조사통계 2024-07

승인번호
제383002호

OPEN 출처표시 상업용금지
공공누리 공공저작물 자유이용허락

2024년
기업체장애인고용실태조사

한국장애인고용공단 고용개발원

EDI

연 구 진 조신영 (고용개발원 조사통계부 차장)
임예직 (고용개발원 조사통계부 연구위원)
이윤지 (고용개발원 조사통계부 대리)
이지우 (고용개발원 조사통계부 대리)
김호진 (고용개발원 조사통계부 부장)
최종철 (고용개발원 정책연구실 실장)

표본설계 · 한국조사연구학회
이기재 (한국방송통신대학교 통계·데이터과학과 교수)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

목차

일러두기 ····· 1

요 약 ····· 3

제 1 장 서 론 ····· 49
제1절 조사개관 ····· 49
1. 조사배경 ····· 49
2. 조사연혁 ····· 51
3. 법적근거 ····· 54
4. 조사구성 ····· 54
5. 조사대상 및 단위 ····· 55
6. 조사규모 ····· 55
7. 조사방법 ····· 55
8. 조사기간 ····· 56
9. 조사기관 ····· 56
10. 결과공표 ····· 56
제2절 표본설계 ····· 57
1. 조사모집단 정의 및 분석 ····· 57
2. 조사모집단 분석 ····· 59
3. 표본설계 ····· 68
제3절 조사표 개발 ····· 97
1. 조사표 개발 목적 및 방향 ····· 97
2. 조사표 개발 과정 ····· 98
3. 조사표 구성 ····· 99
4. 조사 내용 ····· 100

제4절 조사방법 ····· 106
1. 기본조사 방법 ····· 106
2. 심층조사 방법 ····· 107
제5절 조사실시 ····· 108
1. 조사경과 ····· 108
2. 조사실시 전 준비 ····· 109
3. 조사실시 결과 ····· 113
제6절 자료처리 및 검증 ····· 117
1. 자료 검증 ····· 117
2. 사후 검증 및 오류 조치 ····· 118

제 2 장 기본조사 결과 ····· 120
제1절 장애인 고용현황 총괄 ····· 120
1. 장애인 고용현황 총괄 ····· 120
2. 고용률 수준별 기업체 현황 ····· 121
제2절 장애인 고용기업체 현황 ····· 122
1. 규모별 현황 ····· 122
2. 산업별 현황 ····· 123
3. 기업체 형태별 현황 ····· 125
4. 지역별 현황 ····· 126
5. 설립연도별 현황 ····· 127
제3절 장애인 근로자 고용현황 ····· 128
1. 규모별 고용현황 ····· 128
2. 산업별 고용현황 ····· 129
3. 기업체 형태별 고용현황 ····· 130
4. 지역별 고용현황 ····· 130
5. 성별 고용현황 ····· 131
6. 장애유형별 고용현황 ····· 132
7. 성별, 규모별 고용현황 ····· 133
8. 성별, 산업별 고용현황 ····· 133
9. 성별, 기업체 형태별 고용현황 ····· 134

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

10. 장애유형별, 규모별 고용현황 ····· 135
11. 장애유형별, 산업별 고용현황 ····· 136
12. 장애유형별, 기업체 형태별 고용현황 ····· 137

제 3 장 심층조사 결과: 장애인 고용실태 분석 ····· 138
제1절 상시근로자 현황 ····· 138
1. 종사상 지위별 근로자 현황 ····· 138
2. 근로 유형별 근로자 현황 ····· 139
3. 직업별 근로자 현황 ····· 140
4. 연령별 근로자 현황 ····· 141
5. 2023년 입·퇴사자 현황 ····· 142
6. 근로자 증감 기업체 현황 ····· 143
제2절 모집과 채용 ····· 144
1. 장애인 근로자 채용 이유 ····· 144
2. 모집과정 ····· 145
3. 채용과정 ····· 151
제3절 업무특성 및 노무관리 ····· 160
1. 근로자의 주요 수행 업무 ····· 160
2. 근로시간 ····· 165
3. 임금 ····· 169
4. 사회보험 및 노동조합 ····· 171
5. 복리후생제도 현황 ····· 173
6. 근로자 고충사항 및 처리 방식 ····· 176
7. 이직률 ····· 182
8. 장애인 근로자에게 바라는 사항 ····· 184
제4절 업무환경 ····· 186
1. 작업환경 ····· 186
2. 주사업장에서의 발생가능한 안전사고, 유해·위험요소 ····· 189
3. 산업재해 발생 현황 및 예방 활동/지원 ····· 190
4. 편의시설 및 보조공학기기 관련 현황 ····· 195

제5절 교육훈련 ····· 206
1. 교육훈련 실시 현황 및 미실시 이유 ····· 206
2. 2023년 실시 및 지원한 교육훈련 분야 ····· 208
3. 2023년 교육훈련 참여 근로자 현황 ····· 210
4. 2023년 근로자에게 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야 ····· 211
5. 교육훈련의 직무수행 도움 정도 ····· 213
6. 교육훈련 과정의 주된 애로사항 ····· 214
제6절 장애인 고용에 대한 만족도 ····· 216
1. 장애인 고용으로 인한 도움정도 ····· 216
2. 장애인 근로자에 대한 만족도 ····· 217
제7절 고용서비스 이용 및 욕구 ····· 218
1. 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험 ····· 218
2. 장애인 근로자 채용지원 서비스 이용 욕구 ····· 226
3. 장애인 근로자 고용유지 서비스 이용 욕구 ····· 228
4. 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 욕구 ····· 231
5. 직장 내 장애인 인식개선 교육 ····· 232
6. 장애인 표준사업장 인증 및 지원에 대한 관심 수준 ····· 235
7. 장애인 고용의무제도 ····· 238
제8절 장애인 고용 인식에 관한 사항 ····· 249
1. 장애인의 작업수행 정도에 관한 인식 ····· 249
2. 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식 ····· 250
3. 장애인 고용 시 내부 구성원의 반응 ····· 251
4. 장애인 고용에 관한 기업체의 인식 ····· 252
5. 장애인 고용에 관한 근로환경 친화 수준 ····· 253
제9절 미고용기업체의 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항 ····· 254
1. 과거 장애인 근로자 고용에 관한 사항 ····· 254
2. 장애인 근로자 미고용에 관한 사항 ····· 257
3. 향후 장애인 채용에 관한 사항 ····· 259

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제10절 채용계획 ····· 262
1. 2024년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획 ····· 262
제11절 재무정보 ····· 267
1. 2023년 재무정보 ····· 267
2. 최근 2년간 기업체의 영업이익 ····· 271
3. 향후 2년간 기업체의 영업이익 예상 ····· 271

부 록 ····· 273
별 첨 ····· 279

표 목차

〈표 1〉 2024년 기업체장애인고용실태조사의 기본 구성 ····· 4
〈표 2〉 장애인 고용현황 총괄 ····· 6
〈표 3〉 장애인 고용기업체 현황 - 규모별 ····· 7
〈표 4〉 장애인 고용기업체 현황 - 산업별 ····· 8
〈표 5〉 장애인 고용기업체 현황 - 기업체 형태별 ····· 9
〈표 6〉 장애인 근로자 고용현황 - 규모별 ····· 10
〈표 7〉 장애인 근로자 고용현황 - 산업별 ····· 11
〈표 8〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별 ····· 11
〈표 9〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별 ····· 12
〈표 10〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 규모별 ····· 13
〈표 11〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 규모별 ····· 14
〈표 12〉 직업별 상시근로자 현황 ····· 15
〈표 13〉 2022년 말 대비 2023년 말 현재 근로자 증감 기업체 현황 - 장애인 고용기업체 ·· 16
〈표 14〉 2023년 입직·이직 현황 ····· 16
〈표 15〉 2023년 근로자 퇴직 사유 ····· 16
〈표 16〉 장애인 근로자 채용 주된 이유(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 17
〈표 17〉 장애인 근로자 채용방법 - 장애인 고용기업체 ····· 18
〈표 18〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관(1순위) - 장애인 고용기업체 ··· 19
〈표 19〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 도움정도 ····· 20
〈표 20〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 만족도 ····· 21
〈표 21〉 장애인 근로자 채용 용이성 - 장애인 고용기업체 ····· 22
〈표 22〉 장애인 근로자 채용 시 주된 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 23
〈표 23〉 주당 평균 근로시간 및 실제 근로시간 - 전체 기업체 ····· 24
〈표 24〉 유연근로제도 운영 현황(중복응답) - 전체 기업체 ····· 25
〈표 25〉 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 26

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 26〉 2023년 근로자 월평균 임금 - 장애인 고용기업체 ····· 27
〈표 27〉 장애인 근로자 고충 사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 28
〈표 28〉 장애인 근로자 인사·노무 관리 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 29
〈표 29〉 주사업장의 근로환경 및 조직문화 - 전체 기업체 ····· 30
〈표 30〉 근로자의 업무관련 사고 및 질병 발생 현황 - 장애인 고용기업체 ····· 31
〈표 31〉 근로자의 산재 인정 현황 - 장애인 고용기업체 ····· 31
〈표 32〉 주사업장에 설치되어 있는 편의시설(중복응답) - 전체 기업체 ····· 32
〈표 33〉 2023년 교육훈련 참여 근로자 현황 - 장애인 고용기업체 ····· 33
〈표 34〉 근로자가 주로 참여한 교육훈련 분야(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 34
〈표 35〉 장애인 고용으로 인한 도움정도 - 장애인 고용기업체 ····· 35
〈표 36〉 장애인 근로자에 대한 만족도 - 장애인 고용기업체 ····· 36
〈표 37〉 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험(중복응답) - 전체 기업체 ····· 37
〈표 38〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체 ····· 38
〈표 39〉 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체 ····· 39
〈표 40〉 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체 ··· 40
〈표 41〉 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항(1순위) - 전체 기업체 ····· 41
〈표 42〉 장애인의 작업수행 정도에 관한 인식 - 전체 기업체 ····· 42
〈표 43〉 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식 - 전체 기업체 ····· 43
〈표 44〉 최근 3년간 장애인 근로자 고용 경험 유무 - 장애인 미고용기업체 ····· 44
〈표 45〉 장애인 근로자를 고용하지 않은 이유 - 장애인 미고용기업체 ····· 44
〈표 46〉 장애인 고용 의사가 없었던 주된 이유 - 장애인 미고용기업체 ····· 45
〈표 47〉 향후 장애인 근로자 채용 시 근로자에게 바라는 사항(1순위) - 장애인 미고용기업체 ··· 46
〈표 48〉 2024년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획 여부 - 전체 기업체 ····· 47
〈표 49〉 2024년 신규 기채용 및 채용예정 인원 - 전체 기업체 ····· 47
〈표 50〉 2024년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 주된 이유 - 전체 기업체 ····· 48
〈표 1-1-1〉 기업체장애인고용실태조사 조사연혁 ····· 52
〈표 1-1-2〉 2024년 기업체장애인고용실태조사의 기본 구성 ····· 54
〈표 1-2-1〉 기업통계등록부의 조직형태 및 사업체 구분 ····· 58
〈표 1-2-2〉 조직형태 및 규모별 조사대상 기업체 현황 ····· 58
〈표 1-2-3〉 개인사업체(단독사업체): 산업대분류 및 규모별 사업체 현황 ····· 59

〈표 1-2-4〉 개인사업체(단독사업체): 산업대분류 및 규모별 상용근로자 현황····· 60
〈표 1-2-5〉 개인사업체(단독사업체): 산업대분류 및 규모별 상시근로자 현황····· 61
〈표 1-2-6〉 회사법인: 산업대분류 및 규모별 사업체 현황····· 62
〈표 1-2-7〉 회사법인: 산업대분류 및 규모별 상용근로자 현황····· 63
〈표 1-2-8〉 회사법인: 산업대분류 및 규모별 상시근로자 현황····· 64
〈표 1-2-9〉 회사이외법인: 산업대분류 및 규모별 사업체 현황····· 65
〈표 1-2-10〉 회사이외법인: 산업대분류 및 규모별 상용근로자 현황····· 66
〈표 1-2-11〉 회사이외법인: 산업대분류 및 규모별 상시근로자 현황····· 67
〈표 1-2-12〉 현행 조사의 업종 및 규모별 표본크기 및 분석 결과····· 72
〈표 1-2-13〉 상시근로자 및 장애인 근로자 수 추정의 상대표준오차(23년도 조사)····· 73
〈표 1-2-14〉 새로운 표본설계의 업종 및 규모별 목표상대표준오차와 표본크기····· 75
〈표 1-2-15〉 새로운 표본설계의 업종 및 규모별 상대표준오차(예상)····· 76
〈표 1-2-16〉 조직형태, 업종, 규모별 모집단 현황····· 78
〈표 1-2-17〉 새로운 표본설계의 조직형태, 업종, 규모별 표본크기····· 79
〈표 1-2-18〉 새로운 표본설계의 조직형태, 산업대분류, 규모별 표본크기····· 81
〈표 1-2-19〉 장애인 고용기업체 비율 현황: 2023년도 조사····· 84
〈표 1-2-20〉 장애인 근로자 고용기업체 현황(예상)····· 85
〈표 1-2-21〉 산업대분류 및 기업체 규모별 장애인 고용기업체 비율····· 86
〈표 1-2-22〉 산업대분류 및 기업체 규모별 장애인 고용기업체 수 (예상)····· 87
〈표 1-2-23〉 장애인 고용기업체의 응답률 현황(2023년도 조사)····· 88
〈표 1-2-24〉 장애인 고용기업체 현황(예상)····· 88
〈표 1-2-25〉 장애인 고용기업체의 산업대분류 및 규모별 응답률(2023년)····· 89
〈표 1-2-26〉 심층조사의 업종 및 기업체 규모별 목표표본크기(장애인 고용)····· 90
〈표 1-2-27〉 장애인 미고용기업체 현황(예상)····· 91
〈표 1-2-28〉 장애인 미고용기업체 목표표본크기(심층조사)····· 92
〈표 1-2-29〉 심층조사 산업대분류 및 기업체 규모별 목표 표본크기(장애인 미고용)····· 93
〈표 1-3-1〉 기본조사 내용····· 100
〈표 1-3-2〉 심층조사 내용····· 102
〈표 1-5-1〉 본표본 명부 점검 및 보완 결과····· 110
〈표 1-5-2〉 면접원 교육 실시 현황····· 111

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-5-3〉 기본조사 규모 및 산업별 표본 완료 현황 113
〈표 1-5-4〉 심층조사 고용기업체 규모 및 산업별 표본 완료 현황 114
〈표 1-5-5〉 심층조사 미고용기업체 규모 및 산업별 표본 완료 현황 115
〈표 2-1-1〉 장애인 고용현황 총괄 120
〈표 2-1-2〉 장애인 고용률 수준별 기업체 현황 121
〈표 2-2-1〉 장애인 고용기업체 현황 - 규모별 122
〈표 2-2-2〉 장애인 고용기업체 현황 - 산업별 124
〈표 2-2-3〉 장애인 고용기업체 현황 - 기업체 형태별 125
〈표 2-2-4〉 장애인 고용기업체 현황 - 지역별 126
〈표 2-2-5〉 장애인 고용기업체 현황 - 설립연도별 127
〈표 2-3-1〉 장애인 근로자 고용현황 - 규모별 128
〈표 2-3-2〉 장애인 근로자 고용현황 - 산업별 129
〈표 2-3-3〉 장애인 근로자 고용현황 - 기업체 형태별 130
〈표 2-3-4〉 장애인 근로자 고용현황 - 지역별 130
〈표 2-3-5〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별 131
〈표 2-3-6〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별 132
〈표 2-3-7〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 규모별 133
〈표 2-3-8〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 산업별 133
〈표 2-3-9〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 기업체 형태별 134
〈표 2-3-10〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 규모별 135
〈표 2-3-11〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 산업별 136
〈표 2-3-12〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 기업체 형태별 137
〈표 3-1-1〉 정규직, 비정규직 근로자 현황 138
〈표 3-1-2〉 전일제, 시간제 근로자 현황 139
〈표 3-1-3〉 직업별 근로자 현황 140
〈표 3-1-4〉 연령별 근로자 현황 141
〈표 3-1-5〉 2023년 입직·이직 현황 142
〈표 3-1-6〉 2023년 근로자 퇴직 사유 142
〈표 3-1-7〉 2022년 말 대비 2023년 말 현재 근로자 증감 기업체 현황 - 장애인 고용기업체 143
〈표 3-2-1〉 장애인 근로자 채용 주된 이유(1순위) - 장애인 고용기업체 144

〈표 3-2-2〉 장애인 근로자 채용방법 - 장애인 고용기업체 ····· 145
〈표 3-2-3〉 장애인 근로자 채용방법 - 장애인 고용기업체 ····· 145
〈표 3-2-4〉 근로자 채용 시 주로 이용한 모집경로 ····· 146
〈표 3-2-5〉 장애인 근로자 모집경로 - 장애인 고용기업체 ····· 146
〈표 3-2-6〉 채용 시 주로 이용한 자체 모집경로(1순위) ····· 147
〈표 3-2-7〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 자체 모집경로(1순위) - 장애인 고용기업체 ·· 147
〈표 3-2-8〉 채용 시 주로 이용한 취업알선기관(1순위) ····· 148
〈표 3-2-9〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관(1순위) - 장애인 고용기업체 ·· 149
〈표 3-2-10〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 도움정도 ····· 150
〈표 3-2-11〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 만족도 ····· 150
〈표 3-2-12〉 근로자 채용 시 고려사항(1순위) ····· 151
〈표 3-2-13〉 장애인 근로자 채용 시 고려사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 152
〈표 3-2-14〉 장애인 근로자 채용 시 배려했던 사항(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 153
〈표 3-2-15〉 응시자들이 거치는 전형과정(중복응답) ····· 154
〈표 3-2-16〉 응시자들이 거치는 전형과정(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 154
〈표 3-2-17〉 채용 전형과정을 거친 응시자들의 보완점(1순위) ····· 155
〈표 3-2-18〉 채용 전형과정을 거친 응시자들의 보완점(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 155
〈표 3-2-19〉 근로자 채용 용이성 - 장애인 고용, 미고용기업체 ····· 156
〈표 3-2-20〉 장애인 근로자 채용 용이성 - 장애인 고용기업체 ····· 156
〈표 3-2-21〉 장애인 근로자 채용 시 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 157
〈표 3-2-22〉 근로자 채용 시 애로사항(1순위) - 장애인 미고용기업체 ····· 158
〈표 3-2-23〉 채용 시 영향력이 큰 주체(1순위) ····· 159
〈표 3-2-24〉 장애인 근로자 채용 시 영향력이 큰 주체(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 159
〈표 3-3-1〉 가장 많은 근로자의 직업 분류 ····· 160
〈표 3-3-2〉 가장 많은 장애인 근로자의 직업 분류 - 장애인 고용기업체 ····· 161
〈표 3-3-3〉 장애인 근로자 주요 수행 업무에 필요한 학력 수준 - 장애인 고용기업체 ····· 162
〈표 3-3-4〉 중증장애인 수행가능 직무 유무 - 장애인 고용기업체 ····· 162
〈표 3-3-5〉 장애인 수행가능 직무 유무 - 장애인 미고용기업체 ····· 163
〈표 3-3-6〉 기업체의 장애인 고용에 적용할 수 있는 직무 ····· 164
〈표 3-3-7〉 주당 평균 근로시간 및 실제 근로시간 - 전체 기업체 ····· 165

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-3-8〉 주당 평균 소정 근로일수 - 전체 기업체 ····· 165
〈표 3-3-9〉 초과 근로시간 수준 - 전체 기업체 ····· 166
〈표 3-3-10〉 유연근로제도 운영 현황(중복응답) - 전체 기업체 ····· 167
〈표 3-3-11〉 장애인 대상 유연근로제 및 지침 운영 현황(중복응답) - 전체 기업체 ····· 168
〈표 3-3-12〉 임금 지급체계(중복응답) - 전체 기업체 ····· 169
〈표 3-3-13〉 근로자 월평균 임금 - 장애인 고용기업체 ····· 170
〈표 3-3-14〉 고용보험 가입여부 - 전체 기업체 ····· 171
〈표 3-3-15〉 산재보험 가입여부 - 전체 기업체 ····· 171
〈표 3-3-16〉 노동조합 설립 유무 - 전체 기업체 ····· 172
〈표 3-3-17〉 기업체에서 현재 실시하고 있는 복리후생제도(중복응답) - 전체 기업체 ····· 173
〈표 3-3-18〉 기업체에서 현재 실시하고 있는 복리후생제도(중복응답) - 장애인 고용기업체 ·· 174
〈표 3-3-19〉 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 175
〈표 3-3-20〉 장애인 근로자 고충 사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 176
〈표 3-3-21〉 근로자 고충 사항(1순위) - 장애인 미고용기업체 ····· 177
〈표 3-3-22〉 근로자 고충처리 방식 ····· 178
〈표 3-3-23〉 장애인 근로자 고충처리 방식 - 장애인 고용기업체 ····· 179
〈표 3-3-24〉 장애인 근로자 전담 고충처리자 및 노무관리자 현황(중복응답) - 장애인 고용기업체 ··· 180
〈표 3-3-25〉 장애인 근로자 인사·노무 관리 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 181
〈표 3-3-26〉 비장애인 근로자 대비 장애인 근로자 이직률 수준 - 장애인 고용기업체 ····· 182
〈표 3-3-27〉 근로자 이직률 높은 이유(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 183
〈표 3-3-28〉 근로자에게 바라는 사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 184
〈표 3-3-29〉 장애인 근로자에게 바라는 사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 185
〈표 3-4-1〉 주사업장의 근로환경 및 조직문화 - 전체 기업체 ····· 186
〈표 3-4-2〉 주사업장의 작업환경(먼지, 소음, 냄새 정도) - 전체 기업체 ····· 187
〈표 3-4-3〉 주사업장의 작업환경(밝기, 온도, 습도 정도) - 전체 기업체 ····· 187
〈표 3-4-4〉 주사업장의 작업환경(활동반경, 휴게·편의시설, 위험 정도) - 전체 기업체 ···· 188
〈표 3-4-5〉 주사업장에서의 유해 및 위험요소(중복응답) - 전체 기업체 ····· 189
〈표 3-4-6〉 근로자의 업무관련 사고 및 질병 발생 현황 - 장애인 고용기업체 ····· 190
〈표 3-4-7〉 근로자의 산재 인정 현황 - 장애인 고용기업체 ····· 191
〈표 3-4-8〉 근로자의 업무관련 사고나 질병 발생 시 지원(중복응답) - 전체 기업체 ····· 192

〈표 3-4-9〉 장애인 근로자에게 발생 가능성이 높은 업무상 사고나 질병(중복응답) - 장애인 고용기업체… 193
〈표 3-4-10〉 근로자의 산업재해 예방을 위해 시행하고 있는 활동(중복응답) - 전체 기업체·· 194
〈표 3-4-11〉 주사업장에 설치되어 있는 편의시설(중복응답) - 전체 기업체…… 195
〈표 3-4-12〉 주사업장에 설치되어 있는 편의시설(중복응답) - 장애인 고용기업체…… 196
〈표 3-4-13〉 주사업장에 설치된 편의시설의 도움 정도…… 197
〈표 3-4-14〉 편의시설의 장애인 고용 또는 장애인 근무 시 도움 정도 - 장애인 고용기업체·· 198
〈표 3-4-15〉 장애인 근로자의 편의시설 필요 수준 - 장애인 고용기업체…… 198
〈표 3-4-16〉 주사업장에 설치가 필요한 편의시설(중복응답) - 전체 기업체…… 199
〈표 3-4-17〉 주사업장에 설치가 필요한 편의시설(중복응답) - 장애인 고용기업체…… 200
〈표 3-4-18〉 필요 편의시설 설치 의향 - 전체 기업체…… 201
〈표 3-4-19〉 필요 편의시설 설치 의향 - 장애인 고용기업체…… 202
〈표 3-4-20〉 장애인 근로자를 위해 필요한 보조공학기기(중복응답) - 전체 기업체…… 203
〈표 3-4-21〉 장애인 근로자를 위해 필요한 보조공학기기(중복응답) - 장애인 고용기업체 204
〈표 3-4-22〉 장애인 근로자를 위한 보조공학기기 제공 의향 - 장애인 고용기업체…… 205
〈표 3-5-1〉 2023년 교육훈련 실시 및 지원 여부 - 전체 기업체…… 206
〈표 3-5-2〉 2023년 교육훈련 미실시 및 미지원 이유 - 전체 기업체…… 207
〈표 3-5-3〉 2023년 실시하거나 지원한 교육훈련 분야(중복응답)…… 208
〈표 3-5-4〉 2023년 실시하거나 지원한 교육훈련 분야(중복응답) - 장애인 고용기업체…· 209
〈표 3-5-5〉 2023년 교육훈련 참여 근로자 현황 - 장애인 고용기업체…… 210
〈표 3-5-6〉 근로자에게 주로 지원하고 있거나 필요한 교육훈련 분야(1+2순위)…… 211
〈표 3-5-7〉 장애인 근로자에게 지원하고 있거나 필요한 교육훈련 참여 분야(1+2순위) - 장애인 고용기업체·· 212
〈표 3-5-8〉 장애인 근로자가 참여한 교육훈련의 직무수행 도움정도 - 장애인 고용기업체·· 213
〈표 3-5-9〉 교육훈련 실시 및 지원 시 주된 애로사항(1+2순위) - 고용기업체, 미고용기업체… 214
〈표 3-5-10〉 장애인 근로자에게 실시한 교육훈련 과정의 주된 애로사항(1+2순위) - 장애인 고용기업체·· 215
〈표 3-6-1〉 장애인 고용으로 인한 도움정도 - 장애인 고용기업체…… 216
〈표 3-6-2〉 장애인 근로자에 대한 만족도 - 장애인 고용기업체…… 217
〈표 3-7-1〉 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험(중복응답) - 전체 기업체…… 218
〈표 3-7-2〉 장애인 고용 관련 서비스 성과 정도 - 전체 기업체…… 219
〈표 3-7-3〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스를 주로 이용한 기관 - 장애인 고용기업체·· 220
〈표 3-7-4〉 채용지원 서비스를 통한 목표 채용 달성 정도 - 장애인 고용기업체…… 221

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-7-5〉 채용지원 서비스를 통한 목표 채용 달성 정도(서비스 기관별) - 장애인 고용기업체·· 222
〈표 3-7-6〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스 재이용 의향 - 장애인 고용기업체····· 223
〈표 3-7-7〉 장애인 교육훈련 서비스를 주로 이용한 기관 - 장애인 고용기업체····· 224
〈표 3-7-8〉 장애인 근로자의 교육훈련을 통한 업무능력 향상 정도 - 장애인 고용기업체··· 225
〈표 3-7-9〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체····· 226
〈표 3-7-10〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 희망 기관 - 전체 기업체····· 227
〈표 3-7-11〉 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체····· 228
〈표 3-7-12〉 장애인 근로자 직무향상을 위한 교육훈련 서비스 희망 기관(1순위) - 전체 기업체·· 229
〈표 3-7-13〉 장애인 근로자의 업무수행을 도와줄 외부인(근로지원인 등) 활용 요청 수용의향 - 장애인 고용기업체·· 230
〈표 3-7-14〉 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체··· 231
〈표 3-7-15〉 2023년 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 여부 - 전체 기업체····· 232
〈표 3-7-16〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 방법 - 전체 기업체····· 232
〈표 3-7-17〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 효과 정도 - 전체 기업체····· 233
〈표 3-7-18〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 불만족 사유 - 전체 기업체····· 233
〈표 3-7-19〉 2024년 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 의향 - 전체 기업체····· 234
〈표 3-7-20〉 장애인 표준사업장 인증 및 지원에 대한 관심 수준 - 전체 기업체····· 235
〈표 3-7-21〉 장애인 표준사업장 인증 받을 의향 - 전체 기업체····· 236
〈표 3-7-22〉 자회사형 표준사업장 설립지원 제도에 대한 관심 수준 - 장애인 고용기업체·· 237
〈표 3-7-23〉 향후 자회사형 표준사업장 설립 의향 - 장애인 고용기업체····· 237
〈표 3-7-24〉 장애인 의무고용률 달성 여부 - 장애인 고용기업체····· 238
〈표 3-7-25〉 장애인 의무고용률 달성 기업체의 향후 장애인 추가 채용 의사 - 장애인 고용기업체·· 238
〈표 3-7-26〉 장애인 의무고용률 달성 기업체의 장애인 추가 고용 수준 - 장애인 고용기업체·· 239
〈표 3-7-27〉 장애인 의무고용률 달성 의지 - 전체 기업체····· 240
〈표 3-7-28〉 향후 3년 내 장애인 의무고용률 달성 전망 - 전체 기업체····· 241
〈표 3-7-29〉 장애인 고용비의무기업체의 향후 장애인 채용 의사 - 전체 기업체····· 242
〈표 3-7-30〉 신규고용 인센티브 제공시 장애인 근로자 채용 의향 - 전체 기업체····· 243
〈표 3-7-31〉 최근 3년간 장애인 고용장려금 수령 경험 - 전체 기업체····· 244
〈표 3-7-32〉 장애인고용장려금이 장애인 근로자 채용 및 유지에 미치는 도움 정도 - 장애인 고용기업체·· 244
〈표 3-7-33〉 장애인고용장려금이 없을 경우 장애인 근로자 미채용 여부 - 장애인 고용기업체·· 245
〈표 3-7-34〉 최근 3년간 장애인고용부담금 납부 경험 - 전체 기업체····· 246

〈표 3-7-35〉 기업의 장애인 대상 사회적 책임 이행 선호 방식 - 전체 기업체 …… 247
〈표 3-7-36〉 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항(1순위) - 전체 기업체 …… 248
〈표 3-8-1〉 장애인의 작업수행 정도에 관한 인식 - 전체 기업체 …… 249
〈표 3-8-2〉 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식 - 전체 기업체 …… 250
〈표 3-8-3〉 장애인 고용 시 내부 구성원의 반응 - 전체 기업체 …… 251
〈표 3-8-4〉 장애인 고용에 관한 기업체의 인식 - 전체 기업체 …… 252
〈표 3-8-5〉 장애인 근로환경 친화 수준 - 전체 기업체 …… 253
〈표 3-9-1〉 최근 3년간 장애인 근로자 고용 경험 유무 - 장애인 미고용기업체 …… 254
〈표 3-9-2〉 과거 장애인 근로자 채용 이유(1순위) - 장애인 미고용기업체 …… 255
〈표 3-9-3〉 장애인 근로자에 대한 만족도 - 장애인 미고용기업체 …… 256
〈표 3-9-4〉 장애인 근로자를 고용하지 않은 이유 - 장애인 미고용기업체 …… 257
〈표 3-9-5〉 장애인 고용 의사가 없었던 주된 이유 - 장애인 미고용기업체 …… 258
〈표 3-9-6〉 향후 장애인 근로자 채용 시 주요 고려사항(1순위) - 장애인 미고용기업체 … 259
〈표 3-9-7〉 향후 장애인 근로자 채용 시 근로자에게 바라는 사항(1순위) - 장애인 미고용기업체 … 260
〈표 3-9-8〉 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도(중복응답) - 장애인 미고용기업체 …· 261
〈표 3-10-1〉 1년 전 대비 근로자 채용 및 고용유지 상황 - 전체 기업체 …… 262
〈표 3-10-2〉 2024년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획 여부 - 전체 기업체 …… 263
〈표 3-10-3〉 2024년 신규 기채용 및 채용예정 인원 - 전체 기업체 …… 264
〈표 3-10-4〉 2024년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 주된 이유 - 전체 기업체 …… 265
〈표 3-10-5〉 향후 3년간 전체 근로자 수 변화 전망 - 전체 기업체 …… 266
〈표 3-10-6〉 향후 3년간 장애인 근로자 수 변화 전망 - 전체 기업체 …… 266
〈표 3-11-1〉 기업체 매출액 현황 - 전체 기업체 …… 267
〈표 3-11-2〉 기업체 영업이익(손실) 현황 - 전체 기업체 …… 268
〈표 3-11-3〉 기업체 자산총액 현황 - 전체 기업체 …… 269
〈표 3-11-4〉 기업체 인건비 현황 - 전체 기업체 …… 270
〈표 3-11-5〉 최근 2년간 기업체 영업이익 현황 - 전체 기업체 …… 271
〈표 3-11-6〉 향후 2년간 기업체 영업이익 예상 - 전체 기업체 …… 271

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

그림 목차

〔그림 1〕 장애인 고용기업체 비율 및 장애인 고용률 ····· 6
〔그림 2〕 장애인 고용기업체 현황 - 규모별 ····· 7
〔그림 3〕 장애인 고용기업체 현황 - 산업별 ····· 8
〔그림 4〕 장애인 고용기업체 현황 - 기업체 형태별 ····· 9
〔그림 5〕 장애인 근로자 고용현황 - 규모별 ····· 10
〔그림 6〕 장애인 근로자 고용현황 - 성별 ····· 11
〔그림 7〕 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별 ····· 12
〔그림 8〕 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 규모별 ····· 13
〔그림 9〕 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 규모별 ····· 14
〔그림 10〕 직업별 상시근로자 현황 ····· 15
〔그림 11〕 장애인 근로자 채용 주된 이유(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 17
〔그림 12〕 장애인 근로자 채용방법 - 장애인 고용기업체 ····· 18
〔그림 13〕 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관(1순위) - 장애인 고용기업체 ·· 19
〔그림 14〕 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 도움정도 ····· 20
〔그림 15〕 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 만족도 ····· 21
〔그림 16〕 장애인 근로자 채용 용이성 - 장애인 고용기업체 ····· 22
〔그림 17〕 장애인 근로자 채용 시 주된 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 23
〔그림 18〕 주당 평균 근로시간 및 실제 근로시간 - 전체 기업체 ····· 24
〔그림 19〕 유연근로제도 운영 현황(중복응답) - 전체 기업체 ····· 25
〔그림 20〕 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도(중복응답) - 장애인 고용기업체 ····· 26
〔그림 21〕 2023년 근로자 월평균 임금 - 장애인 고용기업체 ····· 27
〔그림 22〕 장애인 근로자 고충사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 28
〔그림 23〕 장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리 시 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체 ···· 29
〔그림 24〕 주사업장의 근로환경 및 조직문화 - 전체 기업체 ····· 30
〔그림 25〕 주사업장에 설치되어 있는 편의시설(중복응답) - 전체 기업체 ····· 32

〔그림 26〕 2023년 교육훈련 참여 근로자 현황 - 장애인 고용기업체 ····· 33
〔그림 27〕 근로자가 주로 참여한 교육훈련 분야(1순위) - 장애인 고용기업체 ····· 34
〔그림 28〕 장애인 고용으로 인한 도움정도 - 장애인 고용기업체 ····· 35
〔그림 29〕 장애인 근로자에 대한 만족도 - 장애인 고용기업체 ····· 36
〔그림 30〕 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험(중복응답) - 전체 기업체 ····· 37
〔그림 31〕 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체 ····· 38
〔그림 32〕 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체 ····· 39
〔그림 33〕 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체 ·· 40
〔그림 34〕 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항(1순위) - 전체 기업체 ····· 41
〔그림 35〕 장애인 근로자 작업수행 정도에 관한 인식 - 전체 기업체 ····· 42
〔그림 36〕 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식 - 전체 기업체 ····· 43
〔그림 37〕 장애인 고용 의사가 없었던 주된 이유 - 장애인 미고용기업체 ····· 45
〔그림 38〕 2024년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 주된 이유 - 전체 기업체 ····· 48
〔그림 1-3-1〕 조사표 구성도 ····· 99
〔그림 1-4-1〕 기본조사 CATI 진행화면 (예시) ····· 106
〔그림 1-4-2〕 심층조사 CAPI 진행화면 (예시) ····· 107
〔그림 1-5-1〕 조사 진행 경과 ····· 108
〔그림 1-5-2〕 조사 홍보 자료 ····· 112
〔그림 1-5-3〕 기본조사 주차별 실사 진행률 ····· 116
〔그림 1-5-4〕 심층조사 주차별 실사 진행률 ····· 116
〔그림 1-6-1〕 설문 프로그램 논리 설계서 ····· 117

일러두기

1. 본 조사의 조사대상은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」제28조에서 규정하고 있는 고용의무사업주 단위의 '기업체'이며, 한 개의 기업체는 다수 사업체(사업장)를 포괄할 수 있습니다. 국내 여타 조사는 대부분 '사업체'를 단위로 하는 만큼 비교 시 유의를 바랍니다.

2. 본 조사에서 사용하는 근로자 개념은 종사상 지위와 관계없이 매월 임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 동시에 월 소정근로시간이 60시간 이상이 되는 상시근로자로 한정합니다. 따라서 종사상 지위를 통상의 기준으로 하는 여타 조사의 근로자 수 또는 취업자 수 비교 시 주의가 필요합니다. 단, 중증장애인은 월 소정근로시간이 60시간이 되지 않더라도, 임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상일 경우 상시근로자로 포함합니다.

3. 2023년부터 본 조사의 조사모집단의 작성 방법에 변동이 있습니다. 이전 본 조사의 모집단 '전국사업체조사' 결과는 종전 조사기반 집계자료였으나, 2021년부터 행정자료를 활용한 등록기반 집계자료로 변경되어 사업장이 없는 사업체까지 포괄하여 모집단이 변동되었고, 같은 시기 통계청에서 '기업체 모집단 명부' 제공을 중단하였습니다. 따라서 2023년 회사법인을 위한 조사모집단을 '기업통계등록부(SBR)'로 개편하였으며, 2024년부터 2022년 말 기준 '기업통계등록부(SBR)'로 조사모집단을 일괄 구성하였습니다. 그러므로 2023년 조사 결과부터는 과거 조사와의 시계열 변화 해석에 주의가 필요합니다.
   - 2024년 조사에서는 모집단 변경에 따른 시계열 안정성 검토를 위해 심층조사 조사표 기준 D6, G5, G10, G11(장애인 고용기업체) 문항 및 D6, G5, G9, G10(장애인 미고용기업체) 문항에 대한 조사 결과를 제외하였음을 알려드립니다.

4. 본 조사의 조사모집단에는 국가 및 지방자치단체, 산업 대분류 중 '공공행정, 국방 및 사회보장서비스업(O)', '가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산활동(T)', '국제기구 및 기타 외국기관(U)' 및 상시근로자 수가 0명인 기업체가 제외되었습니다. 따라서 여타 조사에서 사용하고 있는 '기업체'와 기준이 다를 수 있으므로 분석 시 주의가 필요합니다.

5. 본 조사에서 사용하는 장애인 고용률은 상시근로자에서 장애인 근로자가 차지하는 비율을 의미합니다. 이는 의무고용률 산정을 위한 기준으로 15세 이상 생산가능 인구에서 취업자가 차지하는 비율을 나타내는 고용률(employment rate)과 차이가 있습니다.

6. 특정 시기가 명기되지 않은 통계자료의 모든 기준 시점은 2023년 12월 31일 혹은 2023년 연간입니다. 단, 기업체 재무 현황은 개별 기업체의 최근 회계연도 결산을 기준으로 했기 때문에 기업체마다 각기 다른 시점을 기준으로 합니다.

7. 본 조사의 산업분류는 제10차 한국표준산업분류(통계청 고시 2017-13호)를 따르며, 하나의 기업체가 다수의 산업으로 분류되는 경우는 주사업(매출이 가장 높은 품목)을 고려해 해당 기업체의 산업을 분류했습니다. 한편, 직업분류는 한국고용직업분류(고용노동부 고시 2017-72호)를 기준으로 하였습니다.

8. 통계표의 수치는 해당 단위에서 반올림되었고 가중치가 적용되었기 때문에 세목과 총계(또는 합계)가 일치하지 않을 수 있습니다. 또한 교차표의 경우 '전체'의 수치는 별도의 빈도분석 결과를 사용하였으므로 하위 범주별 합계와 다를 수 있습니다.

9. 통계표 중 사용된 부호의 의미는 다음과 같습니다.
   · 0 : 단위 미만
   · - : 해당 숫자 없음

10. 본 조사는 우리나라의 상시근로자 1인 이상 모든 기업체의 장애인 고용현황을 파악하기 위한 기본조사와 상시근로자 5인 이상 기업체의 장애인 고용과 관련된 다양한 요인들을 도출하기 위한 심층조사로 이원화되어 있습니다. 기업체 기준으로 표본설계가 이루어진 조사의 특성 상 추정된 기본조사와 심층조사의 근로자 총수 간에는 차이가 있을 수 있습니다.

11. 본 조사에서 장애인 고용기업체와 장애인 미고용기업체의 구분은 조사 기준시점인 2023년 12월 31일 현재 기업체에 장애인 상시근로자가 고용되어 있는지 여부를 기준으로 하였습니다. 따라서 장애인 미고용기업체의 경우도 과거에 장애인을 고용했던 경험이 있을 수 있으며, 일부 문항은 장애인 미고용기업체에 대해서도 장애인 고용과 관련된 응답을 받도록 조사표가 구성되었습니다.

12. 한국장애인고용공단 고용개발원 홈페이지(http://edi.kead.or.kr)에서 원시자료 및 관련 보고서 등을 다운로드하여 이용하실 수 있습니다.

13. 본 보고서에 수록된 통계수치 및 원시자료에 대한 문의는 한국장애인고용공단 고용개발원 정책연구실 조사통계부(031-728-7108)로 하시기 바랍니다.

요 약

1. 조사개요

가. 조사목적

□ 본 조사의 목적은 우리나라 전체 기업체의 장애인고용 관련 규모의 추정과 고용실태, 고용요인들을 파악하는 것이며, 본 조사의 세부과제는 다음과 같음

○ 상시근로자 1명 이상 기업체의 장애인 고용현황 파악

○ 상시근로자 5명 이상 기업체를 대상으로 모집과 채용, 업무특성 및 노무관리, 업무환경, 교육훈련, 장애인고용에 대한 만족도, 고용서비스 이용 및 욕구, 고용 인식, 채용계획, 재무정보등 관련 요인 파악

나. 근거법령

□ 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조(장애인 실태조사)

□ 「통계법」제18조(통계작성의 승인)에 따른 승인통계 제383002호

다. 조사설계

□ 본 조사는 조사목적과 내용에 따라 상시근로자 1명 이상 기업체를 대상으로 하는 기본조사와 상시근로자 5명 이상 기업체를 대상으로 하는 심층조사로 구성

□ 기본조사의 기업체 수는 31,282개이며, 심층조사의 기업체 수는 6,307개임
(결과비교를 위해 장애인 고용기업체 5,158개와 미고용기업체 1,149개로 구성)

○ 본 조사의 표본은 통계청의 ‘2022년 기업통계등록부(Statistical Business Registers: SBR)’를 활용

○ 국가 및 지방자치단체, 비법인단체, 상시근로자 0명인 기업체는 제외

□ 본 조사는 2024년 6월부터 10월까지 실시하였으며 기본조사는 컴퓨터를 이용한 전화조사 방법으로, 심층조사는 컴퓨터를 이용한 면접 타계식 방법으로 실시

〈표 1〉 2024년 기업체장애인고용실태조사의 기본 구성

구 분	기본조사	심층조사
조사목적	장애인 근로자 및 장애인 고용기업체 규모 추정	장애인 고용 관련 다양한 요인 도출
조사대상	상시근로자 1명 이상의 기업체	상시근로자 5명 이상의 기업체
조사규모	31,282개	6,307개 (고용기업체: 5,158개, 미고용기업체: 1,149개)
조사기간	2024년 6월 ~ 10월	
조사방법	CATI를 이용한 전화조사(온라인, 팩스 병행)	CAPI를 이용한 면접 타계식 조사(온라인, 팩스 병행)
조사기관	고용노동부, 한국장애인고용공단, (주)글로벌리서치	

라. 조사내용

□ 기본조사의 내용은 상시근로자 1명 이상을 대상으로 규모별, 산업별, 기업체 형태별 등의 장애인 고용기업체 수와 장애인 근로자 수를 추정하기 위한 문항들로 구성되어 있음

□ 심층조사의 내용은 상시근로자 5명 이상을 대상으로 기업체의 고용현황, 모집과 채용, 업무특성 및 노무관리, 업무환경, 교육훈련, 장애인고용에 대한 만족도, 고용서비스 이용 및 욕구, 장애인 고용 인식에 관한 사항, 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항, 채용계획, 재무정보 등으로 구성되어 있음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

마. 조사방법 및 검증

□ 기본조사는 컴퓨터를 이용한 전화조사(CATI: Computer Assisted Telephone Interviewing), 심층조사는 조사대상 기업체를 직접 방문, 컴퓨터를 이용한 면접타계식 조사(CAPI: Computer Assisted Personal Interviewing) 실시

○ CATI, CAPI 등 실사 및 실사관리 프로그램을 체계적으로 설계하고, 조사기간 중 발생하는 문제에 대한 즉각적인 대응체계를 구축함으로써 비표본오차를 최소화하고 조사의 신뢰도를 높이고자 함

□ 데이터 검증은 공단과 실사업체의 협력 하에 조사 진행 및 조사 종료 후 지속적으로 진행하였으며, 검증과정과 논리 등에 대해서는 차기 조사에 활용될 수 있도록 문서화하였음

바. 조사기관

□ 고용노동부와 한국장애인고용공단(고용개발원) 주관

○ 한국장애인고용공단: 조사 종합 기획, 조사표 및 지침서 개발, CAPI 프로그램 논리구성, 실사관리, 데이터 검증, 조사결과 분석 및 보고서 작성, 결과 공표

○ (주)글로벌리서치: CAPI 프로그램 개발, 조사원 채용 및 관리, 실사 진행 등

2. 장애인 고용규모 추정(상시근로자 1명 이상 기업체)

가. 장애인 고용현황 총괄

□ 2023년 12월 31일 기준 전체 1,765,761개 기업체 중 장애인 상시근로자 1명 이상을 고용하고 있는 기업체는 59,033개, 3.3% 수준임

○ 장애인 상시근로자 수는 248,781명으로, 전체 상시근로자 대비 장애인 상시근로자 비율은 1.55%임

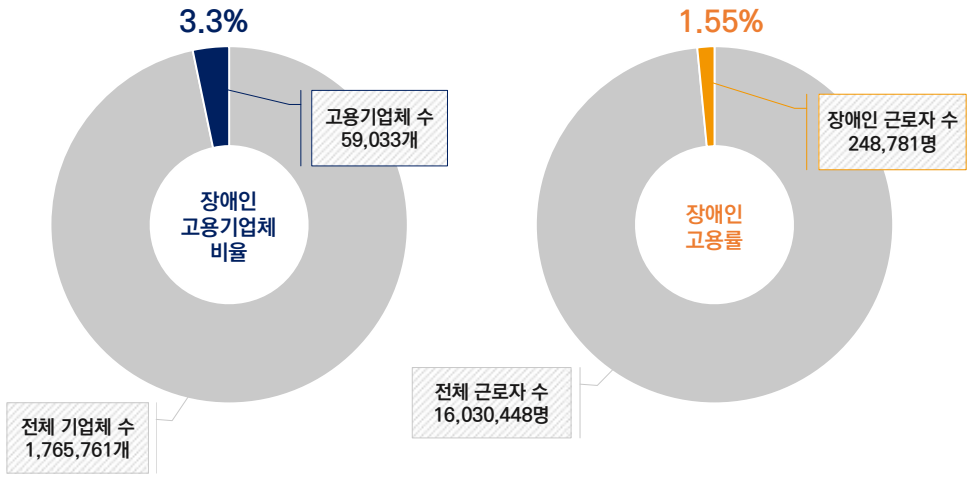
〈표 2〉 장애인 고용현황 총괄

(단위: 개, %, 명)

구 분	기업체			상시근로자		
	전 체	장애인고용 기업체	고용기업체 비율	전 체	장애인	장애인 고용률
전 체	1,765,761	59,033	3.3	16,030,448	248,781	1.55

주 1) 장애인 고용기업체 비율=(장애인 고용기업체 수/전체 기업체 수)*100
2) 장애인 고용률=(장애인 상시근로자 수/전체 상시근로자 수)*100

〔그림 2〕 장애인 고용기업체 비율 및 장애인 고용률



나. 장애인 고용기업체 현황

□ 전체 기업체 중 상시근로자 50명 미만 기업체는 1,731,096개이고, 장애인 고용의무가 적용되는 상시근로자 50명 이상 기업체는 34,665개임

○ 상시근로자 50명 미만 기업체 중 2.1%인 36,915개소에서 장애인을 고용하고 있으며, 50명 이상 기업체에서는 63.8%인 22,118개소에서 장애인을 고용하는 것으로 나타남

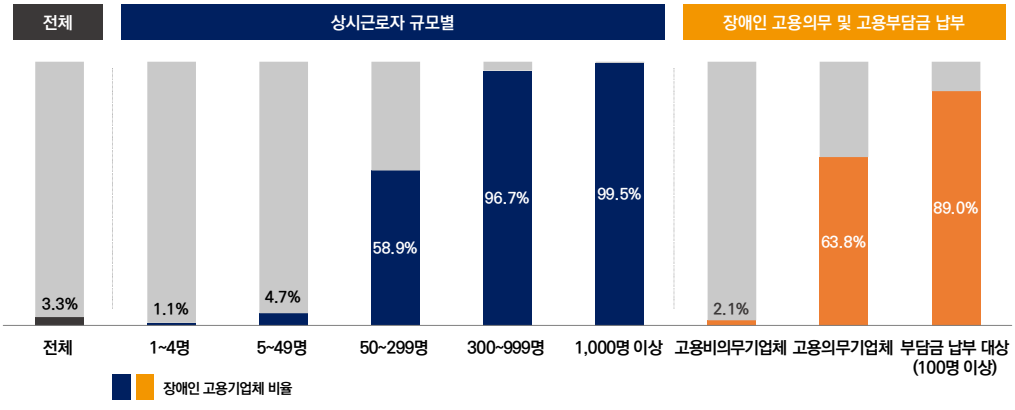
〈표 3〉 장애인 고용기업체 현황 - 규모별

(단위: 개, %)

구 분	전 체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	
고용비의무기업체	1,731,096	98.0	36,915	62.5	1,694,180	99.3	2.1
1~4명	1,229,492	69.6	13,241	22.4	1,216,251	71.3	1.1
5~49명	501,603	28.4	23,674	40.1	477,929	28.0	4.7
고용의무기업체	34,665	2.0	22,118	37.5	12,548	0.7	63.8
50~299명	30,243	1.7	17,814	30.2	12,429	0.7	58.9
300~999명	3,454	0.2	3,340	5.7	113	0.0	96.7
1,000명 이상	969	0.1	964	1.6	5	0.0	99.5
부담금 납부 대상(100명 이상)	15,557	0.9	13,844	23.5	1,712	0.1	89.0
전 체	1,765,761	100.0	59,033	100.0	1,706,728	100.0	3.3

주 1) 장애인 고용기업체 비율=(장애인 고용기업체 수/전체 기업체 수)*100
2) 비의무기업체는 상시근로자 1~49명, 고용의무기업체는 50명 이상, 부담금 납부 대상 기업체는 100명 이상

〔그림 4〕 장애인 고용기업체 현황 - 규모별



□ ‘제조업’의 5.2%에 해당하는 15,824개 기업체에서 장애인을 고용하고 있으며, ‘서비스업 1’의 장애인 고용기업체 비율은 1.4%, ‘서비스업 2’는 4.6%, ‘기타 산업’은 3.2%로 나타남

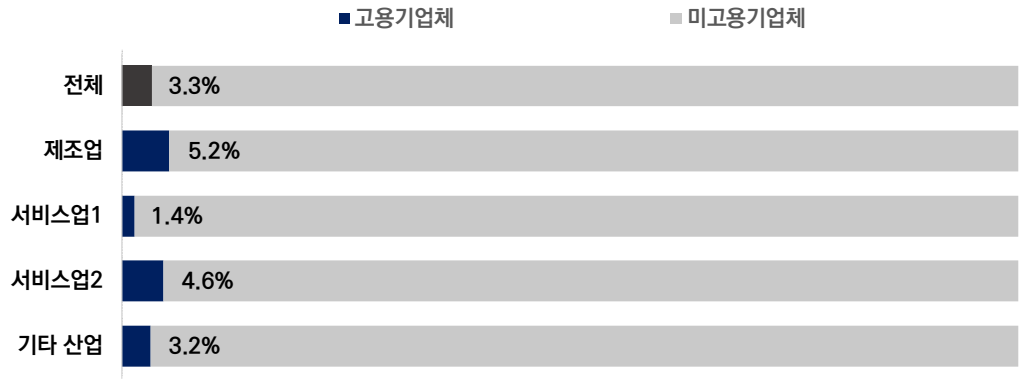
〈표 4〉 장애인 고용기업체 현황 – 산업별

(단위: 개, %)

구 분	전 체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	
제조업	306,238	17.3	15,824	26.8	290,414	17.0	5.2
서비스업 1	662,986	37.5	9,025	15.3	653,961	38.3	1.4
서비스업 2	619,506	35.1	28,565	48.4	590,941	34.6	4.6
기타 산업	177,031	10.0	5,620	9.5	171,411	10.0	3.2
전 체	1,765,761	100.0	59,033	100.0	1,706,728	100.0	3.3

