한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

위탁 22-01

장애인일자리 정책환경 변화에 따른 발전방안 연구

2022. 11.

한국장애인개발원
Korea Disabled people's Development Institute

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

제 출 문

한국장애인개발원장 귀하

본 보고서를 “장애인일자리 정책환경 변화에 따른 발전방안 연구” 용역의 최종 보고서로 제출합니다.

2022년 10월

남서울대학교 산학협력단
연구책임자 양숙미(남서울대학교)

연 구 진

연구책임 : 양숙미(남서울대학교 사회복지학과 교수)

공동연구원 : 전동일(강원대학교 사회복지학과 교수)

최영광(한국장애인재활상담사협회 사무총장)

김 민(가천대학교 사회복지학과 겸임교수)

보 조 원 : 김한나(인천대학교 사회복지학과 석사수료)

자문위원

김동주(우석대학교 재활상담학과 교수)

김영환(한국직업재활시설협회 서울지회장)

서동희(남서울대학교 가상증강현실융합학과 교수)

이성규(서울시립대학교 사회복지학과 교수)

이인재(한신대학교 재활학과 교수)

전지혜(인천대학교 사회복지학과 교수)

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

↘ 목 차

연구요약 ····· ix

Ⅰ. 연구 개요 ····· 1

1. 연구의 필요성 및 목적 ····· 1
2. 연구내용 및 방법 ····· 3
3. 연구수행체계 및 일정 ····· 7
4. 기대효과 ····· 8

Ⅱ. 장애인일자리 정책환경 변화 분석 ····· 9

1. 정부의 장애인일자리 정책 추진방향 ····· 9
2. 장애인일자리와 사회적 가치 지향 ····· 14
3. 4차 산업과 장애인일자리의 중장기 전망 ····· 20

Ⅲ. 장애인일자리사업 현황분석 ····· 25

1. 장애인일자리사업 현황 분석 ····· 25
2. 타 재정지원 일자리사업 현황 분석 ····· 31

Ⅳ. 장애인일자리사업 전달체계 과정분석 ····· 45

1. 전달체계 과정분석 ····· 45
2. 현행 장애인일자리 개선사항 ····· 61
3. 소결 ····· 75

Ⅴ. 환경변화에 따른 장애인 일자리 확대를 위한 직무개발 ····· 79

1. 장애인 적합 직무개발 ····· 79
2. 지속가능한 정신장애인 적합 직무 ····· 83

Ⅵ. 장애인일자리사업 발전방안 ····· 91
1. 장애인일자리사업 질적 관리를 위한 전문관리 전달체계 구축 ····· 91
2. 장애인일자리사업 개편안 ····· 97
3. 장애인일자리사업의 지속성 확보를 위한 목표와 성과 관리지표 ····· 100
부록1. 조사결과 원자료 ····· 113
부록2. 장애인일자리사업 설문지: 수행기관용 ····· 229
부록3. 장애인일자리사업 설문지: 배치기관용 ····· 243
부록4. 정신장애인일자리사업 설문지: 정신장애인용 ····· 247
부록5. 정신장애인일자리사업 설문지: 정신건강 실무자용 ····· 257
부록6. FGI 질문지: 장애인일자리사업 수행기관 담당자용 ····· 268
부록7. FGI 질문지: 장애인일자리사업 배치기관 담당자용 ····· 270
부록8. FGI 질문지: 장애인일자리사업 장애인 참여자용 ····· 272
부록9. FGI 질문지: 정신장애 고용 전문가용 ····· 273
부록10. FGI 질문지: 정신장애인 참여자용 ····· 275
부록11. FGI 질문지: 4차 산업, 농업, ESG분야 관계자용 ····· 277
부록12. 장애인일자리 우선순위 조사(AHP) ····· 279

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

↘ 표목차

<표 Ⅰ-1> FGI 및 설문조사 대상 ····· 6
<표 Ⅱ-1> 장애인일자리 참여자 만족도 조사결과 ····· 10
<표 Ⅱ-2> 장애친화성 진단도구의 주요 진단영역 ····· 16
<표 Ⅱ-3> 정책기획위원회의 사회적 가치지표 ····· 18
<표 Ⅱ-4> 미래의 혁신기술과 미래직업의 구조 ····· 23
<표 Ⅲ-1> 사업규모 ····· 25
<표 Ⅲ-2> 사업내용 ····· 26
<표 Ⅲ-3> 사업유형별 사업수행기관 ····· 27
<표 Ⅲ-4> 수행기관 전담인력의 역할 ····· 27
<표 Ⅲ-5> 사업유형 및 대상 ····· 28
<표 Ⅲ-6> 장애인일자리사업 참여자 현황 ····· 29
<표 Ⅲ-7> 장애인일자리사업 참여자 현황 ····· 30
<표 Ⅲ-8> 장애인의 경제활동참여율, 실업률, 고용률 ····· 30
<표 Ⅲ-9> 장애인일자리사업 효과성 ····· 31
<표 Ⅲ-10> 지원고용 및 재활유형에 따른 분류 ····· 32
<표 Ⅲ-11> 정부 재정지원 일자리사업 예산: 2014-2022년 ····· 35
<표 Ⅲ-12> 주요 재정지원 일자리사업 성과 ····· 36
<표 Ⅲ-13> 유사 재정지원 일자리사업: 직접 일자리형 ····· 37
<표 Ⅲ-14> 노인일자리사업 개요 ····· 38
<표 Ⅲ-15> 장애인고용관리지원 사업내용 ····· 40
<표 Ⅲ-16> 중증장애인 취업맞춤형 사업지원 내용 ····· 42
<표 Ⅳ-1> 장애인일자리사업 장애인 수요: 2017-2021년 ····· 46
<표 Ⅳ-2> 장애인일자리사업 장애인 공급(배치기관): 2019-2021년 ····· 48
<표 Ⅳ-3> 수행기관 담당 인력수: 2019-2021년 ····· 50
<표 Ⅳ-4> 한국장애인개발원 일자리개발팀 업무 ····· 51
<표 Ⅳ-5> 수행기관 인원의 전문성과 근로형태 ····· 53
<표 Ⅳ-6> 수행기관이 담당하는 업무에 대한 직무분석 ····· 56
<표 Ⅳ-7> 사업참여유형에 따른 수행기관 성과: 2021년 ····· 58
<표 Ⅳ-8> 장애인일자리사업 배치 장애인 수: 2019-2021년 ····· 59

<표 Ⅳ-9> 장애인 추가 수요 2023년 예정 ····· 61
<표 Ⅳ-10> 수행기관 자체평가 결과 ····· 62
<표 Ⅳ-11> 일자리사업 문제점: 사업관리 ····· 63
<표 Ⅳ-12> 일자리사업 문제점: 배치기관 모집 ····· 64
<표 Ⅳ-13> 일자리사업 문제점: 참여자 모집 ····· 65
<표 Ⅳ-14> 일자리사업 문제점: 교육훈련 ····· 66
<표 Ⅳ-15> 일자리사업 문제점: 배치기관 관리 ····· 66
<표 Ⅳ-16> 일자리사업 문제점: 참여자 관리 ····· 67
<표 Ⅳ-17> 일자리사업 문제점: 회계, 예산 ····· 68
<표 Ⅳ-18> 일자리사업 문제점: 사업평가 ····· 68
<표 Ⅳ-19> 일자리사업 개선방안: 사업관리 ····· 69
<표 Ⅳ-20> 일자리사업 개선방안: 배치기관 모집 ····· 69
<표 Ⅳ-21> 일자리사업 개선방안: 참여자 모집 ····· 70
<표 Ⅳ-22> 일자리사업 개선방안: 교육훈련 ····· 70
<표 Ⅳ-23> 일자리사업 개선방안: 배치기관 관리 ····· 71
<표 Ⅳ-24> 일자리사업 개선방안: 참여자 관리 ····· 71
<표 Ⅳ-25> 일자리사업 개선방안: 회계, 예산 ····· 72
<표 Ⅳ-26> 일자리사업 개선방안: 사업평가 ····· 72
<표 Ⅳ-27> 배치기관 일자리사업에 대한 자체평가 ····· 73
<표 Ⅳ-28> 배치기관 일자리사업 참여 효과 ····· 73
<표 Ⅳ-29> 배치기관의 장애인일자리 사업 개선사항 ····· 74
<표 Ⅴ-1> 장애인일자리 적합 직무 도출 조사 참여자 ····· 79
<표 Ⅴ-2> 4차 산업 기술 관련 장애인일자리 우선순위 ····· 81
<표 Ⅴ-3> 정신장애인 일자리 우선순위 ····· 82
<표 Ⅴ-4> 정신장애인 당사자: 정신장애인 대상 장애인일자리 적합직무 ····· 84
<표 Ⅴ-5> 정신장애인 당사자: 정신장애인근로자가 수행 가능한 직무 ····· 85
<표 Ⅴ-6> 정신장애인 당사자: 적절한 장애인일자리 근로 시간 ····· 85
<표 Ⅴ-7> 정신장애인 당사자: 필요한 직장 내 편의제공 ····· 86
<표 Ⅴ-8> 정신장애인 전문가: 정신장애인이 수행가능한 직무 ····· 87
<표 Ⅴ-9> 정신장애인 전문가: 정신장애인근로자가 수행 가능한 직무 ····· 88
<표 Ⅴ-10> 정신장애인 전문가: 적합한 장애인일자리 근무시간 유형 ····· 89
<표 Ⅴ-11> 정신장애인 전문가: 필요한 직장 내 편의제공 ····· 90
<표 Ⅵ-1> 개편안에 따른 사업수행기관 ····· 99
<표 Ⅵ-2> 개편안에 따른 사업유형 및 대상 ····· 100

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

<표 Ⅵ-3> 재정지원 일자리사업 평가지표 체계 ····· 102
<표 Ⅵ-4> 장애인일자리 평가지표체계 개선(안) ····· 107
<부표 1> FGI 참여대상 및 질문 구성: 장애인, 수행 및 배치기관 담당자 ····· 114
<부표 2> FGI 참여대상 및 질문 구성: 정신장애인 및 정신건강 고용 전문가 ····· 116
<부표 3> 설문조사 참여대상 및 질문 구성: 장애인 당사자 및 고용 전문가 ····· 119
<부표 4> 장애인참여자의 인적사항 ····· 120
<부표 5> 장애인일자리 사업의 참여 경험: 장애인참여자 집단 ····· 121
<부표 6> 수행기관 담당자의 인적사항 ····· 127
<부표 7> 장애인일자리 사업전달 과정상의 경험: 공무원 집단 ····· 128
<부표 8> 장애인일자리 사업전달 과정상의 경험: 비공무원 집단 ····· 134
<부표 9> 배치기관 담당자의 인적사항 ····· 147
<부표 10> 장애인일자리 사업배치 과정상의 경험 ····· 148
<부표 11> 정신장애인 당사자의 인적사항 ····· 156
<부표 12> 장애인 당사자의 장애인일자리 사업의 경험 ····· 157
<부표 13> 정신장애관련 고용전문가 인적사항 ····· 165
<부표 14> 정신장애관련 고용전문가의 장애인일자리 사업의 경험 ····· 166
<부표 15> 4차 산업 및 ESG 전문가의 인적사항 ····· 177
<부표 16> 4차 산업 및 ESG 전문가 대상 FGI 주제 ····· 177
<부표 17> 정신장애인 당사자: 인구학적 특성 ····· 183
<부표 18> 정신장애인 당사자: 진단받은 장애유형 ····· 184
<부표 19> 정신장애인 당사자: 현재 근로여부 및 4대보험 가입유형 ····· 184
<부표 20> 정신장애인 당사자: 1주일 평균 근로시간과 근로기간 ····· 185
<부표 21> 정신장애인 당사자: 현재 근무하는 직종 ····· 185
<부표 22> 정신장애인 당사자: 현재 이용하는 사회복지서비스 기관 ····· 186
<부표 23> 정신장애인 당사자: 직무선택의 제한성 ····· 186
<부표 24> 정신장애인 당사자: 정신장애인의 업무수행 특성 ····· 187
<부표 25> 정신장애인 당사자: 선호하는 근로시간 ····· 187
<부표 26> 정신장애인 당사자: 선호하는 임금수준 ····· 188
<부표 27> 정신장애인 당사자: 직업흥미/직업능력 평가를 받아본 경험 ····· 188
<부표 28> 정신장애인 당사자: 정신장애인근로자가 수행 가능한 직무 ····· 189
<부표 29> 정신장애인 당사자: 참여를 높이기 위한 지원 방법 ····· 190
<부표 30> 정신장애인 당사자: 장애인일자리사업 만족도와 재참여 희망여부 ····· 191
<부표 31> 정신장애인 당사자: 적절한 일자리사업 유형 및 이유 ····· 192
<부표 32> 정신장애인 당사자: 정신장애인에게 적합한 근로시간 유형 ····· 193

<부표 33> 정신장애인 당사자: 선호하는 장애인일자리 사업 ····· 194
<부표 34> 정신장애인 당사자: 적절한 장애인일자리 참여 기간 ····· 194
<부표 35> 정신장애인 당사자: 정신장애인 동료지원가에 대한 경험 ····· 195
<부표 36> 정신장애인 당사자: 동료지원가의 적합성 ····· 195
<부표 37> 정신장애인 당사자: 취업과 고용유지를 위해 필요한 업무수행능력 ····· 196
<부표 38> 정신장애인 당사자: 직장 내 편의제공의 필요성 ····· 196
<부표 39> 정신장애인 당사자: 필요한 직장 내 편의제공 ····· 197
<부표 40> 정신장애인 당사자: 근로지원인력 배치 필요성 ····· 198
<부표 41> 정신장애인 당사자: 근로지원인력 배치 기간 ····· 198
<부표 42> 정신장애인 당사자: 동료나 상사로부터 필요한 지원 ····· 199
<부표 43> 정신장애인 당사자: 성공적인 취업을 위해 필요한 지원 및 정책 ····· 200
<부표 44> 정신장애인 전문가: 인구학적 특성 ····· 201
<부표 45> 정신장애인 전문가: 근무하는 기관 유형 ····· 202
<부표 46> 정신장애인 전문가: 현재 기관에서 담당하는 업무 ····· 202
<부표 47> 정신장애인 전문가: 장애인일자리사업 성과 ····· 203
<부표 48> 정신장애인 전문가: 정신장애인의 업무수행 특성 ····· 203
<부표 49> 정신장애인 전문가: 정신장애인의 근무태도 유형 ····· 204
<부표 50> 정신장애인 전문가: 직무선택의 제한 ····· 204
<부표 51> 정신장애인 전문가: 정신장애인의 근로관련 어려움 ····· 205
<부표 52> 정신장애인 전문가: 적절한 근로시간 ····· 205
<부표 53> 정신장애인 전문가: 정신장애인근로자가 수행 가능한 직무 ····· 206
<부표 54> 정신장애인 전문가: 필요한 훈련 기간 ····· 207
<부표 55> 정신장애인 전문가: 정신장애인 취업 담당 기관 유형 ····· 208
<부표 56> 정신장애인 전문가: 추가 지원이 필요한 직업재활 과정 ····· 209
<부표 57> 정신장애인 전문가: 정신장애인의 참여를 높이기 위한 지원 방법 ····· 210
<부표 58> 정신장애인 전문가: 장애인일자리사업에 대한 관점 ····· 211
<부표 59> 정신장애인 전문가: 정신장애인의 흥미, 직업경력 기반 배치 정도 ····· 211
<부표 60> 정신장애인 전문가: 일반일자리 전환 ····· 212
<부표 61> 정신장애인 전문가: 적절한 일자리사업 유형 및 이유 ····· 214
<부표 62> 정신장애인 전문가: 적합한 장애인일자리 근무시간 유형 ····· 215
<부표 63> 정신장애인 전문가: 정신장애인이 수행가능한 직무 ····· 216
<부표 64> 정신장애인 전문가: 적절한 장애인일자리 참여 기간 ····· 216
<부표 65> 정신장애인 전문가: 동료지원가에 대한 경험 ····· 217
<부표 66> 정신장애인 전문가: 동료지원가의 적합성 ····· 217

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

<부표 67> 정신장애인 전문가: 정신장애인 동료지원가의 역할 ····· 218
<부표 68> 정신장애인 전문가: 필요한 업무수행능력 ····· 219
<부표 69> 정신장애인 전문가: 편의제공 필요성 ····· 219
<부표 70> 정신장애인 전문가: 필요한 직장 내 편의 ····· 220
<부표 71> 정신장애인 전문가: 근로지원인력 배치 필요성 ····· 220
<부표 72> 정신장애인 전문가: 근로지원인력 필요 배치 기간 ····· 221
<부표 73> 정신장애인 전문가: 동료나 상사로부터 필요한 지원 ····· 222
<부표 74> 정신장애인 전문가: 장애인일자리사업 확대를 위한 의견 ····· 222
<부표 75> 정신장애인 전문가: 성공적인 취업을 위한 의견 ····· 223

↘ 그림목차

[그림 Ⅲ-1] 추진 체계 ····· 26
[그림 Ⅲ-2] 재정지원 일자리사업 유형 변천 ····· 32
[그림 Ⅳ-1] 장애인일자리 수요(지원자, 선발인원, 최종완료자) 추이 ····· 47
[그림 Ⅳ-2] 장애인일자리 공급(신청, 신규개발, 최종 배치기관수) 추이 ····· 49
[그림 Ⅳ-3] 수행기관 담당 인원 수와 비율 ····· 50
[그림 Ⅳ-4] 배치 장애인 수 ····· 60
[그림 Ⅴ-1] 의사결정모형 ····· 80
[그림 Ⅵ-1] 수행기관 직무조정안 ····· 93
[그림 Ⅵ-2] 장애인일자리 전달체계 개선안 ····· 96

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

연구요약

Ⅰ. 연구개요

1. 연구 필요성 및 목적

○ 장애인일자리사업은 사회적 차원에서 장애인식 개선, 사회적 가치실현이라는 공공적 의미도 클 뿐만 아니라 일자리 사업에 참여하는 장애인의 삶에 대한 의지 강화, 지역사회 내 일자리 생성과 사업수행, 서비스 제공기관의 고용 창출 및 지역사회 활성화라는 긍정적인 변화 확대로도 의미가 있음.

○ 그러나 일자리 배치기관 발굴의 어려움, 사업수행 인력의 높은 업무강도와 업무 과다로 인한 서비스 품질 저하, 사업운영과 관련된 적절한 근태 지침의 부재, 일부 특정 장애인의 연속적인 사업 참여로 인한 다양한 사람들의 사업 참여 제한, 고소득과 관련이 없는 저소득 일자리, 지자체 수행기관과 배치기관의 사업수행과정에서 불명확한 역할규정 및 수행, 장애인일자리사업 참여 장애인의 공정하고 타당한 선발 및 배치 과정의 어려움 등이 나타남.

○ 또한, 전담 수행인력의 부재로 장애인일자리사업 참여 장애인이 민간시장으로 전이가 이루어지지 않아 고용효과성에 대한 의문이 제기되어 장애인일자리사업 개선이 필요함.

○ 나아가, 제도 변화에 따라 정신장애인의 일자리 수요를 고려하고, 4차 산업 기술 관련 장애인 일자리 반영이 요구되고 있으며, 기업의 친환경, 사회적 책임, 지배구조 개선을 목적으로 한 ESG(Environment, Social, Governance 이하 ESG)를 통해 장애인일자리사업이 장애인 취업으로 확대될 수 있는 제도적 개선이 요구됨.

○ 이에 본 연구의 목적은 현행 장애인일자리사업의 문제점과 개선사항을 도출하고, 변화된 사회 환경을 반영한 장애인일자리사업의 확대 방안을 모색하는데 있음.

○ 특히, 장애인일자리사업을 통해 일반 민간시장으로의 취업 전이가 이루어질 수 있도록 수행기관 전담 인력의 확충방안과 장애인복지법 개정에 따른 정신장애인 적합 직무를 제안하고자 함.

2. 연구내용 및 연구방법

○ 연구내용
- 장애인일자리사업 현황 및 실태 분석
- 장애인일자리사업 전달체계 개선방안 모색: 전담 인력 배치 확대
- 정책 및 사회환경 변화에 따른 장애인 일자리 확대를 위한 직무개발
- 장애인일자리사업의 발전방안 및 정책 제안

○ 연구 방법
- 장애인일자리사업과 타 재정지원 일자리사업은 문헌자료를 통해 분석함.
- 장애인 당사자와 관계 전문가의 의견을 취합하기 위해 포커스그룹인터뷰(FGI)를 활용하여 장애인일자리사업의 문제점과 개선방안을 도출함.
- 수행기관과 배치기관, 정신장애인과 정신건강 고용전문가를 대상으로 설문조사를 실시하여 적합 직무에 대한 의견을 수렴함.

○ 정신장애인을 포함한 중증장애인에게 적합한 직무를 개발하기 위해 장애인 당사자, 실무자, 연구자를 대상으로 설문조사를 실시하고, AHP 분석을 활용하여 적합직무의 우선순위를 제시함.

Ⅱ. 장애인일자리 정책환경 변화 분석

1. 정부의 장애인일자리사업 추진방향

○ 장애인일자리사업은 정부 주도 재정지원 일자리 사업의 일환으로 진행되었으며, 장애인의 낮은 경제활동 참가율과 높은 실업률을 해소하고 저임금 및 자영업 중심의 열악한 취업구조를 해결하기 위해 정부·지방자치단체 등이 Able 2010 프로젝트에 의한 정책으로 2007년 시범사업으로 시행한 후 현재까지 추진되고 있음.
- 2021년 말 기준, 24,896명이 본 사업에 참여하였고 2012년부터 2021년까지 누적 인원은 170,448명으로 나타남(보건복지부, 2021).
- 특히, 코로나19 확산에 대응하여 비대면 일자리와 문화예술 직무 등 다양한 일자리를 발굴하였고, 비대면 교육 실시 등 유연한 사업운영과 자체 모니터링의 강화(수행기관과 배치기관 등), 신규 장애인근무처(배치기관)의 발굴, 발달장애인 요양보호사 전문 교육과정 신설, 장애인 일자리 참여자 편의성 증진(온라인증명서 발급 등) 등이 이루어짐.

○ 장애인일자리사업은 정책 목표가 어느 정도 달성된 것으로 나타나고 있으나, 정량적인 성과에 비하여 정성적인 측면에서는 보완해야 할 정책적인 변화 요소가 남아있음.
○ 이에 장애인 일자리 정책의 방향은 기존 타 재정지원 일자리 사업과 차별적인 정책을 마련하여 진행할 필요가 있으며 공공과 민간 영역에서 다양한 형태의 사업유형이 마련될 필요가 있음.
○ 본 보고서는 장애인의 노동력 특성과 장애인일자리사업 대상의 변화요인으로 유효 장애 노동력의 감소와 장애등급제 폐지에 따른 고용서비스 대상의 증가에 따른 노동정책 환경의 변화에 주목함.
  -기존 30년간 시행해 온 의무고용, 일자리 정책 등의 재구조화가 필요하고 장애 인구 특성, 고용 특성, 서비스 욕구 등을 고려한 개별 맞춤형 노동정책의 설계와 효율적인 자원배분이 더욱 중요한 과제로 대두될 것을 예측함.
○ 2022년 예정된 장애등급제 폐지로 인한 장애인 고용서비스 대상의 급격한 증가는 기존의 의학적 등급에 의한 단순한 서비스 전달체계보다 직업적 욕구와 능력 등 종합적인 분석과 그에 따른 서비스 제공의 필요성이 높아질 것으로 판단됨.
○ 향후 장애인 노동정책에 있어 ESG가 장애인 일자리의 주요 수단으로 자리매김할 것으로 예상됨에 따라 사회적 책임경영과 장애인 고용과의 연관성이 더욱 높아질 것으로 예측함.
○ 마지막으로 장애인의 지속 가능한 양질의 일자리를 마련하기 위해서는 돌봄, 농촌경제에의 투자, 기후변화를 위시한 환경에 대응한 녹색경제에 대한 투자가 필요함.

2. 장애인일자리와 사회적 가치 지향

○ 기업차원에서 사회적 가치를 실현하기 위한 모델로 장애인 고용을 채택한 기업은 많지 않음. 최근 기업의 사회적 책임(CSR)이 확장되어 지속가능한 기업경영의 일환으로 ESG(환경, 사회, 지배구조)가 강조되고 있음. 우리나라도 2025년부터 ESG 공시가 단계적으로 의무화되는 등 ESG 규제가 확대되고 있으며, ESG 규제 대응은 기업 생존의 문제로 부상하고 있음.
○ ESG는 비재무적 지표로써 기업의 가치 평가에 편입된다는 인식이 확산되고 있음.
  -2025년부터 자산 총액 2조원 이상 기업은 '지속가능경영보고서(ESG 중 E와 S 부분)'를 의무적으로 공시하고, 2030년부터 코스피 상장사는 모두 의무 공시해야 함.
  -2026년부터 코스피 상장사는 모두 '기업지배구조보고서(ESG 중 G 부분)'를 의무적으로 제출해야 함.
○ 기업의 사회적 책임으로써 장애인 고용을 실현하려면 다음과 같은 연결고리가 요구됨.
○ 첫째, 기업이 다른 형태의 사회적 책임보다 장애인고용이 비용 효과적일 수 있도록 광

고, 보도자료, 언론, 기사 노출 사례를 증가시켜야 함.

○ 둘째, 장애인일자리사업 유형으로 '시장전이형'을 신설

－영리기업이 장애인을 일반고용으로 취업하기 전에 배치기관으로 참여할 수 있도록 신청을 받음.

－단, 장애인을 10% 이상 채용한 기업은 계속 장애인일자리사업에 참여할 수 있도록 함.

3. 4차 산업과 장애인일자리의 중장기 전망

○ 4차 산업 혁명은 하이테크 사업특성을 갖고 있어서 일자리가 양적으로 감소할 것이고, 반복적 단순업무를 수행하는 장애인 고용에 절대적으로 불리함.

○ 자동화, 무인화, 인공지능화 등은 고부가가치 산업에 우선적으로 도입될 것이며, 일자리 감소는 고임금에서 저임금 직업군으로 확산될 것임.

○ 장애인은 상대적으로 저임금 단순노무직의 비중이 크게 나타나므로 장애인일자리에 미치는 직접적인 영향은 시기적으로 늦춰질 수도 있음.

○ 사회적으로 관심을 갖지 않았던 저임금 단순노무직 중심의 장애인 일자리도 비장애인의 일자리 감소로 경쟁해야 하는 시기가 도래할 수 있음.

○ 장애인 일자리와 관련하여 다음의 2가지 대응 방안을 고려해 볼 수 있음.

○ 첫째, 장애인이 4차 산업 기술을 활용하는 일자리를 선점할 수 있도록 고부가가치의 자본 집약적 직무 관리직으로 장애인 일자리를 개발함.

－스마트팜, 스마트팩토리 등 장애인의 행동 특성을 반영하여 직장 내 자동화기기의 작동 상태 점검이나 관리하는 직군 개발

－동일 브랜드로 하나의 기업집단을 형성하여 시장에서의 독점적 지위를 확보

○ 둘째, 인공지능, 빅데이터, 사물인터넷 등 4차 산업 기술을 통한 자동화가 불가능한 영역으로 장애인 일자리를 신규 개발, 확대할 수 있음.

－자동화, 지능화를 특징으로 하는 4차 산업 사회가 진척될수록 인간의 여가 문제가 주된 화두로 떠오를 것이고, 예술이나 종교 영역의 중요성이 부각될 것임.

－장애 예술 장르를 예술시장으로 성장하기 위해서는 비장애인과 공동의 협업을 통해 예술시장 형성에 주력해야 할 것으로 생각됨.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

Ⅲ. 장애인일자리사업 현황분석

1. 장애인일자리사업 현황

○ 사업수행 이후 점진적으로 배정 인원이 증원되었고, 전년(2021년) 대비 2022년 배정 인원 규모는 10.6% 증원되었음.

○ 장애인 일자리 공급과 수요 현황

–장애인일자리사업 지원자 수가 큰 폭으로 증가한 반면, 배치기관은 소폭 증가함. 그러나 조사에 참여한 장애인 일자리 기관이 59곳으로 한정되어 일반화할 수 없음.

년도	수요				공급			
	지원자수 (명)	선발 인원 (명)	중도 탈락자 (명)	최종 완료자 (명)	신청 기관수 (곳)	신규 개발 기관수 (곳)	미배치 기관수 (곳)	배치 기관수 (곳)
2019	2,617	1,551	167	1,604	724	147	5	942
2020	3,334	2,040	180	2,092	788	127	2	994
2021	4,158	2,479	282	2,552	940	129	8	1,089

2. 타 재정지원 일자리사업 현황 분석

○ 정부(자치단체 포함)가 재정지출을 통해 취업 취약계층의 고용안정을 직·간접적으로 지원하기 위하여 추진하는 사업임.

○ 장애인일자리사업과 유사한 재정지원 일자리사업의 유형

–(문체부) 이야기 할머니 현장 활동

–(복지부) 노인 일자리 및 사회활동 지원, 장애인 일자리, 자활근로사업

–(여가부) 결혼이민 여성 인턴

–(산림청) 산림병 해충예찰단, 숲 가꾸기

–(환경부) 하천 쓰레기 수거 사업, 하천 및 하수구 쓰레기 정화사업, 국립공원 지킴이

○ 노인일자리사업

–장애인일자리사업과 유사한 정책 목표와 전달체계 및 사업 구조를 갖고 있음.

–노인일자리사업은 장애인일자리사업과 유사한 수행기관과 배치기관을 운영하는 형태임.

- 노인일자리사업 민간형으로 ‘시장형 사업단’과 ‘취업알선형’ 등으로 구분 운영하고 있음.
- 장애인일자리사업도 민간형 사업유형 신설하여 홍보효과를 높이고 장애인 취업률을 제고해 볼 수 있음.
- 공모를 통해 노인복지관, 시니어클럽이 수행기관으로써 역할 수행

- 수행기관은 기업이 배치기관으로 참여할 수 있도록 배치기관 확보 및 참여자 관리

○ 장애인일자리사업은 장애인복지관과 장애인 직업재활시설을 활용하는 방안을 고려해 볼 수 있음.

-장애인의 입장에서 필요한 인적지원 서비스를 이용할 수 있도록 직무지도원, 작업지도원, 근로지원인 제도를 통합하는 방안 추진하고 있음(고용노동부, 2022a).

-장애인 중심 서비스 및 개별화지원이 가능한 인력 배치 기준 마련되어야 함.

○ 중증장애인 지역 맞춤형 취업 지원

-「장애인복지법」 제15조에서 정신장애인이 제외됨에 따라 장애인일자리사업에 정신장애인 특성을 고려한 일자리 마련이 요구됨.

-취업연계 실적에서 지역별 격차가 발생하였고, 경험 없는 수행기관 참여로 참여자 실적이 저조하였음.

-동료지원가 사업은 수행경험이 있는 배치기관을 중심으로 선정해야 하고, 배치기관 확보를 위해 사전 네트워크 점검 등이 이루어져야 함.

○ OECD 등 해외 재정지원 일자리사업의 체계와 시사점

-중증장애인을 대상으로 하고, 정부나 지자체의 행정적, 재정적 지원, 지역특성과 장애인 특성을 고려한 맞춤형 프로그램, 유연한 근로라는 점이 장애인일자리사업에서 필요한 주요한 특징으로 나타남.

Ⅳ. 장애인일자리사업 전달체계 과정분석

1. 전달체계 과정분석

○ 장애인일자리사업 공급

-장애인일자리 신청 장애인에 비해 배치기관 신청기관의 증가율이 낮은 수준임

-이는 장애인일자리 참여 장애인 수의 확대에 따라 배치기관 발굴 및 유지 노력이 필요함을 의미함.

○ 수행기관 담당직원의 겸직업무 증가

-시간이 지날수록 수행기관에서 자체 편성한 전담 인력과 겸직 인원의 수가 점차 늘어나며, 전담 인력보다 겸직인력의 수가 2배 이상 증가함.

-2019~2021년까지 수행기관에서 자체 편성한 전담인력과 겸직인력 수가 꾸준히 증가함.

-1개 기관당 겸직 인력은 1명씩 있지만, 전담인력의 수는 없는 곳이 다수임. 보다 원활한 사업수행을 위해 수행기관에 장애인 일자리 사업을 전담할 수 있는 인력에 대한 배치가 필요함.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

○ 수행기관 담당자의 직무분석결과

-수행기관은 사업관리와 참여자 모집, 회계처리업무를 담당하는 것에 대한 '필요도'를 높게 생각하고 있음.

-'중요도'의 경우 사업관리, 배치기관 모집, 참여자 모집, 배치기관 관리, 회계의 순으로 나타남.

-배치기관 관리에 대한 중요도, 수행여부, 난이도, 빈도가 높게 나타나 이에 대한 지원과 교육이 제공되어야 함을 시사함.

○ 도출된 연구결과를 종합해보면 다음과 같음.

-시각장애인 안마사 파견 일자리가 취업으로 연계되는 비율, 고용유지 기간과 자격증 취득이 6개 유형 중에서 가장 높게 나타남.

-복지일자리(특수교육-복지연계형)의 경우 취업으로 연계되는 비율이 매우 높게 나타나지만 고용유지 기간과 자격증 취득 여부가 낮게 나타나 보다 긴 기간 동안 일을 할 수 있는 기회 제공과 함께 고용유지를 할 수 있도록 필요한 자격증을 취득할 수 있는 방안 마련이 필요함.

-장애인일자리 사업유형 중 '일반형 일자리(전일제)'는 일반고용으로 전이되는 경우 20% 남짓의 참여자들이 고용되고, 1년 미만으로 일하며, 15% 정도가 자격증을 취득하는 것으로 나타남.

-평가지표를 구성할 때 취업률과 함께 고용유지 기간을 점차 증가시키고, 자격증 취득도 증가시키는 계획을 통해 앞으로 발전을 기대할 수 있을 것임.

○ 배치기관 대상 로직모형에 따른 과정분석

-장애인일자리사업에 장애인을 배치한 결과를 보면 시간이 지날수록 배정받은 장애인 수는 증가하나 중도에 종료한 참여자 수와 최종참여자 수는 변화가 없는 것을 알 수 있음.

-복지일자리(특수교육-복지연계형)의 경우 중도탈락 수가 지속적으로 증가하고 있으며, 그로 인하여 최종참여자 수가 배정받은 인원의 2배 이상으로 나타나고 있음. 이는 방학 동안 사업이 시작되거나 장애인 참여자를 사업이 시작하는 시기에 모으지 못하는 문제로 인하여 발생하는 것으로 유추할 수 있음.

2. 현행 장애인일자리 개선사항

○ 수행기관 문제점

-사업관리 영역: 일자리 사업이 시작되는 일정의 변경, 지침/행정사항 변경에 따른 공지가 되지 않음, 전담인력 처우개선(겸직, 인사이동), 사업별 담당자 교육이 없음, 수행기관 협약이 짧아 매년 불필요한 업무가 많음.

- 배치기관 영역: 일자리 제공을 위한 공공/시장형 배치기관 부족, 배치기관에 대한 장애인일자리 홍보부족, 배치기관의 일자리사업 수행/장애인고용을 꺼려함.
- 참여자 모집 영역: 선발-배치까지 기간이 짧음, 고령 참여자가 대부분이라 업무수행의 어려움 및 자격에 맞는 참여자 모집/배치의 어려움, 타지역 참여자 신청 불가, 업무수행이 불가능한 중증장애인의 참여도가 높음.
- 교육훈련 영역: 선발 및 배치 기간의 촉박함으로 사전교육의 어려움, 업무수행 중 교육이 진행되어 업무수행의 공백 발생, 새로운 직무에 대한 훈련 기회 부족, 온라인 교육장비 및 콘텐츠의 부족
- 참여자 관리 영역: 근무태도와 직장생활에 대한 낮은 이해도, 배치기관에서 참여자 관리 및 모니터링의 어려움, 장기결근자에 대한 자동 탈락이 아닌 설득 후에 참여 중단하는 번거로움, 1인이 담당하는 참여자 수가 관리가 어려움, 배치기관의 분포(거리)가 다양하여 이동/관리의 어려움, 참여자의 개별상담에 대한 저조한 참여도, 참여자의 업무에 대한 책임감 결여 및 근태 불량 등이 나타남.
- 회계, 예산 영역: 복수의 시스템을 사용함에 따라 업무의 중복 및 효율이 낮아지며, 대부분이 본인의 주요 업무 이외에 겸직을 하는데 따른 수당 지급 필요, 시스템 이용의 복잡성을 문제로 제시함.
- 사업평가 영역: 사업평가 준비를 위한 매뉴얼 개발, 담당자의 전문성 향상을 위한 교육 필요 등이 나타남.

○ 수행기관의 장애인일자리 사업 개선방안

- 사업관리 영역: 장애특성에 맞는 업무배치와 장애인일자리사업 일정 공지기간의 변경, 행정사항/지침변경시 다양한 방법으로 공유, 수행인력에 대한 처우개선, 일자리사업 전산시스템 고도화, 복무 관리를 위한 전산화 시스템 도입
- 배치기관 모집 영역: 배치기관을 대상으로 장애인식/편견 개선 필요, 공공기관 내 적극적인 일자리사업 참여자 배치 및 참여자 비율 증대, 지역별 특성/시외 지역 배치기관 모집 전략 개발
- 참여자 모집 영역: 노인일자리사업과 차별성을 두어야 하며, 배치기관에 따른 적절한 장애 유형 우선 배치, 전공과 학생들에게 참여기회 제공, 장애정도 및 심각성 여부를 떠나 일하고자 하는 의지가 있는 경우 우선적으로 참여할 수 있는 기회 제공 및 활동지원/직무지도원 배치가 필요함.
- 교육훈련 영역: 온라인-오프라인 배치전 교육 및 교육 콘텐츠 강화, 전문적인 강사를 모집하여 교육을 제공할 수 있는 방안 마련, 방문하여 직무지도할 수 있는 전문인력 활용 기회 제공
- 배치기관 관리 영역: 장애에 대한 특성 및 인식개선 교육의 필요, 배치기관에 대한 네트워크 체계구축, 사업 참여자에 대한 성실한 업무수행을 돕기 위한 배치기관 교

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

육, 배치기관 방문시 직무지도를 제공할 수 있는 환경/인식 마련, 배치기관 담당자의 이직율 감소와 교육 추진이 필요함.

- -참여자 관리 영역: 전문훈련/교육 인력의 배치를 통한 상담서비스 제공, 부모교육 실시, 사전 적응기간-모의 취업을 통해 참여자의 경험 기회 제공 및 중도포기 비율 감소, 참여자의 근무평가를 선발에 반영할 수 있는 체계 마련
- -회계, 예산 영역: e나라도움과 장애인 일자리 전자시스템에 대한 교육 및 통합, 회계와 행정 전자 시스템의 구분 필요, 참여자와 수행기관 인력에 대한 수당의 현실화, 운영비의 자유로운 활용, 회계 인력 제공
- -사업평가 영역: 명확한 평가/지도점검 일시 제공, 수탁기간 설정하여 종료시 평가 실시, 담당자 기본 교육을 통한 원활한 사업진행과 평가 운영이 필요함.

○ 배치기관의 일자리사업 개선사항

- -가장 시급하게 일자리 사업 개선을 위하여 장애 유형에 적합한 다양한 일자리 개발과 함께 참여자의 사전직무 교육이 우선적으로 이루어져야 함.

○ 배치기관의 일자리 사업 발전 방안

- -일자리와 직업군에 대한 다양한 확대와 참여자에 대한 사전교육 강화
- -근로능력이 있는 참여자에 대한 지속 참여/무기계약 전환
- -장애유형에 따른 다양한 직업군/일자리 개발 및 참여인원 수 확대
- -사업 종료 후 참여자의 새로운 직장으로 전이하기 위한 개발원 내 체계 마련

Ⅴ. 환경변화에 따른 장애인 일자리 확대를 위한 직무개발

1. 장애인 적합 직무개발

○ 4차 산업 분야와 정신장애인 적합 직무의 우선순위 도출을 위해 개별 직무의 특성과 의사결정 반영 기준에 대해 조사하여 AHP 분석을 실시함.

- -장애인, 실무자, 연구자 의견 반영 비율은 0.387, 0.319, 0.294였는데, 조사 참여자들은 공통적으로 장애인의 의견을 38.7% 반영해야 하는 것으로 이해할 수 있음.
- -적합 판단 기준은 지속성(0.390), 적용성(0.323), 적합성(0.287) 순으로 반영하였음.
- -조사 결과에 따라 개별 직무들에 이상의 반영 비율을 적용하면, 4차 산업 기술 관련 적합 직무로 선택받은 직무는 사회적 농업(0.126), 스마트팜(0.124), 데이터 라벨링(0.120) 순으로 나타났음.

○ 정신장애인 일자리 우선순위

-장애인, 실무자, 연구자 의견 반영 비율은 0.293, 0.407, 0.300이었음.

-우선순위 결정을 위한 판단 기준은 적합성(0.384), 지속성(0.309), 적용성(0.307) 순으로 결정되었는데, 정신장애인의 적합성과 훈련 가능성을 상대적으로 중요하다는 의견 합의에 이른 것으로 볼 수 있음.

-이러한 가중치를 반영하여 정신장애인 일자리 선호를 분석한 결과, 우체국 우편물분류(0.043), 도서관사서 보조(0.043), 관공서 청소도우미(0.043) 순이었음.

2. 지속가능한 정신장애인 적합 직무

○ 정신장애인 당사자와 관련 전문가가 제시한 정신장애인 적합직무는 동료지원가, 도서관사서보조, 행정도우미, 병원업무보조, 환경정리/미화, 우편물분류, 장애인기관 도우미/지원요원, 장애인식개선활동/강사 순으로 나타남.

○ 정신장애인 전문가가 판단하는 정신장애인 근로자가 수행 가능한 직무는 사무보조, 조립/포장, 정리 및 제작, 청소/미화, 점검/검수(모니터링) 순이었음.

Ⅵ. 장애인일자리사업 발전방안

1. 장애인일자리사업 질적 관리를 위한 전문관리 전달체계 구축

○ (일자리 총량) 장애인 일자리 사업을 통해 2021년도 24,896명이 일자리 사업을 통해 취업이 되었고, 일자리는 2,500개의 일자리가 증대됨.

○ (사업유형과 참여현황) '일반형 일자리', '복지 일자리', '특화형 일자리'로 구분

-'일반형 일자리(전일제, 시간제)' 참여자는 8,821명이고, 남성의 중년층(35~54세) 참여자가 많음.

-'복지 일자리(참여형, 특수교육-복지연계)'는 장애인일자리사업 참여자의 57.8%(14,599명)이 참여하는 유형이며, 65세 이상 남성 고령 장애인이 가장 많은 비중을 차지함.

-'특화형 일자리(시각장애인 안마사 파견, 발달장애인 요양보호사 보조일자리)'는 1,838명이 참여하였고, 남성 청년층(15~34세) 비율이 45.6%로 가장 많음.

○ 문제점 및 개선방향

-전문적 직업재활서비스의 점진적 강화

-장애인일자리사업 총량 확대 및 사업유형별 지역별 배분 기준 조정

-정보시스템의 DB 연동

○ (1안) 장애인일자리사업 수행기관 전담인력 배치
  -(배치기준) 수행기관에 행정전담, 사업지원전담 각 1명 배치
  -(필요성) 중증장애인은 관리를 통한 위험요소 제거 및 관리책임 명료화
  -(소요예산) 582개소, 334억
○ (2안) 장애인일자리사업 전달체계 개선
  -(개편안) 장애인일자리지원센터 설치: 중앙 1개소, 광역 17개소
  -(필요성) 광역센터 중심으로 전달체계 일원화하여 혼선 예방 및 중증장애인 집중 관리 및 수행기관 지원체계 강화
○ (3안) 1안과 2안 통합안

2. 장애인일자리사업 개편안

○ 복지일자리에 정신건강-복지연계형 일자리 사업 신설
  -정신장애인의 적합직무에 대한 조사를 위해 인터뷰, 설문조사, 우선순위조사(AHP)를 수행하였으나, 특화형 일자리는 일치되지 않은 결과가 나왔음.
  -등록 정신장애인도 일반형 일자리, 복지 일자리에 참여할 수 있으나,
  -장애인일자리사업 유지를 위해서는 배치기관에서 정신장애인의 특성에 대한 이해가 선행되어야 함.
  -이에 정신건강-복지연계형 일자리 사업을 신설하고, 정신장애인의 직업적 특성에 이해도가 높은 정신건강증진기관[1]에 한정함.
  -정신건강-복지연계형 일자리는 위탁수행기관을 정신재활시설을 중심으로 하는 정신건강증진기관에 한정하고 수행기관이 장애인과 배치기관의 모집, 교육, 관리의 역할을 수행하도록 함.
○ 장애인일자리에 시장전이형 일자리 유형 신설
  -장애인일자리의 본래적 목적인 민간시장으로의 전이를 달성하기 위해 시장전이형일자리 유형을 신설함.
  -시장전이형으로 적합한 직종을 한정하지 않고, 4차 산업 기술 관련 기업과 ESG기업에 우선 배분함.
    • 4차 산업 기술은 로봇, 인공지능(AI), 빅데이터, 사물인터넷(IoT), 가상현실(VR), 블록체인, 3D프린팅 등을 의미하며 관련 업무 또는 파생 업무 수행을 폭넓게 인정(단, 4차 산업 관련 기업에서 청소업 등은 미인정)함.
    • ESG기업은 장애인고용이 사회적 책임의 일환으로 이루어지는 사업으로 장애

1) 정신건강증진기관(2,662개소) 현황: 정신건강복지센터(260개소), 정신의료기관(1,949개소), 정신요양시설(59개소), 정신재활시설(344개소), 중독관리통합지원센터(50개소)

인일자리사업 종료 후 채용할 것이라는 내용의 공문에 의함.

-시장전이형 일자리는 일반형 일자리에 준하여 운영

3. 장애인일자리사업의 지속성 확보를 위한 목표와 성과 관리지표

○ 환경변화(4차 산업, ESG)에 따라 장애인 일자리 사업의 수행 목표와 성과관리 지표를 개발하여 사업 수행의 정비가 요구됨.

○ '사회참여 확대', '소득증진', '자립 생활', '삶의 질 제고'와 같은 성과목표는 타당하나 장애인일자리사업을 통한 본원적인 목적인 민간시장으로의 전이를 성과지표에 포함시키는 것이 필요함.

○ 개선 방향

-직접일자리 사업의 고용효과성 지표를 반영

-장애인고용의 핵심이라 할 수 있는 민간시장 전이에 높은 가중치 부여

-적극적인 일자리 개발을 위한 ESG와 4차 산업 기술 관련 지표를 보조지표로 활용

-기존 시스템에서 추출할 수 있는 정보를 토대로 하여 평가지표의 수월성을 확보

○ 평가지표체계

구분	평가 영역	평가 항목	평가 지표	가중치(%)
성과지표	고용효과성 (1200)	취업성과	신규 일자리 참여 장애인 비율	200
			민간부문 취업률(건강보험 가입 기준)	300
			공공부문 취업률(보조금 지급 기준)	100
		고용유지	3개월 고용유지율	200
			6개월 고용유지율	400
	사업충실성 (800)	참여자만족도	사회참여 확대	100
			소득 증진	100
			자립 생활	100
			삶의 질 제고	100
		사업혁신성	4차 산업 관련 배치기관 배치장애인수	200
			ESG관련 배치장애인수	200

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

Ⅰ. 연구 개요

1. 연구의 필요성 및 목적

1) 연구의 필요성

○ 직업은 인간의 자아실현의 도구이자 자신의 개성을 펼칠 수 있는 좋은 방안임.
- 직업을 통해 경제적 독립을 이루고 안정적인 생활의 기반이 됨.
- 그러나 현대사회는 지식정보 고도화와 인공지능을 통해 기술고도화 직업이 개발되고, 인간이 수행하는 직업과 단순업무는 점차 감소되는 추세임.
- 매년 1,000개 이상의 직업이 사라지고 있으며, 직업의 의미에 대한 논의도 활발히 전개되고 있음.

○ 장애인은 비 장애인에 비해 낮은 근로능력과 지속적인 작업수행의 제한과 같은 장애로 인한 특성과 사회환경적인 차원의 취업제한 등으로 비장애인과 비교할 때 1/2의 낮은 취업률 혹은 1/3수준의 낮은 취업유지율을 나타냄.
- 선진국도 비슷한 수준으로 나타나고 있음.
- 2021년 장애인경제활동실태조사(김호진 외, 2021)에 따르면 15세 이상 장애인의 경제활동참가율은 37.3%로 전체인구의 경제활동 참가율 63.7보다 26.4%p 낮게 나타남(장애인 고용율 34.6%, 전체인구 고용율 61.2%, 장애인실업률 7.1%, 전체 인구 실업률 4.0%).

○ 우리나라는 장애인의 낮은 취업률과 높은 실업률 문제를 해결하기 위해 노동시장에서 장애인의 경제활동 참여를 높이고 취업과정이나 고용유지를 하는데 있어서 발생할 수 있는 불평등을 낮추고 잠재적 빈곤의 위험을 해결하기 위해 다양한 장애인 대상 고용정책을 개발 및 운영하고 있음.
- 우리나라는 장애인 고용에 대한 관심이 다른 나라들보다 높아 보건복지부, 고용노동부, 행정안전부 등 다양한 부처들에서 장애인고용정책을 펼치고 많은 예산을 투자하고 있음.
- 다양한 고용관련 정책들 중에서 정부재정의 투자금액이 높고, 활성화되고 있는 사업이 재정지원 일자리 사업임.
- 그 중에서 장애인을 대상으로 하는 사업인 장애인일자리사업[2]은 고용능력이 낮거나 취업기회를 갖지 못하는 장애인에게 소득보전과 근로기회를 가질 수 있는 매우 유용한 제도임.

2) 「고용정책기본법」 제13조의2(재정지원 일자리사업의 효율화), 「장애인복지법」 제21조(직업), 같은 법 시행령 제13조의2(장애인일자리사업 실시)를 근거로 2007년부터 실시됨.

－2007년에 장애인의 노동시장 배제와 경제활동 참여를 높이기 위한 방안으로 처음 도입되었으며, 2021년 말 현재 24,896명이 사업에 참여하였으며, 2012년부터 2021년까지 누적인원은 170,448명임(https://www.koddi.or.kr/service/work_intro.jsp).

○ 장애인일자리사업은 보건복지부 자체평가, 재정지원 일자리사업 평가, 국정감사를 통해 매년 이용인원의 증가, 중증장애인의 참여도 증가, 삶의 질 개선, 일반기업으로의 전이 등 그 효과성이 높게 인정받고 있음.

○ 지금까지 장애인일자리사업에 대한 평가는 효과성보다 효율성을 중시해서 적은 비용으로 되도록 많은 인원에게 짧은 기간 동안 서비스를 제공하는데 초점을 두었음.

○ 그러나 장애인 일자리와 같은 재정지원 일자리는 효율성보다 사회적 가치를 중시하는 효과성을 강조함.

－이에 따라, 임금 보전이나 지속적인 사업참여의 기회 제공을 중요한 가치로 간주함.

－특히, 국회에서 입법 추진하고 있는 '사회적 가치 기본법'이 제정된다면 공공기관과 재정지원사업에서 사회적 가치가 중요한 성과관리 요소로 인정받게 되어 그 중요성이 더욱 높아지고 있음.

○ 장애인일자리사업은 사회적 차원에서 장애인식 개선, 사회적 가치실현이라는 공공적 의미도 클 뿐만 아니라 일자리 사업에 참여하는 장애인의 삶에 대한 의지 강화, 지역사회 내 일자리 생성과 사업수행, 서비스 제공기관의 고용 창출 및 지역사회 활성화라는 긍정적인 변화도 확대되어 왔음.

○ 따라서 장애인일자리사업의 지속적인 확대에 대한 요구도가 매우 높음.

－그러나 장애인일자리사업 추진과정에서 발생하는 문제점은 일자리 배치기관 발굴의 어려움, 사업수행 인력의 높은 업무강도와 업무 과다로 인한 서비스 품질 저하, 사업운영과 관련된 적절한 근태 지침의 부재, 일부 특정 장애인의 연속적인 사업참여로 인한 다양한 사람들의 사업참여 제한, 고소득과 관련이 없는 저소득 일자리, 지자체 수행기관과 배치기관의 사업수행과정에서 역할의 불명확화, 정당하고 타당한 선발 및 배치 과정의 어려움 등이 나타남.

○ 이러한 한계점을 극복하고 장애인 일자리 사업이 보다 발전된 형태로 도약하기 위해서는 장애인일자리사업의 문제점을 개선할 필요성이 있음. 특히, 수행기관이 단순하게 사업에 참여하는 장애인과 배치기관을 연결하고 중개하는 것뿐만 아니라, 사업 참여자가 성공적인 민간일자리로 진입할 수 있는 기회를 제공하고 서비스 질 향상을 위한 전달체계 개선과 일자리 확대 및 참여 장애인의 증대를 위한 직무개발 모색이 필요함.

○ 본 연구는 장애인일자리사업 확대와 질적 서비스 제고를 위해 현대사회의 변화하는 환경을 고려하여 장애인 맞춤형 일자리를 확대하는 방안과「장애인복지법」제15조에서 정신장애인 제외에 따른 정신장애인의 장애 특성을 고려한 직무개발을 마련함.

2) 연구 목적

○ 장애인일자리사업의 확대와 질적 서비스 제고를 위한 전달체계 개선방안 제시
○ 「장애인복지법」 제15조에서 정신장애인 제외에 따른 환경변화를 반영한 정신장애인 맞춤형 일자리 및 직무개발 제시
○ 사회환경 변화에 따른 지속가능한 일자리 제공을 위한 발전방안 모색

2. 연구내용 및 방법

1) 연구 내용

(1) 장애인일자리사업 현황 및 실태 분석

○ 장애인 일자리 사업의 현황과 실태는 한국장애인개발원의 장애인일자리사업 실적보고에 관한 원자료를 토대로 2차 분석을 실시하여 최근 3년간(2019-2021년) 장애인 일자리 사업의 현황 및 실태, 전달과정과 문제점 제시함.
○ 공급자 측면에서 장애인일자리 사업 유형 및 현황파악: 사업수행기관과 배치기관 현황 자료를 토대로 공급자 관점에서 장애인일자리사업 현황 파악
○ 문헌연구를 통해 국내와 해외의 장애인일자리사업 비교 분석
○ 우리나라의 재정지원 일자리사업 현황 분석을 통한 사업변화 추이 분석

(2) 장애인일자리사업 전달체계 개선방안 모색: 전담인력 배치확대

○ 전달체계 과정분석은 로직모형에 따라 모형을 구성하되 투입(인력, 재정), 활동(관리), 산출, 영향을 구분하여 구성
○ 현행 장애인일자리사업 개선사항 도출
○ 설문기반 합의를 거쳐 전담인력 필요시 역할에 따른 예상되는 인원수, 자격 및 적정 담당인원 제시

(3) 정책 및 사회 환경 변화를 반영한 신규 장애인일자리 직무개발

○ 4차 산업혁명과 관련된 일자리를 가진 장애인들과 기관 전문가를 대상으로 현재 수행하고 있는 업무 분석
○ 수집된 자료를 기반으로 민간기관 일자리로 전이가능 여부를 고려하여 일자리 혹은 가능 직무 제시

○ 정신장애인(5인)과 유관기관 전문가(5인) 대상 장애특성 파악 및 수행가능한 직무개발 및 장애인일자리사업 운영시 현장 주의사항 파악

(4) 장애인일자리사업의 발전방안 및 정책제안

○ 장애인일자리사업 서비스 품질 제고를 위한 전달체계 개선방안 제시
○ 장애인일자리사업의 확대방안

2) 연구 방법

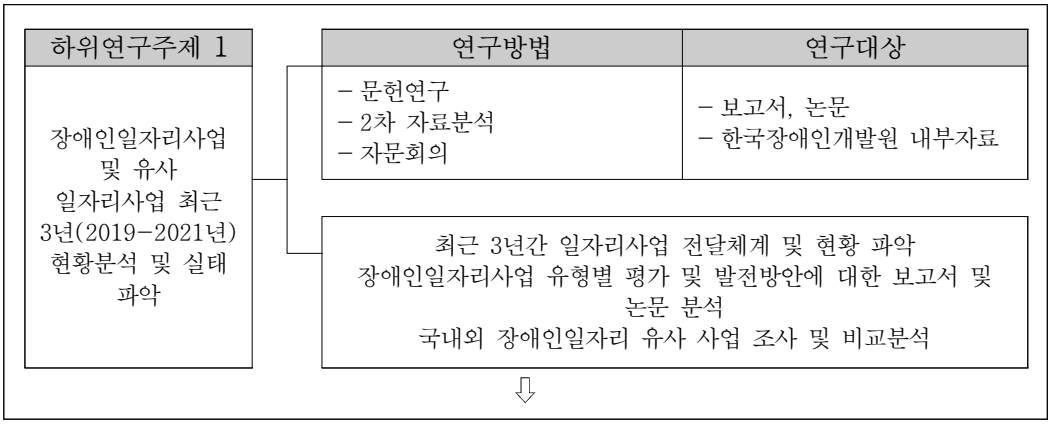
(1) 문헌연구 및 2차 자료분석

○ 장애인일자리 사업의 3년간 현황분석 및 실태를 파악하기 위해 문헌연구와 한국장애인개발원의 내부 자료에 대한 2차 분석을 실시함.

(2) 조사연구방법

○ 본 연구의 조사대상은 크게 세 가지 유형으로 구분할 수 있으며, 일자리 유형별 사업 참여자, 수행기관담당자, 배치기관담당자가 포함됨.

(3) FGI 및 설문조사 방법



<table>
<tr><th>하위연구주제 2</th><th>연구방법</th><th>연구대상</th></tr>
<tr><td rowspan="2">장애인일자리사업 질적 향상을 위한 전달체계별 과정 분석 및 전담인력 역할 제시</td><td>– 문헌연구
– 2차 자료 분석
– FGI 실시</td><td>– 보고서, 논문
– 수행기관 담당자
– 배치기관 담당자
– 사업 참여자</td></tr>
<tr><td colspan="2">– 전문가 5인 대상 FGI를 통해 사업 전달체계에 따른 주요 업무 및 과정도 파악
– 이후 전달체계 표준화를 위한 사업수행의 어려움과 문제점 파악
– 원활한 사업수행을 위해 과정 내에서 요구되는 지원(서비스), 주기 등 파악
– 유형별 사업참여자 총 5인 대상 FGI를 통해 일자리 사업의 효과성, 문제점을 파악
– 사업참여도(participation rate)를 높이고 중도탈락율(attrition rate)을 낮추는 것을 목적으로 사업수행 과정 시 요구되는 지원(서비스), 주기 등 파악
– 수행기관의 일자리사업운영에 필요한 능력과 가능성 파악을 위한 Fidelity scale 개발 및 제시</td></tr>
</table>

⇩

<table>
<tr><th>하위연구주제 3</th><th>연구방법</th><th>연구대상</th></tr>
<tr><td rowspan="2">정책 및 사회 환경 변화를 반영한 신규 장애인일자리 직무 제안</td><td>– 문헌연구
– FGI
– 설문조사
– 자문회의</td><td>– 보고서, 논문
– 수행기관 담당자
– 배치기관 담당자
– 사업참여자</td></tr>
<tr><td colspan="2">– 4차 산업혁명과 관련하여 취업 가능한 직군 혹은 수행 가능한 직무에 대한 관련전문가 5인 대상 FGI 실시(취업한 장애인은 장애인일자리사업 대상이 아니지만, 필요한 경우 추가)
– FGI를 통해 도출된 신규 일자리 개발을 위해 사업수행/배치기관 담당자가 갖추어야 하는 능력 및 자격 제시
– 정신장애인과 기관 전문가 5인을 대상으로 정신장애인이 수행 가능한 직무, 정도, 적절한 편의제공 등 파악
– 사업수행시 담당자가 알아야 할 정신장애인 근로자에 대한 주의사항 및 특성 파악
– FGI에서 수집된 자료를 기반으로 실현가능성 파악을 위한 전문가 및 당사자 총 100인 대상 설문조사 실시</td></tr>
</table>

⇩

하위연구주제 4	연구방법	연구대상
장애인일자리사업의 발전방안 및 정책제안	– 문헌연구 – FGI – 설문조사 – 자문회의	– 보고서, 논문 – 수행기관 담당자 – 배치기관 담당자 – 사업참여자
	– 하위주제 1과 2의 결과를 이용하여 설문조사를 통해 유형별 사업참여자 총 100인을 모집하여 장애인일자리사업의 원활한 운영과 효과성 최대화를 위해 요구되는 지원 및 서비스 우선순위 도출 – 하위주제 1과 2의 결과를 이용하여 유형별 사업수행/배치기관 담당자 총 100인을 모집하여 장애인일자리사업의 원활한 사업운영과 성공적인 일자리 전이를 위해 요구되는 지원 및 서비스 우선순위 도출 – 사업참여자, 수행기관/배치기관 담당자의 결과 비교 분석 시행	

○ 사업참여 장애인, 일자리유형별 수행기관 담당자, 배치기관 담당자에 대한 포커스그룹 인터뷰 진행

○ 장애인일자리사업 수행 및 전문관리 체계 구축을 위한 설문조사 결과는 기술통계 및 집단 간 비교분석을 실시

<표 Ⅰ-1> FGI 및 설문조사 대상

구분		명	대상
FGI	사업참여자	5	2021년 사업참여자
	수행기관/배치기관담당자	5	일자리사업 수행/배치기관
	4차 산업/ESG 기관 담당자	5	–
	정신장애인	5	–
	계	20	–
설문조사	수행기관/배치기관담당자	159	지역별 대표성 확보
	정신장애 고용전문가	50	–
	정신장애인 당사자	100	–
	직무개발 조사(AHP, 우선순위)	15	정신장애전문가, 수행기관 전문가 및 배치기관 종사자, 교수, 장애인 당사자
	계	344	

(4) 자문회의–전문가 활용

○ 자문회의를 개최하여 연구방향 설정 및 조사를 위한 의견수렴

○ 조사결과에 대한 자문을 통해 신규 일자리 및 직무개발 자료로 활용

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

3. 연구수행체계 및 일정

1) 연구수행체계

연구계획수립 및 연구진 구성	– 연구진 구성 및 역할분담 – 선행연구 조사 및 분석
⬇	
문헌 조사 및 선행연구 검토	– 장애인일자리사업 및 유사 재정지원일자리 관련 문헌조사
⬇	
해외사례 조사	– 재정지원일자리 관련 해외 사례 조사
⬇	
전문가/당사자 FGI	– 장애인일자리사업 질적 향상을 위한 사업참여자, 일자리유형별 수행/배치기관담당자, 장애인개발원 사업운영 담당자 대상 FGI를 통해 전달체계 및 업무수행관련 문제점 및 개선사항 파악(예, 이용자 측면, 수행/배치기관 측면)
⬇	
전문가/당사자 설문조사	– FGI 결과를 기반으로 사업참여자, 일자리유형별 수행/배치기관 담당자, 장애인개발원 사업운영 담당자 대상 설문조사를 통해 서비스 욕구 및 장애인일자리사업의 발전방안 파악
⬇	
자문회의	– 수집된 자료의 분석과 정책제언 방향성에 대한 자문
⬇	
결론 및 시사점 도출	– 해외사례, 양적/질적조사 결과를 바탕으로 향후 장애인일자리사업의 확대와 안정적인 발전을 위한 정책 마련 및 제언
⬇	
보고서 발간	– 보고서 발간 및 배포

2) 추진 일정

각 단계별 연구내용	추진일정(월별)							비고
	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	
○장애인일자리사업 및 유사 일자리사업 현황 분석 - 문헌연구, 2차 자료분석	■	■						
○장애인일자리사업 전달체계별 과정분석 및 전담인력 역할 제시 - 문헌연구, 2차 자료분석, FGI		■	■					
○장애인일자리사업의 발전방안 및 정책제안 - 문헌연구, FGI, 설문조사			■	■				
○정책 및 사회환경 변화를 반영한 신규 장애인 일자리 직무 제안 - 문헌연구, FGI, 설문조사					■	■		
자문회의	■			■				
중간 및 최종보고							■	
추진진도(%)	20	40	60	70	80	90	100	

4. 기대효과

1) 정책적 측면

○ 장애인일자리사업 관련 현황 및 국내·외 동향 파악
○ 현장 중심의 장애인일자리사업 운영 및 전달체계 파악
○ 향후 사업의 방향성 및 신규 일자리에 대한 파악

2) 기술적 측면

○ 표준화된 형태의 장애인일자리사업 운영 가능
○ 사업참여자, 일자리 유형별 수행·배치 기관 담당자의 입장에서 현실성 있고 명확한 사업 수행 가능
○ 국내·외 사례를 분석하여 다양한 일자리 유형에 따른 일자리사업 운영방안 제안
○ 다양한 장애유형에 따른 취업 가능 직업과 도전 가능한 직무에 대한 제안

Ⅱ. 장애인일자리 정책환경 변화 분석

1. 정부의 장애인일자리 정책 추진방향

1) 장애인일자리 정책성과와 방향성

○ 우리나라는 2004년 노동부·재정경제부 등의 관계부처가 사회적 일자리의 중장기 비전 및 대책을 발표하면서 정부 주도의 재정지원 일자리 사업을 진행하기 시작함.

○ 장애인일자리사업은 정부 주도 재정지원 일자리사업의 일환으로 진행되었으며, 장애인의 낮은 경제활동 참가율과 높은 실업률을 해소하고 저임금 및 자영업 중심의 열악한 취업구조를 해결하기 위해 정부·지방자치단체 등이 Able 2010 프로젝트에 의한 정책으로 2007년 시범사업으로 시행한 후 현재까지 추진되고 있음. 2021년 말 기준, 24,896명이 본 사업에 참여하였고 2012년부터 2021년까지 누적인원은 170,448명으로 나타남(보건복지부, 2021).

○ 장애인일자리사업은 보건복지부 자체평가, 재정지원 일자리사업 평가, 국정감사 등을 통해 매년 이용인원의 증가, 중증장애인의 참여도 증가, 삶의 질 개선, 일반기업으로의 전이 등 그 효과성이 높게 인정받고 있어 지난 15년 동안 꾸준히 성장해왔음.

- 2021년 보건복지부 장애인일자리사업의 자체평가 보고서의 주요 성과적인 측면을 살펴보면, 우선 본 사업의 모든 참여자는 중증장애인, 여성 장애인가장, 기초생활수급권자 등 장애인 중에서도 취약계층을 우선 선발하였음.
- 일부 예외 사항을 제외하고 반복 참여를 제한하고 있는 등 일자리 사업의 취지에 맞게 골고루 참여하고 있는 것으로 보고됨.
- 2021년 장애인일자리 참여자 만족도 조사 결과를 소수점 이하 두 번째 자리를 기준으로 살펴보면, 전반적 만족도는 일반형(4.10)이 가장 높고 특화형(3.96)이 가장 낮은 것으로 나타났음.
- 절대적 만족도의 세부항목에서는 지원대상 만족도(4.00)가 가장 높고 지원수준 만족도(3.17)가 가장 낮은 것으로 나타남.
- 특히, 코로나19 확산에 대응하여 비대면 일자리와 문화예술 직무 등 다양한 일자리를 발굴하였고, 비대면 교육실시 등 유연한 사업운영과 자체 모니터링의 강화(수행기관과 배치기관 등), 신규 장애인근무처(배치기관)의 발굴, 발달장애인 요양보호사 전문교육과정 신설, 장애인일자리 참여자 편의성 증진(온라인증명서 발급 등) 등이 주요 성과로 기술되고 있음.
- 하지만 위의 보고서에서 장애인일자리사업의 한계점도 제시하는데 장애인 직업훈련

인프라 확대, 지역별 장애인 일자리 불균형 완화, 전담 관리 인력의 확보 등 여러 가지 제도개선 과제도 존재함을 지적함.

<표 Ⅱ-표 1> 장애인일자리 참여자 만족도 조사결과

(단위: 점)

구분	전체 만족도	전반적 만족도	절대적 만족도						주관적 만족도	상대적 만족도
				지원 대상	지원 기간	지원 수준	신청 절차	지도 및 점검		
직접일자리 전체	3.9	3.9	3.8	4.1	3.7	3.4	3.8	4.1	4.1	3.9
소득보조형 전체	4.0	4.0	3.9	4.1	3.7	3.5	3.9	4.1	4.1	4.0
장애인일자리	4.0	4.0	3.9	4.1	3.8	3.5	3.9	4.1	4.1	4.0
일반형	4.1	4.1	3.9	4.1	3.6	3.7	3.9	4.0	4.2	4.0
복지	4.1	4.0	4.0	4.1	3.9	3.6	4.0	4.2	4.2	4.0
특화형	3.9	4.0	3.8	4.1	3.7	3.2	3.9	4.0	4.0	3.9

주 1) 만족도 조사 결과는 1점 매우 불만족부터 5점 매우 만족까지로 구성된 5점 척도 문항의 평균값임.
2) 전반적 만족도: 사업에 대한 전반적인 만족도 / 절대적 만족도: 사업 내용 관련 5개 항목에 대한 만족도 평균
3) 주관적 만족도: 사업 참여 후 사업에 대해 가지게 된 긍정 인식 정도 / 상대적 만족도: 사업 참여 전 기대대비 만족도

○ 이에 2021년 장애인일자리정책의 제도개선의 권고사항으로 사업수행기관에 참여자 관리 및 직업재활서비스 제공을 전담하는 전문 인력을 배치하는 것과 장애인 지원고용과 별도로 신규 장애인일자리 유형 신설, 장애인일자리 참여인원의 단계적 확대, 장애유형별 적합 직무의 발굴 등이 제안됨(보건복지부, 2021).

○ 아울러, 장애인일자리 정책의 성과 요소를 살펴보기 위해 장애인 일자리 정책에 대한 방향을 제시한 선행연구를 살펴본 결과, 장애인일자리사업 종합평가 연구(강동욱 외, 2014)에서는 장애인일자리사업의 발전을 위한 정책 제안으로 장애인일자리사업 확대 및 유형 개편, 중앙지원체계(한국장애인개발원) 강화 및 지역내 연계망 구축, 괜찮은 일자리(decent job)로의 전이 및 업그레이드 기회부여, 시장형 일자리로의 전이 확대 등을 제안함.

○ 본 연구에서 장애인일자리 사업의 개편방향은 일자리 유형의 단순화로 명확한 사업목표 설정과 그에 따른 특성화 전략을 마련하여 사업의 효과성을 극대화하자는 취지이며, 전달체계 강화는 한국장애인개발원과 지역의 장애인복지관을 중심기관으로 선정하여 연계망을 구축하자는 취지고, 괜찮은 일자리 배치로 공직의 입문 기회 부여와 시장형 일자리 전이로 일반형 일자리 사업 범위를 민간영역까지 확대하는 방안을 제시함.

○ 또한 장애인일자리사업 확대를 위한 중장기 정책방향(이혜경 외, 2015)에서 장애유형

및 욕구에 부합되는 일자리의 확대, 사업명칭 변경 및 일자리 유형의 재편성, 사업 품질관리를 통한 성과제고, 사업 전달체계 개선 등을 제시함.

○ 본 연구에서는 거시적인 정책방향의 설정을 통한 일자리사업의 대상규모 확대, 사업명칭과 유형의 재편성을 통한 사회참여와 복지를 위한 일자리 강조, 사업의 품질관리를 위한 평가체계 구축(성과지표개발, 교육, 평가 등), 사업의 전달체계 개선(중간지원조직으로 거점지원센터 신설 등) 등을 제안함.

○ 장애인일자리 종합평가 연구(이인재 외, 2017)에서는 사업유형 개편과 신규일자리 개발, 장애인일자리 확대 및 교육훈련체계 구축, 장애인일자리 지원인프라 강화, 사업성과관리 체계구축 등을 제안하였음.

○ 본 연구에서는 일자리 유형개편, 사업대상의 확대, 발달장애인 요양보호사 보조일자리 제도화, 장애인일자리 교육훈련체계 구축, 일자리 지원인프라 강화(지원조직과 수행기관의 확대, 배치기관 다양화, 전담 매니저 제도 신설), 성과체계 구축(성과지표 개발 등)을 제시함.

○ 동일한 연구자가 후속연구로 최근에 제시된 장애인일자리 종합평가 연구(이인재 외, 2000)에서는 장애인일자리사업 지원인프라 강화, 장애인일자리사업 평가지표 개선, 장애인일자리사업의 사회적 가치 활성화 과제 등을 제시함.

○ 본 연구에서는 지원인프라 강화방안으로 한국장애인개발원의 지원조직 확대, 장애인일자리 지원 전담인력(전담매니저) 제도 신설을 제안하였고, 평가지표개선 방향으로 사회적 가치 지표의 기본요소 반영, 장애유형별 특성을 고려한 평가지표 개발, 만족도 평가를 핵심지표로 활용 등을 제시함.

○ 사회적 가치 활성화 과제로 장애인일자리 정책집행과정에서의 반영과 더불어 노동, 환경, 참여 등의 정책운영 요소와 관련된 지표의 반영과 평가가 중요함을 강조함.

○ 결론적으로 지난 10년간 장애인일자리사업에 대한 성과보고서와 정책연구물을 살펴본 결과, 정책목표와 수단을 다양하게 전개함으로써 정책목표가 어느 정도 달성된 것으로 나타나고 있으나, 정량적인 성과에 비하여 정성적인 측면에서는 보완해야 할 정책적인 변화 요소가 남아있음을 알 수 있음.

○ 우리나라 장애인일자리 정책은 중증장애인와 고령, 여성장애인의 고용 안정성 미흡, 장애인 노동시장의 인력수급 불균형, 열악한 노동환경, 신산업분야로의 신규일자리 부족 등의 구조적인 한계점을 가지고 있는 것으로 나타남(강동욱, 2021).

○ 이에 장애인일자리 정책의 방향은 기존 타 재정지원 일자리사업과 차별적인 정책을 마련하여 진행할 필요가 있으며 공공과 민간 영역에서 다양한 형태의 사업유형이 마련될 필요성을 지적하고 있음.

  -장애인일자리사업의 개편방향 연구(이수용 외, 2018)는 장애인일자리의 사업목적에 적합한 방향성과 지원체계를 제시하고 있음.

-즉 일반노동시장으로의 전이를 목표로 운영하는 일자리사업은 개발과 배치, 적응지도, 맞춤형 일자리지원 등의 지원체계가, 사회참여를 목적으로 한 일자리사업은 개인의 역량강화를 지원하는 방향으로 전개해야 함을 강조함.
-이는 장애인일자리사업의 고유목적과 장기적 발전을 고려한다면 노동과 고용, 참여와 복지의 두 가지 측면이 모두 고려된 형태로 전개되어야 함을 의미함.

2) 장애인일자리 정책의 과제와 미래 전망

○ 현행 우리나라 장애인일자리 정책에 대한 성과와 더불어 향후 개선방향을 제시한 문헌을 살펴본 결과, 향후 장애인일자리사업의 정책과제와 미래전망에 대한 환경적인 변화요소를 살펴보면 다음과 같음.

○ 먼저 장애인일자리사업의 정책과제를 살펴보면 첫째, 장애인일자리 사업의 질적 도약을 위해서는 정책의 핵심과제로 지원 인프라를 강화해야 함.
-즉 장애인일자리사업을 지원할 중앙단위 지원조직을 체계화하고 기초단위에서는 장애인 일자리사업의 전문 인력을 제도화하는 것이 핵심적인 내용임(이인재, 2021).
-현행 민간영역의 장애인 일자리를 확대하기 위해서는 기존의 전달체계를 담당하고 있는 한국장애인개발원에 중앙 및 지역단위의 지원조직을 신설하여 기초단위까지 지원체계를 구축하는 기초인프라를 강화함과 동시에 장애인 일자리 참여자를 대상으로 직무지도 등을 담당하는 전담인력 제도 신설이 필요함.

○ 둘째, 현행 장애인일자리사업의 평가지표에 다양한 관점을 반영하고 사업의 목표와 밀접하게 연계되는 방향으로 보완하는 것이 필요함.
-즉 공공기관 사업평가에서 강조되고 있는 사회적 가치 부문을 새로운 지표에 포함하고 평가차원을 일자리의 참여자와 사회적 영향력, 정부차원으로 구분한 다양한 관점을 고려해야 함(이인재 외, 2020).
-장애인 일자리에 참여하는 개인 차원에서는 장애인의 사회참여와 소득보장의 목표가, 사회와 정부 차원에서는 참여기관들의 노력과 성과, 참여 과정에서 안전과 환경보전 등 사회적 가치 지향이 주된 관심사로 부각됨에 따라 향후 사업의 평가지표를 보완하기 위해서는 장애인 개인과 사회나 정부의 관점 등 다양한 차원의 관점을 적용, 개발하여야 함.

○ 셋째, 민간시장형 장애인일자리사업의 확산을 위해서는 신규 장애인 일자리 직무개발과 더불어 표준화 작업이 필요함(이인재, 2021).
-즉 장애인 일자리의 시장을 확장하기 위해서는 현장에서 적합한 직무를 선정하고 이를 중앙단위에서 표준화작업을 선행한 후 실질적인 인큐베이팅의 지원과정이 필요한 것으로 나타남.

- 예컨대, 노인일자리사업의 경우 전략 직종으로 청사 및 공공건물관리, 청사안내, 시설 지킴이, 산림보호 감시원, 식물재배원, 고향지킴이, 노인체험관, 물품 분류원 등을 선정한 후 이를 바탕으로 청사 및 공공건물관리, 공원 관리, 학교폭력 지킴이 등 대표적인 노인 일자리사업으로 발전한 전례가 있음.

○ 넷째, 장애인일자리사업은 사회적 가치가 내재된 특성을 가지고 있으므로 사업의 운영과정에 사회적 가치를 반영할 수 있는 사업관리체계를 마련할 필요가 있음(이인재, 2021).

- 즉 장애인일자리의 사업운영과정에 사업참여자 구성의 다양성, 작업장의 안전성과 작업과정의 환경가치 반영, 사업참여자와 사업수행기관 간의 의사소통 활성화 등, 사회적 가치가 반영될 수 있는 사업관리체계를 우선 정립할 필요가 있음.
- 세부적으로 장애인일자리사업의 사회적 가치를 반영하기 위한 실천과제를 살펴보면, 기존 사회적 가치 기본계획의 핵심 영역을 중심으로 단기, 중장기적인 전략계획을 마련하여 장애인 일자리 사업의 관리시스템에 적용할 필요가 있음.
- 단기적 운영지표로는 참여자 수와 만족도, 참여자의 다양성, 안전사고, 노동조건, 소통과 참여 등의 지표를 설정하고 관리할 수 있는 것이 필요하고 중장기적으로는 참여자의 사회통합, 작업 과정에서 환경적 지속가능성, 사회적 경제와의 연계, 지역사회 관계 활성화 등의 지표가 반영될 필요가 있음.

○ 한국의 장애인일자리 정책의 진단과 평가(강동욱, 2021)의 저널에서는 그간 진행된 장애인일자리 정책의 역사적 고찰을 통해 장애노동력의 특성, 일자리 정책대상의 변화, ESG, 4차 산업 혁명 등에 따른 우리나라 일자리정책의 환경변화에 따른 이슈와 전망을 제시함.

○ 먼저 본 보고서는 장애노동력 특성과 일자리 정책대상의 변화요인으로 유효 장애노동력의 감소와 장애등급제 폐지에 따른 고용서비스 대상의 증가에 따른 노동정책 환경의 변화에 주목함.

- 현재 장애인 노동시장의 특성으로 생산가능 연령대인 15-16세 장애인구는 감소하는 반면 저연령과 65세 이상 고연령 집단이 점증적으로 증가하고 있는 추세임.
- 또한, 장애정도도 신체장애인에 비해 발달장애인 등의 중증장애인이 증가함에 따라 기존의 획일적인 노동정책으로는 한계가 존재함을 지적함.
- 이에 기존 30년간 시행해온 의무고용, 일자리 정책 등의 재구조화가 필요하고 장애인구 특성, 고용특성, 서비스 욕구 등을 고려한 개별맞춤형 노동정책의 설계와 효율적인 자원배분이 더욱 중요한 과제로 대두될 것을 예측함.

○ 또 다른 측면으로 2022년 예정된 장애등급제 폐지로 인한 장애인 고용서비스 대상의 급격한 증가는 기존의 의학적 등급에 의한 단순한 서비스 제공체계 보다 직업적 욕구와 능력 등 종합적인 분석과 그에 따른 서비스 제공의 필요성이 높아질 것으로 판단됨.

- 이에 의무고용의 효율적인 균형정책의 방향으로는 장애인에 대한 인식개선, 사업주 인센티브 강화, 근로환경 개선, 임금보조, 통합교육, 직업훈련 등의 전체적이고 통합적인 접근을 위한 정책이 필요하며, 장애인의 기술개발과 평생교육 등의 직업능력개발을 통해 새로운 기술을 습득할 수 있는 인적자본의 사회투자가 확대되어야 함을 제시함.

○ 한편 향후 장애인 노동정책에 있어 ESG가 장애인 일자리의 주요수단으로 자리매김할 것으로 예상됨에 따라 사회적 책임경영에 대한 장애인 고용과의 연관성이 더욱 높아질 것으로 예측함.

- 이에 직접고용 형태 외 간접고용의 확대를 통한 의무고용의 이행수단으로 활용될 필요가 있으며 포괄적인 고용정책의 일환으로 직업교육과 근로의 병행계약 방법 등을 취하는 간접고용을 강화하는 방향으로 나갈 필요성을 제시함.
- 현재 프랑스의 경우 장애인 근로자가 근로계약에 관계없이 무기근로계약, 기간제 근로계약, 파견근로자, 직업교육과 근로병행계약, 고용능력개발, 현장실습생 및 직업현장 체험기간 대상자에 해당되면 장애인을 고용한 것으로 간주하고 있는 포괄적인 고용정책을 시행하고 있으므로 향후 장애인일자리 정책에서 장애인 근로자성을 인정하는 부문에 적용할 수 있는 시사점을 제공함.

○ 마지막으로 장애인의 지속가능한 양질의 일자리를 마련하기 위해서는 돌봄, 농촌경제에의 투자, 기후변화를 위시한 환경에 대응한 녹색경제에 대한 투자가 필요함을 제안함.

- 즉, 2020년 정부의 디지털 뉴딜과 그린 뉴딜의 일자리 미래에서 제시된 디지털 혁신과 더불어 기후변화에 따른 저탄소 경제, 그린산업 등은 장애인에게 매우 적합한 새로운 일자리를 제공할 수 있는 기회가 될 수 있음.
- 특히 코로나19 이후 유연근무, 재택근무, 비대면 산업의 성장과 더불어 디지털 뉴딜과 그린 뉴딜, 고용형태의 변화 등은 장애인의 일자리 재편이 근본적으로 필요함을 시사함(김언아 외, 2020).
- 따라서 최근 공공기관, 민간기업, 지방자치단체 등의 컨소시엄 형태로 시작된 장애인 AI 스마트팜이 4차 산업시대 디지털 뉴딜과 그린 뉴딜이 융합된 미래 장애인 일자리 창출의 좋은 사례로 지목됨.

2. 장애인일자리와 사회적 가치 지향

1) 사회적 가치

○ 2019년 기업의 사회적 가치에 관한 보고서에 따르면 국내 206개 주요 기업들의 사회공헌지출 총액은 2조 6천억원 규모로 나타남(전국경제인연합회, 2019).

- 이중 장애인을 대상으로 진행되고 있는 비중은 15%로 차지하고 있어 기업이 장애인 등을 포함한 사회적 취약계층에 대한 관심을 보이고 있는 것으로 나타남.
- 따라서 점증적으로 기업의 사회적 책임으로서 장애인 고용이 기업 사회적 책임의 중심의제가 될 수 있음을 시사함.

○ 하지만 아직까지 장애인 고용이라는 사회적 과제를 해결하기 위해 기업차원에서 자생적으로 사회적 가치를 결부시켜 새로운 비즈니스로 창출한 사례는 그리 많지 않음(김언아 외, 2020).

- 정준수(2019)의 연구에서도 대부분 기업은 장애인고용에 대한 책임은 인식하고 있으나 실질적으로 기업 가치를 높일 수 있는 사회적인 활동의 전략적 영역으로 간주하지 않고 있는 점을 지적함.
- 아직까지 장애인고용이나 장애포용 비즈니스 전략을 통해 기업가치를 높이기 위한 실천이 전략적인 차원에서 자발적으로 촉진되기는 어려운 것으로 보임.
- 따라서 장애인고용 분야에서 기업의 전략적 CSR 접근과 더불어 사회적 가치추구 활동의 활성화를 위해서는 장애인고용 및 장애포용적 실천이 기업의 공유가치로 연결될 수 있도록 신규사업, 사례개발, 홍보 등에 대한 정부의 새로운 기업정책의 전략적인 접근이 필요함을 보여줌.
- 장애인 고용분야에서 기업의 사회적 가치의 추구를 위한 전략적인 접근으로 장애친화경영(Disability Inclusive Management)을 들 수 있음(김언아 외, 2020).
- 장애친화경영은 기업이 장애인을 바라보는 기본적 인식의 전환으로 장애인을 단순히 채용의무에 순응하기 위해 고용하는 비용 발생원이 아닌 가치 창출의 주체로 인식하는 것을 의미함
- 장애친화경영을 보다 깊게 이해하고 실제 산업에 도입할 명분을 얻기 위해서는 객관적인 기준이 마련되어야 하는데 장애친화경영 진단도구와 영역들은 기업체에서 실제로 어떠한 형태로 장애인 고용에 대한 접근을 실행해야 하는지를 보여주는 객관적인 평가의 틀과 도구로서 중요한 준거지표가 될 수 있음.

<표 Ⅱ-2> 장애친화성 진단도구의 주요 진단영역

구분	진단영역	진단내용
기초진단	장애친화경영을 위한 기초활동	-장애친화경영 추진을 위한 기초활동 진단
핵심진단	장애친화경영 실천의지	-장애친화경영 실무자 유무 -홍보방안 마련을 위한 노력과 성과
	모집 및 채용	-장애인의 모집 및 채용을 위한 노력과 성과
	고용유지	-장애인 직원의 고용유지와 역량개발을 위한 노력과 성과
	장애접근성 개선	-직장내 직원간 온·오프라인의사소통 개선 정도
	장애인 편의시설 개선	-시설 및 건물의 장애인 접근성 접근 정도
	이해관계자	-협력업체 및 장애인 고객 관련 장애친화성 제고 정도

자료: 장영균·이은영·심진예·김언아(2020). 장애인 고용의 패러다임 전환에 관한 고찰에서 발췌

○ 특히 정부주도 재정지원 일자리사업의 일환으로 진행되는 장애인일자리사업에 대한 성과평가를 살펴보면, 효율성을 중시해야 한다는 지적도 존재하지만 재정지원 일자리 사업의 당초목적을 보면 공공적인 성격을 더 강조하는 경향이 있으므로 일반적인 장애인 고용정책과 달리 사업의 공공성을 고려할 때 효율성보다 효과성을 중시해야 한다는 주장도 존재함.

-즉, 장애인일자리사업 등 재정지원 일자리는 사회적 가치를 중시하고 장애인의 임금보존, 고용기회 제공 등에 초점을 두고 전개해야 함을 강조함.

-'사회적 가치 기본법'이 제정된다면 기획재정부 해당 법률안에 기초하여 다양한 정부 재정지원 일자리사업의 가이드라인이 만들어지겠지만 아직까지 이에 대한 해당 법령의 제정과 더불어 실천방식은 구체적으로 정립되지 못한 실정임.

-다행히도 2020년 정부의 재정지원일자리사업 결과를 살펴보면, 코로나19로 인한 추경으로 기존 25.5조원에서 33.6조원 규모로 시행됨.

-국가 위기관리 측면에서 국민의 일자리 마련과 공공 일자리를 창출함으로써 취약계층에게 집중적인 재정지원을 하였다는 긍정적인 평가가 보고됨에 따라 사업의 축소와 폐지는 방지하였지만 지속가능한 공공일자리의 안정적인 운영체계를 마련하기 위해서는 보다 근본적인 대책이 마련될 필요가 있음.

-따라서 정부 재정지원일자리사업의 현실적인 재원규모를 고려할 때 국가정책의 재정지원사업에서 사회적 가치를 주요 고려 요소로 반영되는 사업내용과 평가체계를 모색할 필요성이 있음.

-궁극적으로 공식적인 정책지원의 근거를 마련하기 위한 초석으로 사회적 가치 자체

에 초점을 맞추면서 일정한 정책영역을 확보하기 위한 법과 제도가 보완되어야 함.

○ 기업의 사회적 책임(CSR)이 확장되어 지속가능한 기업경영의 일환으로 ESG(환경, 사회, 지배구조)가 편입됨.

