정책연구보고서 20-7

세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획(안) 수립을 위한 기초 연구

장안서·박형존·원일·나동만·윤상용·이찬

세종특별자치시 사회서비스원
Sejong Public Agency for Social Service

[집필자]

책임연구	장안서	세종시사회서비스원 연구위원
공동연구	박형존	세종시사회서비스원 연구위원
	원 일	세종시사회서비스원 연구위원
	나동만	한국직업능력개발원 연구위원
	윤상용	충북대학교 아동복지학과 교수
연구보조	이 찬	세종시사회서비스원 전문연구원

연구요약

1. 연구의 필요성

▢ 현대 사회를 살아가는 장애인이 봉착하는 가장 어려운 문제는 노동시장 장벽이 높고 다른 인구집단에 비해 심각한 사회적 불이익을 경험한다는 것임. 불안정한 노동사회의 도래와 함께 장애인은 노동시장 내외부에서 가장 취약한 계층으로 전락하고 있음.

▢ 장애인고용은 장애인 개인의 소득보장을 포함하여, 직업을 가진 장애인이 사회 구성원으로 참여함으로써 사회적 연대감 형성과 개인의 자존감 향상을 가능하게 함. 또한 삶의 영역에서 장애인 스스로가 만족하는 생활을 가능하게 하고 사회통합의 측면에서 중요함.

▢ 장애인고용정책의 중요성과 정부의 적극적 역할의 필요성이 높아짐에 따라 정부는 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획(5차, 2018-2022) 수립 후 관련 정책을 지원하고 있음. 이러한 정책적 중요성에 따라 세종시 특성에 맞는 장애인고용정책과 시행계획 수립이 필요함.

▢ 본 연구는 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획 수립을 위한 기초연구로 효율적 정책 추진의 기반을 마련하고 실효성 있는 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획 수립을 위한 기초자료를 제공하는 데 있음.

2. 연구 방법

▢ 연구 목적을 달성하기 위해 문헌연구, 현황조사 및 정책분석, 면접조사 등을 진행함.

- ㅇ 문헌연구는 중앙정부 및 지방정부의 장애인고용 관련 주요 기본계획[1]을 검토하고 장애인고용 및 직업재활에 관한 국내외 사례를 중심으로 장애인고용정책과 전달체계의 비교, 장애인 일자리 사례를 분석함.
- ㅇ 현황조사는 세종시 장애인 인구 및 고용현황을 조사하고 특성을 분석함. 정책분석을 위해 시에서 추진 중인 장애인고용 정책과제를 검토하고 주요 내용과 개선점을 도출함.

---

1) 중앙정부계획은 고용노동부의 제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획('18~'22)과 보건복지부의 제5차 장애인정책종합계획('18~'22)을 검토하고, 지방정부는 세종시 장애인복지발전 5개년 종합계획('19~'23)과 세종시 일자리대책 종합계획('19~'22)을 검토함.

○ 면접조사는 장애인고용정책에 관한 학계 전문가, 현장 전문가, 장애인 당사자 대상 FGI 및 심층면접을 수행하고, 현재 추진 중인 정책에 대한 진단과 개선방안을 도출함. 장애인고용정책에 관한 신규 도입 서비스와 정책관계자의 욕구를 파악함.

3. 주요 연구결과

▢ 중앙정부 및 지방정부의 장애인고용 기본계획을 검토한 결과는 다음과 같음.

○ 고용노동부·보건복지부 계획의 검토 결과, 장애인 경제자립기반 강화를 목표로 소득보장과 고용지원서비스 연계 강화, 장애인고용서비스 및 직업재활 지원 강화와 더불어 장애유형별 맞춤형 접근을 통한 새로운 성과 도출이 필요함.

○ 세종시 장애인복지 종합계획 사업과제는 장애인고용의 흐름을 반영하고 있으나 사업내용, 추진방안과 방법에 대한 개선이 필요함.

▢ 장애인고용정책의 국내외 사례를 검토한 결과는 다음과 같음.

○ 서울시와 경기도는 중앙정부의 장애인고용사업을 지원하고, 관련 조례에 근거하여 지역사회 내 장애유형과 특성에 따른 차별화된 사업을 추진하며 통합적 고용지원을 위한 전달체계 운영을 강조함. 또한 산업구조 변화에 대응하는 장애인고용 활성화를 위한 산업 맞춤형 직업훈련·교육 개발과 지원이 이루어짐.

○ 미국과 영국의 경우, 장애인고용정책의 흐름이 차별금지 및 평등정책으로 전환되고 재활훈련을 통한 장애인 취업과 소득보전 개념의 수당지급이 동시에 이루어지며, 모든 서비스가 장애유형과 상황에 맞는 맞춤형 지원으로 제공됨. 장애인 직업재활 서비스의 전달체계는 단순하고 일원화되어 장애인의 접근성이 높고, 지역사회 네트워크를 충분히 활용함.

▢ 세종시 장애인 인구 특성과 고용현황 조사·분석 및 세종시 장애인고용 정책과제 검토 결과는 다음과 같음.

○ 세종시 장애인 인구는 규모가 작고 전국평균에 비해 젊은 편이지만, 지역 내 읍면거주 장애인 비율이 동 지역보다 상당히 높은 편으로 나타남. 세종시 장애인 일자리는 고용안정성이 낮고 구인기업이 제시하는 임금 수준이 높은 특징을 보임. 장애인복지시설 수는 큰 폭으로 증가했으며, 현재 인구 대비 양호한 수준으로 장애인고용과 직업재활에 유리한 환경을 갖추고 있음.

○ 현재 세종시가 추진 중인 장애인 고용정책 사업과제는 시의 유리한 환경을 활용하여 공공분야 일자리 발굴 및 안정화를 위한 기반 마련, 고용주 지원을 통한 민간영역 일자리 확보, 고용서비스 전담기관의 지정과 맞춤형 서비스 제공 등 3개 범주로의 개선이 필요함.

▢ 세종시 장애인고용 및 직업재활 정책관계자 대상 면접조사 분석 결과는 다음과 같음.

○ 직업재활시설은 곧 장애인의 직장이 되기 때문에 양적인 성장과 더불어 질적인 개선이 필요하고, 체계적인 직업훈련교육 제공이 가능한 교육기관이 되어야 함. 시가 추진 중인 장애인일자리 통합지원센터의 역할과 기능 명확화, 지역사회 장애인고용 관련 기관 간 업무체계 구축, 고용주 및 자영업 장애인 대상 지원이 중요함.

○ 고령 및 여성 장애인 고용지원, 장애학생 진로직업 교육과 장애인식 개선을 위한 지역사회의 특성화 전략이 필요함. 고령장애인의 경우 노인일자리 사업과의 연계, 여성장애인은 시간선택제 일자리와 돌봄 지원 강화가 동반되고, 장애학생의 진로 관리가 적절하게 시행되는 체계 구축이 필요함.

4. 시행계획 수립 방향 및 정책제언

▢ 세종시 장애인의 안정된 직업생활을 통한 자립과 사회참여를 도모하기 위한 실천적 체계로서 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획 수립 방향 및 정책적 제언은 다음과 같음.

○ 세종시 장애인복지발전 5개년 계획 고용분야 중점과제는 현행 7개에서 3개로 통합 추진할 것을 제안하며, 3개 범주는 고용지원 인프라 구축, 민간일자리 확충, 공공일자리 창출로 구분함.

○ 통합 추진으로 제안된 3가지 범주와 추진과제를 포함하고 본 연구의 조사, 분석, 평가 등을 통해 제시된 결과를 바탕으로 신규과제를 설정함.

○ 이를 그림으로 정리한 내용은 다음의 〈요약그림-1〉과 같음.

현행 과제

3	장애인고용 환경조성	3.2 장애인 고용인프라 구축 3.3 장애인일자리통합지원센터 운영
4	생애주기별 맞춤형 고용서비스 제공	4.1 장애학생 진로·취업 지원시스템 구축 4.2 고령 및 여성장애인을 위한 취업지원 프로그램 운영
5	혁신적 장애인일자리 개발	5.1 세종형 프로젝트 일자리 개발 5.2 장애인일자리사업 확대

제안 과제

1	고용지원 인프라 구축	1.1 취업지원 인프라 정비 1.2 장애인교육훈련센터(맞춤형 훈련센터) 설치 1.3 직업재활시설 확충 및 질적 관리
2	민간일자리 확충 (고용주 지원)	2.1 고령 및 여성장애인을 위한 취업지원 프로그램 운영 2.2 발달장애인 인턴십 프로그램 개발 및 시행 2.3 표준사업장의 확충(민간기업 대상)
3	공공일자리 창출	3.1 세종시 지역특성을 반영한 프로젝트 일자리 개발 3.2 세종시 공무원 및 지방공사 장애인 채용 활성화 3.3 세종형 지원고용 사업개발 3.4 장애인 일자리사업 확대
4	장애인고용 민 · 관 거버넌스 강화	4.1 장애인고용직업재활시설, 기관 및 단체 네트워크 지속 확대 및 견고화 4.2 시와 장애인고용 협의체 간 협력체계 마련
5	장애인고용 정보체계 구축	5.1 장애인고용 관련 DB구축 및 정보공유체계 마련 5.2 장애인고용과 장애에 관한 현장맞춤식 인식개선 교육

[요약그림-1] 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획 추진과제 개요

목차

제1장 서론 ····· 1

제1절 연구의 필요성 및 목적 ····· 3

1. 연구의 필요성 ····· 3
2. 연구 목적 ····· 5

제2절 연구 방법 및 절차 ····· 6

1. 연구 방법 ····· 6
2. 연구 절차 ····· 7

제2장 장애인고용 및 직업재활 관련 계획검토 ····· 9

제1절 중앙정부 차원 ····· 11

1. 고용노동부 기본계획(2018-2022) ····· 11
2. 보건복지부 종합계획(2018-2022) ····· 17

제2절 지방정부 차원 ····· 19

1. 세종시 장애인복지발전 5개년 종합계획(2019-2023) ····· 19
2. 세종시 일자리대책 종합계획(2019-2022) ····· 21

제3절 소결 ····· 22

제3장 장애인고용 및 직업재활 국내외 사례 ····· 25

제1절 국내사례 ····· 27

1. 개관 ····· 27
2. 서울특별시 ····· 29
3. 경기도 ····· 34

제2절 해외사례 ····· 39

1. 개관 ····· 39
2. 미국의 장애인고용촉진 및 직업재활 ····· 39
3. 영국의 장애인고용촉진 및 직업재활 ····· 48

제3절 시사점 ····· 56
1. 국내사례 ····· 56
2. 해외사례 ····· 57

제4장 세종시 장애인 현황 및 고용정책분석 ····· 61

제1절 세종시 장애인 현황 ····· 63
1. 장애인 인구 현황 ····· 63
2. 고용 현황 ····· 72
3. 장애인 복지시설 현황 ····· 84
제2절 세종시 장애인고용 정책분석 ····· 87
1. 장애인고용의 중요성 ····· 87
2. 정책분석 ····· 90
제3절 소결 ····· 94
1. 세종시 장애인 현황분석 ····· 94
2. 세종시 장애인고용 정책검토 ····· 95

제5장 면접조사 분석 ····· 97

제1절 조사개요 ····· 99
1. 면접조사 목적과 의의 ····· 99
2. 면접조사 방법과 내용 ····· 100
제2절 분석결과 ····· 104
1. 장애인고용 인프라 구축 ····· 105
2. 장애인고용 제도적 노력 ····· 108
3. 장애인일자리 통합지원센터 운영 ····· 111
4. 장애학생 진로 및 취업지원 시스템 구축 ····· 113
5. 고령 및 여성장애인을 위한 취업 지원 ····· 114
6. 세종형 프로젝트 일자리 개발 ····· 116
7. 장애인 일자리사업 확대 ····· 117
8. 장애에 대한 인식개선 ····· 118

제3절 소결 ····· 119
1. 장애인 고용환경 조성 정책과제의 실효성 확보 ····· 119
2. 장애인 생애주기별 지원 ····· 120
3. 장애인 일자리 지원 ····· 121
4. 장애에 대한 인식개선 ····· 121

제6장 시행계획 수립 방향 및 정책 제언 ····· 123

제1절 시행계획 기본 방향 ····· 125
1. 계획의 실효성 확보 ····· 125
2. 지속가능한 계획수립 ····· 125
3. 계획의 위상 제고 ····· 126
제2절 연구요약 및 정책 제언 ····· 127
1. 연구결과 요약 ····· 127
2. 정책 제언 ····· 130

참고문헌 ····· 139

부록1: 한국장애인고용공단 맞춤훈련센터 개요 ····· 143
부록2: 서울시 권리중심 중증장애인 일자리 시범사업 ····· 144
부록3: 면접조사 의견조사지 ····· 146

표목차

〈표 Ⅱ-1-1〉 제5차 기본계획(`18~`22) 추진현황 ····· 12
〈표 Ⅱ-1-2〉 제5차 장애인정책종합계획 ····· 18
〈표 Ⅱ-2-1〉 세종시 장애인복지발전 종합계획 추진과제 ····· 19
〈표 Ⅱ-2-2〉 세종시 시정 3기 일자리대책 추진전략 및 실천과제 ····· 21

〈표 Ⅲ-1-1〉 중증지원사업 주체별 주요 기능 ····· 28
〈표 Ⅲ-1-2〉 장애인 일자리사업 추진체계 ····· 29
〈표 Ⅲ-1-3〉 서울시 장애인일자리지원사업 2019년 추진실적 ····· 31
〈표 Ⅲ-1-4〉 서울시 장애인일자리 통합지원센터 주요 사업 ····· 32
〈표 Ⅲ-1-5〉 서울시 장애인일자리 통합지원센터 주요 활동 ····· 33
〈표 Ⅲ-1-6〉 경기도 직무지도원 파견사업 추진체계 ····· 36
〈표 Ⅲ-1-7〉 발달장애인 보조기기 사후관리사 양성사업 주요 내용 ····· 36
〈표 Ⅲ-1-8〉 발달장애인 보조기기 사후관리사 양성사업 사업추진체계 ····· 37
〈표 Ⅲ-2-1〉 Remploy의 사회적 가치 산출성과(Social Outcomes) ····· 53
〈표 Ⅲ-3-1〉 장애인고용 및 직업재활 국내외 사례 시사점 ····· 59

〈표 Ⅳ-1-1〉 총인구수 ····· 64
〈표 Ⅳ-1-2〉 세종시 행정구역별 인구 추이 ····· 65
〈표 Ⅳ-1-3〉 장애인 수 ····· 67
〈표 Ⅳ-1-4〉 장애인 비율 ····· 67
〈표 Ⅳ-1-5〉 장애 정도별 장애인 연령 분포 ····· 68
〈표 Ⅳ-1-6〉 세종시 장애인 현황 ····· 70
〈표 Ⅳ-1-7〉 세종시 장애 유형별 현황 ····· 71
〈표 Ⅳ-1-8〉 세종시 장애인연금 및 장애수당 수급자 현황 ····· 72
〈표 Ⅳ-1-9〉 지역별 구인 및 구직자수 현황 ····· 73
〈표 Ⅳ-1-10〉 지역별 취업자수 및 취업률 현황 ····· 74
〈표 Ⅳ-1-11〉 지역별 구인, 구직, 알선, 취업 현황 ····· 75
〈표 Ⅳ-1-12〉 광역시도별 장애인 구직자의 인구사회적 속성 ····· 76
〈표 Ⅳ-1-13〉 광역시도별 장애인 구직자의 희망 임금, 희망 임금 형태 ····· 77

〈표 Ⅳ-1-14〉 광역시도별 구인 인원 및 고용 형태 ····· 78
〈표 Ⅳ-1-15〉 광역시도별 구인 기업 형태 ····· 79
〈표 Ⅳ-1-16〉 광역시도별 임금 형태 ····· 80
〈표 Ⅳ-1-17〉 광역시도별 고용형태별 임금수준 ····· 80
〈표 Ⅳ-1-18〉 광역시도별 기업형태별 임금 수준 ····· 81
〈표 Ⅳ-1-19〉 광역시도별 임금형태별 임금수준 ····· 82
〈표 Ⅳ-1-20〉 광역시도별 구직자 대비 구인 인원 ····· 83
〈표 Ⅳ-1-21〉 구직자의 희망 임금과 구인 기업의 제안 임금 비교 ····· 84
〈표 Ⅳ-1-22〉 광역자치단체별 장애인복지시설 수 ····· 85
〈표 Ⅳ-1-23〉 광역자치단체별 장애인 인구 십만명 당 장애인복지시설 수 ····· 86
〈표 Ⅳ-2-1〉 장애인과 비장애인의 소득원천별 평균 ····· 88
〈표 Ⅳ-2-2〉 가처분소득 기준 빈곤율 ····· 88
〈표 Ⅳ-2-3〉 2016~2018년 장애인 경제활동지표 ····· 89
〈표 Ⅳ-2-4〉 임금근로자의 월평균 임금(15세 이상) ····· 89
〈표 Ⅳ-2-5〉 세종시 장애인복지발전 5개년계획 중 「장애인고용분야」의 추진과제 이행 상황 및 평가 ·· 91
〈표 Ⅳ-2-6〉 세종시 공공기관 현황 ····· 93

〈표 Ⅴ-1-1〉 면접조사 참여자 정보 ····· 101
〈표 Ⅴ-1-2〉 면접조사 질문 내용 ····· 102
〈표 Ⅴ-2-1〉 장애인고용촉진 및 직업재활 추진방안 ····· 104

그림목차

[그림 Ⅰ-1-1] 장애인구와 전체인구의 경제활동상태 비교 ····· 4
[그림 Ⅰ-2-1] 연구추진 절차 ····· 7

[그림 Ⅱ-1-1] 2019년 5대 장애유형별 비중고용률 및 장애인 연령별 고용률(%) ····· 14
[그림 Ⅱ-1-2] 2019년 연령별 장애유형 분포 및 5대 장애유형별 임금수준과 근속기간 ····· 15

[그림 Ⅲ-2-1] Remploy의 SROI ····· 53

[그림 Ⅳ-1-1] 읍·면/동 지역별 인구 추이 ····· 66

[그림 Ⅴ-1-1] White & Marsh(2006)의 질적 내용분석 과정 ····· 103

[그림 Ⅵ-1-1] 계획수립 기본방향 ····· 126
[그림 Ⅵ-2-1] 서울시 커리어플러스센터 사업안내 ····· 133
[그림 Ⅵ-2-2] 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획 추진과제 개요 ····· 137

제1장

서론

제1절 | 연구의 필요성 및 목적
제2절 | 연구 방법 및 절차

1 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

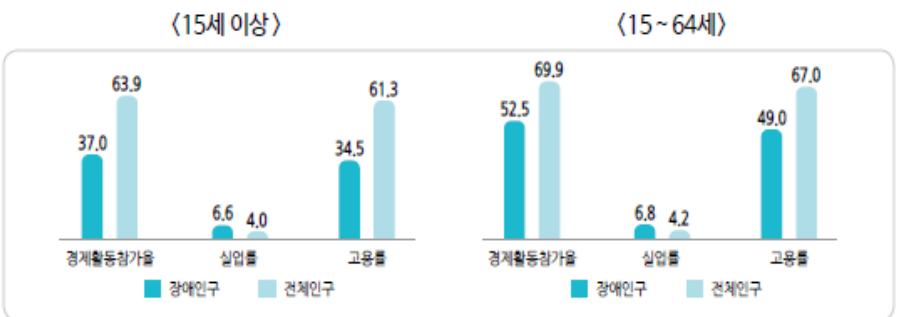
▢ 현대 사회를 살아가는 장애인이 봉착하는 가장 어려운 문제는 노동시장 진출이 쉽지 않고 다른 인구집단에 비해 심각한 사회적 불이익을 경험하는 것임.

- ㅇ 장애인의 경제활동 상태는 비장애인과 비교하여 현저히 낮은 수준이고, 고용형태는 불안정하며 고용의 기회도 균형적이지 않음.
- ㅇ 낮은 경제활동 참여율로 인한 장애인(가구)의 낮은 소득은 개인 삶의 질에 부정적 요인으로 작용하고 빈곤과 같은 사회문제를 가져옴.
- ㅇ 전체 인구에 비해 장애인의 낮은 고용률과 낮은 종사상의 지위 문제는 여러 국가에서 보이는 현상으로, 이 문제를 해결하기 위해 국가의 개입이 필요함.

▢ 장애인고용은 직업을 가진 장애인이 사회의 구성원으로 참여함으로써 사회적 연대감 형성과 개인의 자존감 향상을 통해 지속가능한 사회발전을 도모할 수 있음.

- ㅇ 고용은 한 개인에게 생계유지 수단인 동시에, 타인과의 교류 및 동료 의식 고취, 직업적 정체성(occupational identity)과 존재가치를 실현하기 위한 사회 활동임(Boman et al, 2015).
- ㅇ 장애인의 고용 기회 확대는 소득보장을 포함하여 사회에서 장애인 자신의 역할 회복, 비장애인과의 대등한 관계 형성과 다양한 사회참여로 이어짐.
- ㅇ 삶의 영역에서 장애인 스스로가 만족하고 수용되는 생활, 즉 사회통합의 측면에서 장애인 고용은 매우 중요함.

○ 이러한 중요성에도 불구하고 장애인의 경제활동참가율, 고용률은 비장애인과 비교하여 현저히 낮은 수준임([그림 Ⅰ-1-1] 참조).



자료 : 한국장애인고용공단(2020). 한 눈에 보는 2019 장애인통계

[그림 Ⅰ-1-1] 장애인구와 전체인구의 경제활동상태 비교(%) 2018년 기준

○ 사회공동체의 안정적 구성을 위해 장애인고용은 동반성장의 관점에서 이해되고 장애인고용에 관한 효과적이고 시의적절한 전략이 강구되어야 함.

▢ 장애인고용 정책의 중요성과 정부의 적극적 역할의 필요성이 높아짐.

○ 「장애인고용촉진 및 직업재활법」은 공공분야 장애인 의무고용에 대한 노력규정을 의무규정으로 전환·개정하고, 정부는 제도 개편을 통해 공공기관 장애인 의무고용률을 3.4%로 상향함('17년 3.2%→'19년 3.4%).

○ 그러나 의무고용률의 인상에도 불구, 일부 공공부문 및 대기업 이행비율이 저조하고 고용률 정체에 따라 장애인고용촉진기금 적립금은 지속적으로 증가하고 있어, 적극적인 정부 역할이 필요함.

▢ 중앙정부는 장애인이 취업하고 일을 통해 능력 발휘와 자립이 가능하도록 장애인 고용촉진과 직업재활을 지원하고 있음.

▢ 현재 중앙정부는 제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획(2018-2022) 수립 후 분야별 과제를 추진 중임. 중앙정부의 장애인고용 및 직업재활 계획과 연계된 세종시 장애인 고용정책 개발 및 시행계획 수립이 필요함.

▢ 세종시는 제2차 장애인복지발전 5개년 종합계획(2019-2023)을 수립하고 장애인복지 4대 분야의 중점과제를 도출함.

○ 세종시 장애인복지 4대 분야는 복지·건강서비스 분야, 교육·문화·체육 분야, 소득·고용 분야, 사회참여·권익증진 분야로, 장애인고용과 관련하여 세종시는 고용 분야에서 도출된 중점과제를 추진 중임.

○ 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획 수립을 위해서는 현재 추진 중인 중점과제에 대한 검토와 더불어 국내외 장애인 고용정책과 사례, 세종시 장애인고용 현황 및 정책분석, 다양한 의견수렴을 바탕으로 기초자료 제공이 요구됨.

2. 연구 목적

▢ 세종시는 장애인의 안정된 직업생활을 통한 자립과 적극적인 사회참여를 도모하고자 「세종특별자치시 장애인고용촉진 및 직업재활 지원 조례」를 제정하고(2019.7.19.), 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획을 수립하고자 함.

○ 중앙정부 차원의 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획('18~'22)과 세종시 장애인복지발전 종합계획('19~'23) 수립에 따라 세종시의 지역 특성에 맞는 정책개발 및 새로운 접근법 모색을 위한 실태조사 및 추진계획 수립 필요.

▢ 본 연구는 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획 수립을 위한 기초연구임.

○ 효과적인 시행계획 수립을 위해 장애인고용 관련 중앙 및 지방정부 정책 검토, 장애인고용 현황조사, 정책관계자 심층면접조사를 실시하여 시행계획의 기본 방향을 제시하고자 함.

▢ 따라서 본 연구의 목적은 효율적 정책 추진의 기반을 마련하고, 실효성 있는 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획 수립을 위한 기초자료를 제공하는 데 있음.

제2절 연구 방법 및 절차

1. 연구 방법

▢ 문헌조사

- ㅇ 문헌조사는 중앙정부 및 지방정부의 주요 장애인고용 기본계획을 검토하고, 장애인고용 및 직업재활에 관한 국내외 사례를 중심으로 장애인고용정책과 전달체계의 비교와 장애인 일자리 사례의 분석으로 이루어짐.
- ㅇ 중앙정부 차원에서 고용노동부 「제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획」('18~'22), 보건복지부 「제5차 장애인정책종합계획」('18~'22)의 장애인고용 관련 사업과제 검토 및 분석함.
- ㅇ 지방정부 차원의 제2차 세종시 장애인복지 종합계획('19~'23) 고용 분야 주요 내용 및 세종시 일자리대책 종합계획('19~'22) 검토·분석함.
- ㅇ 장애인고용 및 직업재활 관련 국내(서울, 경기도) 및 해외(미국, 영국)의 장애인고용정책, 사업추진체계, 일자리사업 사례 등을 파악하여 세종시 장애인고용정책에 적용할 수 있는 시사점을 도출함.

▢ 현황조사 및 정책분석

- ㅇ 세종시 장애인 인구, 장애유형, 고용 및 장애인 시설 등 현황조사를 위해 행정안전부, 한국사회보장정보원, 한국장애인고용공단 DB 등 2차 자료를 활용하여 분석함.
- ㅇ 장애인고용의 중요성에 관한 이론적 논의와 세종시가 추진 중인 장애인고용정책 사업과제에 대한 검토를 통해 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 정책의 주요 내용을 도출함.

▢ 면접조사 및 질적 내용분석

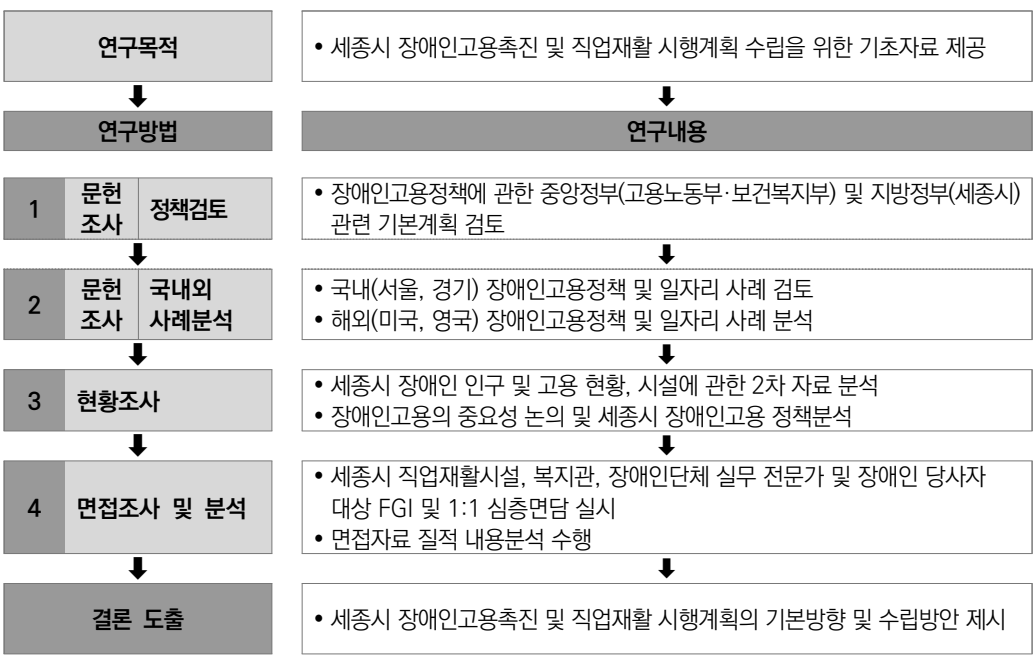
- ㅇ 장애인고용정책에 관한 전문가 대상 자문회의, 세종시 직업재활시설, 지역사회재활시설의 시설장, 중간관리자를 대상으로 FGI를 수행함. 장애인단체 중간관리자, 실무자와 장애인 당사자를 대상으로 심층면접 조사방법을 활용하여 현재 추진 중인 정책 진단 및 새롭게 추진 또는 도입해야 할 서비스와 제도 관련 욕구 파악.

○ FGI 및 심층면접을 통해 수집한 자료를 질적 내용분석방법으로 분석하여 장애인고용 정책 현안을 범주화하고, 정책 어젠다를 정책이용자들의 입장에서 보다 직접적이고 실현가능한 추진방안을 제시하고자 함.

2. 연구 절차

▢ 연구목적은 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획 수립을 위한 기본방향 및 구성체계 등의 기초 프레임을 제시하는 것임.

○ 관련 정책 검토, 세종시 장애인 현황조사 및 사회정책환경 분석, 정책관계자 심층면담 등을 실시하였으며, 연구추진 절차는 [그림 Ⅰ-2-1]과 같음.



[그림 Ⅰ-2-1] 연구추진 절차

제 2 장

장애인고용 및 직업재활 관련 계획검토

제1절 | 중앙정부 차원
제2절 | 지방정부 차원
제3절 | 소결

2 장애인고용 및 직업재활 관련 계획검토

제1절 중앙정부 차원

1. 고용노동부 기본계획[2)]

1) 추진배경

▢ 장애인고용촉진 및 직업재활 5개년 기본계획 추진상황

○ 정부는 장애인의 일을 통한 능력 발휘와 인간다운 생활 지원을 목적으로 「제5차 장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획('18~'22)」을 수립하여 ①양질의 장애인 일자리 확대, ②장애인노동자 지원을 통한 격차 해소, ③장애인 맞춤형 지원 확대, ④체계적인 장애인고용 서비스 인프라 확충 등을 추진함.

○ 5개년 기본계획 실시 이후 의무고용률 상향, 장애인 고용정책 예산 확대, 중증장애인 지원 고용서비스 예산 비율 증대 등의 성과가 나타남.

- 의무고용률 상향(민간): (`17) 2.9% → (`19) 3.1% 및 명단공표 기준 강화
- 장애인 고용정책 예산(총 지출 기준, 억 원): (`17) 3,097 → (`18) 3,715 → (`19) 4,856 →(`20) 5,975(예산)
- 중증장애인 지원 고용서비스 예산 비율: (`17) 63% → (`19) 68.3%

○ 하지만 여전히 장애인 고용상황이 열악하고, 장애 유형별 맞춤 지원 부족 등 정책 체감도가 낮은 상황임.

※ `19년 15세 이상 고용률 - 장애인:34.9% (경증)40.6% (중증)20.9%, 전체인구:61.5%

※ `19년 월 평균임금 (단위: 만원) - 장애인:197 (경증)213 (중증)132, 전체인구:264.3

---

2) 해당 내용은 고용노동부 「제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획('18~'22)」 및 대통령직속 일자리위원회 「장애인 맞춤형 일자리정책 강화방안」을 발췌·정리

○ 또한 코로나 바이러스 발생으로 경기 침체와 함께 장애인 다수 고용 사업장의 휴·폐업으로 인해 기본계획 추진에 차질이 생기고 장애인 고용상황 악화에 대한 우려가 발생함.

○ 코로나 팬데믹의 위기 상황 속에서 제5차 기본계획(`18~`22)의 재점검 및 평가가 이루어져야 하고, 장애유형별 맞춤형 접근을 통해 새로운 성과를 끌어내야 함.

▢ 장애인을 위한 맞춤형 고용정책의 필요성 증가

○ 기업의 사회적 책임(CSR) 강조, 사회적 기업과 협동조합 등을 통한 장애인·취약계층의 고용 확대 등과 같이 사회적 가치 실현에 관한 사회적 분위기가 변화하고 장애인의 일을 통한 사회참여 욕구가 증대됨에 따라, 장애유형과 장애정도 등에 맞도록 세분화된 고용서비스의 요구가 증가함.

○ 다양한 장애 유형(정신적 장애, 신체적 장애, 경증장애, 중복장애 등)과 특성에 맞는 일자리를 발굴하고 취업지원을 하는 등 맞춤형 접근이 필요함.

〈표 II-1-1〉 제5차 기본계획(`18~`22) 추진현황

과 제	추진현황(`19년말 기준)
1. 양질의 장애인 일자리 확대	
1-1. 대기업 의무고용 이행 강화	규모별 부담금 차등제 도입 연구(`18~`19) 고용개선 계획 제출 의무화 법안 발의(`18.11) 연계고용 감면한도 60%로 확대(`18) 고용기여 인정제도 도입 연구(`18~`19)
1-2. 공공부문 의무고용 이행 실효성 확보	공공부문 의무고용 전면적용 법안 발의(`19.5) 정부혁신평가, 경영평가 등에 이행실적 반영(`18~`19)
1-3. 표준사업장 장애인 일자리 확대	표준사업장 유형 확대, 지원규모 확대(`19)
1-4. 직업적 장애기준 마련 등	기초연구 실시(`19년)
2. 장애인노동자 지원을 통한 격차 해소	
2-1. 장애인노동자 직접 지원	최저임금 적용제외 개편, 전환지원 프로그램 시범운영(`20년) 예산 반영 출퇴근 비용 지원사업 연구(`19)
2-2. 장애인 고용 사업장 지원 확대	고용장려금 단가인상 등 제도 개선 고용장려금 용도제한 법안 발의(`19.10)
3. 장애인 맞춤형 지원 확대	
3-1. 중증장애인 지원 확대	중증장애인 지원고용 규모 확대(`19 5천명) 현장훈련 기간연장, 적응지도 기간 확대 중증장애인 지역맞춤형 취업지원사업 신설(`19) 보조공학기기, 근로지원인 지원 확대

과 제	추진현황(`19년말 기준)
3-2. 여성·장년·발달 장애인의 취업지원 확대	대체인력채용장려금 법안 발의(`19.5) 여성·장년 장애인 적합직무 훈련 실시
3-3. 재학·청년 장애인의 취업·직업역량 강화	장애학생 통합지원체계(`19) 특수학교 전공과 지원사업 연구 실시(`19)
3-4. 장애유형별 맞춤지원 강화	시각, 청각 맞춤형 훈련과정 운영
4. 체계적인 장애인 고용서비스 인프라 확충	
4-1. 장애인 직업훈련체계 혁신	직업능력개발원 신축, 발달장애인훈련센터 확대, 맞춤훈련센터 확대 등(`19)
4-2. 민간취업알선기관 활용 확대	민간 훈련기관 및 훈련인원 확대(`19)
4-3. 장애인노동자 지원센터	`20년 설립 추진을 위한 예산 반영(`19)
4-4. 인식개선 교육 의무화 현장 안착	강사 양성 확대, 인식개선교육 시스템 구축, 계도 중심 이행지도 실시(`19)
4-5. 사업주 단체 협력체계 구축	장애친화성 진단도구 연구 및 시범적용(`19) 통합고용지원서비스 개편 추진(`19)
4-6. 장애인 고용 행정통계 활용 강화	복지부와 행정DB 연계, 빅데이터 활용을 통한 구직맞춤 검색 서비스 제공(`19)

자료 : 일자리위원회(2020). 장애인 맞춤형 일자리 정책 강화 방안

2) 성과와 한계

▢ 제5차 기본계획의 성과와 한계

○ 양질의 장애인 일자리 확대를 통한 장애인 고용률의 지속적 증가

- 제5차 기본계획을 수행하며 의무고용사업체의 장애인 고용률이 `16년 2.66%, `17년 2.76%, `18년 2.78%, `19년 2.92%로 지속적인 증가세를 보임.
- '19년 기준 의무고용사업체의 장애인노동자는 지체장애(103천명), 발달(22.4천명), 시각(20.7천명), 청각(15.6천명), 뇌병변(7.7천명) 순으로 모든 유형에서 증가하고 있음.
- 특히 발달장애는 `17년 대비 30% 증가율을 보이며 타 장애유형(지체 2.7%, 뇌병변 19,2%, 시각 11,4%, 청각 16,7%)에 비해 가장 빠른 속도로 증가함.
- 의무고용사업체의 중증장애인 비중은 `16년 24.7%에서 `19년 28.2%로 증가하였으나 경증장애인 고용인원과의 격차는 좁혀지지 않음.

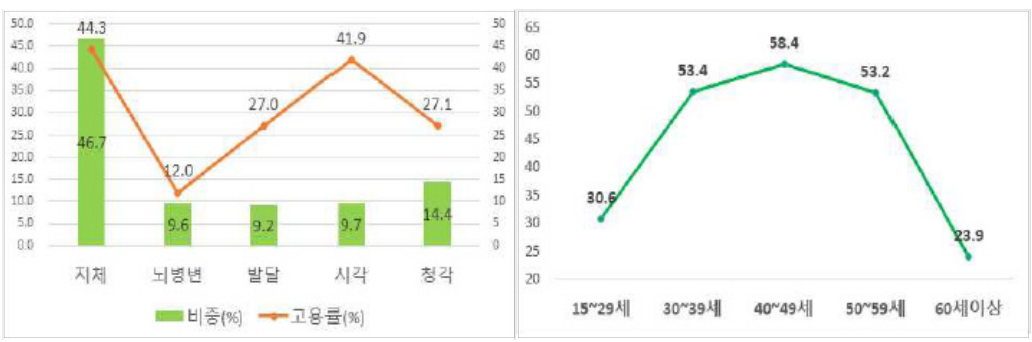
○ 장애인 노동자 격차 해소를 위한 추진계획 이행

- '18년~'19년 최저임금 적용제외 개편 TF를 운영하여 「직업재활시설 저임금 장애인 노동자 지원방안」마련

- 하지만 '19년 기준 전체 근로자 평균임금이 264.3만원인데 반해, 장애인구 평균임금은 전체인구 임금의 74.5%인 197.1만원에 불과하며, 장애인노동자의 78.6%는 50인 미만 영세 사업체에 종사하는 등 장애인노동자 근로 여건이 여전히 열악함.

○ 중증장애인 지원고용 확대와 근로지원인·보조공학기기 지원규모 확대 등을 통한 장애인 맞춤형 지원 확대

- 하지만 양적·물적 지원만 강화되었을 뿐 세분화된 장애유형별 맞춤 지원이 부족하여 중증·발달·장년 장애인 등과 같은 취약계층의 고용격차는 개선되지 않음.



자료 : 일자리위원회(2020). 장애인 맞춤형 일자리 정책 강화 방안

[그림 Ⅱ-1-1] 2019년 5대 장애유형별 비중고용률 및 장애인 연령별 고용률(%)

○ 장애인 고용서비스 인프라 확대를 위한 지원을 추진하였으나, 장애인 당사자 중심의 정책 연계가 부족하여 정책 체감도가 여전히 낮은 상황임.

▢ 장애유형별 현황 및 애로사항

○ 지체장애

- 상대적으로 고용률이 높은 유형이나, 최근 장애 인구 고령화로 인해 일자리 유치와 재취업 등 어려움이 발생함.
- 사고 등으로 인한 중도장애인 및 장애 인구 고령화에 대비하여 장애 발생 시점부터 직업 복귀까지의 기간에 집중 지원이 필요함.

○ 발달장애

- 학령기·구직연령대(29세 이하)의 비중이 압도적으로 높고, 비중 증가 속도도 매우 빠른

편이지만 다른 장애유형과 달리 청년기(~29세) 이후 고용률이 오히려 하락세를 보임.

- 의사소통의 어려움으로 인해 정확한 실태조사가 어려움. 발달장애 특성에 맞는 맞춤형 고용서비스와 훈련을 제공하고, '오래 일할 수 있는' 일자리 탐색 등이 필요함.

○ 뇌병변장애

- 운동장애나 언어장애가 동반되는 장애 유형이지만 다른 신체장애에 비해 고용률이 현저히 떨어짐.
- 안전성이 보장된 일터 환경이 확보되어야 하고, 보조공학기기·근로지원인 등을 지원하여 일자리 접근성을 높일 수 있는 방안을 강구해야 함.

○ 시각청각장애

- 시각장애는 안마사와 같은 특정 직종 중심으로만 고용이 이루어져 개인이 적성에 맞는 일자리를 선택하기에 제약이 있음.
- 청각장애는 의사소통의 어려움, 차별 등으로 인한 직장생활의 어려움이 있음.

○ 중복장애 등

- 여러 장애 유형을 동시에 가지고 있는 중복장애가 빈번하고, 틱장애와 학습장애와 같이 직업생활에 제약을 주는 장애가 많으나 현재 의학적 장애 등록체계로는 제대로 반영하지 못함.
- 중복장애를 대상으로 한 차별화된 서비스와 맞춤형 훈련 기법의 개발이 필요하고, '등록외 장애유형'에 대한 재정의가 이루어져야 함.



