발 간 등 록 번 호
11-B552583-000063-10

OPEN 공공누리
출처표시 상업용금지
공공저작물 자유이용허락





2023 장애인 고용 사례집









한국장애인고용공단
Korea Employment Agency for Persons with Disabilities

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

장애인과 함께하는 행복한 일자리

장애인과 함께 일을 나누는 것,
우리 사회의 소중한 가치를 높이는
가장 좋은 지름길입니다.

한국장애인고용공단
Korea Employment Agency for Persons with Disabilities

2023
장애인 고용 사례집

CONTENTS



인사말 04

I 트루컴퍼니 賞

08 SK쉴더스㈜

16 한국수자원공사

24 한국환경공단

34 구글코리아㈜

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr



Ⅱ 우수사업주

42 대자인병원

50 ㈜코리아세븐

58 한국산림복지진흥원

66 ㈜삼천리ENG

장애인고용,
기업의 사회적 책임 실현에
등불이 될 수 있습니다.





전 세계적으로 ESG경영의 중요성과 사회적 책임 이행 요구가 강화되면서 장애인 고용에 대한 기업의 선도적 노력과 이에 대한 사회적 기대가 나날이 커지고 있습니다.

장애인 고용은 기업의 사회적 책임을 넘어, 장애인이 일을 통해 자신의 꿈을 키우고 사회적 주체로서 함께 성장할 수 있도록 하는 가치 있는 일입니다.

본 사례집은 장애인 고용 성과가 우수하여 올해 트루컴퍼니(장애인 고용 신뢰기업) 및 장애인고용 우수사업주로 선정된 기업들의 이야기를 담았습니다.

ESG경영 실천을 위해 장애인 고용에 한걸음 더 나아간 기업들의 경험과 노하우가 담긴 사례집을 통해 급변하는 고용시장에 모범적인 고용모델이 정착되어 장애인 고용이라는 숲에 새로운 바람이 불어올 것이라 기대합니다.

한국장애인고용공단은 장애인과 기업의 든든한 동반자가 되어 기업의 사회적 책임 실현에 등불을 밝힐 수 있도록 최선을 다할 것을 약속드립니다.

감사합니다.

2023년 12월

한국장애인고용공단 이사장 **조 향 현**









2023

장애인 고용 사례집

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

01 2023년도 트루컴퍼니 賞

대상 SK쉴더스㈜

금상 한국수자원공사

은상 한국환경공단

동상 구글코리아㈜

SK 쉴더스

SK쉴더스㈜





설립일
2000. 6. 26.

상시 근로자
6,689명

장애인 근로자
128명
※ 중증 61명 / 경증 67명

장애인 고용률
2.83%
※ 2022년 12월 기준

장애인 채용직무
사무직 / 네일아트
영업 / 미화 등

주요 사업
물리보안,
사이버보안, 융합보안
라이프 & 케어서비스

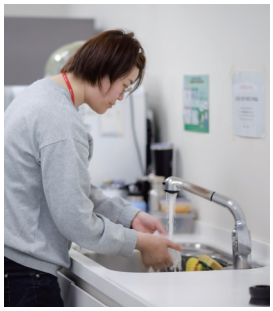
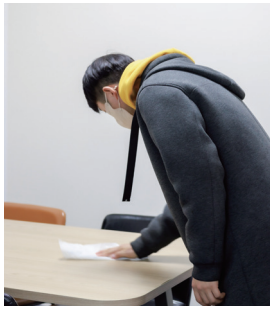
장애인들이 스스로 직업을 선택하고 재능을 펼칠 수 있도록 다양한 지원 활동을 전개하고 있습니다.

SK쉴더스㈜(이하, SK쉴더스)는 한국보안공사로 설립된 이후 ㈜ADT 캡스로 사명을 변경하였으며, SK 인포섹㈜과 합병을 하면서 사명을 SK쉴더스로 변경했다. 물리보안과 사이버보안 등 융합보안으로 사업을 확장한 SK쉴더스는 다양성이 존중받는 사회를 만들기 위해 장애인과 함께 사회적 가치를 창출해 나아가려 노력하고 있으며 트루컴퍼니 대상 수상 등 대한민국의 으뜸기업으로 성장하고 있다.

#ESG경영 #장애인특별채용 #장애인인식개선



'의무감'이 아닌, '진정성'으로 사회적 가치를 창출



SK쉴더스는 인재 채용 시 균등한 기회를 제공하고 능력 중심의 채용을 원칙으로 삼고 있었다. 그렇기에 처음부터 원칙을 준수하면서 장애인에게도 균등한 기회를 제공하여 학력, 성별, 신체조건, 사회적 신분 등에 차별을 두지 않고 장애인과 비장애인이 함께 일할 수 있는 일자리를 창출하기 위해 지속적으로 노력하고 있었다.

이러한 가운데, ESG 경영전략 체계가 중요시 되면서 다양성이 존중받는 사회를 만들기 위해 장애인 고용을 확대하고 장애인 구성원의 비율을 높여나가기 시작했다. 이를 위해 2021년 이후부터 장애인 특별채용을 만들고 취업 취약 계층 지원을 위한 장애인 제한경쟁 채용을 대폭 확대해 나가고 있다. 일반 전형에서는 장애인 지원자에게 가산점을 부여하고 있으며, 면접 전형 시 이동이 불편한 장애인 응시자의 경우 화상면접을 실시하거나 공단의 지원을 통해 거주지 인근에 면접 장소를 배정하는 등 장애인이 채용 과정에서 비장애인과 동등한 여건에서 시험 및 평가를 받을 수 있도록 각종 편의를 제공하고 있다.

그리고 '의무감'으로 장애인을 고용하는 것이 아닌, '진정성'을 앞세워 타기업에 모범이 되고, 사회적 가치 창출로 이어질 수 있는 장애인 고용활동을 전개하기 위해 노력하고 있다. 이러한 SK쉴더스의 노력은 도움이 필요한 장애인들에게는 안전과 안심의 가치를 제공하는 다양한 활동으로 이어져 장애인 일자리의 양적 증가를 가져왔다. 이에 그치지 않고 SK쉴더스는 기업 내에서의 장애인식 개선과 함께 모두가 상생하는 기업문화를 더욱 공고히 만들고, 장애인 구성원을 위한 포괄적인 지원책도 강화해 나갈 계획이다.



#직무적합성 #장애인근로의욕고취 #복리후생

장애인의 근로의욕 고취를 위한 복리후생

SK쉴더스는 장애인 고용계획을 수립하여 체계적인 운영 방안을 마련하고 있으며, 한국장애인고용공단과 연계하여 장애인 특별채용을 진행하고 있다. 그리고 직업생활 상담원 자격을 보유한 장애인 채용 담당자를 면접자로 두어 다양한 시각에서 적합한 인재를 선정하고 있으며, 장애인의 자립을 도와줄 수 있도록 지원자의 직무적합성을 우선적으로 판단하여 채용에 중점을 두고 있다.

그리고 SK쉴더스의 인재영입 팀에서는 장애인 근로자의 안정적인 정착을 위해 합격자 발표 후 본인 또는 보호자와 소통하여 회사의 배려가 필요한 부분(병원진료, 약 복용 등)이나 장애유형별 고려해야되는 특성을 직접 듣고 업무에 불편함이 없도록 꼼꼼하게 관리하고 있다. 또한, 장애로 인하여 업무를 수행하는 데 어려움이 있다고 판단되면, 전문교육을 받은 근로지원인 또는 직무지도원을 배치하여 장애인 근로자의 안정적인 직업생활을 돕는 한편, 매 분기마다 정기적인 간담회를 운영하여 근로자들의 불편사항이나 고충을 상담하고, 안전한 근무환경 조성을 위하여 노력하고 있다.



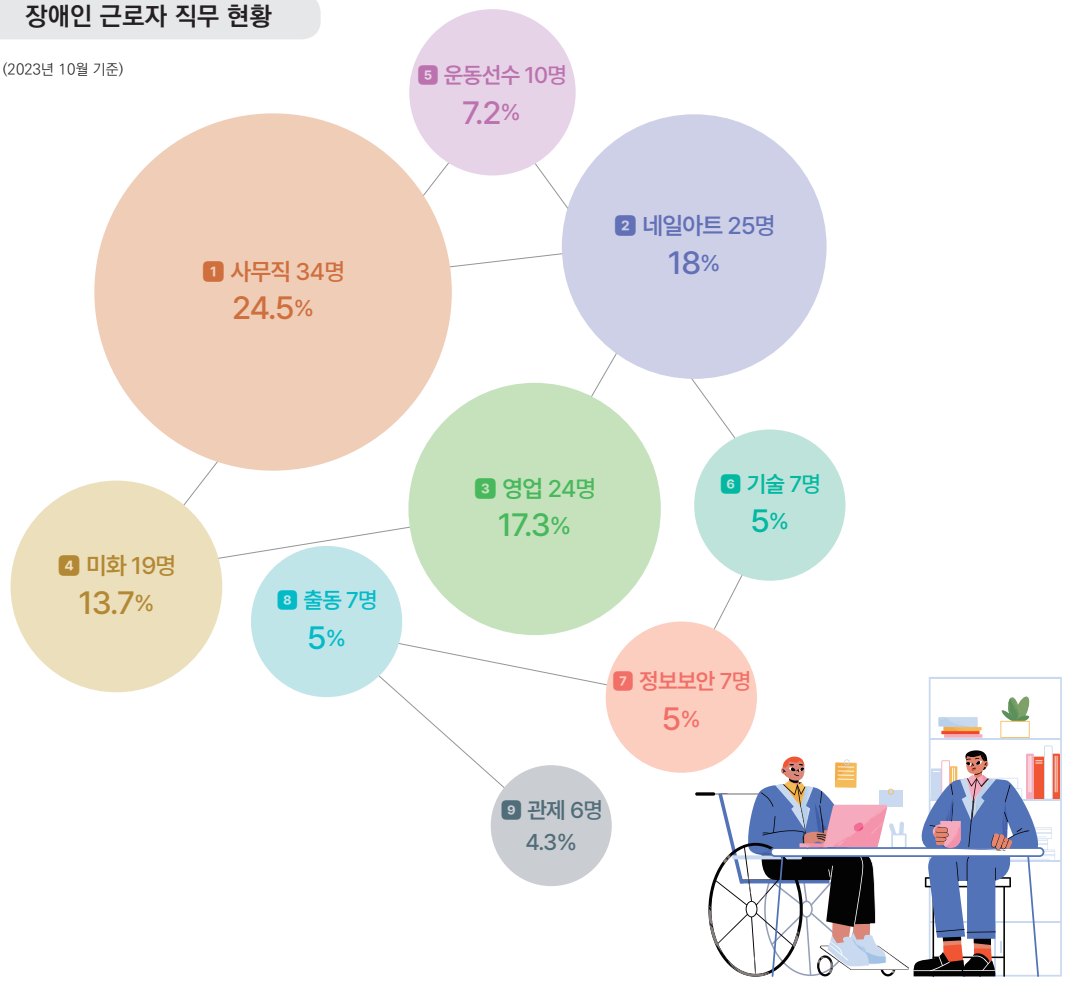


이외에도, SK쉴더스는 장애인이나 국가유공자의 근무 의욕 고취 및 사기진작을 위하여 장애 정도에 따라 월 3~5만원의 수당을 지원하고 있으며, 장애인 근로자, 비장애인 근로자 차별없이 모두에게 동등한 복리후생을 적용하고 있다. 또한, 장애인이 분리되어 있는 사업장에는 주기적으로 별도 운영비를 지급하여 근로자들의 불편함이 최소화될 수 있도록 제도적 장치를 마련하고 있다.

이러한 채용과 관리, 복리후생 지원을 거쳐 현재 SK쉴더스에는 청각 장애인을 비롯하여 지적, 지체 등 다양한 유형의 장애인이 함께 어울려 ▲네일아트 ▲미화 ▲운동선수 ▲사무직 ▲영업 ▲출동 ▲관제 등의 업무를 수행하고 있다. SK쉴더스는 향후 업무 영역을 점진적으로 늘려 나가 더 많은 장애인들이 SK쉴더스 구성원의 일원으로서 삶을 살아갈 수 있도록 다양한 제도를 개선하고 확대해 나갈 예정이다.

장애인 근로자 직무 현황

(2023년 10월 기준)



SK쉴더스㈜ 장애인 채용 Point

#SIAT #ICT전문가프로그램 #섬섬옥수 #여성중증장애인

ICT전문가 육성프로그램 '씨앗(SIAT)'과 여성중증장애인을 위한 '섬섬옥수'



SK쉴더스는 기업이 가진 인프라와 역량을 적극 활용해 장애인들이 스스로 직업을 선택하고 재능을 펼칠 수 있도록 다양한 지원 활동을 펼치고 있다. 대표적으로 장애인 ICT 전문가 육성프로그램인 '씨앗(SIAT)'과 철도역을 활용한 장애인 일자리 플랫폼 '섬섬옥수'를 예로 들 수 있다. 한국장애인고용공단과 협업을 통해 청년 및 여성 장애인에게 맞춤훈련을 제공하고 있으며, 수료 후 평가를 통해 정식 직원으로 채용하고 있다.

씨앗(SIAT)

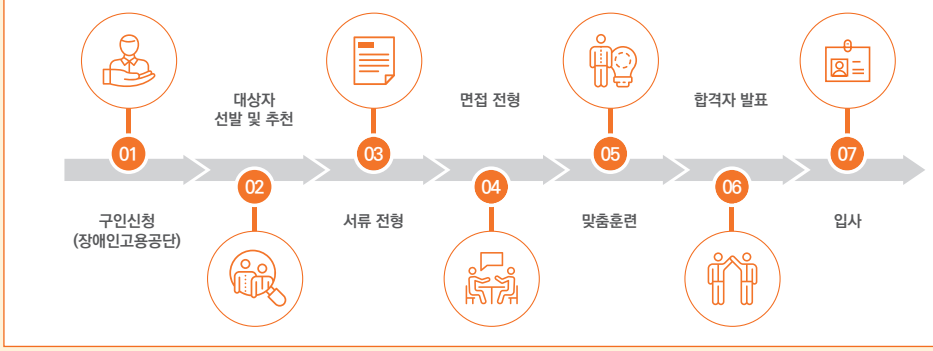
'씨앗(SIAT)'은 장애인들이 ICT 전문가의 꿈을 현실로 만들어 나갈 수 있도록 적극 지원하고 있는 프로그램으로, 정보보안 IT 분야 장애인 근로자 적합 직무 개발을 통해 지속적으로 장애인 고용을 확대해 나갈 예정이다.

섬섬옥수



여성 중증장애인에게 맞춤형 일자리를 제공하기 위해 한국장애인고용공단에서 주관하는 여성장애인 네일케어 전문 매장 '섬섬옥수 사업'에 2021년부터 참여하여 한국장애인고용공단의 장애인 일자리 창출에 힘을 보태고 있다. SK쉴더스는 용산역점, 안양역점에 이어 광명역점을 신규로 개소하여 중증 청각장애인들을 고용하는 등 장애인 고용 창출에 적극 나서고 있다.