-기업은 매출액, 이익률 등 재무적 지표를 중심으로 주식시장에서 평가되어 왔음.

-그러나 기업의 지속가능한 경영이 이루어지기 위해 기업 가치 평가에 비재무적 지표가 포함되어야 한다는 인식이 확산되어 왔음.

-또한, 우리나라는 2025년부터 ESG 공시가 단계적으로 의무화되는 등 ESG 규제가 확대되고 있어, ESG 규제 대응은 기업 생존의 문제로 부상하고 있음.

-일부 기관투자자들이 스튜어드십 코드(Stewardship code)를 통해 자금 투입을 결정하는 사례가 증가하고 있는데, 이는 향후 투자자의 일반적으로 기준으로 자리할 것으로 예상함.

○ 정부는 ESG책임투자 활성화 제도적 기반을 조성 계획을 발표한 바 있음.

-금융감독원과 금융감독위원회는 기업의 ESG공시 강화 방안(2021년 1월 14일)의 요지는 다음과 같음.

-2025년부터 자산 총액 2조원 이상 기업은 '지속가능경영보고서(ESG 중 E와 S 부분)' 의무공시하고, 2030년부터 전 코스피 상장사 의무 공시해야 함. 2026년부터 전 코스피 상장사 '기업지배구조보고서(ESG 중 G 부분)' 의무 제출해야 함.

○ 기업은 지역사회에서 지속가능성을 확보하고 투자 유치를 위해 사회적 책임을 통해 기업의 사회적 가치를 인정받아야 하는 국제적 동향은 확산될 것으로 예상됨.

○ 또한 장애인의 지속가능한 양질의 일자리를 마련하기 위해서는 돌봄, 농촌경제에의 투자, 기후변화를 위시한 환경에 대응한 녹색경제에 대한 투자가 필요함.

2) 장애인일자리사업에서의 사회적 가치 지향

○ 장애인일자리사업의 종합평가연구(이인재 외, 2020)에서는 장애인일자리사업에 관한 사회적 가치에 대해 수행기관, 배치기관, 참여자 그룹을 상대로 인식조사를 실시하고 결과를 보여주고 있음.

-조사결과, 전체 13개 사회적 가치항목 중 사회통합, 노동, 건강과 복지, 인권 등의 사회적 가치에 대한 인식수준이 높게 나타남.

-반면, 상생협력, 환경, 지역사회, 사회연대 등의 항목에서는 상대적으로 낮게 나타남.

○ 이는 장애인일자리의 수행기관과 참여자 집단에서 장애인일자리사업에 대한 내재적인 사회적 가치의 인식은 높았으나 대외관계나 외부사회와 협력관계에서는 소극적인 접근을 하는 것을 보여주는 결과임.

<표 Ⅱ-3> 정책기획위원회의 사회적 가치지표

구분	사회적 가치	주요의미
정책·사업 운영요소	1. 인권	인간의 존엄성을 유지하는 기본권리로서 인권보호
	2. 안전	재난과 사고로부터 안전한 근로, 생활환경의 유지
	4. 노동	노동권의 보장과 근로조건의 향상
	5. 사회통합	사회적 약자에 대한 기회제공과 사회통합
	11. 환경	환경의 지속가능성 보전
	12. 참여	시민권 권리로서 민주적 의사결정과 참여의 실현
조직기관의 대외관계	6. 상생협력	대기업·중소기업 간의 상생과 협력
	10. CSR	윤리적 생산과 유통을 포함한 기업의 자발적인 사회적 책임 이행
정책대상 (부문)	3. 보건복지	건강한 생활이 가능한 보건복지의 제공
	7. 일자리(양/질)	품위있는 삶을 누릴 수 있는 양질의 일자리 창출
	8. 지역사회, 지방자치	지역사회 활성화와 공동체 복원
	9. 지역경제	경제활동을 통한 이익이 지역에 순환되는 지역경제 공헌
	13. 기타(공동체)	그밖에 공동체의 이익실현화 공공성 강화

자료: 고용노동부(2020). 2020년 직접일자리사업 중앙부처·자치단체 합동지침

○ 위의 연구결과를 고려하면 장애인일자리사업의 사회적 가치는 높은 편이나 일자리사업을 수행하는 작업장의 내부 운영과정에서는 상대적으로 소극적으로 인식하고 있어 현재보다 활성화해야 할 사회적 가치가 많은 것으로 판단됨(이인재 외, 2020).

- 특히 장애인일자리사업의 활동들이 사회적 가치 측면에서 중요하다고 판단되는 사회정책과의 관계에 대한 인식에서는 건강 및 복지정책부문(평균: 4.1)에서 장애인일자리사업이 사회적 가치에 공헌한 바가 크다고 인식하고 있음.
- 그러나 일반적인 일자리 창출과 사회관계를 나타내는 일자리창출(평균: 3.7), 포용사회(평균: 3.7), 사회연대(평균: 3.8)부문에서는 상대적으로 낮게 인식하는 것으로 조사됨.
- 따라서 향후에는 장애인일자리사업에 참여하는 장애인들이 사업 내부에 국한되지 않고 지역사회와의 관계 등을 포함한 외부개방성을 확보하기 위한 접근이 필요할 것임. 즉, 장애인일자리 참여장애인들이 공동체의 주체가 되기 위한 대외관계와 관련된 사회적 가치에 대한 고려가 필요할 것으로 평가됨.

○ 그러나 기업이 어떻게 기업의 가치와 사회적 책임을 한 형태로 장애인 고용의 관심 확대를 위한 제도적 장치가 요구됨.

○ 첫째, 기업이 다른 형태의 사회적 책임보다 장애인고용이 비용효과적일 수 있도록 광고 노출 등 보도자료, 언론, 기사 노출 사례를 증가시켜 줄 수 있음.

○ 둘째, 장애인일자리 사업 유형으로 '인턴형'을 신설할 수도 있음.

-인턴형은 시장전이형의 한 유형으로, 장애인 채용의 준비단계로 장애인일자리 배치 기관으로 영리기업만 신청하도록 하나, 채용을 전제로 하지 않는 유형
-단, 10%이상 채용한 기업만 계속사업을 수행할 수 있도록 함.

3) 장애인일자리사업의 사회적 가치의 유형

○ 장애인일자리의 사회적 가치에 대한 구분은 정책 대상으로서 장애인 자체에 대한 내부영역과 장애인을 둘러싼 일반 사회의 외부영역으로 나누어 볼 수 있음. 장애인일자리사업의 사회적 가치를 넓은 의미에서 구분하면 장애인당사자, 수행기관, 사회적 차원에서 몇 가지 특징으로 정리해 볼 수 있음(이인재 외, 2020).

○ 먼저 장애인일자리사업을 참여하는 장애인당사자 입장에서 바라본 일자리 자체의 사회적 가치영역은 사회통합을 위한 핵심적 참여로 확인할 수 있음.
-즉 산업사회에서 장애인이 노동시장에서 배제될 경우 사회적 배제가 고착화될 위험성이 내포되어 있음.
-일자리 자체가 가지는 사회경제적 특성은 장애인의 인권과 자립의 전제조건이 됨을 의미함.

○ 둘째, 장애인일자리사업을 수행하는 기관차원에서는 참여자 선발의 기회균등, 작업장의 안전과 환경관리, 사회적 가치의 성과요소 등을 통해 사업수행과정에서 사회적 가치를 확인할 수 있음.

○ 셋째, 사회적 차원에서는 장애에 대한 사회적 인식개선, 장애인 사회통합의 긍정적 영향력 등이 사회적 가치를 주는 의미 있는 특성으로 볼 수 있음.

○ 따라서 장애인일자리사업에 내재된 각각의 사회적 가치의 특성을 살펴보는 것과 더불어 의미 있는 사회적 가치가 반영될 수 있는 사업설계와 평가지표의 반영, 각 참여주체의 노력 등이 지속적으로 이루어져야 함.
-즉 장애인일자리사업의 사회적 가치의 반영은 일자리 사업에 참여하는 장애인들에게 사회구성원과 통합하는 주류화 관점에서 독립적인 주체로 참여될 수 있도록 보장해주어야 함.
-또한, 수행기관에서는 작업장의 노동환경 조건을 충족하면서 사회적 가치가 높은 산출물에 참여할 수 있도록 공간적 변화 등의 노력도 중요함을 보여줌.
-예컨대 일자리에 참여하는 장애인들이 사회영역에서 사회공헌의 역할을 수행하기 위해 이동권이 보장된 건물공간에서 직접 체험자로 활동하는 것과 장애인 당사자가 동료장애인에게 보행과 이동의 편의를 지원하는 공헌활동은 장애인 일자리 사업 중 사회적 가치지향의 좋은 사례로 꼽을 수 있음.

3. 4차 산업과 장애인일자리의 중장기 전망

1) 4차 산업

○ 4차 산업 혁명이란, 2차 산업과 3차 사업의 결합을 통한 혁신을 의미함.
- 제조업 기반의 2차 산업 제품에 3차 산업 제품인 정보통신기술의 융합을 특징으로 함. 예를 들어, 전기밥솥에 정보통신기기를 부착하여 집에 도착하기 전에 이용자의 지시에 따라 조리를 시작할 수 있음.
- 4차 산업 기술에 해당하는 기술들은 인공지능(AI), 사물인터넷(IoT), 빅데이터(Big Data), 로봇, 드론, 3D프린트, 나노기술, 가상현실 등이 있음.

○ 사물인터넷은 사물에 감지기를 부착하여 사람-사물, 사물-사물간 정보교환하여 작동하도록 하는 기술임.
- 이 기술은 스마트 팩토리(공장)에 적용하여 공장자동화에 주로 활용되어 왔음.
- 시각장애인을 위한 신호등 알림 서비스, 온도조절기, 스마트 약병 등에 적용되었음.
- 스마트팜을 조정하고, 장애인일자리를 확보하는 방안을 고려해 볼 수 있음.

○ 빅데이터는 인간의 행동패턴이나 자연현상을 계측된 방대한 데이터를 지칭하며, 주로 데이터와 데이터 분석 기술을 지칭함.
- 인공지능이 작동하려면 일정한 패턴을 찾아내기 위한 학습용 데이터가 필요한데, 이러한 데이터는 정형화된 형태여야 학습할 수 있음.
- 장애인일자리 중 데이터 라벨러는 인공지식이 학습할 데이터 가공하는 역할을 함

○ 인공지능은 인간의 지능 행동을 모방하여 데이터를 학습하여 판단하는 기술임.
- 인공지능과 사물인터넷 기술이 자동차에 적용되면 자율 주행 자동차에 적용 가능

○ 로봇은 국립재활원 재활연구소를 중심으로 보행재활로봇, 손재활로봇, 상지재활로봇, 배설케어로봇 등 인간행동의 보조적 수단으로 R&D가 진행되고 있음.

○ 과학기술정보통신부와 한국정보화진흥원(2019)에 따르면 4차 산업 기술 제품인 음성비서 이용경험률이 15.5%에 이르는 등 4차 산업기술과 장애인의 거리는 멀지 않음.

2) 4차 산업과 장애인고용의 변화

○ 2016년 다보스 포럼(World Economic Forum: WEF)은 4차 산업 기술로 2020년까지 200만개의 일자리가 새롭게 창출되고 710만개 일자리가 소멸되면서 결국 510만개 일자리의 순 감소를 예측함.

○ '제4차 산업혁명과 미래일자리'(한국고용정보원, 2017) 보고서는 위기직업과 유망직업을 발표한 바 있음.

- 위기직업은 콜센터요원, 생산 및 제조 관련 단순종사원, 의료진단 전문가, 금융사무원, 창고작업원, 계산원으로 전망함.
- 유망직업은 사물인터넷 전문가, 인공지능 전문가, 빅데이터 전문가, 가상현실 전문가, 3D 프린팅 전문가, 드론 전문가, 생명공학자, 정보보호 전문가, 응용소프트웨어 개발자, 로봇공학자 등을 제안함.
- 대부분의 미래학자들은 4차 산업혁명으로 인해 많은 일자리가 사라지고 새로운 일자리가 만들어질 것이기 때문에 장기적으로 산업의 변화를 예측한 교육, 능력개발 등의 패러다임을 변화시켜나가는 장기전략이 필요함을 지적하고 있음.
- 하지만, 장애인은 낮은 교육과 훈련수준, 근로조건의 유연성 부족, 부정적인 기업문화, 정당한 편의 제공의 부족, 장애를 고려하지 않는 근로조건 등으로 기술혁신과 산업혁명의 변화에 따른 대응과 이에 따른 안정적인 고용환경의 조성이 어려운 것으로 나타남(나운환, 2018).
- 한국고용정보원의 한국직업전망서(2017)에서 4차 산업에 따른 고용변동의 주요 요인을 인구구조 및 노동인구의 변화, 산업특성 및 산업구조의 변화, 대내외 경제 상황 변화, 기업의 경영전략 변화, 정부정책의 변화 등으로 제시하고 있음.
- 따라서 장애인의 안정적인 직업생활을 유지하기 위해서는 변화하는 산업환경을 고려한 장애근로자의 재교육과 재배치, 산업현장의 새로운 수요에 적합한 인재 육성 등의 대응전략을 마련하고 이에 따른 새로운 접근이 필요함을 시사해 줌(한국고용정보원, 2017).

○ 한편 4차 산업혁명의 기술혁신은 모든 노동하는 인간의 일자리감소와 불안정성 증가, 플랫폼 노동으로 대표되는 비전형 고용의 확대 등 노동시장의 변화를 가져옴에 따라 장애인고용의 양적, 질적 변화가 나타날 것으로 예측됨(서정희 외, 2020).

○ 우선 4차 산업혁명으로 인한 일자리의 양적 감소는 장애인 고용에 절대적으로 불리한 상황을 발생시킬 것으로 예측할 수 있음.

- 경제침체기에는 장애인의 실업률이 비장애인보다 가파르게 상승하고 경제성장기에는 장애인의 고용률이 비장애인보다 완만하게 상승해온 OECD 국가의 통계적 수치(김성희 외, 2017; OECD, 2010)가 이를 증명해줌.



-또한, 4차 산업혁명으로 인한 노동시장의 질적 변화는 장애인고용에 불리하게 작용할 가능성이 높을 것으로 예측됨.
-즉 AI 시대의 작업장의 자동화는 단순반복형 직무의 감소와 더불어 저임금 일자리의 축소로 전개되어 궁극적으로 장애인 고용에 부정적인 영향을 줄 것으로 예측됨.
-점증적인 플랫폼 노동의 확산은 장애인의 해고 증가와 더불어 차별에 대한 노동법적 보호, 근로시간 변경 등의 정당한 편의 제공에서 법적 보호조치가 취약해질 것임.
-따라서 노동시장의 변화에 따른 장애인 일자리를 잃지 않기 위해서는 4차 산업 과학기술의 변화를 받아들이고 새로운 직종에 적응할 수 있는 기술에 대한 직업(재)교육과 새로운 분야의 일자리 창출을 위한 직무를 개발해야 하고(김재익, 2021), 또한, 국가 차원에서 장애인 노동자 보호조치를 위한 법령의 정비가 마련되어야 함.

3) 4차 산업 관련 장애인 일자리의 전망

○ 4차 산업혁명에 따른 기술 및 산업변화는 노동시장의 고용구조에 커다란 영향을 미치게 될 것임(김희중, 2017).
-우선, 인공지능이나 로봇 등의 지속적인 발전으로 정형화된 업무의 일자리는 대폭 감소될 것으로 전망됨.
-반면, 4차 산업혁명에 관련된 기술 및 산업분야에서는 새로운 일자리가 등장하고 고숙련 노동자의 수요가 점차 증가될 것임.

○ 세부적으로 살펴보면, 4차 산업혁명으로 인한 고용구조의 변화는 고용인력의 직무역량과 밀접한 관련성을 가짐. IT 분야 지식과 더불어 복합문제 해결 능력과 변화에 유연하게 대처하는 고도의 직무역량을 필요로 함.
-이에 따라 노동시장은 점차로 문제해결 능력과 기술을 갖춘 근로자의 선호, 근로시간 및 장소의 제약 감소, 단기 프로젝트형 일자리 증가, 네트워크 기반의 업무수행 증가 등으로 인해 해당 일자리의 감소 또는 증가가 있을 것으로 예측됨.
-4차 산업혁명 시대의 일자리 변화는 정형화된 업무의 자동화시스템에서 파생되는 일자리의 대폭적인 감소를 현존하는 다른 요인들이 어느 정도 일자리를 상쇄할 수 있느냐에 따라서 증감이 결정됨을 보여줌.
-예컨대 문제해결능력 및 기술을 갖춘 근로자는 일자리가 증가하겠지만 그런 능력이 없는 근로자는 퇴출당할 가능성이 높아질 것임.
-네트워크 기반의 업무수행이 증가하면 그 능력을 가진 근로자의 일자리는 증가하는 반면에 이를 대체하는 일자리는 감소될 것임.
-또한, 단기 프로젝트형 일자리가 증가함에 따라 이로 인해 장기근무를 할 수 있는 일자리가 감소되는 것 등은 대표적인 일자리의 변화추세로 볼 수 있음.

<표 Ⅱ-4> 미래의 혁신기술과 미래직업의 구조

미래혁신기술	미래직업	미래혁신기술	미래직업
소프트웨어 및 데이터	- 데이터 폐기물 관리자 - 데이터 인터페이스 전문가 - 컴퓨터 개성 디자이너 - 데이터 인질 전문가 - 개인정보보호 관리자	드론	- 드론 조정인증 전문가 - 드론 표준 전문가 - 드론 분류 전문가 - 드론 설계 및 엔지니어 - 환경오염 최소화 전문가 - 악영향 최소화 전문가 - 자동화 엔지니어
3D 프린터	- 3D 프린터소재 전문가 - 3D 프린터 잉크 개발자 - 3D 프린터 패션 디자이너 - 3D 음식 프린터 요리사 - 3D 비주얼 상상가 - 3D 프린터 비용산정가 - 3D 프린터 장기 에이전트	무인자동차	- 무인 시승체험 디자이너 - 무인 운영시스템 엔지니어 - 교통수요 전문가 - 무인자동차 사고전문 변호사 - 응급상황 처리요원 - 자동교통 전문가 - 충격 최소화 전문가

자료: 김희중(2017). 4차 산업혁명과 미래고용 전망.

○ 2016년 정부의 '미래준비위원회 미래전략보고서'에서는 기존직업의 고부가가치화, 직업의 세분화와 전문화, 융합형 직업의 증가, 과학기술기반의 새로운 직업 탄생 등 일자리의 변화와 트렌드를 제시한 바 있음(미래준비위원회, 2016).

- 향후 일자리의 변화 방향이 점차 고도화된 산업구조의 변화와 기존직업의 전문화를 요구하게 될 것으로 예측함. 또한, 사회적 수요가 다양해지고 높은 수준의 서비스를 요구할 것임.
- 미래의 전망이 좋은 직업은 노년 플래너, 가상현실 레크리에이션 설계자, 기후변화 전문가, 로봇 엔지니어 등이 성장할 것임. 그밖에 다양한 분야와 지식 간 융합으로 융합형 직업과 과학기술을 기반으로 하는 직업들이 새롭게 출현될 것임.
- 따라서 미래의 일자리에 대한 전망으로 현재의 일자리 직무역량은 업무처리능력과 기술 및 사회적 능력이 상위의 직무능력으로 요구됨. 미래 사회는 체계적인 사고능력과 창의적이고 혁신적인 콘텐츠를 개발하거나 활용할 수 있는 사람이 좋은 일자리를 차지할 가능성이 크다는 것을 시사함.

○ 4차 산업혁명에 대응하는 장애인 일자리의 미래 전망을 살펴보기 위해 전체 일자리 산업구조에 영향을 주는 기술 요인을 파악하고, 노동시장의 변화와 산업별 취업자의 추세변화를 통해 미래의 장애인 일자리 경향을 탐색하는 것이 바람직함(나운환, 2018).

- 4차 산업혁명의 장애인일자리 구조에 영향을 미치는 기술적 요인은 인공지능, 사물인터넷과 네트워킹, 3D프린팅, 빅데이터 구축 등을 꼽을 수 있음.



- 장애인의 통합적 교육과정 내에서 역량개발이 이루어질 수 있도록 지원프로그램을 개발하여야 하며, 기술적 측면에서 기술혁신과 변화의 원칙으로 보편적 설계와 보편적 서비스가 제공될 수 있는 일자리 지원 정책이 필수적으로 마련될 필요성이 있음.
- 이를 위해서는 4차 산업 대비를 위한 직업(재)교육 과정에 장애인이 차별 없이 접근할 수 있는지, 또는 정책적 차원에서 별도의 배려가 이루어지고 있는지가 향후 중요한 장애인일자리 정책의 평가지표로 포함될 필요가 있음(김재익, 2021).
- 미래의 노동시장이 고학력, 고숙련 일자리 중심으로 재편될 것이므로 이러한 일자리가 요구하는 노동자의 역량을 장애인도 갖출 수 있도록 새로운 기술에 대한 직업(재교육) 프로그램의 개발, 플랫폼 노동 등 새로운 비전형적 고용 관계에서 파생되는 장애인 노동자의 특별한 보호조치 등이 명시된 제반 법령이 마련될 필요가 있음.

○ 다음과 같은 2가지 방향의 대응 방안을 고려해 볼 수 있음.

○ 첫째, 적극적으로 장애인이 4차 산업 과학기술을 적극적으로 반영하여 일자리를 선점하기 위해 고부가가치 자본집약적 직무의 관리직화하는 방안이 고려할 수 있음.

- 스마트팜, 스마트팩토리 등 장애인의 행동 특성을 반영한 자동화한 직장 내 자동화 기기의 작동 상태 점검이나 관리하는 직군 개발
- 이를 발전시키기 위해 동일 브랜드로 하나의 기업집단을 형성하여 시장에서의 독점적 지위를 확보할 필요가 있음.

○ 둘째, 인공지능, 빅데이터, 사물인터넷 등 4차 산업 기술을 통한 자동화가 불가능한 영역으로 장애인일자리를 신규 개발, 확대할 수 있음.

- 자동화, 지능화를 특징으로 하는 4차 산업 사회가 진척될수록 인간의 여가문제가 주된 화두로 부상함에 따라 예술이나 종교 영역의 중요성이 부각될 것임.
- 장애예술 장르를 예술시장으로 성장하기 위해서는 비장애인과 공동의 협업을 통해 예술시장을 형성에 주력해야 할 것임.
- 또한, 예술시장의 특성상 미술, 음악, 문학, 사진 등 다수의 예술장르는 예술인이 개인사업자로 작품 판매 대금이 주된 수입원이므로 기존의 장애인 일자리 사업에 부합하지 않는 특징이 있음.
- 뮤지컬, 연극, 오페라, 합창단 등 공연예술 영역은 장애인생산품생산시설로의 전환이 상대적으로 쉬우나, 예술 자체의 특성으로 작품 생산을 위한 연습시간에 따른 인건비, 경영조직과의 관계설정 등도 풀어야 할 과제임.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

Ⅲ. 장애인일자리사업 현황분석

1. 장애인일자리사업 현황 분석

1) 장애인일자리 개요

(1) 사업 목적

○ 취업 취약계층인 장애인에게 일자리 제공을 통한 사회참여 확대 및 소득보장 지원
○ 장애유형별 맞춤형 신규 일자리 발굴 및 보급을 통한 장애인 일자리 확대
○ 근로연계를 통한 장애인복지 실현 및 자립생활 활성화

(2) 사업 근거

○「장애인복지법」 제21조(직업)제1항
－국가와 지방자치단체는 장애인이 직업에 종사할 수 있도록 필요한 정책을 강구
○「장애인복지법 시행령」 제13조의2(장애인일자리사업 실시)
－보건복지부장관은 법 제21조제1항에 따라 장애인일자리사업을 실시할 수 있음(제1항).
－제1항에 따른 장애인일자리사업의 종류 및 운영, 제2항에 따른 전산시스템의 구축·운영 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정함(제3항).

(3) 사업 규모

○ 사업 수행 이후 점진적으로 배정 인원이 증원되어 왔으며, 전년(2021년) 대비 2022년 배정 인원 규모는 10.6% 증원되었음.

<표 Ⅲ-1> 사업규모

(단위: 명)

연도	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
배정 인원	6,920	10,300	10,800	14,500	14,594	14,879	14,827	17,352	17,352	19,852	22,396	24,896	27,546

출처: 보건복지부(2022). 2022년 장애인일자리 사업안내.

(4) 사업 내용

○ 일자리 제공 및 인건비 지원

○ 장애인일자리사업은 일반형 일자리, 복지 일자리, 특화형 일자리로 구분됨.

○ 일반형 일자리는 전일제와 시간제 일자리로 구분되며, 전일제는 주 최대 40시간을, 시간제는 주 최대 20시간을 근무하는 형태의 일자리임.

<표 Ⅲ-2> 사업내용

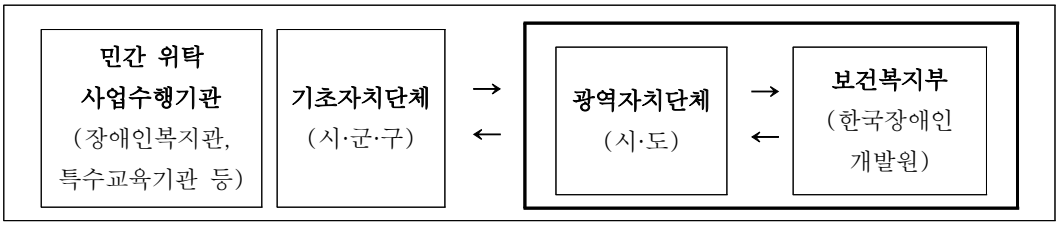
사업유형		사업 기간 (개월)	주당최대 근로시간 (시간)	월 최대 인건비 (원)	1인당 월 운영비 (원)	지원 인원 (명)
일반형 일자리	전일제	12	40	1,914,440	208,890	7,190
	시간제	12	20	957,220	112,650	3,425
복지 일자리	참여형	12	14	512,960	23,690	14,844
	특수교육-복지연계형	12	14	512,960	23,690	
특화형 일자리	시각장애인안마사파견사업	12	25	1,199,960	153,330	1,110
	발달장애인요양보호사보조	12	25	1,199,960	155,660	977

자료: 보건복지부(2022). 2022년 장애인일자리사업안내를 토대로 재구성

(5) 추진 체계

○ 보건복지부가 사업을 계획하고, 광역자치단체는 지역사업을 총괄함.

○ 자치단체가 직접 사업을 수행하면서, 민간 위탁 사업수행기관을 관리하는 특징을 가지고 있음.



[그림 Ⅲ-2] 추진 체계

○ 장애인일자리사업의 현황 파악을 위해 사업유형별 사업수행기관은 지방자치단체가 직접 수행하거나 민간기관에 위탁하여 수행함.

○ 장애인 일자리 사업유형에 따라 민간기관위탁기관의 특성을 반영하여 수행되고 있음.

<표 Ⅲ-3> 사업유형별 사업수행기관

사업유형		사업 참여 신청 대상				
		지자체 직접 수행	민간위탁사업수행기관			
			사회복지 시설	비영리 민간단체	특수교육 관련기관	대한 안마사 협회
일반형 일자리	전일제 시간제	○	○	○		
복지 일자리	참여형	○	○	○		
	특수교육-복지연계형	×	○		○	
특화형 일자리	시각장애인 안마사파견사업	×				○
	발달장애인 요양보호사보조	×	○	○		

자료: 보건복지부(2022). 2022년 장애인일자리사업안내를 토대로 재구성

○ 장애인일자리사업 수행기관의 역할은 수행기관 신청, 참여자 모집, 선발 및 계약, 시스템 등록, 참여자 교육, 참여자 관리, 배치기관 관리, 사업평가임.

○ 수행기관은 기존 조직의 자체 예산으로 채용한 인력에 대해 업무를 분장하여 운영되고 있음.

○ 참여자 관리보다 선발, 시스템 등록 등 필수 업무에 한정하여 이루어지는 특징이 있음.

<표 Ⅲ-4> 수행기관 전담인력의 역할

역할	내 용	시기
수행기관 신청	민간위탁사업수행기관 모집	전년도 11월
참여자 모집	모집공고	전년도 12월
선발 및 계약	자격확인, 선발위원회 구성, 계약 체결	1분기 이내
시스템 등록	사업계획등록, 참여신청자 및 참여자 정보 입력, 참여자 배정, 교육 결과 보고	연중
참여자 교육	기본교육 및 결과 등록(대상: 장애인일자리사업 참여자), 보수교육 및 배치기관 담당자 교육(자율)	
참여자 관리	근로시간 및 임금 지급, 근로 관리, 민간일자리 취업 지원, 전산시스템 관리	
배치기관 관리	배치기관 관리, 배치기관 지원	
사업평가	참여자 및 배치기관 담당자 대상 사업평가	

자료: 보건복지부(2022). 2022년 장애인일자리사업안내를 토대로 재구성

(6) 참여 신청 대상

○ 주로 만 18세 이상 미취업 등록장애인은 신청 가능함.

○ 다만, 특수교육-복지연계형 사업은 2022년 기준 미취업 전공과 학생이 대상임.

○ 시각장애인 안마사파견 사업은 만 18세 이상 「장애인복지법」상 등록된 미취업 시각장애인 중 「의료법」 제82조 및 「안마사에 관한 규칙」 제3조에 의거한 안마사 자격인증을 받은 자를 대상으로 함.

-고등학교 교육과정 및 안마수련원 등을 통해 안마 훈련과정을 수료하여 자격증 발급 예정자 신청 가능함(단, 참여는 자격증 발급 후 가능).

<표 Ⅲ-5> 사업유형 및 대상

사업유형		사업 참여 신청 대상
일반형 일자리	전일제	만 18세 이상 미취업 등록장애인
	시간제	만 18세 이상 미취업 등록장애인
복지 일자리	참여형	만 18세 이상 미취업 등록장애인
	특수교육-복지연계형	2022년 기준 미취업 전공과 학생
특화형 일자리	시각장애인안마사파견사업	만 18세 이상 미취업 등록 시각장애인 중 안마사
	발달장애인 요양보호사보조	만 18세 이상 미취업 등록 발달장애인

자료: 보건복지부(2022). 2022년 장애인일자리사업안내를 토대로 재구성

2) 장애인일자리 사업 평가

○ 전체 장애인일자리사업 총량 측면에서 참여자 현황, 정량 평가와 정성 평가에 대해 살펴보았음.

○ 최근 3년간 장애인일자리 사업 평가는 로직모형에 따른 과정분석(제4장)에서 2017-2021년간의 장애인일자리 수요와 공급을 통합하여 다룸.

(1) 참여자 현황

○ 일반형 일자리

-참여자는 9,185명임.

-(성별) 남성 참여자 비율이 53.9%로 여성(46.1%)에 비해 높음.

-(연령별) 연령대별로는 중년층(35-54세) 참여자 비율이 37.8%로 가장 높고, 청년층(15~34세) 26.5%, 장년층(55-64세) 25.4% 순임.

○ 복지 일자리

-참여자는 13,476명임.

-(성별) 남성 참여자 비율이 55.8%로 여성(44.2%)에 비해 높음.
-(연령별) 연령대별로는 고령층(65세 이상) 참여자 비율이 43.6%로 가장 높고, 청년층(15-34세) 24.1%, 중년층(35-54세) 17.8% 순임.

○ 특화형 일자리
-참여자는 1,805명임.
-(성별) 남성 참여자 비율이 61.2%로 여성(38.8%)에 비해 높음.
-(연령별) 연령대별로는 청년층(15-34세) 참여자 비율이 44.9%로 가장 높고, 중년층(35-54세) 18.6%, 고령층(65세 이상) 18.5% 순임.

<표 Ⅲ-6> 장애인일자리사업 참여자 현황

(단위: 명, %)

구분	전체	성별		연령별			
		남	여	청년(15-34세)	중년(35-54세)	장년(55-64세)	고령(65세이상)
장애인일자리	24,466	13,582	10,884	6,501	6,215	4,591	7,159
	(100.0)	(55.5)	(44.5)	(26.6)	(25.4)	(18.8)	(29.3)
일반형 일자리	9,185	4,953	4,232	2,437	3,474	2,330	944
	(100.0)	(53.9)	(46.1)	(26.5)	(37.8)	(25.4)	(10.3)
복지 일자리	13,476	7,524	5,952	3,253	2,405	1,937	5,881
	(100.0)	(55.8)	(44.2)	(24.1)	(17.8)	(14.4)	(43.6)
특화형 일자리	1,805	1,105	700	811	336	324	334
	(100.0)	(61.2)	(38.8)	(44.9)	(18.6)	(18.0)	(18.5)

주) 성별, 연령별로 분류불능이 존재하여 각각의 합이 전체의 합과 같지 않을 수 있음.
자료: 고용노동부 (2022b). 2022년 직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침.

(2) 정량 평가 결과

○ (취약계층 참여율) 동 사업의 취약계층 참여율은 100%로 나타남.
○ (훈련 및 서비스 연계율) 사업참여 종료 후 직업훈련 및 고용서비스에 참여하는 비율은 21.1%로 나타났으며, 사업유형은 일반형 장애인 일자리 사업이 50.0%로 높게 나타남.
○ (취업률) 전체 참여자 중 사업참여 종료 후 6개월 이내 취업자 비율은 13.4%로 나타났으며, 일반형 장애인 일자리 사업이 13.8%로 가장 높게 나타남.
○ (고용유지율) 사업 종료 후 6개월 이내 취업자 중 6개월 이상 고용유지자의 비율은 관측되지 않음.
○ (취업소요기간) 해당 사업참여 종료 후 민간일자리로 재취업하는데 걸리는 취업 소요

기간은 평균 75.4일로 나타났으며, 복지 일자리와 특화형 일자리는 60일 미만으로 상대적으로 짧으나, 일반형 일자리는 110.9일로 긴 편임.

<표 Ⅲ-7> 장애인일자리사업 참여자 현황

(단위: %, 일)

구분	취약계층 참여율	훈련 및 서비스 연계율	취업률	고용 유지율 (180일)	취업소요 기간
장애인일자리사업	100.0	21.1	13.4	0.0	75.4
일반형 일자리	100.0	50.0	13.8	0.0	110.9
복지 일자리	100.0	13.3	12.8	0.0	59.5
특화형 일자리	100.0	0.0	13.7	0.0	55.7

주) 동 사업은 '22년부터 '지원고용 및 재활'로 분류되어 참여 및 고용성과는 정량평가에 반영하지 않음.
자료: 고용노동부(2022b). 2022년 직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침.

(3) 정성 평가 결과

○ (사업 중요도) 전체 국민에 비해 경제활동참여율, 고용률이 크게 낮아 공공분야 일자리 지원이 필요함

<표 Ⅲ-8> 장애인의 경제활동참여율, 실업률, 고용률

(단위: %)

구분	장애인			전체 국민
	전체	경증	중증	
경제활동참여율	37.3	43.3	23.8	63.7
실업률	7.1	6.8	8.2	4.0
고용률	34.6	40.3	21.8	61.2

출처: 장애인고용공단 고용개발원(2021). 2021년 장애인경제활동실태조사.

○ (민간일자리로의 이행) 코로나19 등으로 인한 고용 여건 악화 등으로 참여장애인의 취업이 원활하지 않음.

○ (취업률) 동 사업 종료 이후 참여자들의 취업률을 보면 일반형 일자리 13.8%(전년 18.5%), 복지 일자리 12.8%(전년 33.1%), 특화형 일자리 13.7%(전년 17.9%)로 나타남.

○ (훈련, 서비스 연계율) 일반형 일자리는 직업훈련 및 고용서비스 연계율이 50.0%로 타 사업에 비해 연계율이 높은 것으로 나타남.

-특화형은 낮은 연계율이 특징(0.0%)임.

-발달장애인 요양보호사 전문교육, 맞춤형 취업지원, 취업정보 제공 등 직업훈련 및 고용서비스 연계를 위한 사업을 추진하고 있지만 확대 노력 필요함.

○ (만족도) 장애인 일자리 사업의 효과성에 대한 평가점수는 사회참여 확대와 소득증진, 자립생활 및 삶의 질 제고 면에서 지난 10년 동안 꾸준히 증가하였으나, 2018년 이후 ±1점대의 정체가 발생하고 있음.

<표 Ⅲ-9> 장애인일자리사업 효과성

(단위: 점)

사업목표	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
사회참여 확대	80.9	87.5	88.0	86.1	86.7	87.7	89.3	88.9	89.0
소득 증진	67.9	73.8	77.4	78.5	82.6	84.9	86.1	87.4	87.6
자립 생활	73.1	77.9	79.2	79.6	81.6	83.5	85.0	85.5	85.7
삶의 질 제고	73.1	77.9	79.2	81.4	83.8	85.6	88.0	87.3	85.9

자료: 한국장애인개발원(2010, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 연도별 장애인일자리사업 고객만족도 조사.

2. 타 재정지원 일자리사업 현황 분석

1) 재정지원 일자리사업 현황

(1) 재정지원 일자리사업 정의

○ 정부(자치단체 포함)가 재정지출을 통해 취업 취약계층의 고용안정을 직·간접적으로 지원하기 위하여 추진하는 사업임.

○ 지방자치단체가 중앙부처로부터 위임받은 사업이나 지방자치단체가 자체적으로 수행하는 사업을 모두 포함함.

○ 노동시장의 효율적 작동과 불균형의 교정을 목표로 정부가 공적 개입을 하여 목표집단을 선별, 지원하는 사업임(산림청, 2022).

(2) 재정지원 일자리 사업의 주요 대상

○ 실업자, 해고 위기 근로자, 비경제 활동인구 등 취업 취약계층이 주 대상임.

○ 취업 취약계층은 저소득층, 장애인, 장기실직자, 결혼이민자, 탈북 주민, 위기청소년, 여성 가장, 성매매 피해자, 한부모가족, 갱생보호 대상자, 출소자, 노숙자 등임.

(3) 재정지원 일자리 사업의 유형

○ 재원 주체에 따라 중앙부처 사업과 지방자치단체 사업으로 구분됨.
  -중앙부처 사업은 재원의 일부 또는 전부가 국비 사업으로 국비 매칭 사업을 포함함.

-지방자치단체 사업은 재원의 전부가 지방비인 사업임.

○ OECD 노동시장 프로그램 분류기준을 토대로 한 분류

-2010년 7월 범부처 일자리 사업 관리 효율화하기 위해 4개 유형으로 한국형 재정지원 일자리 사업으로 분류함.

-2011년 이후 기존 분류를 세분화하여 직접 일자리창출, 직업훈련(직업능력개발훈련), 고용서비스, 고용장려금, 창업지원, 실업 소득 유지 및 지원 등 6개 유형으로 분류함.

-2022년 경쟁노동시장 전이가 어려운 취약계층을 대상으로 하는 재정지원 일자리사업을 '지원고용 및 재활(보호고용)'로 구분함.



[그림 Ⅲ-6] 재정지원 일자리사업 유형 변천

-'지원고용 및 재활(보호고용)' 유형에는 주로 장애인 관련 사업들이 재분류됨.

- 장애인일자리사업은 2021년까지 직접 일자리로 분류되었으나, 2022년부터 지원고용 및 재활로 분류됨.
- 이외 장애인복지 관련 사업들은 '지원고용 및 재활' 사업으로 재분류됨.
- 장애인 고용이 민간시장으로의 전이가 어렵다는 특수성을 반영한 분류이지만, 사회통합 정신에 부합하지 않음.

<표 Ⅲ-10> 지원고용 및 재활유형에 따른 분류

No	구분	소관부처	담당부서	직전 분류 (2021년)
1	장애인일자리사업 일반형 일자리 복지 일자리 특화형 일자리	보건복지부	장애인자립기반과	직접일자리
2	산재근로자 재활복지 지원 산재근로자 직업훈련 지원 산재근로자 대체인력 지원	고용노동부	산재보상정책과	직업능력개발훈련 고용장려금
3	장애인직업능력개발	고용노동부	장애인고용과	직업능력개발훈련

No	구분	소관부처	담당부서	직전 분류 (2021년)
4	중증장애인 직업재활 지원	보건복지부	장애인자립기반과	고용서비스
5	장애인취업성공패키지 지원	고용노동부	장애인고용과	고용서비스
6	장애인취업지원 장애인취업지원(알선) 중증장애인지원고용 중증장애인인턴 장애학생취업지원	고용노동부	장애인고용과	고용서비스
7	중증장애인 지역 맞춤형 취업 지원	고용노동부	장애인고용과	고용서비스
8	장애인고용관리지원 고용관리비용 근로지원인	고용노동부	장애인고용과	고용장려금
9	장애인고용장려금	고용노동부	장애인고용과	고용장려금
10	장애인기업육성(장애인창업육성)	중소기업벤처부	소상공인정책과	창업지원
11	장애인표준사업장지원 사회적기업 설립지원 자회사형, 컨소시엄형	고용노동부	장애인고용과	창업지원 고용서비스
12	보조공학기기 지원	고용노동부	장애인고용과	고용서비스

(4) 재정지원 일자리사업 유형별 특징

○ 직접 일자리

- 공공부문 또는 민간기업에 미취업자를 취업시킬 목적으로 임금의 대부분을 정부가 직접 지원하는 사업임.
- 재정지출을 통해 장기실직자 등 취업 취약계층 등에 대하여 한시적 성격의 일자리를 제공하기 위해 추진하는 사업임.
- 은퇴 인력 등을 주된 대상으로 실비지원을 하는 자원봉사형 일자리 포함함.
- 베이비부머 희망찾기(사회공헌형 일자리), 아동안전지킴이 등임.
- 정규직 일자리를 임시직으로 대체하는 형태의 사업은 제외함.

○ 직업능력개발훈련

- 실업자 및 재직 근로자 등을 대상으로 대학, 훈련기관, 기업 연수원 등을 활용하여 실시하는 직업훈련 및 인력양성 사업임.
- 산업육성을 위한 실업자 및 재직자 양성 사업도 포함함.
- 특정대학, 훈련기관 등에 대해 R&D, 연구비, 기자재, 장학금 등을 지원하는 사업은 제외함.

○ 고용서비스

- 노동시장의 빈 일자리를 빠르게 채우기 위해 취업 취약계층 등 취업지원 서비스 제공이 필요한 이들을 대상으로 구인·구직정보 및 취업알선을 제공하는 사업임.
- 실업자 및 구직자의 노동시장 통합을 용이하게 하거나 사용자의 직원 채용과 선발을 지원하는 서비스임.
- 공공고용서비스기관 외 재정을 지원받는 기구에 의한 고객서비스를 포함함.
- 사업주 및 구직자(재직자 포함)에 대해 구인·구직 정보제공, 취업알선 등 취업지원 서비스를 제공하는 사업임.
- 구인·구직 정보제공, 일자리 알선, 취업지원계획 수립 지원, 취업상담 등임.
- 자치단체별 일자리 지원센터(취업정보센터) 운영, 구인·구직 만남의 날 운영 및 취업박람회 개최 등 포함함.
- 보조공학기기 지원 등을 통한 장애인 취업지원 사업도 포함함.
- 장애인 등에 대한 사회, 의학적 재활프로그램은 제외함.

○ 고용장려금

- 취업 취약계층 채용 촉진, 실직 위험이 있는 재직자의 계속 고용 지원, 근로자 고용안정과 일자리 질 향상 등을 목적으로 사업주 또는 근로자 지원 보조금 사업임.
- 고용장려금은 고용창출형, 고용유지형, 고용안정형, 모성 보호형으로 구분됨.
  - (고용창출형) 사용자나 구직자에게 인건비를 보조해 실업자 등 목표집단의 신규 채용을 촉진하려는 목적의 사업
  - (고용유지형) 산업구조조정, 경제위기 등의 이유로 실직 위험에 처한 재직 근로자의 고용을 유지하기 위한 장려금 지원사업
  - (고용안정형) 정규직 전환, 시간선택제, 사회보험료 지원 등을 통해 고용불안을 경험하는 재직근로자의 고용안정을 지원하기 위한 사업
  - (모성보호형) 출산·육아 중인 여성 근로자의 고용안정과 경력단절 방지를 지원하고, 여성의 경제활동 참가율 제고를 위해 일·가정 양립을 지원하는 사업

○ 창업지원

- 실업자 등 특정 취업 취약계층이 창업을 통해 노동시장에 진입하도록 현금을 지원하거나, 융자·시설·컨설팅을 제공하는 사업
- 직접적인 지원(현금)외 간접적인 지원(창업자금대부, 시설제공, 경영조언 등)을 통해 창업을 지원하는 사업
- 창업지원은 창업 초기지원, 사업화 지원, 인프라, 창업금융으로 구분됨.
  - (창업 초기지원) (예비)창업자, 초기창업자 등을 대상, 창업교육 및 컨설팅·멘토링을 지원해 창업보육과 정책 대상의 기술·경영상 애로사항 해소를 지원함.

- (사업화 지원) (예비)창업자의 원활한 창업과 지속적 성장을 위해 계획수립에서 창업까지 전 단계를 지원함.
- (인프라) (예비)창업자, 초기창업자 등을 대상으로 창업 보육시설, 시제품 제작시설, 비즈니스 센터 등 창업공간을 지원하거나 창업시설 운영비 등을 지원하는 등 창업인프라를 제공하는 사업임.
- (창업금융) 창업자금 마련에 어려움을 겪는 (예비)창업자에게 운영자금, 시설자금을 투·융자하는 사업임.

○ 실업소득 유지 및 지원

–근로능력은 있으나 적당한 일자리를 찾을 수 없거나, 비자발적 이유로 실업상태에 처한 사람들을 대상으로 현금급여를 지급하여 소득의 일부를 지원하는 정책임.

–실업급여, 사회보험료 지원, 임금채권 보장 사업 등이 해당 등 공적자금으로 실직자의 임금보전을 지원하는 사업임.

(5) 재정지원 예산

○ 2022년 정부 재정지원 일자리사업 예산은 총 31.6조원임.

○ 자치단체 재정지원 일자리사업 예산을 제외한 정부 재정지원 일자리사업은 5개 사업 유형 중 '실업소득 유지 및 지원'이 12.7조원을 차지함.

○ 장애인일자리사업이 속하는 '직접 일자리'는 예산은 3.4조원을 차지함.

○ 장애인일자리사업은 2022년 결산부터 7번째 유형 '지원 고용 및 재활' 신설되어 '직접 일자리' 유형에서 이동함.

<표 Ⅲ–11> 정부 재정지원 일자리사업 예산: 2014–2022년

(단위: 억원)

사업 유형	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
재정지원 일자리사업	132,458	139,766	157,796	170,736	192,312	212,374	254,998	305,131	315,809
직접 일자리	28,918	24,634	26,342	27,069	31,961	20,779	28,587	31,599	33,932
직업훈련	16,214	17,899	19,716	22,458	20,645	19,610	22,434	22,648	25,491
고용서비스	5,396	6,102	6,904	8,001	9,354	9,867	11,994	17,330	20,207
고용장려금	21,141	25,961	28,208	31,752	37,879	57,883	64,950	84,106	80,496
창업지원	17,289	18,339	19,148	22,004	24,475	25,098	23,585	24,071	28,433
실업소득 유지 및 지원	43,500	46,832	57,478	59,453	67,998	79,139	103,447	125,377	127,249

주) 2022년부터 '지원 고용 및 재활' 분류가 신설되었으나, 예산은 이전 분류에 따라 집계됨.
출처: 고용노동부(각년도). 각년도 재정지원 일자리사업 예산 현황.

<표 Ⅲ-12> 주요 재정지원 일자리사업 성과

2022	소관 부처	2021 결산 (백만 원)	2022 예산 (백만 원)	참여자 (명)	180일 취업률 (%)	알선 취업률 180일 (%)	180일 고용유지율 (%)	365일 고용유지율 (%)	취업 소요 기간 (일)	임금 수준 (%)
지원고용 및 재활				47,220	51.0	47.5	63.8	47.5	99.7	66.5
장애인일자리사업	복지부	…	…	24,466	…	…	0.0	…	75.4	…
산재근로자재활복지지원	고용부	1,166	405	123	…	…	43.6	…	117.3	107.0
장애인직업능력개발	고용부	70,201	70,597	4,457	…	…	62.5	…	17.9	69.2
중증장애인직업재활지원	복지부	19,115	21,428	4,827	62.0	47.1	69.1	41.8	…	64.4
장애인취업성공패키지지원	고용부	18,594	20,600	9,758	59.8	33.7	60.5	47.6	69.8	77.4
장애인취업지원	고용부	30,550	30,630	…	…	…	…	…	…	…
장애인취업지원(알선)	고용부	…	…	…	68.4	54.7	60.1	48.1	27.3	76.8
중증장애인지원고용	고용부	…	…	…	78.3	53.7	62.1	47.4	48.0	59.4
중증장애인인턴	고용부	…	…	…	95.5	95.5	67.5	49.0	5.8	77.6
장애학생취업지원	고용부	…	…	…	21.4	…	43.8	31.3	191.0	51.1
중증장애인 지역 맞춤형 취업지원	고용부	985	2,768	1,989	10.5	0.2	64.9	41.1	172.4	54.6

주) …은 미상

출처: 고용노동부(2022). 2022년 재정지원 일자리사업 성과평가 결과 재구성

2) 장애인일자리 유사 재정지원 일자리사업

○ 장애인일자리사업과 성격이 유사한 재정지원 일자리사업은 다음과 같음.

<표 Ⅲ-13> 유사 재정지원 일자리사업: 직접 일자리형

유형	부처	세부사업명(내역사업명)
사회봉사·복지형	경찰청	아동안전지킴이
	고용부	사회공헌활동지원사업
	문체부	이야기할머니현장활동, 문화관광해설사육성
	복지부	노인일자리및사회활동지원, 장애인일자리사업
	외교부	해외봉사단 및 국제개발협력 인재양성
인턴형	고용부	사회적기업육성(일자리창출)
	고용부	중소기업청년인턴
	교육부	글로벌현장학습프로그램운영
	국토부	글로벌청년리더양성, 항공인턴십지원
	농림부	농식품분야 해외인턴십 지원
	농진청	해외농업기술개발지원(ODA)
	문체부	등록사립박물관전문인력지원, 문화예술기관연수단원육성
	과기부	국가과학기술연구회연구 운영비지원
	산림청	해외산림인턴지원
	여가부	새일여성인턴, 결혼이민여성인턴
사회서비스형	보훈처	가사·간병지원
	복지부	노인돌봄서비스지자체보조, 발달재활서비스, 장애인활동지원, 아동복지교사파견지원
	기재부	요보호아동그룹홈지원
	복지부	지역자율형사회서비스투자사업, 사회복지시설 종사자 대체인력 지원
	여가부	다문화가족 방문교육지원, 다문화가족자녀 언어발달 지원, 결혼이민자 통번역서비스, 언어영재교실 운영, 아동양육지원, 청소년방과후활동지원, 청소년동반자프로그램운영지원
공공업무지원형	고용부	안전보건지킴이
	농진청	민간전문가운영
	문체부	문화예술교육활성화, 휴관없는 국립박물관·미술관운영, 국립박물관·도서관·미술관 개관시간 연장, 국·공립 문화시설 문화가 있는 주말프로그램운영, 국립박물관 미정리유물 등록 및 자료정리, 공공도서관 개관시간 연장, 생활체육지도자활동지원, 장애인생활체육지원, 초등학교스포츠강사지원
	산림청	산림병해충예찰단운영, 산림보호지원단운영, 산불전문예방진화대, 산림서비스도우미
	행안부	국가기록물정리, 자원봉사코디네이터지원사업
소득보조형	문화재청	문화재돌봄사업
	복지부	자활근로사업
	산림청	숲가꾸기(공공산림가꾸기)
	행안부	지역공동체일자리
	환경부	하천쓰레기수거사업, 하천하구쓰레기정화사업, 자연환경해설사, 국립공원지킴이, 주민감시요원, 5대강 환경지킴이

자료: 고용노동부 홈페이지 재구성(2022. 8. 8.)

3) 타 재정지원 일자리사업 시사점

(1) 노인일자리 및 사회활동 지원

① 선정 이유

○ 노인일자리 및 사회활동 지원(이하 노인일자리사업)은 장애인일자리사업과 유사한 정책 목표와 전달체계 및 사업 구조를 가지고 있음.

○ 2021년까지 재정지원 일자리사업 유형 중 소득보조형 직접 일자리 유형으로 편성되어 운영됐으며, 민간시장 전이하기 어려운 취약계층을 주된 대상으로 하는 사업임.

○ 또한, 일부 노인일자리와 장애인일자리 배치기관이 중복되어 참여자가 비교 대상이 되는 사업으로 알려져 있음.

○ 특히, 노인일자리사업이 조기에 안정적인 전달체계를 구축하여 온 바 시사점 도출을 위해 검토 대상 사업으로 선정함.

<표 Ⅲ-14> 노인일자리사업 개요

유형		내용	사업량	대상	평균 시간 (월)	보수 (활동개월)
계			84.5만			
공공형		특별한 자격을 요하지 않는 공익 증진을 위한 노인 사회참여활동(老老케어·취약계층 돌봄 지원, 공공시설 봉사, 경륜전수 등)	60.8만	기초연금 수급자	30 (3시간, 10일)	월 27만 (11개월)
사회서비스형		노인의 경력과 역량을 활용하여 사회적으로 필요한 영역에 서비스를 제공하는 일자리(보육시설 및 취약계층 돌봄 지원, 공공행정업무 지원)	6.5만	만 65세 이상 (일부 유형 만 60세)	60 (3시간, 20일)	월 59.4만 (연차, 주휴수당 별도) (10개월)
사회서비스형 선도모델 (신규시범)		지역사회가 보유한 지역 자원(콘텐츠, 인프라 등)과 지역 기업의 지원을 활용하여 신규 노인일자리 아이템 개발, 창출	0.5만	만 60세 이상	공모 신청 및 선정에 따라 상이	
민간형	시장형 사업단	수행기관이 매장·사업단을 운영하는 등 수익사업을 운영하며 노인을 채용하는 일자리(실버 카페, 택배 운송, 식료품 제조·판매 등)	3.8만	만 60세 이상	근로조건에 따라 상이	
	취업 알선형	노인에게 취업을 알선하는 기관에 지원금 제공(경비·청소·가사·간병인 등)	8.2만			
	시니어 인턴십	노인에게 기업 인턴(3개월) 연계 후 인건비 지원, 계속 고용 시 기업 인건비 추가 지원	4.5만			
	고령자 친화기업	노인 다수 고용 기업 지원	0.2만			

출처: 고용노동부(2022). 2022년 재정지원 일자리사업 성과평가 결과.

② 개요

○ 사업목적: 노년기 소득보충 및 사회참여 지원을 위한 일자리 제공
○ 소관: 보건복지부 노인지원과
○ 예산(2021년): 1,315,156백만 원
○ 추진근거: 「노인복지법」 제23조 및 제23조의2
○ 대상: 만 65세 이상(일부 만 60세 이상 가능)
○ 사업유형: 직접일자리 > 소득보조형
○ 사업내용: 지역사회 공익 증진을 위한 사회참여활동, 노인의 재능 (자격, 경력)을 활용한 상담안내 및 학습지도, 노인 인력을 활용한 매장·사업단 운영 등임.

③ 시사점

○ 유관시설의 활용 및 독자적인 '노인일자리 지원기관' 운영 및 직업재활시설 활용방안
  -복지부→지자체→수행기관(1,291개)
  -수행기관: 노인복지관(276개소), 대한노인회(204개소), 노인일자리 지원기관(200개), 지자체(141개소) 등
  -노인 일자리사업은 장애인일자리사업과 같이 수행기관과 배치기관을 운영하는 형태이며, 수행기관에 노인복지관과 대한노인회를 활용함.
  -장애인일자리사업은 장애인복지관과 장애인 직업재활시설을 활용하는 방안을 고려해 볼 수 있음.
    • 장애인직업재활시설은 일반형(시간제) 일자리로 장애인 배치 받을 수 있음.
    • 장애인직업재활시설과의 관계 설정, 급여 격차, 관리 체계 이원화 등의 고려해야 함.
  -장애인일자리 사업의 전달체계의 혼선을 예방하기 위해 광역 단위 장애인 일자리 중개기관을 설치를 고려해야 함.
○ 노인일자리 담당자 배치 및 장애인 일자리사업 전담인력 확대
  -사회서비스형 노인일자리 전담인력을 운영하고 있으며, 2021년 참여노인 120명당 1명에서 2022년 112명당 1명으로 배치 기준 완화함.
  -또한, 수행기관 노인일자리 전담인력 처우개선을 목적으로 2021년 월 1,877천원에서 2022년 월 1,976천원으로 인상하였음.
  -장애인일자리사업은 중증장애인이 일자리 배치 및 직업상담, 지원고용 등이 이루어지기 위해 전담인력을 확보하고, 장기적으로 근로지원인 수준의 배치기준 확보가 요구됨.

○ 사회서비스형 선도모델 신규사업 및 정신장애인 일자리 확대

-만 60세 이상 대상 외부자원(인적·물적)을 활용한 사회서비스 분야 신노년세대 맞춤형 노인일자리를 추가함.

-4차 산업 기술과 「장애인복지법」 제15조에서 정신장애인 제외에 따른 정신장애인을 포괄하는 장애인일자리 유형이 포함되어야 함을 시사함.

(2) 장애인고용관리지원

① 선정 이유

○ 2021년 대한민국 일자리 어워드에서 “최고상” 수상

-일자리사업으로서 고용률 개선, 중장기적 인력양성 등 노동시장 관점에서 기여하는 바가 우수한 것으로 평가됨.

-중증장애인의 일자리 유지에 상당히 기여하였고, 중증장애인이 만드는 비장애인 일자리를 창출하는 선순환 성과를 달성한 것으로 평가됨.

○ 장애인고용관리지원 중 근로지원인을 비롯하여 직무지도원의 장애인 배치기준은 장애인일자리사업의 전담인력 배치기준 설정에 참고할 수 있을 것으로 판단함.

<표 Ⅲ-15> 장애인고용관리지원 사업내용

구분	대상	조건	지원내역
고용관리비용 (작업지도)	중증장애인 신규고용 사업주	- 신규채용 후 90일 이내 수급자격 인정 - 월 12시간이상 작업지도 - 최대 3년간 지원	- 장애인 1인당 월 14만원
근로지원인	중증장애인 근로자	- 평가를 통해 법정근로시간 (1일 8시간) 주 40시간 내에서 근로지원인 지원 - 장애인 자부담: 시간당 300원	- 근로지원인 급여: 시간당 9,160원 및 주휴수당 - 수행기관 운영비: 근로지원인 - 임금의 일정비율 및 사업주 부담 사회보험료
장애인고용 시설장비 지원	장애인고용 사업주	- 장비지원후 2년간 장애인 고용의무	- 사업주당 3억원 한도 - 장애인 1인당 1천만원 (중증 1천 5백만원)
장애인근로자 지원센터 (신규)	장애인근로자 장애인고용 사업주	- 민간위탁	- 법률상담, 전문가 고충 상담, 힐링사업

출처: 고용노동부(2022a). 2022년 재정지원 일자리사업 성과평가 결과.

② 개요

○ 사업목적: 장애인 고용 여건 조성 및 확대를 위해 인적·물적 지원
○ 소관: 고용노동부 장애인고용과
○ 예산(2021년): 161,192백만 원
○ 추진근거: 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제19조의2, 제21조, 제21조의2
○ 대상: 중증장애인 근로자
○ 사업유형: 지원고용 및 재활
○ 사업내용: 중증장애인 고용 사업주에게 고용관리비용, 중증장애인에게 근로지원인, 장애인고용사업주에게 장애인고용 시설장비 구입 등 지원함.

③ 시사점

○ 개별 수요자인 장애인의 입장에서 필요한 인적지원 서비스를 이용할 수 있도록 직무지도원, 작업지도원, 근로지원인 제도를 통합하는 방안을 추진함(고용노동부, 2022a).
○ 장애인 중심 서비스 및 개별화지원이 가능한 인력 배치 기준 마련되어야 함.

(3) 중증장애인 지역 맞춤형 취업 지원

① 선정 이유

○ 「장애인복지법」 제15조에서 정신장애인 제외에 따라 장애인일자리사업에 정신장애인 특성을 고려한 일자리 마련이 요구됨.
○ 특화형 일자리 형태로 논의되는 동료지원 활동에 대해 검토하기 위해 선정함.
○ 특히, 동료지원 활동 진행과 관리에 대해 탐색함.

② 개요

○ 사업목적: 동료상담, 자조모임 등 동료지원 활동을 통해 비경제활동 또는 실업 상태에 있는 중증장애인의 취업의욕 고취하여 경제활동을 촉진함.
○ 소관: 고용노동부 장애인고용과
○ 예산: 2,768백만원(2022년) / 장애인고용촉진 및 직업재활기금
○ 추진근거: 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제15조
○ 대상: 비경제활동 또는 실업상태의 중증장애인 8,000명, 동료지원가 400명
○ 사업유형: 지원고용 및 재활(2022년), 고용서비스사업 / 취업지원(2021년)

○ 사업내용

-기본운영비 동료지원가 1인당 87.5만원(월 60시간 기준)

-수퍼바이저 지원금 50만원(수행기관당 슈퍼바이저 1인 기준)

-취업연계수당 1인당 20만원

-참여자 1회당 4.5천원(최대 10회) 지급

<표 Ⅲ-16> 중증장애인 취업맞춤형 사업지원 내용

구분	장애인고용관리 지원	
	고용관리비용(작업지도)	근로지원인 지원
인력명칭	작업지도원	근로지원인
지원대상	중증장애인 신규고용 사업주(최대 3년 지원) (장애인복지시설, 법인 제외)	중증장애인 근로자 '21년 8,000명 → '22년 10,000명
지원시간	장애인 1명당 월 12시간 이상 작업지도	주 40시간, 일 8시간 이내 본인부담금 시간당 300원
근로지원인 임금액	장애인 1명당 월 14만원	'21년 시간당 8,720원 → '22년 시간당 9,160원(가산 10,992원) ※ 가산수당: 수어통역, 점역교정 및 속기 근로지원인 임금×120%
이용 인원		('20년) 7,794명 → ('21년) 12,407명
근로지원인 고용창출 인원		('20년) 7,317명 → ('21년) 11,203명
1인당 동시지원 최대 가능 인원	5명	3명
2021년 결산(백만원)	850	155,185
2022년 예산(백만원)	850	204,713
2021년 참여자 수(명)	60	5,080
6개월 고용유지율(%)	82.2	84.6
기업생존율(%)	72.4	68.1

출처: 고용노동부(2022a). 2022년 재정지원 일자리사업 성과평가 결과.

③ 시사점

○ 2020년 동료지원가 기본운영비를 인상하고, 보수교육과 수퍼바이저 지원금을 신설함.

-기본운영비는 800천원에서 875천원으로 인상함.

-또한 동료지원가 및 수퍼바이저 전문성 강화를 위해 보수교육을 신설하고,

-안정적인 동료지원활동 조력 및 지원도모를 위해 수퍼바이저 지원금 월 500천원 신설함.

-수퍼바이저 지원금, 취업연계수당, 보수교육, 참여자 수당 등 지급

○ 취업연계실적에서 지역별 격차가 발생하였고, 경험 없는 수행기관 참여로 참여자 실적이 저조하였음.

-동료지원가 사업은 수행경험이 있는 배치기관을 선정하여야 함.
-특히, 배치기관 확보를 위해 사전 네트워크 점검 등이 이루어져야 함.

4) OECD 등 해외 재정지원 일자리사업의 체계와 시사점

○ 일본의 경우 중증장애인을 대상으로 취로이행지원을 통해 일반사업장에 근로가 가능하다고 판단하는 사업참여자에게 직장체험과 생산활동을 위한 교육, 훈련, 구직활동지원, 직업유지를 위한 상담 및 지원을 제공함.

○ 독일의 경우 장애 정도가 50% 이상인 경우 중증장애로 인정하고, 청소년시절부터 직업훈련원에서 직업훈련의 기회를 제공하며, 우리나라와 동일하게 중증장애인의 우선고용원칙을 기반으로 취업지원 및 교육이 제공됨.

○ 미국은 우리나라와 같이 의무고용이 아닌 고용에 대한 차별금지를 중심으로 청소년 시기부터 고용에 대한 교육, 훈련에 참여할 수 있도록 다양한 정부부처들이 예산을 지원하고 있으며, 지역사회통합고용(community integrated employment) 정책을 20년 이상 운영해오고 있음.

○ 호주의 경우 외부업체를 통해 장애인이 고용을 유지할 수 있는 지원을 제공하거나 직장체험을 통해 구직에 대한 희망과 일할 수 있다는 가능성을 보여주는 등 정부가 적극적으로 장애인 고용 프로그램을 운영하고 있음.

○ 영국은 우리나라 장애인일자리사업과 유사하게 Work Choice와 Access to Work 프로그램이 운영되고 있음.
-Work Choice는 중증장애인이 창업이나 경쟁노동시장에 참여할 수 있도록 복합적인 지원을 제공하는 자발적인 참여 프로그램
-Access to Work는 장애인의 취업과 고용유지를 위한 정부가 운영하는 프로그램
-해외사례를 종합해보면 중증장애인을 대상, 정부나 지자체의 행정-재정적 원조, 지역특성에 맞는 장애인 대상 특성화 프로그램, 유연한 근로라는 점이 장애인일자리사업에서 필요한 주요한 특징으로 나타남.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

Ⅳ. 장애인일자리사업 전달체계 과정분석

1. 전달체계 과정분석

1) 수행기관 대상 로직모형에 따른 과정분석

(1) 투입(인력, 재정)

○ 로직 모형(logic model)에 따른 과정분석은 수행기관(59개소)과 배치기관(100개소)을 대상으로 한 설문결과를 기반으로 작성하였음.

① 장애인 일자리 수요

○ 수행기관을 대상으로 장애인일자리사업에서 2017-2021년 장애인 수요 결과는 다음과 같음.

○ 지원자 수, 선발인원, 최종 완료자에 대한 수치를 비교한 결과는 아래와 같음.

○ 전체적인 트렌드를 보면 시간이 지날수록 장애인일자리사업 지원자 수, 선발 인원수, 최종완료자 수는 꾸준히 증가하고 있는 것을 알 수 있음.

-가장 많은 참여 인원 순서대로 보면 복지일자리, 일반형 일자리(전일제), 일반형 일자리(시간제)로 나타남.

-선발인원보다 최종완료자 수가 높은 유형으로 '복지일자리(참여형)'와 '시각장애인 안마사 파견'으로 나타남.

-긍정적인 면에서 보면 선발인원보다 많은 사람들이 대기하고 있어 기존 지원자가 중도 탈락하는 경우 새로운 인원으로 빠르게 대체되기 때문에 최종완료자 수가 선발인원보다 많은 것을 의미함.

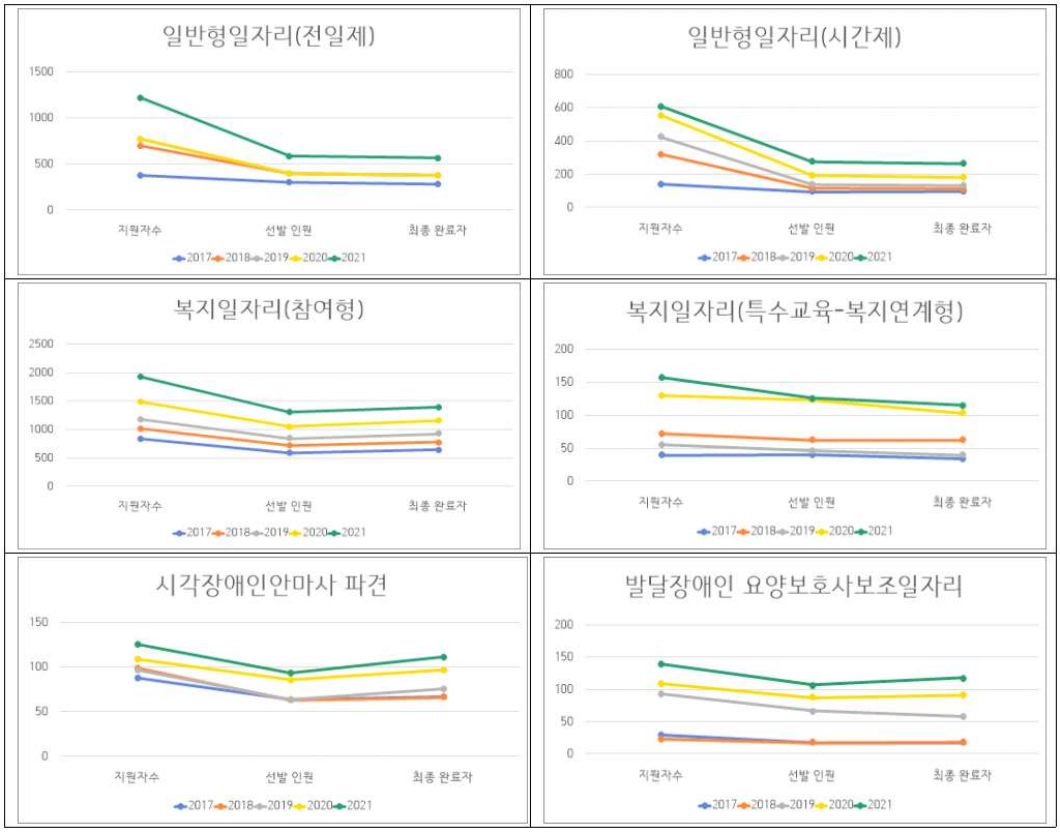
-부정적으로 보면 그만큼 일자리사업 참여자의 이탈률(turn-over rate)이 높은 것을 알 수 있음.

-즉, 이러한 이탈률을 줄이기 위한 원인을 파악하고 이를 위한 인적-물적 지원이 제공되어야 함.

<표 Ⅳ-1> 장애인일자리사업 장애인 수요: 2017-2021년

년도	사업유형		지원자수 (명)	선발 인원 (명)	중도 탈락자 (명)	최종 완료자 (명)
2017	일반형 일자리	전일제	374	299	13	279
		시간제	141	94	14	97
	복지 일자리	참여형	834	585	85	645
		특수교육-복지연계형	39	40	19	34
	특화형 일자리	시각장애인안마사 파견	87	63	5	66
		발달장애인 요양보호사보조일자리	29	17	0	17
	계		1,504	1,098	136	1,138
2018	일반형 일자리	전일제	696	394	23	378
		시간제	317	113	11	110
	복지 일자리	참여형	1,008	712	87	775
		특수교육-복지연계형	72	62	15	62
	특화형 일자리	시각장애인안마사 파견	99	63	5	66
		발달장애인 요양보호사보조일자리	23	17	1	18
	계		2,215	1,361	142	1,409
2019	일반형 일자리	전일제	770	396	23	376
		시간제	423	139	22	133
	복지 일자리	참여형	1,181	841	102	924
		특수교육-복지연계형	55	46	13	39
	특화형 일자리	시각장애인안마사 파견	96	63	2	75
		발달장애인 요양보호사보조일자리	92	66	5	57
	계		2,617	1,551	167	1,604
2020	일반형 일자리	전일제	951	503	22	470
		시간제	552	191	12	180
	복지 일자리	참여형	1,484	1,051	94	1,152
		특수교육-복지연계형	130	123	36	103
	특화형 일자리	시각장애인안마사 파견	108	85	8	96
		발달장애인 요양보호사보조일자리	109	87	8	91
	계		3,334	2,040	180	2,092
2021	일반형 일자리	전일제	1,212	582	32	562
		시간제	607	274	33	263
	복지 일자리	참여형	1,920	1,299	175	1,385
		특수교육-복지연계형	156	125	24	114
	특화형 일자리	시각장애인안마사 파견	125	93	4	111
		발달장애인 요양보호사보조일자리	138	106	14	117
	계		4,158	2,479	282	2,552

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr



[그림 Ⅳ-2] 장애인일자리 수요(지원자, 선발인원, 최종완료자) 추이

② 장애인일자리사업 배치기관

○ 일자리 사업에 장애인 구직자를 공급하는 배치기관 분석결과, 신청기관 수, 신규개발 기관 수, 배치기관 수를 비교한 결과는 아래와 같음.

○ 트렌드를 보면 시간이 지날수록 사업수행 신청기관 수가 배치기관 수보다 많아지고 있음.

○ 이는 장애인 근로자 공급을 신청하는 기관의 수가 점차 증가하지만 그에 반해 실제로 배치하는 곳의 수가 적다는 것을 의미하며, 장애인 일자리 사업의 수적 확대가 필요하다는 것을 의미함.

<표 Ⅳ-2> 장애인일자리사업 장애인 공급(배치기관): 2019-2021년

년도	사업유형		신청 기관수 (곳)	신규 개발 기관수 (곳)	미배치 기관수 (곳)	배치 기관수 (곳)
2019	일반형 일자리	전일제	258	8	0	276
		시간제	104	5	0	93
	복지 일자리	참여형	198	56	0	264
		특수교육-복지연계형	3	0	0	3
	특화형 일자리	시각장애인안마사 파견	139	69	5	284
		발달장애인 요양보호사보조일자리	22	9	0	22
	계		724	147	5	942
2020	일반형 일자리	전일제	305	20	0	317
		시간제	136	12	0	107
	복지 일자리	참여형	235	68	0	312
		특수교육-복지연계형	22	6	0	16
	특화형 일자리	시각장애인안마사 파견	53	0	0	197
		발달장애인 요양보호사보조일자리	37	21	2	45
	계		788	127	2	994
2021	일반형 일자리	전일제	353	22	1	362
		시간제	179	25	1	160
	복지 일자리	참여형	290	62	4	349
		특수교육-복지연계형	23	3	0	22
	특화형 일자리	시각장애인안마사 파견	52	1	0	146
		발달장애인 요양보호사보조일자리	43	16	2	50
	계		940	129	8	1,089



[그림 Ⅳ-4] 장애인일자리 공급(신청, 신규개발, 최종 배치기관수) 추이

② 수행기관 담당 인원수(연말기준): 2019-2021년

○ 일자리사업 업무를 수행하는 담당 인원수를 전담 인력과 겸직 인력으로 구분한 결과에 결과는 아래와 같음.

○ 시간이 지날수록 전담 인력과 겸직 인원의 수가 점차 늘어나며, 전담 인력보다 겸직인력의 수가 2배 이상 높게 나타나는 것을 알 수 있음.

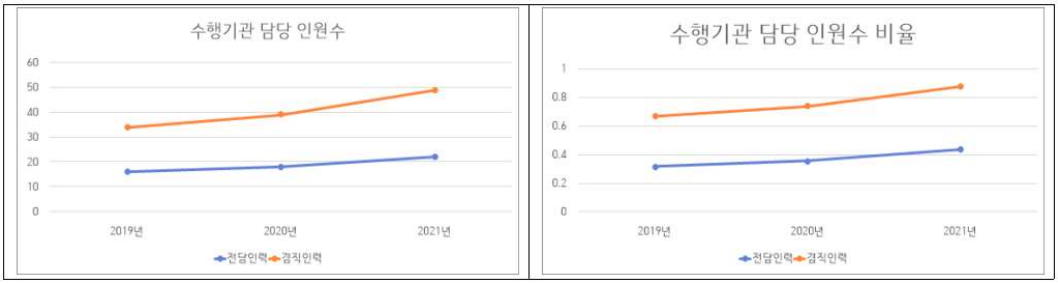
○ 수행기관 담당자가 일자리 사업 외에 다른 업무도 많이 수행하고 있음을 의미함.

○ 2019-2021년까지 전담인력과 겸직인력 수가 꾸준히 증가하는 것을 알 수 있지만, 설문에 응답한 기관의 평균 인력을 보면, 전담인력이 0.3~0.4명 이고, 겸직인력은 0.7~0.9명으로 나타나 1개 기관에 겸직 인력은 거의 1명씩 있지만, 전담인력의 수는 없는 곳이 많음.

○ 이는 보다 원활한 사업수행을 위해 수행기관에 장애인 일자리 사업을 전담할 수 있는 인력에 대한 배치가 필요함.

<표 Ⅳ-3> 수행기관 담당 인력수: 2019-2021년

사업수행기간	구분	전담인력	겸직인력
2019년	인력의 합	16명	34명
	인력 평균	0.3명	0.7명
2020년	인력의 합	18명	39명
	인력 평균	0.4명	0.7명
2021년	인력의 합	22명	49명
	인력 평균	0.4명	0.9명



[그림 Ⅳ-6] 수행기관 담당 인원 수와 비율

③ 관리기관

○ 보건복지부 총괄, 기획을 담당하고, 한국장애인개발원 일자리개발팀이 장애인일자리 사업을 담당하고 있음.

○ 한국장애인개발원 일자리개발팀 9명이 전국 583개소 사업수행기관을 관리하고 있으며, 팀원은 지역을 중심으로 업무분장 및 지역지원 업무를 수행하고 있음.

○ 일자리개발팀은 지역별 지원을 하고 있으나, 중증장애인의 배치기관 배치, 중증장애인의 중간 탈락, 민원 등의 문제를 해결하는데 집중 투입되고, 장애인일자리사업의 본원의 목적인 민간시장으로의 전이를 추진하고 고용효과 강화에 구조적으로 한계가 있음.

○ 또한, 수행기관의 업무 부하를 해결하기 위한 방법으로 각 시도 담당 1인 배치, 시스템 고도화 및 시스템 관리 인력 보강이 필요함.

-보강되어야 할 업무는 배치업무 매뉴얼 등 교육 프로그램 개발 보급임.

-장애인일자리시스템 고도화(e나라도움 통합, 참여자 상담이력, 배치기관 매칭·관리, 근태관리, 배치기관 매칭, 장애인일자리 연계)를 통한 수행기관 업무 지원임.

-각 시도별 장애인의 민간시장 전이 지원을 강화하기 위한 인력확대가 필요함.

○ 지역관리인력, 시스템 관리 인력 보강을 위해 총 10명의 추가 인원 보강(지역관리 8명, 시스템 관리 2명)이 필요하여 총 19명으로 인력개편을 제안함.

- 현행 한국장애인개발원의 9명 인력으로 8개 지역 권역을 관리하고 있으나, 17개 시도별 지역관리를 강화하기 위해 현장파견의 외근인력을 추가로 8명을 증원함.
- 다만, 인구수가 적은 시도 인력은 기획홍보, 조사연구, 교육 등 공통 사무를 병행하거나 전담하도록 함.
- 장애인, 수행기관, 배치기관 관리를 보다 촘촘히 하고 성과 중심의 조직운영을 뒷받침할 시스템 관리인력 2명을 추가하여 정보관리 시스템을 고도화 하도록 함.

<표 Ⅳ-4> 한국장애인개발원 일자리개발팀 업무

구분	담당업무
조사연구	- 장애인일자리 조사연구(3~10월) - 일자리지침 개정(노무, 세무 자문 등) - 직무매뉴얼(책자, 영상) 개발 - 안내서(일반, 발달, 점자) 제작
전산관리	- 홈페이지 및 전산시스템 상담실 관리, 기능개선 - 온라인 교육플랫폼 구축 등(연중)
교육	- 우수참여자 선정 및 우수 일자리사례(7~12월) - 맞춤형 취업지원 온라인 교육(3~7월) - 발달장애인 요양보호사 전문교육(2~11월) - 참여자 온라인 전산교육(4~9월) - 발달장애인 요양보호사 교육교재(4~11월) - 참여자 장애인일자리사업 지침 동영상 제작(10~12월) - 담당자 집합교육(2회: 4월, 9월) - 담당자 워크숍(1회, 6~9월) - 찾아가는 담당자 교육(강사지원, 분기별 교육자료 안내)
기획홍보	- 사업계획 및 예산계획(11~1월) - 언론보도, 리플렛, 포스터(연중)
성과관리	- 주·월간 계획(주별), 실적보고(분기별) - 사업평가, 결과보고(1~2월) - 예산 확보(연중) - 정보공개, 요구자료 제출 - 찾아가는 참여자 교육(1~3월, 분기별) - 국정감사, 중장기계획수립
사업관리	- 현장모니터링(4~10월) - 업무 및 휴업 현황 보고(매월) - 장애인일자리 사업설명회(8~11월) - 정책모니터링단(8개 지역별 회의, 7~10월) - 참여자 회의 - 8개 지역 지원(서울지역, 경기지역, 부산·울산·경북지역, 대구·경남지역, 인천·강원지역, 세종·전남·제주지역, 광주·대전·전북지역, 충북·충남지역) - 장애인일자리사업 만족도조사(7~12월) - 특화형일자리 배상책임보험 가입(12~1월) - 신규 배치기관 개발사업(MOU, 지역연계, 업체관리, 간담회 등)
취업지원	- 장애청년 및 장애인일자리 참여자 취업 정보 안내(월 2회) - 장애학생 취업지원 확대 워크숍 및 중앙협의체(4~9월) - 알기쉬운 직장생활 꿀팁(5~9월) 제작

자료: 한국장애인개발원 내부자료를 토대로 재구성

(2) 과정

① 수행인력의 전문성

○ 지난 1주를 기준으로 수행인력의 전문성을 장애인 일자리 사업경력과 자격증, 근무형태, 담당사례 수를 중심으로 살펴봄.

○ 일자리사업 업무를 수행하는 인력의 자격증 유형을 보면 '사회복지사(정신건강사회복지사 포함)'가 66명(71.7%)으로 가장 높게 나타남.

○ 자격증 '없음'이 15명(16.3%), '장애인재활상담사' 8명(8.7%)으로 나타남.

○ 이러한 결과를 긍정적으로 보면 장애인 일자리 사업은 누구든지 훈련을 받거나 일정기간 이상 일하게 되면 수행할 수 있는 것으로 볼 수 있어 일자리 사업 수행인력의 참여 진입 커트라인을 낮춘다는 것임.

○ 반대로 보면 일자리 사업에 대한 명확한 개념이나 철학 없이도 수행이 가능하기 때문에 장애인 일자리 사업의 취지(한시적 일자리를 제공하여 지역사회 내 장애인의 사회참여 증진 및 취업의욕 고취)를 제대로 이해하지 못한 채로 사업을 수행하여 일자리 사업의 수행목표와 사회적 가치에 대한 효과성이 낮다고 볼 수 있음.

○ 근무형태는 정규직(무기계약직 포함) 58명(85.3%), 비정규직(계약직) 10명(14.7%)으로 나타나 정규직 비율이 높음.

○ 이는 위에 겸직한다는 의견과 동일한 결과인데, 장애인일자리 사업과 소속된 사업체에서 다른 업무를 동시에 수행하기 때문에 정규직이 보다 많은 업무를 책임지고 수행한다는 당위성을 가지게 됨.

○ 1인당 담당하는 사례 수를 보면 최소값 1명, 최대값 200명, 중위수 30명, 평균 42.2명(SD: 41.0)으로 나타나 1인이 담당하는 사례수 편차가 큼.

○ 이상적인 형태는 1인이 담당할 수 있는 사례수를 지정하고, 사례수 이상인 경우 추가 인력을 지원하는 방식에 대한 고려가 필요함.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

<표 Ⅳ-5> 수행기관 인원의 전문성과 근로형태

구분			빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
자격증 (n=70)	사회복지사		66	71.7	94.3
	장애인재활상담사		8	8.7	11.4
	기타		3	3.3	4.3
	없음		15	16.3	21.4
	계		92	100.0	131.4
근무형태 (n=68)	비정규직(계약직)		10	14.7	
	정규직(무기계약직 포함)		58	85.3	
	계		68	100.0	
1인 담당 사례수 (n=34)	최소값	최대값	중위수	평균	표준편차
	1.0	200.0	30.0	42.1	41.0

② 수행기관이 담당하는 업무에 대한 직무분석

○ 수행기관이 담당하는 업무를 사업관리, 배치기관 모집, 장애인 참여자 모집 및 관리, 교육훈련, 배치기관 관리, 회계, 사업평가로 구분하여 이에 대한 필요도, 중요도, 수행도, 난이도, 빈도, 월평균 횟수를 알아봄.

○ 사업관리는 계획 수립(등록 포함), 홍보, 유관기관 업무협의로 구성됨.
- 계획수립(등록 포함)은 필요도와 수행도에서 가장 높게 나타남.
- 유관기관 업무협의는 중요도, 난이도, 빈도에서 높은 점수를 나타냄.

○ 배치기관 모집은 배치기관 발굴 및 모집, 배치기관 선정으로 구성됨.
- 필요도를 보면 배치기관 발굴 및 모집, 배치기관 선정이 동일하게 나타남.
- 중요도를 보면 배치기관 발굴 및 모집이 높게 나타남.
- 배치기관 선정에서 수행도와 난이도가 높게 나타난 반면, 빈도를 보면 배치기관 발굴 및 모집은 빈도가 높았음.

○ 참여자 모집은 참여자 모집, 자격확인, 선발(위원회 운영 포함), 계약 체결, 참여자 정보 관리로 구성됨.
- 필요도를 보면 참여자 모집이 가장 높게 나타남.
- 중요도를 보면 참여자 모집이 가장 높게 나타남.
- 수행여부를 참여자 모집, 자격확인, 선발, 참여자 정보 관리가 높게 나타남.
- 난이도를 보면 선발이 가장 높게 나타남.
- 빈도를 보면 참여자 정보 관리가 가장 높게 나타남.

○ 교육훈련은 보수교육 받기, 참여자 기본교육, (배치전) 직무훈련지원, 배치기관 교육으로 구성됨.
  -필요도를 보면 참여자 기본교육이 가장 높게 나타남.
  -중요도를 보면 참여자 기본교육이 가장 높게 나타남.
  -수행여부를 보면 참여자 기본교육이 가장 높게 나타남.
  -난이도를 보면 배치기관 교육이 가장 높게 나타남.
  -빈도를 보면 보수교육 받기가 가장 높게 나타남.

○ 배치기관 관리는 배치기관 점검, 배치기관 민원처리로 구성됨.
  -필요도를 보면 배치기관 민원처리가 높게 나타남.
  -중요도를 보면 배치기관 민원처리가 높게 나타남.
  -수행여부를 보면 배치기관 민원처리가 높게 나타남.
  -난이도를 보면 배치기관 민원처리가 높게 나타남.
  -빈도를 보면 배치기관 민원처리가 높게 나타남.
○ 참여자 관리는 직업상담, 직종개발, 직무분석, 작업장개발, 취업알선, 취업지도, 사후관리로 구성됨.
  -필요도를 보면 취업알선이 가장 높게 나타남.
  -중요도를 보면 취업알선이 가장 높게 나타남.
  -수행여부를 보면 직업상담이 가장 높게 나타남.
  -난이도를 보면 직종개발이 가장 높게 나타남.
  -빈도를 보면 사후관리가 가장 높게 나타남.
  -월평균 횟수를 보면 직업상담이 가장 높게 나타남.
○ 회계는 지원금 청구, 급여/보수 지급으로 구성됨.
  -필요도를 보면 급여/보수지급이 높게 나타남.
  -중요도를 보면 급여/보수지급이 높게 나타남.
  -수행여부를 보면 급여/보수지급이 높게 나타남.
  -난이도를 보면 급여/보수지급이 높게 나타남.
  -빈도를 보면 급여/보수지급이 높게 나타남.
○ 사업평가는 사업평가, 보고서 작성으로 구성됨.
  -필요도를 보면 사업평가가 높게 나타남.
  -중요도를 보면 사업평가가 높게 나타남.
  -수행여부를 보면 사업평가가 높게 나타남.
  -난이도를 보면 사업평가가 높게 나타남.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

- 빈도를 보면 보고서 작성이 높게 나타남.

○ 결과를 보면 수행기관은 사업관리와 참여자 모집, 회계처리업무를 담당하는 것에 대한 ‘필요도’를 높게 생각하고 있음.

–‘중요도’의 경우 사업관리, 배치기관 모집, 참여자 모집, 배치기관관리, 회계가 높음.

–‘수행여부’를 보면 사업관리, 배치기관 모집, 참여자 모집, 배치기관관리, 회계, 사업평가가 수행되었음.

–‘난이도’의 경우 교육훈련, 배치기관관리, 참여자관리, 사업평가가 높았음.

–‘빈도’는 참여자 모집, 배치기관관리, 회계가 자주 시행되었음.

–종합해보면 수행기관은 필요한 업무와 중요한 업무, 수행도가 일치하였음(사업관리, 배치기관 모집, 참여자 모집, 배치기관 관리, 회계).

–난이도의 경우 교육훈련, 배치기관관리, 참여자관리가 높게 나타나 수행기관을 대상으로 이에 대한 교육이 제공되어야 함.

–빈도의 경우 참여자 모집, 배치기관관리, 회계업무가 높게 나타났지만, 난이도는 높지 않게 나타나 추가적인 교육은 필요하지 않음.

–다만, 배치기관 관리에 대한 중요도, 수행여부, 난이도, 빈도가 높게 나타나 이에 대한 지원과 교육이 제공되어야 함을 시사함.

