공공기관
장애인 고용관리
가이드북

한국장애인고용공단

비매품 / 무료
93330
9 791169 220873
ISBN 979-11-6922-087-3

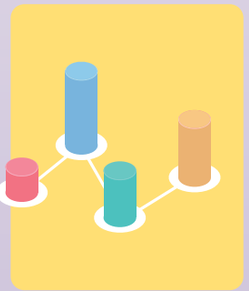
공공기관 장애인 고용관리 가이드북 2023년 개정판

한국장애인고용공단

발간등록번호
11-B552583-000176-01

OPEN 출처표시 상업용금지 공공누리 공공저작물 자유이용허락





공공기관 장 애 인 고용관리 가이드북





2023년 개정판



한국장애인고용공단

공공기관
장애인 고용관리
가이드북

일러두기

- 본 가이드북은 공공기관 장애인 채용 및 고용관리 과정에서 활용할 수 있는 정보서입니다. 공공기관의 장애인 고용을 지원하기 위한 세부사항 및 사례로 구성했습니다.
- 본 가이드북에서 제시하고 있는 서식은 각 기관의 실정에 맞게 내용을 추가하거나 변경할 수 있습니다.
- 채용계획 수립 및 고용과정에서 기관의 규정을 신설하거나 개정하는 것이 필요할 수 있습니다.
- 채용부터 퇴직까지의 업무 전 과정에서 장애인에 대한 편의 제공을 통해 장애인에 대한 차별을 예방하고 실력에 따라 공정하게 채용할 수 있도록 단계별로 작성되었습니다.
- 본 가이드북은 인사담당자가 실무에서 효과적으로 활용할 수 있도록 담당자의 의견을 반영하여 수정해 나갈 예정입니다.

CONTENTS

들어가기 전에

01 장애인 고용, 왜 중요한가? 08
02 정당한 편의제공 체크리스트 17
03 한눈에 보는 장애인 고용관리 4대 영역과 단계 23

1단계 | 채용계획 수립

01 채용 수요조사 29
02 적합직무 개발 29
03 채용계획 수립 31
04 채용 시 정당한 편의제공 반영 32
알아두면 좋은 한국장애인고용공단 지원제도 34
Q & A 38
한국장애인공단의 장애인 직업영역 개발사례 39
별지 ① 장애인 고용컨설팅 신청서(양식) 40
별지 ② 맞춤훈련 의뢰서 41

2단계 | 모집 및 채용

01 모집 방법 45
02 채용 공고 및 원서 접수 49
03 서류전형 52
04 필기전형 53
05 면접전형 54
06 신체검사 58
07 합격자 결정 59
08 근로계약 59
알아두면 좋은 한국장애인고용공단 지원제도 60
Q & A 60
별지 ① 한국환경공단 구분모집 공고문 61
별지 ② 한국수자원공사 장애인 제한 경쟁 공고문 62
별지 ③ 장애인 등 응시자 편의지원 제공 안내문 63
별지 ④ 장애유형별 편의제공 내용 및 증빙서류(필기시험·면접시험) 65
별지 ⑤ 중증장애인 확인서 67

3단계 | 직무 배치

01 장애친화적 환경 조성 71
02 직무 배치 78
알아두면 좋은 한국장애인고용공단 지원제도 95
Q & A 99
별지 ① 장애관련 일반사항 및 희망보직·근무지 사전조사지 101
별지 ② 직무 조사표 102
별지 ③ 보조공학기기 지원 신청서 104
별지 ④ 근로지원인 서비스 신청서 105

4단계 | 고용 관리

01 임금 및 복리후생 109
02 복무 관리 110
03 직장 내 괴롭힘 예방 및 고충상담 112
04 교육훈련 115
05 근무성적평정 및 승진 118
06 재난안전관리 119
07 퇴직 및 해고 123
알아두면 좋은 한국장애인고용공단 지원제도 127
Q & A 128
별지 ① 개인안전대피계획서 130
별지 ② 업무적합성평가서 작성 예 132

부록

01 장애인 범주 134
02 장애유형별 이해 135
03 공공기관 장애인 고용 통계 138
04 장애유형별 면접 가이드 140
05 한국장애인고용공단 연락처 142

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단



들어가기 전에

01 장애인 고용, 왜 중요한가? 08
02 정당한 편의제공 체크리스트 17
03 한눈에 보는 장애인 고용관리 4대 영역과 단계 23

장애인 고용, 왜 중요한가?

장애인 의무고용률은 계속 높아집니다.

- 더 많은 장애인이 일할 수 있는 기회를 가질 수 있도록 국가와 지방자치단체, 월 평균 50인 이상 고용 사업주는 일정 비율의 장애인을 고용할 의무를 가짐

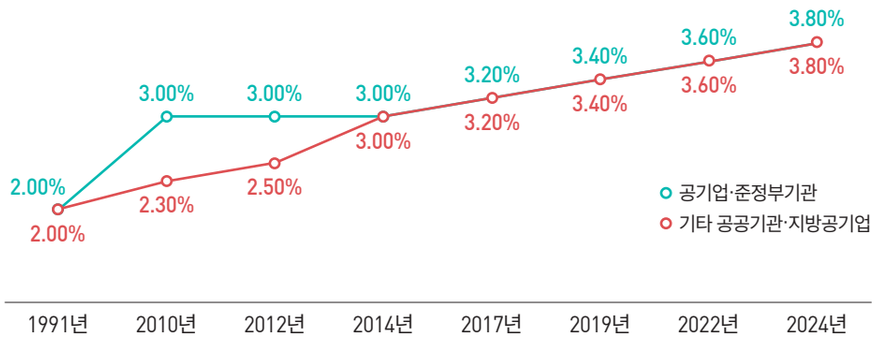
- 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 공사·공단과 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자·출연기관은 상시 고용하고 있는 근로자 수의 1000분의 36 이상의 장애인을 고용하여야 함

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」상 의무고용률은 '24년까지 단계적으로 3.8%까지 상향 조정하고 적용 대상도 50인 미만 기관까지 확대할 계획임

표 1 공공기관 장애인 의무고용률 변화 추이

구분		1991년	2010년	2012년	2014년	2017년	2019년	2022년	2024년
공공기관	공기업·준정부기관	2.0%	3.0%			3.2%	3.4%	3.6%	3.8%
	기타 공공기관·지방공기업	2.0%	2.3%	2.5%	3.0%				



「장애인고용촉진 및 직업재활법」

제28조의2(공공기관 장애인 의무고용률의 특례)
제28조에도 불구하고 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단과 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관·출연기관은 상시 고용하고 있는 근로자 수에 대하여 장애인을 다음 각 호의 구분에 해당하는 비율 이상 고용하여야 한다. 이 경우 의무고용률에 해당하는 장애인 수를 계산할 때에 소수점 이하는 버린다. <개정 2021. 7. 20.>

2. 2022년 1월 1일부터 2023년 12월 31일까지 : 1천분의 36

3. 2024년 이후 : 1천분의 38

- 상시근로자 100명 이상이며 장애인 의무고용률을 미달성한 기관은 장애인 고용부담금을 납부하여야 함

표 2 고용수준별 부담기초액 추이

연도	부담 기초액	고용률 1/2 이상 3/4 미만	1/4 이상 1/2 미만	1/4 미만	고용하지 않음
2019	1,048,000	1,110,880	1,257,600	1,467,200	1,745,150
2020	1,078,000	1,142,680	1,293,600	1,509,200	1,795,310
2021	1,094,000	1,159,640	1,312,800	1,631,600	1,882,480
2022	1,149,000	1,217,940	1,378,800	1,608,600	1,914,440
2023	1,207,000	1,279,420	1,448,400	1,689,800	2,010,580

- 단, 부담금 납부 의무가 있는 기관은 연계고용 대상 사업장(표준사업장 또는 직업재활시설)에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 경우 부담금을 일부 감면받을 수 있음

「장애인고용촉진 및 직업재활법」

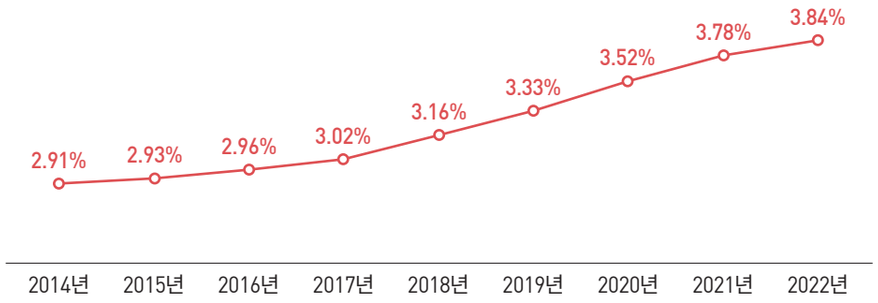
제33조(사업주의 부담금 납부 등)

④ 고용노동부장관은 제22조의4제1항에 따라 인증을 받은 장애인 표준사업장 또는 「장애인복지법」 제58조제1항제3호의 장애인 직업재활시설에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주에 대하여 부담금을 감면할 수 있다.

많은 공공기관들이 장애인 고용의무를 이행하고 있습니다.

- 정부의 '사회적 책임' 경영실적평가 강화 등의 영향으로 공공기관의 평균 장애인 고용률은 3.84%('22년 기준)로 법정 의무고용률(3.6%)을 상회하고 있음

표 3 공공기관 장애인 고용률 추이



2022년도 공공기관 경영평가 편람(기획재정부)

(계량) 장애인 의무고용(0.3점)

○ **장애인 고용의무인원 충족도**

"X" = 연평균 장애인수/연평균 고용의무인원

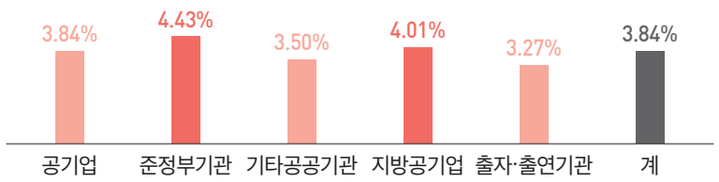
평정점(P) 산출공식

X	P
1.2 ≤ X	100
1.1 ≤ X < 1.2	75
1.0 ≤ X < 1.1	50
0.9 ≤ X < 1.0	25
X < 0.9	0

(비계량) 장애인고용 컨설팅 이행사항 추진 등 장애인 채용 노력

- '22년 법정 의무고용률 준수 공공기관은470개(공기업 36, 준정부 94, 기타공공 208, 지방공기업 152, 출자·출연기관 300)로 전체 법적용대상 공공기관(790개)의 59.5%가 의무고용을 이행하고 있음

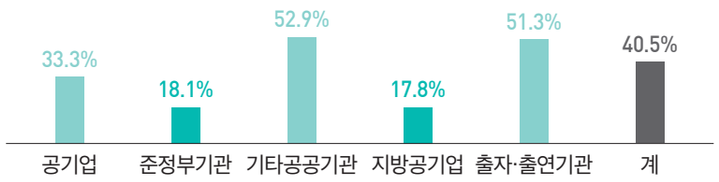
표 4 2022년도 공공기관 장애인 고용률



(출처 : 장애인의무고용현황, 2022)

- 그럼에도 전체 법적용대상 공공기관의 40.5%인 320개 기관(공기업 12, 준정부 17, 기타공공 110, 지방공기업 27, 출자·출연기관 154)은 여전히 '22년 법정 의무고용률을 미준수하고 있음

표 5 2022년도 공공기관 의무고용 미이행비율



(출처 : 장애인의무고용현황, 2022)

- 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관 중 장애인 의무고용률을 달성하지 못한 기관은 한국장애인고용공단의 장애인 고용컨설팅을 의무적으로 받아야 하며, 장애인 고용개선을 위한 계획을 수립, 이행하여야 함

「공공기관의 혁신에 관한 지침」

제21조의2(장애인 고용개선)

① 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조의2에 따른 장애인 의무고용률을 달성하지 못한 공공기관은 기획재정부 장관이 정하는 바에 따라 한국장애인고용공단이 실시하는 장애인 고용 종합컨설팅을 받아야 하며, 컨설팅 결과에 따라 장애인 고용개선을 위한 계획을 수립하고 이를 성실히 이행하여야 한다.(2020.12.29. 개정)

- 또한 청년인턴, 계약직 위주의 장애인 채용 등으로 모범고용주가 되어야 할 공공기관이 장애인 고용에 소홀하다는 비판이 언론 등을 통해 꾸준히 제기되고 있어, 지속가능한 장애인 일자리 창출을 위한 고용개선 노력이 필요한 시점임

[5.1%의 눈물]④공공도 장애인 고용 외면…벌금으로 때운다

등록 2022.05.08 06:01:00

기사내용 요약

장애인 고용은 경제적 자립이지만…고용률 1.48% 불과
지난해 의무고용률 3.1%…민간 2.89%·일부 공공 2.97%
'부담금 내면 된다' 인식도…고용의무 불이행 명단 공표
"장애인과 비장애인 비슷…가장 중요한 것은 인식 개선"

(출처 : 뉴시스 2022. 5. 8. 자 기사 발췌)

"○○○ ○○○○○○, 장애인 채용 인턴·계약직 '꼼수'"

황병우 기자 | 승인 2022.09.26 11:19

○○○○○○○ 공공기관 중 7개 기관 재직 근로자 과반 인턴·계약직
신규 채용 장애인 90% 이상 인턴·계약직…전원 인턴·계약직인 기관 14개 달해
정 의원 "고용 안정성 취약한 인턴·계약직 내몰려…의무 고용 취지 정면 배치" 비판

(출처 : 파이낸셜신문 2022. 9.26. 자 기사 발췌)

공공기관의 사회적 책임은 더욱 중요해지고 있습니다.

- 정부는 「ESG 인프라 확충 방안」을 발표하고('21.8.26.) '공공기관의 통합공시에 관한 기준'에 ESG 관련 공시 항목을 신설·보완하는 등 공공기관의 ESG 경영 선도적 역할을 강조하고 있음

- 산업통상자원부·관계부처 합동 K-ESG 가이드라인('21.12.1.)에도 장애인고용률 항목이 포함되는 등 장애인 고용은 공공기관 ESG 경영 실천의 중요한 요소임

K-ESG 가이드라인(산업통상자원부)

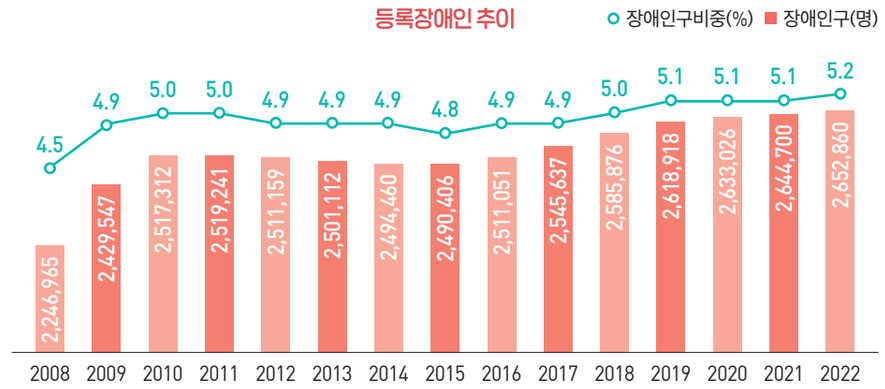
장애인고용률은 사회부문 다양성 지표에 포함되어있음

사회(S) (22문항)	목표	S-1-1	목표 수립 및 공시
	노동	S-2-1	신규채용 및 고용유지
		S-2-2	정규직 비율
		S-2-3	자발적 이직율
		S-2-4	교육 훈련비
		S-2-5	복리 후생비
		S-2-6	결사의 자유 보장
	다양성 및 양성평등	S-3-1	여성 구성원 비율
		S-3-2	여성 급여 비율(평균 급여액 대비)
		S-3-3	장애인 고용률
	산업안전	S-4-1	안전보건 추진체계
		S-4-2	산업재해율

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 인구구조는 변화하고 있습니다.

- 2022년 12월 말 등록장애인 수는 2,652,860명으로 총인구 대비 약 5.2%임



- 장애유형별로는 지체장애가 45.1%로 가장 많은 비중을 차지하고, 뇌병변장애, 시각장애, 청각장애, 언어장애, 지적장애 등의 순임

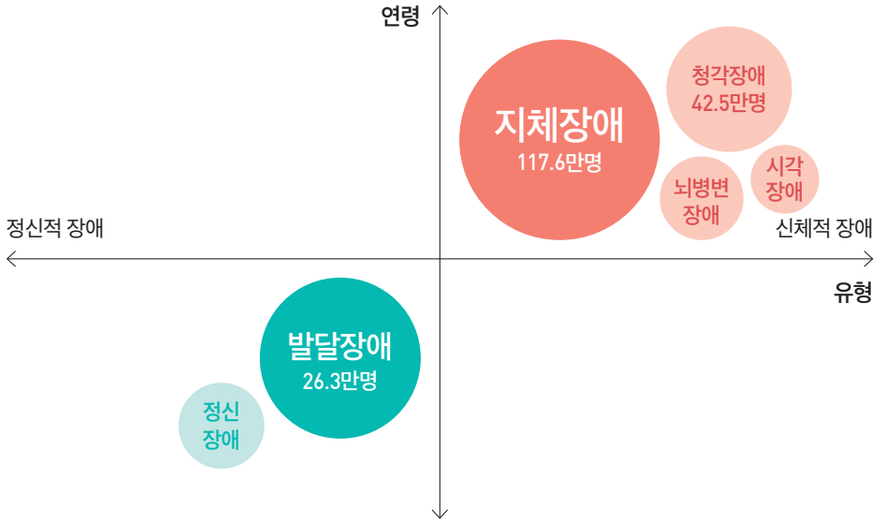
(단위 : %, 명)

장애유형비율	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
지체	49.3	47.9	46.7	45.9	45.1	45.1	1,176,291
뇌병변	9.9	9.8	9.6	9.5	9.4	28.1	245,477
시각	9.9	9.8	9.7	9.6	9.5	10.1	250,767
청각	11.9	13.2	14.4	15	15.6	10	425,224
언어	0.8	0.8	0.8	0.9	0.9	2.9	23,349
지적	7.9	8	8.1	8.2	8.4	0.9	225,708
자폐성	1	1	1.1	1.2	1.3	0.6	37,603
정신	4	3.9	3.9	3.9	3.9	0.2	104,424
신장	3.3	3.4	3.5	3.7	3.9	0.5	105,842
심장	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.9	5,078
호흡기	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	0.5	11,451
간	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0	15,066
안면	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	2,725
장루·요루	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0	16,779
뇌전증	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0	7,076

주) 장애유형 용어 변경 : 정신지체 → 지적장애(2008.02.), 발달장애 → 자폐성장애(2008.02.), 간질장애 → 뇌전증장애(2014.07.)

(출처 : 보건복지부, 「등록장애인 현황」, 각 연도)

- 고령층은 지체·청각장애 등 신체적 장애가, 청년층은 지적·자폐성 장애 등 발달 장애가 많아 장년장애인과 발달장애인에 대한 고용의 중요성이 커지고 있음



(출처 : 보건복지부, 2022년 등록장애인현황, 2022)

- 장애인 고용 확대의 지속성을 확보하고 기관의 ESG 경영 가치를 창출하기 위해서는 기존의 고정관념에서 벗어나 새로운 시각으로 장애인 채용을 바라봐야 함

정당한 편의제공 체크리스트

참고 | 「장애인 고용차별 체크리스트 개발」참조하여 수정함.
남용현·최종철·류정진, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2010

단계	점검항목	점검결과	
		예	아니오
1. 채용계획수립	장애인 채용에 관한 기관의 자체 규정을 마련했습니다.		
	장애인 채용 담당부서장 및 구성원은 장애인 관련 법률과 지침 등을 상세히 이해하고 있습니다.		
	장애인 인식개선 교육을 실시했습니다.		
2. 모집 및 채용	장애인이 접근하기 쉬운 채용공고문을 작성하였습니다.		
	신체나 외모에 대한 조건을 명시하지 않았으며, 장애인의 응시를 배려했습니다.		
	공고 안내문, 지원서 등의 양식이 모든 장애인이 접근하기 쉬운 형식으로 되었습니다.		
	면접, 시험 등의 장소에 장애인이 접근할 수 있도록 시설, 장비가 설치되어있고 편의시설을 마련하였습니다.		
	면접, 시험 전 장애 유형별 편의사항 신청을 받았고, 결과를 안내하였습니다. (보조공학기기포함)		
	면접관을 대상으로 사전 교육을 진행했습니다.		
3. 시험 및 평가	장애 특성을 고려하여 시험이나 평가 시 확대시험지와 확대답안지를 제공합니다.		
	장애 특성을 고려하여 시험이나 평가 시 점자정보단말기를 사용할 수 있도록 합니다.		
	장애 특성을 고려하여 시험이나 평가 시 확대시험지와 확대답안지를 제공합니다.		
	장애 특성을 고려하여 시험이나 평가 시 점자정보단말기를 사용할 수 있도록 합니다.		
	장애 특성을 고려하여 시험이나 평가 시 음성지원프로그램이 지원되는 컴퓨터를 사용할 수 있도록 합니다.		

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

단계	점검항목	점검결과	
		예	아니오
3. 시험 및 평가	장애 특성을 고려하여 시험이나 평가 시 보조공학기기 사용을 지원합니다.		
	장애 특성을 고려하여 듣기평가를 필답고사로 대체하는 것을 허락합니다.		
	장애 특성을 고려하여 시험이나 평가 시 낭독자나 수화통역사를 지원합니다.		
	장애 특성을 고려하여 시험이나 평가 시 약물복용, 휴식 시간을 허락합니다.		
	장애 특성을 고려하여 시험이나 평가 시 시험시간 연장, 별도의 시험장소를 제공합니다.		
	장애 특성을 고려하여 시험이나 평가 시 보호자 동반을 허락합니다.		
	장애 특성을 고려하여 시험이나 평가 시 대필자를 허락합니다.		
	장애 특성을 고려하여 시험이나 평가 시 도우미를 배치합니다.		
	장애 특성을 고려하여 시험이나 평가 시 필요한 개인물품 (점자판, 점필, 확대경 및 스탠드 등) 지참이 가능합니다.		
	비상경보시스템은 시각, 청각장애인을 위한 경보장치를 포함하고 있습니다.		
4. 접근성 보장	장애인 근로자가 건물에 접근하고 시설을 이용하는 데 어려움이 없습니다.		
	직무수행 장소까지 출입구 및 경사로가 설치되었습니다.		
	출입구 가까운 곳에 장애인전용 주차공간이 있습니다.		
	주차공간부터 출입구에 이르기까지 이동통로 및 경사로가 있습니다.		

단계	점검항목	점검결과	
		예	아니오
4. 접근성 보장	접근성을 제공하기 위해 경사로가 사용된다면 경사가 적당하며 난간을 설치하고 있습니다.		
	건물 내 모든 복도에는 몸을 충분히 지지할 수 있는 손잡이가 있습니다.		
	모든 문은 휠체어를 사용하는 장애인이 충분히 이동할 수 있는 폭입니다.		
	복도 손잡이에는 각 사무실 위치와 사무실 명칭을 알려주는 점자 안내 표시가 있습니다.		
	모든 문은 장애인들이 열기 쉽도록 설치되어 있습니다.		
	사업장 내 시설(화장실, 식당, 휴게실, 체육시설 등)에 장애인이 접근하기에 편리합니다.		
	장애인용 승강기를 설치했습니다.		
	비상경보시스템은 시각, 청각장애인을 위한 경보장치를 포함하고 있습니다.		
5. 직무수행	직무수행에 필요한 내용과 절차가 기재된 직무기술서 등이 개발되어있습니다.		
	직무내용 설명서는 수행되어야 할 직무를 정확하게 서술하고 있습니다.		
	직무수행 관련 정보 및 내용을 장애인 근로자에게도 등등하게 제공하고 있습니다.		
	장애인 근로자의 직무수행을 위하여 필요한 보조 인력(수화통역사 등)을 제공합니다.		

www.kead.or.kr KOREA 한국장애인고용공단

단계	점검항목	점검결과	
		예	아니오
5. 직무수행	장애인 근로자의 직무수행을 위하여 근로지원인을 배치합니다.		
	장애인 근로자의 직무수행을 위하여 필요한 보조공학기기 (점자정보단말기, 높낮이 조절용 책상, 화면확대기 등)를 제공합니다.		
6. 배치 및 직무조정	장애인 근로자를 위해 직무를 재배치 재조정하거나 주변 업무를 재배분할 수 있습니다.		
	장애인 근로자의 재활, 치료 등을 위하여 근무 일정을 변경하거나 출퇴근 시간을 조정할 수 있습니다.		
	장애인 근로자에게 정당한 편의를 제공하기 위해 사업장 방침을 적절히 조정 변경할 수 있습니다.		
7. 교육 및 훈련	교육이나 훈련에 참여하는 데 있어서 장애인 근로자가 비장애인과 동등한 기회를 부여받습니다.		
	장애인이 쉽게 접근할 수 있는 장소와 시설에서 교육이나 훈련이 이루어지고 있습니다.		
	교육이나 훈련 시 장애의 특성을 고려하여 필요한 보조 인력(수화통역사 등)을 제공합니다.		
	교육이나 훈련 시 장애의 특성을 고려하여 필요한 보조수단 (점자정보단말기, 높낮이 조절용 책상, 화면확대기 등)을 제공합니다.		
	교육이나 훈련을 외부 기관에 위탁하는 경우에도 장애인 근로자에게 정당한 편의가 제공될 수 있도록 합니다.		
8. 임금 및 복리후생	임금 지급 시 장애를 이유로 기본급, 수당 등에서 불리한 대우를 하지 않습니다.		
	각종 복리후생을 장애인 근로자도 동등하게 이용할 수 있습니다.		

단계	점검항목	점검결과	
		예	아니오
8. 임금 및 복리후생	장애로 인한 휴가 및 휴직 시 불이익 대우를 하지 않습니다.		
	장애인 근로자가 치료나 재활 등을 목적으로 제공받은 휴가 동안 일을 하지 못하였다는 이유로 고용상 불이익을 받지 않습니다.		
	회사의 각종 행사(체육대회 등)시 장애인을 고려하고 있습니다.		
	회사 내 동아리 활동에 장애인 근로자가 동등하게 참여할 수 있습니다.		
	고용 현장에서 장애를 이유로 따돌림을 하지 않습니다.		
9. 승진 및 징계	장애를 이유로 장애인을 승진에서 배제하지 않습니다.		
	장애를 이유로 하여 승진에서 장애인에게 다른 대우를 하지 않습니다.		
	승진을 위한 근무평정 절차에 장애인 근로자가 동등하게 참여할 수 있도록 필요한 편의를 제공합니다.		
	장애를 이유로 불리한 징계를 하지 않습니다.		
	장애인의 업무상 필요에 의해 보조기기를 사용하는 것을 이유로 해고하지 않습니다.		