SK쉴더스㈜ 장애인 채용 프로세스



인 | 터 | 뷰



도현정 선임
인재영입팀

자신의 능력을 최대한 발휘하고, 직무적합성에 맞춰 채용될 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

장애인 채용을 처음 담당했을 때가 생각이 납니다. 처음에는 장애인에 대한 선입견이 있었는데, 오랜 시간 함께 근무해 보니 편견이었다는 것을 느끼고 있으며, 지금은 장애, 비장애를 구분하지 않고 함께 일하는 동료라고 생각하고 있습니다. SK쉴더스에서는 장애인과 비장애인 차별이 없는 근무환경 조성 기반을 다지기 위해 인권보장 절차를 강화하였고, 세심하게 근무환경을 관리하고 있습니다. 장애인 근로자에게 SK쉴더스가 단순한 경제적 수익을 얻기 위한 곳이 아닌 사회적 일원으로서 생활할 수 있는 곳이라는 소속감을 제공하여 자신의 능력을 발휘할 수 있도록 균등한 기회를 제공하고 있습니다. 그리고 회사에서는 장애인 근로자의 직업 생활 및 고용안정을 위해 지속적으로 노력하고 있으며, 장애친화적 근무 환경과 정규직 전환을 위해 아낌없는 지원을 하고 있습니다. 또한, 회사는 2024년 민간기업 장애인 의무고용률 3.1% 달성을 목표로 하고 있습니다. 인재영입팀의 장애인 채용 담당자로서 장애인들이 자신의 능력을 최대한 발휘하고, 직무적합성에 맞춰 채용될 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.



김용희 장애인 근로자
섬섬옥수 네일아티스트

고객이 만족할 때 성취감을 느끼고 있으며, 지금의 업무에 만족하고 있습니다.

인터넷에서 청각장애인이 특화 직업인 네일아티스트로 근무한다는 기사를 접하게 되었고, 기회가 되면 나도 배워서 일하고 싶다는 생각을 가지고 있을 때, 한국철도공사와 한국장애인고용공단이 섬섬옥수 사업을 진행한다는 모집공고를 보고 지원하였습니다. 그리고는 일산직업능력개발원에서 6개월간 네일아트 직무교육을 받고 2022년 6월 SK쉴더스 인재영입팀 소속으로 입사하여 섬섬옥수 광명역점에서 네일아티스트로 근무하게 되었습니다. 입사 후 지금까지 네일아트 서비스와 매장내 재고관리 업무를 어려움 없이 담당하고 있습니다. 처음 입사했을 때 서로 다른 유형의 장애인 근무자들과 소통에 대한 어려움으로 오해가 많이 생겼었는데, 그 원인을 정확하게 파악하고 함께 근무하시는 분들과 공유하면서 최대한 빠르고 신속하게 일을 해결해 나가면서 오해가 생기는 문제들을 해결하였습니다. 입사 전에는 네일아티스트라는 일을 처음 시작하는 것이어서 걱정이 되었지만, 직무 교육을 받고 익숙한 일처리로 실수없이 네일아트 서비스를 제공하여 고객이 만족할 때 성취감을 느끼고 있으며, 지금의 업무에 만족하고 있습니다.



박주영 장애인 근로자
행복문화팀

열심히 근무하면서 입사하는 후배들에게 좋은 영향력을 주기 위해 최선을 다하고 있습니다.

SK C&C에서 주관하는 씨앗(SIAT) 교육생으로 ICT 전문가 육성프로그램 훈련을 받고 성실히 학업에 임한 결과, 우수 인재 추천을 받아 SK쉴더스에 입사하게 되었습니다. 입사 전, 청각 장애가 있는 저를 장애인이라는 시선으로 바라보지는 않을까? 적응하는데 힘들지는 않을까? 하는 걱정으로 속앓이를 많이 했습니다. 그러나, 주변 동료들이나 상사 분들께서는 업무나 관계적인 고민에 대한 조언도 해 주시고, 사내에서 장애인에 대한 인식교육프로그램을 운영하는 등 장애인들에게 많은 편의를 주려고 노력하고 있어 우려했던 것과는 달리 지금은 회사 생활에 너무 만족하고 있습니다. 그리고 입사전 OA프로그램과 디자인 툴(Tool)을 활용하는데 서툰 면이 많이 있었지만 입사 후 꾸준한 학습과 사내 직무교육 및 팀원간의 지속적인 스터디를 통해 보완하여 지금은 독립적으로 업무 수행이 가능하게 되었습니다. 지금은 사내 커뮤니티를 통해 구성원과 소통하는 온라인 이벤트 운영/기획 및 ESG 사회공헌 활동 업무를 담당하고 있으며, 열심히 근무하면서 입사하는 후배들에게 좋은 영향력을 주기 위해 최선을 다하고 있습니다.



이경옥 선임
행복문화팀

함께 일하는 것은 스스로에게도 새로운 시각과 경험을 가질 수 있는 좋은 계기가 될 것입니다.

기업문화실 행복문화팀에서 장애인 동료들과 함께 근무하면서 구성원들이 행복하게 일할 수 있는 다양한 조직문화를 기획하고 운영하는 업무를 담당하고 있습니다. 회사에는 이미 다수의 장애인 동료가 근무하고 있고, 실제로 제가 함께 일을 진행하고 있어서 그런지 업무를 진행함에 있어서 장애인과 비장애인의 큰 차이를 느끼지 못하고 있습니다. 그리고 장애인 동료와 소통하는 방법을 알면, 함께 일하는 것이 어렵고 불편한 것이 아니라 오히려 더 효율적이고 생산적인 업무 환경을 만들 수 있다고 생각합니다. 장애인 동료는 누구나 다른 능력과 장점을 가지고 있으며, 이들과 함께 일하는 것은 스스로에게도 새로운 시각과 경험을 가질 수 있는 좋은 계기가 될 것입니다.
저희 팀은 업무 특성상 외부 행사가 많은데요, 사전 준비부터 운영, 그리고 종료 시점까지 많은 부분에서 팀워크가 중요한 팀입니다. 장애인 동료와 함께 행사를 준비하며, 서로 고민되는 부분은 의견을 묻기도 하고, 서로 의지하며 파이팅을 외치면서 행사 운영을 성공적으로 마쳤던 순간들이 가장 기억에 남습니다.

K water

한국수자원공사





설립일
1967. 10. 16.

상시 근로자
7,615명

장애인 근로자
290명
※ 중증 34명 / 경증 256명

장애인 고용률
3.81%
※ 2022년 12월 기준

장애인 채용직무
서무보조 / 환경정비
댐 드론 점검 / 특화업무 등

주요 사업
수자원 종합 개발 관리
(물안전사업, 물공급사업,
물특화사업, 물협력사업)

장애인 고용을 위해 특화된 직무를 개발하여 장애인 의무 채용을 준수합니다.

한국수자원공사는 '기후위기 대응을 선도하는 글로벌 물기업'이라는 비전 아래 국내 유일의 물전문 공기업으로 수자원을 종합적으로 개발, 관리하여 생활 용수 등의 원활한 공급과 수질개선을 목적으로 1967년에 설립되었다. 안정적인 물공급과 홍수 피해 최소화를 위해 대형 다목적댐, 홍수조절댐, 보 및 하굿둑 등 76개의 물관리 시설을 운영·관리 하고 있다.

#진짜문제발굴 #적합직무개발 #아이디어공모전

장애인 채용은 공익을 위한 사회적 가치를 추구하여야 할 의무

한국수자원공사는 실효성 있는 장애인 고용확대 계획 수립에 앞서, 먼저 기관의 특성과 문제점을 파악하는 데 중점을 두었다. 공사는 장애인 채용의 '진짜 문제'를 발굴하기 위해, 행정안전부에서 국민의 입장에서 공공서비스를 기획하기 위해 추진하는 국민행복 디자인단에 참여하였다. 이를 통해 장애인 당사자, 전문기관 등 이해관계자와 함께 장애인고용이 어려운 문제점을 분석하고 고민하여 과제를 도출하였다. 그 결과 근무 부서에서의 장애인 채용에 대한 거부감 등 장애인에 대한 이해가 부족하였고, 높은 채용문턱으로 지원자 자체가 없을 뿐만 아니라 기존 장애인 직원의 퇴직으로 장애인 고용률이 감소하는 문제를 발견했다. 또한 가장 큰 문제는 공급자 중심으로 접근방식으로 비장애인 위주의 일자리만 증가하고, 장애인이 수행할만한 적합한 직무가 없다는 것이었다.

특히, 전국적으로 다양한 사업을 수행하고 있으나, 업무 특성상 근무지가 외지거나 안전사고의 위험이 있는 경우가 많아 장애인 채용이 더욱 쉽지 않았다. 따라서 새로운 장애인 적합직무를 발굴하기 위해 전 직원 대상으로 일자리 아이디어 공모전을 개최하여 다양한 직무를 도출하였다.

이후, 공용공간에 대한 환경정리 직무인 '사택청소 깔끔이', 드론을 이용한 댐 시설 안전점검을 진행하는 '장애인 댐 드론기사', 발달장애인으로 구성된 사회적 협동조합과 연계한 '장애인 세차사업', 외부 오염에 취약한 태양광 발전 시설 주변 환경 유지관리로 에너지 효율 향상을 도모하는 '신재생에너지 지킴이' 등 4가지 맞춤 직무를 통해 장애인 고용을 확대해 나갔다. 이외에도 2023년에는 추가로 신규 직무인 '도서관 문헌관리원'을 만들어 채용을 완료했다.



이러한 노력의 결과, 2023년 10월 기준으로 전사 장애인 근로자 중 경증 근로자 약 80%, 중증근로자 약 20%가 근무하게 되었다. 정규직은 직렬(행정, 토목, 기계 등)별 특화된 업무를 주로 수행하고 있으며, 기간제근로자는 서무보조, 환경정비, 댐 드론 점검 등 비교적 정형화되지 않은 다양한 분야의 직무를 수행하고 있다.

이처럼 한국수자원공사는 한국장애인고용공단과 협업하여 장애인 적합 직무 개발, 맞춤형 직업훈련 프로그램 제공, 멘토링 제도 운영 등 장애인의 관점으로 재해석한 채용 프로세스를 자체적으로 개발하였으며, 장애 특성을 고려한 맞춤형 직무 배치 및 보조공학기기 지원 등 장애인 근로자의 조직 적응을 위해 적극적으로 지원하고 있다. 이어서 타 기관의 사례들을 분석하고 전문기관들의 샘플 등을 종합하여 한국수자원공사에 특화된 직무기술서를 만들어냈다.

전국적으로 다양한 사업을 수행하고 있으나, 업무 특성상 근무지가 외지거나 안전사고의 위험이 있는 경우가 많아 장애인 채용이 더욱 쉽지 않았다. 따라서 새로운 장애인 적합직무를 발굴하기 위해 전 직원 대상으로 일자리 아이디어 공모전을 개최하여 다양한 직무를 도출하였다.

[장애인 근로자 맞춤직무 개발]



#특화형복지 #만족도향상 #장애친화적환경

특화형 복지지원 정책으로 장애인 근로환경 개선

장애인 근로자를 위해 좋은 일자리를 만들어가기 위해 노력하고 있는 한국수자원공사는 장애인 근로자와의 원활한 소통을 위해 온·오프라인 고충 해결 상담관 제도를 운영하고 있으며, 주기적으로 애로사항을 청취하고 만족도 조사를 실시하여 개선 방안을 도출하는 등 장애인과 함께 일하기 좋은 일자리를 만들고자 노력하고 있다.

그리고 장애로 인한 질병 시 병가(유급휴가) 사용이 가능하고, 스트레스 상담지원 및 권익 보호 등 정신건강 증진을 위한 소통 창구가 마련되어 있다. 또한 장애인 근로자를 대상으로 격려금 및 격려품을 지급하고 유급휴가를 추가로 부여하고 있다.

근무환경에 있어서도 한국수자원공사의 특성상 사업소가 오지에 다수 위치하고 있는 점을 감안, 장애인 근로자의 접근이 어려운 경우 인근 공유 오피스를 임대하여 편하게 근무할 수 있도록 근무환경을 조성해 주고 있다.

이처럼 한국수자원공사는 제도, 조직문화 등 다양한 분야에서 장애인과 함께 일할 수 있는 환경을 만들기 위해 총력을 다하고 있다.













복지 지원 정책

- 장애로 인한 질병 치료 시 연 60일 병가 사용 가능
- 장애인 대상 격려금 (최대 300만원/연) 지급
- 격려품 (10만원 상당) 지급
- 유급휴가 3일
- 특수건강검진/종합건강검진 무료 실시
- 직원 사택 제공
- 주요 휴양시설 무료 이용
- 임직원 상해 사망 등 보장 확대를 위한 단체보험 가입
- 전 사무소 셔틀버스 운영
- 근로지원인 지원 서비스 제공

한국수자원공사 **장애인 채용 Point**

#채용문턱낮추Go #채용제도개선하Go

과감한 채용제도 개선을 통한 장애인 열린 채용 추진

장애인 고용을 확대하기 위해서는 장애인 채용 규모를 늘리는 것도 중요하지만, 현실적으로 높은 구직장벽부터 해소하는 것이 최우선이라고 판단한 한국수자원공사는, 과감한 장애인 채용제도 개선을 추진하였다.

먼저, 전사적으로 장애인 제한경쟁을 도입하고 기간제근로자 및 무기계약직 채용 시 안전 문제 가능성이 있는 일부 직군을 제외하고는 장애인 우선채용을 의무화하였다. 또한 장애인 채용 시 자격 및 경력 등을 심사하는 서류전형과 필기시험(NCS)을 생략하여 채용 절차를 보다 단순화하였고, 장애인 지원자에게 부여하는 가점을 기존 5%에서 10%로 확대하였다. 지원조건(어학점수)도 기준을 완화하여 장애인 지원자의 합격 가능성을 높였다.

채용 과정에서도 장애인 지원자의 편의 제공을 위해 온라인 인성검사 시간 연장 및 수화통역사, 필담 모니터, 글자 확대 문제지 등을 지원하고 있으며, 서류·면접위원을 대상으로 사전에 장애유형별 특성과 면접 가이드라인을 안내하여 위원들의 장애에 대한 이해도 제고를 위해 노력하고 있다.

〈한국수자원공사의 장애인 채용제도 개선 사례〉

구분	변경 전	변경 후
채용방식	정규직 공개채용 및 가산점(5%) 부여	정규직 장애인 **제한경쟁 도입** 및 가산점(**10%**) 부여
채용절차	서류전형 → 필기시험(NCS직무) → 면접	면접 (직무·역량) * 장애인 전형은 **서류전형 생략, 필기시험 제외**
자격조건(토익)	지원가능 공인 영어성적 700점 이상	장애인 전형의 경우 **500점으로 하향**

한국수자원공사의 또 다른 핵심 노하우는 바로 한국장애인고용공단의 서비스를 적극 활용하는 것이었다. 먼저 장애인 고용컨설팅을 통해 기관의 현황을 분석하고 타 기관의 우수사례를 토대로 최적의 고용 확대 방안을 수립하고, 구인서비스, 지원고용, 맞춤훈련 등을 실시하여 적합한 장애인력을 확보하였다. 채용 이후에도 근로지원인을 배치하여 중증장애인의 조직 적응도와 함께 일하는 동료들의 만족도를 함께 향상시킬 수 있었다.