<표 Ⅳ-6> 수행기관이 담당하는 업무에 대한 직무분석

직무	작업	필요도 (1-3)	중요도 (1-3)	2021년 수행 업무			
				수행도 (0-1)	난이도 (1-3)	빈도 (1-3)	월평균 횟수(회)
사업관리	계획 수립(등록 포함)	2.8	2.7	0.9	2.1	1.3	
	홍보	2.8	2.7	0.9	2.0	1.5	
	유관기관 업무협의	2.8	2.7	0.9	2.2	1.8	
배치기관 모집	배치기관 발굴 및 모집	2.7	2.6	0.8	2.4	1.5	
	배치기관 선정	2.7	2.6	0.9	2.2	1.5	
참여자 모집	참여자 모집	2.9	2.9	1.0	2.1	1.4	
	자격확인	2.9	2.8	1.0	2.0	1.5	
	선발(위원회 운영 포함)	2.8	2.7	1.0	2.3	1.4	
	계약 체결	2.8	2.8	1.0	1.9	1.5	
	참여자 정보 관리	2.9	2.8	1.0	2.0	2.0	
교육훈련	보수교육 받기	2.4	2.3	0.8	2.1	1.6	
	참여자 기본교육	2.8	2.7	0.9	2.1	1.5	
	(배치전) 직무훈련지원	2.4	2.4	0.4	2.2	1.5	
	배치기관 교육	2.5	2.4	0.8	2.3	1.4	
배치기관 관리	배치기관 점검	2.5	2.6	0.8	2.2	1.7	
	배치기관 민원처리	2.6	2.7	0.9	2.3	1.9	
참여자 관리	직업상담	2.3	2.3	0.5	2.3	1.5	3.6
	직종개발	2.3	2.3	0.5	2.6	1.3	0.6
	직무분석	2.3	2.2	0.5	2.5	1.3	0.7
	작업장개발	2.2	2.2	0.4	2.5	1.2	0.6
	취업알선	2.4	2.4	0.5	2.5	1.3	1.6
	취업지도	2.3	2.3	0.5	2.5	1.4	1.3
	사후관리	2.2	2.2	0.4	2.4	1.4	0.8
회계	지원금 청구	2.6	2.6	0.8	2.0	1.8	
	급여/보수 지급	2.9	2.9	1.0	2.2	2.6	
사업평가	사업평가	2.6	2.5	0.9	2.4	1.5	
	보고서 작성	2.5	2.4	0.9	2.3	1.5	

필요도 ①불필요, ②보통, ③필요; 중요도 ①중요 하지않음, ②보통, ③중요; 수행여부 ⓪미수행, ①수행; 난이도 ①쉬움, ②보통, ③어려움; 빈도 ①가끔수행, ②보통, ③자주수행

(3) 성과

○ 참여사업 유형에 따른 수행기관 성과는 취업여부, 취업후 고용유지 기간, 자격증 취득 여부(2021년 참여자)를 중심으로 살펴봄.

○ 일반형일자리(전일제) 참여자의 취업여부를 보면 평균 0.2명(SD: 0.4), 고용유지기간은 11.94개월(SD: 2.1), 자격증 취득여부는 0.1명(SD: 0.4)로 나타남.

−이는 사업에 참여한 인원이 100명이라면 이들 중 약 20명은 취업하였으며, 고용유지기간은 약 12개월, 자격증을 취득한 인원은 14명이라는 것을 의미함.

○ 일반형일자리(시간제) 참여자의 취업여부를 보면 평균 0.1명(SD: 0.3), 고용유지 기간은 9.95개월(SD: 3.8), 자격증 취득여부는 0.1개(SD: 0.3)로 나타남.

−이는 사업에 참여한 인원이 100명이라면 이들 중 7명은 취업함.

−고용유지기간은 약 10개월, 자격증을 취득한 인원은 11명이라는 것을 의미함.

○ 복지일자리(참여형) 참여자의 취업여부를 보면 평균 0.1명(SD: 0.3), 고용유지기간은 11.1개월(SD: 3.7), 자격증 취득여부는 0.0개(SD: 0.2)로 나타남.

−이는 사업에 참여한 인원이 100명이라면 이들 중 11명은 취업함.

−고용유지기간은 약 11개월, 자격증을 취득한 인원은 14명이라는 것을 의미함.

○ 복지일자리(특수교육−복지연계형) 참여자의 취업여부를 보면 평균 1.0명(SD: 0.3), 고용유지 기간은 6개월(SD: 0.0), 자격증 취득여부는 0.0개(SD: 0.0)로 나타남.

−이는 사업에 참여한 인원이 100명이라면 이들 중 96명은 취업함.

−고용유지 기간은 약 6개월, 자격증을 취득한 인원은 0명이라는 것을 의미함.

○ 시각장애인안마사 파견 참여자의 취업여부를 보면 평균 1.0명(SD: 0.2), 고용유지 기간은 13.9개월(SD: 4.7), 자격증 취득여부는 1.0개(SD: 0.0)로 나타남.

−이는 사업에 참여한 인원이 100명이라면 이들 중 96명은 취업함.

−고용유지기간은 약 14개월, 자격증을 취득한 인원은 100명이라는 것을 의미함.

○ 발달장애인 요양보호사 보조일자리 참여자의 취업 여부를 보면 평균 0.1명(SD: 0.3), 고용유지 기간은 7.9개월(SD: 8.6), 자격증 취득 여부는 0.0개(SD: 0.1)로 나타남.

−사업에 참여한 인원이 100명이라면 이들 중 11명은 취업함.

−고용유지 기간은 약 8개월, 자격증을 취득한 인원은 1명이라는 것을 의미함.

○ 도출된 연구결과를 종합해보면 다음과 같음.

−시각장애인 안마사 파견 일자리가 취업으로 연계되는 비율, 고용유지 기간과 자격증 취득이 6개 유형 중에서 가장 높게 나타남.

−시각장애인을 위한 유보고용 형태가 매우 성공적인 장애인 일자리로 자리 잡을 수 있도록 지속적인 지원이 필요함.

−복지일자리(특수교육−복지연계형)의 경우 취업으로 연계되는 비율이 매우 높게 나타나지만 고용유지 기간과 자격증 취득 여부가 낮게 나타나 보다 긴 기간 동안 일을

할 수 있는 기회 제공과 함께 고용유지를 할 수 있도록 필요한 자격증을 취득할 수 있는 방안 마련이 필요함.

-일자리 사업 중 일반형 일자리(전일제)의 경우 일반고용으로 전이되는 경우 20% 남짓의 참여자들이 고용되고, 1년 미만으로 일하며, 15% 정도가 자격증을 취득하는 것으로 나타남.

-평가지표를 구성할 때 취업률과 함께 고용유지 기간을 점차 증가시키고, 자격증 취득도 증가시키는 계획을 통해 앞으로 발전을 기대할 수 있을 것임.

<표 Ⅳ-7> 사업참여유형에 따른 수행기관 성과: 2021년

사업유형		구분	취업여부	고용유지기간(개월)	자격증 취득여부
일반형 일자리	전일제	평균	0.2	11.9	0.1
		표준편차	0.4	2.1	0.4
	시간제	평균	0.1	10.0	0.1
		표준편차	0.3	3.8	0.3
복지 일자리	참여형	평균	0.1	11.1	0.0
		표준편차	0.3	3.7	0.2
	특수교육-복지연계형	평균	1.0	6.0	-
		표준편차	0.3	-	-
특화형 일자리	시각장애인안마사 파견	평균	1.0	13.9	1.0
		표준편차	0.2	4.7	-
	발달장애인 요양보호사보조일자리	평균	0.1	7.9	0.0
		표준편차	0.3	8.6	0.1

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

2) 배치기관 대상 로직모형에 따른 과정분석

○ 로직 모형에 따른 과정분석은 수행기관(59개소)과 배치기관(100개소)을 대상으로 한 설문결과를 기반으로 작성하였음.

① 2019년-2021년 배치기관 대상 장애인일자리사업의 장애인 배치 분석결과

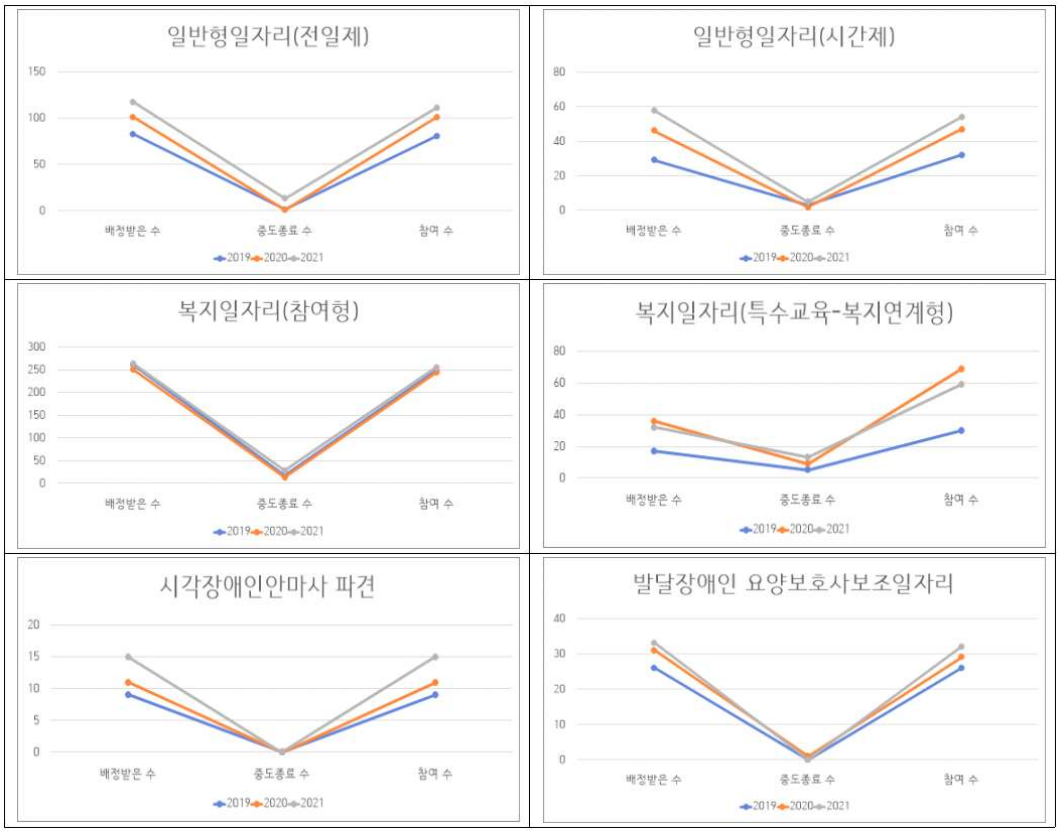
○ 일자리사업에 장애인을 배치한 결과를 보면 시간이 지날수록 배정받은 장애인 수는 증가하나 중도에 종료한 참여자 수와 최종참여자 수는 변화가 없음.

○ 복지일자리(특수교육-복지연계형)의 경우 중도탈락 수가 지속적으로 증가하고 있으며, 그로 인하여 최종참여자 수가 배정받은 인원의 2배 이상으로 나타나고 있음.

○ 이는 방학 동안 사업이 시작되거나 장애인 참여자를 사업이 시작하는 시기에 모으지 못하는 문제로 인하여 발생하는 것으로 유추할 수 있음.

<표 Ⅳ-8> 장애인일자리사업 배치 장애인 수: 2019-2021년

년도	사업유형		배정 받은수 (명)	중도 종료수 (명)	참여수 (명)
2019	일반형 일자리	전일제	82	1	80
		시간제	29	3	32
	복지 일자리	참여형	260	16	247
		특수교육-복지연계형	17	5	30
	특화형 일자리	시각장애인안마사 파견	9	0	9
		발달장애인 요양보호사보조일자리	26	0	26
	계		423	25	424
2020	일반형 일자리	전일제	101	1	101
		시간제	46	2	47
	복지 일자리	참여형	251	14	244
		특수교육-복지연계형	36	9	69
	특화형 일자리	시각장애인안마사 파견	11	0	11
		발달장애인 요양보호사보조일자리	31	1	29
	계		476	27	501
2021	일반형 일자리	전일제	117	13	111
		시간제	58	5	54
	복지 일자리	참여형	263	28	255
		특수교육-복지연계형	32	13	59
	특화형 일자리	시각장애인안마사 파견	15	0	15
		발달장애인 요양보호사보조일자리	33	0	32
	계		518	59	526



[그림 Ⅳ-12] 배치 장애인 수

② 2023년도 장애인 추가 참여수요 예정 결과

○ 배치기관에서 2023년에 장애인을 추가로 요청하는지, 이에 대한 신청 인원의 결과는 다음과 같음.

-평균이 1에 가까우면 증원, 2에 가까우면 동결, 3에 가까우면 감원, 4에 가까우면 사업 미신청을 하겠다는 경향성을 나타냄.

-대부분의 유형에서 현인원과 동일하게 추가신청 할 예정이라는 의견이 많았음.

-그러나 '시각장애인안마사 파견'의 경우 추가신청을 하지 않는다는 의견이 높게 나타남.

-'복지일자리'의 경우도 장애인을 줄여서 신청하겠다는 의견이 많았음.

○ 2023년 예상 신청 인원을 보면 일반형 일자리(전일제) 평균 1.9명(중위수 2명), 일반형일자리(시간제) 평균 2.3명(중위수 2명), 복지 일자리(참여형) 평균 7.2명(중위수 4명), 복지 일자리(특수교육-복지연계형) 평균 5.8명(중위수 3.5명), 특화형 일자리

(시각장애인안마사 파견) 평균 0명(중위수 0명), 특화형 일자리(발달장애인 요양보호사 보조 일자리) 평균 4.6명(중위수 2명)으로 나타남.

-이러한 결과를 보면 복지 일자리(참여형)와 복지 일자리(특수교육-복지연계형), 발달장애인 요양보호사 보조 일자리의 경우가 5명 정도로 인원을 요청할 계획임.

-일반형 일자리의 경우 2명 정도, 시각장애인 안마사 파견은 신청인원이 0명임.

<표 Ⅳ-9> 장애인 추가 수요 2023년 예정

사업유형		2023년 추가신청여부			2023년 총 신청인원(명)		
		평균	표준편차	중위수	평균	표준편차	중위수
일반형 일자리	전일제	1.9	0.6	2.0	1.9	1.8	1.0
	시간제	1.9	0.7	2.0	2.3	1.5	2.0
복지 일자리	참여형	2.0	0.7	2.0	7.2	13.2	4.0
	특수교육-복지연계형	2.5	1.2	2.0	5.8	5.7	3.5
특화형 일자리	시각장애인안마사 파견	4.0	0.0	4.0	0.0	0.0	0.0
	발달장애인 요양보호사보조일자리	1.9	1.1	2.0	4.6	7.0	2.0

응답범주: ①추가신청예정이다, ②현 인원만큼 신청할 예정이다, ③감소 신청할 예정이다, ④신청하지 않겠다.

2. 현행 장애인일자리 개선사항

1) 수행기관

(1) 수행기관 자체평가 결과

○ 수행기관을 대상으로 자체평가를 실시한 결과는 다음과 같음(1-5점, 전혀 그렇지 않다-매우 그렇다).

○ 기획 단계는 평균 3.38점으로 나타남.

-'우리 기관은 장애인일자리사업 수행의 충분한 역량이 있다' 평균 4.1점으로 가장 높게 나타남.

-'장애인일자리사업은 우리 기관의 핵심 미션이고 임무이다'가 평균 3.6점으로 가장 낮게 나타남.

-기획단계 결과를 보면 수행기관은 일자리 사업을 수행할 수 있는 충분한 능력이 있지만, 일자리 사업 자체만으로는 수행기관의 핵심사업은 아닌 것으로 나타남.

○ 집행단계는 평균 4.3점으로 나타남.

<표 Ⅳ-10> 수행기관 자체평가 결과

구분	질문내용	평균(점)	표준편차	중위수
기획단계	장애인일자리사업은 우리기관의 핵심 미션이고 임무이다	3.6	0.9	4.0
	장애인일자리사업에 대한 기관의 명확한 정책목표가 있다	3.9	0.8	4.0
	우리기관은 장애인일자리사업 수행의 충분한 역량이 있다	4.1	0.8	4.0
	지역수요를 충분히 검토했다	3.7	0.8	4.0
	지역수요, 참여자특성, 기관역량을 고려하여 사업유형과 내용을 결정했다	3.9	0.7	4.0
	전년도 평가를 반영하여 차년도 사업을 기획했다	3.7	1.3	4.0
	계	3.8	0.7	3.9
집행단계	능동적이고 자율적인 참여자를 모집한다	4.1	0.9	4.0
	직무능력에 기초한 참여자를 선발한다	4.7	5.4	4.0
	참여자 역량을 고려한 직무에 배치한다	4.1	0.8	4.0
	참여자와 참여계약서를 작성하고 양방이 각 1부씩 나눠 갖는다	4.8	0.4	5.0
	개별적으로 참여자의 업무능력평가를 한다	3.9	0.9	4.0
	참여자와 배치기관에 기본 교육을 실시한다	4.6	0.6	5.0
	참여자에게 직업상담/취업알선서비스를 제공한다	3.5	0.9	4.0
	참여자에게 지역사회일자리 관련 기관의 정보를 제공한다	3.7	1.0	4.0
	장애인일자리사업 지침에 따라 참여자 근무상황일지와 복무관리(근무시간, 휴일, 조퇴 등)를 한다	4.9	0.3	5.0
	사업계획서 대로 예산을 집행하고 사업 수행을 한다	4.5	1.2	5.0
	참여자를 위한 장애인차별을 모니터링하거나 차별 발생시 구제 절차를 진행한다	4.3	0.6	4.0
	참여자의 작업장 안전, 편의시설과 같은 환경시설 점검한다	4.2	0.7	4.0
	계	4.3	0.6	4.3
업무관리방식	업무수행과정에서 합리적 의사결정이 이루어지고 있다	4.2	0.6	4.0
	선발·교육/훈련·배치·보수지급 등에 수행기관의 자율성이 보장되어 있다	4.0	0.8	4.0
	보건복지부(한국장애인개발원)의 지시감독과 보고업무로 인한 어려움을 겪고 있다	2.5	0.8	2.0
	행정관리 및 전산업무로 인하여 장애인의 일자리 관련 업무에 몰입할 수 없다	2.7	1.1	2.0
	계	3.3	0.5	3.3

○ ‘장애인일자리사업 지침에 따라 참여자 근무상황일지와 복무관리(근무시간, 휴일, 조퇴 등)를 한다’가 평균 4.9점으로 가장 높게 나타남.

○ ‘참여자에게 직업상담/취업알선서비스를 제공한다’가 평균 3.5점으로 가장 낮게 나타남.

○ 집행단계 결과를 보면 참여자 모집, 선발, 배치, 기본교육, 복무관리 등의 업무들이 잘 수행되고 있는 것으로 나타났지만, 업무능력 평가, 직업상담/취업알선서비스 제공, 지역사회 일자리 관련 기관 정보 나누기 등의 업무가 원활하게 이루어지고 있지 않은 것으로 나타남.

○ 이는 기본적인 모집, 선발, 배치, 교육, 복무관리 업무는 잘 이루어지고 있음.
○ 반면, 보다 심도 있고 훈련을 기반으로 하는 직업상담, 취업알선, 지역사회 일자리 정보제공 등의 업무를 위한 교육과 이러한 업무를 직접적으로 담당할 수 있는 인력제공이 필요함을 나타냄.
○ 업무관리방식은 평균 3.3점으로 나타남.
○ '업무수행과정에서 합리적 의사결정이 이루어지고 있다'가 평균 4.2점으로 가장 높게 나타남.
○ '보건복지부(한국장애인개발원)의 지시 감독과 보고업무로 인한 어려움을 겪고 있다'가 평균 2.5점으로 가장 낮게 나타남.
○ 업무관리방식 결과를 보면 복지부와 원활하게 소통하고 수행기관의 자율성이 어느 정도 보장되지만, 행정관리 및 전산 업무의 과중으로 일자리 관련 업무 수행에 어려움을 경험함.

(2) 수행기관 대상 일자리 사업의 문제점

○ 수행기관을 대상으로 일자리 사업의 문제점을 알아본 결과는 다음과 같음.
○ 사업관리 영역에서 나타난 문제점은 일자리 사업이 시작되는 일정의 변경, 지침/행정사항 변경에 따른 공지가 되지 않고, 전담인력 처우개선(겸직, 인사이동), 사업별 담당자 교육이 없음, 수행기관 협약이 짧아 매년 불필요한 업무가 많은 점임.
○ 이러한 문제점들을 보면 수행기관을 대상으로 지침/행정사항 변경에 따른 공지방법 마련, 전담인력 확충/처우개선, 불필요한 행정체계 개선이 필요함.

<표 Ⅳ-11> 일자리사업 문제점: 사업관리

- 1월부터 시작되는 사업이지만 학교에서는 3월부터 학사일정이 시작되어 사업 수행에 공백이 있음
- 담당자의 인사이동이나 겸직으로 인한 업무의 연속성, 과중
- 세부적인 지침 부재
- 수행기관 선정 및 참여자 모집 시기가 비슷하여 업무 과중
- 일자리시스템 이력관리가 세분화 되어 있지 않음
- 장애인일자리 당해 연도 사업추진 변경에 따른 전반적이 흐름에 대한 이해 부족
- 전담 인력 보수 및 처우 개선 필요
- 참여자 5명 배치에 같은 업무로 한정하면 배치에 어려움이 있음
- 행정사항 및 지침 변경 시 공지되지 않아 사업 진행에 어려움이 있음
- 복무관리에 대한 수기관리 문제(근무상황일지, 근태신청서 수기관리)
- 사업별 담당자 교육이 없어서 어떻게 해야 하는지 어려움이 있음
- 수행기관 협약 기간을 1년으로 명시하여 매년 수행기관 선정해야 하는 불필요한 업무 많음
- 수행기관 전담인력이 혼자 하기에 어려움이 있음

○ 배치기관 영역에서 나타난 문제점은 일자리 제공을 위한 공공/시장형 배치기관 부족, 배치기관에 대한 장애인일자리 홍보부족, 배치기관의 일자리사업 수행/장애인고용을 꺼려함 등으로 나타남.

○ 이러한 문제점들을 보면 신규 배치기관 발굴을 위한 장애인일자리 사업에 대한 지속적인 홍보물 개발/수행기관에 홍보비용 제공, 배치기관풀 구성 및 교육을 위한 방안 마련되어야 함.

<표 Ⅳ-12> 일자리사업 문제점: 배치기관 모집

- 민간기관의 한계
- 배치가 가능한 기관들에서 수많은 거절을 받음
- 배치기관 모집에 관한 홍보 필요
- 배치기관 발굴 어려움
- 배치기관에서 중증장애인을 꺼려함
- 배치기관을 찾기 위해 홍보하지만 연락을 주는 곳이 별로 없음
- 사업 관할 노인지회에서 안마프로그램에 대해 배치기관 교육이 실시되지 않아 사업 진행에 어려움이 있음
- 괜찮은 일자리 제공을 위한 공공 및 시장형 배치기관 부족
- 시내 지역에 한정한 배치기관 모집 관리 진행
- 장애인일자리가 실질적 도움이 되지 않아 받으려 하지 않음
- 지역 내 배치기관별 장애인일자리 참여비율 조율 어려움
- 지역특성을 고려하여 배치기관의 다양성을 고려
- 직원들의 업무에 지장을 초래하지 않을 만한 역량을 가진 장애인 배치 요망
- 참여자가 선호하는 업무가 한쪽으로 치우칠 경우가 있음
- 참여자의 적성에 맞게 배치기관모집이 용이하지 않음
- 촉박한 일정에 따른 사전 직무분석 어려움
- 타 일자리사업으로 포화상태 배치 거부
- 배치기관 자체에서 장애인들의 배치를 꺼림
- 배치기관을 찾아도 그에 맞는 장애유형을 찾는 것이 어려움

○ 참여자 모집 영역에서 나타난 문제점은 선발-배치까지 기간이 짧음, 고령 참여자가 대부분이라 업무수행의 어려움 및 자격에 맞는 참여자 모집/배치의 어려움, 타지역 참여자 신청 불가, 업무수행이 불가능한 중증장애인의 참여도가 높음 등이 나타남.

○ 이러한 문제점들을 보면 참여자 모집과 관련하여 모집-선발-배치를 위한 적절한 기간/일정과 연속참여 제한을 위한 방안을 포함한 지침 마련, 고령 장애인이 수행할 수 있는 업무개발 등이 필요함.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

<표 Ⅳ-13> 일자리사업 문제점: 참여자 모집

- 65세 이상 고령장애인의 경우 선발 및 배치에 애로사항 많음
- 고령자 및 퇴직자 지원이 점차적으로 많아짐
- 고령화로 인한 참여자모집 어려움
- 공모에 선정되고 참여자 모집에 배치기관을 찾아서 배치하기까지 기간이 짧음
- 다양한 장애유형에 따른 장애특성 파악에 어려움 발생
- 대부분 고령 참여자 모집 참여
- 모집 및 선발을 위한 기간 촉박
- 복지일자리사업을 수행하는 기관이다 보니 참여자가 중증의 고령자가 대부분
- 업무능력이 부족한 중증장애인의 선발점수가 높아 역량있는 장애인 선발에 방해됨
- 연속참여 제한 강화
- 자격에 맞는 참여자 모집의 어려움
- 중복참여로 참여대상이 제한적임
- 중증장애인의 점수가 높아 배치에 어려움 있음
- 참여신청 과다인원
- 참여연령 제한이 없음
- 참여자 인원제한
- 참여자가 70세 이상 노령장애인이 많음
- 타 지역 참여자 신청 불가
- 배치기관(요양시설)이 변두리나 외곽에 위치해 교통불편으로 포기
- 학교에 배치된 인원이 한정적임
- 고령의 장애인들이 다수로 건강관리 우려, 정확한 업무 수행률 저하
- 면접 서류 심사 등에서 면접 점수의 비중이 너무 낮음
- 발달장애인중 업무수행이 가능한 경우 재참여가 이루어질 빈도가 높음
- 수행기관 자체적 통합 정보조회 시스템 부재
- 신규지원자 없음
- 연령대 높아 고용연계 어려움
- 참여자 선발기준표에 장애가 많을수록 불리하게 되어 있는 것은 문제가 있음

○ 교육훈련 영역에서 나타난 문제점은 선발 및 배치 기간의 촉박함으로 사전교육의 어려움, 업무수행 중 교육이 진행되어 업무수행의 공백 발생, 새로운 직무에 대한 훈련 기회 부족, 온라인 교육장비 및 콘텐츠 부족 등으로 나타남.

○ 이러한 문제점들을 보면 배치가 이루어지면서 사전교육이 진행될 수 있는 방안 마련과 비대면이 힘든 경우 기초적인 교육을 온라인으로 하고 업무관련 교육을 비대면으로 진행하는 방식에 대한 고안이 필요함.

<표 Ⅳ-14> 일자리사업 문제점: 교육훈련

- 선발-배치기간의 촉박함으로 인한 사전교육의 어려움
- 배치기관(요양시설) 업무상 개별적으로 일자리참여자/교사 기본(필수)교육 진행에 어려움을 보임
- 비대면 교육훈련 콘텐츠 부족
- 사전교육시 장애유형(발달장애인 등)에 따른 교육자료 미흡
- 새로운 직무 훈련 기회 부족
- 업무에 대한 사전교육 부재
- 장애인식개선보조강사의 경우 지속적인 교육과 보수교육이 필요함
- 장애인일자리들의 업무수행 중 교육훈련을 받게되어 업무 공백 발생
- 참여자 장애유형 및 생애주기별 특성을 고려하지 않은 교육장비, 콘텐츠로 인한 교육효과성 저조
- 일반고용이 가능한 참여자 직무분석 및 취업알선
- 현장지도의 어려움(전담인력 부재)

○ 배치기관 관리 영역에서 나타난 문제점은 인력 제한으로 모니터링 및 배치기관 방문의 어려움, 배치기관의 낮은 장애 이해도, 배치기관과 참여자 간 직무수행도 갭 존재, 배치기관에서 참여자에 대한 중도 포기 및 임의대로 일자리 관리, 원하는 참여자 배치의 어려움 등으로 나타남.

<표 Ⅳ-15> 일자리사업 문제점: 배치기관 관리

- 모니터링을 실시해야 하나 전담인력 부족으로 모든 배치기관에 방문이 어려움
- 배치기관 관리비용이 적음
- 배치기관 담당 다양한 장애유형 특성 및 일자리 사업에 대한 이해 부족
- 배치기관 욕구에 부합하지 않는 참여자의 직무 수행도
- 배치기관의 관리자가 있어 특별히 관리를 할 수 없을뿐더러 관리의 문제가 간섭이 될 수 있어 힘듦
- 배치기관이 원하는 장애인을 배정하기에 어려움이 있음
- 소규모 시설에 배치할 경우 일자리담당자의 잦은 교체로 장애인일자리 관리 소홀
- 소수의 직무지도원으로 여러 배치기관을 관리하는데 어려움
- 수행기관과 배치기관이 달라서 관리에 어려움
- 장애인근로자를 근로기간 시작이나 중간에 포기하는 문제 발생
- 장애정도가 심하지않은 장애를 선호함(사업이해도가 낮음)
- 코로나 확산으로 인한 기관방문에 어려움을 겪음
- 배치기관 담당자들의 임의대로 장애인일자리 관리
- 일자리지침에 대한 이해 및 참여자 관리부족
- 장애인근로자의 근무 태도 등에 대한 불만사항 많음
- 배치기관에서 근무하는 참여자 관리 부실
- 장애특성을 고려해서 배치하지만 적응하는데 어려움이 있음

○ 이러한 문제점들을 보면 배치기관과 관련하여 참여자의 중도 포기를 줄이기 위한 모니터링, 배치기관 방문, 배치기관에 대한 장애인식 교육실시, 배치기관과 참여자 간 일치도를 높이기 위한 인력지원이 필요함.

○ 참여자 관리 영역에서 나타난 문제점은 근무태도와 직장생활에 대한 낮은 이해도, 배치기관에서 참여자 관리 및 모니터링의 어려움, 장기결근자에 대한 자동 탈락이 아닌 설득 후에 참여 중단하는 번거로움, 1인이 담당하는 참여자 수가 관리가 어려움, 배치기관의 분포(거리)가 다양하여 이동/관리의 어려움, 참여자의 개별상담에 대한 저조한 참여도, 참여자의 업무에 대한 책임감 결여 및 근태 불량 등이 나타남.

○ 이러한 문제점들을 보면 참여자 관리와 관련하여 직장생활에 대한 참여도 증진과 동기부여를 높이기 위한 강화물 마련과 개별상담 참여를 위한 방안 마련이 필요함. 근태가 좋지 않거나 장기 결근자에 대한 자동 탈락을 위한 조건 및 지침 마련이 필요함. 참여자 관리를 보다 원활하게 수행하기 위한 인력지원이 필요함.

<표 Ⅳ-16> 일자리사업 문제점: 참여자 관리

- 근무태도 등 직장생활에 대한 이해도 부족, 근무태도 개선이 안됨, 직무태도 및 자기관리 부족, 장애인일자리 참여자 중 업무 수행의 책임감 결여, 근태불량
- 분산 배치되어 모니터링 원활하지 않음
- 시스템 오류 발생으로 인한 장기간 사용금지로 인한 문제
- 1인의 직무지도원으로 45명의 참여자를 관리하는 부분에 어려움
- 질병 장기 결근자의 경우 설득하여 참여 중단토록 해야 하는 것이 곤란함
- 참여자 업무 직종 개발의 필요함
- 참여자가 면접 때 보이는 모습과 근무할 때의 모습이 다른 경우가 있음
- 참여자가 잘 적응할 수 있게 상담이 필요하지만 배치기관이 멀 경우 어려움이 있음
- 참여자에 비해 전담인력 부족으로 관리에 어려움이 있음
- 참여자의 복무관리를 위한 여러지식이 복합적으로 필요함(근로기준법, 세금, 보험)
- 참여자의 성격과 역량에 따라 접근방법이 달라짐
- 장애인일자리 참여 후 일반고용으로 연계하기 위해서는 직종 개발 및 직업훈련이 필요함
- 참여자의 경우 전문인력임에도 최저시급을 받아 사업의 질이 하향됨
- 고령의 중증장애인이 대부분이 사업을 수행하고 있어 중도 포기자가 생김
- 장애인일자리지만 국가공인안마사자격증을 소지하고 있는 전문인력임에도 타사업 참여자와 똑같이 최저시급을 받고 있음
- 월1회 주기적인 교육 및 개별 상담 시 참여도 부족

○ 회계, 예산 영역에서 나타난 문제점은 다양한 시스템을 사용함에 따라 업무의 중복 및 효율이 낮아지며, 대부분이 본인의 주요 업무 이외에 겸직을 하는데 이에 대한 수당지급 필요, 시스템 이용의 복잡성 등이 나타남.

○ 이러한 문제점들을 보면 시스템 이용의 편리성을 높이기 위하여 첨부되거나 작성되어야 하는 서류 등을 과감하게 줄이고, 겸직 인원에 대하여 일자리 사업만 수행할 수 있는 전담인력 배치방안 마련 및 수당 지급이 고려되어야 함.

<표 Ⅳ-17> 일자리사업 문제점: 회계, 예산

- e나라도움과 장애인일자리전자시스템이 분리되어 있어서 업무의 효율이 떨어짐
- 담당자 1명으로 인한 업무과다
- (특수학교) 방학일정으로 인해 1달 근무시간을 채우지 못함
- 본인업무 외 추가 사업을 겸직하는 직원에게 수당지급 필요
- 분기별 보조금 신청정산, e나라 도움활용, 개발원 전산 등 중복업무
- 시간에 맞춰서 예산이 편성되었지만 시간을 늘려서 예산이 산정되길 바람
- 예산이 변경될 경우 장애인일자리 전산시스템과 차액이 발생함
- 장애인 매월 보수 지급 과정이 복잡함
- 운영비 사용 범위가 좁음

○ 사업평가 영역에서 나타난 문제점은 사업평가 준비를 위한 매뉴얼 개발, 담당자의 전문성 향상을 위한 교육 필요 등이 나타남.

○ 이러한 문제점을 보면 평가 준비를 위한 매뉴얼 개발 및 담당인력에 대한 보수교육이 개발원 자체에서 실시되어야 함.

<표 Ⅳ-18> 일자리사업 문제점: 사업평가

- 매년 민간위탁사업 수행평가로 행정력 소진
- 분기별 평가의 어려움
- 사업을 잘 진행했는지 판단이 어려움
- 상·하반기 지도점검 일자에 대한 불확실함
- 장애인식개선보조강사에 맞는 매뉴얼이 없음
- 담당자가 전문성을 가질 수 있는 교육이 없음

(3) 수행기관 대상 일자리 사업의 개선방안

○ 수행기관을 대상으로 일자리 사업의 개선방안을 알아본 결과는 다음과 같음.

○ 사업관리 영역에서 개선되어야 하는 사항은 장애특성에 맞는 업무배치와 일자리사업 일정공지 기간의 변경, 행정사항/지침변경시 다양한 방법으로 공유, 수행인력에 대한 처우 개선, 일자리시스템 전산 고도화, 복무관리를 위한 전산화 시스템 도입 등으로 나타남.

<표 Ⅳ-19> 일자리사업 개선방안: 사업관리

- 장애 특성에 맞는 업무배치를 할 수 있어야 함
- 개발원 행정사항 및 지침 변경 시 공문 또는 개발원 홈페이지 공지사항 즉시 공지되었으면 함
- 다양한 일자리 영역확대
- 특수학교의 학사일정이 고려되어야 함
- 수행기관 담당자 교육 및 사업업무수행 전 일자리사업 안내문 종이/이메일 등 발송
- 수행인력에 대한 보수 및 처우개선 노력 필요
- 일자리시스템 고도화(참여자 상담이력, 배치기관 정보/담당) 필요
- 장애인일자리사업 담당 시 3년 정도 업무수행 할 수 있도록 담당자 배치
- 지침 개정사항을 7~8월에 공지하여 원활한 사업 수행
- 복무관리에 대한 전산화 도입(출퇴근 app, QR 코드)
- 신규 담당자를 위해 사업별 교육 필요

○ 배치기관 모집 영역에서 나타난 개선방안은 배치기관을 대상으로 장애인식/편견 개선 필요, 공공기관 내 적극적인 일자리사업 참여자 배치 및 참여자 비율 증대, 지역별 특성/시외 지역 배치기관 모집 전략 개발 등으로 나타남.

<표 Ⅳ-20> 일자리사업 개선방안: 배치기관 모집

- 장애인근로자에 대한 편견 감소 및 인식개선 필요
- 읍면동뿐 아니라 학교, 행정복지센터, 관공서 등 공공기관 내 적극적인 배치 및 배치 비율 증대
- 배치기관 규모나 참여희망 인원 수에 따른 비율 조정
- 배치기관이 많아져야 함
- 시외 지역 배치기관 모집 및 시외 거주 장애인 참여자 모집의 어려움
- 신규 배치기관 발굴의 어려움
- 지난해 대비 수행기관 선정이 빨라졌으나, 보다 빠른 개선 필요
- 행정기관에서 배치기관 적극적 홍보 필요
- 장애인단체 및 유관기관에 의뢰해 적합한 사람으로 추천을 받을 필요도 있음
- 중증의 고령장애인이 일할 수 있는 기관이 한정적임
- 참여자를 모집하고 그에 맞는 배치기관을 찾는 매뉴얼이 있었으면 함

○ 참여자 모집 영역에서 나타난 개선사항은 노인일자리사업과 차별성을 두어야 하며, 배치기관에 따른 적절한 장애유형 우선 배치, 전공과 학생들에게 참여기회 제공, 장애심각성 여부를 떠나 일하고자 하는 의지가 있는 경우 우선적으로 참여할 수 있는 기회 제공 및 활동지원/직무지도원 배치가 필요한 것으로 나타남.

<표 Ⅳ-21> 일자리사업 개선방안: 참여자 모집

- 65세 이상 장애인은 노인일자리 사업으로 배치(제한 기준 부여)
- 퇴직자에 대한 높은 평가 요소 필요
- 고령화 적성에 맞는 직무개발
- 공모선정 후에 1달 정도의 준비기간 필요
- 배치기관별 특성에 맞는 장애유형 우선 배치
- 법인사업장뿐 아니라 민간사업장으로 배치기관 확대
- 출·퇴근 시 활동/이동 지원 서비스 제공
- 장애정도에 따른 선발 점수 항목 삭제
- 전공과에 재학중인 모든 학생들이 복지일자리에 참여할 수 있는 기회를 가져야 함
- 중증 및 65세이상 5년 연속 참여시 제한
- 직무 및 직종 개발을 통한 전 생애주기별 참여 유입 경로 확보
- 면접 점수에 비중을 높임
- 장애인 건강검진비 지원, 참여 장애인의 연령 고려한 근무시간 차등 배치 필요
- 장애정도보다 일하고자 하는 의지에 높은 배점
- 중증장애인을 위한 다양한 특화형 일자리 업무가 필요함
- 작업수행에 어려움을 갖는 중증장애인 배치 시 직무지도원 배치 필요
- 장애인근로자의 근무평가를 장애인일자리 선발에 반영하여, 근무수행이 전혀 가능하지 않고, 출퇴근 시간 미준수, 업무 미수행 등 근무수행이 전혀 가능하지 않은 참여자에 대한 근무 평가사항을 참여자 선발에 반영 필요함

○ 교육훈련 영역에서 나타난 개선사항은 온라인-오프라인 배치전 교육 및 교육 콘텐츠 강화, 전문적인 강사를 모집하여 교육을 제공할 수 있는 방안 마련, 방문하여 직무지도할 수 있는 전문인력 활용 기회 제공 등이 나타남.

○ 이러한 개선점들을 보면 현재 교육훈련과 관련하여 사업수행기관에서 할 수 있는 시간과 여력이 부족한 것으로 보여 전문적인 인력이 직접적인 교육을 제공할 수 있는 기회 제공이 필요하다는 것을 강조함.

<표 Ⅳ-22> 일자리사업 개선방안: 교육훈련

- 배치 전 체계적인 교육관리 필요
- 비대면 교육훈련 콘텐츠 강화
- 소양교육과 직무교육의 전문가가 학교를 내방하여 특강 진행
- 운영비로 강사료를 지출할 수 있었으면 함
- 장애 유형에 따라 이해하기 쉬운 자료(AAC, 영상자료 등) 보급
- 장애인일자리 참여자 집합교육 및 전문강사 지원
- 대면 직무관련교육 및 사업안내 필요
- 발달장애인의 경우 교육과 훈련시간도 근무시간으로 인정 필요
- 필요시 방문 직무지도 제공

○ 배치기관 관리 영역에서 나타난 개선사항은 장애에 대한 특성 및 인식개선 교육의 필요, 배치기관에 대한 네트워크 체계구축, 사업 참여자에 대한 성실한 업무수행을 돕기 위한 배치기관 교육, 배치기관 방문시 직무지도를 제공할 수 있는 환경 조성, 배치기관 담당자의 이직율 감소와 교육 추진이 필요한 것으로 나타남.

<표 Ⅳ-23> 일자리사업 개선방안: 배치기관 관리

- 15개 장애유형별 특성이해 교육
- 네트워크 구축
- 민원야기, 재산상 손해, 폭력 등 중대한 사항이 아니면 근무자를 중간에 포기하지 않도록 이행서약서를 만들어 장애인일자리 참여자 배치, 관리에 대한 성실한 수행 필요
- 배치기관 담당자 전문교육 필요
- 배치기관 담당자의 잦은 교체를 줄이기 위한 방안 및 인센티브 마련
- 장애인식개선교육 제공
- 필요시 방문 직무지도진행, 유선 및 방문상담 진행
- 공문, 이메일, 유선, 방문 등을 통한 지침 안내 및 배치기관 담당자 상시 모니터링
- 배치기관 담당자 별도 간담회 및 교육 추진

○ 참여자 관리 영역에서 나타난 개선방안은 전문훈련/교육 인력의 배치를 통한 상담서비스 제공, 부모교육 실시, 사전적응기간-모의취업을 통해 참여자의 경험기회 제공 및 중도포기율 감소, 참여자의 근무평가를 선발에 반영할 수 있는 체계 마련 등으로 나타남.

<표 Ⅳ-24> 일자리사업 개선방안: 참여자 관리

- 거리에 상관없이 전문 훈련인이 상담할 수 있게 별도의 상담인력 제공
- 발달장애인의 경우 부모교육지원 필요
- 배치기관과 조율하여 참여자의 변화/개선점 공유
- 배치기관에서도 참여자 교육에 소요되는 교육비 지원
- 사전 적응기간, 모의취업 등을 통해 참여자의 중도포기 예방 및 취업기간 유지
- 시간 외 전산시스템 입력 가능할 수 있도록 변경
- 신규참여자 및 보호자 대상 일자리사업 취지 및 직장인 기본소양 교육
- 유선 및 방문 모니터링 지도 방법 다양화
- 일정기간 이상 결근하는 경우 참여 중단토록 지침 변경
- 참여자의 근무평가를 장애인일자리 선발에 반영하여, 출퇴근 시간 미준수, 업무 미수행 등 근무수행이 전혀 가능하지 않은 참여자에 대한 평가를 추가하여 참여자 선발에 반영

○ 회계, 예산 영역에서 나타난 개선사항은 e나라도움과 장애인 일자리 전자시스템에 대한 교육과 두 시스템의 통합 혹은 회계-행정으로 구분 필요, 참여자와 수행기관 인력에 대한 수당의 현실화, 운영비의 자유로운 활용, 회계인력 제공 등이 나타남.

<표 Ⅳ-25> 일자리사업 개선방안: 회계, 예산

- e나라도움과 장애인일자리전자시스템에 대한 교육 및 통합 혹은 회계-행정 구분 필요
- 겸직인력에게 수당지급 필요
- 운영비 집행 시 취업 알선 및 직업훈련 항목으로 지출 가능 범위 확대
- 참여자의 기본급여의 현실화
- 회계관련 인력 제공
- 운영비 한도 내 수행기관의 집행 영역 확대
- 월급 주기 프로그램 도입

○ 사업평가 영역에서 나타난 개선방안은 명확한 평가/지도점검 일시 제공, 수탁기간 설정하여 종료시 평가 실시, 담당자 기본 교육을 통한 원활한 사업진행과 평가 운영이 필요한 것으로 나타남.

<표 Ⅳ-26> 일자리사업 개선방안: 사업평가

- 수탁기간을 설정하여 기간 종료시 평가
- 일반고용을 위한 다양한 직업능력 개발 훈련이 필요함
- 지도점검 일자의 명확한 공지
- 담당자의 기본교육을 통해 사업이 활성화되게 했으면 함

2) 배치기관

(1) 배치기관 자체평가 결과

○ 배치기관을 대상으로 일자리 사업에 대한 자체평가를 실시한 결과는 다음과 같음(1-5점, 전혀 그렇지 않다-매우 그렇다).

○ 가장 높은 점수는 수행기관 사업 담당자의 만족도이며, 가장 낮은 점수는 참여자의 생산성 및 업무능력으로 나타났지만, 대부분 4점 만족하는 것으로 나타남.

-'장애인 참여자의 근무태도' 평균 4.1점(SD: 0.9, 중위수 4점), '장애인 참여자의 대인관계' 평균 4.0점(SD: 0.9, 중위수 4점), '장애인 참여자의 생산성 및 업무능력' 평균 3.9점(SD: 1.0, 중위수 4점), '장애인 참여자에 대한 전반적인 만족도' 평균 4.1점(SD: 1.0, 중위수 4점), '수행기관 사업 담당자에 대한 전반적인 만족도' 평균 4.1

한국장애인개발원 www.koddi.or.kr

점(SD: 0.9, 중위수 4점)으로 나타남.

<표 Ⅳ-27> 배치기관 일자리사업에 대한 자체평가

질문내용	평균(점)	표준편차	중위수
장애인 참여자의 근무태도	4.1	0.9	4
장애인 참여자의 대인관계	4.0	0.9	4
장애인 참여자의 생산성 및 업무능력	3.9	1.0	4
장애인 참여자에 대한 전반적인 만족도	4.1	1.0	4
수행기관 사업 담당자에 대한 전반적인 만족도	4.1	0.9	4

○ 배치기관을 대상으로 일자리사업 참여 효과를 알아본 결과는 다음과 같음(1-5점, 전혀 그렇지 않다-매우 그렇다).

○ 직원들의 장애인 인식개선 효과이며, 가장 낮은 점수는 불편 민원 감소 효과로 나타나 장애인일자리사업을 통하여 장애인식을 높이는 효과가 있지만, 민원에 대처 할 수 있는 방안 마련이 필요함.

○ '기업의 사회적 책임 이행에 도움' 평균 4.1점(SD: 0.9, 중위수 4점), '직원들의 업무를 분담' 평균 3.9점(SD: 1.0, 중위수 4점), '지역사회 내 기관 인식의 긍정적 변화와 인지도 상승' 평균 4.0점(SD: 0.9, 중위수 4점), '직원들의 장애인 인식개선 효과' 평균 4.1점(SD: 0.8, 중위수 4점), '타 기관과의 연계협력 강화' 평균 3.8점(SD: 1.0, 중위수 4점), '불편민원 감소 효과' 평균 3.7점(SD: 1.0, 중위수 3점)으로 나타남.

<표 Ⅳ-28> 배치기관 일자리사업 참여 효과

질문내용	평균(점)	표준편차	중위수
기업의 사회적 책임이행에 도움	4.1	0.9	4
직원들의 업무를 분담	3.9	1.0	4
지역사회 내 기관인식의 긍정적 변화와 인지도 상승	4.0	0.9	4
직원들의 장애인 인식개선 효과	4.1	0.8	4
타 기관과의 연계협력 강화	3.8	1.0	4
불편민원 감소 효과	3.7	1.0	3

(2) 배치기관의 일자리 사업 개선사항 및 제언

○ 가장 시급하게 일자리 사업 개선을 위하여 장애 유형에 적합한 다양한 일자리 개발과 함께 참여자의 사전직무 교육이 우선적으로 이루어져야 함.

○ 응답결과를 보면 '장애유형에 적합한 다양한 일자리 개발' 46명(47.4%), '참여자 사전 직무 교육' 21명(21.6%), '참여자의 근무시간 확대' 8명(8.2%), '사업 참여 종료 후 장애인의 고용전이 대책마련' 8명(8.2%), '배치기관 대상의 사전교육 및 장애인 인식 개선교육 강화' 7명(7.2%), '전담인력 지원 필요' 7명(7.2%) 순으로 나타남.

○ 이는 현재 직무가 다양화하게 개발되어 가고 있지만 여전히 장애유형에 따라 참여할 수 있는 일자리 개발이 제한되어 있으며, 개발된 일자리에서 장애인에 대한 인식이 낮다는 것을 의미함. 결국 장애유형에 적합한 일자리를 개발하는 것과 함께 장애인이 일할 수 있는 직무를 찾아내고 일자리를 개발할 수 있는 전략을 마련하고, 전문적인 전담인력을 양성하여 수행기관에 지속적인 교육을 제공하는 전략이 필요함.

○ 참여자 사전 직무 교육에 대한 욕구가 높게 나타났다는 것은 참여자들이 배치가 된 이후에 배치기관으로부터 참여자의 근로 관련 문제가 지속적으로 발생하며, 이에 대한 민원을 지속적으로 제공하고 있는 것을 의미함.

○ 따라서 참여자들을 무조건 빨리 배치하기 보다는 충분하고 전문적인 적합성 비교분석과 사정이 이루어지고, 사전교육을 제공하여 이들이 일하게 되었다는 기쁨을 누리고 일한다는 준비를 할 수 있는 시간적 여유가 제공되어야 함.

<표 Ⅳ-29> 배치기관의 장애인일자리 사업 개선사항

질문내용	빈도(명)	비율(%)
장애유형에 적합한 다양한 일자리 개발	46	47.4
참여자 사전 직무 교육	21	21.6
참여자의 근무시간 확대	8	8.2
사업 참여 종료 후 장애인의 고용전이 대책마련	8	8.2
배치기관 대상의 사전교육 및 장애인 인식개선교육 강화	7	7.2
전담인력 지원 필요	7	7.2
계	97	100.0

○ 배치기관의 일자리 사업 발전을 위한 제언은 다음과 같음.

○ 일자리와 직업군에 대한 다양한 확대와 참여자에 대한 사전교육 강화, 근로능력이 있는 참여자에 대한 지속 참여/무기계약 전환, 근로 능력 없는 참여자에 대한 참여 제한, 사업참여 후 전이에 대한 욕구가 높게 나타났음.

-현재 사업의 효과성이 높으며, 앞으로 일자리 사업이 확대되어야 함을 의미함.

-사업의 효과성을 높이기 위해 안정적인 취업 기회 제공과 사전교육이 필요함.
-응답결과를 보면 '장애유형에 따른 다양한 직업군/일자리 개발 및 참여인원 수 확대' 15명, '전문가에 의한 참여자 대상 배치 전 사전 직무교육(수행하는 직무, 수행가능한 직무, 핸드폰 사용) 필요' 10명, '직업능력이 있거나 중증장애인 대상 3년 이상 지속적으로 사업참여를 하거나 참여기관에서 원하는 경우 무기계약으로 할 수 있는 지침 마련' 6명, '전담인력 지원' 4명, '업무수행 능력이 없거나 의지가 없는 참여자에 대한 참여제한 필요' 4명, '사업 종료 후 참여자의 새로운 직장으로 전이하기 위한 개발원 내 체계 마련 및 지원' 4명 순으로 나타남.

3. 소결

○ 소결은 사업관리, 배치기관 모집, 참여자 모집, 교육훈련, 배치기관 관리, 참여자 관리, 회계/예산, 사업평가 영역으로 구분하여 제안하고자 함.

1) 사업관리

○ 사업관리와 관련하여 연차가 지날수록 참여자 수, 최종완료자 수가 점차 증가함.
○ 이는 현재 일자리 사업에 대한 홍보가 이루어지고 있으며, 참여자들도 일자리 사업의 효과성을 잘 알고 있으며, 수행/참여기관의 일자리 사업에 대한 인식도 이루어지고 있는 것으로 판단됨.
○ 반면 참여기관은 여전히 장애인 일자리 사업에 대한 인식이 적은 것으로 나타나 사업에 대한 홍보가 적극적으로 이루어져야 함.
○ 수행기관의 사업담당자는 정규직인 경우가 대부분이지만 겸직을 하거나 업무수행에 과중함을 경험하는 것으로 나타남.
○ 특히, 참여자에 대한 사전 교육과 상담, 사업체 방문과 같은 전문성을 요하는 업무에 대한 부담을 느끼고 있어 이러한 영역에 대한 외부 전문가의 참여가 필요한 것으로 나타남.
○ 사업담당자는 참여자 모집, 사정, 직업배치와 같은 역할을 수행 할 수 있으며, 외부 전문가의 경우 배치 전 사전 교육/상담, 배치 후 사업체 방문, 직무수행과 관련된 어려움에 대한 해결을 담당할 수 있음.

2) 배치기관 모집

○ 배치기관 모집과 관련하여 우선 일자리 사업에 대한 홍보가 부족하다는 의견이 주요하게 나타나며, 장애에 대한 편견 감소와 인식개선이 필요한 것으로 나타남.
○ 여전히 장애인의 근로 가능성에 대하여 민간사업체는 물론 공공사업체가 확신을 가지고 있지 않은 것으로 판단됨.
○ 이러한 이유로 신규 배치기관을 발굴하는데 어려움을 경험하고 있으며, 어렵게 배치를 하여도 적절한 근로 능력을 가진 참여자를 적절한 기관에 배치하기에 충분하지 않은 선 배치 구조로 인하여 배치기관의 불만이 높은 것으로 나타남.
○ 사업담당자는 배치기관을 모집하는데 있어서 장애인식에 대한 책자와 일자리 사업으로 인해 사업주/고용주/공공기관이 얻을 수 있는 이득을 보여줄 수 있는 자료를 함께 가지고 신규기관을 발굴하는 전략이 필요함.
○ 가능하다면 배치기관은 물론 배치 가능성이 있는 기관에 장애인식 개선 강사나 전문가가 방문하여 무료로 교육을 시행하는 전략을 적용하여 장애인에 대한 편견 감소를 할 수 있음.

3) 참여자 모집

○ 현재 장애인일자리 사업은 장애인을 대상으로 하지만 노인인구의 유입이 있는 것으로 나타나는데, 배치 후에 적절한 업무를 수행하지 않거나 수행할 수 없는 일들이 발생하고 있음.
○ 일자리 사업의 취지는 한시적인 일자리 경험을 제공하는 것인데, 이러한 취지에 따르면 누구든 원하면 일자리 사업에 참여할 수 있는 기회를 제공하는 것이 맞지만 한편으로 적절한 업무를 수행할 수 없는 참여자는 모집단계에서 배제하는 것이 필요함.
○ 또한, 특수학교 전공과에 있는 학생들의 경우 일할 수 있는 기회를 갖는 것이 어렵기 때문에 일자리 사업에 대해 참여 의지가 있는 경우 100% 참여할 수 있는 기회를 제공하는 것이 필요함.
○ 사업담당자는 참여자 모집과 관련하여 근로 능력을 가지고 있는 참여자를 적절한 기관에 배치하고, 일하고자 하는 의지가 있는 참여자를 장애 심각성 여부를 떠나 우선적으로 배치할 수 있는 적합한 직무 사정과 직업배치 훈련을 받는 것이 필요함.
○ 비록 현재 업무를 수행하는 것만으로 벅차지만, 앞으로 점차 다양화되고, 고도화되는 일자리 사업을 운영하기 위하여 행정 능력은 물론 일자리 사업에서 중요한 일자리 매칭과 배치 능력을 향상시켜야 함.
○ 온라인 교육이나 고용배치 전문가가 직접 수행기관을 방문하여 1일 4-8시간 정도 집중적인 교육을 제공하는 방법도 필요함.

4) 교육훈련

○ 교육훈련은 참여자를 대상으로 하는지, 수행기관/배치기관 전문가를 대상으로 하는지에 따라 내용이 달라질 수 있음.
○ 참여자를 대상으로 하는 경우 배치 전 사전교육을 통하여 수행할 직무에 대한 훈련, 적절한 직업의식에 대한 교육이 필요함.
○ 수행기관/배치기관 전문가의 경우 장애인식에 대한 교육과 함께 참여자와 관련된 문제가 발생할 때 어떤 해결전략이 있는지, 어떠한 방법으로 직무훈련을 시켜야 하는지 등에 대한 전략교육이 필요함.
○ 사업담당자는 교육훈련과 관련하여 현재 수행하는 업무 내에서 참여자 모집단계에서 장애인 일자리 사업에 참여하는데 필요한 직업의식과 기초적인 사전교육을 담당하는 것이 필요함.
○ 직무지도원과 같은 외부 전문가를 두고 참여자 배치 이후 외부 전문가가 사업장을 방문하여 근로 관련 어려움을 파악하거나 업무수행 중 발생하는 문제들을 파악하고 적절한 대응 전략을 교육하고 이러한 결과를 장애인 일자리 전자시스템 내에 기록하는 체계가 마련되어야 함.

5) 배치기관 관리

○ 배치기관 관리는 위에 언급한 배치기관 모집과 내용이 비슷하지만 중요한 점은 참여자가 배치된 이후 지속적으로 중도탈락하거나 배치기관 내에서 참여자가 일으킨 문제, 민원과 같은 중대한 사항을 관리, 기록할 수 있는 시스템이 개발되어야 함.
○ 현재는 사업담당자가 주먹구구식으로 문제가 발생하면 사업장을 직접 방문하여 알아보거나 중도탈락된 참여자가 발생하면 적절한 탈락사유를 알 수 없는 문제가 있음.
○ 사업담당자가 참여자를 힘들게 배치하고 참여자도 적절한 직업의식을 가지고 열심히 일자리 사업에 참여한다고 하더라도 배치기관에서 장애에 대한 인식을 부정적으로 가지고 있거나 장애인 근로자에 대한 큰 기대가 없다면 일자리 사업은 있어도 없어도 되는 그저 그런 사업으로 남게 될 것임.
○ 따라서 취업유지를 위한 사후지원 체계를 마련하는 것이 필요함.

6) 참여자 관리

○ 참여자 관리는 교육훈련 내용이 어느 정도 포함되어 있음.
○ 개선해야 할 중요한 점은 다양한 문제들을 일으키는 참여자에 대한 중재 및 서비스 제공과 관련하여 상담에 대한 어려움과 참여자 교육에 대한 부담감, 참여자 배치 이후에

발생하는 회전문 현상을 해결하기 위한 어려움 등임.

○ 이러한 문제들을 줄이기 위하여 전문 상담인력이나 직무지도원과 같이 훈련된 인력에 대한 지원이 연계되어야 할 것이며, 참여자나 참여기관에서 발생하는 다양한 문제들을 기록할 수 있도록 시스템 내에 항목을 추가하는 것이 필요함.

○ 이와 더불어 사업에 대한 모니터링 및 사후지원을 위해 사업담당자 외에 추가적인 지원인력이 배치되어야 할 필요가 있음.

7) 회계, 예산

○ 회계, 예산은 보다 쉬운 e나라도움, 장애인 일자리 전자시스템 사용에 대한 교육과 시스템 통합에 대한 욕구가 높게 나타남.

○ 현재 사업담당자가 수행하고 있지만 1인이 담당하는 참여자 수가 많게는 50명인 기관도 있어 업무 가중도가 높음.

○ 가능하다면 참여자에게 월급을 주거나 운영비를 자유롭게 활용할 수 있는 회계 관련 인력을 제공하는 방안도 필요한 것으로 나타남.

8) 사업평가

○ 사업평가는 지도/점검 일자에 대한 공지, 사업담당자에 대한 평가 교육, 수탁기간을 설정하여 종료 이후에 평가 등이 의견으로 나타났는데, 이러한 제안사항들은 개발원 자체적으로 충분히 풀어나갈 수 있을 것으로 생각됨.

Ⅴ. 환경변화에 따른 장애인 일자리 확대를 위한 직무개발

1. 장애인 적합 직무개발

1) 장애인 적합 직무 도출을 위한 조사 개요

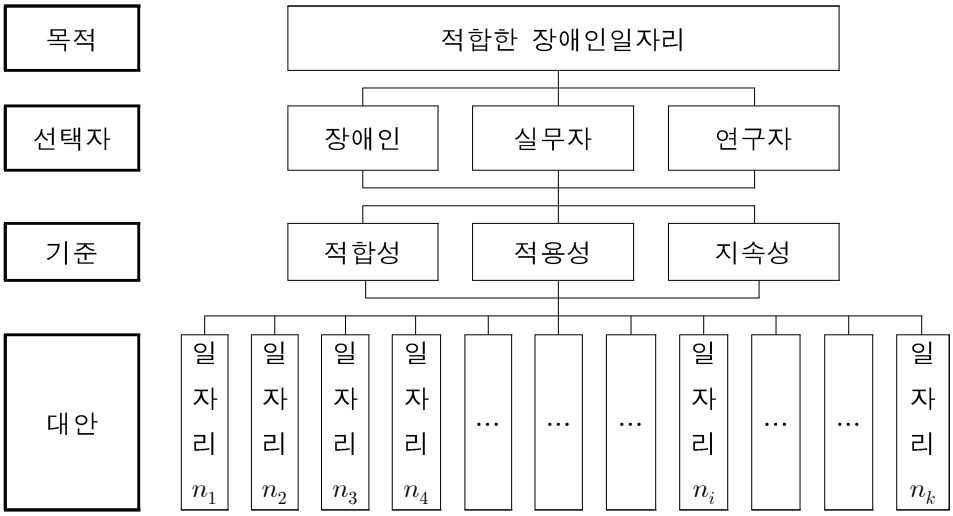
○ 집단인터뷰나 설문조사를 통해 장애인 적합 직무를 도출하였으나, 아이디어 제공 차원에서 이루어진 바, 장애인 적합 직무 도출을 위한 조사를 별도로 수행함.
○ 조사대상은 장애인, 실무자, 연구자 각각 5명으로 구성하였음.
○ 조사기간은 2022년 9월 30일~10월 5일이었음.
○ 4차 산업 분야와 정신장애인 적합 직무의 우선순위 도출을 위해 개별 직무의 특성과 의사결정 반영 기준에 대해 조사하여 AHP 분석(analytic hierarchy process, 계층화 분석법)을 함.

<표 Ⅴ-1> 장애인일자리 적합 직무 도출 조사 참여자

구분	성명	성별	연령	분야	경력
장애인	김○○	남	49	-	-
	이○○	여	49	-	-
	류○○	여	34	-	-
	최○○	여	33	-	-
	김○○	남	23	-	-
실무자	문○○	남	40	정신장애인	14년
	조○○	남	41	-	-
	공○○	남	44	사회복지	4년
	김○○	여	미상	장애인	22년
	조○○	여	28	장애인	7년
연구자	백○○	여	56	사회복지	19년
	김○○	남	51	장애인	14년
	변○○	여	60	장애인	22년
	서○○	남	48	사회복지	13년
	전○○	여	44	사회복지	8년

2) 조사 모형

○ 적합 직종 도출하기 위한 의사결정모형은 목적-선택자-기준-대안의 4단계로 구성
○ 먼저 선택자에 대해 장애인, 실무자, 연구자의 의견을 어느 정도 반영해야 하는지 질의
○ 다음으로 일자리 판단의 기준에 대한 중요도를 질의하였는데, 판단 기준에 대한 정의는 다음과 같음.
  -적합성: 장애인의 특성에 잘 부합하거나 훈련이 가능성이 높은 일자리인지 판단
  -적용성: 적용가능한 배치기관 확보가 쉽거나 사업 관리가 쉬운 일자리인지 판단
  -지속성: 지속가능성이 높고 장애인 수요가 높은 일자리인지 판단
○ 분석방법은 2개씩 비교를 특징으로 하는 계층적 의사결정(Analytic Hierarchy Process, AHP)을 사용함.



[그림 Ⅴ-1] 의사결정모형

3) 분석결과

(1) 4차 산업 기술 관련 장애인 일자리 우선순위

○ 조사 결과, 장애인, 실무자, 연구자 의견 반영 비율은 0.387, 0.319, 0.294였는데, 조사 참여자들은 공통적으로 장애인의 의견을 38.7% 반영해야 하는 것으로 이해할 수 있음.
○ 또한, 적합 판단 기준으로 적합성, 적용성, 지속성 반영 비율은 0.287, 0.323, 0.390으로 나타나 조사대상자들은 지속성에 상대적으로 높은 가중치(정규화 점수)를 부여함.
○ 가중치가 높을수록 우선순위가 높음을 의미함.
○ 조사 결과에 따라 개별 직무들에 이상의 반영 비율을 적용하면, 4차 산업 기술 관련

적합 직무로 선택받은 직무는 사회적 농업(0.126), 스마트팜(0.124), 데이터 라벨링(0.120) 순으로 나타났음.

○ 이 외에도 선호하는 장애인일자리 유형은 불법저작물 단속(0.117), 베타 테스터 보조(0.115), CCTV관제(0.112) 순이었음.

<표 Ⅴ-2> 4차 산업 기술 관련 장애인일자리 우선순위

4차 산업 기술 관련 장애인일자리 사업유형	일자리 설명	정규화 점수	순위
스마트팜	정보통신기술을 이용하여 농작물, 가축, 수산물의 유지, 관리 업무	0.124	2
사회적 농업	농업 활동을 통해 사회적 약자에게 돌봄 서비스 제공 업무	0.126	1
CCTV관제(모니터링)	CCTV 관련 모니터링 장비를 이용하여 상황을 감시하고 유관기관과 협조 요청하는 업무	0.112	6
데이터 라벨링	인공지능이 학습할 데이터를 쉽게 인식할 수 있도록 전처리하는 업무	0.120	3
베타 테스터 보조	소프트웨어나 하드웨어 제품 출시전 제품 결함을 점검하는 보조 업무	0.115	5
불법저작물단속	도서, 소프트웨어 등 저작권자의 동의 없이 복제하여 무단 이용 중인 저작물 단속 보조 업무	0.117	4
3D프린터 관리	3D프린터 장비를 세척 보관 등 유지관리 업무	0.102	7
드론 배달(조정)	드론을 조정하여 배달, 배송 정보 전송 업무	0.093	8
게임보조운영자	게임을 모니터링하면서 분쟁시비, 고충, 불만을 접수하여 개발진에게 전달 업무	0.092	9

(2) 정신장애인 일자리 우선순위

○ 조사 결과, 장애인, 실무자, 연구자 의견 반영 비율은 0.293, 0.407, 0.300이었음.

○ 정신장애인 일자리는 정신장애인 당사자보다 실무자의 의견을 더 많이 반영해야 한다는 중지가 모여졌다고 볼 수 있음.

○ 이러한 결과는 장애인 5명이 말하는 의견 반영 비율이 0.284, 0.469, 0.268인 점을 고려할 때 장애인이 판단하는 비율과 유사하다고 볼 수 있음.

○ 우선순위 결정을 위한 판단 기준은 적합성(0.384), 지속성(0.309), 적용성(0.307) 순으로 결정되었는데, 정신장애인의 적합성과 훈련 가능성을 상대적으로 중요하다는 의견 합의에 이른 것으로 볼 수 있음.

○ 이러한 가중치를 반영하여 정신장애인 일자리 선호를 분석한 결과, 우체국 우편물분류(0.043), 도서관사서 보조(0.043), 관공서 청소도우미(0.043) 순이었음.

○ 이외에도, 문서파기(0.042), 장애인식개선 교육강사(0.041), 대형마트 매장 및 상품관리(0.040) 순으로 적합한 것으로 조사되었음.

<표 Ⅴ-3> 정신장애인 일자리 우선순위

정신장애인일자리 사업유형	일자리 설명	정규화 점수	순위
우체국 우편물분류	동별, 집배원별, 코스별로 우편물을 분류	0.043	1
도서관사서보조	사서의 제반업무 수행 및 관련 업무 보조	0.043	2
관공서 청소도우미	공공기관(시군구청, 국공립기관) 청소업무	0.043	3
문서파기	공공 및 민간기관, 기업 등의 주요 문서 파기 업무	0.042	4
장애인식개선교육강사	인식개선 활동을 위한 강의 등 장애인식개선 교육 보조 업무	0.041	5
대형마트 매장 및 상품관리	대형마트의 매장정리, 상품진열, 카트정리, 온라인 주문상품 포장 업무	0.040	6
디앤디케어	장애인이 다른 장애인의 일상생활 어려움 등을 지원하는 업무	0.040	7
동료지원가	주변 동료들에게 어려움을 해결하기 위해 장애에 대한 경험, 지식, 대처기술 제공 업무	0.039	8
기부물품 관리	기부물품 정리, 포장, 분류, 진열, 정리 업무 및 재활용 물품 세탁, 수선, 재포장 업무	0.039	9
병원 린넨실 도우미	병원세탁물을 수거, 배송, 분류, 정리하는 업무	0.039	10
스마트팜	정보통신기술을 이용하여 농작물, 가축, 수산물의 유지, 관리 업무	0.038	11
푸드은행·마켓	기부물품을 수령, 정리 및 등록하고 검수, 분류 및 재분배 업무	0.038	12
사회적 농업	농업 활동을 통해 사회적 약자에게 돌봄 서비스 제공 업무	0.038	13
룸메이드	호텔, 콘도, 펜션 등 숙박업체 객실을 정리 정돈 업무	0.038	14
장난감 세척	장난감을 대량으로 사용하거나 대여하는 기관에서 장난감 청결유지 업무	0.037	15
대형서점도서정리	도서 라벨부착 및 도서정리업무	0.037	16
버스청결 도우미	공공기관, 복지관, 학교에서 운행하는 버스를 청소 관리 업무	0.036	17
반려동물 돌보미	반려동물을 보호하고 돌보는 업무(산책, 모이주기, 케이지청소, 목욕 등)	0.036	18
주차단속 보조일자리	장애인전용주차구역 불법 주차 차량 단속 보조업무	0.036	19
학교 급식 도우미	학교, 복지시설 등 단체급식을 하는 조리실에서 준비, 조리, 세척, 청소 등 급식 관련 업무	0.035	20
실버케어	장애로 일상생활을 영위하는데 어려움을 겪고 있는 어르신들의 전반적인 활동 지원	0.034	21
실내수영장 안내	수영장에서 고객응대, 락커키 분배, 수건정리 업무	0.034	22
정원관리도우미	공원이나 수목원에서 화단 조성, 식물 관리, 청소를 보조 업무	0.034	23
건강검진센터 보조	건강검진실 내 보조업무 및 검사실 이동·병원 안내업무	0.033	24
교통약자 셔틀버스 승하차 보조	셔틀버스 등 교통수단 이용 시 교통약자 승하차를 지원하는 업무	0.031	25
택배물품 상하차 보조	택배회사 하역장에서 물품 상하차하고 주변 정리정돈, 청소 업무	0.029	26
보육도우미	영유아의 보육, 건강관리 보육교사 보조 업무	0.027	27

주) 정규화 점수는 같은 점수이더라도 소수점 아래 4째 자리에 따라 순위가 다르게 정해짐.

2. 지속가능한 정신장애인 적합 직무

○ 보건복지부는 다른부처들보다 특성화된 중증장애인의 직업재활과 함께 직업유지를 위하여 건강 도움/지원(헬스에이드, health-aide)기반 장애인일자리사업을 수행해 옴.

○ 장애일자리사업은 민간시장으로의 전이를 목적으로 한다는 점에서 다른 재정지원일자리사업과 목적은 같으나 보건복지부는 다른 부처들이 운영하는 재정지원일자리와 달리 중증장애인의 채용과 직업유지에 더 적합화되어 있음.

○ 중증장애인의 일자리는 다른 취약계층들과 달리, 출퇴근지도, 일상생활 유지, 지원고용, 직업적응훈련 등 직업에만 초점을 두는 것이 아닌 직업을 통해 일상생활이 가능할 수 있도록 하기 위한 건강/헬스케어관련 부가서비스가 추가로 제공되어야 함.

○ 보건복지부는 일자리 수행과정 중 발생할 수 있는 중증 근로장애인의 건강 및 일상생활유지, 약물복용 및 증상관리 등을 포함한 서비스들을 연계하여 제공하고 일을 할 수 있도록 도와준다는 점에서 다른 부처들과 다른 독특성과 특별성을 가짐.

○ 보건복지부의 장애인일자리사업은 중증장애인에게 일자리 경험을 제공하는 것은 물론 이들이 장애를 관리하고 이전보다 더욱 건강하게 일상생활 및 직업생활을 할 수 있도록 다양한 지원을 제공하여 현재 우리사회가 목표로 하는 커뮤니티 케어와 지역사회 생활을 위한 이상적인 형태의 복지와 고용의 연계점을 가짐.

○ 장애인은 평생동안 장애를 가지고 살아가야 하는데 이들이 취업을 시도하거나 직장생활을 하기 위해서 다양한 복지와 보건을 포함한 건강과 의료서비스를 포함한 건강과 헬스케어관련 서비스가 제공되어야 함.

○ 직업을 가지는 것은 단순히 근로능력이 있다는 것에서 충분조건이 되는 것이 아니라 일상생활을 하고 자신의 건강에 대해 알고 판단하고 챙길 수 있는 필수조건 또한 반드시 충족되어야 직업유지를 할 수 있음.

○ 이를 위해 미국의 경우 근로를 하거나 인턴/직장경험/지역사회 자원봉사를 하고 있는 장애인근로자들에게 직무에 대한 도움을 제공하는 전문가는 물론 이동지원과 함께 건강과 헬스케어관련 도움을 제공하는 전문가가 공동으로 장애인근로자의 고용유지를 위해 노력하고 있음.

○ 최근에는 전문가들만의 참여가 아닌 장애로부터 회복되고 일정한 건강에 도움/지원(health-aide)을 제공하는 장애인(준)전문가들을 양성하여 부족한 전문가 수를 보완하고 자신의 장애관련 경험을 기반으로 다른 장애인근로자에게 적절한 건강/헬스케어 및 직업관련 서비스를 제공함.

○ 이를 고려하였을 때 정신장애인의 약물복용 및 건강과 관련한 장애특성과 함께 이들의 고용유지를 목표로 하는 정신건강 및 직업대응 일자리가 개발될 필요가 있음.

1) 정신장애인 당사자

(1) 정신장애인 적합직무

○ 정신장애인 당사자와 관련 전문가가 제시한 정신장애인 적합직무 순위(각 응답 순위를 더하여 낮은 숫자일수록 1순위)를 보면 1순위는 동료지원가, 2순위 도서관사서보조, 3순위 행정도우미, 4순위 병원업무보조, 5순위 환경정리/미화, 6순위 우편물분류, 7순위 장애인기관 도우미/지원요원, 8순위 장애인식개선활동/강사로 나타남.

○ 이러한 결과는 정신장애인을 대상으로 하는 장애인일자리 사업으로 동료지원가를 우선적으로 개발하고, 도서관 사서보조, 행정도우미, 병원업무보조를 추가적인 적합직무로 개발할 수 있음.

<표 Ⅴ-4> 정신장애인 당사자: 정신장애인 대상 장애인일자리 적합직무

(단위: 순위)

구분	정신장애인 당사자	정신건강 전문가
도서관사서 보조	1	5
행정도우미	2	4
병원업무보조	3	6
동료지원가	4	1
장애인기관 도우미/지원요원	5	8
장애인식개선활동/강사	6	7
환경정리/미화	7	2
우편물 분류	8	3

(2) 정신장애인의 수행가능한 직무 유형

○ 정신장애인 근로자가 수행가능한 직무 1순위는 '사무보조', '조립/포장', '정리 및 제작' 순으로 높게 나타남.

○ 정신장애인의 관심도 높은 영역은 복잡도가 낮은 직무로 나타남.

○ 결국 정신장애인 일자리 사업이나 직무배치시 사무보조와 조립포장, 청소/미화와 같이 큰 어려움과 훈련 없이 수행할 수 있는 직무에 대한 고려가 우선적으로 이루어짐.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

<표 Ⅴ-5> 정신장애인 당사자: 정신장애인근로자가 수행 가능한 직무

(단위: 명, 점, 순위)

구분	1 순위	2 순위	3 순위	단순		가중	
				점수	순위	점수	순위
사무보조	50	6	9	65	1	171	1
조립/포장	12	30	13	55	2	109	2
정리 및 제작	6	16	12	34	3	62	5
청소/미화	22	6	5	33	4	83	3
점검/검수(모니터링)	0	17	15	32	5	49	6
고객응대	10	13	7	30	6	63	4
상품진열	0	0	20	20	7	20	8
배달/운반	0	12	6	18	8	30	7
프로그램 기획/시행	0	0	13	13	9	13	9
계	100	100	100	300	-	600	-

주) 가중 점수: {(1순위)×3}+{(2순위)×2}+{(3순위)×1}

(3) 장애인 일자리 적합직무 개발시 근로시간

○ 정신장애인 대상 적합직무 개발시 근로시간 유형은 1순위 주 5일/40시간, 1순위 주 5일/20시간 근무로 나타남.

-이는 정신장애인 대상 적합 직무이기 때문에 주 40시간 근로를 수행하는데 제한이 없을 것으로 보이며, 정규직 근로와 같은 근무가 가능하다고 판단됨.

-장애로부터 완전하게 회복되지 않았지만, 어느 정도 기능이 가능한 경우 20시간 근로를 할 수 있는 것으로 볼 수 있음.

-이러한 결과는 정신장애인 당사자들은 회복과정에 있는 경우 20시간 근로, 회복이 어느 정도 이루어진 경우 주 40시간 근로가 충분히 가능하다는 것을 보여주는 증거임.

<표 Ⅴ-6> 정신장애인 당사자: 적절한 장애인일자리 근로 시간

구분	빈도(명)	비율(%)
주 5일 40시간 근무 (일반형-전일제 근로, 월 191만원 급여)	49	49.0
주 5일 중 20시간 근무 (일반형-시간제 근로, 월 96만원 급여)	23	23.0
주 5일 중 14시간 이내 근무 (참여형, 월 51만원 급여)	8	8.0
주 5일 중 25시간 (특화형, 월 120만원 급여)	20	20.0
계	100	100.0

(4) 정신장애인근로자가 필요로 하는 직장 내 편의제공

○ 정신장애인 근로자가 필요로 하는 직장 내 편의제공은 기초생활수급 자격 혹은 의료급여를 받으면서 일할 수 있는 지원정책 개발이 필요함.

-다음으로, 병원방문을 위한 유급휴가 제공, 3순위 직장동료들에 대한 정신장애에 대한 교육 및 이해, 4순위 정신건강 전문요원, 사회복지사와 같은 전문인력의 지속적인 사업장 방문, 5순위 직무지도원, 근로지원인과 같이 사업장 내 근로 지원을 위한 인력 배치, 6순위 하루 4시간 정도 근로 가능 순으로 나타남.

-이러한 결과는 정신장애인이 직업을 가지고 유지하기 위해 이들의 질환을 치료/관리하기 위해 의료적 지원을 이용하는 기회가 반드시 제공되어야 함.

-주기적으로 병원방문을 위한 유급휴가 제공과 정신보건 전문가의 직장방문은 당사자들의 증상 재발을 줄이는데 효과적이며, 이와 함께 직장동료들을 대상으로 정신장애에 대한 교육이 추가적으로 제공된다면 당사자가 증상의 재발이 없이 지속적으로 일하여 고용유지라는 긍정적인 시너지 효과를 기대할 수 있음.

-정신장애인 당사자에게 의료급여를 제공한다는 것은 증상관리를 위해 심적/물질적 부담 없이 병원을 방문한다는 것을 의미함.

-이와 함께 직장동료에 대한 인식개선이 이루어진다면 정신장애에 대한 부정적인 인식이 낮아질 것으로 예상할 수 있음.

<표 Ⅴ-7> 정신장애인 당사자: 필요한 직장 내 편의제공

(단위: 순위)

구분	정신장애인 당사자	정신건강 전문가
기초생활수급자격 혹은 의료급여를 받으면서 일할 수 있는 정책 개발	1	1
정신건강전문요원, 사회복지사와 같은 전문인력의 지속적인 사업장 방문	2	6
병원방문을 위한 유급휴가 제공	3	3
직무지도원, 근로지원인과 같이 사업장 내 근로 지원을 위한 인력 배치	4	4
직장동료들에 대한 정신장애에 대한 교육 및 이해	5	2
하루 4시간 정도 근로가능	6	7
장애인 고용유지를 위한 전담 부서 운영	-	5

2) 정신장애 관련 고용전문가

(1) 정신장애인 적합직무

○ 정신장애인이 수행가능한 장애인일자리사업 직무는 '동료지원가' 37명(10.4%)이 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '환경정리/미화' 34명(9.6%), '우편물 분류' 31명(8.7%), '행정도우미' 29명(8.2%), '도서관 사서보조' 29명(8.2%), '병원업무보조' 27명(7.6%), '장애인식개선활동/강사' 27명(7.6%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 정신장애인을 대상으로 장애인 일자리 직무를 개발하는 경우 동료지원가-장애인식개선활동/강사와 같은 정신장애인에게 특화된 직무를 개발하는 것, 환경정리/미화-우편물 분류-행정도우미-도서관 사서보조-병원업무보조와 같은 사무보조나 정신장애인에게 익숙한 병원업무 보조가 적합함.

<표 Ⅴ-8> 정신장애인 전문가: 정신장애인이 수행가능한 직무

구분	빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
동료지원가	37	10.4	80.4
환경정리/미화	34	9.6	73.9
우편물 분류	31	8.7	67.4
행정도우미	29	8.2	63.0
도서관 사서보조	29	8.2	63.0
병원업무보조	27	7.6	58.7
장애인식개선활동/강사	27	7.6	58.7
장애인기관 도우미/지원요원	21	5.9	45.7
요양보호사 업무보조	20	5.6	43.5
급식지원	20	5.6	43.5
모니터링/CCTV 관찰	16	4.5	34.8
폐기물 및 재활용 수거 및 분류	16	4.5	34.8
주차단속보조	15	4.2	32.6
배달/운반	14	3.9	30.4
스마트팜, 힐링 농업	14	3.9	30.4
4차 산업 및 IT 관련 업무	5	1.4	10.9
계	355	100.0	771.7

(2) 정신장애인의 수행가능한 직무 유형

○ 정신장애인 근로자가 수행가능한 직무를 3순위까지 선택한 결과를 보면 1순위로 '조립/포장' 16명(32.0%), '사무보조' 10명(20.0%)으로 높게 나타남.

○ 2순위로 조립/포장 9명(18.0%), 청소/미화 9명(18.0%), 사무보조 8명(16.0%)이 높게 나타남. 3순위로 정리 및 제작 12명(24.0%), 사무보조 10명(20.0%)으로 높게 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 '조립/포장', '사무보조', '청소/미화', '정리 및 제작'의 수행정도가 높았음.

○ 결국 정신장애인일자리사업이나 직무배치시 조립/포장과 같이 작업에 집중할 수 있는 직무나 사무보조와 같이 큰 어려움 없이 습관적으로 수행할 수 있는 직무에 대한 고려가 필요함.

<표 Ⅴ-9> 정신장애인 전문가: 정신장애인근로자가 수행 가능한 직무

(단위: 명, 점, 순위)

구분	1 순위	2 순위	3 순위	단순		가중	
				점수	순위	점수	순위
조립/포장	16	9	7	32	1	73	1
사무보조	10	8	10	28	2	56	2
정리 및 제작	8	5	12	25	3	46	4
청소/미화	8	9	6	23	4	48	3
상품진열	3	5	4	12	5	23	5
점검/검수(모니터링)	3	4	3	10	6	20	6
고객응대	1	2	5	8	7	12	8
배달/운반	1	4	3	8	7	14	7
프로그램 기획/시행	0	4	0	4	9	8	9
계	50	50	50	150		300	

주) 가중 점수: {(1순위)×3}+{(2순위)×2}+{(3순위)×1}

(3) 장애인 일자리 적합직무 개발시 근로시간

○ 정신장애인에게 적합한 장애인일자리 근무시간 유형은 '주 5일 중 20시간 근무' 25명(50.0%)으로 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '주 5일 중 14시간 이내 근무' 12명(24.0%), '주 5일 40시간 근무 ' 6명(12.0%), '주 5일 중 25시간' 6명(12.0%)으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 정신장애인은 1일 8시간 근로 혹은 1주 40시간 근로보다 1주 20시간에서 14시간 정도가 적합한 근로시간임.

○ 이러한 근로시간이 반영된 이유를 유추해보면 정신장애인은 기초생활수급자 비율이

높기 때문에 주 40시간 근로를 할 경우 수급자격이 탈락되어 즉시 의료지원을 이용할 기회를 잃기 때문에 이러한 사회적 보장을 최대한 받으면서 임금을 받으며 생활하기 위함으로 볼 수 있음.

○ 결국, 정신장애인의 취업률 향상을 위한 현실적인 전략으로 이들이 고용이 되어도 수급자격을 1-2년 정도 유예시켜 주거나 근로시간과 관계없이 의료급여는 지속적으로 이용할 수 있는 전략마련이 필요함.

<표 Ⅴ-10> 정신장애인 전문가: 적합한 장애인일자리 근무시간 유형

구분	빈도(명)	비율(%)
주 5일 중 20시간 근무 (일반형-시간제 근로, 월 96만원 급여)	25	50.0
주 5일 중 14시간 이내 근무 (참여형, 월 51만원 급여)	12	24.0
주 5일 40시간 근무 (일반형-전일제 근로, 월 191만원 급여)	6	12.0
주 5일 중 25시간 (특화형, 월 120만원 급여)	6	12.0
기타	1	2.0
계	50	100.0

(4) 정신장애인근로자가 필요한 직장 내 편의제공

○ 정신장애인근로자를 위한 직장 내 필요한 편의제공은 '기초생활수급자격 혹은 의료급여를 받으면서 일할 수 있는 정책 개발' 35명(23.3%)을 가장 많이 요구함.

○ 그 다음으로, '직장동료들에 대한 정신장애에 대한 교육 및 이해' 27명(18.0%), '병원방문을 위한 유급휴가 제공' 18명(12.0%), '직무지도원, 근로지원인과 같이 사업장 내 근로 지원을 위한 인력 배치' 15명(10.0%), '장애인 고용유지를 위한 전담 부서 운영' 14명(9.3%), '정신건강전문요원, 사회복지사와 같은 전문인력의 지속적인 사업장 방문' 13명(8.7%) 순이었음.

○ 이러한 결과는 직장내 편의제공은 기초생활수급자격 유지와 의료급여를 포함하는 사회보장과 근로가 함께 이루어지는 복지-고용의 연계가 가장 중요한 것으로 나타남.

○ 또한, 장애인식개선과 근로지원, 정신보건전문요원-사회복지사와 같은 전문인력의 작업장 방문 및 지속적인 사례관리가 필요한 것으로 나타나 정책적 지원과 현장의 지원 모두가 이루어지는 것이 정신장애인근로자의 취업유지에 중요한 요소였음.

<표 Ⅴ-11> 정신장애인 전문가: 필요한 직장 내 편의제공

구분	빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
기초생활수급자격 혹은 의료급여를 받으면서 일할 수 있는 정책 개발	35	23.3	70.0
직장동료들에 대한 정신장애에 대한 교육 및 이해	27	18.0	54.0
병원방문을 위한 유급휴가 제공	18	12.0	36.0
직무지도원, 근로지원인과 같이 사업장 내 근로 지원을 위한 인력 배치	15	10.0	30.0
장애인 고용유지를 위한 전담 부서 운영	14	9.3	28.0
정신건강전문요원, 사회복지사와 같은 전문인력의 지속적인 사업장 방문	13	8.7	26.0
하루 4시간 정도 근로가능	8	5.3	16.0
장애로 인한 휴식기회 제공	8	5.3	16.0
출·퇴근 시간 조절	8	5.3	16.0
급여에 관계없이 4대 보험 지원	2	1.3	4.0
장애를 고려한 업무분장 (업무부여)	2	1.3	4.0
계	150	100.0	300.0

주) 중복응답

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

Ⅵ. 장애인일자리사업 발전방안

1. 장애인일자리사업 질적 관리를 위한 전문관리 전달체계 구축

1) 추진배경

(1) 개요

○ (법적근거) 「장애인복지법」 제21조(직업), 같은 법 시행령 제13조의2

○ (추진배경) 2021년 일자리사업 성과평가 보고서에서 전담관리인력 단계적 확대 권고
참여 종료 후 민간일자리 연계를 위한 전문적인 직업재활서비스 부재
수행기관(자치단체, 민간위탁기관)의 인사이동으로 전문성 부족
※ 노인일자리('21년): 참여인원 800천명, 전담인력 4.7천명, 전담인력 1인당 170명

○ (사업목적) 취업이 어려운 장애인에게 공공형 일자리를 제공하여 소득보장 및 사회참여 증진 도모

○ (사업대상) 만 18세 이상 미취업 등록장애인 24,896명('21년)

○ (사업내용) 일자리 제공 및 인건비 지원(최저임금수준, '21년 8,720원)

○ (예산 및 재원) 일반회계, 159,593백만원('21년)

(2) 현황

○ (일자리 총량) 장애인 일자리 사업을 통해 2021년도 24,896명이 일자리 사업을 통해 취업이 되었고, 일자리는 2,500개의 일자리가 증대됨.

