

용역연구 2013-

국가인권위원회
용역연구보고서

장애인 고용보장 및 확대를 위한 지원체계 연구

최종 결과 보고서

2013. 12.

- 책임연구자 : 김성희 (평택대학교 교수)
- 공동연구자 : 박경수 (한양사이버대학교 교수)
김주영 (한국재활복지대학 교수)
최종철 (한국장애인고용공단 책임연구원)
김동기 (목원대학교 교수)
- 객원연구자 : 정은선 (대한직업상담사협회 사무총장)
- 보조연구자 : 김 응 (H&H심리치료센터 센터장)

본 보고서는 국가인권위원회의 용역연구사업의 일환으로 수행한 연구결과이며, 본 서에 수록된 내용은 국가인권위원회의 공식적인 의견을 반영하는 것이 아님을 밝혀드립니다.

제 출 문

국가인권위원회 위원장 귀하

본 보고서를 국가인권위원회의 용역연구과제 『장애인 고용보장 및 확대를 위한 지원체계 연구』의 최종보고서로 제출합니다.

2013년 12월

평택대학교

김성희

목 차

제1장 서론	1
제1절 목적 및 필요성	1
제2절 내용 및 범위	9
제3절 연구방법	10
제2장 장애인고용 정책현황분석	12
제1절 장애인 현황	12
제2절 장애인 경제활동 및 고용현황	14
제3절 소결	30
제3장 국내 장애인고용 지원체계 분석	35
제1절 장애인 고용지원서비스의 범위	35
제2절 고용노동부 장애인고용 지원체계	37
제3절 보건복지부 장애인 직업재활 지원체계	51
제4절 교육부 장애인 진로직업 지원체계	68
제5절 중소기업청 장애인기업 지원체계	83
제6절 소결	89
제4장 외국의 장애인고용 지원체계 분석	97
제1절 영국	97
제2절 독일	103
제3절 일본	110
제4절 소결	118
제5장 설문조사 분석결과	121
제1절 조사개요	121
제2절 조사결과	122
제3절 소결	144

제6장 면접조사 분석결과	148
제1절 조사결과	148
제2절 소결	157
제7장 장애인고용 지원체계의 통합연계 모형	158
제1절 통합연계 모형 도출	158
제2절 법적·제도적 개선방안	160
제8장 결론 및 논의	185
참고문헌	190
부록	191

표 목 차

<표 1> 장애 발생원인 비율	13
<표 2> 등록장애인 연령·등급별 현황	13
<표 3> 장애인 경제활동상태 추정(15세 이상 인구, 전체 인구비교)	15
<표 4> 성·장애정도·교육정도별 장애인 경제활동 추정	16
<표 5> 장애인 취업자의 일자리 규모 (전체 인구 비교)	17
<표 6> 장애인 임금근로자의 최근 3개월 평균 임금	18
<표 7> 장애인 실업자의 취업경험 (전체 인구 비교)	19
<표 8> 장애인 실업자의 실업상태 지속이유 (1순위)	20
<표 9> 주된 활동상태별 비경제활동인구 (전체 인구 비교)	21
<표 10> 구직단념자를 포함한 실업률 (전체 인구 비교)	22
<표 11> 장애인 비경제활동인구의 취업경험	23
<표 12> 2012년도 장애인 의무고용 현황	26
<표 13> 장애인 고용의무 인원 충족 현황	27
<표 14> 장애인 고용의무 인원 충족 현황	28
<표 15> 성별 장애인 고용 현황	28
<표 16> 장애정도별 고용 현황	29
<표 17> 민간기업 장애인 고용 현황	29
<표 18> 취업 또는 고용유지를 위한 지원사항(중복응답)	31
<표 19> 필요한 취업 지원사항(중복응답)	31
<표 20> 장애인 고용지원기관의 고용관련 사업현황	37
<표 21> 장애인공단의 최근 5년간 사업실적	44
<표 22> 연도별 훈련 성과	45
<표 23> 직업재활사업 현황	52
<표 24> 장애인개발원의 사업수행기관	56
<표 25> 일자리사업 예산지원	58
<표 26> 직업재활시설 설치기준 및 사업내용	62
<표 27> 장애인직업재활시설 및 근로장애인 수	63
<표 28> 고등학교 과정 학교 및 학생 현황	71

<표 29> 장애유형별 고등학교 과정 장애학생 현황	71
<표 30> 전공과 설치 학교 현황	72
<표 31> 2013년도 전공과 졸업자 취업현황	73
<표 32> 거점학교 지정·운영 현황	74
<표 33> 특수학교 학교기업 현황	75
<표 34> 특수교육지원센터 운영 현황	77
<표 35> 직업전환교육지원센터 설치 현황	79
<표 36> 진로 및 직업교육 지원체계의 개편 및 정비방안	81
<표 37> 장애인기업종합지원센터 사업내용 및 실적	87
<표 38> 부처별 장애인고용 및 직업재활 집행체계 비교	93
<표 39> 취업알선 사업에 대한 기관별 비교	95
<표 40> Jobcentre Plus Offices 인력유형 및 역할	100
<표 41> 독일의 장애 판정	105
<표 42> 독일의 연도별 중증장애인 변화 추이	105
<표 43> 노동사무소 및 통합사무소 주요 기능	107
<표 44> 독일의 장애인고용서비스 전달 체계	108
<표 45> 일본 취업알선 기관 비교	116
<표 46> 이용자의 인구학적 특성	123
<표 47> 공급자의 인구학적 특성	124
<표 48> 장애인 고용서비스 인식 결과	127
<표 49> 장애인에 대한 고용서비스 결과	129
<표 50> 이용자 집단과 전문가 집단 간 고용서비스 인식 차이 결과	131
<표 51> 이용자 집단과 전문가 집단 간 걱정된 취업욕구 상담처 차이분석 ..	134
<표 52> 이용자 집단과 전문가 집단 간 걱정된 복지욕구 상담처 차이분석 ..	135
<표 53> 이용자 집단과 전문가 집단 간 역할부담 필요성 차이분석	136
<표 54> 전문가 집단간 고용서비스 인식에 대한 차이분석	137
<표 55> 전문가 세 집단 간 걱정된 취업욕구 상담처 차이분석	142
<표 56> 전문가 세 집단 간 걱정된 복지욕구 상담처 차이분석	143
<표 57> 전문가 세 집단 간 역할부담 필요성 차이분석	144

그림 목 차

[그림 1] MDM 목표 개념 모델	3
[그림 2] 고용서비스의 수혜자격 기반 개인별 수행가능 서비스 예시	4
[그림 3] 통합DB 연계모형 예시	5
[그림 4] 기관 간 상담 연계 모형 예시	6
[그림 5] 연구의 방법	10
[그림 6] 등록 장애인구 추이	12
[그림 7] 장애인 경제활동 상태	14
[그림 8] 연도별 고용의무 현황 및 고용인원	24
[그림 9] 부문별 고용의무 현황	25
[그림 10] 고용노동부 중앙부처 지원체계	40
[그림 11] 구직서비스 흐름도	43
[그림 12] 장애인공단 직업훈련서비스 체계도	44
[그림 13] 인터넷을 통한 구직신청 방법	46
[그림 14] 인터넷을 통한 구인신청 방법	47
[그림 15] 보건복지부 중앙부처 지원체계	53
[그림 16] 일자리사업 추진체계	59
[그림 17] 교육부 중앙부처 지원체계	69
[그림 18] 성은학교 학교기업 Job Dream 사업개념도	75
[그림 19] 경기 직업전환교육지원센터(광주하남교육지원청)의 사업구조도	78
[그림 20] 교육부 지원체계의 연계모형	82
[그림 21] 중소기업청 중앙부처 지원체계	84
[그림 22] 한국장애인고용공단의 워크투게더센터 흐름도	91
[그림 23] 일본 장애인 고용서비스 전달체계	114
[그림 24] 우리나라 장애인고용지원체계 모형	159
[그림 25] 워크센터 개소 후 기대효과	172

제1장 서론

제1절 목적 및 필요성

□ 권리보호를 위한 고용지원체계 확충

- 일에 대한 권리는 모든 사람들은 생산적인 일을 하거나 근무하는 것에 대한 권리를 가지고 있다는 것이며, 그리고 그러한 일을 하는데 방해받지 않을 수 있다는 개념임
- 일에 대한 권리는 세계 인권법에서 명문화 되어 있고, 경제사회문화적 권리에 대한 국제협약에 포함되어 있고, 이를 국제 인권법에서도 확인할 수 있음
 - 일을 하고자 하지만, 일을 못하는 특히 장애를 가진 사람들의 실업률은 그렇지 않은 사람들에 비해 높은 실업률을 보이고 있는 것이 우리의 현실임
 - 이는 장애로 인하여 일하고자 하는 자신의 권리를 행사하지 못하는 권리의 침해현상으로 인식해도 과언이 아님
 - 이러한 상황에서 장애인의 일에 대한 권리는 정부의 정책이나, 경제적 측면에서 논의하기 보다는 인권의 보호라는 문제에서 출발해야 함.
- 이러한 의미에서 장애를 가지고 있는 사람으로서 일에 대한 욕구를 가졌다면 고용서비스 제공을 통한 근로권 행사를 위한 고용지원체계를 구축할 필요가 있음.
 - 이러한 대상은 경제활동장애인구 중 임금근로를 희망하는 실업자(50,081명)와 비경제활동 인구중 향후 일할 의사가 있는 사람(265,170명)들의 고용서비스를 제공해야 할 것임(고용노동부, 한국장애인고용공단, 2013년 경제활동실태조사)

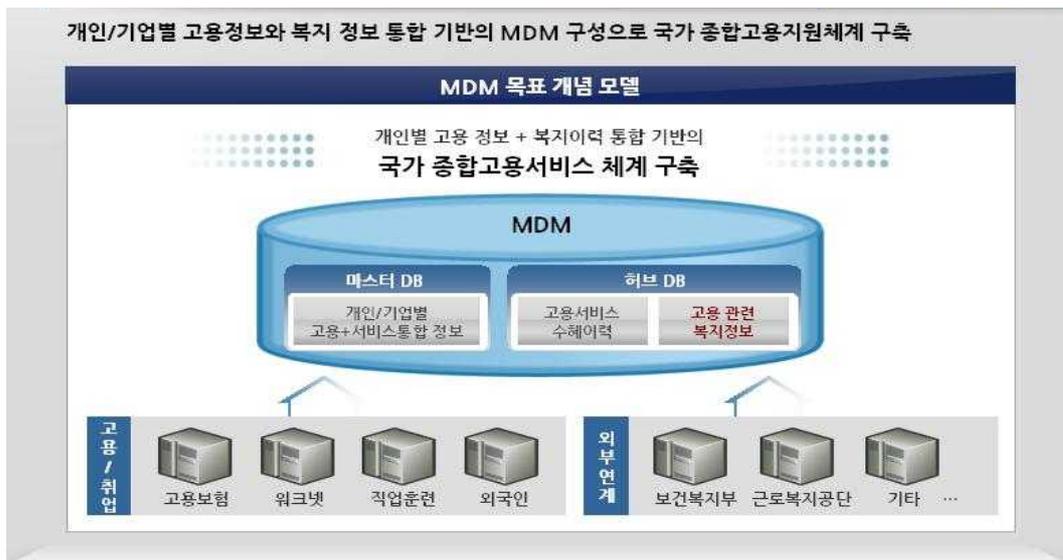
- 장애인의 완전고용은 앞에서 언급한 30만명에 대한 서비스제공을 위한 지원체계를 더 확충해야 할 것으로 판단됨.

□ 고용 지원사업의 중복성

- 「장애인복지법」과 「장애인고용및직업재활법」에서는 장애에 대한 개념적 정의에 대해서는 상호 동일한 기준을 사용함으로써 서로 일치점을 보이고 있지만 실제 담당하고 있는 정책의 내용이 복지와 고용이라는 이중 잣대를 사용하면서 고용정책과 복지정책 제도와 프로그램이 각각 독립적으로 설계되고 시행되고 있어서 중복되거나 모호한 경우가 많음
 - 보건복지부 산하 기관인 장애인개발원에서는 직업재활사업수행기관들 197개 기관에 위탁하여 주로 취업알선을 비롯한 보호고용, 훈련 등의 서비스를 실시하고, 지자체를 통해 장애인복지관을 운영지원하고 있음
 - 고용노동부 산하 한국장애인고용공단과 지사, 산하 직업능력개발원에서는 장애인 취업지원사업과 직업능력 개발훈련을 실시하고 있으며, 이는 대부분 장애인 의무고용사업체나 일반기업, 표준사업장, 자회사형 표준사업장의 인력지원을 목적으로 하고 있음
 - 한편 장애인공단의 업무중 일부 일부 사회재활시설인 장애인복지관에 지원 고용을 위탁하여 실시하고 있고, 직업재활시설과 장애인복지관, 장애인단체 등의 자립작업장 등에 장애인 고용장려금을 지급하고 있음.
 - 또한 특수학교 및 학급에서는 졸업예정자들을 대상으로 2013년 장애인공단에서 3개권역을 대상으로 시범 운영하고 있는 워크투게더 센터를 통해 현장체험, 직업평가, 직업탐색, 취업성공패키지 등을 실시하고, 있으며, 장애인복지관을 통해 직업적응훈련, 취업준비훈련, 구직역량 강화 프로그램을 실시함.
- 결국 중복되는 사업들은 고용노동부, 장애인공단, 보건복지부, 장애인개발원, 직업재활수행기관 및 장애인복지관의 지원고용과, 직업평가, 직업상담, 직업적응훈련, 사업체 발굴 등의 사업이 있음.
 - 그러나 개인적 측면에서 서비스의 중복은 일어나지 않는 것으로 판단됨. 그

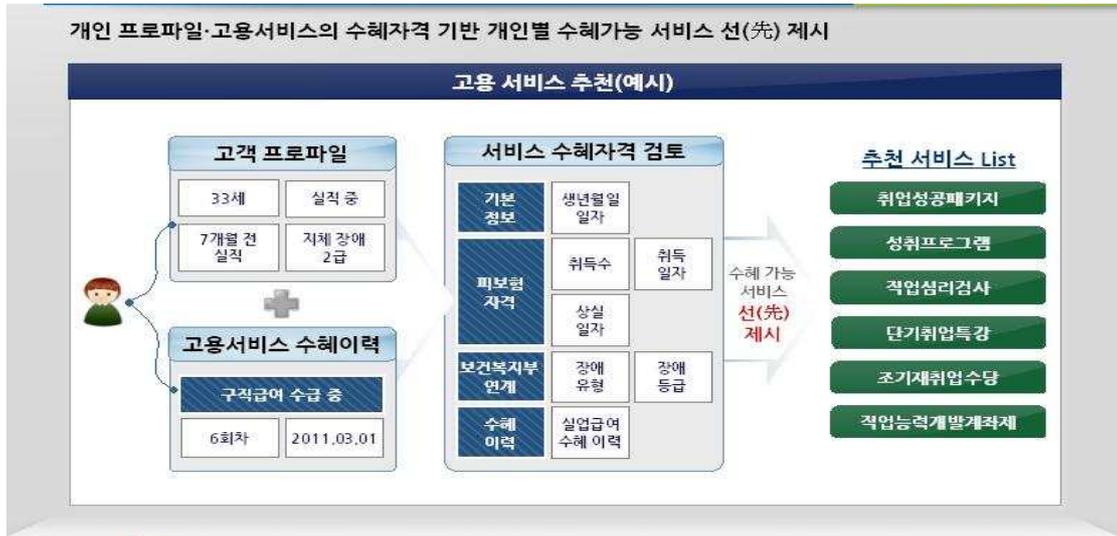
이유로는 고용정보 전산망의 Work-Net*, Work-Together, HRD-Net, 고용보험전산망이 존재하며, 워크넷(종합 취업정보망): 고용센터·지방자치단체·공공기관·민간위탁기관에서 사용 중이고 Work-Together(장애인 취업정보)와 통합 연계하여, 장애인공단, 장애인복지관, 직업재활수생기관인 직업재활센터 및 직업평가센터에서 활용되기 때문임.

- 차세대 종합고용서비스 시스템 구축 추진사업이 완료되면, 누구나 쉽게 사용할 수 있고, 최적화된 맞춤형 고용서비스와 많은 일자리 정보를 제공하는 통합 일자리 정보망 구축됨.
 - (MDM; Master Data Management 구축) 고객(장애인·여성·청년·고령자인 등 구직자 및 재직근로자)의 고용·복지 현황 및 수혜이력을 통합 관리하는 정보관리 체계가 구축될 것임. 이러한 상황에서 장애인만을 위한 별도의 정보화는 불필요한 것으로 판단됨.



(그림 1) MDM 목표 개념 모델

- 개인 프로파일·고용서비스의 수혜자격에 기반을 두어 개인별 수혜가능 서비스 선(先) 제시 등 개인별 원스톱 고용서비스 제공



(그림 2) 고용서비스의 수혜자격 기반 개인별 수행가능 서비스 예시

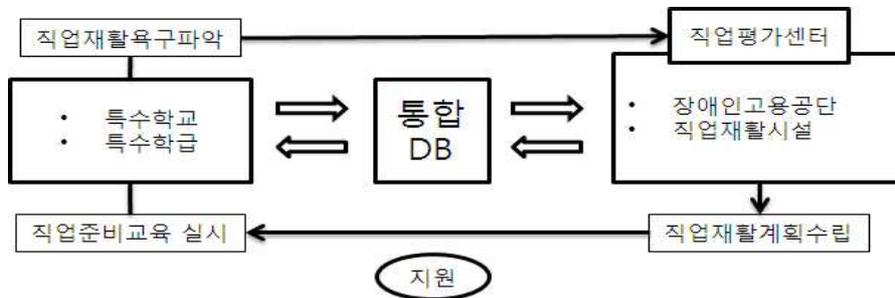
□ 고용 서비스의 분절

- 장애인고용 정책은 앞에서 살펴본 바와 같이 부처별, 정책별, 사업별로 분절·분산·중복되어 있어 장애 개인의 입장에서는 다양하게 서비스를 받을 수 있을 것으로 판단되나, 실제 얼마나 체계적이고 효율적인가에 대해서는 의문이 남음
- 장애를 가진 개인이 고용서비스를 이용할 때는 지역에서 일어나고 있는 다양한 부처별, 정책별, 사업별 서비스에 대한 정보가 필요하며, 자신에게 필요한 직업정보를 주기적으로 받아야 하며, 능력별 일자리가 있어야 하고, 진로 계획이 수립되어 있어야 함. 이를 위해서는 사례관리가 필요함.
 - 그러나 서비스의 결정권이 장애를 가진 당사자가 아닌 서비스 제공기관에 있다는 것, 서비스가 충분하지 않고, 중증의 장애인은 이용할 기관이 많지 않다는 점임.
 - 이러한 현상은 이용기관의 서비스가 이미 포화상태여서 서비스를 이용하려고 해도 장기간 대기해야 하는 상황이 발생하고, 장애를 가진 사람이 중증

이어서 특별한 서비스를 제공하지 못하는 현상 때문임

□ 특수교육 대상자

- 특수학교에서의 직업재활에 대한 주기적인 욕구와 그에 합당한 학교 현장교육에서의 적절한 대응이 부족함.
 - 대안으로는 장애인 고용공단이나 직업재활시설의 직업능력평가센터의 직업재활계획 수립과 직업준비교육 방향에 대한 제시와 효과성 검증이 필요함.



(그림 3) 통합DB 연계모형 예시

- 졸업 후 진로에 대한 불명확성으로 대부분의 보호자들은 졸업 후 진로에 대한 정확한 진단을 받지 못하고, 개인별로 파악된 지역사회재활시설(장애인복지관)이나, 장애인고용공단의 직업능력개발원을 개별 방문하여 정보 파악함.
 - 이에 대한으로 특수교육지원센터나 거점학교, 전환교육지원센터 등에서 지역 장애인복지위원회에 의뢰하여 고용이나 복지서비스에 대한 종합적 제안 제시와 그에 대한 선택권 보장
- 특수 교육이후에 적절한 서비스가 마련되어 있지 않아 가정의 부담이 되는 사례 발생(프로그램의 불충분성)
 - 따라서 지역 장애인복지위원회에서 개별 욕구를 사정하고, 그에 합당한 프로그램 계획을 수립, 적절한 지역사회재활시설이 없을 경우, 민간 기관(사설 주간활동시설, 사설 공동생활가정)에 프로그램을 의뢰와 더불어

어 예산을 지원하며, 서비스 프로그램 효과성 검증하는 조정통제기능 강화.

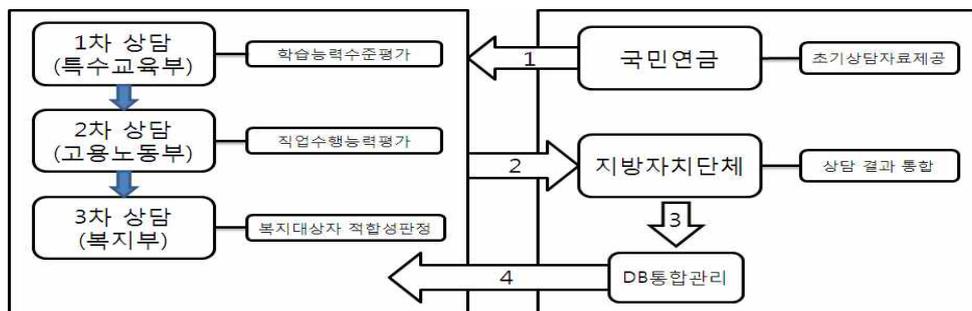
□ 고용복지 대상자

○ 구직의사가 있음에도 불구하고 장애의 중증으로 인하여 가정내에서 특별한 활동을 하지 않는 사례와 구직의사가 없다고 하나, 실제 고용서비스에 대한 욕구충족이 되지 않으므로 가정내에서 특별한 활동을 하지 않은 사례가 발생하고 있음.

- 이러한 현상은 고용서비스 부족으로 인한 것으로 추정되며, 책임과 권한을 가진 사례관리 기관에서 지역의 시설이나 기관들에게 고용서비스를 의뢰하도록 함. 지역의 사회재활시설이나 직업재활시설에 서비스 의뢰와 예산지원을 실시하고, 그에 대한 감독과 조정기능 강화(서비스 구분의 명확화)해야 할 것임.

○ 일반고용으로의 전환을 희망하나 자신의 욕구와는 상관없이 시설(거주 시설 및 이용시설, 직업재활시설)에 머물러 있는 사례가 발생함.

- 이들에게 욕구사정과 더불어 개별 욕구에 맞는 상담을 주기적으로 실시하고, 복지와 고용을 위한 맞춤형 방안을 확충하고, 제공함.



(그림 4) 기관 간 상담 연계 모형 예시

○ 이렇듯이 장애인 고용서비스 전달체계는 만족스럽지 못하고, 특히 통합성, 연속성, 전문성이 부족한 것으로 나타나, 시급히 개선해야 할 과제임

(이정주, 노승용, 2011; 이준우, 김규한, 임수정, 2012; 김문근, 조한진, 윤상용, 이승기, 김순곤, 2011)

□ 서비스 통합과 연계를 위한 선행 연구

- 서비스 통합관리 구축방안은 두 가지로 나눌 수 있는데, 하나는 물리적 통합방식의 부처일원화를 통한 서비스 통합이고 다른 하나는 서비스 조정을 통한 통합관리체계를 구축하는 방안임
- 이정주 외(2011)의 연구결과에 의하면, 부처일원화가 서비스 통합을 확보하는 가장 좋은 방법이지만 현실적으로 불가능한 측면이 있어 ① 선 서비스 조정 방식을 통한 후 통합관리 방안, ② 관련법 개정을 통한 책임 기관의 선정과 법적인 지위, 예산편성과 성과 관리를 제안함
- 이준우 외(2012)의 장애인 고용과 복지정책의 연계방안 연구에 의하면, 수요자 중심 서비스 체계연계 방안으로 ① 고용노동부 중심의 고용과 복지서비스에 대한 기관 통합을 제안하고, ② 장애인판정체계 개편, ‘장애판정전담기구’를 신설하여 운영과 아울러 기존의 조직을 이용하여 장애판정에 대한 협력과 연계하며, ③ 워크넷(work-net)과 워크투게더(work-together)를 장애인기관과 단체에 개방하는 것을 제안하고 있음
- 변용찬 외 10인(2008)의 장애인복지인프라 개선방안연구에서는 ① 의료적 모형과 더불어 사회경제적 요인과 환경을 고려한 장애평가를 실시하고, 장애유형별로 근로활동능력에 따른 직업재활 배치를 위한 cutting point를 제안, ② 욕구사정을 통한 이용 가능한 서비스 파악 서비스 조정과 의뢰, 그리고 적절한 사후관리를 가능하게 하는 사례관리 도입, ③ 장애인 서비스 센터 설립, ④ 장애인복지서비스 제공기관 운영실태 조사 실시, ⑤ 통합정보시스템 모형 구축 등을 제안하고 있음

- 김문근 외 4인(2011)의 통합적 장애인복지전달체계 개발 연구에 의하면,
 - ① 개별화된 서비스제공과 필요에 따른 특화된 서비스 연계 제공(enabling system) 체계, ② 욕구사정체계로의 개편과 통합적 사례 관리체계의 구축, ③ 소득보장체계와 고용 및 직업재활서비스의 연계와 통합, ④ 서비스 신청과 접수단계는 단일 접수창구 운영, ⑤ 정부조직이 서비스 자격 결정과 안내 및 연계, ⑥ 서비스제공 민간 기관 재정적 보상 ⑦ 부족한 서비스의 추가 공급 보장, ⑧ 계약을 통해 적합한 자격을 갖춘 서비스 제공기관을 등록, 관리, 모니터링, ⑨ 보건복지부의 한국장애인개발원, 국민연금공단과 고용노동부의 한국장애인고용공단을 통합하여 ‘장애인공단’을 전국적인 장애인복지서비스 전달조직으로 설치, 운영(광역본부 16개, 지역사무소 140개소), ⑩ 소득보장, 고용 및 직업재활서비스, 사회서비스 통합, ⑪ 보건복지부의 장애인복지서비스를 통합전달하기 위한 장애인복지공단 설립하고 장애인고용공단과 연계, ⑫ 장애인 복지서비스 전달 모니터링 강화, ⑬ 장애인 포털시스템 구축과 장애인 중심의 장애인 포털운영자 양성을 제안하고 있음

- 이상의 연구결과를 검토한 결과, 무엇이 중복이고, 무엇이 단절인지에 대한 실제적인 질문에 대한 충분한 답이 없고, 왜 이러한 현상이 일어났는지에 대한 원천적인 문제 분석이 없었음
 - 장애인에 대한 복지나 고용, 교육을 담당하는 예산 심의가 다르게 이루어지고 있고, 부처별로 따로 따로 집행되기 때문으로 추정됨
 - 또한 장애인 개인별로 사업이 진행되기 보다는 기관중심의 나열식으로 사업이 진행되고 있음

□ 사례 관리

- 앞에서 살펴본, 여러 가지 현상을 해결하기 위해서는 장애인 고용보장 및 확대를 위한 지원체계를 사례관리 중심으로 운영되어야 하고, 개별 욕구에 맞는 서비스를 확충해야 하고, 이를 지원하고, 조정, 심의 통제할 수 있는 체계를 구축하는 것이 필요하다고 판단됨

- 사례 관리는 고용지원체계의 연계 통합을 위한 방법으로 주목받고 있으며, 서비스 집행권한의 연계, 서비스 기관의 연계통합이 있음, 전달체계 내의 사례관리의 기능이 확충되어야 함을 의미함. 이처럼 사례관리는 연계통합을 전제로 이루어져야 함. 그런데 고용지원체계는 공공과 민간위탁 등 유기적인 역할 분담없이 유사한 사업들이 중복되어 있는 양상임. 그럼으로써 사례관리 서비스 제공이 이루어지지 않고, 개인에게 있어서는 많은 적합한 서비스를 찾기에 상당한 어려움이 존재한다고 판단됨.
 - 이러한 문제를 해결하기 위해서는 부처별 역할분담이 명확하고, 관계가 정립되고, 상호 연관된 사업들의 충분성과 개별 특성에 맞는 전문화된 고용지원서비스가 복지적 차원과 고용적 차원에서 동시에 강구되어야 함
 - 따라서 본 연구에서는 고용지원체계를 사례 관리중심으로 연계할 수 있는 방안을 제시하기 위하여 제외국의 사례를 살펴보고, 특히 교육과 고용, 교육과 복지, 고용과 복지를 지역 단위로 연계할 수 있는 방안 수립에 중점을 두고자 함
 - 특히 특수학교 및 특수학급에 있는 장애학생들이 졸업 후 사회적으로 정착하기 위한 고용연계 서비스 및 확대방안을 강구하도록 하며, 이를 위해 교과과정 개편여부 등 관계법령 분석 후 제도적 개선방안을 제시함

제2절 내용 및 범위

- 장애인 고용보장 및 확대를 위한 지원체계를 보다 효율적으로 운영하기 위해서 장애인 서비스 연계모형을 개발함
- 장애인고용지원서비스에 대한 중복과 단절에 대한 문제가 무엇인지를 규명함
- 장애인등록현황, 장애인경제활동인구, 장애인 고용현황 추이 및 전망 등 정책 환경을 분석함

- 장애인 고용지원체계를 효율적으로 구축하기 위한 국내 법령장애인 고용 지원체계 조사 및 분석 실시함
- 장애인의 고용지원서비스 욕구 및 애로점을 조사 분석함
- 장애인 고용지원과정 상의 문제점 등 사례 분석을 통한 효율적 연계방안을 강구함
- 통합적 장애인고용지원체계 구축 모델 제시
 - 장애인고용지원 기관별 기능 정립 및 유기적 연계방안 제시
 - 통합연계모형 구축을 위한 법령 및 정책 개선방안 제시

제3절 연구방법

- 본 연구는 다음 그림과 같이 총 6가지 부분으로 구성되며, 기존 대안의 분석단계, 새로운 통합연계모형 모색단계, 새로운 통합연계모형 제안단계 순으로 진행함



(그림 5) 연구의 방법

- 문헌연구와 초점집단면접조사, 설문조사 연구를 병행하였음. 기존 장애인 고용 지원체계 대안에 대한 분석, 국내 지원체계 Mapping, 해외 장애인

고용 지원체계 분석 등은 문헌 연구를 통해 실시함

- 연계적 장애인고용지원체계 구축에 대한 정부관련부처 및 장애인당사자의 인식조사는 집단면접조사(Focus Group Interview) 및 당사자와 전문가 및 실무자 설문조사를 병행하여 실시함
- 집단면접조사는 보건복지부(2013년 9월 30일), 고용노동부(2013년10월2일), 교육부(2013년 10월 4일) 세 개 기관을 각각 실시함
- 설문조사는 당초 모형에 대한 타당성을 확보하고자 초점집단면접이후에 실시하였으며, 정부관련부처 및 특수학교와 장애인 고용 관련기관 등에 1000부를 발송, 851개(85.1%)를 회수하여 분석함
- 결과분석은 spss 20.0을 사용하였으며, 주로 기술통계를 사용하였음

제2장 장애인 고용정책 현황 분석

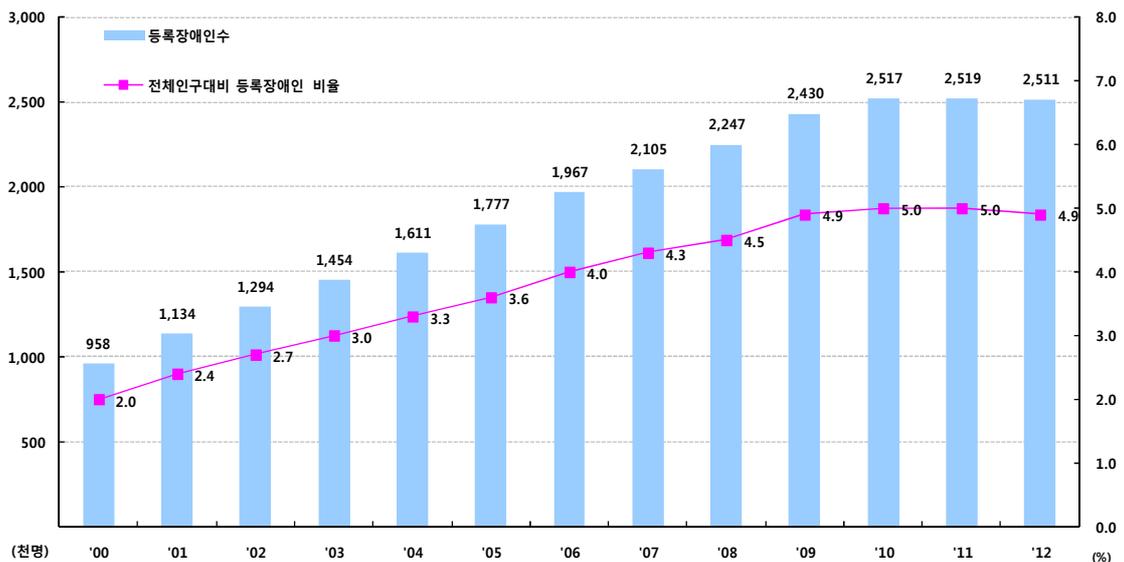
본 장에서는 장애인 고용보장 및 확대를 위한 고용지원 체계의 모형을 본격적으로 연구하기에 앞서 장애인 고용정책 현황에 대해 먼저 살펴보고자 함. 특히 장애인 고용지원 서비스 대상자를 규명하기 위해 인구학적 특성, 경제활동상태, 고용실태 등을 분석하고, 이를 통해 고용지원 서비스 대상자의 총수와 고용지원 서비스를 이용하지 못하는 대상자의 규모를 파악하고자 함

제1절 장애인 현황

□ 등록장애인 증가 추이

○ 등록장애인 현황을 보면 해가 거듭할수록 증가하는 추세이고, 특히 2002년 1,294천명에서 2012년 2,511천명으로 10년 사이에 약 2배가 증가함

- 2012년말 현재 등록장애인은 전체 국민의 약 4.9%를 차지함



<자료> 보건복지부, 「등록장애인 현황」, 각년도; 통계청, 「주민등록 인구통계」, 각년도

(그림 6) 등록 장애인구 추이

- 장애 발생원인은 후천적 원인이 90.5%로 가장 높고, 다음으로는 선천적 원인이 4.6%, 원인불명이 4.0%, 출산 시 원인 0.9% 순임
 - 후천적 원인 중에는 질환이 55.1%, 사고가 35.4%로 질환이 사고보다 더 높게 나타남

<표 1> 장애 발생원인 비율

계	질환	사고	선천적	출생시	원인불명
100.0%	55.1%	35.4%	4.6%	0.9%	4.0%

출처 : 보건복지부, 한국보건사회연구원「2011 장애인실태조사」, 2012

- 등록장애인의 성별구성비를 보면 전체 장애인 가운데 남자가 1,460,490명 (58.2%)으로, 여자 1,050,669명(41.8%)에 비해 16.4% 포인트 높음
- 연령별로는 14세 미만인 2.1%, 15~64세가 58.6%, 65세 이상이 39.3%를 차지하고 있어 노인 계층의 인구가 많은 것으로 나타남
 - 이는 우리 사회가 수명의 증가와 출산율의 저하로 인해서 점차 인구 고령화 사회로 진입함에 따라 장애인의 고령화도 같이 나타나고 있는 것으로 보임

<표 2> 등록장애인 연령·등급별 현황

(단위: 명, %)

구분	1급	2급	3급	4급	5급	6급	계
14세 미만	18,897	13,088	14,775	2,415	2,067	2,278	53,520
	35.3%	24.5%	27.6%	4.5%	3.9%	4.3%	2.1%
15~64세	127,144	215,972	270,615	173,736	275,619	407,302	1,470,388
	8.6%	14.7%	18.4%	11.8%	18.7%	27.7%	58.6%
65세 이상	58,243	114,268	147,016	208,238	252,326	207,160	987,251
	5.9%	11.6%	14.9%	21.1%	25.6%	21.0%	39.3%
합계	204,284	343,328	432,406	384,389	530,012	616,740	2,511,159

<자료> 보건복지부, 「등록장애인 현황」, 2012

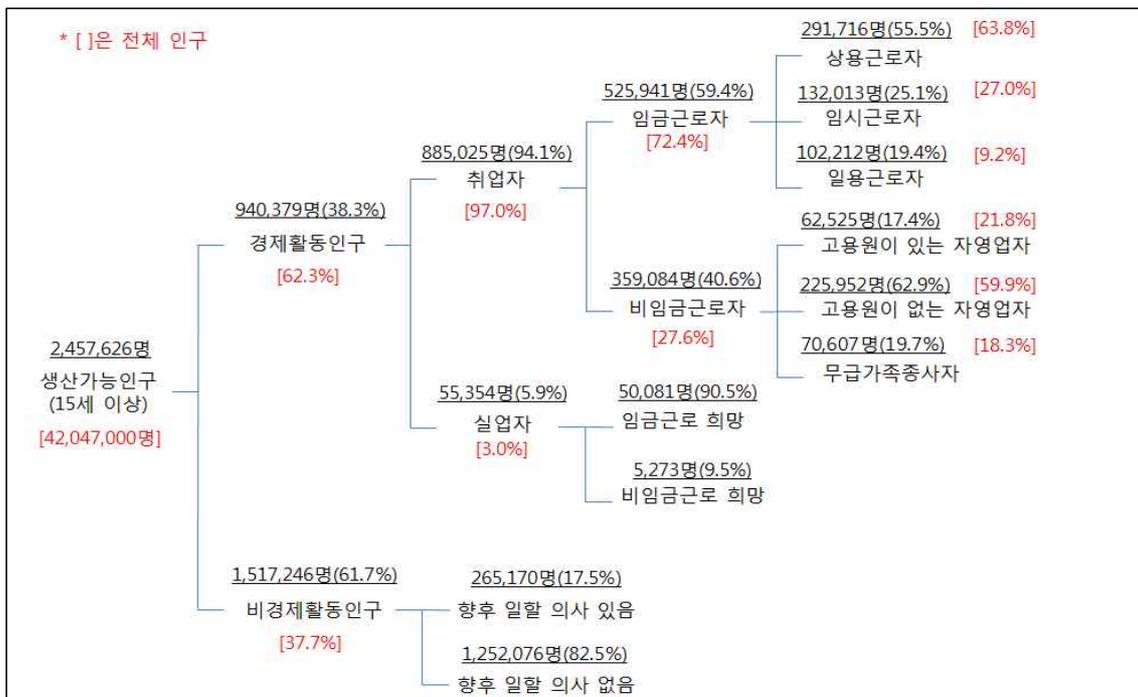
제2절 장애인 경제활동 및 고용현황

1. 장애인 경제활동 현황

□ 총괄

- 우리나라 만 15세 이상 등록장애인 2,457,626명 중 2013년 5월 15일이 포함된 1주간의 경제활동인구는 940,379명이고, 경제활동참가율은 38.3%임

(2013년 5월 기준)



출처 : 장애인은 '2013 장애인 경제활동실태조사(2013년 5월)', 전체 인구는 통계청 경제활동인구조사(2013년 5월) 참조

(그림 7) 장애인 경제활동 상태

- (그림 7)을 보면 경제활동인구 중 취업자는 885,025명으로 15세 이상 인구 대비 취업자 비중인 고용률은 36.0%이고, 실업률은 5.9%(55,354명)로 2010년 보다 0.7%포인트 줄었음

- 또한, 취업자나 실업자가 아닌 비경제활동인구는 1,517,246명으로 장애 인구의 61.7%를 차지하는데, 2010년도 보다 0.2%포인트 준 수치임
- 다만, 같은 기간 전체 인구의 경우에는 경제활동참가율이 62.3%, 고용률이 60.4%로 나타나, 장애인이 각각 20% 이상 낮은 반면, 실업률은 전체 인구(3.0%)보다 2배 정도 높은 상황인데, 이는 2010년도에 비해 크게 달라지지 않음

<표 3> 장애인 경제활동상태 추정(15세 이상 인구, 전체 인구 비교)

(단위: 명, %, %p)

구 분	15세 이상 인구	경제활동인구			비경제 활동인구	경 활 률	실 업 률	고 용 률	
		계	취업자	실업자					
장애 인구	2010년	2,376,431	915,217	855,158	60,059	1,461,214	38.5	6.6	36.0
	2013년	2,457,626	940,379	885,025	55,354	1,517,246	38.3	5.9	36.0
	증 감	81,195	25,162	29,867	-4,705	56,032	-0.2	-0.7	0.0
전체 인구	2010년	40,533,000	25,099,000	24,306,000	793,000	15,434,000	61.9	3.2	60.0
	2013년	42,047,000	26,195,000	25,398,000	797,000	15,853,000	62.3	3.0	60.4
	증 감	1,514,000	1,096,000	1,092,000	4,000	419,000	0.4	-0.2	0.4

주 1) 경활률(경제활동참가율) = (경제활동인구 / 생산가능인구) * 100

2) 실업률 = (실업자 수 / 경제활동인구) * 100

3) 고용률 = (취업자 수 / 생산가능인구) * 100

출처 : 장애인은 '2013 장애인 경제활동실태조사(2013년 5월)', 전체 인구는 통계청 경제활동 인구조사(2013년 5월) 참조

□ 인구학적 특성

- 성별로는 남성장애인의 경제활동참가율이 49.9%, 고용률이 46.9%인데 반해, 여성장애인의 경제활동참가율은 22.1%, 고용률은 20.9%로 남성의 절반 수준에 그치고 있음
 - 실업률은 남성이 6.0%, 여성이 5.6%로 남성이 더 높은데, 이는 여성의 경제활동참가율이 육아나 가사 등으로 낮기 때문인 것으로 추정됨
 - 이에 비해 장애여부와 관계없이 전체 인구의 경제활동참가율은 남성이 73.9%, 여성이 51.2%로 남성이 여성보다 22.7% 포인트 더 높으나, 장애를 가진 사람들의 성별 격차(27.8%p)보다는 다소 낮은 편임

- 또한, 전체 인구의 여성 경제활동참가율(51.2%)보다 남성장애인의 경제활동참가율(49.9%)이 더 낮는데, 이는 장애인의 경제활동이 매우 열악하다는 것을 의미함

- 15세 이상 장애인구의 학력별 경제활동상태를 살펴보면, ‘중졸 이하’ 장애인의 경제활동참가율은 30.4%, ‘고졸’ 47.3%, ‘대졸 이상’ 60.3%이며, 고용률은 ‘중졸 이하’ 28.7%, ‘고졸’ 43.8%, ‘대졸 이상’ 57.6%로 학력이 높을수록 경제활동참가율과 고용률도 높아짐
 - 반면 실업률은 ‘중졸 이하’ 5.4%, ‘고졸’ 7.3%, ‘대졸 이상’ 4.5%로 고졸의 실업률이 높은 것으로 나타남

<표 4> 성·장애정도·교육정도별 장애인 경제활동 추정

(단위: 명, %)

변수	구분	15세이상 인구	경제활동인구			비경제 활동인구	경활률	실업률	고용률
			계	취업자	실업자				
성	남성	1,425,957	711,915	669,426	42,489	714,042	49.9	6.0	46.9
	여성	1,031,669	228,465	215,599	12,866	803,204	22.1	5.6	20.9
장애 정도	중증	775,073	167,117	149,004	18,113	607,956	21.6	10.8	19.2
	경증	1,679,653	773,264	736,022	37,242	906,389	46.0	4.8	43.8
교육 정도	중졸 이하	1,523,153	462,749	437,763	24,986	1,060,404	30.4	5.4	28.7
	고졸	659,018	311,537	288,662	22,875	347,481	47.3	7.3	43.8
	대졸 이상	275,454	166,093	158,600	7,493	109,361	60.3	4.5	57.6
전 체		2,457,626	940,379	885,025	55,354	1,517,246	38.3	5.9	36.0

출처 : ‘2013 장애인 경제 활동실태 조사(2013년 5월)’ 참조

□ 장애인 취업자의 특성

- 장애인 취업자 885,025명 중 59.4%는 임금근로자, 40.6%는 비임금근로자인데, 임금근로자 중 상용근로자는 55.5%, 임시근로자는 25.1%, 일용근로자는 19.4%임
 - 비임금근로자 중 1명 이상의 유급종업원을 두고 있는 자영업자는 17.4%, 혼자서 운영하는 자영업자는 62.9%, 무급으로 가족의 일을 돕는 무급가족종사자는 19.7%임

- 장애인 취업자의 경우 전체 인구의 취업자에 비해 비임금근로자의 비중이 높으며, 임금근로자 중에서는 임시/일용 근로자의 비중이 높고, 비임금근로자의 경우 무급가족종사자의 비중이 높게 나타남
- 장애인 취업자의 일자리 산업을 보면, ‘농업, 임업, 어업 및 광업’이 19.0%로 가장 많은 비중을 차지하며, 다음으로 ‘제조업’(18.4%), ‘도매 및 소매업’(11.7%), ‘건설업’(7.9%), ‘운수업’(7.1%)의 순임
 - 전체 인구에 비하여 ‘농업, 임업, 어업 및 광업’, ‘제조업’, ‘건설업’, ‘운수업’, 부동산 및 임대업’, ‘공공행정, 국방 및 사회보장행정’ 등에 종사하는 비중이 높게 나타남
- 장애인 취업자의 직종은 ‘단순노무종사자’가 23.8%로 가장 많고, 다음으로 ‘농림어업 숙련 종사자’ 18.2%, ‘장치·기계조작 및 조립 종사자’ 13.8%의 순임
 - 전체 인구에 비하여 ‘전문가 및 관련 종사자’, ‘사무 종사자’, ‘서비스 종사자’, ‘판매 종사자’의 비율이 현저히 낮은 반면 ‘단순노무종사자’, ‘농림어업 숙련 종사자’ 등의 비율이 높음

<표 5> 장애인 취업자의 일자리 규모 (전체 인구 비교)

(단위 : 명, %)

구 분	장애인		전체 인구	
	추정 수	비율	추정 수	비율
1~4명	463,742	52.4	10,002,000	39.4
5~299명	356,883	40.3	13,238,000	52.1
300명 이상	57,008	6.4	2,158,000	8.5
모름/응답거절	7,392	0.8	0	0.0
전 체	885,025	100.0	25,398,000	100.0

출처 : 장애인은 ‘2013 장애인 경제활동실태조사(2013년 5월)’, 전체 인구는 통계청 경제활동인구조사(2013년 5월) 참조

- 취업자 일자리의 종사자 규모를 살펴보면, 전체 장애인 취업자의 52.4%가 5명 미만의 사업장에 종사하는 것으로 나타났음

- 이는 전체 인구 중 5명 미만 사업장 종사 비율 39.4%보다 상당히 높은 수준임
- 장애인 취업자의 29.6%(일시 휴직자 포함)는 주 36시간 미만의 일을 하고 있으며, 전체 인구의 경우 주 36시간 미만의 일을 하는 비율은 31.7%로 장애인에 비해 소폭 높음
 - 다만, 18시간 미만 취업자 비율은 장애인이 더 높은 것으로 나타났으며, 장애인 취업자의 주 평균 취업시간은 장애인이 41.1시간, 전체 인구가 41.5시간으로 큰 차이가 나타나지는 않음
- 장애인 취업자의 평균 근속기간은 12년 9개월이고, 임금근로자는 7년 1개월인데 반해 비임금근로자는 21년 3개월이며, 장애인 임금근로자의 평균 근속기간은 규모가 커질수록 길어지는 경향이 있음
- 장애인 임금근로자의 최근 3개월 월평균 임금은 156만 6천원으로 2010년 조사의 134만 2천원 보다 22만 4천원 증가하였음
 - 종사상 지위별로는 상용근로자 205만원, 임시근로자 95만 2천원, 일용근로자 97만 3천원이며, 사업체 규모가 커질수록 월평균 임금도 증가하는 것으로 나타났음

<표 6> 장애인 임금근로자의 최근 3개월 평균 임금

(단위 : 명, 만원)

	구 분	추정 수	3개월 평균 임금
임금근로자 종사상 지위	상용근로자	289,919	205.0만원
	임시근로자	131,074	95.2만원
	일용근로자	100,970	97.3만원
임금근로자 종사자 규모	1~4인	140,185	113.5만원
	5~49인	221,900	138.9만원
	50~299인	99,425	195.9만원
	300인 이상	53,495	270.9만원
	모름/응답거절	6,957	149.0만원
	임금근로자 전체	521,962	156.6만원
2010년 조사 임금근로자 3개월 평균 임금		433,333	134.2만원

주) 평균 임금은 모름/응답거절 제외하고 분석함

출처 : '2013 장애인 경제활동실태조사(2013년 5월)' 참조

□ 실업자의 특성

- 취업경험이 있는 실업자는 전체 장애인 실업자의 91.8%를 차지하며, 이중 최근 1년 이내에 취업경험이 있는 비율은 40.1%로 나타났음
 - 이에 비해 전체 인구의 경우 취업 경험에 있는 실업자 비율은 94.5%로 장애인보다 다소 높은 반면, 최근 1년 이내에 취업경험이 있는 비율은 74.8%로 장애인보다 훨씬 높게 나타나 장애인의 경우 실업 상태가 지속되고 있음을 알 수 있음

<표 7> 장애인 실업자의 취업경험 (전체 인구 비교)

(단위 : 명, %)

구 분	장애인		전체 인구	
	추정 수	비율	추정 수	비율
취업 유경험 실업자	50,814	91.8	753,000	94.5
1년 이내 취업 유경험 실업자	20,396	40.1	563,000	74.8
1년 이전 취업 유경험 실업자	30,418	59.9	189,000	25.1
취업 무경험 실업자	4,541	8.2	45,000	5.6
전 체	55,354	100.0	797,000	100.0

