



2024년 장애인 인권 증진 토론회

# 장애인 교원의 노동환경에서의 차별시정 - 정당한 편의제공을 중심으로 -

- 일 정 : 2024. 5. 23. (목) 14:00 ~ 16:30
- 장 소 : 국가인권위원회 10층 인권교육센터



2024년 장애인 인권 증진 토론회

# 장애인의 노동환경에서의 차별시정

- 정당한 편의제공을 중심으로 -

- 일 정 : 2024. 5. 23. (목) 14:00 ~ 16:30
- 장 소 : 국가인권위원회 10층 인권교육센터



## 2024년 장애인 인권 증진 토론회

# 장애인 교원의 노동환경에서의 차별시정

- 정당한 편의제공을 중심으로 -

- 일 시 : 2024. 5. 23. (목) 14:00 ~ 16:30
- 장 소 : 국가인권위원회 10층 인권교육센터, 온라인 중계 동시 진행
- 공동주최 : 국가인권위원회, 교육부, 함께하는장애인교원노동조합
- 프로그램

사회 : 국가인권위원회 장애차별조사1과 과장

시간	프로그램
14:00~14:20(20“)	개회 및 인사
좌장 : 염형국(국가인권위원회 차별시정국장)	
<b>[발제] 장애인 교원의 노동환경 실태</b>	
14:20~14:40(20“)	<b>[발제1] 장애인 교원 현황, 교직 경험을 통해 본 차별 실태</b> 김라경 교수(가톨릭대 특수교육과)
14:40~15:00(20“)	<b>[발제2] 장애인 교원 노동환경에서의 차별 사례</b> 편도환(함께하는장애인교원노동조합 정책실장)
<b>[토론] 장애인 교원 노동환경 차별시정 방안</b>	
15:10~15:25(15“)	<b>[토론1] 인적 지원 모델을 중심으로</b> 김원호(단국대 특수교육과 교수)
15:25~15:40(15“)	<b>[토론2] 교육부 장애인 교원 지원 연구를 중심으로</b> 김기룡(중부대 특수교육과 교수)
15:40~15:55(15“)	<b>[토론3] 장애인 교원 편의제공 지원 사례를 중심으로</b> 양영애(인천교육청 장학사)
16:00~16:30(30“)	종합토론

## 인사말

안녕하십니까. 국가인권위원회 장애인차별시정위원회 위원장 남규선 상임위원입니다.

바쁘신 일정에도 불구하고 이 자리에 참석해 주신 여러분들께 감사의 인사를 드립니다. 특히 오늘 논의의 장을 마련하기 위해 같이 애써주신 교육부 오석환 차관님, 함께하는장애인교원노동조합 김현용 위원장님과 관계자분들께 각별한 감사 인사를 드립니다.



사람이 가장 먼저 사회를 배우는 공간이 가정이라면, 가족원이 아닌 사람들과 사회를 배우는 첫 공간은 학교라고 생각합니다. 학교 공간은 다양한 사람들의 상호작용 속에서 다양성과 평등함을 배우는 공간이어야 합니다. 그런데 학교 공간에서 일하고 있는 장애인 교원들이 겪는 어려움은 여전히 큰 도전입니다.

임용시험 준비 과정에서의 정보 접근성 문제는 장애인 교원 양성의 큰 걸림돌이 되고 있고, 장애인 교원의 고용률은 법정 의무 비율에 크게 못 미치는 실정이며, 이는 교육청들이 매년 수십억 원의 장애인 고용 부담금을 내는 결과를 초래하고 있습니다. 이러한 상황을 개선하기 위해, 우리는 장애인 교원들이 교육 현장에서 그들의 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 노력해야 합니다.

장애인차별금지법 제10조, 제11조는 고용에서의 장애 차별금지와 정당한 편의제공 의무를 규정하고 있습니다. 그러나 2023년도에 인권위가 실시한 ‘청각장애가 있는 교원에 대한 의사소통 편의 제공 실태 및 차별 여부에 관한 직권조사’결과, 상당수의 청각장애가 있는 교원이 의사소통 편의 제공의 부재로 인해 교육 현장에서 큰 어려움을 겪고 있는 것이 확인되었습니다. 이에 인권위는 14개 교육청 교육감에게 청각장애가 있는 교원 중 문자나 수어 통역 등 의사소통 편의 제공을 받을 필요가 있는 교원 유무를 확인하여, 중증 청각

장애가 있으나 근로 지원을 받지 못하는 교원을 우선 지원하고, 그 외 교원의 경우에는 의사소통 편의 제공 필요 여부를 심사하여 합당한 지원을 할 수 있도록 구체적 계획과 예산을 마련하여 시행할 것을 권고한 바 있습니다.

이러한 권고가 충실히 이행되기 위해서는 지금의 문제를 정확히 진단하고 올바른 해결 전략을 수립하는 노력이 필요합니다. 이에 오늘 토론회에서 정당한 편의제공의 필요성과 사회적 책임을 재확인하고, 함께 일하기 좋은 학교로 나아가기 위한 전략 수립에 기여할 수 있기를 기대합니다.

그 길에 많은 분들이 함께 해주시기를 기대하며, 국가인권위원회도 장애인 교원의 노동 환경에서의 차별시정을 위해 계속 노력하겠습니다.

감사합니다.

2024. 5. 23.

국가인권위원회 장애차별시정위원회 위원장 **남 규 선**

## 인사말

안녕하십니까

교육부 차관 오석환입니다.

먼저, ‘2024 장애인 인권 증진 토론회’ 개최를 뜻깊게 생각합니다.

전국의 모든 장애인 교원과 가족 여러분께 따뜻한 사랑과 격려의 마음 전합니다.



오늘 행사를 준비해주신 국가인권위원회, 함께하는 장애인교원 노동조합을 비롯한 관계자 여러분의 노고에 깊이 감사드립니다.

장애인의 인권과 복지 수준은 그 사회의 성숙도를 보여주는 중요한 척도입니다. 모든 장애인은 장애를 이유로 차별과 불편을 겪지 않고, 자유와 권리를 보장받아야 합니다.

이번 토론회는 장애인교원의 교직 경험 사례를 공론화하고 다양한 의견을 수렴하여 개선방안을 모색하는 자리입니다.

교육부는 그간 편의지원 제공에 관한 차별 문제 개선을 위해 적극 노력해 왔습니다.

장애인교원의 교육활동 보호와 실질적인 지원을 위해 지난 2023년 6월 2일 세계 최초로 장애인교원이 주체가 된 ‘교육부와 함께하는 장애인교원 노동조합 단체협약’을 체결했으며,

시도교육청, 전문기관과 함께 장애인교원 인사관리 안내서와 근무지원을 안내하는 자료를 개발했습니다.

시도교육청별 담당자와 장애인 교원단체, 관련 전문가 간 10회 이상의 협의회, 간담회, 현장컨설팅을 운영하며 협력체제를 구축하고 있습니다. 앞으로 현장 안착을 위해 개발된 인사관리 안내서를 바탕으로 시도교육청의 장애인 교원 관련 인사관리 기준 개선을 지원하겠습니다.

학교 구성원들의 장애인에 대한 인식 개선을 위해 영상 콘텐츠 또한 개발·보급하여 상호 존중의 문화를 구축하는 데 힘쓰겠습니다.

여러 가지 정책을 추진하는 과정에서 장애인교원과 가족 여러분의 말씀에 귀를 기울일 것을 약속드립니다.

또한 장애인 교원, 시도교육청, 전문가, 학계, 민간 등 다양한 주체와 힘을 합쳐 나가겠습니다.

오늘 참석해 주신 분들께 현장의 목소리를 생생히 전해주시길 바라며, 실질적인 개선 방안을 함께 고민했으면 합니다.

모쪼록 오늘의 이 자리가 장애인 인권 증진 방향을 모색하고 협력을 강화하는 좋은 계기가 될 것으로 기대합니다.

교육부도 장애인 교원과 다양한 관계부처의 이러한 노력을 응원하며, 교육을 위한 정책적 지원과 함께 적극적인 협력을 이어나가겠습니다.

감사합니다.

2024. 5. 23.

교육부 차관 오 석 환

## 인사말

장애가 있는 교원들은 그동안 교육 현장에서 다양한 차별과 고충을 겪어 왔습니다. 동료 교원들의 무심한 차별, 심지어 학생들로부터의 장애를 이유로 한 교권 침해까지 장애인교원들은 교육자로서의 전문성과 열정을 발휘하고 싶어도 주변의 편견과 학교 현장의 낮은 접근성 앞에서 좌절을 겪곤 합니다. 그뿐 아니라 장애인교원에 대한 차별은 눈에 보이지 않는 제도와 정책 사이에도 숨어 있습니다. 업무 포털의 접근성 미비, 의사소통 지원 부족, 승진과 전보에서의 불이익 등은 장애인교원들이 겪는 어려움의 일부에 불과합니다.



이처럼 장애인교원의 고충은 개인의 노력만으로는 해결하기 어려운 문제였습니다. 우리 조합은 이러한 환경에서 장애인교원들의 목소리를 모아 2019년에 창립되었습니다. '함께'라는 가치를 가슴에 새기고, 장애인교원의 인권과 노동권 향상을 위해 노력해 왔습니다. 예를 들어, 진주교대의 시각장애 학생 지원자 부당 탈락 사건이 폭로되었을 때 우리는 전국의 교원 양성 기관에서 장애인 차별을 근절하도록 목소리를 높였습니다. 2022년부터 교육부가 진행하고 있는 장애인교원 근무 전념 여건 마련을 위한 국가시책 사업에 장애인교원 당사자로 참여하여 적극적으로 정책 수립의 토대를 마련하는 데 기여하고 있습니다. 개별 학교 단위에서의 고충 해결에도 힘써 왔습니다. 200여 명에 달하는 조합원들의 사연을 경청하고 해결 방안을 함께 모색해 온 고충처리위원회의 활동은 우리의 자랑입니다.

그 결과, 최근 들어 장애인교원들의 근무 여건이 조금씩 나아지고 있습니다. 그 중 가장 큰 성과는 2023년 6월에 교육부와 체결한 단체협약입니다. 세계 최초로 맺은 이 협약은 장애인교원의 권익 보장을 위한 중요한 이정표가 될 것입니다. 이 외에도 전남과 서울, 대전에서의 지부 설립, 국회의원 및 시도위원을 통한 법제도 개선, 나이스와 디지털

교과서의 접근성 개선 활동 등을 통해 실질적인 변화를 이끌어 내고 있습니다.

특히 고무적인 것은 국가인권위원회와 같이 장애 감수성이 높은 국가기관이 우리 조합의 활동에 응답하기 시작했다는 점입니다. 청각장애 교원 의사소통 편의 제공에 관한 실태 조사와 개선 권고는 장애인교원 차별 시정을 위한 의미 있는 발걸음이었습니다. 이는 우리 사회가 장애인교원의 인권, 교권, 노동권 증진을 위해 함께 노력하고 있음을 보여주는 상징적인 사례라 하겠습니다.

앞으로도 우리 조합은 '전인미답의 길'을 걸어가며 장애인교원을 위한 변화를 이끌어 내고자 합니다. 포용적 학교 문화 조성이라는 목표를 향해 나아가는 과정에서 국가인권위원회를 비롯한 유관 기관들과의 협력이 더욱 확대되리라 기대합니다. 우리가 함께 노력한다면 학교 현장은 다양성과 포용성을 지닌 진정한 교육 현장으로 발전해 갈 것이라 믿어 의심치 않습니다.

오늘의 토론회는 그 발전을 위한 소중한 디딤돌이 될 것입니다. 장애인교원들의 생생한 목소리를 담은 차별 사례와 개선 방안, 그리고 관계 기관의 고견을 모두 귀담아 들겠습니다. 이를 통해 우리가 나아가야 할 방향과 과제를 함께 모색하는 자리가 되기를 바랍니다. 장애인교원의 목소리에 귀 기울이고, 연대와 협력의 손을 내밀어 주신 모든 분들께 깊은 감사를 드립니다. 여러분과 함께 차별 없는 교육 현장, 장애인교원이 존중 받는 근무 환경을 반드시 만들어 가겠습니다. 감사합니다.

2024. 5. 23.

함께하는장애인교원노동조합 위원장 김 현 용

## 축 사

여러분 안녕하십니까. 국민의힘 김예지입니다.

장애인 교원의 노동환경에서의 차별시정을 주제로 논의하는 2024년 장애인 인권 증진 토론회의 개최를 진심으로 축하드립니다.

오늘의 뜻깊은 토론회를 준비해주신 국가인권위원회, 교육부, 함께하는장애인교원노동조합 관계자 여러분께 감사 인사 드립니다. 아울러 토론회의 좌장을 맡으신 엄형국 국가인권위원회 차별시정국장님을 비롯해 발제와 토론을 준비해주신 모든 분께 감사드립니다.



우리나라 장애인차별금지법 제10조와 제11조에서는 고용에서의 장애인차별 금지와 정당한 편의제공 의무를 규정하고 있습니다.

지난 2월, 국가인권위원회는 청각장애가 있는 교원에 대한 의사소통 편의 제공 및 차별 실태조사에 관한 직권조사를 바탕으로, 전국의 14개 시도 교육감에게 차별 실태와 이를 바로잡기 위한 구체적인 계획과 예산을 마련하여 시행할 것을 권고한 바 있습니다.

국가인권위원회의 이번 권고는 청각장애가 있는 장애인 교원뿐만 아니라, 모든 장애 유형의 장애인 교원들의 노동환경을 사회적으로 논의할 수 있는 계기를 만들어준 중요한 권고입니다.

이러한 상황에서 열리는 이번 토론회는 장애인 교원 당사자분들과 교육 영역 전문가 및 관계기관 여러분들이 서로 머리를 맞대고 장애인 교원의 노동환경 실태와 차별시정 방안을 구체적으로 논의하는 매우 뜻깊은 자리입니다.

저 또한, 장애인 당사자이자 국회의원으로서 앞으로 장애인 교원 여러분들이 교육 현장에서 차별받지 않고, 후학 양성에 집중할 수 있도록 이번 토론회를 통해 입법적·정책적 방안을 강구하겠습니다.

다시 한번, 이 자리에 함께하신 모든 분께 감사드리며,

여러분의 건강과 행복을 기원합니다.

감사합니다.

2024. 5. 23.

국회의원 김 예 지

## 축 사

안녕하십니까?

연합정치 실현을 위해 22대 총선에서 시민후보로 당선된, 소리를 보는 시각장애 여성 서미화입니다.



2024년 장애인 교원의 노동환경에서의 차별시정을 위한 토론회를 개최하게 된 것을 축하드립니다. 토론회를 함께 개최해 주신 국가인권위원회, 교육부, 함께하는장애인교원노동조합에 감사드립니다.

지난해 국가인권위원회는 청각장애가 있는 교원에 대해 의사소통 편의제공 실태와 차별 여부에 관하여 직권조사를 실시했습니다.

그 결과물로 청각장애가 있는 교원에 대한 정당한 편의제공에 대하여 구체적인 계획과 예산을 마련할 것을 권고 하였습니다.

교육현장에 관한 다양한 개선 요구 중에서도 장애인 교원들에 대한 차별 사안은 가장 소수 영역입니다.

국가인권위원회는 구체적인 차별 경험과 함께 그 원인이 장애인 교원이 가진 장애 때문이 아니라 정당한 편의제공을 하지 않았기 때문이라는 점을 분명히 밝히고 있습니다.

우리 사회의 장애인 인권이 증진됨에 따라서 장애인 교원은 점차 증원될 것입니다. 이번 토론회가 장애인 교원의 노동환경에서의 장애인 차별을 공론화하고 다양한 의견 수렴을 통해서 실질적인 개선 방안을 모색하는 토론회가 되길 바랍니다.

제22대 국회에서 저 서미화도, 전 국가인권위원회 비상임위원이자 시각장애인 당사자로서 장애인 교원의 차별시정과 정당한 편의제공을 마련하기 위해서 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

2024. 5. 23.

국회의원 당선인 서미화



# 목 차 Contents

## [발제] 장애인 교원의 노동환경 실태

[발제1] 장애인 교원 현황, 교직 경험을 통해 본 차별 실태 ..... 19  
 김라경(가톨릭대 특수교육과 교수)

[발제2] 장애인 교원 노동환경에서의 차별 사례 ..... 33  
 편도환(함께하는장애인교원노동조합 정책실장)

## [토론] 장애인 교원 노동환경 차별시정 방안

[토론1] 인적 지원 모델을 중심으로 ..... 61  
 김원호(단국대 특수교육과 교수)

[토론2] 교육부 장애인 교원 지원 연구를 중심으로 ..... 73  
 김기룡(중부대 특수교육과 교수)

[토론3] 장애인 교원 편의제공 지원 사례를 중심으로 ..... 93  
 양영애(인천교육청 장학사)



발제 1

# 장애인 교원 현황, 교직 경험을 통해 본 차별 실태

김라경(가톨릭대학교 특수교육과 교수)



# 장애인 교원 현황, 교직 경험을 통해 본 차별 실태<sup>1)</sup>

김라경(가톨릭대학교, 특수교육과 교수)

## I. 서론

1990년 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」이 제정되면서 장애인의무고용제도가 시행되었다. 장애인의무고용제도는 비장애인에 비해 상대적으로 취업이 어려운 취약계층이라 할 수 있는 장애인의 고용의 기회를 확대하기 위해 일정 수 이상의 근로자를 채용하는 사업주에 의무적으로 장애인을 고용하도록 하는 제도이다. 법이 제정한 의무고용으로 인하여 장애인은 직업생활을 할 수 있으며 자립생활과 사회 구성원으로써의 역할을 이행할 수 있는 기틀을 마련했다고 할 수 있다.

「장애인고용촉진 및 직업재활법」으로 개정된 이후로 2004년부터는 개정된 법에 따라 상시 근로자가 50명 이상인 고용한 사업주에 대해 그동안 2%로 권장고용을 요청받았으나 2% 의무고용으로 강화되었고, 이후 조금씩 상향되어 2024년에는 국가 및 지방자치단체의 장은 장애인을 소속 공무원 정원의 3.8% 이상 고용하여야 한다. 이는 초·중등 교원도 예외 없이 포함된다.

그동안 장애인 교원 채용 확대에 준비기간이 필요하다는 시도교육청의 주장으로 이를 감안해 예외적으로 시도교육청에 대해서는 부담금 감면 특례를 2차례 적용하였다. 그럼에도 불구하고 장애인 교원 채용에 있어 의미있는 변화를 이루어내지 못하였다. 특례기간이 끝난 2024 현재는 전국 17개 시·도 교육청이 올해 장애인 의무고용률 미달로 납부해야 할 부담금이 1000억원에 달할 예정이다.

1) 본 원고는 [김라경 외(2023). 교육청 장애인 교원현황 실태조사. 세종:고용노동부]을 수정 보완함

일부 언론<sup>2)</sup>에서는 장애인교원 의무고용 이행이 어려운 이유가 마치 교사의 직무에 적절한 자격을 갖춘 장애인들의 숫자가 많지 않은 것이 주요 원인인 것으로 지적하면서 선발과 임용에 있어서 장애인 교원 양성에의 문제점을 지적하고 있다. 그러나 필자는 장애인 교원 고용이 미달일 수 밖에 없는 그리고 고용률이 전혀 개선되지 않은 이보다 더 근본적인 원인을 고민해봐야 한다고 생각한다. 필자가 던지는 근본적 질문은 “우리가 과연 현재 재직하고 있는 장애인 교원에게 적절한 지원을 제공하고 있는가?”라는 질문이다. 더 구체적으로는 현재 장애인교원은 과연 예비 장애교사들에게 그리고 교사를 희망하는 초·중·등 장애학생에게 교사를 미래의 적절한 직업으로 추천할 수 있는가? 라는 물어보고 싶다.

## II. 장애인교원<sup>1)</sup> 현황 조사로 본 장애인 교사의 현실

### 1) 교육청별 장애인교원 고용률 및 증감률

2020년부터 2022년까지 지난 3년간 교육청별 장애인 교육공무원 고용률과 2021년 대비 2022년 증감률을 분석한 결과 모든 교육청이 의무고용률에 미치지 못하고 있으며, 2021년 대비 2022년 고용률이 상승한 교육청보다 오히려 하락한 교육청이 많은 것으로 나타났다. 2022년 기준 17개 교육청 중 장애인 교육공무원 고용률이 2%대인 교육청은 단 7개였으며, 나머지 10개 교육청은 1%대로 나타났다. 2021년 대비 2022년 고용률이 상승한 교육청은 서울, 부산, 세종, 강원 단 4개에 불과하였다. 2020년부터 지난 3년간 소폭이라 하더라도 꾸준한 상승세를 보인 교육청은 서울이 유일했다. 이는 결국 서울을 제외한 나머지 교육청의 장애인 교육공무원 고용률이 답보 상태를 면하지 못하고 있는 것을 알 수 있다. 장애인교원 고용에 있어 장애인고용 부담금 특례기간을 연장해야 된다는 의견도 나오고 있는데 유예기간동안 숫자로 보았을 때 그럼 교육청과 교육부는 장애인 교원 확충을 위해 어떠한 노력을 기울였는지 질문하고 싶다.

