한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

위탁 23-02

장애인일자리사업 종합평가 연구

2023. 11.

한국장애인개발원
Korea Disabled people's Development Institute

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

본 연구보고서는 한국장애인개발원의 위탁을 받아 남서울대학교 산학협력단이 수행한 연구결과를 수록한 것입니다. 연구 내용은 연구진의 의견으로 한국장애인개발원의 공식적인 의견과는 다를 수 있습니다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

제 출 문

한국장애인개발원장 귀하

본 보고서를 “장애인일자리사업 종합평가 연구” 용역의 최종 보고서로 제출합니다.

2023년 11월

남서울대학교 산학협력단
연구책임자 양숙미(남서울대학교)

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

연 구 진

연구책임 양숙미 (남서울대학교 사회복지학과 교수)

공동연구원 황의태 (우석대학교 재활상담학과 조교수)

김 민 (가천대학교 사회복지학과 겸임교수)

정지웅 (대구대학교 장애학과 초빙교수)

보 조 원 김한나 (인천대학교 사회복지학과 석사수료)

자문위원

나운환 (대구대학교 직업재활학과 교수)

유동철 (동의대학교 사회복지학과 교수)

이성규 (서울시립대학교 사회복지학과 교수)

공현식 (서초구립 한우리정보문화센터 사무국장)

김상희 (아산시장애인복지관 직업지원팀 부장)

김원미 (부산장애인종합복지관 직업지원팀 팀장)

김지혜 (제천장애인종합복지관 직업지원팀 과장)

박새롬 (부천시장애인종합복지관 직업지원센터 센터장)

유정현 (서울시립북부장애인복지관 직업지원팀 팀장)

임보려 (아산시장애인복지관 직업지원팀 부장)

정영수 (서초구립 한우리보호작업장 원장)

조진원 (노틀담복지관 직업개발팀 팀장)

최헌영 (광주광역시동구장애인종합복지관 직업지원팀 팀장)

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

목 차

Ⅰ. 연구개요 1

1. 연구의 필요성 및 목적 1
2. 연구내용 및 방법 3
   1) 연구내용 3
   2) 연구방법 4
3. 연구수행체계 및 일정 5
   1) 연구수행체계 5
   2) 연구추진일정 6
4. 연구수행인력 7
   1) 참여인력 총괄 현황 7
   2) 연구분담표 7
5. 연구결과의 기대효과 및 활용방안 8
   1) 기대효과 8
   2) 활용방안 8

Ⅱ. 장애인일자리사업 현황 8

1. 선행연구 8
   1) 국내연구 현황 8
   2) 외국의 장애인일자리 정책 17
2. 장애인일자리사업 현황 및 실적 28
   1) 장애인일자리사업 현황 28
   2) 장애인일자리사업 실적 39
   3) 장애인일자리사업 만족도 66
3. 소결 72
   1) 장애인일자리사업 수요인원 증감 추이 73
   2) 신규 참여자 확대를 위한 연속 참여자 제한 74
   3) 질적 성과 확대를 위한 전달체계 및 역할 개선 76

Ⅲ. 장애인일자리사업 비용편익분석 79

1. 개요 79
2. 관련 선행연구 80
3. 분석방법 82
   1) 비용-편익분석 평가기준 82
   2) 비용-편익분석 절차 83
   3) 비용 및 편익요소 84
4. 분석결과 86
   1) 비용 86
   2) 편익 88
   3) 비용-편익비 96
5. 소결 100

Ⅳ. 장애인일자리사업 고용 확대를 위한 직무재분류 및 성과지표 개발 102

1. 국가직무능력 표준의 개념 및 분류체계 102
2. 복지일자리 직무 적합성 분석 및 직무 재분류 112
   1) 연구설계 112
   2) FGI 분석결과 114
   3) 직무기술서 분석결과 119
3. 장애인일자리사업의 성과지표 개발 172
4. 소결 173
   1) 직무재분류 결과 173
   2) NCS 직무분류 체계 활용방안 제언 175
   3) NCS 기반 직업교육 및 프로그램 개발의 유용성 181

Ⅴ. 장애인일자리사업 발전방안 182

1. 장애인일자리사업 현황분석을 통한 발전방안 182
2. 참여자의 고용확대를 위한 직무재분류 발전방안 183
3. 비용-편익분석 결과 활용을 통한 사업성과 제고 방안 186
4. 성과평가지표 개발에 대한 제언 187

Ⅵ. 부록(FGI 질문지) 188

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

표 목 차

〈표 Ⅰ-1〉 연구방법 4
〈표 Ⅰ-2〉 연구추진일정 6
〈표 Ⅰ-3〉 참여인력 현황 7
〈표 Ⅰ-4〉 연구분담표 7
〈표 Ⅱ-1〉 장애인일자리사업 종합평가 연구 비교 16
〈표 Ⅱ-2〉 국외 장애인일자리정책 특징 비교 26
〈표 Ⅱ-3〉 장애인일자리사업 추진체계 및 역할 29
〈표 Ⅱ-4〉 장애인일자리사업 추진절차 30
〈표 Ⅱ-5〉 장애인일자리사업 유형별 배정인원(2023년) 33
〈표 Ⅱ-6〉 일반형 일자리 사업내용 33
〈표 Ⅱ-7〉 일반형 일자리 세부직무 34
〈표 Ⅱ-8〉 복지일자리 사업내용 35
〈표 Ⅱ-9〉 복지일자리 세부직무 35
〈표 Ⅱ-10〉 특화형 일자리 사업내용 36
〈표 Ⅱ-11〉 특화형 일자리 세부직무 37
〈표 Ⅱ-12〉 참여자 성별 39
〈표 Ⅱ-13〉 참여자 연령 40
〈표 Ⅱ-14〉 참여자 장애유형 41
〈표 Ⅱ-15〉 참여자 장애유형 2 42
〈표 Ⅱ-16〉 장애 정도 43
〈표 Ⅱ-17〉 지역 44
〈표 Ⅱ-18〉 수행기관 유형(참여자 기준) 46
〈표 Ⅱ-19〉 수행기관 유형(실 기관 수) 46
〈표 Ⅱ-20〉 일자리 유형별 참여자 48
〈표 Ⅱ-21〉 일반형 일자리 참여자의 인구학적 특성 49
〈표 Ⅱ-22〉 일반형 일자리(전일제) 참여자의 장애 특성 51
〈표 Ⅱ-23〉 일반형 일자리(시간제) 참가자의 장애 특성 53

〈표 Ⅱ-24〉 일반형 일자리 세부직무별 참여자 54
〈표 Ⅱ-25〉 복지일자리 참여자의 인구학적 특성 56
〈표 Ⅱ-26〉 복지일자리(참여형) 참여자의 장애 특성 57
〈표 Ⅱ-27〉 복지일자리(연계형) 참여자의 장애 특성 59
〈표 Ⅱ-28〉 복지일자리 세부직무별 참여자 61
〈표 Ⅱ-29〉 특화형 일자리 참여자의 인구학적 특성 64
〈표 Ⅱ-30〉 특화형 일자리 참여자의 장애 특성 65
〈표 Ⅱ-31〉 최근 6년간 종합만족도 변화 69
〈표 Ⅱ-32〉 최근 6년간 일자리 유형별 만족도 변화 70
〈표 Ⅱ-33〉 최근 6년간 대상자별 만족도 변화 71
〈표 Ⅱ-34〉 2013년부터 2022년까지 사업 참여인원 및 증감률 74
〈표 Ⅱ-35〉 2013년부터 2022년까지 사업 참여인원 및 증감률(CAGR) 74
〈표 Ⅱ-36〉 전담인력의 역할(안) 77
〈표 Ⅱ-37〉 중간지원조직(안) 78
〈표 Ⅲ-1〉 장애인일자리사업 참여자 수(2022년 기준) 79
〈표 Ⅲ-2〉 장애인일자리사업 사업비(2022년 사업, 결산기준) 80
〈표 Ⅲ-3〉 본 분석에서 투입된 비용과 편익의 요소 84
〈표 Ⅲ-4〉 기존 연구(이인재 외, 2017; 2020)와 본 연구의 비용, 편익요소 비교 86
〈표 Ⅲ-5〉 국고보조금 비율에 따른 전문관리체계구축사업비와 사업관리비 추정 87
〈표 Ⅲ-6〉 장애인일자리사업 사업유형별 비용 추정치 87
〈표 Ⅲ-7〉 장애인일자리사업 참여자의 급여 및 세금 (1인당 1달 기준) 89
〈표 Ⅲ-8〉 장애인일자리사업 참여자의 납부 세금 90
〈표 Ⅲ-9〉 직업유형별 시간당 임금 및 비정규직 비율 적용 추정 매출액 91
〈표 Ⅲ-10〉 장애인일자리사업 참여자 1인당 추정 매출액 92
〈표 Ⅲ-11〉 장애인일자리사업 참여자 전체 추정 매출액 92
〈표 Ⅲ-12〉 장애인일자리사업 참여자 1인당 의료비 절감액 추정 93
〈표 Ⅲ-13〉 장애인일자리사업 유형별 전체 의료비 절감액 94
〈표 Ⅲ-14〉 장애인일자리사업 발달장애인 참여자 주간보호비용 95
〈표 Ⅲ-15〉 장애인일자리사업 발달장애인 보호자 경제활동 가치창출액 96
〈표 Ⅲ-16〉 일반형 일자리사업의 비용-편익비 97
〈표 Ⅲ-17〉 복지일자리 사업의 비용-편익비 97
〈표 Ⅲ-18〉 특화형 일자리사업의 비용-편익비 99

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 Ⅲ-19〉 장애인일자리사업 전체의 비용-편익비 99
〈표 Ⅳ-1〉 NCS 활용시 장점 103
〈표 Ⅳ-2〉 NCS 분류체계 대-중-소-세분류 104
〈표 Ⅳ-3〉 NCS 분류체계 능력단위 분류번호 의미 107
〈표 Ⅳ-4〉 NCS 능력단위 레포트 108
〈표 Ⅳ-5〉 FGI 참여자 인구학적 특성 113
〈표 Ⅳ-6〉 현장전문가 인터뷰 결과 주제별 구성 114
〈표 Ⅳ-7〉 일자리 직무에 따른 NCS 대-중-소-세분류 결과 121
〈표 Ⅳ-8〉 일자리 직무에 따른 NCS 대-중-소-세분류-능력단위 분류 결과 142
〈표 Ⅳ-9〉 공공자전거 세척업무 채용공고 예시 171
〈표 Ⅳ-10〉 일자리사업 성과분석을 위한 평가지표 체계(2022년 결과 참조) 173
〈표 Ⅳ-11〉 도서관사서보조 능력단위 분류결과 177
〈표 Ⅳ-12〉 문헌정보학 NCS 직무영역 및 능력 178
〈표 Ⅳ-13〉 문헌정보학 NCS 직무영역 및 능력별 교육개발 180

그림 목차

[그림 Ⅱ-1] 미국의 장애인 취업지원서비스 전달체계 19
[그림 Ⅱ-2] 일본의 통합적 장애인 취업지원 서비스 전달체계 22
[그림 Ⅱ-3] 독일의 통합적 장애인 취업지원 서비스 전달체계 26
[그림 Ⅱ-4] 최근 3년 장애인일자리사업 종합만족도 66
[그림 Ⅱ-5] 최근 3년 장애인일자리사업 유형별 종합만족도 67
[그림 Ⅱ-6] 최근 3년 장애인일자리사업 대상자별 종합만족도 67
[그림 Ⅱ-7] 최근 3년 일반형 일자리의 대상자 만족도 68
[그림 Ⅱ-8] 최근 3년 복지일자리의 대상자 만족도 68
[그림 Ⅱ-9] 최근 3년 특화형 일자리의 대상자 만족도 69
[그림 Ⅱ-10] 최근 6년간 종합만족도 변화 70
[그림 Ⅱ-11] 최근 6년간 일자리 유형별 만족도 변화 71
[그림 Ⅱ-12] 최근 6년간 대상자별 만족도 변화 72
[그림 Ⅳ-1] 건설 - 타일시공 분류예시 105
[그림 Ⅳ-2] 타일시공 세분류 검색 결과 106
[그림 Ⅳ-3] 타일시공 세분류 검색 결과1 106
[그림 Ⅳ-4] 건설 - 타일시공에 대한 9가지 능력단위 107
[그림 Ⅳ-5] 타일시공에 대한 NCS학습모듈 110
[그림 Ⅳ-6] NCS와 NCS학습모듈의 연결 체계 111
[그림 Ⅳ-7] NCS 학습모듈의 위치 112

Ⅰ. 연구개요

1. 연구의 필요성 및 목적

직업은 개인의 사회참여와 삶의 질에 중요한 영향을 미치는 요소이다. 노동시장에서 장애인에 대한 차별과 배제는 그들의 잠재적 재능과 기술을 박탈하는 것이며, 경제적 측면에서도 부정적인 결과를 초래한다. 장애인이 정당하지 않은 차별과 고용, 훈련, 교육, 건강 서비스 등의 주요 영역에서 배제를 경험하면, 이는 장애인의 완전한 사회참여를 방해하고 사회·경제적으로 부정적인 영향을 미치는 것이다. Buckup(2009)은 아시아와 아프리카 국가의 장애인이 노동시장에서 배제됨으로 국가 총생산(GDP)의 3~7% 경제적 손실을 초래하는 것으로 추정하고 있다.

장애로 인한 고용 기회의 배제, 이로 인한 경제적 손실 등을 완화하고 장애인의 고용 상황을 개선하기 위해 세계 주요 국가들은 일련의 법적 조항을 만들고 문제해결을 위한 추진 전략들을 도입하는 등 다양한 노력을 기울여왔다.

그러나 이런 노력에도 불구하고 장애인은 비장애인에 비해 높은 실업과 빈곤에 처할 위험이 높은 편이다. 미국 노동통계국(U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS)의 조사에 따르면, 2022년 미국의 16세 이상 비장애인 인구의 실업률은 3.5%, 고용률은 65.4%인데 비해 장애인의 실업률은 7.6%, 고용률은 21.3%인 것으로 보고되었다(미국노동부, 2023). 또한, 같은 시기 우리나라의 15세 이상 장애인 인구의 실업률은 4.5%, 고용률은 34.3%로 나타났다. 전체 인구의 실업률 2.4%와 고용률 62.7%와 비교하면 장애인의 실업률은 2.1%p 높고 고용률은 28.4%p 낮은 것으로 나타나고 있다. 이는 우리나라의 장애인이 비장애인과 비교할 때 고용율은 낮고 실업율은 높아서 상대적으로 열악한 고용 상황에 놓여있음을 의미한다(이윤지 외, 2023).

취업 욕구에도 불구하고 일을 할 수 없거나 적절한 일자리를 찾을 수 없는 장애인은 정부의 재정지원 일자리사업에 의존하게 되고 상대적으

로 빈곤한 상황에 놓이게 된다. 조윤화 외(2023)의 연구에 따르면 2021년 기준 소득분위 1분위에 해당하는 장애인 가구의 소득 원천은 전체 소득의 67.7%가 공적 이전 소득이며, 10.7%만이 근로소득인 것으로 나타나 동일 분위 내 전체 가구의 근로소득 26.0%와 큰 격차를 나타낸다. 비장애인 가구에 비해 열악한 장애인 가구의 경제 상황으로 인해 소득 보전을 위한 장애 관련 급여 확대의 필요성이 지속적으로 제기되었다(윤상용 외, 2009). 장애인연금, 장애수당과 같은 공적 이전 소득이 장애인의 빈곤 완화를 견인하는 것은 사실이나, 일부 소득 구간에서는 빈곤 감소의 효과가 제한적으로 나타나기 때문에 장애인의 노동시장 참여 병행을 통한 빈곤 완화 정책이 필요하다(오욱찬 외, 2020).

장애인일자리사업은 장애인의 사회참여 기회를 확대하고, 적성과 능력을 고려한 적합 일자리 발굴을 통해 소득보장을 지원하는 사업이다. 2006년 'Able 2010 프로젝트'를 시작으로 2014년 「장애인복지법 시행령」 제13조의2 개정을 통해 명문화되었다. 장애인일자리사업은 대표적인 정부 주도의 재정지원 일자리 사업으로 정부가 재정지출을 통해 취업취약계층인 장애인의 고용안정을 지원한다. 이에 이 사업은 그동안 꾸준히 장애 유형별 맞춤형 일자리를 발굴하고 확대해왔다. 2014년 14,594명에서 2022년 27,546명으로 장애인일자리사업에 참여하는 장애인이 계속 증가하였다.

2007년 시범사업을 시작으로 참여 장애인의 증가뿐만 아니라, 다양한 적합 직무개발과 도입으로 인해 일자리 유형도 확대되어 양적인 발전을 이루었다. 그러나 외부환경도 변화하고 효과적인 사업관리를 위해 전달체계 개편과 사업지원을 위한 인력 확대 등 질적 관리에 대한 필요성도 제기되고 있다. 그래서 그동안 개발된 직무의 활용도, 장애인 취업률 및 취업 유지율, 취업 전이율 등을 고려하여 그동안 개발된 직무를 재분류할 필요성이 있다.

또한, 장애인일자리사업에 대해 2020년도부터 2022년도까지 최근 3개년 동안의 사업에 대해 종합평가를 하여 향후 발전방안을 모색할 필요가 있다. 그동안 장애인일자리사업과 관련된 종합평가는 일자리 유형의 세분화, 일자리 확대, 고용 만족도에 대한 내용을 중심으로 평가를 하였다.

평가결과, 사업 효과성과 참여자의 만족도는 높은 것으로 나타났다. 하지만 비용효과성 분석과 현재 수행되는 일자리에 대한 경제적인 성과분석 및 향후 발전을 위한 연구는 제한되어 있었다.

이에 본 연구에서는 다음과 같이 크게 3가지 부분을 다루어 향후 장애인일자리사업의 타당성과 효과성, 그리고 직무 재분류를 통해 지속적인 발전방안을 도출하고자 한다.

첫째, 2020년도부터 2022년도까지 최근 3년간의 장애인일자리사업 현황을 분석하여 참여 장애인의 수 및 일자리 유형, 장애인일자리사업 수행 및 배치기관 현황 등을 분석하였다. 특히 2017년부터 2019년도까지 현황과 비교하여 변화유형과 변화 정도를 파악한다.

둘째, 장애인일자리사업의 비용편익분석을 통한 정책 효과성과 성과를 검증하기 위해 기존에 제한적으로 다뤄진 비용 및 편익 항목을 고도화하여 직접적 경제효과와 간접적 효과를 세분화하여 제시하였다.

셋째, 기존에 분류된 직무들은 NCS 분류체계를 활용하여 재분류하였다. 이 분류표에 설명된 직무정의와 능력단위는 장애인의 교육과 훈련에 활용하고, 장애인에게 적합한 일자리를 개발하는데 도움이 될 것이다. 그래서 향후 장애인 맞춤형 일자리 확대하는데 유용한 분류표가 될 것이다.

넷째, 장애인일자리사업의 성과를 경제적 측면 외에도 사회적 측면에서 평가할 수 있는 성과지표의 항목을 제안하였다. 이 지표는 향후 장애인일자리사업 수행 및 배치기관의 성과를 평가하고 보다 현장중심적인 발전방안을 실현하는데 도움이 될 것이다.

2. 연구내용 및 방법

1) 연구내용

본 연구에서 다룰 내용은 첫째, 장애인일자리사업의 최근 3년(2020년-2022년) 현황과 주요 실적을 분석하고, 이전 실적(2017-2019년)과 비교

를 통해 성과를 측정하였다. 장애인일자리사업 참여 장애인의 유형과 일자리 유형 증감현황, 수행 및 배치기관의 만족도 등을 비교하였다.

둘째, 2022년 장애인일자리사업 수행 실적에 대한 자료를 바탕으로, 비용 및 편익을 산출하고, 총 투입비용과 총 편익의 비율을 계산하는 편익/비용 비율(B/C)의 방식을 활용하여, 본 사업이 경제적으로 얼마나 타당한지(economic feasibility of a project)를 판단하는 비용-편익분석을 실시하였다. 또한 간접적인 경제효과를 분석하였다.

셋째, 장애인일자리사업의 직무 적절성 파악 및 NCS를 기반으로 한 직무 재분류를 하였다. 직업재활 전문가, 장애인일자리사업 수행 및 배치기관 담당자 등을 조사 대상으로 하여 집단면접(FGI) 및 설문조사를 실시하였다.

넷째, 전문가 자문회의를 통해 경제효과 이외의 일자리 사업성과를 측정할 수 있는 다른 성과지표와 발전방안, 연구 결과 활용방안 등을 모색하여 발전방안을 제시하였다.

2) 연구방법

본 연구의 목적달성을 위해 문헌 조사, 비용-편익분석, 초점집단 인터뷰(FGI), 전문가 자문회의 등을 활용하였다.

〈표 Ⅰ-1〉 연구방법

연구방법	내용
문헌연구	– 장애인일자리사업 종합평가('11, '14, '17, '20) 분석 – 장애인일자리사업 관련 선행연구 분석 – 장애인일자리사업 현황 및 실적 분석

연구방법	내용
비용–편익분석	– 장애인일자리사업 비용 분석: 전문관리체계구축사업비, 사업관리비, 국고보조금, 지자체 부담금 – 장애인일자리사업 편익 분석: 조세 수입 증가, 매출액창출, 의료비 절감, 주간보호 등 서비스 비용감소, 발달장애인의 보호자 경제활동 참여증가 등 – 장애인일자리사업 비용 대비 편익 비 산출
FGI	– 장애인일자리사업 수행기관/ 배치기관 담당자 및 직업재활 전문가 10인 선정하여 실시
전문가 자문회의	– 학계(직업재활, 경제학, 특수교육 등), 관계부처 공무원, 장애인일자리사업 유형별 수행/배치기관 담당자 등이 참여 – 연구방향 설정 및 성과지표 조사를 위한 의견 수렴

3. 연구수행체계 및 일정

1) 연구수행체계

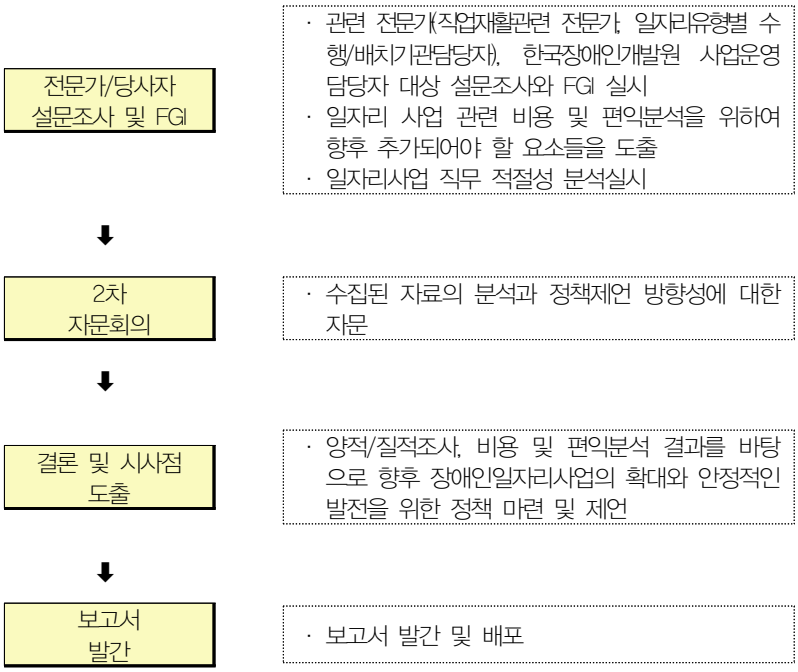
연구계획수립 및 연구진 구성
· 연구진 구성 및 역할분담
· 선행연구 조사 및 분석

⬇

1차 자문회의
· 세부 연구계획 수립
· 연구방향 및 조사내용 자문

⬇

선행연구 검토 및 비용–편익분석
· 장애인일자리사업관련 문헌조사
· 비용 및 편익분석 실시



2) 연구추진일정

〈표 Ⅰ-2〉 연구추진일정

각 단계별 연구내용	추진일정(월별)						비고
	6	7	8	9	10	11	
장애인일자리사업 현황분석: 문헌연구, 2차 자료분석	■	■					
장애인일자리사업 비용-편익분석 및 신규 지표 제안: 2차 자료분석, FGI, 설문조사		■	■				
장애인일자리사업 내 직무 적절성 파악 및 재분류: 문헌연구, FGI		■	■	■			
자문회의	■						
중간 및 최종보고			■			■	
추진진도(%)	20	30	40	60	80	100	

4. 연구수행인력

1) 참여인력 총괄 현황

〈표 Ⅰ-3〉 참여인력 현황

구분	성명	소속	직위	전공	용역참여 경력건수 (최근 3년)	비고
책임연구원	양숙미	남서울대학교	교수	사회복지학	5	-
공동연구원	황의태	우석대학교	교수	직업재활	5	-
공동연구원	김 민	가천대학교	겸임교수	재활상담학	15	-
공동연구원	정지웅	대구대학교	초빙교수	사회복지학	5	-
연구보조원	김한나	인천대학교 사회복지 석사수료	학생	사회복지학	2	연구 보조

2) 연구분담표

〈표 Ⅰ-4〉 연구분담표

분 담 내 용	책임 연구원	공동연구원			연구 보조원
		황의태	김민	정지웅	
연구 총괄	○				
일자리사업현황분석		○			
비용-편익분석-성과 종합평가				○	
직무개발 및 재분류 조사 및 FGI	○		○		
책임연구자 및 공동연구자의 연구보조업무					○

5. 연구결과의 기대효과 및 활용방안

1) 기대효과

○ 장애인일자리사업 관련 현황 및 동향 파악
○ 향후 사업의 방향성 및 직무에 대한 재분류 가능
○ 보다 명확한 직무분류와 신규 평가지표를 제안하여 사업의 효과성 증대 가능
○ 최신자료를 기반으로 하는 비용-편익분석을 통하여 사업의 효과성 파악

2) 활용방안

○ 보다 효과적, 효율적인 장애인일자리사업 운영방안 마련
○ 직무재분류 체계를 개발하여 장애인일자리사업 운영의 실효성 증가

II. 장애인일자리사업 현황

1. 선행연구

1) 국내연구 현황

장애인일자리사업 관련 선행연구들은 크게 다음과 같이 세 가지로 구분된다. 1) 실태 및 현황에 관한 연구 2) 장애인일자리사업과 영향요인 관련 연구 3) 성과 및 평가 관련 연구이다.

(1) 장애인일자리사업 실태 및 현황 관련 연구

장애인일자리사업 실태에 관한 최근 연구로는 취업적령기 장애인 고용서비스 실태 보고(김원호, 2020)와 장애인일자리사업 현황과 과제(이인재, 2021)에 관한 연구가 있다.

김원호(2020)의 연구는 장애인 고용서비스 실태를 파악함으로써 경쟁고용 시장으로 진입하기 위한 다각적인 시장 모색을 목적으로 장애인 직업과 진로 그리고 고용현황에 대해 탐색하였다. 특히, 이 연구에서는 장애인 복지사업을 대표하는 두 가지 사업으로 중증장애인에게 맞춤형 직업재활서비스를 제공하는 중증장애인 지원사업과 장애인 일자리사업을 지목하면서, 2020년 기준 장애인일자리사업 배정인원은 22,396명으로 2018년도 17,352명, 2019년도 19,852명에 이어 지속적으로 증가하고 있음을 보고하였다. 주요한 특징은 장애인일자리사업 참여자들이 전국 17개 시・도의 450개 수행기관에서 관리되고 있으며 가장 많이 배치되는 기관은 시・군・구청의 기초자치단체이며 다음은 장애인복지관, 장애인단체, 특수교육기관, 기타, 장애인복지시설 순으로 나타났다. 참여자는 남성이 53.5%, 여성 46.5%로 남성이 여성보다 7.0% 많은 것으로 나타났으며, 참여자 연령은 65세 이상이 27.1%로 가장 많고, 다음으로 20세 이상~24세 이하 10.0%, 55세 이상~59세 이하 8.9%, 60세 이상~65세 미만 8.3% 순으로 나타났다. 전체 참여자 중 35.4%가 60세 이상인 것으로 집계되었다. 장애 유형별로는 지체장애가 38.0%로 가장 많고, 지적장애 21.1%, 시각장애 12.4%, 뇌병변장애 10.9%, 청각장애 6.3%, 정신장애 4.7%, 신장장애 2.0%, 자폐성장애 1.9% 등의 순인 것으로 나타났다.

이인재(2021)의 연구에서는 장애인일자리사업의 유형과 현황, 사업추진 체계 등을 소개하고 이를 토대로 장애인일자리사업 정책과제를 도출하였다. 이 연구에서는 2007년 시범사업을 통해 시작된 장애인일자리사업의 일자리 유형 변화 과정을 설명하였으며, 사업의 추진체계와 각 추진체계별 역할을 소개하였다. 이와 같은 현황을 제시하며, 타 분야 재정지원 일자리 사업인 자활사업, 노인일자리 사업과 달리 장애인일자리사업은 전담인력을 두고 있지 않은 점을 지적하며, 지원인프라 강화와 신규 일자리 개발 및 표준화 등을 제안하였다.

(2) 장애인일자리사업과 영향요인

장애인일자리사업 영향요인에 관한 연구는 크게 두 가지로 대별된다. 하나는 장애인일자리사업 참여 결과에 관한 연구이며 다른 하나는 장애인일자리사업 진행 및 참여율에 영향을 미치는 요인에 관한 연구이다.

① 장애인일자리사업 참여 결과에 관한 연구

먼저, 장애인일자리사업 참여 결과에 관한 연구들은 사업참여로 장애인의 삶의 질과 직업만족도, 사회적 지지, 자아존중감, 사회적응능력, 자립 등에 긍정적 영향을 미친다고 주장한 연구들이다(김민식, 김대건, 2022; 장지현, 최진혁, 2022; 임상욱, 전지혜, 2021; 정여주, 김정은, 2021; 조윤주, 2020).

조윤주(2020)는 장애인일자리사업 참여가 장애인의 직업만족도와 삶의 만족도에 미치는 영향을 참여자와 비참여자 비교를 통해 살펴보았다. 보건복지부가 발표한 2017년 장애인실태조사 데이터 중 참여자 147명과 비참여자 288명의 자료를 추출하여 직업만족도와 삶의 만족도를 비교하였다. 연구 결과, 장애인일자리사업 참여경험은 월평균 수입 만족도와 삶의 만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 근거로 장애인일자리사업의 지속적인 확대 및 활성화 그리고 장애유형에 적합한 다양한 일자리 개발 및 민간일자리로 고용 전이 대책마련 등을 제안하였다. 김민식과 김대건(2022)은 장애인일자리사업 참여자의 참여만족이 삶의 질에 미치는 영향력과 그 영향력에 대한 사회적 지지와 자아존중감의 매개효과를 분석하였다. 연구 결과, 장애인일자리사업 참여자의 사회적 지지와 자아존중감은 장애인일자리사업 참여 만족과 삶의 질 관계에 간접적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이 결과를 토대로 장애인일자리사업 참여자의 삶의 질 향상을 위한 정책적 함의와 실천적 함의를 제언하였다. 장지현과 최진혁(2022)은 장애인일자리사업 참여가 발달장애 학생의 자기효능감과 사회적응도에 미치는 영향을 살펴보

기 위해 특수학교 재학생 7명을 대상으로 사전-사후 변화를 분석하였다. 연구결과, 장애인일자리사업 참여는 발달장애 학생의 자기효능감에는 영향을 미치지 못했으나 사회적응도에는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 근거로 특수교육-복지연계형 장애인일자리사업의 활성화 및 지원, 업무 담당자 협의회 마련 등을 제언하였다. 임상욱과 전지혜(2021)는 뇌병변 장애인의 근로경험에 관한 연구를 통해 뇌병변 장애인들이 장애인일자리사업 참여로 취업 기회가 생기게 되었고 이후 개인과 조직특성으로 어려움을 경험하였지만, 주어진 자원을 활용하여 자립을 경험하게 되는 일련의 과정을 탐색하였다. 특히, 연구 참여자들은 중증장애인 일자리사업 참여를 통해 그 당시 확산하고 있었던 장애인 자립생활센터와 연결되어 정식 직원이 되거나 장애인단체에 취업하게 되었다고 보고하였다. 이는 뇌병변 장애인에게 새로운 고용 분야를 창출하여 일할 수 있는 기회를 제공해 주었다는 점에서 큰 의미가 있다는 점을 지적하였다. 또한 그동안 자신의 역량을 발휘할 기회가 없었던 장애인들은 그 기회를 살려 취업까지 성공한 좋은 사례라고 분석하였다. 그러나 장애 특성이 반영된 직무개발이나 고용안정을 위한 정책 등이 필요하다고 주장하였다. 정여주와 김정은(2021)은 중·고령 중증 지체 장애 여성이 지각하는 일의 의미에 관한 질적연구를 통해, 여성장애인은 일을 통해 평범한 일상을 되찾고 삶의 활력을 얻을 수 있었으며 사회적 관계망이 회복되는 경험을 했다고 분석했다. 더불어 연구 참여자들은 자존감이 높아지며 감사한 마음을 갖게 되는 등 정서변화가 있었다고 보고했다.

② 장애인일자리사업에 영향을 미치는 요인에 관한 연구

장애인일자리사업에 영향을 미치는 요인은 주로 지역 특성, 지자체 요인 그리고 사회 인식 및 제도적 요인 등이다. 최근 연구에서는 코로나19도 장애인일자리사업 진행에 영향을 미치는 요인으로 보고하고 있다(정승원 외, 2021). 정승원 외(2021)의 연구는 상생 일자리사업을 진행하고 있는 실무자 11명과 FGI를 실시하고 상생 일자리사업의 영향요인과

애로사항 그리고 개선점을 파악하여 장애인 일자리 증진방안을 마련하기 위한 방안 모색을 연구목적으로 두었다. 연구 결과, 코로나 19로 인한 장애인 일자리 축소, 외국인 근로자의 유입이나 공장 혹은 농촌지역 등의 지역 특성 요인 그리고 사업에 대한 이해정도, 성과 위주의 사업 운영과 지자체의 부족한 협조 등과 같은 요인 등이 장애인일자리사업 운영에 영향을 미친다고 분석했다. 더불어 사회복지기관에 대한 부정적 인식과 상해보험의 제한적 가입과 같은 사회 인식 및 제도적 요인도 장애인일자리사업 운영에 영향을 미치는 것으로 드러났다. 이를 근거로 전문인력 및 직무지도원의 배치, 사업주와 참여자의 욕구 및 특성을 고려하지 못한 일괄적 지원체계와 모집기준 보완, 지역사회 기반의 실행체계 구축 등을 제언하였다.

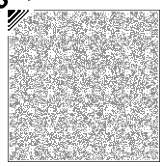
(3) 장애인일자리사업 성과분석 및 평가연구

성과분석 및 평가에 관한 연구는 한국장애인개발원에서 2011년부터 3년마다 이행하였다. 장애인일자리사업 실태조사와 성과분석, 발전방안 등을 제안하였다. 그동안 관련된 연구를 정리하면 다음과 같다.

① 2011년 장애인일자리사업 종합평가 연구(김종인 외, 2011)

한국장애인개발원의 2011년도 장애인일자리사업 종합평가 연구는 장애인일자리사업 현황과 추이 분석을 통해 사업성과를 도출하고, 사업의 명확성, 사업 운영의 적절성, 사업의 효과성 등 사업을 종합적으로 평가하고 사업의 개선방안을 도출하였다.

이 연구는 장애인행정도우미사업, 장애인복지일자리사업, 시각장애인 안마사파견사업의 세 가지 사업의 참여자와 담당자를 대상으로 반구조화된 설문조사를 실시하여 정성적인 평가항목을 개발하였다는 점에서 의미가 있다. 정성평가에서 비용항목은 장애인일자리사업의 운영비용과 장애인일자리사업에 참여함으로 포기하게 된 대체프로그램의 소득감소



를 비용항목으로 산정하였다. 편익항목은 장애인일자리사업으로 인한 소득증가, 조세증가, 공적지원금의 감소, 양육부담 감소로 설정하여 비용-편익분석을 실시하였다. 분석결과 2010년 한 해 동안 장애인일자리사업의 편익-비용 비율은 3.09로서 사회적 순편익을 증가시키는데 기여한 것으로 나타났다. 이는 사회적 관점에서 장애인일자리사업의 경제적 타당성이 매우 높음을 시사한다. 또한 장애인일자리사업의 참여자나 비참여자 관점에서 미래의 비용과 편익을 고려하더라도 비용과 편익의 규모는 커지지만, 편익-비용 비율에는 변화가 없는 점을 지적하였다.

그러나 참여자의 욕구 및 설문조사, 전문가 인터뷰를 통해 도출된 결과에 의하면 장애인일자리사업은 긍정적 효과는 물론 평균 80% 이상 만족도를 보인 우수한 정부 정책 중 공공분야 장애인일자리사업으로 평가되었다. 개선할 점으로 20만원 수준의 저임금 복지 일자리, 지속적인 일자리 참여 기간 제한, 배치된 장애인에 대한 이해 부족 및 담당공무원의 관리업무 가중 등의 문제 개선이 필요하다고 보고하였다.

② 2014년 장애인일자리사업 종합평가 연구(강동욱 외, 2014)

2014년 장애인일자리사업 종합평가 연구의 목적은 2007년부터 2013년까지 6년간의 장애인일자리사업 추진 현황 및 주요 실적 분석 그리고 비용-편익분석 등을 통해 사업성과를 도출하고, 장애인일자리사업의 향후 발전방안을 모색하는 것이다. 사업 타당성 평가를 위해 비용효과 분석과 민감도 분석을 하였다. 연구 결과, 장애인일자리사업 참여는 장애인의 사회참여 확대와 소득증진, 자립생활, 삶의 질에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 주목할 점은 사회참여가 가장 높은 평가를 받았으나 소득증진이 가장 낮은 평가를 받았다.

2008년부터 2013년까지 장애인 1인당 예산 대비 장애인의 사회참여 확대에 미치는 효율성은 점차 하락하고 있는 것으로 나타났으며, 소득증진의 효율성은 변화의 폭이 크지 않았다. 그리고 자립생활 기여도와 삶의 질에 대한 효율성 역시 하락 추세인 것으로 나타났다.

장애인일자리사업의 비용효용 분석에서는 사업 효용을 사업효과 만족도(장애인 사회참여 확대, 소득보장 지원, 자립생활 활성화)와 사업성과 만족도(사업 재참여, 타인 추천, 삶의 질)로 나누어 분석하였다. 그 결과, 전반적인 장애인일자리사업의 비용-효용비는 큰 변화가 없었고, 일반형이나 시각장애인 안마사 사업에 비해 복지사업의 효용성 측면에서 비용 대비 효용이 크게 나타났고, 시각장애인 안마사 사업은 비용 대비 효용성이 낮은 사업 유형으로 나타났다.

이 같은 결과를 근거로, 장애인일자리사업 확대 및 장애인 일자리 유형 개편, 중앙 지원체계 강화 및 지역 내 연계망 구축, 괜찮은 일자리(decent job)로의 전이 및 업그레이드 기회 부여, 시장형 일자리로의 전이 확대, 장애인일자리사업 평가 및 성과관리 시스템 도입 등을 제안하였다.

③ 2017년 장애인일자리사업 종합평가 연구(이인재 외, 2017)

2017년 장애인일자리사업 종합평가 연구는 사업의 10년경과 시점에서 사업의 효과성과 효율성 평가를 토대로 사업의 장단점과 효과성, 비용편익을 평가하는데 목적이 있다. 2014년 수행된 성과분석에서 지나치게 만족도 조사에 의존하여 실행된 한계점을 개선하고자 노력하였다.

장애인일자리사업의 만족도와 1인당 예산액을 이용한 비용-효용비를 활용하였으며, 이를 통해 사업 만족도 및 사업목표별 만족도 기준 비용-효용비를 측정하였다. 분석 결과, 사업 만족도 기준 비용-효용비는 전체적으로 증가추세였으며, 사업목표 중 사회참여가 비용 대비 다른 목표들보다 더 수월한 것으로 나타났다.

비용-편익분석을 위해 비용은 장애인일자리사업 관련 운영비용 및 국고보조금, 편익은 임금 소득 및 조세(소득세, 지방세, 간접세)증가 분 등으로 계상하여 사회적 순편익을 파악하였다. 이를 통해 순편익율은 1.83임을 도출하였다. 더불어 남기성 외(2016)의 연구를 활용하여 장애인일자리사업의 재정 효과성 평가를 하였다.

이 같은 결과를 근거로 장애인 일자리 유형 체계 개편과 신규 일자리

개발, 장애인 일자리 확대 및 교육훈련 체계 구축, 장애인 일자리 지원 인프라 강화 그리고 성과관리체계 구축 등을 제안하였다.

④ 2020년 장애인일자리사업 종합평가 연구(이인재 외, 2020)

2020년 장애인일자리사업 종합평가 연구의 목적은 장애인일자리사업의 종합평가를 통해 사회적, 경제적 효과성을 검증하여 사업의 타당성을 확보하고 지속적인 정책의 효과성 제고를 위한 발전방안을 도출하였다. 연구방법은 문헌조사, 실태조사, 전문가 자문회의, 비용-편익분석 등의 연구방법을 활용하였다. 이 연구는 노인일자리사업과 비교하여 장애인일자리사업의 현황 및 실적 분석, 장애인일자리사업 설문조사 및 관련 이해관계자 FGI 등을 실행하였다. 또한 사회적 가치 측면에서 장애인일자리사업의 효과성과 비용-편익분석을 통한 사업의 사회적, 경제적 가치를 추정하였다.

장애인일자리사업의 효과성 평가를 위해 비용-편익분석을 실시하였는데 2017년에 실시한 방법과 유사한 방법으로 성과를 분석하여 1인당 예산 대비 만족도 유지에 대한 비용-효용비는 증가하고 있는 것으로 나타났다. 만족도 기준 효과성 평가는 사회참여 확대, 소득증진, 자립생활, 삶의 질 제고 등의 4개 사업목표별 만족도가 지속적으로 증가하는 것으로 나타났으며, 영역별 비용-효용비를 살펴보면, 사회참여 확대가 비용 대비 효과 측면에서 소득증진, 자립생활 그리고 삶의 질 제고 목표들보다 더 수월한 것으로 나타났다.

또한, 장애인일자리사업 관련 운영비용 및 국고보조금을 비용으로 산정하였고, 임금소득 및 조세(소득세, 지방세, 간접세) 증가분 등을 편익으로 설정하였다. 비용-편익분석을 한 결과 순 편익율은 1.88으로 나타나 장애인일자리사업은 중앙정부 지원금 1만 원당 1만 8,800원의 소득창출을 발생시키는 것으로 나타났다.

이 같은 결과를 근거로 2020년 장애인일자리사업 종합평가 연구에서는 한국장애인개발원의 장애인일자리사업 지원조직 확대, 장애인일자리

사업 지원을 위한 전담인력 제도 신설, 장애인일자리사업 평가지표 개선 및 보완, 장애인일자리사업의 사회적 가치 활성화 등을 제안하였다.

이상 한국장애인개발원에서 실시한 4차례의 장애인일자리사업 종합평가 연구는 전반적인 실태조사와 비용-편익분석 등을 통해 사업의 발전방안을 도출하였다. 이를 정리하면 다음과 같다.

〈표 II-1〉 장애인일자리사업 종합평가 연구 비교

구분 \ 연도	2011	2014	2017	2020
목적	– 사업 평가 및 성과 도출 – 사업 타당성 분석 – 개선방안 및 발전방안 도출			
연구 방법	– 문헌연구 – 현황분석 – 설문조사 – 비용–편익분석	– 문헌연구 – 현황분석 – 설문조사 – 비용효용분석, 민감도 분석 – 성과평가	– 문헌연구 – 현황분석 – 설문조사, FGI – 비용–편익분석 – 비용효용분석	– 문헌연구 – 현황분석 – 설문조사, FGI – 비용–편익분석 – 비용효용분석
주요 결과	– 사회적 순편익 증가 – 경제적 타당성 높음 – 낮음 임금의 복지일자리 및 담당자 업무 부담 등 개선 필요 – 제언 · 고용불안 해소 및 임금 현실화 등	– 장애인의 사회참여기회와 소득증진에 긍정적 영향 – 국가경제적 측면 비용대비편익이 큼 – 본 사업의 필요성 강조 – 사업 확대 및 강화, 운영 내실화 – 중앙 지원체	– 비용효용비 사업성과 제고 – 사회적 순편익 1.83 – 일자리사업 유형 개편 및 신규 일자리 개발 – 일자리 대상 확대 및 수행기관 및 참여자 교육훈련 강화	– 만족도 기준 예산효율성 감소 – 사회적 순편익 1.88 – 사업 질적 향상을 위한 지원 인프라(조직 및 인력) 강화 – 평가지표 개선 – 사회적 가치 활성화를 위

구분 \ 연도	2011	2014	2017	2020
	현실적 지원 필요 · 법적 근거 마련을 통한 행·재정 지원 · 적합 일자리 개발 및 고용 전이 대책 마련 · 기초생활수급 장애인 근로유인 방안 마련 · 전담 조직 마련 등	계 강화 – 제언 · 사업 규모 확대 · 중앙–지역 연계망 구축 · 전이확대 · 성과관리체계 및 전달체계(전담 조직 및 인력) 강화 등	– 중앙·광역 단위 지원조직 구축 – 신규수행기관 사회적경제조직 활용 – 전담매니저(인력) 제도 – 성과관리 체계 구축	한 정책 과제 제시

2) 외국의 장애인일자리 정책

(1) 미국

미국의 장애인일자리정책은 「장애인법」, 「재활법」, 「고용기회법」, 「인력혁신 및 기회법」, 「발달장애인 원조법」, 「장애인 교육법」, 「장애인차별금지법」 등의 근거 규정에 의해 시행되고 있다(김민정, 2019). 특히, 미국의 장애인차별금지법(The Americans with Disabilities Act: ADA)은 종합적인 장애인복지법으로 장애인에 대한 차별을 없애기 위한 종합적인 정책과 차별금지 기준을 마련한 법이다. 이 법은 미국 장애인 고용 관련 법의 초석이다. 장애인의 입사를 위한 지원 절차, 채용, 해고, 승진, 보상 등 모든 고용 관행에 장애로 인한 차별을 금지하고 '정당한 편의'를 제공하도록 규정하고 있다. 그리고 1973년 제정된 재활법(Rehabilitation Act of 1973) 501조(Section 501)은 연방 기

관이 적격 장애인을 차별하는 것을 금지하고, 적격 장애인을 고용, 유지 및 승진시키기 위한 적극적인 우대 조치를 취해야 함을 규정하고 있다. 503조(Section 503)에서는 연방 계약자와 하청 업체가 자격을 갖춘 장애인을 고용하고 승진시키기 위해 적극적인 우대 조치를 취해야 함을 요구하고 있다. 504조(Section 504)에서는 연방 기관, 프로그램 또는 활동이 장애인 차별을 금지하고 장애인 연방 서비스 및 프로그램에 동등하게 접근할 수 있도록 보장해야 함을 명시하고 있다. 그리고 1986년, 1992년 재활법 개정을 통해 '경쟁력 있는 통합고용(competitive integrated employment)'을 목표로 직업재활과 지원 고용, 독립생활, 내담자 원조 등의 공식 지원 프로그램을 규정하고 장애인 일자리 창출 및 고용에 적극적으로 투자하고 있다.

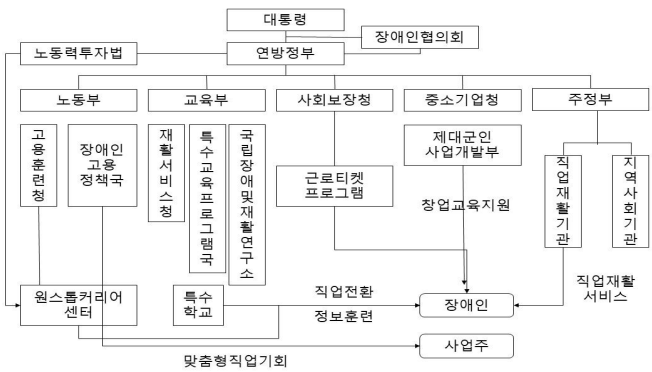
그리고 1998년 인력투자법(Workforce Investment Act: WIA)을 대체하는 인력혁신 및 기회법(Workforce Innovation and Opportunity Act: WIOA)이 2014년 승인되어 노동부(Department of Labor: DOL) 주관 구인구직 서비스, 교육부(Department of Education: DOE) 주관 장애인 직업재활 서비스, 성인 문해 향상 및 교육프로그램 등을 통합하게 되었다. 이 법은 양질의 노동력 서비스에 대한 접근성을 높이고 노동력, 교육 및 경제 개발을 조정하여 지역 경제를 지원하는데 목적이 있다. 그리고 WIOA에서는 장애인이 취업을 준비, 확보, 유지 또는 회복할 수 있도록 직업재활(VR) 서비스를 제공한다. 특히 청년장애인에 대한 서비스를 확대하여 장애 학생을 대상으로 '고용 전 전이 서비스(pre-employment transition services)'를 제공하고 있다.

미국은 사회보장 프로그램 혜택을 받는 수급자들의 경제활동 참여와 이를 통한 재정부담을 줄이기 위해 1999년 취업 장려 및 근로인센티브 개선법(Ticket to Work and Work Incentives Improvement Act: TWWIIA)을 제정하고 이 법에 근거하여 출근 티켓 및 자급자족 프로그램(Ticket to Work and Self-Sufficiency Program)을 시행하였다. 이는 사회보장국(SSA)의 프로그램으로, 사회보장 수급자들에게 취업과 유지에 필요한 선택권, 기회, 지원을 제공하고. 이를 통해 복지에 대한 의존을 줄이거나 없애는 것을 목표로 한다.