출처 : 장애인은 '2013 장애인 경제활동실태조사(2013년 5월)', 전체 인구는 통계청 경제활동인구조사(2013년 5월)

- 장애인 실업자가 취업을 희망하는 종사상 지위는 임금근로가 90.5%로 나타났고, 희망하는 일자리의 산업은 '제조업' 18.5%, '사업시설 관리 및 사업지원 서비스업' 14.5%, '공공행정, 국방 및 사회보장행정' 13.5%의 순으로 나타났으며, 희망하는 직종은 '단순노무종사자'가 45.0%로 가장 높게 나타났음
- 장애인 실업자의 평균 구직기간은 '3개월 미만'이 36.9%, '3~6개월 미만'이 33.1%, 12개월 이상이 18.6%로 나타난 반면, 전체 인구는 '3개월 미만'이 61.9%, '3~6개월 미만'이 31.7%, 12개월 이상이 1.1%로 나타나 장애인의 경우 장기 실업의 모습을 찾아볼 수 있음

- 장애인 실업자는 주로 '부모, 친구, 선후배 등 지인'(45.7%)을 통해 구직하며, '공공 취업알선기관'을 이용하는 비율도 37.8%로 높게 나타남

○ 장애인 실업자의 실업상태 지속이유로 '장애인에 대한 차별과 선입견'이 17.9%로 가장 많고, '장애 이외의 질병이나 사고(건강문제)' 14.6%, '신체기능의 제한' 9.4%, '수입이나 임금이 맞지 않아서' 9.0%의 순으로 나타남

<표 8> 장애인 실업자의 실업상태 지속이유 (1순위)

(단위 : 명, %)

구 분	추정 수	비율
학력, 경력(경험), 기술 부족(자격 제한)	3,029	5.5
수입이나 임금이 맞지 않아서	5,005	9.0
근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서	2,124	3.8
구직(취업, 창업) 정보접근의 어려움	2,747	5.0
취업알선기관 및 서비스 부재, 접근의 어려움	3,640	6.6
장애인에 대한 차별과 선입견	9,915	17.9
나이가 너무 어리거나 많아서	3,759	6.8
장애 이외의 질병이나 사고(건강문제)	8,107	14.6
심리적 불안감이나 초조함(자신감 결여)	742	1.3
신체기능의 제한	5,187	9.4
의사소통의 제한	2,966	5.4
기타	8,021	14.5
모름/응답거절	113	0.2
전 체	55,354	100.0

출처 : '2013 장애인 경제활동실태조사(2013년 5월)' 참조

□ 비경제활동인구의 특성

○ 장애인 비경제활동인구의 주된 활동상태를 살펴보면 전체의 32.7%가

‘쉬었음’을 응답하여, 전체 인구의 8.5%에 비해 현저하게 높게 나타났으며, ‘쉬었음’ 외에 연로(12.7%), 심신장애(38.1%)의 비율이 높음

- 또한 장애인 비경제활동인구 중 ‘취업준비자’의 비율은 0.9%로 전체 인구(3.5%)에 비해 현저하게 낮은 것으로 나타났음

○ ‘쉬었음’ 인구를 연령별로 살펴보면 60세 이상 58.5%, 50~59세 23.0%, 40~49세 8.8% 등의 순으로 연령이 높아질수록 비중이 높음

- 이는 전체 인구에 비해 고령층에서 ‘쉬었음’ 인구가 많이 분포하고 있음을 알 수 있음

<표 9> 주된 활동상태별 비경제활동인구 (전체 인구 비교)

(단위 : 명, %)

구 분	장애인		전체 인구	
	추정 수	비율	추정 수	비율
육아	10,571	0.7	1,453,000	9.4
가사	171,987	11.3	5,820,000	36.9
재학·수강 등 ¹⁾	47,041	3.1	4,329,000	27.0
연로	192,872	12.7	1,800,000	11.4
심신장애	577,499	38.1	414,000	2.6
기타 ²⁾	517,276	34.1	2,036,000	12.7
- 쉬었음 ³⁾	495,775	32.7	1,401,000	8.5
※ 취업준비 ⁴⁾	13,463	0.9	561,000	3.5
전 체	1,517,246	100.0	15,853,000	100.0

주1) “재학·수강 등”은 정규교육기관 재학, 입시학원, 취업을 위한 학원·기관 수강을 포함

2) “기타”는 학원·기관 수강 외 취업준비, 진학준비, 쉬었음 등을 포함

3) “쉬었음”은 막연히 쉬고 싶은 상태에서 있는 사람(예, 직장을 그만두었거나 정년퇴직 후 쉬고 있는 경우, 몸이 안 좋아서 쉬고 있는 경우 등)을 의미

4) “취업준비”는 취업을 위한 학원·기관 수강, 학원·기관 수강 외 취업 준비를 포함

출처 : 장애인은 ‘2013 장애인 경제활동실태조사(2013년 5월)’, 전체 인구는 통계청 경제활동인구조사(2013년 5월) 참조

○ 장애인 비경제활동인구 중 통계청 기준의 구직단념자(비경제활동인구 중 취업의사와 일할 능력은 있으나 노동시장적 사유로 일자리를 구하지 않은 자 중 지난 1년 내 구직경험이 있었던 사람)는 11,088명으로, 이를 경제활동인구에 포함할 경우 실업률은 7.0%로 원 실업률에 비해 1.1%p 상승함

- 전체 인구의 경우 구직단념자를 포함할 경우 실업률이 3.7%로 원 실업률에 비해 0.7%p 상승함

○ 이에 비해 통계청 기준의 노동시장적 사유에 장애적 특성을 반영한 노동시장적 사유로 일을 구하지 않은 자(이하 'EDI 기준의 구직단념자'), 즉 장애인이라는 이유로 고용주가 채용하지 않을 것 같아서, 구직(취업·창업) 정보나 방법을 몰라서, 자영업을 하려고 하지만 창업할 능력과 상황이 안 돼서, 일을 하게 되면 기초수급자격이 박탈될 것을 우려해 등으로 일자리를 구하지 않은 자(지난 1년 내 구직경험 여부 기준 제외)를 포함한 EDI 기준 구직단념자는 58,100명이며, 그에 따른 실업률은 11.4%로 매우 높아짐

<표 10> 구직단념자를 포함한 실업률 (전체 인구 비교)

(단위 : 명, %, %p)

구 분	경제활동인구			비경제활동인구			원 실업률 ¹⁾	구직단념자 포함 실업률 ²⁾	실업률 차이 ³⁾	
	소 계	취업자	실업자	소 계	구직 단념자	구직 단념자 외				
장애 인 구	통계청 기준	940,379	885,025	55,354	1,517,248	11,088	1,506,160	5.9	7.0	1.1
	EDI 기준	940,379	885,025	55,354	1,517,248	58,100	1,459,148	5.9	11.4	5.5
전체인구	26,195,000	25,398,000	797,000	15,853,000	175,000	15,678,000	3.0	3.7	0.7	

주 1) 원 실업률 : 구직단념자를 포함하지 않고 산출한 실업률

2) 구직단념자 포함 실업률 : 구직단념자를 경제활동인구 및 실업자에 포함하여 산출한 실업률

3) 실업률 차이 = 구직단념자 포함 실업률 - 원 실업률

출처 : 장애인은 '2013 장애인 경제활동실태조사(2013년 5월)', 전체 인구는 통계청 경제활동인구조사(2013년 5월) 참조

○ 취업경험이 있는 비경제활동인구는 전체 장애인 비경제활동인구의 53.2%를 차지하며, 이 중 최근 1년 이내 취업경험이 있는 비율은 3.7%에 불과함
- 또한, 지난 1년 내 구직활동 경험이 있는 비율은 2.6%로 나타났으며, 향후 일할 의사가 있는 비경제활동인구는 전체의 17.5%로 나타났음

- 일자리를 희망하는 장애인 비경제활동인구 중 임금근로를 희망하는 비율은 92.2%임

<표 11> 장애인 비경제활동인구의 취업경험

(단위 : 명, %)

구 분	추정 수	비율
취업 유경험 비경제활동인구	807,904	53.2
1년 이내 취업 유경험 비경제활동인구	30,101	3.7
1년 이전 취업 유경험 비경제활동인구	777,803	96.3
취업 무경험 비경제활동인구	709,342	46.8
전 체	1,517,246	100.0

출처 : '2013 장애인 경제활동실태조사(2013년 5월)' 참조

- 지난 주 일자리를 원하지 않는다고 응답한 비경제활동인구를 대상으로 그 이유를 응답받은 결과, 전체의 70.9%가 '장애로 인해 업무를 제대로 수행할 수 없을 것 같아서'로 응답하였고, '나이가 너무 어리거나 많다고 생각해서'(11.8%), '장애 이외의 질병이나 사고로(건강문제)'(9.6%) 등의 순으로 나타났음
- 장애인 실업자의 대다수인 90.5%가 임금근로를 구직하고 있으며, 장애인 비경제활동인구 중 17.5%가 향후 일자리를 갖기를 희망하고 있음

2. 장애인 고용의무 현황 및 동향 분석

- 우리나라 장애인 고용의무 현황을 살펴보면, 1991년 장애인 의무고용제도 시행 이후 지속적으로 장애인 고용률은 증가하고 있음
 - 제도 시행 초기인 1991년 0.43%에서 2012년 2.35%로 약 5.5배의 증가를 보임
 - 다만, 2006년의 경우에는 전년도보다 0.18%p 감소한 나타났는데, 이는 정부부문(국가 및 지방자치단체)의 고용의무 적용직군이 확대되고, 민간부문의 업종별 적용제외율이 폐지되었기 때문임
 - 또한, 2010년의 경우 예년에 비해 고용률이 가파르게 증가한 것은 중증장애인 2배수 산정제도의 도입 영향 때문임



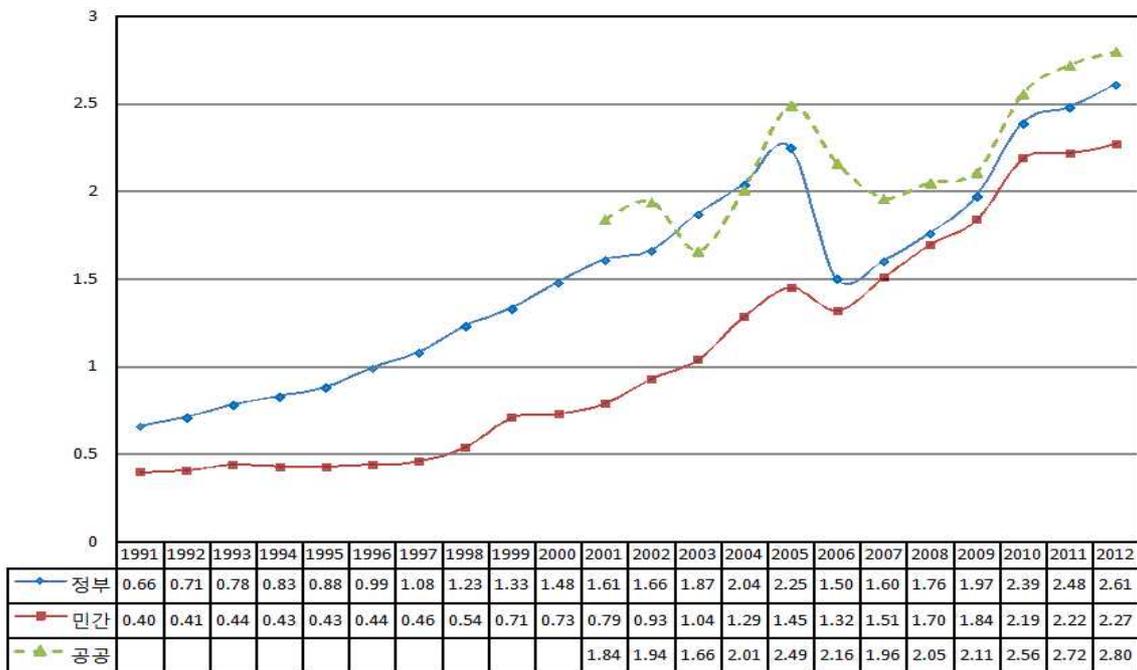
주) 공공기관 고용인원의 경우 1996년까지는 민간기업에 포함하였고, 비공무원의 경우는 정부기관에 포함하여 표기

출처 : 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용의무 현황」, 각년도

(그림 8) 연도별 고용의무 현황 및 고용인원

- 장애인 고용인원은 장애인 의무고용제도 시행 이후 매년 지속적으로 증가하는데, 제도 시행 초기인 1991년 10,462명에서 2012년 142,022명으로 약 13.6배가 증가하였음

- 다만, 2004년에 증가폭이 큰 것은 장애인 의무고용 대상 사업체의 기준이 월평균 상시근로자 300명 이상 사업체에서 상시근로자 50명 이상 사업체로 확대되어 50~299명 사업체의 장애인 고용인원이 포함되었기 때문임
- 또한, 2010년의 경우에도 국가 및 지방자치단체의 비공무원에 대한 고용의무가 새로이 추가되었기 때문에 증가폭이 컸음



출처 : 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용의무 현황」, 각년도

(그림 9) 부문별 고용의무 현황

- 장애인 의무의무 현황을 부문별로 살펴보면, 정부부문의 경우에는 1991년 0.66%에서 가파르게 증가하여 2004년에 당시 의무고용률 2%를 초과 달성 하였으나, 2006년에 의무고용 적용제외 직군의 축소로 일시적으로 하락했다가 이후 지속적으로 증가하여 2012년 현재 2.61%임
 - 다만, 정부부문의 경우 2009년부터 의무고용률이 2%에서 3%로 상향조정되었기 때문에 정부부문의 2012년 말 장애인 고용실적은 의무고용률에 미달한 상태임
 - 민간 사업체의 경우에도 장애인 의무고용제도 시행 이후 매년 지속적으로 증가하고 있음

- 제도 시행 초기인 1991년 0.40%에서 2005년 1.45%까지 증가하다가 2006년 업종별 적용제외율의 폐지로 일시 하락하였고, 이후 지속적으로 증가하여 2012년 현재 2.27%임
 - 다만, 민간사업체의 경우에도 2010년부터 의무고용률이 2%에서 2.3%로 상향조정되었기 때문에 2012년 말 장애인 고용실적은 의무고용률에 미달된 상태임
- 2012년 12월말 기준 장애인 의무고용을 적용받는 국가·지방자치단체 및 사업체는 총 25,688개소임
 - 여기에 고용되어 있는 공무원 및 상시근로자는 7,199,417명이고, 장애인 근로자는 142,022명으로 장애인 고용률은 2.35%임
 - 그러나 여기에는 중증장애인 2배수 산정제도를 적용한 것이기 때문에 이를 제외하면 1.97%임. 이는 전년도보다 장애인 고용인원은 8,571명 (6.4%) 증가한 것이고, 고용률은 0.07%p 상승한 것임

<표 12> 2012년도 장애인 의무고용 현황

(단위: 개소, 명, %, %p)

구 분	사업체수	상시근로자수	고용의무인원	장애인수	고용률	전년대비 증감	
계	25,688	7,199,417	172,190	168,991 (142,022)	2.35 (1.97)	0.07 (0.04)	
정부	공무원	312	831,469	25,074	21,381 (18,725)	2.57 (2.25)	0.05 (0.05)
	비공무원	293	260,814	6,369	7,164 (5,629)	2.75 (2.16)	0.40 (0.20)
공공기관	261	302,435	8,398	8,467 (7,548)	2.80 (2.50)	0.08 (0.07)	
민간기업	24,822	5,804,699	132,349	131,979 (110,120)	2.27 (1.90)	0.05 (0.04)	

주) 고용률 () 안은 중증장애인 2배수제 미적용시 현황

출처 : 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용의무 현황」, 2012

- 장애인 의무고용 인원 충족 현황을 살펴보면, 장애인 의무고용을 적용받는 국가·지방자치단체 및 사업체에서 법적으로 고용해야 할 장애인은 총 172,190명인데, 2012년 12월말 기준 168,991명이 고용되어 있기 때문에

전체적인 충족률은 98.1%임

- 국가 및 지방자치단체의 비공무원과 공공기관의 경우 충족률을 달성하였으며, 공무원과 민간기업의 경우 충족률을 달성하지 못한 상태임

<표 13> 장애인 고용의무 인원 충족 현황

(단위: 명, %)

구 분	의무고용 인원	장애인 고용인원	충족률	
계	172,190	168,991	98.1	
정 부	공무원	25,074	21,381	85.3
	비공무원	6,369	7,164	112.5
공공기관	8,398	8,467	100.8	
민간기업	132,349	131,979	99.7	

주) 장애인 고용인원은 중증장애인 더블카운트제 적용 인원

출처: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용의무 현황」, 2012

- 위에서 살펴본 의무고용 인원 충족률은 의무고용률을 달성하여 초과 고용하고 있는 기관 또는 기업과 고용의무를 달성하지 못한 기관 또는 기업의 평균적인 현황이기 때문에 전반적인 의무이행 현황을 살펴보기에는 한계가 있음
- 2012년말 현재 고용의무를 이행한 기관 또는 기업은 전체의 49.0%에 불과하며, 2011년의 의무이행 비율이 50.8%이고, 2012년의 의무이행 비율이 49.0%이기 때문에 전년도에 비해 1.8%p 감소하였는데,
 - 이는 2012년부터 비무공원, 기타 공공기관, 민간기업의 의무고용률이 2.3%에서 2.5%로 상향 조정됨에 따라 이행기관이 감소했기 때문임
 - 따라서 의무고용률의 변동이 없이 동일하다고 가정할 경우 이행기업 비율은 전년대비 1.3%p 증가함
- 기관별로는 국가 및 지방자치단체의 공무원과 비공무원, 공기업과 준정부기관의 의무이행 비율은 76.6%~88.7%로 전반적으로 높게 나타난 반면,

민간기업(48.1%)과 기타 공공기관(42.7%)은 절반에도 미치지 못하는 것으로 나타났음

<표 14> 장애인 고용의무 인원 충족 현황

(단위: 개소, %)

구 분	사업체수	의무고용				법정고용률	
		이행	%	미이행	%		
계	25,688	12,599	49.0	13,089	51.0		
정 부	공무원	312	263	84.3	49	15.7	3.0
	비공무원	293	260	88.7	33	11.3	2.5
공공 기관	공기업·준정부	111	85	76.6	26	23.4	3.0
	기타공공기관	150	64	42.7	86	57.3	2.5
민간기업	24,822	11,927	48.1	12,895	51.9	2.5	

출처 : 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용의무 현황」, 2012

○ 한편, 전체 고용 장애인 142,022명 가운데 남성이 117,368명(82.6%), 여성이 24,654명(17.4%)으로, 여성고용 비율이 2011년 16.1%에서 1.3% 포인트 상승하여 개선되고 있으나, 여전히 남성의 고용비율이 매우 높은 실정임. 특히 공공기관의 경우 남성장애인 고용비율이 다른 기관에 비해 월등히 높은 것으로 나타났음

<표 15> 성별 장애인 고용 현황

(단위: 명, %)

구 분	계	여성	비율	남성	비율	
계	142,022	24,654	17.4	117,368	82.6	
정 부	공무원	18,725	3,564	19.0	15,161	81.0
	비공무원	5,629	1,480	26.3	4,149	73.7
공공기관	7,548	773	10.2	6,775	89.8	
민간기업	110,120	18,837	17.1	91,283	82.9	

<자료> 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용의무 현황」, 2012

- 장애정도별로는 경증장애인이 114,587명(80.7%), 중증장애인이 27,435명(19.3%)으로 경증장애인 고용비율이 높은 것으로 나타났음
 - 다만, 2011년에 비해 중증장애인이 0.8% 포인트 증가하여 경증 쏠림현상이 다소 개선되고 있는 상황임

<표 16> 장애정도별 고용 현황 (단위: 명, %)

구 분	계	경 증	비율	중 증	비율	
계	142,022	114,587	80.7	27,435	19.3	
정부	공무원	18,725	16,069	85.8	2,656	14.2
	비공무원	5,629	4,065	72.2	1,564	27.8
공공기관	7,548	6,628	87.8	920	12.2	
민간기업	110,120	87,825	79.8	22,295	20.2	

출처 : 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용의무 현황」, 2012

- 2012년 12월말 현재 24,822개 민간 기업에 고용된 장애인은 110,120명, 고용률은 2.27%임
 - 다만, 기업규모가 클수록 장애인 고용률이 낮고, 중증장애인 고용 비율도 낮으며, 특히 30대 기업집단의 중증장애인 비율이 보다 저조함

<표 17> 민간기업 장애인 고용 현황

(단위: 개소, 명, %, %p)

구 분	사업체수	상시근로자	고용의무인원	장애인수	고용률	'11.12월 대비 증감
계	24,822	5,804,699	132,349	131,979 (110,120)	2.27 (1.90)	0.05 (0.04)
100인 미만	12,483	879,980	15,579	20,688 (16,502)	2.35 (1.88)	▼0.07 ▼(0.05)
100~299인	9,282	1,520,334	33,187	40,852 (33,915)	2.69 (2.23)	0.06 (0.04)
300~499인	1,415	537,584	12,711	13,305 (11,145)	2.47 (2.07)	0.09 (0.07)
500~999인	987	668,115	16,225	15,900 (13,392)	2.38 (2.00)	0.09 (0.07)
1,000인 이상	655	2,198,686	54,647	41,234 (35,166)	1.88 (1.60)	0.10 (0.05)
30대 기업집단	662	1,219,491	30,148	22,457 (19,734)	1.84 (1.62)	0.04 (0.02)

주) ()는 중증장애인 2배수제 미적용시 현황

출처 : 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용의무 현황」, 2012

제3절 소결

- 장애인구가 급속히 증가하면서 전체인구 대비 장애인구의 비율은 1992년 0.66%에서 2012년 4.9%로 대폭 증가하였는데, 향후에도 산업재해 등 후천적 장애와 고령장애인의 증가 추세가 이루어질 것으로 예상되기 때문에 이들에 대한 고용지원 대책 마련이 필요함
- 장애인의 경제활동상태는 2010년에 비해 고용률은 0.9%p 상승하였고, 실업률은 0.7%p 하락하였으나, 아직까지 장애인의 경활률, 고용률은 전체인구에 비해 현저히 낮고, 실업률은 두 배 정도 높은 수준임
 - 특히, 여성장애인의 경제활동참가율과 고용률은 남성장애인의 절반 수준에 그치고 있어 이들에 대한 대책이 필요한 것으로 나타남
- 또한, 취업장애인의 경우에도 2010년보다는 좋아지고 있으나, 아직도 3D 업종의 종사비율이 높고, 종사상 지위도 상용직보다는 임시·일용직이 더 많은 비중을 차지함
 - 즉 어렵게 취업을 했다고 하더라도 이들 중 대부분의 일자리 질(質)은 비장애인에 비해 상대적으로 열악한 것이 현실임
 - 따라서 향후 고용정책은 상용직, 대기업 등 양질의 일자리에 중점을 두어야 하며, 취업이 된 이후에는 비장애인과 차별이 발생하지 않도록 하는 것이 필요함
- 장애인의 고용서비스 욕구에 대해 살펴보면, 취업을 하거나 유지하기 위해 필요한 지원사항으로 전체 장애인의 19.5%(480,431명)가 ‘취업지원’을, 8.2%(202,650명)가 ‘취업 후 고용유지를 위한 지원’을, 7.6%(186,368명)가 ‘장애인만을 위한 별도 작업장 근로’를 응답함
- 필요한 취업지원 사항으로는 전체 장애인의 14.5%가 ‘취업알선’, 8.8%가 ‘일자리 정보 제공’, 5.1%가 ‘장애인 구분모집/특별채용’, 4.0%가 ‘채용과정에서 장애인에 대한 배려’를 응답함

- 현재 취업자의 경우 ‘취업알선’을 18.3%, ‘일자리 정보 제공’을 11.1%가 응답한 반면, 실업자에서는 각각 50.8%, 27.0%가 응답하였고, 비경제활동인구에서는 각각 11.0%, 6.8%가 응답함

<표 18> 취업 또는 고용유지를 위한 지원사항(중복응답)

(단위: 명, %)

구 분	추정 수	비율	경제활동상태		
			취업자	실업자	비경제 활동인구
취업알선, 일자리 정보 제공, 장애인 특별채용 등 취업지원	480,431	19.5	23.4	64.8	15.7
취업 후 고용유지를 위한 지원(근로지원, 근무환경 개선 등)	202,650	8.2	12.1	23.5	5.4
직업능력개발훈련	84,092	3.4	3.8	9.2	3.0
장애인만을 위한 별도 작업장 근로	186,368	7.6	7.2	19.9	7.4
금전적 지원(임금보조, 세제지원 등)	707,970	28.8	34.1	27.7	25.7
창업 지원(창업컨설팅, 창업정보 제공, 창업자금 융자 등)	115,134	4.7	8.7	5.4	2.3
차별금지, 인식개선 등 고용여건 조성	132,247	5.4	6.2	13.0	4.6
기타	21,674	0.9	0.8	0.0	0.9
특별히 없음	1,149,263	46.8	35.9	6.6	54.6
전 체 (추정 수)	2,457,626	-	(885,025)	(55,354)	(1,517,246)

출처 : 고용노동부·한국장애인고용공단, 「2013 장애인 경제활동실태 조사」, 2013

<표 19> 필요한 취업 지원사항(중복응답)

(단위: 명, %)

구 분	추정 수	비율	경제활동상태		
			취업자	실업자	비경제 활동인구
취업알선	357,476	14.5	18.3	50.8	11.0
진로지도, 직업능력평가 등 구직(직업) 상담	45,337	1.8	1.8	6.7	1.7
일자리 정보 제공	216,516	8.8	11.1	27.0	6.8
현장실습, 인턴, 연수 등	28,543	1.2	1.7	2.8	0.8
장애인 구분모집/특별채용	126,015	5.1	5.7	16.5	4.4
채용과정에서 장애인에 대한 배려	97,654	4.0	4.5	12.1	3.4
장애수용 및 심리재활 프로그램	24,276	1.0	1.1	0.8	0.9
대인관계 향상 프로그램 제공	18,598	0.8	0.8	2.1	0.7
이력서 작성, 면접기술 등의 구직역량 강화 프로그램 제공	10,818	0.4	0.4	0.8	0.5
전 체 (추정 수)	2,457,626	-	(885,025)	(55,354)	(1,517,246)

주) “취업 또는 고용유지를 위한 지원사항”에서 “취업알선, 일자리 정보 제공, 장애인 특별채용 등 취업지원”을 응답한 응답자에게 질문하였으나 비율은 전체 장애 인구를 대상으로 산출함

출처 : 고용노동부·한국장애인고용공단, 「2013 장애인 경제활동실태 조사」, 2013.

- 장애인 실업자의 경우에는 대다수인 90.5%가 임금근로를 구직하고 있으며, 현재는 취업도 실업도 아닌 상태인 장애인 비경제활동인구의 17.5%가 향후 일할 의사가 있는 것으로 나타남
 - 따라서 비경제활동 인구 중 향후 일할 의사가 있는 장애인과 경제활동 인구 중 실업자명에 대한 고용지원서비스를 확대 제공할 필요가 있음
 - 또한, 향후 고용정책의 대상은 실업자뿐만 아니라 취업의사와 능력이 있는 취업애로계층까지 확대하여 포괄적으로 대처할 필요가 있음

- 그리고 현재 장애인 고용정책은 임금근로에만 너무 치우쳐 있어 정책의 성과가 전체 경제활동상태에 미치는 영향이 반감되고 있음
 - 즉, 전체 취업자 중 자영업주의 비중이 26.8%에 달하기 때문에 이들에 대한 대책도 필요한 현실임
 - 따라서 주변의 도움을 받아 자영을 하거나 보호고용이 아니면 일하기 어려운 중증장애인이나 일반 경쟁고용 시장이 흡수하지 못하는 장애인을 위해 별도의 예산을 마련해 대체노동시장을 조성할 필요가 있음

- 한편, 장애인 고용의무제도는 장애인 고용의 증진에 상당한 기여를 한 것으로 평가되고 있는데, 장애인 의무고용에 따른 고용율의 증가는 이러한 현상을 입증하고 있음
 - 1991년 0.43%(의무고용률 1.0%)에 불과하였으나, 2000년 0.82%(의무고용률 2.0%)로 상승하였고, 이후 장애인고용률은 점차 증가하여 2008년 1.73%(의무고용률 2.0%), 2011년 1.93%(의무고용률 2.3%), 2012년 2.27%(의무고용률 2.5%)로 증가함

- 그러나 장애인 고용증진이라는 절대적 목표를 기준으로 보면 다음과 같은 문제점이 남아 있음
 - 첫째, 장애인 의무고용률은 장애인구 변화를 전혀 반영하지 못했다는 점인데, 1990년 장애인구 비율은 0.6%일 때 의무고용률은 2.0%였으나, 2012년 현재 약 4.9%에 이르게 되었음에도 불구하고 아직까지 의무고

용률은 2.7% 수준에 머물고 있음

- 둘째, 아직 장애인 경제활동인구 대비 실업자 수, 즉 장애인실업률은 2013년 약 5.9%로 전 국민 실업률 3.0%에 비해서 2배 정도 높은 편임
- 셋째, 2012년을 기준으로 의무고용 대상 장애인 수는 실질적으로 의무고용제의 적용대상이라고 할 수 있는 경제활동인구는 약 940,379명에 못 미치는 수준이어서 장애인 평등의 이념을 실현하지 못하고 있음

○ 현재 의무고용률은 다른 나라와 비교하였을 때 아직 낮은 편임

- 예컨대 독일의 경우 장애인 의무고용률은 5%이고, 중증장애인을 대상으로 의무고용제를 실시하고 있기 때문에 우리나라의 의무고용제에 비해서는 강력한 제도라고 볼 수 있음
- 프랑스와 오스트리아의 경우 각각 6%와 4%의 의무고용률이 적용되며, OECD 및 EU회원국의 평균 의무고용률은 4.4%와 4.7%임
- 일본의 경우 의무고용률은 부문별로 2.0% 내지 2.3%로 수치상으로는 비교적 낮은 수준인데, 이는 장애기초연금, 장애후생연금, 재택중증장애인수당 등 소득지원체계가 비교적 다양하게 운영되고 있어 1차 노동시장에서 장애인에 대한 특별한 고용보호의 필요성이 크지 않기 때문임

○ 일본의 경우 장애인 중 기초생활보장수급자의 비율은 3.6%, 장애 관련 공적연금과 수당수급자의 비율은 67.7%에 이룸

- 이에 비해서 우리나라의 경우 이 비율은 각각 17.3%, 18.9%이며, 기초생활보장수급자의 비율이 높은 것은 그만큼 장애인의 최저생활을 특유하게 보호하는 제도가 충실하지 않기 때문이라고 보여짐(보건복지가족부, 지방자치단체의 장애수당 집행실적 보고자료, 2007)

○ 또 다른 분석에 따르면 2008년 기준으로 OECD 국가 장애인의 소득은 평균적으로 근로소득이 54.9%, 사적 소득은 4.0%, 공적 급여는 41.1%로 구성되었음

- 이에 비해서 우리나라의 경우 근로소득이 77.3%에 이르고, 공적 급여의 비중은 13.6%에 불과함
 - 따라서 우리나라는 지금까지 장애인에 대한 직접적인 소득보장체계가 불충실하였기 때문에 1차 노동시장에의 편입을 지원하는 의무고용제를 강화하여야 한다는 논리가 주효함
- 이러한 논리가 2011년 장애인연금제도가 도입되면서 약화될 수 있는지, 그리고 그 결과 일본에서와 같이 의무고용제의 비중이 낮아질 수 있는지 여부에 대해서는 아직 판단하기 이룸
- 종합적으로 살펴보면, 경제활동인구의 실업률에 비해 장애인 고용의무제는 실효가 떨어진다는 의미에서 보다 적극적이고 다양한 고용지원체계가 필요함을 암시함
- 이는 복지와 고용이라는 두 가지 잣대를 사용하지 않고, 하나로 연결시킬 수 있는 연계방안을 강구해야 함을 의미함

제3장 국내 장애인고용 지원체계 분석

제1절 장애인 고용지원서비스의 범위

- 장애인고용 정책의 근간은 의무고용제도를 근간으로 일반노동시장에서의 장애인 고용을 위한 기본적 체계를 구축하고 있음
 - 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 근거하여 한국장애인고용공단이 설립되었고 동법 제2장의 ‘장애인고용촉진 및 직업재활’ 영역으로 직업지도, 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 지원고용, 보호고용, 취업알선, 장애인자영업지원, 장애인근로자지원, 취업후 적응지도, 근로지원인 서비스의 제공, 사업주에 대한 고용지도, 장애인고용 사업주에 대한 지원, 장애인표준사업장에 대한 지원, 장애인 표준사업장 생산품의 우선구매 등을 규정하고 있음
- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서 장애인 직업재활 실시기관은 장애인에 대한 직업재활 사업을 다양하게 개발하여 장애인에게 직접 제공하여야 하고, 특히 중증장애인의 자립능력을 높이기 위한 직업재활 실시에 적극 노력하여야 한다고 규정하면서 대상기관을 다음과 같이 설정하고 있음
 - 직업재활실시기관은 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제2조에 따른 특수교육기관, 「장애인복지법」 제58조 따른 장애인복지관과 직업재활시설, 동법 제63조에 따른 장애인복지단체, 「근로자직업능력 개발법」 제2조에 따른 직업능력개발훈련시설과 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 기관으로 고용노동부장관이 장애인에 대한 직업재활사업을 수행할 능력이 있다고 인정되는 기관임
- 직업재활서비스를 제공하는 주요 기관은 「장애인복지법」 제58조에 의한 지역사회재활시설 중 하나인 장애인복지관과 장애인직업재활시설로 나누어 설명될 수 있음(한국장애인개발원, 2012)

- 직업재활시설은 장애인이 자신의 능력과 적성에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인직업재활과 관련된 제반서비스(보호고용, 직업상담, 직업능력평가, 직업적응훈련, 직업훈련, 작업활동, 취업후지도 등)를 제공하고 취업기회를 제공함으로써 직업을 통해 장애인의 자활·자립을 도모하는 기능을 갖고 있음
 - 장애인복지관의 사업 중 직업재활사업은 장애인의 경제적 안정과 자립촉진을 도모하기 위한 직업재활서비스를 제공하고, 직업상담, 직업평가, 직업적응훈련, 직업훈련, 보호작업장 운영, 취업알선(지원고용 등), 현장훈련, 취업후 지도 등의 사업을 실시할 수 있으나 중점 사업으로는 직업상담, 훈련 및 취업지도 등으로 볼 수 있음
- 이정주·노승용(2009)에 의하면, 고용지원서비스는 취업알선서비스를 포함하여 직업평가, 직업상담, 취업알선, 직업훈련, 사후관리, 경력관리, 지원고용, 사업체 발굴, 사업주 지원, 사업주 인식개선, 사업체 직무분석을 포함하는 매우 광범위한 활동으로 보고 있음
- 본 연구에서는 관련 법률과 선행연구결과에 기초하여 장애인 일자리 사업, 자활근로사업, 장애인자립작업장, 직업재활시설, 특수교육(전공과), 특수교육지원센터, 전환교육지원센터, 학교기업, 장애인다수고용사업장, 직업재활, 공공직업훈련, 민간직업훈련, 직업평가, 취업알선, 상담, 직업훈련, 사후지도, 사업주 지원, 장애인 표준사업장, 장애인기업 등이 현재 장애인 고용지원 사업들의 내용이거나 대상기관들로 볼 수 있음

<표 20> 장애인 고용지원기관의 고용관련 사업현황

기관	고용지원서비스 내용
고용노동부 (한국장애인고용공단)	직업평가, 취업알선, 상담, 직업훈련, 사후지도, 사업주 지원, 표준사업장, 고용보험
보건복지부 (한국장애인개발원)	직업재활시설 지원, 장애인다수고용사업지원, 장애인 일자리 사업, 장애인복지관 직업재활
교육부	특수교육(전공과), 특수교육지원센터, 전환교육지원센터, 학교기업
중소기업청	장애인기업
지방자치단체	공공근로, 장애인 일자리 사업, 자활근로사업, 장애인자립작업장, 직업재활시설 운영

제2절 고용노동부 장애인고용 지원체계

1. 개요

- 고용노동부는 「장애인 의무고용제도」를 근간으로 일반노동시장에서의 장애인 고용을 위한 기본적 체계를 구축하고, 장애인 관련 법 제개정을 통해 장애인 고용정책을 정착화해 왔음
 - 의무고용제도는 비장애인에 비해 고용상 취약계층인 장애인의 고용기회를 넓히기 위하여 일정 수 이상의 근로자를 고용한 사업주에게 의무적으로 장애인고용을 할당하는 것임. 이 제도는 장애인의 고용문제를 시장의 자율에 맡기는 것이 아니라 국가가 주도적으로 책임지는 것을 의미함
- 1990년 제정된 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」은 상시근로자 300인 이상 사업주에 대해 일정비율 이상의 장애인을 고용하도록 하되, 고용의 무에 미달하는 부분은 부담금을 납부하도록 하는 의무고용제도(quota-levy system)를 도입하였음
 - 이에 따라 부담금을 재원으로 하는 장애인고용정책의 사업재원(장애인

고용촉진기금)이 만들어지고 사업주체(한국장애인고용공단)가 설치되는 등 비로소 장애인고용정책의 제도적 기반이 마련되었음

- 장애인의 직업능력개발과 고용촉진 기반구축을 목표로 1998년 ‘제1차 장애인고용촉진 5개년계획’이 수립되었고, 2000년에는 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」을 「장애인고용촉진 및 직업재활법」으로 전면 개정하였음
 - 개정 법률에서는 장애인에 대한 직업지도, 직업적응훈련 등 고용촉진 및 직업재활의 사업내용을 다양화하였고 보건복지부 소관 직업재활시설에 대해서도 장애인기금에 의한 지원을 허용하였음

- 2000년까지 의무고용제의 실효성 제고를 위해 장애인고용 우수기업 지원, 장려금 인상 등 사업주 유인체계가 다각적으로 정비되었음
 - 장애인고용 우수사업체나 직업재활시설을 지원하는 기업에 대해 부담금을 감면해주는 제도가 도입되었고(1995), 의무고용제 적용대상 사업체와 비적용대상 사업체에 따라 고용지원금과 장려금으로 이원화했던 지원금제도를 고용장려금으로 단일화하였음
 - 장려금 지급단가는 최저임금액 수준으로 상향조정되었으며, 특히 중증과 여성장애인을 고용하는 경우 우대 지급하는 방안이 마련되었음(2000)
 - 또한 2000년부터는 공공부문 장애인고용을 확대하기 위해 국가 및 지방자치단체의 장애인고용을 권장사항에서 의무사항으로 변경되었음

- 2000년 이후 장애인 고용률은 더 이상 증가하지 않고 정체된 반면 의무고용사업체의 고용률이 높아지면서 장애인고용촉진기금의 주 수입원이 되는 부담금 수입보다 고용장려금 지출이 더 빠르게 증가해 기금수지가 급격하게 악화됨에 따라 의무고용제도의 전반적인 제도수정이 불가피 하였음
 - 우선 장애인의무고용 적용대상을 대폭 확대하는 방향으로의 제도개선이 이루어졌는데, 의무고용 대상사업체 종업원 규모를 종전의 상시 300

인 이상에서 상시 50인 이상 사업체로 확대하여(2004) 2만 개의 일자리를 추가로 만들었음. 다만, 100인 미만 근로자를 고용한 사업주는 부담금이 면제되었고, 100인 이상 300인 미만의 근로자를 고용하는 사업주의 경우에도 일정기간 부담금 부과가 유예되었음

- 다른 한편 장애인고용 적용제외공무원의 범위를 공안직군, 검사, 경찰·소방·경호공무원 및 군인 등에 한정하고, 민간부문에서의 업종별 적용제외율을 매년 10%씩 줄여 단계적으로 폐지하기로 결정하여(2005) 3만 개의 일자리를 추가로 확보하였고, 이로써 의무고용제가 전 사업체, 전 직종으로 확대되는 법적·제도적 기반을 마련하였음
- 장애인고용촉진기금의 고갈위기에 대응하기 위해 부담금 상향조정(2004), 장려금 지급단가 인하 및 고용률에 따른 차등적용(2004), 연계고용(장애인 중심기업 설립, 기술지원 및 상품구매 등)의 의무고용이행 인정(2004) 등 사업주 유인체계를 대폭 재정비하였음

○ 2007년 이후는 장애인차별금지법 제정과 장애인고용의 새로운 패러다임을 모색하는 시기임

- 2007년 차별금지법의 제정은 장애인고용 정책이 사회적 소수자에 대한 일반적 정책원리로 포괄될 수 있게 되었고, 의무고용제도와 차별금지법 제라는 이원적인 규율에 의해 조정되도록 제도적 틀이 확립되었음
- 2009년부터 국가 및 지방자치단체의 의무고용률을 3%로 상향조정하였고, 2010년에는 공공기관의 의무고용률을 3%로, 민간부문의 사업주 의무고용률을 2.3%로 적용하였음(2012년 2.5%, 2014년 2.7%)
- 또한 2010년 중증장애인의 고용을 높이기 위해 의무고용 인원의 산정에서 중증장애인을 2배수로 인정하는 더블카운트제도를 시행하였으며, 의무고용률을 상회하여 장애인을 고용하는 사업주에게 지급하는 고용장려금은 그동안 일률적으로 적용하던 것을 장애인근로자에게 지급하는 임금, 고용기간 및 장애정도 등을 고려하여 차등적으로 지급할 수 있도록 하였음

○ 이렇게 다양한 정책결합(policy mix)을 통해 중증장애인 고용증대를 위한

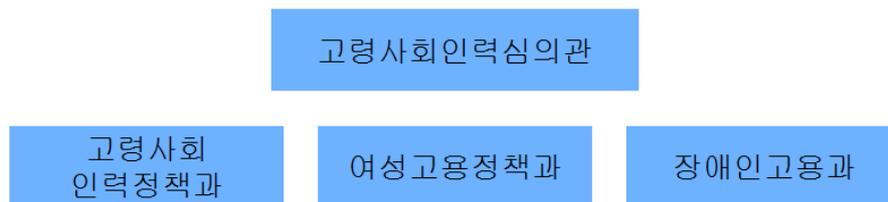
정책효과를 극대화하고자 노력한 결과 일자리 창출에 따라 전반적인 고용률이 증대된 성과(헌법기관, 지자체 등 정부부문 법정 의무고용률 3% 상회, 정부부문 일반근로자 법정 의무고용률 2.3% 초과달성, 공공기관 중 준정부기관 법정 의무고용률 3%초과 등)가 나타났지만, 중증장애인 및 여성 장애인의 고용증대에는 여전히 한계를 보이고 있음

2. 지원체계 현황

1) 중앙행정체계

□ 조직

- 중앙부처의 장애인고용을 지원하기 위한 업무는 고령사회인력심의관 아래 장애인고용과에서 담당하고 있음



(그림 10) 고용노동부 중앙부처 지원체계

□ 장애인고용과의 주요업무

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제·개정
- 장애인고용의무 이행지원 및 지도
- 장애인고용 장려금제도 운영
- 장애인 취업알선지원
- 장애인표준사업장 지원
- 장애인고용시설 설치비용 융자 및 장애인고용시설 장비 지원
- 장애인보조공학기기 지원

- 장애인직업능력개발사업
- 장애인고용관리비용 지원사업
- 장애인고용촉진행사(유공자 포상, 장애인고용촉진강조주간)
- 장애인고용촉진기금 운영
- 한국장애인고용공단 지도·감독

□ 사업근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」

2) 집행체계 및 주요사업 현황

(1) 한국장애인고용공단

□ 조직현황

- 한국장애인고용공단은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조에 근거하여 설립된 장애인고용관련 유일한 공공기관이며 다음의 사업을 수행함
 - 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 정보의 수집·분석·제공 및 조사·연구
 - 장애인에 대한 직업상담, 직업적성 검사, 직업능력 평가 등 직업지도
 - 장애인에 대한 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업알선, 취업 후 적응지도
 - 장애인 직업생활 상담원 등 전문요원의 양성·연수
 - 사업주의 장애인 고용환경 개선 및 고용 의무 이행 지원
 - 사업주와 관계 기관에 대한 직업재활 및 고용관리에 관한 기술적 사항의 지도·지원
 - 장애인의 직업적응훈련 시설, 직업능력개발훈련시설 및 장애인 표준사업장 운영
 - 장애인의 고용촉진을 위한 취업알선 기관 사이의 취업알선전산망 구축·관리, 홍보·교육 및 장애인 기능경기 대회 등 관련 사업

- 장애인 고용촉진 및 직업재활과 관련된 공공기관 및 민간 기관 사이의 업무 연계 및 지원
 - 장애인 고용에 관한 국제 협력
 - 그 밖에 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 필요한 사업 및 고용노동부장관 또는 중앙행정기관의 장이 위탁하는 사업
- 장애인공단은 2013. 6월 현재 본부와 고용개발원, 18개의 지사, 5개의 직업능력개발센터에서 623명(정원기준)의 직원이 사업을 수행하고 있음
- 18개의 지사에서는 장애인 및 사업주에 대한 용자지원, 고용장려금·부담금 등의 고용지원 업무와 장애인 구직상담 및 취업알선, 중증장애인 지원고용, 장애인직업능력평가센터 운영 등 고용촉진업무를 수행함

□ 주요사업 현황

○ 장애인고용 및 직업재활사업

- 장애인고용 정책은 장애인공단을 중심으로 장애인이 취업을 통하여 안정된 생활을 할 수 있도록 직업상담, 직업평가, 직업 적응훈련, 취업알선, 지원고용, 취업 후 지도 등 취업과 관련된 종합적인 서비스를 제공함
- 장애인공단은 구직장애인에게 개별 능력에 따른 적합 사업체에 알선하고 취업 후 원만한 직장생활적응 및 경력개발을 지원함. 또한 즉시 취업이 어려운 구직자에게는 중증장애인 지원고용 및 직업훈련을 통하여 장애인의 전문 직업능력이나 현장 적응력을 제고하여 보다 완전한 고용에 이를 수 있도록 서비스를 제공함
- 구직장애인을 위한 서비스과정은 구직상담 및 직업능력평가, 취업지원 프로그램(지원고용, 시험고용, 기업연수, 직업훈련 등), 취업알선, 취업적응지원 등의 순서로 이루어짐



출처: 한국장애인고용공단 홈페이지

(그림 11) 구직서비스 흐름도

- 장애인공단의 최근 5년간의 주요사업 실적<표 21>를 살펴보면 2008년 6,906명에서 2012년 10,515명으로 65.7% 증가하였음
- 지난 5년 사이에 지원고용은 713명에서 1,383명으로, 시험고용은 78명에서 195명으로 직업능력평가는 2008년 6,025명에서 2012년 7,770명으로 증가하였음
- 중증장애인을 고용한 사업주의 고용관리비용 부담을 완화하고 장애인 근로자의 직장적응력을 제고하기 위해 수화통역사(월 30만원), 작업지도원(월 14만원)을 배치한 경우 지원하는 고용관리비용 지원인원은 2008년 976명에서 2012년 1,478명으로 증가하였음. 또한 중증장애인 근로자를 대상으로 실시하는 근로지원인 사업은 2010년 109명에서 2012년 235명으로, 보조공학기기지원은 지난 5년 사이에 4,925명에서 7,055명으로 증가하였음

<표 21> 장애인공단의 최근 5년간 사업실적

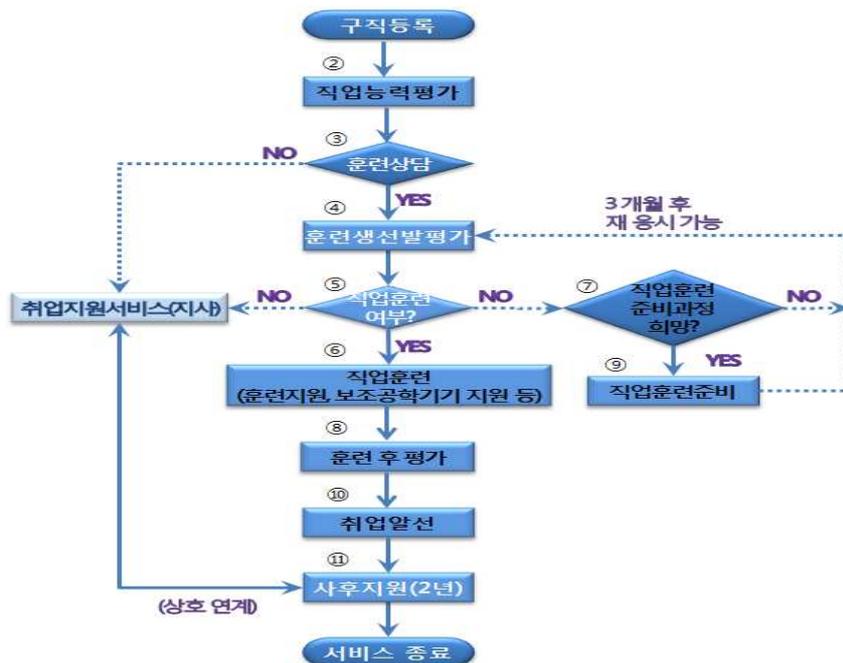
구분	2008	2009	2010	2011	2012
취업	6,906	7,327	7,079	10,509	10,515
지원고용	713	652	713	1,240	1,383
시험고용	78	70	76	243	195
직업능력평가	6,025	5,644	6,317	7,394	7,770
고용관리비용 지원인원	976	1,127	1,328	1,540	1,478
근로지원인(수혜장애인)	-	-	109(225)	189(365)	235(432)
보조공학기기지원	4,925	5,819	6,128	6,613	7,055