주 1) 장애인 고용기업체 비율=(장애인 고용기업체 수/전체 기업체 수)*100
2) 제조업: 제조업만 포함, 서비스업 1: 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업,
서비스업 2: 하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업, 운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업,금융 및 보험업, 부동산업 및 임대업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업
기타 산업: 농업·임업 및 어업, 광업, 전기·가스·증기 및 수도사업, 건설업(이하 동일)

〔그림 5〕 장애인 고용기업체 현황 – 산업별



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

□ 전체 '개인기업체' 1,010,861개 중 1.6%인 16,105개 기업체에서 장애인을 고용하고 있으며, '회사법인'은 5.2%인 35,900개, '회사이외법인'은 9.9%인 7,029개 기업체에서 장애인을 고용하고 있는 것으로 나타남

〈표 5〉 장애인 고용기업체 현황 - 기업체 형태별

(단위: 개, %)

구 분	전 체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	
개인기업체	1,010,861	57.2	16,105	27.3	994,756	58.3	1.6
회사법인	684,037	38.7	35,900	60.8	648,137	38.0	5.2
회사이외법인	70,864	4.0	7,029	11.9	63,835	3.7	9.9
전 체	1,765,761	100.0	59,033	100.0	1,706,728	100.0	3.3

주 1) 장애인 고용기업체 비율=(장애인 고용기업체 수/전체 기업체 수)*100
2) 개인기업체: 법인이나 단체가 아닌 개인이 혼자 소유·경영하거나 법인격을 갖추지 않고 2인 이상이 공동으로 운영하는 사업체를 뜻함
회사법인: 상법상의 규정에 따라 설립된 영리법인으로서 주식회사, 합명회사, 합자회사, 유한회사를 뜻함
회사이외법인: 민법 또는 특별법에 따라 설립된 회사법인이 아닌 법인을 뜻함(재단법인, 사단법인, 종교법인 등)

〔그림 7〕 장애인 고용기업체 현황 - 기업체 형태별



다. 장애인 근로자 고용현황

□ 상시근로자 50명 미만 고용비의무기업체의 장애인 고용률은 0.76%인 반면, 고용의무기업체의 장애인 고용률은 2.41%로 차이를 보임

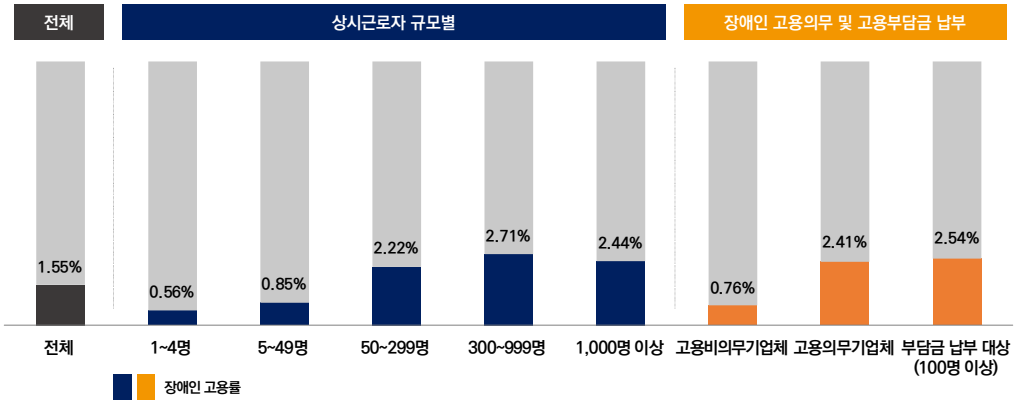
〈표 6〉 장애인 근로자 고용현황 - 규모별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율	
고용비의무기업체	8,321,899	51.9	62,954	25.3	0.76
1~4명	2,665,209	16.6	14,853	6.0	0.56
5~49명	5,656,690	35.3	48,101	19.3	0.85
고용의무기업체	7,708,550	48.1	185,827	74.7	2.41
50~299명	3,087,527	19.3	68,564	27.6	2.22
300~999명	1,703,004	10.6	46,114	18.5	2.71
1,000명 이상	2,918,018	18.2	71,149	28.6	2.44
부담금 납부 대상(100명 이상)	6,403,493	39.9	162,780	65.4	2.54
전 체	16,030,448	100.0	248,781	100.0	1.55

주) 장애인 고용률=(장애인 상시근로자 수/전체 상시근로자 수)*100

[그림 8] 장애인 근로자 고용현황 - 규모별



□ 업종별로 살펴봤을 때, ‘서비스업 2’에는 150,780명의 장애인이 종사하여 장애인 고용률이 2.02%로 가장 높으며, ‘제조업’ 1.36%, ‘서비스업 1’은 0.91%이며, ‘기타 산업’은 0.99%로 나타남

〈표 7〉 장애인 근로자 고용현황 - 산업별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율	
제조업	4,210,021	26.3	57,133	23.0	1.36
서비스업 1	2,985,700	18.6	27,246	11.0	0.91
서비스업 2	7,463,649	46.6	150,780	60.6	2.02
기타 산업	1,371,079	8.6	13,622	5.5	0.99
전 체	16,030,448	100.0	248,781	100.0	1.55

주) 장애인 고용률=(장애인 상시근로자 수/전체 상시근로자 수)*100

□ 전체 남성 상시근로자 9,653,132명 중 장애인 근로자는 178,743명으로 장애인 고용률이 1.85%인 반면, 여성 상시근로자는 6,377,316명 중 장애인 근로자 70,038명으로 남성 대비 낮은 1.10%의 장애인 고용률을 보임

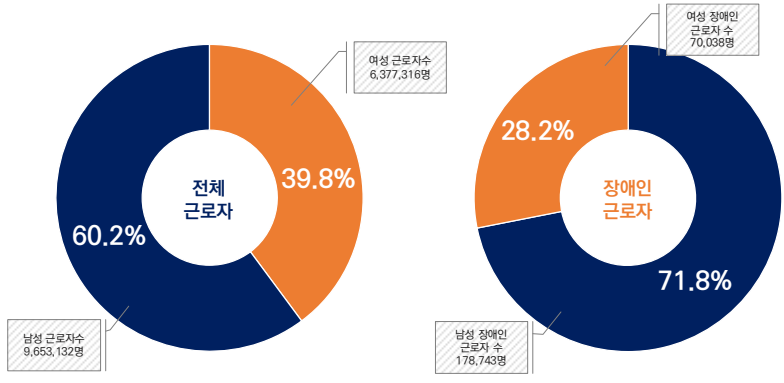
〈표 8〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율	
남 성	9,653,132	60.2	178,743	71.8	1.85
여 성	6,377,316	39.8	70,038	28.2	1.10
전 체	16,030,448	100.0	248,781	100.0	1.55

주) 장애인 고용률=(장애인 상시근로자 수/전체 상시근로자 수)*100

〔그림 10〕 장애인 근로자 고용현황 - 성별



□ 장애인 근로자 248,781명 중 가장 많은 비중을 차지하는 장애유형은 '지체장애'로 전체 장애인 근로자의 61.7%인 153,427명이며, '지적, 자폐성장애'(13.8%), '청각, 언어장애'(7.7%), '시각장애'(6.8%) 등의 순임

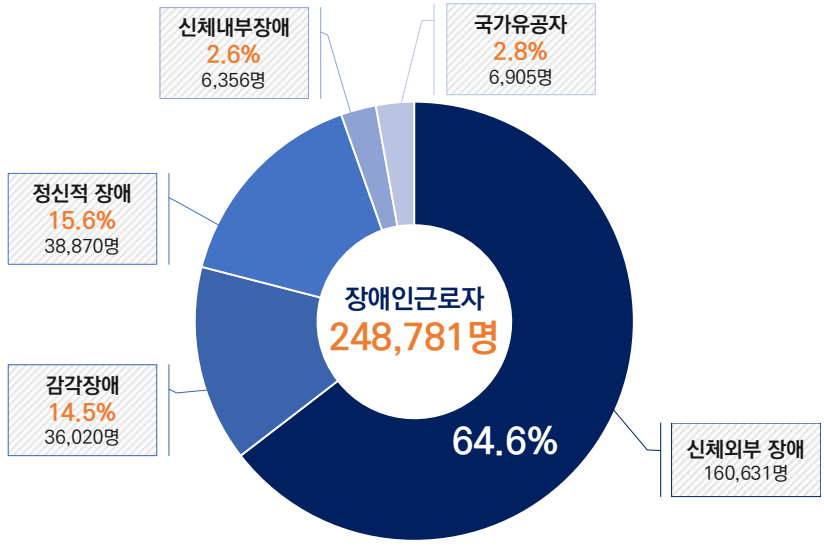
〈표 9〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별

(단위: 명, %)

구 분		장애인 근로자 수	비 율
신체외부	지체	153,427	61.7
	뇌병변, 안면	7,204	2.9
감각	시각	16,889	6.8
	청각, 언어	19,131	7.7
정신적	지적, 자폐성	34,419	13.8
	정신	4,451	1.8
신체내부		6,356	2.6
국가유공		6,905	2.8
전 체		248,781	100.0

주) 신체내부장애는 '신장', '심장', '호흡기', '간', '장루·요루', '뇌전증' 장애를 포괄함(이하 동일)

[그림 11] 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별



□ 성별, 기업체 규모별 결과를 살펴보면, 전체 기업체의 인원 규모에서 남성의 비율이 여성 대비 높게 나타나고 있으며 장애인 근로자 또한 남성의 비율이 여성 대비 높은 것으로 확인됨

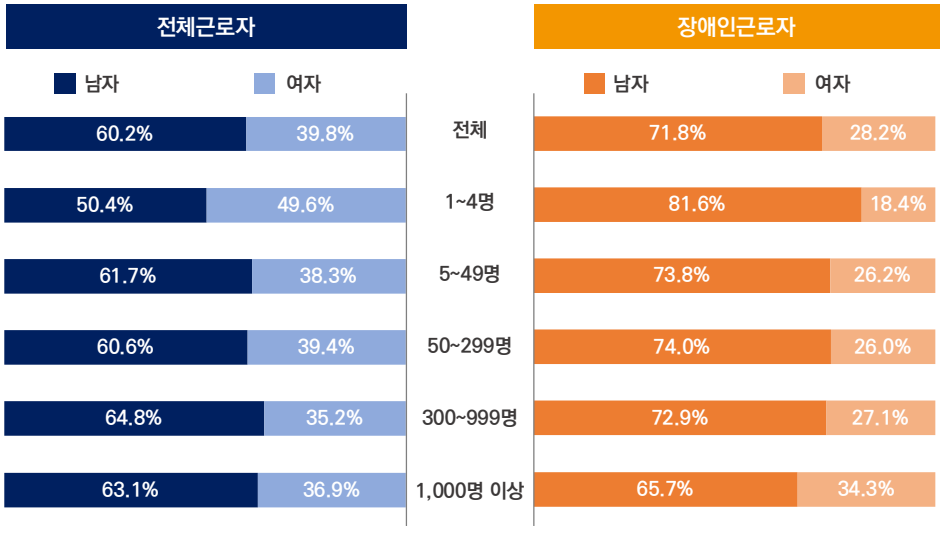
○ 특히 '1~4명' 기업체의 장애인 근로자는 남성 81.6%, 여성 18.4%로 남성 장애인 근로자의 비율이 특히 높게 나타남

〈표 10〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 규모별

(단위: 명, %)

구 분		기업체 규모												부담금 납부 대상 (100명 이상)	
		전 체		1~4명		5~49명		50~299명		300~999명		1,000명 이상			
		근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율
전 체	남성	9,653,132	60.2	1,343,998	50.4	3,492,433	61.7	1,871,930	60.6	1,103,026	64.8	1,841,745	63.1	4,016,828	62.7
	여성	6,377,316	39.8	1,321,211	49.6	2,164,257	38.3	1,215,597	39.4	599,978	35.2	1,076,273	36.9	2,386,666	37.3
	소계	16,030,448	100.0	2,665,209	100.0	5,656,690	100.0	3,087,527	100.0	1,703,004	100.0	2,918,018	100.0	6,403,494	100.0
장애인	남성	178,743	71.8	12,124	81.6	35,495	73.8	50,771	74.0	33,640	72.9	46,713	65.7	113,212	69.5
	여성	70,038	28.2	2,728	18.4	12,607	26.2	17,793	26.0	12,474	27.1	24,436	34.3	49,568	30.5
	소계	248,781	100.0	14,852	100.0	48,102	100.0	68,564	100.0	46,114	100.0	71,149	100.0	162,780	100.0

〔그림 13〕 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 규모별



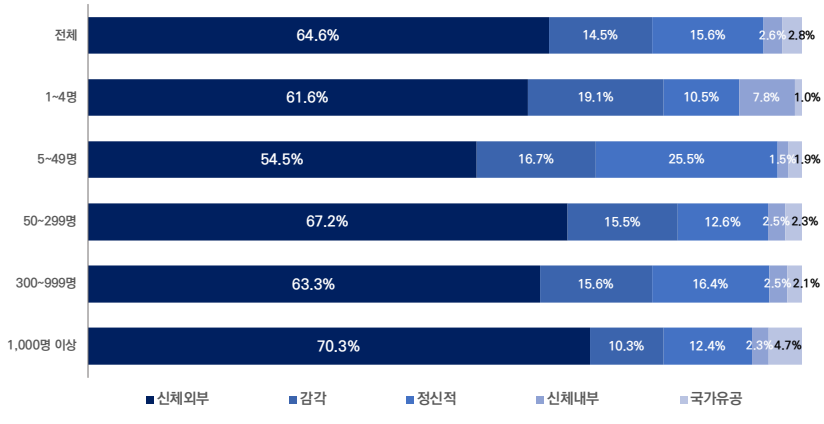
□ 장애유형별, 규모별 고용현황을 살펴보면, ‘지체장애’ 및 ‘뇌병변, 안면장애’ 근로자 비율은 ‘1,000명 이상’ 대규모 기업체에서 70.3%로 상대적으로 높게 나타난 반면, ‘지적, 자폐성 장애’ 근로자 비율은 ‘5~49명’ 기업체에서 특히 높게 나타남

〈표 11〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 규모별

(단위: 명, %)

구 분		기업체 규모										부담금 납부 대상 (100명 이상)	
		전 체		1~4명		5~49명		50~299명		300~999명		1,000명 이상			
		근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율
신체 외부	지체	153,427	61.7	8,844	59.5	24,955	51.9	44,521	64.9	27,054	58.7	48,053	67.5	104,108	64.0
	뇌병변, 안면	7,204	2.9	310	2.1	1,259	2.6	1,524	2.2	2,154	4.7	1,957	2.8	5,442	3.3
감각	시각	16,889	6.8	1,419	9.6	4,228	8.8	4,684	6.8	2,992	6.5	3,567	5.0	10,115	6.2
	청각,언어	19,131	7.7	1,412	9.5	3,781	7.9	5,937	8.7	4,223	9.2	3,778	5.3	12,109	7.4
정신적	지적, 자폐성	34,419	13.8	340	2.3	11,653	24.2	7,572	11.0	6,661	14.4	8,193	11.5	19,337	11.9
	정신	4,451	1.8	1,226	8.3	611	1.3	1,064	1.6	922	2.0	628	0.9	2,388	1.5
신체내부		6,356	2.6	1,155	7.8	722	1.5	1,694	2.5	1,141	2.5	1,644	2.3	3,958	2.4
국가유공		6,905	2.8	148	1.0	893	1.9	1,568	2.3	966	2.1	3,329	4.7	5,322	3.3
전 체		248,781	100.0	14,853	100.0	48,101	100.0	68,564	100.0	46,114	100.0	71,149	100.0	162,780	100.0

〔그림 14〕 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 규모별



3. 장애인 고용실태분석(상시근로자 5명 이상 기업체)

가. 상시근로자 현황

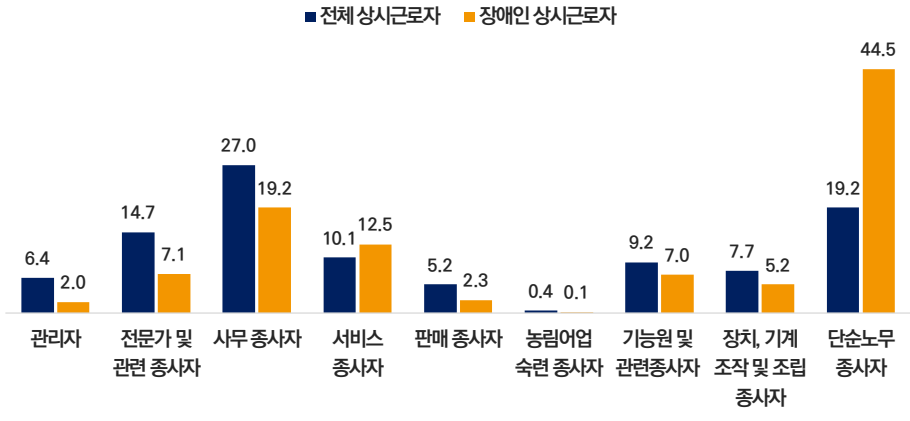
□ 전체 근로자는 '사무 종사자'의 비율이 27.0%로 가장 높았던 반면, 장애인 근로자는 '단순노무 종사자'의 비율이 44.5%로 가장 높게 나타났으며 전체 근로자에 비해 '관리자', '전문가 및 관련 종사자', '판매 종사자'의 비율은 절반 이하로 낮았음

〈표 12〉 직업별 상시근로자 현황

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자			
	전체	비율	장애인	비율
관리자	944,567	6.4	4,695	2.0
전문가 및 관련 종사자	2,183,325	14.7	16,646	7.1
사무 종사자	4,007,152	27.0	44,794	19.2
서비스 종사자	1,501,978	10.1	29,095	12.5
판매 종사자	763,664	5.2	5,447	2.3
농림어업 숙련 종사자	62,842	0.4	210	0.1
기능원 및 관련기능 종사자	1,370,004	9.2	16,414	7.0
장치기계조작 및 조립종사자	1,142,185	7.7	12,124	5.2
단순노무 종사자	2,840,514	19.2	103,710	44.5
전 체	14,816,232	100.0	233,136	100.0

〔그림 16〕 직업별 상시근로자 현황



□ 장애인 고용기업체 중, 2022년 말과 비교하여 2023년 말 장애인 근로자가 증가한 기업체는 2.7%(1,257개), 감소한 기업체는 6.7%(3,066개)로 나타남

〈표 13〉 2022년 말 대비 2023년 말 현재 근로자 증감 기업체 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: 개, %)

구 분	고용기업체			
	전체 근로자 (추정수)	비 율	장애인 근로자 (추정수)	비 율
증 가	(10,577)	23.1	(1,257)	2.7
보 합	(27,456)	60.0	(41,456)	90.6
감 소	(7,745)	16.9	(3,066)	6.7
전 체	(45,778)	100.0	(45,778)	100.0

□ 2023년에 입사한 장애인 근로자는 총 26,868명, 퇴사한 장애인 근로자는 총 30,407명으로 입직·이직 비율은 0.88명으로 나타나 입사자에 비해 퇴사자가 더 많은 반면,

○ 전체 근로자의 입직·이직 비율은 1.08명으로, 퇴사자에 비해 입사자가 더 많았음

〈표 14〉 2023년 입직·이직 현황

(단위: 명)

구 분	전체	장애인
입사자	2,061,782	26,868
퇴사자	1,906,524	30,407
입직·이직 비율	1.08	0.88

주) 입직·이직 비율(명)=입사자/퇴사자

□ 장애인 근로자의 경우, 전체 근로자 대비 '비자발적 퇴직'의 비율이 높은 것으로 나타남

〈표 15〉 2023년 근로자 퇴직 사유

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자			
	전체	비율	장애인	비율
자발적 퇴직	1,695,467	88.9	23,910	78.6
비자발적 퇴직	211,056	11.1	6,497	21.4
전 체	1,906,524	100.0	30,407	100.0

주) 비자발적 퇴직: 정년퇴직, 명예퇴직, 계약만료, 해고 등

나. 모집과 채용

□ 장애인 고용기업체가 장애인 근로자를 고용하는 주된 이유(1순위)는 '장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해서'의 비율이 45.5%로 가장 높고, 그 다음은 '고용의무를 이행하기 위해서'(32.1%)로 나타남

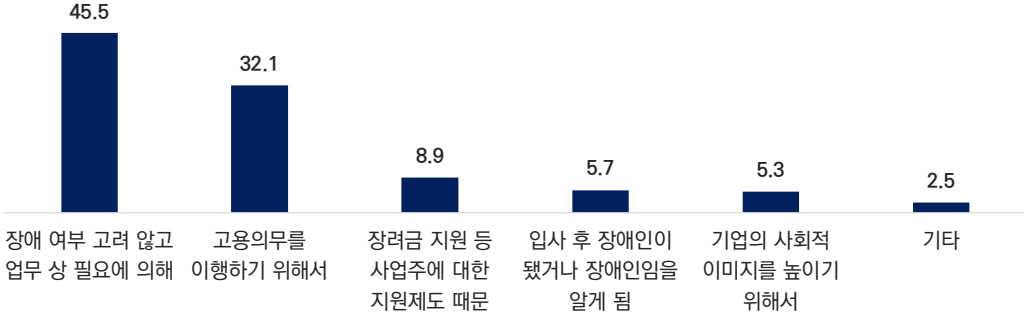
○ '장애 여부를 고려 않고 업무상 필요에 의해'는 기업체 규모가 작을수록 응답 비율이 높았으며, '장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문에' 및 '기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서' 응답 비율은 기업체 규모가 클수록 상대적으로 높게 나타남

〈표 16〉 장애인 근로자 채용 주된 이유(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
고용의무를 이행하기 위해서	32.1	7.1	58.8	56.7	67.6	66.5	63.3
장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문	8.9	10.8	6.9	6.7	7.5	8.4	7.2
기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서	5.3	5.7	4.9	4.8	4.5	7.0	4.8
장애인 여부 고려 않고 업무상 필요에 의해	45.5	63.9	25.8	27.9	17.5	16.2	21.5
입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨	5.7	8.6	2.6	2.7	2.3	1.9	2.3
기 타	2.5	4.0	1.0	1.1	0.6	-	0.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

〔그림 18〕 장애인 근로자 채용 주된 이유(1순위) - 장애인 고용기업체



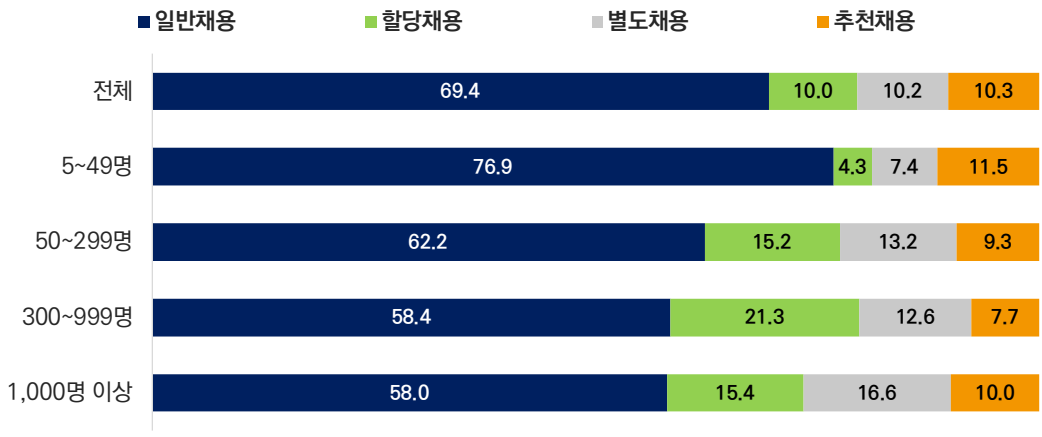
□ 장애인 고용기업체의 장애인 근로자 채용 방법으로 '장애인과 비장애인을 구분하지 않고 일괄적으로 채용'한다는 응답 비율이 69.4%로 가장 높게 나타남

〈표 17〉 장애인 근로자 채용방법 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인과 비장애인을 구분하지 않고 일괄적으로 채용	69.4	76.9	61.5	62.2	58.4	58.0	59.4
채용계획인원의 일정 비율 또는 일정 인원을 장애인에게 할당하여 채용	10.0	4.3	16.2	15.2	21.3	15.4	18.0
장애인만을 대상으로 별도로 공개 채용	10.2	7.4	13.2	13.2	12.6	16.6	13.9
장애인의 경우 인사추천을 받아 개별 채용	10.3	11.5	9.1	9.3	7.7	10.0	8.7
전 체 (추정수)	100.0 (45,792)	100.0 (23,674)	100.0 (22,118)	100.0 (17,814)	100.0 (3,340)	100.0 (964)	100.0 (14,526)

〔그림 19〕 장애인 근로자 채용방법 - 장애인 고용기업체



□ 장애인 고용기업체가 장애인 채용 시 이용하는 취업알선기관(1순위)은 '민간 취업알선업체'가 21.5%로 가장 높았고, 다음으로 '한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)'(14.1%), '고용노동부(고용복지플러스센터)'(12.2%)를 주로 이용하는 것으로 나타남

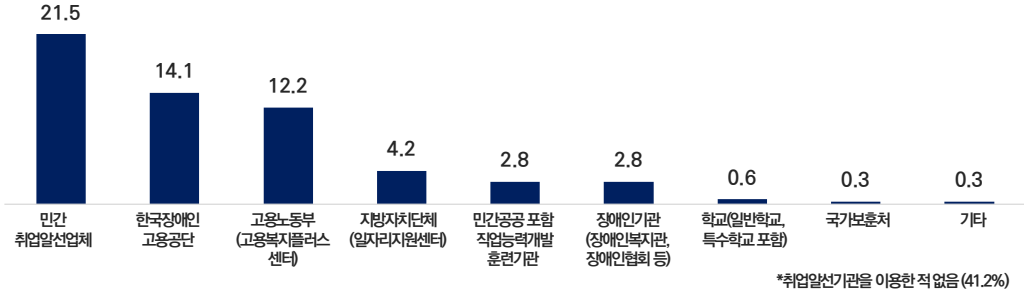
○ 기업체 규모가 클수록 '한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)' '장애인기관(장애인복지관, 장애인협회 등)'을 이용하는 비율이 높게 나타남

〈표 18〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
한국장애인고용공단	14.1	8.6	20.0	18.7	24.2	29.9	22.0
고용노동부(고용복지플러스센터)	12.2	12.4	11.9	12.0	11.5	9.8	12.1
지방자치단체(일자리지원센터)	4.2	3.6	4.8	4.6	6.1	5.0	5.3
민간공공 포함 직업능력개발 훈련기관	2.8	2.8	2.8	3.1	1.7	1.8	2.7
장애인기관(장애인복지관, 장애인협회 등)	2.8	2.3	3.3	2.7	5.5	6.4	4.1
학교(일반학교, 특수학교 포함)	0.6	0.4	0.7	0.8	0.7	0.2	0.6
민간 취업알선업체	21.5	23.3	19.6	19.4	20.9	19.1	19.0
국가보훈처	0.3	0.3	0.4	0.3	1.1	0.7	0.5
기타	0.3	0.3	0.3	0.3	0.5	0.3	0.4
취업알선기관을 이용한 적 없음	41.2	45.9	36.2	38.3	27.8	26.7	33.3
전 체 (추정수)	100.0 (45,792)	100.0 (23,674)	100.0 (22,118)	100.0 (17,814)	100.0 (3,340)	100.0 (964)	100.0 (14,526)

〔그림 21〕 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관(1순위) - 장애인 고용기업체



□ 장애인 고용기업체가 주로 이용한 취업알선기관이 장애인 근로자 채용에 어느 정도 도움이 되었는지 조사한 결과, '도움이 되었다'고 응답한 비율은 '한국장애인고용공단'이 95.0%로 가장 높게 나타났으며, '고용노동부'(94.2%), '민간 취업알선기관'(89.8%) 순으로 나타남

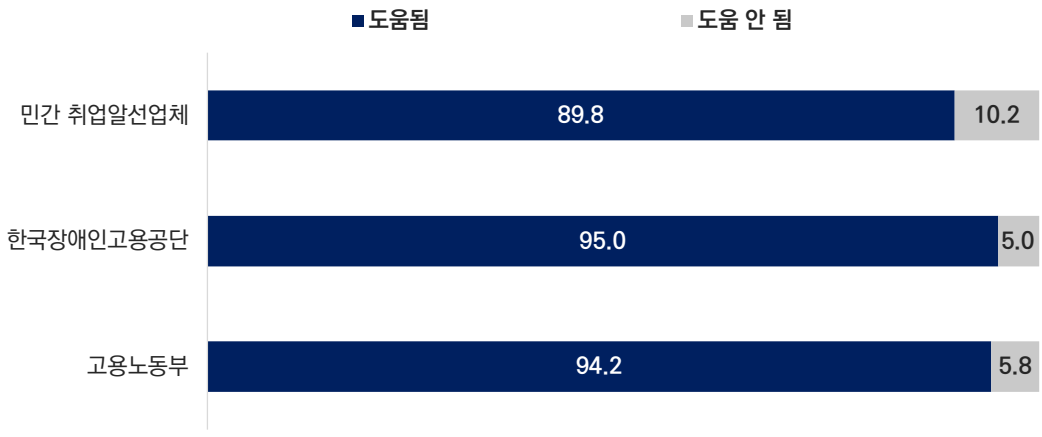
〈표 19〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 도움정도

(단위: %, 개)

구 분	민간 취업알선기관	한국장애인고용공단	고용노동부
도움이 됨	89.8	95.0	94.2
도움이 안됨	10.2	5.0	5.8
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(9,860)	(6,454)	(5,570)

주) 기업체가 주로 이용했다고 가장 많이 응답한 상위 3개의 취업알선기관만 제시함

〔그림 22〕 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 도움정도



□ 장애인 고용기업체가 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 만족도를 조사한 결과, 서비스에 '만족'했다고 응답한 비율은 '고용노동부'가 65.5%로 가장 높았으며, '한국장애인고용공단'(62.0%), '민간 취업알선기관'(52.3%)의 순으로 높게 나타남

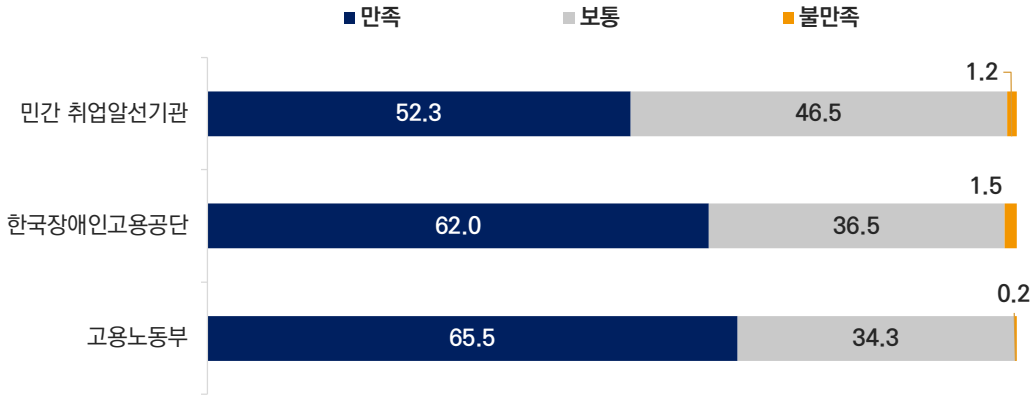
〈표 20〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 만족도

(단위: %, 개)

구 분	민간 취업알선기관	한국장애인고용공단	고용노동부
만 족	52.3	62.0	65.5
보 통	46.5	36.5	34.3
불만족	1.2	1.5	0.2
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(9,860)	(6,454)	(5,570)

주) 기업체가 주로 이용했다고 가장 많이 응답한 상위 3개의 취업알선기관만 제시함

〔그림 24〕 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 만족도



□ 장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자 채용 용이성에 대해 조사한 결과, '보통'이라고 응답한 비율이 61.5%로 가장 높았으며 '용이하다'고 응답한 비율은 20.4%, '어렵다'고 응답한 비율은 18.1%로 나타남

○ 기업체 규모가 커질수록 장애인 근로자 채용이 '용이하다'고 응답한 비율은 점차 낮아짐

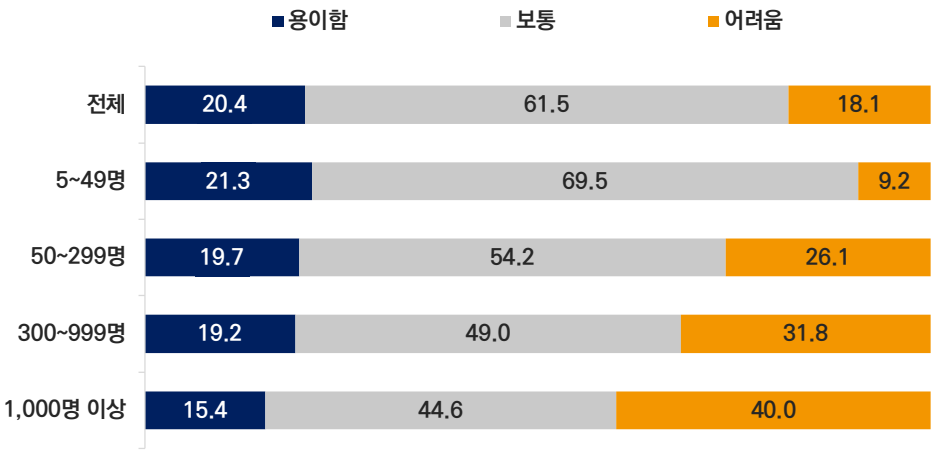
〈표 21〉 장애인 근로자 채용 용이성 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
용이함	20.4	21.3	19.5	19.7	19.2	15.4	18.7
보 통	61.5	69.5	53.0	54.2	49.0	44.6	51.4
어려움	18.1	9.2	27.5	26.1	31.8	40.0	29.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주) 용이함: 매우 용이하다+다소 용이한 편이다/어려움: 매우 어려웠다+다소 어려운 편이었다

〔그림 25〕 장애인 근로자 채용 용이성 - 장애인 고용기업체



□ 장애인 근로자 채용 시 주된 애로사항으로 '업무능력을 갖춘 인력의 부족'(17.9%), '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서'(13.5%), '장애인 지원자 자체가 없어서'(9.3%) 순으로 나타남

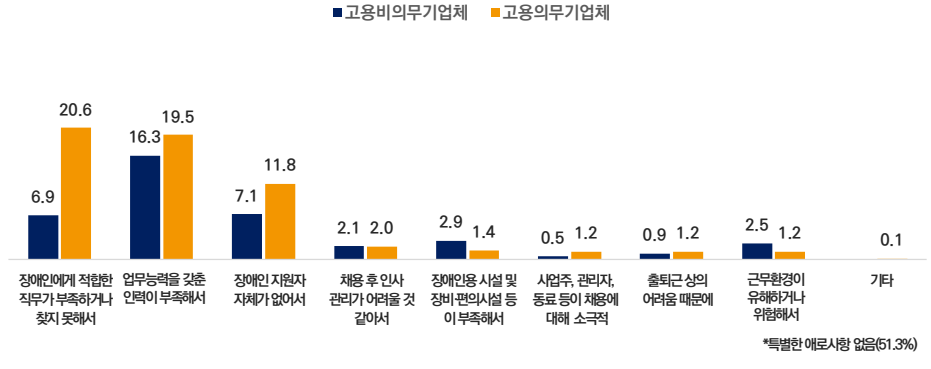
○ 기업체 규모가 커질수록 '업무능력을 갖춘 인력이 부족해서'의 응답 비율이 높아지는 것으로 나타났으며, 고용의무기업체의 경우 '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서' 응답 비율이 전체 대비 높게 나타남

〈표 22〉 장애인 근로자 채용 시 주된 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서	13.5	6.9	20.6	20.1	22.5	22.9	22.0
업무능력을 갖춘 인력이 부족해서	17.9	16.3	19.5	18.6	22.1	27.6	21.0
장애인 지원자 자체가 없어서	9.3	7.1	11.8	11.1	13.6	17.7	12.5
사업주, 관리자, 동료 등이 채용에 대해 소극적	0.8	0.5	1.2	1.1	1.5	0.5	1.2
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	2.0	2.1	2.0	2.0	1.8	2.2	2.0
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	2.2	2.9	1.4	1.4	1.3	0.5	1.3
출퇴근 상의 어려움 때문에	1.0	0.9	1.2	1.0	2.0	1.6	1.4
근무환경이 유해하거나 위험해서	1.9	2.5	1.2	1.2	1.4	1.4	1.2
기타	0.1	-	0.1	0.1	-	0.2	0.1
특별한 애로사항 없음	51.3	60.8	41.1	43.3	33.6	25.5	37.2
전 체 (추정수)	100.0 (45,792)	100.0 (23,674)	100.0 (22,118)	100.0 (17,814)	100.0 (3,340)	100.0 (964)	100.0 (14,526)

〔그림 27〕 장애인 근로자 채용 시 주된 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체



□ 기업체의 주당 평균 실제 근로시간은 40.9시간으로, 주당 평균 소정 근로시간 대비 약 1.1시간 초과 근무를 하고 있는 것으로 나타남

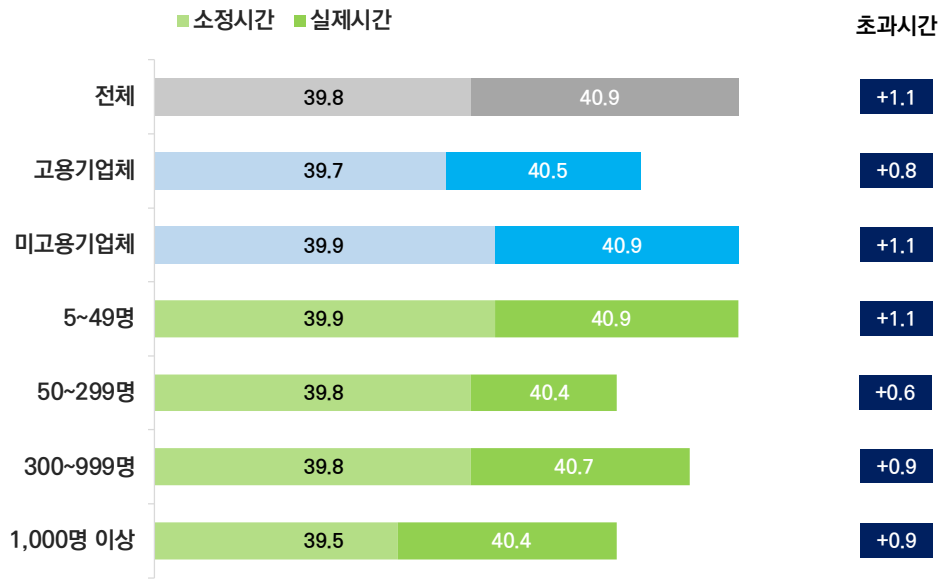
○ 장애인 고용기업체의 초과 근로시간은 약 0.8시간으로, 미고용기업체 1.1시간 대비 다소 적게 나타남

〈표 23〉 주당 평균 근로시간 및 실제 근로시간 - 전체 기업체

(단위: 시간, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전체 근로자 주당 소정 근로시간	39.8	39.7	39.9	39.9	39.8	39.8	39.8	39.5	39.7
전체 근로자 주당 실제 근로시간	40.9	40.5	40.9	40.9	40.4	40.4	40.7	40.4	40.4
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)
주당 실제 근로시간 차이 (실제 - 소정)	+1.1	+0.8	+1.1	+1.1	+0.6	+0.6	+0.9	+0.9	+0.7

〔그림 28〕 주당 평균 근로시간 및 실제 근로시간 - 전체 기업체



□ 정규직 근로자 대상 유연근로제도 중 '탄력적 근무제' 비율이 6.6%로 가장 높았으며, '시차출퇴근제'(5.3%), '근로시간단축 근무제'(4.4%) 순으로 나타남

○ 고용의무기업체의 경우, 기업체의 규모가 커질수록 대부분의 유연근로제도를 운영하는 비율이 높아짐

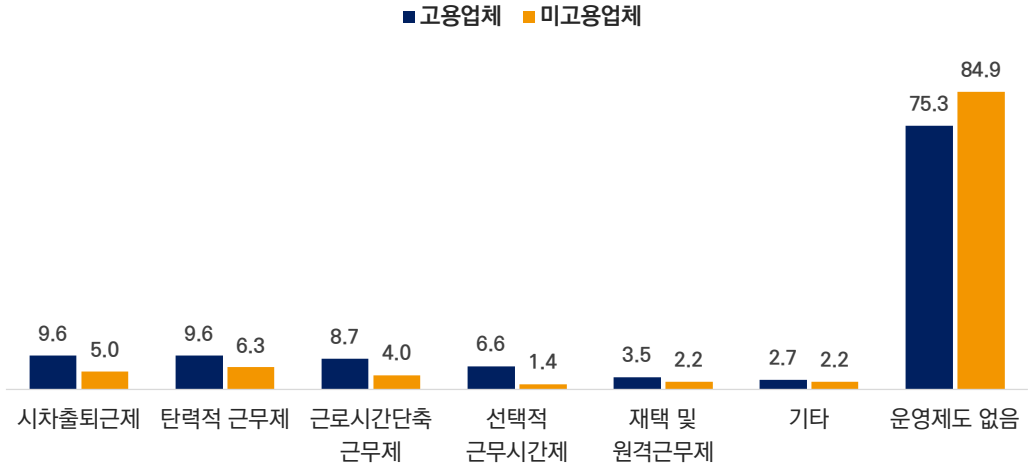
〈표 24〉 유연근로제도 운영 현황(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
근로시간단축 근무제	4.4	8.7	4.0	3.9	11.6	10.6	17.1	21.6	12.9
시차출퇴근제	5.3	9.6	5.0	4.7	14.6	13.7	19.2	24.8	14.4
선택적 근무시간제	1.9	6.6	1.4	1.5	7.7	6.5	13.4	22.6	9.6
재택 및 원격근무제	2.3	3.5	2.2	2.1	4.6	3.5	10.9	16.9	6.2
탄력적 근무제	6.6	9.6	6.3	6.3	10.3	9.2	16.3	21.2	12.3
기타(재량근무등)	2.3	2.7	2.2	2.3	2.4	2.3	3.0	3.8	2.3
유연근로제도 운영 안함	84.0	75.3	84.9	85.0	70.0	71.9	58.6	49.2	67.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

〔그림 30〕 유연근로제도 운영 현황(중복응답) - 전체 기업체



□ 장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자를 위해 별도로 지원하는 복리후생제도 운영 여부를 확인한 결과, '특별히 없음'을 제외하고 '타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정'(4.7%), '장애인고용지원인력 배치'(3.8%), '업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등'(3.0%) 순으로 나타남

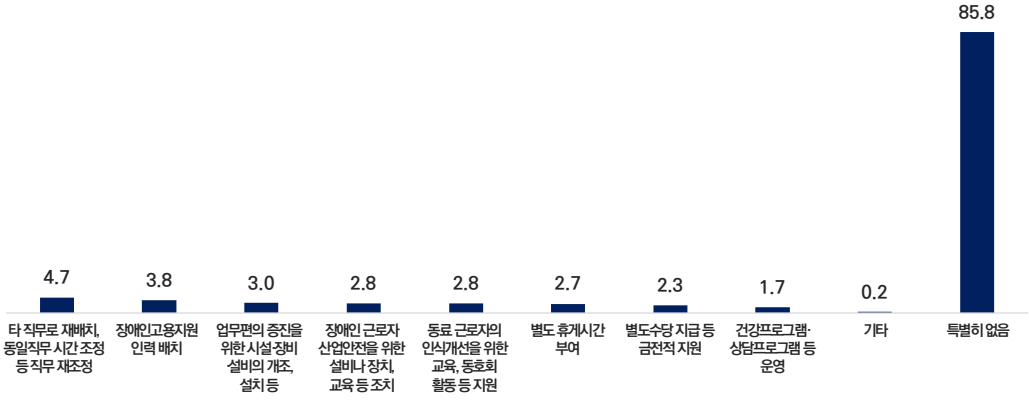
〈표 25〉 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인고용지원인력 배치	3.8	2.5	5.3	4.1	9.0	14.4	6.5
타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정	4.7	2.9	6.7	6.1	8.6	11.0	8.0
업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등	3.0	2.6	3.3	3.0	4.6	4.2	4.5
장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치	2.8	1.9	3.7	3.2	6.1	4.7	4.7
건강프로그램·상담프로그램 등 운영	1.7	1.1	2.4	2.1	3.5	4.8	2.9
별도수당 지급 등 금전적 지원	2.3	1.3	3.3	2.6	5.6	7.3	4.0
별도 휴게시간 부여	2.7	1.6	3.9	3.3	7.1	4.5	5.0
동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원	2.8	2.0	3.6	3.3	4.6	5.2	4.3
기타	0.2	0.2	0.3	0.3	0.5	0.0	0.3
특별히 없음	85.8	90.3	81.0	83.2	72.6	69.6	76.9
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

〔그림 31〕 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도(중복응답) - 장애인 고용기업체



□ 장애인 고용기업체의 2023년도 장애인 근로자 월평균 임금은 289.0만원으로, 전체 근로자 309.5만원 보다 약 20.5만원이 적었으며, 전체 근로자 월평균 임금의 93.4% 수준으로 나타남

○ 기업체의 규모가 커질수록 전체 근로자 대비 임금 차이가 증가하는 것으로 나타남

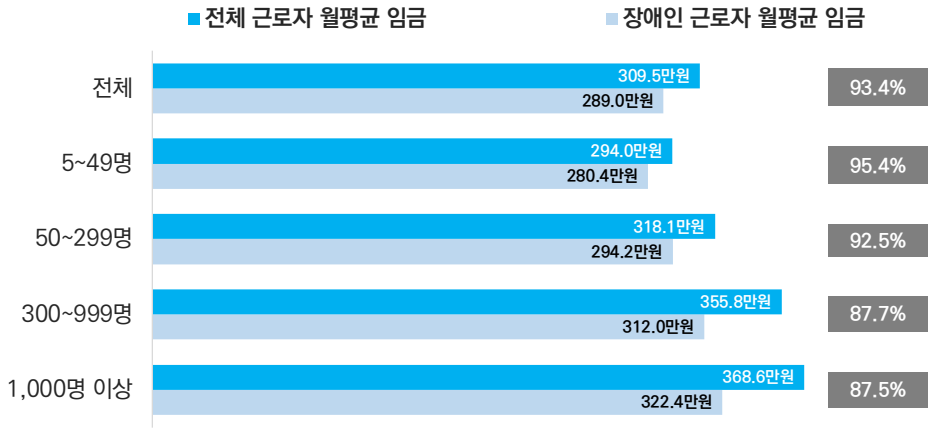
〈표 26〉 2023년 근로자 월평균 임금 - 장애인 고용기업체

(단위: 만원, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전체 근로자 월평균 임금	309.5	294.0	326.0	318.1	355.8	368.6	334.6
장애인 근로자 월평균 임금	289.0	280.4	298.1	294.2	312.0	322.4	299.5
(응답 추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)
월평균 임금(전체 - 장애인)	+20.5	+13.7	+27.9	+23.9	+43.8	+46.3	+35.1

주) 근로자의 월평균 임금은 2023년 1명당 월평균 임금총액을 기준으로 산정됨

〔그림 33〕 2023년 근로자 월평균 임금 - 장애인 고용기업체



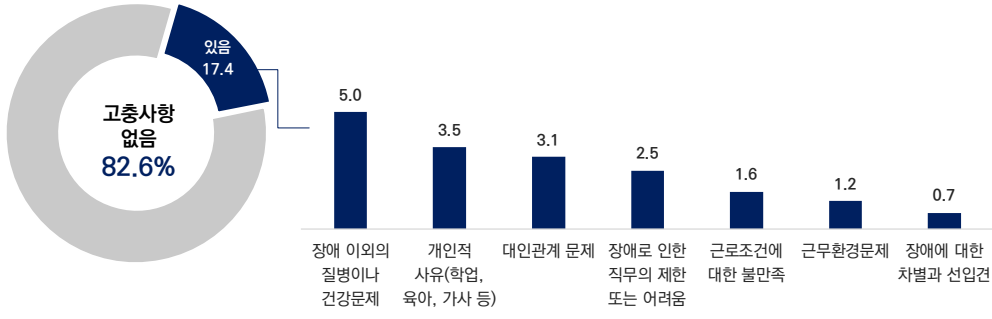
□ 장애인 고용기업체의 장애인 근로자가 주로 호소하는 고충사항은 '없음'(82.6%)을 제외하고 '장애 이외의 질병이나 건강문제'가 5.0%로 가장 높았으며, '개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)'(3.5%), '대인관계 문제'(3.1%) 순으로 나타남

〈표 27〉 장애인 근로자 고충 사항(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애 이외의 질병이나 건강문제	5.0	3.1	6.9	6.9	6.6	8.2	6.6
개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)	3.5	3.0	4.0	3.4	5.8	9.9	5.0
대인관계 문제	3.1	1.4	4.8	4.9	5.0	3.8	4.7
근로조건에 대한 불만족 (임금, 복리후생, 인사, 근무강도 등)	1.6	0.7	2.6	2.5	2.9	3.1	2.8
근무환경문제 (장애인 편의시설, 작업장 환경 등)	1.2	0.8	1.5	1.3	2.3	2.3	1.8
장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움	2.5	2.2	2.8	2.6	4.0	2.4	3.3
장애에 대한 차별과 선입견	0.7	0.6	0.7	0.7	0.8	0.7	0.9
기타	-	-	-	-	-	-	-
없음	82.6	88.2	76.6	77.8	72.5	69.5	74.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

[그림 34] 장애인 근로자 고충사항(1순위) - 장애인 고용기업체



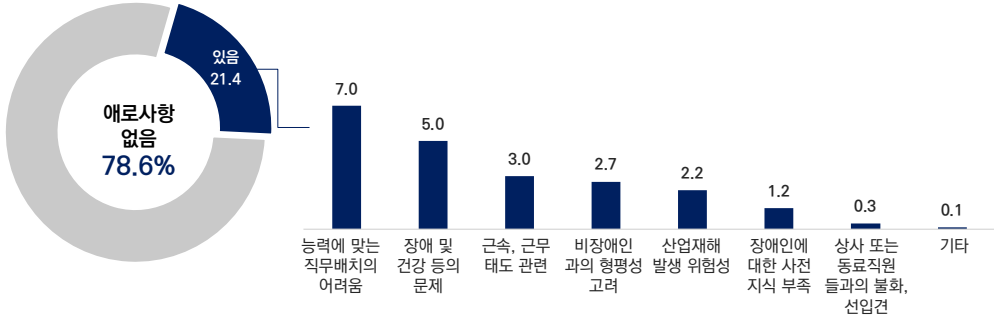
□ 장애인 고용기업체는 장애인 근로자 인사·노무 관리 시 '애로사항 없음'(78.6%)을 제외하면, '능력에 맞는 직무배치의 어려움'(7.0%), '장애 및 건강 등의 문제'(5.0%) 등의 애로사항을 경험하는 것으로 나타남

〈표 28〉 장애인 근로자 인사·노무 관리 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부						부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상		
비장애인과의 형평성 고려 (승진, 전보, 교육 등)	2.7	1.7	3.8	3.9	3.0	2.7		4.3
능력에 맞는 직무배치의 어려움	7.0	3.1	11.1	10.3	13.4	16.9		12.9
근속, 근무태도 관련	3.0	1.1	5.0	4.9	5.2	7.0		4.8
장애 및 건강 등의 문제	5.0	4.5	5.5	5.2	6.1	7.5		6.0
산업재해 발생 위험성	2.2	1.7	2.9	2.5	4.3	4.1		3.7
상사 또는 동료직원들과의 불화, 선입견	0.3	-	0.6	0.5	0.7	1.0		0.6
장애인에 대한 사전 지식 부족	1.2	1.0	1.5	1.5	1.4	0.7		1.2
기타	0.1	0.1	0.1	0.1	-	-		0.1
애로사항 없음	78.6	86.9	69.7	71.0	65.7	60.0		66.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)		(14,526)

〔그림 36〕 장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리 시 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체



다. 업무환경

□ 상시근로자가 가장 많이 근무하는 주사업장의 근로환경 및 조직문화를 5점 척도로 측정한 결과, '근로자 자기계발 지원 정도'가 2.67점으로 측정 항목 중 비교적 낮게 나타남

○ '업무량 및 업무시간 명확성', '근로자 자기계발 지원 정도' 항목은 장애인 고용기업체의 응답 점수가 미고용기업체보다 높아 상대적으로 긍정적인 근로환경 및 조직문화를 보유하고 있는 것으로 나타남