또한, 연방정부 차원에서 고용주와 장애학생 및 졸업생을 연결하는 채용 프로그램인 Workforce Recruitment Program(WRP)을 운영하고 있다. 이 프로그램은 미국 노동부의 장애고용정책국(ODEP)과 국방부 다양성 관리 평등기회국(ODMEO)에서 공동으로 실시하는 프로그램이다. 인턴십과 정규직으로 취업하는 것을 주요 목표로 고용을 희망하는 장애 대학생 및 졸업생과 전국의 연방 및 민간부문 고용주를 연결한다. 이 프로그램의 지원자들은 수학, 컴퓨터과학, 비즈니스, 금융, 인적자원관리 등 다양한 분야에서 진로를 개발할 수 있다.

미국의 전달체계를 살펴보면, 장애인 직업재활 및 고용, 그와 관련된 문제를 중점적으로 다루며 문제해결을 위한 지원, 평가, 감독을 하는 부서는 크게 교육부(DOE)와 노동부(DOL)가 있다. 교육부는 '특수교육 및 재활서비스국'이라는 별도 부서를 가지고 운용되고 있으며 서비스 대상과 역할의 명확화에 따라 특수교육 프로그램국, 재활서비스국, 국립장애 및 재활연구소로 구성된다.

노동부 역시 '장애인 고용정책국'이라는 부서를 가지고 운용되고 있으며, 역할에 따라 장애인고용정책국과 고용 및 훈련관리청으로 구성된다. 미국의 장애인 직업재활 서비스 관할부처는 여러 부처가 있다. 생애주기별로 구분하여 장애인의 직업재활 서비스를 위한 참여부처를 나타내면 아래의 [그림Ⅱ-1]과 같다.



출처: 김민정(2019), p. 54, 연구자 재구성

[그림 Ⅱ-1] 미국의 장애인 취업지원서비스 전달체계

(2) 일본[1)]

일본은 1960년「장애인고용촉진법」제정 이후 여러 차례 개정을 거쳐 장애인의 고용 기회를 확보하고 촉진하기 위한 진전을 이루었다.「장애인고용촉진법」상에 장애를 정의하고 있으나 동법상 모든 장애인이 의무고용 대상자로 인정받는 것이 아니라 장애 유형을 기준으로 의무고용 대상자를 정의한다.「장애인고용촉진법」에 규정된 장애인, 즉 '신체나 정신적 장애로 인해 장기간에 걸쳐 직업 생활에 상당한 제한을 받거나, 직업 생활을 영위하는 것이 상당히 곤란한 자' 이며 구체적 기준은 신체장애인 등급표의 1-6급 장애를 가진 자 및 7급 장애를 2가지 이상 중복하여 가지는 자, 지적장애는 지적장애 판정기관에서 지적장애가 있다고 판정되는 자, 정신장애는 조현병, 조울증 또는 뇌전증에 걸린 사람으로서 증상이 안정되고 취업이 가능한 상태로 주치의 진단서에 의해 확인을 받아야 한다. 신체장애자복지법, 지적장애복지법 및 정신보건 및 정신장애인 복지에 관한 법에서도 장애 등록과 수첩발급에 대한 사항을 시행령과 시행규칙을 통해 매우 구체적으로 정해놓고 있다.

1955년 ILO의 '신체장애인 직업재활에 관한 권고' 채택이 의무고용제 도입의 배경이 되어 1960년 신체장애인의 고용을 의무화하는 '신체장애자 고용촉진법' 을 제정한 이후 1976년에 개정되어 법정 의무고용제도로 전환되었다. 1987년 다시 개정하여 '장애자 고용촉진 등에 관한 법률' 로 명칭을 변경하였고, 2005년 '장애자 고용촉진 등에 관한 법률' 개정에는 정신장애인도 의무고용 대상자에 포함되었다.

또한 장애유형을 의무고용제도의 정책 대상으로 추가할 때마다 의무고용 비율도 상향조정 해왔다. 예를 들면, 1997년 법 개정을 통해 지적장애인을 법정 고용 의무대상에 포함시킴과 동시에 고용률을 1.6%에서 1.8%로 상향 조정하였다. 이후 15년 만에 2013년 장애인 의무고용 범위와 고용률을 개편한 바 있는데, 민간기업의 고용의무 적용범위를 56인 이상에서 50인 이상으로 확대시키고, 법정 고용률도 1.8%에서 2.0%로 상

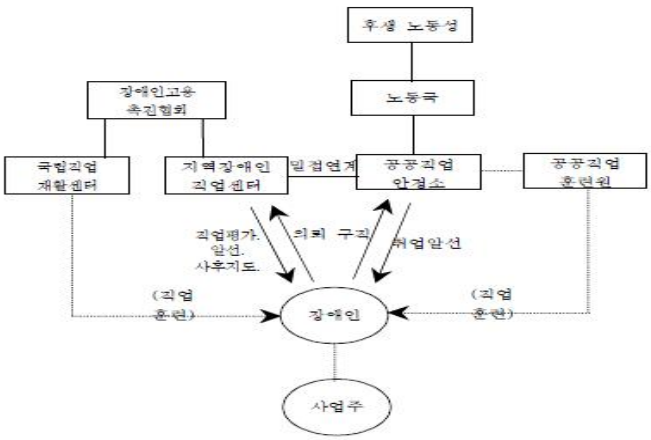
1) 이하 내용은 심진예 외(2018)의 "주요국가의 장애인 의무고용제도의 변화와 성과" 와 조선신(2011)의 "장애인고용제도의 개선방안에 관한 연구" 내용 중 일부를 발췌 및 요약한 것임.

향 조정하였다. 아울러 국가지방공공단체, 특수법인 그리고 교육위원회 모두 고용의무 적용 범위와 고용률도 상향조정 하였다. 2009년 일본의 국가기관 장애인 고용률은 2.17%로, 의무고용률을 초과 달성하였으나, 2009년 일본의 민간기업 장애인 고용률은 1.63%로 법정 의무고용률 1.8%보다 낮다. 그러나 2010년 5월 7일 후생노동성 보도자료에 의하면 기업규모가 커질수록 법정 고용률 미달성 기업의 수는 작아지는 모습이고, 2009년 Hello Work 서비스를 통한 신규 구직신청 건수는 125,888건, 유효 구직신청 건수는 157,892건, 취업건 수는 45,257건으로 취업률은 36.0%이다. 일본은 후생노동성의 노동정책 심의회의 장애인고용분과회가 5년마다 심의를 통해 장애인 고용비율 인상 여부를 결정하고 있으며 지금까지의 장애인 고용비율 상향조정의 배경은 의무고용 대상자의 확대에 따른 측면이 크다.

또한 일본은 1976년 장애인고용납부금 제도를 시행하였는데 「장해자 고용촉진등에 관한 법률」의 고용납부금 관련 조항에서 '후생노동성은 조정금 및 조정금의 지급에 필요한 비용 및 업무에 관계되는 사무처리에 필요한 비용을 충당하기 위하여 사업주로부터 매년 고용납부금을 징수한다' 라고 규정하였다. 초기 납부금액은 3만엔 이었으며, 1992년 5만엔까지 상향 조정되었으며, 동일 금액이 현재까지 유지되고 있다. 장애인 고용납부금 제도는 기업의 경제적 부담 능력을 고려하여 상시 근로자 수가 300명을 초과하는 사업주를 대상으로 하였으나 지역 일자리를 제공하는 중소기업의 장애인 고용 상황이 개선되지 않아 장애인 고용 촉진을 도모할 필요성이 제기되어 부담금 납부 기업 범위를 단계적으로 확대시켜 2015년부터 상시 근로자 수가 100명을 초과하는 사업주도 부담금을 납부하게 되었다. 한편 장애인 고용수준을 올리기 위해 징수한 장애인고용납부금을 재원으로 사업주에게 조정금, 보장금 및 각종 조성금을 지급하고 있다. 다른 한편으로는 고용보험을 재원으로 다양한 사업주 지원제도를 운용해 장애인에게 훈련 기회를 제공하는 사업주에 대한 지원도 확대시켜 운영하고 있다.

일본의 장애인 고용서비스 전달체계에는 공공직업 안정소, 장애인고용촉진협회, 장애인직업종합센터, 지역장애인직업센터, 장애인고용지원센터

그리고 장애인직업센터(민간 위탁훈련기관) 등이 구성되어 있다(그림 참조).



출처: 조선신(2011), p. 59

[그림 II-2] 일본의 통합적 장애인 취업지원 서비스 전달체계

공공직업안정소는 장애인 고용을 총괄한다. 중앙부처는 후생노동성이며, 실제적인 고용 문제는 공공직업안정소가 담당한다. 장애인에 대한 취업 알선, 직업상담, 직업평가, 취업 지원, 사후지도 등의 일관된 장애인 고용서비스를 장애인 고용 전문가를 통해 제공하고 있다. 전국을 대상으로 약 480여 개가 있으며, 지역 내(도도, 부현) 공공직업안정소들이 장애인 구직정보를 정확하게 구비하고 있으며, 체계적인 종합 고용정보 시스템을 설치하고 있음은 물론 청각장애인의 취업 지도를 위해 수화통역사도 배치하고 있다.

장애인고용촉진협회는 일본의 장애인 직업재활을 위한 대표적인 기관이다. 장애인고용촉진협회는 동경 기준 9개 경제단체 소속 85개 업체, 전국적으로는 43,350업체가 회원으로 가입되어 있다. 주요 사업은 신체장애인 고용납부금 및 조성금 제도 시행, 사업주 대상 고용상담, 지도 및 장애인 고용관련 각종 강습회 개최, 직업생활상담원 교육, 중증장애인 고용기업 육성, 장애인 고용 관련 조사연구, 홍보 및 계몽 활동, 장애인

고용 촉진 운동, 장애인 기능 경기대회 개최, 장애인고용정보센터 운영, 장애인직업종합센터, 국립직업재활센터, 지역장애인직업센터 운영, 국제협력을 한다.

장애인직업종합센터는 우리나라의 고용개발원에 해당되고, 이 기관에서는 직업재활에 대한 조사연구, 장애인 고용 관련 정보수집, 분석, 제공, 장애인 직업상담원 양성, 직업재활에 대한 전문적 지식과 기술 지원, 직업평가, 직업지도, 직업훈련, 고용주 대상 장애인 고용관리 지도 및 지원 업무를 수행한다.

지역장애인직업센터는 우리나라의 장애인고용촉진공단 지사와 성격이 비슷하나, 직접적인 취업 알선이 아닌 간접적 취업 지원 업무를 주로 한다는 것이 차이점이다. 즉, 직접적인 취업 알선은 '공공직업안정소'를 통해 이루어지고 있다. 이 기관은 일본의 47개현에 1개소씩 설치되어 '공공직업안정소'와 기타 관련 기관들과 밀접하게 연계되어 있다. 여기서는 장애인을 대상으로 직업능력 및 적성평가, 직업상담, 장애유형과 정도에 따른 취업준비 훈련, 지적장애 판정, 직업지원, 정신장애인 고용지원, 직장 적응지도(대인관계, 사회생활 등), 직종개발 등을 실시한다. 사업주에게는 장애인고용과 배치 등을 포함한 고용관리 지도, 직업상담 등의 각종 서비스를 제공한다.

장애인고용지원센터의 사업 주체는 민간법인 또는 사회복지법인이고, 민간이 운영하는 '보호작업장'이 전국에 34개소가 설치되어 있다. 훈련장애인은 대부분 지적장애인이며 취업 전 훈련을 받고 있다. 훈련 직종은 인쇄, 수공예품 제작, 기타 서비스 분야 등이다.

장애인직업센터는 민간 위탁훈련기관으로 일본 장애인고용촉진협회에서 훈련생에 대한 훈련비를 지급받아 직업훈련을 담당하고 있다. 예를 들어 오사카 지역 장애인직업센터에서는 신체장애인 대상 직업훈련과 지적장애인 대상 직업훈련인 상자조립 등의 임가공사업을 하고 있다. 훈련생을 선발할 때는 엄격한 작업평가를 통해 훈련 가능한 장애인을 선발하여 직업훈련 기회를 제공하고 있다.

(3) 독일[2)]

독일의 경우 장애인이란 신체적 기능, 지적 능력 또는 정신적 건강 상태가 6개월 이상 그 연령대의 전형적인 상태와 상당한 차이가 있고, 사회생활 참여에 지장이 있는 사람을 의미한다(「사회법전 9권」 제2조 제1항). 독일은 1974년 「중증장애인법」의 제정 · 시행 이후 현행 '사회법전 9권'에 이르기까지 장애인 의무고용 대상을 '준 중증장애인' 및 '중증장애인'으로 한정하고 있다. 독일에서 중증장애인이 아닌 장애인도 장애인을 위한 고용서비스를 받을 수 있지만, 할당고용제도(중증장애인 고용의무제도)를 비롯하여 대부분의 장애인 고용정책의 대상은 장애정도 50 이상의 중증장애인(Schwerbehinderte Menschen)이다. 중증장애인이란 「사회법전 9권」'(제1부제2조제2항)에 의거 장애정도(Grad der Behinderung, GdB)가 50 이상인 장애인으로서 부양사무소(Versorgungsamt)의 인정을 받은 사람이다.

「중증장애인법」이 제정된 이후 고용정책의 성격을 지닌 의무고용제도가 도입되어 1980년대 초까지 중증장애인의 고용정책은 성공적이었으나 1980년대 이후 경기가 전반적으로 침체되면서 의무고용 기준은 제대로 준수되지 않았다. 당시 슈뢰더 정부는 중증장애인 실업자 비율을 감소시키는 목표를 정했으며, 의무고용제도 이행을 강화하기 위해 정액제에서 차등제를 택하였다(이진숙, 2003). 독일의 경제계는 2000년 이전부터 중증장애인 의무고용률 6%에 대해 인하를 지속적으로 요구해 왔다. 이에 연방정부는 2001년부터 중증장애인 고용의무를 갖는 고용주의 범위와 법정 의무고용률을 완화시켜 고용주에게 유리하도록 제도를 다음과 같이 개편하였다.

의무고용 적용 사업체 범위를 16인 이상에서 20인 이상으로 축소하였고, 일부 연방기관에서는 고용의무가 6% 적용되긴 하지만 대체적으로 의무고용률을 6%에서 5%로 하향 조정하였다. 반면, 고용의무를 미이행하는 고용주가 납부해야 하는 부담금 수준을 대폭 인상 시켜 의무대상

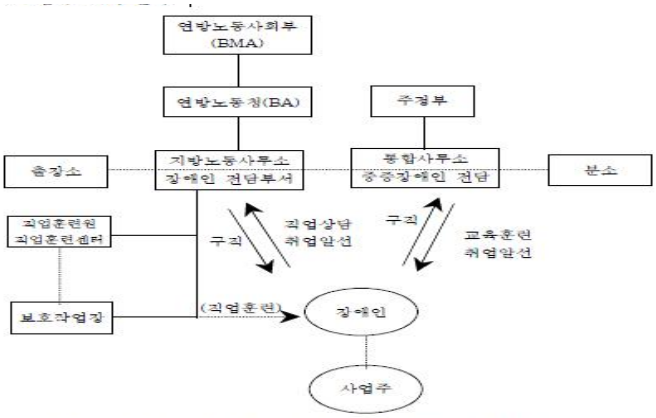
2) 이하 내용은 조선신(2011)의 "장애인고용제도의 개선방안에 관한 연구" 내용 중 일부를 발췌 및 요약한 것임.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

사업주가 장애인을 고용하도록 촉진 시키는 정책을 시행하고 있다. 그리고 독일의 장애인작업장(Werkstatt fuer behinderte Menschen: Wfbm)은 중증장애인 대상 재활서비스와 직업훈련, 그리고 근로의 기회를 제공하는 시설로 일반사업체 취업 전이의 기능도 포함하고 있다.

2000년대 중반 이후부터 보호 고용 영역에 속하는 장애인작업장에서 일반 노동시장으로 전이하는 중증장애인, 노동시장에 진입하는 청년 장애인과 실업의 위험이 높은 중장년 장애인의 고용 확대를 위하여 이들을 채용하는 사업주는 물론 직업훈련 기회를 제공하는 사업주에 대한 지원을 확대하고 있다. 직업교육을 이수한 중증장애인 고용 시 임금의 70%까지 1년간 보조하고 장애인 직업교육 급여의 60% 보조와 중증장애인 직업교육 급여 및 고용주가 부담하는 사회보장비용의 80%까지 보조(예외적인 경우, 100%)한다. 중증장애인에게 주 18시간 미만 일자리를 제공 할 때 정규직 1인 의무고용으로 인정하며 장애의 정도가 40%가 넘는 근로자를 고용할 경우 세제 혜택을 준다.

독일에서 장애인고용정책을 총괄하는 정부 부처는 연방노동사회부(BMA)이지만, 실질적인 장애인 고용 관련 서비스는 연방노동사회부(BMA) 산하의 연방 노동청(BA)과 주정부 산하 통합사무소에서 담당하고 있다. 통합사무소는 노동과 사회복지 업무를 하나로 통합하여 진행하고 있다. 연방노동청은 노동 행정에 관한 전반적인 업무를 하고 있으며, 연방노동청 본부, 주노동청, 지방노동사무소 및 출장소로 구성되어 있다. 장애인 고용과 관련된 실질적 업무를 담당하는 기관은 지방 노동사무소이며 독일의 통합적 장애인 취업 지원서비스 전달체계는 다음 그림과 같다.



출처: 조선신(2011), p. 63

[그림 II-3] 독일의 통합적 장애인 취업지원 서비스 전달체계

이상에서 제시한 미국, 일본, 독일의 장애인 일자리정책 관련 사례를 통해 본 국가별 특징은 다음과 같다.

〈표 II-2〉 국외 장애인일자리정책 특징 비교

구분 \ 국가	미국	일본	독일
전달체계	– 노동부 – 교육부, 보건사회부 – 통합 직업센터(원스톱센터) 설치	– 후생노동성(노동국) – 공공직업안정소, 민간기구 – 종합고용정보시스템 구축	– 연방노동사회부 – 연방 노동청, 주정부 통합 사무소
특징	– 통합고용 지양 – 사회보장 대상 장애인 일자리 참여(사회보장 유지) – 청년층(장애학생) 대상 전이 서비스 제공 확대	– 의무고용제 실시 – 지역별 공공직업안정소 설치 – 공공 및 민간협력체계 구축 – 장애인일자리사업에 고용부담금 지원	– 의무고용제 실시 – 고용부담금 상향 – 통합적 취업서비스(노동과 사회복지 통합)

(4) 시사점

외국의 장애인일자리사업 관련 고용 및 직업재활 정책을 살펴본 결과 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다.

첫째, 법과 제도, 전달체계를 통해 장애인의 직업교육 및 훈련이 종료된 후 민간 경쟁시장으로 전이 고용이 일어날 수 있도록 민간일자리 배치처들을 관리하는 공공기관 중심으로 통합서비스를 제공하여 역할을 명확화했다는 점이다.

둘째, 중증장애인과 청년장애인, 실업의 위험이 높은 중장년 장애인의 고용 확대를 위해 장애인을 고용하는 사업주뿐만 아니라 훈련기회를 제공하는 사업주에 대한 지원도 확대하였다는 점이다.

셋째, 인구변화 및 직종 및 직무변화 등을 반영하여 의무 고용율이나 부담금을 탄력적으로 운용하고 이 기금을 전달체계에도 운용하여 사용할 수 있도록 하였다는 점이다. 기업들이 장애인 고용 일자리 창출에 적극적으로 대응할 수 있도록 촉진 시켜야 한다.

넷째, 외국의 고용제도와 직업재활정책을 통해 우리나라에 적용할 수 있는 함의는 미국은 근로연계복지제도를 활용하여 장애인을 민간의 고용시장으로 전이하는데 중점을 두었다. 우리나라의 일반형 일자리에 적용하여 민간시장으로 전이할 수 있도록 젊은층의 장애인 참여자를 확대하는 방안을 모색해 볼 수 있다.

독일은 중증장애인법에 의해 의무고용 비율은 낮추었지만 부담금 비용을 높여 장애인 고용에 대해 탄력적인 운영을 하고 있다. 또한 장애인 고용부담금으로 조성된 기금을 전달체계별로 일정 비율 할당하여 배분하고 있다. 우리나라도 고용노동부에서 기금을 관리하지만 장애인일자리사업을 수행, 관리 감독하는 보건복지부와 한국장애인개발원에도 할당하는 방안을 검토할 필요가 있다.

그리고 일본은 장애인을 채용한 사업주뿐만 아니라 장애인에게 훈련의 기회를 제공하는 사업주에게도 지원을 확대하고 있다. 우리나라도 중증장애인을 위해서 훈련 기회를 제공하는 사업주를 지원하는 방안도 모색할 필요가 있다.

2. 장애인일자리사업 현황 및 실적

1) 장애인일자리사업 현황

(1) 사업목적

장애인 일자리 창출을 위한 'Able 2010 프로젝트'를 기반으로 시작된 장애인일자리사업은 장애인복지법 제21조(직업), 동법 시행령 제13조의2(장애인일자리사업 실시)에 사업 시행의 근거를 두고 있다. 사업의 목적은 ① 취업 취약계층인 장애인에게 일자리 제공을 통한 사회참여 확대 및 소득보장 지원, ② 장애유형별 맞춤형 신규 일자리 발굴 및 보급을 통한 장애인 일자리 확대, ③ 근로연계를 통한 장애인복지 실현 및 자립생활 활성화이다.

2007년 시범사업을 통해 행정도우미(현 일반형 일자리)와 복지일자리를 도입하였으며, 2010년 복지일자리 유형을 확대하여 특수교육-복지연계형 일자리를 추가하였다. 2010년과 2014년에는 시각장애인안마사와 발달장애인 요양보호사 등의 특화형 일자리를 도입하였고, 2017년 일반형 일자리에 시간제 유형을 도입하였다.

(2) 추진체계 및 절차

장애인일자리사업은 보건복지부, 한국장애인개발원, 광역자치단체(시·도), 사업수행기관(시·군·구 및 민간위탁사업수행기관) 등의 추진체계로 운영되고 있다.

추진체계별 역할을 살펴보면, 보건복지부는 장애인일자리사업 정책 및 종합계획을 수립하고 예산을 지원하며, 사업운영 관련 지도·관리 감독, 법령 및 제도 개선 등 본 사업을 총괄한다. 한국장애인개발원은 보건복지부 산하 공공기관으로 2010년부터 보건복지부로부터 장애인일자리사업 전문 관리체계 구축사업을 수탁받아 수행기관 관리 및 지원 총괄, 장애 유형별 적합 일자리 및 배치기관을 개발하며, 사업운영 담당자와 참여자 대상 교육 등 실질적인 장애인일자리사업의 운영을 담당하고 있다. 광역자치단체는 해당 지역의 사업 추진계획을 수립하고 예산 지원을

통해 사업수행기관인 관할 시·군·구를 지원하며, 점검 및 평가한다. 그리고 지역 특성을 반영하여 장애인 일자리와 배치기관을 개발한다. 사업이 종료된 이후에는 관련 실적을 취합하여 보건복지부(한국장애인개발원)에 결과를 보고한다. 사업수행기관은 참여자 선발·관리 및 예산을 집행하는 등 장애인일자리사업 전반을 직접 운영하는 기관이다. 사업수행기관은 기초자치단체(시·군·구)와 기초자치단체에서 위탁받아 장애인일자리사업을 수행하는 민간 위탁 사업수행기관으로 구분된다. 사업수행기관은 참여자 모집 및 선발, 교육 및 직무배치, 지역자원 연계, 일자리 및 배치기관 개발 등 장애인일자리사업을 직접 수행한다.

〈표 II-3〉 장애인일자리사업 추진체계 및 역할

보건복지부
· 장애인일자리사업 정책 및 종합계획 수립 · 사업 예산 지원 · 사업 운영 지도 및 관리 감독 총괄 · 장애인일자리 관련 법령 및 제도 개선 등
한국장애인개발원(장애인일자리 전문관리체계 구축사업)
· 장애인일자리사업 수행기관 관리 및 지원 총괄 · 장애유형별 적합 일자리 및 배치기관 개발 · 장애인일자리사업 수행실적 관리 및 분석(장애인일자리 전산시스템 운영) · 장애인일자리 관련 연구 및 조사 · 장애인일자리사업 참여자 및 담당자 교육 지원 · 장애인일자리사업 참여자 일자리 취업 지원 등
광역자치단체(시 · 도)
· 사업 추진 계획 수립 및 예산 지원 · 사업수행기관(시 · 군 · 구) 지원 및 관리 · 사업수행기관 지도점검 및 평가 · 사업 관련 실적 취합, 진행 및 결과보고(시 · 도→보건복지부/한국장애인개발원) · 지역특화 장애인일자리 및 배치기관 개발 등
사업수행기관(시 · 군 · 구 및 민간위탁사업수행기관)
· 사업 수행 또는 사업 위탁(민간수행기관) 및 관리 · 참여자 모집 및 선발, 교육 및 직무 배치, 지역자원 연계 등 장애인일자리사업

진행
· 사업실적 및 임금등록(전산시스템), 진행 및 결과보고(민간수행기관→시 · 군 · 구→시 · 도)
· 지역특화 장애인일자리 및 배치기관 개발
· 장애인일자리사업 참여자 일자리 취업 지원
· 배치기관 담당자 및 참여자 만족도 조사 등

출처: 2023 장애인일자리사업 안내, 보건복지부.

장애인일자리사업 추진 절차별 수행단계는 5개 단계로 구분할 수 있다. 1단계는 기본계획 수립 단계로 보건복지부와 광역자치단체, 기초자치단체는 장애인일자리사업 기본계획과 방향 등을 설정하며, 필요한 경우 기초자치단체는 민간 위탁 사업수행기관을 모집한다. 2단계에서는 사업추진을 위한 준비단계로 수행기관은 참여자 모집 및 선발, 배치기관 발굴 및 연계, 참여 계약 체결 등을 수행한다. 1, 2차 추진단계는 본 사업이 시작되는 연도의 전년도 말(11-12월)에 추진하게 된다. 3단계는 사업을 시작하는 단계로 사업수행기관은 사업 계획, 참여자 정보 등을 전산에 등록함으로 시작하게 된다. 4단계에서는 사업에 참여하는 대상자의 근태관리, 급여 지급 등을 연중 실시하게 되며, 마지막 5단계는 사업평가 단계로 사업수행기관은 연간 사업에 대한 평가와 함께 각종 소득세와 4대보험 관련 업무를 수행하게 된다.

〈표 II-4〉 장애인일자리사업 추진절차

절차	주요내용
1단계	주체: 보건복지부, 광역자치단체, 기초자치단체
	– 보건복지부 · 장애인일자리사업 기본 계획 수립 및 시 · 도별 예산 배분 – 광역자치단체 · 장애인일자리사업 기본 방향 및 보건복지부 국고 내시 기준에 근거하여 시 · 도별 기본 계획 수립 · 시 · 군 · 구별 사업량(예산) 배분 계획 수립 및 통보 – 기초자치단체 · 광역자치단체 내시 기준 및 사업내용에 따라 지체 계획수립 · 추진 준비 · 민간위탁사업수행기관 모집, 심사 및 지정, 위탁협약 체결(민간위탁사업수행기관은 사업위탁신청서를 지자체에 제출)

절차	주요내용
⬇	
2단계	주체: 사업수행기관
	– 참여자 모집 및 선발 · 공개 모집 원칙, 유형별 선발 기준에 적합한 참여자 선발 – 배치기관 발굴 및 연계 · 참여자가 근무할 수 있는 여건이 조성된 배치기관 개발 및 협조 요청 – 참여 계약 체결 · 참여조건 합의서 및 보안서약서(선택) 작성
3단계	주체: 사업수행기관
	– 전산 등록 · 사업 계획 등록(1월), 참여 신청자 및 참여자 정보 입력(1월), 참여자 배정(1월), 교육결과 등록(1분기) 등 · 4대보험 2022년 참여자 상실신고 및 2023년 참여자 취득신고 특화형 일자리 전문인배상책임 보험 가입 – 직무배치 및 직무교육 실시 · 참여자 직무배치 및 직무교육 실시(배치기관과 연계하여 진행) – 기본 교육 실시 · 장애인일자리사업안내 및 지침 교육(복무규정, 서류 발급 방법 등) · 법정 필수교육(안전보건교육, 성희롱 예방 교육, 장애인식개선교육) · 해당 직무수행에 필요한 사업유형별 기초 직무교육 등 · 전산시스템에 결과보고서 작성 및 제출(교육 실시 후 7일 이내)
⬇	
4단계	주체: 사업수행기관
	– 근태 관리 · 출결 관리, 근무상황 관리, 현장방문 등 사업 수행 사항 점검 · 원활한 근무를 위한 환경 조성 및 조정 등 – 보수지급 · 월별 근무 일수 및 사후관리 대상 확인 후 개인별 보수지급 ※ 사후관리 대상 확인 및 관리: 장애인일자리 전산시스템 → 범정부 사후관리 메뉴에서 조회 후 조치결과 입력 · 월별 소득 신고(월별이행사항신고) 등
⬇	
5단계	주체: 사업수행기관
	– 사업평가 · 평가회의 등을 통한 추진 사항 점검 및 보완 · 참여자, 배치기관 담당자 등을 대상 서비스 만족도조사 실시

절차	주요내용
	장애인일자리사업 참여자 만족도조사 지원(연 1회) · 연간 사업 진행 사항 종합 점검 및 평가 · 수요조사 등 차기년도 사업 계획수립 준비 등 각종 소득세 신고 · 퇴직소득세 및 근로소득세(연말정산) 신고 – 4대보험 상실신고 · 사업유형별 필수 가입 사회보험(4대보험) 상실신고 – 퇴직금 지급 · 퇴직금 지급 대상자에게 2024년 1월 14일 이전에 지급

출처: 2023 장애인일자리사업 안내, 보건복지부.

(3) 사업내용

장애인일자리사업은 ① '괜찮은 일자리' 제공을 통한 장애인 차별 해소와 사회통합 실현, ② 지방자치단체의 장애인일자리사업 자율적 운영범위 확대, ③ 현장의 원활한 사업 운영을 위한 중앙 지원체계 강화, ④ 장애인일자리사업 참여자의 안정적인 민간일자리 취업 지원, ⑤ 장애인일자리사업 참여자 및 담당자의 적극 참여 유도를 기본방향으로 다양한 일자리사업을 실시하였다.

사업유형으로는 ① 일반형 일자리(전일제/시간제), ② 복지일자리(참여형/특수교육-복지연계형), ③ 특화형 일자리(시각장애인 안마사파견사업/발달장애인 요양보호사 보조일자리) 등 3가지 유형으로 구분된다.

2023년 기준 장애인일자리사업의 배정인원은 2022년보다 2,000명(7.2%) 증가한 29,546명이다. 세부적으로는 복지일자리가 15,794명으로 가장 많고, 다음으로 일반형 일자리 11,515명, 특화형 일자리 2,237명의 순으로 나타났다.

〈표 II-5〉 장애인일자리사업 유형별 배정인원(2023년)

(단위: 명)

구분	일반형 일자리		복지 일자리	특화형 일자리		총계
	전일제	시간제		시각 장애인 안마사	발달 장애인 요양보호사 보조	
참여자 수	7,590	3,925	15,794	1,160	1,077	29,546
	11,515			2,237		

① 일반형 일자리

일반형 일자리는 미취업 장애인에게 근로 기회를 제공하여 일정 기간 소득을 보장하며, 궁극적으로 일반 노동시장 전이를 목표로 하는 일자리이다. 근무시간에 따라 전일제와 시간제로 구분되며, 만 18세 이상 장애인복지법 상 등록장애인 중 미취업 장애인이 신청할 수 있다.

〈표 II-6〉 일반형 일자리 사업내용

구분	사업기간	지원액				지원인원(명)	국고보조율
		근로시간		인건비(원)	운영비		
전일제	12개월	1-11월	주 5일(40시간)	2,010,580	224,730원(1인/월)	7,590	서울 30% 지방 50%
		12월	주 5일(37.5시간)	1,885,520			
시간제		1-11월	주 20시간	1,005,290	112,650원(1인/월)	3,925	
		12월	주 19시간	953,340			

출처: 2023 장애인일자리사업 안내, 보건복지부.

일반형 일자리의 수행기관은 시·도 또는 시·군·구청장이 직접 수행하거나 민간 위탁사업 수행기관이 수행한다. 수행기관은 읍·면·동 주민센터에 행정도우미 1인씩 우선 배치하여야 하며, 잔여 배정 인원으로 전담지원 행정도우미 및 복지서비스 지원요원으로 배치 가능하다. 또한, 직무수행과 근태관리가 가능한 경우 재택근무도 가능하며, 장애인 직업재활시설 지원요원으로도 배치가 가능하다.

〈표 II-7〉 일반형 일자리 세부직무

직무명	직무내용	주요 배치기관
행정도우미	공공 및 복지행정 업무지원	시 · 군 · 구청, 읍 · 면 · 동 주민센터, 보건소, 공공기관 등
전담지원 행정도우미	장애인일자리사업 업무 전담지원	시 · 군 · 구청
복지서비스 지원요원	장애인일자리사업 참여자 직무지원 사회(장애인)복지 전반의 행정전담 지원 및 직접서비스 (프로그램) 지원	장애인일자리사업 민간위탁 수행기관, 발달장애인 요양보호사 보조 사업수행기관, 비영리 복지시설(기관), 중증장애인생산품 생산시설 등
직업재활 시설지원요원 (일반형 시간제에 한함)	생산활동 직무 (하청 임가공 등의 작업활동이나 직접 생산활동)	장애인직업재활시설 (장애인보호작업장, 장애인근로 사업장)

출처: 2023 장애인일자리사업 안내, 보건복지부.

② 복지일자리

복지일자리는 장애의 정도가 심해 취업이 어려운 장애인에게 장애 유형에 따른 다양한 일자리를 개발·보급하여 직업경험을 통한 직업생활 및 사회참여를 지원하는 일자리로 참여형과 특수교육-복지연계형으로 구분된다.

신청대상은 참여형 복지일자리는 만 18세 이상의 장애인복지법 상 등록된 장애인 중 미취업 장애인이며, 특수교육-복지연계형 복지일자리는 2023년 기준 미취업 전공과 학생이다.

〈표 II-8〉 복지일자리 사업내용

구분	사업기간	지원액			지원인원(명)	국고보조율
		근로시간	인건비(원)	운영비		
참여형 특수교육 복지연계형	12개월	주 14시간 이내 (월 56시간)	538,720	23,690원 (1인/월)	15,794명	서울 30% 지방 50%

출처: 2023 장애인일자리사업 안내, 보건복지부.

복지일자리의 직무는 참여형과 특수교육-복지연계형이 동일하며, 사무직종(10개), 서비스 직종(15개), 노무직종(17개) 등 42개의 직무를 기준으로 배치하며, 지방자치단체의 판단에 따라 신규직무 개발도 가능하다.

〈표 II-9〉 복지일자리 세부직무

구분	직무내용
사무 직종 (10개)	대형서점 도서정리, 우편물 분류, 사무, 도서관 사서보조, 은행서비스 안내, 건강검진센터 지원, 스포츠이용시설 안내, 재래시장관리, 인식개선교육 보조 강사, 온라인 콘텐츠 모니터링
서비스 직종 (15개)	영유아 돌봄, 어린이 동화 구연, 홀몸어르신 안부확인, 사회서비스사업 모니터링, 실버케어, 디앤디케어(D&D Care) 교통약자 승 · 하차지원, 반려동물돌봄, 캠핑장관리, 템플스테이 업무 보조, 문화예술 활동, 스포츠영상 촬영 및 편집, 생활체육 보조코치, 문화 아동 · 청소년 학습 및 생활지도, 발달장애인특화 활동지원사보조
노무 직종 (17개)	호텔객실관리, 기부물품관리, 환경정리, 버스청결관리, 공공자전거 세척, 이동보조기기 분해 세척 및 소독, 다회용품 세척 및 관리, 급식지원, 대형마트 매장정리 및 상품관리,

구분	직무내용
	장애인전용주차 구역계도 및 홍보, 세탁, 장난감 세척, 문서파기 농업·임업·어업 관련 직무, 정리 및 수납, 방역 · 소독활동, 업사이클링 · 리사이클링

출처: 2023 장애인일자리사업 안내, 보건복지부.

③ 특화형 일자리

특화형 일자리는 안마사 자격은 있으나 미취업 상태인 시각장애인에게 일자리를 제공하는 시각장애인 안마사파견 사업과 발달장애인에게 요양보호사의 업무 전반을 지원하는 일자리를 제공하는 발달장애인 요양보호사 보조 일자리로 구분된다.

신청대상으로 시각장애인 안마사파견 사업은 만 18세 이상의 장애인복지법에 따라 등록된 미취업 시각장애인 중 「의료법」 제82조 및 「안마사에 관한 규칙」 제3조에 따라 안마사 자격을 인증받은 자가 신청할 수 있으며, 발달장애인 요양보호사 보조 일자리는 만 18세 이상의 장애인복지법에 따라 등록된 미취업 상태의 지적·자폐성 장애인이 신청할 수 있다.

〈표 II-10〉 특화형 일자리 사업내용

<table>
<tr><th rowspan="2">구분</th><th rowspan="2">사업기간</th><th colspan="3">지원액</th><th rowspan="2">지원인원(명)</th><th rowspan="2">국고보조율</th></tr>
<tr><th colspan="2">근로시간</th><th>인건비(원)</th><th>운영비</th></tr>
<tr><td rowspan="2">시각장애인 안마사 파견</td><td rowspan="2">12개월</td><td>1-11월</td><td>주 5일(25시간)</td><td>1,260,220</td><td rowspan="2">153,330원(1인/월)</td><td rowspan="2">1,160</td><td rowspan="2">전체 80%</td></tr>
<tr><td>12월</td><td>주 5일(23.5시간)</td><td>1,183,260</td></tr>
</table>

구분	사업기간	지원액				지원인원(명)	국고보조율
		근로시간		인건비(원)	운영비		
발달장애인 요양보호사 보조		1–11월	주 5일(25시간)	1,260,220	155,660원(1인/월)	1,077	서울 30% 지방 50%
		12월	주 5일(23.5시간)	1,183,260			

출처: 2023 장애인일자리사업 안내, 보건복지부.

시각장애인 안마사파견 일자리는 안마사 자격이 있는 미취업 시각장애인을 안마 서비스 제공 가능한 노인복지관이나, 노인 여가시설로 파견하여 노인을 대상으로 안마 서비스를 제공하는 사업이다.

발달장애인 요양보호사 보조 일자리는 요양보호사가 제공하는 주요 직무에 보조업무를 수행하는 형태로 배치된다. 시설형은 지자체 또는 법인이 운영하는 노인복지법상의 노인복지시설 또는 의료법상의 요양병원에 배치되고, 방문형은 지자체 또는 법인이 운영하는 방문 요양 서비스 기관에 배치되어 직무를 수행한다.

〈표 II-11〉 특화형 일자리 세부직무

구분	직무내용	배치기관
시각장애인 안마사파견	노인복지관, 경로당을 이용하는 노인들에게 안마서비스 제공	노인복지관, 노인여가시설
발달장애인 요양보호사 보조	식사 도와드리기, 이동 도와드리기, 말벗하기, 거주환경 청소하기, 심부름하기, 어르신 문제상황 모니터링, 부식(간식 등)복용 도와드리기, 주변 정리하기, 프로그램 및 치료 진행 지원	시설형 (노인복지시설, 요양병원) 방문형 (방문요양서비스 기관)

출처: 2023 장애인일자리사업 안내, 보건복지부.

(4) 참여자 제한

장애인일자리사업은 일반적으로 만 18세 이상의 장애인복지법상 등록 장애인을 대상으로 하고 있으나, 국민건강보험 직장가입자, 사업자등록증이 있는 자, 수행기관 또는 배치기관의 법인, 기관 단체의 대표, 임직원, 정부 부처 및 지자체에서 추진 중인 타 재정지원 일자리사업 참여자, 장기요양등급판정을 받은 자, 최근 1년 이내 장애인일자리사업 참여 중단 조치를 받은 자, 개업하거나 고용된 시각장애인 안마사는 본 사업에 참여가 제한된다. 특히, 장애인일자리사업에 2년 이상 연속으로 참여한 장애인도 신청이 제한되는데 장애의 정도가 심한 장애인, 국민기초생활 수급자, 만 65세 이상인 사람은 그 대상에서 예외 되어 2년을 초과하여도 참여가 가능하다.

(5) 참여자 교육

장애인일자리사업의 참여자는 사업에서 정한 교육을 이수하여야 하는데 장애인 근로자는 기본교육을 필수로 이수하여야 하고, 보수교육을 자율적으로 이수할 수 있다. 그리고 배치기관 담당자를 대상으로 하는 교육도 실시하여 사업의 이해를 도모한다.

장애인 근로자가 필수로 이수해야 하는 기본교육은 장애인일자리사업 지침, 안전보건교육, 성희롱 예방교육, 장애인식개선교육, 직무 및 직업 소양교육이다. 보수교육은 직무심화교육과 취업 관련 교육으로 구성된다. 배치기관 담당자 교육은 장애 이해 교육, 장애인일자리사업, 복무규정 등에 대해 교육하게 된다.

2) 장애인일자리사업 실적

(1) 참여자 측면

① 성별

장애인일자리사업 참여자의 성별을 보면 2020년-2022년 모두 남성의 비율이 높은 것으로 나타났다. 남성은 2020년에는 12,450명(55.1%), 2021년에는 13,796명(55.7%), 2022년에는 16,990명(56.0%)으로 점차 증가하였다. 여성은 2020년에는 10,159명(44.9%), 2021년에는 10,977명(44.3%), 2022년에는 13,340명(44.0%)으로 나타났다. 남성의 비율이 다소 높지만 그 차이는 크지 않은 것으로 볼 수 있다. 더불어 이전 평가('17- '19)와 비교해보면, 전체 인원은 41.1% 증가하였으며, 남성의 증가 비율이 45.9%로 여성보다 높은 비율로 증가하였다.

〈표 II-12〉 참여자 성별

(단위: 명, %)

구분	2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율(%)	('17-'19) 계
여성	10,159 (44.9)	10,977 (44.3)	13,340 (44.0)	34,476 (44.4)	35.4	25,456 (46.2)
남성	12,450 (55.1)	13,796 (55.7)	16,990 (56.0)	43,236 (55.6)	45.9	29,624 (53.8)
계	22,609 (100.0)	24,773 (100.0)	30,330 (100.0)	77,712 (100.0)	41.1	55,080 (100.0)

출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

② 연령

장애인일자리사업 참여자의 연령을 보면 2020년-2022년 모두 60세 이상의 비율이 높은 것으로 나타났으며, 60세 이상의 고령자가 점점 늘어나고 있는 것을 알 수 있다. 이전 평가('17-'19)와 비교하여도 60세 이상의 참가자가 63.6% 증가하였음을 확인할 수 있는데 이는 전체 참가자 증가 비율보다 높은 수준인 것으로 나타났다. 이는 우리나라 인구구조가 고령사회로 접어들었으며, 장애 인구도 마찬가지로 고령화 되고있는 상황임을 반영하는 결과이다.

〈표 II-13〉 참여자 연령

(단위: 명, %)

구분	2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
~29세	4,909 (21.7)	4,994 (20.2)	6,121 (20.2)	16,024 (20.6)	25.6	12,753 (23.2)
30-39세	2,635 (11.7)	2,756 (11.1)	3,322 (11.0)	8,713 (11.2)	26.6	6,885 (12.5)
40-49세	2,790 (12.3)	2,959 (11.9)	3,559 (11.7)	9,308 (12.0)	26.2	7,373 (13.4)
50-59세	3,475 (15.4)	3,805 (15.4)	4,381 (14.4)	11,661 (15.0)	37.1	8,507 (15.4)
60세~	8,800 (38.9)	10,259 (41.4)	12,947 (42.7)	32,006 (41.2)	63.6	19,562 (35.5)
계	22,609 (100.0)	24,773 (100.0)	30,330 (100.0)	77,712 (100.0)	41.1	55,080 (100.0)

출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

③ 장애유형

장애인일자리사업 참여자의 장애유형을 보면 지체장애와 지적장애가 많은 비율을 차지하는 것으로 나타났다. 지체장애는 2020년에는 8,006명(35.4%), 2021년에는 8,754명(35.3%), 2022년에는 10,426명(34.4%)이었으며, 지적장애는 2020년에는 5,676명(25.1%), 2021년에는 6,115명(24.7%), 2022년에는 7,781명(25.7%)으로 나타났다.

〈표 II-14〉 참여자 장애유형

(단위: 명, %)

구분	2020		2021		2022		계	
지체장애	8,006	(35.4)	8,754	(35.3)	10,426	(34.4)	27,186	(35.1)
뇌병변장애	2,048	(9.1)	2,217	(8.9)	2,567	(8.5)	6,832	(8.8)
시각장애	2,393	(10.6)	2,652	(10.7)	3,298	(10.9)	8,343	(10.8)
청각장애	1,762	(7.8)	1,977	(8.0)	2,470	(8.1)	6,209	(8.0)
언어장애	175	(0.8)	193	(0.8)	231	(0.8)	599	(0.8)
지적장애	5,676	(25.1)	6,115	(24.7)	7,781	(25.7)	19,572	(25.3)
정신장애	1,132	(5.0)	1,304	(5.3)	1,708	(5.5)	4,144	(5.4)
자폐성장애	496	(2.2)	523	(2.1)	599	(2.0)	1,618	(2.1)
신장장애	505	(2.2)	572	(2.3)	707	(2.3)	1,784	(2.3)
심장장애	60	(0.3)	65	(0.3)	71	(0.2)	196	(0.3)
호흡기장애	69	(0.3)	79	(0.3)	92	(0.3)	240	(0.3)
간장애	57	(0.3)	62	(0.3)	85	(0.3)	204	(0.3)
안면장애	22	(0.1)	24	(0.1)	32	(0.1)	78	(0.1)

구분	2020		2021		2022		계	
장루/요루 장애	76	(0.3)	82	(0.3)	116	(0.4)	274	(0.4)
뇌전증장애	116	(0.5)	124	(0.5)	115	(0.4)	355	(0.5)
특수교육 대상	16	(0.1)	30	(0.1)	32	(0.1)	78	(0.1)
계	22,609	(100.0)	24,773	(100.0)	30,330	(100.0)	77,712	(100.0)

출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

이전 종합평가(‘17- ‘19)와 비교를 위해 장애유형을 지체장애와 지체장애 외(뇌병변, 안면장애), 시각장애, 시각장애 외(청각, 언어장애), 정신적 장애(지적, 자폐성, 정신장애), 신체내부(신장, 심장, 호흡기, 간, 장루·요루, 뇌전증장애), 기타(특수교육대상자)로 구분하였다. 이전 평가(‘17- ‘19)와 유사한 장애유형 분포를 보이는 것으로 나타났는데 지체장애 유형과 지적장애를 포함하고 있는 정신적 장애유형이 참여자의 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 그리고 증가 비율을 보면 청각장애와 언어장애를 포함하고 있는 시각장애 외 장애유형이 높은 비율로 증가하였음을 알 수 있다. 반면, 특수교육 대상자를 포함하는 기타 유형은 29.1% 감소한 것으로 나타났다.

〈표 II-15〉 참여자 장애유형 2

(단위: 명, %)

구분		2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
신체 외부	지체 장애	8,006 (35.4)	8,754 (35.3)	10,426 (34.4)	27,186 (35.0)	36.9	19,859 (36.1)
	지체 장애 외	2,070 (9.2)	2,241 (9.0)	2,599 (8.6)	6,910 (8.9)	24.0	5,573 (10.1)

구분		2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17–'19) 계
감각	시각 장애	2,393 (10.6)	2,652 (10.7)	3,298 (10.9)	8,343 (10.7)	32.9	6,280 (11.4)
	시각 장애 외	1,937 (8.6)	2,170 (8.8)	2,701 (8.9)	6,808 (8.8)	62.7	4,184 (7.6)
정신적		7,304 (32.3)	7,942 (32.1)	10,088 (33.3)	25,334 (32.6)	47.3	17,196 (31.2)
신체내부		883 (3.9)	984 (4.0)	1,186 (3.9)	3,053 (3.9)	62.6	1,878 (3.4)
기타		16 (0.1)	30 (0.1)	32 (0.1)	78 (0.1)	–29.1	110 (0.2)
계		22,609 (100.0)	24,773 (100.0)	30,330 (100.0)	77,712 (100.0)	41.1	55,080 (100.0)

출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

④ 장애정도

장애인일자리사업 참여자의 장애정도를 분석한 결과 2020년 14,390명(63.6%), 2021년 15,499명(62.6%), 2022년 19,008명(62.7%)으로 매년 장애의 정도가 심한 참여자가 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 이전 종합평가('17- '19)와 비교하면 심하지 않은 장애를 가진 참여자가 54.1% 증가하였다.