자료 : 일자리위원회(2020). 장애인 맞춤형 일자리 정책 강화 방안

[그림 II-1-2] 2019년 연령별 장애유형 분포 및 5대 장애유형별 임금수준과 근속기간

○ 생애주기(학령기, 입직기, 고용안정기, 중장년기)와 장애 유형 및 정도(발달, 시각, 청각, 중증, 중복 장애 등)를 복합적으로 고려한 정교하고 세분화된 지원계획 마련이 필요함.

○ 장애인 일자리 기반을 마련하기 위해 제도 개선, 새로운 일자리 모델 발굴, 장애 재정의 등이 이루어져야 함.

3) 추진계획

▢ 추진목표

○ 코로나 팬데믹의 위기 상황 속에서 장애 유형별 맞춤형 일자리 지원 강화를 통한 장애인 고용 활성화 및 기본계획 성과 달성

○ '22년 제5차 기본계획 목표 설정치

- 장애인 고용률: 38%
- 의무고용 이행률: 60%
- 전체인구 대비 임금격차: 77%

▢ 주요전략 및 추진계획

○ 장애유형·생애주기별 맞춤서비스 제공

- 학령기: 고등학생 진로탐색 서비스, 특수학교 전공과 연계, 진로·직업교육 전문인력 배치
- 입직기: 장애유형에 따른 구분

· 발달장애: 발달장애인 요구 및 실태 파악, 훈련 인프라 확대 및 직업훈련 준비과정 확대, 지원고용사업 내실화, 직무지도원 교육 강화, 근로지원인 양성 확대

· 중증장애: 취약계층 장애인 직무 발굴, 장애인 인턴제 지원대상 확대 및 지원금 인상, 중증장애인 직업훈련 내실화, 비경제활동 중증장애인 취업의욕 고취

· 시각·청각: 감각 장애인 전용 훈련과정 확대 및 훈련지원인 지원을 통한 타 과정 접근성 제고

· 중복장애: 훈련 기법 개발 및 시범반 운영

- 고용안정기:

· 고용장려금 인상을 통한 중증·여성 장애인 고용유지 지원, 보조공학기기·근로지원인 지원 확대, 인적지원제도 개편 추진

· 장애인고용시설 무상지원 확대, 출퇴근 비용 지원 추진

· 중도장애인에 대한 직업복귀 원스톱서비스

- 중장년기: 장년장애인 대상 인턴제 운영, 장년장애인 직무영역 개발·확산

○ 장애인 일자리 확대

- 의무고용률 제고, 고용개선계획 제출 의무 부과, 공공부문 이행 강화 등을 통한 의무고용률 이행력 강화
- 표준사업장 다양성 확대 및 판로 지원 강화
- 직업재활시설의 고용전환 지원 및 기능 재정립, 고용장려금 용도 제한

○ 새로운 일자리 모델 발굴

- 특수학교 예술·체육 교육과정 운영, 연계고용 확대·지원, 공공일자리 직무 시범 도입, 문화예술 지원 계획 수립 등을 통한 문화·예술 일자리 확대
- 1차·6차 산업 일자리 발굴, 사회적 농업을 통한 직업능력개발 기회 마련

○ 장애 재정의 및 고용 인프라 확대

- '장애로 인한 직업적 제약' 측정 도구 마련 및 장애범주 확대 대상 검토
- 범부처 통합 정보체계 구축 및 차별·부당행위 해결을 위한 장애인 근로자 지원센터 신설

2. 보건복지부 종합계획

1) 제5차 장애인정책종합계획

▢ 장애인복지법 제10조의 2(장애인정책종합계획)에 의거, 보건복지부장관은 장애인의 권익과 복지증진을 위하여 관계 부처와의 장과 협의하여 5년 주기로 장애인정책종합계획을 수립·시행해야 함.

▢ 제5차 장애인정책종합계획('18~'22년)의 기본방향은 '장애인의 자립생활이 이루어지는 포용사회(Inclusive Society)'를 비전으로 5대 분야, 22개 중점과제, 70개 세부과제를 제시하였으며 세부내용은 〈표 Ⅱ-1-2〉와 같음.

〈표 Ⅱ-1-2〉 제5차 장애인정책종합계획

분야	중점과제
복지·건강서비스 지원체계 개편	1.1. 장애인 권리보장 및 종합지원체계 구축
	1.2. 탈시설 및 주거지원 강화
	1.3. 활동지원 내실화 등 복지서비스 확대
	1.4. 재활의료 전달체계 구축 및 접근성 강화
	1.5. 장애인 건강수준 향상을 위한 기반 마련
교육·문화·체육 형평성 제고를 위한 지원 체계 강화	2.1. 장애 영유아 보육 및 교육 지원 강화
	2.2. 장애학생 교육권 보장을 위한 특수교육 기반 강화
	2.3. 장애인 진로 및 고등·평생교육 지원 강화
	2.4. 문화·예술 활동 및 관광·여가 향수 기회 보장
	2.5. 장애인 체육 향유 기회 보장
경제자립기반 강화	3.1. 장애인 소득보장 급여 개편
	3.2. 소득보장과 고용지원서비스의 연계 강화
	3.3. 장애인고용서비스 및 직업재활 지원 강화
	3.4. 장애인 중소벤처기업 지원
장애인의 권리보장	4.1. 장애인 인권보호 강화
	4.2. 장애인 재난·안전 지원시스템 강화
	4.3. 발달장애인을 위한 복지서비스 지원 강화
	4.4. 여성장애인 지원 강화
동등한 사회참여를 위한 기반 구축	5.1. 장애인 정보접근성 보장
	5.2. 장애인 이동권 보장 강화
	5.3. 편의증진·의사소통 지원 강화
	5.4. 장애인정책 국제협력 강화

자료: 관계부처합동(2018). 제5차 장애인정책종합계획(2018~2022)

○ 제5차 장애인정책종합계획에서 장애인고용은 '경제자립기반 강화' 분야에 포함되어 있고 세부 추진과제는 다음과 같음.

- 소득보장과 고용지원서비스의 연계 강화: 소득보장 대상 선정방안 개선 및 전달체계 구축, 장애인근로자 소득수준 향상을 위한 고용지원 제도 개편, 국민기초생활보장제도의 장애인 소득공제 방식 개선
- 장애인 고용서비스 및 직업재활 지원 강화: 장애인 의무고용 이행 제고, 장애인 맞춤형 직업훈련 인프라 확대, 장애인직업재활시설 체계화 방안 마련, 장애인근로자 중심으로 우선구매제도 내실화
- 장애인 중소벤처기업 지원: 장애인 창업 지원, 장애인기업 성장기반 구축 지원

제2절 지방정부 차원

1. 세종시 장애인복지발전 5개년 종합계획(2019-2023)[3)]

▢ 세종시는 2018년 한국보건사회연구원에 의뢰하여 세종시 장애인복지발전 5개년 종합계획(2019-2023)을 수립하고 4개 분야, 28개 중점과제, 70개의 세부 추진과제를 제시하였으며, 그 세부내용은 〈표 Ⅱ-2-1〉과 같음.

- ○ 복지·건강서비스 분야: 복지서비스 내실화와 맞춤형 서비스 제공, 발달장애인 지원 강화, 장애인의 의료서비스 접근성 향상
- ○ 교육·문화·체육 분야: 교육과 돌봄의 연계성 확보 및 평생교육 체제 구축, 장애예술 지원 확대, 장애인 체육활동 지원
- ○ 경제활동(소득·고용)분야: 생계급여 사각지대 완화 및 근로가능 장애인의 자립지원 강화, 장애인고용환경 조성, 생애주기별 맞춤형 서비스 및 일자리 개발
- ○ 사회참여·권익증진 분야: 편리한 이동 및 정보접근성 강화, 장애인 안전보장과 권리보장, 피해장애인 지원체계 강화, 장애인식 개선

〈표 Ⅱ-2-1〉 세종시 장애인복지발전 종합계획 추진과제

대분야	소분야	중점과제
복지·건강 서비스	복지서비스	1. 복지서비스 인프라 확충 및 내실화를 통한 서비스 질 제고 2. 지역사회 중심의 자립지원을 위한 맞춤형 서비스 제공 3. 주거지원 강화를 통한 지역사회정착 토대 구축 4. 세종시 장애인복지정책 컨트롤타워 위상 강화
	발달장애	5. 발달장애인 주간활동 지원 6. 발달장애인 가족지원 강화
	건강	7. 장애인의 의료서비스 접근성 강화 8. 지역단위 건강관리체계 구축
교육·문화·체육	보육·교육	교육과 돌봄의 연계성 확보 장애학생 특수교육 및 진로·직업교육의 강화 장애인 평생교육 체제 구축

3) 한국보건사회연구원(2018). 「세종시 장애인복지발전 5개년 종합계획」 발췌·정리

대분야	소분야	중점과제
교육·문화·체육	문화	장애예술 지원 확대 및 문화 향유권 보장
	체육	5. 장애인 체육인구 증대 및 지원 6. 유형별·종목별 경기단체 지원 7. 장애인 체육 인프라 구축
경제활동(소득·고용)	소득	생계급여 사각지대 완화와 추가비용 보전 현실화 근로가능 장애인의 자립지원 강화
	고용	3. 장애인고용환경 조성 4. 생애주기별 맞춤형 고용서비스 제공 5. 혁신적 장애인일자리 개발
사회참여· 권익증진	사회참여	안전하고 편리한 이동 보장 편의시설 확대 정보접근성 보장 강화
	권익증진	4. 실질적인 장애인 권리보장을 위한 제도적 기반 강화 5. 장애인의 안전보장을 위한 시스템 구축 6. 여성 및 정신 장애인의 인권보장을 위한 지원체계 마련 7. 피해장애인을 위한 지원체계 강화 8. 함께 살아가는 사회를 위한 장애인식 개선

▢ 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 정책과 관련해서는 고용분야 3개 중점과제 및 7개 세부과제를 제시하고 있는데 그 세부내용은 다음과 같음.

○ 장애인고용환경 조성

- 장애인고용촉진 및 직업재활 조례 제정: 조례 제정 완료(2019.7.19.)
- 장애인 고용인프라 구축: 한국장애인고용공단 세종지사 유치, (재)장애인기업종합지원센터 세종지사 유치, 직업재활시설 확대 설치, 표준사업장 확대 운영
- 장애인일자리 통합지원센터 운영

○ 생애주기별 맞춤형 고용서비스 제공

- 장애학생 진로취업 지원시스템 구축: 장애인고용촉진협의회 운영, 직업재활시설과 특수학교가 연계한 진로 지원 연계모델 구축
- 고령 및 여성장애인을 위한 취업지원 프로그램 운영

○ 혁신적 장애인 일자리 개발

- 세종형 프로젝트 일자리 개발: 세종형 프로젝트 일자리 개발, 4차 산업전문인력 양성
- 장애인일자리 사업 확대: 공공기관 연계 창업형 일자리 창출, 장애유형별 맞춤형 일자리 유형 지속적인 발굴 및 확대

2. 세종시 일자리대책 종합계획(2019-2022)[4)]

▢ 세종시는 정부의 일자리 정책 강화에 따라 중앙과 지방의 일자리대책을 연계하는 전략적 대응으로서 세종시 일자리대책 종합계획(2019-2022)을 수립

○ 세종시는 일자리창출을 위해 시민참여 일자리 인프라 구축, 세종 산업 맞춤형 스마트 경제 구축, 수요자 맞춤형 일자리 확충, 일·생활 조화로운 일자리 환경 조성, 도농상생 사회적 경제 일자리 구현 등 5개 추진전략, 15개 실천과제 수립

〈표 Ⅱ-2-2〉 세종시 시정 3기 일자리대책 추진전략 및 실천과제

추진전략	실천과제
시민참여 일자리 인프라 구축	- 시민참여 시민중심 일자리시스템 구축 - 일자리 최우선 행정체계 확립 - 일자리 관련 유관기관 설립 및 유치
세종 산업 맞춤형 스마트 경제 구축	- 스마트시티 조성 일자리 클러스터 구축 - 세종 전략·특화산업 및 신규산업 육성 - 고용창출 우수 강소기업 육성
수요자 맞춤형 일자리 확충	- 젊은 일자리를 창출하는 청년일자리 지원 - 커리어우먼 최강도시 건설 프로젝트 시행 - 소외됨 없는 취약계층 일자리 지원
일·생활 조화로운 일자리 환경 조성	- 시민이 만족하는 일자리 근무여건 개선 - 교통·주거 융복합 일자리 정주 인프라 구축 - 풍요로운 환경 속 일자리 조성
도농상생 사회적 경제 일자리 구현	- 주민자치, 시민 주도의 사회적 경제 구축 - 더불어 잘 사는 도농상생 일자리 창출 - 모두가 행복한 복지를 통한 일자리 창출

4) 세종시(2019).「세종특별자치시 시정 3기 일자리대책 종합계획(2019-2022) 시민주권 세종형 일자리 창출계획」 요약·정리

○ 세종시 일자리대책 추진과제 중 장애인고용에 관한 직접적인 사업은 다음과 같음.

- 일자리 관련 유관기관 설립 및 유치: 장애인고용공단 세종지사 유치
- 소외됨 없는 취약계층 일자리 지원: 장애인 안정적 일자리(복지일자리 사업, 장애인 작업장 확대), 취약계층 지원(공공근로 사업)
- 모두가 행복한 복지를 통한 일자리 창출: 장애인 및 가족돌봄 강화(장애인가족지원센터 지원확대, 중증장애인 활동지원 급여 확대, 장애인주간보호센터 설치 등)

제3절 소결

▢ 중앙정부 계획의 경제활동(소득·고용)분야는 근로 장애인의 고용과 추가 비용보전을 위한 소득보장을 통해 장애인의 자립기반을 강화를 포함하고 있음. 이것은 장애인의 고용과 직업생활이 개인의 문제가 아니라 국가적 차원에서 책임을 져야 한다는 점을 반영한 것임.

○ 장애인 고용서비스 및 직업재활 지원 강화의 과제로 장애인 맞춤형 직업훈련 인프라 확대는 앞서 검토한 고용노동부 장애유형별 훈련과정 및 직무개발과 연계되어 있어 부처 간 협업이 필요한 것으로 판단됨.

○ 또한 지역사회의 자립을 강조하는 종합계획의 비전을 반영한 지방정부 계획의 수립이 필요함.

○ 중앙정부 계획의 기본방향과 구체적인 수행과제 실현을 위한 지역사회 기반 네트워크의 범위를 확대하고 실효성을 확보해야 함.

▢ 세종시 장애인복지발전 종합계획은 전체적으로 모든 영역의 내용을 포함하고 있고 고용 분야의 경우, 고용 인프라의 구축과 장애인의 맞춤형 고용지원 등을 포함하고 있는 것은 최근의 장애인고용에 관한 흐름을 잘 반영하고 있다는 점에서 의의를 찾아볼 수 있음.

○ 고용 분야에서 장애인 직업재활시설의 확대·설치, 표준사업장 확대·운영과 같이 신규사업을 제안하고 있으나 직업재활시설과 표준사업장의 운영 방법 및 지원사항, 일자리통합지원센터의 역할, 협력체계 등이 계획에 담겨있지 않아 아쉬움이 남는 부분임.

▢ 세종시 일자리대책은 세종시의 특성을 반영하고 일자리를 위한 계획인 만큼 일자리 영역에 집중해 있음. 장애인고용과 관련하여 장애인복지 종합계획 고용 분야의 추진과제와 동일한 내용의 사업이 있어 연계성을 지님.

○ 장애인 및 장애인 가족 돌봄 강화는 일자리대책에 포함된 과제로 장애인 고용지원 중 여성 장애인 맞춤형 취업지원의 세부과제로 추가되는 것이 타당할 것임.

▢ 장애인고용정책 차원에서 수립된 세종시 유관 계획의 세부과제들을 검토한 결과를 바탕으로 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획(안)에 대한 적용 사항은 다음과 같음.

○ 장애인 고용환경 조성

- 중앙 및 지자체의 계획에서 고용을 통한 장애인 자립은 일관되게 강조되고 있으므로 당사자의 경제적 자립을 도모하기 위한 과제로서 직업재활 및 고용지원이 강화되어야 함.
- 장애인고용 및 직업재활의 체계적인 시스템 구축이 필요함.

○ 맞춤형 고용서비스 제공

- 장애학생의 진로와 직업교육, 고령 및 여성장애인의 특성과 욕구를 반영한 고용지원이 이루어져야 하고, 활동지원 급여 또는 돌봄 서비스 등이 추가적으로 지원되어야 함.

○ 장애인 일자리 개발과 확대

- 장애인의 지역사회 자립을 위해 새로운 일자리 유형을 개발하고 이에 필요한 하드웨어 및 소프트웨어적인 인프라 구축을 위한 사업이 중·장기적으로 필요함.
- 장애유형, 개인별 특성과 역량을 반영한 복지일자리 사업 운영과 관리가 필요함.

제 3 장

장애인고용 및 직업재활 국내외 사례

제1절 | 국내사례
제2절 | 해외사례
제3절 | 시사점

3 장애인고용 및 직업재활 국내외 사례

제1절 국내사례

1. 개관

▢ 국내의 장애인고용 및 직업재활 정책은 장애인복지법과 장애인고용촉진 및 직업재활법에 근거하여 추진 중임.

○ 법률에 따르면 국가와 지방자치단체는 장애인이 적성과 능력에 맞는 직업에 종사할 수 있도록 직업 지도, 직업능력 평가, 직업 적응훈련, 직업훈련, 취업 알선, 고용 및 취업 후 지도 등 필요한 정책을 강구해야 함.

○ 아울러 국가와 지방자치단체는 장애인 직업재활훈련이 원활히 이루어질 수 있도록 장애인에게 적합한 직종과 재활사업에 관한 조사·연구를 촉진해야 할 책임이 있음.

▢ 대표적인 정책은 중증지원사업과 장애인 일자리사업이 있음.

○ 중증지원사업은 지역단위 장애인 복지 인프라인 장애인복지관, 장애인단체, 직업재활시설 등을 활용하여 중증장애인에 대한 직업지도, 직업능력평가, 직업적응훈련, 지원고용, 취업 알선 및 취업 후 적응지원, 직업능력개발훈련 등의 직업재활 서비스를 제공함.

○ 이러한 서비스를 통해 장애인의 적성과 능력에 적합한 직업에 종사할 수 있도록 하거나 취업이 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련 서비스에 참여하는 등 직업생활을 영위할 수 있도록 지원하는 사업임(이혜경, 2018).

○ 중증지원사업의 추진체계는 보건복지부, 한국장애인개발원, 그리고 수행기관으로 구성됨.

〈표 Ⅲ-1-1〉 중증지원사업 주체별 주요 기능

주체	주요 기능
보건복지부	• 사업예산 확보 및 지원 • 사업운영 지도 및 관리감독 총괄 • 법령 및 제도 개선 등 • 중증장애인 취업 및 훈련 등 직업재활 정책 및 종합 사업계획 수립
한국장애인개발원 (지원사업 총괄기관)	• 세부 사업계획 및 실행예산 수립 • 직업재활사업 수행기관 선정 및 지원, 관리 및 평가 • 직업재활 조사·연구, 전문인력 교육, 컨설팅, 대외홍보 등
수행기관	• 중증장애인을 대상으로 직업재활 서비스 제공 • 지역사회 중증장애인 대상 직업상담, 직업평가 등을 통한 개별 직업 재활계획수립 후 직업능력개발훈련, 직업적응훈련을 실시하여 취업 알선 및 취업 후 적응지원 등 종합적인 직업재활 서비스 제공

출처: 이혜경 외(2018). 복지·교육·고용 연계를 통한 장애인 취업지원 전달체계 구축방안 연구. p.14.

○ 장애인 일자리사업은 취업취약계층인 장애인에게 사회참여 확대 및 소득보장 지원을 위해 일자리를 제공하는 사업으로 보건복지부에서 실시하는 재정지원 일자리사업임(한국장애인개발원 중증장애인직업재활 통합관리시스템 홈페이지 참조).

○ 장애인 일자리사업의 원활한 사업운영 및 효과적인 관리를 위해 장애인 일자리 전문관리체계사업을 운영하고 있으며, 2010년 보건복지부에서 한국장애인개발원을 총괄 수행기관으로 지정함.

○ 장애인 일자리사업의 사업수행기관은 시·도 또는 시·군·구청에서 직접 또는 민간위탁사업 방식으로 수행 가능함. 그 중 일반형일자리(전일제 및 시간제)는 시·도 또는 시·군·구청이 직접 수행하는 것을 원칙으로 함. 다만 민간위탁 필요시 근로계약 주체는 시·도 또는 시·군·구로 할 수 있음.

○ 시·군·구청장이 직접 수행하거나 지역사회 여건을 반영하여 비영리 민간기관(장애인복지관 등)에 사업을 위탁수행 할 수 있음.

〈표 Ⅲ-1-2〉 장애인 일자리사업 추진체계

주체	주요 기능
보건복지부	• 장애인 일자리사업 정책 및 종합계획 수립 • 사업 예산 지원 • 사업 운영 지도 및 관리 감독 총괄 • 장애인 일자리 관련 법령 및 제도 개선 등
한국장애인개발원 (장애인 일자리 전문관리체계 구축사업)	• 장애인 일자리사업 수행기관 관리 및 지원 총괄 • 장애 유형별 적합 일자리 및 배치기관 개발 • 장애인 일자리사업 수행실적 관리 및 분석(전산시스템 운영) • 장애인 일자리 관련 연구 및 조사 • 장애인 일자리사업 담당자 교육 지원 • 장애인 일자리사업 참여자 일자리 전이 지원 등
광역자치단체 (시·도)	• 사업 추진 계획 수립 및 예산 지원 • 사업수행기관(시·군·구) 지원 및 관리 • 사업수행기관 지도 점검 및 평가 • 사업 관련실적 취합, 진행 및 결과보고(시·도->보건복지부/한국장애인개발원) • 지역특화 장애인 일자리 및 배치기관 개발 등
사업 수행기관 (시·군·구 및 위탁사업 수행기관)	• 사업 수행 또는 사업 위탁(민간 수행기관) 및 관리 • 참여자 모집 및 선발, 교육 및 직무 배치, 지역자원 연계 등 장애인 일자리 사업 진행 • 사업실적 및 급여등록(전산시스템), 진행 및 결과보고(민간수행기관->시군구->시·도) • 지역특화 장애인 일자리 및 배치기관 개발 • 장애인 일자리사업 참여자 일자리 전이 지원 • 배치기관 담당자 및 참여자 만족도 등

출처 : 한국장애인개발원 중증장애인직업재활 통합관리 시스템(vr.koddi.or.kr)

2. 서울특별시

▢ 서울시는 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원 조례를 근거로 관련 정책을 운영 중임.

○ 서울시 조례에서는 상위 법률에서 장애인고용촉진 및 직업재활 지원의 목적으로 제시한 '장애인의 직업생활을 통한 인간다운 생활'을 '장애인의 지역사회에서 자립'을 통한 '안정된 생활과 적극적 사회참여'라는 문구로 보다 구체화 함(제1조). 이를 통해 장애인복지의 주요 화두인 자립과 사회참여의 실현을 추구하도록 함.

○ 서울시 조례에서는 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원에 관한 정책결정 및 실시 과정에서 장애인과 그 부모, 배우자, 그 밖에 장애인을 보호하는 사람의 의견을 수렴할 것을 명시하여(제3조의2), 장애인의 고용과 직업재활 정책의 수립과 시행에 있어 장애인이 객체이자 대상자에 머물지 않도록 함.

○ 서울시는 장애인 고용촉진 및 직업재활 추진계획에 포함되어야 할 내용으로, 장애인 고용촉진 및 직업재활 전반에 대한 사안뿐 아니라, '공공부문 장애인 일자리 제공을 위한 사업'과 '중증장애인과 여성장애인에 대한 직종 발굴 등 우대' 등을 함께 명시하여, 장애정도 및 특성, 일자리형태 등에 따른 개별화 방안의 필요성을 제시함. 또한 '장애인 고용서비스 유관기관과의 네트워크 구축', '장애인 고용 우수사례 발굴·홍보' 역시 추진계획 수립시 포함될 것을 명문화함(제4조 제2항).

○ 장애인 의무고용 비율에 있어 장애인고용촉진 및 직업재활법 제27조의 '공무원 정원의 1천분의 34(2019년 이후)'를 상회하여, 서울시 공무원 정원의 '100분의 6'에 달할 수 있도록 하고 있으며, 투자·출연기관은 상시고용노동자의 100분의 5에 달할 수 있도록 노력할 것을 제시함(제5조 제2항).

○ 아울러 중증장애인을 위한 일자리 창출과 지원에 대한 내용을 구체화함. 서울시장은 시 본청·의회사무처·직속기관·사업소의 중증장애인 일자리 자체수요를 파악해야 하며, 이렇게 채용된 인력에 대한 출퇴근 거리를 감안한 가장 근거리 배정, 효율적이고 원활한 업무수행을 위한 직무교육 실시와 중증장애인사업 모니터단을 구성·운영할 것을 제시함(제8조의2 제2항부터 제5항).

▢ 서울시 장애인 일자리 지원사업의 주요 현황을 살펴보면 다음과 같음(이하 서울시 장애인 복지정책과 공개문서 참조).

○ 2019년 총 2,235명의 장애인이 참여하였으며, 사업별로는 (전일제)일반형 일자리 773명, (시간제)일반형 일자리 254명, 복지일자리 1,049명, 발달장애인요양보호사 48명, 시각장애인안마사 파견사업 111명임.

- 참고로 전일제와 시간제로 구분되는 일반형 일자리에는 행정도우미, 전담지원도우미, 복지서비스 지원요원, 장애인권익옹호활동, 문화예술활동 등이 해당되며, 그 중 장애인권익옹호활동과 문화예술활동은 단기(8개월) 시간제임.
- 복지일자리는 참여형(사무보조 보육도우미, 실버케어 등)과 특수교육복지연계형(장애인권익옹호활동, 문화예술활동 등)으로 구분됨.
- 특화형 일자리는 발달장애인 요양보호사 보조일자리(식사도우미, 아동(보행도우미), 심부름, 말벗하기 등)와 시각장애인 안마사파견(경로당 및 노인복지시설 이용 어르신 안마서비스 제공)으로 구성됨.

〈표 Ⅲ-1-3〉 서울시 장애인일자리지원사업 2019년 추진실적

(단위: 명, 백만원, %)

사업명		계획인원	참여인원	중도포기	예산액	집행액(집행율)
계		2,240	2,235	387	20,853	19,834(95.11)
일반형 일자리사업	전일제	778	773	77	12,536	11,793(94.07)
	시간제	258	254	37	2,080	2,008(96.54)
복지일자리사업		1,044	1,049	244	3,971	3,820(96.20)
발달장애인요양보호사		50	48	9	518	498(96.70)
시각장애인안마사파견		110	111	20	1,748	1,715(98.11)

출처 : 서울시 장애인복지정책과(2020). 2020년 장애인일자리지원사업 추진계획

▢ 2020년 장애인 일자리사업 추진방향은 4가지로 요약됨.

○ 첫째, 서울시 자치구별 특성을 반영한 장애인 일자리사업 운영 및 지역사회에 적합한 일자리 발굴 추진사업의 활성화, 둘째, 서울형 중증장애인 공공일자리의 신규추진을 통한 일자리영역의 다양화, 셋째, 참여자의 역량 증진을 위한 교육 실시로 원활한 취업 연계 도모, 넷째, 서울시와 자치구 공동협력사업 평가지표에 장애인 일자리사업 추진실적을 반영하여 자치구의 장애인 일자리 사업 관심 제고임.

- 이를 위해 매칭 일자리사업 배정인원을 증가시켰으며(2,533명), 서울시 자체 중증장애인 공공일자리(장애인권익옹호활동 등)를 신규 추진함(200명). 또한 인건비 지원액을 전년 대비 평균 2.87% 인상했으며(월 최소 13,440원에서 최대 50,200원 추가), 일자리사업 유형별 휴가규정에서 병가내용을 삭제하고 연가일수를 증가시킴.

▢ 서울시는 장애인 일자리 통합지원센터를 설치하여, 장애인 직업재활의 전문성, 통합성을 바탕으로 효율적인 장애인 취업서비스를 제공하고 안정적인 일자리 창출을 위해 장애인의 장기고용을 추구함.

○ 통합지원센터는 관련 조례(서울특별시 장애인고용촉진 및 직업재활 지원 조례 제8조 제2항)와 설치계획(장애인취업통합서비스센터 설치계획, 행정1부시장 방침 제111호)에 근거함.

○ 주요사업으로는 일자리연계, 일자리개발, 일자리지원 사업 등의 장애인취업지원통합사업, 1:1 맞춤고용 지원사업, 장애학생지원사업 등 장애인취업지원특화사업, 서울시와 센터간 협의를 통해 추진하는 특화사업 등임.

〈표 Ⅲ-1-4〉 서울시 장애인일자리 통합지원센터 주요 사업

프로그램	서비스 내용	이용대상	이용기간
구직상담	장애인의 직업적 욕구 및 직업능력을 파악하여 적합한 정보를 제공하고 진로를 선택할 수 있도록 지원하는 서비스	만 15세 이상 장애인	연중
직업평가	평가도구를 사용하여 장애인의 직업적 기능을 측정하고 욕구 및 직업능력 가능성에 따른 직업재활 방향 제시	만 15세 이상 장애인	연중
사업체 개발	지역사회 내 장애인 채용을 희망하는 사업체 개발	장애인 채용을 희망하는 사업체	연중
취업알선	구직자의 개인적 장점, 흥미, 직업적 욕구, 직업능력과 사업체의 직무, 구인희망조건 등을 고려한 취업알선 기회를 제공하는 서비스	만 15세 이상 장애인	연중
취업전현장훈련	잠재적으로 취업이 가능한 장애인을 사업체에 배치하여 현장에서 요구하는 직무를 습득하고 적응할 수 있도록 지원하는 서비스	만 15세 이상 장애인	연중
취업후적응지도	본 기관을 통해 취업한 장애인의 장기적이고 안정적인 고용 유지를 위해 직장 내에서 발생하는 다양한 문제 및 동료관계 등에 대해 적절히 대처하고 적응할 수 있도록 지원하는 서비스	본 기관을 통해 취업한 장애인, 가족, 장애인 채용 사업체 등	연중
취업자간담회	취업자들 간 사업체 직무정보, 직장생활 속 애로사항 등을 공유하는 기회의 장을 마련하여 안정적인 직장생활 및 장기고용을 도모	본 기관을 통해 취업한 장애인	12월
장애학생지원사업	고등교육 졸업을 앞둔 장애학생의 사회진출을 돕기 위한 조기 취업 지원 프로그램	일반학교 특수학급 3학년, 특수학교 고등부 3학년 및 전공과 재학생	신청: 전년도 12월~4월 세부사업: 연중

출처 : 서울특별시 장애인 일자리 통합지원센터(job.seoul.go.kr/jobable)

○ 통합지원센터의 관련기관으로는 자치구 취업정보센터, 장애인고용공단, 복지부 및 직업재활시설, 직업훈련기관, 교육청, 기타 장애인복지 유관기관 등임. 주요 참여자는 장애인 및 장애학생, 장애인 고용사업체, 직업재활기관 종사자, 유관 협력기관 담당자로 구성됨.

〈표 Ⅲ-1-5〉 서울시 장애인일자리 통합지원센터 주요 활동

대상 및 과업	활동	서비스
당사자 • 구직등록 • 전문상담 평가 • 서비스 계획수립 및 의뢰	인턴제 현장훈련 시설내 직업훈련	장애인 취업통합서비스
관련기관 • 기업체 발굴 • 구인등록 • 직무분석 및 상담	취업알선 취업 적응지도 및 사후지도 종결	

출처 : 서울특별시 장애인일자리 통합지원센터(job.seoul.go.kr/jobable)

○ 이 외에도 발달장애 대상의 '장애학생 지원사업', '바리스타 양성과정', '롯데월드 캐스트 양성과정', '사무행정보조인 양성과정', '발달장애인 부모교육', '발달장애인 사회초년생 취업연계' 사업을 수행 중임. 또한 전체 장애인 대상의 '장애인 택시운전기사 양성과정', '장애인 맞춤형 직무지원사업', '재택근로인 양성과정' 사업이 있음.

▢ 서울시는 발달장애인을 대상으로 한 커리어플러스센터를 설치·운영 중임(이하 커리어플러스센터 홈페이지 참조(www.careerpluscenter.com)).

○ 커리어플러스센터는 타 장애유형에 비하여 상대적으로 고용률이 낮은 발달장애인에 대한 취업지원에 중점을 둔 기관임. 즉 취업에 매우 취약한 발달장애인에게 맞춤형 현장중심 직업훈련, 즉 '선 배치 후 훈련' 지원을 통해 취업률과 자립생활의 향상을 도모함.

○ 커리어플러스센터는 사업내용은 '현장중심 직업훈련'으로 요약됨. 장애 특성에 맞는 사업체에 선 배치 후 훈련을 위한 직무지도원 파견, 지역사회 내 일자리 발굴 및 현장훈련 후 취업 연결, 민간기업 인턴십 일자리 사업, 직무지도원 양성 및 파견 등임.

- 현장중심 직업훈련은 총 3단계로 구성되며, 취업현장에서 잡코치의 지원을 받게 됨. '1단계'는 적응훈련으로, 취업을 위한 준비단계로 직업 생활에 필요한 규칙, 예절 등 긍정행동 발달 중심의 현장훈련을 실시함. '2단계'는 적성훈련이며, 취업을 위한 준비가 되어 있는 발달장애인을 대상으로 개별화 원리에 따라 훈련관찰을 통해 적성에 맞는 직종을 찾기 위한 훈련을 실시함. '3단계'는 취업훈련으로, 취업을 위한 적성업체를 개발하여 본격적으로 성과중심의 훈련을 실시함.

- 이를 위해 직업훈련에 투입되어 현장직무분석과 기술 및 기능습득, 근로계약 성사를 지원할 잡코치를 양성·지원하며, 근로계약이 성사된 발달장앤의 지속적인 근로를 지원하기 위한 잡코치에 준하는 근로지원인을 양성·배치함.

○ 커리어플러스센터는 발달장애인 맞춤형 직군 장려 차원에서 자치구 내 협력 도서관에 발달장애인 참여자를 연계하는 공공도서관 사서보조 사업을 진행 중임. 또한 발달장애인 인턴십을 운영하고자 하는 기업체에 발달장애인을 배치하여 인턴십 후 고용을 전제로 진행되는 인턴십 사업을 올해부터 진행함.

○ 2019년에는 선 배치 후 훈련 시스템을 통해 총 63명이 민간사업체에서 현장훈련 및 취업지원을 받음. 2020년에는 총 80명을 대상으로 주요 식품회사 등에서의 취업지원 및 직업훈련을 실시 예정이며, 총 70명을 목표로 인턴십 사업지원을 통한 민간기업 인턴근무를 지원 예정임. 끝으로 발달장애인의 안정적인 직업유지를 위해 총 25명의 직무지도원을 양성 파견 계획임.

3. 경기도

▢ 경기도는 장애인 일자리 창출 및 장애인 고용촉진·직업재활 지원 조례를 시행 중임.

○ 경기도 조례를 살펴보면 장애인고용촉진 및 직업재활 지원의 목적을 '장애인의 인간다운 생활'을 위한 '장애인 고용활성화'로 제시함(제1조).

○ 목적 달성을 위한 방안 중 하나로 도지사는 경기도 공공기관 중 경영평가를 실시하는 기관을 대상으로 장애인고용 촉진 및 직업 적응에 필요한 활동을 한 경우 경영실적 평가에 반영하도록 함(제3조 제3항). 즉 공공기관 경영평가에 따른 인센티브와 장애인고용 촉진을 연계시킴.

○ 아울러 장애인 일자리 창출 사업 추진계획 상에 '장애인 일자리 참여자의 관리에 관한 사항' 역시 수립·시행될 것을 명기하여, 실질적인 장애인 일자리 사업 추진계획이 되도록 함(제3조의2 제2항).

○ 경기도는 서울시와 부산시와 마찬가지로 장애인 고용촉진 및 직업재활을 위한 장애인 일자리센터 설치·운영 규정을 2020년에 신설함(제5조의2 제1항).

- 장애인 일자리센터를 통해 경기도의 장애인 일자리 창출 및 직업재활 전반에 관한 계획 수립으로부터 직업훈련 관련 사항, 그리고 취업 후 사후지원 및 관련 조사·연구, 홍보·교

육에 관한 사항을 담당토록 함. 이 조례에 따라 현재 경기도 장애인 일자리 센터 설치가 추진 중임.

○ 끝으로 장애인복지법 제48조의 내용을 반영하여, 도지사는 장애인복지사업을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 공공청사 시설 등을 무상으로 대관 및 대여할 수 있도록 함(제10조의2).

▢ 경기도의 대표적인 장애인 일자리 관련 정책은 장애인복지일자리 직무지도원 파견을 꼽을 수 있음(이하 2020년 경기도 장애인복지사업 안내 참조).

○ 지난 2013년부터 시작된 경기도 자체사업인 장애인복지일자리 직무지도원 파견은 서울시 커리어플러스센터와 마찬가지로, 취업 취약계층인 발달장애인의 일상 및 사회생활 적응을 위한 직무지도와 자립도모를 목적으로 함.

○ 직무지도원은 지방공무원법 제31조에 의한 결격사유에 해당하지 않는 자는 누구나 참여 가능하며, 사회복지 관련학과 졸업자 및 자격증 소지자나 취업보호·지원대상자 등의 취약계층에 대해서 선발 우대함.

○ 직무지도원에 의한 서비스 내용은 주로 복지일자리사업 참여 발달장애인의 일상 및 직무지도에 관한 것임.

- 세부적으로는 ①출·퇴근, 작업장 시설 이용, 직장예절, 신변처리 등의 '일상생활 지도', ②작업 방법·기술 및 태도, 작업시간 준수, 안전사고 예방 등의 '직무지도', ③발달장애인 대상 사전 및 현장교육·지도, 취업 후 사후관리 및 지도 등 '수행기관 복지일자리사업 업무지원' 등임.

○ 직무지도원은 복지일자리사업 참여 발달장애인 10~12명 당 1명씩 배치되며, 2020년에는 장애인복지관 등 장애인복지일자리 수행기관이 위치한 경기도 내 28개 시군에 45명을 목표로 함.

〈표 Ⅲ-1-6〉 경기도 직무지도원 파견사업 추진체계



출처 : 2020년 경기도 장애인복지사업 안내(www.gg.go.kr)

▢ 경기도의 주목할 만한 장애인 일자리 정책으로는 보조기기 사후관리사 양성사업이 있음.

○ 발달장애인 고용률이 전체 장애인에 비해 낮은 점과 발달장애인 특성에 부합한 전문분야 직무개발 필요성을 배경으로 하는 이 사업은 아산사회복지재단 공모사업으로 시작됨.

○ 2016년부터 해마다 1억 원씩 총 3년간 아산사회복지재단으로부터 경기북부가족지원센터에서 지원을 받아 수행하였으며, 발달장애인이 병원이나 복지관 등에서 휠체어 등의 이동 및 보행 관련 보조기기를 분해·세척·소독·조립하는 업무에 종사하는 것을 추구함.

- 주요 사업내용으로는 발달장애인 및 전문강사 대상의 직업훈련 교육, 권역별 사업체 발굴을 통한 취업 연계, 각 기업 및 단체의 요구별 맞춤 사업 컨설팅, 그리고 취업자 고충상담 및 직장예절 교육, 기업 대상의 장애인식 개선 교육 등이 있음.

〈표 Ⅲ-1-7〉 발달장애인 보조기기 사후관리사 양성사업 주요 내용

교육사업	취업연계 및 자격관리	직무 및 사업운영모형 개발
• 발달장애인 보조기기 사후관리사 양성교육 : 이론·실습교육 총 160시간 수료 • 보조기기 사후관리직무 전문강사 양성교육 : 이론·실습교육 총 20시간 수료 • 보조기기 사후관리사 교육과정 및 직무매뉴얼 개발·보급 : 표준 교육과정 및 직무매뉴얼 개발·보급	• 휠-마스터 자격검증시험 및 관리 : 보조기기 사후관리 능력 검증 및 전문성, 공신력 확보를 위한 자격증 개발·검증시험 운영 • 취업 수요처 발굴 및 연계 : 찾아가는 사업설명회 및 이동작업을 통한 지역 내 병원, 사업체 등의 수요처 발굴 및 취업 연계	• 취업 후 사후관리 : 취업생 대상 직무지도, 보수교육, 상담 및 취업기관 욕구별 맞춤 사후관리 지원 • 운영컨설팅 진행 : 기관별 특성에 따른 교육 및 배치·운영 컨설팅 지원

출처 : 경기북부장애인가족지원센터 홈페이지(www.ggfamily.or.kr)

○ 이를 위해 다양한 소관 주체들이 참여하는 사업 플랫폼을 구성하여, 도청은 행정지원을, 교육청은 특수학교 전공과목 운영을, 장애인고용공단은 고용정보 제공을, 장애인가족지원센터에서는 보조기기 사후관리사 양성사업을 담당함.