이외에도 한국수자원공사는 내부 평가지표에 장애인고용 지표를 신설하여 가점을 부여함으로써, 모든 직원들이 장애인 고용의 필요성과 사회적 책임을 다시 한번 인지하며 자발적으로 장애인 채용을 적극 실천할 수 있도록 최선을 다하고 있다.

인 | 터 | 뷰



이동현 장애인 근로자
인재경영처 채용부

같이 계시는 분들 덕분에 잘 적응하고 있으며, 정규직으로의 입사를 목표로 노력하고 있습니다.

저는 7월에 입사하여 현재까지 사무관리를 담당하고 있습니다. 사무보조 업무를 수행하고 있으며 채용, 채용비리, 채용비위, 채용박람회 기사를 검색한 후 엑셀에 정리하는 업무를 하고 있습니다. 입사 전에는 여러 아르바이트를 하면서 사람들과의 친화력을 쌓았고 동시에 컴퓨터활용능력 1급 준비를 하면서 입사 시험에 합격하였습니다. 회사에 들어와서도 같이 일하는 분들과 친해지기 위해 많이 노력하면서 회사에 대해 적응하고 적성에 대해 알아가는 시간을 가졌습니다. 수자원공사에서 처음 사회생활을 시작하였기에 회사 생활 자체에 대해 적응해 나가는 것이 처음에는 많이 힘들었습니다. 그러나 같이 계시는 분들이 많이 배려해 주시고, 친절하게 업무에 대해서도 잘 가르쳐 주셔서 지금은 적응이 많이 되었습니다. 덕분에 회사와 업무에 대해 파악하게 되었으며, 저의 직무 적성도 알게 되었습니다. 지금은 회사에 대한 경험을 더욱 쌓고 자격증 취득을 위해 노력하고 있습니다. 그리고 주어진 업무에 대해서 더 숙달하고, 관련된 자격증을 취득하면서 우대 가점을 통해 정규직으로 입사하는 것을 목표로 하고 있습니다.



남현후 사원
인재경영처 채용부

먼저 다가가 도움을 드리면 서로 도움을 주는 든든한 동료가 될 것입니다.

현재 신입사원 채용 및 인턴제도 운영 등의 업무를 담당하고 있습니다. 수행 직무 중 장애인과 관련된 업무 내용으로는 신입사원 채용 시 장애인 제한 공채를 별도로 운영하고 있습니다. 장애인 동료와 함께 근무하기 전에는 기본적인 생활부터 업무와 관련된 부분까지 직접 챙겨드리고 도와드려야 할 부분이 많을 것이라 생각했었습니다. 하지만 직접 채용해보고 적응과정을 들여다보며 깨닫게 된 것은 이러한 도움은 장애인이라 그런 것이 아니라 신입사원이면 누구나 적응하는 과정에서 생겨나는 자연스러운 일이라는 점입니다. 회사생활에 잘 적응할 수 있도록 먼저 다가가 도움을 드리면 나중엔 서로 도움을 줄 수 있는 든든한 동료가 될 것이라고 생각합니다. 직접 장애인분들을 채용해보고 인턴평가 등을 운영해 보면서, 출중한 직무능력과 훌륭한 인성을 가진 분들을 다수 보았기에 배울 점도 많고 업무적인 측면에서도 시너지 효과를 볼 수 있는 부분이 많이 있을 것이라 생각합니다. 그리고 장애인 동료를 만나면서 겪어보지 못했던 것에 대해 이야기를 들을 수 있는 좋은 경험도 가지며 친한 동료로 지내고 있습니다.

K-eco

한국환경공단





설립일
2010. 1. 1.

상시 근로자
3,738명

장애인 근로자
184명
※ 중증 85명 / 경증 99명

장애인 고용률
7.2%
※ 2022년 12월 기준

장애인 채용직무
행정보조,
환경·안전검사,
시스템 운영지원 등

주요 사업
탄소중립, 청정대기,
건강한 물환경, 순환경제,
안전한 생활환경

장애유형별 맞춤형 적합직무를 개발해 장애인 고용을 확대하고 있습니다.

2010년 설립 이후 기후 · 대기 · 물 · 자원순환 · 화학물질 안전 등 다양한 분야에서 국민의 생명과 건강 보호 및 환경친화적 국가 발전에 기여해 온 한국환경공단은, '탄소 중립 시대를 선도하는 글로벌 환경전문기관'이라는 비전 하에 5대 과제와 8대 과제를 전략 목표로 선정하고, 이를 통해 사회적 가치를 실현하는 환경전문기관으로서 성장하면서 ESG 경영을 강화하고 있다.

#장애친화적 #인사제도개선 #적합직무개발

장애인 고용부담금 납부 기관에서 장애인 고용확대 모범기관으로

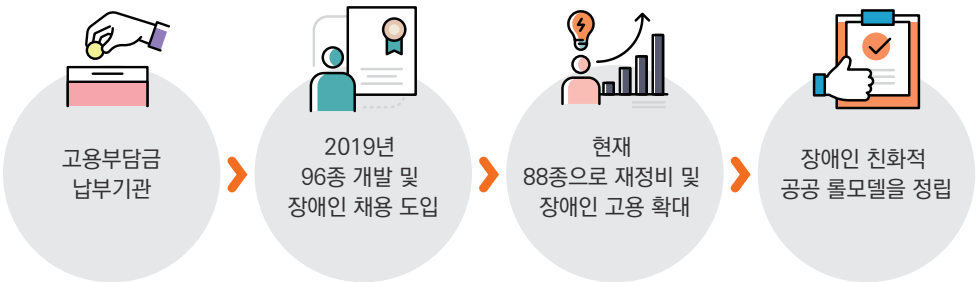
한국환경공단은 몇 년 전까지만 해도 장애인 의무 고용률을 준수하지 않고 장애인 고용부담금을 납부하던 기관이었다.

그러나 공공기관의 사회적 책임을 완수하기 위해 전사적으로 장애인 인식 개선 교육을 강화하는 한편, 장애인 채용을 확대하는 기조로 전환하게 되었다.

이를 위해 한국환경공단에서는 장애인 고용 확대를 위해 내부적으로 인사제도 개선에 착수하였으며, 장애인 직원 비율을 중증과 경증, 남성과 여성으로 구분하여 이들이 수행하는 적합직무를 개발하였다. 2019년부터 직무개발에 본격 착수하여 당시 96개의 직무를 개발하였으며, 현재는 88개로 재정비하여 시행하고 있다.

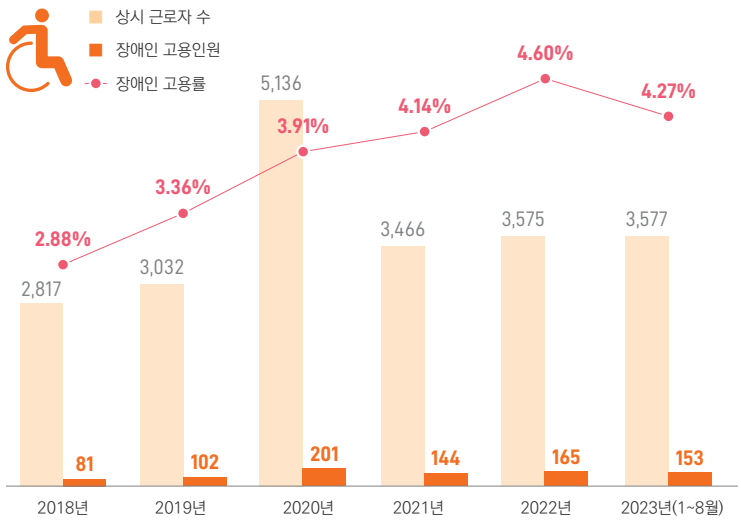
이러한 장애인 고용 확대 정책으로 인해 한국환경공단의 장애인 고용률은 단숨에 급등하게 되었으며, 장애유형에 따라 특성에 맞는 맞춤형 일자리를 제공하고 있다.

한국환경공단 장애인 고용 과정 변화



한국환경공단의 장애인 고용률 변화

[단위 : 명(월평균).%]





연도	상시 근로자 수	장애인 고용인원	장애인 고용률	장애인 의무고용률	장애인 의무고용 이행 여부
2018년	2,817	081	2.88	3.2	미이행
2019년	3,032	102	3.36	3.4	미이행
2020년	5,136	201	3.91	3.4	이행
2021년	3,466	144	4.14	3.4	이행
2022년	3,575	165	4.60	3.6	이행
2023년 (1~8월)	3,577	153	4.27	3.6	이행

#직무매칭 #온보딩지원 #동료의식

채용에서는 우대를,
채용 후에는 동등한 처우와 직장동료 마인드 정착

한국환경공단은 장애인 직원을 채용함에 있어 채용 절차에서 제한경쟁 채용과 가산점 등의 우대와 편의를 제공하고 있으며, 입사 후에는 비장애인 직원들과 동일한 처우를 제공하고 있다. 그렇기에 입사 후에는 장애인이라고 해서 별도의 차별적 대우를 하는 것 없이 모두가 동등한 입장에서 직장생활을 하게 된다. 이를 위해 인사부서에서는 장애인 직무 매칭을 위해 적합 직무를 개발해 냈으며, 지속적인 보완 과정을 거쳐 장애인의 안정적인 조직 정착을 지원하고 있다.

뿐만 아니라, 비장애인 직원을 대상으로 장애인 인식개선교육 등 인식개선을 위한 활동을 주기적으로 실시해 장애인에 대한 차별적 생각을 제거하고 동등한 직장 동료라는 마인드를 고취시켜 직장 내 분위기를 쇄신하였다.

이처럼 함께 일하는 동료라는 인식과 동등한 대우로 인해 장애인들은 입사 후 자신들의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 환경이 조성되었으며, 보다 빨리 회사 업무에 적응해 나갈 수 있게 되었다. 장애인 직원의 업무 적응도와 만족도가 향상 되면서 한국환경공단의 장애인 퇴사율은 낮아지고, 장애인 고용률은 점차 높아지게 되었다.

이러한 노력의 결과, 2023년 9월 기준 체험형 인턴 31명을 포함해 132명의 장애인이 재직하고 있으며, 장애인 고용률 4.27%로 법정 기준인 3.6%를 상회하는 고용 성과를 달성해 2023년 트루컴퍼니(장애인고용 신뢰기업)로 선정되었다.





함께 일하면서 동료의식을 함양





한국환경공단은 장애인이 입사하게 되면 일정 기간 직무교육과 회사 생활에 대한 교육을 실시하고 실무에 배치된다. 실무에 배치된 장애인은 비장애인 직원들과 함께 회사 생활을 하면서 업무를 수행해 나가는데, 이때 동료 직원들의 배려와 협력심이 남다르다.

주기적인 사내 장애인 인식개선 교육을 통해 장애인에 대한 편견을 없앤 노력 덕분에 장애인이라고 일에서 배제시키거나, 특별한 대우를 하면서 장애인 직원에게 부담감을 주는 것 없이 동등한 입장에서 함께 업무를 진행한다. 이런 가운데, 장애인이 수행하기 어려운 일이 생기더라도 같이 협력하면서 장애인이 맡은 업무를 무사히 끝낼 수 있도록 돕고 있다.

예를 들어 네 명의 팀원들 중에 장애인 팀원이 한 명 배치되어 있더라도 장애인 근무자는 같은 팀원으로서 호흡을 맞춰나가면서 맡은 업무를 수행하고 팀워크를 만들어 나간다. 이러한 직원들의 동료의식이 한국환경공단의 최고 장점으로 꼽히고 있다.

회사 복지에 있어서도 장애인 직원들은 비장애인 직원들과 동일한 복지혜택을 받고 있기에 장애인이라고 해서 더 많은 복지혜택을 누리는 것은 없다. 그렇다 보니 모두가 동등한 입장에서 함께 근무하는 동료라는 인식이 직원들 사이에 뿌리내리게 된 것이다.

이처럼 동등한 입장에서 동일한 근무를 수행하고, 함께 일하다 보니 장애인 근무자들도 오히려 장애인이라서 특별 대우를 받는다는 부담감이 사라지고 마음 편하게 근무를 할 수 있게 되었다.

즉, 장애인이라고 특별한 대우를 하는 것이 장애인 직원들에게는 오히려 부담감으로 작용할 수 있는데, 이러한 점을 한국환경공단에서는 자연스럽게 해소한 것이다.

한국환경공단 장애인 채용 Point

#장애인인턴 #맞춤훈련 #인턴십설명회

맞춤훈련을 통한 장애인 인턴 프로그램 내실화 및 장애학생의 직업체험 기회 확대

한국환경공단에서는 일반직 장애인의 경우 장애인 제한경쟁 채용이나 일반직 지원 시 우대가점을 적용하고 있으며, 입사 후에는 정규직과 동일한 OJT를 제공하고 있다. 장애인의 경우 연고지 배치를 우선원칙으로 하고 있으며, 세부 직무는 입사 후 결정하여 비장애인 직원과 동일한 업무를 수행하게 된다.

장애인 인턴 채용 확대를 위하여 프로그램 내실화를 도모하였다. 한국장애인고용공단 인천맞춤훈련센터와 연계하여 선발된 장애인 훈련생을 대상으로 컴퓨터 활용, 직장 예절 등 직무 역량 강화를 위한 교육을 실시한다. 입사 후에도 배치된 부서에서 OJT 과정을 통해 업무 적응력을 제고 시키고, 공단 담당자가 주기적으로 방문 지도하여 장애인 근로자가 직장인으로서 잘 적응할 수 있도록 지원하고 있다.

그 결과 맞춤훈련 수료생 35명 중 31명이 최종 합격하여 장애인 인턴으로 한국환경공단에 입사하게 되었다. 또한 인천지역 특수학교를 대상으로 인턴십 설명회를 개최하여 총 7명의 장애학생이 선발되었으며, 향후에도 사무행정 분야의 일자리를 희망하는 장애학생들에게 지속적으로 직업체험의 기회를 확대해 나갈 계획이다.

체험형 장애인 인턴에게도 정규직 입사의 길은 활짝 열려 있다. 한국환경공단에서는 매년 신규직원 채용 시 모집 인원의 일부를 장애인 제한경쟁으로 실시하고 있으며, 체험형 인턴 수료자에게 가산점을 부여하고 있다. 체험형 인턴으로서 근무하며 공단의 업무 내용을 파악하고 전문적 지식을 습득하기 위해 꾸준히 노력하여 다수의 직원들이 체험형 인턴에서 정규직으로 재입사하고 있다.

한국환경공단은 신입 직원 채용 전 과정에 걸쳐서 장애인 편의시설을 구축하고 있다. 장애인 채용 공고문에는 장애 유형 · 등급에 따른 편의 지원 내용을 상세히 안내하고 있으며, 시각장애인용 확대 문제지 제공, 청각장애인을 위한 속기사 · 속기화면 배치, 지체장애인을 위한 휠체어 사용 지원, 면접자와 지원자 간 거리를 가깝게 조정 등 장애 유형별 맞춤형 편의 지원을 실시하고 있다.