(단위: 명)

자료 : 2013 장애인공단 내부자료

○ 직업능력개발사업

- 직업능력개발사업은 장애인공단 산하 장애인 전용 직업능력개발원 5개소를 통해 장애인에게 다양한 직업능력개발 및 직업재활서비스를 제공하고 있음
- 직업훈련서비스 체계도는 (그림 12)과 같이 구직등록이후 직업능력평가 및 훈련상담을 거쳐 선발평가를 하며 적격대상자에게는 훈련서비스 제공, 훈련후 평가, 취업알선, 2년간의 사후지도, 종결의 순서를 가짐



출처 : 한국장애인고용공단 홈페이지

(그림 12) 장애인공단 직업훈련서비스 체계도

- 직업능력개발원에서는 일반 기능훈련과 장애유형별 특성을 고려한 특성화 훈련, 기업수요에 부응한 맞춤형훈련 등을 통해 구직자의 직업기술 습득을 지원하고 있음
- 장애인 전용훈련은 2013. 9월 말 현재, 156억의 예산(장애인기금)으로 약 2,014명이 훈련을 수료하였으며, 장애인공단 직접훈련 1,331명(124억), 민간위탁훈련 522명(27억), 개별적 훈련비 지원 161명(3억)임
- 2013. 9월 현재 취업률은 직접 87.7%, 민간위탁 44.4%, 개별적 훈련비 지원 17.4%로 파악되고 있음

<표 22> 연도별 훈련 성과

(단위: 명, %)

구분	'10년			'11년			'12년			'13.9월		
	수료	취업 (조기취업)	취업률									
직접훈련	1,035	906	87.5	1,126	1,112	98.8	1,576	1,422	90.2	1,331	1,167	87.7
일반훈련	184	137	74.5	199	189	95.0	398	315	79.1	243	200	82.3
특화훈련	101	75	74.3	150	148	98.7	339	293	86.4	260	200	76.9
맞춤훈련	750	694	92.5	777	775	99.7	839	814	97.0	828	767	92.6
민간훈련기관	519	272 (32)	49.4	361	227 (51)	55.1	481	280 (40)	53.7	522	245 (30)	44.4
개별훈련지원	339	86 (11)	24.6	338	96 (13)	27.4	266	93 (13)	33.3	161	28 (-)	17.4

* 취업률: 취업인원 / 수료인원(수료+조기취업) × 100

* 매년 취업인원은 (조기취업)인원 포함 기준

자료: 2013 한국장애인고용공단 내부자료

○ 장애인고용정보전산망

- 장애인 고용포털 Work-Together(장애인 취업정보)를 고용센터·지방자치단체·공공기관·민간위탁기관에서 사용 중인 Work-Net(종합 취업정보망)과 연계하여 서비스를 제공하고 있음

(2) 지방고용노동관서

□ 조직현황

○ 지방고용노동관서는 지방고용노동청 6개소, 지청 40개소, 고용센터 81개소로 구성되어 있음

○ 고용센터에는 직업상담직 공무원 1,398명, 무기계약직 직업상담원 400명이 배치되어 전문적인 직업상담과 취업알선을 수행함

□ 고용센터 주요사업

○ 구직자 취업지원 서비스

- 다양한 직업심리검사를 통한 적성발견 및 직업선택 지원
- 고용동향 및 일자리 정보 제공
- 직업능력진단 및 직업훈련정보 제공
- 심층상담을 통한 개인 특성별 맞춤형 취업지원
- 집단상담프로그램을 통한 취업 능력 배양
- 고령자, 여성, 장애인 등 취약계층 밀착 지원



자료: 고용센터 홈페이지

(그림 13) 인터넷을 통한 구직신청 방법

○ 구인업체 취업지원 서비스

- Work-net에 등록된 인재풀을 활용하여 기업이 필요로 하는 인재 알선
- 모집, 전형, 선발 등 채용 대행 서비스 실시
- 맞춤 훈련을 통해 기업이 필요로 하는 전문인력 확보 지원



자료: 고용센터 홈페이지

(그림 14) 인터넷을 통한 구인신청 방법

3. 고용노동부 지원체계 평가

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서는 장애인직업재활정책의 관할부처 이원화를 기능적 일원화를 통해 그 동안 제기된 문제점과 한계를 극복하려는 의지를 담고 있음
 - 즉, 장애인 직업재활과정에서의 직업훈련 전단계, 즉 직업상담, 직업적성검사, 직업능력평가, 직종개발, 직업적응훈련 등과 직업훈련, 사후관리 및 지원고용실시에 관하여 보건복지부장관과 고용노동부장관이 함께 업무를 수행하도록 하고 있음
- 세부적으로는 직업능력개발훈련 및 취업알선, 사업주에 대한 지원 등은 고용부노동부장관이 수행하고, 보건복지부장관은 소관 사업계획 및 예산안 수립시 직업재활업무 전반에 대한 계획을 수립할 수 있으며, 보건복지부 소관의 직업재활실시기관에 대한 직업훈련 및 취업알선 업무를 수행할 수 있도록 하였음
 - 또한 교육부장관은 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 따른 특수교육 대상자의 취업을 촉진하기 위하여 필요하다고 인정하면 직업교육 내용 등에 대하여 고용노동부장관과 협의하여야 한다고 규정하고 있음
 - 이러한 부처간 소관업무의 조정을 위하여 장애인고용촉진 기본계획을 수립함에 있어 고용노동부장관이 보건복지부장관과 협의하도록 하여 직업재활정책의 기능적 일원화를 꾀하고 있음
- 그러나 현실적으로 장애인고용 지원체계와 관련한 각종 서비스의 전달체계와 예산의 흐름은 매우 복잡하고 중첩되어 고용부, 복지부, 교육부 소관 기관들이 각자 제공하고 있어 기관간 정보교류의 부재, 상호연계 결여

등의 문제점을 안고 있음[보건복지부(자치단체)는 장애 판정·등록 후 복지 서비스를, 교육부는 장애학생 직업교육, 전공과 운영, 고용노동부는 고용 서비스를 제공함]

- 우선 장애인고용에 대한 서비스간 연계 결여로 맞춤형 서비스 제공 및 구직자원 확보가 미흡함. 즉, 자립의지가 있고 일할 수 있는 장애인들에게 일자리를 제공하기 위한 부처별 상호 정보교환 및 연계가 부족함
- 의무고용률 확대 등으로 장애인 구인 요청은 증가하고 있으나 유관기관 간 연계부족으로 장애인 구직자가 부족한 상황을 초래함
- 또한 장애인의 훈련 및 취업욕구, 직업능력 등 이력이 통합적으로 관리되지 않는 등 개인별 수요에 기초한 서비스 제공을 위한 사례관리가 미흡함(제4차 장애인고용촉진 및 직업재활 5개년계획, 2013)

○ 지원체계의 개선을 위해서는 전산망 구축, 통합서비스 지원체계 구축 등 관련 부처 간의 협력이 필요한 사업을 공식화되고 체계화된 실행절차와 사업계획이 마련되어야함에도 그동안 지원체계와 관련된 과업들이 원활히 수행되지 못하였음

- 효과적인 서비스 전달을 위한 통합적인 사례관리체계가 마련되어야 하며, 통합체계구축을 위해서는 국가적 차원의 종합계획을 수립해 부처간의 역할을 명확히 하고 예산이 반영된 실행계획을 수립하며, 계획의 실행여부를 관리·점검하는 운영기구의 구성이 요구됨
- 특히, 2005년 이후 시작된 사회복지사업의 지자체 이양으로 장애인고용과 관련하여 지자체의 역할을 강조하고 연계되어야 하며, 지자체에서 수행되고 있는 사회복지통합관리망 및 사례관리팀과 장애인고용의 연결고리를 마련하는 등 전반적인 전달체계의 변화가 모색되어야 함

○ 의무고용제도를 도입하고 있는 유럽국가들(독일, 프랑스)과 일본의 장애인 고용정책의 변화과정은 다음의 공통된 방향을 가짐으로써(유완식 외, 2010) 의무고용지원체계와 직업재활 지원체계와의 유기적 연계의 필요성은 더욱 강조되고 있음

- 장애인정책(차별금지)과 장애인의무고용제도는 상호 상충되는 것이 아

나라 보완적으로 발전해 가고 있음. 직업능력이 손상된 중증장애인은 의무고용대상으로 하고 직업능력의 손상보다는 주로 차별적 관행이 문제가 되는 경증장애인은 차별금지제도의 대상으로 정책의 중심이 옮겨감

- 의무고용제도가 중증장애인 중심으로 옮겨가면서 의무고용 이행수단이 오히려 강화되고 있음. 접근성 정책 속에서 의무고용제도는 기회평등을 실천하는 강력한 핵심기능으로 작용하고 있음
- 의무고용제도가 중증장애인 중심으로 옮겨 가면서 직업재활과의 연계성이 높아지고 있음. 장애인고용정책이 종합적인 지원정책으로 확대되고 있음

○ 제4차 장애인고용촉진 및 직업재활 5개년계획(2013-2017)에서는 유관기관 협력체계를 강화하기 위해 다음과 같은 정책방향을 제시하고 있음

- (워크투게더센터를 장애고교생 고용서비스의 허브기관화) 특수학교(직업교육), 직업재활실시기관(보호고용), 자치단체(복지일자리), 기업(의무고용일자리) 등과 연계하여 장애학생의 노동시장 진입 지원
- 워크투게더센터를 전국으로 확대 설치하고, 관할 지역 내 유관기관간 지역협의회를 구성·운영하여 유기적 연계를 강화하는 등 지역사회 중심체 역할 수행[6개 권역별 센터('13년)→ 18개 장애인고용공단 지사별 센터('17년)]
- (고용센터-자치단체간 구직희망 장애인 DB공유) 고용센터 및 장애인고용공단이 자치단체 또는 국민연금공단으로부터 장애등록 단계부터 취업과 직업훈련을 희망하는 장애인 DB를 송부받아 구직등록 유도[자치단체에 장애인 등록신청→ 장애심사(국민연금공단, 의학적, 서비스욕구조사 등)→ 자치단체에 심사결과 송부→ 자치단체에서 장애인 등록카드 발급 / 대전·충청권 시범실시('12~'13년)를 통해 전국 확대 추진]
- (고용센터와 장애인고용공단의 유기적 협력체계 구축) 상대적으로 접근이 용이한 고용센터(82개소)에서도 장애인에 대한 심층서비스가 제공될 수 있도록 장애인고용공단과 협력체계 구축[고용센터 직원이 공단의 특화된 서비스가 필요하다고 판단한 장애인에 대하여 근거리 서비스 제

- 공을 위해 공단 직원이 고용센터에서 근무(주1~2회)]
- (교육기관 등과의 연계강화) 국립특수교육원(특수학교 졸업생), 각 대학(장애대학생)과 연계하여 장애학생 구직자 확보
- 또한 같은 계획에서 장애인 훈련·고용이력 관리를 통한 고용서비스 사례관리 체계 구축을 위해 다음과 같은 정책을 제시하고 있음
- 차세대 종합고용서비스시스템(훈련·자격-구인·구직-사업체 등)을 통하여 장애인 고용서비스 사례관리체계 구축 및 운영
 - 고용센터의 직업훈련정보(HRD-Net), 취업정보(Work-Net)와 장애인고용공단의 직업훈련 및 취업정보를 연계하여 장애인 훈련 및 고용이력 관리
 - 장애인의 훈련 및 고용서비스 이용정보를 토대로 장애인에 대한 적절한 상담 및 맞춤형 훈련·취업지원 서비스를 제공(구직장애인의 근로능력, 직업적성 등 개별화된 사례관리를 강화하여 능력개발 및 구인사업체 제공정보의 기초자료로 활용)
 - 사회복지종합정보망과의 연계를 통하여 장애인에게 1:1 맞춤형 고용 및 직업훈련, 직업재활서비스를 제공(고용센터, 자치단체, 재활수행기관, 재활병원, 직업재활시설 등과 입체적·통합적인 고용 전달체계 구축)
- 상기 제4차 장애인고용촉진 및 직업재활 5개년계획 상의 지원체계 개선의 방향성은 합리적인 것으로 보이지만, 여전히 방향성 제시차원에 머물고 있고 구체성을 결여한 선언적 성격이 다분하며 각 부처와 자치단체, 하위 지원체계의 전반을 통합적으로 포섭하는 데에는 제한적인 것이므로 보다 구체성이 담보된 통합모델의 제시와 연계의 세부적 내용, 그리고 연계망 구축 및 운영방안 등이 별도로 모색되어야 함
- 추가적으로 장애인고용을 활성화하기 위해서는 현재 노동시장에 경증장애인의 유입이 중증장애인 보다 큰 폭이 증가가 나타나고 있는 상황에서 향후 고용정책의 대상자의 재설계되어야 함. 특히 차별금지제도의 병행으로 고용정책대상자의 명확한 설계가 이루어지지 않을 경우 경증장애인의

고용쏠림현상은 더욱 가속될 수 있기 때문임

- 또한 향후 법정 의무고용률도 OECD 주요 국가의 평균 의무고용률 (4.4%) 및 장애인구의 증가정도를 고려하여 단계적 상향조정이 이뤄져야 하며, 중증장애인의 고용비율이 낮은 정부기관 및 공공기관에서는 구분모집비율에서 중증비율을 세부적으로 추가하고, 정부부문의 역할을 강조하기 위하여 의무고용 적용제외 직종(16%) 축소, 민간기업의 장애인고용률에 따른 부담금 차등징수 등 제도적 장치를 재정비할 필요가 있음
- 또한 민간부문의 장애인 고용은 대부분 기업의 사회적 책임 수행이라는 차원에서 이루어지고 있으나 고용률을 높이기 위해서는 기업의 자발적 수요에 의한 고용을 증가시켜야 함. 이에 따라 업무에 적합한 장애인력과 기업을 적절하게 매칭하는 기능을 강화하고 훈련사업을 활성화하여야 함
- 나아가 노동시장에서 장애인에 대한 차별적 요소들을 해소해야 함. 사업주의 장애인에 대한 이해부족, 차별행위에 대한 인식부족, 사업주와 장애인 간의 차별에 대한 상호 이해부족 등은 장애인고용에 부정적으로 작용하기 때문에 채용단계에서부터 직업생활에 이르기까지 전 과정에 걸쳐 차별적 요소에 대한 세부적인 실태조사를 통해 대응책을 마련해야 함. 장애에 대한 편견 해소를 위해 장애인식개선 교육을 공공부문부터 의무적으로 추진하고 민간부문까지 확대해야 함. 그리고 편의시설, 이동편의 등 장애물 없는(barrier free) 사업장 여건을 조성하기 위한 체계를 강화해야 함

제3절 보건복지부 장애인 직업재활 지원체계

1. 개요

- 우리나라의 장애인 직업재활사업은 보건복지부를 중심으로 각 지방자치단체와 함께 이루어지고 있는데, 법적 근거는 사실상 「장애인복지법」 제

21조(직업)이며, 이외에는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서 규정하고 있는 직업재활과정별 서비스에 근거하여 사업을 수행하고 있음

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」은 장애인의 직업지도, 직업적응훈련, 직업능력개발훈련 등 직업생활에 필요한 각종 지도 및 훈련에 관해 정하고 있으며, 동법 제9조에 의해 직업재활사업을 실시하는 기관을 명시, 장애인직업재활과 관련된 제반 서비스를 제공하고 있음

- 장애인 직업재활은 크게 보건복지부에 의한 직접사업과 지방자치단체 지원에 의해 이루어지는 사업으로 나누어볼 수 있는데, 보건복지부에 의한 직접사업은 고용노동부와 보건복지부에 의해 공동으로 운영되어오던 직업재활기금사업이 2008년부터 보건복지부 일반회계로 전환되며 수행하게 된 ‘중증장애인 직업재활 지원사업’임
 - 지방자치단체 지원에 의한 사업은 장애인복지관을 통한 직업재활사업과 장애인직업재활시설을 통한 사업을 들 수 있음

<표 23> 직업재활사업 현황

구 분	중증장애인 직업재활지원사업	장애인복지관	직업재활시설
근거법	장애인복지법제21조	장애인복지법제21조	장애인복지법제21조
수행기관 수	188개소	182개소	456개소
예산지원	보건복지부	각 지방자치단체	각 지방자치단체
사업관리주체	보건복지부·한국장애인개발원	각 지방자치단체	각 지방자치단체
지원예산	171억원		835억원

자료: 한국장애인개발원(2012). 장애인백서에서 보완함.

- 직업재활실시기관들 중 「장애인복지법」에 의한 직업재활시설은 일반 작업환경에서는 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업생활을 할 수 있도록 하는 시설로 정의할 수 있음

- 직업재활시설은 장애인의 능력과 적성에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인직업재활과 관련된 제반 서비스(보호고용, 직업상담, 직업능력평가, 직업적응훈련, 직업훈련, 작업 활동, 취업알선, 취업 후 지도, 장애인 생산품 판매 및 판로 확대 등)와 취업기회를 제공하여 장애인의 자활·자립을 도모하는데 설치의 목적이 있음
- 시설을 설치하기 위해서는 지방자치단체(시·군·구)에 설립신고를 해야 하며, 시설운영에 따른 소요경비는 지방자치단체의 예산과 자부담(후원금 및 자체수입 포함)으로 충당하게 됨

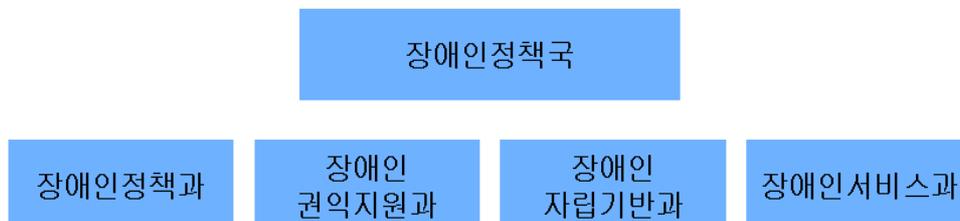
○ 보건복지부 지원체계는 직업재활사업 이외에 장애인일자리사업, 중증장애인 생산품 우선구매사업 등을 포함하고 있음

2. 지원체계 현황

1) 중앙행정체계

□ 조직

○ 중앙부처의 장애인 직업재활을 지원하기 위한 업무는 장애인정책국 아래 장애인자립기반과에서 담당하고 있음



(그림 15) 보건복지부 중앙부처 지원체계

□ 장애인자립기반과 주요업무

- 장애인의 직업재활 및 소득보장에 관한 계획의 수립 및 조정
- 장애인 소득보장 관련 법령에 관한 사항
- 장애인의 일자리 창출 관련 사항
- 장애인 직업재활시설의 지원 및 육성
- 장애인 직업재활 프로그램의 실시 및 평가
- 장애인생산품의 판매촉진 및 우선구매제도에 관한 사항
- 장애인의 창업지원 및 자립자금의 대여사업 등 생활안정지원에 관한 사항
- 장애인 직업재활 전문인력제도의 운영 및 지원

□ 사업근거: 「장애인복지법」 제21조(직업)

- 국가와 지방자치단체는 장애인이 적성과 능력에 맞는 직업에 종사할 수 있도록 직업지도, 직업능력평가, 직업적응훈련, 직업훈련, 취업알선, 고용 및 취업 후 지도 등 필요한 정책을 강구하여야 함
- 국가와 지방자치단체는 장애인 직업재활훈련이 원활히 이루어질 수 있도록 장애인에게 적합 직종 및 재활사업에 관한 조사연구를 촉진하여야 함

2) 집행체계 및 주요사업 현황

(1) 한국장애인개발원

□ 조직현황

- 한국장애인개발원은 「장애인복지법」 제29조에 근거하여 설립되었으며, 주요사업은 다음과 같음
 - 조사, 연구 및 정책개발사업

- 장애인복지 관련 평가 및 인증 사업
- 중증장애인 직업재활지원사업, 중증장애인생산품 우선구매, 장애인일자리사업 지원
- 장학사업 및 올해의 장애인상 사업
- 국제협력사업
- 이룸센터 관리 및 운영 등

○ 장애인개발원은 '13. 6월 현재 6부1실2센터의 조직을 갖고 50명(원장 포함한 정원기준)의 임직원과 무기 또는 기간제 계약직 직원 60명 등 총 110명이 관련 업무를 수행하고 있음

□ 주요사업 현황

① 중증장애인 직업재활지원사업

○ 중증장애인 직업재활지원사업은 '08년부터 한국장애인개발원이 직업재활수행기관의 예산 및 관리업무를 담당하면서 '장애인직업재활기금사업'에서 그 명칭이 바뀐 것으로, 중증장애인의 직업능력 개발 및 역량강화를 통해 사회참여 기회를 확대하고 중증장애인의 삶의 질을 향상시킴을 목적으로 하고 있음

○ 2012년 말 현재 사업수행기관은 직업재활센터, 직업평가센터, 장애인단체, 보호작업장, 직업적응훈련기관, 직업능력개발훈련기관 및 프로그램사업수행기관, 총 188개소가 존재하며 348명의 직업재활 전문인력이 종사하고 있음. 여기에서 직업재활서비스 106,100건을 수행함

- 사업예산은 171억원 규모임(민간경상보조로 국고보조 100%)

<표 24> 장애인개발원의 사업수행기관

기관유형	사업수행기관	전문인력
총계	188개소	348명
직업재활센터	34개소	136명
직업평가센터	6개소	24명
장애인단체	32개소	64명
보호작업장	79개소	79명
직업적응훈련기관	10개소	12명
직업능력개발훈련기관	17개소	15명
프로그램사업수행기관	10개소	18명

출처 : 한국장애인개발원 홈페이지

② 장애인 일자리 사업

- 일자리사업의 목적은 취업취약계층인 장애인에게 일자리 제공을 통한 사회 참여 기회 확대 및 소득보장 지원, 장애 유형별 맞춤형 신규 일자리 발굴 및 보급을 통한 장애인일자리 확대, 근로연계를 통한 장애인복지 실현 및 자립생활 활성화임
- 2007년부터 시작된 장애인 일자리사업은 초기에 장애인 복지일자리사업과 장애인 행정도우미사업의 2가지 유형으로 실시되었고, 2010년부터는 시각장애인이 참여할 수 있도록 시각장애인 안마사 파견사업을 추가하여 현재 3가지 사업유형으로 운영되고 있음
- 장애인 행정도우미사업은 읍면동 주민센터, 시군구 및 시·도 본청, 보건소, 산하 공공기관 등에 장애인이 배치되어 지역사회 복지행정 업무 등을 보조수행하는 일자리임
 - 따라서 사업의 주체는 시·군·구청장이 되며, 장애인 복지일자리 사업과는 달리, 참여자들로 하여금 직업생활을 통해 자립할 수 있도록 지원함을 목적으로 하는 것으로서 점심시간을 포함하여 하루 8시간동안 근무하는 전일제 고용형태를 취하며, 이에 따라 4대 보험의 보험료 및 부담

금을 포함하여 1인당 월 1,016천원의 보수가 지급됨으로써 장애인 복지 일자리 사업의 보수보다 높은 소득을 보장하고 있으며, 연중 12개월 내내 사업이 수행되고 있음. 사업의 참여대상은 만18세 이상으로 등록장애인 중에서도 보조인 없이 담당업무 수행이 가능해야 참여할 수 있음

- 장애인 복지일자리사업은 직업적 중증장애인이 업무가 있는 일에 종사하면서 사회참여 경험을 갖도록 사업으로 장애유형과 정도에 따라 다양하게 개발된 복지적 일자리에 참여하도록 하는 사회참여형 공공일자리임
 - 사업의 주요 대상은 중증장애인으로, 중증장애인은 사회참여 기회자체가 배제되는 경우가 많으므로 이들 중증장애인에게 향후 일반 노동시장내 안정적인 일자리로 진출할 수 있도록 하기 위한 참여기회 제공 수준의 일자리를 제공하는 것을 목적으로 하고 있음
 - 일반형의 경우 근무시간은 주 14시간이내·월 56시간을 원칙으로 격일제·시간제 근무 등 탄력적 운영 하며, 참여자의 월 보수는 273천원으로 정하고 있고, 수행기관에는 참여인원 1인당 연간 114천원의 운영비를 지원하고 있음
 - 특수교육-복지 연계형 일자리는 특수학교 졸업예정자 및 전공과 재학생을 대상으로 직무체험 등을 제공할 수 있는 경과적 일자리의 성격으로 제공되고 있으며, 특수교육기관(교육부)에서 사전교육을 1개월간 실시하고 각 지역의 장애인복지일자리 수행기관이 사업을 진행함. 근무여건은 일반형과 동일함

- 시각장애인 안마사 파견사업은 안마사 자격과 기술을 가지고 있으나 미취업 상태로 어려움을 겪고 있는 시각장애인 안마사에게 취업의 기회를 제공하기 위한 일자리임
 - 사업주체는 시·도지사 또는 시·군·구청장이며, 사업수행은 시·도지사 또는 시·군·구청장과 시·도(시군구청장 포함)로부터 사업을 위탁받아 수행하는 기관이 되며, 현재는 (사)대한안마사협회(지회 및 지부 포함)와 (사)시각장애인연합회(지회 및 지부 포함) 등에 위탁 수행되고 있음
 - 2013년 기준으로 참여기간은12개월 동안이며 1인당 월 1,000천원(4대

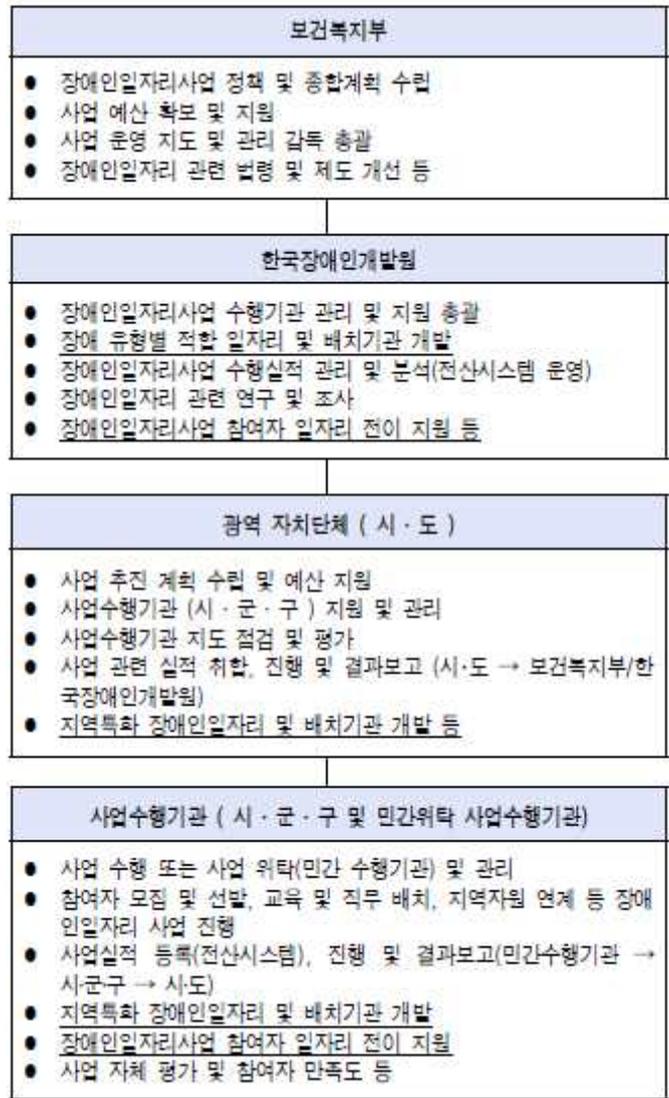
보험 본인 포함)의 보수를 지급하며, 수행기관에는 참여인원 1인당 월 108천원의 운영비가 지원되고 있음. 근무시간은 주5일·1일 5시간으로 참여자 특성(성별, 지역 간 이동거리 등) 및 노인복지관, 경로당 운영 시간을 고려하여 사업수행기관장의 권한 하에 근무시간은 조정이 가능 하도록 운영하고 있음

<표 25> 일자리사업 예산지원

구분		사업기간	근로시간	보수	운영비 (4대보험)	지원인원	국고보조율
행정 도우미	일반형 전담지원형	연중 (12개월)	주5일 (40시간)	1,016천원	96천원(월)	3,500명	서울 30% 지방 50%
복지 일자리	일반형 특수교육- 복지 연계형		주14시간 이내(월 56시간)	273천원	114천원(연)	7,700명	서울 30% 지방 50%
안마사파견사업			주5일 (25시간)	1,000천원	108천원(월)	300명	80%

출처 : 보건복지부 2013년 장애인일자리 사업안내

- 일자리사업의 추진체계 및 역할을 살펴보면, 보건복지부에서 사업을 총괄 하며 한국장애인개발원에서 사업운명을 담당하면서 신규 일자리 개발 및 보급, 담당자 및 참여자 교육지원의 역할을 수행함
 - 또한 광역자치단체에서는 사업량 배분 및 예산지원과 수행기관관리 및 지도점검 등의 기능을 수행함
 - 사업수행기관은 참여자 모집과 선발, 관리 및 지원, 평가 등을 담당함



자료: 보건복지부 2013년 장애인일자리 사업안내

(그림 16) 일자리사업 추진체계

(2) 중증장애인생산품시설

○ 1989년 장애인복지법 제31조(제작품의 판매)에서 장애인복지시설 등에서 장애인이 제작한 물품의 구매요구가 있을 때에는 최대한 그 요구에 응하도록 노력해야 한다고 규정하였고, 1999년 개정법률 제40조(생산품의 구매)에서 국가의 우선구매 및 수의계약을 규정함으로 사실상 장애인생산품 우선구매제도를 도입하였고, 2007년 개정법률 제44조와 제45조에서 우선구매와 수의계약제도 외에 생산품인증제도를 규정하였음

- 2012년 개정 장애인복지법 제44조(생산품 구매)에서는 국가, 지방자치단체 및 그 밖의 공공단체는 장애인복지시설과 장애인복지단체에서 생산한 물품의 우선 구매에 필요한 조치를 마련하여야 한다고 규정하고 있음
- 장애인복지법에 장애인생산품 우선구매제도를 규정하였지만 중소기업이나 여성기업, 보훈단체에 비해 제도의 적용과 운영현황이 극히 미진하여 법 형식이나 우선구매적용기준의 실효성을 담보할 수 있는 특별법 제정의 필요성이 꾸준히 제기되어 2008년 「중증장애인생산품 우선구매 특별법」이 제정되었음
 - 특별법에 의한 중증장애인생산품시설은 장애인복지법 제58조 제1항 제3호에 따른 장애인직업재활시설과 동 법 제63조에 따른 장애인복지단체 중 대통령령으로 정하는 시설의 기준과 중증장애인의 고용비율 및 품질요건 등을 갖추어 보건복지부장관의 지정을 받은 시설임
 - 중증장애인생산품 생산시설로 지정받기 위해서는 기본적으로 직업재활시설 또는 장애인복지단체이어야 하며, 장애인근로자수는 5인 이상이어야 하고, 장애인근로자는 70%이상이어야 하며 장애인근로자 중 60%이상은 중증장애인이어야 함. 또한 장애인근로자의 참여시간은 근로시간의 50%이상이어야 하며 직접생산을 하는 것을 지정조건으로 하고 있음. 최근 특별법 개정을 통해 장애인 근로자수를 단계적으로 확대하여 2015년부터는 최소 10인 이상이어야 생산시설로 지정받을 수 있도록 하였음.
- 사업내용은 생산품 인증·지정 심사 및 사후관리, 장애인생산품 홍보, 품질인증획득 및 포장디자인제작 지원사업, 정책지원, 수의계약 대행 등 우선구매촉진지원, 생산품 관련 조사연구, 관련담당자 교육, 유통관리시스템 구축 등이 있음
- 우선구매 적용대상 기관
 - 중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률 제2조에 따른 공공기관(국가, 지방자치단체, 특별법에 따라 설립된 법인 중 대통령령으로 정하는 기관, 공공기관의 운영에 관한 법률 제5조에 따른 공공기관 중 대통령령으로 정하는 기관)
- 2008년에는 65개소, 2009년도 86개소, 2010년도 45개소, 2011년도 71개소

가 각각 지정되었으며 생산시설의 운영중단 또는 사후관리에서 지정기준을 충족시키지 못한 곳은 제외하고 2011년도 12월 기준 261개소가 중증 장애인생산품시설로 지정되어 있음(2012 장애인백서)

- 2011년 직업재활시설에서 생산하는 장애인생산품의 총 판매액은 1,921억 원으로, 2010년 1,672억원 대비 249억원 증가하였음. 장애인생산품 판매에 대한 이익금은 846억원으로, 2010년 486억원 대비 360억원 증가하였음

(3) 장애인직업재활시설

□ 개념 및 목적

- 「장애인복지법」 제58조 제1항 제3호의 정의에 따르면 직업재활시설이란 함은 일반 작업환경에서는 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업 환경에서 직업훈련을 받거나 직업생활을 할 수 있도록 하는 시설을 의미함

- 이는 ‘장애인의 사회통합’이라는 목표 달성을 위한 곳으로 장애인의 능력과 적성에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인직업재활과 관련된 제반 서비스(보호고용, 직업상담, 직업능력평가, 직업적응훈련, 직업훈련, 작업 활동, 취업알선, 취업 후 지도, 장애인 생산품 판매 및 판로 확대 등) 및 취업기회를 제공하여 장애인의 자활·자립을 도모하는데 그 목적이 있음

□ 유형 및 사업내용

- 현행 장애인직업재활시설 유형은 근로사업장과 보호작업장으로 구분함
 - 보호작업장은 직업능력이 낮은 장애인에게 직업적응능력 및 직무기능 향상훈련 등 직업재활훈련 프로그램을 제공하고, 보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 이에 상응하는 노동의 대가로 임금을 지급하며, 장애인근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수

있도록 돕는 역할을 하는 시설임

- 근로사업장은 이동 및 접근성이나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 근로의 기회를 제공하는 것을 목적으로 하고 최저임금 이상의 임금을 지급해야 하며, 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설임

○ 직업재활시설 유형별 설치 대상과 설치기준 및 사업내용은 <표 26>과 같음

<표 26> 직업재활시설 설치기준 및 사업내용

구분	설치기준	사업내용
장애인 보호작업장	<ul style="list-style-type: none"> - 국가와 지방자치단체에서 운영 가능 - 시설입지조건, 근로장애인수, 시설의 구조와 설비, 직원배치, 관리 및 운영요원 자격기준, 수익금 및 임금관리, 근로기준 및 이용자 권리, 보건 및 안전관리, 생산 및 품질관리, 운영규정, 장부 등의 비치 등을 규정 	<p>개별고용계획 수립, 재활프로그램 실시, 보호고용, 작업활동프로그램 운영 등</p>
장애인 근로사업장		<p>개별고용계획 수립, 재활프로그램 실시, 통근지원, 작업활동프로그램 또는 보호작업프로그램 운영 등</p>

자료: 장애인복지법 시행규칙 [별표5]

□ 현황

- 장애인직업재활시설 수는 2012년 12월말 기준으로 478개소로 이들 중 근로사업장은 56개소, 보호작업장은 422개소로 이들 시설에 13,758명의 장애인 근로자가 근무하고 있음
 - 지난 5년간 근로장애인의 수는 지속적으로 증가하여 2008년 10,422명에서 2012년 32.0% 증가하여 13,758명으로 확대되었고, 2012년 직업재활시설 수는 2008년에 비해 31.3% 증가하였음

<표 27> 장애인직업재활시설 및 근로장애인 수

구분	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년
시설 수	364개소	386개소	394개소	456개소	478개소
근로 장애인 수	10,422명	10,784명	11,282명	12,870명	13,758명

자료: 보건복지부(2012) 내부자료

- 2011년 기준으로 장애유형별 근로장애인 현황을 보면, 장애인직업재활시설 전체 장애인 12,870명 중 지적장애인이 9,248명(71.8%)으로 가장 많았고, 지체장애인 1,340명(10.4%), 정신장애인 650명(5.1%), 자폐성 435명(3.4%), 시각장애 422명(3.3%) 등의 순으로 지적장애인과 자폐성장애인이 3/4인 75%정도를 차지하고 있음(2012년 장애인백서)
- 근로장애인의 임금은 2011년 기준 271천원 수준이며, 근로사업장의 월평균 임금은 734천원인 반면, 보호작업장은 210천원으로 시설 유형간의 차이가 3배이상 나타남
 - 또한 근로사업장은 전체 근로장애인의 58.5%가 최저임금이상을 받고 있는 반면, 보호작업장은 4.6%만이 최저임금 이상을 받고 있으며, 10만원 미만인 근로장애인은 50.6%로 절반 수준임(2012년 장애인백서)
- 직업재활시설은 전국 230개 지방자치단체 기준으로 기초자치단체당 평균 2.19개소가 설치되어 있으며, 서울과 제주지역은 기초자치단체당 4개소가 설치되어 있어 평균보다 2배정도 많음
 - 그러나 충남과 전남의 경우 지방자치단체당 각각 0.9개소, 0.7개소로 직업재활시설의 수가 매우 부족한 실정으로 장애인 수를 고려하여 각 지역별 직업재활시설의 확대가 필요함

3. 보건복지부 지원체계 평가

- 장애인의 직업재활은 보건복지부를 중심으로 고용노동부, 교육부 등에서

함께 시행되고 있음. 직업재활 서비스는 단순히 장애인을 적합한 일자리에 배치(고용)시키는데 초점을 두는 것이 아니라 적합한 일자리를 얻기 위해 필요한 제반 서비스, 그리고 장애인과 그 가족이나 보호인을 위한 서비스까지도 포함하고 있음

- 보건복지부에서는 보호고용 위주로, 고용노동부에서는 의무고용과 사업주 지원을 위주로, 교육부에서는 교육후 전이를 위한 훈련(고용연계 서비스)을 위주로 서비스를 제공하면서 내용이나 과정상으로 중복되는 경우가 있고, 각각의 전달체계를 갖추고 있어 예산지원과 인력측면에서 자원이 낭비되고 있는 실정임

○ 장애인직업재활시설이 우리나라에 도입된 지 30년 동안 정체성이나 활성화 방안에 대하여 무수히 많은 논의가 있어왔음에도 현재 많은 문제점을 드러내고 있으며 아직도 장애인직업재활시설이 무엇을 위해 어떤 방식으로 운영해야 하는지에 대한 혼란이 가중되고 있음

○ 직업훈련을 희망하는 장애인의 장애유형의 다양화, 장애정도의 중증화 추세와 더불어 직업재활 분야에서의 연구 내용 또한 점차 다양화, 세분화되어가고 있으며 장애인 직업재활시설의 현황과 시설의 문제점 및 개선방안에 관한 연구들 또한 비교적 활발히 이루어져 왔음

- 유점화(2003)는 전국 직업재활실시기관을 대상으로 한 실태조사를 통해 기존 직업재활사업 개선의 필요성과 관리체계의 단일화, 장애인의 경쟁력 향상을 위한 생산 장비와 기본 인프라의 확충, 중증장애인에 대한 현실성 있는 임금보조, 인력의 전문성을 위한 보수교육 강화를 선결과제로 제시하고 있음.

- 한국보건사회연구원의 연구(2004)에서는 직업재활시설의 전반적인 체계 구축의 미흡, 종사자 처우의 문제, 낮은 취업실적과 더불어 시설환경의 열악성 등이 직업재활시설의 문제점으로 지적하고 있음

- 서울시복지재단(2007)은 사회복지자원의 투입과 사업운영의 적정성을 파악하고 운영의 내실화를 꾀하기 위한 직업재활시설평가를 실시하였으며 연구 결과를 토대로 열악한 시설에 대한 지원, 안정적인 수익 구조 확보를 위한 다양한 아이템 개발 및 장애인 생산품 우선구매 제도

의 확대 정착화, 중증장애인과 경증장애인이 함께 할 수 있는 새로운 작업장 모델의 도입 등의 필요성을 제시하고 있음

- 이해경 외(2011)는 중증장애인의 직업재활과 고용을 보다 활성화하기 위해 중증장애인 직업재활 지원사업의 새로운 변화방안을 직업재활과 정별·장애유형별 서비스 유형에 맞는 선택과 집중에 따른 중증장애인 직업재활서비스 강화, 사업비와 인건비로 나누어져 있는 예산지원방식의 개선, 중증지원사업 서비스개선 및 확대, 수행기관 역할재정립, 예산지원방식에 따른 적절한 평가체계 도입의 필요성, 중증지원사업의 종합적인 지원체계 확립에 따른 중증장애인 직업재활서비스 전달체계 확립 등으로 제시하고 있음

- 직업재활에 대한 선행연구들에서 다양한 개선방안들을 제시하고는 있지만 연구의 범위와 내용이 직업재활사업의 테두리를 벗어나지 못하고 있는 제한점이 있음. 즉, 중증장애인의 완전한 사회참여를 위한 고용서비스 지원에 대해 보다 종합적인 접근을 취하지 못하고 있으며, 중증장애인의 고용활성화를 위해 직업재활사업과 여타 다른 국내 고용정책과의 연계방안에 대한 고민이 상대적으로 부족함

- 현행 법령상으로도 직업재활시설에 대해 전이(轉移)를 규정하여 보호작업장은 장애인을 근로사업장 또는 경쟁고용으로, 근로사업장은 장애인을 경쟁고용으로 전이시킬 것을 명시하고 있지만 직업재활시설의 여건이나 사회·물리적 장벽으로 인해 사실상 전이는 거의 이루어지지 못하고 있는 실정임

- 향후 장애인직업재활 전달체계의 세부적인 연계고리를 고안해 나감에 있어 직업재활이 총체적 재활의 구성부분이며 장애인의 직업을 통한 자활자립의 수단적 개념을 지니지만, 타 재활사업에 대하여 목표적 개념을 가지고 있는 만큼 정책적 연계성을 고려하여 정책 정합성을 더욱 제고시켜 나가야 할 것임

- 장애인 직업재활 전달체계의 원칙을 고려할 때 서비스기관 접근성이 보다 용이하고 직업재활서비스의 전문성이 발휘될 수 있는 구조 간의

정합성이 고려되어야 할 것이며, 장애인의 복합적인 욕구에 대해 직업 재활서비스를 포함한 다양한 서비스 간의 협조·조정이 원활히 이루어져야 할 것임

- 아울러 직업재활정책이 장애인 소득보장정책과 연결되고 재가장애인 서비스의 기초가 되어야만 보건복지부와 고용노동부 양 부처의 기능적 분할의 한계를 극복한 기능적 일원화를 도모할 수 있음
- 이들 논의는 결국 중증장애인 직업재활 지원사업을 포함하여 국내의 다양한 장애인 고용정책을 비교분석하고, 이를 토대로 통합적인 고용 창출 및 연계에 대한 모델제시가 필요함을 시사함

○ 장애인의 직업재활은 종합적이고 전문적이며 체계적으로 수행되어야함에도 「장애인복지법」은 물론 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서는 전문적이고 세부적으로 다루지 못한 측면이 있음. 직업재활법의 소관부처가 고용노동부임을 감안할 때 장애인 직업재활의 확대를 위해서는 「장애인복지법」의 정비도 이루어져야 함

- 「장애인복지법」에 직업재활과정 및 세부서비스를 규정하고 서비스 제공기관의 역할과 의무, 관련 전문가의 자격과 역할 등에 대한 기준을 마련하여 중증장애인을 위한 직업재활사업이 보다 전문적이고 효과적으로 제공될 수 있도록 하여야 할 것임

○ 제4차 장애인고용촉진 및 직업재활 5개년 계획(2013-2017)에서도 직업재활시설에서 노동시장으로의 이행 확대를 위해 다음과 같은 몇 가지 방안을 내놓고 있으나 직업재활시설에 대한 단편적인 지원책에 머물고 있으며 연계체계 구축을 위한 보다 근본적인 대안은 제시되고 있지 못함

- 직업재활시설이 일터로서의 기능을 수행할 수 있도록 맞춤형 경영컨설팅 지원(연간 30개소에 대해 경영자문, 판로개척, 현장방문·실습 등 연중 실시), 1사 1시설 결연운동 전개
- 장애인 근로자의 임금수준, 일반노동시장으로의 이행실적 등에 대한 평가를 강화하여 인센티브 확대(직업재활시설 근로자에 대한 고용서비스 참여 의무화, 인건비성 운영지원금 및 이행 성공지원금 등 지원)

- 제조업 중심의 업종에서 서비스업 및 1차 산업으로 지원 확대
- 결국 직업재활서비스 지원체계가 재정비되어야 하는 이유는 장애인은 어디에 있든지 원하는 서비스를 충분히 필요할 때 동등하게 제공받을 권리가 있으며, 국가 또한 그러한 장애인의 권리를 충족시켜야 할 의무를 가지는 것에서 찾을 수 있음
 - 따라서 보건복지부의 중증장애인 직업재활지원사업, 지방자치단체에서 수행되는 직업재활사업, 고용노동부의 취업알선 및 사업주 지원 등 다양한 내용과 과정의 서비스를 통합하여 효율적으로 제공될 수 있는 지원체계가 마련되어야 함. 이러한 지원체계는 반드시 전문성을 갖추고 여러 부처에서 수행되는 사업을 통합하고 조정하여 직업재활서비스가 장애인에게 필요한 때 적절하게 재분배하는 기능을 가져야 할 것임
- 한편 장애인 고용확대를 위해서는 직업재활서비스와 일자리사업과 관련된 몇몇 과제들이 시급히 개선되어야 하는데, 장애인 일자리사업의 참여자나 보호고용정책인 직업재활시설 이용자의 대부분은 중증장애인으로, 제반서비스와 예산들이 투입되고 있음에도 단기간으로 제공되어 일자리의 연속성이 떨어지고 최저임금에도 미치지 못하는 수준으로 중증장애인의 궁극적 일자리 확대를 위한 대안이 되지 못하고 있기 때문임
 - 첫째, 직업재활시설을 확충하고 기능을 강화해야 함. 직업재활시설이 보다 독립적이고 자생적으로 운영될 수 있도록 현실적인 인력과 예산 지원이 이루어져야 함. 2013년 장애인경제활동 실태조사에서 장애인의 고용서비스 욕구에 대해 살펴봤을 때 취업을 하거나 유지하기 위해 필요한 지원사항으로 전체 장애인의 19.5%(480,431명)가 ‘취업지원’을, 8.2%(202,650명)가 ‘취업 후 고용유지를 위한 지원’을, 7.6%(186,368명)가 ‘장애인만을 위한 별도 작업장 근로’를 희망하고 있는데, 욕구 대비 직업재활시설의 수용도는 7.4%에 불과한 실정이므로 향후 직업재활시설을 수요에 맞추어 대폭 확충해야 할 필요성이 있음
 - 둘째, 장애인생산품의 블루오션을 개발해야 함. 현재 직업재활시설에서 생산하는 주력품목은 주로 완제품 자가생산(66.9%), 하청에 의한 반제

품생산(15.7%) 등으로 실제 시장에서 경쟁력이 떨어지는 제품들이 대부분이므로 부가가치를 높일 수 있는 새로운 품목 개발과 이를 위한 정부차원의 지원이 필요함

- 셋째, 장애인생산품의 민간영역으로의 판로 확대가 요구됨. 기존의 공공 이외의 영역으로 판매처를 확보하여 생산성을 늘리고 이를 통해 일자리를 확대해야 함. 부가가치가 높은 생산품의 개발과 더불어 판로를 확대함으로써 근로장애인의 처우 또한 개선할 수 있음.
- 넷째, 장애인일자리 사업과 보호고용 정책을 수행함에 있어 중증장애인, 여성장애인, 그리고 정신적 장애(지적, 자폐성, 정신)인 등 중증장애인의 욕구와 특성에 맞는 적합한 일자리를 개발함으로써 안정적이고 지속적으로 일할 수 있는 괜찮은 일자리 확대에 초점을 두어야 할 것임
- 다섯째, 직업재활시설에서 일하는 근로장애인의 일반고용으로의 전환을 적극 지원해야 함. 시설에서의 적응훈련과 작업활동의 강화를 통해 경쟁고용에 통합되도록 적극 지원해야 함

제4절 교육부 장애학생 진로·직업교육 지원체계

1. 개요

- 교육부의 장애학생 직업교육은 특수학교(학급) 및 전공과, 통합형 직업교육 거점학교, 특수학교 학교기업, 특수교육지원센터, 직업전환교육지원센터 등을 통해 수행하고 있음
- 교육부의 장애학생 직업교육정책의 기본방향은 현장 중심 직업교육 강화로 장애학생의 직무능력 함양을 통해 학교졸업 후 개별 능력에 적합한 취업기회 확대와 장애학생 진로·직업교육 관련 유관기관 간 협력 강화를 통한 장애학생의 취업률 제고로 설정하고 있음
- 향후 세부 정책방향으로는 장애학생 통합형 직업교육 거점학교 확대 및 특수학교 학교기업 등 직업교육 내실화, 장애학생을 대상으로 전문대학과

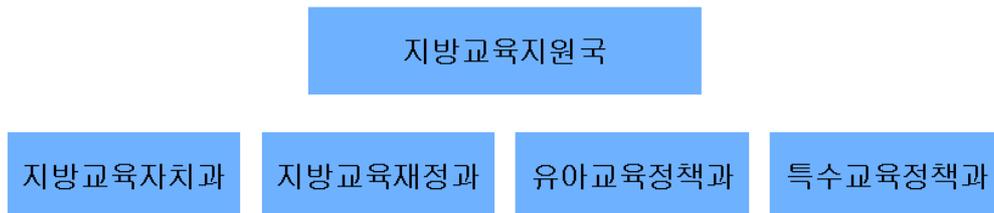
연계한 취업·창업 지원 확대, 장애학생 진로·직업교육 기관 간 협력체계 강화, 장애학생 진로·직업교육 성과지표 현장 적용, 장애학생 진로·직업교육 강화를 통한 취업률 향상 등으로 제시되고 있음[제4차 특수교육발전 5개년 계획(2013~2017)]

2. 지원체계 현황

1) 중앙행정체계

□ 조직

- 중앙부처의 장애학생 진로직업을 지원하기 위한 업무는 지방교육지원국 아래 특수교육정책과에서 담당하고 있음



(그림 17) 교육부 중앙부처 지원체계

□ 특수교육정책과 주요업무

- 특수교육 법령 및 제도 개선
- 장애학생 진로직업교육
- 장애학생인권보호
- 특수교육교원 수급계획
- 장애학생교육 지원 국고사업 추진
- 장애학생 고등교육지원

○ 특수교육 성과관리

□ 사업근거

「장애인 등에 대한 특수교육법」

○ (제5조)국가 및 지방자치단체는 특수교육대상자에게 적절한 교육을 제공하기 위하여 특수교육대상자에 대한 진로 및 직업교육 방안 강구 업무를 수행하여야 함

○ (제23조)중학교 과정 이상의 각급학교의 장은 특수교육대상자의 특성 및 요구에 따른 진로 및 직업교육을 지원하기 위하여 직업평가·직업교육·고용지원·사후관리 등의 직업재활훈련 및 일상생활적응훈련·사회적응훈련 등의 자립생활 훈련을 실시하고 대통령령으로 정하는 자격이 있는 진로 및 직업교육을 담당하는 전문인력을 두어야 하며 진로 및 직업교육의 실시에 필요한 시설·설비를 마련하여야 함

○ (제23조)특수교육지원센터는 특수교육대상자에게 효과적인 진로 및 직업교육을 지원하기 위하여 관련 기관과의 협의체를 구성하여야 함

○ (제24조)특수교육기관에는 고등학교 과정을 졸업한 특수교육대상자에게 진로 및 직업교육을 제공하기 위하여 전공과를 설치·운영할 수 있음

2) 집행체계 및 주요사업 현황

(1) 특수학교(학급) 및 전공과

○ 2013년 현재 총 22,466명의 장애학생이 특수학교와 일반학교에서 고등학교 과정에 재학하고 있음

- 162개 특수학교 1,120개 학급에서 7,555명의 장애학생들이 재학하고 있음

- 912개 고등학교 1,603개 특수학급에서 10,631명의 장애학생이 재학하고

있음

- 1,312개 고등학교, 3,926개 학급에서 4,280명의 장애학생이 재학하고 있음

<표 28> 고등학교 과정 학교 및 학생 현황

(단위: 개교, 학급, 명)

학교별	학교수	학급수	학생수	교사수
특수학교	162	1,120	7,555	4,385
일반학교	특수학급	912	1,603	1,905
	일반학급	1,312	3,926	-
계	-	6,649	22,466	-

출처 : 교육부(2013). 2013 특수교육통계. 30, 82, 108쪽에서 발췌 편집.