〈표 Ⅲ-1-8〉 발달장애인 보조기기 사후관리사 양성사업 사업추진체계

추진주체	기능
경기도청	• 사업 운영 협력 : 사업 행정 지원 및 홍보 : 사업 가이드라인 제공 및 협력 견인
경기북부장애인 가족지원센터	• 사업 운영 및 수행 : 발달장애인 보조기기 사후관리 직무교육 및 현장실습 진행 : 훨-마스터 민간자격 관리 : 권역별 보조기기 사후관리 전문강사 양성교육 진행·파견, 인력풀 관리 : 수요기관(교육기관, 복지관 등) 직무관계자 교육 : 보조기기 사후관리 직무교육과정 도입기관 및 일자리 배치기관(복지관, 자립생활센터, 특수학교 등) 인큐베이팅(장소, 강사, 과정 세팅 등) : 교육 매뉴얼 보급 및 보완 : 사업체 발굴 및 취업연계 : 홍보 및 연계기관 발굴 : 교육생, 취업생 사후관리 : 사업집행 및 실적보고(시·군·구 관리부처) : 자문, 연구 지원 : 경기도 컨소시엄형 표준사업장 출범 준비
한국장애인고용공단	• 사업 수행 협력 지원 : '민간형(시장형)일자리' 사업체 발굴 및 취업연계(장애인의무고용 기관병원, 의료원, 요양원, 복지용구 사업소 등) : 맞춤훈련 사업체(민간병원) 대상 맞춤훈련과정 추진 협력 : 경기도 컨소시엄형 표준사업장 출범 준비
한국장애인개발원	• 사업 수행 협력 지원 : '공익형(복지형)' 일자리 영역 확대방안 협력 : 복지일자리 영역으로 '발달장애인 특화형 일자리 사업' 추진 협력
경기도 거점기관 (진로직업특수교육지원센터 등)	• 경기도 권역별 거점기관 역할 수행(사업홍보, 인력양성 및 배치·관리) : 발달장애인 대상 체험형 직무교육 : 교내 정규 교과과정 편성 추진
특수학교 및 특수교육 지원센터	• 인력양성 기반 조성 : 발달장애인 보조기기 관리사 교육과정 도입 : 인턴 및 실습 지원 : 장애인일자리(학교형) 참여

추진주체	기능
장애인종합복지관 및 종합사회복지관	• 인력양성 및 배치·관리 : 홍보 및 참여자 모집 : 발달장애인 보조기기 관리사 양성 교육과정 도입 : 인턴 및 실습 지원 - 인턴 및 취업생 사후지원 - 장애인일자리(복지형) 참여

출처 : 보조기기 사후관리사 양성사업 실적 내부자료

○ 아울러 해당 사업은 단계적이고 체계적인 연구활동 결과를 기반으로 수행됨. 2016년의 보조기기 세척수요 및 시장성 조사 연구를 통해 장애인 보조기기 세척에 대한 욕구파악과 관련 전달체계 및 실태 파악, 그리고 제도 설계 방안을 마련함. 또한 보조기기 사후관리사를 위한 직무매뉴얼(2018년), 사업 운영 모델 개발연구(2018년)를 수행함. 발달장애 특성에 맞는 교육매뉴얼과 직무매뉴얼 도출, 장애인학교 등에 직무교육과정을 도입함.

○ 2019년 상반기까지의 성과로는 직무교육 37명, 병원 취업 15명, 장애인일자리 취업 12명을 들 수 있음. 아울러 보건복지부 장애인일자리 직무로 채택되어 국비 및 시도비 지원의 근거를 마련함. 무엇보다 발달장애 특성에 부합하는 고용확대로 당사자의 취업지원 강화와 해당 가족의 돌봄 부담 경감에 기여했다는 점에서 의의가 있음.

- 그 결과 행정안전부 주관 2018년 협업우수사례(경기도-경기북부장애인가족지원센터-장애인고용공단) 장애인고용분야 최우수상에 선정됨.

▢ 보조기기 사후관리사 양성사업은 2019년 하반기를 기점으로 여러 변화를 모색 중임. 지난 3년간의 공모사업 지원이 종료되고, 경기도 장애인일자리사업 차원에서 경기북부장애인가족지원센터 위수탁으로 수행하고, 향후 2021년까지의 사업목표를 60명 교육, 30명 취업으로 확대, 추진체계는 기존 2개 권역에서 4개 권역으로 확장을 추진 중임.

○ 발달장애인이 활용 가능한 VR교육과정 개발을 준비 중이며, 코로나 바이러스 확산에 따른 비대면 근무환경에 대응하기 위한 취업 및 수요기관 대상 파견교육을 수행 중임. 또한 도내 진로직업특수교육지원센터 3개소에 교육과정이 도입되어, 총 19개 시·군을 관할하게 됨.

- 2020년 9월 기준 직무교육 47명, 취업 15명, 휠-마스터자격(민간자격증) 취득 22명 수준임.

제2절 해외사례

1. 개관

▢ 선진국의 경우 장애인복지는 장애인의 사회통합과 정상화, 독립적인 생활과 자기 결정권 등의 성과를 달성하고, 고용서비스 패러다임의 변화로 장애인들의 서비스 선택이 가능하게 되었으며 편의시설 확대를 통해 장애인의 접근성이 제고됨(윤상용 외, 2019).

- ㅇ 미국은 장애인 직업재활정책과 서비스과정이 가장 체계적이고 발전되어 있는 국가로 평가받으며(NERC, 2013), 1960년대 이후 고용차별금지법을 제정 및 시행하고, 시민권법을 통해 장애인고용에 대한 평등한 기회를 제안하며 체계적인 장애인고용정책을 갖추고 있음(ECOTEC Research and Consulting, 2002).
- ㅇ 영국은 Remploy. ltd.(장애인고용사업장), Social Firms(장애인사회적기업)과 같은 다양한 장애인 프로그램을 태동시킨 장애인 복지선진국으로(심진예 외, 2017), 장애인고용촉진을 위해 직업능력 교육훈련과 유인정책을 개발하여 다양하게 적용하고 있음.

▢ 본 절에서는 미국, 영국의 장애인 직업능력개발 및 고용지원 체계를 이해할 수 있도록 국가별로 법령과 정책, 장애인고용서비스 전달체계 및 장애인 일자리 사례를 제시하고 시사점을 도출하고자 함.

2. 미국의 장애인고용촉진 및 직업재활

▢ 장애인의 재활과 고용에 관한 서비스 분야에 가장 큰 영향력을 행사하게 된 법률은 「재활법(Rehabilitation Act; RA, 1973)」과 「장애인법(Americans with Disabilities Act; ADA, 1992)」임.

1) 관련 법과 제도

▢ 「재활법(Rehabilitation Act, 1973)」은 연방정부와 그 소속기관, 연방정부와 계약관계에 있거나 연방정부의 재정지원을 받는 기관은 장애를 이유로 차별할 수 없다는 점을 강조함.

- ㅇ 직업재활의 주요 목적은 고용과 고용상태 유지이고, 중증장애인을 위한 직업재활서비스 제공의 확대를 의무화함으로써 주·연방 직업재활서비스의 우선순위는 중증장애인에 있음을 규정함.

○ 재활서비스는 모든 장애인이 직업을 가질 수 있다는 전제로 제공되며, 이를 통해 장애인의 직업역량을 향상시키는 것을 목표로 함.

- 직업재활서비스[5]는 직업상담, 직업훈련, 직업개발 및 직무배치, 고용 및 평가, 사후관리 등을 포함하며, 재활서비스 계획 수립 및 프로그램 과정에서 서비스이용자, 즉 장애를 가진 사람이 재활상담사와 동등한 역할을 수행함(Rubin & Roessler, 1987).
- 재활법은 미국장애인법(ADA) 제정의 토대가 되었고, 재활법에서 사용한 장애 및 합리적 편의제공(reasonable accommodation)의 개념은 장애인법에 그대로 사용됨.

▢ 미국 장애인고용의 기본적 이념은 「미국 장애인법(ADA, 1990)」에 반영되어 있음.

○ 전통적으로 미국은 소득보조정책에 중점을 두고 노동시장에 대한 정부의 개입을 최소화 해왔으나 장애인법 제정 후 민간부문의 고용주를 통해 장애인을 고용할 수 있는 적극적 우대조치(affirmative action)를 기울여 재활정책으로 확대함.

○ 장애인법은 장애인에게 비장애인과 동등한 권리와 기회의 보장을 강조하고, 장애인 차별에 관한 기본법으로 적용되고 있음.

- 이 법의 주요 목적은 장애인에게 공평한 기회 보장, 완전한 사회참여, 독립적인 생활과 경제자립의 기반을 마련하는 것임.

○ 장애인법은 총 5개 Titles(or Sections)로 구성되어 있으며, Title Ⅰ은 고용 영역의 차별 금지에 관한 내용임[6].

- 장애인고용에 있어 비장애인과 동등한 고용기회와 혜택을 보장하고, 업무수행에 필수적인 기능(essential function)을 갖춘 사람을 장애를 이유로 고용하지 않는 것을 금지함.
- 자격을 갖춘 장애인(qualified individual with a disability)은 채용, 승진, 보상 및 직업훈련 등 인사 측면에서 차별할 수 없음.
- 사업 운영에 과도한 부담(undue hardship)을 초래하지 않는 한, 고용된 장애인을 위한 적절한 편의(reasonable accommodation)를 제공해야 함.

---

5) 직업재활서비스는 신체적·정신적 서비스, 교통지원, 통역서비스, 통신서비스, 개인지원서비스, 재활공학적 지원 등이 제공됨(Section 6, Rehabilitation Act)

6) 미국장애인법 전국 네트워크(adata.org/factsheet/ADA, 검색일: 2020.07.17.)에서 발췌한 내용을 이용하여 작성.

- 장애인법에서 장애의 개념은 의학적 정의를 포함하여 법적· 사회적 용어로 판단하고 있고, 현재의 장애뿐만 아니라 과거의 장애(record of a disability), 주관적으로 인식되는 장애(perceived disability)까지 파악하고 있음.
- 이 법안은 근로자 15인 이상의 사업장(주정부 및 지방정부, 관련 기관)에 적용됨.

▢ 장애인법은 장애의 개념 정의 수정을 중심으로 2008년 ADA개정법(The Americans with Disabilities Act Amendments Act; ADAAA)으로 개정됨.

○ 장애(disability)를 규정할 때, 주요 생활활동(major life activities), 주요 신체기능(major bodily function) 및 실질적인 제한(substantial limits)의 개념을 새롭게 해석함.

- 직업재활서비스의 수급 자격(eligibility)은 생활활동, 주요 신체기능과 실질적인 제한에 대한 의학적 진단과 장애인 당사자의 의견을 충분히 반영하여 결정됨.
- 좁은 의미로 해석되었던 장애의 개념이 개정을 통해 새롭게 정의됨으로써, 서비스 제공을 거절당했던 장애인에 대한 법적 보호가 가능해짐.

2) 장애인 고용정책과 전달체계

(1) 노동부(Department of Labor)

▢ 미국 장애인고용서비스에 관한 업무를 담당하는 연방정부 부처는 노동부(Department of Labor; DOL)이고, 장애인고용에 특화된 노동부의 하위부서인 장애인고용정책국(Office of Disability Employment; ODEP)이 장애인의 고용정책 개발과 집행을 담당함.

▢ 장애인고용정책국(ODEP)은 ADA를 기반으로 모든 사업을 추진하고 있으며, 장애인의 고용증진을 위해 정부기관 및 사업주와 협력하여 정책개발, 교육 지원 등을 수행함.

○ ODEP 산하의 Job Accommodation Network(JAN)는 고용주와 근로자, 구직자, 서비스공급자와 가족구성원에게 합리적 작업환경 조성(합리적 편의)과 장애인 고용에 관한 전문적 가이던스를 제공함.

○ ODEP의 주요 사업은 다음과 같음[7)]

---

7) 장애인고용정책국 웹사이트(http://www.dol.gov/odep/history/2019, 검색일: 2020.07.22.)의 사업현황을 참고하여 작성.

- ODEP는 2016년부터 노동부와 함께 직업훈련 견습제도(Apprenticeship)를 추진 중이며, 2019년에 Apprenticeship Inclusion Models(AIM) Initiative 수립하고 장애 차별을 방지하고 포용적 일자리 환경 구축을 목적으로, 보다 높은 수준의 요구를 지닌 장애청(소)년을 대상으로 직업경로를 확장하는 사업을 수행함.
- 노동부는 장애인고용계획(Disability Employment Initiative; DEI)을 수립하고 장애인 교육, 훈련, 고용기회 제공을 통해 장애급여 수급자 및 실업자의 고용증진을 목표로 ODEP와 공동으로 사업을 추진함.
- 10년째 이어오는 ODEP 장애인고용캠페인(Campaign for Disability Employment; CDE)은 정부, 기업, 장애인단체와 협업하여 다양한 홍보활동을 통해 장애인고용에 대한 고용주, 학교, 지역정부의 인식 개선에 성과를 보임.
- ODEP는 인재채용프로그램(Workforce Recruitment Program; WRP)의 일환으로 장애대학생(college student or recent graduates with disabilities)을 정부기관의 직원 또는 인턴으로 채용하는 사업을 미국방부와 공동으로 운영함.
- ODEP는 장애인고용을 담당하는 관계부처의 워킹그룹 구성과 운영을 지원하는 장애고용 연방거래(Federal Exchange on Employment and Disability; FEED)사업을 추진 중이며, 워킹그룹은 분기별 회의를 통해 각 부처 의견, 성과, 사업 등을 논의함.
- 이외에도 ODEP는 여러 단체들과의 전략적 파트너쉽을 구축하여 장애인 고용성과를 높이는데 다양한 사업을 추진 중임.

▢ 노동부의 직업안전·건강관리국(Occupational Safety and Health Administration), 고용 및 훈련관리국(Employment and Training Administration), 재향군인 고용 및 훈련관리청(Veterans Employment and Training Service), 고용표준국(Employment Standards Administration) 등은 장애인의 고용 및 훈련에 관한 지원과 장애인 근로기준 선정, 산업재해와 재향군인에 대한 고용과 훈련서비스를 제공함.

▢ 그 외 노동부와 관계하는 연방기관(Federal Agency)인 고용평등기회위원회(Equal Employment Opportunity Commission; EEOC)는 장애, 인종, 피부색, 성별, 출신국, 연령, 종교 등 고용차별을 방지하기 위한 법률 집행을 담당함.

(2) 교육부(Department of Education)

▢ 교육부의 '특수교육 및 재활서비스국(Office of Special Education and Rehabilitative Service; OSERS)'는 장애인고용 및 재활관련 주무부서로 장애인이 교육, 직업을 통해 사회 구성원으로 참여하고, 사회통합의 기회를 가질 수 있도록 지원함.

▢ OSERS는 특수교육프로그램국(Office of Special Education Program; OSEP)과 재활서비스청(Rehabilitation Services Administration; RSA)이 소속되어 있음.

○ OSEP은 주정부가 영유아에서부터 청소년기 장애인들의 교육적 욕구를 파악하고, 조기개입을 할 수 있도록 지원하며 지도자 교육 및 재정적 지원을 수행함.

○ RSA는 신체적·정신적 장애인을 지원하기 위한 프로그램에 보조금 지원을 관리하고, 장애인이 일자리를 갖고 독립적인 생활을 할 수 있도록 다양한 지원 사업을 수행함.

- RSA는 중증장애인의 직업재활서비스에 관한 주요 사업을 담당하고 있으며 연방기관으로서 주정부의 직업재활프로그램 감독 및 예산지원을 통해 장애인들에게 상담, 의료 및 심리치료, 직업훈련과 기타 고용 관련 서비스를 제공함.
- RSA의 프로그램은 크게 직업재활, 고용지원, 직업훈련, 독립생활, 보조공학, 심리상담, 관련 지원사업으로 구성되며 이와 같은 프로그램 운영을 통해 장애인 고용이 가능하도록 함.

○ OSEP, RSA와 함께 교육부 OSERS의 핵심조직을 이루고 있던 국립 장애·자립·재활연구소(National Institute on Disability, Independent Living, and Rehabilitation Research)는 인력혁신 및 기회법(WIOA)[8]의 개정에 따라 교육부에서 보건복지부로 업무가 이관됨.

(3) 보건복지부(Department of Health and Human Services)

▢ 보건복지부에서 직업재활 관련 담당 부서는 지역사회거주관리국(Administration for Community Living; ACL)이며, 기존의 보건복지부 산하 발달장애지원국(Administration

8) 인력혁신 및 기회법(The Workforce Innovation and Opportunity Act; WIOA)은 오바마 대통령이 2014년 7월, 기존의 인력투자법(1998)과 재활법(1973)을 대체할 법률로 상정한 법률이며, 2015년부터 2020년까지 효력이 있음. WIOA는 인력투자법에서 도입된 원스톱 전달체계를 유지하되 American Job Centre로 그 명칭을 통합하고 노동부가 앞으로 이 법률 시행에 대한 구체적인 실천 사항 및 기간을 설정하되, 관련 기구의 부처 간 이동을 통해 교육부, 보건복지부가 협력하여 각 지역 단체와 프로그램이 이 법률에 맞추어 나갈 수 있도록 지원함(박경수 외, 2015)

on Intellectual and Developmental Disabilities), 장애지원부(Office on Disability), 노인지원국(Administration on Aging)을 통합한 기관임.

- ACL은 장애인과 노인에 대한 사회서비스 프로그램이 유사한 성격을 갖는다는 전제하에 노인지원국과 장애인지원국의 중복 업무를 없애고 부서 간 협조를 강화해야 할 필요성에 따라 통합되었으며, 장애인과 노인을 위한 통합적 정책과 서비스를 개발하고, 재가 및 지역사회 기반 돌봄서비스에 대한 접근권을 제고하고자 함.
- ACL은 장애인과 노인의 특수한 욕구에 관심을 갖고 그들의 지역사회 참여를 지원함.

3) 사업주 및 근로 장애인 지원제도

▢ 미국은 장애인의무고용제도를 실시하고 있지 않지만 다양한 세액공제 프로그램 활용을 통해 장애인을 고용한 사업주를 지원함.

▢ 미국의 대표적인 사업주 지원제도는 '고용기회 세액공제제도(Work Opportunity Tax Credit Program)', '장애인 접근 신용제도(Disabled Access Credit)', '건축 및 교통 장애물 제거에 대한 공제(Barrier Removal Tax Deduction)'가 있음.

○ '고용기회 세액공제제도(Work Opportunity Tax Credit Program)'이며, 이 제도는 사업주가 취업취약계층[9]을 고용하는 경우 임금의 일부를 사업주(고용주)의 납부세액에서 공제하여 줌.

○ '장애인 접근 신용제도(Disabled Access Credit)'는 ADA를 준수하는 기업을 위한 세액공제 제도임.

- 정규직원이 30명을 초과하지 않거나 연간 총수입이 100만 달러 이하의 중소기업이 주 대상이며, 최대 연 5,000달러까지 지원함.

○ '건축 및 교통 장애물 제거에 대한 공제(Barrier Removal Tax Deduction)'는 건축물이나 교통수단의 장애물을 제거한 경우 연간 15,000달러의 세금공제 혜택을 줌.

- 세금공제는 새로운 건축에 대한 비용에는 적용되지 않고 공공 교통수단이나 시설의 재건축비용에도 해당되지 않음.

---

9) 취업취약계층은 극빈층가족, 제대군인, 청년실업자, 저소득전과자, 장애가 있는 직업재활대상자 등을 포함하고 있으며, WOTC는 점차 확대되면서 지속적으로 변화되어 왔음(심진예 외, 2017)

▢ 장애인에 대한 지원은 능력개발과 취업지원 정책, 근로장애인 지도제도가 있음.

- 노동부와 ODEP가 공동으로 추진하는 DEI는 장애인의 직업교육, 훈련, 고용기회 확대와 성과향상을 목표로 함.
- 장애인의 능력개발과 취업지원을 위해 원스톱센터(One-Stop Center)를 운영 중이며 주요서비스는 노동시장 정보, 구인구직정보 및 취업 알선, 직업훈련, 직업재활과 훈련서비스, 취업지원 및 고령자 고용촉진, 재향군인 고용지원 등의 업무를 수행함.
- 주정부의 직업재활국(Division of Vocational Rehabilitation)과 산하기관인 직업재활사무소(State Vocational Rehabilitation Agency)는 장애인 대상 개별고용계획(Individualized Plan for Employment; IPE)을 수립하고 지역사회의 자원을 연계하여 취업지원 서비스를 제공함.
- 근로장애인의 경우 '사회보장 수혜자 근로지원제도'를 통해 직업훈련기간 동안 현금공제 혜택을 받을 수 있으며, 장애인이 재택근무를 하거나 창업을 하는 경우도 지원받을 수 있음.

4) 장애인 일자리 사례

(1) Project SEARCH

▢ Project SEARCH는 경쟁 고용사회에서 장애인의 안정된 고용을 최우선의 목표로 병원 내 일자리 창출 및 취업을 도모하는 프로그램임.

- Project SEARCH는 1996년 실시된 발달장애인의 전환교육 프로그램(High School Transition Program)이며 일반고용을 목적으로 1년간 3단계 인턴쉽 프로그램으로 구성됨(심진예·김용탁, 2015).
- 가장 대표적인 프로그램은 "직업으로의 전환(Transition to Work)", 즉 직업훈련과 취업의 연계이고, 현실적인 직업훈련을 통해 직업을 갖고 생산적인 삶을 살아가는 것이 목표임.
- Project SEARCH교육 프로그램 참여자(인턴)는 중등 이상의 지적장애인, 발달장애인이고 이 프로그램을 주관하는 병원이나 기업에서 만든 프로그램 운영학교를 1년 동안 다님[10].

10) 프로그램 개요는 Project SEARCH 웹사이트(www.projectsearch/transition-to-work/, 검색일: 2020.7.28.)를 참고하여 작성

- 프로그램이 시작하면 인턴은 오리엔테이션을 시작으로 실습기술평가(hands-on skill assessment), 작업환경과의 친밀감 형성에 집중하고, 개별적인 직업계획 수립 및 직장 탐색을 수행함.
- 프로그램 과정은 팀을 형성하고 팀원으로 일하는 방법, 안전과 기술, 직업 유지, 몸과 마음의 건강, 취업 준비 등으로 구성됨.
- 프로그램 종료 전에 인턴들은 습득한 기술을 개선하고, 취업목표를 달성하며 개별화된 직업개발을 수행함. 직업개발은 인턴의 경험, 흥미, 강점과 기술을 기반으로 이루어짐.
- 지역사회의 적절한 서비스와 연계하고 인턴들이 프로그램을 졸업하면서 성인으로서 직업을 갖고 생활을 할 수 있는 단계로 전환함.

▢ Project SEARCH는 병원 내 직무를 장애인 일자리로 개발한 사례로 영국, 캐나다, 아일랜드, 네덜란드, 포르투칼 등 다른 국가로 확장되어 세계적인 주목을 받음.

○ 장애인과 비장애인이 함께 일하는 통합적인 직업(Competitive employment and integrated setting)으로 1년 이상 직업 유지, 주 16시간 이상 근무하는 일자리에 다수의 졸업생 배치.

○ 졸업생은 졸업과 취업 이후에도 직업을 유지하기 위한 효과적인 사후관리를 받음.

▢ 이 프로그램은 사업체, 교육 기관, 학교, 직업재활 전문가, 지역사회기관, 장애인 서비스와 가족 등 관련 파트너들 간의 진정한 협력을 기반으로 한 고용모델임.

(2) 기업의 직업재활 투자를 통한 장애인고용

▢ 미국의 식품회사 WinCo Foods는 사업장 전반에 걸쳐 비장애인과 장애인 직원들이 함께 일하는 근무환경 조성과 장애에 대한 포용을 전제로 장애인 고용을 추진함.

○ Texas 주정부 직업재활 상담소와 협력하여 19명의 장애인을 고용하고, 잡 코칭(job coaching)과 멘토제도(mentorship)를 통해 장애인 내담자들이 고용수습기간 동안 배울 수 있는 작업 환경 및 과정, 기술 등을 학습하도록 지원함.

○ WinCo는 장애인과 비장애인이 함께 일하는 것이 중요하다고 강조하고 “WinS-Workforce Inclusion Success(인적 자원의 통합 성공)”라는 철학에 기반하여 장애인고용에 적극적으로 행동함.

- 주정부 직업재활센터을 통해 장애인 학생을 인턴(year-round paid work experience program)으로 채용하고 수습기간을 거쳐 직무에 적합한 학생을 직원으로 채용함.
- 장애인 학생의 직업준비를 위해 회사는 자체 직업 훈련시설과 훈련 프로그램을 개발하고 주정부 직업재활센터는 임금, 코칭과 상담을 담당하며 협력함.
- WinCo의 장애인 직원들은 지역사회의 안전과 작업환경 개선 위원회에서 활동하고, 직장 내 장애인식 개선교육을 진행하고 있음.

○ WinCo WinS 정신과 노력은 소매점들의 고용 원칙을 바꾸었고 애리조나, 유타 등 다른 주(state)에 있는 센터가 해당 주정부 직업재활센터와 협력체계를 구축하고 이를 확산 하는 등 장애인고용에 긍정적 영향을 끼치게 되었음.

(3) WIOA[11]에 근거한 직업재활 서비스

▢ 플로리다 주정부 직업재활 사업부서(Florida Division of Vocational Rehabilitation, DVR)는 졸업생 취업 네트워크(Job's for America's Graduate network; JAG)의 플로리다 지부와 협력하여 장애 학생이 취업 전 교육 및 졸업 후 취업을 전환 서비스 프로그램을 확장하고 취업 관련 교육과 서비스를 받도록 함.

○ DVR과 JFG의 협력 프로젝트는 장애 학생이 학교 교과과정에 WIOA가 요구하는 취업 전환 교육프로그램을 편성하고 이 과정에서 학교, 사업체들과 협력하여 300여 명의 중증 장애 학생들이 취업할 수 있도록 지원함.

○ 플로리다의 교육 연계 프로젝트는 장애 학생의 고등학교 졸업률을 69.3%(2016-2017)에서 92.8%(2017-2018)로 높이고, 자퇴율을 10.6%에서 6.5%로 낮추었음.

▢ 위스콘신 DVR은 위스콘신 PROMISE 연구 프로젝트를 진행하여 취업 취약계층의 교육과 취업률 향상을 위한 서비스를 확장함.

○ DVR의 인력개발부, 아동·가족부, 건강·보건부, 공공안내부가 협력하여 저소득자, 장애인에게 교육·취업지원 서비스를 제공하고 정보 시스템을 공유해서 자료 및 영향 평가에 대한 효율적인 부서 간 소통, 협업을 통해 WIOA의 기준 충족에 노력.

---

11) Workforce Innovation and Opportunity Act: '인력 혁신 및 기회법'의 약자

○ PROMISE 연구 프로젝트에 참여한 장애 청년의 취업비율은 53%로 비장애인 청년의 취업비율(60%)과 비슷한 수준이었고, 이 프로젝트에 참가하지 않은 장애 학생들의 취업 비율은 43%로 나타남.

3. 영국의 장애인고용촉진 및 직업재활

1) 관련 법과 제도

▢ 영국은 1944년 장애인고용법(Disabled Persons Employment Act)상의 의무고용제[12]를 채택하고, 1948년 질병수당(Sickness Benefit)의 부분으로 장애급여가 시작됨.

▢ 1995년 의무고용제에서 고용차별금지제도로 방향을 전환하며, 장애를 이유로 차별하는 행위를 금지하는 "장애인차별금지법(Disability Discrimination Act; DDA)"을 제정하고 장애인의 사회적 참여와 활동의 폭을 넓히는 기반을 마련함.

▢ DDA는 유럽연합의 고용평등 기본지침에 근거하여 성, 연령, 인종에 관한 다른 차별금지법과 통합되어, 2010년 장애인고용 및 직업재활서비스의 직접적 근거가 되는 "평등법(Equality Act)"의 한 부분으로 포함됨.

○ 평등법은 장애인 차별을 강력하게 금지하고 있으며, 고용서비스는 고용계획 수립, 채용, 채용 포기, 배치, 인사, 직업훈련, 급여와 복지 등을 포함하고 있음. 평등법은 고용주에게 장애인이 일할 때 방해가 되는 장벽(Barrier)을 제거하는 합리적 편의(Reasonable Adjustment)[13]를 제공하도록 함.

○ 합리적 편의제공 의무는 영국 고용연금부(Department for Work and Pensions) 산하의 Jobcentre Plus의 Access to work 프로그램을 통해 이루어짐.

▢ 영국정부는 1997년 장애연금 체계 정비와 개선에 중점을 둔 '장애인을 위한 뉴딜(New Deal for Disabled People)' 정책을 통해 장애인 고용촉진을 위한 개혁 도입.

---

12) 장애인고용법 의무고용제는 장애인등록, 할당제(quota system), 유보고용(reserved work), 보호고용 등의 내용을 주요 골자로 하고 장애인의 일반고용을 촉진하기 위해 장애인을 의무적으로 고용하도록 하고 의무고용을 위반하는 경우 부담금 제도 대신 형사처벌 규정을 두었음(심진예 외, 2017). 이후 장애인자별금지법 제정에 따라 폐지됨.

13) 합리적 편의는 ①건물 출입구, 경사로, 화재경보기 등 환경 구축, ②비장애인과 구분 없는 직무배치, 빈자리에의 재배치, ③작업 시간의 유연성, 재활서비스 이용에 대한 배려, ④장애인 근로자와 동료 훈련, ⑥장벽 제거를 위한 설비 조정 및 교환, ⑦회사 내 정보 접근, ⑧평가, ⑨장애유형을 반영한 통역, 대독 또는 수퍼비전 제공을 포함함.

- ㅇ 뉴딜정책은 사회보장급여 수급자에게 일자리를 제공하여 자립을 지원하는 '고용을 통한 복지(Welfare-to-Work)' 국정과제의 핵심요소임.
- ㅇ 장애인을 위한 뉴딜은 직업상담과 직업훈련, 생계지원, 고용보조금을 하나의 통합된 제도적 틀 안에 포괄하여 운영하는 것으로 영국의 주요 사회보장 급여 중 1개 이상 수급하고 있는 장애인은 참여할 수 있고 다양한 서비스와 연계하여 Jobcentre에서 제공됨.
- ㅇ 장애인 뉴딜을 통해 장애인 일자리 유지를 위한 시범사업, 장애인고용촉진을 위한 홍보사업, 장애인을 위한 개인상담가의 구직상담 사업 등이 구성되었음.
- ㅇ 모든 사업주는 2004년 이후 고용 규모에 관계없이 장애인 차별금지법의 적용을 받도록 개정되었으며, 장애인 차별금지법을 통해 근로 환경을 개선함으로써 장애인의 고용기회를 확대하고 장애인에 대한 균등한 처우를 보장하는 방향으로 장애인고용정책이 변화함.

▢ 2010년 영국 정권이 바뀌면서 보수-자유 연립정부는 '복지시스템의 단순화'와 '일하는 복지(welfare that works)'를 기본으로 복지개혁법(Welfare Reform Act 2012)을 제정함(심진예 외, 2017)

- ㅇ 복지개혁법은 복지의존도를 낮추고 근로와 복지의 연계를 강화하고 복잡한 전달체계의 단순화, 복지수급권 축소, 고용서비스 합리화, 통합수당(universal credit)의 신설.
- ㅇ 정부는 장애인생활수당 수급자를 대상으로 근로능력평가(work capacity assessment)를 시행하고 근로적합(fit for work)판정을 받은 이들에 대한 구직 의무 강화, 구직자 수당(Jobseeker's allowance), 장애급여(Incapacity benefit)와 같은 공공부조 수급자가 장기실업을 벗어나, 수당이 아닌 근로를 통해 소득을 얻을 수 있도록 독려함.

2) 장애인고용 및 직업재활 정책

▢ 영국 장애인고용 및 직업재활 정책은 장애인이 사회 내에서 평등한 선택, 고용과 독립성을 제공하는 데 목적이 있음. 고용연금부는 장애인의 고용촉진과 장벽 제거(Barrier-free), 자립생활 지원을 위한 다양한 프로그램을 운영하고 있음.

(1) 고용프로그램(Work Programme)

▢ 고용프로그램(Work Programme)은 가장 지원 규모가 큰 사업으로, 서비스의 분산, 서비스 제공자에 대한 낮은 인센티브, 성과 부진 등 이전의 사업에서 드러난 한계를 보완한 구

체적인 성과지향적 프로그램임.

▢ 고용프로그램은 고용서비스를 제공하는 비영리 단체와 기업이 보다 적극적이고 양질의 서비스를 제공할 수 있도록 세 가지 기본원리를 전제하고 있음.

- ㅇ 성과에 대한 인센티브 보장: 고용서비스 이용자 지원의 난이도가 높을수록 서비스 제공자에 대한 높고 명확한 인센티브 지급. 이용자의 취업률, 고용유지율 등에 따라 서비스 제공자는 높은 인센티브를 보장받을 수 있음.
- ㅇ 서비스 제공자에 대한 자유: 고용서비스를 제공하는 단체 또는 기업의 자격요건을 완화하고 그들이 가진 자원을 활용하여 지역사회 맞춤형 서비스 제공에 집중할 수 있도록 함. 서비스 제공자에 대한 평가는 객관적이고 투명하게 운영함.
- ㅇ 장기적 책무: 서비스 제공자들은 5년간 계약을 맺고 전문가, 관련 기관(기업, 단체 등), 지방정부 등 파트너들과 협력관계를 유지하여 장애인 등의 고용 유지가 가능하도록 지원함.

(2) 워크초이스(Work Choice)프로그램

▢ 워크초이스(Work Choice)는 장애인에게 제공되는 고용지원 프로그램으로 취업을 위해 전문적 지원이나 신규 취업 장애인의 고용 안정을 지원함.

- ㅇ 이 프로그램은 장애인이 필요한 훈련과 지원을 받을 수 있도록 돕고, 장애근로자의 직업능력 개발 계획을 수립함. 중증장애인이 직장을 구하는 전 과정에서 필요한 서비스를 일관된 과정으로 개인에게 특화된 방식으로 제공하며, 고용프로그램 또는 Jobcentre Plus의 지원으로 운영됨.

(3) 엑세스투워크(Access to Work)

▢ 엑세스투워크(Access to Work) 프로그램은 장애나 건강 문제로 직업을 갖기 힘든 대상자를 지원하는 서비스로 DDA의 합리적 편의 제공을 기반으로, 장애인이 업무를 수행하는데 실질적으로 필요한 사항을 제공함.

- ㅇ 장애인 고용유지를 위해 제공되는 서비스는 다음과 같음[14].

14) 영국 장애인 권리 홈페이지(disabilityrightsuk.org/access-work, 검색일: 2020.08.05.)에서 장애인 고용유지 와 부분을 참고하여 작성

- 의사소통의 장애요소를 없애기 위한 통역 서비스 또는 통역가를 고용한 경우 비용 지원
- 장애유형에 따른 지원: 시각장애인을 위한 낭독, 청각장애인에 대한 수어 통역, 지적장애인 대상 직무지도 등
- 근로현장에 필요한 보조기기와 특수 장비(특수 컴퓨터, 설비 등)지원
- 건물 개조 지원, 직장 이동 소요비용 지원
- 정신건강 지원서비스(우울증, 낮은 자존감 회복 상담 등)

▢ Access to Work 참여에 따른 비용은 사업주와 정부가 공동으로 부담하며 사업체 규모에 따라 지원액이 다름. 50인 미만 사업체는 정부가 100%, 50인 이상 249인 이하 사업체의 경우 사업주가 20%, 정부가 80%를 부담하고 있으며 비용은 500파운드에서 1만 파운드 이하 범위 내에서 지원.

3) 장애인 일자리 사례

▢ 영국은 다양한 장애인노동통합형 사회적 기업이 운영되고 있으며, 완전히 노동통합을 목적으로 하는 유형, 서비스를 제공하면서 노동통합 기능을 하거나 부분적으로 노동통합 기능을 하는 형태 등 다양한 형태로 운영되고 있음.

▢ 노동통합 기능을 하는 영국의 사회적 기업은 노동자 협동조합, 지역사회기업, 사회적 회사, 노동시장중개조직, 고용활동에 참여하는 자발적 조직, Remploy의 6개 유형으로 구분됨(경기복지재단, 2016).

○ 이와 같은 사회적 기업은 장애인 또는 근로취약계층이 25% 이상이어야 하고, 장애인 또는 근로취약계층에 일자리를 제공하는 것을 목표로 직업교육 및 훈련이 결합된 고용을 강조함.

(1) Remploy

▢ Remploy는 영국 정부가 1945년 상이군인의 고용을 위해 장애인고용공사로 설립되었다가 Remploy로 명칭을 변경한 정부 주도의 대표적인 사회적 기업임.

○ Remploy는 전액 정부 출연으로 운영되었으며, 제조업 공장을 확장하면서 영국 내 중증장애인 고용과 훈련 기회를 제공하는 가장 핵심적인 사회적 기업으로 자리매김하였음.

○ Remploy의 목적은 장애인의 삶과 사회 변화를 주도하는 것이며 이를 위해 고용 평등의 실현, 지속가능한 고용과 경력 유지를 위한 지원, 장애인의 꿈을 실현하고자 그들의 잠재력을 최대화하는 데 주력함.

- 장애인이 일을 통해 삶을 변화시키고 유지하며 다양한 욕구를 해결할 수 있다는 전제 하에 장애인 스스로가 자신의 강점을 찾고, 역량을 다할 수 있도록 장애인 맞춤형 일자리를 제공 또는 적합한 기업을 발굴함.
- Remploy는 장애인 취업 준비와 지원, 고용주 매칭, 고용 유지를 위한 장기적인 지원과 상담, 취업 또는 이직을 위한 진로지도를 실시함.

▢ Remploy는 장애인고용지원을 위한 다양한 프로그램을 제공함[15)]

○ 대상에 따라 2주~16주 교육과 직업재활프로그램(vocational rehabilitation)을 제공하고 장애인이 업무를 수행할 수 있도록 준비단계에서부터 상담과 교육, 훈련을 제공하고 취업할 경우 현업 적응을 지원하는 2년간 모니터링 실시.

- 부적응의 경우, Remploy에서 재훈련을 받고 새로운 일자리를 탐색하고 장애인의 역량과 능력을 더 세부적으로 파악하여 최적의 기업 및 직무를 찾을 수 있도록 집중함.
- 일반기업에서 장애인의 이직률은 평균 40%지만 Remploy를 통해 고용된 사람들의 이직률은 5% 수준임.

○ 기업과 협력체계를 구축하여 교육훈련을 받은 장애인 근로자를 파트너기업에 파견하는 제도를 시행하고 있으며 맞춤취업 지원서비스를 위한 구직자 수요조사를 실시함.

- Remploy에서 직업훈련을 받은 장애인의 프로필을 고용주에게 제공하고 사후 멘토링제도를 통해 장애인의 고용이 유지되도록 지원함.

▢ Remploy는 제조 및 조립 분야(전자제품 중간조립, 기계 완제품 조립 등), 생산품 제작(사무용품 및 문구류), 포장 업무, 의류 생산(작업복, 군복. 스포츠 의류 등), 가정용·사무용 가구 생산 분야, 장애인의 재활보조 장비 및 도구 생산 등 6개의 주요 사업 분야를 구축함.

○ Remploy는 2,500개 이상의 기업과 제휴하고 주류 자동차기업과 전자제품기업에 공급하며, 공공부문에도 다양한 제품을 납품하고 있음. 기업이 장애인고용을 통해 포용적 근무환경(inclusive workplace environment) 조성이 가능하도록 훈련 및 다른 서비스를 지원함.

---

15) 영국 Remploy 홈페이지(www.remploy.co.uk, 검색일자: 2020. 8. 6.)를 참고하여 작성

▢ Remploy는 장애인 보호고용, 직업재활서비스를 지원함으로써 창출한 효과는 사회적 가치(사회적 투자수익률, Social Return on Investment; SROI)측정을 통해 확인할 수 있음.

○ 사회적 성과를 비용편익으로 환산할 경우 [그림 Ⅲ-2-1]과 같이 1파운드를 투자하여 2.51파운드의 사회적 가치를 창출하는 것으로 나타남(Remploy, 2016).