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

한눈에 보는 장애인 고용관리 4대 영역과 단계

단계	내용	점검 및 준비
1 채용계획 수립	기관의 장애인 채용 수요를 조사하고 채용 계획을 수립합니다.	채용 수요조사
		적합직무 개발
		장애인 채용계획 설계
		채용전형 상의 편의제공 계획 수립
2 모집 및 채용	장애인 채용 전형을 정하고 전형 단계별 편의제공을 지원합니다.	장애인 별도 채용절차 수립
		장애인 응시자 가산점 부여
		장애인 접근성을 높인 채용 공고문 작성
		채용 공고 상의 장애인 차별 문구 제거
		필기 및 면접전형 실시 시 장애 유형별 편의제공
3 직무배치	장애친화적인 근무환경을 조성하고 장애 특성과 장애인 근로자 희망을 고려하여 직무배치를 실시합니다.	장애친화적 근무환경 조성
		장애인 배치 직무 특성 분석
		장애 유형과 당사자 의견을 반영하여 직무배치
4 고용관리	장애인 차별적 요소가 없도록 기존 인사관리 체계를 정비하고 장애친화적 복리후생 제도를 도입합니다.	임금 및 복리후생 상의 장애인 차별적 요소 제거
		장애 친화적 휴가 및 휴직 제도 도입
		괴롭힘 예방 교육 및 고충상담 지원
		동등한 교육훈련 기회 제공
		근무성적 평정 및 승진 상의 장애인 차별적 요소 제거
		장애 유형별 재난 안전 대피계획 수립
		장애를 사유로 해고 및 부당 징계 방지





1 단계

채용계획 수립

01 채용 수요조사 29
02 적합직무 개발 29
03 채용계획 수립 31
04 채용 시 정당한 편의제공 반영 32
알아두면 좋은 한국장애인고용공단 지원제도 34
Q & A 38
한국장애인공단의 장애인 직업영역 개발사례 39
별지 ① 장애인 고용컨설팅 신청서(양식) 40
별지 ② 맞춤훈련 의뢰서 41

①

채용계획 수립



주요 확인 사항

항목	내용	YES	NO
채용 수요조사	부서별로 채용할 인원을 산정하였는가?		
	채용 예정 직무에 관한 분석을 하였는가?		
적합직무 개발	장애인에게 적합한 직무를 발굴하였는가?		
채용계획 수립	장애인 채용 관련 규정을 정비하였는가?		
	세부 전형과 평가기준을 설계하였는가?		
	채용 내용 공지 및 홍보 계획을 수립하였는가?		
	채용과정에서 장애인에게 제공할 정당한 편의제공에 대한 계획을 수립하였는가?		

1 채용 수요조사

- 이미 발생한 결원 인원에 직제 증감, 장래 퇴직 예정 및 사업 조정에 따른 예정 인원 등을 고려하여 적정한 인원을 산정함. 단, 중도 퇴사나 장애인 고용률 상향 등을 고려하여 폭넓게 예상 인원을 산정하는 것이 좋음

- 사업부서별 장애인 채용 직무 발굴을 위한 수요조사를 실시하여 직무를 확정

- 채용 예정 직무에 대한 핵심 업무 내용, 자격요건(자격증, 전공, 경력 등) 및 직무수행 요건, 직무 특성, 우대사항 등에 관한 직무분석을 함

2 적합직무 개발

- 고령 장애인과 청년 발달장애인이 많아지는 장애 인구 구조의 변화를 반영하여 기관 내 다양한 영역의 직무를 발굴할 필요성이 높아지고 있음

- ❶ 장애인 적합 직무 발굴을 위한 사내 공모전, ❷ 적합 직무개발을 위한 외부 자문단 운영, ❸ 타 기관 채용사례 벤치마킹 등으로 직무를 도출하고 장애인을 채용하는 공공기관이 많아지고 있음

- 맞춤 훈련, 장애인 인턴제 등의 한국장애인고용공단 제도를 활용하여 직무에 맞는 장애인 인재를 양성할 수 있음

Page 34 | '알아두면 좋은 장애인고용공단 지원제도' 참고

적합직무 개발사례



그림 1 공공기관 직무개발 프로세스 예시

다른 기관은 이렇게 하고있어요

한국전기안전공사 '발달장애인 문화공연단'

한국전기안전공사는 2021년 발달장애인 직무를 발굴해 미취학 아동들의 전기안전 교육을 위한 '발달장애인 전기안전 문화공연단'을 창단함. 발달장애인 14명을 특별 채용해 '유니버셜 안전 예술단'이라는 이름의 전기안전 문화공연단을 운영. 뮤지컬을 통해 생활 속 전기 안전의 중요성을 전달하는 역할로 연기자와 스태프 모두 장애인으로 구성됨

한국토지주택공사 '주거복지 도우미'와 '실버케어 매니저'

한국토지주택공사는 주거복지 분야의 낮은 장애인 고용률을 해결하기 위해 직무개발을 함. '주거복지도우미'는 주거 환경과 주거 생활에 대해 조사, 진단, 평가 등 주거복지 행정 전반을 지원하는 직무로 중증장애인 진입 기반을 마련해준 성공적인 직무개발 사례로 평가됨
'실버케어 매니저'는 혼자 사는 고령 가구에 전화 및 방문을 통해 말벗 역할을 하는 한편 주거 환경을 개선하고 사회복지 지원 연계 등 돌봄 서비스를 제공하는 직무. 전체 장애인구 40% 이상을 차지하는 50~60대 장년장애인을 위한 직무개발 사례임

한국가스안전공사 '가스안전 사이버 감시단'

한국가스안전공사는 직무 분석을 통해 '가스안전 서비스 감시단'이라는 직무개발을 함. 가스안전 사이버감시단은 가스 제품의 온라인 판매 근절을 위한 감시 업무를 수행함. 2020년 9명의 청년장애인을 채용해 가스안전을 확보함

대구교통공사 '장애인 양궁단 운영'

2015년 공기업 최초로 장애인 양궁단을 창단하여, 상대적으로 취업의 기회가 적은 중증장애인이 자신의 역량을 발휘하면서 경제적 수익을 얻을 수 있는 별도의 고용 제도를 발굴하여 운영함

Page 37 | '한국장애인고용공단의 장애인 직업영역 개발사례' 참조

3 채용계획 수립

- 장애인 채용 관련 규정이 없거나, 채용 절차와 방법등을 수정할 경우에는 관련사항을 구체화하는 세칙, 내규를 마련해 반영
- 장애인 응시자의 직무능력을 면밀히 검증할 수 있도록 채용 직무의 특성을 고려해 필기, 면접 등의 세부 전형과 평가기준 설계
  ※ 담당하게 될 업무와 관련성이 없는 채용조건(직접적 또는 간접적으로 신체적 조건을 요구하는 조건)은 장애인에 대한 차별에 해당, 채용 계획 설계 시 담당하게 될 업무와 관련성이 없는 채용조건이 있는지를 확인
- 해당 연도 채용 시기, 규모, 시험방법 등 채용 내용에 관련한 전체 채용 계획을 알리오 및 기관 홈페이지에 공지

공공기관 혁신에 관한 지침

제21조(일자리 창출 노력 및 사회형평적 인력활용)
② 공공기관은 국가유공자·장애인·여성(경력단절여성 포함)·지역인재·고졸자·청년 등에 대한 채용기회를 확대하여 사회 형평적 인력활용이 활성화되도록 인력활용계획을 수립하여 이행한다.

4 채용 시 정당한 편의제공 반영

- 장애인이 채용과정에서 비장애인 근로자와 동등한 여건에서 시험 및 평가를 받을 수 있도록 편의 제공에 대한 계획 또한 수립해야함(고용 이전 단계에서의 "정당한 편의제공")

표1 장애 종류별 편의제공 내용·방법 예시[보건복지부고시 제2021-304호]

장애 종류	편의제공 내용·방법 예시
지체 장애인	• 확대 문제지 및 확대답안지 제공 • 장애인 보조기구 지참 허용 • 필요한 경우 시험실 별도 배정(좌석간격 조정) • 휠체어 전용책상 제공(휠체어 사용자) • 시험시간 연장 • 답안지 대필 지원 • 장애 특성에 대해 면접위원에게 사전고지 • 전담도우미 지원 • 자료작성용 컴퓨터 제공
뇌병변 장애인	• 확대 문제지 및 확대답안지 제공 • 장애인 보조기구 지참 허용 • 필요한 경우 시험실 별도 배정(좌석간격 조정) • 휠체어 전용책상 제공(휠체어 사용자) • 답안(자료) 작성용 컴퓨터 제공 • 시험시간 연장 • 답안지 대필 지원 • 장애 특성에 대해 면접위원에게 사전고지 • 전담도우미 지원 • 관련 서식 확대 제공
시각 장애인	• 확대 문제지 및 확대답안지 제공 • 점자 문제지 및 점자답안지 제공(점자정보단말기 사용자) • 장애인 응시자가 점자정보단말기 및 스크린리더를 이용하는 경우 시험 문제지를 컴퓨터 파일형태(한글파일 등)로 제공 • 축소문제지 제공(독서확대기 사용자)
시각 장애인	• 독서확대기 등 장애인 보조기구 지참 허용 • 필요한 경우 시험실 별도 배정 • 답안지 대필 지원 • 답안(자료) 작성용 컴퓨터 제공 • 시험시간 연장 • 음성지원 컴퓨터 제공 • 장애 특성에 대해 면접위원에게 사전고지 • 관련 서식 점자 제공, 확대 제공 • 전담도우미 지원
청각 장애인	• 수화통역사 등 의사전달 보조원 배치 • 응시요령 등 관련자료 서면자료 제공 • 장애인 보조기구 지참 허용 • 필요한 경우 시험실 별도 배정 • 장애 특성에 대해 면접위원에게 사전고지 • 필담 면접 허용 • 의사전달용 컴퓨터 제공 • 문자통역 지원
신장 장애인 심장 장애인	• 필요한 경우 시험실 별도 배정 • 장애 특성에 대해 면접위원에게 사전고지
장루·요루 장애인	• 시험 중 배변·배뇨 보조기구 교체를 위한 지원 • 필요한 경우 시험실 별도 배정 • 장애 특성에 대해 면접위원에게 사전고지
기타 시험 실시기관의 장이 인정한 자	• 장애 특성에 대해 면접위원에게 사전고지 • 장애 정도를 검토하여 편의 지원 내용 결정



알아두면 좋은 한국장애인고용공단 지원제도

1) 장애인 고용컨설팅

한국장애인고용공단은 장애인 고용 여건에 대한 진단 및 분석을 통해 장애인 고용 부진 요인을 도출하고 이에 맞는 지원 사업(직무개발, 맞춤훈련 등)을 종합적으로 연계해 맞춤 서비스를 제공, 기관 여건에 맞춰 장애인 채용을 진행할 수 있도록 수요자 문제 해결 중심의 해법을 제시함

Page 40 | 별지 ① '장애인 고용컨설팅 신청서' 참고

Diagnosis 장애인 고용역량 수준 진단	Consulting 장애인 고용컨설팅	Implementation Action Plan 수립 이행지원
• 장애인 고용역량 수준 진단 실시	• 장애인 고용컨설팅 신청	• 실행계획 설정 이행지원
• 진단 보고서 수령 및 결과 확인 - 장애인 고용역량 수준 진단 통한 기관의 장애인 고용역량 진단 - 진단에 따른 고용확대방안 및 공단 고용서비스 활용방안 제시	• 현장컨설팅 실시 및 결과 공유 - 장애인 고용여건, 동종업계 사례 등을 분석하여 실행솔루션 제시 - 컨설팅 결과 및 실행계획 수립을 위한 보고서 작성 - 퍼실리테이션 워크숍 형태로 장애인고용 취약분야 개선책 도출	• 컨설팅 평가 및 우수사례 전파 - 기업의 이행방안 및 최종 실행계획 확정 - 구분모집 등 기업의 채용을 지원하고 공단사업과 연계하여 서비스 제공 - 컨설팅 성과 모니터링 및 개선의견 수렴

그림 2 장애인 고용컨설팅 프로세스

고용진단	고용 부진요인 도출	맞춤 후속 서비스 제공
• 고용역량 수준 진단 분석 - 직무, 인식, 고용환경 등 고용역량 진단 - 장애인고용 개선방안 수집 등	• 적합직무부족	• 장애인 일자리 개발 - 장애인 직무개발 및 사회적 일자리발굴 - 민관협력모델 개발·확산
• 기본형 컨설팅 - 고용부진요인 진단 - 동종업계 고용사례 제시 - 장애인 채용계획 협의	• 적합인력부족	• 장애인력 양성 및 확보 - 취업지원프로그램 제공 - 적합 인력 맞춤훈련, 인력풀 확보 및 모집대행
• 심화형 컨설팅 - 장애인고용 문제해결 퍼실리테이션 워크숍	• 고용환경취약	• 장애친화적 환경 조성 - 장애인 근무지원 서비스 제공 - 편의시설 진단 및 설치 지원
	• 인식수준 미흡	• 장애 감수성 확산 - 장애인 인식개선 의무교육 지원 - 장애인 산업안전 콘텐츠 보급

그림 3 장애인 고용컨설팅 세부절차



2) 맞춤훈련

한국장애인고용공단은 기업 및 기관의 실제 수요를 반영해 교과 과정을 설계, 훈련생 선발, 맞춤훈련, 취업에 이르는 전 과정을 사업주와 연계해 진행하는 맞춤형 훈련 전문 과정을 운영함. 현장 실무 중심의 교육으로 장애인 근로자 적응력, 사업주 만족도를 높임. 교과 과정 이수 후 취업과 동시에 바로 현장 배치 및 업무 수행 가능. 전국에 9개소의 맞춤훈련센터·디지털훈련센터를 운영 중

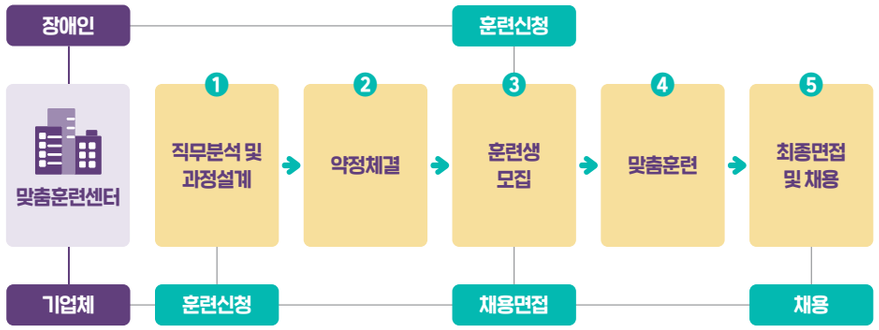


그림 4 훈련에서 취업까지 원스톱으로 해결하는 맞춤훈련

☎ **문의처** : 한국장애인고용공단 지역본부 및 지사(1588-1519) 혹은 맞춤훈련센터(서울, 인천, 천안아산, 전주, 창원, 제주), 디지털훈련센터(구로, 판교, 광주)

Page 41 | 별지 ② '맞춤훈련 의뢰서' 참고



다른 기관은 이렇게 하고있어요

공공기관 맞춤훈련 사례 : 한국국토정보공사 지적국가기술자격증 취득과정

맞춤훈련을 통한 자격증 취득과 이를 고용으로 연계한 공공기관 최초의 사례로 '지적국가기술자격증 취득' 장애인 맞춤훈련 과정을 개설하고 장애인을 채용함.
서류전형과 면접시험을 합격한 훈련생은 5개월 간 이론·실기 수업을 통해 지적기능사자격증을 취득하고 공사 근무에 필수적으로 필요한 내용의 이론·현장 실습 과정을 학습하였음. 이 과정을 수료한 6명의 장애인 훈련생은 2021년 5월 신입사원 임용장을 받았으며, 해당 사례는 〈2021 인사혁신 우수사례 경진대회〉 '포용적 인사' 분야에서 은상을 수상

직무개발과 맞춤훈련을 통한 장애인 채용사례 : 한국남동발전㈜ 신재생에너지 지킴이

한국남동발전㈜은 '신재생에너지 지킴이' 직무개발을 하였음. 신재생에너지 지킴이는 태양광 발전시설 및 주변 환경을 유지 관리하는 직무. 태양광 집열판 유지관리, 발전량 모니터링 등 7주간의 맞춤훈련 후 훈련생 8명 전원을 채용함. 직무개발과 맞춤훈련을 통해 신재생에너지 산업에서 발달장애인을 최초로 고용하고, 신재생에너지 산업분야에 발달 및 중증장애인의 진입 모델을 제시함

3) 장애인 인턴제

취업에 어려움을 겪는 미취업 중증장애인과 만 50세 이상의 장년 장애인에게 사업체에서 인턴 근무 경험을 제공하여 직무능력 및 직장적응 능력 향상을 도모하고 정규직 전환과 일반 노동시장으로의 원활한 이행을 지원하는 제도(장애인공단 전국 지사 취업지원부 ☎ 1588-1519)



그림 5 장애인 인턴제 처리 절차

Q & A

Q1 **장애인 채용을 진행해도 장애인 지원자가 없어 채용에 실패한 경우가 많습니다. 장애인 인력풀을 먼저 확인하여 채용계획을 수립할 수 있나요?**

A1 한국장애인고용공단 관할 지역본부·지사 취업지원부를 방문하시면 지역 내 장애인 구직자의 인기 희망 직종·인구 구조 등에 관한 설명을 바탕으로 채용 직무를 추천받으실 수 있습니다. 또한 지원접수·홍보를 대행해드리니, 채용계획 수립 전에 지역본부 혹은 지사 연락을 추천드립니다.

Q2 **채용 시 특정 직무에 대하여 일부 장애 유형 또는 중증 장애인은 채용하지않도록 명시할 수 있나요?**

A2 국가인권위원회는 「직무 적합성여부를 판단하는 데 있어서 지원자의 직무에 관한 지식 및 경력 등으로 판단하지 않고, 중증 또는 경증 장애여부로만 지원자의 직무적합성 여부를 판단한 것은 장애를 이유로 한 고용상의 차별로써 이는 "사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다"고 규정한 「장애인차별금지법」 제10조 제1항에위반되는 행위이다」라고 판단(국가인권위원회 13진정0889400)하고 있습니다. 따라서 채용 시 특정 직무에 대하여 일부 장애 유형 또는 중증 장애인은 채용하지 않도록 명시할 수 없습니다.

Q3 **중증 장애인의 경우 고용계약 체결 전에 일정 기간 사업장 내에서 훈련을 실시한 후 그 결과에 따라 채용 여부를 결정할 수 있는 제도가 있나요?**

A3 작업장이 일정 요건의 현장훈련을 실시할 수 있는 요건을 갖추고 있는 경우에는 중증장애인 지원고용 제도를 활용하면, 현장훈련을 실시한 후, 그 결과를 토대로 채용 여부를 결정하실 수 있습니다.

※ 중증 장애인 지원고용 : 3주~7주(필요시 최대 6개월)간 사업체 현장훈련을 거쳐 취업으로 연계하는 프로그램으로, 훈련기간 동안 직무지도원을 배치하여 직무와 직장 예절 등의 지도를 통해 중증장애인의 직장 적응을 지원합니다. (공단 지사 ☎1588-1519)

한국장애인고용공단의 장애인 직업영역 개발사례

한국장애인고용공단의 장애인 직업영역 개발사례

년도	분야	장애 유형(특성)	년도	분야	장애 유형(특성)
2022	호텔웰컴패키지관리원	발달, 여성, 장년	2021	이커머스 쇼핑파트너	중증, 장년, 여성
	여행 짐 관리원	발달, 장년		의료서비스지원가	중증, 장년, 여성
	드라마 콘텐츠 발굴원	여성·청년		실험동물관리원	장년
	도서향균관리원	발달		무장애여행 플래너	중증
	의복관리원	발달, 여성·장년		알기쉬운자료 감수원	발달
	친환경제품 검수원	중증		향기디자이너	여성, 시각
	이커머스산업 직무패키지원	중증, 여성, 장년			
2020	원예교육보조교사	발달	2019	방진복 특수세정원	발달
	도보배달원	정신		온라인상품정보원	정신
	새싹재배사	발달,중증		마음보듬이	시각
	이커머스쇼핑파트너	장년,발달 등		도시양봉가	정신, 장년
	우리학교클린마스터	발달		테이블매니저	청각, 여성
	치과병원보조원	장년,중증		모바일게임 모니터링요원	장년
2018	수제구두제작자	장년, 청각		직장 내 장애인 인식개선강사	중증
	신재생에너지 지킴이	발달, 청각	2017	휠마스터	발달
	실버케어매니저	장년		잡 매니저	장년, 여성
	영화복원가	발달		온라인 패커	발달
	이러닝컨설턴트	여성		IT 원격지원가	중증, 청년
	자전거정비사	발달		주거복지 도우미	전 장애
	직장 내 장애인 인식개선강사	중증		데이터 매니저	중증, 발달
	티마스터	발달, 여성		바이오 헬스케어	중증, 여성
2016	면세점 서비스원	중증, 여성		음성전사직	중증
	바이럴 마케터	중증, 여성	2015	교사	전 장애
	방송제작 지원가	여성, 중증		렌터카 매니저	장년
	상품정보 분석가	청각, 여성		병원보조원	장년, 중증
	웹툰 작가	전 장애		생활체육 보조코치	발달
	임상연구 사무원	중증, 여성		시니어 캐스트	장년
	편의점 스태프	발달		조사 보조원	발달, 여성

별지 ① 장애인 고용컨설팅 신청서(양식)

장애인 고용컨설팅 신청서

• **기본정보**

사업체명		**대표자**	
사업체유형	☐ 국가 및 지방자치단체(☐ 공무원, ☐ 비공무원) ☐ 공공기관 ☐ 민간기업		
설립일		**업종**	
법인등록번호		**주요 생산품**	
사업자등록번호		**대기업집단**(해당 시)	
주 소	( )		
담당자		**전화번호**	
소속 및 직위		**이메일**	

• **장애인 고용 현황**(신청일 현재)

상시근로자 수	고용의무인원	장애인근로자 수			장애인 고용률 (2배수 적용)
		경증	중증	**총인원**(2배수 적용)	
명	명	명	명	명	%

• **고용컨설팅 희망분야**(아래 항목 중 중복 선택 가능)

항목	해당여부
장애인고용 목표 달성을 위한 채용제도 개선	
사업체 특성에 맞는 장애인 일자리 개발	
적합한 장애인력 양성 프로그램 설계	
장애친화적 고용환경 조성 및 고용 관리	
장애 감수성 확산을 위한 프로그램 지원	
기타 :	

• **고용컨설팅 절차**

사업체	→	공단	→	공단	→	사업체	→	공단
고용컨설팅 신청		고용진단		고용확대 제안서 송부		장애인 고용계획 수립		고용계획 이행지원

① **(컨설팅 운영기관의 역할)** 장애인 고용컨설팅을 성공적으로 수행하기 위하여 공단과 대상 사업체는 사업수행과 관련한 제반 사항을 성실히 이행하여야 한다.

② **(사업의 수행과 책임)** 공단은 고용컨설팅을 실시하며, 대상 사업체는 고용컨설팅 추진계획 등에 따른 사업수행을 책임지며 최대한 장애인이 고용될 수 있도록 노력하여야 한다.

위와 같이 장애인 고용컨설팅을 신청합니다.

2023년 월 일

신청인 (서명 또는 날인)

한국장애인고용공단 기업서비스국장 귀하

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

별지 ② 맞춤훈련 의뢰서

맞춤훈련 의뢰서(업체용)

의뢰업체	**사업체명**	[ ]법인 (법인등록번호 -)		**대표자명**	
	사업장명		**사업자 등록번호**	- -	

맞춤훈련 요청사항	**직종**			**훈련인원**		
	훈련기간			**채용예정일자**		
	세부 훈련내용	〈필요시 별지 활용〉				
	기타사항	〈대상자 선발 방법, 선발 일정 등〉				
	담당자	**직위**		**성명**	**연락처**	
연계지사		한국장애인고용공단 ○○지역본부/지사		**훈련 의뢰기관**	한국장애인고용공단 ○○지역본부/지사 ○○맞춤훈련센터	

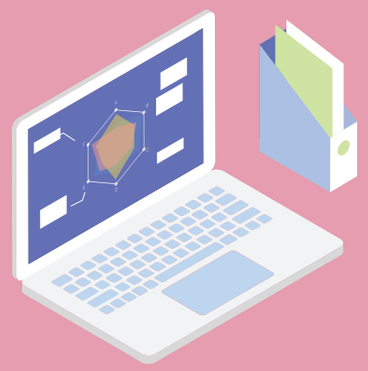
[맞춤훈련 약정사항]

- 약정업체와 공단은 공동의 이해와 목적을 위하여 동반자로 제휴키로 하며, 상호 호혜의 원칙에 따라 적극 협력하기로 한다.
- 공단은 맞춤훈련에 필요한 교육훈련, 장소 및 교육환경 등 기타 훈련에 필요한 사항을 제공하고, 훈련생의 교육, 관리, 생활지도 및 적응지도에 최선의 노력을 다한다.
- 약정업체는 맞춤훈련 운영에 필요한 경우 강사를 파견하거나, 기타 필요한 기자재, 장비, 자료 등을 지원할 수 있다.
- 공단은 업체가 제시한 훈련목표를 달성하기 위해 노력하고, 약정업체에서 요구시 훈련생의 평가결과를 제공한다.
- 약정업체는 맞춤훈련을 수료한 훈련생 전원을 정당한 사유가 없는 한 수료와 동시에 채용한다.
- 약정서에서 언급되지 않은 사항에 대해서는 별도 협의하여 진행한다.
- 약정업체와 공단은 상호 협력 사업을 추진하는 과정에서 직접 또는 간접적으로 확보한 상대방의 사업에 대한 모든 정보는 대외비로 취급하며, 외부에 정보공개가 필요한 경우 상대방의 동의하에 공개한다.

위와 같은 맞춤훈련 의뢰에 대해 공단의 동의 회신으로 맞춤훈련 약정체결이 되는 것에 동의하며, 맞춤훈련 운영을 의뢰합니다.

년 월 일

○○ 회사 대표 ○○○ (인)



2단계

모집 및 채용

01 모집방법 45
02 채용공고 및 원서접수 49
03 서류전형 52
04 필기전형 53
05 면접전형 54
06 신체검사 58
07 합격자 결정 59
08 근로계약 59
알아두면 좋은 한국장애인고용공단 지원제도 60
Q & A 60
별지 ① 한국환경공단 구분모집 공고문 61
별지 ② 한국수자원공사 장애인 제한 경쟁 공고문 62
별지 ③ 장애인 등 응시자 편의지원 제공 안내문 63
별지 ④ 장애유형별 편의제공 내용 및 증빙서류(필기시험·면접시험) 65
별지 ⑤ 중증장애인 확인서 67

2

모집 및 채용



주요 확인 사항

항목	내용	YES	NO
모집방법	장애인 모집방법을 정하였는가?		
	일반공개채용으로 채용할 때 장애인에 대한 가점의 정도는 정하였는가?		
	장애인 구분모집으로 채용할 때 장애인에게 할당되는 비율은 얼마인가?		
채용 공고, 원서 접수	장애인 응시자가 접근하기 쉽도록 공고문을 작성하였는가?		
	공고문에 근로조건 등에 대하여 상세하게 기재하였는가?		
	채용공고 시 장애인 차별 문구는 없는가?		
	채용공고문을 게시할 때 웹 접근성을 준수하였는가?		
	장애인 편의지원제공 안내문을 공지하였는가?		
서류전형	편견이 개입되지 않도록 서류전형에 대한 명확한 기준이 수립되었는가?		
필기전형	비장애인과 동등한 조건에서 시험을 치를 수 있도록 편의제공을 하였는가?		
면접전형	채용 면접 시 장애인의 각 유형에 적합한 정당한 편의제공을 하였는가?		
	채용담당자는 장애유형에 따라 채용 면접 시 주의사항을 인지하고 있는가?		
	면접관에게 장애인채용 면접 시 유의사항에 대한 사전교육을 하였는가?		
신체검사	신체검사 판정기준이 직무의 본질에 부합하는 기준인가?		
합격자 결정	합격자 결정에 전형의 모든 요소가 정확하게 반영되었는가?		
근로계약	근로조건이 구체적으로 명시된 근로계약서가 작성되었는가?		