장애 유형별 고용현황

1	지체장애	46명	34.8%
2	시각장애	17명	12.8%
3	청각장애	14명	10.6%
4	지적장애	12명	9.1%
5	정신장애	11명	8.3%
6	뇌병변장애	6명	4.5%
7	기타	26명	19.9%



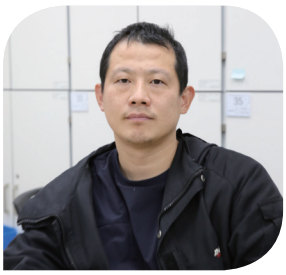
인 | 터 | 뷰



임성준 주임 / 장애인 근로자
자동차인증검사부

스스로 정해 둔 목표 달성에 성취감을 느끼면서 적응해 왔습니다.

2022년 9월 1일 입사해 자동차인증검사부에서 근무하고 있으며, 인증생략을 받기 위해 수입을 하는 자동차 및 이륜차와 저소음타이어의 소음시험 업무를 담당하고 있습니다.
한국환경공단에 입사한 이유는 사기업보다는 공단이 장애인을 위한 인프라가 잘 구축되어 있어서 였습니다. 눈이 불편해서 글을 오래 읽을 수가 없었기 때문에 저는 가능한 글씨가 큰 책으로 공부를 하거나, 인터넷강의 위주로 공부를 해왔습니다.
입사 후에는 직원들과의 유대관계를 쌓고 내가 할 수 있는 일에 최선을 다하며 스스로 정해둔 목표 달성에 성취감을 느끼면서 적응해 왔습니다. 근무하면서 느낀 점은 장애라는 것은 단지 몸이 불편한 것 뿐이라 생각하며, 장애 때문에 직장 생활을 못할 정도로 힘들거나 하는 것은 느끼지 못하고 있습니다.



김재익 과장
자동차인증검사부

효율적이고 편의성을 재고할 수 있는 업무수행 방안을 생각하는 기회가 되었습니다.

한국환경공단 자동차인증검사부에서 임성준 주임과 같이 자동차 환경인증 업무 중 자동차소음인증 및 타이어 소음시험 업무를 담당하고 있습니다
장애인 동료와 같이 근무를 해봤던 사람이 아니라면 분명히 편견을 가지고 있을 것입니다. 그러나, 많은 분들이 경험해 보시고 느낀 부분들을 서로 많이 공유하시면 좋은 방향성이 나올 것이라 생각됩니다. 실제 같이 근무해 봤을 때 분명 불편한 부분은 있습니다만, 생각과는 다르게 그게 그렇게 큰 문제는 아니라는걸 함께 근무하면서 알게 됐습니다.
몸이 불편한 동료와 함께 근무하면서 무엇보다 안전에 대해 더 고려하게 됨으로써 비장애인들의 안전 또한 더 살필 수 있게 되어 안전불감증에 대한 경계심을 강화할 수 있었고, 장애인동료의 입장에서 업무를 바라봤을 때 좀 더 효율적이고 업무 편의성을 제고할 수 있는 업무수행 방안을 생각해볼 수 있는 좋은 기회가 됐습니다.

Google

구글코리아(유)





설립일
2004. 3. 19.

상시 근로자
700 명

장애인 채용직무
IT개발 / 엔지니어링
영업 / 마케팅 등

주요 사업
인터넷 검색,
인터넷 광고 무역,
전자상거래

지속적으로 성장할 수 있는 장애포용성으로 업계 롤모델을 만들어 갑니다.

구글(www.google.com)의 미션은 전 세계의 정보를 체계화하여 모두가 편리하게 이용할 수 있도록 하는 것이다. 구글은 검색, 지도, 지메일, 안드로이드, 구글플레이, 크롬, 유튜브 등의 서비스 및 플랫폼을 통해 수십억 사람들의 일상 속에서 의미 있는 역할을 하며 가능한 많은 사람의 삶에 긍정적인 변화를 가져올 수 있도록 최선을 다하고 있다. 구글은 알파벳 주식회사의 자회사이다.

#DEI #장애포용성 #업계롤모델

장애포용성 4개년 종합계획으로 업계 롤모델 구축

구글코리아는 '모두가 일하기 좋은 일터' 확대를 통한 다양성, 형평성 및 포용성의 문화(Diversity, Equity & Inclusion, DEI)를 지향해 오고 있다. 이를 실천하기 위한 첫걸음으로 경영진은 그동안 부진하였던 장애인 고용을 중점과제로 선정하여, 단순히 고용의무 인원을 채우는 것을 넘어 타 회사에 귀감이 될 만큼 장애포용성의 모든 측면을 선도하는 기업이 되는 것을 목표로 세우게 되었다.

2020년 구글코리아 경영진은 전 직원에게 '구글코리아를 장애인에게도 훌륭한 일터가 되도록 (Making Google a great place to work for persons with disabilities)'라는 메시지를 전파하여 장애인 고용과 장애 포용성 향상을 선포하였다. 이어서 2021년에는 '장애포용성 4개년 종합계획'을 수립하여 고용비율, 업무환경, 포용적 기업문화 세 가지 영역에 대한 표준 지표를 설정하고, 총 4단계의 목표 과제를 수립 및 실행하고 있다.

구글코리아는 2022년까지 장애인 인재를 양성하고 포용하기 위한 전략과 인프라 등의 기반을 구축하고 시스템이 지속될 수 있도록 프로세스를 정립하였으며, 2025년까지 '업계 롤모델 단계'에 도달하여 사회의 새로운 스탠다드를 만들어가는 것을 목표로 하고 있다.





현재 구글코리아는 장애인 고용 의무 비율을 달성하였을 뿐만 아니라, “태어나서 처음으로 내가 장애인임을 잊을 정도로, 온전히 업무와 경력 개발에만 집중할 수 있는 경험을 하고 있다”는 직원들의 목소리를 들을 정도로 장애포용성 4개년 종합계획을 차근차근 실행해 나가고 있다.

그리고 구글코리아 사장은 각 부서별 임원진들과 함께 장애인 고용 필요성 및 전략에 대해 주기적으로 논의하는 한편, 구글코리아 내부의 장애포용성 사내 커뮤니티의 정회원으로도 활동하면서 장애포용성을 위해 선도적으로 노력하고 있다. 또한 장애인 직원들이 지속적으로 성장할 수 있도록 리더십 개발 트레이닝, 멘토링 등 특별인재 양성 프로그램을 시행하고 있으며, 포용적 기업문화를 확대하기 위해 관리자를 대상으로 장애포용성 기초교육, 포럼을 실시하여 직원들의 자발적인 참여를 유도하고 있다.






#포용적기업문화 #사내커뮤니티 #유니버설디자인

장애포용성 인식 향상을 위한 전사적 노력

구글코리아는 포용성 이사회(DEI Council)에서 2021년 '장애포용성'을 집중과제로 선정함에 따라, 전사적으로 다양성과 형평성 및 포용성의 조직문화를 조성하기 위한 다양한 활동을 추진하고 있다.

'장애포용성'을 테마로 장애공감 능력 향상을 위한 '어둠 속의 대화' 전시 참여, 독서 토론 등 다양한 행사를 개최하고 있으며, 사내 문화의 장애 포용성 향상 뿐 아니라 구글 검색, 구글 워크스페이스, 유튜브, 지도 등 구글 제품의 접근성 강화에도 관심을 갖고 참여할 수 있도록 독려하고 있다.

구글코리아의 장애인 직원 역량 개발 및 직장 적응을 위한 프로그램



Disability Alliance – GATE KR

'모든 사람을 위한 접근성' 모임, 일명 'Google Accessibility to Everyone'
장애 관련 사내 커뮤니티를 활성화하여 조직 내 다양성 및
포용성 문화에 대한 인식 개선 활동 추진

장애인 직원 커리어 코칭 프로그램

구글의 장애인 직원들의 직무 역량 및 리더십 향상을 집중적으로 지원하기 위한
자기개발 워크숍, Google 리더와 1:1 코칭 등 커리어 개발 프로그램

장애인 보조환경 지원 프로그램(Workplace Accommodations Program)

장애인 보조공학기술 지원을 위한 1:1 컨설팅 서비스 및 상시 지원을 위한 사내 웹사이트 운영

‘유니버설 디자인’을 적용한 새로운 업무환경 조성

구글의 ‘유니버설 디자인’은 연령, 성별, 국적, 장애의 유무 등에 관계없이 누구나 편안히 이용할 수 있도록 하는 디자인 원칙을 말하며, 모두에게 접근성을 확대한 공간을 통해 다양성, 형평성 및 포용성의 문화(Diversity, Equity & Inclusion, DEI)와 그 실천의 일환으로 시작한 프로젝트이다.

이에 따라 2022년 11월 확장한 구글코리아 사무실의 새로운 공간은 디자인 단계에서 부터 장애인 직원들과 협업하여 바닥 점자블록, 책상 등의 주요 위치에 점자 레이블을 설치하고, 휠체어 이용자를 위해 희의실과 복도 등 전체 공간에 휠체어 이동과 회전에 필요한 여유 공간을 확보하였으며, 화이트 보드나 휴게 공간의 서랍 등 사무실 집기의 높이를 최적화하였다.

또한 시각장애인 직원을 위한 둥근 모서리 적용 등 세밀한 부분까지 장애인 근로자를 고려한 근무환경을 조성하였다.



구글코리아의 유니버설 디자인 오피스

그리고 장애인 직원이 잠재력을 최대한 발휘하고 효율적으로 일할 수 있도록 하기 위해 공단에서 제공하는 ‘보조공학기기’ 외에도 구글의 체계적인 보조 환경 제공 프로그램을 통해 전문가와 1:1 상담을 진행한 후, 장애 유형에 따라 입사 시점부터 업무환경에서 필요한 기술 및 도구, 그리고 환경을 준비하고 제공받을 수 있다. 또한 언제든지 재상담을 통해 환경을 조정하고 개선할 수 있다.

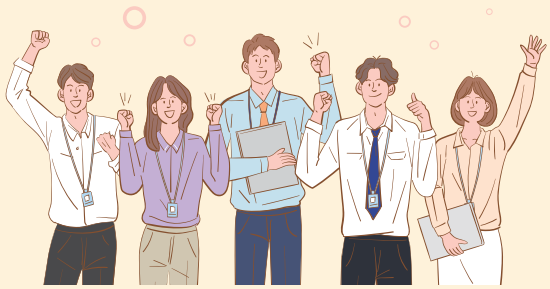
구글코리아 장애인 채용 Point

#gReach Program #청년장애인 #인력양성

장애인의 구글코리아 입문 과정, ‘청년 장애인 유급 실무 트레이닝 프로그램 (gReach Program)’

구글코리아는 장애인은 특정한 직무만 할 수 있을 것이라는 고정관념을 없애고, 장애인과 비장애인이 함께 다양한 직무에 편입되고 성장해 나갈 수 있도록 장애인 대상 고용 프로그램인 ‘청년 장애인 유급 실무 트레이닝 프로그램’ (이하 ‘gReach Program’)을 실시하고 있다.

gReach Program은 2020년부터 운영하고 있는 있는 청년 장애인을 위한 6~12개월의 유급 실무 트레이닝 프로그램으로, 실제 직무 경험을 통해 IT업계 등의 취업에 필요한 실무역량을 쌓을 수 있도록 지원하고 있으며, 각 부서별로 장애인 채용 인원 목표를 부여하고 gReach Program과 연계해 채용하고 있다.



구글코리아의 장애인 채용 방법



한국장애인고용공단과 지속적으로 협력하여 인재개발 대상자 발굴
장애인 고용포털 ‘워크투게더’ 및 구글 채용사이트를 통한 공고
장애인 채용설명회 및 구글 주최 채용 이벤트 실시
gReach Program 과정을 거쳐 양성된 인재들을 대상으로 정규직 면접 코칭 등을 지원

구글코리아는 장애인 채용의 활성화를 위해 한국장애인고용공단과 협업하여 공단 유튜브 채널을 통한 장애인 채용설명회, 현직자 인터뷰 등의 콘텐츠를 제작하는 등 다양한 활동을 지속 해오고 있다.

인 | 터 | 뷰



김현주 장애인 근로자
광고영업 / Account Manager

회사와 고객에게 더 좋은 가치를 드리는 세일즈 담당자가 되겠습니다.

2022년에 장애인 경력 개발 프로그램 gReach Associate로 입사하였고, 2023년에는 정규직으로 입사 지원해서 합격하였습니다. 현재 금융, 모빌리티, 여행 산업의 광고 영업을 총괄하고 전략광고주를 지원하는 Account Manager로 일하고 있습니다.
gReach의 1년 기간 중 6개월이 지나면서부터 당시 매니저와 함께 정규직 자리 지원을 위한 프로세스를 함께 논의하면서 준비하였고, 여러 번의 지원과 면접 끝에 현재 팀에 합류할 수 있게 되었습니다. 입사 후 매니저와 관련 부서에서도 주기적으로 소통하면서 근무 환경과 관련하여 어려움이 없는지 함께 살펴주셨습니다. 그리고 업무에 있어도 제가 최대한의 성과를 낼 수 있도록 지원해 주셨고, 장애로 인해 어려움이 있을 수 있는 업무를 고려하는 등 많은 대화의 창을 열어주셨습니다.
앞으로도 열심히 노력해서 커리어적으로 회사와 고객에게 더 좋은 가치를 드리는 세일즈 담당자가 되고 싶습니다.



이지원 인더스트리 헤드
광고영업 / Industry Head

장애 여부는 구글 내에서 성장해 나가는 데 있어서 제약의 대상이 아닙니다.

현재 금융, 모빌리티, 여행 산업의 광고 영업을 총괄하고 있으며, 현재 장애인 직원으로 근무하고 있는 김현주님과 같이 근무하고 있습니다. 김현주님과는 다른 팀원 분들과 마찬가지로 업무에 대하여 논의를 주로 합니다. 김현주님의 장애가 실제 회사 내에서 성장해 나가는데 제약의 대상이 아니기 때문에 김현주님에게 있어 업무적으로는 크게 다른 팀원들과 다르지 않습니다. 다만 현주님의 체력적인 컨디션이 어떤지, 근무여건이 양호한지 조금 더 세심하게 상담을 하고 있습니다. 김현주님이 입사했을 당시 아무래도 영업이라는 업무의 특성상 대면으로 진행되는 부분이 많아 조금 걱정이 되었지만, 화상으로 업무를 진행하는 문화가 한국에도 많이 확산이 되었고, 비대면 미팅을 통해서도 효율적으로 업무를 진행할 수 있게 되어 걱정했던 부분이 해소되었습니다. 그리고 함께 근무하면서 접근성 측면에서 모든 구성원들이 김현주님께서 이동하시는데 어려움이 있는지 확인하는 '배려와 아낌'의 긍정적인 변화도 생겼습니다.









2023

장애인 고용 사례집

02 2023년도 우수사업주

- 대자인병원
- ㈜코리아세븐
- 한국산림복지진흥원
- ㈜삼천리ENG

대자인병원

대자인병원





설립일
2012. 5. 1

상시 근로자
1,068명

장애인 근로자
29명
※ 중증 10명 / 경증 19명

장애인 고용률
3.65%
※ 2022년 12월 기준

장애인 채용직무
환경미화 / 주차정산
환자이송 / 콜센터 등

주요 사업 보건업 (종합병원)

다양하고 동등한 복지 지원으로 고용안정을 유지하는 워라벨 문화를 만들어 나가고 있습니다.