출처: Remploy(2016), Social Return on Investment Analysis Summary Report

[그림 Ⅲ-2-1] Remploy의 SROI

○ Remploy는 2015년 정부산하의 공기업으로 운영되던 방식에서 완전히 벗어나 미국의 고용서비스 전문기업인 MAXIMUS와 파트너십 계약을 통해 장애인 대상 고용서비스 제공과 맞춤형 파견근로를 지원하고 있음.

○ Remploy가 창출한 사회적 가치를 환산하면 아래의 〈표 Ⅲ-2-1〉과 같음.

〈표 Ⅲ-2-1〉 Remploy의 사회적 가치 산출성과(Social Outcomes)

경제적 가치	내용
£30.1 million	Remploy의 훈련참여자(candidate)들이 경험하여 변화를 통해 창출된 모든 가치
£41.1 million	장애인이 고용되었거나 고용을 유지하는 비율이 92% 증가하여 정부가 지급해야 할 수당이 감소하여 정부의 재정 지출을 예방함
£3.7 million	장애인이 고용되어 건강보험에 대한 의존도가 감소하여 국가건강보험(NHS)의 재정 보존이 가능해짐
£886,187	직원의 이직률이 5% 감소하여 직원의 경력 유지 및 향상, 직원 만족도가 높아지면서 창출된 가치
£498,356	종이 재활용과 이산화탄소 배출 감소를 통해 온실가스가 감축되어 창출된 친환경 가치
£20,151	1,400시간의 자원봉사 활동으로 변화된 지역사회

자료 출처: Remploy(2016) Social Return on Investment Analysis Summary Report

▢ Remploy는 장애인에 대한 직접고용, 고용연계서비스 제공을 통해 장애인의 고용촉진을 실현한 사례이고, 앞서 살펴본 바와 같이 투자 대비 사회적 가치를 창출하여 투자효율이 높은 사업으로 평가받음.

(2) 장애인 직업훈련·교육사례: Westminster Kingsway College

▢ 영국은 장애인의 직업훈련에 관한 지원체계를 교육제도와 연계하여 시행하고 있으므로 직업훈련교육기관의 제도 및 지원서비스에 대한 이해가 필요함.

○ 영국의 학제는 초등(Primary) 6년, 중등(Secondary) 5년, 후기중등과정 2년, 고등교육과정 3년으로 구성되어 있으며 초등·중등과정이 의무교육기간임. 후기중등과정 2년은 고등교육과정 즉 대학에 진학할지, 직업을 가질 것인지를 결정하는 시기임.

○ 별도의 장애인 직업학교가 없으며, 장애인 직업훈련은 후기중등과정부터 비장애인과 동등하게 제공되고 장애인이 직업교육을 받는데 불편함이 없도록 시설과 훈련교사 등 지원체계를 갖추고 있음.

○ 영국이 별도의 장애인 직업훈련기관이 없는 것은 장애인을 위한 특별한 직업훈련기관이 아니라 '직업훈련을 하는데 장애인과 비장애인은 구분되어서는 안 된다'는 통합적 관점으로 장애를 인식하기 때문임. 즉 장애가 아닌 직업훈련에 방점이 있음.

▢ 런던 소재인 Westminster Kingsway College(WKC)는 전문대학, 직업훈련기관, 지역맞춤형 교육기관의 기능을 갖춘 교육기관으로서 장애인 직업훈련 프로그램을 제공하고 있음.

○ WKC가 운영하는 장애인 직업훈련센터는 Kings Cross Centre, Kennet West Skill Centre, Alexandra Centre 총 3개이고 모든 기관은 '학습장애', '자폐성 장애(Autism spectrum)', '행동장애(challenge behaviour)'를 가진 16~25세 청소년들을 대상으로 함.

- 이용자가 다소 경증이면 Kings Cross Centre를 이용하도록 하고 좀 더 중하면 Kennet West Skill Centre로, 이보다 복잡하고 어려움을 겪는 경우 Alexandra Centre에서 훈련을 받게 되어 있음.
- 이용자의 특성에 따라 제공되는 커리큘럼이 다르고[16] 기관의 성과 평가 또한 동일한 기

16) 커리큘럼은 Kings Cross Centre는 훈련생이 대부분 경증장애인이므로 기능훈련에 집중하고, Kennet West Skill Centre는 기능훈련과 사회성 훈련의 비율이 50:50, 중증장애인이 대부분인 Alexandra Centre는 실질적인 기능훈련보다는 사회성 훈련과 정서훈련에 집중되어 있음

준을 적용하지 않음. WKC가 운영하는 3개 훈련기관은 별도의 지원팀(access support team)을 운영함으로써 장애인 훈련생의 편의를 지원함.

○ WKC의 3개 훈련센터는 유능한 직업훈련교사(vocational trainer), 사회성 훈련을 지원하는 사회복지사(social worker), 장애인 행동교정 및 치료 담당 치료사(therapist), 직무지도원(job coach), 장애인활동보조사 등 전문적인 인적 자원이 교육을 맡고 있음.

○ WKC는 장애인복지 지원재단인 MacIntyre[17]와 협력하여 장애인 훈련생의 일상생활을 보다 적극적으로 지원하고 있음.

- MacIntyre는 중증장애인의 사회성 훈련, 건강관리, 성인기 전환교육과 독립생활 훈련, 개별 맞춤형 교육 등을 집중지원하여, 훈련의 완성도를 높이는 데 중요한 역할을 함.
- 이러한 협력체계는 중증장애인의 직업훈련이 원활하게 운영될 수 있도록 하고, 훈련생이 다양한 경험을 통해 지역사회 구성원으로 성장할 수 있는 기반이 됨.

17) MacIntyre는 발달장애인 지원재단으로 학습장애, 자폐증 및 복합적인 요구가 있는 아동, 청소년, 성인에게 교육, 학습 지원 및 관리를 제공하는 자선 단체이며 대상자는 약 1,200명 정도 수준임(MacIntyre website: macintyrecharity.org, 검색일: 2020. 08. 07.).

제3절 시사점

1. 국내사례

▢ 서울과 경기의 장애인 고용정책 사례 검토 결과, 다음의 세 가지 함의를 얻을 수 있음.

○ 첫째, 장애유형과 특성에 따른 차별화된 정책 및 사업이 강조됨.

- 서울의 커리어플러스센터와 경기의 보조기기 사후관리사 양성과정처럼, 장애 범주 중 노동시장 진입률이 상대적으로 낮고 자립생활이 요구되는 발달장애인 대상의 사업개발 및 당사자와 취업기관 지원노력 등이 이를 뒷받침함.
- 지방정부 입장에서는 장애인고용과 관련하여 보건복지부와 장애인고용공단 등에서 제시한 각종 장애인일자리 사업을 수행·지원하고 의무고용률을 제고하기 위한 노력을 경주 중인 상황임. 따라서 장애인고용을 위한 지방정부의 주도적 노력의 필요성과 현실적 제약의 난관 속에서 장애인고용의 사각지대를 축소해 나가기 위한 선택과 집중이 유용할 수 있음.
- 세종시 역시 공공영역을 중심으로 한 장애인 의무고용률 충족 노력 지속과 함께 장애특성을 감안한 체계적인 직무를 발굴·이행 노력이 동시에 요구됨.

○ 둘째, 장애인 고용정책의 효과적 이행과 통합적 고용지원을 위한 전달체계의 설치·운영이 중시됨.

- 서울(운영 중)과 경기(설치 예정) 사례에서 확인한 장애인일자리 지원센터의 역할을 고려할 때, 기존의 기관별·사업주체별로 분절적으로 제공되던 고용당사자 및 취업기관에 대한 각종 지원을 통합적으로 제공하고 관리할 수 있다는 점에서 의의를 발견할 수 있음.
- 장애인은 기존의 노동시장 내 구직희망자와 취업 욕구 및 능력, 일상생활여건 등에서 차이가 있으며, 장애인을 고용하려는 기업의 여건별 맞춤형 지원까지 요구되는 상황임. 따라서 장애인과 해당 기업을 대상으로 포괄적이며 효과적인 정보제공과 서비스, 그리고 사후관리에 이르는 과정을 담당할 별도의 전달체계 구성이 요청됨.

○ 셋째, 산업구조 변화에 부응하는 장애인 고용정책의 미래지향성과 지속가능성이 동시에 요구됨.

- 서울과 경기의 사례를 통해 산업구조의 변화와 산업기술의 고도화에 따른 노동시장 진입과 진입 모두에 어려움을 겪는 장애인을 위한 취업훈련으로부터 취업 이후 일자리 적응

까지의 체계적이고 지속적인 고용지원의 필요성을 확인함.

- 또한 장애인 고용지원에 있어 IOT를 적용한 교육훈련 시도와 서비스산업의 틈새시장을 공략하기 위한 노력 등을 확인하였음.
- 한편 세종시는 행정중심복합도시 기능구현을 위한 미래지향적인 도시를 건설 중이며, 스마트시티 시범사업 지정, 네이버 데이터센터 설치 예정 등 4차 산업혁명 시대를 선도하는 도시기능과 융복합 기술 역시 적용 중임.
- 따라서 세종시 장애인 고용정책을 제시함에 있어 국내 타 지자체의 사례와 세종시의 특성을 동시에 고려하여 제도의 지속가능성을 담보할 필요가 있음.

2. 해외사례

▢ 장애인고용 및 직업재활 정책의 패러다임 전환

○ 미국과 영국의 장애인고용 및 직업재활 정책을 검토한 결과 공통으로 발견된 특징은 장애인 고용정책의 흐름이 생계유지 및 임금 보전의 우대정책 위주에서 차별금지, 평등정책으로 전환되고 있다는 점과 장애 수당을 수급해도 재활 훈련 프로그램과 구직활동을 강조하며 장애인의 취업을 유도하는 정책, 즉 근로를 통한 복지정책이 강화되었다는 점임.

○ 일을 통한 복지정책이 강조되면서 직업재활서비스를 제공하는 전달체계가 단순화되고 통합되어 이용자의 접근성을 높이고 고용촉진이 확대되도록 함.

○ 장애의 개념은 정체되지 않고 사회 인식의 변화에 따라 진화하는 것처럼(Burkhauser et al, 2014), 미국, 영국 장애인고용정책의 장애의 개념은 단순히 개인의 기능 수준을 평가하여 등급을 부여하는 체계에서 벗어나 적격성 여부를 판단하게 되었고, 이 기준에서 장애인의 근로능력은 주요한 판단기준이 되었음.

▢ 장애인 직업재활서비스 전달체계의 단순화와 일원화

○ 미국과 영국의 장애인 직업재활서비스 전달체계는 서비스이용자의 접근성을 높이고 편의를 증진하기 위해 서비스 전달체계가 단순해지고, 유사 기능이 통합되는 등 일원화되었고, 개인별 맞춤형 서비스 제공을 위한 정책적 노력이 이루어짐.

○ 미국의 One-Stop Center, 영국의 Jobcentre Plus는 장애인과 비장애인의 구분 없이 모든 국민의 고용서비스라는 관점에서 서비스 전달 기관을 운영하고, 기관 내에 장애인

직업재활서비스 분야 전문적인 인력을 활용함.

▢ 중증장애인을 위한 직업재활서비스 제공과 일자리 창출의 정책적 노력

○ 미국은 Project SEARCH와 같은 중증장애인의 직무개발, 보호고용 형태의 작업장 확충 및 우선구매정책과의 연계, 주정부와 서비스 주체 간의 긴밀한 협력 등을 통해 장애인 고용확대를 강화함.

- 국내에서도 Proect SEARCH 도입의 필요성이 제기되어 2016년 경남, 충북, 경북, 강원 4개 지역에서 프로젝트 서치 시범사업이 시작되어 중증장애인 직업재활서비스로서 기능하고, 경남의 경우 이용자의 직업적응훈련, 현장훈련 등을 중심으로 현장중심 직업재활센터사업으로 운영되고 있음(나운환 외, 2019).

○ 영국은 근로능력이 있는 장애인을 대상으로 노동과 복지를 연계하고 개인별 전문고용지원서비스를 강화하여 특정기관에 편중되었던 고용관련 예산이 장애인 개인에게 전달될 수 있도록 함. 기관 중심의 고용서비스 지원자금 전달에서 개인 중심으로 전환되고 있음.

- 대표적인 장애인고용 공기업인 Remploy가 민영화가 된 것은 강력한 정부 주도의 변혁이 추진되었다는 것을 시사함.
- 장애인 직업재활은 다각적인 전문 지원체계를 확보하고 훈련생의 중증도에 따른 교육과정과 기관 평가기준을 적용해야 함. 특히 중증장애인(특히 발달장애, 뇌병변 장애 등)의 직업훈련은 보다 전문적인 인적 자원(훈련교사, 재활상담사, 사회복지사, 치료사, 특수교사 등)과 개인별 맞춤훈련계획을 갖추어야 함.
- 장애인고용을 위해 지역사회 네트워크를 충분히 활용하고 각 협력주체에게 적합한 역할을 주고 이를 실행할 수 있는 협력체계가 구축되어야 함.

○ 미국 Project SEARCH, 영국 Remploy와 같은 직업재활시스템의 시사점은 모든 서비스가 개별 장애인의 장애유형과 상황에 맞춤식 형식으로 접근하고 있다는 것, 서비스의 내용은 적합한 직무개발, 직무와 가장 잘 매칭되는 사업장 배치, 지속적인 지원을 통한 고용유지 확보라는 점임.

▢ 장애인에 대한 인식

○ 장애인고용을 가로막는 진입 장벽을 낮추고 고용안정 도모를 위해 장애에 대한 부정적 인식과 편견에 대한 해소가 필요함.

- 미국은 정부가 주체가 되어 장애 인식개선 캠페인을 실시하고 있으며 고용주, 학교, 지역정부가 참여하도록 독려함.
- 영국은 장애인 직업훈련이 별도로 존재하지 않으며 직업훈련기관은 다양한 사람들에게 직업훈련서비스를 제공하고, '다양한 이유로 학습이 어려운 자'가 직업훈련 대상이 됨. 이것은 장애인을 바라보는 인식 자체가 사회적 약자집단이 아닌 '어떤 일을 성취하는데 어려움을 가진 자' 즉, 평등한 개인으로 인식하여 개별 맞춤형 서비스를 지원함.
- 한국의 직업재활시설이 장애인만을 위한 시설이 아닌 근로취약계층이 함께 직업교육을 받을 수 있는 시설로 발전하는 방안에 대한 검토 필요.

○ 장애인에 대한 차별을 금지하는 법률 제정이 실효성을 갖기 위해서는 법 집행 사례를 통해 도출된 개선사항을 반영한 정기적인 법 개정, 구체적인 실행을 위한 하위법률 제정과 인식개선을 위한 적극적 캠페인이 동반되어야 함.

▢ 장애인고용 및 직업재활정책에 관한 국내외 사례의 시사점은 〈표 Ⅲ-3-1〉과 같이 정리할 수 있음.

〈표 Ⅲ-3-1〉 장애인고용 및 직업재활 국내외 사례 시사점

구분	시사점
국내사례 (서울시, 경기도)	• 장애유형과 특성에 따른 차별화된 정책 및 사업: 서울의 커리어플러스센터, 경기도 사후관리사 양성과정 사업 • 장애인고용정책 통합적 고용지원을 위한 전달체계 설치·운영: 기관별 사업주체별로 분절된 전달체계를 통합적으로 제공·관리하는 체계 구축을 수행 중 • 산업구조 변화에 대응하는 장애인 고용정책: IOT를 적용한 교육훈련 개발 제공, 서비스 산업 분석
해외사례 (미국, 영국)	• 장애인고용정책의 패러다임 전환: 근로를 통한 복지정책 강화, 장애 개념에 대한 인식 변화 • 장애인 직업재활서비스 전달체계의 단순화와 일원화: 전달체계 개편을 통한 이용자 접근성 향상 및 개인별 맞춤형 서비스 제공 강화 • 장애인 능력개발과 일자리 창출의 정책적 노력: 장애유형과 개인 상황에 맞춤식 지원, 적합한 직무개발과 기업 매칭, 고용유지를 위한 지원

제 4 장

세종시 장애인 현황 및 고용정책분석

제1절 | 세종시 장애인 현황
제2절 | 세종시 장애인고용 정책분석
제3절 | 소결

4 세종시 장애인 현황 및 고용정책분석

제1절 세종시 장애인 현황

1. 장애인 인구 현황

▢ 광역시도별 인구 현황

○ 서울과 6개 광역시는 인천을 제외하고 13년 대비 인구가 감소하였으나, 세종시의 인구는 매우 큰 폭으로 증가함.

- '20년 약 35만여 명의 인구를 보이는 세종시는 13년 당시의 인구에 비해 무려 2.7배로 증가한 것임. 이는 전국 인구 증가세와 타 광역자치단체의 증가세와 비교했을 때 가히 폭발적으로, 12년 대비 20년 증감율이 200%를 상회.



자료 출처: 세종시 세종통계 홈페이지.

○ 이러한 인구 증가는 세종시가 사회복지 부문에 있어 괄목할만한 양적 성장을 거듭하지만, 인구 대비 지표상으로는 여전히 미흡한 원인임.

〈표 Ⅳ-1-1〉 총인구수

(단위: 천 명, %)

구분	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	'19-'12 증감율[1]
서울	10,195	10,144	10,103	10,022	9,931	9,857	9,766	9,729	-4.6
부산	3,538	3,528	3,519	3,514	3,499	3,471	3,441	3,414	-3.5
대구	2,506	2,502	2,493	2,488	2,485	2,475	2,462	2,438	-2.7
인천	2,844	2,880	2,903	2,926	2,943	2,949	2,955	2,957	4.0
광주	1,469	1,473	1,476	1,472	1,469	1,464	1,459	1,456	-0.9
대전	1,525	1,533	1,532	1,519	1,514	1,502	1,490	1,475	-3.3
울산	1,147	1,156	1,166	1,174	1,172	1,165	1,156	1,148	0.1
세종	**113**	**122**	**156**	**211**	**243**	**280**	**314**	**341**	**201.8**
경기	12,093	12,235	12,358	12,523	12,717	12,874	13,077	13,240	9.5
강원	1,539	1,542	1,544	1,550	1,551	1,550	1,543	1,542	0.2
충북	1,566	1,573	1,579	1,584	1,592	1,594	1,599	1,600	2.2
충남	2,029	2,048	2,062	2,078	2,097	2,117	2,126	2,124	4.7
전북	1,873	1,873	1,872	1,870	1,865	1,855	1,837	1,819	-2.9
전남	1,910	1,907	1,906	1,909	1,904	1,896	1,883	1,869	-2.1
경북	2,698	2,699	2,701	2,703	2,700	2,692	2,677	2,666	-1.2
경남	3,319	3,334	3,350	3,365	3,374	3,380	3,374	3,363	1.3
제주	584	594	607	624	642	657	667	671	14.9

1) 주: 증감율=(B-A)/A*100
자료출처: 행정안전부. 주민등록 인구통계.

□ 세종시 19개 읍면동별 인구 추이

○ 세종시 출범 이전부터 존재하였고, 출범과 함께 편입된 이른바 구도심 지역은 표의 상단의 조치원읍부터 소정면까지임.

- 이들 구도심 지역 인구는 13년에 비해 수백 명에서 조치원읍은 4천여 명에 이르기까지 감소한 것으로 나타남. 세종시의 읍면 지역의 인구 감소가 관찰되기는 하나, 동 지역으로의 전출 등의 요인이 있을 수 있기 때문에 타 시도 농어촌 지역처럼 인구소멸의 위험에 놓인 것인지는 단정하기는 어려움.

○ 반면, 동 지역은 새로이 신설된 곳도 많아 인구가 크게 증가함. 동 지역의 인구 증가의 원인은 대부분 전입임.

〈표 Ⅳ-1-2〉 세종시 행정구역별 인구 추이

(단위: 명)

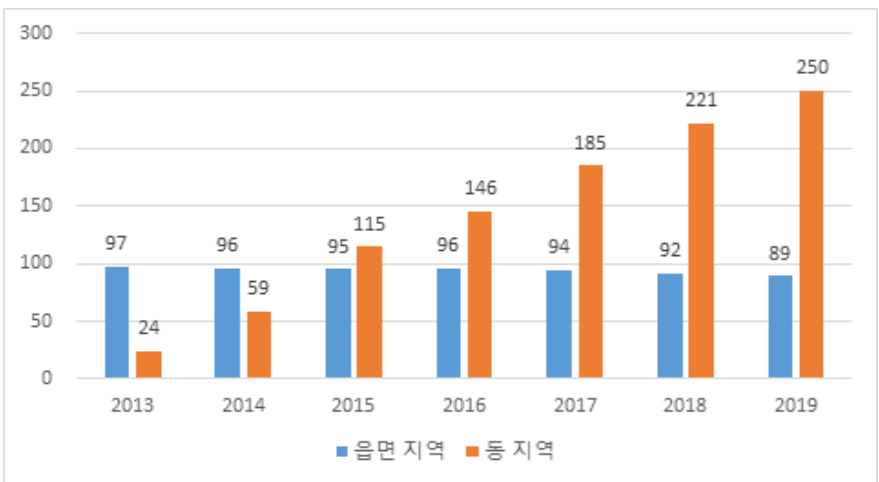
구분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	'19-'13
조치원읍	47,070	46,723	45,837	46,127	45,101	44,153	42,952	-4,118
연기면	2,779	2,681	2,505	2,681	2,723	2,645	2,520	-259
연동면	3,883	3,851	3,689	3,585	3,417	3,255	3,149	-734
부강면	6,714	6,715	6,647	6,713	6,462	6,344	6,255	-459
금남면	10,119	9,784	9,681	9,669	9,298	9,062	8,682	-1,437
장군면	5,273	5,444	5,777	6,261	6,302	6,103	6,180	907
연서면	7,656	7,620	7,637	7,911	7,875	7,703	7,470	-186
전의면	6,752	6,634	6,565	6,427	6,255	5,987	5,761	-991
전동면	4,024	4,037	4,034	3,952	3,859	3,731	3,686	-338
소정면	2,927	2,905	2,847	2,845	2,799	2,636	2,512	-415
한솔동	24,070	20,133	21,201	34,270	20,013	19,335	19,261	-4,809
새롬동					23,280	45,779	53,425	53,425
도담동		38,747	29,123	31,291	32,517	32,175	31,881	31,881
아름동			64,403	50,704	24,409	23,957	23,554	23,554
종촌동				29,602	30,500	29,910	29,748	29,748
고운동					26,338	28,771	33,312	33,312
소담동						18,220	29,468	29,468
보람동					27,898	15,718	19,039	19,039
대평동						7,571	10,579	10,579
전체	121,267	155,274	209,946	242,038	279,046	313,055	339,434	218,167

자료: 행정안전부. 주민등록 인구통계.

▢ 읍·면 지역과 동 지역을 대별한 세종시 인구 추이

○ 읍면 지역의 인구는 세종시 출범 초기와 비교하여 소폭 감소하고 있지만, 동 지역의 인구는 큰 성장세를 보임.

- 읍면 지역은 '13년 97,197명에서 6년 동안 8,030명의 인구가 감소하였고, 동 지역에서만 22만 6천여 명의 인구가 증가하였음.
- 복지 부문 수요는 동 지역에서 크게 증가할 것이라 유추할 수 있으며, 그럼에도 기존 읍면 지역에서는 접근성 차원의 복지 격차 이슈가 존재할 수 있음.



주: 세종시 거주자 인구 기준
자료: 행정안전부. 주민등록 인구통계

[그림 Ⅳ-1-1] 읍·면/동 지역별 인구 추이

▢ 세종시 등록장애인 규모

○ 2018년 기준[18]세종시의 등록장애인 수는 11,404명으로 집계됨. 전체 인구 대비 비율은 3.63%로 전국에서 가장 낮은 수치를 기록하고 있음.

- 세종시 출범 초기인 2013년에는 5.9%로 다른 도 단위의 광역자치단체보다 높거나 유사한 수준. 동 지역으로의 전입으로 꾸준히 인구가 증가하면서 장애인 비율이 감소하였고, 이러한 추세는 지속될 것 예상됨.

18) 세종특별자치시 장애인통계는 세종시에 등록된 장애인을 기준으로 장애인 관련 정책수립 및 의사결정을 위한 기초자료이며 2년 주기로 작성됨. 최초작성 2018년 12월.

〈표 Ⅳ-1-3〉 장애인 수

(단위: 명)

구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018
서울	403,435	398,908	393,245	391,027	391,753	392,920
부산	169,750	168,663	168,084	168,950	171,384	173,820
대구	116,567	115,983	115,694	117,111	119,766	123,070
인천	133,778	133,855	134,191	135,623	138,304	141,771
광주	68,372	68,288	68,079	68,569	69,233	69,884
대전	71,441	71,198	70,890	71,425	72,180	72,927
울산	48,950	49,014	49,326	49,533	50,205	50,640
세종	**7,202**	**7,943**	**9,079**	**9,845**	**10,623**	**11,404**
경기	506,464	508,330	512,882	522,437	533,259	547,386
강원	99,660	98,970	98,324	98,928	99,959	100,693
충북	93,563	93,612	93,536	94,688	95,844	97,086
충남	124,561	124,721	124,801	126,406	128,503	131,910
전북	132,006	130,932	129,769	130,345	131,303	131,746
전남	144,324	143,128	141,837	141,578	142,174	142,213
경북	168,836	168,650	168,089	169,643	172,533	176,550
경남	179,530	179,276	179,070	180,665	183,510	186,016
제주	32,673	32,989	33,510	34,278	35,104	35,840

자료: 한국사회보장정보원. 사회보장통계.

〈표 Ⅳ-1-4〉 장애인 비율

(단위: %)

구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018
서울	3.98	3.95	3.92	3.94	3.97	4.02
부산	4.81	4.79	4.78	4.83	4.94	5.05
대구	4.66	4.65	4.65	4.71	4.84	5.00
인천	4.65	4.61	4.59	4.61	4.69	4.80
광주	4.64	4.63	4.62	4.67	4.73	4.79
대전	4.66	4.65	4.67	4.72	4.80	4.89
울산	4.23	4.20	4.20	4.23	4.31	4.38
세종	**5.90**	**5.09**	**4.31**	**4.05**	**3.79**	**3.63**
경기	4.14	4.11	4.10	4.11	4.14	4.19
강원	6.46	6.41	6.35	6.38	6.45	6.53
충북	5.95	5.93	5.91	5.95	6.01	6.07
충남	6.08	6.05	6.01	6.03	6.07	6.20
전북	7.05	7.00	6.94	6.99	7.08	7.17
전남	7.57	7.51	7.43	7.44	7.50	7.55
경북	6.25	6.24	6.22	6.28	6.41	6.60
경남	5.39	5.35	5.32	5.35	5.43	5.51
제주	5.50	5.43	5.37	5.34	5.34	5.37

자료: 한국사회보장정보원. 사회보장통계; 행정안전부. 주민등록 인구통계.바탕으로 재구성.

▢ 광역시도별 장애인의 연령 분포를 살펴보면 아래와 같음.

○ 세종시의 정도가 심한 장애인(37.5%)과 정도가 심하지 않은 장애인(63.1%)의 비율은 전국 평균과 같은 것으로 나타남.

○ 하지만 평균 연령은 전국 평균인 61.6세에 비해 낮은 59.3세로 나타남.

- 18세 이하(4.4%), 19세~34세 청년층(7.1%), 35세~49세(17.3%)는 전국 비율에 비해 상대적으로 높았음. 즉, 세종시의 장애인고용 및 직업재활의 대상은 전국과 비교하여 상대적으로 젊다는 것을 알 수 있음.
- 또한 세종시〈표 Ⅳ-1-5〉는 청년층과 35세~49세이면서 정도가 심하지 않은 장애를 가진 장애인 비율이 전체 장애인의 13.4%를 차지, 전국 비율 8.0%에 비해 높았음. 보다 젊은 연령층이면서 상대적으로 경증인 장애인 비율이 높은 특성을 보임.

〈표 Ⅳ-1-5〉 장애 정도별 장애인 연령 분포

(단위: 명, %, 세)

구분		연령대						평균 연령
		0-18	19-34	35-49	50-64	65-	전체	
서울 n 394,954	정도가 심하지 않은 장애	0.4	1.7	6.3	18.0	35.7	62.1	65.7
	정도가 심한 장애	2.7	4.8	5.9	10.7	13.7	37.9	54.4
	전체	3.1	6.6	12.2	28.7	49.4	100.0	61.4
부산 n 175,712	정도가 심하지 않은 장애	0.4	1.2	5.7	18.5	35.8	61.7	66.0
	정도가 심한 장애	2.5	4.1	6.0	11.7	14.1	38.3	55.3
	전체	2.9	5.3	11.6	30.3	49.9	100.0	61.9
대구 n 125,873	정도가 심하지 않은 장애	0.4	1.4	6.4	19.0	35.4	62.7	65.8
	정도가 심한 장애	2.7	4.8	6.2	11.3	12.3	37.3	53.5
	전체	3.1	6.3	12.6	30.3	47.7	100.0	61.2
인천 n 145,114	정도가 심하지 않은 장애	0.5	1.4	7.2	21.5	32.8	63.5	64.5
	정도가 심한 장애	2.7	4.6	5.6	11.2	12.4	36.5	53.9
	전체	3.3	6.0	12.8	32.8	45.2	100.0	60.6
광주 n 70,202	정도가 심하지 않은 장애	0.5	1.7	7.5	18.3	32.5	60.5	64.8
	정도가 심한 장애	3.4	5.9	7.2	11.1	11.9	39.5	51.6
	전체	3.9	7.5	14.7	29.4	44.4	100.0	59.6
대전 n 73,149	정도가 심하지 않은 장애	0.5	1.7	7.1	19.0	32.9	61.1	65.0
	정도가 심한 장애	3.3	5.4	6.5	11.3	12.4	38.9	52.4
	전체	3.8	7.1	13.5	30.3	45.3	100.0	60.1
울산 n 51,057	정도가 심하지 않은 장애	0.6	1.6	7.5	22.7	30.6	63.0	63.3
	정도가 심한 장애	3.1	5.2	5.8	10.2	12.8	37.0	52.9
	전체	3.7	6.8	13.2	32.9	43.4	100.0	59.4
세종 n 12,104	정도가 심하지 않은 장애	**0.7**	**2.5**	**10.9**	**16.6**	**31.8**	**62.5**	**63.1**
	정도가 심한 장애	**3.7**	**4.6**	**6.3**	**9.9**	**12.9**	**37.5**	**52.9**
	전체	**4.4**	**7.1**	**17.3**	**26.6**	**44.7**	**100.0**	**59.3**

구분		연령대						평균 연령
		0-18	19-34	35-49	50-64	65-	전체	
경기 n 562,708	정도가 심하지 않은 장애	0.6	1.7	8.0	20.5	32.0	62.6	64.1
	정도가 심한 장애	3.3	5.0	5.6	10.8	12.7	37.4	53.2
	전체	3.8	6.7	13.6	31.2	44.7	100.0	60.0
강원 n 101,432	정도가 심하지 않은 장애	0.3	1.0	5.4	17.7	37.5	61.9	67.3
	정도가 심한 장애	2.0	3.7	5.7	11.7	15.0	38.1	57.0
	전체	2.3	4.7	11.1	29.4	52.4	100.0	63.4
충북 n 97,581	정도가 심하지 않은 장애	0.4	1.2	6.0	18.1	35.5	61.2	66.6
	정도가 심한 장애	2.6	5.0	6.4	11.7	13.1	38.8	53.9
	전체	3.0	6.2	12.4	29.8	48.6	100.0	61.7
충남 n 133,850	정도가 심하지 않은 장애	0.4	1.2	6.4	16.7	38.4	63.0	67.4
	정도가 심한 장애	2.4	4.1	6.1	10.7	13.7	37.0	55.6
	전체	2.8	5.3	12.4	27.4	52.1	100.0	63.0
전북 n 132,286	정도가 심하지 않은 장애	0.4	1.0	5.5	16.2	40.1	63.1	68.2
	정도가 심한 장애	2.1	3.8	5.9	11.0	14.1	36.9	56.4
	전체	2.5	4.8	11.4	27.1	54.2	100.0	63.9
전남 n 141,554	정도가 심하지 않은 장애	0.2	0.9	4.8	15.8	42.2	63.9	69.0
	정도가 심한 장애	1.9	3.5	5.4	10.9	14.3	36.1	57.2
	전체	2.1	4.4	10.3	26.6	56.6	100.0	64.7
경북 n 180,939	정도가 심하지 않은 장애	0.3	1.0	5.3	16.1	40.4	63.1	68.3
	정도가 심한 장애	2.1	3.9	5.8	11.0	14.1	36.9	56.3
	전체	2.4	4.9	11.1	27.1	54.5	100.0	63.9
경남 n 188,093	정도가 심하지 않은 장애	0.4	1.1	6.7	19.1	35.0	62.4	65.8
	정도가 심한 장애	2.5	4.1	5.9	11.6	13.6	37.6	55.1
	전체	3.0	5.2	12.6	30.7	48.5	100.0	61.8
제주 n 36,314	정도가 심하지 않은 장애	0.5	1.4	7.4	17.1	34.4	60.7	66.0
	정도가 심한 장애	3.5	4.9	6.2	10.9	13.8	39.3	53.8
	전체	4.1	6.3	13.5	28.0	48.1	100.0	61.2
전국 n 2,622,922	정도가 심하지 않은 장애	**0.4**	**1.4**	**6.6**	**18.6**	**35.5**	**62.5**	**65.9**
	정도가 심한 장애	**2.7**	**4.5**	**5.9**	**11.0**	**13.4**	**37.5**	**54.5**
	전체	**3.1**	**5.9**	**12.5**	**29.6**	**48.8**	**100.0**	**61.6**

주: 2020년 3월 기준
자료: 사회보장정보원 사회보장통계DB 원자료

□ 2020년 3월 기준 세종시의 장애인은 12,104명으로 나타남.

○ 19개 읍면동별 장애인 수를 제시하였음. 읍면/동 지역별 장애인 비율을 살피면 읍면 지역이 53.2%, 동 지역은 46.8%를 차지함.

○ 읍면 지역이 6,442명, 동 지역이 5,662명으로, 세종시의 지역별 인구수를 감안하면 읍면 지역의 장애인 비율이 동 지역에 비해 상당히 높다는 것을 알 수 있음.

○ 장애 정도별 비율은 전체 장애인 비율일 때에 비해 차이가 있었음. 장애 정도가 심한 장애인은 읍면 지역이 54.7%로 전체 장애인의 그것에 비해 다소 높아진 반면, 장애 정도가 심하지 않은 장애인은 읍면 지역이 52.3%로 전체 장애인의 비율에 비해 다소 낮았음.

- 읍면 지역이 평균 연령이 높기 때문에 장애의 중증도가 다소 낮을 것으로 예상하였지만(〈표 Ⅳ-1-6〉 참조), 장애의 중증도는 오히려 읍면 지역이 더한 것으로 나타남.
- 읍면 지역은 장애 출현율이 높으면서도 장애의 정도가 동 지역에 비해 더하다는 것으로 나타났으며, 읍면/동 지역별 장애인 연령을 살펴볼 수는 없었으나, 평균 연령이 읍면 지역이 높다는 점을 감안하면, 읍면 지역의 장애인은 동 지역에 비해 상대적으로 고령일 것으로 판단됨.

〈표 Ⅳ-1-6〉 세종시 장애인 현황

(단위 : 명, %)

구분		계		장애정도가 심한 장애인		장애정도가 심하지 않은 장애인	
장애인		12,104	100.0	4,534	100.0	7,570	100.0
소계 (읍·면지역)		6,442	53.2	2,481	54.7	3,961	52.3
읍지역	조치원읍	2,169	17.9	771	17.0	1,398	18.5
면지역	연기면	192	1.6	64	1.4	128	1.7
	연동면	297	2.5	100	2.2	197	2.6
	부강면	529	4.4	186	4.1	343	4.5
	금남면	810	6.7	261	5.8	549	7.3
	장군면	456	3.8	151	3.3	305	4.0
	연서면	637	5.3	240	5.3	397	5.2
	전의면	521	4.3	210	4.6	311	4.1
	전동면	622	5.1	419	9.2	203	2.7
	소정면	209	1.7	79	1.7	130	1.7
소계 (동지역)		5,662	46.8	2,053	45.3	3,609	47.7
동지역	한솔동	454	3.8	166	3.7	288	3.8
	도담동	908	7.5	343	7.6	565	7.5
	아름동	447	3.7	154	3.4	293	3.9
	종촌동	732	6.0	288	6.4	444	5.9
	고운동	756	6.2	276	6.1	480	6.3
	새롬동	1,046	8.6	376	8.3	670	8.9
	소담동	648	5.4	213	4.7	435	5.7
	보람동	418	3.5	140	3.1	278	3.7
	대평동	253	2.1	97	2.1	156	2.1

주: 2020년 3월 기준
자료: 사회보장정보원 사회보장통계DB 원자료

▢ 장애 유형별 세종시 장애인 현황(2020년 3월 기준)

○ 장애정도가 심한 장애인 : 4,534명/심하지 않은 장애인 : 7,570명

〈표 Ⅳ-1-7〉 세종시 장애 유형별 현황

(단위: 명)

장애유형	계	장애정도가 심한 장애인	장애정도가 심하지 않은 장애인
계	12,104	4,534	7,570
지체	5,754	1,167	4,587
시각	1,185	168	1,017
청각	1,665	431	1,234
언어	93	35	58
지적	1,074	1,074	-
뇌병변	1,072	676	396
자폐성	182	182	-
정신	441	441	-
신장	400	277	123
심장	19	13	6
호흡기	49	48	1
간	60	4	56
안면	13	8	5
장루·요루	69	5	64
뇌전증	28	5	23

주: 2020년 3월 기준
자료: 사회보장정보원 사회보장통계DB 원자료

▢ 세종시 장애인연금 및 장애수당 수급자 현황

〈표 Ⅳ-1-8〉 세종시 장애인연금 및 장애수당 수급자 현황

(단위: 명)

연도	장애인연금	장애수당
2015	1,254	1,011
2016	1,316	1,021
2017	1,376	1,031
2018	1,419	1,052
2019	1,448	1,084
20.3월	1,512	1,098

관내 거주지역	장애인연금	장애수당
시설수급	215	83
조치원	253	254
연기면	26	15
연동면	29	37
부강면	59	66
금남면	107	88
장군면	48	34
연서면	75	66
전의면	79	58
전동면	81	48
소정면	39	14
한솔동	46	18
도담동	98	137
아름동	33	15
종촌동	71	61
고운동	59	19
보람동	31	22
새롬동	87	42
소담동	50	13
대평동	26	8

주: 2020년 3월 기준
자료: 사회보장정보원 사회보장통계DB 원자료

2. 고용 현황

1) 장애인 구인·구직 및 취업 동향

▢ 지역별 구인·구직 및 취업 동향

○ 2020년 2/4분기 지역별 구인수는 경기 9,632명(37.3%), 서울 6,191명(24%), 경북 부산

1,024명(4%), 경남 929명(3.6%) 등의 순으로 나타남.

- 전년 동분기 대비 세종(112.4%), 경기(63.4%), 대전(63%) 등은 증가하였으나, 강원(52.6%), 제주(35.9%), 광주(34.7%) 등은 감소를 나타냄.

○ 구직자수는 경기 3,909명(26.2%), 서울 2,248명(15.1%), 부산 1,130명(7.6%), 인천 931명(6.2%) 등의 순으로 나타남.

- 전년 동분기 대비 강원(25.5%), 제주(12.1%), 부산(10.1%) 등은 증가하였으나, 경북(44%), 전남(19.8%), 충북(16.2%) 등은 감소하였음.

○ 구인배수는 세종(3.2), 서울(2.8), 경기(2.5) 등의 순으로 나타남.

- 전년 동분기 대비 세종(1.9), 경북(0.6), 대전(0.6) 등 증가함.