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

1 모집 방법

- 「공공기관 혁신에 관한 지침」에 따라 장애인 채용시험은 신규 직원 채용시험과 다르게 응시요건 및 전형절차를 정할 수 있음

공공기관 혁신에 관한 지침

제21조의2(장애인 고용개선)

③ 장애인 채용시험은 기관에서 실시하는 신규직원 채용시험과 다르게 응시요건, 전형절차 등을 정할 수 있다.

다른 기관은 이렇게 하고있어요

국민건강보험공단, 필기시험 간소화하고 면접 강화

국민건강보험공단은 2018년부터 장애인을 대상으로 필기시험 절차를 간소화하고 면접을 강화함. 장애인 채용 시스템에 변화를 주어 장애인이 겪는 필기시험의 어려움을 완화함. 이 결과 최근 3년간 장애인 고용이 꾸준히 증가해 3년 연속 장애인 의무 고용률을 달성함

한국공항공사, 필기시험 및 면접 횟수 축소

한국공항공사는 장애인 전형을 마련해 분야별로 일정 인원을 채용하며, 일반 전형에 비해 외국어 성적요건을 낮추고 채용절차를 간소화함. 일반 전형은 서류-필기(직무수행능력평가, 직업기초능력평가, 인성검사)-1차 면접-2차 심층면접-신체검사 5단계로 진행하지만, 장애인 전형은 필기전형 중 직무수행능력평가를 폐지하고, 면접 1회 실시 등으로 간소화 함

대구교통공사, 영어 성적 면제

대구교통공사는 신규 사원 채용 시, 계획한 인원 중 일부를 장애인 제한 경쟁으로 채용하며 입사지원자의 진입 장벽을 최소화하기 위해 일반 경쟁에서 요구되는 다양한 요건을 폐지함. 특히 응시자격 중 영어 성적을 면제함으로써 보다 많은 지원자가 대구도시철도공사에 지원할 기회를 마련

일반 공개 채용

- 장애인 채용 요건·지원 자격·전형 절차·자기소개서 항목 등 전 과정이 비장애인과 동일
- 채용 관련 법규 및 지침에서 규정하고 있는 우대사항(장애인)을 확인하고 가점을 부여, 가점 부여 후 평가 결과에 따라 지원자의 순위를 부여
- 기관별 내규 개정을 통해 우대 가점의 비율 및 적용 전형을 정할 수 있음

다른 기관은 이렇게 하고있어요

표 1 공공기관 채용 시 장애인 가산점 부여 사례

기관명	내용	적용 전형	가점
한국양성평등교육진흥원	「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서 정하고 있는 장애인	전형 단계별	5%
한국장애인고용공단	「장애인복지법」 제2조에 따라 등록한 장애인	전형 단계별	5% (중증장애인 10%)
한국해양안전교통공단	「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서 정하고 있는 장애인	전형 단계별	10%
한국가스안전공사	「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제3조에 따른 장애인	전형 단계별	10%
한국승강기안전공단	「장애인고용촉진 및 직업재활법」상 장애인	전형 단계별	10%

장애인 구분모집 채용

- 장애인 채용 시 채용 규모의 일정 비율을 장애인으로 할당함
- 구분모집 채용 시 필기시험 미실시 등 전형 과정 일부를 간소화하거나 생략할 수 있음
- 일반 공개채용과 구분하여 시행하며 중복 지원 불가

다른 기관은 이렇게 하고있어요

표 2 공공기관 장애인 구분모집 사례

기관명	채용 분야	고용 형태	채용 인원	전형 절차
한국산업단지공단	IT 전산	정규직	2명	1차 서류전형 → 2차 필기전형 → 3차 인·적성검사 → 4차 면접전형(2회)
한국환경공단	일반직 (6급, 8급)		14명	1차 서류전형 → 2차 필기전형 → 3차 면접전형
한국농수산식품유통공사	행정 (5급)		2명	1차 서류전형 → 2차 필기 전형 → 3차 면접전형 2회(직무능력, 경영진)
한국서부발전㈜	사무, 기계, 전기		4명	1차 서류전형 → 2차 필기전형 → 3차 면접전형

Page 61 | 별지 ① '한국환경공단 장애인 구분모집 공고문' 참고

장애인 제한경쟁 채용

- 장애인만 채용전형에 응시할 수 있으며 장애인 응시대상자 중 선발하는 공개경쟁 채용 형태

- 제한 경쟁 채용 시 필기시험 미실시 등 전형 과정 일부를 간소화하거나 생략할 수 있음

- 장애인 고용 활성화를 위해 장애인만을 대상으로 한 직무개발 및 맞춤훈련 등을 통해 채용을 진행하기도 함

다른 기관은 이렇게 하고있어요

표 3 공공기관 장애인 제한경쟁 모집 사례

기관명	채용분야	고용형태	전형 절차
산업연구원	일반 행정	정규직	1차 서류전형 → 2차 면접전형
한국수자원공사	행정, 기술	채용형 인턴	1차 서류전형 → 직업성격검사 → 2차 면접전형(직무, 역량) → 자격 요건 적부 판정
한국지능정보사회진흥원	ICT사업 기획관리 및 경영일반	정규직	1차 서류전형 → 2차 필기전형 → 3차 면접전형(2회)
서울대학교병원	단시간 운영기능직	무기 계약직	1차 서류전형 → 2차 실무면접 → 3차 최종면접 →4차 신체검사

Page 62 | 별지 ② '한국수자원공사 장애인 제한경쟁 공고문' 참고

2 채용 공고 및 원서 접수

- 공고문에는 장애인의 채용분야, 채용인원, 직무내용 및 직급, 근무지, 채용형태, 채용절차, 근로조건, 우대사항에 대해 정확하게 기재함

- 제목을 보고 장애인 전형임을 알 수 있도록 채용 공고문 작성

- 장애인이 공고문을 보고 접근하기 쉽도록 공고문을 간결하게 작성함

- 장애인 지원자가 해당 직무에 대한 수행가능성 여부를 스스로 판단할 수 있도록 작업환경 및 채용 예정 분야의 세부 직무기술서를 첨부함

국가인권위 권고례

채용 공고 시 직무기술서 첨부 권고

지원자의 직무적합성 여부를 지원자의 직무 관련 지식 및 경력 등에 대한 판단 없이 장애의 중증 또는 경증 여부로만 판단한 것은 장애를 이유로 한 고용상의 차별로써 (중략) 향후 직원 채용 공고 시 채용 예정 분야의 직무에 관한 세부기술서를 공고문에 첨부하여 장애인 지원자가 해당 직무에 대한 수행가능 여부를 스스로 판단할 수 있도록 할 것을 권고(13진정0889400결정)

- 채용공고 시 장애를 이유로 차별하지 않아야 하고, 차별적인 문구 사용금지

채용공고 시 장애인 차별문구 해당 예시

- 장애와 관련하여 적절하지 않은 표현이 포함된 경우(예 : 장애우, 정신지체, 정상인, 일반인 등 장애와 관련하여 부적절한 표현 사용)
- 장애에 대한 선입견과 편견이 담긴 경우(예 : 장애를 극복 또는 도전의 대상으로 표현하는 경우 등)
- 사람보다 장애를 먼저 부각하는 경우(예 : 지체장애인 근로자, 여성장애인 등)

- 공공기관 채용 사이트는 고령자, 장애인 등 모든 사용자들이 동등하게 접근할 수 있도록 웹 접근성을 준수해야 함

- 제출서류의 명칭, 발급처, 발급기한 등을 증빙서류 안내에 적시
  ※ (예) 증빙 서류는 '23. **. **. 이후 정부24(www.gov.kr) 인터넷 발급본만 인정 / 장애인 복지카드 또는 장애인 등록증 사본 가능 / 최종합격자 발표일 이전 90일 이후 발급한 서류만 인정

- 동점자 처리 기준 또는 응시자 미달 시 진행 방안, 추가합격자 처리 등에 관한 내용을 구체적으로 명시함

공공기관 혁신에 관한 지침

제21조의2(장애인 고용개선)
② 공공기관은 장애인 채용공고에도 불구하고 응시인원이 선발예정인원의 2~5배 미만인 경우에는 해당 인원만큼 한국장애인고용공단으로부터 장애인을 추천받아 채용시험을 실시할 수 있다.

- 장애인 편의지원 제공 안내문을 함께 공지하고, 추후 편의지원 신청 결과에 대해서도 공지함

장애유형별 편의제공 사전신청 → **신청내역 검토 및 결과 통보** → **편의제공**

장애유형 및 장애정도 따라 필요내역 신청

*진단서 등 증빙서류 제출대상자의 경우 해당 서류 원본을 반드시 제출

장애유형 및 장애정도, 진단서 등 제출서류 내용을 고려하여 사전신청 내역 검토 및 결과통보

필요 편의제공

(출처 : 장애인 공무원 인사관리 매뉴얼, 인사혁신처, 2023)

그림 1 장애인 시험 편의제공 절차

Page 63 | 별지 ③ '장애인 등 응시자 편의지원 제공 안내문' 참고

- 제출한 서류의 반환 여부, 반환 절차와 반환을 요구하지 않는 경우 폐기함을 명시

- 채용시험 불합격자의 이의제기 기간 및 그 절차를 공고해야 함

- 공고 시 해당 모집 분야의 작업환경에 대해 명시하는 것도 효과적인 방법임진행

표 4 작업 환경 명시 예시

모집분야	구분	주요내용
행정지원직	드는 힘	5Kg 이내의 물건을 다룸
	서거나 걷기	일부 서서하는 작업
	듣고 말하기	듣고 말하기 중요
	시력	비교적 큰 인쇄물을 읽을 수 있음
	손 작업	큰 물품 조립 작업
	양 손 사용	양손으로 작업
기술지원직	드는 힘	5~20Kg 이내의 물건을 다룸
	서거나 걷기	일부 서서하는 작업
	듣고 말하기	듣고 말하기 중요
	시력	비교적 큰 인쇄물을 읽을 수 있음
	손 작업	작은 물품 조립 작업
	양 손 사용	양손으로 작업

(출처 : 광주과학기술원)

3 서류전형

- 평가자의 편견이 개입되지 않도록 서류전형 절차를 체계적으로 설계해야 함
- 정부의 블라인드 채용 권장 정책에 따라, 지원자의 우대 및 자격사항을 서류전형 이후 검증하는 기관이 늘어나고 있어 서류전형의 명확한 평가기준 수립을 통한 공정성 확보가 중요해짐
- 증빙자료는 서류전형 합격자 발표 이후 합격자 결정에 중요한 영향을 미치는 항목만 최소한으로 제출하도록 함

증빙서류 제출 예시

- 주민등록초본 : 병역 미필여부 확인 및 청년인턴(생년월일) 관련 사항 확인 가능
- 졸업(예정)증명서 : 고졸인재, 지역인재 혹은 비수도권 인재 관련 사항 확인 가능
- 성적증명서 : 교육사항 및 지원자의 직무 관련 전공지식 항목 확인 가능
- 장애인 증명서 : 지원자의 장애 여부 확인
- 중증장애인 확인서 : 지원자의 중증장애 여부 확인
- 보훈대상 증명서 : 지원자의 보훈 대상자 여부 확인
- 직무 관련 자격증 : 직무기술서에 제시된 자격증 보유 및 진위 여부 확인
- 경력(경험)증명서 : 입사지원서에 작성한 내용의 진위 여부 파악

* 평가에 적용되지 않는 사항에 대해서는 최종 합격자 발표 이후 제출

- 장애인 응시자의 중증장애 여부 확인을 위해 한국장애인고용공단의 '중증장애인 확인서'를 증빙자료로 활용할 수 있음

Page 67 | **별지 ⑤ '중증장애인 확인서' 참고**

- 접수 기간 장애인 응시자의 문의사항 및 궁금증에 답할 수 있는 도움 창구(전화 혹은 이메일)를 운영해야 함

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

4 필기전형

- 필기시험 전형 시, 응시자가 시험에 필요한 편의지원을 충분히 받을 수 있도록 사전에 안내하고 수요를 조사해야 함
- 장애인 응시자가 시험 전 과정에서 불편함을 느끼지 않도록 환경을 마련하고, 비장애인 응시자와 동등한 조건에서 시험을 치를 수 있도록 시험시간 연장, 시험 장소 등 편의를 제공해야 함

Page 65 | **별지 ④ '장애유형별 편의제공 내용 및 증빙서류(필기시험)' 참고**

- 장애인 응시자가 평상시 사용하는 보조기구를 지참하는 것을 포함하여 인적 및 물적 제반 사항에 대해 편의를 제공하여야 함
- 시각장애인 응시자를 위한 확대 시험지는 A3 규격, 글씨 18포인트, 150% 확대 또는 A3 규격, 글씨 14 포인트, 118% 확대를 선택할 수 있고 점자 제작의 경우 아래 연락처로 문의함

  ※ (사)한국시각장애인연합회 인쇄사업단(02-795-0140)

- 청각장애인 응시자를 위한 수화통역사 지원은 관할지역 내 수어통역센터로 문의함

  ※ 수어통역센터중앙지원본부 홈페이지(http://www.17nsl.com)에서 지역별 수어통역센터 확인

국가인권위 결정례

공공기관 장애인 채용 시 편의제공 미흡

시각장애인 A씨는 ○○공사의 신입사원 채용시험에 장애인 전형으로 지원함. 채용시험 공고에 시각장애인을 위한 시험시간 연장에 관한 편의제공 내용이 없는 것을 보고, 기관에 연장 가능여부를 문의했으나, 시험시간 연장은 불가하다는 답변을 받아 인권위에 진정함.

국가인권위는 '시험시간 연장'은 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 시행령」 제5조 제6호에서 규정하는 장애인 편의제공의 범주에 해당하므로, 진정인의 시험시간 연장 요청에 관련 편의제공을 실시하지 않은 행위는 동법 제10조 및 제11조를 위반한 장애인에 대한 차별행위에 해당한다고 판단하였고 향후 실시하는 채용시험에 있어 시험시간을 연장할 수 있는 관련 세부 지침을 마련할 것을 권고함(20진정0887900)

5 면접전형

- 채용 공고문에 면접 유형(PT면접, 임원면접 등)과 면접 방식(1대다, 다대다 등)에 대해 구체적으로 기재함
- 면접위원 중 직업재활사, 사회복지사, 심리평가사 등 장애를 이해할 수 있는 전문 인력을 배치하는 것을 고려할 수 있음
- 면접전형 시에도 장애인 편의제공에 유의하여 진행

표 5 면접 전 장애 유형 별 준비사항

구분	면접전 준비사항
지체장애인, 뇌병변 장애인	• 장애인 콜밴 등 다양한 이동 서비스를 이용할 수 있으므로 응시자가 이동 서비스를 미리 예약할 수 있도록 적어도 하루 전에는 면접 일정을 알려줌
	• 휠체어 이용 응시자에게 면접장 주소, 엘리베이터 위치, 장애물(언덕 및 계단 등)에 대해 상세한 정보를 알려줌
	• 면접 장소는 가능한 출입문에서 가까운 곳으로 배치함
	• 응시자가 이용하는 목발, 휠체어 등 보장구를 곁에 둘 수 있도록 하고 활동지원사를 동반하는 경우 면접 공간을 여유 있게 마련함
	• 몸의 경직으로 긴장하면 땀을 많이 흘릴 수 있으므로 면접장 온도는 쾌적하게 유지
시각 장애인	• 당일 배부하는 자료가 있다면 미리 어떤 형태의 자료로 준비하면 좋은지 응시자의 의사를 확인함
	• 조명이 밝은 곳을 선호하는지 묻고 명암의 대비가 심한 장소는 피하는 것이 좋음
	• 반쯤 열린 문은 응시자가 출입하면서 부딪히기 쉬우므로 완전히 열어두거나 닫아둠
	• 보행 시 장애가 되는 벽의 돌출 부분이나 키 높이의 공중 장애물은 가급적 제거함
	• 면접 장소를 안내할 때 '왼쪽으로 100m' 등 구체적인 방향과 거리를 알려줌
청각 장애인, 언어 장애인	• 전화통화가 어려울 수 있으니 문자로 연락하는 것이 좋음
	• 수어통역 또는 문자통역이 필요한 지, 입모양을 읽어 의사소통이 가능한 지 물어본 후 면접장 자리를 배치함
	• 면접 대기 시 이름을 부르면 듣지 못하는 경우도 있으므로 어떻게 알려줄 것인지 결정함
	• 응시자가 편의지원으로 수화통역사 배치를 요청하는 경우 관할지역의 농아인협회 또는 수어통역센터에 연락하여 수어통역을 요청할 수 있음
	• 일부 응시자 중 자신에게 익숙한 수화통역사와 의사 소통을 하기 위해 개인 수화통역사를 섭외하여 면접 장소에 동행할 수 있음.
	• 안내사항, 면접 순서 등이 적힌 자료를 출력해 응시자에게 배부하거나 응시자가 잘 볼 수 있도록 게시판에 부착
	• 밝고 소음이 적은 장소에서 면접을 실시함
안면 장애인	• 면접장 온도가 너무 덥거나 습하지 않은 곳이 적절함
호흡기 장애인	• 냉난방 시스템의 바람이 갑작스럽게 영향을 줄 수 있으니 냉난방기가 응시자로부터 너무 가까운 곳에 위치하지 않도록 고려함
지적, 정신, 자폐성 장애인	• 면접 일정과 장소 등 중요한 내용을 안내할 때 쉽고 간단한 문장으로 작성함
	• 불안감 등으로 면접 일정과 장소를 반복적으로 확인할 수 있으니 문자로 추가 안내하는 것 좋음
	• 낯선 장소, 사람, 예측하지 못했던 상황에 불안해할 수 있으니 최대한 미리 안내함
	• 면접 장소에 의사소통 지원자가 함께 배치되면 좋음

(출처 : 〈장애인과 함께 일하기 장애인 고용 안내서〉 한국장애인고용공단 2018)

Page 66 | 별지 ④ '장애유형별 편의제공 내용 및 증빙서류(면접시험)' 참고

다른 기관은 이렇게 하고있어요

대구교통공사. 면접전형 시 장애인 편의제공

대구교통공사는 면접전형 시 응시자가 요청하는 경우 시험시간을 확대하거나 활동보조를 위한 감독관을 추가 배치하며, 편의시설 인근에 주차장 배정 등의 편의를 제공하였음

면접관의 장애인 면접 시 주의 사항

- 응시자의 장애특성에 대한 사전 인식이 필요함

- 직무 수행 능력 및 적합성 검증을 위한 질문 중심의 면접 진행

- 장애 차별적 질문을 지양하여야 함

Page 140 | 부록 '장애유형별 면접 가이드' 참고

표 6 잘못된 면접 질문(예시)

구분	설명
"○○장애인 지원자는 어떤 일을 하고 싶나요?"	• '○○장애인'보다는 지원자 이름을 불러주는 것이 가장 좋습니다.
"일반인과 함께 협력하는 작업이 많은데 할 수 있나요?"	• 장애를 갖지 않은 사람을 정상인, 일반인으로 부르는 것은 장애가 비정상적이고 일반적이지 않다는 인상을 줄 수 있어 적절하지 않으며, '비장애인'으로 표현해야 합니다.
"언제부터 장애를 앓게 되었나요?"	• 장애인이 자신의 장애를 밝히기 꺼려할 수 있고, 장애는 앓거나 완치되는 질병이 아니기 때문에 '장애를 갖다'로 표현하는 것이 좋습니다.
"몸이 불편한데 출퇴근이나 출장은 가능합니까?"	• 신체장애에 대한 직접적 질문은 바람직하지 않으며, 직무를 수행하는데 어떤 어려움이 있을지, 어떤 편의제공(보조기구 및 근로지원인 등) 및 지원이 필요한 묻는 것이 좋습니다.
"가족 중에도 장애인이 있나요?"	• 가족력을 묻는 것은 지원자에게 상처를 줄 수 있습니다.
"말을 한번 해보세요. 어느 정도 말할 수 있나요?"	• 장애 정도를 직접적으로 묻는 질문은 적절하지 않으며, 장애 정도는 개인차가 크기 때문에 섣불리 판단해서는 안 됩니다.
(발달장애인에게) "해당 직무와 관련하여 어떤 역량을 갖추고 있나요?"	• 발달장애인은 추상적인 내용을 이해하기 어렵기 때문에 "물건 진열을 잘 할 수 있 나요? 같은 물건끼리 가지런히 정리할 수 있나요?"와 같이 구체적이고 쉬운 단어로 질문합니다.
"겉보기에는 멀쩡한데 어디에 장애가 있죠?"	• 신체 내부장애인과 정신적 장애인처럼 장애가 드러나지 않는 장애 유형도 있으므로, 외형적인 모습만을 보고 섣불리 장애를 판단하지 않습니다.

(출처 : 〈장애인공무원 인사관리 매뉴얼〉 서울특별시, 2017에서 일부 발췌·수정)

국가인권위 결정례

공공기관 면접 시 장애인에 대한 차별적 발언

장애인 전형 행정원 채용 최종 면접에 참여한 A씨는 면접관으로부터 "다리에 장애가 어떻게 생겼냐?"라는 질문을 듣고 답한 뒤 "축구는 할 수 있냐?"라는 질문을 추가로 들었음. 면접관들은 답변을 들으며 재미난 이야기를 듣는 것처럼 웃었고, 이어지는 질문에 모욕감을 느껴 국가인권위에 진정을 요청함. 국가인권위는 질문 행위를 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제4조 제2항에 따른 장애인 차별 행위로 판단하고 피진정인에게 면접관으로 참여하는 직원에 대한 장애인 차별 방지 교육을 실시하고 면접 시 장애인 차별적 발언 예방 매뉴얼을 마련하는 등 재발 방지 대책 수립을 권고함(18진정0019900)

면접장 편의시설 체크

- 응시자에게 사전에 편의시설 여부를 공지하고 편의지원 또는 지원인이 필요한지 사전에 안내하여야 하고, 편의시설이 갖춰지지 않은 경우, 안내원을 배치하여야 함

체크항목	YES	NO
• 건물에 장애인 전용 주차구역이 있는가?		
• 입구에 단차가 없는가? 단차가 있을 경우 경사로 이동이 가능한가?		
• 면접장이 1층이 아닌 경우 승강기가 있는가?		
• 승강기에 음성 안내가 가능한가?		
• 복도 바닥이 미끄럽지 않은가?		
• 장애인 이용가능한 장애인용화장실이 있는가?		
• 휠체어 이용 장애인이 사용 가능한 높이에 정수기, 접수대가 있는가?		
• 면접 장소를 알리는 표시가 되어 있는가?		
• 면접 대기 장소에 의자는 충분한가?		
• 장애인이 면접 장소에 접근하기 어렵다면 대체할만한 장소가 있는가?		

6 신체검사

- 채용 이전에 지원자의 장애인 여부를 확인하기 위한 의학적 검사를 실시할 수 없음

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」

제12조(의학적 검사의 금지)

① 사용자는 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사를 실시하여서는 아니 된다. 다만, 채용 이후에 직무의 본질상 요구되거나 직무배치 등을 위하여 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 따라 의학적 검사를 실시할 경우 그 비용은 원칙적으로 사용자가 부담한다. 사용자의 비용부담 방식 및 그 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 사용자는 제1항 단서에 따라 취득한 장애인의 건강상태나 장애 또는 과거 장애경력 등에 관한 개인정보를 누설하여서는 아니 된다.

- 국민권익위원회는 채용 신체검사의 구직자 비용부담을 금지하는 〈불합리한 채용 신체검사 개선방안〉을 마련하여 전국의 행정기관과 공공기관에 제도 개선을 권고하였으며, 채용 신체검사를 국민건강보험공단의 '채용 건강 검진 대체 통보서' 제출로 대체할 수 있음

국민권익위 판단 사례

공공기관 직원 채용 신체검사 비용, 고용주가 부담해야

A 공공기관은 경비, 미화 업무 종사자에게 만 65세 정년이 도래하면 일정 평가를 거친 후 촉탁계약직으로 만 68세까지 근무할 수 있는 기회를 제공하기로 결정함. 이에 기관은 전환 대상자 평가를 시행하면서 고연령 직원들의 직무수행 가능여부를 판단하기 위해 평가 대상자 전원에게 신체검사결과를 제출하도록 요구하였음. 평가 탈락자인 민원인은 이는 최종합격자 대상으로 신체검사를 진행하도록 규정한 내부지침을 위반한 사항이며, 채용과정에서 탈락한 대상자 전원에게 검사비용 지출 등에 따른 손해가 발생했으니 이를 반환해 달라고 국민권익위에 민원을 제출

국민권익위는 구직자에게 채용서류 제출 비용 외에 모든 금전적 비용 부담을 금지시킨 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제9조(채용심사비용의 부담금지)에 '채용신체검사 비용'도 포함된다고 판단하였고, 신체검사는 최종합격자를 대상으로 신체적 직무수행 가능 여부를 확인하는 절차로 시행하는 것이 타당하며 채용시험 탈락자들에게는 신체검사비용을 반환하는 것이 바람직하다고 판단함

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

7 합격자 결정

- 모든 합격 결정 요소가 정확히 반영되었는지, 보안관리 원칙에 따라 진행되었는지 확인해야 함
- 채용계획 수립 시 마련한 합격자 결정 방법에 따라 절차를 진행하고 채용단계 중 임의로 변경하지 않아야 함
- 동점자 처리 규정 마련 및 예비합격자 순번을 부여해야 함(예비합격자 명단은 최종 전형 합격자 발표 시 별도 공지)
- 사전에 공지된 날짜 및 방법으로 응시자에게 합격 여부를 공지함
- 응시자의 민원 혹은 이의제기 절차를 안내해야 함

8 근로계약

- 근로기준법 제17조에 따라 근로조건을 구체적으로 명시한 근로계약서를 작성해야하며, 장애인 직무를 특정하는 등 별도 근로계약 조건이 있는 경우 기재하여 근로자에게 교부함
- 계약직, 체험형 인턴 등 다양한 고용 형태의 근로계약 체결 시에도 근로계약서를 작성 및 교부해야 함

  ※ 장애인 고용의무제도에 따라 장애인을 고용한 것으로 인정받기 위해서는 일정 요건(월 16일 이상, 월 소정 근로시간 60시간 이상)을 충족해야 함

- 근로계약은 장애인 당사자와 하는 것이 원칙이나, 발달장애인은 스스로 의사결정을 하는 데 어려움이 있을 수 있으므로 쉽게 작성한 근로계약서를 활용하거나 보호자의 입회하에 근로계약서를 작성할 수 있음

알아두면 좋은 한국장애인고용공단 지원제도

1) 구인서비스(모집대행)

한국장애인고용공단은 장애인 채용을 희망하는 사업주에게 고용정보를 제공하고 유관기관 및 네트워크기관 홍보를 통해 적합 인력 추천 및 모집대행 서비스를 제공함

☎ **문의처** : 한국장애인고용공단 지역본부 및 지사 취업지원부(1588-1519)

2) 중증장애인 확인서 발급 방법

신청 대상	등록 장애인
신청방법	**온라인**	장애인직업능력평가포털(hub.kead.or.kr) **오프라인**	한국장애인고용공단 소속기관(지역본부 및 지사) 또는 읍면동 주민센터에 직접 신청
제출서류	본인임을 확인할 수 있는 서류(주민등록증, 운전면허증, 장애인등록증 등), 개인정보제공동의서

Q & A

Q1 채용 신체검사에서 불합격 판정기준에 해당하나 담당 의사 소견서상 직무수행에 지장이 없다고 인정될 경우 어떻게 해야 하나요?