대자인병원은 '환자를 치료하는 것만이 아니라 환자의 마음을 얻는 것이다'라는 환자중심 철학아래, 세계 최초로 양방, 한방, 인도 아유르베다 의학을 접목한 통합적 미래의학을 지향하고 있다.
이를 위해, 증상은 있지만 검사에 나타나지 않는 상태를 치료하는 미병클리닉과 첨단 장비 및 전문 인력을 보유한 종합건강검진센터를 운영하는 한편, 365일 언제나 치료를 필요로 하는 환자가 외래진료를 받을 수 있도록 하는 365병원 시스템을 도입하였으며, 응급상황에 대비해 24시간 지역응급의료센터를 운영하고 있습니다.

#자회사형표준사업장 #탄련근무제 #적합직무개발

탄력적인 근무 시간 운영으로 장애인의 고용안정 유지

대자인병원은 자회사형 장애인 표준사업장인 주식회사 쓰리에이치를 설립하여 환경미화업무, 주차관리업무, 주차정산업무, 환자이송업무, 콜센터 업무, 병동보조업무 등 병원 업무에 적합한 다양한 장애인 관련 직무를 개발하고 장애인 고용률을 높여가고 있다.

환경미화 업무에서는 주 40시간 이하의 단시간 근무가 가능한 근무표를 마련하여 근무 강도를 낮추고 있으며, 주차정산 분야는 근로자와 협의하여 근무시간을 조율할 수 있도록 탄력적으로 운영하면서 장애인의 고용 안정을 유지하고 있다.

특히, 중증장애인과 여성장애인의 고용확대를 위해 2021년부터 근로지원인 제도를 적극 활용하여 중증(청각, 지적, 정신)장애인의 고용을 높여 왔으며, 2022년부터는 작업지도원을 배치하여 중증장애인의 직무능력을 높이고 안정된 고용을 유지할 수 있도록 힘쓰고 있다. 이러한 노력으로 정신재활시설 “아름다운 세상”에서 시상하는 중증장애인 취업에 대한 감사패를 수상하기도 했다. 그리고 여성장애인 채용 활성화를 위해 주차정산, 병동보조 등 병원만의 특화 직무를 발굴하고, 여성장애인 지원자에게 가산점을 부여하고 있으며, 특히 병원 진료예약 및 상담 업무를 하는 콜센터 직무에는 전원 여성근로자를 채용하였다.







#중증장애인우대 #장애인구분모집

중증장애인 고용확대를 위한 채용제도

대자인병원은 장애인 제한경쟁을 통해 장애인만 지원할 수 있도록 제한하고 있으며, 특히 중증장애인 적합직무 채용 시에는 중증장애인을 우대하고 있다.

통합채용 전형의 경우 장애인 지원자에게 가삼점을 부여하고 장애인 우선채용 제도를 도입하고 있으며, 면접 시에는 장애인 지원자의 편의를 고려하여 면접장소 및 시간 등을 조정하는 등 장애인 채용을 위한 각별한 관심과 노력을 기울이고 있다.

[대자인병원 장애인 채용 공고 예시]

채용 직무	모집 방법	고용 현황
주차정산원	장애인제한경쟁 + 중증장애인 우대	중증 3명 경증 2명
환경미화원	장애인제한경쟁	중증 4명 경증 6명
콜센터 상담	장애인제한경쟁	중증 1명 경증 4명
주차관리 요원	장애인병행채용 + 장애인가산점 부여	경증 1명

#복리후생 #처우개선 #워라벨

‘근로자와 함께’ 워라벨을 누리는 복지 지원

대자인병원은 장애인근로자에 대한 복지 지원이 특별한 것으로 널리 알려져 있다. 장애인 근로자의 직업만족도 향상을 위해 근로환경 개선과 안정적인 직장적응을 위한 별도 프로그램을 운영하는 등 좋은 일자리를 만들기 위해 노력하고 있다.

| 직무수당

기능직 및 일부 자격직군의 경우 동일직무 동일급여를 책정하여 동일노무를 제공하는 직군간에 급여의 차이가 없다. 그리고 직무급을 적용받지 않는 경우 연봉제를 도입하여 성과에 따라 공정하게 연봉을 책정하고 있다. 수당 지급에 있어서도 매월 35,000원~200,000원의 직무수당을 직무별로 차등 지급하고 있으며, 장기근속자에 대해서는 별도의 포상제도도 운영하고 있다.

| 고용형태

모든 직원이 동일하게 2년 계약직으로 근무하게 되며, 2년 이상 재직시 장애인 근로자는 100% 정규직으로 전환하고 있다. 또한 매년 1월초 업무평가에 따라 임금인상을 진행한다.

| 임산부 근로자

임산부 근로자의 일가정 양립을 위해 자동육아휴직제도, 임산부근로시간 단축제도를 실시하고 있으며, 원내 보건관리자 및 임상심리사를 배치하고 있다.

| 동아리 활동 지원

장애인 근로자와 비장애인 근로자 간의 의사소통을 확대하고 협력과 친목을 도모하기 위해 월 1회, 1인 30,000원~50,000원씩 지원하면서 동호회 활동을 적극적으로 지원하고 있다.

| 고충상담센터 운영

장애인 고충처리를 위해서는 '근로자와 함께'라는 의미를 가진 'Design With You' 고충상담센터를 운영하고 있으며, 심신안정 프로그램으로 탬플스테이를 실시하고 1인(人)1화(花) 프로그램을 실시하여 일주일에 한번씩 전 직원에게 꽃 한송이씩을 선물하기도 했다.

| 그 외 지원

매년 친절직원 및 우수사원을 선발하여 표창 및 시상하고, 해외연수 기회를 부여하는 한편, 여행경비 지원 프로그램(대자인 보물찾기)을 운영하여 1인 여행경비 15만원을 지원하고, 시차출퇴근, 시간선택 근로제, 유연근무제 등을 도입하여 근로자의 처우 개선과 워라벨 문화를 만들어나가고 있다.

대자인병원 복리후생

〈근속〉



1년 이상 근속자
: 순금1돈 증정

장기근속수당
: 3년 이상 근속시
50,000원 지급(표준사업장)



〈건강〉

의료비지원
(본인 및 직계가족)

건강검진지원
(본인 및 직계가족)

〈기타 복리후생〉



원내 카페 할인 : 15%
기숙사제공
명절선물 및 애경사지원
PC-Off제도
생일 : 생일쿠폰(2만원) 지급 및 조기퇴근(2시간)
직장어린이집
구내식당지원
자동육아휴직제도

대자인병원 장애인 채용 Point

#㈜쓰리에이치 #채용우대조치 #병원특화직무

중증장애인 및 여성장애인의 일자리 창출을 위한 현장에서 해법 찾기

대자인병원은 한국장애인고용공단 자회사형 장애인표준사업장 인증을 받은 자회사 ㈜쓰리에이치를 통해 장애인 근로자를 채용하고 있다. 특히 장애인 중에서도 노동시장 진입이 상대적으로 더욱 어려운 중증 및 여성 장애인의 고용을 확대하기 위하여 병원이라는 특성에 맞는 직무를 발굴하고 채용과정에서 장애인 편의증진을 위한 방안을 강구하는 데 집중하였다.



채용과정에서도 장애인 지원자의 편의를 위해 세밀하게 지원하고 있다. 먼저, 면접전형 시 장애인 근로자의 병원 진료나 이동시간 등을 고려하여 시험 일정을 우선적으로 선택할 수 있도록 하고, 이동이 불편한 경우 장애인 지원자가 면접 장소에 도착하면 건물 내에서 직원이 동행하면서 안내하는 서비스도 제공하고 있다. 또한 심리적 부담을 완화 시키기 위해 필요시 상담사(또는 보호자)와 함께 동행면접을 실시하고 있다.

입사 이후에는 온라인 사이버연수원을 통해 장애인 근로자들의 직무능력 향상과 고용유지를 위한 외국어, 컴퓨터활용능력 등의 교육을 지원하고 있다.

인 | 터 | 뷰



최상규 장애인 근로자
총무팀 세탁실

소극적에서 적극적으로 변하고, 자신감을 가진 저 자신을 발견하게 되었습니다.

2018년 8월 21일 대자인병원과 인연이 되어 입사하게 되었고 입사 후 총무팀 인사발령으로 현재까지 세탁물 관리를 담당하고 있습니다. 병동 및 응급실에서 사용하는 세탁물을 수거하고 불출하는 업무를 수행하고 있으며, 매월 사용량을 파악하고 재고관리를 하며 환자나 직원이 불편함과 부족함이 없도록 최선을 다하고 있습니다.
그리고 수시로 세탁실 주변의 청결한 환경을 유지하기 위해 주변 환경을 개선하고 유지할 수 있도록 내·외부의 환경 개선 업무도 맡고 있습니다.
입사 전에는 장애라는 심적 부담감에 사람들을 기피하고 우울하고 힘들었지만, 대자인병원에 입사 후 제 자신에게 많은 변화가 있었습니다. 소극적이었던 제가 어느 순간 '나는 할 수 있다'라는 자신감과 함께 적극적인 태도로 변화하였으며, 다른 동료들과도 함께 소통하고 어울리며 사회의 구성원으로서 살아가고 있는 제 자신을 새롭게 발견하게 되었습니다. 그리고 도움만 받다가 이제는 도움을 주는 저 자신을 보면서 뿌듯함을 느끼고 있습니다.



송준호 동료 직원
총무팀

서로 돕는 상생 관계가 되어 소통해 가며 한 팀에 있는 게 소중하다고 생각합니다.

대자인병원 총무팀 소속으로 병동 및 외래에서 발생되는 오염세탁물의 수거와 환자들이 깨끗한 환경에서 머물 수 있도록 환의 및 시트 등의 불출업무와 세탁실의 전반적인 업무를 총괄하고 있습니다.
장애인 동료와 함께 일을 하면서 서로를 알게 되어가며 장애인에 대한 편견이 사라졌고, 서로 존중하고 협력하는 동료라면 장애인이어도 상관없다는 생각을 갖게 되었습니다.
힘든 일을 할 때에도 내색하지 않고 묵묵히 하는 장애인 동료 사원에 대해 신뢰가 많이 쌓이게 되었습니다. 조직적으로는 세탁실의 분위기가 밝아졌고 의사소통이 원활해져 갑작스러운 상황에서도 같이 의논하고 해결하는 협동심도 커졌습니다. 그리고 동료 사원이 책임감이 강해 맡은 업무는 끝까지, 그리고 꾸준히 하는 모습을 보며 저도 많이 배우고 있습니다. 지금은 서로 부족한 점이 있다면 마땅히 도와주고, 때로는 도움을 받으며 상생하는 관계가 되어 소통해 가며 한 팀에 있는 게 소중하다고 생각합니다.

7-ELEVEN®

㈜코리아세븐





설립일
1999. 5. 16.

상시 근로자
2,574 명

장애인 근로자
55 명
※ 중증 43명/ 경증 12명

장애인 고용률
3.81 %
※ 2022년 12월 기준

장애인 채용직무
점포관리 / 고객응대
청결 / 재고관리 등

주요 사업 유통업, 세븐일레븐

장애인 근로자들의 안정적인 근로 유지와 사내 조직에서의 장애 공감문화 조성을 위해 노력하고 있습니다.

코리아세븐은 롯데그룹 유통 노하우와 세계 최고의 브랜드 세븐일레븐이 만든 국내 최초의 편의점이며, 1989년 24시간 편의점을 개설한 이래 새로운 라이프 스타일을 창조하고 있다.
'지속가능한 미래가치를 창조하는 1등 편의점을 만들자'는 비전 아래 코리아세븐은 4차 산업혁명시대에 발맞춰 미래형 편의점을 제시하며 국내 편의점 발전을 이끌고 있다.

#엔젤메이트 #중증장애인 #점포관리보조

중증장애인을 위한 편의점 내 점포관리보조 직무 '엔젤메이트' 발굴

코리아세븐은 2021년 1월 '미래 10년을 위한 2030 ESG 경영'을 선언하고 ESG 경영 활동의 일환으로 장애인 고용 창출과 장애인이 사회적 일원으로 자리 잡을 수 있도록 양질의 일자리를 제공하기 위해 꾸준히 노력하고 있습니다.



이를 위해 코리아세븐은 장애인 적합 직무를 개발하고, 모집, 채용 단계에서 장애인 직원(지원자)에게 편의를 제공하고, 중증/여성장애인 고용 확대를 진행하면서 중증장애인의 지속적인 고용이 가능한 직무를 개발했다. 이러한 가운데, 중증장애인들이 근무하는 매장의 환경에 따라 상품 진열, 청결 관리 등 직무 분석을 통해 편의점 내 점포관리를 보조하는 '엔젤메이트' 라는 직무를 발굴하였다. 그리고 더 나아가 직무 영역을 확대하기 위해 한국장애인고용공단 서울맞춤훈련센터와 연계하여 맞춤 직무교육을 실시하였으며, 사무보조 직무로 신규 장애인 근로자를 채용하였다.

근무 과정에서도 장애인 근로자의 편의를 위해 한국장애인고용공단과 협력하여 비대면 또는 공단 사무실에서 면접을 실시 하였으며, 거주지를 반영하여 인접 지점으로 근무지를 배치하여 중증장애인의 원활한 출퇴근을 위해 배려하고 있다.

이러한 장애인 고용 과정을 통해 코리아세븐에는 전체 장애인 근무자 중 중증장애인 비율이 80% 정도이며, 여성장애인 비율은 약 20%을 차지하고 있다. 그리고 대부분의 장애인 근무자들은 점포(직영점)에서 점포관리보조 업무를 진행하고 있으며, 세부적으로는 점포관리, 고객응대, 청결, 재고관리 등의 업무를 수행하고 있다. 이외에 일부 장애인 근무자들은 본사의 다양한 부서에서 사무업무를 수행하고 있는 중이다.

코리아세븐은 앞으로도 장애인들이 본인의 능력을 잘 발휘할 수 있도록 업무 영역에 한계를 설정하지 않고, 다양한 직무로 장애인 채용을 확대해 나갈 계획이다.

장애인 특별채용 도입하여 사무직 채용 확대

코리아세븐에서는 점포관리보조 장애인 고용을 위해 지역별로 상시 채용을 실시하고 있으며, 한국장애인고용공단과 지역별 기관을 통한 구인신청 및 채용공고를 통해 장애인 구분 모집을 실시하여 서류 심사 후 면접을 진행하고 있다.

그리고 현재 본사 스탭부서(업무보조, 전표처리전담) 인원으로 파견 직원을 채용하고 있는데, 이 부분을 장애인 근로자를 채용하여 대체하는 본부스탭 장애인 특별채용을 실시하고 있다.

