003년 취업률 43%로 복귀하려는 노력)

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 훈련수료자 비율은 훈련지원자 중 수료자의 비율로 HRD-net에서 추정
- 훈련수료자들의 취업률도 HRD-net에서 추정이 가능

- 그러나 훈련수료 후 6개월이 지난 뒤에 취업을 했는지를 파악하기 때문에 훈련수료와 취업확인 간에 시간적인 격차가 있어서 금년도 말 성과지표의 달성여부는 과년도의 수료자들이 금년도에 얼마나 취업하였는지 확인되는 취업률 지표를 사용하는 것이 대안이 됨.

5. 자활직업훈련

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 국민기초생활보장법상 수급자를 대상으로 특성에 맞는 직업훈련을 실시하여 자립 및 취업능력 배양

2) 내용

- 훈련대상 : 국민기초생활보장법상의 기초수급자
- 사업규모 : 2,000명(61억)
- 지원내용 : 훈련비 및 훈련수당
 - 훈련비 : 직종별 표준훈련단가 기준으로 전액지원
 - 훈련대상 : 식비 및 교통비 각각 7만원, 우선선정직종수당 20만원, 자활수당 10만원
- 사업시행주체 : 지방노동관서

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 명)

구 분	예산(실적)	계획인원(실적)	취업률	중도탈락율
2003년	11,266(9,129)	2,500(2,979)	11.4%	14.1%
2004.10월	7,852(6,384)	2,000(2,179)	17.3%	12.3%
2005년 계획	6,144	2,000	-	-

4) 특성과 문제점

- 자활직업훈련 참여자들은 근로의욕 및 취업의지가 다소 미약함

- '04.10월 취업률은 17.3%로 낮고, 중도탈락율은 12.5%로 높아 직업훈련의 내실화 및 효율화가 필요함

5) 성과관리 도입시 고려해야 할 사항

- 훈련실적(취업률 등)은 훈련의 질적 측면을 떠나 외부적 요소(경제상황 등)에 많은 영향을 받고, 훈련종료후 6개월 이후까지 집계됨에 따라 성과측정에 오랜 시간이 소요됨

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 국민기초생활보장법상 기초수급자의 취업능력 제고

2) 성과지표

- 훈련수료자 비율 80% 달성
- 훈련수료자들의 취업률 20% 달성(전년대비 2.7%p 증가)

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 훈련수료자 비율은 훈련지원자 중 수료자의 비율로 HRD-net에서 추정
- 훈련수료자들의 취업률도 HRD-net에서 추정이 가능
 - 그러나 훈련수료 후 6개월이 지난 뒤에 취업을 했는지를 파악하기 때문에 훈련수료와 취업확인 간에 시간적인 격차가 있어서 금년도 말 성과지표의 달성여부는 과년도의 수료자들이 금년도에 얼마나 취업하였는지 확인되는 취업률 지표를 사용하는 것이 대안이 됨.

6. 여성가장실업자취업훈련

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 재취업이 어려운 여성가장실업자에게 직업능력개발을 통한 취업촉진을 도모

2) 내용

○ 훈련대상

- 이혼·사별 등의 사유로 배우자가 없는 여성
- 미혼여성으로 부모가 모두 없거나 모두 부양능력이 없는 여성
- 근로능력이 없다고 인정되는 자를 부양하고 있는 여성

○ 여성가장훈련 수료후 취업이 용이한 직종 중심의 훈련실시

- 훈련직종 : 한식조리, 베이비시터, 미용 등

○ 지원내용 : 훈련비 및 훈련수당

- 훈련비용 전액 지원 및 훈련생에게 월10만~40만원의 훈련수당 지원
- 교통비 5만원, 식비 5만원, 가계보조금 15만원, 가족수당 1인당 5만원(3인에 한함)

3) 현황 및 계획

(단위: 백만원, 명)

연도	예산액	목표인원	훈련인원	수료인원 (A)	취업인원			취업률 (B/A+C)
					계(B)	훈련중 취업(C)	수료후 취업	
'98	4,608	3,000	3,609	3,127	781	구분 없음		25.0
'99	14,000	9,000	11,329	9,283	3,743	"		40.3
'00	9,316	6,000	6,832	5,624	2,139	"		38.0

연도		예산액	목표인원	훈련인원	수료인원 (A)	취업인원			취업률 (B/A+C)
						계(B)	훈련중 취업(C)	수료후 취업	
'01		7,419	4,800	3,893	3,048	868	구분 없음		28.5
'02		3,877	2,500	2,458	1,991	857	112	745	40.7
'03	계	3,654	2,600	2,823	1,729	568	111	457	30.9
	일반	2,740	2,200	2,039	1,184	414	84	330	32.6
	기금	914	400	784	545	154	27	127	26.9
04.9	계	3,090	2,600	1,317	836	332	47	285	37.6
	일반	2,476	2,200	1,061	686	269	41	228	37.0
	기금	614	400	256	150	63	6	57	40.4
'05 계획	계	3,381	3,000	-	-	-	-	-	-
	일반	2,439	2,200	-	-	-	-	-	-
	기금	942	800	-	-	-	-	-	-

- 여성의 경제활동참가율은 그간 꾸준히 증가하여 왔으나 '97년 이후 49%수준에서 정체되어 있으며 선진국에 비하여 상당히 낮은 상황
- OECD기준(15~64세) 경활참가율('03) : 한국여성 52.8%, 한국남성 77.9%, OECD 여성평균 59.5%
- 저출산, 고령화 사회 도래에 따라 여성인적자원의 효율적인 활용 필요성 대두 및 여성가구주 증가 추세 계속

- 여성가구주 추이 : '01년(277만명) → '02년(284만명) → '03년(291만명)
- 여성가장 등 취약계층 여성의 직업능력개발 확대 노력 필요

4) 특성과 문제점

- 여성가장이 일반적으로 연령이 높고 경력이 부족한 경우가 많아 훈련 수료후 취업률이 다른 실업자 훈련보다 낮음
- 훈련수당 등이 생계비에 못미쳐 생계곤란 등으로 중도탈락율이 높음

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 여성가장실업자의 취업능력 제고

2) 성과지표

- 훈련수료자 비율 90% 달성
- 훈련수료자들의 취업률 35% 달성(최근 평균적인 취업률을 목표)

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 훈련수료자 비율은 훈련지원자 중 수료자의 비율로 HRD-net에서 추정
- 훈련수료자들의 취업률도 HRD-net에서 추정이 가능
- 그러나 훈련수료 후 6개월이 지난 뒤에 취업을 했는지를 파악하기 때문에 훈련수료와 취업확인 간에 시간적인 격차가 있어서 금년도 말 성과지표의 달성여부는 과년도의 수료자들이 금년도에 얼마나 취업하였는지 확인되는 취업률 지표를 사용하는 것이 대안

7. 고령자고용촉진장려금 지원

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 고령자를 고용하는 사업주에 대해 장려금을 지급함으로써 고령자 고용 인센티브 제공

2) 내용

가) 다수고용

- 매분기 고령자(고용기간이 1년 이상이고 연령이 55세 이상)를 업종별 지원기준율 이상 고용(노동부 장관고시)
 - ※ 지원기준율: 제조업 4%, 부동산업 42%, 기타 사업관련서비스업 17%, 기타업종 7%
- 업종별 지원기준율을 초과하여 고용한 고령자에 대하여 고령자 1인당 노동부장관이 매년 고시하는 금액(분기당 15만원)을 지원

나) 정년퇴직자계속고용

- 정년을 57세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 근무한 후 정년이 도래한 자를 퇴직시키지 아니하고 계속 고용하거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 재고용할 것 (다만 고용기간이 1년 이하인 경우는 제외)
- 노동부장관이 매년 고시하는 금액(월 30만원)을 6개월간 지원
 - ※ 중소제조업은 12개월간 지원
- 정년퇴직자계속고용장려금은 채용전 3월, 채용후 6월간 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 사업주에만 지원 가능

3) 현황 및 계획

(단위 : 명, 백만원)