〈표 II–16〉 장애 정도

(단위: 명, %)

구분	2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17–'19) 계
심한 장애	14,390 (63.6)	15,499 (62.6)	19,008 (62.7)	48,897 (62.9)	34.6	36,326 (66.0)

구분	2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
심하지 않은 장애	8,203 (36.3)	9,244 (37.3)	11,290 (37.2)	28,737 (37.0)	54.1	18,644 (33.8)
등급 외	16 (0.1)	30 (0.1)	32 (0.1)	78 (0.1)	-29.1	110 (0.2)
계	22,609 (100.0)	24,773 (100.0)	30,330 (100.0)	77,712 (100.0)	41.1	55,080 (100.0)

주: 등급 외는 특수학교대상자가 해당.
출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

⑤ 지역

장애인일자리사업 참여자의 지역을 분석한 결과 3년('20- '22)간 참여자가 가장 많았던 지역은 경기도가 12,295명(15.8%)으로 가장 많았으며, 다음으로 서울(9,114명, 11.7%), 전남(6,403명, 8.2%), 경북(6,142명, 7.9%)의 순으로 나타났다. 반면 참여자가 가장 낮은 지역은 울산(1,969명, 2.5%)인 것으로 나타났다. 이전 종합평가('17- '19)와 비교하면 유사한 비율로 경기가 가장 많고, 서울, 전남, 경북의 순으로 나타났으며, 마찬가지로 울산이 가장 낮은 지역으로 나타났다. 더불어 증가 비율로 보면 강원도가 이전 평가 대비 70.1%의 가장 높은 증가 비율을 보였으며, 제주도가 가장 낮은 증가 비율 22.9%로 나타났다.

〈표 II-17〉 지역

(단위: 명, %)

구분	2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율(%)	('17-'19) 계
서울	2,506 (11.1)	2,842 (11.5)	3,766 (12.4)	9,114 (11.7)	54.4	5,903 (10.7)
부산	1,441 (6.4)	1,568 (6.3)	1,865 (6.1)	4,874 (6.3)	38.0	3,533 (6.4)

대구	1,009 (4.5)	1,082 (4.4)	1,292 (4.3)	3,383 (4.4)	34.9	2,507 (4.6)
인천	777 (3.4)	844 (3.4)	1,045 (3.4)	2,666 (3.4)	40.5	1,898 (3.4)
광주	766 (3.4)	939 (3.8)	1,313 (4.3)	3,018 (3.9)	44.3	2,091 (3.8)
대전	922 (4.1)	963 (3.9)	1,173 (3.9)	3,058 (3.9)	33.1	2,297 (4.2)
울산	571 (2.5)	607 (2.5)	791 (2.6)	1,969 (2.5)	34.4	1,465 (2.7)
경기	3,688 (16.3)	3,911 (15.8)	4,696 (15.5)	12,295 (15.8)	40.4	8,759 (15.9)
강원	972 (4.3)	1,196 (4.8)	1,420 (4.7)	3,588 (4.6)	70.1	2,109 (3.8)
충북	1,059 (4.7)	1,178 (4.8)	1,443 (4.8)	3,680 (4.7)	42.4	2,584 (4.7)
충남	1,467 (6.5)	1,515 (6.1)	1,871 (6.2)	4,853 (6.2)	53.3	3,165 (5.7)
전북	1,198 (5.3)	1,338 (5.4)	1,538 (5.1)	4,074 (5.2)	31.4	3,101 (5.6)
전남	1,938 (8.6)	2,022 (8.2)	2,443 (8.1)	6,403 (8.2)	40.0	4,575 (8.3)
경북	1,743 (7.7)	1,994 (8.0)	2,405 (7.9)	6,142 (7.9)	35.1	4,546 (8.3)
경남	1,595 (7.1)	1,748 (7.1)	2,078 (6.9)	5,421 (7.0)	36.7	3,965 (7.2)
제주	957 (4.2)	1,026 (4.1)	1,191 (3.9)	3,174 (4.1)	22.9	2,582 (4.7)
계	22,609 (100.0)	24,773 (100.0)	30,330 (100.0)	77,712 (100.0)	41.1	55,080 (100.0)

주: 세종시는 충남에 포함.
출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

(2) 수행기관 측면

장애인일자리사업 수행기관 유형을 분석하였다. 먼저, 참여자 기준으로 수행기관 유형을 보면 합산 기준 시·군·구 60.8%가 참여하였고, 다음으로 장애인복지관 22.1%, 장애인단체 11.6%의 순으로 나타났다. 전체적으로 보면 시·군·구와 민간 위탁기관이 6:4의 비율로 참여하는 것으로 나타났다.

〈표 II-18〉 수행기관 유형(참여자 기준)

(단위: 개소, %)

구분	2020	2021	2022	계
시군구	13,773 (60.9)	15,321 (61.8)	18,198 (60.0)	47,292 (60.8)
장애인 복지관	5,167 (22.9)	5,367 (21.7)	6,643 (21.9)	17,177 (22.1)
장애인단체	2,395 (10.6)	2,814 (11.4)	3,812 (12.6)	9,021 (11.6)
장애인 복지시설	473 (2.1)	514 (2.1)	664 (2.2)	1,651 (2.1)
특수교육 기관	497 (2.2)	417 (1.7)	598 (2.0)	1,512 (1.9)
기타	304 (1.3)	340 (1.4)	416 (1.4)	1,060 (1.4)
계	22,609 (100.0)	24,773 (100.0)	30,330 (100.0)	77,712 (100.0)

출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

다음은 수행기관 유형을 중복기관을 제외한 실기관수로 분석한 결과이다. 실기관수로 분석한 결과에서도 시·군·구의 비율이 높은 것으로 나타나는데 이는 민간 위탁기관 대비 시·군·구에 많은 수의 장애인일자리사업 참여자가 배치되어 있다는 것을 의미한다. 그러나 참여자 기준으로 분석한 결과보다 차지하는 비중은 크지 않았다. 이전 종합평가(‘17-‘19)와 비교했을 때 시·군·구는 증감 없이 동일하게 나타났으며, 기타를 제외한 장애인단체가 53.0%, 장애인복지시설이 50.0%의 순으로 민간 위탁기관이 높게 증가한 것으로 나타났다.

〈표 II-19〉 수행기관 유형(실 기관 수)

(단위: 개소, %)

구분	2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율(%)	(‘17-‘19) 계
시군구	238 (45.7)	234 (42.1)	234 (40.2)	706 (42.6)	0.0	706 (0.0)

구분	2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율(%)	('17–'19) 계
장애인 복지관	118 (22.6)	127 (22.8)	132 (22.7)	377 (22.7)	25.2	301 (21.3)
장애인단체	119 (22.8)	134 (24.1)	154 (26.5)	407 (24.5)	53.0	266 (18.9)
장애인 복지시설	10 (1.9)	16 (2.9)	16 (2.7)	46 (2.5)	50.0	28 (2)
특수교육 기관	24 (4.6)	25 (4.5)	25 (4.2)	74 (4.5)	–6.3	79 (5.6)
기타	12 (2.3)	20 (3.6)	21 (3.6)	53 (3.2)	71.0	31 (2.2)
계	521 (100.0)	556 (100.0)	582 (100.0)	1,659 (100.0)	17.6	1,411 (100.0)

출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

(3) 일자리 유형별 참여자 현황

장애인일자리사업은 일반형 일자리(전일제/시간제), 복지일자리(참여형/특수교육-복지연계형), 특화형 일자리(시각장애인 안마사 파견사업/발달장애인 요양보호사 보조일자리)로 구분된다. 참여자 수를 보면 일반형 일자리는 2020년도 8,150명, 2021년 9,233명, 2022년 11,250명이 참여하였고, 복지일자리는 2020년도 12,781명, 2021년 13,724명, 2022년 16,816명이 참여하였으며, 특화형 일자리에는 2020년도 1,678명, 2021년 1,816명, 2022년 2,264명이 참여한 것으로 나타났다.

이전 종합평가('17- '19)와 비교하였을 때 특화형 일자리가 66.0% 로 높은 비율의 증가를 나타냈다. 이는 발달장애인 요양보호사 보조일자리가 이전 대비 134.8% 증가한데서 기인한다. 더불어 일반형 일자리의 시간제 일자리가 73.9%로 이전 대비 높은 비율로 증가한 것으로 나타났다.

〈표 II-20〉 일자리 유형별 참여자

(단위: 명, %)

구분		2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율(%)	('17-'19) 계
일반형		8,150 (36.0)	9,233 (37.3)	11,250 (37.1)	28,663 (36.8)	46.2	19,581 (36.2)
	전일제	6,120 (27.1)	6,565 (26.5)	7,611 (25.1)	20,296 (26.1)	37.2	14,788 (27.3)
	시간제	2,030 (9.0)	2,668 (10.8)	3,639 (12)	8,337 (10.7)	73.9	4,793 (8.8)
복지일자리		12,781 (56.5)	13,724 (55.4)	16,816 (55.4)	43,321 (55.7)	39.3	31,109 (57.4)
	참여형	11,933 (52.8)	12,941 (52.2)	15,711 (51.8)	40,485 (52.2)	42.7	28,438 (52.5)
	특수교육 연계형	848 (3.8)	783 (3.2)	1,105 (3.6)	2,736 (3.5)	2.4	2,671 (4.9)
특화형		1,678 (7.4)	1,816 (7.3)	2,264 (7.5)	5,758 (7.4)	66.0	3,469 (6.4)
	시각장애 안마사	887 (3.9)	941 (3.8)	1,197 (3.9)	3,025 (3.9)	31.2	2,305 (4.3)
	발달장애 요양보호	791 (3.5)	875 (3.5)	1,067 (3.5)	2,733 (3.5)	134.8	1,164 (2.1)
계		22,609 (100.0)	24,773 (100.0)	30,330 (100.0)	77,722 (100.0)	43.5	54,159 (100.0)

주: 2017년 청년형 참가자(1,005명) 제외

출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

① 일반형 일자리

일반형 일자리 참여자의 인구학적 특성을 보면, 먼저 전일제 일자리에서는 남성의 비율이 여성보다 높게 나타났으며, 연령은 50대의 비율이 가장 높고, 다음으로 40대, 30대의 순으로 나타났다. 그러나 30대와 40대의 비율은 2020년-2022년 사이 점점 감소하며, 60대 이상은 점점 증가하는 추세를 보이는 것으로 나타났다. 이전 종합평가('17- '19)와 비교하

면 남성은 50.3% 증가하였고, 여성이 24.5% 증가한 것으로 나타났으며, 연령은 60대 이상에서 높은 비율로 증가한 것으로 나타났다.

시간제 일자리의 경우 전일제와 마찬가지로 남성의 비율이 여성보다 많은 것으로 나타났다. 연령을 보면 전일제와 다르게 29세 이하가 가장 높은 비율이었으며, 다음으로 65세 이상, 50대의 순으로 나타났다. 전일제 일자리와 유사하게 2020년-2022년 사이 50대 이하는 대부분 감소하는 것으로 나타나지만 60대 이상의 참여자는 점점 증가하는 추세를 나타냈다. 이전 종합평가('17- '19)와 비교하면 남성이 79.7% 증가하였고, 여성이 68.1% 증가한 것으로 나타났으며, 연령은 전일제와 마찬가지로 60대 이상의 고령층에서 증가한 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 II-21〉 일반형 일자리 참여자의 인구학적 특성

(단위: 명, %)

구분			2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
전일제	성별	여성	2,865 (46.8)	2,971 (45.3)	3,447 (45.3)	9,283 (45.7)	24.5	7,459 (50.4)
		남성	3,255 (53.2)	3,594 (54.7)	4,164 (54.7)	11,013 (54.3)	50.3	7,329 (49.6)
	나이	~29	1,072 (17.5)	1,070 (16.2)	1,146 (15.1)	3,288 (16.2)	20.6	2,726 (18.4)
		30~39	1,018 (16.6)	964 (14.6)	1,055 (13.9)	3,037 (15.0)	12.9	2,690 (18.2)
		40~49	1,233 (20.1)	1,259 (19.2)	1,425 (18.7)	3,917 (19.3)	12.3	3,488 (23.6)
		50~59	1,559 (25.5)	1,682 (25.7)	1,851 (24.3)	5,092 (25.1)	34.6	3,782 (25.6)
		60~65	745 (12.2)	930 (14.2)	1,215 (16.0)	2,890 (14.2)	115.7	1,340 (9.1)
		65~	493 (8.1)	660 (10.1)	919 (12.1)	2,072 (10.2)	171.9	762 (5.2)

구분			2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
			6,120 (100.0)	6,565 (100.0)	7,611 (100.0)	20,286 (100.0)	37.2	14,788 (100.0)
시간제	성별	여성	1,019 (50.2)	1,281 (48.0)	1,684 (46.3)	3,984 (47.8)	68.1	2,370 (49.4)
		남성	1,011 (49.8)	1,387 (52.0)	1,955 (53.7)	4,353 (52.2)	79.7	2,423 (50.6)
	나이	~29	541 (26.7)	632 (23.7)	749 (20.6)	1,922 (23.1)	59.8	1,203 (25.1)
		30~39	295 (14.5)	339 (12.7)	494 (13.6)	1,128 (13.5)	39.8	807 (16.8)
		40~49	331 (16.3)	419 (15.7)	506 (13.9)	1,256 (15.1)	44.4	870 (18.2)
		50~59	370 (18.2)	487 (18.3)	643 (17.7)	1,500 (18.0)	65.0	909 (19)
		60~65	201 (9.9)	317 (11.9)	479 (13.2)	997 (12.0)	124.0	445 (9.3)
		65~	292 (14.4)	474 (17.8)	768 (21.1)	1,534 (18.4)	173.0	562 (11.7)
			2,030 (100.0)	2,668 (100.0)	3,639 (100.0)	8,337 (100.0)	73.9	4,793 (100)

출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

다음은 일반형 일자리 참여자의 장애특성에 대해 분석하였다. 먼저 전일제 일자리의 장애유형은 지체장애가 48.3%로 가장 많은 비율을 나타냈으며, 다음으로 지적장애(13.7%), 뇌병변장애(11.8%)의 순으로 나타났다. 장애유형은 매년 비슷한 수준의 비율로 분포되어 있는 것으로 나타났다. 장애정도는 심한 장애를 가지고 있는 참여자가 매년 55.0% 이상의 비율을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이전 종합평가('17- '19)와 비교했을 때 전일제 일자리 참여자 중 장루/요루 장애를 가진 참여자의 비율(90.5%)이 가장 높게 증가하였으며, 다음으로 청각장애(60.5%), 지적장

애(59.4%), 간장애(58.7%), 심장장애(58.3%), 정신장애(51.1%)의 순으로 나타났다. 장애 정도의 경우 심하지 않은 장애(49.9%)가 심한 장애(28.8%)보다 높은 증가율을 보였다.

〈표 II-22〉 일반형 일자리(전일제) 참여자의 장애 특성

(단위: 명, %)

구분			2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
전일제	유형	지체	2,993 (48.9)	3,151 (48.0)	3,660 (48.1)	9,804 (48.3)	30.6	7,509 (50.8)
		뇌병변	712 (11.6)	808 (12.3)	875 (11.5)	2,395 (11.8)	23.4	1,941 (13.1)
		시각	460 (7.5)	497 (7.6)	620 (8.1)	1,577 (7.8)	43.1	1,102 (7.5)
		청각	420 (6.9)	478 (7.3)	577 (7.6)	1,475 (7.3)	60.5	919 (6.2)
		언어	59 (1)	57 (0.9)	63 (0.8)	179 (0.9)	42.1	126 (0.9)
		지적	836 (13.7)	901 (13.7)	1,041 (13.7)	2,778 (13.7)	59.4	1,743 (11.8)
		정신	227 (3.7)	253 (3.9)	298 (3.9)	778 (3.8)	51.1	515 (3.5)
		자폐성	71 (1.2)	87 (1.3)	73 (1)	231 (1.1)	33.5	173 (1.2)
		신장	156 (2.5)	151 (2.3)	211 (2.8)	518 (2.6)	34.9	384 (2.6)
		심장	31 (0.5)	34 (0.5)	30 (0.4)	95 (0.5)	58.3	60 (0.4)
		호흡기	28 (0.5)	27 (0.4)	29 (0.4)	84 (0.4)	37.7	61 (0.4)
		간	34 (0.6)	29 (0.4)	37 (0.5)	100 (0.5)	58.7	63 (0.4)

구분			2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
		안면	18 (0.3)	16 (0.2)	19 (0.2)	53 (0.3)	8.2	49 (0.3)
		장루/요루	20 (0.3)	23 (0.4)	37 (0.5)	80 (0.4)	90.5	42 (0.3)
		뇌전증	55 (0.9)	53 (0.8)	41 (0.5)	149 (0.7)	47.5	101 (0.7)
	정도	심한	3,487 (57.0)	3,716 (56.6)	4,237 (55.7)	11,440 (56.4)	28.8	8,882 (60.1)
	정도	심하지 않은	2,633 (43.0)	2,849 (43.4)	3,374 (44.3)	8,856 (43.6)	49.9	5,906 (39.9)
			6,120 (100.0)	6,565 (100.0)	7,611 (100.0)	20,296 (100.0)	37.2	14,788 (100)

출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

시간제 일자리의 장애유형은 지체장애가 32.3%로 전일제와 유사하게 가장 많은 비율을 나타냈으나, 지적장애가 25.8%로 전일제 일자리의 참여자보다 높은 비율로 나타났다. 그리고 장애정도는 심한 장애가 많은 비율로 나타나 전일제 일자리에 비해 시간제 일자리에 심한 장애를 가진 참여자가 상대적으로 높은 비율로 나타났다. 이전 종합평가('17- '19)와 비교했을 때 시간제 일자리 참여자 중 장루/요루 장애유형의 증가율(245.5%)이 가장 높았으며, 다음으로 신장 장애(130.8%), 간 장애(113.6%), 자폐성 장애(110.6%), 언어장애(108.8%)의 순으로 나타났다. 그리고 장애정도의 경우 심하지 않은 장애가 80.4% 증가한 것으로 나타났다.

〈표 II-23〉 일반형 일자리(시간제) 참가자의 장애 특성

(단위: 명, %)

구분			2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
시간제	유형	지체	644 (31.7)	862 (32.4)	1,189 (32.7)	2,695 (32.3)	56.8	1,719 (35.9)
		뇌병변	201 (9.9)	227 (8.5)	342 (9.4)	770 (9.2)	38.5	556 (11.6)
		시각	95 (4.7)	166 (6.2)	245 (6.7)	506 (6.1)	66.4	304 (6.3)
		청각	165 (8.1)	196 (7.3)	274 (7.5)	635 (7.6)	87.3	339 (7.1)
		언어	15 (0.7)	25 (0.9)	31 (0.9)	71 (0.9)	108.8	34 (0.7)
		지적	543 (26.7)	700 (26.3)	912 (25.1)	2,155 (25.8)	95.6	1,102 (23)
		정신	149 (7.3)	196 (7.3)	263 (7.2)	608 (7.3)	97.4	308 (6.4)
		자폐성	49 (2.4)	65 (2.4)	84 (2.3)	198 (2.4)	110.6	94 (2)
		신장	117 (5.8)	165 (6.2)	212 (5.8)	494 (5.9)	130.8	214 (4.5)
		심장	7 (0.3)	10 (0.4)	16 (0.4)	33 (0.4)	94.1	17 (0.4)
		호흡기	11 (0.5)	10 (0.4)	10 (0.3)	31 (0.4)	34.8	23 (0.5)
		간	11 (0.5)	16 (0.6)	20 (0.5)	47 (0.6)	113.6	22 (0.5)
		안면	1 (0)	3 (0.1)	4 (0.1)	8 (0.1)	14.3	7 (0.1)
		장루/요루	7 (0.3)	9 (0.3)	22 (0.6)	38 (0.5)	245.5	11 (0.2)
		뇌전증	15 (0.7)	18 (0.7)	15 (0.4)	48 (0.6)	11.6	43 (0.9)
	정도	심한	1,375 (67.7)	1,726 (64.7)	2,321 (63.8)	5,422 (65.0)	70.7	3,177 (66.3)

구분			2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
		심하지 않은	655 (32.3)	942 (35.3)	1,318 (36.2)	2,915 (35.0)	80.4	1,616 (33.7)
			2,030 (100)	2,668 (100)	3,639 (100)	8,337 (100)	73.9	4,793 (100)

출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

일반형 일자리의 세부직무별 참여자를 분석한 결과, 행정도우미가 74.7%로 가장 많은 비율을 차지했고, 다음으로 복지서비스 지원 일자리가 19.9%의 비율로 나타났다. 장애인일자리사업 일반형 일자리의 대부분은 행정도우미 일자리에 참여하는 것으로 확인되었다. 이전 종합평가('17- '19)와 비교하였을 때 일반형 일자리 참여자는 46.2% 증가하였으며, 세부 직무 중 복지서비스 지원 직무가 129.6%로 가장 높은 증가율을 보였다.

〈표 II-24〉 일반형 일자리 세부직무별 참여자

(단위: 명, %)

구분	2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
행정도우미	6,423 (78.8)	7,112 (77.0)	7,863 (69.9)	21,398 (74.7)	31.2	16,309 (83.3)
전담지원	103 (1.3)	96 (1.0)	274 (2.4)	473 (1.7)	69.5	279 (1.4)
복지서비스 지원	1,397 (17.1)	1,723 (18.7)	2,570 (22.8)	5,690 (19.9)	129.6	2,478 (12.7)
직업재활 시설지원	4 (0.0)	81 (0.9)	206 (1.8)	291 (1.0)	-	0 (0.0)
기타	223 (2.7)	221 (2.4)	337 (3.0)	781 (2.7)	51.7	515 (2.6)

구분	2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
계	8,150 (100.0)	9,233 (100.0)	11,250 (100.0)	28,633 (100.0)	46.2	19,581 (100.0)

주: 이전 종합평가('17– '19) 기간 직업재활시설 지원 유형은 없음.
출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

② 복지일자리

복지일자리의 인구학적 특성을 분석한 결과, 먼저 참여형 일자리는 여성의 경우 평가대상 연도 17,960명(44.3%)이며, 남성은 22,625명(55.7%)으로 나타났다. 대체적으로 매년 남성의 참여 비율이 여성보다 높은 것으로 나타났다. 이전 종합평가('17- '19)와 비교하였을 때도 남성의 증가 비율이 여성의 증가 비율보다 높은 것으로 나타났다. 참여자의 나이를 보면 평가대상 연도에 가장 많은 참여자는 65세 이상으로 19,275명(47.5%)인 것으로 나타났으며, 이전 종합평가('17- '19) 대비 증가 비율도 높은 증가 비율을 보였다. 이는 복지일자리의 특성상 고령장애인이 많고, 장시간 근무가 어려운 특성이 반영된 것으로 보인다.

특수교육 연계형 일자리의 경우 남성 참여자 비율이 여성보다 높게 나타났으며, 참여자 나이를 보면 사업 대상이 특수교육 전공과 중심으로 29세 이하의 참여자가 90.0% 이상인 것으로 나타났다. 그러나 이전 종합평가 대비 29세 이하가 1.2% 증가한 것에 비해, 30대 이상의 증가 비율이 상대적으로 높게 나타나는 것으로 확인되었다.

〈표 II-25〉 복지일자리 참여자의 인구학적 특성

(단위: 명, %)

구분			2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
참여형	성별	여성	5,323 (44.6)	5,726 (44.2)	6,911 (44.0)	17,960 (44.3)	37.9	13,022 (45.8)
		남성	6,610 (55.4)	7,215 (55.8)	8,800 (56.0)	22,625 (55.7)	46.8	15,416 (54.2)
	나이	~29	1,903 (15.9)	1,909 (14.8)	2,419 (15.4)	6,231 (15.4)	37.1	4,545 (16.0)
		30~39	1,096 (9.2)	1,196 (9.2)	1,448 (9.2)	3,740 (9.2)	34.1	2,788 (9.8)
		40~49	1,062 (8.9)	1,114 (8.6)	1,422 (9.1)	3,598 (8.9)	37.0	2,626 (9.2)
		50~59	1,336 (11.2)	1,418 (11.0)	1,608 (10.2)	4,362 (10.7)	35.9	3,209 (11.3)
		60~65	1,000 (8.4)	1,103 (8.5)	1,276 (8.1)	3,379 (8.3)	38.7	2,436 (8.6)
		65~	5,536 (46.4)	6,201 (48.0)	7,538 (48.0)	19,275 (47.5)	50.2	12,834 (45.1)
			11,933 (100.0)	12,941 (100.0)	15,711 (100.0)	40,585 (100.0)	42.7	28,438 (100.0)
특수교육연계형	성별	여성	312 (36.8)	300 (38.3)	409 (37.0)	1,021 (37.3)	1.4	1,007 (37.7)
		남성	536 (63.2)	483 (61.7)	696 (63.0)	1,715 (62.7)	3.1	1,664 (62.3)
	나이	~29	783 (92.3)	730 (93.3)	1,033 (93.5)	2,546 (93.1)	1.2	2,516 (94.2)
		30~39	19 (2.2)	19 (2.4)	19 (1.7)	57 (2.1)	23.9	46 (1.7)
		40~49	24 (2.8)	15 (1.9)	23 (2.1)	62 (2.3)	19.2	52 (1.9)
		50~59	14 (1.7)	12 (1.5)	17 (1.5)	43 (1.6)	13.2	38 (1.4)
		60~65	7 (0.8)	3 (0.4)	5 (0.5)	15 (0.5)	0.0	15 (0.6)

구분			2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
		65~	1 (0.1)	4 (0.5)	8 (0.7)	13 (0.5)	225.0	4 (0.1)
			848 (100.0)	783 (100.0)	1,105 (100.0)	2,736 (100.0)	2.4	2,671 (100.0)

출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

다음은 복지일자리 참여자의 장애특성으로 먼저, 참여형 일자리 참여자의 장애유형은 지체장애와 지적장애를 가진 참여자가 많은 것으로 나타났다. 연도별로 보면 지체장애는 2020년 4,361명(36.5%), 2021년 4,736명(36.6%), 2022년 5,566명(35.4%)이었으며, 지적장애는 2020년 2,909명(24,4%), 2021년 3,130명(24.2%), 2022년 3,966명(25.2%)인 것으로 나타났다. 그리고 장애정도는 심한 장애와 심하지 않은 장애의 참여 비율이 약 6:4를 매년 유지하는 것으로 나타났다.

이전 종합평가('17-'19)와 비교하면, 안면 장애 88.9%, 뇌전증 장애 88.0%, 호흡기 장애 83.8%, 간 장애 75.0%, 청각장애 67.2% 등에서 증가 비율이 높아 다양한 장애유형이 참여형 일자리에 유입된 것을 볼 수 있다.

〈표 II-26〉 복지일자리(참여형) 참여자의 장애 특성

(단위: 명, %)

구분			2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
참여형	유형	지체	4,361 (36.5)	4,736 (36.6)	5,566 (35.4)	14,663 (36.1)	38.7	10,569 (37.2)
		뇌병변	1,116 (9.4)	1,162 (9.0)	1,320 (8.4)	3,598 (8.9)	24.7	2,885 (10.1)
		시각	877 (7.3)	965 (7.5)	1,150 (7.4)	2,992 (7.4)	27.4	2,348 (8.3)
		청각	1,166 (9.8)	1,296 (10.0)	1,610 (10.2)	4,072 (10.0)	67.2	2,436 (8.6)

구분			2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
		언어	97 (0.8)	106 (0.8)	133 (0.8)	336 (0.8)	35.5	248 (0.9)
		지적	2,909 (24.4)	3,130 (24.2)	3,966 (25.2)	10,005 (24.7)	47.2	6,795 (23.9)
		정신	752 (6.3)	852 (6.6)	1,142 (7.4)	2,746 (6.8)	51.0	1,818 (6.4)
		자폐성	264 (2.2)	252 (1.9)	313 (2.0)	829 (2.0)	64.5	504 (1.8)
		신장	231 (1.9)	254 (2.0)	282 (1.8)	767 (1.9)	52.5	503 (1.8)
		심장	21 (0.2)	21 (0.2)	25 (0.3)	67 (0.2)	52.3	44 (0.2)
		호흡기	30 (0.3)	42 (0.3)	53 (0.4)	125 (0.3)	83.8	68 (0.2)
		간	12 (0.1)	17 (0.1)	27 (0.2)	56 (0.1)	75.0	32 (0.1)
		안면	3 (0.0)	5 (0.0)	9 (0.1)	17 (0.0)	88.9	9 (0.0)
		장루/요루	49 (0.4)	50 (0.4)	57 (0.4)	156 (0.4)	62.5	96 (0.3)
		뇌전증	45 (0.4)	53 (0.4)	58 (0.0)	156 (0.4)	88.0	83 (0.3)
	정도	심한	7,133 (59.8)	7,616 (58.9)	9,285 (59.1)	24,034 (59.2)	36.3	17,632 (62.0)
	정도	심하지 않은	4,800 (40.2)	5,325 (41.1)	6,426 (40.9)	16,551 (40.8)	53.2	10,806 (38.0)
			11,933 (100.0)	12,941 (100.0)	15,711 (100.0)	40,585 (100.0)	42.7	28,438 (100.0)

출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

다음은 복지일자리 중 연계형으로 사업의 특성상 특수교육대상자가 많이 참여하고 있다. 세부적으로 보면 지적장애가 2020년 633명(74.6%), 2021년 559명(71.4%), 2022년 843명(76.3%)으로 가장 많은 장애유형으로 나타났으며, 다음으로 시각장애와 자폐성 장애의 순으로 나타났다. 장애정도는 심한 장애가 다수이고, 특수교육 대상자를 포함하는 만큼 등급

외 참여자도 있는 것으로 확인된다. 이전 종합평가(‘17- ‘19)와 비교하면, 심하지 않은 장애 유형의 비율이 다소 증가된 것을 확인할 수 있는 반면, 등급 외 참여자는 29.1%의 비율로 감소한 것을 볼 수 있다.

〈표 II-27〉 복지일자리(연계형) 참여자의 장애 특성

(단위: 명, %)

구분			2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율(%)	('17-'19) 계
특수교육연계형	유형	지체	8 (0.9)	5 (0.6)	11 (1.0)	24 (0.9)	-4.0	25 (0.9)
		뇌병변	19 (2.2)	20 (2.6)	30 (2.7)	69 (2.5)	-2.8	71 (2.7)
		시각	74 (8.7)	83 (10.6)	86 (7.8)	243 (8.9)	15.2	211 (7.9)
		청각	11 (1.3)	7 (0.9)	9 (0.9)	27 (1.0)	-20.6	34 (1.3)
		언어	4 (0.5)	5 (0.6)	4 (0.4)	13 (0.5)	-27.8	18 (0.7)
		지적	633 (74.6)	559 (71.4)	843 (76.3)	2,035 (74.4)	5.7	1,925 (72.1)
		정신	4 (0.5)	3 (0.4)	5 (0.5)	12 (0.4)	-63.6	33 (1.2)
		자폐성	76 (9.0)	69 (8.8)	81 (7.3)	226 (8.3)	-5.0	238 (8.9)
		신장	1 (0.1)	2 (0.3)	2 (0.2)	5 (0.2)	-	0 (0.0)
		심장	1 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.0)	0.0	1 (0.0)
		호흡기	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	0 (0.0)
		간	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.1)	1 (0.0)	-	0 (0.0)
		안면	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-100.0	3 (0.1)
		장루/요루	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	0 (0.0)

구분			2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율(%)	('17-'19) 계
		뇌전증	1 (0.1)	0 (0.0)	1 (0.1)	2 (0.1)	0.0	2 (0.1)
		특수교육대상	16 (1.9)	30 (3.8)	32 (2.9)	78 (2.9)	-29.1	110 (4.1)
	정도	심한	805 (94.9)	724 (92.5)	1,028 (93)	2,557 (93.5)	3.4	2,474 (92.6)
	정도	심하지 않은	27 (3.2)	29 (3.7)	45 (4.1)	101 (3.7)	16.1	87 (3.3)
	정도	등급 외	16 (1.9)	30 (3.8)	32 (2.9)	78 (2.9)	-29.1	110 (4.1)
			848 (100.0)	783 (100.0)	1,105 (100.0)	2,736 (100.0)	2.4	2,671 (100.0)

출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

복지일자리의 직무는 기타를 제외한 2020년 33개 직무, 2021년 35개 직무, 2022년 38개 직무에 참여자가 배치되었다. 세부 직무별 참여자를 분석한 결과, 전체적으로 환경정리 직무에 가장 많이 참여하는 것으로 나타났으며, 다음으로 장애인전용 주차 구역 계도 및 홍보 직무, 디앤디케어(D&D Care) 직무, 급식지원 직무 등에 배치되는 것으로 나타났다. 직무개발은 되었으나, 실적이 없는 직무는 어린이동화 구연, 캠핑장 관리, 은행 서비스 안내, 템플스테이 업무보조 등으로 나타났다.

세부 직무 참여증가율을 이전 종합평가('17- '19)와 비교해보면 이동보조기기 분해 세척 및 소독(666.7%), 인식개선교육 보조강사(260.8)%, 반려동물돌봄(100.0%) 등의 순으로 높게 증가하였다. 은행서비스 안내(-100.0%), 홀몸 어르신 안부 확인(-83.0%) 등의 직무는 높은 감소비율을 보였다. 또한 사회 환경변화에 따른 직무개발 사례로 방역소독 활동은 이전 평가에는 없었던 직무였으나, 2020년 발생한 코로나 감염사태 이후 2022년에 도입된 직무로 205명(1.2%)이 참가하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 II-28〉 복지일자리 세부직무별 참여자

(단위: 명, %)

구분	2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
도서관(사서보조)	293 (2.3)	189 (1.4)	228 (1.4)	710 (1.6)	-1.9	724 (2.3)
우편물 분류	199 (1.6)	211 (1.5)	242 (1.4)	652 (1.5)	41.4	461 (1.4)
장애인전용주차 (구역계도 및 홍보)	1,823 (14.3)	2,120 (15.4)	2,272 (13.5)	6,215 (14.3)	32.6	4,688 (14.6)
디앤디케어 (D&D Care)	785 (6.1)	664 (4.8)	805 (4.8)	2,254 (5.2)	-7.1	2,425 (7.6)
환경정리	6,989 (54.7)	7,795 (56.8)	9,716 (57.8)	24,500 (56.6)	44.4	16,964 (53.0)
영유아 돌봄	83 (0.6)	62 (0.5)	84 (0.5)	229 (0.5)	-6.1	244 (0.8)
세탁	56 (0.4)	52 (0.4)	59 (0.4)	167 (0.4)	-5.6	177 (0.6)
급식지원	705 (5.5)	659 (4.8)	811 (4.9)	2,175 (5.0)	11.9	1,944 (6.1)
홀몸어르신 (안부확인)	1 (0.0)	2 (0.0)	5 (0.0)	8 (0.0)	-83.0	47 (0.2)
사회서비스사업 모니터링	12 (0.1)	20 (0.1)	17 (0.1)	49 (0.1)	-14.0	57 (0.2)
어린이동화구연	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	0 (0.0)
실버케어	108 (0.8)	97 (0.7)	82 (0.5)	287 (0.7)	-19.6	357 (1.1)
버스청결관리	38 (0.3)	34 (0.2)	40 (0.2)	112 (0.3)	3.7	108 (0.3)
호텔객실관리	4 (0.0)	4 (0.0)	4 (0.0)	12 (0.0)	-14.3	14 (0.0)
문서파기	43 (0.3)	31 (0.2)	25 (0.1)	99 (0.2)	26.9	78 (0.2)
기부물품관리	33 (0.3)	36 (0.3)	37 (0.2)	106 (0.2)	11.6	95 (0.3)
사무	520 (4.1)	493 (3.6)	474 (2.8)	1,487 (3.4)	-0.5	1,494 (4.7)
캠핑장관리	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	0 (0.0)
재래시장관리	14 (0.1)	12 (0.1)	10 (0.1)	36 (0.1)	16.1	31 (0.1)

구분	2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17–'19) 계
교통약자 승하차지원	33 (0.3)	39 (0.3)	36 (0.2)	108 (0.2)	71.4	63 (0.2)
건강검진센터 지원	6 (0.0)	3 (0.0)	5 (0.0)	14 (0.0)	–6.7	15 (0.1)
대형서점 도서정리	1 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.0)	–50.0	2 (0.0)
은행서비스안내	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	–100.0	2 (0.0)
스포츠이용시설 안내	103 (0.8)	75 (0.5)	56 (0.3)	234 (0.5)	74.6	134 (0.4)
반려동물돌봄	2 (0.0)	2 (0.0)	2 (0.0)	6 (0.0)	100.0	3 (0.0)
장난감 세척	36 (0.3)	32 (0.2)	49 (0.3)	117 (0.3)	44.4	81 (0.3)
대형마트 매장정리 및 상품관리	3 (0.0)	11 (0.1)	11 (0.1)	25 (0.1)	25.0	20 (0.1)
공공자전거 세척	16 (0.1)	17 (0.1)	31 (0.2)	64 (0.1)	30.6	49 (0.2)
인식개선교육 (보조 강사)	53 (0.4)	64 (0.5)	67 (0.4)	184 (0.4)	260.8	51 (0.2)
이동보조기기 분해 세척 및 소독	31 (0.2)	43 (0.3)	41 (0.2)	115 (0.3)	666.7	15 (0.1)
템플스테이 업무 보조	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	–	0 (0.0)
다회용품 세척 및 관리	2 (0.0)	7 (0.1)	22 (0.1)	31 (0.1)	–	– (–)
정리 및 수납	– (–)	79 (0.6)	114 (0.7)	193 (0.4)	–	– (–)
농업·임업·어업 (관련 직무)	17 (0.1)	17 (0.1)	10 (0.1)	44 (0.1)	83.3	24 (0.1)
문화예술 활동	– (–)	20 (0.1)	93 (0.6)	113 (0.3)	–	– (–)
온라인 콘텐츠 모니터링	– (–)	– (–)	2 (0.0)	2 (0.0)	–	– (–)
스포츠영상 촬영 및 편집	– (–)	– (–)	2 (0.0)	2 (0.0)	–	– (–)
방역 · 소독활동	– (–)	– (–)	205 (1.2)	205 (0.5)	–	– (–)

구분	2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17–'19) 계
기타	772 (6.0)	834 (6.1)	1,159 (6.9)	2,765 (6.4)	66.3	1,663 (5.2)
계	12,781 (100.0)	13,724 (100.0)	16,816 (100.0)	43,321 (100).0	35.3	32,030 (100.0)

주: "–" 는 연도별 직무에는 신규 직무이며, 증가율에서는 이전연도 실적이 없었음을 표시
출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

③ 특화형 일자리

특화형 일자리는 시각장애인 안마사파견 일자리와 발달장애인 요양보호사 보조 일자리사업으로 구분된다. 이 사업 참여자의 인구학적 특성을 분석한 결과, 시각장애인 안마사파견 일자리는 평가대상 연도에 남성의 비율이 여성의 비율보다 다소 높게 나타났고, 연령은 65세 이상이 가장 높은 비율로 나타났다. 이전 종합평가('17- '19)와 비교할 때 성별은 비슷한 수준을 유지하는 것으로 나타났으며, 참여자 연령은 65세 이상 참여자의 증가율이 높게 나타났다.

발달장애인 요양보호사 보조 일자리는 남성(54.7%)과 여성(45.3%)의 비율이 비슷한 수준으로 나타났다. 이 사업은 29세 이하의 참여자가 많은 것으로 분석되었는데 이는 발달장애인의 인구 특성이 반영된 것으로 보여진다. 그러나 이전 종합평가('17- '19)와 비교하였을 때 30대 이상의 참여자들도 높은 비율로 증가하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 II-29〉 특화형 일자리 참여자의 인구학적 특성

(단위: 명, %)

구분			2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
시각장애인 안마사 파견	성별	여성	275 (31.0)	321 (34.1)	395 (33.0)	991 (32.8)	35.2	733 (31.8)
		남성	612 (69.0)	620 (65.9)	802 (67.0)	2,034 (67.2)	29.4	1,572 (68.2)
	나이	~29	39 (4.4)	33 (3.5)	47 (3.9)	119 (3.9)	-11.2	134 (5.8)
		30~39	55 (6.2)	67 (7.1)	81 (6.8)	203 (6.7)	6.3	191 (8.3)
		40~49	84 (9.5)	87 (9.2)	95 (7.9)	266 (8.8)	3.1	258 (11.2)
		50~59	184 (20.7)	187 (19.9)	238 (19.9)	609 (20.1)	9.1	558 (24.2)
		60~65	176 (19.8)	199 (21.1)	221 (18.5)	596 (19.7)	39.3	428 (18.6)
		65~	349 (39.3)	368 (39.2)	515 (43)	1,232 (40.7)	67.4	736 (31.9)
			887 (100.0)	941 (100.0)	1,197 (100.0)	3,025 (100.0)	31.2	2,305 (100.0)
발달장애인 요양보호사 보조	성별	여성	365 (46.1)	378 (43.2)	494 (46.3)	1,237 (45.3)	136.5	523 (44.9)
		남성	426 (53.9)	497 (56.8)	573 (53.7)	1,496 (54.7)	133.4	641 (55.1)
	나이	~29	571 (72.2)	620 (70.9)	727 (68.1)	1,918 (70.2)	119.7	873 (75.0)
		30~39	152 (19.2)	171 (19.5)	225 (21.1)	548 (20.1)	172.6	201 (17.3)
		40~49	56 (7.1)	65 (7.4)	88 (8.2)	209 (7.6)	164.6	79 (6.8)
		50~59	12 (1.5)	19 (2.2)	24 (2.2)	55 (2.0)	400.0	11 (0.9)
		60~65	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.3)	3 (0.1)	-	0 (0.0)
		65~	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	0 (0.0)
			791 (100.0)	875 (100.0)	1,067 (100.0)	2,733 (100.0)	134.8	1,164 (100.0)

출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

특화형 일자리는 특정 장애 유형을 위한 일자리로 시각장애인 안마사 파견 일자리는 시각장애인만 참여하며 평가대상 기간 동안 총 3,025명의 시각장애인이 안마사 파견사업에 참여하였다. 이들의 장애 정도를 보면 대부분 심한 장애를 가지고 있는 것으로 나타났으며, 비율로는 매년 약 90.0%가 심한 시각장애를 가지고 있는 것으로 나타났다. 이전 종합평가(‘17- ‘19)와 비교할 때 참여자는 31.2% 증가하였으며, 심하지 않은 장애를 가진 참여자가 61.0% 증가한 것으로 나타났다.

발달장애인 요양보호사 보조 일자리는 지적・자폐성 장애를 가진 사람만 참여할 수 있는데 지적장애인의 경우 2020년 755명(95.4%), 2021년 825명(94.3%), 2022년 1,019명(95.5%)이 참여하였으며, 상대적으로 자폐성 장애인의 참여 비율은 적게 나타났다. 이전 종합평가(‘17- ‘19)와 비교했을 때 지적장애 유형은 134.8% 증가했으며, 자폐성 장애 유형은 135.1% 증가한 것으로 나타났다.

〈표 II-30〉 특화형 일자리 참여자의 장애 특성

(단위: 명, %)

구분			2020	2021	2022	계	이전 대비 증가율 (%)	('17-'19) 계
시각장애인 안마사 파견	유형	시각장애	887 (100.0)	941 (100.0)	1,197 (100.0)	3,025 (100.0)	31.2	2,305 (100.0)
	정도	심한	799 (90.1)	842 (89.5)	1,070 (89.4)	2,711 (89.6)	28.5	2,110 (91.5)
		심하지 않은	88 (9.9)	99 (10.5)	127 (10.6)	314 (10.4)	61.0	195 (8.5)
			887 (100.0)	941 (100.0)	1,197 (100.0)	3,025 (100.0)	31.2	2,305 (100.0)
발달장애인 요양보호사 보조	유형	지적	755 (95.4)	825 (94.3)	1,019 (95.5)	2,599 (95.1)	134.8	1,107 (95.1)
		자폐성	36 (4.6)	50 (5.7)	48 (4.5)	134 (4.9)	135.1	57 (4.9)
	정도	심한	791 (100.0)	875 (100.0)	1,067 (100.0)	2,733 (100.0)	134.8	1,164 (100.0)
			791 (100.0)	875 (100.0)	1,067 (100.0)	2,733 (100.0)	134.8	1,164 (100.0)

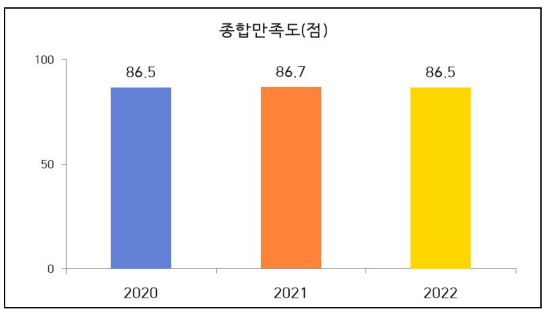
출처: 장애인일자리사업 실적보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.

3) 장애인일자리사업 만족도

(1) 종합만족도

장애인일자리사업은 매년 전문기관에 의뢰하여 만족도 조사를 실시한다. 고객 만족도 제고, 고객 중심 서비스 구현 및 서비스 품질 향상을 위해 장애인일자리사업 참여자(구직장애인 포함) 및 수행기관 담당자, 배치기관 담당자(고용기관 담당자)를 대상으로 정책 만족, 사업추진 만족, 사업효과 만족, 개인 만족 등에 대해 조사를 실시하고 있다.

종합만족도를 살펴보면(100점 기준) 2020년 86.5점, 2021년 86.7점, 2022년 86.5점으로 본 사업에 참여하는 관련자들의 만족도가 대체적으로 높은 것으로 나타났다.

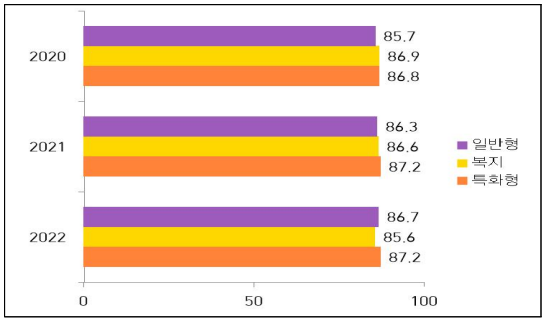


[그림 II-4] 최근 3년 장애인일자리사업 종합만족도

(2) 일자리 유형별 만족도

장애인일자리사업의 일자리 유형별 만족도를 보면 2020년도에는 복지일자리의 종합만족도가 86.9점으로 가장 높았고, 2021년도에는 특화형 일자리가 87.2점, 2022년도에도 특화형 일자리가 87.2점으로 가장 높은 만족도 점수를 보였다. 세부적으로 보면 일반형 일자리와 특화형 일자리는 3년간 종합만족도 점수가 상승하거나 유지되는 경향을 보였으나, 복

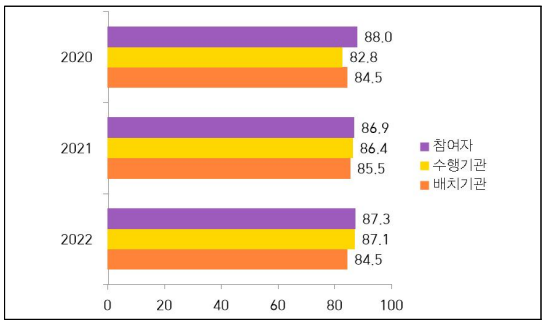
지일자리는 매년 종합만족도 점수가 하락하는 경향을 보였다.



[그림 II-5] 최근 3년 장애인일자리사업 유형별 종합만족도

(3) 대상자별 만족도

장애인일자리사업의 대상자별 종합만족도는 매년 참여자의 만족도가 높은 것으로 나타나는데 참여자는 2020년 88.0점, 2021년 86.9점, 2022년 87.3점으로 수행기관이나 배치기관보다 높은 만족도 점수를 나타냈다.



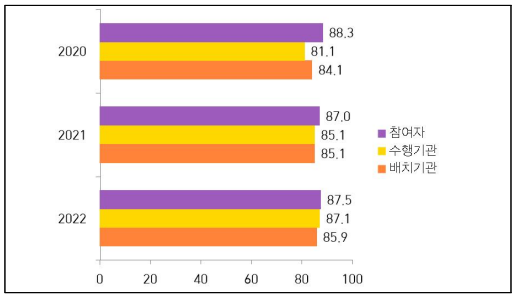
[그림 II-6] 최근 3년 장애인일자리사업 대상자별 종합만족도

(4) 일자리 유형별 대상자 만족도

① 일반형 일자리

장애인일자리사업 중 일반형 일자리에 대한 대상자별 만족도는 참여

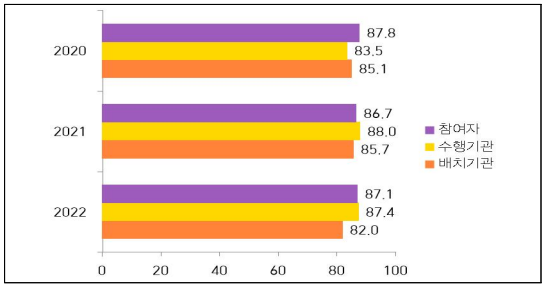
자의 점수가 대체적으로 높은 것으로 나타났다. 일반형 일자리 참여자는 2020년 88.3점, 2021년 87.0점, 2022년 87.5점으로 나타나 2020년 대비 2022년 만족도는 소폭 낮아졌고, 수행기관은 2020년 81.1점, 2021년 85.1점, 2022년 87.1점, 배치기관은 2020년 84.1점, 2021년 85.1점, 2022년 85.9점으로 매년 만족도 점수가 상승하는 것으로 나타났다.



[그림 II-7] 최근 3년 일반형 일자리의 대상자 만족도

② 복지일자리

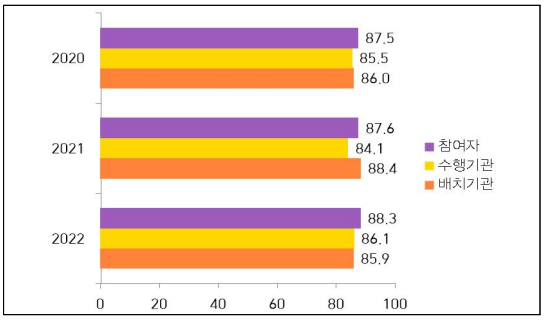
복지일자리에 대한 참여자들의 3년간 만족도는 2020년 87.8점, 2021년 86.7점, 2022년 87.1점이었으며, 수행기관은 2020년 83.5점, 2021년 88.0점, 2022년 87.4점, 배치기관은 2020년 85.1점, 2021년 85.7점, 2022년 82.0점으로 나타났다. 수행기관의 경우 2020년 대비 2021년의 만족도 점수가 4.5점 상승하였으며, 배치기관은 2022년 만족도가 82.0점으로 소폭 감소하는 결과를 보였다.