〈표 Ⅳ-1-9〉 지역별 구인 및 구직자수 현황

(단위 : 명, %, %p)

구 분	구인수			구직자수			구인배수		
	2020년 2/4분기	2019년 2/4분기	증감	2020년 2/4분기	2019년 2/4분기	증감	2020년 2/4분기	2019년 2/4분기	증감
서울	6,191	6,353	-2.5	2,248	2,132	5.4	2.8	3.0	-0.2
경기	9,632	5,896	63.4	3,909	4,085	-4.3	2.5	1.4	1.1
인천	821	883	-7.0	931	1,063	-12.4	0.9	0.8	0.1
강원	818	1,725	-52.6	561	447	25.5	1.5	3.9	-2.4
충북	603	664	-9.2	495	591	-16.2	1.2	1.1	0.1
대전	758	465	63.0	510	531	-4.0	1.5	0.9	0.6
세종	**189**	**89**	**112.4**	**59**	**67**	**-11.9**	**3.2**	**1.3**	**1.9**
충남	604	864	-30.1	534	575	-7.1	1.1	1.5	-0.4
전북	659	554	19.0	595	551	8.0	1.1	1.0	0.1
광주	358	548	-34.7	502	553	-9.2	0.7	1.0	-0.3
전남	807	920	-12.3	430	536	-19.8	1.9	1.7	0.2
대구	875	887	-1.4	793	754	5.2	1.1	1.2	-0.1
경북	907	893	1.6	677	1,208	-44.0	1.3	0.7	0.6
부산	1,024	769	33.2	1,130	1,026	10.1	0.9	0.7	0.2
경남	929	1,208	-23.1	916	864	6.0	1.0	1.4	-0.4
울산	415	324	28.1	408	390	4.6	1.0	0.8	0.2
제주	200	312	-35.9	213	190	12.1	0.9	1.6	-0.7
미분류	0	0	-	23	8	187.5	0.0	0.0	0.0
계	25,790	23,354	10.4	14,934	15,571	-4.1	1.7	1.5	0.2

주 1) 구인배수 = 구인수/구직자수
2) 구분 지역의 구인수는 구인하는 사업장의 소재지 기준이며 구직자수는 구직 장애인의 거주지가 기준임
자료: 한국장애인고용공단(2020). 2020년 2분기 장애인 구인구직 및 취업동향

○ 지역별 취업자수는 경기 2,308명(24.1%), 서울 1,812명(19%), 경남 734명(7.7%) 등의 순으로 나타남.

- 전년 동분기 대비 세종(142.9%), 전남(55.7%), 강원(53.2%) 등 순으로 증가하였음.

○ 취업률은 세종(115.3%), 전남(89.1%), 충남(81.1%) 등의 순으로 나타남.

- 전년 동분기 대비 지역별 취업률 증감을 보면 세종(73.5%p), 전남(43.2%p), 경북(24.3%p) 등은 증가한 반면, 제주(76.4%p), 대구(31.3%p) 등은 감소하였음.

〈표 Ⅳ-1-10〉 지역별 취업자수 및 취업률 현황

(단위 : 명, %, %p)

구 분	취업자수			취업률		
	2020년 2/4분기	2019년 2/4분기	증감	2020년 2/4분기	2019년 2/4분기	증감
서울	1,812	1,590	14.0	80.6	74.6	6.0
경기	2,308	2,296	0.5	59.0	56.2	2.8
인천	538	551	-2.4	57.8	51.8	6.0
강원	452	295	53.2	80.8	66.0	14.8
충북	335	346	-3.2	67.7	58.5	9.2
대전	314	399	-21.3	61.6	75.1	-13.5
세종	**68**	**28**	**142.9**	**115.3**	**41.8**	**73.5**
충남	433	346	25.1	81.1	60.2	20.9
전북	382	317	20.5	64.2	57.5	6.7
광주	233	346	-32.7	46.4	62.6	-16.2
전남	383	246	55.7	89.1	45.9	43.2
대구	357	575	-37.9	45.0	76.3	-31.3
경북	378	380	-0.5	55.8	31.5	24.3
부산	558	734	-24.0	49.4	71.5	-22.1
경남	734	503	45.9	80.1	58.2	21.9
울산	152	225	-32.4	37.3	57.7	-20.4
제주	122	254	-52.0	57.3	133.7	-76.4
미분류	1	2	-50.0	4.3	25.0	-20.7
계	9,560	9,433	1.3	64.0	60.5	3.5

주 1) 취업률 = 취업자수/구직자수*100
2) 구분 지역은 취업한 장애인의 거주지를 기준으로 함
자료: 한국장애인고용공단(2020). 2020년 2분기 장애인 구인구직 및 취업동향

〈표 Ⅳ-1-11〉 지역별 구인, 구직, 알선, 취업 현황

(단위 : 명, %)

구 분	구인		구직		알선		취업		취업률
		비율		비율		비율		비율	
서울	6,191	24.0	2,248	15.1	4,041	29.3	1,812	19.0	80.6
경기	9,632	37.3	3,909	26.2	3,722	27.0	2,308	24.1	59.0
인천	821	3.2	931	6.2	839	6.1	538	5.6	57.8
강원	818	3.2	561	3.8	239	1.7	452	4.7	80.6
충북	603	2.3	495	3.3	266	1.9	335	3.5	67.7
대전	758	2.9	510	3.4	318	2.3	314	3.3	61.6
세종	**189**	**0.7**	**59**	**0.4**	**97**	**0.7**	**68**	**0.7**	**115.3**
충남	604	2.3	534	3.6	236	1.7	433	4.5	81.1
전북	659	2.6	595	4.0	292	2.1	382	4.0	64.2
광주	358	1.4	502	3.4	275	2.0	233	2.4	46.4
전남	807	3.1	430	2.9	378	2.7	383	4.0	89.1
대구	875	3.4	793	5.3	459	3.3	357	3.7	45.0
경북	907	3.5	677	4.5	432	3.1	378	4.0	55.8
부산	1,024	4.0	1,130	7.6	966	7.0	558	5.8	49.4
경남	929	3.6	916	6.1	761	5.5	734	7.7	80.1
울산	415	1.6	408	2.7	306	2.2	152	1.6	37.3
제주	200	0.8	213	1.4	141	1.0	122	1.3	57.3
미분류	0	0.0	23	0.2	17	0.1	1	0.0	4.3
계	25,790	100.0	14,934	100.0	13,785	100.0	9,560	100.0	64.0

자료: 한국장애인고용공단(2020). 2020년 2분기 장애인 구인구직 및 취업동향

2) 장애인 구인·구직 세부 현황

▢ 자료의 기준 시점과 분석 방법

○ 이하에서는 장애인 구직 및 구인현황을 보다 세부적으로 살펴보기 위해 한국장애인고용공단의 장애인 구직 현황 및 구인현황 미시 행정자료를 분석함.

○ 구직 현황 자료의 기준 시점은 2019년 1월1일부터 2019년 12월 31일까지이며, 해당 기간동안 구직자의 인구사회적 속성과 희망 임금, 희망 임금 형태를 분석함.

○ 구인현황 자료의 기준 시점은 2020년 3월 1일부터 7월 3일까지임. 해당 기간 구인 정보를 등록한 사업체의 사업장 주소를 바탕으로 광역시도 변수를 생성하였고, 사업체별 구인 인

원, 고용 형태(상용/계약), 임금, 임금 형태, 기업형태(공공, 개인, 중소, 대기업 등) 정보를 분석에 활용하였음.[19]

○ 구인현황과 구직 현황을 각각 분석한 결과를 제시하였으며, 광역시도를 매칭한 후, 양쪽 자료가 공통으로 지닌 정보(임금, 임금형태, 구직자 규모와 구인 규모)를 바탕으로 결합한 결과를 살펴보았음.

▢ 장애인 구직자의 인구사회적 속성

○ 세종시의 장애인은 전국 수치(63%)에 비해 남성의 비율이 다소 높았고(67.2%), 평균 연령이 약간 낮으면서 청년층(19~34세) 장애인의 비율이 전국 수치에 비해 높게 나타났음.

○ 2019년 1년 동안의 장애인 구직자는 122명이었음.

〈표 Ⅳ-1-12〉 광역시도별 장애인 구직자의 인구사회적 속성

(단위: %, 세, 명)

구분	성별		연령						장애 정도		장애 유형			구직 인원
	남	여	0-18	19-34	35-49	50-64	65-	평균	경증	중증	신체 외부	신체 내부	정신	
서울	61.2	38.8	1.5	45.3	26.7	21.3	5.1	38.8	39.7	60.3	57.9	5.0	37.1	5,721
부산	63.9	36.1	0.6	36.9	26.6	25.3	10.5	42.5	44.0	56.0	55.9	3.9	40.1	2,106
대구	66.7	33.3	0.4	40.8	21.5	29.3	8.0	41.4	45.3	54.7	60.2	4.1	35.7	1,722
인천	64.5	35.5	1.1	38.9	22.2	30.5	7.4	42.0	45.7	54.3	58.0	4.2	37.8	2,069
광주	60.6	39.4	0.4	40.2	27.1	26.4	5.9	40.7	42.6	57.4	56.1	3.4	40.5	1,367
대전	64.7	35.3	0.5	44.5	23.3	24.7	7.0	40.2	39.9	60.2	51.6	3.7	44.7	1,423
울산	63.8	36.2	0.5	38.4	20.0	31.5	9.6	42.8	49.0	51.0	63.2	3.9	32.9	1,286
세종	**67.2**	**32.8**	**0.0**	**48.4**	**22.1**	**25.4**	**4.1**	**39.0**	**42.6**	**57.4**	**54.6**	**2.5**	**43.0**	**122**
경기	63.2	36.8	2.1	44.0	22.1	25.8	6.0	39.5	42.0	58.0	54.8	4.6	40.6	7,028
강원	61.5	38.5	1.2	46.6	21.4	25.1	5.6	38.7	37.3	62.7	48.0	3.6	48.4	1,047
충북	63.0	37.0	4.3	41.6	24.4	25.1	4.6	38.6	38.5	61.6	52.2	3.1	44.7	1,576
충남	57.9	42.1	2.1	41.5	25.3	23.5	7.6	39.9	36.1	63.9	54.2	2.8	43.0	1,556
전북	61.5	38.5	2.6	40.6	23.0	27.4	6.5	40.3	44.7	55.3	53.1	2.9	44.0	1,593
전남	64.7	35.3	3.4	45.3	24.6	22.3	4.5	37.5	37.9	62.1	48.2	3.4	48.4	1,356
경북	63.7	36.3	1.3	47.4	23.4	22.8	5.1	38.1	35.9	64.1	48.0	3.8	48.2	3,534
경남	63.2	36.8	1.5	37.6	27.0	28.5	5.3	41.0	43.4	56.6	56.4	4.2	39.4	2,157
제주	59.2	40.8	0.7	43.4	25.7	24.3	5.9	38.7	35.1	64.9	47.0	2.7	50.4	564
전국	**63.0**	**37.0**	**1.6**	**42.8**	**24.1**	**25.3**	**6.3**	**39.8**	**41.2**	**58.8**	**54.8**	**4.1**	**41.1**	**36,227**

주1) 2019년 1년 동안의 구직자 기준임.
주2) 15개 장애 유형은 신체 외부(지체, 뇌병변, 시각, 청각, 언어, 안면 장애), 신체 내부(신장, 심장, 간, 호흡기, 장루요루, 뇌전증), 정신적 장애(지적, 자폐성, 정신 장애)로 구분함.
자료: 한국장애인고용공단(2020). 장애인 구직 현황 미시자료.

19) 입사형태, 요구경력, 요구학력, 전공계열, 요구자격증의 정보도 존재하지만, 결측이 대부분이거나 유효 표본이 확보되지 않아 활용하지 않음.

▢ 장애인 구직자의 희망 임금, 희망하는 임금의 형태

○ 세종시의 희망 임금은 전국 평균에 비해 다소 높음.

○ 그러나, 연봉/월급의 임금형태를 원하는 장애인의 희망임금은 전국 평균에 비해 낮았고, 인근 대전과 충북에 비해서도 낮은 임금을 희망하고 있었음.

○ 또한 임금형태로 연봉/월급 형태를 희망하는 비율인 전국 수치에 비해 높았음. 그리고 이는 대전과 충북 지역에 비해 높았음.

○ 구직자 현황에서 파악할 수 있는 고용안정에 대한 수요를 파악할 수 있는 정보가 제한적이긴 하지만, 이를 바탕으로 짐작할 때, 세종시의 장애인 구직자는 보다 안정적인 고용을 희망하고 있으며, 반면 희망하는 임금은 전국 평균과 인근 지역에 비해 낮은 편이라는 점을 알 수 있었음.

〈표 Ⅳ-1-13〉 광역시도별 장애인 구직자의 희망 임금, 희망 임금 형태

(단위: 원, %)

구분	희망 임금 수준			희망 임금 형태	
	연봉, 월급	일급, 시급	지역 평균	연봉, 월급	일급, 시급
서울	1,736,694	1,339,298	1,555,713	54.5	45.5
부산	1,711,739	1,340,332	1,381,521	11.1	88.9
대구	1,772,900	1,331,404	1,414,944	19.1	80.9
인천	1,865,315	1,333,407	1,471,615	26.0	74.0
광주	1,746,153	1,333,713	1,384,624	12.3	87.7
대전	1,825,081	1,334,454	1,486,538	31.0	69.0
울산	1,917,811	1,333,912	1,425,674	15.7	84.3
세종	**1,774,849**	**1,332,332**	**1,535,152**	**45.8**	**54.2**
경기	1,795,109	1,329,288	1,510,296	38.9	61.1
강원	1,719,693	1,336,710	1,459,484	32.1	67.9
충북	1,872,817	1,333,641	1,418,864	15.8	84.2
충남	1,768,102	1,338,426	1,519,371	42.1	57.9
전북	1,712,089	1,330,152	1,485,095	40.5	59.5
전남	1,776,537	1,321,948	1,380,410	12.9	87.2
경북	1,847,656	1,285,959	1,348,937	11.2	88.8
경남	1,951,111	1,330,810	1,433,086	16.5	83.5
제주	1,722,652	1,334,649	1,536,906	52.1	47.9
전국	**1,782,704**	**1,327,376**	**1,465,253**	**30.3**	**69.7**

주: 2019년 1년 동안의 구직자 기준임.
자료: 한국장애인고용공단(2020). 장애인 구직 현황 미시자료.

▢ 광역시도별 장애인 구인 인원 및 고용 형태

○ 세종시의 구인 현황을 살펴보면, 상용직 일자리의 비율이 전국에서 가장 낮은 것으로 나타남. 상용직 일자리 비율은 23.7%이며, 계약직 일자리 비율은 76.3%로 높게 나타남.

○ 타 시도의 경우 시간제 일자리의 비율이 차지하는 비율은 낮지만 수요가 있는 것으로 판단되므로 세종시도 장애인 시간제 일자리를 발굴할 필요가 있음.

〈표 Ⅳ-1-14〉 광역시도별 구인 인원 및 고용 형태

(단위: %, 명)

구분	상용직(%)	계약직(%)	시간제(%)	전체 구인(명)
서울	26.9	70.9	2.2	2,498
부산	39.1	51.0	9.9	606
대구	63.5	33.0	3.4	233
인천	59.5	38.1	2.4	294
광주	59.3	28.6	12.1	231
대전	45.0	52.1	2.9	349
울산	50.3	46.9	2.7	147
세종	**23.7**	**76.3**	**0.0**	**59**
경기	51.4	43.9	4.6	1,484
강원	29.2	70.3	0.5	612
충북	73.1	25.6	1.3	316
충남	71.5	20.5	8.0	263
전북	65.1	33.3	1.5	261
전남	76.6	20.6	2.7	291
경북	77.4	19.2	3.4	292
경남	60.3	30.8	9.0	312
제주	58.2	37.3	4.5	110
전국	**46.0**	**50.1**	**3.9**	**8,358**

주: 2020년 3월~7월 기준
자료: 한국장애인고용공단(2020). 장애인 구인 현황 미시자료.

▢ 구인 기업 형태

○ 전국에서 고용안정이 가장 낮은 세종시의 일자리 현황은 영세한 기업이 많기 때문으로 생각해볼 수 있겠으나, 구인 기업형태의 분포를 보면 그렇지 않았음.

○ 타 지역과 달리, 세종시의 구인 기업형태는 공공과 중소기업만이 존재함. 공공 형태가 45.8%로 전국에서 가장 높은 비율을 차지함.

○ 즉, 공공부문 일자리 비율이 그렇게 높음에도, 앞서 살펴본 바와 같이 불안정한 일자리의 비율이 높은 것으로 판단됨.

〈표 Ⅳ-1-15〉 광역시도별 구인 기업 형태

(단위: %, 명)

구분	공공	대기업	중소기업	개인	기타	전체 구인
서울	4.2	17.8	74.8	2.4	0.7	2,498
부산	3.8	7.4	76.2	7.3	5.3	606
대구	7.3	1.7	76.8	14.2	0.0	233
인천	4.8	4.8	77.6	6.8	6.1	294
광주	6.5	3.5	70.1	11.3	8.7	231
대전	8.0	9.5	77.1	3.4	2.0	349
울산	18.4	2.7	67.3	10.2	1.4	147
세종	**45.8**	**0.0**	**54.2**	**0.0**	**0.0**	**59**
경기	10.9	10.3	73.9	3.5	1.3	1,484
강원	70.9	1.6	20.4	4.2	2.8	612
충북	13.9	9.8	74.4	1.6	0.3	316
충남	5.3	1.5	81.0	6.8	5.3	263
전북	33.0	8.0	41.4	9.2	8.4	261
전남	12.4	2.7	73.9	10.3	0.7	291
경북	7.5	3.4	76.0	12.0	1.0	292
경남	10.6	3.8	69.9	8.0	7.7	312
제주	25.5	0.0	53.6	8.2	12.7	110
전국	13.3	9.6	69.3	5.2	2.6	8,358

주: 2020년 3월~7월 기준, 기타는 외국계, 협회 및 단체
자료: 한국장애인고용공단(2020). 장애인 구인 현황 미시자료.

▢ 임금 형태(구인처) 및 임금수준

○ 광역시도별 임금 형태는 〈표 Ⅳ-1-16〉과 같음. 구인 기업형태가 공공, 중소기업만 있는 세종시는 임금 형태 또한 월급, 연봉으로 지급되는 비율이 높은 것으로 나타남.

〈표 Ⅳ-1-16〉 광역시도별 임금 형태

(단위: %, 명)

구분	연봉, 월급	일급, 시급	전체 구인
서울	74.4	25.6	2,498
부산	49.8	50.2	606
대구	43.8	56.2	233
인천	37.8	62.2	294
광주	47.6	52.4	231
대전	77.1	22.9	349
울산	35.4	64.6	147
세종	**66.1**	**33.9**	**59**
경기	57.9	42.1	1,484
강원	71.4	28.6	612
충북	43.7	56.3	316
충남	33.1	66.9	263
전북	46.0	54.0	261
전남	44.0	56.0	291
경북	39.4	60.6	292
경남	29.2	70.8	312
제주	31.8	68.2	110
전국	58.1	41.9	8,358

주: 2020년 3월~7월 기준
자료: 한국장애인고용공단(2020). 장애인 구인 현황 미시자료.

〈표 Ⅳ-1-17〉 광역시도별 고용형태별 임금수준

(단위: 원)

구분	상용직 임금	계약직 임금	시간제 임금	지역 평균
서울	1,731,713	1,549,417	1,319,391	1,600,071
부산	1,513,467	1,406,627	1,374,400	1,449,078
대구	1,687,156	1,404,777	1,374,400	1,574,426
인천	1,628,889	1,607,692	1,265,485	1,601,557
광주	1,567,532	1,605,948	1,374,400	1,559,277
대전	1,672,123	1,710,476	1,438,857	1,663,415
울산	1,604,089	1,667,774	1,374,400	1,629,551
세종	**1,886,693**	**1,563,486**		**1,689,958**
경기	1,796,303	1,603,030	1,401,269	1,700,873
강원	1,574,584	1,537,249	1,374,400	1,556,420
충북	1,687,388	1,722,517	1,588,000	1,693,187
충남	1,678,694	1,784,306	1,327,795	1,669,645
전북	1,570,158	1,654,122	2,187,200	1,603,667
전남	1,696,060	1,719,894	1,926,720	1,712,462
경북	1,610,017	1,588,369	1,649,600	1,605,961
경남	1,553,328	1,482,276	1,280,089	1,514,850
제주	1,548,746	1,605,058	1,374,400	1,560,753
전국	**1,673,293**	**1,576,717**	**1,398,801**	**1,619,135**

주: 2020년 3월~7월 기준
자료: 한국장애인고용공단(2020). 장애인 구인 현황 미시자료.

○ 〈표 Ⅳ-1-17〉은 광역시도별 고용형태별 임금수준으로, 세종시 구인 기업이 제시하는 임금수준은 전국에서 가장 높았음. 공공기관이 집중되어 있어 공공부문이 많기 때문으로 판단됨.

▢ 기업 형태별 임금 수준

○ 세종시의 경우 개인 사업자 또는 기타 형태의 임금에 대한 자료가 없음. 세종시는 장애인 자영업, 기타 일자리 등 개인이 사업을 운영하기에 다소 어려운 환경인 것을 알 수 있음.

〈표 Ⅳ-1-18〉 광역시도별 기업형태별 임금 수준

(단위: 원)

구분	공공	대기업	중소기업	개인	기타	지역 평균
서울	1,580,735	1,462,052	1,647,068	1,426,953	1,476,828	1,600,071
부산	1,623,314	1,397,517	1,468,754	1,331,273	1,306,629	1,449,078
대구	1,382,152	2,338,500	1,621,477	1,288,356	1,574,426	
인천	1,624,700	1,374,400	1,604,608	1,529,440	1,705,400	1,601,557
광주	1,669,958	1,295,520	1,590,631	1,468,208	1,546,171	1,559,277
대전	1,826,880	1,713,285	1,676,792	1,485,200	1,374,400	1,663,415
울산	1,572,438	1,374,400	1,689,854	1,374,400	1,052,400	1,629,551
세종	**1,641,988**		**1,715,543**			**1,689,958**
경기	1,605,463	1,591,899	1,738,309	1,499,726	1,385,645	1,700,873
강원	1,565,024	1,227,622	1,647,060	1,344,750	1,458,582	1,556,420
충북	1,472,216	1,658,149	1,780,709	1,292,933	800,000	1,693,187
충남	1,532,340	1,770,533	1,704,317	1,374,400	1,928,867	1,669,645
전북	1,383,905	1,428,229	1,828,247	1,382,720	1,301,886	1,603,667
전남	1,880,826	1,305,800	1,767,795	1,462,029	1,026,505	1,712,462
경북	1,374,400	1,374,400	1,691,090	1,426,350	1,374,400	1,605,961
경남	1,796,156	1,315,100	1,540,778	1,374,400	1,487,442	1,514,850
제주	1,290,333		1,614,008	1,658,133	1,459,520	1,560,753
전국	**1,551,134**	**1,487,368**	**1,671,288**	**1,429,475**	**1,467,067**	**1,619,135**

주: 2020년 3월~7월 기준
자료: 한국장애인고용공단(2020). 장애인 구인 현황 미시자료.

▢ 임금 형태별 임금수준

○ 광역시도별 임금형태별 임금수준은 〈표 Ⅳ-1-19〉와 같음. 세종시는 전국평균을 약간 상회하는 수준임.

〈표 Ⅳ-1-19〉 광역시도별 임금형태별 임금수준

(단위: 원)

구분	연봉, 월급	일급, 시급	지역 평균
서울	1,691,574	1,406,325	1,600,071
부산	1,564,274	1,380,260	1,449,078
대구	1,719,989	1,446,193	1,574,426
인천	1,899,604	1,379,133	1,601,557
광주	1,701,003	1,382,120	1,559,277
대전	1,900,972	1,375,467	1,663,415
울산	2,042,314	1,381,893	1,629,551
세종	**1,897,557**	**1,420,080**	**1,689,958**
경기	1,893,200	1,408,159	1,700,873
강원	1,788,740	1,375,288	1,556,420
충북	1,871,474	1,406,990	1,693,187
충남	2,034,391	1,385,954	1,669,645
전북	1,741,167	1,374,500	1,603,667
전남	1,919,389	1,469,020	1,712,462
경북	2,011,161	1,383,934	1,605,961
경남	1,809,522	1,378,038	1,514,850
제주	1,764,047	1,374,400	1,560,753
전국	1,801,784	1,397,156	1,619,135

주: 2020년 3월~7월 기준
자료: 한국장애인고용공단(2020). 장애인 구인 현황 미시자료

▢ 구직자 대비 구인 인원

○ 전국의 장애인 구직자 대비 구인 기업의 일자리 수 비율을 살펴보면 23.2%로 나타남. 연봉/월급 일자리는 구직자 대비 44.8%, 일급/시급 일자리는 13.9%임.

○ 세종시는 전국평균보다 구직자 대비 구인 일자리의 비율이 49.2%로 양호함. 연봉/월급 일자리는 70.9%로 더욱 높고, 일급/시급 일자리의 비율도 30.8%로 타 광역시도에 비해 양호한 수준이었음.

○ 구직자 현황 자료의 기준 시점은 2019년 1년간 기준이고, 구인현황 자료는 2010년 3월~7월 기준이므로 이 비율은 지역 간 상대적인 수준의 현황을 파악하기 위한 것임에 유의할 필요가 있음. 만약 구인현황과 구직 현황의 시점이 일치하고, 구인 인원이 1년 동안의 누적치라면 비율은 상당히 올라갈 것임.

〈표 Ⅳ-1-20〉 광역시도별 구직자 대비 구인 인원

(단위: 명, %)

구분	구직자			구인 인원			구인/구직*100		
	연봉, 월급	일급, 시급	전체	연봉, 월급	일급, 시급	전체	연봉, 월급	일급, 시급	전체
서울	3,068	2,564	5,632	1,859	639	2,498	60.6	24.9	44.4
부산	233	1,861	2,094	302	304	606	129.6	16.3	28.9
대구	327	1,384	1,711	102	131	233	31.2	9.5	13.6
인천	536	1,524	2,060	111	183	294	20.7	12.0	14.3
광주	168	1,194	1,362	110	121	231	65.5	10.1	17.0
대전	438	975	1,413	269	80	349	61.4	8.2	24.7
울산	201	1,078	1,279	52	95	147	25.9	8.8	11.5
세종	55	65	120	39	20	59	**70.9**	**30.8**	**49.2**
경기	2,710	4,262	6,972	859	625	1,484	31.7	14.7	21.3
강원	335	710	1,045	437	175	612	130.4	24.6	58.6
충북	248	1,321	1,569	138	178	316	55.6	13.5	20.1
충남	654	899	1,553	87	176	263	13.3	19.6	16.9
전북	643	943	1,586	120	141	261	18.7	15.0	16.5
전남	174	1,180	1,354	128	163	291	73.6	13.8	21.5
경북	395	3,129	3,524	115	177	292	29.1	5.7	8.3
경남	355	1,793	2,148	91	221	312	25.6	12.3	14.5
제주	294	270	564	35	75	110	11.9	27.8	19.5
전국	10,834	25,152	35,986	4,854	3,504	8,358	44.8	13.9	23.2

자료: 한국장애인고용공단(2020). 장애인 구인 현황 미시자료(2020.3.~7.); 한국장애인고용공단(2019). 장애인 구직 현황 미시자료(2019.1.~12.).

▢ 구직자의 희망 임금과 구인 기업의 임금 비교

○ 다음의 표〈Ⅳ-1-21〉은 구직자의 희망 임금형태별 희망 임금과 구인 기업이 제시하는 임금을 비교한 것임. 구직자의 희망 임금 대비 구인 기업이 제시한 임금의 비율을 나타낸 결과를 보면, 전국 평균은 110.5%의 비율을 나타내고 있음.

- 이는 구인 기업이 제시한 임금이 장애인 구직자의 희망 임금보다 높다는 것을 의미함.

○ 세종시는 전체 구직자의 희망 임금 대비 임금의 비율이 110.1%로 전국 평균과 유사한 것으로 나타남. 그러나 연봉/월급, 일급/시급 희망 임금형태로 나누어 살펴보면 전국 평균보

다 높았고, 연봉/월급 형태를 희망하는 구직자의 경우, 세종시의 비율은 서울시와 6대 광역시에 비해 높은 편이었음. 타 시도와의 비교에서도 충남과 전남, 경북을 제외하면 구인기업의 제시 임금이 높은 편임.

〈표 Ⅳ-1-21〉 구직자의 희망 임금과 구인 기업의 제안 임금 비교

(단위: 원)

구분	구직자(희망 임금)			구인처(임금)			제시 임금/희망 임금*100		
	연봉, 월급	일급, 시급	지역 평균	연봉, 월급	일급, 시급	지역 평균	연봉, 월급	일급, 시급	지역 평균
서울	1,737	1,339	1,556	1,692	1,406	1,600	97.4	105.0	102.9
부산	1,712	1,340	1,382	1,564	1,380	1,449	91.4	103.0	104.9
대구	1,773	1,331	1,415	1,720	1,446	1,574	97.0	108.6	111.3
인천	1,865	1,333	1,472	1,900	1,379	1,602	101.8	103.4	108.8
광주	1,746	1,334	1,385	1,701	1,382	1,559	97.4	103.6	112.6
대전	1,825	1,334	1,487	1,901	1,375	1,663	104.2	103.1	111.9
울산	1,918	1,334	1,426	2,042	1,382	1,630	106.5	103.6	114.3
세종	**1,775**	**1,332**	**1,535**	**1,898**	**1,420**	**1,690**	**106.9**	**106.6**	**110.1**
경기	1,795	1,329	1,510	1,893	1,408	1,701	105.5	105.9	112.6
강원	1,720	1,337	1,459	1,789	1,375	1,556	104.0	102.9	106.6
충북	1,873	1,334	1,419	1,871	1,407	1,693	99.9	105.5	119.3
충남	1,768	1,338	1,519	2,034	1,386	1,670	115.1	103.6	109.9
전북	1,712	1,330	1,485	1,741	1,375	1,604	101.7	103.3	108.0
전남	1,777	1,322	1,380	1,919	1,469	1,712	108.0	111.1	124.1
경북	1,848	1,286	1,349	2,011	1,384	1,606	108.8	107.6	119.1
경남	1,951	1,331	1,433	1,810	1,378	1,515	92.7	103.5	105.7
제주	1,723	1,335	1,537	1,764	1,374	1,561	102.4	103.0	101.6
전국	1,783	1,327	1,465	1,802	1,397	1,619	101.1	105.3	110.5

자료: 한국장애인고용공단(2020). 장애인 구인 현황 미시자료(2020.3.~7.); 한국장애인고용공단(2019). 장애인 구직 현황 미시자료(2019.1.~12.).

3. 장애인 복지시설 현황

□ 장애인 복지시설

○ 2013년 출범 초기 세종시의 장애인복지시설 수는 7개에 불과하였으나, 2020년 1월 현재 23개소의 장애인복지시설이 운영 중에 있음. 13년 대비 19년의 증가율은 무려 228.6%로, 전국에서 증가율이 가장 높은 것으로 나타남.

- 이러한 결과는 출범 당시 사회복지시설이 매우 적었기 때문이며, 장애인복지시설뿐 아니라 세종시의 거의 모든 복지 인프라는 이러한 경향을 보임.

〈표 Ⅳ-1-22〉 광역자치단체별 장애인복지시설 수

(단위: 개소)

구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020.1	'13-'19 증감율
서울	636	655	665	661	665	670	667	670	5.3
부산	174	176	182	189	199	204	209	213	22.4
대구	123	128	142	147	154	160	159	160	30.1
인천	143	148	151	155	165	169	173	172	20.3
광주	104	110	129	141	156	160	160	160	53.8
대전	125	130	137	153	162	170	177	179	43.2
울산	71	79	84	84	86	87	91	92	29.6
세종	**7**	**9**	**14**	**16**	**18**	**20**	**21**	**23**	**228.6**
경기	623	664	694	731	748	769	787	798	28.1
강원	166	169	172	175	178	180	183	186	12.0
충북	145	159	171	177	180	180	186	189	30.3
충남	129	133	139	147	152	152	152	153	18.6
전북	166	167	170	176	184	184	188	189	13.9
전남	138	141	147	153	164	182	186	189	37.0
경북	231	242	260	266	274	276	283	283	22.5
경남	236	249	280	291	294	303	295	295	25.0
제주	59	62	65	70	78	80	93	94	59.3

자료: 사회보장정보원 사회복지시설DB

▢ 인구대비 장애인복지시설 수

○ 앞서 살펴본 세종시의 급격한 인구 성장 때문에 세종시의 복지인프라는 인구 대비 지표를 살펴보면 전국에서 최하위를 기록하는 경우가 많음.

○ 그러나, 장애인복지시설에서만큼은 그러한 경향이 나타나지 않음. 장애인 인구 십만 명단 장애인복지시설 수의 증가율을 세종시가 80.4%로, 전국에서 가장 많은 증가율을 보이고 있음.

- 2018년 현재의 지표 또한 광주, 대전, 제주, 충북, 강원 다음으로, 타 대상 복지시설의 열악한 양적 기반에 비해 양호한 수준임.

○ 이유는 첫째, 관내 장애인 규모가 적기 때문이며, 둘째, 타 대상 복지시설에 비해 실제 장애인복지시설의 증가가 세종시는 매우 크기 때문임. 이러한 장애인복지시설은 대부분 장애인 아동돌봄 서비스를 제공하고 있음.

〈표 Ⅳ-1-23〉 광역자치단체별 장애인 인구 십만명 당 장애인복지시설 수

(단위: 개소)

구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018	'13-'19 증감율
서울	157.6	164.2	169.1	169.0	169.7	170.5	8.2
부산	102.5	104.4	108.3	111.9	116.1	117.4	14.5
대구	105.5	110.4	122.7	125.5	128.6	130.0	23.2
인천	106.9	110.6	112.5	114.3	119.3	119.2	11.5
광주	152.1	161.1	189.5	205.6	225.3	229.0	50.5
대전	175.0	182.6	193.3	214.2	224.4	233.1	33.2
울산	145.0	161.2	170.3	169.6	171.3	171.8	18.4
세종	**97.2**	**113.3**	**154.2**	**162.5**	**169.4**	**175.4**	**80.4**
경기	123.0	130.6	135.3	139.9	140.3	140.5	14.2
강원	166.6	170.8	174.9	176.9	178.1	178.8	7.3
충북	155.0	169.9	182.8	186.9	187.8	185.4	19.6
충남	103.6	106.6	111.4	116.3	118.3	115.2	11.3
전북	125.8	127.5	131.0	135.0	140.1	139.7	11.1
전남	95.6	98.5	103.6	108.1	115.4	128.0	33.8
경북	136.8	143.5	154.7	156.8	158.8	156.3	14.3
경남	131.5	138.9	156.4	161.1	160.2	162.9	23.9
제주	180.6	187.9	194.0	204.2	222.2	223.2	23.6

자료: 사회보장정보원 사회복지시설DB

제2절 세종시 장애인고용 정책분석

1. 장애인고용의 중요성

▢ 외환위기 이후 한국 사회는 노동유연성의 증가와 비정규직의 확산으로 대표되는 불안정노동의 시대로 급속히 전환되었으며, 이는 한국 절대다수의 노동인구가 노동을 통한 소득으로 개인과 가구의 현재의 필요와 미래에의 대비를 충족할 수 없는 상태가 되었음을 의미하는 것임.

○ 이러한 신자유주의적 사회경제체제로의 본격화 이후 국민연금과 고용보험을 중심으로 한 사회보험의 확대와 국민기초생활보장제도와 긴급복지의 도입 등 공공부조의 개편, 그리고 기초연금, 장애인연금, 아동수당 등 사회수당형 급여의 도입 등 소득보장제도의 확충이 진행되었으나 역설적이게도 소득 양극화 추이는 갈수록 심화됨.

○ 장애인 가구는 소득이 상대적으로 낮음에도 지출 면에서 장애로 인한 추가비용으로 더 많은 지출을 필요로 하는데, 이는 빈곤에 절대적인 문제가 되므로 빈곤은 지속됨(윤상용·김태완, 2009).

▢ 불안정노동사회의 도래와 함께 장애인은 노동시장 내부와 외부에서 가장 취약한 계층으로 전락하고 있음.

○ 일자리의 질에 따라 계층화되어 있는 노동시장 내부에서 장애인은 저임금 임시직이라는 최하위층에 속해있으며, 노동시장 외부에서는 낮은 경제활동참가율과 높은 실업률 등으로 비장애인의 절반에도 미치지 못하는 낮은 고용률을 보여주고 있음.

○ 이는 결과적으로 현재 시행되고 있는 장애인 의무고용제도, 지원고용서비스, 직업재활시설 운영, 장애인일자리사업 등 다양한 장애인 고용서비스가 장애인의 고용률을 제고하는 데 한계가 있음을 보여주는 것이라고 할 수 있음.

▢ 최근 장애인의 소득 및 빈곤 등 전반적 경제 상태를 살펴보면, 장애인의 소득이 특히 장애인연금 등 공적이전소득을 중심으로 지속적으로 증가하고 있음에도 불구하고, 비장애인과의 소득 및 빈곤율 격차는 오히려 심화되고 있는 것으로 확인되고 있음. 이는 무엇보다 노동소득(시장소득)에서의 장애인과 비장애인의 격차가 더욱 확대된 데 따른 결과임.

○ 2011년부터 2018년까지 장애인의 가구 노동소득 평균은 연 1,324~1,471만 원으로 비

장애인의 44~50%로 나타났음. 그런데 시간에 따른 변화를 살펴보면 비장애인의 가구 노동소득 평균이 상대적으로 빠르게 증가한 결과 가구 노동소득평균의 비장애인 대비 장애인 비율이 2013년 50%에서 2018년 44%로 감소하였음. 즉, 노동시장에서 결정된 장애인과 비장애인의 상대적인 가구 소득 격차가 2010년대 중반 이후 확대된 것임.

〈표 Ⅳ-2-1〉 장애인과 비장애인의 소득원천별 평균

(단위: 만 원/년, 2018년 실질가격)

구분	구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
개인 노동 소득	비장애인(A)	1936	1992	2040	1995	2080	2152	2235	2245
	장애인(B)	797	872	936	872	957	955	938	934
	(B) - (A)	-1139	-1120	-1104	-1123	-1123	-1197	-1297	-1311
공적 이전 소득	비장애인(A)	180	194	216	241	271	280	288	294
	장애인(B)	394	412	423	454	544	572	604	601
	(B) - (A)	214	218	207	214	273	292	3316	307

자료: 오욱찬 외. (2020). 장애인 다중격차 포럼 자료집. 한국보건사회연구원.

○ 한편, 중위 50% 기준 빈곤율을 살펴보면 비장애인은 약 13~14% 로 시간에 따라 거의 변화가 없는 반면, 장애인은 2011년 38.47%에서 2018년 42.81%로 증가하였고, 이에 따라 장애인-비장애인 빈곤율 격차가 2011년 25.25%포인트에서 2018년 0.15%포인트로 확대되었음.

〈표 Ⅳ-2-2〉 가처분소득 기준 빈곤율

(단위: %)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
비장애인(A)	13.22	12.89	14.08	12.70	12.76	12.73	12.51	12.66
장애인(B)	38.47	39.18	40.92	38.73	38.57	38.68	39.42	42.81
(B) - (A)	25.25	26.29	26.84	26.03	25.81	25.95	26.91	30.15

자료: 오욱찬 외. (2020). 장애인 다중격차 포럼 자료집. 한국보건사회연구원.

▢ 장애인과 비장애인 간 노동소득의 격차가 확대되고 있는 원인은 장애인 고용률이 지속적 하락하여 비장애인과의 고용률 격차가 커지고 있고, 취업한 장애인이 저임금 일자리에 많이 근무하고 있기 때문임.

○ 2016년에서 2018년까지의 최근 3년간 장애인의 경제활동참가율, 실업률 및 고용률 등 주요 경제활동지표를 살펴보면, 모든 지표에서 2016년 대비 2018년에 악화된 것으로 나타났지만, 같은 기간의 전체인구의 경제활동지표는 개선된 것으로 나타나 분명한 대조를 보였음.

〈표 Ⅳ-2-3〉 2016~2018년 장애인 경제활동지표

(단위: %)

구분	구분	구분	2016	2017	2018
15세 이상	경제활동 참가율	장애인	38.5	38.7	37.0
		전체	63.3	63.6	63.9
	실업률	장애인	6.5	5.7	6.6
		전체	3.7	3.6	4.0
	고용률	장애인	36.1	36.5	34.5
		전체	61.0	61.3	61.3
15~64세	경제활동 참가율	장애인	53.8	52.2	52.5
		전체	69.0	69.6	69.9
	실업률	장애인	6.7	5.8	6.8
		전체	3.8	3.8	4.2
	고용률	장애인	50.2	49.2	49.0
		전체	66.3	67.0	67.0

자료: 한국장애인고용공단 고용개발원(2019). 한 눈에 보는 2019 장애인 통계.

○ 장애인과 전체인구의 15세 이상 임금근로자의 월평균 임금을 살펴보면, 장애인의 경우 2014년 162.0만 원에서 2018년 183.1만 원으로 21.1만 원 증가하였으나 전체인구는 같은 기간 223.4만 원에서 255.8만 원으로 32.4만 원 증가하여 장애인과 전체인구의 임금 격차는 61.4만 원에서 72.7만 원으로 확대되었음.

〈표 Ⅳ-2-4〉 임금근로자의 월평균 임금(15세 이상)

(단위: 만원)

구분	2014년	2018년
장애인(A)	162.0	183.1
전체(B)	223.4	255.8
(B) - (A)	61.4	72.7

자료: 한국장애인고용공단 고용개발원(2019). 한 눈에 보는 2019 장애인 통계.