분 류			2002	2003	2004	2005(계획)
다수고용	금액	계 획	28,163	40,590	19,876	21,831
		실적	38,769	45,782	38,150	-
	인원	계 획	190,402	270,603	132,505	145,536
		실적	268,424	308,046	248,846	-
정년퇴직자 계속고용	금액	계 획	-	-	4,342	4,596
		실적	-	-	145	-
	인원	계 획	-	-	14,473	15,321
		실적	-	-	225	-
	사업장 수	계 획	-	-	-	-
		실적	-	-	183	-
계	금액	계 획	28,163	40,590	24,218	26,427
		실적	38,769	45,782	38,295	-
	인원	계 획	190,402	270,603	146,978	160,857
		실적	268,424	308,046	249,071	-

4) 특성과 문제점

- 고령자고용촉진장려금 특히, 다수고용장려금의 사중손실(신규고용유발효과)에 대한 논란 존재
- 고령자신규고용장려금은 신규고용촉진장려금으로 전환되어 고령자뿐만이 아니라 장애인, 청년, 여성가장 등을 포함

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 고령자의 지속적 취업과 고용안정을 도모

2) 성과지표

- 고령자 고용율
- 수혜대상 인원 (정년퇴직자계속고용) : 전년대비 10% 증가
- 수혜 사업장수 (정년퇴직자계속고용) : 전년대비 5% 증가

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 사업의 목표가 고령자의 지속적 고용에 있기 때문에 임금은 성과지표로 적합하지 않음.
- 고령자의 고용율이 고령자고용촉진장려금의 성과에 의해서만 결정되는 것은 아니며, 고용율을 성과지표로 사용하는 것은 한계가 있음.

8. 고용유지지원금

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 생산량감소, 재고량증가 등으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 일시휴업, 훈련, 휴직, 인력재배치, 교대제전환 등 고용 유지조치를 실시하여 고용을 유지하는 사업주에게 휴업수당, 임금 및 훈련비를 지원하여 사업주의 경영부담을 완화하고 근로자의 실직을 예방

2) 내용

- 고용조정이 불가피한 사업주가 근로자를 감원하지 않고 휴업, 휴직, 훈련, 인력재배치 및 교대제전환 등 고용유지조치를 실시하는 경우 사업주가 지급한 임금, 휴직수당의 일부 지원
- 휴업: 월간 휴업규모율이 1/15(월간 2일)을 초과하여 휴업을 실시한 사업주에게 지급
※ 휴업규모율 = (휴업대상 피보험자의 월간휴업연일수/전(준)피보험자의 월간소정근로연일수)
- 휴직: 근로자에게 1월 이상 유·무급휴직을 부여한 사업주에게 지원하며 휴직 종료 후 복직이 보장되어야 함.
- 인력재배치: 시설, 장비 등을 새로 설치하거나 정비하고 새로운 업종으로 사업을 전환하여 기존 사업에 종사하던 근로자의 60% 이상을 전환업종에 재배치하는 사업주에게 지급
- 훈련: 고용유지에 적합한 훈련을 실시하는 사업주
- 교대제전환: 교대제를 실시하고 있는 사업주(규모, 업종 제한 없음)가 조를 늘려 교대제를 전환
 - 다만 교대제전환 이후 조가 4조 이하인 경우에 한함(교대제전환지원금과 동일)
 - 교대제전환이후 피보험자를 고용조정으로 이직시키지 않아야 함.

- 휴업, 인력 재배치, 유급휴직을 실시하여 고용유지를 한 사업주는 고용유지 조치기간동안 사업주가 근로자에게 지급한 휴업, 휴직수당 또는 임금액의 2/3(대규모 기업의 경우에는 1/2)를 지원

※ 근로자 1인당 지원금의 일일 상한액 3만5천원

- 무급휴직의 경우에는 노무비용을 고려하여 노동부 장관이 고시하는 금액 지급
- 무급휴직기간 중 훈련을 실시하는 사업주에게 훈련비와 훈련수당(최저임금의 70%+월교통비 3만원)을 지급
- 훈련의 경우 지급임금의 3/4(대규모 기업의 경우 2/3) 및 훈련비를 지원
- 교대제 전환은 교대제를 적용받는 피보험자에게 지급한 임금액의 20/100(대규모기업 15/100) 지급

○ 지급기간

- 휴업, 훈련, 휴직을 실시하는 사업주는 그 실시일수를 합하여 당해 보험연도의 기간동안 180일을 한도로 지원하며, 이 경우 둘 이상의 고용유지조치를 중복하여 실시하는 날에 대해서는 1일로 산정
- 인력재배치는 1년간 지원
- 교대제전환은 완료된 날부터 1년간 지원금을 지급

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 명)

분 류			2003	2004.11	2005(계획)
지원계획 및 실적	금액	계획	43,930	34,048	33,885
		실적	27,388	27,961	-
	인원	계획	186,136	166,682	126,645
		실적	119,127	94,781	-

4) 특성과 문제점

- 외환위기 등 경기불황기에 지원 실적이 증가하는 성향이 있음

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 기업의 경영난을 완화하여 기업생존을 지원하며 근로자의 고용안정을 도모

2) 성과지표

- 고용유지지원금 활용사업장의 제도 활용 후 6개월 생존율 : 80%
- 제도 활용 완료 후 6개월 뒤의 근로자 감소율 : 20% 미만

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 사업실적과 고용보험데이터의 분석을 통해 성과지표를 계산할 수 있음
- 교대제 전환에 따른 근로조건의 개선에 대한 성과지표는 측정이 어려움

9. 전직지원장려금

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 고용조정이 불가피한 사업주의 이직자 또는 이직예정인 자에 대한 전직지원 서비스 제공으로 근로자의 원활한 전직 지원

2) 내용

- 고용조정이 불가피한 사업주가 고용조정, 근로계약 기간만료 및 정년퇴직으로 이직하거나 이직예정인 자에 대하여 전직지원 서비스를 제공하는 경우에 장려금 지원
 - 전직지원계획에 대하여 노사협의를 있을 것
- 1인당 12개월 이내의 기간 동안 소요비용의 1/2(대기업) ~ 2/3(우선지원 대상기업) 지원
 - 지원한도 : 1인당 100만원(대규모 기업 75만원)

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 명)

분 류			2002	2003	2004	2005(계획)
지원계획 및 실적	금액	계획(A)	51,689	766	1,836	3,717
		실적(B)	432	641	1,414	-
		B/A	0.8%	83.7%	77.0%	-
	인원	계획(C)	59,073	874	1,793	2,124
		실적(D)	7,408	583	2,679	-
		D/C	12.5%	66.7%	149.4%	-

4) 특성과 문제점

- 전직지원 서비스 제공에 대한 사업주의 의지 및 능력이 있는 대규모기업에 지원금 지급이 편중되는 특징이 있음
- 전직지원 서비스 제공시 소요되는 비용에 비하여 지원한도가 낮게 설정되어 있어 사업주에 대한 지원 효과 미미

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 전직대상 근로자의 신속한 재취업과 안정적 고용

2) 성과지표

- 전직지원서비스 참여자의 증가 : 전년대비 20% 증가
- 참여 사업장수의 증가: 전년대비 10% 증가
- 전직지원서비스 참여 후 3개월 이내 재취업률 50%
- 재취업 직장의 평균임금이 전 직장의 80%
- 재취업 직장의 6개월 고용유지율 70%

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 고용보험데이터를 분석하여 재취업률, 평균임금의 변화, 6개월 고용유지율을 계산
- 재취업률, 임금, 고용유지율은 전직지원서비스의 효율성과 효과성을 판단하는 기준이 될 것임

10. 신규고용촉진장려금

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 노동시장의 통상적인 조건하에서 취업이 어려운 고령자, 여성가장, 청년, 장애인 및 장기구직자들의 고용을 촉진

2) 내용

- 직업안정기관 등에 구직등록한 후 일정기간 이상 실업상태에 있는 고령자, 여성가장, 청년, 장애인, 취업대상자 및 장기구직자를 채용한 사업주 지원