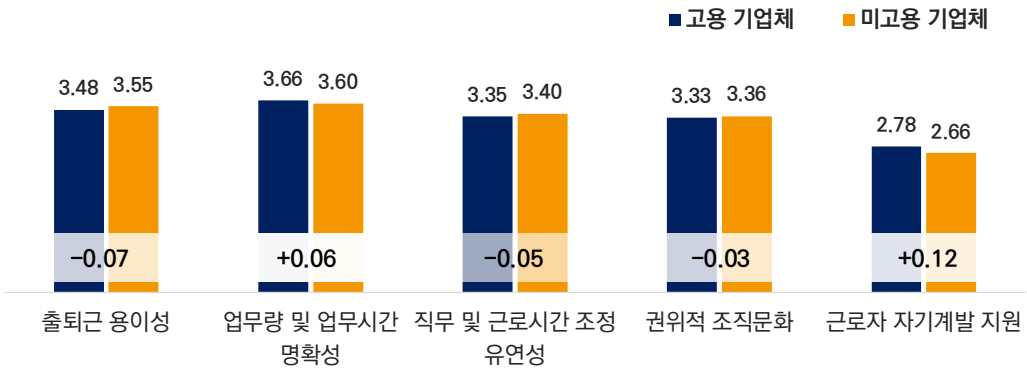
〈표 29〉 주사업장의 근로환경 및 조직문화 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
출퇴근 용이성	3.54	3.48	3.55	3.54	3.55	3.54	3.66	3.70	3.55
업무량 및 업무시간 명확성	3.60	3.66	3.60	3.60	3.67	3.64	3.82	3.89	3.70
직무 및 근로시간 조정 유연성	3.40	3.35	3.40	3.39	3.41	3.41	3.45	3.38	3.41
권위적 조직문화 정도(역문항)	3.36	3.33	3.36	3.37	3.22	3.23	3.21	3.22	3.23
근로자 자기계발 지원 정도	2.67	2.78	2.66	2.65	2.96	2.94	3.07	3.15	3.00
(응답 추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 5점 척도 기준으로 1점에 가까울수록 해당 문항에 부정적 평가, 5점에 가까울수록 긍정적 평가임.
권위적 조직문화 정도는 역문항으로 점수 변환(예: 1→5)하여 분석

〔그림 37〕 주사업장의 근로환경 및 조직문화 - 전체 기업체



*GAP =고용 기업체-미고용기업체

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

□ 장애인 고용기업체의 업무관련 사고 및 질병 발생 현황을 분석한 결과, 전체 근로자의 사고 및 질병 발생 비율은 0.6%인 반면, 장애인 근로자의 사고 및 질병 발생 비율은 0.2%로 비교적 낮게 나타남

〈표 30〉 근로자의 업무관련 사고 및 질병 발생 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: 명, %, 개)

구 분	전체근로자	장애인 근로자
근로자 수	7,152,969	248,781
업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	45,368	479
사고 및 질병 발생 비율(%)	0.6	0.2
(추정수)		(45,792)

주 1) 업무관련 사고 및 질병 발생 비율 평균 = (2023년 업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수 /2023년 말 기준 전체 근로자 수)*100
2) 발생 건수를 기준으로 응답받음

□ 장애인 고용기업체에 근무하는 장애인 근로자의 2023년 산재 인정 비율은 47.8%로, 전체 근로자(23.1%)보다 24.7%p 높았음

〈표 31〉 근로자의 산재 인정 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: 명, %, 개)

구 분	전체근로자	장애인 근로자
업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	45,368	479
산재 인정 근로자 수	10,459	229
산재 인정 비율(%)	23.1	47.8
(추정수)		(45,792)

주 1) 산재 인정 비율 = (2023년 1년간 산재 인정 근로자 수/2023년 업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수)*100
2) 발생 건수 기준으로 응답받음

□ 주사업장에는 '설치된 편의시설 없음'(32.8%)을 제외하고, '장애인 전용 주차구역'(43.2%), '차도와 분리된 보행로(보도)'(41.5%), '비상벨, 경광등'(33.8%), '높이차이(단차)가 없는 출입문'(33.0%) 순의 편의시설이 설치된 것으로 나타남

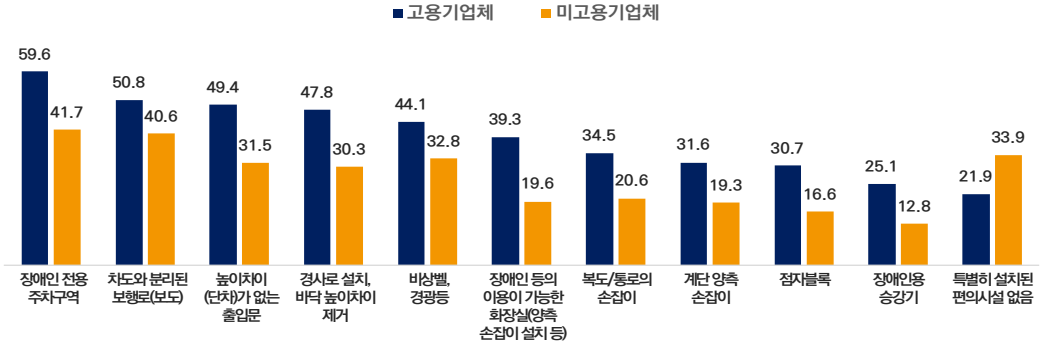
〈표 32〉 주사업장에 설치되어 있는 편의시설(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
차도와 분리된 보행로(보도)	41.5	50.8	40.6	40.4	56.7	54.4	70.6	78.7	62.6
장애인 전용 주차구역	43.2	59.6	41.7	41.2	72.7	71.0	82.9	87.4	78.5
경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	31.8	47.8	30.3	30.2	54.8	52.6	69.2	72.7	60.5
높이차이(단차)가 없는 출입문	33.0	49.4	31.5	31.5	54.5	52.3	68.2	73.9	61.1
장애인 등의 이용이 가능한 화장실 (양측 손잡이 설치 등)	21.3	39.3	19.6	19.4	47.9	45.9	60.7	63.3	54.7
복도/통로의 손잡이	21.8	34.5	20.6	20.5	40.9	39.2	51.6	53.5	43.5
계단 양측 손잡이	20.3	31.6	19.3	19.1	37.9	36.3	48.6	49.9	42.0
장애인용 승강기	13.9	25.1	12.8	12.7	30.6	28.5	43.5	48.4	35.6
점자블록	17.8	30.7	16.6	16.4	37.6	35.3	52.5	57.0	43.7
비상벨, 경광등	33.8	44.1	32.8	32.6	50.0	48.0	62.6	69.8	52.7
특별히 설치된 편의시설 없음	32.8	21.9	33.9	34.0	15.9	17.0	9.8	5.1	12.5
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주 1) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음
2) 계단 양측 손잡이 및 장애인용 승강기는 비해당(단층건물)을 제외하고 비율을 산출함

〔그림 39〕 주사업장에 설치되어 있는 편의시설(중복응답) - 전체 기업체



라. 교육훈련

□ 장애인 고용기업체에서 2023년 한 해 동안 교육훈련에 참여한 전체 근로자의 비율은 73.7%, 장애인 근로자의 비율은 70.2%로 전체 근로자의 교육훈련 참여율이 장애인 근로자보다 높음

○ 고용의무기업체의 경우, 장애인 교육훈련 참여자 비율은 기업체 규모가 클수록 낮게 나타남

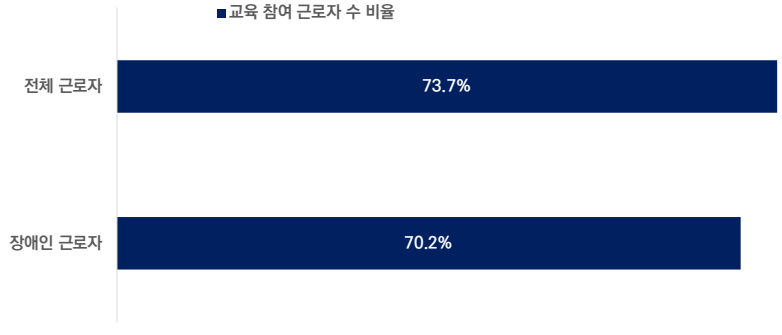
〈표 33〉 2023년 교육훈련 참여 근로자 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: 명, %, 개)

구 분		전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
			비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전체	근로자 수	7,540,715	447,412	7,093,302	2,232,600	1,674,470	3,186,232	6,544,563
	교육훈련 받은 근로자 수	5,554,713	276,126	5,278,588	1,706,865	1,316,722	2,255,000	4,879,401
	교육훈련 받은 근로자 비율(%)	73.7	61.7	74.4	76.5	78.6	70.8	74.6
장애인	근로자 수	233,136	45,173	187,962	70,974	46,879	70,109	167,040
	교육훈련 받은 근로자	163,546	31,913	131,633	53,179	32,470	45,984	117,258
	교육훈련 받은 근로자 비율(%)	70.2	70.6	70.0	74.9	69.3	65.6	70.2
(응답 추정수)		(30,970)	(13,841)	(17,129)	(13,681)	(2,607)	(841)	(11,567)

주 1) 2023년 교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있다고 응답한 기업체에게 응답받음
2) 교육훈련 받은 근로자 비율 = (교육훈련 받은 근로자/전체 근로자)*100
3) 교육 건수를 기준으로 응답 받아 전체 근로자 수보다 교육훈련 받은 근로자 수가 많을 수 있음

［그림 41］ 2023년 교육훈련 참여 근로자 현황 - 장애인 고용기업체



□ 장애인 고용기업체에서 전체 근로자가 주로 참여한 교육훈련 분야는 '소양교육(서비스, 커뮤니케이션)'이 31.0%로 가장 높으며, 다음으로 '품질·생산관리 교육'(18.2%), '인적자원관리 교육'(10.7%) 등의 순으로 나타남

○ 장애인 근로자는 전체 근로자 대비 '소양교육(서비스, 커뮤니케이션)' 참여 비율이 상대적으로 높게 나타남

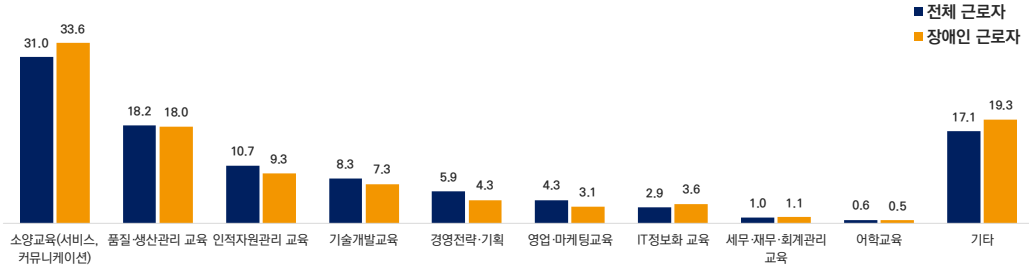
〈표 34〉 근로자가 주로 참여한 교육훈련 분야(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	장애인 고용기업체	
	전체 근로자	장애인 근로자
경영전략·기획	5.9	4.3
인적자원관리 교육	10.7	9.3
영업·마케팅교육	4.3	3.1
품질·생산관리 교육	18.2	18.0
기술개발교육	8.3	7.3
세무·재무·회계관리 교육	1.0	1.1
IT정보화 교육	2.9	3.6
소양교육(서비스, 커뮤니케이션)	31.0	33.6
어학교육	0.6	0.5
기타	17.1	19.3
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(30,970)	(29,644)

주 1) 전체 근로자는 2023년 교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있다고 응답한 기업체에게 응답받음
2) 장애인 근로자는 2023년 교육훈련 실시 기업체 중 장애인이 1명 이상 참여한 기업체에게 응답받음

[그림 42] 근로자가 주로 참여한 교육훈련 분야(1순위) - 장애인 고용기업체



마. 장애인 고용에 대한 만족도

□ 장애인 고용기업체는 장애인 고용을 통해 '장애인 고용의무 이행'(3.61점)에 가장 도움이 되었다고 응답했으며, '기업의 사회적 책임 이행'(3.38점), '장애인 근로자에 대한 긍정적 인식'(3.33점) 순으로 높게 나타남

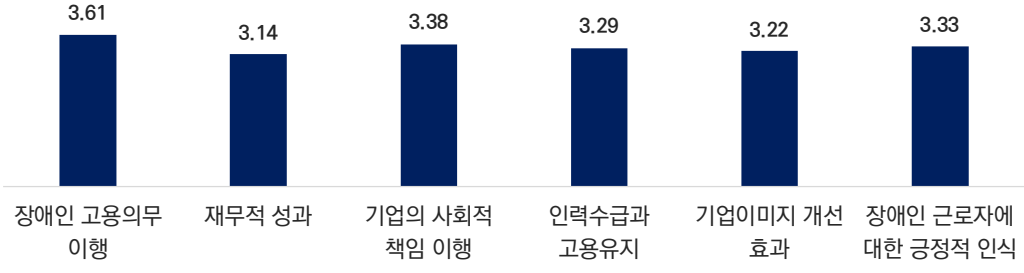
〈표 35〉 장애인 고용으로 인한 도움정도 - 장애인 고용기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인 고용의무 이행	3.61	-	3.61	3.59	3.71	3.71	3.65
재무적 성과	3.14	3.06	3.18	3.17	3.23	3.30	3.25
기업의 사회적 책임 이행	3.38	3.24	3.53	3.50	3.66	3.61	3.57
인력수급과 고용유지	3.29	3.22	3.38	3.36	3.44	3.40	3.39
기업이미지 개선 효과	3.22	3.13	3.32	3.30	3.37	3.41	3.34
장애인 근로자에 대한 긍정적 인식	3.33	3.25	3.41	3.40	3.46	3.49	3.44
(응답 추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주 1) 전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5 (5점 척도 기준)
2) '장애인 고용의무 이행' 과 '재무적 성과' 의 항목은 보기의 '해당없음' 을 제외하고 분석

〔그림 44〕 장애인 고용으로 인한 도움정도 - 장애인 고용기업체



□ 장애인 고용기업체의 장애인 근로자에 대해 만족도를 확인한 결과,‘근무태도’ 3.71점, ‘대인관계’ 3.66점, ‘생산성 및 업무능력’ 3.64점, ‘전반적인 만족도’는 3.68점으로 나타나, 장애인 근로자에 대해 평균 이상의 만족도를 가지고 있는 것으로 파악됨

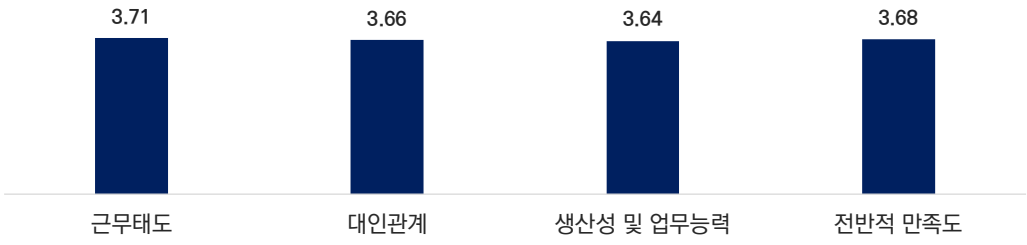
〈표 36〉 장애인 근로자에 대한 만족도 - 장애인 고용기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
근무태도	3.71	3.66	3.76	3.77	3.72	3.68	3.74
대인관계	3.66	3.62	3.71	3.73	3.66	3.61	3.69
생산성 및 업무능력	3.64	3.60	3.69	3.70	3.67	3.62	3.68
전반적인 만족도	3.68	3.63	3.73	3.74	3.71	3.69	3.73
(응답 추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주) 전혀 만족하지 않는다=1, 만족하지 않는다=2, 보통이다=3, 만족한다=4, 매우 만족한다=5 (5점 척도 기준)

〔그림 45〕 장애인 근로자에 대한 만족도 - 장애인 고용기업체



바. 고용서비스 이용 및 욕구

□ 장애인 고용 관련 서비스를 지원받은 경험을 조사한 결과, '서비스 지원받은 경험 없음'을 응답한 95.6%를 제외하고, '재정적 지원' 이용 비율이 3.9%로 가장 높게 나타났으며, 다음은 '장애인이 취업한 후 고용 유지를 위한 지원'(1.1%)이었음

○ 기업체 규모가 커질수록 지원제도 이용 경험 비율이 증가함

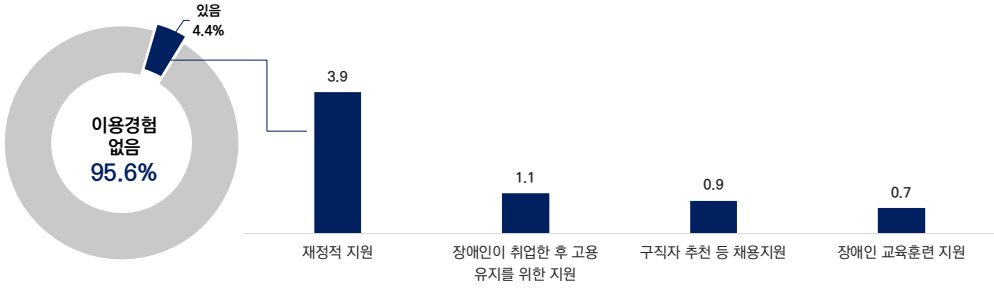
〈표 37〉 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
구직자 추천 등 채용지원	0.9	9.1	0.2	0.3	9.2	7.3	21.6	25.7	14.5
장애인이 취업한 후 고용 유지를 위한 지원	1.1	9.7	0.3	0.5	9.0	7.7	17.5	19.1	13.8
장애인 교육훈련 지원	0.7	5.0	0.3	0.4	4.9	4.5	8.3	7.0	8.1
재정적 지원	3.9	43.2	0.3	1.7	37.0	32.0	68.7	80.0	52.5
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
서비스 지원받은 경험 없음	95.6	52.6	99.6	98.1	58.6	64.5	20.7	10.6	40.5
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

〔그림 47〕 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험(중복응답) - 전체 기업체



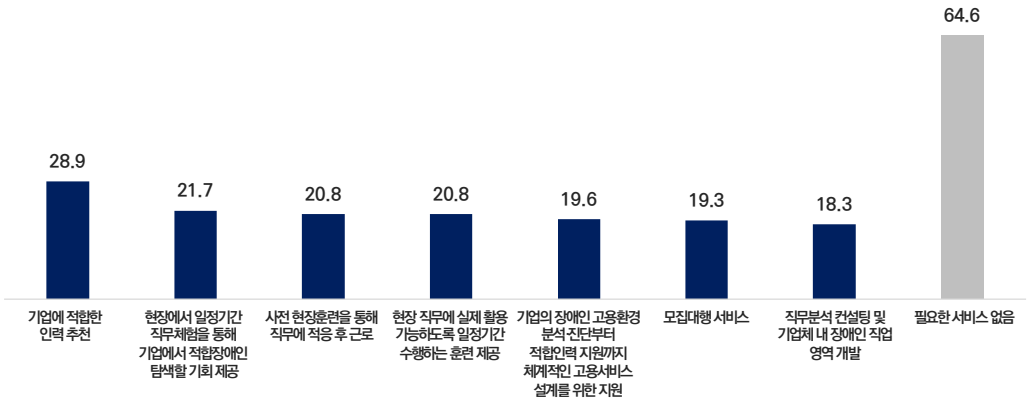
□ 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 수준은 ‘기업에 적합한 인력 추천’이 28.9%, ‘현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공’(21.7%), ‘사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로’(20.8%) 및 ‘현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간 수행하는 훈련 제공’(20.8%) 순으로 높게 나타남

〈표 38〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
기업에 적합한 인력 추천	28.9	43.4	27.6	27.7	46.7	45.2	57.4	56.9	53.3
모집대행 서비스	19.3	29.9	18.4	18.3	34.3	33.0	43.4	42.9	40.5
직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발	18.3	23.6	17.8	17.8	26.7	26.1	29.9	35.0	30.8
사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로	20.8	27.9	20.1	20.1	29.9	29.7	31.5	31.1	32.2
현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공	21.7	28.1	21.1	21.2	28.8	28.4	31.1	30.4	32.2
현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간 수행하는 훈련 제공	20.8	28.6	20.1	20.2	29.3	29.3	28.9	31.5	31.8
기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	19.6	23.5	19.2	19.1	26.9	26.6	28.8	31.8	30.7
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
필요한 서비스 없음	64.6	44.8	66.5	66.1	43.5	44.9	33.8	35.5	36.8
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

〔그림 48〕 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체



□ 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 정도에 관해 '재직 장애인 근로자 직무능력향상 훈련'(35.7%)이 필요하다는 비율이 가장 높았으며, '업무 수행 시 필요한 보조공학기기 무상 지원'(31.7%), '장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원'(30.6%), '사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원'(30.1%) 순으로 나타남

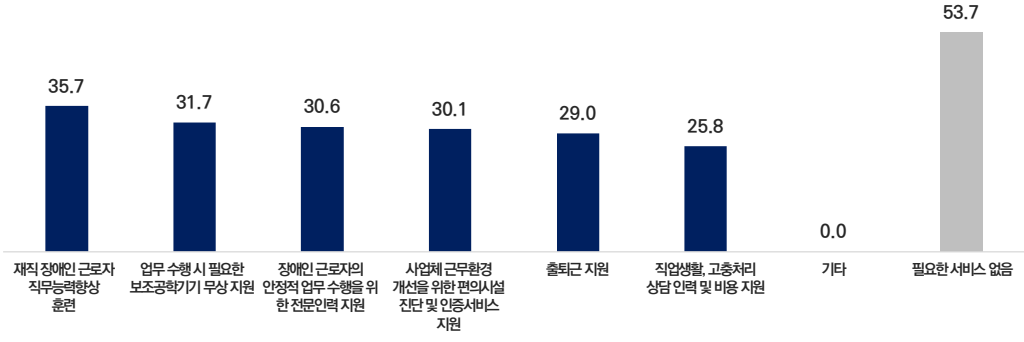
〈표 39〉 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
재직 장애인 근로자 직무능력향상훈련	35.7	35.9	35.7	35.5	39.3	39.4	38.2	39.0	39.9
장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원	30.6	28.1	30.8	30.5	32.4	32.2	32.7	37.7	34.2
사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원	30.1	23.4	30.7	30.1	29.8	29.9	28.7	30.0	30.6
업무 수행 시 필요한 보조공학기기 무상 지원	31.7	24.1	32.5	32.0	27.7	27.7	27.5	31.2	29.1
출퇴근 지원	29.0	23.9	29.5	29.1	27.6	27.1	30.4	34.3	30.3
직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원	25.8	24.2	25.9	25.5	29.8	29.3	33.4	33.8	32.0
기타	0.0	0.0	-	-	0.0	-	0.1	0.4	0.0
필요한 서비스 없음	53.7	49.4	54.1	54.1	47.7	47.9	46.4	47.9	45.6
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

〔그림 50〕 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체



□ ‘재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 정도 조사 결과 ‘장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원’(59.9%) 응답 비율이 가장 높았고, ‘장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면’(52.9%) 순으로 나타남

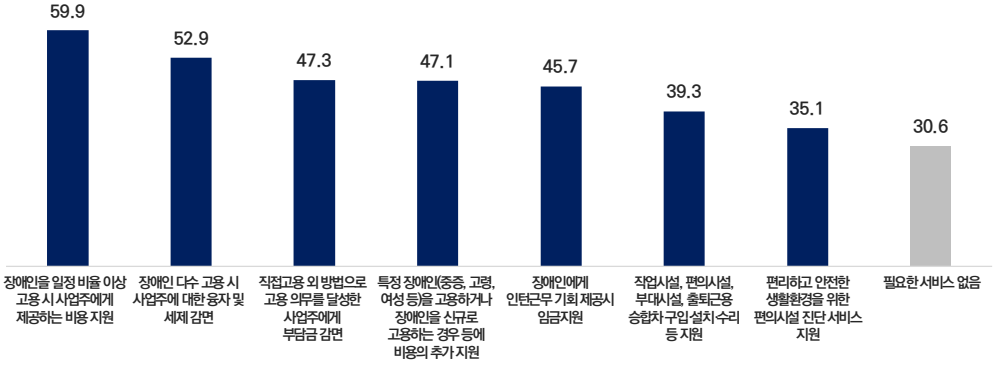
〈표 40〉 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원	59.9	66.9	59.2	59.2	69.5	68.8	74.0	74.4	71.0
특정 장애인(중증, 고령, 여성 등)을 고용하거나 장애인을 신규로 고용하는 경우 등에 비용의 추가 지원	47.1	50.5	46.8	46.7	53.2	51.6	62.9	67.2	57.8
직접고용 외 방법으로 고용 의무를 달성한 사업주에게 부담금 감면	47.3	45.3	47.4	47.0	51.6	50.5	58.3	62.4	54.6
장애인에게 인턴근무 기회제공시 임금지원	45.7	44.8	45.8	45.5	48.0	47.4	51.4	54.5	49.5
장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면	52.9	63.2	51.9	52.1	63.8	62.8	70.3	71.2	66.7
작업시설, 편의시설, 부대시설, 출퇴근용 승합차 구입·설치·수리 등 지원	39.3	36.9	39.5	39.4	38.6	37.7	43.3	48.0	41.6
편리하고 안전한 생활환경을 위한 편의시설 진단 서비스 지원	35.1	33.6	35.2	35.0	36.6	35.7	41.3	46.2	39.1
기타	-	-	-	-	-	-	-	-	-
필요한 서비스 없음	30.6	22.7	31.4	31.2	22.1	22.8	17.2	17.4	20.2
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

〔그림 51〕 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체



□ 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항으로 '장애인고용장려금 증액'(22.3%) 응답 비율이 가장 높았으며, 다음으로 '장애인 고용에 따른 세금 감면'(19.7%), '고용부담금(부담기초액) 인상'(13.0%) 순으로 나타남

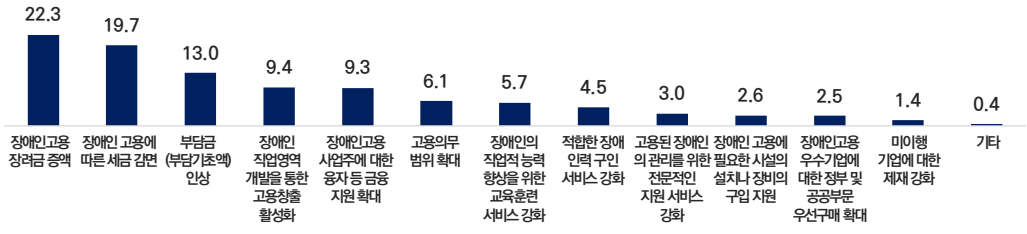
○ 장애인 고용기업체는 '장애인고용장려금 증액'의 필요성을 높게 응답한 반면, 미고용기업체는 '고용부담금(부담기초액) 인상'이 장애인 고용 증진에 필요하다는 응답 비율이 높았음

〈표 41〉 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항(1순위) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부	
		고용	미고용
고용부담금(부담기초액) 인상	13.0	10.5	13.2
고용의무 범위 확대	6.1	4.6	6.2
장애인고용장려금 증액	22.3	30.3	21.6
장애인고용 사업주에 대한 융자 등 금융지원 확대	9.3	9.5	9.3
장애인 고용에 따른 세금 감면	19.7	24.3	19.3
장애인고용 우수기업에 대한 정부 및 공공부문 우선구매확대	2.5	1.7	2.6
장애인 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화	9.4	5.1	9.8
적합한 장애인력 구인 서비스 강화	4.5	5.5	4.4
고용된 장애인의 관리를 위한 전문적인 지원 서비스 강화	3.0	2.4	3.1
장애인의 직업적 능력 향상을 위한 교육훈련 서비스 강화	5.7	2.7	6.0
미이행 기업에 대한 제재 강화	1.4	0.9	1.4
장애인 고용에 필요한 시설의 설치나 장비의 구입 지원	2.6	1.0	2.8
기타	0.4	1.3	0.3
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)

〔그림 53〕 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항(1순위) - 전체 기업체



사. 장애인 고용 인식에 관한 사항

□ 장애인 근로자의 작업수행 능력 정도에 대해 5점 척도(1: 긍정적 인식, 5: 부정적 인식)로 측정한 결과 모든 항목에서 3점 전후의 중립적 인식을 가지고 있으며, 장애인 고용기업체는 미고용기업체와 비교하여 모든 항목에서 긍정적인 인식을 가지고 있는 것으로 나타남

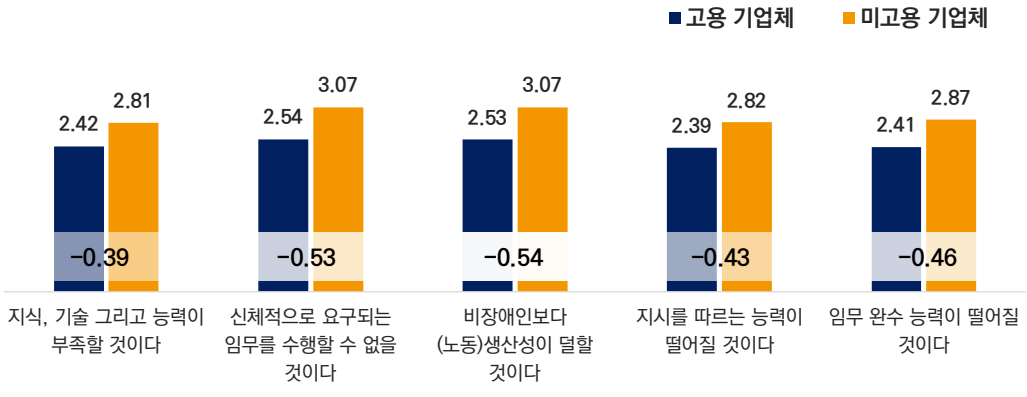
〈표 42〉 장애인의 작업수행 정도에 관한 인식 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인은 지식, 기술 그리고 능력이 부족할 것이다	2.78	2.42	2.81	2.80	2.45	2.46	2.37	2.40	2.39
장애인은 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없을 것이다	3.03	2.54	3.07	3.06	2.55	2.55	2.51	2.48	2.48
장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 덜할 것이다	3.02	2.53	3.07	3.05	2.59	2.60	2.53	2.48	2.51
장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어질 것이다	2.79	2.39	2.82	2.81	2.42	2.43	2.35	2.37	2.37
장애인은 임무 완수 능력이 떨어질 것이다	2.83	2.41	2.87	2.85	2.47	2.48	2.39	2.39	2.40
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 전혀 그렇지 않다=1, 별로 그렇지 않다=2, 그저 그렇다=3, 다소 그렇다=4, 매우 그렇다=5(5점 척도 기준)

［그림 54］ 장애인 근로자 작업수행 정도에 관한 인식 - 전체 기업체



*GAP =고용 기업체-미고용기업체

□ 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식을 5점 척도(1: 긍정적 인식, 5: 부정적 인식)로 측정한 결과, '장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다'가 3.16점으로 가장 높았음

○ 장애인 고용기업체는 미고용기업체와 비교하여 모든 항목에서 상대적으로 긍정적인 인식을 가지고 있는 것으로 나타남

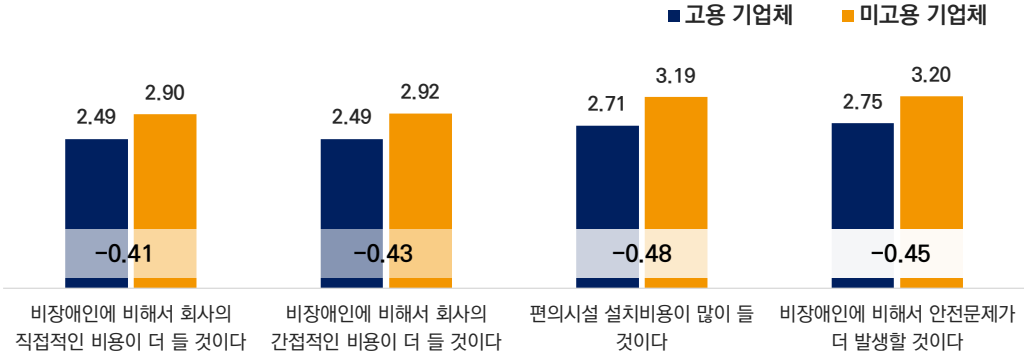
〈표 43〉 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인은 비장애인에 비해서 회사의 직접적인 비용이 더 들 것이다	2.86	2.49	2.90	2.88	2.55	2.57	2.45	2.44	2.48
장애인은 비장애인에 비해서 회사의 간접적인 비용이 더 들 것이다	2.88	2.49	2.92	2.91	2.55	2.57	2.41	2.43	2.46
장애인을 위한 편의시설 설치 비용이 많이 들 것이다	3.15	2.71	3.19	3.18	2.75	2.77	2.62	2.62	2.63
장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다	3.16	2.75	3.20	3.19	2.82	2.84	2.70	2.76	2.70
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 전혀 그렇지 않다=1, 별로 그렇지 않다=2, 그저 그렇다=3, 다소 그렇다=4, 매우 그렇다=5(5점 척도 기준)

〔그림 56〕 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식 - 전체 기업체



*GAP =고용 기업체-미고용기업체

아. 미고용기업체의 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항

□ 2023년 12월 말 기준, 장애인 미고용기업체 중 1.9%가 최근 3년간 장애인 근로자를 고용해 본 경험이 있는 것으로 나타남

○ 장애인 미고용기업체 중, 고용의무가 있는 50인 이상 기업체의 91.8%는 최근 3년간 장애인 근로자를 한 명도 고용하지 않은 것으로 나타남

〈표 44〉 최근 3년간 장애인 근로자 고용 경험 유무 - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
있 음	1.9	1.7	8.2	8.3	3.3	19.2	7.3
없 음	98.1	98.3	91.8	91.7	96.7	80.8	92.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(490,476)	(477,929)	(12,548)	(12,429)	(113)	(5)	(3,094)

□ 미고용기업체의 89.9%는 현재 '고용할 의사가 없어서' 장애인 근로자를 고용하지 않는다고 응답한 반면, 10.1%는 '고용 의사는 있으나 채용하지 못함'이라고 응답함

〈표 45〉 장애인 근로자를 고용하지 않은 이유 - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)	고용의무기업체 여부	
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)
장애인을 고용할 의사가 없어서	89.9	90.2	81.5
장애인을 고용할 의사는 있으나 채용하지 못함	10.1	9.8	18.5
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(490,476)	(477,929)	(12,548)

주) 2023년 12월 말 현재 장애인 근로자를 고용하지 않고 있는 미고용기업체에게 응답받음

□ 미고용 기업을 대상으로 장애인 근로자 고용 의사가 없었던 주된 이유를 조사한 결과, ‘장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서’라고 응답한 비율이 53.2%로 가장 높게 나타남

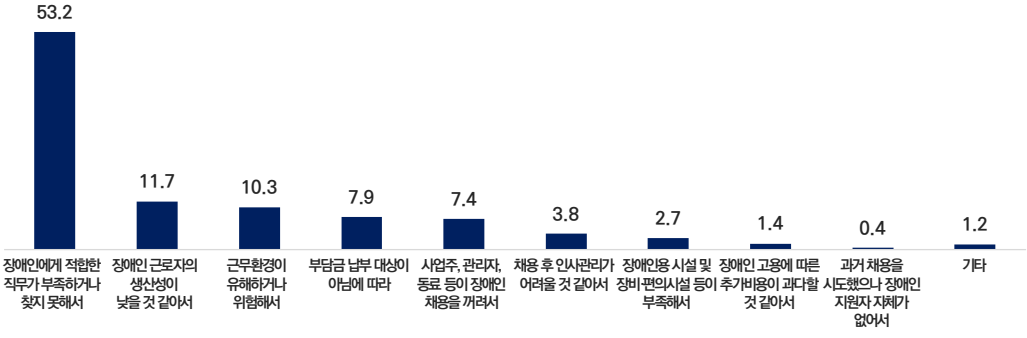
〈표 46〉 장애인 고용 의사가 없었던 주된 이유 - 장애인 미고용기업체

(단위: 개, %)

구 분	(추정수)	비율
장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서	(234,658)	53.2
장애인 근로자의 생산성이 낮을 것 같아서	(51,770)	11.7
과거 채용을 시도했으나 장애인 지원자 자체가 없어서	(1,983)	0.4
장애인 고용에 따른 추가비용이 과다할 것 같아서	(5,998)	1.4
사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서	(32,617)	7.4
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	(16,716)	3.8
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	(12,099)	2.7
근무환경이 유해하거나 위험해서	(45,270)	10.3
부담금 납부 대상이 아님에 따라(100인 미만)	(34,666)	7.9
기타	(5,405)	1.2
전 체	(441,181)	100.0

주) 고용하지 않은 이유에 대해 ‘장애인 근로자 고용 의사가 없어서’라고 응답한 기업체에게 응답받음

[그림 58] 장애인 고용 의사가 없었던 주된 이유 - 장애인 미고용기업체



□ 장애인 미고용기업체를 대상으로 향후 장애인 근로자 채용 시 근로자에게 바라는 사항으로 '책임감 있는 업무 수행' 응답 비율이 36.5%로 가장 높았고, '업무실적 향상'(20.5%), '장애 및 건강관리'(19.4%) 순으로 나타남

〈표 47〉 향후 장애인 근로자 채용 시 근로자에게 바라는 사항(1순위) - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	미고용기업체
업무실적 향상	20.5
책임감 있는 업무 수행	36.5
장애 및 건강관리	19.4
원만한 대인관계 유지	4.9
장기근속	0.2
출퇴근 및 근무시간 관리	1.3
기타	-
특별히 없음	17.2
전 체	100.0
(추정수)	(49,295)

주) 고용하지 않은 이유에 대해 '장애인 근로자를 고용할 의사는 있으나 채용하지 못함'이라고 응답한 기업체에게 응답받음

자. 채용계획

□ 2024년에 근로자를 1명 이상 신규 채용했거나 채용계획이 있다고 응답한 기업체의 비율은 전체 기업체의 30.8%이며, 장애인 근로자를 1명 이상 신규 채용했거나 채용계획이 있는 기업체는 8.7%로 나타남

〈표 48〉 2024년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획 여부 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
채용(계획) 있음	30.8	51.6	28.9	29.0	57.5	55.4	70.9	76.9	62.4
(장애인 채용(계획) 있음)	8.7	31.3	5.0	6.0	29.1	23.7	53.6	68.6	41.7
채용(계획) 없음	69.2	48.4	71.1	71.0	42.5	44.6	29.1	23.1	37.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) '장애인 채용계획 있음' 비율은 전체 근로자 채용 계획이 있는 기업체 중
장애인 신규 기채용 인원 혹은 신규 채용 예정 인원이 1명 이상이라고 응답한 기업체를 대상으로 산출

□ 2024년 기업체의 평균 채용예정 근로자 수는 전체 근로자 7.4명, 장애인 근로자가 0.3명으로 나타남

○ 장애인 고용기업체의 전체 근로자 대비 장애인 근로자 채용 비율은 5.1%로, 미고용 기업체(1.5%)와 비교하여 3.6%p 높음

〈표 49〉 2024년 신규 기채용 및 채용예정 인원 - 전체 기업체

(단위: 명, 개, %)

구 분		전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
			고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전 체	기업체별 평균 채용 예정 인원	7.4	29.7	3.7	3.4	37.2	20.1	81.9	274.1	56.9
근로자	채용 총 인원	1,230,456	702,945	527,511	489,263	741,193	336,351	200,534	204,308	626,098
장애인 근로자	기업체별 평균 채용 예정 인원	0.3	1.5	0.1	0.1	1.6	1.0	3.6	8.2	2.6
	채용 총 인원	43,678	35,925	7,753	11,976	31,702	16,709	8,844	6,149	29,004
(추정수)		(165,312)	(23,641)	(141,672)	(145,367)	(19,946)	(16,751)	(2,450)	(745)	(11,002)
전체 대비 장애인 채용 비율(%)		3.5	5.1	1.5	2.4	4.3	5.0	4.4	3.0	4.6

주 1) 2024년 근로자를 신규 기채용했거나, 근로자 채용계획이 있다고 응답한 기업체로 산출
2) 채용 총 인원은 신규 기채용 인원 및 채용 예정 인원을 합산하여 산출
3) 전체 대비 장애인 채용 비율 = (장애인 근로자 채용 총 인원/전체 근로자 채용 총 인원)*100

□ 장애인 근로자 채용 계획이 없는 이유로 ‘장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서’(49.8%), ‘의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서’(13.5%), ‘업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서’(13.3%) 순으로 나타남

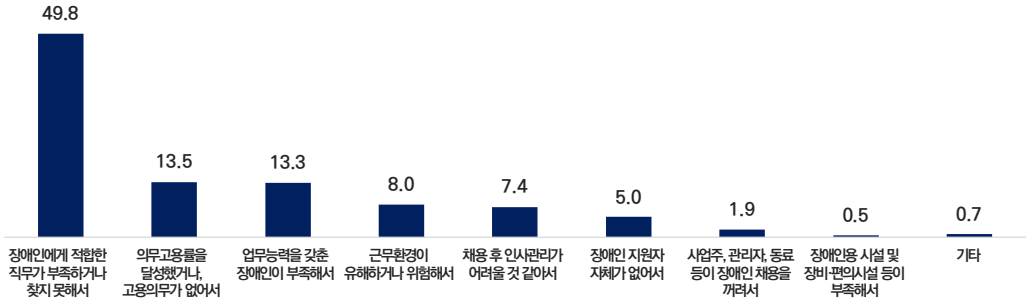
〈표 50〉 2024년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 주된 이유 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50-299명	300-999명	1,000명 이상	
의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서	13.5	31.1	11.4	13.1	16.9	16.1	25.5	19.3	22.7
장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서	49.8	21.6	53.2	51.6	33.0	33.4	27.9	35.3	29.3
업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서	13.3	20.9	12.3	12.6	19.6	19.3	21.3	28.8	20.6
장애인 지원자 자체가 없어서	5.0	18.6	3.3	3.8	15.7	15.4	18.1	15.7	19.3
사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서	1.9	0.7	2.0	1.7	4.1	4.6	0.4	-	1.4
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	7.4	2.8	7.9	7.5	6.1	6.5	2.8	-	4.4
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	0.5	0.4	0.5	0.3	2.3	2.6	0.3	-	0.7
근무환경이 유해하거나 위험해서	8.0	1.6	8.8	8.7	1.8	1.8	2.1	-	0.9
기타	0.7	2.3	0.5	0.7	0.5	0.4	1.6	1.0	0.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(150,848)	(16,239)	(134,609)	(136,697)	(14,151)	(12,780)	(1,137)	(234)	(6,415)

주) 2024년 전체 근로자는 채용했거나 채용할 예정이지만, 장애인은 채용하지 않았거나 채용하지 않을 예정인 기업체에게 응답받음

〔그림 60〕 2024년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 주된 이유 - 전체 기업체



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 1 장
서 론

제1절 조사개관

1. 조사배경

우리나라의 장애인고용은 장애인의 기본적 인권을 보장하고 사회적 책임을 공동 실천하는 장애인고용의 기본 이념을 실현하기 위해 1991년부터 국가 및 지방자치단체와 민간 사업주에게 일정비율의 장애인고용을 할당하는 '장애인 고용의무제도' 시행을 기점으로 꾸준히 증가해 왔다. 우리나라는 '장애인 고용의무제도'를 근간으로 노동시장 진입이 어려운 장애인의 고용을 지속적으로 도모하는 등 다각적으로 제도적 노력을 기울인 결과 고용의무제도의 적용을 받는 상시근로자 50인 이상 의무고용 사업체의 장애인 고용률은 2001년 0.79%에서 2023년 3.17[1]%로 크게 증가하였다. 이러한 결과는 우리나라의 고용의무제도에 힘입은 바가 크지만, 한편으로는 기업체들의 인식 개선과 장애인 고용 확대 노력, 장애인의 자립 의지 강화 등이 어우러진 결과라고 할 수 있다.

그럼에도 국내 장애인 고용 여건과 현황은 아직까지 미흡한 것으로 평가되고 있다. 전체 근로자 대비 장애인 근로자 비율(2023년 말 기준 1.55%)이 전체 인구 대비 장애인구의 비율(2023년 말 기준 5.1%[2])의 절반을 훨씬 밑도는 상황과 장애인 고용 대신 부담금 납부를 택하는 대기업들의 실적 위주 사회적 책임 이행 관행, 중증 장애인의 저조한 고용률 등은 여전히 열악한 장애인 고용 현실의 단면을 반영한다. 또한 일자리의 질 문제는 현재 장애인 일자리 정책에서 더욱 중요한 화두이다. 고용 장애인의 상당수가 50인 미만 소규모 기업체에 종사하고 있고, 월평균 임금도 전체인구의 70% 수준에서 지속 정체되고 있는 상황이며, 저임금 노동자 비중도 전체 인구의 두 배 이상이다. 오늘날 과학기술의 고도화, 학령기·구직연령대에서

1) 중증장애인 고용 2배수 인정제도 적용 기준
2) 국내 전체인구 51,325,329명(행정안전부, 주민등록인구통계, 2023년 12월 말), 장애인구 2,641,896명(보건복지부, 장애인 현황, 2023년 12월 말)

의 발달장애의 증가 등 일자리 구조, 고용시장 여건의 변화도 나타나고 있어 새로운 장애인 일자리 정책 수립이 시급한 상황이다.

장애인 고용정책이 이러한 과제에 효과적으로 대응하기 위해서는 국내 장애인 고용이 어떤 내용으로 구성되어 있고, 장애인 고용 활성화 및 다변화된 고용 욕구 대응의 장애요인과 촉진 요인이 무엇인지에 대한 파악이 선행되어야 한다. '기업체장애인고용실태조사'가 기획된 배경이다.

국내 장애인 고용 관련 대표적 조사는 한국장애인고용공단(이하 '공단')의 조사인 '장애인고용패널조사', '장애인경제활동실태조사'가 있고, 경제활동을 포함하여 전반적인 장애인의 실태를 다루는 한국보건사회연구원의 '장애인 실태조사'가 있다. 이들이 장애인 노동시장 공급자인 장애인을 대상으로 고용 문제를 다루고 있다면, 본 조사는 국내에서 유일하게 장애인 노동시장 수요자인 기업체를 대상으로 장애인 고용 문제를 파악한다. 장애인 고용 확대를 위해서는 장애인의 노력도 중요하지만, 무엇보다 기업들의 장애인 고용에 대한 욕구와 조건을 파악해 기업의 장애인 고용 환경 변화가 병행되어야만 장애인 고용 문제가 해결될 수 있기 때문이다.

2018년 발표된 '제5차 장애인정책종합계획' 및 '제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획('18~'22년)'은 과학기술의 고도화에 따른 일자리 구조의 변화, 장애인구구조의 변화 등에 효율적으로 대응하고, 그간의 장애인 일자리 정책이 양적 확대에 치중해왔던 현실을 개선할 수 있도록 새로운 장애인 일자리 정책 수립의 방향과 내용을 담았다. 이러한 정책적 변화에 발맞춰 기업체가 고용의무를 제대로 이행할 수 있도록 기업체의 고용여건과 요구를 파악하는 본 조사의 주기 역시 2018년부터는 2년에서 1년 주기로 단축하여 시의적절한 통계자료 제공을 도모하고자 하였다.

이에 따라 '2024년 기업체장애인고용실태조사'의 목적은 다음의 두 가지로 정의된다.

첫째, 우리나라 상시근로자 1명 이상의 전체 기업체를 대상으로 장애인 고용 관련 규모를 정확하게 추정하고자 하는 것이다.

둘째, 우리나라 상시근로자 5명 이상의 장애인 고용기업체 및 미고용기업체를 대상으로 장애인 고용실태 및 고용서비스 욕구 등 고용과 관련된 요인을 분석하는 것이다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

2. 조사연혁

본 조사는 2000년 '장애인 근로자 실태조사'라는 명칭으로 도입되어, 상시근로자 5인 이상 기업체와 장애인 근로를 대상으로 장애인 고용 현황을 파악했다. 2005년 국내 모든 기업체를 대상으로 하는 기본조사가 추가되어 기존에 파악되지 않던 장애인 고용비의무기업체(상시근로자 50인 미만)를 포함해 국내 전체 장애인 고용 현황을 파악할 수 있었다.

이어 2008년 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조의 개정과 '장애인고용패널조사'가 도입됨에 따라 장애인 근로자 조사를 제외하고 기업체에 대한 조사로 특화시켰으며, 우리나라 전체 기업체의 장애인 고용 규모의 추정(기본조사)과 고용기업체와 미고용기업체의 고용 관련 실태 및 요인을 파악하기 위한 조사(심층조사)로 구분된 현재 조사 체계의 기본 골격을 마련했다.

예산 등의 이유로 2010년 상시근로자 50명 이상의 기업체를 대상으로 심층조사만을 실시했지만, 2012년 다시 국내 전 기업체 대상 기본조사를 부활하고, 심층조사 역시 보다 풍부하고 심층적인 분석이 가능하도록 대상 기업체 수를 2천여 개에서 6천여 개로 대폭 확대했다.

2014년에는 조사 기준 시점을 조사 당해연도 6월 말 기준에서 조사 이전년도 12월 말 기준으로 변경했다. 실사 착수 일정을 조사 당해연도 상반기로 조정함으로써 조사 결과가 당해연도에 시의성 있게 활용될 수 있도록 하였다.

2016년에는 기본조사-심층조사 이원구조, 2년 격년주기 조사 등 기존의 틀을 그대로 유지하여 본 통계를 통해 산출된 자료의 시계열적인 안정성을 강화하고, 조사 내용적인 측면에서 직무 분석을 강화하는 등 결과 활용도 제고를 위해 조사표를 대폭 개편했다.

2018년에는 변경된 구조와 내용을 그대로 유지하여 자료의 시계열성을 안정적으로 유지하고자 했으며, 조사주기를 매년으로 단축하고, 공표 시점 역시 연내로 조정하여 시의성 있는 자료가 제공될 수 있도록 노력하였다.

2020년에는 조사 구조 등 기존의 틀은 그대로 유지하되, 응답자들의 응답 부담을 완화하고 고용현안 제도 및 코로나19 이슈등을 반영하기 위해 조사 항목을 일부 보완하여 장애인고용정책 설계 기초자료로 활용 될 수 있도록 노력하였다.

2022년에는 조사의 기본적인 틀을 그대로 유지하며 급변하는 사회변화에 발맞춰 고용현안과 조사 수요자의 요구를 반영, 조사 항목 일부를 삭제 및 수정하였다. 중대재해처벌법 강화에 따른 사업장내 안전관련 문항을 추가하였고, 코로나19 관련 문항은 조사 시점과 문항 간 비교가능성을 높이기 위해 일부 수정되었다.

2023년 조사에서는 조사표 내용이나 조사설계의 기본적인 틀은 그대로 유지하였으나, 조사 모집단에 변동이 있었다. '전국사업체조사' 결과가 등록 기반으로 공표되면서 물리적 장소가 없는 사업체까지 확대되었고, '기업체 명부' 대신 '기업통계등록부(SBR)' 모집단을 통해 법인 기업체를 추정하였다.

2024년 본 조사에서는 기존 회사법인 기업체 추정에 활용한 '기업통계등록부(SBR)' 모집단을 확대 적용하여 전체 기업체 추정에 이용하였다. 또한 기업체의 직무개발 욕구 파악을 위한 문항을 추가하였으며, 기존 조사를 통해 충분한 정보 수집이 완료된 근로자 안전 문항 삭제 등 조사 항목 일부가 변동되었다.

〈표 1-1-1〉 기업체장애인고용실태조사 조사연혁

연도	명칭	대상	규모 및 주기	주요 특징
2000년	**장애인 근로자 실태조사**	장애인고용 사업체 및 장애인 근로자	· 규모: 심층조사 4,227개 장애인 근로자 20,552명 · 주기: 5년	· 장애인 고용 조사 최초 실시 · 기본조사 미실시 · 상시 5명 이상 대상 · 공단 행정통계 추출틀로 활용
2005년			· 규모: 기본조사 4만개 심층조사 4,281개 장애인 근로자 15,546명 · 주기: 5년	· 기본조사 최초 실시로 국내 전체 장애인 고용현황 파악 · 기본조사: 상시 1명 이상 대상 · 심층조사: 상시 5명 이상 대상 · 사업체기초통계조사 추출틀로 활용
2008년	**사업체 장애인고용 실태조사**	장애인 고용사업체 및 미고용사업체	· 규모: 기본조사 3만개 심층조사 2,510개 · 주기: 2년	· 조사주기 단축, 조사명칭 변경 · 장애인 근로자 대상 「장애인고용패널조사」 별도 실시에 따라 노동시장 수요자(기업) 중심 조사로 특화됨 · 장애인 고용/미고용 업체를 구분해서 조사 · 기본조사: 상시 1명 이상 대상 · 심층조사: 상시 5명 이상 대상

연도	명칭	대상	규모 및 주기	주요 특징
2010년	**기업체 장애인고용 실태조사**	장애인 고용기업체 및 미고용기업체	· 규모: 심층조사 2,067개 · 주기: 2년	· 조사 대상 및 명칭 변경: 사업체 → 기업체 · 기본조사 미실시 · 심층조사: 상시 50명 이상 대상 · 장애인 의무고용업체 모집단 명부로 활용
2012년			· 규모: 기본조사 30,003개 심층조사 6,286개 · 주기: 2년	· 기본조사 재실시 · 장애인 고용 요인 더 정확하게 파악하기 위해 심층조사 표본 수 대폭 확대 · 기본조사: 상시 1명 이상 대상 · 심층조사: 상시 5명 이상 대상
2014년			· 규모: 기본조사 30,333개 심층조사 6,392개 · 주기: 2년	· 기준시점 변경(6월말→12월말)
2016년			· 규모: 기본조사 31,378개 심층조사 6,827개 · 주기: 2년	· 조사 효율성 고려 상시 50인 이상 기업체는 기본·심층조사 동시 진행 · 기업체가 관련 서비스를 어떻게 평가하며 어떤 수요를 갖는지 파악하기 위해 문항 대폭 조정
2018년			· 규모: 기본조사 31,277개 심층조사 6,493개 · 조사주기: 1년	· 2016년 조사 구조 유지 및 일부 문항 정비 · 조사주기 변경: 2년 → 1년
2019년			· 규모: 기본조사 31,431개 심층조사 6,285개 · 조사주기: 1년	· 2018년 조사 구조 유지 및 일부 문항 정비
2020년			· 규모: 기본조사 30,275개 심층조사 6,255개 · 조사주기: 1년	
2021년			· 규모: 기본조사 30,984개 심층조사 6,200개 · 조사주기: 1년	· 2020년 조사 구조 유지 및 일부 문항 정비
2022년			· 규모: 기본조사 30,529개 심층조사 6,226개 · 조사주기: 1년	· 2021년 조사 구조 유지 및 일부 문항 정비
2023년			· 규모: 기본조사 30,934개 심층조사 6,201개 · 조사주기: 1년	· 2022년 조사표 내용 및 설계 구조 유지 · 조사모집단 변동 (전국사업체조사 등록기반 모집단 및 기업통계등록부 활용)
2024년			· 규모: 기본조사 31,282개 심층조사 6,307개 · 조사주기: 1년	· 2023년 조사 구조 유지 및 일부 문항 정비 · 조사모집단 변동 (기업통계등록부 전면 도입)

3. 법적근거

본 조사는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조(장애인 실태조사)와 「통계법」 제18조(통계작성의 승인)를 법적 근거로 한다.