- 장애유형별로는 정신지체학생이 14,574명으로 가장 많고 그 다음은 지체장애학생이 2,425명, 청각장애학생이 1,039명, 자폐성장애학생이 1,032명이며, 학습장애(920명), 시각장애(820명), 정서(행동)장애(803명), 건강장애(729명), 의사소통장애(124명) 순임

<표 29> 장애유형별 고등학교 과정 장애학생 현황

(단위: 명)

장애영역	전체전체	특수학교	일반학교	
			특수학급	일반학급
시각장애	820	626	67	127
청각장애	1,039	421	158	460
정신지체	14,574	5,305	7,832	1,437
지체장애	2,425	806	743	876
정서(행동)장애	803	397	242	164
자폐성장애	1,032		899	133
의사소통장애	124		64	60
학습장애	920		532	388
건강장애	729		94	635
계	22,466	7,555	10,631	4,280

출처 : 교육부(2013). 2013 특수교육통계. 42, 86, 112쪽에서 발췌 편집.

- 2013년 4월 현재 전공과 설치 특수학교는 모두 115개교 402학급임
 - 특수학교 전공과에 재학하고 있는 특수교육대상자는 시각장애 191명, 청각장애학생 112명, 지적장애학생 2,845명, 지체장애학생 222명, 정서장애학생 224명 등 총 3,594명임
 - 2013년 인천, 경기, 충북 일반학교 4개교에 전공과 7학급이 설치되어 있으며, 46명의 장애학생과 12명의 교사가 배치되어 있음

<표 30> 전공과 설치 학교 현황 (단위: 교, 학급, 명)

학교	구분	장애유형별					계
		시각장애	청각장애	지체장애	지적장애	정서장애	
특수학교	학교수	9	4	10	85	7	115
	학급수	26	11	24	313	28	402
	학생수	191	112	222	2,845	224	3,594
일반학교	학교수						4
	학급수						7
	학생수						46

출처 : 교육부(2013). 특수교육연차보고서. 98쪽에서 발췌 편집.

- 전공과 과정 졸업생 취업률 현황
 - 고등학교 졸업 후 아직 안정적인 취업으로 연결되지 못하는 비율이 높기 때문에 전공과 확대 및 수업연한의 연장을 요구하는 교육현장의 요구가 지속적으로 증가하고 있음
 - 2013년 2월 특수학교 전공과 졸업자 1,594명 중 482명이 취업하여 31.0%의 취업률을 보임

<표 31> 2013년도 전공과 졸업자 취업현황

(단위: 명, %)

전체	진학	취업 분야											소계	취업률
		공예	포장 조립 운반	농림 어업	제과 제빵	IT 및 정보 서비스	상업	의료	서비스	사무 직	농 직	기타		
1,594	18	9	181	4	16	1	-	26	108	21	34	82	482	31.0

출처: 교육부(2013). 특수교육연차보고서. 97쪽에서 발췌 편집

○ 각급 학교 내 장애인 일자리 사업

- 이 사업은 교육부 및 16개 시·도교육청의 장애인 고용률을 높이기 위해 2012년도부터 추진하고 있는 사업임
- 16개 시·도교육청은 장애인 근로자 의무 고용률이 저조하여 2010년과 2011년에 걸쳐 2년간 총 325억 이상의 장애인고용부담금을 납부한데 착안하여 고액의 고용부담금을 장애학생 직업훈련과 취업으로 연결하는 비용으로 활용하는 방안을 모색함
- 본 사업의 추진으로 학교 내 장애학생이 참여할 수 있는 직무가 개발되고 장애학생의 직접 참여를 통하여 취업의지를 고취할 수 있을 뿐만 아니라, 취업 가능한 장애학생을 확보하여 상시채용 가능 체제를 구축하는 데 기여함
- 사업의 성공적 추진을 위해 시·도교육청, 각급 학교 및 장애인공단이 서로 유기적으로 연계하고 있으며, 각급 학교는 교내에서 장애학생이 참여할 수 있는 일자리를 개발하고, 장애인공단은 시·도별 지사를 중심으로 직무지도원 배치와 지원을 비롯하여 장애학생 직업평가, 연수, 상담 등을 지원함

(2) 통합형 직업교육 거점학교

- 장애학생의 진로·직업교육 내실화 및 취업률 제고를 위하여 고등학교 34교를 통합형 직업교육 거점학교로 지정하여 운영하고 있음
- 거점학교는 장애학생에게 현장실습 위주의 직업교육을 제공하고, 인근 특수학급 학생에 대한 직업훈련 및 컨설팅 등을 제공하여 당해지역의

장애학생 직업교육 거점학교로서의 기능을 수행하고 있음

<표 32> 거점학교 지정·운영 현황

시·도	통합형 직업교육 거점학교				계
	제1기 (2010)	제2기 (2011)	제3기 (2012)	시·도자체지정 (2013)	
서울	상암고	경복고	-	문현고 서울문화고	4
부산	동래원예고	-	부산전자공업고	-	2
대구	대구서부공업고	-	-	-	1
인천	-	-	강남영상미디어고	-	1
광주	광주전자공업고	-	-	-	1
대전	-	동대전고	-	-	1
울산	-	-	-	-	
경기	성남방송고 이천제일고	안양공업고 은행고 포천일고 안성고	수원정보과학고	-	7
강원	-	-	영서고	-	1
충북	제천제일고	-	청주농업고	-	2
충남	공주생명과학고	금산한업고 논산공업고	당진정보고 서천고	온양용화고 천안공업고	7
전북	-	-	-	전주공업고 이리공업고 오수고 남원용성고 정읍제일고 장계공업고	
전남	목포공업고	-	전남기술과학고	-	2
경북	-	김천생명과학고	-	-	1
경남	-	아림고 김해생명과학고	-	-	2
제주	제주고	함덕고	-	-	2
계	10	12	8	4	34

출처: 교육부(2013). 특수교육연차보고서. 93쪽에서 발췌.

(3) 특수학교 학교기업

- 특수학교 학교기업은 장애학생의 직업훈련을 목적으로 학교 내에 일반사업장과 유사한 형태로 직업교육 환경을 조성하여 직업훈련을 실시하는 프로그램임



출처 : 성은학교 학교기업 잡드림 홈페이지(<http://www.jobdream.org>)

(그림 18) 성은학교 학교기업 Job Dream 사업개념도

- 학교기업은 2009년 5개교, 2010년 7개교, 2011년 8개교, 2013년 2개교 등 총 22개교의 특수학교가 선정되어 운영하고 있음

<표 33> 특수학교 학교기업 현황

연도	지역	설립	학교명	장애 유형	사업직종
2009	대전	공립	대전해광학교	지적장애	천연화장품생산, 운동화세탁, 뽕스넥, 부품조립
	서울	사립	한빛맹학교	시각장애	공공안마, 헬스키퍼안마, 복합관광상품
	대구	사립	대구5교통합	시각장애 청각장애 지체장애 지적장애 정서장애	보건안마클리닉, 카페테리아, 그래픽디자인, 생활용품제조, 포장조립, 목공예
	충북	사립	꽃동네학교	지적장애 지체장애	제과제빵, 제조 및 판매, 농작물재배
	전북	공립	전주선화학교	청각장애	제과 및 도자기생산, 제과 및 공예품 판매, 쿠키 만들기 체험장, 생활도자기 체험장
2010	부산	공립	부산해성학교	지적장애	원예, 도예, 참살이
	인천	공립	미추홀학교	지적장애	구두미화, 천연비누, 카페테리아, 조립, 포장
	광주	공립	광주선광학교	지적장애	천연기능성비누, 화장품, 도예, 원예, 베이커리, 카페, 하청물품 등
	강원	공립	속초청해학교	지적장애	맛김치, 체험학습교재 생산, 지역상품소포장판매
	충남	공립	천안인애학교	지적장애	세차장, 외주사업장, 원예, 카페

	전남	공립	순천선혜 학교	지적장애	포장조립, 세탁, 직업체험
	경북	사립	포항명도 학교	지적장애 청각장애	세탁, 포장조립, 위생용품
2011	대전	사립	대전원명 학교	지적장애	조립포장, DIY가구, 제고제빵
	울산	공립	혜인 학교	지적장애	세탁, 세차, 조립
	경기	공립	성은 학교	지적장애	세탁, 카페, 제과제빵, 마켓
	강원	사립	태백미래 학교	지적장애	자동차 부품 재생, 자동차 경정비 등
	충북	사립	청주맹 학교	시각장애	이료, 천연비누, 생활자기, 콩나물 재배
	충남	공립	공주정명 학교	지적장애	চিত, 종이가방, 은칠보, 양말, 자동세차장
	경북	사립	영명진명 학교	지적장애 정서장애	안동 참마 가공 및 판매, 체험학습장
	경남	공립	창원천광 학교	청각장애	유기물 콩나물 재배, 생산, 판매
2013	경기	공립	부천상록 학교	지적장애	
	경기	사립	부천헤림 학교	지적장애	청소, 조경, 소독, 조립
계			22개 교		

출처 : 교육부(2013). 특수교육연차보고서. 92쪽에서 발췌 편집.

(4) 특수교육지원센터

- 장애학생이 가정, 일반학급 등 어떤 교육환경에 배치되더라도 특수교육 지원을 제대로 받을 수 있도록 하기 위해 지역별로 특수교육지원센터를 설치하고 있음
- 2013년도 8월 기준 모든 시·도교육청에 201개의 특수교육지원센터가 설치되어 있으며, 특수교육지원센터 전담인력으로는 특수교사 648명, 재활복지·치료교육교사 53명, 기타 교사(일반/직업/이료) 52명으로 전체 753명의 교사, 일반직 24명, 치료사와 보조원을 포함한 기타인력 655명으로 모두 1,432명임
- 특수교육지원센터의 시설·설비비, 교재교구 및 보조공학기기 구입, 운영비 등 지원예산은 약 876억원임

<표 34> 특수교육지원센터 운영 현황

(단위: 명, 개소)

직원	특수교육지원센터 인력 수			특수교육 지원 센터 수	
	구분	정규	계약		계
교사	특수교사	257	391	648	201
	재활복지·치료교육교사	42	11	53	
	기타 (일반/직업/이료)	4	48	52	
일반직	-	7	17	24	
기타	치료사	-	436	436	
	보조원	-	66	66	
	기타	-	153	153	
계		310	1,122	1,432	201

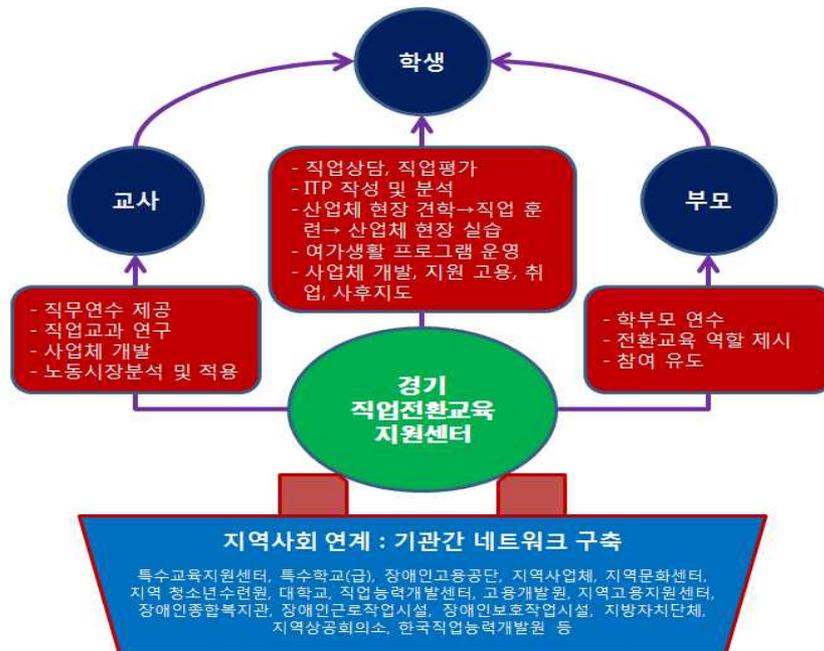
출처: 교육부(2013). 특수교육연차보고서. 62쪽에서 발췌 편집.

- 주요사업으로는 특수교육대상학생의 교육을 효율적으로 실시하기 위한 관련서비스(치료지원, 특수교육 보조인력, 통학버스지원, 급식비지원 등) 제공, 장애아를 조기에 발견·진단하여 적절한 교육을 제공하는 특수교육 대상학생 발견 및 진단체계 확립, 유치원 특수학교(급)의 종일반 운영 및 특수학교 초·중·고등학교 과정의 종일반 운영, 특수학교(급) 학생의 방과후 학교 참여기회 제공, 특수학교(급) 및 특수교육지원센터 방학중 프로그램 운영, 장애학생 진로·직업교육 내실화를 통한 특수교육대상학생의 자립 및 직업능력 향상으로 취업률 제고 등임

(5) 직업전환교육지원센터

- 센터의 목표와 기능으로는 취업생 및 졸업생의 기초자료 구축, 사업체의 현장실습을 통한 직업교육의 내실화, 지역사회 재활기관·사업체 등의 기관 간 네트워크 구축, 시범모형 운영을 통해 직업전환교육지원센터의 모델 개발, 자녀의 성공적인 직업재활을 위한 가족참여 지원 방안 강구, 학생의 특성과 요구에 맞는 다양한 현장중심 직업교육 계획 및 실시, 교사에게 직업재활에 대한 자료와 정보제공 및 연수를 통한 전문성 함양 등임

- 사업구조는 지역사회 연계(기관간 네트워크 구축)를 바탕으로 학생·교사·부모를 축으로 하는 전환직업교육 지원체계를 구축하는 것임
 - 학생에 대해서는 직업상담 및 직업평가, ITP 작성 및 분석, 산업체 현장견학·직업훈련·산업체 현장실습, 여가생활 프로그램운영, 사업체개발·지원고용·취업·사후지도 등을 수행함
 - 교사에 대해서는 직무연수 제공, 직업교과연구, 사업체 개발, 노동시장 분석 및 적용 등을 담당토록 함
 - 부모에 대해서는 학부모연수, 전환교육 역할제시, 참여유도 등 수행.



출처 : 광주하남직업전환교육지원센터 홈페이지(<http://www.tedu.org/script>)에서 발췌 편집.

(그림 19) 경기 직업전환교육지원센터(광주하남교육지원청)의 사업구조도

- 센터설치 현황으로 2010년 당시에는 지역별로 경기, 대전, 강원, 충남, 부산 등 5개 시·도에 14개 직업전환교육지원센터가 운영되었으나, 일부 시·도는 학교기업으로 전환하거나 지원을 중단하여 2013년 현재 4개 시·도에 10개 직업전환교육지원센터가 운영되고 있음

<표 35> 직업전환교육지원센터 설치 현황

시·도	센터명	설치기관	수
계		10개소	
서울	진로직업전환센터	서울정애학교	1
대전	대전전환교육지원센터	유성생명과학고등학교	1
경기	경기도직업전환교육지원센터	광주하남교육지원청, 경은학교, 성은학교, 상록학교, 홀트학교	5
강원	강원도교육청전환교육지원센터	춘천동원학교(춘천권역) 속초청해학교(속초권역) 원주청원학교(원주권역)	3

출처: 한세진(2010). 직업·전환교육지원센터의 운영실태 및 특수교사의 인식에 관한 연구. 대구대학교 교육대학원 석사학위 청구논문. 12쪽 발췌.

3. 교육부 지원체계 평가

- 교육부 진로·직업교육 지원체계는 통합형 직업교육 거점학교 지정, 학교 기업 설치 등 최근들어 많은 변화를 보이고 있음에도 법규상의 문제와 지원체계상의 문제점들이 상존하고 있음
- 먼저 진로·직업교육 지원 관련법규의 문제점으로는 독자적인 교육과 전문 인력(직업교육교사)양성, 교육시설, 전공과 등에 대한 규정이 대부분임
 - 또한 취업이나 타 부처와의 협력에 대한 사항은 원론적인 수준에 머물러 있으며, 특수교육대상자에게 효과적인 진로 및 직업교육을 지원하기 위하여 특수교육지원센터에 관련기관과의 협의체를 구성하도록 규정하고 있음에도 현실적으로 그러한 역할 기반이 부족함
 - 법규별 특성(교육관련법규-생애 최초 고용준비 및 고용노동부 및 보건복지부와의 구직 및 취업 협력, 노동관련법규-직업훈련·취업지원·교육부 및 보건복지부 등 관련부처 협력 및 지원 등, 복지관련법규-중증장애인 훈련 및 취업지원 등)또한 충분히 살리지 못함

- 현행 진로·직업교육 지원체계의 한계로는 우선 고등학교 교과과정에 전공과 제도를 운영하고 있는데 이는 별도의 직업교육 제공이라는 원래의 취지와 목적이 실질적으로는 장애학생들을 학교에서 보호해 주기를 희망하는 보호기간의 연장이라는 성격으로 변질되어 운영되고 있는 실정임
 - ‘통합형 직업교육 거점학교’와 ‘직업전환교육지원센터’의 역할이 거점 내 특수학급 장애학생들의 진로·직업교육을 지원한다는 점에서 유사성을 지님
 - ‘학교기업’은 진로·직업교육 형태의 다양화라는 점에서는 긍정적 측면이 있으나 예산 투입에 비해 ‘전공과’와의 차별성이 얼마나 찾을 수 있을지 검증이 어려우며, ‘통합형 직업교육 거점학교’ 내지는 ‘직업전환교육지원센터’와도 유사한 기능을 할 가능성이 높음
 - ‘특수교육지원센터’는 지역적으로 가장 고르게 분포하고 있는 진로·직업교육 지원체계라 할 수 있으나, 수행 업무가 많고 진로·직업교육 지원 전문 인력이 충분치 않아 제 기능을 다하지 못함

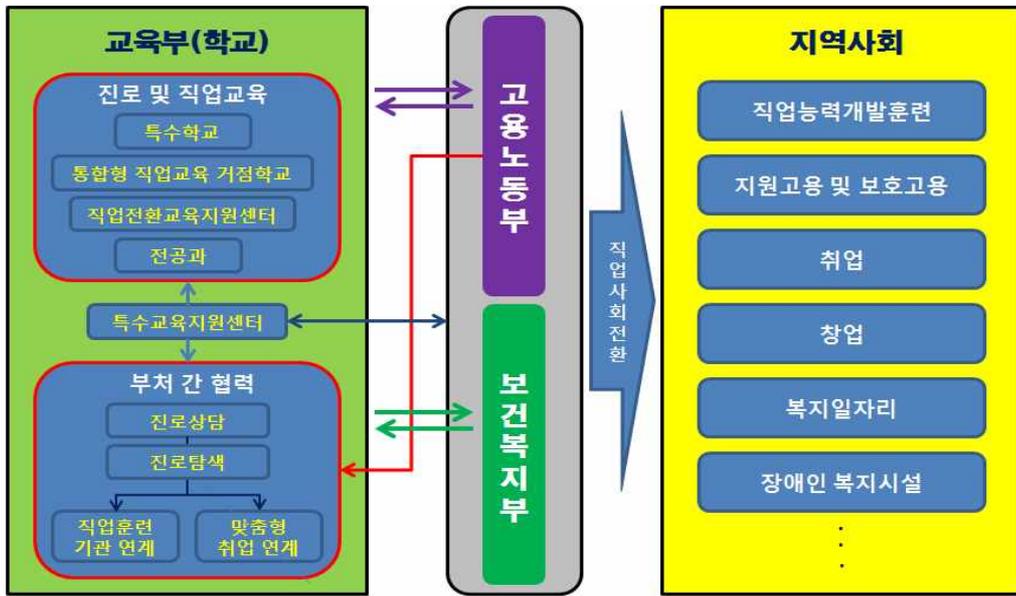
- 진로·직업교육 지원체계를 개선하기 위해서는 교육분야 지원체계의 범위와 한계를 명확히 규정하고, 특수교육지원센터의 업무조정 및 구조 개편을 단행하며, 진로 및 직업교육 관련 전달체계의 다양화와 차별화를 도모하는 한편 관련교육관련 법규의 정비와 부처와의 협력 구조를 구축할 필요가 있음
 - 첫째, 교육분야 지원체계의 범위와 한계를 명확히 규정하기 위해서는 구직과 취업에 대한 직접적 개입과 성과 중심의 사고를 지양하며, 진학·취업·창업·보호시설 입소 준비 등 진로교육을 충실히 수행함. 부처간 협력을 통한 취업·창업·그 밖의 고용과 관련한 직업교육을 충실히 수행함
 - 둘째, 특수교육지원센터의 업무조정 및 구조 개편을 위해 현행 특수교육대상자 진단·평가 및 관련서비스 제공 중심의 업무와 인력구조를 진로 및 직업교육 지원이 실제적으로 가능한 업무와 인력구조로 확대 개편함으로써 진로 및 직업교육 지원을 위한 관련기관과의 협의체 구성 업무는 물론 현재 특수학교, 거점학교, 전공과, 직업전환교육지원센터

(일부시도교육청)에서 개별적·독자적으로 수행하고 있는 사례관리를 총체적·체계적으로 지원하고 관리토록 함

- 셋째, 진로 및 직업교육 관련 지원체계의 다양화와 차별화를 위해 현재 학교체제 안에서 이루어지고 있는 진로 및 직업교육 전달체계를 다양하게 유지하되, 교육분야 지원체계의 범위와 한계를 넘어서지 않으면서 세분화·집중화 될 수 있도록 정비함
- 넷째, 관련부처와의 협력 구조를 구축하기 위해 고용노동부와 보건복지부 지원체계와의 명확한 역할분담과 확고한 연계를 통해 직업을 통해 지역사회로 전환될 수 있도록 정책의 방향성을 재구조화 할 필요가 있음
- 다섯째, 교육관련 법규의 정비를 위해 교육부문 내에서의 완결구조를 만들어가기 보다는 장애인 고용보장 및 확대를 위한 교육분야의 지원체계의 범위를 진로 및 직업교육으로 설정하고 진로 및 직업교육 지원을 타 부처와의 연계체계 구축을 통한 협력으로 해결할 수 있도록 방향성을 설정해야 함

<표 36> 진로 및 직업교육 지원체계의 개편 및 정비방안

진로 및 직업교육 지원체계	개편 및 정비
특수학교	진로 및 직업교육의 수준별, 단계별 편성과 교과별 특성을 살린 교육과정의 정비
전공과	현 수준에서 더 이상의 양적 팽창을 막고 전문대학 등 대학의 특별과정을 개발하여 새로운 수요 전환
통합형 거점학교	일반학교의 진로 및 직업교육 인프라(인적·물적 자원)의 실질적 활용 방안 강구
학교기업	객관적 검토와 평가를 통한 정비와 직업전환교육지원센터화
특수교육지원센터	진로 및 직업교육 지원 업무의 구체화, 인적자원의 확충 등을 통해 실질적인 지원과 관련기관과의 협력 실현
직업전환교육지원센터	특정 지자체의 고유 모델로 발전시킴



(그림 20) 교육부 지원체계의 연계모형

- 제4차 특수교육발전 5개년 계획(2013~2017)에서는 장애학생 진로·직업교육 기관 간 고용노동부, 보건복지부 등 유관기관과의 협력체계 강화를 강조하고 있음
 - 내용적으로 고용노동부와 협력하여 워크투게더센터 활용 및 각급 학교 장애인 일자리사업 추진확대, 보건복지부와 협력하여 특수교육-복지일자리 등 사업 추진확대, 한국장애인고용공단·한국장애인개발원·한국직업능력개발원 등 유관기관과 연계하여 장애학생 취업 지원, 특수교육지원센터 중심 직업교육 유관기관 간 협력 운영 등이 방안으로 제시됨
 - 본 계획은 관련부처(기관)들과의 협력사업을 강화해 장애학생의 직업참여의 기회를 제고한다는 의미를 가지고 있으나, 기존의 협력사업들과 사업범위에 머물러 있으며 구체적인 방법론이 결여되어 있어 보다 세부적인 협력모델과 방법론적 방안이 추가로 모색될 필요가 있음

제5절 중소기업청 장애인기업 지원체계

1. 개요

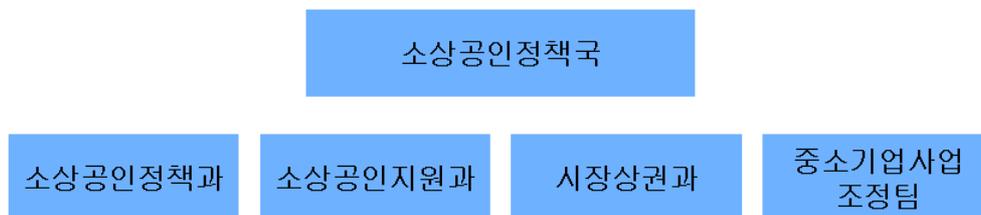
- 장애인기업 육성의 목적은 장애인의 창업촉진과 장애인기업의 기업 활동을 종합적으로 지원하여 장애인기업의 육성과 경쟁력 향상을 도모하고, 공공기관의 장애인기업 차별적 관행과 제도의 시정을 위한 것임
- 중증장애인을 위한 보호고용 프로그램을 확대하더라도 지역사회 통합의 기회를 지속적으로 만들어나가기 위해 소규모 자영업에서의 일자리창출을 적극 도모해야 함
 - 지역사회에는 다양한 직종의 소규모 자영업이 무수히 많으며, 이러한 소규모 사업장에서는 직장내 대인관계가 보다 인간적이고 지역사회 내에서 다양한 여가활동을 할 수 있는 기회가 많이 주어지므로 중증장애인의 사회통합을 위해 바람직한 모델이라 할 수 있음
- 장애인의 자영업 창업은 오랫동안 정규적인 취업의 형태로 인정되지 않아 그 필요성에도 불구하고 정책적인 지원 대상에 포함되지 않다가, 2000년 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 개정을 통해 자영업 창업지원을 위한 제도를 도입하여 장애인의 자영업 창업을 위해 노력하기 시작하였음
- 2005년 제정된 「장애인기업활동촉진법」은 장애인의 창업과 기업활동을 적극 촉진함으로써 장애인의 경제적, 사회적 지위를 제고하고 경쟁력 향상을 도모하여 국민경제 발전에 이바지함을 목적으로 자영업 창업을 원하는 장애인 및 장애인기업을 유지하고자 하는 장애인을 위한 지원의 기틀이 되었음
 - 본 법의 이행주체는 중소기업청이 됨에 따라 2000년부터 장애인공단에 의해 장애인의 자영업 창업자금 융자제도가 운영되어 오다가, 2011년부터 관련된 모든 사업들은 중소기업청으로 이관되었음

- 장애인은 창업을 통해 장애인기업을 설립하게 되는데 2005년 제정된 「장애인기업활동촉진법」의 정의에 따르면 장애인기업은 장애인이 소유하거나 경영하는 기업 또는 당해 기업에 고용된 상시근로자 총수 중 장애인의 비율 30% 이상인 기업을 의미함. 동법에 따라 중소기업청에서는 매년 초 장애인기업 종합육성계획을 공표하고 장애인기업을 지원하기 위한 정책을 수립하고 있음
- 중소기업청은 ‘장애인기업종합지원센터’를 통해 장애인의 자영업 창업 및 기업운영과 관련된 사업들을 위탁하여 운영하고 있으며, 이에 따라 장애인기업종합지원센터에서는 창업에 쉽게 접근하기 어려운 장애인을 대상으로 진로설정에서부터 창업이 성공에 이르기까지 일괄적인 ‘원스톱 창업지원 시스템’사업과 ‘저소득 맞춤형 창업인큐베이터 구축사업’ 등을 실행하고 있음

2. 지원체계 현황

1) 중앙행정체계

- 중앙부처의 장애인기업을 지원하기 위한 업무는 소상공인정책국 아래 소상공인정책과에서 담당하고 있음



(그림 21) 중소기업청 중앙부처 지원체계

□ 소상공인정책과의 장애인기업 육성관련 주요업무

○ 장애인의 창업촉진 및 창업성공률 제고

- 장애인 원스톱 창업교육
- 저소득 혹은 중증장애인 창업인큐베이터 구축
- 장애인 창업보육센터(BI) 입주지원
- 장애인 창업경진대회

○ 장애인기업의 경영안정 성장기반 구축

- 장애인기업 바로알리기
- 장애인기업 CEO 경영혁신 연수
- 국내유명전시회 참가지원
- 수출초기기업 국제전시회 참가지원
- 장애경제인대회
- 장애인 CEO 경영애로 종합상담실 운영

○ 장애인 및 장애인기업 자금지원

- 장애인기업 자금지원
- 타 부처 장애인 자금지원

○ 장애인기업에 대한 자금 및 보증우대 지원

- 보증기관의 보증료율의 감면우대
- 중소벤처창업자금, 경영혁신자금 등 각종자금 지원시 가점 부여
- 쿠폰제 경영컨설팅 지원사업

○ 공공구매(조달청 계약이행능력 심사)

□ 사업근거

○ 「장애인기업활동촉진법」

2) 집행체계 및 주요사업 현황

(1) 장애인기업종합지원센터

□ 조직현황

- 장애인기업종합지원센터는 재단법인으로 「장애인기업활동촉진법」 제13조, 동법 시행령 제10조에 의해 설립됨
 - 센터는 장애인창업 및 기업활동 촉진을 통해 장애인의 경제적 자립과 장애인고용창출을 기대하고, 국민경제 발전에 이바지함을 목적으로 하며, 장애인의 창업과 장애인기업의 활동 촉진을 위한 정보·기술·교육·훈련·연수·상담·연구조사 및 보증추천 등의 종합적인 지원기능을 수행함
- 센터는 본부와 권역별(수도권, 남부권, 서부권, 중부권)로 12개의 지역센터를 두고 있음

□ 주요사업 현황

- 센터의 주요사업은 경영애로 종합상담실 운영, 원스톱 창업지원시스템, 저소득 맞춤형 인큐베이터 구축 등을 통해 다양한 활동을 전개하고 있음
 - 경영애로 종합상담실에서는 장애인 기업 및 장애인 예비 창업자를 대상으로 장애인기업의 경영환경 개선을 위한 각 분야 전문가 활용 애로상담 및 기업진단을 추진함
 - 원스톱 창업지원시스템은 장애특성 및 개인별 역량에 부합하는 준비된 창업을 유도하기 위해 수요자 친화적 및 정책 효과성 제고 등을 고려한 5단계 원스탑 온·오프라인 창업지원서비스를 도입함
 - 저소득 맞춤형 인큐베이터 구축을 통해 창업의지를 갖고 있는 저소득 또는 중증장애인에게 창업 시 가장 큰 부분을 차지하는 점포지원 및 창업 전·후 밀착 컨설팅을 제공하여 스스로 생계를 해결하는 자립기반을 마련함

<표 37> 장애인기업종합지원센터 사업내용 및 실적

구분	지원 목적 및 내용	실적('11년 기준)
경영애로 종합 상담실 운영	장애인기업의 경영환경 개선을 위한 각 분야 전문가 활용 애로상담 및 기업진단 추진	<ul style="list-style-type: none"> • 총 1,425건
원스톱 창업지원시스템	수요자 친화적 및 정책 효과성 제고 등을 고려한 5단계 원스탑 온·오프라인 창업지원 서비스 도입	<ul style="list-style-type: none"> • 기초교육수료자 660명 • 특화교육 174명 • 창업인턴 101명 • 창업 87명
저소득 맞춤형 인큐베이터구축	창업의지를 갖고 있는 저소득 또는 중증장애인에게 창업 시 가장 큰 부분을 차지하는 점포지원 및 창업 전·후 밀착 컨설팅을 제공하여 스스로 생계를 해결하는 자립기반 마련	<ul style="list-style-type: none"> • 총21개 점포 계약 체결(매매3건, 임대18건)

출처 : 중소기업청(2012), 2012년 장애인기업 및 창업지원정책 설명회

- 2011년 현재 장애인기업은 32천여 개로 이는 한국의 전체 중소기업의 1%에 해당함. 2011년 장애인기업 실태조사(중소기업청)에 의하면 사업체 유형은 단독사업체인 경우가 95.9%로 가장 많으며, 규모별로는 소상공인의 비율이 91.4%로 가장 높았음
 - 기업형태는 개인사업체가 88.7%로 대부분을 차지하고 있으며, 회사법인(10.8%), 기타법인(0.5%) 순이었음
 - 장애인기업의 57.7%는 2000년 이전에 설립된 것으로 10년 이상 업력을 지닌 기업의 비중이 높았으며, 평균자본금은 163백만원, 연평균 매출액 238백만원, 평균 종사자 수는 3.14명, 장애인근로자는 1.27명으로 파악되고 있음

- '2012년도 장애인기업활동촉진 기본계획'에 의하면 첫째, 장애인기업활동 인프라 확대를 위해 지역센터를 전국적으로 확대 설치하여 창업초기 장애인기업에 대한 창업보육을 강화하고, 둘째, 성공적 창업 기회 제공을 위해 장애인 맞춤형 원스톱 창업교육 및 아이템을 발굴 제공하며, 셋째, 경영안정 및 성장기반 구축을 위해 경영역량 강화 지원과 공공구매 등 판로지원을 확대하고, 넷째, 정책홍보를 강화하는 한편 장애인기업의 위상제고를 정책의 목표로 설정하고 있음

- ‘장애인고용촉진 및 직업재활 5개년 계획(‘13-’17)’에서는 장애인 창업지원을 확대하기 위해 장애인 창업교육 및 점포지원, 지역별 장애인 전용 창업보육센터 확대를 주요 목표로 설정하고 있음
 - 장애인 창업교육 및 점포지원 중 창업교육은 장애특성, 창업준비 정도 등을 고려하여 창업탐색, 진로결정, 역량개발 등의 패키지형태로 창업교육을 확대하며, 점포지원은 복권기금(30억원)을 활용하여 저소득·중증 장애인을 위한 현장맞춤형 창업점포 개설·제공 및 창업자금 지원을 확대함
 - 지역별 장애인 전용 창업보육센터를 확대 구축하여 장애인 예비창업자 및 초기 장애인기업의 보육을 강화함

3. 중소기업청 지원체계 평가

- 일반 경쟁고용 시장에 흡수되지 못하지만, 경제활동에 참여하고자 하는 장애인을 위한 다양한 취업형태를 고민할 필요가 있으며, 이들을 위한 대체노동시장을 조성할 필요가 있음
 - 경제활동에 참여하고 있는 장애인 중 많은 수의 장애인이 자영업자로 일하고 있거나, 무급가족 종사자로 일하고 있는 현실을 반영하여 이들을 위한 창업활성화 방안을 마련하고, 이를 유지·관리·지원하는 구체적인 방안들이 더욱 개발되고 지원되도록 체계를 재정비해야 함
- 개선되어야 할 주요 과제로는 소액금융 지원프로그램 확대, 창업교육 및 창업보육 강화, 가족창업 적극 지원, 타 부처 관련정책과의 연계강화 등이며 지원체계는 이에 기반하여 정비되어야 함
 - 첫째, 창업하고자 하는 장애인에게 가장 큰 장애물은 자금에 대한 접근 기회의 제약이므로 소액금융 지원프로그램(Microfinance programmes)을 확대해야 함. 이는 영세사업장의 창업을 위한 소규모의 자본지원을 의미하는 것으로 공식적인 고용의 대안이 될 수 있기 때문임. 이때 소액자금을 무담보로 용자지원하는 등 장애인의 낮은 담보력에 맞는 지원체도를 운영해야 함

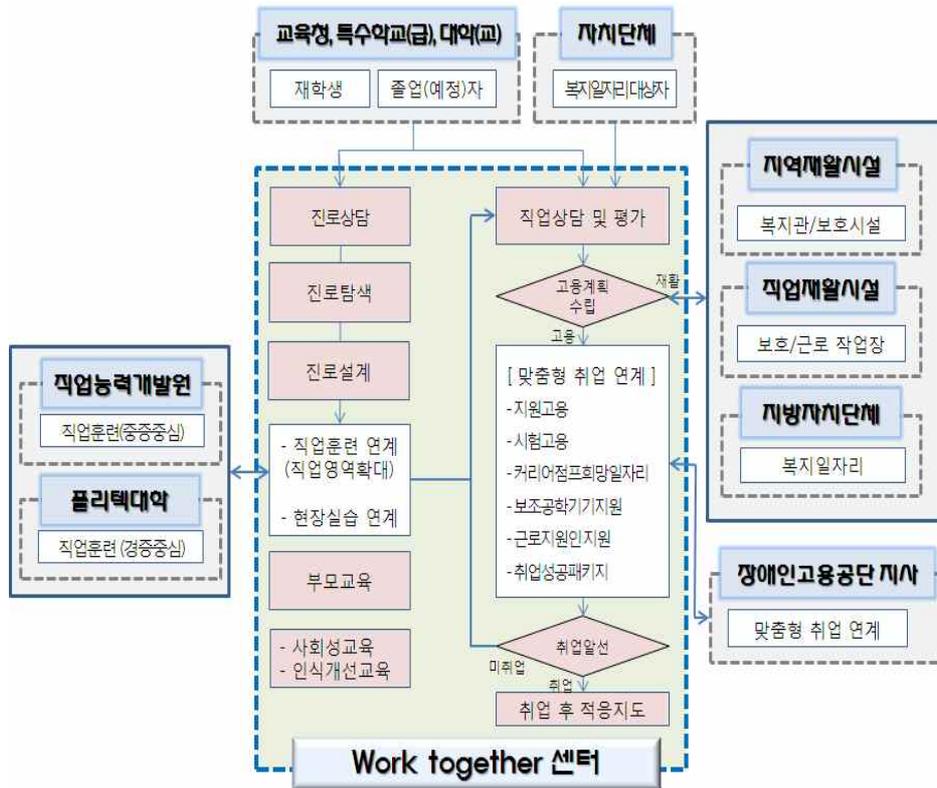
- 둘째, 장애인 창업교육 및 창업보육을 강화해야 함. 장애특성, 창업준비 정도 등을 고려하여 창업탐색, 진로결정, 역량개발 등의 패키지형태로 창업교육을 강화하는 한편 지역별 장애인 전용 창업보육센터를 확대 구축하여 장애인 예비창업자와 초기 장애인기업의 보육을 강화해야 함
- 셋째, 많은 장애인이 희망하는 가족창업을 적극 지원해야 함. 장애인의 부모, 형제가 함께 할 수 있는 가족창업을 지원함으로써 장애인이 가족 분위기 속에서 대인관계를 경험할 수 있고, 지역사회 내에서 다양한 경험을 통하여 자연스럽게 사회에 통합될 수 있는 기회를 제공할 수 있음. 가족창업은 새로이 창업하고자 하는 장애인 가족과 중증 혹은 고령 장애인에게 보다 적합한 방식이 될 수 있을 것임
- 넷째, 타 부처의 관련정책과의 연계를 더욱 강화해야 함. 고용노동부의 장애인고용환경 개선사업(장애인고용 시설자금 융자 및 무상지원, 장애인고용 관리비용지원, 장애인고용 인식개선교육지원 등), 표준사업장 설립지원, 장애인고용 장려금 지급 등과 보건복지부의 장애인자립자금대여, 장애인직업재활시설운영, 장애인생산품판매시설운영, 장애인편의시설 설치 등과의 연계지점을 파악하고 정보제공, 연계사업 등을 발굴·지원해야 함

제6절 소결

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제8조에서 고용노동부는 교육부 및 보건복지부와 연계를 명시하고 있고 동법, 제16조는 취업알선전산망 구축 등을 통한 취업알선기관 간의 연계를 명문화하고 있으며, 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제23조 및 시행령 제18조는 특수교육지원센터가 특수교육기관, 한국장애인고용공단지부 등 해당 지역의 장애인고용 관련 기관, 직업재활시설, 장애인복지관, 산업체 등 관련 기관과 협의체를 구성하도록 규정하고 있음
- 이처럼 법제상으로는 장애인직업재활정책의 관할부처 간 기능적 일원화를 통해 그 동안 제기된 서비스 중복과 단절의 한계를 극복하려는 의지를 담고 있음

- 세부적으로 직업능력개발훈련 및 취업알선, 사업주에 대한 지원은 고용노동부장관이 수행하고, 보건복지부장관은 소관 사업계획 및 예산안 수립 시 직업재활업무 전반에 대한 계획을 수립할 수 있으며 보건복지부 소관의 직업재활실시기관에 대한 직업훈련 및 취업알선 업무를 수행할 수 있도록 하였음
 - 즉, 장애인 직업재활과정에서의 직업훈련 전 단계, 즉 직업상담, 직업적성검사, 직업능력평가, 직종개발, 직업적응훈련 등과 직업훈련 사후관리 및 지원고용실시에 관하여 보건복지부장관과 고용노동부장관이 함께 업무를 수행하도록 한 것임
- 장애인공단은 부분적으로 고용센터, 장애인복지관, 장애인단체, 지자체 등과 사업파트너로 협업을 수행하고 있음
- 장애인공단이 가진 지역적 한계 극복을 위해 공단과 원거리에 거주하는 장애인에게는 지역 고용센터에 출장을 가서 상담을 하고 있으며, 장애인복지관 등과는 고용네트워크 협약을 체결하고 중증장애인 고용확대를 위한 지원고용 민간위탁사업을 수행하고 있음. 또 지방자치단체와는 채용박람회 공동개최를 통한 지자체내 일자리 창출에도 기여하고 있음
 - 현재 파악되고 있는 각 제공주체 간의 구체적인 연계사업은 장애인공단-특수학교의 워크투게더센터¹⁾, 특수학교-장애인공단의 각급 학교 내 장애인 일자리 사업, 장애인개발원-특수학교의 특수교육 - 복지 연계형 일자리 사업 등인데, 아직 연계사업의 지점이 넓지 않고, 연계사업은 1:1 양자 간 협력이 주류를 이루고 있음

1) “Work Together 센터”는 고등부 특수학교(급) 및 전공과 재학 중인 장애학생을 대상으로 진로 및 직업교육, 직업능력평가, 취업지도 및 취업알선 등을 원스톱으로 제공하는 역할을 수행함



(그림 22) 한국장애인고용공단의 워크투게더센터 흐름도

- 그러나 실제로는 부처별 상호 정보교환 및 연계가 제대로 이루어지지 않고 보건복지부(자치단체)는 장애 판정·등록 후 복지서비스를, 교육부는 장애학생 직업교육과 전공과 운영을, 고용노동부는 고용서비스를 제각기 제공함으로써 서비스의 중복과 누락이 발생하며, 의무고용률 확대 등으로 장애인 구인요청은 증가하고 있는 상황에서도 장애인 구직자가 부족한 현상이 발생함. 또한 장애인의 훈련 및 취업욕구, 직업능력 등 이력이 통합적으로 관리되지 않는 등 개인별 욕구에 기초한 장애인고용 사례관리 서비스²⁾가 거의 이루어지지 못하고 있음(박경수 외, 2012).
- 집행체계들도 마찬가지로 고용노동부 산하의 고용지원센터과 한국장애인고용공단, 보건복지부의 한국장애인개발원과 직업재활시설, 교육부 소속의 특수학교(학급) 등 서로 다른 행정부처의 소속(산하)기관 중심으로 개별적인 지원체계를 통해 서비스가 제공되고 있음

2) 사례관리는 복합적인 욕구를 가진 이용자를 대상으로 인테이크, 서비스 계획, 자원 발굴 및 연계, 서비스 조정 및 점검, 평가, 사후관리 등 일련의 과정을 수행하는 개념임

- 장애인고용 및 직업재활 서비스 지원체계의 기본과정은 접수부터 상담, 직업평가, 취업알선, 취업후 적응지도까지의 지속적인 과정을 필요로 하고 있으며, 그 특성상 서비스 제공기관의 역할 및 기능이 합리적이고 조직적으로 이루어져야 함에도 우리의 경우 제공기관 간의 연결고리가 안정적이지 못한 것이 현실임
 - 각 기관들이 수행하고 있는 역할과 제공하는 서비스들의 많은 부분이 편중되어 있고 개별적인 관리체계로 인해 대상자가 중복적으로 지원되고 있고, 이로 인해 절대적인 서비스의 양과 질이 부족한 현실 속에서 장애인의 다양한 욕구를 충족시켜주지 못하고 있는 상황임(황수정, 2006)

- 장애인고용 및 직업재활 서비스를 제공하는 대표적인 집행체계는 고용노동부-장애인공단, 보건복지부-장애인개발원, 교육부-특수교육지원센터로 상정할 수 있음
 - 이들은 각각 개별법에 의해 설치되었는데, 직업지도와 취업알선은 3개 기관 모두 직·간접적으로 수행하며, 지원고용은 장애인공단과 장애인개발원이 동시에 수행하고 있음

- 최근 들어 유사기능으로 인한 서비스의 비효율성에 대한 국가기관의 지적도 이어지고 있음. 즉 현재 장애인고용과 관련된 사업추진의 부처 간 이원화로 직업지도, 취업알선, 지원고용 등 전반적인 취업지원 사업분야에서 관련 기관들이 유사기능을 수행하면서 비효율성을 초래한다는 것이 골자임
 - 감사원(2008년) : 2007년 장애인개발원으로 이관된 ‘중증장애인 직업재활지원사업’에 대해 업무수행체계의 효율성, 법적 타당성 등을 고려하여 장애인공단이 업무를 수행하는 것이 적정하다고 지적함
 - 국회(2010년) : 장애인공단과 장애인개발원 간의 업무중복성에 대해 복지부와 고용부 간의 해결점 도출을 요구함
 - 기획재정부 경영평가 결과(2012) : 장애인공단은 장애인고용 관련 유일한 정부기관으로서 우리나라 전체의 장애인고용시장을 책임지는 기능