지원대상자	실업기간
1. 고령자고용촉진법 제2조제1호의 규정에 의한 고령자 또는 동법 제15조제1항의 규정에 의한 준고령자중 소득 및 실업기간 등을 고려하여 노동부장관이 정하여 고시하는 기준에 해당하는 자 2. 여성실업자중 가족부양의 책임이 있는 자로서 노동부령(시행규칙 제32조의5 제4항, 현행과 동일)이 정하는 자 3. 장애인고용촉진및직업재활법 제2조제2호, 동법시행령 제4조 및 동법시행규칙 제2조의 규정에 의한 중증장애인	1월
4. 고령자고용촉진법 제2조제1호의 규정에 의한 고령자 또는 동법 제15조제1항의 규정에 의한 준고령자(제1호의 자를 제외한다) 5. 29세 이하인 자 6. 장애인고용촉진및직업재활법 제2조제1호, 동법시행령 제3조의 규정에 의한 장애인(제3호의 중증장애인 제외) 7. 국민기초생활보장법시행령 제11조제2항의 규정에 의한 취업대상자	3월
8. 제1호 내지 제7호에 해당하지 아니하는 자	6월

- 지원대상별 지원금액(지원기간은 동일하게 12월)

- 고령자 : 최초 6월은 월 30만원, 나머지 6월은 월 15만원(단, 제조업 중 우선지원 대상기업에 해당하는 경우 사업주에게 월 30만원씩 12월간 지급)
- 중증장애인 : 12월간 월 60만원

- 중증장애인의 장애인 : 12월간 월 45만원
- 청년 : 최초 6월은 월 30만원, 나머지 6월은 월 30만원(단, 우선지원대상기업에 해당하는 사업주의 경우 월 60만원씩 12월간 지급)
- 여성가장: 최초 6월은 월 60만원, 나머지 6월은 월 30만원
- 위에 해당하지 않는 취업대상자 및 장기구직자: 여성가장과 동일

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 명)

분 류			2002	2003	2004	2005(계획)
지원계획 및 실적	금액 (백만원)	계획(A)	50,209	7,071	12,083	78,733
		실적(B)	7,154	5,248	5,457	
		B/A	14.2%	74.2%	45.2%	
	인원	계획(C)	100,418	11,785	25,146	152,976
		실적(D)	13,558	9,258	9,704	
		D/C	13.5%	78.6%	38.6%	

4) 특성과 문제점

- 장려금 지원대상의 분류가 복잡하고 지원대상별 실업기간 및 지원금 수준이 다양
- 고령자고용촉진장려금 중 신규고용과 장기구직자고용촉진장려금, 여성가장고용촉진장려금 등을 통합

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 고령자, 여성가장, 청년, 장애인, 취업대상자 및 장기구직자의 신규고용을 촉진

2) 성과지표

- 수혜대상 인원
- 수혜 사업장의 수
- 취업한 직장의 6개월 고용유지율 70%

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 고용보험데이터를 통해 수혜대상 인원 및 고용유지율의 평가 가능

11. 중소기업근로시간단축지원금

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 주 40시간 근무제 조기 정착 및 중소기업의 경영부담 완화를 통한 일자리 창출 지원

2) 내용

- 법정 시행일 6개월 이전에 주 40시간 근무제를 조기 도입한 우선지원대상기업 사업주. 근로시간을 단축한 이후 정규직 근로자를 추가로 고용하여 근로자수가 단축 전보다 증가하여야 함
- 다음에 해당하는 사업주가 아닐 것
 - 근로시간 단축의 법정 시행시기가 '04.7.1 인 금융보험법, 공공부문
 - 근로시간에 관한 규정이 적용되지 아니하는 상시 사용하는 근로자수가 5인 미만인 사업의 사업주
 - 농림업, 축산업, 양잠업, 수산업 사업주
 - 2004.1.1 이후 신설된 사업의 사업주
- 지급수준: 단축 전 근로자수를 초과하는 인원 1인당 분기 150만원 지원(단축전 근로자수의 10%까지 지원)
- 지원기간: 개정 근로기준법 적용시점부터 주 5일 근무제 법정시행일까지의 기간동안 지급

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 명, 개소)

분 류			2004	2005(계획)
지원계획 및 실적	금액	계획(A)	68,814	61,121
		실적(B)	1,285	
		B/A	1.9%	
	인원	계획(C)	45,876	40,748
		실적(D)	1,059	
		D/C	2.3%	

4) 특성과 문제점

- 당초 예상보다 주 40시간 근무제 조기도입 사업장 수가 적으며, 조기도입 사업장도 경기침체로 신규채용이 부진하여 지원실적이 저조

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 주 40시간 근무제의 조기도입을 통한 근로조건 개선과 고용창출

2) 성과지표

- 수혜 사업장의 수
- 수혜 사업장의 고용증가 규모: 이전에 비해 5% 증가
- 목표 대비 실적 (금액)

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 고용보험데이터를 통해 수혜 사업장 수 및 고용증가의 규모를 파악 가능

12. 정부위탁훈련

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 인력부족 직종 등 취업가능성이 높은 직종을 중심으로 인력공급

2) 내용

○ 훈련대상

- 직업안정기관에 구직등록한 15세 이상 실업자
- 인문계고등학교 3학년 재학생중 상급학교 비진학예정자

○ 사업규모 : 11,000명(831억)

- 훈련기관 : 근로자직업훈련촉진법 제2조 및 제22조 규정에 의한 직업능력개발훈련 시설 또는 직업능력개발훈련법인

○ 훈련직종 : 기계설계제작, 메카트로닉스, 정보통신설비 등 101개 우선선정직종

○ 지원내용

- 훈련비 : 직업능력개발사업지원금지급규정의 직종별 표준훈련비 단가에 따라 지급
- 훈련수당 : 훈련생 1인당 식비·교통비 각각 월 5만원, 우선직종수당 월 20만원(고교3년 재학생 중 비진학예정자는 기능장려수당 10만원)

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 명)

	예산(실적)	계획인원(실적)	취업률	중도탈락율
2003년	75,332(70,767)	10,000(11,662)	51.7%	15.2%
2004. 11월	90,293(71,087)	12,000(15,843)	-	10.4%
2005년	83,133	11,000	-	-

4) 특성과 문제점

- 훈련의 질적 향상 및 훈련생에 대한 훈련여건 제공을 위한 훈련비, 훈련수당 단가 증액 지속적 검토

5) 성과관리 도입시 고려해야 할 사항

- 훈련실적(취업률 등)은 훈련의 질적 측면을 떠나 외부적 요소(경제상황 등)에 많은 영향을 받고, 훈련종료후 6개월 이후까지 집계됨에 따라 성과측정에 오랜기간이 소요됨

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 비진학 청소년 및 실업자의 취업능력 제고

2) 성과지표

- 훈련수료자 비율 70% 달성
- 훈련수료자들의 취업률 55% 달성(전년대비 3.3%p 증가)

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 훈련수료자 비율은 훈련지원자 중 수료자의 비율로 HRD-net에서 추정
- 훈련수료자들의 취업률도 HRD-net에서 추정이 가능
 - 그러나 훈련수료 후 6개월이 지난 뒤에 취업을 했는지를 파악하기 때문에 훈련수료와 취업확인 간에 시간적인 격차가 있어서 금년도 말 성과지표의 달성여부는 과년도의 수료자들이 금년도에 얼마나 취업하였는지 확인되는 취업률 지표를 사용

13. 중소기업직업훈련컨소시엄사업

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 중소기업의 신규인력 양성 및 재직근로자 향상훈련을 통해,
 - 중소기업 근로자에게는 능력개발 기회를
 - 중소기업 사업주에게는 안정적인 인력공급과 생산성 향상을
 - 국가적으로는 청년실업 해소 및 국가경제발전에 기여

2) 내용

- 중소기업훈련컨소시엄은 중소기업과 대기업, 중소기업과 사업주단체 등이 훈련컨소시엄을 구성하고, 대기업 등의 우수한 훈련시설을 중소기업을 위한 공동훈련원으로 개편하여
 - 중소기업에 필요한 인력 양성 및 재직근로자 직무향상훈련 실시
 - 운영기관에 시설장비비 및 운영비 등을 지원
- 사업규모 : 35개 기관(238억)
- 운영기관 참여요건
 - 연간 최소 1,000명 이상 훈련 실시
 - 30개 이상 참여기업으로 구성(기업은 300인 미만 사업장 또는 우선지원대상기업)
 - 운영기관은 대기업, 사업주단체, 공공훈련기관

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 개, 명)