4. 조사구성

본 조사는 크게 국내 장애인 근로자의 규모와 고용 구성을 파악하는 기본조사와 기업체의 다양한 장애인 고용요인을 분석할 수 있는 심층조사로 구성된다. 또한 심층조사는 장애인 상시근로자를 1명 이상 고용하고 있는 고용기업체와 전혀 고용하고 있지 않은 미고용기업체의 조사 내용을 차별적으로 구성해 상호간에 비교할 수 있는 형태로 기획했으며, 장애인 고용 관련 요인을 분석하기 위해 고용기업체의 표본을 상대적으로 크게 조사하였다.

2024년 조사는 2023년 조사 대비 모집단 변동이 있었으나 통계청과의 협의 및 표본 추출을 걸쳐 전년 대비 조사 시기를 약 2개월 단축하였으며, 2024년 6월부터 10월까지 약 17주(연휴 1주 제외) 기본조사와 심층조사가 통합적으로 진행되었다.

〈표 1-1-2〉 2024년 기업체장애인고용실태조사의 기본 구성

구 분	기본조사	심층조사
조사목적	장애인 근로자 및 장애인 고용기업체 규모 추정	장애인 고용관련 다양한 요인 도출
조사대상	상시근로자 1명 이상의 기업체	상시근로자 5명 이상의 기업체
조사규모	31,282개	6,307개 (고용기업체: 5,158개, 미고용기업체: 1,149개)
조사기간	2024년 6월 ~ 10월 (연휴 제외 약 17주)	
조사방법	CATI를 이용한 전화조사(온라인, 팩스 병행)	CAPI를 이용한 면접 타계식 조사(온라인, 팩스 병행)
조사기관	고용노동부, 한국장애인고용공단, (주)글로벌리서치	

5. 조사대상 및 단위

본 조사의 기본 단위는 사업주 단위의 기업체(enterprise)이다. 국내 여타 사업체 조사가 대부분 사업체를 그 단위로 하는 것과 달리, 본 조사는 장애인 고용의 특이성을 감안해 고용의 무제도의 기본 단위와 동일한 기업체 단위를 기준으로 한다. 따라서 한 개의 기업체는 한 개의 사업체 혹은 다수 사업체를 포괄할 수 있으며, 본사 혹은 본점을 통해 전 기업체 현황을 파악했다.

기본조사는 국내 전체 장애인 고용현황 파악을 목적으로 하는 만큼, 전 기업체를 대상으로 하며, 심층조사는 장애인 고용 관련 요인들의 변동성이 큰 상시근로자 5명 미만 기업체를 제외하고 5명 이상만으로 한정한다. 심층조사의 하위 구성인 고용기업체 조사는 장애인 상시근로자를 1명 이상 고용하고 있는 기업체를 대상으로 하는 반면, 미고용기업체 조사는 장애인 근로자가 1명도 없는 기업체가 대상이다.

6. 조사규모

장애인 고용률 수치의 민감도가 높은 만큼 기본조사는 3만 표본을 목표로 하며, 심층조사는 장애인 고용요인의 다각적인 분석을 위해 고용기업체 5천 표본, 미고용기업체 1천 표본 등 총 6천 개의 표본을 목표로 조사했다.

최종 분석 표본은 기본조사 31,282개, 심층조사 6,307개(고용:5,158개, 미고용:1,149개)이다.

7. 조사방법

기본조사는 컴퓨터를 이용한 일대일 전화 면접(CATI: Computer Assisted Telephone Interviewing)을 기본으로, 심층조사는 컴퓨터를 이용한 일대일 개별 면접(CAPI: Computer Assisted Personal Interviewing)을 기본으로 실시했으며, 전화조사와 면접조사를 거절하는 일부 기업체에 한해 온라인 조사 또는 팩스조사를 병행하였다.

단, 수백, 수천명에 달하는 장애인 근로자 현황을 전화조사로 진행하는데 애로사항이 많고, 50명 이상 기업체 대부분이 심층조사 대상이 된다는 점을 감안해 2016년 조사부터 상대적으로 규모가 큰 (상시근로자 50명 이상) 기업체는 기본조사 진행시에도 일대일 개별 면접(CAPI) 방법을 활용하였다. 해당 기업체의 경우 한 번에 기본조사와 심층조사 내용을 동시에 수집하였다.

한편 CATI, CAPI 등 설문 프로그램은 프로그램 논리에 따라 잘못 응답된 내용을 바로 확인할 수 있도록 했으며, 특히 심층조사 프로그램에는 기본조사 응답 결과에 따른 비교 규칙을 적용하여 기본조사 및 심층조사 응답의 논리적 일관성과 자료 타당성을 높이고자 하였다.

8. 조사기간

기본조사 및 심층조사를 병행하여 2024년 6월 17일부터 10월 18일까지 약 4개월 가량 진행하였으며, 모든 자료는 2023년 12월 31일을 기준 시점으로 했다.

9. 조사기관

본 조사는 고용노동부와 한국장애인고용공단이 주관했다. 조사의 기획, 조사표 개발, 조사지침서 작성, CAPI 프로그램 논리 구성, 데이터 검증, 보고서 작성 및 공표 등은 고용노동부의 위탁을 받아 한국장애인고용공단이 전담했고, 실사는 (주)글로벌리서치가 담당했다.

10. 결과공표

본 조사의 공표 범위는 전국을 포괄하며, 매년 기초분석보고서 등의 간행물 또는 전자통계표 등의 형태로 한국장애인고용공단 홈페이지, 한국장애인고용공단 고용개발원 홈페이지, 통계청 국가통계포털 등을 통해 공개된다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제2절 표본설계

1. 조사모집단 정의 및 분석

본 조사의 목표 모집단은 조사기준 시점에서 상시근로자 1명 이상을 고용하고 있는 우리나라의 전체 기업체이다. 표본추출을 위한 표집틀은 통계청에서 제공하는 2022년 12월 말 기준의 「기업통계등록부 명부」를 사용하였다. 본 조사에서의 기업체는 사업주 단위의 기업(enterprise)을 의미하므로 하나 이상의 사업체(사업장)로 구성될 수 있다.

참고로 통계청의 「기업통계등록부」에서 사용되고 있는 개인사업체, 회사법인, 회사이외법인의 정의는 다음과 같다.

개인사업체(Individual proprietorship)는 법인이나 단체가 아닌 개인이 혼자 소유·경영하거나 법인격을 갖추지 않고 2인 이상이 공동으로 운영하는 사업체를 말한다. 대표적인 유형으로는 회사와 제품·상품 등의 판매 계약을 맺고 개인 경영주의 책임 아래 독립적으로 경영하는 대리점, 특약점, 가맹점 등도 여기에 해당된다. 주유소, 슈퍼마켓, 음식점, 비디오대여점, 피시방, 노래방, 당구장, 서점, 문구점, 안경점, 독서실 등이다.

회사법인(Incorporated company)은 상법의 규정에 따라 설립된 영리법인으로서 주식회사, 합명회사, 합자회사, 유한회사를 말한다. 특별법의 규정에 따라 설립된 공기업도 주식회사의 형태를 취하고 있으면 회사법인에 해당된다. 상법의 규정에 따라 국내에 등록된 외국회사의 국내 지사, 지점, 영업소,출장소 등도 회사법인에 포함된다.

회사이외법인(Non-business corporation)은 민법 또는 특별법에 따라 설립된 회사법인이 아닌 법인을 말한다. 재단법인, 사단법인, 사립학교법인, 민간의료법인, 종교법인, 특수법인, 정부투자기관(공사, 지방공사, 공단 등), 조직구성원의 신분이 공무원이 아닌 공공기관(한국은행, 금융감독원 등), 농·림·수·축산업 협동조합(단위조합 포함), 새마을금고, 신용조합, 사회복지법인, 공제조합 등이 이에 해당한다.

2022년 12월 말 기준의 「기업통계등록부」 결과에서는 '단독사업체'와 '본사'로 분류된 사업체만 조사대상에 포함되며, '공장, 지사(점), 영업소'로 분류된 사업체는 제외된다. 장애인 관련 고용실태는 본사를 통해 조사된다. 〈표 1-2-1〉은 「기업통계등록부」에서 사용되고 있는 조직형태와 사업체 구분 현황이다.

〈표 1-2-1〉 기업통계등록부의 조직형태 및 사업체 구분

조사항목	코드값	코드값 설명
조직형태	1	개인사업체
	2	회사법인
	3	회사이외법인
	4	비법인단체
	5	국가, 지방자치단체
사업체구분	1	단독사업체
	2	본사, 본점 등
	3	공장, 지사(점),영업소 등

한편, 본 조사는 민간부문을 조사대상으로 한다. 따라서 국가와 지방자치단체로 구분되는 기업체는 조사대상에서 제외되고, 장애인 고용이 성립되지 않는 상시근로자가 0명인 기업체도 조사대상에서 제외된다.

본 연구에서는 2023년도 조사와 동일한 조사모집단 정의를 사용하고자 한다. 〈표 1-2-2〉는 2022년 12월 말 기준의 「기업통계등록부」 명부를 분석한 것으로 조직형태 및 규모별 조사대상 기업체 현황이다.

〈표 1-2-2〉 조직형태 및 규모별 조사대상 기업체 현황

조직형태	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합계
	0~4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
개인사업체	925,392	59,317	20,262	1,082	341	23	1,006,417
회사법인	446,830	122,518	95,771	9,583	5,772	2,245	682,719
회사이외법인	47,468	10,897	13,016	2,571	1,951	722	76,625
합 계	1,419,690	192,732	129,049	13,236	8,064	2,990	1,765,761

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 조사모집단 분석

가. 개인사업체

2022년 12월 말 기준의 「기업통계등록부」 결과 중 조직형태가 개인사업체이면서 '단독사업체' 인 경우를 분석한다.

〈표 1-2-3〉 은 조사모집단 중 개인사업체의 업종 및 규모별 사업체 수 현황이다. 이 조사의 대상이 되는 개인사업체는 전체 1,006,417개소이고, 상용근로자 수는 1,949,954명, 상시근로자 수는 3,255,663명이다. 〈표 1-2-3〉 부터 〈표 1-2-5〉 는 개인사업체 모집단에 대한 분석결과이다.

〈표 1-2-3〉 개인사업체(단독사업체): 산업대분류 및 규모별 사업체 현황

산업분류	기업체 규모(기업체 내 상용종사자 기준)						합계
	0~4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	4,734	715	199	2	0	0	5,650
B.광업	130	14	6	0	0	0	150
C.제조업	131,718	17,938	7,910	162	30	1	157,759
D.전기, 가스, 증기, 수도	290	3	7	2	0	0	302
E.하수·폐기물처리 등	2,016	273	103	5	0	0	2,397
F.건설업	50,608	1,067	169	8	3	0	51,855
G.도매 및 소매업	263,106	8,763	1,422	8	0	0	273,299
H.운수업	21,107	968	270	6	0	0	22,351
I.숙박 및 음식점업	203,579	6,950	1,191	6	0	0	211,726
J.출판, 영상, 방송통신 등	10,265	547	124	1	0	0	10,937
K.금융 및 보험업	1,903	55	11	0	0	0	1,969
L.부동산업 및 임대업	35,849	1,151	101	1	1	0	37,103
M.전문, 과학, 기술서비스	46,464	4,097	708	10	2	1	51,282
N.사업시설관리, 사업지원	17,212	934	549	21	4	0	18,720
P.교육 서비스업	33,201	1,147	359	4	3	0	34,714
Q.보건업 및 사회복지	53,982	11,687	6,195	840	297	21	73,022
R.예술, 스포츠, 여가 등	16,220	391	64	0	0	0	16,675
S.협회 및 단체, 수리 등	33,008	2,617	874	6	1	0	36,506
합 계	925,392	59,317	20,262	1,082	341	23	1,006,417

자료: 2022년 12월 말 기준 『기업통계등록부』 결과

〈표 1-2-4〉 개인사업체(단독사업체): 산업대분류 및 규모별 상용근로자 현황

산업분류	기업체 규모(기업체 내 상용종사자 기준)						합계
	0~4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	5,739	4,598	*1)	*	0	0	13,255
B.광업	115	88	93	0	0	0	296
C.제조업	199,875	114,423	128,952	*	3,914	*	458,032
D.전기, 가스, 증기, 수도	243	19	*	*	0	0	535
E.하수·폐기물처리 등	3,051	1,724	1,575	293	0	0	6,643
F.건설업	38,321	6,399	2,580	584	421	0	48,305
G.도매 및 소매업	302,437	53,213	19,908	511	0	0	376,069
H.운수업	17,521	5,999	4,722	397	0	0	28,639
I.숙박 및 음식점업	196,606	42,416	16,071	388	0	0	255,481
J.출판, 영상, 방송통신 등	11,709	3,408	*	*	0	0	16,898
K.금융 및 보험업	2,138	336	198	0	0	0	2,672
L.부동산업 및 임대업	44,197	6,786	1,336	*	*	0	52,584
M.전문, 과학, 기술서비스	69,835	24,800	10,483	634	*	*	109,959
N.사업시설관리, 사업지원	17,422	5,892	10,168	1,407	892	0	35,781
P.교육 서비스업	35,363	7,155	5,594	215	556	0	48,883
Q.보건업 및 사회복지	107,722	74,367	116,953	56,449	44,701	9,153	409,345
R.예술, 스포츠, 여가 등	14,113	2,396	821	0	0	0	17,330
S.협회 및 단체, 수리 등	39,376	16,352	12,830	*	*	0	69,247
합 계	1,105,783	370,371	336,950	72,114	51,290	13,446	1,949,954

자료: 2022년 12월 말 기준 『기업통계등록부』 결과

1) 「기업통계등록부」 분석 결과로 해당 셀에 속한 사업체가 1개인 경우에 인접한 셀과 함께 매스킹(masking) 처리된 경우임.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-2-5〉 개인사업체(단독사업체): 산업대분류 및 규모별 상시근로자 현황

산업분류	기업체 규모(기업체 내 상용종사자 기준)						합계
	0~4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	6,999	8,539	*2)	678	*	0	28,315
B.광업	175	155	188	0	0	0	518
C.제조업	228,470	157,705	230,157	26,732	*	*	651,731
D.전기, 가스, 증기, 수도	350	43	*	*	0	0	812
E.하수·폐기물처리 등	3,647	2,499	2,762	336	0	0	9,244
F.건설업	80,349	28,702	15,226	1,134	1,439	0	126,850
G.도매 및 소매업	425,428	130,244	58,854	1,751	460	0	616,737
H.운수업	29,091	17,183	24,140	2,900	1,017	0	74,331
I.숙박 및 음식점업	331,085	154,028	84,094	*	*	0	571,028
J.출판, 영상, 방송통신 등	15,949	6,260	4,210	243	0	0	26,662
K.금융 및 보험업	2,808	713	598	*	*	0	4,377
L.부동산업 및 임대업	52,765	9,333	2,504	*	*	0	65,022
M.전문, 과학, 기술서비스	84,156	40,728	22,216	1,986	*	*	154,074
N.사업시설관리, 사업지원	26,631	13,437	27,413	6,739	*	*	77,066
P.교육 서비스업	51,987	14,677	14,792	1,107	*	*	83,315
Q.보건업 및 사회복지	112,992	105,938	194,857	94,616	87,378	25,616	621,397
R.예술, 스포츠, 여가 등	24,615	7,696	3,339	0	0	0	35,650
S.협회 및 단체, 수리 등	51,195	27,526	27,703	1,332	*	*	108,534
합 계	1,528,692	725,406	725,123	141,675	102,362	32,405	3,255,663

자료: 2022년 12월 말 기준 『기업통계등록부』 결과

2) 「기업통계등록부」 분석 결과로 해당 셀에 속한 사업체가 1개인 경우에 인접한 셀과 함께 매스킹(masking) 처리된 경우임.

나. 회사법인

2022년 12월 말 기준의 기업통계등록부(SBR) 모집단 중 회사법인에 대하여 분석한다. 이 조사의 대상이 되는 회사법인은 전체 682,719개소이고, 상용근로자 수는 7,923,113명, 상시근로자 수는 11,795,556명이다. 〈표 1-2-6〉, 〈표 1-2-7〉, 〈표 1-2-8〉은 회사법인 모집단에 대한 분석결과이다.

〈표 1-2-6〉 회사법인: 산업대분류 및 규모별 사업체 현황

산업분류	기업체 규모(기업체 내 상용종사자 기준)						합계
	0~4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	3,647	855	356	33	13	1	4,905
B.광업	426	121	187	6	4	1	745
C.제조업	70,087	30,135	37,066	4,171	2,467	767	144,693
D.전기, 가스, 증기, 수도	2,136	92	79	32	20	17	2,376
E.하수·폐기물처리 등	2,864	1,200	1,517	141	43	5	5,770
F.건설업	68,386	26,872	11,374	536	300	91	107,559
G.도매 및 소매업	116,851	28,764	14,812	886	473	178	161,964
H.운수업	16,222	3,859	4,380	741	477	127	25,806
I.숙박 및 음식점업	8,998	2,312	1,681	130	71	52	13,244
J.출판, 영상, 방송통신 등	31,047	7,263	6,532	779	509	161	46,291
K.금융 및 보험업	6,364	1,033	921	239	167	167	8,891
L.부동산업 및 임대업	42,923	3,223	1,313	124	90	91	47,764
M.전문, 과학, 기술서비스	40,203	9,068	7,697	617	309	102	57,996
N.사업시설관리, 사업지원	21,854	4,176	4,290	920	732	451	32,423
P.교육 서비스업	6,630	1,333	988	58	28	18	9,055
Q.보건업 및 사회복지	555	187	369	47	18	2	1,178
R.예술, 스포츠, 여가 등	4,328	661	627	88	30	6	5,740
S.협회 및 단체, 수리 등	3,309	1,364	1,582	35	21	8	6,319
합 계	446,830	122,518	95,771	9,583	5,772	2,245	682,719

자료: 2022년 12월 말 기준 『기업통계등록부』 결과

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-2-7〉 회사법인: 산업대분류 및 규모별 상용근로자 현황

산업분류	기업체 규모(기업체 내 상용종사자 기준)						합계
	0~4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	5,562	5,361	6,618	2,097	*	*	21,989
B.광업	723	807	3,661	436	*	*	6,680
C.제조업	131,523	200,611	748,660	284,441	399,331	1,080,562	2,845,128
D.전기, 가스, 증기, 수도	2,509	594	1,921	2,215	4,024	30,962	42,225
E.하수·폐기물처리 등	5,586	7,957	31,980	9,202	6,645	5,624	66,994
F.건설업	145,118	171,036	189,008	36,537	47,383	112,455	701,537
G.도매 및 소매업	213,118	184,340	255,212	59,766	76,289	237,770	1,026,495
H.운수업	29,397	24,983	94,118	50,859	78,180	137,816	415,353
I.숙박 및 음식점업	13,064	15,154	30,691	8,763	11,666	87,039	166,377
J.출판, 영상, 방송통신 등	48,076	47,681	128,758	52,700	81,278	188,560	547,053
K.금융 및 보험업	10,093	6,677	20,041	16,229	28,433	424,050	505,523
L.부동산업 및 임대업	59,852	20,110	24,144	8,634	15,225	73,307	201,272
M.전문, 과학, 기술서비스	63,532	59,500	141,138	41,405	51,209	77,424	434,208
N.사업시설관리, 사업지원	33,474	27,201	92,568	64,183	121,353	425,171	763,950
P.교육 서비스업	10,617	8,650	17,907	3,988	4,339	9,728	55,229
Q.보건업 및 사회복지	844	1,283	8,464	2,901	*	*	17,137
R.예술, 스포츠, 여가 등	6,257	4,305	13,355	5,841	4,898	9,688	44,344
S.협회 및 단체, 수리 등	5,628	9,175	27,311	2,391	3,649	13,465	61,619
합 계	784,973	795,425	1,835,555	652,588	939,280	2,915,292	7,923,113

자료: 2022년 12월 말 기준 『기업통계등록부』 결과

〈표 1-2-8〉 회사법인: 산업대분류 및 규모별 상시근로자 현황

산업분류	기업체 규모(기업체 내 상용종사자 기준)						합계
	0~4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	5,523	8,067	14,111	4,025	*	*	36,530
B.광업	712	907	5,030	789	*	*	8,935
C.제조업	124,949	210,673	982,728	437,567	574,990	1,393,025	3,723,932
D.전기, 가스, 증기, 수도	3,133	830	2,290	2,639	3,891	33,343	46,126
E.하수·폐기물처리 등	5,189	8,871	40,971	14,896	9,463	8,545	87,935
F.건설업	112,172	216,151	500,655	141,655	197,595	435,557	1,603,785
G.도매 및 소매업	220,304	229,911	401,776	101,112	117,735	350,581	1,421,419
H.운수업	28,534	29,711	126,104	81,473	118,877	260,855	645,554
I.숙박 및 음식점업	13,134	21,037	70,590	21,563	24,942	163,155	314,421
J.출판, 영상, 방송통신 등	51,414	56,886	192,868	89,720	131,703	337,201	859,792
K.금융 및 보험업	11,186	8,335	25,747	19,289	39,241	527,796	631,594
L.부동산업 및 임대업	70,955	29,318	39,700	12,920	24,667	116,096	293,656
M.전문, 과학, 기술서비스	68,581	72,128	210,542	66,652	81,410	121,936	621,249
N.사업시설관리, 사업지원	34,926	35,258	136,261	102,388	203,700	733,218	1,245,751
P.교육 서비스업	11,397	11,599	30,308	8,844	10,881	20,109	93,138
Q.보건업 및 사회복지	793	1,090	11,445	8,271	4,490	2,424	28,513
R.예술, 스포츠, 여가 등	7,140	6,701	16,807	16,374	14,350	17,163	78,535
S.협회 및 단체, 수리 등	5,418	9,705	42,816	6,111	4,574	22,597	91,221
합 계	775,460	957,178	2,850,749	1,136,288	1,567,048	4,545,363	11,795,556

자료: 2022년 12월 말 기준 『기업통계등록부』 결과

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

다. 회사이외의 법인

2022년 12월 말 기준「전국사업체조사」결과 중 회사이외의 법인이면서 '단독사업체'이거나 '본사(점)'인 경우를 분석한다. 〈표 1-2-9〉, 〈표 1-2-10〉과 〈표 1-2-11〉은 각각 조사모집단 중 회사이외법인의 업종 및 규모별 사업체, 상용근로자, 상시근로자 현황이다. 회사이외법인은 76,625개소이고, 상용근로자는 1,856,846명, 상시근로자는 2,514,420명이다.

〈표 1-2-9〉 회사이외법인: 산업대분류 및 규모별 사업체 현황

산업분류	기업체 규모(기업체 내 상용종사자 기준)						합계
	0~4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	1,345	254	293	18	11	3	1,924
B.광업	4	0	1	0	0	3	8
C.제조업	1,470	352	368	35	17	5	2,247
D.전기, 가스, 증기, 수도	48	3	3	1	2	4	61
E.하수·폐기물처리 등	109	28	22	3	2	13	177
F.건설업	225	12	8	2	1	4	252
G.도매 및 소매업	3,059	467	519	177	98	15	4,335
H.운수업	346	101	228	29	18	15	737
I.숙박 및 음식점업	773	74	62	8	5	3	925
J.출판, 영상, 방송통신 등	352	64	52	13	15	6	502
K.금융 및 보험업	326	687	1,494	255	182	33	2,977
L.부동산업 및 임대업	9,746	2,027	817	104	108	63	12,865
M.전문, 과학, 기술서비스	2,524	1,108	2,169	320	207	137	6,465
N.사업시설관리, 사업지원	886	151	196	31	67	23	1,354
P.교육 서비스업	2,231	517	733	340	265	116	4,202
Q.보건업 및 사회복지	5,498	3,037	4,489	1,023	783	207	15,037
R.예술, 스포츠, 여가 등	1,623	267	357	49	61	15	2,372
S.협회 및 단체, 수리 등	16,903	1,748	1,205	163	109	57	20,185
합 계	47,468	10,897	13,016	2,571	1,951	722	76,625

자료: 2022년 12월 말 기준 『기업통계등록부』 결과

〈표 1-2-10〉 회사이외법인: 산업대분류 및 규모별 상용근로자 현황

산업분류	기업체 규모(기업체 내 상용종사자 기준)						합계
	0~4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	2,108	1,651	5,665	1,253	1,460	7,216	19,353
B.광업	10	0	*	0	0	*	2,711
C.제조업	2,511	2,307	7,179	2,264	2,515	3,386	20,162
D.전기, 가스, 증기, 수도	58	16	78	*	*	30,270	30,942
E.하수·폐기물처리 등	216	174	387	210	*	*	14,225
F.건설업	378	77	*	*	*	3,509	4,494
G.도매 및 소매업	4,615	2,963	12,584	12,353	14,212	18,088	64,815
H.운수업	503	663	5,042	1,950	3,147	79,430	90,735
I.숙박 및 음식점업	985	484	1,297	586	625	3,005	6,982
J.출판, 영상, 방송통신 등	538	429	1,098	825	2,538	7,700	13,128
K.금융 및 보험업	806	4,841	30,841	17,793	26,775	64,381	145,437
L.부동산업 및 임대업	16,542	12,852	13,716	7,706	17,925	92,929	161,670
M.전문, 과학, 기술서비스	3,842	7,494	48,218	21,877	33,835	141,932	257,198
N.사업시설관리, 사업지원	1,274	990	3,940	2,192	11,646	34,773	54,815
P.교육 서비스업	3,399	3,375	16,908	24,174	41,062	186,323	275,241
Q.보건업 및 사회복지	10,723	20,755	95,858	71,919	126,250	189,547	515,052
R.예술, 스포츠, 여가 등	2,133	1,783	7,458	3,456	10,513	12,229	37,572
S.협회 및 단체, 수리 등	23,308	11,130	23,408	10,988	17,949	55,531	142,314
합 계	73,949	71,984	273,896	179,782	311,441	945,794	1,856,846

자료: 2022년 12월 말 기준 『기업통계등록부』 결과

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-2-11〉 회사이외법인: 산업대분류 및 규모별 상시근로자 현황

산업분류	기업체 규모(기업체 내 상용종사자 기준)						합계
	0~4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	2,082	2,158	8,859	3,415	2,162	7,923	26,599
B.광업	10	0	*	0	0	*	2,880
C.제조업	2,450	2,831	11,031	3,141	4,982	6,907	31,342
D.전기, 가스, 증기, 수도	76	36	*	*	*	31,585	32,367
E.하수·폐기물처리 등	202	238	559	227	743	15,609	17,578
F.건설업	420	210	315	*	*	*	5,466
G.도매 및 소매업	5,050	4,263	15,369	13,932	21,432	23,209	83,255
H.운수업	595	699	6,397	3,149	3,542	86,314	100,696
I.숙박 및 음식점업	1,273	871	1,889	856	1,983	5,498	12,370
J.출판, 영상, 방송통신 등	588	543	1,514	1,046	3,124	9,149	15,964
K.금융 및 보험업	686	4,088	33,751	19,792	32,548	72,005	162,870
L.부동산업 및 임대업	17,624	18,179	21,921	6,000	22,192	124,840	210,756
M.전문, 과학, 기술서비스	3,960	7,464	56,969	31,329	46,227	189,041	334,990
N.사업시설관리, 사업지원	1,513	1,253	5,537	2,836	15,089	44,787	71,015
P.교육 서비스업	3,796	4,117	19,428	25,162	55,621	248,797	356,921
Q.보건업 및 사회복지	9,896	17,546	116,155	89,492	214,051	340,842	787,982
R.예술, 스포츠, 여가 등	2,583	2,288	10,010	4,153	13,883	19,661	52,578
S.협회 및 단체, 수리 등	27,254	14,811	32,299	15,505	25,273	93,649	208,791
합 계	80,058	81,595	342,073	220,313	463,634	1,326,747	2,514,420

자료: 2022년 12월 말 기준 『기업통계등록부』 결과

3. 표본설계

가. 표본설계의 기본원칙

「기업체장애인고용실태조사」는 기업체의 장애인 고용 현황과 실태, 욕구 등 장애인 고용과 관련된 다양한 요인들을 파악하여 고용정책 입안 및 서비스 개발에 필요한 기초자료를 제공하기 위한 조사이다.

2024년 「기업체장애인고용실태조사」는 기본조사와 심층조사로 구분하여 실시된다. 기본조사는 기업체의 장애인 고용 현황(장애인 고용/미고용 여부, 상시근로자 수, 장애인 근로자 수 등) 파악을 목적으로 하며, 심층조사를 위한 표본추출틀로 활용된다. 심층조사는 장애인 고용/미고용 요인, 정책수요 및 욕구 등을 파악할 목적으로 하고, 기본조사를 통해서 얻어진 결과로부터 장애인 고용기업체 5,000개소와 미고용기업체 1,000개소를 추출하여 조사한다. 따라서 기본조사는 장애인 미고용기업체의 비중이 높기 때문에 심층조사를 위해 장애인을 고용하고 있는 적정 수의 기업체를 확보할 수 있는 방안을 마련하는 것이 중요하다.

표본설계 단계에서는 장애인 고용 현황에 대한 정확한 통계 생산과 함께 조사비용과 시간을 최대한 절감하고 조사가 용이한 합리적인 표본설계 방안을 마련해야 하고, 아울러 심층조사를 위한 효율적인 표본배분 및 추출 방안을 마련하는 것이 중요하다.

「기업체장애인고용실태조사」의 주요 관심변수는 장애인 근로자 수이다. 장애인 근로자 수와 관련성이 높을 것으로 예상되는 변수로는 전체 상시근로자 수, 기업체의 산업분류 및 조직형태 등을 들 수 있다. 따라서 새로운 표본설계에서 고려하는 층화변수는 현행 표본설계와 마찬가지로 기업체의 산업분류, 조직형태, 규모(근로자 수) 등을 층화변수로 고려하는 것이 바람직할 것이다.

새로운 표본설계에서는 장애인 근로자의 업종별, 규모별로 안정적인 통계작성이 가능하도록 하는 표본배분 방법을 연구한다. 이 조사의 목적이 업종 및 규모별 구분에서 장애인 고용 현황을 추정하는 것이라는 점을 고려할 때 해당 통계작성 단위 내 장애인 근로자의 고용 규모에 따라 차등을 두어 목표오차를 설정하고, 이에 따라 표본크기를 결정하는 것이 합리적인 방안이다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

이를 위해서 우선적으로 각 통계작성 단위에서 표본 기업체 수를 결정하는 방안을 검토하고, 이후 세부 층에서의 표본배분은 기업체 수에 비례배분하는 방안 등을 적용하고자 한다. 아울러 각 산업대분류 및 기업체 규모 구분 내의 지역별 표본배분은 층 내 기업체 수에 비례배분하는 방안을 검토한다. 각 층별 표본배분은 추정의 정도(精度)를 높이는 데에 크게 기여하는데, 본 연구에서는 여러 가지 표본배분 방안을 검토하여 주어진 상황에 알맞은 표본배분 방안을 찾고자 한다.

나. 층화 방안

새로운 표본설계는 장애인 근로자의 업종분류별, 규모별, 지역별로 안정적인 통계작성이 가능하도록 하는 것을 목표로 하였다. 이를 위해 층화변수로는 기업체 규모의 분포에 영향을 주는 조직형태 그리고 부모집단별 통계생산이 필요한 산업분류를 고려하였다.

2024년 「기업체장애인고용실태조사」의 조사모집단은 2022년 12월 말 기준 우리나라의 상시근로자 1인 이상을 고용하고 있는 기업체를 대상으로 한다. 표본추출틀은 통계청의 2022년 기준의 「기업통계등록부」 결과 중 조직형태가 개인사업체, 회사법인, 회사이외법인에 해당하는 기업체 명부[3]이다.

이 조사를 위한 표본설계에서는 통계 작성을 위한 부모집단 정의를 바탕으로 조직형태, 업종 구분 그리고 규모를 이용하여 층을 구성하였다. 층 구성에 있어서 조직형태는 3개, 규모는 6개 그리고 업종 구분은 7개의 범주를 이용하였다. 각 층화변수별 세부 범주는 다음과 같다.

- 조직형태: 개인기업체/회사법인/회사이외법인
- 규모: 상용종사자 수 기준
  1~4인/5~9인/10~49인/50~99인/100~299인/300인 이상

3) 산업대분류(BR_GI_LCLS_CD)가 9, 결측, O, T, U 등인 경우와 총종사자 수(BR_GI_EMP_MF_T)가 0명 또는 결측인 경우를 제외하였음.

- 업종 구분: 산업대분류 기준
  - 제조업(C)
  - 건설업(F)
  - 도소매업/음식숙박업(G, I)
  - 전기/하수/운수/통신/금융(D, E, H, J, K)
  - 사업서비스(L, M, N)
  - 사회서비스(P, Q, R)
  - 농·임·어업/광업 및 기타서비스업(A, B, S)

조직형태, 규모 그리고 업종 구분을 이용하여 생성된 층은 총 126개이고, 이 중 빈도가 0인 4개 층을 제외하여 총 122개 층이 생성된다.

다. 표본크기 및 배분 방안

1) 표본크기 결정

새로운 표본설계의 표본크기는 2023년도 조사와 마찬가지로 기본조사 30,000개소, 심층조사 6,000개소로 구성되었다. 심층조사는 기본조사 결과로부터 추출되며, 장애인 고용기업체를 대상으로 5,000개소, 장애인 미고용기업체로부터 1,000개소 조사하는 것을 원칙으로 하였다. 심층조사에서 장애인 고용업체와 미고용업체에 대한 비교가 중요한 부분이지만, 기업체 규모에 따라 추출률의 차이가 크다는 점을 고려하면 기업체 규모를 고려하지 않은 단순한 비교는 큰 의미가 없을 수 있다는 점에 유의해야 한다.

올해 조사의 목표오차 설정 및 표본크기 결정 단계에서는 작성되는 장애인 고용 관련 통계의 시계열적 안정성을 유지할 수 있도록 2023년도 조사의 업종 구분 기본틀을 유지하되, 세부적인 업종별 통계 산출을 위하여 업종을 7개 업종 구분으로 세분하여 정의하였다. 기업체의 규모 구분은 상용근로자 수를 기준하여 1~4인, 5~9인, 10~49인, 50~99인, 100~299인, 300인 이상으로 구분한다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-2-12〉은 통계작성 단위인 업종(7)×기업체 규모(6)에 대한 2023년도 조사에 대한 표본크기, 상시근로자 수, 장애인 근로자 수 추정값이다. 업종과 규모에 따라 표본크기, 상시근로자 및 장애인 근로자 수의 편차가 대단히 크다.

〈표 1-2-13〉은 2023년도 조사의 상시근로자와 장애인 근로자 수 추정의 상대표준오차 현황이다. 업종 구분이나 기업체 규모별 상시근로자 수 추정에 대한 상대표준오차는 대체로 3% 이내로 안정적인 수준을 나타내고 있다. 장애인 근로자 수 추정에 대한 상대표준오차도 대체로 10% 이내 수준이다.

업종 구분×기업체 규모별 상시근로자 수 추정에 대한 상대표준오차는 대체로 안정적인 수준으로, 15% 이상인 경우가 일부 있지만 전반적으로 안정적인 수준이라고 할 수 있다. 반면 업종 구분×기업체 규모별 장애인 근로자 수 추정에 대한 상대표준오차는 다소 크게 나타나서 부분적으로 25% 이상인 경우가 있다. 전체적으로 볼 때 장애인 근로자 수 추정의 통계적 정확도는 상시근로자 수 추정의 정확도에 비해서 낮은 수준을 보이고 있다. 이는 기업체 내 장애인 근로자 수의 변동이 상대적으로 크기 때문이라고 할 수 있다.

〈표 1-2-12〉 현행 조사의 업종 및 규모별 표본크기 및 분석 결과

(1) 표본크기 현황

구분	상용종사자 수 기준						전체
	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	1,800	1,011	2,192	553	1,039	434	7,029
건설업	1,349	616	612	53	97	55	2,782
도소매/음숙박	3,196	973	778	68	120	74	5,209
운수/통신/금융	980	328	560	235	463	258	2,824
사업서비스	1,823	680	671	183	547	484	4,388
사회서비스	1,198	1,106	1,832	106	301	126	4,669
농림/광업/기타	1,964	828	1,042	94	85	20	4,033
전체	12,310	5,542	7,687	1,292	2,652	1,451	30,934

(2) 업종 구분 및 기업체 규모별 상시근로자 수

구분	기업체 규모(기업체 내 상시근로자 기준)						전체
	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	481,402	330,416	955,233	341,378	534,630	1,139,599	3,782,657
건설업	286,310	196,531	250,316	44,776	77,674	128,661	984,269
도소매/음숙박	1,548,231	426,997	433,283	83,177	159,117	529,561	3,180,367
운수/통신/금융	191,390	116,026	363,521	197,755	340,980	559,357	1,769,029
사업서비스	460,582	233,161	425,694	160,337	326,140	808,523	2,414,437
사회서비스	312,262	161,427	438,434	374,723	432,230	257,867	1,976,942
농림/광업/기타	330,901	120,954	152,721	32,681	57,188	94,727	789,171
전체	3,611,077	1,585,511	3,019,201	1,234,827	1,927,960	3,518,296	14,896,871

(3) 업종 구분 및 기업체 규모별 장애인 근로자 수

구분	기업체 규모(기업체 내 상시근로자 기준)						전체
	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	4,183	6,182	7,854	6,813	11,360	21,069	57,461
건설업	1,016	897	617	700	1,219	2,012	6,462
도소매/음숙박	6,771	1,584	1,831	1,081	2,984	9,994	24,244
운수/통신/금융	1,292	1,025	2,671	4,772	8,672	10,693	29,124
사업서비스	1,421	1,361	2,153	3,034	10,008	27,259	45,236
사회서비스	1,898	1,161	2,413	5,690	9,143	4,455	24,761
농림/광업/기타	1,188	2,429	1,310	609	2,736	13,764	22,036
전체	17,769	14,639	18,850	22,698	46,123	89,246	209,325

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-2-13〉 상시근로자 및 장애인 근로자 수 추정의 상대표준오차(23년도 조사)

(1) 상시근로자 추정에 대한 상대표준오차

구분	상용종사자 수 기준						전체
	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	1.0%	2.9%	1.7%	3.7%	2.2%	16.9%	5.1%
건설업	1.2%	3.2%	3.5%	12.4%	13.3%	7.7%	1.6%
도소매/음숙박	0.8%	3.4%	3.4%	11.5%	10.5%	19.5%	3.3%
운수/통신/금융	1.4%	4.7%	3.3%	6.8%	4.1%	7.9%	2.7%
사업서비스	1.0%	3.3%	3.5%	8.3%	3.9%	2.7%	1.2%
사회서비스	1.8%	4.4%	4.8%	20.0%	18.9%	3.9%	5.5%
농림/광업/기타	1.5%	4.3%	2.9%	11.9%	18.3%	9.4%	2.0%
전체	0.5%	1.4%	1.2%	6.4%	4.5%	6.4%	1.7%

(2) 장애인 근로자 수 추정에 대한 상대표준오차

구분	상용종사자 수 기준						전체
	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	15.4%	11.3%	14.0%	13.6%	5.2%	16.9%	6.9%
건설업	32.2%	23.8%	23.4%	20.9%	11.2%	10.2%	7.6%
도소매/음숙박	17.2%	29.2%	16.1%	23.6%	13.0%	22.3%	10.8%
운수/통신/금융	26.6%	24.6%	15.5%	11.1%	10.4%	13.0%	6.2%
사업서비스	25.7%	22.1%	21.2%	18.7%	5.3%	4.9%	3.6%
사회서비스	30.8%	65.2%	24.5%	28.1%	20.4%	5.0%	10.6%
농림/광업/기타	21.1%	14.6%	24.7%	35.3%	24.4%	2.3%	4.2%
전체	9.0%	8.7%	7.8%	9.0%	5.1%	5.2%	2.9%

올해 조사를 위한 새로운 표본설계는 그 동안의 조사와 마찬가지로 통계작성 단위를 세분하여 업종 구분(7)×기업체 규모(6)를 통계작성 단위로 고려하고, 업종 구분×기업체 규모 내에서 장애인 근로자 총수 추정의 정확도를 관리하는 것을 목표로 한다. 여기서 상시근로자 수 추정에 대한 정확도는 장애인 근로자 수 추정에 비해서 대체로 높은 수준이기 때문에 따로 고려하지 않는다.

앞선 표에서 알 수 있듯이 업종×규모 구분에 따라 장애인 근로자 수의 편차가 크다는 점을 고려하여 각 업종 구분 및 기업체 규모 내에서 장애인 근로자 수 추정의 목표상대표준오차는 해당 업종 및 기업체 규모 내 장애인 근로자 수에 따라 차등을 두어 상대표준오차가 8.0%～25% 범위에 있도록 하였다. 다만, 현행 조사에서 장애인 근로자 수 추정의 상대표준오차가 지나치게 큰 경우는 표본크기가 지나치게 커지는 것을 막고자 목표상대표준오차를 다소 크게 조정하였다.

새로운 표본설계에서 고려한 각 업종 및 규모에서 장애인 근로자 수 추정의 목표상대표준오차와 표본크기는 〈표 1-2-14〉와 같다. 각 업종 및 규모별 표본크기는 장애인 근로자 수 추정의 목표상대표준오차를 만족할 수 있도록 결정된 것이다. 각 업종 및 규모 구분에 대한 최종 표본크기는 상시근로자 수 추정의 상대표준오차가 10% 미만이 되도록 일부 조정하여 결정되었다. 300인 이상 규모를 제외한 나머지 규모 구분의 각 세부 통계작성 단위에서 목표상대표준오차에 따른 표본크기 계산식은 다음과 같다.

$$n_{\neq w} = n_{23} \times \left(\frac{RSE_{23}}{RSE_{new}} \right)^2$$

여기서, n_{23}, n_{new}는 각각 현행 표본설계와 새로운 표본설계의 표본크기이고, RSE_{23}, RSE_{new}는 각각 2022년도 조사의 상대표준오차와 새로운 표본설계의 목표상대표준오차를 나타낸다.

300인 이상 규모에서 각 업종분류별 표본크기는 전수추출하는 것을 원칙으로 하지만, 2023년도 조사 결과에 의하면 300인 이상 규모에서 조사 성공률은 약 60% 수준을 나타내고 있다. 따라서 300인 이상 규모의 각 업종별 표본크기는 전체 모집단 내 기업체를 전수추출하여 조사를 진행할 때 얻을 수 있는 예상 조사 성공 표본기업체 수로 결정되었다. 이후 전체 표본크기가 30,000개소가 되도록 조정하여 결정되었다.

이와 같은 표본크기 결정 방법은 2023년도와 2022년도 조사의 표본설계에서도 적용하였다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-2-14〉 새로운 표본설계의 업종 및 규모별 목표상대표준오차와 표본크기

(1) 업종 구분 및 기업체 규모별 목표상대표준오차

구분	상용종사자 수 기준						전체
	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	13.0%	10.0%	10.0%	10.0%	5.5%	15.0%	6.8%
건설업	25.0%	20.0%	20.0%	15.0%	12.0%	10.0%	7.7%
도소매/음숙박	15.0%	25.0%	20.0%	15.0%	13.0%	15.0%	10.2%
운수/통신/금융	25.0%	25.0%	15.0%	10.0%	10.0%	10.0%	6.5%
사업서비스	25.0%	20.0%	20.0%	15.0%	10.0%	7.0%	3.5%
사회서비스	23.0%	23.0%	23.0%	20.0%	20.0%	7.0%	10.5%
농림/광업/기타	20.0%	15.0%	20.0%	25.0%	20.0%	4.0%	4.1%
전체	9.3%	8.7%	7.9%	8.5%	5.3%	4.9%	2.9%

(2) 새로운 표본설계의 업종 구분 및 기업체 규모별 표본크기

구분	상용종사자 수 기준						전체
	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	1,663	1,045	2,098	608	929	539	6,882
건설업	1,380	651	649	58	84	57	2,879
도소매/음숙박	2,812	963	554	75	120	148	4,672
운수/통신/금융	1,013	305	586	266	501	436	3,107
사업서비스	1,618	719	701	207	427	363	4,035
사회서비스	1,160	1,095	1,824	120	313	95	4,607
농림/광업/기타	1,816	754	1,032	107	94	15	3,818
전체	11,462	5,532	7,444	1,441	2,468	1,653	30,000

새로운 표본설계의 특징은 세부 업종 및 기업체 규모 구분을 통계작성 단위로 고려하여 각 통계작성 단위에서 장애인 근로자 수의 안정적인 추정이 가능하도록 했다는 점이다. 이와 같은 표본크기 결정 과정을 통해서 얻어진 새로운 표본설계의 각 통계작성 단위에서 장애인 근로자 수와 상시근로자 수 추정의 상대표준오차(예상)는 〈표 1-2-15〉와 같다. 〈표 1-2-13〉에 제시한 현행 조사에 대한 상대표준오차와 비교하여 대체로 안정적인 수준을 나타내고 있다.

〈표 1-2-15〉 새로운 표본설계의 업종 및 규모별 상대표준오차(예상)

(1) 상시근로자 추정에 대한 상대표준오차

구분	상용종사자 수 기준						전체
	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	1.0%	2.9%	1.7%	3.5%	2.3%	15.2%	5.2%
건설업	1.2%	3.1%	3.4%	11.9%	14.3%	7.6%	1.6%
도소매/음숙박	0.9%	3.4%	4.0%	11.0%	10.5%	13.8%	3.5%
운수/통신/금융	1.4%	4.9%	3.2%	6.4%	3.9%	6.1%	2.6%
사업서비스	1.1%	3.2%	3.4%	7.8%	4.4%	3.1%	1.3%
사회서비스	1.8%	4.4%	4.8%	15.0%	14.8%	4.5%	5.5%
농림/광업/기타	1.6%	4.5%	2.9%	11.2%	13.9%	10.9%	2.1%
전체	0.5%	1.4%	1.2%	6.1%	4.7%	6.0%	1.7%

(2) 장애인 근로자 수 추정에 대한 상대표준오차

구분	상용종사자 수 기준						전체
	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	16.0%	11.1%	14.3%	13.0%	5.5%	15.2%	7.0%
건설업	22.3%	23.2%	22.7%	20.0%	12.0%	10.0%	7.5%
도소매/음숙박	18.3%	23.5%	19.1%	22.5%	13.0%	15.8%	11.4%
운수/통신/금융	23.5%	25.5%	15.2%	10.4%	10.0%	10.0%	5.9%
사업서비스	24.6%	21.5%	20.7%	17.6%	6.0%	5.7%	3.8%
사회서비스	25.0%	32.8%	24.6%	23.8%	20.0%	5.8%	10.7%
농림/광업/기타	21.9%	15.3%	24.8%	23.2%	23.2%	2.7%	4.3%
전체	9.3%	8.7%	7.9%	8.5%	5.3%	4.9%	2.9%

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2) 표본배분

새로운 표본설계는 기존 조사와 마찬가지로 조직형태, 업종 구분, 기업체 규모를 층화변수로 이용하고, 업종 구분과 기업체 규모 구분에 따라 장애인 근로자 추정의 목표상대표준오차에 차등을 두어 표본크기를 결정하였다.

다음 단계로 업종 및 기업체 규모 구분에서 조직형태에 따라 세부적으로 표본을 배분하고, 이후 산업대분류에 따라 표본을 배분하는 과정을 설명한다. 앞선 분석에서 조직형태에 따른 장애인 근로자 고용률의 차이는 크지 않은 것으로 분석되었고, 이에 따라 조직형태에 따른 표본배분은 기업체 수 기준의 비례배분을 적용하였다.

〈표 1-2-16〉는 조직형태, 업종, 규모별 모집단 기업체 현황이다. 개인기업체는 전체 1,006,417개소로 전체 기업체의 57.0%를 차지하고 있다. 개인기업체 중 상용종사자 5인 미만의 소규모 기업체는 925,392개소, 91.9%로 대부분을 차지하고 있다. 회사법인은 682,719개소로 전체 기업체의 38.7%인 반면 300인 이상 기업체는 전체 2,990개소 중 2,245개소로 75.1%이다. 회사이외법인은 76,625개소로 전체의 4.3%이다.

〈표 1-2-16〉 조직형태, 업종, 규모별 모집단 현황

(1) 개인기업체

구분	상용종사자 수 기준						전체
	4인 이하	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	131,718	17,938	7,910	162	30	1	157,759
건설업	50,608	1,067	169	8	3	0	51,855
도소매/음숙박	466,685	15,713	2,613	14	0	0	485,025
운수/통신/금융	35,581	1,846	515	14	0	0	37,956
사업서비스	99,525	6,182	1,358	32	7	1	107,105
사회서비스	103,403	13,225	6,618	844	300	21	124,411
농림/광업/기타	37,872	3,346	1,079	8	1	0	42,306
전체	925,392	59,317	20,262	1,082	341	23	1,006,417

(2) 회사법인

구분	상용종사자 수 기준						전체
	4인 이하	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	70,087	30,135	37,066	4,171	2,467	767	144,693
건설업	68,386	26,872	11,374	536	300	91	107,559
도소매/음숙박	125,849	31,076	16,493	1,016	544	230	175,208
운수/통신/금융	58,633	13,447	13,429	1,932	1,216	477	89,134
사업서비스	104,980	16,467	13,300	1,661	1,131	644	138,183
사회서비스	11,513	2,181	1,984	193	76	26	15,973
농림/광업/기타	7,382	2,340	2,125	74	38	10	11,969
전체	446,830	122,518	95,771	9,583	5,772	2,245	682,719

(3) 회사이외법인

구분	상용종사자 수 기준						전체
	4인 이하	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	1,470	352	368	35	17	5	2,247
건설업	225	12	8	2	1	4	252
도소매/음숙박	3,832	541	581	185	103	18	5,260
운수/통신/금융	1,181	883	1,799	301	219	71	4,454
사업서비스	13,156	3,286	3,182	455	382	223	20,684
사회서비스	9,352	3,821	5,579	1,412	1,109	338	21,611
농림/광업/기타	18,252	2,002	1,499	181	120	63	22,117
전체	47,468	10,897	13,016	2,571	1,951	722	76,625

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 1-2-17〉은 새로운 표본설계에 의한 조직형태, 업종, 규모별 표본배분 결과이다. 개인기업체의 표본크기가 10,824개소, 회사법인의 표본크기가 15,599개소, 회사이외법인의 표본크기가 3,577개소이다. 개인기업체의 표본은 소규모 기업체의 비중이 높은 반면, 회사법인이나 회사이외법인의 경우는 상대적으로 대규모 기업체의 비중이 높다.