○ (사업유형과 참여현황) '일반형 일자리', '복지 일자리', '특화형 일자리'로 구분
-'일반형 일자리(전일제, 시간제)' 참여자는 8,821명이고, 남성의 중년층(35~54세) 참여자가 많음.
-'복지 일자리(참여형, 특수교육-복지연계)' 참여자는 14,599명으로 장애인 일자리 지원사업 전체 참여자의 57.8%에 해당하고, 65세 이상 남성 고령 장애인이 가장 많은 비중을 차지함.
-'특화형 일자리(시각장애인 안마사 파견, 발달장애인 요양보호사 보조일자리)' 참여자는 1,838명이 참여하였고, 남성의 청년층(15~34세) 참여자 비율이 45.6%로 가장 많음.

○ (효과) 장애인들이 일자리 사업을 통해 사회참여의 기회를 얻고 취업역량이 강화되는 긍정적 효과가 있었음.

(3) 문제점 및 개선 방향

○ 전문적 직업재활서비스 점진적 강화
- 현행 장애인일자리사업 수행기관의 역할은 행정기능에 한정되고 있지만, 중증장애인 특성상 참여인력 관리 및 교육훈련 등을 강화할 것을 요구함. 중증장애인 인력에 대한 관리는 수행기관과 배치기관 간의 역할 갈등 문제로 대두된 바도 있음.
- 또한, 참여장애인 관리, 민간일자리 연계, 상담, 취업알선, 고용유지 등을 위한 전담 인력이 필요함.

○ 장애인일자리사업 총량 확대 및 사업유형별 지역별 배분 기준 조정
- 사업유형별, 지역별 경쟁률 격차를 단계적으로 완화해야 함.
- 현재 사업수행 인력이 부족하여 장애유형별로 수행가능한 직무내용과 근로시간, 장애유형 등에 대한 충분한 고려 없이 일률적으로 참여자를 배치하고 있음.

○ 정보시스템의 DB 연동
- 유사한 정보를 반복 입력함으로써 행정업무가 가중되고 있음.
- 정보시스템 DB 연동하여 자동 보고 기능을 통해 업무 경감이 필요함.

2) 장애인일자리사업 수행기관 전담인력 배치 방안

(1) 기본방향

○ (필요성) 중증장애인 참여자 지원 업무 공백 해소
- 노인 등 다른 일자리 참여자와 달리 일자리 조정, 매칭 이외에도 중증장애인에 대한 세심한 관리가 요구됨. 그러나 수행기관 인력이 기존 소속 기관의 업무와 겸직하고 있어 업무과다로 인한 서비스 질 저하 문제를 제기함. 수행기관 역할은 모집, 전산입력 등에 한정하고 있어 장애인 참여자에 대해 관리되고 있지 않음.
- 반면, 장애인 배치기관도 일자리 참여 중증장애인에 대한 정보가 없어 장애특성이 고려되고 있지 못함.

○ (대책) 수행기관 전담인력을 배치하여 중증장애인 관리업무 수행강화가 필요함.
- 수행기관에 전담인력을 배치하고 행정관리 1인, 사업관리 1인이 담당할 필요가 있음.
- 추후 지역별, 사업별 특성을 고려하여 추가 배치(예, 중증장애인을 대상으로 하는 복지 일자리는 50명당 1명 추가)가 필요함.

○ (배치기준) 발달장애인 양육지원사업 수행기관 및 장애인 주간활동 서비스 수행기관 등에서 전담인력을 배치하고 있으므로 이 기준을 활용하는 방안 검토 필요함.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

(2) 역할 조정

○ 현행 대부분의 수행기관은 장애인일자리사업을 위한 전담인력이 아닌 기존 수행기관의 조직 내 1인을 배정하여 겸직으로 사업을 진행하고 있음.

○ 본인의 주업무 외 보조업무로 장애인일자리사업 행정 및 사업지원 등을 진행하고 있어 업무에 대한 책임성과 성과가 높지 않은 편임.

○ 특히, 배치기관에서 일자리 수행하는 중증장애인 관리가 이루어지지 않아 사고의 위험이 상존하고, 관리책임이 불분명함.

(현행) 겸직인력의 역할		(개선안) 전담인력의 역할		비고
행정 인력	수행기관 신청	행정 인력	수행기관 신청	
	참여자 모집		참여자 모집	
	선발 및 계약		선발 및 계약	
	시스템 등록		시스템 등록	정보시스템 고도화
	참여자 교육(자율)		참여자 교육(의무)	의무화
	참여자 관리(전산입력)		참여자 관리(전산입력)	정보시스템 고도화
	배치기관 관리		(이전)	사업지원인력이 수행
	사업평가		사업평가	
	(신규)	사업 지원 인력	참여자 면접	일반형, 복지, 특화형별 업무 수행
			직무배치-재배치	
			현장직무지도	
			적응지도	
			취업알선	
			민간 일자리 개발	
			배치기관 관리, 지원	

[그림 Ⅵ-1] 수행기관 직무조정안

○ 이에 행정과 사업지원 인력을 각 1명 배치하고, 향후 업무 강도가 높은 복지 일자리는 50명당 1명 추가 배치할 필요가 있음. 유사사업인 고용노동부의 재정지원 일자리사업인 장애인고용관리지원사업의 근로지원인은 장애인 3명당 1명, 직무지도원은 장애인 5명당 1명을 배치하고 있음.

(3) 예산 산출기준 및 근거

○ (산출 기준) 보건복지부 인건비 가이드라인, 사회복지사 4급 3호봉

○ (산출 근거) 수행인력 582개소, 33,411,456천원

-2,392천원 × 12월 × 2인 × 582개소 = 33,411,456천원

3) 장애인일자리사업 전달체계 개선 방안

(1) 기본방향

○ (필요성) 중증장애인 참여자 지원 업무 공백 해소
- 개발원과 지자체에 이중보고
- 전달체계를 광역장애인일자리센터 중심으로 일원화

○ (직무) 중앙장애인일자리지원센터
- 장애인일자리사업의 참여기관(수행기관, 배치기관 등) 관리 총괄
- 장애인일자리 관련 조사연구
- 지역별 사업량 배분 및 조정업무
- 일자리참여기관 담당자와 장애인참여자 교육계획 수립 및 진행
- 기타 광역단위의 지원조직의 지원 및 관리업무

○ (직무) 광역장애인일자리지원센터
- 장애인일자리사업의 참여기관 지원 및 관리
- 장애인일자리 참여자 모집과 관리
- 배치기관 발굴 및 현장 모니터링 활동
- 지역단위 참여기관 담당자와 장애인참여자 교육계획 수립 및 진행
- 장애인일자리 참여기관 간 협력네트워크 사업 등 광역단위의 지원과 관리업무 등
- 사업총괄

(2) 전달체계 정비

○ (방법) 광역 장애인일자리지원센터 설치안

○ (성격) 장애인일자리사업 지원 강화를 위한 중간지원조직 설치

○ (현행조직 개선사항) 조직 업무 분장 전문화를 통해 현재 사업량 관리 및 행정처리 중심의 업무에서 장애인의 고용효과를 강화하는 성과중심의 조직운영으로 전환함.
- 현재 한국장애인개발원의 9명 인력은 1명 총괄, 8명이 지역관리와 사업관리 등을 병행하여 행정관리중심으로 운영하여 사업효과성 제고에 어려움이 있고, 장애인의 취업 및 고용유지에 한계가 있음. 지역현장의 사업관리를 중점적으로 지원함으로써 장애인의 민간시장 전이 및 사업효과성을 강화하기 위해 각 시도별 8개 사업권역의 현장 파견을 위한 외근인력 8명을 증원함.
- 또한 추가로 정보전산 시스템 고도화를 위한 2인의 추가인력을 배치하여 행정업무 부담을 간소화시키고 각종 민원을 담당하도록 함으로써 기존 9명에서 10명 증원을 통해 총 19명의 인력으로 확대함.

○ (인력배치) 중앙장애인일자리지원센터(총 19명)

-조직관리(총 3명): 센터장 1인(업무총괄 관리), 팀장 2명(내부사업 및 행정관리 1명, 지역현장 사업관리 1명)

-세부 사업수행(총 8명): 사업기획 및 홍보, 모집(1명), 사업량 조정 및 배분 (1명), 사업실적 취합 및 분석 포함 성과관리(1명), 사업예산 및 각종 민원포함 사업수행관리(1명), 사업지침 교육(1명), 조사연구 (1명), 시스템개발·고도화(1명), 시스템유지보수·운영관리(1명)

-지역관리(총 8명): 서울지역, 경기지역, 부산·울산·경북지역, 대구·경남지역, 인천·강원지역, 세종·전남·제주지역, 광주·대전·전북지역, 충북·충남지역(8개 권역)

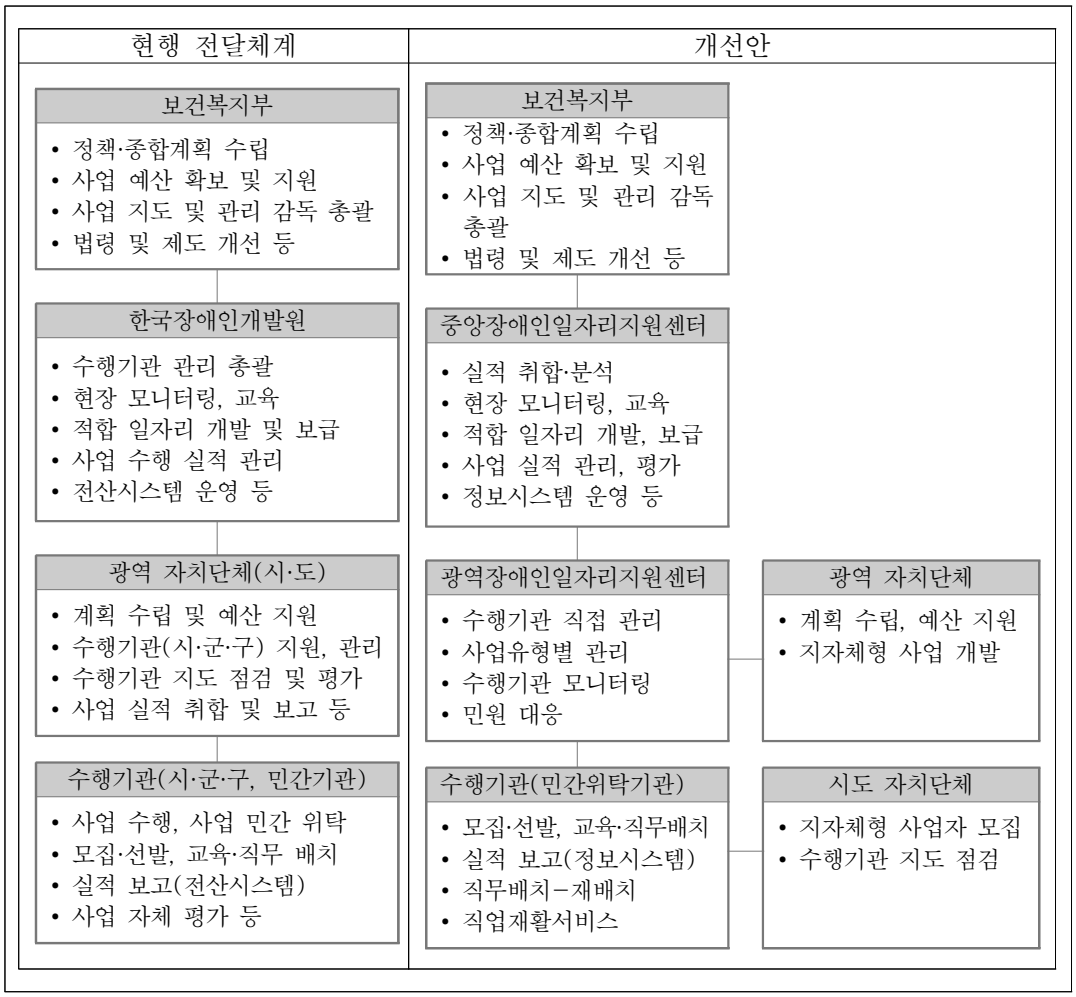
○ (인력배치) 광역장애인일자리지원센터

-광역장애인일자리지원센터는 17개 시도를 관리할 수 있도록 권역별로 센터당 총 6명의 인력을 배치하고 아래와 같은 업무를 담당함.

-조직관리(총 2명): 센터장(1명), 팀장(1명)으로 사업기획, 조정 및 예산관리

-홍보 및 교육, 정보시스템 등 사업관리(1명)

-사업 수행 및 성과관리(총 3명): 일반형 일자리, 복지 일자리, 특화형 일자리(각 1명)



[그림 Ⅵ-2] 장애인일자리 전달체계 개선안

(3) 예산 산출

○ (산출 기준) 보건복지부 인건비 가이드라인

-센터장: 관장급 20호봉

-팀장: 과장급 2급 10호봉

-담당: 사회복지사 4급 3호봉

○ (산출 내역) 중앙센터 1개소, 광역센터 17개소

-중앙센터(1개소)

- 센터장: 4,640천원 × 12월 × 1인 = 55,680천원
- 팀 장: 3,511천원 × 12월 × 2인 = 84,264천원
- 담 당: 2,392천원 × 12월 × 16인 = 459,264천원

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

• 사업비: 200,796천원 × 12월 × 1식 = 200,796천원

소계: 800,000천원

－광역센터(17개소)

• 센터장: 4,640천원 × 12월 × 1인 × 17개소 = 946,560천원
• 팀 장: 3,511천원 × 12월 × 1인 × 17개소 = 716,244천원
• 담 당: 2,392천원 × 12월 × 4인 × 17개소 = 1,951,872천원
• 사업비: 7,281천원 × 12월 × 1식 × 17개소 = 1,485,324천원

소계: 5,100,000천원

총계(중앙+광역): 5,900,000천원

4) 소결

(1) (1안) 장애인 일자리사업 수행기관 전담인력 배치

○ (배치기준) 수행기관에 행정전담, 사업지원전담 각 1명 배치
○ (필요성) 중증장애인은 관리를 통한 위험요소 제거 및 관리책임 명료화
○ (소요예산) 582개소, 334억

(2) (2안) 장애인 일자리지원사업 전달체계 개선

○ (개편안) 광역장애인일자리지원센터 설치: 중앙 1개소, 광역 17개소
○ (필요성) 광역센터 중심으로 전달체계 일원화하여 혼선 예방 및 중증장애인 집중 관리 및 수행기관 지원체계 강화
○ (소요예산) 18개소, 59억

(3) 제안

○ (1안) 수행기관 전담수행인력 배치 방안, 334억
○ (2안) 광역장애인일자리지원센터 설치 방안, 59억
○ (3안=1안+2안) 장애인 밀착형 장애인일자리사업 개선 방안, 393억

2. 장애인일자리사업 개편안

1) 배경

○ 장애인일자리 수요 증가에 따른 대응
○ 장애인일자리가 단순형에서 민간시장전이라는 목표의 원활한 수행

○ 환경변화에 따라 장애인일자리 체계 정비

–「장애인복지법」 제15조에서 정신장애인 적용 제한 규정이 삭제됨에 따라 정신장애인이 장애인일자리사업 참여 할 수 있는 적극적인 방안 마련이 요구됨.

–4차 산업 기술과 ESG규제에 따른 기업이 장애인일자리사업에 참여하고, 장애인일자리 사업에 참여를 통해 민간시장으로 전이할 수 있는 체계 정비가 필요함.

2) 개편안

○ 복지일자리에 정신건강–복지연계형 일자리 사업 신설을 제안함.

–정신장애인의 적합직무에 대한 조사를 위해 인터뷰, 설문조사, 우선순위조사(AHP)를 수행하였으나, 특화형 일자리는 일치되지 않은 결과가 나왔음.

–등록 정신장애인도 일반형일자리, 복지일자리에 참여할 수 있으나,

–현장에서 정신장애인의 특성으로 인해 일자리 사업 유지를 위해서는 정신장애인의 이해가 선행되어야 함을 지적함.

–이에 정신건강–복지연계형 일자리를 신설하고, 정신장애인의 직업적 특성에 이해도가 높은 정신건강증진기관[3] 외에 자치단체나 복지관에 참여할 수 있도록 함.

–정신건강–복지연계형 일자리는 수행기관이 정신장애인에 대한 이해도가 높은 배치기관을 중심으로 선정하여 진행

○ 장애인일자리에 시장전이형일자리 유형 신설

–장애인일자리의 본래적 목적이 민간시장으로의 전이를 달성하기 위해 시장전이형일자리 유형을 신설함.

–이는 노인일자리사업의 민간형에 해당되는 사업으로, 노인일자리사업보다 적극적인 일자리창출을 목표로 함. 민간형 노인일자리사업은 시장형사업단, 취업알선형, 시니어인턴십, 고령자친화기업이 있음.

–시장전이형 적합한 직종을 한정하지 않되, 4차 산업 기술 관련 기업과 ESG기업에 우선 배분함.

- 4차 산업 기술은 로봇, 인공지능(AI), 빅데이터, 사물인터넷(IoT), 가상현실(VR), 블록체인, 3D프린팅 등을 의미하며 관련 업무 또는 파생 업무 수행을 폭넓게 인정함(단, 4차 산업 관련 기업에서 청소업 등은 미인정).
- ESG기업은 장애인고용이 사회적 책임의 일환으로 이루어지는 사업으로 장애인일자리사업 종료 후 채용할 것이라는 내용의 공문이 있으면 인정함.

–시장전이형 일자리사업은 일반형일자리에 준하여 운영

–시장전이형 일자리는 장애인 참여자의 관리 및 행정지원을 위해 사업수행기관은 시

3) 정신건강증진기관(2,662개소) 현황: 정신건강복지센터(260개소), 정신의료기관(1,949개소), 정신요양시설(59개소), 정신재활시설(344개소), 중독관리통합지원센터(50개소)

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

도 또는 시군구가 직접 수행하거나 민간위탁사업수행기관으로 사회복지시설 또는 비영리민간단체가 수행하도록 함.

<표 Ⅵ-1> 개편안에 따른 사업수행기관

(변경전) 사업유형		사업 참여 신청 대상				
		지자체 직접 수행	민간위탁사업수행기관 유형			
			사회복지시설	비영리 민간단체	특수교육 관련기관	대한 안마사 협회
일반형 일자리	전일제	○	○	○		
	시간제	○	○	○		
복지 일자리	참여형	○	○	○		
	특수교육-복지연계형	×	○		○	
특화형 일자리	시각장애인 안마사파견사업	×				○
	발달장애인 요양보호사보조	×	○	○		

(변경후) 사업유형		사업 참여 신청 대상					
		지자체 직접 수행	민간위탁사업수행기관 유형				
			사회복지시설	비영리 민간단체	특수교육관련 기관	대한 안마사 협회	정신건강증진 기관
일반형 일자리	전일제	○	○	○			
	시간제	○	○	○			
복지 일자리	참여형	○	○	○			
	특수교육-복지연계형	×	○		○		
	정신건강-복지연계형	○	○				○
특화형 일자리	시각장애인 안마사파견사업	×				○	
	발달장애인 요양보호사보조	×	○	○			
시장 전이형	(단일)	○	○	○			

<표 Ⅵ-2> 개편안에 따른 사업유형 및 대상

(변경전) 사업유형		사업 참여 신청 대상
일반형 일자리	전일제	만 18세 이상 미취업 등록장애인
	시간제	만 18세 이상 미취업 등록장애인
복지 일자리	참여형	만 18세 이상 미취업 등록장애인
	특수교육-복지연계형	2022년 기준 미취업 전공과 학생
특화형 일자리	시각장애인안마사파견사업	만 18세 이상 미취업 등록 시각장애인 중 안마사
	발달장애인 요양보호사보조	만 18세 이상 미취업 등록 발달장애인

(변경후) 사업유형		사업 참여 신청 대상
일반형 일자리	전일제	만 18세 이상 미취업 등록장애인
	시간제	만 18세 이상 미취업 등록장애인
복지 일자리	참여형	만 18세 이상 미취업 등록장애인
	특수교육-복지연계형	2022년 기준 미취업 전공과 학생
	정신건강-복지연계형	만 18세 이상 미취업 등록 정신장애인
특화형 일자리	시각장애인안마사파견사업	만 18세 이상 미취업 등록 시각장애인 중 안마사
	발달장애인 요양보호사보조	만 18세 이상 미취업 등록 발달장애인
시장전이형 일자리	(단일)	만 18세 이상 미취업 등록 발달장애인 (기업에서 채용 진행)

3. 장애인일자리사업의 지속성 확보를 위한 목표와 성과 관리지표

1) 필요성

○ 장애인일자리사업은 재정지원 일자리 사업으로 매년 평가를 받아 오고 있으며, 장애인일자리사업은 성과가 우수하거나 양호한 수준임.

○ 장애인일자리사업의 수요 증가와 사업 규모 확대에 따라 체계적 관리가 요구됨.

○ 특히, 장애인일자리사업의 목표가 장애인의 민간시장 전이로의 징검다리 역할을 수행하기 위해 사업 현황을 파악하고 성과가 관리될 필요가 있음. 이를 통해 사업의 문제점을 확인하고 즉각적인 모니터링 시스템 필요함.

○ 장애인일자리사업이 재정지원일자리사업 성과지표와의 연동성을 고려해야 함.

2) 배경

○ 환경변화(4차 산업, ESG)에 따라 장애인 일자리 사업의 수행 목표와 성과관리 지표를 개발하여 사업 수행의 정비가 요구됨.

○ 4차 산업기술의 확산으로 중장기적으로 장애인 일자리의 축소가 예상되며, ESG(환경, 사회, 지배구조)에 대한 확산으로 친환경과 사회적 책임이 강조되면서 장애인 일자리 사업의 사회적 가치를 강조하여 성과관리 지표를 개발할 필요가 있음.

3) 장애인일자리사업의 목표 설정

○ 장애인일자리사업은 장애인의 고용을 위해서 장애인의 일상생활훈련, 직업훈련, 지원고용, 사후관리 등이 요구됨.

○ 그러나 장애인일자리사업은 전담인력도 없는 상태에서 수행기관이 기존 인력을 활용하여 장애인일자리사업이 수행되고 있음.

○ 따라서 장애인일자리 사업 추진에서 장애인 모집, 배치기관 모집 및 배치 등 기본 업무에 한정하여 운영되고 있어, 장애인일자리사업의 본원적 목적이라 할 수 있는 장애인의 고용 및 안정적인 고용유지를 위한 민간시장으로의 전이(취업)를 위한 활동이 활성화되지 못하고 있음.

○ 장애인일자리사업도 보호고용의 관점보다 일반고용으로의 전이라는 본원적 관점도 고려하여 접근할 필요가 있으며, 이를 위해 장애인 일자리 사업의 목표달성에 관한 성과관리지표를 고려할 필요가 있음.

○ 다만, 중증장애인을 고용을 위해 직업재활 전문인력을 단계적으로 확보하고, 인적·물적 자원 확보와 발맞춰가며 단계적으로 고용목표를 상향할 필요가 있음.

○ '사회참여 확대', '소득증진', '자립 생활', '삶의 질 제고'와 같은 성과목표는 타당하나 장애인일자리사업을 통한 본원적인 목적인 민간시장으로의 전이를 성과지표에 포함시키는 것이 필요함.

4) 수행 목표와 관리지표

(1) 재정지원 일자리사업 평가(고용노동부, 2015)

① 평가체계

○ (평가대상) 직접일자리 사업

○ (평가체계) 전체 직접일자리 사업을 일관된 기준으로 평가하기 위해 재정효율성, 고용

효과성 및 전달체계 세 가지 차원의 평가체계를 마련함.

-(재정효율성) 투입예산 대비 고용인원, 취업취약계층 참여비율 등 예산투입 대비 일자리 창출효과를 평가함.

-(고용효과성) 일자리 사업 참여자의 민간부문 취업률, 고용유지율 등 민간 노동시장으로의 이행효과를 평가함.

-(전달체계) 사업계획 수립-집행-환류 단계별 장애인일자리사업 전달체계의 효율성을 평가함.

<표 VI-3> 재정지원 일자리사업 평가지표 체계

평가방법	평가 영역	평가 항목	평가 지표	가중치 (%)
정량평가 (60)	재정효율성 (30)	재정효과	투입 예산 대비 고용인원	100
			인건비 예산 비율	100
		사업목표달성도	모집충족 비율	150
			취약계층참여충족 비율	200
	고용효과성 (30)	취업성과	비경제활동인구 참가 비율	200
			민간부문 취업률	300
			평균 취업소요기간	100
		고용유지	고용유지율	200
			고용유지기간	100
		임금복지	최저임금 대체 비율	100
			사회보험 적용 여부	100
			참여기간	100
정성평가 (40)	종합평가 (40)	사업계획 타당성	유사중복 여부	150
			반복 참여 비율	200
			사업시기 및 일정의 적절성	100
		집행과정 효율성	일모아시스템 활용 수준	50
			모니터링 평점	300
		환류체계	평가체제 존재 및 개선 실적	100
			취업지원 연계 프로그램 활용	300

자료: 고용노동부(2015). 2016년도 재정지원 일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침.

② 평가지표

○ (재정효율성) 재정효과와 사업목표달성도 관련 지표

-(재정효과) 투입예산 대비 고용인원

- 비용효과성 지표로서 투입 예산 대비 고용인원은 (연간) 일자리사업 예산 10억 원당 직접 일자리창출 규모로 정의함.
- 지표산식: $\frac{\text{(재정지원에 의해 직접 창출된) 고용인원}}{\text{연간투입 예산 중 인건비 총액(10억)}}$

-(재정효과) 인건비 예산 비율

- 전체 사업비 예산 가운데 직접성 인건비가 차지하는 비중을 도출하여 해당 일자리사업의 직·간접성을 평가함.
- 지표산식: $\frac{\text{연간 투입 예산 중 인건비 총액}}{\text{연간 사업 전체 예산}} \times 100$

–(사업목표달성도) 모집충족비율

- 해당 일자리사업의 목표 참여인원 대비 실제 참여인원의 비율로서 예산 집행의 효율성을 평가하는 과정지표
- 지표산식: $\frac{\text{연간 사업참여 인원}}{\text{연간 사업계획 인원}} \times 100$

–(사업목표달성도) 취약계층참여충족비율

- 취약계층참여충족비율은 재정지원 직접일자리사업의 취약계층 지원 목적 실현 수준을 파악하는 성과지표
- 지표산식: $\frac{\text{연간 취약계층 참여 비율}}{\text{연간 취약계층 목표 참여 비율}} \times 100$

○ (고용효과성) 취업성과, 고용유지, 임금복지 지표로 구성

–(취업성과) 비경제활동인구참여비율

- 재정지원 일자리사업의 성과 평가에서 비경제활동인구는 고용보험DB 이력조회를 통해 재정지원 일자리사업에 참여하기 이전에 실업자나 취업자로 분류되지 않았던 사람을 의미함.
- 지표산식: $\frac{\text{비경제활동인구 출신 참여 인원}}{\text{사업 참여 전체 인원}} \times 100$

–(취업성과) 민간부문 취업률

- 재정지원 일자리사업 참여 종료 이후 민간부문 일자리로 이동 또는 이행 규모를 파악하는 평가지표
- 지표산식: $\frac{\text{일자리사업 참여 종료 후 6개월 이내 취업 인원}}{\text{일자리사업 참여 종료 고용 인원}} \times 100$

–(취업성과) 평균 취업소요기간

- 평균 취업소요기간은 일자리사업 종료 이후 참여자가 민간부문 일자리로 취업하는데 소요되는 평균기간
- 지표 산식: 일자리사업 종료후 민간부문 일자리로 취업하기까지 소요된 기간을 일 단위로 표시함.

–(고용유지) 고용유지율

- 재정지원 일자리사업 참여 이후 민간부문 취업자 중 6개월 이상 취업 유지인원 비율로서 고용안정성을 평가하는 성과지표임.

• 지표 산식:

$$\frac{\text{사업참여 종료 후 취업자 중 6개월 이상 취업 유지 인원}}{\text{사업참여 종료 후 취업인원}} \times 100$$

–(고용유지) 고용유지기간

• 일자리사업 참여 종료 이후 민간부문 일자리의 고용유지기간은 고용안정성의 보조지표로서 고용의 질을 보여줌.

• 지표 산식: 일자리사업 참여 종료 이후 민간부문 취업기간으로서 일 단위로 표시함.

–(임금복지) 최저임금 대체 비율

• 직접일자리사업의 임금차원에서 일자리 질(job quality)을 나타내는 지표임.

• 사업계획서에서 설정된 근로자 1인당 지급 임금이 최저임금수준(최저시급 기준)을 어느 정도 대체하고 있는지를 평가함.

• 지표 산식:

$$\frac{\text{일자리사업의 시간당 임금 지급 기준}}{\text{최저시급 임금}} \times 100$$

–(임금복지) 사회보험 적용 여부

• 재정지원 일자리사업에 의해 보장되는 4대 사회보험 가운데 국민연금, 건강보험과 고용보험 등이 실제 적용되고 있는지를 파악하는 지표임.

• 지표 산식: 4대 사회보험 중 지원되는 보험 개수

–(임금복지) 참여기간

• 일자리사업의 참여기간은 재정지원 직접일자리사업이 창출하는 일자리의 '고용안정성'을 직접적으로 보여주는 지표임.

• 지표 산식: 재정지원 일자리사업에서 평균적으로 참여하는 기간으로서 참여에서 종료시점까지 기간을 참여자 단위당 평균을 일단위로 구함.

○ (전달체계) 사업계획 타당성, 집행과정 효율성과 환류체계로 구성함.

–(사업계획 타당성) 유사·중복 여부

• 사업목적, 참여자 등에 있어 유사·중복 사업 존재여부

• 지표산식: 목표, 주체와 대상 등 핵심어의 중복 여부를 텍스트 데이터로 구축하고 사업 성격을 질적으로 비교·분석하여 유사·중복 사업평가

–(사업계획 타당성) 반복 참여 비율

• 반복 참여비율은 재정 및 예산 집행의 효율성을 평가하고 그 원인을 파악하여 일자리 기회의 균등한 제공 기준을 설정하는데 주요 목적이 있음.

• 지표 산식:

$$\frac{\text{동일 직접 일자리사업 1회 이상 참여자}}{\text{연간 사업 참여 인원}} \times 100$$

–(사업계획 타당성) 사업시기 및 일정의 적절성

- 해당 사업이 자치단체 일자리사업 수요, 지역별 인력수급 현황 등을 고려하여 사업 시기 및 일정이 수립·조정되고 있는지 여부를 평가함.
- 지표 산식: 사업계획서의 사업시기 및 기간, 실제 모니터링 결과 등을 통해 파악함.

–(집행과정 효율성) 일모아시스템 활용 수준

- 모든 일자리사업은 일모아시스템의 실적 관리 프로그램을 통해 월별 집행실적(사업의 지원금과 지원인원 등)을 관리할 것을 권장하므로 일모아시스템 활용 수준을 평가함.
- 지표 산식:

$$\frac{\text{연간 일모아 시스템에 등록된 인원(중복인원제거)}}{\text{연간 사업 참여 계획 인원}} \times 100$$

–(집행과정 효율성) 모니터링 평점

- 현장 모니터링을 통해 행정통계와 예산자료에서 해명하기 어려운 참여자 및 운영기관의 애로사항 평가함.
- 지표산식: 모니터링 점검항목을 순차적으로 검토하여 전문가에 의한 평점을 부여하는 방식으로 평가함.

○ (환류체계) 평가체제 존재

–소관부처가 해당 일자리 사업의 개선방안 모색을 위해 자체평가를 실시하고 그것을 개선하려는 노력을 하고 있는지 여부를 평가함.

–지표산식: 해당 일자리 사업이 자체 평가시스템에 따라 정기적으로 평가를 실시하고 개선방안을 도출하는지 여부를 확인함.

○ (환류체계) 사후관리 및 개선방안 실적

–해당 일자리 사업에 대한 자체평가 등을 통해 효과성 제고를 위한 개선방안이 실제 어느 정도로 반영되고 있는지 판단함.

–지표산식: 해당 일자리 사업의 평가결과가 개선방안으로 어느 정도 반영되었는지를 조사함.

○ (환류체계) 취업지원 연계 프로그램 활용

–일자리사업 종료 이후 사업 참여자의 민간부문 일자리 이동 지원을 위한 취업지원 프로그램 연계운영 및 활용 수준

–지표산식: 해당 일자리사업에 취업지원 프로그램이 연계되어 있는지를 확인하면서 활용하는 수준도 정성적으로 평가함.

(2) 보건복지부 자체평가지표

○ 성과지표 주요 목표치를 장애인일자리사업 만족도로 설정하고, 평가지표 체계를 정책

형성, 정책집행, 정책성과 크게 3가지 항목으로 구성함.

○ 정책형성(30%): 과제 적절성(5), 의견수렴 적절성(10), 성과지표 적절성(15)

○ 정책집행(30%): 추진일정 충실성(10), 정책소통 충실성(10), 현장 모니터링 및 상황 변화 대응 적절성(10)

○ 정책성과(40%): 성과지표 달성도(20)와 정책목표 달성도(20)로 구성함.

(3) 장애인일자리사업 평가지표

○ 성과지표(이인재 외, 2020)

-주요 성과지표: 장애인 일자리사업 만족도

-보완지표: 당해 연도(확대된) 장애인일자리

-2019년 장애인일자리사업 만족도 지표항목을 살펴보면, 장애인일자리사업 정책·사업추진·사업효과·개인만족도 등으로 구성함.

- 정책만족도 부문: 추진사업의 본질적인 역할 및 기능 등
- 사업추진만족도: 추진사업의 집행 및 실행 과정 등
- 사업효과만족도: 추진사업으로 인하여 발생하는 효과 및 성과 등
- 개인만족도: 추진사업을 통한 참여자 및 담당자의 전반적인 만족 등
- 사업성과만족도: 사업 재참여 의향, 삶의 질 향상도 등을 포함

(4) 장애인일자리사업 효과성 평가

① 개요

○ 2009년 이후 만족도조사를 통해 장애인일자리사업 효과성 평가가 이루어져 왔음.

○ 사업만족도 지표는 4대 사업목표인 '사회참여 확대', '소득증진', '자립 생활', '삶의 질 제고'로 구성됨.

○ 2019년을 기준으로 사회참여 확대 89.0점, 소득 증진 87.6점, 자립 생활 85.7점, 삶의 질 제고 85.9점을 보였음.

○ 최초 평가 시점인 2010년에 비해 각각 사회참여 확대 8.1점, 소득 증진 19.7점, 자립 생활 12.6점, 삶의 질 제고 12.8점 증가함.

○ 그러나 2018년 이후 사업목표별 성장세가 최소 -0.7점에서 최대 1.3점으로 좁혀지면서 천정효과를 나타나고 있어, 만족도 지표를 이용한 성과 측정은 한계가 있음.

② 문제점

○ 천정효과로 만족도 결과가 정체를 보일 가능성이 높음.

-천정효과란 상한선이 설정되어 있어, 더 이상 향상될 수 없어 만족도 조사 결과가 횡보하는 현상을 의미함. 이인재 외(2020)의 연구에서도 현시점까지 만족도 성과지표 달성도에 정체가 나타나지 않았으나 효과성 평가틀을 변경할 것을 제안함.

○ 사업 성과에 대한 왜곡이 발생할 수 있음.

-만족도는 사업 참여 장애인의 주관적 평가라는 측면에서 중요한 성과 지표라 볼 수 있음.

-그러나 직접 일자리사업의 본원적 목적인 일시 지원을 통한 노동시장으로의 전이를 목표로 하고 있으나 만족도가 높다고 목표 달성도가 높다고 볼 수 없음.

-만족도 조사 지표인 주관적인 지표인 '삶의 질 제고'는 적합하나, 사회참여 확대나 소득증진과 같은 지표는 객관적인 지표가 더 타당함.

(5) 장애인일자리사업 지표 개선안 제언

① 개선 방향

○ 직접일자리 사업의 고용효과성 지표를 반영함.

○ 장애인고용의 핵심이라 할 수 있는 민간시장 전이에 높은 가중치를 부여함.

○ 적극적인 일자리 개발을 위한 ESG와 4차 산업 기술 관련 지표를 보조지표로 활용함.

○ 기존 시스템에서 추출할 수 있는 정보를 토대로 하여 평가지표의 수월성을 확보함.

② 평가지표 체계

○ 평가지표는 고용효과성과 사업충실성 지표를 중심으로 구성함.

<표 VI-4> 장애인일자리 평가지표체계 개선(안)

구분	평가 영역	평가 항목	평가 지표	가중치 (%)
성과 지표	고용효과성 (1200)	취업성과	신규 일자리 참여 장애인 비율	200
			민간부문 취업률(건강보험 가입 기준)	300
			공공부문 취업률(보조금 지급 기준)	100
		고용유지	3개월 고용유지율	200
			6개월 고용유지율	400
	사업충실성 (800)	참여자만족도	사회참여 확대	100
			소득 증진	100
			자립 생활	100
			삶의 질 제고	100
		사업혁신성	4차 산업 관련 배치기관 배치장애인수	200
			ESG관련 배치장애인수	200

○ 고용효과성 평가 지표는 다음과 같은 의미를 가짐.

−2021년도 장애인일자리사업은 직접일자리 사업으로 분류되어 복지일자리는 우수등급을, 일반형과 특화형 일자리는 양호 등급을 부여받음(고용노동부, 2021).

−2022년부터 재정지원 일자리사업 성과평가(고용노동부, 2022a)에서 장애인 관련 사업은 새로운 범주로 '보호고용' 범주에 포함되어 '참여 및 고용성과'를 정량평가에 반영하지 않고, 참고용 자료로 제공함.

−특히, 2022년 '6개월 고용유지율'이 관측되지 않아(0명), 민간시장으로의 전이가 가능하기 위해 전담 인력이 없는 상황에서 나타난 당연한 결과라 할 수 있음.

−단기적으로 장애인일자리 전담인력을 확보하고, 직접일자리사업의 목적 달성을 위해 고용유지율을 지표에 포함시킴.

−인프라가 완비되지 않은 상황에서 6개월 고용유지율 평가지표가 장애인의 취업지표로서 과도하나, 다른 재정지원사업 지표와 비교를 위해 계속 생산하는 것이 바람직

−이에 대한 보완으로 3개월 고용유지율 평가지표를 포함시킴.

○ 사업충실성 평가 지표는 성과와 동시에 과정 평가를 반영하기 위한 지표임.

−'장애인일자리사업 고객만족도 보고서'를 통해 매년 생산되고 있어, 사회참여 확대, 소득 증진, 자립생활, 삶의 질 제고에 대한 장애인 일자리 참여자의 사업 성과를 추출할 수 있음.

−현재 100점만점에서 90점에 육박함에 따라 앞에서 지적한 천정효과 때문에 추가적인 상승은 어려울 수 있고, 주관적 인식이 바로, 해당 지표의 달성을 의미한다고 보기 어려운 한계가 있음.

−다만, 수행기관간 편차가 존재하고, 사업 과정을 모니터링할 수 있는 지표로 의미를 가지므로 지표에 포함시킴.

③ 평가지표

○ (고용효과성) 취업성과와 고용유지 지표로 구성함.

−(취업성과) 신규 일자리 참여 장애인 비율

- 장애인일자리 사업에 처음으로 참여한 장애인의 비율을 의미하며 사업DB에서 추출
- 지표산식: $\frac{\text{신규 일자리 참여 장애인}}{\text{사업 종료일 기준 참여 장애인 수}} \times 200$

−(취업성과) 민간부문 취업률(건강보험 가입 기준)

- 민간부문 취업률은 사업 종료 직전까지 민간부문으로 취업된 장애인 수
- 취업 여부는 건강보험 가입을 기준으로 판단함.
- 단, 사업 종료일 중 취업 하였다가 퇴사하였더라도 산입함.
- 수행기관 보고자료에 근거하여 산출

- 지표산식: $\frac{\text{사업 종료일 기준 민간부문 취업 장애인 수}}{\text{사업 종료일 기준 참여 장애인 수}} \times 300$

–(취업성과) 공공부문 취업률(보조금 지급 기준)

- 공공부문 취업률은 사업 종료 직전까지 공공부문으로 취업된 장애인 수를 말함.
- 취업자는 건강보험 가입자를 기준으로 판단함.
- 단, 사업 종료일 중 취업 하였다가 퇴사하였더라도 산입함.
- 공공부문이란 함은 해당 장애인이 국가나 지자체의 재원에 의해 임금의 80% 이상의 지급 여부로 판단함.
- 수행기관 보고자료에 근거하여 산출함.
- 지표산식: $\frac{\text{사업 종료일 기준 공공부문 취업 장애인 수}}{\text{사업 종료일 기준 참여 장애인 수}} \times 100$

–(고용유지) 3개월 고용유지율

- 일자리사업 참여 도중 또는 종료 후 취업자(민간부문+공공부문) 중 3개월 이상 취업 유지한 장애인의 수의 비율
- 사업 종료일 기준 취업한 장애인 수라 함은 사업 도중에 중도 퇴사한 장애인 수 산입함.
- 지표 산식:

$$\frac{\text{사업참여 종료 후 취업자 중 3개월 이상 취업 유지 인원}}{\text{사업 종료일 기준 취업한 장애인 수}} \times 200$$

–(고용유지) 6개월 고용유지율

- 일자리사업 참여 도중 또는 종료 후 취업자(민간부문+공공부문) 중 6개월 이상 취업 유지한 장애인의 수의 비율
- 사업 종료일 기준 취업한 장애인 수라 함은 사업 도중에 중도 퇴사한 장애인 수 산입함.
- 재정지원 일자리사업 평가 연동을 위해 6개월 기준 적용
- 지표 산식:

$$\frac{\text{사업참여 종료 후 취업자 중 6개월 이상 취업 유지 인원}}{\text{사업 종료일 기준 취업한 장애인 수}} \times 400$$

○ (사업충실성) 참여자만족도와 사업혁신성 지표로 구성

–(참여자만족도) 사회참여 확대, 소득 증진, 자립생활, 삶의 질 제고로 구성함.

- 장애인일자리사업 효과성 평가를 위해 수행하는 '장애인일자리사업 고객만족도 보고서'에서 자료를 추출함.
- 원점수 값을 그대로 적용함.
- 4개 영역 각각 100점 부여

-(사업혁신성) 4차 산업 배치장애인 비율

- 4차 산업에 배치한 장애인 일자리 사업 참여 인원 목표 2% 대비 달성률을 나타내는 지표임.
- 4차 산업 관련 기업은 4차 산업 기술을 활용하는 기업임.
- 4차 산업 기술은 로봇, 인공지능(AI), 빅데이터, 사물인터넷(IoT), 가상현실(VR), 블록체인, 3D프린팅 등을 의미하며 관련 업무 또는 파생 업무 수행을 폭넓게 인정함(단, 4차 산업 관련 기업에서 청소업 등은 미인정).
- 지표산식: $\frac{\text{4차 산업 배치된 장애인}}{\text{(사업 종료일 기준 참여 장애인 수}\times 0.02)} \times 200$

-(사업혁신성) ESG 배치장애인 비율

- ESG 배치한 장애인 일자리 사업 참여 인원 목표 5% 대비 달성률을 나타내는 지표임.
- 장애인고용이 사회적 책임을 목적으로 이루어지는 사업이며 장애인일자리사업 종료 후 채용할 것이라는 내용의 공문에 의함.
- 지표산식: $\frac{\text{ESG 기업에 배치된 장애인}}{\text{(사업 종료일 기준 참여 장애인 수}\times 0.05)} \times 200$

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

참고문헌

강동욱 (2021). 한국의 장애인 일자리 정책 진단과 평가, 2021 사회복지공동학술대회 자료집.

강동욱, 이석원, 송미숙, 유지연 (2014). 장애인 일자리사업 종합평가 연구, 한국장애인개발원.

고용노동부 (2015). 2016년도 재정지원 일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침.

고용노동부 (2020). 2020년 직접일자리사업 중앙부처·자치단체 합동지침.

고용노동부 (2021). 2021년 재정지원일자리사업 성과평가 결과. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20210700322.

고용노동부 (2022a). 2022년 재정지원일자리사업 성과평가 결과. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20220701046.

고용노동부 (2022b). 2022년 직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침.

과학기술정보통신부, 한국정보화진흥원 (2019). 2019 디지털정보격차 실태조사.

김성희, 이연희, 오욱찬, 황주희, 오미애, 이민경, 이난희, 오다은, 강동욱, 권선진, 오혜경, 윤상용, 이선우 (2017). 장애인실태조사, 보건복지부, 한국보건사회연구원.

김언아·김용탁·김원호·김호진·박종빈·박혜원·배영은·심진예·안태희·유은주·이정주·전영환·최종철 (2020). 장애인고용정책의 성과와 전망, 한국장애인고용공단 고용개발원.

김재익 (2021). 제4차 산업혁명에 대한 이해와 장애인의 일자리 및 소득보장의 문제, Good job 자립생활센터 세미나 자료집.

김희중 (2017). 4차 산업혁명과 자기학(2): 4차 산업혁명과 미래고용 전망, Journal of the Korean Magnetics Society 27(4), 153-162.

나운환 (2018). 제4차 산업혁명과 장애인 일자리 추이, 재활복지 22(4), 23-39, 장애인재활협회 부설 재활연구소.

미래준비위원회 (2016). “미래준비위원회 저성장 극복 위한 뉴노멀 시대 전략 제시”, 산업일보 2016.4.28.

보건복지부 (2021). 장애인일자리지원 정책평가 보고자료.

보건복지부 (2022). 2022년 장애인일자리 사업안내.

보건복지부, 한국장애인개발원 (2012-2021). 장애인일자리 직무매뉴얼.

산림청 (2022). 2022년도 재정지원일자리사업 종합지침.

서정희, 오욱찬, 이지수 (2020). 4차 산업혁명 시기의 장애인 소득보장 및 고용보장 정책의 방향성에 대한 일고찰, Journal of Disability and Welfare, 47, 89-127.

이수용, 강동욱, 유정은, 김민정 (2018). 장애인일자리사업 개편방향 연구, 한국장애인개발원.

이인재 (2021). 장애인 일자리 사업 현황과 과제, 월간복지동향, 273, 22-27.
이인재, 김진, 남세현 (2017). 장애인일자리사업 종합평가 연구, 한국장애인개발원.
이인재, 이재원, 김진, 박혜경 (2020). 장애인일자리사업 종합평가 연구, 한국장애인개발원.
이혜경, 이인재, 박주영, 이수연, 고귀염 (2015). 장애인일자리사업 확대를 위한 중장기 정책방향 연구, 한국장애인개발원.
장애인고용공단 고용개발원 (2021). 2021년 장애인경제활동실태조사.
장영균, 이은영, 심진예, 김언아 (2020). 장애인 고용의 패러다임 전환에 관한 고찰: 장애친화경영 도입 의제를 중심으로, 윤리경영연구, 20(1), 113-133.
전국경제인연합회 (2019). 2019년 주요 기업의 사회적 가치 보고서.
정준수 (2019). 기업의 장애인 채용계획의 영향요인 분석, 한국장애인고용공단 고용개발원.
주무현, 전용석, 김두순, 정재현, 정한나, 홍현균 (2013). 재정지원 일자리 고용효과성 성과평가, 고용노동부, 한국고용정보원.
한국고용정보원 (2017). 한국직업전망서.
한국장애인개발원(2010, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 연도별 장애인일자리사업 고객만족도 조사.
OECD (2010). Sickness, disbility and work: Breaking the barriers: A synthesis of findings across OECD countries, Paris: OECD Publishing.

부록1. 조사결과 원자료

1. 조사 개요

1) 장애인일자리 사업 참여 장애인, 수행기관, 배치기관 담당자 대상 FGI

(1) 참여대상 및 질문 구성

○ 본 조사는 장애인일자리 사업에 참여한 경험이 있는 장애인당사자, 수행기관 담당자(공무원, 비공무원), 배치기관 담당자를 대상으로 전반적인 참여 동기와 역할 등의 경험, 업무추진 과정상의 문제점과 개선사항, 전문 관리체계에 대한 의견, 신규직무개발 분야 등을 총체적으로 살펴봄으로써 장애인일자리사업의 질적 관리를 위한 해결방안을 모색하고자 실시함.

○ 장애인 참여자는 21년에 사업에 참여한 경험이 있거나 2년 이상 사업에 참여한 자를 중심으로 편의적 표집을 하였고 일자리의 참여유형, 장애유형, 지역 등을 고려한 사전목록으로 집단을 대표할 수 있는 참여자를 할당사례선택 방식으로 섭외하였음.
○ 장애인일자리 참여에 대한 전반적인 경험을 전달해줄 수 있는 5명의 장애당사자를 선정함.
  -주된 질문내용은 전반적인 참여도, 긍정적 효과, 애로사항, 개선방안 등으로 구성됨.
○ 수행기관 담당자는 공무원과 비공무원 집단으로 구분하여 2년 이상 사업에 참여한 경험이 있는 담당자를 중심으로 편의적 표집(할당사례선택)함.
  -기관유형과 지역 등을 고려한 사전목록에서 장애인일자리 사업의 전달과정상의 경험을 충분히 설명해줄 수 있는 2명의 공무원 집단과 5명의 비공무원 집단 등 총 7명의 실무담당자를 선정함.
  -주된 질문내용은 장애인일자리 사업의 업무추진 과정상의 역할, 사업수행상의 어려움과 문제점, 개선사항, 전문관리체계 구축, 신규직무개발 등으로 구성함.

○ 배치기관 담당자는 2년 이상 사업에 참여한 경험이 있는 담당자를 중심으로 편의적 표집(할당사례선택)하였고 기관유형과 지역 등을 고려해 장애인일자리 사업의 배치과정상의 경험을 충분히 설명해줄 수 있는 4명의 실무담당자를 선정함.
  -주된 질문은 장애인일자리 사업의 참여 동기와 장·단점, 사업배치 과정상의 어려움과 문제점, 개선사항, 신규직무개발 등에 대한 내용으로 구성함.

○ 장애인일자리 참여자의 유형에 따라 각자의 경험을 구체적으로 도출할 수 있도록 사전

질문항목을 배열해 마련하였고, 각 영역의 항목을 반구조화된 질문지로 마련하여 인터뷰를 시작하기 전에 이메일로 전달함으로써 연구참여자가 충분히 질문에 이해를 갖고 참여하도록 유도함.

<부표 1> FGI 참여대상 및 질문 구성: 장애인, 수행 및 배치기관 담당자

구분	장애인참여자	수행기관 담당자	배치기관 담당자
참여대상	5명	7명	4명
조사방법	FGI(포커스그룹인터뷰): 줌(ZOOM)을 활용한 비대면 면접조사		
면접일시	2022. 4. 28 14:00~16:00	2022. 4. 29. 13:30~15:30	2022. 4. 29. 15:40~17:40
질문내용	장애인일자리 참여경험 -참여도, 긍정적인 효과, 애로사항, 개선방안 등	장애인일자리 사업전달과정의 경험 -사업수행상의 역할, 어려움과 문제점, 개선방안, 전문관리체계 구축, 신규직무개발 등	장애인일자리 사업배치과정의 경험 -참여동기와 사업배치의 장·단점, 어려움과 문제점, 개선방안, 신규직무개발 등

(2) 자료수집 방법

○ 장애인일자리 전달체계상의 개선방안을 도출하기 위해 장애당사자집단, 수행기관집단, 배치기관 집단 모두 포커스 그룹 인터뷰방식을 활용하여 자료를 수집하였음.

○ 면접은 코로나 시대를 고려한 비대면 방식으로 진행하였고 온라인 줌을 활용한 화상회의 형태로 인터뷰를 진행함.

-면접상황에서는 참여자가 제약을 받지 않고 자유롭게 논의할 수 있도록 가능한 연구팀이 사전에 보내준 질문내용의 범주 안에서 추가질문형태로 진행되었고, 연구참여자의 진솔한 의견을 이끌어 내는데 걸림돌이 되지 않기 위해 괄호치기(bracketing, 판단중지)를 위한 노력을 병행함.

-또한 일부참여자의 토론 독점, 일방적인 주장 등을 유보하고자 사전에 질문지를 보내주었고 모든 참여자가 연구주제에 대해서 골고루 이야기 하도록 배정함.

(3) 분석방법

○ 장애인일자리 경험을 담은 현상에 대해 폭넓은 이해를 위해 내용분석(content analysis)방법을 이용하였음.

○ 자료분석은 의미 있는 단어, 문장, 단락을 선택하여 유사한 문장과 단락으로 자료를 구분하고, 구분된 하위주제를 도출함으로써 최종적으로 소주제를 정하였음.

-자료분석은 내용요약 방식으로 사전 반구조화된 질문의 구성내용을 바탕으로 각 그룹에서 답변한 내용을 비교분석하여 공통점을 중심으로 정리함.
-본 연구의 목적이 장애인일자리 사업의 질적 관리를 위한 정책적인 방향을 설정하고자 하는 것에 초점이 있으므로 각 그룹간의 경험을 그대로 반영하고자 집단 간의 차이에 대해서는 분석을 하지 않았음.
-자료분석을 위해 인터뷰 이후 화상회의의 내용을 전사(transcript)하였고 각 코팅된 자료의 특성을 파악하여 연구팀 회의 후 최종 하위주제와 소주제를 도출함.

2) 정신장애인 참여자, 정신장애관련 고용 전문가 대상 FGI

(1) 참여대상 및 질문 구성

○ 본 조사는 장애인일자리 사업에 참여하거나 근로경험이 있는 정신장애인 당사자와 정신장애인 고용관련 전문가를 대상으로 일자리 사업 참여여부와 경험, 일자리 사업 참여와 관련된 문제점과 개선사항 등을 총체적으로 살펴봄으로써 정신장애인 대상 장애인일자리사업의 적용방안을 모색하고자 실시함.
○ 정신장애인 참여자는 일자리사업에 1회 이상 최근 2년 내에 참여한 경험이 있는 자를 대상으로 편의적 표집을 하였음.
○ 장애인일자리 참여에 대한 전반적인 경험을 전달해줄 수 있는 참여자들을 수소문하고 조건에 맞는 5명의 장애당사자를 선정함.
○ 주된 질문내용은 참여한 장애인일자리 사업, 참여과정, 만족도, 힘들었던 점, 원하는 근로시간과 임금 등에 대한 내용으로 구성됨.
○ 정신장애인 고용 전문가는 현재 현장 혹은 학계에 정신보건 분야에서 근무중에 있거나 현장 경력이 10년 이상인 참여자를 중심으로 편의적 표집을 하여 5명의 실무담당자를 선정함.
○ 주된 질문내용은 장애인일자리 사업에 대한 경험, 배치과정, 사업참여를 위해 필요한 편의, 정신장애인이 수행가능한 직무/업무 등에 대한 내용으로 구성함.

○ 연구참여자가 충분히 질문에 이해를 갖고 참여할 수 있도록 하기 위해 질문지는 FGI를 실시하기 1주일 전에 참여자들에게 이메일로 전달하였으며, 실제 FGI에서 동일한 질문지를 사용하였음.

<부표 2> FGI 참여대상 및 질문 구성: 정신장애인 및 정신건강 고용 전문가

구분	장애인참여자	정신건강 고용 전문가
참여대상	5명	6명
조사 및 면접방법	FGI(포커스그룹인터뷰): 줌(ZOOM)을 활용한 비대면 면접조사	
면접일시	2022. 7. 4. 13:00~15:00	2022. 7. 4. 15:30~17:30
질문내용	– 장애인일자리 참여경험 – 사업 참여경로 – 긍정적인 효과 – 일자리 유지를 위한 방안 – 개선방안	– 장애인일자리사업 전달과정 경험 – 사업수행상의 역할 – 사업 수행시 어려움, 개선방안 – 장애인일자리 유지 방안 – 특화형 일자리 제안

(2) 자료수집 방법

○ 자료수집 방법은 정신장애인과 전문가를 대상으로 각기 개발된 질문을 하나씩 이야기하였으며, 정신장애인 장애인일자리 사업의 적용을 위한 방안을 도출하기 위해 포커스그룹인터뷰방식을 활용하였음.

○ 면접은 코로나 시대를 고려한 비대면 방식으로 진행하였고 온라인 줌(ZOOM)을 활용한 화상회의 형태로 인터뷰를 진행함. 진행방식은 위의 방식과 동일하게 진행함.

(3) 분석방법

○ 분석방법은 장애인일자리 경험을 담은 현상에 대해 폭넓은 이해를 위해 내용분석(content analysis)방법을 이용하였음.

○ 자료분석 방법은 위의 방법과 동일하게 의미 있는 단어, 문장, 단락을 선택하여 유사한 문장과 단락으로 자료를 구분하고, 구분된 하위주제를 도출함으로써 최종적으로 소주제를 정하였음.

3) 4차 산업, 농업, ESG 관계자 대상 FGI

(1) 참여대상 및 질문 구성

○ 본 조사는 4차 산업과 관련하여 장애인일자리를 개발하거나 장애인을 고용한 경험이 있는 전문가를 대상으로 장애인 일자리 사업 참여와 관련된 문제점과 개선사항, 향후 전망을 통해 4차 산업 관련 업종을 모색하는데 목적이 있음.

○ 최근 4차 산업에서 장애인 고용 성공 사례가 발굴되면서 4차 산업 분야에서의 장애인 일자리 가능성과 적합 직무에 대한 논의가 확대되고 있음.

○ 탐색적 연구의 일환으로 장애인을 고용한 경험이 있는 제4차 산업 관련 전문가를 눈덩이 표집하여 선정함.

- 제4차 산업 장애인일자리 논의의 부족하여 대상자 선정의 어려움이 있었음.
- 재택근무, 스마트워크, 정보통신분야와의 개념적 혼동이 있었음.
- 본 연구는 제4차 산업 관련 분야를 제4차 산업 기술을 활용한 영역으로 폭넓게 정의하되, 대규모 고용이 가능하다고 판단되는 스마트팜과 사회적 농업 영역을 포함함
- 스마트팜은 농업(1차 산업)에 정보통신기술(ICT)를 결합한 산업으로 제4차 파생 산업으로 분류되고 있음.

○ 정신장애인 고용 전문가는 현재 현장 혹은 학계에 정신보건 분야에서 근무중에 있거나 현장 경력이 10년 이상인 참여자를 중심으로 편의적 표집을 하여 5명의 실무담당자를 선정함.

- 주된 질문내용은 장애인일자리 사업에 대한 경험, 배치과정, 사업참여를 위해 필요한 편의, 정신장애인이 수행가능한 직무/업무 등에 대한 내용으로 구성함.

○ 연구참여자가 충분히 질문에 이해를 갖고 참여할 수 있도록 하기 위해 질문지는 FGI를 실시하기 1주일 전에 참여자들에게 이메일로 전달하여 내용을 사전에 숙지하도록 하였음.

○ 줌(ZOOM)을 활용한 비대면 면접조사는 2022년 7월 11일 13시에서 15시까지 진행됨.

(2) 자료수집 방법

○ 자료수집 방법은 4차 산업 장애인 고용 전문가를 대상으로 장애인일자리 사업의 적용을 위한 방안을 도출하기 위해 포커스 그룹 인터뷰방식을 활용하였음.

○ 면접 진행방식은 다른 FGI 진행 및 분석방법과 같음.

(3) 분석 방법

○ 분석방법은 내용분석(content analysis)방법을 이용하였음.

- 내용분석은 장애인일자리 경험을 담은 현상에 대해 폭넓은 이해를 적합한 방법으로 판단함.
- 자료분석은 의미 있는 단어, 문장, 단락을 선택하여 유사한 문장과 단락으로 자료를 구분함.

○ 구분된 하위주제를 도출함으로써 최종적으로 소주제를 정하였음. 자료분석은 내용요

약 방식과 하위주제와 소주제를 도출하여 위와 같음.

4) 정신장애분야 설문조사

(1) 참여대상 및 질문 구성

○ 본 조사는 정신장애인 당사자와 정신장애인 고용관련 전문가를 대상으로 정신장애인 당사자가 수행가능한 직무와 정도, 편의제공 및 지원사항 등 정신장애인 대상 장애인 일자리 사업의 적용가능성 및 직무에 대해 총체적으로 살펴봄으로써 정신장애인 대상 장애인일자리사업의 적용방안과 실행가능성을 모색하고자 실시함.

○ 정신장애인 참여자는「장애인복지법」에 따라 정신장애 진단을 받고 등록하여 복지카드를 가지고 있는 자를 대상으로 근로관련 경험을 가지고 있는 자(단, 장애인일자리사업에 참여한 경험은 선택) 100인을 대상으로 무선표집을 실시함.

-주된 질문내용은 크게 4가지로 일자리 선호도-직업능력-일자리 조건, 장애인일자리사업, 편의제공, 인구학적 요인으로 구성함.

○ 정신장애인 고용전문가는 현재 정신보건 현장에 근무 중에 있으며, 직업재활업무를 현재 2년 이상 수행하고 있거나 최근 1년 전까지 직업재활 업무를 2년간 수행한 경험이 있는 50인을 대상으로 무선표집을 실시함.

-주된 질문내용은 크게 4가지로 직업재활관련 현황, 장애인일자리사업, 편의제공, 인구학적 요인으로 구성함.

<부표 3> 설문조사 참여대상 및 질문 구성: 장애인 당사자 및 고용 전문가

구분	장애인 당사자	고용 전문가
참여대상	100명	50명
질문내용	1. 일자리 선호도-직업능력-일자리 조건 현재 근로유무, 4대보험 가입여부, 평균 근로시간, 직종, 이용하는 정신재활기관, 근로희망여부, 직무수행 제한여부, 선호하는 근로시간, 선호하는 임금수준, 수행할 수 있는 직무, 직업능력 평가 참여여부, 취업을 위해 필요한 지원	1. 직업재활관련 현황 근무 위치, 기관 유형, 직업재활 경력, 담당 업무, 장애인일자리사업 참여인원, 정신장애인의 업무특성, 정신장애인의 직무선택, 적절한 근로시간, 직업재활 담당 공공/민간기관, 정신장애인에게 필요한 지원, 적절한 고용지원 방법
	2. 장애인일자리사업 일자리 사업 경험 유무, 일자리 사업 만족도, 선호하는 일자리 사업형태, 필요한 지원, 적합직종개발과 공공기관 취업 기회 제공, 적합한 일자리사업 유형, 일자리 사업 참여기간	2. 장애인일자리사업 일자리 사업 경험 유무, 일자리 사업 만족도, 배치방법, 정신장애인이 취업한 업종 및 직무, 적합직종개발과 공공기관 취업 기회 제공, 적합한 일자리사업 유형, 일자리 사업 참여기간
	3. 편의제공 동료지원가, 업무수행에 필요한 능력, 직장내 편의제공 유형, 근로지원 인력 배치, 인력배치 기간	3. 편의제공 동료지원가, 업무수행에 필요한 능력, 직장내 편의제공 유형, 근로지원 인력 배치, 인력배치 기간
	4. 인구학적 요인 성별, 나이대, 최종학력, 등록한 장애유형, 진단받은 장애유형	4. 인구학적 요인 성별, 나이대, 최종학력, 직종

(2) 자료수집 및 분석방법

○ 자료수집 방법은 연구참여자가 자유롭게 설문에 참여하고 응답할 수 있도록 온라인 설문을 실시하였으며, 관련 기관에 설문참여공문을 발송하여 참여를 독려하였음.

○ 설문을 완전히 완료한 참여자들에게 감사품을 제공하였음.

○ 분석방법은 통계프로그램 SPSS를 이용하여 인구학적 요인과 주요 설문에 대하여 빈도분석과 기술통계를 활용하였음.

2. 장애인참여자 집단 FGI

○ 장애인참여자 인터뷰는 참여유형과 장애유형에 따른 장애인일자리 사업의 전반적인 참여경험을 알아보고자 장애인일자의 참여도, 긍정적인 효과, 애로사항, 개선방안 등의 의견을 파악하고자 실시함.

○ 장애인참여자의 인적사항을 살펴보면, 일자리참여 경력은 최소 1년에서 최대 6년으로 나타났고 1년 이상의 참여경험을 가지고 있었으며, 참여자 대부분은 면접탈락, 일자리 변경, 코로나로 일시중단 등의 사유로 일자리의 중단경험을 가지고 있었음.

○ 중단기간의 중단사유에 따라 짧게는 수개월에서 길게는 2년 정도 중단 후 다시 참여하고 있었음.

<부표 4> 장애인참여자의 인적사항

고유코드	성명	장애유형	참여유형	지역	참여년수
A1	최○○	지적	일반형일자리(전일제) (작업장 업무보조)	충청	6년 훈련반 (일자리 지속)
A2	이○○	지체	복지일자리(참여형) (노인돌봄)	충청	1년 4개월 2년 중단 (면접탈락)
A3	고○○	시각	특화형일자리 (어르신 안마)	경기	1년 코로나로 (일시중단)
A4	김○○	지적	특화형일자리 (사무직 업무보조, 요양보조사 업무보조)	경상	1년 4개월 1년 중단 (일자리변경)
A5	박○○	호흡기	복지일자리(참여형) (공원청소)	전라	1년 1년 중단 (면접탈락)

○ 장애인일자리 참여자를 대상으로 인터뷰 내용을 분석한 결과 다음과 같이 4개 소주제별 11개의 하위주제가 도출됨.

○ 장애인참여자 집단의 일자리 중도탈락에 대한 경험은 일자리 전반적인 참여과정에서 미치는 영향이 클 것으로 판단되어 중도탈락의 상황과 여건, 경험을 중심으로 살펴보았고, 이후 일자리 참여에 대한 긍정적, 부정적 면과 향후 개선방안을 도출함.

<부표 5> 장애인일자리 사업의 참여 경험: 장애인참여자 집단

소주제	하위주제
장애인일자리의 참여도	– 장애인일자리의 중단 경험 – 치열한 일자리 경쟁으로 인한 중단
장애인일자리의 긍정적인 효과	– 장애특성에 대한 이해도 증가 – 일자리 참여자체에 대한 만족
장애인일자리의 애로사항	– 장애인일자리 채용면접 과정의 어려움 – 장애인일자리 출퇴근 대중교통의 이용의 어려움 – 장애인일자리 안전사고에 대한 두려움 – 채용 면접과정에서의 차별적 대우
장애인일자리의 개선방안	– 일자리 수요에 대비한 양질의 일자리 확대 – 장애인일자리 적정시간 보장을 통한 임금수준 향상 – 안정적인 일자리의 연속성 확보와 생활안정 대책 마련

1) 장애인일자리의 참여도

(1) 장애인일자리의 중단 경험

○ 장애인일자리에 참여한 당사자 대부분은 1년 이상 참여경력이 있는 것으로 나타났으나 중도에 일자리 경쟁, 고령으로 인한 면접탈락, 일자리 변경 등으로 중단한 경험을 가지고 있는 것으로 나타남.

○ 또한, 코로나 여파로 인해 본인의 의지와 상관없이 일자리가 일시 중단되어 정상적인 급여를 받지 못한 부정적인 경험을 가지고 있었음.

○ 하지만 대부분 참여자는 장애인일자리 사업에 참여함으로써 자긍심과 만족감을 보여주고 있었음.

A1: 저는 시청에서 일자리를 받아 장애인복지관 보호작업장(훈련반)에서 고용되어서 일하고 계신 분들 도와주고 선생님들도 돕고 그런 일을 하고 있고 6년 동안 일자리에 참여하고 있어요.

A4: 저는 지금 일하는 곳은 요양원에서 어르신들 돌보는 프로그램을 참여하고 있고 2020년도에 사무직 보조원으로 일했다가 2022년도에 지금 다시 또 하고 있습니다..(중략) 중간에 그만둔 이유는 다른 병원에서 근무를 시작하라고 하셔가지고 가톨릭병원에서 사무보조로 잠깐 했습니다. 그리고 계약 만료돼가지고 다시 요양보조 일자리를 시작하게 되었습니다.

A2: 제가 하는 일은 19년도에는 지적장애인들하고 같이 일을 했었고 중단했다가 올해 다시 노인 돌봄 일을 하고 있습니다...(중략) 중단했던 이유는 면접에 참가자가 많고 저는 나이가 많아서 선택이 안 되니까 2년을 쉬었죠.(중략) 내가 움직일 수 있는 때까지 일을 계속 하고 싶은 욕망은 큽니다.

A3: 저는 안마사협회에 가입돼 있고, 경로안마하고 있어요. 경로당과 복지관의 어르신들 안마해 드리는 거예요. 3년 정도 안마사 자격증을 배우고 올해 1월부터 경

로안마를 하고 있어요. 현재는 코로나로 일을 제대로 못하고 있네요..(중략) 코로나 때문에 일을 못하니까 급여는 70%. 그리고 우리는 일하는 시간이 많지 않거든요. 오후 1시부터 오후 6시예요. 그래서 정상적으로 근무하면 월급은 한 달에 한 100만원~110만 원 그 정도예요.

A5: 저는 장애인복지관에서 일을 하고 있습니다. 2020년도에 일을 한번 하고요. 일자리 하는 사람들이 많기 때문에 해마다 하는 것이 아니고 돌아가면서 일을 하고 있습니다. 하는 일은 공원 청소나 청결 운동 그런 것 하고요. (중략) 20년도 1년 하고 쉬었다가 2022년도에 새로 이제 반장으로 일하고 있습니다.

(2) 치열한 일자리 경쟁으로 인한 중단

○ 복지일자리(참여형)는 일자리를 희망하는 장애인의 욕구가 많아 경쟁력이 치열한 것으로 나타남.

○ 경쟁력이 높은 이유로 본인이 일을 계속하고 싶어도 면접에서 탈락하는 경우가 나타나고 있었음.

A5: 장애인복지일자리는 경쟁력이 치열해서 107명이 일을 하는데 360명 정도가 일자리를 신청합니다. 3대1 정도 됩니다.

A2: 그렇죠. 65명 모집을 하면 거의 한 180명 이상 오지 않을까 싶으네요.

2) 장애인일자리의 긍정적인 효과

(1) 장애특성에 대한 이해도 증가

○ 장애인일자리에 참여자는 당사자는 서로 다른 장애유형에 대한 이해가 높아지는 것을 경험하고 있었음.

○ 또한, 자신보다 중증인 장애인과의 경험 속에서 스스로 자신의 정체성을 정립해가는 긍정적인 면이 있음을 보여줌.

A2: 지적장애인들하고 처음 일을 할 적에는 어려운 점이 많았는데 시간이 지나면서 장애인에 대해 이해하게 되었어요. 지적장애인들의 성격을 잘 모르니까 인터넷 들어가서 지적장애인에 대해서 찾아보니까 그 사람들이 참 많더라고요. (중략) 지적장애인이 성질을 부리면 당황스럽지만 대화하고 관계가 좋아지면 천사같아요. 그런 면을 보면서 저도 성격이 낙천적으로 변하게 됩니다.

(2) 일자리 참여 자체에 대한 만족

○ 장애인일자리에 참여당사자 그룹은 일자리 참여자체 대한 만족도가 높았고 일을 통한 보상체계에 대해 보람을 느끼고 있었음.

○ 급여 외 타인과의 대인관계 형성에도 긍정적인 변화를 경험하고 있는 것으로 나타남.

A2: 지금 나이가 있으니까.. 내가 활동할 수 있고 또 내가 좋은 일이다 싶은, 내가 장애인이니까 같은 장애인들한테 서로 의지하고 살아가는 거니까 그 정도에 만족하고 네 불만이 없습니다.
A1: 좋았던 점은 할 수 있는 일이라서 너무 좋았고요. 내가 열심히 일을 해서 돈을 받잖아요. 그래서 그 돈으로 부모님께 맛있는 저녁을 사드릴 때가 많아요. 그래서 부모님도 기뻤어요.
A3: 좋은 점은 뭐냐면 독거어르신들 사람을 만나는 거 서로 인간관계를 하는 거 좋아하시는데 시각장애인들도 활동을 하면서 사람을 만날 수 있다는 것도 좋고.. (중략) 어르신들도 이렇게 안마를 해드리면 시원하고 좋다고 하실 때 그때 좋죠. 기분이 좋죠. 서로 좋죠. 그래서 그런 게 일하는 보람이죠.

3) 장애인일자리의 애로사항

(1) 장애인일자리 채용면접 과정의 어려움

○ 장애인일자리 참여자 중 지적장애 그룹은 면접질문에 대한 이해도, 과업지시에 대한 적응 등에 어려움이 있는 것으로 나타나 장애특성을 고려한 면접절차나 기준의 마련과 쉽고 간편한 과업지시서에 대한 배려가 필요한 것으로 나타남.

A1: 사실 제가 1년에 한 번씩 12월쯤에 시청에 가서 면접을 봐야 되는데, 면접 질문이 조금 어려웠어요.(중략) 질문을 이해하지 못한 경우에 일단은 스스로 생각을 해보고요. 정 안 되면 부모님께 도움을 받기도 해요.
A4: 업무 도중에 까먹는 경우가 있어가지고 어려운 것 같았고요 그리고 힘든 점은 거의 없는 것 같아요.(중략) 힘들 때는 선생님들도 주변에 도와주시고 그리고 그냥 선생님들이 다 좋으신 것 같아요.

(2) 장애인일자리 출퇴근 대중교통 이용의 어려움

○ 장애인일자리 참여자 중 감각장애인의 경우 일자리 출, 퇴근에 시간을 맞추어 대중교통을 이용하는데 상당한 어려움이 있는 것으로 나타나 수행기관에서 출퇴근 차량서비스를 지원해주길 희망하고 있었음.

○ 대안으로 장애인콜택시나 활동지원사를 활용하지만 장애인콜택시는 시간에 맞추어 이동하기 힘들고 활동지원사 역시 차량을 소유하는 경우에만 이동이 가능하기 때문에 대부분 대중교통으로 이용하는 경우가 많은 것으로 나타남.

A3: 저는 시각장애, 청각장애가 있거든요. 그러니까 시각장애인들이 이동하는데 이제 1시부터 경로당 가야 되는데 이게 시간 맞춰서 가는 게 쉽지가 않아요. 대중교통을 이용하는 것도 어렵고 장애인이 이용할 수 있는 콜택시도 지역마다 있어요.

그것도 시간 맞춰가지고 1시까지 가는 게 쉽지가 않아요. 대중교통 타는 것도 불편한데 장애인콜택시도 어렵고...(중략) 활동지원사가 있어도 제가 그냥 장애인콜을 이용할 때가 있거든요. 활동지원사가 다 차가 있는 것도 아니기 때문에 차가 없을 때는 콜을 이용해야 되는데요. 근데 그게 제때 배차가 안 돼요. 언제 될지 몰라요. 시간 맞춰서 가는 게 참 어려워요.

(3) 장애인일자리 안전사고에 대한 두려움

○ 장애인일자리 참여자는 일자리사업을 진행하는 중에 발생하는 안전사고에 대한 두려움이 있는 것으로 나타남.

○ 보람되고 좋은 일을 진행하는 것은 좋지만 뜻하지 않는 안전상의 재해나 사고가 발생할 수 있는 상황이라서 일자리에 전념할 수 없는 상황이 발생함에 따라 안전사고에 대비한 손해보험의 가입이 필요함을 보여줌.

A3: 제가 하는 안마사파견은 경로당이나 복지관에 계시는 연세 드신 분들, 어르신들이 오시니까 대부분 허리도 아프시고 관절도 있고 무릎도 아프고 막 그러시거든요. 그래서 안마를 시원하게 힘껏 해드리고 싶은데 만약 잘못될 까봐 무척 조심스럽고요..(중략) 그래서 조심해야 돼요 잘못하면 이게 뼈가 부러질 수 있거든요.

(4) 채용 면접과정에서의 차별적 대우

○ 장애인일자리의 면접과정에서 경쟁이 심한 좋은 일자리의 경우 채용과정에서 탈락하는 경험이 종종 발생하는 것으로 나타나 일자리 채용 면접과정에 대한 절차적 사항을 참여자에게 사전설명과 사후 안내가 필요한 것으로 나타남.

A5: 장애인복지관에서나 또 장애인일자리센터 같은 데서도 일자리를 많이 연결해줍니다만 어디 일자리 가서 서류를 넣고 면접을 보게 되면 두 사람을 추천해주지 않습니까? 그러면 두 사람 중에 되는 것이 아니고 다른 새로운 사람이 돼 있더라고요. 그러니까 우리는 그런 들러리가 아닌가 그렇게 생각해 볼 때가 있어요.

A5: 특히 학교 같은 데서 장애인일자리를 우선 주게 되면 한 달에 한 50~60만 원 급료가 되는데 면접을 보게 되면 면접 본 두 사람 중에 두 사람은 다 떨어져 버리고 다른 사람이 벌써 되는..그런 게 많이 있습니다. 그런 것들이 병폐가 아닌가 생각해 봅니다.

4) 장애인일자리 개선방안

(1) 일자리 수요에 대비한 양질의 일자리 확대

○ 장애인일자리 자체에 대한 수요 대비 공급량이 부족하다 보니 일자리 참여에 대한 세대간 갈등의 모습도 표출됨.

○ 따라서 향후에도 장애인의 일자리는 수요대비 양질의 일자리 확보를 위해 각 연령층 욕구에 맞는 맞춤형 일자리가 더욱 개발되고 확대되어야 할 것으로 보임.

A5: 모든 일자리에 대해서 제가 생각해 보는데 조금 더 필요를 채워줄 수 있는 사람들에게 돌아갔으면 좋겠어요. 저도 나이가 먹어가지만 일자리 참여자 중에는 보통 80세가 넘어간 분이 많이 있기 때문에 그분들의 필요를 채워줘야 되겠지만 국가에서 복지적인 차원으로 접근하고 중장년층 위주로 일자리를 확대해야 되지 않을까 생각해 봅니다.

A2: 이제 하신 말씀은 좀 젊은 층으로 해서 일자리를 배정하자는 것도 좋은 얘긴데 현재 노령시대다 보니까 일을 하고자 하는 노인들이 너무 많아요.(중략) 전부 일은 하고 싶은데 설 자리가 없는 거예요. 일자리를 조금 시간을 많이 늘린다고 하면 노인 일자리는 줄어간다는 얘기가 나온단 말이에요. (중략) 나이가 들어도 하고 싶은 욕심은 더 있는데 왜 일을 못하게 막는단 말이죠..나이든 세대는 어려운 세대다, 이렇게 보고 참고 가야죠. 그래서 골고루 돌아가면서 할 수 있는 방향으로 전개되었으면 좋겠어요.

A5: 나이 든 85세 이상 되신 분들이 휠체어를 타고 오시거나 보행기를 타고 오시거나 그런 일자리보다는 중장년층들에게는 더 필요한 일자리를 채워주셔야 되지 않겠는가? 그런 생각을 제 나름대로 한번 생각해 보고 있습니다. (중략) 또한 양질의 일자리가 생긴다면 조금 급료가 적게 되더라도 국가가 더 중장년들에게 필요를 채워주지 않겠는가 생각해 봐요.

(2) 장애인일자리 적정시간 보장을 통한 임금수준 향상

○ 참여자들은 일자리의 기본급여를 보장받기 위해서 어떤 형태의 일자리에 참여하더라도 한 달에 최소 100시간 이상의 적정 시간을 보장해 줄 것을 요구함.

○ 특히 코로나로 대체 일자리가 구해지지 않으며, 환경적 조건이 변경되는 것을 대비하여 안정적인 급여 조건을 맞출 수 있는 지원방안의 필요성이 언급됨.

A5: 저희들이 한 달에 56시간을 일합니다. 받는 급료는 약 51만 원 되는데 시간당 9160원씩 해가지고 56시간 계산을 합니다. (중략) 우리 중장년층은 한 달에 100시간 정도 이상 일할 수 있도록 보장해주어서 100만 원 넘는 급여를 받게 되면 기초노령연금도 받고 하니까 가정에 필요를 채울 수 있지만 51만 6천원을 가지고 생활하기 힘듭니다.

A5: 아까 누가 말했듯이 장애인이 코로나로 인해서 일을 하지 못하게 되면 70% 급료가 나오게 됩니다. 일을 하면 100%를 받지만 일을 중간에 중단하면 금액이 한 30만 원밖에 되지 않기 때문에 더 어렵습니다. (중략) 일자리가 좀 줄어들더라도 한 달에 약 100시간 이상 정도 일할 시간을 보장해서 월급여가 100여 만 원 근무가 된다면 많은 사람들이 좋지 않겠는가 생각해 봅니다.

(3) 안정적인 일자리의 연속성 확보와 생활안정 대책 마련

○ 장애인일자리는 대부분 1년 단위의 단기 일자리 성격으로 설계되었으나, 대부분 참여자가 장기적이고 안정적인 일자리 유형을 희망함.

○ 매년 일자리 연장을 위한 면접상황에 탈락되는 것에 대한 두려움을 표현함.

○ 기초생활수급권자에게도 추가적인 일자리로 소득이 증대될 경우, 전체 생계비가 감소되는 소득역전 현상과 수급권 탈락에 문제 등에 대한 제도적인 보완(장애인소득공제, 근로장려세제 등의 확대)이 필요함.

A1: 제가 이제 1년에 한 번씩 시청에 가서 매년 12월에 면접을 봐요. 혹시라도 이렇게 떨어질까 봐 불안할 때도 있고 합격되면 되게 기쁘거든요. 그런 거 말고 제가 또 이 일을 너무 잘하고 또 열심히 하고 그래서 그냥 쭉 일했으면 좋겠어요.

A3: 장애인들이 하고 있는 일자리들이 거의 단기예요. 길어야 1년, 2년 그렇거든요. 그래서 장기간 일할 수 있게, 그분이 성실하게 하시면, 잘하고 하면 그런 분들에게는 좀 장기간 일을 해서 장애인도 사회 참여하고 그리고 경제적 자립도 스스로 할 수 있게 그런 기회를 제공하면 좋겠어요.

A3: 시각장애인들이 기초생활 수급자들이 많거든요. 그래서 경제적으로 생활이 어려워요. 하지만 그분들한테 이런 일을 신청할 자격조차 안 줘요. 또 생활 수급을 받으면서 조금이라도 경제적인 수입이 있어서 좀 경제적 자립에 도움이 되고 그리고 조금 나은 생활을 하고 싶은데 그런 기회를 안 주고 수입이 생기면 기초생활 수급자 자격이 상실돼요.

5) 소결

○ 장애인일자리사업의 참여자를 대상으로 장애인일자리의 참여도, 긍정적인 효과, 애로사항, 개선방안 등에 대한 의견을 정리하면 다음과 같음.

○ 첫째, 장기적인 관점에서 일자리의 연속성 확보가 중요함.
- 장애인참여자 대부분 중도탈락의 부정적인 경험을 가지고 있는 것으로 나타남.
- 특히 복지일자리(참여형)이 경우 높은 경쟁력으로 인해 중단되는 사례가 많음.
- 향후 중증장애인의 복지일자리(참여형)의 경우 수요 대비 공급량의 확대가 필요함.

○ 둘째, 장애일일자리에 참여자는 대부분 일자리 참여 자체에 큰 만족감을 나타냄.
- 일부 참여자는 일자리 경험 속에서 자아정체성을 정립해가는 긍정적인 효과가 있었음.
- 장애인일자리의 참여는 단순히 일을 통한 소득증대의 효과와 더불어 심리적인 안정감을 주는 요소가 있는 것으로 평가됨.

○ 셋째, 장애일자리 참여자의 장애유형별 참여과정의 어려움이 나타남.
- 지적장애는 채용면접과정의 의사소통과 과업지시의 어려움이 있어 장애특성을 고려한 면접절차나 기준 마련과 간편한 과업지시서의 작성이 필요함.
- 시각장애는 출퇴근 차량지원의 어려움이 있어 별도의 차량지원서비스가 마련될 필

요가 있음.

-지체장애는 채용 면접과정에 차별적 대우를 경험하고 있어 절차적 정당성을 설명하거나 사후 안내가 필요함을 보여줌.

○ 넷째, 장애인일자리의 개선방안으로 각 연령층에 적합한 양질의 일자리의 공급이 지속적으로 필요함.

-장애인일자리의 적정시간 보장을 통한 임금수준의 향상, 안정적인 일자리의 연속성 확보와 생활안정대책이 마련이 요구됨.

3. 수행기관 담당자 집단 FGI

○ 수행기관 담당자 인터뷰는 공무원과 비공무원 집단으로 구분하여 장애인일자리 사업의 업무추진 과정상의 역할, 어려움과 문제점, 개선방안, 전문관리체계 구축, 신규직무 개발 분야 등에 대한 의견을 파악하고자 실시함.

○ 수행기관 담당자의 인적사항으로 비공무원 분야의 실무담당자는 장애인복지관과 단체에서 근무한 경력이 가진 전문 인력으로 장애인 일자리 관련 경력은 최소 2년에서 최대 15년까지 골고루 분포되어 있었음.

○ 이에 반해 공무원 집단은 시청과 구청에 각 1명씩 참여하였고, 장애인일자리 참여경력은 1년~6년으로 경력의 차이가 있었음.

<부표 6> 수행기관 담당자의 인적사항

고유코드	성명	기관유형	직위	지역	비고 (경력 등)
B1	공○○	장애인복지관	팀장	서울	비공무원, 2년 4개월
B2	김○○	장애인단체	주임	경기	비공무원, 3년 2개월
B3	조○○	장애인복지관	팀장	충남	비공무원, 5년 4개월
B4	신○○	장애인단체	담당	전남	비공무원, 9년
B5	김○○	장애인복지관	팀장	충북	비공무원, 15년
B6	장○○	구청	주무관	대구	공무원, 1년 8개월
B7	권○○	시청	주무관	창원	공무원, 6년 10개월

1) 수행기관 공무원 집단 분석

○ 먼저 수행기관의 공무원 집단을 대상으로 인터뷰한 내용을 분석한 결과는 다음과 같이 5개의 소주제별 13개의 하위주제가 도출됨.

○ 공무원 집단은 지방자치단체에서 일자리사업을 직접적으로 총괄하여 관리하거나 수행

기관을 선정하여 위탁을 주는 업무를 담당하고 있어 비공무원 집단간의 경험이 상이할 것으로 판단되어 별도로 의미단위를 도출함.

<부표 7> 장애인일자리 사업전달 과정상의 경험: 공무원 집단

소주제	하위주제
장애인일자리 사업수행상의 역할	– 일자리참여기관의 관리와 현장점검 – 중증장애인 배치관리의 책임의식 고양 – 업무처리지침상의 혼선
장애인일자리 전달과정상의 어려움과 문제점	– 장애인참여자 일자리 매칭의 어려움 – 최초배치 후 재배치 등 업무관리의 문제 – 담당인력 외 전담인력 부재로 인한 업무부담
장애인일자리사업의 개선방안	– 장애인 안전사고에 대비한 전담인력의 배치 – 일반시장의 일자리개발과 전이과정에 대한 지원 – 장애인일자리 반복참여 제한의 완화 – 중복적인 행정업무의 단축 등 효율성 강화
장애인일자리사업의 전문관리체계 구축	– 일자리유형별 관리인력의 배치 – 일자리 직무를 고려한 관리인력의 차등배치 – 전담인력의 역할명료화에 따른 기본인력 배치

(1) 장애인일자리 사업수행상의 역할

① 일자리참여기관의 관리와 현장점검

○ 공무원 집단은 일자리를 수행하는 기관의 모집과 예산집행, 현장점검 등의 관리업무를 진행하고 있었고, 일자리수행기관에 대한 현장의 지원서비스를 제공하는 여력이 없는 것으로 나타남.

B3: 업무절차는 장애 일자리를 총괄하고 있고 저희 시에는 총 5개 구청이 있습니다. 그래서 5개 구청의 공공기관과 민간기관으로 기관이 나뉘어 있는데 해당기관에 대한 참여자 모집과 예산 집행 등을 관리하고 있습니다. (중략) 제가 관리하고 있는 인원은 373명이고 복지일자리가 가장 많이 근무하고 계십니다. 따라서 직접적인 현장지원은 어렵구요.

② 중증장애인 배치관리의 책임의식 고양

○ 공무원 집단은 사업수행상의 역할에서 일반형일자리의 시간제 배치의 관리업무에 참여하는 장애인이 부족하거나 직무적응의 어려움으로 채용에 대한 부담을 가지고 있었고 장애인 일자리배치의 관리의 책임의식을 가지고 있었음.

B6: 저희 구에는 위탁사업을 제외하고 제가 116명을 관리하고 있는데 전일제(하루 8시간)는 컴퓨터 자격증 등 보유하시고 계셔서 전문적으로 하실 수 있으신 분들이 많아요.