구 분	2001	2002	2003	2004.10	2005
운영기관	6	8	19	23	35
훈련인원	5,393	10,632	22,511	25,912	-
참여중소기업	-	2,230	4,034	4,901	-
지원실적	3,238	6,085	14,104	10,053	23,800

4) 특성과 문제점

- 기존 사업과 달리 시설·장비비, 전담자 인건비 지원방식을 채택하여 훈련 실시에 실질적인 도움이 될 수 있도록 구상
- 산업현장의 훈련수요를 반영하는 수요자 중심의 훈련체계 구축
 - 훈련수요조사 및 컨소시엄운영위원회를 통한 훈련기관과 참여기업간의 상호협의를 과정은 훈련수요에 부응하는 훈련프로그램의 개발과 공급을 가능하게 하는 메커니즘으로 작용
- 컨소시엄사업 참여 시기나 컨소시엄 유형에 따라 운영이나 훈련성과 면에서 편차가 나타나기도 함

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 중소기업의 신규인력 양성 및 재직근로자 향상훈련 활성화

2) 성과지표

- 컨소시엄 운영기관 수의 증가 : 전년대비 10개 증가 (40개)

○ 훈련실시 인원수의 증가 : 전년대비 33.3% 증가 (35,000명)

○ 취업률 증가: 전년대비 5% 증가 (70%)

○ 훈련 수료율: 95%

3) 성과지표 측정방법 및 특성

○ 고용보험자료를 분석하여 취업률을 분석

14. 재직근로자에 대한 학자금 및 직업능력개발훈련비 대부

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 근로자학자금 대부: 근로자에게 학자금을 장기 저리로 대부하여 지속적인 교육 기회를 부여하고 자발적인 능력개발 촉진으로 기업의 생산성을 제고
- 근로자직업능력개발훈련비 대부: 재직근로자가 자비로 직업능력개발훈련을 수강하는 경우 훈련비를 저리로 대부함으로써 재직근로자의 훈련비부담을 경감하고 평생 직업능력개발을 촉진

2) 내용

- 근로자학자금대부
 - 대상 : 고용보험피보험자로서 전문대학 이상의 학교에 재학 또는 입학중인 자
 - 대부금액 : 등록금 전액
 - 대부조건 : 금리 연 1~1.5%, 상환기간 2년 거치 2~4년 분기 균납
- 직업능력개발훈련비대부
 - 대상 : 고용보험피보험자
 - 대부과정 : 인정 또는 지정훈련과정, 수강지원금대상으로 승인 받은 과정
 - 대부금액 : 수강료 전액 (연 300만원 한도)
 - 대부조건 : 금리 연 1.5%, 상환기간 1년 거치 1년 분기 균등 납부

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 명, 개소)

분 류			2002	2003	2004	2005(계획)
근로자 학자금대부	금액	계획	55,470	65,000	77,000	75,197
		실적	52,187	63,476	74,776	-
	인원	계획	28,411	31,423	32,083	31,332
		실적	24,443	27,772	30,974	-
직업능력 개발훈련비 대부	금액	계획	-	-	1,000	1,000
		실적	-	-	-	-
	인원	계획	-	-	1,000	-
		실적	-	-	-	-
	사업장수	계획	-	-	-	-
		실적	-	-	-	-
계	금액	계획	55,470	65,000	78,000	76,197
		실적	52,187	63,476	74,776	-
	인원	계획	28,411	31,423	32,083	31,332
		실적	24,443	27,772	30,974	-

4) 특성과 문제점

- 근로자에 대한 학자금 및 훈련비 대부 사업이기 때문에 사업의 성과를 측정하기 어려움

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 재직근로자의 능력개발을 위한 교육과 훈련기회의 확대

2) 성과지표

○ 목표대비 실적율 : 95% (학자금, 훈련비)

○ 확정자수 대비 실대부자수 비율 : 80% (학자금, 훈련비)

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

○ 학자금 및 훈련비 대부의 실 주체는 금융기관이기 때문에 교육 및 훈련으로 인한 고용안정, 임금상승 효과는 파악이 곤란

15. 직업능력개발훈련 시설·장비자금 대부 사업

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 사업주 등이 직업능력개발 훈련시설의 설치 및 장비구입에 필요한 비용을 대부하여
- 근로자의 직업능력개발 및 향상에 기여

2) 내용

- 대부대상 : 직업능력개발훈련을 실시하거나 실시하고자 하는 사업주, 사업주단체, 근로자단체, 훈련법인, 노동부지정 훈련시설
- 대부조건
 - 투자액의 90% 범위 내에서 총 60억원 한도로 대부
 - 대부금리
 - 중소기업, 중소기업 컨소시엄 사업 참여기업 : 연 1%
 - 대기업 사업주, 사업주단체 : 2.5%
 - 훈련법인, 훈련시설 등 : 4%
 - 상환조건 : 5년 거치 5년 분할 상환

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 개소)

구 분	2001	2002	2003	2004	2005
계 획	20,000	18,000	8,000	8,000	10,000
실적 - 대부액	7,349	3,468	3,671	4,250	-
실적 - 기관수	6	4	4	3	-

4) 특성과 문제점

- 사업시행기관인 산업인력공단의 대부수요조사 결과를 참고하여 예산을 요구하고 있으나, 경기상황 등에 따라 기업체 등의 직업훈련 투자에 변동이 있어 실제 대부액과 대부수요조사 결과와 차이가 발생

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 시설·장비 대부 사업의 적정 집행

2) 성과지표

- 목표대비 집행을 : 90%

16. 실업자재취업훈련

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 고용보험피보험자이었던 실업자에게 재취업에 필요한 기능·기술 습득을 위한 직업훈련기회를 제공하여 재취직 촉진 및 생활안정을 도모함으로써 근로자의 삶의 질을 향상하기 위함.

2) 내용

- 사업규모 : 훈련목표 53,595명(1,179억)
- 훈련대상 : 고용보험피보험자이었던 실업자로서 직업안정기관에 구직등록을 하고 직업훈련을 희망하는 자
- 지원내용 : 훈련비 및 훈련수당
 - 훈련비 : 직종별 표준훈련단가 기준으로 전액지원
 - 훈련수당 : 식비 및 교통비 각각 5만원, 우선선정직종수당 20만원
- 사업시행주체 : 노동부 지방노동관서

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 명, %)

	예산(실적)	계획인원(실적)	취업률	중도탈락율
2003년	137,000(131,991)	60,000(57,662)	46.7%	20.3%
2004년10월	130,500(89,378)	60,000(51,245)	40.2%	13.2%
2005년 계획	117,909	53,595	-	-

4) 특성과 문제점

- 2004년 10월말 현재 취업률은 40.2%로 전년대비 6.5%p 낮고, 중도탈락율은 13.2%로 전년 대비 7.1%p로 낮아졌으나, 취업률을 높이기 위해서는 직업훈련의 내실화 및 효율화가 필요함

5) 성과관리 도입시 고려해야 할 사항

- 훈련실적(취업률 등)은 훈련의 질적 측면을 떠나 외부적 요소(경제상황 등)에 많은 영향을 받고, 훈련종료 후 6개월 이후까지 집계됨에 따라 성과측정에 오랜 시간이 소요됨

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 고용보험피보험자이었던 실업자의 취업능력 제고

2) 성과지표

- 훈련수료자 비율 80% 달성
- 훈련수료자들의 취업률 43% 달성(전년대비 1.8%p 증가)

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 훈련수료자 비율은 훈련지원자 중 수료자의 비율로 HRD-net에서 추정
- 훈련수료자들의 취업률도 HRD-net에서 추정이 가능
 - 그러나 훈련수료 후 6개월이 지난 뒤에 취업을 했는지를 파악하기 때문에 훈련수료와 취업확인 간에 시간적인 격차가 있어서 금년도 말 성과지표의 달성여부는 과

년도의 수료자들이 금년도에 얼마나 취업하였는지 확인되는 취업률 지표를 사용하는 것이 대안이 됨.