▢ 이상의 결과를 고려할 때, 무엇보다 인구고령화로 인한 생산 인구 감소에 대응하여 전통적으로 비경제활동인구로 간주되어 온 장애인을 경제활동인구로 편입하여 장애인의 고용률을 제고하는 장애인 고용정책의 강화가 시급히 요구됨.

○ 전체 장애인구 중 65세 이상 장애인의 비율이 47%에 달할 만큼 고령화된 장애인구의 특성을 고려하여 의무고용제도, 지원 고용, 장애인 일자리사업 등의 대상이 되는 정책 대상 집단의 규모를 확대하기 위한 혁신적 접근이 필요하며, 동시에 의무고용제도의 이행률 제고, 적용대상 사업장 확대 및 재정지원 장애인 일자리 확대 등의 조치가 필요함.

2. 정책분석

▢ 세종시 장애인고용 정책 환경을 분석하기 위해, 제2기 세종시 장애인복지발전 5개년 종합계획('19~'23)에 근거하여 추진되고 있는 추진과제의 진행 상황을 토대로 세종시 장애인 고용 및 직업재활 정책 현황을 살펴보고자 함.

○ 세종시 장애인복지발전 종합계획의 장애인 경제활동 분야의 추진과제(세부과제)는 총 7개이며, 과제의 성격과 내용을 고려하여 영역(중점과제)별로 범주화하여 제시하였음. 결과적으로 장애인 고용환경 조성 영역에서 3개 과제, 생애주기별 맞춤형 고용서비스 제공 영역에서 2개 과제, 혁신적 장애인 일자리 개발 영역에서 2개 과제로 구성되었음.

○ 이상의 세부과제를 2019년 추진실적 및 2020년 추진계획 등의 시 내부자료를 토대로 다음과 같이 전반적인 이행상황과 함께 변화하고 있는 지역 및 정책 환경 등을 토대로 추진과제의 개편 방향을 제시하고자 함.

〈표 Ⅳ-2-5〉 세종시 장애인복지발전 5개년계획 중 「장애인고용분야」의 추진과제 이행 상황 및 평가

영역 (중점과제)	세부과제 (추진과제)	내용	이행상황 및 평가
3. 장애인 고용환경 조성	3.1 장애인고용촉진 및 직업재활 조례제정	• 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 조례 제정	– 이행상황 • '19년 조례 제정 완료 – 평가 • 장애인 고용 중장기계획의 개편 및 실효성 확보 관련 개정 필요
	3.2 장애인고용 인프라 구축	• 한국장애인고용공단 세종지사 유치 • (재)장애인기업종합지원센터 세종지사 유치 • 직업재활시설 확대 설치: 신규 2개소 확충하여 총 6개소 운영 • 표준사업장 확대 운영: 신규 2개소 확충하여 총 3개소 운영	– 이행상황 • 장애인고용공단 세종지사 설치를 위해 관련부처(기재부, 고용노동부) 업무 협의 및 기재부 심의 요구 • 직업재활시설 1개소 확충 – 평가 • 장애인 일자리 인프라 확충 목표는 긍정적이나, 관내 직업재활시설간 상생 발전을 위한 네트워크 혹은 운영 방안 혁신 필요
	3.3 장애인일자리통합지원센터 운영	• 장애인 일자리통합지원센터 설립 및 운영: '20년 계획 수립 후 '21년부터 운영	– 평가 • 장애인고용공단 지사, 장애인기업종합지원센터 등 고용지원 인프라와 기능 중복과 고정비용 과다 지출 우려. 이들 고용지원기관의 통합 센터 추진이 바람직함
4. 생애주기별 맞춤형 고용서비스 제공	4.1 장애학생 진로·취업지원시스템 구축	• 장애인고용촉진협의회 운영: 특수교사, 장애인재활상담사, 직업능력평가사, 사회복지사 등 장애인고용 관련 담당자와 구인사업체와 인사담당자로 협의체 구성 • 직업재활시설과 특수학교가 연계한 진로지원 연계모델 구축	– 이행상황 • 상시협의체 구성 • 장애인 취업지원을 위한 취업지원관(교육공무직 2명) 배치 확정 – 평가 • 계획대로 상시협의체에 구인사업체 인사담당자 포함 필요 • 통합 고용지원센터와의 연계 체계 구축 필요
	4.2 고령 및 여성장애인을 위한 취업지원프로그램 운영	• 고령장애인 맞춤형 취업지원: 직무영역개발(5개), 인턴제(10명), 취창업동아리(3팀) • 여성장애인 맞춤형 취업지원: 여성전문인력양성(10명), 취창업동아리(3팀)	– 이행상황 • 고령장애인의 복지일자리 참여 확대 – 평가 • 장애인의 노동능력 및 조기 노화 등의 특성을 고려할 때 고령장애인 대상을 중고령장애인(50+)으로 하향 조정 필요 • 실제적 취업 제고를 위해 훈련 중심이 아닌 서울시 사례를 참조하여 경영에 어려움이 있는 소상공인 지원 인턴십 일자리로 방향 전환 필요

영역 (중점과제)	세부과제 (추진과제)	내용	이행상황 및 평가
5. 혁신적 장애인 일자리 개발	5.1 세종형 프로젝트 일자리 개발	• 세종형 프로젝트 일자리 개발: 프로젝트형 일자리 전략 수립을 위한 연구 용역 / 프로젝트형 시범사업 및 저변 확대 • 4차 산업전문인력 양성	- 이행상황 • 관내 카페 9명 취업 및 신규 카페 1개소 개소 - 평가 • 지역 특성을 고려한 혁신적 일자리 개발 목표에 비추어 카페 설치 중심의 일자리 추진은 정합성이 다소 미흡. 4차 산업전문인력 양성 사업의 구체화 필요 • 공공기관 비중이 높은 지역 특성을 고려하여 공공기관과의 협력을 통해 신규 공공일자리 확충 필요 • 스마트시티 국가시범도시 추진 및 한국형 뉴딜의 두 축인 디지털뉴딜/그린 뉴딜 영역에서의 장애인 참여 일자리 발굴 필요
	5.2 장애인일자리 사업 확대	• 공공기관 연계 창업형 일자리 창출 (『꿈앤카페』 등을 통한 일자리 창출) • 장애유형별 맞춤형 일자리 유형 지속적인 발굴 및 확대	- 이행상황 • 전국 공통의 장애인일자리사업 시행 - 평가 • 시 자체 일자리 사업이 부재. 타 지자체 사례 등을 참조하여 장애인일자리사업 참여가 어려운 중증장애인 대상의 권리형 중심 일자리 개발 추진 검토

▢ 앞서 장애인고용의 중요성을 통해 장애인고용의 주요 쟁점을 살펴보고, 세종시가 추진 중인 장애인고용 관련 사업과제 이행상황을 검토한 결과, 세종시 장애인고용 및 직업재활은 크게 3개 범주로 구분할 수 있음.

▢ 세종시는 국가 정책을 기획하고 집행하는 중앙행정기관이 소재하고 있고, 전국 여느 시도보다 공공기관의 비중이 압도적으로 높아 공공분야 일자리 확충에 유리한 환경을 지님.

○ 2020년 8월 현재, 세종시에 위치한 공공기관은 중앙행정기관 44개 기관, 국책연구기관 15개 기관, 공공기관 4개 기관, 지자체 세종사무소 35개 기관 등 총 98개 기관임.

〈표 Ⅳ-2-6〉 세종시 공공기관 현황

구분		기관
중앙행정기관* 44개 기관, 15,058명	중앙기관 (22개소)	국무조정실, 국무총리비서실, 기획재정부, 공정거래위원회, 국토교통부, 해양수산부, 환경부, 농림축산식품부, 행복청, 보건복지부, 고용노동부, 국가보훈처, 교육부, 행정안전부, 문화체육관광부, 산업통상자원부, 법제처, 국민권익위원회, 국세청, 인사혁신처, 소방청, 과학기술정보통신부
	소속기관 (22개소)	조세심판원, 복권위원회사무처, 중앙토지수용위원회, 항공·철도사고조사위원회, 중앙해양안전심판원, 중앙환경분쟁조정위원회, 중앙노동위원회, 최저임금위원회, 산업재해보상보험재심사위원회, 보훈심사위원회, 교원소청심사위원회, 해외문화홍보원, 경제자유구역기획단, 광업등록사무소, 무역위원회, 전기위원회, 우정사업본부, 한국정책방송원, 소청심사위원회, 정부청사관리본부, 대도시권광역교통위원회, 주민등록번호변경위원회
국책연구기관 * 15개 기관, 3,723명		한국개발연구원, 한국법제연구원, 한국조세재정연구원, 경제·인문사회연구회, 한국교통연구원, 한국보건사회연구원, 한국직업능력개발원, 과학기술정책연구원, 대외경제정책연구원, 산업연구원, 한국노동연구원, 한국청소년정책연구원, 한국환경정책평가연구원, 국가과학기술연구회, 국토연구원
공공기관 * 4개 기관, 385명		한국해양교통안전공단, 농림수산식품교육문화정보원, 축산물품질평가원, 가축위생방역지원본부
지자체 세종사무소 * 35개 기관, 약 60여명	광역	제주특별자치도, 충청북도, 경상북도, 광주광역시, 전라남도, 강원도, 부산광역시, 대구광역시, 울산광역시, 인천광역시, 전라북도, 경상남도, 충청남도
	기초	수원시, 당진시, 춘천시 등 강원도 11개 시군, 포항시, 전주시, 순창군, 청주시, 진천군, 여수시, 강진군, 장흥군, 영암군

○ 세종시의 특성을 활용하여, 선도성과 책무성의 관점에서 관내 공공기관과의 파트너십을 기반으로 장애인 등 노동취약계층 대상의 공공일자리를 확충하는 전략을 장애인 고용정책의 최우선 과제로 설정해야 함.

▢ 민간 영역의 장애인 일자리 창출과 이를 위한 고용주 지원이 다양한 방법으로 이루어질 필요가 있음. 기업에서 필요로 하는 역량을 갖춘 장애인을 직업훈련 시킬 수 있는 시스템 마련과 고용주의 고충을 해소할 수 있는 실질적인 지원서비스 개발과 제공이 필요함.

○ 장애인 채용과 관련하여 민간영역, 즉 영세자영업, 개인사업자가 겪는 애로사항은 장애인의 업무능력 부족, 구직자에 대한 정보의 절대 부족 등이므로 이를 개선해야 함.

▢ 세종시는 장애인 고용서비스 전담기관이 없으므로 이러한 역할을 수행할 수 있는 기관 제정 또는 설립이 필요하고, 장애인 구직자들이 쉽게 접근하고 이용할 수 있도록 역할과 기능에 대한 명확한 정의가 중요함.

○ 추진 중인 장애인일자리 통합지원센터 설립, 장애인고용공단 지사 유치를 통해 해소하고자 하는 장애인고용 인프라 구축은 중복적이고 행정적 비효율성을 가져올 수 있으므로 개선방안을 고민해야 함.

제3절 소결

1. 세종시 장애인 현황분석

▢ 세종시의 장애인은 절대적 규모 자체가 작고, 인구대비 비율도 낮음.

○ 세종시의 장애인 구직자 규모 또한 전국에서 가장 적고, 이로 인해 최근 구인·구직 현황에서도 동 기간 취업자가 구직자보다 더 많은 현상을 보임.

▢ 광역시도별 장애인의 연령 분포를 살펴본 결과, 세종시 장애인의 평균 연령은 전국평균에 비해 낮게 나타났음.

○ 특히 젊은 연령층이면서 경증인 장애인 비율이 전국 평균에 비해 높다는 특성을 보여, 세종시의 고용 및 직업재활 대상 장애인이 상대적으로 젊다는 것을 알 수 있음.

○ 세종시의 장애인고용 및 직업재활 대상의 연령 특성을 감안한 접근이 필요할 것으로 보임. 세종시 장애인 인적 자원은 타 광역 시도에 비해 비교적 양호한 것으로 생각할 수 있음.

▢ 하지만 세종시의 읍면/동 지역별 격차는 장애인의 인구 구성에서도 나타났음.

○ 읍면 지역의 장애인 비율이 동 지역과 비교해 상당히 높다는 것을 읍면동별 장애인 분포를 통해 알 수 있었음.

- 읍면 지역은 장애 출현율이 높으면서도 중증 장애인의 비율이 동 지역에 비해 높은 것을 알 수 있음. 인구 전체의 평균 연령이 읍면 지역이 높다는 점을 감안하면, 읍면 지역은 장애 출현율도 높고, 중증 장애도 많을 뿐 아니라 더 고령일 것으로 판단됨.
- 이러한 세종시 내 지역별 장애인 인구 구성의 차이를 어떻게 다룰지도 장애인고용의 현안으로 주목받을 여지가 있음.

▢ 구인현황에 나타난 세종시의 장애인 일자리는 전국에서 고용안정도가 가장 낮은 것으로 나타남.

○ 세종시의 구인 기업 형태는 공공 형태가 45.8%로 전국에서 가장 높은 비율을 차지하지만, 공공 부문 일자리 비율이 높음에도 불안정한 일자리의 비율이 높았음.

▢ 구인처의 임금과 구직자의 희망 임금을 비교해보면, 전국 평균으로도 구인처의 제시 임금 수준이 구직자의 희망 임금보다 높은 것을 알 수 있었고, 이러한 현상은 세종시의 경우도 마찬가지인 것으로 분석됨. 이것은 구직자가 원하는 고용 형태와 구인처의 고용 형태 간 차이에서 비롯된 것으로 해석할 수 있음.

○ 공급과 수요 양쪽에서 파악 가능한 임금형태를 살펴보면, 구직자가 일급, 시급의 형태를 원하는 비율이 구인처의 일급, 시급 일자리 비율보다 더 컸음(〈표 Ⅳ-1-21〉 참고). 이는 장애인 구직자가 계약직을 원하는 비율이 크고, 따라서 희망하는 평균 임금에 영향을 주었을 것으로 판단됨.

▢ 세종시의 장애인복지시설 인프라는 세종시 출범 이후 타 광역시도와 비교할 수 없을 정도의 양적 성장을 보임.

○ 이는 출범 초기의 매우 열악한 양적 기반 때문임. 또한 세종시는 전체 인구 중에서 장애인의 비율도 낮고, 절대적인 규모 자체가 작으며, 장애인 인구 대비 장애인복지시설의 개수도 타 광역시도와 비교하였을 때 양호한 수준임을 알 수 있었음. 이것은 세종시가 장애인 고용과 직업재활에 있어 유리한 정책 환경이라 할 수 있음.

2. 세종시 장애인고용 정책검토

▢ 후기 산업사회의 특징인 고용없는 성장으로 인한 실업률 증가 경향 속에서 코로나19 등 감염병의 일상화가 초래할 경제적 충격으로 실업률의 가파른 상승이 예견됨. 이러한 위기 상황에서 현금급여 중심의 소극적 사회보장제도는 한계가 있으며, 적극적 노동시장정책 강화를 통해 일자리 감소의 충격을 최소화해야 함.

○ 현 정부의 노동정책 기조 역시 산업구조 재편으로 인한 일자리 감소 충격을 공공부문의 적극적 재정 지출을 통한 공공일자리 확대로 완충하고자 하는 점을 고려할 때, 공공기관들이 집중된 세종시는 유리한 조건을 활용하여 공공분야 일자리 발굴과 안정화를 위한 기반을 마련해야 함.

▢ 재정지출이 수반되는 공공일자리 확대만으로는 일자리의 지속성을 담보하기 어려운 만큼 안정적 일자리 확보를 위해서는 민간 영역의 장애인 일자리 창출이 필요함. 민간 영역 일자

리는 의무고용제도 등의 규제적 제도 내에 고용주 지원 요소의 강화와 더불어, 경기 침체로 인해 가장 큰 어려움을 겪고 있는 소상공인에 대한 지원과 장애인 고용정책을 결합하는 혁신적 접근을 시도할 필요가 있음.

○ 고용주들이 지적하는 장애인의 업무능력 부족, 장애인 고용 관련 정보 부족, 기업에 대한 행·재정적 지원 부족 등을 고려하여 장애인 직업 훈련·교육 기관 설치, 장애인 근로자의 지속적 역량 강화 및 고용주의 고충을 해소할 수 있는 지원서비스 제공 체계 구축이 필요함.

▢ 경제활동참여 또는 취업을 희망하는 장애인을 대상으로 직업상담, 직업훈련, 직업알선 등의 맞춤형 고용서비스를 제공하고, 공공기관 및 민간 기업을 대상으로 장애인에 대한 인식 개선과 함께 장애인 고용으로 인한 고용주의 고충과 행·재정적 부담을 최소화하기 위한 다양한 지원서비스를 제공하는 공공 고용서비스기관의 역할은 장애인과 같은 노동취약계층의 노동시장 진입 여부를 좌우하는 필수적이고 결정적인 요소임.

○ 따라서 현재 장애인 고용서비스 전담기관이 부재한 세종시의 경우, 타 시도에서 고용노동부와 보건복지부 및 교육부 등 주무 부처에 따라 분절적으로 구축된 고용서비스 체계로 인해 효율성과 효과성이 저하되고 있는 문제점을 극복하기 위한 혁신적 접근으로서, 고용주 지원체계와 장애인 지원체계를 통합한 '장애인일자리 통합지원센터' 설치를 적극적으로 추진할 필요가 있음.

○ 장애인고용공단 세종지사, (재)장애인기업종합지원센터와 업무의 중복, 이용자의 접근 편의성 등을 구분하여 장애인일자리 통합지원센터의 역할과 기능을 명확히 해야 함.

제 5 장

면접조사 분석

제1절 | 조사개요
제2절 | 분석결과
제3절 | 소결

5 면접조사 분석

제1절 조사개요

1. 면접조사 목적과 의의

▢ 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 정책과제의 구체적인 추진방안을 모색하기 위해 세종시 장애인직업재활시설과 장애인지역사회재활시설의 기관장과 장애인단체 실무관리자를 대상으로 한 질적 조사방법을 채택함.

▢ 시행된 기간이 짧은 정책에 대한 평가와 개선점을 도출하기 위해서는 그 원인과 결과에 대해 구체적으로 설명하는 질적 연구가 효과적임(Creswell, 2018).

○ 장애인 직업재활시설과 장애인복지관의 기관장은 현재 시설을 운영하고 있으며, 장애인 직업재활시설 운영을 담당하고 있으므로 시설 운영과 관련 지원제도 및 정책에 관한 실효성 있는 논의가 가능함.

○ 장애인단체 중간관리자 대상 심층면접은 장애인고용과 관련한 직접적인 실무를 담당하고 있어 장애인 당사자의 경험을 대변하고 현재 시점의 욕구를 다루고 있기 때문에 탐색적 조사가 가능함. 장애인 당사자는 정책의 대상자인 동시에 이용자이므로 그들의 의견수렴은 의미 있음.

▢ 질적 조사방법을 채택한 이유는 세종시 장애인고용과 직업재활서비스를 강화하기 위해 서비스 수요의 성격과 욕구를 파악하는 것이 필요하기 때문이고, 정책관계자가 인식하는 세종시 장애인고용정책의 현재와 개선점을 진단하는 측면에 초점을 두고 질적 조사를 수행함.

▢ 면접조사와 같은 질적 연구를 통해 제도와 정책 집행과 관련한 이해당사자의 태도와 반응을 판단할 수 있고, 제도 도입과 실행 과정에서의 사회적 분위기와 환경 분석을 위해 문헌검토와 동시에 제도 이용자 면접을 통한 자료수집과 분석은 매우 유용함.

2. 면접조사 방법과 내용

1) 자료수집

▢ 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 정책과제의 시행방안을 모색하기 위하여 세종시 장애인직업재활시설 및 장애인지역사회재활시설 기관장을 대상으로 FGI(Focus Group Interview, 초점집단면접)를 활용하고, 장애인단체 실무관리자와 직업재활시설 실무관리자를 대상으로 개별 심층면접(In-depth interview)을 수행함[20].

- ㅇ FGI는 여러 사람들의 관점이나 이들이 공유하고 있는 태도, 인식에 관한 자료를 수집하기 위해 특정 목적을 가진 집단의 개인들에게 질문을 하는 면접 기법으로 다양한 범위의 생각, 의견과 내용을 논의할 수 있음.
- ㅇ FGI 조사방법은 집단의 이점을 활용하여 집단 간 상호영향을 파악하는 비구성적 접근법임. 이 조사방법의 강점은 짧은 시간에 많은 자료를 모을 수 있고 이해가 부족한 분야에 대한 지식과 연구자의 관심사항에 맞는 정보를 얻을 수 있으며 참여자들 간의 상호작용을 통해 통찰력을 얻을 수 있다는 점임(송요셉 외, 2009).
- ㅇ FGI 방법은 초기 선행연구가 필요할 때 기초연구 자료로써 활용될 수 있음.
- ㅇ 연구참여자가 업무 특성 또는 기관 방침에 따라 출장이 불가능한 경우 연구자가 직접 기관을 방문하여 개별 심층면접을 진행함.
- ㅇ 심층면접은 자료수집 방법이지만, 연구참여자가 지닌 경험과 인식의 세부사항들을 그들의 관점에서 이해할 수 있고(Seidman, 2006) 그들의 입장에서 깊이 있는 이해가 가능하도록 심층성을 확보할 수 있기 때문에 심층면접에 의존하여 질적 연구를 수행할 수 있는 강점을 지님(전영국, 2017).

▢ 연구의 자료수집을 위해 표집 방법은 의도적 표집방법(purposive sampling)을 채택하였음. 본 면접조사의 목적은 세종시 장애인고용 정책과제에 대한 경험, 서술, 통찰과 발견에 있으므로 연구자가 연구하려는 내용과 관련하여 '적절성과 충분성의 원칙'에 근거, 깊이 있고 풍부한 정보를 제공할 수 있는 대상자를 선정함.

---

20) 본 면접조사는 연구초기 FGI를 활용하여 자료수집을 할 계획하였으나 코로나 바이러스 감염위험으로 인해 장애인시설 및 단체 관계자들의 출장이 승인되지 않음. 출장이 가능한 시설장 대상 자료수집은 FGI를 수행하였고, 다른 관계자의 경우 방역수칙 준수를 조건으로 연구자가 직접 시설을 방문하여 심층면접을 수행함.

○ 대상자는 세종시 소재 장애인직업재활시설과 지역사회재활시설의 기관장, 실무관리자 및 장애인단체 실무관리자를 선정하였고, 세종시의 협조를 받아 면접조사를 실시함. 장애인 당사자 심층면담[21]은 장애인단체의 협조를 통해 수행함.

○ FGI 및 개별 심층면담 참여자에 관한 정보는 〈표 V-1-1〉과 같음.

〈표 V-1-1〉 면접조사 참여자 정보

조사방법	응답자	성별	직급구분	소속시설유형	비고
FGI	1	남	시설장	지역사회재활시설	
	2	남	시설장	지역사회재활시설	
	3	여	시설장 직무대행	직업재활시설	시설장 공석
	4	남	시설장	직업재활시설	
심층면접	5	여	중간관리자	장애인단체	
	6	여	중간관리자	직업재활시설	
	7	남	시설장	지역사회재활시설	
	8	남	중간관리자	지역사회재활시설	
	9	남	중간관리자	직업재활시설	
	10	남	중간관리자	직업재활시설	
	11	여	실무자	고용지원기관	
	12	남	중간관리자	장애인기업	
	13	여	중간관리자	직업재활시설	지체장애
	14	남	대표	장애인기업	지체장애
	15	여	-	직업재활시설	지적장애

○ 연구자는 사전에 참여자에게 연구의 목적, 면접 주제와 진행방식을 유선으로 안내하고 면접이 시작되기 전에 동일한 내용을 한차례 더 공지하고 참여자의 정보는 비밀로 보장된다는 사실과 녹음된 자료는 연구목적으로만 활용된다는 점을 설명함.

○ 심층면담 전후 일부 연구참여자들은 본 연구의 주제가 민감할 수 있는 의견을 드러낼 수 있으므로 이름과 소속의 외부 유출에 따른 불이익 가능성을 염려함. 연구자는 개인정보와 비밀보장에 대해 약속하고, 개인정보보호 및 활용, 녹음을 통한 자료수집에 대한 참여자의 동의를 얻은 후 면접을 실시하였으며 이를 녹음한 뒤 녹음된 내용은 전사하여 분석에 활용함.

21) 장애인당사자 심층면담은 장애인기관(시설), 단체 대상 면담과는 다른 면접지를 활용하였으며, 고용과 직업재활훈련과 관련된 그들의 경험을 중심으로 면담을 수행함.

2) 연구 내용

▢ 세종시 장애인직업재활시설과 장애인지역사회재활시설의 기관장, 장애인단체 실무관리자 등을 중심으로 구성된 연구참여자들을 대상으로 장애인고용과 직업재활 정책의 문제점과 개선점, 정책과제의 구체적인 시행방안 등에 관해 반구조화된 면접(semi-structured interview)을 수행함.

〈표 V-1-2〉 면접조사 질문 내용

구분	영역
도입	세종시 장애인고용 및 직업재활 현황과 특징
주요	고용촉진 및 직업재활정책의 문제점과 개선점
마무리	장애인고용촉진 및 직업재활 정책의 시행방안에 관한 의견

- FGI 및 개별 심층면접 실시 전 이 연구와 관련하여 참여자들이 충분한 의견을 개진할 수 있도록 관련 내용을 이메일로 송부하여 실제 면담이 진행되기 전, 전문가 개인의 의견을 미리 준비하고 정리할 수 있도록 함.
- 면접을 진행하면서 내용을 녹음함과 동시에 받아 적기도 병행하였고 녹취 내용과 이를 비교대조하여 전문가 의견을 정리함.

3) 분석 방법

▢ 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 정책과제의 구체적인 시행방안을 이끌어내기 위해 본 연구에서는 질적 내용분석 방법을 적용함.

- 질적 내용분석(qualitative content analysis)은 주어진 텍스트로부터 타당한 추론을 도출해내기 위한 질적 자료분석 방법(Weber, 1990)으로, 연구 질문을 중심으로 맥락에 근거를 둔 상황적 분석 방법임.
- 내용분석에 활용하는 텍스트는 연구참여자의 일상, 평소 생각과 의견에 관한 모든 사항을 담고 있기 때문에 폭넓은 내용을 파악할 수 있으며, 면담자료에 내재된 의미와 연구 목적 및 결과를 도출하기 위해 질적 자료를 체계적으로 분석하는 과정으로 볼 수 있음.
- 내용분석의 목적은 연구를 통한 현상에 대한 지식과 이해의 제공이며(Downe-Wamboldt, 1992), 질적 내용분석은 주어진 자료에 대한 총체적인 이해를 바탕으로 체계적인 분류 방

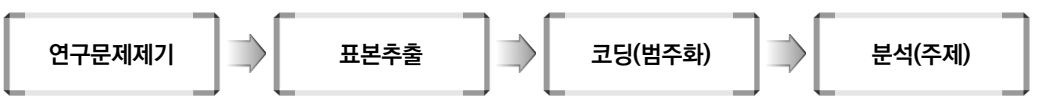
법인 코딩과정을 통해 내용의 패턴과 주제를 밝히는 연구방법으로 정의할 수 있음(Cavanagh, 1997).

▢ 질적 내용분석 방법 중 본 연구는 White와 Marsh(2006)가 제안한 내용분석 방법을 활용함.

○ 연구자는 전체적인 단계에서 예상 질문(foreshadowing questions)을 적극적으로 활용함으로써 연구의 목적과 방향에 대해 모든 과정을 인지하고 체계적이고 자연스러운 흐름의 분석이 가능해짐(White & Marsh, 2006).

○ 연구자는 세종시 장애인고용과 직업재활 정책과제의 구체적인 추진방안을 도출하기 위해 연구참여자의 개별 답변에 대해 세부적인 지식, 경험, 정보를 추가 요청하는 일상적인 대화 형식으로 면담을 수행하였으므로 질적 자료 분석은 White와 Marsh의 질적 내용분석 방법이 타당함.

○ White와 Marsh(2006)의 내용분석 과정은 [그림 V-1-1]과 같음.



[그림 V-1-1] White & Marsh(2006)의 질적 내용분석 과정

▢ 질적 자료를 분석할 때 다양한 해석이 나올 수 있으므로 연구자는 참여자들의 진술을 주관적으로 판단하지 않고, 원자료로부터 도출된 의미있는 진술을 주의깊게 분석하며 의미를 구성함.

○ 주제(themes)는 진술 내용의 중심이 되는 문제를 의미하는 것으로(조성남 외, 2017), 주제 중심 내용분석을 통해 현상에 대한 이해와 지식을 얻고자 함.

○ 연구자는 주제가 원자료와 맥락적으로 일치하는지, 주제가 의미있는 진술을 잘 반영하는지, 연구참여자들의 의도를 명확하게 반영하고 있는지 확인함.

○ 참여자들의 표현을 그대로 사용하면서 일반적인 형태로 재진술하였고 이를 통해 8개의 범주 및 24개의 주제를 도출함.

제2절 분석결과

▢ 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 정책과제의 구체적인 추진방안에 대한 면접조사를 질적 내용분석 방법을 통해 분석한 결과 8개의 범주와 24개의 주제가 도출되었음.

○ 범주는 세종시 장애인복지 종합계획(2019~2023)을 통해 추진 중인 과제 6개를 포함하여 총 8개로 도출됨.

○ 분석결과 도출한 8개의 범주 및 24개 주제는 〈표 V-2-1〉과 같음.

〈표 V-2-1〉 장애인고용촉진 및 직업재활 추진방안

	범주	주제
1	장애인고용 인프라 구축	- 장애인 직업능력개발원 및 훈련센터 유치 - 직업재활시설에 대한 지원 확대 - 의무고용률 달성 노력 - 지역협의회 구성 및 운영 - 지원 고용기관의 역량 강화
2	장애인고용 제도적 노력	- 장애인고용 안정성 강화 - 장애인 근로자 근무형태 기준 마련 - 개인별 사례관리 강화 - 장애인 DB 구축 및 공유 - 실질적인 세제지원 실시 - 중복지원에 대한 개편
3	장애인일자리 통합지원센터 운영	- 장애인일자리 통합지원센터의 역할과 기능 정립 - 장애인 취업 지원체계 구축 - 사례관리의 플랫폼
4	장애학생 진로 및 취업 지원시스템 구축	- 학생 진로역량의 체계적 관리를 위한 기반 구축 - 관련 협의체의 안정적 운영
5	고령 및 여성장애인을 위한 취업 지원	- 고령장애인에 대한 고용 및 직업재활 서비스 마련 - 여성장애인에 적합한 직종 및 시간제 일자리 개발
6	세종형 프로젝트 일자리 개발	- 보조공학기기 지원을 통한 근로능력 향상 - 장애인고용 전문인력의 양성
7	장애인일자리 사업 확대	- 직무분석을 통한 장애인 일자리사업의 확대 - 맞춤형 일자리의 지속적 발굴
8	장애에 대한 인식개선	- 현장맞춤형 장애이해교육 - 장애와 일에 대한 인식개선

1. 장애인고용 인프라 구축

▢ 장애인고용 인프라 구축을 위해 세종시는 한국장애인고용공단 세종지사 설립, 장애인직업재활시설 및 표준사업장의 단계별 확충 등을 추진 중임(세종시 내부자료, 2020).

▢ 세종시는 한국장애인고용공단과 연계하여 직업능력개발원과 같은 훈련기관을 설치하고 직업재활시설에 대한 지원을 확대하며, 조례에서 제시한 의무고용률 기준 달성 노력 및 주요 장애인단체와의 업무협력 등을 체계적으로 갖추는 것이 필요함.

1) 장애인 직업능력개발원 및 훈련센터 유치

▢ 장애인 직업능력개발원은 장애특성 및 개인별·생애주기별 특성에 맞는 훈련과정, 4차 산업혁명에 대비한 신산업 훈련직종을 운영하고 장애인 훈련생에 대한 건강관리, 심리재활 등의 프로그램을 지원하여 장애인의 안정된 직업생활이 가능하도록 함.

○ 세종시는 장애인을 대상으로 체계적이고 전문적인 직업교육을 제공하기 위해 장애인 직업능력개발원 및 훈련센터 설치에 대한 검토가 필요함.

"가까운데 대전이나 천안에만 해도 직업능력개발원이나 훈련센터가 있어요. 아무래도 공단 산하의 기관이다보니 전문적이고 특화되어 있죠. 교육프로그램이나 커리큘럼도 탄탄하고. 그 분야에서 교육이나 현장에 대한 경험도 풍부하고 장애에 대한 이해도도 높고. 그런 훈련기관이 있다면 장애인 분들이 교육받고 또 취업도 하고 진로상담도 받고..나중에 필요한 게 있으면 다시 보수교육 같은 걸로 원하는 공부를 할 수 있을 거 같아요."(참여자 12)

"지금 세종에는 이런 교육시설이나 센터가 없어서 대전에 의지하고 있는 부분들도 많고 그래서 뭐 세종에 생긴다고는 하는데 그게 똑같아요."(참여자 1)

"훈련센터는 교육비도 무료고 훈련수당도 주잖아요. 우리 장애인들이 일할 수 있는 능력이 되고 좋은 교육을 공짜로 받고 교육받으면서 훈련수당도 받고. 교육도 그렇지만 취업 지원도 탄탄하다고.. 구직 지원해주는 직원이 따로 있어서 매칭도 잘되고 기업 같은 곳이랑 인프라도 잘 되어 있다고 하는데 아무래도 그런 면에서 훈련받는 장애인 분들은 (취업이) 유리하겠죠."(참여자 7)

"교육 많이 했어요. 근데 하다가 끝나면 내년에 예산없다고 교육 안해버려요."(참여자 15)

"전 배우고 싶은 게 미싱인데 그걸 배울 수 있는 데가 세종시에는 없어요. 미싱배우고 옷 디자인 배우고 하면 제가 제 일도 할 수 있고 좋은데 배울 수 있는 데가 하나도 없어요."(참여자 13)

2) 직업재활시설에 대한 지원 확대

▢ 세종시 직업재활시설의 교육·근무환경이 개선이 필요한 부분이 많고 추가적으로 인력, 장비, 물리적 공간 등에 대한 지원이 확대되어야 함. 세종시는 직업재활시설, 표준사업장을 매년 확대 설치할 계획을 수립하고 이를 추진 중이지만(세종시 내부자료, 2020), 현재 운영 중인 직업재활시설에 대한 설비 투자지원 확대, 시설 추가 설치시 연구참여자들의 의견을 참고할 필요가 있음.

"직업재활시설은 사실상 취업을 하지 못하는 장애인들의 직장이 되고 있습니다. 장애인의 진정한 자립능력 향상을 도모한다면 직업기술학교와 같은 체계로 다양한 직종의 직업훈련이 이루어질 수 있도록 하고 지역 특성에 맞춘 훈련과정을 개발할 수 있도록 정책이 뒷받침되어야 한다고 생각해요."(참여자 9)

"현재 지자체에서 설치하는 장애인직업재활시설의 경우 최저 수준의 공간만을 마련해 주고 추가적인 시설 지원 측면에는 매우 인색한 면이 없지 않아 직업재활을 원하는 중증장애인들을 모집하고 단순 임가공 수준의 사업 밖에 할 수 없는 구조적인 문제가 매우 큰 상황입니다. 이로 인하여 직업재활시설임에도 불구하고 주간보호시설과 유사한 사업을 하는 경우가 많이 발생해요. 중증장애인 대상으로 직업학교 수준의 평생교육장을 설치하여 중증장애인들이 수준별로 프로그램에 참여하여 기본 직무능력을 확보하고 교통비 및 중식비 등 목적의 교육훈련비 지원이 가능한 시스템이 갖추어야 합니다." (참여자 4)

"하나씩 말씀드린다고 하면, 고용 인프라가 되려면 가장 먼저 장애인에 대해서 특성도 이해를 하고 교육시킬 수 있는 직무지도원들이 있어야 되잖아요? 직무지도원들에 대한 조건도 뭐 쉬운 거는 아니에요. 여기 그 직무지도원 이쪽 기준도 그렇고, 그리고 거기에 들어가는 지원 부분도 만만치 않은 상황이고..그래도 필요하다는 거죠. 제대로 된 직업재활을 하려면.."(참여자 1)

3) 의무고용률 달성 노력

▢ 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 지원조례에 따르면 장애인 고용비율이 시 공무원 정원의 6%, 지방공사 등은 5%로 제시되어 있음. 세종시의 공공기관 장애인 고용률은 2.79%로 전국 평균 3.02%보다 낮고(세종시 장애인통계, 2018), 조례에서 규정한 고용률에 미치지 못하는 상황임.

▢ 시와 공공기관 등이 장애인 의무고용률을 지키는 것은 현실적인 제약이 있지만 제도적인 약속은 이행되어야 하고 업무의 효율성을 위해 한국장애인고용공단의 컨설팅 등 지원을 받는 방안을 강구해야 함. 또한 장애인 당사자가 공공기관 구직활동을 할 때 복잡한 지원절차로 인해 어려움을 경험하기도 하며 행정절차를 간소화하는 방안도 고민할 필요가 있음.

"세종시 장애인고용에 관한 조례를 만든 건 상당히 고무적이라고 봐요. 실제 장애인고용 인프라를 만들려면 지자체에서 장애인고용에 관한 조례를 만드는 게 중요하다고 보거든요. 세종시는 정부청사나 공공기관이 많으니까 장애인들에게도 훨씬 유리한 거 같고요."(참여자 8)

"공공기관 평가받을 때 장애인고용률 반영하는 비중을 높이는 겁니다. 워낙 항목이 많아서 조율이 필요하긴 하겠지만 장애인고용이나 장애인 생산제품 우선구매 같은 비율을 높여 놓으면 평가 잘 받고 싶은 기관들은 1년간 그걸 신경쓰겠죠. 장애인 의무고용률은 별도로 관리하고 그걸 평가점수를 높이면 효과가 있을 거 같아요."(참여자 7)

"장애인고용공단이 공공기관 대상으로 시행하는 서비스가 있어요. 장애인 일자리 개발이나 맞춤훈련 그 방법을 알려주는 거죠. 그렇게 되면 장애인 채용이나 또 근무에 대해서 잘 모르거나 어려움이 있는 기관들은 실무자들이 도움을 받을 수 있을 거 같아요."(참여자 11)

"공공기관에 일자리가 떠서 지원하려고 보면 쓸 게 너무 많아요. 쓸 것도 많고 해야 하는 게 많고 하고 나서도 제출할 것도 많고. 겁먹고 안하는 장애인들도 많아요."(참여자 14)

4) 지역협의회 구성 및 운영

▢ 현재 산발적으로 운영되고 있는 지역사회의 장애인고용 관련 재활시설, 직업재활시설, 단체 등의 시설장, 중간관리자, 실무자 등의 네트워크가 확대·강화되어야 함. 시설의 규모, 직급별 협의회를 구성하되 시 담당자가 포함되어 체계적으로 운영될 필요가 있음.

▢ 시와 지역협의회의 원활한 업무소통을 기반으로 장애인생산품에 대한 조정이 필요한 경우 시설 간 갈등을 줄이고 시의 개입을 통해 이를 조율할 수 있음.

"사회보장위원회는 정기적으로 위원들이 모임을 하는데 사회복지 모든 분야에 대한 것을 다 다루니까. 뭐 갈 때마다 책 한 권씩 나올 정도로 그런 거는 좀 의미가 없어요. 장애인복지위원회도 모여요. 장애인복지위원회도 모이는데 거기는 의결 결정기관도 아니고, 그냥 의견을 수렴만 하고 거기에 대한 피드백도 없어요. (장애인고용 관련 협의회가) 필요한 것 같아요."(참여자 1)

"저희는 직업재활시설 네트워크 회의라고 해서 직업재활시설, 장애인복지관이 모이는 거에요. 협회까지 모이지는 않아요. 장애인 관련 단체도 많아요. 시에서 많이 관심을 가져주셨으면 좋겠어요."(참여자 6)

"장애인생산품 같은 걸 서로 중복이 되면 안되잖아요. A라는 시설은 화장지, B라는 시설은 사무용지, C는 종이백 이런 식으로 서로 겹치지 않게 생산물을 딱 정해서 하고 가능하다면 그 제품은 또 장애인시설만 만들 수 있게 해주는 것도 좋죠."(참여자 7)

5) 지원 고용기관의 역량 강화

▢ 장애인에 대한 양질의 직업훈련 제공을 통해 장애유형의 특성을 반영한 훈련과정 개발, 산업현장의 수요에 부응한 일자리 연계가 가능해짐. 직업재활시설 교직원들의 역량 강화는 교수법, 교육과정에 긍정적인 영향을 줄 수 있으므로 양질의 직업훈련 제공을 위해 필요한 요소임.