확대가 필요함을 강조함

<표 38> 부처별 장애인고용 및 직업재활 집행체계 비교

구분	고용노동부-한국장애인고용공단	보건복지부-한국장애인개발원	교육부-특수교육지원센터
설립목적 (법적근거)	장애인고용을 전문적으로 지원(장애인고용촉진 및 직업재활법)	장애인복지의 종합적 지원(장애인복지법)	특수교육대상자에 대한 진로 및 직업교육 방안 강구(장애인 등에 대한 특수교육법)
조직	본부 : 5실·국, 11부 5개 직업능력개발원, 18개지사, 고용개발원	본부 : 1실 6부 1센터 별도 소속기관 없음	201개 센터
인력 및 예산	정원 644명/2,743억원	정원 49명 / 224억원	특수교사 648명, 재활복지·치료교육교사 53명, 기타교사(일반/직업/이료) 52명
주요사업	(직업지도) 구직상담, 직업능력평가, 취업알선 등 직접서비스 제공이외에도 장애학생 취어지원, 취업성공패키지 등 특화된 맞춤형 고용프로그램 운영	(직업지도) 중증장애인 직업재활을 위해 공모위탁 방식으로 선정된 188개 직업재활실시기관에 대한 인건비 및 사업비지원 등 간접서비스 제공	(직업지도) 현장중심 직업교육을 위한 「특수학교 학교기업」 22개 설치
	(지원고용) 공단 직접수행(2,000명)과 전문기관을 선정하여 위탁(300명)	(지원고용) 직업재활실시기관 34개 센터에 인건비 및 사업비 지원	해당사항 없음
	(취업알선) 구직 장애인을 위한 취업알선 직접수행	(취업알선) 직업재활실시기관 66개소에 인건비 및 사업비 지원	(취업알선) 각급 학교 내 장애인 일자리 사업 지원
	(직업능력개발)장애인의 직업능력개발을 위해 5개 능력개발원을 운영하고, 공공·민간 훈련기관 지원	해당사항 없음	(직업능력개발)현장실습 위주의 직업교육 제공을 위한 「통합형직업교육 거점학교, 34개 지정
	(기능경기대회) 장애인의 기능향상을 통한 사회참여를 실현하고 범국가적 장애인고용 관심도 제고	해당사항 없음	해당사항 없음
	(고용환경개선) 사업주에게 장애인을 고용할 수 있는 고용환경 조성 지원	해당사항 없음	해당사항 없음
	(기업지원) 장애인고용을 장려하기 위한 장려금 지급, 부담금 징수, 기타 기업에 대한 종합적 지원	해당사항 없음	해당사항 없음
	해당사항 없음	(직업재활실시기관 지원) 장애인직업재활센터, 단체 등 수행기관 지원관리	해당사항 없음

- 장애인정책조정위원회(2012) : 성공적인 장애인정책을 위해서는 정부 모든 부처가 협력해야 하며 특히 '일을 통한 복지'를 실현하도록 긴밀한 연계가 필요함을 강조함
 - 대통령 지시사항(2012) : 고용과 복지의 경계가 모호한 상황들이 발생할 경우 고용에 대해서는 고용부가 우선 담당해야 할 것이라고 강조함
- 대체적인 의견과 권고는 장애인고용 및 직업재활과 관련된 서비스는 고용노동부-장애인공단으로 사업을 집중화하라는 것인데, 이 같은 현상은 장애인공단의 경험과 전문성을 바탕으로 사업수행기관에 대한 다양한 지원이 가능하고, 이를 통해 중증장애인에 대한 취업지원사업의 효과성과 전문성을 제고할 수 있으며, 장애인공단을 통해 구축된 중증장애인 고용인프라를 활용함에 따라 사업추진에 소요되는 예산의 중복투자를 방지하는 효과를 기대하는 것임
- 또한 장애인고용 서비스 지원체계를 일원화하여 체계적인 사례관리를 강화하고 효과적인 중증장애인 고용확대를 도모할 것을 기대하기 때문임
- 실제 장애인공단의 취업알선 사업에 대한 분석결과 고용센터나 유사기관의 알선취업에 비해 취업률 등 지표에서 질적인 효과성이 높게 나타난 측면도 이와 같은 주장을 뒷받침함
- 장애인공단의 알선취업자 수와 취업률은 타 기관에 비해 상대적으로 우월하며, 장애인 중에서 특히 취약계층인 중증, 여성장애인의 고용의 경우에도 타 기관에 비해 2-4배 정도의 높은 성과를 나타내고 있음

<표 39> 취업알선 사업에 대한 기관별 비교

(단위: 명, %, 건수, 기준연도 2011)

주요평가지표	공단알선취업	고용센터 워크넷취업	직업재활수행 기관 알선취업
취업자 수(명)	1,1409	7,456	2,418
취업률	47.80	20.50	30.60
중증장애인 취업자수(3개년)	13,433	7,623	5,709
여성장애인 취업자수(3개년)	3,549	1,653	863
구직상담건수 평균(3개년)	0.96	0.11	0.74
취업알선횟수 평균(3개년)	1.2	0.04	1.2

자료: 장애인공단 내부자료

- 그러나 지원체계 간의 물리적 통합은 각 부처별로 민감한 사항이며, 상위 부처의 역할분담과 다양한 이해관계자의 입장을 고려해 볼 때 여러 가지 걸림돌이 상존하므로 현시점에서는 물리적 통합보다는 기능적 통합을 우선 고려할 필요가 있으며 이는 서비스 진입과 조정의 단계에서부터 출발할 수 있을 것임
 - 지금의 서비스의 진입 및 조정단계를 생각해 보면, 서비스를 희망하는 장애인이 여러 유형의 서비스기관을 최소 한 개소 이상 방문하거나 또는 지역을 이동하며 동일기관을 방문하는 경우가 비일비재함
 - 이는 구직장애인이 다양한 진입창구를 가짐으로서 많은 기관을 접할 수 있는 장점보다는 초기접근에서부터의 혼란과 함께 각 기관에서 제공하는 서비스가 제한적이면서 중복적으로 제공되고 있다는 것이 문제임

- 결국 일을 원하는 장애인이 일원화된 진입창구를 통해 접수단계를 거치면서 직업적 장애정도와 욕구에 대한 정확한 평가와 함께 적절한 서비스기관으로 의뢰되어 필요한 서비스를 제공받고, 원하는 직업 또는 기술을 습득할 수 있도록 연계하는 모형이 새롭게 마련되어야함
 - 장애인고용을 위한 기관 간의 연계는 장애인의 등록단계부터 체계가 갖추어져야 하는데, 현재 장애인등록관정을 담당하고 있는 국민연금공

단에서는 의학적 장애상태와 정도를 판정하고 그 밖에 복지, 교육, 노동에 대한 욕구를 사정하고 있으나 전문성과 공적 권한의 문제 등으로 이용자를 복지나 교육, 고용영역의 적합한 서비스 체계로 직접 연계(의뢰)하는데 한계가 있으므로, 연금공단에서 장애판정시 취업욕구가 있는 장애인은 필히 고용지원체계로 의뢰하는 공식적 루트가 별도로 마련되어야 함. 이는 지방정부의 장애인고용 및 직업재활 서비스의 책임성을 제고하는 효과와 동시에 중앙과 지방의 새로운 연계체계를 공식적으로 구축하는 의미도 내포하고 있는 것임

- 고용지원체계로의 진입 첫 관문에서는 전문적인 상담을 통해 직업을 원하는 장애인의 기본적인 자료수집과 일 할 수 있는 능력과 욕구를 명확히 측정할 수 있도록 전문적인 직업능력평가를 통해 직업적 장애정도를 파악하는 기능을 1차적으로 수행해야 함
- 그리고 상담과 직업능력평가를 통해 장애인이 제공받을 수 있는 서비스와 제공 가능한 기관의 정보를 공유함과 동시에 고용서비스를 필요로 하는 장애인에게 적절한 고용서비스기관으로 의뢰해줄 수 있는 매칭시스템을 구조화해야 함
- 이를 위해서는 기본적으로 새로운 전문화된 지원체계가 설치되어야 하며, 지원체계에는 정보 통합시스템을 구축하여 장애인과 서비스기관에 대한 자원과 정보를 모두 공유할 수 있도록 해야 함

○ 새로운 모델의 지원체계는 재가장애인과 더불어 특수교육대상 학생(전공과 재학생 포함)들을 포괄하여 사례관리를 통해 지속적으로 서비스를 제공하는 동시에 모니터링을 통해 당사자의 욕구에 기초한 맞춤형 서비스 체계를 지향해야만 함

- 새로운 지원체계의 핵심 축은 장애인고용 사례관리(전문직업상담, 심화된 직업능력평가, 서비스 의뢰, 모니터링 등), 관련기관 간 네트워크 구축, 장애인고용차별 예방 및 모니터링 등으로 그 역할을 상징할 수 있으며, 장애인고용체계로 유입된 모든 장애인의 고용 및 직업재활을 위한 컨트롤 타워의 역할을 수행할 수 있도록 역할과 권한을 부여할 필요가 있음

제4장 외국의 장애인고용 지원체계 분석

제1절 영국³⁾

1. 장애인고용정책의 변화

- 복지지출의 증가의 주요원인으로 한부모나 장애인과 같이 급여에 의존하는 근로연령층(16~64세)의 증가로 파악함. 이들의 고용증가를 복지개혁의 주요 목표로 삼음. 이를 위해 근로연계복지 혹은 활성화(activation) 정책을 도입하여 단순히 소득 대체적 현금급여를 지급하는 대신 직업훈련이나 구직과 같은 근로와 연계되는 급여형태로 전환됨.
- 기존 영국의 장애인고용은 1944년 장애인고용법을 기반으로 하고 있는데, 이는 영국장애인고용정책은 “대부분의 장애인은 비장애인과 마찬가지로 생산적인 일을 하는 것이 가능하다”는 전제에서 출발하고 있음. 그리고 동법의 기본적인 세 가지 전략은 첫째, 사용자들이 최소 3%의 근로자를 등록 장애인으로 고용토록 강제하는 장애인고용할당제⁴⁾, 둘째, 일반고용이 불가능한 장애인에 대한 보호고용제⁵⁾, 셋째, 장애인의 고용전망을 향상시키기 위한 훈련 및 재활의 기회제공임.
- 노동당정권 출범이후, 차별에 대응하여 장애인을 보호하고 고용으로의 접근을 촉진하기 위해 장애인차별법(DDA), 최저임금법을 도입함으로써 미숙련과 저임금 직종에 종사하는 장애인들의 급여를 지원하였음. 또한, 저소

3) 영국의 장애인고용정책은 강욱모(2007), 김문근 외(2011)을 요약 및 수정한 것임을 밝힘.

4) 의무고용대상사업은 20인 이상 근로자가 있는 기업으로 한정하고 중앙정부부처들과 국민보건서비스와 같은 다른 정부조직들은 적용제외임. 사용자는 일시적으로 장애인을 고용하려고 해도 적합한 등록 장애인이 없다는 이유로 6개월간 예외를 인정받을 수 있으며, 사용자가 할당된 인원보다 적게 고용했다는 사실만으로 법에 저촉되지 않음. 다만 새로이 빈자리를 채우려고 하는 경우, 등록 장애인으로 충원하지 않을 경우에 한해서만 500파운드까지 벌금과 3개월까지 구속될 수 있는 법적 조치를 마련했음. 그 결과, 1965년에 약 53%의 사용자가 3%의 기준율을 준수했지만 1986년에 이르러 약 27%의 사용자만 의무고용률을 충족함. 그리고 동법은 1995년 장애인차별법(DDA) 제정 후, 법적 의미를 상실하게 되었음.

5) 보호고용은 정부가 설립하였지만 비정부조직의 지위를 가지고 있는 렘플로이(Remploy)가 운영하는 공장, 지방정부가 설치한 작업장, 그리고 자선조직들이 운영하는 작업장을 통해서 제공됨.

특 근로 장애인에 대한 인센티브를 제공하기 위해 장애인세금공제제도를 도입하였고 적극적 노동시장 프로그램으로 장애인을 위한 뉴딜을 도입(2001년 7월)하였음. 그리고 근로경로프로그램(Pathway to Work Program) 근로접근제도(Access to Work), 근로준비제도(Work to Preparation), 근로조치제도(WorkStep), 근로출범제도(Job Introduction) 등을 통해 장애인고용정책을 강화하였고, 2002년 사회복지급여와 고용서비스를 통합하여 노동시장 프로그램의 효율성을 개선하기 위해 기존의 급여기관과 고용서비스를 통합한 Jobcentre Plus Offices 설립.

2. 장애인고용지원 기관 및 프로그램

1) 전달체계 개편 및 역할

(1) 개편

- 중앙조직으로 노동연금부⁶⁾(Department of work and Pension)을 신설함. 노동연금부는 소득지원과 고용서비스를 동시에 지원하는 중앙조직이며, 노동연금부 산하 복지고용국(Jobcentre Plus)은 장애인만을 대상으로 하지는 않고, 장애인을 포함한 근로연령층 전체를 대상으로 고용서비스뿐만 아니라 일반적인 사회보장급여도 담당함⁷⁾.
- 지역단위 조직으로 구직센터(Jobcentre Plus Offices)가 있는 데 동 센터는 지방정부에 소속된 조직은 아니며 노동연금부에 직속된 조직으로 2002년에 설립되었음. 이는 소득보장급여 심사 및 관리업무와 고용업무를 통합한 조직으로 노동중심의 복지급여를 제공하기 위한 목적으로 이전의 Jobcentre와 Social Security Offices를 통합한 것임.

6) 이전, 사회보장부의 고용서비스청(Employment Service)와 교육노동부(Department of Education and Employment)의 고용업무를 통합한 것임.

7) 한편, 노동연금부 산하 장애인복지국(Disability and Carers Services)에서 장애로 인한 추가비용 보전급여의 수급자격 심사 및 관리를 담당하고 있으며, 사회서비스는 별도의 보건부(Department of Health)에서 담당함.

(2) 지역 구직센터(Jobcentre Plus Offices)의 역할

① 조직 목표

- 조직의 목표는 빈곤대처, 실업 감소이며 노동을 복지의 최선의 상태로 보며 노동활동을 진작시키는 데 중요한 의미를 둬. 또한 노동연령층의 사람들 가운데 실업상태에 있거나 경제활동에서 위축되어 있는 사람들이 노동시장에 진입하도록 하거나 현재의 일을 보다 능동적으로 수행해 갈 수 있도록 하며, 다른 한편으로는 직업이 없는 사람들의 경우에는 적절한 도움과 지원을 제공함.

② 운영현황

- 2005년 기준으로 전국에 1,100개소 설치되었고 약 80,000명의 직원이 근무하고 있음(1 기관 당 약 72명 근무). 하루에 기업주들로부터 매일 13,000건의 구인신청을 접수받고, 매일 36,000명의 구직자를 상담하며 매일 4,700명을 신규로 직장에 진입시키고 있음.

③ 서비스

- 노동연령에 속하는 사람들을 위한 통합적인 서비스를 제공함. 이 조직은 모든 사람들이 거주 장소, 인종, 연령, 가족 내 지위 등에 관계없이 고용 기회에 접근할 수 있도록 하며 이를 위해 다음과 같은 서비스를 제공함. 첫째, 일하는 상황으로 자연스럽게 전환할 수 있도록 도움. 둘째, 가구원 중 일하는 사람이 한 명도 없는 가구 수를 줄임. 셋째, 직장생활로 복귀하는 데 장애를 경험하고 있는 사람들에게 적절한 지원을 제공함. 넷째, 사무소는 모든 사람들에게 접근가능하면서 전문적이고 지지적인 서비스를 제공함. 다섯째, 이용자들이 자신들의 욕구에 가장 부합하는 방법으로 사무소와 접촉할 수 있도록 하며 직접 대면 상담이 원활히 이루어질 수 있도록 함. 마지막으로, 사회보장급여의 문화를 권리와 책임에 기초한 새

로운 접근으로 변화시킴.

- 이와 같은 센터에서 근무하는 인력은 Personal Advisor(PA), Disability Employment Advisors(DEAS), Access to, Work Advisors(AWAs), 이상 크게 세 가지 유형으로 구분되며 각각의 구체적인 역할은 다음의 <표 40>과 같음.

<표 40> Jobcentre Plus Offices 인력유형 및 역할

인력 유형	역할
Personal Advisor(PA)	장애가 있더라도 장애로 인한 직업상의 어려움이 없다면 장애가 없는 사람들과 마찬가지로 PA로부터 필요한 도움을 받을 수 있음(비장애인 지원과 동일)
Disability Employment Advisors(DEAS) : 장애인고용 관련 핵심적인 역할담당	<ul style="list-style-type: none"> - 장애로 인해 직업을 찾거나 유지하는 데 어려움이 있는 경우에 다음과 같은 서비스 제공함. - Employment Assessment: 장애나 건강상태가 원하는 직업수행이나 직업훈련에 미치는 영향을 파악함. - period of Work Preparation 의뢰, job introduction Scheme에 관련된 정보제공, WorkStep에 대한 정보제공 - Disability Symbol에 관한 정보제공: 고용주들이 장애인의 고용, 훈련, 직장유지, 경력개발 등에 관한 열의를 표현하고 싶은 경우에 기업에 장애표시를 부착할 수 있도록 하는 제도임. - 장애인을 위한 뉴딜에 관한 구체적인 사항들을 안내함.
Access to Work Advisors (AWAs)	장애로 인해 직업에 접근하는 데 어려움이 있는 대상자들에게 Access to Work Program에 대한 깊이 있는 정보를 제공함 (Access to Work이 필요한 지에 대한 사정과 장애에 관련하여 추가적인 고용비용에 대해서 Jobcentre Plus Offices를 통해 지원받을 수 있는 각종 제도의 내용들을 안내함)

2) 고용활성화 프로그램

(1) 근로접근제도(Access to Work)

- 주요대상자는 장애인(최소 12개월 이상은 장애가 지속되어야 함), 사용자와의 구직면담에서 지원이 필요하다고 인정되는 자, 시작할 일자리가 있거나 혹은 사용자 혹은 자영업자이든지 간에 일자리가 있는 자, 비장애인 동료들과 보다 균등한 기반에서 일하기 위해 진전을 위한 지원이 필요하거나 혹은 근로를 취하는 자임.
- 주요지원내용은 청각장애인을 위한 의사소통서비스지원, 시각장애인을 위한 시간제 판독서비스지원, 작업수행 시 필요한 실제적 지원, 개인적 요구에 따른 기존 기계의 개조 등 장비 지원 및 경사로 설치, 특별화장실 설치를 위한 가옥개조 또는 작업환경개조 지원, 교통요금보조를 통한 출퇴근 지원서비스 등임.
- 일을 시작하려는 장애인에게 우선권이 주어지나 일을 하고 있는 장애인을 위해서도 제공되며, 사용자는 이 제도에 대한 금전적 부담은 없음. 장애인 한명 당 최고 5년 동안 21,000파운드를 지원할 수 있음.

(2) 근로준비제도(Work to Preparation)

- 장애인들의 자신감 고취와 근로에 적합한 기술개발을 위해 상이한 근로 환경에서 일자리를 제공함으로써 근로에 대한 적용가능성을 제고하기 위한 제도임.
- 대상자는 일자리로 되돌아오기를 원하는 건강문제 혹은 장애를 가진 사람들과 이미 일자리를 가지고 있으나 장애로 인해 그들의 직장을 잃을 위험이 있는 사람들인데, 자격을 가지려면 무능력 급여 혹은 장애인생계수당과 같은 주요 장애급여 수혜를 받고 있는 사람이어야 함.

(3) 근로조치제도(WorkStep)

- 일자리를 발견하고 이를 유지하는 데 보다 복잡한 장벽들을 가지고 있는 장애인들에게 일자리를 제공하고 이를 유지할 수 있도록 맞춤형 지원을 제공하기 위한 제도로써 이전의 보호고용제도가 바뀐 것임.
- 대상자는 무능력급여를 수혜하고 있는 사람 혹은 최근에 무능력급여에서 구직자 수당으로 이동한 사람, 이전에 지원고용에서 일반고용으로 전환되었으나 다시 지원고용으로 되돌아올 필요가 있는 사람, 그리고 현재 일을 하고 있으나 장애로 인해 직장을 잃을 위험이 있는 사람 등이며, 주당 16시간 혹은 그 이상 일을 할 수 있어야 함.
- 본 제도는 고용과 관련한 훈련이 일에 대한 자신감을 고취하여 일을 할 수 있는 준비를 갖추게 할 뿐만 아니라 고용되었을 때 지속적으로 일을 할 수 있게 한다는 전제에서 장애인의 직업훈련에 특히 많은 관심을 가지고 있음.
- 예로서, 근로조치제도 제공자 중에서 가장 큰 규모가 램플로이인데, 최소한 근로시간의 5%를 훈련과 학습활동에 전념하도록 하고 있고, 이를 위해 램플로이 공장 내에 학습장을 설치하였음. 2006년 현재 램플로이는 83개 공장, 11개 램플로이 인터워크 등의 영역들에서 약 9000명을 고용시키고 있음. 특히 인터워크는 지원고용에서 일반고용으로의 전이를 활성화시키기 위해 1988년에 설립되었는데, 각 사업장에서 일정 수준의 기술을 축적한 장애인들이 원하는 바에 따라 램플로이 내의 사업장에 근무하지 않더라도 영국의 어느 사업장에서나 일할 수 있도록 하는 제도임. 뿐만 아니라 인터워크는 장애인들에게 조언, 훈련, 고용기회와 관련한 맞춤형 서비스를 제공하는 한편 사용자들에게도 장애근로자의 고용과 고용유지와 관련된 문제들에 대한 조언을 제공하고 있음.

(4) 근로출범제도(Job Introduction Scheme)

- 장애인 구직자의 고용비용을 보조하기 위한 보조금을 사용자에게 지급하는 제도로써, 보조금은 6개월 이상 계속 근무하는 것을 전제로 고용된 첫 6주간 주당 74파운드가 지급되며, 다만 구직센터 내 DEAs와의 합의에 따라 예외적으로 13주까지 지급될 수 있음.
- 자격을 가지려면 막 일을 시작하려고 해야 하며 그들이 장애로 인해 직업을 관리할 수 있는 능력에 진심으로 우려나는 관심을 가져야 함. 직업은 풀타임 혹은 파트타임이 될 수 있으나, 다만 정부기관 혹은 부처, 근로조치제도나 뉴딜보조금이 지급되는 뉴딜사업을 위해서는 사용될 수 없음. 2005년 현재 참가자는 2000명이며, 정부예산은 90만 파운드임.

(5) 근로경로프로그램(Pathway to Work Program)

- 무능력급여 수혜자가 근로로 되돌아가는 데 따른 장벽을 극복하는 것을 돕기 위한 새로운 시도로서, 2003년 3개의 구직센터에서 시범사업으로 출발하였음.
- 이 제도의 일환으로 실시되고 있는 조건관리프로그램(Condition Management Program)은 참가자들의 이해를 돕고 그들의 건강상태 혹은 장애를 보다 잘 관리하는 것을 돕기 위해 구상되었음. 이는 근로로 이동하는 데 그들의 자신감을 구축하는 것을 돕는 중요한 역할을 수행하고 있음.

제2절 독일

1. 장애인 고용정책의 변화

- 독일의 경우 장애인정책의 기본 이념은 궁극의 원리(Finalitätprinzip), 정상화의 원리(Normalisierungsprinzip), 출발기회 평등의 원리(Startchancen gleichheit) 등으로 요약할 수 있음(Rendenbach, 1990). 궁극의 원리는 장

애의 원인이나 유형에 상관없이 정책대상이 되어야 한다는 것이며, 정상화의 원리는 장애인이 능력을 최대한 개발할 수 있도록 장애인 개인의 욕구에 적절한 처우, 교육, 훈련을 포함하여 다른 모든 시민에게 주어지는 것과 동일한 조건을 제공해야 한다는 것이고, 출발기회평등의 원리는 기회의 균등은 장애인으로서의 삶을 시작하는 출발점 그 자체에서부터 요구되는 것임

- 독일의 장애인 고용정책은 우리나라와 유사한 할당고용제도를 근간으로 하고 있음. 이 제도는 2001년 제정된 「사회법전 제9권」에 규정되어 있는데, 「사회법전 제9권」은 두 개의 장으로 구성되어 있으며, 제1장(일반)은 장애인과 장애위험에 직면한 사람과 관련된 제반 규정을 담고 있고, 제2장은 중증장애인의 고용에 관한 규정을 담고 있음.
- 독일에서 고용의무제를 체계적으로 시행하기 시작한 것은 1919년부터이며, 현재 상시근로자 20명 이상의 모든 민간 및 공공부문 고용주에게 6%의 의무고용률이 부과되고 있음.
- 고용의무제의 정책대상은 중증장애인인데, 독일에서 ‘장애가 있는 사람’이란 신체적 기능, 정신적 능력 또는 심적 건강이 6개월 이상 그 연령에 전형적인 상태와는 차이가 상당하고 사회에서의 생활참여에 지장이 있는 사람을 의미하며, 중증장애인(Schwerbehinderte Menschen)은 장애 정도가 50이상인 장애인으로서 담당기관(부양사무소, Versorgungsamt)에 의하여 인정을 받은 사람으로 규정됨(「사회법전 제9권」 제2조).
- 또한, 고용의무제의 적용대상으로 ‘준중증장애인’(Gleichgestellte)을 인정하고 있는데, 준중증장애인이란 장애정도가 30이상 50미만인 장애인 중에서 장애로 인하여 노동시장에서 일자리를 구하거나 유지할 수 없는 경우 중증장애인에 준하는 자격을 가질 수 있도록 노동사무소(Arbeitsamt)의 인정을 받은 사람을 의미함.

<표 41> 독일의 장애 판정

구 분	중증장애인	준중증장애인
판정담당기관	부양사무소 (Versorgungsamt)	노동사무소(Arbeitsamt)
장애정도	장애정도 50 이상	장애정도 30이상~50미만 중 장애로 인하여 노동시장에서 일자리를 구하거나 유지할 수 없는 경우
장애인정 기준	주로 의학적 판단	의학적 판단 + 직업재활적 접근

○ 중증장애인의 경우 고용의무제에서 복수(複數)산정(Mehrfachrechnung)제도를 운영하고 있는데, 중증장애인 가운데 근로행위가 어려운 장애정도가 더욱 중(重)한 중증장애인 1명을 고용할 경우, 중증장애인 2명 혹은 최대 3명 고용한 것으로 인정해 주고 있음.

○ 독일 연방통계청에 따르면 중증장애인은 2009년말 기준 총 7,101,682명이며, 그 중 남성이 51.5%(3,658,107명)를 차지하며, 여성은 48.5%인 3,443,575명으로 나타남.

<표 42> 독일의 연도별 중증장애인 변화 추이 (단위 : 명)

구 분	1997년	1999년	2001년	2003년	2005년	2007년	2009년
전 체	6,621,157	6,633,466	6,711,797	6,638,892	6,765,355	6,918,172	7,101,682
15세 미만	126,347	127,431	127,161	123,985	120,213	120,227	123,319
15~24세	128,186	132,596	138,987	146,680	153,064	157,075	160,405
25~34세	268,036	247,819	227,247	210,406	200,061	200,510	210,081
35~44세	415,801	442,721	464,455	476,492	468,581	447,270	417,603
45~54세	661,851	665,975	734,219	770,516	794,660	826,264	874,509
55~64세	1,632,117	1,611,454	1,552,336	1,485,261	1,424,805	1,410,756	1,452,236
65세 이상	3,388,819	3,405,470	3,467,392	3,425,552	3,603,971	3,756,070	3,863,529

출처: Statistisches Bundesamt (2012), Schwerbehinderte Menschen.

2. 장애인 고용지원 기관

- 독일에서는 장애인의 취업알선 업무를 별도의 전달체계가 아닌 일반 노동사무소(Arbeitsamt)에서 담당하고 있으며, 장애인 고용과 관련하여 중요한 역할을 수행하는 대표적인 기관으로 연방노동공단(Bundesagentur für Arbeit)과 통합사무소(Integrationsamt)가 있음.
- 연방노동공단은 직업상담, 직업알선, 직업훈련 촉진, 고용 창출, 실업수당 및 실업부조 등 고용과 관련된 전반적인 업무를 수행하며, 장애인과 관련된 업무는 중증장애인에 대한 직업자문, 훈련알선, 취업알선, 고용주 자문 및 지원, 준중증장애인 인정 및 취소, 고용주의 중증장애인 고용의 무 이행 여부 감독, 장애인작업장 선정 및 취소 등임.
- 연방노동공단은 각 주(州)별로 주노동사무소를 설치·운영하고 있는데, 총 10개의 주노동사무소(16개의 주로 구성된 연방국가이나 작은 주의 경우 몇 개의 주를 묶어 1개의 주노동사무소를 설치하여 운영), 176개의 지역 사무소 및 610개의 사무소가 설치되어 있음
- 연방노동공단과 더불어 장애인고용과 관련하여 가장 중요한 역할을 수행기관이 통합사무소인데, 통합사무소는 전적으로 중증장애인 고용과 관련한 업무만을 전담하는 국방부 직할부대 및 기관임.
- 통합사무소는 부담금을 징수·배분하고 해고보호 업무를 담당하며 고용주와 장애인에 대한 각종 지원 업무 등을 수행하며, 중증장애인들의 근로생활에 보완적인 지원들을 위해 금전적 지원을 하고, 중증장애인에 대해 일자리 창출·확대를 위한 지원, 자영업 지원, 직업능력 향상을 위한 지원 등의 업무를 수행함

〈표 43〉 노동사무소 및 통합사무소 주요 기능

노동사무소(Arbeitsamt)	통합사무소(Integrationsamt)(24개소)
<p>📁 우리나라 고용센터와 유사 기능</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 직업상담, 직업알선, 직업훈련 촉진, 고용창출 조치, 실업수당 및 실업부조 등 전반적인 고용 업무 ▪ 사업주에 대한 장애인 고용 자문 ▪ 장애인의무고용제 시행에 있어서 사업주의 이행 여부 감독 ▪ 장애인작업장 선정 및 취소 ▪ 통합전문가(서비스)의 선정 및 재정적 지원 등 	<p>📁 우리나라 장애인고용공단과 유사</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 장애인의무고용제 시행에 있어 고용 부담금 징수·배분 ▪ 중증장애인에 대한 해고보호 업무 ▪ 사업주의 장애인 고용 지원 업무 (장애인 친화적 작업환경 개선을 위한 시설·장비 개조 비용 등) ▪ 자영업, 보조공학기기 및 주거지원 ▪ 직업능력 향상을 위한 각종 지원 ▪ 통합기업(표준사업장과 유사) 지원 <p>※ 장애인 취업알선 업무는 원칙적으로 수행하지 않으나 고용사무소에서 의뢰한 중증장애인에 한하여 수행</p>

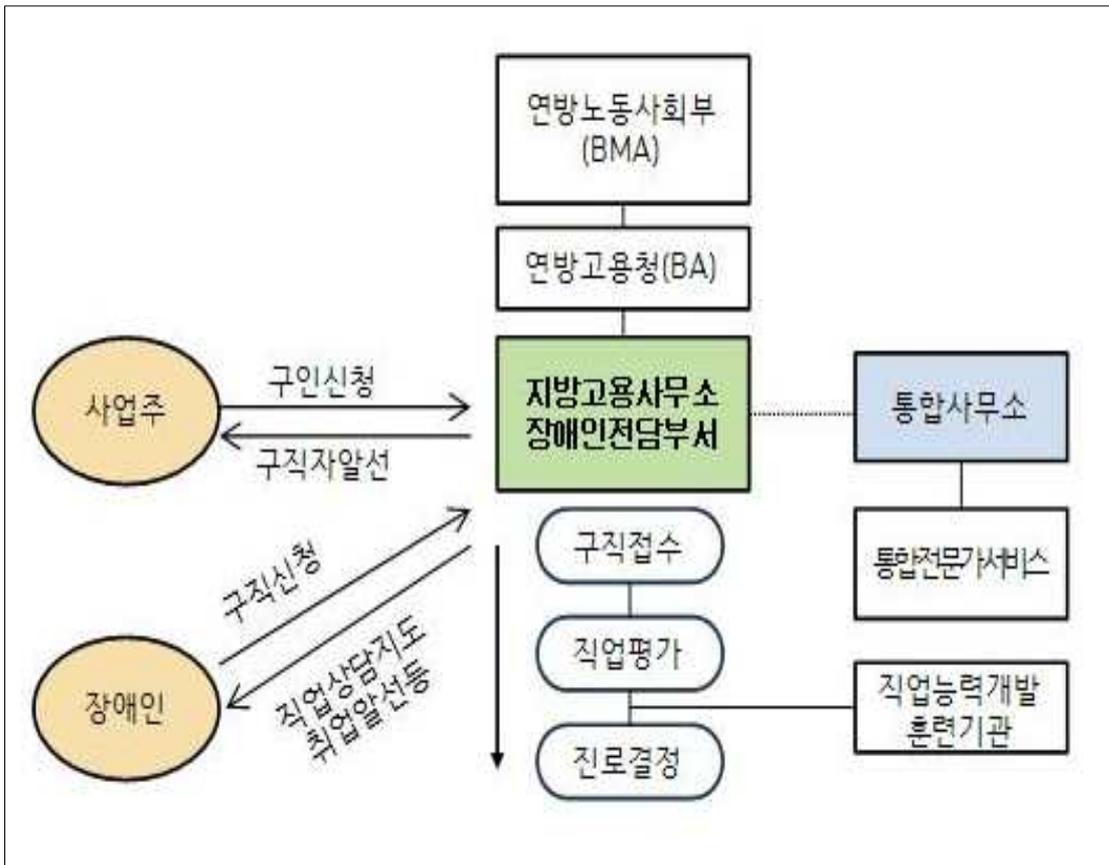
□ 노동사무소와 통합사무소(Integrationsamt)의 다양한 노력에도 불구하고 중증장애인 가운데 일부는 취업에 어려움이 있는데, 이런 문제를 해결하기 위해 통합전문가(Integrationsfachdienst, 이하 IFD) 제도를 도입하여 운영하고 있는데, 전국적으로 236개의 IFD 조직에서 1,364명의 전문상담가들이 활동 중임(<http://www.integrationsaemter.de>)

○ IFD는 통합사무소, 연방노동공단 혹은 재활수행기관의 위임을 받아 중증장애인 고용 촉진을 위해 제공되는 제3의 서비스이며, 장애인 졸업생·구직자·근로자, 장애인작업장에서 종사하고 있는 장애인 그리고 장애인을 고용하고 있거나 고용하려는 고용주를 위해 활동함

○ IFD의 주요 업무는 장애인 구직자의 능력을 평가·사정, 취업 장애인에 대한 사후지도, 위기 시 개입, 각종 상담 및 자문, 일반 노동시장에서 장애인을 위한 적합한 일자리 개발, 장애 학생 및 졸업생에 대한 자문과 부모 상담, 고용주 및 동료근로자에 대한 상담과 교육 등임

- 장애인의 능력개발을 위해 별도의 직업훈련기관을 운영하고 있는데, 청소년장애인들을 위한 직업훈련원인 ‘직업교육원’(Berufsbildungswerk), 성인장애인을 위한 ‘직업촉진원’(Berufsförderungswerk), 연령 구분 없이 직업훈련을 하며 동시에 취업의 기회를 제공하는 ‘장애인작업장’(Werkstatt für behinderte Menschen)이 대표적인 기관임

〈표 44〉 독일의 장애인고용서비스 전달 체계



3. 장애인 관련 기관의 연계

- 독일은 (중증)장애인 고용 증진을 위해 크고 작은 프로젝트 수행을 통해 매우 의미 있는 성과를 거두고 있으며, 대표적인 범국가적 프로젝트로 ‘중증장애인 직업통합’(Berufliche Integration Schwerbehinderter)이 있음. ‘중증장애인 직업통합’ 프로젝트는 민관기관이 함께 협력하여 수행했는데, 독일경영자연합체, 독일수공업중앙회, 독일노조연맹, 의료·직업재

활수행기관, 각 주 및 통합사무소, 주요 장애인단체들이 참여했음.

- 주요 실천목표는 장애인고용에 대한 사업주들의 노력을 통한 장애인고용률 향상, 기업의 장애인에 대한 교육 및 훈련기회 확대, 공공부문의 선도적 역할 강화, 법정 의무고용률 달성 등임
- 한편, 「사회법전 제9권」에는 재활주체의 협력에 대해 규정하고 있음. 재활주체는 의료보험기관, 연방노동기관, 사고보험기관, 연금보험기관 전쟁희생부양 및 구제기관, 사회복지조기관 등임(제6조).
- 재활주체는 급부에 관여하는 재활주체 상호간의 협의 그리고 급부권자의 동의를 통해 개인적인 필요에 따라 지급이 가능할 것으로 예상되는 급부를 그 기능과 관련하여 확정하고 이를 서면으로 작성하고, 급부들이 상호 이음새 없이 연결되도록 하는 데 책임이 있음(제10조).
- 급부는 재활의 경과에 적합하게 이루어지고, 개별적인 특수성을 고려하여 급부권자로 하여금 사회생활에의 광범위한 참여가 지속적, 효과적, 경제적 그리고 영속적으로 가능하도록 함.
- 개별적인 요구가 있는 경우 연방노동기관 등의 관할 재활주체는 의학적인 재활을 위한 급부의 개시, 그 시행, 급부의 종료와 동시에, 근로생활에의 참여를 위한 적절한 급부를 통하여 장애인 또는 장애의 위험이 있는 자의 생계능력이 유지, 개선될 수 있는지의 여부를 심사함(제11조)
- 또한, 재활주체들의 협력에 대해 규정하고 있는데, 재활주체와 그 단체는 장애인의 사회참여를 위한 업무의 공동수행을 위하여 지역협의회를 구성하여야 하며(제12조), 재활주체는 협력을 보장하기 위하여 공동추천을 합의함(제13조).

제3절 일본

1. 장애인 고용정책의 변화

- 일본의 장애유형은 크게 신체장애, 지적장애, 정신장애 3가지로 분류되며, 신체장애인이 366만 3천명, 지적장애인이 54만 7천명, 정신장애인이 320만 1천명 정도이고, 이를 장애인출현율로 보면 신체장애인이 2.9%, 지적장애인이 0.4%, 정신장애인이 2.5% 정도여서 전체 국민의 약 6%를 장애인으로 추정하고 있음(일본 내각부, 2013)
- 일본은 우리나라의 ‘장애인정책발전 5개년 계획’과 유사한 ‘장애인 기본계획’을 마련하여 운영하고 있으며, 현재 제3차 계획(2013~2017년)이 2013년 9월에 확정되었는데, 이 계획은 「장애인기본법」 제11조제1항에 따라 장애인의 자립 및 사회참가 지원 등을 위한 정책을 종합적이고 계획적으로 추진하기 위해 마련된 것임.
- 또한, 우리나라의 ‘장애인고용촉진 5개년 계획’과 유사한 ‘장애인 고용 대책 기본 방침(2009~2012년)’ 정하여 운영하였고, 현재 차기 계획을 수립 중에 있음.
- 현행 방침은 크게 ①직업재활 조치의 종합적이고 효과적인 실시를 도모하기 위해 마련된 시책의 기본이 되는 사항, ②사업주가 해야 할 고용관리에 대한 지침이 되어야 할 사항, ③장애인 고용촉진 및 그 직업의 안정을 도모하기 위해 강구하고자 하는 시책의 기본이 되는 사항으로 구분되어 있음.
- 일본의 경우 최근 들어 장애인의 취업의욕이 높아지고 있는 반면, 장애의 중증화나 장애인의 고령화가 진전되어 있어 발달장애, 난치병 등의 만성질환, 고도의 뇌기능 장애 등 장애가 다양화 되고 있고, 장애인과 사업주의 직업재활에 대한 수요도 다양화, 복잡화 되고 있음. 이러한 가운데

복지, 보건·의료, 교육 등 관계기관과 협력하여 장애유형과 정도에 따라 직업재활 조치를 종합적이고 효과적으로 실시하고, 장애인의 직업적 자립에 중점을 둔 시책을 도모하고 있음.

- 일본은 총리실 산하에 장애인시책추진본부를 설치하여 장애인 제도와 관련하여 개혁을 추진하고 있음. 장애인시책추진본부의 역할은 장애인 권리에 관한 조약 체결을 위해 필요한 국내법 정비를 시작으로 일본 장애인과 관련된 제도를 집중적으로 개혁하고 관계 행정기관 상호간의 밀접한 연계를 확보하면서 장애인 시책을 종합적이며 효과적인 추진을 꾀하는 것임.
- 제도 개혁의 일환으로 2012년에 「장애인자립지원법」을 「장애인의 일상생활 및 사회생활을 종합적으로 지원하기 위한 법률」(이하 ‘장애인종합복지법’이라 함)으로 전면 개정하였고, 2013년에는 「장애를 이유로 한 차별해소의 추진에 관한 법률」(이하 ‘장애인차별금지법’이라 함)을 제정함.
- 「장애인차별금지법」은 장애를 이유로 한 차별의 해소에 관한 기본적인 사항과 국가행정기관, 지방공공단체, 민간사업자 등의 장애를 이유로 하는 차별을 해소하기 위한 조치 등에 대해 규정하고 있는데, 2016년 4월 1일부터 시행될 예정임.
- 일본의 장애인 고용정책은 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」(이하 장애인고용촉진법)에 의한 고용률제도, 장애인고용조정금, 장애인고용납부금을 기틀로 전개되어 왔음.
- 「장애인고용촉진법」 제1조에서 목적을 “장애인은 능력에 적합한 직업생활을 통해서 자립을 촉진하기 위한 조치를 종합적으로 실시하며 이를 통해 장애인의 직업적 안정을 꾀하도록 한다”로 밝히고 있음.

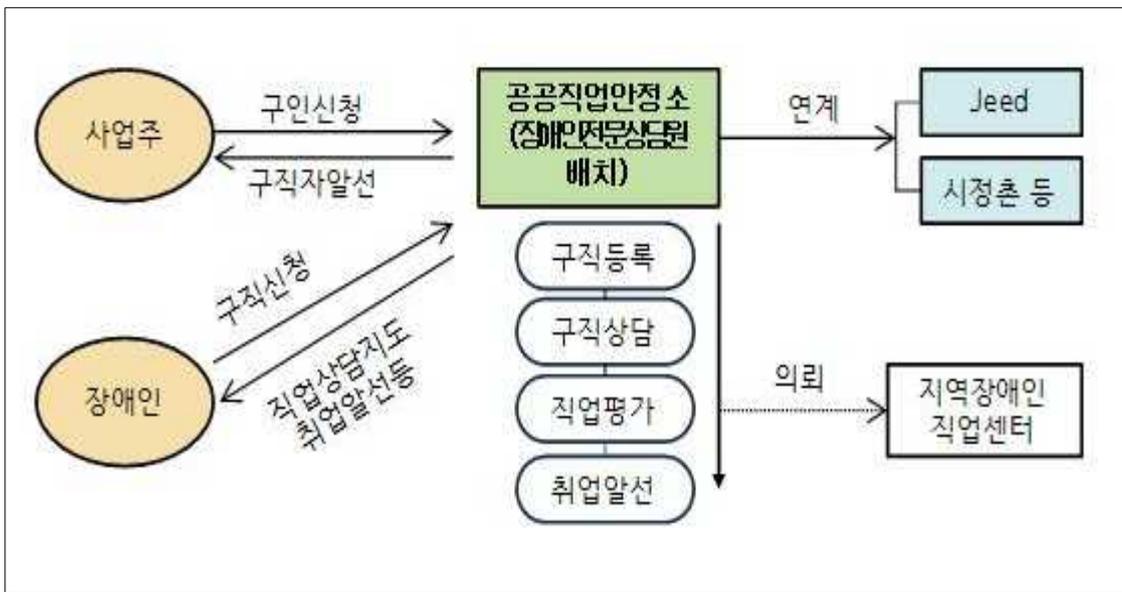
- 일본의 장애인 법정 의무고용률은 민간의 경우 1.8%로 상시근로자가 56명 이상인 기업은 1명의 장애인을 고용하는 것이 의무로 되어 있는데, 이 법정 의무고용률은 「장애인고용촉진법」 제43조제2항에 기초하여 5년마다 근로자와 실업자의 총수에 대한 신체장애인 또는 지적장애인인 근로자와 실업자의 총수 비율의 추이를 감안하여 시행령에서 정하게 되어 있음.
- 최근 「장애인고용촉진법 시행령」을 개정하여 2013년 4월 1일 이후부터 법정고용률이 56인 이상 민간기업 1.8%에서 50명 이상 민간기업 2.0%로 고용률을 상향시킴. 아울러 국가와 지방공공단체 및 특수법인은 2.1%에서 2.3%로, 도도부현 등의 교육위원회에 대해서는 2.0%에서 2.2%로 변경됨.
- 부담금 제도는 장애인 고용 시 동반되는 사업주의 경제적 부담을 조정하며, 전체적으로 장애인고용 수준을 끌어올리는 목적이라고 정의하고 있어, 업체에 부과하는 부담금의 재원을 통해 장애인의 고용을 촉진하고 있다고 볼 수 있음.
- 고용부담금(납부금)은 1976년에 301명 이상 기업에 대해 3만엔을 부과하다가 1991년도에 5만엔으로 상승하였고, 2008년도에 법개정을 통해 201명 이상 300명 이하의 기업은 2010년 7월 1일부터, 101명 이상 200인 이하는 2015년 4월1일 납부의무를 부과하였으나, 중소기업의 부담을 덜기 시행일부터 5년간은 4만엔을 부과하기로 함
- 최근에 단시간근로자 인정제도에 대한 변화가 있었는데, 당초 주20~30시간 미만 중증장애인근로자에 대해서만 고용인원으로 인정해 주던 것을 2010년 7월 1일부터 주 20~30시간 미만 상시근로자를 고용의무 산정의 기초가 되는 근로자에 0.5명 포함시키고, 주 20~30시간 미만 경증장애인의 경우에도 고용률에 산정에 있어 0.5명 산정시키기로 함.

2. 장애인 고용지원 기관

- 일본의 장애인 취업지원은 후생노동성의 공공직업안정소(헬로워크), 고령·장애·구직자고용지원기구(JEED)의 지역장애인직업센터, 장애인취업·생활지원센터, 교육 분야의 특별지원학교 등에서 담당함.
- 헬로워크(후생노동성 공공직업안정소의 별칭, 우리나라 고용노동부의 고용센터)는 일선 노동행정 기관으로 2011년말 기준으로 전국에 545개소(출장소 등 108개소 포함)가 설치되어 있으며, 취업을 희망하는 장애인의 구직등록과 직업상담·직업소개 등의 취업지원을 실시함과 동시에 기업에 대한 법정고용률 달성을 위한 지도와 지원을 실시하고 있음.
- 「장애인고용촉진법」 제12조에 따라 공공직업안정소는 적성검사, 직업지도 등을 실시함에 있어 특히 전문적인 지식과 기술을 기반으로 실시할 필요가 있다고 인정되는 장애인의 경우 JEED의 장애인직업센터(우리나라의 공단 지사에 해당)와의 긴밀한 연계 하에 적성검사, 직업지도 등을 실시하거나 해당 장애인직업센터에서 적성검사, 직업지도 등을 받을 수 있도록 의뢰하여 함.
- 복지시설을 이용하고 있는 장애인(특별지원학교 졸업 또는 예정자 포함)을 비롯해 취업을 희망하는 장애인 개개인에 대해 헬로워크가 중심이 되어 복지시설이나 특별지원학교, 지역장애인직업센터, 장애인취업·생활지원센터, 직업능력개발 관련기관, 의료기관, 보건복지기관 등 지역의 지원관계자로 구성된 취업지원을 위한 팀(장애인취업지원팀)을 설치하여 팀 구성원이 장애인 지원의 강점을 발휘하여 지원대상자의 취업을 위한 준비에서 직장 정착까지의 일련의 지원함.
- 헬로워크를 통한 구직·취업건수를 살펴보면, 2011년도의 경우 신규 구직신청건수는 148,358건으로 전년 대비 15,624건(11.8%) 증가하였고, 이 중 취업건수는 59,367건으로 전년대비 6,436건(12.2%) 증가하였으며, 취업률

도 40.0%로 전년대비 0.1% 상승함.

- 장애유형별로는 모든 유형에서 증가하고 있으나, 특히 정신장애인의 건수가 크게 증가하고 있고, 산업별로는 ‘의료·복지’, ‘제조업’, ‘도매 및 소매업’에서 취업건수가 많고, 특히 ‘의료·복지’에서 건수가 전년에 비해 크게 증가하고 있음.



(그림 23) 일본 장애인 고용서비스 전달체계

- 고령·장애·구직자고용지원기구(JEED)의 지역장애인직업센터(한국장애인고용공단 지사에 해당)는 「장애인고용촉진법」에 근거한 핵심 직업재활기관으로서 공공직업안정소와 긴밀한 연계 하에 장애인에 대한 전문적인 직업재활을 제공하는 시설로 전국 47개 도도부현에 52개소(출장소, 지소 등 5개소 포함)가 설치되어 있음.
- 지역장애인직업센터는 모든 도도부현에 설치되어 JEED 본부의 장애인직업종합센터를 중심으로 전국 네트워크를 형성하고, 풍부한 노하우와 고도의 전문성을 가지고 업무를 전개하고 있음.

- 지역장애인직업센터는 헬로워크와의 긴밀한 협력 아래, 장애인 개인의 요구에 따라 직업평가, 직업지도, 직업준비 훈련 및 직장적용 지원 등의 직업재활을 실시함과 동시에 사업주에 대해서는 고용 관리에 대한 전문적인 조언과 지원을 실시함.
- 장애인 취업·생활지원센터는 직업생활의 자립을 도모하기 위해 취업 및 이에 따른 일상생활 또는 사회생활상의 지원을 필요로 하는 장애인에게 일상생활면과 사회생활면에서 일체적으로 지원하는 기관임.
- 장애인 취업·생활지원센터의 설치 근거는 「장애인고용촉진법」 제27조에 있으며, 지방자치단체로부터 지정받은 사회복지법인, 사단법인, 재단법인 등이 운영하는데, 2013년 8월 현재 전국에 318개소가 설치되어 있음.
- 센터의 주요 업무는 크게 취업면에서의 지원과 생활면에서의 지원으로 구분되는데, 취업면에서의 지원은 취직을 위한 상담 지원, 취직을 위한 준비 지원(직장실습 또는 직업준비 훈련 알선 등), 취직활동 지원 (헬로워크 동행 등), 직장정착을 위한 지원(직장적용 상황 파악 등), 장애 특성을 감안한 고용관리에 대한 사업장에 대한 조언 등을 실시하며, 생활면에서의 지원은 생활습관의 형성, 건강관리, 금전관리 등 일상생활의 자기 관리에 대한 조언, 주거, 연금, 여가활동 등 지역생활 및 생활설계에 대한 조언 등을 실시함.