A1 공무원 채용의 경우 임용권자는 신체검사에 불합격 판정을 받은 사람을 채용할 수 없습니다. 다만 「공무원 채용 신체검사 규정」 제5조에 의하면 「장애인복지법」 제2조에 따른 장애인은 신체검사 결과 불합격 판정기준에 해당하더라도 담당 의사의 소견 상 직무 수행에 지장이 없다고 인정될 경우에는 공무원 임용이 가능하다고 규정되어 있습니다. 따라서 신체검사의 불합격 판정기준에 특정 직무를 수행함에 지장이 없음에도 특정한 신체 장애를 불합격 판정기준으로 정하고 이를 장애인 근로자에게 적용하는 경우, 장애인 차별에 해당할 소지가 있습니다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

별지 ① 한국환경공단 구분모집 공고문

2022년도 상반기 한국환경공단 신입직원 채용 공고

한국환경공단은 환경부 산하 준정부기관으로 환경오염방지·환경개선·자원순환촉진 및 기후변화 대응을 위한 온실가스 관련 사업을 효율적으로 추진함으로써 환경친화적 국가발전을 위해 노력하고 있습니다. 아래와 같이 우리 공단에서 함께 근무할 유능한 인재를 찾고 있으니 관심 있는 분들의 많은 응시 바랍니다.

2022년 5월 31일

한국환경공단 이사장

블라인드 채용 안내

◈ 블라인드 채용 가이드라인을 준수하여 지원서 작성시 사진등록란, 주소, 생년월일, 성별 등의 편견 유발요인 기재란이 없으며, 편견요인에 대한 개인정보를 심사위원에게 제공하지 않습니다.

◈ 입사지원서 작성시 직·간접적으로 학교명 또는 특정단체명이 드러나는 e-mail 주소 및 출신학교, 가족관계 등 개인 인적사항 기재를 금지합니다.

1. 채용분야 및 인원

□ **신입직(166명)**

○일반직 6급(신입)(99명) : 사무직 6급 6명, 기술직 6급 93명

직 군		직 렬		인 원(명)	근무지	비 고
합 계				99		
일반직 6급 (신입)	사무직 (6명)	소 계		6	전국권	
		회 계	일반	3		
			장애인	3		
	기술직 (93명)	소 계		93		
		환 경		23		
		전 기		15		
		안 전		12		
		기 계		10		
		화 공		10		
		전 산	일반	8		
			장애인	5		
		통 계		6		
		환경분석(대기)		2		
		환경분석(수질)		2		

- 1 -

별지 ②

한국수자원공사 제한경쟁 공고문

2022년도 하반기 일반직 신입사원 장애인 공개채용

국민 물복지와 국가 물안전을 향상시키고 물산업 육성을 위해 노력하는 글로벌 물전문 공기업 K-water에서 '세계 최고의 물 종합 플랫폼 기업' 비전 달성을 위해 함께 일할 인재를 모십니다.

본 채용공고는 장애인에 한하여 지원 가능한 채용 공고입니다.
(학력・전공・학점・성별은 무관)

※ 『22년 하반기 일반직 신입사원(보훈) 공개채용』, 『22년 하반기 시설운영직 신입사원 고졸(일반) 공개채용』, 『22년 하반기 시설운영직 신입사원 고졸(보훈) 공개채용』, 『22년 하반기 운영직 신입사원 고졸(장애인) 공개채용』, 『22년 하반기 전문직 제한 공개채용』, 『22년 하반기 방호안전직(간호) 경력제한 공개채용』과 중복지원 불가하며, 채용공고의 자격요건 및 선발인원 등을 확인하신 후 지원하시기 바랍니다.

채용인원 및 선발단위

□ 채용인원 : 20명

합 계	행정	기술				
		토목	전기	기계	전자통신	환경
20	2	5	5	4	2	2

□ 채용직급 : 일반직 5급

□ 채용형태 : 수습(3개월) 직원으로 채용 후 평가를 통해 일정 점수 이상인 자에 한해 수습해제 (수습 중 근무성적 등이 불량할 경우 면직)

□ 선발단위 : 입사지원 시 직렬 선택 지원

○ 선발직렬 : ①행정, ②토목, ③전기, ④기계, ⑤전자통신, ⑥환경 중 택 1
※ 자세한 직무현황은 참고를 확인하시기 바랍니다.

○ 선발권역 : 권역별, 지역별 선발 미실시 (전국 단위)

※ 우리 공사는 전국 순환근무가 원칙입니다.
※ 직제, 인력운영 상황 등 공사 여건이 변경될 시 변경된 기준에 따를 수 있습니다.

- 1 -

별지 ③

장애인 등 응시자 편의지원 제공 안내문

2022년도 한국장애인고용공단 직원 채용
장애인 등 응시자 편의지원 신청안내

Ⅰ 편의지원 대상

○ 한국장애인고용공단 직원 채용 응시원서 접수자 중, **원서접수 마감일 현재**까지

- 「장애인복지법 시행령」 제2조에 의한 **장애인**으로 **유효**하게 등록되거나
- 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항에 의한 **상이등급 기준**에 해당되어 **유효**하게 등록·결정된 사람으로서,
- 시각·지체·뇌병변·청각장애 등 **외부 신체장애**로 인해 시험응시에 현실적으로 **어려움**이 있는 사람

○ 기타 특수·중복장애, 일시적 장애로 응시에 현저한 지장이 있는 자로서 편의지원 제공이 필요한 사람

Ⅱ 신청 절차

증빙서류 제출 (제출 대상자인 경우)
본인이 신청하고자 하는 편의지원에 필요한 증빙서류(원본)를 홈페이지 입사지원서 작성 시 해당 페이지에서 등록
※ 유형별 증빙서류는 p.5~9 장애유형별 편의지원 내용 참고
※ 편의지원 증빙서류는 응시자격 증빙서류와 함께 압축하여 등록

⇩

신청내역 및 증빙서류 검토
장애유형 및 장애정도, 진단서 등 제출서류 내용을 고려하여 신청 내역 검토

⇩

결과 통보
신청 내역 검토 결과 통보
※ 수험표에 표기하여 통보

Ⅲ 신청 유의사항 안내

○ **'Ⅵ. 장애유형별 편의지원 내용 및 증빙서류'**(p.5~11)**를 사전에 반드시 숙지**하여 본인의 편의제공 대상 여부, 편의지원 신청 가능 내용 및 증빙서류 등을 **확인**하시기 바랍니다.

※ 상이등급자인 경우 장애인복지법상의 장애정도표를 기준으로 본인이 어떤 장애유형과 정도에 해당되는지 참조한 후, 'Ⅵ.장애유형별 편의지원 내용 및 증빙서류'(p.5~11)를 확인하시기 바랍니다. **(의사진단서(소견서)에 해당 장애유형과 정도 기재)**

○ **시험시간 연장, 점자문제지, 대필** 등의 편의지원을 신청한 응시자는 신청화면 하단의 입력란에 ① 본인의 장애유형 및 장애정도 ② 지원받고자 하는 편의제공 내용과 필요성 등을 구체적이고 명확하게 기재하여야 합니다.

○ 의사진단서 또는 의사소견서는 의료법 제3조에서 정한 **종합병원**(또는 **상급종합병원**)에서 **응시원서 접수마감일 기준 2년 이내에 발급받은 것만 유효**하게 인정됩니다.

※ 다만, 임신부의 경우에는 의료법 제3조에 의한 의원급 의료기관 및 병원급 의료기관에서 발급한 의사소견서나 임신사실확인서도 인정됩니다.

※ 해당 지역의 **종합병원**(또는 **상급종합병원**) 해당 여부 및 소재지는 건강보험심사평가원 홈페이지(www.hira.or.kr) → [병원·약국 찾기]에서 조회할 수 있습니다.**(반드시 병원 확인 후 발급)**

○ 편의지원 신청자의 **편의지원 내역**을 취합하여 **필기시험 전 수험표를 통해 별도로 공고할 예정**이오니, 응시자는 **응시 예정 시험 전에 수험표 기재란을 반드시 확인하시기 바랍니다.**

○ 편의지원과 관련한 사항은 공단 인재개발부(☎ 031-728-7255)로 문의하시기 바랍니다.

WWW.KEAD.KR 한국장애인고용공단

별지 ④ 장애유형별 편의제공 내용 및 증빙서류

필기시험

(출처 : 2022년도 장애인 등 응시자 편의제공 안내, 인사혁신처)

장애유형 및 정도			필기시험 편의지원 내용	필기시험 증빙서류(각1부)	비고
지체장애	상지	공통	· 확대문제지, 확대답안지 · 보조공학기기 지참 허용 · 별도시험실 배정(좌석간격 조정)	장애인증명서	
		장애정도가 심한 장애인	· 시험시간 연장(1.5배) · 답안지 대필	장애인증명서	기존 1~3급
		장애정도가 심하지 않은 장애인	· 공통 편의지원 내용만 신청가능		기존 4~6급
	하지	장애정도가 심한 장애인 / 심하지 않은 장애인	· 휠체어 전용책상(휠체어 사용자) · 별도시험실 배정(좌석간격 조정)	장애인증명서	기존 1~6급
뇌병변장애	공통		· 확대문제지, 확대답안지· 보조공학기기 지참 허용 · 휠체어 전용책상(휠체어 사용자) · 별도시험실 배정(좌석간격 조정)	장애인증명서	
	장애정도가 심한 장애인		· 시험시간 연장(1.5배) · 답안지 대필	장애인증명서	기존 1~3급
	장애정도가 심하지 않은 장애인 중 시간연장 필요성을 인정받은 사람			의사 진단서, 장애인증명서	기존 4~6급
	장애정도가 심하지 않은 장애인		· 공통 편의지원 내용만 신청가능	장애인증명서	
시각장애	공통		· 확대문제지, 확대답안지· 보조공학기기 지참 허용	장애인증명서	
	장애정도가 심한 장애인	· 좋은 눈의 시력이 0.04 이하인 사람	· 시험시간 연장(1.7배) · 점자문제지, 점자답안지(점자정보단말기 사용자) · 축소문제지(확대독서기 사용자)	의사 진단서, 장애인증명서	기존 1~2급
		· 두 눈의 시야가 각각 모든 방향에서 5도 이하로 남은 사람 중 점자사용 필요성을 인정받은 사람			기존 3급 2호
		· 좋은 눈의 시력이 0.06 이하이거나 두 눈의 시야가 각각 모든 방향에서 5도 이하로 남은 사람	· 시험시간 연장(1.5배)	장애인증명서	기존 3급 1,2호
	장애정도가 심하지 않은 장애인	· 두 눈의 시야가 각각 모든 방향에서 10도 이하로 남은 사람 중 점자사용 필요성을 인정받은 사람	· 시험시간 연장(1.7배) · 점자문제지, 점자답안지(점자정보단말기 사용자) · 축소문제지(확대독서기 사용자)	의사 진단서, 장애인증명서	기존 4급 2호
		· 두 눈의 시야가 각각 모든 방향에서 10도 이하로 남은 사람	· 시험시간 연장(1.5배)		
		· 좋은 눈의 시력이 0.2이하인 사람	· 시험시간 연장(1.5배)		기존 4, 5급 1호
		· 나쁜 눈의 시력이 0.02이하이고, 좋은 눈의 교정시력이 0.3이하인 사람			기존 6급 중 좋은 눈 시력 0.3이하
		· 위 조건 외의 시각장애인	· 공통 편의지원 내용만 신청가능	장애인증명서	기존 5급 2호, 6급
청각장애	장애정도가 심한 장애인 / 심하지 않은 장애인		· 수화통역사 배치 · 응시요령 등 서면자료 제공 · 보조공학기기 지참 허용	장애인증명서	기존 2~6급
기타	특수 및 중복장애·일시적 신체장애		· 장애정도를 검토하여 결정	검토 후 안내	
	임신부		· 높낮이조절책상 · 별도시험실 배정(좌석간격 조정)	의사 소견서 또는 임신사실확인서	
	과민성 대장·방광증후군		· 별도시험실 배정(좌석간격 조정)	의사 진단서	

* 확대문제지 : A3 규격의 118%(14point), 150%(18point)로 확대된 2종류 중 택1
* 확대답안지 : A3 규격의 표기형과 기입형 총 2종류 중 택1
* 축소문제지 : A4 규격의 82%(10point)로 축소된 문제지로 확대독서기 사용자에 한하여 신청

별지 ④ 장애유형별 편의제공 내용 및 증빙서류

면접시험

장애유형		편의제공 내용
지체장애	상지	▸ 전담도우미 지원 ▸ 관련서식 확대 제공 ▸ 자료작성용 컴퓨터 제공 ▸ 장애특성 면접위원 사전 고지 ▸ 경험·상황 면접과제 및 개인발표과제 작성·검토 시간 1.5배 연장
	하지	▸ 전담도우미 지원 ▸ 엘리베이터로 이동 가능 층 배치 ▸ 휠체어전용책상(휠체어사용자) ▸ 장애특성 면접위원 사전 고지
뇌병변장애		▸ 전담도우미 지원 ▸ 자료작성용 컴퓨터 제공 ▸ 관련서식 확대 제공 ▸ 엘리베이터로 이동 가능층 배치 ▸ 필담면접, 문자통역, 의사전달용 컴퓨터 제공 ▸ 면접위원과의 거리 1.5m 내외로 가깝게 조정 ▸ 장애특성 면접위원 사전 고지 ▸ 경험·상황 면접과제 및 개인발표과제 작성·검토 시간 1.5배 연장 ▸ 면접시간 1.5배 연장
시각장애		▸ 전담도우미 지원 ▸ 자료작성용 컴퓨터 제공 ▸ 자료작성 타이핑 인력 제공 ▸ 관련서식 확대 제공 ▸ 관련서식 점자 지원 ▸ 음성지원 컴퓨터 제공 ▸ 장애특성 면접위원 사전 고지 ▸ 경험·상황 면접과제 및 개인발표과제 작성·검토 시간 1.5배 연장
청각장애		▸ 의사전달보조요원(수화통역사 등) 지원 ▸ 필담면접, 문자통역, 의사전달용 컴퓨터 제공 ▸ 보조공학기기(인공와우 등) 착용 허용 ▸ 면접위원과의 거리 1.5m 내외로 가깝게 조정 ▸ 관련자료 등 서면 제공 ▸ 장애특성 면접위원 사전 고지 ▸ 면접시간 1.5배 연장
기타		▸ 장애유형과 정도, 편의제공의 필요성과 기존 편의제공과의 형평성 등을 검토하여 결정

※ 경험·상황 면접과제 작성 시간 1.5배 연장, 개인 발표과제 검토 시간 1.5배 연장, 면접시간 1.5배 연장은 종합병원 의사진단서의 내용을 기준으로 제공여부를 결정하므로 **진단서 원본 제출 필요(종합병원 이상)**

별지 ⑤ 중증장애인 확인서

(앞면)

제 호

「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 중증장애인 확인서

장애인	성명	주민등록번호(외국인등록번호 또는 국내거소신고번호)
	주소	
장애유형	주된 장애	차상위 장애
중증장애인 해당여부	예 [ ]	아니오 [ ]
「장애인복지법」에 따른 최초등록일자		

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조 제2호에 따른 중증장애인에 해당하는지 위와 같이 확인합니다.

년 월 일

○○○○○○○ 직인

* 위 확인서 내용에 관한 문의사항은 한국장애인고용공단 (☎1588-1519)으로 문의하시기 바랍니다.



3단계

직무 배치

01 장애친화적 환경 조성 71
02 직무 배치 78
알아두면 좋은 한국장애인고용공단 지원제도 95
Q & A 99
별지 ① 장애관련 일반사항 및 희망보직·근무지 사전조사지 101
별지 ② 직무 조사표 102
별지 ③ 보조공학기기 지원 신청서 104
별지 ④ 근로지원인 서비스 신청서 105

③

직무 배치



주요 확인 사항

항목	내용	YES	NO
장애친화적 환경 조성	정당한 편의 제공의 구체적 내용을 알고 있는가?		
	장애인 근로자가 비장애인과 동등하게 건물, 시설에 접근할 수 있도록 시설, 장비를 설치 및 개조하였는가?		
	장애인 근로자의 업무수행에 필요한 보조공학기기를 제공하였는가?		
	부수적인 업무수행에 어려움이 있는 중증 장애인에게 근로지원인을 배치하였는가?		
	장애인 근로자가 장애로 인하여 업무 수행에 지장이 없도록 근무시간 조정, 직무 조정을 하였는가?		
	장애인 근로자가 배치될 부서 비장애인 근로자들을 대상으로 장애인 인식 개선 교육을 실시하였는가?		
직무 배치	직무배치 전에 장애인 근로자의 장애 특성을 파악하였는가?		
	기관의 직무특성을 분석하였는가?		
	배치 시에 장애인 근로자의 의견을 반영하였는가?		

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

1 장애친화적 환경 조성

정당한 편의제공이란

- 장애인차별금지법상 “정당한 편의”라 함은 장애인이 비장애인과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·인적서비스 등의 조치를 취하는 것을 말함

- 정당한 사유없이 장애인에게 정당한 편의제공을 거부하는 것은 차별에 해당

- 장애인 채용단계에서뿐만 아니라 고용의 전 과정에서 필요한 조치를 취하여야 함

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」

제11조(정당한 편의제공 의무)

① 사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 정당한 편의를 제공하여야 한다.

1. 시설·장비의 설치 또는 개조
2. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정
3. 훈련 제공 또는 훈련에 있어 편의 제공
4. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경
5. 시험 또는 평가과정의 개선
6. 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 장애인 보조기구의 설치·운영과 낭독자, 한국수어 통역자 등의 보조인 배치

근무환경 조성을 위한 정당한 편의제공

(시설·장비의 설치 또는 개조) 경사로 설치, 주차공간 제공, 장애인 화장실, 회의실·식당 등의 접근성 제고, 보조공학기기 지원 등
(인적 지원) 수화통역사 배치, 근로지원인 지원 등
(직무 조정) 근무 형태, 근무 시간의 변경 등

① 시설·장비의 설치 또는 개조

- 장애인 근로자가 비장애인 근로자와 동등하게 건물, 시설에 접근할 수 있도록 편의시설을 설치함

표1 장애인 편의시설 체크리스트

체크항목(예시)	YES	NO
· 건물 입구에 경사로를 설치하고 턱을 낮춤		
· 근로자가 사용하는 복사기, 회의실, 훈련실, 식당, 휴게실 등의 장비와 시설에 접근 가능한 '통행로'를 설치		
· 휠체어를 사용하는 사람이 건물과 작업장에 접근할 수 있도록 충분한 주차공간을 제공		
· 화장실 변기, 세면대의 높낮이 등을 조절하여 화장실 사용이 용이하도록 조치		
· 필요한 경우 사무용 가구와 장비를 재배치		
· 시각장애인의 통로에 위험요소가 될 수 있는 장애물을 제거		
· 시각장애인이 사용하는 모니터에 확대독서기를 설치		
· 청각장애인에게 지시사항, 긴급사태를 알리기 위한 경고벨을 불빛으로 설치		

국가인권위 결정례

학교 내 장애인 편의시설 설치 권고
교통사고 후 장애인이 된 교사 A 씨는 교사로 재직하는 동안 편의시설이 설치되지 않은 학교 5층 건물을 수없이 오르내리며 퇴행성 관절염에 걸렸음. 2003년 인권위에 진정을 제기, 인권위는 「장애인·노인·임산부등의 편의증진보장에 관한 법률」 제6조 '국가 및 지방자치단체는 장애인 등이 생활을 영위함에 있어 안전하고 편리하게 시설 및 설비를 이용하고 정보에 접근할 수 있도록 각종 시책을 마련해야 한다.'에 따라 엘리베이터 등 편의시설을 조속히 설치하도록 권고함

- 보조공학기기를 지원하여 장애인 근로자의 업무수행 능력을 보완

국가인권위 결정례

장애인 교원에 대한 근로지원인, 보조공학기기 미지원은 장애인 차별
○○중학교 국어 교사인 B 씨는 전신마비 장애인임. 중증장애로 수업 준비와 출퇴근에 어려움을 겪어 ○○○교육청에 근로지원인과 보조공학기기 지원 요청을 했으나 거부당해 인권위에 진정을 제기함. 인권위는 ○○○교육감이 장애인이 아닌 사람과 동등한 조건에서 교사로서 직무를 수행할 수 있도록 진정인에게 정당한 편의를 제공하지 아니한 것은 「장애인차별 및 권리구제 등에 관한 법률」 제4조, 제11조, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제14조를 위반한 장애인 차별행위이며, 「헌법」 제11조에서 보장하는 평등권을 침해한 것이라고 판단, 장애인 교원이 교원으로 원활한 직무수행을 할 수 있도록 근로지원인과 보조공학기기 등 필요한 지원을 할 것을 권고함

② 인적 지원

- 장애로 인해 부수적인 업무수행에 어려움이 있는 중증장애인에게 수화통역사 및 기타 부수적 업무를 도움으로써 장애인이 핵심 업무에 집중할 수 있도록 근로지원인을 배치

장애유형	근로지원 서비스 영역
지체장애, 뇌병변 장애	업무 수행과 관련된 컴퓨터 활용,서류정리 등 부수적 지원
	장애로 인해 지나치게 많은 시간이 소모되는 물건 들기나 이동 지원
	근무 시간 범위 내에서 휠체어 등 이동 지원
시각 장애	서류 대독, 수기, 업무 관련 정보 검색 지원
	직무상 강의, 교육 등 외부 스케줄 관련된 이동 지원
청각장애, 언어장애	수어통역 지원 및 직무상 연관된 고객관리 지원
	업무 관련 전화받기, 대화기록 지원 등
발달 장애	의사소통 및 고객 응대, 직무 적응 등
기타 장애	개별 평가를 통해 근로지원인 서비스가 필요하다고 인정되는 직무 지원

※ 활동지원사와 근로지원인 비교 : 근로지원인은 '직장생활과 관련된 지원'을 하나 활동지원사는 혼자서 일상생활과 사회생활을 하기 어려운 장애인이 자립생활을 할 수 있도록 신체활동, 가사활동, 이동보조 등을 지원함

③ 근무형태, 근무시간 등의 조정

- 근무여건 조정
  장애인 근로자가 장애로 인해 업무에 지장이 없도록 직무재구성, 작업 일정의 변경, 자리 재배치 등의 근무여건을 조정할 수 있음

- 유연근무제 도입
  장애인의 장애 특성과 직무 특성을 고려해 시차출퇴근제 및 재택근무제 등 다양한 유연근무제를 실시할 수 있음
  예) 전일제·장시간 근무가 어려운 경우 시간선택제를, 출퇴근에 어려움이 있으나 직무 특성상 독립적인 업무수행이 가능한 경우 시차출퇴근제 또는 재택근무제를 실시

다른 기관은 이렇게 하고있어요

대구교통공사, 자율 시차출퇴근제 실시

대구교통공사는 장애인 근로자가 출·퇴근 준비시간, 교통편 등을 고려하여 편한 시간에 출·퇴근할 수 있도록 자율 시차출퇴근제를 운영하고 있음

기타 장애인 유연근무제 채택 사례

① 정기적으로 병원에서 혈액 투석이 필요한 신장 장애인 근로자의 경우 병원 진료가 있는 날에는 진료를 받을 수 있게 근무시간을 변경
② 하반신 마비의 장애인 근로자는 출·퇴근에 어려움이 있으므로 원격근무제를 지원

- 직무조정
  근로자의 적성과 능력을 고려하여 직무를 조정하거나 재배치하는 것도 편의제공으로 볼 수 있음
  예) 건축 설계 사무실 CAD 경력이 있어 가구설계도면 담당으로 입사한 뇌병변 5급 장애인 근로자의 업무수행능력이 현저히 저하되자, 근로자의 적성 등을 고려하여 행정직 직무에 대해 재교육 후 직무를 재배치함

직장 내 장애인 인식개선교육 실시

- 함께 일하는 근로환경 조성을 위해 장애인 배치 부서뿐만 아니라 전 직원 대상 직장 내 장애인 인식개선교육을 의무적으로 실시하여야 함

규정	장애인 고용법 제5조의 2 제1항, 제2항, 같은 법 시행령 제5조의 2, 같은 법 시행규칙 제4조의 5 제1항
교육대상	모든 사업주 및 근로자(기간제, 단시간, 파견근로자 포함) * 단, 1개월 동안의 근로시간이 60시간 미만이거나 월 16일 미만 고용된 근로자, 휴직자, 비상근 임원 등은 교육 대상에서 제외 * 출장, 휴가, 또는 업무로 인한 교육 불참자가 있는 경우 추가 교육
교육시간	연 1회, 1시간 이상
필수적 교육 내용	1. 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해
	2. 직장 내 장애인의 인권과 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의제공
	3. 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도
	4. 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항
교육방법	직장 내 장애인 인식개선 교육은 집합교육, 원격교육(온라인교육), 체험교육 형태로 실시할 수 있으며, 1. 사업주 및 내부직원이 직접 실시
	2. 한국장애인고용공단으로부터 지정 받은 직장 내 장애인 인식개선 교육기관에 위탁
	3. 한국장애인고용공단의 강사 양성 과정을 수료한 전문 강사를 초빙하여 실시. 단, 상시 근로자 300명 이상 사업체의 경우 사업주 및 내부직원이 자체적으로 교육을 실시할 때 반드시 공단이 실시하는 사내 강사 교육과정을 수료한 자가 실시 〈지정 교육기관 및 전문 강사 리스트는 직장 내 장애인 인식개선 교육포털(edu.kead.or.kr)의 전문강사/교육기관 찾기 메뉴를 통해 확인할 수 있음〉
불이행시 제재	300만원 이하의 과태료

- 장애인복지법 제25조, 제25조의2 등에 따라 사회적 인식개선교육의 대상이 되는 기관*은 고용노동부장관과 보건복지부장관이 공동으로 제작·배포한 통합인식개선교육 콘텐츠를 활용하여 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시할 수 있음

* 국가기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공사 및 공단, 특수법인, 어린이집, 유치원, 각 급 학교 등

직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 결과 보고서

■ 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙 [별지 제1호서식]

한국장애인고용공단 e신고서비스(http://www.esingo.or.kr)에서도 제출할 수 있습니다.