17. 산재장해자 직업훈련비용지원사업

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 산재요양종결 후 직업에 복귀하지 못하는 산재장해자에게 직업재활훈련 기회를 제공하여 직업복귀 촉진
- 직업복귀를 통한 삶의 질 향상 및 생산적 복지 구현으로 산재장해자의 사회통합 기여

2) 내용

- 사업수행기관 : 근로복지공단 위탁수행(출연금)
- 사업내용 : 직업복귀가 되지 않은 산재장해자에게 민간훈련기관에서 직업훈련을 받게 하고 그 비용 지원
- 훈련대상 : 만 60세미만의 산재장해자(제1급~제14급)로서 신청일 현재 직업생활을 하지 않는 자(직업평가 및 재활계획 수립)
- 지원내용
 - 훈련비(민간훈련기관) : 130만원이내(훈련생 1인당)
 - 훈련수당(산재장해자) : 최저임금월환산액의 70%를 매월 지급
 - 직업준비금(산재장해자) : 훈련수료후 6개월이내 직업에 복귀하였을 경우 150천원 지급

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 명, %)

구 분	예 산			사업실적		
	예산액	집행액	비율	선발목표	선발인원	비율
2005년 계획	8,700	-	-	3,000	-	-
2004. 11월	7,896	4,331	54.9	3,000	2,539	84.6
2003년	5,788	5,788	100.0	2,000	1,995	99.8
2002년	4,989	4,989	100.0	1,000	2,813	281.3
2001년	2,187	2,187	100.0	250	1,665	666.0

<사업추진 현황>

(단위 : 명)

분 류	훈련생 선발자수	직업훈련 수료자수	직업복귀자 수
2004년 11월	2,539	1,519	547(36.0%)
2003년	1,995	2,605	992(38.1%)
2002년	2,813	2,191	437(19.9%)

자료: 노동부 내부자료

4) 특성과 문제점

- 각 소속기관에 배치되어 있는 재활상담사의 대상자 선발과정(초기면접→ 직업평가 → 재활계획 수립)을 거쳐 적격자를 선발 후 지원
- 동 사업은 산재장해자가 원하는 직업재활훈련을 자택근처에서 가정생활을 하며 손쉽게 받을 수 있음
- 국내 민간훈련기관은 시설규모가 영세하며 자체 취업연계 사업장을 확보하고 있는 경우가 희박하여 훈련 수료후 조속한 직업복귀가 곤란함
- 산재장해자는 직업생활을 한 40세이상의 남성 가장으로 직업복귀에 따른 기대임금

수준이 높아 낮은 임금과 임시 고용직 기피 경향이 있음

- 최근 경제불황으로 인하여 훈련수료 후 조속히 직업에 복귀하지 못하는 사례 다수 발생

5) 성과관리 도입시 고려해야 할 사항

- 동 사업은 산재요양종결 후 직업에 복귀하지 못하는 산재장해자의 직업복귀 촉진 을 위한 사업으로서 경제동향(고용시장 동향)에 많은 영향을 받고 있으므로 전체 고용시장 동향에 따른 평가 필요

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 산재장해자의 직장복귀 및 복귀후 고용의 유지

2) 성과지표

- 직업훈련비용지원을 받은 산재장해자의 직업복귀율 40% 달성
- 직업복귀한 산재장해자의 직장유지율(고용을 1년 이상 유지하는 비율) 40% 달성

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 직업복귀율은 비용지원을 받은 훈련생 중 직업에 복귀하는 산재장해자의 비율
- 직장유지율은 비용지원을 받은 훈련생 중 직업에 복귀한 산재장해자에 대해 복귀 후 1년이 지난 시점에서 아직 고용을 유지하고 있는 대상의 비율
- 직장유지율은 추가적으로 조사가 필요함.

18. 산재장해자 자립점포임대지원사업

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 산재장해자에게 창업점포를 임대·지원함으로써 재활훈련의 실효성 극대화 및 확고한 자립기반 마련 지원
- 자립기반 구축을 통한 삶의 질 향상 및 생산적 복지 구현으로 산재장해자의 사회통합에 기여

2) 내용

- 사업수행기관 : 근로복지공단 위탁수행(융자금)
- 사업내용 : 창업을 원하는 산재장해자에게 근로복지공단 명의로 점포임대 지원
- 대상자 : 직업훈련비용지원사업 및 재활훈련원 수료자, 진폐장해자, 자격기본법 또는 국가기술자격법에 의한 자격증 취득 자
- 지원내용
 - 지원금액 확대 검토 : 현행 1인당 1억원(전세점포를 공단 명의로 임대 지원, 월세는 본인부담 80만원 한도)
 - 임대기간 : 최장 5년 (연리 2%)

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 명, %)

구 분	예 산			사업실적		
	예산액	집행액	비율	선발목표	선발인원	비율
2005(계획)	10,000	-	-	200	-	-
2004. 11월	10,000	6,546	65.5	200	120	60.0
2003년	10,000	8,151	81.5	200	154	77.0
2002년	20,000	7,434	37.2	400	156	39.0
2001년	4,000	3,064	76.6	80	68	85.0

4) 특성과 문제점

○ 특성

- 근로복지공단 명의로 산재장해자가 운영을 희망하는 지역의 점포를 임대하여 연리 2%의 저리로 점포운영권을 제공
- 점포운영에 따른 기존적인 소양 및 기능습득을 위하여 직업훈련비용지원사업과 연계

○ 문제점

- 임대점포에 대하여 전세권 설정 등 채권보전 조치를 하여야 함에 따라 임대인이 건물임대를 기피하거나, 기존 근저당 설정 등으로 인한 채권확보 곤란으로 건물임대가 어려운 경우 발생
- 산재장해자의 경영마인드가 부족, 점포운영 및 창업에 따른 초기자금 과다소요로 초기 운영자금이 없는 경우 창업 곤란

5) 성과관리 도입시 고려해야 할 사항

- 창업은 경제동향에 따라 영향을 받아 경제가 활성화 될 경우에는 다수가 지원을 신청하나, 경제가 불황일 경우 창업을 주저하고 우선 창업업종과 유사한 업체에

취업하려는 경향이 있음 (창업과 경제동향과의 비례관계)

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 산재장애자의 자립기반을 구축

2) 성과지표

- 점포유지율 : 2년 이상 유지율 60%
- 점포운영자 만족도

3) 성과지표 측정방법 및 특성

- 년 1회 점포운영자의 만족도를 조사하고 이 결과를 성과지표 측정에 활용

19. 산재취약사업장 기술지원

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 산재예방을 위하여 종합적인 안전·보건조치가 필요한 사업장 또는 상대적 안전보건기술 수준과 안전의식이 취약한 소규모 사업장에 대해 안전·보건기술지원을 실시하여 산재예방 및 자율 안전관리 정착

2) 내용

- 재해다발 영세소규모 사업장 기술지원
 - 최근 2년간 안전보건조치 소홀로 인한 재해발생 사업장 및 작업여건이 열악하여 재해가 다발하는 공사금액 2억원 미만의 소규모 건설현장을 대상으로 중점지원 (15,000개소)
 - 「CLEAN 사업장」으로 인정후 매년 인정요건 유지 여부 확인 등 현장 방문을 통한 사후 기술지원(7,000개소)
- 안전보건개선계획 수립지도
 - 5인 이상 제조업 사업장중 동종업종 규모별 평균재해율 초과 사업장 및 중대재해 연간 2건이상 발생 사업장, 작업환경 노출기준 초과 사업장 등을 대상으로 종합적인 시설개선 조치
- 조선·항만하역업 재해예방 기술지도
 - 1,000이상 대형조선업체 및 협력업체를 대상으로 근골격계질환 및 사망재해 예방을 위한 기술지도를 실시하고, 100인 이상 조선업체를 대상으로 안전보건활동수준 평가하여 차등관리
 - 조선·항만하역업 위험도 평가기법 및 기술기준 개발·보급

○ 농·임·어업 재해예방 기술지원

- 농·어업의 사고 및 질병위험성 증대에 따라 재해다발 기인설비에 대한 안전한 취급요령, 점검방법 등 기술자료 개발 보급

○ 모기업·협력업체 안전관리체제 구축 지원

- 모기업·협력업체에 대한 안전보건 지원을 유도하기 위한 홍보자료개발 보급(1종) 및 우수사례 발표회 개최(1회)
- 안전보건관리체제 구축에 필요한 기술지원 및 자료제공

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 개소, %)