---

2) “전국 17개 시도교육청 뽑을 사람 없는데… 장애인 교사 고용 안했다고 年1000억 부담금” (한국경제, 2023.5.29.),

**<표 2> 교육청별 장애인교원 고용률 및 증감률**

(기준: 12월 말, 단위: %)

구분	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	평균
2020	2.21	2.09	2.17	1.71	2.33	2.22	2.25	2.11	1.73	1.99	1.98	1.94	2.13	1.95	1.64	2.06	2.04	1.97
2021 (A)	2.28	2.00	2.12	1.66	2.31	2.23	2.12	1.79	1.70	1.88	1.91	1.85	2.26	1.78	1.72	2.06	2.01	1.94
2022 (B)	2.42	2.03	2.12	1.59	2.27	2.23	2.12	2.01	1.69	1.94	1.74	1.70	2.11	1.71	1.67	1.98	1.98	1.92
증감률 (B-A)	0.14	0.03	0.00	-0.07	-0.04	0.00	0.00	0.22	-0.01	0.06	-0.17	-0.15	-0.15	-0.07	-0.05	-0.08	-0.03	-0.02
	상승	상승	동률	하락	하락	동률	동률	상승	하락	상승	하락							

## 2) 장애인교원 특성

현재 재직 중인 장애인교원의 현황을 학교급, 성별, 연령, 장애 특성 등으로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 먼저 장애유형의 경우 지체장애가 절반 이상으로 가장 많았으며, 시각장애가 약 4분의 1 정도로 뒤를 이었다. 청각장애, 신장장애, 뇌병변장애와 국가유공이 각각 5% 내외로 나타났다. 그동안 교원의 역할이라는 특성상 지적장애는 단 한 명도 없었으나 2022년 자폐성장애를 가진 교원이 최초로 1명 임용되었다. 장애정도의 경우 중증이 약 14%, 경증이 약 86%로 대부분의 장애인 교원은 장애의 정도가 심하지 않은 것으로 나타났다. 전문적인 지식 전달과 생활 지도를 동시에 수행해야 하는 교사 업무 특성상 인지적 능력에 어려움이 없어야 함을 감안할 때, 장기적 혹은 만성적 건강문제로 인한 건강장애 영역을 확대시킴으로써 교·사범대 지원자 영역을 넓히는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다.

학교급과 관련하여 초등학교, 중학교, 고등학교, 교육지원청 소속 장애인교원은 각각 20% 내외로 비교적 고른 분포를 보였다. 한편 유치원 소속 장애인교원은 1% 미만으로 나타났는데, 이는 유치원과 다른 학교급 간 교원의 역할 등에 있어 차이가 존재하며, 이러한 차이가 장애인교원 고용률을 저조하게 만드는 요인으로 작용함을 시사한다. 이렇게 통계의 숫자만으로 보았을 때는 마치 초등학교, 중학교, 고등학교에 장애인교원이 많이 배치된 것으로 보인다. 특히 교사자격증이 유치원, 초등, 중등(중학교, 고등학교)으로 나누어 진 것을 고려했을 때 중등에 거의 절반가량의 장애인 교원이 배치된 것처럼 해석

할 수 있다. 대부분의 초등교사는 담임을 거의 필수적으로 맡는다. 과목별로 담당교사가 존재하는 중·고등학교와 달리 과목 전담 교사가 가르치는 몇몇 과목을 제외한 모든 과목을 담임교사가 직접 가르친다. 돌봄의 성격이 있고 교과외의 구별없이 여러 교과를 가르치는 유치원이나 초등보다는 특정교과를 표시과목으로 가르치는 중등교사가 장애인교사에게 더 교사로서 재직하는데 적절한 교육환경을 제공할 수 있다.

그러나 면밀하게 살펴보면 일반에 중학교 고등학교에 재직하는 장애인 교원보다 특수학교 교원 중 장애인교원의 비율이 매우 높게 나타나는 것을 알 수 있다. 2022년 기준 전국의 유·초·중등학교는 20,356개교(유치원 8,562개교, 초등학교 6,163개교, 중학교 3,258개교, 고등학교 2,373개교), 특수학교는 192개교(국공립, 사립학교 포함)로 전체의 약 1%에 해당하는 반면, 유·초·중등학교에 재직 중인 장애인교원은 3,211명(유치원 43명, 초등학교 1,138명, 중학교 979명, 고등학교 1,051명), 특수학교에 재직 중인 장애인교원은 329명으로 전체의 약 10%에 해당한다. 추가적으로 2023년 기준으로 유치원은 5,133개교, 초등학교 6,102개교, 중학교 2,633개교, 고등학교 1,434개교, 특수학교 104개교(사립학교 제외)의 국·공립학교가 있다. 학교 수 대비 장애인교원의 비율이 유치원은 120개원 당 1명, 초등학교는 5.4개교 당 1명, 중학교는 2.7개교 당 1명, 고등학교는 1.4개교 당 1명, 마지막으로 특수학교는 1개교 당 3명 수준으로 나타났다. 수치상으로는 초등학교에 근무하는 장애인교원의 수가 가장 많지만, 학교당 장애인교원의 수를 확인한 결과 유치원, 중학교, 고등학교 순으로 많은 비율이었으며 특수학교가 가장 많은 비율로 근무하는 것으로 나타났다.

특히 우리는 장애인교원이 특수학교에 높은 비율로 재직 중인 현상을 면밀히 살펴봐야 한다. 이러한 현상은 대학입학부터 일반교원 자격취득 및 임용시험 과정에서 장애인에 대한 두터운 장벽이 존재할 가능성이 있다. 또한 장애학생이 재학하고 있는 특수학교의 특성상 임용된 이후에도 장애인교원이 재직하는데 필요한 정서적 안정감과 적절한 편의 시설이 구비되어 있을 가능성을 시사한다. 또한 자의든 타의든 특수학교 근무를 권유 받기도 한다.

“특수학교에 맨 처음에 발령을 받았었는데 특수학교에서 만기가 되고 다른 학교로 나가야 될 시기에 교육청에서 계속 연락을 해서 다른 지역의 특수학교로 인사를 쓰라는 권유를

계속 받았었습니다. (중략) 교감 선생님까지 당시에 동원을 해서 저한테 특정 학교로 희망을 하도록 거의 강제하다시피 했었습니다.” - 지체장애인 교원(3)

그러나 특수학교가 장애학생을 교육하는 곳이라고 하여 장애인교원이 특수학교에 재직해야 한다는 것은 아니며 전국에 국공립 특수학교는 전체 학교에 비하여 1%도 되지 않는 것을 고려하였을 때, 장애인교원의 고용률 향상을 위해서는 전국에 학교들이 개별 장애인교원의 특성에 대한 이해를 바탕으로 충분한 편의시설을 확충, 맞춤형 보조공학 기기 제공과 지원서비스를 강화해야 한다.

<표 3 > 재직 장애인교원 현황

(단위: 명)

구분		2020년	2021년	2022년	구분		2020년	2021년	2022년
학교급	유치원	37 (0.8%)	37 (0.8%)	43 (0.9%)	장애 유형	지체장애	2579 (56.4%)	2529 (55.4%)	2497 (54.5%)
	초등학교	1064 (23.3%)	1082 (23.7%)	1138 (24.9%)		뇌병변장애	175 (3.8%)	170 (3.7%)	175 (3.8%)
	중학교	966 (21.1%)	966 (21.2%)	979 (21.4%)		시각장애	1004 (22.0%)	1028 (22.5%)	1061 (23.2%)
	고등학교	1144 (25.0%)	1108 (24.3%)	1051 (23.0%)		청각장애	267 (5.8%)	283 (6.2%)	300 (6.6%)
	특수학교	296 (6.5%)	313 (6.9%)	329 (7.2%)		언어장애	17 (0.4%)	17 (0.4%)	18 (0.4%)
	교육지원청	926 (20.2%)	936 (20.5%)	904 (19.7%)		지적장애	-	-	-
	교육청	121 (2.6%)	108 (2.4%)	124 (2.7%)		자폐성장애	-	-	1 (0.0%)
	기타	19 (0.4%)	15 (0.3%)	11 (0.2%)		정신장애	3 (0.1%)	3 (0.1%)	6 (0.1%)
성별	남성	2591 (56.7%)	2545 (55.8%)	2502 (54.6%)	신장장애	206 (4.5%)	212 (4.6%)	199 (4.3%)	
	여성	1982 (43.3%)	2020 (44.2%)	2077 (45.4%)	심장장애	10 (0.2%)	12 (0.3%)	13 (0.3%)	
장애 정도	중증	602 (13.2%)	617 (13.5%)	643 (14.0%)	호흡기장애	8 (0.2%)	7 (0.2%)	7 (0.2%)	
	경증	3971 (86.8%)	3948 (86.5%)	3936 (86.0%)	간장애	47 (1.0%)	42 (0.9%)	33 (0.7%)	

구분		2020년	2021년	2022년	구분		2020년	2021년	2022년
장애 인정 시점	입사 전	2705 (59.2%)	2866 (62.8%)	3050 (66.6%)	장애 유형	안면장애	11 (0.2%)	10 (0.2%)	11 (0.2%)
	입사 후	1868 (40.8%)	1699 (37.2%)	1529 (33.4%)		장루요루장애	15 (0.3%)	15 (0.3%)	15 (0.3%)
						뇌전증장애	10 (0.2%)	9 (0.2%)	12 (0.3%)
						국가유공	221 (4.8%)	228 (5.0%)	231 (5.0%)
					전체	4573 (100%)	4565 (100%)	4579 (100%)	

### 3) 맞춤형 제도 그리고 정당한 편의 제공

장애인교원의 고용률을 높이기 위해서는 무엇보다도 현직 장애인교원들에게 시설 설비에서의 접근성 강화와 정당한 편의제공이 필요하다.

“일반 학교들의 경우도 예전보다는 접근성이 많이 좋아졌다고는 하지만 제가 느끼기에는 왠지 보여주기식 이게 그런 것들이 많아서 엘리베이터가 설치되어 있긴 하지만 엘리베이터로 갈 수 없는 층이 있다든지 아니면 엘리베이터는 설치되어 있고 경사로도 잘 놓여 있지만 급식실 쪽에는 계단이어서 들어갈 수 없다든지 이런 식으로 완벽하게 편한 학교를 찾기는 어렵겠더라고요”- 지체장애인 교원

“○○○교육청 같은 경우는 돈 문제겠지만 MS를 안 쓰고 한컴을 쓰고 있어요. 엑셀을 안 쓰고 한셀을 쓰고, PPT를 안 쓰고 한쇼를 쓰거든요. 시각장애인의 스크린리더 접근성이 상당히 떨어지는 프로그램들이에요. (중략) 교육청에 공문도 보내고, 개인적으로도 계속적으로 얘기를 해서 한글이 웹 접근성이, 스크린리더, 센스리더의 접근성이 너무 좋지 않다, 내가 업무를 할 수 없을 것 같더라는 얘기를 지속적으로 표현을 하고, 공문도 보내고 요구를 했음에도 불구하고 전혀 답도 주지 않고, 또 어떤 유예나 이런 것도 없었고요.” - 시각장애인 교원

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제11조는 “장애가 있는 사람이 직무를 수행함에 있어서 장애가 없는 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록”, 고용 영역에서 사용자의 정당한 편의 제공 의무를 규정하고 있다. ‘정당한 편의’에는 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설, 설비, 도구, 서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치는 물론, ‘한국수어 통역자 등의 보조인 배치’와 같은 인적 편의 제공이 포함된다. 따라서 교원의 사용자 지위에 있는 시도교육청 교육감은 장애가 있는 교원이 장애가 없는 교원과 동등한 조건에서 일할 수 있도록, 정당한 편의를 제공할 의무가 있다. 그러나 이 당연한 정당한 편의 제공은 적절하게 제공되고 있지 않다.

“확대독서기를 장애인고용공단에서 받았는데 그것도 처음에는 받으려고 하니깐 두 달간 기다려야 된다고 하더라고요 너무 되게 인원이 많아서 안 된다 당장 제 업무에 필요한데...”-시각장애교원

“(한국장애인)고용공단에서 지원하는 그 품목이 딱 정해져 있는데 좀 교육 현장에 이렇게 좀 지원할 수 있도록 좀 더 유연한 교육에 맞춘 아니면 장애인의 좀 장애 유형이나 특성에 맞춘 그런 좀 더 포괄적인 그런 넓은 차원의 물적 지원이 필요하다 (중략) 점자정보단말기가 한 500~600만원 정도 하는데 10%만 해도 60만원 정도 되는 거잖아요.” - 시각장애인 교원

한국의 경우에는 기본적인 시설설비나 편의제공도 아직은 많이 미흡한 단계이지만 장애인 고용에 있어 우리나라보다 선진국이라고 보이는 독일의 경우는 단순한 접근성이나 기본적 편의제공을 넘어선 개별화된 접근을 보여주고 있다.



Eine Antirutschmatte hält  
den elektrischen Locher  
und das Lineal fest

종이에 자동으로 구멍을 뚫어주는 기계(좌)



Den Unterricht am  
PC vorbereiten

수업 준비를 위한 PC(우)



[독일어 수업을 하는 장애 교사, 출처:  
Behinderte Menschen im Arbeitsleben -  
Informationen für Arbeitgeber-  
Schwerpunkt: öffentlicher Dienst]

독일의 경우를 살펴보면 위 사진에 등장하는 에바 아담은 뒤스부르크에 있는 직업학교에서 독일어 정치 사회 경제를 한쪽 팔이 없는 중증장애를 가지고 있는 그녀는 수업 준비를 할 때 컴퓨터 특히 어려움을 겪었다. 독일의 복지청은 기술 지원 상담을 통해 그녀에게

- 한 팔로 사용하기 적합한 소형 키보드
- 마우스를 대처하는 트랙볼

- 자동 펀치와 스테이플러
- 한 손으로 사용하기 편한 자와 삼각자
- 장시간 컴퓨터 작업을 위한 팔 받침대
- 책상용 미끄럼 방지 매트

를 구매하도록 하였다. 이러한 지원은 특정 장애유형이라는 명칭에 따른 일률적 지원이 아니며 매우 개별적이며 맞춤형 지원임을 알 수 있다. 이러한 개별적 맞춤형 지원이 보장되어야 하며 지원을 신청하는 절차는 간소화되어야 한다. 교사가 자신에게 필요한 것을 신청하거나 행정적 절차를 받을 때 내용에 따라 이를 담당하는 부서가 다르며 협의해야 할 대상도 다르다. 때로는 적절한 제도가 있더라도 정보가 부족하거나 행정 절차가 복잡하면 장애인이 직업 활동을 할 때 필요한 지원이 적절히 주어지지 않을 수 있다. **교육청 내 장애인 교원 지원 전담 부서 설치를 적극적으로 제안한다.**

다양한 근무형태 유연근무제, 시간선택제, 재택근무 등의 허용을 제안한다. 장애인 교원은 장애로 인해 시간 근무하는 데 어려움이 있을 수 있고 장애 유형에 따라 재택 근무 형태가 적합할 수 있다. **장애인 교원이 다양한 근무형태 중에서 자신에게 적절한 근무 형태를 선택하여 근무할 수 있도록 하는 것이 필요하다.**

“저희 교육청에서 장애인 교원 시간선택제를 준비를 하고 있어요. 기존 장애인 교원은 근무를 시간으로 축소해서 근무하는 것이 가능한데 신규 채용은 아직 제도화가 안 되어 있어요. 그래서 교육공무원 임용령을 개정을 해서 신규 채용할 때 시간 근무를 할 수 있도록 해서 혹시 장애인분들 중에 시간 근무가 어려워서 교원을 포기하신 분이 있다면 이런 제도를 고민해보시고 장애인 교원으로 들어오실 수 있는 길을 열어드리기 위해서 논의 중에 있어요 그리고 추후에 시간을 시간 풀타임 근무제로 바꿀 수도 있게 선택할 수 있도록 하는 것도 좋을 것 같다는 생각을 합니다”.- 교육청 관계자

독일의 경우에는 중증장애를 가진 독일 직장에는 계약에 따라 풀타임 기준 전체 근로 시간의 80%, 50%, 30%만을 근무하는 노동자가 많다 노동자의 개인 사정에 따라 적합한 근무 시간이 다르기 때문이다 물론 이런 경우는 자신의 근로 시간에 따른 급여를 받는다

하지만 중증장애인 교사의 수업 시수 단축은 급여에 영향을 미치지 않는다 수업 시수가 줄어드는 것이 노동 시간 전체가 줄어드는 것을 의미하지 않기 때문이다 수업 시수 단축은 장애 정도에 따라 수업을 준비하고 학생들의 학업 성취 정도를 관리하는 일에 드는 시간이 다른 사람에 비해 오래 걸리는 것을 고려해 만들어진 정책이다.

**장애인 교원 역량 향상을 위한 교육청별 맞춤형 연수, 장애인 교원 지원 성과 지표 개발 및 평가를 제안한다.** 장애 교원의 역량 향상을 위해 지원해주는 것이 장애인교원의 고용률을 확대하고 고용 유지를 위한 현실적인 방법일 수 있다. 따라서 교육청뿐만 아니라 교육부 국가 차원의 지원책을 통해 장애인 교원 교수 역량을 높이는 것이 필요하다.

“장애 교원의 고용률을 늘리거나 현재 고용된 선생님들을 잘 유지하기 위해서는 장애 교원의 수업 역량 교수의 질을 높이는 역량을 향상시킬 수 있는 지원책들이 가장 필요하겠다는 생각이 들었어요 실질적으로 장애인 교원이 학생을 교육했을 때 비장애인 교원하고 큰 차이가 없더라 질적인 차이가 없더라 라고 생각 할 수 있도록 국가가 지원해주는 것이 필요하지 않을까 싶었습니다. 그래서 시도교육청 차원에서 교수 역량을 제고할 수 있는 연수나 비장애 교원과 같은 업무 능력을 갖추기 위해 도움 받을 수 있는 현대화된 또는 멀티미디어 기술 AI 연수들을 시도교육청별로 의무적 할당되는 제도를 통해 실시한다면 현실적으로 도움이 될 거라는 생각이 들었어요”- 시각장애인 교원

### III. 교사는 비인기 직종인가?

최근에 교권에 대한 무력감에 대한 논의는 계속되고 있다. 2023년 7월 11일 세계일보가 ‘극한직업’이 된 교직...젊은 교사들 떠난다라는 심층기획 기사를 내보낸 적이 있다. 한국 교육개발원에 따르면 교사 명예퇴직은 2005년 879명에서 **2021년 6594명으로 7.5배 늘었다.** 특히 최근에는 5년 차 미만 저연차 교사의 퇴직이 급증하는 추세다. 국민의힘 권은희 의원이 교육부에서 받은 ‘전국 국공립 초중고 퇴직 교원 현황’에 따르면 최근 1년간 (2022년 3월~2023년 4월) 5년 차 미만 퇴직 교사는 589명으로 전년(2021년 3월~

2022년 2월) 303명의 두 배 가까이 됐다. 한국교원단체총연합회와 공동으로 지난 5~8일 고교 교사 872명을 대상으로 설문조사한 결과에 따르면 응답교사의 83.9%는 교육활동에 집중하기 어렵게 만드는 요인(2개 선택)으로 ‘교권약화로 학생 지도 한계’를 꼽았다. 이어 ‘수업 외 업무 과중’(65.3%), ‘학부모의 과도한 민원’(23.4%), 열악한 경제적 처우(17.7%) 등의 순이었다. 그럼 교사를 희망직업으로 선택하는 학생들은 줄어들고 있는가? 그렇지 않다. 국가승인통계인 초·중등 진로교육 현황에 희망직업 순위를 보면 초·중등 학생의 희망직업을 보면 초등학교 2021년부터 2023년 학생 희망직업 조사 결과, 1~3위 희망직업은 교사, 의사, 간호사, 운동선수 등으로 교사는 지난 3년간 압도적인 비율로 계속해서 상위권을 유지하였다.

<표 1> 2021-2023 초·중등학생 희망직업 순위

학교급	순위	2021	2022	2023
초등학교	1위	운동선수	운동선수	운동선수
	2위	의사	교사	의사
	3위	교사	크리에이터	교사
중학교	1위	교사	교사	교사
	2위	의사	의사	의사
	3위	경찰관/수사관	운동선수	운동선수
고등학교	1위	교사	교사	교사
	2위	간호사	간호사	간호사
	3위	군인	군인	생명과학자 및 연구원

조사결과로 짐작해보건데 교사가 비인기 직종이라 학생들이 선호하지 않았기 때문에 지원하지 않는 것은 아니라는 것을 알 수 있다. 그럼 우리가 생각해 봐야 할 부분은 장애학생에게 교사가 매력적인 직업인가? 라는 부분이다. 그리고 매력적인 직업이 아니라면 왜 매력적인 직업이 아닌지에 대한 부분을 고민하다보면 장애인교원의 고용률이 낮은 것에 대해 알 수 있을 것이다.

학교에서의 통합 교육은 장애 학생과 비장애 학생이 함께 교육을 받는 것만을 의미하지 않는다. 장애를 가진 교사 또한 학교의 일상에 함께한다. 그런데 그들이 자시의 직업 활동을

가장 잘 하기 위해서는 무엇이 필요할까 그리고 이들은 자신들이 가진 문제에 대해 누구와 논의해야 할까 그리고 어떤 지원정책이 존재하는가?

장애인교원과 함께하는 것이 장애인교원이 불편하지 않은 것이 진정한 통합교육이 추구하는 바이며, 학교문화가 건강해지고 교사 사회에서 다양성이 풍부해지진다는 것에 초점을 맞춰야 한다. 어떤 장애인 교사가 들어와도 저분이 연수받을 때 필요한 것이 무엇인지 승진을 위해 어떤 투자를 해줄 수 있는지 고민하고, 장애인 교사가 장애로 인해 생기는 어려움을 비장애 교사들이 함께 배우고 같이 경험하면서 함께 해야 할 부분으로 가치있게 바라봐야 한다. 이런 관점의 교직 문화 기준이 바로 서지 않으면 아무리 투자를 많이 하고 아무리 근로지원인을 붙여도 한계를 뛰어넘을 수 없을 것이다. 장애인 교원 지원의 방향은 장애인 교원의 약점과 결정을 바탕으로 한 ‘도움 제공’의 개념이 아니라, 함께사는 지역 사회와 학교의 구성원을 위한 직무여건의 개선 개념에서 이해되고 적용되어야 한다.