근데 시간제(하루 4시간)같은 경우에는 상대적으로 근무 시간이 짧다보니까 지원하시는 인력의 질 자체가 좀 달라요. (중략) 저희는 예산에 맞춰서 TO를 낼 수밖에 없기 때문에 채용을 해야 하지만 상대적으로 좀 일을 못하시는 분들까지 채용을 해야 되는 게 부담이죠. 배치 기관에서도 이제 그런 분들 관리하는 거를 좀 버거워하시고.

B6: 정신장애라든지 지적장애 경우, 저희 쪽에서는 사실 점수도 높기 때문에 고루고루 가능한 한 뽑아서 배치를 해야 되지만 그게 관리하는 책임이 이제 다 그게 지금 과, 저희 쪽에 돌아오잖아요.

③ 업무처리 지침상의 혼선

○ 장애인일자리 사업수행기관 차원에서 어려움으로 제시된 사항은 업무지침의 일관성 부족이었음. 장애인일자리사업은 대부분 업무처리지침으로 진행되고 있었으나 지침에 없는 사항은 한국장애인개발원을 통해 해결하였으나 초기에는 일자리 모집인원에 대한 기준 등 명확한 가이드라인이 없어 다소 혼선이 있었던 것으로 나타남.

B7: 대부분 사업은 장애인일자리 관련 지침을 통해 진행되므로 지침을 많이 참고하나 그 외 특이한 사항은 장애인개발원 통해서 저희가 답변을 받습니다. 하지만 초기에는 장애인개발원에 문의하면 복지부에서 아직 이런 지침이나 내용이 없다고 해서 조금 업무에 혼선이 있는 경우가 더러 있습니다.

(2) 장애인일자리 사업수행상의 어려움과 문제점

① 장애인참여자 일자리 매칭의 어려움

○ 장애인일자리 업무수행상의 역할에서 장애인참여자에 대한 파악이 어려워 일자리 매칭작업에 대한 어려움을 호소하고 있었고 면접을 통해 일부 파악하나 준비기간과 인력과 시간이 부족하여 참여자를 완전하게 파악하기가 어려운 실정임을 보여줌.

B6: 일자리의 수요와 공급의 매칭을 잘하는 게 굉장히 어렵습니다. 통상 전년도의 이 일을 수행한 담당자한테 미리 확인을 해서 장애인참여자가 어떤 분이신지 구두 상으로 좀 듣고 진행합니다. (중략) 실제로 필요하면 심층면접을 진행하지만 코로나의 영향으로 조금 몇 명씩 나눠서 면접을 봅니다. 하지만 제가 장애일자리 담당자 혼자서 진행하기에는 좀 파악하기가 어려운 면이 있습니다. 잠시 잠깐 그렇게 면접을 봤다고 해서 이제 이분들이 어떻게 하실지 이런 것까지 완전히 예측이 안 되고 그 기간도 짧고 준비할 수 있는 기간도 너무 짧고 그런 어려움이 있습니다.

② 최초배치 후 재배치 등 업무관리의 문제

○ 업무관리에 있어 가장 어려운 점은 최초 장애인일자리 배치이후 배치기관의 직무 적응의 문제로 중도에 포기하는 문제가 발생하는 것과 배치기관 차원에서도 배치된 장애인이 직무가 안 맞아서 재배치를 요구하는 문제가 다수 발생함에 따라 업무관리상의 어려움이 혼재하고 있었음.

B7 : 저희가 장애인 일자리 하시는 분들은 여러 배치기관에서의 적응이 안 될 수도 있고 배치기관에서는 장애인분들이 직무에 안 맞는다고 생각하셔서 최초 배치했을 때 재배치해달라는 경우가 조금 굉장히 많습니다.

③ 담당인력 외 전담인력의 부재로 인한 업무부담

○ 공무원 집단은 장애인일자리로 담당하는 업무담당자가 있으나 전담인력이 없어 일반 행정 업무와 동시에 타 일자리업무를 병행함으로 오는 업무부담이 존재함을 보여줌.

B6: 특화형일자리는 현재 남구에는 없고요. 제가 주로 관리하는 사업이 일반형일자리 8시간짜리 일반 행정을 하시는 분, 시간제 4시간짜리 행정하시는 분들, 그리고 복지일자리 초단시간 근로자들 일주일에 14시간 일하시는 분들 그리고 시각장애인 안마사 파견 사업이 있는데 여기 같은 경우는 위탁을 주고 있습니다. (중략) 혼자서 116명을 관리하거나 일자리를 매칭하는데 어려움이 있습니다.
B7: 각 구청마다 한 분씩 계십니다. 시청에도 장애일자리 담당자분이 계시고 구청에도 장애인일자리 담당자가 한 분씩 계시고.
B6: 배치기관마다 담당자가 한 명씩 계시기 때문에 면밀하게 저희가 서로 의사소통해서 관리를 하고는 있지만 현재 코로나로 인해 공공근로 일자리도 굉장히 많이 늘어나서 이제 전부 관리를 해야 합니다.

(3) 장애인일자리 사업의 개선사항

① 장애인 안전사고에 대비한 전담인력의 배치

○ 공무원 집단은 장애인일자리의 질적 관리를 위해 해당 일자리 배치이후 파생되는 돌발상황이나 안전사고 등을 대비하기 위해서 관리전담요원이 필수적으로 필요함을 인식하고 있었음.

B6: 사실 더 많은 직무에 적용하는 게 힘든 건 안전사고에 대한 걱정입니다. 지금 있는 일도 사실 하다가 사고가 날까 말까 그런 늘 노심초사하는 마음이 있거든요. 이제 특히 정신장애라든지 이런 분들은 좀 채용을 해놓고도 늘 신경을 써야 되는 부분이 있어서..(중략) 관리인원이 확충돼서 뭔가 돌발 상황이 발생했을 때 저희가 다 안심하고 채용하고 같이 일할 수 있는 환경이 됐으면 좋겠습니다.
B7: 일단 행정에 4시간 일하시는 분이 계시는데 이제 그분 같은 경우는 제가 면접도 여러 번

봤고 그전에도 일자리 사업에 참여 하셨던 분이세요. (중략) 정신장애이신 분들은 이제 면접을 보면 다 말씀도 너무 잘하시고 컴퓨터도 뛰어나시거든요. 그래서 이분들에 대해서도 관리 인력이 충분히 있기만 하다면 사실 저희 입장에서 조금 더 안전하게 채용할 수 있을 것 같습니다.

B6: 특히 정신장애라든지 발달장애인들 위주로 꼭 안전사고에 대비한 전담인력이 필요한 것 같습니다. (중략) 그런 분들을 관리하는 것 자체가 또 다른 업무인데 이제 거기에 늘 신경을 쓰고 있을 수 없고 다른 업무가 많기 때문에 자세하게 관리가 어려운데.. (중략) 저희도 늘 어떤 사고도 벌어지면 안 된다고 생각하면서 대처하려고 하고 있어요.

② 일반시장의 일자리개발과 전이과정에 대한 지원

○ 현재 장애인일자리 배치 후 사후관리의 어려움 등으로 현재 일반시장에서의 민간일자리 보다 재활관련 기관을 중심으로 배치되고 있는 것으로 나타남.

○ 따라서 향후 일자리배치 개발과 다양한 고용의 전이과정을 위해서는 해당 직무에 대한 이해도가 높은 전문 인력이 충원되어야 함을 지적하였음.

B6: 장애인복지관이나 장애인직업재활시설 이런 쪽으로 배치하면 조금 부담이 덜 되는데 예를 들어 일반 사업체나 이런 데로 배치하면 사실 신경을 많이 못 쓰게 되잖아요. (중략) 복지관에서 취업이 되었다가 일반 사업체로 전이되거나, 직장을 옮기거나 고용된 경우보다 그냥 복지일자리로 해서 장애인시설 쪽에 다 그냥 취업 배치하는 형태로 계시는 경우가 많습니다.

B6: 일단 동사무소에서 같이 행정 업무 봐주시는 분들도 많으시고 관 내에서 일해주시는 분들도 계셔서 구청에서 장애인단체나 시설에 배치하는 경우가 많습니다. 따라서 다양한 일자리 배치를 위해서는 이 분야에 이해도가 높은 전문 인력이 필요합니다.

③ 장애인일자리 반복참여 제한의 완화

○ 현재 제도적인 보완으로 장애인일자리의 연속참여 제한 기준의 완화등 어느 정도 일정기간 동안 연속적으로 참여할 수 있지만 최대 2년 이후 다시 일자리를 연속하지 못하고 단절되는 문제가 있으므로 이에 대한 지속적인 제도적인 보완이 필요함을 보여줌.

B6: 장애인 일자리 사업 자체가 1년, 반년 사업이라서 연간단위로 진행되지만 중증장애라든지 65세 이상이면 연속으로 일하실 수 있기 때문에 2년까지 연속으로 참여하시고 3년째는 1년 쉬시고 이런 케이스가 많습니다. 하지만 이 역시 일자리가 단절되는 문제가 있습니다.

B7: 저희는 지방이라서 1년 동안 본인이 처음에 1월부터 채용이 되셔가지고 12월까지 그만두지 않으시면 쭉 가실 수 있어요. 하지만 무기계약직처럼 계속 고용해야 되는 문제로 일자리가 지속적이지 못하는 문제가 존재합니다.

④ 반복적인 행정업무의 단축 등 효율성 강화

○ 장애인일자리의 행정업무를 처리함에 있어 별도의 일자리정보시스템을 운영함으로써 중복적인 업무를 수행하는 것에 대한 부담이 있는 것으로 나타남.

○ 따라서 전산시스템의 통합된 작업으로 업무의 단축과 반복적인 업무의 지양을 희망하였음.

B6: 현재 일자리업무의 급여처리, 보험신고 등을 위해 별도의 일자리정보시스템이 따로 있는 것 자체가 비효율적인 부분이 있습니다. (중략) 똑같은 방식으로 급여 산정을 했을 때 다른 형식의 자료를 여러 번 만들어서 업로드를 해야 되는 거예요. (중략) 4대 보험 신고 사이트 해야 되고 그걸 또 다른 형식으로 만들어서 일자리 전산에 업로드해야 되는 과정 자체가 중복적인 업무라고 생각되어 사실 좀 버거웠거든요. 그래서 그런 부분에 있어서 뭔가 보험이라든지 어차피 저희가 4대 보험 같은 경우에는 신고를 하게 돼 있기 때문에 그런 건 조금 더 업무적으로 쉽게 연계가 되는 방향으로 됐으면 좋겠습니다.

B7: 저희 장애인일자리 시스템 같은 경우에는 급여와 교육 진행사항을 별도로 입력하고 참여자를 별도로 입력하고 그러니까 이게 두 번 세 번 반복되는 작업이 있습니다. 그런 거를 조금 줄여서 통합을 해서 그런 체계를 먼저 만들었으면 좋겠습니다.

(4) 장애인일자리 사업의 전문관리체계 구축

① 일자리유형별 관리 인력의 배치

○ 공무원 집단은 장애인일자리사업의 질적 관리를 위해 관리를 담당하는 기관에 전담인력을 배치하는 것이 필요하다는 의견이 다수였음.

○ 특히 복지일자리처럼 중증장애인의 배치에는 4명당 1인의 관리요원이 필요함을 피력했음.

B6: 복지일자리 같은 경우는 상대적으로 근로 능력이 많이 떨어지는 분들이 많이 신청을 해 주시거든요. 조금만 일하셔야 되고 장시간 일하기 어려운 분들이... 그런 분들은 4명에 1명 정도는 관리 인력이 있었으면 좋겠다는 생각을 합니다.

B7: 중증장애인은 멀리 일하러 나가시는 것도 사실상 힘들기 때문에 거의 근처 관할 동사무소로 보내지는데..(중략) 노인 장애인분들이 많이 계시는 동사무소 같은 경우에는 인력이 몰리거든요. 여성 7명씩 있는 동도 있고 한 명도 없는 동도 있고..(중략) 해당 직무별 적당히 배치가 될지 어떨지는 모르겠지만 일단 관리 인력이 필요하다고 생각됩니다.

② 일자리직무를 고려한 관리 인력의 차등배치

○ 향후 장애인일자리 전담인력의 추가배치가 이루어질 경우 해당 일자리의 직무성격을

고려한 배치가 이루어져야 함을 지적하였음.

B6: 직무별로 복지일자리 같은 경우는 TO가 65명인데 이분들 같은 경우는 사실 보통 행정보다도 단순 업무에 많이 배치됩니다.(중략) 동사무소의 환경 정비라든지 그 근처에 인근에 청소를 하신다든지 아니면 간단한 민원인한테 안내 그리고 체온 체크 등의 업무를 하시는데 이러한 직무를 고려해서 관리인력도 배치되어야 한다고 생각합니다.

③ 전담인력의 역할명료화에 따른 기본인력 배치

○ 향후 장애인일자리 전담인력의 추가배치는 유사한 노인일자리 사업을 비교하여 해당 시군구 단위로 기본인력 1명을 배정하는 방식으로 이루어져야함을 지적하였음.

B7: 전담인력 배치가 체계화가 되려고 하면 어떤 역할이나 임무를 배정할 것인지 명확하게 설정되어야 하고, 유사한 행정기관과 비교해서 배분이 돼야 될 것 같습니다. (중략) 행정기관에서 비교해 볼 수 있는 게 노인 일자리 쪽에 전문 인력과 저희 장애인 일자리를 비교를 해보면 노인 일자리 쪽 시스템 같은 경우에 시스템이 굉장히 조금 많이 정형화돼 있어서 참고가 될 것 같습니다. 노인일자의 경우 해당 시군구별 인력이 한명씩 배정되어 있습니다.

2) 수행기관 비공무원 집단 분석

○ 수행기관의 비공무원 집단을 대상으로 인터뷰한 내용을 분석한 결과, 5개의 소주제별 23개의 하위주제가 도출되었고 분석한 결과는 다음과 같음.

○ 비공무원 집단은 현장의 실무자를 대상으로 진행하였으므로 장애인 신규일자리 직무분야에 대한 아이템이 다양할 것으로 판단하여 추가로 장애인 일자리 직무분야에 대한 질문을 추가함.

<부표 8> 장애인일자리 사업전달 과정상의 경험: 비공무원 집단

소주제	하위주제
장애인일자리 사업수행상의 역할	– 참여자 모집과 배치 등 전반적인 사업관리 – 장애인일자리 사업 업무조정상의 어려움 – 사업전달 과정상의 불명확한 업무분장
장애인일자리 전달과정상의 어려움과 문제점	– 사업지원 인력 및 예산의 부족 – 각종 민원대응의 어려움 – 배치기관 확보의 어려움 – 지방의 장애인일자리 참여자 모집의 어려움 – 업무처리 과정상의 절차적 어려움 – 배치기관 모니터링 업무의 부담
장애인일자리사업의 개선방안	– 장애인일자리 소득공제의 비율 강화 – 일자리 참여자 기준완화와 탄력적인 근로시간 적용 – 장애인일자리 배치기관의 교육과 소통 강화 – 장애인일자리 수요–공급의 사전요구도 조사 – 장애인일자리 참여자 부가서비스 확대 – 수행기관 간 정보교환 및 협력네트워크 강화
장애인일자리사업의 전문관리체계 구축	– 지역 광역단위의 전담인력 편성 – 장애인일자리 유형별 전담인력의 배치 – 장애인일자리 사업일정의 조정
장애인일자리의 신규직무개발	– 4차 산업에 적합한 일자리 직무 개발 – 특수학교 연계한 일자리 직무 개발 – 문화산업에 적합한 일자리 직무 개발 – 지역특성을 고려한 농촌형 일자리 직무 개발 – 기타 장애인 적합 일자리 직무 개발

(1) 장애인일자리 사업수행상의 역할

① 참여자 모집과 배치 등 전반적인 사업관리

○ 수행기관의 담당자는 장애인일자리 사업에 관련된 사업신청, 대상자 모집과 배치, 배치 후 적응지도, 각종 행정처리 업무 등을 진행하고 있으며, 기타 관련 추가사업도 운영하고 있는 것으로 나타남.

B5: 우선 시에서 공고가 나면 사업을 신청하고 선정되면 하루 5조로 나눠서 공개면접을 보고 선발 배치하고 난 뒤에 보험 가입하고 급여 지급하고 적응지도 하고 그 다음에 연말 정산도 저희가 합니다. (중략) 행정업무로는 서류발급과 e나라도움 일자리전산 입력을 하고 추가예산으로 여가나 문화사업, 물품지원 등과 같은 사업을 운영하고 있고요.

B4: 네 저희도 일단 시에서 공고가 내려오면 사업신청과 참여자 모집, 선발, 배치기관 모집 등 저희 기관에서 자체적으로 진행을 합니다.

② 장애인일자리 사업 업무조정상의 어려움

○ 지자체 담당자 입장에서는 시각장애인 안마사 파견사업이 낙후된 지역을 중심으로 다양한 기관의 배치를 희망하고 있으나 해당 기관은 정작 관심을 갖지 않아서 사업을 추진함에 업무조정상의 어려움이 있었고 지자체 담당공무원의 잦은 교체로 인해 업무혼선을 초래함을 호소함.

B4: 지자체마다 담당자 성격이 좀 다를 수도 있는데 주로 시 담당자 입장에서는 낙후된 지역이니까 경로당이나 마을 회관도 조금 멀리 있고 사람이 숫자 적더라도 좀 가달라라고 하시거든요. (중략) 그런데 정작 또 배치하려는 파견기관 입장에서는 관심들이 없으세요. 보통 이장님들이나 마을 회장님들이 시청 공문을 통해 신청을 하시는데 진작 파견된 기관에서는 관심도 없고 이게 안 받아도 되지 이렇게 생각하시는 분도 많이 계시고요.

B1: 일단 저희 2년 4개월 동안 지자체 주무관이 세 번 바뀌었어요. 그러다 보니까 지자체 담당자들보다도 배치기관이나 수행기관 담당자들이 더 많이 알죠. 지침이나 이런 것들을 그래서 궁금한 것들이 있으면 구에다 문의하는 것보다 개발원에 직접 연락해서 물어봐야 되는 상황들이 더 많이 있었고요.

③ 업무전달 과정상의 불명확한 업무분장

○ 장애인일자리 업무전달 과정상의 명확한 업무분장이 부족하여 지자체가 수행기관으로 역할을 못해주거나 배치기관은 장애인참여자를 관리해주지 못하는 한계가 있음을 설명함.

B1: 지자체 담당자들은 경험이 없다보니까 수행기관과 배치기관의 역할이 명확하지 않아 업무가 원활하게 진행되지 않는 경우도 있습니다.(중략) 사실 저희는 복지일자리를 위탁받아서 운영을 하고 있고 일반형 일자리는 배치를 받아서 하고 있기 때문에 수행기관과 배치기관의 역할을 중복하고 있는 것인데 수행기관인 지자체가 본연의 역할을 못해주거나 배치기관에서 배치된 근로자에 대해서 관리 감독을 잘 안 하고 있어요. (중략) 그래서 저는 궁극적으로 지자체에서 수행기관, 배치기관 등의 역할들을 명확하게 좀 구분해 줄 필요가 있겠다고 생각됩니다.

(2) 장애인일자리 사업수행상의 어려움과 문제점

① 사업지원 인력 및 예산의 부족

○ 현재 수행기관에서는 전담인력이 없어 주업무 외 추가적인 업무를 진행하는 경우가 많았고 사업진행 초기단계부터 진행되는 전반적인 업무를 추진함에 있어 별도로 해당기관에서 지원인력이 배정되지 않아 부수적인 업무들을 모두 처리하는데 어려움이 있음을 보여줌.

○ 또한 장애인일자리 사업에 관련된 업무를 추진함에 있어 운영예산이 부족하여 사업을 관리하는데 어려움이 있음을 호소함.

B4: 제가 이 업무가 주 업무가 아닌데도 불구하고 이 업무까지 하는데 사실 이 업무가 많이 좀 손이 가는 부분이라서 신경 쓰고 있는 부분이 많습니다.(중략) 또한 기본교육부터 시작해서 보수 교육, 법적 의무교육, 간담회 등을 추진하거나 일하시는 분들의 사기진작을 위해 요가매트, 장갑, 마스크, 손목보호대 등 구입해서 지원하고 싶은데 사실 저희 예산이 한정돼 있어 사는 게 너무 어려워요.

B5: 어려운 점은 우선 추가인력이 지원이 안되니까 저희 기관 같은 경우에 저하고 또 전산만 담당하는 직원이 따로 있거든요. 그래서 두 명이 나눠서 하고 있고 원래 업무보다 부수적인 업무들이 많아서 좀 어려움이 있습니다.(중략) 실질적으로는 보통 기관에 한 명의 담당자가 있는데 아까 말씀하신 것처럼 원래 업무가 있고 거기 장애인 복지 일자리가 좀 더 더해지는 그런 상황이 반복되죠.

B3: 저희가 아무래도 앞에서 공무원분들도 말씀해 주셨고 담당자분들도 아시다시피 저희가 복지일자리나 이런 걸 한다고 해서 이것만 담당하지는 않잖아요. 왜냐하면 복지관의 고유업무도 있고 복지일자리를 하다 보니까 그거에 대한 어려움은 확실히 있는 것 같아요. 전담 인력이 아예 없다보니까 그거에 대한 어려움도 많고..(중략)

② 각종 민원대응의 어려움

○ 장애인일자리의 수요 대비 공급량의 부족으로 인한 각종 민원이 많아 민원응대에 대한 업무처리 비중이 높음을 알 수 있었으며 시각장애인안마사업의 경우 서비스에 대한 인식부족(일자리 근로자에 대한 경시풍조 등)으로 인해 일자리 근로자가 소진되고 있는 경향도 나타남.

B5: 저희가 65명을 하고 있는데 한 180명 정도가 면접을 봐요. 그러면 이제 탈락하신 분들이 항의를 많이 하세요. 그래서 한 3개월 정도는 항의 전화가 많습니다. (중략) 협박하시는 분들도 가끔 있으시고 어떤 경우에는 담당자의 친척만 뽑는다고 민원을 넣으시는 경우도 있고. (중략) 민원의 대부분은 일을 원하는 사람은 많은데 일자리가 많지 않다 보니까 탈락에 대한 항의가 대부분이라서 복지관 전체 직원들이 1, 2개월은 계속적으로 민원응대에 애를 먹고 있어 인력지원이 필요합니다. (중략) 특히 신청하시는 분들 중에 수급자인 경우 일자리 수입으로 인해 수급 비용이 깎이게 되면 분명히 사전에 안내를 해드렸는데도 항의가 많이 들어와서 항의에 대한 민원 처리가 조금 어려움이 있습니다.

B4: 요즘 마을회관 경로당 어르신들은 좀 약간 지식이 있으신 분들은 바로 그런 민원들도 많이 거세요. 조그마한 거 가지고도 하고 다른 마을은 이런 것까지 해주는데 왜 우리는 안 해주냐고 하시는 분도 계시고 그러세요. 그래서 어려움이 조금 있고요 (중략)파견기관에서 너무 과도하게 요구하는 부분도 있어서 안마사들이 어떤 행동들, 어떤 태도 등에 변화가 나타나는 부분들도 사실 없지 않게 있거든요. 왜 그러냐하면 처음에 갔을 때 열심히 하는 그런 행동들이 결국 점차 가면서 약간 조금

누그러지는 상황이 발생돼요. 안마사분들이 이제 지쳤다고 표현을 하거든요.

③ 배치기관 확보의 어려움

○ 수행기관의 차원에서 다양한 배치기관을 확보하는 것이 중요한 업무인데, 특히 장애인에 대한 이해도가 부족한 배치기관의 경우, 장애인의 직무능력의 부족 등으로 인해 관리차원의 부담으로 차기 신청에서 포기하는 사례도 발생하고 있는 것으로 나타남.

○ 또한 시각장애인 안마서비스의 경우 파견기관의 욕구변화 등으로 6개월 간격으로 재배치하는 어려움이 있었고 코로나로 인해 배치기관을 발굴하는데 한계가 있었음을 호소함.

B5: 저희 수행기관에서 배치하는 기관이 18개 기관인데 장애이해도가 높지 않다보니 배치된 장애인이 일을 못하게 되면 서로 얘기를 해서 해결을 하면 되는데 그냥 다음 해에 신청을 안 해요. 일자리 배치해달라고 신청을 안 하다 보니까 배치기관을 확보하는 것이 조금 어려움이 있습니다.

B4: 시각장애인 안마 서비스는 기관에 따라서 약각 다르지만 저희가 대략적으로 보통 한 6개월 정도 서비스를 해드리거든요. 일주일에 한 번씩 한 6개월 해드리면 이제 어르신들이 꾸준하게 받다 보면 그 이후로는 이게 좀 만족도가 떨어집니다. (중략). 만족도가 떨어지는 시기쯤이면 다시 파견기관을 또 교체해야 합니다. 새로운 파견기관을 발굴을 해서 하는데 담당자인 저 혼자 모든 사항들을 다 진행하고 있다 보니까 이 부분이 조금 많이 어렵거든요.

B3: 코로나 시국이었던 때는 주로 배치되는 경로당이 계속 휴업기간이라서 다른 배치 기관을 찾아보려고 해도 안마가 신체 접촉이 있어서 발굴하려고 해도 한계가 있어서 코로나 때 배치기관의 확보의 어려움이 심했던 기억이 있습니다.

④ 지방의 장애인일자리 참여자 모집의 어려움

○ 장애인일자리의 참여자의 경우, 지역과 일자리 유형에 따라서 해당 참여자를 모집하는데 어려움이 존재함을 보여줌.

○ 지방의 경우 접근성의 문제가 대두되었고, 복지일자리의 특수교육-복지연계형은 모집대상의 시기조절 등의 문제가 있었으며, 시각장애인 안마사파견사업은 급여조건의 비적합 등으로 중도포기하는 사례가 발생하고 있었음.

B4: 지금 현재 전남 나주인데 지역상 이게 좀 낙후된 지역이다 보니까 인원 모집하는 게 사실 쉽지 않습니다. (중략) 참여자 모집하는데 또 출퇴근 거리라든가 이런 부분들이 문제가 좀 있다 보니까 어려움이 있습니다.

B3: 특수교육 복지연계형 같은 경우, 22년도 1월부터 12월까지 계약을 체결해서 하려면 21년도 12월에 모집을 해야 돼요. 근데 그때 당시 특수교육 연계할 수 있는 친구들이 현재 전공과 재학 중인 학생들만 지원이 가능하거든요. 그럼 실질적으로 21년도에는 1학년이었을지라도 22년도가 되면 전공과 2학년이 되는데 이 친

구들은 일반고용 프로그램을 많이 참여해서 중간에 중도포기하는 사례가 많아요.

B2: 일단 일자리를 지원하시는 안마사분들이 고령이신 분들이 많고 급여도 100만원 초반대로 많지 않다보니까 중간에 하시다가도 이제 그만두시는 분이 있으시고 또 젊으신 안마사분들은 200만원 이상의 급여가 제공되는 안마원이나 일반 회사의 헬스 키퍼 이런 곳으로 취직을 하시기 때문에 민간 일자리 전환에는 저희가 좀 한계가 있습니다.

⑤ 업무처리 과정상의 절차적 어려움

○ 장애인일자리 전산시스템의 오류로 인한 중복적인 업무처리 절차가 발생하여 이중적인 작업을 진행하는 어려움을 호소함.

B3: 일자리 정보시스템의 오류로 인해 담당자 연락 부재나 이런 것도 조금 많아서 일 처리하는데 어려움이 있고,(중략) 시청에서 업무위탁을 해서 공유할 내용과 어려운 상황이 발생하면 개발원에다 전화해야 되고 시청에도 전화해야 되고, 이런 식으로 여러 군데 연락해야 되는 업무전달 체계과정상의 어려움도 있는 것 같아요.

⑥ 배치기관 모니터링 업무의 부담

○ 수행기관의 차원에서 배치기관과 유기적인 관계를 유지하면서 업무협조를 이루어야 하지만 수행기관 차원의 업무부담, 배치기관의 이해부족 등으로 실시간 모니터링이 어려움.

B3: 저희는 직업지원팀에서 이 사업을 담당을 하고 있어서 취업후 적응 지도 등 사후관리를 위한 모니터링을 계속 꾸준하게 나가고 있긴 한데 업무부담으로 인해 각 기관에 배치된 일자리 분들 모두 방문해서 취업후 적응지도를 지속하는 게 사실상 어려워요.

B4: 특화형 같은 경우도 배치기관 관리가 어렵습니다. 파견기관이 요구해서 잘 연결되게 할 수 있는 구조가 전혀 안 되는 거예요. (중략) 예를 들어 파견기관들이 복지시설이면 그래도 담당자하고 이야기가 통하지만 특화형 같은 경우는 주로 나가는 곳이 경로당 마을회관인데 마을회관 이장님이나 노인 회장님한테 저희 장애인 일자리유형으로 연결시켜서 뭔가 할 수 있는 부분이 좀 많이 어렵습니다.

(3) 장애인일자리 사업의 개선사항

① 장애인일자리 소득공제 비율의 강화

○ 기초생활수급자의 경우 일자리 참여로 인해 생계급여가 삭감됨으로 중간에 일을 포기하는 사태가 발생하므로 장애인일자리 참여에 대한 소득공제 범위가 현행 30%에서 더 상위되는 비율로 개정되어야 함을 지적함.

B5: 수급자가 일자리에 참여하게 되면 소득의 30%만 공제가 되거든요. 실질적으로 자기가 받는 수급 비용보다 6만 원 7만 원 정도만 더 받으니까 차라리 일을 안 하겠다고... (중략) 배치기관은 일을 잘하시는 분을 원하는데 일을 잘하시는 분이 수급자인 경우가 사실 조금 더 많아요. 수급자이신 분들은 아예 그냥 포기하는 경우가 많습니다.

② 장애인일자리 참여자 기준 완화와 탄력적 근로시간의 적용

○ 복지일자리의 특수교육복지연계형의 참여대상 기준이 현재 재학 중인 학생을 대상으로 모집하게 되면 참여하게 될 시기에 일반고용으로 진행되는 프로그램으로 전환하기 때문에 예비전공과 학생도 참여가 될 수 있도록 기준이 완화되기를 희망함.

○ 또한, 일반형일자리의 경우 해당 직무나 업무량에 적합하게 운영할 수 있도록 탄력적인 시간조정이 필요함을 지적함.

B3: 전공과에서 1학년보다는 2학년들한테 일반고용의 기회가 많아요. 하지만 지금 일자리 참여기준에 의해 전공과 학생이 22년도에 시작을 하면 전부 다 2학년이 되는 거예요. 그 친구들이 그러면 전부 다 중간에 계속 중단하고 그냥 다 일반고용으로 빠져요.(중략) 지금 현재 저희 같은 경우에도 4월 달인데 벌써 저희가 배치된 인력이 5명인데 중도포기로 4명을 다시 뽑았거든요. 따라서 참여자 모집의 어려움이 있어서 아예 12월 달에 내년도 전공과 입학 예정인 친구들도 할 수 있도록 기회가 열어지면 거기에 대해서도 좋지 않을까 생각됩니다.

B1: 획일적인 근로시간의 조정이 필요합니다. 전일제 8시간이고 시간제도 4시간으로 정해져 있는데 실제로 저희가 기관에 배치를 하다 보면 배치 기관에서 요구하는 업무량이 4시간에서 8시간 사이인 애들도 꽤 있어요. 실제로 5시간, 7시간 이 정도의 업무량을 필요로 하는 데 일단 8시간으로 다 배치를 받아요. 그래놓고 2~3시간 동안에는 인력을 그냥 놀리는 거죠.(중략) 잉여 시간이 발생하고 예산은 예산대로 나가니 시간제 같은 경우에는 직무나 업무량에 따라 시간을 조금 탄력적으로 운영할 수 있도록 조정해 줬으면 좋겠습니다.

③ 장애인일자리 배치기관의 교육과 소통 강화

○ 장애인일자리 배치기관의 경우 일부 공공일자리 전개과정에 대한 이해와 장애인참여자에 대한 인식이 부족하므로 장애인일자리 직무에 인식개선교육을 포함하는 것이 필요하며, 수행기관 차원에서 배치기관과 소통을 강화하는 것이 매우 중요함을 설명함.

B2: 정부의 예산지원으로 안마사 자격증을 가지신 분들이 경로당에 있는 노인분들한테 안마서비스를 제공을 해드리는 거라서 안마사분들도 자긍심이 있었는데 현장에 갔을 때 경로당에 계신 어르신들께서 약간 눈치를 주거나 하대를 하면서 함부로 대한 경험들이 좀 많으셨던 것 같아요. (중략) 장애인일자리 직무에 대한 인식개선 교육을 포함해서 진행하는 방향도 좋은 것 같아요.

B5: 장애인일자리 사업에 대한 인식이 안 돼 있어요. 그래서 대부분 일할 사람을 원하는 거지 장애인 복지 일자리니까 일을 조금 못해도 이해해 주고 하는 부분들은 거의 없으시더라고요 (중략) 마음에 안 들면 그다음에 그냥 신청을 안 해요. 그냥 노인 일자리 더 많이 신청하고 장애인일자리는 신청을 하지 않거나 아니면 계속 바꿔 달라고 하는 상황이고..(중략) 우리가 생각했을 때는 장애인 분이니까 보통보다 조금 못해도 이해해달라고 얘기를 하지마는 배치기관에서는 또다시 관리를 해야 되니까 그냥 거부하는 경우가 많거든요. 그래서 배치 기관에다가 관리를 요청하는 거는 사실상 어려워요.

B1: 저희 기관 같은 경우에는 7개 기관에 관리하는 인원이 한 40명 정도 되거든요. 그러면 각 배치기관마다 담당할 담당자를 정해달라고 요청을 하고 저희가 소통을 합니다. (중략) 해당 배치기관에서 필요한 근로지원인과 직무지원 등을 요청하면 지원해주기 때문에 담당자가 근로감독을 해서 실제로 저희 업무가 많이 투입될 업무량은 많지 않습니다. 초기 세팅만 잡아 놓으면 도중에는 솔직히 별도의 시간을 투입해야 하는 작업이 필요하지 않습니다.

④ 장애인일자리 수요-공급의 사전요구도 조사

○ 장애인일자리 사업의 지역별 수요-공급의 편차가 발생하기 때문에 무조건 일자리 확대보다는 사전에 지역별 수요와 공급량을 조사하여 사전에 조정한 후 사업을 전개하는 것이 필요하며, 일자리 배치의 편의성을 추구하기보다 다양한 배치기관을 확보하여 수요자의 욕구에 대비한 양질의 일자리를 창출하는 것이 중요함을 지적함.

B1: 서울시와 장애인개발원에서 지도점검 받을 때 앞으로 장애인 일자리 사업이 3년 동안 계속 확대될 것이라는 이야기를 들었습니다. (중략) 사실 서초구 같은 경우에는 다른 기관들은 지금 TO보다 지원자들이 많다고들 하시지만 서초구는 일반형 일자리 56명, 복지 일자리 70명 다 미달이거든요. 실제로 지금 몇 년째 계속 미달이에요.(중략) 그런데도 내년도에 몇 명으로 늘릴 거냐고 물어봐요. 그렇다면 차라리 지역별로 사전 수요조사에 의해 수에 맞춰서 확대하는 것들이 필요하겠다는 생각이 듭니다.

B4: 제가 보기에 배치기관의 경우 장애인복지시설, 노인복지센터나 이런 곳들은 너무 적극적으로 잘해주세요. 모든 현장에서 할 수 있는 일들은 맡아서 다 해 주시거든요. 그러다 보니까 사실 저희 입장에서는 편하긴 한데 안마서비스를 제공하는 목적이 경로당, 마을회관의 노인들이 수요가 많아 그쪽으로 더 많이 해야 되는데 담당자 입장에서는 관리상 편리하기 때문에 재활센터들을 더 선호하다 보니까 그쪽으로 또 몰려가는 현상이 있어요. 그런 부분도 사실 변화돼야 되는 부분이 있는 것 같아요.

⑤ 장애인일자리 참여자의 부가서비스 확대

○ 근로지원인제도는 중증장애인의 직무적응에 많은 도움이 되는 것으로 나타나 지속적으로 확대될 필요성이 있는 것으로 나타남.

○ 특히 중증장애인의 특성을 고려해 복지일자리에 근로지원인이 추가로 파견될 수 있도록 지자체가 별도 지원체계가 마련될 필요성이 있으며 안마사파견사업의 경우 별도의 출퇴근 차량지원에 대한 욕구가 높음.

B4: 근로지원인 제도는 2년 전부터 이용을 했었거든요. 그때는 특화형 일자리의 시각장애인 안마사들한테는 지원이 안되었다가 법안 변경으로 인해서 된다고 해서 전남 같은 경우도 근로지원인 제도를 잘 활용하고 있습니다. (중략) 안마사들이 보통은 이제 출퇴근을 하실 때 차량들을 이용하시잖아요. 예를 들어 콜택시를 이용한다든가 아니면 저희 차량, 장애인 생활이동센터 차량을 이용한다든가 그게 아니면 활동 보조인을 이용한다든가 기타 어떤 조력자를 통해서 이제 출퇴근을 하시는데요. 제가 다른 일로 출장을 간다거나 다른 데 갔을 경우 공백이 생겨 지장을 받는 경우가 많습니다.

B1: 일반형 일자리보다는 복지 일자리 분들이 더 중증인 분들이 많이 계시잖아요. 실제로 근로지원인 제도를 되게 많이 활용하는데 경기도 일자리 같은 경우에는 월 56시간밖에 안 되기 때문에 근로지원인을 배치할 수 있는 신청 자격조차 안 됩니다.(중략) 어떤 자치구 같은 경우에는 그 나머지 4시간을 지자체 예산으로 채워서 60시간 근로를 시키면서 근로 지원을 파견해줄 수 있게끔 만들어주는 구청도 있고, 한편 최저시급을 생활용 임금으로 전환해서 지자체 예산으로 별도로 지원하는 지자체도 있더라고요. 그래서 이런 부분들이 통일되어서 전체 지자체 차원에서 지원이 강화되었으면 좋겠습니다.

⑥ 수행기관 간 정보교환 및 협력네트워크 강화

○ 수행기관의 담당자는 일자리사업에 참여하면서 정보교환 등을 위한 네트워크의 모임의 장이 필요하고 가능한 권역별 모임보다 광역단위로 지역을 구분하여 모임을 갖도록 지원해주길 희망함.

B4: 저는 네트워크에 대해서 좀 중요하다고 생각하거든요. 이전에 장애인개발원에서 1년에 그래도 한두 번씩 모여가지고 네트워크 회의 같은 걸 했었거든요.(중략) 저희 부산에서도 했었는데 그때 정말 참 좋았던 게 광역단위 지역별로 둥근 테이블에 앉아 토론회 형식으로 했었어요. 근데 약 한 2~3시간 정도 했는데 나중에 부족해 가지고 더 하고 그랬었거든요. 저는 이게 소통이 중요하다고 생각이 들어요.

B5: 분명 담당자별로 하는 일들이 너무 다양하다 보니 서로간에 궁금한 사항이 많은 것 같아요. (중략) 현재 내가 하는 일이 이렇게 되어 있을 때 다른 지역이나 다른 선생님들은 어떻게 하고 있는지를 좀 알게 되면서 많은 도움이 되었던 기억이 납니다. 다만 권역도 좋지만 가능하면 광역단위로 지역을 구분해서 모이는 것도 좋다고 생각됩니다.

(4) 장애인일자리 전문관리체계의 구축

① 지역 광역단위의 전담인력 편성

○ 장애인일자리의 전담인력의 배정에 대해서는 모두 긍정적인 의견을 도출해주었고 구체적으로는 광역단위로 전담인력을 편성하는 방안과 행정관리를 위해서는 50명당 1인, 직접서비스 관리를 위해서는 10명당 1인의 전담인력이 필요함을 주장함.

B4: 자활 같은 경우는 광역자활지원센터가 있어요. 그래서 중앙에서 다 관리를 하는 게 아니라 광역별로 사업을 담당해서 관리를 합니다.(중략) 이 역할을 지금 장애인개발원이 다 하고 있는데 현재 중앙에서 담당자 한 명이 시도 지역 세 군데 네 군데까지 다 맡아서 하다 보니까 관리상이 어려움이 있어요 (중략) 만약 지원조직에 전담인력이 편성되면 광역대별로 2~3명씩 담당을 배정해 지역별로 지원하는 전담인력들이 더 있었으면 좀 좋겠다는 생각이 듭니다.

B5: 노인 일자리 공익형은 60시간 이상 일하시는데 150명당 인력이 한 명 정도 배치를 한다고 하더라고요. (중략) 장애인일자리 자체 규정이 중증을 많이 뽑게끔 되어 있거든요. 중증 장애가 많으시니까.(중략) 직접적인 적응 지도를 면밀하게 하지 못해도 한 50명에서 60명 정도에는 한 명의 전담인력이 있어야 그나마 배치기관에 분기 한 번이라도 방문할 수 있을 것 같아요.

B3: 기존 순수하게 행정 업무와 근태 관리 그리고 그 사람들이 고용 유지되는 그 정도만 하는데도 50명당 한 명 필요합니다. (중략) 하지만 중증장애인의 직접적인 직무지도와 관리업무 등은 최소 10명당 1명의 전담인력이 필요해요. 그분들의 디테일한 모든 적응 지도라든가 그런 부분들은 별도의 인력이 더 있어야 된다고 생각합니다.

② 장애인일자리 유형별 전담인력의 배치

○ 장애인일자리 유형의 성격과 직무의 난이도를 고려해서 전담인력이 추가 배치될 필요성을 언급하였고 중증장애인의 일자리개발과 직무지도, 모니터링, 추가교육 진행 등을 위해서는 최소 10명~15명당 1명의 전담인력이 필요함을 지적함.

B4: 장애인일자리 유형별 해당 업무의 특성이 다르기 때문에 투입되는 에너지와 시간이 다를 것으로 생각됩니다. (중략) 중증장애인의 일반일자리 전이를 위해서는 별도의 사업인력이 필요하다고 생각됩니다.

B1: 저희가 지금 지원고용 민간위탁 사업도 병행하고 있는데 15명당 1명의 별도인력을 지원해 줘요. 복지 일자리하고 비교했을 때 실제로 담당자가 해야 되는 역할이나 업무가 절대 더 많거나 그러지 않거든요. (중략) 지원고용사업은 15명만 해도 한 명의 별도 인력을 파견하는 인건비를 주는데 복지 일자리는 지금 한 기관에서 다른 업무를 병행하면서 복지 일자리를 또 맡아서 50명을 하던 60명을 하던 그거에 대한 지원은 전혀 없는 거죠. 그래서 저는 그 부분에 대해서는 분명히 필요합니다.

B5: 일자리는 순수하게 장애인분들한테 일을 배치해드리고 어떤 식으로 적응하고 계신지, 어려운 사항은 무엇인지 등 이런 사항을 모니터링하기 위해 인력 배치가 필요하다고 생각합니다. 따라서 행정업무를 담당하는 필수인력 외 모니터링을 강화하기 위한 인력이 추가로 필요합니다. (중략) 또한 추가로 일자리 배치 전 교육을 시켜야 하지만 사업일정의 시기 조정의 문제와 인력의 부족 등으로 교육을 별도로 할 수 있는 여력이 없습니다.

③ 장애인일자리 사업일정의 조정

○ 장애인일자리사업 사업의 개시되는 시점에 대한 일정이 전반적으로 늦어짐에 따라 후속적으로 진행되는 사업에 문제가 발생하고 있음을 언급하였으므로 사업일정에 대한 조기공고와 선발과정이 필요함을 주장함.

B4: 업무가 이제 1월 1일부터 12월 31일까지 하는데 1년 단위 사업으로 결국에 종료가 되잖아요. 근데 공고를 시에서 조금 빨리 내더라도 10월이거든요. 그러면 사업준비를 위한 면접과 서류절차, 기존 지침 변경된 사항이 정리 등을 해야 하지만 지침도 빨리 내려오지 않다보니 2개월 정도 소요됩니다. 내년에 참여할 분들을 12월에 선발할 경우 사전안내와 교육일정이 너무 촉박하므로 업무진행에 무리가 생깁니다.

B5: 사실 그런 부분들이 가장 어렵고 말씀하신 대로 교육을 잡아서 해야되면 결국에는 그런 모집 기간이나 선발 등이 결국 더 앞당겨져서 빨리 뽑아야지 가능합니다. 예를 들어 11월까지 미리 다 뽑아서 선발을 완료해야지 12월에 어떤 교육 일정을 좀 잡아보든가 종결 준비를 하면서 이렇게 좀 진행되는 게 맞는 것 같아요.

(5) 장애인일자리의 신규직무 개발

① 4차 산업에 적합한 일자리 직무 개발

○ 4차 산업에 대비한 장애인의 적합일자리 유형으로 3D 프린터 교정작업, 드론을 활용한 직무, 데이터 라벨링 보조작업 등을 추천함.

B5: 현재 4차 산업을 대비한 교육이 대세라서 관련 교육에 참여한 적이 있어요. (중략) 특히 3D 프린터 교육의 산출물들은 가위 등으로 교정작업을 해야해서 엄청나게 시간이 많이 소요되고 단순한 직무로 구성됩니다. 그래서 그런 부분들을 자폐장애를 가진 친구들이 집중력이 좋으니깐 그런 부분을 보조하는 직무에 배치하면 얼마나 좋지 않을까? 라는 생각을 하였습니다. (중략) 우리 발달장애인 분들 같은 경우에는 다른 거 사실 잘 못해도 컴퓨터 게임(드론축구 등)은 잘하는 경우가 많더라고요 (중략) 드론 같은 것도 잘 활용해서 일자리 직무로 개발하면 좋은 것 같아요.

B3: 학교에서도 4차 산업 관련 교육하는 데가 많고 저희 지역의 대학교 두 군데에서도 3d 프린터에 대해서 교육도 하고 있습니다. 대학교육에 필요한 3d 프린터 산

출물들을 정리해 주고 하는 일들은 장애인분들이 단순하니까 할 수 있지 않을까 이런 생각이 듭니다.

B1: 데이터 라벨링작업이라는 거 있잖아요. 요즘에 테스트웍스라는 회사에서 발달장애인분들 대상으로 이런 양성교육들을 많이 하고 있거든요. (중략) 인공지능이 알고리즘을 고도화를 하려면 데이터들을 많이 입력해야 하는데 문서나 사진 등을 인공지능이 식별할 수 있도록 데이터를 변환해 주는 작업이 필요합니다. 예를 들면 문서화된 이미지에서 텍스트를 추출한다든지 음성 파일을 텍스트화 한다든지 이런 형태로 변환해 주는 그런 것들을 하는 업무를 텍스트 데이터 라벨링이라고 하는데 이런 분야에 장애인일자리 개발이 필요해 보입니다.

② 특수학교 연계한 일자리 직무 개발

○ 특수학교와 연계하고 있는 일자리 직무는 카페업무 보조, 급식실 업무보조, 물품정리 작업 등을 수행하고 있으며, 환경미화나 청소 등의 배치에 긍정적인 평가가 있었음.

B3: 저희 천안에 배치되어 있는 특수학교는 기본적으로 카페나 이런 직무들이 다 개발되어 있으니까 카페에 배치되거나 급식실 보조업무에 배치되어 있고 지금 한 친구는 기부물품 정리 작업에 배치되어 있습니다.

B4: 특수학교에 연계한 일자리 중 환경미화나 청소 등에 배치되어 있는 일자리도 좋은 평가가 있는 것 같아요.

③ 문화산업에 적합한 일자리 직무 개발

○ 문화산업에 적합한 일자리 유형으로는 체육활동 코치 보조, 공원관리 업무보조 등을 복지일자리 참여형으로 추천하였음.

B3: 저희 지역에서는 체육활동 코치 보조직무를 별도의 외부지원을 받아 시행되고 있습니다. 대기업에 의무고용을 활용해서 스포츠 산업 관련 기업에 채용을 하고 실제 배치는 복지기관에서 장애인분들을 활동보조 형식으로 체육활동을 할 때 코치하는 식으로 일을 하는 게 있더라고요.. (중략) 이러한 방식으로 복지일자리의 참여형 방식으로 배치를 하면 조금 더 활용 있게 할 수 있지 않을까 생각됩니다.

B4: 제가 또 하나 생각했던 게 공원관리 분야인데 공원안내나 청소 그 다음에 예를 들어 불편신고센터 같은 경우 공원에서 불편한 부분들이 있으면 기록을 해서 전달하는 직무도 장애인 일자리에 적합하지 않을까 생각하였습니다.

④ 지역특성을 고려한 농촌형 일자리 직무 개발

○ 지역특성을 활용한 농촌형 일자리 직무로는 지역의 특산물의 재배 및 판매, 혁신도시 일반일자리 배치, 농협마트 카드정리 등을 추천하였음.

B4: 지역의 특산물이 있잖아요. 농촌의 지역 특산물을 지역에서 직접 해당 작물을 재배하고 판매하는 직무에 중증장애인들을 취업을 시키거나 그쪽으로 파견 사업들을 만들어서 진행하면 좋을 것 같습니다. 현재 노인 일자리도 그쪽으로 많이 투입이 되려고 하고 있고요. (중략) 저희 나주 같은 경우는 혁신도시가 있어요. 한전 밑에 산하기관이 여러 가지가 있고 지금 거의 한 100개가 넘는 기관들이 와있는데 장애인의 일반일자리 영역으로 배치하기 위한 지역적 토대를 마련하는 것도 좋은 방법이라고 생각됩니다.

B3: 지역의 농협은 보통 다 있으니깐 농협 마트 같은 데에서 카트 정리라든가 박스 정리 같은 직무를 개발하여 배치하는 것도 사실 지역 특색이라고 할 수 있거든요.

⑤ 기타 장애인 적합 일자리 직무 개발

○ 기타 장애인의 적합일자리 유형으로는 CCTV 상황실 모니터링 요원, 병원의 안내도우미 등을 추천하였고 일자리사업의 건의사항으로 시각장애인 안마사에게 활동보조인의 활용범위를 확대해야 함을 지적하였음.

B5: 최근에 범죄 등으로 CCTV가 많아서 CCTV를 계속적으로 지켜보시는 분들이 많이 필요하다고 합니다. (중략) CCTV 모니터링 분들이 많이 필요하나 한 사람이 여러 대를 보고 있기 때문에 작업이 쉽지 않다고 합니다. 휠체어 타신 분들이 사전에 훈련을 받아 CCTV 상황실에서 모니터링 요원으로 활동하는 것이 가능하지 않을까 그런 생각을 해봤었거든요.

B4: 요즘은 일반 중급 병원들 입구에 보면 안내 도우미들이 다 있어요. (중략) 자체적으로 병원에서 채용하는 경우도 있지만 고용노동부에서 그런 사업들을 아예 만들어가지고 제공하다 보니까 저희도 장애인 분들 중에 병원 가시는 분들을 위해 어느 정도 경증이신 분들은 안내도우미 활동으로 가능하지 않을까 저는 생각해봅니다.

B5: 안마사파견사업을 하는 과정에 활동지원사분이 근무 장소 소독을 한다든가 하는 그 정도의 일을 도와준 걸 가지고 민원이 온 적이 있습니다. (중략) 활동지원사분이 장애인분이 근로할 때 근로를 보조해 주는 게 병행이 가능하다고 제가 들은 것 같아요. 근데 시각장애인분들은 이게 안 되나 봐요.(중략) 이런 부분이 시각장애인 쪽에도 활동지원사분이 근로를 어느 정도 선까지는 좀 도와줄 수 있었으면 좋겠습니다.

(6) 소결

○ 장애인일자리 사업에 참여한 수행기관의 공무원과 비공무원 그룹의 공통적인 참여경험, 문제점과 개선방안, 전문관리체계 구축, 신규직무개발 분야 등에 대한 의견을 정리하면 다음과 같음.

○ 첫째, 장애인일자리사업의 명확한 업무처리지침을 명시한 세부적인 가이드라인을 개발해야 함.

- 현재도 지침을 제공하고 있으나 지자체, 수행기관, 배치기관 등의 세부 업무조정이 필요한 경우 명확한 가이드라인이 없어 현장에서는 업무혼선이 초래함을 호소함.
- 따라서 사업시행 전 장애인일자리 사업주체 단위로 세부적인 가이드라인이 포함된 지침의 개발이 필요하며, 이에 대한 사전교육이 강화될 필요가 있음.

○ 둘째, 장애인일자리사업의 질적 강화를 위해서는 전담인력의 필수배치가 우선적으로 고려되어야 함.

- 공무원과 비공무원 집단 모두 본연의 고유업무 외 추가적인 일자리 업무를 추진함에 따른 업무의 공백과 소진현상을 가장 어려움 점으로 지적하고 있었음.
- 예컨대, 공무원 집단은 장애인참여자의 일자리 매칭의 어려움, 재배치 등 업무관리의 문제, 전담인력 부재로 인한 업무부담을 언급하였으며, 비공무원 집단은 각종 민원응대, 배치기관의 발굴의 한계, 지방의 일자리 참여자 모집의 어려움, 전산시스템 오류 등으로 인한 업무처리 절차의 어려움, 모니터링 업무의 부담 등을 지적하였음.
- 따라서 현재 장애인일자리사업의 주요 개편방향으로 기존 인력에 추가업무를 부과하는 방식에서 전담인력 방식으로의 추가배치가 매우 중요함을 보여줌.

○ 셋째, 장애인일자리사업의 활성화를 위해서는 향후 실천적, 제도적인 차원의 개선방안을 마련해야 함.

- 우선 공무원 집단은 안전관리와 일반일자리 개발과 고용전이 등을 위한 전문 인력의 배치, 반복참여 제한의 보완, 중복적인 행정업무의 단축 등이 필요함을 설명함.
- 비공무원 집단에서는 장애인 소득공제 비율 강화, 참여자 기준 완화와 근로시간 탄력적 적용, 배치기관에 대한 교육과 소통 강화, 수요-공급이 사전요구도 조사, 일자리참여자 부가서비스 확대, 수행기관 간 협력네트워크 강화 등을 제안하였음.

○ 넷째, 장애인일자리의 전문관리체계 구축을 위해서는 기본 관리인력이 배치되어야 함.

- 공무원 집단은 시군구 기초자치단체별로 기본인력이 필요하고 기본인력의 배치기준으로 일자리의 유형과 직무 등을 고려한 차등배치가 필요함을 언급하였음.
- 비공무원 집단은 광역단위의 전담인력의 편성이 필요하고 기본인력의 배치기준으로는 행정관리 50명당 1인, 서비스관리 10명당 1인을 필요함을 언급함.
- 아울러 일자리 사업개시의 조기공고와 조기선발과정을 위한 사업일정의 조정이 필요함을 지적함.

○ 다섯째, 장애인일자리의 직무를 다양한 분야 산업으로 확대·개발해야 할 필요가 있음.

-구체적인 신규직무분야로는 4차 산업 대비로는 3D 프린터 교정작업, 드론게임, 데이터 라벨링 등의 업무보조 작업을, 특수학교 연계분야로는 카페업무보조, 급식업무보조, 물품정리, 환경미화와 청소직이, 문화산업 분야는 체육활동코치보조, 공원관리업무보조 직무를, 농촌형으로는 지역의 특산물 재배 및 판매, 혁신도시 일자리, 농협마트 카트정리 등을, 기타직종은 CCTV 상황실 모니터링, 병원의 안내도우미 등의 직종을 적합한 것으로 추천하였음.

4. 배치기관 담당자 집단 FGI

○ 배치기관 담당자 인터뷰는 장애인일자리 사업의 참여 동기와 사업배치의 장·단점, 사업배치 과정상의 어려움과 문제점, 향후 사업의 개선방안, 신규직무개발 분야 등에 대한 의견을 파악하고자 실시함.

○ 배치기관 담당자의 인적사항으로 대부분 시설이 원장으로 근무하고 있었으며, 일자리 참여경력은 1~2년 정도로 비교적 적지만 일부 담당자는 수행기관으로 근무했던 경험을 가지고 있는 것으로 나타남.

<부표 9> 배치기관 담당자의 인적사항

고유코드	성명	기관유형	직위	지역	경력
C1	정○○	보호작업장	원장	서울	1년 4개월
C2	채○○	요양원 주야간보호센터	시설장	인천	1년 4개월
C3	이○○	청소년직업적응훈련시설	원장	충북	2년 4개월
C4	김○○	고등학교	담당	전남	2년

<부표 10> 장애인일자리 사업배치 과정상의 경험

소주제	하위주제
장애인일자리 참여 동기와 사업배치의 장, 단점	– 시설의 대체인력 확보로 인한 생산성 제고 – 장애인일자리 참여경험이 장점으로 두각 – 숙련되지 못한 장애인참여자의 배치 – 장애인일자리 참여자의 이해부족 및 부정적인 인식
장애인일자리 사업배치과정상의 어려움과 문제점	– 배치기관에 비적합한 참여자의 매칭의 문제 – 수요와 공급의 미대칭에서 파생되는 문제 – 배치기관의 장애인참여자 관리업무 부담
장애인일자리사업의 개선방안	– 전문적인 참여기관의 확보와 전담인력의 배치 – 일자리 배치 전 사전조율과 준비기간 필요 – 장애인일자리 참여자의 사전교육 강화 – 수행기관 담당자의 경력자 배치 및 교육 강화 – 참여기관 간 일자리 배치정보의 연계 필요 – 노동강도에 따른 임금지급 기준 마련
장애인일자리 신규직무개발	– 서비스산업에 적합한 일자리 직무 개발 – 지방의 농촌형 일자리 직무 개발

1) 장애인일자리 참여 동기와 사업배치의 장, 단점

(1) 시설의 대체인력 확보로 인한 생산성 제고

○ 배치기관의 담당자는 지자체의 권유나 시설의 필요에 의해 사업에 참여하고 있었으며, 코로나시기에 시설의 대체인력으로 활용함으로서 시설의 생산성이 높아지는 경험을 가지고 있었음.

○ 특히, 소규모시설의 경우 기존인력이 많이 부족하므로 장애인일자리 참여자를 시설의 인력부족의 해소차원으로 활용하고 있었으며 요양원의 발달장애인 보조 인력은 시설의 어르신의 활력을 주고 있는 것으로 나타남.

C1: 저희는 주로 발달장애인 분들이 계시는 시설인데 카페 사업을 중점으로 진행합니다. 카페에서 생산이나 직접 음료 제조하고 판매하고 서비스까지 같이 하는 업무를 진행하는데 21년부터 지자체의 권유로 시설에서 인력지원을 위해 배치받아 진행하고 있습니다. (중략) 사실 장애인일자리 재정지원 인력이 확보되면서 시설의 생산력 부분이 많이 도움이 되었습니다.

C3: 저희는 2020년에 신규로 직업적응훈련시설로 오픈을 해서, 신생 시설이다 보니까 일자리에 대한 어떤 청소나 식사보조 등이 절실하게 많이 필요했구요 (중략) 특히 코로나가 시작이 되는 시점에 자원봉사자분들이 시설의 왕래가 자유롭지 못하는 어려움이 있어서 긴급하게 장애인 일자리분들이 배치되었습니다. (중략) 저희가 식사나 청소 또 우리 학습보조 인력들을 구하는 게 너무 힘들어서 이분들을 활용하는데 너무 장점이 많이 되었습니다.

C4: 사업은 2020년부터 시행이 됐고요. 배치 업무는 장애인 복지일자리사업 참여형으로 학교 주변 쓰레기 청소 등 환경정리 업무를 하고 있는데 학교근처의 환경이 쾌적해지는 장점이 있었구요.

C3: 소규모 시설은 코로나19 상황에서 직원뿐만 아니라 자원봉사 인력들이 상당히 필요한데.. (중략) 저희가 식사나 청소 또 학습보조하는 인력들을 구하는 게 너무 힘들었는데 이분들을 활용하는데 너무 장점이 많아요.

C2: 업무수행 능력이 좀 좋으신 분이 있고 안 되시는 분이 있고 하셔서 대체로 요양보호사 보조업무인 생활실에 배치되어 선생님들의 미처 손이 못 가는 그런 일들을 잘 수행해주고 계세요.. (중략) 어르신들의 만족도는 굉장히 높으신 편이고 그다음에 안 오면 엄청 찾으시고.. (중략) 약간 손녀하고 손주들을 보듯이 어르신들의 반응이 아주 좋으십니다.

(2) 장애인일자리 참여경험이 장점으로 두각

○ 배치기관 담당자가 동일법인 내 인사이동 등으로 일자리의 사업의 수행기관으로 참여한 경험이 있는 경우 사업의 이해도가 높아 수행기관과의 업무협조나 소통이 원활하게 진행될 수 있는 여건이 되었음.

C3 : 제가 장애인일자리를 배치를 받기 시작한 건 시설에 오기 이전에 장애인복지관에 일자리 사업의 경험이 있어서.. (중략) 사업 진행시 어려운 점은 수행기관 담당자와 자주 소통했고요. 저는 좀 특수한 사항이라 제가 일전에 수행기관으로 참여했고 이쪽으로 와서 수행기관의 직원들이랑 상호협조가 많이 돼 있던 상황이고 또 제가 과거 민원처리 경험이 있어서 사업진행을 어렵지 않게 잘 해결했던 것 같아요.

○ 배치기관에서 노인일자리사업 등 유사사업을 수행하고 있는 경우 사업의 시너지 효과가 발생하고 있는 것으로 나타났으며 장애인에 대한 인식이 긍정적일 경우 장애인참여자에 대한 배려가 높고 일자리의 성과도 긍정적으로 평가됨.

C1: 어르신들이 기존에 가지고 계셨던 경험을 기반으로 담당 인력들의 좀 부족한 부분 그리고 장애인 인력에 좀 부족한 부분들도 많이 채워주는 사례로 봐서 저는 긍정적이라고 생각합니다.

C4: 학교의 배려로 장애인 일자리 오셨을 때 장갑, 지게 등 비품에 대해서 요청하거나 말해면 전부 갖다 주었는데 좋아하시죠. 덕분에 학교 주변환경이 쾌적해졌습니다.

C2: 어르신들께서 젊은 사람하고 접할 기회가 별로 없잖아요. 그런데 젊은 사람들이랑 같이 하루를 지내다 보니까 본인의 손주를 보는 것처럼 그렇게 좀 보세요. 눈빛 자체가 좀 편안하게 대하시는 것 같고.. (중략) 요양업무가 잔손이 가는 경우가 많아서 여러 가지 업무를 한 번에 할 수는 없지만 한 업무를 수행하는 데 있어서 숙달이 되면 엄청 깔끔하게 처리까지 잘하는 것 같아요. 그래서 더 만족도가 높은 것 같아요.

(3) 숙련되지 못한 장애인참여자의 배치

○ 배치기관의 담당자는 일자리 배치에 있어 사업의 참여자가 너무 고령인 경우 업무를 배치하거나 관리하는데 어려움이 있는 것으로 나타났고 발달장애인 참여자의 경우 배치 후 일정기간 업무적응 기간이 지나면 잘 적응하고 있는 것으로 나타남.

C3: 배치기관에서 숙련되지 않은 장애인일자리 참여자가 오셔서 마찰이 발생하는 경우도 가끔 있었는데 근태가 좀 불량하신 분들이 오시면 약간 마찰이 있던 기억도 있습니다.. (중략) 고령 장애인이다 보니까 양무릎을 수술을 하셔 가지고 일을 잘 못하시고요.
C2: 업무수행 능력이 좀 안 되시는 분들이 있잖아요. 뭐랄까 좀 빨리 수행해야 되는 업무가 빨리 진행이 안 되고 그게 지연되면 선생님들이 많이 힘들어 하시지만 한 5~6개월 이후에는 손발이 맞아 현재로서는 만족하고 계십니다.

(4) 장애인일자리 참여자의 이해부족 및 부정적인 인식

○ 장애인일자리의 참여자가 일자리사업에 대한 이해가 부족한 경우에는 직무의 태만으로 이어지거나 해당 일자리 경쟁 심리로 확장되어 부정적인 인식으로 이어질 수 있음을 설명함.

C1: 제가 가장 불편했던 부분 중에 하나는 일자리 자체에 대한 부정인인 인식이 생기는 부분인데..(중략) 너무 많은 장애인분들이 배치기관에 몰리다 보니 저분들이 그냥 와서 대충 시간만 채우고 계시다가 가시면 돈도 받아가는 정도로 생각하시는 분들도 계시는 것 같아서..(중략) 오히려 긍정적인 목적으로 진행됐던 장애인일자리 사업인데 이게 좀 역효과를 봤었던 사례도 있었던 것 같아요.
C3: 장애인일자리가 자리가 적고 노인일자리는 자리가 많으니까 노인 일자리 일정 부분을 장애인분에게 배정하여 취업을 시켜 드렸는데 노인분들이 노인들 일자리를 뺏어간다고 반대를 해서 1년 정도 하시다가 이제 중단됐던 그런 경험이 좀 있었고요.

2) 장애인일자리 배치과정상의 어려움과 문제점

(1) 배치기관에 비적합한 참여자의 매칭의 문제

○ 장애인일자리 참여자의 특성을 고려한 배치가 이루어지지 않아 현장에서 민원을 접수하는 경우가 많았고 이를 조정하기 위한 수행기관과의 업무조율이 어려운 점을 지적함.
○ 아울러 정부의 재정지원일자리의 여건에 따라 해당 참여자의 태도가 부정적이라서 근무태만 등의 근로자 관리의 어려움을 호소함.

C1: 저희 주차관리 게이트에 계시는 분이 시각장애인 분이세요. 그러다 보니 일일이 민원인들이 출입하고 나가고 할 때 굉장히 까다롭게 선별을 하시기 때문에 민원이 계속 발

생을 해요. (중략) 수행기관에서 담당자의 이해가 부족한 것일 수도 있고 이견이 있어서 그럴 수도 있는데 그런 것들이 좀처럼 시정이나 이행이 되지 않거든요.

C3: 제가 과거에 장애인일자리와 노인일자리를 동시에 진행을 해봤던 사항이 있었는데요. 해보니까 노인일자리 참여자분들이 와서 일을 안 하시더라고요. (중략) 제가 장애인분들은 열심히 일을 하시는데 왜 일을 안 하십니까 그랬더니 노인일자리에서 일 시키는 데는 여기밖에 없다. 왜 다른 데는 그냥 시간 보내면 되는데 너희들은 왜 그러냐? 하고 항의하십니다.

(2) 수요와 공급의 비대칭에서 파생되는 문제

○ 현재 장애인 일자리는 수요 대비 공급의 비대칭적으로 이루어질 경우에 여러 가지 문제점이 도출되는 것으로 나타남.

○ 배치기관의 일자리 수요 대비 공급인력이 많을 경우 직무조정에 어려움이 나타났으며, 상대적으로 지방의 경우, 노인일자리 대비 전체적인 사업량이 적다보니 장애인일자리의 경우 일자리 수요기관이 적고 일자리 참여자가 부족한 점을 지적하였음.

C1: 현재 일자리 참여자 인력이 훨씬 많아 너무 많은 인력들이 배치가 되어 공급과 수요가 서로 일치하지 않는 데서 오는 문제가 있어요. (중략) 실제로 배치기관에 너무 많은 장애인 분들이 와서 일은 안 하고 그냥 앉아 계신 분들도 계서서 본인의 인식들도 안 좋아지는 것 같아요. (중략) 그래서 수요와 공급에 맞춰서 수행할 수 있는 프로세스나 또는 담당기관의 역할이 좀 더 강화가 되어야 되지 않겠나 생각됩니다.

C3: 저희는 지방이라서 그런지 상황이 전혀 다른 양상으로 나타납니다. 장애인 일자리 같은 경우는 자리가 부족해 경쟁률이 높다보니까 열심히 일을 하시는데 노인일자리는 자리가 많다보니까 선택할 수 있는 폭이 넓어 근무태만으로 이어지는 상황이 발생하기도 합니다.

(3) 배치기관의 장애인참여자 관리업무 부담

○ 현재 배치기관에 참여하는 장애인의 관리업무를 전담하는 것에 부담을 느끼고 있었고 특히 갈등해결의 중재를 위한 시간과 업무의 비중이 많아 수행기관 차원에서 전담인력을 추가 배치하여 업무지원이 강화되기를 희망함.

C2: 장애인 참여자는 대부분 요양보호사 보조업무로 배치되고 있는데 능숙하게 되기 전까지 계속 지원을 해주어야 됩니다. 사업시작 후 6~7개월까지는 수행기관에서 모니터링으로 지원을 해주었지만 현재는 나오지 않고 있어요 (중략) 그래서 현재는 저희가 면담과 회의를 통해 참여자와 소통할 수 있는 중간역할을 하고 있어요. 그런 업무까지 배치기관에서 하고 있어서 좀 힘든 것 같아요.

C2: 저희 기관에 오시는 장애인분들은 대부분 1년 계약을 하시기 때문에 서로 오해가 쌓이지 않도록 참여자분들의 요구사항, 힘들었던 사항 등을 기존 선생님들한

테 전달해서 오해를 풀고 있어요.(중략) 맨 처음 이 사업을 시작했을 때는 수행기관에서 모니터링을 매일 와줬으면 좋겠다 그러니까 저희가 거기에 투입될 인력이 없다. 이렇게 말씀을 들었고..(중략) 그분들도 마찬가지로 전담인력이 아니다 보니까 자주는 못 오셨고 그래도 6개월 동안은 열심히 와주셨던 것 같아요.

3) 장애인일자리 사업의 개선사항

(1) 전문적인 참여기관의 확보와 전담인력의 배치

○ 장애인일자리의 사업이 원활하게 진행되기 위해서는 배치기관 차원에서는 전문적인 사후관리의 인력이 편성된 곳을 먼저 선정할 필요가 있으며, 수행기관 차원에서는 사례관리가 가능한 전담인력이 배치(기본인력) 되어야 함을 지적함.

C1:장애에 대한 충분한 이해가 있고 배치 이후 사후관리가 가능한 인력들을 확보한 기관이 배치기관으로 선정이 되어야 될 필요가 있습니다. (중략) 전문적으로 배치기관의 역할과 기능을 할 수 있는 인력이 있는 곳에서 이런 업무를 수행해야 된다 생각합니다.

C3: 수행기관의 역할을 하는 분이 그 업무를 전담으로 하시는 분들이 아니라 다른 업무를 메인으로 하고 이걸 부수적인 업무로 진행하는 경우들이 많아서 관리의 문제가 있습니다. (중략) 현재 수행기관의 담당자가 업무를 전담하는 사례관리 인력이 배치된다면 질적으로 훨씬 더 좋아지지 않을까 생각합니다.

C1: 제가 이 사업을 진행하면서 아이러니 했던 게 왜 전문 인력을 배치 안 해주는지? 그 예산확보를 왜 안 했는지 모르겠어요. (중략) 한 사람이 장애인 일자리에 관련된 모든 걸 진행하는 건 사실 되게 어려움이 많이 있거든요. (중략) 기존에 있던 인력이 하는 업무에서 이 업무를 더하지, 사실 현장에서 더 빼주지는 않거든요. (중략) 수행기관 당 기본인력으로 일자리사업을 하면 한 사람은 추가 인력으로 들어가는 게 맞는 것 같습니다.

(2) 일자리 배치 전 사전 조율과 준비기간이 필요

○ 배치기관이 노인일자리사업 등 유사사업을 동시에 조정할 경우 다소 분쟁이 발생할 여지도 있었지만 사전에 참여기관에서 사전 조율과 재배치 등의 업무협조로 원활하게 진행될 수 있음을 보여주었고 일자리 참여자의 직무능력을 고려한 사전 적응기간과 재배치가 중요함을 설명함.

C1: 장애인 당사자하고 노인 당사자끼리는 서로 일자리 갖고 갈등이 있는 사례도 들었지만.. (중략) 노인일자리 쪽에서 사전에 조율을 해서 문제가 야기되고 이러면 인력조정도 좀 해주시고 배치도 좀 자주 바꿔주시고 이런 부분들이 원활했었던 것 같아요.

C2: 저희는 네 개 층으로 이루어지고 있는데 한 개 층에 한 명 씩 배치가 됐었는데요. 한 분이 수행능력이 있으면 한 분이 조금 부족한 부분이 있었어요.(중략) 나중에 일정기간 적응기간

이 지나면서 저희가 한 층에 한 분을 배치하는 게 아니고 한 층에 두 분을 배치해서 두 분이 이렇게 서로 의지하면서 하루를 업무를 수행할 수 있도록 조정하니깐 훨씬 더 효과적이었던 것 같아요.

(3) 장애인일자리 참여자에 대한 사전교육 강화

○ 장애인일자리 사업은 중증장애인이 참여하는 경우가 많아 일자리 참여자의 장애 특성 등 사전교육을 통해 장애수용에 대한 인식전환이 필요함을 설명하였고 특히 사전교육은 일자리 참여자가 적응하는데 많은 도움이 되는 것으로 나타남.

C2: 처음에 배치되기 전에 저희가 장애인에 대해서 매해 사전교육을 받는 부분이 많이 도움이 되었어요. 그래서 선생님들께서 이 사업에 대해서 조금 이해를 먼저 하시고 장애인들과 접했기 때문에 덜 문제가 생겼던 것 같아요 (중략) 이 친구들은 수행이 안 되잖아요. 그러다 보니까 선생님들 성향이 다 달라서 맨 처음에 교육을 했음에도 불구하고 답답해라 하시는 선생님들이 계셨어요. 그래서 제가 선생님을 따로 불러서 다시 재교육을 시킨 적이 있어요. (중략) 그래서 또 관계가 개선되고 해서 지금은 다 좋아졌어요.
C1: 장애인일자리 참여기관 담당자뿐만 아니라 일자리에 참여하는 관계자는 모두 장애에 대한 인식교육을 확대해야 합니다. 참여기관에서 장애인에 대한 이해도가 일자리 성공에 매우 중요한 요소인 것 같아요.

(4) 수행기관 담당자의 경력자 배치 및 교육 강화

○ 배치기관의 입장에서 수행기관의 역할이 매우 중요하다고 인식하고 있었고 수행기관에서 배치기관을 원활하게 관리하기 위해서는 일정부분 경력이 있는 담당자를 배치해 주길 희망함.
○ 아울러 수행기관의 담당자들을 위한 사전 직무교육의 강화가 필요함을 지적함.

C1: 저희 배치를 담당하는 수행기관의 담당자가 굉장히 경력이 많이 부족한 직원이거든요. 계속 그런 직원들이 그 업무를 담당했었던 것 같아요. 그러다 보니 좀 쉽게 해결할 수 있는 부분이라든지 그런 것도 전혀 잘 이루어지지도 않고..(생략)
C3: 수행기관의 담당자가 배치와 관련해서 또는 수행 중에 발생할 수 있는 상황들을 능동적으로 처리할 수 있는 기본적인 기능이나 방법 등에 대해서 어떤 교육이나 전문적인 지식들을 좀 더 함양할 수 있는 기회가 부여되야 하지 않나 생각을 해봤습니다.

(5) 참여기관 간 일자리 배치정보의 연계 필요

○ 배치기관의 담당자는 현재 일자리 참여자에 대한 기본정보가 공유되지 않아 사후관리에 어려움이 있는 것으로 나타나므로 수행기관에서 배치기관에 사후관리의 업무를 위탁할 경우 참여자의 기본적인 정보를 공유하는 것이 필요함을 지적함.

C1: 대부분 일자리 참여자가 저희시설에서 종사자 직원처럼 일을 하고 있지만 이분들에 대한 개인정보는 저희가 관리하지 않거든요. 무슨 일이 발생해서 보호자랑 연락할 수 있을 정도로 보호자와의 관계도 없고, 주변인과의 관계도 없어요.
C3: 참여기관간 역할에 대한 부분이 명확하게 나눠져야 한다고 생각됩니다. 수행기관과 배치기관의 역할에 대한 부분이 나눠진다면 저희 배치기관도 거기에 대해서 사례관리를 할 의향도 있겠지만 현재는 전혀 인적 사항에 대한 정보도 없고 참여자의 연락처와 이름밖에는 모르죠.

(6) 노동강도에 따른 임금지급 기준 마련

○ 장애인일자리 배치에 따른 임금지급의 기준을 현행 일자리 성격과 시간 단위에서 노동강도를 적용한 임금지급 기준을 마련하는 것이 필요함을 지적함.
○ 당연히 일자리 직무의 노동강도를 고려한다면 일자리 직무별 세부 직무분석을 실시할 것을 설명함.

C1: 현재 실질적으로 일하시는 분들은 노동강도에 따라 임금을 지급받기를 원하는 경우가 많이 있거든요. (중략) 통상 참여자들은 배치기관에 따라 노동 강도의 차이가 있어 비교를 하는데 나는 어느 배치기관에 갔는데 여기는 정말 일도 편하고 좋더라 하고 어느 배치기관 가면 여기는 정말 일 너무 힘들어 하고 비교하면서 차이들이 많이 나거든요.
C3: 수행기관의 인력이 사전에 업무에 대한 직무분석이 정확하게 이루어진다면 그런 갭들을 조금 줄여나가지 않을까 그런 생각을 해요.

4) 장애인일자리의 신규직무 개발

(1) 서비스 산업에 적합한 일자리 직무 개발

○ 장애인일자리 신규 직무분야로는 휠체어나 자전거 수리 및 세척작업, 시설관리 보조업무 등에 대한 사전교육이나 훈련과 연계한 서비스 산업에 직무개발이 필요함을 설명함.

C1: 저희 시설에서 하는 직무 중에 하나인데 휠체어 수리와 세척하고 하는 업무들을 하고 있습니다. 그런데 지금 참여하시는 근로자분들이 두 분 다 지체장애인 분이세요. (중략) 지금 휠체어만 수리하고 세척하지만 좀 영역을 확대하면 자전거와 휠체어는 굉장히 비슷한 영역 유사 영역이 많거든요. (중략) 요즈음 사이클에 관심이나 그런 사업이 많이 활성화되어 자전거 세척이나 수리와 관련된 기능들(펑크수리 등)은 어렵지 않거든요.
C2: 저희는 시설관리 보조업무도 필요한데 그쪽도 좀 배치가 됐으면 좋겠다라는 생각이 듭니다. 이분들의 미래를 위해서라도 직업적으로 전이될 수 있게 시설관리 관련 자격을 취득할 수 있게 훈련과정이 있었으면 좋겠어요.

(2) 지방의 농촌형 일자리 직무 개발

○ 도서지역의 농촌형 일자리 적합직무로 고령장애인을 대상으로 하는 조경, 작물재배 등을 추천함.

C3: 저희는 도농지역인데 장애인분이긴 하지만 요즘 고령장애인분들이 많이 계시니까 이분들 경험을 좀 살릴 수 있는 일자리가 좋은 것으로 생각됩니다. (중략) 예를 들면 조경이나 또 청소년 학습돌봄이나 청소년 상담 등이 좋을 것 같습니다. 특히 고연령 일수록 조경사업을 해보니까 너무 잘 하시더라고요. 고령장애인분들이 오셔서 조경을 너무 잘해주셔서 주위 분들한테 너무 칭찬을 많이 받고 있어요. (중략) 그래서 저는 굳이 사업을 좀 넓힌다면 이 분들의 경험을 살려서 조경이나 농사 관련된 쪽으로 적합할 것 같아요. (중략) 도농지역은 일손이 부족하니 텃밭 가꾸기나 꽃 재배 등도 좋을 것 같아요.

5) 소결

○ 장애인일자리 사업에 참여한 참여기관의 경험한 참여동기와 사업배치의 장·단점, 장애인일자리사업의 어려움과 문제점, 개선방안, 신규직무개발 분야 등에 대한 의견을 정리하면 다음과 같음.

○ 첫째, 참여기관은 장애인일자리사업의 참여로 시설의 대체인력을 확보하는 효과가 두드러지게 나타남. 특히 코로나로 인한 시설의 유휴인력이 부족한 시기에 투입됨으로서 시설의 생산성이 높아지는 경험을 하고 있었음.

○ 둘째, 참여기관이 수행기관으로 참여한 경험이 있거나 노인일자리사업을 병행하는 경우, 장애특성에 대한 이해도가 높은 경우에 사업의 성과가 긍정적으로 나타남. 따라서 향후 배치기관을 선정할 때 기존사업의 참여경력, 교육이수 시간 등에 대한 가점을 부여할 필요가 있음.

○ 셋째, 장애인일자리 참여자에 대한 집중관리와 사전교육이 필요함. 일자리참여자가 고령이거나 발달장애가 있는 경우 초기 적응에 대한 사후관리를 집중할 필요가 있으므로 일자리 사업 참여집단의 특성에 따라 초기적응에 대한 집중관리가 필요함. 아울러 장애인일자리 참여자에 대한 이해부족은 직무태만과 부정적인 인식으로 확산될 수 있으므로 사전에 참여자에 대한 교육이 강화될 필요가 있음.

○ 넷째, 장애인일자리 사업배치과정에 배치기관의 담당자가 참여하여 의견을 조율할 수 있는 창구를 마련할 필요가 있음. 사업의 배치과정에 사전 배치기관의 의견이 적용되지 않아 나타나는 문제점으로 비적합한 참여자의 매칭, 수요과 공급의 비대칭 등의 문제로 장애인 참여자의 관리업무가 부담스러운 점이 발생하기 때문에 일자리 배치 전 사전 조정작업이 필요함.

○ 다섯째, 일자리사업의 개선을 위해서 전문적인 참여기관의 확보와 전담인력 배치, 일자리 배치 전 사전조율과 준비기간의 마련, 참여자의 사전교육 강화, 수행기관의 숙련

된 경력자 배치 및 교육 강화, 참여기관과의 일자리 배치정보 연계, 노동강도에 따른 임금지급의 기준 마련 등이 필요함을 지적하였음.

○ 여섯째, 장애인일자리 신규직무개발 분야로 서비스산업과 농촌형 일자리를 개발할 필요가 있음. 서비스산업 분야로 휠체어나 자전거 수리 및 세척작업, 시설관리 보조업무, 농촌형 일자리로 고령장애인 조경, 작물재배 등을 추천함.

5. 정신장애인 집단 FGI

○ 장애인 당사자 인터뷰는 참여유형과 장애유형에 따른 장애인일자리 사업의 전반적인 참여경험을 알아보고자 장애인일자리 참여도, 긍정적인 효과, 애로사항, 개선방안 등의 의견을 파악하고자 실시함.

○ 장애인참여자의 인적사항을 살펴보면, 일자리참여 경력은 최소 1-2회로 나타났고 1년 이상의 참여경험을 가지고 있었으며, 참여자들은 면접탈락, 일자리 변경 등의 사유를 경험한 것으로 나타남.

<부표 11> 정신장애인 당사자의 인적사항

고유코드	성명	장애유형	참여유형	지역	참여년수
A1	염○○	정신장애	일반형일자리(전일제) (행정도우미) 170만원	서울	6개월
A2	김○○	정신장애	일반형일자리(참여형) (행정도우미) 170만원	김포	1년 (2년차 면접탈락)
A3	조○○	정신장애	시간제 일자리 (어르신 안마) 4시간 85만원	-	1년 코로나로 (일시중단)
A4	강○○	정신장애	복지일자리 (동료지원가) 5시간, 50만원	-	1년 4개월 1년 중단(일자리변경)
A5	최○○	정신장애	복지일자리(참여형) (행정도우미, 배식, 청소) 90만원	-	1년 2개월 (2번째 일자리)

○ 장애인일자리 참여자를 대상으로 인터뷰 내용을 분석한 결과 다음과 같이 5개 소주제별 20개의 하위주제가 도출됨.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

<부표 12> 장애인 당사자의 장애인일자리 사업의 경험

소주제	하위주제
장애인일자리 사업의 목적	– 민간고용으로 나가기 위한 단계 – 고용보다 복지의 성격이 강함 – 복지와 민간고용의 중간 단계(복지 50%, 일 50%)
일자리 사업의 긍정적 효과	– 일하는 보람을 느낌 – 사회인이 되어 소속감과 동료애를 가짐 – 사회성을 가지게 됨 – 삶의 에너지가 생기고 스스로 할 일을 찾게 됨
장애인일자리 사업 참여경로	– 주변 동료의 소개 – 기존 근무지에서 정보수집 – 스스로 온라인/오프라인에서 정보수집
장애인일자리 유지를 위한 유용한 전략	– 이용하는 시설 전문가의 주기적인 방문 및 관련 교육 제공 – 일자리사업 참여자 모임(예, 서포트 그룹) – 적절한 업무강도에 배치 및 직무조정 – 업무수행을 위한 편의제공 필요
장애인일자리 개선방안	– 근로욕구가 있는 지원자에게 재참여 기회 우선제공 필요함 – 개인의 흥미와 적성기반 배치 필요함 – 다양한 복지일자리 유형 마련함(예, 동료지원가) – 지속적이고 안정적인 일자리 사업 참여 기회(5년 이상) 제공함 – 장애를 고려한 직무배치 필요함 – 장애이해 및 차별금지 강화함

1) 장애인일자리 사업의 목적

(1) 민간고용으로 나가기 위한 단계

○ 장애인일자리 사업에 참여한 장애인 당사자는 일반고용으로 전이하기 위한 단계로 일자리 사업참여를 언급함.

A1: 처음에는 제가 하루에 5시간 정도 재택근무를 시작해서 지금 이 일까지 하게 됐는데 제 경험에 비추어 봤을 때는 처음에는 복지 쪽으로 가는 장애인이니까 좀 배려를 받고 일반인들보다 이렇게 복지차원에서 좀 취업을 해서 역량을 기르다가 이제 사회에서 말하는 일반인보다는 일을 못할 거라는 생각을 하면 안될 것 같아요.

A1: 나중에 내 일이 실제로 되어서 했을 때 복지 쪽보다는 이제 경쟁 고용 쪽으로 가서 좀 분명히 장애인도 할 수 있는 부분이 있다고 생각하거든요. 그래서 그런 부분들을 살려서 일자리를 이렇게 이어나가면 좋겠고요.

(2) 고용보다 복지의 성격이 강함

○ 성격이 강하다고 언급한 내용을 보면 경쟁고용과 같이 8시간 근로가 아닌 적은 근로시간을 하며, 쉬운 일거리를 제공하는 것으로 나타남.

A2: 제가 하는 일을 제가 없어도 다른 사람들이 다 할 수 있고 그리고 또 제가 하는 일이 하루 8시간 근무면 한 4시간은 근무하고 4시간은 쉬는 정도로 일이 여유로워요. 그런 걸 볼 때 이거는 일거리가 아니라 그냥 복지 쪽이다라고 저는 생각합니다.

A2: 장애인이 일하기가 쉽지가 않아요. 그러니까 굳이 일거리로 만들 필요 없이 복지 쪽으로 그냥 계속 했으면 좋겠어요.

A5: 저는 뭔가 고용보다는 복지에 더 가까운 것 같아요. 보통 일반 사회 일을 그래도 몇 번 많이 했었는데 사회는 지금 제가 일하는 이런 장애인 일자리 사업과는 분위기가 많이 다른데 일단은 사회에서의 일은 되게 못하면 구박받고 면박 주고 책망하고 그런 게 되게 심하고 또 눈치도 많이 보이고 되게 심한 경우에는 텃새를 부리거나 아니면 좀 뭐라고 해야지 기분을 많이 상하게 하는 그런 경우가 되게 많더라고요. (중략) 복지 일자리 사업이나 장애인 일자리 사업 같은 경우는 일단 그런 건 별로 못 느꼈던 것 같아요. 뭔가 나의 결함도, 나의 그런 실수도 좀 관대하게 넘어가는 편이고 또 이제 이해해 주고 약간 좀 인정해 주고 그런 게 좀 있는 것 같아서 저는 고용보다는 약간 좀 그런 배려가 있는 복지라고도 복지에 더 가깝다고 생각을 해요.

(3) 복지와 민간고용의 중간 단계(복지 50%, 일 50%)

○ 민간으로 나아갈 수 있기도 하지만 참여자에 따라 복지에 머물러 있는 경우가 있어 50% 대 50%로 나타남.

A4: 제 생각은 반반인데요. 복지도 맞는 것 같고 일도 맞는 것 같아 가지고요 이유는 일단 이름부터 복지라고 불려지기 때문에 자연스럽게 생각되는 것 같고요. 활동하면서 따뜻한 관심과 행동으로 말씀하고 행동해주시면 일이라고 생각되지 않고 자연스럽게 할 수 있고요.

2) 장애인일자리의 긍정적 효과

(1) 일하는 보람을 느낌

○ 장애인일자리 참여자는 일을 한다는데 있어서 보람을 느끼는 긍정적인 결과가 나타남.

A2: 저는 동사무소 복지팀에서 복지일하는 게 참 보람이 있고요.

(2) 사회인이 되어 소속감과 동료애를 가짐.

○ 일을 하면서 사회에 참여하는 한 사람이라는 생각을 가지고 동료들과 함께 일하면서 소속감과 동료애를 가지는 것으로 나타남.