직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 결과 보고서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바라며, 색상이 어두운 난은 보고인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 즉시

① 사업체명		② 대표자 성명	
③ 법인등록번호 (주민등록번호)		④ 사업자등록번호	
⑤ 사업장 수	개	⑥ 사업장 소재지	
⑦ 사업체 전화번호		⑧ 사업체 팩스번호	
⑨ 담당자 연락처	성명: 휴대전화번호:	전자우편주소:	

( )년도 장애인 인식개선 교육 실시 현황

⑩ 교육일자	⑪ 교육방법	⑫ 교육주체	⑬ 사내강사 수료 번호
⑭ 사업주 인원	⑮ 사업주 교육 참여 인원	⑯ 상시 근로자 수	⑰ 상시 근로자 교육 참여 인원
총 명	총 명	총 명	총 명

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제5조의2제6항 및 같은 법 시행규칙 제4조의2제2항에 따라 위와 같이 제출합니다.

년 월 일

보고인 사업주 (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 이사장 귀하

첨부서류	전년도 직장 내 장애인 인식개선 교육일지 사본 1부	수수료 없음

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

* 직장 내 장애인 인식개선 결과 보고서는 전자 또는 우편으로 신고 가능하며, 전자신고(e신고사이트)를 이용하면 편리합니다.

2 직무 배치

직무 배치의 원칙

첫째, 장애인 근로자의 장애특성에 대한 파악
둘째, 업무의 내용과 근로조건 등 직무특성에 대한 분석
셋째, 장애인 근로자 의견반영

- 원칙적으로 적절한 편의지원과 직무조정을 통한다면 공공기관의 모든 직무에 장애인이 채용될 수 있음

- 직무배치 시 개인의 능력과 장애 특성, 희망하는 직무(근무지) 등을 고려해 배치하여야 함

- 장애인은 신체적인 제약으로 인하여 대인관계에 어려움을 겪는 경우가 많고 새로운 직무와 환경에 적응하는데 더 많은 시간이 필요할 수 있음

- 안전상 혹은 업무 환경상의 이유로 장애인 근로자 의사에 반한 일방적인 직무배치는 장애인 차별에 해당될 수 있으며, 직무적응에 어려움과 업무 생산성 저하를 초래할 수 있음

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」

제11조(정당한 편의제공 의무)
② 사용자는 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다.

- 장애인 근로자의 개인 특성과 근무환경·작업조건 등의 외부 요소가 최적으로 조합되어야 장애인 근로자의 업무수행 능력을 고취시킬 수 있음

직무배치 절차

희망보직 사전조사 → 직무특성 분석 → 장애유형별 특성, 직무 적합도 고려 → 보직배치

표2 장애인 직무 배치 체크리스트

체크항목	O	X
· 장애인의 희망 보직 및 희망 근무지 사전 조사 여부		
· 업무량과 업무 특성, 강도 등의 검토 여부		
· 장애 유형과 정도를 파악하고 장애 유형별 특성에 대해 고려함		
· 근무기관에 장애 유형별 장애인 편의시설 확인 여부		
· 근무지의 장애인 기반 시설(숙소 등), 원격지 및 오지 여부 확인		
· 거주지(연고지) 및 보호자 동거 필요 여부 확인		
· 출퇴근 거리 확인		
· 정기적 치료기관 확인		

① 희망 보직·근무지 사전 조사

- 조사 전 근무지 사전 견학 또는 직무, 근무환경 등에 대하여 상세히 설명

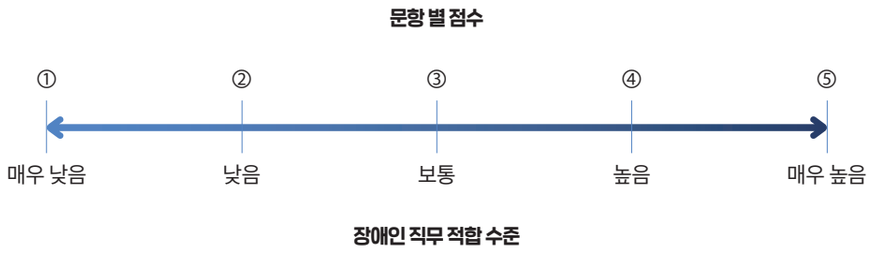
- 장애인 근로자 및 보호자에게 장애 특성과 희망 보직 등에 대하여 사전조사 및 상담을 실시

Page 101 | 별지 ① '장애인 일반사항 및 희망보직·근무지 사전조사지' 참고

② 직무 특성 분석

- 배치 유력 직무들의 ❶ 업무 특성 ❷ 업무 방식 ❸ 작업 자세 ❹ 작업 공간 ❺ 장비 사용 ❻ 작업 환경 ❼ 업무 강도를 직무 조사표로 측정

Page 102 | 별지 ② '직무 조사표' 참고



- 종합 점수가 가장 높은 직무에 우선 배치하되, 장애인 근로자 본인의 의사를 최종 확인하고 배치해야 함
- 장애인 근로자가 장애 혹은 질병으로 인하여 직무 전환을 요청하는 경우, 전환 가능한 직무 특성을 분석하여 적합한 직무에 배치하는 것을 권고

노동위원회 결정례

사용자가 장애인 근로자에 적합한 직무로 전환하기 위한 노력 없이 장애의 이유로 사용자의 인사발령에 불응하며 직무상 명령을 거부한 경우의 해고는 징계권 남용으로 위법

사용자가 국가유공자 상이 5등급 해당자인 근로자를 수위업무에서 미화업무로 배치전환하자 근로자는 왼손장애와 요추부 질병으로 인하여 미화업무를 수행할 수 없다며 신체장애인의 능력에 맞는 보직과 질병을 치료하기 위한 휴가, 병가, 직무상요양승인 신청을 하였으나 사용자는 신청인의 신체건강에 적합한 직무로 전환해 주기 위한 노력도 하지 아니하고 위 모든 신청을 합리적인 이유없이 거부하거나 조력을 하지 않아 사용자로서의 배려 의무를 다하지 않으면서 근로자가 직무상 명령을 거부하며 15일간 근무하지 않았다는 이유만으로 인사평정점수 1점을 감점하는 경고처분 이후 동일한 사유로 징계위원회를 개최하여 징계양정상 가장 무거운 징계인 해임처분을 한 것은 징계권 남용에 해당(중앙노동위원회 2000부해201)

③ 장애유형별 특성 고려

지체장애

| 장애 특성 |

- 체간(몸통), 상지와 하지에 장애가 있는 것을 말함
- 대부분 지체장애는 사고나 산업재해, 질환 등 후천적 원인으로 발생·절단 부위와 정도가 다양함
- 장애가 심한 경우 휠체어를 타거나 의수를 착용할 수 있고 손가락 절단 같은 장애가 심하지 않은 경우 겉으로 봐서 장애 여부를 알기 어려움
- 전체 장애인의 45.1%를 차지하는 1,191,462명, 이 중 54%가 65세 이상 고령 장애인임 (2021년 등록 장애인 기준)

| 보직 배치 시 고려 사항 |

- 기본적으로 움직임에 불편함이 있으나 편의시설 확대 및 보조공학의 발달로 업무 영역이 확대되는 추세임
- 손이나 팔에 장애가 있더라도 컴퓨터를 자유롭게 조작할 수 있고, 다리에 장애가 있어도 직접 운전하는 등 이동에 제약이 없는 장애인도 많음
- 보조공학기기 외 장애인 편의시설(장애인 전용 주차장, 화장실, 엘리베이터, 경사로 등) 사전 확인
- 도움을 줄 때는 먼저 장애인의 의사를 확인하여야 하며, 휠체어, 목발, 기타 보장구들을 허락없이 만지거나 옮겨서는 안됨

뇌병변 장애

| 장애 특성 |

- 뇌성마비, 뇌졸중, 뇌손상 등 뇌의 기질적인 병변으로 상지와 하지의 마비가 나타나 주로 보행 장애와 일상생활 동작의 제한을 받음
- 신체적 장애 외 언어장애와 시각장애 등이 동반되기도 함
- 전체 장애인의 9.4%를 차지하는 248,308명(2021년 등록장애인 기준)

| 보직 배치 시 고려 사항 |

- 개인에 따라 직업 능력은 매우 다양함
- 외형적으로 드러나는 장애로 직업 능력을 판단하는 것은 정확하지 않을 수 있음
- 언어장애가 동반되는 경우가 있지만, 언어장애가 있다고 지적 능력이 낮지 않음
- 신체적 떨림이나 경직, 언어 표현 제한 등으로 업무처리 속도가 느릴 수 있음
- 본인의 특성과 강점을 살릴 수 있는 직무배치 시 직업적 능력을 발휘할 수 있음
- 중증 뇌성마비, 근육이나 신경장애의 경우도 글이나 보조공학기기를 통한 의사소통이 가능함

시각장애

| 장애 특성 |

- 눈의 기능에 문제가 있어 시력을 잃거나 시야 각도가 좁은 것을 말함
- 백내장, 녹내장 등의 질병, 이물질 침입, 화학약품에 의한 손상 등으로 발생하는 경우가 많음
- 전혀 앞을 보지 못하는 전맹은 소수이며 대부분 명암이나 물체의 형태를 구분할 수 있음
- 전체 장애인의 9.5%를 차지하는 251,620명(2021년 등록장애인 기준)

| 보직 배치 시 고려 사항 |

- 시각장애가 있다고 해서 무조건 컴퓨터 사용, 사무업무에 제한이 있는 것은 아님
- 시력 및 시야 정도, 장애 진행 여부, 점자 사용 여부 등 고려 필요
- 자료를 읽고 쓰기 위한 보조공학기기(음성지원프로그램, 점자정보단말기, 확대독서기, 점자라벨러, 특수안경, 특수망원경 등)의 발달로 수행 가능한 직무가 확대되는 추세임
- 목소리로 상대방을 파악하므로, 인사와 대화 시작 시에는 자신의 이름을 먼저 알려주는 것이 좋음
- 시각장애인이 사용하는 서류나 물건은 마음대로 옮겨놓지 않음
- 지팡이를 사용하는 시각장애인과 함께 이동할 때에는 지팡이의 반대편에 서서 필요시 팔을 잡을 수 있도록 함

청각장애

| 장애 특성 |

- 소리를 전달하는 기관의 손상으로 일상적인 소리를 듣고 생활하는 데 어려움이 있음
- 중이염, 외상성 고막 파열, 평형 기능 이상 등에 의해 발생함
- 소음 속에서 장시간 근무하였을 때도 발생할 수 있음
- 전체 장애인의 15,6%를 차지하는 411,749명(2021년 등록장애인 기준, 전년 대비 4.9% 증가)

| 보직 배치 시 고려 사항 |

- 청력을 상실했거나 문제가 있어도 명확하게 말할 수 있는 경우가 있음
- 업무 특성상 직접 청취해야 하는 직무, 안전 요건으로 예리한 청력이 요구되는 업무를 제외한 대부분 직무에 배치 가능
- 모든 청각장애인이 수어를 하는 것은 아니기 때문에 개별 의사소통수단을 파악해서 의사소통해야 함(메모, 핸드폰문자, 입모양, 보청기 등)
- 화장실 문에 '사용중'을 알리는 표지를 설치하는 등 청각장애인을 위해 시각적 장치들을 마련하면 좋음
- 청각장애인과 대화를 시작하기 전에는 먼저 시선을 끄는 것이 중요하며, 말을 할 때는 눈을 보면서 입모양과 발음을 정확하게 하고 필요시 반복하여 말해줄 필요가 있음

언어장애

| 장애 특성 |

- 음성 언어로 다른 사람과 의사소통하기 어려운 장애임
- 입술, 입천장과 같은 조음기관의 손상으로 발음이 불분명하거나 음성, 음질이 나이와 성별에 맞지 않는 경우 언어장애에 속함
- 청각장애인과 뇌병변 장애인이 언어장애를 함께 갖고 있을 수 있음
- 전체 장애인의 0.9%를 차지하는 23,064명(2021년 등록장애인 기준)

| 보직 배치 시 고려 사항 |

- 언어장애는 직업 능력과 무관한 경우가 많음
- 언어장애가 있다고 하여 지적 능력이 낮은 것은 아님
- 청각장애인처럼 의사소통 방식이 다양함
- 전화 통화에 어려움이 있는 경우에는 이메일, 문자, 팩스 등 다른 의사소통 방법을 활용하도록 지원
- 언어를 사용하는 일이 주된 경우가 아니라면 대부분 직종에 종사 가능
- 의사소통을 지원하는 보조공학기기가 개발됨에 따라 언어장애인도 강의와 토론이 가능

안면장애

| 장애 특성 |

- 선천적으로 기형이 있거나 질환 및 사고로 안면 부위가 변형된 것을 뜻함
- 모세혈관기형, 혈관종, 신경섬유종증과 같은 질병이나 화상 등 원인은 다양함
- 전체 장애인의 0.1%로 2,712명(2021년 등록장애인 기준)

| 보직 배치 시 고려 사항 |

- 직무수행에 큰 지장이 되지 않는 장애로 광범위한 업무수행이 가능함
- 화상으로 장애를 입은 경우 습도나 온도에 많은 영향을 받을 수 있어, 냉방이 잘 되는 곳에서 일할 수 있도록 배려

장루·요루 장애

| 장애 특성 |

- 배변과 배뇨 기능의 장애로 장루 또는 요루 시술을 받아 일상생활에 제약이 따름
- 질병의 원인은 직장암, 대장암, 방광암 등
- 전체 장애인의 0.6%로 16,012명(2021년 등록장애인 기준)

| 보직 배치 시 고려 사항 |

- 업무에 따른 어려움은 없으나 장애 특성상 화장실 사용이 빈번함
- 요루 장애인의 경우 소변을 자주 비워야 하므로 너무 오래 지속해야하는 작업은 피하는 것이 좋음
- 장루 장애인의 경우 괄약근이 없어 수시로 가스가 배출될 수 있음을 이해

신장장애

| 장애 특성 |

- 신장 기능에 문제가 생겨 혈액투석이나 복막투석을 지속적으로 받아야 함
- 신장을 이식받은 경우도 신장장애에 포함됨
- 전체 장애인의 3.9%로 102,135명(2021년 등록장애인 기준)

| 보직 배치 시 고려 사항 |

- 투석이 필요한 신장장애인의 경우 투석 시간, 투석장소에 대한 고려가 필요함
- 혈액투석을 하는 팔목에 무리가 가지 않도록 무거운 물건을 드는 등 격렬한 신체활동을 피해야 함

호흡기 장애

| 장애 특성 |

- 폐, 기관지 등 호흡기관의 만성적인 기능부전으로 생활에 제약이 있는 상태
- 만성적 호흡 기능부전이 있는 환자로 진단을 받은 후 1년이 경과하고 2개월의 적극적인 치료에도 장애가 지속되는 경우
- 흡연, 세균 감염 등 외부 원인에 장기적으로 노출될 경우에 발생·폐에 염증이나 병변이 지속되는 등 내부 원인에 의한 가능성 존재
- 전체 장애인의 0.4%로 11,541명(2021년 등록장애인 기준)

| 보직 배치 시 고려 사항 |

- 청정한 공기 등 환경 요소가 다른 장애 유형보다 더 중요함
- 이동이 많거나 노동 강도가 높은 직무는 피하는 것이 좋음
- 냉·난방기 작동 시 호흡기장애인의 적응 정도를 고려하여야 함
- 간혹 천명음(쌕쌕거리는 소리)이 날 수 있으며, 소리가 날 경우 피곤한지 물어보고 쉬게 하는 것이 큰 도움이 됨

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

간 장애

| 장애 특성 |

- 간세포가 손상되고 간 기능이 떨어져 일상생활이나 사회활동에 제한을 받는 경우
- 간 병변, 간암 등 만성 질환을 가진 환자가 최초 진단 이후 1년이 경과하고 2개월 이상의 적극적인 치료에도 장애가 지속되는 경우
- 간 이식 수술을 한 경우도 간 장애에 포함됨
- 전체 장애인의 0.5%로 14,433명(2021년 등록장애인 기준)

| 보직 배치 시 고려 사항 |

- 간 장애가 안정되었다면 일상생활과 개별 특성에 맞는 직무수행이 가능함
- 복수가 있는 경우 힘을 쓰는 작업에 어려움을 느낌
- 업무로 인해 과로나 수면부족이 되지 않도록 배려해야함
- 업무 중간에 충분한 휴식을 가지고 필요한 영양을 챙길 수 있도록 시간적 여유를 주는 것이 좋음
- 피부의 점막이 누렇게 되는 황달증상이 나타날 수 있음



심장장애

| 장애 특성 |

- 심장 기능에 이상이 생겨 호흡곤란 등 불편함을 느낌
- 심장이식을 받은 경우에도 심장장애에 포함됨
- 전체 장애인의 0.2%로 5,166명(2021년 등록장애인 기준)

| 보직 배치 시 고려 사항 |

- 심장에 부담을 줄 수 있는 노동 강도와 스트레스가 높은 직무는 피해야 함
- 정기적 병원 진료에 필요한 시간이 고려되어야 함



뇌전증 장애

| 장애 특성 |

- 2014년부터 간질장애를 뇌전증 장애로 명칭 변경
- 대뇌 세포의 과잉방전으로 의식 소실, 운동성 활동 변화 등 여러 종류(부분, 전신발작)의 증상이 짧은 시간에 나타남
  ※ 최소 월 1회 이상, 연 3회 이상. 발생 시 몇 초에서 2~3분 정도 증상 지속
- 발병 원인은 뚜렷하지 않으며, 뇌손상, 종양 등에 의해 이차적으로 발생하는 경우가 있음
- 전체 장애인의 0.3%로 7,077명(2021년 등록장애인 기준)

| 보직 배치 시 고려 사항 |

- 꾸준한 약물 복용으로 통제되는 경우가 많음
- 장애 상태를 정확히 이해하고 업무에 배치하는 것이 중요함
- 발작 증상이 나타나더라도 회복이 빠르고 업무수행 능력도 충분하나, 만약을 대비해 높은 곳이나 위험한 기계 앞은 배치 불가
- 발작 시 큰 문제가 발생하지 않으나, 호흡곤란이나 외상 등 문제가 일어날 수 있어 발작 시 대처 방법을 숙지할 필요성 있음
- 발작이 일어나면 주변의 위험한 물건을 치우고 안경을 벗겨주며, 넥타이·단추·허리띠를 풀고 기도 유지를 해 주어야 함

지적 장애

| 장애 특성 |

- 지적 능력 발달이 불충분하거나 불완전함
- 일 처리 능력과 사회생활 능력이 저하됨
- 발병 원인을 알 수 없는 경우가 많음
- 의학적 기준은 지적 능력이 지능지수 70 이하로 초등학교 1~3학년 수준의 이해 능력과 언어능력 보유이지만, 중학생 수준의 능력과 언어능력 보유자도 있음
- 서비스(배송, 판매, 서빙 등), 제조(포장, 운반 등), 농림어업(채소·화초 재배 등) 분야에서 고용 비율이 높음
- 전체 장애인의 8.4%로 221,557명(2021년 등록장애인 기준)

| 보직 배치 시 고려 사항 |

- 반복된 교육과 훈련을 통해 업무를 습득하고 혼자서 출·퇴근이 가능하며 자신에게 적합한 직무에서 근무할 수 있음
- 작업 지시는 한 번에 한 가지씩, 익숙해질 때까지 여러번 시범을 보여주는 것이 효과적임
- 근무시간, 적절한 근무복장, 근무공간의 위치, 임금, 직속상관 및 이용 가능한 교통수단 등 업무와 관련된 일을 반복적으로 설명해 줌
- 사물함, 화장실, 식당 등의 위치에 대하여 그림이나 기호를 활용해서 구체적으로 정보를 제공

자폐성 장애

| 장애 특성 |

- 2007년부터 발달장애를 자폐성 장애로 명칭 변경함
- 정상적인 발달 단계를 거치지 못해 기능 및 능력에 장애가 있음
- 상호작용과 의사소통에 어려움이 발생함
- 사무(사무지원, 사서, 우체국 등), 예술 및 스포츠(음악, 미술, 스포츠 등) 분야에서 고용 비율이 높음
- 전체 장애인의 1.3%로 33,650명(2021년 등록장애인 기준)

| 보직 배치 시 고려 사항 |

- 직무 변화 시 적응이 쉽지 않음
- 개인 특성과 선호도를 반영해 고정적인 직무에 배치하는 것이 좋음
- 규칙적이거나 반복적인 것에 관심을 두는 경우가 많아서 변화가 적은 업무에 적합
- 위험한 순간에 대한 대처능력이 떨어지므로 직접적으로 도움을 주어야 함
- 다른 사람의 정서나 생각에 대해 제한된 수준에서만 이해할 수 있으며, 상호작용에 어려움이 있을 수 있음을 이해

정신 장애

| 장애 특성 |

- 조현병, 분열형 정동장애, 양극성 정동장애 등 종류가 다양함
- 전체 장애인의 3.9%로 104,214명(2021년 등록장애인 기준)

| 보직 배치 시 고려 사항 |

- 특별한 증상이 나타나지 않은 경우가 대다수임
- 꾸준한 약물 복용과 스트레스 관리가 요구됨
- 정신장애인이 모든 대인·대민 서비스를 할 수 없는 것은 아니나, 복잡하고 임기응변이 복잡하고 임기응변이 필요한 직무나 업무 수행 시 심한 스트레스를 야기할 수 있는 대인·대민 서비스 업무는 피하는 것이 좋음
- 중간 중간 짧은 휴식이 큰 도움이 되며, 근무 중에도 자연스럽게 약을 복용할 수 있는 분위기를 만들어 줌
- 초기에는 비교적 간단한 업무부터 시작하면서 작업상태 및 역량에 따라 업무를 조정하는 것이 좋음

(출처 : 「장애인공무원 인사관리 매뉴얼」, 인사혁신처, 2021)

알아두면 좋은 한국장애인고용공단 지원제도

1) 편의시설 컨설팅

장애인 근무 시 안전하고 편리한 고용환경을 조성하기 위한 안전시설과 편의시설의 진단 및 컨설팅 서비스를 제공하는 제도

절차	컨설팅 신청 (사업주)	→	컨설팅 서류 송부 및 일정 협의 (사업주 및 공단)	→	사업장 방문 및 컨설팅 실시 (공단)	→	컨설팅 보고서 제공 (공단)

※ 규정 : 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조 제2항, 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」 제8조

※ 신청자격 : 장애인을 고용하여 사업을 하거나 하려는 사업주

2) 편의시설 지원

장애인근로자의 생산성 향상 및 고용안정을 위하여 사업주에게 장애인 고용에 필요한 편의시설, 통근용 승합자동차 구입 비용을 지원하는 제도

사업주에 대한 무상지원	
지원 항목	**지원 내용**
• **통근용 승합자동차의 구입비용**(법 제24조에 따른 장애인고용 우수사업주 또는 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」 제3조 제1호 및 제2호의 요건을 갖춘 사업주에 한함)	• 장애인근로자 수가 20명 이상인 사업주의 경우 1회당 지원한도는 4천만 원으로 하며 지원금을 받은 날부터 10년 경과 후 1회에 한해 추가 지원
• (장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령 제4조에 따른)**편의시설의 설계·설치·구입·수리**	• 소요비용이 *1천만 원 이하인 경우 전액 지원 *1천만원 초과시 1천만 원 전액지원하고 위 금액을 초과하는 금액의 2/3 지원
• 장애인을 **재택근무형태**로 채용하는 사업주가 재택근로자에게 지원하는 **작업장비의 설치·구입·수리비**	• 사업주당 3천만원 한도 [장애인근로자 1명당 3백만 원 한도, 신규고용 조건(채용후 3개월이 경과하지 아니한자)]

※ 규정 : 장애인고용법 제21조, 같은 법 시행령 제21조, 사업주 및 장애인에 대한 융자·지원규정

※ 신청자격 : 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제71조제4호 및 제5호에 따른 장애인 고용시설 등의 설치·수리에 필요한 비용의 융자·무상지원 대상자는 장애인을 고용하여 사업을 하거나 하려는 사업주

3) 보조공학기기 지원

장애인의 고용촉진과 고용안정 도모를 위해 직업생활에 필요한 보조공학기기를 무상으로 지원하는 제도

규정	• 장애인고용법 제18조, 제21조, 같은 법 시행령 제21조, 사업주 및 장애인 등에 대한 융자·지원 규정 제 20조
신청자격	• 법 제18조에 따른 장애인 근로자, 법 제21조 제1항 제2호에 따른 장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주 • 장애인 근로자
지원 방법	• 장애인 근로자 또는 사업주가 한국장애인고용공단에 신청 가능, 연중 수시 접수하고 있으며 한국장애인고용공단에 신청서를 비롯해 필요 서류를 제출하면 지원받을 수 있음 • 문의 : 한국장애인고용공단 지역본부 및 지사(1588-1519)
지원 내용	• 장애인 1인당 1,500만 원(중증장애인 또는 '고용지원 필요도 결정' 결과에 따라 추가 지원이 필요한 장애인의 경우 2천만 원) 한도 지원 • 지원한도액은 보조공학기기 구입·대여에 소요되는 비용, 맞춤형 보조공학기기 지원액을 전부 합산하여 고용유지기간(2년) 동안에는 초과하지 못하며 초과 금액은 본인 부담가능

☞ 보조공학기기 전용몰에서 보조공학기기 지원 품목 확인 가능

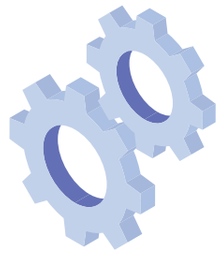
Page 104 | 별지 ③ '보조공학기기 지원 신청서' 참고

4) 근로지원인제도

중증장애인 근로자가 담당업무를 수행하는 능력을 갖추었으나 장애로 인하여 업무를 수행하는 데 어려움을 겪는 경우 근로지원인의 도움을 받아 업무를 수행할 수 있도록 지원하는 제도

규정	• 「장애인 고용법」 제19조의2, 같은 법 시행령 제20조의2 및 같은 법 시행규칙 제7조의2
지원 대상자	• 업무에 필요한 핵심 업무 수행능력을 보유하고 있으나 장애로 부수적인 업무를 수행하는데 어려움을 겪고 있는 중증장애인(고용지원 필요도 결정 결과에 따라 근로지원인 지원이 필요한 장애인을 포함)
지원 방법	• 지원대상자에 해당하는 사람이 사업주의 동의를 받아 공단에 신청
지원 내용	• 지원 시간은 법정근로 시간 내(1일 8시간, 주 40시간 이내)이지만, 수행 업무에 대한 직무평가를 통해 지원 시간을 결정할 수 있음(장애인 본인부담금 시간당 300원 발생)

Page 105 | 별지 ④ '근로지원인 서비스 신청서' 참고



5) 문화체험형 직장 내 장애인 인식개선 교육

장애인 오케스트라, 밴드공연, 연극 등 문화예술 공연과 직장 내 장애인 인식개선 교육을 접목한 참여형 대면·집합 교육을 무료로 지원하는 제도

수행기관	창단연도	소개	기관 소재지 및 연락처
사회복지법인 **한빛재단**	2003년	• 시각장애인 전문 오케스트라, 브라스 앙상블공연 - (주요 경력) '17~22년 민간예술단체 우수공연 선정, '22년 예술의전당 콘서트홀 공연 등	서울 02-989-3148
사회복지법인 **밀알복지재단**	2019년	• 발달장애인 미술작가 및 클래식 음악 연주단 - (주요 경력) 미술전시·체험 및 클래식 공연·음악체험 등 복합문화체험 교육	서울 02-3411-4664
사회적협동조합 **드림위드앙상블**	2015년	• 발달장애인 전문 클래식 공연 - (주요 경력) '18년 청와대 초청 공연, 유엔 대표 초청 연주 등	경기 031-718-5458
사단법인 **희망이룸**	2012년	• 발달장애인 전문 클래식 공연 - (주요 경력) '19년 러시아 야쿠츠크 뮤직페스티벌 초청 연주 등	창원 055-263-5647
사단법인 **한국장애인문화협회**	2003년	• 장애예술인과 함께하는 연극 공연 - (주요 경력) 전국장애청소년예술제, 장애인문화예술축제 등	서울 02-859-8288
사단법인 **한국장애인문화예술단체 총연합회**	2012년	• 장애예술인과 함께하는 종합예술 공연(국악, 성악, K-POP, 무용 등) - (주요 경력) '모두가 행복한 드림콘서트 더 힐링' 공연 등	서울 02-304-6211
사단법인 **한국자폐인사랑협회 부산지부**	2018년	• 발달장애인 풍물, 실내악 공연 - (주요 경력) '19년 한·아세안 IT챌린지 초청 공연, '21년 장애예술주간 초청 공연 등	부산 051-710-9888
사단법인 **라하프**	2019년	• 발달장애인 창작뮤지컬 및 뮤지컬 갈라쇼 공연 - (주요 경력) 창작뮤지컬, 한일라이브콘서트 등, '23년 신규 수행기관	서울 02-337-2004

Q & A

Q1 **장애인 근로자가 현재 수행하고 있는 직무를 장애로 인하여 수행할 수 없어 특정 업무에 재배치를 요구하고 있습니다. 장애 근로자의 재배치 요구를 수용해야 하나요?**

A1 장애인 근로자는 장애로 인해 현재 맡고 있는 직무를 수행할 수 없을 때 사용자에게 다른 직무로 재배치해 줄 것을 요구할 수 있습니다. 이러한 요구를 받은 사용자는 만약 장애 근로자가 정당한 편의를 제공받거나 받지 않고도 수행할 수 있는 다른 직무가 있고 마침 그 직무가 공석이라면 근로자를 이 직무로 재배치해야 하며 이러한 직무 재배치는 정당한 편의에 해당합니다.