2023년 장애인 근로자 확대를 위해 회사 자체적으로 추진한 장애인 특별채용은 한국장애인고용공단과 연계하여 업무 수행 시 필요한 프로그램 및 포털사용 방법 등에 대한 교육을 실시하고 있으며, 교육을 수료한 경우 특별채용에 지원할 수 있다. 코리아세븐은 맞춤훈련을 통해 지속적으로 장애인 사무직원 채용을 진행하고 있으며, 채용 시 장애인 직원의 직급은 사무전문직 및 JA(업무숙련도 및 경력사항에 따라 차등 부여)이며, 기존 매장관리 위주로 채용하던 방식에서 사무직으로 장애인 채용 직무가 점차 다양화되고, 이로 인해 장애인 고용도 확대되고 있다.

㈜코리아세븐의 장애인 고용 형태 구분



단기근로자 (파트타이머)
- 직영점 점포 단기근로자
- 주 5일 4시간 근무



계약직 / 무기계약직
- 직영점 점포 근무(점직원)
- 본사 사무보조 근무
- 주 5일 6시간 근무



해피사원 (정규직)
- 직영점 점포 근무(점직원)
- 주 5일 6시간 근무

장애인 근로자의 고용안정을 위해 노력하고 있는 코리아세븐은 중증장애인 근로자의 경우 계약기간을 최대 2년까지 연장 조정가능하며, 추후 근무 우수자는 내부 심사를 통해 무기계약직으로 전환하여 장애인 근로자에게 안정적인 일자리를 제공하고 있다. 그리고 중증장애인 근로자의 직무적응을 돕고 근무 부담을 경감시키기 위해 우선 지원고용을 실시한 후 채용하고 있으며, 1일 4시간 근무 형태를 적용하고 있다. 또한, 장애인 근로자의 희망 근무시간을 사전에 조사하여, 가급적 원하는 시간 대에 근무 가능한 사업장(점포)으로 배치하고 유동적으로 조정하는 등 육아의 부담이 있는 여성 장애인 근로자나 주기적인 투석, 재활치료 등이 필요한 중증 장애인 근로자의 편의를 최대한 배려하고 있다.

#포상제도 #MateAward #행복한동행

우수 중증장애인 근로자 포상제도로 근로자 자긍심 고취

코리아세븐은 장애인 직원의 근로의욕 향상과 사내 직원들의 장애인 근로자에 대한 관심과 이해도를 제고시키기 위해 장애인 인식개선 교육과 포상제도를 실시하고 있다.

먼저 점포관리보조 업무를 담당하는 '엔젤메이트' 중증장애인 근로자를 대상으로 세븐스타 「Mate Awards」 포상제도를 실시하여, 근무태도가 우수한 장애인 Mate를 직영점 점장이 추천하면 심사를 통해 수상자를 선정한다. 최종 선정된 장애인 Mate와 해당 점포에는 선물과 회식비를 지급하여 업무에 대한 자긍심 고취 및 함께 일하는 동료로서 단합할 수 있는 기회를 제공한다. 아울러 중증장애인 근무 우수사례를 발굴하여 장애인 근로자에 대한 인식을 개선하고 더욱 채용을 확산하고자 노력하고 있다.

또한, 장애인 근로자의 직무를 확대해 나가는 것과 동시에 장애인과 함께 일하는 사내문화를 형성하기 위해 '행복한 동행'이라는 직장 내 장애인 인식개선 교육을 전 직원을 대상으로 실시하였다. 장애에 대한 이해와 장애인 동료와 함께하기라는 주제를 통해 비장애인 직원들의 장애에 대한 관점을 전환하고, 장애 감수성 향상을 통해 장애 공감 문화를 새롭게 조성하고자 하였다.

코리아세븐은 단기 근로자도 4대보험을 비롯해 상해보험까지 가입하고 있으며, 무기계약직 및 정규직 장애인 근로자를 대상으로 '안전보건표지의 이해', '뇌심혈관질환 예방 및 관리', 'VDT 증후군 예방 및 관리' 등의 산업안전 보건 교육을 필수로 시행하는 등 근로자의 안전관리를 철저히 하고 있다.





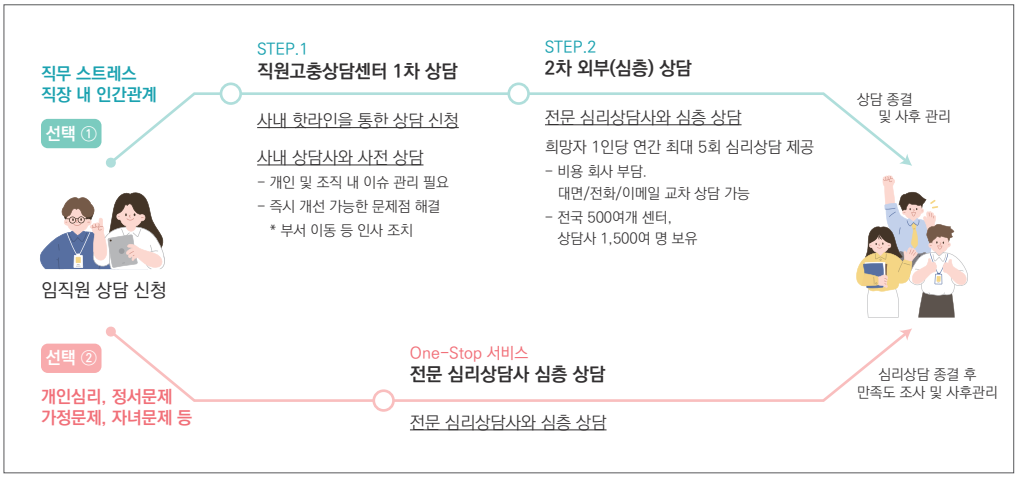
장애인 근로자의 안정적인 직장생활을 위한 노력

코리아세븐은 장애인 근로자의 직장 생활을 통한 경제적 자립 및 사회통합의 기반을 다지기 위해 송파구 장애인직업재활센터와 협력하여 취업자 보수 교육을 실시하였다. 가장 많은 장애인 근로자가 근무하고 있는 점포관리보조 중증장애인 근로자를 대상으로 직장예절, 업무방법, 스트레스 관리 등 교육을 통해 근속유지를 도모하고 근무 중 애로사항을 해결하기 위한 방안을 모색하였다.

특히 장애인 근로자의 고충을 청취하고 이를 해결하기 위한 '직원행복 심리케어 서비스'를 운영하고 있다. 사내 핫라인을 통한 직원 고충 상담제도로, 장애인 근로자뿐만 아니라 전 직원을 대상으로 직무 스트레스나 개인 심리 및 정서적 문제 등 정신적 건강을 위한 상담 프로그램을 진행하고 있다. 특히 업무 또는 직장 내 인간관계 등과 관련된 고충의 경우 먼저 사내 상담사와의 상담을 통해 즉시 개선 가능한 부분은 조치하고, 필요시 외부 전문 심리상담사와 심층 상담을 지원하고 있으며 종결 후 만족도 조사와 지속적인 사후관리를 실시하고 있다.

또한 코리아세븐은 장애인 근로자의 편의증진을 위해 점포 입구에 경사로를 설치하는 등 근무 환경을 개선하고 있으며, 향후 신규 및 기존 점포에도 점차 편의시설을 확대해 나갈 예정이다.

㈜코리아세븐의 '직원행복 심리케어 서비스' 프로세스



코리아세븐 장애인 채용 Point

#유관기관협력 #중증장애인지원고용 #맞춤훈련

한국장애인고용공단과의 상호협력을 통한 장애인 채용 확대

코리아세븐에서는 점포관리 보조 장애인 고용을 위해 지역별로 상시 채용을 실시하고 있으며, 한국장애인고용공단의 구인서비스를 이용하여 장애인 제한경쟁으로 모집홍보 및 적합인력 추천을 받고 있다.

또한, 2017년부터 지속적으로 장애인 채용설명회와 취업박람회에 참가하여 기업의 장애인 채용절차를 안내하고, 현장 접수 및 면접을 진행하여 장애인 인력을 발굴하였다. 그리고 수도권 외에 광주광역시에서 개최한 장애대학생 채용설명회에 참석하여 기업의 장애인 채용 홍보 및 직무 프레젠테이션을 실시하여 전국적으로 장애인 고용을 확대를 위해 적극적으로 노력하고 있다.

한국장애인고용공단 및 지역 내 유관기관과 지속적인 상호협력 체계를 구축하여 중증장애인 채용을 적극적으로 시행하고 있다. 업무 및 대인관계 등 근무 환경에서의 적응을 위해 중증장애인을 채용 시 지원고용 훈련을 통해 충분한 훈련을 실시하며, 본사에서도 다양한 부서에서 사무 업무를 수행할 수 있도록 약 1개월 이상 사무역량, 직장 예절 등에 대한 직무 공통교육을 통해 최종 선발하고 있다. 채용 전 충분한 직업훈련으로 인하여 장애인 근로자뿐만 아니라 함께 일하는 동료들도 만족감이 높아지며 안정적인 직업생활을 유지하고 있다.

㈜코리아세븐의 고용 방식

엔젤메이트 채용 과정

중증장애인을 대상으로 지원고용을 통해 직무지도원을 배치하여 약 2~4주간 실제 근무 현장에서 훈련을 실시하고, 훈련생의 근무태도 및 업무 적응능력 등을 평가하여 최종 채용여부를 결정

서류 > 면접 > 훈련생 선발 > 지원고용 (약 2~4주) > 최종 근무평가 > 채용

사무보조 채용 과정

한국장애인고용공단 서울맞춤훈련센터와 연계하여 1개월 이상 직무교육을 실시 후 최종 평가를 통해 합격 시 최초 1년 계약(최대 2년)을 체결하며, 이후 내부 심사를 거쳐 무기계약직 또는 정규직으로 전환

서류 > 면접 > 훈련생 선발 > 맞춤훈련 (1개월 이상) > 최종 근무평가 > 채용

인 | 터 | 뷰



장성구 장애인 근로자
금융운영팀

스스로 변해야 한다는 생각에 능동적이고 적극적으로 맡은 일을 수행하고 있습니다.

2023년 12월에 입사하게 되었습니다. 맡게 된 직무는 디지털사이니지라고 불리는 기기의 설치 및 운영 관리를 맡고 있습니다. 이름이 굉장히 생소하지만 편의점에 설치되는 TV에 띄우는 광고판이라 생각하시면 쉽습니다.
취업을 준비하면서 공단에 OA교육이 있어 지원했으며, 취업과 연계되는 과정이었기에 좋은 기회라 생각했습니다.
입사 후 동료들과 많은 대화를 나누면서 어색함을 없앴으며, 빠른 적응을 위해 업무상 필요한 정보를 최대한 수집하고 사용하는 단어들을 숙지하려는 노력하고 있습니다.
특히, 같이 근무하는 동료 분들이 편안하게 대해 주시고 업무를 상세하게 가르쳐 주셔서 빠르게 업무에 적응해 나가고 있는 것 같습니다.
그리고 이전 직장에서는 안전하게 '묻어가는' 행동 방식을 취했으나, 스스로 변해야 한다는 생각을 가지고 능동적이고 적극적으로 맡은 일을 수행하고자 하고 있습니다.



김유진 동료 직원
HR혁신팀 인사혁신담당

장애인 직원도 적합한 훈련과정을 충분히 거치면 큰 성과를 낼 수 있다는 것을 알 수 있었습니다.

장애인 채용을 확대하기 전에는 기존 직원들도 장애인 근무자들과 함께 근무하는 것에 막연한 걱정을 갖고 있었습니다. 처음에는 직무에 적합한 장애인 근무자를 찾는 일이 쉽지는 않았고 장애인이 잘 적응할 수 있을까 걱정도 했습니다.
하지만 장애인 직원도 담당하는 직무에 적합한 훈련과정을 충분히 거치면 업무를 습득하고 큰 성과를 낼 수 있다는 걸 여러 채용을 통해서 알 수 있었습니다.
그리고, 장애인 근무자들과 같이 일하고 소통하는 과정을 경험한 직원들은 장애인에 대한 편견과 걱정이 많이 사라졌고, 장애인 근무자와 함께 근무하는 것이 특별한 것이 아닌 자연스러운 현상임을 직원들도 인지하게 되었습니다.
장애인 근무자들이 회사의 일원으로 잘 적응해 나가는 모습을 보면 담당자로서 큰 보람을 느끼고 있으며, 앞으로도 장애인 채용을 확대할 수 있도록 노력하겠습니다.

한국산림복지진흥원
Korea Forest Welfare Institute

한국산림복지진흥원





설립일
2016. 4. 18.

상시 근로자
449 명

장애인 근로자
25 명
※ 중증 6명/ 경증 19명

장애인 고용률
6.9 %
※ 2022년 12월 기준

장애인 채용직무
산림교육 / 일반행정
교구제작 관리원 등

주요 사업 산림복지서비스

발달장애인의 특성과 산림복지 일자리 특성을 파악한 지속가능한 일자리 발굴은 유네스코한국위원회로부터 지속가능 발전 교육 공식 프로젝트로 승인받았습니다.

한국산림복지진흥원은 국민들의 복지에 대한 높은 기대와 수요에 부응하고자 숲을 통해 대국민 산림복지 서비스를 제공하는 산림청 산하기관으로 국내 최초의 산림복지단지인 '국립산림치유원'과 권역별로 산림교육 · 산림치유를 체험할 수 있는 '국립숲체원'을 통해 태아를 위한 숲태교, 유아 및 청소년을 위한 산림교육, 성인 및 고령자를 위한 산림치유 등의 산림복지서비스를 제공하고 있다. 그리고 복지사각지대에 있는 산림복지 소외자에게 산림복지 혜택을 제공하여 모든 국민들이 숲과 함께 행복한 시대를 만들어 나가고 있다.

#산림복지교구제작관리원 #지속가능한일자리 #국립칠곡숲체원

한국산림복지진흥원이 개발한 독특한 직무 '산림복지 교구제작 관리원'

숲과 함께 국민 행복을 키워 나가고 있는 한국산림복지진흥원은 공공기관으로서 사회적 가치 실현과 상생협력을 위해 장애인 고용을 적극적으로 확대해 나가면서 장애인에게 적합한 산림복지 분야 직무를 발굴하는 등 산림복지 분야의 다양한 일자리 창출을 위해 노력하고 있다.

한국산림복지진흥원은 장애인 고용을 정착하고 확대하기 위해 산림복지 분야 장애인 적합 직무 개발에 나서, 산림복지프로그램 교육 운영 분야, 일반행정 및 시설환경관리 분야에 대한 직무기술서를 개발하였다. 그리고 발달장애인 맞춤형 직무개발로 지속 가능한 일자리 발굴에 나서 산림복지 교구 상품을 제작, 구성 및 포장하는 작업을 수행하는 '산림복지 교구제작 관리원' 직무를 개발해 냈다. 이어서 발달장애인의 특성과 산림복지 일자리 특성을 파악하여 산림복지 교구제작관리원 양성 과정을 수립하고 직무표준화를 만들어 냈다.