A2: 남들 출근하는 시간에 출근하고 남들 퇴근하는 시간에 퇴근하니까 동료 의식이 있어 갖고

하루에 8시간 근무하는 것도 딱 마음에 들어요.
A4: 업무는 지금보다 더 열심히 하려고 컴퓨터도 많이 해보고 그리고 동료들에게 말도 먼저 걸어보고 해가지고 동료 의식도 생기게 하려고 하고 있고요.
A3: 솔직히 복지관에서는 좀 떼도 많이 쓰고 성질도 많이 부리고 그랬는데 여기는 냉정한 사회고 되도록이면 좋은 게 좋다고 사람들이 실수하거나 저한테 이렇게 이렇게 좀 말실수를 하거나 기분 나쁘게 해도 그냥 좋게 지내자는 주의라서 여기서 성질도 안 버리고 되도록 이렇게 좋은 게 좋다고 이렇게 잘 생각해가지고, 대인관계도 원만하고 일하는 데 어려움은, 제가 느끼는 어려움은 없는 것 같습니다.

(3) 삶의 에너지가 생기고 스스로 할 일을 찾게 됨

○ 장애인일자리에 참여당사자 그룹은 일자리 참여 자체에 대한 만족도가 높았고 일을 통한 보상체계에 대해 보람을 느끼고 있었으며, 급여 외 타인과의 대인관계 형성에도 긍정적인 변화를 경험하고 있는 것으로 나타남.

A4: 일을 하기 전에는 에너지가 별로 안 생겼었는데요. 동료지원가 일을 하다 보니까, 일을 찾아서 해 보니까 에너지가 저한테 오더라고요.
A4: 업무는 지금보다 더 열심히 하려고 컴퓨터도 많이 해보고 그리고 동료들에게 말도 먼저 걸어보고 해가지고 동료 의식도 생기게 하려고 하고 있고요. 그리고 업무는 OOO 선생님이 주신 업무나 동아리 세팅 지원이나 핸드폰 알려주기 이런 거 하고 싶고요.

3) 장애인일자리 사업 참여경로

(1) 주변 동료의 소개

○ 장애인일자리 참여자는 장애인들이 주로 취업하게 되는 방법인 주변 지인이나 동료의 소개로 참여를 하게 된 것으로 나타남.

A1: 작년에 전 직장에 있을 때 이제 그 직장이 계약이 만료가 되기 직전에 동료분이 서울시에서 일자리 사업을 한다고 알려주셔서 그렇게 정보를 얻게 돼서 참여하게 되었고요.
A4: 친한 같이 다니는 형이 있었는데 그 형 추천으로(동료 지원가를)하게 됐습니다.

(2) 기존 근무지에서 정보수집

○ 일을 하다가 우연치 않게 장애인일자리를 알게 되어 지원한 사례도 있었음.

A2: 네 저는 동사무소에서 공공근로를 했었는데 그때 장애인 행정도우미라는 일을 하는 사람이 있더라고요. 그래서 그거 뭐 하는 거냐 그니까 장애인들도 행정도우미를 하면서 돈을 받을 수 있다는 거예요. 그 얘기를 듣고 나도 장애인 행정도우미를 해야겠다.

(3) 스스로 온라인/오프라인에서 정보수집

○ 직업에 대한 흥미가 있어 스스로 온라인과 오프라인을 통해 장애인일자리 사업에 대해 알게 되고 참여한 것으로 나타남.

A3: 저도 OO시청 홈페이지에서 장애인 일자리 공고 난 거를 보고 서류 내고 면접을 봐서 합격해 작년 1년간 계약직으로 장애인 일자리 시간제 일을 했었고..(생략)

4) 장애인일자리 유지를 위한 유용한 전략

(1) 이용하는 시설 전문가의 주기적인 방문 및 관련 교육 제공

○ 장애인 일자리 자체에 대한 수요 대비 공급량이 부족하다 보니 일자리 참여에 대한 세대간 갈등의 모습도 표출됨.

○ 따라서 향후에도 장애인의 일자리는 수요대비 양질의 일자리 확보를 위해 각 연령층 욕구에 맞는 맞춤형 일자리가 더욱 개발되고 확대되어야 할 것으로 보임.

A1: 이제 병원을 꾸준히 다니고 약을 잘 먹고 그리고 일주일에 한 번씩 중랑한울지역정신건강센터에서 좀 도움을 주려고 나오셨어요. 그게 진짜 큰 힘이 됐습니다.

A3: 제가 도움받고 있는 거는 태화 샘솟는 집 사회복지사 선생님이 가끔 가정 방문과 회사 방문도 하신다 그랬는데 코로나 때문에 회사에서 거부를 하셔 가지고 회사 방문은 못 하셔도 회사 근처까지 와서 커피도 사주시고 밥도 사주시고 저도 가끔 제가 다니는 정신장애인 사회복지시설에 가서 일주일에 한 번씩 생활하고 오고 이러면서 하소연도 하고 서로 얘기 나누고 그런 게 많이 도움이 된 것 같습니다.

A1: 좀 힘들었기 때문에 그만두려고 생각도 했었지만 옆에서 사회복지사 선생님들이 오시고 도움을 받고 또 여러 조언도 듣고 하다 보니까 내가 여기서 그만두면 다시는 이런 시간이라든지 이런 직무를 만나기가 힘들 거고 다시 시작한다고 해도 시간이 지나면 면 포기할 마음이 올라올 것 같아서 옆에서 잘 다독여줘서 지금까지 온 것 같고 이제 앞으로 남은 겨울도 잘 마치고 가능하다면 내년에 면접 보고 다시 또 들어와서 일하고 싶은 마음이 있습니다.

(2) 일자리사업 참여자 모임(예, 서포트 그룹)

○ 현재 장애인일자리 참여자들끼리 모여 자신들이 담당하는 업무나 어려움에 대해 이야기하고 논의할 수 있는 기회가 업무스트레스를 낮추고 직업유지율을 높이는 것으로 나타남.

A1: 그 속에서 좀 숨트일 수 있는, 그런 제가 얘기했던 서포트 그룹이나 그런 게 한 달에 한 번 정도 있으면 분명히 편하긴 해요.

A1: 여기는 일단 장애인 일자리 사업으로 오신 분들이 한 다섯 분 정도 계시는데 서포트 그룹이라고 해서 한 달에 한 번 정도 같이 장애인 일자리 사업을 하는 신청해서 된 분들이 모여서 좋았던 거 새로운 것들 얘기도 많이 나누고 어떤 주제를 선정하거나 영화를 보면서 좀 긴장된 거를 좀 풀기도 하는 그런 기회가 있어서 잘 참여하고 있습니다.

A4: 실천가 선생님과 시설장님하고 회원분들하고 많이 도와주셨어요.

(3) 적절한 업무강도에 배치 및 직무조정

○ 장애인 일자리에서 일을 지속적으로 하고 유지하기 위해 무리하게 하기보다 처음에 배정받을 때 자신이 할 수 있는 부분에 대해 말을 하고 이야기한 뒤 어느 정도 범위를 정해 놓은 것이 효과적인 것으로 나타남. 또한, 범위를 정해 놓았다 하더라도 그 이상을 위한 노력이 필요한 것으로 나타남.

A5: 뭔가 사람들도 괜찮고 일하는 것도 업무 강도도 그렇게 막 세지 않고 뭔가 할 만하다 괜찮다 약간 이런 생각이 좀 들어가지고 지금도 계속하고 있고..(생략)
A5: 너무 빡빡한 일정을 잡기보다는 내 상황과 능력을 좀 보면서 내가 이만큼은 할 수 있겠다 싶은 걸 조정하는 게 가장 맞는 거라고 생각을 해요. 무리가 되면서까지 그렇게 하지 않을 것 같아요.
A2: 지금 동사무소에서 일했었는데요. 저는 도서관이라든지 도서관은 책을 날라야 한다고 그러더라고요 힘들대요. 육체적 노동을 해 보니까 힘들어서 그렇게 못해 먹겠어요. 지금 나이가 지금 55세거든요. 젊을 때 같지 않고 몸이 피곤한 일은 좀 못하겠더라고요. 저는 사무직이 아주 좋아요. 근데 사무직이라고 그래봤자 몇 개 없어요. 동사무소에서 그냥 사무직 하는 거 그게 그냥 마음에 들어요.
A2: 면접 볼 때 이 사람이 일을 할 수 있나 없나 그걸 또 테스트를 해요. 그래서 거기에 합격해야지만 발령이 나는 거예요. 혼자서 일을 할 수 있나 없나 테스트를 해요. 그래서 나는 충분히 일할 수 있다는 걸 보여줬고 거기 가서 잔심부름을 많이 시키는데 특히 전화 잔심부름을 해요.
A1: 원래 저희 업무에 전화를 받는 게 당연히 들어가 있는데 제가 좀 전화를 받는 게 두려움이 있어서 잘 못 받고 있어요. 그래서 이 부분도 좀 이제 제가 다니고 있는 소속기관 중랑 한울 선생님 도움 받아서 한 7월 중으로 한번 도전해 보려고 하고 있습니다.

(4) 업무수행을 위한 편의제공 필요

○ 장애인 일자리에서 보다 원활하게 일을 하기 위하여 참여자에게 편의제공이 필요한 것으로 나타남.

○ 장애에 대한 이해, 그로 인한 업무시간 조절 및 증상에 대한 인식으로 나타남.

A5: 해본 적 없는 일이기 때문에 이 도구에 대한 명칭이나 아니면 사용법 그리고 어떻게 일을 하는 것인지 이런 교육을 먼저 좀 능숙해질 수 있도록 좀 도움이 필요할 것 같아요.
A1: 편의 제공 같은 경우는 동료분들이나 아니면 시설적으로 되게 잘 돼 있다고 생각하고 불평 없이 다니고 있는데 좀 정신장애의 특성이라고 그래야 될까요. 제 증상인데 기분이 들뜨거나 증상적으로 좀 올라왔을 때, 최소 3일 정도 이렇게 쉴 수 있도록 어떤 제도 같은 게 있으면 좋겠다는 생각은 했습니다. 그 이외의 것들은 많이 편의를 봐주고 있는 것 같아요. 주기적으로 이제 외래를 가는데 그때 이제 병가도 쓸 수 있게 돼 있고.

A3: 우리 정신장애인들이 물을 많이 마신다고 들었어요. 근데 저도 약을 많이 먹기 때문에 물을 항상 마셔요. 항상 냉수 온수 다 나오는 정수기가 구비된 데서 일하고 싶고요. 또 어떤 한의사 선생님이 그러는데 정신장애인이 화장실을 자주 간다는 말도 들었어요. 저도 물을 많이 마시고 요의를 자주 느끼기 때문에 화장실을 자주 가요. 그래서 깨끗한 화장실이 가까운데 있는데서 일하고 싶어요. 또 제가 강박 증상이 일어나면 눈을 감고 잠깐이라도 쉬어야 되요. 강박 증상이 일어나면 잠깐 일이 스탑되고 한 10분, 20분 정도는 쉬어줘야 되는데 그런 거를 지금은 이해해 주고 있지만 다른 데서도 이해해 주시는 분위기였으면 좋겠어요. (중략)

A4: 시설에서 편의 제공을 해주시는데요. 매주 한 달에 둘째, 넷째 주 수요일에 12시까지만 하고 집에 가서 엄마랑 같이 시간 보내는 걸 하고 있거든요. 그래서 지금 만족합니다.

5) 장애인일자리사업 개선방안

(1) 근로욕구가 있는 지원자에게 재참여 기회 우선제공 필요

○ 장애인 일자리 사업은 자격이 있는 사람들이 참여 가능하며, 반복 참여를 최소화하기 위한 한시적 일자리라는 목적을 가지고 있지만 근로욕구가 있는 경우 우선지원이 이루어져야 근로에 대한 동기부여를 높여 더 나은 일자리로 갈 수 있는 것으로 나타남.

A2: 경쟁률이 2 대 1이 되어가지고요, 반을 떨어뜨려요. 근데 이제 매번 하던 사람은 또 뽑으면 불공정하다고 그래 가지고요. 일정 근무한 사람은 점수에서 마이너스 10점을 줘요. 그러니까 나는 근무를 했기 때문에 마이너스 10점이 돼서 경력때문에 떨어진거예요.

(2) 개인의 흥미와 적성기반 배치 필요

○ 장애인일자리 사업의 한계는 다양한 사람들이 빠른 시간에 선발 및 배치되고, 이들에 대한 사례관리가 적절하게 이루어지지 않기 때문에 배치된 업무와 수행가능여부 및 흥미 등에 대한 고려가 되지 않는 것으로 나타남.

A5: 솔직히 지금 하고 있는 업무는 흥미와 적성보다는 약간 좀 익숙함에 가까운 것 같아 뭔가 익숙하고 그렇게 크게 힘들지 않아서 하고 있는 거지 약간 이 업무가 진짜 재미있고 즐겁고 그렇게 좋은 느낌이라기보다는 그냥 익숙해지고 편안해지니까 좀 무난하게 이제 할 수 있다.

(3) 다양한 복지일자리 유형 마련(예, 동료지원가)

○ 정신장애인의 경우 전 세계적으로 동료지원가나 병원 내 보조업무 등을 주로 수행하는데, 이러한 직무들을 고려하여 정신장애인을 위한 특성화된 일자리가 필요한 것으로 나타남.

A1: 근데 제가 다른 직업을 생각을 한다면 저는 이제 동료 상담가, 동료 지원가를 좀 전문적으로 해보고 싶은 생각은 많이 있어요. 제가 작년에 파도손에서 일을 했을 때 동료 상담에 대해서 교육도 좀 받았었고 실제로 나가서 같은 정신장애를 가진 분들과 동료 상담도 진행했었고 제가 기회가 돼서 이쪽으로 옮겼지만 여기서 일을 계속하면서 느낀 것은 동료 상담가가 전문적인 직업이 있었으면 내가 하고 싶고 도전해 보고 싶고 자격증 같은 것도 있으면 취득해서 하고 싶은 생각이 들었습니다.

(4) 지속적이고 안정적인 일자리 사업 참여 기회(5년 이상) 제공

○ 현재 일자리 사업은 2년 정도 근무한 뒤 1년을 휴식하거나 2년 미만으로 근무한 경우 재참여가 가능한데, 2년보다 4-5년 정도 꾸준하게 근무하게 하여 경력을 충분히 쌓을 수 있는 기회 제공이 필요한 것으로 나타남.

A2: 이 업무를 몇 년이고 계속했으면 좋겠고 지금 동사무소에서 근무하는 장애인도 4년째 지금 근무를 한다고 그러더라고요. 그러니까 계속 했던 걸 하니까 쉽다는 거예요. 그래서 저도 동사무소 복지팀에서 일했던 것처럼 계속 여기서 몇 년이고 일했으면 좋겠어요.
A1: 제 생각으로는 일이라는 게 취미와 구분이 되야 된다고 생각을 하는데 어차피 내가 하고 싶은 일이 아니라면 지금 이 일을 도서관이나 병원에서보다 그냥 지금 하고 있는 직장에서 최선을 다하고 여기서 계속 계약을 이어가고 좀 안정적으로 다니는 게 더 낫지 않나 생각이 들었어요.

(5) 장애를 고려한 직무배치

○ 개인의 흥미와 적성에 따른 배치와 함께 나타난 의견으로 장애이해 특히, 정신장애에 대한 특성을 기반으로 직무에 배치하는 것이 보다 원활한 업무수행과 중도탈락률을 낮출 수 있는 것으로 나타남.

A3: 저는 개인적으로 강박 증상이 심하게 있어서 사무직 일은 30분 이상 집중만 하면 컴퓨터 보면 강박 증상이 올라와서 사무직은 절대 하고 싶지 않고요. 저는 집중을 해도 좀 수월하게 집중할 수 있는 생산라인이나 청소직 업무를 그런 쪽으로 하고 싶습니다.

(6) 장애이해 및 차별금지 강화

○ 정신장애는 사회적 편견과 차별이 높게 나타남.
○ 장애 내에서도 차별이 나타나는 현상을 줄이고 모두에게 공평한 기회가 제공될 수 있도록 장애이해와 차별금지에 대한 강화가 필요함.

A3: 장애인 일자리 시험을 서울에서 면접 서류를 넣어봤어요. 근데 하도 합격자 발표가 안 나

서 발표 날 때까지 기다렸다 안 나서 전화를 해봤더니 엄청 솔직하신 여자 공무원이 저희는 장애인 일자리를 뽑기는 하지만 일반적으로 정신장애인은 거의 뽑지 않는다는 정중한 거절까지 받아봤고 제가 보기에는 장애인 일자리는 지체장애인을 위한 장애인 일자리가 아닌가 생각이 들 정도로 정신장애인에 대한 편견이 되게 심한 것 같아요.

(7) 소결

○ 장애인일자리사업에 참여한 정신장애인을 대상으로 장애인일자리의 목적, 긍정적 효과, 참여경로, 일자리 유지를 위한 전략, 개선방안 등에 대한 의견을 정리하면 다음과 같음.

○ 첫째, 장애인참여자들은 사업의 목적으로 복지, 고용, 중간 단계 모두를 언급하였는데, 이는 원래 일자리 사업이 가지는 목적인 복지와 고용으로 가기 위한 징검다리 역할을 하는 내용을 포함함. 결국, 장애인일자리 사업은 원래 목적대로 잘 운영되고 있음.

○ 둘째, 장애인일자리 사업참여자가 느끼는 일자리 사업의 긍정적 효과는 일하는 보람을 느끼고, 사회인으로서 소속감을 가제게 되고, 삶에 대한 에너지가 생기고 스스로 일을 찾게 되는 것으로 나타나 일자리 사업 자체만으로도 정신장애인의 삶의 희망을 가지게 하는 중요한 동기부여 도구임.

○ 셋째, 장애인일자리 유지를 위한 유용한 전략은 시설 전문가의 주기적인 방문 및 관련 교육 제공, 일자리 사업 참여자 모임, 적절한 업무강도에 따른 배치와 직무조정, 업무수행을 위한 편의제공으로 나타남.

  -이러한 전략 중 직무조정, 시설 전문가의 방문/교육, 편의제공은 직업재활 전문가가 제공하는 일반적인 서비스이기 때문에 참여기관에 대한 인력지원이나 비용지원을 통해 정신장애인 사업 참여자에 대한 지속적인 사례관리가 이루어질 수 있도록 하는 방안이 마련되어야 함.

○ 넷째, 장애인일자리사업의 개선방안으로 근로욕구가 있는 지원자에게 재참여 기회제공, 개인의 흥미와 적성, 장애를 고려한 배치, 다양한 일자리 유형 마련, 보다 장기적인 일자리 사업 참여기회 제공으로 나타남.

  -이러한 의견은 참여자 모집시 근로의욕에 대한 점검을 기반으로 선발하고, 개인의 흥미-적성-장애에 대한 이해를 기반으로 배치하고 참여 의지가 높은 경우 장기적인(4-5년) 참여의 기회를 제공하여 보다 안정적인 수입의 발생과 직장 경험을 할 수 있는 기회가 제공되어야 함.

6. 정신장애관련 고용전문가 집단 FGI

○ 정신장애 고용전문가 인터뷰는 정신보건 분야에서 일하고 있는 전문가들을 대상으로 하였으며, 장애인일자리 사업 참여와 배치방법, 긍정적인 변화, 일자리 사업에 바라는

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

점 등을 파악하고자 하였음.

○ 정신장애 고용전문가 인적사항으로 정신보건 분야에서 현재 일하고 있으며, 장애인일자리 사업에 대한 경험이 있거나 현재 직업재활 업무를 수행하고 있는 것으로 나타남. 경력은 4년에서부터 20년까지 다양하게 나타남.

<부표 13> 정신장애관련 고용전문가 인적사항

고유코드	성명	기관유형	직위	지역	비고 (경력 등)
D1	백○○	대학	교수	용인	정신보건 20년
D2	문○○	정신재활시설	팀장	서울	장애인일자리사업 12년
D3	조○○	정신재활시설	팀장	서울	직업재활 4년
D4	임○○	정신재활시설	팀장	서울	장애인일자리사업 사후관리 및 직업재활 10년
D5	송○○	정신건강센터	사무국장	서울	정신보건 10년

○ 정신장애 분야에서 일하고 있는 고용전문가들을 대상으로 인터뷰한 내용을 분석한 결과는 다음과 같이 6개의 소주제별 20개의 하위주제가 도출됨.

<부표 14> 정신장애관련 고용전문가의 장애인일자리 사업의 경험

소주제	하위주제
장애인일자리 사업의 목적	– 복지 목적으로 취약계층의 훈련 기회 – 복지와 민간고용의 중간 단계
배치기관의 장애인일자리 사업수행상 역할	– 참여자가 이용하는 기관 전문가가 선발, 배치, 훈련(직무배치, 직무지도)업무 수행 – 참여자가 이용하는 사회복지시설 전문가가 주기적인 방문 및 관련 교육 제공
장애인일자리사업 개선방안	– 사업 참여자의 업무교육, 직무준비를 위해 배치기관에 일정부분 운영비 지급 필요 – 정신질환자에 대한 참여 확대 필요 – 지속적이고 안정적인 참여 기회(5년 이상) 제공 – 일자리 임금에 대한 수급비 책정 예외 조항마련 – 직장 내 동료/사업주에 대한 인식개선 교육 제공
장애인일자리사업의 전문 지원체계 구축	– 단순한 일자리 제공이 아닌 전문적인 경력개발 및 사례관리를 위한 지원 제공 – 수행기관에 전담인력(30인당 1명) 혹은 동료지원가 배치를 통해 보다 원활한 업무수행 가능함
근로유지를 위한 편의제공	– 휴식제공이나 병원방문에 대한 편의제공 – 직장 내 일원화된 의사소통 체계 마련 – 적극적인 근로/작업환경 변경지원 – 2명 이상의 팀을 이루어 일자리사업 참여자 배치 – 유연하고 무리하지 않는 근로시간 조정(예, 주 10-14시간) – 개인맞춤 교육 및 무리하지 않는(빠르지 않은) 업무강도
정신장애인 특화형 일자리 제안	– 동료상담사 – 스마트팜 – 독거노인/발달장애 지원사

1) 장애인일자리 사업의 목적

(1) 복지 목적으로 취약계층의 훈련 기회

○ 장애인일자리사업을 담당한 전문가의 경우 사업을 복지의 목적이 강하며 취약계층에게 적절한 근로기회 제공 및 임금제공이 이루어지고 있음을 의미함.

D2: 일자리 사업은 기본적으로 배치기관에 따라 달라지는 부분이라고 봤을 때 대다수가 복지기관이 배치기관이면 이게 과연 통합된 환경일까, 정상화 개념일까에 대해서는 저는 물음표 거든요. 그런 측면에서 봤을 때 일자리 사업은 기본적으로 경쟁 고용 시장에서 일하고 있는 게 아니라 그냥 복지 목적에 보면 취약계층을 위해서 보건복지부에서 제공하는 훈련의 개념이지 않을까 라는 게 개인적으로 생각하는 부분입니다.

D2: 장애인 일자리 사업은 결국 저희가 활용했던 건 복지였고요. 민간 쪽으로 나가시지 못하시는 분들을 위한 좀 더 복지의 성격이 좀 더 강하다라고 생각을 합니다.

D1: 복지 쪽이 더 강하다고 생각하는 이유는 실제로 진단이나 여러 가지에 따라서 달라지겠지

만 궁극적으로 봤을 때는 고용 쪽으로 가시는 분들은 아무래도 많지 않은 부분이 있는 것 같습니다.

D2: 복지 일자리 사업은 민간 지역으로 나가기 위한 활용으로 지역 일자리를 써야 된다 '고용이 아니다'라는 게 저희 입장입니다. 민간 그러니까 지역사회 통합을 위해서 사용할 수 있는 하나의 좋은 도구다.

(2) 복지와 민간고용의 중간 단계

○ 복지에 계속 머무는 정책이 아니기 때문에 민간과 복지의 중간에 있는 단계로 볼 수 있지만, 실제로 고용으로 나아가는데 어려움이 있기 때문에 이에 대한 방안 마련이 필요함.

D1: 가기 위한 어떤 중간 단계가 될 수도 있지만 복지 쪽이 환경적인 부분이라든가 이런 쪽에 개입이 될 때 그분들에 대한 눈높이가 저희가 막 고용 쪽에 맞춰져 있으면 굉장히 그분들에 대한 눈높이를 너무 높이게 되고 우리의 기준으로 판단하게 되는 오류를 범하게 되는 것 같아요.

D5: 장애인 일자리가 복지시설에서 할 때는 복지가 되는 거고 일반 기업체에서 자기 일자리로 가게 한다면 그건 또 다른 단계로 그다음 단계가 될 것이고 우리가 지금 보는 정신장애인들은 진짜 민간 기업에 들어가서 일 잘하시는 분들은 절대 우리가 볼 수가 없거든요. 그래서 그분들은 정신장애라고 굳이 안하셔도 되지 않을까 싶은 생각이 듭니다. 우리가 대상하는 사람들은 복지시설에서 머물고 여기서 조금 더 나아가도록 하는 정도의 사람들이지 않을까 싶습니다.

D4: 저도 중간 단계라고 보고 있는데요. 일자리라고 하면 내가 일을 하고 싶을 때까지 고용이 유지돼야 되지만 사실 일자리 사업은 그런 부분들이 아니기 때문에 중간 단계로 고용으로 넘어가는 그전에 경험하고 또 훈련하고 이제 이런 부분들로 저는 바라보고 있고 그게 복지가 아닐까 싶습니다.

2) 배치기관의 장애인일자리 사업수행상 역할

(1) 참여자가 이용하는 기관 전문가가 선발, 배치, 훈련 업무 수행

○ 배치기관의 경우 실제로 혜택은 없지만 자신의 시설을 이용하는 당사자가 취업될 수 있도록 수행기관에서 수행해야 하는 선발, 배치, 훈련(직무배치, 직무지도) 업무를 수행하고 있는 것으로 나타남.

D2: 기관의 역할은 이용할 수 있는 참여자를 모집해서 연결해 주고 직무를 분석해서 일자리를 저희가 만들어서 직무 지도도 저희 쪽에서 하는 쪽으로 좀 많이 하고 있고요. 그렇게 해야 배치를 한 기관 담당자가 직무의 분석, 직무 배치, 직무 지도 그다음에 관리라고 얘기해야 되나요. 그런 매니지먼트까지도 같이 하는 구조로 얘기하고 있거든요. 그렇게 안 하면 장애인 복지관에서는 조금 굉장히 어려워하시기는 해요. 직접적으로 하기보다 배치 기관을 통해서 이 회원분들을 조금 관리해 주기를 바라는 그런 구조이긴 합니다.

D3: 어차피 정신재활 시설에서 장애인 일자리 사업이 있으면 배치 기관에서는 계속 직무 지도

를 나가기 마련이잖아요. 정기적인 지원이 있다면 장기적으로 장애인 일자리 사업 들어가신 분들께서 유지하실 수 있겠다. 생각이 되기도 하고요.

D2: 보통 당사자분이 중증이다보니 배치된 기관에서 어떠한 직무들을 하는지에 따라서 매칭을 조금 많이 하는 구조이기는 합니다. 현실적으로.

(2) 참여자가 이용하는 사회복지시설 전문가가 주기적인 방문 및 관련 교육 제공

○ 배치기관의 서비스를 이용하는 당사자가 일자리사업에 참여하는 경우 직접적인 사례관리서비스 제공을 위하여 주기적으로 방문하고 업무시 발생하는 문제점을 최소화하기 위해 일정부분 상담을 제공하는 것으로 나타남.

D1: 사례관리자가 가서 필요할 때는 또 도와드리고 그 관계를 잘 맺고, 거기에 기능이 좀 떨어지더라도 그분들이 그런 어떤 일상생활에서의 기술도 좋아지시고 대인관계 좋아지시면 또 오랫동안 계시는 걸 좀 봤었던 것 같아요.

D3: 저희가 장애인 고용할 때도 마찬가지이긴 한데 외부에 있는 지원 고용인이 가는 것보다 저희 기관에 있는 직원들, 기존에 관계가 돼 있었던 분들이 갔을 때 좀 더 장애인분들께서 안정감을 많이 느끼셨었거든요. 그러다 보니까 초기에 그분에 대해서 잘 아시는 분들이 좀 지원하는 시스템이 필요하다. 그리고 다음에 그 지원하는 사람이 거기에서 일하는 직원들이 어떻게 정신장애인들을 이해할 수 있는 별도의 시간이 주어진다면 그나마 정신장애인 분들께서 그 직장 안에서 다른 사람들과 융화되는 데 좀 도움이 될 수 있을 것 같고요.

3) 장애인일자리사업 개선방안

(1) 사업 참여자의 업무교육, 직무준비를 위해 배치기관에 운영비 지급 필요

○ 배치기관은 참여자를 연결하는 업무 이외에도 선발, 배치, 훈련의 업무를 어느 정도 관여하고 수행하는데 비해 실제로 받는 금전적 혹은 참여자 지원을 위한 혜택이 없는 것으로 나타남.

D2: 운영비에 관련해서는 참여하시는 분들의 필요한 도구로 저희는 좀 많이 사용하고 있어요. 예를 들어 저희가 환경 미화를 하는 경우에 날씨에 영향을 받기 때문에 피복비라든가 아니면 청소 도구라든가 그거 사무 보조 관련된 거는 책상 사달라고 얘기를 하긴 했거든요. 책상은 사줬는데 노트북 사달라고 하니까 사주지는 않대요. 비싸다고. 왜냐하면 운영비가 그렇게 많지가 않다. 제가 알기로는 그렇지만 매 분기마다 사업 수행하면서 참여자가 필요한 도구를 상시적으로 요구를 하면 구비할 수 있을 정도로 하시고,

D3: 저희는 주 56시간에 대한 인건비만 계속 지원했고 운영비는 지원받지 못했고.. (중략)

D5: 저희 청소회사에 왔을 때 저희는 그 사람이 일을 하게 되면 어쨌든 돈은 또 지급을 해야 되는 상황이었고, 배치기관이 이쪽에서 운영비를 준다고 하지만 일반 기업체 입장에서 사회복지기관에서 무엇을 받을 수가 없더라고요. 받은 거는 다 후원금으로 돌려주고 그 사람이 일한 거는 다시 또 일한 것대로 지불을 해줘야 되고.. (중략)

(2) 정신질환자에 대한 참여 확대 필요

○ 현재 일자리 사업은 「장애인복지법」에 따른 이용자에게만 참여기회가 제공되는데 일에 대한 욕구는 있지만 장애나 질환의 어려움으로 참여하지 못하는 정신질환자에게도 일자리 사업 참여기회를 제공해야 하는 것으로 나타남.

D2: 정신재활시설도 보건복지부에 소속된 사회복지기관입니다. 그런데 일자리 사업 참여 대상자를 보시면 만 18세 이상 장애인 복지법상에 등록된 미취업 장애인입니다. 저희도 보건복지부에 속해 있는 기관인데 저희는 정신건강복지법을 하거든요. 그러면 참여 대상자를 정신건강복지법에 의한 정신질환자로 해도 되는 거잖아요. 왜냐하면 우리도 보건복지부에 속해 있는 정신재활시설이니까요. 저희는 장애인복지법에 의한 사회복지 기관 아니거든요. 정신건강복지법에 의한 정신재활 시설이거든요. 그러면 거기에 준하게끔 참여 대상자를 넣어준다라면 송** (D5) 선생님이 얘기하셨던 미등록 장애인분들도 해결될 수 있는 부분이지 않나.

D3: 개인 서비스를 안 하기에 아까 스마트팜에 대해서 긍정적으로 본 게 최근에 가사관리사 고용 등에 관한 법률이 제정되었는데 거기에서 가사관리사의 자격 제한에 정신질환자가 들어가거든요. 그런데 그거 빼려고 가사관리사 법을 제정하신 분들께서 되게 노력하셨어요. 저희 운영위원이시기도 하시거든요. 근데 결국에는 안 빠졌어요.

(3) 지속적이고 안정적인 참여 기회(5년 이상) 제공

○ 현재 보건복지부에서 실시하는 일자리 사업과 각 지자체에서 실시하는 일자리 사업 간 대상자와 참여기간에 대한 차이가 있는 것으로 나타남.

○ 전문가들은 현재 보건복지부 체계를 보다 유연하게 운영하여 참여기간의 확대가 필요한 것으로 나타남.

D4: 저도 처음에는 1년하고 그 다음에는 참여 못하신다고 전달을 받았는데 그 센터 같은 경우는 연속적으로 계속 참여해서 일자리를 만들겠다 라는 목적이 뚜렷하시더라고요. 그래서 지금 3년째 참여 하고 계시거든요. 어차피 계약직이기 때문에 12월까지 하시고 잠깐 쉬었다가 또 하시고 이렇게 해서 지금 3년차 참여하고 계세요.

D3: 저희 기관에서 장애인 일자리 사업을 진행했을 때 일반 민간 기업체에 가지 못하시는 분들께서 취업을 좀 하셨었어요. 그게 저희 기관에서 배치가 더 적극적인 취업 지원이 되기 때문에 그분들께서 그렇게 활동하셨다라고 말씀드릴 수 있겠고요. 많은 정신 장애인분들에게 일의 기회가 제공되는 게 큰 차이점이라고 생각을 하고요.

(4) 일자리 임금에 대한 수급비 책정 예외 조항마련

○ 장애인일자리사업의 목적에 따라 취업 취약계층에게 근로기회를 일시적으로 제공하는데, 수급자격을 가진 참여자의 경우 수급자격 유지를 위한 조건으로 인하여 근무시간을 억지로 조정하거나 참여하지 못하는 상황이 발생하고 있어 이에 대한 방안 마련이

필요함.

D3: 지금까지는 4시간 근무하셔도 그분이 탈락하시는 일이 없었었는데 한 분이 3.5시간으로 결국 하시게 됐어요. 시간이 되게 중요한 것 같아요. 결국은 최저 급여가 올라감에 따라서 수급비를 받을 수 있냐 없냐가 아니라 수급권 탈락에 영향을 미치느냐가 부별로, 담당 주무관에 따라 좀 상이하더라고요. 그러면 거기에 따라서 어떤 사람은 4시간 일할 수도 있고 또 어떤 사람은 3.5시간 일할 수도 있어야 되는데 그런 시간들에 약간 상이한 적용이 있다면 좀 더 많은 분들께서 참여할 수 있지 않을까라고 생각을 하고요. 별도의 휴식시간 제공이나 병원은 정말 필요할 것 같고요.

D2: 배치기관에서는 그렇게 저희가 관리할 수 있는 사항은 아닌 것 같고요. 수행기관에서는 어떻게 보면 인건비라든가 인력을 지원받는다면 조금 더 원활하게, 예를 들어 명절 때 저희 기관에 회원분 선물을 주기 위해서 오는 것뿐만 아니라 참여하시는 모든 분들에게 선물을 주기 위해서 담당하시는 수행 기관 담당자가 다 돌고 있거든요. 그러면 말 그대로 기관이 다양하다고 하면 다 돌아야 되는 구조이기 때문에 그런 측면이었으면 참 좋겠다싶기는 합니다. 저희는 참여형을 하는데 시간제 전일제 하시는 분들 이런 것까지 다 수행 기관이라 한다면 인력 지원 꼭 필요하지 않을까 싶기도 합니다.

D5: 어떤 일자리든지 그런 게 좀 필요하다고 생각이 들고 설명을 천천히 해줄 수 있는 사람이, 일단 관리자가 배치가 되어야 해요. 말 빠르게 하거나 숨 고르지 않고서 직진하시는 관리자 밑에서는 정신질환자가 견디지 못해내고요. 그래서 중간에 그걸 완화해 줄 수 있는 사회복지사든 누구든 그것이 동료 지원인이든 잘 알아듣고 설명해 줄 수 있는, 재해석할 수 있는 그런 사람이 중간에 있으면 되게 용이하다라는 생각이 듭니다.

(5) 직장 내 동료/사업주에 대한 인식개선 교육 제공

○ 일자리 사업 참여자를 배치한 뒤 적절한 사례관리와 함께 필요한 것이 작업장 내에서 참여자들이 다른 사람의 눈치를 보지 않고 편안하게 일하고 충분한 근로경험을 쌓을 수 있도록 직장 내 동료와 사업주에 대한 인식개선이 필요함.

D1: 사업장에 있는 직원들에 대한 교육이 가장 중요할 것 같습니다. 정신장애에 대한 이해가 전혀 없이는 이분들에 대해서 받아들이는 것도 그렇지만 증상이 안 좋아지실 수도 있고, 아니면 증상 때문에 일에 좀 속도가 늦다든가 여러 가지 어려움이 있으실 수 있는데요. 다른 신체장애인하고 차이가 그 부분인 것 같아요. 일하는 동료라든가 기관 관리자가 그 부분에 대해 알아야 될 필요가 있는 것이 가장 중요해요.

D4: 정신장애인에 대해 갖고 있는 편견에 대한 교육이라든가 또 그런 경험들을 가지고 담당자들을 다뤄줄 필요는 있을 것 같고요. 좀 정기적으로 인식 개선에 대한 접근이 필요하지 않을까라는 생각이 좀 들었습니다.

D1: 그러니까 정신장애를 채용할 때는 한 명 채용해가지고 안 된다. 최소한 두 명 이상 같이 출근하고 같이 퇴근할 수 있는 사람이 두세 명씩은 같이 있어야 된다. 없어도 두 명 이상이어야 된다. 혼자서 아무리 뛰어난 사람 뽑아놔도 정신장애인 견디기 힘들고요. 그 다음에 그 사람의 일 지도를 할 때는 이 그룹을 가지고서 그룹에 슈퍼비전을 줄 수 있는 정신질환을 이해할 수 있는 사람이 꼭 필요한 것 같아요.

4) 장애인일자리사업의 전문지원체계 구축

(1) 단순한 일자리 제공이 아닌 전문적인 경력개발 및 사례관리를 위한 지원 제공

○ 장애인 일자리는 한시적이지만 참여자에게 근로의 기회제공과 일반고용으로 전환할 수 있는 통로를 마련하고 있음.

○ 단순하게 배치만 하는 것에서 벗어나 전문적인 사례관리 서비스를 기반으로 경력개발을 위한 지원이 필요한 것으로 나타남.

D4: 계속 일자리 제공으로 갈 거냐 아니면 이분들이 회복을 통해서, 중간 단계를 거쳐서 일반 채용으로 갈 수 있도록 지원할 것인지에 대한 방향성을 수행기관이든 배치기관 사례관리자든 정리가 필요하다는 생각이 들고요. 만약 일자리가 중간 단계라면 이 사람의 앞으로의 취업 계획을 장기적으로 세워서 일자리를 개발이나 적합직종을 찾는 게 중요하다고 생각해요. 장기플랜 과정에서는 지원하는 사례 관리자들이 좀 고민이 필요하지 않을까라는 생각을 조금 해봤고요.

D1: 장애인 기능에 맞게 향상을 시키고 거기에 맞는 직장을 다 구할 수 없기 때문에 지역사회의 직업재활만 담당하는 사례관리자가 있어서 그분이 계속해서 자원을 만들었고요. 그렇게 해서 취업을 시켰던 기억이 있습니다.

(2) 원활한 업무수행을 위해 수행기관 전담인력 혹은 동료지원가 배치 필요

○ 장애인일자리 참여자는 수행기관을 통해 고용이 되며 필요에 따라 사후지원을 받는데, 현재 수행기관은 참여자의 배치와 업무 매칭을 하는 것만으로 업무부담이 높은 것으로 나타남.

○ 특히, 수행기관 인력은 일자리 사업 이외에도 다른 업무들을 수행하고 있어 업무과중이 높은 것으로 나타남.

○ 원활한 업무수행을 위해 수행기관 전담인력(30인당 1명) 혹은 동료지원가 배치가 필요함을 요구함.

D2: 배치기관에서 그렇게 저희가 관리할 수 있는 사항은 아닌 것 같고요. 수행기관이 인건비라든가 인력을 지원받는다면 조금 더 원활하게, 예를 들어 명절 때 저희 기관에 회원분 선물을 주기 위해서 오는 것뿐만 아니라 참여하시는 모든 분들에게 선물을 주기 위해서 수행기관 담당자가 다 돌고 있거든요. 저희는 참여형을 하는데 시간제 전일제 하시는 분들 것까지 맡고 있다면 인력 지원 꼭 필요하지 않을까 싶기도 합니다.

D5: 어떤 일자리든지 그런 게 좀 필요하다고 생각이 들고 설명을 천천히 해줄 수 있는 사람이, 일단 관리자가 배치가 되어야 해요. 말 빠르게 하거나 숨 고르지 않고서 직진하시는 관리자 밑에서는 정신질환자가 견디지 못해내고요. 그래서 중간에 그걸 완화해 줄 수 있는 사회복

지사든 누구든 그것이 동료 지원인이든 잘 알아듣고 설명해 줄 수 있는, 재해석할 수 있는 그런 사람이 중간에 있으면 되게 용이하다라는 생각이 듭니다.

5) 근로유지를 위한 편의제공

(1) 휴식제공이나 병원방문에 대한 편의제공

○ 정신장애인의 경우 잔존증상이 나타나거나 급성증상으로 인하여 휴식제공이나 주기적인 병원방문에 대한 편의제공이 필요한 것으로 나타남.

D3: 별도의 휴식시간 제공이나 병원은 정말 필요할 것 같고요. 그리고 가끔씩 저희가 직무 지도를 가는 것들을 기업 혹은 기관에서 부담스러워하시는 경우가 꽤 있어서 그런 부분들도 좀 그게 가능한 기관들로 간다면 정신장애인분들께서 일을 유지하시는데 도움이 되지 않을까 생각합니다.

D2: 결국 어디에 배치를 하냐 심리적인 부분에서의 배치 장소에 대한 부분들에 준하여 편의제공을 무엇을 할 거냐 거기에 인식 개선을 위해서 당사자들은 거기 계시는 직원들을 어떻게 교육하느냐 부분인 것 같다라는 생각이 듭니다.

(2) 직장 내 일원화된 의사소통 체계 마련

○ 정신장애인의 특성 중 하나로 원활한 의사소통이 어려운 상황들이 존재하는데 매번 다른 직장동료나 선임에게 이야기하기 보다 일원화된 혹은 1인을 대상으로 하는 의사소통 창구를 마련하는 것이 의사소통에 대한 오해를 줄이고 시간을 단축하여 효과적인 소통이 되는 것으로 나타남.

D4: 의사소통을 하는 사람이 한 명으로 좀 정리가 돼서 내가 직장 내에서 어려움을 당했을 때 일원화된 의사소통 방법이 좀 필요하겠다...어떤 때는 이 사람한테 가야 되고 어떤 때는 저 사람한테 가야 되는 그런 부분들이 어렵기 때문에 정리가 필요하고 그것들이 배려된다면 한 사람과 관계 맺는 게 열 사람과 관계 맺는 것보다는 편하기 때문에 조금 더 안전한 환경이라고 느끼시지 않을까라는 생각이 좀 들었습니다.

(3) 적극적인 근로/작업환경 변경지원

○ 정신장애인 근로자와 다른 장애인근로자들의 원만한 업무수행을 위해 개인 혹은 장애특성에 따른 근로/작업장 변경 및 지원이 필요한 것으로 나타남.

D2: 혼자 일할 수 있는 환경을 만들어 달라고 요구를 하셨어요. 직원들과 같이 하는 곳이 아니라 혼자 일할 수 있는 사무실을 하나 달라 그러셔서 저희가 운영비를 더 가지고 가서 저희가 할 수 있는 부분을 만드는 과정들을 했기 때문에 저희 이전에 직원만 있던 사무실에서 회원분들이랑 일할 수 있는 환경으로 해서 한 아홉 자리를 더 만들었거든요. 그렇게 당사자

들이 심리적 안정감을 갖고 일할 수 있는 환경을 만드는게 중요해요.
D4: 아무래도 정신질환자의 특성상 환경이나 주변 사람들의 영향을 많이 받기 때문에 좀 안전한 환경이 조금 준비가 되면 더 좋겠다라는 부분들이 있고요.

(4) 2명 이상의 팀을 이루어 일자리 사업 참여자 배치

○ 장애인일자리사업은 1인을 사업장에 배치하는 것이 일반적이지만 정신장애인의 경우 응급상황/급성증상 대응과 지지를 제공하여 정신적 안정을 줄 수 있도록 2명을 한 기관에 파견하여 서로를 챙겨주거나 의지할 수 있도록 하는 전략이 필요한 것으로 나타남.

D5: 정신장애인을 채용할 때는 한 명 채용해 가지고 안 된다. 같이 출근하고 같이 퇴근할 수 있는 사람이 두세 명씩은 있어야 된다. 혼자서 아무리 뛰어난 사람 뽑아놔도 정신장애인 견디기 힘들고요. 그 다음에 그 사람의 일을 지도할 때 이 그룹에 슈퍼비전을 줄 수 있는 정신질환을 이해할 수 있는 사람이 꼭 필요한 것 같아요.

(5) 유연하고 무리하지 않는 근로시간 조정(예, 주 10-14시간)

○ 직업적 중증장애인의 경우 근로시간이 1일 4시간 혹은 1주 10-20시간 정도로 근무하는 것이 일반적임.
○ 이와 동일하게 정신장애인 참여자가 원하는 경우 근무시간을 유연하게 조정하여 증상 발현과 재발을 최소화하고 스트레스 발생을 낮추는 전략이 필요한 것으로 나타남.

D2: 복지 일자리형은 4대 보험이 적용 안되요. 그렇다면 조금 더 유연하게 10시간부터 해서 14시간으로 해도 되거든요. 꼭 그 시간대로 이렇게 할 필요는 없다고 생각은 합니다. 그런 측면에서 근무시간에 대한 유연함을 조금 발휘한다면 당사자분들이 조금 적응해가면서 지역사회에 할 수 있는 부분들이 더 크지 않을까.
D1: 그분들에 대한 눈높이가 고용 쪽에 맞춰져 있으면 굉장히 눈높이를 너무 높이게 되고 우리의 기준으로 판단하게 되는 오류를 범하게 되는 것 같아요. 그렇기 때문에 정말 어떤 분은 4시간이 필요하신 분도 있어서 일하시는데 충분히 근로시간이 고려가 되는 부분이 저는 필요하다고 생각합니다.

(6) 개인맞춤 교육 및 여유 있는(빠르지 않은) 업무수행 기회 제공

○ 일반고용의 경우 직업능력을 완벽하게 갖춘 뒤 취업하거나 어느 정도 능력을 갖춘 뒤 취업한 후에 빠르게 습득하는데, 장애인 일자리의 경우 업무수행에 대한 높은 준비도를 요구하기보다 기본적인 능력이 있는 경우 배치 이후에 OJT를 통한 직무교육이 추가로 제공되어야 하는 것으로 나타남.

D4: 회원분들마다 특성이 다르고 여러 가지 상황들이 다르기 때문에 이게 중간 단계라고 보면 긴 시간보다는 짧은 시간 근무가 필요할 것 같고, 그 다음에 너무 고난이도, 우리가 얘기하는 좀 어려운 업무들보다는 조금은 쉽게 좀 단순하게 할 수 있는 여러 가지 일들을 통해서 업무를 천천히 배워가고 그다음에 앞으로 본인이 할 수 있는 일들을 좀 찾아갈 수 있는 시간이 되면 좋지 않을까라는 생각이 조금 들었고요.

D2: 결국 어디에 배치를 하냐 심리적인 부분에서 배치 장소에 대한 부분들에 준하여 편의 제공을 무엇을 할 거냐 거기에 인식개선을 위해서 당사자들은 거기 계시는 직원들을 어떻게 교육하느냐 부분인 것 같다라는 생각이 듭니다.

6) 정신장애인 특화형 일자리 제안

(1) 동료상담사

○ 정신장애인을 위한 특화형 장애인일자리로 동료상담사(동료지원가)에 대한 의견이 제시됨.

○ 정신장애는 주변 사람들의 경험들이 중요하게 작용하고 회복하였다는 것이 초기 발생된 정신장애인들에게 긍정적인 롤모델로 작용할 수 있게 되어 적합함.

D2: 왜 우리는 특화형 일자리를 안 만들어주나 하거든요. 우리도 특화형 일자리 사업으로 동료지원 활동이라든가 아니면 특화된 동료 지원가라든가 이런 부분들을 할 수 있다고 보거든요. 정신 장애인들을 위한 화형 일자리를 하나 만들어주는 게 어떻겠냐 그게 여기 계시는 대다수 분들이 원하는 게 동료 지원가인 것 같다.

D5: 정신장애인만이 수행할 수 있는 일자리로서 저는 2007년 이후 계속 정신장애인에 대한 동료 지원가 과정이 생겨야 한다고 생각했어요. 그 이유는 장애인들한테 활동 보조가 주어지듯이 정신장애인에 대해서 활동보조인처럼 정신장애 근로지원인이든 아니면 활동 지원인이든 그것을 동료 지원가가 할 수 있으면 정신장애인 한 사람을 살리기 위해서 두 사람을 살릴 수 있는 그런 길이 될 것이라고 생각합니다.

D5: 이 분이 일을 좀 더 안정적으로 할 수 있는, 지속적으로 할 수 있는 것에 특히 정신장애인은 더 중요한 부분이 아닐까. 라는 생각을 좀 하게 됩니다. 아까 동료 지원가 말씀도 하셨는데요. 실제로 저희 제가 작년인가 자립생활하시는 정신장애인분들 가족이랑 그 다음에 당사자 사례 관리 선생님들 인터뷰를 한 적이 있었는데요. 그때 말씀하실 때 가족분도 그렇고 사례 관리하시는 선생님들도 동료지원가들에 대한 굉장히 긍정적인 부분 많이 말씀하셨던 걸로 기억해요. 그래서 그 부분을 좀 이렇게 매칭시켜서 같이 근무를 하는 게 현실적으로는 가능할지는 저도 잘 모르겠지만 그런 게 동료지원가가 있다면 그분들이 이렇게 서포트 할 수 있는, 제가 아까 사례 관리자라고 말씀드렸는데, 사례 관리자가 다 다니지 못하더라도 이분들이 일하시는 분들을 지원할 수 있는 체계를 만들어주는 것도 도움이 되겠다라는 생각을 좀 하게 됐습니다.

(2) 스마트팜

○ 최근 지자체를 중심으로 개발되고 있는 도시형과 농촌 지방형 스마트팜에 대한 의견이

나타남.

○ 어느 유형이냐에 따라 고용가능한 인원과 역할이 달라지겠지만 원예같은 경우 실제 현장에서도 운영하고 있는 프로그램이기 때문에 정신장애인 당사자들이 거부감 없이 받아들일 수 있는 것으로 나타남.

D3: 저는 특화 사업으로 아까 말씀하시는 스마트팜에 대해서 동의는 하는데 농진청에서 진행하는 사업일텐데 거기에서 일자리를 과연 갖고 올 수 있겠는가 내지는 그런 규모의 스마트팜이 도시 내에서 얼마나 빨리 확산되겠는가에 대한 의구심이 있을 뿐 인거지 그쪽으로 만약 된다면 저는 특화형으로 상징적으로 들어가도 좋겠다라고 생각을 하고요.
D2 : 좋기는 한데 과연 몇 명을 고용할 수 있을까가 물음표거든요. 그런 부분들을 조금 고민해 주시면 좋지 않을까 물론 스마트팜도 좋습니다.

(3) 독거노인/발달장애 지원사

○ 정신장애인의 경우 장애의 특성으로 인하여 사고나 행동이 느린 것이 일반적인데 노인과 발달장애인의 경우 이와 유사하게 사고와 행동이 느리게 나타나기 때문에 정신장애인 대상 특화형 장애인일자리로 독거노인 돌봄이나 발달장애 지원에 적절한 것으로 나타남.

D5: 서울시에서 지원받은 사업 중에 정신장애인의 돌봄 활동에 대해서 프로젝트를 진행해 본 적이 있는데 저희 정신장애인들이 독거노인 도울 때 굉장히 독거노인 좋아하셨어요. 왜 그랬냐 다른 사람들은 가사 노동을 빨리 하니까 빨리 하고 집에 가버려요. 근데 정신장애인들이 오래 머물고 오래 앉아서 얘기를 해서 독거노인들이 무지 좋아하셨어요.
D5: 정신장애인하고 발달장애인하고 둘이 짝 지어본적이 있는데요. 그 배치는 저는 마음에 들었어요. 뭐냐면 제가 동료 지원가 과정도 교육을 할 때 저희 회원들하고 동료 지원가 활동을 하는 사람하고 발달장애인한테 설명해 주고 밥 같이 먹고 천천히 하는 거에 의외로 정신장애인들이 잘하더라고요. 정신장애인들이 그들을 대할 때는 속도가 맞더라고요. 발달장애인를 도와주는 사람으로서 정신장애인이 저는 괜찮다고 생각했습니다.

7) 소결

○ 장애인일자리사업과 관련하여 정신장애 관련 고용전문가들을 대상으로 장애인일자리의 목적, 사업수행상 역할, 개선방안, 전문지원체계 구축, 편의제공, 특화형 일자리 제안 등에 대한 의견을 정리하면 다음과 같음.

○ 첫째, 정신장애관련 고용전문가들은 장애인일자리 사업의 목적으로 복지목적과 복지와 민간고용의 중간단계를 언급하였음.

－이는 원래 일자리 사업이 가지는 목적인 복지를 기반으로 하여 민간고용으로 가기 위한 징검다리 역할을 하는 것으로 볼 수 있음.

-결국, 장애인일자리 사업은 원래 목적대로 잘 운영되고 있음.

○ 둘째, 장애인 일자리 사업 배치기관의 역할로 전문가가 선발, 배치, 훈련을 하고 작업장에 배치된 참여자를 방문하여 사례관리나 사후지도를 하는 것으로 나타남.

-이는 수행기관과 달리 배치기관은 단순하게 사례의뢰나 참여자 소개를 하는 역할을 넘어 사례관리까지 담당하고 있는 것으로 나타나 배치기관 담당자의 노력에 대한 보상이나 참여자에 대한 소개 및 사례관리 등을 위해 배치기관에 일정 부분 운영비를 제공하는 것이 필요함.

○ 셋째, 장애인일자리사업의 개선방안으로 적절한 사업참여자의 소개 및 참여율 향상을 위해 배치기관에 일정부분 금전적/물질적 지원이 필요하며, 정신장애인과 함께 정신질환자에게도 장애인일자리 사업 참여 자격이 제공되어야 하는 것으로 나타남.

-정신장애인 사업 참여자의 경우 증상안정과 경력유지/개발을 위하여 현재 2년 체계보다 장기적으로 최대 5년까지 참여 기회를 제공하는 것이 필요함.

-또한 근로임금은 수급비 책정시 100% 제외를 인정하는 조항을 마련하고, 사업주와 작업장 동료들을 대상으로 정신장애에 대한 인식교육이 필요한 것으로 나타남.

-이러한 개선방안들은 정신장애인 대상 일자리사업을 보다 원활하게 운영하는데 도움이 됨.

○ 넷째, 장애인일자리사업의 전문적인 지원체계 구축은 단순하게 일자리만 제공하는 것이 아닌 민간고용으로 전이하기 위한 디딤돌로 작용할 수 있도록 경력개발 및 사례관리가 필요함.

-한 전문적인 경력개발과 사례관리를 위하여 수행기관에 전담인력(30인당 1명) 혹은 정신장애인 동료지원가를 배치하는 방안을 모색하는 것이 필요함.

-이를 통해 장애인 일자리사업이 보다 전문화되고 양적으로 확대되는 정부기반 일자리 정책으로 발전할 것으로 기대됨.

○ 다섯째, 정신장애인의 근로유지를 위한 편의제공으로 근무중 휴식제공과 병원방문을 위한 지원, 직장 내 일원화된 의사소통 체계, 적극적인 작업장 변경지원, 유연한 근로시간 조정이 나타났는데, 이는 근무 중 발생할 수 있는 응급상황을 최소화하고 빠르게 대응하기 위한 전략으로 볼 수 있음.

-2명 이상이 동일한 부서에 배치되거나 개인 맞춤교육이나 무리하지 않고 여유있는 업무강도는 신체적-정신적 스트레스를 최소화하여 원활한 업무수행을 위해 필요한 전략임.

-이러한 편의제공은 장애인의 취업과 고용유지 그리고 차별금지를 위해 필요한 것인데, 정부가 이러한 예시 상황들을 직접 수행함에 따라 민간부분에서도 장애인 편의증진과 차별금지에 대한 인식이 빠르게 높아질 것으로 기대됨.

○ 여섯째, 정신장애인 특화형 장애인일자리사업으로 동료상담사(동료지원가), 스마트

팜, 독거노인/발달장애 지원사 등이 나타남.

-이러한 특화형 일자리의 특성을 보면 정신장애인의 느린 사고와 행동을 어느 정도 반영하고 있는 것을 알 수 있음.

7. 4차 산업, 농업, ESG 관계자 집단 FGI

○ 4차 산업 관련 장애인 일자리를 개발한 전문가들의 경험을 공유하고, 발전 방안을 모색하기 위해 포커스그룹 인터뷰를 진행함.

<부표 15> 4차 산업 및 ESG 전문가의 인적사항

코드	성명	성	나이	지역	분야	경력(년)	장애인 경력(년)
F1	장**	남	56	경기	스마트팜(노지)	-	-
F2	김**	남	52	충남	사회적농업	-	-
F3	최**	여	58	서울	스마트팜(실내)	-	-
F4	남**	여	42	서울	인공지능	18	2
F5	손**	여	52	경기	정신건강통합센터	-	-
F6	강**	남	39	서울	IT 플랫폼 서비스	14	6

○ 4차 산업분야와 ESG 장애인일자리 전문가를 대상으로 인터뷰 한 결과 6개 소주제별 20개의 하위주제가 도출됨.

<부표 16> 4차 산업 및 ESG 전문가 대상 FGI 주제

구분	소주제	하위주제
4차 산업 분야	4차 산업 분야와 장애인 직무적합성	- 직무의 장애인 적합함 - 부적합한 직종도 존재함 - 일감 확보와 장애인일자리의 연관성
	4차 산업 분야 진출을 위한 준비	- 사례관리 체계의 중요성 - 별도의 교육훈련이 요구됨 - 틈새시장 아이템으로 접근해야 함 - 공적 지원이 필요함
	4차 산업 분야 진출을 위한 사회적 지원	- 사회적 편견을 줄여나가야 함 - 관리인력 등 장애인고용에 따른 지원 필요함 - 정신장애인의 장애인등록 기피에 대한 정책적 고려
ESG	ESG를 통한 장애인일자리 개발 가능성	- 장애인 고용을 통한 사회적 가치의 실현 - 기업 대표의 의지의 중요성

1) 4차 산업 분야와 장애인 직무적합성

(1) 적합직무 유형

○ 반복적 업무 특성으로 인해 인공지능 학습용 데이터 구축 업무, 소프트웨어 테스터, 스마트팜 내지 사회적 농업(치유농업, 케어팜), 동료지원가, 게스트하우스 영역 등이 적합함.

F4: 현재 발달장애인 분들과 청각장애인분들을 정직원으로 한 30여 분 정도 고용을 하고 있고요. <중략> 퇴사자는 한 두세 분 정도밖에 없을 정도로 장기적으로 근무를 하고 계십니다. 해당 분들은 하루에 5시간에서 6시간 근무하시고 수준이 되게 많이 올라가신 역량있는 분들중 청각장애인인 분은 관리자 역할도 하고 계십니다.

F3: 발달장애인들을 무수하게 많은 교육을 하면서도 특별히 느꼈던 거는 계속 반복 학습이 이루어져야 된다 이런 반복 실습을 통해서 현장에 적응하는게 필요하다는 거죠.

F2: 농업과 복지가 결합되는 이제 사회적 농업 치유농업도 최근에 주목받고 있고 그래서 정신장애인이나 발달장애인들이 생산 직무를 할 수도 있고요. 아니면 동료 지원가로서 어쨌든 그 농장 안에서 동료를 지원하는 업무를 할 수도 있고요. 최근에는 유럽의 케어팜 형태들도 단순한 농장이 아니라 거기에서 우리가 이제 농산물 직접 판매점도 있고 심지어 게스트하우스도 운영하시는 데가 있고 심지어 농장 아니지만 소규모 요양시설도 있고 하기 때문에 굉장히 다양한 일자리들이 생겨나더라고요.

F5: 4차 산업분야는 범위가 매우 넓어서 IT 관련 장애인 직무 수행도 많은 개발자, 기획자, 디자이너 장애인들이 여러 회사에서 업무 역량을 발휘하고 있는 것으로 알고 있습니다.

F5: 접근성 검수의 경우 시각장애인 테스터들이 필요합니다. 플랫폼 서비스 사업에서는 장애인이 서비스를 이용하기 쉽도록 접근성 검수가 필수적이며, 시각 장애인 테스터들의 업무가 늘어날 것으로 예측됩니다.

(2) 부적합한 직종도 존재함

○ 치유 농업 분야는 사업 방향에 대해 논의 단계가 있다고 밝히고 있으나 장애인을 소비자로 바라보는 관점으로 인해 장애인 일자리와 연관성이 높지 않다고 보여짐.

F2: 이것(치유 농업)도 역시 초창기다 보니까 제가 지금 명료하게 이렇게 하는 것이 치유 농업을 위한 사회 서비스입니다라고 설명을 못 드리겠는데 어쨌든 초창기 프로젝트들이 지금 이렇게 진행되고 있다 정도만 말씀드릴 수 있는 것 같습니다.

(3) 일감 확보와 장애인일자리의 연관성

○ 장애인일자리는 장애인의 역량 못지않게 환경, 일감이나 판로의 중요성을 강조함.

○ 장애인 고용 확대를 위해 일자리 수요가 제한적일 수 있음을 피력함.

F4: 취업을 위한 인턴 기회들을 제공하고는 있지만 일감이라는 것과 밀접한 연관이 있기 때문

에 개인 민간 기업에서 장애인 고용을 확대하거나 또 어떤 기회를 모색하는 데 사실은 약간 한계를 갖고 있는 상황입니다.

2) 장애인 일자리사업의 성공 요건

(1) 사례관리 체계의 중요성

○ 장애인을 고용하는 것보다 고용한 장애인에 대한 지원 체계가 있어야 고용의 지속성을 확보할 수 있음.

F2: 성공적인 기업들이라고 하는 것들은, 히즈빈스 같은 경우에는 사례관리 체계를 갖고 한 분의 장애인을 고용하면 그냥 단순하게 고용하는 차원이 아니라 다양한 지원하는 체계를 갖고 있다보니까 그분이 오랫동안 계속 일할 수 있는 여건을 만들어 간다는 거(생략)

(2) 별도의 교육훈련이 요구됨

○ 분야에 따라 다르나 IT 산업은 일정 정도 교육훈련이 요구됨.

F6: IT 산업 분야는 다양합니다, 개발자의 경우 코딩을 배워야 합니다. 웹 디자이너의 경우 다양한 디자인 툴 사용 및 심미적인 감각이 필요합니다. 접근성 테스터의 경우 다양한 플랫폼 서비스를 사용해보고, 서비스에 대한 이해도를 높이고 문서작성 능력을 높이는 준비가 필요합니다.

(3) 틈새시장 아이템으로 접근해야 함

○ 레드 오션 영역이더라도 남들이 하지 않는 틈새 영역이 찾는다면 시장성이 있음.

F2: 제주도에 있는 일배움터도 카페와 농장을 겸하고 계시지만 거기 두 군데 다 잘하시는 이유는 길거리 꽃을 유일하게 납품하기 때문이에요. 봄, 가을에 그 농장에서는 모종만 가져다가 물만 주고 이제 키워서 길거리에 납품하는거를 이제 정기적으로 하다 보니까 1년에 카페와 길거리 꽃 사업으로 10억 이상의 매출이 나고 발달장애 청년이 적어도 40명에서 많게는 50명까지 정규직으로 채용이 되요.

(4) 공적 지원이 필요함

○ 사회적 농업 분야는 푸르메 스마트팜과 같이 지원이 있어야 장애인의 고용이 가능함.

F2: 농업 기반에서 장애인 일자리를 늘려간다는 것은 사실 솔직히 말씀드리면 매우 어렵다. 그래서 저희도 그런 다른 공적 지원금이나 복지 제도와 연결이 되어야지 4차 산업 말고 농업 분야와 장애인 일자리가 결합될 수 있다라는 생각이 듭니다.

3) 4차 산업 분야 진출을 위한 사회적 지원

(1) 사회적 편견을 줄여나가야 함

○ 스마트팜은 장애인의 부모가 농업에 대한 편견이 있는 경우 원활한 사업수행을 방해하고, 기업은 정신장애에 대한 인식개선이 필요함.

F1: 저는 이제 발달장애인분들하고 2019년부터 스마트팜 농장을 운영하고 있습니다. 아무래도 농업에 대한 저변확대와 인식개선이 가장 중요한 것 같습니다. 실질적으로 저희가 응대하는 대상자는 발달장애인이지만 그분들이 저희 농장에서 일을 하게끔 조율을 하시는 분들이 부모님들이세요. 어머님들이 많으시다 보니까 아직까지 농업이라는 것은 외부의 환경이 좀 열악하고 힘들고 그러다 보니까 인식 자체가 좋지 않은 것 같아요.

F5: 정신장애라는 것 때문에 정신질환이라는 것 때문에 기업의 편견을 갖는 게 있고 발달장애하고 경험치가 다를 것이다라고 생각했던 부분이 있고 또 거기 안에서도 장애인 인식개선이 필요한 거죠.

(2) 관리인력 등 장애인고용에 따른 지원 필요

○ 관리 인력이나 고용장려금 등 장애인 고용에 따른 후속 지원이 있어야 고용이 가능하며 필요한 지원은 현행 제도가 신규 영역으로의 확대 적용하는데 있는 것으로 파악됨.

F4: 신규 현장 실습생들이 오게 되면 우리 중 누군가가 이분들을 지도를 해야 되요. 한두 그러면 저희가 딱 맞춰져 있는 이 프레임에서 한두 분이 빠져나가서 현장 시스템들을 케어한다라고 했을 때는 저희 별도의 인원을 고용할 수밖에 없는 상황이죠. 비장애인분들도 보통은 일주일에서 한 달 정도 나온 작업 결과물을 고객에게 넘기지 못하거든요.

F5: 데이터 라벨러와 관련된 직종에 있어서는 PM이라는 별도의 인력지원이 있지 않으면 장애등록이 되있다 하더라도 현실적으로 어려워요. 그럼 시스템적으로 그게 개선되지 않으면 데이터 라벨러로 진입은 발달장애든 정신장애든 어려워요.

F4: 디지털 취약계층에 포함되어 있고 지금 번외의 인원들, 저희 경계성 장애라든지 정신건강장애라든지 이런 분들은 이제 포함이 안 되니까 저희가 또 서비스를 제공하기에 공적 자금이 아닌 경우에는 어려움이 있는 거죠.

F2: 농생산을 통해서 수익을 내서 장애인을 고용한다는 게 어렵기 때문에 결국에는 어떤 지원제도를 연결하느냐가 핵심인 것 같습니다.

F1: 저희들이 발달장애인분들이 농장에서 어떤 생산성을 확보하기는 사실 어려운 부분이고요. 저희 같은 경우는 어차피 장애인 직업 재활 시설 보호작업장으로 편재가 되어있으니까 직원 인건비나 일부 운영비를 보전받기 때문에 실질적으로 운영은 가능하고요.

F6: IT 산업 분야에 장애인을 고용하는 회사에 고용 부담금 추가 감면, IT 특별 고용 장려금 등 기업에 대한 지원이 늘었으면 합니다.

(3) 정신장애인의 장애인등록 기피에 대한 정책적 고려

○ 정신질환자는 사회적 낙인이나 취업 제한으로 인해 정신장애인 등록을 기피하고 있다고 주장함.

○ 이에 대해 기업은 장애인 고용으로 인한 추가 비용 문제로 인해 장애등록을 하지 않을 경우 수용하기 어렵다는 의견을 피력함.

○ 발달재활 치료서비스가 만 6세가 되는 달까지 장애등록을 유예해 주는 제도가 있으나 장애인복지제도는 장애등록을 전제로 하고 있음.

○ 정신장애와 정신질환 영역을 구분해야 하는 점이 추가적으로 고려될 필요가 있음.

○ 정신질환자가 장애인등록을 기피하는 것일수도 있으나, 정신장애인 등록 요건을 충족하지 못한 집단도 포함하고 있을 가능성도 있음을 고려해야 함.

F5: 장애 등록이 없다는 이유로 재진입하는 게 어려운 상황이 됐어요. 장애인 일자리라고 되어 있긴 하지만 사실은 저희 쪽 입장에서 보면 장애등록을 하기 전에 직업 기능이 살아 있을 때 하는게 사회적인 손해, 공적 비용이 덜 들어가는 상황이 될 텐데 그런 부분을 개선하는 방향성들을 가졌으면 좋겠어요.

F4: 장애인, 농어촌, 농어민, 경력 단절 여성, 저소득층 이런 분들은 디지털 취약계층에 포함되지만, 경계성 장애라든지 정신건강 장애 이런 분들은 포함이 안 되니까 서비스를 제공하기에 공적 자금이 아닌 경우에는 어려움이 있는 거죠.

5) ESG를 통한 장애인일자리 개발 가능성

(1) 장애인 고용을 통한 사회적 가치의 실현

○ 기업은 ESG에 대한 관심 보다, 장애인 고용을 통한 수익을 우선시하는 것으로 판단됨.

F6: 직접적인 관련보다는 장애인을 고용함으로서 사회적 가치를 수행한다고 생각합니다. 자회사형 표준사업장으로 장애일 일자리 확대를 위해 노력 중인 회사입니다.

(2) 기업 대표의 의지가 중요함.

○ 기업 대표의 의지가 장애인 고용 확대에 크게 영향을 미침.

○ 기업 대표에게 장애인고용을 통한 경제적 보상 이외에 공익적 활동에 대한 언론 노출 등을 통해 관심을 가질 계기마련이 요구됨.

F4: 저희 회사가 장애인 고용을 먼저 시작하게 된 이유는요. 이거는 CEO 가치관과 연결이 되어 있는 부분인데요. 이제 저희 대표님에게 맡겨진 발달장애인 3명에게 소프트웨어 테스터 자격증 수업을 진행하면서 그분들의 가능성을 3개월 동안 발견을 했어요.

6) 소결

○ 첫째, 제4차 산업분야는 장애인 직무에 대체로 적합하다고 인식하고 있음. 반복적 업무 특성으로 인해 인공지능 학습용 데이터를 구축 업무, 소프트웨어 테스터, 스마트팜, 사회적 농업(치유농업, 케어팜), 동료지원가, 게스트하우스 영역이 주로 선호되었음.

○ 둘째, 장애인 일자리사업이 성공하기 위해 사례관리와 교육훈련, 공적지원 이외에도 틈새시장으로의 접근이 요구되었음. 특히 4차 산업 분야는 일감 확보가 중요함을 시사함.

○ 셋째, 장애인 일자리 확대를 위한 사회적 지원으로 사회적 편견 감소, 관리인력 지원, 정신장애인의 경우 등록제도 정비를 요구하였음. 사회적 편견은 스마트팜이나 사회적 농업 분야와 같이 ICT와 농업에 결합하였으나, 농업에 대한 편견이 장애인 일자리에 장벽이 되고 있음. 정신장애인 등록은 부처가 협의가 요구되는 사안으로 시기상조로 판단됨.

○ 넷째, ESG를 통한 장애인일자리 개발 가능성은 높지 않다고 판단됨. 장애인 고용을 통해 사회적 가치를 실현이라는 추상적 목표보다 수익 관점에 접근하며, 기업 대표의 인식과 가치관이 장애인일자리 개발 참여의 중요한 영향 요인으로 판단됨.

8. 정신장애인 참여자 설문조사

1) 조사대상의 일반적 특성

○ 성별은 남성 58명(58.0%), 여성 42명(42.0%)으로 나타남. 연령은 20대 12명(12.0%), 30대 36(36.0%), 40대 22명(22.0%), 50대 28명(28.0%), 60대 2명(2.0%)으로 나타나 30대~50대가 골고루 참여하였음.

○ 최종학력은 고졸 52명(52.0%), 4년제 대졸 31명(31.0%), 2년제 전문대졸 13명(13.0%), 대학원 졸업 4명(4.0%)으로 고등학교 졸업이 높게 나타남.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

<부표 17> 정신장애인 당사자: 인구학적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남	58	58.0
	여	42	42.0
	계	100	100.0
연령	20대	12	12.0
	30대	36	36.0
	40대	22	22.0
	50대	28	28.0
	60대	2	2.0
	계	100	100.0
최종학력	고등학교 졸업	52	52.0
	2년제 전문대 졸업	13	13.0
	4년제 대학교 졸업	31	31.0
	대학원 졸업	4	4.0
	계	100	100.0
등록 장애유형	조현병	78	78.0
	주요우울증	4	4.0
	조울증	10	10.0
	분열형 정동장애	8	8.0
	계	100	100.0

○ 등록장애와 함께 진단받은 장애유형은 조현병(100명, 69.0%)이 가장 높게 나타남.
○ 그 다음으로 조울증(20명, 13.8%), 주요우울장애(9명, 6.2%), 공황장애(6명, 4.1%) 순으로 나타남.
○ 이러한 결과는 설문참여자 50% 정도는 2개 장애로 진단받은 것을 알 수 있어 중복장애율이 과반수임.

<부표 18> 정신장애인 당사자: 진단받은 장애유형

구분	빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
조현병	100	69.0	100.0
조울증	20	13.8	20.0
주요우울장애	9	6.2	9.0
공황장애	6	4.1	6.0
광장공포증	3	2.1	3.0
범불안장애	3	2.1	3.0
기타	4	2.8	4.0
계	145	100.0	145.0

주) 중복응답

2) 일자리 선호도, 직업능력, 일자리 조건

(1) 현재 근로여부 및 4대보험 가입유형

○ 현재 돈을 벌 목적으로 일을 하는지 여부로 '일을 하고 있음' 95명(95.0%), '일을 하고 있지 않음' 5명(5.0%)으로 나타나 과반수 이상이 현재 일을 하고 있는 것으로 나타남.

○ 4대보험 가입은 약 80% 정도가 직장가입자로 나타나 최저임금 이상을 받으며 일하고 있는 것으로 볼 수 있음.

<부표 19> 정신장애인 당사자: 현재 근로여부 및 4대보험 가입유형

구분		빈도(명)	비율(%)
현재 근로여부	예, 현재 일을 하고 있습니다	95	95.0
	아니오, 현재 일을 하고 있지 않습니다	5	5.0
	계	100	100.0
4대보험 유형	직장(사업장)가입자임	74	77.9
	모르겠음	21	22.1
	계	95	100.0

○ 1주일 평균 근로시간으로 평균 20.0시간(SD: 11.6)이며, 현직장의 총 근로기간은 평균 2.9년(SD: 3.2)으로 나타남.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

<부표 20> 정신장애인 당사자: 1주일 평균 근로시간과 근로기간

구분	평균	중앙값	표준편차	최소-최대값
1주일 평균 근로시간	20.0시간	20시간	11.6시간	4-45시간
현 직장의 총 근로기간	2.9년	1년	3.2년	0-12년

(2) 현재 근무하는 직종

○ 현재 근무하는 직종은 보건 17명(17.0%), 사회복지 14명(14.0%), 청소 11명(11.0%), 생산품질관리 9명(9.0%), 재무회계 8명(8.0%), 기획사무 8명(8.0) 순으로 나타남.

○ 이는 설문응답자들이 다양한 직종에 근무하고 있음을 나타냄.

<부표 21> 정신장애인 당사자: 현재 근무하는 직종

구분	빈도(명)	비율(%)
보건	17	17.0
사회복지	14	14.0
청소	11	11.0
생산품질관리	9	9.0
재무회계	8	8.0
기획사무	8	8.0
상담	6	6.0
판매	6	6.0
건축	5	5.0
총무인사	5	5.0
정보기술	4	4.0
학교교육	3	3.0
직업교육	2	2.0
조경	2	2.0
계	100	100.0

(3) 현재 이용하는 사회복지서비스 기관

○ 현재 이용하는 사회복지서비스 기관은 주간재활시설 51명(49.0%)으로 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 종합사회복지관 13명(12.5%), 공동생활가정 12명(11.5%), 장애인종합

복지관 11명(10.6%) 순으로 나타남.

○ 이는 응답자의 과반수가 정신장애인을 대상으로 하고 있는 주간재활시설과 공동생활가정을 이용하고 있으며, 장애인을 대상으로 하는 종합사회복지관과 장애인종합복지관도 이용하고 있는 것으로 나타나 지역사회자원을 어느 정도 이용하고 있음.

<부표 22> 정신장애인 당사자: 현재 이용하는 사회복지서비스 기관

구분	빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
주간재활시설	51	49.0	56.7
종합사회복지관	13	12.5	14.4
공동생활가정	12	11.5	13.3
장애인종합복지관	11	10.6	12.2
직업재활시설	7	6.7	7.8
정신건강증진센터	7	6.7	7.8
거주시설(입소생활시설)	3	2.9	3.3
계	104	100.0	115.6

(4) 정신장애인이 수행할 수 있는 직무선택의 제한과 이유

○ 정신장애인이 수행할 수 있는 직무선택의 제한정도로 제한된다 37명(37.0%), 매우 제한된다 36명(36.0%), 제한되지 않는다 20명(20.0%), 전혀 제한되지 않는다 7명(7.0%)으로 나타나 70% 정도는 정신장애인이 수행할 수 있는 직무선택이 제한됨.

<부표 23> 정신장애인 당사자: 직무선택의 제한성

구분	빈도(명)	비율(%)
매우 제한된다	36	36.0
제한된다	37	37.0
제한되지 않는다	20	20.0
전혀 제한되지 않는다	7	7.0
계	100	100.0

○ 정신장애인이 선택할 수 있는 취업처가 제한되는 이유로 '대인관계의 어려움'(52명, 33.30%)이 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 정신장애에 대한 막연한 편견과 낮은 인식 35명(22.4%), 의사소통의 어려움 27명(17.3%), 낮은 업무 이해도 10명(6.4%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 일반적으로 정신장애인의 근로관련 어려움으로 알려진 대인관계

와 의사소통의 어려움, 장애에 대한 높은 편견이 취업처 선택에 주로 영향을 미침.

○ 또한, 근로와 관련하여 낮은 업무 이해도, 느린 작업속도, 장기간 집중의 어려움, 과도한 졸림이 취업처 선택에 제한이 되는 요소임.

<부표 24> 정신장애인 당사자: 정신장애인의 업무수행 특성

구분	빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
대인관계의 어려움	52	33.3	54.7
정신장애에 대한 막연한 편견과 낮은 인식	35	22.4	36.8
의사소통의 어려움	27	17.3	28.4
낮은 업무 이해도	10	6.4	10.5
느린 작업속도	9	5.8	9.5
장시간 집중의 어려움	9	5.8	9.5
과도한 졸림	9	5.8	9.5
훈련을 통해 고차원적인 업무를 수행하지 못함	5	3.2	5.3
계	156	100.0	164.2

주) 중복응답

(5) 선호하는 근로시간 및 임금

○ 정신장애인이 선호하는 1일 근로시간은 '1일 8시간' 43명(43.0%), '1일 6-8시간' 24명(24.0%), '1일 4-5시간' 27명(27.0%), '1일 2-3시간' 6명(6.0%)로 나타나 8시간이 주를 이루었지만 4-5시간도 높은 응답이 나왔음.

<부표 25> 정신장애인 당사자: 선호하는 근로시간

구분	빈도(명)	비율(%)
1일 8시간	43	43.0
1일 6~8시간 미만	24	24.0
1일 4-5시간 근로	27	27.0
1일 2-3시간 근로	6	6.0
계	100	100.0

○ 정신장애인이 선호하는 임금수준은 120-150만원 미만 27명(27.0%), 150-200만원 미만 26명(26.0%), 200-300만원 미만 16명(16.0%)으로 나타나 최저임금수준인 120-200만원임.

<부표 26> 정신장애인 당사자: 선호하는 임금수준

구분	빈도(명)	비율(%)
50만원 미만	7	7.0
50-80만원 미만	7	7.0
80-120만원 미만	10	10.0
120-150만원 미만	27	27.0
150-200만원 미만	26	26.0
200-300만원 미만	16	16.0
300만원-500만원 미만	5	5.0
500만원 이상	2	2.0
계	100	100.0

(6) 구직을 위해 직업흥미/직업능력 평가를 받아본 경험과 참여 경로

○ 구직을 위해 직업흥미나 직업능력 평가를 받아본 경험률은 54.0%로 나타나 참여자의 절반정도는 흥미나 능력 평가를 받아본 경험이 있음.

<부표 27> 정신장애인 당사자: 직업흥미/직업능력 평가를 받아본 경험

구분	빈도(명)	비율(%)
없음	46	46.0
있음	54	54.0
계	100	100.0

○ 직업흥미와 직업능력 평가를 받아본 경로는 스스로 인터넷에서 해보았다 30명(38.5%)으로 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '민간 정신장애관련 전문기관(예, 정신재활시설, 복지관)을 방문하여 받았다' 20명(25.6%), '고용노동부 산하 기관(예, 장애인고용공단, 지역본부/지사, 직업능력개발원, 훈련센터)을 방문하여 받았다' 15명(19.2%), '정신건강증진/복지센터, 보건소 등 정신장애관련 공공기관을 방문하여 받았다' 10명(12.8%)으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 과반수가 개인이 직접 흥미와 직업능력에 대한 평가를 한 것으로 나타나 흥미와 능력평가를 실시하는 기관에 대한 홍보가 필요함.

○ 다만, 정신장애관련 민간기관을 이용한 경우 40%, 고용노동부 산하 기관 이용 30%정도로 나타나 흥미와 직업능력 평가를 받기 위해 이러한 기관을 방문해야 한다는 인식이 어느 정도 알려져 있는 것을 알 수 있음.

<부표 28> 정신장애인 당사자: 정신장애인근로자가 수행 가능한 직무

구분	빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
스스로 인터넷에서 해보았다	30	38.5	57.7
민간 정신장애관련 전문기관(예, 정신재활시설, 복지관)을 방문하여 받았다	20	25.6	38.5
고용노동부 산하 기관(예, 한국장애인고용공단, 지역본부/지사, 직업능력개발원, 훈련센터)을 방문하여 받았다	15	19.2	28.8
정신건강증진/복지센터, 보건소 등 정신장애관련 공공기관을 방문하여 받았다	10	12.8	19.2
보건복지부 산하 기관(예, 한국장애인개발원, 지사)을 방문하여 받았다	3	3.8	5.8
계	78	100.0	150.0

(7) 정신장애인의 장애인일자리사업 참여를 높이기 위한 고용 지원 방법

○ 장애인일자리사업에 정신장애인의 참여도를 높이기 위해 필요한 지원은 '정신장애에 대한 인식개선' 57명(28.5%)이 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '공공/민간기관 취업기회 제공' 49명(24.5%), '다양한 전문가로부터 구직훈련/서비스 제공' 34명(17.5%), '정신장애인만 수행할 수 있는 직업개발' 26명(13.0% 26.0%), '취업 후 정신장애인이 직업유지를 위한 전문가의 지원' 21명(10.5%), '수급자격을 유지하면서 직업을 가질 수 있는 정책 개발' 7명(3.5%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 정신장애인이 장애인일자리사업에 보다 적극적인 참여를 위해 장애인식개선과 함께 공공/민간기관에 취업할 수 있는 우선기회를 제공하는 것이 필요함.

○ 이와 더불어 취업과 고용유지를 위해 다양한 전문가로부터 지속적인 지원 및 취업 후 고용유지를 위해 정신보건 혹은 직업재활관련 전문가가 주기적으로 작업장을 방문하여 고충처리, 문제상황 해결 및 재발방지를 위한 지원이 제공되어야 함.

○ 또한, 정신장애인만 수행할 수 있는 적합직종을 개발하는 것이 필요함.

○ 적절한 고용지원방법[4]은 '장애인일자리사업' 62명(31.0%)이 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '중증장애인 지원고용 훈련' 60명(30.0%), '지지취업' 35명(17.5%), '인

4) 중증장애인 지원고용 훈련(장애인고용공단에 있는 잡코치/직무지도원이 1:1로 정신장애인 취업을 전제로 3-7주 동안 훈련, 작업장 방문 등 지원하는 형태); 보호고용(최저임금 이하를 주며 정신장애인근로자만 있는 작업장 형태); 지지취업(사회복지사가 주기적으로 작업장 방문 및 상담을 제공하는 형태); 인턴제(임시로 고용하여 6-12개월 등 일정기간 일한 다음 고용하는 형태); 장애인공공일자리(보건복지부가 시행하는 일자리사업으로 정신장애인만이 수행할 수 있는 직무/직업을 개발하여 기회 제공); 전환/과도기적 고용(경쟁 고용을 장기적인 목표로 하여 보호작업장에서의 일시적인 고용)

턴제’ 27명(13.5%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 정신장애인 구직자를 대상으로 장애인일자리사업과 지원고용 훈련에 참여할 수 있는 기회를 제공하는 것이 우선적으로 제공되어야 함.

<부표 29> 정신장애인 당사자: 참여를 높이기 위한 지원 방법

구분		빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
일자리사업 참여율 향상을 위한 지원	정신장애에 대한 인식개선	57	28.5	57.0
	공공/민간기관 취업기회 제공	49	24.5	49.0
	다양한 전문가로부터 구직훈련/서비스 제공	34	17.0	34.0
	정신장애인만 수행할 수 있는 직업개발	26	13.0	26.0
	취업 후 정신장애인이 직업유지를 위한 전문가의 지원	21	10.5	21.0
	수급자격을 유지하면서 직업을 가질 수 있는 정책 개발	7	3.5	7.0
	장애인복지서비스와 고용서비스의 연계 제공	6	3.0	6.0
	계	200	100.0	200.0
적절한 정신장애인 고용지원 방법	장애인일자리사업 (보건복지부가 시행하는 일자리사업으로 정신장애인만이 수행할 수 있는 직무/직업을 개발하여 기회 제공)	62	31.0	62.0
	중증장애인 지원고용 훈련 (장애인고용공단에 있는 잡코치/직무지도원이 1:1로 정신장애인 취업을 전제로 3-7주 동안 훈련, 작업장 방문 등 지원하는 형태)	60	30.0	60.0
	지지취업 (사회복지사가 주기적으로 작업장 방문 및 상담을 제공하는 형태)	35	17.5	35.0
	인턴제 (임시로 고용하여 6-12개월 등 일정기간 일한 다음 고용하는 형태)	27	13.5	27.0
	보호고용 (최저임금 이하를 주며 정신장애인근로자만 있는 작업장 형태)	8	4.0	8.0
	전환/과도기적 고용 (경쟁 고용을 장기적인 목표로 하여 보호작업장에서의 일시적인 고용)	6	3.0	6.0
	가족경영 기업 (정신장애인 가족 중 사업체를 가지고 있는 사람이 다른 정신장애인을 고용하는 형태)	2	1.0	2.0
	계	200	100.0	200.0

주) 중복응답

3) 장애인일자리사업

(1) 장애인일자리사업 만족도와 재참여 희망여부

○ 설문에 응답한 사람들은 장애인일자리사업에 참여한 경험이 있으며, 이들이 참여한 사업의 만족도는 ‘만족한다’ 54명(54.0%), ‘매우 만족한다’ 33명(33.0%)으로 나타나 약 90%가 만족하는 것으로 나타남.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

○ 재참여 희망률은 87.0%이었음.

○ 이러한 결과를 보면 장애인일자리사업에 참여한 정신장애인들은 사업에 만족하고 있으며, 재참여의사가 매우 높은 것을 알 수 있어 사업확대의 당위성이 높음.

<부표 30> 정신장애인 당사자: 장애인일자리사업 만족도와 재참여 희망여부

구분		빈도(명)	비율(%)
일자리사업 만족도	매우 불만족	6	6.0
	불만족	7	7.0
	만족	54	54.0
	매우 만족	33	33.0
	계	100	100.0
재참여 희망여부	원한다	87	87.0
	원하지 않는다	13	13.0
	계	100	100.0

(2) 장애인일자리사업 확대시 정신장애인을 위한 적절한 일자리사업 유형 및 이유

○ 장애인일자리사업 확대시 정신장애인을 위한 적절한 일자리사업 유형으로 '공공기관에서 일할 수 있는 기회 제공(사무보조, 미화)' 63명(63.0%), '적합직종 개발 37명(37.0%)'으로 나타남.

○ 이는 정신장애인을 대상으로 공공기관에서 사무보조나 미화작업과 같은 업무수행이 우선시 되지만 한편으로 적합직종을 개발하는 것도 현실성 있는 전략임.

○ 적합직종이 적절하다고 응답한 37명이 선택한 이유를 보면 '현재 장애에 대한 편견으로 인해 일자리를 갖지 못하기 때문에' 18명(48.6%), '정신장애라는 특수성으로 인해 일반적인 일자리를 갖는 것은 어렵기 때문에' 11명(29.7%)이 높게 나타남.

○ 이러한 결과는 정신장애라는 사회적 편견과 특수성이 일자리를 가지고 유지하는데 제한점을 가진다는 장애특성이 반영되어야 함.