노동위원회 결정례

다리에 장애가 있는 근로자에 대하여 공정순환의 예외를 두지 않은 배치전환은 인사권 남용에 해당

이 사건 근로자는 오른쪽 다리에 장애를 가지고 있으며 특히 뒷걸음질을 할 때 불편함을 느끼고 있을 뿐더러 이 사건 배치전환으로 인하여 뒷걸음질치는 공정으로 이동한 후에 장애가 있던 오른쪽 다리에 새로운 상병이 발병하여 이 사건 사용자에게 수 차례 고통을 호소한 사실 등을 감안하여 볼 때, 장애인인 이 사건 근로자에게 합리적인 공정순환의 예외를 두지 않은 것은 다른 공정순환 예외 근로자와의 형평성에 어긋난다고 보여지므로 이 사건 배치전환은 인사권의 남용으로 부당한 처분이라고 판단(충남지방노동위원회, 2007부해159)

Q2 **장애인 근로자에게 야간 또는 심야 근무조로 편성이 가능한가요?**

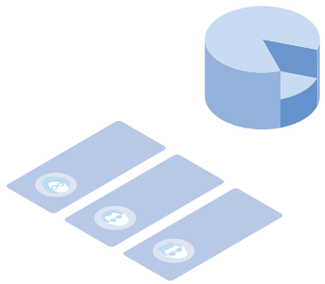
A2 장애의 정도, 장애인 근로자의 의사에 비추어 결정하여야 합니다. 장애의 정도가 야간 또는 심야 근무 수행에 지장이 없고 장애인 근로자 본인도 원함에도 불구하고 야간 또는 심야 근무를 하지 못하게 하는 경우 오히려 장애인에 대한 차별에 해당할 수 있습니다.

Q3 장애인 근로지원인에 대하여 장애인 근로자 사업주가 업무지시 또는 근태관리를 할 수 있는가요?

A3 근로지원인에 대한 업무지시는 장애인 근로자가 할 수 있으므로 장애인 근로자의 사업주가 근로지원인에게 업무지시를 할 수 없습니다. 또한 근로지원인은 장애인 근로자의 사업체 소속이 아닌 수행기관 소속의 근로자이므로 장애인 근로자의 사업주가 근로지원인에 대한 근태관리를 할 수 없습니다.

Q4 시각 장애인이 사업장 등 건물을 출입하는 경우 그 안내견의 출입을 제한할 수 있나요?

A4 장애인복지법 제40조 제3항은 〈누구든지 보조견표지를 붙인 장애인 보조견을 동반한 장애인이 대중교통수단을 이용하거나 공공장소, 숙박시설 및 식품접객업소 등 여러 사람이 다니거나 모이는 곳에 출입하려는 때에는 정당한 사유 없이 거부하여서는 아니 된다.〉라고 규정되어 있습니다. 따라서 안내견의 출입을 제한하여서는 안되며, 만약 건물에 동물 출입금지 방침이 있다면 안내견의 경우 그 출입이 가능하도록 방침을 변경하여야 합니다.



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

별지 ① 장애관련 일반사항 및 희망보직·근무지 사전조사지

장애관련 일반사항 및 희망보직·근무직 사전조사(수정활용 가능)

(출처 : 장애인 공무원 인사관리 매뉴얼, 인사혁신처, 2021)

장애관련 일반사항 및 희망보직·근무지 사전조사 (수정활용 가능)

희망보직 (근무지)	1순위_____ 2순위_____ 3순위_____	
희망사유	*주요경력 및 목표, 장애 유형·정도, 장애에 따른 일상생활 및 업무상 제약, 연고지(보호자 동거 필요성) 및 정기적 치료기관, 출퇴근 거리 등 희망사유에 대하여 구체적으로 작성*	
장애유형 및 정도	주된 장애 □□번 주요중복장애 □□번	
	1. 지체장애 (추가기입 : 상지□ 하지□ 상하지□)	
	2. 뇌병변 장애 3. 시각장애 4. 청각장애 5. 언어장애	
	6. 신장장애 7. 심장장애 8. 호흡기장애 9. 간장애	
	10. 안면장애 11. 장루·요루장애 12. 뇌전증장애	
	13. 지적장애 14. 자폐성장애 15. 정신장애	
	중증장애 여부 1. 그렇다 □ 2. 아니다 □	
	보호자 동거 필요 1. 그렇다 □ 2. 아니다 □	

장애에 따른 업무상 불편정도	불편사항	정도 ※ 보조공학기기·근로지원인 활용으로 불편도를 줄일 수 있는 경우 이를 감안하여 작성	도움필요 여부(√)
	출퇴근 시 준비	1) 많이 불편 2) 약간불편 3) 불편하지 않음	
	출퇴근 시 이동	1) 많이 불편 2) 약간불편 3) 불편하지 않음	
	작업지시/전달내용의 이해	1) 많이 불편 2) 약간불편 3) 불편하지 않음	
	인터넷 검색 등 자료 조사	1) 많이 불편 2) 약간불편 3) 불편하지 않음	
	타자 등 문서작업 등	1) 많이 불편 2) 약간불편 3) 불편하지 않음	
	서류 정리 등 손동작 작업	1) 많이 불편 2) 약간불편 3) 불편하지 않음	
	사무용 기구(복사기 등) 작동	1) 많이 불편 2) 약간불편 3) 불편하지 않음	
	전화 업무	1) 많이 불편 2) 약간불편 3) 불편하지 않음	
	대화 등 의사소통	1) 많이 불편 2) 약간불편 3) 불편하지 않음	
	발언·발표	1) 많이 불편 2) 약간불편 3) 불편하지 않음	
	출장 등 외근	1) 많이 불편 2) 약간불편 3) 불편하지 않음	
	물건의 이동 또는 운반	1) 많이 불편 2) 약간불편 3) 불편하지 않음	
	식사(식판운반 등)	1) 많이 불편 2) 약간불편 3) 불편하지 않음	
	화장실 사용	1) 많이 불편 2) 약간불편 3) 불편하지 않음	
	기타(주관식)		

필요한 편의시설	1. 주출입구 경사로	2. 장애인전용주차구역 3. 복도 및 작업장 등 바닥높이 차이 제거
	4. 핸드레일	5. 엘리베이터나 리프트 6. 장애인용 화장실
	7. 점자블럭이나 점자표시판	8. 기타(주관식) : _____
거주지, 치료기관 및 치료횟수	1. 거주지 : _____	2. 정기적 치료기관 : *병원명, 주소*
	3. 치료횟수 : 주_____회	4. 치료시간 : 회당_____시간
	※ 치료기관 변경 여부	가능 □ 불가능 □

별지 ②

직무 조사표

직무 조사표

(출처 : 서울시 장애인 공무원 직무배치에 대한 연구, 서울연구원, 2014)

(업무 특성) 담당 업무 중 다음과 같은 성격의 업무 비중은 얼마나 됩니까?					
	50% 초과	50% 내외	30% 내외	10% 내외	거의 없음
계산, 통계 등 수리능력이 필요한 업무	①	②	③	④	⑤
다양한 정보/자료의 조사, 분석이 필요한 업무	①	②	③	④	⑤
복합적인 문제를 이해하고 해결하는 업무	①	②	③	④	⑤
스스로 판단하고 결정하는 재량권이 많은 업무	①	②	③	④	⑤
반복적으로 진행되는 업무	①	②	③	④	⑤
정해진 지침에 따라 규칙적으로 처리하는 업무	①	②	③	④	⑤

(업무방식) 하루 중 다음과 같은 업무에 할애하는 시간은 얼마나 됩니까?					
(하루 8시간 기준)	50% 초과 (5시간 이상)	50% 내외 (4시간 내외)	30% 내외 (2시간 내외)	10% 내외 (1시간 미만)	거의 없음
부서내 동료와 협의, 공동작업 등 상호교류 활동	①	②	③	④	⑤
업무 진행을 위한 청사 관내 이동	①	②	③	④	⑤
전문용어를 이용한 원활한 의사소통이 필요한 업무	①	②	③	④	⑤
전화 응대 업무	①	②	③	④	⑤

(업무방식) 다음과 같은 업무의 빈도는 얼마나 됩니까?					
	주 3일 이상	주 1~2일	월 1~3일	몇 달에 한 번	거의 없음
타 부서 또는 타 기관과 상호교류를 요하는 업무	①	②	③	④	⑤
타 기관 방문, 현장 조사 등을 위한 외부 출장	①	②	③	④	⑤
보고서나 공문서 작성	①	②	③	④	⑤
업무를 보고하거나 발표하는 업무	①	②	③	④	⑤
작은 글씨나 도면을 보면서 하는 작업	①	②	③	④	⑤
원거리나 세밀한 시력을 요하는 수준의 작업	①	②	③	④	⑤

(작업자세) 근무 시 다음과 같은 자세로 하는 업무의 빈도는 얼마나 됩니까?					
	주 3일 이상	주 1~2일	월 1~3일	몇 달에 한 번	거의 없음
서서하는 작업	①	②	③	④	⑤
쪼그리거나 구부려서 하는 작업	①	②	③	④	⑤
물건을 들거나 옮기는 작업	①	②	③	④	⑤
높은 곳의 물건을 내리거나 올리는 작업	①	②	③	④	⑤

(장비사용) 근무 시 다음과 같은 업무의 빈도는 얼마나 됩니까?					
	주 3일 이상	주 1~2일	월 1~3일	몇 달에 한 번	거의 없음
기계나 장비를 이용하는 작업	①	②	③	④	⑤
비교적 작은 기구를 작동하거나 취급하는 업무 (예 : 컴퓨터 키보드 작업, 소형기계 조작)	①	②	③	④	⑤
세밀하고 정확한 손 작업이 필요한 업무 (예 : 기계수리)	①	②	③	④	⑤

(작업환경) 다음과 같은 작업 공간에서 하는 업무의 빈도는 어떻게 됩니까?					
	주 3일 이상	주 1~2일	월 1~3일	몇 달에 한 번	거의 없음
실외 작업	①	②	③	④	⑤
높은 곳에 하는 작업	①	②	③	④	⑤
지하공간이나 폐쇄공간에서 하는 작업	①	②	③	④	⑤
	있다	없다			
작업장 내에 눕거나 앉아서 편히 쉴 수 있는 휴식 공간이 있습니까?					

(업무 강도) 업무시간과 강도는 어떻게 됩니까?					
야근 초과근무 빈도	주 3일 이상	주 1~2일	월 1~3일	몇 달에 한 번	거의 없음
	①	②	③	④	⑤
주말 및 휴일 초과근무 빈도	월 4회 이상	월 1~2회	몇 달에 한 번	일년에 한두번	거의 없음
	①	②	③	④	⑤
근무시간 중 휴식시간을 가질 수 있다	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
	①	②	③	④	⑤

별지 ③

보조공학기기 지원 신청서

보조공학기기 지원 신청서

[별지 제8호 서식]

(앞쪽)

보조공학기기 지원 신청서					처리기한 30일
①신청인 (사업주 또는 장애인근로자)	사업체명 (기관명)		신청인 성명 (대표자/근로자)		
	법인등록번호 (법인인 경우)		주민등록번호 (개인사업자/근로자인 경우)		
② 사업장 개요	사업장명		사업자등록번호		
	소재지	본 사			
		사업장			
	연락처	담당자명		직위	
		전화		휴대폰	
		팩스		E-mail	
	장 애 인 고용의무		1.적용 2. 비적용	업종(주생산품)	
	상시근로자수		명	장애인 근로자수	명
③이용 장애인	별지 참조				
④ 신청기기	별지 참조				
⑤ 확인 사항	신청 기기와 유사한 용도의 정부지원금 또는 기기를 지급받은 사실이 없음을 확인함. 신청인 : (서명 또는 날인)				
유의사항 안내	고의나 과실로 발생하는 수리비용과 소모품 교체비용, 합리적 사유없이 기기를 임의 반납하는 경우 운송료, 기기를 손망실한 경우 물품의 잔존가액은 자체 부담하여야 함				

「사업주 및 장애인 등에 대한 융자·지원규정」 제22조 제1항의 규정에 따라 보조공학기기 지원을 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 : (서명 또는 날인)

한국장애인고용공단 ○ ○ 지사장 귀하

담당직원 확인사항	1. 사업자등록증 사본 1부	수수료
구비 서류	1. 지원기기 이용자가 장애인 기준에 해당함을 증명할 수 있는 서류(취업보호대상자 등록시 대체 가능) 1부 2. 지원기기 이용 장애인이 근로자임을 확인할 수 있는 서류 1부	없음

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 직원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 '담당직원 확인사항'을 확인하는 것에 동의합니다.

* 동의하지 않는 경우에는 신청인(사업주)이 직접 관련 서류를 제출하여야 합니다.

신청인(사업주) (서명 또는 인)

210㎜×297㎜(일반용지 60g/㎡(재활용품))

별지 ④

근로지원인 서비스 신청서

근로지원인 서비스 신청서

[별지 제4호서식] <개정 2020. 12. 10.>

근로지원인 서비스 신청서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다.

접수번호	접수일	처리기간 14일

신청인	성 명		**주민등록번호**
	주 소		장애유형
	전화번호 ( ) - 휴대전화:		중증여부 [ ]중증 [ ]경증
	현 직장 취업일자	보조공학기기 사용여부	예 [ ] 아니오 [ ] 기기명
사업주 동의	사 업 체 명	대 표 자	
	소재지	담당자명	휴대전화:
		연 락 처 ( ) -	
	사업자등록번호	상시 근로자 수	
	업종(주된 생산품)	장애인 근로자 수	
	사업장에서 근로지원인 서비스 제공에 동의합니다. 대 표 (서명 또는 인)		

근로지원인 서비스 신청 내용

담당 직무 *(핵심직무 위주로 기술)*	근로지원인 서비스 필요영역
(수행시간:)	
(수행시간:)	
(수행시간:)	
(수행시간:)	
(수행시간:)	
근로지원인 서비스 희망기간	년 월 일 ~ 년 월 일
근로지원인 서비스 요청사항	

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제19조의2, 같은 법 시행령 제20조의2 및 같은 법 시행규칙 제7조의2에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

한국장애인고용공단 ○○○○○○장 귀하

첨부서류	「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제4조제1항 각 호의 기준에 해당함을 증명할 수 있는 서류 (「중복된 장애의 합산 판정 기준 및 중증장애인 확인 고시」에 따른 중증장애인 확인서를 말합니다) 1부	수수료 없 음

처리절차

신청서 작성	→	접 수	→	검 토	→	결 재	→	결정 통지
신청인		처 리 기 관 (한국장애인고용공단)		처 리 기 관 (한국장애인고용공단)		처 리 기 관 (한국장애인고용공단)		

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]



4 단계

고용 관리

01 임금 및 복리후생 109
02 복무 관리 110
03 직장 내 괴롭힘 예방 및 고충상담 112
04 교육훈련 115
05 근무성적평정 및 승진 118
06 재난안전관리 119
07 퇴직 및 해고 123
알아두면 좋은 한국장애인고용공단 지원제도 127
Q & A 128
별지 ① 개인안전대피계획서 130
별지 ② 업무적합성평가서 작성 예 132

④

고용 관리



주요 확인 사항

항목	내용	YES	NO
임금 및 복리 후생	장애인 근로자의 근로능력을 판단할 때 직무 능력과 관련없는 장애 등의 요소를 반영하였는가?		
	장애인 근로자에게 복리후생 시설에 접근할 수 있도록 정당한 편의를 제공하였는가?		
복무 관리	장애인 근로자에게 질병치료를 위한 휴가나 휴직제도를 안내하고 보장하고 있는가?		
괴롭힘 예방 및 고충상담	직장 내 괴롭힘 예방교육을 실시하고 고충 발생 시 상담 및 처리 담당자를 지정했는가?		
교육훈련	장애인 근로자에게도 비장애인 근로자와 동일한 교육훈련 기회를 부여하였는가?		
	장애인 근로자가 비장애인과 동등하게 교육훈련에 참여할 수 있도록 정당한 편의를 제공하는가?		
근무성적 평정 및 승진	정당한 편의제공을 전제로 업무능력 등을 평가하였는가?		
재난안전관리	대피 시 필요한 장애유형별 지원 사항을 파악하고 대피계획을 수립하였는가?		
	재난에 대비한 정기적인 실전 연습을 하였는가?		
퇴직 및 해고	근로관계 종료 전에 장애인 근로자가 업무 수행에 부적합하다고 판단된 경우라도 근로자가 수행할 수 있는 다른 직무를 찾아보았는가?		

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

1 임금 및 복리후생

- 단지 장애가 있다는 이유만으로 비장애인과 임금에 차이를 두는 것은 장애인 차별에 해당
- 장애인 근로자의 직무와 직접적인 관련 없는 사항으로 업무능력을 판단해서 임금을 책정하는 것은 장애인 차별에 해당
- 장애인 근로자도 비장애인 직원과 동등한 복리후생을 누릴 수 있도록 정당한 편의제공과 장애인 맞춤형 복리후생을 지원해야 함

다른 기관은 이렇게 하고있어요

한국생산기술연구원, 장애인 근로자 전용 복리후생 제도 운영

한국생산기술연구원은 장애인 근로자 대상 '맞춤형 복리후생제도'를 운영함. 장애인 직원 대상 직무관련 별도 교육훈련비를 확대 지원하고, 장애 신규 등록 및 재판정 시기가 도래한 직원 대상 장애등록 진단 검사비와 신체적·정신적 장애에 특화한 장애 친화 건강검진을 지원함

- 사내 행사 등에서도 장애인 근로자는 비장애인과 동등한 참석권을 가지며, 장애인 근로자를 고려한 행사 진행 방안을 강구해야 함

국민권익위 결정례

행사 등에 장애인 근로자와 비장애인 근로자를 분리하려 시도한 것은 장애인 차별에 해당

피진정인이 진정인과 고용 시 계약서상 진정인에게 '학과에서 다른 교수들과의 화합과 인화'를 강조하면서 다른 한편으로는 '학교행사와 학과행사에 참석하지 아니하여도 된다'라는 조건을 제시한 것은 '인화'라는 특성상 한쪽의 노력만으로 달성되기 어려운 특성이 있는바, 이 고용계약은 장애인권리협약이나 「장애인차별금지 및 권리구제등에 관한 법률」 등에서 그 본질적인 입법정신으로 삼고 있는 장애인에게 '다른 사람들과 동등한 기초위에서, 완전하고 효과적인 사회참여'를 가능하게 하는 기회를 차단하는 것으로 장애인을 불리하게 대우한 것임.(07진차647 결정)

2 복무 관리

- 장애인 근로자는 근무가능한 상태라 하더라도 재활치료 및 지속적인 검사와 투약 또는 수술 등이 필요한 경우가 있어 휴가 또는 휴직을 신청할 수 있음

- 장애인에게 별도의 휴가를 부여할 법적 의무는 없으나 치료 또한 장애의 특성임을 이해하여 노동관계법령 및 기관 관련 규정을 안내하고 자유로이 휴가 및 휴직을 신청하도록 조처하여야 함

- 질병을 사유로 한 병가제도나 휴직제도가 있을 시 그에 따르고, 규정에 따른 휴가 등을 모두 사용한 경우에는 연차휴가를 통원치료 등에 활용할 수 있도록 안내

- 다만 연차휴가는 근로에 대한 보상적 성격으로 부여되는 휴가이며 근로자의 신체적·정신적 피로회복을 위한 것이므로 장애인 근로자의 질병 치료 시에는 병가 등의 약정휴가를 먼저 사용하도록 안내하는 것이 바람직함

다른 기관은 이렇게 하고있어요

건강보험심사평가원, '장애인 근로자 전용 질병휴직' 부여

건강보험심사평가원은 장애로 인한 치료 및 요양이 필요한 경우 유급병가(연 60일) 및 최대 2년의 질병 휴직을 부여하고 있음

- 장애인 근로자를 치료로 인한 병가 사용이 잦다는 이유로 근로조건에서 불리한 대우를 하는 것은 차별에 해당

국가인권위 결정례

병가 사용이 잦다는 이유로 업무부적격자로 선정하는 것은 차별에 해당

신장장애가 있는 피해자가 병가 사용이 잦아 다른 직원들의 업무처리에 애로를 유발하고, 피해자의 몸에서 냄새가 나 동료 직원들의 고충이 있다는 등의 이유로 피해자를 업무부적격자로 선정, 대기발령 조치한 것은 고용 등에 있어 정당한 사유 없이 장애인을 차별한 행위에 해당함 (10진정1733 결정)

공공기관의 유급병가제도 사례

제97조(병가) 조합원이 질병, 부상으로 요양을 받고자 할 때에는 60일까지 병가를 주어야 하며 동기간에 대해서는 유급으로 처리한다.

제55조(병가) ① 업무외 부상 또는 질병에 대하여 3일 이상 4주 이하로 요양을 하는 경우 의사 진단에 의하여 유급으로 병가를 허가할 수 있다.

제75조(병가) 3. 만일 본인이 원하고 의사의 진단이 있는 경우 6개월에 한하여 연장할 수 있다.

(출처 : 월간 노동리뷰 '20년 9월호 中 공공기관 단체협약상 유급병가제도 부분 발췌)

장애인 근로자의 질병휴가 및 휴직사용시 연차유급휴가 산정방법

근로계약, 취업규칙 또는 단체협약 등에 근거하거나 사용자의 허락하에 부여받은 약정 육아휴직 또는 업무 외 부상·질병 휴직 등의 기간은 근로제공 의무가 정지되는 휴직으로, 개인적 귀책사유로 근로제공을 하지 않은 결근과는 다름

대법원도 개인적 사정에 의한 휴직기간이나 쟁의행위 기간은 근로자의 주된 권리·의무가 정지된 것으로 보아 그 기간 도중에 있는 유급휴일에 대한 임금 청구권을 불인정하므로(2007다73277), 같은 논리로 개인적 사정 등에 의한 약정 육아휴직 또는 질병 휴직 기간은 연차휴가 산정 시 결근으로 처리하는 것은 부당하며, 근로관계의 권리·의무가 정지된 기간으로 보아 소정근로일수에서 제외하는 것이 타당

(지침번호 : 임금근로시간과-1736, 제정일자 : 2021-08-04)

3 직장 내 괴롭힘 예방 및 고충상담

직장 내 성적 괴롭힘 예방

- 장애인 근로자에 대한 성희롱은 「남녀고용평등 및 일가정양립지원에 관한 법률」 제12조 및 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제32조 5항에 위반됨

- 성희롱 예방교육 시 장애특성을 고려하여 진행해야 함

Page 117 | **'장애인 근로자 교육훈련 시 참고 사항' 참고**

- 공공기관은 「양성평등기본법」 제31조에 따라 기관실정에 맞는 성희롱·성폭력자체 지침을 마련하여야 하며 고충상담창구, 고충심의위원회 등 고충처리절차를 규정해야 함

- 신고인 또는 피신고인이 장애인 근로자일 경우 장애로 인한 고충신고 및 조사, 심의과정에서의 불이익이 발생하지 않도록 장애유형별 편의제공을 안내 및 지원해야 함

직장 내 장애인 괴롭힘 예방

- '직장 내 괴롭힘'이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근로환경을 악화시키는 행위를 말함

- 장애로 인해 업무속도가 느리거나 소리를 잘 듣지 못하는 등의 이유로 장애인 근로자를 따돌리거나 인격 모욕적인 발언 등 괴롭힘 행위가 발생하지 않도록 괴롭힘 방지 교육을 실시해야 함

- 장애인 근로자의 고충신고 접수 및 조사, 심의과정에 장애로 인한 불이익이 발생하지 않도록 인적·물적 편의제공과 함께 조사자 및 심의 참석자에게 사전에 장애인 근로자의 장애특성에 대하여 안내해야 함

  예) ① 지체장애 - 장애인보조기구 지참 허용, 전담도우미 지원 등

  ② 시각장애 - 확대조사서 및 점자조사서 등 지원, 문답서 대필 지원, 심의회의시간 연장 등

  ③ 청각장애 - 수화통역사 등 의사전달 보조원 배치, 문자통역 지원 등

Page 140 | **부록 '장애유형별 면접 가이드' 참고**

장애직원 전담 상담·고충 처리

① 장애인 직업생활 상담원 선임의무

- 20명 이상의 장애인 근로자를 고용하는 사업주는 장애인의 직업지도, 직업적응훈련, 직업 능력개발훈련, 취업 후 적응지도 등 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위한 업무를 담당하는 장애인 직업생활 상담원*을 선임하여야 함

  * 한국장애인고용공단의 장애인 직업생활 상담원 양성교육을 이수한 자

「장애인고용촉진 및 직업재활법」

제75조(장애인 직업생활 상담원 등)

① 고용노동부장관은 장애인의 직업지도, 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업 후 적응지도 등 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위한 업무를 담당하는 장애인 직업생활 상담원 등 전문요원을 양성하여야 한다.