"저는 주로 관리, 실무 업무를 주로 하고 있어요. 직훈교사자격증이 있지만 교육보다는 실무 위주로.(연구자: 훈련교사들에 대한 지원은 없는가?) 별도로 없어요. 있는데 제가 모르는 걸 수도 있고요. 저희 시설에서는 별도로 교육을 받거나 보수교육 같은 그런 시스템은 없어요..선생님들이나 자원봉사하러 오시는 분들이 그런 교육을 받거나 지원을 받을 수 있다면 더 좋을 거 같긴 하네요. 아직까지는 그런 게 없어서.."(참여자 12)

"인력지원도 중요한데 인력을 관리하는 것도 중요해요. 사회복지 분야 다 그렇지만 이 쪽도 진짜 힘들거든요. 우리 선생님들, 저도 그렇고 업무로 인해 소진되는 거? 그리고 그만큼의 대우도 못 받는다는거? 보람도 중요하죠. 적어도 소진이 돼서 그만 두지 않도록 하는게..필요한 교육이나 격려의 차원에서 지원이 된다면 사기진작이 되지 않을까. 사람이 사람을 대하는 데 사람이 중요하다고 봐요."(참여자 8)

2. 장애인고용 제도적 노력

1) 장애인고용 안정성 강화

▢ 장애인은 취업을 해도 비장애인과 비교하여 최저임금을 보장받지 못하거나, 계약직으로 고용이 불안정한 경우가 많음(이병화 외, 2016). 또한 취업 후 적응을 하지 못하고 본인이 가진 기술이나 역량이 제한적이어서 고용유지가 어려우므로 장애인 취업 후 적응지원 서비스의 개발과 적극적인 직무보조 등이 필요함(황주희 외, 2012).

"지금 제일 많은 게 뭐냐면 카페사업 제일 많아요. 카페가 많다고 해서 그러면은 다 그거만 시켜요. 바리스타만. 그리고 거의 뺑뺑이 돌리는 수준이에요. 장애인 일자리 하는 거 다 계약직이에요. 이거 무기계약으로 전환시키지 않으려고 계속 뺑뺑이 돌려요. 시에서도 그렇고 시설에서도 그래요. 공공기관에서도 그래요. 왜? 무기계약하면 본인들이 힘드니까."(참여자 1)

"장애인 취업이 평생직장, 안정된 수입으로 이어지지 않을 거라는 불안감이 있습니다. 장애인이 안정적으로 일할 수 있는 기초를 마련해주어야 하죠. 장애인고용을 희망하는 기업체를 대상으로 장애인 출퇴근 지원과 같은 현실적인 서비스 지원도 필요합니다."(참여자 9)

"최근에 여기 근처 ○○식품이나 어디 기업 가셨다가 다시 직업재활시설로 오시는 분들이 많으세요. 일반기업의 제조업이나 식품 이런 데는 적응이 힘드시죠. 아무래도 취업을 해도 어려워서..부적응이죠. 자기만 그렇고 나머지는 다 비장애인이니까 적응을 못하셔 가지고 취업했다가 (퇴사하고) 다시 오셨죠."(참여자 6)

2) 장애인 근로자 근무형태 기준 마련

▢ 최근 한국에서는 특수한 형태의 고용 등 고용유형이 다변화되고 있으며, 이러한 변화를 반영하고 장애인이 인간다운 생활을 할 수 있도록 여러 유형의 근로 형태 개발과 사업별 확대 방안 마련이 필요함.

"장애인분들은 비장애인처럼 그렇게 하루 8시간, 9시간 일하는데 어렵죠. 하루 4시간 최대 6시간 정도 일하는 것이 육체적으로도 무리가 없습니다. 그런데 근무시간이 줄어들면 임금이 줄어든다는 게 문제죠. 그럼 최저임금에 미치지 못하는 임금을 받으면서 일하려는 장애인은 없을 거에요. 그렇다면 임금을 보장하고 근로시간은 평균 4시간에서 6시간 정도 일하도록 한다면 충분히 일하고자 하는 분들이 있죠."(참여자 10)

"최저임금 이상에 하루 4시간에서 6시간 일한다고 하면 장애인분들이 일하려고 하시죠. 많은 임금 주면 좋죠. 시간제 일자리를 만들어주면 일하려고 하시죠. 지금도 보면 조치원 고용센터나 시청 꿈앤카페 보면 장애인분들이 꾸준히 일을 하고 계세요."(참여자 6)

3) 개인별 사례관리 강화

▢ 장애인고용 직업재활 사례관리는 취업 욕구가 뚜렷한 대상자에게 필요한 고용계획을 수립하고 직업상담 및 평가, 지원, 직업훈련 등 필요한 서비스에 연결·조정하여 사업체 배치와 사후관리를 지원하는 활동(강위영 외, 2019)으로 정의함.

○ 세종시 장애인들은 자신의 근로능력과 역량을 평가받고 개발할 수 있는 적절한 제도가 없다는 점을 지적하였고, 장애인고용과 직업재활 서비스에 대한 사례관리체계 구축과 이를 관리할 수 있는 기관 지정이 필요한 것으로 나타남.

"가장 큰 문제는 내가 뭘 잘할 수 있는지 아는 장애인이 없다는거에요. 어떤 능력을 갖고 있는지 알 수가 없다는 거. 어떤 일을 할 수 있는지 좋아하는지 알 수 있는 기회 자체가 없다는 게 제일 큰 문제에요."(참여자 13)

"장애인분들이 찾아가서 나름 어떤 어떤 일을 하면 좋을지 할 수 있습니다라고 해서 그런 거를 상담을 해서 그 장애인 개별 상담일지나 취업일지나 이런 걸 전산화를 한 후에 각 장애인단체 회원들이 많잖아요. 그러면 우리가 그런 걸 알려 주는 거죠. 한 쪽에서 등록을 하고 상담하고 취업훈련도 하고요. 보호작업장에 연계해서

우리는 어떤 장애인들이 일을 할 수 있습니다라는 걸 하나의 경로로.."(참여자 11)

"하나의 시스템이 있다면 업무가 훨씬 편할 거 같습니다. 장애인 현황 같은 것도 파악할 수 있고 또 그런 분들을 직업교육시키고 취업가능한 곳도 알선하고.."(참여자 8)

4) 장애인 DB 구축 및 공유

▢ 장애인고용과 직업재활 사업을 수행하기 위해서는 기본적으로 세종시 장애인 인구현황을 근거로 이를 분석하여 계획을 수립하는데, 세종시 장애인 인구현황을 파악할 수 있는 데이터가 미흡하거나 2차 자료를 활용해야 하는 어려움이 있음.

▢ 세종시 장애인통계보고서는 2018년도에 작성되었고 올해 개정보고서가 발간 예정임(2년 주기). 실무현장에서는 이러한 통계자료의 입수, 활용에 대한 정보공유가 원활하게 이루어지지 않아 이로 인한 업무중복, 인력소요 등이 발생하고 있음.

"저희 통합적으로 세종시 제가 한 14년도, 15년도에 왔을 때 8천 명 정도의 장애인 있다고 하는데 지금은 일만명이 넘었는데 그게 공유가 잘 안되요. 저희가 어디 지역에 어떤 장애를 가진 분들이 있는지(중략)일하실 분들을 모집하고자 하면 어디에 있는지, 연계가 안되니까. 어떤 분들이 일자리를 필요로 하시는지 모르니까."(참여자 6)

"인터넷 자료를 찾아보니까 일단 장애인 고용율에 17년도에 세종시에 뭐 공무원하고 근로자, 사업체들 퍼센테이지가 나와 있더라구요. 근데 저는 이런 것들도 현재에 얼마나 파악이 되어 있는지 또 궁금하고..어떤 장애인분들이 일을 하고 어떤 일을 하고 있는지도 궁금하고요."(참여자 2)

5) 실질적인 세제지원 실시

▢ 장애인고용촉진을 위해 사업주가 장애인근로자를 채용할 경우 채용기관에 대해 발생하는 다양한 세제혜택과 장애인 고용환경 개선 융자사업 등에 대한 안내가 필요함.

○ 사업주가 장애인근로자를 위해 고용환경을 개선할 경우 이때 발생하는 비용에 대해 지역사회 자체적인 세제지원이나 장애인을 고용한 사업체 대상 혜택이 추가된다면 고용이 확대될 수 있음.

"관내 장애인 채용 민간기업에 대해서 소규모 자영업자 포함해서, 기업에 대한 실감할 수 있는 수준의 세금감면 혜택을 고려해봐야 합니다. 부가세 감면 등이요. 각종 정부 및 지자체 지원사업 참여시 가산점을 부여하거나 체감할 수 있는 인센티브를 제공해서 민간기업에서 장애인 채용시 불이익보다는 이로운 점이 많음을 인식하고 장애인의 채용에 적극적으로 나설 수 있도록 각종 지원책의 확대를 도모해야 해요."(참여자 4)

"장애인 분들이 일을 할 때요. 생각보다 진짜 손이 많이 가요. 필요한 것도 많고..갑작스럽게 사고가 나기도 하고요. 각종 시설을 설치하거나 구입하거나 또 고장나서 수리할 때가 종종 생기는데 그럴 때 비용부담이 있으니까요. 장애인고용한 곳에 특히 시나 국가에서 하는 사업들 수주할 때 더 메리트를 주거나 그러면 고용이 더 확대되지 않을까요?"(참여자 12)

6) 중복지원에 대한 개편

▢ 장애인복지서비스는 다양하지만 통합적인 사례관리를 담당하는 공식적 기관이 부재한 것은 전달체계의 근본적인 문제로 지적되고 있으며, 이로 인해 공공과 민간서비스 기관 사이의 서비스 연계와 조정이 잘 이루어지지 않아 복지자원의 분배도 통합적으로 이루어지지 않고 있음(윤상용 외, 2019).

○ 장애인고용 및 직업재활서비스 영역의 전달체계 또한 통합적 사례관리가 이루어지지 않고 있어 서비스 지원과 분배가 중복되고, 취업할 경우 기존의 지원혜택과 충돌하여 취업을 하지 않으려는 경우가 발생함.

"장애인수당이 차라리 장애인수당을 조금 더 주고 기초수급자들 생계비 지원을 하잖아요. 그거에 따라서 차별화를 한다던가 이래야 되는데..수급비가 들어와요. 생계비 지원, 주거비 지원이 되요. 거기에 푸드뱅크나 이런 여러 가지 먹거리 지원되요. 명절 때 김장지원이 되요. 공동모금회에서 또 지원이 되요. 각 단체별로, 한 사람에게 다 지원이 되요. 중복적으로. 세종시는 특히."(참여자 5)

"재가장애인의 경우 보수에 굉장히 민감해요. 보호자들이 있기 때문에. 그래서 보수가 일정하게 되지 않으면 고용이 어려워요. 최저임금, 기초생활 그것도 연관이 되고 그래요. 보수를 받으면은 최저생활비가 줄어든다고 그러니까 일을 안하는게 낫다라는 생각을 하시는 거죠."(참여자 3)

3. 장애인일자리 통합지원센터 운영

1) 장애인일자리 통합지원센터의 역할과 기능 정립

▢ 세종시는 장애인일자리 통합지원센터를 운영하여 취업을 희망하는 장애인과 구인사업주를 연결하는 플랫폼을 구축하고자 함(세종시 내부자료, 2020).

○ 장애인고용 및 직업재활 분야 현장에서는 장애인일자리 통합지원센터에 대한 기대를 갖고 있지만, 어떤 역할을 부여받을지, 기능과 업무를 수행하는지 정확하지 않은 것으로 나타남.

"지금 각종 단체들이나 관련 기관들이 일자리지원센터를 만들고 일도 하고 그렇죠? 근데 장애인일자리 통합지원센터는 세종시 장애인고용과 관련해서 어느 정도의 지위를 갖고 권한을 갖는 건지? 시에서 직접 운영하고 관리하는 거라면 어느 정도는 영향력을 가질 수 있는 건가요?"(참여자 7)

"통합지원센터를 생각하는 게, 구체적으로 뭘하는 지에 대해서 불분명한 것 같아요. (중략) 그만큼 구속력이 있거나 필요성이 있거나 혹은 필요로 하거나 뭐 이런게 있어야 하는데 그것에 대한 제시가 없는 거죠. 지원을 하는 건지, 아니면 여기서 다 인프라를 가지고 있고 각 시설에 지원을 하는 형태인지, 이제 그런 게 모호하다는 거고."(참여자 1)

"통합지원센터는 장애인들이 굉장히 쉽게 생각하는 게 필요하다는 거죠(연구자: 접근성이 높아야 된다는 건지?) 네. 맞아요. (중략) 딱 맞는 이 사람에게 맞는 업체에 맞는 걸 매칭을 해주려면 정말 말 그대로 통합지원센터가 운영이 되어야 하는데 그게 유기적으로 지원이 되어야 한다는 거구요. 통합지원센터에서 공고가 떴다면 각 단체별로 공문을 보내서 이런 장애인들을 모집하는데 필요한 분들이 있는지..근데 그걸 한번도 받아본 적이 없거든요. 그럼 앞으로 일자리 통합지원센터가 그런 식으로 운영이 되어야 하지 않나 싶어요."(참여자 5)

2) 장애인 취업 지원체계 구축

▢ 장애인일자리 통합지원센터는 세종시 장애인의 고용서비스 및 직업재활을 체계적으로 지원하고 고용정책관계자들과의 긴밀한 업무협조체계를 구축해야 함. 장애인 당사자 또는 보호자의 문의·요청사항에 간소화된 행정처리가 가능하도록 검토가 필요함.

"저희 시설에 올 장애인분들을 찾으려면 장애인 부모들이 연계를 하고 장애인복지관을 연계하거나 하는..기관끼리 연계하는 거지, 시청이나 그렇게 연계하는 경우는 극히 드물죠. 그런 업무를 일자리센터에서 해주시면 좋죠. 진짜 저희는 일할 분들을 찾아야 하니까. 한 명을 봅더라도 지속적으로 일할 수 있는, 절실한 분들이요."(참여자 6)

"일할 의지가 있는 장애인분들이 취업을 하고 싶은데 방법을 모르기도 하고 당사자나 보호자가 여기저기 문의를 하는 게 어떻게 보면 낭비인 거 같아요. 하나의 통로로 취업알선 해주고..원스탑행정 많이 하니까요. 그렇게 운영되면 좋죠."(참여자 12)

3) 사례관리의 플랫폼

▢ 연구참여자들은 장애인 고용분야의 통합적 지원의 부재를 인식하고, 개인별 사례관리의 플랫폼이 구축되어야 한다고 제안함. 세종시는 장애인일자리 통합지원센터를 장애인고용 및 직업재활 사례관리 기관으로 지정하는 방안을 검토할 필요가 있음.

○ 미국 직업재활사무소(State Vocational Rehabilitation Agency)에서 주관하는 장애인 대상 개별고용계획(IPE)과 같은 체계 도입 검토.

"일괄적으로 어떤 사업장을 만들어서 거기에 우겨넣듯이 이게 아니라 그 세종시에서만이라도 세종시 내에 있는 장애인분들에 대한 명확한 파악, 특성에 대한 파악이라든지, 생활여건이라든지 일하고자 하는지 전반적인 파악을 데이터베이스화해서 구축을 하고 이 분들이 어떤 일을 할 수 있는지에 대한 것을 먼저 생각하고 어떻게 능력을 키워줄 수 있을지 고민하고 이 지역사회에 있는 다양한 일자리를 어떻게 뚫어줄 것이냐"(참여자 2)

"장애인단체들이 필요한 게 장애인 개별마다 사례관리 해주시는 거에요. 그래서 이 분들이 일을 하기 위해서 가진 능력을 좀 키워주는 거. 개인의 특성을 알고 가능한 양성교육이 뭔지 파악하고 그걸 전체적으로 사례관리 해주는 거죠. 통합지원센터라면 이게 다 가능해야 하고 유기적으로 운영이 되어야 한다고 생각하거든요."(참여자 5)

4. 장애학생 진로 및 취업지원 시스템 구축

1) 학생 진로역량의 체계적 관리를 위한 기반 구축

▢ 세종시는 특수학교, 교육청 특수교육과와의 협업을 통해 장애특성[22]을 고려한 양질의 진로체험활동 지원을 강화하고, 개별 맞춤형 직업탐색, 학습 콘텐츠 제공 등 장애학생의 진로역량을 개발할 수 있는 기반을 구축할 필요가 있음.

○ 기반 구축은 장애유형 및 특성에 적합한 직업탐색 프로그램 제공을 통해 가능하며 장애인 직업재활전문기관(한국장애인직업재활시설협회, 한국장애인개발원) 및 지역사회 시설 등과 협력을 바탕으로 추진.

"누리학교와 특별한 업무 협력은 하지 않고 있습니다. 다만, 누리학교의 전공과 학생들의 직업 체험 견학과 같은 장애학생의 진로나 취업에 관한 업무가 발생할 때 지원할 때도 있어요. 일회성으로 이루어지는 경우가 많고 체계는 부족한 편입니다."(참여자 10)

"누리학교와 저희 시설이 공식적으로 MOU를 맺은 건 아닙니다. 별도로 직업체험 프로그램을 공식적으로 하는 것도 아니구요. 주로 전공과 담당교사 선생님들과 직접적으로 소통하는 편이에요. 선생님들이 발령받아 바뀌시면 저희 시설로 방문 주셔서 인사를 나누고 졸업생이 발생하면 연락을 주시는 편입니다."(참여자 6)

---

22) 세종시 누리학교 장애학생의 장애유형은 발달장애(지적장애, 자폐성장애)가 80%, 지체장애 12%, 발달지체 6%, 시·청각장애 2%를 차지함(교육부, 2019)

2) 장애인고용촉진협의회의 안정적 운영

▢ 세종시는 장애학생 진로·취업지원을 위한 상시협의체계를 구축하고 운영 중임. 협의체는 장애인고용공단, 발달장애인지원센터, 시청 노인복지과, 특수교사, 사회복지사 등으로 구성되어 있음(세종시 내부자료, 2020).

○ 세종시 장애인복지종합계회의 협의체는 장애인재활상담사, 직업능력평가사 등을 포함하고 있으므로 시에서 추진 중인 사업과제에도 기관을 명시하는 것보다 업무를 수행하는 주체를 구체적으로 제시할 필요가 있음. 또한 이러한 협의체의 안정적 운영을 통해 장애학생에게 적합한 정보제공, 직업훈련 및 실습기관 매칭을 강화하고 관계 기관 간 지속적인 협업체계를 마련할 필요가 있음.

"장애인분들이 특수한 상황에서 교육을 받고 취업을 하고자 하는 이런 상황들에 대해서..관련 기관들, 공공기관, 공무원, 직업재활시설, 특수교육교사, 또 연구원들. 이런 관계자들 협의체가 만들어지고 이게 안정적으로 주기적으로 유지가 되어야 하거든요? 협의체라는 게 그런 거에요. 협업을 해야 하고 같이 고민해야 하고 그 대상자를 지원하고..그리고 그 분야를 잘 알아야 하고요."(참여자 7)

"관료들이 현장 상황을 이해할 수 있도록 직접적인 창구가 되는 것도 중요한데 협의체가 그런 역할을 해주는게 필요하거든요? 학교나 시설들이 장애인 취업을 시켜요, 그게 20~30% 정도 되는데 그 정도면 엄청 높은 거에요. 그 어려움을 모르시는거에요. 시의원들이라든지 심지어는 새로 오신 과장님이라든지."(참여자 8)

5. 고령 및 여성장애인을 위한 취업 지원

1) 고령장애인에 대한 고용 및 직업재활 서비스 마련

▢ 세종시 등록 장애인 중 만 65세 이상 고령인구의 비율은 43.4%로(세종시 장애인통계, 2018) 고령장애인 인구가 높은 편임.

○ 고령장애인은 장애유형 구분 없이 근로활동에 대한 욕구가 높고, 장애인 복지일자리 연계 필요성이 높은 것(87.1%)으로 보고되었음(조상은 외, 2017).

○ 세종시 고령장애인은 장애인이 가능한 직무를 파악하고 노인일자리사업, 장애인 복지일자리사업과 연계 및 활성화를 제안함.

"고령으로 가면은 또 노인 쪽하고 겹치는 부분이 있어요. 고령장애인 고용에 대해서는 좀더 고민이 필요할 것 같구요. 노인 일자리 사업들도 많잖아요? 노인장애인이라고 해서 뭐 특별히 어떤 혜택이 것도 아니고. 세종시 장애인인구가 빠르게 고령화되어가는데.."(참여자 1)

"60대 정도 되는 장애인분들도 일자리를 계속 찾지만 할 수 있는게 없어요. 고작 할 수 있는 거는 쓰레기 줍는거? 아니면 재활용분리수거하는거? 근데 그것도 아시다시피 일자리가 없다보니까 비장애인들이 그 일을 해요. 점점 일하고자 하는 5,60대 장애인들은 설 곳이 없다는 거에요. 그냥 딱딱 분리하지 말고 같이 정책을 하는 거죠. 사실 분리하는 것도 어렵고요."(참여자 5)

2) 여성장애인에 적합한 직종 및 시간제 일자리 개발

▢ 노동시장에서 장애여성의 고용기간은 매우 짧고 불안한 것으로 나타났고, 장애와 직무가 서로 맞지 않고 낮은 임금으로 지속적 고용유지가 어려운 것으로 나타남(조영길, 2010). 김승완 등(2014)은 여성장애인 고용활성화를 위해 지역사회에서 여성장애인에 적합한 직종·직무를 개발하고, 근무형태로는 시간제 일자리 활용을 제안함.

- ㅇ 세종시는 여성장애인이 일할 수 있는 시간선택제 일자리를 검토하고, 여성장애인 적합 직종·직무 개발, 지역 고용기관과 연계사업을 활성화할 수 있는 구체적인 방안 마련이 요구됨.
- ㅇ 또한 여성장애인이 접근하기 쉬운 지역복지관이나 자립생활센터에 전문적인 업무를 수행하는 직원을 통해 고용서비스를 이용할 수 있도록 지원해야 함.

"(장애인) 여성분들은 더 취약해요 진짜. 할 수 있는 일도 한계가 있고 이혼하거나 해서 혼자 아이키우기도 하고요. 그러면 아이 챙기고 일하는 게 쉽겠어요? 일을 좀 시간에 크게 구애받지 않으면 하시죠."(참여자 12)

"저희는 네일교육을 한 이유가 내년 기능경기대회를 목표로 해요. 지적 장애들은 하나 집중하면 이런 제품명, 도구 이름 외우는 건 힘들어도 반복학습을 하면 되기 때문에 내년에 기능경기대회 나가고 대회나가서 우승하면 네일샵을 차리고 그렇게 일자리를 창출하는 거죠. 흥미를 갖고 할 수 있는 일이라는 게 중요한 거 같아요."(참여자 5)

"컴퓨터를 잘 모르는 분들은 당연히 저희(복지관)를 찾아 오는 게 더 쉬워요. (중략) 보호작업장에서 일하는 분들도 남성이 80%에요. 일 자체가 여성분들에게는 힘든 거죠. 여성분들 특성을 생각하면 상담이나 요양보호 보조를 원하시는 분들이 많아요. 앞으로 이런 분야 직무를 파악해서 일자리를 만드는 게 중요합니다."(참여자 8)

"여성새로일하기센터에서는 장애여성분들 취업이나 취업교육을 지원하는 경우는 많지 않아요. 아무래도 워크넷 온라인으로 접수하고 상담이 진행되는데 눈에 드러나는 그런 장애를 가진 분들은 거의 없고 본인이 말하기 전까지는 장애인인 줄 모르는 경우가 많은 편이죠."(참여자 11)

6. 세종형 프로젝트 일자리 개발

1) 보조공학기기 지원을 통한 근로능력 향상

▢ 보조공학은 삶의 다양한 측면에서 장애에 따른 문제를 해결하기 위한 중요한 수단이고 장애인의 직무수행을 위해 지원되는 보조공학기기는 장애인의 고용유지와 생산성 향상을 도모할 수 있음(정광진, 2017).

○ 세종시는 보조공학기기 지원 및 스마트기술 활용을 통해 장애인 근로자의 생산성을 향상시키고 직업유지가 가능한 방안 검토.

"장애유형이 다양해지고 장애인분들의 환경도 다 다른데 스마트기술이 사용된 보조기기를 지금 다른 지자체에서 얼마나 확보하고 개발에 매진하는지 한번 살펴보고 세종시가 선제적으로 해보는 것도 좋을 거 같아요. 세종시가 예산이 그래도 다른 지자체보다는 재정자립이 높다고 하는데."(참여자 12)

2) 장애인고용 전문인력의 양성

▢ 세종시는 장애인고용과 관련하여 직업상담사, 직무지도원, 직무코디네이터 등 전문성을 갖춘 인력 양성 및 배치를 통해 장애인 취업과 근무환경 개선이 필요함[23]. 연구참여자들은 이러한 전문인력 양성이 비장애인뿐 아니라 장애인에게도 고용기회가 될 수 있다고 지적함.

"장애인 분야가 정말 복잡하고 어렵지..대신 장애인고용에 대해서는 전문적으로 경험과 공부를 한 분들을 전문적으로 키우는 것이 필요하지 않겠어요? 이게 비장애인의 일자리가 될 수도 있지만 경증장애인들도 충분히 도전할 수 있는 일자리가 되겠죠"(참여자 7)

"4차 산업혁명은 지금보다 더 자동화가 되고 할 일이 줄어든다는 정도? 그럼 다르게 생각해서 장애인분들 정서적으로 안정감을 느끼게 하는 건 자동화 그러니까 기술이 대신할 수 있는 일이 아니잖아요. 미래에 필요한 직업 중에 사회복지사, 상담사 있는데 그런 일을 저희나 장애인분들이 하는거죠."(참여자 11)

---

23) 서울시의 경우 2015년부터 직무코디네이터 제도를 도입하고 직무배치 및 조정, 심리정서적 지원 및 개별사례 관리, 대인관계, 근무조건 등 자문을 통해 장애인공무원의 근무환경 점검을 실시함(에이블뉴스, 2015.07,23). http://m.ablenews.co.kr/News/NewsContent.aspx?CategoryCode=0044&NewsCode=00442015072 3132108989543 (검색일: 2020.09.02.)

7. 장애인 일자리사업 확대

1) 직무분석을 통한 장애인 일자리사업[24]의 확대

▢ 직무분석의 방향은 어떤 일을 수행하는지의 관점에서 '누가 어떤 일을 수행할 수 있는지의 관점'으로 전환되고 있으며(나동만 외, 2016), 세종시 장애인 일자리사업은 직무분석과 지역사회 특성을 반영하여 사업의 확대가 가능.

○ 복지일자리 직무 중 보육도우미, 홀몸어르신 안부지킴이, 실버케어, 디앤디케어, 어린이동화 구연가, 특화형 일자리인 발달장애인 요양보호사 보조일자리[25]는 세종시사회서비스원과 연계하여 일자리사업 확대가 가능함.

○ 장기적으로 직무다양성을 확보하고 직업훈련을 할 수 있는 교육기관 필요.

"장애인일자리사업은 장애인이나 어린 아이, 어르신들 돌보는 일에 장애인분들이 보조를 하는 일들이 있어요. 그런 업무를 하고 싶어하는 분들은 교육을 받고 하실 수 있죠."(참여자 8)

"세종시는 장애인 개별 욕구와 특성을 반영한 다양한 직업지도, 목공분야, 바리스타, 제과제빵, 원예분야, 컴퓨터 관련 분야, 기초영농분야 등을 할 수 있는 기반이 없습니다. 단순임가공 위주에서 일부 선호직종을 마련해서 해당 사업에 참여 장애인들을 맞추는 형태로 운영되는 경우가 많아서 중증장애인의 경우 특히 자립에 매우 오랜 시간이 소요되고 자립가능성도 낮을 수 밖에 없어요."(참여자 4)

2) 맞춤형 일자리의 지속적 발굴

▢ 연구참여자들은 세종시가 맞춤형 장애인 일자리의 지속적인 발굴과 적극적 지원을 통해 고용복지 분야에서 선도적인 역할을 할 수 있길 기대함.

"비장애인들이 가장 기본적으로 사업에 들어가고 속된 말로 껴맞추기식도 많고. 이거는 우리가 편하게 거기에 다 적용하는 거죠. 근데 거꾸로 그 사람이 할 수 있는 것을 찾고서 그걸 일로 만드는 게 제일 선진적인 부분이겠죠. 일을 만들어 놓고 거기에 적용시키는 게 아니라 그 사람을 파악을 해놓고 거기에 맞추는 일자리를 제공

---

24) 장애인 일자리사업은 취업취약계층인 장애인에게 일자리 제공을 통한 사회참여 확대 및 소득보장 지원을 목적으로 운영되는 사업이며, 일반형일자리(전일제/시간제), 복지일자리(참여형/특수교육-복지연계형), 특화형일자리(시각장애인안마사 파견사업/발달장애인 요양보호사 보조일자리)로 구분됨(보건복지부, 2020)

25) 특화형 일자리인 '발달장애인 요양보호사 보조일자리'의 주요 직무는 식사 도와드리기, 이동(보행) 도와드리기, 말벗하기, 거주환경 청소하기, 심부름하기, 어르신 문제상황 모니터링, 부식(간식)복용 도와드리기, 주변 정리하기, 프로그램 및 치료 진행 지원으로 구성됨(보건복지부, 2020)

할 수 있는."(참여자 1)

"세종시 장애인 인구가 많지 않고 세종시는 행정도시 정부기관들, 공공기관들도 많고 이제 시작하는 단계라고 봐도 되고. 그럼 장애인들이 '아 정말 여기 살기 좋다' 이렇게 느낄 수 있도록 충분히 할 수 있을 거 같은데. 여러 가지 시도도 해볼 수 있고 시범도시가 될 수 있을 거 같고요."(참여자 7)

8. 장애에 대한 인식개선

1) 현장맞춤형 장애이해교육

▢ 공공기관, 학교, 기업 등은 법정의무교육으로 장애인 인식개선교육을 실시하고, 과거와 비교하여 장애인에 대한 인식이 개선되었다고 하지만 연구참여자들은 장애에 대한 사회 전반적 인식이 여전히 부족하다는 점을 지적함.

○ 장애이해교육이 현장에 맞추어 다양한 콘텐츠로 효과가 더 있을 것이라는 의견이 제시됨.

"구인의뢰가 들어오면 장애인분 상담을 해요, 보호자분도 하고. 원하시면 저희가 연계를 해드리죠. 이제 판단을 본인이 하시는 건데 안가시는 쪽으로 하는게 많으셨죠. 이제 내가 거기 가서 과연 새로운 업무, 새로운 환경, 일반사람들과 할 수 있을까. 여전히 상처받기도 하고 어려운 점들이 많으니까 그래서인지 여기저기 자기들이 판단 하에 어렵다, 하셔서 안가시고 계속 (시설에) 계시죠."(참여자 6)

"전에 도서관 사서보조업무를 장애인분들을 시간당 얼마해서 고용한다고 연락이 왔었어요? 근데 이틀 나가시고 그만두셨거든요. 도서관도 공공기관이고 주민자치에서 하는 건데도 적응이 힘들어요. 제가 학교 다닐 때 교수님이 얘기해 주신 건데 시각장애인이 도서관에서 점자책을 아이들에게 읽어 준다는 거에요. 단순히 의무적으로 받는 교육보다 어린 시절부터 장애를 가까이서 만나게 되면 더 효과가 있지 않을까요?"(참여자 11)

2) 장애와 일에 대한 인식개선

▢ 영국의 사례처럼 장애인은 구별짓는 대상이 아닌 '어떤 일을 성취하는데 어려움을 가진 사람'이므로 평등한 개인이며, 그들이 하는 '일'이 갖는 가치와 의미를 무겁게 인식해야 함.

"인식개선도 같이 되어야 해요. 예를 들어서 직업재활을 하는데 제가 어떤 얘기를 들었냐면 왜 바리스타가 많아졌냐, 보기 좋으니까. 근데 청소도 일이잖아요? 직업에는 귀천이 없다고 하는 것처럼. 근데 그거를 만들면 심지어 사회복지쪽에 있는 사람인데 허드렛일이라고 표현을 해요. 그런 일은 맡기고 싶지 않은 거죠. 그래서 좀 보기 좋고 좀 편하고 좀 깨끗하고 이런 것만 생각을 하다보니까."(참여자 1)

"장애인들이 일할 수 있게 자꾸 해야 돼요. 퇴화하지 않게. 직업에 대해서. 종이컵 포장하고 청소하고 쓰레기 줍는 일이 어때서요? 진짜 중요한 일 아니에요? 장애인이라서 저런 일을 하지 이렇게 생각하는 사람들이 문제 아닙니까. 얼마나 중요한 일이고 가치있는 일인데요."(참여자 3)

제3절 소결

▢ 장애인고용 시행계획과 관련하여 유관 기관(시설), 단체와 장애인 당사자는 계획 수립과 실천의 직접적인 대상이지만 자칫 서비스의 대상으로만 간주될 수 있음. 본 연구를 통해 드러난 장애인 관련 집단의 관심과 욕구는 계획 수립 과정에서 서비스 대상으로서 그들의 역할을 의미있게 만들고 계획의 실질적 효용을 확보할 수 있음.

▢ 세종시 장애인직업재활시설, 지역사회재활시설의 기관장, 중간관리자와 장애인단체 실무자, 장애인 당사자 등을 대상으로 수행한 면접조사를 질적 내용분석한 결과, 장애인 고용 및 직업재활 정책과제의 구체적인 시행방안에 대한 함의는 다음과 같음.

1. 장애인 고용환경 조성 정책과제의 실효성 확보

▢ 한국장애인고용공단 세종지사 유치, 직업재활시설 및 표준작업장 확대·운영은 장애인고용 인프라 구축에 중요하지만, 현재 운영 중인 시설과 제도에 대한 실질적인 지원 및 보완이 필요하다는 점이 강조됨.

- ㅇ 직업재활시설은 장애인들의 직장(참여자 9)이기 때문에 시설, 장비 등을 지원하여 근무환경을 개선하고, 교직원 역량 강화, 전문인력 지원을 통해 다양한 직종의 직업교육이 가능한 체계를 구축해야 함. 또한 장애인 개인이 자신의 근로능력을 파악할 수 있고, 직무·직종을 이해할 수 있는 교육·평가제도 마련이 필요함.
- ㅇ 신규사업 추진도 필요하지만, 기존 사업이 질적으로 보완되어 현장의 실효성을 확보하고 장애인근로자에게 도움이 될 수 있도록 내실 있는 운영이 요구됨.
- ㅇ 직업훈련은 취업성공과 유지에 중요한 요인이 되므로 체계적인 직업훈련이 가능한 교육기관을 유치하거나 현재 직업재활시설의 역량 및 지원을 강화하여 훈련과정 운영이 가능하도록 해야 함.

▢ 장애인고용의 양적 확대도 중요하지만 취업을 준비하는 장애인과 직업생활을 하는 장애인이 안정적인 삶을 살 수 있도록 제도적인 노력이 뒷받침되어야 함.

○ 장애인은 계약직으로 고용이 불안정하거나 최저임금 미만을 지급받고 있는 경우가 많아, 근로장애인의 고용안정을 위해 계약에 제한이 없는 고용형태, 임금보전 방안 등을 검토하고 유연적인 근무방식(근무시간, 재택근무 등)개발과 확대가 필요함.

○ 장애인 채용기업과 영세자영업 장애인에 대한 실질적인 세금감면 혜택을 지원하고 고용환경 개선 융자사업(장애인고용시설자금융자, 고령자고용환경개선자금)에 대한 홍보와 교육을 실시하여, 기업 등이 제도를 활용할 수 있도록 함.

○ 장애인복지서비스의 통합적인 사례관리체계를 구축하여 장애인이 일을 하면서 복지혜택에서 누락되거나 일부에게만 자원이 집중되는 일이 없도록 사업 재편이 필요함.

▢ 세종시 장애인일자리 통합지원센터의 역할과 기능을 명확하게 정립하고 지역사회 장애인고용과 관련한 기관 및 정책관계자들 간 긴밀한 업무협조체계를 구축해야 함.

○ 장애인고용 및 직업재활 사례관리의 통합적 지원 및 관리 기관으로 지정 검토가 필요함.

2. 장애인 생애주기별 지원

▢ 세종시는 지역사회 직업재활시설, 장애인복지관, 장애인단체, 특수학교와 연계하여 장애학생 진로역량 개발을 위한 기반을 구축하고 장애학생 진로·취업 지원 상시협의체계의 안정적 운영이 필요함.

○ 장애학생의 특성 및 요구에 맞는 진로·직업교육 시행을 위한 지원으로 개별화교육계획[26]을 수립하고, 특수학교, 관련기관 뿐 아니라 장애인직업재활전문기관의 컨설팅 또는 협력을 바탕으로 추진.

▢ 고령장애인, 여성장애인의 취업과 고용안정을 위해서 근로의지가 있는 장애인을 대상으로 한 실질적인 방안을 마련해야 함.

○ 세종시 장애인구의 고령화가 가속화되고 있어 분절적으로 구축된 장애인고용정책과 노인

26) 미국의 IEP(Individualised Education Plan)와 같이 개별화된 교육계획을 기반으로 장애학생의 교육, 자립, 지역사회 참여 등 학업 및 기능적 성취를 향상시키는 과정 마련

일자리정책의 통합적인 서비스 제공이 가능하도록 정책연계방안 모색을 제안함.

○ 여성장애인은 가정생활과 병행, 장애상태 및 상황에 따른 유연한 고용형태, '관계'를 중시하는 여성의 특성을 반영한 직무개발, 새로일하기센터와 장애인복지관의 업무협력 등 구직 여성장애인의 접근성을 높이는 방안 추진이 필요함.

3. 장애인 일자리 지원

▢ 세종형 프로젝트 일자리와 장애인 일자리사업은 스마트기술 활용, 장애인고용 전문인력 양성을 비롯하여 직무분석 기반 일자리매칭을 통해 활성화 제안.

○ 장기적인 관점에서 보조공학기기 지원, 스마트기술 활용을 통한 장애인 근로자의 능력 향상, 장애인고용 전문인력 양성을 통한 일자리 개발과 고용창출을 세종형 프로젝트 일자리로 제안함.

○ 장애인 일자리사업 직종의 직무분석과 지역사회 및 장애인 특성을 기반으로 기존 일자리사업의 매칭, 새로운 직종 발굴.

4. 장애에 대한 인식개선

▢ 최근 장애인식 개선 교육이 의무화되어 실시되고 있으나 의무교육보다 무엇을, 어떻게 교육하는가에 대한 고민과 개선이 요구되고, 지역사회 차원에서 장애에 대한 인식이 변화될 수 있는 방향을 연구하고 실천하는 노력이 필요함.

○ 장애인과 비장애인 간 긍정적인 상호작용을 간접적으로 경험한 비장애인은 장애인에 대해 긍정적인 태도를 보이며(Cameron & Rutland, 2006), 이러한 경험은 개인 간 노력을 넘어 정교한 방식의 사회적·제도적 지원으로 이루어져야 함.

제 6 장

시행계획 수립 방향 및 정책 제언

제1절 | 시행계획 기본방향
제2절 | 연구요약 및 정책 제언

6 시행계획 수립 방향 및 정책 제언

제1절 시행계획 기본방향

1. 계획의 실효성 확보

▢ 세종시는 현재 장애인고용정책과 관련하여 세종시 장애인복지발전 종합계획(2019-2023)의 고용분야 사업과제를 추진 중임.

○ 세종시 장애인복지발전 종합계획은 고용 외에 복지·건강, 교육·문화, 사회참여·권익증진 등 장애인복지의 다양한 분야를 종합적으로 포함하고 있어 장애인고용정책의 기본이 되는 고용노동부의 제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획(2018-2022)의 반영도가 낮음.

○ 세종시 장애인복지발전 계획수립 시기(2018.9)와 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 조례제정 시기(2019.7)가 연계되지 않아 현재 시행 중인 사업은 조례에 근거하고 있다고 보기 어려움.

▢ 향후 시행계획은 중앙정부 및 지방정부의 정책방향 제시 이전 계획수립을 위한 실태조사, 현황분석 등 기반을 마련하고, 계획의 전반적인 수립이 이루어질 수 있도록 해야 함.

▢ 중앙정부 및 지방정부 정책과 연동하여 계획 조정 후 관련 분야 소관 부서의 참여를 확대하여 계획의 실행력을 강화하고 시행계획의 수립체계를 명확히 해야 함.

2. 지속가능한 계획수립

▢ 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획은 현재를 진단하고, 향후 장애인고용환경 변화를 전망하여 이를 대비할 수 있는 지속가능한 중장기 계획을 수립해야 하므로, 장애인고용환경을 심도있게 분석하여 적합한 계획 범위를 설정하는 것이 중요함.

▢ 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획은 시행기간 내 영향을 줄 수 있는 주요 사항을 반영한 영역별 계획의 세부내용에 대한 면밀한 검토 필요.