○ 공공기관에서 일할 수 있는 기회 제공이라고 응답한 25명이 선택한 이유를 보면 '정신장애인만이 가질 수 있는 일자리로 인해 장애에 대한 편견(예, 정신장애인은 일할 수 없음, 컨트롤하지 못함, 근로능력이 없음)이 더욱 높아질 수 있기 때문에' 21명(33.3%), '좀 더 마음 편한 곳에서 일하고 싶어서' 17명(27.0%), '민간기관보다 편하게 안정적으로 일할 수 있을 것 같아서' 11명(17.5%)으로 높게 나타남.

○ 이러한 결과는 정신장애인 적합직종은 장애에 대한 편견을 높이지만 한편으로 정신장애인은 장애특성으로 인해 근로하는데 어려움이 있기 때문에 보다 신체·정신적으로 무리가 가지 않고 편한 마음으로 일할 수 있도록 공공기관에서 우선 제공되어야 함.

<부표 31> 정신장애인 당사자: 적절한 일자리사업 유형 및 이유

구분		빈도(명)	비율(%)
정신장애인 적합직종 개발이 적절하다		37	37.0
적합직종 (37명) 응답자가 선택한 이유	현재 장애에 대한 편견으로 인해 일자리를 갖지 못하기 때문에	18	48.6
	정신장애라는 특수성으로 인해 일반적인 일자리를 갖는 것은 어렵기 때문에	11	29.7
	다른 장애인들과 경쟁하지 않고 정신장애인이 안정적으로 돈을 벌기 위해	5	13.5
	주변인에게 의도하지 않은 피해를 줄까봐	3	8.1
	계	37	100
공공기관에 일할 수 있는 기회 제공(사무보조, 미화)이 적절하다.		63	63.0
공공기관 (63명) 응답자가 선택한 이유	정신장애인만이 가질 수 있는 일자리로 인해 장애에 대한 편견(예, 정신장애인은 일할 수 없음, 컨트롤하지 못함, 근로능력이 없음)이 더욱 높아질 수 있기 때문에	21	33.3
	좀 더 마음 편한 곳에서 일하고 싶어서	17	27
	민간기관보다 편하게 안정적으로 일할 수 있을 것 같아서	11	17.5
	근로능력이 있지만 일 경험이 부족하기 때문에 누구든지 공공기관에서 수행할 수 있는 취업기회를 제공하는 것이 민간일자리로 나아갈 수 있는 방법이기 때문에	9	14.3
	정신장애마다 특성이 다르고 개인차가 있기 때문에	5	7.9
	계	63	100.0

(3) 장애인일자리사업 중 정신장애인에게 적합한 근로시간 유형

○ 정신장애인에게 적합한 장애인일자리 근로시간 유형은 '주 5일 중 40시간 근무' 49명(49.0%)으로 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '주 5일 중 20시간 이내 근무' 23명(23.0%), '주 5일 25시간 근무' 20명(20.0%), '주 5일 중 14시간' 8명(8.0%)으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 정신장애인은 1일 8시간 근로 혹은 1주 40시간 근로를 선호하며, 1주 20시간 근로도 어느 정도 선호함.

- 이러한 근로시간이 반영된 이유를 유추해보면 정신장애인은 자신이 근로할 수 있는 충분한 능력이 있으며, 이를 통해 최저임금 이상을 받고 근로인으로서 역할을 할 수 있다고 생각하기 때문임.
- 또한, 1주 20시간 근로의 경우 기초생활수급자 비율이 높기 때문에 주 40시간 근로를 할 경우 수급자격이 탈락되어 즉시 의료지원을 이용할 기회를 잃기 때문에 이러한 사회적 보장을 최대한 받으면서 임금을 받으며 생활하기 위함으로 볼 수 있음.

○ 결국, 정신장애인의 취업률 향상을 위한 현실적인 전략으로 주 40시간과 20시간을 동

시에 적용하여 고용이 되어도 의료보장을 이용할 수 있도록 고용유지를 전제로 의료보장을 보장하거나, 수급자격을 1-2년 정도 유예시켜주어 지속적으로 근로할 수 있는 전략마련이 필요함.

<부표 32> 정신장애인 당사자: 정신장애인에게 적합한 근로시간 유형

구분	빈도(명)	비율(%)
주 5일 40시간 근무 (일반형-전일제 근로, 월 191만원 급여)	49	49.0
주 5일 중 20시간 근무 (일반형-시간제 근로, 월 96만원 급여)	23	23.0
주 5일 중 14시간 이내 근무 (참여형, 월 51만원 급여)	8	8.0
주 5일 중 25시간 (특화형, 월 120만원 급여)	20	20.0
계	100	100.0

(4) 선호하는 장애인일자리 사업

○ 정신장애인이 수행가능한 장애인일자리사업 직무는 '도서관 사서보조' 54명(19.3%)으로 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '행정도우미' 30명, 10.7%), '병원업무보조' 29명(10.4%), '동료지원가' 28명(10.0'%), '장애인기관 도우미/지원요원' 25명(8.9%), '장애인식개선활동/강사' 23명(8.2%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 정신장애인을 대상으로 장애인일자리 직무를 개발하는 경우 병원업무보조, 동료지원가, 장애인기관 도우미/지원요원과 같은 정신장애인에게 특화된 직무를 개발하는 것, 도서관 사서보조-행정도우미-병원업무보조와 같은 사무보조나 정신장애인에게 익숙한 업무보조가 적합함.

<부표 33> 정신장애인 당사자: 선호하는 장애인일자리 사업

구분	빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
도서관사서 보조	54	19.3	63.5
행정도우미	30	10.7	35.3
병원업무보조	29	10.4	34.1
동료지원가	28	10.0	32.9
장애인기관 도우미/지원요원	25	8.9	29.4
장애인식개선활동/강사	23	8.2	27.1
환경정리/미화	19	6.8	22.4
우편물 분류	16	5.7	18.8
주차단속보조	11	3.9	12.9
4차 산업 및 IT 관련 업무	11	3.9	12.9
스마트팜, 힐링 농업	9	3.2	10.6
모니터링/CCTV 관찰	8	2.9	9.4
배달/운반	6	2.1	7.1
급식지원	5	1.8	5.9
요양보호사 업무보조	3	1.1	3.5
폐기물 및 재활용 수거 및 분류	3	1.1	3.5
계	280	100.0	329.4

주) 중복응답

(5) 정신장애인에게 적절한 장애인 일자리 참여 기간

○ 정신장애인 대상 장애인일자리 직무가 개발되는 경우 최대 참여 기간은 36개월 이상이 57명(57.0%)으로 높게 나타남. 그 다음으로 12~24개월 미만 16명(16.0%), 6~12개월 미만 13명(13.0%) 순으로 나타남.

○ 이는 정신장애인의 특성을 고려할 때, 기존의 일자리사업 참여기간보다 조금 더 길게 참여기회를 주어 충분한 직업경험을 할 수 있는 기회제공이 필요함을 의미함.

<부표 34> 정신장애인 당사자: 적절한 장애인일자리 참여 기간

구분	빈도(명)	비율(%)
6개월 미만	2	2.0
6-12개월 미만	13	13.0
12-24개월 미만	12	12.0
24-36개월 미만	16	16.0
36개월 이상	57	57.0
계	100	100.0

4) 편의제공

(1) 정신장애인 동료지원가에 대한 경험과 적합직종으로 개발의 적합성 여부

○ 정신장애인 대상 동료지원가에 대한 '경험은 없지만 들어보았다' 63명(63.0%), '경험이 있다' 24명(24.0%)으로 나타나 실제로 당사자들은 이에 대한 경험은 없지만 어느 정도 알고 있는 것으로 나타나 정신보건 환경에서 널리 알려진 개념임.

<부표 35> 정신장애인 당사자: 정신장애인 동료지원가에 대한 경험

구분	빈도(명)	비율(%)
경험이 없으며 들어보지 못하였다	13	13.0
경험은 없지만, 들어보았다	63	63.0
경험이 있다	24	24.0
계	100	100.0

○ 정신장애인 대상 장애인일자리 사업으로 동료지원가의 적합성은 '동의함' 48명(48.0%), '매우 동의함' 40명(40.0%)으로 나타나 동의한다는 의견이 약 88.0%로 나타나 정신장애인 적합직종으로 동료지원가에 대한 개발이 필요한 것으로 볼 수 있음.

<부표 36> 정신장애인 당사자: 동료지원가의 적합성

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 동의하지 않음	-	-
동의하지 않음	12	12.0
동의함	48	48.0
매우 동의함	40	40.0
계	100	100.0

(2) 취업과 고용유지를 위해 필요한 업무수행능력

○ 취업과 고용유지를 위해 필요한 업무수행능력을 3순위까지 선택한 결과를 보면 1순위로 '동료나 상사와 협력, 의사소통하는 능력'로 높게 나타났으며, 2순위는 '규칙적, 계획적 시간관리 능력'였으며, 3순위는 '컴퓨터(보고서 작성 등)를 활용하는 능력'였음.

○ 반면, 가중치를 부여할 경우, 1순위 '컴퓨터(보고서 작성 등)를 활용하는 능력', 2순위 '동료나 상사와 협력, 의사소통하는 능력'와 '신체적인 능력: 힘(근력), 체력, 이동, 서있기, 미세손동작' 순으로 나타났음.

○ 가중치 결과를 중심으로 종합해 보면, 컴퓨터 사용능력과 의사소통 능력, 신체적인 능

력이 업무수행을 위해 기초적으로 필요한 것으로 이해할 수 있음.

○ 즉, 정신장애인은 정신적 제한으로 인하여 신체적인 제한점이 적다고 생각할 수 있지만, 정신적 능력의 제한으로 인하여 낮은 근력, 지구력 등 체력적인 제한을 경험할 수 있어 기초적인 신체적 능력과 기본적인 업무수행을 위해 컴퓨터 사용 기능향상을 위한 지원과 훈련이 취업을 위해 이루어져야 함.

<부표 37> 정신장애인 당사자: 취업과 고용유지를 위해 필요한 업무수행능력

(단위: 명, 점, 순위)

구분	1 순위	2 순위	3 순위	단순		가중	
				점수	순위	점수	순위
동료나 상사와 협력, 의사소통하는 능력	19	23	18	60	1	121	2
규칙적, 계획적 시간관리 능력	0	32	21	53	2	85	4
컴퓨터(보고서 작성 등)를 활용하는 능력	33	12	6	51	3	129	1
새로운 상황과 장소에 적응하는 능력	6	11	33	50	4	73	5
신체적인 능력: 힘(근력), 체력, 이동, 서있기, 미세손동작	35	5	6	46	5	121	2
높은 주의집중 능력	7	10	9	26	6	50	6
고객을 직접 또는 전화로 상대하고 관리하는 능력	0	7	7	14	7	21	7
계	100	100	100	300	–	600	–

주) 가중 점수: {(1순위)×3}+{(2순위)×2}+{(3순위)×1}

θ

(3) 정신장애인근로자를 위한 직장 내 편의제공 필요 여부 및 필요한 편의제공

○ 정신장애인근로자를 위한 직장 내 편의제공 필요성은 '매우 필요하다'와 '필요하다'가 각각 67명(67.0%), 30명(30.0%)으로 나타나 필요하다는 의견이 97%로 직장 내 편의제공이 필요함.

<부표 38> 정신장애인 당사자: 직장 내 편의제공의 필요성

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 필요하지 않음	3	3.0
필요하지 않다	–	–
필요하다	30	30.0
매우 필요하다	67	67.0
계	100	100.0

○ 정신장애인근로자를 위한 직장 내 필요한 편의는 '기초생활수급자격 혹은 의료급여를

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

받으면서 일할 수 있는 정책 개발' 90명(30.0%), '정신건강전문요원, 사회복지사와 같은 전문인력의 지속적인 사업장 방문' 49명(16.3%), '병원방문을 위한 유급휴가 제공' 43명(14.3%), '직무지도원, 근로지원인과 같이 사업장 내 근로 지원을 위한 인력 배치' 35명(11.7%), 직장동료들에 대한 정신장애에 대한 교육 및 이해' 33명(11.0%), '하루 4시간 정도 근로가능' 27명(9.0%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과는 직장내 편의제공은 기초생활수급자격 유지와 의료급여를 포함하는 사회보장과 근로가 함께 이루어지는 복지-고용의 연계가 가장 중요한 것으로 나타남.

○ 또한, 정신보건전문요원-사회복지사와 같은 전문인력의 작업장 방문 및 직무지도원, 근로지원인과 같은 근로지원을 포함하는 지속적인 사례관리가 필요함.

○ 즉, 보다 현실적인 현장지원이 정신장애인근로자의 고용유지를 위해 필요함.

<부표 39> 정신장애인 당사자: 필요한 직장 내 편의제공

구분	빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
기초생활수급자격 혹은 의료급여를 받으면서 일할 수 있는 정책 개발	90	30.0	90.0
정신건강전문요원, 사회복지사와 같은 전문인력의 지속적인 사업장 방문	49	16.3	49.0
병원방문을 위한 유급휴가 제공	43	14.3	43.0
직무지도원, 근로지원인과 같이 사업장 내 근로 지원을 위한 인력 배치	35	11.7	35.0
직장동료들에 대한 정신장애에 대한 교육 및 이해	33	11.0	33.0
하루 4시간 정도 근로가능	27	9.0	27.0
급여에 관계없이 4대 보험 지원	13	4.3	13.0
출·퇴근 시간 조절	10	3.3	10.0
계	300	100.0	300.0

주) 중복응답

(4) 정신장애인근로자를 위한 직장 내 근로지원인력 배치 필요성 및 인력제공 기간

○ 정신장애인근로자를 위한 직장 내 근로지원인력 배치 필요성은 '필요하다'와 '매우 필요하다'가 각각 49명(49.0%), 41명(41.0%)으로 나타나 필요하다는 의견이 90%로 직장 내 근로지원인력 배치가 필요함.

<부표 40> 정신장애인 당사자: 근로지원인력 배치 필요성

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 필요하지 않음	3	3.0
필요하지 않다	7	7.0
필요하다	49	49.0
매우 필요하다	41	41.0
계	100	100.0

○ 정신장애인근로자를 위한 직장 내 근로지원인력 배치기간은 '12-18개월 미만' 32명(32.0%)이 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '18-24개월 미만' 30명(30.0%), '8-12개월 미만' 15명(15.0%), '6-8개월 미만' 7명(7.0%)으로 나타나 1년-2년 정도의 집중적인 지원이 필요함.

<부표 41> 정신장애인 당사자: 근로지원인력 배치 기간

구분	빈도(명)	비율(%)
3-8주 미만	5	5.0
2-4개월 미만	6	6.0
4-6개월 미만	5	5.0
6-8개월 미만	7	7.0
8-12개월 미만	15	15.0
12-18개월 미만	32	32.0
18-24개월 미만	30	30.0
계	100	100.0

(5) 정신장애인근로자를 위한 동료나 상사로부터 필요한 지원

○ 정신장애인근로자를 위한 동료나 상사로부터 필요한 지원은 '장애 이해 기반 휴식이 필요한 경우 쉴 수 있도록 배려하기' 58명(29.0%)으로 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '업무지시를 할 때 구체적으로 천천히 하고 기다려 주기' 43명(21.5%), '부담 없이 이야기하고 자신의 고민을 들어줄 수 있는 사람 주변에 배치하기' 29명(14.5%), '전조증상(말없이 있을 때나 평소와 다를 때)에 대해 알아차리기' 23명(11.5%), '일과나 작업이 변경되는 경우 적응하는데 충분한 시간을 제공하기' 22명(11.0%)으로 가장 높게 나타남.

○ 이러한 결과는 정신장애인근로자와 함께 일하는 동료와 상사는 장애에 대한 이해를 필요로 함.

○ 특히, 장애특성으로 인한 휴식제공, 구체적이고 천천히 업무지시하기, 고민을 들어줄 사람 배치하기, 전조증상 알아차리기 등이 우선적으로 제공되어야 함.

<부표 42> 정신장애인 당사자: 동료나 상사로부터 필요한 지원

구분	빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
장애 이해 기반 휴식이 필요한 경우 쉴 수 있도록 배려하기	58	29.0	58.6
업무지시를 할 때 구체적으로 천천히 하고 기다려 주기	43	21.5	43.4
부담없이 이야기하고 자신의 고민을 들어줄 수 있는 사람 주변에 배치하기	29	14.5	29.3
전조증상(말없이 있을 때나 평소와 다를 때)에 대해 알아차리기	23	11.5	23.2
일과나 작업이 변경되는 경우 적응하는데 충분한 시간을 제공하기	22	11.0	22.2
위험한 상황에 대한 대처능력이 낮기 때문에 직접적인 도움을 제공하기	15	7.5	15.2
명확한 의사소통을 위해 쉽고 단순하게 이야기하고 수시로 되풀이하여 확인하기	10	5.0	10.1
계	200	100.0	202.0

주) 중복응답

(6) 성공적인 취업을 위해 필요한 지원 및 정책(주관적 의견)

○ 정신장애인의 성공적인 취업을 위해 필요한 지원 및 정책에 대한 의견으로 '비장애인의 장애에 대한 이해/배려'와 '정신장애인의 장애에 대한 무조건 배려 줄이고, 증상조절/이해 높이기'가 각각 15명(17.9%)으로 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '사회복지사 등 전문인력의 체계적인 도움 및 지속적 슈퍼비전' 10명(12.0%), '취업교육/훈련기회 제공' 9명(10.7%), '적합직무/직종 개발' 6명(7.2%), '일자리사업 우선참여 기회 제공' 6명(7.2%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과는 정신장애인 당사자가 장애를 이용하는 것을 낮추고, 비장애인을 대상으로 장애에 대한 이해 및 배려와 함께 사회복지사 등 적극적인 지원을 통해 장애인일자리 사업참여 등 취업기회를 갖는 전략이 필요함.

<부표 43> 정신장애인 당사자: 성공적인 취업을 위해 필요한 지원 및 정책

구분	빈도(명)	비율(%)
비장애인의 장애에 대한 이해/배려	15	17.9
정신장애인의 장애로 인한 무조건 배려 줄이고, 증상조절/이해 높이기	15	17.9
사회복지사 등 전문인력의 체계적인 도움 및 지속적 슈퍼비전	10	12.0
취업교육/훈련기회 제공	9	10.7
적합직무/직종 개발	6	7.2
일자리사업 우선참여 기회 제공	6	7.2
능력/직업평가에 따른 업무배정	4	4.8
참여 제한없는 자격증 취득기회 및 훈련	4	4.8
동료지원가 양성	3	3.6
장애차별 금지	3	3.6
근로의욕 높이기	3	3.6
재발시 휴식/병가 후에 복귀할 수 있는 정책	3	3.6
가족의 휴식/마음지원 정책 제공	3	3.6
계	84	100.0

9. 정신장애관련 고용 전문가 설문조사

1) 조사대상의 일반적 특성

○ 성별의 경우 전체 응답자 중 여성 36명(72.0%), 남성 14명(28.0%)으로 나타남. 연령의 경우 30대 23(46.0%), 40대 23명(46.0%), 50대 4명(8.0%)으로 나타나 30대와 40대가 높게 나타남.

○ 최종학력의 경우 대학원 졸업 27명(54.0%), 4년제 대학 졸업 21명(42.0%), 2년제 전문대 졸업 2명(4.0%)으로 나타나 대학원 졸업이 높게 나타남.

○ 근무지역의 경우 광주 14명(28.0%), 서울 12명(24.0%), 경남 7명(14.0%), 경북 5명(10.0%), 부산과 인천이 각각 4명(8.0%) 순으로 나타남.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

<부표 44> 정신장애인 전문가: 인구학적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남	14	28.0
	여	36	72.0
	계	50	100.0
연령	30대	23	46.0
	40대	23	46.0
	50대	4	8.0
	계	50	100.0
최종학력	2년제 전문대 졸업	2	4.0
	4년제 대학교 졸업	21	42.0
	대학원 졸업	27	54.0
	계	50	100.0
직종	정신건강간호사	6	12.0
	정신건강사회복지사	36	72.0
	정신건강임상심리사	4	8.0
	사회복지사	4	8.0
	계	50	100.0
근무 지역	서울	12	24.0
	부산	4	8.0
	인천	4	8.0
	광주	14	28.0
	대전	1	2.0
	경기	1	2.0
	전남	2	4.0
	경북	5	10.0
	경남	7	14.0
	계	50	100.0

2) 직업재활관련 현황

(1) 현재 근무하는 기관 유형과 담당하는 업무

○ 현재 근무하는 기관유형은 주간재활시설 32명(64.0%), 정신건강증진센터 9명(18.0%), 공동생활가정, 종합시설, 직업재활시설이 각각 3명(6.0%)으로 주간재활시설이 가장 높음.

<부표 45> 정신장애인 전문가: 근무하는 기관 유형

구분	빈도(명)	비율(%)
주간재활시설	32	64.0
공동생활가정	3	6.0
종합시설	3	6.0
직업재활시설	3	6.0
정신건강증진센터	9	18.0
계	50	100.0

○ 현재 기관에서 담당하는 업무로 직업재활 사례관리서비스 34명(16.1%), 취업준비교육(대인관계, 사회기술) 28명(13.3%), 취업회원 지원 25명(11.8%), 주간재활 프로그램 22명(10.4%), 취업자 자조모임 21명(10.0%), 고용주 관리 17명(8.1%), 취업자 여가활동 지원 16명(7.6%), 직업훈련 11명(5.2%) 순으로 나타남.

○ 담당업무에서 직업재활 사례관리, 취업준비교육, 취업자 지원, 자조모임 등이 50.0% 이상 나타나 응답자들의 대부분이 직업재활업무를 최소 2-3가지 담당하고 있음.

<부표 46> 정신장애인 전문가: 현재 기관에서 담당하는 업무

구분	빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
직업재활 사례관리서비스	34	16.1	69.4
취업준비교육(대인관계, 사회기술)	28	13.3	57.1
취업회원 지원	25	11.8	51.0
주간재활 프로그램	22	10.4	44.9
취업자 자조모임	21	10.0	42.9
고용주 관리	17	8.1	34.7
취업자 여가활동 지원	16	7.6	32.7
직업훈련	11	5.2	22.4
장애인일자리사업	8	3.8	16.3
중증장애인지원고용사업	6	2.8	12.2
과도적 취업 프로그램	6	2.8	12.2
독립고용 프로그램	5	2.4	10.2
기타	5	2.4	10.2
직업기능평가	4	1.9	8.2
보호작업장 프로그램	3	1.4	6.1
계	211	100.0	430.6

(2) 장애인일자리사업 참여인원, 직업훈련/취업인원, 취업성공율

○ 지난 1년을 기준으로 장애인일자리 사업 참여자 중 일반형 일자리는 평균 1.9명(SD: 2.740), 복지 일자리는 평균 1.28명(SD: 1.666)으로 나타남.

○ 현재 근무하는 기관에서 지난 1년 동안 직업훈련 참여인원수는 평균 3.67명(SD: 6.688), 취업인원수는 평균 6.56명(SD: 7.360), 취업성공율은 평균 40.98%(SD: 25.760)로 나타남.

<부표 47> 정신장애인 전문가: 장애인일자리사업 성과

(단위: 명)

구분	평균	중위수	표준편차	최소-최대값
일자리사업: 일반형 일자리 참여인원수	1.80	0	2.740	0-10
일자리사업: 복지 일자리 참여인원수	1.28	0	1.666	0-7
직업훈련 참여인원수	3.67	2.0	6.688	0-38
취업인원수	6.56	4.0	7.360	0-30
취업성공율	40.98	45.0	25.760	0-90

(3) 정신장애인의 업무수행에 대한 특성 여부 및 유형

○ 정신장애인이 업무를 수행 특성 여부는 '그렇다' 32명(64.0%), '매우 그렇다' 11명(22.0%), '전혀 그렇지 않다' 7명(14.0%)으로 나타나 정신장애인의 고유한 업무수행 특성이 있음.

<부표 48> 정신장애인 전문가: 정신장애인의 업무수행 특성

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 그렇지 않다	-	-
그렇지 않다	7	14.0
그렇다	32	64.0
매우 그렇다	11	22.0
계	50	100.0

○ 정신장애인이 업무를 수행하는데 있어 특성은 '사람들과 접촉을 피하고 신경질적이고 자기중심적이다' 24명(29.6%)으로 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '일하려는 의욕이 현저하게 떨어져 있다' 16명(19.8%), '피로 혹은 원인을 알 수 없는 고통을 호소한다' 16명(19.8%), '늦게 오거나 결근을 하는 일이 잦다' 13명(16.0%), '불안, 두려움, 화 혹은 의심을 하고 다른 사람 탓을 한다' 10명

(12.3%), '뻔히 드러난 문제도 인정하지 않으며, 도와주겠다고 제의하면 강하게 저항한다' 2명(2.5%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 과반수의 응답자들은 정신장애인근로자들이 사람들과 접촉하는 것을 피하고 자기중심적인 것으로 응답하여 근로시 다른 사람들과 의사소통과 업무수행에 방해가 되는 요소들을 파악하는 직무지도가 필요함.

<부표 49> 정신장애인 전문가: 정신장애인의 근무태도 유형

구분	빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
사람들과 접촉을 피하고 신경질적이고 자기중심적이다	24	29.6	57.1
일하려는 의욕이 현저하게 떨어져 있다	16	19.8	38.1
피로 혹은 원인을 알 수 없는 고통을 호소한다	16	19.8	38.1
늦게 오거나 결근을 하는 일이 잦다	13	16.0	31.0
불안, 두려움, 화 혹은 의심을 하고 다른 사람 탓을 한다	10	12.3	23.8
뻔히 드러난 문제도 인정하지 않으며, 도와주겠다고 제의하면 강하게 저항한다	2	2.5	4.8
계	81	100.0	192.9

(4) 직무선택의 제한여부 및 근로관련 어려움

○ 정신장애인이 수행하는 직무나 취업을 위한 직무선택 제한에 대해 '제한된다' 25명(50.0%)으로 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '매우 제한된다' 13명(26.0%), '제한되지 않는다' 9명(18.0%), '전혀 제한되지 않는다' 3명(6.0%) 순으로 나타나 수행할 수 있는 직무나 취업할 수 있는 곳이 제한되는 것이 약 80% 정도임.

<부표 50> 정신장애인 전문가: 직무선택의 제한

구분	빈도(명)	비율(%)
수행할 수 있는 직무나 취업할 수 있는 곳이 매우 제한된다	13	26.0
수행할 수 있는 직무나 취업할 수 있는 곳이 제한된다	25	50.0
수행할 수 있는 직무나 취업할 수 있는 곳이 제한되지 않는다	9	18.0
수행할 수 있는 직무나 취업할 수 있는 곳이 전혀 제한되지 않는다	3	6.0
계	50	100.0

○ 정신장애인근로자의 직무관련 어려움은 '대인관계의 어려움' 26명(31.3%)이 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '의사소통의 어려움' 16명(19.3%), '느린 작업속도' 14명(16.9%), '장시간 집중의 어려움' 12명(14.5%), '낮은 업무 이해도' 10명(12.0%), '과도한 졸림' 5명(6.0%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 정신장애인 근로자의 취업과 직무유지를 위해 작업속도와 집중을 위한 배려도 중요하지만 대인관계와 의사소통에 도움을 줄 수 있는 지속적인 인력지원이 필요함.

<부표 51> 정신장애인 전문가: 정신장애인의 근로관련 어려움

구분	빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
대인관계의 어려움	26	31.3	63.4
의사소통의 어려움	16	19.3	39.0
느린 작업속도	14	16.9	34.1
장시간 집중의 어려움	12	14.5	29.3
낮은 업무 이해도	10	12.0	24.4
과도한 졸림	5	6.0	12.2
계	83	100.0	202.4

(5) 정신장애인이 재발 없이 근로할 수 있는 적절한 근로시간

○ 정신장애인이 재발 없이 근로할 수 있는 적절한 근로시간은 1일 4-5시간 32명(64%), 6-8시간 6명(12.0%), 2-3시간 5명(10.0%) 순으로 나타나 1일 4-5시간 근로가 60% 이상이었음.

○ 기타 응답으로 '정신장애인의 개별적 특성에 따라 너무 다양할 수 있음', '개별 정신장애인의 컨디션에 따라 시시때때로 변하기 때문에 위의 선택지 중 하나를 고르기 어려움'으로 나타나 직업유형, 개인의 상황 및 특성에 따라 근로시간이 다른 것으로 나타남.

<부표 52> 정신장애인 전문가: 적절한 근로시간

구분	빈도(명)	비율(%)
1일 8시간	2	4.0
1일 6~8시간 미만	6	12.0
1일 4-5시간 근로	32	64.0
1일 2-3시간 근로	5	10.0
2일 4-5시간 근로	2	4.0
기타	3	6.0
계	50	100.0

(6) 정신장애인이 재발없이 수행가능 직무 및 필요한 훈련 정도

○ 정신장애인근로자가 수행가능한 직무를 3순위까지 선택한 결과를 보면 1순위 직무는 ‘조립/포장’ 16명(32.0%), ‘사무보조’ 10명(20.0%)가 높게 나타남.
○ 2순위 직무는 조립/포장 9명(18.0%), 청소/미화 9명(18.0%), 사무보조 8명(16.0%)이 높게 나타남. 3순위 직무는 정리 및 제작 12명(24.0%), 사무보조 10명(20.0%)가 높게 나타남.
○ 이러한 결과를 보면 ‘조립/포장’, ‘사무보조’, ‘청소/미화’, ‘정리 및 제작’이 수행정도가 높음.
○ 결국 정신장애인일자리사업이나 직무배치시 조립/포장과 같이 작업에 집중할 수 있는 직무나 사무보조와 같이 큰 어려움 없이 습관적으로 수행할 수 있는 직무에 대한 고려가 필요함.

<부표 53> 정신장애인 전문가: 정신장애인근로자가 수행 가능한 직무

(단위: 명, 점, 순위)

구분	1 순위	2 순위	3 순위	단순		가중	
				점수	순위	점수	순위
조립/포장	16	9	7	32	1	73	1
사무보조	10	8	10	28	2	56	2
정리 및 제작	8	5	12	25	3	46	4
청소/미화	8	9	6	23	4	48	3
상품진열	3	5	4	12	5	23	5
점검/검수(모니터링)	3	4	3	10	6	20	6
고객응대	1	2	5	8	7	12	8
배달/운반	1	4	3	8	7	14	7
프로그램 기획/시행	0	4	0	4	9	8	9
계	50	50	50	150	-	300	-

주) 가중 점수: {(1순위)×3}+{(2순위)×2}+{(3순위)×1}

○ 수행가능한 직무에 취업할 경우 필요한 훈련 기간은 ‘4-8주 정도의 집중적인 교육/훈련이 필요함’ 27명(54.0%)으로 가장 높게 나타남.
○ 그 다음으로 ‘4주 이내에 교육/훈련이 필요함’ 13명(26.0%), ‘2주 이내에 교육/훈련이 필요함’ 8명(16.0%) 순으로 나타남.
○ 기타 의견으로 ‘개별 정신장애인의 업무 이해 및 습득 속도에 따라 최소 기간은 정하지 않되 최대 기간을 3개월로 설정하는 것이 적절함’으로 나타나 12주 정도의 훈련도 고려해야 하는 것으로 나타남.
○ 이러한 결과는 취업유지 및 작업안정을 위해 전문가로부터 최소 4-8주 정도 혹은 그 이상의 지속적이고 집중적인 직무훈련이 필요함.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

<부표 54> 정신장애인 전문가: 필요한 훈련 기간

구분	빈도(명)	비율(%)
4-8주 정도의 집중적인 교육/훈련이 필요함	27	54.0
4주 이내에 교육/훈련이 필요함	13	26.0
2주 이내에 교육/훈련이 필요함	8	16.0
누구나 수행할 수 있을 정도기 때문에 교육/훈련이 필요하지 않음	-	-
기타	2	4.0
계	50	100.0

(7) 정신장애인 취업을 위한 흥미 탐색, 평가, 알선 등을 담당해야하는 기관 유형

○ 정신장애인 취업준비, 훈련, 지원을 담당해야 하는 공공기관은 '고용노동부 산하 한국장애인고용공단 맞춤훈련센터' 28명(35.4%)가 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '고용노동부 산하 한국장애인고용공단 및 지역본부/지사' 23명(29.1%), '국립정신건강센터 및 지역 정신건강증진센터' 14명(17.7%), '보건복지부 산하 장애인기관들'(예, 한국장애인개발원 및 지사) 13명(16.5%) 순으로 나타남.

○ 정신장애인 취업준비, 훈련, 지원을 담당해야 하는 민간기관은 '정신재활시설' 30명(35.3%)으로 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '장애인/사회복지관 및 직업평가센터' 28명(32.9%), '고용노동부 산하 직업능력개발훈련시설'(예, 기술직업전문학교) 13명(15.3%), '장애인직업재활시설' 12명(14.1%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 공공기관의 경우 고용노동부가 정신장애인 직업재활을 주로 담당해야 하는 것으로 나타났으며, 민간기관의 경우 현재 정시장애인 직업재활을 담당하고 있는 정신재활시설의 역할이 강화되어야 하는 것으로 나타남.

○ 이는 단순하게 고용에 초점을 둔 것으로 복지의 개념과 고용의 개념이 다름.

<부표 55> 정신장애인 전문가: 정신장애인 취업 담당 기관 유형

구분		빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
공공기관	고용노동부 산하 한국장애인고용공단 맞춤훈련센터	28	35.4	59.6
	고용노동부 산하 한국장애인고용공단 및 지역본부/지사	23	29.1	48.9
	국립정신건강센터 및 지역 정신건강증진센터	14	17.7	29.8
	보건복지부 산하 장애인기관들(예, 한국장애인개발원 및 지사)	13	16.5	27.7
	기타	1	1.3	2.1
	계	79	100.0	168.1
민간기관	정신재활시설	30	35.3	63.8
	장애인/사회복지관 및 직업평가센터	28	32.9	59.6
	고용노동부 산하 직업능력개발훈련시설(예, 기술직업전문학교)	13	15.3	27.7
	장애인직업재활시설	12	14.1	25.5
	기타	2	2.4	4.3
	계	85	100.0	180.9

주) 중복응답

(8) 추가 지원이 필요한 직업재활 과정

○ 직업재활과정에 따라 높은 업무강도로 인하여 추가적인 교육이나 인력지원이 필요한 과정은 '7단계 취업지도' 26명(28.0%)이 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '5단계 작업장 개발' 15명(16.1%), '8단계 사후관리' 12명(12.9%), '1단계 직업상담' 11명(11.8%), '6단계 취업알선' 11명(11.8%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 현재 정신장애인 직업재활전문가의 50% 이상이 직업배치와 같은 취업지도에 많은 에너지를 쓰고 있음.

○ 또한, 작업장 개발에 많은 에너지를 쓰고 있는 것으로 나타나 2가지를 합하여 생각하면 보다 원활한 취업지도를 위해 직업배치를 할 수 있는 교육과 작업장 방문 및 취업처 개발을 담당하는 인력에 대한 지원이 이루어져야 함.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

<부표 56> 정신장애인 전문가: 추가 지원이 필요한 직업재활 과정

구분	빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
1단계 직업상담	11	11.8	23.4
2단계 직종개발	5	5.4	10.6
3단계 직무분석	9	9.7	19.1
4단계 직업평가	4	4.3	8.5
5단계 작업장 개발	15	16.1	31.9
6단계 취업알선	11	11.8	23.4
7단계 취업지도	26	28.0	55.3
8단계 사후관리	12	12.9	25.5
계	93	100.0	197.9

주) 중복응답

(9) 정신장애인의 참여를 높이기 위한 지원 방법

○ 장애인일자리사업에 정신장애인의 참여도를 높이기 위해 필요한 지원은 '공공/민간기관 취업기회 제공' 23명(25.3%)이 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '정신장애에 대한 인식개선' 14명(15.4%), '정신장애인만 수행할 수 있는 직업개발' 13명(14.3%), '취업 후 정신장애인이 직업유지를 위한 전문가의 지원' 13명(14.3%), '수급자격을 유지하면서 직업을 가질 수 있는 정책 개발' 11명(12.1%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 정신장애인이 장애인일자리사업에 보다 적극적인 참여를 위해 취업기회를 우선 지원하는 정책과 함께 장애인식개선이 선행되어야 함.

○ 이와 더불어 정신장애인만 수행할 수 있는 직업개발과 취업 후 고용유지를 위해 정신보건 혹은 직업재활관련 전문가가 주기적으로 작업장을 방문하여 고충처리, 문제상황 해결 및 재발방지를 위한 지원이 제공되어야 함.

○ 적절한 고용지원방법[5]은 '중증장애인 지원고용 훈련' 31명(34.1%)이 가장 높게 나타남. 그 다음으로 '장애인공공일자리' 24명(26.4%), '지지취업' 21명(23.1%), '보호고용' 8명(8.8%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 정신장애인 구직자를 대상으로 지원고용 훈련과 장애인일자리사업 참여기회를 제공하는 것이 우선적으로 제공되어야 함.

5) 중증장애인 지원고용 훈련(장애인고용공단에 있는 잡코치/직무지도원이 1:1로 정신장애인 취업을 전제로 3-7주 동안 훈련, 작업장 방문 등 지원하는 형태); 보호고용(최저임금 이하를 주며 정신장애인근로자만 있는 작업장 형태); 지지취업(사회복지사가 주기적으로 작업장 방문 및 상담을 제공하는 형태); 인턴제(임시로 고용하여 6-12개월 등 일정기간 일한 다음 고용하는 형태); 장애인공공일자리(보건복지부가 시행하는 일자리사업으로 정신장애인만이 수행할 수 있는 직무/직업을 개발하여 기회 제공); 전환/과도기적 고용(경쟁 고용을 장기적인 목표로 하여 보호작업장에서의 일시적인 고용)

<부표 57> 정신장애인 전문가: 정신장애인의 참여를 높이기 위한 지원 방법

구분		빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
일자리사업 참여율 향상을 위한 지원	공공/민간기관 취업기회 제공	23	25.3	48.9
	정신장애에 대한 인식개선	14	15.4	29.8
	정신장애인만 수행할 수 있는 직업개발	13	14.3	27.7
	취업 후 정신장애인이 직업유지를 위한 전문가의 지원	13	14.3	27.7
	수급자격을 유지하면서 직업을 가질 수 있는 정책 개발	11	12.1	23.4
	장애인복지서비스와 고용서비스의 연계 제공	10	11.0	21.3
	다양한 전문가로부터 구직훈련/서비스 제공	4	4.4	8.5
	기타	3	3.3	6.4
	계	91	100.0	193.6
적절한 정신장애인 고용지원 방법	중증장애인 지원고용 훈련 (장애인고용공단에 있는 잡코치/직무지도원이 1:1로 정신장애인 취업을 전제로 3-7주 동안 훈련, 작업장 방문 등 지원하는 형태)	31	34.1	66.0
	장애인일자리사업 (보건복지부가 시행하는 일자리사업으로 정신장애인만이 수행할 수 있는 직무/직업을 개발하여 기회 제공)	24	26.4	51.1
	지지취업 (사회복지사가 주기적으로 작업장 방문 및 상담을 제공하는 형태)	21	23.1	44.7
	보호고용 (최저임금 이하를 주며 정신장애인근로자만 있는 작업장 형태)	8	8.8	17.0
	인턴제 (임시로 고용하여 6-12개월 등 일정기간 일한 다음 고용하는 형태)	5	5.5	10.6
	전환/과도기적 고용 (경쟁 고용을 장기적인 목표로 하여 보호작업장에서의 일시적인 고용)	2	2.2	4.3
	계	91	100.0	193.6

주) 중복응답

3) 장애인일자리사업

(1) 장애인일자리사업에 대한 관점

○ 장애인일자리사업에 대한 전문가의 관점은 '복지적 관점' 18명(36.0%), '고용의 관점' 11명(22.0%), '2가지 관점 모두' 21명(42.0%)으로 나타나 장애인일자리 사업은 복지적, 고용적 측면 모두를 가지고 있음.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

<부표 58> 정신장애인 전문가: 장애인일자리사업에 대한 관점

구분	빈도(명)	비율(%)
복지의 관점이 강하다	18	36.0
고용의 관점이 강하다	11	22.0
2가지 관점 모두를 가지고 있다	21	42.0
계	50	100.0

(2) 정신장애인의 흥미, 직업경력 기반 배치여부

○ 장애인일자리사업 배치시 정신장애인의 흥미, 직업경력을 고려에 대해 '그렇지 않다' 19명(38.0%), '그렇다' 19명(38.0%)으로 나타나 그런 사례와 그렇지 않은 사례가 각각 50%로 나타나 당연히 흥미와 직업경력을 기반으로 배치할 것이라는 생각이 현실과 다르게 나타남.

<부표 59> 정신장애인 전문가: 정신장애인의 흥미, 직업경력 기반 배치 정도

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 그렇지 않다	6	12.0
그렇지 않다	19	38.0
그렇다	19	38.0
매우 그렇다	6	12.0
계	50	100.0

(3) 일반일자리 전환

○ 장애인일자리 참여자 중 성공적으로 일반일자리로 전환한 비율을 보면 0%와 10%의 빈도가 높게 나타났으며, 평균 11.9%(SD: 18.2)로 나타남.

○ 성공적으로 일반일자리로 전환한 인원 중 6개월 고용유지를 한 비율을 보면 0%와 10%, 30%의 빈도가 높게 나타났으며, 평균 18.4%(SD: 21.5)로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 장애인일자리사업에 참여한 정신장애인의 과반수 이상은 일반일자리로 전환하는 것에 어려움을 경험하지만 약 10% 정도는 성공적으로 일반일자리로 전환하며, 6개월 고용유지를 하는 인원도 약 20% 정도로 나타나 장애인일자리사업이 목표로 하는 일자리 전환이 미약하게나마 이루어지고 있는 것으로 나타나 취업과 고용유지에 대한 희망이 있음.

○ 이를 가속화시키기 위해 보다 다양한 전문적인 지원이 뒤따라야 함.

○ 일반일자리로 전환된 인원의 업종 또는 직무는 '청소 및 환경정리/미화' 16명(27.1%),

‘사무보조(재택, 전산업무, 행정업무, 문서정리)’ 7명(11.9%), ‘생산품 제작/조립’ 6명(10.2%), ‘동료지원가’ 4명(6.8%), ‘건축/웹디자이너’ 4명(6.8%), ‘자활사업 직무(빨래수거)’ 4명(6.8%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 다양한 업무들로 전환된 것을 알 수 있어 정신장애인의 수행할 수 있는 다양한 업무와 직군이 있음.

<부표 60> 정신장애인 전문가: 일반일자리 전환

구분		빈도(명)	비율(%)	비고
장애인일자리에서 일반일자리 전환비율	0%	20	40.0	평균 11.9 (SD: 18.2)
	5%	1	2.0	
	10%	20	40.0	
	20%	2	4.0	
	30%	3	6.0	
	50%	2	4.0	
	80%	2	4.0	
	계	50	100.0	
일반일자리 전환한 인원 중 6개월 고용유지율	0%	17	34.0	평균 18.4 (SD: 21.5)
	10%	12	24.0	
	20%	4	8.0	
	30%	12	24.0	
	70%	3	6.0	
	75%	2	4.0	
	계	50	100.0	
일반일자리로 전환된 업종 또는 직무	청소 및 환경정리/미화	16	27.1	-
	사무보조(재택, 전산업무, 행정업무, 문서정리)	7	11.9	
	생산품 제작/조립	6	10.2	
	동료지원가	4	6.8	
	건축/웹디자이너	4	6.8	
	자활사업 직무(빨래수거)	4	6.8	
	도서관 사서 보조	3	5.1	
	병원 방문객 응대/보조	3	5.1	
	카페 바리스타	3	5.1	
	주차장 관리	3	5.1	
	서비스업종(패스트푸드)	2	3.4	
	공공일자리	1	1.7	
	급식실 보조	1	1.7	
	사회복지시설 도우미	1	1.7	
	배달업	1	1.7	
	계	59	100.0	

(4) 장애인일자리사업 확대시 정신장애인을 위한 적절한 일자리사업 유형 및 이유

○ 장애인일자리사업 확대시 정신장애인을 위한 적절한 일자리사업 유형으로 '공공기관에서 일할 수 있는 기회 제공(사무보조, 미화)' 25명(50.0%), '적합직종 개발' 22명(44.0%), '기타' 3명(6.0%)로 나타남.

○ 이는 정신장애인을 대상으로 공공기관에서 사무보조나 미화작업과 같은 업무수행이 우선시 되지만 한편으로 적합직종을 개발하는 것도 현실성 있는 전략임.

○ 적합직종이 적절하다고 응답한 22명이 선택한 이유를 보면 '정신장애라는 특수성으로 인해 일반적인 일자리를 갖는 것은 어렵기 때문에' 14명(63.6%), '현재 장애에 대한 편견으로 인해 일자리를 갖지 못하기 때문에' 5명(22.7%)이 높게 나타남.

○ 이러한 결과는 정신장애라는 특수성과 사회적 편견이 일자리를 가지고 유지하는데 제한점을 가진다는 장애특성이 반영되어야 함.

○ 공공기관에서 일할 수 있는 기회 제공이라고 응답한 25명이 선택한 이유를 보면 '근로능력이 있지만 일 경험이 부족하기 때문에 누구든지 공공기관에서 수행할 수 있는 취업기회를 제공하는 것이 민간일자리로 나아갈 수 있는 방법이기 때문에' 12명(48.0%), '정신장애마다 특성이 다르기 때문에 정신장애인들 모두가 할 수 있는 적합직종을 개발하는 것은 불가능하기 때문에' 5명(20.0%)으로 높게 나타남.

○ 이러한 결과는 장애로 인한 취업과 근로경험이 부족하기 때문에 신체적, 정신적으로 무리가 가지 않을 정도로 업무를 수행하는 경험이 공공기관에서 우선적으로 제공되어야 함.

<부표 61> 정신장애인 전문가: 적절한 일자리사업 유형 및 이유

구분		빈도(명)	비율(%)
정신장애인 적합직종 개발이 적절하다		22	44.0
22명의 응답자가 선택한 이유	정신장애라는 특수성으로 인해 일반적인 일자리를 갖는 것은 어렵기 때문에	14	63.6
	현재 장애에 대한 편견으로 인해 일자리를 갖지 못하기 때문에	5	22.7
	다른 장애인들과 경쟁하지 않고 정신장애인이 안정적으로 돈을 벌기 위해	2	9.1
	정신장애인만 일해야 마음이 편해서	1	4.5
공공기관에 일할 수 있는 기회 제공(사무보조, 미화)이 적절하다		25	50.0
25명의 응답자가 선택한 이유	근로능력이 있지만 일 경험이 부족하기 때문에 누구든지 공공기관에서 수행할 수 있는 취업기회를 제공하는 것이 민간일자리로 나아갈 수 있는 방법이기 때문에	12	48.0
	정신장애마다 특성이 다르기 때문에 정신장애인들 모두가 할 수 있는 적합직종을 개발하는 것은 불가능하기 때문에	5	20.0
	정신장애인만이 가질 수 있는 일자리로 인해 장애에 대한 편견(예, 정신장애인은 일할 수 없음, 컨트롤하지 못함, 근로능력이 없음)이 더욱 높아질 수 있기 때문에	2	8.0
	공공기관이 정신장애에 대한 편견이 가장 높고, 공무원들의 정신장애에 대한 인식이 우선적으로 바뀌어야 하기 때문에	1	4.0
	좀 더 마음 편한 곳에서 일하고 싶어서	1	4.0
	민간기관보다 편하게 안정적으로 일할 수 있을 것 같아서	3	12.0
	기타	1	4.0
기타		3	6.0
계		50	100.0

(5) 정신장애인에게 적합한 장애인일자리 근로시간 유형

○ 정신장애인에게 적합한 장애인일자리 근로시간 유형은 '주 5일 중 20시간 근무' 25명(50.0%)으로 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '주 5일 중 14시간 이내 근무' 12명(24.0%), '주 5일 40시간 근무' 6명(12.0%), '주 5일 중 25시간' 6명(12.0%)으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 정신장애인은 1일 8시간 근로 혹은 1주 40시간 근로보다 1주 20시간에서 14시간 정도가 적합한 근로시간임.

○ 이러한 근로시간이 반영된 이유를 유추해보면 정신장애인은 기초생활수급자 비율이 높기 때문에 주 40시간 근로를 할 경우 수급자격이 탈락되어 즉시 의료지원을 이용할 기회를 잃기 때문에 이러한 사회적 보장을 최대한 받으면서 임금을 받으며 생활하기 위함으로 볼 수 있음.

○ 결국, 정신장애인의 취업률 향상을 위한 현실적인 전략으로 이들이 고용이 되어도 수급자격을 1-2년 정도 유예시켜주거나 근로시간과 관계없이 의료급여는 지속적으로 이용할 수 있는 전략마련이 필요함.

<부표 62> 정신장애인 전문가: 적합한 장애인일자리 근무시간 유형

구분	빈도(명)	비율(%)
주 5일 40시간 근무 (일반형-전일제 근로, 월 191만원 급여)	6	12.0
주 5일 중 20시간 근무 (일반형-시간제 근로, 월 96만원 급여)	25	50.0
주 5일 중 14시간 이내 근무 (참여형, 월 51만원 급여)	12	24.0
주 5일 중 25시간 (특화형, 월 120만원 급여)	6	12.0
기타	1	2.0
계	50	100.0

(6) 장애인일자리 사업 중 정신장애인이 수행가능한 직무

○ 정신장애인이 수행가능한 장애인일자리사업 직무는 '동료지원가' 37명(10.4%)가 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '환경정리/미화' 34명(9.6%), '우편물 분류' 31명(8.7%), '행정도우미' 29명(8.2%), '도서관 사서보조' 29명(8.2%), '병원업무보조' 27명(7.6%), '장애인식개선활동/강사' 27명(7.6%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 정신장애인을 대상으로 장애인일자리 직무를 개발하는 경우 동료지원가-장애인식개선활동/강사와 같은 정신장애인에게 특화된 직무를 개발하는 것, 환경정리/미화-우편물 분류-행정도우미-도서관 사서보조-병원업무보조와 같은 사무보조나 정신장애인에게 익숙한 병원업무보조가 적합함.

<부표 63> 정신장애인 전문가: 정신장애인이 수행가능한 직무

구분	빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
동료지원가	37	10.4	80.4
환경정리/미화	34	9.6	73.9
우편물 분류	31	8.7	67.4
행정도우미	29	8.2	63.0
도서관 사서보조	29	8.2	63.0
병원업무보조	27	7.6	58.7
장애인식개선활동/강사	27	7.6	58.7
장애인기관 도우미/지원요원	21	5.9	45.7
요양보호사 업무보조	20	5.6	43.5
급식지원	20	5.6	43.5
모니터링/CCTV 관찰	16	4.5	34.8
폐기물 및 재활용 수거 및 분류	16	4.5	34.8
주차단속보조	15	4.2	32.6
배달/운반	14	3.9	30.4
스마트팜, 힐링 농업	14	3.9	30.4
4차 산업 및 IT 관련 업무	5	1.4	10.9
계	355	100.0	771.7

(7) 정신장애인에게 적절한 장애인일자리참여 기간

○ 정신장애인 대상 장애인일자리 직무가 개발되는 경우 최대 참여기간은 '36개월 이상' 20명(40.0%)으로 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '12-24개월 미만' 12명(24.0%), '6개월 미만' 7명(14.0%) 순으로 나타남.

○ 이는 정신장애인의 특성을 고려하였을 때 기존의 일자리사업 참여기간보다 조금 더 길게 참여기회를 주어 충분한 직업경험을 할 수 있는 기회제공이 필요함.

<부표 64> 정신장애인 전문가: 적절한 장애인일자리 참여 기간

구분	빈도(명)	비율(%)
6개월 미만	7	14.0
6-12개월 미만	6	12.0
12-24개월 미만	12	24.0
24-36개월 미만	5	10.0
36개월 이상	20	40.0
계	50	100.0

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

4) 편의제공

(1) 정신장애인 동료지원가에 대한 경험과 적합직종으로 개발의 적합성 여부

○ 정신장애인 대상 동료지원가에 대한 경험여부로 '경험이 있다' 34명(68.0%)로 높게 나타나 대부분의 전문가들이 정신장애인 동료지원가에 대해 알고 경험이 있어 정신보건 환경에서 널리 알려져 있는 개념임.

<부표 65> 정신장애인 전문가: 동료지원가에 대한 경험

구분	빈도(명)	비율(%)
경험이 없으며 들어보지 못하였다	-	-
경험은 없지만, 들어보았다	16	32.0
경험이 있다	34	68.0
계	50	100.0

○ 정신장애인 대상 장애인일자리 사업으로 동료지원가의 적합성은 '매우 동의함' 23명(46.0%), '동의함' 17명(34.0%)으로 나타나 동의한다는 의견이 80%로 나타나 정신장애인 적합직종으로 동료지원가에 대한 개발이 필요함.

<부표 66> 정신장애인 전문가: 동료지원가의 적합성

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 동의하지 않음	-	-
동의하지 않음	10	20.0
동의함	17	34.0
매우 동의함	23	46.0
계	50	100.0

(2) 정신장애인 동료지원가의 역할

○ 정신장애인 동료지원가의 역할로 '동료(개별)상담' 19명(27.9%), '집단프로그램 진행' 11명(16.2%), '(일상)활동지원' 8명(11.8%), '회복경험 강의' 8명(11.8%), '근로지원/직무지원' 4명(5.9%), '행정업무' 3명(4.4%), '의료기관 입퇴원 지원' 3명(4.4%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 동료지원가는 기본적으로 회복관점을 기반으로 정신장애인 대상 동료상담을 주요업무로 하여 다양한 집단 프로그램 진행, 근로를 포함하는 일상활동지원과 회복경험 강의를 주로 담당함.

○ 또한, 의료기관 입퇴원 지원, 가정방문, 절차보조업무, 인식개선활동, 독립주거 지원 등 기존의 정신보건 사회복지사와 정신보건 간호사들이 수행하는 업무의 일부를 수행 또는 보조하는 역할을 해야 하는 것으로 나타남.

<부표 67> 정신장애인 전문가: 정신장애인 동료지원가의 역할

구분	빈도(명)	비율(%)
동료(개별)상담	19	27.9
집단 프로그램 진행	11	16.2
(일상)활동지원	8	11.8
회복경험 강의	8	11.8
근로지원/직무지원	4	5.9
행정업무	3	4.4
의료기관 입퇴원 지원	3	4.4
가정방문	2	2.9
절차보조업무	2	2.9
인식개선활동	2	2.9
정보제공	2	2.9
독립주거 지원	1	1.5
인권교육	1	1.5
병원동행 지원	1	1.5
자조모임 운영	1	1.5
계	68	100.0

(3) 취업과 고용유지를 위해 필요한 업무수행능력

○ 취업과 고용유지를 위해 필요한 업무수행능력을 3순위까지 선택한 결과를 보면 1순위 능력은 '동료나 상사와 협력, 의사소통하는 능력' 30명(60.0%)이 높게 나타남.

○ 2순위 능력은 '규칙적, 계획적 시간관리 능력' 16명(32.0%)과 '새로운 상황과 장소에 적응하는 능력' 14명(28.0%)이 높게 나타남.

○ 3순위 능력은 '새로운 상황과 장소에 적응하는 능력' 14명(28.0%)이 높게 나타남.

○ 이러한 결과를 보면 동료나 상사와 협력, 의사소통하는 능력과 시간을 규칙적, 계획적으로 관리하고 사용하는 능력, 새로운 상황과 장소에 적응하는 능력이 중요함.

○ 즉, 정신장애인은 신체적인 제한점이 적은대신 정신적인 능력에 제한을 경험할 수 있어 의사소통, 시간관리, 새로운 상황 적응과 같은 고도의 정신적 기능향상을 위한 지원과 훈련이 취업과 직업유지에 중요함.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

<부표 68> 정신장애인 전문가: 필요한 업무수행능력

(단위: 명, 점, 순위)

구분	1 순위	2 순위	3 순위	단순		가중	
				점수	순위	점수	순위
동료나 상사와 협력, 의사소통하는 능력	30	6	6	42	1	108	1
새로운 상황과 장소에 적응하는 능력	5	14	14	33	2	57	3
규칙적, 계획적 시간관리 능력	7	16	7	30	3	60	2
신체적인 능력: 힘(근력), 체력, 이동, 서있기, 미세손동작	7	3	9	19	4	36	4
컴퓨터(보고서 작성 등)를 활용하는 능력	-	8	8	16	5	24	5
높은 주의집중 능력	-	3	2	5	6	8	6
고객을 직접 또는 전화로 상대하고 관리하는 능력	1	-	4	5	6	7	7
계	50	50	50	150	-	300	-

주) 가중 점수: {(1순위)×3}+{(2순위)×2}+{(3순위)×1}

(4) 정신장애인근로자를 위한 편의제공 필요성과 필요한 편의

○ 정신장애인근로자를 위한 직장 내 편의제공 필요성은 '필요하다'와 '매우 필요하다'가 각각 24명(48.0%)으로 나타나 필요하다는 의견이 96%로 직장 내 편의제공이 필요한 것으로 나타남.

<부표 69> 정신장애인 전문가: 편의제공 필요성

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 필요하지 않음	-	-
필요하지 않다	2	4.0
필요하다	24	48.0
매우 필요하다	24	48.0
계	50	100.0

○ 정신장애인 근로자를 위한 직장 내 필요한 편의는 '기초생활수급자격 혹은 의료급여를 받으면서 일할 수 있는 정책 개발' 35명(23.3%), '직장동료들에 대한 정신장애에 대한 교육 및 이해' 27명(18.0%), '병원방문을 위한 유급휴가 제공' 18명(12.0%), '직무지도원, 근로지원인과 같이 사업장 내 근로 지원을 위한 인력 배치' 15명(10.0%), '장애인 고용유지를 위한 전담 부서 운영' 14명(9.3%), '정신건강전문요원, 사회복지사와 같은 전문인력의 지속적인 사업장 방문' 13명(8.7%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과는 직장내 편의제공은 기초생활수급자격 유지와 의료급여를 포함하는 사회보장과 근로가 함께 이루어지는 복지-고용의 연계가 가장 중요한 것으로 나타남.

○ 또한, 장애인식개선과 근로지원, 정신보건전문요원-사회복지사와 같은 전문인력의 작업장 방문 및 지속적인 사례관리가 필요한 것으로 나타나 정책적 지원과 현장의 지원 모두가 이루어지는 것이 정신장애인근로자의 취업유지에 중요함.

<부표 70> 정신장애인 전문가: 필요한 직장 내 편의

구분	빈도(명)	비율(%)	사례비율(%)
기초생활수급자격 혹은 의료급여를 받으면서 일할 수 있는 정책 개발	35	23.3	70.0
직장동료들에 대한 정신장애에 대한 교육 및 이해	27	18.0	54.0
병원방문을 위한 유급휴가 제공	18	12.0	36.0
직무지도원, 근로지원인과 같이 사업장 내 근로 지원을 위한 인력 배치	15	10.0	30.0
장애인 고용유지를 위한 전담 부서 운영	14	9.3	28.0
정신건강전문요원, 사회복지사와 같은 전문인력의 지속적인 사업장 방문	13	8.7	26.0
하루 4시간 정도 근로가능	8	5.3	16.0
장애로 인한 휴식기회 제공	8	5.3	16.0
출·퇴근 시간 조절	8	5.3	16.0
급여에 관계없이 4대 보험 지원	2	1.3	4.0
장애를 고려한 업무분장 (업무부여)	2	1.3	4.0
가족과 주변사람들의 지지	-	-	-
업무변경을 최소화하고, 동일한 업무를 수행함	-	-	-
계	150	100.0	300.0

주) 중복응답

(5) 정신장애인근로자를 위한 직장 내 근로지원인력 배치 필요성 및 인력제공 기간

○ 정신장애인근로자를 위한 직장 내 근로지원인력 배치 필요성은 '매우 필요하다'와 '필요하다'가 각각 26명(52.0%), 20명(40.0%)으로 나타나 필요하다는 의견이 92%로 직장 내 근로지원인력 배치가 필요함.

<부표 71> 정신장애인 전문가: 근로지원인력 배치 필요성

구분	빈도(명)	비율(%)
전혀 필요하지 않음	-	-
필요하지 않다	4	8.0
필요하다	20	40.0
매우 필요하다	26	52.0
계	50	100.0

○ 정신장애인근로자를 위한 직장 내 근로지원인력 배치기간은 '12-18개월 미만' 15명(30.0%)이 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '8-12개월 미만' 12명(24.0%), '6-8개월 미만' 7명(14.0%), '3-8주 미만) 6명(12.0%)으로 나타나 1년 이상의 집중적인 지원이 필요함.

<부표 72> 정신장애인 전문가: 근로지원인력 필요 배치 기간

구분	빈도(명)	비율(%)
3-8주미만	6	12.0
2-4개월 미만	4	8.0
4-6개월 미만	4	8.0
6-8개월 미만	7	14.0
8-12개월 미만	12	24.0
12-18개월 미만	15	30.0
18-24개월 미만	2	4.0
계	50	100.0

(6) 정신장애인근로자를 위한 동료나 상사로부터 필요한 지원

○ 동료나 상사로부터 필요한 지원은 '전조증상(말없이 있을 때나 평소와 다를 때)에 대해 알아차리기'(23명, 23.0%)가 가장 높게 나타남. 그 다음으로 '일과나 작업이 변경되는 경우 적응하는데 충분한 시간을 제공하기'(21명, 21.0%), '업무지시를 할 때 구체적으로 천천히 하고 기다려 주기'(18명, 18.0%), '장애 이해 기반 휴식이 필요한 경우 쉴 수 있도록 배려하기'(12명, 12.0%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과는 정신장애인근로자와 함께 일하는 동료와 상사는 장애에 대한 이해를 필요로 함.

○ 특히, 장애특성으로 전조증상에 대한 이해, 작업과 지시에 대한 충분한 시간을 주는 등 적응시간 제공하기, 휴식시간 제공하기 등이 우선적으로 제공되어야 함.

<부표 73> 정신장애인 전문가: 동료나 상사로부터 필요한 지원

구분	빈도(명)	비율(%)	사례 비율(%)
전조증상(말없이 있을 때나 평소와 다를 때)에 대해 알아차리기	23	23.0	46.0
일과나 작업이 변경되는 경우 적응하는데 충분한 시간을 제공하기	21	21.0	42.0
업무지시를 할 때 구체적으로 천천히 하고 기다려 주기	18	18.0	36.0
장애 이해 기반 휴식이 필요한 경우 쉴 수 있도록 배려하기	12	12.0	24.0
부담없이 이야기하고 자신의 고민을 들어줄 수 있는 사람 주변에 배치하기	10	10.0	20.0
위험한 상황에 대한 대처능력이 낮기 때문에 직접적인 도움을 제공하기	8	8.0	16.0
명확한 의사소통을 위해 쉽고 단순하게 이야기하고 수시로 되풀이하여 확인하기	8	8.0	16.0
계	100	100.0	200.0

주) 중복응답

(7) 정신장애인 대상 장애인일자리사업 확대를 위한 의견

○ 정신장애인 대상 장애인일자리사업의 확대방안에 대한 의견으로 '정신장애인 적합직종 개발 필요' 13명(36.1%)으로 가장 높게 나타남.

○ 그 다음으로 '고용적 관점보다 복지적 관점(낮은 업무강도, 낮음 임금)으로 취업기회 제공 필요' 6명(16.7%), '정신장애인 공공기관 채용 의무화 필요' 4명(11.1%), '정신질환자의 일자리사업 참여 기회 제공' 4명(11.1%), '취업/고용유지를 위한 잡코치 배정' 3명(8.3%) 순으로 나타남.

○ 이러한 결과는 정신장애인 대상 적합직종을 개발하는 것이 가장 우선시되어야 하며, 고용보다 복지적 관점에서 다가가 공공기관 채용 및 일자리 마련이 필요함.

<부표 74> 정신장애인 전문가: 장애인일자리사업 확대를 위한 의견

구분	빈도(명)	비율(%)
정신장애인 적합직종 개발 필요	13	36.1
고용관점보다 복지관점(낮은 업무강도, 낮음 임금)으로 취업기회 제공 필요	6	16.7
정신장애인 공공기관 채용 의무화 필요	4	11.1
정신질환자의 일자리사업 참여 기회 제공	4	11.1
취업/고용유지를 위한 잡코치 배정	3	8.3
복지관점이 아닌 고용관점(최저임금이상, 4시간 이상 근로)에서 취업기회 제공 필요	2	5.6
복지적 관점에서 시작하여 고용으로 갈 수 있도록 단계 마련 필요	2	5.6
사업주, 동료에 대한 정신장애 인식개선 제공	2	5.6
계	36	100.0

(8) 정신장애인의 성공적인 취업을 위한 의견

○ 정신장애인의 성공적인 취업을 위한 의견으로 '미등록 정신장애인(정신질환자)도 공공 직업재활 서비스(한국장애인개발원, 고용공단) 이용기회 제공', '동료지원가와 같은 정신장애인 특화 사업 필요', '취업 후에도 의료급여 자격 유지', '정신장애 편견 감소 및 인식개선(고용주, 동료 대상)'이 각각 4명(10.3%)으로 높게 나타남.

○ 이러한 결과는 정신장애인을 대상으로 하지만 정신질환자에 대한 고려가 반드시 이루어져야 하며, 동료지원가와 같이 정신장애인 대상 적합직종에 대한 개발 및 적용이 필요함.

○ 또한, 고용 이후에 필요한 정책으로 과반수의 정신장애인들이 기초생활수급자격을 유지하고 있기 때문에 취업을 하는 경우 수급자격에서 탈락할 수 있어, 취업 후에도 의료적 지원을 위한 의료급여 자격이 유지되어야 하는 것을 알 수 있음.

<부표 75> 정신장애인 전문가: 성공적인 취업을 위한 의견

구분	빈도(명)	비율(%)
미등록 정신장애인(정신질환자)도 공공 직업재활 서비스(한국장애인개발원, 한국장애인고용공단) 이용기회 제공	4	10.3
동료지원가와 같은 정신장애인 특화 사업 필요	4	10.3
취업 후에도 의료급여 자격 유지	4	10.3
정신장애 편견 감소 및 인식개선(고용주, 동료 대상)	4	10.3
정신장애 친화적 환경 조성 및 정당한 편의제공	3	7.7
정신과 외래진료시 공가부여	2	5.1
전담 잡코치 배정 및 사업체 직업이 잡코치 수행	2	5.1
지속적인 상담 및 사례관리	2	5.1
근로지원인과 직무지도원 대상 정신장애 이해 교육	2	5.1
정신장애인 직업재활실무자 대상 전문성 향상 교육	2	5.1
정신장애인 직업재활실무자 인력 증대	2	5.1
단시간 근로(2-4시간)를 위한 제도 마련	2	5.1
장애인일자리 우선 참여 기회 제공	2	5.1
정신장애인 적합직종 개발	2	5.1
업무과중을 낮추기 위한 전략 및 일자리 배치	2	5.1
계	39	100.0

5) 소결

(1) 정신장애인 참여자

① 일자리 선호도, 직업능력, 일자리 조건

○ 설문참여자들의 95%가 일을 하고 있으며, 대부분이 4대보험을 직장에서 받고 있으며, 1주일 근로시간의 중앙값은 20시간, 현 직장의 총근로기간은 중앙값 1년으로 나타나 4재보험을 받고 있지만 근로시간은 일반적인 40시간이 아닌 20시간으로 나타나 정신장애인이 안정적인 근로를 위해 20시간 근로와 4대보험 보장에 대한 고려가 필요함.

○ 근무하는 직종은 보건, 사회복지, 청소, 생산품질관리, 재무회계, 기획사무 등으로 다양하게 나타나 정신장애인들은 제한된 직업을 가질 수 있다는 편견을 낮추어야 함.

○ 현재 이용하는 사회복지서비스 기관으로 주간재활시설, 공동생활가정 등이 나타나 정신장애인 대상 서비스 기관을 이용함.

○ 흥미로운 점은 종합사회복지관과 장애인종합복지관 또한 이용하는 것으로 높게 나타났는데, 현장에서는 정신장애인들에게도 복지관서비스가 제공되며, 일부 복지관에서 「장애인복지법」 제15조에서 정신장애인 제외와 관계없이 정신장애인에게 서비스를 제공되고 있었음.

○ 정신장애인은 장애로 인하여 직무선택이 제한되는 것으로 나타났는데, 특히 대인관계와 의사소통의 어려움과 정신장애에 대한 편견 그리고 낮은 업무 이해도가 문제로 나타나 직무를 수행하는 신체적인 직업기능 향상보다 대인관계 및 의사소통방법에 대한 집중적인 교육과 훈련이 제공되어야 함.

○ 증상의 재발 없이 선호하는 근로시간은 1일 8시간과 4-5시간, 6-8시간으로 다양하게 나타났으며, 선호하는 임금수준은 120-150만원과 150-200만원, 200-300만원으로 나타나 8시간 근로는 200-300만원, 6-8시간은 150-200만원, 4-5시간은 120-150으로 짝지어 볼 수 있음. 이는 근로를 하되 최저임금 이상을 받고 싶은 욕구가 있음.

○ 증상의 재발 없이 수행할 수 있는 직무로 1순위는 사무보조와 청소미화로 나타났으며 2순위는 조립/포장, 점검/검수, 정리/제작이 나타났으며, 3순위는 상품진열, 점검/검수로 나타나 증상재발을 최소화하기 위해 고도의 전문적인 직업보다 스트레스가 적은 업무를 수행하는 것이 필요한 것으로 나타남.

○ 구직을 위해 직업흥미/능력 평가를 받아본 경우는 응답자의 절반수준으로 나타났으며, 평가를 받아본 경로는 스스로 인터넷에서 해보거나 민간 정신장애관련 기관에서 주로 받았지만 고용노동부 산하기관을 이용한 경우도 1/3정도로 나타나 정신장애인 구직을 위한 흥미와 능력평가를 시행하는 기관과 방법에 대한 직접적인 홍보가 필요함.

○ 당사자의 장애인일자리사업 참여를 높이기 위한 지원으로 장애인식개선, 공공/민간기

관 취업기회 제공, 다양한 전문가의 지원, 적합직무개발 등으로 나타나 무엇보다 정신장애의 편견을 줄이는 전략이 필요하며 동시에 전문가의 지원을 기반으로 하는 취업할 수 있는 기회 제공이 중요한 것으로 나타남.

○ 또한, 적절한 고용지원방법으로 장애인일자리사업, 지원고용훈련, 지지취업, 인턴제로 나타나 재정지원일자리 혹은 경쟁고용일 경우 전문가의 지원이 제공되는 방법이 적절함.

② 장애인일자리사업

○ 설문참여자들은 장애인일자리사업참여 경험이 있으며, 과반수 이상이 만족하며, 재참여를 원하는 것으로 나타나 정신장애인 대상 장애인일자리사업 확대는 성공적인 정책이 될 수 있는 것을 예측할 수 있음.

○ 적합한 일자리사업 유형으로 적합직종 개발이 적합하다고 언급한 경우 현재 정신장애로 인해 직업을 가지지 못하기 때문에 공공기관에 취업할 수 있도록 해야 하는 것이 이유로 나타남.

○ 한편, 공공기관 사무보조 및 미화가 적합한 것으로 나타났는데, 그 이유로 장애에 대한 편견으로 일자리를 갖지 못하고, 편하고 스트레스가 낮게 일할 수 있기 때문으로 나타나 공통적으로 정신장애에 대한 편견과 스트레스가 근로와 관련된 부정적인 요인으로 볼 수 있음.

○ 정신장애인에게 적합한 일자리사업 유형으로 주 5일 40시간 근로, 주 5일 20시간 근로가 높게 나타났는데, 이는 정신장애인들은 일반적인 1일 8시간 근로가 가능한 반면 기초생활수급자격을 가지고 있는 경우로 인하여 수급탈락을 하지 않는 선에서 일하고 싶기 때문에 1주 20시간 근로를 선호하는 것으로 나타남.

○ 선호하는 일자리사업으로 도서관 사서보조, 행정도우미, 병원업무보조, 동료지원가, 장애인기관 도우미/지원요원, 장애인식개선활동/강사 등으로 나타나 현재 정신장애인들이 수행하고 있는 업무들이 일자리사업으로 개발되어야 함.

○ 또한, 일자리사업참여 기관으로 36개월 이상이 높게 나타났는데, 이는 현재 2년이라는 참여제한을 넘어서 정신장애인들이 충분한 직업경력을 쌓기 위해 근로기간을 늘리는 전략이 필요함.

③ 편의제공

○ 설문응답자들은 동료지원가에 대해 알고는 있지만 관련된 경험은 적게 나타났지만 장애인일자리사업의 유형으로 동료지원가가 적합하다고 응답하였기 때문에 적합직종에 대한 고려가 필요함.

○ 취업과 고용유지를 위해 필요한 업무수행 능력으로 신체적인 능력, 컴퓨터 사용능력,

시간관리능력, 협력/의사소통능력, 새로운 상황/장소 적응능력으로 나타나 정신장애인 고용훈련/지원시 정신적 회복과 함께 근력과 지구력 증진을 위한 신체적인 능력 향상과 컴퓨터 기술과 시간관리에 대한 지속적인 교육이 이루어져야 함.

○ 정신장애인근로자를 위한 직장 내 편의제공은 필요한 것으로 나타났으며, 수급자격을 유지/의료급여를 받으며 일하는 정책, 전문가로부터 지속적인 지원, 병원방문시 유급휴가 제공, 직무지도원/근로지원인 지원과 같이 고용유지를 위해 필요한 전략이 편의제공으로 나타남.

○ 정신장애인근로자를 위한 직장 내 근로인력 배치는 필요한 것으로 나타났으며, 직장동료/상사로부터 필요한 지원은 장애이해, 휴식제공, 기다림, 고민을 들어주기, 전조증상 알아차리기 등으로 나타나 장애로 인한 배려가 주요함.

(2) 정신장애관련 고용전문가

① 직업재활관련 현황

○ 정신장애관련 설문응답자가 근무하는 기관은 주간재활시설과 정신건강증진센터가 주로 나타났으며, 공공생활가정, 종하시설, 직업재활시설도 일정비율로 나타나 다양한 전문가들이 설문에 참여함.

○ 정신장애인의 업무수행 특성은 사람들과 접촉을 피하고 자기중심적이며, 일하려는 의욕이 낮고, 피로/원인을 알 수 없는 고통을 호소하거나 지각, 결근이 잦은 것으로 나타남.

○ 정신장애인은 타인과 일할 때 협력과 의사소통의 문제가 발생할 수 있는 것을 알 수 있어, 이러한 상황 발생에 대한 교육과 훈련이 필요함.

○ 정신장애인이 수행할 수 있는 직무관련해서 직무선택의 제한이 있는 것으로 나타났음. 관련된 어려움으로 대인관계와 의사소통의 어려움, 느린 작업, 장기간 집중의 어려움, 낮은 업무 이해도로 나타나 고도로 복잡한 직무보다 독립적으로 단순하지만 다양한 업무를 수행할 수 있는 기회를 제공하는 것이 필요함.

○ 증상의 재발없이 선호하는 근로시간은 1일 4-5시간이며, 수행할 수 있는 직무로 1순위는 조립/포장과 사무보조로 나타났으며 2순위는 조립/포장, 청소/미화로 나타났으며, 3순위는 정리/제작, 사무보조로 나타나 증상재발을 최소화하기 위해 고도의 전문적인 직업보다 스트레스가 적은 업무를 수행하는 것이 필요한 것으로 나타남.

○ 수행가능한 직무를 위한 훈련기간으로 4-8주, 4주 정도로 나타남.

○ 취업을 위해 적절한 직업재활서비스 제공기관 유형으로 공공의 경우 한국장애인고용공단과 맞춤훈련센터, 민간의 경우 정신재활시설, 장애인/사회복지관이 높게 나타나 직업재활을 위한 고용공단과 정신재활시설의 역할이 큼.

○ 직업재활업무 수행시 추가적인 교육과 인력이 필요한 과정으로 취업지도, 작업장개발, 사후관리, 직업상담, 취업알선이 높게 나타나 직업배치와 취업지도에 대한 집중도가 높음.
○ 당사자의 장애인일자리사업 참여를 높이기 위한 지원으로 공공/민간기관 취업기회 제공, 장애인식개선, 적합직무개발, 다양한 전문가의 지원 등으로 나타나 전문가와 당사자의 의견이 동일하게 나타남.
○ 이러한 결과는 정신장애의 편견을 줄이는 전략과 전문가의 지속적인 지원이 필요하다는 것을 보여줌.
○ 또한, 적절한 고용지원방법으로 지원고용훈련, 장애인일자리사업, 지지취업으로 나타나 전문가와 당사자의 의견이 동일하게 나타남.

② 장애인일자리사업

○ 장애인일자리사업에 대한 관점으로 복지-고용 모두의 관점을 가지고 있는 것으로 나타남.
○ 장애인일자리사업에 참여한 당사자 중 일반일자리로 전환된 비율은 약 10%, 6개월 고용유지는 전환인원 중 약 20%로 나타나 일자리사업 100명 중 10명이 일반일자리로 전환되며, 2명이 6개월 고용유지 함.
○ 전환된 일반일자리로 청소, 환경정리, 사무보조, 조립/제작, 동료지원가, 건축/웹디자이너 등으로 다양하게 나타나 정신장애인이 수행할 수 있는 직무는 다양함.
○ 적합한 일자리사업 유형으로 적합직종 개발이 적합하다고 언급한 경우 현재 정신장애로 인해 직업을 가지지 못하기 때문에 공공기관에 취업할 수 있도록 해야 하는 것이 이유로 나타나 당사자와 전문가의 의견이 동일함.
○ 전문가는 적합직무로 공공기관 사무보조 및 미화가 적합한 것으로 나타났는데, 그 이유는 근로능력은 있지만 일 경험이 부족하며, 장애마다 특성이 다르기 때문이라고 하였고, 장애인 당사자는 장애에 대한 편견으로 일자리를 갖지 못하고, 위의 직무들이 편하고 스트레스를 덜 받으며 일할 수 있기 때문이라고 의견을 제시함.
○ 정신장애인에게 적합한 일자리 사업 근무시간은 주 5일 20시간 근로가 높게 나타나 당사자(1주 40시간, 1주 20시간)와 전문가의 의견이 다르게 나타남.
○ 하지만 1주 20시간 근로가 공통적으로 나타나 이를 기반으로 일자리사업의 근무시간을 개발하는 것이 필요함.
○ 선호하는 일자리 유형에 대해 장애인 당사자는 동료지원가, 환경정리/미화, 우련물분류, 행정도우미, 도서관 사서보조로 나타나 전문가와 당사자의 의견이 다르게 나타남.
○ 하지만 두 집단의 공통요인으로 행정도우미, 도서관 사서보조, 환경정리/미화, 동료지원가가 적합한 직무로 볼 수 있음. 또한, 일자리사업참여 기관으로 36개월 이상이 높

게 나타났는데, 이는 전문가와 당사자가 동일하게 나타남.

③ 편의제공

○ 전문가들은 동료지원가에 대해 잘 알고 경험이 있는 것으로 나타났으며, 장애인일자리 사업의 유형으로 동료지원가가 적합하다고 응답하였기 때문에 적합직종에 대한 고려가 필요함.

○ 동료지원가의 역할로 개별상담, 프로그램 진행, 일상활동지원, 회복경험 강의, 근로지원/직무지원이 높게 나타나 상담과 프로그램 진행을 포함하는 회복관련 지원이 주요한 역할임.

○ 취업과 고용유지를 위해 필요한 업무수행 능력으로 전문가는 협력/의사소통능력, 시간관리능력, 새로운 상황/장소 적응능력으로 나타나 당사자(신체적인 능력, 컴퓨터 사용능력, 시간관리능력, 협력/의사소통능력, 새로운 상황/장소 적응능력)와 전문가의 의견이 다르게 나타남.

○ 비록 차이가 나타났지만 공통적으로 협력/의사소통능력과 기관관리능력이 필요한 것으로 나타나 이에 대한 교육과 훈련이 제공되어야 함.

○ 정신장애인근로자를 위한 직장 내 편의제공은 필요한 것으로 나타났으며, 수급자격을 유지/의료급여를 받으며 일하는 정책, 직장동료 대상 정신장애 교육/이해, 직무지도원/근로지원인 지원으로 나타나 전문가와 당사자의 의견이 다르게 나타남.

○ 하지만, 공통적으로 수급자격을 유지/의료급여를 받으며 일하는 정책이 중요한 것으로 나타나 당사자의 편의제공은 고용과 복지를 연계하여 동시에 제공하는 정책마련이 필요함.

○ 정신장애인근로자를 위한 직장 내 근로인력 배치는 필요한 것으로 나타났으며, 배치기간은 12-18개월 미만, 8-12개월이 주요하게 나타남.

○ 직장동료/상사로부터 필요한 지원은 전조증상 알아차리기, 기다림, 장애이해, 휴식제공으로 나타나 전문가와 당사자가 선택한 순위는 다르지만 필요한 지원은 동일한 것으로 나타남.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

부록2. 장애인일자리사업 설문지: 수행기관용

‘장애인일자리 정책환경 변화에 따른 발전방안’ 연구

장애인일자리 발전방안을 위한 의견조사

(수행기관 담당자용)

안녕하십니까?

본 조사는 장애인일자리 발전방안을 모색하기 위한 조사표입니다. 조사대상은 장애인일자리사업 수행기관 담당자입니다. 따라서 장애인일자리사업의 실태와 성과, 개선점을 파악하여 이를 토대로 동 사업의 발전방안을 제시하는 귀중한 기초자료로 활용될 것입니다.

통계법 제33조(비밀의 보호), 제34조(통계종사자 등의 의무)에 의거 본 연구 목적 이외에는 절대 사용되지 않으며 응답자의 비밀이 철저히 보장됩니다.

바쁘시더라도 잠시 시간을 내시어 설문에 응해주시면 감사하겠습니다.

조사기관: 한국장애인개발원 · 남서울대학교 산학협력단

한국장애인개발원 | 남서울대학교 산학협력단 Industry-Academic Cooperation Foundation, NSU

<작성 시 유의사항>

수행기관이면서 배치기관인 경우라도 설문조사 양식이 상이하기 때문에 각각 작성해서 제출해주시면 감사하겠습니다. 그리고 문항이 해당하지 않는 경우 답변하지 않으셔도 됩니다.

0. 작성자 정보

소속기관명	
기관유형	① 장애인복지관 ② 장애인복지시설 ③ 장애인단체 ④ 특수교육기관 ⑤ 기타 관련기관 ⑥ 시·군·구 ⑦ 시·도
소속기관 소재지	① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종 ⑨ 경기 ⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북 ⑯ 경남 ⑰ 제주
성명	
직책	
전화번호	

Ⅰ. 수행기관 사업 현황

1. 사업 수요와 공급

1) 장애인일자리사업 수행 현황(총괄)

<작성요령>
배치 이력이 있는 곳에 ○표시해 주십시오.

수행기관 사업 수행여부	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
① 일반형일자리(전일제)							
② 일반형일자리(시간제)							
③ 복지일자리(참여형)							
④ 복지일자리(특수교육-복지연계형)							
⑤ 시각장애인안마사 파견							
⑥ 발달장애인 요양보호사보조일자리							

2) 장애인일자리사업 장애인 수요

<작성요령>
- 수행한 사업유형만 기록해 주시고, 미수행한 사업유형은 빈칸으로 남겨주십시오.
- 조사대상 기간(최근 3년) 중 사업을 수행하지 않은 경우도 빈칸으로 남겨주십시오.
- 참여 장애인이 중간에 사업유형이 변경된 경우 각각의 사업유형에 작성해 주십시오(연인원).

년	사업유형	지원자수(명)	선발인원(명)	중도종료자(명)	최종참여자(명)
2017	① 일반형일자리(전일제)				
	② 일반형일자리(시간제)				
	③ 복지일자리(참여형)				
	④ 복지일자리(특수교육-복지연계형)				
	⑤ 시각장애인안마사 파견				
	⑥ 발달장애인 요양보호사보조일자리				
2018	① 일반형일자리(전일제)				
	② 일반형일자리(시간제)				
	③ 복지일자리(참여형)				
	④ 복지일자리(특수교육-복지연계형)				
	⑤ 시각장애인안마사 파견				
	⑥ 발달장애인 요양보호사보조일자리				
2019	① 일반형일자리(전일제)				
	② 일반형일자리(시간제)				
	③ 복지일자리(참여형)				
	④ 복지일자리(특수교육-복지연계형)				
	⑤ 시각장애인안마사 파견				
	⑥ 발달장애인 요양보호사보조일자리				

년	사업유형	지원자수(명)	선발인원(명)	중도종료자(명)	최종참여자(명)
2020	① 일반형일자리(전일제)				
	② 일반형일자리(시간제)				
	③ 복지일자리(참여형)				
	④ 복지일자리(특수교육-복지연계형)				
	⑤ 시각장애인안마사 파견				
	⑥ 발달장애인 요양보호사보조일자리				
2021	① 일반형일자리(전일제)				
	② 일반형일자리(시간제)				
	③ 복지일자리(참여형)				
	④ 복지일자리(특수교육-복지연계형)				
	⑤ 시각장애인안마사 파견				
	⑥ 발달장애인 요양보호사보조일자리				

3) 장애인일자리사업 장애인 공급(배치기관)

<작성요령>
- 수행한 사업유형만 기록해 주시고, 미수행한 사업유형은 빈칸으로 남겨주십시오.
- 조사대상 기간(최근 3년) 중 사업을 수행하지 않은 경우도 빈칸으로 남겨주십시오.
- 배치기관 1곳이 다수의 사업유형에 신청하였다면, 각각 1곳씩 체크하여 주십시오.
- 사업 도중 배치기관의 사업유형이 변경된 경우 각각에 체크해 주십시오.

년	사업유형	신청 기관수(곳)	신규 개발 기관수(곳)	미배치 기관수(곳)	배치 기관수(곳)
2019	① 일반형일자리(전일제)				
	② 일반형일자리(시간제)				
	③ 복지일자리(참여형)				
	④ 복지일자리(특수교육-복지연계형)				
	⑤ 시각장애인안마사 파견				
	⑥ 발달장애인 요양보호사보조일자리				
2020	① 일반형일자리(전일제)				
	② 일반형일자리(시간제)				
	③ 복지일자리(참여형)				
	④ 복지일자리(특수교육-복지연계형)				
	⑤ 시각장애인안마사 파견				
	⑥ 발달장애인 요양보호사보조일자리				
2021	① 일반형일자리(전일제)				
	② 일반형일자리(시간제)				
	③ 복지일자리(참여형)				
	④ 복지일자리(특수교육-복지연계형)				
	⑤ 시각장애인안마사 파견				
	⑥ 발달장애인 요양보호사보조일자리				

2. 사업 수행 인력

1) 수행기관 담당 인원수(연말 기준)

<작성요령>
- 전담인력이란 인건비 출처와 상관없이 실제 장애인일자리사업만 수행하는 인력을 말합니다.
- 겸직인력이란 인건비 출처와 상관없이 실제 장애인일자리 업무 이외에 소속 기관의 업무를 병행하는 인력을 말합니다(결재를 하는 소속 기관의 관리자 인력 제외하나 결재 이외의 회계, 차량 운행 인력 포함).

	2019년(명)	2020년(명)	2021년(명)
1. 전담인력			
2. 겸직인력			

2) 수행기관 담당 인원 명부(2021년 말 기준)

<작성요령>

- 장애인일자리업무수행시간(B): 지난 1주를 기준으로 일일 평균 근무시간을 계산하여 적습니다. 1주의 근무시간(최대 52시간)을 초과하지 않은 범위에서 작성해 주십시오.
- 장애인복지총근무경력(E), 장애인일자리사업경력(F): 채용된 기간을 기준(만)으로 작성합니다.
- 장애인일자리사업경력(F): 전담, 겸직과 상관없이 보건복지부 장애인일자리 본 사업을 지칭하며, 직업재활 경력을 제외합니다.
- 국가자격증 보유(H)의 기타(④): 중복체크 가능합니다. 운전면허증, 민간자격 국가공인자격증(예, 수화통역사, 주거복지사)을 제외한 국가자격증에 한하여 작성합니다.
- 직급(J): 아래 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인의 기준에 준하여 작성합니다.