<표 45> 일본 취업알선 기관 비교

구 분	공공직업안정소 (헬로워크)	취업·생활지원센 터	고령·장애인·구직자고용지 원기구
기관성격	후생노동성	민간기관	준정부기관
조 직	전국 545개(11. 7)	318개 ('13. 8)	본부 1 지역장애인센터 47개(출장소 5개소) 종합장애인센터 1개 종합장애인직업센터 3개
주요업무	취업알선 (중증 JEED의 지역장애인센터 연계) 장애인 지원금 고용률 달성지도 고용실시상황 보고	취업알선 직업평가 직업전훈련 생활상담 타기관 연계 취업알선	직업준비훈련 직업평가 직업지도 취업 후 지도 직업능력개발훈련 조사·연구 사업주지원 (장려금, 지원금) 사업주 지도·조언 부담금 징수 잡코치 양성·연수 직업재활기관 조언·지도
재정지원	일반회계 고용보험 특별회계	후생노동성 지자체 복지관련예산	부담금 재원 일반회계 고용보험 특별회계

3. 장애인 고용, 복지, 교육의 연계

- 일본의 경우 최근 들어 장애인의 취업의욕이 높아지고 있고, 기업의 CSR 관점에서 장애인 고용을 위한 노력이 확대 등 장애인 고용환경의 변화에 대응하기 위해 「장애인고용촉진법」, 「장애인종합복지법」, 「학교교육법」 등을 개정하여 고용, 복지, 교육 등 각 분야의 관계 기관이 긴밀한 협력 아래 취업지원을 적극적으로 추진할 수 있는 환경을 정비하고 있음
- 「장애인고용촉진법」 제6조에서 “국가 및 지방자치단체는 장애인의 고용

에 대한 사업주 기타 국민 일반의 이해를 높이고, 사업주, 장애인 기타 관계자에 대한 지원 조치 및 장애인의 특성을 고려한 직업재활의 조치를 강구하는 등 장애인의 고용촉진 및 그 직업의 안정을 도모하기 위하여 필요한 시책을 장애인복지 시책과의 유기적인 연계를 도모하면서 종합적이고 효과적으로 추진하도록 노력하여야 한다”고 규정하고 있음

- 「장애인종합복지법」 제2조제1항제1호에서 “시정촌은 장애인이 스스로 선택한 장소에 거주하거나 장애인이 자립하여 일상생활 또는 사회생활을 영위할 수 있도록 장애인의 생활실태를 파악한 후, 공공직업안정소 등 직업재활을 실시하는 기관, 교육기관, 기타 관계 기관과의 긴밀한 제휴를 도모하면서 필요한 자립지원 급부 및 지역 생활지원 사업을 종합적이고 계획적으로 실시할 책임이 있다”고 규정하고 있음
- 후생노동성은 개정된 「장애인고용촉진법」, 「장애인종합복지법」, 「학교교육법」을 바탕으로 복지적 취업에서 일반고용으로의 전환 촉진, 취업·생활의 양면에 걸친 일체적인 지원 실시 등 고용·복지·교육의 연계를 강화하기 위해 관계부처 등과 협의를 거쳐 연계 강화를 위한 통지문을 도도부현에 시달하였는데, 주요 내용은 다음과 같음
- 복지적 취업에서 일반고용으로의 전환을 촉진해 나가기 위해서는 공공직업안정소에서 관내 복지시설의 현황 및 취업지원 현황 등을 파악함과 동시에 복지시설과 시설을 이용하는 장애인과 그 보호자에 대한 일반고용과 고용 지원책에 대한 이해를 증진시키는 사업을 실시하도록 함
- 장애인 고용 경험이 있는 기업 관계자 등의 지식·경험과 취업알선 경험이 시설의 대처 사례를 활용하여 복지시설이나 특별지원학교의 일반고용과 고용 지원책에 대한 이해와 노하우의 향상을 도모하기 위해 취업지원 세미나, 사업업장 견학, 모의면접 등 ‘장애인 취업지원 기반정비 사업’을 실시토록 함

- 복지시설 이용자나 특별지원학교 졸업(예정)자의 일반고용으로의 전환을 촉진하기 위해 헬로워크가 중심이 되어 지역의 관계 기관과 연계하여 ‘장애인 취업지원팀’을 구성하여 개별적인 지원을 실시함과 동시에 노동, 복지분야의 담당 직원 등이 협력하여 장애인이 지역에서 적절한 취업 지원 서비스를 선택할 수 있도록 원스톱 상담·지원을 실시하도록 함
- 특별지원학교 졸업생의 진로를 보면, 약 60%가 복지시설에 입소하고, 기업에 취직하는 사람의 비율이 약 20%에 불과하기 때문에 졸업 후 직업생활, 지역생활에의 원활한 이행을 도모하고, 취업을 희망하는 학생들에 대한 취업지원을 효과적으로 추진하기 위해 재학 중 개별교육지원 계획의 수립단계부터 헬로워크를 비롯하여 지역장애인직업센터, 장애인취업·생활지원 센터 등 고용관계 기관 간 네트워크를 구축하고 연계를 강화하여 개인의 필요에 맞는 지원을 실시하도록 함

제4절 소결

- 지금까지 영국, 독일 및 일본의 장애인고용지원 정책을 살펴보았음. 각국이 우리나라 장애인 고용정책에 주는 시사점은 다음과 같음. 우선 영국의 경우, 고용지원과 소득보장을 하나의 부서에서 통합·운영하며 이를 위한 실행조직으로 지역단위에 Jobcentre Plus Offices를 설치 및 운영하고 있는 데, 현재 우리나라의 경우도 이와 같은 고용복지 통합센터를 시범적으로 설치 및 운영하고 있음. 예를 들면 고용노동부와 보건복지부는 고용-복지 연계 ‘내일(My Job) 드림 프로젝트’를 본격적으로 가동하여 맞춤형 고용-복지연계 강화를 통한 국민중심 서비스를 제공하려고 시도하고 있고, 또한 남양주시의 경우 ‘남양주 고용복지 종합센터’를 개소하여 고용과 복지서비스를 한 곳에서 제공하고 있음. 따라서 영국의 고용복지 통합 및 운영은 향후 우리나라 장애인의 고용복지 통합정책의 중요한 선진 사례가 될 수 있음. 또한, 영국에서 장애인과 비장애인 모두 소득보장을 받기 위해서는 근로능력 및 욕구를 사정함으로써 최대한 장애인이던 비장애인이던 취업을 통한 자립·자활을 도모하고 있음. 그리고

이를 위해 장애인의 경우 구직센터(Jobcentre Plus Offices) 내에 PA, DEAS, AWAS 등과 단계별 전문 인력을 배치하여 장애인 개인의 장애 특성, 직업적 욕구, 생활환경 등을 고려한 사례관리를 체계적으로 실시하고 있는 점이 돋보임. 따라서 향후 우리나라 장애인고용통합 전달체계 개발 시 이와 같은 단계별 전문 인력에 따른 사례관리가 체계화될 수 있어야 할 것임.

- 둘째, 독일의 경우, 현재 우리나라의 장애인고용정책과 매우 유사한 양상을 보이고 있는데, 우리나라 고용센터와 유사한 기능을 수행하는 노동사무소, 장애인고용공단과 유사한 기능을 수행하는 통합사무소가 그러함. 하지만 독일의 경우 중증장애인 직업통합 프로젝트를 통해서 상당히 민관네트워크를 견고히 구축하고 있는 점이 돋보임. 즉, 독일경영자연합체, 독일수공업중앙회, 독일노조연맹 등과 같은 민간 기관과 의료직업재활수행기관과 같은 직접서비스 제공기관 그리고 노동사무소 및 통합사무소 등과 같은 공공기관이 전체적으로 참여하여 중증장애인의 직업통합을 위해 선도적인 역할을 수행하고 있음. 우리나라의 경우 보호고용 또는 지원고용에서 일반고용으로의 전이가 현실적으로 중증장애인의 경우 매우 힘든데, 독일의 경우 이와 같은 민관 네트워크를 구축하여 이와 같은 민간 기관 및 기업체의 협력을 체계적으로 유도하고 있다는 점이 돋보임. 따라서 우리나라 장애인고용 통합모델 개발 시 이와 같은 민관 네트워크 구축을 반영할 필요가 있음.
- 셋째, 일본의 경우도 우리나라 장애인고용정책과 매우 유사하지만 복지시설 이용자나 특수학교 졸업(예정)자의 일반고용으로의 전환을 촉진하기 위해 헬로워크가 중심이 되어 지역의 관계기관과 연계하여 ‘장애인취업지원팀’을 구성함으로써 개별적인 지원을 실시함과 동시에 노동, 복지분야의 담당직원 등이 협력하여 장애인에게 원스톱 상담 및 지원을 실시하고 있음. 현재 우리나라 장애인고용 통합모델 개발 시 가장 중요한 사안은 각 부처의 산하기관들 간의 서비스 연계 및 조정을 어떻게 효율적으로 이끌어내는 것임. 현재 이와 같은 역할을 고용센터 또는 한국장애인

고용공단지사에서 수행하고 있지만 현실적으로 다른 부처 산하기관들과의 긴밀한 네트워크는 이루어지지 않고 있음. 따라서 향후 우리나라 장애인고용 통합모델 개발 시, 일본처럼 각 부처 및 관련 기관의 전문가들로 구성된 일종의 협의체를 별도로 구성하여 효과적인 고용서비스 연계 및 조정이 이루어질 수 있도록 해야 할 것임.

- 요컨대, 향후 우리나라의 경우, 지역 취업지원 기관이 증가하고, 취업지원 실적도 꾸준히 증가할 것이지만, 앞으로도 새로운 장애인 고용확대를 도모하는 관점에서 교육, 복지, 의료에서 고용의 흐름을 더욱 촉진하기 위해서는 관계기관의 연계 강화를 강제할 필요가 있음. 또한, 취업지원 기관의 상담·지원 실적이 증가하는 반면, 기관 간 격차가 있고, 취업지원 기관 자체가 정비되어 있지 않아 지역 간 차이도 커지고 있어 취업지원 기관의 체제를 정비할 필요가 있음. 그리고 취업지원 강화가 요구되고 있기 때문에 장애인의 취업지원 담당자의 안정적 확보와 전문성 향상을 도모할 필요가 있고, 담당 인력의 처우 및 경력 형성에 대해서도 충분히 배려하는 것이 필요하며, 교육, 복지, 의료에서 고용으로 전환되기 위해서는 장애인과 보호자, 지원자 등에 대한 기업견학이나 직장실습 등을 통한 기업 이해의 촉진에 대한 다양한 사업이 실시되어야 할 것임. 장애인의 희망 요구에 맞는 지원을 위해서는 지역 네트워크 관계기관이 각각 해야 할 역할이나 네트워크에서의 입지를 명확히 하고, 각 기관 간 취업지원의 질 확보 및 향상을 도모해 나가는 것이 중요하고, 관계 행정기관이나 지원기관과 긴밀하게 연계된 개별 지원을 실시하고, 일관된 서비스와 효과적인 지원을 실시하기 위해서는 기관 간 기능에 따라 역할을 조정할 수 있는 코디네이터 기관이 필요함.

제5장 설문조사 분석결과

제1절 조사개요

- 본 조사는 현재 고용노동부, 보건복지부, 교육부 등 각 부처별, 정책별, 사업별로 분절·분산·중복되어 있는 장애인 고용정책을 통합·연계하여 체계적이고 효율적인 새로운 고용지원모델을 제안하기 위한 기초자료를 수집하고자 실시되었음. 조사 내용 및 구체적인 결과는 다음과 같음.

1. 조사내용 및 방법

1) 조사대상 및 자료수집방법

- 한국장애인개발원, 한국장애인고용공단, 한국특수교육학회, 한국직업재활학회, 한국장애인복지학회 등 장애인고용과 관련 있는 기관 및 학회들을 대상으로 우편조사를 실시하였음. 즉, 장애인 당사자 또는 부모, 그리고 장애인고용관련 전문가 또는 기관종사자를 대상으로 조사를 실시하였음. 장애인고용서비스를 직접 제공받는 이용자와 공급자 양 집단을 대상으로 조사를 실시하여, 조사결과 이용자 집단은 총 409명, 공급자 집단은 총 442명, 따라서 모두 합쳐서 851명의 자료가 수집되었음.

2) 측정도구개발 및 자료 분석방법

- 장애인고용서비스 관련 연계 및 조정과 관련된 기초자료를 수집하기 위해 기존 선행연구에서 활용된 조사표를 토대로 본 연구진이 개발한 구조화된 설문지를 사용하였음. 조사내용은 장애인에 대한 고용서비스에 대한 인식과 전문성 등에 대한 내용을 포함하고 있음. 장애인고용서비스 인식은 내용분석(content analysis)을 통해 고용일반, 고용복지, 연계체계, 보호

고용 및 특수교육으로 구분하였음. 또한, 각각의 조사내용에 대해 빈도분석, 기술 분석 및 비모수 검정을 SPSS 20.0 패키지를 활용하여 실시하였음.

제2절 조사결과

1. 조사대상자의 인구학적 특성

- 첫째, 이용자의 인구학적 특성을 살펴보면 우선 성별의 경우 남자가 278명(68.0%)로 다소 높게 응답하였고, 연령은 각 연령대에 골고루 분포되었음. 평균은 약 38세로 나타났음. 그리고 장애인과의 관계에 대해서는 본인이 360명(88.7%)로 가장 많았고, 거주 지역은 중소도시가 174명(44.6%)로 가장 많이 응답하였음. 또한 장애유형은 지체장애가 195명(51.5%)로 가장 많았고, 장애등급은 1급~2급인 중증장애가 111명(29.4%)로 나타났음. 한편, 학력은 고졸이하가 214명(59.9%)로 가장 많았고, 직업은 무직이 95명(24.0%)로 가장 많았음. 이용자 특성에 대한 자세한 내용은 다음의 <표 46>과 같음.

<표 46> 이용자의 인구학적 특성

변수	구분	빈도(%)	구분	빈도(%)
성별(n=409)	남자	278(68.0)	여자	131(32.0)
연령(n=399) m=38.7세	10~20대	120(30.1)	30대	90(22.6)
	40대	97(24.3)	50대	67(16.8)
	60대 이상	25(6.3)		
장애인과 의 관계 (n=406)	본인	360(88.7)	배우자	1(0.2)
	부모 또는 자녀	20(4.9)	친척	3(0.7)
	기타	22(5.4)		
거주 지역 (n=390)	대도시	164(42.1)	중소도시	174(44.6)
	농어촌	52(13.3)		
장애 유형 (n=379)	지체	195(51.5)	뇌병변	43(11.3)
	시각	26(6.9)	청각	35(9.2)
	정신	42(11.1)	지적	25(6.6)
	기타	13(3.4)		
장애 등급 (n=377)	1~2급	111(29.4)	3~6급	266(70.6)
학력 (n=357)	고졸이하	214(59.9)	전문대 졸업	63(17.6)
	대학교 졸업	66(18.5)	대학원 이상	14(3.9)
직업 (n=396)	고위임직원, 행정, 관리자	7(1.8)	전문가(교수, 약사, 의사 등)	5(1.3)
	사무직원	53(13.4)	안마시술소	1(0.3)
	기능직근로자	18(4.5)	단순노무직	19(4.8)
	농임수산업	3(0.8)	자영업자	7(1.8)
	직업훈련생	82(20.7)	무직	95(24.0)
	가정주부	32(8.1)	학생	44(11.1)
	기타	30(7.6)		

○ 다음으로, 공급자의 인구학적 특성을 살펴보면 우선 성별의 경우 여자가 231명(55.4%)로 다소 높게 나타났고, 연령은 30대가 166명(40.8%)로 가장 많았고, 평균연령은 약 35세로 나타났음. 그리고 근무지는 직업재활사업수행기관이 176명(43.2%)로 가장 많았고, 근무지 지역은 중소도

시가 193명(47.1%)로 가장 많았음. 한편, 직위는 실무자가 288명(72.9%)로 가장 많았고, 현재 기관 근무경력은 평균 약 69개월, 장애인 고용관련 총 근무경력은 약 83개월로 나타났음. 또한 학력은 대학교 졸업이 264명(64.9%)로 가장 높았고, 전공은 사회복지가 152명(37.5%)로 가장 높게 나타났음. 지금까지 살펴본 장애인고용관련 전문가 또는 기관 종사자의 일반적 특성에 대한 자세한 내용은 다음의 <표 47>와 같음.

<표 47> 공급자의 인구학적 특성

변수	구분	빈도(%)	구분	빈도(%)
성별(n=417)	남자	186(44.6)	여자	231(55.4)
연령(n=407) m=35.5세	20대	114(28.0)	30대	166(40.8)
	40대	93(22.9)	50대	34(8.4)
근무지 (n=407)	한국장애인고용 공단(지사)	77(18.9)	고용노동부(고용 센터)	2(0.5)
	직업재활사업수 행기관	176(43.2)	특수학교(학급)	80(19.7)
	특수교육지원센 터	19(4.7)	기타	53(13.0)
근무지역 (n=410)	대도시	183(44.6)	중소도시	193(47.1)
	농어촌	34(8.3)		
직위 (n=395)	관리자	21(5.3)	중간관리자	86(21.8)
	실무자	288(72.9)		
현재근무경 력(n=405) m=69개월	1년 미만	60(14.8)	1년-3년 미만	115(28.4)
	3년 -5년 미만	67(16.5)	5년-10년 미만	72(17.8)
	10년 이상	91(22.5)		
장애인 전체 근무경력 (n=299) m=83개월	1년 미만	30(10.0)	1년-3년 미만	69(23.1)
	3년-5년 미만	47(15.7)	5년-10년 미만	71(23.7)
	10년 이상	82(27.4)		
학력 (n=407)	고졸이하	8(2.0)	전문대 졸업	32(7.9)
	대학교 졸업	264(64.9)	대학원 이상	103(25.3)
전공 (n=405)	사회복지	152(37.5)	특수교육	89(22.0)
	재활학	57(14.1)	심리상담학	7(1.7)

	경영학	9(2.2)	행정학	14(3.5)
	기타	77(19.0)		

2. 장애인 고용서비스 인식

- 장애인고용서비스에 대해 5점 척도(1점=전혀 그렇지 않다, 5점=매우 그렇다)로 분석하였음. 분석결과를 살펴보면, 우선, 고용일반 영역에서는 “장애인은 개별 취업 사례관리가 필요하다”가 4.13점, “지역장애인을 위해서 시군구 단위로 취업지원 센터를 지정하거나 설치해야 한다”가 4.10점으로 높게 나타났고, 반면 “장애인은 자신에게 적합한 고용정보를 제공받고 있다”가 2.98점으로 상대적으로 낮게 나타났음
- 둘째, 고용복지 영역에서는 “장애인 능력별 일자리를 다양하게 마련해야 한다”가 4.41점, “사업체에 취업하지 못하는 장애인을 위한 일자리를 늘려야 한다”가 4.17점, “기초생활수급권자도 직업능력에 따라 취업으로 유도해야 한다”가 4.16점으로 높게 나타났고, 반면 “지금 현재로도 장애인 고용서비스는 충분하다”가 2.17점, “복지를 늘리면 고용은 줄어들 것이다”가 2.76점, “장애인복지와 고용은 서로 별개로 다루어야 한다”가 2.99점으로 상대적으로 낮게 나타났음.
- 셋째, 연계체계 영역에서는 “장애인공단이나 장애인복지관, 고용센터가 장애인 고용을 위해서 서로 유기적으로 연계되어 있다”가 2.97점, “장애인복지관, 장애인공단, 고용센터에서 제공하는 장애인취업서비스는 차이가 나지 않는다”가 3.11점으로 전반적으로 낮게 나타났음.
- 넷째, 보호고용 영역에서는 “중증장애인은 보호작업장과 근로사업장을

들어가는 데 어려움이 있다”가 3.73점, “보호작업장은 일자리로 적당하지 않다”가 2.97점으로 나타났음

- 마지막 특수교육 영역에서는 “장애인의 평생교육서비스를 확대해야 한다”가 4.22점, “취업욕구가 있는 장애학생과 그렇지 않은 장애학생은 그에 적합한 교육을 실시해야 한다”가 4.18점으로 높게 나타났고, 반면 “특수학급에서는 취업을 위한 교육이 잘 이루어지고 있다”가 2.83점, “특수학교에서는 취업을 위한 교육은 잘 이루어지고 있다”가 2.88점으로 상대적으로 낮게 나타났음. 지금까지 영역별 고용서비스 인식에 대해 살펴본 구체적인 내용은 다음의 <표 48>과 같음.

<표 48> 장애인 고용서비스 인식 결과

영역	문항	n	평균	표준 편차
고용 일반	장애인은 취업문제에 대해서 주기적으로 상담을 받아야 한다.	851	4.06	.84
	장애인은 자신에게 적합한 고용 정보를 제공받고 있다.	851	2.98	1.0
	장애인은 자신에게 필요한 고용서비스가 무엇인지 잘 모른다.	848	3.53	.92
	장애인은 개별 취업 사례 관리가 필요하다.	848	4.13	.76
	장애인은 개인별 진로계획을 세워주어야 한다.	846	3.95	.88
	지역장애인을 위해서 시군구 단위로 취업지원센터를 지정하거나 설치해야 한다.	845	4.10	.91
고용 복지	중증장애인의 고용은 복지적 차원으로 다루어야 한다.	849	4.00	.96
	장애인 취업처가 부족한 것은 보건복지부도 책임이 있다.	850	3.90	.89
	복지를 늘리면 고용은 줄어들 것이다.	848	2.76	1.14
	장애인 능력별 일자리를 다양하게 마련해야 한다.	851	4.41	.75
	지금 현재로도 장애인 고용서비스는 충분하다.	850	2.17	.95
	사업체에 취업하지 못하는 장애인을 위한 일자리를 늘려야 한다.	851	4.17	.76
	복지와 고용을 같은 기관에서 다루어야 한다.	849	3.47	1.10
	중증장애인의 일자리를 추가로 더 만들어야 한다.	847	4.05	.82
	장애인 복지와 고용은 서로 별개로 다루어야 한다.	846	2.99	1.30
	복지일자리는 고용노동부에서도 다루어야 한다.	850	3.91	1.01
	장애인 복지관의 취업관련 서비스를 늘려야 한다.	850	3.99	.94
	기초생활수급권자도 직업능력에 따라 취업으로 유도해야 한다.	845	4.16	.84
	복지 일자리를 확대하여야 한다.	847	4.12	.88
장애인의 고용과 복지를 통합하여 사례관리를 실시해야 한다.	845	4.13	.88	

연계 체계	장애인공단이나 장애인복지관, 고용센터가 장애인 고용을 위해서 서로 유기적으로 연계되어 있다.	848	2.97	1.07
	장애인복지관, 장애인공단, 고용센터에서 제공되는 장애인 취업서비스는 차이가 나지 않는다.	844	3.11	1.05
보호 고용	보호작업장은 일자리로 적당하지 않다.	847	2.97	1.08
	중증장애인은 보호작업장과 근로사업장을 들어가는 데 어려움이 있다.	849	3.73	.99
특수 교육	특수학교에서는 취업을 위한 교육은 잘 이루어지고 있다.	845	2.88	.96
	개인별 직업능력 평가를 특수학교에서 자체적으로 실시하기 어렵다.	845	3.41	.98
	특수학교나 특수학급 교육내용에 직업준비훈련과정이 강화되어야 한다.	843	4.05	.80
	특수교육 대상자의 진로계획을 학교에서 수립해야 한다.	845	3.71	.91
	취업욕구가 있는 장애학생과 그렇지 않은 장애학생은 그에 적합한 교육을 실시해야 한다.	844	4.18	.78
	특수학급에서는 취업을 위한 교육이 잘 이루어지고 있다.	842	2.83	.92
	장애인의 평생교육서비스를 확대해야 한다.	847	4.22	.78

3. 장애인에 대한 고용서비스

- 장애인에게 취업욕구가 있을 때 상담을 받을 수 있는 곳으로 어디가 적당하다고 생각하는 지를 분석한 결과(2개 선택/다중응답 분석결과), 한국 장애인고용공단 622개(37.0%)로 가장 높았고, 장애인복지관이 370개(22.0%)로 그 다음으로 높게 나타났음. 한편, 장애인에게 복지와 관련된 상담을 받을 수 있는 곳으로 어디가 적당하다고 생각하는 지를 분석한 결과(2개 선택/다중응답 분석결과), 장애인복지관 494개(29.4%)로 가장 높았고, 그 다음도 역시 한국 장애인고용공단이 355개(21.1%)로

높게 나타났음.

- 또한, 현재 장애인고용서비스 지원체계 내에서 부처 간 명확한 역할분담(고용노동부는 취업, 교육부는 전환기 진로교육, 보건복지부는 직무개발 등)이 필요하다고 생각하는 지에 대해 분석한 결과, 757명(91.8%)가 필요하다고 응답하였음. 반면, 역할 분담이 ‘필요 없다’고 응답한 경우, 그 이유를 분석한 결과 ‘다양한 부처 및 산하 기관에서 제공하는 것이 바람직하기 때문이다’가 26명(41.9%)로 가장 높게 나타났음. 이에 대한 자세한 내용은 다음의 <표 49>와 같음.

<표 49> 장애인에 대한 고용서비스 결과

변수	구분	빈도(%)	구분	빈도(%)
취업욕구 상담처 (n=1,680개)	한국장애인고용공단	622(37.0)	고용노동부 고용센터	358(21.3)
	장애인복지관	370(22.0)	시군구청	88(5.2)
	주민자치센터	112(6.7)	국민연금공단	10(0.6)
	가장 가까운 곳	120(7.1)		
복지욕구 상담처 (n=1,679개)	한국장애인고용공단	355(21.1)	고용노동부 고용센터	139(8.3)
	장애인복지관	494(29.4)	시군구청	198(11.8)
	주민자치센터	331(19.7)	국민연금공단	32(1.9)
	가장 가까운 곳	130(7.7)		
부처 간 역할분담필 요성 (n=825)	전혀 필요없다	18(2.2)	대체로 필요없다	50(6.1)
	대체로 필요하다	369(44.7)	전적으로 필요하다	388(47.0)
역할분담이 필요 없는 이유(n=62)	현재 이미 부처 간에 명확한 역할분담이 이루어지고 있다	7(11.3)	장애인 입장에서 고용서비스 접근성 향상을 위해 유사한 서비스를 다양한 부처 및 산하기관에서 제공하는 것이 바람직하다	26(41.9)
	현재 우리나라 장애인고용서비스는 부처 간 명확한 역할분담을 논의할	19(30.6)	기타	10(16.1)

	정도로 서비스가 충분하지 못하다			
--	----------------------	--	--	--

4 이용자 집단과 전문가집단 간 차이분석

- 이용자 집단과 전문가 집단 간에 장애인 고용서비스인식에 대한 차이를 맨 위트니 유검정(Mann-Whitney U Test)을 통해 실시한 결과, 절반 이상의 문항에서 이용자집단과 전문가 집단 간 인식의 차이가 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 우선 고용일반 영역에서는 “장애인은 취업 문제에 대해서 주기적으로 상담을 받아야 한다”, “장애인은 자신에게 적합한 고용정보를 제공받고 있다”, “장애인은 자신에게 필요한 고용서비스가 무엇인지 잘 모른다”에 대해서는 전문가 집단이 이에 대해 더 동의하는 것으로 나타났고, 반면 “지역장애인을 위해서 시군구 단위로 취업지원센터를 지정하거나 설치해야 한다”에 대해서는 이용자 집단이 이에 대해 더 동의하는 것으로 나타났다.
- 둘째 고용복지 영역에서는 “장애인 능력별 일자리를 다양하게 마련해야 한다”, “기초생활수급권자도 직업능력에 따라 취업으로 유도해야 한다”에 대해서는 전문가 집단이 이에 대해 더 동의하는 것으로 나타났고, 반면, “사업체에 취업하지 못하는 장애인을 위한 일자리를 늘려야 한다”, “복지와 고용을 같은 기관에서 다루어야 한다”, “장애인 복지과 고용은 서로 별개로 다루어야 한다”, “장애인 복지관의 취업 관련 서비스를 늘려야 한다”, “복지일자리를 확대해야 한다”에 대해서는 이용자 집단이 이에 대해 더 동의하는 것으로 나타났다.
- 셋째 연계체계 영역에서는 “장애인복지관, 장애인공단, 고용센터에서 제공되는 장애인 취업서비스는 차이가 나지 않는다”에 대해서 이용자 집단이 이에 대해 더 동의하는 것으로 나타났다.

○ 넷째 보호고용 영역에서는 “보호작업장은 일자리로 적당하지 않다”에 대해서 이용자 집단이 이에 대해 더 동의하는 것으로 나타났다.

○ 마지막으로 특수교육 영역에서는 “개인별 직업능력 평가를 특수학교에서 자체적으로 실시하기 어렵다”, “취업욕구가 있는 장애학생과 그렇지 않은 학생은 그에 적합한 교육을 실시해야 한다”에 대해서 전문가 집단이 이에 대해 더 동의하는 것으로 나타났다. 지금까지 살펴본 영역별 이용자 집단과 전문가 집단 간 고용서비스 인식차이에 대한 구체적인 내용은 다음의 <표 50>와 같다.

<표 50> 이용자 집단과 전문가 집단 간 고용서비스 인식 차이 결과

영역	문항		n	평균	평균 순위	Z값	
고용 일반	장애인은 취업문제에 대해서 주기적으로 상담을 받아야 한다.(n=851)	전문가	442	4.15	449.29	-3.134**	
		이용자	409	3.97	400.83		
	장애인은 자신에게 적합한 고용 정보를 제공받고 있다. (n=851)	전문가	442	3.09	450.81	-3.201***	
		이용자	409	2.86	399.19		
	장애인은 자신에게 필요한 고용서비스가 무엇인지 잘 모른다. (n=848)	전문가	440	3.60	440.30	-2.088*	
		이용자	408	3.45	407.46		
	장애인은 개별 취업 사례 관리가 필요하다. (n=848)	전문가	441	4.15	429.36	-.663	
		이용자	407	4.10	419.23		
	장애인은 개인별 진로계획을 세워 주어야 한다.(n=846)	전문가	439	4.03	439.55	-2.145*	
		이용자	407	3.86	406.19		
	지역장애인을 위해서 시군구 단위로 취업지원센터를 지정하거나 설치해야 한다.(n=845)	전문가	437	4.01	399.28	-3.137**	
		이용자	408	4.19	448.40		
	고용	중증장애인의 고용은 복지적 차원으로 다루어야 한다.(n=849)	전문가	442	3.97	419.78	-.693

		이용자	407	4.03	430.67	
	장애인 취업처가 부족한 것은 보건복지부도 책임이 있다. (n=850)	전문가	441	3.94	429.00	-.464
		이용자	409	3.87	421.72	
	복지를 늘리면 고용은 줄어들 것이다.(n=848)	전문가	442	2.74	420.28	-.541
		이용자	406	2.77	429.10	
	장애인 능력별 일자리를 다양하게 마련해야 한다.(n=851)	전문가	442	4.50	449.72	-3.286***
		이용자	409	4.32	400.36	
	지금 현재로도 장애인 고용서비스는 충분하다.(n=850)	전문가	442	2.13	416.62	-1.156
		이용자	408	2.22	435.12	
	사업체에 취업하지 못하는 장애인을 위한 일자리를 늘려야 한다.(n=851)	전문가	442	4.12	405.10	-2.833**
		이용자	409	4.22	448.59	
	복지와 고용을 같은 기관에서 다루어야 한다.(n=849)	전문가	441	3.34	393.52	-4.042***
		이용자	408	3.61	459.03	
복지	중증장애인의 일자리를 추가로 더 만들어야 한다. (n=847)	전문가	441	4.02	411.60	-1.666
		이용자	406	4.07	437.46	
	장애인 복지와 고용은 서로 별개로 다루어야 한다.(n=846)	전문가	439	2.79	386.29	-4.718***
		이용자	407	3.21	463.64	
	복지일자리 는 고용노동부에서도 다루어야 한다.(n=850)	전문가	441	3.87	416.88	-1.132
		이용자	409	3.95	434.80	
	장애인 복지관의 취업관련 서비스를 늘려야 한다.(n=850)	전문가	441	3.86	388.51	-4.899***
		이용자	409	4.13	465.39	
	기초생활수급권자도 직업능력에 따라 취업으로 유도해야 한다.(n=845)	전문가	438	4.28	447.66	-3.306***
		이용자	407	4.04	396.46	
	복지 일자리를 확대하여야 한다.(n=847)	전문가	439	4.04	395.72	-3.747***
		이용자	408	4.21	454.42	
	장애인의 고용과 복지를 통합하여 사례관리를 실시해야 한다.(n=845)	전문가	438	4.18	427.91	-.654
		이용자	407	4.09	417.71	
연계 체계	장애인공단이나 장애인복지관, 고용센터가 장애인고용을 위해서 서로 유기적으로 연계되어 있	전문가	442	2.96	422.68	-.234
		이용자	406	2.97	426.48	

	다.(n=848)					
	장애인복지관, 장애인공단, 고용센터에서 제공되는 장애인 취업서비스는 차이가 나지 않는다.(n=844)	전문가	440	2.98	392.07	-3.936***
		이용자	404	3.25	455.64	
보호 고용	보호작업장은 일자리로 적당하지 않다.(n=847)	전문가	441	2.76	373.48	-6.492***
		이용자	406	3.21	478.87	
	중증장애인은 보호작업장과 근로사업장을 들어가는 데 어려움이 있다.(n=849)	전문가	441	3.70	415.77	-1.206
		이용자	408	3.77	434.97	
특수 교육	특수학교에서는 취업을 위한 교육은 잘 이루어지고 있다.(n=845)	전문가	440	2.86	417.41	-0.733
		이용자	405	2.91	429.07	
	개인별 직업능력 평가를 특수학교에서 자체적으로 실시하기 어렵다.(n=845)	전문가	438	3.50	445.07	-2.863*
		이용자	407	3.31	399.25	
	특수학교나 특수학급 교육내용에 직업준비훈련과정이 강화되어야 한다.(n=843)	전문가	438	4.09	431.03	-1.243
		이용자	405	4.00	412.24	
	특수교육 대상자의 진로계획을 학교에서 수립해야 한다. (n=845)	전문가	439	3.68	415.61	-0.991
		이용자	406	3.73	430.99	
	취업욕구가 있는 장애학생과 그렇지 않은 장애학생은 그에 적합한 교육을 실시해야 한다.(n=844)	전문가	437	4.30	449.31	-3.652***
		이용자	407	4.05	393.71	
	특수학급에서는 취업을 위한 교육이 잘 이루어지고 있다.(n=842)	전문가	438	2.79	408.82	-1.687
		이용자	404	2.88	435.25	
장애인의 평생교육서비스를 확대해야 한다.(n=847)	전문가	439	4.23	417.46	-0.875	
	이용자	408	4.22	431.03		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

- 이용자 집단과 전문가 집단 간에 취업욕구가 있을 때 적정한 상담처에 대해 차이를 분석한 결과, 두 집단 모두 한국 장애인 고용공단이 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 하지만 전문가 집단은 장애인 복지관이 두 번째로, 이용자 집단은 고용노동부 고용센터가 두 번째로

높은 비중을 차지하는 것으로 나타났음. 그리고 전문가 집단과는 다르게 이용자 집단의 경우 시군구청의 비중도 상대적으로 높게 나타났음. 이에 대한 자세한 내용은 다음의 <표 51>과 같음.

<표 51> 이용자 집단과 전문가 집단 간 적정한 취업욕구 상담처 차이분석

구 분		이용자여부	
		전문가	이용자
한국 장애인고용공단	총계	344	278
	이용자여부 중 %	39.5%	34.4%
고용노동부고용센터	총계	164	194
	이용자여부 중 %	18.8%	24.0%
장애인복지관	총계	229	141
	이용자여부 중 %	26.3%	17.4%
시군구청	총계	20	68
	이용자여부 중 %	2.3%	8.4%
주민자치센터	총계	54	58
	이용자여부 중 %	6.2%	7.2%
국민연금공단	총계	1	9
	이용자여부 중 %	.1%	1.1%
이들 기관 중 가장 가까운 곳	총계	59	61
	이용자여부 중 %	6.8%	7.5%
합 계		871(100.0%)	809(100.0%)

- 다음으로, 이용자 집단과 전문가 집단 간에 복지욕구가 있을 때 적정한 상담처에 대해 차이를 분석한 결과, 두 집단 모두 장애인복지관이 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났음. 하지만 이용자집단의 경우 장애인 복지관과 한국장애인고용공단의 비중이 거의 차이가 나지 않을 정도로 한국 장애인고용공단의 비중도 매우 높게 나타났음. 반면 전문가 집단은 주민자치센터의 비중이, 이용자집단은 고용노동부고용센터의

비중이 상대적으로 높게 나타났음. 이에 대한 자세한 내용은 다음의 <표 52>과 같음.

<표 52> 이용자 집단과 전문가 집단 간 적정한 복지욕구 상담처 차이분석

구 분		이용자여부	
		전문가	이용자
한국장애인고용공단	총계	159	196
	이용자여부 중 %	18.2%	24.3%
고용노동부고용센터	총계	43	96
	이용자여부 중 %	4.9%	11.9%
장애인복지관	총계	297	197
	이용자여부 중 %	34.0%	24.4%
시군구청	총계	99	99
	이용자여부 중 %	11.3%	12.3%
주민자치센터	총계	205	126
	이용자여부 중 %	23.5%	15.6%
국민연금공단	총계	12	20
	이용자여부 중 %	1.4%	2.5%
이들 기관 중 가장 가까운 곳	총계	58	72
	이용자여부 중 %	6.6%	8.9%
합 계		873(100.0%)	806(100.0%)

- 마지막으로, 이용자 집단과 전문가 집단 간에 장애인고용서비스 부처 간 역할분담의 필요성에 대해 맨 위트니 유검정(Mann-Whitney U Test)을 통해 실시한 결과, 통계적으로 유의하지 않게 나타났고 두 집단 모두 역할분담의 필요성에 대해서 대체로 필요하다고 공감하는 것으로 나타났음. 이에 대한 자세한 내용은 다음의 <표 53>과 같음.

<표 53> 이용자 집단과 전문가 집단 간 역할부담 필요성 차이분석

문항		n	평균	평균 순위	Z값
역할부담의 필요성.(n=825)	전문가	425	3.39	426.04	-1.805
	이용자	400	3.34	399.14	

5. 전문가 집단 간(고용노동부, 보건복지부, 교육부) 차이분석

- 고용노동부, 보건복지부 및 교육부 산하 기관 간⁸⁾에 장애인 고용서비스 인식에 대한 차이를 크루스칼-왈리스 순위 검정(Kruskal-Wallis Test)을 통해 실시한 결과, 절반 이상의 문항에서 세 집단 간 인식의 차이가 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 우선 고용일반 영역은 모든 문항에서 전문가 집단 간 인식에 차이가 발생하는 것으로 나타났다. 특히 “장애인은 자신에게 적합한 고용정보를 제공받고 있다”에 대해서만 고용노동부 산하 전문가가 다른 집단의 전문가에 비해 상대적으로 동의하는 정도가 나타났고, 다른 모든 문항에서는 교육부 산하 전문가가 상대적으로 동의하는 정도가 높게 나타났다.
- 둘째, 고용복지 영역에서는 “지금 현재로도 장애인 고용서비스는 충분하다”에 대해서는 고용노동부 산하 전문가 집단이, “복지일자리는 고용노동부에서도 다루어야 한다”, “장애인 복지관의 취업관련 서비스를 늘려야 한다”, “복지일자리를 확대해야 한다”에 대해서는 교육부 산하 전문가 집단이 다른 집단의 전문가보다 상대적으로 동의하는 정도가 높게 나타났다.

8) 한국장애인고용공단(지사)와 고용노동부(고용센터)는 고용노동부 산하기관으로, 직업재활사업수행기관은 보건복지부 산하기관으로, 특수학교(특수학급), 특수교육지원센터 및 직업전환교육지원센터는 교육부 산하기관으로 분류하여 분석하였음.

- 셋째, 연계체계 영역에서는 “장애인복지관, 장애인공단, 고용센터에서 장애인 고용을 위해서 서로 유기적으로 연계되어 있다”에 대해 교육부 산하 전문가 집단이 상대적으로 다른 집단의 전문가보다 동의하는 정도가 높게 나타났음.
- 넷째 보호고용 영역에서는 “보호작업장은 일자리로 적당하지 않다”에 대해서는 고용노동부 산하 전문가 집단이, “중증장애인은 보호작업장과 근로사업장을 들어가는 데 어려움이 있다”에 대해서는 교육부 산하 전문가 집단이 상대적으로 다른 집단의 전문가보다 동의하는 정도가 높게 나타났음.
- 마지막으로 특수교육 영역에서는 “특수학교에서는 취업을 위한 교육은 잘 이루어지고 있다”, “개인별 직업능력 평가를 특수학교에서 자체적으로 실시하기 어렵다”, “특수학급에서는 취업을 위한 교육이 잘 이루어지고 있다”에 대해서는 교육부 산하 전문가 집단이, “특수교육 대상자의 진로 계획을 학교에서 수립해야 한다”에 대해서는 보건복지부 산하 전문가 집단이 상대적으로 다른 집단의 전문가보다 동의하는 정도가 높게 나타났음. 지금까지 살펴본 영역별 전문가 집단 간 고용서비스 인식차이에 대한 제사한 내용은 다음의 <표 54>와 같음.

<표 54> 전문가 집단간 고용서비스 인식에 대한 차이분석

영역	문항	구분	n	평균	평균 순위	X ² 값
고용	장애인은 취업문제에 대해서 주기적으로 상담을 받아야 한다.(n=354)	고용노동부산하	79	4.00	162.62	20.80***
		보건복지부산하	176	4.08	163.90	
		교육부산하	99	4.44	213.56	
일반	장애인은 자신에게 적합한 고용 정보를 제공받고 있다. (n=354)	고용노동부산하	79	3.28	191.33	7.69*
		보건복지부산하	176	3.22	183.99	
		교육부산하	99	2.99	154.93	

고 용 복 지	장애인은 자신에게 필요한 고용서비스가 무엇인지 잘 모른다. (n=354)	고용노동부산하	79	3.29	145.98	16.25***
		보건복지부산하	176	3.59	176.80	
		교육부산하	99	3.82	203.89	
	장애인은 개별 취업 사례 관리가 필요하다. (n=354)	고용노동부산하	79	4.06	166.87	11.70**
		보건복지부산하	176	4.10	167.16	
		교육부산하	99	4.37	204.37	
	장애인은 개인별 진로계획을 세워주어야 한다. (n=353)	고용노동부산하	79	3.92	163.28	15.24***
		보건복지부산하	175	4.01	165.91	
		교육부산하	99	4.31	207.56	
	지역장애인을 위해서 시군구 단위로 취업지원센터를 지정하거나 설치해야 한다. (n=350)	고용노동부산하	79	3.76	156.19	10.11**
		보건복지부산하	173	3.99	170.88	
		교육부산하	98	4.24	199.21	
	중증장애인의 고용은 복지적 차원으로 다루어야 한다. (n=354)	고용노동부산하	79	3.80	169.37	2.18
		보건복지부산하	176	3.99	174.60	
		교육부산하	99	4.11	189.14	
	장애인 취업처가 부족한 것은 보건복지부도 책임이 있다. (n=353)	고용노동부산하	79	3.86	165.80	3.55
		보건복지부산하	175	3.96	174.17	
		교육부산하	99	4.08	190.93	
	복지를 늘리면 고용은 줄어들 것이다. (n=354)	고용노동부산하	79	2.92	194.10	4.89
		보건복지부산하	176	2.73	179.03	
		교육부산하	99	2.53	161.54	
	장애인 능력별 일자리를 다양하게 마련해야 한다. (n=354)	고용노동부산하	79	4.56	180.91	.99
		보건복지부산하	176	4.52	172.86	
		교육부산하	99	4.52	183.04	
지금 현재로도 장애인 고용서비스는 충분하다. (n=354)	고용노동부산하	79	2.38	206.70	9.96**	
	보건복지부산하	176	2.09	172.45		
	교육부산하	99	1.99	163.17		
사업체에 취업하지 못하는 장애인을 위한 일자리를 늘려야 한다. (n=354)	고용노동부산하	79	4.18	181.54	1.42	
	보건복지부산하	176	4.09	171.75		
	교육부산하	99	4.17	184.49		
복지와 고용을 같은 기관에서 다루어야 한다. (n=353)	고용노동부산하	79	3.44	192.80	3.72	
	보건복지부산하	176	3.23	167.79		

		교육부산하	98	3.38	180.80	
중증장애인의 일자리를 추가로 더 만들어야 한다. (n=354)		고용노동부산하	79	4.14	188.61	3.03
		보건복지부산하	176	4.10	179.61	
		교육부산하	99	3.98	164.88	
장애인 복지와 고용은 서로 별개로 다루어야 한다.(n=352)		고용노동부산하	79	2.54	157.11	4.05
		보건복지부산하	174	2.80	180.56	
		교육부산하	99	2.88	184.83	
복지일자리는 고용노동부에서도 다루어야 한다.(n=354)		고용노동부산하	79	3.77	169.44	6.07*
		보건복지부산하	176	3.83	169.85	
		교육부산하	99	4.14	197.53	
장애인 복지관의 취업관련 서비스를 늘려야 한다.(n=354)		고용노동부산하	79	2.96	97.63	78.39***
		보건복지부산하	176	3.98	188.48	
		교육부산하	99	4.24	221.72	
기초생활수급권자도 직업 능력에 따라 취업으로 유도해야 한다.(n=351)		고용노동부산하	78	4.40	194.03	4.93
		보건복지부산하	174	4.30	175.21	
		교육부산하	99	4.18	163.19	
복지 일자리를 확대하여야 한다.(n=352)		고용노동부산하	79	3.66	136.70	21.82***
		보건복지부산하	174	4.06	179.57	
		교육부산하	99	4.27	202.85	
장애인의 고용과 복지를 통합하여 사례관리를 실시해야 한다.(n=351)		고용노동부산하	79	4.13	175.27	2.23
		보건복지부산하	173	4.16	169.83	
		교육부산하	99	4.24	187.36	
연계 체계	장애인공단이나 장애인복지관, 고용센터가 장애인 고용을 위해서 서로 유기적으로 연계되어 있다.(n=354)	고용노동부산하	79	2.94	170.63	.66
		보건복지부산하	176	3.07	181.31	
		교육부산하	99	3.01	176.21	
	장애인복지관, 장애인공단, 고용센터에서 제공되는 장애인 취업서비스는 차이가 나지 않는다	고용노동부산하	79	2.34	121.52	34.23***
		보건복지부산하	176	3.06	187.13	
		교육부산하	98	3.24	203.54	

	다.(n=353)					
보호 고용	보호작업장은 일자리로 적당하지 않다.(n=354)	고용노동부산하	79	3.15	212.93	13.91***
		보건복지부산하	176	2.66	171.14	
		교육부산하	99	2.52	160.53	
	중증장애인은 보호작업장 과 근로사업장을 들어가 는데 어려움이 있 다.(n=354)	고용노동부산하	79	3.35	143.15	42.96***
		보건복지부산하	176	3.53	163.37	
		교육부산하	99	4.19	230.04	
특수 교육	특수학교에서는 취업을 위한 교육은 잘 이루어지 고 있다.(n=353)	고용노동부산하	79	2.20	110.80	76.41***
		보건복지부산하	175	2.79	172.47	
		교육부산하	99	3.41	237.84	
	개인별 직업능력 평가를 특수학교에서 자체적으로 실시하기 어렵다. (n=352)	고용노동부산하	79	3.61	185.43	9.87**
		보건복지부산하	174	3.35	160.71	
		교육부산하	99	3.70	197.13	
	특수학교나 특수학급 교 육내용에 직업준비훈련과 정이 강화되어야 한 다.(n=351)	고용노동부산하	79	4.03	175.30	3.89
		보건복지부산하	173	4.08	168.12	
		교육부산하	99	4.19	190.33	
	특수교육 대상자의 진로 계획을 학교에서 수립해 야 한다. (n=352)	고용노동부산하	79	3.66	174.22	9.48**
		보건복지부산하	174	3.79	190.16	
		교육부산하	99	3.47	154.31	
	취업욕구가 있는 장애학 생과 그렇지 않은 장애학 생은 그에 적합한 교육을 실시해야 한다.(n=351)	고용노동부산하	79	4.38	183.79	.77
		보건복지부산하	173	4.32	173.36	
		교육부산하	99	4.30	174.39	
특수학급에서는 취업을 위한 교육이 잘 이루어지 고 있다.(n=351)	고용노동부산하	79	2.24	118.95	38.83***	
	보건복지부산하	173	2.86	186.86		
	교육부산하	99	2.98	202.56		
	장애인의 평생교육서비스	고용노동부산하	79	4.20	175.09	4.43

를 확대해야 한다.(n=352)	보건복지부산하	174	4.16	168.07
	교육부산하	99	4.34	192.43

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

- 전문가 세 집단 간에 취업욕구가 있을 때 적정한 상담처에 대해 차이를 분석한 결과, 세 집단 모두 한국 장애인 고용공단이 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났음. 한편, 고용노동부 산하 기관의 전문가는 그 다음으로 고용노동부 고용센터가, 보건복지부 산하 기관의 전문가는 장애인복지관이, 교육부산하 기관의 전문가도 장애인복지관이 그 다음으로 높은 비중을 차지하였음. 이에 대한 자세한 내용은 다음의 <표 55>과 같음.