〈표 1-2-17〉 새로운 표본설계의 조직형태, 업종, 규모별 표본크기

(1) 개인기업체

구분	상용종사자 수 기준						전체
	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	1,078	387	366	23	11	1	1,866
건설업	586	25	10	2	2	0	625
도소매/음숙박	2,201	320	74	2	0	0	2,597
운수/통신/금융	378	36	20	2	0	0	436
사업서비스	740	171	53	4	2	1	971
사회서비스	965	751	849	42	63	5	2,675
농림/광업/기타	1,083	329	238	3	1	0	1,654
전체	7,031	2,019	1,610	78	79	7	10,824

(2) 회사법인

구분	상용종사자 수 기준						전체
	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	573	649	1,712	580	912	535	4,961
건설업	792	626	639	56	82	55	2,250
도소매/음숙박	593	630	464	62	101	137	1,987
운수/통신/금융	623	255	501	228	425	380	2,412
사업서비스	778	456	525	158	317	268	2,502
사회서비스	109	125	255	11	16	9	525
농림/광업/기타	211	230	466	29	24	2	962
전체	3,679	2,971	4,562	1,124	1,877	1,386	15,599

(3) 회사이외법인

구분	상용종사자 수 기준						전체
	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	12	9	17	5	6	3	52
건설업	4	0	0	0	0	2	6
도소매/음숙박	18	11	16	11	21	11	88
운수/통신/금융	15	19	68	36	75	55	268
사업서비스	99	91	125	44	107	93	559
사회서비스	87	217	718	69	233	83	1,407
농림/광업/기타	517	195	328	74	70	13	1,197
전체	752	542	1,272	239	512	260	3,577

각 조직형태, 업종 구분, 기업체 규모 내에서 산업대분류별 표본배분은 기업체 수 기준의 비례배분법을 적용하였다. 〈표 1-2-18〉은 각 조직형태에 대한 산업대분류 및 기업체 규모별 표본크기 현황이다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-2-18〉 새로운 표본설계의 조직형태, 산업대분류, 규모별 표본크기

(1) 개인기업체

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합계
	0~4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	135	70	44	1	0	0	250
B.광업	4	2	2	0	0	0	8
C.제조업	1,078	387	366	23	11	1	1,866
D.전기, 가스, 증기, 수도	4	0	0	0	0	0	4
E.하수·폐기물처리 등	21	5	4	1	0	0	31
F.건설업	586	25	10	2	2	0	625
G.도매 및 소매업	1,241	178	40	1	0	0	1,460
H.운수업	224	18	10	1	0	0	253
I.숙박 및 음식점업	960	142	34	1	0	0	1,137
J.출판, 영상, 방송통신 등	109	10	5	0	0	0	124
K.금융 및 보험업	20	3	1	0	0	0	24
L.부동산업 및 임대업	267	32	4	0	0	0	303
M.전문, 과학, 기술서비스	345	113	28	1	1	1	489
N.사업시설관리, 사업지원	128	26	21	3	1	0	179
P.교육 서비스업	310	65	46	0	1	0	422
Q.보건업 및 사회복지	504	664	795	42	62	5	2,072
R.예술, 스포츠, 여가 등	151	22	8	0	0	0	181
S.협회 및 단체, 수리 등	944	257	192	2	1	0	1,396
합 계	7,031	2,019	1,610	78	79	7	10,824

(2) 회사법인

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합계
	0~4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	104	84	78	13	8	0	287
B.광업	12	12	41	2	2	0	69
C.제조업	573	649	1,712	580	912	535	4,961
D.전기, 가스, 증기, 수도	23	2	4	4	7	14	54
E.하수·폐기물처리 등	30	23	56	17	15	4	145
F.건설업	792	626	639	56	82	55	2,250
G.도매 및 소매업	551	583	417	54	88	106	1,799
H.운수업	172	73	163	87	167	101	763
I.숙박 및 음식점업	42	47	47	8	13	31	188
J.출판, 영상, 방송통신 등	330	137	243	92	178	128	1,108
K.금융 및 보험업	68	20	35	28	58	133	342
L.부동산업 및 임대업	318	89	53	12	25	38	535
M.전문, 과학, 기술서비스	299	251	303	59	87	43	1,042
N.사업시설관리, 사업지원	161	116	169	87	205	187	925
P.교육 서비스업	62	76	127	3	6	5	279
Q.보건업 및 사회복지	7	11	47	3	4	1	73
R.예술, 스포츠, 여가 등	40	38	81	5	6	3	173
S.협회 및 단체, 수리 등	95	134	347	14	14	2	606
합 계	3,679	2,971	4,562	1,124	1,877	1,386	15,599

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

(3) 회사이외법인

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합계
	0~4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	38	25	64	7	6	1	141
B.광업	0	0	0	0	0	1	1
C.제조업	12	9	17	5	6	3	52
D.전기, 가스, 증기, 수도	2	1	0	0	1	3	7
E.하수·폐기물처리 등	1	3	2	1	1	10	18
F.건설업	4	0	0	0	0	2	6
G.도매 및 소매업	14	9	14	11	19	9	76
H.운수업	4	2	8	4	6	12	36
I.숙박 및 음식점업	4	2	2	0	2	2	12
J.출판, 영상, 방송통신 등	4	1	2	2	5	5	19
K.금융 및 보험업	4	12	56	29	62	25	188
L.부동산업 및 임대업	73	56	32	10	30	26	227
M.전문, 과학, 기술서비스	19	31	85	31	58	57	281
N.사업시설관리, 사업지원	7	4	8	3	19	10	51
P.교육 서비스업	21	29	93	17	56	28	244
Q.보건업 및 사회복지	51	173	578	50	164	51	1,067
R.예술, 스포츠, 여가 등	15	15	47	2	13	4	96
S.협회 및 단체, 수리 등	479	170	264	67	64	11	1,055
합 계	752	542	1,272	239	512	260	3,577

라. 심층조사를 위한 표본설계

1) 장애인 고용기업체 대상 조사

심층조사는 상시근로자 5인 이상인 표본 기업체 중 기본조사 응답 표본 중에서 추출되며, 표본크기는 6,000개 기업체로 결정되었다. 장애인 고용기업체가 5,000개소, 미고용기업체가 1,000개소로 구성하는 것을 원칙으로 한다. 우선 새로운 표본설계의 기본조사를 통해서 어느 정도의 장애인 고용기업체가 조사될 수 있을지 2023년도 조사 데이터 분석을 통해서 살펴본다.

〈표 1-2-19〉는 2023년도 조사 데이터를 분석한 것으로 장애인 근로자를 고용하고 있는 기업체의 비율이다. 업종 구분에 관계없이 기업체 규모가 커짐에 따라 장애인을 고용하고 있는 기업체 비율이 급격하게 커지고 있으며, 이를 통해 장애인 근로자 고용에 중요한 영향을 미치고 있는 요인은 기업체의 규모임을 알 수 있다.

〈표 1-2-19〉 장애인 고용기업체 비율 현황: 2023년도 조사

구분	상용종사자 수 기준						전체
	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	2.2%	8.3%	7.2%	46.5%	88.0%	97.4%	6.0%
건설업	0.9%	2.8%	3.1%	46.3%	71.9%	91.1%	2.0%
도소매/음숙박	1.1%	2.1%	5.6%	43.9%	86.6%	98.2%	1.6%
운수/통신/금융	1.6%	5.3%	9.3%	52.1%	85.6%	95.6%	6.6%
사업서비스	0.8%	3.4%	6.0%	47.8%	91.7%	96.3%	3.2%
사회서비스	1.5%	2.7%	7.8%	57.8%	95.2%	100.0%	5.9%
농림/광업/기타	0.9%	9.5%	6.6%	28.3%	90.1%	98.1%	2.5%
전체	1.2%	4.5%	6.7%	50.2%	89.1%	97.0%	3.4%

〈표 1-2-20〉는 새로운 표본설계에 의한 기본조사를 통해서 얻게 될 장애인 근로자를 고용하고 있는 표본 기업체 수(예상)이다. 앞선 〈표 1-2-12〉의 표본배분 결과와 〈표 1-2-19〉의 장애인 근로자 고용기업체 비율 분석결과를 토대로 계산한 것이다. 이 중 심층조사 대상은 상시근로자 5인 이상의 기업체이므로 기본조사를 통해서 장애인을 고용하고 있을 것으로 예상되는 기업체는 약 5,240개소이다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 1-2-20〉 장애인 근로자 고용기업체 현황(예상)

구분	상용종사자 수 기준						전체
	5인 미만	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	-	87	151	283	818	525	1,864
건설업	-	18	20	27	60	52	177
도소매/음숙박	-	20	31	33	106	145	335
운수/통신/금융	-	16	55	139	428	416	1,054
사업서비스	-	24	42	98	391	349	904
사회서비스	-	30	142	71	297	97	637
농림/광업/기타	-	72	68	30	86	15	271
전체	-	267	509	681	2,186	1,599	5,242

〈표 1-2-21〉 은 〈표 1-2-19〉 와 마찬가지로 2023년도 조사결과를 분석한 것으로 산업대분류 및 기업체 규모별 장애인 고용기업체의 비율이다. 좀더 세부적인 수준에서 장애인을 고용하고 있는 기업체 수를 파악하고자 앞선 〈표 1-2-19〉 와 비교하여 업종 구분을 산업대분류 구분으로 세분하여 분석한 결과이다. 전체적으로 기업체 규모 구분이 장애인 고용에 중요한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있고, 아울러 산업대분류에 따라서도 상당한 차이가 발생하고 있다. 이와 같은 산업대분류별 장애인 고용 비율의 차이는 상당부분 기업체 규모별 분포 차이에서 기인한 것이지만, 같은 기업체 규모인 경우라도 '음식 및 숙박업' 과 '도소매업' 에서 장애인 고용기업체의 비율이 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

〈표 1-2-22〉 는 새로운 표본설계에서 산업대분류 및 규모별 장애인을 고용하는 기업체 수(예상)이다. 앞선 표본배분 결과와 〈표 1-2-21〉 을 토대로 계산한 결과이다. 앞선 〈표 1-2-20〉 의 결과와 유사하게 나타나고 있다.

〈표 1-2-21〉 산업대분류 및 기업체 규모별 장애인 고용기업체 비율

산업분류	기업체 규모(기업체 내 상용종사자 기준)						합계
	0~4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	0.0%	23.0%	9.9%	61.4%	90.2%	100.0%	5.5%
B.광업	0.0%	25.5%	6.0%	33.3%	22.1%	100.0%	9.3%
C.제조업	2.2%	8.3%	7.2%	46.5%	88.0%	97.4%	6.0%
D.전기, 가스, 증기, 수도	0.0%	-	22.6%	21.7%	59.4%	100.0%	3.9%
E.하수·폐기물처리 등	0.0%	9.5%	17.4%	75.6%	100.0%	100.0%	9.2%
F.건설업	0.9%	2.8%	3.1%	46.3%	71.9%	91.1%	2.0%
G.도매 및 소매업	1.1%	2.0%	6.9%	44.3%	87.2%	98.3%	1.9%
H.운수업	2.4%	10.9%	12.8%	75.2%	96.1%	97.7%	9.4%
I.숙박 및 음식점업	1.1%	2.4%	1.4%	40.8%	82.1%	96.4%	1.3%
J.출판, 영상, 방송통신 등	1.4%	2.2%	5.4%	27.8%	78.9%	95.6%	4.2%
K.금융 및 보험업	1.1%	0.0%	6.9%	34.7%	81.5%	93.0%	7.3%
L.부동산업 및 임대업	1.0%	1.3%	6.1%	59.3%	85.9%	98.0%	1.8%
M.전문, 과학, 기술서비스	0.3%	1.6%	3.2%	32.9%	87.0%	89.0%	1.9%
N.사업시설관리, 사업지원	1.3%	11.9%	11.5%	63.0%	95.4%	98.9%	8.0%
P.교육 서비스업	1.9%	5.5%	14.2%	68.9%	93.6%	100.0%	7.6%
Q.보건업 및 사회복지	1.1%	0.9%	3.9%	44.5%	97.5%	100.0%	4.1%
R.예술, 스포츠, 여가 등	0.1%	10.8%	7.1%	22.7%	93.1%	94.9%	2.3%
S.협회 및 단체, 수리 등	1.2%	7.0%	5.9%	28.7%	92.9%	100.0%	2.3%
합 계	1.2%	4.5%	6.7%	50.2%	89.1%	97.0%	3.4%

자료: 2023년도 기업체장애인고용실태조사 결과

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-2-22〉 산업대분류 및 기업체 규모별 장애인 고용기업체 수 (예상)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합계
	0~4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	-	18	19	13	12	1	63
B.광업	-	1	2	1	1	1	6
C.제조업	-	92	165	334	842	525	1,958
D.전기, 가스, 증기, 수도	-	0	0	1	6	17	24
E.하수·폐기물처리 등	-	3	6	12	15	14	50
F.건설업	-	19	25	35	74	56	209
G.도매 및 소매업	-	14	38	28	93	110	283
H.운수업	-	9	18	58	161	110	356
I.숙박 및 음식점업	-	4	3	5	13	32	57
J.출판, 영상, 방송통신 등	-	3	13	35	157	127	335
K.금융 및 보험업	-	0	6	22	95	148	271
L.부동산업 및 임대업	-	3	5	14	51	63	136
M.전문, 과학, 기술서비스	-	7	16	49	127	90	289
N.사업시설관리, 사업지원	-	15	20	59	209	195	498
P.교육 서비스업	-	6	15	8	56	33	118
Q.보건업 및 사회복지	-	12	55	39	214	57	377
R.예술, 스포츠, 여가 등	-	8	8	3	16	6	41
S.협회 및 단체, 수리 등	-	45	47	31	73	13	209
합 계	-	259	461	747	2,215	1,598	5,280

〈표 1-2-22〉 의 결과를 통해서 보면 새로운 표본설계에 따라 기본조사를 진행하면 장애인 근로자 고용기업체가 모두 조사에 응답하였다고 가정할 때 심층조사 대상(상시근로자 5인 이상인 기업체)은 약 6,000개소로 예상된다.

기본조사에 응답한 기업체의 경우 심층조사를 진행하게 되면 심층조사에 불응하는 사례가 발생할 수 있다. 〈표 1-2-23〉은 2023년도 조사에서 업종 구분 및 기업체 규모별 심층조사에 대한 응답률 현황이다. 전체 장애인 근로자를 고용하고 있는 상시근로자 5인 이상 기업체에서 심층조사에 협조한 기업체의 비율인 응답률은 93%였다. 상용근로자 5～9인 규모의 응답률이 38%로 가장 낮았고, 10~49인 기업체에서도 응답률이 89%로 상대적으로 낮았다.

〈표 1-2-23〉 장애인 고용기업체의 응답률 현황(2023년도 조사)

구분	상용종사자 수 기준						전체
	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	-	37.1%	98.8%	100.0%	100.0%	100.0%	94.8%
건설업	-	38.9%	95.7%	100.0%	100.0%	100.0%	90.1%
도소매/음숙박	-	47.4%	98.0%	100.0%	99.0%	100.0%	85.1%
운수/통신/금융	-	35.3%	70.2%	98.6%	99.5%	100.0%	94.8%
사업서비스	-	36.4%	84.1%	99.1%	100.0%	100.0%	96.8%
사회서비스	-	71.4%	81.2%	100.0%	100.0%	100.0%	94.5%
농림/광업/기타	-	27.5%	82.1%	100.0%	100.0%	89.5%	68.3%
전체	-	37.6%	89.0%	99.6%	99.9%	99.9%	93.0%

심층조사에 대한 응답률이 100%가 아니라는 점을 고려하여 〈표 1-2-23〉에서 제시한 심층조사에 대한 응답률을 반영하여 구한 결과는 〈표 1-2-24〉과 같다. 기본조사에서 응답한 장애인 고용기업체인 경우는 모든 기업체를 대상으로 심층조사를 실시할 때 목표로 하는 5,000개 장애인 고용 사업체에 대한 조사가 가능할 것으로 예상된다.

〈표 1-2-24〉 장애인 고용기업체 현황(예상)

구분	상용종사자 수 기준						전체
	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	-	83	144	270	780	501	1,778
건설업	-	17	19	26	57	50	169
도소매/음숙박	-	19	30	31	101	138	319
운수/통신/금융	-	15	52	133	408	397	1,005
사업서비스	-	23	40	93	373	333	862
사회서비스	-	29	135	68	283	93	608
농림/광업/기타	-	69	65	29	82	14	259
전체	-	255	485	650	2,084	1,526	5,000

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-2-25〉는 2023년도 조사에서 산업대분류 및 기업체 규모별 심층조사에 대한 응답률 현황이다.

〈표 1-2-25〉 장애인 고용기업체의 산업대분류 및 규모별 응답률(2023년)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)						합계
	1-4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	-	8.3%	58.3%	100.0%	100.0%	100.0%	57.9%
B.광업	-	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	50.0%
C.제조업	-	37.1%	98.8%	100.0%	100.0%	100.0%	94.8%
D.전기, 가스, 증기, 수도	-	-	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	89.5%
E.하수·폐기물처리 등	-	33.3%	36.4%	100.0%	100.0%	100.0%	82.7%
F.건설업	-	38.9%	95.7%	100.0%	100.0%	100.0%	90.1%
G.도매 및 소매업	-	72.7%	97.8%	100.0%	98.8%	100.0%	89.7%
H.운수업	-	36.4%	84.0%	98.9%	100.0%	100.0%	95.5%
I.숙박 및 음식점업	-	12.5%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	71.1%
J.출판, 영상, 방송통신 등	-	33.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	96.6%
K.금융 및 보험업	-	-	50.0%	92.3%	96.2%	100.0%	94.6%
L.부동산업 및 임대업	-	50.0%	50.0%	100.0%	100.0%	100.0%	86.8%
M.전문, 과학, 기술서비스	-	50.0%	92.3%	100.0%	100.0%	100.0%	97.9%
N.사업시설관리, 사업지원	-	25.0%	95.2%	98.2%	100.0%	100.0%	97.8%
P.교육 서비스업	-	100.0%	88.2%	100.0%	100.0%	100.0%	90.1%
Q.보건업 및 사회복지	-	25.0%	74.3%	100.0%	100.0%	100.0%	95.7%
R.예술, 스포츠, 여가 등	-	26.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	74.5%
S.협회 및 단체, 수리 등	-	33.3%	86.7%	100.0%	100.0%	83.3%	69.3%
합 계	-	37.6%	89.0%	99.6%	99.9%	99.9%	93.0%

〈표 1-2-26〉는 〈표 1-2-25〉의 분석결과를 기초로 산출한 장애인 고용기업체 대상의 심층조사에 대한 산업대분류 및 기업체 규모별 목표 표본크기 현황이다.

〈표 1-2-26〉 심층조사의 업종 및 기업체 규모별 목표표본크기(장애인 고용)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)					합계
	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	17	18	12	11	1	59
B.광업	1	2	1	1	1	6
C.제조업	87	156	316	797	497	1,853
D.전기, 가스, 증기, 수도	0	0	1	6	16	23
E.하수·폐기물처리 등	3	6	11	14	13	47
F.건설업	18	24	33	70	53	198
G.도매 및 소매업	13	36	27	88	104	268
H.운수업	9	17	55	152	104	337
I.숙박 및 음식점업	4	3	5	12	30	54
J.출판, 영상, 방송통신 등	3	12	33	149	120	317
K.금융 및 보험업	0	6	21	90	140	257
L.부동산업 및 임대업	3	5	13	48	60	129
M.전문, 과학, 기술서비스	7	15	46	120	85	273
N.사업시설관리, 사업지원	14	19	56	198	185	472
P.교육 서비스업	6	14	8	53	31	112
Q.보건업 및 사회복지	11	52	37	203	54	357
R.예술, 스포츠, 여가 등	8	8	3	15	6	40
S.협회 및 단체, 수리 등	43	45	29	69	12	198
합 계	247	438	707	2,096	1,512	5,000

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2) 장애인 미고용기업체 대상 조사

장애인 미고용기업체 대상의 심층조사는 기본조사 표본 기업체 중 장애인을 고용하고 있지 않은 상시근로자 5인 이상의 1,000개 기업체를 대상으로 한다. 현행 조사에서 장애인 미고용기업체 대상 조사는 장애인 고용기업체와의 비교를 목적으로 진행되며, 기업체 규모별 비교가 통계작성에서 중요한 부분이다.

〈표 1-2-27〉은 앞선 〈표 1-2-12〉의 표본배분 결과와 〈표 1-2-19〉의 분석결과를 토대로 계산한 새로운 표본설계의 장애인 미고용기업체 수(예상)이다.

〈표 1-2-27〉 장애인 미고용기업체 현황(예상)

구분	상용종사자 수 기준						전체
	1-4인	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	1,626	958	1,944	325	111	14	4,978
건설업	1,370	633	629	31	24	5	2,692
도소매/음숙박	2,781	941	523	42	16	3	4,306
운수/통신/금융	1,000	294	534	127	72	19	2,046
사업서비스	1,604	694	661	108	35	13	3,115
사회서비스	1,144	1,063	1,680	51	15	0	3,953
농림/광업/기타	1,795	682	964	76	9	0	3,526
전체	11,320	5,265	6,935	760	282	54	24,616

장애인 미고용기업체에 대한 심층조사는 장애인 고용기업체와 미고용기업체의 비교가 중요하지만, 기업체 규모를 고려하지 않은 채 고용기업체와 미고용기업체를 단순하게 비교하는 것은 의미가 없다. 차이가 있는 경우 장애인 고용과 미고용에 의한 차이인지, 기업체 규모에 따른 차이인지를 구분할 수 없기 때문이다. 따라서 고용기업체와 미고용기업체를 비교할 수 있도록 표본설계 단계에서 이를 고려해야 한다.

장애인 고용기업체와 미고용기업체의 비교를 위해서는 기업체 규모에 따라 구분하여 비교해야 한다. 이와 같은 점을 고려하여 표본설계에서는 각 규모 내에서 고용기업체와 미고용기업체의 비교가 가능하도록 각 기업체 규모별 표본크기가 유사하도록 배분하였다. 다만, 300인 이상 규모에 대해서는 장애인 미고용기업체에서 전수조사를 진행하지만, 300인 이상의 조사결과만을 이용하여 독립적인 심층조사에 대한 통계를 작성하는 것은 표본크기가 충분하게 크지 않다. 따라서 300인 이상 규모는 100～299인 규모와 통합하여 100인 이상 규모로 작성하는 방안이 바람직하다.

〈표 1-2-28〉은 장애인 근로자 미고용기업체 대상의 심층조사에 대한 업종 구분 및 규모별 표본크기 현황이다. 우선 기업체 규모별 표본크기를 결정한 후 앞선 〈표 1-2-27〉의 결과에 따라 업종 구분에 대하여 비례배분한 결과이다.

〈표 1-2-28〉 장애인 미고용기업체 목표표본크기(심층조사)

구분	상용종사자 수 기준					전체
	5-9인	10-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	
제조업	46	70	108	91	14	329
건설업	30	22	10	7	2	71
도소매/음숙박	44	19	13	10	3	89
운수/통신/금융	14	19	45	44	19	141
사업서비스	33	24	37	28	13	135
사회서비스	50	61	18	12	0	141
농림/광업/기타	33	35	19	7	0	94
전체	250	250	250	199	51	1,000

장애인 미고용기업체 대상의 심층조사에서 산업대분류 및 기업체 규모별 목표 표본크기는 〈표 1-2-28〉에 제시한 각 업종구분 및 기업체 규모별 표본크기를 예상 미고용기업체 수에 비례하여 배분하였다. 〈표 1-2-29〉는 장애인 미고용기업체 대상 심층조사의 산업대분류 및 기업체 규모별 목표 표본크기 현황이다.

100인 이상 규모의 표본기업체에 대해서는 전체 표본기업체를 대상으로 심층조사를 진행한다. 나머지 규모(5～9인, 10～49인, 50～99인)에 대해서는 표본리스트 상에 "심층조사(미고용)"으로 표시된 표본기업체가 장애인을 고용하지 않은 경우에만 심층조사(미고용)를 진행한다. 심층조사를 진행하면서 목표 표본크기를 채우게 되면 해당 층에 대한 조사를 종료한다.

각 기업체 규모에서 미고용기업체에 대한 심층조사는 해당 심층조사의 목표 표본크기를 만족할 수 있도록 사전에 정해진 추출확률에 따라 각 조사단위에 대해서 독립적으로 베르누이 표본추출의 과정을 거쳐서 심층조사 여부를 표시하여 표본리스트와 함께 제공하였다. 장애인 미고용기업체에 대한 심층조사를 위해서 사전에 결정된 추출확률은 5～9인 기업체에 대해서는 0.1, 10～49인 기업체에 대해서는 0.1, 50～99인 기업체의 경우는 0.8로 결정되었다. 해당 규모 구분에서 기본조사를 통해서 장애인을 미고용하고 있는 경우는 사전에 정해진 추출확률에 따라 심층조사 여부를 결정하도록 한 것이다. 300인 이상 규모에 대해서는 장애인 미고용기업체는 전체를 조사하도록 하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 1-2-29〉 심층조사 산업대분류 및 기업체 규모별 목표 표본크기(장애인 미고용)

산업분류	사업체 규모(사업체 내 상용종사자 기준)					합계
	5~9인	10~49인	50~99인	100~299인	300인+	
A.농림어업 등	8	6	3	2	0	19
B.광업	1	1	0	1	0	3
C.제조업	45	69	99	66	14	293
D.전기, 가스, 증기, 수도	0	0	1	2	0	3
E.하수·폐기물처리 등	1	3	3	1	0	8
F.건설업	30	22	8	8	1	69
G.도매 및 소매업	36	16	14	11	5	82
H.운수업	4	6	12	9	3	34
I.숙박 및 음식점업	9	3	1	2	1	16
J.출판, 영상, 방송통신 등	7	8	21	20	6	62
K.금융 및 보험업	2	3	13	19	10	47
L.부동산업 및 임대업	8	3	3	3	1	18
M.전문, 과학, 기술서비스	18	14	15	15	11	73
N.사업시설관리, 사업지원	6	6	12	12	2	38
P.교육 서비스업	8	9	4	5	0	26
Q.보건업 및 사회복지	40	49	20	12	0	121
R.예술, 스포츠, 여가 등	3	5	2	2	1	13
S.협회 및 단체, 수리 등	24	27	19	5	0	75
합 계	250	250	250	195	55	1,000

마. 표본추출

새로운 표본설계에서는 조직형태, 기업체 규모, 업종 구분을 기준하여 층화하였다. 이후 각 층에서 산업대분류를 기준하여 세부 층화하였다. 결과적으로 최종 층화변수는 조직형태, 산업대분류, 기업체 규모 등을 이용하였다.

표본기업체의 추출은 각 세부 층 내에서 층화계통추출법을 적용하였다. 내재적 층화 방법을 적용하기 위하여 각 층 내에서 정렬변수로 행정구역, 창립연도 등을 고려하였다.

조사의 효율성을 높이고 표본 대체로 인한 표본의 왜곡을 막기 위한 표본 대체과정 제시하였다. 조사과정에서 무응답이 발생할 경우 무응답 기업체의 특성(산업분류, 규모, 지역, 상용근로자 수)과 동일한 속성을 가진 기업체로 대체하는 것을 원칙으로 하였다.

바. 가중치 및 추정량 계산

1) 가중치 산출

「기업체장애인고용실태조사」와 같은 복합표본조사(complex sample survey)의 가중치는 ㉠ 설계가중치, ㉡ 무응답에 대한 조정, ㉢ 사후층화에 대한 조정 등의 세 가지 요인을 통합하여 산정된다.

새로운 표본설계는 조직형태, 기업체 규모 그리고 산업대분류 구분을 기준하여 층화한 후 층화계통추출법에 의해서 추출되었다. 따라서 각 세부 층에서 표본으로 추출된 기업체의 추출률은 같다. 본 연구에서 무응답 조정을 위해 사용된 무응답 조정 셀은 조직형태, 기업체 규모, 산업대분류 구분이다.

기본조사에서 h층 j번째 기업체의 설계가중치는 해당 층에서 추출확률의 역수로 구하며, 그 계산식은 다음과 같다.

$$w_{hj} = \frac{N_h}{n_h} = \frac{\text{각 층별 모집단 기업체 수}}{\text{각 층별 표본 기업체 수}} \quad (1)$$

본 조사를 위해 표본설계에서 사용된 표집틀은 2022년 12월 말 기준의 자료로 조사 기준시점(2023년 12월 말)의 모집단을 정확하게 반영하지 못할 수 있다. 추정의 정확도를 높이기 위해서는 최신 모집단 정보를 이용한 사후층화(post-stratification)를 통한 가중치 조정 과정에 대한 검토가 필요하다.

2024년도 조사에 대한 가중치 산출 과정에서는 상시근로자 50인 이상 규모에 대하여 활용할 수 있는 한국장애인고용공단의 「장애인 의무고용 현황」(2023년 12월 말 기준)을 이용하여 가중치에 대한 사후층화 조정을 실시하는 방안을 검토하였다. 두 모집단 자료의 통계작성 기준이 일치하지 않기 때문에 모집단 보조정보를 이용한 조정 과정을 거치지 않았다.

이와 같은 이유로 2019년도 조사부터는 설계가중치와 무응답 조정, 특이값 조정 등을 통하여 최종 가중치를 산출하였다. 이 과정에서 표본추출틀 정보와 실제 조사결과에서 상시근로자 수의 편차가 매우 크게 나타난 기업체의 최종 가중치에 대해 특이치 조정의 과정을 거쳤다.

장애인 미고용 업체 대상의 심층조사 표본은 조사가 완료된 기본조사 표본을 1상 표본(first-phase sample)으로 하여 장애인을 고용하지 않은 기업체 중 일부 표본을 추출하는 이상추출법(two-phase sampling)에 의해 추출된 것이다. 따라서 심층조사 표본의 가중치는 이상추출법 이론에 따라 다음과 같이 산출되었는데, 여기서 미고용기업체의 조사 여부는 기본조사 결과와는 독립적으로 사전에 추출확률이 결정되어 있다. 따라서 층 h의 j번째 미고용기업체를 위한 표본가중치는 다음과 같다.

$$w_{hj} = w_{1hj}\ w_{2hj} = \pi_{1hj}^{-1}\ \pi_{2hj}^{-1} \qquad (2)$$

여기서, $\pi_{1hj} = \dfrac{n_h}{N_h}$, π_{2hj} = 사전에 결정되어 있는 추출률.

첨자 h는 기본조사 표본을 추출하기 위하여 모집단에서 정의된 h번째 층을 나타내고, N_h와 n_h는 h번째 모집단 층의 기업체 수와 h번째 모집단 층으로부터 추출된 기본조사 표본 기업체 수이다.

원칙적으로 장애인 고용기업체의 조사는 장애인을 고용하고 있는 모든 사업체를 대상으로 진행되었기 때문에 층 h의 j번째 장애인 고용기업체를 위한 표본가중치는 기본조사의 가중치와 같다. 부분적으로 심층조사에 대해서 불응한 경우가 나타났기 때문에 무응답 보정의 과정을 거쳤다.

$$w_{hj} = w_{1hj} \times \frac{\text{해당 층의 심층조사 대상 기업체 수}}{\text{해당 층의 심층조사 응답 기업체 수}} \quad (3)$$

심층조사(고용, 미고용)에 대한 가중치는 기본조사를 통해서 추정된 장애인 근로자 고용 및 미고용기업체 수 현황을 기초로 조직형태, 업종 구분과 기업체 규모 구분을 층화변수로 하는 사후층화(post-stratification) 조정을 거쳐 최종 가중치를 산정하였다.

2) 추정량 및 추정량의 분산 계산

본 연구에서 심층조사 대상의 기업체 최종 표본은 이상추출법(two-phase sampling)에 의해서 추출되었다. 모집단의 평균에 대한 추정량과 분산추정량은 각각 다음과 같다.

$$\bar{y} = \frac{\sum_h \sum_j w_{hj} y_{hj}}{\sum_h \sum_j w_{hj}} \quad (4)$$

$$\hat{V}(\bar{y}) = \sum_h \left(\frac{n_h}{n_h - 1} \right) \left(1 - \frac{n_h}{N_h} \right) \sum_j \left(e_{hj} - \bar{e}_{h\cdot} \right)^2 \quad (5)$$

여기서, $e_{hj} = \frac{w_{hj}\left(y_{hj} - \bar{y}\right)}{\sum_h \sum_j w_{hj}}$, $\bar{e}_{h\cdot} = \frac{\sum_j e_{hj}}{n_h}$

최종 부차모집단별 통계는 해당 통계의 상대표준오차(relative standard error; rse)를 분석하여 검토한 후 공표 여부를 결정하게 되며, 통계 이용자는 분석된 주요 조사항목별 통계표와 분석결과를 활용할 때는 상대표준오차를 고려해야 할 것이다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제3절 조사표 개발

1. 조사표 개발 목적 및 방향

본 조사의 조사표 개발목적은 다음과 같이 세 가지로 정리할 수 있다.

첫째, 2024년의 조사표는 통계의 연속성 유지를 위해 기존에 실시된 조사의 조사표를 바탕으로 현재의 장애인 고용환경과 조사환경 반영, 장애인 고용 관련 정책 개발 근거자료 도출을 목적으로 수정, 보완하는 것을 원칙으로 하고 있다.

둘째, 기업체의 장애인 고용과 관련하여 정확한 규모파악과 심도 있는 고용요인을 동시에 파악하는 것을 목적으로 한다.

셋째, 정확한 비교를 할 수 있는 조사항목을 개발하는 것이다. 장애인 고용기업체와 장애인 미고용기업체의 비교, 전체 근로자와 장애인 근로자의 비교 등을 통해 비교가능성을 증대시키도록 한다.

이러한 관점에서 기업체장애인고용실태조사의 조사표에는 장애인 고용현황, 모집과 채용, 업무특성 및 노무관리, 업무환경, 교육훈련, 장애인 고용에 대한 만족도(장애인 고용기업체), 고용서비스 이용 및 욕구, 장애인 고용 인식에 관한 사항, 장애인 채용 경험 및 미채용에 관한 사항(미고용기업체), 채용계획, 재무정보 등 기업체의 특성과 장애인 근로자에 관한 전반적인 정보를 파악할 수 있는 조사항목들로 구성되어야 한다. 또한 조사차수가 진행될수록 장애인 고용과 관련된 다양한 요인들의 변화를 알아볼 수 있도록 시계열적인 면을 조사표 개발 시 고려해야 하며, 직접 면대면으로 조사를 수행하게 될 면접원과 조사대상인 기업체 인사담당자가 이해하기 쉽고 응답이 용이한 조사표를 개발해야 한다.

2. 조사표 개발 과정

가. 과거 조사표 검토

기존에 실시된 조사표와 지침서, 통계표(보고서) 등을 면밀히 재분석하였다. 덧붙여 새로운 이슈들에 관한 문항들은 추가하였고, 연구 및 정책활용도가 낮은 문항은 삭제하거나 보완하여 조사표를 재정비하였다. 또한 시계열 비교가 가능한 문항들을 분석, 활용하기 위해 조사표 설계 시 고려하였다.

나. 문헌연구 및 관련 조사 검토

기업체 및 장애인 고용과 관련된 내·외부의 다양한 문헌과 조사들을 검토하여 장애인 고용환경 및 조사환경을 파악하고 관련 이슈 등을 수집하였다. 고용노동부의 '고용형태별 근로실태조사', '사업체노동력조사', '기업체노동비용조사', 통계청의 '경제총조사', '기업활동조사', 한국노동연구원의 '사업체패널조사'의 조사표 내용과 구성, 지침 등을 면밀히 검토하여 조사표 개발에 반영하였다. 또한 본 조사 데이터를 이용하여 작성된 논문들을 분석하여 연구 시 필요한 변수의 내용, 형태 등을 도출하였다.

다. 전문가 자문 및 내·외부 수요자 의견 수렴

장애인 직업재활, 경제·경영학, 통계학 등의 학계와 장애인 단체, 경제 단체 등 관련단체의 전문가로 자문위원단을 구성하여 조사표의 구성 및 내용, 조사표 설계 시 고려사항 등에 관해 내·외부 전문가들로부터 다수의 자문과정을 거쳤다.

외부로는 고용노동부, 통계청, 장애인단체 및 학계, 기업체 인사담당자, 관련 연구기관의 연구자들을 대상으로 자문회의를 개최하여 조사표 구성 및 내용 검토, 최근 장애인 고용 관련 이슈 등에 대해 전문가의 의견을 수렴하였다.

내부로는 정책수립 및 사업수행과 관련된 통계 수요를 파악하기 위해 사업수행 부서의 수요조사, 내부 포럼을 통한 토의과정을 거치고, 조사표 개발 관련 보고회를 통한 최종 검수과정 등을 거쳤다.

라. CAT(P)I용 조사표 개발 및 조사지침서 작성

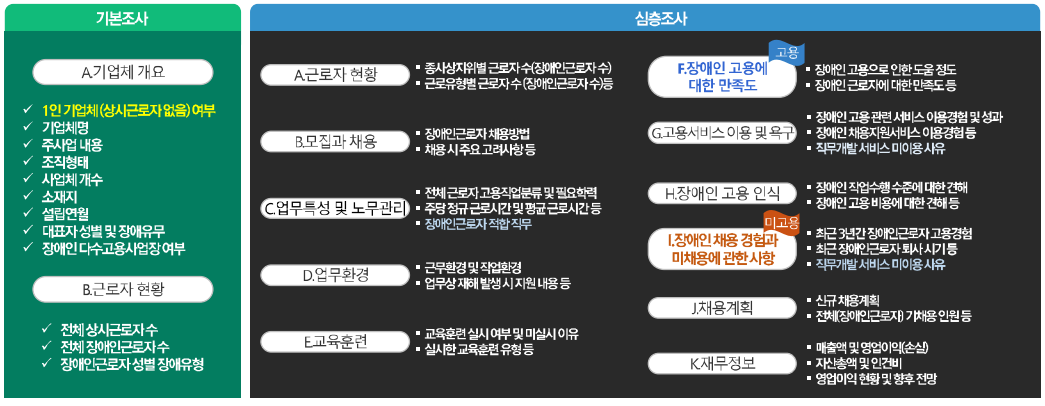
조사표 구성 이후 응답, 논리 설계 등이 반영된 CAT(P)I용 조사표를 개발하였다. 또한 이 CAT(P)I용 조사표 개발 시 응답자의 입력 오류를 방지하기 위하여, 응답범위 등의 조사표 내 로직을 반영하고 면접원에 의한 비표본오차를 최소화하기 위해 기본조사와 심층조사에 대한 조사원 지침서를 작성하여 조사원 교육 및 면접조사에 활용하였다.

3. 조사표 구성

2024년 기업체장애인고용실태조사 조사표는 크게 기본조사 조사표 1종, 장애인 고용기업체와 미고용기업체 각각을 대상으로 하는 심층조사 2종 등 총 3종으로 구성된다.

기본조사 조사표는 기업체의 조직형태, 산업분류, 기업규모(근로자 수) 등의 기업체 일반현황과 구체적인 장애인 고용 규모를 파악할 수 있는 부문으로 구성된다. 심층조사 조사표는 장애인 고용기업체와 장애인 미고용기업체의 고용 현황을 비교할 수 있도록 동일 조사 항목으로 이루어진 공통 영역과, 유사한 구조를 갖되 장애인 고용기업체에 대해 특화된 문항을 적용하는 혼합 영역, 별개의 조사 항목이 적용된 분리 영역으로 구성되어 있으며, 조사표의 구성도는 〔그림 1-3-3〕과 같다.

〔그림 1-3-3〕 조사표 구성도



4. 조사 내용

가. 기본조사 조사 내용

기본조사는 국내 전체 기업체의 상시근로자 규모 대비 장애인 근로자 규모와 세부 장애유형 및 등급별 현황을 파악할 수 있는 ‘근로자 현황’과 산업·조직형태 등 기업체의 세부 특성별 현황 파악을 위한 ‘기업체 개요’의 세부 항목으로 구성되어 있으며, 세부 내용은 〈표 1-3-1〉과 같다.

〈표 1-3-1〉 기본조사 내용

구 분	조사내용
A. 기업체 개요	기업체명, 주사업 내용, 산업, 2023년 말 기준 상시근로자 유무, 조직형태, 사업체 개수, 소재지(본사), 설립년도, 대표자 성별 및 장애유무, 장애인 다수고용사업장 여부
B. 근로자 현황	전체 상시근로자 수 전체 장애인 근로자 수 장애인 근로자 성별/장애유형 현황

나. 심층조사 조사 내용

심층조사는 장애인 고용을 둘러싼 다양한 환경과 원인을 파악하기 위해 ① 근로자 현황, ② 모집과 채용, ③ 업무특성 및 노무관리, ④ 업무환경, ⑤ 교육훈련, ⑥ 장애인고용에 대한 만족도, ⑦ 고용서비스 이용 및 욕구, ⑧ 장애인 고용 인식에 관한 사항, ⑨ 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항, ⑩ 채용계획, ⑪ 재무정보 등 총 11개 부문으로 구성되었다.

① 근로자 현황에서는 장애인 근로자의 특성별 고용 현황을 파악할 수 있도록 종사상 지위별, 직업별, 연령별 현황과 입퇴사 현황 등을 파악한다. ② 모집과 채용에서는 장애인 고용의 가장 첫 번째 진입장벽인 모집과 채용 방법, 그리고 그 과정에서 장애인 고용의 장애 및 촉진 요인이 될 수 있는 편의제공 사항, 특별 고려사항, 채용결정 주체 등을 고용기업체와 미고용기업체 간 비교할 수 있도록 구성한다.

③ 업무특성 및 노무관리 부문에서는 고용직업분류를 활용, 전체 근로자가 수행하는 직무와 장애인 근로자의 직무를 조사하여 장애인 채용을 촉진할 수 있는 직무를 분석하고 직무개발 정책 수요를 세부적으로 파악하고자 했다. 근로시간・유연근로제・임금체계・복리후생

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제도 등 근무환경적 요인을 파악하고자 했으며, 장애인 근로자 고충사항·노무관리자 현황·인사노무 애로사항 등 기업체 입장에서 장애인 고용의 각종 애로사항과 현황을 밝히고자 했다. ④ 업무환경에서는 기업체의 환경적 특성에 따른 장애인 고용 영향을 파악하고자 근무환경, 사업장 환경 등의 파악과 안전보건활동 수준, 장애인고용을 위한 시설 지원 현황 등의 자료를 수집하며, ⑤ 교육·훈련에서는 고용기업체·미고용기업체 간, 비장애인·장애인 간 교육·훈련 실시 현황의 차이와 효과를 다룬다. 한편, ⑥ 장애인 고용에 대한 만족도 부문에서는 고용기업체만을 대상으로 장애인 고용에 따른 기업활동의 도움 수준과 장애인 근로자에 대한 만족도를 수집했다.

⑦ 고용서비스 이용 및 욕구 부문에서는 정부가 장애인 채용 및 고용유지를 위해 실시하고 있는 각종 서비스의 이용현황 및 욕구를 파악하고, 고용의무제도 관련 현황과 의지를 파악해 제도의 효과와 영향을 도출하고자 한다. ⑧ 장애인 고용 인식에 관한 사항 부문에서는 이성규·양숙미(2009)의 '고용주의 장애인 고용 인식 척도 개발을 위한 기초연구'에서 개발한 척도 문항을 활용하여 장애인의 작업수행에 대한 우려, 장애인 고용에 따른 비용, 장애인 고용에 대한 주변 반응, 기업의 사회적 책임 등 고용업체와 미고용업체 간 인식 차이를 파악하고자 했다.

한편, 미고용기업체를 대상으로 ⑨ 장애인 채용경험과 미채용에 관한 사항 부문을 구성해 과거 채용 경험과, 현재는 장애인 고용이 이루어지지 않는 이유 등을 밝히고자 했다. 마지막으로 ⑩ 채용계획에서는 금년도 상시근로자 및 장애인 근로자 채용 전망을 파악하며, ⑪ 재무정보를 통해 기업체의 재무 현황을 파악, 재무현황별 장애인 고용 효과를 분석하고자 했다. 상기 언급한 심층조사의 세부 내용은 〈표 1-3-2〉 과 같다.

〈표 1-3-2〉 심층조사 내용

구 분	고용기업체 조사 내용	미고용기업체 조사 내용
A. 근로자 현황	종사상지위별 전체·장애인 상시근로자 수 근로유형별 전체·장애인 상시근로자 수 직업별 전체·장애인 상시근로자 수 연령별 전체·장애인 상시근로자 수 전체·장애인 상시근로자 입퇴사 현황 2022년 전체·장애인 상시근로자 수	종사상지위별 상시근로자 수 근로유형별 상시근로자 수 직업별 상시근로자 수 연령별 상시근로자 수 상시근로자 입퇴사 현황 2022년 전체 상시근로자 수
B. 모집과 채용	※ 전 항목 장애인 근로자 대상 장애인 근로자 채용방법 주로 이용한 모집 경로 주로 이용한 취업알선기관 취업알선기관 도움정도 및 서비스 만족도 주로 이용한 자체 모집 경로 채용 시 배려사항 채용 시 주요 고려사항 채용 전형 과정 및 응시자 보완점 채용 용이성 및 채용이 용이하지 않은 이유 채용결정 주체 장애인 근로자 채용 이유	※ 전 항목 전체 근로자 대상 - 주로 이용한 모집 경로 주로 이용한 취업알선기관 - 주로 이용한 자체 모집 경로 - 채용 시 주요 고려사항 채용 전형 과정 및 응시자 보완점 채용 용이성 및 채용이 용이하지 않은 이유 채용결정 주체 -
C. 업무특성 및 노무관리	전체 근로자 고용직업분류 및 필요 학력 수준 장애인 근로자 고용직업분류 및 필요 학력 수준 중증장애인 수행 가능 직무 유무 장애인 고용에 적용할 수 있는 직무 주당 정규 근로시간 및 평균 근로시간 주당 소정 근로일수 초과 근로 수준 유연근로제도 운영 현황 장애인 근로자 대상 유연근로 제도 및 지침 여부 임금지급 체계 전체·장애인 근로자 1인당 월평균 임금 고용·산재보험 가입여부 노동조합 설립여부 복리후생제도 운영 현황 장애인 근로자 별도 복리후생제도 운영 현황 장애인 근로자의 고충사항 및 처리방식 장애인 전담 고충처리 및 노무관리자 여부 장애인 근로자 인사·노무 관리 시 애로사항 비장애인 대비 장애인 근로자 이직률 및 이직률이 높은 이유 장애인 근로자에게 바라는 사항	전체 근로자 고용직업분류 및 필요 학력 수준 - 장애인 수행 가능 직무 유무 장애인 고용에 적용할 수 있는 직무 주당 정규 근로시간 및 실제 근로시간 주당 소정 근로일수 초과 근로 수준 유연근로제도 운영 현황 장애인 근로자 대상 유연근로 제도 및 지침 여부 임금지급 체계 전체근로자 1인당 월평균 임금 고용·산재보험 가입여부 노동조합 설립여부 복리후생제도 운영 현황 - 근로자의 고충사항 및 처리방식 - 근로자에게 바라는 사항

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

구 분	고용기업체 조사 내용	미고용기업체 조사 내용
D. 업무환경	근무환경(출퇴근, 성과, 직무유연성, 문화 등) 작업환경(먼지, 소음, 밝기, 위험성 등) 안전사고 또는 사고나 질병을 유발할 수 있는 유해·위험요소(신체적 부담 관련 위험, 장소에서의 위험 등) 전체·장애인 근로자의 직무관련 재해 건수 전체·장애인 근로자의 산업재해 인정 건수 장애인 근로자에게 주로 발생하거나 발생 가능성 높은 업무 관련 사고나 질병 업무상 재해 발생시 지원 내용 산업재해 예방활동 현황 주사업장의 편의시설 설치 의무 사업장 여부 주사업장에 설치된 편의시설 설치 시설의 장애인 근로자 업무 도움 여부 장애인 근로자를 위해 필요한 편의시설 장애인 근로자의 편의시설 필요 수준 필요한 편의시설 설치 의향 장애인 근로자를 위해 필요한 보조공학기기 필요한 보조공학기기 제공 의향	근무환경(출퇴근, 성과, 직무유연성, 문화 등) 작업환경(먼지, 소음, 밝기, 위험성 등) 안전사고 또는 사고나 질병을 유발할 수 있는 유해·위험요소(신체적 부담 관련 위험, 장소에서의 위험 등) 전체근로자의 직무관련 재해 건수 전체근로자의 산업재해 인정 건수 - 업무상 재해 발생시 지원 내용 산업재해 예방활동 현황 주사업장의 편의시설 설치 의무 사업장 여부 주사업장에 설치된 편의시설 설치 시설의 장애인 근로자 고용 도움 전망 - 장애인 근로자 근무를 위해 필요한 편의시설 필요한 편의시설 설치 의향 장애인 근로자 고용 시 필요한 보조공학기기 -
E. 교육훈련	교육훈련 실시 여부 및 미실시 이유 실시한 교육훈련 유형 전체·장애인 근로자 연간 총 교육 인원 전체근로자가 주로 참여했던 교육훈련 분야 장애인 근로자가 주로 참여했던 교육훈련 분야 장애인 근로자 대상 교육훈련 효과 장애인 근로자 대상 교육훈련 애로사항	교육훈련 실시 여부 및 미실시 이유 실시한 교육훈련 유형 전체근로자 연간 총 교육 인원 전체근로자가 주로 참여했던 교육훈련 분야 - - 전체근로자 대상 교육훈련 애로사항
F. 장애인 고용에 대한 만족도	장애인 고용으로 인한 도움정도 (고용의무 이행, 재무적 성과 등) 장애인 근로자에 대한 만족도 (근무태도, 대인관계, 생산성, 전반적 만족 등)	-

구 분	고용기업체 조사 내용	미고용기업체 조사 내용
G. 고용서비스 이용 및 욕구	장애인고용 공공서비스 이용경험 및 성과	장애인고용 공공서비스 이용경험 및 성과
	장애인 채용지원서비스 이용경험 (주이용 기관, 이용 효과, 재이용 의향, 항목별 만족도 등)	-
	장애인 직업능력개발훈련 이용경험 (주이용 기관, 훈련 내용, 효과 등)	
	장애인 취업지원서비스 이용의향 (서비스별 필요도, 이용 희망 제공기관)	장애인 취업지원서비스 이용의향 (서비스별 필요도, 이용 희망 제공기관)
	장애인 고용유지서비스 이용의향 (서비스별 필요도, 이용 희망 장애인 직무교육서비스 제공기관, 장애인 직무지원인 요청 수용 의향 등)	장애인 고용유지서비스 이용의향 (서비스별 필요도, 이용 희망 장애인 직무교육서비스 제공기관)
	재정·경영지원서비스별 필요 여부	재정·경영지원서비스별 필요 여부
	장애인 인식개선 교육 이용경험 (실시여부, 실시방법, 효과 및 만족도 등)	장애인 인식개선 교육 이용경험 (실시여부, 실시방법 등)
	장애인 인식개선교육 운영 현황 (실시 의향, 희망 내용 등)	장애인 인식개선교육 운영 현황 (효과와 만족도, 실시 의향 등)
	장애인 표준사업장 제도 관심 및 인증 의향 (표준사업장, 자회사형 표준사업장)	장애인 표준사업장 제도 관심 및 인증 의향
	장애인 의무고용제도 준수 현황 및 계획 (지난해 말 기준 의무고용률 달성 여부, 달성업체의 장애인 추가채용 의향 및 수준, 미달성업체의 의무고용률 달성 의향, 미달성업체의 의무고용률 달성 전망, 의무고용비의무업체 장애인 추가채용 의향)	장애인 의무고용제도 준수 의지 및 계획 (고용의무기업체 의무고용률 달성 전망, 비의무기업체 장애인 추가채용 의향)
	인센티브 제공시 장애인 채용 의향	인센티브 제공시 장애인 채용 의향
	장애인 고용장려금 및 고용부담금 관련 (고용장려금 수령 및 고용부담금 납부 경험, 고용장려금의 장애인 채용 도움 정도, 고용장려금의 장애인 채용 영향)	고용장려금 수령 및 고용부담금 납부 경험 -
	장애인 관련 선호하는 사회적 책임 이행 방식	장애인 관련 선호하는 사회적 책임 이행 방식
	장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항	장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항

구 분	고용기업체 조사 내용	미고용기업체 조사 내용
H. 장애인 고용 인식에 관한 사항	장애인 작업수행 수준에 대한 견해 장애인 고용 시 발생 비용에 대한 견해 장애인 고용 시 주변 인식에 대한 견해 기업의 사회적 책임에 대한 견해 기업의 장애인 근로자 친화 정도에 대한 견해	장애인 작업수행 수준에 대한 견해 장애인 고용 시 발생 비용에 대한 견해 장애인 고용 시 주변 인식에 대한 견해 기업의 사회적 책임에 대한 견해 기업의 장애인 근로자 친화 정도에 대한 견해
I. 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항	-	최근 3년간 장애인 근로자 고용경험 최근 장애인 근로자 퇴사 시기 과거 고용 장애인 근로자의 장애유형 장애인 근로자 채용 이유 장애인 근로자의 고충사항 장애인 근로자 인사·노무 관리 시 애로사항 장애인 근로자에 대한 만족도 (근무태도, 대인관계, 생산성, 전반적 만족도 등) 현재 장애인 근로자 미고용 이유 장애인 근로자 고용의사가 없는 이유 장애인 근로자 채용 시 주요 고려사항 장애인 근로자에게 바라는 사항 장애인 근로자 별도 지원 예정 복리후생제도
J. 채용계획	전년(23년 6월) 대비 채용 및 고용유지 현황 2024년 신규 채용계획 2024년 전체·장애인 근로자 기채용 인원 2024년 전체·장애인 근로자 채용예정 인원 2024년 장애인 근로자 채용계획이 없는 이유 향후 3년 간 전체·장애인 근로자 수 전망	전년(23년 6월) 대비 채용 및 고용유지 현황 2024년 신규 채용계획 2024년 전체·장애인 근로자 기채용 인원 2024년 전체·장애인 근로자 채용예정 인원 2024년 장애인 근로자 채용계획이 없는 이유 향후 3년 간 전체·장애인 근로자 수 전망
K. 재무정보	매출액 영업이익(손실) 자산총액 인건비 최근 2년간 영업이익 현황 향후 2년간 영업이익 전망	매출액 영업이익(손실) 자산총액 인건비 최근 2년간 영업이익 현황 향후 2년간 영업이익 전망

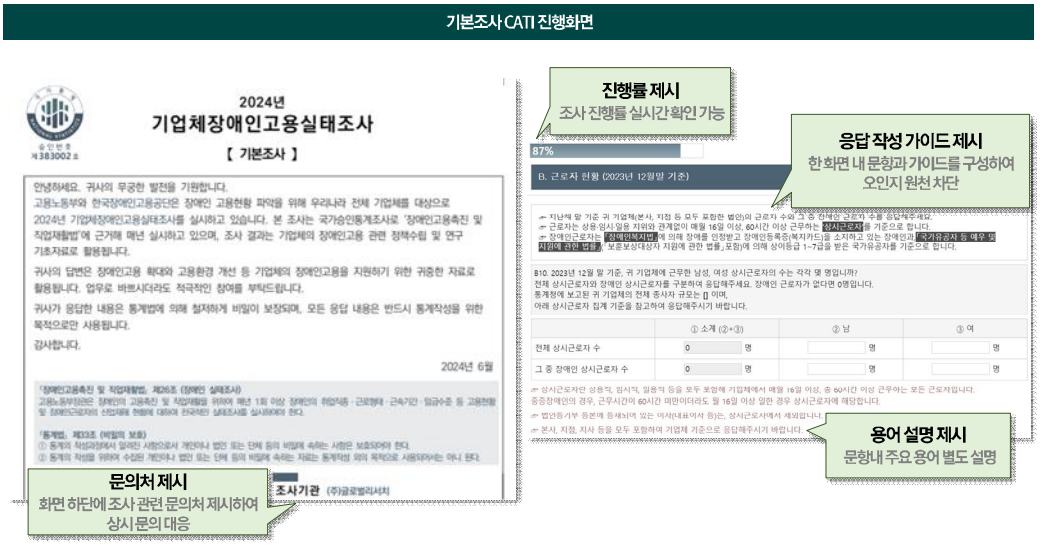
제4절 조사방법

1. 기본조사 방법

기본조사는 컴퓨터를 이용한 전화조사(CATI: Computer Assisted Telephone Interviewing)를 기본으로 진행했다. 일대일 전화면접 방법을 통해 응답자가 쉽게 판별하기 어려운 조사내용을 면접원의 문답에 의해 판별 및 확인하고, CATI 시스템을 통해 자료 수집 타당도를 극대화 하고자 했다.