## 참고문헌

김라경, 이정은, 장세영, 임희진, 이태리 (2023). 교육청 장애인 교원현황 실태조사. 세종: 고용노동부

세계일보(2023. 7.11) '극한직업'이 된 교직...젊은 교사들 떠난다 [심층기획-잠든 학생, 무력한 학교]

발제 2

# 장애인 교원 노동환경에서의 차별 사례

편도환(함께하는장애인교원노동조합 정책실장)



## 장애인교원, 매력적인 직업인가 (체계화된 편의제공 시스템 구축 방안을 중심으로)

편도환(함께하는장애인교원노동조합 정책실장)

### 들어가며

교육계에 장애인교원 고용에 대한 문제는 매년 4월이면 주기적으로 등장하는 교육 당국의 대표적인 해묵은 문제 중의 하나입니다. 그런데 고질적인 교육 당국의 장애인교원 고용 문제를 해결하는 데에 있어 고용노동부와 교육부 등의 정부 부처에서의 고민은 늘 어떻게 하면 장애인들을 교원으로 최대한 많이 양성하고 고용할 것인가에만 초점을 맞춰 왔습니다. 물론 교직의 입직 과정에는 민간 직종이나 일반직 공무원에 비하여 교원자격 취득이라는 과정을 거쳐야 하고, 교원자격 취득을 위해서는 교원양성기관에서의 양성 과정을 이수해야 하는 등 구조적으로 장애인들이 교직에 입직하기 위한 관문들이 여러 개 존재하는 것이 사실입니다. 그러나, 정부 부처에서 장애인교원의 양성에만 관심을 두고 정책적인 고민과 노력을 해왔음에도 교육계의 장애인교원 고용률에서 큰 성과를 거두지 못하는 이유는 양성 과정에서의 구조적인 문제점도 있지만, 그보다 어찌보면 본질적으로 교원이라는 직종이 장애인들에게 있어 만만치 않은 직종이기 때문일지도 모릅니다. 한 마디로 장애인들에게 교원이라는 직종이 안정적이고 준수한 신분 보장과 처우에도 불구하고 매력적이지 않을 수 있다는 것입니다.

대한민국 정부와 국회는 장애인들의 고용안정과 자립 등 장애인들이 사회 구성원으로서 자립생활을 해나갈 수 있도록 하기 위하여 1990년 장애인 고용촉진에 관한 법률 제정과 2007년 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 장애인차별금지법)을 제정함으로써 장애인들의 고용 지원과 고용관계에서의 차별 해소를 위한 정당한 편의제공 의무를 규정해오고 있습니다. 2005년 장애인고용촉진 및 직업재활법(이하 장애인고용법)으로 개정되면서 권장에만 그쳤던 교원 부문의 장애인 고용도 의무고용 제도 내로 편입되고, 2007년 제정된

장애인차별금지법이 사용자로 하여금 장애인 근로자(교원 포함)에게 정당한 편의를 제공할 것을 의무화함으로써 교원이라는 직종이 특정 특수학교의 특정 장애 유형의 일부 장애인 뿐만 아니라 비로소 어떠한 장애 유형이나 장애 정도에도 제한 없이 어느 장애인이든 꿈꿀 수 있는 새로운 직업으로 자리매김할 토대가 마련되었었습니다.

그러나, 교원 부문의 장애인 의무고용 제도가 도입된 지 약 20여년, 사용자에게 정당한 편의제공 의무가 부과된 지 약 17여년이 지났음에도 불구하고 장애인교원의 고용률 현황과 근무 여건은 크게 개선되고 있지 않습니다. 아래에서 밝히겠지만, 오히려 개선되던 근무 여건의 추세가 역으로 후퇴하고 있습니다. 이는 장애인들이 교원으로서 근무하기에 녹록지 않은 여건이라는 것을 보여주며, 교원이라는 직종의 매력도가 장애인들에게 크게 다가오고 있지 않다는 점을 보여줍니다. 일례로 2007년에 장애인차별금지법이 제정되어 청각장애인 교원에게 수어통역사나 문자통역사 같은 의사소통 편의가 제공되어야 함에도 불구하고 교육청에서 청각장애인교원에게 의사소통 편의를 제공한 것이 2022년 인천, 2023년 전남, 2024년 서울로 가장 최근부터야 비로소 정당한 편의가 제공되기 시작하였고, 나머지 14개 교육청은 이번 3월에 국가인권위원회의 권고 결정이 있고 난 후에야 의사소통 편의 제공을 준비하고 있고, 그리고 심지어 아직 계획을 수립하지 않고 있는 교육청도 존재합니다.

이러한 장애인교원들에게 교원이라는 직종이 만만치 않은 현실에서 어떻게 하면 장애인에게 교원이라는 직종의 매력도를 높일 수 있을지 정당한 편의제공의 관점에서 사용자의 법적 책무와 편의제공 실태 그리고 정당한 편의제공을 체계화하기 위한 정책 제언의 순으로 본 발제를 하고자 합니다.

## 1. 사용자의 편의제공에 대한 법적 책무

장애인교원에 대한 사용자는 장애인교원을 채용하고 있는 사용자에 따라 달라집니다. 먼저, 임용된 기관의 설립 유형에 따라 국립·공립·사립으로 구분하고, 국립은 교육부장관 및 교육부장관의 위임을 받은 학교의 장, 공립은 시·도교육감, 사립은 사립학교법인의 이사 등 학교 설립·경영자가 장애인교원의 사용자에게 해당됩니다. 그리고 교육부장관과 시·도교육감은 사용자이자 국가 및 지방자치단체의 지위에 있기 때문에 국가 및 지방자치단체의 의무를

함께 지니고 있습니다. 또한 정당한 편의제공을 규정하는 장애인차별금지법상 사용자는 사용자를 위하여 행위하는 자 역시 사용자 범주에 포함하므로 학교의 장 역시 사용자의 범주에 포함됩니다. 사용자로 하여금 장애인차별금지법 등 관계 법령에서 부과하는 정당한 편의제공 의무에 해당하는 내용을 정리하면 아래와 같습니다.

편의 제공 유형	내용	근거 법령
총괄	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치</li> <li>- 정당한 편의가 제공될 수 있도록 필요한 기술적·행정적·재정적 지원</li> </ul>	장차법(1)
인적	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 낭독자, 한국수어 통역자 등의 보조인 배치</li> </ul>	장차법
의사소통	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 한국수어 통역자 등의 보조인 배치</li> <li>- 한국수어, 문자 등 필요한 수단</li> <li>- 한국수어 통역사·문자통역사·음성통역사·보청기기 등 필요한 지원</li> <li>- 한국수어 통역사, 음성통역사, 점자자료, 점자정보단말기, 큰 활자로 확대된 문서, 확대경, 녹음테이프, 표준텍스트파일, 개인형 보청기기, 자막, 한국수어 통역, 인쇄물음성변환출력기, 장애인용복사기, 화상전화기, 통신중계용 전화기 또는 이에 상응하는 수단</li> </ul>	장차법
연수 편의	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 훈련 제공 또는 훈련에 있어 편의 제공</li> <li>- 훈련 보조인력 배치, 높낮이 조절용 책상, 점자자료 등 장애인의 훈련 참여를 보조하기 위한 인력 및 시설 마련</li> <li>- 시험 또는 평가과정의 개선</li> <li>- 시험시간 연장, 확대 답안지 제공 등 장애인의 능력 평가를 위한 보조 수단 마련</li> <li>- 장애인의 통학 및 교육기관 내에서의 이동 및 접근에 불이익이 없도록 하기 위한 각종 이동용 보장구의 대여 및 수리</li> <li>- 장애인 및 장애인 관련자가 필요로 하는 경우 교육보조인력의 배치</li> <li>- 장애로 인한 학습 참여의 불이익을 해소하기 위한 확대 독서기, 보청기기, 높낮이 조절용 책상, 각종 보완·대체 의사소통 도구 등의 대여 및 보조건의 배치나 휠체어의 접근을 위한 여유 공간 확보</li> </ul>	장차법 교육 공무원법

편의 제공 유형	내용	근거 법령
연수 편의	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 시·청각 장애인의 교육에 필요한 한국수어 통역, 문자통역(속기), 점자 자료 및 인쇄물 접근성바코드가 삽입된 자료, 자막, 큰 문자자료, 화면 낭독·확대프로그램, 보청기기, 무지점자단말기, 인쇄물음성변환출력기를 포함한 각종 장애인보조기구 등 의사소통 수단</li> <li>- 교육과정을 적용함에 있어서 학습진단을 통한 적절한 교육 및 평가방법의 제공</li> <li>- 그 밖에 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 하는 데 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항</li> <li>- 음성변환용 코드</li> <li>- 청각, 촉각 등의 감각을 통하여 습득할 수 있도록 인쇄물 정보를 변환 시켜 주는 전자적 표시</li> <li>- 원활한 교수 또는 학습 수행을 위한 지도자료 등</li> <li>- 통학과 관련된 교통편의</li> <li>- 교육기관 내 교실 등 학습시설 및 화장실, 식당 등 교육활동에 필요한 모든 공간에서 이동하거나 그에 접근하기 위하여 필요한 시설·설비 및 이동수단</li> </ul>	장차법 교육 공무원법
물적	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 작업수행을 위한 높낮이 조절용 작업대 등 시설 및 장비의 설치 또는 개조</li> <li>- 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환 출력기 등</li> </ul>	장차법
시설 편의	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 시설·장비의 설치 또는 개조</li> <li>주출입구 접근로, 장애인전용주차구역, 주출입구 높이차이 제거, 출입구(문), 복도, 계단 또는 승강기, 대변기, 소변기, 점자블록, 유도 및 안내설비, 경보 및 피난설비</li> </ul>	장차법 편의증진법 (2)
정보 접근	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 생산·배포하는 전자정보 및 비전자정보 접근성</li> <li>- 접근성이 보장되는 웹사이트</li> </ul>	장차법
기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정</li> <li>- 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경</li> <li>- 교과용 도서(디지털교과서 등 전자저작물을 포함한다)에 대한 점자 제작·보급</li> </ul>	장차법 점자법

주(1) 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

주(2) 장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률

## 2. 장애인교원 편의제공에 대한 각 교육청별 제공 현황 추세

앞에서 살펴본 것과 같이 장애인교원의 사용자에게는 장애인교원이 장애가 없는 다른 교원과 동등한 조건에서 일할 수 있도록 다양한 편의 제공 의무를 부과하고 있습니다.

장애인교원이 처음 의무고용 제도를 통해 임용되기 시작한 2007학년도부터 장애인교원에 대한 편의제공에 대한 교육당국의 정책적 고려가 시작되고, 대략 10여년이 흐른 즈음부터 2023년에 이르기까지의 사용자인 시·도교육감의 편의제공 현황과 추세를 살펴보면 다음과 같습니다.

### 1) 2015년~2017년 편의제공 현황

#### □ 장애인교원 보조인력 현황

(단위: 명)

연도	서울	부산	대구	인천	대전	경기	강원	충남	경북	전남	광주	제주	합계
'15	14	1	4	3	3	1		4					30
'16	14	1	5	4	3	1	1	6		1		1	37
'17	18	2	7	5	2	2	1	9	1	1	1	1	50

[출처: 2017년 국회 교육문화체육관광위원회 검토보고서]

#### □ 장애교원 보조공학기기 및 장비 등 지급 현황

(단위: 천원)

연도	부산	광주	대전	충남	제주	합계
'15			15		1	16
'16			15		1	16
'17	1	1	14	6		22

[출처: 2017년 국회 교육문화체육관광위원회 검토보고서]

## 2) 2016년~2020년 편의제공 현황

### 시도교육청장애교원보조인력지원현황

(단위: 명, 천원)

시도	2016년		2017년		2018년		2019년		2020년		비고
	보조인력 지원 교원수	보조인력 인건비 소요액									
서울	14	210,000	18	270,000	19	418,000	28	594,000	36	792,000	
부산	1	16,551	13	52,551	13	78,000	19	109,200	20	114,000	
대구	5	93,509	8	167,178	11	254,142	13	517,734	15	641,358	
인천	4	85,964	5	109,870	7	81,377	10	243,515	15	421,521	
광주	-	-	-	-	-	-	8	105,409	10	186,180	
대전	-	-	-	-	4	32,560	15	177,404	17	311,352	
울산	-	-	-	-	-	-	6	105,600	8	169,350	
경기	1	15,000	2	15,000	9	88,650	15	137,835	21	399,000	
강원	1	15,974	1	17,863	1	20,000	1	20,000	2	53,983	
충북	-	-	-	-	-	-	1	11,046	1	27,640	
충남	6	139,964	9	222,746	9	124,429	9	253,206	9	198,754	
전북	-	-	-	-	3	25,978	4	78,421	5	94,152	
전남	1	5,892	1	14,471	1	8,283	1	12,789	-	-	
경북	-	-	1	1,990	-	-	-	-	-	-	
경남	-	-	-	-	-	-	3	43,700	4	80,000	
제주	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
세종	-	-	-	-	-	-	3	55,687	4	91,407	
계	33	582,854	58	871,669	77	1,131,419	136	2,465,546	167	3,580,697	

[출처: 2020년 국회 서동용 의원실 국정감사 자료]

### 3) 2023년 편의제공 현황

지역	사업명	산출내역	금액
서울	청각장애인교원 문자통역 지원	청각장애인교원 문자통역 지원(예정) - 공립학교문자통역인력운영비(8명) - 문자통역바우처지원(5명) - 문자통역단말기지원(5명) - 문자통역소프트웨어(8명)	₩300,000,000
	장애인교사 보조인력지원	장애인교원 업무지원인력 운영비 - 공립학교 27,000,000원×49명=1,323,000,000원	₩1,323,000,000
부산	장애인교원 근로지원인지원	근로지원인 지원에 따른 본인부담금 - 48,000원×25명×12월=14,400,000원	₩14,400,000
대구	계약제 교원인건비*	계약제교원인건비 - 봉급(17호봉) 2,856,350 × 15명 × 12월 = 514,143,000원 - 각종수당 2,856,350 × 15명 × 12월 × 40% = 205,657,200원 - 성과상여금 1,925,760 × 15명 × 110% = 31,775,040원	₩751,575,240
인천	장애교사보조인력 인건비	- 기관근무자(특수교육지원센터) 2,939,958 × 2명 × 12월 = 70,559,000 - 공립학교근무자 2,683,910 × 13명 × 12월 = 418,690,000 - 사립학교근무자 2,632,500 × 2명 × 12월 = 63,180,000 ※ 4대보험 기관부담금 포함된 금액	₩552,429,000
	장애교사 근로지원인 서비스 본인부담금지원	- 공립학교 300 × 10명 × 8시간 × 250일 = 6,000,000 - 사립학교 300 × 10명 × 8시간 × 250일 = 6,000,000	₩12,000,000

지역	사업명	산출내역	금액
인천	장애인공무원 편의지원	◎ 장애인공무원 편의지원 - 보조공학기기 지원 2,000,000원 x 2명 = 4,000,000원	₩4,000,000
광주	장애인공무원 지원	장애인교원 근로지원인 본인부담금 지원 55,000원×12개월×12명=	₩7,920,000
대전	장애인공무원 편의지원	근로지원인 개인부담금 - 30,000원×12개월×27명=9,720,000원	₩9,720,000
	장애인공무원 편의지원	근로지원인 개인부담금 - 30,000원×12월×5명=1,800,000원	₩1,800,000
	장애교사보조인력	장애교사보조인력 - 인건비 2,476,000원 x 1명 x 12월 = 29,712,000원 - 퇴직금 3,500,000원 x 1명 = 3,500,000원 - 제보험료 33,208,000원 x 11.249% = 3,736,000원	₩36,948,000
울산	장애인공무원 편의지원	- 근로지원인개인부담금지원 50,000 x 1명 x 12월 = 600,000	₩600,000
세종	장애인교원 지원	장애인교원교수지원 - 교수학습기기지원 1,400,000원 x 6대 = 8,400,000	₩8,400,000
경기	장애인교원 근로지원인 본인부담금 지원	근로지원인 이용에 따른 본인 부담금 지원 - 공립(유, 초, 중등, 특수중증장애인교원) 50,000원×40명×12월 = 24,000,000원	₩28,000,000
강원	장애인교원 편의지원	- 여비 2,000,000 x 4교 = 8,000,000	₩8,000,000
총복	근로지원인 지원 서비스 본인부담금 지원	근로지원인 본인부담금 지원 - 300원×2명×200일×8시간=960,000원	₩960,000

지역	사업명	산출내역	금액
충남	교직원 근무여건개선	- 장애교원공학기기지원 2,400,000 x 10명 = 24,000,000	₩24,000,000
	교직원 근무여건개선	- 장애교원 근로지원서비스 본인부담금 500,000원 x 24명 = 12,000,000	₩12,000,000
전북	장애인공무원 편의 지원	컨설팅 - 운영용품 25,000×10종×1회 = 250,000 - 위원수당 60,000×8명×1회 = 480,000 - 출장여비 40,000×8명×1회 = 320,000 - 협의회 15,000×10명×1회 = 150,000	₩1,200,000
	장애인공무원 편의 지원	모니터링 - 운영용품 25,000×10종×1회 = 250,000 - 자료제작 20,000×40부×1회 = 800,000 - 위원수당 60,000×8명×1회 = 480,000 - 출장여비 40,000×8명×1회 = 320,000 - 협의회 15,000×10명×1회 = 150,000	₩2,000,000
전남	장애인교원지원 (초등)	장애인교원지원 - 수어및문자통역 5,000,000 x 2명 = 10,000,000 - 보조공학기기 1,000,000×20명=20,000,000 - 주출입구경사로설치 20,000,000원 x 5교 = 100,000,000	₩130,000,000

지역	사업명	산출내역	금액
전남	장애인교원지원 (중등)	장애인교사근로지원인운영 - 근로지원인개인부담금지원 468,000 x 2명 = 936,000	₩936,000
경북	교원연수운영	장애인수생지원 - 공립학교 1,000,000원x3명=3,000,000원	₩3,000,000
경남			₩0
제주	교직원복지지원	장애인공무원 근로지원인서비스 이용료 - 복리후생비 60,000원x3명x12월=2,160,000	₩1,800,000

위에서 살펴본 것과 같이 2015년에는 각 시·도교육청에서 제공하는 인적 및 물적 편의 대상자의 수가 많지 않았습니다. 그렇지만 매년 조금씩 증가되는 장애인교원의 수로 인하여 그 대상자는 점진적으로 조금씩 증가하였고, 2015년 인적 편의와 물적 편의를 제공하던 교육청 수가 각각 7개 교육청, 2개 교육청에서 2020년 인적 편의와 물적 편의를 제공하는 교육청 수가 각각 14개 교육청, 5개 교육청으로 증가하였음을 알 수 있습니다.

그런데, 2023년에 와서는 인적 편의와 물적 편의를 제공하는 교육청의 수가 급격히 준 것을 확인할 수 있습니다. 2023년에는 인적 편의를 제공하는 교육청은 단 6개 교육청에 불과하고, 물적 편의를 제공하는 교육청은 심지어 3개 교육청에 그치고 있습니다.

이렇게 2020년까지 증가하던 교육청의 편의제공이 2020년을 지나면서 급격하게 감소하게 된 원인을 다음 부분에서 이어서 살펴보겠습니다.

### 3. 사용자의 편의제공에 대한 법적 책무 미이행 실태 원인

#### 1) 장애인차별금지법과 장애인고용법의 법령 해석에 대한 오인

현재 장애인교원을 포함한 장애인 근로자를 지원하는 법적 근거는 크게 두 가지가 있습니다. 하나는 장애인차별금지법이며 다른 하나는 장애인고용법입니다.

그런데, 2021년 7월 장애인고용법이 개정(2022년 1월 시행)되기 전까지 장애인교원에 대한 지원을 규정한 법은 장애인차별금지법만 존재하였습니다. 그로 인하여 17개 교육청은 2020년까지 소속 장애인교원에 대하여 편의를 제공하기 위하여 점진적으로 인적 편의와 물적 편의의 지원 대상자와 지원 규모를 늘려왔었습니다.

그런데, 2021년 7월 장애인고용법이 개정되면서 공무원을 포함한 교원 부문에서도 고용노동부의 장애인 근로지원 서비스를 이용할 수 있게 되자, 전국의 교육청은 기다렸다는 듯이 2022년도 교육청 예산안에 장애인교원에 대한 편의제공 예산을 반영하지 않기 시작하였습니다.

이는 장애인차별금지법과 장애인고용법 간의 관계를 둘러싼 법률 해석의 오인에 기인하고 있습니다. 교육청은 장애인교원도 고용노동부의 장애인 근로지원 서비스를 이용할 수 있게 되어 사용자인 교육감의 정당한 편의 제공 의무가 사라진 것으로 이해하고 있습니다.

이러한 법률 해석의 오류를 바로잡기 위하여 장애인교원의 인적·물적 지원 관점에서 두 법률의 제정 및 개정에 따른 제도 도입 경과, 지원 주체, 법률 조항의 특징 등을 살펴 보도록 하겠습니다.

구분	장애인차별금지법	장애인고용법
법률 제정	2007년 4월	1990년 1월
인적 지원 조항	제11조제1항제6호 (2007년 4월 제정)	제21조의2 (2021년 7월 신설)
내용	<p>제11조(정당한 편의제공 의무)</p> <p>①사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 정당한 편의를 제공하여야 한다. &lt;개정 2016. 2. 3.&gt;</p> <p>6. 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 장애인보조기구의 설치·운영과 낭독자, 한국수어 통역자 등의 보조인 배치</p>	<p>제21조의2(장애인 공무원에 대한 지원) 고용노동부장관은 장애인 공무원의 원활한 직무수행을 위하여 다음 각 호의 구분에 따른 지원을 할 수 있다.</p> <p>&lt;개정 2022. 1. 11.&gt;</p> <p>1. 중증장애인 공무원: 제19조의2에 따른 근로지원인 서비스의 제공</p> <p>2. 장애인 공무원: 제21조제1항제2호에 따른 작업 보조 공학기기·장비 또는 그 공학기기·장비의 구입·대여에 드는 비용의 제공 [본조신설 2021. 7. 20.]</p>
지원 주체	사용자	고용노동부장관
지원 의무	의무 조항 (~ 지원하여야 한다)	임의 조항 (~ 지원할 수 있다)
지원 거부에 따른 처벌 여부	벌칙 규정 존재	벌칙 규정 부존재

위의 표에서 보시다시피, 장애인차별금지법과 장애인고용법 모두 장애인 근로자(장애인 교원)에 대한 인적·물적 지원을 규정하고 있으나 구체적인 내용은 상이합니다.