산림복지 교구제작 관리원 직무표준화 내용

직무분석	산림복지 교구제작 관리원이 하는 일을 명확히하고, 세부적인 단위직무를 도출하여 작업방법을 나열
직무단순화	발달장애인이 업무를 쉽게 이해하고 수행할 수 있도록 단순화 (계산, 계량 등을 쉽게 이해할 수 있게 대체)
직무기술서 작성	산림복지 교구제작 관리원이 하는 일을 조직적이고, 체계적으로 정리한 설명서 (직무개요, 직무내용, 사용하는 장비 등 인적요건, 작업환경 등을 포함)

이외에도, 15세 이상 발달장애인 중 직업체험을 희망하는 사람들을 대상으로 산림복지 분야 직업체험관 '숲에서 뭐하니' 사업을 실시해 2022년 청소년활동 우수 프로그램 공모전에서 수상하는 등 장애인 고용과 직업체험 활동을 위해 독창적인 노력을 지속하고 있다.

이러한 노력의 결과, 한국산림복지진흥원 국립칠곡숲체원은 발달장애인 대상 양질의 일자리 창출과 교육 불평등 해소, 기후변화 대응 등 지속가능한 발전목표 실현을 위한 '성장나무 숲'이라는 프로젝트를 만들어 2023년 7월 유네스코한국위원회로부터 지속가능 발전교육(Education for Sustainable Development, 이하 ESD) 공식 프로젝트로 승인받았으며, 유엔의 지속가능 발전목표(SDGs) 실현에 기여하고 있다.





#멘토링 #산림문화공연 #맞춤형복지제도

멘토링프로그램으로 장애인들의 직장 적응을 지원

입사 후에는 장애인 여부와 관계 없이 동일한 기준의 보수 지급을 원칙으로 하고 있으며, 연 1회, 50만원 범위 내에서 국가자격증 취득과정 수료자에게 실비 지원을 하는 한편, 정규직, 공무직, 기간제 계약직원에게 복지 점수 1,000점(1백만원)을 부여하는 등의 맞춤형 복지제도를 운영하고 있다.

그리고 필수 보직기간을 충족한 중증장애인 직원 중 장애로 인해 전보를 희망하지 않는 직원은 전보 유예를 신청할 수 있으며, 전보유예기간은 사유발생 일로부터 1년간 하고 있으나, 지속적인 치료를 요하는 경우에는 사유 소멸 일까지 전보유예가 가능하도록 배려하고 있다.

이외에도 한국산림복지진흥원은 장애인들의 직장 적응을 위해, 근속 연수 1년 이상의 5급 직원과 일대일 또는 일대다로 매칭하여 멘토와 멘티 간 수시 또는 정기 면담을 통해 조직구성원으로서의 원활한 역할 수행을 할 수 있도록 지원하는 멘토링프로그램을 운영하고 있다.










또한, 근무환경 개선을 위해 장애인 근로자들의 숲 안에서의 휴식시간을 보장하고 있으며, 유니버셜 디자인 (Universal Design)과 장애물 없는 생활환경 인증 (Barrier Free) 설계를 반영하여 장애인이 편리하고 안전하게 숲을 이용할 수 있도록 숲길을 조성하고 있다.

그리고 직장 내 장애인 인식개선 교육 차원에서 전문강사를 통한 교육 이외에, 시각장애인 예술단체와 연계하여 산림문화 공연을 실시하면서 희망의 메시지를 전달하고 있다.

한국산림복지진흥원 장애인 채용 Point　#산림복지분야 #직무기술서개발 #발달장애인맞춤형일자리

산림복지 분야의 발달장애인 맞춤형 직무로 신규 고용창출

한국산림복지진흥원은 장애인 중에서도 특히 경제활동 여건이 열악한 발달장애인의 채용을 확대하기 위해 산림복지 분야에서 지속 가능한 일자리 발굴을 위해 노력했다.

장애인 대상 산림복지 분야 직무개발을 위해 NCS 직업 기초평가능력 10가지 항목과 장애인 대상 직무 개발의 특수성을 고려해 신체능력 항목을 추가했다. 그리고는 직무관찰을 통해 직무수행과 직접적 연계성이 부족한 능력(자기개발능력)을 제외한 9가지 항목과 신체능력을 중심으로 관찰하는 방법을 채택해, 직업캠프 현장을 직접 방문해 체험활동 및 교육상황을 관찰하면서 직무분석을 진행하였다.

테일러(Taylor)의 과학적 관리법을 활용하여 직무기술서를 개발 후, 이를 바탕으로 발달장애인의 특성을 파악한 결과, 업무를 습득하는 속도는 다소 느리더라도 명확하고 일정한 절차를 정하고 이를 반복적으로 수행할 경우 오히려 높은 집중력과 꼼꼼한을 보인다는 것을 확인할 수 있었다. 그리고 산림복지 일자리 특성 분석 결과, 상품제작은 정확한 순서와 절차에 따라 이루어지며, 특히 일정한 품질을 유지하기 위해서는 반복적인 검수와 높은 집중력과 책임감이 필요한 것으로 나타났다.

따라서, 한국산림복지진흥원은 이러한 결과를 토대로 '발달장애인 맞춤형 산림복지 일자리 만들기'를 위해 산림복지 교구제작 관리원을 발달장애인 맞춤형 직무로 선정하여 교구제작 관리원 양성과정을 개발·보급하여 발달장애인 고용창출을 확대하였다.

〈 교구제작 관리원 사업추진 절차 〉

직무개발표준화 (교구제작관리원)	직업체험·직업훈련 프로그램 개발	장애인 선발·훈련	사업장 배치·점검
서비스 개발 세부직무 표준화	장애인 및 관리자 대상 프로그램	시범 사업장 선정 직무체험 캠프 및 직업훈련	모니터링 및 보급용 매뉴얼 제작

또한, 발달장애인의 특성에 맞춘 직업체험관 '숲에서 뭐하니' 사업을 운영하여 산림복지 분야에 관심이 있는 발달장애인 학생들에게 직업의 체험의 기회를 제공하고 장애인 맞춤형 직무개발의 좋은 사례가 되며 2022년 청소년 활동 우수프로그램으로 선정되었다.

인 | 터 | 뷰

이민섭 장애인 근로자
국립대전숲체원 산림교육팀

적응하는 것이 오래 걸릴 뿐,
시간이 지나면 잘해 낼 수 있을 것이라는 자신감으로!

2019년도 10월 21일부로 한국산림복지진흥원에 입사하여 산림복지의 접근성이 낮은 취약계층을 대상으로 보다 품질 높은 산림복지를 경험할 수 있도록 제공방식을 고민하고, 유관 기관과의 협력 등 사업 기획을 통해 대상자 맞춤형 프로그램을 직접 개발 및 운영하여 효과측정 및 환류를 통해 서비스를 고도화해 나가는 대국민 산림복지 서비스 제공 업무를 4년간 수행해 왔습니다.
처음에는 비교적 오래 걸리는 업무수행 시간 등 물리적 한계로 더 많은 시간을 투자해야 하는 어려움이 있었지만, 다른 사람들에게 피해를 주거나 부담을 줄 수 있다는 생각에 최대한 동료들과 차이 없이 일을 수행하기 위해 노력하였습니다. 그리고는 적응하는 것이 오래 걸릴 뿐 시간이 지나면 잘해 낼 수 있을 것이라는 자신감으로 업무에 적응해 나가면서 심리적 부담을 이겨냈습니다. 회사 생활을 통해 남을 위하고 이해하면서, 협력하며 살아가는 방법을 배웠습니다. 그리고 성격에도 변화가 생기면서 일에 대한 책임감을 가지게 되었습니다.

김미정 동료 직원
국립칠곡숲체원 산림교육팀

장애인 동료는
'나와 다른 사람'이 아닌 '나와 같은 사람'이었습니다.

한국산림복지진흥원에서 산림교육 프로그램을 운영하고 있습니다. 교육 운영 대상으로 장애인분들을 접할 기회가 많았지만, 직장 동료로 장애인을 만날 수 있다는 생각은 하지 못했습니다.
어느 날 근무지에 신장장애인이 채용되며, 장애인과 함께 일하게 되었습니다. 만나기 전에 동료들과 장애인을 지칭하는 말들 중 기분을 상하게 할 수 있는 말들을 미리 공부하면서, '나와 다른 사람'에 대한 맞이 준비를 했습니다. 그러나, 실제로 근무를 해보니 '나와 같은 사람'이었습니다. 신장 투석을 위해 일주일에 한번 정도 늦게 출근하는 것이 미안하여 업무 시간에 더 열정적으로 일하고, 조직문화에 긍정적 영향을 주는 사람이었습니다.
장애인 동료와 함께 일하면서 선입견을 가진 제 자신을 부끄럽게 생각하게 된 계기였습니다.
앞으로 장애인 채용에 대한 선입견이 없어져 장애인 동료와 함께하는 것이 자연스러운 사회 분위기가 형성되었으면 좋겠습니다.

삼천리ENG

㈜삼천리ENG





설립일
2002. 1. 25.

상시 근로자
1,155 명

장애인 근로자
26 명
※ 중증 21명/ 경증 5명

장애인 고용률
4.07 %
※ 2022년 12월 기준

장애인 채용직무
문서이관 / 딤섬제조업무
식기세척 등

주요 사업 가스기기, 배관공사, 외식사업, 식품 도소매

다양성을 존중하고 서로의 다름을 포용하는 가치를 더욱 중요시 하고 있기에, 장애인 고용 확대는 기업의 사회적 책임과 윤리적 의무의 실천인 것입니다.

삼천리ENG는 국내 최대 도시가스 회사인 ㈜삼천리의 자회사로 “에너지에서 환경까지 미래를 창조하는 삼천리”라는 그룹비전에 맞추어 건설 및 서비스 전문기업으로 설립된 회사이다.
생활 환경 향상 및 저탄소배출 에너지 공급을 위한 가스공급망 및 열배관망 공사를 시행하고 있으며, 2012년 10월 SL&L을 흡수 합병하여 한식과 중국식 등의 외식사업을 진행하고 있다.

#다양성 #포용성 #사회적가치실현

장애인 고용은 다양성과 포용성의 실천

삼천리ENG는 에너지 기업에서 운영하는 외식사업체를 가진 기업으로, 다양한 사업을 진행하는 만큼 다양성을 존중하고 서로의 다름을 포용하는 가치를 더욱 중요시 하고 있다.

특히, 장애인 고용은 다양성과 포용성을 실천하는 긍정적인 예시로 자리 잡고 있어, 단순히 법적의무를 이행하는 것이 아닌 그 이상의 가치로 여기고 있다. 그렇기에, 삼천리ENG에 있어 장애인 고용 확대는 장애인의 사회참여를 독려하고 기업의 사회적 책임과 윤리적 의무의 실천인 것이다.

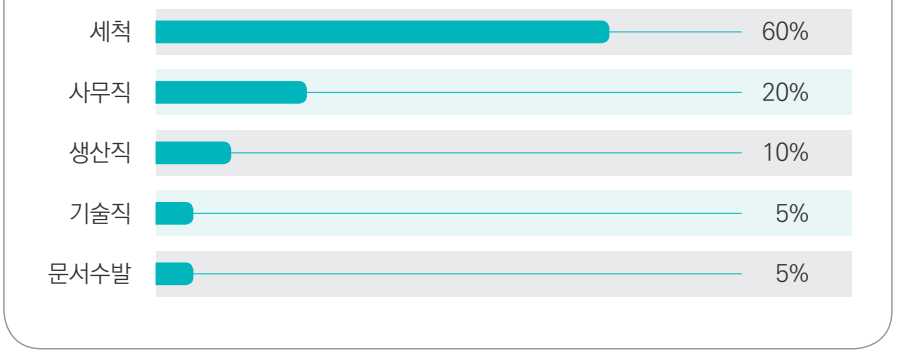
이러한 기업 가치 속에서 사업을 외식사업 부문의 일부 직무를 장애인 특화 직무로 선정하고 장애인 고용에 나서기 시작했다.

삼천리ENG는 장애인 고용을 확대하기 위해 장애인에게 적합한 직무 개발에 나서 문서 이관 업무, 외식 사업장 내 딤섬 제조 업무, 식기세척 업무에 배치하여 장애인 채용 계획을 세웠다. 그리고 직무 교육 매뉴얼을 만들어 중증 장애인을 적극 채용하였다. 이러한 노력의 결과로 지적장애, 정신장애, 청각장애, 뇌전증장애 등 다양한 유형의 장애인이 삼천리ENG에서 근무하게 되었다.

장애인 복지관 및 협회 등과의 협력을 통해 장애인 모집을 실시하고 중증장애인을 우선 채용하고 있는 삼천리ENG는 앞으로도 장애인 근로자의 채용을 확대하여 외식사업 부문 전 매장에 1인 이상의 장애인 근로자가 채용될 수 있도록 장애인 고용을 적극 확대해 나갈 방침이다.



삼천리ENG 장애인 근로자 직무 형태와 근무 비중









#Barrier Free인증 #동일한복리후생



장애 및 비장애 구분없는 동등하고 동일한 인사와 복지제도 운영

삼천리ENG는 신입입사자 OJT 시 장애인 인식개선 교육을 실시하여 회사에 근무하는 장애인 근로자에 대한 현황 및 장애에 대한 설명과 함께 근무하는 방식에 대한 교육을 별도로 진행하여 장애인 근로자에 대한 편견과 차별을 없애고 있다.

먼저 장애인 근로자의 편의증진을 위해 엘리베이터 설치, 턱없는 사무실 등 '장애물 없는 생활환경(BF)'의 기준에 맞추어 근무환경 개선을 위해 지속적으로 노력하고 있다. 또한, 직장 적응을 위한 별도 프로그램으로 입사 시에 업무 매뉴얼을 제공하고 직무지도원을 배치하여 업무 적응을 돕고 있으며, 유니폼과 필요한 물품, 입사 축하물품을 지급하여 소속감과 자긍심을 드높이고 있다.

장애인의 직장 내 재난안전 교육을 위해서 연 4회 온라인 안전교육을 실시하고 있으며, 지속적인 직장 내 장애인 인식개선 교육도 전 사원을 대상으로 연 4회 실시하고 있다.

장애인 직원들에 대한 인사제도나 복리후생에 있어서 삼천리ENG는 비장애인과 구분없이 동등한 대우를 실시하고 있다. 이러한 이유는 장애인 근로자에 대한 특별한 혜택 제공이 동료들에게 장애인이라는 인식을 심어줄 수 있기에 장애의 유무와 관계없이 동일한 인사제도와 복지제도를 운영하고 있는 것이다.

급여와 복리후생, 고용형태는 최저시급 이상의 임금을 지급하며, 최초 1년 계약 후 평가를 통해 정규직으로 전환된다.





이와 별도로, 장애인 근로자의 고용유지와 안정적인 근무를 위해 장애인 근로자의 요청 조건을 반영하여 근무조건을 조율하고 근무장소를 협의하고 있으며, 연 2회의 역량평가를 통해 매년 1월에 급여가 인상된다.

그리고 장애인 고충처리 제도를 운영하여 분기별로 최소 1회 이상 인사팀과의 개별 면담을 통해 장애인 근로자의 고충을 듣고 처리하면서 장애인 근로자의 안정적인 직장생활을 돕고 있다.