		예산(실적)	계획건수(실적)	예산 집행률
2004. 11월	재해다발 영세사업장 기술지원		15,850(14,233)	
	안전보건개선계획		7,500(8,010)	
	조선헌만하역업 기술지도		60(60)	
	농임어업 재해예방 기술지원		100(100)	
총계		4,175(3,092)	23,510(22,403)	74.1%
2005년 계획	재해다발 영세사업장 기술지원 (건설)		22,000	
	안전보건개선계획		5,000	
	조선헌만하역업 기술지도		60	
	농임어업 재해예방 기술지원		100	
	모기업협력업체 안전관리체제 구축지원(05신규사업)		40	
총계		5,197	27,200	

※ '04년 예산에는 기술지도를 위한 출장여비, 수용비, 교육훈련비, 업무추진비, 전문가 위촉수당 및 자산취득비 등이며, Clean사업 수행경비 3,159백만원이 포함되어 있음)

4) 특성과 문제점

- 한국산업안전공단 전문가가 안전관리 취약업종 또는 사업장을 대상으로 안전관리 수준 향상을 위한 재해예방 기법 안전보건에 관한 기술지도 실시
 - 안전보건개선계획 수립·명령은 지방노동관서에서 실시
- 업종별로 유해·위험성이 다를 뿐만 아니라 재해위험도에 차이가 있으므로, 취약업종에 대해 재해발생 형태 및 유형별로 그 특성에 적합한 재해예방대책 수립에 어려움
- 사업수행 내용이 안전관리체제 구축을 위한 기술적인 컨설팅 등 간접적이고, 그 이행방법이 권장사항이기 때문에 사업효과를 단기적으로 기대키는 어려우며, 안전의식 강화 및 안전보건기술이 향상됨에 따라 장기적으로 발생

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 산재취약사업장에 대한 산업재해 감소

2) 성과지표

- 재해다발 영세소규모 사업장 22,000개에 대한 기술지도 달성
- 안전보건개선계획에 대해 수립명령 2,500개 업체, 기술지도 5,000개 업체의 규모를 유지

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 기술지원 해당 업체의 규모로 측정

20. 위험기계·기구 검사 및 점검

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 위험기계·기구 및 설비에 대한 근원적 안전성을 확보하고 화재·폭발위험이 높은 위험설비에 대한 집중관리를 통하여 재해를 예방

2) 내용

- 유해·위험기계·기구 및 설비검사
 - 설계, 제작, 사용 단계에서 안전성 확보 여부 검사
 - 설계 : 제작전 설계단계에서 위험요인 확인·제거
 - 완성 : 제작 완료후 설계도대로 제작 여부 확인
 - 정기 : 사용과정에서의 위험요인 발굴·제거
- 산업용 기계·기구 안전인증
 - 산업용 기계·기구에 대한 안전성 및 제조업체의 제조능력, 품질관리 등 사후관리 시스템을 종합 심사하여 “S”마크 부여
 - 미국, 유럽 등 선진국 안전인증기관과의 상호인정협정 체결을 통한 국내 제품 수출시 인증에 따른 부담 경감
- 방호장치·보호구 성능검정
 - 신규 생산 모델에 대한 성능검정 및 검정합격품에 대한 수시 수거검정 실시
- 석유화학공장 공정안전관리

- 공정안전보고서 대상 사업장에 대한 보고서 심사 및 확인심사
 - 공정별 위험성 평가, 안전운전계획, 비상조치계획 및 그 이행여부 등
 - 공정안전관리 이행실태 확인 및 중대산업사고예방 기술지원 : 공정안전보고서 작성·제출 업체를 대상으로 매년 이행실태 여부 확인 및 이행수준에 따른 자율관리
⇒공단 기술지원⇒감독관 점검 등 차등관리(P등급 : 양호, S등급 : 보통, M등급 : 불량)
- 위험설비공정 안전관리체계 구축, 운영
 - 종합위험관리체계(IRMS) 보급 및 운영지원

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 개소, %)

		예산(실적)	계획건수(실적)	예산 집행률
2004. 11월	유해위험기계기구 및 설비검사	2,019(1,581)	65,000(77,828)	78.3
	산업용기계기구 안전인증	551(463)	400(504)	84.0
	방호장치보호구 성능검정	1,340(1,046)	2,500(3,290)	78.1
	석유화학공장 공정안전관리	905(559)	952(548)	61.8
총계		4,815(3,649)	68,852(82,170)	75.8
2005년 계획	유해위험기계기구 및 설비검사	2,286	72,000	
	산업용기계기구 안전인증	592	400	
	방호장치보호구 성능검정	1,085	2,200	
	석유화학공장 공정안전관리	900	1,014	
총계		4,863	75,614	

주: 신규검정 건수이고, 신규가 아닌 경우 수시 검정

4) 특성과 문제점

- 유해·위험기계·기구 및 설비 검사의 경우 정기검사가 기업활동규제완화에관한특별조치법에 의하여 폐지됨에 따라 설계·완성검사 만 시행

- 정기검사 미실시로 사용과정에서의 위험요인 발굴 및 개선 여부에 대한 노력을 검증·확인하기 곤란
- 산업용 기계·기구에 대한 안전인증은 임의제도로써 제조업체 및 사용업체의 의지에 따라 제도의 효용성 및 제도 운영을 통한 재해예방 기여도가 달라질 수 있는 문제
- 안전인증 제도의 적극적인 홍보 및 인증제품의 안전성에 대한 입증 노력이 추가 필요
- 방호장치·보호구 검정은 안전한 제품을 보급하는 데는 기여할 수 있으나, 사업장에서의 검정품 사용여부 및 적기 교체 등을 통한 재해예방 효과를 기대하기에는 역부족
- 사용실태에 대한 확인점검 등 추가 사업 필요

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 위험기계·기구 및 화학설비에 의한 산업재해의 감소

2) 성과지표

- 위험기계·기구의 검사 및 방호장치·보호구 성능검정의 합격률을 전년대비 5%로 향상
- 화학공장 설비별 안전조치 이행에 대한 안전조치 이행율을 제고¹⁵⁾
- 위험기계·기구 및 화재·폭발로 인한 재해자수 감소율을 5%로 유지

15) 안전조치 이행률은 현재 측정되지 않고 있는 지표로서 신설해야 하는 것이기 때문에 목표로서의 %를 제시하기 어려움. 따라서 이번 성과목표와 지표에는 측정을 시작하고 그 수준을 향상시키는 정도로 잡고, 이후 측정이 시작되면 그 통계치를 보고 정량적인 지표를 다시 설정할 계획임.

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 합격률 상향정도는 한국산업안전공단의 검사 및 검정결과 검정신청 건수 대비 합격건수 백분율로 산출
- 안전조치 이행율은 지방노동관서의 해당업종 점검결과 전년도에 밝혀진 법 위반 사항 지적건수 중에서 금년도 점검했을 때 위반조치를 개선한 건수로서 측정이 가능한데, 2년에 걸친 통계자료의 축적이 새로이 추진되어야 함.
- 위험기계·기구 및 화재·폭발로 인한 재해자수 감소율은 근로복지공단 요양신청서 또는 지방노동관서에 제출된 산업재해조사표에 의한 해당 사업장의 심사 또는 기술보급 전후 연도 근로자수에 대한 재해자수 백분율로 산출

21. 건설현장안전관리기술지원

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 건설공사 규모별 또는 공종별 기술지원 및 사전 안전성 확보 지원을 통한 건설재해예방

2) 내용

- 유해위험방지계획서 심사 및 확인
 - 건축물 높이 31m 이상 등 위험공사를 대상으로 공사 착공전 공정별 안전상의 조치 이행계획을 심사하고 이행여부에 대한 정기적인 확인
- 취약시기별 건설현장 일제점검·감독지원
 - 해빙기·장마철·동절기 등 3대 건설재해발생 취약시기별로 건설현장 안전조치 이행여부 등 점검 및 감독
 - 취약시기별 재해유형에 대한 안전조치 이행여부 확인 중점
 - 해빙기 : 토사붕괴, 장마철 : 침수 및 감전재해, 동절기 : 추락, 화재위험 등
- 건설안전 기동점검·감독지원
 - 120억원 미만 소규모 건설현장에 대하여 기동점검차량을 이용, 작업발판, 개구부, 비계에 의한 재해예방 기법 지원
- SOC 건설현장 차등관리
 - 고속도로, 댐, 지하철 등 사회간접자본 시설 공사 현장에 대하여 재해율에 따른 등급별 차등관리