먼저, 지원 주체를 보면, 장애인차별금지법은 사용자가 장애인 근로자에게 인적·물적 지원을 하여야 한다고 규정하며, 이와 달리 장애인고용법은 고용노동부장관이 장애인 근로자를 포함한 장애인 공무원에게 근로지원 서비스를 지원할 수 있다고 규정하고 있습니다.

둘째, 인적·물적 지원의 의무 여부에 대해서 살펴보면, 위의 지원 주체에서 살펴본 것처럼, 장애인차별금지법은 사용자가 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 화면 낭독자, 한국수어 통역자 등의 보조인 배치 등을 제공하여야 한다고 규정함으로써 사용자에게 편의 제공 의무를 부과하는 반면, 장애인고용법은 고용노동부장관이 예산의 범위를 고려하여 장애인 근로자의 장애 유형 및 장애 정도, 업무 특성 등을 검토하여 지원할 수 있다고 규정하여 임의 조항으로 규정하고 있습니다.

셋째, 지원 거부에 따른 처벌 규정 여부를 살펴보면, 장애인차별금지법은 인적 지원을 사용자의 편의 제공 의무 중의 하나로 규정함으로써 정당한 사유 없이 이를 거부할 시에는 벌칙 규정을 둠으로써 3,000만원 이하의 벌금 또는 3년 이하의 징역에 처할 수 있는 법적 제재 조치가 따르지만, 장애인고용법에 따른 근로지원인 서비스 지원은 고용노동부장관이 기금의 예산 범위 내에서 시행하는 정부의 사업으로 지원을 하지 못하더라도 이에 대한 법적 제재를 받지 않습니다.

이러한 두 법률 간의 상이한 점을 비교해 볼 때, 장애인교원에게 인적 지원을 하여야 할 주체는 정당한 편의제공의 의무를 지고 있는 사용자이며, 근로지원인 서비스를 지원하는 고용노동부장관은 이를 지원하는 것이지 인적·물적 지원의 의무를 지는 것이 아니라는 것을 알 수 있습니다.

그럼에도 불구하고, 대다수의 교육청 등의 교육 당국에서는 위의 각 교육청별 정당한 편의제공 현황에서 살펴본 것과 같이 장애인고용법 제21조의2가 신설될 때를 기점으로 기존에 예산을 수립하여 지원하던 인적·물적 지원을 대부분 중단하고 예산을 수립하고 있지 않습니다.

그러므로, 장애인고용법의 개정에 따른 공무원 부문의 근로지원인 제도의 도입에 따른 교육행정 당국의 법적 해석에 대한 오인을 바로잡을 수 있도록 법령 해석에 대한 명확한 가이드가 제시되어야 하며, 각 교육 당국의 담당자는 이러한 법적 관계에 대한 해석을 올바르게 하여야 합니다.

## 2) 장애인교원 편의제공에 대한 전담 부서 및 전담자 부재

두 번째로 각 교육청이 장애인교원에 대한 정당한 편의를 제대로 제공하지 않는 이유는 이를 전담하여 수행할 전담 부서와 전담자와 같은 업무 담당자가 명확히 존재하지 않다는 데에 그 원인이 있습니다.

이 발제문의 첫 부분에서 밝힌 사용자의 편의제공에 대한 법적 책무를 보면 총괄적인 정당한 편의 외에 편의제공의 유형을 인적 편의, 의사소통 편의, 연수 편의, 물적 편의, 시설 편의, 정보 접근, 기타 등의 7가지 유형으로 구분하고 있습니다. 그런데 이러한 여러 유형의 정당한 편의를 제공하는 업무를 교육청에서 수행하는 업무 중의 하나로 담당하는 조직이나 인사가 대부분의 교육청에 존재하지 않습니다. 점진적으로 증가하던 장애인교원에 대한 편의제공도 2020년을 지나며 급격히 축소되었고, 그 이전에도 전담 부서나 전담자가 존재하지 않았지만, 현재는 여러 유형의 편의 중 소수의 교육청에서 일부만을 업무의 형태로 담당하고 있을 뿐입니다.

그렇다 보니 현장에서 법령에 따른 편의제공을 교육청에 요구하여도 해당 편의를 제공할 업무가 분장된 부서나 담당자가 없다는 이유로 편의를 제공하지 않는 경우도 현장에서는 상당수 발생하고 있습니다.

## 3) 교육청의 장애인지원관 지정 현황 및 업무와 현실과의 괴리

그렇다면, 이러한 전담 조직이나 전담자를 배치할 수 있는 법적 근거는 어떻게 되는지, 실효성 있는 영향이 있는지 살펴보겠습니다.

장애인고용법 제74조의2는 국가 및 지방자치단체로 하여금 소속 장애인근로자를 지원하도록 장애인지원관을 지정하도록 규정하고 있습니다. 또한 같은 법 시행령 제79조의 2는 장애인지원관이 수행하여야 할 업무를 규정하고 있습니다. 아래에서 관련 법령과 각 교육청별 장애인지원관 지정 현황 및 업무를 살펴보겠습니다.

**< 장애인고용촉진 및 직업재활법 >**

**제74조의2(장애인지원관의 지정 등)** ① 제27조제6항 각 호에 따른 기관의 장은 해당 기관의 장애인 공무원과 근로자에 대한 근로지원 등의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 그 기관의 소속 공무원 중에서 장애인지원관을 지정하여야 한다. 이 경우 「장애인복지법」 제12조제1항에 따라 장애인정책책임관을 지정한 기관은 장애인지원관을 지정한 것으로 본다.

② 제1항에 따른 장애인지원관의 지정 및 업무 등에 필요한 사항은 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정한다.

**< 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 >**

**제79조의2(장애인지원관의 지정 및 업무)** ① 법 제74조의2제1항에 따른 장애인지원관은 제2항 각 호와 관련된 업무를 담당하는 부서의 장 중에서 법 제27조제6항 각 호에 따른 기관의 장이 지정한다.

② 제1항에 따라 지정된 장애인지원관은 다음 각 호의 업무를 수행한다. <개정 2018. 5. 28.>

1. 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 지원 서비스 제공의 협의 및 조정
2. 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 안정적인 근무여건의 조성 및 개선
3. 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 직무 적응 지원
4. 법 제5조의2 및 「장애인복지법」 제25조에 따른 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육의 실시
5. 그 밖에 장애인의 권익증진을 위한 사항으로서 고용노동부장관이 정하는 업무

[본조신설 2017. 6. 27.]

2022년 전국 교육청 장애인지원관 지정 현황

지역	장애인 지원관	장애인교원 관련 장애인지원관 별도 지정 유무	업무분장 및 내용
강원	총무과장 (장애인공무원), 노사법무과장 (장애인근로자)	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 지원서비스 제공의 협의 및 조정</li> <li>- 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 안정적인 근무 여건의 조성 및 개선</li> <li>- 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 직무적응 지원</li> <li>- 「장애인고용촉진및직업재활법」 제5조의2및 「장애인복지법」 제25조에 따른 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육의 실시</li> </ul>
경기	운영지원과 (일반직 및 별정직), 교원인사과(장애인교육공무원), 노사협력과 (교육공무직원)	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 지원서비스 제공의 협의 및 조정</li> <li>- 장애인공무원과 장애인근로자를 위한 안정적인 근무 여건의 조성 및 개선</li> <li>- 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 직무적응 지원</li> <li>- 「장애인고용촉진및직업재활법」 제5조의2및 「장애인복지법」 제25조에 따른 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육의 실시</li> <li>- 그밖에 장애인의 권익증진을 위한 사항으로서 고용노동부장관이 정하는 업무</li> </ul>
경남	총무과장	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 지원서비스 제공의 협의 및 조정</li> <li>- 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 안정적인 근무 여건의 조성 및 개선</li> <li>- 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 직무적응 지원</li> </ul>

지역	장애인 지원관	장애인교원 관련 장애인지원관 별도 지정 유무	업무분장 및 내용
경북	총무과장	없음	<p>소속 장애인 공무원 및 장애인 근로자 지원 총괄, &lt;유초등교육과&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인교원 채용심의위원회 운영에 관한 사항</li> <li>- 장애인공무원(교원) 고용 등에 관한 사항</li> <li>- 장애인공무원(교원) 통계 관련 업무</li> <li>- 장애인공무원(교원)을 위한 지원서비스 제공의 협의·조정</li> <li>- 장애인공무원(교원)을 위한 안정적인 근무여건의 조성·개선</li> <li>- 장애인공무원(교원)을 위한 직무적응 지원</li> <li>- 「장애인고용촉진및직업재활법」 제5조제3항 「장애인복지법」 제25조에 따른 장애인(교원)에 대한 인식개선을 위한 교육의 실시</li> </ul> <p>&lt;총무과&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인공무원(지방공무원) 고용 등에 관한 사항</li> <li>- 장애인공무원(지방공무원) 통계 관련 업무</li> <li>- 장애인공무원(지방공무원)을 위한 지원서비스 제공의 협의·조정</li> <li>- 장애인공무원(지방공무원)을 위한 안정적인 근무여건의 조성·개선</li> <li>- 장애인공무원(지방공무원)을 위한 직무적응지원</li> <li>- 「장애인고용촉진및직업재활법」 제5조제3항 「장애인복지법」 제25조에 따른 장애인(지방공무원)에 대한 인식개선을 위한 교육의 실시</li> </ul> <p>&lt;학교지원과&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인근로자(교육공무직) 고용 등에 관한 사항</li> <li>- 장애인근로자(교육공무직) 통계 등 제반 수행업무</li> <li>- 장애인근로자(교육공무직)를 위한 지원서비스 제공의 협의·조정</li> <li>- 장애인근로자(교육공무직)를 위한 안정적인 근무여건의 조성·개선</li> </ul>

지역	장애인 지원관	장애인교원 관련 장애인지원관 별도 지정 유무	업무분장 및 내용
경북	총무과장	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인근로자(교육공무직)를 위한 직무적응 지원</li> <li>- 「장애인고용촉진및직업재활법」 제5조제3항 「장애인복지법」 제25조에 따른 장애인근로자(교육공무직)에 대한 인식개선을 위한 교육의 실시</li> </ul> <p>&lt;시설과&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 편의시설 설치 등의 업무</li> </ul>
광주	총무과장	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인공무원 고용계획 수립, 고용 관리, 편의지원 관련 업무</li> </ul>
대구	총무과장 (지방서기관)	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지원서비스 제공의 협의 및 조정-유아특수교육과, 초·중등교육과</li> <li>- (장애인 공무원 편의 지원 실시 등), 직무적응 지원-유아특수교육과, 총무과, 교육시설과</li> <li>- (인사상담, 장애인 고용 확대 등), 인식개선-유아특수교육과, 초·중등교육과, 총무과, 행정관리과</li> </ul>
대전	유초등교육과장, 중등교육과장, 총무과장, 행정과장	○	장애인 구분 모집, 고용 확대
부산	총무과장	없음	없음
서울	총무과장	없음	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 지원 서비스 제공의 협의 및 조정</li> <li>2. 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 안정적인 근무여건의 조성 및 개선</li> <li>3. 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 직무적응 지원</li> <li>4. 법제5조의2및 「장애인복지법」 제25조에 따른 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육의 실시</li> <li>5. 그 밖에 장애인의 권익증진을 위한 사항으로서 고용노동부장관이 정하는 업무</li> </ol>

지역	장애인 지원관	장애인교원 관련 장애인지원관 별도 지정 유무	업무분장 및 내용
세종	운영지원과장	없음	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 지원서비스 제공의 협의, 조정</li> <li>2. 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 안정적인 근무 여건의 조성, 개선</li> <li>3. 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 직무적응 지원</li> <li>4. 장애인고용촉진 및 직업재활법 제5조3항, 장애인복지법 제25조에 따른 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육의 실시</li> <li>5. 그 밖에 장애인의 권익증진을 위한 사항으로서 고용노동부장관이 정하는 업무</li> </ol>
울산	총무과장	없음	없음
인천	총무과장, 중등교육과장, 노사협력과장	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 지원서비스 제공의 협의 및 조정</li> <li>- 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 안정적인 근무 여건의 조성 및 개선</li> <li>- 장애인 공무원과 장애인 근로자를 위한 직무적응 지원</li> <li>- 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육의 실시</li> <li>- 그밖에 장애인의 권익증진을 위한 사항</li> </ul>
전남	없음	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일반직 장애인 공무원 지원: 총무과 총무팀</li> <li>- 공무직 장애인 근로자 지원: 노사정책과 고용지원팀</li> <li>- 유초등 장애인교원 지원: 유초등교육과 유초등인사팀</li> <li>- 중등 장애인교원 지원: 중등교육과 중등인사팀</li> </ul>
전북	총무과장	없음	없음
제주	총무과장	없음	- 장애인공무원 관리 및 편의지원 총괄
충남	총무과장	없음	- 장애인 근로자에 대한 총괄 근로지원 업무
충북	총무과장	없음	없음

[출처: 2022년 강민정 의원실 국정감사 자료]

위에서 볼 수 있듯이, 대부분의 교육청은 장애인지원관을 지정하고 있으나, 지정된 장애인지원관이 대부분 교육청 소속 지방공무원의 인사를 총괄하는 운영지원과장 내지 총무과장으로 지정되어 있습니다. 장애인교원에 대한 장애인지원관을 별도로 지정한 교육청은 경기, 대전, 인천으로 겨우 3개 교육청에 불과하며, 이들 교육청들 역시 업무와 2023년 편의제공 현황을 보면 실질적으로 장애인교원에 대하여 인적 지원 등의 편의를 제공하는 교육청은 인천 단 한 곳에 불과합니다.

이러한 장애인지원관 지정과 그 업무 그리고 실태의 문제점은 다음과 같습니다.

첫째, 교육청의 소속 직원의 직종은 크게 지방공무원, 교육공무원(교원), 근로자 세 가지 직종으로 구성되어 있고, 이들 세 직종의 인사 업무를 담당하는 교육청 내 부서는 각각 직종별로 나뉘어져 있습니다. 그런데 장애인고용법에서는 지방자치단체인 교육청으로 하여금 장애인지원관을 지정하도록 하고 있고, 이를 근거로 행정안전부 예규인 균형인사 계획에서도 각 지방자치단체는 지방공무원의 균형인사에 대한 계획을 수립할 것과 장애인 지원관을 지정하도록 규정하고 있습니다. 그러다보니 상위 법령과 관련 예규로 인하여 교육청은 소속 직원의 세 가지 직종에 관계없이 기계적으로 지방공무원의 인사를 담당하는 운영지원과나 총무과로 장애인지원관을 지정하고 있습니다.

둘째, 장애인고용법 제79조의2 제1항은 국가 및 지방자치단체로 하여금 장애인지원관을 지정하도록 하고 있으면서, 동시에 장애인복지법 제12조제1항에 따라 장애인정책책임관을 지정한 경우 장애인지원관을 같음한다고 규정하고 있습니다. 그런데 장애인복지법에 따른 장애인정책책임관과 장애인고용법에 따른 장애인지원관은 그 취지가 다름에도 불구하고 이를 같은 것으로 간주하고 있습니다. 장애인정책책임관은 국가인 정부 부처가 정책을 수립하고 집행할 때 장애인에게 미치는 영향을 고려하여 정책을 수립하도록 각 부처별 장애인정책책임관을 두어 해당 부처의 정책이 장애인에 대하여 고려할 수 있도록 하기 위하여 두고 있습니다. 즉, 정부부처의 장애인정책책임관의 역할은 정책의 수혜자인 일반 국민인 장애인에 대한 정책적 고려를 위함입니다. 반면, 장애인고용법에 따른 장애인 지원관은 국가 및 지방자치단체 각 기관별 소속 장애인 직원에 대한 근로지원 등 지원을 위하여 지정하도록 두고 있습니다. 가령, 교육부의 장애인정책책임관은 장애학생에 대한 업무를 총괄하 교육복지돌봄지원국장으로 지정되어 있습니다. 그런데, 교육부의 교육복지

돌봄지원국장은 교육부 소속 장애인 직원에 대한 인사 업무를 수행하지 않습니다. 그런데 교육복지돌봄지원국장을 장애인정책책임관으로 지정하였기 때문에 교육부는 추가로 장애인 지원관을 지정할 의무가 사라지게 됩니다. 이렇듯 장애인정책책임관과 장애인지원관의 도입 취지가 다른데 이를 동일시한 규정으로 인하여 현장의 장애인들이 제대로 된 지원을 받지 못하게 되고 있습니다.

셋째, 장애인고용법의 장애인지원관 지정에 관한 규정은 2016년에 장애인고용법 개정으로 도입된 것입니다. 이 당시에는 공무원 부문의 장애인들에게 고용노동부의 근로지원 서비스가 도입되지 않았기 때문에 국가 및 지방자치단체 각 기관에서 소속 장애인공무원 등에 대하여 근로지원 등의 편의를 제공하여야 할 필요가 있었습니다. 그리하여 2015년 국가공무원법 및 지방공무원법 개정과 더불어 2016년 장애인고용법 개정을 통해 국가 및 지방자치단체가 소속 장애인 직원에 대한 편의제공을 하도록 하기 위한 조치였습니다. 그런데, 2021년 7월 장애인고용법의 개정으로 공무원 부 부문에 고용노동부의 근로지원 서비스가 도입되면서 실질적으로 장애인지원관이 법령에 따라 근로지원 등의 업무를 하는 것이 실효가 사라지게 되었습니다. 장애인지원관이 고용노동부의 근로지원 서비스와 별개로 소속 장애인 직원에 대하여 편의제공을 하도록 규정했다면 모르겠지만, 장애인고용법의 근로지원은 주로 고용노동부와 한국장애인고용공단의 근로지원 서비스를 의미하기 때문입니다.

#### 4) 교육청의 균형인사 계획의 사각지대

앞의 장애인지원관 지정 및 업무의 문제점에서 잠시 언급한 것과 같이 균형인사 계획에도 문제점이 존재합니다.

인사혁신처는 정부부처의 국가공무원에 대한 예규로서 균형인사 지침을, 행정안전부는 지방자치단체의 지방공무원에 대한 예규로서 균형인사 계획을 제정하고 있습니다.

그런데, 교원의 경우 신분은 국가공무원에 해당하지만, 실질적으로는 각 시·도교육감이 임용하여 각 시·도교육청에 소속되고 임용권 또한 교육감이 갖고 있습니다. 그런데 교육감은 지방자치교육에 관한 법률에 따른 지방자치단체에 해당하고, 지방자치단체인 교육청은

행정안전부 예규에 따라 소속 지방공무원에 대한 균형인사 계획만을 수립하고 있습니다.

그리하여 위에서 살펴본 장애인지원관 지정 현황과 마찬가지로 대부분의 교육청이 지방공무원의 인사를 담당하는 운영지원과장이나 총무과장을 장애인지원관으로 지정한 데에 이어 교육청의 균형인사 계획 역시 지방공무원, 교원, 근로자 중 지방공무원에 해당하는 균형인사 계획만을 수립하는 문제점을 보이고 있습니다.

## 5) 편의제공 신청 창구 및 절차 부재

앞에서 살펴본 것처럼 교육청은 장애인교원에 대한 편의제공을 담당할 전담 부서나 전담자도 존재하지 않고, 교육감이 지정하는 장애인지원관은 주로 지방공무원에 대한 인사만 담당하며, 이에 따라 균형인사 계획 역시 장애인교원에 대한 부분은 수립되고 있지 않습니다.

이렇다보니 장애인교원이 다른 장애가 없는 교원과 동등한 조건에서 근무할 수 있도록 편의제공을 요청하고 싶어도 교육청의 어느 부서 어느 누구에게 신청을 하여야 하는지 알지도 못하며, 설사 교원의 인사를 담당하는 부서의 장이 장애인지원관으로 지정되어 있다고 하더라도 편의제공을 신청하는 창구나 절차가 존재하지 않습니다.

전국 17개 교육청 중 장애인교원에 대한 편의제공을 조례로 규정한 지역 교육청은 경기, 대전, 전북, 광주, 전남 총 5개 교육청이 존재하는데, 이들 교육청 역시 교육청에서 예산을 수립하여 시행하는 사업 외에는 장애인교원이 편의제공을 신청하는 상설 창구나 절차는 존재하지 않습니다.

## 4. 장애인교원 편의제공 제도화를 위한 정책 제언

지금까지 사용자에게 부과된 정당한 편의제공 의무와 실제 현장에서 이루어진 편의제공의 실태와 그 추세 그리고 사용자인 교육청 등이 장애인교원에게 편의를 제대로 제공하지 않는 이유에 대하여 살펴보았습니다.

앞에서 살펴본 문제점들을 토대로 정책 제언을 이어서 하도록 하겠습니다.

## 1) 각 교육청 내 장애인교원 업무 전담 부서 설치 및 전담자 배치

우선, 장애인교원에게 효과적으로 편의를 제공하기 위해서는 편의제공의 업무를 총괄할 전담 부서의 설치와 전담자 배치가 선결되어야 합니다. 현재처럼 사용자에게 부과된 정당한 편의제공의 의무를 교육청의 분산된 각 부서에서 제대로 된 업무분장도 없이 맡게 되면 책무성 있는 편의 제공이 이루어질 수 없습니다.

이는 사용자에게는 장애인 차별에 의한 민·형사 책임의 위험이, 장애인교원에게는 실질적인 차별 해소가 이루어지지 않는 차별적 근무조건 속에서 근무를 할 수 밖에 없도록 하는 권리 침해가 발생하게 됩니다.

그리하여 장애인교원에 대한 총괄적인 편의제공을 비롯한 인적 편의, 의사소통 편의, 연수 편의, 시설 편의, 정보 접근 편의, 기타 편의 등을 총괄적이고 체계적으로 수행할 조직과 인사가 조직되어야 합니다.