② 대통령령으로 정하는 일정 수 이상의 장애인 근로자를 고용하는 사업주는 제1항에 따른 장애인 직업생활 상담원을 두어야 한다. (중략)

다른 기관은 이렇게 하고있어요

국민건강보험공단, 장애직원 고충상담처리제도 운영

국민건강보험공단 본부 인력지원실에서는 장애인 근로자의 고충 처리 및 근무 적응을 위한 상담 담당자를 지정하여 장애직원 고충상담처리제도를 운영하고 있음

연구개발특구진흥재단, 장애인 근로자 간담회 개최

연구개발특구진흥재단은 장애인 근로자들 서로 간의 친목을 도모하고 애로사항을 청취하는 장애인 근로자 간담회를 개최하였음. 간담회에서 나온 근로자들의 애로사항을 수용하여 장애친화적 근무환경 조성을 위한 개선방안을 수립 및 실행하고 있음

② 장애인 근로자 지원센터 이용

- 장애인 근로자는 고충해결 및 직업생활 유지·적응 등을 지원하는 장애인 근로자 지원센터를 이용할 수 있음을 안내

규정	「장애인 고용 촉진 및 직업재활법」 제 3조 제1-2항 및 동법 제 19조 제 1항, 동법시행령 제 20조
대상	장애인근로자 및 사업주
지원 방법	온라인 및 직접 방문, 인터넷 상담
	문의 : 전국 6개(서울, 경기, 광주, 대구, 대전, 부산 지원센터)
지원 내용	장애인 노동상담 - 임금, 처우, 해고 등 노동법 관련 상담, 노무사 및 변호사 상담지원, 화해, 조정 및 중재 지원, 장애인 차별상담
	화해와 치유 프로그램 - 심리치료사, 정신과 전문의 등 지원, 개별치료와 집단치료
	노동법률 교육 - 장애인 근로자 및 취업활동 중인 장애인 대상 근로기준법 및 민사상 구제절차 등 교육

4 교육훈련

- 직무 관련 교육 시 비장애인과 동등하게 교육훈련 과정에 참여할 수 있도록 기회를 부여하고 편의 지원을 제공하여야 함
- 시각장애인을 위한 점자 교재 및 청각장애인을 위한 청각장애인용 자막 등 장애유형별 맞춤 교구 제공
- 교육 전 장애인 근로자가 있는지 사전 조사 후 교육 방법을 상의함
- 교육 기간 내 합숙 시설 이용 시 장애인 근로자에게 시설 내 장애인 편의시설 안내와 함께 객실 우선 선택권을 부여함
- 장애인 근로자가 장·단기 국내·외 교육훈련 프로그램에 차별받지 않도록 공정하게 선발해야 함
- 중증장애인 근로자의 개별맞춤 특수교육 요청 시 예산 범위 내에서 적극적으로 지원해야 함

재직근로자 능력향상훈련

- 교육기간 | 1개월 이상 ~ 최대 3개월
- 교육제공 | 직업능력개발원, 맞춤훈련센터, 발달장애인훈련센터
- 입학자격 | 기술발전에 맞추어 직무수행능력 향상을 희망하는 장애인 재직근로자
- 특 전 | 훈련비 전액 국가지원 : 교육비, 실습 재료비 등 훈련비 전액 지원
  신체, 심리 의료영역의 다양한 직업재활 프로그램 제공
  사후관리 서비스

다른 기관은 이렇게 하고있어요

국민연금공단, 신장장애인 합격자 사이버 교육으로 신입 합숙 교육 대체

국민연금공단 인사팀은 주 3회, 4시간씩 투석 받아야 하는 신장장애인 합격자가 신입 합숙 교육에 참여할 수 없는 상황을 고려해 사이버 교육으로 대체하고 지사로 출근할 수 있도록 한 바 있음 (출처 : 「2019 공공기관 입사 수기공모 우수 사례집」, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2019)

국가인권위 권고례

온라인 교육 강좌에 대하여 청각장애인에게도 접근할 수 있도록 자막 및 수어 통역의 지원 방안 모색 권고

진정인 1이 ○○의 교육 강좌에 자막 또는 수어통역을 제공하지 않은 행위는 정당한 사유 없이 「장애인차별금지법」 제21조 정보통신·의사소통에서의 정당한 편의 제공 의무를 이행하지 않은 것으로 장애인 차별행위로 판단. 한편 「한국수화언어법」에서 "한국수화언어는 대한민국 농인의 공용어"로 정의하고 있고 '농인과 한국수어 사용자는 한국수어 사용을 이유로 정치·경제·사회·문화의 모든 생활영역에서 차별을 받지 아니하며, 모든 생활영역에서 한국수어를 통하여 삶을 영위하고 필요한 정보를 제공받을 권리가 있다(제2조)"고 명시하여, 농인에게는 수어를 통해서도 학습할 권리가 있다. 따라서 피해자와 같이 수어를 통해 학습하는 농인 대학생의 경우는 자막 이외에도 교육 강좌의 접근과 학습 능력 향상을 위해 수어 학습 환경이 제공되어야 할 필요가 있다고 판단되므로, ○○에서 제공하는 교육 강좌에 수어통역이 확대될 수 있는 방안을 모색할 것을 권고(2020.11.24.자 20진정02080)

국가인권위 결정례

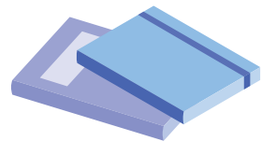
교육연수 시 시각장애인에게 점자 교재를 제공하지 않은 것은 장애인 차별에 해당

진정인은 시각장애인 교사로서 2008. 1. 14.~2. 17. 사이에 ○○원격교육 연수원에서 '독서지도교사(나도 이제 전문가)'라는 원격교육연수를 수강하였으나, 강의 내용 중 일부가 교육교재로 대체됨에도 교육교재가 점자나 파일형태로 제공되지 않았으며, 강의내용을 마우스로 클릭해야만 내용을 들을 수 있는 등 시각장애인에 대한 정당한 편의가 제공되지 않았다고 주장. 이에 대해 국가인권위원회는 '장애인을 위한 점자 또는 파일형태의 보조교재가 제공되지 않은 것은 피진정인이 교육·훈련의 이용과 관련하여 장애인을 불리하게 대우함으로써 평등권을 침해한 차별행위에 해당한다'라고 결정(2009. 2. 5.자 08진차104 결정)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

표1 장애인 근로자 교육훈련 시 참고 사항

장애유형	참고 사항
지체장애	휠체어를 사용하거나 운동 기능 장애가 있는 경우 화장실 이용 시간이 오래 걸리므로 휴식 시간을 충분히 제공한다.
시각장애	저시력 장애인의 경우 근로자가 원하는 글자 크기와 모양으로 교육 자료를 확대해 제공한다.
	점자 자료가 필요한 경우 강의 자료를 텍스트 파일로 제공하거나 미리 점자 번역을 의뢰한다. ※ 점자 번역 인쇄 가능한 곳 (사)한국시각장애인연합회 인쇄사업단 02-950-0140 도서출판 하상점자 02-560-4142
청각장애	수화통역이나 요약 필기 등 지원한다.
	강사의 입모양을 볼 수 있는 앞자리를 마련한다.
	※ 수어 및 문자 통역 신청 가능한 곳 수어통역 서비스 : 전국 지역별 수어통역센터에서 문의 가능 문자통역 서비스 : 소리를 보는 통로 0507-1315-5254 / 에이유디 070-4322-3653
발달장애	쉬운 언어로 설명하고 구체적으로 지도한다.
	여러 번 반복하고 천천히 시간을 들여 교육한다.
신장장애	주 2~3회씩 투석을 받아야 하는 상황이라면 집합교육 대신 사이버 교육을 제공할 수 있다.



5 근무성적평정 및 승진

- 장애인 근로자에 대하여 정당한 이유없이 근무 평정 및 승진에서 불리하게 처우하는 것은 장애 차별에 해당
- 근무성적평정 및 승진 시험에 응시하는 과정에서 정당한 편의를 제공해야 함
- 장애인 차별을 의도한 근무성적 평정·승진 기준이 아니더라도 결과적으로 장애로 인하여 장애인 근로자에게 불리한 결과를 초래한다면 이는 장애인 근로자에 대한 간접 차별에 해당
- 인사지침에 근무성적 평정·승진 시 장애인 차별 금지조항을 명시

국가인권위 결정례

우선 승진권자임에도 장애인이라는 이유로 승진의 기회를 배제한 것은 차별에 해당

△△대학교 의과대학을 졸업하고 의사면허를 취득한 사람으로 3급 장애인인 바, 1991. 11. 1.부터 ○○시보건소 의무과장으로 근무하던 중 2001. 7. 23. 공석이 된 ○○시 보건소장에 우선적으로 승진 임용될 자격을 갖추었으나 피진정인이 2001. 10. 22. 신체적인 장애를 이유로 자신을 임용에서 배제, 이에 대하여 국가인권위는 법률상 우선적인 임용 대상자에게 마땅히 주어야 할 승진의 기회를 신체적인 장애를 이유로 합리적인 이유 없이 제공하지 아니한 것은 평등권을 침해하는 차별행위에 해당한다고 결정(2002.4.11.자 01진차1 결정)

6 재난안전관리

대피계획의 준비

- 대피계획 수립 : 대피 시 필요한 지원 사항을 파악하고 대피계획을 수립하여야 함
- 대피에 필요한 지원 사항 점검 : 비상시 장애인 근로자의 대피를 도와줄 대피지원인 지정. 재난에 대비한 안전시설 점검(일반적인 안전시설 점검 외에 장애인 근로자를 위한 대피 점자지도, 음성유도기 및 대피용 의자 등 설치·점검)
- 장애인 근로자에 대한 개인안전대피계획서 작성

Page 130 | 별지 ① '개인안전대피계획서' 참고

- 재난에 대비한 정기적인 실전연습이 필요

장애유형별 대피

- 장애인 근로자 재난안전 교육영상과 장애유형별 재난 재난안전가이드 등을 참조하여 대피훈련을 실시

☞ 한국장애인고용공단 장애인 근로자 재난안전 교육영상
1. 우리나라 재난관리체계 및 대피계획의 준비
2. 안전시설과 재난안전 준비절차
3. 장애유형별 대피하기와 개인안전대피계획 수립하기

☞ 한국장애인개발원 재난 안전가이드
1. 이동이 어려운 장애인을 위한 재난안전 가이드
2. 계단이동이 어려운 장애인을 위한 재난안전 가이드
3. 시각정보 습득이 어려운 장애인을 위한 재난안전 가이드
4. 의미이해가 어려운 장애인을 위한 재난안전 가이드 동영상
5. 음성 의사소통이 어려운 장애인을 위한 재난안전 가이드

☞ 행정안전부 국민안전교육플랫폼 재난대응 안전교육자료

1. 지진 재난대응 안전교육자료
   (시각/지적·자폐성/지체·뇌병변/그 밖의 장애인)
2. 화재 재난대응 안전교육자료
   (시각/지적·자폐성/지체·뇌병변/그 밖의 장애인)

표 2 장애유형 별 재난 안전 대피 시 준비사항

장애유형	재난 안전 대피 내용
지체 장애인	수동휠체어를 사용하는 지체장애인은 휠체어 상태를 항상 점검해야 하고, 비상용 키트에 휴대용 타이어 펌프를 추가해서 준비
	보행장애인의 경우에는 가방 형태의 비상용 키트 준비, 필요한 경우 수동휠체어 비치
	경사로가 있는 경우와 없는 경우의 대피 방법을 모두 준비
	장애인 근로자의 장애 정도와 상황 여건 등을 고려하여 계단 내려가는 방법 선택하여 준비
시각 장애인	비상용 키트에 여분의 흰 지팡이 준비
	보조견이 있는 경우 보조견의 정보 및 사료까지 준비
	대피지원인은 시각장애인 근로자의 보행속도에 맞추어 안내
청각 장애인	비상용 키트에 펜과 종이 추가
	보청기를 사용하는 경우에는 보청기용 보조 배터리 추가
	직원 대상으로 불이야, 위험하다 등의 간단한 한국어 수어 연습
발달 장애인	발달장애인 근로자의 신상정보가 적힌 개인신상카드를 비상용 키트에 지참
	출퇴근 시와 같은 일상적인 상황에서 피난대피 교육 병행
	발달장애인 근로자에게 색상이나 단순화된 자료를 통해서 대피 방법을 쉽고, 간단하게 이해할 수 있도록 안내

(출처 : 〈2018년 장애인 노동자를 위한 재난안전 리플렛〉 한국장애인고용공단)

산업안전 및 산업재해 예방

- '22.1.27.(50인 미만 사업장 등 '24.1.27.)자로 중대재해 처벌법이 시행됨에 따라 산업안전 보건법상 사업주의 안전배려의무가 강조되는 상황

- 전 종사자를 대상으로 한 산업안전교육 등 안전보건관리에 유의해야 하며, 장애특성에 대한 이해를 바탕으로 한 산업안전교육을 진행

- 공공기관은 사업장에 대한 위험성평가 및 업무적합성 평가를 통해 사업장 산업재해를 예방할 수 있음

Page 132 | 별지 ② '업무적합성평가서 작성 예' 참고

'업무적합성평가'란?

해당 업무에 종사하는 근로자 및 그 동료 근로자들의 건강에 나쁜 영향을 미치지 않으면서 그 업무 수행이 적합한지를 직업환경의학전문의 등 직업의학분야 전문의사가 평가하는 행위를 말함 ❶ 당해 근로자의 건강을 악화시킬 우려가 있는가, ❷ 동료 근로자의 건강 및 안전에 좋지 않은 영향을 미칠 것인가, ❸ 신체적 및 심리적으로 업무수행에 적합한가 라는 세 가지 측면에서 평가하며 평가 후 필요시 병의원, 근로자건강센터 등에서 업무적합성평가서를 발급받을 수 있음



- 안전보건관리에도 불구하고 업무상 사고 및 질병이 발생한 경우 장애인 근로자도 비장애인과 동일하게 산재보상보험법에 따라 보상을 받을 수 있음

표 3 장애인일자리사업 참여자 산재 발생 사고 유형

발생장소	사업장 내	76건
	사업장 외-통근재해	16건
사고유형	미끄러지거나 넘어짐	32건
	부딪힘	11건
	기타-떨어짐, 교통사고, 배임 등	49건
산재유형	낙상	4건
	골절	62건
	기타-뇌진탕, 타박상, 염좌 등	26건

(출처 : 최혜영 의원실 '22. 10. 17. 보도자료(한국장애인개발원 제공 자료 가공)

- 기존 장애가 있다고 하더라도 업무상 재해로 기존 질병이 악화되어 장애등급이 높아진 경우 산재보상을 받을 수 있음

산업재해보상보험법 시행령

제53조(장해등급의 기준 등)

① 이미 장해가 있던 사람이 업무상 부상 또는 질병으로 같은 부위에 장해의 정도가 심해진 경우에 그 사람의 심해진 장해에 대한 장해급여의 금액은 법 [별표 2]에 따른 장해등급별 장해보상일시금 또는 장해보상연금의 지급일수를 기준으로 하여 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액으로 한다.(후략)

예) 업무상 재해로 인한 장해가 이미 있었던 경우의 가중 장해에 대한 장해보상연금 산정 방법

이미 한 팔을 손목관절에서 잃은 사람(장해등급 제5급)이 장해연금을 수령하고 있으면서 다시 업무상 재해로 다른 팔의 손목관절을 잃은 경우[가중 장해는 제2급(두 팔의 손목관절 이상 상실)]에는 기존장해에 대해 공제하지 않고 장해등급 제2급에 해당하는 장해보상연금을 지급함

7 퇴직 및 해고

해고의 개념

- 해고란 명칭 여하를 불문하고 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료하는 법률행위를 말함

채용단계별 해고 유형

① 채용공고후 채용절차를 거쳐 합격통지를 한 채용내정상태에서 채용취소를 하는 경우도 해고에 해당하므로 채용취소 사유가 정당해야 하고 절차를 거쳐야 함

② 수습기간 중 또는 수습기간 만료 후 본채용을 거부하는 경우도 해고에 해당하므로 본채용거부사유가 정당해야하고 절차를 거쳐야 함

③ 대기발령이나 직위해제 후 일정기간이 경과하도록 복직발령을 받지 못하거나 직위를 부여받지 못하는 경우 당연퇴직된다는 내부 규정에 따라 자연면직된 경우도 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료한 것으로 해고에 해당하므로 대기발령사유 및 자연면직사유가 정당해야 하고 절차를 거쳐야 함

④ 저성과자라는 이유로 대기발령후 일정기간 경과한 후 면직시키는 경우에도 해고에 해당하므로 사유 및 절차가 정당해야 함

해고의 정당한 사유

- 근로기준법 제23조 1항에 따라 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 "부당해고 등"이라 한다)을 하지 못함

- 근로기준법상 '정당한 사유'란 사회통념상 더 이상 근로관계를 지속시킬 수 없을 정도의 사유로 해고사유에 따라 통상해고(근로자의 책임있는 사유가 아닌 업무능력 내지 적격성 결여, 근로제공이 어려운 경우 등)와 징계사유로 구분됨

- 사업주는 장애로 인해 업무수행이 곤란하다는 이유로 장애인 근로자를 함부로 해고할 수 없으며, 장애인 근로자를 해고하기 위해서는 장애인 근로자가 직무 수행에 반드시 필요한 자격이나 능력의 손상 또는 근로제공이 어려운 경우 등의 객관적인 사유가 있어야 함

행정소송 판결례

단지 장애가 있다는 사유만으로 한 퇴역처분은 위법

원고는 여군 특수병과 소위로 임관한 후 육군항공학교 교육단 학생대장으로 근무하던 중, 병원에서 좌측 유방 절제술과 우측 유방 전 절제술을 받고 국군 대전병원은 원고의 심신장애등급을 2급으로 판정. 국방부장관은 이를 근거로 원고를 퇴역시키는 인사명령을 하였고 이에 대해 법원은 '원고가 현역으로 복무하는 데 장애사유가 없는 것으로 보인다면, 퇴역처분은 이와 같은 사정을 고려하지 않은 채 내려진 것이어서 위법하다'라고 판시.(서울행정법원 2007구합3398, 2007. 10. 5. 선고)

시내버스 운전기사의 신장 장애를 이유로 본채용 거부는 정당한 사유에 해당하지 않음

장애인 근로자가 혈액 투석 치료를 받는다고 하더라도 만성신부전증의 증상이 발생할 수 있다고 볼만한 사정이 없고 충분히 시내버스 운행업무를 할 수 있을 것으로 보이며, 사업주는 장애인차별금지법에 따라 장애인 근로자가 혈액투석 치료와 직무를 병행할 수 있도록 근무시간을 조정해 줄 의무가 있고 사업주가 장애인 근로자의 근무시간을 조정하더라도 사업주에게 과도한 부담이 된다거나 현저히 곤란한 사정이 생긴다고 볼 수 없으므로 이 사건 본채용거부에 객관적으로 합리적인 이유가 있어 사회통념상 상당하다고 보이지 않음.(서울행정법원 2020구합50386, 2021. 1. 14. 선고)

장애인이라서 업무수행에 부적격할 것이라는 것을 실질적인 해고사유로 한 것은 정당한 사유에 의한 해고에 해당하지 않음

건설회사의 부도로 아파트의 입주민들은 임차인대표회의를 구성하여 독자적으로 아파트를 관리하였고 그러한 과정에서 참가인을 관리기사로 채용하였고, 그 후 임차인대표회의는 임차인들이 경락을 받아 소유자가 되면서 원고를 구성함으로써 그 구성원의 변동 없이 조직이 그대로 승계된 것이라 할 것이므로 참가인의 근로계약관계 역시 원고와 사이에 그대로 유지되었으므로 참가인을 해고하기 위해서는 (구)근로기준법 제30조 제1항 소정의 정당한 이유가 있어야 함. 그런데 원고는 참가인에 대한 해고사유로 밝힌 여러 사유들은 믿을 수 없고, 참가인이 장애인이라서 업무수행에 부적격할 것이라는 것을 실질적인 해고사유로 하고 있다 할 것이므로, 이는 정당한 해고사유가 될 수 없음.(서울행정법원 2004구합 28679, 2005. 03.10 선고)

- 장애 근로자가 업무상 접촉하게 되는 고객에게 장애로 인해 불쾌감이나 혐오감을 준다는 이유로 그를 해고하는 행위는 장애를 이유로 한 차별에 해당

- 사용자가 정당한 사유 없이 장애 근로자에게 필요한 정당한 편의를 제공하지 아니하여 발생한 결과를 이유로 장애 근로자를 해고하는 것은 장애차별에 해당함

- 근로자가 장애로 인해 직무 수행을 할 수 없는 것으로 판단되면 사용자는 장애로 인한 근로자의 직무 수행 능력을 객관적으로 평가하고 잔존 능력 여부를 평가하는 절차를 밟아야 하며 잔존 능력이 있는 경우 수행할 수 있는 다른 직무가 있는지 알아봐야함

국민권익위 결정례

잔존 노동능력으로 수행할 수 있는 적정한 업무를 찾아 부여하지 아니한 상태에서의 직권 면직은 차별에 해당

진정인이 잔존 노동능력으로 수행할 수 있는 적정한 업무를 찾아 이를 부여하지 않았으며, 진정인의 장애와 업무수행간의 관계에 대한 구체적 판단 없이, 단순히 타 직원으로부터 기대할 수 있는 수준에 미치지 못한다는 이유로 직무를 감당할 수 없다고 판단하여 직권면직한 것은 정당한 사유를 갖추지 못한 장애를 이유로 한 차별에 해당함(08진차945)



징계해고의 정당한 절차

- 해고사유가 정당하더라도 규정에 따른 절차를 준수하지 않으면 징계가 무효가 될 수 있음. 단, 해고예고는 법률에 규정된 절차이긴 하나 위반시 해고예고수당이 발생할 뿐 해고가 무효화되지는 않음

- 인사위원회 개최, 소명기회 부여, 징계회부 기간 등을 내규에 명시한 경우 이를 준수하여야 하며 장애인 근로자의 경우 장애특성에 따라 징계절차 및 인사위원회 소명 과정에 장애를 인한 불이익이 발생하지않도록 편의제공 등에 대해 안내하고 필요한 조치를 취하여야 함



알아두면 좋은 한국장애인고용공단 지원제도

1) EDI사이버연수원(https://cyedu.kead.or.kr)

사업체 임직원과 장애인고용 관련 종사자를 위한 다양한 과정을 홈페이지에서 신청하여 학습할 수 있음

교육연수 과정

과정	내용
장애의 이해	장애 유형별 특성 및 유의 사항 학습
직무분석의 개념과 활용 이해	직무분석의 기법 및 활용 방법 학습
장애인직업생활상담원 양성	장애인근로자의장애인 안정적인 직업생활지원 및 고용관리를 수행하는 장애인직업생활상담원 양성
장애인 근로자를 위한 정당한 편의제공	장애인 근로자를 위한 정당한 편의제공 이해
장애인 고용모델 및 직무배치	장애인 고용을 위한 직무개발 배치, 직무적응 지원 방법 학습

2) 직업영역개발 자료실

글을 읽고 이해하는 데 어려움이 있는 발달장애인을 위한 안전교육, 직장 예절 등의 자료를 제작하고 있으며, 발달장애인 근로자 교육 자료로 활용할 수 있음

주요 자료

자료명	내용
발달장애인을 위한 '직장생활에 꼭 필요한 안전이야기'	출·퇴근 사고 및 감염병 예방, 산업재해 유형별 안전수칙 등 안내
보람씨의 행복한 직장생활 - 발달장애인을 위한 직장예절 안내서	발달장애인이 필수적으로 알아야 할 직장예절 정보
발달장애인을 위한 '알기 쉬운 직업정보서'	공단의 신규 개발 직무를 포함한 24가지 직무 소개
발달장애인을 위한 '알기 쉬운 자료 제작안내서'	발달장애인을 위한 알기 쉬운 자료 제작 시 참고할 수 있는 지침서
장애인과 함께 일하기 - 장애인 고용 안내서	기업이 장애인을 고용할 때 알아야 할 필수 정보 수록

Q & A

Q1 장애인이 출퇴근 시 부상 등 사고가 발생한 경우 산재처리가 가능한가요?

A1 출퇴근 중 사고가 산재보험법 제37조 제1항 3호에 해당한다면 장애인이든 비장애인이든 불문하고 업무상 재해로 보아 산재처리가 됩니다.

「산업재해보상보험법」

제37조(업무상의 재해의 인정 기준)

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

3. 출퇴근 재해

가. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고

나. 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

Q2 장애인 근로자에 대한 정보는 어떻게 처리할까요?

A2 장애의 유무와 그 상황에 대한 정보는 인사 담당, 직속 상사 및 건강관리를 담당하는 부서 등 업무상 필요한 경우에만 보유하고 그 외에는 장애인 근로자의 장애에 대한 정보가 누설되지 않도록 하여야 합니다.

Q3 회사의 승진 기준에는 영어 듣기 평가가 일정 점수 이상일 것을 요구하고 있고 이는 회사의 모든 근로자들에게 적용되고 있는데 청각 장애를 가진 근로자에게도 위 승진 기준을 적용할 수 있나요?

A3 장애를 가진 근로자를 불리하게 대우하고자 하는 승진 기준은 아니나 장애 근로자가 장애로 인해 충족시킬 수 없는 기준이어서 장애 근로자가 승진에서 누락되는 불리한 결과가 초래되었고 그 기준의 적용에 정당한 사유가 없다면, 이는 장애인에 대한 간접차별에 해당합니다. 즉 승진 기준이라고 하더라도 그 승진 기준을 적용할 때 장애로 인하여 승진 기준을 충족할 수 없는 기준을 적용하는 것은 장애인에 대한 차별에 해당합니다.

Q4 회사 직원들만 사용하는 시설에 장애인 근로자의 활동지원사를 직원이 아니라는 이유로 출입을 거절할 수 있나요?

A4 장애인 근로자의 활동지원사에게 그 출입을 거절하는 것은 실질적으로 장애인 근로자에게 시설을 이용할 수 있는 정당한 권리를 훼손하는 것과 같으므로 이는 정당한 사유가 없는 한 차별에 해당합니다.