㈜삼천리ENG 장애인 채용 Point

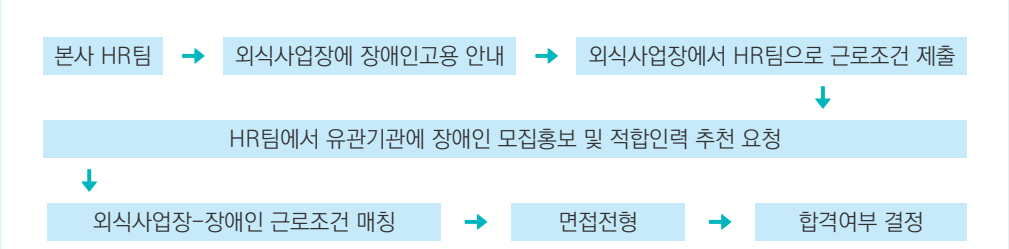
#찾아가는장애인고용 #유관기관연계 #중증장애인채용

장애인 채용을 위해 발벗고 나서는 HR팀

장애인 고용 계획을 수립하여 운영하고 있는 삼천리ENG는 장애인 유관기관과 연계 채용을 진행하고 있으며, 지원자의 의지와 직무에 대한 의지가 있다면 함께 일할 수 있는 기회를 부여하고 있다. 삼천리ENG는 대부분 전국 각지에 흩어져 있는 외식사업장에서 근무자들을 채용하여 장애인들에게 폭넓은 근로의 기회를 제공하고 있다. 그렇기 때문에 장애인들은 입사 지원 시 거주지와 가까운 외식사업장을 근무지로 선택하여 지원할 수 있는 혜택이 주어진다.

삼천리ENG는 장애인 고용을 위해 회사 HR팀이 발벗고 나서고 있다. 장애인 고용 확대를 위해 HR지원팀에서는 장애인 근로자 채용 시 근로조건을 각 외식사업장으로부터 전달받아 서로 매칭되는 근무 형태의 외식사업장에서 채용하도록 노력하고 있으며, 장애인 채용을 어려워하는 현장에는 직접 방문하여 우수 고용사례를 안내하고 채용을 적극적으로 독려하고 있다.

〈 삼천리ENG 장애인 채용 프로세스 〉



장애인 채용의 경우 장애인 구분 모집과 장애인 특별채용을 병행하여 식기세척, 문서이관업무 직무로 배치하고 있으며, 일반 채용 시에는 장애인 지원자에게 가산점을 부여하여 장애인 우대 채용을 실시하고 있다. 또한, 채용 과정 중 장애인 지원자의 편의성을 고려하여 시험시간을 조정하고, 면접 시간과 장소를 지원자가 선택할 수 있도록 하고 있다.

입사 후에는 장애인 직업생활 상담원이 분기별로 장애인 근로자와 면담을 실시하여 장애인 근로자의 고충과 이슈를 관리하고 있으며, 중증장애인 채용 시 지원고용을 통해 장애인 근로자가 충분히 업무를 습득할 수 있는 기회를 제공한다. 채용 후에도 적응에 어려움을 겪는 경우 직무지도원을 추가로 배치하는 등 장애인 근로자의 안정적인 직장생활을 위해 적극적으로 나서고 있다.

인 | 터 | 뷰



고승현 장애인 근로자
HR지원팀

혼자서 담당하는 업무지만 적응하면서 익숙하게 처리해 나가고 있습니다.

2018년 5월 삼천리ENG HR지원팀 소속으로 입사해 현재까지 근무하면서 매장과 본사를 연결하는 문서수발 업무를 수행하고 있습니다
회사생활을 처음 시작하면서 회사에서 혼자서 담당하는 업무라는 것에 부담을 느꼈으나, 지금은 적응이 되어 익숙하게 업무를 처리하고 있습니다.
또한, 회사가 성장하면서 방문해야 하는 매장이 늘어남에 따라 업무량도 점차 늘어나기 시작했습니다. 그래서 매장 방문 일정을 스케줄링하고 일정에 맞추어 정리하면서 업무 로드를 줄여, 늘어나는 업무량을 어느 정도 커버할 수 있게 되었습니다.
지금 하고 있는 문서수발 업무는 장애인도 무난히 수행할 수 있는 업무이기에, 점포가 늘어남에 따라 업무량이 증가하게 되면 혼자서 모든 매장을 방문하기 어려우므로 장애인 인력도 충원이 될 것이라고 생각합니다.



강희애 동료 직원
HR지원팀

장애인과 비장애인의 큰 차이를 느끼지 못하고 많은 것을 배우고 있습니다

HR지원팀에서 조직 구성원들이 행복하게 일할 수 있는 다양한 조직문화를 기획하며 운영하고 있습니다. 회사에는 이미 다수의 장애인 동료가 근무하고 있는 상황이었기 때문에, 비장애인 동료와 일하는 것과 크게 다르지 않을 것 같다고 생각했었습니다.
실제로 제가 함께 일을 진행하며, 동료들과 위화감 없이 업무를 진행하고 있어서 그런지 장애인과 비장애인의 큰 차이를 느끼지 못하고 있습니다.
장애인 동료와 소통하는 방법을 알면, 함께 일하는 것이 어렵고 불편한 것이 아니라 오히려 더 효율적이고 생산적인 업무 환경을 만들 수 있다고 생각합니다. 장애인 동료는 누구나 다른 능력과 장점을 가지고 있으며, 이들과 함께 일하는 것은 스스로에게도 새로운 시각을 가질 수 있는 기회가 되고 많은 것을 배울 수 있는 경험을 가지게 될 것입니다.

1. 한국장애인고용공단 사업주 포상 안내

장애인 고용 확대와 인식개선을 위하여 고용노동부와 한국장애인고용공단은 매년 〈장애인 고용촉진 유공자 정부 포상〉과 〈트루컴퍼니(True Company)상〉을 수여하고 있으며 장애인 고용에 선도적인 역할을 한 사업주를 선정하여 〈장애인고용 우수사업주〉로 인증하고 있다.

장애인고용촉진 유공자 정부 포상

1991년부터 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 의해 매년 장애인 고용 촉진에 기여한 유공자를 포상한다. 장애인 일자리 창출 및 고용환경 개선에 기여한 사업주 등에게 산업 훈장을 비롯해 산업포장, 대통령·국무총리·고용노동부 장관·공단 이사장 표창과 감사패를 수여한다.

장애인고용 우수사업주

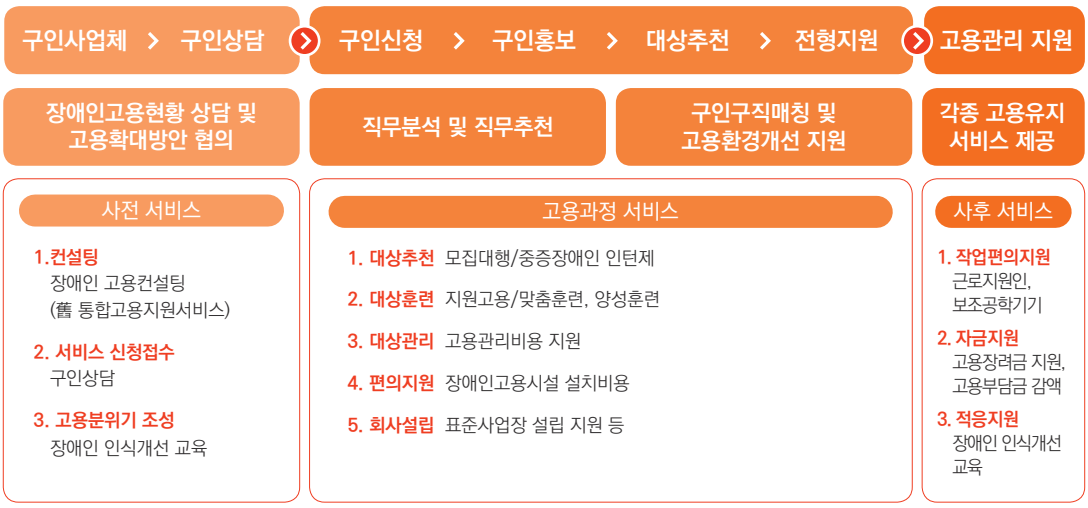
매년 장애인 고용에 선도적인 역할을 하는 사업주를 선정해 인증패를 수여한다. 선정된 장애인 고용 우수사업주에게는 장애인고용시설자금 융자·무상지원 시 우대, 고용노동부 정기근로감독 3년간 면제, 국방부 물품 및 일반용역 적격심사 시 가점부여 등 다양한 혜택이 지원된다.

트루컴퍼니(True Company)상

2006년 제정된 트루컴퍼니(True Company)상은 공단과 장애인고용증진협약을 체결한 기업 중 협약사항을 성실히 이행하여 장애인 고용의 성과를 창출한 신뢰기업에게 고용노동부장관이 수여한다.

2. 기업지원서비스 개요

한국장애인고용공단은 기업의 장애인 고용에 대한 전반적인 컨설팅부터 고용을 위한 장애인 대상자 추천, 고용 후 고용관리 지원까지 체계적으로 지원해 드립니다.



장애인 고용컨설팅 (舊 통합고용지원서비스)	장애인 고용여건에 대한 진단·분석을 통해 장애요인을 도출하고 이에 맞는 공단의 지원사업을 종합적으로 연계하여 맞춤서비스를 제공하는 사업입니다.
모집대행 서비스	기업의 구인상담 및 접수 후 구인내용의 전국적인 홍보 추진, 구인에 맞는 대상자 발굴·추천, 채용설명회 공동 개최 및 지원, 필기 및 면접 전형의 편의지원 및 조언, 면접관에 대한 장애교육, 공단직원의 면접관 참여 등 장애인 고용 전반을 지원합니다.
고용관리비용	장애인 근로자의 고용관리를 위해 필요한 작업지도원을 사업장에 선임·배치할 때 소요되는 비용을 지원하는 제도입니다.
장애인 고용환경 개선	기업이 장애인을 고용할 수 있는 환경을 개선하기 위해 작업시설, 부대시설, 편의시설 등에 대해 장애인 고용시설 설치비용 융자, 고령자 고용환경개선자금 융자를 저리(1%)로 지원하고, 편의시설, 통근용 승합차 등에 대해 장애인 고용시설장비를 무상으로 지원합니다.
장애인표준사업장 설립 지원	일반노동시장에서 상대적으로 취업이 어려운 장애인을 다수 고용하고 있는 사업장으로, 장애인에 대한 안정된 일자리 창출과 사회통합을 기반으로 장애인 고용 기업모델을 제시함으로써 장애인 고용을 통해 기업이 성공할 수 있도록 지원합니다.
자회사형 표준사업장 설립 지원	장애인 고용의무사업주(모회사)가 장애인 고용을 목적으로 일정 요건을 갖춘 자회사(발행주식 총수 또는 출자총액의 50% 초과 소유)를 설립하고 자회사에서 장애인을 고용한 경우, 모회사에서 고용한 것으로 간주하여 고용률에 산입하고 고용부담금을 감면해 줍니다.
보조공학기기 지원	장애로 인한 기능 저하 또는 상실로 직업생활에 어려움을 겪는 장애인 근로자를 위해 보조공학기기를 구입하거나 제작·개조하여 지원합니다.
근로지원인 지원	중증장애인 직장 생활의 부수적인 업무에 근로지원인을 지원해 중증장애인의 직업생활을 도와드립니다.
장애인 고용장려금	장애인 고용촉진 및 고용안정을 도모하기 위해 장애인 의무고용률(민간기업 3.1%, 공공기관 및 지방공기업 3.6%)를 초과하여 장애인을 고용한 사업주에게 제공하는 지원금입니다.
장애인 고용부담금	장애인을 고용해야 할 의무가 있는 월 평균 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주가 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용한 경우 납부해야 하는 공과금입니다.

KEAD 네트워크

소속기관	전화	소재지
본부	031)728-7001	13619 경기도 성남시 분당구 구미로173번길 59(구미동)
고용개발원	031)728-7000	13619 경기도 성남시 분당구 구미로173번길 59(구미동)
서울지역본부	02)6320-7000	04554 서울특별시 중구 퇴계로 173, 11층(충무로3가)
부산지역본부	051)640-9800	47358 부산광역시 부산진구 범일로 181, 10층(범천동)
대구지역본부	053)288-1500	42425 대구광역시 남구 중앙대로 200, 13층(대명동)
광주지역본부	062)448-1155	61946 광주광역시 서구 운천로 273, 12층(치평동)
대전지역본부	042)620-6200	35220 대전광역시 서구 청사로 136, 13층(월평동)
경기지역본부	031)300-0900	16487 경기도 수원시 팔달구 경수대로 518, 4층(인계동)
서울남부지사	02)6004-1005	07254 서울특별시 영등포구 버드나루로2길 8, 6층(영등포동 2가)
서울동부지사	02)2146-3500	05510 서울특별시 송파구 올림픽로 289, 11층(신천동)
인천지사	032)242-1004	21417 인천광역시 부평구 무네미로 478, 1층(구산동)
울산지사	052)226-1004	44726 울산광역시 남구 번영로 131, 10층(달동)
경기북부지사	031)850-4500	11649 경기도 의정부시 시민로 24, 3층(의정부동 신도 아크라티움)
경기동부지사	031)600-0209	13683 경기도 성남시 분당구 구미로 8, 3층(구미동)
강원지사	033)737-6620	26336 강원도 원주시 호저로 47, 4층(우산동)
충북지사	043)230-6400	28399 충청북도 청주시 흥덕구 풍산로 50, 3층(가경동)
충남지사	041)629-6000	31124 충청남도 천안시 동남구 만남로 82, 3층(신부동)
전북지사	063)240-2400	54906 전라북도 전주시 덕진구 백제대로 751, 11층(인후동2가)
전남지사	061)240-0700	58730 전라남도 목포시 영산로 118, 7층(호남동)
경북지사	054)450-3000	39281 경상북도 구미시 송정대로 73, 6층(송정동)
경남동부지사	055)225-8000	51515 경상남도 창원시 성산구 중앙대로 107, 6층(중앙동)
제주지사	064)710-5000	63213 제주특별시 제주시 동광로 30, 6층(이도이동)
보조공학센터	02)6321-8400	07305 서울특별시 영등포구 영중로 15, A동 9층(영등포동4가)
일산개발원	031)910-0800	10239 경기도 고양시 일산서구 탄현로 155(탄현동)
부산개발원	051)726-0321	46026 부산광역시 기장군 정관읍 산단5로 54
대구개발원	053)550-6000	42637 대구광역시 달서구 장산남로 11(용산동)
대전개발원	042)366-5412	34325 대전광역시 대덕구 신일동로 70(신일동)
전남개발원	061)320-7000	57146 전라남도 함평군 함평읍 학동로 546

대표번호 ☎1588-1519

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

2023
장애인 고용 사례집

발행일 2024년 1월 19일
발행인 조향현
발행처 한국장애인고용공단
주소 13619 경기도 성남시 분당구 구미로173번길 59
전화 본부 고용컨설팅부 (031) 723-7302
공단 대표번호 1588-1519
팩스 (050) 3470-0041
홈페이지 www.kead.or.kr
제작 ㈜우정디앤피
ISBN 979-11-6922-108-5(93330)

※ 이 책의 저작권은 한국장애인고용공단에 있습니다.



비매품/무료
93330
9 791169 221085
ISBN 979-11-6922-108-5