- 청색(우수), 황색(보통), 적색(불량)으로 구분, 자율관리, 공단 기술지원, 감독관 점검 실시를 통해 재해예방 조치 이행 유도

○ 건설안전보건경영시스템 구축 지원

- 건설업체 본사 중심의 안전경영체제 및 현장관리를 위한 자율안전경영 프로그램 구축 지원

○ 대형사고 위험현장 기술지원

- 장기간 공사중지 현장 및 6m이상 거푸집 동바리 붕괴 위험현장을 대상으로 재해 예방 기술지원

○ 건설현장 자율점검 기술지원

- 건설업체 본사에서 요청한 자사 건설현장에 대한 안전점검 및 교육지원

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 개소, %)

		예산(실적)	계획건수(실적)	예산 집행률
2004. 11월	유해위험방지계획서 심사 및 확인심사	165(127)	5,000(5,939)	77.0
	취약시기별 건설현장 일제점검 감독지원	329(252)	1,800(1,909)	76.6
	건설안전기동 점검	23(18)	500(418)	78.3
	SOC 건설현장 차등관리	30(23)	230(155)	76.7
	건설안전보건경영시스템 구축 지원	109(51)	7(55)	46.8
	대형사고 위험현장 기술지원	7(5)	200(244)	71.4
	건설현장 자율점검 기술지원	789(603)	800(1,091)	76.4
총계		1,452(1,079)	8,537(9,811)	74.3
2005년 계획	유해위험방지계획서 심사 및 확인심사	156	5,000	-
	취약시기별 건설현장 일제점검 감독지원	363	1,800	-
	건설안전기동 점검	32	500	-
	SOC 건설현장 차등관리	30	230	-
	건설안전보건경영시스템 구축 지원	89	7	-
	대형사고 위험현장 기술지원	7	200	-
	건설현장 자율점검 기술지원	775	800	-
총계		1,452	8,537	-

4) 특성과 문제점

- 건설재해예방을 위한 기술지원이 주목적으로 법상 안전조치 이행을 강제할 수 없어 재해예방에 대한 기여도에 의문

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 건설현장 노·사의 현장 안전관리 개선

2) 성과지표

- 안전관리 이행에 대한 항목별 조사에서 이행률을 80% 이상으로 유지

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 사업 종료후 안전관리 이행에 대한 조사를 실시
- 신설되는 조사이므로 점검 항목과 조사 방법을 개발해야 함.
 - 관련 전문가들에 의뢰하는 방식으로 현재 실시되고 있는 기술지원의 내용을 고려하여 건설현장의 안전관리를 위해 필수적인 항목들을 선정
 - 사업 종료후 적절한 조사가 이루어질 수 있도록 조사의 담당기관이나 전문가를 선정(용역계약을 위해서는 예산 필요)

22. 작업환경측정 및 근로자 건강관리

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 인체에 유해한 작업환경에 대한 측정 실시 및 작업환경 개선을 통하여 근로자의 직업병예방 및 건강보호

2) 내용

- 작업환경측정 실시 안내 및 독려
 - 측정대상 유해인자(191종)를 보유 예상사업장에 대하여 실시 안내공문 발송 및 안내팜플렛 배포 홍보
- 유해인자 특성별 차등관리 환경개선
 - 감독관 책임관리 : 작업환경 측정결과 화학적 유해인자가 노출기준을 초과한 사업장에 대하여 환경개선이 이루어질 때까지 근로감독관 지정 책임관리
 - 유해인자별 중점관리 : 분진 등 재래형 유해인자가 노출기준을 초과한 사업장에 대하여 공단 전문가의 기술지원 및 환경개선토록 중점관리
 - 작업환경 모니터링 : 직업병 요관찰자 다수 발생사업장, 작업환경이 현저히 불량한 사업장 등에 대하여 감독관 및 공단 직원이 불시 방문하여 측정을 통한 문제점 지적 및 시정개선조치
- 고소음 발생사업장 환경개선 지도 및 지원
 - 5인 미만 사업장 중 작업환경이 특히 취약한 사업장에 대하여 작업환경 측정 및 특수건강진단 비용지원

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 개소, %)

		예산 (실적)	계획건수 (실적)	예산 집행률
2004. 11월	작업환경측정 실시 안내 및 독려	15	50,000	-
	유해인자 특성별 차등관리 환경개선	50	600	-
총계		65	50,600	90 ¹⁾
2005년 계획	작업환경측정 실시 안내 및 독려	15	50,000	-
	유해인자 특성별 차등관리 환경개선	50	500	-
	고소음 발생사업장 환경개선 지도 및 지원2)	350	100	-
총계		415	50,600	-

주: 1) 사업 특성상 실적 집계가 어려워 추정된 예산집행률을 기입함.

2) 신설 사업으로 집행 실적은 없고 2005년 계획만 있음

4) 특성과 문제점

- 환경개선은 사업주의 안전보건에 대한 의식제고가 우선되어야 함
- 개선에 필요한 재정여력이 따라야 함
- 관계 전문가 등 인프라가 구축되어야 함

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 작업환경의 개선을 통한 근로자의 건강 보호

2) 성과지표

- 불량 작업환경 개선 실적률을 50%로 유지

- 50,600개의 사업장에 대해 작업환경 측정(작업환경측정 실시 안내 및 독려 50,000개, 유해인자 특성별 차등관리 환경개선 600개, 고소음 발생사업장 환경개선 지도 및 지원 100개소)

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 불량 작업환경 개선 실적률은 전년도 측정 결과를 기준으로 할 때 노출기준을 넘어서는 사업장 중에서 금년도 작업환경 측정 때 노출기준 이하로 측정되는 사업장의 비중을 의미
- 작업환경 측정을 실시하여 노출기준을 넘어서는 사업장에 대해서는 지도사업을 실시하고 익년도에 다시 측정하는 제도적인 지속성이 필요

23. 직업병진단 및 측정기관 관리

가. 사업의 내용과 현황

< 직업병진단 및 근로자 건강보호 >

1) 목적

- 특수건강진단 대상 유해인자에 노출되는 근로자의 직업병유소견자를 조기에 발견하여 건강보호할 수 있도록 특수건강진단 기준을 확립함으로써 근로자 건강보호에 기여

2) 내용

- 특수건강진단기준 확립
 - 신규 추가 유해인자에 대한 특수건강진단 및 건강관리기준 확립
 - 건강진단실시관련 규정(고시, 예규)의 개정 유인
- 특수건강진단기관 지정의사에 대한 교육
- 건강진단통계 책자 유인

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 개소, %)

		예산(실적)	계획건수 (실적)	예산 집행률
2004. 11월	특수건강진단 기준 마련	-	-	
	특수건강진단기관 지정의사 교육	-	105	
	건강진단통계 책자 유인	10.00(9.60)	-	96
총계		10.00(9.60)	-	96
2005년 계획	특수건강진단 기준 마련	2.00	-	-
	특수건강진단기관 지정의사 교육	1.60	-	-
	건강진단통계 책자 유인	10.00	-	-
총계		13.60	-	-

< 작업환경측정기관 관리>

1) 목적

- 특수건강진단 대상 유해인자에 노출되는 근로자의 직업병유소건자를 조기에 발견하여 건강보호할 수 있도록 특수건강진단 기준을 확립함으로써 근로자 건강보호에 기여

2) 내용

- 작업환경측정기관 점검
- 작업환경측정결과분석 책자 유인

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, 개소, %)

		예산(실적)	계획건수(실적)	예산 집행률
2004. 11월	작업환경측정기관 점검	2.20(2.20)	116	100
	작업환경측정결과분석 책자 유인	4.20(4.20)	400(400)	100
총계		6.40(6.40)	-	100
2005년 계획	작업환경측정기관 점검	2.20	-	-
	작업환경측정결과분석 책자 유인	4.20	-	-
총계		6.40	-	-

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 특수건강진단 대상 근로자의 건강 보호

2) 성과지표

- 지정의사의 교육 규모를 105명으로 유지
- 측정기관의 점검 규모를 116개 업소로 유지

3) 성과지표의 측정방법 및 특성

- 사업의 성격이 집행사업으로 성과목표 달성에 기여하기는 하지만 이 사업의 집행만으로 성과목표의 달성에 어느 정도 기여할 수 있는지를 측정하기는 불가능하기 때문에 집행 정도를 파악하는 것으로 성과지표를 작성