[그림 II-8] 최근 3년 복지일자리의 대상자 만족도

③ 특화형 일자리

특화형 일자리에 대해 참여자들은 매년 증가하는 만족도를 보였는데 세부적으로 2020년 87.5점, 2021년 87.6점, 2022년 88.3점으로 나타났다. 그러나 배치기관의 경우 2020년 86.0점, 2021년 88.4점으로 상승하였으나, 2022년 85.9점으로 소폭 감소하였다.



[그림 II-9] 최근 3년 특화형 일자리의 대상자 만족도

(5) 이전 평가(2017-2019) 대비 만족도 변화

① 종합만족도 변화

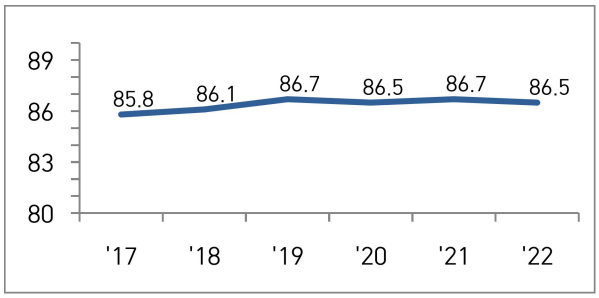
이전 종합평가('17- '19)를 포함한 장애인일자리사업의 종합만족도 변화 추이를 알아보았다. 종합만족도는 큰 변화폭 없이 2017년을 제외하고 86점대를 유지하는 것으로 나타나 대체적으로 만족도가 높은 것으로 확인된다.

〈표 II-31〉 최근 6년간 종합만족도 변화

(단위: 점)

구분	2017	2018	2019	2020	2021	2022
종합만족도	85.8	86.1	86.7	86.5	86.7	86.5

출처: 장애인일자리사업 만족도 보고(각 년도), 한국장애인개발원 내부자료.



[그림 Ⅱ-10] 최근 6년간 종합만족도 변화

② 일자리 유형별 만족도 변화

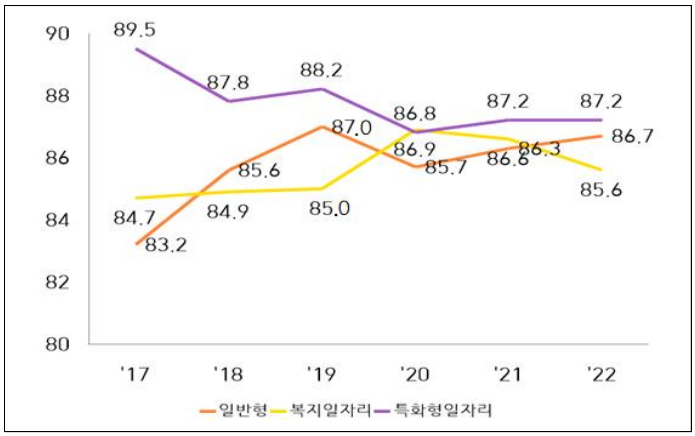
이전 종합평가(‘17-‘19)를 포함한 장애인일자리사업의 일자리 유형별 만족도 변화 추이를 알아보았다. 먼저 일반형 일자리의 경우 2017년 83.2점이었으나, 2022년 86.7점으로 향상된 결과를 나타냈으며, 복지일자리의 경우 2017년 84.7점에서 2022년 85.6점까지 큰 폭의 변화 없이 유지되는 모습을 보였다. 특화형 일자리의 경우 2017년 89.5점으로 높은 만족도를 나타냈으나, 2022년까지 전체적으로 만족도가 감소하는 모습을 보여 2022년 87.2점으로 나타났다.

〈표 Ⅱ-32〉 최근 6년간 일자리 유형별 만족도 변화

(단위: 점)

구분	2017	2018	2019	2020	2021	2022
일반형 일자리	83.2	85.6	87.0	85.7	86.3	86.7
복지일자리	84.7	84.9	85.0	86.9	86.6	85.6
특화형 일자리	89.5	87.8	88.2	86.8	87.2	87.2

출처: 장애인일자리사업 만족도 보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.



[그림 II-11] 최근 6년간 일자리 유형별 만족도 변화

③ 대상자별 만족도 변화

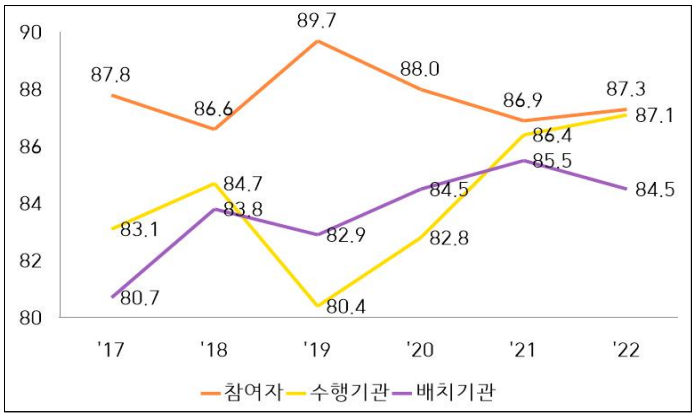
이전 종합평가('17- '19)를 포함한 장애인일자리사업 관련 대상자별 만족도 변화 추이를 알아보았다. 먼저, 장애인 당사자인 참여자는 2019년 89.7점으로 가장 높은 만족도 점수를 보였으며, 대체적으로 87.0점을 기준으로 변화하는 모습을 보였다. 수행기관의 경우 2019년 80.4점으로 가장 낮은 만족도 점수를 보였으나, 최근 향상된 점수인 2021년 86.4점, 2022년 87.1점의 만족도를 나타냈다. 배치기관은 2017년 80.7점으로 가장 낮은 점수를 나타냈고, 이후 만족도 점수가 향상되는 모습을 보였다.

〈표 II-33〉 최근 6년간 대상자별 만족도 변화

(단위: 점)

구분	2017	2018	2019	2020	2021	2022
참가자	87.8	86.6	89.7	88.0	86.9	87.3
수행기관	83.1	84.7	80.4	82.8	86.4	87.1
배치기관	80.7	83.8	82.9	84.5	85.5	84.5

출처: 장애인일자리사업 만족도 보고(각 년도). 한국장애인개발원 내부자료.



[그림 II-12] 최근 6년간 대상자별 만족도 변화

3. 소결

본 장에서는 장애인일자리사업의 현황을 알아보기 위해 먼저, 장애인일자리사업 관련 문헌연구를 실시하고, 외국의 장애인일자리 관련 정책을 살펴보았다. 그리고 장애인일자리사업의 현황과 2020년-2022년 사업실적을 분석하고, 이전 종합평가('17-'19)와 비교하였다.

문헌연구를 통해 본 장애인일자리사업은 그동안 시혜의 대상인 장애인들을 경제적 주체로 변화시키는데 기여하였고, 근로 기회 제공을 통한 소득창출과 자립생활의 실현, 그리고 궁극적으로 사회통합이라는 목적을 달성하는데 기여한 것으로 평가할 수 있다. 우리나라 장애인일자리사업도 미국의 사례처럼 장애인들이 일자리사업에 참여함으로써 사회보장 대상자에서 직업인으로 일을 함으로써 장기적으로는 국가의 재정부담 완화와 경제발전에 기여할 수 있다는 것을 보여준다. 이런 측면에서 장애인일자리사업은 복지국가의 위기와 근로연계 복지제도를 도입하는 세계적 흐름과 맥락을 같이하며, 노동권이라는 인간의 권리를 실현하기 위한 적극적인 실천 방법으로 여겨진다.

이번 연구는 2020년-2022년의 일반형 일자리(전일제/시간제), 복지일자리(참여형/특수교육-복지연계형), 특화형 일자리(시각장애인 안마사파

견 사업/발달장애인 요양보호사 보조 일자리)로 구분되는 장애인일자리 사업 실적 현황을 분석, 평가하였다.

분석결과 주목할 점은 참여자가 고령화되고 있다는 점이다. 60세 이상의 참여자가 40.0% 이상을 차지하였고, 이전 대비 증가율도 63.0%로 고령 장애인이 장애인일자리사업에 유입되는 것으로 나타났다. 그리고 장애유형을 보면 장애 인구의 많은 수를 차지하는 지체장애(35.0%)를 가진 참여자가 많은 것으로 나타났지만, 지적・자폐성・정신장애를 포함하는 정신적 장애의 비율(32.6%)도 많은 비중을 차지하는 것으로 확인되었다. 이러한 인구학적인 특징은 고령사회로 진입한 한국사회의 흐름과 장애인구 구조의 변화가 반영된 것으로 판단된다. 이는 향후 장애인일자리사업이 고령화, 중증화 되어가는 장애인구의 특성을 반영한 장애인일자리 사업 정책의 변화가 도입될 필요가 있음을 시사한다.

장애인일자리사업을 직접 수행하는 수행기관의 참여유형을 보면 대다수 수행기관이 기초자치단체이지만, 점점 장애 관련 민간 위탁기관의 수가 증가하는 추세를 보였고, 이전 종합평가 대비 증가율도 높은 것으로 확인되었다. 이는 지역사회에서 장애인들에게 촘촘한 재활서비스를 제공하는 전문기관의 증가라는 측면에서 긍정적으로 볼 수 있으나, 민간기관의 업무 증가라는 측면에서 향후 서비스의 질적인 향상을 위해 이들 기관에 전문적인 관리체계와 지원이 필요함을 시사한다.

그리고 복지일자리를 위해 다양한 직무가 개발되어 있으나, 일부 직무는 개발 이후 참여자 실적이 전무하거나 감소하는 결과가 나타났다. 이는 장애인들의 직업적 독특성을 고려하여 직무에 대한 재분류가 필요함을 시사한다. 이번 연구의 다음 4장에서 장애인에게 적합한 다양한 직무 재분류 결과를 자세히 제시할 것이다.

이와 같은 분석결과를 바탕으로 시사점을 도출하면 다음과 같다.

1) 장애인일자리사업 수요인원 증감 추이

장애인일자리사업의 발전과 관련하여 일자리사업 수요인원 추계에 대한 결과는 다음과 같다. 2013년부터 2022년까지 참여 인원을 보면 2013

년 5,716명에서 2022년 30,300명으로 증가한 것을 알 수 있다. 이러한 증감률을 년도에 따라 구분하면 보면 가장 높은 증감률을 보인 곳은 2013-2014년으로 34.2% 증가하였다. 가장 낮은 증감률을 보인 곳은 2020-2021년으로 9.6% 증가하였다.

〈표 II-34〉 2013년부터 2022년까지 사업 참여인원 및 증감률

(단위: 명, %)

년도	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
참여 인원	5,716	7,669	9,443	11,011	15,364	17,549	19,778	22,609	24,773	30,300
증감률	-	34.2	23.1	16.6	39.5	14.2	12.7	14.3	9.6	22.3

출처: 한국장애인개발원 내부문서

이와 함께 복합연간성장률(Compound Annual Growth Rate), CAGR)을 계산하면 다음과 같다. 5년을 기반으로 보면 가장 높은 성장률을 보인 구간은 2013-2017년이며, 가장 낮은 성장률을 보인 구간은 2017-2021년으로 나타났다. 다양한 성장률 중에서 2016-2020년이 평균 정도의 성장률을 나타냈다.

〈표 II-35〉 2013년부터 2022년까지 사업 참여인원 및 증감률(CAGR)

년도	2013-2017	2014-2018	2015-2019	2016-2020	2017-2021	2018-2022
CAGR	21.9%	18.0%	15.9%	15.5%	10.0%	11.5%
증감률	-	-3.90%	-2.10%	-0.40%	-5.50%	1.50%

출처: 한국장애인개발원 내부문서

2) 신규 참여자 확대를 위한 연속 참여자 제한

장애인일자리사업은 원칙적으로 동일 참여자의 2년 연속 참여를 제한하고 있다. 그러나 중증장애인, 65세 이상 장애인, 국민기초생활수급자

의 경우 그 적용을 예외로 하고 있다. 한편, 장애인일자리사업의 사업목표는 장애인의 사회참여, 소득증대, 자립 생활, 삶의 질 향상 등으로 볼 수 있으며, 이중 사회참여는 상대적으로 비용대비 효율이 높은 것으로 앞선 종합평가 연구(2014년, 2017년, 2020년)에서 나타나고 있다.

그러나 연속 참여 제한에 실효성이 담보되지 않는다면 일부 장애유형 및 연령대가 독점하는 현상이 발생할 가능성이 제기되며, 특히 사업목표 중 비용-효용비가 높은 사회참여를 달성하는 데 부정적 요인으로 작용할 가능성이 높다.

우리나라는 이미 2017년 고령사회로 접어들었으며, 2025년 초고령사회 진입이 예상되는 가운데 장애 인구도 이러한 인구변화가 반영되고 있다. 보건복지부가 발표한 2022년 등록장애인은 전체 인구 대비 5.2%인 265만여 명으로 집계되며, 이 중 65세 이상 장애인이 52.8%로 장애 인구의 고령화는 더욱 심각한 수준인 것으로 보인다.

이러한 흐름에서 장애인일자리사업 참여자의 고령화와 일부 일자리 유형에서는 특정 연령대의 비중이 높아질 것으로 예상된다. 실제 금번 종합평가 연구에서도 지난 3년(‘20- ‘22)간의 참가자 중 60대 이상이 전체 참가자의 41.2%를 차지하는 것으로 나타났으며, 이전 평가(‘17- ‘19) 대비 증가율도 가장 높은 63.2%로 나타나 이러한 가능성을 뒷받침하고 있다. 특히, 복지일자리의 경우 65세 이상 연령층의 참가비율이 47.4%로 나타났으며, 일반형 일자리에서는 이전 평가 대비 65세 이상 연령층이 전일제와 시간제 일자리 모두 170.0% 이상 증가하고 있는 것으로 나타났다.

이러한 추세에서 2년 연속 참여자 제한의 예외 조항이 현재와 같이 유지된다면 성인 전환기 장애인의 신규참여는 제한될 수 밖에 없고, 특히 본 사업의 궁극적 목적인 일반 노동시장으로의 전이는 어려울 수 밖에 없다. 특히, 65세 이상의 경우 노인일자리사업과 대상이 중복된다는 점에서 상대적으로 다른 연령층에는 기회가 박탈될 수 있다는 단점이 있다. 또한, 여러 정부 평가와 선행연구(2015년 감사원 평가, 2017년도 정책 모니터링 간담회, 2018년 장애인일자리사업 개편방향 연구 등)에서도 반복참여에 대한 문제점이 제기되는 바 장애인일자리사업 참여 제한 제도는 실효성 있는 방향으로 개선될 필요가 있다.

이에 참여 제한 제도는 유지하되 참여 제한 예외를 인정하는 규정에 개선이 필요할 것으로 판단된다. 다만, 고려할 점은 국가 고용정책의 전반에서 고용상 연령차별 금지와 고령자의 고용촉진을 위한 다양한 정책이 실시되고 있는 점, 우리나라 인구구조의 변화로 인한 산업인력 구조의 변화 등을 고려할 때 기계적으로 2년 연속 참여를 제한하는 것보다는 사업목적과 일자리 유형에 따라 참여제한 규정을 다르게 적용하는 방안을 검토할 필요가 있다. 또한, 수요(일자리사업 참여 희망자)가 공급(일자리사업 정원)보다 높다는 점 등을 고려할 때 신규 참가자의 진입을 독려할 필요가 있다는 점도 고려해야 한다.

현재 장애인일자리사업도 65세 이상 노령장애인은 연속적으로 장애인일자리사업에 참여하도록 규정하고 있지만, 일반형 일자리는 민간시장으로의 전이를 목적으로 하므로 신규 참여자를 위해 참여제한을 두고, 복지일자리나 특화형 일자리는 직무 특수성을 고려하여 참여제한을 완화하는 방안을 검토할 수 있다. 현재 우리나라는 고령 장애인이 증가추세이기 때문에 참여 장애인의 업무수행 평가 등을 통해 연속참여가 가능하도록 하는 방안을 검토하는 것을 제안한다.

3) 질적 성과 확대를 위한 전달체계 및 역할 개선

2007년 시범사업부터 시작된 장애인일자리사업은 16년이 지난 현재 양적·질적으로 성장하였다. 그러나 적합직무 매칭, 취업 후 사후관리, 일반 노동시장 전이 등 본 사업의 취지와 목적을 달성하는 데는 여전히 한계가 있음을 나타내고 있다. 이러한 한계점을 극복하기 위해 그동안의 종합평가 연구에서도 장애인일자리사업의 전담 조직과 인력 도입에 대한 필요성을 제기하고 있다.

한편, 장애인일자리사업은 전문적인 실천기술을 필요로 하는 장애인 직업재활 서비스로 이 사업에 참여하는 수행기관과 배치기관은 장애공감과 감수성을 바탕으로 전문적인 직업재활 서비스를 제공할 수 있는 전문인력의 확보가 필수적이다. 이러한 이유로 장애인 직업재활서비스를 제공하는 대표적 기관인 장애인 직업재활시설은 장애인재활상담사 등의 전문인력을 이용(근로/훈련) 장애인 수에 따라 일정 수 이상 배치하도록 규정하고 있다. 더불어 한국장애인개발원이 보건복지부로부터 위탁운영

하고 있는 중증장애인 직업재활지원사업의 경우에도 수행기관에 전담인력을 배치하여 전문적인 직업재활서비스를 제공하고 있다. 또한, 타 분야 재정지원 일자리사업인 노인일자리사업에도 수행기관에 전담인력을 두고 전문서비스를 제공하고 있다. 그러나 유사한 사업 목적과 서비스를 제공하는 장애인일자리사업의 경우 이를 전문적·체계적으로 관리하기 위한 전문인력이 부재한 상황에서 업무 과중으로 인한 사업의 질적 저하까지 우려되고 있는 상황이다.

이러한 상황에서 양숙미 외(2022)의 연구에서는 수행기관에 전담인력을 배치하는 방안과 장애인일자리사업 지원을 위한 중간지원조직 성격의 전담 기구 설치 방안을 구체적으로 제시하였다. 전담인력은 행정인력과 사업지원인력을 각 1인 배치하되, 복지 일자리의 경우 참여자 50명당 1인을 추가 배치하는 것으로 제안하였다.

〈표 II-36〉 전담인력의 역할(안)

구분	행정인력	사업지원인력
역할	– 수행기관 신청 – 참여자 모집 – 선발 및 계약 – 시스템 등록 – 참여자 교육(의무) – 참여자 관리(전산입력) – 배치기관 관리 – 사업평가	– 참여자 면접 – 직무배치 · 재배치 – 현장직무지도 – 적응지도 – 취업알선 – 민간 일자리 개발 – 배치기관 관리, 지원

출처: 양숙미 외(2022) 재구성.

더불어 전담 기구는 한국장애인개발원에 중앙지원센터를 설치하고 광역자치단체별 지원조직을 설치하는 것을 제안하였다. 이와 같은 중간지원 조직의 형태는 사회적 기업에서 찾아볼 수 있는데 한국사회적기업진흥원은 사회적 기업을 운영하는데 필요한 서비스를 원스톱으로 제공하기 위해 17개 시·도 권역별로 중간지원조직을 지정하고 사회적기업 인증 지원, 신규모델 발굴·확산, 컨설팅 등을 제공하고 있다.

〈표 II-37〉 중간지원조직(안)

구분	기관	역할
주관기관	보건복지부	· 정책 · 종합계획 수립 · 사업 예산 확보 및 지원 · 사업 지도 및 관리 감독 총괄 · 법령 및 제도 개선 등
중앙 지원기관	한국장애인 개발원	· 실적 취합 · 분석 · 현장 모니터링, 교육 · 적합 일자리 개발 및 보급 · 사업 수행 실적 관리, 평가 · 정보시스템 운영 등
광역 지원기관	17개 사도	· 수행기관 직접 관리 · 사업유형별 관리 · 수행기관 모니터링 · 민원 대응
수행기관	수행기관별	· 모집 · 선발, 교육 · 직무 배치 · 실적 보고(정보시스템) · 직무배치-재배치 · 직업재활서비스

출처: 양숙미 외(2022) 재구성.

그동안의 장애인일자리사업은 사회환경 변화에 따라 일자리 유형을 다양화하였고, 참여자 규모를 확대해왔다. 최근 10년간의 장애인일자리사업의 참여자 현황만 보더라도 2014년 14,594명에서 2022년 30,330명으로 약 2배의 양적 성장을 보였다. 이러한 양적 성장에 맞춰 사업의 지속가능성과 성과 제고 등 질적 발전을 위해서는 전달체계의 보완은 필수적이라고 할 수 있다.

Ⅲ. 장애인일자리사업 비용편익분석

1. 개요

본 장에서는 장애인일자리사업의 성과를 평가해 보기 위하여, 사업의 비용과 효과를 화폐가치로 환산하여 그 경제적 효과성을 따져보는 비용-편익 분석(Cost-Benefit Analysis, CBA)을 하였다. 공공 투자사업의 비용과 편익은 사회적(국민경제적) 관점에서 경제적 수익률(Economic Rate of Return: ERR)을 계산하는 것인데, 비용은 국가자원의 재정투입 비용을 의미하며, 편익은 특정 사업의 국민 생산에 대한 공헌을 의미한다(한성민, 2015). 이런 관점에서 일반적인 경제적 수익률 산출 분석을 하였다.

장애인일자리사업에 대한 비용-편익분석을 진행할 경우, 우선 장애인일자리사업의 범위를 설정해야 한다. 본 연구는 2022년 1개년도에 실시된 장애인일자리사업의 모든 유형(일반형, 복지, 특화형)을 대상으로 분석하였다. 본 연구의 분석 대상인 장애인일자리사업 참여 장애인 현황은 아래 <표Ⅲ-1>과 같다.

〈표 Ⅲ-1〉 장애인일자리사업 참여자 수(2022년 기준)

사업유형	참여장애인 수(명)
일반형 전일제 일자리	7,611
일반형 시간제 일자리	3,639
복지일자리	16,816
특화형 시각장애인안마사 파견 사업	1,197
특화형 발달장애인요양보호사보조 사업	1,067
전체	30,330

한편, 2022년 장애인일자리사업을 위해 투입된 사업비는 국고보조금, 순 지방비 등이며 그 현황은 아래 <표 Ⅲ-2>와 같다.

〈표 Ⅲ-2〉 장애인일자리사업 사업비(2022년 사업, 결산기준)

(단위: 원)

사업비 구분	사업비
전문관리체계	1,351,007,345
사업관리비	21,000,001
국고보조금	183,944,000,000
지자체 부담금	192,288,500,000
계	377,604,507,346

2. 관련 선행연구

장애인일자리사업을 대상으로 한 비용편익 연구가 수행된 것은 이인재 외 (2017, 2020)가 있다. 이 연구는 중앙정부가 장애인일자리사업을 정부의 재정지원사업으로 진행해야 할 근거를 확인하기 위해 장애인일자리사업의 비용-편익분석을 처음으로 시도한 것이다. 비용-편익분석을 위한 데이터가 충분히 확보되지 않은 상태에서 대략적인 추정치 자료를 활용하여 비용-편익분석을 시도하였다.

이 연구에서는 편익요소로 장애인일자리사업 참여자의 임금소득 및 세금 수입 증가를 투입하였다. 장애인일자리사업 참여자의 세금 납부액을 계산하기 위해서는 개개인의 과세 기준과 소비 지출 형태를 파악해야 하지만, 현실적으로 이와 관련된 정보수집이 어렵기 때문에 평균 개념을 사용하여 세금을 추정했다. 소득세는 소득 공제 및 세금 공제를 고려하여 추정하였고, 간접세는 소비 지출액에 간접 세율을 곱하여 추정하였다. 비용요소는 투입된 공공재정의 운영비용으로 설정하였다. 이를 위해

한국장애인개발원에서 수행하는 전문관리체계구축사업 운영비와 각 유형별 장애인일자리사업 참여자에 대한 운영비용을 계산하여 합산했다. 분석 결과, 2019년 기준 장애인일자리사업의 순이익 규모는 880억 8,944만원으로 나타났으며, 비용 대비 편익 비율은 1.88로 사업의 경제적 타당성이 확보된 것으로 나타났다.

나운환 외(2022)는 '중증장애인 직업재활지원사업의 성과분석 및 발전방안 연구' 에서 이 사업의 비용-편익분석을 실시하였다. 이 연구는 한국장애인개발원의 지원에 의해 수행된 2019년에서 2021년의 사업을 분석대상으로 하였다. 비용-편익분석은 측정지표의 선정, 경제적 효과와 편익요인 추출 등의 한계가 있기 때문에 이 연구에서 편익요인은 직업재활사업의 궁극적인 결과라고 볼 수 있는 고용 후의 경제적 효과를 중심으로 편익 요인을 분석하였다. 편익요인은 고용을 통해 얻거나 증가된 임금과 소득세의 납부, 기초생활보장법상의 급여, 장애수당, 장애인 의료비, 고용보험법의 구직급여 감소나 자격상실을 통한 사회보장비의 절감을 의미한다. 이 외에도 이 프로그램이 없을 시 대안 프로그램 비용과 부모의 경제활동으로 인한 기회비용 등으로 설정하였다. 비용 요인은 직업재활사업에 투입되는 직원의 인건비, 할인율이 적용된 시설이나 장비, 도구 예산, 프로그램 비용, 산출 가능한 기회비용으로 설정하였다. 비용-편익분석 결과 경제적 가치는 점차 증가하는 것으로 나타났다.

장애인을 대상으로 하는 공공재정 사업 이외에 대표적인 일자리사업으로 '노인일자리사업' 이 있다. 노인일자리사업의 비용-편익분석 연구는 상대적으로 다수 진행된 편이다. 먼저, 이준우 외(2015)의 연구에서 경기도 노인일자리사업에 대한 분석을 하였다. 이 연구는 참여자의 입장에서 비용요인으로 일자리사업에 참여하게 됨으로써 지출하게 되는 소비를, 편익요인은 일자리사업에 참여한 인건비와 의료비 절감액으로 설정하였다. 비참여자의 입장에서 비용은 노인일자리사업에 소요되는 사업비, 인건비, 행정비용이며, 편익은 노인일자리사업을 통해 얻게 되는 매출액, 의료비 절감액, 조세수입의 증가 등이었다. 사회 전체 입장에서는 총 편익에서 총 비용을 뺀 금액으로 산출하였다. 분석 결과 경기도 노인일자리사업의 비용 대비 편익 비율은 공익형 2.02, 교육형 2.02, 복지형 1.83, 인력파견형 2.04, 시장형 1.91로 나타나 경제적 타당성이 확보된

것으로 나타났다.

한편 고호태(2012)의 서울시 송파구 노인일자리사업의 비용-편익분석 연구는 노인일자리사업 비참여자(정부 또는 납세자), 노인일자리사업 참여자, 사회 전체의 세 가지 측면에서 분석을 실시하였다. 첫째, 비참여자 측면에서는 사업비, 참여자 인건비 지출, 행정비용을 비용으로 설정하고, 매출액, 의료비 절감, 조세수입 증가를 편익으로 설정하였다. 둘째, 참여자 측면에서는 비용으로 일자리사업에 참여하면서 발생한 지출, 편익으로 인건비와 의료비 절감액을 투입하였다. 셋째, 사회 전체 측면에서는 비용과 편익을 비참여자와 참여자의 비용과 편익의 합으로 계산하였다. 분석 결과, 송파구 노인일자리사업의 비용편익비율은 1.81로 사업의 경제적 타당성을 확보한 것으로 분석되었다.

강은나와 김영선(2018)의 노인일자리사업연구는 비용 요인으로 노인일자리사업 참여자의 인건비와 운영비, 사업수행 전담인력 인건비를 설정하였고, 편익요인으로는 참여자 차원의 편익으로 참여 노인의 소득증가와 전담인력의 소득증가를 설정하였다. 한편, 지역사회 편익요인으로 공익활동을 통한 지역 공공서비스 기능 강화, 노인에 대한 보호 기능 강화, 지역 환경 및 안전도모, 지역 교육역량 증진을 포함했고, 사회 전체의 편익으로는 의료비 절감과 조세 기여 항목을 투입하였다. 분석결과, 비용편익비율은 1.66으로 사업의 경제적 타당성이 확보된 것으로 나타났다.

3. 분석방법

1) 비용-편익분석 평가기준

(1) 분석기법

본 비용--편익분석은 2022년 장애인일자리사업의 수행 실적에 대한 자료를 바탕으로, 비용 및 편익을 산출하고, 총 비용과 총 편익의 비율을 계산하는 편익/비용 비율(B/C)의 방식을 활용하여, 본 사업이 경제적으로 얼마나 타당한지(economic feasibility of a project)를 판단하였다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

본 비용-편익분석을 수식화하면 아래와 같다.

〈수식 1〉 비용편익 분석 수식

$$\frac{B}{C} = \sum_{t=0}^{n} \frac{B_t}{(1+r)^t} \Big/ \sum_{t=0}^{n} \frac{C_t}{(1+r)^t} \quad , \quad t=0,\ 1,\ 2,\ \ldots,\ n$$

B: 편익의 현재가치, C: 비용의 현재가치, r: 할인율, t: 사업수행시기

(2) 분석관점

비용-편익분석의 분석관점은 비참여자, 참여자, 전체 사회 입장으로 설정할 수 있다. 비참여자 입장은 정부 또는 납세자 입장을 의미하며, 참여자 입장은 본 사업의 참여자(장애인) 입장을 의미하고, 사회 전체입장은 참여자 입장과 비참여자 입장을 총괄한 측면을 의미한다. 본 분석은 사회 전체의 관점에서 비용과 편익의 비율을 시산한다.

본 연구에서는 분석대상 사업의 비용, 편익 중 계량화되지 못하는 비경제적 비용과 편익은 분석을 위한 투입 항목에서 제외하고, 계량화(quantification)가 가능한 항목의 비용-편익분석을 회계적 관점에서 화폐가치화(valuation)하여 실시하였다.

2) 비용-편익분석 절차

일반적으로 비용-편익 분석의 절차는 첫째, 사업의 범위를 선정하고, 둘째, 분석하고자 하는 사업의 모든 비용과 편익을 열거하며, 셋째, 각 비용과 편익을 화폐가치로 환산하고, 넷째, 총 비용과 총 편익의 비율을 산출한다(황성철, 2003).

이에 따라 본 연구에서는 장애인일자리사업의 각 유형(① 일반형, ② 복지, ③ 특화형)을 분석대상으로 선정하고, 분석에 선정된 유형별로 비용과 편익을 추정하였다.

본 연구에서는 미래의 비용과 편익에 대해서는 산출하지 않는 것을 가

정하기 때문에, 별도의 할인율(discount)을 적용하여 시산하지 않았다.

3) 비용 및 편익요소

본 분석의 비용요인은 장애인일자리사업의 수행을 위해 투입된 공공재정으로 국고보조금, 지자체 부담금, 전문 관리체계 구축사업비, 사업관리비 등으로 설정하였다.

한편, 본 연구의 분석 대상인 장애인일자리사업의 활동 내용, 참여자의 인구 및 사회학적인 특성 등을 고려해 보면, 기존의 재정지원 일자리사업의 비용-편익분석에 관한 선행연구들(강은나 외, 2018; 정지웅 외, 2016; 이준우 외, 2015; 고호태, 2012; 이상은 외, 2010)의 경향과 마찬가지로, 경쟁시장 영역에서 고용 활동과 중첩되거나 기존 노동시장과 충돌하는 정도가 크다고 보기는 어렵기 때문에, 본 사업참여로 인한 별도의 기회비용을 분석에 포함하지 않았다.

본 분석의 편익요인은 장애인일자리사업 참여자들이 납부하는 세금으로 인한 조세수입 증가, 장애인일자리사업으로 인한 경제가치 창출, 장애인일자리사업에 참여함으로써 나타나는 참여자들의 의료비 절감, 주간보호비용 절감, 참여자 보호자의 경제활동 가치창출 등으로 설정하였다.

한편, 장애인일자리사업 참여로 인한 장애인의 심리사회적 기능 강화나 가족 기능 강화 등은 질적인 요소로서 비용추정이 어렵기 때문에 편익 요소에서 제외하였다. 또한 대체프로그램을 이용하던 장애인이 장애인일자리사업에 참여하는 경우, 대체프로그램의 운영비용이 감소하고, 실업 상태에서 공적지원금을 받던 장애인이 장애인일자리사업에 참여할 때 공적지원금 감소의 편익이 발생한다. 그러나 이 요소들 역시 비용추정을 위한 정확한 데이터가 없기때문에 편익의 시산에서 제외하였다.

〈표 Ⅲ-3〉 본 분석에서 투입된 비용과 편익의 요소

요소		비용, 편익의 귀속	데이터 확보 방안
비용	국고보조금	중앙정부 · 사회 비용	개발원 보유

요소		비용, 편익의 귀속	데이터 확보 방안
	지자체 부담금	중앙정부 · 사회 비용	개발원 보유
	전문관리체계구축사업비	중앙정부 · 사회 비용	개발원 보유
	사업관리비	지방정부 · 사회 비용	개발원 보유
편익	조세 수입 증가	사회 편익	추정
	일자리사업 경제가치 창출	참가자 · 사회 편익	추정
	의료비 절감	참가자 · 사회 편익	추정
	주간보호비용 절감	참가자 · 사회 편익	추정
	보호자 경제활동 가치 창출	참가자 · 사회 편익	추정

본 연구에서 투입된 비용 및 편익요소를 기존 연구(이인재 외, 2017; 2020)와 비교 하면 <표 Ⅲ-4>와 같다. 주요 차이점을 살펴보면, 비용요소에서 기존에 '일자리사업운영비용'을 본 연구에서는 '전문관리체계구축사업비'와 '사업관리비'로 나누어 보다 세분화하였다. 또한 지난 연구에서는 누락 되었던 '지자체 부담금'을 본 연구에서는 비용요소로 투입한 것이 큰 차이 중 하나다.

편익요소를 살펴보면, 지난 연구에서는 '소득증가'를 편익으로 투입하였으나, 본 연구에서는 장애인의 소득증가를 사회적 편익으로 보기 어렵다고 판단하여, 본 분석에서는 편익요소에서 제외하고, 그 대신 '일자리사업의 경제가치 창출'로 대체하여 시산 하였다. 그 밖에 편익요소로 '의료비 절감', '주간보호비용 절감', '보호자 경제활동 가치창출' 등을 추가하였다.

결론적으로 본 연구는 기존 연구에 비해 비용요소와 편익요소를 고도화·세분화하여 요소의 개수가 모두 증가 되었다.

〈표 Ⅲ-4〉 기존 연구(이인재 외, 2017; 2020)와 본 연구의 비용, 편익요소 비교

연도	2017, 2020	2023	
비용 요소	일자리사업 운영비용	· 전문관리체계구축사업비	· 일자리사업운영비용을 전문관리체계구축사업비와 사업관리비로 나누어 시산
		· 사업관리비	
	국고보조금	· 좌동	· 기존 연구와 동일하게 투입
	–	· 지자체 부담금	· 본 분석에서 비용으로 추가
편익 요소	소득증가	–	· 장애인의 소득증가를 사회적 편익으로 보기 어렵다고 판단하여, 본 분석에서는 편익요소에서 제외
	조세증가: 소득세	· 좌동	· 기존 연구와 동일하게 투입하였으나, 추정 방법은 다름
	조세증가: 지방세	· 좌동	· 기존 연구와 동일하게 소득세의 10%로 계산
	조세증가: 간접세	· 좌동	· 기존 연구와 동일하게 투입하였으나, 추정 방법은 다름
	–	· 일자리사업 경제가치 창출 · 의료비 절감 · 주간보호비용 절감 · 보호자경제활동가치창출	· 본 분석에서 편익으로 추가

4. 분석결과

1) 비용

2022년 기준, 장애인일자리사업의 국고보조금과 지자체 부담금의 사업유형별 결산액은 <표 Ⅲ-5>에 제시된 바와 같다. 전문관리체계구축사업비와 사업관리비의 경우, 정부와 장애인개발원의 행정자료 상에 사업

유형별 예결산이 구분되어 있지 않다. 이에 따라, 해당 사업비가 사업유형별 국고보조금의 비율(아래 표 Ⅲ- 5 참조)에 근거하여 사업유형별로 할당되었다고 가정하여 수치를 산출하였다.

〈표 Ⅲ-5〉 국고보조금 비율에 따른 전문관리체계구축사업비와 사업관리비 추정

국고보조금 구분	국고보조금		국고보조금 비율에 따른 할당 액수	
	액수(원)	비율	전문관리체계(원)	사업관리비(원)
계	183,943,000,000	1.000	1,351,000,000	21,000,114
일반형 전일제	92,423,000,000	0.502	678,816,117	10,551,546
일반형 시간제	22,080,000,000	0.120	162,170,238	2,520,781
복지	45,806,000,000	0.249	336,429,796	5,229,479
특화형 시각안마	15,486,000,000	0.084	113,739,506	1,767,972
특화형 발달요양	8,148,000,000	0.044	59,844,343	930,337

이상의 작업을 통하여 시산된 장애인일자리사업 유형별 비용의 추정치는 아래 표와 같다.

〈표 Ⅲ-6〉 장애인일자리사업 사업유형별 비용 추정치

(단위: 원)

구분	국고보조금	지자체 부담금	전문 관리체계비*	사업 관리비*	계
일반형 전일제	92,423,000,000	104,542,000,000	678,816,117	11,417,126	197,655,233,243
일반형 시간제	22,080,000,000	25,171,000,000	162,170,238	2,748,948	47,415,919,186
복지	45,806,000,000	49,786,000,000	336,429,796	5,437,174	95,933,866,970

구분	국고보조금	지자체 부담금	전문 관리체계비*	사업 관리비*	계
특화형 시각 안마	15,486,000,000	3,871,500,000	113,739,506	422,810	19,471,662,316
특화형 발달 요양	8,149,000,000	8,918,000,000	59,851,688	973,943	17,127,825,631
전체	183,943,000,000	192,288,500,000	1,351,000,000	21,000,000	377,603,500,000

* 사업유형별 국고보조금 비율로 할당되었다고 가정.

2) 편익

(1) 조세증가

장애인일자리사업 참여자는 사업참여로 발생한 소득에 대해 국가와 지자체에 세금을 납부함으로써 조세수입 증가라는 편익을 사회 전체적으로 발생시킨다. 소득이 발생하는 경우, 소득세, 지방세가 원천징수 되며, 소득 중 일부를 소비함으로써 간접세를 납부하게 된다.

첫째, 소득세의 경우, 소득세법에 따라, 월급여액을 기준으로 근로소득공제, 기본공제, 특별소득공제 및 특별세액공제 중 일부, 연금 보험료 공제, 근로소득 세액공제와 해당 세율을 반영하여 계산한 금액이 제시된 '근로소득 간이세액표' (소득세법 제189조 제1항 근거)를 활용하여 시산하였다. 소득세법 제134조 및 동법 시행령 제194조에 따라, 원천징수의무자가 매월분의 근로소득을 지급하는 때에는, 근로소득 간이세액표에 의하여 원천징수 하도록 규정하고 있다.[3] 본 연구에서는 근로소득 간이세액표에서, 공제대상 가족수는 1명으로, 세액의 100%를 납부하는 것

3) 근로소득간이세액표는 연말정산시 추가납부 등에 따른 근로자의 부담을 분산하기 위해 월 급여수준과 공제대상 부양가족 수 별로 매월 원천징수해야하는 세액을 정한 기준이다. 근로자는 원천징수세액을 근로소득간이세액표에 따른 세액의 80%, 100%, 120% 중에서 선택할 수 있다.

으로 가정하였다.

둘째, 지방세는 원천징수하는 소득세의 10% 세율로 산출하였다.

셋째, 간접세는 소비 지출액에 간접세율을 곱해서 산출하였다. 소비 지출액은 급여액에서 비소비지출(직접세, 공적연금, 사회보험료, 이자, 가구 간 이전, 비영리단체 이전 등)을 제한 금액인데, 본 연구에서는 급여액에서 소득세, 지방세, 사회보험료를 합한 금액을 제한 것을 소비 지출액으로 가정하였다. 간접세율은 이상은 외(2010)가 제시한 9%(10/110)로 설정하였다.

이상의 분석기준을 토대로 장애인일자리사업 참여자 1인당 한 달에 납부하는 세금은 아래 <표 Ⅲ-7>과 같다.

〈표 Ⅲ-7〉 장애인일자리사업 참여자의 급여 및 세금 (1인당 1달 기준)

(단위: 원/월)

사업유형	급여액 (a)	비소비 지출			소비지출 (e=a-(b+c+d))	간접세 (f=e×0.09)	세금 계 (b+c+f)
		소득세 (b)	지방세 (c)	사회보험료 (d)*			
일반형 전일제	1,914,440	17,390	1,739	179,910	1,715,401	154,386	173,515
일반형 시간제	957,220	0	0	89,950	867,270	78,054	78,054
복지	512,960	0	0	4,610	508,350	45,752	45,752
특화형 시각안마	1,199,960	0	0	112,750	1,087,210	97,849	97,849
특화형 발달요양	1,199,960	0	0	112,750	1,087,210	97,849	97,849

* 장애인일자리사업 유형 중, 복지는 산재보험과 고용보험을 가입해야 하며, 나머지 사업 유형은 4대보험을 가입해야 함(보건복지부, 2022).

장애인일자리사업 참여자 1인당 한 달에 납부하는 세금을 토대로, 각 사업유형별로 사업 참여자가 2022년 한 해 동안 납부한 세금 총액은 아래 <표 Ⅲ-8>과 같다.

〈표 Ⅲ-8〉 장애인일자리사업 참여자의 납부 세금

사업유형	1인당 월 납세액(원)	1인당 연 납세액(원)	참가자수 (명)	전체 참가자 연 납부 세금 총액(원)
일반형 전일제	173,515	2,082,180	7,611	15,847,471,980
일반형 시간제	78,054	936,648	3,639	3,408,462,072
복지	45,752	549,024	16,816	9,232,387,584
특화형 시각안마	97,849	1,174,188	1,197	1,405,503,036
특화형 발달요양	97,849	1,174,188	1,067	1,252,858,596
계			30,330	31,146,683,268

(2) 일자리사업으로 인한 경제가치 창출

장애인일자리사업에 의해 공공행정 및 사회복지행정 지원, 지역사회 환경 개선, 노인복지 증진 등의 사회적 가치(social value)가 산출(output)된다. 이러한 산출은 국민 생산에 대한 공헌을 의미하며 편익으로 가격을 책정할 필요가 있다. 이에, 본 연구에서는 본 사업 관련 서비스가 일반 시장에서 얼마의 매출액을 갖는지를 기준으로 장애인일자리사업의 경제가치 창출액을 추정하였다.

장애인일자리사업은 유료로 서비스를 제공하는 것이 아니라, 행정도우미, 지역 환경 개선, 요양보호사 보조, 안마 서비스 등을 무료로 제공하므로 직접적인 매출액이 발생되지 않는다. 이렇듯, 무료로 서비스가 제공되는 공공복지 분야의 사업은 화폐계량화된 매출액이 발생하지 않는다. 이에 따라, 본 연구에서는 이상은 외(2010)에서 사용한 사회서비스 매출액 산정 추정식을 참조하여, 장애인일자리사업의 사회적 가치 창출액을 장애인

일자리사업 참여자의 인건비에 준하는 것으로 가정하여 시산하였다.

즉, 일반형 일자리는 우리나라 노동자(장애인과 비장애인 포함한 전체 노동자)의 직종군 중 “기타 서비스 관련 단순 종사자”, 복지일자리는 “청소원 및 환경미화원”, 특화형 일자리는 “돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직”과 유사하다고 가정하였다. 이후, 장애인일자리사업 참여자의 인적자본 수준이 비정규직 노동자의 인적자본 수준과 동일하다고 가정하여, 각 직종군의 평균임금에 고용노동부(2023)에서 조사된 정규직 대비 비정규직 임금율(70.6%)을 적용하여, 경제적 가치창출(매출액)을 추정하였다.

〈표 Ⅲ-9〉 직업유형별 시간당 임금 및 비정규직 비율 적용 추정 매출액

사업유형	직업유형	시간당 임금 (천원)	정규직 대비 비정규직 임금의 비율*	시간당 추정 매출액 (천원)
일반형 (행정지원)	기타 서비스 관련 단순 종사자	12,918	0.706	9,120
복지 (환경정리)	청소원 및 환경미화원	13,307	0.706	9,395
특화형 (안마사, 요양보조)	돌봄 · 보건 및 개인 생활 서비스직	13,405	0.706	9,464

* 출처: 2022년 기준, 우리나라 전체 조사 대상 노동자의 정규직 대비 비정규직 임금 비율 (고용노동부, 2023).

이상의 작업을 통해 추정한 장애인 1인의 시간당 추정 매출액을 각 사업유형별 지침상 근로시간을 기준으로, 월 통상임금 산정 기준시간 수[4]를 적용하여, 1인당 1년 추정 매출액을 시산하였다.

4) * 통상임금의 산정기초가 되는 임금을 시간급 금액으로 산정할 경우의 산정 기준시간은, 월급 금액으로 정하여진 경우에는 주의 통상임금 산정기준 시간에 1년간의 평균 주 수를 곱한 시간을 12월로 나눈 시간(“월의 통상임금 산정기준시간”)으로 한다. (고용노동부 통상임금산정지침)

〈표 Ⅲ-10〉 장애인일자리사업 참여자 1인당 추정 매출액

사업유형	시간당 추정 매출액 (천원)	사업 지침상 근로 시간	월 통상임금 산정 기준시간 수(시간)	1년 월 수 (개월)	1인당 1년 추정 매출액(원)
일반형(행정지원) 전일제	9.120	주40시간	209	12	22,873,000
일반형(행정지원) 시간제	9.120	주20시간	104	12	11,382,000
복지(환경정리)	9.395	월56시간	–	12	6,313,000 (월 56시간 기준)
특화형(안마사, 요양보조)	9.464	주25시간	130	12	14,764,000

1인당 1년 추정 매출액을 전체 참여자 수로 곱하여 시산된 각 사업유형별 1년 추정 매출액은 아래 <표 Ⅲ-11>과 같다.

〈표 Ⅲ-11〉 장애인일자리사업 참여자 전체 추정 매출액

참여사업	1인당 1년 추정 매출액(원)	전체 참여자수(명)	1년 추정 매출액(원)
일반형(행정지원) 전일제	22,873,000	7,611	174,086,403,000
일반형(행정지원) 시간제	11,382,000	3,639	41,419,098,000
복지(환경정리)	6,313,000	16,816	106,159,408,000
특화형(안마사)	14,764,000	1,197	17,672,508,000
특화형(요양보조)	14,764,000	1,067	15,753,188,000
계		30,330	355,090,605,000

(3) 의료비 절감효과

장애인일자리사업 참여자에게 본 사업참여로 인한 의료비 절감효과가 나타난다면, 이는 사회 전체적으로 편익의 증진을 의미한다. 장애인일자리사업에 참여하기 전과 후의 의료비 차이를 비교한 자료는 찾을 수가 없다. 따라서 이를 대신하여 노인일자리사업 참여자의 사업 참여 후 의료비 평균 절감율인 21.9%(임재영 외, 2008)를 적용하여 편익을 산정하였다.

장애로 인한 월 평균 추가 소요비용은 2020년 기준(연구일 현재 가장 최근 데이터)으로 1인당 월 58,500원으로 나타났다(김현지 외, 2022: 160). 따라서 1년간 장애로 인한 추가 의료비는 702천원이며, 장애인일자리사업에 참여하였을 때 절감되는 의료비(편익)은 연간 1인당 153,738원으로 시산된다. 장애인일자리사업의 유형별 참여자의 의료비 차이 등을 정밀하게 추정하기 어려운 한계로 인해, 본 분석에서는 일률적으로 정액을 산출하였다.

〈표 Ⅲ-12〉 장애인일자리사업 참여자 1인당 의료비 절감액 추정

구분	액수(원)
1인당 장애로 인한 의료비(월간)	58,500
1인당 장애로 인한 의료비(연간)	702,000
1인당 장애인일자리사업 참여시 절감 의료비(연간)	153,738

이후, 1인당 절감 의료비에 장애인일자리사업 유형별 참여자 수를 곱하여 장애인일자리사업 유형별 전체 의료비 절감액을 시산하면 아래 표 <Ⅲ-13>와 같다.

〈표 Ⅲ-13〉 장애인일자리사업 유형별 전체 의료비 절감액

참여사업	참여자 1인당 절감의료비 (원/년)	전체 참여자수(명)	전체 의료비 절감액(원/년)
일반형(행정지원)전일제	153,738	7,611	1,170,099,918
일반형(행정지원)시간제	153,738	3,639	559,452,582
복지(환경정리)	153,738	16,816	2,585,258,208
특화형(안마사)	153,738	1,197	184,024,386
특화형(요양보조)	153,738	1,067	164,038,446
계		30,330	4,662,873,540

(4) 주간보호 서비스 비용 절감

발달장애인(지적장애인, 자폐성장애인)이 장애인일자리사업에 참여하게 되면, 발달장애인의 노동시간만큼 본래 발달장애인의 주간보호를 위해 소요되었던 사회적 비용이 절감될 수 있다. 주간보호비용 측정은 나운환(2022)의 연구에서 제시된 바와 같이, 보건복지부의 '성인발달장애인 주간활동서비스'의 서비스 단가를 활용하여 추정하였다. 본 연구에서는 발달장애인들이 장애인일자리사업 참여 후에 노동한 시간만큼, 이들을 대상으로 하는 주간보호 시간이 줄어든 것으로 가정하였다. 또한 발달장애인들이 장애인일자리사업에 참여하기 전에 '4인 그룹'의 주간 활동 서비스를 이용하였다고 가정하였다. 4인 그룹은 비교적 직업재활서비스 이용자로 전환될 가능성도 있고, 센터마다 정액제 금액이 다른 주간보호센터 이용료 보다는 바우처 서비스로 진행되는 발달장애인 주간활동서비스 서비스가 편익산출에 더 합리적인 것으로 판단하였기 때문이다.