설문 프로그램 논리에 따라 CATI 설문 프로그램을 작성, 잘못 응답된 내용을 면접원이 바로 확인할 수 있도록 하고, 복잡한 구조의 설문 문항의 경우 자동 분기 등을 설정하여 면접원에 의한 실수 및 오차를 최소화할 수 있도록 했다. 한편, CATI 시스템을 통해 면접원의 면접 상황을 지속적으로 모니터링하여 면접원 간 품질을 표준화하는 등 자료 수집 품질을 관리했다.

〔그림 1-4-1〕 기본조사 CATI 진행화면 (예시)

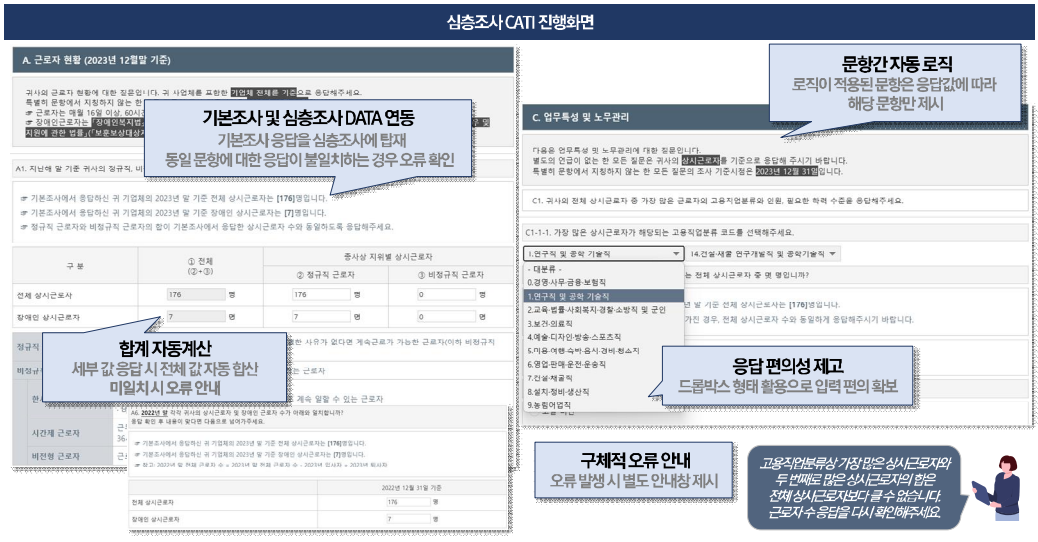


2. 심층조사 방법

심층조사는 컴퓨터를 이용한 일대일 개별면접(CAPI: Computer Assisted Personal Interviewing)을 기본으로 진행했으며, 담당자 출장 및 부재 등의 사유로 면접조사를 거절하는 경우 CAPI 설문을 그대로 웹(Web) 상에 탑재한 온라인 조사(CAWI:Computer Assisted Web Interviewing)와 종이 설문조사 등의 방법을 병행하였다.

심층조사 역시 설문 프로그램 논리에 따라 CAPI 설문 프로그램을 작성, 응답의 논리적 일관성과 타당성을 관리하여 자료 수집 타당도를 극대화하고자 했다.

［그림 1-4-3］ 심층조사 CAPI 진행화면 (예시)



제5절 조사실시

1. 조사경과

2024년 기업체장애인고용실태조사는 다음과 같은 과정으로 진행되었다.

[그림 1-5-1] 조사 진행 경과

진행단계		진행 내용	진행일정
기획	조사 기획	▪ 조사 계획 및 일정 수립	2024년 4월
	표본 설계	▪ 모집단 분석 및 표본설계	2024년 4~5월
	조사표 개발	▪ 문헌 연구 및 수요자, 전문가 등 의견 수렴 ▪ CAPI 프로그래밍	2024년 4~5월
	통계작성 승인	▪ 통계청, 국기승인통계 변경 승인	2024년 6월
	조사준비	▪ 조사 홍보 ▪ 명부 점검 및 행정통계 매칭	2024년 5~6월
실사	면접원 선발 및 교육	▪ 기업체 숙련 면접원 선발 ▪ 지역별 면접원 교육	2024년 6월
	본조사 실시	▪ 기본조사/심층조사 실시	2024년 6~10월
	자료검증	▪ 전화 검증 ▪ 로직 에디팅 및 클리닝	2024년 10~11월
분석	자료처리	▪ 가중치 작성 및 자료 검토 ▪ 통계표 작성	2024년 11월
	보고서 작성	▪ 보고서 작성 및 공표	2024년 11월~

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 조사실시 전 준비

가. 명부 점검

본 조사의 타당성은 일차적으로 체계적인 표본설계와 그에 의해 추출된 표본의 응답률에 의해 좌우된다. 응답률 극대화를 위해서는 조사 방법, 면접원의 숙련도 등 조사 과정 전반에서 면밀한 계획과 수행이 이뤄져야 하며, 전화조사에 기반한 본 조사의 경우 첫 단계가 추출 명부의 정확성이다.

본 조사의 표집틀은 통계청에서 제공하는 '2022년 기업통계등록부(SBR)' 이며, 해당 표집틀은 실제 본 조사의 조사 시점과 1년 이상 차이가 있기 때문에 그 기간 내의 기업체들의 변동성을 반영하고 있지 못하다.

명부 부정확성에서 오는 손실을 보완하고, 자료 타당성을 제고하기 위해 본 조사에서는 ① 시스템적 유효번호 점검 및 연락처 보완, ② 외부 데이터베이스를 활용한 명부 점검 및 보완, ③ 공단 실시상황 보고에 기재된 근로자 수와 장애인 근로자 수 보완 작업을 실시했다.

1) 시스템적 유효 번호 점검 및 연락처 보완

결번·비해당·휴폐업 등 무효표본의 판별을 면접원에 의해서만 실시하는 경우는 오류 가능성을 갖는다. 이를 보완하기 위해 조사 진행 전 ①-1 명부 최초 검토 시 무효표본 판별 후 ①-2 실사 기관 자체 PDS(자동발신) 프로그램을 활용한 전화번호 시스템적 판별을 실시했으며, 전화번호 오류 명부로 확인된 경우 NICE평가정보(NICE BizLINE), 한국콘텐츠미디어(SMTP), 포털사이트 검색 등 외부 기업정보서비스와 공개 데이터를 활용하여 연락이 가능한 전화번호를 보완했다. 단, 기업체명과 소재지역, 업종 등이 일치해 명부의 기업체가 해당 기업체인 것으로 확실시되는 경우만 보완하였으며, 그 결과 대규모 기업체를 중심으로 명부 보완 작업이 진행되었다.

구체적으로 본표본 명부 3만개 중 2,002개(6.7%)의 최초 무효표본이 발생했으며, 이 중 915개를 보완해 총 결번 비율을 3.6% 수준으로 낮췄다. 특히 상용근로자 10인 미만 기업체에서 무효표본 비율이 비교적 높게 나타났으며, 50인 이상 대규모 기업체의 경우 70% 이상 본표본 내 무효표본을 보완 완료하였다.

〈표 1-5-1〉 본표본 명부 점검 및 보완 결과

(단위: 개, %)

구 분	본표본 명부 수	무효표본 현황		전화번호 보완 현황		보완 후 무효표본 현황	
		기업체 수	비 율	기업체 수	무효표본 대비	기업체 수	비 율
0-4인	11,462	1,643	14.3	690	42.0	953	8.3
5-9인	5,532	194	3.5	109	56.2	85	1.5
10-49인	7,444	123	1.7	80	65.0	43	0.6
50-99인	1,441	10	0.7	7	70.0	3	0.2
100-299인	2,468	23	0.9	20	87.0	3	0.1
300인 이상	1,653	9	0.5	9	100.0	-	-
전 체	30,000	2,002	6.7	915	45.7	1,087	3.6

2) 행정통계 내용 보완

한편, 명부 보완 과정에서 개별 기업체들이 응답한 2023년 12월 말 기준 행정통계 전체 상시근로자 수와 장애인 근로자 수를 보완했다. 보완된 자료는 조사 실시 과정에서 별도 참고하여, 응답자의 응답값과 보고값의 차이가 있는 경우 면접원이 해당 내용을 토대로 응답을 재확인하거나 차이가 발생한 원인을 세부적으로 파악해 자료의 안정성과 타당성을 강화할 수 있도록 활용하였다.

특히, 본 조사는 여타 사업체 조사와 달리 기업체를 단위로 하고 있어 응답자의 오인지 가능성이 높고, 해당 부분에서 오인지가 발생할 경우 조사 결과에 막대한 영향을 줄 위험이 있다. 해당 작업을 통해 응답 자료의 타당성을 일차적으로 검증함으로써, 이러한 오차 가능성을 최소화하고자 했다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 면접원 선발 및 교육

실사에서 조사를 진행하는 면접원의 능력 및 숙련도에 따라 조사결과의 신뢰성은 차이를 가질 수 있다. 원활한 조사를 진행하기 위하여 숙련된 면접원을 선발하고, 선발된 면접원을 대상으로 충분한 교육을 실시하는 것이 본 조사의 필수적인 요건이라고 할 수 있다.

면접원 선정과정에 있어서는 본 조사와 더불어 유사한 성격을 지닌 장애인 관련 전국조사, 기업체 관련 조사, CATI 및 CAPI 조사에 참여한 경험이 있는 면접원을 우선적으로 선발하여 면접원들이 갖고 있는 경험과 지식을 충분히 활용할 수 있도록 조치하였다. 그리고 면접원의 불참, 중도탈락 등을 고려하여 필요 면접원의 10% 내외를 예비 면접원으로 선발하여 교육을 실시하였다.

교육은 기본조사와 심층조사를 나누어 총 4회에 걸쳐 실시됐으며, 기본조사 면접원은 2시간, 심층조사 면접원은 6시간에 걸쳐 교육이 진행됐다.

공단 소개 및 장애인고용 지원정책 이해, 조사목적 및 배경, 조사의 특성과 조사 대상에 관한 이해, 조사절차 및 진행요령 등 조사전반에 대해 사전에 필요한 사항을 충분히 이해하고 숙지 할 수 있도록 이론 교육을 진행하였고, CATI 시스템과 CAPI 시스템에 대해서는 면접원들이 조사도구에 익숙해질 수 있도록 실제 조사에서 활용할 공문 및 조사표, Tablet PC를 이용하여 실습을 진행하였다.

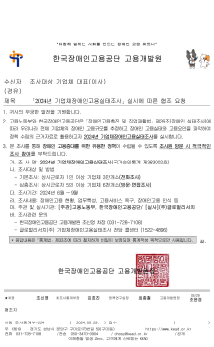
〈표 1-5-2〉 면접원 교육 실시 현황

구분	교육일시	교육시간	교육인원	교육 지역
심층	2024.06.03.(월)	10:30~16:00	31명	서울(수도권, 강원 및 제주 권역)
	2024.06.04.(화)	10:30~16:00	33명	대전(충청권 및 전라권)
	2024.06.05.(수)	10:30~16:00	34명	대구(경상권)
기본	2024.06.07.(금)	10:00~12:00	28명	서울

다. 조사 홍보 및 협조체계 구축

조사 신뢰도 및 응답률 제고를 위해 사전 홍보를 진행했다. 주관기관 차원에서는 공단과 고용노동부 홈페이지에 공지사항 및 배너 광고를 게재하고, 기업체 인사담당자와 관계를 맺고 있는 공단 전 지사에 조사내용 및 방법에 대한 포스터를 부착해 응답자들의 문의에 대응할 수 있도록 했다. 한편, 응답자에게 조사를 안내할 수 있도록 언론보도 자료와 주관기관 공문을 제작하여 면접 시 면접원들이 반드시 지참하도록 했다.

〔그림 1-5-4〕 조사 홍보 자료

조사협조 공문	웹배너	포스터
		

라. 조사 관리

조사가 진행되는 동안 면접원 평균 15명당 슈퍼바이저 1인이 전용 면접원 관리 시스템, 실사진행상황 집계 시스템 등을 활용하여 조사 진행상황 및 면접원을 관리하였다. 면접원은 일단위, 주간단위 조사상황을 의무적으로 보고하였으며, 민원 발생 및 조사 지침 보완에 따른 수시 교육을 통해 정보 및 지침 사항, 민원 사례 등을 공유하였다.

CATI, CAPI 시스템 활용으로 조사결과 데이터는 실시간으로 시스템 서버에 전송되었으며, 부득이하게 종이 조사표를 활용하는 경우에는 회수 및 검증 완료 1일 내 조사결과 데이터를 전송하도록 하였다. 슈퍼바이저는 면접원이 전송한 데이터를 조사 기간 내 정기적으로 확인하였으며 실사진행과정 중 문제 발생 시 즉각적인 대응이 가능하도록 상설 콜센터를 설치하여 운영하였다. 면접원별로 면접진행이 저조하거나 오류 비율이 높은 경우 또는 민원이 발생한 경우 개별 면담 및 재교육을 실시하였고, 그럼에도 개선이 되지 않은 면접원은 교체하였다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

3. 조사실시 결과

가. 표본 완료 현황

본 조사는 2024년 6월 17일부터 10월 18일까지 약 4개월 간 실시해 총 31,282개(104.3%) 기업체를, 심층조사는 총 6,307개(고용기업체 5,158개, 97.7%, 미고용기업체 1,149개, 114.9%) 기업체의 조사를 완료했다. 기본조사 기업체 규모 및 산업별 완료 현황은 〈표 1-5-3〉와 같다.

〈표 1-5-3〉 기본조사 규모 및 산업별 표본 완료 현황

(단위: 개, %)

구분		목표 표본 수	완료 표본 수	회수율
상용 근로자 규모별	0~4인	11,462	9,803	85.5
	5~9인	5,532	6,309	114.0
	10~49인	7,444	8,821	118.5
	50~99인	1,441	2,071	143.7
	100~299인	2,468	2,876	116.5
	300인 이상	1,653	1,402	84.8
업종별	A. 농업, 임업 및 어업(01~03)	678	469	69.2
	B. 광업(05~08)	78	94	120.5
	C. 제조업(10~34)	6,879	7,323	106.5
	D. 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(35)	65	45	69.2
	E. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(36~39)	194	235	121.1
	F. 건설업(41~42)	2,881	2,730	94.8
	G. 도매 및 소매업(45~47)	3,335	3,379	101.3
	H. 운수 및 창고업(49~52)	1,052	1,102	104.8
	I. 숙박 및 음식점업(55~56)	1,337	1,189	88.9
	J. 정보통신업(58~63)	1,251	949	75.9
	K. 금융 및 보험업(64~66)	554	659	119.0
	L. 부동산업(68)	1,065	933	87.6
	M. 전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73)	1,812	2,142	118.2
	N. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(74~76)	1,155	1,168	101.1
	P. 교육 서비스업(85)	945	963	101.9
	Q. 보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	3,212	3,979	123.9
	R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(90~91)	450	484	107.6
	S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)	3,057	3,439	112.5
전체		**30,000**	**31,282**	**104.3**

주) 근로자 규모 구분은 표본설계 기준인 통계청의 상용근로자 수를 기준으로 함.

심층조사 고용기업체는 목표 표본 5,280개 중 총 5,158개(97.7%) 기업체에 대해 조사를 완료

하였다. 기업체 규모별로 10~49인, 50~99인, 100~299인 기업체는 목표 표본을 초과하여 조사가 완료되었으나 5~9인, 300인 이상 기업체는 목표 표본 대비 각 69.9%, 74.7% 수준으로 조사가 완료되었는데, 조사 중단 및 거절 사유 분석 결과 5~9인 소규모 기업체의 경우 장애인 고용현황 및 의무제도에 대한 관심도가 비교적 낮으며, 300인 이상 기업체는 기업체 고용 현황을 포함한 본 조사 문항에 응답할 수 있는 적격 응답자 컨택 난이도가 높은 것으로 확인되었다. 세부적인 심층조사 고용기업체 규모 및 산업별 완료 현황은 〈표 1-5-4〉와 같다.

〈표 1-5-4〉 심층조사 고용기업체 규모 및 산업별 표본 완료 현황

(단위: 개, %)

구분		목표 표본 수	완료 표본 수	회수율
상용 근로자 규모별	5~9인	259	181	69.9
	10~49인	461	581	126.0
	50~99인	747	977	130.8
	100~299인	2,215	2,226	100.5
	300인 이상	1,598	1,193	74.7
업종별	A. 농업, 임업 및 어업(01~03)	63	41	65.1
	B. 광업(05~08)	6	7	116.7
	C. 제조업(10~34)	1,958	1,853	94.6
	D. 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(35)	24	22	91.7
	E. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(36~39)	50	45	90.0
	F. 건설업(41~42)	209	217	103.8
	G. 도매 및 소매업(45~47)	283	214	75.6
	H. 운수 및 창고업(49~52)	356	349	98.0
	I. 숙박 및 음식점업(55~56)	57	52	91.2
	J. 정보통신업(58~63)	335	251	74.9
	K. 금융 및 보험업(64~66)	271	248	91.5
	L. 부동산업(68)	136	147	108.1
	M. 전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73)	289	296	102.4
	N. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(74~76)	498	528	106.0
	P. 교육 서비스업(85)	118	115	97.5
	Q. 보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	377	513	136.1
	R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(90~91)	41	47	114.6
	S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)	209	213	101.9
전체		**5,280**	**5,158**	**97.7**

주) 근로자 규모 구분은 표본설계 기준인 통계청의 상용근로자 수를 기준으로 함

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

심층조사 미고용기업체 규모 및 산업별 완료 현황은 〈표 1-5-5〉과 같으며, 총 1,149개(114.9%) 기업체에 대해 조사를 완료하였다. 심층조사 고용기업체와 유사하게 100~299인, 300인 이상 기업체에서 목표 표본 대비 각 89.7%, 65.5% 수준의 조사가 완료되었으며 분석 결과 역시 조사 적격 응답자 발굴의 어려움으로 인해 타 기업체 대비 저조한 회수율을 나타내는 것으로 확인되었다.

〈표 1-5-5〉 심층조사 미고용기업체 규모 및 산업별 표본 완료 현황

(단위: 개, %)

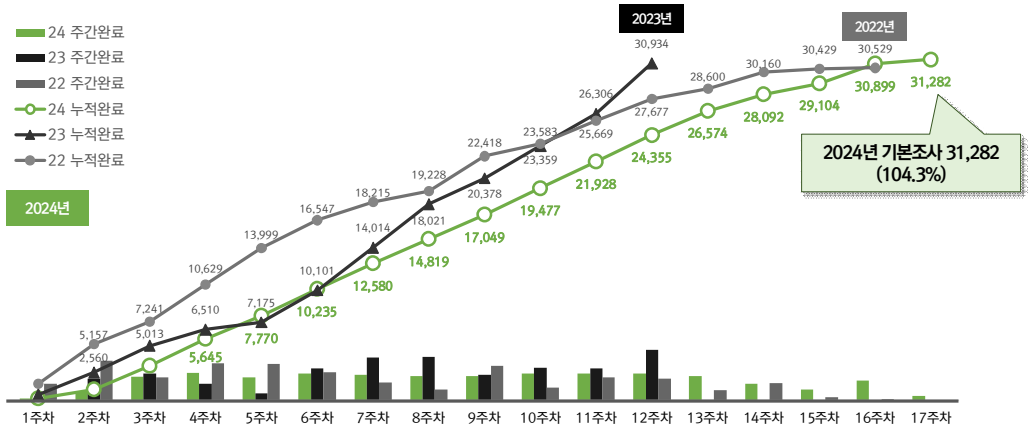
구분		목표 표본 수	완료 표본 수	회수율
상용 근로자 규모별	5~9인	250	308	123.2
	10~49인	250	333	133.2
	50~99인	250	297	118.8
	100~299인	195	175	89.7
	300인 이상	55	36	65.5
업종별	A. 농업, 임업 및 어업(01~03)	19	24	126.3
	B. 광업(05~08)	3	2	66.7
	C. 제조업(10~34)	293	338	115.4
	D. 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(35)	3	2	66.7
	E. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(36~39)	8	9	112.5
	F. 건설업(41~42)	69	88	127.5
	G. 도매 및 소매업(45~47)	82	87	106.1
	H. 운수 및 창고업(49~52)	34	43	126.5
	I. 숙박 및 음식점업(55~56)	16	18	112.5
	J. 정보통신업(58~63)	62	61	98.4
	K. 금융 및 보험업(64~66)	47	50	106.4
	L. 부동산업(68)	18	21	116.7
	M. 전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73)	73	88	120.5
	N. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(74~76)	38	41	107.9
	P. 교육 서비스업(85)	26	29	111.5
	Q. 보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	121	146	120.7
	R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(90~91)	13	16	123.1
	S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)	75	86	114.7
전체		**1,000**	**1,149**	**114.9**

주) 근로자 규모 구분은 표본설계 기준인 통계청의 상용근로자 수를 기준으로 함

나. 주차별 실사 진행률

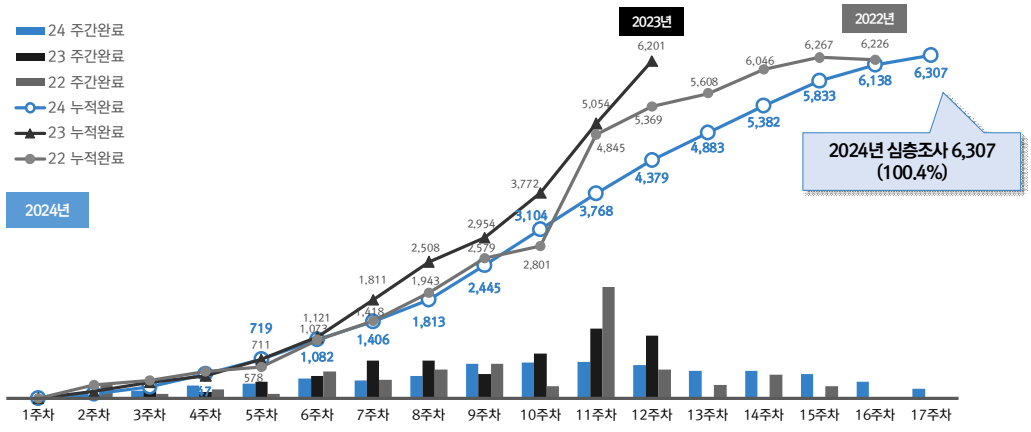
기본조사의 경우 본표본 성공률을 높이기 위해 1~2주차까지 본표본 조사에 집중했으며, 실사 10주차 이후 본표본 및 세부 할당별 집중 회수를 실시하였다.

[그림 1-5-7] 기본조사 주차별 실사 진행률



심층조사는 조사 원칙을 준수하되, 응답자의 희망 여하에 따라 비대면 조사 또한 활용하여 기간 내 주차별 회수율을 유지하였으며 최종 6,307개(100.4%) 기업체 조사를 완료하였다.

[그림 1-5-8] 심층조사 주차별 실사 진행률



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제6절 자료처리 및 검증

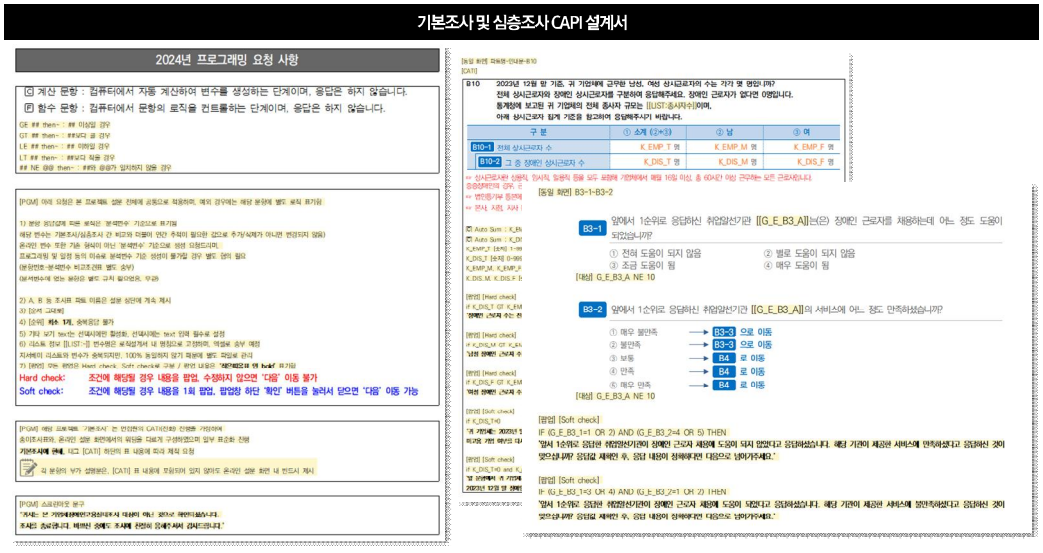
1. 자료 검증

가. 사전 검증

자료 타당도를 높이기 위해 일차적으로 CATI, CAPI 등에 적용할 수 있는 논리설계서를 작성하고 프로그램에 적용하였다.

구체적으로 ① 주어진 선택지 또는 수용 가능한 범위 외 응답이 입력될 수 없도록 설정했으며, ② 극단값, 이상치 발생 시 현장에서 수정 및 확인할 수 있는 안내문구를 설정했다. ③ 앞서 응답한 문항과 논리적으로 불일치하는 응답값을 입력할 경우 역시 안내문구를 통해 조사 중 재확인이 가능할 수 있도록 하였으며, ④ 기본조사 응답값 등을 동일 화면에 제시하여 조사 진행에 참고할 수 있도록 설정했다.

[그림 1-6-2] 설문 프로그램 논리 설계서



2. 사후 검증 및 오류 조치

1) 실시간 모니터링 및 전화 신뢰도 검증

전화조사를 기반으로 하는 기본조사에 대해서는 실시간 모니터링 및 조사원별 30% 녹취록 확인을 통해 조사 과정 상 문제점과 조사 신뢰도에 대한 재확인을, 면접조사에 대해서는 데이터 수합 후 응답자 콜검증을 실시했다.

전화 검증에서는 조사 여부뿐만 아니라 주요 문항 재확인, 답례품 전달 사항 확인, 면접원 친절도 등을 확인해 품질 관리를 실시했다. 실사 기간 중 주 1회 검증 내역을 확인했으며, 주요 지적 사항에 대해서는 면접원 지침 전파 및 재교육을 실시하여 추가적인 오류 발생 가능성을 차단하였다.

2) 육안 에디팅

모든 응답에 대해 응답 자료별 에디팅을 실시, 설문 내의 논리적 이상 값들에 대한 확인이 이루어졌다. 프로그램에서 자동적으로 확인되는 논리적 오류 외 응답의 일관성이나 맥락적으로 이상한 수치들에 대한 재확인 작업을 실시하였다.

3) 개방형 응답 검토

텍스트 형태로 되어 있는 개방형 응답에 대해서는 면접원 혹은 응답자의 이해도 부족으로 부적절한 응답이 발생하지 않았는지, 텍스트 오타 등이 없었는지 검토가 이루어졌다.

4) 전체 문항 빈도 분석

전 문항 빈도 분석을 통해 응답 범위를 벗어난 값이 있는지 확인했다. 특히 응답 구간이 정해지지 않은 숫자형 개방형 응답, 즉 근로자 수, 월평균 근로시간, 월평균 임금 등에 대해서는 양극단에 있는 수치를 확인해 조치했으며, 응답되어야 할 모든 변수에 응답값이 채워져 있는지 확인했다. 또한, 각 문항별 전체 응답 수가 문항 분기 등을 고려해 일관적으로 나타났는지 확인했다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

5) 관련 문항 교차 분석

문항 간 응답 타당성을 확인하기 위해 기업체 현황별 변수(규모, 산업, 고용여부)와 모든 문항, 혹은 문항 간 관련성이 있는 문항(노동조합 여부와 활성화 정도 등) 간 교차 분석을 통해 논리적으로 납득하기 어려운 경우가 있는지 검토했다.

6) 오류 자료 처리 방법

이상 과정을 통해 오류가 발견된 사항은 면접원 확인, 입력 오류 가능성 검토 후 응답자에게 재확인이 필요한 문항에 대해 전화로 재조사를 실시하였고, 데이터의 신뢰성이 저해되는 것으로 판단된 케이스는 최종 집계 및 분석에서 제외하였다.

제 2 장
기본조사 결과

제1절 장애인 고용현황 총괄

1. 장애인 고용현황 총괄

2023년 12월 31일 기준 상시근로자 1명 이상을 고용하고 있는 우리나라 전체 기업체 1,765,761개 중 장애인을 고용하고 있는 기업체 수는 59,033개로 전체 기업체 중 3.3%가 장애인을 고용하고 있는 것으로 나타났다.

한편, 우리나라 전체 기업체에 근무하고 있는 상시근로자 16,030,448명 중 장애인 근로자는 248,781명으로 장애인 고용률은 1.55%이다.

〈표 2-1-1〉 장애인 고용현황 총괄

(단위: 개, %, 명)

구 분	기업체			상시근로자		
	전 체	장애인고용 기업체	고용기업체 비율	전 체	장애인	장애인 고용률
전 체	1,765,761	59,033	3.3	16,030,448	248,781	1.55

주 1) 장애인 고용기업체 비율=(장애인 고용기업체 수/전체 기업체 수)*100
2) 장애인 고용률=(장애인 상시근로자 수/전체 상시근로자 수)*100

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 고용률 수준별 기업체 현황

전체 기업체 중 장애인을 고용하지 않은 기업체의 비율은 96.7%로 대부분의 기업체에서 장애인을 고용하지 않고 있는 것으로 나타났으며, 장애인 고용률이 '3% 이상' 인 기업체는 전체 기업체 중 2.4%로 나타났다.

고용의무기업체 여부에 따른 장애인 고용률 수준을 살펴보면, 상시근로자 50명 미만인 장애인 고용비의무기업체의 97.9%가 장애인을 고용하지 않는 것으로 나타났으며, 장애인 고용률 '3% 이상' 인 기업은 2.0%에 불과했다. 상시근로자 50명 이상인 장애인 고용의무기업체 중 장애인을 1명도 고용하지 않은 미고용기업체는 36.2%였으며, 장애인 고용률이 '3% 이상' 인 기업체는 19.5%로 나타났다.

〈표 2-1-2〉 장애인 고용률 수준별 기업체 현황

(단위: 개, %)

구 분	전 체		고용의무기업체 여부			
			비의무 (50명 미만)		의무 (50명 이상)	
	기업체 수	비율	기업체 수	비율	기업체 수	비율
미고용(0%)	1,706,728	96.7	1,694,180	97.9	12,548	36.2
1% 미만	2,170	0.1	-	-	2,170	6.3
1~2% 미만	8,046	0.5	-	-	8,046	23.2
2~3% 미만	6,878	0.4	1,721	0.1	5,158	14.9
3% 이상	41,939	2.4	35,195	2.0	6,744	19.5
전 체	1,765,761	100.0	1,731,096	100.0	34,665	100.0

주) 50명 미만의 기업체에서는 2% 미만의 고용률이 나타날 수 없음

제2절 장애인 고용기업체 현황

1. 규모별 현황

장애인 고용의무 적용 기준인 상시근로자 수 50명을 기준으로 상시근로자 수 50명 미만인 기업체는 전체 기업체 중 98.0%인 1,731,096개이며, 상시근로자 수 50명 이상 기업체는 전체 기업체 중 2.0%인 34,665개로 확인되었다. 한편, 고용의무기업체 중 부담금 납부 대상인 상시근로자 수가 100명 이상인 기업체는 15,557개로 전체 기업 중 0.9%이다.

장애인 고용기업체 중 62.5%인 36,915개는 고용비의무기업체인 것으로 나타났으며, 고용의무기업체는 22,118개로 장애인 고용기업체의 37.5%인 것으로 확인되었다. 고용비의무기업체 중 장애인 고용기업체의 비율은 2.1%이며, 고용의무기업체 중 장애인 고용기업체의 비율은 63.8%, 부담금 납부 대상 기업체 중 장애인 고용기업체의 비율은 89.0%로 나타났다.

〈표 2-2-1〉 장애인 고용기업체 현황 - 규모별

(단위: 개, %)

구 분	전 체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	
고용비의무기업체	1,731,096	98.0	36,915	62.5	1,694,180	99.3	2.1
1~4명	1,229,492	69.6	13,241	22.4	1,216,251	71.3	1.1
5~49명	501,603	28.4	23,674	40.1	477,929	28.0	4.7
고용의무기업체	34,665	2.0	22,118	37.5	12,548	0.7	63.8
50~299명	30,243	1.7	17,814	30.2	12,429	0.7	58.9
300~999명	3,454	0.2	3,340	5.7	113	0.0	96.7
1,000명 이상	969	0.1	964	1.6	5	0.0	99.5
부담금 납부 대상(100명 이상)	15,557	0.9	13,844	23.5	1,712	0.1	89.0
전 체	1,765,761	100.0	59,033	100.0	1,706,728	100.0	3.3

주) 장애인 고용기업체 비율=(장애인 고용기업체 수/전체 기업체 수)*100

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 산업별 현황

우리나라 전체 기업체 중 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업에 해당하는 기업체(이하 '서비스업 1')는 37.5%인 662,986개였으며 '서비스업 1'을 제외한 나머지 서비스업에 해당하는 기업체(이하 '서비스업 2')는 35.1%인 619,506개로, 서비스업 비중이 대부분을 차지하는 것으로 나타났다.

장애인 고용기업체 중에서는 '서비스업 2'의 비중이 48.4%로 가장 높았으며, 다음으로 '제조업' 26.8%, '서비스업 1' 15.3%, '기타 산업' 9.5% 순이었다.

산업별 장애인 고용기업체의 비율은 '제조업'이 5.2%로 가장 높았으며, '서비스업 2'는 4.6%, '기타 산업'은 3.2%, '서비스업 1'은 1.4% 순으로 나타났다.

세부 산업분류별로 살펴봤을 때, '금융 및 보험업'과 '사업시설/사업지원' 산업이 전체 기업체에서 차지하는 비중은 3% 미만으로 적었으나, 산업별 장애인 고용기업체 비율은 '금융 및 보험업' 9.2%, '사업시설/사업지원' 8.7%로 다른 산업과 비교하여 높게 나타났다.

〈표 2-2-2〉 장애인 고용기업체 현황 - 산업별

(단위: 개, %)

구 분		전 체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율
		기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	
산업구분1	제조업	306,238	17.3	15,824	26.8	290,414	17.0	5.2
	서비스업 1	662,986	37.5	9,025	15.3	653,961	38.3	1.4
	서비스업 2	619,506	35.1	28,565	48.4	590,941	34.6	4.6
	기타 산업	177,031	10.0	5,620	9.5	171,411	10.0	3.2
산업구분2	제조업	306,238	17.3	15,824	26.8	290,414	17.0	5.2
	건설업	160,898	9.1	5,004	8.5	155,894	9.1	3.1
	금융 및 보험업	14,241	0.8	1,311	2.2	12,930	0.8	9.2
	전문/과학기술서비스	113,893	6.5	3,543	6.0	110,351	6.5	3.1
	사업시설/사업지원	51,882	2.9	4,490	7.6	47,392	2.8	8.7
	보건업	90,081	5.1	5,130	8.7	84,952	5.0	5.7
	협회 및 단체/수리	65,294	3.7	2,254	3.8	63,040	3.7	3.5
	그 외 산업	963,233	54.6	21,477	36.4	941,755	55.2	2.2
전 체		1,765,761	100.0	59,033	100.0	1,706,728	100.0	3.3

주 1) 장애인 고용기업체 비율=(장애인 고용기업체 수/전체 기업체 수)*100

2) (산업구분1) 제조업: 제조업(C)

서비스업 1: 도매 및 소매업(G), 숙박 및 음식점업(I)

서비스업 2: 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(E), 운수 및 창고업(H), 정보통신업(J), 금융 및 보험업(K), 부동산업(L,), 전문, 과학 및 기술 서비스업(M), 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(N), 교육 서비스업(P), 보건업 및 사회복지 서비스업(Q), 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(S)

기타 산업: 농업, 임업 및 어업(A), 광업(B), 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(D), 건설업(F)

주 3) (산업구분2) 제조업: 제조업(C)

건설업: 건설업(F)

금융 및 보험업: 금융 및 보험업(K)

전문/과학기술서비스: 전문, 과학 및 기술 서비스업(M)

사업시설/사업지원: 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(N)

보건업: 보건업 및 사회복지 서비스업(Q)

협회 및 단체/수리: 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(S)

그 외 산업: 농업, 임업 및 어업(A), 광업(B), 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(D), 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(E), 도매 및 소매업(G), 운수 및 창고업(H), 숙박 및 음식점업(I), 정보통신업(J), 부동산업(L,), 교육 서비스업(P), 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

3. 기업체 형태별 현황

기업체 형태별로는 '개인기업체'가 차지하는 비중이 57.2%로 절반 이상이고, 다음으로 '회사법인' 38.7%, '회사이외법인' 4.0% 순으로 나타났다.

기업체 형태별로 장애인 고용기업체의 비율을 살펴보면, '회사이외법인'의 9.9%, '회사법인'의 5.2%가 장애인을 고용하고 있는 반면, '개인기업체'의 경우 1.6%만이 장애인을 고용하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 2-2-3〉 장애인 고용기업체 현황 - 기업체 형태별

(단위: 개, %)

구 분	전 체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	
개인기업체	1,010,861	57.2	16,105	27.3	994,756	58.3	1.6
회사법인	684,037	38.7	35,900	60.8	648,137	38.0	5.2
회사이외법인	70,864	4.0	7,029	11.9	63,835	3.7	9.9
전 체	1,765,761	100.0	59,033	100.0	1,706,728	100.0	3.3

주 1) 장애인 고용기업체 비율=(장애인 고용기업체 수/전체 기업체 수)*100

2) 개인기업체: 법인이나 단체가 아닌 개인이 혼자 소유·경영하거나 법인격을 갖추지 않고 2인 이상이 공동으로 운영하는 사업체를 뜻함
회사법인: 상법상의 규정에 따라 설립된 영리법인으로서 주식회사, 합명회사, 합자회사, 유한회사를 뜻함
회사이외법인: 민법 또는 특별법에 따라 설립된 회사법인이 아닌 법인을 뜻함(재단법인, 사단법인, 종교법인 등)

4. 지역별 현황

우리나라 전체 기업체의 현황을 지역별로 살펴보면, 기업체의 45.1%는 '수도권'에 소재하고 있는 것으로 나타났으며, '광역시권'은 23.4%, '기타 지역'은 31.5%인 것으로 나타났다.

지역별 장애인 고용기업체 비율은 '수도권'의 고용기업체 비율이 3.6%로 가장 높았으며, '기타 지역'은 3.5%, '광역시권'은 2.5% 순으로 나타났다.

〈표 2-2-4〉 장애인 고용기업체 현황 - 지역별

(단위: 개, %)

구 분	전체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	
수도권	796,584	45.1	28,937	49.0	767,647	45.0	3.6
광역시권	413,029	23.4	10,363	17.6	402,666	23.6	2.5
기타 지역	556,148	31.5	19,734	33.4	536,414	31.4	3.5
전 체	1,765,761	100.0	59,033	100.0	1,706,728	100.0	3.3

주 1) 장애인 고용기업체 비율=(장애인 고용기업체 수/전체 기업체 수)*100
2) 수도권: 서울, 경기, 인천/광역시권: 부산, 대구, 광주, 대전, 울산/
기타 지역: 수도권·광역시권 외 지역(세종포함)
3) 본 조사는 사업체가 아닌 기업체를 조사단위로 삼기 때문에 지역의 기준은 본사 또는 본점의 소재지임

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

5. 설립연도별 현황

설립연도별 기업체 현황을 살펴보면 '2016~2020년'에 설립된 기업체가 27.6%로 가장 많았으며, '2001~2010년'에 설립된 기업체는 25.0%, '2011~2015년'에 설립된 기업체는 19.8%, '2000년 이전'에 설립된 기업체는 16.3%인 것으로 나타났다.

장애인 고용기업체의 비율은 '2000년 이전' 설립된 기업체가 6.2%로 가장 높았으며, 설립연도가 오래될수록 장애인 고용기업체가 차지하는 비중이 높아지는 경향이 나타났다.

〈표 2-2-5〉 장애인 고용기업체 현황 - 설립연도별

(단위: 개, %)

구 분	전체		장애인 고용기업체		장애인 미고용기업체		장애인 고용기업체 비율
	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	기업체 수	비 율	
2000년 이전	287,653	16.3	17,806	30.2	269,847	15.8	6.2
2001~2010년	440,696	25.0	16,338	27.7	424,358	24.9	3.7
2011~2015년	349,066	19.8	10,101	17.1	338,965	19.9	2.9
2016~2020년	486,978	27.6	10,554	17.9	476,424	27.9	2.2
2021년 이후	201,368	11.4	4,235	7.2	197,133	11.6	2.1
전 체	1,765,761	100.0	59,033	100.0	1,706,728	100.0	3.3

주) 장애인 고용기업체 비율=(장애인 고용기업체 수/전체 기업체 수)*100

제3절 장애인 근로자 고용현황

1. 규모별 고용현황

상시근로자 수 50인 미만인 고용비의무기업체의 장애인 고용률은 0.76%인 반면, 고용의무기업체인 상시근로자 수 50명 이상 기업체의 장애인 고용률은 2.41%로 나타났다. 부담금 납부 대상인 상시근로자 수 100명 이상 기업체의 장애인 고용률은 2.54%로 나타났다.

고용의무기업체에서는 '300~999명' 규모 기업체의 장애인 고용률이 2.71%로 가장 높았으며, '1,000명 이상' 규모 기업체의 장애인 고용률은 2.44%로 나타났다.

〈표 2-3-1〉 장애인 근로자 고용현황 - 규모별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율	
고용비의무기업체	8,321,899	51.9	62,954	25.3	0.76
1~4명	2,665,209	16.6	14,853	6.0	0.56
5~49명	5,656,690	35.3	48,101	19.3	0.85
고용의무기업체	7,708,550	48.1	185,827	74.7	2.41
50~299명	3,087,527	19.3	68,564	27.6	2.22
300~999명	1,703,004	10.6	46,114	18.5	2.71
1,000명 이상	2,918,018	18.2	71,149	28.6	2.44
부담금 납부 대상(100명 이상)	6,403,493	39.9	162,780	65.4	2.54
전 체	16,030,448	100.0	248,781	100.0	1.55

주) 장애인 고용률=(장애인 상시근로자 수/전체 상시근로자 수)*100

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 산업별 고용현황

산업별로 장애인 고용률을 살펴보면, '서비스업 2'의 장애인 고용률이 2.02%로 전체 장애인 고용률 1.55%보다 높게 나타난 반면, '제조업'은 1.36%, '기타 산업'은 0.99%, '서비스업 1'은 0.91%로 상대적으로 낮게 나타났다.

세부 산업분류별로 살펴봤을 때, '협회 및 단체/수리' 산업의 장애인 고용률은 4.61%로 다른 산업 대비 매우 높게 나타났다.

〈표 2-3-2〉 장애인 근로자 고용현황 - 산업별

(단위: 명, %)

구 분		상시근로자				장애인 고용률
		전 체	비 율	장애인	비 율	
산업구분1	제조업	4,210,021	26.3	57,133	23.0	1.36
	서비스업 1	2,985,700	18.6	27,246	11.0	0.91
	서비스업 2	7,463,649	46.6	150,780	60.6	2.02
	기타 산업	1,371,079	8.6	13,622	5.5	0.99
산업구분2	제조업	4,210,021	26.3	57,133	23.0	1.36
	건설업	1,239,658	7.7	11,682	4.7	0.94
	금융 및 보험업	447,354	2.8	5,964	2.4	1.33
	전문/과학기술서비스	1,043,947	6.5	9,579	3.9	0.92
	사업시설/사업지원	1,345,767	8.4	43,238	17.4	3.21
	보건업	1,282,706	8.0	27,765	11.2	2.16
	협회 및 단체/수리	418,665	2.6	19,294	7.8	4.61
	그 외 산업	6,042,330	37.7	74,126	29.8	1.23
전 체		16,030,448	100.0	248,781	100.0	1.55

주) 장애인 고용률=(장애인 상시근로자 수/전체 상시근로자 수)*100

3. 기업체 형태별 고용현황

기업체 형태별 장애인 고용률은 '회사이외법인'이 3.32%로 가장 높았으며, '회사법인'은 1.54%, '개인기업체'는 0.69% 순으로 나타났다.

〈표 2-3-3〉 장애인 근로자 고용현황 - 기업체 형태별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율	
개인기업체	3,636,464	22.7	25,114	10.1	0.69
회사법인	10,537,416	65.7	161,950	65.1	1.54
회사이외법인	1,856,568	11.6	61,717	24.8	3.32
전 체	16,030,448	100.0	248,781	100.0	1.55

주) 장애인 고용률=(장애인 상시근로자 수/전체 상시근로자 수)*100

4. 지역별 고용현황

지역별 장애인 고용률은 '수도권'이 1.66%로 가장 높았으며, '기타 지역'이 1.47%,'광역시권'이 1.34%로 나타났다.

〈표 2-3-4〉 장애인 근로자 고용현황 - 지역별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율	
수도권	8,771,039	54.7	145,838	58.6	1.66
광역시권	2,924,774	18.2	39,251	15.8	1.34
기타 지역	4,334,636	27.0	63,692	25.6	1.47
전 체	16,030,448	100.0	248,781	100.0	1.55

주) 장애인 고용률=(장애인 상시근로자 수/전체 상시근로자 수)*100

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

5. 성별 고용현황

성별 장애인 고용률을 살펴보면, '남성' 장애인 고용률은 1.85%로 전체 장애인 고용률보다 높게 나타난 반면, '여성'의 경우는 1.10%로 남성에 비해 상대적으로 낮았다.

전체 근로자 중 '여성' 비율은 39.8%로 나타난 반면 장애인 근로자 중 '여성' 비율은 28.2%로 확인되며, 2023년 말 기준 국내 전체 여성 등록장애인(1,112,090명) 대비 여성 장애인 근로자 비율은 약 6.3% 수준으로 파악되었다.

〈표 2-3-5〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자				장애인 고용률
	전 체	비 율	장애인	비 율	
남 성	9,653,132	60.2	178,743	71.8	1.85
여 성	6,377,316	39.8	70,038	28.2	1.10
전 체	16,030,448	100.0	248,781	100.0	1.55

주 1) 장애인 고용률=(장애인 상시근로자 수/전체 상시근로자 수)*100
2) 2023년 12월 말 기준 보건복지부 등록장애인 현황에 따르면, 국내 전체 장애인구 중 남성이 1,529,806명(57.9%), 여성이 1,112,090명(42.1%)으로 나타남

6. 장애유형별 고용현황

기업체에서 고용하고 있는 장애인 근로자의 장애유형은 신체외부장애 중 '지체장애'의 비율이 61.7%로 가장 높았으며, 다음으로 '지적, 자폐성장애'(13.8%), '청각, 언어장애'(7.7%), '시각장애'(6.8%) 순이었다.

〈표 2-3-6〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별

(단위: 명, %)

구 분		장애인 근로자 수	비 율
신체외부	지체	153,427	61.7
	뇌병변, 안면	7,204	2.9
감각	시각	16,889	6.8
	청각, 언어	19,131	7.7
정신적	지적, 자폐성	34,419	13.8
	정신	4,451	1.8
신체내부		6,356	2.6
국가유공		6,905	2.8
전 체		248,781	100.0

주) 1) 신체내부장애는 '신장', '심장', '호흡기', '간', '장루·요루', '뇌전증' 장애를 포괄함(이하 동일)

2) 2023년 12월 말 기준, 국가유공자를 제외한 국내 전체 장애인구의 장애유형별 구성은 '지체'(43.7%), '뇌병변·안면'(9.2%), '시각'(9.4%), '청각·언어'(17.2%), '지적, 자폐성'(10.3%), '정신'(3.9%), '신체 내부'(6.2%)로 나타남

7. 성별, 규모별 고용현황

성별과 기업체 규모에 따른 장애인 근로자 고용현황을 살펴보면, 모든 규모별 기업체에서 남성 장애인 근로자의 비율이 여성 장애인의 비율보다 높은 것으로 나타났다. 상시근로자 '1,000명 이상' 기업체의 경우 남성 65.7%, 여성 34.3%로 그 격차가 가장 적었다.

〈표 2-3-7〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 규모별

(단위: 명, %)

구 분		기업체 규모												부담금 납부 대상 (100명 이상)	
		전 체		1~4명		5~49명		50~299명		300~999명		1,000명 이상			
		근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율
전 체	남성	9,653,132	60.2	1,343,998	50.4	3,492,433	61.7	1,871,930	60.6	1,103,026	64.8	1,841,745	63.1	4,016,828	62.7
	여성	6,377,316	39.8	1,321,211	49.6	2,164,257	38.3	1,215,597	39.4	599,978	35.2	1,076,273	36.9	2,386,666	37.3
	소계	16,030,448	100.0	2,665,209	100.0	5,656,690	100.0	3,087,527	100.0	1,703,004	100.0	2,918,018	100.0	6,403,494	100.0
장애인	남성	178,743	71.8	12,124	81.6	35,495	73.8	50,771	74.0	33,640	72.9	46,713	65.7	113,212	69.5
	여성	70,038	28.2	2,728	18.4	12,607	26.2	17,793	26.0	12,474	27.1	24,436	34.3	49,568	30.5
	소계	248,781	100.0	14,852	100.0	48,102	100.0	68,564	100.0	46,114	100.0	71,149	100.0	162,780	100.0

8. 성별, 산업별 고용현황

산업별 장애인 고용현황 또한 모든 산업에서 남성 장애인의 고용 비율이 여성 대비 높게 나타난 가운데, '서비스업 1'의 여성 장애인 고용 비율이 37.1%로 다른 산업과 비교하여 상대적으로 높았다.

〈표 2-3-8〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 산업별

(단위: 명, %)

구 분		산업									
		전 체		제조업		서비스업 1		서비스업 2		기 타	
		근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비율
전 체	남성	9,653,132	60.2	3,113,240	73.9	1,472,730	49.3	3,971,864	53.2	1,095,298	79.9
	여성	6,377,316	39.8	1,096,782	26.1	1,512,970	50.7	3,491,785	46.8	275,780	20.1
	소계	16,030,448	100.0	4,210,021	100.0	2,985,700	100.0	7,463,649	100.0	1,371,079	100.0
장애인	남성	178,743	71.8	45,062	78.9	17,130	62.9	104,412	69.2	12,138	89.1
	여성	70,038	28.2	12,071	21.1	10,116	37.1	46,367	30.8	1,484	10.9
	소계	248,781	100.0	57,133	100.0	27,246	100.0	150,780	100.0	13,622	100.0

9. 성별, 기업체 형태별 고용현황

성별과 기업체 형태별 고용 현황을 살펴보면, 모든 기업체 형태에서 남성 장애인의 고용 비율이 여성 장애인보다 높았으나, '회사이외법인'의 경우 여성 장애인 고용 비율이 39.0%로 다른 형태의 기업체와 비교하여 여성 비율이 가장 높았다.