24. 근로자장학사업

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 근로자 본인 및 그 자녀의 교육비 부담해소를 통한 실질소득증대와 교육기회의 확대를 저소득근로자의 복지증진을 도모

2) 내용

- 사업대상 : 소속사업장에 3개월 이상 근무중인 월평균급여 170만원 이하 근로자의 고교생 자녀
- 지원내용 : 입학금, 수업료 및 학교운영경비 등 필수교육비용
- 지원근거 및 추진경위
 - 지원근거 : 근로자복지기본법 제18조(학자금의 지원 등)
 - 추진경위 : '93. 12. 27. 중소기업근로자복지진흥법 제정·시행 (법 제3조제3항), '95년 사업 시행

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, %)

구 분	2000		2001		2002		2003		2004.10		2005	
	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액
목 표	3,890	3,546	6,280	5,895	6,850	6,430	6,850	6,698	8,540	11,899	9,000	13,133
지원실적	4,691	4,299	6,378	5,441	6,850	6,764	6,000	6,388	6,034	8,160	-	-
달성도	120.6	121.2	101.6	92.3	100.0	105.2	87.6	95.4	70.7	68.6	-	-

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 저소득 근로자의 교육기회 제고 및 실질소득 증대

2) 성과지표

- 목표대비 실적률 : 95%
- 근로자 만족도 : 80% 이상

3) 성과지표 측정방법 및 특성

- 년 1회 만족도를 조사하고 이 결과를 성과지표 측정에 활용

25. 근로자 생활안정자금 융자사업

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 본인 및 부양가족의 질병 등 예기치 못한 사유로 가계생활의 곤란을 겪고 있는 저소득근로자에게 생활안정자금을 융자하여 가계부담을 경감

2) 내용

- 융자대상 : 융자신청일 현재 소속기업에 3개월 이상 근무 중이고 월평균급여 170만원 이하인 근로자
- 융자용도 : 의료비, 혼례비, 장례비, 노부모요양비
- 융자조건 : 700만원 한도, 이자율 4.5%, 1년 거치 3년 균등분할상환
- 지원근거 : 근로자복지기본법 제17조(생활안정자금의 지원)
- 추진경위
 - '93. 12월 중소기업근로자복지진흥법 제정·시행
 - '94. 5월 근로자복지진흥기금 설치
 - '95. 1월 중소기업근로자복지증진 기본계획 수립
 - '96년 중소제조업체 생산직근로자를 대상으로 의료비 융자시행
 - '98년 혼례·장례비 융자를 추가하고 '02년부터 기업규모 및 업종 제한 폐지, 저소득근로자로 전면 확대 (비정규직 포함)
 - '03년 노부모 요양비 추가 신설
 - '04년 융자이자율 인하 (5.75% → 4.5%)

3) 현황 및 계획

(단위 : 백만원, %)

구 분	2000		2001		2002		2003		2004.10		2005	
	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액
목 표	1,700	8,500	1,700	13,000	1,430	10,000	6,596	32,980	6,785	47,500	4,857	34,000
융자실적	1,455	7,213	1,455	6,708	7,633	39,441	5,973	29,462	6,870	45,111	-	-
달성도	85.6	84.9	85.6	51.6	533.8	394.4	90.6	89.3	101.3	95.0	-	-

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 저소득근로자 가계부담 경감

2) 성과지표

- 목표 대비 실적률 : 95%
- 근로자 만족도 : 80% 이상

3) 성과지표 측정방법 및 특성

- 년 1회 만족도를 조사하고 이 결과를 성과지표 측정에 활용

26. 임금체불근로자 생계비 융자사업

가. 사업의 내용과 현황

1) 목적

- 임금체불로 인해 생계가 어려운 근로자에게 생계비를 지원하여 생활안정 도모
 - 안정적 고용유지 및 실업발생 사전 대처

2) 내용

- 융자대상 : 융자신청일 이전 1년 이내에 2개월분 이상 임금 체불된 사업장의 근로자
- 융자용도 : 근로자 및 그 가족의 기본생계 유지에 소요되는 제비용
- 융자한도 : 체불임금 한도 내에서 1인당 500만원
- 지원근거 : 근로자복지기본법 제17조(생활안정자금의 지원)
- 추진경위
 - 외환위기 이후 경기침체가 장기화되면서 체불임금 근로자가 대량 배출됨에 따라 이들에 대한 생계보장 지원대책 필요
 - '99년 임금체불 사업장에 근무하는 근로자의 생계보장 지원대책

3) 현황 및 계획

(단위 : 명, 백만원)

구분	2001		2002		2003		2004. 10		2005	
	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액
계획	3,400	17,000	3,400	17,000	4,977	24,885	4,100	20,500	4,800	24,000
실적	4,725	12,641	7,919	31,351	5,253	21,827	4,243	17,958	-	-
달성도(%)	74.4	74.4	232.9	184.4	105.5	87.7	103.4	87.6	-	-

나. 성과목표와 성과지표

1) 성과목표

- 임금체불 근로자의 생활안정 도모

2) 성과지표

- 목표대비 실적률 : 95%
- 근로자 만족도

3) 성과지표 측정방법 및 특성

- 년 1회 만족도를 조사하고 이 결과를 성과지표 측정에 활용

참 고 문 헌

- 고영선·윤희숙·이주호, 「공공부문의 성과관리」, 한국개발연구원, 2004.
- 기획예산처 재정기획실, 「재정사업 성과관리제도 추진현황」, 관계연구기관 회의자료, 2004.8
- 기획예산처, 「성과관리제도 업무편람」, 2003a.
- 기획예산처, 「성과관리제도 전시행 부처별 2003년 개발」, 2003b.
- 박기백, 「성과중심의 예산관리」, 한국정책분석평가학회·기획예산처, 2004.2
- 박기백, 「성과주의 예산제도」, 한국조세연구원, 2002.
- 박노옥, 「성과주의 예산제도」, 한국조세연구원, 2004.7
- 성과평가제도 정책연수단, 『선진국 성과평가제도 연구 정책연수 보고서』, 2002
- 이남국, 「성과주의 예산제도의 활성화 방안에 관한 연구」, 한국행정연구원, 2003
- 이세구, 「성과관리제도의 도입사례 - 서울시 성과주의 예산제도」, 한국정책분석평가학회·기획예산처, 2004.2
- 전택승, 「성과지표 개발의 입문」, 2003.12
- 전택승, 「우리나라와 외국의 성과주의 예산제도」, 한국조세연구원, 2004
- 한국문화관광정책연구원·문화관광부, 「성과관리제도 관련 성과지표 등 개발 연구」, 2003.
- 한국조세연구원, 「성과관리제도의 이해와 지표개발」, 성과관리실무자 교육과정 교재, 2004
- 한국조세연구원, 「성과주의예산제도 시범사업 종합평가 및 제도발전방안 연구」, 2002
- 환경부, 「환경예산 성과관리를 위한 성과목표체계 개발」, 2004.3
- 행정자치부, 「목표관리제 성과목표·성과지표 사례」, 2002.
- Australian National Audit Office, "Program Evaluation in the Australian Public Service", Audit Report 1997/1998, No.3, 1997.
- Chan, M., M. Nizette, L.L. Rance, C. Broughton, & D. Russel, "Australia", *OECD Journal on Budgeting*, Vol. 1, No. 4, 2002.
- Department of Employment and Workplace Relation, *Annual Report 2002/03*, 2003.

Department of Finance and Administration, "The Outcome and Output Framework", 2000.

Department of Labor, "Strategic Plan FY 2003-FY 2008", 2003

Department of Labor, "FY 2004 Annual Performance Plan", 2004

Department of Work and Pensions, "Progress against Public Service Agreement Targets",
DWP Autumn Performance Report 2003, 2003.

Ellis, K. & S. Michell, "Outcome-focused Management in the United Kingdom", *OECD Journal on Budgeting*, Vol. 1, No. 4, 2002.

<http://www.dfes.gov.uk/>.

United States Department of Labor, FY 2003-2008 Strategic Plan, 2003