2022년 기준, 4인 그룹의 시간당 서비스 단가, 1년간 발달장애인 총 보호시간, 1인당 1년 주간보호 비용은 아래 표와 같다.

〈표 Ⅲ-14〉 장애인일자리사업 발달장애인 참여자 주간보호비용

사업유형	발달장애인 참여자 수 (명)	주간보호 비용 (원)	월 보호시간 (시간)	1년 보호시간 (시간)	참여자 전체 1년 주간보호비용 (원)
일반형 전일제	1,114	10,360	209	2,508	28,944,928,320
일반형 시간제	996	10,360	104	1,248	12,877,562,880
복지	4,279	10,360	56	672	29,790,055,680
특화형 (안마사)	0	10,360	130	1,560	0
특화형 (요양보조)	1,067	10,360	130	1,560	17,244,427,200
계	7,456	–			88,856,974,080

(5) 보호자 경제활동 가치창출

발달장애인이 장애인일자리사업에 참여하게 되면, 발달장애인의 보호자가 경제활동에 참여할 수 있는 기회가 생겨, 사회 전체적으로 편익이 될 수 있는 경제적 가치를 창출하게 된다.

본 연구에서는 나운환(2022)을 참고하여, 발달장애인 보호자의 경제적 활동으로 벌어들이게 되는 소득을 보호자의 경제활동 가치창출액으로 추정하였다. 여기서는 발달장애인 참여자의 노동시간만큼, 보호자 1인이 경제활동에 참여하는 것으로, 소득액은 최저임금으로 가정하였다.

2022년 기준, 최저임금, 1년간 보호자 총 노동시간, 1인당 1년 소득액은 아래 표와 같다.

〈표 Ⅲ-15〉 장애인일자리사업 발달장애인 보호자 경제활동 가치창출액

사업유형	발달장애인 보호자* 수 (명)	최저임금 (원)	월 노동시간 (시간)	1년 노동시간 (시간)	보호자 전체 1년 소득 (원)
일반형 전일제	1,114	9,160	209	2,508	25,592,233,920
일반형 시간제	996	9,160	104	1,248	11,385,953,280
복지	4,279	9,160	56	672	26,339,470,080
특화형 (안마사)	0	9,160	130	1,560	0
특화형 (요양보조)	1,067	9,160	130	1,560	15,247,003,200
계	7,456				78,564,660,480

* 발달장애인 보호자 수는 장애인일자리사업에 참여하는 발달장애인 수로 가정하였다.

3) 비용-편익비

이상의 비용과 편익에 대한 화폐 계량화를 종합하여 각 사업유형 및 장애인일자리사업 전체의 비용-편익비를 시산하면 다음과 같다.

(1) 일반형

일반형 전일제의 비용-편익비는 1.24, 일반형 시간제의 비용-편익비는 1.47, 일반형 전체의 비용-편익비는 1.29로 일반형 일자리는 비용 대비 편익이 더 높아 경제적 타당성이 확보된 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-16〉 일반형 일자리사업의 비용-편익비

비용편익 요소		일반형 전일제 액수(원)	일반형 시간제 액수(원)	일반형 전체 액수(원)
비용	국고보조금	92,423,000,000	22,080,000,000	114,503,000,000
	지자체 부담금	104,542,000,000	25,171,000,000	129,713,000,000
	전문관리체계비	678,816,117	162,170,238	840,986,355
	사업관리비	11,417,126	2,748,948	14,166,074
	비용 계(c)	197,655,233,243	47,415,919,186	245,071,152,429
편익	조세수입 증가	15,847,471,980	3,408,462,072	19,255,934,052
	일자리사업 경제가치 창출	174,086,403,000	41,419,098,000	215,505,501,000
	의료비 절감	1,170,099,918	559,452,582	1,729,552,500
	주간보호비용 절감	28,944,928,320	12,877,562,880	41,822,491,200
	보호자 가치 창출	25,592,233,920	11,385,953,280	36,978,187,200
	편익 계(b)	245,641,137,138	69,650,528,814	315,291,665,952
비용편익비(b÷c)		1.24	1.47	1.29

(2) 복지

복지일자리의 비용-편익비는 1.81로 본 유형은 경제적 타당성이 확보된 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-17〉 복지일자리 사업의 비용-편익비

비용편익 요소		복지 사업 액수(원)
비용	국고보조금	45,806,000,000

비용편익 요소		복지 사업 액수(원)
	지자체 부담금	49,786,000,000
	전문관리체계비	336,429,796
	사업관리비	5,437,174
	비용 계(c)	95,933,866,970
편익	조세수입 증가	9,232,387,584
	일자리사업 경제가치 창출	106,159,408,000
	의료비 절감	2,585,258,208
	주간보호비용 절감	29,790,055,680
	보호자 가치 창출	26,339,470,080
	편익 계(b)	174,106,579,552
비용편익비(b÷c)		1.81

(3) 특화형

특화형 시각장애인 안마사 파견사업의 비용-편익비는 0.99, 발달장애인 요양보호사 보조사업의 비용-편익비는 2.90, 특화형 전체의 비용-편익비는 1.88로, 시각장애인 안마사 사업의 편익 대비 비용은 높은 것으로, 발달장애인 요양보호사 보조사업의 경제적 타당성은 확보된 것으로, 특화형 일자리사업 전체는 경제적 타당성이 확보된 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-18〉 특화형 일자리사업의 비용-편익비

비용편익 요소		특화형 시각안마 액수(원)	특화형 발달요양 액수(원)	특화형 전체 액수(원)
비용	국고보조금	15,486,000,000	8,149,000,000	23,635,000,000
	지자체 부담금	3,871,500,000	8,918,000,000	12,789,500,000
	전문관리체계비	113,739,506	59,851,688	173,591,194
	사업관리비	422,810	973,943	1,396,753
	비용 계(c)	19,471,662,316	17,127,825,631	36,599,487,947
편익	조세수입 증가	1,405,503,036	1,252,858,596	2,658,361,632
	일자리사업 경제가치 창출	17,672,508,000	15,753,188,000	33,425,696,000
	의료비 절감	184,024,386	164,038,446	348,062,832
	주간보호비용 절감	0	17,244,427,200	17,244,427,200
	보호자 가치 창출	0	15,247,003,200	15,247,003,200
	편익 계(b)	19,262,035,422	49,661,515,442	68,923,550,864
비용편익비(b÷c)		0.99	2.90	1.88

(4) 전체

장애인일자리사업 전체의 비용-편익비는 1.48로, 비용대비 편익이 더 높아 경제적 타당성이 확보된 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-19〉 장애인일자리사업 전체의 비용-편익비

비용편익 요소	액수(원)

비용편익 요소		액수(원)
비용	국고보조금	183,943,000,000
	지자체 부담금	192,288,500,000
	전문관리체계비	1,351,000,000
	사업관리비	21,000,000
	비용 계(c)	377,603,500,000
편익	조세수입 증가	31,146,683,268
	일자리사업 경제가치 창출	355,090,605,000
	의료비 절감	4,662,873,540
	주간보호비용 절감	88,856,974,080
	보호자 가치 창출	78,564,660,480
	편익 계(b)	558,321,796,368
비용편익비(b÷c)		1.48

5. 소결

본 장의 장애인일자리사업의 비용-편익분석 결과, 장애인일자리사업 전체의 비용-편익비는 1.48로, 비용대비 편익이 더 높아 경제적 타당성이 확보된 것으로 나타났다. 이는 장애인일자리사업이 장애인의 경제적 자립과 사회참여를 촉진하고, 국가 경제에 기여하는 등 사회적 편익이 사업비용을 상회함을 의미한다. 이는 장애인일자리사업과 관련하여 사용된 재정지원을 통해 사회적 가치가 투입된 재정 이상으로 확대 재생산됨을 나타내는 것이다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

본 분석 결과에서 장애인일자리사업 유형별로 경제적 효과성의 정도가 다르게 나타났음을 알 수 있다. 즉, 일반형 일자리 사업과 특화형 일자리 사업 중 시각장애인 안마사 파견사업은 비용 대비 편익의 효과가 다소 낮은 편이다. 시각장애인 안마사 파견사업의 편익이 상대적으로 낮은 이유에 대한 규명이 요구되는데, 가설적으로 이 사업이 지니고 있는 심리사회적 편익의 추정이 다른 유형의 사업에 비해 포착이 덜 된 것일 수 있다. 향후, 비용편익비가 낮은 사업에 대해 편익요인으로 추가할 만한 요인을 고려하여 해당 사업의 효율성 개선을 위한 정책적 고려가 필요하다.

복지일자리와 발달장애인 요양보호사 보조사업은 비용 대비 편익의 비율이 높아 경제적 타당성이 확보된 것으로 나타났다. 어떠한 요인이 사업의 효과성을 높이는지 규명하여 장애인일자리사업 전체의 경제적 효율성을 높이는 방안을 모색해야 한다.

장애인일자리사업의 경제적 타당성이 있다고 판단 내릴 수 있는 이유는 경제활동 참여로 임금 소득이 창출되고 그로 인한 조세수입이 증가되었기 때문이다. 또한 경제적 타당성은 간접적으로는 참여자들이 경제활동을 하는 기간 동안 의료비 절감의 효과가 상당히 크다는 것을 의미한다. 장애인일자리사업 세부 유형별로 살펴볼 때, 발달장애인 복지일자리사업은 주간보호 서비스나 주간활동 서비스 이용률 감소로 인한 비용감소, 발달장애 자녀의 경제활동으로 인한 부모의 소득활동 및 사회참여 증가 등이 편익의 요소로 작용했기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

본 연구는 장애인일자리사업의 비용과 편익을 화폐가치로 환산하여 분석하였으나, 상당히 보수적으로 편익을 시산한 측면이 있어, 편익이 과소 추산되었을 가능성을 고려해야 한다. 가령, 장애인일자리사업의 심리 사회적 기능 향상을 화폐가치로 시산할 수 있다면, 본 사업의 경제적 타당성은 현재보다 더 높게 나타날 수 있을 것이다. 또한 본 연구에서 기회비용과 관련된 비용 역시 추가적으로 시산되어야 할 필요가 있다.

향후 후속연구에서는 장애인일자리사업의 비용-편익 중 본 분석에서 계량화하지 못한 비경제적 편익과 비용을 추가적으로 시산하는 전략을 마련하여 수행할 필요가 있다. 이는 장애인일자리사업 각 수행기관의 인력 투입 현황(투입인력 수, 장애인일자리사업 근무시간 및 기간, 급여 수

준 등), 장애인일자리사업 참여자들이 납부한 소득세, 사회보험료 등에 대한 데이터, 장애인일자리사업을 통해 창출된 매출액 데이터 확보를 통해 가능할 수 있다.

또한 장애인일자리사업 참여 전후에 복지 현금급여 및 현물급여 수급의 차이(가령, 소득의 증가는 소득이전의 비용을 줄이므로 국민기초생활보장제도 및 의료급여제도 등의 공공부조 수급액의 감소가 있었는지, 또는 장애인일자리사업에 참여함으로써 주간활동이나 고령장애인 지원서비스 수급량이 감소하였는지), 의료비 지출은 얼마나 감소하였는지 등을 설문조사 등을 통해 조사한다면, 장애인일자리사업의 비용과 편익에 관해 추가적인 추정 요인도 고려할 수 있을 것이다.

이를 위해, “장애인의 삶 패널조사”에서 장애인일자리사업 유형별 참여여부 등의 변수를 보다 정교하게 추가할 필요가 있으며, 장애인일자리사업의 경제적 타당성을 높이는 방안을 모색하기 위한 후속연구가 필요하다.

Ⅳ. 장애인일자리사업 고용 확대를 위한 직무재분류 및 성과지표 개발

1. 국가직무능력 표준의 개념 및 분류체계

국가직무능력표준(National Competency Standards, 이하 NCS)은 산업현장의 직무수행에 필요한 능력(지식, 기술, 태도)을 국가적 차원에서 표준화한 것으로 능력 단위 또는 능력 단위의 집합을 의미한다. 국내에는 다양한 산업현장과 이를 위한 공공/민간교육, 국가공인/민간자격, 이론/실습 교육 등의 영역에서 다양하게 활용하고 있다. 이러한 다양성으로 인하여 다양한 수준을 가진 교육 프로그램과 자격증들이 개발되고 산업확장이 이루어지는 장점이 있다.

이에 우리나라에서 2002년부터 고용노동부와 한국산업인력공단은 산업계 요구에 적합한 인력 양성을 위해 NCS 개발을 시작하였다. 산업계

와 교육계는 이러한 발전을 함께하기 위하여 NCS 학습모듈을 개발하며 직무 내용을 세부적인 능력단위로 구분한 뒤 능력단위 하위에 현장직무와 연계된 수행준거, 지식, 기술, 태도, 적용범위, 작업상황과 같은 능력단위 요소를 구성하여 교육훈련을 기반으로 실무자가 양성될 수 있도록 하였다(김희동, 2015).

NCS는 기업의 수요중심 인력 채용에 적합하며, 교육기관의 교수계획과 교육과정 개발에 적합하다. NCS 개발과 학습모듈은 현장적용에 적합한 교육을 시행하여 최소한의 직무교육으로 바로 현장에서 일할 수 있는 것이 가능하게 한다(윤수연, 2017). 즉, NCS는 산업현장에서 요구하는 지식, 기술, 태도 등을 국가직무능력표준으로 정형화하여 필요한 자격, 교육훈련, 채용・배치・승진에 적용하여 산업현장에 적합한 인적자원을 개발하는데 유용하다. NCS를 활용할 때의 장점은 아래의 <표 Ⅳ-1>과 같다.

〈표 Ⅳ-1〉 NCS 활용시 장점

활용분야	내용	기대효과
채용	· NCS 직무기술서를 바탕으로 지원자의 역량을 평가할 수 있는 채용 프로세스 설계 및 도구(채용공고/서류/필기/면접) 개발	· 직무능력중심 인재채용(기업 · 지원자 미스매칭 해소) · 입사 시 재교육비용 절감
재직자 훈련/교육	· 직급별로 요구되는 직무 중심의 교육훈련 이수 체계 마련	· 체계적인 교육 · 훈련 시스템 마련 · 직무 맞춤 교육으로 생산성 향상 · 근로자의 학습 참여 촉진
배치/승진	· NCS 사내 경력개발경로 개발 · 배치 · 승진 체크리스트 개발	· 인재에 대한 회사의 기대와 근로자의 역량 간 불일치 해소
임금	· NCS를 기반으로 한 직무분석으로 연공급 중심의 임금체계를 '직무급' 구조로 전환	· 근로자의 직무역량과 능력에 따라 적정임금 지급

출처: https://www.ncs.go.kr/th01/TH-102-001-01.scdo

NCS 분류기준에 따른 하위능력은 다음과 같다. NCS 대분류의 경우 노동시장 정보와 연계하기 위하여 한국고용직업분류에서 중분류를 차용하였다. NCS 중분류는 수행해야 할 활동과 수행 대상으로 구분하여 분류하였으며, 최대한 다른 영역들과 중복되지 않도록 구성하였다. NCS 소분류의 경우 중분류에서 이질적인 분야가 존재하는 경우와 최신성, 현장성을 유지하는 측면에서 그리고 산업별 인적자원 개발위원회 관련 분야가 존재하는 경우 따로 분리하여 구분하였다. NCS 세분류의 경우 직종 구조분석을 통해 분류하였으며, 세분류에서 이질적인 분야가 존재하는 경우, 한국고용직업분류의 세세분류를 반영하고, 중요하게 부각될 가능성이 높은 직무를 고려하여 개발하였다.

〈표 Ⅳ-2〉 NCS 분류체계 대-중-소-세분류

분류	하위능력
대분류	· 노동시장 정보와 연계를 위해 한국고용직업분류(KECO)의 중분류를 차용 · 고용직업분류의 중분류에 해당하는 산업의 규모가 크거나 이질적인 분야가 존재할 경우, 직능유형에 따라 분리
중분류	· 직능유형에 따라 분류하되, 이를 "수행해야 할 활동" 과 "수행의 대상"으로 구분하여 분류 · 중분류 수준에서 자격에 의해 "경력개발"이 가능할 수 있도록 분류 · 자격 관리 · 운영의 현장성을 고려하여 산업별 인적자원 개발위원회(ISC) 관련 분야가 존재하는 경우나 유력한 분야는 별도로 분리 · 관련 법령에 근거하여 분류하였으며 여러 분류에 중복해서 존재하거나, 특정 분야 내에서 자격 종목이 누락되지 않도록 설정
소분류	· 중분류 내에서 이질적인 분야가 존재할 경우 직능유형에 따라 분류 · 중분류 내에서 직종 구조분석을 통해서 최신성, 현장성을 유지 · 자격 관리 · 운영의 현장성을 고려하여 산업별 인적자원 개발위원회(ISC) 관련 분야가 존재하는 경우나 유력한 분야는 별도로 분리
세분류	· 직종 구조분석을 통해 분류하였으며, 소분류 내에서 이질적인 분야가 존재할 경우 직능유형에 따라 분류 · 한국고용직업분류의 세세분류를 반영하고, 향후 해당 산업에서 중요하게 부각될 가능성이 높은 직무를 고려

출처: https://www.ncs.go.kr/th01/TH-102-001-02.scdo

NCS 분류는 직무의 유형(Type)을 중심으로 대분류-중분류-소분류-세분류와 같이 단계적 구성을 나타내는 것으로 한국고용직업분류(KECO: Korean Employment Classification of Occupations)등을 참고하여 분류하였다. 대분류 24개, 중분류 81개, 소분류 271개, 세분류 1,083개로 구성되어 있다. 예를 들어 건설-타일시공 개발분야를 보면 다음과 같다. 대분류는 14.건설 - 중분류는 03.건축 - 소분류는 02.건축시공 - 세분류 04.타일시공으로 분류된다.



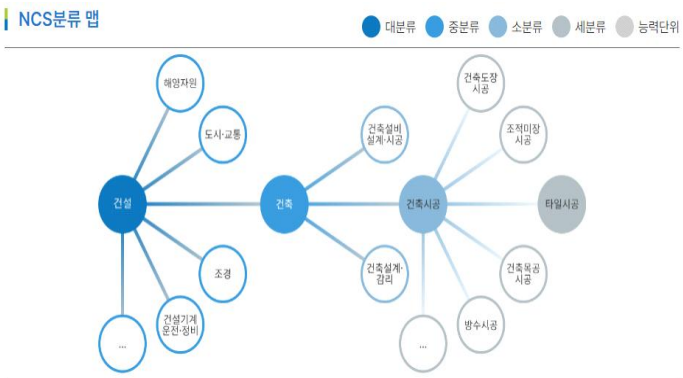
[그림 Ⅳ-1] 건설 - 타일시공 분류예시

타일시공 세분류를 검색하면 직무명, 수준, 이력, 직무 정의, 관련 정보가 제시된다. 직무 정의를 보면 "타일 시공은 건축물의 사용 목적에 따라 내구성, 내수성, 내화성, 보행성 및 미관을 위해 내·외벽, 바닥 등에 타일을 시공하는 일이다"로 정의되어 있으며, 수행하는 업무의 목적과 장소가 포함되어 있다.



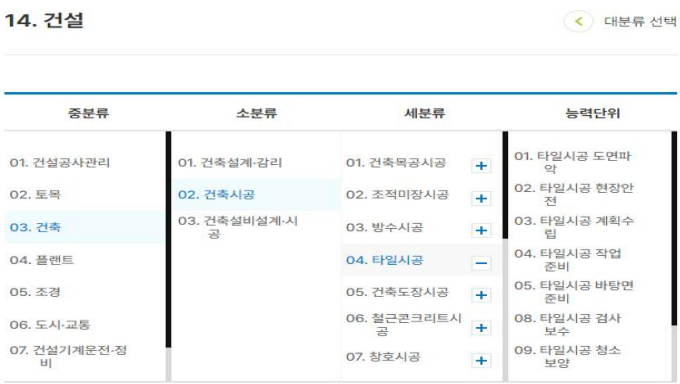
[그림 Ⅳ-2] 타일시공 세분류 검색 결과

NCS 분류 맵을 보면 건설 - 건축 - 건축시공 - 타일 시공으로 NCS 분류를 한눈에 볼 수 있도록 도식화되어 있다.



[그림 Ⅳ-3] 타일시공 세분류 검색 결과1

세분류를 보면 총 9가지 능력 단위(타일 시공 도면파악, 타일 시공 현장 안전, 타일 시공 계획수립, 타일 시공 작업 준비, 타일 시공 바탕면 준비, 타일 시공 검사 보수, 타일 시공 청소 보양, 벽타일 붙임, 바닥 타일 붙임)를 포함하고 있다.



[그림 Ⅳ-4] 건설 - 타일시공에 대한 9가지 능력단위

각각의 능력 단위는 분류번호(예, 1403020401_19v3 타일 시공 도면파악)를 가지고 있다. 분류번호는 NCS의 구성단위인 능력 단위에 대한 식별번호로 대분류, 중분류, 소분류, 세분류, 능력 단위 및 개발연도로 구성된다.

대분류 : 대분류의 2자리 숫자(2digits)

중분류 : 대분류 중 중분류의 2자리 숫자(2digits)

소분류 : 중분류 중 소분류의 2자리 숫자(2digits)

세분류 : 소분류 중 세분류의 2자리 숫자(2digits)

능력 단위 : 세분류 중 능력 단위 연번으로 2자리 숫자(2digits)

개발연도 : 능력 단위 개발·보완 연도 2자리 숫자(2012년 → 12)로 작성하되, 앞의 분류와 구분하기 위하여 "_"이후에 연도 기입

버전 : 표준 개발 순서 2자리(첫번째 → v, 두번째 → 숫자)/(2digits)

〈표 Ⅳ-3〉 NCS 분류체계 능력단위 분류번호 의미

대분류	중분류	소분류	세분류	능력단위	언더바	개발/개선년도	버전
14	03	02	04	01	_	19	v3

출처: https://www.ncs.go.kr/th01/TH-102-001-02.scdo

NCS는 각각의 능력 단위에 대한 교육 및 훈련을 위한 레포트를 개발하고 있다. 이 레포트는 번호, 명칭, 정의, 요소를 포함하고 있으며, 특히 업무수행을 위해 필요로 하는 지식, 기술, 태도를 포함하고 있어 업무를 수행하기 위해 어떠한 능력(예, 도면이해와 현장 상황 파악하기)을 갖추어야 하는지 알 수 있다.

〈표 Ⅳ-4〉 NCS 능력단위 레포트

분류번호	1403020401_19v3
능력단위 명칭	타일 시공 도면파악
능력단위 정의	타일 시공 도면 파악이란 배치도, 평면도, 입면도, 단면도, 상세도와 구조물의 형태, 구성재료 등이 타일시공 현장상황과 일치하는지를 파악하는 능력이다.

능 력 단 위 요 소	수 행 준 거
1403020401_19v3.1 도면기본지식 파악하기	1.1 타일시공 도면에 따라 기능과 용도를 파악할 수 있다. 1.2 타일시공 도면에서 지시하는 내용을 파악할 수 있다. 1.3 타일시공 도면에 표기된 각종 기호의 의미를 파악할 수 있다.
	【지식】 • KS F 1501 건축제도 통칙에 대한 이해 • 각종 표시기호 및 표기법에 대한 이해 • 도면의 종류 및 표시법에 대한 이해
	【기술】 • 건축제도 판별 · 적용 기술 • 각종 도면 표시기호 활용 기술 • 도면의 종류별 판별 기술
	【태도】 • 도면 숙지 의지 • 표시기호 해석 의지 • 도면 종류 분석 의지
1403020401_19v3.2 기본도면 파악하기	2.1 타일시공 도면에 따라 구조물의 배치도, 평면도, 입면도, 단면도, 상세도를 구분할 수 있다. 2.2 타일시공 도면에 따라 재료의 종류를 구분하고 가공위치 및 가공방법을 파악할 수 있다.

능 력 단 위 요 소	수 행 준 거
	2.3 타일시공 도면에 따라 재료의 종류별로 시공해야할 부분을 파악할 수 있다.
	【지식】 • KS F 1501 건축제도 통칙에 대한 이해 • 각종 표시기호 및 표기법에 대한 이해 • 도면의 종류 및 표시법에 대한 이해
	【기술】 • 건축제도 판별 · 적용 기술 • 각종 도면 표시기호 활용 기술 • 도면의 종류별 판별 기술
	【태도】 • 도면 숙지 의지 • 표시기호 해석 의지 • 도면 종류 분석 의지
1403020401_19v3.3 현장상황 파악하기	3.1 타일시공 도면에 따라 현장의 위치를 파악할 수 있다. 3.2 타일시공 도면에 따라 현장의 형태를 파악할 수 있다. 3.3 타일시공 도면에 따라 구조물의 배치를 파악할 수 있다. 3.4 타일시공 도면에 따라 구조물의 현상을 파악할 수 있다.
	【지식】 • KS F 1501 건축제도 통칙에 대한 이해 • 각종 표시기호 및 표기법에 대한 이해 • 도면의 종류 및 표시법에 대한 이해 • 측정장비 사용 방법에 대한 지식

출처: https://www.ncs.go.kr/th01/TH-102-001-01.scdo

또한, NCS 학습모듈이 개발되어 있어 능력단위를 교육훈련에서 학습할 수 있도록 구성한 교수-학습자료로 활용할 수 있다.

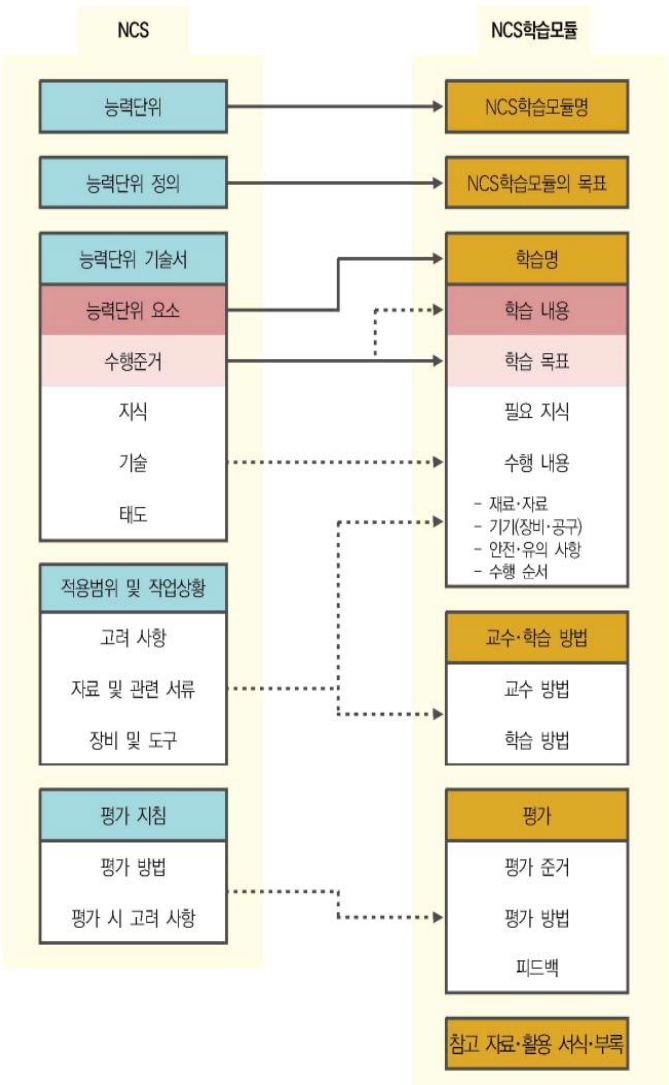
NCS학습모듈

※ 학습모듈 관련 문의(한국직업능력연구원): 044-415-3926 저작재산권 관련 고지

	순번	학습모듈명	능력단위명	첨부파일	이전 학습모듈
☐	1	타일 시공 도면 파악	타일시공 도면파악	PDF	이력보기
☐	2	타일 시공 현장 안전	타일시공 현장안전	PDF	이력보기
☐	3	타일 시공 계획 수립	타일시공 계획수립	PDF	이력보기
☐	4	타일 시공 작업 준비	타일시공 작업 준비	PDF	이력보기
☐	5	타일 시공 바탕면 준비	타일시공 바탕면 준비	PDF	이력보기
☐	6	타일 시공 검사 보수	타일시공 검사 보수	PDF	이력보기
☐	7	타일 시공 청소 보양	타일시공 청소 보양	PDF	이력보기
☐	8	벽 타일 붙임	벽 타일붙임	PDF	
☐	9	바닥 타일 붙임	바닥 타일붙임	PDF	

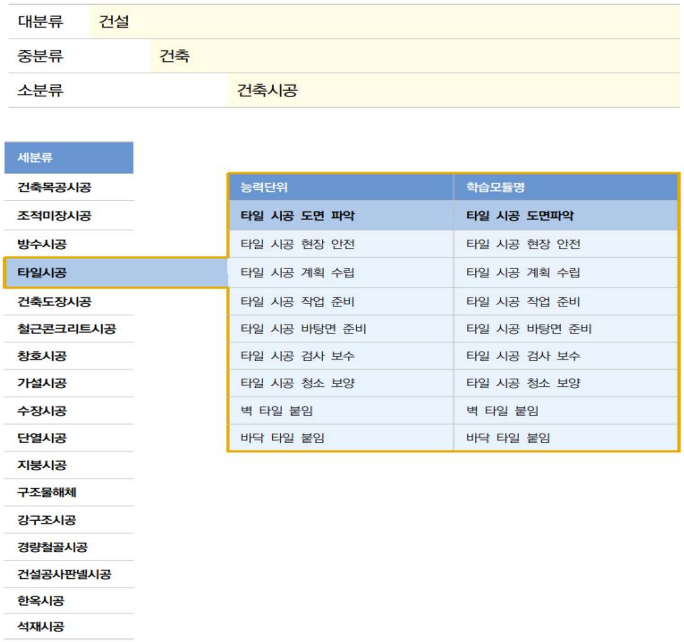
[그림 Ⅳ-7] 타일시공에 대한 NCS학습모듈

NCS 학습모듈은 산업계에서 요구하는 직무능력을 교육훈련 현장에 활용할 수 있도록 성취목표와 학습의 방향을 명확히 제시하는 가이드라인 역할을 한다. 또한, 특성화고-마이스터고-전문대학-4년제 대학교-기업체-관련 단체-공공기관 등 교육기관 및 훈련기관, 직장 교육기관 등에서 표준교재로 활용할 수 있으며 교육과정 개편 시에도 유용하게 활용할 수 있다. NCS와 NCS 학습모듈 간의 연결체계는 다음과 같다. 가장 작은 단위인 NCS 능력 단위에 따라 학습모듈이 개발되며, 능력단위 기술서에 따라 지식, 기술, 태도가 필요지식과 수행내용(재료, 자료, 기기, 안전유의사항, 수행순서)으로 학습모듈에 포함된다. 타일시공의 경우 9개의 학습모듈이 존재하는데, 이에 대한 교육을 듣게 되면 9가지 업무에 대한 이론적 이해와 실무를 수행할 수 있는 역량을 갖추게 된다.



[그림 Ⅳ-8] NCS와 NCS학습모듈의 연결 체계

아래 그림과 같이 타일 시공은 9가지 능력단위를 가지고 있기 때문에 동일하게 9가지 학습모듈을 가지고 있다.



[그림 Ⅳ-10] NCS 학습모듈의 위치

2. 복지일자리 직무 적합성 분석 및 직무 재분류

1) 연구설계

장애인일자리사업 중 복지일자리 직무 적합성을 알아보기 위해 현재 현장에서 복지일자리 업무를 최소 5년 이상 수행한 전문가를 대상으로 초점집단인터뷰(Focus Group Interview, FGI)를 실시하였다. 대면 인터뷰 5명, 서면 5명으로 이루어졌으며, 서면인 경우 설문지를 우선 발송한 뒤 수거하여 연구자가 직접 전화 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰에 참여한 전문가의 인구학적 특성은 다음과 같다.

〈표 Ⅳ-5〉 FGI 참여자 인구학적 특성

방법	구분	지역	연령	직급	근무년수	평균 담당자수
대면	참여자1	부천	팀장	30대	8년	0명
	참여자2	남원	팀장	40대	2년	66명
	참여자3	광주	팀장	40대	6년	100명
	참여자4	인천	팀장	40대	23년	22명
	참여자5	아산	부장	50대	10년	55명
서면	참여자6	제천	과장	40대	16년	70명
	참여자7	서울	팀장	40대	3년	79명
	참여자8	부산	팀장	30대	3년	89명
	참여자9	서울	원장	40대	21년	25명
	참여자10	서울	사무국장	40대	6년	30명

FGI는 총 140분 정도 소요되었으며, 실시 1주일 전 참여자들에게 반구조화된 질문지를 전달하였으며, 실제 FGI 수행 시에 이 질문지를 중심으로 응답하였다. 당초 질문에 없던 내용이라도 심층적 토론이 될 수 있도록 최소한도로 중재하면서 인터뷰를 진행하였다. FGI의 주요 질문은 'NCS 기반으로 42개 복지일자리 직무에 대한 분류와 적합도'를 알아보는 것에 초점을 두었다. 연구 참여자들에게 연구의 목적과 수행 방법, 참여에 대한 자발적 선택 권리와 중간 철회 권리, 비밀보장 및 인터뷰 녹음에 대한 내용을 전달하고 동의를 구한 후 인터뷰를 실시하였다. 연구 참여자들의 적극적 참여를 위해 연구 참여자의 자발성, 익명성 및 비밀보장을 전제로 진행하였다. 조사과정 참여에 대한 책임성을 확보하기 위하여 연구 참여자의 자발성을 해치지 않는 선에서 연구 참여에 대한 보상이 이루어졌다. 응답자들이 직무 정의 적절성을 확인하였는데, 측정은 1-4점(전혀 적절하지 않음-매우 적절함)이 적용되었으며, 높은 점수가 나올수록 직무 정의가 적절하게 된 것을 의미한다.

2) FGI 분석결과

현장실무자 대상 FGI 자료는 녹취된 인터뷰 자료들을 반복해서 읽으면서 직무 정의의 적절성과 확대 가능성에 관한 의견을 종합하였다. 특히, 연구 참여자들이 NCS를 기반으로 제안한 대분류-중분류-소분류-세분류까지 분류하였다. NCS 내 직무명과 직무 정의의 적절성을 높이고, 최적화를 위해 전문가들이 제시한 의견들을 반복적으로 확인하고 수정하였다. 1차 수정은 단순하게 대분류-중분류-소분류-세분류로 구분하였다. 2차 수정은 전문가들의 의견을 반영하여, 대분류-중분류-소분류-세분류-능력단위(신규구분)까지 보다 자세하고 명확하게 구분하였다. 마지막 3차 수정은 직무 정의 적절성을 확인하였다. 다음은 FGI에서 나타난 의견들을 정리한 내용이다.

〈표 Ⅳ-6〉 현장전문가 인터뷰 결과 주제별 구성

구분	주제
NCS분류 의견	1 일자리 직무와 현장 업무의 차이가 존재함 – 책자에 언급된 직무보다 현장에서 더 많은 업무를 수행하고 있음
	2 단순한 분류로 가야 함 – 일자리 직무에 대한 장애인 당사자의 이해도를 높이기 위하여 다양한 NCS 분류 제시보다 단순한 분류로 가야 함
	3 세분류를 넘어 능력 단위까지 구분 필요함 – 혼선을 줄이고 보다 명확한 역할 수행을 위하여 능력 단위까지 구분 필요함.
	4 일자리 직무에 대한 이해도를 높이기 위하여 NCS 코드부여 이전에 직무재분류 필요
일자리관련 의견	5 전이를 위한 지원 필요 – 낮은 취업 가능성을 보이는 일자리의 경우 전이를 위한 계획개발이 필요함
확대가능성이 높은 직무	6 확대 가능성 높은 직무 – 장애인 인식개선 교육 강사 – 템플스테이 업무보조 – 문화예술활동

(1) 일자리 직무와 현장 업무의 차이가 존재함

- 책자에 언급된 직무보다 현장에서 더 많은 업무를 수행하고 있음.

"저희도 저 검사실 안내만 하는 건 아니기 때문에... 솔직히 저희가 확인했을 때 병원에서 환경정리도 하고, 뭐도 하고, 다른 것도 하니까. 그러면 여기서 이루어지는 전반적인 것들을 다 보면 되지 않겠나 라는 생각이 들었습니다." (참여자5)

(2) 단순한 분류로 가야 함

- 일자리 직무에 대한 장애인 당사자의 이해도를 높이기 위하여 다양한 NCS 분류 제시보다 단순한 분류로 가야 함.

"병원안내가 좀 더 단순한 분류로 가는 게 맞지 않나. 검사실 안내 직무로 되어있는 요양지원에 저렇게 가는게 맞나라는 생각이 들어서 제가 조금 제시를 해봤던 사항입니다. 그니까 업무가 좀 더 포괄적이라고 하니까..." (참여자4)

"저희가 공고를 내면은 제일 위쪽에 그냥 직무명만 해도 직무명이 땡땡이고, 그거에 대한 부연설명 정도? 만 적어두거든요. 사실 NCS 정의에 대해선 저희가 부정하진 않는데, 실제로 직접 와닿는 얘기는 아닙니다. 장애인일자리사업은 기능이 되신 분들이 일자리 들어가서 수행하는 가운데, 실제 그걸 하실 수 있는 분들도 계시고 보조 역할만 하시는 분도 계시기 때문에, 저걸 다 바꿀 수는 없을 것 같고. '저런 분류다' 라고만 지금 하시는 거잖아요. 이렇게 공고를 얘기하셔서 덧붙이는 건데, 저 분류단어를 우리가 실질적으로 공고에다가 내지는 않거든요." (참여자5)

"결국 하는 일은 이 보따리를 저쪽으로 옮긴다거나 이걸 펼쳐서 분류하는 게 연결되어 있기때문에, 일반업체에서도 분류작업은 다 하거든요. 앞에가 너무 세분화되어 있다보니까 뒤에가 좀 더 어려운 상황이 있더라고요. 그래서 저는 그냥 분류라는 코드로만 잡아주면 더 훨씬 좋을 것 같다. (분류업무라는 코드를 만드는게...) 그렇죠." (참여자5)

"장난감 세척이랑 가사지원이 무슨 관계인지 모르겠고. 그러니까 청소,

빨래, 대인관계 서비스? 근데 저희 장난감 세척 하러 가시는 분들은 진짜 뒤에서 장난감 세척만 하시는 거예요. 그래서 저거를 굳이 가사지원을 넣어서 더 헷갈리게 하지 말고, 청소, 빨래도 넣으면 더 헷갈리니까 그렇게 할 필요가 있나 라는 생각이 드는 거예요. 그래서 약품처리도 들어가니까 특수청소로만 하는게 더 이해가 쉽지 않을까?" (참여자1)

(3) 세분류를 넘어 능력단위까지 구분 필요함

- 혼선을 줄이고 보다 명확한 역할수행을 위하여 능력 단위까지 구분 필요함.

"급식보조라 하면 장애인들이 현실 실무에서 하는 게 저렇게 정의 부분처럼 메뉴, 구매, 재료관리 이런 업무를 수행하진 않거든요. 저런 중요한 업무들은 인제 뭐 영양사나 이런 분이 하는거고. 우리는 이제 보조의 역할만을 하는건데, 저 정의가 너무 조금 상위의 개념이지 않나. 저러면 사람들이 채용공고를 낼 때 저런 일을 하는줄 알고 채용원서를 내시거든요. 그러면 그 채용공고랑 실제 하는 업무는 갭이 되게 클 거 같아요. 그래서 저는 저 정의 부분이 고민이 많이 된 부분이거든요. 조금 혼선을 주지 않을까. 그래서 저는 대부분 중증장애인 분들이 일을하시기 때문에 능력단위에서 한 단계 더 세분화해야 되지 않을까 라는 고민을 했어요." (참여자3)

"IL센터는 신체장애인 분들이 많이 하시는걸로 알고 있는데. 사실 그래서 저희 발달장애인 분들은 보조교사로 많이 나가는 형태다 보니까 이제 보조영역을 추가해서 구성하면 발달장애인분들도 장애인식개선 교육 강사에 충분히 도전할 수 있지 않을까? 라는 생각 때문에 저렇게 작성을 했습니다. 지금 이걸 이제 활동하고 계시는 신체장애인 강사분들한테 적용한다 그러면은 틀린 정의라곤 생각하진 않는데, 이제 발달장애인분들까지 영역을 조금 넓히려면 보조영역까지 아우를 수 있으면 좀 더 용이하지 않을까? 라는 생각이 들어서." (참여자1)

(4) 일자리 직무에 대한 이해도를 높이기 위하여 NCS 코드부여 이전에 직무재분류 필요

- 낮은 취업 가능성을 보이는 일자리의 경우 전이를 위한 계획개발이 필요함.

"발달장애인 친구들이 책을 좋아해, 분류를 좋아해, 라고 해서 도서관으로 배치를 했는데, 서점 같은데 가서 맨날 책보고 있겠구나 하지만 실제로 하는 일은 분류작업이거든요. 그래서 저 정리수납 능력 단위는 너무 있어 보이는 이름인데(웃음). 실제로는 그렇지 않거든요. 그래서 저게 좀 함정이긴 해요. 그래서 저는 저거 보면서 그냥 물품정리 쪽이 맞지 굳이 대형서점으로 해야겠나. 이걸 어떤 분류작업의 하나의 개념으로 봐야 하는데, 꼭 대형서점이어야 하는가, 라는 거죠." (참여자4)

"매장으로 보냈는데, 매장에서 볼 수가 없어요. 창고에서만 있어야되니까. 그런 의미에서(일자리 직무에대한 명칭보다 단순 분류를 통하여 보조업무, 청소 등으로 구분이 필요함)." (참여자5)

"이게 계속 반복되는 얘기지만은 42개 직무 중에 이 청소 관련된 거 4분의 1 정도 되거든요. 어떤 건 장난감 세척이고, 어떤 건 이동기 세척이고. 이렇게 나눠진 것들은 계속 이렇게 나오고 있는데, 환경정리는 더 너무 큰 개념이기 때문에. 그래서 환경정리로 놔둘건지 아니면 환경정리 안에서 직무환경정리, 전문 세척 이걸 넣을지. 이거는 직무 분석상의 차이죠. 어떤 거는 장난감 세척으로 쭉 떼어버리니까 이렇게 설명이 안되는 게 있고. 청소에 관련된 내용들이 많은데, 그 정의가 다 다르단 말이죠. 화장실 청소도 솔직히 말해서 락스 쓰면 특수청소죠. 근데 그거를 저렇게 정의할 수는 없잖습니까. 그래서 청소에 관련해서는 동일한 문제들은 계속 있다." (참여자5)

"2021년도에 '템플스테이 업무보조'에 참여해봤는데, 한 10명 정도 전국에 이렇게 참여해봤는데, 현실성이 없다. 이것도 크게 보면 업무보조이기 때문에... 행정 업무보조에서 나오는 코드가 동주민센터냐, 템플스테이냐, 아니면 종교로 그냥 묶어버리든지 해야지, 업무보조 안에서 지금 배치된 기관의 차이인거지 굳이 '템플스테이 업무보조'가 따로 이렇게 15번까지 해서 나올 필요는 없다는 판단이 듭니다." (참여자5)

"아까 선생님들 말씀하신 것처럼 이게 앞에 장소만 바뀌고 직무 내용은 진짜 다 비슷한 거 같아요. 저희도 이제 저 '템플스테이 업무보조'가 없는 대신, 이제 기관의 사무보조나 업무보조나 비슷하게 저 코드로 진행되는 프로그램이 있거든요." (참여자1)

"역추적했을 때는 그냥 복지관 같은 데에서 휠체어 빌렸었구나, 그런 생각으로 했을 때는 저게 맞는데. 이 휠체어는 이동기기 쪽으로 가버리고, 장난감은 장난감 쪽으로 가버리고. 그럼 여기 다회용품은 정의부분부터... 이게 세척 관련된 게 벌써 여러 개 나오잖아요. 장난감 세척, 이동기기 세척, 자전거 세척. 그러니까 좀 그런 부분에 있어서 직무에 대한 축소, 확대 이런 것들은 좀 정리가 되어야지, 이 뒤에 것만 하는게 지금 의미가 없고 이쪽을 정리해야 오늘 우리가 이걸 할 것이냐 말 것이냐가 나오는 거라서." (참여자5)

(5) 전이를 위한 지원 필요

"사실 대형 서점은 취업 가능성이 매우 낮기 때문에... 일자리 사업같은 경우에는 이걸 평생직장으로 하는 게 아니고 전이를 하는 걸 목표로 하는 사업이잖아요." (참여자1)

(6) 확대가능성이 높은 직무

① 장애인인식개선교육 강사

"IL센터는 신체장애인 분들이 많이 하시는 걸로 알고 있는데. 사실 그래서 저희 발달장애인 분들은 보조교사로 많이 나가는 형태다 보니까 이제 보조영역을 추가해서 구성하면 발달장애인분들도 장애인식개선교육 강사에 충분히 도전할 수 있지 않을까라는 생각 때문에 저렇게 작성을 했습니다. 지금 이걸 이제 활동하고 계시는 신체장애인 강사분들한테 적용한다 그러면은 틀린 정의라곤 생각하진 않는데, 이제 발달장애인분들까지 영역을 조금 넓히려면 보조영역까지 아우를 수 있으면 좀 더 용이하지 않을까라는 생각이 들어서." (참여자1)

② 템플스테이 업무 보조

"근데 저기 지역특성을 너무 살리기도 하고, 저는 저 직무를 지금 여기서 처음봤어요. 근데 저기 앞에 정의는 3점을 넣은게 만약에 이게 좀 더 활발하게 진행이 된다고 하면, 신체장애인분들이 어쨌든 템플스테이를 오가면서 관리하는 업무를 보조할 수 있는 거잖아요.. 사무행정 업무는 충분히 가능하지 않을까. 만약에 이게 지금 실제로 수행이 되는 업무라고 하면, 신체장애인분들은 굉장히 좋아하실만한 직무다라는 생각이 들어서." (참여자1)

③ 문화예술활동

"문화예술활동을 대부분 이제 복지관이나 이런 데에서는 근로 활동이 가능한 사람들을 채용을 해서 하잖아요. 근데 이제 부모연대나 단체에서는 정말 최중증 장애인분들이 많잖아요. 인천 같은 경우에는 최중증의 맞춤형 일자리라고 해가지고 아예 문화예술 특화형 해가지고 중복장애가 있다거나, 뇌병변 장애인 대상으로 확대하는 추세인 것 같아요. 이런 가능성을 중증장애인에게까지 넓힌다고 하면 확대 가능성이 있지 않을까... 그리고 복지관에서 운영하려고 하면 어려움이 있지만, 단체들은 이제 뿌리기가 훨씬 용이하잖아요. 그래서 운영하는 데에있어서는 더 나을 수도 있다는 생각이 좀 들기는 해요." (참여자3)

3) 직무기술서 분석결과

(1) NCS 대-중-소-세분류 기반 직무기술서 분석 결과

FGI와 내부 연구진 회의를 통하여 42개 직무에 대한 NCS 분류결과는 다음과 같다. 분석된 42개 복지일자리는 최초 사무직종 10개, 서비스 직종 15개, 노무직종 17개로 구분되었다. 본 연구에서 진행한 FGI를 통하여 '환경정리' 14개, '업무보조형' 15개, '사무행정' 5개, '분류' 4개, '문화예술' 2개, '교육 및 지도' 2개로 재분류되었다.

NCS 분류는 1차에서는 대분류-중분류-소분류-세분류까지 구분하였으며, 2차 수정을 통하여 대분류-중분류-소분류-세분류-능력단위까지 구분하였다. 예를 들어, "공공자전거 세척"은 노무직종에서 환경정리로 재분류되었으며, NCS 분류는 "15.기계-05.기계장치설치-03.이륜차정비-02.자전거정비", "11.경비・청소-02.청소-01.청소-01.환경미화"로 1차 수정이 완료된 이후 2차 분류에서 "15.기계-05.기계장치설치-03.이륜차정비-02.자전거정비-04.자전거 구동장치 정비; 05.자전거 변속장치 정비; 06.자전거 제동장치 정비; 07.자전거 주행장치 정비"를 포함한 능력단위까지 구분 하였다. "11.경비・청소-02.청소-01.청소-01.환경미화-03. 청소활동 수행; 05.청소품질검증; 06.청소장비 운용; 07.청

소약품 운용”을 포함한 능력단위까지 구분하였다.

이유는 다음과 같다. 첫째, 최초 공공자전거 세척은 NCS 분류에 따라 02.자전거정비가 적절한 것으로 도출되었으나, 실제 장애인 근로자가 수행하는 업무는 자전거정비와 함께 청소를 포함하는 환경미화가 주된 업무로 FGI에서 도출되었기 때문이다.