## 2) 교육청 내 장애인교원 편의제공 심의/조정 기구 설치

두 번째는 교육청의 장애인교원 편의제공 전담 부서 설치에 따라 편의제공 신청의 상설 창구를 운영하고 이러한 창구에 따라 요청받은 편의제공 요구에 대하여 사용자의 재량이나 독단에 의한 판단이 아닌 중립적이고 객관적인 판단을 통한 편의제공의 심의 및 결정이 이뤄질 수 있는 기구의 설치를 제안합니다.

가칭 장애인교원 편의제공 심의/조정 기구는 사용자측 위원 3분의 1, 장애인교원 위원 3분의 1, 그리고 중립적이고 객관적인 장애인 정책 관련 전문가 3분의 1의 구성으로 두어 어느 한 쪽의 입장이 과대하게 반영되는 것을 방지할 수 있을 것으로 사료됩니다.

### 3) 장애인교원 지원 법률 제정 또는 관계 법령 개정

세 번째는 앞의 교육청 내 장애인교원 편의제공 전담 부서 설치와 전담자 배치 그리고 장애인교원 편의제공 심의·조정 기구 설치를 제도화하기 위한 방안으로서 장애인교원 지원 특별법의 새로운 법률 제정 또는 관계 법률의 개정을 제안합니다.

새로운 특별법의 제정이나 교육공무원법이나 교원의 교육활동 보호 및 지위향상을 위한 특별법과 같은 기존의 법률의 개정을 통하여 교육 당국으로 하여금 장애인교원 편의제공이 법령에 따른 업무로 분장되고 이에 따른 조직과 인사 배치가 수반될 수 있을 것으로 기대합니다.

또한, 그동안 장애인차별금지법 등에 흩어져 분산되어 있던 교육감의 편의제공 의무를 특별법 제정이나 기존 법률의 개정을 통하여 교육 당국이 수행하여야 할 법률 조항으로 정비한다면, 장애인교원의 편의제공 업무를 담당하는 교육 당국의 업무 담당자는 보다 책임있게 체계적으로 업무를 수행할 수 있을 것으로 기대합니다.

특별법 제정 또는 기존 법률 개정을 한다면, 해당 법률에 포함하여야 하는 내용은 장애인교원에 대한 편의제공의 정의, 편의제공의 유형과 예시, 편의제공 전담 부서 및 전담자 배치, 편의제공 신청 방법 및 절차, 편의제공 심의 및 조정, 장애인교원의 교육활동 보호, 장애인교원의 고충처리 등을 들 수 있습니다.

### 4) 교육공무원 균형인사 지침(교육부 예규) 제정

마지막으로는 지금까지 사각지대에 놓여 있던 장애인교원에 대한 교육부 차원의 균형인사 예규 제정이 필요합니다.

현재는 국가공무원이지만 지방자치단체에 실질적인 임용이 되어 있기 때문에 인사혁신처 예규나 행정안전부 예규 그 어느 쪽에도 적용되지 못하고, 사각지대에 놓여 있었던 장애인교원에 대하여 교육부 차원의 예규를 제정함으로써 지방자치단체인 각 교육감이 소속 장애인교원에 대한 인사를 포함한 편의제공에 관한 사항을 매년 균형인사 계획의 형태로 수립하도록 규정하여야 합니다.

## 5. 결론

지금까지의 발제를 짧게 정리하자면, 교원이라는 직종은 장애인들에게 아직 매력도가 높지 않다는 것입니다. 장애인들에게 교원이라는 직종의 매력도를 높이기 위해서는 고용 못지않게 직업을 유지할 수 있도록 정당한 편의제공이 체계적으로 제공되어야 합니다. 이러한 정당한 편의를 체계적으로 제공하여 매력도를 높이기 위해서는 지원 체계의 시스템화가 필수적으로 요구됩니다. 지원 체계의 시스템화는 교육청 내의 몇몇 개어 있는 담당자의 노력만으로는 이루어질 수 없습니다. 전담 부서 설치와 전담자 배치, 그리고 이를 제도화할 수 있는 법률의 제정이나 개정이 반드시 수반되어야 합니다. 법률의 제정이나 개정을 통해 교육 당국의 조직과 인사상 소관 업무가 부여되고 이에 따라 조직과 인사를 갖추어 체계화된 시스템 내에서 장애인교원에 대한 편의제공이 이루어져야 교원이라는 직종에 존재하는 차별을 해소하고 장애인들에게도 매력도를 높여 대한민국 장애인이라면 누구나 한번쯤 고민해볼 수 있는 모범 직종으로 우뚝 설 수 있도록 이번 국가인권위원회와 함께하는 장애인 교원노동조합 공동 주최의 인권 증진 토론회가 그 초석이 되기를 기원합니다.



토론1

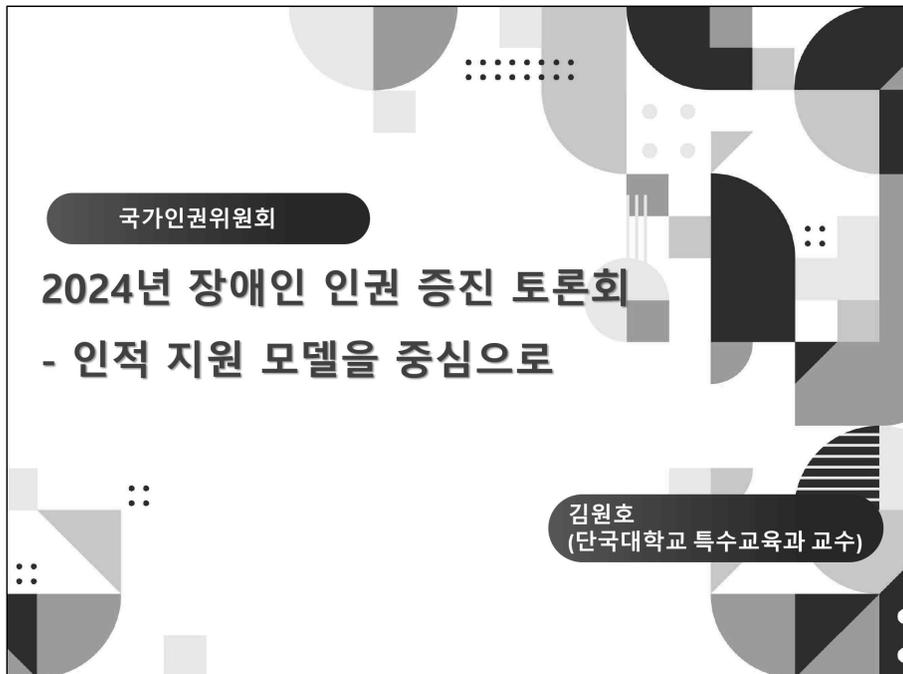
# 인적 지원 모델을 중심으로

김원호(단국대학교 특수교육과 교수)

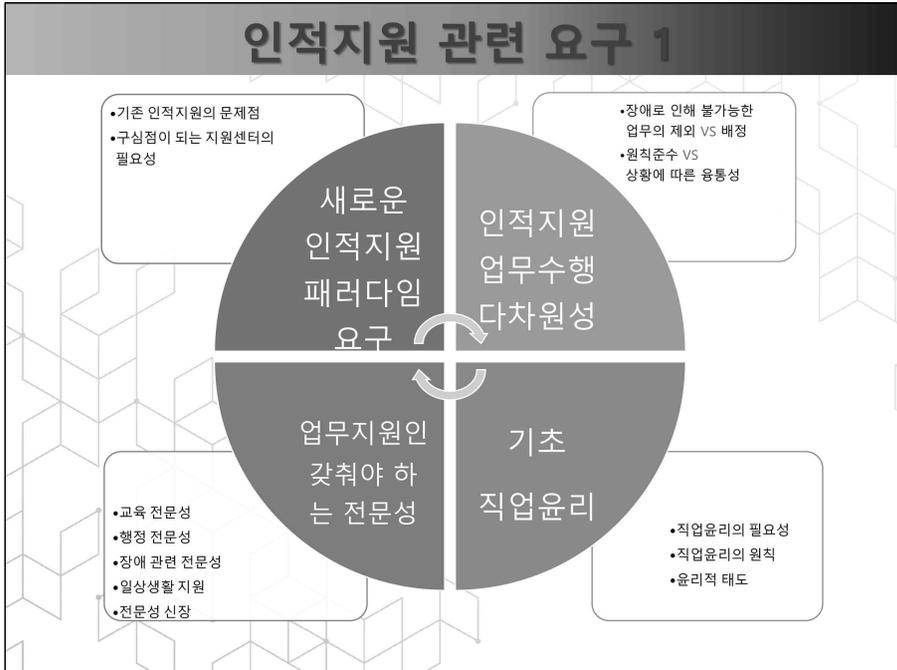


## 인적 지원 모델을 중심으로

김원호(단국대학교 특수교육과 교수)



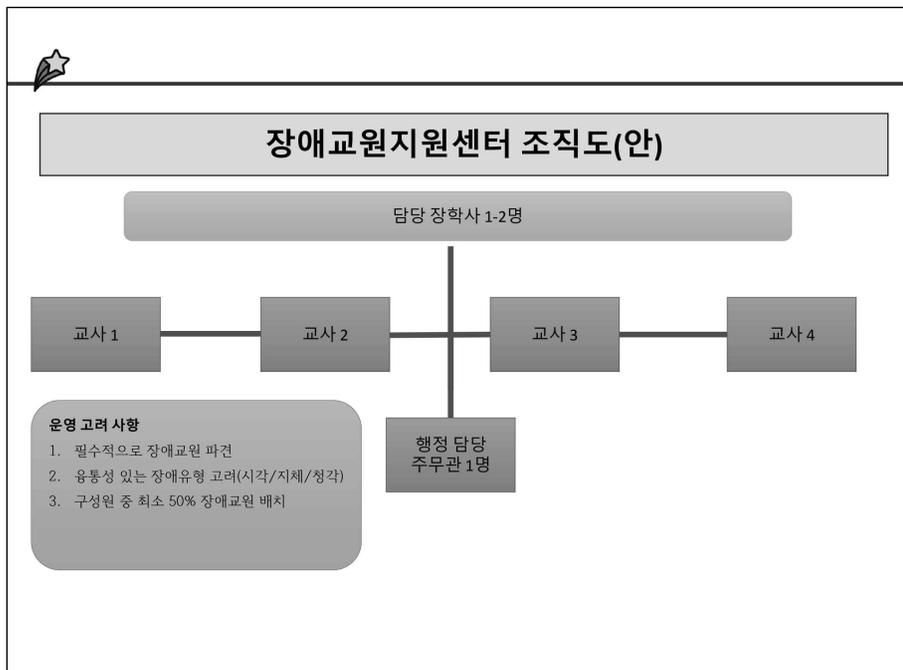
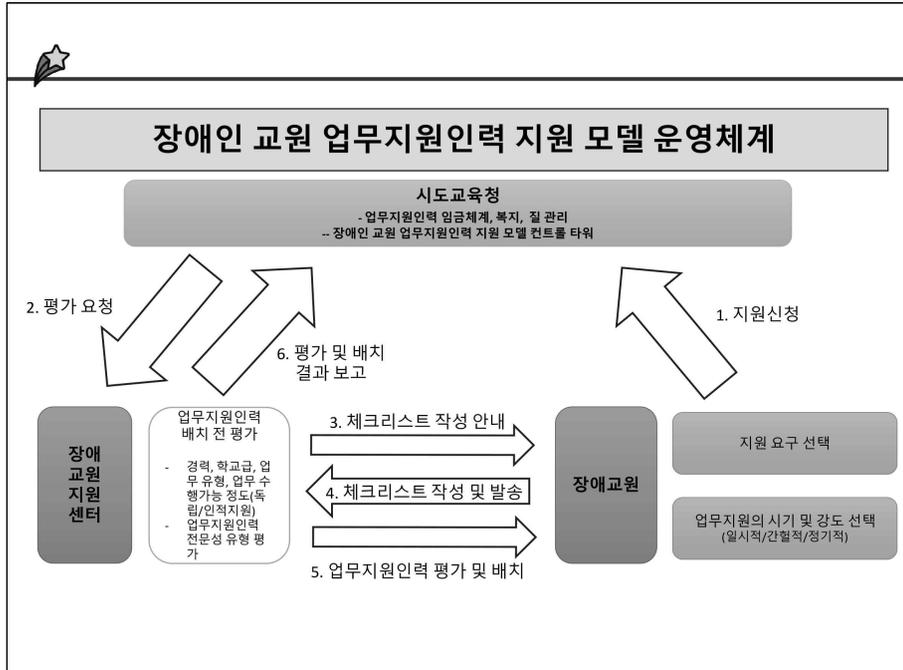
## 인적지원 관련 요구 1



## 인적지원 관련 요구 2

인적지원에 대한 균등한 기회 제공	독립적인 업무수행 위한 의사소통 지원의 필요	인적지원 시스템 구축 및 직업윤리
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기존 인적지원 배치 및 선정의 문제점</li> <li>• ONE-STOP 시스템 구축을 통한 인적지원 제공</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제도적 지원의 부재로 인해 누적된 심리적 스트레스</li> <li>• 의사소통지원의 부재로 인한 낮은 교사 효능감</li> <li>• 전화 업무로 인해 겪는 다양한 어려움</li> <li>• 맥락 파악에 필요한 의사소통 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인적지원 시스템 구축 방안</li> <li>• 직업윤리</li> </ul>

**청각장애인 교원의 독특한 요구**



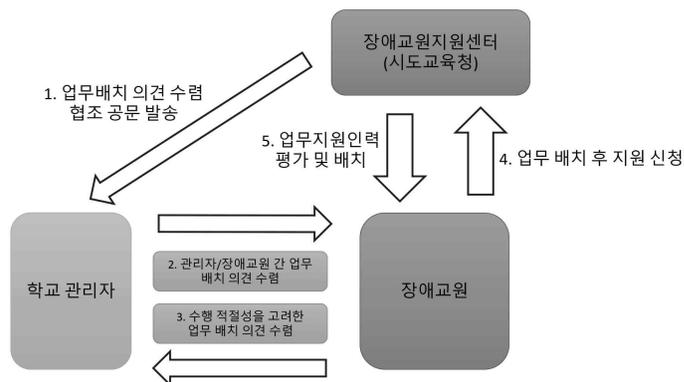


### 장애교원지원센터 주요 역할

<b>DB관리</b>	- 서울시 교육청 소속 장애인 교원과 업무지원인력의 데이터베이스 조직 및 관리
<b>현황 및 실태조사</b>	- 1년 단위 장애인 교원, 업무지원인력 현황 및 실태조사
<b>장애인 교원 배치 관리</b>	- 현황조사 및 데이터베이스 관리를 통한 장애인 교원 배치 관리 - 장애인 교원이 배치된 개별학교의 편의시설 설치 현황 관리
<b>업무지원인력 평가</b>	- 개별 장애인 교원의 요구에 부합하는 업무지원인력 전문성 평가 - 장애인 교원이 선택한 요구의 우선순위를 토대로 전문성 유형, 지원강도 평가
<b>교육 및 연수</b>	- 업무지원인력 배치 전 직무유리, 지원 매뉴얼 등 교육 실시 - 방학 중 근무 단절 방지를 위한 연수, 교원 전문성 함양을 위한 연수



### 업무지원인력 배치 전 개별학교 지원 과정





## 장애인 교원 업무지원인력 지원 체크리스트 구성(1)

지원 요구  
업무 유형

수업 준비

수업 실행

수업 평가

비교과 활동

학급 경영

전문성 신장

생활 지도

행정 업무

전화 업무

일상생활 지원



## 장애인 교원 업무지원인력 지원 체크리스트 구성(2)

업무 지원의  
기능적 구분

시각적 정보  
전달

물리적 접근  
지원

청각적 정보  
전달

의사소통  
지원

- 예시
- 수업 자료/행정 문서 편집자 및 시각적 자료 구현
  - 비언어적 평가에 대한 관찰
  - 표, 그림, 그래프 등 시각적 자료 설명
  - 수업 중 교실 내 상황 전달

- 예시
- 이동 수업 간 교실 이동
  - 수업 중 학생 행동 관리 및 중재 지원
  - 수업 중 교실 순회
  - 평가 감독 지원
  - 출장, 현장 체험학습 등 외부 업무 이동 지원

- 예시
- 영상 자료 내용 확인 및 전달
  - 교내 방송 내용 확인 및 전달
  - 학생 행동 중 장애를 위한 정보 전달

- 예시
- 학생 질문 시 자료 낭독, 통역
  - 학생, 학부모 상담 시 통역 지원
  - 외부 활동 시 학생과 의사소통을 위한 통역 지원
  - 전화업무 유형에 따른 통역 지원



### 장애인 교원 업무지원인력 지원 체크리스트 구성(3)

지원 강도

일시적

- 특정 회의, 행사 등 일회성 업무에서 지원이 필요한 경우

간헐적

- 정기적 회의, 수업 등 특정 업무에서 주기적으로 지원이 필요한 경우

정기적

- 일과 전반적으로 지원이 필요한 경우



### 업무지원인력 전문성 유형(지원센터 평가)

교육 전문성

- 학생 행동 중재 지원, 학생 평가 지원 등

행정 전문성

- 문서활용, 지침에 따른 공문서 작성, 프로그램 활용, 온라인 플랫폼 활용 등

장애 관련 전문성

- 문자통역, 음성통역, 수어 통역, 점자, OCR 활용 등

일상생활 지원 전문성

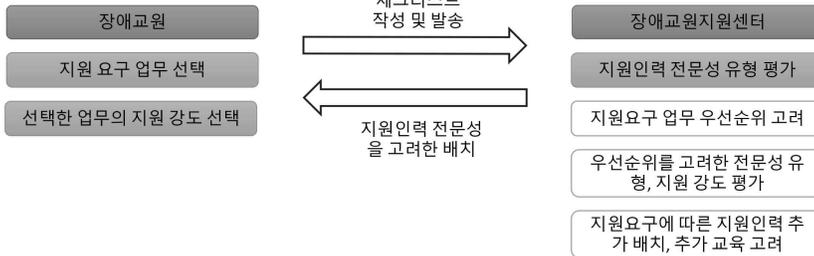
- 이동지원, 식사지원, 교내 사회적 상호작용 지원 등

전문성 신장

- 연수 관련 지식, 보조공학 기술, 교육 관련 기술 등



## 장애인 교원 업무지원인력 지원 체크리스트 활용 과정



## 업무지원인력 평가 및 배치 예시(1)

### 시각장애교원 A교사의 예시

구분	기능적 구분	지원내용	필요 여부		지원 강도	
			O	X	일시적	정기적
수업 준비		수업 자료 탐색 지원	✓			✓
		수업자료의 시각적 자료 구현 (한글, ppt, 엑셀 등)	✓		✓	
행정 업무	시각적 정보 전달	문서 내용 편집 지원 (한글, ppt, 엑셀 등)	✓			✓
		문서의 시각적 자료 구현 (한글, ppt, 엑셀 등)	✓		✓	
일상생활 지원		일상생활 내 주변 학교 구성원 정보 전달	✓			✓



### 장애교원지원센터

### 지원인력 전문성 유형 평가

- 수업 자료와 행정 업무에 필요한 문서 활용을 위한 행정 전문성이 요구됨
- 일과 전반적인 수업 상황과 행정업무 수행을 위한 정기적 지원이 요구됨
- 일상생활지원 요구를 지원인력에게 전달하여 요청 시 지원하도록 교육함



## 업무지원인력 평가 및 배치 예시(2)

### 지체장애교원 B교사의 예시

구분	기능적 구분	지원내용	필요 여부		지원 강도		
			O	X	일시적	간헐적	정기적
수업 준비	물리적 접근 지원	이동수업간 교실 이동 지원	√				√
수업 실행		수업 중 학생 돌발행동 관리 지원	√				√
수업 평가		수업평가 감독 지원 (교실 순회, 평가지 회수 등)	√		√		
행정 업무		외부 기관 방문, 출장 등 이동 지원	√		√		
일상 생활 지원		일상생활 전반을 고려한 동성 인적지원 배치	√				√

체크리스트 작성 미 발송



교육 전문성 지원인력 배치

장애교원 지원센터

지원인력 전문성 유형 평가

- 학생 행동 관련 지원, 평가 감독 등을 고려한 교육 전문성이 요구됨
- 일과 전반에 대한 정기적 지원이 요구되며, 동성 인적지원 배치가 필요함
- 수업 상황 외 이동 관련 요구를 지원인력에게 전달하여 요청 시 지원하도록 교육함

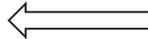


## 업무지원인력 평가 및 배치 예시(3)

### 청각장애교원 C교사의 예시

구분	기능적 구분	지원내용	필요 여부		지원 강도		
			O	X	일시적	간헐적	정기적
전화 업무	의사 소통 지원	전화 내용을 들으며 문자 통역, 수어통역, 음성통역 등 의사소통 지원	√				√
생활 지도		학생 상담 시 의사소통 지원	√		√		
비교과 활동		교내 행사 진행 시 통역 지원	√		√		
수업 실행		수업 중 학생 질문, 요청 등 말 또는 소리 전달	√				√
일상 생활 지원		청각적 정보 교내 방송 내용 확인 및 전달	√				√

체크리스트 작성 및 발송



장애 관련 전문성 지원인력 배치

장애교원 지원센터

지원인력 전문성 유형 평가

- 전반적인 전화업무 수행과 상담, 행사 등 통역을 위해 장애 관련 전문성이 요구됨
- 일과 내 전반적인 전화 업무 수행을 정기적 지원이 요구됨
- 일시적 상담, 행사 진행, 간헐적 방송 내용 전달 요구를 전달하여 요청 시 지원하도록 교육함

감사합니다.