〈표 2-3-9〉 장애인 근로자 고용현황 - 성별, 기업체 형태별

(단위: 명, %)

구 분		기업체 형태							
		전 체		개인기업체		회사법인		회사이외법인	
		근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율
전 체	남성	9,653,132	60.2	1,695,715	46.6	7,097,088	67.4	860,329	46.3
	여성	6,377,316	39.8	1,940,749	53.4	3,440,328	32.6	996,239	53.7
	소계	16,030,448	100.0	3,636,464	100.0	10,537,416	100.0	1,856,568	100.0
장애인	남성	178,743	71.8	19,145	76.2	121,977	75.3	37,622	61.0
	여성	70,038	28.2	5,969	23.8	39,974	24.7	24,096	39.0
	소계	248,781	100.0	25,114	100.0	161,950	100.0	61,717	100.0

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

10. 장애유형별, 규모별 고용현황

장애유형과 기업체 규모별로 장애인 근로자 고용현황을 살펴보면, 모든 규모의 기업체에서 '지체장애'의 비율이 절반 이상을 차지하는 가운데, 상시근로자 '1,000명 이상' 기업체의 '지체장애' 비율(67.5%)이 타 규모의 기업체에 비해 특히 높게 나타났다.

상시근로자 50인 이상(고용의무기업체) 규모 기업체 전반에서 '지체장애'의 비율이 절반 이상을 차지하며, 상시근로자 '5~49명' 기업체에서는 '지적, 자폐성 장애' 비율이 24.2%로 비교적 높게 나타났다.

〈표 2-3-10〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 규모별

(단위: 명, %)

구 분		기업체 규모										부담금 납부 대상 (100명 이상)	
		전 체		1~4명		5~49명		50~299명		300~999명		1,000명 이상			
		근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율
신체 외부	지체	153,427	61.7	8,844	59.5	24,955	51.9	44,521	64.9	27,054	58.7	48,053	67.5	104,108	64.0
	뇌병변, 안면	7,204	2.9	310	2.1	1,259	2.6	1,524	2.2	2,154	4.7	1,957	2.8	5,442	3.3
감각	시각	16,889	6.8	1,419	9.6	4,228	8.8	4,684	6.8	2,992	6.5	3,567	5.0	10,115	6.2
	청각,언어	19,131	7.7	1,412	9.5	3,781	7.9	5,937	8.7	4,223	9.2	3,778	5.3	12,109	7.4
정신적	지적, 자폐성	34,419	13.8	340	2.3	11,653	24.2	7,572	11.0	6,661	14.4	8,193	11.5	19,337	11.9
	정신	4,451	1.8	1,226	8.3	611	1.3	1,064	1.6	922	2.0	628	0.9	2,388	1.5
신체내부		6,356	2.6	1,155	7.8	722	1.5	1,694	2.5	1,141	2.5	1,644	2.3	3,958	2.4
국가유공		6,905	2.8	148	1.0	893	1.9	1,568	2.3	966	2.1	3,329	4.7	5,322	3.3
전 체		248,781	100.0	14,853	100.0	48,101	100.0	68,564	100.0	46,114	100.0	71,149	100.0	162,780	100.0

11. 장애유형별, 산업별 고용현황

장애유형과 산업별 장애인 근로자 고용현황을 살펴보면, 모든 산업에서 '지체장애'의 비율이 가장 높게 나타났으나, '서비스업 1'에서는 44.2%로 다른 산업에 비해 낮게 나타났으며 '지적, 자폐성 장애'(30.9%) 고용률이 높은 것으로 확인되었다.

장애유형별로 살펴봤을 때 '지적, 자폐성 장애'(전체 장애인 근로자 중 13.8%)는 '서비스업 1'에서, '청각, 언어장애'(전체 장애인 근로자 중 7.7%)는 '제조업', '시각장애'(전체 장애인 근로자 중 6.8%)는 '서비스업 2'에서 상대적으로 높은 고용률을 나타냈다.

〈표 2-3-11〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 산업별

(단위: 명, %)

구 분		산업별									
		전 체		제조업		서비스업 1		서비스업 2		기 타	
		근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율	근로자 수	비 율
신체 외부	지체	153,427	61.7	35,113	61.5	12,055	44.2	95,961	63.6	10,298	75.6
	뇌병변, 안면	7,204	2.9	1,217	2.1	292	1.1	5,509	3.7	186	1.4
감각	시각	16,889	6.8	2,249	3.9	1,549	5.7	12,279	8.1	813	6.0
	청각, 언어	19,131	7.7	5,625	9.8	2,090	7.7	10,415	6.9	1,002	7.4
정신적	지적, 자폐성	34,419	13.8	10,296	18.0	8,431	30.9	15,147	10.0	545	4.0
	정신	4,451	1.8	673	1.2	1,535	5.6	2,034	1.3	208	1.5
신체내부		6,356	2.6	901	1.6	835	3.1	4,366	2.9	254	1.9
국가유공		6,905	2.8	1,060	1.9	459	1.7	5,070	3.4	316	2.3
전체		248,781	100.0	57,133	100.0	27,246	100.0	150,780	100.0	13,622	100.0

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

12. 장애유형별, 기업체 형태별 고용현황

장애유형과 기업체 형태별로 장애인 근로자 고용현황을 살펴보면, '지체장애'의 비율이 모든 형태의 기업체에서 가장 높았으며, '회사이외법인'의 경우 '지적, 자폐성 장애' 비율이 18.4%로 타 기업체 형태 대비 상대적으로 높았다.

〈표 2-3-12〉 장애인 근로자 고용현황 - 장애유형별, 기업체 형태별

(단위: 명, %)

구 분		기업체형태							
		전 체		개인기업체		회사법인		회사이외법인	
		근로자 수	비율	근로자 수	비율	근로자 수	비율	근로자 수	비율
신체외부	지체	153,427	61.7	14,574	58.0	102,955	63.6	35,897	58.2
	뇌병변,안면	7,204	2.9	674	2.7	3,718	2.3	2,812	4.6
감각	시각	16,889	6.8	4,010	16.0	9,482	5.9	3,398	5.5
	청각,언어	19,131	7.7	1,661	6.6	14,644	9.0	2,826	4.6
정신적	지적,자폐성	34,419	13.8	1,563	6.2	21,527	13.3	11,329	18.4
	정신	4,451	1.8	1,423	5.7	1,807	1.1	1,220	2.0
신체내부		6,356	2.6	1,026	4.1	3,880	2.4	1,450	2.3
국가유공		6,905	2.8	182	0.7	3,937	2.4	2,785	4.5
전 체		248,781	100.0	25,114	100.0	161,950	100.0	61,717	100.0

제 3 장
심층조사 결과: 장애인 고용실태 분석

제1절 상시근로자 현황

1. 종사상 지위별 근로자 현황

상시근로자 5명 이상 기업체에 근무하고 있는 근로자 중 정규직의 비율은 전체 근로자의 91.2%, 장애인 근로자의 80.6%로 나타났다.

〈표 3-1-1〉 정규직, 비정규직 근로자 현황

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자			
	전체	비율	장애인	비율
정규직	13,513,320	91.2	187,856	80.6
비정규직	1,302,912	8.8	45,280	19.4
전 체	14,816,232	100.0	233,136	100.0

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 근로 유형별 근로자 현황

상시근로자 5명 이상 기업체에 근무하고 있는 전체 근로자의 96.1%, 장애인 근로자의 85.8%가 전일제 근로자로 나타났다.

〈표 3-1-2〉 전일제, 시간제 근로자 현황

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자			
	전체	비율	장애인	비율
전일제	14,245,182	96.1	200,117	85.8
시간제	571,051	3.9	33,019	14.2
전 체	14,816,232	100.0	233,136	100.0

3. 직업별 근로자 현황

상시근로자 5명 이상의 기업체에 근무하고 있는 근로자의 직업별 구성비를 살펴보면, 전체 근로자는 '사무 종사자'의 비율이 27.0%로 가장 높았던 반면, 장애인 근로자는 '단순노무 종사자'의 비율이 44.5%로 가장 높았다.

〈표 3-1-3〉 직업별 근로자 현황

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자			
	전체	비율	장애인	비율
관리자	944,567	6.4	4,695	2.0
전문가 및 관련 종사자	2,183,325	14.7	16,646	7.1
사무 종사자	4,007,152	27.0	44,794	19.2
서비스 종사자	1,501,978	10.1	29,095	12.5
판매 종사자	763,664	5.2	5,447	2.3
농림어업 숙련 종사자	62,842	0.4	210	0.1
기능원 및 관련기능 종사자	1,370,004	9.2	16,414	7.0
장치기계조작 및 조립종사자	1,142,185	7.7	12,124	5.2
단순노무 종사자	2,840,514	19.2	103,710	44.5
전 체	14,816,232	100.0	233,136	100.0

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

4. 연령별 근로자 현황

상시근로자 5명 이상 기업체의 연령별 구성비는 전체 근로자와 장애인 근로자 모두 '만 35~54세 이하' 비율이 가장 높게 나타났으며, 해당 연령대의 비율은 각각 51.8%, 45.9%였다.

전체 근로자의 경우 '만 55세 이상'이 25.2%인 반면, 장애인 근로자의 경우 '만 55세 이상'이 38.0%로 높게 나타나, 전반적으로 장애인 근로자의 고령화 정도가 더 높은 것으로 파악되었다.

〈표 3-1-4〉 연령별 근로자 현황

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자			
	전체	비율	장애인	비율
만 34세 이하	3,412,162	23.0	37,691	16.2
만 35~54세 이하	7,670,735	51.8	106,904	45.9
만 55세 이상	3,733,335	25.2	88,541	38.0
전 체	14,816,232	100.0	233,136	100.0

5. 2023년 입·퇴사자 현황

2023년 한 해 동안 상시근로자 5명 이상의 기업체에 입사한 장애인 근로자는 총 26,868명, 퇴사한 장애인 근로자는 총 30,407명으로 입직·이직 비율은 0.88명으로 나타나 입사자에 비해 퇴사자가 더 많았던 것으로 나타났다. 반면 전체 근로자의 입직·이직 비율은 1.08명으로, 퇴사자에 비해 입사자가 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 3-1-5〉 2023년 입직·이직 현황

(단위: 명)

구 분	상시근로자	
	전체	장애인
입사자	2,061,782	26,868
퇴사자	1,906,524	30,407
입직·이직 비율	1.08	0.88

주) 입직·이직 비율(명)=입사자/퇴사자

상시근로자 5명 이상 기업체 근로자의 퇴직 사유를 분석한 결과, 전체 근로자의 비자발적 퇴직 비율이 11.1%인데 반해, 장애인 근로자는 21.4%로 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 3-1-6〉 2023년 근로자 퇴직 사유

(단위: 명, %)

구 분	상시근로자			
	전체	비율	장애인	비율
자발적 퇴직	1,695,467	88.9	23,910	78.6
비자발적 퇴직	211,056	11.1	6,497	21.4
전 체	1,906,524	100.0	30,407	100.0

주) 비자발적 퇴직: 정년퇴직, 명예퇴직, 계약만료, 해고 등을 합산함

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

6. 근로자 증감 기업체 현황

장애인 고용기업체 중 2022년 말과 비교하여 2023년 말 현재 장애인 근로자가 증가한 기업체는 2.7%(1,257개), 감소한 기업체는 6.7%(3,066개)로 나타났다.

장애인 근로자가 증가(2.7%) 또는 감소한(6.7%) 기업체의 비율은 전체 근로자가 증가(23.1%) 또는 감소한(16.9%) 기업체 대비 크게 낮은 것으로 확인되었다.

〈표 3-1-7〉 2022년 말 대비 2023년 말 현재 근로자 증감 기업체 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: 개, %)

구 분	고용기업체			
	전체 근로자	비 율	장애인 근로자	비 율
증 가	10,577	23.1	1,257	2.7
보 합	27,456	60.0	41,456	90.6
감 소	7,745	16.9	3,066	6.7
전 체	45,778	100.0	45,778	100.0

제2절 모집과 채용

1. 장애인 근로자 채용 이유

장애인 고용기업체가 장애인 근로자를 채용한 주된 이유(1순위)는 '장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해서'의 비율이 45.5%로 가장 높고, 다음으로 '고용의무를 이행하기 위해서'(32.1%)였다.

기업체 규모별 분석 결과, '고용의무를 이행하기 위해서'의 비율은 고용의무기업체가 고용비의무기업체에 비해 높았고 기업체 규모가 커질수록 대체적으로 증가하는 경향을 보였으나, '장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해' 및 '입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨' 응답 비율은 기업체 규모가 작을 수록 높게 나타났다.

〈표 3-2-1〉 장애인 근로자 채용 주된 이유(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
고용의무를 이행하기 위해서	32.1	7.1	58.8	56.7	67.6	66.5	63.3
장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문	8.9	10.8	6.9	6.7	7.5	8.4	7.2
기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서	5.3	5.7	4.9	4.8	4.5	7.0	4.8
장애인 여부 고려 않고 업무상 필요에 의해	45.5	63.9	25.8	27.9	17.5	16.2	21.5
입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨	5.7	8.6	2.6	2.7	2.3	1.9	2.3
기 타	2.5	4.0	1.0	1.1	0.6	-	0.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 모집과정

가. 채용방법

장애인 고용기업체가 장애인 근로자를 채용하는 방법을 확인한 결과, '장애인과 비장애인을 구분하지 않고 일괄적으로 채용'한다는 비율이 69.4%로 가장 높았다.

〈표 3-2-2〉 장애인 근로자 채용방법 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	고용기업
	현재 장애인 근로자 채용 시
장애인과 비장애인을 구분하지 않고 일괄적으로 채용	69.4
채용계획인원 일정 비율 또는 일정 인원을 장애인에게 할당하여 채용	10.0
장애인만을 대상으로 별도로 공개 채용	10.2
장애인의 경우 인사추천을 받아 개별 채용	10.3
전 체	100.0
(추정수)	(45,792)

고용기업체 규모별로 분석한 결과, 모든 기업체에서 '장애인과 비장애인 구분 없는 일괄채용'의 비율이 절반 이상으로 가장 높게 나타났으며, 고용의무기업체에서는 '채용계획인원의 일정 비율 또는 일정 인원을 장애인으로 할당하여 채용'한다는 응답이 16.2%로 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 3-2-3〉 장애인 근로자 채용방법 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	(100명 이상)
장애인과 비장애인 구분 없는 일괄채용(일반채용)	69.4	76.9	61.5	62.2	58.4	58.0	59.4
채용계획인원의 일정부분 장애인 할당채용	10.0	4.3	16.2	15.2	21.3	15.4	18.0
장애인만을 대상으로 별도 공개 채용	10.2	7.4	13.2	13.2	12.6	16.6	13.9
장애인의 경우 인사추천을 받아 개별 채용	10.3	11.5	9.1	9.3	7.7	10.0	8.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

나. 모집경로

1) 주로 이용한 모집경로

장애인 고용기업체가 장애인 근로자 모집 시 '기업 자체적으로 모집'하는 비율은 58.3%로 '취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용'하는 비율(41.7%) 대비 높게 나타났다. 장애인 미고용기업체가 '취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용'(46.7%)하는 비율은 장애인 고용기업체에 비해 높게 나타났다.

〈표 3-2-4〉 근로자 채용 시 주로 이용한 모집경로

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 채용 시	전체 근로자 채용 시
취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용	41.7	46.7
기업 자체적으로 모집	58.3	53.3
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(490,476)

장애인 고용기업체를 대상으로 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 커질수록 '취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용'하는 비율이 상대적으로 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 3-2-5〉 장애인 근로자 모집경로 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상
		비의무	의 무				
		(5~49명)	(50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	(100명 이상)
취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용	41.7	39.4	44.2	40.8	57.7	59.5	48.6
기업 자체적으로 모집	58.3	60.6	55.8	59.2	42.3	40.5	51.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2) 주로 이용한 자체 모집경로

장애인 고용기업체가 장애인 근로자를 자체 모집할 때 주로 이용하는 경로는 '자사 홈페이지 등 인터넷매체'(60.1%) 응답 비율이 절반 이상으로 가장 높고, 다음으로 '내부 임직원 추천'(18.3%) 순으로 나타났다.

장애인 미고용기업체 역시 '자사 홈페이지 등 인터넷매체'(66.5%)를 주로 이용하는 것으로 나타났으며, '신문·TV 등 언론매체'(9.3%)을 이용하는 비율이 고용기업체(4.9%)와 비교하여 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 3-2-6〉 채용 시 주로 이용한 자체 모집경로(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 채용 시	전체 근로자 채용 시
신문·TV 등 언론매체	4.9	9.3
자사 홈페이지 등 인터넷매체	60.1	66.5
내부 임직원 추천	18.3	16.0
기타	2.4	1.3
기업 자체적으로 모집한 적 없음	14.4	6.9
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(490,476)

장애인 근로자 자체 모집경로를 기업체 규모별로 분석한 결과, 고용의무기업체의 경우 기업체 규모가 클수록 '자사 홈페이지 등 인터넷매체' 및 '내부 임직원 추천'을 통해 모집하는 비율이 점차 감소하는 것으로 나타났다.

〈표 3-2-7〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 자체 모집경로(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부						부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상		
신문·TV 등 언론매체	4.9	5.2	4.6	4.4	4.2	9.9		4.2
자사 홈페이지 등 인터넷매체	60.1	53.8	66.8	67.3	65.8	60.6		67.0
내부 임직원 추천	18.3	23.2	13.0	14.3	7.9	6.5		11.3
기타	2.4	3.9	0.7	0.7	0.7	0.3		0.6
기업 자체적으로 모집한 적 없음	14.4	13.9	14.9	13.2	21.4	22.8		16.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)		(14,526)

나. 주로 이용한 취업알선기관

장애인 고용기업체가 장애인 근로자 채용 시 주로 이용했던 취업알선기관(1순위)을 분석한 결과, '민간 취업알선업체' 이용 비율이 21.5%로 가장 높았고, '한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)'(14.1%),'고용노동부(고용복지플러스센터)'(12.2%) 등의 순으로 나타났다.

미고용기업체는 근로자 채용 시 '민간 취업알선업체'(35.6%)와 '고용노동부(고용복지플러스센터)'(21.4%)를 주로 이용하는 것으로 나타났다.

〈표 3-2-8〉 채용 시 주로 이용한 취업알선기관(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 채용 시	전체 근로자 채용 시
한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)	14.1	-
고용노동부(고용복지플러스센터)	12.2	21.4
지방자치단체(일자리지원센터)	4.2	4.5
민간공공 포함 직업능력개발 훈련기관	2.8	3.5
장애인기관(장애인복지관, 장애인협회 등)	2.8	-
학교(일반학교, 특수학교 포함)	0.6	0.9
민간 취업알선업체	21.5	35.6
국가보훈처	0.3	-
기타	0.3	0.7
취업알선기관을 이용한 적 없음	41.2	33.4
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(490,476)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체를 대상으로 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 클수록 '한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)' 및 '장애인기관(장애인복지관, 장애인협회 등)'을 이용하는 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-2-9〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
한국장애인고용공단	14.1	8.6	20.0	18.7	24.2	29.9	22.0
고용노동부(고용복지플러스센터)	12.2	12.4	11.9	12.0	11.5	9.8	12.1
지방자치단체(일자리지원센터)	4.2	3.6	4.8	4.6	6.1	5.0	5.3
민간공공 포함 직업능력개발 훈련기관	2.8	2.8	2.8	3.1	1.7	1.8	2.7
장애인기관(장애인복지관, 장애인협회 등)	2.8	2.3	3.3	2.7	5.5	6.4	4.1
학교(일반학교, 특수학교 포함)	0.6	0.4	0.7	0.8	0.7	0.2	0.6
민간 취업알선업체	21.5	23.3	19.6	19.4	20.9	19.1	19.0
국가보훈처	0.3	0.3	0.4	0.3	1.1	0.7	0.5
기타	0.3	0.3	0.3	0.3	0.5	0.3	0.4
취업알선기관을 이용한 적 없음	41.2	45.9	36.2	38.3	27.8	26.7	33.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

1) 취업알선기관의 도움정도

장애인 고용기업체가 주로 이용한 취업알선기관이 장애인 근로자 채용에 어느 정도 도움이 되었는지를 조사한 결과, '도움이 되었다'고 응답한 비율은 '한국장애인고용공단'이 95.0%로 가장 높으며, '고용노동부'(94.2%), '민간 취업알선기관'(89.8%)의 순으로 나타났다.

〈표 3-2-10〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 도움정도

(단위: %, 개)

구 분	민간 취업알선기관	한국장애인고용공단	고용노동부
도움이 됨	89.8	95.0	94.2
도움이 안됨	10.2	5.0	5.8
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(9,860)	(6,454)	(5,570)

주 1) 기업체가 주로 이용했다고 가장 많이 응답한 상위 3개의 취업알선기관만 제시함
2) 도움 됨 : 조금 도움이 됨+매우 도움이 됨 / 도움 안됨 : 전혀 도움이 되지 않음+별로 도움이 되지 않음

2) 취업알선기관의 서비스 만족도

장애인 고용기업체가 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 만족도를 조사한 결과, 서비스에 '만족'했다고 응답한 비율은 '고용노동부'가 65.5%로 가장 높았으며, '한국장애인고용공단'(62.0%), '민간 취업알선기관'(52.3%)의 순으로 나타났다.

〈표 3-2-11〉 장애인 근로자 채용 시 주로 이용한 취업알선기관의 서비스 만족도

(단위: %, 개)

구 분	민간 취업알선기관	한국장애인고용공단	고용노동부
만 족	52.3	62.0	65.5
보 통	46.5	36.5	34.3
불만족	1.2	1.5	0.2
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(9,860)	(6,454)	(5,570)

주 1) 기업체가 주로 이용했다고 가장 많이 응답한 상위 3개의 취업알선기관만 제시함
2) 만족 : 매우 만족+만족 / 보통 : 보통 / 불만족 : 매우 불만족+불만

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

3. 채용과정

가. 근로자 채용 시 주요 고려사항

장애인 고용기업체는 장애인 근로자 채용 시 '장애정도(중/경)'(29.5%)을 가장 중요하게 고려하는 것으로 나타났고, 다음으로 '장애유형'(17.7%), '이동·동작수행능력'(15.1%), '의사소통능력'(14.6%) 등을 고려한다고 응답했다.

〈표 3-2-12〉 근로자 채용 시 고려사항(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 채용 시	전체 근로자 채용 시
장애관련 사항	76.9	-
- 장애유형	17.7	-
- 장애정도(중/경)	29.5	-
- 의사소통능력	14.6	-
- 이동·동작수행능력	15.1	-
직업적 능력	13.5	74.9
- 경력	8.3	50.1
- 학력	0.6	5.7
- 자격증 취득 사항(기술보유)	4.7	19.0
인적 특성	6.7	24.8
- 성별	0.3	5.7
- 연령	0.4	5.2
- 성품·태도(책임감 등)	6.0	14.0
기타	2.9	0.3
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(490,476)

기업체 규모별 분석 결과, '장애관련 사항' 외 대부분의 기업체에서 '직업적 능력'을 '인적 특성'보다 더 중요하게 고려하는 것으로 나타났으며, 기업체 규모가 커질수록 장애인 근로자의 '의사소통능력'을 상대적으로 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

〈표 3-2-13〉 장애인 근로자 채용 시 고려사항(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100인 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애관련 사항	76.9	72.5	81.6	81.8	81.5	78.9	82.6
- 장애유형	17.7	17.0	18.4	18.3	19.2	17.4	18.2
- 장애정도(중/경)	29.5	26.4	32.8	33.7	29.8	25.2	30.9
- 의사소통능력	14.6	11.4	18.1	17.4	19.5	26.5	20.3
- 이동·동작수행능력	15.1	17.7	12.4	12.4	12.9	9.8	13.3
직업적 능력	13.5	16.1	10.8	10.6	11.4	13.2	10.2
- 경력	8.3	10.5	6.0	5.6	7.2	8.0	5.7
- 학력	0.6	0.4	0.8	0.7	1.1	1.5	0.9
- 자격증 취득 사항	4.7	5.2	4.1	4.3	3.2	3.7	3.6
인적 특성	6.7	8.1	5.1	5.2	4.2	6.2	4.9
- 성별	0.3	0.2	0.4	0.3	0.4	0.4	0.2
- 연령	0.4	0.3	0.5	0.5	0.2	1.2	0.5
- 성품·태도(책임감 등)	6.0	7.6	4.3	4.4	3.6	4.6	4.2
기타	2.9	3.3	2.4	2.4	2.9	1.7	2.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 장애인 근로자 채용 시 배려사항

장애인 고용기업체가 장애인 근로자 채용 시 배려했던 사항을 확인한 결과, '특별히 배려한 사항 없음'(73.4%)을 제외하면, '가산점 부여'(12.3%), '정당한 편의 제공'(7.6%), '연령조건 완화'(7.5%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-2-14〉 장애인 근로자 채용 시 배려했던 사항(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
가산점 부여	12.3	7.0	18.1	15.9	25.5	31.8	22.1
연령조건 완화	7.5	4.1	11.0	10.7	12.8	10.6	12.7
학력조건 완화	5.4	2.5	8.5	7.7	11.7	12.3	10.4
자격요건 완화	4.6	2.1	7.3	6.5	10.6	10.4	9.1
정당한 편의 제공	7.6	5.0	10.4	9.5	13.0	18.1	11.7
전형과정 완화	3.3	1.1	5.6	5.3	6.6	7.1	6.5
기타	0.1	0.0	0.1	0.2	0.0	0.0	0.2
특별히 배려한 사항 없음	73.4	82.1	64.1	66.9	54.0	49.1	58.7
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

다. 채용 전형과정

장애인 고용기업체의 장애인 채용과정에는 대부분 '면접'(97.5%)이 포함되어 있는 것으로 나타났으며, '필기시험', '실기(기능) 시험'의 비중은 각각 3.2%, 2.6%로 나타났다.

〈표 3-2-15〉 응시자들이 거치는 전형과정(중복응답)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 채용 시	전체 근로자 채용 시
필기시험(적성검사 등 포함)	3.2	4.2
실기(기능) 시험	2.6	4.6
면접(집단토론 등 포함)	97.5	98.3
신체검사	9.7	8.9
기타	1.7	0.0
(추정수)	(45,792)	(490,476)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 클수록 장애인 근로자 채용 시 면접 외 '필기시험', '실기(기능) 시험'을 실시하는 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-2-16〉 응시자들이 거치는 전형과정(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
필기시험(적성검사 등 포함)	3.2	1.5	5.1	4.4	6.3	12.5	5.5
실기(기능) 시험	2.6	2.1	3.2	2.8	4.2	6.9	3.5
면접(집단토론 등 포함)	97.5	97.3	97.7	97.7	98.2	96.7	97.7
신체검사	9.7	6.2	13.5	12.8	15.5	18.9	14.1
기타	1.7	2.1	1.3	1.3	1.0	1.6	1.3
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

1) 채용 전형과정을 거친 응시자들의 보완점

장애인 고용기업체를 대상으로 채용 전형과정을 거친 장애인 응시자가 가장 우선 보완해야 할 사항을 확인한 결과, '화술 및 의사 전달 능력(면접기술)'이 23.8%로 가장 높게 나타났으며, '뚜렷한 목표 의식'(21.1%), '응시 서류 작성 기술'(17.8%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-2-17〉 채용 전형과정을 거친 응시자들의 보완점(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 응시자 대상	전체 응시자 대상
응시 서류 작성 기술	17.8	29.7
필기시험 및 실기(기능)에 대한 지식	1.5	1.8
뚜렷한 목표 의식	21.1	29.0
화술 및 의사 전달 능력(면접기술)	23.8	10.0
순발력 및 대처능력	16.4	14.0
응시 기업에 대한 사전 정보 인지	11.4	12.4
기타	7.9	2.9
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(490,476)

기업체 규모별로 분석한 결과, 고용의무기업체는 비의무기업체에 비해 '응시 서류 작성 기술'과 '뚜렷한 목표 의식'에 대한 보완을 필요로 한다고 응답한 비율이 상대적으로 높았다.

〈표 3-2-18〉 채용 전형과정을 거친 응시자들의 보완점(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	대상 (100명 이상)
응시 서류 작성 기술	17.8	14.2	21.8	21.5	22.1	26.0	22.8
필기시험 및 실기(기능)에 대한 지식	1.5	1.1	1.9	1.8	2.1	2.0	1.8
뚜렷한 목표 의식	21.1	19.5	22.9	22.3	25.7	23.4	23.0
화술 및 의사 전달 능력(면접기술)	23.8	28.2	19.1	18.8	20.7	20.8	20.2
순발력 및 대처능력	16.4	15.6	17.2	18.3	12.7	11.6	15.5
응시 기업에 대한 사전 정보 인지	11.4	13.1	9.6	9.9	8.3	10.6	9.2
기타	7.9	8.3	7.5	7.5	8.4	5.5	7.5
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

라. 근로자 채용 용이성

장애인 고용기업체의 장애인 근로자 채용 용이성에 대해 '보통'이라고 응답한 비율이 61.5%로 높게 나타났고, '용이하다'고 응답한 비율은 20.4%, '어렵다'고 응답한 비율은 18.1%로 나타났다.

〈표 3-2-19〉 근로자 채용 용이성 - 장애인 고용, 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 채용 시	전체 근로자 채용 시
용이함	20.4	13.3
보 통	61.5	59.3
어려움	18.1	27.4
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(490,476)

주) 용이함: 매우 용이하다+다소 용이한 편이다/어려움: 매우 어려웠다+다소 어려운 편이었다

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 클수록 장애인 근로자 채용이 '용이하다'고 응답한 비율은 점차 감소하는 것으로 나타났다.

〈표 3-2-20〉 장애인 근로자 채용 용이성 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
용이함	20.4	21.3	19.5	19.7	19.2	15.4	18.7
보 통	61.5	69.5	53.0	54.2	49.0	44.6	51.4
어려움	18.1	9.2	27.5	26.1	31.8	40.0	29.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주) 용이함: 매우 용이하다+다소 용이한 편이다/어려움: 매우 어려웠다+다소 어려운 편이었다

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 근로자 채용 시 애로사항(1순위)으로 '업무능력을 갖춘 인력이 부족해서'(17.9%)라는 응답 비율이 가장 높았으며, 다음으로 '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서'(13.5%), '장애인 지원자 자체가 없어서'(9.3%) 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서', '업무능력을 갖춘 인력이 부족해서', '장애인 지원자 자체가 없어서'의 응답 비율은 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-2-21〉 장애인 근로자 채용 시 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서	13.5	6.9	20.6	20.1	22.5	22.9	22.0
업무능력을 갖춘 인력이 부족해서	17.9	16.3	19.5	18.6	22.1	27.6	21.0
장애인 지원자 자체가 없어서	9.3	7.1	11.8	11.1	13.6	17.7	12.5
사업주, 관리자, 동료 등이 채용에 대해 소극적	0.8	0.5	1.2	1.1	1.5	0.5	1.2
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	2.0	2.1	2.0	2.0	1.8	2.2	2.0
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	2.2	2.9	1.4	1.4	1.3	0.5	1.3
출퇴근 상의 어려움 때문에	1.0	0.9	1.2	1.0	2.0	1.6	1.4
근무환경이 유해하거나 위험해서	1.9	2.5	1.2	1.2	1.4	1.4	1.2
기타	0.1	-	0.1	0.1	-	0.2	0.1
특별한 애로사항 없음	51.3	60.8	41.1	43.3	33.6	25.5	37.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

장애인 미고용기업체의 근로자 채용 시 애로사항(1순위)으로는 '업무능력을 갖춘 인력이 부족해서' 응답 비율이 37.3%로 가장 높고, 다음으로 '지원자 자체가 없어서'(13.3%), '근로자의 요구조건을 맞춰줄 수 없어서'(6.1%)의 순으로 나타났다.

〈표 3-2-22〉 근로자 채용 시 애로사항(1순위) - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (미고용)
업무능력을 갖춘 인력이 부족해서	37.3
지원자 자체가 없어서	13.3
근로자의 요구조건을 맞춰줄 수 없어서	6.1
구직인력에 대한 정보가 부족해서	0.9
출퇴근 상의 어려움 때문에(이동거리, 출퇴근 차량 지원 등)	1.3
근무환경이 유해하거나 위험해서	1.3
기타	-
특별한 애로사항 없었음	39.8
전 체 (추정수)	100.0 (490,476)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

마. 근로자 채용 결정 주체

장애인 고용기업체에서 장애인 근로자 채용 결정에 가장 영향력이 큰 주체는 '경영진(사업주·임원·이사회 등)'(42.6%)으로 나타났으며, 다음으로 '인사관련업무 담당부서(인사팀·총무팀·경영관리팀 등)'(32.8%), '인력 수요 부서'(22.1%) 순으로 나타났다.

〈표 3-2-23〉 채용 시 영향력이 큰 주체(1순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 채용 시	전체 근로자 채용 시
경영진(사업주・임원・이사회 등)	42.6	64.4
인사관련업무 담당부서(인사팀・총무팀・경영관리팀 등)	32.8	17.2
인력 수요 부서	22.1	18.1
노동조합 등 사내 기구	0.6	0.0
사외 기구・기관・단체 등	0.4	0.3
기타	1.5	-
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(490,476)

고용의무기업체를 대상으로 기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 클수록 장애인 근로자 채용 시 '인사관련업무 담당부서'의 영향력이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-2-24〉 장애인 근로자 채용 시 영향력이 큰 주체(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
경영진(사업주・임원・이사회 등)	42.6	51.9	32.7	34.6	25.9	21.5	29.6
인사관련업무 담당부서	32.8	28.3	37.6	35.9	44.6	45.7	40.8
인력 수요 부서	22.1	17.6	27.0	27.1	26.0	30.3	26.2
노동조합 등 사내 기구	0.6	0.2	0.9	0.7	2.2	1.0	1.3
사외 기구・기관・단체 등	0.4	0.0	0.7	0.7	0.8	1.3	0.9
기타	1.5	2.0	1.0	1.1	0.6	0.2	1.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

제3절 업무특성 및 노무관리

1. 근로자의 주요 수행 업무

가. 근로자의 직업 분류

장애인 고용기업체의 전체 근로자 및 장애인 근로자는 '설치·정비·생산직'(38.8%, 35.5%)에 가장 많이 종사하고 있는 것으로 나타났으며, 미고용기업체의 전체 근로자가 가장 많이 종사하는 직종 또한 '설치·정비·생산직'(26.4%)인 것으로 나타났다.

그 외 고용기업체의 장애인 근로자는 '경영·사무·금융·보험직'(25.0%), '미용·여행·숙박·음식·경비·청소직'(16.4%)을 많이 수행하는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-1〉 가장 많은 근로자의 직업 분류

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체		미고용기업체
	전체 근로자	장애인 근로자	전체 근로자
경영・사무・금융・보험직	18.7	25.0	18.9
연구직 및 공학 기술직	4.9	3.6	6.9
교육・법률・사회복지・경찰・소방직 및 군인	4.2	2.7	3.7
보건・의료직	5.0	2.5	5.0
예술・디자인・방송・스포츠직	0.9	0.8	1.8
미용・여행・숙박・음식・경비・청소직	12.4	16.4	10.3
영업・판매・운전・운송직	10.6	9.9	13.8
건설・채굴직	3.5	2.8	10.9
설치・정비・생산직	38.8	35.5	26.4
농림어업직	0.9	0.9	2.2
기타	-	-	-
전체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(45,792)	(490,476)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

기업체 규모별 분석 결과, 고용의무기업체의 경우 기업체 규모가 커질수록 '미용·여행·숙박·음식·경비·청소직'의 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-2〉 가장 많은 장애인 근로자의 직업 분류 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
경영·사무·금융·보험직	25.0	24.0	26.0	25.7	26.8	29.3	26.2
연구직 및 공학 기술직	3.6	3.6	3.7	3.5	4.9	2.9	3.8
교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	2.7	1.9	3.6	4.0	2.4	0.7	3.3
보건·의료직	2.5	2.2	2.7	3.0	1.7	0.8	3.1
예술·디자인·방송·스포츠직	0.8	0.4	1.2	0.9	2.4	2.7	1.8
미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	16.4	13.3	19.7	18.5	24.0	27.2	20.9
영업·판매·운전·운송직	9.9	10.7	9.0	9.4	7.3	8.3	7.8
건설·채굴직	2.8	3.5	1.9	1.7	2.7	2.9	1.8
설치·정비·생산직	35.5	39.3	31.6	32.9	26.7	23.1	30.6
농림어업직	0.9	1.2	0.5	0.3	1.2	2.3	0.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

나. 장애인 근로자의 주요 수행 업무에 필요한 학력 수준

장애인 고용기업체에서 장애인 근로자 주요 수행 업무에 필요한 최소 학력 수준에 대해 '고등학교 졸업'이 63.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '대학교 졸업'(22.9%), '고등학교 졸업 미만'(13.1%) 순으로 응답했다.

〈표 3-3-3〉 장애인 근로자 주요 수행 업무에 필요한 학력 수준 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)				
				50~299명	300~999명	1,000명 이상	
고등학교 졸업 미만	13.1	14.4	11.7	11.7	10.6	14.9	11.2
고등학교 졸업	63.7	64.4	62.9	63.3	62.7	55.9	63.6
대학교 졸업	22.9	21.1	24.8	24.4	26.0	29.0	24.7
석·박사 이상	0.4	0.1	0.6	0.6	0.7	0.2	0.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

다. 장애인 고용기업체의 중증 장애인 수행가능 직무 유무

장애인 고용기업체의 업무 중 중증장애인이 수행할 수 있는 직무가 있는지 확인한 결과, '중증장애인이 수행할 만한 직무를 찾기 힘들다'는 응답 비율이 63.9%로 가장 높았으며, 특히 고용비의무기업체에서 71.1%로 높게 나타났다.

〈표 3-3-4〉 중증장애인 수행가능 직무 유무 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)				
				50~299명	300~999명	1,000명 이상	
대부분 업무에서 중증장애인이 수행할 직무가 있다	5.1	4.8	5.4	5.3	6.3	5.6	6.0
제한적인 업무에서 중증장애인이 수행할 직무가 있다	31.0	24.1	38.4	36.5	43.8	55.6	41.3
중증장애인이 수행할 만한 직무를 찾기 힘들다	63.9	71.1	56.1	58.2	49.9	38.8	52.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

라. 장애인 미고용기업체의 장애인 수행가능 직무 유무

장애인 미고용기업체의 업무 중 장애인이 수행할 수 있는 직무가 있는지 확인한 결과, '장애인이 수행할 만한 직무를 찾기 힘들다'는 응답 비율이 77.3%로 가장 높게 나타났으며, '제한적인 업무에서 장애인이 수행할 수 있는 직무가 있다'는 응답은 20.8%, '대부분 업무에서 장애인이 수행할 수 있는 직무가 있다'는 응답은 1.9%로 나타났다.

〈표 3-3-5〉 장애인 수행가능 직무 유무 - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (미고용)
대부분 업무에서 장애인이 수행할 수 있는 직무가 있다	1.9
제한적인 업무에서 장애인이 수행할 수 있는 직무가 있다	20.8
장애인이 수행할 만한 직무를 찾기 힘들다	77.3
전 체	100.0
(추정수)	(490,476)

마. 기업체 장애인 고용에 적용할 수 있는 직무

실제로 장애인의 해당 직무 수행 여부과 상관없이, 기업체의 내부 직무 중 장애인 고용에 적용할 수 있을 것으로 판단되는 직무를 확인한 결과, '온라인, 전화 상담 등 고객 상담 직무'(18.8%) 및 '미화·세차 등 청소·세탁 관련 직무'(18.5%) 응답이 가장 높게 나타났다.

장애인 고용기업체의 경우 '미화·세차 등 청소·세탁 관련 직무' 응답 비율이 28.0%로 가장 높았으며, 미고용업체는 '없음'(20.6%)을 제외하고 '온라인, 전화 상담 등 고객 상담 직무' 응답 비율이 19.0%로 가장 높게 나타났다.

〈표 3-3-6〉 기업체의 장애인 고용에 적용할 수 있는 직무

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부	
		고용	미고용
고객 안내 등 프론트·데스크 안내 직무	10.9	10.3	10.9
온라인, 전화 상담 등 고객 상담 직무	18.8	16.3	19.0
인터넷 자료 검색 관련 직무	14.7	17.5	14.5
방송(게임)·쇼핑몰 등에 대한 모니터링 직무	1.4	2.6	1.2
데이터 코딩, DB 구축 관련 직무	3.7	5.9	3.5
인쇄물 교정·감수 등 인쇄 편집 직무	2.1	1.9	2.2
전기·전자제품, 식품, 섬유 등 제품 검사원	6.5	6.5	6.5
사서보조, 향균관리 등 도서관 지원 직무	3.1	2.3	3.2
온라인 택배 분류·상품포장·배송 관련 직무	3.8	4.6	3.7
장치, 기계, 기구 등 유지보수, 관리 직무	6.5	11.5	6.0
돌봄·요양·간호 등 고객 건강관리 직무	1.6	4.4	1.4
헬스키퍼(안마사) 등 직원 건강관리 직무	0.8	1.5	0.7
주방정리·급식보조 등 주방보조 직무	8.4	8.6	8.3
미화·세차 등 청소·세탁 관련 직무	18.5	28.0	17.6
CCTV 관제·경비·주차단속 등 안전·보안 직무	6.6	13.5	6.0
바리스타 등 음료 조리 서비스 직무	1.4	1.2	1.4
네일아트·메이크업 등 미용 서비스 관련 직무	0.5	0.2	0.6
기타	8.9	17.4	8.1
없음	19.7	10.3	20.6
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 근로시간

가. 주당 평균 소정 근로시간 및 실제 근로시간

기업체의 주당 평균 소정 근로시간과 실제 근로시간을 분석한 결과, 주당 소정 근로시간보다 실제 근로시간이 1.1시간 더 긴 것으로 나타났다.

〈표 3-3-7〉 주당 평균 근로시간 및 실제 근로시간 - 전체 기업체

(단위: 시간, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전체 근로자 주당 소정 근로시간	39.8	39.7	39.9	39.9	39.8	39.8	39.8	39.5	39.7
전체 근로자 주당 실제 근로시간	40.9	40.5	40.9	40.9	40.4	40.4	40.7	40.4	40.4
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)
주당 실제 근로시간 차이 (실제 - 소정)	+1.1	+0.8	+1.1	+1.1	+0.6	+0.6	+0.9	+0.9	+0.7

나. 주당 소정 근로일수

기업체의 주당 소정 근로일수를 분석한 결과, 전체 기업체 중 89.1%의 소정 근로일수는 주 '5일'로 나타났다.

〈표 3-3-8〉 주당 평균 소정 근로일수 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
4일	0.0	0.4	-	0.0	0.3	0.3	0.4	-	0.3
5일	89.1	94.9	88.6	88.6	96.3	96.3	96.5	95.4	96.4
6일	9.9	4.3	10.4	10.4	3.2	3.3	2.6	4.6	2.9
7일	0.8	0.1	0.9	0.9	0.2	0.2	0.5	-	0.3
기타	0.1	0.3	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	-	0.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

다. 초과 근로시간 수준

기업체의 초과 근로시간 수준을 분석한 결과, 전체 기업체 중 73.0%가 '초과 근로를 하지 않는다'고 응답한 반면, '초과 근로를 한다'고 응답한 비율은 27.0%로 나타났다.

기업체 규모별로 살펴봤을 때, 기업체 규모가 클수록 '초과 근로를 한다'는 응답이 점차 감소하는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-9〉 초과 근로시간 수준 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
초과 근로를 한다	27.0	31.6	26.6	26.5	34.5	35.0	32.2	27.2	31.9
- 자주 한다	3.3	2.0	3.4	3.3	3.5	3.6	3.0	1.4	2.7
- 하는 편이다	23.7	29.6	23.1	23.2	31.0	31.4	29.2	25.8	29.2
초과 근로를 하지 않는다	73.0	68.4	73.4	73.5	65.5	65.0	67.8	72.8	68.1
- 거의 하지 않는다	61.3	57.5	61.7	61.7	56.6	56.3	57.9	61.6	57.7
- 전혀 하지 않는다	11.7	10.9	11.7	11.9	8.9	8.7	9.9	11.2	10.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

라. 유연근로제도 운영 현황

전체 기업체의 정규직 근로자를 대상으로 운영 중인 유연근로제도 운영 현황에 대해 조사한 결과 '탄력적 근무제' 비율이 6.6%로 가장 높았으며, '시차출퇴근제'(5.3%), '근로시간단축 근무제'(4.4%) 순으로 나타났다.

고용의무기업체의 경우, 기업체 규모가 커질수록 모든 형태의 유연근로제도 운영 비율도 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-10〉 유연근로제도 운영 현황(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
근로시간단축 근무제	4.4	8.7	4.0	3.9	11.6	10.6	17.1	21.6	12.9
시차출퇴근제	5.3	9.6	5.0	4.7	14.6	13.7	19.2	24.8	14.4
선택적 근무시간제	1.9	6.6	1.4	1.5	7.7	6.5	13.4	22.6	9.6
재택 및 원격근무제	2.3	3.5	2.2	2.1	4.6	3.5	10.9	16.9	6.2
탄력적 근무제	6.6	9.6	6.3	6.3	10.3	9.2	16.3	21.2	12.3
기타(재량근무등)	2.3	2.7	2.2	2.3	2.4	2.3	3.0	3.8	2.3
유연근로제도 운영 안함	84.0	75.3	84.9	85.0	70.0	71.9	58.6	49.2	67.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주 1) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

2) 근로시간단축 근무제: 육아, 학업, 간병 등을 이유로 근로시간을 줄여서 근무
시차출퇴근제: 1일 소정 근로시간 내 개인별 출퇴근 시간 자율적 조정(10시~19시 등)
선택적 근무시간제: 1일 소정근로시간에 구애받지 않고 주당 소정근로시간 범위 내에서 근무시간 자율 조정
재택 및 원격근무제: 사무실이 아닌 장소에서 원격 근무 시스템 등을 이용하여 근무
탄력적 근무제: 일이 많은 시기의 근로시간을 늘리고 적은 시기의 근로시간을 줄여 소정근로시간을 맞추는 제도로 근로일과 근로시간대가 정해지면 모든 근로자가 일률적으로 동일하게 근무
재량 근무: 소정 근로시간에 관계없이 사업자와 근로자가 합의한 시간을 근무시간으로 간주

장애인 근로자가 유연근로제도를 우선적으로 활용할 수 있는 관련 제도나 지침이 있다고 응답한 비율은 8.8%로 나타났다.

〈표 3-3-11〉 장애인 대상 유연근로제 및 지침 운영 현황(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
관련 제도나 지침이 있음	8.8	11.3	8.4	8.2	12.6	11.1	20.4	16.0	16.0
관련 제도나 지침이 없음	91.2	88.7	91.6	91.8	87.4	88.9	79.6	84.0	84.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(85,543)	(11,322)	(74,221)	(75,128)	(10,415)	(8,494)	(1,429)	(492)	(5,818)

주) 유연근무제도를 도입했다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

3. 임금

가. 임금 지급체계

임금 지급체계를 분석한 결과, 대부분의 기업체에서 '연봉/월급/주급/시급/일당이 정해진 대로 지급(기본급)'하고 있는 것으로 나타났다. 기본급과 별도로 '퇴직금(또는 퇴직연금) 지급'(97.0%), '초과근로수당/연장근로수당/잔업수당을 일한 시간만큼 지급'(67.6%), '휴일 수당/특근 수당 지급'(59.8%), '제품 생산하는 만큼 받음/개인 성과만큼 지급(성과급)'(37.5%) 등의 제도를 운영하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-12〉 임금 지급체계(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50-299명	300-999명	1,000명 이상	
연봉/월급/주급/시급/일당이 정해진 대로 지급(기본급)	99.9	99.6	99.9	99.9	99.9	99.9	100.0	100.0	99.9
제품 생산하는 만큼 받음/개인 성과만큼 지급(성과급)	37.5	36.1	37.6	36.9	45.1	43.5	55.1	58.6	48.7
초과근로수당/연장근로수당/잔업수당을 일한 시간만큼 지급	67.6	74.9	66.9	66.7	81.1	80.6	83.5	86.6	80.3
열악하거나 위험한 근무조건을 보상하는 수당(위험 수당)지급	12.7	18.0	12.2	12.1	20.8	19.7	29.6	25.3	23.8
휴일 수당/특근 수당 지급	59.8	68.9	59.0	58.8	74.5	73.6	79.5	85.6	77.1
회사의 전반적인 성과에 따른 수당(인센티브)을 지급	24.7	25.3	24.6	24.0	34.5	32.8	44.9	51.2	37.6
소속 팀(부)의 성과에 따라 수당(인센티브)을 차등하여 지급	11.0	11.3	11.0	10.6	17.0	15.9	22.4	33.3	17.8
회사의 배당금(자사 주식)지급	2.8	2.2	2.9	2.8	3.3	3.0	5.4	5.7	3.8
퇴직금(또는 퇴직연금)지급	97.0	97.7	97.0	97.0	97.8	97.8	97.7	99.3	97.6
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주 1) 해당 문항의 임금을 지급한다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음
2) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

나. 월평균 임금

장애인 고용기업체의 2023년도 장애인 근로자 월평균 임금은 289.0만원으로, 전체 근로자 309.5만원 보다 약 20.5만원이 적었으며, 이는 전체 근로자 월평균 임금의 93.4% 수준이었다. 장애인 근로자와 전체 근로자의 월평균 임금 차이는 기업의 규모가 커질수록 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-13〉 근로자 월평균 임금 - 장애인 고용기업체

(단위: 만원, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전체 근로자 월평균 임금	309.5	294.0	326.0	318.1	355.8	368.6	334.6
장애인 근로자 월평균 임금	289.0	280.4	298.1	294.2	312.0	322.4	299.5
(응답 추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)
월평균 임금(전체 - 장애인)	+20.5	+13.7	+27.9	+23.9	+43.8	+46.3	+35.1

주) 근로자의 월평균 임금은 2023년 1명당 월평균 임금총액을 기준으로 산정됨

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

4. 사회보험 및 노동조합

가. 사회보험 가입 현황

기업체의 사회보험 가입 현황을 분석한 결과, 전체 기업체 중 99.9%가 고용보험 및 산재보험에 가입하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-14〉 고용보험 가입여부 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
고용보험 가입	99.9	99.9	99.9	99.9	100.0	100.0	99.9	100.0	100.0
고용보험 미가입	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	-	0.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

〈표 3-3-15〉 산재보험 가입여부 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
산재보험 가입	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	100.0	99.9
산재보험 미가입	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	-	0.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

나. 노동조합 현황

기업체의 노동조합 설립 현황을 분석한 결과, 상시근로자 5명 이상 기업 중 노동조합이 있는 기업의 비율은 2.6%인 것으로 나타났다.

장애인 근로자 고용 여부별로는 고용기업체의 13.4%가 노동조합이 설립되어 있는 반면, 미고용기업체는 1.6%만이 노동조합이 있는 것으로 나타났으며, 기업체 규모가 커질수록 노동조합이 설립되어 있는 기업체 비율도 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-16〉 노동조합 설립 유무 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
노동조합 있음	2.6	13.4	1.6	1.5	18.5	15.2	37.5	51.6	25.4
노동조합 없음	97.4	86.6	98.4	98.5	81.5	84.8	62.5	48.4	74.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

5. 복리후생제도 현황

가. 기업체에서 실시하고 있는 복리후생제도

기업체에서 실시하고 있는 복리후생제도를 확인한 결과, 상시근로자 5명 이상 모든 기업체에서 '유급휴일·휴가' 제도를 운영하고 있으며, '병가(상병휴가)'(86.9%), '식사비 보조'(70.4%), '경조비 지원'(64.7%), '출산휴가/육아휴직'(56.6%) 등의 순으로 높게 나타났다. 또한 장애인 고용기업체는 미고용기업체에 비해 복리후생제도를 운영하는 비율이 전반적으로 높게 나타났다.