둘째, 현장 전문가들은 02.자전거정비가 8가지 능력 단위들을 포함(01.자전거 차체부 정비; 02.자전거 조향장치 정비; 03.자전거 현가장치 정비; 04.자전거 구동장치 정비; 05.자전거 변속장치 정비; 06.자전거 제동장치 정비; 07.자전거 주행장치 정비; 08.자전거정비 작업환경 관리)하고 있지만, 장애인 근로자가 모든 능력 단위를 필요로 하는 것은 아니기 때문에 막연하게 세분류까지 언급하기보다는 작업에 대한 혼선을 줄이기 위하여 꼭 필요한 4가지 능력단위(04.자전거 구동장치 정비; 05.자전거 변속장치 정비; 06.자전거 제동장치 정비; 07.자전거 주행장치 정비)를 제시하는 것에 동의하였다.

셋째, 02.자전거정비에서 마지막 능력 단위를 보면 “08.자전거정비 작업환경 관리”가 있는데, 이는 “01.환경미화”(세분류) 업무와 중복되는 것을 볼 수 있다. 쉽게 말하면 “08.자전거 정비작업환경 관리”와 “01.환경미화”는 중복된 업무이기 때문에 둘 중에 하나를 삭제하는 것이 업무의 혼선을 줄일 수 있다. 전문가들과 논의를 통하여 공공자전거 세척업무를 담당하는 장애인 근로자가 자전거정비 업무를 수행하지만 이와 함께 청소하는 환경미화 업무를 수행한다는 것을 강조하면서 이 내용을 직무기술서에 포함하기 위하여 자전거정비 작업환경 관리를 삭제하는 대신 “01.환경미화” 세분류를 추가하였다. 이러한 과정들을 통하여 NCS 대-중-소-세분류-능력단위까지 구성하였다. 아래에는 NCS 대-중-소-세분류와 능력단위까지 제시된 표이다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 Ⅳ-7〉 일자리 직무에 따른 NCS 대-중-소-세분류 결과

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
환경정리	1 공공 자전거 세척	지역 주민들에게 안전하고 쾌적한 공공자전거를 제공할 수 있도록 공공자전거의 세척, 자전거 관련 시설 유지 · 관리 등의 업무	11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
			15.기계 05.기계장치설치 03.이륜차정비 02.자전거정비	자전거정비는 사용자의 원활한 주행을 위해 자전거의 각 부품을 진단하고 정비하는 일이다.
	2 이동보조기기 분해 세척 및 소독	이동보조기기 분해 · 세척 및 소독 · 조립과 간단한 경정비 업무	15.기계 03.기계조립 · 관리 01.기계조립 01.기계수동조립	기계 수동조립이란 기계장치를 조립 생산하기 위하여 조립 도면에 따라 작업자가 조립 공정을 설계하고, 조립 부품을 가공 및 조립하여 최종 완성품을 출고하는 일이다.
			11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
	3 다회용품 세척 및 관리	다회용품 대여소 운영 등을 통해 다회용품 대여, 세척, 소독 관리 업무	11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
	4	취약계층 가정, 공공기관	11.경비 · 청소	가사지원은 가정생활의 편의를 위하여 청소, 빨래 등의 간접

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
	정리 및 수납	등의 정리 및 수납 업무 수행	02.청소 01.청소 02.가사지원	적 대인지원 서비스를 제공하는 일이다.
			11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
	5 방역 · 소독 활동	다중이용시설 등에 감염병 확산 방지 및 예방을 위해 방역 · 소독하는 업무	06.보건 · 의료 01.보건 02.보건지원 05.지역사회위생관리	지역사회위생관리는 지역사회 발전과 지역 주민의 삶의 질을 유지, 향상시키기 위하여 식품, 환경, 건강, 안전 분야에서 유해한 생활환경을 예방 · 관리하는 일이다.
			02.경영 · 회계 · 사무 02.총무 · 인사 03.일반사무 02.사무행정	사무행정은 조직이나 부서 구성원들이 본연의 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 조직 내부와 외부에서 요청하거나 필요로 하는 업무를 지원하고 관리하는 일이다.
	6 호텔 객실 관리	호텔, 유스호스텔 등 숙박기업 내 객실 정리 업무	11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
			12.이용 · 숙박 · 여행 · 오락 · 스포츠	객실관리는 고객의 편안하고 안락한 투숙을 위해, 예약 접수, 체크인/아웃 업무, 객실 유지보수 · 정비개선과 공용지역

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
			03.관광 · 레저 02.숙박서비스 02.객실관리	청결관 리를 통해 최상의 객실 상품을 창출하는 일이다.
			06.보건 · 의료 01.보건 02.보건지원 05.지역사회위생관리	지역사회 위생관리는 지역사회 발전과 지역 주민의 삶의 질을 유지, 향상시키기 위하여 식품, 환경, 건강, 안전 분야에서 유해한 생활환경을 예방 · 관리하는 일이다.
	7 환경정리	지역 및 관공서의 정원관리 및 환경 정비, 청소 등의 업무	11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
	8 기부물품 관리	기부물품 정리, 포장, 분류, 진열, 정리 업무 및 재활용 물품 세탁, 수선, 재포장 업무	18.섬유 · 의복 03.의복관리 01.세탁 · 수선 02.수선	수선은 의복의 활용도를 높이기 위하여 기존의 의복을 고객의 체형과 요구사항에 맞게 보정 보완하고 새로운 디자인으로 변형하는 일이다.
			18.섬유 · 의복 03.의복관리 01.세탁 · 수선 01.세탁	세탁은 고객이 의뢰한 의복이나 세탁 대상품에 부착된 오염물질을 제거하기 위해 용제와 세제를 사용하여 기계나 기구를 조작하고 세탁물을 청결히 한 후 여러 가지 가공처리와 다림질하여 의복에 기능성을 부여함은 물론 가치를 원상태로 가깝게 회복시켜 주는 일이다.
			11.경비 · 청소 02.청소	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
			01.청소 01.환경미화	계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
			11.경비 · 청소_추가[5] 02.청소 01.청소 02.가사지원	가사지원은 가정생활의 편의를 위하여 청소, 빨래 등의 간접적 대인지원 서비스를 제공하는 일이다.
			10.영업판매 03.판매 02.일반판매 01.매장판매	매장판매는 적합한 공간과 시설을 갖추고 매장방문 고객을 위하여 상품에 대한 이해를 바탕으로 상품 판매 및 매장 운영 활동을 수행하는 일이다.
			23.환경 · 에너지 · 안전 05.에너지 · 자원 05.재생에너지 07.폐자원에너지생산	폐자원에너지 생산이란 환경을 개선하기 위해 폐자원을 유용하게 사용하고 폐자원에 포함되어 버려지는 에너지를 친환경적으로 회수해서 활용하는 일이다.
	9 버스 청결관리	버스 내 · 외부 청소 및 소독 등의 업무	11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
			11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 02.가사지원	가사지원은 가정생활의 편의를 위하여 청소, 빨래 등의 간접적 대인지원 서비스를 제공하는 일이다.
			06.보건 · 의료 01.보건 02.보건지원 05.지역사회위생관리	지역사회위생관리는 지역사회 발전과 지역 주민의 삶의 질을 유지, 향상시키기 위하여 식품, 환경, 건강, 안전 분야에서 유해한 생활환경을 예방 · 관리하는 일이다.
	10 세탁	오염된 세탁물을 깨끗하게 세탁하는 업무	11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 02.가사지원	가사지원은 가정생활의 편의를 위하여 청소, 빨래 등의 간접적 대인지원 서비스를 제공하는 일이다.
			11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
			18.섬유 · 의복 03.의복관리 01.세탁 · 수선 01.세탁	세탁은 고객이 의뢰한 의복이나 세탁 대상품에 부착된 오염물질을 제거하기 위해 용제와 세제를 사용하여 기계나 기구를 조작하고 세탁물을 청결히 한 후 여러 가지 가공처리와 다림질하여 의복에 기능성을 부여함은 물론 가치를 원상태로 가깝게 회복시켜 주는 일이다.

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
	11 문서 파기	공공 및 민간기관, 기업 등의 주요 문서 파기 업무 (현장문서, 공장입고문서, 자체문서파기 등)	02.경영 · 회계 · 사무 02.총무 · 인사 03.일반사무 02.사무행정	사무행정은 조직이나 부서 구성원들이 본연의 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 조직 내부와 외부에서 요청하거나 필요로 하는 업무를 지원하고 관리하는 일이다.
			08.문화 · 예술 · 디자인 · 방송 01.문화 · 예술 01.문화예술경영 04.문헌정보관리	문헌 정보관리는 이용자가 정보 이용 · 조사 · 연구 · 학습 · 교양 · 평생교육 등의 활동을 할 수 있도록 다양한 매체의 문헌정보를 생성, 수집, 조직, 보존 및 제공하는 일이다.
			11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
	12 장난감 세척	장난감을 대량으로 사용하거나 대여하는 기관에서 장난감 청결유지 업무 (장난감소독, 종류별 작동 여부 확인 등)	11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
			11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 02.가사지원	가사지원은 가정생활의 편의를 위하여 청소, 빨래 등의 간접적 대인지원 서비스를 제공하는 일이다.
	13 대형마트	대형마트를 이용하는 고객이	11.경비 · 청소	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
	매장정리 및 상품관리	쇼핑을 편하게 할 수 있도록 매장정리, 상품진열, 카트정리, 온라인 주문상품 포장 등의 업무	02.청소 01.청소 01.환경미화	증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
			10.영업판매 03.판매 02.일반판매 01.매장판매	매장판매는 적합한 공간과 시설을 갖추고 매장방문 고객을 위하여 상품에 대한 이해를 바탕으로 상품 판매 및 매장 운영 활동을 수행하는 일이다.
			11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 02.가사지원	가사지원은 가정생활의 편의를 위하여 청소, 빨래 등의 간접적 대인지원 서비스를 제공하는 일이다.
	14 재래시장 관리	재래시장 고객 안내 및 정리 정돈 등의 업무	11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
			06.보건 · 의료 01.보건 02.보건지원 05.지역사회위생관리	지역사회위생관리는 지역사회 발전과 지역 주민의 삶의 질을 유지, 향상시키기 위하여 식품, 환경, 건강, 안전 분야에서 유해한 생활환경을 예방 · 관리하는 일이다.
			10.영업판매_추가[6] 03.판매 02.일반판매	매장판매는 적합한 공간과 시설을 갖추고 매장방문 고객을 위하여 상품에 대한 이해를 바탕으로 상품판매 및 매장 운영 활동을 수행하는 일이다.

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
			01.매장판매	
업무보조형	15 건강검진 센터 지원	건강검진실 내 보조업무 및 검사실 이동 · 병원 안내업무	06.보건 · 의료 01.보건 02.보건지원 02.병원안내	병원안내는 의료현장에서 고객에게 양질의 서비스를 제공하기 위해 안내, 예약, 상담, 수납 등의 진료서비스를 지원하고 관리하는 일이다.
	16 급식지원	단체급식 등의 식재료 준비와 조리, 배식, 기구세척, 주방 및 홀청소, 뒤처리 등의 업무	13.음식서비스 01.식음료조리·서비스 01.음식조리 00.음식조리	음식 조리 기본직무(공통)는 조리작업에 기본적인 위생과 안전수칙을 이해하고 실행하며, 메뉴 · 구매 · 재료관리 업무를 수행하는 일이다.
			11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
			11.경비 · 청소_추가 02.청소 01.청소 02.가사지원	가사지원은 가정생활의 편의를 위하여 청소, 빨래 등의 간접적 대인지원 서비스를 제공하는 일이다.
	17 교통약자 승하차 지원	셔틀버스 등 교통수단 이용 시 교통약자 승하차를 지원하는 업무	09.운전 · 운송 01.자동차운전 · 운송 01.자동차운전 · 운송 01.여객운송	여객운송은 여객운송업에 종사하는 자가 정해진 차량을 이용하여, 승객이 정확하고 안전하게 목적지까지 이동할 수 있도록 운행서비스를 제공하는 일이다.

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
	18 인식개선 교육 보조 강사	인식개선 활동을 위한 강의 및 지역 내 문화·관광자원 해설 등 장애인식개선 교육 보조업무	04.교육 · 자연 · 사회과학 02.평생교육 02.평생교육운영 02.평생교육프로그램 운영 · 상담 · 교수	평생교육 프로그램운영 · 상담 · 교수는 프로그램의 목적달성과 학습자들의 요구를 충족시키기 위해 프로그램을 운영하고, 적절한 지도와 조언 등 상담 활동을 제공하며, 학습성취도 증진을 위한 교수 업무를 수행하는 일이다.
	19 반려동물 돌봄	반려동물을 보호하고 돌보는 업무 (산책, 먹이 주기, 케이지청소, 목욕 등)	24.농림어업 02.축산 01.축산자원개발 04.수의서비스	수의서비스는 동물 생명존중을 바탕으로 동물을 치료하는 업무와 더불어 국민의 안전을 위한 검역 · 방역 관리, 축산식품안전관리와 같은 동물과 국민의 건강한 삶과 동물 자원 보호를 위한 업무를 수행하는 일이다.
			24.농림어업 02.축산 01.축산자원개발 06.애완동물미용	애완동물 미용은 인간과 더불어 사는 동물의 위생과 아름다움을 위하여 고객의 요구와 개체별 특성에 맞는 미용 방법으로 일상적인 관리, 스타일 작업을 하고, 고객 및 기자재 관리업무를 수행하는 일이다.
			11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
	20 생활체육 보조코치	다양한 체육활동 분야에서 체육지도자(전문스포츠지도사, 생활스포츠지도사,	12.이용 · 숙박 · 여행 · 오락 · 스포츠 04.스포츠	일반인 스포츠지도는 국민 건강증진과 삶의 질 향상을 목적으로 스포츠 기능과 방법을 지도하고 제반 환경을 관리하는 일이다.

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
		장애인스포츠지도사 등)를 보조하거나, 체육프로그램 진행을 지원하는 업무	03.스포츠경기 · 지도 02.일반인스포츠지도	
			07.사회복지 · 종교 01.사회복지 02.사회복지서비스 01.사회복지프로그램운영	사회복지 프로그램운영은 개인, 가족, 집단, 지역사회의 욕구 충족과 문제해결을 위해 사회복지의 가치를 기반으로 전문적인 지식 · 기술과 지역사회자원을 활용하여 프로그램을 계획, 실행, 평가하는 일이다.
	21 [발달장애인 특화] 활동지원사 보조	발달장애인이 장애인 활동지원사가 근무하고 있는 곳에 배치되어, 활동지원사의 업무(신체활동, 가사활동, 이동지원 등)를 보조하는 업무	09.운전 · 운송 01.자동차운전 · 운송 01.자동차운전 · 운송 01.여객운송	여객운송은 여객운송업에 종사하는 자가 정해진 차량을 이용하여, 승객이 정확하고 안전하게 목적지까지 이동할 수 있도록 운행서비스를 제공하는 일이다.
			11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 02.가사지원	가사지원은 가정생활의 편의를 위하여 청소, 빨래 등의 간접적 대인지원 서비스를 제공하는 일이다.
			07.사회복지 · 종교 01.사회복지 02.사회복지서비스 02.일상생활기능지원	일상생활 기능지원이란 대상자의 보호 · 자립을 위해 일상생활 기능을 유지 및 향상시키기 위한 전문서비스를 제공하는 일이다.
	22 도서관 사서보조	도서관 사서의 제반업무 수행 및 관련 업무보조 (장서인, 날인, 색띠 부착, 라벨부착, 도서정리 등)	02.경영 · 회계 · 사무 02.총무 · 인사 03.일반사무 02.사무행정	사무행정은 조직이나 부서 구성원들이 본연의 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 조직 내부와 외부에서 요청하거나 필요로 하는 업무를 지원하고 관리하는 일이다.

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
			08.문화 · 예술 · 디자인 · 방송 01.문화 · 예술 01.문화예술경영 04.문헌정보관리	문헌 정보관리는 이용자가 정보 이용/조사/연구/학습/교양/평생교육 등의 활동을 할 수 있도록 다양한 매체의 문헌 정보를 생성, 수집, 조직, 보존 및 제공하는 일이다.
	23 은행서비스 안내	은행 고객 맞이 및 안내 서비스 등의 업무	03.금융 · 보험 01.금융 01.금융영업 01.창구사무	창구 사무는 고객이 원하는 금융거래를 위하여 고객 접점에서 서비스를 제공하고 금융상품을 세일즈 하는 일이다.
	24 영유아 돌봄	보육교사를 도와 영유아의 보육과 건강관리 보조 (동화구연, 식사보조, 놀이 등)	07.사회복지 · 종교 01.사회복지 02.사회복지서비스 02.일상생활기능지원	일상생활 기능지원이란 대상자의 보호 · 자립을 위해 일상생활 기능을 유지 및 향상시키기 위한 전문서비스를 제공하는 일이다.
			07.사회복지 · 종교 03.보육 01.보육 01.보육	보육은 표준보육과정을 기초로 어린이집의 운영 철학에 따라 영유아의 발달을 촉진하는 놀이 활동의 기획과 보육업무를 수행하고 어린이집-보호자-지역사회 등의 인적 · 물적 네트워크와 협력을 이끌고 지원하는 직무를 수행하는 일이다.
	25 실버케어	신체상, 정신상의 장애로 일상생활을 영위하는데 어려움을 겪고 있는 어르신들의 전반적인 활동 지원 업무	11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
		(식사, 용변, 개인위생, 이동보행서비스 등)	07.사회복지 · 종교 01.사회복지 02.사회복지서비스 02.일상생활기능지원	일상생활 기능지원이란 대상자의 보호 · 자립을 위해 일상생활 기능을 유지 및 향상시키기 위한 전문서비스를 제공하는 일이다.
			06.보건 · 의료 01.보건 02.보건지원 05.지역사회위생관리	지역사회위생관리는 지역사회 발전과 지역 주민의 삶의 질을 유지, 향상시키기 위하여 식품, 환경, 건강, 안전 분야에서 유해한 생활환경을 예방 · 관리하는 일이다.
	26 디앤디케어 (D&D Care)	장애인이 다른 장애인의 일상생활 어려움 등을 지원하는 업무 (차량승하차, 식사 지원, 양치 지원, 청소 등)	11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
			07.사회복지 · 종교 01.사회복지 02.사회복지서비스 02.일상생활기능지원	일상생활 기능지원이란 대상자의 보호 · 자립을 위해 일상생활 기능을 유지 및 향상시키기 위한 전문서비스를 제공하는 일이다.
			07.사회복지 · 종교 01.사회복지 02.사회복지서비스 02.일상생활기능지원	일상생활 기능지원이란 대상자의 보호 · 자립을 위해 일상생활 기능을 유지 및 향상시키기 위한 전문서비스를 제공하는 일이다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
	27 농업·임업·어업 관련 직무	여러 가지 간단한 농업 · 임업 · 어업 관련 단순 업무	11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
			06.보건 · 의료 01.보건 02.보건지원 05.지역사회위생관리	지역사회위생관리는 지역사회 발전과 지역 주민의 삶의 질을 유지 · 향상시키기 위하여 식품, 환경, 건강, 안전 분야에서 유해한 생활환경을 예방 · 관리하는 일이다.
	28 템플스테이 업무보조	지역 내 문화프로그램 등 지원 업무 (행사장 내 · 외부 시설 및 정리, 프로그램 지원, 이용객 안내 등)	07.사회복지 · 종교 01.사회복지 02.사회복지서비스 01.사회복지프로그램운영	사회복지 프로그램운영은 개인, 가족, 집단, 지역사회의 욕구 충족과 문제해결을 위해 사회복지의 가치를 기반으로 전문적인 지식 · 기술과 지역사회자원을 활용하여 프로그램을 계획, 실행, 평가하는 일이다.
			11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
			12.이용 · 숙박 · 여행 · 오락 · 스포츠 03.관광 · 레저 02.숙박서비스 05.접객서비스	접객서비스는 숙박시설을 이용하는 고객들과의 다양한 접점 상황에서 고객의 필요 사항을 확인하고 요구에 부합하는 서비스를 제공함으로써 고객 만족을 창출하는 일이다.

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
			12.이용 · 숙박 · 여행 · 오락 · 스포츠 03.관광 · 레저 02.숙박서비스 02.객실관리	객실관리는 고객의 편안하고 안락한 투숙을 위해, 예약 접수, 체크인 · 아웃 업무, 객실 유지보수 · 정비개선과 공용지역 청결관리를 통해 최상의 객실 상품을 창출하는 일이다.
	29 캠핑장 관리	캠핑장 환경정리, 프로그램 진행 업무수행 및 관련 업무보조	11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
			12.이용 · 숙박 · 여행 · 오락 · 스포츠 03.관광 · 레저 02.숙박서비스 05.접객서비스	접객서비스는 숙박시설을 이용하는 고객들과의 다양한 접점 상황에서 고객의 필요 사항을 확인하고 요구에 부합하는 서비스를 제공함으로써 고객 만족을 창출하는 일이다.
			12.이용 · 숙박 · 여행 · 오락 · 스포츠 03.관광 · 레저 02.숙박서비스 02.객실관리	객실관리는 고객의 편안하고 안락한 투숙을 위해, 예약 접수, 체크인 · 아웃 업무, 객실 유지보수 · 정비개선과 공용지역 청결관리를 통해 최상의 객실 상품을 창출하는 일이다.
사무행	30 사무	사무기록 유지와 관련된 업무 수행 및 관련 업무보조 (문서정리, 복사, 자료작성,	02.경영 · 회계 · 사무 02.총무 · 인사 03.일반사무 02.사무행정	사무행정은 조직이나 부서 구성원들이 본연의 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 조직 내부와 외부에서 요청하거나 필요로 하는 업무를 지원하고 관리하는 일이다.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
정		집계 등)	08.문화 · 예술 · 디자인 · 방송 01.문화 · 예술 01.문화예술경영 04.문헌정보관리	문헌정보관리는 이용자가 정보이용/조사/연구/학습/교양/ 평생교육 등의 활동을 할 수 있도록 다양한 매체의 문헌정보를 생성, 수집, 조직, 보존 및 제공하는 일이다.
	31 온라인 컨텐츠 모니터링	온라인 내 인권차별, 불법 광고물, 저작물 등 관련 기관 신고 및 모니터링 업무	20.정보통신 01.정보기술 06.정보보호 09.영상정보보안 · 운영	영상정보보안 · 운영은 영상정보의 수집, 저장, 반출, 파기 등 처리 과정에서 기밀성, 무결성, 가용성을 확보하고 접근통제와 오남용 방지, 영상정보관제, 보안사고 대응 등을 수행하는 일이다.
			20.정보통신 01.정보기술 06.정보보호 07.개인정보보호	개인정보보호란 개인정보를 법령 등에 따라 생명주기별로 안전하게 보호하고 관리 · 운영하기 위한 기술적, 물리적, 관리적 보호조치를 수행하는 일이다.
	32 홀몸어르신 안부확인	홀몸어르신을 대상으로 안부 및 복지 관련 정보 제공 등의 업무	07.사회복지 · 종교 01.사회복지 01.사회복지정책 03.공공복지	공공복지는 국민의 삶의 질 향상을 위해 정부 및 지방자치단체에서 기획된 사회복지제도를 공공 사회복지 전달체계에서 실행하고 지역자원과 대상자를 발굴하며 지원하는 사회복지사업을 운영하는 일이다.
	33 사회서비스사업 모니터링	사회서비스 사업 모니터링 업무 (활동보조, 재활치료사업 등)	02.경영 · 회계 · 사무 02.총무 · 인사 03.일반사무 02.사무행정	사무행정은 조직이나 부서 구성원들이 본연의 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 조직 내부와 외부에서 요청하거나 필요로 하는 업무를 지원하고 관리하는 일이다.

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
			23.환경 · 에너지 · 안전 06.산업안전 02.산업보건관리 01.산업보건관리	보건활동 모니터링이란 산업안전보건법 등 관련 법 준수 여부뿐만 아니라 사업장 내에서 시행하는 보건활동에 대한 사전 · 사후 모니터링의 절차, 방법 등을 평가하고 그 결과에 따른 보고서를 작성할 수 있는 능력이다.
			07. 사회복지 종교 01. 사회복지 02. 사회복지서비스 04. 사회복지사례관리	사회복지사례관리란 복합적이고 다양한 욕구가 있는 클라이언트와 그 가족의 사회적 기능 향상을 돕기 위해 운영체계를 확립하고, 클라이언트와 함께 체계적인 사정을 통하여 내적자원 및 지역사회 자원을 개발하고 연계 · 조정 · 활용하여 통합적으로 실천하는 일이다.
			02. 경영 · 회계 · 사무 02. 총무 · 인사 03. 일반사무 02. 사무행정	사무행정은 조직이나 부서 구성원들이 본연의 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 조직 내부와 외부에서 요청하거나 필요로 하는 업무를 지원하고 관리하는 일이다.
	34 스포츠이용시설 안내	실내수영장을 이용하는 이용객을 대상으로 안내서비스를 제공하는 업무(락커키불출 등)	12.이용 · 숙박 · 여행 · 오락 · 스포츠 04.스포츠 02.스포츠시설 02.스포츠시설운영관리	스포츠시설 운영관리는 고객의 건강증진과 안전을 위하여 스포츠시설을 체계적이고 효율적으로 운영하는 일이다.
분류	35 대형서점	도서 라벨부착 및 도서정리업무	02.경영 · 회계 · 사무 02.총무 · 인사	사무행정은 조직이나 부서 구성원들이 본연의 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 조직 내부와 외부에서 요청하거나

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
	도서정리		03.일반사무 02.사무행정	필요로 하는 업무를 지원하고 관리하는 일이다.
			08.문화 · 예술 · 디자인 · 방송 01.문화 · 예술 01.문화예술경영 04.문헌정보관리	문헌 정보관리는 이용자가 정보 이용/조사/연구/학습/교양/평생교육 등의 활동을 할 수 있도록 다양한 매체의 문헌정보를 생성, 수집, 조직, 보존 및 제공하는 일이다.
			11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
	36 우편물 분류	동별, 집배원별, 코스별로 우편물을 분류 (우편 분류, 반송소인 확인, 소인 찍기, 작업장 정리 등)	02.경영 · 회계 · 사무 02.총무 · 인사 03.일반사무 02.사무행정	사무행정은 조직이나 부서 구성원들이 본연의 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 조직 내부와 외부에서 요청하거나 필요로 하는 업무를 지원하고 관리하는 일이다.
			11.경비 · 청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축 · 시설물의 청결 유지, 마감재의 내구연한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.
	37	폐자원을 활용한	10.영업판매	18.디스플레이 관리 (능력단위)

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
	업사이클링 · 리사이클링	업사이클링(새활용) 또는 리사이클링(재활용) 제품 분류 · 적재 · 제작 · 판매, 전시 및 체험프로그램 진행 등 지속 가능한 발전을 위한 ESG 환경 분야 전반의 업무	03.판매 02.일반판매 01.매장판매	디스플레이 관리란 원활한 상품의 판매를 위해 매장 전체의 디스플레이를 점검하고 매출의 극대화를 위해 디스플레이를 관리하는 능력이다.
			11.경비 · 청소_추가 02.청소 01.청소 02.가사지원[7]	가사지원은 가정생활의 편의를 위하여 청소, 빨래 등의 간접적 대인지원 서비스를 제공하는 일이다.
	38 장애인전용 주차 구역계도 및 홍보	장애인전용 주차구역 위반 차량 계도 · 홍보 업무수행 및 주차단속 보조	20.정보통신 01.정보기술 06.정보보호 09.영상정보보안 · 운영	영상정보보안 · 운영은 영상정보의 수집, 저장, 반출, 파기 등 처리 과정에서 기밀성, 무결성, 가용성을 확보하고 접근통제와 오남용 방지, 영상정보관제, 보안사고대응 등을 수행하는 일이다.
문화예술	39 문화예술 활동	합창공연, 미술 활동, 창작 등 전반적인 문화예술 활동 업무 또는 보조업무 수행 * 월 1회 이상 작품활동(전시, 공연, 행사 등) 및 결과보고서 작성	08.문화 · 예술 · 디자인 · 방송 01.문화 · 예술 01.문화예술경영 01.문화예술기획	문화 · 예술기획은 인간 삶의 질적 가치를 높이고 예술가들의 지속적인 창작 활동을 위하여 문화예술작품을 선정하고 실행하여 사후관리 하는 일이다.
			08.문화 · 예술 · 디자인 · 방송 01.문화 · 예술 01.문화예술경영 02.문화예술행정	문화 · 예술 행정이란 문화예술의 진흥과 국민의 문화예술 향유를 위해서 기관과 시설에서 문화예술 관련 법률에 근거하여 기관경영, 정책개발 · 평가, 사업 기획과 운영을 하는 일이다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
	40 스포츠 영상 촬영 및 편집	스포츠선수의 연습 및 경기 장면을 촬영 · 편집하여 경기력 향상을 지원하는 업무	12.이용 · 숙박 · 여행 · 오락 · 스포츠 03.관광 · 레저 03.컨벤션 03.이벤트기획	컨벤션 산업에서의 이벤트기획은 정부 · 협회 · 단체 · 기업 등에서 주최하는 컨벤션 프로그램 중 공식 · 사교 · 부대행사를 기획 · 연출 · 운영하는 일이다.
교육 및 지도	41 다문화 아동 · 청소년 학습 및 생활지도	다문화 가정 아동 · 청소년의 언어발달, 기초학습, 생활예절, 대인관계 능력 향상 및 돌봄 서비스 등을 지원하는 업무	07.사회복지 · 종교 01.사회복지 02.사회복지서비스 02.일상생활기능지원	일상생활 기능지원이란 대상자의 보호 · 자립을 위해 일상생활 기능을 유지 및 향상시키기 위한 전문서비스를 제공하는 일이다.
			04.교육 · 자연 · 사회과학 02.평생교육 02.평생교육운영 02.평생교육프로그램 운영 · 상담 · 교수	평생교육 프로그램운영 · 상담 · 교수는 프로그램의 목적달성과 학습자들의 요구를 충족시키기 위해 프로그램을 운영하고, 적절한 지도와 조언 등 상담 활동을 제공하며, 학습성취도 증진을 위한 교수 업무를 수행하는 일이다.
			07.사회복지 · 종교 03.보육 01.보육 03.아이돌봄	아이돌봄이란 가정을 기반으로 만 12세 이하의 아동에게 개별적으로 보호 및 양육서비스를 제공하는 일이다.

구분	장애인일자리 직무명	직무 내용	NCS 대-중-소-세분류	NCS 내 직무 정의
			07.사회복지 · 종교 02.상담 02.청소년지도 01.청소년활동	청소년활동이란 청소년 사업을 기획하고 홍보하며, 청소년프로그램을 개발하고 적용하며 평가하는 일련의 과정을 말하며, 자원관리, 인증관리, 행정관리, 협업체계관리, 정보관리 등을 통하여 이를 효율적으로 지원하는 일이다.
	42 어린이 동화 구연	음성언어로 어린이들에게 동화를 읽어주는 업무	07.사회복지 · 종교 03.보육 01.보육 01.보육	보육은 표준보육과정을 기초로 어린이집의 운영 철학에 따라 영유아의 발달을 촉진하는 놀이활동의 기획과 보육업무를 수행하고 어린이집-보호자-지역사회 등의 인적·물적 네트워크와 협력을 이끌고 지원하는 직무를 수행하는 일이다.
			07.사회복지 · 종교 03.보육 01.보육 03.아이돌봄	아이돌봄이란 가정을 기반으로 만 12세 이하의 아동에게 개별적으로 보호 및 양육서비스를 제공하는 일이다.

5) 기부물품관리 업무를 수행하는데 있어서 현장에서 옷을 포함하는 기부물품을 세척해야 하기 때문에 청소, 빨래를 포함하는 가사지원이 추가됨.
6) 재래시장관리 업무 중 매장을 운영하거나 매장업무를 수행하는 경우가 있어 매장판매를 추가함.
7) 업사이클링과 리사이클링 업무 중 수거된 물품과 옷등을 세척, 빨래하는 작업이 포함되기 때문에 가사지원이 추가됨.

(2) NCS 대-중-소-세분류-능력단위 기반 직무기술서 분석결과

FGI와 내부 연구진 회의를 통하여 42개 직무에 대한 NCS 능력단위 분석결과는 다음과 같다. 보다 명확한 업무수행과 장애인일자리사업 참여자가 실제 수행하는 직무와 직무기술서 혹은 채용공고에 제시된 내용 간의 갭을 줄이기 위하여 능력 단위까지 구분하였다. 1개의 세분류에는 10개 정도의 능력단위가 포함되는데, 1개의 직무에 대하여 능력 단위의 중복을 최소화하기 위하여 전문가 FGI와 내부 연구진 회의를 통하여 수정을 반복하였다. 아래는 능력 단위까지 구분된 42개 장애인일자리사업에 대한 결과표이다.

〈표 Ⅳ-8〉 일자리 직무에 따른 NCS 대-중-소-세분류-능력단위 분류 결과

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
1 공공자전거 세척	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획 수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					05. 청소품질 검증	청소품질 검증이란 품질검증 체크리스트에 의거하여 청소결과 검증 활동, 미비점 보완, 고객불만사항 대응 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
					07. 청소약품 운용	청소 약품 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 규정된 사용 기준에 의거하여 특성 파악, 청소대상물에 적합한 약품 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
	15 기계	05 기계 장치 설치	03 이륜차 정비	02 자전거 정비	04. 자전거 구동장치 정비	자전거 구동장치 정비란 원활한 주행을 위하여 구동부의 각 부품을 점검하여 조정, 교체하는 능력이다.
					05. 자전거 변속장치 정비	자전거 변속장치 정비란 원활한 변속을 위하여 변속 시스템을 구성, 설치, 제거, 조정하는 능력이다.
					06. 자전거 제동장치 정비	자전거 제동장치 정비란 안전한 제동을 위하여 제동부의 각 부품을 설치, 제거, 조정, 교정하는 능력이다.
					07. 자전거 주행장치 정비	자전거 주행장치 정비란 자전거의 안전한 주행을 위하여 타이어, 튜브, 허브, 휠 등을 점검하고 설치, 조정하는 능력이다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
2 이동보조 기기 분해 세척 및 소독	15 기계	03 기계 조립 관리	01 기계	01 기계수동 조립	06. 기계부품조립	기계부품 조립이란 기계장치의 정확한 동작과 규격 조건을 만족시키기 위하여 작업공정 순서에 따라 정확히 조립하는 능력이다.
	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획 수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					05. 청소품질 검증	청소품질 검증이란 품질검증 체크리스트에 의거하여 청소결과 검증활동, 미비점 보완, 고객 불만사항 대응 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
					07. 청소약품 운용	청소약품 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 규정된 사용 기준에 의거하여 특성 파악, 청소대상물에 적합한 약품 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
3 다회용품 세척관리	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획 수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					05. 청소품질 검증	청소품질 검증이란 품질검증 체크리스트에 의거하여 청소결과 검증활동, 미비점 보완, 고객 불만사항 대응 활동을 수행하는 능력이다.

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
					07. 청소약품 운용	청소약품 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 규정된 사용기준에 의거하여 특성 파악, 청소대상물에 적합한 약품 선정, 운용, 관리 활동을 수행 하는 능력이다.
4 정리 및 수납	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획 수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
					07. 청소약품 운용	청소약품 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 규정된 사용기준에 의거하여 특성 파악, 청소대상물에 적합한 약품 선정, 운용, 관리 활동을 수행 하는 능력이다.
5 방역 · 소독 활동	06 보건 의료	01 보건	02 보건 지원	05 지역사회 위생관리	08. 방역 · 소독관리	방역 · 소독관리란 유해곤충 · 유해야생동물 · 병원체의 방역활동과 소독을 통해서 지역사회주민의 보건위생을 유지 · 관리하는 능력이다.
					09. 감염병 예방관리	감염병 예방관리란 지역사회에서 호흡기계 감염, 소화기계 감염, 피부점막 감염, 매개곤충 감염, 기생충의 감염 발생을 예방하고 전파를 방지하는 능력이다.
	02	02	03	02	01. 문서 작성	문서 작성이란 부서 내 · 외부에서 요청된 문서를 작성하

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
	경영 회계 사무	총무 인사	일반 사무	사무행정		기 위하여 내용을 계획하고 자료를 조사 · 정리 · 편집하여 목적에 맞는 문서를 완성하는 능력이다.
					02. 문서 관리	문서 관리는 문서를 효율적으로 활용하기 위하여 문서 관리 규정에 따라 문서를 수 · 발신하고 정리하며, 보관하는 능력이다.
6 호텔 객실 관리	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					05. 청소품질 검증	청소품질 검증이란 품질검증 체크리스트에 의거하여 청소결과 검증활동, 미비점 보완, 고객불만사항 대응 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
					07. 청소약품 운용	청소약품 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 규정된 사용기준에 의거하여 특성 파악, 청소대상물에 적합한 약품 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
	12 이용 숙박 여행 오락 스포츠	03 관광 레저	02 숙박 서비스	02 객실관리	12. 하우스키핑 관리	하우스키핑 관리란 객실상품을 판매하기 위해 객실 및 공용부분의 정비, 점검, 호텔 세탁물류 관리, 객실 오더, 습득물 처리, 객실관리 업무보고서 작성을 통해 객실을 최상의 상태로 관리하는 능력이다.

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
	06 보건 의료	01 보건	02 보건 지원	05 지역사회 위생관리	08. 방역 · 소독관리	방역 · 소독관리란 유해곤충 · 유해야생동물 · 병원체의 방역활동과 소독을 통해서 지역사회주민의 보건위생을 유지 · 관리하는 능력이다.
7 환경정리	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					05. 청소품질 검증	청소품질 검증이란 품질검증 체크리스트에 의거하여 청소결과 검증활동, 미비점 보완, 고객불만사항 대응 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
					07. 청소약품 운용	청소약품 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 규정된 사용기준에 의거하여 특성 파악, 청소대상물에 적합한 약품 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
8 기부물품 관리	18 섬유 의복	03 의복 관리	01 세탁 수선	02 수선	03. 수선봉제	수선 봉제란 수선부위를 분해하여 보정할 부분을 수정한 다음 시접을 정리하고 재봉기를 사용하여 봉제하는 능력이다.
					10. 끝마무리작업	끝마무리 작업이란 봉제작업이 완료된 의복의 부분을 손바느질로 보완하고 다림질하여 의복의 형태를 바로잡아 외관을 개선하는 능력이다.
					11. 수선 완성품 검사	수선완성품검사란 수선을 완료한 의복의 사이즈와 실루엣을 검사하고 바느질 상태와 동작적합성을 확인하는 능력이다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
	18 섬유 의복	03 의복 관리	01 세탁 수선	01 세탁	14. 세탁작업 준비	세탁작업 준비란 세탁물의 가치보존을 위하여 접수 시 고객과 상담 후 취급하는 약제와 기계 및 기구에 대하여 유의해야 할 사항과 환경오염방지 폐기물의 처리에 대하여 알아야 할 능력이다.
					15. 다림질	다림질이란 세탁을 마친 세탁물을 아름답게 다림질하여 형태나 치수 변화 등 외관을 확인하고, 부착된 장식품의 상태를 점검하여 보관하는 능력이다.
	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
	11 경비 청소	02 청소	01 청소	02 가사지원	09. 정리수납	정리수납이란 쾌적하고 효율적인 생활 및 공간 구성을 위해 옷장, 싱크대, 다용도실, 신발장, 냉장고 등의 물건과 공간을 정리하는 능력이다.
	10 영업 판매	03 판매	02 일반 판매	01 매장판매	04. 매장 영업 전 판매 지원점검	매장 영업 전 판매 지원점검이란 매장 판매 서비스를 위하여 매장 청결 작업하기, 비품 · 소모품과 안전시설을 점검하고 용모와 복장을 갖추며 영업 전에 전달사항을 확인할 수 있는 능력이다
	23 환경 · 에너지 · 안전	05 에너지 · 자원	05 재생에너지	07 폐자원에너지생산	01. 폐자원에너지생산 기본계획	폐자원에너지생산 기본계획이란 효율적인 폐자원에너지 생산시설의 건설을 위해 사전자료 검토와 현장조사 자료를 토대로 사업을 기획하고 계획, 설계하는 능력이다.
9 버스청결	11 경비	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객 요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
관리	청소					리 활동을 수행하는 능력이다.
					05. 청소품질 검증	청소품질 검증이란 품질검증 체크리스트에 의거하여 청소 결과 검증활동, 미비점 보완, 고객불만사항 대응 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
					07. 청소약품 운용	청소약품 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 규정된 사용기준에 의거하여 특성 파악, 청소대상물에 적합한 약품 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
	06 보건 의료	01 보건	02 보건 지원	05 지역사회 위생관리	08. 방역 · 소독관리	방역 · 소독관리란 유해곤충 · 유해야생동물 · 병원체의 방역활동과 소독을 통해서 지역사회주민의 보건위생을 유지 · 관리하는 능력이다.
10 세탁	11 경비 청소	02 청소	01 청소	02 가사지원	07. 빨래 및 다림질	빨래 및 다림질이란 가정에서 빨래를 분류하여 빨래하고, 건조된 빨래를 개며, 세탁물에 따라 다림질하는 일련의 단계를 수행할 수 있는 능력이다.
	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
	18 섬유 의복	03 의복 관리	01 세탁 수선	01 세탁	14. 세탁작업 준비	세탁작업 준비란 세탁물의 가치보존을 위하여 접수 시 고객과 상담 후 취급하는 약제와 기계 및 기구에 대하여 유의해야 할 사항과 환경오염방지 폐기물의 처리에 대하여 알아야 할 능력이다.

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
					15. 다림질	다림질이란 세탁을 마친 세탁물을 아름답게 다림질하여 형태나 치수 변화 등 외관을 확인하고, 부착된 장식품의 상태를 점검하여 보관하는 능력이다.
11 문서파기	02 경영 회계 사무	02 총무 인사	03 일반 사무	02 사무행정	05. 사무행정 업무 관리	사무행정 업무 관리란 내외부 업무 협력 요청사항을 접수하고, 내부의 원활한 업무 진행을 위해 구성원들을 지원하는 능력이다.
					15. 사무환경조성	사무환경조성이란 구성원들의 업무 능률 향상을 위하여 사무기기 운용, 사무 물품 관리, 사무환경 관리, 네트워크 관리 지원 등의 업무를 실행하는 능력이다.
	08 문화 예술	01 문화 예술	01 문화 예술 경영	04 문헌정보 관리	05. 문헌정보보존	문헌정보보존이란 자료의 접근성과 유용성을 높일 수 있게 수집된 자료를 적절하게 배치하고 이용자들이 편리하게 이용할 수 있게 하며 수집된 자료를 보호하고 보존할 수 있는 능력이다.
	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
12 장난감 세척	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					05. 청소품질 검증	청소품질 검증이란 품질검증 체크리스트에 의거하여 청소

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
						결과 검증 활동, 미비점 보완, 고객불만사항 대응 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비 운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
					07. 청소약품 운용	청소약품 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 규정된 사용 기준에 의거하여 특성 파악, 청소대상물에 적합한 약품 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
	11 경비 청소	02 청소	01 청소	02 가사지원	08.특수청소	특수청소란 냉장고, 유리창/창틀, 커튼/블라인드, 장난감 등 특정 가전제품이나 물품을 청소하고 관리하는데 전문적 지식과 기술을 필요로 하는 능력이다.
13 대형마트 매장정리 및 상품관리	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					05. 청소품질 검증	청소품질 검증이란 품질검증 체크리스트에 의거하여 청소결과 검증 활동, 미비점 보완, 고객불만사항 대응 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비 운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
	10 영업 판매	03 판매	02 일반 판매	01 매장판매	04. 매장 영업 전 판매 지원점검	매장 영업 전 판매 지원점검이란 매장판매 서비스를 위하여 매장 청결 작업하기, 비품 소모품과 안전시설을 점검하고 용모와 복장을 갖추며 영업 전에 전달사항을 확인할 수 있는 능력이다.
	11 경비 · 청소	02 청소	01 청소	02 가사지원	09. 정리수납	정리수납이란 쾌적하고 효율적인 생활 및 공간 구성을 위해 옷장, 싱크대, 다용도실, 신발장, 냉장고 등의 물건과 공간을 정리하는 능력이다.
14 재래시장 관리	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					05. 청소품질 검증	청소품질 검증이란 품질검증 체크리스트에 의거하여 청소결과 검증 활동, 미비점 보완, 고객불만사항 대응 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비 운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
	06 보건 의료	01 보건	02 보건 지원	05 지역사회 위생관리	08. 방역 · 소독관리	방역 · 소독관리란 유해곤충 · 유해야생동물 · 병원체의 방역활동과 소독을 통해서 지역사회주민의 보건위생을 유지 · 관리하는 능력이다.
	10 영업 판매	03 판매	02 일반 판매	01 매장판매	04. 매장 영업 전 판매 지원점검	매장 영업 전 판매지원 점검이란 매장 판매 서비스를 위하여 매장 청결 작업하기, 비품 소모품과 안전시설을 점검하고 용모와 복장을 갖추며 영업 전에 전달사항을 확인할 수 있는 능력이다.

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
15 건강검진 센터 지원	06 보건 의료	01 보건	02 보건 지원	02 병원안내	01. 고객응대관리	고객응대관리란 내원한 고객의 진료 정보를 파악하고 진료를 위한 접수, 응대, 배웅관리를 실행할 수 있는 능력이다.
16 급식지원	13 음식 서비스	01 식음 료 조리 서비 스	01 음식 조리	00 음식조리	01. 음식 위생관리	음식 위생관리란 음식 조리 작업에 필요한 위생 관련 지식을 이해하고 주방의 청결 상태와 개인위생 · 식품위생을 관리하여 전반적인 조리작업을 위생적으로 수행할 수 있는 능력이다.
	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					05. 청소품질 검증	청소품질 검증이란 품질검증 체크리스트에 의거하여 청소결과 검증활동, 미비점 보완, 고객불만사항 대응 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비 운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
	11 경비 · 청소	02 청소	01 청소	02 가사지원	08. 특수청소	특수청소란 냉장고, 유리창/창틀, 커튼/블라인드, 장난감 등 특정 가전제품이나 물품을 청소하고 관리하는데 전문적 지식과 기술을 필요로 하는 능력이다.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
17 교통약자 승하차 지원	09 운전 운송	01 자동차 운전 운송	01 자동차 운전 운송	01 여객운송	03. 승객 승 · 하차 지원	승객 승 · 하차 지원이란 승객의 승 · 하차 시 승객의 안전을 확보하고, 승 · 하차 편의를 제공하며, 승객의 수하물을 안전하게 관리하는 능력이다.
18 인식개선 교육 보조강사	04 교육 자연 사회 과학	02 평생 교육	02 평생 교육 운영	02 평생교육 프로그램 운영 상담 교수	05. 평생교육 교수 업무 실행	평생교육 교수 업무 실행이란 교육 매체, 수업자료, 학습도구를 제작 · 활용하여 교수 계획서에 따라 강의를 실행하고, 학습성취도를 분석할 수 있는 능력이다.
19 반려동물 돌봄	24 농림 어업	02 축산	01 축산 자원 개발	04 수의 서비스	11. 동물복지관리	동물복지관리란 동물이 건강하고 안락하며 적절한 영양과 안전한 상황에서 본래의 습성을 표현할 수 있고, 고통, 두려움, 괴롭힘 등의 부적절한 상태를 겪지 않도록 관리하는 능력이다.
	24 농림 어업	02 축산	01 축산 자원 개발	06 애완동물 미용	01. 애완동물 미용 · 안전 위생관리	애완동물 미용 · 안전위생관리란 작업장 내의 작업자와 애완동물의 사고 예방과 위생관리를 위해 사전 안전교육, 장비 점검을 하고 작업장과 작업자, 작업 도구의 청결을 유지 관리하는 능력이다.
					02. 애완동물미용 · 기자재 관리	애완동물 미용 · 기자재 관리란 애완동물 미용 기자재의 위생과 성능 유지를 위하여 미용 도구와 미용 소모품을 관리하고, 미용 장비를 유지 · 보수하는 능력이다.
					04. 애완동물 목욕	애완동물 목욕이란 애완동물 피모의 건강을 위하여 대상

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
						에맞는 미용 도구를 활용하여 브러시, 샴푸, 린스, 드라이 작업을 수행하는 능력이다.
	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					05. 청소품질 검증	청소품질 검증이란 품질검증 체크리스트에 의거하여 청소 결과 검증활동, 미비점 보완, 고객불만사항 대응 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비 운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
					07. 청소약품 운용	청소약품 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 규정된 사용 기준에 의거하여 특성 파악, 청소대상물에 적합한 약품 선정, 운용, 관리 활동을 수행 하는 능력이다.
20 생활체육 보조코치	12 이용 · 숙박 · 여행 · 오락 · 스포츠	04 스포츠	03 스포츠 경기 · 지도	02 일반인 스포츠 지도	11. 신체활동지도	신체활동지도란 대상자의 평소 생활 패턴 또는 생활습관으로 부족해진 신체 활동을 파악하고 필요한 신체 활동을 추천 및 지도하여 컨디션 향상, 성장발달 및 건강증진에 도움을 주는 능력이다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
	07 사회복지 종교	01 사회복지	02 사회복지 서비스	01 사회복지 프로그램 운영	05. 사회복지 프로그램 실행	사회복지프로그램 실행이란 프로그램의 계획된 목표를 달성하기 위하여 프로그램을 진행 기록하는 능력이다.
21 [발달장애인 특화] 활동지원사 보조	09 운전 · 운송	01 자동차운전 · 운송	01 자동차운전 · 운송	01 여객운송	03. 승객 승 · 하차지원	승객 승 · 하차 지원이란 승객의 승 · 하차 시 승객의 안전을 확보하고, 승 · 하차 편의를 제공하며, 승객의 수하물을 안전하게 관리하는 능력이다.
	11 경비 · 청소	02 청소	01 청소	02 가사지원	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					05. 청소품질 검증	청소품질 검증이란 품질검증 체크리스트에 의거하여 청소결과 검증활동, 미비점 보완, 고객불만사항 대응 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비 운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
	07 사회복지 · 종교	01 사회복지	02 사회복지 서비스	02 일상생활 기능지원	01. 신체활동 지원	신체활동 지원이란 대상자의 일상생활을 원활하게 하기 위하여 식사, 이동, 대소변, 목욕보조, 용모관리를 돕는 능력이다.