<표 55> 전문가 세 집단 간 걱정된 취업욕구 상담처 차이분석

구 분		전문가 세 집단		
		고용노동부 산하	보건복지부 산하	교육부산하
한국 장애인고용공단	총계	78	135	71
	전문가 세 집단 중 %	49.4%	39.0%	36.4%
고용노동부 고용센터	총계	47	50	41
	전문가 세 집단 중 %	29.7%	14.5%	21.0%
장애인복지관	총계	15	114	53
	전문가 세 집단 중 %	9.5%	32.9%	27.2%
시군구청	총계	2	6	5
	전문가 세 집단 중 %	1.3%	1.7%	2.6%
주민자치센터	총계	4	24	7
	전문가 세 집단 중 %	2.5%	6.9%	3.6%
국민연금공단	총계	1	0	0
	전문가 세 집단 중 %	.6%	.0%	.0%
이들 기관 중 가장 가까운 곳	총계	11	17	18
	전문가 세 집단 중 %	7.0%	4.9%	9.2%
합계		158(100.0%)	346(100.0%)	195(100.0%)

- 다음으로, 전문가 세 집단 간에 복지욕구가 있을 때 걱정된 상담처에 대해 차이를 분석한 결과, 고용노동부산하 기관의 전문가는 주민자치센터가, 나머지 두 집단의 전문가는 장애인복지관이 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났음. 한편, 고용노동부 산하 기관의 전문가는 장애인복지관이, 보건복지부 산하기관의 전문가는 주민자치센터가, 교육부 산하 기관의 전문가는 한국 장애인고용공단이 그 다음으로 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났음. 이에 대한 자세한 내용은 다음의 <표 56>과 같음.

<표 56> 전문가 세 집단 간 걱정안 복지욕구 상담처 차이분석

구 분		전문가3집단		
		고용노동부 산하	보건복지부 산하	교육부산하
한국 장애인고용공단	총계	20	58	48
	전문가3집단 중 %	12.7%	16.7%	24.6%
고용노동부 고용센터	총계	7	13	14
	전문가3집단 중 %	4.4%	3.7%	7.2%
장애인복지관	총계	41	136	62
	전문가3집단 중 %	25.9%	39.1%	31.8%
시군구청	총계	27	38	19
	전문가3집단 중 %	17.1%	10.9%	9.7%
주민자치센터	총계	51	81	32
	전문가3집단 중 %	32.3%	23.3%	16.4%
국민연금공단	총계	4	6	0
	전문가3집단 중 %	2.5%	1.7%	.0%
이틀 기관 중 가장 가까운 곳	총계	8	16	20
	전문가3집단 중 %	5.1%	4.6%	10.3%
합 계		158(100.0%)	348(100.0%)	195(100.0%)

- 마지막으로, 전문가 세 집단 간에 장애인고용서비스 부처 간 역할분담의 필요성에 대해 크루스칼-왈리스 순위 검정(Kruskal-Wallis Test)을 통해 실시한 결과, 통계적으로 유의하지 않게 나타났고 세 집단 모두 역할분담의 필요성에 대해서 대체로 필요하다고 공감하는 것으로 나타났음. 이에 대한 자세한 내용은 다음의 <표 57>와 같음.

<표 57> 전문가 세 집단 간 역할부담 필요성 차이분석

문항		n	평균	평균 순위	X ² 값
역할부담의 필요성 (n=346)	고용노동부 산하	79	3.38	178.93	4.529
	보건복지부 산하	170	3.34	163.41	
	교육부 산하	97	3.47	186.75	

제3절 소결

- 지금까지 장애인고용지원서비스에 대한 인식 및 고용서비스에 대해서 살펴보았다. 본 연구의 주요연구 결과에 대해 살펴보면 다음과 같음. 첫째, 장애인고용서비스 인식에 대한 분석결과, 고용일반 영역에서는 취업문제에 대한 주기적 상담, 장애인별 취업 사례관리, 시군구 단위의 취업지원센터 지정에 대해, 고용복지 영역에서는 복지적 차원에서 중증장애인 고용접근, 장애인 능력별 일자리 다양화, 사업체 미취업 장애인에 대한 일자리 확충, 중증장애인 일자리 확대, 기초수급자 직업능력에 따른 취업유도, 복지일자리 확대, 고용과 복지 통합사례관리에 대해, 특수교육 영역에서는 특수학교(특수학급) 교육내용에 직업준비훈련과정 강화, 취업육구 여부에 따른 차별화 교육, 평생교육서비스 확대에 대해 필요도가 높게 나타났음. 하지만, 연계체계 영역과 보호고용 영역에서는 상대적으로 다른 영역에 비해 필요도가 낮게 나타났음.
- 둘째, 취업육구 상담처에 대해서는 한국장애인고용공단, 장애인복지관에 대한 선호도가 높았고, 복지육구 상담처는 장애인복지관, 한국장애인고용공단에 대한 선호도가 높게 나타났음. 그리고 부처 간 역할분담

의 필요성에 대해서는 전반적으로 공감하고 있는 것으로 나타났음.

○ 셋째, 이용자 집단과 전문가 집단 간 고용서비스 인식에 대한 차이를 분석한 결과, 고용일반 영역의 경우 이용자는 시군구 단위 취업지원센터 지정에 대해 동의하는 정도가 높게 나타난 반면, 전문가는 취업문제에 대한 주기적 상담, 개인별 진로계획 수립에 대해 동의하는 정도가 높게 나타났음. 그리고 고용복지 영역의 경우 이용자는 사업체 미취업 장애인에 대한 일자리 확대, 복지와 고용을 같은 기관에서 다루어야 함, 복지와 고용은 별개로 다루어야 함, 장애인복지관의 취업관련 서비스 확충, 복지일자리 확대에 대해 동의하는 정도가 높게 나타난 반면, 전문가는 장애인 능력별 일자리 다양화에 대해 동의하는 정도가 높게 나타났음. 또한, 연계체계 영역의 경우 이용자는 장애인복지관, 장애인공단, 고용센터의 취업서비스는 차이가 없음에 대해 동의하는 정도가 높게 나타났고, 보호고용 영역의 경우 이용자는 일자리로서 보호작업장은 부적당함에 대해 동의하는 정도가 높게 나타났음. 마지막으로, 특수교육 영역의 경우 전문가는 취업학생과 미취업학생에 대한 교육 차별화에 대해 동의하는 정도가 높게 나타났음. 한편, 취업육구 상담처 분석결과 이용자와 전문가 모두 한국 장애인고용공단에 대한 선호도가 가장 높았고, 복지육구 상담처 분석결과 두 집단 모두 장애인복지관이 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났음. 반면 장애인 고용서비스 관련 부처 간 역할분담의 필요성에 대해서는 모두 높게 인정하는 것으로 나타났음.

○ 전문가 세 집단 간 고용서비스에 대한 차이를 분석한 결과, 고용일반 영역의 경우 고용노동부 산하 전문가는 장애인은 적합한 고용정보를 받고 있음에 대해, 교육부 산하 전문가는 취업문제에 대해 주기적 상담의 필요함, 장애인은 자신에게 필요한 고용서비스를 모르고 있음, 장애인은 개별 취업사례관리가 필요함, 장애인은 개인별 진로계획을 세워야 함. 시군구 단위로 취업지원센터가 필요함에 대해 상대적으로 동의하는

정도가 높게 나타났음. 그리고 고용복지 영역의 경우 고용노동부 산하 전문가는 지금 현재로도 장애인 고용서비스는 충분함에 대해, 교육부 산하 전문가는 복지일자리는 고용노동부에서도 다루어야 함, 장애인복지관의 취업관련 서비스를 늘려야 함, 복지일자리를 확대해야 함에 대해 상대적으로 동의하는 정도가 높게 나타났음. 또한, 보호고용 영역의 경우 고용노동부 산하 전문가는 보호작업장은 일자리로 적합하지 않음에 대해, 교육부 산하 전문가는 중증장애인은 보호작업장과 근로사업장을 들어가는 데 어려움이 있음에 대해 상대적으로 동의하는 정도가 높게 나타났고, 특수교육 영역의 경우 보건복지부 산하 전문가는 특수교육 대상자의 진로계획을 학교에서 수립해야 함에 대해, 교육부 산하 전문가는 특수학교에서는 취업을 위한 교육은 잘 이루어지고 있음, 개인별 직업능력 평가를 특수학교에서 자체적으로 실시하기 어려움, 특수학교에서는 취업을 위한 교육이 잘 이루어지고 있음에 대해 상대적으로 동의하는 정도가 높게 나타났음. 하지만, 장애인고용서비스를 지원하는 세 부처 간 전문가들의 장애인고용서비스에 대한 인식의 차이가 상당 부분 크게 존재하고 있음을 알 수 있음. 따라서 이와 같은 인식차를 좁힐 수 있는 방안이 강구되어야 할 것임. 왜냐하면 이와 같은 인식의 차이가 결국에는 세 부처 간 장애인고용서비스와 통합, 연계 및 조정에 있어서 걸림돌로 작용하기가 쉽기 때문임.

- 또한 전문가 세 집단 간 취업요구 상담처를 분석한 결과, 세 집단 모두 한국 장애인고용공단에 대한 선호도가 가장 높게 나타난 반면, 복지요구 상담처는 다소 다른 양상을 보였음. 즉, 고용노동부 산하 기관의 전문가는 주민자치센터를, 나머지 두 집단의 전문가는 장애인복지관을 가장 선호하는 것으로 나타났음. 그리고 부처 간 역할분담의 필요성에 대해서는 세 집단 모두 전반적으로 동의하는 것으로 나타났음.
- 요컨대, 본 연구결과를 통해 전문가와 이용자 간, 전문가 집단 간 장애인고용과 관련된 현저한 인식의 격차가 존재함을 알 수 있음. 이와 같

은 현저한 인식격차는 향후 장애인의 고용복지 통합을 위한 정책을 수립 및 집행에 있어서 충분히 걸림돌이 될 여지가 있음. 따라서 이와 같은 인식격차가 발생하는 원인을 진단하고, 더 나아가 이와 같은 인식격차를 줄일 수 있는 효과적인 방법을 강구할 필요가 있음.

제6장 면접조사 분석결과

제1절 조사결과

1. 고용부

- 일시 : 2013년 10월 2일 14:00-16:00
- 장소 : 한국장애인고용공단 고용개발원 5층 회의실
- 참석 : 고용노동부 서기관, 성남고용센터 취업지도 팀장, 한국장애인고용공단 직업능력운영 부장, 한국장애인고용공단 경기지사 취업지원 부장, 연구책임자 및 공동연구원, 연구보조원 등 7인
- 주요 내용
 - 사례 관리를 위한 지원체계를 구축하기 위해서는 우선 서비스 중복이 해결되어야 하고, 지역 서비스 목록표를 만들어야 함.
 - 국가가 장애인들을 대상으로 해 줄 수 있는 부분과 해 줄 수 없는 부분을 명확히 인정하고 이해해야 함.
 - 중증장애인을 위한 개선방안이 시급함.
 - 상담서비스 기능을 강화시킬 필요성이 있음.
 - 장애인 복지관, 공단 지사 등 성과에 대한 과도한 경쟁현상의 해결이 필요.
 - 서비스 기관이 한정적이므로 대기자가 생기는 문제는 피할 수 없음.
 - 현재 복지관과 연계사업을 하다보면 너무 다양한 서비스 업무가 있어 정확하게 파악하는 것이 어려우며, 다양한 서비스 업무를 수행하더라도 누구나 쉽게 파악할 수 있도록 DB의 통합이 필요함.
 - 고용과 복지의 문제 중에서 영국과 같은 실업연금을 도입하자는 것은 현재 체계 상 매우 어려운 일임. 과도한 예산의 문제가 있음.
 - 고용센터에서는 장애인공단의 직원들이 방문하여 지원을 받고 있지만,

실제 고용은 장애인공단에서 이루어지는 것이 전문성이나 사업체 관리 측면에서 더 적합함.

2. 복지부

○ 일시 : 2013년 9월 30일 16:00-17:30

○ 장소 : 이룸센터

○ 참석 : 한국장애인연합회 총장, 한국장애인직업재활시설연합회 사무국장, 한국장애인복지관협회 사무처장, 강북장애인복지관 관장, EM실천원장, 책임연구원 및 공동연구원, 보조연구원 등 8인

○ 장애인 지원고용에 대한 의견 및 피드백

- 전산관리(전산적 네트워크) 부분에서 실적이라는 문제가 걸려서 통합이 쉽지 않음. 이 문제를 해결할 방법으로는 재정적인 지원으로 보상을 하거나, 실적 부분을 공동으로 인정해 주거나 하는 방법이 있음.
- “진로상담”과 “직업상담 및 평가”로 나누는 것은 의미가 없고 상담을 강화해야 함.
- 그리고 상담과 평가는 각자 매우 큰 범위이고 중요하기 때문에, 하나로 합쳐서 생각 할 수 없음. 이 부분은 세분화시켜서 나눠야 할 필요성이 있음.
- 추가적으로 표준사업장 등 연계방법에 대한 공간이 필요함.
- “기관 모니터링” 기능을 넣었으면 한다.
- 가장 중요한 것은 이러한 모델보다도 후속조치(성과에 대한 평가 또는 고용계획 제정립 등)에 대한 부분을 추가해야 함.

3. 교육부

- 일시 : 2013년 10월 4일 15시 30분부터 17시까지
- 장소 : 하남교육지원청 직업전환교육지원센터
- 참석 : 경기도하남교육지원청 직업전환교육지원센터 부장, 경기도하남교육지원청 직업전환교육지원센터 취업지원관, 경은학교 부장, 인덕학교 진로직업부장, 동백고등학교 특수학급 교사, 책임연구원 및 공동연구원 등 총7명

□ 의견 분석

- 의견1. 장애인고용 지원을 위한 부처 간 협력
 - 고용노동부, 보건복지부, 교육부의 협력 부재로 중복 지원이 발생함
 - 부처별 특성보다는 취업률에만 매달려 있음
 - 부처 간 협력을 위해서는 부처별 특성과 역량을 키워야 함
 - 부처 간 협력을 위해서는 어느 한 부처가 중심이 되어 이끌어 가야 함
 - 부처 간 협력이 되지 않아 같은 대상에 대한 개념조차 상호 일치하지 못함
- 의견2. 부처 간 역할 중첩의 원인
 - 부처 간 부처 내 기관별 경쟁이 가장 큰 원인임
 - 경쟁의 원인은 통일된 데이터베이스가 없기 때문임
- 의견3. 장애인 고용 평가에 대한 신뢰성 공유
 - 현재 교사들에 의해 이루어지는 평가는 인정할 수 없음
 - 교육적인 평가는 매우 광범위하고 전문적이어서 적절하지 않음
 - 장애인 고용 평가는 교육보다 오히려 고용노동부 쪽에서 그 방법과 전문성을 제공하여 교사들이 따르도록 하는 것이 바람직한 방안

○ 의견4. 장애학생의 취업과 학교의 역할

- 현재 학교(특수학교 및 일반학교)에 재학하고 있는 장애학생들 중에는 취업 대상만 있는 것이 아니고 직업재활시설이나 보호작업장 또는 보호시설 입주 대상까지 다양함
- 장애학생들의 취업(율)을 지나치게 강조하다 보니 교사가 취업 이외의 진로지도에 어려움을 느낌
- 학교는 취업 욕구뿐만 아니라 아이들의 다양한 진로 욕구에 응답해야 함
- 아무리 고용의사가 있는 학생이라 하더라도 원칙적으로 학교는 교육은 하지만 그들의 고용책임은 고용노동부가 져야 함

○ 의견5. 장애인 직업교육 효율성을 높이기 위한 학교의 구조

- 학교는 사후관리체계가 제대로 마련되어 있지 않고 법적인 근거도 없음
- 학교엔 고용욕구 외에 보호나 복지가 필요한 장애학생들이 섞여 있어 효율적인 진로지도가 이루어지지 못하고 있음
- 이러한 한계를 극복할 수 있는 방안이 직업전환교육지원센터라 할 수 있음

○ 의견6. 직업전환교육지원센터의 역할과 구조

- 일선 교사들에 대한 진로 및 직업교육 연수와 고용 욕구를 지닌 학생들의 단계적 취업 준비를 돕고 학생들의 직업평가와 상담, 학부모 상담과 같은 전문성을 요하는 서비스 제공
- 현재의 기능만으로도 직업전환교육지원센터는 공단이 수행하는 업무들을 다 하고 있음
- 따라서 학생의 직업관련 데이터를 공단이나 개발원과 공유할 수 있도록 할 필요가 있음
- 직업전환교육지원센터는 새로운 교육과정의 도입이나 새로운 법체계를 구축하는 번거로움 덜고 현 체제를 그대로 유지한 채 학교와 워크 투게더센터를 연계하는 전환 시스템으로 자리매김할 수 있을 것임

- 그러나 직업전환교육지원센터의 역할이 커지게 되면 3개 부처의 역할이 모호해 질 가능성이 있으므로 특수교육지원센터의 기능을 활성화하는 것도 또 하나의 방안이 될 수 있음

4. 직업재활시설 근로자 및 직업재활교사

- 일시 : 2013년 10월 2일 16:00-18:00
- 장소 : 도토리보호작업장
- 참석 : 보호작업장 근로자 5인, 보호작업장 직업재활교사 3인, 공동연구원 이상 총 9인
- 보호작업장의 문제점 및 개선방안
 - 보호작업장으로 들어오기 원하는 장애인들은 많으나, 실제 직업재활시설의 평가기준이 임금보전이므로 중증의 장애인들을 받기에는 한계가 있음.
 - 일부 장애인들이 임금을 더 받을 수 있는 곳으로 취업하기 원하나 연계할 수 있는 방안이 없음.

5. 수도권 거주시설 및 직업재활시설 현장방문

- 대상 시설
 - 직업재활시설 : 해든솔직업지원센터, 엘리엘동산, 한마음일터, 양지바른 보호작업장, 혜성일터, 부천혜림직업재활시설, 샘물자리, 향림작업장, 하남장애인직업재활센터 등 총 9개소
 - 거주시설 : 성가원, 해든솔, 해오름의 집, 요한의 집, 양지바른, 승가원 자비마을, 승가원복지마을, 향기로운집, 양무리마을, 성심동원, 동방아동재활원, 에바다마을, 성요셉의집, 혜성원, 다비타의 집, 금란복지원, 부천혜림원, 부천혜림요양원, 가연마을, 동산원, 품안의집, 가연마을, 베데

스다, 작은프란치스코의집 등 총 23개소

- 지역사회재활시설 : 용인장복, 성북장애인복지관, 기쁜우리복지관, 양천장애인복지관, 에바다장애인복지관, 성동장애인복지관 등 총 6개소

○ 결과

- 생활시설 거소자에 대한 직업재활서비스를 자체에서 실시하는 보호작업장에 의존하고, 개별 직업재활계획 수립이 되어 있지 않음.
- 농촌지역에서는 성인 들이 지역 거점으로 고용할 만한 기업체 발굴에 어려움이 있음.
- 공단지사와 협력관계를 구축하고 있으나, 직접적 연결보다는 서로 경쟁적 관계에 있음.
- 사업체 관리에 어려움이 있음. 사업체를 가면 공단, 복지관, 직업재활시설들이 서로 찾아와서 일에 지장이 있다고 함.

6. 농어촌 지역 특수학교 학부모 및 직업재활 담당자 간담회

- 속초는 공동생활가정 반야연꽃마을 등 4곳과 해오미작업장, 금강 장애인복지센터, 강원도장애인종합복지관 속초분관 등 직업재활시설 및 이용시설, 장애인단체등에서 운영하는 장애인편의시설 속초지원센터, IL센터, 수화통역센터, 속초시지적장애인자립지원센터, 시각장애인 자립지원센터, 보장구 A/S센터 등의 장애인 시설이 있음.
- 특수학교로는 청해학교가 있으며, 고등부 및 전공과, 학교 기업(김치제조) 등이 있음. 이들의 진로는 대개 지역내 장애인고용의무사업체로 취업하지 못하고, 부모의 부담으로 남게 됨. 따라서 부모가 아이를 보호하기 위해 제과제빵을 하거나 커피숍을 운영하던가, 아니면, 농업(특수작물: 호두나무)을 해볼 것인지 고민하고 있음.
- 취업을 위한 기관으로 장애인고용공단은 원주에 있고, 부모입장에서 취업을 위해서 이들을 볼 수 있는 여건이 되어 있지 않음.

- 다만 강원도장애인종합복지관의 속초분원에서는 직원이 3, 4명이 배치되어 있으나, 실제 취업을 위한 인원은 한명으로 이 직원이 거의 강릉 이하지역까지 취업알선을 다니는 등 매우 열악한 상태임.
- 발달장애인들이 특수학교를 졸업한 이후 진출할 수 있는 곳으로는 보호작업장인데, 여기도 벌써 정원이 다 충족되어 새로운 취업진로를 모색해야 함.
- 고용지원서비스를 전문적으로 받을 수 있는 기관이 없으며, 이러한 정보 또한 매우 통합적이지 못하고 단편적으로 되어 있어 종합적인 지원을 받을 수 없음.
- 보호자가 가장 원하는 것은 우리아이들이 특수학교를 졸업한 이후에 진로가 어떻게 되는지? 학교 기업의 일자리는 매우 적어 벌써 졸업생들을 못받고 있음.
- 보호작업장이나 사회적 기업도 장애가 심한 우리 아이들은 채용하려고 하지 않음.

7. 연구결과 설명회 및 세미나 의견

- 일시 : 2013년 11월 14일
- 장소 : 사회복지공동모금회 세미나1실
- 교육부 의견
 - 교육부 쪽에 진로 및 직업과 관련된 기구는 전공과, 학교기업, 고등학교, 직업교육 전환센터, 특수교육지원센터 등 6개 정도가 있지만 결국 교육부 안에서 빙글빙글 돌고 있음. 특히 고용노동부나 장애인개발원 쪽 시스템

과 비교해보면 매우 유사한 형태임. 고용부와 복지부의 시스템과 중복되어 있고 이게 국가 전체적으로 보면 많은 인력낭비임은 사실임

- 국가적 예산낭비 측면에서도 개선이 되어야 하겠지만, 부처 간 나눠먹기, 즉 장애인 한명을 놓고 경쟁을 하고 있는 현실에 대한 문제점이 있음. 이러한 점에서 교육부는 학생들의 취업에 대해서 성과의 문제를 벗어나 취업에 관련된 것은 고용부로 보내야 이러한 중복서비스로 인한 예산낭비를 줄일 수 있을 것이라고 생각함
 - 가장 중요한 부분은 책임이라고 생각함. 통합연계적인 인프라를 구축하였을 때 그 책임은 어떤 기관에서 맡게 되는가에 대한 논의가 필요함.
 - 워크투게더센터라는 것은 오히려 교육부가 가지고 있는 체계 속에 포함시켜 공유한다면 훨씬 더 효과적으로 진행할 수 있으며, 전국단위의 지자체를 연계시킬 수 있다는 생각임. 그 예로 특수교육지원센터라는 기구를 잘만 활용하게 되면 전국적으로 진로체계네트워크를 구축할 수 있겠다는 생각임
- 복지부에 대한 의견
- 연구진이 제시한 워크센터 모형에서 몇 가지 검토해야 할 부분이 있음.
 - 첫 번째, 상담이나 평가라는 부분에서 명확히 분류가 가능할까? 모형과 같이 이런 분류가 이뤄질 때 발생하는 위험성에 대한 논의가 필요함
 - 두 번째, 이렇게 분류가 잘 되었다는 가정 하에 결국 직업재활시설이라던가 개발원, 자치단체 공단, 교육청 등으로 가게 되면 뒤에 제시되었듯이 사후관리 등이 필요한데 실제 워크센터가 이런 사후관리를 할 수 있을까에 대한 논의가 필요함
 - 세 번째, 상담이나 평가와 관련해서는 기능이 마련되어 있지만 실제 취

업에 관련된 정보를 제공한다든지, 보호고용에 기능이 있다든지 등 고용창출을 과연 할 수 있게끔 하는 것인지 이런 부분에 대한 것들은 워크센터에서는 사실 하지 않는 것처럼 보임. 따라서 이러한 부분들을 참고해서 그림표가 수정되어야 할 것임

- 이번 연구로 새롭게 나오는 워크센터라는 기관에서는 독일의 사례처럼 장기간의 평가과정을 통한 철저한 직무능력을 파악하여 각 기관에 단 순 개인정보만 던져주는 것이 아니라 창업과 취업과 관련하여 실제 계획 및 실천까지 이렇게 좀 할 수 있는 기능들이 추가 돼야 할 것임

□ 고용노동부

- 고용부 측면에서 볼 때 각 부처별로 책임전가의 부분은 항상 있었지만, 함께 고민해서 장애인의 고용에 적극적으로 협력하고 참여한 것은 적음.
- 현 시점에서 한 부처에서 못하는 것을 다른 부처로 옮기게 된다면 오히려 더 큰 문제가 나타날 수도 있음. 결국 중복서비스의 연장선이 될 수 있기 때문
- 시스템적으로 연금공단, 고용센터 등과 연계시키고 이런 방안으로 접근을 해서 최종사용자인 장애인에게 정말 선택권이 이루어질 수 있도록 만드는 것이 가장 효율적인 것이 아닐까 생각함
- 공단에도 직업탐색프로그램이 있었으며 여러 가지 체계 및 인프라 때문에 중단했었는데, 이러한 직업 탐색 같은 기능을 워크센터에서 강화시켜 준다면 장애인들이 스스로 직업을 선택할 수 있도록 할 수 있다고 생각함
- 지방자치단체도 현실은 중증장애인 본인의 의사보다는 부모 및 지인의 의견이 많이 반영되고 있으며, 독자적인 시스템이 따로 있는 것이 아니라 워크넷을 통해서 시행되고 있음. 따라서 워크넷과 같은 통합전산망보

다는 현재 취약점임 모니터링 기능을 강화하는 것도 좋은 방법

제2절 소결

- 장애인에게 적합한 서비스를 개인이 찾는 것은 한계가 있으며, 실무자 또한 지역의 모든 고용지원서비스를 알기에는 한계가 있음.
- 고용지원서비스 보다는 취업처의 개발이 요구되며, 일반사업장보다는 직업재활시설을 차별화하여 장애의 경중에 따라 이용시설을 늘리는 것이 필요함.
- 특수학교 졸업자들에 대한 지원체계가 학교로 한정되어 있고, 교사들이 취업을 담당하지 않으려는 경향이 있음.
- 고용지원체계를 단일화하고 개별 직업재활계획을 수립해주어야 할 것임.
- 이용할 서비스가 충분하지 않으므로 민간시설에 위탁하는 방안을 검토해야 할 것임.
- 장애인고용 지원을 위한 부처 간 협력과 특성에 맞는 역량 필요

제7장 장애인고용 지원체계의 통합연계 모형

제1절 통합연계 모형 도출

□ 검토대상 기능

- 고용부의 장애인고용 및 직업재활사업, 직업능력개발사업
- 복지부의 복지일자리사업, 직업재활사업(보호작업장, 근로사업장 포함)
※ 교육청의 학교기업, 전환(특수)교육지원센터 / 중소기업청 장애인기업 (창업)

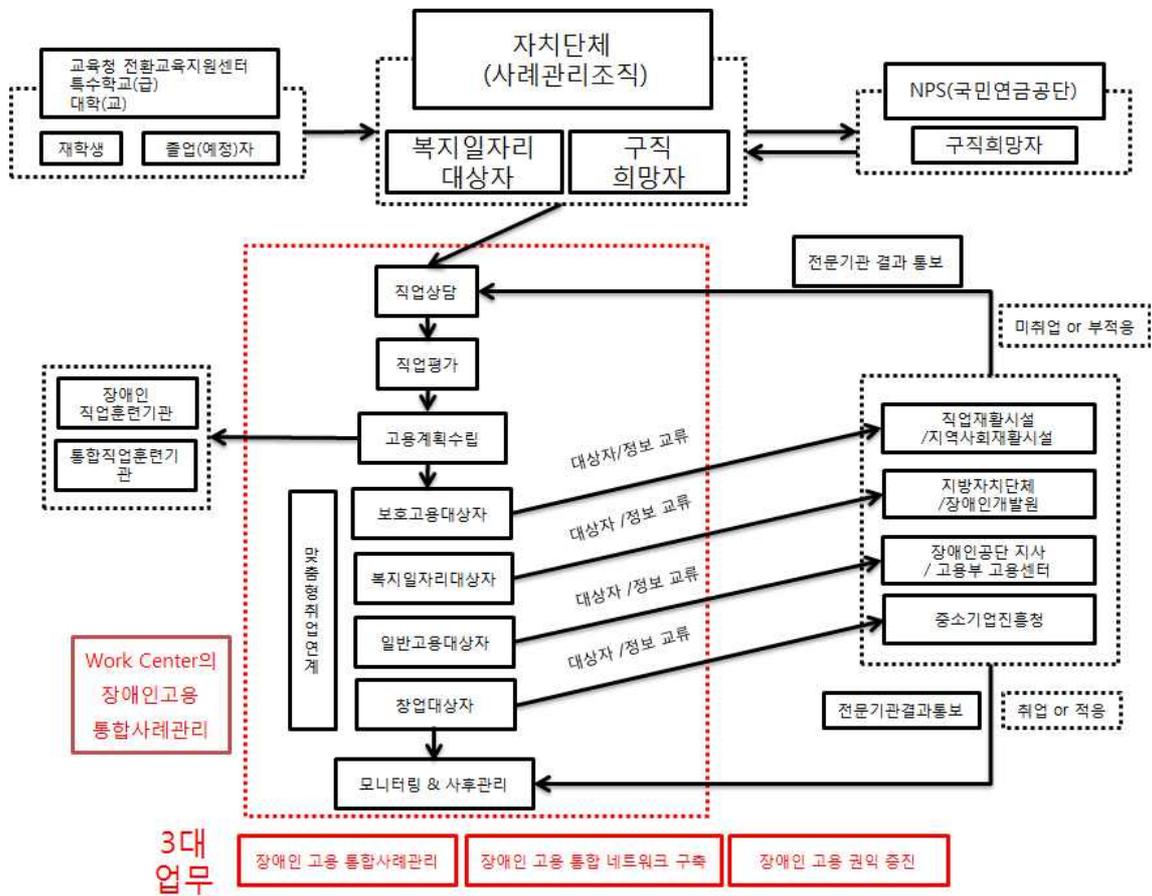
□ 방안 1 : 고용부 체계와 복지부 체계의 사업의 기능적 통합

- 사업의 통합 및 별도의 추진 체계(장애인고용 및 직업재활 사례관리 센터)를 구축하여 양 부처 공동운영 책임
ex) 한국직업능력개발원(특별법 제정, 교육부와 노동부 공동출연 설립 '97)

□ 방안 2 : 고용부 체계와 복지부 체계의 독립성 유지하면서 연계 강화(법 제화)

- control tower 역할은 고용부에서 책임을 갖되 복지부, 교육부, 중소기업청 등 관련 부처(기관)의 연계 및 협력을 법적으로 강제화

□ 어떤 방안을 선택하더라도 별도 체계구축을 통해 서비스 의뢰 및 조정기능 필요



(그림 24) 우리나라 장애인고용지원체계 모형

- (그림 24)에 나타나는 고용지원체계모형은 기존의 복지부와 노동부, 교육부를 서로 연계하는 것을 목적으로 함.
- 장애인 등록과 함께 고용욕구를 가지고 있는 장애인 대상자를 기초자치단체에서 워크센터로 장애인을 의뢰하면, 워크센터에서는 직업상담, 평가, 직업탐색의 과정을 거쳐서 개별 직업계획을 수립하고, 그에 합당한 해당 지역의 직업훈련시설, 직업재활시설, 장애인 복지일자리, 사업체 취업, 창업을 위한 중소기업진흥청에 의뢰를 하며, 지역의 의뢰 받은 기관이나 시설에서는 그에 합당한 서비스를 제공하고 그 결과를 워크센터로 통보하도록 함.

- 워크센터는 지역내의 장애인 고용서비스 기관에 의뢰한 대상자에 대한 서비스 권한을 가지고 있으며, 서비스 의뢰에 따른 예산을 지원함. 또한 프로그램의 성과를 평가하고, 프로그램을 조정 중재할 수 있음.
- 워크센터의 통합 DB는 워크넷을 기반으로 개별 장애인에게 제공되는 서비스 내용에 대한 자세한 사항들을 관리토록 함.

제2절 법적·제도적 개선방안

1. 장애인 고용관련 법령

- 인간답게 살 수 있는 권리는 사람으로 태어나면 누구나 갖는 당연한 권리인데, 이에 대해 1948년 유엔의 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)에서도 모든 사람은 태어날 때부터 존엄성을 지니고 있으며, 이에 걸맞게 대우받아야 함을 천명하고 있음
- 우리 「헌법」에서도 모든 국민은 ‘인간으로서의 존엄과 가치’를 가지며(제10조), ‘인간다운 생활을 할 권리’를 가진다(제34조제1항)고 명시하고 있으며, 이러한 권리들은 국민 모두가 누릴 수 있는 권리들이기 때문에 우리 사회 구성원 중의 하나인 장애인들도 당연히 누려야 할 권리임
- 「헌법」 제34조 제5항은 “신체장애자 및 질병·노령 기타의 사유로 생활능력이 없는 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가의 보호를 받는다”고 하여 장애인에 대한 국가의 보호 의무를 규정하고 있는데, 물론 이러한 헌법상 보호의무로부터 장애인들이 국가에 대하여 일정한 행위를 요구할 수 있는 권리를 직접적으로 도출할 수 있는 것은 아니며, 국회가 제정한 법률을 통하여 그 구체적인 내용이 결정됨
- 우리나라에서 장애인에 대한 적극적인 입법적 의지가 나타난 것은 대체로 국제사회에서 장애인 정책이 조명되기 시작한 시점과 일치하며 이에 영향을 받은 것으로 추측됨

- 그 결과 1950년의 「군사원호법」 및 1951년의 「경찰원호법」 등의 제정으로 제한된 정책대상을 중심으로 한 장애인 정책이 전개되었고, 이후 일반적인 장애인 보호를 위한 법제가 제정되었음
- 대표적으로 1977년 「특수교육진흥법」, 1981년 「심신장애자복지법」, 1990년 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」, 1997년 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」, 2007년 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 등을 들 수 있음
- 본 연구는 장애인 고용보장 및 확대를 위한 지원체계에 중심을 두고 있기 때문에 아래에서는 장애인 고용에 관한 법령과 부처 간 연계에 대해 중점적으로 살펴본 후, 효율적인 지원체계를 구축하기 위한 개선안을 제시하고자 함

1) 장애인고용촉진 및 직업재활법

- 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」(1990. 1. 13, 법률 제4219호)은 1990년에 제정되었는데, 장애인의 고용에 관한 기본법이라 할 수 있음
 - 이 법은 장애인들의 직업재활 및 고용기회 확대를 통하여 자활여건을 조성하고, 장애인이 자신의 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 보장하는 것을 목표로 함
 - 2000년에 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(이하 ‘장애인고용촉진법’이라 함)으로 전부 개정되었으며, 근로능력과 의욕이 있는 모든 장애인에게 일자리를 제공하는 것과 중증장애인의 특별지원을 위한 제도적 장치를 마련하였으며, 체계적인 직업재활조치가 취해지도록 하였음
- 현행 「장애인고용촉진법」 제3조에서는 국가와 지방자치단체의 책임에 대해 규정하고 있음
 - 국가와 지방자치단체는 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관하여 사업주 및 국민 일반의 이해를 높이기 위하여 교육·홍보 및 장애인 고용촉진 운동을 지속적으로 추진할 의무가 있음

- 또한, 국가와 지방자치단체는 사업주·장애인, 그 밖의 관계자에 대한 지원과 장애인의 특성을 고려한 직업재활 조치를 강구하여야 하고, 장애인의 고용촉진을 꾀하기 위하여 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 하며, 이 경우 중증장애인과 여성장애인에 대한 고용촉진 및 직업재활을 중요시하여야 함
- 그리고 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위한 기본계획을 세워야 함(법 제7조)
- 또한, 교육부장관은 특수교육 대상자의 취업을 촉진하기 위하여 필요하다고 인정하면 고용노동부장관과 협의하여야 하고, 보건복지부장관은 직업재활 사업 등이 효율적으로 추진될 수 있도록 고용노동부장관과 긴밀히 협조하도록 하는 등 교육부 및 보건복지부와의 연계에 대해서 규정하고 있음

법 제8조(교육부 및 보건복지부와의 연계) ① 교육부장관은 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 따른 특수교육 대상자의 취업을 촉진하기 위하여 필요하다고 인정하면 직업교육 내용 등에 대하여 고용노동부장관과 협의하여야 한다.

② 보건복지부장관은 직업재활 사업 등이 효율적으로 추진될 수 있도록 고용노동부장관과 긴밀히 협조하여야 한다.

- 현행 「장애인고용촉진법」에서는 장애인의 고용촉진과 직업재활 사업을 수행하는 기관에 대해 규정하고 있음
 - 장애인에 대한 직업재활 사업을 다양하게 개발하여 장애인에게 직접 제공하여야 하고, 특히 중증장애인의 자립능력을 높이기 위한 직업재활 실시에 적극 노력하여야 하는 주체로 장애인 직업재활 실시 기관을 규정하고 있음(제9조)
 - 장애인 직업재활 실시 기관(이하 “재활실시기관”이라 함)은 ①「장애인 등에 대한 특수교육법」 제2조제10호에 따른 특수교육기관, ②「장애인복지법」 제58조제1항제2호에 따른 장애인 지역사회재활시설, ③「장애인복지법」 제58조제1항제3호에 따른 장애인 직업재활시설, ④「장애인복지법」

제63조에 따른 장애인복지단체, ⑤「근로자직업능력 개발법」 제2조제3호에 따른 직업능력개발훈련시설, ⑥장애인 고용촉진 및 직업재활 사업을 수행할 목적으로 고용노동부장관으로부터 법인 설립의 허가를 받은 법인, ⑦「안마사에 관한 규칙」 제5조에 따른 안마수련 기관임

- 또한, 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 지원하고, 사업주의 장애인 고용을 전문적으로 지원하기 위하여 한국장애인고용공단(이하 “공단”이라 함)을 설립하여 운영하고 있음(법 제43조)

□ 고용노동부장관은 고용정보를 바탕으로 장애인의 희망·적성·능력과 직종 등을 고려하여 장애인에게 적합한 직업을 알선하여야 함(법 제15조)

- 또한, 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 장애인의 고용촉진을 위한 시책을 강구하여야 함
- 그리고 고용노동부장관은 취업알선 및 고용촉진을 할 때에 필요한 경우에는 그 업무의 일부를 재활실시기관 등 관계 전문기관에 의뢰하고 그 비용을 지급할 수 있으며, 취업알선 시설을 설치·운영하거나 하려는 자에게 필요한 비용(취업알선을 위한 지원금을 포함)을 융자·지원할 수 있음

□ 고용노동부장관은 장애인의 취업 기회를 확대하기 위하여 취업알선 업무를 수행하는 재활실시기관 간에 구인·구직 정보의 교류와 장애인 근로자 관리 등의 효율적인 연계를 꾀하고, 공단에서 이를 종합적으로 집중 관리할 수 있도록 취업알선전산망 구축 등의 조치를 강구하여야 함

- 고용노동부장관이 취업알선전산망 구축 등의 조치를 강구할 때에는 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관과 연계되도록 하여야 하는데, 현재 공단의 취업알선전산망인 ‘워크투게더’와 고용노동부의 ‘워크넷’이 연계·운영되고 있음

□ 국가기관, 지방자치단체, 재활실시기관, 그 밖에 장애인과 관련된 기관 및 단체는 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 고용노동부장관이 실시하는 시책에 협조하여야 하며, 시책을 수행하는 자(국가기관과 지방자치단

체는 제외)에게 필요한 지원을 할 수 있음(법 제80조)

- 국가와 지방자치단체는 장애인의 고용촉진 및 직업재활 사업을 수행하는 사업주·재활실시기관, 그 밖에 장애인 고용촉진 업무를 수행하는 장애인복지시설 관련 단체 등에 대하여 그 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있음(시행령 제81조)
- 고용노동부장관은 장애인 고용촉진 및 직업재활 사업의 효율적인 운영을 위하여 필요하면 중앙행정기관, 지방자치단체, 그 밖의 장애인 고용촉진 및 직업재활 사업과 관련되는 기관·단체의 장애인에게 필요한 관련 전산망 또는 자료의 이용 및 제공을 요청할 수 있음(법 제81조)

2) 장애인복지법

- 장애인의 복지를 위한 법제는 1981년 「심신장애자복지법」(1981. 6. 5, 법률 제3452호)이 제정·시행되면서 출발하였고, 1989년 「장애인복지법」으로 전부 개정하여 장애의 조기진단 및 예방, 장애인의 자립·자활을 조성하는 과제를 강조하였고, 장애인등록제를 신설하였음
- 장애인 복지는 그 분야가 매우 넓은데, 「장애인복지법」에서는 장애인이 인간다운 삶을 누릴 수 있도록 하기 위해 장애인의 생활안정, 생활편의, 의료, 교육, 직업재활, 생활환경개선 및 생활안정 등에 관한 사항을 정하고 있으며, 장애인 복지에 관한 기본법에 해당함
- 현행법 제9조에서 국가와 지방자치단체의 책임을 규정하고 있는데, 국가와 지방자치단체는 장애 발생을 예방하고, 장애의 조기 발견에 대한 국민의 관심을 높이며, 장애인의 자립을 지원하고, 보호가 필요한 장애인을 보호하여 장애인의 복지를 향상시킬 책임을 지도록 하고 있음
- 또한, 여성 장애인의 권익을 보호하기 위하여 정책을 강구하여야 하고, 장애인복지정책을 장애인과 그 보호자에게 적극적으로 홍보하여야 하며, 국민이 장애인을 올바르게 이해하도록 하는 데에 필요한 정책을 강구하도록 규정하고 있음

- 보건복지부장관은 장애인의 권익과 복지증진을 위하여 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 장애인정책종합계획을 수립·시행하여야 함
- 관계 중앙행정기관의 장은 장애인의 권익과 복지증진을 위하여 관련 업무에 대한 사업계획을 매년 수립·시행하여야 하고, 그 사업계획과 전년도 사업계획 추진실적을 매년 보건복지부장관에게 제출하여야 하고, 보건복지부장관은 제출된 사업계획과 추진실적을 종합하여 종합계획을 수립하여야 함(법 제10조의2)

□ 「장애인복지법」에서 고용과 관련된 규정을 살펴보면 다음과 같음

- 먼저 제21조에서 직업에 대해 규정하고 있는데, 국가와 지방자치단체는 장애인이 적성과 능력에 맞는 직업에 종사할 수 있도록 직업 지도, 직업 능력 평가, 직업 적응훈련, 직업훈련, 취업 알선, 고용 및 취업 후 지도 등 필요한 정책을 강구하여야 하며(제1항), 장애인 직업재활훈련이 원활히 이루어질 수 있도록 장애인에게 적합한 직종과 재활사업에 관한 조사·연구를 촉진하여야 함(제2항)
- 또한, 제34조에서는 재활상담 등의 조치에 대해 다음과 같이 규정하고 있는데, 특히 보건복지부장관, 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장이 필요하다고 인정되면 공공직업능력개발훈련시설이나 사업장 내 직업훈련시설에서 하는 직업훈련 또는 취업알선을 필요로 하는 자를 관련 시설이나 직업안정업무기관에 소개를 하도록 규정하고 있음

법 제34조(재활상담 등의 조치) ① 보건복지부장관, 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장(이하 "장애인복지실시기관"이라 한다)은 장애인에 대한 검진 및 재활상담을 하고, 필요하다고 인정되면 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 국·공립병원, 보건소, 보건지소, 그 밖의 의료기관(이하 "의료기관"이라 한다)에 의뢰하여 의료와 보건지도를 받게 하는 것
2. 국가 또는 지방자치단체가 설치한 장애인복지시설에서 주거편의·상담·치료·훈련 등의 필요한 서비스를 받도록 하는 것
3. 제59조에 따라 설치된 장애인복지시설에 위탁하여 그 시설에서 주거편의·상담·치료·훈련 등의 필요한 서비스를 받도록 하는 것
4. 공공직업능력개발훈련시설이나 사업장 내 직업훈련시설에서 하는 직업훈련 또는 취업알선을 필요로 하는 자를 관련 시설이나 직업안정업무기관에 소개하는 것

②장애인복지실시기관은 제1항의 재활 상담을 하는 데에 필요하다고 인정되면 제33조에 따른 장애인복지상담원을 해당 장애인의 가정 또는 장애인이 주거편의·상담·치료·훈련 등의 서비스를 받는 시설이나 의료기관을 방문하여 상담하게 하거나 필요한 지도를 하게 할 수 있다.

- 제46조에서는 고용촉진에 대해 규정하고 있는데, 국가와 지방자치단체는 직접 경영하는 사업에 능력과 적성이 맞는 장애인을 고용하도록 노력하여야 하며, 장애인에게 적합한 사업을 경영하는 자에게 장애인의 능력과 적성에 따라 장애인을 고용하도록 권유할 수 있음

3) 장애인 등에 대한 특수교육법

- 1977년에 제정된 「특수교육진흥법」(1977. 12. 31, 법률 제3053호)은 2007년에 폐지되었고, 새로이 「장애인 등에 대한 특수교육법」이 제정되었고, 장애인 및 특별한 교육적 요구가 있는 사람에게 통합된 교육환경을 제공하고 생애주기에 따라 장애유형·장애정도의 특성을 고려한 교육을 실시하여 이들의 자아실현과 사회통합을 하는데 기여하기 위한 데 목적을 둠

□ 현행법 제5조에서는 국가 및 지방자치단체의 임무에 대해 규정하고 있음

- 장애인에 대한 특수교육종합계획의 수립, 특수교육대상자에 대한 진로 및 직업교육 방안의 강구 등의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 교육부장관은 보건복지부장관·고용노동부장관·여성가족부장관 등 관계 중앙행정기관 간에 협조체제를 구축하여야 함

법 제5조(국가 및 지방자치단체의 임무) ① 국가 및 지방자치단체는 특수교육대상자에게 적절한 교육을 제공하기 위하여 다음 각 호의 업무를 수행하여야 한다.

1. 장애인에 대한 특수교육종합계획의 수립
 2. 특수교육대상자의 조기발견
 3. 특수교육대상자의 취학지도
 4. 특수교육의 내용, 방법 및 지원체제의 연구·개선
 5. 특수교육교원의 양성 및 연수
 6. 특수교육기관 수용계획의 수립
 7. 특수교육기관의 설치·운영 및 시설·설비의 확충·정비
 8. 특수교육에 필요한 교재·교구의 연구·개발 및 보급
 9. 특수교육대상자에 대한 진로 및 직업교육 방안의 강구
 10. 장애인에 대한 고등교육 및 평생교육 방안의 강구
 11. 특수교육대상자에 대한 특수교육 관련서비스 지원방안의 강구
 12. 그 밖에 특수교육의 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 사항
- ② 국가 및 지방자치단체는 제1항의 업무를 수행하는데 드는 경비를 예산의 범위 안에서 우선적으로 지급하여야 한다.
- ③ 국가는 제1항의 업무 추진이 부진하거나 제2항의 예산조치가 부족하다고 인정되는 지방자치단체에 대하여는 예산의 확충 등 필요한 조치를 하도록 권고하여야 한다.
- ④ 교육부장관은 제1항의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 보건복지부장관·고용노동부장관·여성가족부장관 등 관계 중앙행정기관 간에 협조체제를 구축하여야 한다.

- 또한, 제23조에서는 진로 및 직업교육의 지원에 대해 규정하고 있는데, 중학교 과정 이상의 각급학교의 장은 특수교육대상자의 특성 및 요구에 따른 진로 및 직업교육을 지원하기 위하여 직업평가·직업교육·고용지원·사후관리 등의 직업재활훈련 및 일상생활적응훈련·사회적응훈련 등의 자립생활훈련을 실시하여야 함

법 제23조(진로 및 직업교육의 지원) ① 중학교 과정 이상의 각급학교의 장은 특수교육대상자의 특성 및 요구에 따른 진로 및 직업교육을 지원하기 위하여 직업평가·직업교육·고용지원·사후관리 등의 직업재활 훈련 및 일상생활적응훈련·사회적응훈련 등의 자립생활훈련을 실시하고, 대통령령으로 정하는 자격이 있는 진로 및 직업교육을 담당하는 전문인력을 두어야 한다.

② 중학교 과정 이상의 각급학교의 장은 대통령령으로 정하는 기준에 따라 진로 및 직업교육의 실시에 필요한 시설·설비를 마련하여야 한다.

③ 특수교육지원센터는 특수교육대상자에게 효과적인 진로 및 직업교육을 지원하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관련 기관과의 협의체를 구성하여야 한다.

- 그리고 특수교육지원센터는 특수교육대상자에게 효과적인 진로 및 직업교육을 지원하기 위하여 다음과 같이 관련 기관과의 협의체를 구성하여야 함

시행령 제18조 (진로 및 직업교육을 위한 시설 등) ① 중학교 과정 이상 각급 학교의 장은 법 제23조제2항에 따라 진로 및 직업교육을 위하여 66제곱미터 이상의 교실을 1개 이상 설치하여야 한다.

② 특수교육지원센터는 특수교육기관, 한국장애인고용공단지부 등 해당 지역의 장애인 고용 관련 기관, 직업재활시설, 장애인복지관, 산업체 등 관련 기관과 협의체를 구성하여야 한다.

③ 교육감은 특수교육대상자의 취업을 위하여 직업훈련실을 특수학교에 설치하고, 이에 필요한 인력과 경비를 지원하도록 노력하여야 한다.