별지 ①

개인안전대피계획서

개인안전대피계획서(PEEP)

(출처: <2020년 장애인 노동자를 위한 재난안전리플렛>, 한국장애인고용공단)

개인안전대피계획(PEEP)

1. 개인정보

이름	
근무장소 1	
근무장소 2	
위에 명시된 장소 이외에 장애인 노동자가 있을 수 있는 곳에 별도의 대피계획이 수립되어 있다면 명시하도록 한다.	
개인안전대피계획이 필요한 이유	
개인안전대피계획 수립일	
개인안전대피계획 수립자	

2. 대피교육방법(대피절차 및 내용에 대한 정보습득 방식)

☐ 점자	☐ 전자형태	☐ 음성녹음 테잎
☐ 큰 문자	☐ 한국어 수어	☐ 대피경로를 시각적 자료를 활용하여 확인
☐ 기타 방법1 ( )	☐ 기타 방법2 ( )	☐ 기타 방법3 ( )

3. 알람시스템(비상 상황을 인지할 수 있는 방법)

☐ 기존의 알람시스템	☐ 호출장치	☐ 시각적 알람시스템
☐ 기타 비상상황 안내 시스템1 ( )	☐ 기타 비상상황 안내 시스템2 ( )	☐ 기타 비상상황 안내 시스템3 ( )
☐ 동료직원	☐ 동료직원의 이름 :	

※ 동료직원은 이 개인안전대피계획서를 가지고 있어야 한다.

4. 대피하기

대피 시 지원에 필요한 인원 수 : 총 명 (근로지원인 포함)			
대피 지원인 1	이름:	연락처:	만날 장소:
대피 지원인 2	이름:	연락처:	만날 장소:
대피 지원인 3	이름:	연락처:	만날 장소:
※각각의 지원인은 이 개인안전대피계획서를 가지고 있어야 한다.			
대피계획의 서술			
대피 시 필요한 보조기구	1		
	2		
	3		

5. 훈련일정

연간 실전훈련 횟수 : 총 회 (매년 월, 월, 월, 월)		
장애유형별 실전훈련 시 필요한 시설 및 장비		
☐ 수동휠체어 ( )	☐ 전동휠체어 ( )	☐ 시각장애인 ( )
☐ 청각장애인 ( )	☐ 발달장애인 ( )	☐ 보행장애인 ( )
☐ 기타 지체장애인 ( )	☐ 기타 장애인 ( )	

월	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
훈련 내용												

별지 ② 업무적합성평가서 작성 예

업무적합성평가서 작성의 예 : 심장질병

(출처 : 〈사업장 근로자의 업무적합성 평가 기본지침〉 한국산업안전보건공단 2021)

성 명	박OO		주민번호	OOOOOO-O
주 소	부산광역시 서구 OO동 OOO		병원 ID	SFOOOOO
진단명	협심증 (2018년 2월 본원 심장내과에서 진단 받음)			
직업력	회사명	입사일	담당업무/공정	근무기간
	OO기계	1998년O월OO일	기계가공	20년
과거 직업력	특이사항 없음			
사회력	흡연 : 20갑년, 3개월 전부터 금연			
과거병력	특이사항 없음			
업무 내용	기계가공(CNC) 작업 수행하였음. 하루 근무시간 8시간, 1주일에 1~2회, 2시간 정도 연장근무 하였음. 교대근무는 하지 않았음.			
검사 결과	혈압 : 128/78 mmHg, 혈액검사 및 심전도 : 정상소견 운동부하검사 : 최대산소섭취량 40.0mL/kg/min			
소 견	상기 환자는 2017년 5월 11일 협심증으로 본원에서 스탠트 삽입술을 한 분으로, 현재 혈압 강하제와 아스피린 복용 중이며, 협심증 진단 이후 금연하였습니다. 환자가 수행하였던 업무는 기계가공으로 에너지 소모량은 약 4.0 MET, 산소 소모량 14.0 mL/kg/min으로 추정됩니다. 임상검사에서 특이사항은 없었고, 운동부하검사결과 최대산소섭취량은 40.0 mL/kg/min입니다. 따라서 산소소모량과 최대산소섭취량을 감안하면 기계가공업무를 하루 8시간까지 수행할 수 있는 것으로 판단됩니다.			
업무수행 적합여부	일정 조건하에 업무수행 가능			
조치사항	1) 병원 외래를 통한 지속적인 약물 치료 2) 연장근무 및 야간근무 제한 권고 3) 3개월 후 업무적합성 재평가			
용 도	회사제출용			

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

부록

01 장애인 범주 134
02 장애유형별 이해 135
03 공공기관 장애인 고용 통계 138
04 장애유형별 면접 가이드 140
05 한국장애인고용공단 연락처 142

부록

1 장애인 범주

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」제2조에 따른 장애인의 정의
  "장애인"이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 사람

「장애인고용촉진 및 직업재활법」

제2조(정의)

1. "장애인"이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 사람으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말한다.
2. "중증장애인"이란 장애인 중 근로 능력이 현저하게 상실된 사람으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말한다.

2 장애유형별 이해

- 장애유형은 크게 신체적 장애(12개 유형)와 정신적 장애(3개 유형)로 나눌 수 있으며 신체적 장애는 다시 외부기관의 장애(6개 유형)와 내부기관의 장애(6개 유형)로 나눔

대분류	중분류	소분류	세분류
신체적 장애	외부신체기능의 장애	지체장애	절단장애, 관절장애, 지체기능장애, 변형 등의 장애
		뇌병변장애	뇌의 손상으로 인한 복합적인 장애
		시각장애	시력장애, 시야결손장애, 겹보임(복시)
		청각장애	청력장애, 평형기능장애
		언어장애	언어장애, 음성장애, 구어장애
		안면장애	안면부의 추상, 함몰, 비후 등 변형으로 인한 장애
	내부기관의 장애	신장장애	투석치료 중이거나 신장을 이식 받은 경우
		심장장애	일상생활이 현저히 제한되는 심장기능 이상
		간장애	일상생활이 현저히 제한되는 만성·중증의 간기능 이상
		호흡기장애	일상생활이 현저히 제한되는 만성·중증의 호흡기기능 이상
		장루·요루장애	일상생활이 현저히 제한되는 장루·요루
		뇌전증장애	일상생활이 현저히 제한되는 만성·중증의 뇌전증
정신적 장애	발달장애	지적장애	지능지수가 70 이하인 경우
		자폐성장애	소아청소년 자폐 등 자폐성 장애
	정신장애	정신장애	조현병, 조현정동장애, 양극성정동장애, 재발성우울장애, 뇌의 신경학적 손상으로 인한 기질성 정신장애, 강박장애, 투렛장애(Tourette's disorder), 기면증

※ (장애정도판정기준) 보건복지부 고시 제2023-42호
「장애인복지법」개정(2019.7월)으로 장애등급제 폐지. 장애의 정도가 심한 장애인(기존 1~3등급)과 장애의 정도가 심하지 않은 장애인(기존 4~6등급)으로만 구분

중증장애인

- 장애인 중 근로능력이 현저하게 상실된 다음에 해당하는 사람을 말함

① 「장애인복지법 시행령」 제2조 및 [별표 1]에 따른 사람 중 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행 규칙」 [별표 1]에 해당하는 사람

장애인 복지법	기존 등급	장애인고용촉진 및 직업재활법
심한 장애	1	중증 장애
	2	
	3	지체(상지), 뇌병변, 시각, 지적, 자폐성, 정신, 심장, 호흡기, 뇌전증
		청각, 언어, 간, 안면, 장루, 요루, 지체(상지 제외), 신장
심하지 않은 장애	4	경증 장애
	5	
	6	

※ 음영 처리된 부분은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 상 중증장애인을 표시한 것이며, 기존 3급의 경우 「장애인복지법」 상 심한장애일지라도 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 상 경증장애인으로 분류되는 장애유형이 존재하므로 유의

② 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항(「보훈보상대상자 지원에 관한 법률 시행령」 제8조에 따라 준용되는 경우 포함)및 별표 3에 따른 상이등급 3급 이상에 해당하는 국가유공자

구분	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급
국가유공상이등급	●	●	●	○	○	○	○

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

중증장애인 2배수 적용

- 중증장애인 한 명을 고용할 경우 장애인 두 명을 고용한 것으로 인정

- 장애인 고용률 산정 시, 중증장애인은 고용된 인원의 2배로 계산함

- 단, 월 소정 근로시간이 60시간 이상인 경우에만 인정

장애인 고용률

$$\frac{\text{장애인 수}}{\text{상시근로자 수}} \times 100(\%)$$

* **상시근로자** : 정규직, 계약직, 임시직, 일용직, 아르바이트 등 명칭과 관계없이 임금지급 기초일수가 매월 16일 이상인 근로자를 말함. 다만, 근로자 중 월 소정근로시간이 60시간 미만인 경우 상시근로자(중증장애인 제외)로 보지 않음
* **임금지급 기초일수** : 임금지급의 기초가 되는 날로 소정근로일과 법령, 취업규칙, 단체 협약 등에 따라 전 근로자에게 일률적으로 적용하는 유급휴일을 포함함. 사용자의 귀책 사유로 인한 휴업 기간, 업무상 재해로 인한 휴업 기간, 무급휴일, 무급휴가, 휴직 기간, 육아휴직 기간 등은 제외됨

「장애인고용촉진 및 직업재활법」

제28조의3(장애인 고용인원 산정의 특례)
제27조·제28조·제28조의2·제29조·제33조 및 제79조에 따라 장애인 고용인원을 산정하는 경우 중증장애인의 고용은 그 인원의 2배에 해당하는 장애인의 고용으로 본다. 다만, 소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 중증장애인은 제외한다.

3 공공기관 장애인 고용 통계

2022년도 장애인 고용 현황

(단위 : %, 명)

구분	민간	공공기관*	정부*	중앙부처	지자체	교육청	헌법기관
의무고용률	3.1	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6
고용률 (인원)	2.91 (203,138)	3.84 (22,835)	2.93 (27.998)	3.66 (7,402)	3.84 (11,858)	1.92 (8,019)	2.88 (719)

(출처 : 장애인 의무고용 현황, 2022)

* 공운법 지정 공공기관, 지방공기업, 출자·출연기관을 모두 포함

** 중앙부처, 지자체, 교육청 헌법기관 공무원을 모두 포함

*** 정부·공공기관 의무고용률 : 2019년~2021년 3.4%, 2022년~2023년 3.6%

공공기관 연도별 장애인 고용 인원 및 고용률

(단위 : 명, %)

구분		2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
공공기관	인원	10,604	10,934	11,444	12,131	13,564	15,102	16,968	18,505	22,835
	고용률	2.91	2.93	2.96	3.02	3.16	3.33	3.52	3.78	3.84

(출처 : 장애인 의무고용 현황, 2022)

* 공운법 지정 공공기관, 지방공기업, 출자·출연기관을 모두 포함

공공기관 연도별 중증장애인 고용 현황

(단위 : 명, %)

구분		2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
공공기관	장애인	10,604	10,934	11,444	12,131	13,564	15,102	16,968	18,505	18,994
	중증 (비율)	1,339 (12.6)	1,384 (12.7)	1,620 (14.2)	1,770 (14.6)	2,130 (15.7)	2,602 (17.2)	3,096 (18.2)	3,708 (20.0)	3,854 (20.3)

(출처 : 장애인 의무고용 현황, 2022)

* 공운법 지정 공공기관, 지방공기업, 출자·출연기관을 모두 포함

공공기관 연도별 여성장애인 고용 현황

(단위 : 명, %)

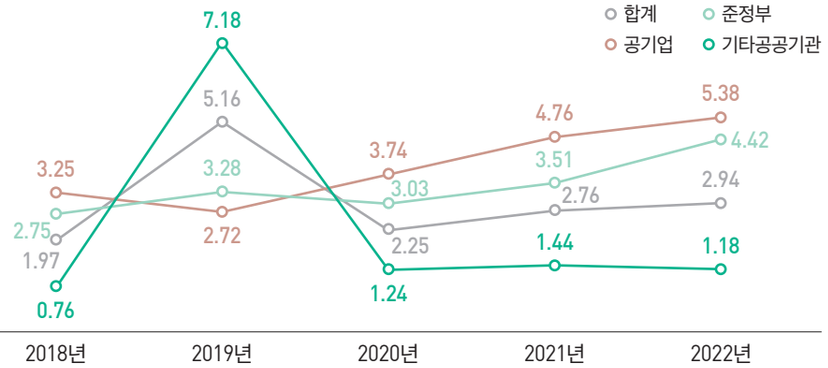
구분		2014년	2015년	2016년	2017년	2020년	2021년	2022년
공공기관	장애인	10,604	10,934	11,444	12,131	16,968	18,505	18,994
	여성 (비율)	1,286 (12.1)	1,382 (12.6)	1,605 (14.0)	1,789 (14.7)	3,586 (21.1)	4,588 (24.8)	4,721 (24.9)

(출처 : 장애인 의무고용 현황, 2022)

* 공운법 지정 공공기관, 지방공기업, 출자·출연기관을 모두 포함

공공기관 정규직 신규채용 장애인 비율 현황(2018~2022)

(단위 : %)



(단위 : 명, %)

구분		2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
합계	전체	33,128	40,977	30,414	26,526	25,135
	장애인 (비율)	652 (1.97)	2116 (5.16)	683 (2.25)	732 (2.76)	739 (2.94)
공기업	전체	8,911	11,174	7,573	5858	5283
	장애인 (비율)	290 (3.25)	304 (2.72)	283 (3.74)	279 (4.76)	284 (5.38)
준정부 기관	전체	8,905	8,434	6,574	7,511	6,814
	장애인 (비율)	245 (2.75)	277 (3.28)	199 (3.03)	264 (3.51)	301 (4.42)
기타 공공기관	전체	15,312	21,369	16,267	13,157	13,038
	장애인 (비율)	117 (0.76)	1,535 (7.18)	201 (1.24)	189 (1.44)	154 (1.18)

(출처 : ALIO 공공기관 경영정보 공개시스템(2023년 9월 기준 361개 공공기관(부설기관 포함) 대상))

4 장애유형별 면접 가이드

지체 장애인	응시자가 사용하는 목발, 휠체어 등 보장구는 개인의 사적 물건으로 허락 없이 사용해서는 안 되며 장애인의 손이 닿지 않는 곳으로 옮기지 않음
	목발을 사용하거나 걷는 것이 불편한 면접자가 의자에 앉기 위해서 시간이 필요하므로 스스로 앉을 수 있도록 기다려 줌
	면접자석에 테이블이 있다면 의자는 앉기 편하게 빼놓는 것이 좋음
	휠체어를 타는 면접자와 오랜 시간 이야기할 때는 의자에 앉아 눈높이를 맞춰 대화하는 것이 좋음
뇌병변 장애인	응시자가 보행 시 균형을 잃을 때 먼저 도와주는 경우가 발생할 때 응시자가 놀라서 넘어질 수 있으니 도움이 필요한지 먼저 물어보는 것이 좋음
	응시자가 휠체어, 의사소통 보조기기 등 보장구를 사용한다면 충분히 시간을 갖고 기다림
	언어장애와 몸의 떨림, 경직이 있으나 지능이 낮은 사람으로 섣불리 판단해서는 안됨
	언어장애를 동반하거나 발음이 어눌할 때는 충분한 시간을 주고 답할 수 있도록 미리 안내해 응시자의 심적 부담을 줄임
	미세한 동작을 수행하는 데 어려움이 따르므로 면접 중 글자를 적어야 할 경우 넓은 칸의 용지를 준비해 적을 수 있도록 함
시각 장애인	면접 장소까지 안내할 경우 응시자를 뒤에서 밀거나 손을 잡지 않고, 응시자가 안내자의 팔꿈치를 잡고 이동할 수 있도록 함
	여러 명의 면접관이 질문할 경우, 말하는 사람이 누구인지 이름을 밝혀 응시자가 누가 이야기하는지 알 수 있도록 단서를 제공해야 함
	응시자와 인사할 때 먼저 내가 누구인지 밝히고 같이 온 사람이 있다면 그 사람도 함께 소개해야 함
	응시자가 의자에 앉을 때 한 손은 의자, 다른 한 손은 책상에 닿게 해주면 바르게 앉을 수 있음
	응시자가 안내견을 동반할 경우 안내견의 주의를 끌거나 만지지 않고 먹을 것을 주지 않아야 함
	안내견 동반은 시각장애인을 보호하기 위해 법에 규정된 내용임을 공지해 안내견에 대한 불만을 토로하는 사람이 없도록 함
	시각장애인의 파트너 안내견의 출입에 대한 법적 근거 「장애인복지법」 제40조(장애인 보조견의 훈련·보급 지원 등) ③ 누구든지 보조견 표지를 붙인 장애인 보조견을 동반한 장애인이 대중교통수단을 이용하거나 공공장소, 숙박시설 및 식품접객업소 등 여러 사람이 다니거나 모이는 곳에 출입하려는 때에는 정당한 사유 없이 거부하여서는 아니 된다. 제4항에 따라 지정된 전문 훈련기관에 종사하는 장애인 보조견 훈련자 또는 장애인 보조견 훈련 관련 자원봉사자가 보조견 표지를 붙인 장애인 보조견을 동반한 경우에도 또한 같다.
	모든 시각장애인이 점자를 읽을 수 있는 것은 아님
	면접이 끝났거나 다른 곳으로 이동해야 할 경우 응시자에게 이러한 상황을 미리 안내함
언어 장애인	발음이 부정확해 답변이 잘 들리지 않는다면 다시 한번 천천히 대답해달라고 요청하거나 글로 써서 내용을 확인함
	말의 속도가 느리다고 중간에 말을 끊지 않고 답변을 마칠 때까지 기다려줌
안면 장애인	주변의 시선이 불편한 경우 긴 상의를 입거나 모자를 착용할 수 있으므로 빤히 쳐다보거나 무리하게 상의, 모자 탈의를 요구하지 않음
신장 장애인	신장 투석을 받아야 하므로 투석 받는 팔이 가려지는 긴 옷을 입는 경우가 많음. 응시자가 계절에 맞지 않는 긴 옷을 입거나 자켓을 착용하는 것을 이해
청각 장애인	소리를 잘 듣지 못하는 응시자의 주의를 끌기 위해 어깨를 살짝 두드리거나 보고 알아차릴 수 있도록 손을 흔드는 것이 좋음
	응시자가 말하는 사람의 입모양을 볼 수 있도록 천천히 분명하게 이야기하고, 대화 중 손이나 컵으로 입을 가리지 않아야 함
	모든 응시자가 입모양을 읽을 수 있는 것은 아니므로 이런 경우 수어나 필담으로 소통함
	면접 시간 10~15분 전에 응시자가 수화통역사와 수어를 맞춰볼 수 있도록 시간을 제공함
	응시자가 수화통역사와 동행할 경우 통역사를 마주 볼 수 있도록 자리 배치하고 입모양을 읽어 소통이 가능하다면 응시자의 얼굴이 잘 보이는 자리로 배치함
	면접관은 응시자를 응시하며 질문을 해야 함. 수화통역사에게 의견을 대신 묻거나 통역을 멈추게 하는 것을 삼가하며, 면접이 진행되는 동안 주고받는 모든 내용을 수화통역 해야 함
장루·요루 장애인	면접자가 배변 주머니를 차고 있다면 면접 시 냄새가 날 수 있으므로 이 점을 이해해야 함
뇌전증 장애인	긴장하면 갑작스러운 발작이 올 수 있으므로 약 복용 여부를 확인할 필요 있음
지적 장애인	어린아이가 아닌 성인이므로 존댓말을 하고 적절한 호칭(~ 씨, ~ 님)을 사용함
	면접 질문은 쉬운 단어와 짧은 문장으로 구성하고 추상적이거나 비유적인 표현은 사용하지 않음
	질문을 할 때는 누가, 언제, 어디서, 어떻게 등 구체적으로 물어보거나 양자택일 할 수 있도록 질문하는 것이 좋음
	답변을 생각할 수 있도록 충분한 시간 동안 기다려주는 것이 필요함
자폐성 장애인	지적장애인의 면접 가이드라인을 참고
	상대방과 눈 맞추는 것을 어려워하거나 일정한 톤의 억양으로 말할 수 있음을 이해
	불안할 경우 상동행동(몸을 앞뒤로 흔드는 등)을 보일 수 있음. 면접 태도가 나쁜 것이 아니라 장애 특성 중 하나라는 점을 인지
정신 장애인	면접 상황에 불안을 느끼지 않도록 부드럽게 대응함

5 한국장애인고용공단 연락처

기관명		전화	소재지	우편번호
본부		031)728-7001	경기 성남시 분당구 구미로173번길 59(구미동)	13619
고용개발원		031)728-7000	경기 성남시 분당구 구미로173번길 59(구미동)	13619
지역본부	서울지역본부	02)6320-7000	서울특별시 중구 퇴계로 173, 11층(충무로3가)	04554
	부산지역본부	051)640-9800	부산광역시 부산진구 범일로 181, 10층(범천동)	47358
	대구지역본부	053)288-1500	대구광역시 남구 중앙대로 200, 13층(대명동)	42425
	광주지역본부	062)448-1155	광주광역시 서구 천변좌로 268, 20층(양동)	61925
	대전지역본부	042)620-6200	대전광역시 서구 청사로 136, 13층(월평동)	35220
	경기지역본부	031)300-0900	경기도 수원시 팔달구 경수대로 518, 4층(인계동)	16487
지사	서울남부지사	02)6004-1005	서울특별시 영등포구 버드나루로2길 8, 6층(영등포동 2가)	07254
	서울동부지사	02)2146-3500	서울툭별시 송파구 올림픽로 289, 11층(신천동)	05510
	서울북부지사	02)6312-5300	서울툭별시 노원구 노해로 464, 2층(상계동)	01762
	인천지사	032)242-1004	인천광역시 부평구 무네미로 478, 1층(구산동)	21417
	울산지사	052)226-1004	울산광역시 남구 번영로 131, 10층(달동)	44726
	경기북부지사	031)850-4500	경기도 의정부시 시민로 24, 3층(의정부동 신도아크라티움)	11649
	경기동부지사	031)600-0200	경기도 성남시 분당구 구미로 8, 3층(구미동)	13638
	경기서부지사	031)500-0800	경기도 안산시 단원구 화랑로 366, 9층(고잔동)	15353
	강원지사	033)737-6620	강원특별자치도 원주시 호저로 47, 4층(우산동)	26336
	충북지사	043)230-6400	충청북도 청주시 흥덕구 풍산로 50, 3층(가경동)	28399
	충남지사	041)629-6000	충청남도 천안시 동남구 만남로 82, 3층(신부동)	31124
	전북지사	063)240-2400	전라북도 전주시 덕진구 백제대로 751, 11층(인후동2가)	54906
	전남지사	061)983-1800	전라남도 목포시 영산로 118, 7층(호남동)	58730
	경북지사	054)450-3000	경상북도 구미시 송정대로 73, 6층(송정동)	39281
	경남지사	055)225-8000	경상남도 창원시 성산구 중앙대로 107, 6층(중앙동)	51515
	제주지사	064)710-5010	제주특별자치도 제주시 동광로 30, 6층(이도이동)	63213

참고 문헌

「2021 기업지원안내서」, 한국장애인고용공단, 2021
「2021년 보조공학기기 지원안내서」, 한국장애인고용공단, 2021
「2020년 발달장애인 일과 삶의 실태조사」, 김호진·임예직·박혜원 등, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2021
「한눈에 보는 2020 장애인통계」, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2021
「장애인경제활동실태조사 통계정보보고서」, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2020
「장애인 고용 정책의 성과와 전망」, 김언아 외, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2020
「장애인과 함께 일하기 장애인 고용 안내서」, 한국장애인고용공단, 2018
「장애인 고용차별 체크리스트 개발」, 남용현·최종철·류정진, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2010
「장애인 근로자를 위한 정당한 편의제공 사례집」, 구인순·최영완·황주리, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2010
「2021 공공부문 균형인사 연차보고서」, 대한민국 정부, 2021
「공공기관 공정채용 가이드북」, 기획재정부·고용노동부·인사혁신처, 2021
「공공기관 홍보물 장애차별모니터링」, 국가인권위원회, 2021
「장애인공무원 인사관리 매뉴얼」, 인사혁신처, 2021, 2023
「2020 공공기관 입사 수기공모 우수사례집」, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2020
「2019 공공기관 입사 수기공모 우수사례집」, 기획재정부·한국조세재정연구원, 2019
「공공기관의 장애인고용차별 실태조사 연구」, 국가인권위원회, 2017
「장애분야 공공부문 일자리 창출 연구」, 이수용·김솔아, 한국장애인개발원, 2017
「고용에서의 장애인차별 예방 매뉴얼」, 한국장애인개발원, 2014
「서울시 장애인공무원 직무배치에 관한 연구」, 김경혜·김귀영, 서울연구원, 2014
「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 해설서」, 보건복지부, 2008
「장애인 등 응시자 편의지원 제공안내」, 인사혁신처, 2021
「2020 등록장애인 현황」, 보건복지부, 2020
「블라인드 채용 추진방안」, 고용노동부, 2017
「국가인권위 결정례집」 국가인권위원회
「2022년 보조공학기기 안내서」 한국장애인고용공단 2022
「장애인 등 응시자 편의제공 안내」 인사혁신처 2022
「장애인 공무원 직무특성과 고용실태연구」 김언아, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원 2004
「2022 능력중심 채용 가이드북」 고용노동부, 한국산업인력공단 2022
「2021 장애인 고용사례집」 한국장애인고용공단 2022
「2021년 기업체장애인고용실태조사」 한국장애인고용공단 고용개발원 2021
「2021 직업영역개발 사업보고서」 한국장애인고용공단 고용개발원 2021
「2021 장애인 통계」 고용노동부, 한국장애인고용공단 고용개발원 2021
「장애인 근로자를 위한 정당한 편의제공 사례집」 한국장애인고용공단 고용개발원 2010
「2022년도공공기관 경영평가편람」 기획재정부 2021
「2021 장애인 인권 디딤돌 걸림돌 판결」 장애인 인권 디딤돌·걸림돌 판결 선정위원회 2021
「2018년 장애인 노동자를 위한 재난안전 리플렛」 한국장애인고용공단 2018
「근로형태에 따른 장애인근로자의 근로조건 및 직무만족도 차이」 주석진, 한성덕 2010
「공공기관 장애인 고용촉진 방안」 기획재정부 공공정책국 2020
「사업장 근로자의 업무적합성 평가 기본지침」 한국산업안전보건공단 2021
「『직장 내 장애인 인식개선 교육』업무 안내」, 고용노동부, 2023

공공기관
장애인 고용관리
가이드북

발행일
2023.12.29

발행처
한국장애인고용공단 고용컨설팅부
(13619) 경기도 성남시 분당구 구미로 173번길 59
전화: (031) 728-7304　　팩스: (050) 3470-0907
홈페이지: www.kead.or.kr

ISBN
979-11-6922-087-3(93330)

제작 및 인쇄
㈜전우용사촌(02-426-4415)