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
					03. 가사활동 지원	가사활동 지원이란 대상자에게 식사준비, 청소, 의복관리를 통하여 기본적인 가사활동을 지원하는 능력이다.
					04. 사회활동 지원	사회활동 지원이란 대상자에게 지역자원 정보제공, 외출동행, 금전관리지원, 행정업무지원, 정보통신기기 활용지원과 인권교육을 통해 지역사회 구성원으로서 생활할 수 있도록 돕는 능력이다.
22 도서관 사서보조	02 경영 · 회계 · 사무	02 총무 · 인사	03 일반사무	02 사무행정	01. 문서 작성	문서 작성이란 부서 내 · 외부에서 요청된 문서를 작성하기 위하여 내용을 계획하고 자료를 조사 · 정리 · 편집하여 목적에 맞는 문서를 완성하는 능력이다.
					02. 문서 관리	문서 관리는 문서를 효율적으로 활용하기 위하여 문서 관리 규정에 따라 문서를 수 · 발신하고 정리하며, 보관하는 능력이다.
					03. 자료 관리	자료 관리란 업무와 관련된 자료를 수집 · 분석하고 안전하게 관리하여 관련 부서에 제공함으로써 업무에 활용하게 하는 능력이다.
	08 문화예술방송	01 문화예술	01 문화예술경영	04 문헌정보관리	02. 문헌정보조직	문헌정보조직이란 이용자들이 적합한 정보를 검색하고 접근하며 이용할 수 있도록 하는 능력이다.
23 은행서비스 안내	03 금융 · 보험	01 금융	01 금융영업	01 창구사무	11. 부수업무 처리	부수업무 처리란 고객의 금융관련 부수업무 처리를 위해 관련 법규와 내부처리 절차에 따라 주금납입, 공과금, 대여금고 업무를 처리하는 능력이다.
24	07	01	02	02	02. 사회복지 프로그램	사회복지프로그램 계획수립이란 개인, 가족, 집단, 지역사

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
영유아돌봄	사회복지종교	사회복지	사회복지서비스	일상생활기능지원	계획수립	회의 문제와 욕구의 우선순위에 근거하여 프로그램을 설계하는 능력이다.
					05. 사회복지 프로그램 실행	사회복지프로그램 실행이란 프로그램의 계획된 목표를 달성하기 위하여 프로그램을 진행 · 기록하는 능력이다.
					06. 사회복지 프로그램 점검	사회복지프로그램 점검이란 실행 중인 프로그램의 목표를 점검하고 슈퍼비전을 적용하여 프로그램을 보완하는 능력이다.
					07. 사회복지프로그램 종결	사회복지프로그램 종결이란 프로그램 종결을 준비하여 진행하고 종결 후 이용자를 관리할 수 있는 능력이다.
	07 사회복지종교	03 보육	01 보육	01 보육	18. 생활지도	생활지도란 영유아가 바람직한 기본생활습관의 기초를 형성하고, 긍정적으로 생각하고 행동하는 사회적 유능감을 갖도록 지도하는 능력이다.
					25. 건강지도	건강지도란 영유아가 신체적, 정신적으로 건강하게 지내기 위하여 영유아의 발달단계 특성을 토대로 건강하게 생활할 수 있도록 지원하는 능력이다.
					26. 안전지도	안전지도란 영유아가 신체적, 정신적으로 안전하게 지내기 위하여 영유아의 발달단계 특성을 토대로 안전하게 생활할 수 있도록 지원하는 능력이다.
					28. 영유아 관찰 및 평가	영유아 관찰 및 평가란 영유아의 행동 관찰을 통해 영유아의 특성과 문제를 파악하고 관찰 자료를 평가하여 영유아 지도에 필요한 사항을 도출하는 능력이다.
25 실버케어	11 경비	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
	청소					리 활동을 수행하는 능력이다.
					05. 청소품질 검증	청소품질 검증이란 품질검증 체크리스트에 의거하여 청소 결과 검증활동, 미비점 보완, 고객불만사항 대응 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비 운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
					07. 청소약품 운용	청소약품 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 규정된 사용 기준에 의거하여 특성 파악, 청소대상물에 적합한 약품 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
	07 사회 복지 · 종교	01 사회 복지	02 사회 복지 서비스	02 일상생활 기능지원	01. 신체활동 지원	신체활동 지원이란 대상자의 일상생활을 원활하게 하기 위하여 식사, 이동, 대소변, 목욕보조, 용모관리를 돕는 능력이다.
					02. 심리정서 지원	심리정서 지원이란 대상자의 일상생활을 원활하게 하도록 학습 및 인지능력 향상과 갈등관리 지원을 통해 안정된 심리상태를 유지 · 향상 시키는 능력이다.
					03. 가사활동 지원	가사활동 지원이란 대상자에게 식사준비, 청소, 의복관리를 통하여 기본적인 가사활동을 지원하는 능력이다.
					04. 사회활동 지원	사회활동 지원이란 대상자에게 지역자원 정보제공, 외출동행, 금전관리지원, 행정업무지원, 정보통신기기 활용지원과 인권교육을 통해 지역사회 구성원으로서 생활할 수 있도록 돕는 능력이다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
					05. 건강지원	건강지원이란 위생지원, 약 복용, 의료기관이용, 재활운동 보조를 통해 대상자의 건강을 유지하고 향상시키는 능력이다.
	06 보건 · 의료	01 보건	02 보건 지원	05 지역사회 위생관리	06. 보건 대상자별 위생관리	보건 대상자별 위생관리란 지역사회 주민과 노인, 영유아 · 모성, 장애인 등 건강 취약계층의 위생상태를 관리하는 능력이다.
25 디앤디케어	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비 운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
					07. 청소약품 운용	청소약품 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 규정된 사용기준에 의거하여 특성 파악, 청소대상물에 적합한 약품 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
	07 사회 복지 · 종교	01 사회 복지	02 사회 복지 서비스	02 일상생활 기능지원	01. 신체활동 지원	신체활동 지원이란 대상자의 일상생활을 원활하게 하기 위하여 식사, 이동, 대소변, 목욕보조, 용모관리를 돕는 능력이다.
					02. 심리정서 지원	심리정서 지원이란 대상자의 일상생활을 원활하게 하도록 학습 및 인지능력 향상과 갈등관리 지원을 통해 안정된 심리상태를 유지 · 향상시키는 능력이다.
					03. 가사활동 지원	가사활동 지원이란 대상자에게 식사준비, 청소, 의복관리를 통하여 기본적인 가사활동을 지원하는 능력이다.

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
					04. 사회활동 지원	사회활동 지원이란 대상자에게 지역자원 정보제공, 외출동행, 금전관리지원, 행정업무지원, 정보통신기기 활용지원과 인권교육을 통해 지역사회 구성원으로서 생활할 수 있도록 돕는 능력이다.
					05. 건강지원	건강지원이란 위생지원, 약 복용, 의료기관이용, 재활운동 보조를 통해 대상자의 건강을 유지하고 향상시키는 능력이다.
27 농업 · 임업, 어업 관련 단순업무	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비 운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
					07. 청소약품 운용	청소약품 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 규정된 사용 기준에 의거하여 특성 파악, 청소대상물에 적합한 약품 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
	06 보건 · 의료	01 보건	02 보건 지원	05 지역사회 위생관리	08. 방역 · 소독관리	방역 · 소독관리란 유해곤충 · 유해야생동물 · 병원체의 방역활동과 소독을 통해서 지역사회주민의 보건위생을 유지 · 관리하는 능력이다.
28 템플스테이 업무 보조	07 사회복지 종교	01 사회복지	02 사회복지 서비스	01 사회복지 프로그램 운영	05. 사회복지프로그램 실행	사회복지프로그램 실행이란 프로그램의 계획된 목표를 달성하기 위하여 프로그램을 진행 · 기록하는 능력이다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					05. 청소품질검증	청소품질 검증이란 품질검증 체크리스트에 의거하여 청소결과 검증 활동, 미비점 보완, 고객불만사항 대응 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비 운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
	12 이용 · 숙박 · 여행 · 오락 · 스포츠	03 관광 · 레저	02 숙박 서비스	05 접객 서비스	04. 컨시어지	컨시어지(concierge) 업무란 호텔을 방문하는 고객들에게 내부 시설을 안내하고, 고객이 요청하는 관광, 음식, 교통, 문화 공연, 항공, 차량 등과 관련된 다양한 정보제공, 예약 대행, 확인하고, 셔틀버스 운행을 관리하고, 고객의 우편물 관리 등 고객이 요청하는 서비스를 제공하는 능력이다.
	12 이용 숙박 여행 오락 스포츠	03 관광 · 레저	02 숙박 서비스	02 객실관리	12. 하우스키핑 관리	하우스키핑 관리란 객실 상품을 판매하기 위해 객실 및 공용부분의 정비, 점검, 호텔 세탁물류 관리, 객실 오더, 습득물 처리, 객실관리 업무보고서 작성을 통해 객실을 최상의 상태로 관리하는 능력이다.
29 캠핑장 관리	11 경비	02 청소	01 청소	01 환경미화	03 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
	청소					리 활동을 수행하는 능력이다.
					05. 청소품질검증	청소품질 검증이란 품질검증 체크리스트에 의거하여 청소 결과 검증활동, 미비점 보완, 고객불만사항 대응 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비 운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
	12 이용 숙박 여행 오락 스포츠	03 관광 · 레저	02 숙박 서비스	05 접객 서비스	04. 컨시어지	컨시어지(concierge) 업무란 호텔을 방문하는 고객들에게 내부 시설을 안내하고, 고객이 요청하는 관광, 음식, 교통, 문화 공연, 항공, 차량 등과 관련된 다양한 정보제공, 예약 대행, 확인하고, 셔틀버스 운행을 관리하고, 고객의 우편물 관리 등 고객이 요청하는 서비스를 제공하는 능력이다.
	12 이용 숙박 여행 오락 스포츠	03 관광 레저	02 숙박 서비스	02 객실관리	12. 하우스키핑 관리	하우스키핑 관리란 객실 상품을 판매하기 위해 객실 및 공용부분의 정비, 점검, 호텔 세탁물류 관리, 객실 오더, 습득물 처리, 객실관리 업무보고서 작성을 통해 객실을 최상의 상태로 관리하는 능력이다.
30 사무	02 경영 회계 사무	02 총무 인사	03 일반 사무	02 사무행정	01. 문서 작성	문서 작성이란 부서 내 · 외부에서 요청된 문서를 작성하기 위하여 내용을 계획하고 자료를 조사 · 정리 · 편집하여 목적에 맞는 문서를 완성하는 능력이다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
					02. 문서 관리	문서 관리는 문서를 효율적으로 활용하기 위하여 문서 관리 규정에 따라 문서를 수·발신하고 정리하며, 보관하는 능력이다.
					03. 자료 관리	자료 관리란 업무와 관련된 자료를 수집·분석하고 안전하게 관리하여 관련 부서에 제공함으로써 업무에 활용하게 하는 능력이다.
					09. 사무자동화 프로그램 활용	사무자동화 프로그램 활용이란 사무행정 처리에 수반되는 워드프로세서, 스프레드시트, 데이터베이스, 프레젠테이션 프로그램을 활용하여 사무문서작성 업무를 수행하는 능력이다.
					10. 그룹웨어 활용	그룹웨어 활용이란 업무 효율성 향상을 위하여 조직 구성원들이 정보통신망으로 연결된 공동의 소프트웨어를 활용하여 사무 행정 업무를 수행하는 능력이다.
	08 문화 예술 디자인 방송	01 문화 예술	01 문화 예술 경영	04 문헌정보 관리	01. 문헌정보조직	문헌정보조직이란 이용자들이 적합한 정보를 검색하고 접근하며 이용할 수 있도록 하는 능력이다.
					08. 문헌정보보존	문헌정보보존이란 자료의 접근성과 유용성을 높일 수 있게 수집된 자료를 적절하게 배치하고 이용자들이 편리하게 이용할 수 있게 하며 수집된 자료를 보호하고 보존할 수 있는 능력이다.
31 온라인 컨텐츠 모니터링	20 정보 통신	01 정보 기술	06 정보 보호	09 영상정보 보안 운영	05. 개인영상정보 보호	개인영상정보를 규정에 따라 수집·저장하고 안전하게 관리하며 열람·제공 요청에 대응하는 능력이다.
					07. 영상정보 관제	카메라를 이용하여 모니터링하면서 이상 행위를 식별하고 채증한 다음에 이에 필요한 조치를 수행하는 능력이다.

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
	20 정보 통신	01 정보 기술	06 정보 보호	07 개인정보 보호	06. 개인정보보호 활동 모니터링	개인정보보호 활동 모니터링이란 개인정보보호와 관련한 내부 정보보호 활동 결과가 국내외 법령, 정책에 맞게 운영되고 있는지 모니터링하고, 미준수되는 영역에 대해서 개선하며, 침해사고 발생 시 사고원인을 분석하고 대응하는 능력이다.
32 홀몸어르신 안부확인	07 사회 복지 종교	01 사회 복지	01 사회 복지 정책	03 공공복지	06. 복지대상자 지원	복지대상자 지원이란 사회복지급여를 제공하기 위해 수급기준(요건)을 확인하고, 이에 따라 서비스 대상자를 선정하고 지원하는 능력이다.
					07. 자활자립 지원	자활자립 지원이란 주민들에게 사회복지제도, 정책, 서비스 관련 정보를 홍보하고 제공하여 자립할 수 있도록 지원하는 능력이다.
33 사회서비스 사업 모니터링	02 경영 회계 사무	02 총무 인사	03 일반 사무	02 사무행정	01. 문서작성	문서 작성이란 부서 내·외부에서 요청된 문서를 작성하기 위하여 내용을 계획하고 자료를 조사·정리·편집하여 목적에 맞는 문서를 완성하는 능력이다.
					07. 사무행정 업무 관리	사무행정 업무 관리란 내·외부 업무 협력 요청사항을 접수하고, 내부의 원활한 업무 진행을 위해 구성원들을 지원하는 능력이다.
	23 환경 에너지 안전	06 산업 안전	02 산업 보건 관리	01 산업 보건관리	12. 보건활동 모니터링	보건활동 모니터링이란 산업안전보건법 등 관련 법 준수 여부뿐만 아니라 사업장 내에서 시행하는 보건활동에 대한 사전·사후 모니터링의 절차, 방법 등을 평가하고 그 결과에 따른 보고서를 작성할 수 있는 능력이다.
	07 사회	01 사회	02 사회	04 사회복지	08. 사회복지사례관리 평가	사회복지사례관리 평가는 사례관리 과정에서 수립된 클라이언트의 목표 달성 여부를 클라이언트와 함께 점검하고

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
	복지 종교	복지	복지 서비스	사례관리		사례관리 지속 여부를 판단하여 종결을 준비하도록 돕는 능력이다.
	02 경영 회계 사무	02 총무 인사	03 일반 사무	02 사무행정	01. 문서 작성	문서 작성이란 부서 내·외부에서 요청된 문서를 작성하기 위하여 내용을 계획하고 자료를 조사·정리·편집하여 목적에 맞는 문서를 완성하는 능력이다.
					02. 문서 관리	문서 관리는 문서를 효율적으로 활용하기 위하여 문서 관리 규정에 따라 문서를 수·발신하고 정리하며, 보관하는 능력이다.
					03. 자료 관리	자료 관리란 업무와 관련된 자료를 수집·분석하고 안전하게 관리하여 관련 부서에 제공함으로써 업무에 활용하게 하는 능력이다.
					09. 사무자동화 프로그램 활용	사무자동화 프로그램 활용이란 사무 행정 처리에 수반되는 워드프로세서, 스프레드시트, 데이터베이스, 프레젠테이션 프로그램을 활용하여 사무문서작성 업무를 수행하는 능력이다.
					10. 그룹웨어 활용	그룹웨어 활용이란 업무 효율성 향상을 위하여 조직 구성원들이 정보통신망으로 연결된 공동의 소프트웨어를 활용하여 사무 행정 업무를 수행하는 능력이다.
34 스포츠이용 시설안내	12 이용 숙박 여행 오락	04 스포츠	02 스포츠 시설	02 스포츠 시설운영 관리	07. 스포츠시설 서비스운영	스포츠시설 서비스운영이란 이용객에게 서비스를 제공하고 품질을 관리하는 능력이다

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
	스포츠					
35 대형서점 도서정리	02 경영 회계 사무	02 총무 인사	03 일반 사무	02 사무행정	03. 자료관리	자료 관리란 업무와 관련된 자료를 수집 · 분석하고 안전하게 관리하여 관련 부서에 제공함으로써 업무에 활용하게 하는 능력이다.
					07. 사무행정 업무관리	사무행정 업무 관리란 내 · 외부 업무 협력 요청사항을 접수하고, 내부의 원활한 업무 진행을 위해 구성원들을 지원하는 능력이다.
					08. 사무환경조성	사무환경 조성이란 구성원들의 업무 능률 향상을 위하여 사무기기 운용, 사무 물품 관리, 사무환경 관리, 네트워크 관리 지원 등의 업무를 실행하는 능력이다.
	08 문화 예술 디자인 방송	01 문화 예술	01 문화 예술 경영	04 문헌정보 관리	01. 문헌정보조직	문헌정보조직이란 이용자들이 적합한 정보를 검색하고 접근하며 이용할 수 있도록 하는 능력이다
					08. 문헌정보보존	문헌정보보존이란 자료의 접근성과 유용성을 높일 수 있게 수집된 자료를 적절하게 배치하고 이용자들이 편리하게 이용할 수 있게 하며 수집된 자료를 보호하고 보존할 수 있는 능력이다
	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비 운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
36	02	02	03	02	03. 자료관리	자료 관리란 업무와 관련된 자료를 수집 · 분석하고 안전

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
우편물 분류	경영 회계 사무	총무 인사	일반 사무	사무행정		하게 관리하여 관련 부서에 제공함으로써 업무에 활용하게 하는 능력이다.
					07. 사무행정 업무관리	사무행정 업무 관리란 내 · 외부 업무 협력 요청사항을 접수하고, 내부의 원활한 업무 진행을 위해 구성원들을 지원하는 능력이다.
					08. 사무환경조성	사무환경 조성이란 구성원들의 업무 능률 향상을 위하여 사무기기 운용, 사무 물품 관리, 사무환경 관리, 네트워크 관리 지원 등의 업무를 실행하는 능력이다.
	11 경비 청소	02 청소	01 청소	01 환경미화	03. 청소활동 수행	청소활동 수행이란 청소계획 수립에 의거하여 고객요구를 만족시키기 위해 청소준비, 청소활동 전개, 청소활동 마무리 활동을 수행하는 능력이다.
					06. 청소장비 운용	청소장비 운용이란 청소활동을 수행하기 위하여 장비 운용 매뉴얼에 따라 청소대상물에 적합한 장비 선정, 운용, 관리 활동을 수행하는 능력이다.
37 업사이클링 · 리사이클링	10 영업 판매	03 판매	02 일반 판매	01 매장판매	18. 디스플레이 관리	디스플레이 관리란 원활한 상품의 판매를 위해 매장 전체의 디스플레이를 점검하고 매출의 극대화를 위해 디스플레이를 관리하는 능력이다.
	11 경비 청소	02 청소	01 청소	02 가사지원	07. 빨래 및 다림질	빨래 및 다림질이란 가정에서 빨래를 분류하여 빨래하고, 건조된 빨래를 개며, 세탁물에 따라 다림질하는 일련의 단계를 수행할 수 있는 능력이다.
					09. 정리수납	정리수납이란 쾌적하고 효율적인 생활 및 공간 구성을 위해 옷장, 싱크대, 다용도실, 신발장, 냉장고 등의 물건과 공간을 정리하는 능력이다.

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
38 장애인전용 주차 구역계도 및 홍보	20 정보 통신	01 정보 기술	06 정보 보호	09 영상정보 보안 운영	07. 영상정보 관제	영상정보 관제란 카메라를 이용하여 모니터링하면서 이상행위를 식별하고 채증한 다음에 이에 필요한 조치를 수행하는 능력이다.
39 문화예술 활동	08 문화 예술 디자인 방송	01 문화 예술	01 문화 예술 경영	01 문화예술 기획	07. 문화예술 작품실행	문화예술 작품실행이란 실행 계획에 따라 효율적인 운영이 가능하도록 인력과 연습 과정을 관리하고 실행하는 능력이다.
				02 문화예술 행정	06. 지원사업 운영	지원사업 운영이란 문화예술 진흥을 위해 공공자원 활용 계획을 수립하여 지원사업을 공모하고 집행하여 평가하는 능력이다.
40 스포츠 영상 촬영 및 편집	12 이용 숙박 여행 오락 스포츠	03 관광 레저	03 컨벤션	03 이벤트 기획	08. 이벤트 제작물 관리	이벤트 제작물 관리는 이벤트에 소요되는 제작물의 수요를 파악하고 콘텐츠 구성, 시안 요청 및 확정, 제작 및 배포, 설치를 관리할 수 있는 능력이다.
					11. 이벤트 사진 · 영상 기록물 관리	이벤트 사진 · 영상 기록물 관리는 행사의 기록대상과 범위를 파악하고 유형에 따라 촬영 요청 및 편집 관리할 수 있는 능력이다.
41 다문화 아동 · 청소년 학습 및 생활지도	07 사회 복지 종교	01 사회 복지	02 사회 복지 서비스	02 일상생활 기능지원	02. 사회복지프로그램 계획수립	사회복지프로그램 계획수립이란 개인, 가족, 집단, 지역사회의 문제와 욕구의 우선순위에 근거하여 프로그램을 설계하는 능력이다.
					05. 사회복지프로그램 실행	사회복지프로그램 실행이란 프로그램의 계획된 목표를 달성하기 위하여 프로그램을 진행 · 기록하는 능력이다.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
					06. 사회복지프로그램 점검	사회복지프로그램 점검이란 실행 중인 프로그램의 목표를 점검하고 슈퍼비전을 적용하여 프로그램을 보완하는 능력이다.
					07. 사회복지프로그램 종결	사회복지프로그램 종결이란 프로그램 종결을 준비하여 진행하고 종결 후 이용자를 관리할 수 있는 능력이다.
	04 교육 자연 사회 과학	02 평생 교육	02 평생 교육 운영	02 평생교육 프로그램 운영 상담 교수	04. 프로그램 현장관리	프로그램 현장관리란 프로그램 운영의 효율적인 목적달성을 위하여 평생교육 행사 운영지원, 효율적인 학습환경관리, 학습자 안전관리를 수행하는 능력이다.
					05. 평생교육 교수 업무 실행	평생교육 교수 업무 실행이란 교육 매체, 수업자료, 학습도구를 제작·활용하여 교수 계획서에 따라 강의를 실행하고, 학습성취도를 분석할 수 있는 능력이다.
					16. 평생교육 실무행정	평생교육 실무행정이란 평생교육 업무를 효과적으로 운영하기 위한 문서 작성, 문서 관리, 회계처리, 평생교육정보망을 관리하는 능력이다.
	07 사회 복지 종교	02 상담	02 청소년 지도	01 청소년 활동	41. 청소년생활지도	생활지도가 필요한 청소년에 대해 관련 사례를 바탕으로 생활지도 계획을 수립하고 적절한 관리와 개입을 위해 슈퍼비전 및 지원체계를 활용하여 청소년의 삶의 질 향상에 기여 하는 능력이다.
	07 사회 복지 종교	03 보육	01 보육	03 아이돌봄	06. 아이생활 지원	아이생활 지원이란 기본생활습관을 바르게 익힐 수 있도록 지도하고, 아이가 건강하게 성장할 수 있도록 아이 용품의 관리와 생활공간 청소를 수행하며 상황에 따라 아이의 일정을 관리하는 능력이다.
42	07	03	01	01	13. 영아 놀이지원	영아 놀이지원이란 영아의 놀이발달 수준을 높이고 활성

직무	대	중	소	세분류	능력단위	정의
어린이 동화 구연	사회 복지 종교	보육	보육	보육		화하기 위하여 영아 놀이지원 방법별 연계 및 통합이 될 수 있도록 계획하고 계획에 따라 영아의 상호작용을 촉진하는 놀이 지원과 평가를 수행하는 능력이다.
					14. 유아 놀이지원	유아 놀이지원이란 유아의 놀이발달 수준을 높이고 활성화하기 위하여 유아 놀이지원 방법별 연계 및 통합이 될 수 있도록 계획하고 계획에 따라 유아의 상호작용을 촉진하는 놀이 지원과 평가를 수행하는 능력이다.
				03 아이돌봄	04. 정서 돌봄	정서 돌봄이란 아이와 언어적으로 소통할 수 있고, 신체적 접촉을 통해 교감을 나눌 수 있으며, 상황별로 일어날 수 있는 아이의 정서적 반응에 대처하고 관리하는 능력이다.

이러한 결과표들을 토대로 NCS 기반 채용공고를 낼 때는 채용 기본정보에 다음과 같은 예시를 적용할 수 있다.

〈표 Ⅳ-9〉 공공자전거 세척업무 채용공고 예시

채용 분야	공공자전거 세척(청소)
NCS 분류	11.경비 · 청소 〉 02.청소 〉 01.청소 〉 01.환경미화 〉 03.청소활동 수행 11.경비 · 청소 〉 02.청소 〉 01.청소 〉 01.환경미화 〉 05.청소품질검증 11.경비 · 청소 〉 02.청소 〉 01.청소 〉 01.환경미화 〉 06.청소장비 운용 11.경비 · 청소 〉 02.청소 〉 01.청소 〉 01.환경미화 〉 07.청소약품 운용
	15.기계 〉 05.기계장치설치 〉 03.이륜차정비 〉 02.자전거정비 〉 04.자전거 구동장치 정비 15.기계 〉 05.기계장치설치 〉 03.이륜차정비 〉 02.자전거정비 〉 05.자전거 변속장치 정비 15.기계 〉 05.기계장치설치 〉 03.이륜차정비 〉 02.자전거정비 〉 06.자전거 제동장치 정비 15.기계 〉 05.기계장치설치 〉 03.이륜차정비 〉 02.자전거정비 〉 07.자전거 주행장치 정비
주요 업무	· 공공자전거 세척 – 수거된 자전거 세척 – 자전거의 손상 파악 및 작동 여부 확인
필요 지식	· 자전거에 대한 지식, 세척에 대한 지식, 자전거 구동, 변속, 제동, 주행장치에 대한 지식, 세척 중 안정, 사고 예방에 대한 지식, 자전거 작동 여부 확인을 위한 방법, 손상 부위 확인 후 수리방법에 대한 지식, 작업 안전관리 수칙
필요 기술	· 세척에 대한 이해 및 오염도 분석 능력, 세척용품 선택 능력, 개인위생관리 적용 능력, 자전거 오염 시 처리 · 대처방법, 자전거 부위에 따른 세척기술, 매뉴얼에 의한 세척작업 실시 능력, 자전거 손상 부위 파악을 인지하는 능력, 자전거 작동 방식 이해 및 분석 능력
직무 수행 태도	· 철저한 세척 품질 관리 의지, 세척 시 안전관리 준수 태도, 위생적인 작업 태도, 청결하고 안전한 복장 착용 및 적절한 세척의 질을 유지하는 태도, 청소도구를 청결하게 관리 · 정리하는 태도, 신속한 업무처리 수행 태도, 다른 작업자들과 협력적 관계유지 및 원활한 의사소통을 하려는 노력, 자기 자신에게 주어진 일을 책임감 있게 완료하는 태도, 슈퍼바이져의 요청내용을 반영하는 노력, 업무규정 준수 노력
필요 자격	· 공통 자격 기준 충족자 · 하루 4시간 작업을 완료할 수 있는 자 · 오염도 파악과 손상 여부 파악을 위한 시각적 제한이 없는 자

채용 분야	공공자전거 세척(청소)
직업 기초 능력	· 기술능력 · 문제해결능력 · 정보능력 · 의사소통능력
참고 사이트	· www.ncs.go.kr

3. 장애인일자리사업의 성과지표 개발

장애인은 비장애인과 동일한 수준의 생산성을 보이지 않고, 동일한 업무량을 수행한다는 것을 고려할 때, 중한 정도의 장애를 가진 근로자를 대상으로 하는 장애인일자리사업의 목적을 생각해보면 사업에 대한 효과성이 높은 것으로 평가할 수 있다. 따라서 기존의 선행연구들과 효과성을 보는 관점이 보다 더 긍정적이냐 좀 더 보수적으로 보느냐에 따라 미세한 수치 차이는 발생할 수 있으나 장애인일자리사업의 필요성과 지속성은 향후에도 강조되어야 할 것으로 판단된다.

본 연구에서 비용-편익분석을 통한 경제적 효과성을 강조한 점이 기존 연구와 다른 점이다. 그래서 본 연구에서 부족한 사회적 가치와 성과를 보완할 수 있는 방법으로 장애인일자리사업의 성과평가를 위한 지표들을 개발하여 보완하였다. 사회적 가치를 반영한 성과지표들이 보완, 강조되어야 이 사업의 본래 목적을 이룰 수 있으며, 사업의 필요성과 지속성이 더욱 높아질 것이다.

양숙미 외(2022)에 이루어진 장애인일자리사업 성과분석을 위한 평가지표 체계에 있는 고용효과성과 사업충실성을 보면 장애인일자리사업의 성과를 반영할 수 있는 다양한 지표들을 강조하고 있다(표 Ⅳ-10참조). 이러한 지표들을 성과평가나 사업의 효과성 측면에 적용하는 방안을 모색할 필요가 있다.

이외에도 적합 직무배치 비율, 정당한 편의 제공 비율, 일자리 기간 종

료 후 재고용 비율, 이용자 만족도와 같은 당사자의 일자리에 대한 욕구와 기대를 지표로 포함하여 측정하는 것도 필요하다. 그리고 참여자의 계약 기간 이행 비율, 배치 직무에 대한 직무분석 이행 여부, 새로운 직무개발에 대한 노력, 동료 근로자나 직장 내 장애인식 개선 노력 및 변화 등을 측정하여 장애인일자리사업 수행 및 배치기관의 노력성을 지표로 측정하는 것도 고려해야 한다.

〈표 Ⅳ-10〉 일자리사업 성과분석을 위한 평가지표 체계(2022년 결과 참조)

구분	평가영역	평가항목	평가지표
성과지표	고용효과성	취업성과	신규 일자리 참여 장애인 비율
			민간부문 취업률(건강보험 가입 기준)
			공공부문 취업률(보조금 지급 기준)
		고용유지	3개월 고용유지율
			6개월 고용유지율
	사업충실성	참여자만족도	사회참여 확대
			소득 증진
			자립 생활
			삶의 질 제고
		사업혁신성	4차 산업 관련 배치기관 배치장애인 수
			ESG 관련 배치장애인 수

출처: 양숙미 외(2022). 장애인일자리 정책환경 변화에 따른 발전방안 연구. p.107

4. 소결

1) 직무재분류 결과

본 장에서는 장애인일자리사업 수행・배치기관이 직무에 대한 이해도를 높이고, 향후 장애인일자리사업 참여장애인이 자신의 직업 흥미와 능력을 확인하고 적합 직무를 찾는데 도움이 될 수 있도록 42개 일자리사업을 NCS 기반 직무로 변경하였다. 또한 기존의 일자리 구분을 새롭게

재분류하여 “환경정리-업무보조형-사무행정-문화예술-교육 및 지도”로 구분하였다. 이를 통하여 장애인일자리 채용공고를 게시할 때, 보다 명확한 정보를 제공할 수 있고 장애인일자리사업에 참여하고자 하는 장애인들이 직무기술서 혹은 채용공고에서 보는 정보와 실제 수행업무 간의 갭을 최소화 하는데 도움이 된다.

다만 채용공고를 낼 때 고려해야 할 사항이 있는데, NCS 분류에서 “대-중-소-세분류”를 제시할 것인지 보다 세부적으로 “능력단위”까지 제시할 것인지이다. NCS는 국가직무능력표준으로 우리나라 모든 직종에 종사하는 사람에게 요구되는 지식과 능력을 표준화하여 제시하는 것을 목적으로 8,500개 정도의 능력단위가 존재한다. 이를 기반으로 현장 일자리 중심의 직업교육을 실시할 수 있으며, 적재적소에 필요한 인재를 채용・배치하기 위하여 인재 선발과 채용 시 능력판단의 기준으로 활용될 수 있다. 또한, 개인의 학력이 아닌 직종의 특성에 따라 개인이 직업을 선택할 수 있으며, 직종에서 요구되는 능력이 무엇인지, 어떠한 수준으로 요구하는지 등을 파악할 수 있어 직업 준비를 하는 데 도움이 된다.

본 연구에서 장애인일자리사업은 NCS에서 제시하는 표준화된 능력단위를 기반으로 분류할 수 있었지만, 제한점이 존재한다. 장애인 근로자는 실제 현장에서 요구하는 모든 직무를 수행하는 것이 아니기 때문에 완벽한 분류가 이루어질 수 없다는 것이다. 그래서 “대-중-소-세분류”의 분류까지 채용공고에 제시하는 것은 현장에서 수행하는 표준화된 직무를 포함하고 있기 때문에 장애인 근로자가 자신이 수행할 업무보다 많은 것들이 제시되어 있어서 업무 수행도가 높을 것으로 생각하여 사업 참여도가 낮아질 수 있다.

이러한 제한점을 낮추기 위해 “능력단위”를 제시하는 것이 해결책이 될 수 있는데, NCS 능력 단위는 장애인 근로자가 수행해야 하는 모든 업무를 포함하고 있지 않기 때문에 자칫 수행해야 하는 업무가 줄어드는 상황도 나타날 수 있을 것이다. 이러한 문제의 원인은 장애인일자리사업에 참여하는 장애인 근로자가 표준화된 직무를 수행하는 것이 아닌 표준화된 직무의 일부 혹은 보조적인 업무를 수행하는 형태가 많기 때문이다.

그래서 채용공고를 낼 때, NCS 분류와 함께 “주요 업무”, “필요지식”, “필요기술”, “필요자격”, “직업 기초능력”과 같이 부가적인 정보들이 반드시 추가되어야 한다. 또한, 참고할 수 있는 사이트에 42개 일자리 사업에서 수행하는 직무나 관련된 내용을 포함하는 동영상을 제시하는 것도 필요하다. 장애인개발원에서 영상작업을 하거나 수행/배치기관에서 장애인 근로자가 실제 수행하는 업무들을 영상으로 찍은 후에 업로드 하는 형식으로 적용할 수 있을 것이다. 이러한 종이 기반, 동영상 기반 정보제공을 통하여 장애인일자리사업에 참여하는 장애인은 자신이 수행하는 직무를 표준화된 NCS 분류로 알 수 있을 뿐만 아니라 동영상을 보고 수행할 직무에 대한 이해도가 높아져 장애인일자리사업의 확대를 예상할 수 있을 것이다.

2) NCS 직무분류 체계 활용방안 제언

NCS는 기업에서 필요로 하는 수요중심 인력의 기준이 되며, 교육기관에서는 교육과정의 개선 및 교수계획의 개발을 할 수 있게 한다. 이는 NCS 개발과 NCS 학습모듈은 현장에서 최소한의 표준화된 직무교육을 통하여 준비된 인재가 즉시 직무수행이 가능하게 만드는 것을 목적으로 하기 때문이다(최수호, 2019). NCS가 개발된 목적을 고려할 때 이후 후속 연구로 42개 일자리 사업의 교육・훈련에 관한 연구를 진행하는 것이 필요하다. NCS를 활용한 선행연구들, 즉 윤병화와 이영란(2015), 정인성과 황규범(2018), 강경미와 유형숙(2018), 이미란과 이수범(2021), 안창숙(2023) 등은 NCS를 활용하여 바리스타 양성방안 및 직무능력 단위 요소, 커피 교육방안 등의 연구결과를 제시하였다. 바리스타 관련하여 장애인일자리사업에 참여하는 장애인 근로자들이 최소한의 직무교육으로 보다 원활한 업무를 수행할 수 있도록 능력 단위를 기반으로 하는 교육・훈련 프로그램개발이 이루어지고 있다. 지속적으로 직무영역을 확대하여 NCS 기반의 교육훈련 프로그램 개발과 효과성, 만족도 측정 등에 관한 연구가 필요하다.

현재까지 시행된 장애인일자리사업 연구들(강동욱, 2021; 강동욱, 이석원, 송미숙, 유지연, 2014; 이수용, 강동욱, 유정은, 김민정, 2018; 이인재, 2021; 이혜경, 이인재, 박주영, 이수연, 고귀염, 2015; 양숙미, 전동일, 최영광, 김민, 김한나, 2022)을 보면 사업수행기관과 배치기관에서 경험하는 공통적인 어려움으로 적절한 인력을 적절한 일자리에 배치하는데 어려움, 배치 전과 후에 업무수행을 위한 충분한 시간이 없기 때문에 교육・훈련 제공의 어려움이 공통적으로 나타나는 것을 알 수 있다.

선행연구에서 나타난 바와 같이 장애인일자리사업은 장기적인 훈련이 필요한 일반일자리 사업을 제외한다면 대부분 교육・훈련이 없어 실제 현장에서 근무하면서 업무에 대한 이해도를 높이고 업무 수행도를 높이는 방식인 것을 알 수 있다. 쉽게 말해 장애인일자리와 관련된 교육・훈련에대한 연구가 매우 제한되어 있으므로 42개 직무에 대한 교육 프로그램개발 및 만족도에대한 연구들을 확대해 나갈 필요가 있다.

또한 민간・공공과 관계없이 공통적으로 나타나는 문제점으로 장애인일자리사업에 배치된 장애인 근로자가 최소한의 교육・훈련을 받고 업무를 즉시 수행할 수 있도록 하는 방법을 고안하는 것이 필요하다. 그리고 장애인 근로자가 자신에게 필요한 직무수행 능력, 지식, 적성을 파악한 뒤 자신의 판단에 따라 적절하다고 생각되면 일자리에 지원하고, 수행・배치기관은 빠른 시간 내에 장애인 근로자의 능력을 파악하여 최소한의 훈련・교육을 제공하여 배치되는 즉시 업무를 수행할 수 있도록 해야 한다.

산업현장에서 활용되는 NCS 교육의 효과성과 기대치는 매우 높다(한상표, 2017). 교육・훈련 환경에 NCS를 적용하기 전과 후를 비교한 결과를 보아도 적용한 경우, 학습자의 만족도가 매우 높게 나타났다(송형철, 2017). 또한 NCS 교육은 직무성과를 높이는데 긍정적인 영향을 미치며, 직무수행 중 발생한 문제를 해결하는 데에도 효과적인 것으로 나타났다(윤경희, 2019). NCS 교육은 실무중심이며, 취업 경쟁력을 강화하는데도 긍정적인 영향을 미친것으로 나타났다(최수호, 2019). 이러한 연구결과들을 종합해보면 NCS 교육 프로그램을 장애인개발원 자체적으로 개발하는 것이 교육 프로그램에 대한 만족도를 높이고, 실무적용에 긍정적인 영향을 끼칠 수 있을 것이다.

NCS기반 교육 프로그램을 개발하는 방법에 대한 예시는 다음과 같다. 22번 직무인 도서관 사서보조를 예를 들어 설명하면 다음과 같다. 본 연구에서 제시한 도서관 사서보조의 능력단위 분류결과는 다음과 같다.

〈표 Ⅳ-11〉 도서관사서보조 능력단위 분류결과

22 도서관사서보조	02 경영·회계·사무	02 총무·인사	03 일반사무	02 사무행정	01. 문서작성	문서 작성이란 부서 내·외부에서 요청된 문서를 작성하기 위하여 내용을 계획하고 자료를 조사·정리·편집하여 목적에 맞는 문서를 완성하는 능력이다.
					02. 문서관리	문서 관리는 문서를 효율적으로 활용하기 위하여 문서 관리 규정에 따라 문서를 수·발신하고 정리하며, 보관하는 능력이다.
					03. 자료관리	자료 관리란 업무와 관련된 자료를 수집·분석하고 안전하게 관리하여 관련 부서에 제공함으로써 업무에 활용하게 하는 능력이다.
	08 문화예술방송	01 문화예술	01 문화예술경영	04 문헌정보관리	02. 문헌정보조직	문헌정보 조직이란 이용자들이 적합한 정보를 검색하고 접근하며 이용할 수 있도록 하는 능력이다.

다음은 일반적인 도서관 사서를 포함하는 문헌정보학을 전공한 사람에게 요구되는 NCS 기반 직무능력에 대한 예시이다(홍현진 외, 2021). 문헌정보 조직, 이용자 정보서비스, 문헌정보 실무 연구수행, 문헌정보 이용분석, 문헌정보 보존, 문헌정보 큐레이션, 문헌정보 서비스 마케팅, 문헌정보 수집 정책개발, 문헌정보 수집, 문헌정보 시스템 구축, 문헌정보 시스템 운영, 도서관 정보센터 경영관리, 도서관 유관기관 협력, 독서문화 프로그램 계획수립, 독서문화 프로그램 운영, 전자문서 정보관리 등이다.

〈표 Ⅳ-12〉 문헌정보학 NCS 직무영역 및 능력

직무영역	목표	직무능력 단위
문헌 정보 조직	이용자들이 적합한 정보를 검색하고 접근하며 이용할 수 있도록 하는 능력을 함양	분류 목록작성 메타 데이터 작성
이용자 정보 서비스	이용자를 위한 서비스와 프로그램을 기획하고 운영 · 평가할 수 있는 능력을 함양	이용자 정보서비스 기획 이용자 정보서비스 운영 이용자 정보서비스 평가
문헌정보 실무 연구수행	문헌정보 전문가로서 필요한 연구를 수행하고 활용할 수 있는 능력을 함양	문헌연구 연구수행 연구결과 활용
문헌정보 이용 분석	문헌정보 및 관련 시설과 프로그램의 이용성과 분석을 실행할 수 있는 능력을 함양	문헌정보 이용평가 시설 이용 평가 프로그램 운영 평가 연구 성과분석
문헌 정보 보존	자료의 접근성과 유용성을 높일 수 있게 수집된 자료를 적절하게 배치하고 이용자들이 편리하게 이용할 수 있게 하며 수집된 자료를 보호하고 보존할 수 있는 능력 함양	수집자료 관리 보존 폐기 디지털 아카이빙
문헌정보 큐레이션	새로운 정보 요구를 분석하고 이를 충족시키기 위한 정보를 발굴, 생산, 평가할 수 있는 능력을 함양	정보 분석 정보 가공 생산된 정보 평가
문헌정보 서비스 마케팅	문헌정보 및 관련 기관의 이용과 활용을 증진하기 위한 홍보 마케팅 전략을 수립하고 실행, 평가할 수 있는 능력을 함양	마케팅 기획 마케팅 실행 마케팅 평가
문헌정보 수집 정책 개발	도서관의 목적과 이용자의 요구를 고려하여 문헌 정보를 수집하고 분석하여 문헌정보 수집 정책을 개발하는 능력을 함양	이용자 정보 요구분석 문헌정보 자료수집 수집정책 개발
문헌정보 수집	도서관의 목적과 이용자의 요구를 고려하여 필요한 자료를 선택하고 입수하여 평가하는 능력을 함양	선택 입수 평가
문헌정보	문정정보 운영을 원활하게 하기 위하여	문헌정보 시스템 환경 분

직무영역	목표	직무능력 단위
시스템 구축	환경을 분석하고 요구사항을 도출하여 문헌정보 시스템을 구축하는 능력을 함양	석 문헌정보 시스템 기획 문헌정보 시스템 구축
문헌정보 시스템 운영	문헌정보 이용을 위한 개발된 시스템을 기반으로 문헌정보 관련 시스템을 운영하고 평가할 수 있는 능력을 함양	문헌정보 시스템 운영 문헌정보 시스템 평가
도서관 정보센터 경영관리	도서관 · 정보센터의 인적 · 물적 자원을 활용하여 조직과 부서의 목적과 목표를 달성하기 위하여 수행되는 일련의 활동 능력 함양	기획전략 수립 조직인사관리
도서관 유관기관 협력	도서관 운영의 효율성을 높이기 위하여 도서관 정책을 분석하고 유관기관과 협력할 수 있는 능력을 함양	정책 분석 적용 유관기관과 협력
독서문화 프로그램 계획수립	이용자 독서교육에 대한 요구 충족시키기 위해 이용자 요구를 파악하고 프로그램을 개발한 후 운영 계획을 수립하는 능력 함양	프로그램 요구분석 프로그램 설계 프로그램 운영계획 수립
독서문화 프로그램 운영	올바른 독서문화 정착과 이용자 만족을 위하여 운영계획에 따라 독서문화 프로그램을 운영하고 평가하여 프로그램을 개선하는 능력 함양	프로그램진행 프로그램평가
전자문서 정보관리	전자문서 관리시스템 사용자가 전자문서를 생성, 분류, 활용, 이관, 보존하는 능력을 함양	전자문서 생성 전자문서 분류 전자문서 활용 전자문서 이관 전자문서 보존

출처: 홍현진 외.(2021).국립중앙도서관 사서교육훈련 중장기발전계획 수립연구. 국립중앙도서관.

장애인 일자리와 문헌정보학 NCS 직무영역을 비교해보면 아래에 제시된 첫 번째 “문헌정보조직”과 다섯 번째 “문헌정보보존”과 100% 일치한다.

〈표 Ⅳ-13〉 문헌정보학 NCS 직무영역 및 능력별 교육개발

직무영역	직무능력 단위	교육강좌
문헌 정보 조직	· 분류 · 목록작성 · 메타 데이터 작성	· 서지 기술 모형의 이해 · FRBR과 FRAD의 이해 · 메타데이터와 시맨틱웹 · RDA 목록규칙의 이해 · 정보접근점 다양화 사례 · LOD 활용사례 · KDC 주요개정의 이해와 적용실습 · KCR 4판의 이해와 적용실습 · 메타데이터 작성 실제 · RDA기반 메타데이터 작성 실제
문헌 정보 보존	· 수집자료 관리 · 보존 · 폐기 · 디지털 아카이빙	· 효율적인 장서관리 사례 · 연구데이터 관리(대학/연구) · 자료 보존과 복원의 이해 · 장서보존을 위한 기술과 응용 · 디지털환경과 정보 보존 · 향토자료와 마을아카이빙(공공) · 오픈액세스와 기관 리포지토리 운영(대학)

출처: 홍현진 외,(2021).국립중앙도서관 사서교육훈련 중장기발전계획 수립연구. 국립중앙도서관.

이러한 역할수행을 위해 필요한 교육개발은 다음과 같다. 첫째, 문헌정보 조직은 분류와 목록작성을 위한 서지기술 개발을 위한 능력이 필요하다. 즉, 기본적으로 책이 들어오는 경우 한국 문헌자동화목록 형식 통합서 비용의 표준에 맞게 소장자료에 대한 정보와 DB를 구축할 수 있도록 번호를 부여하게 된다. 이 직무는 컴퓨터 활용 능력에 대한 교육이 필요하다.

둘째, 문헌정보 보존직무를 수행하기 위해서는 도서관의 소장자료를 번호순서대로 정리하고, 청구기호에 따라 올바른 자리에 넣어 놓거나 훼손된 자료를 확인하는 능력이 필요하다. 이러한 능력을 갖추도록 장애인 근로자에게 청구기호를 이해하고, 고유 기호에 맞게 책을 정리하는 능력 향상 교육을 실시해야 한다. 이러한 교육을 배치 이후에 직접 실시하는 방법도 가능하지만, 동영상・온라인 교육 프로그램을 개발하여 장애인

일자리사업 업무에 참여하기 이전, 선정된 이후 혹은 언제・어디서나 도서관 사서 보조업무에 관심을 가지고 있는 장애인 구직자가 쉽게 접근할 수 있도록 하는 것도 중요하다.

3) NCS 기반 직업교육 및 프로그램 개발의 유용성

이러한 NCS 기반 교육이 장애인일자리사업에 적용된다면 수행/배치기관이 일일이 장애인 구직자의 능력을 파악하여 1:1 훈련을 제공하는 것보다는 관심 있는 일자리 사업 온라인 교육 프로그램에 참여하도록 하여 배치 이전에 미리 수행할 업무를 확인할 수 있도록 하는데 도움이 된다. 이러한 방법이 효율적이기 때문에 중증장애인을 위한 1:1 훈련 외에도 적절한 장애인 구직자를 선정하여 이들을 적절한 일자리에 배치하는데 효율적으로 활용할 수 있다.

이와 더불어 위의 제안들이 순차적으로 적절하게 이루어지기 위해서는 전제되어야 하는 요소가 있는데, 장애인일자리사업 참여기관에 대한 직무분석이다. 본 연구의 직무재분류 기반으로 활용하고 있는 NCS 분류체계 이외에도 직업분류체계는 표준직업분류와 고용직업분류 등이 존재한다. 이러한 분류기법들 모두 장애인이 다양한 직업 시장에 참여할 수 있도록 긍정적인 도구로 사용될 수 있다. 하지만 그 중에서도 NCS가 기반으로 되어야 하는 이유는 다른 분류와 달리 직업 및 고용관련 교육계획 및 프로그램개발이 가능하기 때문이다.