토론 2

# 교육부 장애인 교원 지원 연구를 중심으로

김기룡(중부대학교 특수교육과 교수)



## 장애인교원 교육전념 여건 조성 방안

### 교육부 및 17개 시·도교육청 추진 사업 결과를 중심으로

김기룡(중부대학교 특수교육과 교수)

장애인교원은 교사로서의 지위와 권한, 노동자로서의 권리, 공무원으로서의 지위와 신분의 보장, 장애를 가진 사람으로서의 장애를 고려한 적절한 조치를 제공받을 권리 및 차별받지 않을 권리 등을 갖고 있습니다. 이러한 권리와 권한은 장애를 이유로 차별받거나 침해당해서는 안 되며, 국가와 지방자치단체는 장애인교원의 이러한 권리와 권한이 실현되고 존중될 수 있는 교육 여건을 조성하여야 할 것입니다. 그럼에도 불구하고 장애인교원은 신규 임용, 전보, 전직, 승진, 복무 등에 있어서 장애를 고려한 적절한 조치를 제공받지 못해 교육 활동에 전념하기 어려운 실정이고, 학생을 지도하고 수업을 운영하며 학급을 경영하는 과정에서도 장애를 고려하지 못한 교육 환경 때문에 어려움을 겪고 있습니다. 장애인교원이 장애를 이유로 차별받지 않고 동등한 교원으로서의 지위와 권한을 존중받고 일하는 노동자로서의 권리를 온전히 보장받을 수 있는 근무 여건을 조성하기 위해서는 더 많은 노력과 유의미한 조치가 마련될 필요가 있습니다.

이러한 상황에서 오늘 진행되는 국가인권위원회의 토론회는 장애인교원의 노동권 보장 현실을 짚어보고 장애인교원의 지위와 권한, 노동자로서의 권리 보장을 위하여 무엇을 어떻게 지원할 것인지를 탐색해 볼 수 있는 좋은 공론의 장이 될 수 있을 것으로 판단됩니다. 저는 지난 2년간 교육부와 17개 시·도교육청에서 진행한 “장애인교원 교육 전념 여건 지원 사업”의 연구 결과 등을 중심으로 장애인교원의 근무 실태와 지원 방안에 대해 말씀드리고자 합니다.

## 1. 발제문 내용에 대해

먼저 발제해 주신 내용에 대해 몇 가지 의견을 드리고자 합니다. 김라경 교수님의 발제 내용에서 장애인교원에 대한 의무고용 이행이 어려운 이유가 장애인교원 양성과정의 문제로만 접근하는 것보다 교사라는 직업이 초중등학교에 재학 중인 많은 장애학생들에게 매력적인 직업이 되지 못하고 있는 현실, 재직 중인 장애인교원에게도 지속 가능하고 보람되며 의미 있는 직업이 되지 못하고 있는 현실을 개선하는 것이 우선되어야 한다는 지적에 대해 공감합니다. 전체 국민 중 등록장애인의 비율이 5%가 넘고, 정부 및 공공기관의 장애인고용률이 4%에 달하고 있으나, 교육청의 장애인공무원에 대한 고용률은 2%를 넘지 못하고 있고, 이중 장애인교원의 전체 교원 대비 장애인고용 비율은 1% ~ 2% 수준에 머물고 있습니다. 중앙부처, 헌법기관, 지방자치단체 등의 장애인 고용률이 모두 3%를 넘어가고 있으나 교육청만이 장애인 고용률이 매우 저조한 실정입니다. 이로 인해 각 시도교육청이 매년 막대한 장애인고용부담금을 매년 납부하고 있고, 이를 해결할 수 있는 방법도 딱히 없는 상황이어서 이러한 상황은 앞으로도 지속될 수 있다는게 더 큰 문제입니다.

장애인교원의 낮은 고용률 문제를 해결하기 위해서는 교원양성기관에서 교사를 준비하고 있는 더 많은 예비 장애인교원이 교원으로 임용될 수 있도록 촉진하고, 교직 입직 촉진을 위해서는 교원양성기관에 더 많은 장애학생들이 입학할 수 있도록 장려하며, 많은 장애학생들이 어렸을 때부터 교사를 꿈꾸며 학교 생활을 할 수 있도록 교직에 대한 인식을 개선하기 위하여 노력하는 등 교사로서의 임용 전 단계부터 보다 전향적인 노력이 필요 합니다. 그러나 지금까지 장애인교원 정책 또는 사업은 주로 교직에 이미 입직해 있는 교원을 중심으로 기획, 추진된 바 있고, 현직 장애인교원을 위한 지원 방안을 논의해 왔 습니다. 이제는 교원양성기관의 예비 장애인교원에 대한 지원 확대, 장애학생을 위한 진로 지도 방안 마련 등 교사로서의 입직 단계부터 장애인교원에 대한 지원 방안이 강구되어야 할 것입니다.

장애인교원에 대한 꿈과 희망을 꾸려면 현직 장애인교원이 학교 내에서 어려움 없이 교직에 전념할 수 있는 여건을 조성함으로써 장애인교원이 교사로서의 자긍심과 자아 실현감을 가질 수 있도록 하여야 합니다. 장애인교원은 학교 임용 단계에서부터 학교 임용 후 과정, 전보 과정 등 모든 과정에서 장애를 고려하지 못한 학교 환경과 학교구성원의

인식으로 인해 사회적 어려움을 겪고 있는 것은 누구나 주지하고 있는 사실입니다. 특히 인사관리 영역, 편의지원 영역 등에서 장애인교원이 장애를 가지고 있다는 이유로 차별 받지 않고 동등하게 교직을 수행할 수 있도록 지원할 필요가 있고, 장애를 고려한 정당한 편의제공도 필요한 만큼 충분히 제공받을 수 있는 여건이 마련되어야 합니다. 또한 인사 관리, 편의지원 등의 분야에서 필요한 지원을 손쉽게 신청하고 이용할 수 있는 지원 체계가 구축되어야 하고, 이에 대한 다양한 공적, 사회적 지원 체계도 갖추어야 할 것입니다.

특히 편도환 선생님의 발제 내용 중 정당한 편의제공의 의무가 고용노동부 또는 한국장애인고용공단이 아닌 사용자인 교육감 또는 교육감의 권한을 위임받은 학교장에게 있음을 확인한 사실에 대해 주목할 필요가 있다고 생각합니다. 장애인고용촉진 관련 법규 개정으로 장애인공무원 등의 근무를 지원하기 위하여 근로지원인 제공, 보조기기 제공 등을 한국장애인고용공단이 장애인공무원 등에게 제공하도록 규정되어 있다는 이유로, 일부 시도 교육청에서는 장애인교원의 편의지원을 한국장애인고용공단에 편의지원을 신청할 수 있도록 안내하는 것으로 같음하는 경우도 발견되고 있습니다. 이런 점을 감안하여 최근 교육부의 “장애인교원 인사관리안내서”에서는 장애인차별금지법에 따라 교육감은 장애인교원의 정당한 편의제공을 정당한 사유 없이 거부할 수 없으며, 따라서 교육감은 한국장애인고용공단의 편의지원 이외에 장애인교원이 교원으로서 근무하는 과정에서 장애를 고려한 편의지원이 있다면 이를 특별한 사유가 없는 한 제공해야 한다는 것이 이 법률의 취지입니다. 이런 점을 감안해 볼 때 각 시도교육청에서는 매년 장애인교원의 정당한 편의제공에 대한 수요가 어느 정도이며, 이러한 수요를 바탕으로 교육청 차원에서 장애인교원의 근무 여건 개선을 위하여 인적, 물적 지원 서비스를 강화하기 위한 방안이 마련되어야 할 것입니다.

## 2. 교육부와 17개 시도교육청 추진 사업을 통해 살펴본 장애인교원 근무 여건 실태 및 근무지원 방안

교육부와 17개 시도교육청은 지난 2022년부터 국가시책사업의 일환으로 “장애인교원 교육전담 여건 지원 방안”이라는 사업을 올해 2024년까지 3년째 진행하고 있습니다. 지난 2022년에는 장애인교원의 전반적인 근무 실태를 조사한 바 있으며, 장애인교원이 어떠한

어려움을 겪고 있고 어떠한 지원을 필요로 하는지에 대해 전국 수준으로 조사한 바 있습니다.

2022년 당시 실태조사 결과 중 오늘 주제와 관련된 장애인교원의 근무 여건과 관련된 조사 결과 중 일부를 소개하면 다음과 같습니다.

첫째, 중증장애교원이 경증장애교원보다 직무 수행 과정에 대해 더 어려움을 겪고 더 많은 도움을 필요로 하는 것으로 나타났습니다. 특히 “현장 체험학습 등 비교과 활동 운영·참여” 직무에 대한 어려움이 가장 컸고, 도움 필요 정도도 높은 것으로 나타났습니다.

**<표> 주요 직무에 대한 장애인교원의 장애정도별 어려움 인식 정도 및 도움 필요 정도**

단위: 평균(표준편차). 4점척도

세부 유형	어려움 인식 정도			도움 필요 정도		
	전체	중증	경증	전체	중증	경증
1) 학생의 특성과 요구 분석	2.26(1.25)	2.71(1.28)	1.8(1.02)	2.33(1.38)	2.9(1.39)	1.73(1.08)
2) 지도안 및 교수학습자료 개발 등 수업 준비	2.1(1.19)	2.54(1.25)	1.65(0.93)	2.21(1.34)	2.79(1.37)	1.61(1)
3) 수업 운영	2.38(1.23)	2.81(1.24)	1.94(1.06)	2.48(1.36)	3.05(1.32)	1.89(1.13)
4) 학생의 학업 성취 수준 평가	1.94(1.09)	2.27(1.17)	1.62(0.89)	2.06(1.22)	2.53(1.3)	1.57(0.89)
5) 등하교, 식사 등 학교 생활 지도	2.54(1.43)	3.13(1.42)	1.93(1.15)	2.56(1.5)	3.2(1.48)	1.89(1.19)
6) 학생 상담 및 진로(진학 및 취업) 지도	2.13(1.19)	2.49(1.21)	1.75(1.05)	2.12(1.22)	2.57(1.23)	1.64(1.02)
7) 학급 운영 계획 수립	2.05(1.2)	2.45(1.3)	1.64(0.92)	2(1.18)	2.41(1.27)	1.56(0.88)
8) 학급 내 비품, 기자재 관리	2.29(1.3)	2.75(1.34)	1.82(1.06)	2.4(1.4)	2.92(1.41)	1.86(1.16)
<b>9) 현장 체험학습 등 비교과 활동 운영·참여</b>	<b>2.98(1.51)</b>	<b>3.58(1.4)</b>	<b>2.36(1.35)</b>	<b>2.98(1.54)</b>	<b>3.61(1.4)</b>	<b>2.32(1.41)</b>
10) 학교, 학년 또는 학급 교육과정 편성·운영	2.04(1.17)	2.31(1.22)	1.77(1.04)	2.09(1.22)	2.48(1.28)	1.69(1)
11) 창의적 체험활동 교육과정 편성·운영	2.18(1.18)	2.51(1.21)	1.84(1.05)	2.24(1.26)	2.68(1.31)	1.79(1.04)
12) 학부모 정보 제공 및 상담	2.3(1.3)	2.72(1.34)	1.87(1.12)	2.24(1.29)	2.73(1.32)	1.74(1.03)
13) 학부모 요구에 대한 대응	2.41(1.32)	2.88(1.32)	1.92(1.14)	2.36(1.34)	2.84(1.36)	1.85(1.11)

세부 유형	어려움 인식 정도			도움 필요 정도		
	전체	중증	경증	전체	중증	경증
14) 학교 밖 유관기관·단체와의 연계·협력	2.48(1.32)	2.94(1.28)	2.01(1.19)	2.48(1.36)	2.95(1.3)	1.98(1.23)
15) 학교의 각종 협의회 또는 주요 부서 업무 지원	2.4(1.27)	2.85(1.24)	1.93(1.12)	2.45(1.35)	2.98(1.31)	1.9(1.16)
16) 학교 차원의 행사 업무 지원	2.68(1.34)	3.25(1.29)	2.09(1.12)	2.73(1.42)	3.33(1.35)	2.1(1.21)
17) 각종 공문서 처리 및 문서 관리	2.07(1.22)	2.47(1.29)	1.66(0.99)	2.14(1.32)	2.65(1.41)	1.61(0.97)
18) 직무 또는 자율 연수 참여	2.3(1.3)	2.76(1.37)	1.83(1.03)	2.36(1.38)	2.88(1.46)	1.82(1.06)
19) 자격 연수 참여	2.49(1.39)	3.05(1.39)	1.91(1.14)	2.53(1.48)	3.14(1.5)	1.89(1.16)
20) 다양한 전문적 학습 공동체(연구모임) 참여	2.36(1.26)	2.81(1.28)	1.89(1.06)	2.36(1.34)	2.86(1.37)	1.85(1.09)
평균	2.34(0.99)	2.78(0.94)	1.87(0.81)	2.36(1.07)	2.87(1.02)	1.81(0.83)

둘째, 장애인교원 업무 수행과정에서 겪는 차별 경험은 “업무 또는 보직 배정 관련 차별”(당한 경험 있음 비율 18.3%)과 “업무 또는 보직 배정 관련 차별”(당한 경험 있음 비율 18.3%)이 가장 많이 당하고 있는 것으로 나타났고, 그 다음으로 “직장 내 생활 또는 대인 관계 관련 차별(따돌림, 소외 등)”(당한 경험 있음 비율 17.5%), “담임 배정 관련 차별”(당한 경험 있음 비율 17.3%), “근무평정 관련 차별”(당한 경험 있음 비율 16.7%), “임금·성과급 등 보수 관련 차별”(당한 경험 있음 비율 16.4%) 순으로 많은 것으로 나타났습니다.

#### <표> 장애인교원의 교원 업무 수행과정에서 차별 경험 여부

(단위: 명, %)

세부 유형	지주 당하고 있음	당한 적 있음	당한 적 없음	해당 사항 없음
신규 임용(임지 배치)·발령 관련 차별	11(3)	41(11.1)	176(47.8)	140(38)
교장, 교감 승진 시 차별	11(3)	9(2.4)	77(20.9)	271(73.6)
교육전문직 선발 시 차별	7(1.9)	11(3)	76(20.8)	272(74.3)
전보 및 시·도 교류 관련 차별	5(1.4)	17(4.6)	123(33.6)	221(60.4)

세부 유형	지주 당하고 있음	당한 적 있음	당한 적 없음	해당 사항 없음
임금·성과급 등 보수 관련 차별	34(9.3)	26(7.1)	174(47.5)	132(36.1)
근무평정 관련 차별	31(8.5)	30(8.2)	171(46.7)	134(36.6)
휴가, 휴직 등 차별	6(1.6)	9(2.5)	212(58.1)	138(37.8)
재교육·연수 참여 관련 차별	13(3.6)	19(5.2)	197(54)	136(37.3)
복리후생 제공 관련 차별	8(2.2)	14(3.8)	199(54.7)	143(39.3)
근무환경 관련 차별(웹접근성, 편의시설 등)	22(6)	37(10.1)	177(48.5)	129(35.3)
직장 내 생활 또는 대인관계 관련 차별 (따돌림, 소외 등)	18(4.9)	46(12.6)	184(50.3)	118(32.2)
<b>업무 또는 보직 배정 관련 차별</b>	<b>19(5.2)</b>	<b>48(13.1)</b>	<b>179(48.9)</b>	<b>120(32.8)</b>
학년 배정 관련 차별	17(4.7)	29(7.9)	183(50.1)	136(37.3)
담임 배정 관련 차별	27(7.4)	36(9.9)	167(45.8)	135(37)
교과 배정 관련 차별	11(3)	20(5.5)	191(52.2)	144(39.3)
수업시수 배정 관련 차별	11(3)	22(6)	205(56.3)	126(34.6)
그 밖의 교직생활 관련 차별	18(4.9)	36(9.9)	183(50.1)	128(35.1)

셋째, 학교에서 장애로 인해 겪고 있는 어려움에 대해 조사한 결과 “장애로 인해 체력이 부담될 때”, “장애인 교원을 지원할 수 있는 국가 및 지방자치단체 등의 정책이 부재하거나 미흡하다고 느꼈을 때 힘들다” 또는 “장애 이외 건강 상의 부담이 있을 때”에 대한 어려움을 상대적으로 더 많이 겪고 있는 것으로 나타났습니다.

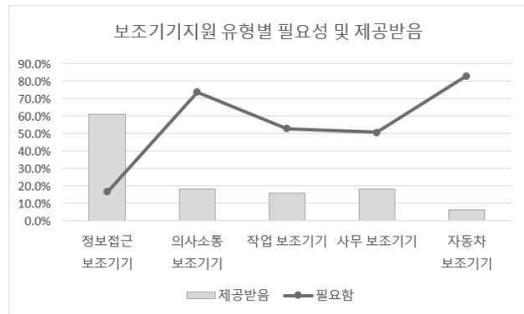
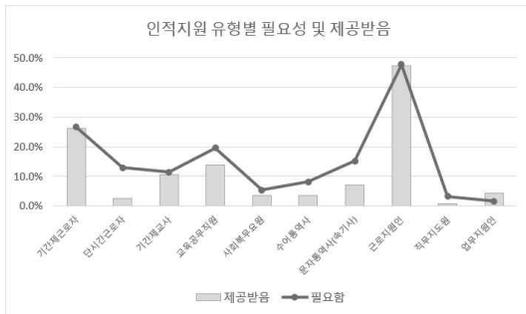
<표> 학교에서 겪는 장애로 인한 어려움에 대한 장애유형별 1순위, 2순위 및 3순위 비교

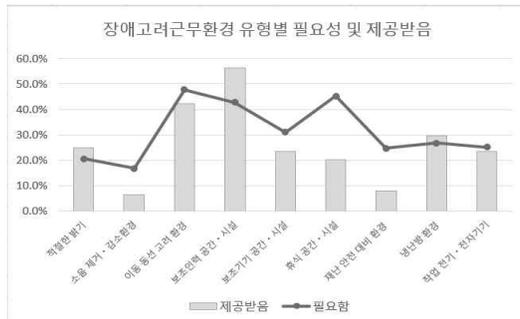
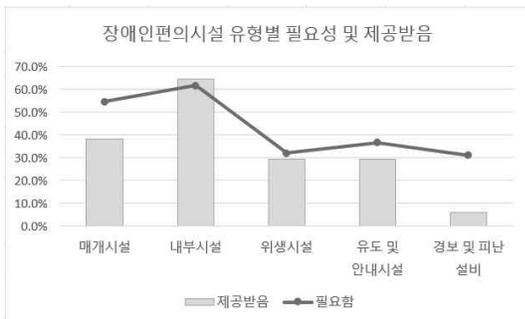
장애 유형	1순위	2순위	3순위
시각	장애인 교원을 지원할 수 있는 국가 및 지방자치단체 등의 정책이 부재하거나 미흡하다고 느꼈을 때 힘들다	장애인 교원을 지원하는 교육청 담당자가 부재하거나 관련 부서가 없다고 느꼈을 때 힘들다	원하는 만큼 성과가 나타나지 않을 때 힘들다

장애 유형	1순위	2순위	3순위
청각	장애로 인해 의사소통이 어려울 때 힘들다	장애인 교원을 지원할 수 있는 국가 및 지방자치단체 등의 정책이 부재하거나 미흡하다고 느꼈을 때 힘들다	학생 생활 지도에 어려움을 느낄 때 힘들다
지체	장애로 인해 체력이 부담될 때 힘들다	장애 이외 건강 문제로 부담될 때 힘들다	개인적인 사유(학업, 육아, 가사, 돌봄 등)가 발생되었을 때 힘들다
뇌병변	장애로 인해 체력이 부담될 때 힘들다	장애 이외 건강 문제로 부담될 때 힘들다	개인적인 사유(학업, 육아, 가사, 돌봄 등)가 발생되었을 때 힘들다
언어	장애로 인해 의사소통이 어려울 때 힘들다	장애인 교원 지원에 필요한 사항을 신청하였으나 이를 지원받지 못하게 되거나, 지원받기 어려울 것이라고 느꼈을 때 힘들다	장애인 교원을 지원하는 교육청 담당자가 부재하거나 관련 부서가 없다고 느꼈을 때 힘들다
안면	집이 멀어 출퇴근하는 것이 부담스러울 때 힘들다	장애 이외 건강 문제로 부담될 때 힘들다	장애로 인해 체력이 부담될 때 힘들다
신장	장애 이외 건강 문제로 부담될 때 힘들다	장애로 인해 체력이 부담될 때 힘들다	개인적인 사유(학업, 육아, 가사, 돌봄 등)가 발생되었을 때 힘들다
간	장애로 인해 체력이 부담될 때 힘들다	장애 이외 건강 문제로 부담될 때 힘들다	개인적인 사유(학업, 육아, 가사, 돌봄 등)가 발생되었을 때 힘들다
장루 요루	장애로 인해 의사소통이 어려울 때 힘들다	근무 중 발생한 어려움에 대해 상담하거나 정보를 제공받을 수 없다고 인식했을 때 힘들다	장애인 교원 지원에 필요한 사항을 신청하는 절차가 번거롭거나, 관련 정보를 제대로 알고 있지 못하다고 느꼈을 때 힘들다
지적	집이 멀어 출퇴근하는 것이 부담스러울 때 힘들다	장애 이외 건강 문제로 부담될 때 힘들다	장애로 인해 체력이 부담될 때 힘들다

장애 유형	1순위	2순위	3순위
자폐성	장애 이외 건강 문제로 부담될 때 힘들다	개인적인 사유(학업, 육아, 가사, 돌봄 등)가 발생되었을 때 힘들다	집이 멀어 출퇴근하는 것이 부담스러울 때 힘들다
정신	동료교원이나 학교관리자와의 불화로 힘들다, 장애인교원에 대한 편견 때문에 힘들다, 같은 학교에 장애인교원이 많지 않아 고립감을 느낄 때 힘들다	비장애인 동료 교원으로부터 신뢰받지 못한다고 느꼈을 때 힘들다, 관리자로부터 신뢰받지 못하고 있다고 느꼈을 때 힘들다	비장애인 교사가 장애인 교사를 이랬사람 다루듯 대할 때 힘들다, 행정실 직원으로부터 존중받지 못하고 있다고 느꼈을 때 힘들다
전체	장애로 인해 체력이 부담될 때 힘들다	장애인 교원을 지원할 수 있는 국가 및 지방자치단체 등의 정책이 부재하거나 미흡하다고 느꼈을 때 힘들다	장애 이외 건강 문제로 부담될 때 힘들다

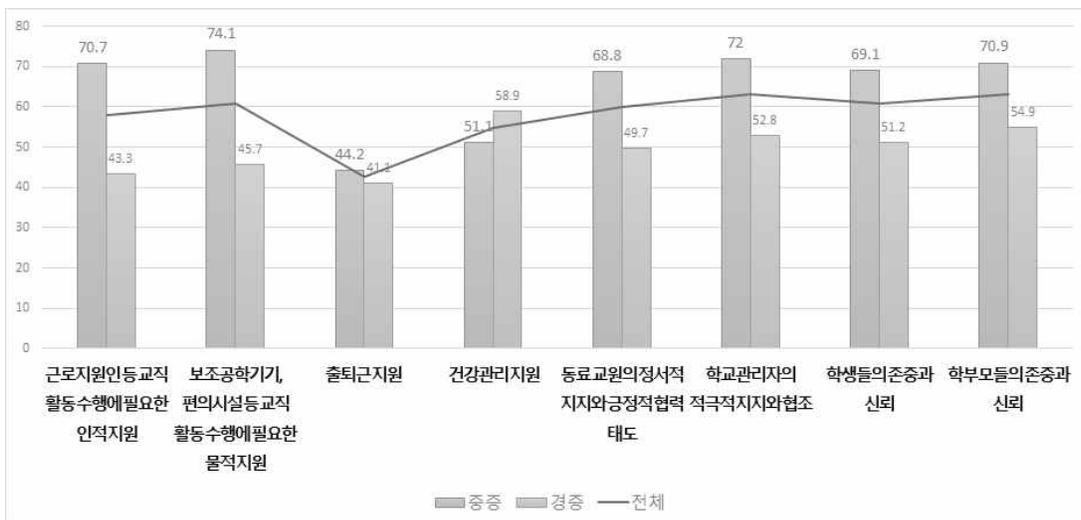
넷째, 정당한 편의제공 지원 요구 및 요청 경험에 대해 조사한 결과, “장애를 고려한 복리후생제도”를 가장 많이 필요로 하였으며, “인적지원” 및 “보조기기 지원”은 요청 경험이 많은 것으로 나타났습니다. 인적지원 중에서는 “근로지원인”을, 보조기기 중에서는 “자동차 보조기기”를, 장애인편의시설 중에서는 “내부시설”을, 장애를 고려한 근무환경에서는 “이동 동선을 고려한 근무 공간 또는 집기 배치” 등을 가장 많이 필요로 하는 것으로 나타났습니다.