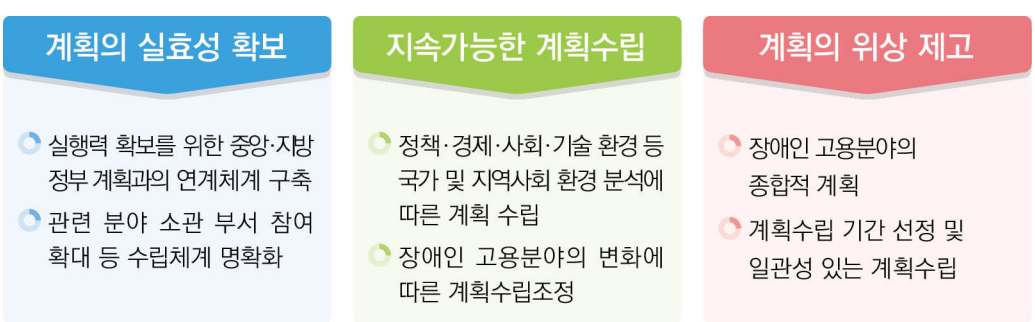
○ 장애인 고용분야에 대한 여건 분석 및 전망, 정책 내용, 계획 수단, 지역사회 변화 등 분야별 영향을 미칠 주요 이슈에 대한 전망에 따른 계획 내용을 구체화하고 이에 따른 계획을 수립해야 함.

3. 계획의 위상 제고

▢ 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획은 세종시 장애인 고용분야의 정책을 포괄하는 계획으로서 향후 세종시 장애인복지 종합계획, 일자리대책 종합계획 등 타 계획과 연계하여 효율적인 계획 관리가 이루어질 수 있도록 해야 함.

▢ 계획수립 기간을 선정하여 10년, 5년, 1년 단위로 실행의 일관성을 확보할 수 있는 중장기 계획을 수립해야 함. 10년, 5년 계획은 여건에 따라 조정되고, 1년 계획은 업무계획과 연동되는 방안 등 세부적인 계획수립 시기에 대한 검토를 통해 계획의 일관성을 확보해야 함.

▢ 계획수립 후 공청회 등을 통해 세종시 장애인고용 관련 민·관 기관들과 계획 공유가 원활하게 이루어지도록 해야 함.



[그림 Ⅵ-1-1] 계획수립 기본방향

제2절 연구요약 및 정책제언

1. 연구결과 요약

▢ 본 연구는 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획(안) 수립을 위해 관련 기본계획의 검토, 장애인고용 현황 및 정책분석, 정책관계자 의견수렴을 토대로 시행계획의 수립방안을 제안하기 위한 연구이며, 연구결과는 다음과 같음.

1) 기본계획 검토 결과

▢ 고용노동부는 제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 5개년 기본계획('18-'22년)을 수립하여 양질의 장애인 일자리 확대, 장애인노동자 지원을 통한 격차해소, 장애인 맞춤형 지원 확대, 체계적인 장애인고용 서비스 인프라 확충 등을 추진함.

○ 장애인 고용상황은 여전히 열악하고, 코로나 팬데믹 위기로 인해 기본계획 추진에 차질이 생기고 있어, 위기 상황 속 기본계획의 재점검 및 장애유형별 맞춤형 접근을 통한 새로운 성과의 도출 필요.

▢ 보건복지부가 수립한 제5차 장애인정책종합계획('18-'22년)은 '장애인의 자립생활이 이루어지는 포용사회(Inclusive Society)'라는 비전 아래, 복지·건강 서비스 지원체계, 교육·문화·체육 형평성 제고, 경제자립기반 강화, 장애인 권리보장, 동등한 사회참여 기반 구축 분야의 중점과제를 설정함.

○ 장애인고용과 관련해서는 장애인의 경제자립기반 강화를 목표로 소득보장과 고용지원 서비스 연계 강화, 장애인고용서비스 및 직업재활 지원 강화, 장애인 중소벤처기업 지원 등의 과제를 추진 중임.

▢ 세종시는 장애인복지발전 5개년 종합계획('19-'23년)을 수립하고 장애인고용과 관련하여 장애인고용환경 조성, 생애주기별 맞춤형 고용서비스 제공, 혁신적 장애인 일자리 개발의 3개 중점분야를 구분하고 분야별 세부과제를 추진 중임.

▢ 세종시 일자리대책 종합계획('19-'22년)은 중앙정부의 일자리정책과 연계하는 전략적 대응으로, 장애인고용공단 세종지사 유치, 안정적 장애인일자리, 장애인 및 돌봄 강화 등 장애인고용에 직접적인 사업을 포함하고 있음.

▢ 중앙정부 및 지방정부의 장애인고용 관련 기본계획을 검토한 결과는 다음과 같음.

- ㅇ 중앙정부 계획의 고용분야는 근로장애인의 고용과 추가 비용보전 소득보장을 통해 장애인의 자립기반 강화를 포함하고 있으며 장애인고용은 국가적 차원에서 책임을 져야 한다는 것이 기본 전제임.
- ㅇ 지역사회의 자립을 강조하는 중앙정부 계획을 반영한 지방정부 계획수립이 필요함.
- ㅇ 세종시 장애인복지 종합계획 고용분야 사업과제는 고용 인프라 구축과 장애인 맞춤형 고용지원 등을 포함하여 장애인고용의 흐름을 반영하고 있으나 사업내용, 추진방안과 방법에 대한 개선이 필요함.

2) 국내외 사례 검토 결과

▢ 장애인고용정책의 국내사례는 서울시와 경기도 사례를 검토하였고, 공통적으로 두 가지 함의를 도출함.

- ㅇ 지방정부는 중앙정부의 장애인고용사업을 지원하고, 관련 조례에 근거하여 지역사회 내 장애유형과 특성에 따른 차별화된 정책 및 사업을 추진함.
- ㅇ 서울시와 경기도는 장애인고용정책의 효과적 이행과 통합적 고용지원을 위해 전달체계를 정비하거나 전달체계의 설치·운영을 강조함.

▢ 장애인고용정책의 해외사례로서 미국과 영국의 장애인고용 및 직업재활 정책을 검토한 결과, 장애인고용정책의 흐름이 생계유지 및 임금보전의 우대정책 위주에서 차별금지 및 평등정책으로 전환되는 점, 장애수당 지급과 재활훈련 프로그램 제공을 통해 장애인의 취업을 유도하는 점이 공통적으로 발견됨.

- ㅇ 미국의 One-Stop Center, 영국의 Jobcentre Plus는 장애인과 비장애인의 구분 없이 모든 국민의 고용서비스라는 관점에서 서비스 전달 기관을 운영하고, 기관 내에 장애인 직업재활서비스 분야 전문적인 인력을 활용함.
- ○ 미국 Project SEARCH, 영국 Remploy와 같은 사례의 시사점은 모든 서비스가 개별 장애인의 장애유형과 상황에 맞춤형 지원이라는 것, 서비스의 내용은 적합한 직무개발, 직무와 가장 잘 매칭되는 사업장 배치, 지속적인 지원을 통한 고용유지 확보로 구성된다는 점임.

○ 해외사례검토를 통해 강조된 사항은 장애인고용을 가로막는 진입 장벽을 낮추고 고용안정 도모를 위해 장애에 대한 부정적 인식과 편견에 대한 해소가 필요하다는 것임.

3) 세종시 장애인고용 관련 현황 및 정책분석 결과

▢ 세종시 장애인 인구 특성 및 고용현황을 분석한 결과는 다음과 같음.

- 세종시의 장애인 인구는 규모가 작고 전국 평균과 비교하여 연령이 낮은 것으로 나타남. 그러나 지역 내 읍면 거주 장애인 비율이 동 지역과 비교해 상당히 높아, 장애인 인구 구성에서 읍면/동 지역별 격차를 보임.
- 구인현황의 경우 세종시의 장애인 일자리는 전국에서 고용안정성이 가장 낮은 것으로 분석되었고, 구인처의 임금과 구직자의 희망 임금을 비교한 결과 구인처의 제시 임금 수준이 구직자의 희망 임금보다 높은 것으로 나타남.
- 세종시 장애인복지시설 인프라는 괄목할 만한 양적 성장이 이루어졌으며, 장애인복지시설의 수는 인구 대비 양호한 수준이므로 장애인고용과 직업재활에 유리한 환경을 갖추고 있음.

▢ 불안정한 노동사회에서 장애인은 노동시장 내부·외부에서 가장 취약한 계층으로 비장애인과의 소득 및 빈곤율 격차는 심화되고 있음. 무엇보다 인구 고령화로 인한 생산 인구 감소에 대응하여 전통적으로 비경제활동 인구로 간주된 장애인을 경제활동 인구로 편입하여 장애인의 고용률 제고와 적극적인 사회통합 추진을 유도해야 함.

▢ 세종시가 추진 중인 장애인고용 사업과제 이행상황을 검토한 결과 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 정책은 3가지 주요 범주로 구분할 수 있음.

- 세종시는 중앙행정기관이 소재하고 있고 공공기관의 비중이 압도적으로 높아 장애인 공공분야 일자리 확충이 유리한 환경을 지님.
- 민간 영역의 장애인 일자리 창출과 적절한 직업 훈련·교육 체계가 마련되어야 하고, 경기 침체로 인해 어려움을 겪는 소상공인 등 고용주에 대한 지원과 장애인 고용정책을 결합하는 혁신적 접근을 시도할 필요가 있음.
- 장애인 고용서비스 전담기관의 설치 또는 지정을 통해 통합적인 장애인고용 지원서비스 제공이 이루어져야 함.

4) 정책관계자 면접조사 분석 결과

▢ 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 정책 이용자 관점을 살펴보기 위해 지역사회 직업재활시설, 장애인단체의 기관장, 중간관리자와 실무자, 장애인 당사자를 대상으로 면접조사를 수행하였고 이를 질적 내용분석방법으로 분석하였음.

- 직업재활시설은 장애인의 직장이 되기 때문에 양적인 성장과 더불어 질적인 개선이 필요하고 취업성공과 유지를 위해 체계적인 직업훈련이 가능한 교육기관이 되어야 함.
- 근로장애인의 고용안정을 위한 다양한 제도적 방안 마련, 장애인복지서비스의 통합적인 사례관리체계 구축, 장애인채용기업 및 영세자영업 장애인에 대한 실질적인 세금감면 혜택 등 지원 필요.
- 장애인일자리 통합지원센터의 역할과 기능 정립, 지역사회 장애인고용 관련 기관 간 긴밀한 업무체계 구축이 필요함.
- 세종시 장애인 인구의 고령화가 진행됨에 따라 장애인고용과 노인일자리정책의 연계방안 모색, 여성 특성(관계중심)을 반영한 여성장애인 직무개발, 장애학생 대상 진로·직업교육 시행 등 생애맞춤형 고용서비스 지원.
- 장애에 대한 인식개선은 의무교육을 넘어, 지역사회 차원에서 장애인식의 변화에 대한 방향을 설정하고 무엇을, 어떻게 교육하는가에 대한 고민과 개선이 요구됨.

2. 정책 제언

▢ 본 연구 결과를 기반으로 세종시 장애인의 안정된 직업생활을 통한 자립과 사회참여를 도모하기 위한 실천적 체계로서 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획 수립을 위한 정책적 제언은 다음과 같음.

- 먼저, 세종시 장애인복지발전 5개년 계획 고용분야 중점과제를 고용지원 인프라 구축, 민간 일자리 확충(고용주 지원), 공공일자리 창출 등 3가지 범주로 설정 후 현 6개 정책(총 7개, 1개 완료)을 리뉴얼 또는 통합 추진을 제안함. 리뉴얼에 따른 세부과제 또한 수정·보완이 필요함.
- 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획(안)은 통합 추진으로 제안된 3가지 범주와

추진과제를 포함하되, 본 연구의 분석과 평가, 자문회의 등을 통해 도출된 결과를 바탕으로 신규과제를 설정함.

- 중점과제별 세부추진과제의 주요 개선 내용은 다음과 같음.

1) 고용지원 인프라 구축

▢ 취업 지원 인프라 정비

○ 세종시 장애인고용 지원서비스 제공기관에 대한 정비가 필요함. 한국장애인고용공단 세종지사와 장애인일자리 통합지원센터의 업무와 역할이 중복되거나 유사한 기능을 수행할 경우 행정적 비효율은 물론 이용자의 편의성을 감소시킬 우려가 있음.

○ 현 계획에서 추진 중인 장애인일자리 통합지원센터는 세종누리학교, 직업재활시설, 장애인복지관, 지역내 산업체의 네트워크 구축을 위한 기관이므로(세종시 내부자료, 2020), 별도로 설치 예정인 장애학생 진로취업지원센터를 소속 기관으로 편입시킬 것을 제안함.

○ 장애인일자리 통합지원센터의 역할과 기능의 명확한 정립이 선행되고, 원활한 역할 수행을 통해 이용자의 편의와 효율성을 제고하고 더불어 절감한 운영 비용을 장애인 또는 고용주 대상의 직접지원 확대가 바람직함.

▢ 구직자 대상의 직업훈련 및 재직자 대상의 역량 강화 교육을 제공하는 장애인교육훈련센터 설치 필요.

○ 체계적인 장애인 직업교육·훈련을 위해 맞춤훈련센터([부록1] 참고)를 설치하되 기존 직업재활시설의 규모, 시설, 장비 등을 보완하여 맞춤훈련이 가능한 기관으로 전환 제안.

○ 공공일자리 등 맞춤형훈련센터, VR/AR 시스템 및 마이크로러닝 컨텐츠 구축과 (가칭) 스마트 맞춤훈련센터를 유치(전환)하고 그린일자리 및 디지털일자리 영역의 장애적합 직종 개발.

한국판뉴딜보고서 중

- (공공 직업훈련) 스마트 직업훈련 플랫폼(STEP)* 시스템 고도화 및 이러닝·가상훈련(VR·AR) 콘텐츠 개발 확대(~'25, 3,040개(누적))
- * STEP(Smart Training Education Platform): 온-오프라인 융합 직업훈련 종합플랫폼

▢ 직업재활시설 확충 및 질적 관리

○ 장애인의 직장이 되는 직업재활시설과 보호작업장의 질적인 개선이 필요하고, 장애인이 체계적으로 직업교육을 받을 수 있는 설비 마련, 접근하기 쉬운 곳 또는 교통지원이 동반될 필요가 있음.

○ 구체적으로는 생산시설 간 품목의 차별화 및 유지가 중요하고, 공공기관 수요 품목과의 연계를 통한 직업재활시설 전문분야의 확보가 필요함.

○ 공정한 경쟁과 기회를 통해 장애인기업이 생산품을 납품하고 서비스를 제공할 수 있는 환경을 조성해야 함.

○ 직업재활시설 비즈니스네트워크 구축

- 세종시 직업재활시설 공동브랜드 '세종어울림' 및 공동경영에 대한 대안 마련.
- 영국 Remploy 사례, 스웨덴 Samhall사례[27] 등을 참조하여 단순히 사회복지 차원이 아니라 기업 경영 차원에서 조직 운영과 네트워크 구축 필요.

2) 민간 일자리 확충(고용주 지원)

▢ 고령 및 여성장애인을 위한 취업지원프로그램 운영

○ 고령장애인 → 중고령장애인(50+)으로 조정하여 고용 기회 확대.

○ 여성장애인 대상 직업훈련 제공 및 취업지원

- 여성의 특성을 반영한 다양한 직업훈련 교육프로그램 제공(요양보호사, 동료상담가, 조리사 등).
- 시간선택제 일자리 확충을 통한 여성장애인의 유연한 노동, 가사 및 돌봄 가능.

▢ 서울시에서 시행하고 있는 발달장애인 인턴십 프로그램을 참조하여 세종시 발달장애인 인턴십 프로그램 개발 및 시행.

---

27) 삼할(Samhall)은 스웨덴의 대표적인 장애인 보호고용공장이며, 장애인들이 고용시장에서 배제되는 것을 최소화하는 데 가치를 두고 있음. 여러 대기업, 중소기업과 계약을 맺고 있는 일종의 하청기업으로 전체 근로자 90%가 장애인으로 구성되어 장애인에게 고용활동의 기회와 일반 노동시장으로의 진출 기회를 제공함. 삼할은 제조업과 서비스업을 실시하고 사업주가 전문적인 사업영역을 확보하고 유지하고 있어 장애인 고용의 안정화에 도움을 주고 있음(Statskontoret, 2017).



자료출처: 커리어플러스센터 홈페이지(https://careerpluscenter.com/)

[그림 Ⅵ-2-1] 서울시 커리어플러스센터 사업안내

○ 서울시 커리어플러스센터는 잡드림(Job Dream) 사업을 통해 발달장애인이 민간기업체에서 최장 2년간 인턴으로 근무 후 사업체 직접 채용으로 이어질 수 있도록 지원하고, 장애인의 직무적응을 도와주는 근로지원인도 함께 지원함.

○ 참여 장애인은 상품 포장, 진열대 정리, 급식업무 보조, 식품제조 등의 업무를 수행하고, 인건비는 서울시가 전액 부담함.

▢ 표준사업장의 확충

○ 세종시는 표준사업장의 확대 운영을 사업과제로 수행 중인데 관내 기업의 표준사업장 설치를 적극적으로 유도하는 방향으로 추진해야 함.

○ 장애인일자리 통합지원센터의 업무로 센터가 직접 관내 민간기업을 대상으로 장애인고용상담 및 고충 지원 서비스 제공하는 방안 검토.

3) 공공일자리 창출

▢ 세종의 지역 특성을 반영한 프로젝트 일자리 개발

○ 지역 내 산업체 중 공공기관의 비중이 높은 특성과 취약계층 고용에 대한 공공기관의 책무성을 고려하여 장애인 직무능력을 고려한 공공일자리 개발

- 세종시 소재 장애인 의무고용 대상 사업체는 113개소이고, 해당 사업체에서 근무하는 상시근로자 20,802명 중 장애인 근로자 수는 427명이며 장애인고용률은 2.55%임
- 장애인의무고용 대상 사업체는 공공기관 20개소, 민간기업 93개소이며, 장애인 고용률은 공공기관이 2.79%로 민간기업 2.46%보다 높음.

○ 장애인 창업 지원

- 지역사회 통합의 기회를 지속적으로 만들어나가기 위해 소규모자영업의 일자리 창출을 적극적으로 도모하고, 공공분야와 연계한 사업이 가능하도록 사업 분야에 대한 컨설팅.
- 창업희망 장애인에게 저금리로 소액자금을 융자 지원하고 창업과 관련한 인큐베이팅 지원, 장애인이 접근하기 쉬운 서비스를 제공함.

○ 비장애 대학생들에 비해 인턴십의 기회가 상대적으로 부족한 장애 대학생들의 실무역량 강화를 위해 공공기관 장애인 인턴십 시행

▢ 세종시 공무원 및 지방공사 장애인 채용 활성화

○ 전국평균(3.02%)보다 낮은 세종시의 공공기관 장애인 고용률(2.79%) 제고를 위해 서울시 공무원 고용지원 시행성과[28]를 참고하여, 장애인의 원활한 공직 적응과 직무수행 지원 방안을 마련할 필요가 있음.

▢ 세종형 지원고용 사업개발

○ 현재 세종시의 맞춤훈련센터에 대한 현장 수요가 있어 맞춤훈련센터의 설치(기존 직업재활시설의 개선·전환)를 설명하였으나, 장애인고용의 패러다임은 '지원고용' 즉, 선(先)배치 후(後)훈련'으로 전환되고 있고 서울시 사례에서도 관련 사업을 살펴볼 수 있음.

---

28) 서울시의 장애인고용률은 5.14%('20년 기준)로 법정장애인고용률(3.4%)을 상회함. 매년 장애인공무원지원계획을 수립하고 장애인공무원 경력개발 지원, 장애특성을 고려한 맞춤형 교육강화, 장애인식개선 교육 내실화, 근무환경(상담, 재활보조공학기기) 개선 지원을 추진 중임(서울시 자료, 2020).

○ 서울시, 경기도에서 시행 중인 지원고용 사업과 직무지도원 양성·배치 사업은 향후 장애인 고용기회 확대와 유지에 고무적인 사례이며, 세종시도 이를 벤치마킹하여 세종형 지원고용사업을 추진할 필요가 있음.

▢ 장애인 일자리사업 확대

○ 장애인 일자리사업은 지역 취업 취약계층인 장애인을 대상으로 장애유형별 맞춤형 일자리 발굴과 보급을 위한 사업이지만 한시적 성격이 강함.

○ 세종시는 기존의 일자리사업을 확대하되, 사업참여 이후 일반노동시장으로 전이 및 경력개발에 대한 지원이 이루어질 수 있도록 직업재활시설로의 연계 등이 필요함.

○ 노동능력이 취약하여 일자리사업 참여가 어려운 중증장애인 대상 '권리중심 중증장애인 공공일자리'시행을 제안하며, 서울시에서 시행하고 있는 '권리중심 중증장애인 공공일자리' ([부록2]) 참고.

4) 장애인고용 민·관 거버넌스 강화

▢ 장애인고용·직업재활시설, 기관 및 단체 네트워크 지속 확대 및 견고화

○ 지속적으로 장애인 자립이 강조되는 가운데, 장애인고용을 통한 사회참여는 그 중요도가 점점 높아질 것으로 예상함.

○ 장애인고용 관련기관(시설, 단체)간 네트워크 구축 노력이 지속되어야 하고 기존 네트워크를 공고히 할 수 있는 방안으로 시 주도의 지역사회 협의체 구성, 기관의 공동사업 추진 등이 필요함.

○ 지역사회 네트워크는 장애인고용과 관련한 지역자원의 발굴, 지역별 특성(세종시 신도심, 원도심 등) 맞춤형 서비스 개발이 가능함.

▢ 시와 장애인고용 협의체 간 협력체계 마련

○ 시와 장애인고용 협의체는 수평적 관계를 형성하고 장애인고용과 직업재활을 확충하기 위한 고용네트워크 구축에 협력사업을 공동으로 수행함.

○ 현장 실무자와 장애인 당사자는 고용네트워크 구축을 위한 협력사업의 중요도에 대해 중요하다고 인식하고 있으면서 가장 중요하게 생각하는 것은 시와 기관 간 정보수집과 제공

이었음. 이에 시는 장애인고용 정보를 체계적으로 관리하고 이를 협의체와 적극적으로 공유해야 함.

○ 장애인고용 협의체(현장전문가)의 현장기반 사업제안·개발과 지역사회 자원발굴은 민-관 협력체계의 유의미한 사업으로 발전 가능함.

5) 장애인고용 정보체계 구축

▢ 장애인고용 관련 DB구축 및 정보공유체계 마련

○ 세종시 장애인고용과 일자리에 관한 사회적, 정책적 변화에 따른 관계 기관들의 정보 수요가 높음.

- 현장전문가들은 장애인고용을 위한 활동(서비스 제공)을 수행할 때 어려운 점으로 정보 부족, 기업체와의 연계 부족을 지적함. 장애인고용과 관련한 데이터를 통합적으로 관리하고 관계 기관들에게 연계하는 체계 운영이 필요한 것으로 보임.

○ 장애인 인구 특성, 지역, 성별, 직업재활 수요, 고용현황 등 기초적인 통계정보를 제공받고 공유할 수 있는 체계 마련이 필요함.

○ 장애인 직업재활시설의 특성에 따라 시설에서 요구하는 정보도 구별되므로 이를 반영하는 정보 확보가 중요함.

▢ 세종시만의 장애인고용 및 장애인식 개선 교육

○ 본 연구를 위한 면접조사 분석결과에 의하면 장애인식 개선교육은 의무적으로 시행되고 있으나 형식적으로 진행되는 경우가 많으므로 현장에서 실효성 있는 교육과 인식개선을 유도할 수 있는 방안 마련이 필요함.

○ '다름'과 '차이'가 '차별'로 이어지지 않아야 하고 다름과 차이를 인정하고 수용할 수 있는 태도, 즉 다양성에 대한 존중은 사회통합을 담보하기 위한 전제임(김미곤 외, 2017). 이러한 의식과 태도는 교육을 통해 이해하고 체화되어야 하므로, 세종시는 초등·중등교육 과정에서 장애인식과 장애인고용에 관한 인식개선 의무교육을 실시하는 방안을 제안.

▢ 이상의 논의를 종합하여 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획(안) 수립을 위한 정책제언은 [그림 Ⅵ-2-2]와 같음.

현행 과제

3 장애인고용 환경조성	3.2 장애인 고용인프라 구축 3.3 장애인일자리통합지원센터 운영
4 생애주기별 맞춤형 고용서비스 제공	4.1 장애학생 진로·취업 지원시스템 구축 4.2 고령 및 여성장애인을 위한 취업지원 프로그램 운영
5 혁신적 장애인일자리 개발	5.1 세종형 프로젝트 일자리 개발 5.2 장애인일자리사업 확대

제안 과제

1 고용지원 인프라 구축	1.1 취업지원 인프라 정비 1.2 장애인교육훈련센터(맞춤형 훈련센터) 설치 1.3 직업재활시설 확충 및 질적 관리
2 민간일자리 확충 (고용주 지원)	2.1 고령 및 여성장애인을 위한 취업지원 프로그램 운영 2.2 발달장애인 인턴십 프로그램 개발 및 시행 2.3 표준사업장의 확충(민간기업 대상)
3 공공일자리 창출	3.1 세종시 지역특성을 반영한 프로젝트 일자리 개발 3.2 세종시 공무원 및 지방공사 장애인 채용 활성화 3.3 세종형 지원고용 사업개발 3.4 장애인 일자리사업 확대
4 장애인고용 민 · 관 거버넌스 강화	4.1 장애인고용직업재활시설, 기관 및 단체 네트워크 지속 확대 및 견고화 4.2 시와 장애인고용 협의체 간 협력체계 마련
5 장애인고용 정보체계 구축	5.1 장애인고용 관련 DB구축 및 정보공유체계 마련 5.2 장애인고용과 장애에 관한 현장맞춤식 인식개선 교육

[그림 Ⅵ-2-2] 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획 추진과제 개요

[참고문헌]

강위영, 나운환, 박경순, 류정진, 김동주, 정승원, 강윤주(2019). 직업재활개론. 피주: 정민사.

김미곤, 여유진, 정해식, 김성아(2017). 포용적 복지의 철학과 정책 방향. 한국보건사회연구원.

김성희, 오욱찬, 이동석, 김동기, 백종남, 윤상용, 권선진 외(2018). 세종특별자치시 장애인복지 발전 5개년 종합계획 연구. 한국보건사회연구원.

김승완, 강동욱, 김지혜, 고아라(2014). 여성장애인 고용촉진을 위한 양질의 시간제 일자리 활성화 방안 연구. 한국장애인개발원.

교육부(2019). 2019년 특수교육 연차보고서.

나동만, 김대영, 김봄이, 권기욱, 류성민, 윤동열(2016). 직무와 능력중심 인력운영 확산 추진 방안 연구. 한국직업능력개발원.

나운환, 송창근, 도유미(2019). 중증장애인 맞춤식 고용의 현황과 발전 방안: 현장중심 직업재활센터사업을 중심으로.《한국직업재활학회》. 29(3): 1-20.

박경수, 김성희, 강동욱, 최영광, 김영애, 전무경, 방대혁(2015). 장애인고용촉진 및 직업재활사업의 확대방안 연구. 고용노동부.

보건복지부(2020). 2020년 장애인일자리사업 안내.

서울시 장애인복지정책과(2020), 2020년 장애인일자리 지원사업 추진계획.

세종시 노인장애인과(2020). 2020년 장애인복지 종합계획 고용분야 과제추진현황 내부자료.

송요섭, 오상화, 김은미, 나은영, 정하소, 박소라(2009). 다매체 환경에서 청소년의 미디어 활용방식에 대한 FGI연구: 성별과 환경적 요인에 따른 차이를 중심으로.《언론정보연구》. 46(2): 33-65.

심진예, 김용탁(2013). 해외 국가의 장애인 적합직종 사례 연구. 한국장애인고용공단 고용개발원.

심진예, 곽정란, 남용현, 조임영(2017). OECD 주요 국가의 장애인고용정책 및 현황 비교연구. 한국장애인고용공단 고용개발원.

오욱찬(2020). 한국 장애인의 다중격차와 사회정책의 대응. 한국보건사회연구원. 미발간 자료.

윤상용, 김태완(2009). 장애인가구의 빈곤실태 및 장애 추가비용의 빈곤 영향력.《재활복지》. 13:61-83.

윤상용, 이승기, 서동명, 염태산(2019). 장애인복지론 제2판. 서울: 신정.

이병화, 김동주, 노임대, 이송희, 이미영(2016). 경기도 직업재활시설 모델개발 연구. 경기복지재단.

이혜경, 이수용, 지은숙, 김원호, 김민정, 이루리(2018). 복지·교육·고용 연계를 통한 장애인 취업지원 전달체계 구축방안 연구. 한국장애인개발원.

이혜경, 이수용, 이선화(2019). 장애인 맞춤 일자리 지원을 위한 지역일자리 탐색 연구. 한국장애인개발원.

일자리위원회(2020). 장애인 맞춤형 일자리 정책 강화 방안.

전영국(2017). 질적연구에서 사용되는 면담 및 심층면담에 관한 비교 고찰. 《열린교육연구》. 25(1): 147-168.

정광진(2017). 4차 산업혁명에 따른 장애인고용의 변화와 대응방안. 한국장애인고용공단 고용개발원.

조상은, 이현주, 이선화, 이수연(2017). 고령장애인의 욕구조사 및 중장기 정책방향. 한국장애인개발원.

조성남, 이현주, 주영주, 김나영(2017). 질적연구방법과 실제. 서울: 그린.

조영길(2010). 여성장애인의 고용유지와 직업개발에 관한 연구. 《직업재활연구》. 20(1): 129-145.

한국장애인고용공단 고용개발원(2020). 한 눈에 보는 2019 장애인통계.

황주희, 유경민, 오정애(2012). 중증장애인의 직업유지 방안 연구. 한국장애인개발원.

Burkhauser, R. V., Daly, M. C., McVicar, D., and Wilkins, R. (2014). "Disability benefit growth and disability reform in the US: lessons from other OECD nations." *IZA Journal of Labor Policy*, 3(1): 1-30.

Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B., and Boman, E.(2015). "Employment opportunities for persons with different types of disability." *European Journal of Disability Research*, 9: 116-129.

Cameron, L., & Rutland, A.(2006). "Extended contact through story reading in school: Reducing children's prejudice towards the disabled." *Journal of Social Issues,* 62: 469-488.

Cavanagh, S.(1997). "Content Analysis: concepts, methods and applications." *Nurse Researchers.* 4: 5-16.

Cresswell, J. W.(2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, 4th Edition. 정종진 외(역). 2018. ≪연구방법: 질적·양적 및 혼합적 연구의 설계≫. 서울: 시그마프레스.

Downe-Wamboldt, B.(1992). "Content Analysis: method, applications and issues." *Health Care for Women International,* 13: 313-321.

NERC.(2013). Vocational Rehabilitation: Return on Investment in Oregon, Portland State University.

Remploy.(2016). Social Return on Investment Analysis Summary Report.

Rubin, and Roessler.(1987). *Foundation of the vocational rehabilitation process*. Austin, TX: PRO-ED.

Seidman, I.(2006). *Interviewing as qualitative researchers.* Los Angeles, CA: Sage.

Statskontoret.(2017). An Analysis of the Process and Conditions of Employment at Samhall. The Swedish Agency for Public Management.

Weber, R. P.(1990). *Basic Content Analysis.* New burry Park, CA: Sage.

White, M. D., & Marsh, E. E.(2006). "Content Analysis: A flexible methodology." *Library trends.* 55(1): 22-45.

경기도, 2020년 경기도 장애인복지사업 안내. http://www.gg.go.kr.

경기북부장애인지원센터 홈페이지. http://www.ggfamily.or.kr

미국장애인법 전국 네트워크 홈페이지. http://www.adata.org/factsheet/ADA.

미국 장애인고용정책국 웹사이트. http://www.dol.gov/odep/history/2019,

서울특별시 장애인일자리 통합지원센터 홈페이지. http://www.job.seoul.go.kr/jobable.

서울시 커리어플러스센터 홈페이지. http://www.careerpluscenter.com.

영국 장애인 권리 홈페이지. http://www.disabilityrightsuk.org/access-work.

영국 Ramploy 홈페이지. http://www.remploy.co.uk.

한국장애인개발원 중증장애인직업재활 통합관리 시스템. http://www.vr.koddi.or.kr.

Project SEARCH 웹사이트. http://www.projectsearch/transition-to-work.

[부록 1] 한국장애인고용공단 맞춤훈련센터 개요

한국장애인고용공단 맞춤훈련센터 개요

○ 교육과정 개요

- 기업의 실제 수요를 반영하여 교과과정 설계부터 훈련생 선발, 맞춤훈련, 취업에 이르기까지 전 과정을 기업과 연계하여 진행하는 직업훈련

○ 맞춤훈련 효과

- 기업의 사회적 책임 역할 수행으로 기업 이미지 제고
- 취업과 동시에 바로 현장배치 및 즉시 가용인력 활용
- 재교육에 대한 시간 및 경비절감
- 기업체가 필요로 하는 훈련생 평가/선발 및 교과과정 설계 직접 참여
- 현장실무중심의 교과편성 및 운영, 적응/만족도 제고

○ 훈련특전

- 교육훈련비용 전액 무료(교재 및 실습재료 포함)
- 훈련수당 및 교통비 지원(월 최대 25만원)
- 중식제공, 상해보험가입

○ 전국 맞춤훈련센터

- 서울맞춤훈련센터
- 인천맞춤훈련센터
- 경기맞춤훈련센터
- 천안아산맞춤훈련센터
- 전주맞춤훈련센터
- 창원맞춤훈련센터
- 제주맞춤훈련센터

[부록 2] 서울시 권리중심 중증장애인 일자리 시범사업

서울시 권리중심 중증장애인 일자리 시범사업

□ 서울시가 전액 시비('20년 약 12억 원)를 투입, 스스로 일상생활 영위가 어려운 최중증 장애인과 탈시설 장애인을 위한 공공일자리를 전국 최초로 만든다.

○ 최중증 장애인은 스스로 일상생활 영위가 어려운 장애인으로 특히 뇌병변 장애, 척수 장애, 근육 장애, 언어 및 청각, 시각 등 중복 장애인과 자폐가 심한 발달장애인이다.

○ 탈시설 장애인은 서울시의 탈시설 정책에 따라 거주시설에서 지역사회로 나온 장애인 약 740명으로 근로의욕은 있지만 근로기회를 제공 받기 어려운 실정이다.

□ 서울시는 경쟁이 치열한 고용시장에서 일자리 참여 기회조차 얻기 힘든 최중증 장애인도 헌법이 보장하는 노동권을 누릴 수 있도록 '노동의 기회'를 준다는 점이 이번 사업의 가장 큰 의미라고 설명했다. 최중증 장애인은 사실상 노동능력을 인정받아 취업하기는 어려운 노동취약계층으로, 그동안 장애인 일자리 사업에서도 참여가 어려웠었다.

□ 특히, 코로나19의 타격이 취약계층에게 더 치명적으로 다가오는 가운데 서울시가 최중증 장애인을 새로운 일자리 지원대상으로 발굴, 선도적 지원을 시도하는 것이다.

□ 서울시는 우선 올해 맞춤형 공공일자리 260개를 만들어 시범사업을 시작하고, 시범사업 결과를 토대로 내년부터 확대 추진한다는 계획이다.

□ 공공일자리 참여자 260명은 7월1일~12월31일(6개월 간) 지역사회와 장애인복지시설에서 주당 14~20시간 일한다. 장애 유형과 특성을 고려해 ▲장애인 권익옹호 ▲문화예술 ▲장애인 인식개선 강사 등 3개 분야에서 업무를 수행한다.

○ 장애인 권익옹호 : 장애인 차별 해소를 위한 퍼포먼스, 지역사회 제도개선 모니터링, 장애인 편의시설 이용시 불편사항 모니터링, 탈시설 및 자립생활 홍보와 관련된 일이다. 장애인들이 건강검진을 받는 시내 의료기관 80여 곳의 접근성을 조사하는 일 등을 수행하게 된다.

○ 문화예술 : 미술, 사진, 음악, 연극, 댄스 등 다양한 창작활동으로, 근육장애인의 경우 자신의 생각, 소망 등을 표현하는 행위 예술을 대중 앞에서 직접 공연하는 일자리를 갖게 된다.

○ 장애인 인식개선 강사 : 장애인이 비장애인을 대상으로 장애인에 대한 인식을 개선하는 강의·공연 등에 나선다. 예컨대, 교육기관에서 악기 연주 등 특기를 시연하는 일을 할 수 있다.

□ 근무형태는 매일 4시간씩 주 20시간을 일하는 '시간제 일자리'와 주 14시간 이내로 일하는 '복지형 일자리'로 나뉘며, 각각 130명을 선발한다.

□ 급여는 시급 8,590원이 적용된다. 정부(보건복지부)와 지자체가 연계 실시하는 장애인 일자리사업의 보수와 동일한 수준이다. 시간제 일자리는 월 897,660원, 복지형 일자리는 481,040원을 수령한다.

□ 일자리 참여자는 장애인단체(법인, 비영리민간단체) 10개소가 6월중 선발한다. 서울시는 공모를 통해 수행기관을 선정해 보조금을 지급하는 방식으로 사업을 추진한다. 이와 관련해 사업 수행기관을 15일~25일 공개모집한다.

○ 신청자격은 서울시에 주된 사무소가 있고, 장애인 복지를 위해 운영하는 장애인단체(법인, 비영리민간단체)로, 중증장애인의 특성을 이해하고, 장애인 일자리 창출과 발굴 등에 경험이 있는 단체를 우대할 계획이다.

○ 1개의 수행기관은 시간제와 복지형 일자리 각각 10~13명을 배정받아 총 26명까지 참여자를 모집하고, 선발된 장애인은 사업 수행기관과 근로계약을 체결하고 수행기관이 지정하는 장소에서 업무를 수행하게 된다.

○ 응모에 필요한 서류는 수행기관 모집 신청서, 추진계획서, 관련 증빙자료 등이며, 자세한 사항은 서울시 홈페이지에서 확인하거나, 장애인복지정책과(☎02-2133-7465)로 문의하면 된다.

□ 한편 서울시는 장애인에게 일자리를 제공하고 직업생활을 통한 소득보장과 자립을 위해 국비와 지방비(시비·구비)를 일정비율로 투입해 공공기관이 직접 장애인을 채용하는 일자리 사업을 지속 추진한다.

자료: https://news.seoul.go.kr/welfare/archives/518607

[부록 3] 면접조사 의견조사지

〈시설장·중간관리자 대상〉

1. 세종시 장애인고용 현황과 특징은 무엇입니까.
2. 현 장애인 고용 및 직업재활 정책의 문제점과 개선점은 무엇입니까.
3. 세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획에 포함되어야 할 구체적인 사업과제는 무엇이라고 생각하십니까.
   - 구체적인 사업주 지원과제
   - 장애인 능력개발 및 취업 지원 과제
   - 장애인 일자리 창출방안

〈실무자 대상〉

1. 기관의 장애인고용지원업무 특징과 사업내용은 무엇입니까.
2. 장애인고용지원업무 수행시 어려운 점과 개선이 필요한 사항은 무엇입니까.
3. 세종시 장애인고용이 활성화되기 위해 어떤 정책이 필요합니까.

〈장애인 대상〉

1. 근로 경험, 근로기간, 근로 분야(직종) 및 업무, 어려운 점 등
2. 세종시 장애인 직업교육훈련 경험
3. 교육이 필요한 분야, 취업(이직)하고 싶은 직종
4. 근로장애인에게 필요한 지원 사항

정책연구 20-07

세종시 장애인고용촉진 및 직업재활 시행계획(안) 수립을 위한 기초연구

연구진 | 장안서, 박형존, 원일, 나동만, 윤상용, 이찬

발행자 | 김미곤

발행처 | (재)세종특별자치시 사회서비스원

인 쇄 | 2020년 11월 30일

발 행 | 2020년 11월 30일

주 소 | 세종특별자치시 새롬로 14 4층 (30127)

전 화 | 044-850-8100 (대표)
044-864-1842 (팩스)

ISBN 979-11-972322-2-0(93330)

2020. (재)세종특별자치시 사회서비스원

- 이 책에 실린 내용은 출처를 명기하면 자유로이 인용할 수 있습니다.
- 무단전재하거나 복사, 유통시키면 법에 저촉됩니다.
- 연구보고서의 내용은 본 재단의 공식 견해와 반드시 일치하는 것은 아닙니다.

앞선 연구 바른 정책

PASS

세종특별자치시 사회서비스원
Sejong Public Agency for Social Service

30127 세종특별자치시 새롬로 14(새롬동 66-1)
TEL. 044-850-8100 FAX. 044-864-1840
www.sj.pass.or.kr

비매품/무료
93330
9 791197 232220
ISBN 979-11-972322-2-0