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
	기관장	국장	1급	2급	3급	4급	5급	기타
(사회,노인)이용시설	관장	×	부장	과장	선임(대리)	사회복지사	×	관리직 기능직
(장애인)이용시설	관장	사무국장	1급	2급	3급	4급	5급	관리직 기능직
단체, 협회, 법인	지회장	국장	부장	과장(팀장)	선임(대리)	담당(간사)	-	-

	A	B		C	D	E		F		G		H	I	J
	인력구분	업무수행시간(1일평균)		나이	성별	장애인복지총근무경력		장애인고용,직재경력		장애인일자리사업경력		국가자격증보유(중복체크)	근무형태	직급
	⓪겸직 ①전담	시	분	만,세	①남 ②여	년	월	년	월	년	월	①사회복지사(정신건강사회복지사 포함) ②장애인재활상담사 ③기타 ④없음	⓪비정규직(계약직) ①정규직(무기계약직 포함)	①기관장 ②국장 ③1급 ④2급 ⑤3급 ⑥4급 ⑦5급 ⑧기타
작성예시	0	8	30	36	2	10	2	4	11	1	6	4	0	4
①인력01														
②인력02														
③인력03														
④인력04														
⑤인력05														
⑥인력06														
⑦인력07														
⑧인력08														
⑨인력09														
⑩인력10														

Ⅱ. 수행기관 성과(2021년 기준)

<작성요령>
- 2021년 1년간 참여자를 기준으로 작성하여 주십시오.
- 사업참여자(장애인) 수와 일치하도록 작성해 주십시오.
- 취업후 고용유지기간: 사업 중 취업(전이)한 경우, 취업 후부터 기간 계산해 주십시오.
· 만약 현재까지 고용하고 있는 경우, 2022. 6월 말을 기점으로 계산해 주십시오.
· 취업하지 않은 경우 빈칸 처리, 종이가 부족한 경우 복사하여 추가 기재해 주십시오.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	참여 사업유형	참여자 이름	나이	총근무 시간	총 지급 임금	취업 여부	취업후 고용유지 기간	자격증 취득여부	중도 참여
	①전일제 ②시간제 ③참여형 ④특수교육 ⑤안마사 ⑥요양보호사		(만, 세)	(시간)	(만원)	①취업 ⓪미취업	(개월)	⓪미취득 ①취득	⓪미해당 ①해당
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									

Ⅲ. 직무분석

1. 총괄

<작성요령>
– 필요도: 지침과 상관없이 장애인일자리사업에 필요한 작업이라 판단되면 체크(모두 작성)
– 중요도: 지침과 상관없이 중요하다고 판단되는 작업에 체크(모두 작성)
– 수행여부: 지침과 상관없이, 실제 수행하는 작업에 체크(모두 작성)

직무	작업(시스템 입력 업무 포함)	필요도	중요도	2021년에 수행하였던 업무만 작성			
				수행여부	난이도	빈도	월평균 횟수
		①불필요 ②보통 ③필요	①중요하지않음 ②보통 ③중요	⓪미수행 ①수행	①쉬움 ②보통 ③ 어 려 움	①가끔수행 ②보통 ③자주수행	(회)
작성예시	예1) 직무분석	3	2	1	2	3	0.5
	예2) IPE개별화고용계획작성	3	3	0	(빈칸)	(빈칸)	(빈칸)
사업관리	계획 수립(등록 포함)						
	홍보						
	유관기관 업무협의						
배 치 기 관 모집	배치기관 발굴 및 모집						
	배치기관 선정						
참여자 모집	참여자 모집						
	자격확인						
	선발(위원회 운영 포함)						
	계약 체결						
	참여자 정보 관리						
교육훈련	보수교육 받기						
	참여자 기본교육						
	(배치전) 직무훈련지원						
	배치기관 교육						
배 치 기 관 관리	배치기관 점검						
	배치기관 민원처리						
참여자 관리	직업상담						
	직종개발						
	직무분석						
	작업장개발						
	취업알선						
	취업지도						
	사후관리						
회계	지원금 청구						
	급여, 보수 지급						
사업평가	사업평가						
	보고서 작성						
기타업무							

2. 개인별 담당 업무(업무분장)

<작성요령>
- 장애인일자리사업 담당 인력이 1명인 경우에는 작성하지 않습니다.
- 2-1) 수행인력 담당 명부의 인원수와 일치하도록 작성합니다.
- 장애인일자리사업과 관련된 추가 업무가 있다면 '기타 업무'에 작업을 작업명을 작성하고 업무분장 내용을 작성합니다.

직무	작업(시스템 입력 업무 포함)	작성예시 (2명인 경우)		①인력 01	②인력 02	③인력 03	④인력 04	⑤인력 05	⑥인력 06	⑦인력 07	⑧인력 08
		인력 01	인력 02								
사업관리	계획 수립하기(등록 포함)	1									
	홍보하기	1									
	유관기관 업무협의하기	1									
배치기관 모집	배치기관 발굴 및 모집하기	1									
	배치기관 선정하기	1									
참 여 자 모집	참여자 모집하기	1									
	자격확인하기	1									
	선발하기(위원회 운영 포함)	1									
	계약 체결하기	1									
	참여자 정보 관리하기	1									
교육훈련	보수교육 받기	1	1								
	참여자 기본교육하기	1	1								
	(배치전) 직무훈련지원하기		1								
	배치기관 교육하기	1									
배치기관 관리	배치기관 점검하기	1									
	배치기관 민원처리하기	1									
참 여 자 관리	직업상담	1									
	직종개발										
	직무분석										
	작업장개발	1									
	취업알선										
	취업지도										
	사후관리										
회계	지원금 청구하기		1								
	급여, 보수 지급하기		1								
사업평가	사업평가하기	1									
	보고서 작성하기	1									
기타업무											

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

Ⅳ. 수행사업 과정

1. 수행기관 간이형 자체 평가

	질문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
기획단계	장애인일자리사업은 우리기관의 핵심 미션이고 임무이다.	①	②	③	④	⑤
	장애인일자리사업에 대한 기관의 명확한 정책목표가 있다.	①	②	③	④	⑤
	우리기관은 장애인일자리사업 수행의 충분한 역량이 있다.	①	②	③	④	⑤
	지역수요를 충분히 검토했다.	①	②	③	④	⑤
	지역수요, 참여자특성, 기관역량을 고려하여 사업유형과 내용을 결정했다.	①	②	③	④	⑤
	전년도 평가를 반영하여 차년도 사업을 기획했다.	①	②	③	④	⑤
집행단계	능동적이고 자율적인 참여자를 모집한다.	①	②	③	④	⑤
	직무능력에 기초한 참여자를 선발한다.	①	②	③	④	⑤
	참여자 역량을 고려한 직무에 배치한다.	①	②	③	④	⑤
	참여자와 참여계약서를 작성하고 양방이 각 1부씩 나눠 갖는다.	①	②	③	④	⑤
	개별적으로 참여자의 업무능력평가를 한다.	①	②	③	④	⑤
	참여자와 배치기관에 기본 교육을 실시한다.	①	②	③	④	⑤
	참여자에게 직업상담/취업알선서비스를 제공한다.	①	②	③	④	⑤
	참여자에게 지역사회일자리 관련 기관의 정보를 제공한다.	①	②	③	④	⑤
	장애인일자리사업 지침에 따라 참여자 근무상황일지와 복무관리(근무시간, 휴일, 조퇴 등)를 한다.	①	②	③	④	⑤
	사업계획서 대로 예산을 집행하고 사업 수행을 한다	①	②	③	④	⑤
	참여자를 위한 장애인차별을 모니터링하거나 차별 발생시 구제 절차를 진행한다.	①	②	③	④	⑤
	참여자의 작업장 안전, 편의시설과 같은 환경시설 점검한다.	①	②	③	④	⑤
업무관리방식	업무수행과정에서 합리적 의사결정이 이루어지고 있다	①	②	③	④	⑤
	선발·교육/훈련·배치·보수지급 등에 수행기관의 자율성이 보장되어 있다.	①	②	③	④	⑤
	복지부(한국장애인개발원)의 지시감독과 보고업무로 인한 어려움을 겪고 있다.	①	②	③	④	⑤
	행정관리 및 전산업무로 인하여 장애인의 일자리 관련 업무에 몰입할 수 없다.	①	②	③	④	⑤

2. 수행사업 과정 평가

		문제점	개선사항
사업관리	1	-	-
	2	-	-
배치기관 모집	1	-	-
	2	-	-
참여자 모집	1	-	-
	2	-	-
교육훈련	1	-	-
	2	-	-
배치기관 관리	1	-	-
	2	-	-
참여자 관리	1	-	-
	2	-	-
회계·예산	1	-	-
	2	-	-
사업평가	1	-	-
	2	-	-
기타	1	-	-
	2	-	-

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

3. 참여자 관리

1) 일자리참여자 관리 역할

<작성요령>
- 예산, 인력과 무관하게 장애인일자리사업의 원활한 수행을 위해 참여자 관리의 주체에 대한 수행기관의 입장을 기재해 주십시오.

구분	현재 역할	이상적인 역할	기타 의견
	①수행기관의 역할이다. ②배치기관의 역할이다. ③일자리사업 업무가 아니다. ④기타	①수행기관의 역할이다. ②배치기관의 역할이다. ③일자리사업 업무가 아니다. ④기타	
작성예시			
1. 직업상담			
2. 직업평가			
3. 직업재활계획			
4. 배치기관개발			
5. 직무(재)배치			
6. 적응지원			
7. 민간기업전이			
8. 취업후 사후지도			

2) 참여 중단 사유

구분	주된 참여 중단 사유(1인당 1개 사유 기재)	실인원 (2021년)
전이	취업	명
자격미달 ➡즉시참여중단사항	자격 변경(장기요양등급 판정, 중복참여 등)	명
	참여자 정보 상이	명
	부정수급(타인이 근무)	명
	부정수급(실제 결근하였으나 출근으로 처리된 경우)	명
직무부적응 ➡징계위를 통한 중단사항	참여자가 사업에 막대한 지장 초래	명
	참여자가 재산상 손해를 끼친 경우	명
	참여자가 폭력 및 성폭력을 행사한 경우	명
	직무에 적응하지 못함	명
	10일 이상 또는 연속 5일 이상 무단결근한 경우	명
개인사유	개인/가족 건강 악화 및 돌봄이 필요한 가족이 있는 경우	명
	이사 등 주소지 변경	명
	연락 두절	명
기타	기타( )	명

4. 배치기관 관리

1) 배치기관 개발

배치기관 수	2019년 (개소)	2020년 (개소)	2021년 (개소)	2022년 (개소)	2023년 (예상,개소)
배치기관이 신청한 기관 수					
수행기관이 신규개발한 기관 수					
기타					
계					

2) 배치기관의 민원

구분	민원 내용	연간 발생 연건수(2021년)
참여자관리	장애특성에 맞지 않아 장애인 재배치 요구	회
	결근, 근태 등 참여자의 불성실	회
	신변처리 등 자기관리 미흡	회
	기타( )	회
직무부적응	참여자가 사업에 막대한 지장 초래	회
	참여자가 재산상 손해를 끼친 경우	회
	참여자가 폭력 및 성폭력을 행사한 경우	회
	직무에 적응하지 못함	회
	10일 이상 또는 연속 5일 이상 무단결근한 경우	회
	기타( )	회
기타	기타( )	회

Ⅴ. 4차 산업 직무 개발 의견

1. 4차 산업 분야 장애인일자리사업 도입 가능한 사업타당성 평가

4차 산업 분야 장애인일자리사업	시급성	중요성	실현가능성
	① 낮음 ② 보통 ③ 시급	① 낮음 ② 보통 ③ 중요	① 낮음 ② 보통 ③ 높음
1. 스마트팜			
2. 힐링농업			
3. CCTV모니터링			
4. 드론 관제			
5. 데이터 수집			

2. 귀 기관(시설)에서 도입을 검토하고나 지원이 요구되는 4차 산업 관련 장애인일자리 직무

	직무명	간단한 설명
1		
2		
3		
4		
5		

3. 4차 산업 관련 장애인일자리사업을 수행할 때 우선 고려 사항

1순위: _____, 2순위: _____

① 비장애인이 접근하기 어려운 영역이어야 한다.
② 가치를 중심으로 접근해야 한다.
③ 비장애인과의 협업이 강조되어야 한다.
④ 정부 지원을 받을 수 있는 영역이어야 한다.
⑤ 지속가능성이 높아야 한다.
⑥ 장애인이 손쉽게 접근할 수 있는 직무여야 한다.
⑦ 기타 ( )

Ⅵ. 정책 제언

1. 필요 전담인력에 대한 의견

<작성요령>
- 기존 장애인일자리 담당인력에 추가로 전담인력을 지원한다고 가정하고 작성

구분	작성	작성예시
전담인력 배치 기준		장애인 100명당 전담인력 1명
전담인력의 직무		장애인 관리(직업재활 계열)
전문인력의 전문성		사회복지사 또는 재활상담사
급여 지급 기준		보건복지부 가이드 4급
위 배치 기준 적용시 우리 기관(시설) 필요인원수		1명

2. 장애인일자리사업 개선 사항

① 참여자 사전 직무 교육
② 배치기관 대상의 사전교육/ 장애인 인식개선교육 강화
③ 장애유형에 적합한 다양한 일자리 개발
④ 참여자의 근무시간 확대
⑤ 사업 참여 종료 후 장애인의 고용전이 대책마련
⑥ 전담인력 지원 필요
⑦ 기타 ( )

3. 장애인일자리사업 발전을 위한 제언

부록3. 장애인일자리사업 설문지: 배치기관용

‘장애인일자리 정책 환경 변화에 따른 발전방안’ 연구

장애인일자리 발전방안을 위한 의견조사

(배치기관 담당자용)

안녕하십니까?

본 조사는 장애인일자리 발전방안을 모색하기 위한 조사표입니다. 조사대상은 장애인일자리사업 수행기관 담당자입니다. 따라서 장애인일자리사업의 실태와 성과, 개선점을 파악하여 이를 토대로 동 사업의 발전방안을 제시하는 귀중한 기초자료로 활용될 것입니다.

통계법 제33조(비밀의 보호), 제34조(통계종사자 등의 의무)에 의거 본 연구 목적 이외에는 절대 사용되지 않으며 응답자의 비밀이 철저히 보장됩니다.

바쁘시더라도 잠시 시간을 내시어 설문에 응해주시면 감사하겠습니다.

조사기관: 한국장애인개발원 · 남서울대학교 산학협력단

한국장애인개발원 | 남서울대학교 산학협력단 Industry-Academic Cooperation Foundation, NSU

<작성 시 유의사항>

수행기관이면서 배치기관인 경우라도 설문조사 양식이 상이하기 때문에 각각 작성해서 제출해 주시면 감사하겠습니다. 그리고 문항이 해당하지 않는 경우 답변하지 않으셔도 됩니다.

0. 작성자 정보

소속기관명	내용
기관유형	① 장애인복지관 ② 장애인복지시설 ③ 장애인단체 ④ 특수교육기관 ⑤ 기타 관련기관 ⑥ 시·군·구 ⑦ 시·도
소속기관 소재지	① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종 ⑨ 경기 ⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북 ⑯ 경남 ⑰ 제주
성명	
직책	
전화번호	

Ⅰ. 장애인 배치 현황

1. 장애인 배치 이력

<작성요령>
- 배치 이력이 있는 곳에 ○표시해 주십시오.

배치기관 사업유형	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
① 일반형일자리(전일제)							
② 일반형일자리(시간제)							
③ 복지일자리(참여형)							
④ 복지일자리(특수교육-복지연계형)							
⑤ 시각장애인안마사 파견							
⑥ 발달장애인 요양보호사보조일자리							

2. 장애인 배치 수

년	사업유형	배정받은 장애인 수(명)	중도종료 장애인 수(명)	참여 장애인 수(명)
2019	① 일반형일자리(전일제)			
	② 일반형일자리(시간제)			
	③ 복지일자리(참여형)			
	④ 복지일자리(특수교육-복지연계형)			
	⑤ 시각장애인안마사 파견			
	⑥ 발달장애인 요양보호사보조일자리			
2020	① 일반형일자리(전일제)			
	② 일반형일자리(시간제)			
	③ 복지일자리(참여형)			
	④ 복지일자리(특수교육-복지연계형)			
	⑤ 시각장애인안마사 파견			
	⑥ 발달장애인 요양보호사보조일자리			
2021	① 일반형일자리(전일제)			
	② 일반형일자리(시간제)			
	③ 복지일자리(참여형)			
	④ 복지일자리(특수교육-복지연계형)			
	⑤ 시각장애인안마사 파견			
	⑥ 발달장애인 요양보호사보조일자리			

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

3. 장애인 추가 수요(예정)

년	사업유형	2023년 추가신청여부	2023년 총 신청인원(예상)
		①추가신청예정이다. ②현 인원만큼 신청할 예정이다. ③감소 신청할 예정이다. ④신청하지 않겠다.	(명)
2023	① 일반형일자리(전일제)		
	② 일반형일자리(시간제)		
	③ 복지일자리(참여형)		
	④ 복지일자리(특수교육-복지연계형)		
	⑤ 시각장애인안마사 파견		
	⑥ 발달장애인 요양보호사보조일자리		

II. 자체 성과

1. 장애인일자리사업에 대한 평가

질문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1. 장애인 참여자의 근무태도					
2. 장애인 참여자의 대인관계					
3. 장애인 참여자의 생산성 및 업무능력					
4. 장애인 참여자에 대한 전반적인 만족도					
5. 수행기관 사업 담당자에 대한 전반적인 만족도					

2. 장애인일자리사업 참여 효과

질문내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1. 기업의 사회적 책임이행에 도움					
2. 직원들의 업무를 분담					
3. 지역사회 내 기관인식의 긍정적 변화와 인지도 상승					
4. 직원들의 장애인 인식개선 효과					
5. 타 기관과의 연계협력 강화					
6. 불편민원 감소 효과					

Ⅲ. 정책 제언

1. 장애인일자리사업 개선 사항
   ① 참여자 사전 직무 교육
   ② 배치기관 대상의 사전교육/ 장애인 인식개선교육 강화
   ③ 장애유형에 적합한 다양한 일자리 개발
   ④ 참여자의 근무시간 확대
   ⑤ 사업 참여 종료 후 장애인의 고용전이 대책마련
   ⑥ 전담인력 지원 필요
   ⑦ 기타 ( )

2. 장애인일자리사업에 참여하신 동기
   ① 인건비 절감
   ② 장애인일자리 창출을 통한 지역사회 발전 기여
   ③ 기업 이미지 제고
   ④ 지인의 요청
   ⑤ 관계기관의 요청
   ⑥ 기업 미션
   ⑦ 기타 ( )

3. 장애인일자리사업 발전을 위한 제언

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

부록4. 정신장애인일자리사업 설문지: 정신장애인용

A. 직업재활관련 현황

1. 귀하는 현재 돈을 벌 목적으로 일을 하고 있습니까?
   ① 예
   ② 아니오

2. 현재 일하고 있다면 4대 보험 가입유형은 무엇입니까?
   ① 직장(사업장)가입자임
   ② 지역가입장임
   ③ 모르겠음

3. 현재 직장에서 일하는 1주일 평균 근무시간은 몇시간 입니까? 숫자로만 응답해 주세요.
   1주일 평균 근무시간 _____

4. 현재 근무하는 직장의 총 근로기간은 어느 정도입니까? '1년' 단위로 응답해 주세요. 숫자로만 응답해 주세요.
   현재 직장 총 근로기간 _____

5. 현재 근무하는 직장은 다음 중 어떠한 직종에 해당됩니까?

① 기획사무	② 총무인사	③ 재무회계	④ 생산품질관리
⑤ 학교교육	⑥ 평생교육	⑦ 직업교육	⑧ 법률
⑨ 소방방재	⑩ 보건	⑪ 상담	⑫ 사회복지
⑬ 문화콘텐츠	⑭ 문화예술	⑮ 디자인	⑯ 자동차운전,운송
⑰ 판매	⑱ 영업	⑲ 경비	⑳ 청소
㉑ 이미용서비스	㉒ 관광레저	㉓ 건축	㉔ 조경
㉕ 건설공사관리	㉖ 토목	㉗ 기계조립관리	㉘ 패션
㉙ 정보기술	㉚ 인쇄출판	㉛ 공예	㉜ 농업
㉝ 정밀화학제품제조			

6. 귀하가 현재 이용 또는 입소하고 있는 기관은 무엇입니까? 모두 선택해 주세요.
   ① 거주시설(입소생활시설)
   ② 주간재활시설
   ③ 공동생활가정
   ④ 단기보호시설(지역사회전환시설)
   ⑤ 중독자재활시설
   ⑥ 의료재활시설

⑦ 직업재활시설 ⑧ 정신건강증진센터
⑨ 장애인종합복지관 ⑩ 종합사회복지관
⑪ 기타 _____

7. 귀하는 일할 수 있는 기회가 주어진다면 취업하고 싶습니까?
① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다
③ 그렇다 ④ 매우 그렇다

8. 귀하가 현재 취업하고 싶지 않은 이유는 무엇입니까?
① 내가 일할 수 있을지 자신감이 없다
② 일을 하다가 부정적인 경험(예, 직장동료의 편견)을 하였기 때문에
③ 기초생활수급 등 정부지원이 끊기기 때문에
④ 가족이나 주변사람들의 반대로 인해
⑤ 일하다가 증상이 나타나거나 재발할 것 같아서
⑥ 일하기 보다 편히 쉬고 싶어서

9. 정신장애인이 수행할 수 있는 직무나 취업을 위한 직무선택이 어떠하다고 생각하십니까?
① 매우 제한된다 ② 제한된다
③ 제한되지 않는다 ④ 전혀 제한되지 않는다

10. (제한된다) 직무를 수행하거나 취업처를 선택하는데 있어 자신의 어떠한 점이 제한된다고 생각하십니까?
2가지를 선택해 주세요
① 의사소통의 어려움
② 대인관계의 어려움
③ 느린 작업속도
④ 낮은 업무 이해도
⑤ 장시간 집중의 어려움
⑥ 과도한 졸림
⑦ 훈련을 통해 고차원적인 업무를 수행하지 못함
⑧ 정신장애에 대한 막연한 편견과 낮은 인식

11. 귀하가 취업하는 경우 선호하는 근로시간은 무엇입니까?
① 1일 8시간 ② 1일 6~8시간 미만 ③ 1일 4-5시간 근로
④ 1일 2-3시간 근로 ⑤ 2일 4-5시간 근로 ⑥ 2일 8시간 근로
⑦ 기타 _____

12. 귀하가 취업하는 경우 선호하는 1개월 임금은 어느 정도입니까?

① 50만원 미만 ② 50-80만원 미만 ③ 80-120만원 미만
④ 120-150만원 미만 ⑤ 150-200만원 미만 ⑥ 200-300만원 미만
⑦ 300만원-500만원 미만 ⑧ 500만원 이상

13. 다음은 정신장애인들이 수행하고 있는 업무에 대한 예시입니다. 귀하가 보았을 때 다음 중 귀하가 수행할 수 있는 직무는 무엇입니까? 중요한 순서대로 1가지를 선택하여 그룹에 각각 넣어주시기 바랍니다 (총 3가지 선택 가능).

1순위: _____, 2순위: _____, 3순위: _____

① 조립/포장 ② 사무보조 ③ 청소/미화
④ 고객응대 ⑤ 정리 및 제작 ⑥ 배달/운반
⑦ 점검/검수(모니터링) ⑧ 상품진열 ⑨ 프로그램 기획/시행

14. 귀하는 취업하거나 구직하는데 있어서 직업흥미를 알아보거나 직업능력 평가를 받아본 적이 있습니까?

① 없음
② 있음

15. (있음) 어떠한 경로/방법을 통해 알아보았습니까? 모두 선택해 주세요

① 스스로 인터넷에서 해보거나 기관에서 평가를 받아 보았다
② 민간 정신장애관련 전문기관(예, 정신재활시설, 복지관)을 방문하여 받았다
③ 정신건강증진/복지센터, 보건소 등 정신장애관련 공공기관을 방문하여 받았다
④ 고용노동부 산하 기관(예, 장애인고용공단, 지역본부/지사, 직업능력개발원, 훈련센터)을 방문하여 받았다
⑤ 보건복지부 산하 기관(예, 한국장애인개발원, 지사)을 방문하여 받았다.
⑥ 기타 _____

16. 정신장애인이 원활하게 직무선택과 취업하는데 필요한 지원은 무엇입니까? 2가지를 선택해 주세요

① 정신장애에 대한 인식개선
② 공공/민간기관 취업기회 제공
③ 전문가로부터 구직훈련/서비스 제공
④ 정신장애인만 수행할 수 있는 직업개발
⑤ 취업 후 정신장애인이 직업유지를 위한 전문가의 지원
⑥ 수급자격을 유지하면서 직업을 가질 수 있는 정책 개발
⑦ 장애인복지서비스와 고용서비스의 연계 제공
⑧ 기타 _____

17. 정신장애인에게 적합한 고용지원 방법은 무엇이라 생각하십니까? 2가지를 선택해 주세요
① 중증장애인 지원고용 훈련(장애인고용공단에 있는 잡코치/직무지도원이 1:1로 정신장애인 취업을 전제로 3-7주 동안 훈련, 작업장 방문 등 지원하는 형태)
② 보호고용(최저임금 이하를 주며 정신장애인근로자만 있는 작업장 형태)
③ 지지취업(사회복지사가 주기적으로 작업장 방문 및 상담을 제공하는 형태)
④ 인턴제(임시로 고용하여 6-12개월 등 일정기간 일한 다음 고용하는 형태)
⑤ 가족경영 기업(정신장애인 가족 중 사업체를 가지고 있는 사람이 다른 정신장애인을 고용하는 형태)
⑥ 장애인공공일자리(보건복지부가 시행하는 일자리사업으로 정신장애인만이 수행할 수 있는 직무/직업을 개발하여 기회 제공)
⑦ 전환/과도기적 고용(경쟁 고용을 장기적인 목표로 하여 보호작업장에서의 일시적인 고용)

B. 장애인일자리사업

18. 귀하는 한국장애인개발원에서 시행하는 장애인일자리 사업에 대해 알거나 참여한 경험이 있습니까?
① 경험이 없고 일자리 사업에 대해 들어보지도 알지도 못한다
② 경험이 없지만 일자리 사업에 대해 들어보거나 알고 있다
③ 일자리 사업에 참여한 경험이 조금 있다(1년 정도 혹은 1-2회 정도)
④ 일자리 사업에 참여한 경험이 많다(2년 이상 혹은 3회 이상)

18-1. (참여한 경험이 있다) 참여한 장애인일자리는 어디에서 어떠한 업무를 수행한 것인지 모두 적어주시기 바랍니다(예, 우체국에서 우편물 분류 및 배달 업무를 수행하였음).

_____
_____
_____
_____
_____

18-2. (참여한 경험이 있다) 참여한 장애인일자리 사업의 전반적인 만족도는 어떠합니까?
① 매우 불만족 ② 불만족
③ 만족 ④ 매우 만족

19. 기회가 된다면 장애인일자리에 참여하시기를 원하십니까?

① 원한다 ② 원하지 않는다

20.선호하는 장애인일자리 사업형태는 무엇입니까? 3가지를 선택해 주시기 바랍니다.

① 행정도우미 ② 장애인기관 도우미/지원요원
③ 도서관 사서보조 ④ 주차단속보조
⑤ 환경정리/미화 ⑥ 요양보호사 업무보조
⑦ 동료지원가 ⑧ 병원업무보조
⑨ 배달/운반 ⑩ 모니터링/CCTV 관찰
⑪ 장애인식개선활동/강사 ⑫ 우편물 분류
⑬ 급식지원 ⑭ 스마트팜, 힐링 농업
⑮ 4차 산업 및 IT 관련 업무 ⑯ 폐기물 및 재활용 수거 및 분류

21. 장애인일자리 사업에 보다 많은 정신장애인들이 참여하기 위해 필요한 지원은 무엇입니까? 2가지를 선택해 주세요

① 정신장애에 대한 인식개선
② 공공/민간기관 취업기회 제공
③ 다양한 전문가로부터 구직훈련/서비스 제공
④ 정신장애인만 수행할 수 있는 직업개발
⑤ 취업 후 정신장애인이 직업유지를 위한 전문가의 지원
⑥ 수급자격을 유지하면서 직업을 가질 수 있는 정책 개발
⑦ 장애인복지서비스와 고용서비스의 연계 제공
⑧ 기타 _____

22. 장애인일자리사업의 참여 기회가 주어진다면 '정신장애인만을 위한 적합직종'(예, 시각장애인 안마사, 발달장애인 요양보호사)을 개발하는 것과 '공공업무지원'과 같이 공공기관에서 일할 수 있는 기회를 주는 것 중 어느 것을 선택하시겠습니까?

① 정신장애인 적합직종 개발이 적절하다
② 공공기관에 일할 수 있는 기회 제공이 적절하다

22-1. (적합직종 개발 선택) 정신장애인만이 가질 수 있는 일자리 개발을 선택한 이유는 무엇입니까?

① 현재 장애에 대한 편견으로 인해 일자리를 갖지 못하기 때문에
② 다른 장애인들과 경쟁하지 않고 정신장애인이 안정적으로 돈을 벌기 위해
③ 정신장애라는 특수성으로 인해 일반적인 일자리를 갖는 것은 어렵기 때문에
④ 주변인에 대한 시선 때문에
⑤ 주변인에게 의도하지 않은 피해를 줄까봐
⑥ 정신장애인만 일해야 마음이 편해서

⑦ 기타 _____

22-2. (공공기관 일할 수 있는 기회 제공 선택) 정신장애인만을 위한 일자리가 아닌 공공기관에서 일할 수 있는 기회를 제공하는 것을 선택한 이유는 무엇입니까?

① 근로능력이 있지만 일 경험이 부족하기 때문에 누구든지 공공기관에서 수행할 수 있는 취업 기회를 제공하는 것이 민간일자리로 나아갈 수 있는 방법이기 때문에
② 정신장애마다 특성이 다르고 개인차가 있기 때문에
③ 정신장애인만이 가질 수 있는 일자리로 인해 장애에 대한 편견(예, 정신장애인은 일할 수 없음, 컨트롤하지 못함, 근로능력이 없음)이 더욱 높아질 수 있기 때문에
④ 공공기관이 정신장애에 대한 편견이 가장 높고, 공무원들의 정신장애에 대한 인식이 우선적으로 바뀌어야 하기 때문에
⑤ 좀 더 마음 편한 곳에서 일하고 싶어서
⑥ 민간기관보다 편하게 안정적으로 일할 수 있을 것 같아서
⑦ 기타

23. 귀하는 다음에 제시되어 있는 일자리사업 중 어떤 유형의 근로가 자신에게 적합하다고 생각하십니까?

① 주 5일 40시간 근무 (월 191만원 급여)
② 주 5일 중 20시간 근무 (월 96만원 급여)
③ 주 5일 중 14시간 이내 근무 (월 51만원 급여)
④ 주 5일 중 25시간 (월 120만원 급여)

24. 정신장애인을 위한 장애인일자리 직무가 개발되는 경우 최대한으로 참여할 수 있는 기간은 어느 정도가 적절하다고 생각하십니까? ※ 현재 장애인일자리 사업은 최대 2년 참여 후 1년 휴식 후 재참여가 가능합니다.

① 6개월 미만
② 6-12개월 미만
③ 12-24개월 미만
④ 24-36개월 미만
⑤ 36개월 이상

25. 본인이 가장 잘 수행할 수 있다고 생각하시는 업종을 선택하여 주십시오. 3가지를 선택해 주세요.

① 농업, 임업 및 어업
② 광업
③ 제조업
④ 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업
⑤ 수도, 하수, 폐기물 처리, 원료 재생업
⑥ 건설업
⑦ 도매 및 소매업
⑧ 운수 및 창고업
⑨ 숙박 및 음식점업
⑩ 정보통신업
⑪ 금융 및 보험업
⑫ 부동산업

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

⑬ 전문, 과학 및 기술 서비스업
⑭ 사업시설 관리, 사업지원, 임대 서비스업
⑮ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
⑯ 교육 서비스업
⑰ 보건업 및 사회복지 서비스업
⑱ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
⑲ 협회 및 단체, 수리, 기타 개인 서비스업
⑳ 국제 및 외국기관
㉑ 가족기업/사업(가구 내 고용활동 및 자가소비 생산활동)

C. 편의제공

26. 회복한 정신장애인이 상담과 회복을 위한 교육과 훈련을 수료한 뒤 다른 정신장애인의 회복을 도와주는 동료지원가에 대해 들어보았거나 연계한 경험이 있습니까?
① 경험이 없으며 들어보지 못하였다
② 경험은 없지만, 들어보았다
③ 경험이 있다

27. 정신장애인일자리사업으로 '동료지원가'를 적합직종으로 개발하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?
① 전혀 동의하지 않음
② 동의하지 않음
③ 동의함
④ 매우 동의함

27-1. (동의함) 동료지원가로서 어떠한 업무를 수행해야 한다고 생각하십니까?

_____
_____
_____
_____
_____

28. 정신장애인이 취업과 고용유지를 위해 업무수행에서 필요한 능력은 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 1가지를 선택하여 그룹에 각각 넣어주시기 바랍니다(총 3가지 선택 가능).

1순위: _____, 2순위: _____, 3순위: _____

① 신체적인 능력 - 힘(근력), 체력, 이동, 서있기, 미세손동작
② 컴퓨터(보고서 작성 등)를 활용하는 능력
③ 동료나 상사와 협력, 의사소통하는 능력
④ 고객을 직접 또는 전화로 상대하고 관리하는 능력
⑤ 규칙적, 계획적 시간관리 능력
⑥ 높은 주의집중 능력

⑦ 새로운 상황과 장소에 적응하는 능력
⑧ 기타

29. 정신장애인이 일하고 직업을 유지하기 위한 직장내 편의제공(예, 휴식시간 제공, 장애인식 교육, 장애고려 업무분장)에 대해 어떻게 생각하십니까?
① 전혀 필요하지 않다
② 필요하지 않다
③ 필요하다
④ 매우 필요하다

29-1. (필요하다) 어떠한 편의제공이 제공되어야 한다고 생각하십니까? 3가지를 선택해 주세요.
① 출·퇴근 시간 조절
② 급여에 관계없이 4대 보험 지원
③ 하루 4시간 정도 근로가능
④ 병원방문을 위한 유급휴가 제공
⑤ 장애로 인한 휴식기회 제공
⑥ 직장동료들에 대한 정신장애에 대한 교육 및 이해
⑦ 직무지도원, 근로지원인과 같이 사업장 내 근로 지원을 위한 인력 배치
⑧ 정신건강전문요원, 사회복지사와 같은 전문인력의 지속적인 사업장 방문
⑨ 기초생활수급자격 혹은 의료급여를 받으면서 일할 수 있는 정책 개발
⑩ 장애를 고려한 업무분장 (업무부여)
⑪ 장애인 고용유지를 위한 전담 부서 운영
⑫ 가족과 주변사람들의 지지
⑬ 업무변경을 최소화하고, 동일한 업무를 수행함
⑭ 기타 _____

30. 직무지도원, 근로지원인과 같이 사업장 내 귀하가 수행하는 업무를 지원/보조해주는 인력 배치에 대해 어떻게 생각하십니까?
① 전혀 필요하지 않다 ② 필요하지 않다
③ 필요하다 ④ 매우 필요하다

30-1 (필요함) 사업장 내 근로지원을 위한 인력을 필요로 하는 기간은 어느 정도라고 생각하십니까?
① 3-8주 미만 ② 2-4개월 미만 ③ 4-6개월 미만
④ 6-8개월 미만 ⑤ 8-12개월 미만 ⑥ 12-18개월 미만
⑦ 18-24개월 미만 ⑧ 기타 _____

31. 정신장애인근로자와 함께 일할 때 동료직원을 포함한 사업장에서 제공해야 하는 편의조치는 무엇입니까? 2가지를 선택해 주세요.

① 전조증상(말없이 있을 때나 평소와 다를 때)에 대해 알아차리기
② 장애 이해 기반 휴식이 필요한 경우 쉴 수 있도록 배려하기
③ 업무지시를 할 때 구체적으로 천천히 하고 기다려 주기
④ 부담없이 이야기하고 자신의 고민을 들어줄 수 있는 사람 주변에 배치하기
⑤ 위험한 상황에 대한 대처능력이 낮기 때문에 직접적인 도움을 제공하기
⑥ 일과나 작업이 변경되는 경우 적응하는데 충분한 시간을 제공하기
⑦ 명확한 의사소통을 위해 쉽고 단순하게 이야기하고 수시로 되풀이하여 확인하기

32. 정신장애인의 성공적인 취업을 위해 정책적으로 필요한 것은 무엇인지 귀하의 의견을 적어주시기 바랍니다.

_____
_____
_____
_____
_____

D. 인구학적 요인

1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 남성 ② 여성 ③ 중성

2. 귀하의 나이대는 어떻게 되십니까?

① 20대 ② 30대 ③ 40대
④ 50대 ⑤ 60대 ⑥ 70대 이상

3. 귀하의 최종학력은 무엇입니까?

① 고등학교 졸업 ② 2년제 전문대 졸업
③ 4년제 대학교 졸업 ④ 대학원 졸업

4. 귀하가 등록한 장애유형은 무엇입니까?

① 조현병 ② 주요우울증 ③ 조울증
④ 분열형 정동장애 ⑤ 기타 _____

5. 귀하가 진단받은 장애유형은 다음 중 무엇입니까? 모두 선택해 주세요
① 조현병 ② 알코올 의존/남용 ③ 니코틴 의존/남용
④ 주요우울장애 ⑤ 조울증 ⑥ 강박장애
⑦ 외상후스트레스장애 ⑧ 공황장애 ⑨ 광장공포증
⑩ 사회공포증 ⑪ 범불안장애 ⑫ 특정공포증
⑬ 기타

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

부록5. 정신장애인일자리사업 설문지: 정신건강 실무자용

A. 직업재활관련 현황

1. 귀하가 근무하는 기관의 위치는 어디입니까?

① 서울	② 부산	③ 대구	④ 인천	⑤ 광주
⑥ 대전	⑦ 울산	⑧ 세종	⑨ 경기	⑩ 강원
⑪ 충북	⑫ 충남	⑬ 전북	⑭ 전남	⑮ 경북
⑯ 경남	⑰ 제주			

2. 귀하가 근무하는 기관의 유형은 무엇입니까?

① 입소생활시설	② 주간재활시설
③ 공동생활가정	④ 단기보호시설(지역사회전환시설)
⑤ 중독자재활시설	⑥ 종합시설
⑦ 직업재활시설	⑧ 정신건강증진센터
⑨ 장애인종합복지관	⑩ 종합사회복지관
⑪ 정신병원	⑫ 기타( )

3. 현재까지 귀하의 직업재활 경력은 어느정도 입니까?

① 2-3년 미만	② 3-5년 미만
③ 5-10년 미만	④ 10년 이상

4. 귀하가 현재 기관에서 담당하는 업무는 무엇인지 모두 선택해 주시기 바랍니다.

① 직업훈련	② 직업기능평가
③ 직업재활 사례관리서비스	④ 취업준비교육(대인관계, 사회기술)
⑤ 보호작업장 프로그램	⑥ 독립고용 프로그램
⑦ 주간재활 프로그램	⑧ 물품생산 및 판매활동
⑨ 중증장애인지원고용사업	⑩ 과도적 취업 프로그램
⑪ 취업회원 지원	⑫ 고용주 관리
⑬ 취업자 자조모임	⑭ 취업자 여가활동 지원
⑮ 장애인일자리사업	⑯ 기타 ( )

5. 1년을 기준으로 귀하가 담당하는 정신장애인들 중 한국장애인개발원의 장애인일자리사업(일반형일자리, 복지일자리) 참여인원은 몇 명입니까? 숫자만 적어주세요. 없다면 '0'을 적어주세요

일반형 일자리 (　　)명
복지 일자리　(　　)명

6. 1년을 기준으로 귀하가 담당하는 회원들 중 직업훈련에 참여하거나 취업(시간제, 기간제, 정규직 등 고용보험 관계없이 돈을 받고 일하는 경우 모두 포함)한 인원은 몇 명입니까? 숫자만 적어주세요. 없다면 '0'을 적어주세요
직업훈련 (　　)명
취업　(　　)명

7. 이제까지 직업훈련에 참여하거나 구직을 희망하는 정신장애인의 성공비율은 어느 정도라고 생각하십니까? 10% 단위로 응답해 주세요. 숫자만 적어주세요.
(　　) %

8. 정신장애인이 갖는 업무수행상의 특성이 있다고 생각하십니까?
① 전혀 그렇지 않다　② 그렇지 않다
③ 그렇다　④ 매우 그렇다

8-1. (그렇다) 어떠한 특성이 있다고 생각하십니까? 2가지를 선택해 주세요.
① 늦게 오거나 결근을 하는 일이 잦다
② 일하려는 의욕이 현저하게 떨어져 있다
③ 사람들과 접촉을 피하고 신경질적이고 자기중심적이다.
④ 피로 혹은 원인을 알 수 없는 고통을 호소한다
⑤ 불안, 두려움, 화 혹은 의심을 하고 다른 사람 탓을 한다
⑥ 뻔히 드러난 문제도 인정하지 않으며, 도와주겠다고 제의하면 강하게 저항한다
⑦ 기타 _____

8. 정신장애인이 수행할 수 있는 직무나 취업을 위한 직무선택이 어떠하다고 생각하십니까?
① 수행할 수 있는 직무나 취업할 수 있는 곳이 매우 제한된다
② 수행할 수 있는 직무나 취업할 수 있는 곳이 제한된다
③ 수행할 수 있는 직무나 취업할 수 있는 곳이 제한되지 않는다
④ 수행할 수 있는 직무나 취업할 수 있는 곳이 전혀 제한되지 않는다

8-1. (직무선택이 제한됨) 근로자가 경험하는 근로관련 어려움은 무엇이라고 생각하십니까? 2가지를 선택해 주세요.
① 의사소통의 어려움　② 대인관계의 어려움　③ 느린 작업속도
④ 낮은 업무 이해도　⑤ 장시간 집중의 어려움　⑥ 과도한 졸림

⑦ 단순작업은 가능하지만 고차원 업무는 하지 못하는 애매함

9. 전문가의 입장에서 보았을 때 평균적으로 정신장애인이 재발없이 근로할 수 있는 적절한 시간은 어떻습니까?

① 1일 8시간 ② 1일 6~8시간 미만 ③ 1일 4-5시간 근로
④ 1일 2-3시간 근로 ⑤ 2일 4-5시간 근로 ⑥ 2일 8시간 근로
⑦ 기타( )

10. 다음은 정신장애인들이 수행하고 있는 업무에 대한 예시입니다. 귀하가 보았을 때 다음 중 정신장애인이 수행할 수 있는 직무는 무엇입니까? 중요한 순서대로 1가지를 선택하여 그룹에 각각 넣어주시기 바랍니다 (총 3가지 선택 가능).

1순위: _____, 2순위: _____, 3순위: _____

① 조립/포장 ② 사무보조 ③ 청소/미화
④ 고객응대 ⑤ 정리 및 제작 ⑥ 배달/운반
⑦ 점검/검수(모니터링) ⑧ 상품진열 ⑨ 프로그램 기획/시행

10-1. 위에 선택하신 3가지 직무에 대하여 취업 후에 어느 정도 훈련이 필요하다고 생각하십니까?

① 4-8주 정도의 집중적인 교육/훈련이 필요함
② 4주 이내에 교육/훈련이 필요함
③ 2주 이내에 교육/훈련이 필요함
④ 누구나 수행할 수 있을 정도기 때문에 교육/훈련이 필요하지 않음
⑤ 기타 ( )

11. 회원의 취업을 위한 흥미탐색, 평가, 취업알선 등은 다음 중 어떠한 공공기관에서 주로 담당해야 한다고 생각하십니까? 2가지를 선택해 주세요

① 보건복지부 산하 장애인기관들(예, 한국장애인개발원 및 지사)
② 고용노동부 산하 한국장애인고용공단 및 지역본부/지사
③ 고용노동부 산하 한국장애인고용공단 맞춤훈련센터
④ 국립정신건강센터 및 지역 정신건강증진센터
⑤ 기타 ( )

12. 회원의 취업을 위한 흥미탐색, 평가, 취업알선 등은 다음 중 어떠한 민간기관에서 주로 담당해야 한다고 생각하십니까? 2가지를 선택해 주세요

① 정신재활시설
② 장애인/사회복지관 및 직업평가센터
③ 고용노동부 승은 직업능력개발훈련시설(예, 기술직업전문학교)

④ 장애인직업재활시설
⑤ 기타 ( )

13. 직업재활업무를 수행하는데 있어 높은 업무강도로 인하여 추가적인 지원(교육, 인력)이 필요하다고 생각하시는 단계는 무엇입니까? 2가지를 선택해 주세요.

① 직업상담	② 직종개발	③ 직무분석
④ 직업평가	⑤ 작업장 개발	⑥ 취업알선
⑦ 취업지도	⑧ 사후관리	⑨ 기타 ( )
⑩ 없음		

14. 장애인일자리 사업에 보다 많은 정신장애인들이 참여하기 위해 필요한 지원은 무엇입니까? 2가지를 선택해 주세요
① 정신장애에 대한 인식개선
② 공공/민간기관 취업기회 제공
③ 다양한 전문가로부터 구직훈련/서비스 제공
④ 정신장애인만 수행할 수 있는 직업개발
⑤ 취업 후 정신장애인이 직업유지를 위한 전문가의 지원
⑥ 수급자격을 유지하면서 직업을 가질 수 있는 정책 개발
⑦ 장애인복지서비스와 고용서비스의 연계 제공
⑧ 기타

15. 정신장애인에게 적합한 고용지원 방법은 무엇이라 생각하십니까? 2가지를 선택해 주세요
① 중증장애인 지원고용 훈련(장애인고용공단에 있는 잡코치/직무지도원이 1:1로 정신장애인 취업을 전제로 3-7주 동안 훈련, 작업장 방문 등 지원하는 형태)
② 보호고용(최저임금 이하를 주며 정신장애인근로자만 있는 작업장 형태)
③ 지지취업(사회복지사가 주기적으로 작업장 방문 및 상담을 제공하는 형태)
④ 인턴제(임시로 고용하여 6-12개월 등 일정기간 일한 다음 고용하는 형태)
⑤ 가족경영 기업(정신장애인 가족 중 사업체를 가지고 있는 사람이 다른 정신장애인을 고용하는 형태)
⑥ 장애인공공일자리(보건복지부가 시행하는 일자리사업으로 정신장애인만이 수행할 수 있는 직무/직업을 개발하여 기회 제공)
⑦ 전환/과도기적 고용(경쟁 고용을 장기적인 목표로 하여 보호작업장에서의 일시적인 고용)

B. 장애인일자리사업

다음은 장애인일자리사업에 대한 설명입니다.
장애인일자리사업 현재 보건복지부와 한국장애인개발원은 장애인들에게 일자리 제공을 위해 일자리사업을 운영하고 있습니다. 일자리 사업이란 취업취약계층 분들이 실업상태에서 벗어나 민간일자리로 취업할 수 있도록 중앙부처에서 직접 임금을 지원하여 한시적 일자리를 제공하는 사업입니다.
정신장애인 대상으로 일반형 일자리와 복지 일자리를 운영(예, 보건복지부 장애인일자리 지원, 산림청 산림재해일자리, 행안부 국가기록물 정리, 환경부 환경지킴이 등)하고 있습니다. 이러한 사업을 통해 정부, 지자체 공공기관 고유업무 수행, 저소득층 등 생계유지에 필요한 소득보조, 현장실무연구기회제공을 통해 일 경험 습득/경력 형성을 도와주고 있습니다. 특히, 보건복지부는 사회참여 기회, 안정된 고용과 복지를 위해 장애인일자리 사업을 운영 중에 있습니다. 장애인일자리 사업은 취업을 하는데 어려움을 경험하는 대상에게 실업상태에서 벗어나 민간일자리로 취업할 수 있도록 중앙부처에서 직접 임금을 지원하는 한시적 일자리입니다.

16. 귀하는 한국장애인개발원에서 시행하는 장애인일자리 사업에 정신장애인을 취업시키거나 고용연계, 훈련을 실시한 경험이 있습니까?
① 경험이 없지만 일자리 사업에 대해 들어보거나 알고 있다
② 경험이 없고 일자리 사업에 대해 들어보지도 알지도 못한다
③ 일자리 사업에 참여한 경험이 조금 있다(1년 정도 혹은 1-2회 정도)
④ 일자리 사업에 참여한 경험이 많다(2년 이상 혹은 3회 이상)

16-1. (참여한 경험이 있다) 장애인일자리로 정신장애인이 고용된 경우 어디에서 어떠한 업무를 수행하였거나 하고 있는지 2-3 사례 정도로 적어주시기 바랍니다(예, 우체국에서 우편물 분류 및 배달 업무를 수행하였음).

16-2. (참여한 경험이 있다) 장애인일자리 사업에 참여한 정신장애인의 전반적인 만족도는 어떠하였습니까?
① 매우 불만족 ② 불만족
③ 만족 ④ 매우 만족

17. 이제까지 장애인일자리 사업과 관련한 귀하의 경험을 보았을 때 장애인일자리 사업은 '복지' 혹은 '고용'의 관점 중 어느 것이 더 적절하다고 생각하십니까?
① 복지의 관점이 강하다

② 고용의 관점이 강하다
③ 2가지 관점 모두를 가지고 있어야 한다
④ 모르겠거나 장애인일자리에 대한 경험이 없다
⑤ 기타 _____

18. 장애인일자리 사업에 참여하는 과정에서 정신장애인의 흥미나 직업경력을 기반으로 일자리에 배치되었습니까?

① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 그렇다
④ 매우 그렇다 ⑤ 모르겠다

19. 장애인일자리 사업에 대한 필요성, 결과/효과에 대한 귀하의 의견은 무엇입니까?

20. 장애인일자리 사업에 참여한 정신장애인들 중 일반 일자리로 전환되거나 채용이 된 경우는 어느 정도라고 생각하십니까? 10%단위로 응답해 주시기 바랍니다. 숫자로만 응답해 주시기 바랍니다. 단, 장애인일자리 사업 경험이 없는 경우 응답하지 않고 다음으로 넘어가시기 바랍니다.

비율 _____

21. 장애인일자리 사업에 참여한 정신장애인들 중 일반 일자리로 전환되어 채용된 경우 6개월 이상 고용유지되는 비율은 일자리 사업 인원 대비 몇 % 정도라고 생각하십니까? 10%단위로 응답해 주시기 바랍니다. 숫자로만 응답해 주시기 바랍니다. 단, 장애인일자리 사업 경험이 없는 경우 응답하지 않고 다음으로 넘어가시기 바랍니다

비율 _____

22. 최근에 장애인일자리 사업에 참여하여 일반 일자리로 전환된 정신장애인분이 취업한 업종과 구체적인 직무를 3가지 정도 적어주시기 바랍니다. 추후 정신장애인 대상 일자리 개발과 관련하여 매우 중요한 예시로 사용됩니다.

① 업종, 직무 _____
② 업종, 직무 _____
③ 업종, 직무 _____

23. 정신장애인들에게 장애인일자리사업의 참여 기회가 확대된다면 귀하의 관점에서 정신장애인만을 위한 적합직종(예, 시각장애인 안마사, 발달장애인 요양보호사)을 개발하는 것과 공공업무지원과 같이 공공기관에서

일할 수 있는 기회를 주는 것 중 어느 것이 더 적절하다고 생각하십니까?
① 정신장애인 적합직종 개발이 적절하다
② 공공기관에 일할 수 있는 기회 제공이 적절하다
③ 기타 _____

23-1. (적합직종 개발 선택) 정신장애인만이 가질 수 있는 일자리 개발을 선택한 이유는 무엇입니까?
① 현재 장애에 대한 편견으로 인해 일자리를 갖지 못하기 때문에
② 다른 장애인들과 경쟁하지 않고 정신장애인이 안정적으로 돈을 벌기 위해
③ 정신장애라는 특수성으로 인해 일반적인 일자리를 갖는 것은 어렵기 때문에
④ 주변인에 대한 시선 때문에
⑤ 주변인에게 의도하지 않은 피해를 줄까봐
⑥ 정신장애인만 일해야 마음이 편해서
⑦ 기타 _____

23-2. (공공기관 일할 수 있는 기회 제공 선택) 정신장애인만을 위한 일자리가 아닌 공공기관에서 일할 수 있는 기회를 제공하는 것을 선택한 이유는 무엇입니까?
① 근로능력이 있지만 일 경험이 부족하기 때문에 누구든지 공공기관에서 수행할 수 있는 취업기회를 제공하는 것이 민간일자리로 나아갈 수 있는 방법이기 때문에
② 정신장애마다 특성이 다르기 때문에 정신장애인들 모두가 할 수 있는 적합직종을 개발하는 것은 불가능하기 때문에
③ 정신장애인만이 가질 수 있는 일자리로 인해 장애에 대한 편견(예, 정신장애인은 일할 수 없음, 컨트롤하지 못함, 근로능력이 없음)이 더욱 높아질 수 있기 때문에
④ 공공기관이 정신장애에 대한 편견이 가장 높고, 공무원들의 정신장애에 대한 인식이 우선적으로 바뀌어야 하기 때문에
⑤ 좀 더 마음 편한 곳에서 일하고 싶어서
⑥ 민간기관보다 편하게 안정적으로 일할 수 있을 것 같아서
⑦ 기타 _____

24. 다음에 제시되어 있는 일자리사업 중 정신장애인에게 적합한 유형은 무엇이라고 생각하십니까?
① 주 5일 40시간 근무 (일반형-전일제 근로, 월 191만원 급여)
② 주 5일 중 20시간 근무 (일반형-시간제 근로, 월 96만원 급여)
③ 주 5일 중 14시간 이내 근무 (참여형, 월 51만원 급여)
④ 주 5일 중 25시간 (특화형, 월 120만원 급여)
⑤ 기타 _____

25. 다음에 제시된 장애인일자리 중에서 정신장애인이 수행할 수 있는 업무는 무엇이라고 생각하십니까? 모두 선택해 주세요.

① 행정도우미 ② 장애인기관 도우미/지원요원 ③ 도서관 사서보조
④ 주차단속보조 ⑤ 환경정리/미화 ⑥ 요양보호사 업무보조
⑦ 동료지원가 ⑧ 병원업무보조 ⑨ 배달/운반
⑩ 모니터링/CCTV 관찰 ⑪ 장애인식개선활동/강사 ⑫ 우편물 분류
⑬ 급식지원 ⑭ 스마트팜, 힐링 농업 ⑮ 4차 산업, IT 관련 업무
⑯ 폐기물 및 재활용 수거 및 분류

26. 정신장애인을 위한 장애인일자리 직무가 개발되는 경우 최대한으로 참여할 수 있는 기간은 어느 정도가 적절하다고 생각하십니까? ※ 현재 장애인일자리 사업은 최대 2년 참여 후 1년 휴식 후 재참여가 가능합니다.

① 6개월 미만 ② 6-12개월 미만 ③ 12-24개월 미만
④ 24-36개월 미만 ⑤ 36개월 이상

C. 편의제공

1. 귀하는 회복한 정신장애인이 상담과 회복을 위한 교육과 훈련을 수료한 뒤 다른 정신장애인의 회복을 도와주는 동료지원가에 대해 들어보았거나 연계한 경험이 있습니까?

① 경험이 없으며 들어보지 못하였다
② 경험은 없지만, 들어보았다
③ 경험이 있다

2. 정신장애인일자리사업으로 '동료지원가'를 적합직종으로 개발하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

① 전혀 동의하지 않음 ② 동의하지 않음
③ 동의함 ④ 매우 동의함

2-1. (동의함) 동료지원가로서 어떠한 업무를 수행해야 한다고 생각하십니까?

3. 정신장애인이 취업과 고용유지를 위해 업무수행에서 필요한 능력은 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 1가지를 선택하여 그룹에 각각 넣어주시기 바랍니다(총 3가지 선택 가능).

1순위: _____, 2순위: _____, 3순위: _____

① 신체적인 능력 - 힘(근력), 체력, 이동, 서있기, 미세손동작
② 컴퓨터(보고서 작성 등)를 활용하는 능력
③ 동료나 상사와 협력, 의사소통하는 능력
④ 고객을 직접 또는 전화로 상대하고 관리하는 능력
⑤ 규칙적, 계획적 시간관리 능력
⑥ 높은 주의집중 능력
⑦ 새로운 상황과 장소에 적응하는 능력
⑧ 기타

4. 정신장애인을 위한 직장내 편의제공(예, 휴식시간 제공, 장애인식 교육, 장애고려 업무분장)에 대해 어떻게 생각하십니까?

① 전혀 필요하지 않다 ② 필요하지 않다
③ 필요하다 ④ 매우 필요하다

4-1. (필요하다) 어떠한 편의제공이 필요하다고 생각하십니까? 3가지를 선택해 주세요

① 출·퇴근 시간 조절
② 급여에 관계없이 4대 보험 지원
③ 하루 4시간 정도 근로가능
④ 병원방문을 위한 유급휴가 제공
⑤ 장애로 인한 휴식기회 제공
⑥ 직장동료들에 대한 정신장애에 대한 교육 및 이해
⑦ 직무지도원, 근로지원인과 같이 사업장 내 근로 지원을 위한 인력 배치
⑧ 정신건강전문요원, 사회복지사와 같은 전문인력의 지속적인 사업장 방문
⑨ 기초생활수급자격 혹은 의료급여를 받으면서 일할 수 있는 정책 개발
⑩ 장애를 고려한 업무분장 (업무부여)
⑪ 장애인 고용유지를 위한 전담 부서 운영
⑫ 가족과 주변사람들의 지지
⑬ 업무변경을 최소화하고, 동일한 업무를 수행함
⑭ 기타 _____

5. 직무지도원, 근로지원인과 같이 정신장애인근로자의 사업장 내 근로지원을 위한 인력 배치에 대해 어떻게 생각하십니까?

① 전혀 필요하지 않다 ② 필요하지 않다
③ 필요하다 ④ 매우 필요하다

6. 사업장 내 근로지원을 위한 인력이 지원되어야 하는 기간은 어느 정도라고 생각하십니까?

① 3-8주미만 ② 2-4개월 미만 ③ 4-6개월 미만
④ 6-8개월 미만 ⑤ 8-12개월 미만 ⑥ 12-18개월 미만
⑦ 18-24개월 미만 ⑧ 기타 _____

6-1. (필요함) 사업장 내 근로지원을 위한 인력의 평균 담당 사례수는 어느 정도라고 생각하십니까?

① 1명 ② 2-4명 ③ 5-6명
④ 7-8명 ⑤ 9명 이상

7. 정신장애인근로자와 함께 일할 때 동료직원을 포함한 사업장에서 제공해야 하는 편의조치는 무엇입니까? 2가지를 선택해 주세요

① 전조증상(말없이 있을 때나 평소와 다를 때)에 대해 알아차리기
② 장애 이해 기반 휴식이 필요한 경우 쉴 수 있도록 배려하기
③ 업무지시를 할 때 구체적으로 천천히 하고 기다려 주기
④ 부담없이 이야기하고 자신의 고민을 들어줄 수 있는 사람 주변에 배치하기
⑤ 위험한 상황에 대한 대처능력이 낮기 때문에 직접적인 도움을 제공하기
⑥ 일과나 작업이 변경되는 경우 적응하는데 충분한 시간을 제공하기
⑦ 명확한 의사소통을 위해 쉽고 단순하게 이야기하고 수시로 되풀이하여 확인하기

8. 정신장애인의 성공적인 취업을 위해 정책적으로 필요한 것은 무엇인지 귀하의 의견을 적어주시기 바랍니다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

D. 인구학적 요인

1. 귀하의 성별은 무엇입니까?
   ① 남성 ② 여성

2. 귀하의 나이대는 어떻게 되십니까?
   ① 20대 ② 30대 ③ 40대
   ④ 50대 ⑤ 60대 ⑥ 70대 이상

3. 귀하의 최종학력은 무엇입니까?
   ① 고등학교 졸업 ② 2년제 전문대 졸업
   ③ 4년제 대학교 졸업 ④ 대학원 졸업

4. 귀하의 직종은 무엇입니까?
   ① 정신건강강의학과의사 ② 정신건강간호사 ③ 정신건강사회복지사
   ④ 정신건강임상심리사 ⑤ 정신건강작업치료사 ⑥ 사회복지사
   ⑦ 장애인재활상담사 ⑧ 기타 _____

부록6. FGI 질문지: 장애인일자리사업 수행기관 담당자용

‘장애인일자리 정책 환경 변화에 따른 발전방안’ 연구

장애인일자리 발전방안을 위한 의견조사

(장애인일자리 수행기관 담당자용)

00. 참여자 일반 정보

이름	
성	① 남 ② 여
나이	만 _____세
장애인복지경력	만 _____년 _____개월
일자리사업경력	만 _____년 _____개월
소속기관명	
기관지역(시도)	
장애인일자리 사업수행(○×)	2015년 / 2016년 / 2017년 / 2018년 / 2019년 / 2020년 / 2021년 / 2022년

01. 장애인일자리 과정 평가

01-1. 하시는 업무를 처리 절차를 중심으로 소개해 주십시오.

01-2. 사업을 수행하면서 어려운 점이 있다면 무엇인지요?

01-3. 전달체계별(보건복지부, 한국장애인개발원, 수행기관, 배치기관 등) 개선해야 할 사항이나 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

01-4. 장애인일자리사업이 투입(인력, 예산 등), 과정, 산출(사회적 가치 실현, 일자리만족도, 수익 증대 등) 각 단계에서 발생하는 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

01-5. 이러한 문제점을 어떻게 해결할 수 있다고 판단하십니까?

02. 질적 관리 방안(전문관리체계 구축)

02-1. 장애인일자리사업에서 1인당 적정 관리 인원은 몇 명이며, 그 근거는 무엇이라고 생각하십니까?

02-2. 장애인일자리 사업 확대를 위해 전담인력에 의한 전문관리체계로 전환이 필요하다고 생각하십니까?

02-3. 장애인일자리 전담인력에 의한 전문관리체계로 전환된다면 예상되는 문제점은 무엇이며, 대처 방안은 무엇이라고 생각하십니까?

02-4. 장애인일자리 전문관리체계로 전환되려면 단계별 직무 조정과 역할 분담이 어떻게 개선되어야 한다고 생각하십니까?

03. 장애인일자리사업 발전 방안

03-1. 추가하시기를 원하시는 장애인 직무가 있으면 제안해 주십시오.

03-2. 4차 산업 기술을 활용한 장애인 직무가 있으면 제안해 주십시오.

03-3. 정신장애인에게 적합한 직무가 있으면 제안해 주십시오.

04. 기타 의견

04-1. 논의되지 못한 장애인일자리사업 발전을 위한 말씀이 있으면 나눠주십시오.

04-2. 마지막으로 하실 말씀이 있으면 남겨주십시오.

05. 추가질문

05-1. 시·군·구에서 수행기관을 할 때와 민간기관에서 수행기관을 했을 때, 어떤 장단점이 있다고 생각하십니까?

05-2. 추가인력을 확대하면 어떤 기준을 적용하여 확대하면 좋을 것 같다고 생각하십니까?

※ 2022년 장애인일자리 신규 직무개발 사업 예시 직무

직무명	직무 내용
발달장애인 활동지원사 보조	장애인활동지원사의 전반적인 업무(신체활동, 가사활동, 이동지원 등) 보조 * 장애인의 가정방문 등을 통해 일상생활 및 활동을 지원
체육활동 코치 보조	체육지도자(전문스포츠지도사,생활스포츠지도사,장애인스포츠지도사 등) 코치 및 다양한 체육활동분야의 코치를 보조
ESG 직무 제안 (환경 분야)	ESG 경영 실천을 위한 환경 분야 친환경 관련 신규 직무 제안 【예시】 수소가스충전원, 리필서비스 보조, 아이스팩 세척 등 저탄소·친환경 일자리

부록7. FGI 질문지: 장애인일자리사업 배치기관 담당자용

‘장애인일자리 정책 환경 변화에 따른 발전방안’ 연구

장애인일자리 발전방안을 위한 의견조사

(장애인일자리 배치기관 담당자용)

00. 참여자 일반 정보

이름	
성	① 남 ② 여
나이	만 _____세
장애인복지경력	만 _____년 _____개월
일자리사업경력	만 _____년 _____개월
소속기관명	
기관지역(시도)	
장애인일자리 사업배치(○×)	2015년 / 2016년 / 2017년 / 2018년 / 2019년 / 2020년 / 2021년 / 2022년

01. 장애인일자리 과정 평가

01-1. 하시는 배치 업무를 간단히 소개해 주십시오.

01-2. 귀 기관은 어떠한 이유로 배치기관으로 신청하게 되었습니까?

01-3. 장애인일자리를 배치 받을 때 장단점은 무엇입니까?

01-4. 장애인일자리 배치를 받아 진행하면서 어려운 점이 있다면 무엇인지요?

01-5. 전달체계별(보건복지부, 한국장애인개발원, 수행기관, 배치기관 등) 개선해야 할 사항이나 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

01-6. 장애인일자리사업이 투입(인력, 예산 등), 과정, 산출(사회적 가치 실현, 일자리만족도, 수익 증대 등) 각 단계에서 발생하는 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

01-7. 이러한 문제점을 어떻게 해결할 수 있다고 판단하십니까?

02. 장애인일자리사업 배치

02-1. 혹시 귀 기관에서 신규 확대가 필요가 장애인일자리 직무가 있다면 무엇인지요?

02-1. 장애인일자리사업 배치기관 확대할 수 있는 방안이 무엇이 있을까요?

02-2. 배치기관이 노인일자리사업 등 유사사업을 하나만 수행하도록 하는 방안에 대해 장단점이 무엇이라고 생각하십니까?

03. 장애인일자리사업 발전 방안

03-1. 추가하시기를 원하시는 장애인 직무가 있으면 제안해 주십시오.

03-2. 4차 산업 기술을 활용한 장애인 직무가 있으면 제안해 주십시오.

03-3. 정신장애인에게 적합한 직무가 있으면 제안해 주십시오.

04. 기타 의견

04-1. 논의되지 못한 장애인일자리사업 발전을 위한 말씀이 있으면 나눠주십시오.

04-2. 마지막으로 하실 말씀이 있으면 남겨주십시오.

※ 2022년 장애인일자리 신규 직무개발 사업 예시 직무

직무명	직무 내용
발달장애인 활동지원사 보조	장애인활동지원사의 전반적인 업무(신체활동, 가사활동, 이동지원 등) 보조 * 장애인의 가정방문 등을 통해 일상생활 및 활동을 지원
체육활동 코치 보조	체육지도자(전문스포츠지도사,생활스포츠지도사,장애인스포츠지도사 등) 코치 및 다양한 체육활동분야의 코치를 보조
ESG 직무 제안 (환경 분야)	ESG 경영 실천을 위한 환경(Environment) 분야 친환경 관련 신규 직무 제안 【예시】 수소가스충전원, 리필서비스 보조, 아이스팩 세척 등 저탄소·친환경 일자리

부록8. FGI 질문지: 장애인일자리사업 장애인 참여자용

‘장애인일자리 정책 환경 변화에 따른 발전방안’ 연구

장애인일자리 발전방안을 위한 의견조사

(장애인일자리 사업 참여자용)

00. 참여자 일반 정보

이름	
성	① 남 ② 여
나이	만 _____세
장애유형	
장애정도	
장애인일자리 참여시기(○×)	2015년 / 2016년 / 2017년 / 2018년 / 2019년 / 2020년 / 2021년 / 2022년

01. (가장 최근에 참여한 장애인 일자리를) 빠지지 않고 모두 참여하였는지요?

01-1. (모두 참여하였다면) 그 이유가 무엇입니까?

01-2. (결석하거나 중단하였다면) 그 이유가 무엇입니까?

02. 장애인일자리에 참여하면 좋았던 점은 무엇입니까?

03. 장애인일자리에 참여하면서 어려웠던 점은 무엇입니까?

04. 더 좋은 장애인일자리 되려면 어떻게 바뀌는 것이 좋다고 생각하십니까?

05. 다른 하고 싶은 일이 있다면 말씀해 주십시오.

부록9. FGI 질문지: 정신장애 고용 전문가용

‘장애인일자리 정책 환경 변화에 따른 발전방안’ 연구
장애인일자리 발전방안을 위한 의견조사
(정신장애인 일자리 또는 고용 전문가용)

00. 참여자 일반 정보

이름	
성	① 남 ② 여
나이	만 _____세
장애유형	
장애정도	

현재 보건복지부와 한국장애인개발원은 장애인들에게 일자리 제공을 위해 일자리사업을 운영하고 있습니다. 일자리 사업이란 취업취약계층 분들이 실업상태에서 벗어나 민간일자리로 취업할 수 있도록 중앙부처에서 직접 임금을 지원하여 한시적 일자리를 제공하는 사업입니다. 정신장애인 대상으로 ‘복지 일자리’가 운영(예, 보건복지부 장애인일자리 지원, 산림청 산림재해일자리, 행정안전부 국가기록물 정리, 환경부 환경지킴이 등)되고 있습니다. 이러한 사업을 통해 정부, 지자체 공공기관 고유업무 수행, 저소득층 등 생계유지에 필요한 소득보조, 현장실무연구기회제공을 통해 일 경험 습득/경력 형성을 도와주고 있습니다. 특히, 보건복지부는 사회참여 기회, 안정된 고용과 복지를 위해 장애인일자리 사업을 운영중에 있습니다.

02. 장애인일자리사업

02-1. 귀하는 정신장애인 일자리사업에 참여하였으며, 어떠한 업무를 수행하셨습니까?

02-2. 장애인일자리 사업 수행시 당사자를 어떠한 과정으로 배치하였습니까?

02-3. 사업에 대한 귀하 또는 당사자의 만족도는 어떠합니까?

02-4. 사업에 참여하면서 좋았던 점과 힘들거나 어려웠던 점은 무엇입니까?

02-5. 사업에 참여하면서 얻거나 깨달은 것이 있다면 무엇입니까?

02-6. 사업을 통해 일반사업체로 고용되는 경우가 어느 정도라고 생각하십니까? 자신의 사례를 보았을 때 일반사업체로 고용가능성은 어느 정도라고 생각하십니까? 일반사업체로 전이를 위해 필요한 지원은 무엇입니까?

02-7. 일자리 사업과 경쟁고용 일자리를 비교할 때 무엇이 차이점입니까? (현 직장과 비교시 장애인일자리 사업의 장점, 단점)

02-8. 정신장애인만 수행할 수 있는 일자리가 있다고 생각하십니까? 장애인일자리사업으로 정신장애인을 위해 개발될 수 있는 장애인일자리는 어떠한 것이 있는지요?

02-9. 정신장애인이 직업유지를 할 수 있는 일자리 조건은 무엇입니까? (월급수준, 근무시간, 난이도, 적성, 능력, 거리, 환경 등)

02-10. 직업유지를 위해 어떤 도움/편의제공이 필요합니까? (예, 출퇴근 지원, 업무시간 단축, 별도의 휴식시간 제공, 병원 방문 시간 배려, 의사소통 지원)

03. 다른 하고 싶은 일이 있다면 말씀해 주십시오.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

부록10. FGI 질문지: 정신장애인 참여자용

‘장애인일자리 정책 환경 변화에 따른 발전방안’ 연구
장애인일자리 발전방안을 위한 의견조사
(정신장애인용)

00. 참여자 일반 정보

이름	
성	① 남 ② 여
나이	만 _____세
장애유형	
장애정도	

02. 장애인일자리사업

02-1. 어떠한 장애인일자리사업에 참여하였으며, 어떠한 업무를 수행하셨습니까? 임금과 근로시간은 어느정도 였습니까?

02-2. 장애인일자리 사업에 참여할 때 과정은 어떠하였습니까? 나의 흥미나 직업경력을 기반으로 일자리에 배치되었습니까?

02-3. 사업에 참여한 이유는 무엇입니까?

02-4. 사업에 대한 귀하의 만족도는 어떠합니까?

02-5. 사업에 참여하면서 좋았던 점과 힘들거나 어려웠던 점은 무엇입니까?

02-6. 사업에 참여하면서 얻거나 깨달은 것이 있다면 무엇입니까?

02-7. 사업을 통해 일반사업체로 고용되는 경우가 어느 정도라고 생각하십니까?

02-8. 일자리 사업과 현재 직장을 비교할 때 무엇이 차이점입니까? (현 직장과 비교시 장애인일자리사업의 장점, 단점)

02-9. 정신장애인만 수행할 수 있는 일자리가 있다고 생각하십니까? 장애인일자리사업으로 정신장애인을 위해 개발될 수 있는 일자리는 어떠한 것이 있는지요?

03. 정신장애인의 일자리 참여 욕구(미취업 장애인 혹은 실업장애인 대상 실무경험)

03-1. 현재 하고 있는 일에 어느 정도 만족하십니까?

03-2. 다른 일을 하게 된다면 어떤 일을 하고 싶어합니까?

03-3. 선생님이 판단할 때 정신장애인은 어떤 업무를 잘 할 수 있습니까?

03-4. 어떤 일자리를 원하십니까? (수입, 근무시간, 난이도, 적성, 능력, 거리, 환경 등)

03-5. 원하시는 근무시간과 출근일수, 월급수준은(만원)?

03-6. 일하게 된다면 어떤 도움/편의제공이 필요합니까? (예, 출퇴근 지원, 업무시간 단축, 별도의 휴식시간 제공, 병원 방문 시간 배려, 의사소통 지원)

04. 다른 하고 싶은 일이 있다면 말씀해 주십시오.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

부록11. FGI 질문지: 4차 산업, 농업, ESG분야 관계자용

‘장애인일자리 정책 환경 변화에 따른 발전방안’ 연구
장애인일자리 발전방안을 위한 의견조사
(4차 산업 기술, ESG 분야 관계자용)

[4차 산업 기술 분야]

※ 조사대상: 4차 산업 기술 분야 장애인을 고용하는 기업,기관

00. 참여자 일반 정보

이름	
성	① 남 ② 여
나이	만 _____세
소속기관(기업)명	
기관(기업)지역(시도)	
산업분야	
관련 4차 산업 기술	
경력	만 _____년 _____개월
장애인 관련 경력	만 _____년 _____개월

01. [배경]

01-1. 귀하가 담당하는 업무가 무엇인지 소개해 주십시오.

01-2. 장애인이 수행하는 업무는 무엇인지요?

01-3. 어떠한 경로로 4차 산업 분야 관련 업무를 수행하셨는지요?

02. 평가

02-1. 현재 4차 산업 분야에서 일하시는 장애인이 직무 수행을 잘 하신다고 판단하신지요. 아쉬운 점이 있다면 무엇인지요?

02-2. 4차 산업 분야는 어떤 장애인에게 적합하다고 판단하시는지요?

02-3. 이 분야에 진출하려는 장애인은 어떤 준비가 필요한가요?

02-4. 이 분야에서 장애인이 일하려면 어떤 사회적 지원이 필요한가요?

02-5. 이후 장기적으로 이 분야 전망은 어떻다고 생각하시는지요?

03. 기타 의견

04-1. 논의되지 못한 장애인일자리사업 발전을 위한 말씀이 있으면 나눠주십시오.

04-2. 마지막으로 하실 말씀이 있으면 남겨주십시오.

[ESG 분야]

※ 조사대상: 장애인과 관련된 ESG 정책을 실시하는 기업, 기관

00. 참여자 일반 정보

이름	
성	① 남 ② 여
나이	만 _____세
소속기관(기업)명	
기관(기업)지역(시도)	
ESG 세부 분야	
경력	만 _____년 _____개월
장애인 관련 경력	만 _____년 _____개월

01. [배경]

01-1. 귀하가 담당하는 업무가 무엇인지 소개해 주십시오.

01-2. 귀 기관의 ESG와 장애인은 어떤 관련성이 있는지요?

01-3. 어떠한 경로로 ESG분야에서 장애인일자리 관련 업무를 수행하게 되셨는지요?

02. 평가

02-1. 귀 기관의 ESG정책과 장애인일자리와 관련성이 있는지요?

02-2. 귀 기관은 장애인일자리에 대한 관심이 있으신지요?

02-3. 귀 기관에서 장애인에게 제공하려는 직무는 어떠한 형태로 제공되는 것이 적절하다고 생각하시는지요?

02-4. 향후 다른 조직에서 ESG 측면에서 장애인일자리가 확대될 수 있을런지요? 확대하려면 어떠한 측면이 강조되어야 하는지요?

02-5. 다른 조직에서 ESG측면에서 장애인일자리에 대한 기여를 확대하기 위해 개선해야 할 제도가 있는지요?

03. 기타 의견

03-1. 논의되지 못한 장애인일자리사업 발전을 위한 말씀이 있으면 나눠주십시오.

03-2. 마지막으로 하실 말씀이 있으면 남겨주십시오.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

부록12. 장애인일자리 우선순위 조사(AHP)

장애인일자리 발전 방안 마련을 위한 조사

안녕하십니까. 남서울대학교 산학협력단은 한국장애인개발원으로부터 의뢰받아 '장애인일자리 발전 방안'을 연구하고 있습니다.
조사는 2회 진행됩니다. 본 조사는 예비조사 결과를 토대로 예비조사는 추가적으로 개발할 필요성이 있는 일자리 목록을 작성하고, 본조사는 우선적으로 제도화할 일자리를 발굴하기 위해 의견을 모으는 과정으로 구성되어 있습니다.
바쁘신 중에 귀한 시간 내주셔서 진심으로 감사드립니다.

2022. 10. 남서울대학교

□ 통계처리를 위한 항목

1) 성별	① 남 ② 여	
2) 나이	만 _____세	
3) 직업	① 장애인	
	② 현장(시설장, 실무자)	3-2-1) 분야 ①4차 산업 분야 ②정신장애인 분야 ③ 장애인 분야 ④사회 복지 분야 ⑤기타
		3-2-2) 관련 경력 : 총 _____년
	③ 학계(교수, 연구자)	3-3-1) 분야 ①4차 산업 분야 ②정신장애인 분야 ③ 장애인 분야 ④사회복지 분야 ⑤기타
		3-3-2) 박사졸업 후 경력 : 총 _____년

□ 조사는 두 가지 절차에 의해 이루어집니다.

○ 1단계: 기준 설정 단계

— 본 조사에 참여하는 장애인, 직업재활 실무자, 연구자의 의견이 어떠한 비중으로 반영되어야 하는지를 반영도에 대한 질문입니다.

— 다음으로 위의 3가지 요소(적합성, 적용성, 지속성) 중 어떤 비중으로 반영되어야 하는지 질문을 합니다.

— 그러나 기준 방식과 다르게 두 개씩 짝지어 어느 것이 더 중요한지 질문 드립니다. 이때 유의할 사항은 앞뒤가 맞게 답을 해 주십시오.

예) 임금(가)이 노동시간(나) 보다 더 중요하고, 임금(가)이 후생복지(나)보다 중요하면, 당연히, 임금(가)이 후생복지(다)보다 중요하다고 답해 주십시오.

○ 2단계: 3가지(적합성, 적용성, 지속성) 기준에 따른 일자리 평가

— 3가지 기준에 따라 각각의 해당 사업유형이 나타내는 강도를 5단계로 평가해 주십시오.

— **“1”** 점은 매우 약함을 의미하고, **“2”** 은 약한 편, **“3”** 은 보통, **“4”** 점은 강한 편, **“5”** 점은 매우 강함을 나타냅니다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

1. 4차 산업 기술 관련 일자리 사업유형 우선순위

※ 모든 장애 유형에 대해 검토해 주십시오.

제1단계: 기준 설정 단계

1. 본 조사는 세 집단(장애인, 현장, 학계)이 참여하고 있습니다. '4차 산업 기술 관련 장애인 적합 일자리'를 선정하는데 있어 누구의 시각을 더 비중있게 반영되어야 한다고 생각하십니까? 해당하는 숫자에 체크해 주십시오.

A 요인	A가 절대적으로 중요		A가 확실히 중요		A가 매우 중요		A가 약간 중요		서로 비슷하게 중요		B가 약간 중요		B가 매우 중요		B가 확실히 중요		B가 절대적으로 중요	B 요인
근로장애인	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	현장(실무자)
근로장애인	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	학계(연구자)
현장(실무자)	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	학계(연구자)

2. '4차 산업 기술 관련 장애인 적합 일자리' 선정에 있어 더 비중있게 반영되어야 할 요소는 무엇입니까? 해당하는 숫자에 체크해 주십시오.

A 요인	A가 절대적으로 중요		A가 확실히 중요		A가 매우 중요		A가 약간 중요		서로 비슷하게 중요		B가 약간 중요		B가 매우 중요		B가 확실히 중요		B가 절대적으로 중요	B 요인
적합성	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	적용성
적합성	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	지속성
적용성	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	지속성

다른 일자리들에 비해 상대적으로
주1) 적합성(장애인 요인): 장애인의 특성에 잘 부합하거나 훈련이 가능성이 높은 일자리인지
주2) 적용성(배치기관 요인): 적용가능한 배치기관 확보가 쉽거나 사업 관리가 쉬운 일자리인지
주3) 지속성(시장 요인): 지속가능성이 높고 장애인 수요가 높은 일자리인지

제2단계: 평가요소에 따른 사업유형 평가

다른 일자리들에 비해 상대적으로
- 적합성(장애인 요인): 장애인의 특성에 잘 부합하거나 훈련이 가능성이 높은 일자리인지
- 적용성(배치기관 요인): 적용가능한 배치기관 확보가 쉽거나 사업 관리가 쉬운 일자리인지
- 지속성(시장 요인): 지속가능성이 높고 장애인 수요가 높은 일자리인지

4차 산업 기술 관련 장애인일자리 사업유형	일자리 설명	평가요소별 개별 사업유형 평가(1~5점 중 하나 기재) 1: 매우 약함, 2: 약한편, 3: 보통, 4: 강한편 5: 매우 강함		
		적합성	적용성	지속성
1. 스마트팜	정보통신기술을 이용하여 농작물, 가축, 수산물의 유지, 관리 업무			
2. 사회적 농업	농업 활동을 통해 사회적 약자에게 돌봄 서비스 제공 업무			
3. CCTV관제(모니터링)	CCTV 관련 모니터링 장비를 이용하여 상황을 감시하고 유관기관과 협조 요청하는 업무			
4. 데이터 라벨링	인공지능이 학습할 데이터를 쉽게 인식할 수 있도록 전처리하는 업무			
5. 베타 테스터 보조	소프트웨어나 하드웨어 제품 출시전 제품 결함을 점검하는 보조 업무			
6. 불법저작물단속	도서, 소프트웨어 등 저작권자의 동의 없이 복제하여 무단 이용 중인 저작물 단속 보조 업무			
7. 3D프린터 관리	3D프린터 장비를 세척 보관 등 유지관리 업무			
8. 드론 배달(조정)	드론을 조정하여 배달, 배송 정보 전송 업무			
9 게임보조운영자	게임을 모니터링하면서 분쟁시비, 고충, 불만을 접수하여 개발진에게 전달 업무			

2. 정신장애인 일자리 사업유형 우선순위

※ 정신장애인에 한정하여 의견주십시오.

제1단계: 기준 설정 단계

1. 본 조사는 세 집단(장애인, 현장, 학계)이 참여하고 있습니다. '정신장애인 일자리 사업유형'을 선정하는데 있어 누구의 시각이 더 비중있게 반영되어야 한다고 생각하십니까? 해당하는 숫자에 체크해 주십시오.

A 요인	A가 절대적으로 중요		A가 확실히 중요		A가 매우 중요		A가 약간 중요		서로 비슷하게 중요		B가 약간 중요		B가 매우 중요		B가 확실히 중요		B가 절대적으로 중요	B 요인
정신장애인	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	현장(실무자)
정신장애인	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	학계(연구자)
현장(실무자)	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	학계(연구자)

2. '정신장애인 일자리 사업유형' 선정에 있어 더 비중있게 반영되어야 할 요소는 무엇입니까? 해당하는 숫자에 체크해 주십시오.

A 요인	A가 절대적으로 중요		A가 확실히 중요		A가 매우 중요		A가 약간 중요		서로 비슷하게 중요		B가 약간 중요		B가 매우 중요		B가 확실히 중요		B가 절대적으로 중요	B 요인
적합성	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	적용성
적합성	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	지속성
적용성	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	지속성

다른 일자리들에 비해 상대적으로
주1) 적합성(장애인 요인): 장애인의 특성에 잘 부합하거나 훈련이 가능성이 높은 일자리인지
주2) 적용성(배치기관 요인): 적용가능한 배치기관 확보가 쉽거나 사업 관리가 쉬운 일자리인지
주3) 지속성(시장 요인): 지속가능성이 높고 장애인 수요가 높은 일자리인지

제2단계: 평가요소에 따른 사업유형 평가

다른 일자리들에 비해 상대적으로
- 적합성(장애인 요인): 장애인의 특성에 잘 부합하거나 훈련이 가능성이 높은 일자리인지
- 적용성(배치기관 요인): 적용가능한 배치기관 확보가 쉽거나 사업 관리가 쉬운 일자리인지
- 지속성(시장 요인): 지속가능성이 높고 장애인 수요가 높은 일자리인지

정신장애인일자리 사업유형	일자리 설명	평가요소별 개별 사업유형 평가 (1~5점 중 하나 기재) 1: 매우 약함, 2: 약한편, 3: 보통, 4: 강한편, 5: 매우 강함		
		적합성	적용성	지속성
01. 도서관사서보조	사서의 제반업무 수행 및 관련 업무 보조			
02. 우체국 우편물분류	동별, 집배원별, 코스별로 우편물을 분류			
03. 관공서 청소도우미	공공기관(시군구청, 국공립기관) 청소업무			
04. 보육도우미	영유아의 보육, 건강관리 보육교사 보조 업무			
05. 병원 린넨실 도우미	병원세탁물을 수거, 배송, 분류, 정리하는 업무			
07. 정원관리도우미	공원이나 수목원에서 화단 조성, 식물 관리, 청소를 보조 업무			
08. 학교 급식 도우미	학교, 복지시설 등 단체급식을 하는 조리실에서 준비, 조리, 세척, 청소 등 급식 관련 업무			
09. 디앤디케어	장애인이 다른 장애인의 일상생활 어려움 등을 지원하는 업무			
10. 버스청결 도우미	공공기관, 복지관, 학교에서 운행하는 버스를 청소 관리 업무			
11. 실버케어	장애로 일상생활을 영위하는데 어려움을 겪고 있는 어르신들의 전반적인 활동 지원			
12. 푸드은행·마켓	기부물품을 수령, 정리 및 등록하고 검수, 분류 및 재분배 업무			
13. 기부물품 관리	기부물품 정리, 포장, 분류, 진열, 정리 업무 및 재활용물품 세탁, 수선, 재포장 업무			
14. 룸메이드	호텔, 콘도, 펜션 등 숙박업체 객실을 정리 정돈 업무			
15. 문서파기	공공 및 민간기관, 기업 등의 주요 문서 파기 업무			
16. 주차단속 보조일자리	장애인전용주차구역 불법 주차 차량 단속 보조업무			
17. 건강검진센터 보조	건강검진실 내 보조업무 및 검사실 이동·병원 안내업무			
18. 대형서점도서정리	도서 라벨부착 및 도서정리업무			
19. 택배물품 상하차 보조	택배회사 하역장에서 물품 상하차하고 주변 정리정돈, 청소 업무			
20. 교통약자 셔틀버스 승하차 보조	셔틀버스 등 교통수단 이용 시 교통약자 승하차를 지원하는 업무			

정신장애인일자리 사업유형	일자리 설명	평가요소별 개별 사업유형 평가 (1~5점 중 하나 기재) 1: 매우 약함, 2: 약한편, 3: 보통, 4: 강한편, 5: 매우 강함		
		적합성	적용성	지속성
21. 장애인식개선교육 강사	인식개선 활동을 위한 강의 등 장애인식개선 교육 보조 업무			
22. 대형마트 매장 및 상품관리	대형마트의 매장정리, 상품진열, 카트정리, 온라인 주문 상품 포장 업무			
23. 반려동물 돌보미	반려동물을 보호하고 돌보는 업무(산책, 모이주기, 케이스청소, 목욕 등)			
24. 실내수영장 안내	수영장에서 고객응대, 락커키 분배, 수건정리 업무			
25. 장난감 세척	장난감을 대량으로 사용하거나 대여하는 기관에서 장난감 청결유지 업무			
26. 스마트팜	정보통신기술을 이용하여 농작물, 가축, 수산물의 유지, 관리 업무			
28. 사회적 농업	농업 활동을 통해 사회적 약자에게 돌봄 서비스 제공 업무			
29. 동료지원가	주변 동료들에게 어려움을 해결하기 위해 장애에 대한 경험, 지식, 대처기술 제공 업무			

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

장애인일자리 정책환경 변화에 따른 발전방안 연구

발 행 일 : 2022년 11월
발 행 인 : 최경숙
발 행 처 : (재)한국장애인개발원
서울시 영등포구 의사당대로22 이룸센터 5층
Tel. 02-3433-0600
Fax. 02-3433-0463
http://www.koddi.or.kr
편집·인쇄 : 동문디자인센터

ISBN 978-89-6921-455-3(93330)

※ 본 연구보고서의 내용을 무단 복사하는 것을 금합니다.