- 현행법 고등학교 과정을 졸업한 특수교육대상자에게 진로 및 직업교육을 제공하기 위하여 수업연한 1년 이상의 전공과를 설치·운영할 수 있으며, 전공과를 설치한 각급 학교는 「학점인정 등에 관한 법률」 제7조에 따라 학점인정을 받을 수 있음

법 제24조(전공과의 설치·운영) ① 특수교육기관에는 고등학교 과정을 졸업한 특수교육대상자에게 진로 및 직업교육을 제공하기 위하여 수업연한 1년 이상의 전공과를 설치·운영할 수 있다.
 ② 교육부장관 및 교육감은 지역별 또는 장애유형별로 전공과를 설치할 교육기관을 지정할 수 있다.
 ③ 전공과를 설치한 각급학교는 「학점인정 등에 관한 법률」 제7조에 따라 학점인정을 받을 수 있다.
 ④ 제1항 및 제2항에 따른 전공과의 시설·설비 기준, 전공과의 운영 및 담당 인력의 배치 기준 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

시행령 제19조(전공과의 설치·운영) ① 법 제24조제1항에 따른 전공과를 설치·운영하는 특수교육기관의 장은 66제곱미터 이상의 전공과 전용 교실을 1개 이상 설치하여야 하며, 세부적인 시설·설비의 기준은 교육감이 정한다.
 ② 전공과를 설치한 교육기관의 장은 그 설치 목적을 달성하기 위하여 현장실습이 포함된 직업교육계획을 수립하여야 한다.
 ③ 전공과의 수업 연한과 학생의 선발 방법은 교육감의 승인을 받아 전공과를 설치한 교육기관의 장이 정한다.
 ④ 전공과를 전담할 인력은 전공과를 설치한 특수교육기관의 고등학교 과정과 같은 수준으로 배치한다.

4) 고용정책기본법

- 「고용정책기본법」은 국가가 고용에 관한 정책을 수립·시행하여 국민 개개인이 평생에 걸쳐 직업능력을 개발하고 더 많은 취업기회를 가질 수 있도록 하는 한편, 근로자의 고용안정, 기업의 일자리 창출과 원활한 인력 확보를 지원하고 노동시장의 효율성과 인력수급의 균형을 도모함으로써 국민의 삶의 질 향상과 지속가능한 경제성장 및 고용을 통한 사회통합에 이바지함을 목적으로 제정된 법임
- 국가는 실업자의 실업기간 중 소득지원과 취업촉진을 위한 직업소개·직업지도·직업훈련, 보다 나은 일자리로 재취업하기 위한 불완전 취업자의 경력개발 및 비경제활동 인구의 노동시장 참여 촉진에 관한 사항, 학력·경력의 부족, 고령화, 육체적·정신적 장애, 실업의 장기화, 국외로부터의

이주 등으로 인하여 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 자와 국민기초생활 수급권자 등 “취업취약계층”의 고용촉진에 관한 사항에 관하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 함

- 지방자치단체는 수립된 국가 시책과 지역 노동시장의 특성을 고려하여 지역주민의 고용촉진과 지역주민에게 적합한 직업의 소개, 직업훈련의 실시 등에 관한 시책을 수립·시행하도록 노력하여야 함

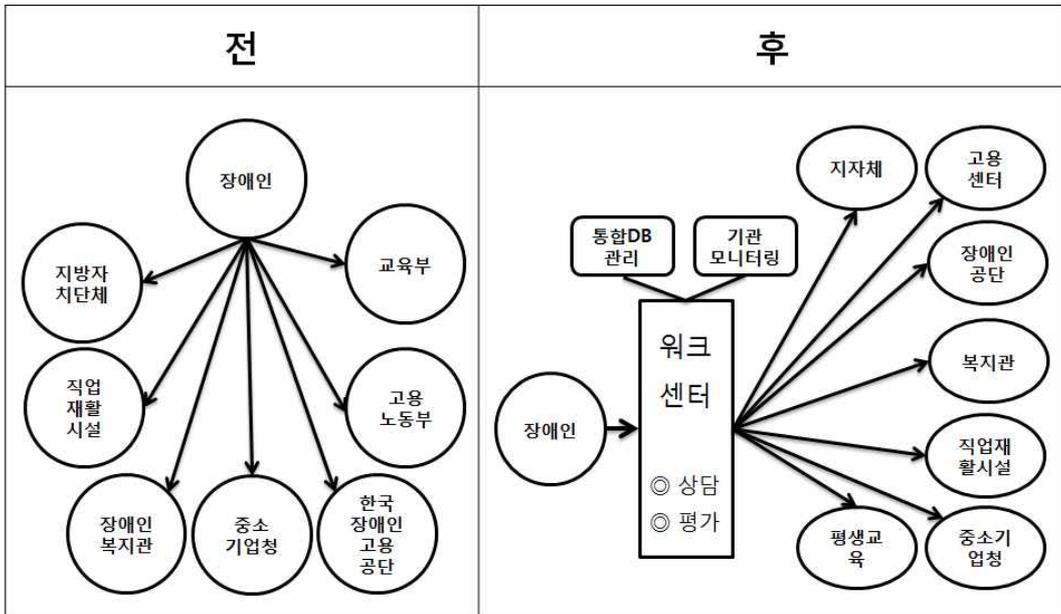
5) 사회복지사업법

- 사회복지서비스란 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움을 필요로 하는 모든 국민에게 상담, 재활, 직업 소개 및 지도, 사회복지시설의 이용 등을 제공하여 정상적인 사회생활이 가능하도록 제도적으로 지원하는 것을 말함
- 「사회복지사업법」에 따라 국가와 지방자치단체는 사회복지서비스를 증진하고, 서비스를 이용하는 사람에 대하여 인권침해를 예방하고 차별을 금지하며 인권을 옹호할 책임을 짐
- 국가와 지방자치단체, 그 밖에 사회복지사업을 하는 자는 사회복지를 필요로 하는 사람에 대하여 그 사업과 관련한 상담, 작업치료(作業治療), 직업훈련 등을 실시하고 필요한 경우에는 주민의 복지 욕구를 조사할 수 있음(법 제4조제3항)
- 국가와 지방자치단체는 도움을 필요로 하는 국민이 본인의 선호와 필요에 따라 적절한 사회복지서비스를 제공받을 수 있도록 사회복지서비스 수요자 등을 고려하여 사회복지시설이 균형 있게 설치되도록 노력하여야 함(법 제4조제3항)
- 국가와 지방자치단체는 민간부문의 사회복지 증진활동이 활성화되고 국가 및 지방자치단체의 사회복지사업과 민간부문의 사회복지 증진활동이 원활하게 연계될 수 있도록 노력하여야 함(법 제4조제3항)

2. 관련 법령 개정안

1) 개정방향

- 최근 안전행정부, 고용노동부, 보건복지부, 여성가족부, 경기도 남양주시가 부처 간, 중앙-지방 간 칸막이를 제거해 고용과 복지서비스를 한 곳에서 원스톱으로 제공하는 종합센터를 계획함
 - 이는 지금까지는 고용 서비스와 복지 서비스가 고용센터(고용부), 일자리센터(지자체), 주민센터(지자체) 등에서 각각 제공되다 보니 서비스가 분산되고 예산운영상 비효율이 발생한 측면이 있고, 서비스 수요자 입장에서 자신이 원하는 서비스를 어떤 기관이 제공하는지 알기 어려웠고, 서비스를 받더라도 해당 기관을 각각 방문해야 하는 불편함이 있었음
 - 이러한 문제점을 해결하기 위해 고용센터 중심으로 일자리센터, 자활센터, 새일센터 등 일자리 지원기관을 모으고, 남양주시의 복지지원팀까지 배치해 '남양주 고용·복지 종합센터'를 신설하게 된 것임
 - 종합센터는 직업훈련 취업지원 등 고용서비스를 통합적으로 제공할 뿐만 아니라 복지급여 등 복지서비스와 관련한 초기상담과 신청·접수를 받아 시청 희망케어센터 등에 관련 서비스를 의뢰·연계하게 됨
 - 향후 상호 정보공유 및 개인별 통합사례관리, 취업박람회 등 공동사업 추진을 통해 기관 간 비효율을 제거하고, 시너지 효과를 낼 수 있도록 운영할 예정임
- 최근 사회보장위원회에서 '고용-복지 연계정책 강화방안'이 계획 중임
 - 고용센터가 있는 지자체는 이와 같이 고용센터 중심으로, 고용센터가 없는 지자체는 지자체 중심으로 고용복지센터를 시범 구축해 운영하고, 올해 하반기부터 단계적으로 확산해 나갈 계획임



(그림 25) 워크센터 개소 후 기대효과

- 따라서 장애인의 경우에도 현재 고용노동부 고용센터, 한국장애인고용공단, 장애인복지관 등에서 분산하여 서비스를 제공하던 것을 향후에는 고용·복지를 종합적으로 다루는 곳에서 해결할 수 있게 하여 장애인들의 불편을 줄여야 할 필요가 있음
- (기본방향) 일자리 지원 기관과 복지 서비스 기능을 수행할 수 있는 조직을 같은 장소에 입주토록 하여 기관 간 협업을 통한 시너지를 창출하며, 일자리를 찾는 방문자에게 맞춤형 종합서비스를 제공하면서 복지 수요가 있는 방문자에게는 상담·안내, 각종 신청·접수, 기관 연계 등 사회복지 서비스를 제공함
- (참여기관) 고용노동부 고용센터, 지방자치단체 일자리센터, 한국장애인고용공단, 지역자활센터, 지방자치단체 복지지원팀 등
- (운영 방안) 각 기관의 법적 지위와 독립성을 유지한 기관 간 협의체로서 「고용·복지 종합센터」를 구축하고, 향후 각 기관의 특색과 강점을 살릴 수 있도록 자율적으로 프로그램을 조정·개발하거나 협업 사업을 발굴함
- (수행기능 - 고용서비스) 각 기관의 소관 기능을 유지하되, 기관별로 업무를 특화하고, 고용센터는 구직급여 대상자·취업성공패키지 수요자를, 일

자리센터는 일반구직자를, 자활센터는 저소득층을 중점 관리하며, 구인업체 정보 등 기관 간 공통 정보로서 공유가 필요한 사항은 1개 기관에서 총괄·관리함

- (수행기능 - 복지서비스) 고용(복지)민원에 대한 복지관련 종합상담·접수 창구, 공공·민간복지서비스 의뢰, 고용-복지 복합민원 통합사례관리 연계·지원하며, 복지급여 초기접수(읍, 면, 동 기능) 및 공공·민간 통합 복지 서비스를 의뢰함
- (센터성격 및 운영방식) 고용과 복지 기능을 수행하는 정부·자치단체·민간수탁기관으로 구성된 기관 간 협의체로 구성하고, 공통민원·프로그램 조정 등 센터 운영에 필요한 주요 사항을 논의하고 합의하기 위해 운영위원회 구성·운영함
- 위원회는 각 기관의 장으로 구성된 합의제 협의체이고, 위원회 운영지원 은 종합센터 운영을 총괄하는 고용센터에서 수행하며, 종합센터 설립 목적, 입주기관 및 기관별 기능, 운영위원회 구성·운영 등 종합센터 운영에 필요한 규정 마련함

□ 워크센터 개소 후 기대되는 효과

- 한 곳만 방문하여도 전문적인 상담 및 평가를 통한 맞춤형 원스톱 서비스를 제공받을 수 있음
- 통합적인 정보수집(홈페이지·DB·홍보물 등)으로 비용 감소 및 서비스 선택의 폭 확대
- 기관 간 연계로 인한 심층상담 등을 통해 교육·복지·고용·재취업 기회를 체계적으로 지원 받음
- 기관 모니터링 기능을 강화하여 관리 효율성 제고 및 점검 대상기관 부담 경감
- 통합적 전산망 사용으로 구인기업과 위탁기관의 총괄관리 및 효율적 자원 활용
- 부처별 성과에 대한 경쟁구도에서 장애인이 직접 선택 가능한 효율적 서비스의 제공으로 종합센터(워크센터)의 시너지 제고 기대

2) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 개정안

- 위에서 살펴본 바와 같이 현행 「장애인고용촉진법」에서는 장애인의 고용 촉진과 직업재활 사업 등의 효율적인 추진을 위해 관계 부처 간 협조를 규정하고 있으나, 구체적인 연계방안과 실행방안이 없어 실질적인 연계가 이루어지지 않고 있음
- 또한, 장애인의 고용보장을 위한 지원체계는 고용노동부와 한국장애인고용공단뿐만 아니라 특수교육기관, 장애인복지관 등 장애인 직업재활 실시기관까지 포괄적으로 규정되어 있음
- 고용노동부장관은 취업알선 및 고용촉진을 할 때에 필요한 경우에는 그 업무의 일부를 재할실시기관 등 관계 전문기관에 의뢰하고 그 비용을 지급할 수 있는 규정은 마련되어 있으나, 현재 분리된 운영체계를 가지고 있어 비효율성 등의 지적이 있음
- 따라서 부처 간, 사업 수행 기관 간의 연계·협력 강화와 서비스 의뢰 및 조정 기능을 담보할 수 있는 새로운 체계를 구축하는 개정안과 현행 규정을 보완하는 개정안 다음과 같이 제안함

<지역장애인고용센터 설치안>

현 행	개 정 안
<p><신 설></p>	<p>제8조의2(지역장애인고용센터) ①특별자치시 및 시(「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」 제15조제2항에 따른 행정시를 포함한다. 이하 같다)·군·구(자치구를 말한다. 이하 같다)의 장은 장애인이 그 희망·적성·능력 등에 맞는 직업생활을 할 수 있도록 통합적으로 지원하고, 장애인 고용촉진 및 직업재활 관련 기관·단체 간 연계·협력을</p>

현행	개정안
	<p>강화하기 위하여 설치·운영하여야 한다.</p> <p>②지역장애인고용센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제10조의 직업지도 2. 개별 장애인의 고용계획 수립 3. 직업능력개발훈련시설으로의 대상자 의뢰 4. 취업알선기관으로의 대상자 의뢰 5. 제9조의 장애인 직업재활 실시 기관으로의 대상자 의뢰 6. 사후지도 및 관리 7. 장애인 고용관련 기관 간 연계 구축 8. 장애인 고용 권익 증진 <p>③제2항에 따라 지역장애인고용센터로부터 대상자를 의뢰받은 기관은 특별한 사정이 없는 한 필요한 조치를 실시하고, 그 결과를 지역장애인고용센터에 통보하여야 한다.</p> <p>④지역장애인고용센터의 설치·운영과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p><신설></p>	<p>시행령 제6조(지역장애인고용센터의 설치·운영) ①특별자치시 및 시(「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」 제15조제2항에 따른 행정시를 포함한다. 이하 같다)·군·구(자치구를 말한다. 이하 같다)의 장(이하 '시·군·자치구의 장'이라 한</p>

현행	개정안
	<p>다.)은 법 제8조의2에 따른 지역장애인고용센터를 설치할 때 그 업무를 수행할 수 있는 독립된 공간을 확보하여야 한다. 다만, 해당 지역에 고용노동부 고용센터나 한국장애인고용공단 지사가 설치되어 경우에는 같은 공간에 설치할 수 있다.</p> <p>②시·군·자치구의 장은 지역장애인고용센터가 그 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록, 담당 업무를 전담하는 고용분야의 전문인력을 배치하여야 한다.</p> <p>③시·군·자치구의 장은 지역의 지리적 특성 및 고용의 수요 등을 고려하여 필요한 경우에는 하나의 시·군·자치구에 2 이상의 지역장애인고용센터를 설치·운영할 수 있다.</p> <p>④지역장애인고용센터는 담당 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 관련 기관과의 연계체제를 구축하고 협력하여 업무를 수행할 수 있다.</p>

<현행 규정 보완 개정안>

현행	개정안
<p>법 제10조(직업지도) ① 고용노동부장관과 보건복지부장관은 장애인이 그 능</p>	<p>제10조(직업지도) ① (현행과 같음)</p>

현행	개정안
<p>력에 맞는 직업에 취업할 수 있도록 하기 위하여 장애인에 대한 직업상담, 직업적성 검사 및 직업능력 평가 등을 실시하고, 고용정보를 제공하는 등 직업지도를 하여야 한다.</p> <p>② 고용노동부장관과 보건복지부장관은 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 할 수 있도록 하기 위하여 장애인에게 적합한 직종 개발에 노력하여야 한다.</p> <p>③ 고용노동부장관과 보건복지부장관이 제1항에 따른 직업지도를 할 때에 특별히 전문적 지식과 기술이 필요하다고 인정하면 이를 재활실시기관 등 관계 전문기관에 의뢰하고 그 비용을 지급할 수 있다.</p> <p><신설></p> <p>④ 고용노동부장관과 보건복지부장관은 직업지도를 실시하거나 하려는 자에게 필요한 비용을 용자·지원할 수 있다.</p> <p>⑤ 제3항과 제4항에 따른 비용 지급 및 용자·지원의 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>② (현행과 같음)</p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p>④ 제3항에 따라 고용노동부장관으로부터 의뢰를 받은 기관은 특별한 사정이 없는 한 필요한 조치를 실시하고, 그 결과를 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.</p> <p>⑤ (현행과 같음)</p> <p>⑥ (현행과 같음)</p>
<p>법 제15조(취업알선 등) ① 고용노동부장</p>	<p>제15조(취업알선 등) ① (현행과 같음)</p>

현행	개정안
<p>관은 고용정보를 바탕으로 장애인의 희망·적성·능력과 직종 등을 고려하여 장애인에게 적합한 직업을 알선하여야 한다.</p> <p>② 고용노동부장관은 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 장애인의 고용촉진을 위한 시책을 강구하여야 한다.</p> <p>③ 고용노동부장관은 제1항과 제2항에 따른 취업알선 및 고용촉진을 할 때에 필요한 경우에는 그 업무의 일부를 재할 실시기관 등 관계 전문기관에 의뢰하고 그 비용을 지급할 수 있다.</p> <p><u><신 설></u></p> <p>④ 고용노동부장관은 취업알선 시설을 설치·운영하거나 하려는 자에게 필요한 비용(취업알선을 위한 지원금을 포함한다)을 용자·지원할 수 있다.</p> <p>⑤ 제3항과 제4항에 따른 비용 지급 및 용자·지원 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>② (현행과 같음)</p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p>④ <u>제3항에 따라 고용노동부장관으로부터 의뢰를 받은 기관은 특별한 사정이 없는 한 필요한 조치를 실시하고, 그 결과를 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.</u></p> <p>⑤ (현행과 같음)</p> <p>⑥ (현행과 같음)</p>

3) 「장애인복지법」 개정안

- 「장애인복지법」에서 직업(제21조)과 재활상담 등의 조치(제34조)에 대해 규정하고 있으나, 선언적 규정에 그치고 있음
 - 따라서 효율적인 고용서비스 전달체계를 구축하기 위해 현행 「장애인복지법」의 개정을 다음과 같이 제안함
 - 특히 장애인복지 관련 사업의 기획·조사·실시 등을 하는 데에 필요한 사항을 심의하기 위하여 지방자치단체에 두는 지방장애인복지위원회의 기능을 조정하고, 위원 중 고용분야의 전문인력을 포함함
 - 또한, 지방장애인복지위원회의 업무에 고용관련 내용을 포함시키며, 위원회가 의뢰한 조치를 해당기관에서는 실시하고 그 실시 결과를 의뢰한 기관에 통보하도록 하는 규정을 신설함

현 행	개 정 안
<p>법 제13조 (지방장애인복지위원회) ① 장애인복지 관련 사업의 기획·조사·실시 등을 하는 데에 필요한 사항을 <u>심의하기 위하여</u> 지방자치단체에 지방장애인복지위원회를 둔다.</p> <p>②제1항의 지방장애인복지위원회를 조직·운영하는 데에 필요한 사항은 대통령령으로 정하는 기준에 따라 지방자치단체의 조례로 정한다.</p>	<p>법 제13조 (지방장애인복지위원회) ①----- ----- -----<u>심의하거나 장애인이 그 희망·적성·능력 등에 맞는 직업생활을 할 수 있도록 통합적으로 지원하기 위하여</u> ----- -----.</p> <p>② (현행과 같음)</p>
<p>시행령 제12조(지방장애인복지위원회의 구성)</p> <p>① 법 제13조에 따른 지방장애인복지위원회(이하 "지방위원회"라 한다)는 위원장 1명을 포함한 30명 이내의 위</p>	<p>시행령 제12조(지방장애인복지위원회의 구성)</p> <p>① (현행과 같음)</p>

현행	개정안
<p>원으로 구성한다.</p> <p>② 지방위원회의 위원장은 그 지방자치단체의 장이 되고, 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 지방자치단체의 장이 <u>위촉하거나 임명하는 자</u>로 하되, 위촉위원 중 2분의 1 이상은 <u>장애인으로 한다.</u></p> <p>1. 장애인 관련 단체의 장</p> <p>2. 장애인 문제에 관한 학식과 경험이 풍부한 자</p> <p>3. 해당 지방자치단체 소속 공무원으로서 장애인정책 관련 업무를 수행하는 자</p> <p><신설></p>	<p>② ----- ----- ----- -----<u>위촉하거나 임명하는 자</u>로 한다.</p> <p>1. ~ 3. (현행과 같음)</p> <p>③제2항에 따른 위촉위원 중 2분의 1 이상은 <u>장애인으로 하고, 고용분야의 전문인력이 최소 5명 이상 포함되어야 한다.</u></p>
<p><신설></p>	<p>시행령 제12조의2(지방장애인복지위원회의 업무) ① 법 제13조에 따른 지방장애인복지위원회는 다음 각호의 업무를 수행한다.</p> <p>1. 법 제58조에 따른 장애인복지시설에 대한 입소 및 이용</p> <p>2. 서비스 조치 및 결과, 조정</p> <p>3. 해당 서비스 예산 지원</p>
<p>법 제34조(재활상담 등의 조치) ① 보건복지부장관, 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장(이하 "장</p>	<p>제34조 (재활상담 등의 조치) ① 현행과 같음)</p>

현행	개정안
<p>애인복지실시기관"이라 한다)은 장애인에 대한 검진 및 재활상담을 하고, 필요하다고 인정되면 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국·공립병원, 보건소, 보건지소, 그 밖의 의료기관(이하 "의료기관"이라 한다)에 의뢰하여 의료와 보건지도를 받게 하는 것 2. 국가 또는 지방자치단체가 설치한 장애인 복지시설에서 주거편의·상담·치료·훈련 등의 필요한 서비스를 받도록 하는 것 3. 제59조에 따라 설치된 장애인복지시설에 위탁하여 그 시설에서 주거편의·상담·치료·훈련 등의 필요한 서비스를 받도록 하는 것 4. 공공직업능력개발훈련시설이나 사업장 내 직업훈련시설에서 하는 직업훈련 또는 취업알선을 필요로 하는 자를 관련 시설이나 <u>직업안정업무기관에 소개하는 것</u> <p>②장애인복지실시기관은 제1항의 재활 상담을 하는 데에 필요하다고 인정되면 제33조에 따른 장애인복지상담원을 해당 장애인의 가정 또는 장애인이 주거편의·상담·치료·훈련 등의 서비스를 받는 시설이나 의료기관을 방문하여 상담하게 하거나 필요한 지도를 하게 할 수 있다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. (현행과 같음) 2. (현행과 같음) 3. (현행과 같음) 4. ----- ----- ----- -----<u>직업안정업무기관에 필요한 조치를 의뢰하고, 해당기관에서는 정당한 사유가 없는 한 이를 실시하여야 하며, 그 실시 결과를 의뢰한 기관에 통보하여야 한다.</u> <p>② (현행과 같음)</p>

3) 「장애인 등에 대한 특수교육법」 개정안

- 「장애인 등에 대한 특수교육법」에서는 특수교육대상자에 대한 진로 및 직업교육 방안의 강구 등의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 교육부장관은 보건복지부장관·고용노동부장관·여성가족부장관 등 관계 중앙행정기관 간에 협조체제를 구축(제5조)하도록 하고 있음
 - 진로 및 직업교육의 지원에 대해서는 중학교 과정 이상의 각급 학교의 장은 특수교육대상자의 특성 및 요구에 따른 진로 및 직업교육을 지원하기 위하여 직업평가·직업교육·고용지원·사후관리 등의 직업재활훈련 및 일상생활적응훈련·사회적응훈련 등의 자립생활훈련을 실시하도록 하고 있음(제21조)
 - 그러나 현재 특수교육대상자에 대한 진로 및 직업교육은 다른 기관과 연계 없이 교육기관 내에서 실시되고 있고, 중학교과정에서는 실질적인 진로 및 직업교육이 실시되지 않고 있음
- 따라서 특수교육대상자에 대한 진로 및 직업교육이 효율적으로 실시될 수 있도록 하기 위해 「장애인 등에 대한 특수교육법」의 개정안을 다음과 같이 제시함
 - 특히 특수교육지원센터의 역할에 특수교육 관련서비스 지원, 중학교 과정 이상의 각급학교에 대한 진로 및 직업교육 지원, 순회교육 등을 포함시키는 방향으로 규정을 개정함
 - 또한, 특수교육지원센터의 업무를 효율적으로 수행하기 위해 보건복지부장관·고용노동부장관 등 중앙행정기관과 관련 법령에 따라 관련 업무의 위탁을 받아 수행하는 기관과의 연계체계를 구축하고 협력하도록 하는 규정을 신설함
 - 그리고 교육부장관으로 하여금 진로 및 직업교육 지원하기 위하여 고용노동부장관과의 협의체를 구성하도록 하고, 직업평가·직업교육·고용지원·사후관리 등의 업무를 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조에 따른 한국장애인고용공단에 위탁할 수 있는 규정을 신설함

현 행	개 정 안
<p>제11조(특수교육지원센터의 설치·운영)</p> <p>① 교육감은 특수교육대상자의 조기 발견, 특수교육대상자의 진단·평가, 정보관리, 특수교육 연수, 교수·학습 활동의 지원, <u>특수교육 관련서비스 지원, 순회교육</u> 등을 담당하는 특수교육지원센터를 하급교육행정기관별로 설치·운영하여야 한다.</p> <p><신 설></p> <p>② (생 략)</p> <p>③ (생 략)</p>	<p>제11조(특수교육지원센터의 설치·운영)</p> <p>① 교육감은 특수교육대상자의 조기 발견, 특수교육대상자의 진단·평가, 정보관리, 특수교육 연수, 교수·학습 활동의 지원, <u>특수교육 관련서비스 지원, 중학교 과정 이상의 각급학교에 대한 진로 및 직업교육 지원, 순회교육</u> 등을 담당하는 특수교육지원센터를 하급교육행정기관별로 설치·운영하여야 한다.</p> <p>② 교육감은 특수교육지원센터가 제1항의 업무를 원활히 수행할 수 있도록 대통령령이 정하는 분야별 전문 인력을 배치하여야 하며, 업무를 효율적으로 수행하기 위해 보건복지부장관·고용노동부장관 등 중앙행정기관과 관련 법령에 따라 관련 업무의 위탁을 받아 수행하는 기관과의 연계체계를 구축하고 협력하도록 해야 한다.</p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p>④ (현행과 같음)</p>
<p>법 제23조(진로 및 직업교육의 지원)</p> <p>① <u>중학교 과정 이상의 각급학교의 장은 특수교육대상자의 특성 및 요구에 따른 진로 및 직업교육을 지원하기 위하여 직업평가·직업교육·고용지원·사후관리 등의 직업재활</u></p>	<p>법 제23조(진로 및 직업교육 및 지원)</p> <p>① <u>중학교 과정 이상의 각급학교의 장은 특수교육대상자의 특성 및 요구에 따른 진로 및 직업교육을 실시하여야 한다.</u></p> <p>② <u>각급학교의 장은 제1항의 교육</u></p>

현행	개정안
<p><u>훈련 및 일상생활적응훈련·사회적응훈련 등의 자립생활훈련을 실시하고, 대통령령으로 정하는 자격이 있는 진로 및 직업교육을 담당하는 전문인력을 두어야 한다.</u></p> <p><u>② 중학교 과정 이상의 각급학교의 장은 대통령령으로 정하는 기준에 따라 진로 및 직업교육의 실시에 필요한 시설·설비를 마련하여야 한다.</u></p> <p><u>③ 특수교육지원센터는 특수교육대상자에게 효과적인 진로 및 직업교육을 지원하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관련 기관과의 협의체를 구성하여야 한다.</u></p>	<p><u>을 지원하기 위하여 직업평가·직업교육·고용지원·사후관리 등의 직업재활훈련 및 일상생활적응훈련·사회적응훈련 등의 자립생활훈련을 실시하여야 한다.</u></p> <p><u>③ 중학교 과정 이상의 각급학교의 장은 대통령령으로 정하는 자격이 있는 진로 및 직업교육을 담당하는 전문인력을 두어야 한다.</u></p> <p><u>④ 중학교 과정 이상의 각급학교의 장은 대통령령이 정하는 기준에 따라 진로 및 직업교육의 실시에 필요한 시설·설비를 마련하여야 한다.</u></p> <p><u>⑤ 교육부장관은 제2항에 따른 진로 및 직업교육 지원하기 위하여 고용노동부장관과의 협의체를 구성하여야 한다.</u></p> <p><u>⑥ 교육부장관은 제2항에 따른 직업평가·직업교육·고용지원·사후관리 등의 업무를 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조에 따른 한국장애인고용공단에 위탁할 수 있다.</u></p>

제 8장 결론 및 논의

- 본 연구는 장애인 고용보장 및 확대를 위한 지원체계를 어떻게 합리화시킬 것인가에 대한 연구의 목적을 가지고 실시하게 되었음.
 - 합리화의 주요 문제점은 중앙행정기관인 보건복지부, 고용노동부, 교육부 등에서 실시하고 있는 장애인 고용지원 사업들이 분산, 단절, 중복되었다는 문제점에 근거하여 출발하였음.

- 선행 연구를 검토한 결과, 보건복지부 한국장애인개발원의 직업재활사업들인 직업재활수행기관의 장애인직업재활센터, 직업능력평가센터, 보호작업장, 근로사업장, 지자체에 위탁한 지역사회재활사업의 주체인 장애인복지관을 통한 지원고용 및 직업적응훈련, 직업전 준비훈련과정, 취업알선, 고용노동부의 산하기관인 장애인고용공단을 통한 취업알선, 직업평가, 직업상담, 취업알선, 지원고용, 표준사업장 등이 중복되어 있음.

- 고용지원체계의 단절은 장애를 가진 취업욕구가 있는 당사자가 지역에서 일어나고 있는 다양한 부처별, 정책별, 사업별 서비스에 대한 정보가 필요하며, 자신에게 필요한 직업정보를 주기적으로 받아야 하며, 능력별 일자리가 있어야 하고, 진로 계획이 수립되어 있어야 함. 이를 위해서는 사례관리가 필요함.

- 장애인 고용보장과 확대를 위한 고용지원체계를 합리적으로 운영하기 위하여 장애인 경제활동 및 고용현황분석에 따르면, 후천적 장애와 고령장애인, 여성장애인의 경제활동참여율과 고용율을 높이기 위한 고용지원체계를 구축해야 하며, 향후 고용정책은 상용직, 대기업 등 양질의 일자리에 중점을 두어야 하며, 취업이 된 이후에는 비장애인과의 차별이 발생하지 않도록 하는 것이 필요함. 한편, 고용서비스 욕구로 취업을 하거나 유지하기 위해 필요한 지원사항으로 취업지원서비스와 취업후 고용유지를 위한 지원 및 장애인만을 위한 별도 작업장마련이 필요함.

- 실업자와 비경제활동인구를 위한 취업알선, 일자리 정보가 주기적으로 제공되는 지원체계가 구축되어야 할 것임. 또한 주변의 도움을 받아 자영을 하거나 보호고용이 아니면 일하기 어려운 중증장애인이나 일반 경쟁고용 시장이 흡수하지 못하는 장애인을 위해 별도의 예산을 마련해 대체노동 시장을 조성할 필요가 있음. 종합적으로 살펴보면, 경제활동인구의 실업률에 비해 장애인 고용의무제는 실효가 떨어진다는 의미에서 보다 적극적이고 다양한 고용지원체계가 필요함을 암시함. 이는 복지와 고용이라는 두 가지 잣대를 사용하지 않고, 하나로 연결시킬 수 있는 연계방안을 강구해야 함을 의미함.

- 욕구조사 결과 장애인 고용보장 및 확대를 위한 지원체계를 합리화시키기 위해서는 여러 가지 선행 조건에 대한 충족과 더불어 별도의 장애인 복지와 고용을 통합한 지원기구를 만들어야 하는데 이는 복지와 고용을 한곳에서 다루도록 해야 하며, 부처 통합을 의미하지는 않음. 또한 보건복지부와 고용노동부, 지방자치단체의 역할 분담이 명확해 이루어질 수 있도록 중복업무를 조정할 필요가 있음.
 - 선행조건들은 개별 장애인 고용정보를 제공해야 하고, 취업문제를 주기적으로 상담할 수 있도록 사례관리가 필요하며, 장애인 능력별 일자리를 다양하게 마련해야 하고, 고용서비스가 부족하며, 사업체에 취업하지 못하는 장애인을 위한 일자리를 늘려야 하며, 중증장애인의 일자리를 추가로 더 만들어야 하고, 이를 위해서 고용노동부에서의 복지 일자리 성격의 일자리도 만들어야 하며, 장애인복지관의 취업서비스를 확대하고, 특수학교의 직업준비훈련과정이 강화되어야 하고, 취업욕구가 있는 장애학생과 그렇지 않은 학생을 구분하여 욕구에 부응하는 교육을 실시하여야 하며, 평생교육서비스를 확대해야 함.

- 초점집단 면접결과, 장애인 등록 혹은 구직의사가 있는 비경제활동 장애인과 실업장애인들에 대한 특히 장애인거주시설에 있는 장애인들의 개별 고용계획을 수립해 주고, 고용지원서비스를 결정함에 있어서 개인의 희망이나 능력, 특성에 적합하도록 결정함.

- 이를 위해서는 복지와 교육, 고용과 관련된 상담을 한곳에서 실시하는 것이 바람직하며, 지역내 사회재활서비스기관이나 직업훈련, 평생교육, 일반취업, 보호고용, 복지일자리에 대한 다양한 정보를 지역에서 통합하여 제공하는 것이 필요함.
 - 개인에게 제공되는 서비스가 직업재활시설, 장애인복지관, 공단지사, 공공 및 민간직업훈련기관 등 다양한 것처럼 보이나 실제 장애의 정도나 개인특성에 적합하고 전문적인 서비스를 제공할 수 있는 기관은 매우 한정적임. 따라서 민간기관을 대상으로 고용지원서비스를 위탁하여 부족한 서비스 양을 늘려야 할 것임.
 - 또한 제공된 서비스에 대한 개별 모니터링을 통한 고용지원서비스 품질관리가 필요하며, 기관별 전문성과 특화성을 배양할 필요가 있음.
- 입직을 위한 서비스가 완료되어 일반 사업체에 취업되기 위해서는 장애의 정도에 따른 사업체의 일자리 개발이 필요하며, 현행, 장애인표준사업장이 유일함. 보호고용 즉 재택고용, 유보고용, 보호작업장, 근로사업장, 복지일자리 등의 일자리도 매우 한정적이며, 이들 또한 기관평가로 인하여 경증의 장애인들을 선호함. 따라서 중증장애인을 위한 일자리 개발이 요구됨. 특히 지역의 여건에 따라 다소 차이가 날 수 있으나, 재정 능력이 부족한 소도시의 경우, 중증장애인의 일자리는 매우 부족함.
- 특수학교(급)를 졸업하고 사회로 진출하게 되는 장애인들의 서비스 연계를 위해서 재학중 진로욕구에 적합한 교육계획수립과 실시가 중요한데, 고용욕구를 지닌 이들을 위해서 지역내 전문기관 즉 공단이나 지역사회재활시설인 복지관과의 유기적인 협력관계가 필요함. 유기적인 연계의 내용은 주로 특수교육 대상자의 특성 및 요구에 따른 진로 및 직업교육을 실시하고 직업평가, 직업교육, 고용지원, 사후관리 등의 업무를 위탁하거나 협력하여 실시할 수 있도록 함. 이를 위한 기관으로는 직업전환교육지원센터와 워크센터가 적정할 것으로 사료됨.
- 효율적인 연계를 위해서는 워크센터에서는 지역내 고용지원서비스의 기

관과 내용에 대한 DB구축과 지속적인 보완이 필요하며, 제공되는 서비스를 개별로 관리할 수 있는 사회복지전산망과 같은 고용지원전산망이 필요함.

- 지역 장애인 고용센터 설치(일명, 워크센터)를 위한 장애인고용촉진및직업재활법 개정으로 시군구의 장은 장애인의 희망, 적성, 능력에 맞는 직업생활을 통합적으로 지원, 장애인고용촉진 및 직업재활관련 기관 단체 간 연계 협력을 강화하기 위하여 지역 장애인고용센터를 설치하고, 직업지도, 개별 장애인 고용계획 수립, 직업능력개발훈련시설로의 대상자 의뢰, 취업알선기관으로의 대상자 의뢰, 장애인 직업재활 실시 기관으로의 대상자 의뢰, 사후지도 및 관리, 장애인 고용관련 기관 간 연계 구축, 장애인 고용 권익 증진을 실시함. 또한 의뢰한 대상자의 결과를 통보 받음.
 - 지역 장애인고용센터는 독립된 공간에 설치하며, 전문인력을 배치하고, 지역적 특성이나 고용 수요를 고려하여 하나의 시군구에 2 이상 센터를 설치함.

- 지역 장애인고용위원회설치를 위한 장애인고용촉진및직업재활법 개정 주요 내용으로 시군구의 장은 장애인의 희망, 적성, 능력에 맞는 직업생활을 통합적으로 지원, 장애인고용촉진 및 직업재활관련 기관 단체 간 연계 협력을 강화하기 위하여 지역 장애인고용위원회를 두고 업무의 수행을 위해 장애인고용센터를 설치하고, 직업지도, 개별 장애인 고용계획 수립, 직업능력개발훈련시설로의 대상자 의뢰, 취업알선기관으로의 대상자 의뢰, 제9조의 장애인 직업재활 실시 기관으로의 대상자 의뢰, 사후지도 및 관리, 장애인 고용관련 기관 간 연계 구축, 장애인 고용 권익 증진을 실시함. 또한 의뢰한 대상자의 결과를 통보 받도록 함.

- 장애인을 위한 특수교육법 개정 사항으로 특수교육 지원센터는 중학교 과정 이상의 각급학교에 대한 진로 및 직업교육 지원하고 대통령령이 정하는 분야별 전문인력을 배치 보건복지부, 고용노동부 등 중앙행정기관과 관련 법령에 따라 관련 업무의 위탁을 받아 수행하는 기관과의 연계체계를 구축 하고 협력함.

- 중학교 과정 이상의 각급학교의 장은 특수교육 대상자의 특성 및 요구에 따른 진로 및 직업교육을 실시하고 직업평가, 직업교육, 고용지원, 사후관리 등의 업무를 한국장애인고용공단에 위탁할 수 있어야 함.

참고문헌

- 고용노동부(2012), 제4차 장애인고용촉진 및 직업재활 5개년계획(안).
- 고용노동부·한국장애인고용공단 고용개발원(2012), 2012 장애인통계.
- 교육부(2013). 2013 특수교육통계.
- 교육부(2013). 특수교육 연차보고서.
- 교육부(2013). 제4차 특수교육발전 5개년 계획(2013~2017).
- 김성희 외(2012), 제4차 장애인정책종합계획(2013-2017) 수립방안 연구, 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 김은주 외(2012), 제4차 특수교육발전 5개년계획수립 기초연구, 국립특수교육원.
- 류정진·전영환·남용현·박창수(2010). 장애인고용정책의 20년평가와 미래전략. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 박경수 외(2012), 제4차 장애인고용촉진 5개년 계획(안) 수립을 위한 기초연구, 고용노동부.
- 보건복지부(2013), 2013년 장애인일자리 사업안내 VII.
- 보건복지부·한국보건사회연구원(2012), 2011년 장애인실태조사.
- 심진예(2011), 공단의 장애인 취업목표 연구: 타 기관과의 비교를 중심으로, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 이정주·노승용(2009), 장애인고용서비스 전달체계 분석 및 개편방안, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 이혜경 외(2011), 중증장애인직업재활지원사업 개선방안연구, 한국장애인개발원.
- 중소기업청(2011), 장애인기업 실태조사.
- 중소기업청(2012). 2012년 장애인기업 및 창업지원정책 설명회.
- 한국장애인개발원(2011), 직업재활시설 실태조사.
- 한국장애인개발원(2012), 2012 장애인백서.
- 한국장애인고용공단 고용개발원(2010), 2010 장애인 경제활동 실태조사.
- 한국장애인복지관협회(2008). 장애인 직업재활 사례관리 체계구축 연구.
- 황수정(2006), 장애인고용서비스 전달체계 개선방안, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.

[부록 1] 설문지



No.

장애인 고용지원 방안 수립을 위한 욕구조사

- 보건복지부, 고용노동부, 교육부 -

귀하의 건승을 기원합니다.

본 조사는 국가인권위원회에서 의뢰한 [장애인고용보장 및 확대를 위한 지원체계] 영역연구의 일환으로 실시됩니다. 본 조사는 장애인 고용분야의 이용고객과 보호자, 실무자 및 선생님들을 조사 대상으로 하고 있습니다.

바쁘시더라도 잠시만 시간을 내시어 다음의 질문에 응답하여 주시면 대단히 감사하겠습니다. 응답해 주신 정보는 「통계법」 제33조에 의해 철저히 비밀이 보장되며, 모든 응답은 연구 목적으로만 사용되며, 외부로 알려지는 일은 절대 없습니다.

귀하의 설문결과는 향후 장애인 고용정책을 수립하는데 귀중한 자료로 사용될 것입니다. 감사합니다.

2012년 11월

연구책임자 김성희(평택대학교 교수)
공동연구원 박경수(한양사이버대학교 교수)
김주영(한국복지대학교 교수)
김동기(목원대학교 교수)

[회신방법]

설문지는 응답하시는 분에게 직접 배포되거나, 기관으로 설문지를 우편으로 송부하여 아래 주소로 받고자 합니다. 또한 개인 메일로 송부되기도 합니다. 이 경우, 파일의 형태로 제공될 것입니다. 전자메일로 송부된 경우, 송부된 분의 메일이나 아래 메일로 보내주시면 됩니다.

주소 : 경기도 평택시 서동대로 3825 평택대학교 재활복지학과

Tel : 010-7239-6858, Fax : 070-8200-8499

E-mail : kwsa0824@hanmail.net

Part A. 장애인에 대한 고용 서비스 인식

1. 장애인 고용지원서비스에 대하여 묻는 질문들입니다. 어느 정도 동의하십니까?

번호	항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1	장애인은 취업문제에 대해서 주기적으로 상담을 받아야 한다.	①	②	③	④	⑤
2	장애인은 자신에게 적합한 고용 정보를 제공받고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	중증장애인의 고용은 복지적 차원으로 다루어야 한다.	①	②	③	④	⑤
4	장애인은 자신에게 필요한 고용서비스가 무엇인지 잘 모른다.	①	②	③	④	⑤
5	장애인 취업처가 부족한 것은 보건복지부도 책임이 있다.	①	②	③	④	⑤
6	복지를 늘리면 고용은 줄어들 것이다.	①	②	③	④	⑤
7	장애인 능력별 일자리를 다양하게 마련해야 한다.	①	②	③	④	⑤
8	지금 현재로는 장애인 고용서비스는 충분하다.	①	②	③	④	⑤
9	장애인공단이나 장애인복지관, 고용센터가 장애인고용을 위해서 서로 유기적으로 연계되어 있다.	①	②	③	④	⑤
10	사업체에 취업하지 못하는 장애인을 위한 일자리를 늘려야 한다.	①	②	③	④	⑤
11	보호작업장은 일자리로 적당하지 않다.	①	②	③	④	⑤
12	복지와 고용을 같은 기관에서 다루어야 한다.	①	②	③	④	⑤
13	중증장애인의 일자리를 추가로 더 만들어야 한다.	①	②	③	④	⑤
14	장애인복지관, 장애인공단, 고용센터에서 제공되는 장애인 취업서비스는 차이가 나지 않는다.	①	②	③	④	⑤
15	중증장애인은 보호작업장과 근로사업장을 들어가는 데 어려움이 있다.	①	②	③	④	⑤
16	장애인은 개별 취업 사례 관리가 필요하다.	①	②	③	④	⑤
17	장애인 복지와 고용은 서로 별개로 다루어야 한다.	①	②	③	④	⑤
18	장애인은 개인별 진로계획을 세워주어야 한다.	①	②	③	④	⑤
19	복지일자리는 고용노동부에서도 다루어야 한다.	①	②	③	④	⑤
20	장애인 복지관의 취업관련 서비스를 늘려야 한다.	①	②	③	④	⑤

21	특수학교에서는 취업을 위한 교육은 잘 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
22	개인별 직업능력 평가를 특수학교에서 자체적으로 실시하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
23	특수학교나 특수학급 교육내용에 직업준비훈련과정이 강화되어야 한다.	①	②	③	④	⑤
24	특수교육 대상자의 진로계획을 학교에서 수립해야 한다.	①	②	③	④	⑤
25	취업욕구가 있는 장애학생과 그렇지 않은 장애학생은 그에 적합한 교육을 실시해야 한다.	①	②	③	④	⑤
26	특수학급에서는 취업을 위한 교육이 잘 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
27	기초생활수급권자도 직업능력에 따라 취업으로 유도해야 한다.	①	②	③	④	⑤
28	복지 일자리를 확대하여야 한다.	①	②	③	④	⑤
29	장애인의 평생교육서비스를 확대해야 한다.	①	②	③	④	⑤
30	지역장애인을 위해서 시군구 단위로 취업지원센터를 지정하거나 설치해야 한다.	①	②	③	④	⑤
31	장애인의 고용과 복지를 통합하여 사례관리를 실시해야 한다.	①	②	③	④	⑤

Part B. 장애인에 대한 고용 서비스

1. 장애인에게 취업욕구가 있을 때 상담을 받을 수 있는 곳으로 어디가 적당하다고 생각하십니까? 두 곳만 기재하여 주시기 바랍니다. () ()

- ① 한국장애인고용공단 ② 고용노동부 고용센터 ③ 장애인복지관
 ④ 시군구청 ⑤ 주민자치센터 ⑥ 국민연금공단 ⑦ 이들 기관 중 가장 가까운 곳

2. 장애인에게 복지와 관련된 상담을 받을 수 있는 곳으로 어디가 적당하다고 생각하십니까? 두 곳만 기재하여 주시기 바랍니다. () ()

- ① 한국장애인고용공단 ② 고용센터 ③ 장애인복지관
 ④ 시군구청 ⑤ 주민자치센터 ⑥ 국민연금공단 ⑦ 이들 기관 중 가장 가까운 곳

3. 다음은 우리나라 장애인고용서비스 지원체계 '전문성'에 대한 질문입니다.

3-1) 현재 장애인고용서비스 지원체계 내에서 부처 간 목적이 차별화되어 있지 않고 명확한 역할분담이 이루어지지 않아 서비스 중복, 누락, 연계미흡 등의 문제가 발생하고 있다는 의견이 있습니다. 부처 간 명확한 역할분담(ex. 고용노동부는 취업, 보건복지부는 직무개발, 교육부는 전환기 진로교육 등)이 필요하다고 생각하십니까?
 ① 전혀 필요없다. ② 대체로 필요없다. ③ 대체로 필요하다. ④ 전적으로 필요하다.

3-2) 부처 간 명확한 역할분담이 필요 없다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 현재 이미 부처 간에 명확한 역할분담이 이루어지고 있다.
- ② 장애인 입장에서 고용서비스 접근성 향상을 위해 유사한 서비스를 다양한 부처 및 산하기관에서 제공하는 것이 보다 바람직하기 때문이다.
- ③ 현재 우리나라 장애인고용서비스는 부처 간 명확한 역할분담을 논의할 정도로 서비스가 풍부하지 못하다.
- ④기타(구체적으로)

Part C. 응답자 일반현황

1. 장애인 당사자 또는 부모인 경우

성 별	<input type="checkbox"/> ① 남자 <input type="checkbox"/> ② 여자	2	연 령	() 세
장애인과의 관계	<input type="checkbox"/> ① 본인 <input type="checkbox"/> ② 배우자 <input type="checkbox"/> ③ 부모 또는 자녀 <input type="checkbox"/> ④ 친척 <input type="checkbox"/> ⑤ 기타			
거주지역	<input type="checkbox"/> ① 대도시(특별시, 광역시) <input type="checkbox"/> ② 중소도시 <input type="checkbox"/> ③ 농어촌			
장애유형	() 장애 () 급			
학력	<input type="checkbox"/> ① 고졸이하 <input type="checkbox"/> ② 전문대 졸업 <input type="checkbox"/> ③ 대학교졸업 <input type="checkbox"/> ④ 대학원 이상			
직업	<input type="checkbox"/> ① 고위임직원, 행정, 관리자 <input type="checkbox"/> ② 전문가(교수, 약사, 의사 등) <input type="checkbox"/> ③ 사무직원 <input type="checkbox"/> ④ 안마시술소 및 침술업 <input type="checkbox"/> ⑤ 기능직 근로자 <input type="checkbox"/> ⑥ 장치, 기계조작 및 조립직 <input type="checkbox"/> ⑦ 단순노무직 근로자 <input type="checkbox"/> ⑧ 농·임·수산업 근로자 <input type="checkbox"/> ⑨ 자영업자 <input type="checkbox"/> ⑩ 직업훈련생 <input type="checkbox"/> ⑪ 무직 <input type="checkbox"/> ⑫ 가정주부 <input type="checkbox"/> ⑬ 학생 <input type="checkbox"/> ⑭ 기타< >			