[그림] 장애인교원의 정당한 편의제공 관련 요구 조사 결과

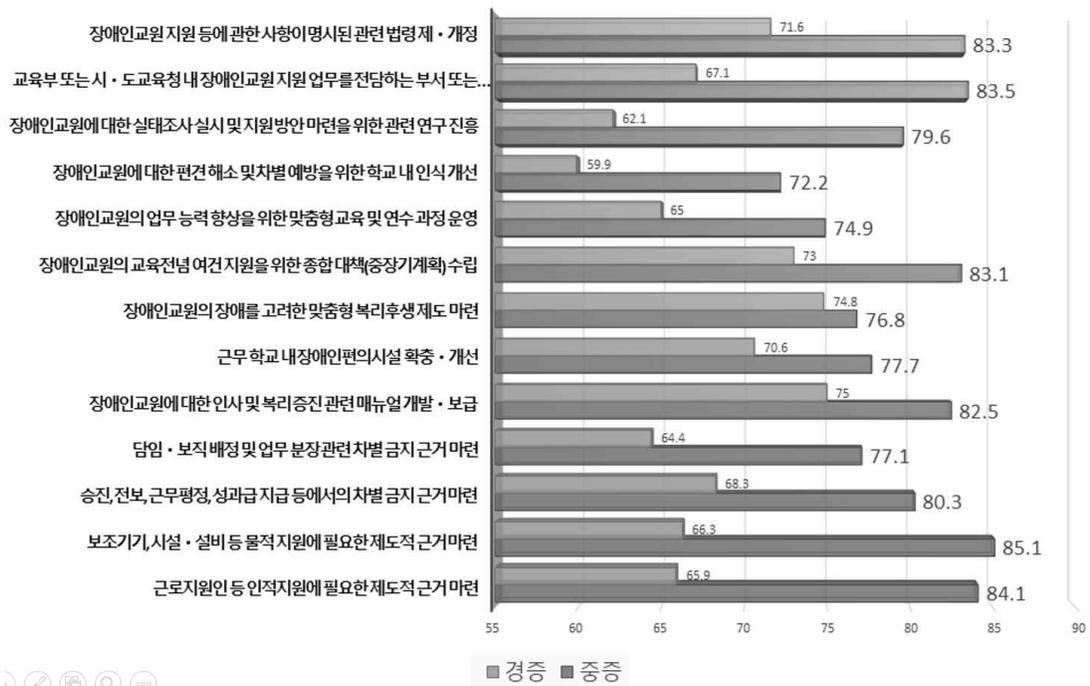
다섯째, 학교 차원에서 장애인교원의 근무 여건 개선 관련 요구 사항에 대해 조사한 결과, “학부모들의 존중과 신뢰”가 가장 높았고, “학교관리자의 적극적 지지와 협조”, “보조공학기기, 편의시설 등 교직 활동 수행에 필요한 물적 지원” 등의 순으로 나타났습니다.



[그림] 학교 차원에서 장애인교원의 근무 여건 개선 관련 요구 사항 조사 결과

여섯째, 인사, 복리 및 장애를 고려한 조치 등 행·재정적 필요 사항에 대해 조사한 결과, 전체 장애인교원은 “장애인교원에 대한 인사 및 복리 증진 관련 매뉴얼 개발·보급”에 대한 요구가 가장 높았으며(79.0%), 그 다음으로 “장애인교원의 교육전념 여건 지원을

위한 종합 대책(중장기계획) 수립”(78.4%), “장애인교원 지원 등에 관한 사항이 명시된 관련 법령 제·개정”(77.9%), “보조기기, 시설·설비 등 물적 지원에 필요한 제도적 근거 마련”(76.4%), “교육부 또는 시·도교육청 내 장애인교원 지원 업무를 전담하는 부서 또는 전담인력 배치”(75.9%) 및 “장애인교원의 장애를 고려한 맞춤형 복리후생 제도 마련”(75.9%), “근로지원인 등 인적지원에 필요한 제도적 근거 마련”(75.6%), “승진, 전보, 근무평정, 성과급 지급 등에서의 차별 금지 근거 마련”(74.7%) 순으로 나타났습니다.



[그림] 행·재정적 필요 사항에 대한 장애인교원의 요구 조사 결과

이러한 실태조사 결과를 바탕으로 지난 2023년에는 시도교육청별 장애인교원의 인사관리기준 현황을 분석하고, 기존 관련 법령 및 인사혁신처의 장애인공무원 인사관리매뉴얼 등에 따라 각 시도교육청이 고려해야 할 바람직한 인사관리 안내 자료를 개발하고, 이를 지난 2024년 2월 교육부 홈페이지에 게시한 바 있습니다. 이것 이외에도 교원의 직무유형을 고려하여 장애유형별 장애인교원의 근무지원 방안을 탐색하는 연구도 함께 추진하였습니다. 전년도에 추진된 장애인교원 인사관리 안내서의 주요 내용을 제시하면 다음과 같습니다.

<표> 장애인교원 인사관리 안내서의 인사관리 분야 주요 내용

항목	장애인교원 인사관리 지원 내용
신규 임용	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 신규 임용된 장애인교원을 학교 등 근무지로 발령할 때 가급적 생활 근거지 또는 근무 희망지를 고려하여 배치할 수 있음</li> </ul>
전보 임용	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 전보 임용 과정, 타 시·도 교환·교류 과정, 파견 대상자 또는 특별연수 실시 과정에서 장애인교원을 장애를 이유로 차별하지 않아야 함</li> <li>◦ 장애인교원이 출퇴근의 어려움이 있거나 정기적인 치료기관 이용 등으로 인해 근무지 조정이 불가피한 경우, 현재 근무지가 장애인교원에게 필요한 편의지원을 제공받기 어렵거나 편의시설 등을 갖추고 있지 못해 근무지 변경이 필요한 경우, 생활 근거지 또는 근무 희망지에 우선 배치될 수 있도록 노력하여야 함</li> <li>◦ 장애인교원이 희망하는 경우, 각 시·도교육청의 여건 및 전보 유예 근거 등을 고려하여 현 근무지(근무 지역 또는 근무 학교 등)의 근무연한을 초과하여 근무할 수 있도록 일정 기간 전보유예를 실시할 수 있음</li> <li>◦ 우선 전보 규정을 마련하기 어려운 경우 각 시·도교육청의 전보 여건 등을 고려하여 전보 전보가산점을 추가 부여하는 등 별도의 조치를 검토하거나, 타 시·도 교류 또는 시·도 교환·파견 근무 시 순위를 조정하는 등의 조치도 고려할 수 있음</li> </ul>
승진 임용	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 승진 과정에서 장애를 이유로 장애인교원을 차별하지 않아야 함</li> <li>◦ 장애인교원이 경력평정, 근무성적평정, 연수성적평정, 가산점 부여 과정에서 장애를 이유로 한 차별 또는 불이익을 받지 않도록 하여야 함</li> </ul>
기타 인사 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 교육전문직원 선발 과정에서 장애인교원을 장애를 이유로 차별하지 않아야 하고, 장애인교원이 교육전문직원 선발 공개경쟁시험에 응시하는 경우 편의지원을 제공하고 적절한 평가 방안 마련을 위하여 노력하여야 함</li> <li>◦ 장애인교원을 국내외의 교육기관 또는 연구기관에서 일정 기간 연수를 받게 하는 특별연수 실시 과정에서 장애로 인하여 차별받지 않도록 노력하여야 함</li> <li>◦ 장애인교원이 재활치료 등을 위하여 장기간 요양을 필요로 하는 경우 신분을 유지 하면서 질병치료, 요양 등을 위하여 휴직할 수 있음</li> <li>◦ 각 시·도교육청은 장애인교원이 재활치료 등 장애 관련 사항을 목적으로 연간 60일 범위 내에서 병가 사용이 가능하고, 장애인교원의 교육활동 보호를 위하여 필요하다고 인정하는 경우 각 시·도교육청의 재량에 의한 특별휴가 부여도 가능함을 안내하여야 함</li> </ul>

항목	장애인교원 인사관리 지원 내용
업무 분장 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>장애인교원의 업무분장 시 장애를 이유로 차별하지 않아야 하고, 해당 직무를 수행함에 있어 장애인이 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 필요한 편의 제공 등의 근무 환경을 조성하여 업무를 분장할 수 있도록 노력하여야 함</li> <li>장애인교원이 대한 순회 또는 겸임 업무를 담당하게 할 경우 순회 및 겸임 기관에서 장애인교원에게 필요한 편의지원을 제공하여야 함</li> <li>교원 중 순회 및 겸임 대상자 선정시 '보행상 장애'가 있는 교원에 대하여는 이동 경로, 이동 수단, 이동 소요시간, 이동의 편의, 장애인교원의 장애 특성 및 의사 등을 고려하여야 함</li> </ul>

또한 2023년 사업에서는 장애인교원 인사관리 안내 자료 이외에도 교원의 직무 유형을 고려한 장애인교원에 대한 효과적인 근무 지원 방안을 탐색한 연구도 함께 추진하였고, 단위 학교 차원에서 장애인교원의 인사관리 등의 지원 사항을 간단하게 안내할 수 있는 리플렛도 함께 제작하였습니다.

**<표> 교원의 직무유형에 따른 청각장애인교원 근무지원을 위한 지원 유형 및 지원 예시**

지원 분야	교원의 직무 유형	업무 예시	근무 지원 방안
인적지원	학교교육과정 운영 계획 수립하기	• 교무회의 운영, 인사자문위원회 운영	• 교육청 자체에서 문자통역사 고용과 지원
	일과 운영하기	• 결보강 운영계획 수립 및 운영, 보결수업 관리	• 청인교사와 음성통화가 가능한 인력 지원
	교원 연수 운영하기	• 교원 직무연수 관리, 교원 자격 연수 관리, 연구대회 관리 및 안내, 전문적 학습공동체 운영	• 연수시 연수 주관기관에서 문자통역 지원
	개별화교육계획 운영하기	• 개별화교육계획 수립 및 평가, 개별화교육지원팀 구성 및 운영, 학부모 상담주간 운영	• 개별화교육계획지원팀 회의에서 논의되는 내용 문자통역 지원
	방과후학교 운영하기	• 방과후학교 운영 계획 수립 및 실시, 방과후학교 강사 채용 및 관리	• 외부강사 섭외시 음성통역사 지원 • 학부모와 상담시 음성통역사 지원 • 문자통역지원

지원 분야	교원의 직무 유형	업무 예시	근무 지원 방안
인적지원	정보화시설·설비 관리하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 방송실 운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청인 동료교사와 협업</li> </ul>
	현장실습운영하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지역사회 기관 협력 및 연계</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 외부 업체와 통화할 음성통역사 지원</li> </ul>
	수업 준비하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 수업 매체/자료 선정, 교수 학습자료 개발</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 자료 편집과 같은 수업 준비 과정에서의 인력 지원</li> </ul>
	수업 실행하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 학습 참여 독려, 수업진도 점검, 학습동기 및 몰입도 분석, 학습 이해도/결손 분석, 학습자의 학습동기 및 상호작용 촉진, 피드 백 제공, 수업 활동에 대한 오류 교정, 학생 특성을 고려한 교수학습 자료 및 교육기자재 활용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 멘토링 제도 지원</li> <li>· 학생들의 대화를 전달해 줄 통역 지원</li> <li>· 전일제 문자통역</li> </ul>
	수업태도 및 행동 관리하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 수업 중 학생 행동 관찰</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 교실상황을 음성이나 문자로 전달</li> </ul>
	수업평가하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 진단평가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 음성 관련 검사를 대처할 검사 인력지원</li> </ul>
	학생 생활·안전 지도하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 급식지도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 식당에서 발생하는 다양한 상황 통역지원</li> </ul>
	부적응학생 지도하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 과잉행동 및 도전적행동 파악, 부적응학생 지도 방안 마련, 행동 특성 분석, 문제행동 수정, 협업 활동지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 학생간 대화를 구체적으로 통역 해 주는 지원</li> <li>· 음성통역 제공</li> </ul>
	학생 정보 기록하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 학교생활기록부 작성, 생활통 지표 관련 업무, 4세대 나이스 학생 정보 기록 및 권한 관리</li> <li>· 학부모 정보서비스 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 타부서에 문의할 사항에 관한 통역 지원</li> <li>· 청각장애 교사들에게 사전 공지 요망</li> </ul>
지원인력 등 학교 구성원과 협업하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 학교내 부서에 협조 요청, 학교구성원과 협력 활동 제안/요청, 협업을 위한 회의 진행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 문자통역 지원</li> <li>· 통역앱</li> </ul>	

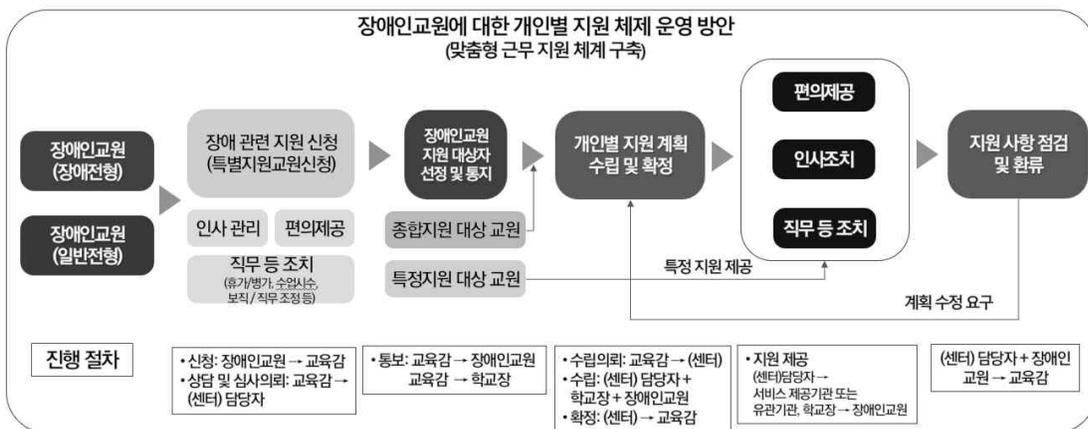
지원 분야	교원의 직무 유형	업무 예시	근무 지원 방안
문서 매뉴얼 지원	학습자 특성 및 요구 분석하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학습자 특성(요구/동기/선수학습능력/학습패턴/정서상태등) 분석</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아동에 대한 정보를 공식적인 문서 전달</li> </ul>
앱지원	수업 준비하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수업 매체/자료선정, 교수학습자료 개발</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 클로바 더빙 무료지원(문자를 음성으로 변환)</li> </ul>
기기지원	수업 실행하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학습 참여 독려, 수업진도 점검, 학습동기 및 몰입도 분석, 학습 학습 이해도/결손 분석, 학습자의 학습동기 및 상호작용 촉진, 피드백 제공, 수업 활동에 대한 오류 교정, 학생 특성을 고려한 교수학습자료 및 교육기자재 활용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아이들 뒤편에 빔프로젝터나 TV 설치</li> <li>• 움직이는 티브이스텐바이미 설치</li> <li>• 스마트안경</li> </ul>
	부적응학생 지도하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 과잉행동 및 도전적행동 파악, 부적응학생 지도 방안 마련, 행동 특성 분석, 문제행동 수정, 협업 활동지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아동이 내는 소리에 반응하는 진동벨 제공</li> </ul>
	학부모 상담하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학부모 상담 준비, 상담 방법 협의(면대면, 전화상담, 가정 방문, 이메일 상담 등), 상담 진행, 상담 기록 정리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 듀얼헤드셋 활용(음성과 문자 동시 전달)</li> <li>• 공적 휴대전화 제공</li> <li>• 연락 중계시스템</li> </ul>

한편, 2024년도의 경우 2023년도에 추진되었던 장애인교원의 장애유형별 근무지원 방안에 대한 연구 결과를 활용하여 단위 학교 차원의 장애인교원을 위한 근무 지원 안내 자료를 개발하여 학교구성원들이 장애인교원의 근무를 효과적으로 지원할 수 있는 방안을 정리하여 안내할 예정입니다. 또한 장애인교원을 지원해 왔던 근로지원인 등의 지원인력 등을 위하여 장애인교원에 대한 인적지원을 제공할 때 고려해야 할 사항을 담은 직무 수행 안내 자료도 개발할 예정입니다. 이외에도 시도교육청별 인사관리기준 적용 현황을 비교, 분석하고 장애인교원을 고려한 시도교육청별 인사관리기준 개선 방안을 제안할 예정이며, 장애인교원의 인식 개선을 위한 영상 콘텐츠를 기획 제작하는 사업도 함께 추진할 예정입니다.

### 3. 제언

장애인교원이 교육에 전념할 수 있는 여건을 조성하기 위해서는 교사로서 임용되기 전 과정, 교사 임용 이후의 과정 등 전 과정에 걸쳐 장애를 고려한 적절한 조치와 지원 체계를 구축해야 할뿐만 아니라, 교원으로서의 지위를 동등하게 보유하고, 일하는 노동자로서의 권리를 누리며, 장애를 가진 사람으로서 장애를 고려한 적절한 조치를 제공받음으로써 교육 현장에서 비장애교원과 차별없이 교육 활동에 전념할 수 있는 권리를 보장할 수 있어야 합니다. 이를 위해서는 앞서 발제자님들께서 제안해 주신 지원 체계와 편의지원 체계 마련 이외에도 다음과 같은 사항을 함께 고려해 주셨으면 합니다.

첫째, 장애인교원에 대한 효과적인 지원 체계를 구축할 필요가 있습니다. 장애를 고려한 지원을 필요로 하는 교원이면 누구나 장애를 고려한 맞춤형 근무 지원 환경을 보장하기 위하여 이러한 서비스를 필요로 하는 사람이 서비스를 신청하고, 서비스를 필요로 하는 교원에게는 개개인의 요구에 따라 필요한 서비스를 제공하는 맞춤형 지원 체계를 구축 운영하는 “장애인교원에 대한 개인별 지원 체제”가 구축될 필요가 있습니다.



[그림] 장애인교원을 위한 개인별 지원 체계 운영 방안

둘째, 이와 같은 개인별 지원 체제가 구축, 운영되려면 장애인교원에 대한 편의제공, 인사상 장애를 고려한 조치 제공 등을 효과적으로 기획, 집행할 수 있는 지원 체계가 설치, 운영될 필요가 있습니다. 이미 장애인고용촉진법 등에는 장애인교원을 지원할 수 있는

담당관을 지정, 운영하도록 되어 있고, 장애인차별금지법에서는 장애를 고려한 조치를 효과적으로 제공하기 위하여 전담부서 또는 전담인력 등을 배치, 운영하는 것을 권장하고 있습니다. 또한 교육부, 시도교육청 등의 장애인교원 지원 업무를 담당하는 부서가 인사관리 파트, 편의지원 파트, 대외협력 파트, 교원양성 파트 등으로 각각 구분되어 처리되고 있습니다. 신규 임용 과정에서 편의지원을 필요로 하는 장애인교원에 대해 상담하고, 필요한 인적 및 물적 지원을 수급하여 제공하며, 개별 학교와 협의를 진행하는 등 다양한 업무를 여러 부서에서 나누어서 운영하게 될 경우 조기에 집중적인 서비스를 제공하는데 어려움이 발생할 수 있습니다. 이런 점을 감안하여 장애인교원을 보다 효과적으로 지원할 수 있는 전담부서 또는 전담기구를 설치, 운영하는 방안을 다음과 같이 검토해 볼 수 있습니다.