현재 장애인일자리사업에 개발되어 있는 많은 일자리들이 교육, 보건, 사회복지, 환경, 문화・여가 부분이다. 이는 대부분의 직무들이 사회서비스 분야로 규정되고 있다는 것을 의미한다. 표준직업분류와 고용직업분류도 사회서비스 직무와 같은 높은 수익성을 나타내지 않는 직종 및 직업분류가 가능하다. 이러한 종류의 분류표를 사용하여 장애인일자리사업에 대한 분류를 할 수 있지만, 현재 상황에서 해결해야 할 과제는 보다 많은 장애인들이 장애인일자리사업에 참여할 수 있도록 하는 것이다. 장애인일자리에 배치되는 장애인 참여자들이 최소한의 교육을 통하

여 즉시 일자리에 배치되어 일하게 할 수 있는 방법을 모색하는 것이다. 그래서 교육과 훈련 프로그램을 계획하고 실행할 수 있는 NCS 분류체계가 장애인에게 적합하다.

장애인일자리사업 배치기관과 수행기관 모두 현장에서 요구하는 내용들은 당사자들을 교육하고 배치하기 위한 인력과 시간, 비용이 부족하다는 것이다. 장애인일자리사업 수행 및 배치기관들에게 이러한 지원들을 적절하게 제공하는 것도 필요하지만, 비용을 효율적으로 사용할 수 있도록 일자리 업무에 따른 교육・훈련 프로그램이 별도로 마련되어야 한다. 특히, NCS는 교육・훈련 프로그램을 개발하기 위한 준거틀(framework)을 가지고 있기 때문에 직업분류-직무분석에 적합하다.

Ⅴ. 장애인일자리사업 발전방안

1. 장애인일자리사업 현황분석을 통한 발전방안

장애인일자리사업은 2007년 시범사업을 거쳐 현재에 이르고 있는 사업으로 노동시장에서 소외된 장애인에게 헌법에서 보장하고 있는 노동권을 실현한다는 측면에서 개인뿐만 아니라 국가적으로도 가치가 있는 사업이다. 더불어 그간의 재정지원을 통해 장애인일자리사업이 양적으로 괄목할만한 성장을 보인 것은 틀림없는 사실이나 질적인 성장까지 모두 이루었다고 평가하기 힘든 상황이다. 이러한 상황에서 본 연구의 장애인일자리사업 현황분석 결과, 참여자 중 고령 장애인의 증가, 전달체계의 개선 등은 향후 이 사업의 질적 향상을 위해 개선되어야 할 과제로 제시되고 있다.

이에 본 연구에서는 장애인일자리사업 관련 연구와 타 분야의 사례를 통해 다음과 같이 개선방안을 제시하고자 한다. 먼저, 장애인일자리사업 참여자 중 고령장애인이 증가하고 있는 상황에서 일반형 일자리의 경우에는 신규 진입 참여자를 확대하기 위해 2년 연속 참가 제한 규정을 강화하고, 복지일자리는 65세 이상 고령장애인과 국민기초생활수급자 등

이 참여제한의 예외대상을 유지할 수 있도록 유연하게 운영하는 방안을 제안한다. 즉, 현재 65세 이상의 고령장애인은 복지일자리에 한해 업무수행 평가를 통해 지속적으로 참여하고, 일반형 일자리에는 2년 연속 참가 제한을 강화하는 등의 방법을 통해 신규 진입 대상자를 확보하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

다음으로 본 사업의 질적 수준 향상을 위해 전달체계를 강화할 필요가 있다. 서비스의 질적 수준은 전달체계의 전문적 관리체계 구축과 효율적 운영에 따라 결정된다고 해도 과언이 아니다. 이러한 측면에서 장애인일자리사업 서비스를 전달하는 조직과 인력의 체계성과 전문성 확보는 필수적인 일이다. 이에 한국장애인개발원과 수행기관 등을 연계하는 중간지원 조직을 두어 체계적으로 사업이 관리되도록 하며, 전담인력을 통해 장애인일자리사업의 전문적인 서비스 제공은 물론 참여자의 관리, 기존 인력의 업무 과중을 해소하는 등의 노력으로 장애인일자리사업의 질적 향상을 도모할 필요가 있다.

2. 참여자의 고용확대를 위한 직무재분류 발전방안

본 연구에서 수행된 직무재분류 결과를 보면 FGI 결과에서 나타난 것과 같이 현장에서 수행하는 업무를 적극적으로 반영하였다. 직무교육과 훈련이 용이하도록 단순하게 분류하고, 직무에 대한 이해도를 높이기 위하여 NCS를 기반으로 해야 한다는 의견을 반영하여 직무를 재분류하였다.

직무를 재분류한 이유는 이 결과를 활용하여 향후 보다 다양하고 많은 장애인 구직자가 일반사업체로 전이할 수 있도록 하기 위함이다. 따라서 장애인일자리사업에 참여할 기회를 보다 적극적으로 제공하는 방안이 마련되어야 한다. 직무재분류를 통해 장애인일자리사업과 장애인의 고용 확대를 위해서는 다음과 같은 발전방안을 모색해야 한다. 첫째, 본 연구에서 적용한 NCS 직무분류체계를 기반으로 재분류된 직무결과를 기반으로 장애인일자리사업에서 일자리 직무에 대한 교육과 훈련을 강화

해 나가야 한다. 현재 수행하고 있는 직무들은 물론 향후 개발을 염두에 두고 있는 직무들까지 교육과 훈련을 위한 직무분석이 기본적으로 이루어져야 할 것이다.

둘째, 장애인 구직자가 수행할 수 있는 수준의 업무가 어느 정도 인지, 장애 유형과 정도에 따라 직무수행을 위해 필요한 편의제공은 어떠한 것인지, 직무수행 기준을 충족시키기 위한 최소한의 수행 수준은 어느 정도인지에 대한 데이터가 도출되어야 한다. 이러한 자료들이 도출되고 확보되어야 보다 원활하게 직무수행에 적합한 장애인일자리사업 참여자를 선발하고 적절한 직무에 배치할 수 있으며, 신뢰할 수 있는 수준의 업무수행 정도를 예측할 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구의 목적은 NCS를 기반으로 장애인일자리사업에 대한 재분류를 실시하고 이와 관련된 향후 발전방안을 제시하는 것이다. 이 목적을 달성하기 위해 전제되어야 하는 것은 FGI 분석결과에서도 나왔듯이 업무 구분의 단순화 혹은 현재 개발된 직무의 개수 감소이다. 단어 자체만 보면 현재 개발된 직무들을 줄이는 것으로 볼 수 있지만, 결코 그런 의미가 다는 아니다. 현재 너무 다양하게 개발되어있는 직무들을 단순하게 합치는 과정이 필요하다는 것이다. 예를 들어, 현재 개발되어 있는 직무 중 템플스테이 업무보조 직무의 경우 배치가 원활하게 이루어지지 않고 있는데 이러한 직무는 한국장애인개발원에서 진행 중인 '신규배치기관 개발 사업'을 충분히 활용하여 배치기관 개발에 매진하는 것이 필요하다.

일자리를 단순화시키는 또 다른 방법은 유사한 직무를 단순화시키던지, 직무를 수행할 수 있는 유사한 배치기관을 묶어 관리를 단순화할 수 있을 것이다. 예를 들면, 청소나 세척과 같은 직무는 유사직무로 단순화시킬 수 있고, 영유아 돌봄이나 급식지원 등 직무연관성이 있는 일자리는 유사한 배치기관으로 단순화하는 것이 가능하다. 한국장애인개발원의 신규배치기관 개발 사업은 참여율이 저조한 직무들을 활성화 시켜 현장에 적용하는 좋은 방안이 될 것이다.

넷째, 기존에 개발되어 있지만 참여가 저조한 일부 직무들에 대한 더 많은 지원과 노력이 투입되어야 하고 이를 위한 방안으로 참여도가

저조한 직무에 참여자를 모집하거나, 배치 할 수 있도록 수행기관에 전문인력이 배치되어야 한다. 장애인일자리사업의 전문인력은 기존에 개발된 직무에 적합한 참여자를 선발하고, 배치기관을 발굴하며 이와 같은 사례를 공유하는 과정을 활발히 전개할 것이다. 그 결과 한국장애인개발원은 국민들의 장애인식에 대한 개선 효과를 이루고 또한 더 많은 장애인들이 더 많은 일자리에서 일할 수 있는 기회를 제공하게 될 것이다.

그리고 이러한 자료와 정보들은 반드시 행정자료로 기록되어야 한다. 왜냐하면 전문인력들이 장애인 참여자를 일자리에 배치하고 장애인 근로자 수를 파악하는 것에만 몰두하다 보면, 어떤 방법을 통해 어떻게 배치하고 일자리를 유지하였는가에 대한 정보가 매우 중요하고 현장에서 장애인일자리사업의 효과를 높이기 위해 필요하기 때문이다. 이러한 정보들을 한국장애인개발원 내에서 행정망을 통해 기록되고, 수집하여 장애인일자리사업 참여 대기자들에게 적합한 배치를 하는데 활용하여야 할 것이다. 전문인력이 제공한 정보를 기반으로 장애인일자리사업 참여자의 훈련이나 교육, 채용 전략을 마련하는데 활용해야 할 것이다. 구체적으로 장애인 구직자가 수행할 수 있는 업무수준의 정도, 장애유형에 따라 필요한 편의제공의 종류와 범위, 지원 정도 등에 대한 자료들이 도출되고 마련되어야 한다. 그래야 보다 원활한 장애인일자리사업 참여자를 선발하고 적절한 직무에 배치할 수 있으며, 신뢰할 수 있는 수준의 업무수행 정도를 예측할 수 있을 것이다. 결국, 본 연구에서 도출된 결과를 기반으로 향후 수행되어야 하는 연구들은 장애인의 고용 확대는 물론 인식개선 또한 이루어지게 하는데 매우 긍정적인 역할을 수행하게 될 것이다.

이를 통해 한국장애인개발원은 일반 국민들에게 장애인식개선 효과를 거둘 수 있을 것 뿐만 아니라 더 많은 장애인들이 더 많은 일자리에서 일할 수 있는 기회를 제공하게 될 것이다.

3. 비용-편익분석 결과 활용을 통한 사업성과 제고 방안

본 연구의 장애인일자리사업 비용-편익 분석결과, 장애인일자리사업의 경제적 타당성은 확보된 것으로 나타났다. 비용-편익분석의 결과를 사업유형별로 보다 자세히 살펴보면, 복지 장애인일자리사업과 발달장애인 요양보호사 보조사업은 비용대비 편익의 비율이 높아 경제적 수익율이 확보된 것으로 나타났고, 일반형 일자리사업과 특화형 시각장애인 안마사 파견사업은 비용대비 편익이 다소 낮은 것으로 나타났다. 어떠한 요인이 장애인일자리사업의 경제적 타당성 차이에 영향을 미쳤는지 상세한 규명이 이루어져, 장애인일자리사업 각 유형별 편익치를 보다 향상시킬수 있는 방안이 모색되어야 한다.

본 연구의 비용-편익분석 결과를 토대로, 장애인일자리사업의 성과를 제고하기 위한 방안을 탐색적 수준에서 다음과 같이 제시할 수 있다. 먼저, 장애인일자리사업 유형별로 경제적 효과성을 높이기 위한 별도의 정책적 고려가 필요하다. 가령, 일반형 일자리사업과 특화형 시각장애인 안마사 파견사업의 경우, 사업의 효율성을 개선하기 위한 방안을 모색해야 한다. 이를 위해 사업 수혜자에게 일정 부분 이용료를 부과하거나, 사업의 운영 방식과 임금체계를 개선하는 등의 방안을 고려할 수 있다.

또한 장애인일자리사업의 비용과 편익을 보다 정확하게 측정하기 위한 노력이 필요하다. 비용-편익분석 결과에서 편익이 과소 추산되었을 가능성을 염두에 두어야 하며, 보다 정확한 추산을 위해 장애인일자리사업 관련 통계를 구축해야 한다. 이외에도 장애인일자리사업 참여자의 심리 사회적 기능 향상과 같은 비경제적 편익을 사회적 편익으로 고려할 수 있는 평가방안을 마련하는 것이 필요하다.

4. 성과평가지표 개발에 대한 제언

장애인일자리사업에 대한 비용효과성 분석이 본 연구에서 이루어졌으며, 이전 연구에서도 효과성이 증명되었다. 본 연구에서도 장애인일자리사업의 경제적 타당성이 확보된 것으로 나타났다. 특화형 일자리인 시각장애인 안마사 파견사업만 상대적으로 편익이 낮은 것으로 나타났지만 모든 영역의 경제적 편익은 나타났다. 또한 본 연구가 기존의 다른 연구들과 다르게 보수적으로 추정하고 화폐계량화 방법을 사용하여 보다 엄격하게 추정하여 사회적 가치와 사회적 편익을 충분히 반영하지 못한 결과를 고려한다면 경제적, 사회적 편익이 타당하고 사업의 효과성이 있다.

본 연구에서 비용-편익분석을 통한 경제적 효과성을 강조한 점이 기존 연구와 다른 점이다. 그래서 본 연구에서 부족한 사회적 가치와 성과를 보완할 수 있는 방법으로 장애인일자리사업의 성과평가를 위한 지표들을 개발하여 보완하였다. 사회적 가치를 반영한 성과지표들이 보완, 강조되어야 이 사업의 본래 목적을 이룰 수 있으며, 사업의 필요성과 지속성이 더욱 높아질 것이다.

장애인일자리사업의 성과를 높일 수 있는 경제적 지표 외에 취업률, 사회적 참여 확대, 만족도 등의 사회적 가치들을 평가할 수 있는 평가지표도 강조될 필요가 있다. 또한 적합 직무배치 비율, 정당한 편의 제공 비율, 일자리 기간 종료 후 재고용 비율, 이용자 만족도와 같은 당사자의 일자리에 대한 욕구와 기대를 지표로 포함하여 측정하는 것도 필요하다. 그리고 참여자의 계약 기간 이행 비율, 배치 직무에 대한 직무분석 이행 여부, 새로운 직무개발에 대한 노력, 동료 근로자나 직장 내 장애인식 개선 노력 및 변화 등을 측정하여 장애인일자리사업 수행 및 배치기관의 노력성을 지표로 측정하는 것도 고려해야 한다.

Ⅵ. 부록(FGI 질문지)

「장애인일자리사업 종합평가 연구」
– 장애인일자리 전문가 FGI –

안녕하십니까?

남서울대학교는 한국장애인개발원에서 발주한 「장애인일자리사업 종합평가 연구」 용역을 수행하고 있습니다.

본 연구의 목적은 현재 개발된 장애인일자리 직무를 NCS로 전환하고, 앞으로의 발전을 위하여 확대하거나 축소해야 하는 일자리 직무에 대한 기초자료를 마련하는 것입니다.

이번 전문가 의견조사의 주요 내용으로 첫째, 현재 개발된 장애인일자리 직무를 NCS로 재분류, 둘째, 앞으로의 발전을 위하여 확대하거나 축소해야 하는 일자리 직무에 대한 의견 수집입니다.

남서울대학교 양숙미 교수, 가천대학교 김민 교수

I. 참여자 인적사항

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까? ①□ 남 ②□ 여

2. 귀하의 연령대는 어떻게 되십니까? (만 나이 기준)
①□ 20대 ②□ 30대 ③□ 40대 ④□ 50대 ⑤□ 60대

3. 귀하가 근무하는 기관은 어디입니까? ( )

4. 귀하의 직책과 직급은 무엇입니까? (부장, 차장)

5. 귀하의 직무(담당 업무)는 무엇입니까? ( )

※ 기관 내 담당 업무 이외에 역할이 있는 경우 추가로 작성해주시기 바랍니다.

6. 귀하가 장애인일자리관련 업무를 담당한 기간은 얼마나 되십니까?
( )년 (6개월 이상시 반올림)

7. 귀하는 1년 (최근 5년 기준) 간 평균의 몇 명의 일자리 참여자를 담당하고 있습니까? ( )

8. 아래 제시된 표를 보고 현재 개발된 직무를 NCS로 변환하는데 있어 의견을 제시해 주시기 바랍니다.

직무 정의 적절성은 기존 장애인일자리 직무명을 NCS로 전환하는데 있어서 적절한가를 묻는 질문입니다. 응답방법은 1점(전혀 적절하지 않다) - 4점(매우 적절하다)입니다. 1점, 2점으로 응답한 경우 직무가 적절하지 않은 것이기 때문에 의견을 추가해 주시기 바랍니다.

확대가능성은 현재 개발된 장애인일자리 직무에 참여할 수 있는 인원을 확대하는 것에 대한 의견입니다. 응답방법은 1점(매우 축소되어야 한다) - 4점(매우 확대되어야 한다)입니다.

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
1 건강검진 센터 보조	검사실 안내 직무	06.보건·의료 01.보건 01.의료기술지원 08.요양지원	사무행정은 조직이나 부서 구성원들이 본연의 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 조직 내부와 외부에서 요청하거나 필요로 하는 업무를 지원하고 관리하는 일이다.		
2 보육시설 급식 보조	보육시설 급식보조 직무는 조리실에서 조리 과정에 필요한 재료손질, 조리 도구 및 식기류 세척, 배식 보조, 조리실 정리 등의 직무	13. 음식서비스 01. 식음료조리·서비스 01. 음식조리 00.음식조리	음식조리 기본직무 (공통)는 조리작업에 기본적인 위생과 안전수칙을 이해하고 실행하며, 메뉴·구매·재료관리 업무를 수행하는 일이다.		
		13.음식서비스 01.식음료조리·서비스 02.식음료서비스 01.식음료접객	식음료접객이란 식음료 영업장에서 고객을 맞이하여 고객의 필요에 따른 식음료 서비스를 제공하고, 고객만족향상을 위하여 고객을 응대하는 일이다.		

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
3 대형서점 도서정리	책과 기타 물품들을 갖추어 놓고 파는 규모가 큰 서점에서 매장직원을 보조하여 도서입고, 환경정리, 도서위치 안내 등을 서비스하는 직무	02.경영·회계·사무 02.총무・인사 03.일반사무 02.사무행정	사무행정은 조직이나 부서 구성원들이 본연의 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 조직 내부와 외부에서 요청하거나 필요로 하는 업무를 지원하고 관리하는 일이다.		
		11.경비·청소 02.청소 01.청소 02.가사지원 09.정리 수납 (능력단위)	가사지원은 가정생활의 편의를 위하여 청소, 빨래 등의 간접적 대인지원서비스를 제공하는 일이다. 09.정리 수납 쾌적하고 효율적인 생활 및 공간 구성을 위해 옷장, 싱크대, 다용도실, 신발장, 냉장고 등의 물건과 공간을 정리하는 능력이다.		
4	택배회사의 물품 상·하차	09.운전·운송	수송포장 수송포장이란 상품을 유통하는데 있어		

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
택배물품 상·하차 보조	가 이루어지는 하역장에서 화물트럭에 있는 물품을 컨베이어벨트로 내리거나 컨베이어벨트에서 화물트럭으로 물품을 올리는 직무로 바코드가 위로 보이도록 물품을 상·하차 하고, 하역장 주변 정리 정돈 및 청소를 수행하는 직무	01.자동차운전·운송 01.자동차운전·운송 03.수송포장	상품이 소비자에게 안전하게 전달될 수 있도록 포장소재, 포장방법 및 물류수송환경 등을 고려한 포장재 설계와 설계된 포장재의 품질인증, 규격설정, 안전성 분석 등을 하는 일이다.		
5 교통약자 셔틀버스	노약자나 장애인 등 교통약자들이 이용하는 이용시설, 학교, 복지관 등에서	09.운전·운송 01.자동차운전·운송 01.자동차운전·운송	여객운송은 여객운송업에 종사하는 자가 정해진 차량을 이용하여, 승객이 정확하고 안전하게 목적지까지 이동할 수 있도록 운행		

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
승·하차 보조	셔틀버스 이용 시 승·하차를 지원하여 무거운 짐을 운반하거나 승객이 안전하게 오르고 내릴 수 있도록 도와주는 직무	01.여객운송	서비스를 제공하는 일이다.		
6 장애인식 개선교육 강사	장애인에 대한 올바른 인식을 확립시키기 위해서 교육기관, 공공기관, 민간기업 등의 비장애인을 대상으로 장애인식개선에 관한 교육을 진행하는 직무	04.교육·자연·사회과학 02.평생교육 02.평생교육운영 02.평생교육프로그램 운영·상담·교수	평생교육프로그램운영·상담·교수는 프로그램의 목적달성과 학습자들의 요구를 충족시키기 위해 프로그램을 운영하고, 적절한 지도와 조언 등 상담활동을 제공하며, 학습성취도 증진을 위한 교수 업무를 수행하는 일이다.		
7 대형마트	매장내 상품진열, 상품스티커 부착, 계산대후방관	10.영업판매 03.판매	매장판매는 적합한 공간과 시설을 갖추고 매장방문 고객을 위하여 상품에 대한 이해		

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
매장 및 상품관리	리, 자율포장대관리, 후방 물류창고 관리, 온라인주문상품담기, 쇼핑카드정리, 고객응대 등 직무	02.일반판매 01.매장판매	를 바탕으로 상품판매 및 매장 운영활동을 수행하는 일이다.		
8 장난감 세척	장난감 세척, 소독, 살균, 정리 등 직무	11.경비·청소 02.청소 01.청소 02.가사지원 08.특수 청소 (능력단위)	가사지원은 가정생활의 편의를 위하여 청소, 빨래 등의 간접적 대인지원서비스를 제공하는 일이다. 08. 특수 청소 특수 청소란 냉장고, 유리창/창틀, 커튼/블라인드, 장난감 등 특정 가전제품이나 물품을 청소하고 관리하는데 전문적 지식과 기술을 필요로 하는 능력이다.		
9	사료 및 물 급여, 케이지	24.농림어업	수의서비스는 동물생명 존중을 바탕으로 동		

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
반려동물 돌보미	청소, 산책시키기, 목욕시키기 등 직무	02.축산 01.축산자원개발 04.수의서비스 11.동물복지관리 (능력단위)	물을 치료하는 업무와 더불어 국민의 안전을 위한 검역·방역 관리, 축산식품안전관리와 같은 동물과 국민의 건강한 삶과 동물자원 보호를 위한 업무를 수행하는 일이다. 11.동물복지관리 동물복지관리란 동물이 건강하고 안락하며 적절한 영양과 안전한 상황에서 본래의 습성을 표현할 수 있고, 고통, 두려움, 괴롭힘 등의 부적절한 상태를 겪지 않도록 관리하는 능력이다.		
		24.농림어업 02.축산 01.축산자원개발	애완동물 미용은 인간과 더불어 사는 동물의 위생과 아름다움을 위하여 고객의 요구와 개체별 특성에 맞는 미용 방법으로 일상		

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
		06.애완동물미용 04. 애완동물 목욕 (능력단위)	적인 관리, 스타일 작업을 하고, 고객 및 기자재 관리업무를 수행하는 일이다. 04. 애완동물 목욕 애완동물 목욕이란 애완동물 피모의 건강을 위하여 대상에 맞는 미용도구를 활용하여 브러시, 샴푸, 린스, 드라이 작업을 수행하는 능력이다.		
10 실내수영장 보조	고객응대, 락커키 분배, 수건정리 등 직무	12.이용·숙박·여행·오락·스포츠 03.관광·레저 02.숙박서비스	10. 휘트니스 센터 운영 휘트니스 센터 운영이란 이용객의 편의를 제공하기 위해 체련장, 수영장, 골프연습장, 스파·사우나 등의 레저 스포츠 시설을 운영·		

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능성 (1-4)
		03.부대시설관리 10. 휘트니스 센터 운영 (능력단위)	관리하는 능력이다.		
11 행정도우미	행정도우미 업무 등 소속 기관 특성에 맞는 사무 및 행정 업무, 시·도지사와 시·군·구청장(읍·면·동장)이 사무 분장에 따른 직무 (장애인복지 업무 등)	02.경영·회계·사무 02.총무·인사 03.일반사무 02.사무행정	사무행정은 조직이나 부서 구성원들이 본연의 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 조직 내부와 외부에서 요청하거나 필요로 하는 업무를 지원하고 관리하는 일이다.		
12 직무지원인	직무지도[8]가 필요한 장애인일자리사업 참여자에게 직장 적응을 위한 직무 지도, 동료상담 등 직무지원서비스 제공	04.교육·자연·사회과학 03.직업교육 01.직업교육	직무분석은 직무의 내용을 체계적으로 밝히는 활동으로, 조직의 인력 운용에 있어 채용, 배치, 직무전환, 승진, 평가, 보상, 교육훈련, 경력개발 등 인적자원관리 및 개발에		

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
	직무	03.직무분석	활용하기 위하여 각 직무와 관련된 기초적이고 구체적인 정보를 수집, 분석하여 해당 직무에서 수행하는 과업과 책무의 내용을 서술하고, 해당 과업과 책무의 수행에 요구되는 지식, 기술, 태도 등을 도출하고 분석한 직무정보를 조직 내에 공유하는 일이다.		
		04.교육·자연·사회과학 03.직업교육 01.직업교육 01.경력지도	경력지도는 경력발전을 위하여 직업환경과 관련된 정보와 개인보유역량 및 직업요구역량과 관련된 정보의 수집과 분석을 기반으로 경력지도 실행계획을 수립하여, 경력상담, 경력코칭 리더십개발의 지도 활동을 진행하고, 그에 대한 결과를 보고하며, 조직에 경력개발제도를 수립하고 실행함으로써 성과를 창출할 수 있도록 돕는 일이다.		

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
		07.사회복지·종교 01.사회복지 02.사회복지서비스 02.일상생활기능지원	일상생활기능지원이란 대상자의 보호·자립을 위해 일상생활 기능을 유지 및 향상시키기 위한 전문서비스를 제공하는 일이다.		
		07.사회복지·종교 01.사회복지 02.사회복지서비스 03.사회복지면담	사회복지면담은 클라이언트의 문제해결 및 욕구를 충족할 수 있도록 사회복지사가 개인, 집단, 가족 차원에서 전문적인 지식과 기술을 활용하여 상호작용하는 일이다.		
		07.사회복지·종교 02.상담 01.직업상담서비스 01.직업상담	직업상담이란 인간의 생애진로주기와 관련하여 개인의 특성에 따라 진로탐색, 직업선택, 직업적응, 직업유지, 직업전환, 은퇴 등에서 발생하는 직업적 논점을 진단하고 상		

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
			담·처치하는 일이다.		
13 공공자전거 세척	세차준비, 스팀세차, 오염물 제거, 스팀세차, 물기제거 및 오일링 등 직무	15.기계 05.기계장치설치 03.이륜차정비 02.자전거정비	자전거정비는 사용자의 원활한 주행을 위해 자전거의 각 부품을 진단하고 정비하는 일이다.		
14 이동보조기기 분해 세척·소독	이동 보조기기(수동/전동 휠체어, 전동스쿠터) 분해·세척·조립 및 베어링 교체, 타이어 공기압 주입 등의 간단한 경정비 직무	15.기계 03.기계조립·관리 01.기계조립 01.기계수동조립	기계수동조립이란 기계장치를 조립 생산하기 위하여 조립 도면에 따라 작업자가 조립 공정을 설계하고, 조립 부품을 가공 및 조립하여 최종 완성품을 출고하는 일이다.		
		15.기계 05.기계장치설치 03.이륜차정비	오토바이 정비란, 각 시스템의 구조 및 작동원리를 이해하고 각 구성품의 이상 유무를 진단 및 점검하여 오토바이의 안전한 도로		

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
		01.오토바이정비	주행을 위하여 정비하는 일이다.		
15 템플스테이 업무 보조	템플스테이 프로그램 보조, 체험복 수거 및 정리 정돈, 사찰 내·외부 환경정리, 이용객 대응, 업무보고 등 직무	02.경영·회계·사무 02.총무·인사 03.일반사무 02.사무행정	사무행정은 조직이나 부서 구성원들이 본연의 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 조직 내부와 외부에서 요청하거나 필요로 하는 업무를 지원하고 관리하는 일이다.		
		12.이용·숙박·여행·오락·스포츠 03.관광·레저 02.숙박서비스 03.부대시설관리	부대시설관리는 숙박객 및 방문객의 이용 목적에 따른 편의 제공을 위해 식음료와 판매시설, 레저 스포츠시설 등을 설치하여 운영·관리하는 일이다.		
		12.이용·숙박·여행·오락·스포츠 03.관광·레저	객실관리는 고객의 편안하고 안락한 투숙을 위해, 예약 접수, 체크 인/아웃 업무, 객실 유지보수 · 정비개선과 공용지역 청결관리를		

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
		02.숙박서비스 02.객실관리	통해 최상의 객실 상품을 창출하는 일이다.		
		07.사회복지·종교 01.사회복지 02.사회복지서비스 01.사회복지프로그램 운영	사회복지프로그램운영은 개인, 가족, 집단, 지역사회의 욕구 충족과 문제해결을 위해 사회복지의 가치를 기반으로 전문적인 지식·기술과 지역사회자원을 활용하여 프로그램을 계획, 실행, 평가하는 일이다.		
16 다회용품 대여 및 세척, 관리	다회용품 대여소 운영, 다회용품 대여, 다회용품 세척 및 관리 직무 등	06.보건·의료 01.보건 01.의료기술지원 08.요양지원	06.물품세척 물품세척이란 감염예방 활동을 지원하기 위하여 오염물품 세척, 비 오염물품 세척, 비 품청결 유지 등을 수행하는 능력이다.		
		11.경비·청소	가사지원은 가정생활의 편의를 위하여 청소,		

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능성 (1-4)
		02.청소 01.청소 02.가사지원 08.특수 청소 (능력단위) 09.정리 수납 (능력단위)	빨래 등의 간접적 대인지원서비스를 제공하는 일이다. 08. 특수 청소 특수 청소란 냉장고, 유리창/창틀, 커튼/블라인드, 장난감 등 특정 가전제품이나 물품을 청소하고 관리하는데 전문적 지식과 기술을 필요로 하는 능력이다. 09.정리 수납 정리수납이란 쾌적하고 효율적인 생활 및 공간 구성을 위해 옷장, 싱크대, 다용도실, 신발장, 냉장고 등의 물건과 공간을 정리하는 능력이다.		

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
		13.음식서비스 01.식음료조리·서비스 02.식음료서비스 01.식음료접객	식음료접객이란 식음료 영업장에서 고객을 맞이하여 고객의 필요에 따른 식음료 서비스를 제공하고, 고객만족향상을 위하여 고객을 응대하는 일이다.		
17 정리 및 수납	취약계층 가정방문 및 정리수납이 필요한 곳의 정리 및 수납 활동	11.경비·청소 02.청소 01.청소 02.가사지원 09. 정리 수납 (능력단위) 10. 공간정리수납 컨설팅(능력단위)	가사지원은 가정생활의 편의를 위하여 청소, 빨래 등의 간접적 대인지원서비스를 제공하는 일이다. 09. 정리 수납 정리수납이란 쾌적하고 효율적인 생활 및 공간 구성을 위해 옷장, 싱크대, 다용도실, 신발장, 냉장고 등의 물건과 공간을 정리하는 능력이다.		

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
			10. 공간정리수납 컨설팅 공간정리수납 컨설팅이란 효율적인 생활공간과 작업공간을 구성하기 위해 공간상황을 분석하고, 상담하고, 계획하여 공간정리수납 작업을 수행할 수 있는 능력이다.		
		11.경비·청소 02.청소	환경미화는 건축·시설물의 청결유지, 마감재의 내구년한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건		

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
		01.청소 01.환경미화	위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.		
18 문화예술 활동	공연, 미술, 창작 등 전반적인 문화예술 활동 및 보조업무 수행	08.문화·예술·디자인·방송 01.문화·예술 02.실용예술 01.실용음악	실용음악은 대중의 음악문화 향유를 목적으로 고전음악, 민속음악 등의 전통음악을 제외한 모든 음악을 가창하고 연주하고 창작하여 생산 보급하는 일이다.		
		08.문화·예술·디자인·방송 01.문화·예술 02.실용예술 02.실용사진	실용사진은 영리를 목적으로 다양한 매체에 적합한 사진적 표현방법을 기획하고 시각화하는 일이다.		
		08. 문화·예술·디자인·	중분류까지 가능		

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
		방송 01. 문화·예술(중분류)			
		08. 문화·예술·디자인·방송 02. 디자인(중분류)	중분류까지 가능		
		08. 문화·예술·디자인·방송 03. 문화콘텐츠(중분류)	중분류까지 가능		
19 방역·소독 관리	소독직무 발열체크 및 방문객 응대 직무	06.보건·의료 01.보건 02.보건지원	지역사회위생관리는 지역사회 발전과 지역주민의 삶의 질을 유지, 향상시키기 위하여 식품, 환경, 건강, 안전 분야에서 유해한 생		

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
		05.지역사회위생관리 08.방역·소독관리 (능력단위) 09.감염병 예방관리 (능력단위)	활환경을 예방·관리하는 일이다. 08.방역·소독관리 방역·소독관리란 유해곤충·유해야생동물·병원체의 방역활동과 소독을 통해서 지역사회 주민의 보건위생을 유지·관리하는 능력이다. 09.감염병 예방관리 감염병 예방관리란 지역사회에서 호흡기계 감염, 소화기계 감염, 피부점막 감염, 매개곤충 감염, 기생충의 감염 발생을 예방하고 전파를 방지하는 능력이다.		

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
20 스포츠 영상 촬영 및 편집	스포츠 영상촬영 및 편집의 주요 직무는 매주 진행되는 스포츠 연습경기 장면을 다각도로 촬영하고 편집하는 업무	12.이용·숙박·여행·오락·스포츠 03.관광·레저 03.컨벤션 03.이벤트기획 08.이벤트 제작물 관리(능력단위) 11.이벤트 사진·영상 기록물 관리(능력단위)	컨벤션 산업에서의 이벤트 기획은 정부·협회·단체·기업 등에서 주최하는 컨벤션 프로그램 중 공식·사교·부대행사를 기획·연출·운영 하는 일이다. 08.이벤트 제작물 관리 이벤트 제작물 관리는 이벤트에 소요되는 제작물의 수요를 파악하고 콘텐츠 구성, 시안 요청 및 확정, 제작 및 배포, 설치를 관리할 수 있는 능력이다. 11.이벤트 사진·영상 기록물 관리 이벤트 사진·영상 기록물 관리는 행사의 기		

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
			록대상과 범위를 파악하고 유형에 따라 촬영 요청 및 편집 관리할 수 있는 능력이다.		
21 온라인 컨텐츠 모니터링	온라인 내에서 일어나는 인권차별, 불법복제물, 성인물, 광고물 등을 모니터링하고 기록하는 것이 주업무	20.정보통신 01.정보기술 06.정보보호 09.영상정보보안·운영 05.개인영상정보 보호 (능력단위) 07.영상정보 관제 (능력단위)	영상정보보안·운영은 영상정보의 수집, 저장, 반출, 파기 등 처리 과정에서 기밀성, 무결성, 가용성을 확보하고 접근통제와 오남용 방지, 영상정보관제, 보안사고대응 등을 수행하는 일이다. 05.개인영상정보 보호 개인영상정보를 규정에 따라 수집·저장하고 안전하게 관리하며 열람·제공 요청에 대응하는 능력이다. 07.영상정보 관제		

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
			카메라를 이용하여 모니터링하면서 이상행위를 식별하고 채증한 다음에 이에 필요한 조치를 수행하는 능력이다.		
22 생활체육 보조코치	프로그램에 참여자(아동, 어르신, 장애인 등) 안내, 교구의 오염도와 손상 정도에 대한 파악, 프로그램실에서 이탈하려는 대상자를 위해 동행, 프로그램에 진행에 필요한 교구를 언어적으로 듣고 배치, 돌발행동을 하는 대상자를 위한 기다림, 운동(보행, 뛰기)을 할 수 있는 직무	12.이용·숙박·여행·오락·스포츠 04.스포츠 03.스포츠경기·지도 02.일반인스포츠지도	일반인스포츠지도는 국민 건강 증진과 삶의 질 향상을 목적으로 스포츠 기능과 방법을 지도하고 제반 환경을 관리하는 일이다.		

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
23 [발달장애인 특화] 활동지원사 보조	환경 미화 및 가사지원, 이동지원 보조, 정서적 지원, 사회활동지원, 신체활동지원	13. 음식서비스 01. 식음료조리·서비스 01. 음식조리 00.음식조리	음식조리 기본직무 (공통)는 조리작업에 기본적인 위생과 안전수칙을 이해하고 실행하며, 메뉴·구매·재료관리 업무를 수행하는 일이다.		
		13.음식서비스 01.식음료조리·서비스 02.식음료서비스 01.식음료접객	식음료접객이란 식음료 영업장에서 고객을 맞이하여 고객의 필요에 따른 식음료 서비스를 제공하고, 고객만족향상을 위하여 고객을 응대하는 일이다.		
		09.운전·운송	여객운송은 여객운송업에 종사하는 자가 정		

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
		01.자동차운전·운송 01.자동차운전·운송 01.여객운송	해진 차량을 이용하여, 승객이 정확하고 안전하게 목적지까지 이동할 수 있도록 운행 서비스를 제공하는 일이다.		
		11.경비·청소 02.청소 01.청소 02.가사지원	가사지원은 가정생활의 편의를 위하여 청소, 빨래 등의 간접적 대인지원서비스를 제공하는 일이다.		
		07.사회복지·종교 01.사회복지 02.사회복지서비스 02.일상생활기능지원	일상생활기능지원이란 대상자의 보호·자립을 위해 일상생활 기능을 유지 및 향상시키기 위한 전문서비스를 제공하는 일이다.		
		13.음식서비스 01.식음료조리·서비스	식음료접객이란 식음료 영업장에서 고객을 맞이하여 고객의 필요에 따른 식음료 서비		

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
		02.식음료서비스 01.식음료접객	스를 제공하고, 고객만족향상을 위하여 고객을 응대하는 일이다.		
		11.경비·청소 02.청소 01.청소 01.환경미화	환경미화는 건축·시설물의 청결유지, 마감재의 내구년한 증대, 쾌적한 환경 조성, 보건위생 수준 향상을 위하여 청소 계획수립, 청소 활동, 성과 측정과 평가, 사후관리 등의 활동을 수행하는 일이다.		
24 업사이클링·리사이클링	헌옷을 종류별로 구분하여 분류할 수 있어야 하고, 지정된 의류함에 스스로 분리, 정형화되어 있지 않	23.환경·에너지·안전 05.에너지·자원 05.재생에너지 07.폐자원에너지생산	폐자원에너지생산이란 환경을 개선하기 위해 폐자원을 유용하게 사용하고 폐자원에 포함되어 버려지는 에너지를 친환경적으로 회수해서 활용하는 일이다.		

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
	은 옷의 특성상 옷의 구조를 판단하여 스스로 재단, 재료별 적재·이동 및 정리 직무				
25 다문화 아동·청소년 학습 및 생활지도	기초학습 지도, 저학년 수학 기초학습, 다툼시 중재, 돌봄서비스 제공 시	07.사회복지·종교 01.사회복지 02.사회복지서비스 02.일상생활기능지원	일상생활기능지원이란 대상자의 보호·자립을 위해 일상생활 기능을 유지 및 향상시키기 위한 전문서비스를 제공하는 일이다.		
		04.교육·자연·사회과학 02.평생교육 02.평생교육운영 02.평생교육프로그램	평생교육프로그램운영·상담·교수는 프로그램의 목적달성과 학습자들의 요구를 충족시키기 위해 프로그램을 운영하고, 적절한 지도와 조언 등 상담활동을 제공하며, 학습성취도 증진을 위한 교수 업무를 수행하는 일이		

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
		운영·상담·교수	다.		
		07.사회복지·종교 02.상담 02.청소년지도 03.진로지원	진로지원은 청소년의 진로개발을 위하여 역량 진단과 환경 조성, 진로체험 기회 등을 제공하고, 진학·취업·창업 관련 역량을 강화하여 청소년 스스로가 자신의 진로를 개척하고 삶의 가치를 실현할 수 있도록 전문적으로 지원하는 일이다.		
		07.사회복지·종교 02.상담 02.청소년지도 01.청소년활동 41.청소년생활지도(능력단위)	청소년활동이란 청소년사업을 기획하고 홍보하며, 청소년프로그램을 개발하고 적용하며 평가하는 일련의 과정을 말하며, 자원관리, 인증관리, 행정관리, 협업체계관리, 정보관리 등을 통하여 이를 효율적으로 지원하는 일이다.		

장애인 일자리 직무명	직무 내용 및 수행 장소	NCS 대-중-소-세분류 (직무)-능력단위	NCS 내 직무 정의	직무 정의 적절성 (1-4) 1-2점인 경우 의견 추가	확대 가능 성 (1-4)
			41.청소년생활지도 생활지도가 필요한 청소년에 대해 관련 사례를 바탕으로 생활지도 계획을 수립하고 적절한 관리와 개입을 위해 슈퍼비전 및 지원체계를 활용하여 청소년의 삶의 질 향상에 기여하는 능력이다.		

8) 장애인의 직장으로 찾아가 작업 분석, 직무 분석, 환경 분석, 고용주 및 직장동료와의 대화등을 통해 장애인이 직업기술을 현장에서 배우고 적응을 할 수 있도록 지도하는 일이다.

9. 장애인일자리의 발전을 위하여 현재 배치하고 있는 일자리 중 대기자가 많거나 확대해야 한다고 생각하시는 직무를 제시해 주시기 바랍니다.

일반형 일자리 중 대기자가 많은 직무는, 그 이유는

참고문헌

강경미, 유형숙(2018). NCS기반 바리스타 직무능력단위요소의 중요도와 만족도에 관한 연구: 직무교육 이수기간을 중심으로. 관광경영연구, 22(4), 45-68.

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

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

강은나, 김영선(2018). 비용편익분석을 통한 노인일자리 및 사회활동지원사업의 사회경제적 효과. 한국사회복지행정학, 20(4), 1-25.

고용노동부(2023). 2022년 6월 기준 고용형태별근로실태조사 결과. 고용노동부.

고호태(2012). 비용편익분석을 통한 노인일자리사업의 경제적 효과성 연구. 노인복지연구, 58, 61-88.

김민식, 김대건(2022). 장애인일자리사업 참여자의 참여만족, 사회적지지, 자아존중감이 삶의 질에 미치는 영향. 장애인평생교육복지연구, 8(1), 65-85.

김민정(2019). 한국과 미국의 중증장애인지원고용제도 비교연구. 부산대학교 대학원. 석사학위논문.

김원호(2020). 취업 적령기 장애인 고용 서비스 실태 보고. 2020년 수시과제 자료집. 한국장애인고용공단.

김종인, 박정남, 우주형, 조성열, 김길태, 정도선, 맹주성(2011), 장애인 일자리사업 종합평가 연구, 한국장애인개발원.

김현지, 김태용, 최효임(2022). 장애인삶 패널조사 데이터 품질연구. 한국장애인개발원.

김희동(2015). NCS의 교육훈련특성이 교육전이에 미치는 영향:

진로태도성숙을 매개변인으로. 수산해양교육연구, 27(6), 1569-1592.
노법래, 문영민(2021). 장애인의 노동 시장 진입과 일자리 질의 변화 궤적에 관한 연구. 한국사회복지학Vol. 73, No. 3, 2021. 8, pp. 61-89.
나운환, 송창근, 황의태, 정지은, 송형준(2022). 중증장애인직업재활지원사업 성과분석 및 발전방안 연구. 한국장애인개발원.
송형철(2017). NCS적용 전후의 학생 만족도에 대한 분석. 디지털융합복합연구, 15(4), 151-156.
심진예, 남용현, 조임영(2018). 주요 국가의 장애인 의무고용제도의 변화 비교. 한국사회복지학. Vol.70 No.3.
안창숙(2023). 국가직무능력표준(NCS) 커피 교육프로그램이 교육만족과 실무전이에 미치는 영향. 부경대학교 석사학위논문.
양숙미, 전동일, 최영광, 김민, 김한나(2022). 장애인일자리 정책환경 변화에 따른 발전방안 연구. 한국장애인개발원.
오욱찬, 김수진, 김현경, 이원진, 오다은(2020). 한국 장애인의 다중격차와사회정책의 대응. 한국보건사회연구원.
윤경희(2019). NCS 직업훈련요인이 교육만족도, 교육훈련전이, 추천의도에 미치는 영향: 서울・경기지역 NCS 조리위탁훈련생을 대상으로. 초당대학교 대학원 석사학위논문.
윤병화, 이영란(2015). NCS를 통한 바리스타 양성방안 연구. 차문화・산업학, 29, 137-156.
윤상용, 김태완(2009). 장애인가구의 빈곤 실태 및 장애 추가비용의 빈곤 영향력. 재활복지. 13(1), 61-83.
윤상희, 유종서(2012). 국내 바리스타 양성 교육프로그램에 관한 탐색적 연구. 관광연구, 27(5), 407-422.

윤수연(2017). NCS 기반 교육시스템의 추천의도에 영향을 미치는 주요요인에 관한 연구. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.

이미란, 이수범(2021). 학습동기가 학습몰입, 학업성취 및 학습전이에 미치는 영향: ARCS 학습 동기 이론을 적용한 NCS기반 바리스타 학습자 중심으로. 관광연구, 35(1), 161-173.

이상은, 권혁창, 전세나(2010). 한국 자활사업의 비용-편익분석 연구. 『사회복지연구』, 41(3), 299-326.

이석원, 김미곤, 모선희, 윤홍식, 임재영, 이현미, 정연백(2009). 노인일자리사업에 대한 사회·경제적 효과 분석(건강증진 효과 및 의료비 절감효과 분석을 중심으로). 서울대학교 산학협력단, 보건복지가족부 건강증진연구사업 과제보고서.

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

이윤지, 이혜미, 김호진, 조신영, 임예직, 이지우, 변민수, 최종철(2023). 2022년 하반기 장애인경제활동실태조사. 한국장애인고용공단 고용개발원.

이인재(2021). 장애인일자리사업 현황과 과제, 월간복지동향 273, 22-27.

이인재, 김진, 남세현(2017). 장애인일자리사업 종합평가 연구, 한국장애인개발원.

이인재, 이재원, 김진, 박혜경(2020). 장애인일자리사업 종합평가 연구. 한국장애인개발원.

이재원(2021). 장애인일자리사업의 사회적 가치 활성화를 위한 성과지표 개발 과제. 예산정책연구, 10(4), 75-111.

이준우, 이현아, 박종미, 배수문(2015), 노인일자리사업의 유형별 비용-편익 분석 - 경기도 사업을 중심으로. 한국사회복지행정학, 17(3). 57-84.

이진숙(2003), 슈뢰더 정부의 중증장애인 고용정책 분석,

한국사회복지학.
이혜경, 이인재, 박주영, 이수연, 고귀염(2015). 장애인일자리사업 확대를 위한 중장기 정책방향 연구. 한국장애인개발원.
임상욱, 전지혜(2021). 뇌병변장애인의 근로경험에 관한 연구: 사회복지 분야에서 종사하는 뇌성마비장애인을 중심으로. 연구방법논총, 6(1), 93-131.
임재영, 이석원(2008). 노인일자리사업의 의료비 절감 효과에 관한 연구. 보건경제와 정책연구, 14(1), 75-102.
장지현, 최진혁(2022). 직업프로그램이 고등학교, 전공과 발달장애학생의 자기효능감과 사회적응능력에 미치는 영향: 장애인일자리사업을 중심으로. 특수아동교육연구, 24(3), 165-183.
정승원, 황의태, 김창수, 하성규(2021). 지역사회기반 장애인일자리사업에 관한 탐색적 연구: 충청북도 '상생 일자리 사업'을 중심으로. 한국직업재활학회, 31(1), 93-121.
정여주, 김정은(2021). 중고령의 중증 지체 장애 여성이 지각하는 일의 의미에 관한 질적연구. 인문사회21, 12(6), 3023-3036.
정인성, 황규범(2018). 국가직무능력표준(NCS) 커피교육과정 SWOT분석. 한국융합과학회지, 7(3), 283-303.
정지웅, 이준우, 지에릭승훈(2016). 경기도 무한돌봄센터 사업의 비용-편익 분석. GRI연구논총, 157-183.
조선신(2011). 장애인고용제도의 개선방안에 관한 연구. 건국대학교 대학원. 석사학위논문.
조윤주(2020). 장애인일자리사업 참여가 장애인의 직업만족도와 삶의 만족도에 미치는 영향: 참여자와 비참여자간 비교를 중심으로. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
조윤화, 최승훈, 박시은(2023). 2022년 장애인 빈곤 및 소득불평등 지표. 한국장애인개발원.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

최수호(2019). 국가직무능력표준 교육과 교육전이가 실무성과에 미치는 영향. 융합정보논문지, 9(3), 82-89.

한상표(2017). NCS 직업훈련 교육과정의 학습만족도와 문제점에 관한 연구: 공업계고등학교. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.

한성민(2015). 비용-편익 분석의 이론과 실제. KDI공공투자관리센터.

홍현진, 노영희, 이지수, 정영미, 이자영, 노지윤(2021). 국립중앙도서관 사서교육훈련 중장기발전계획 수립연구. 국립중앙도서관.

황성철(2003). 『프로그램 개발과 평가』. 고양 : 공동체.V. 장애인일자리사업 직무 적합성 분석.

Buckup, S. (2009). The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work. International Labour Organization.

https://www.dol.gov/agencies/odep/research-evaluation/statistics



장애인일자리사업 종합평가 연구

발 행 일: 2023년 12월
발 행 인: 이경혜
발 행 처: (재)한국장애인개발원
서울시 영등포구 의사당대로22 이룸센터 5층
Tel. 02-3433-0660
Fax. 02-3433-0463
http://www.koddi.or.kr
편집·인쇄: 리드릭

ISBN 978-89-6921-501-7(93330)

※ 본 연구보고서의 내용을 무단 복사하는 것을 금합니다.