[그림] 장애인교원 지원을 위한 전달(지원) 체계 구축 방안

셋째, 장애인교원에 대한 편의지원, 인사관리지원, 직무등 관련 조치 제공 등을 효과적으로 지원하기 위해서는 교육부와 교육청의 적극적인 노력을 통해 해결할 수도 있으나, 이를 추진하는데 필요한 관련 법령 등의 근거가 미약하여 적절한 조치를 제공하는데 어려움이 발생할 수 있습니다. 교육공무원법, 장애인고용촉진법 등 장애인교원에게 직접적인 영향을 미치는 법률의 개정과 함께 해당 법률의 하위법령도 함께 개정하는 등 다수의 관련 법령을 개정할 필요가 있습니다. 다수의 관련 법령을 하나하나 개정하는 것보다 장애인교원의 권리를 보장하고 효과적인 지원 방안 등을 담은 가칭 “장애인교원 지원 등에 관한 법률” 제정을 검토해 볼 수도 있다고 생각합니다.

<표> 장애인교원 지원 관련 법령 개정 방안

유형	해당법률	구분	주요내용
편의제공관련	국가공무원법	개정	• 편의제공범위확대(동지원 근무환경지원 등)
	교육공무원법	개정	• 편의제공범위확대(교육훈련연수 지원이외 근로지원인 보조공학기기 근무환경지원 등 추가)
	장애인고용촉진 및 직업재활법	개정	• 편의제공범위확대(근로지원인 보조공학기기 이외 정당편의제공 지원 범위 규정) • 근로지원인 유형 다양화 및 처우 개선 원칙 • 장애인교원 근로지원인 등에 대한 전문성 향상 교육 지원
인사관리관련	교육공무원법	개정	• 인사관련 지원(임용시 지원, 정보, 타 시도 교류 승진 등에 관한 지원 원칙)
	교육부규형인사지침	제정	• 장애인교원 장애인공무원에 대한 균형인사지침 규정(인사혁신처 예규 참고)
직무등조치관련	교육공무원법	개정	• 직무등조치 확대(직무조정, 수업시수감면, 병휴가 사용 등)
지원체계 구축 등	교육부 및 그 소속기관 직제 령과 시행규칙	개정	• 장애인지원관 담당부서의 장 지정 및 장애인교원 지원 관련 업무 담당 부서 지정
	교육공무원법	개정	• 장애인교원에 대한 차별금지·권리 등 명시 • 장애인교원 지원센터 설치·운영 근거 마련 • 교육부, 시도교육청별 장애인교원 담당부서 지정/설치 및 업무 담당자 배치 근거 마련 • 장애인교원 지원(중장기) 계획 수립 및 이행
	장애인고용촉진 및 직업재활법	개정	• 장애인 고용 의무인원 확인 및 고용부담금 산정 등을 위한 장애인교원에 대한 등록장애 유무 등 장애 관련 정보 수집 및 공유

• 장애인교원을 위한 인사 및 편의 제공 지원 지침 등 별도 법규 제정도 검토할 수 있음  
 • 지원 체계 구축 등은 지침 또는 예규 등의 수준보다는 법률 내 규정 필요

→ 모든 입법 요구 사항을 담은 (가칭) 장애인교원 지원 등에 관한 법률 제정 추진 검토



토론3

# 장애인 교원 편의제공 지원 사례를 중심으로

양영애(인천광역시교육청 장학사)



## 장애인 교원 노동환경 차별시정 방안 장애인 교원 편의제공 지원 사례

양영애(인천광역시교육청 특수교육팀 장학사)

### 1. 장애인 교원 편의제공 지원 현황

인천광역시교육청은 2020년 1월 「인천광역시교육감 소속 장애인공무원 편의지원 조례」를 제정하였습니다. 해당 조례의 주요내용은 ‘장애인공무원 정의 · 장애인공무원 편의 지원 기본원칙 · 교육감의 책무 · 장애인공무원 지원범위 및 방법 · 장애인공무원 지원 제한 · 장애인공무원 편의 지원을 위한 전문기관의 지정 및 운영 · 장애인공무원 근로지원인 및 보조공학기기(장비) 지급 관련 예산의 집행 등’입니다. 발제에서 언급되었듯이 교육청의 소속 직원의 직종은 크게 지방공무원, 교육공무원, 근로자 3가지의 직종으로 구성되지만 인천의 장애인공무원 편의지원 조례의 세부 내용 또한 지방공무원 위주의 내용으로 교육공무원이나 근로자 직종 특성을 반영하고 있다고 보기 어렵습니다.

또한 장애인 교원의 편의제공 실태에서 볼 수 있었듯이 담당부서가 정해져 있으나, 해마다 해당하는 실질적인 지원을 위한 예산의 충분한 확보가 어려우며, 각각의 업무 부서별 업무 협업의 어려움이 있습니다. 즉, 장애인 교원을 충분히 지원하기에는 현재의 업무부서에서 절대적인 한계치에 있다고 할 수 있습니다.

다음은 인천광역시교육청의 장애인 교원에 대한 편의제공 내용과 담당부서 및 담당자 현황입니다.

- 가. 중등교육과 인사팀(주무관 담당): 장애교사보조인력 인건비, 장애교사 근로지원 서비스 본인부담금지원
- 나. 초등교육과 특수교육팀(장학사 담당): 장애인교원 지원(문자통역서비스 등)
- 다. 총무과 인사팀(주무관 담당): 장애인공무원 편의지원

인천의 경우 장애인 교원을 지원하는 것은 교육과 소속에서 하고 있으며, 학생들의 교육을 지원하는 목적의 부서에서 장애인 교원의 편의제공을 지원하는데는 어려움이 있을 수 밖에 없는 상황입니다. 또한 장애인공무원의 편의지원을 위한 부분의 경우 해당 예산이 매우 부족하게 편성되거나 근무하는 학교 또는 교육청 소속 행정기관의 전체적 시설 보강을 해야 하는 등의 시설 편의 지원의 현실적 문제, 보조공학기기 등의 물적 지원을 위한 전문적 지식 부족 등을 이유로 하여 적극적인 지원을 하고 있다고 보기 어렵습니다. 이 부분에 대해서는 앞서 발제에서 충분히 알 수 있었습니다.

하여 본 토론자는 편의제공의 7가지 유형(인적, 의사소통, 연수 편의, 물적, 시설 편의, 정보접근, 기타) 중 의사소통, 연수 편의, 정보접근 차원의 지원에 대한 사례를 중심으로 하고자 합니다.

## II. 장애인 교원 편의제공 지원 사례

### 1. 청각장애 교원 문자통역서비스 지원

인천광역시교육청은 2022년부터 청각장애 교원을 대상으로 문자통역 서비스를 이용할 수 있는 운영비를 사전 신청을 받아 소속교로 교부하여 지원하고 있습니다. 문자통역 서비스 지원의 현황은 다음과 같습니다.

#### <인천광역시교육청 청각장애 교원 문자통역 서비스 지원 내용>

- 지원년도: 2022년
  - 사업명: 청각장애 교원 문자통역 지원
  - 지원 기간: 5월 ~ 12월
  - 지원 가능 시간: 연간 50시간 이내
  - 지원 대상: 총 7명
  - 교사 학교급 및 자격별 현황
    - .. 일반 초등교사(1명), 일반 중등교사(1명)
    - .. 특수 초등교사(2명), 특수 중등교사(3명)
  - 운영비 집행: 문자통역 관련 서비스 이용으로만 지출 가능

• **지원년도: 2023년**

- 사업명: 청각장애 교원 문자통역 지원
- 지원 기간: 5월 ~ 12월
- 지원 가능 시간: 개인별로 상이, 신청에 따라 연간 20~50시간  
(인당 최대 5백만원)
- 지원 대상: 총 7명
- 교사 학교급 및 자격별 현황
  - .. 일반 초등교사(1명), 일반 중등교사(1명)
  - .. 특수 초등교사(2명), 특수 중등교사(3명)
- 운영비 집행: 문자통역 관련 서비스 이용으로만 지출 가능

• **지원년도: 2024년**

- 사업명: 청각장애 교원 의사소통 편의제공 지원
- 지원 기간: 2024년 5월 ~ 2025년 1월
- 지원 예산: 사전 신청 및 신청자간 협의에 따라 전체 예산 내 지원  
(1인당 2백 ~ 8백만원)
- 지원 대상: 총 8명
- 교사 학교급 및 자격별 현황
  - .. 일반 초등교사(2명), 일반 중등교사(1명)
  - .. 특수 초등교사(2명), 특수 중등교사(3명)
- 개인별 이용: 소속교 및 기관 내의 연수 및 협의회, 수업활동, 배정된 문자 속기사  
연가·병가 등의 복무 시 활용
- 운영비 집행: 문자통역 서비스 및 관련 물품 구입, 의사소통 지원 기기 구입 등(송  
수신기, 블루투스 키보드, 통역용 헤드셋 등)  
※ 기기 구입 후, 근무지 이동 시 행정실과 상의 후 '기기 관리 전환'  
가능
- 기타: 청각장애 교원 협의회 연 2회 실시 예정  
관련 서식 안내(문자통역 이용 확인서 등)

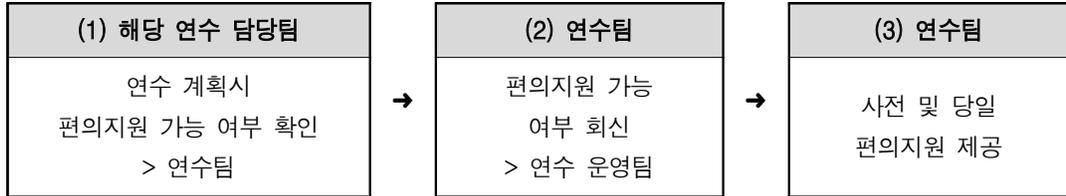


2022년부터 2024년까지 3년간의 문자통역 서비스 지원 현황을 보면, 지원하는 방식이 조금씩 변화하고 있는 것을 확인할 수 있습니다. 이는 지원을 받는 청각장애 교원들의 의견을 수렴하면서 한정된 예산이지만 불편함을 개선해 가고자 했습니다. 사업명의 경우, 단순하게 문자통역 서비스만을 이용하는 범위를 넘어서 ‘의사소통’을 지원하는 개념으로 확장하였습니다. 또한 운영비 집행 가능한 항목에서도 문자통역 서비스 이용료 외에도 소규모의 의사소통 지원기기 등을 구입 및 수선비 등에 이용할 수 있도록 개선하였습니다. 또한 1명당 50시간 지원(5백만원 내) 지원이라는 2022년도 방식에서 신청자간 협의를 통해 예산 내에서 조율하여 개인당 2백만원 ~ 8백만원으로 예산 내 활용도를 높일 수 있도록 변경하였습니다. 본 지원 예산은 소속교 및 기관 내의 연수 및 협의회, 수업활동, 배정된 문자 속기사 연가·병가 등의 복무 시에 활용하고 있으므로 학기초와 학기말의 협의회가 집중된 기간에 주로 이용하는 점을 감안하여 집행기간을 차년도 1월까지 연장하였습니다. 마지막으로 예산 집행을 위한 서식 마련과 근무교 변경시의 의사소통 기기 관리 전환 방법을 안내하여 행정적인 절차를 개선하였습니다. 특히 청각장애 교원의 학교급 및 전공이 다를 뿐 아니라, 서로 의견을 교환할 수 있는 기회가 없었기에 교원 간 해당 지원의 활용도 사례를 공유하고, 개선 방안 등을 논의할 수 있도록 교육청 차원에서의 협의회를 연 2회 진행할 예정입니다.

## 2. 특수교육팀내 연수 운영시, 장애교원 연수 편의지원

특수교육팀에서 운영하는 연수 및 협의회는 특수교사, 일반교사, 학부모, 특수교육 보조인력, 학교 관리자 등 다양한 구성원을 대상으로 하고 있으며, 인천의 특성상 섬지역 등 거리상의 제약 등을 포함하고 있어 연수 및 협의회 운영시 여러 가지 사항을 고려하고 있습니다. 특히 2024년도부터는 연수 및 중요 협의회 계획시 필요한 경우, 인천 특수교육지원센터의 연수운영지원팀(2명으로 구성/인천특수교육지원센터 교사 21명)과 함께 장애교원 연수 편의지원을 운영하고 있습니다. 편의지원을 위해서는 강사 위촉 시, 장애인 교원(강사)를 위한 ‘원고 사전 제공 및 문자통역 지원’에 대한 동의 절차 진행이 필요하며, 연수 진행 장소의 장애유형별 편의제공 유형에 따른 지원 가능 여부 확인도 실시합니다. 구체적인 운영 절차는 다음과 같습니다.

<그림 2: 특수교육팀 장애교사 연수 편의지원 운영 절차>



※ 그림 2 설명: (1) 해당 연수팀에서는 연수 계획시 편의지원 가능 여부를 연수팀에 확인, (2) 연수팀에서는 편의지원 가능 여부를 확인하여 해당 연수 운영팀으로 회신, (3) 연수팀에서는 연수 전 사전 연수 편의 지원을 제공하며, 연수 당일 지원되어야할 편의 지원 등을 제공함

- 해당 연수 담당팀: 연수 계획 시, 장애교원 편의지원 가능 여부를 특수교육지원센터 연수팀과 협의
- 장애인 교원(강사)를 위한 ‘원고 사전 제공 및 문자통역 지원’에 대한 연수 강사의 동의 절차는 연수 담당 부서에서 진행
- 연수 진행 장소 및 장애유형별 편의제공 유형에 따른 지원 가능 여부 확인 필요
  - 연수 장소: 좌석배치 형태, 이동 동선 등의 이동편의 현황, 음향 및 영상 송출 환경 등 사전 파악
  - 시각장애(저시력) 교사: 좌석 선배치, 연수자료 사전 제공 등
  - 지체장애 교사: 좌석 선배치, 연수자료 사전 제공 등
  - 청각장애 교사: 좌석 선배치, 연수자료 사전 제공, 문자통역 등
  - 기타 희망하는 편의지원이 있는 경우 해당 사항 연수팀과 협의
- ※ 신청 엑셀 파일 내용 참조: 연수 특성에 따라 변경 사용 가능
- 특수교육지원센터 연수팀: 사전 자료 제공 및 연수 당일 좌석 선배치 안내, 문자통역서비스 신청 및 예산 지출 등
- 문의: 특수교육지원센터 연수팀

### <그림 3> 인천특수교육지원센터 장애교사 연수 편의지원 신청 서식(예시)

※ 그림 3 설명: 편의지원을 희망하는 경우, 엑셀 서식 상의 희망사항을 연수 신청 시 함께 신청, 엑셀 서식의 주요 내용은 연수자료 형태·동반 보조인력 사항·좌석 선배치·문자통역·연수 자료 사전 제공, 기타 희망 내용 기입 가능

2024 인천특수교육지원센터 장애교사 연수 편의지원 신청(서식)													
연수정보		<ul style="list-style-type: none"> <li>연수명: 연수 명칭 기재</li> <li>발사: 2024. 00.00.(요일)</li> <li>장소: 위치(05), 교실명 기재</li> <li>연수자료 형태: 한글파일, PDF, 엑셀 등의 형태 기재</li> </ul>				신청방법		<ul style="list-style-type: none"> <li>드롭박스 선택 항목: 학교급, 좌석 선배치, 문자통역, 연수자료, 수신방법(5개 항목)</li> <li>연수자료 사전 제공: 강사 사전 동의 후 제공 예정, 연수 자료 유출 주의 필수</li> <li>지원 과정: 편의 지원 사항 신청 &gt; 지원 내용 안내 및 개인별 조정 &gt; 최종 지원 내용 별도 안내 예정</li> <li>문의: 인천특수교육지원센터 통합교육팀 담당자 김민아 ☎ 320-0052</li> </ul>					
순	소속교명(정식명칭)	학교급	교사명	장애유형 (복지카드 기준)	연락처	동반 보조인력 수		편의 지원 희망 사항					비고
						보조인력 수	성명	좌석 선배치	문자통역	연수자료	수신방법	기타 희망 내용(구체적으로)	
7	예시	○○학교	중학교교장	○○○	중학교장	000-0000-0000	1	○○○	X	O	O	여의스톡 메시지	이메일 주소입력 및 기타 사항 입력
8	1												
9	2												
10	3												

위와 같은 장애인 교원 연수 편의제공을 통해 장애교원의 연수 접근성을 향상시킬 수 있을 것이며, 장애인 교원의 역량강화에 기여할 것입니다. 또한 문자통역 등의 서비스 운영은 청각장애 교원 뿐 아니라 비장애 교원들에게도 공개하여 연수 이해도와 지원의 효율성이 높아지게 될 것이며, 통합학급 교사 및 비장애인 교사들에게 장애인 교원 편의제공은 ‘장애인식개선’ 과 일상적인 지원의 필요성을 인식하게 될 것입니다.

### III. 장애인 교원 편의제공 운영 방안 제언

위에서 소개드린 업무를 2023년도 9월부터 지금까지 운영해 오면서 해당 선생님들과 함께 여러 차례 협의하고, 조금씩 개선해가면서 지금의 상황에서 크고 작은 제약을 개선해 가고자 하였습니다. 가장 중요한 것은 선생님들의 의견을 듣고 할 수 있는 것을 찾아내는 것이었습니다. 2024년 운영 계획을 수립하면서, 대부분은 장애인 교원에 대한 어려움을 이해하고 있지 않거나 관심이 적은 상황에 비해 장애인 교원들은 단순한 지원을 넘어 독일의 지원 사례와 같이 개별적이고 수요자 맞춤형의 전문적 수준에서의 편의제공을 원하고 있다는

것이었습니다. 발제에서 제안한 ‘장애인 교원 전담 부서 설치 및 전문가 배치’, ‘장애인 교원 지원 법률 제정 및 법령 개정’이 시급함에 동의하며, 다음과 같은 의견을 드리고자 합니다.

## 1. 『장애인 교직원 편의제공 지원센터』 설치 및 관련 전문가 배치

교육청 소속 다양한 직종의 장애인 교직원을 포함하여 지원해야만 전문적인 부서의 설치 가능성이 커질 것입니다. 또한 직종별 특성에 따른 장애인 편의제공이 필요하며, 편의지원은 지속적이고 연계성 있게 지원되어야만 실제적인 지원이 될 수 있습니다. 따라서 전문적인 부서로서 ‘장애인 교직원 편의제공 지원센터’를 설치하고, 관련 전문가(보조공학기기 전문가, 수어통역사 및 문자속기사, 점역사 등) 및 전담 행정가 배치를 통해 장애인 교직원에 대한 실제적인 맞춤형 지원이 가능할 것입니다.

- 관련 법률 제정을 통한 장애인 교직원 편의제공 지원센터 설치
- 전담 행정가 및 관련 전문가 배치
- 개별 맞춤형 지원: 직종, 장애유형, 근무환경, 개인별 지원 요구 등을 파악 → 지원 내용과 범위 결정 및 지원 → 수요자 만족도 평가 및 환류

특히 장애인 교원의 편의제공을 위해서는 근무하는 학교급별 특성, 교사의 지도하는 교과목 특성, 근무환경에 대한 환경 평가 등도 반영되어야 하며, 공무원의 특성상 근무지가 순환되므로 발령에 따른 전환기 지원을 포함할 수 있어야 합니다.

## 2. 연수 운영시, 장애교사를 위한 연수 편의제공 확대 실시

장애교사를 위한 연수 편의제공은 장애로 인한 불편함을 표현하지 않는 교사들의 연수 참여율과 연수 만족도를 향상시킬 것입니다. 또한 이동 및 거리상의 제약이 있는 장애 교사들을 위해 대면연수를 동시에 실시간 송출하는 등의 온라인 연수 지원도 필요합니다. 장애교사를 위한 여러 가지 편의제공을 함으로써 장애인에 대한 편의지원의 당위성을 비장애인들이 자연스럽게 인식하게 될 것입니다. 따라서 연수와 주요 협의회 운영시

장애교사를 위한 연수 편의제공이 특수교육 분야 뿐 아니라 일반교육과 일반 분야에서도 확대하여 실시되는 날이 오기를 기대해 봅니다.

### 3. 학교단위의 장애인 교원 편의제공 업무 담당자 배정

현재 인천에서 실시하고 있는 의사소통 편의지원도 소속교로 운영비를 교부하고 있으며, 해당 운영비에 대한 세부 운영계획 수립과 지출 및 정산 등을 장애인 교원 본인이 하고 있는 경우가 대부분입니다. 이로 인해 당장의 의사소통 지원의 요구는 해소되지만 배정 받은 업무 외의 추가적인 업무가 되기도 합니다. 따라서 전문적인 지원센터의 설치가 당장 어렵다면, 학교 단위에서의 ‘장애인 교원 편의제공 업무’ 편성을 통해 장애인 교원이 추가적인 업무 부담을 줄여줄 수 있을 것입니다.

---

2024 장애인 인권 증진 토론회  
장애인 교원의 노동환경에서의 차별시정  
- 정당한 편의제공을 중심으로 -

---

발행일 2024년 5월 23일

발행처 국가인권위원회

주 소 (04551) 서울특별시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩

전 화 (02) 2125-9961 FAX (02) 2125-0924

인쇄처 디자인모장

전 화 (02) 2278-1990 FAX (02) 2278-1992

---

ISBN 979-11-7214-009-0 93370

이 저작물은 국가인권위원회가 지적재산권을 전부 소유하지 아니한 저작물  
이므로 자유롭게 이용(무단변경, 복제, 배포, 상업적 용도 사용 등)하기  
위해서는 반드시 해당 저작권자의 허락을 받으셔야 합니다.



04551 서울시 중구 삼일대로 340(저동1가) 나라키움 저동빌딩 장애차별조사1과  
Tel : (02)2125-9961, Fax : (02)2125-0924 <http://www.humanrights.go.kr>

ISBN 979-11-7214-009-0 93370