〈표 3-3-17〉 기업체에서 현재 실시하고 있는 복리후생제도(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부	
		고용기업체	미고용기업체
유급휴일·휴가	100.0	100.0	100.0
병가(상병휴가)	86.9	90.8	86.5
출산휴가/육아휴직	56.6	69.6	55.4
주거비 보조, 주거 공간 제공	12.9	16.7	12.5
건강보건에 관한 비용 지원	33.5	46.5	32.2
식사비 보조	70.4	72.4	70.2
문화·체육·오락비용 보조	14.2	26.5	13.0
보험료지원	12.7	14.1	12.5
경조비 지원	64.7	70.5	64.1
자녀학비보조	7.0	20.0	5.8
근로자휴양	12.3	19.9	11.6
통근 비용 지원	14.9	20.5	14.4
자기계발 지원	10.1	13.0	9.9
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

장애인 고용기업체에서 실시하고 있는 복리후생제도를 기업체 규모별로 분석한 결과, 대부분의 항목에서 기업체 규모가 커질수록 제도 실시 비율도 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-18〉 기업체에서 현재 실시하고 있는 복리후생제도(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)				
				50~299명	300~999명	1,000명 이상	
유급휴일·휴가	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
병가(상병휴가)	90.8	87.5	94.4	94.3	95.5	92.6	94.1
출산휴가/육아휴직	69.6	60.3	79.6	77.0	89.1	96.3	83.5
주거비 보조, 주거 공간 제공	16.7	11.3	22.4	19.7	32.7	37.4	24.9
건강보건에 관한 비용 지원	46.5	35.1	58.8	56.0	68.1	78.8	63.5
식사비 보조	72.4	69.4	75.6	75.1	76.9	80.6	75.8
문화·체육·오락비용 보조	26.5	19.0	34.7	31.5	46.1	53.8	37.9
보험료지원	14.1	11.8	16.5	15.1	20.1	30.7	17.6
경조비 지원	70.5	65.0	76.4	74.5	83.0	90.2	79.4
자녀학비보조	20.0	10.7	29.9	26.0	43.9	53.7	35.1
근로자휴양	19.9	13.0	27.2	23.4	40.7	51.3	31.2
통근 비용 지원	20.5	14.8	26.5	24.8	32.3	38.2	28.3
자기계발 지원	13.0	6.2	20.4	17.3	31.2	39.7	23.4
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도

장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자를 위해 별도로 지원하는 복리후생제도 운영 여부를 확인한 결과, '특별히 없음'을 제외하고 '타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정'(4.7%), '장애인고용지원인력 배치'(3.8%), '업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등'(3.0%) 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 대부분의 항목에서 기업체 규모가 커질수록 복리후생제도 응답 비율은 높아지는 것으로 나타났으며, 1,000명 이상의 기업체에서는 '장애인고용지원인력 배치' 응답이 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 3-3-19〉 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인고용지원인력 배치	3.8	2.5	5.3	4.1	9.0	14.4	6.5
타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정	4.7	2.9	6.7	6.1	8.6	11.0	8.0
업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등	3.0	2.6	3.3	3.0	4.6	4.2	4.5
장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치	2.8	1.9	3.7	3.2	6.1	4.7	4.7
건강프로그램·상담프로그램 등 운영	1.7	1.1	2.4	2.1	3.5	4.8	2.9
별도수당 지급 등 금전적 지원	2.3	1.3	3.3	2.6	5.6	7.3	4.0
별도 휴게시간 부여	2.7	1.6	3.9	3.3	7.1	4.5	5.0
동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원	2.8	2.0	3.6	3.3	4.6	5.2	4.3
기타	0.2	0.2	0.3	0.3	0.5	0.0	0.3
특별히 없음	85.8	90.3	81.0	83.2	72.6	69.6	76.9
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

6. 근로자 고충사항 및 처리 방식

가. 장애인 근로자 고충사항

장애인 고용기업체의 장애인 근로자 고충사항에 대하여 분석한 결과, '없음'(82.6%)을 제외하고 '장애 이외의 질병이나 건강문제'가 5.0%로 가장 높았고, '개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)'(3.5%), '대인관계 문제'(3.1%) 순으로 나타났다.

기업체 규모가 커질수록 '장애 이외의 질병이나 건강문제', '개인적 사유' 응답 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-20〉 장애인 근로자 고충 사항(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애 이외의 질병이나 건강문제	5.0	3.1	6.9	6.9	6.6	8.2	6.6
개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)	3.5	3.0	4.0	3.4	5.8	9.9	5.0
대인관계 문제	3.1	1.4	4.8	4.9	5.0	3.8	4.7
근로조건에 대한 불만족 (임금, 복리후생, 인사, 근무강도 등)	1.6	0.7	2.6	2.5	2.9	3.1	2.8
근무환경문제 (장애인 편의시설, 작업장 환경 등)	1.2	0.8	1.5	1.3	2.3	2.3	1.8
장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움	2.5	2.2	2.8	2.6	4.0	2.4	3.3
장애에 대한 차별과 선입견	0.7	0.6	0.7	0.7	0.8	0.7	0.9
기타	-	-	-	-	-	-	-
없음	82.6	88.2	76.6	77.8	72.5	69.5	74.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 미고용기업체의 근로자는 '개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)'가 13.9%, '근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 인사, 근무강도 등)'이 12.5%로 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 3-3-21〉 근로자 고충 사항(1순위) - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)
질병이나 건강문제	8.6
개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)	13.9
대인관계 문제	3.0
근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 인사, 근무강도 등)	12.5
근무환경문제(장애인 편의시설, 작업장 환경 등)	2.4
기타	-
없음	59.5
전 체 (추정수)	100.0 (490,476)

나. 고충처리 방식

장애인 고용기업체의 장애인 근로자 고충처리 방식은 '인사담당자와의 면담'(36.1%), '임원 또는 관리자와의 면담'(28.7%), '각자 스스로 해결'(21.9%) 순으로 나타났으며 '공식적인 고충처리 절차 이용' 응답은 11.5%로 나타났다.

장애인 미고용기업체는 '임원 또는 관리자와의 면담'(45.8%), '각자 스스로 해결'(35.2%), '인사담당자와의 면담'(12.4%) 순이었다.

〈표 3-3-22〉 근로자 고충처리 방식

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 고충처리 방식	전체 근로자 고충처리 방식
공식적인 고충처리 절차 이용	11.5	6.4
인사담당자와의 면담	36.1	12.4
임원 또는 관리자와의 면담	28.7	45.8
노동조합을 통해서	0.8	0.1
전문 상담원을 통해서(직업생활상담원 등)	1.0	0.1
각자 스스로 해결	21.9	35.2
기타	-	-
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(7,967)	(198,535)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체의 기업체 규모별 장애인 근로자 고충처리 방식을 분석한 결과, 기업체의 규모가 커질수록 '공식적인 고충처리 절차 이용'의 비율이 높아지는 반면, '인사담당자와의 면담' 응답 비율은 점차 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-23〉 장애인 근로자 고충처리 방식 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
공식적인 고충처리 절차 이용	11.5	5.6	14.6	12.3	21.4	24.8	19.1
인사담당자와의 면담	36.1	23.6	42.8	44.8	36.9	34.6	41.4
임원 또는 관리자와의 면담	28.7	34.7	25.4	26.0	23.0	25.7	24.2
노동조합을 통해서	0.8	-	1.3	1.1	2.0	1.6	1.3
전문 상담원을 통해서	1.0	0.6	1.3	1.2	1.5	1.5	1.5
각자 스스로 해결	21.9	35.5	14.6	14.6	15.2	11.9	12.5
기타	-	-	-	-	-	-	-
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(7,967)	(2,797)	(5,170)	(3,956)	(920)	(294)	(3,648)

다. 장애인 근로자 전담 고충처리자 및 노무관리자 현황

장애인 고용기업체의 장애인 근로자 전담 고충처리자는 '특별히 없음'(82.8%)을 제외하면 '장애인 근로자 인사노무업무 담당자' 비율이 13.3%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 '사회복지 전문 인력'(1.8%), '직업생활상담원'(1.7%) 순이었다.

기업체 규모별로 분석한 결과, 1,000명 이상 기업체에서 '장애인 근로자 인사노무업무 담당자'의 비율은 35.4%, '직업생활상담원'의 비율은 10.0%로 타 기업체 대비 현저하게 높게 나타났다.

〈표 3-3-24〉 장애인 근로자 전담 고충처리자 및 노무관리자 현황(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인 근로자 인사노무업무 담당자	13.3	6.5	20.7	18.4	28.1	35.4	24.6
직업생활상담원	1.7	1.1	2.4	1.6	4.2	10.0	3.3
작업지도원	1.0	1.0	1.1	1.1	1.2	0.2	1.4
수어통역사	0.3	0.3	0.2	0.1	0.5	0.7	0.2
사회복지 전문 인력	1.8	1.8	1.8	1.8	1.9	1.7	2.0
의료지원 인력	0.3	0.3	0.4	0.4	0.3	1.1	0.5
근로지원인(활동보조인)	0.7	0.5	1.1	0.9	1.5	2.6	0.9
기타	0.9	1.0	0.9	1.0	0.4	0.9	0.9
특별히 없음	82.8	89.5	75.6	78.1	67.2	58.2	71.4
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

라. 장애인 근로자 인사·노무 관리 시 애로사항

장애인 고용기업체는 장애인 근로자 인사·노무 관리 시 '애로사항 없음'(78.6%)을 제외하면, '능력에 맞는 직무배치의 어려움'(7.0%), '장애 및 건강 등의 문제'(5.0%) 등의 애로사항을 경험하는 것으로 나타났다.

기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체의 규모가 커질수록 '능력에 맞는 직무배치의 어려움' 및 '근속, 근무태도 관련' 응답 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-25〉 장애인 근로자 인사·노무 관리 애로사항(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
비장애인과의 형평성 고려 (승진, 전보, 교육 등)	2.7	1.7	3.8	3.9	3.0	2.7	4.3
능력에 맞는 직무배치의 어려움	7.0	3.1	11.1	10.3	13.4	16.9	12.9
근속, 근무태도 관련	3.0	1.1	5.0	4.9	5.2	7.0	4.8
장애 및 건강 등의 문제	5.0	4.5	5.5	5.2	6.1	7.5	6.0
산업재해 발생 위험성	2.2	1.7	2.9	2.5	4.3	4.1	3.7
상사 또는 동료직원들과의 불화, 선입견	0.3	-	0.6	0.5	0.7	1.0	0.6
장애인에 대한 사전 지식 부족	1.2	1.0	1.5	1.5	1.4	0.7	1.2
기타	0.1	0.1	0.1	0.1	-	-	0.1
애로사항 없음	78.6	86.9	69.7	71.0	65.7	60.0	66.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

7. 이직률

가. 이직률 비교

장애인 고용기업체를 대상으로 비장애인 근로자 대비 장애인 근로자 이직률 수준을 조사한 결과, 장애인 근로자 이직률이 비장애인 근로자 보다 '높다'는 응답은 1.2%, '낮다'는 응답은 57.1%로 나타났다.

〈표 3-3-26〉 비장애인 근로자 대비 장애인 근로자 이직률 수준 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
높다	1.2	0.9	1.5	1.1	3.0	4.3	2.0
비슷하다	41.7	44.5	38.8	39.0	36.5	42.3	39.2
낮다	57.1	54.6	59.7	59.9	60.6	53.4	58.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주) 낮다: 낮은 편이다+매우 낮다/ 비슷하다: 비슷하다/ 높다: 높은 편이다+매우 높다(5점 척도)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 이직률이 높은 이유

장애인 근로자의 이직률이 비장애인 근로자 대비 높다고 응답한 기업체를 대상으로 이직률이 높은 이유를 분석한 결과, '낮은 월급(연봉)에 대한 불만족'(33.5%), '높은 업무 강도로 인해'(19.7%) 순으로 나타났다.

〈표 3-3-27〉 근로자 이직률 높은 이유(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체
	비장애인 대비 장애인 근로자 이직률이 높은 이유
낮은 월급(연봉)에 대한 불만	33.5
고용 안정성에 대한 불만족	10.3
대인관계 문제(동료 및 상사와의 불화)	5.1
부당한 대우로 인해(장애에 대한 차별과 선입견 등)	2.1
높은 업무 강도로 인해	19.7
복지제도, 근무여건에 대한 불만	11.0
출퇴근이 불편해서	4.8
계약해지 또는 정리해고	1.0
기타	12.5
전 체	100.0
(추정수)	(560)

주) 장애인 근로자의 이직률이 높다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

8. 장애인 근로자에게 바라는 사항

장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자에 바라는 사항을 조사한 결과, '특별히 없음'(48.3%)을 제외하면, '책임감 있는 업무 수행'이 20.9%로 가장 높았고, '건강관리'(11.6%), '장기근속'(10.7%) 순으로 나타났다.

미고용기업체에서는 전체 근로자에게 바라는 사항 중 '책임감 있는 업무 수행'이 38.5%로 가장 높고, 다음으로 '업무실적 향상'(16.2%) 순으로 나타났다.

〈표 3-3-28〉 근로자에게 바라는 사항(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자에게 바라는 사항	전체 근로자에게 바라는 사항
업무실적 향상	4.3	16.2
책임감 있는 업무 수행	20.9	38.5
건강관리	11.6	3.8
원만한 대인관계 유지	2.7	1.1
장기근속	10.7	13.0
출퇴근 및 근무시간 관리	1.4	0.3
기타	-	-
특별히 없음	48.3	26.9
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(490,476)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자에게 바라는 사항(1순위)을 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체의 규모가 커질수록 '업무실적 향상' 응답 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-3-29〉 장애인 근로자에게 바라는 사항(1순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
업무실적 향상	4.3	3.7	5.0	4.7	5.5	8.4	5.3
책임감 있는 업무 수행	20.9	18.3	23.8	22.3	30.8	26.9	25.2
건강관리	11.6	9.0	14.5	14.6	13.5	16.2	15.4
원만한 대인관계 유지	2.7	2.9	2.5	2.5	2.6	3.1	2.9
장기근속	10.7	10.3	11.0	11.3	9.9	9.4	10.5
출퇴근 및 근무시간 관리	1.4	1.8	0.9	0.8	0.9	3.1	1.0
기타	-	-	-	-	-	-	-
특별히 없음	48.3	54.0	42.3	43.8	36.8	32.9	39.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

제4절 업무환경

1. 작업환경

상시근로자가 가장 많이 근무하는 주사업장의 근로환경 및 조직문화를 5점 척도로 측정한 결과, '출퇴근 용이성'은 평균 3.54점, '업무량 및 업무시간 명확성'은 3.60점, '직무 및 근로시간 조정 유연성'은 3.40점, '권위적 조직문화 정도'는 3.36점으로 나타나 대체적으로 긍정적인 것으로 나타난 반면, '근로자 자기계발 지원 정도'는 2.67점으로 상대적으로 부정적인 경향을 보였다.

〈표 3-4-1〉 주사업장의 근로환경 및 조직문화 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
출퇴근 용이성	3.54	3.48	3.55	3.54	3.55	3.54	3.66	3.70	3.55
업무량 및 업무시간 명확성	3.60	3.66	3.60	3.60	3.67	3.64	3.82	3.89	3.70
직무 및 근로시간 조정 유연성	3.40	3.35	3.40	3.39	3.41	3.41	3.45	3.38	3.41
권위적 조직문화 정도(역문항)	3.36	3.33	3.36	3.37	3.22	3.23	3.21	3.22	3.23
근로자 자기계발 지원 정도	2.67	2.78	2.66	2.65	2.96	2.94	3.07	3.15	3.00
(응답 추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 5점 척도 기준으로 1점에 가까울수록 해당 문항에 부정적 평가, 5점에 가까울수록 긍정적 평가로 정의함. 권위적 조직문화 정도는 역문항으로 점수 변환(예: 1→5)하여 분석

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

주사업장의 작업환경 중 '먼지 정도', '소음 정도', '냄새 정도'를 5점 척도(1점: 쾌적, 5점: 불쾌)로 측정한 결과, 모든 항목이 보통 수준(3.0점)보다 낮아 주사업장의 작업환경은 평균 이상으로 쾌적한 것으로 나타났다.

〈표 3-4-2〉 주사업장의 작업환경(먼지, 소음, 냄새 정도) - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
먼지 정도	2.38	2.49	2.36	2.38	2.36	2.38	2.27	2.26	2.35
소음 정도	2.43	2.51	2.42	2.44	2.39	2.40	2.30	2.24	2.37
냄새 정도	2.17	2.26	2.16	2.17	2.19	2.20	2.09	2.07	2.18
(응답 추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주 1) 5점 척도 기준으로 1점에 가까울수록 먼지, 소음, 냄새, 작업환경 위험정도가 약하여 쾌적한 상태를 말하며, 3점은 '보통'의 상태, 5점에 가까울수록 정도가 심하여 불쾌한 상태로 정의함
2) 읍·면·동 주민센터의 환경을 '보통' 기준으로 상정하여 응답을 얻음

주사업장의 작업환경 중 '밝기 정도', '온도 정도', '습도 정도'를 3점에 가까울수록 쾌적하고 3점에서 멀어질수록 쾌적하지 않다는 기준으로 측정한 결과, 모든 항목이 쾌적함(3점)에 근접해 주사업장의 작업환경이 대체적으로 양호한 것으로 나타났다.

〈표 3-4-3〉 주사업장의 작업환경(밝기, 온도, 습도 정도) - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
밝기 정도	3.39	3.37	3.39	3.38	3.42	3.42	3.44	3.43	3.41
온도 정도	2.75	2.70	2.75	2.75	2.62	2.62	2.59	2.60	2.64
습도 정도	2.62	2.62	2.62	2.63	2.54	2.55	2.54	2.57	2.57
(응답 추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 5점 척도 기준으로 3점은 밝기, 온도, 습도 정도가 적정하여 쾌적한 상태를 의미하며, 1점에 가까울수록 '매우 어둡다/춥다/건조하다', 5점에 가까울수록 '너무 밝다/덥다/습하다'의 상태로 정의함

주사업장의 작업환경 중 '활동반경 수준', '휴게 공간 및 편의시설 수준', '물리적 위험 수준'을 5점 척도(1점: 낮은 물리적 부담, 5점: 높은 물리적 부담)로 측정한 결과, 주사업장 작업환경의 물리적 부담 수준은 대부분 긍정적인 것으로 나타났다.

〈표 3-4-4〉 주사업장의 작업환경(활동반경, 휴게·편의시설, 위험 정도) - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
활동반경 수준	2.90	2.97	2.89	2.89	3.03	3.02	3.07	3.12	3.02
휴게 공간 및 편의시설 수준	2.54	2.44	2.55	2.56	2.33	2.33	2.29	2.31	2.31
물리적 위험 수준	2.38	2.40	2.37	2.38	2.30	2.31	2.27	2.25	2.29
(응답 추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 5점 척도 기준으로 3점은 활동반경, 휴게 공간 및 편의시설, 물리적 위험성이 적정함을 의미하며,
1점에 가까울수록 물리적 부담이 낮은 상태, 5점에 가까울수록 물리적 부담이 높은 상태로 정의함

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 주사업장에서의 발생가능한 안전사고, 유해·위험요소

주사업장에서의 발생가능한 안전사고 및 유해·위험요소에 대한 분석 결과, '특별히 없음'(60.3%) 응답을 제외하고 '정적인 자세, 반복 동작, 무리한 힘의 사용 등 신체적 부담 관련 위험' 응답이 19.7%로 가장 높았고, 다음으로 '감정 노동, 직무 스트레스, 차별 등에 의한 정신적, 심리적 위험'(12.2%)으로 나타났다.

〈표 3-4-5〉 주사업장에서의 유해 및 위험요소(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
정적인 자세, 반복 동작, 무리한 힘의 사용 등 신체적 부담 관련 위험	19.7	19.6	19.7	19.7	19.7	19.3	22.3	25.5	21.4
추락, 감전, 밀폐, 미끄러짐 등 위험 장소에서의 작업	7.8	6.4	7.9	7.9	6.8	6.3	8.6	13.5	8.3
프레스기, 분쇄기 등 위험한 기계, 기구의 작동	7.8	8.7	7.7	7.7	8.3	8.2	8.5	9.7	7.9
감정 노동, 직무 스트레스, 차별 등에 의한 정신적, 심리적 위험	12.2	9.2	12.5	12.2	12.2	11.9	13.3	17.1	11.0
소음, 진동, 고온/저온 등 물리적(환경적) 위험	11.1	8.1	11.4	11.4	7.0	6.7	8.7	9.6	7.1
염소, 산·알칼리류 등에 의한 화학물질 위험	1.5	1.1	1.5	1.5	2.0	1.9	2.9	0.9	1.5
바이러스 감염 등 생물학적 위험	1.2	0.7	1.3	1.2	1.1	1.2	0.7	1.0	1.0
기타	0.2	0.8	0.1	0.1	0.7	0.7	0.3	0.4	0.4
특별히 없음	60.3	65.0	59.8	60.1	63.1	63.4	62.2	57.7	63.9
(응답 추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

3. 산업재해 발생 현황 및 예방 활동/지원

가. 업무관련 사고 및 질병 발생 현황

장애인 고용기업체의 업무관련 사고 및 질병 발생 현황을 분석한 결과, 전체 근로자의 사고 및 질병 발생 비율은 0.6%로 나타난 반면, 장애인 근로자의 사고 및 질병 발생 비율은 0.2%로 상대적으로 낮게 나타났다.

〈표 3-4-6〉 근로자의 업무관련 사고 및 질병 발생 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: 명, %, 개)

구 분	전체근로자	장애인 근로자
근로자 수	7,152,969	248,781
업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	45,368	479
사고 및 질병 발생 비율(%)	0.6	0.2
(추정수)	(45,792)	

주 1) 업무관련 사고 및 질병 발생 비율 평균 = (2023년 업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수/2023년 말 기준 전체 근로자 수)*100
2) 발생 건수를 기준으로 응답받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 산업재해 인정 현황

장애인 고용기업체를 대상으로 근로자의 산재 인정 현황을 분석한 결과 전체 상시근로자의 산재 인정 비율은 23.1%로 나타난 반면, 장애인 근로자의 산재 인정 비율은 47.8%로 전체 근로자 대비 높게 나타났다.

〈표 3-4-7〉 근로자의 산재 인정 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: 명, %, 개)

구 분	전체근로자	장애인 근로자
업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수	45,368	479
산재 인정 근로자 수	10,459	229
산재 인정 비율(%)	23.1	47.8
(추정수)	(45,792)	

주 1) 산재 인정 비율 = (2023년 1년간 산재 인정 근로자 수/2023년 업무관련 사고 및 질병 발생 근로자 수)*100
2) 발생 건수 기준으로 응답받음

다. 업무관련 사고나 질병 발생 시 지원 현황

상시근로자 5명 이상 기업체에서 근로자의 업무관련 사고나 질병 발생 시 지원하는 항목을 분석한 결과, '산재 인정 및 보상처리 지원'(60.0%)이 가장 높았으며, 다음으로 '유급 또는 무급 휴직 제공'(33.8%), '병가 제공'(30.2%) 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 클수록 대부분의 지원 항목에 대한 응답 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-4-8〉 근로자의 업무관련 사고나 질병 발생 시 지원(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
산재 인정 및 보상처리 지원	60.0	68.9	59.2	59.3	70.7	69.2	80.1	82.9	73.7
유급 또는 무급 휴직 제공	33.8	39.3	33.2	33.0	44.5	43.5	50.5	54.2	44.9
병가 제공	30.2	39.4	29.4	29.6	40.2	39.6	43.2	49.4	39.8
비급여 병원비 등 부담	7.7	9.6	7.5	7.5	9.9	9.6	12.5	12.9	10.0
단체 상해 보험 등 지원	6.3	10.7	5.9	6.0	11.2	10.0	18.0	25.0	12.3
부서 및 직무 재배치	4.8	5.3	4.7	4.6	7.3	6.7	11.0	14.2	8.7
직업재활서비스 또는 사회재활서비스 지원	0.5	1.1	0.4	0.4	1.0	0.9	1.0	3.3	1.1
퇴사 권유	0.3	0.6	0.3	0.3	0.6	0.6	0.3	2.2	0.6
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
특별히 취한 조치나 지원 없음	26.1	24.3	26.2	26.4	21.4	22.5	14.5	10.0	19.7
(응답 추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

라. 장애인 근로자에게 발생 가능성이 높은 업무상 사고나 질병

장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자에게 발생 가능성이 높은 업무상 사고나 질병에 대해 조사한 결과, '발생 가능성이 높은 업무관련 사고나 질병이 없음'(66.0%)을 제외하고 '넘어짐'이 14.9%로 가장 높고, '부딪힘' 10.1%, '무리한 동작' 8.8% 등의 순으로 높게 나타났다.

기업체 규모별 확인 결과, 기업체 규모가 클수록 대부분의 '업무상 사고' 발생 가능성도 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-4-9〉 장애인 근로자에게 발생 가능성이 높은 업무상 사고나 질병(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분		전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
			비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
업무상 사고	떨어짐	3.9	3.6	4.2	3.8	5.9	6.2	4.9
	넘어짐	14.9	13.4	16.5	15.6	19.5	23.9	17.7
	깔림·뒤집힘	1.9	1.2	2.6	2.2	4.2	4.1	2.9
	부딪힘	10.1	10.1	10.1	9.8	10.6	13.8	10.0
	물체에 맞음	3.6	3.4	3.8	3.5	4.7	7.0	3.8
	끼임	6.8	6.8	6.8	6.8	6.8	7.5	6.8
	절단·베임·찔림	4.1	3.2	5.0	4.8	5.0	8.2	4.8
	교통사고	4.1	3.9	4.4	4.4	4.4	5.2	4.2
	무리한 동작	8.8	8.7	8.8	9.2	7.0	9.3	8.0
	기타	0.4	0.6	0.3	0.3	0.4	0.0	0.3
업무상 질병_ 직업병	진폐	0.3	0.4	0.1	0.1	0.0	0.4	0.1
	난청	2.0	1.9	2.0	2.2	1.6	0.9	2.1
	중독	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1
	그 외 직업병(직업성 암, 피부질환 등)	0.6	0.5	0.8	0.8	0.5	1.9	0.9
업무상 질병_ 작업 관련성 질병	뇌·심질환	0.1	0.0	0.2	0.2	0.0	0.6	0.2
	근골격계질환(요통 포함)	4.0	3.1	5.0	4.8	5.6	6.3	5.4
	그 외 작업관련성 질병(간질환, 정신질환 등)	0.4	0.6	0.1	0.1	0.0	1.5	0.2
발생 가능성이 높은 업무관련 사고나 질병이 없음		66.0	67.2	64.7	65.2	62.8	61.2	65.1
(응답 추정수)		(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

마. 산업재해 예방을 위한 활동 및 지원 사항

2023년에 기업체에서 실시한 산업재해 예방 활동 및 지원 사항에 대한 확인 결과, '산업재해 예방을 위한 안전보건 활동' 비율이 41.5%로 가장 높았으며, 다음으로는 '산재예방 관련 정보전달 및 의사소통 방법 교육'(23.2%), '보호구 지급 및 사용에 대한 활동'(20.4%) 순으로 나타났다.

장애인 고용 여부에 따른 확인 결과 고용기업체는 미고용기업체와 비교하여, 산업재해 예방 활동을 시행하고 있다는 응답 비율이 높게 나타났다.

〈표 3-4-10〉 근로자의 산업재해 예방을 위해 시행하고 있는 활동(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
산업재해 예방을 위한 안전보건 활동	41.5	50.9	40.7	40.6	54.8	52.9	67.7	68.5	57.8
화학 물질 관리를 위한 활동	3.8	5.6	3.7	3.5	8.5	8.0	12.0	12.2	8.6
보호구 지급 및 사용에 대한 활동	20.4	19.5	20.4	20.3	21.5	21.3	23.0	24.6	20.7
위험기계·기구 관리를 위한 활동	10.3	13.3	10.0	9.8	17.2	16.9	19.1	20.4	16.0
근로자 건강관리를 위한 활동	14.7	18.5	14.4	14.1	22.7	21.8	28.1	31.4	22.6
산재예방 관련 정보전달 및 의사소통 방법 교육	23.2	26.0	22.9	22.7	30.6	30.2	33.4	34.8	29.7
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
별도 활동 및 지원 없음	40.0	34.7	40.5	40.6	31.7	33.1	21.9	22.1	30.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

4. 편의시설 및 보조공학기기 관련 현황

가. 편의시설 관련 현황

주사업장에 설치된 편의시설을 조사한 결과, '설치된 편의시설 없음'(32.8%)을 제외하고, '장애인 전용 주차구역'(43.2%), '차도와 분리된 보행로(보도)'(41.5%), '비상벨, 경광등'(33.8%), '높이차이(단차)가 없는 출입문'(33.0%) 순으로 응답하였다.

장애인 고용기업체는 미고용기업체와 비교하여 편의시설 설치 비율이 높게 나타났으며, 기업체 규모가 클수록 편의시설 설치 비율이 또한 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-4-11〉 주사업장에 설치되어 있는 편의시설(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
차도와 분리된 보행로(보도)	41.5	50.8	40.6	40.4	56.7	54.4	70.6	78.7	62.6
장애인 전용 주차구역	43.2	59.6	41.7	41.2	72.7	71.0	82.9	87.4	78.5
경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	31.8	47.8	30.3	30.2	54.8	52.6	69.2	72.7	60.5
높이차이(단차)가 없는 출입문	33.0	49.4	31.5	31.5	54.5	52.3	68.2	73.9	61.1
장애인이 이용 가능한 화장실 (양측 손잡이 설치 등)	21.3	39.3	19.6	19.4	47.9	45.9	60.7	63.3	54.7
복도/통로의 손잡이	21.8	34.5	20.6	20.5	40.9	39.2	51.6	53.5	43.5
계단 양측 손잡이	20.3	31.6	19.3	19.1	37.9	36.3	48.6	49.9	42.0
장애인용 승강기	13.9	25.1	12.8	12.7	30.6	28.5	43.5	48.4	35.6
점자블록	17.8	30.7	16.6	16.4	37.6	35.3	52.5	57.0	43.7
비상벨, 경광등	33.8	44.1	32.8	32.6	50.0	48.0	62.6	69.8	52.7
특별히 설치된 편의시설 없음	32.8	21.9	33.9	34.0	15.9	17.0	9.8	5.1	12.5
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주 1) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음
2) 계단 양측 손잡이 및 장애인용 승강기는 비해당(단층건물)을 제외하고 비율을 산출함

장애인 고용기업체를 대상으로 주사업장에 설치된 편의시설을 확인한 결과 '장애인 전용 주차구역'이 설치되어 있다고 응답한 비율이 59.6%로 가장 높았고, '차도와 분리된 보행로(보도)'(50.8%), '높이차이(단차)가 없는 출입문'(49.4%), '경사로 설치, 바닥 높이차이 제거'(47.8%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-4-12〉 주사업장에 설치되어 있는 편의시설(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
차도와 분리된 보행로(보도)	50.8	39.8	62.6	60.2	70.7	78.8	66.3
장애인 전용 주차구역	59.6	44.5	75.8	73.9	82.9	87.6	79.9
경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	47.8	37.3	59.0	56.3	69.8	72.8	63.5
높이차이(단차)가 없는 출입문	49.4	40.5	58.9	56.3	68.6	73.9	63.0
장애인이 이용 가능한 화장실 (양측 손잡이 설치 등)	39.3	26.5	53.0	50.9	61.0	63.3	56.6
복도/통로의 손잡이	34.5	24.2	45.6	43.9	52.4	53.4	48.0
계단 양측 손잡이	31.6	22.0	41.9	40.1	49.2	50.0	45.1
장애인용 승강기	25.1	16.3	34.6	32.1	43.5	48.5	39.0
점자블록	30.7	19.8	42.4	39.6	52.7	57.1	46.9
비상벨, 경광등	44.1	35.1	53.7	51.0	63.3	69.9	56.6
특별히 설치된 편의시설 없음	21.9	29.8	13.4	14.5	9.7	5.0	11.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주 1) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음
2) 계단 양측 손잡이 및 장애인용 승강기는 비해당(단층건물)을 제외하고 비율을 산출함

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

주사업장에 설치된 편의시설의 '장애인 고용 및 근무 시 도움을 주는 정도'에 대해 조사한 결과, '도움이 된다'고 응답한 장애인 고용기업체의 비율은 72.6%인 반면, 미고용기업체는 59.8%가 '도움이 된다'고 응답하였다.

〈표 3-4-13〉 주사업장에 설치된 편의시설의 도움 정도

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 고용 또는 장애인 근무 시 도움정도	향후 장애인 고용 또는 장애인 근무 시 도움정도
도움된다	72.6	59.8
- 큰 도움이 된다(큰 도움이 될 것이다)	7.6	4.6
- 도움이 되는 편이다(다소 도움이 될 것이다)	65.0	55.2
도움되지 않는다	27.4	40.2
- 도움이 되지 않는 편이다(도움이 되지 않을 것이다)	23.6	31.2
- 전혀 도움이 되지 않는다(전혀 도움이 되지 않을 것이다)	3.8	9.0
전 체	100.0	100.0
(추정수)	(35,770)	(324,342)

주) 주사업장에 설치되어 있는 편의시설이 1개 이상이라고 응답한 기업체에게 응답받음

장애인 고용기업체를 대상으로 주사업장에 설치된 편의시설의 '장애인 고용 및 근무 시 도움을 주는 정도'에 대한 기업체 규모별 분석 결과, 고용의무기업체의 '도움이 된다'는 응답 비율은 81.0%로 비의무기업체(62.9%)와 비교하여 높게 나타났다.

〈표 3-4-14〉 편의시설의 장애인 고용 또는 장애인 근무 시 도움 정도 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
도움된다	72.6	62.9	81.0	80.1	84.9	83.3	83.0
- 큰 도움이 된다	7.6	6.1	8.9	8.6	10.7	9.0	9.0
- 도움이 되는 편이다	65.0	56.9	72.1	71.5	74.2	74.3	74.0
도움되지 않는다	27.4	37.1	19.0	19.9	15.1	16.7	17.0
- 도움이 되지 않는 편이다	23.6	31.2	17.1	17.7	14.4	14.6	15.6
- 전혀 도움이 되지 않는다	3.8	5.9	1.9	2.1	0.7	2.2	1.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(35,770)	(16,608)	(19,162)	(15,231)	(3,015)	(916)	(12,924)

주) 주사업장에 설치되어 있는 편의시설이 1개 이상이라고 응답한 기업체에게 응답받음

장애인 고용기업체를 대상으로 '장애인 근로자의 편의시설 필요 수준'을 분석한 결과, '필요하다'는 응답 비율이 57.1%로 나타났다. 특히 고용의무기업체의 '필요하다'는 응답 비율이 비의무기업체에 비해 높게 나타났다.

〈표 3-4-15〉 장애인 근로자의 편의시설 필요 수준 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
필요로 한다	57.1	47.3	65.9	65.3	69.7	63.1	65.5
- 매우 필요로 한다	2.2	1.2	3.1	3.0	3.7	3.2	3.7
- 필요로 하는 편이다	54.9	46.0	62.8	62.3	66.0	59.9	61.9
필요로 하지 않는다	42.9	52.7	34.1	34.7	30.3	36.9	34.5
- 필요로 하지 않는 편이다	38.7	46.8	31.6	32.2	27.2	36.4	31.6
- 전혀 필요로 하지 않는다	4.1	5.9	2.5	2.5	3.0	0.5	2.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(16,586)	(7,809)	(8,777)	(6,973)	(1,405)	(400)	(5,986)

주) 주사업장에 필요한 편의시설이 1개 이상이라고 응답한 기업체에게 응답받음

상시근로자 5명 이상 기업체를 대상으로 주사업장에 설치가 필요한 편의시설을 조사한 결과, '특별히 필요한 편의시설 없음'(47.7%)을 제외하고 '장애인 전용 주차구역'(34.8%), '장애인이 이용 가능한 화장실'(34.4%), '비상벨, 경광등'(33.6%), '경사로 설치, 바닥 높이차이 제거'(32.1%) 순으로 나타났다.

〈표 3-4-16〉 주사업장에 설치가 필요한 편의시설(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
차도와 분리된 보행로(보도)	24.8	17.6	25.5	25.1	20.2	19.5	24.9	26.1	22.7
장애인 전용 주차구역	34.8	20.9	36.1	35.7	22.5	21.9	26.5	28.5	24.9
경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	32.1	18.5	33.4	32.8	22.0	21.5	26.0	24.5	23.6
높이차이(단차)가 없는 출입문	30.1	18.5	31.2	30.6	22.1	21.7	25.0	26.1	23.2
장애인이 이용 가능한 화장실 (양측 손잡이 설치 등)	34.4	19.7	35.8	35.1	25.2	25.1	25.7	26.1	25.3
복도/통로의 손잡이	27.8	18.7	28.6	28.1	23.6	23.6	23.7	26.0	23.1
계단 양측 손잡이	19.2	14.3	19.7	19.2	20.2	20.2	20.1	21.8	20.6
장애인용 승강기	18.8	13.3	19.3	18.8	18.9	18.5	22.1	20.5	20.5
점자블록	29.0	16.0	30.2	29.5	22.5	22.1	25.5	26.9	23.6
비상벨, 경광등	33.6	20.3	34.8	34.3	23.0	23.0	23.0	22.5	24.7
특별히 필요한 편의시설 없음	47.7	63.8	46.2	46.8	61.0	61.4	58.0	58.5	59.7
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

장애인 고용기업체를 대상으로 주사업장에 설치가 필요한 장애인 편의시설을 조사한 결과, '특별히 필요한 편의시설 없음'(63.8%)을 제외하면 '장애인 전용 주차구역'(20.9%), '비상벨, 경광등'(20.3%), '장애인이 이용 가능한 화장실'(19.7%) 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 편의시설의 설치가 필요하다는 응답 비율은 비의무기업체보다 고용의무기업체에서 높게 나타났다.

〈표 3-4-17〉 주사업장에 설치가 필요한 편의시설(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
차도와 분리된 보행로(보도)	17.6	14.0	21.4	20.5	24.9	26.1	22.8
장애인 전용 주차구역	20.9	18.4	23.6	22.8	26.3	28.5	25.2
경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	18.5	14.2	23.2	22.7	25.7	24.4	24.3
높이차이(단차)가 없는 출입문	18.5	14.4	22.9	22.3	24.7	26.0	23.7
장애인이 이용 가능한 화장실 (양측 손잡이 설치 등)	19.7	15.5	24.3	23.9	25.9	26.1	24.9
복도/통로의 손잡이	18.7	14.1	23.6	23.4	24.0	26.0	23.7
계단 양측 손잡이	14.3	8.8	20.3	20.2	20.1	22.0	21.0
장애인용 승강기	13.3	7.9	19.1	18.4	22.2	20.6	20.5
점자블록	16.0	9.6	22.9	22.2	25.6	27.0	24.1
비상벨, 경광등	20.3	16.6	24.2	24.5	23.3	22.5	25.1
특별히 필요한 편의시설 없음	63.8	67.0	60.3	60.9	57.9	58.5	58.8
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주 1) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음
2) 계단 양측 손잡이 및 장애인용 승강기는 비해당(단층건물)을 제외하고 비율을 산출함

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

편의시설 설치 의향과 관련하여, '회사 소유의 사옥을 보유하고 있지 않음(자체적으로 결정 불가능)'으로 응답한 비율 40.7%를 제외하면, '비용이 많이 소요되면 설치할 의향이 없음'(24.2%) 응답이 '비용과 상관없이 설치할 의향이 있음'(21.0%) 및 '비용이 적게 들어도 회사에서 설치할 의향 없음'(14.1%) 응답보다 높게 나타났다.

〈표 3-4-18〉 필요 편의시설 설치 의향 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
비용과 상관없이 설치할 의향 있음	21.0	38.5	19.9	20.0	40.9	39.5	50.6	48.5	43.4
비용이 많이 소요되면 설치할 의향 없음	24.2	31.1	23.7	24.0	27.0	27.6	23.5	23.3	29.1
비용이 적게 들어도 회사에서 설치할 의향 없음	14.1	6.2	14.6	14.5	7.2	7.7	4.1	3.8	6.8
회사 소유의 사옥을 보유하고 있지 않음 (자체적으로 결정 불가능)	40.7	24.2	41.7	41.5	24.8	25.2	21.7	24.5	20.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(280,325)	(16,586)	(263,739)	(266,789)	(13,536)	(11,684)	(1,450)	(402)	(7,104)

주) 주사업장에 설치가 필요한 편의시설이 1개 이상 있다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

장애인 고용기업체를 대상으로 필요 편의시설 설치 의향을 기업체 규모별로 분석한 결과, ‘장애인 근로자가 필요로 하면 비용과 상관없이 설치할 의향이 있다’고 응답한 비율이 38.5%로 가장 높게 나타났다.

〈표 3-4-19〉 필요 편의시설 설치 의향 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
비용과 상관없이 설치할 의향 있음	38.5	33.7	42.8	40.8	51.5	48.4	45.9
비용이 많이 소요되면 설치할 의향 없음	31.1	33.9	28.7	30.0	23.8	23.4	27.9
비용이 적게 들어도 회사에서 설치할 의향 없음	6.2	6.7	5.7	6.2	3.8	3.8	5.2
회사 소유의 사옥을 보유하고 있지 않음 (자체적으로 결정 불가능)	24.2	25.8	22.7	23.0	20.9	24.4	21.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(16,586)	(7,809)	(8,777)	(6,973)	(1,405)	(400)	(5,986)

주) 주사업장에 설치가 필요한 편의시설이 1개 이상 있다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 보조공학기기(작업보조기기) 관련 현황

장애인 고용기업체의 장애인 근로자가 필요로 하는 보조공학기기에 대해 확인한 결과, '작업을 돕기 위한 보조공학기기'(7.5%), '사무보조를 돕기 위한 보조공학기기'(3.9%), '의사소통을 돕기 위한 보조공학기기'(3.8%), '정보접근을 위한 보조공학기기'(3.6%) 순으로 높게 나타났다.

〈표 3-4-20〉 장애인 근로자를 위해 필요한 보조공학기기(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자가 필요로 하는 보조공학기기	향후 장애인 고용을 위해 필요한 보조공학기기
정보접근을 위한 보조공학기기	3.6	13.1
의사소통을 돕기 위한 보조공학기기	3.8	13.1
작업을 돕기 위한 보조공학기기	7.5	16.5
사무보조를 돕기 위한 보조공학기기	3.9	15.1
특별히 없음	89.7	80.2
(추정수)	(45,792)	(490,476)

주 1) **정보접근을 위한 보조공학기기**: 서류읽기, 책읽기, 컴퓨터 사용 등 다양한 정보에 접근하기 위해 필요한 보조공학기기
의사소통을 돕기 위한 보조공학기기: 청각장애인과 언어장애인의 1:1 의사소통, 1대 다 의사소통 등 다양한 의사소통을 돕는 보조공학기기
작업을 돕기 위한 보조공학기기: 직업생활에서 좀 더 쉽고 빠르게 일할 수 있도록 돕는 보조공학기기
사무보조를 돕기 위한 보조공학기기: 일반적인 사무 작업을 할 때 도움이 되는 보조공학기기
2) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

장애인 고용기업체를 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 클수록 보조공학기기를 필요로 하는 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-4-21〉 장애인 근로자를 위해 필요한 보조공학기기(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
정보접근을 위한 보조공학기기	3.6	2.8	4.4	4.0	5.5	8.4	5.3
의사소통을 돕기 위한 보조공학기기	3.8	2.9	4.8	4.4	6.4	7.6	5.8
작업을 돕기 위한 보조공학기기	7.5	7.5	7.5	7.3	8.4	8.4	8.1
사무보조를 돕기 위한 보조공학기기	3.9	2.9	5.0	4.6	6.7	8.0	5.7
특별히 없음	89.7	90.1	89.3	89.6	88.3	87.0	88.6
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자를 위해 보조공학기기를 제공할 의향을 분석한 결과, '근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 제공할 의향이 있다'라고 응답한 비율은 67.4%, '근로자가 필요하다고 하더라도 비용이 많이 소요되면 제공할 의향이 없다'는 29.5%로 나타났다.

〈표 3-4-22〉 장애인 근로자를 위한 보조공학기기 제공 의향 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
비용과 상관없이 제공할 의향 있음	67.4	77.2	57.6	59.5	53.6	42.1	55.8
비용이 많이 소요되면 제공할 의향 없음	29.5	20.5	38.4	36.7	42.3	50.8	38.6
비용이 적게 들어도 회사에서 제공할 의향 없음	3.2	2.4	4.0	3.8	4.1	7.1	5.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(4,718)	(2,352)	(2,366)	(1,850)	(390)	(126)	(1,650)

주) 보조공학기기가 필요하다고 응답한 고용기업체에게 응답받음

제5절 교육훈련

1. 교육훈련 실시 현황 및 미실시 이유

가. 교육훈련 실시 및 지원 여부

전체 기업체의 54.8%는 2023년에 근로자의 직무수행능력을 높이기 위해 교육훈련을 실시하거나 지원한 것으로 나타났다.

장애인 고용 여부별로는 장애인 고용기업체(67.6%)의 응답 비율이 미고용기업체(53.6%)에 비해 높게 나타났으며, 기업체 규모별로는 기업체 규모가 클수록 교육훈련을 실시하거나 지원하는 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-5-1〉 2023년 교육훈련 실시 및 지원 여부 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
실시 및 지원함	54.8	67.6	53.6	53.2	77.1	76.6	78.0	87.3	78.1
실시 및 지원하지 않음	45.2	32.4	46.4	46.8	22.9	23.4	22.0	12.7	21.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 교육훈련 미실시 및 미지원 이유

2023년 한 해 동안 교육훈련을 실시 및 지원하지 않은 기업체를 대상으로 그 이유를 조사한 결과, '업무가 단순하여 교육훈련 필요 없음'(47.3%)의 응답 비율이 가장 높았고, '역량을 갖춘 근로자를 신규 채용하는 것을 선호'(16.4%), '적절한 교육훈련 프로그램이 없음'(14.9%), '인력난으로 교육훈련 시간 없음'(10.5%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-5-2〉 2023년 교육훈련 미실시 및 미지원 이유 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
업무가 단순하여 교육훈련 필요 없음	47.3	47.7	47.3	47.6	39.9	38.9	46.7	54.1	43.7
예산이 부족하여 교육훈련 여력 없음	4.2	4.6	4.2	4.2	6.3	6.3	6.9	3.2	7.3
인력난으로 교육훈련 시간 없음	10.5	4.5	10.9	10.7	5.9	6.3	2.6	5.8	3.2
이직률이 높아 교육훈련의 이점이 없음	1.0	1.6	0.9	0.9	1.8	1.4	3.6	12.3	2.8
적절한 교육훈련 프로그램이 없음	14.9	19.6	14.6	14.6	23.5	23.9	22.0	10.6	18.6
교육훈련 성과가 낮아 기업에 도움 안 됨	1.6	1.7	1.6	1.5	3.2	3.2	2.4	2.1	4.1
경영진의 관심과 이해가 낮음	1.8	1.4	1.8	1.8	3.7	4.0	1.8	-	4.0
근로자의 관심과 이해가 낮음	2.2	4.8	2.0	2.2	1.9	1.7	3.3	1.6	1.8
역량을 갖춘 근로자를 신규 채용하는 것을 선호	16.4	12.4	16.7	16.6	12.4	13.1	7.1	8.4	12.4
기 타	0.1	1.7	-	0.1	1.4	1.1	3.6	2.1	2.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(242,454)	(14,822)	(227,632)	(234,503)	(7,951)	(7,069)	(760)	(123)	(3,853)

주) '2023년에 교육훈련 실시하거나 지원하지 않았다'고 응답한 기업체에게 응답받음

2. 2023년 실시 및 지원한 교육훈련 분야

2023년 한 해 동안 실시 및 지원한 교육 훈련 분야를 장애인 고용 여부별로 조사한 결과, '집단 사내교육훈련' 응답 비율이 71.4%로 가장 높게 나타났고, '인터넷을 이용한 교육훈련'(50.1%), '집단 사외교육훈련'(10.8%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-5-3〉 2023년 실시하거나 지원한 교육훈련 분야(중복응답)

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부	
		고용기업체	미고용기업체
집단 사내교육훈련	71.4	79.2	70.5
집단 사외교육훈련	10.8	8.8	11.0
인터넷을 이용한 교육훈련	50.1	54.0	49.6
사내 직무관련 학습모임 지원	2.7	4.2	2.5
수탁·협력업체 기술지도 및 근로자 연수	3.8	3.2	3.9
모기업·위탁업체로부터 기술지도 및 근로자 연수	2.3	1.8	2.4
유급 또는 무급의 교육훈련휴가제	1.6	2.4	1.5
훈련기관(학원포함) 수강료 지원	7.1	7.6	7.0
교육기관(대학 등) 학자금 지원· 대부	0.8	1.8	0.6
근로시간 중 교육훈련 수강 배려	6.4	7.7	6.3
기타	0.7	0.0	0.8
(추정수)	(293,815)	(30,970)	(262,845)

주) 1) '2023년에 교육훈련 실시하거나 지원한 적이 있다' 고 응답한 기업체에게 응답받음
2) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체를 대상으로 2023년 한 해 동안 실시 및 지원한 교육훈련분야를 조사한 결과 '집단 사내교육훈련'(79.2%), '인터넷을 이용한 교육훈련'(54.0%), '집단 사외교육훈련'(8.8%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-5-4〉 2023년 실시하거나 지원한 교육훈련 분야(중복응답) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
집단 사내교육훈련	79.2	80.6	78.1	78.2	77.6	77.9	78.4
집단 사외교육훈련	8.8	5.9	11.0	9.8	14.7	20.0	12.3
인터넷을 이용한 교육훈련	54.0	40.7	64.7	62.5	72.0	77.2	65.6
사내 직무관련 학습모임 지원	4.2	3.7	4.6	3.5	6.9	15.1	6.0
수탁·협력업체 기술지도 및 근로자 연수	3.2	2.9	3.4	2.4	6.3	11.0	4.5
모기업·위탁업체로부터 기술지도 및 근로자 연수	1.8	1.1	2.4	1.7	4.3	8.0	3.2
유급 또는 무급의 교육훈련휴가제	2.4	1.1	3.3	2.3	6.5	9.6	4.2
훈련기관(학원포함) 수강료 지원	7.6	5.7	9.2	7.8	12.9	20.7	10.5
교육기관(대학 등) 학자금 지원· 대부	1.8	0.6	2.7	1.7	5.1	11.6	3.6
근로시간 중 교육훈련 수강 배려	7.7	5.6	9.3	7.9	13.2	20.4	10.5
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
(추정수)	(30,970)	(13,841)	(17,129)	(13,681)	(2,607)	(841)	(11,567)

주) 1) '2023년에 교육훈련 실시하거나 지원한 적이 있다' 고 응답한 기업체에게 응답받음
2) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

3. 2023년 교육훈련 참여 근로자 현황

장애인 고용기업체에서 2023년 한 해 동안 교육훈련에 참여한 전체 근로자의 비율은 73.7%, 장애인 근로자의 비율은 70.2%로 전체 근로자의 교육훈련 참여율은 장애인 근로자와 비교하여 다소 높은 것으로 나타났다.

기업체 규모별로 교육훈련 참여 근로자 현황을 분석한 결과, '1,000명 이상' 고용의무기업체의 경우 교육훈련을 받은 전체 근로자 및 장애인 근로자의 비율이 상대적으로 낮게 나타났다.

〈표 3-5-5〉 2023년 교육훈련 참여 근로자 현황 - 장애인 고용기업체

(단위: 명, %, 개)

구 분		전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
			비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전체	근로자 수	7,540,715	447,412	7,093,302	2,232,600	1,674,470	3,186,232	6,544,563
	교육훈련 받은 근로자 수	5,554,713	276,126	5,278,588	1,706,865	1,316,722	2,255,000	4,879,401
	교육훈련 받은 근로자 비율(%)	73.7	61.7	74.4	76.5	78.6	70.8	74.6
장애인	근로자 수	233,136	45,173	187,962	70,974	46,879	70,109	167,040
	교육훈련 받은 근로자	163,546	31,913	131,633	53,179	32,470	45,984	117,258
	교육훈련 받은 근로자 비율(%)	70.2	70.6	70.0	74.9	69.3	65.6	70.2
(응답 추정수)		(30,970)	(13,841)	(17,129)	(13,681)	(2,607)	(841)	(11,567)

주 1) 2023년 교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있다고 응답한 기업체에게 응답받음
2) 교육훈련 받은 근로자 비율 = (교육훈련 받은 근로자/전체 근로자)*100
3) 교육 건수를 기준으로 응답 받아 전체 근로자 수보다 교육훈련 받은 근로자 수가 많을 수 있음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

4. 2023년 근로자에게 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야

2023년 한 해 동안 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야(1+2순위)를 장애인 고용 여부별로 조사한 결과, 고용기업체 및 미고용기업체 모두 '소양교육(서비스, 커뮤니케이션)'의 교육훈련에 참여했거나 필요로 한다는 응답의 비율이 각 42.2%, 36.8%로 가장 높게 나타났다.

〈표 3-5-6〉 근로자에게 주로 지원하고 있거나 필요한 교육훈련 분야(1+2순위)

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체		미고용기업체
	전체 근로자 참여 교육훈련분야	장애인 근로자 참여 교육훈련 분야	전체 근로자 참여 교육훈련 분야
경영전략・기획	10.9	6.9	15.4
인적자원관리 교육	19.1	15.5	12.0
영업・마케팅교육	8.6	6.0	13.9
품질・생산관리 교육	26.0	23.7	25.6
기술개발교육	13.8	13.2	15.2
세무・재무・회계관리 교육	3.1	2.3	7.5
IT정보화 교육	5.7	6.0	6.3
소양교육(서비스, 커뮤니케이션)	42.2	44.9	36.8
어학교육	1.3	1.2	0.8
기타	20.0	21.4	16.3
(추정수)	(30,970)	(29,644)	(262,845)

주) 1순위, 2순위 문항 합계에 관한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

장애인 고용기업체의 장애인 근로자를 대상으로 2023년 한 해 동안 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 참여 분야(1+2순위)를 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 커질수록 '기술개발교육', '소양교육' 응답 비율이 높아지는 것으로 나타났으나, '품질·생산관리 교육' 응답 비율은 낮아지는 것으로 확인되었다.

〈표 3-5-7〉 장애인 근로자에게 지원하고 있거나 필요한 교육훈련 참여 분야(1+2순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
경영전략・기획	6.9	6.7	7.1	6.9	7.5	8.6	7.7
인적자원관리 교육	15.5	11.5	18.8	18.7	18.7	21.5	19.8
영업・마케팅교육	6.0	4.6	7.2	6.9	8.0	9.5	7.7
품질・생산관리 교육	23.7	25.6	22.2	22.9	20.7	15.7	20.4
기술개발교육	13.2	14.5	12.2	10.7	17.1	20.5	13.1
세무・재무・회계관리 교육	2.3	2.5	2.2	2.1	2.4	4.5	2.5
IT정보화 교육	6.0	3.7	7.9	7.9	7.2	10.5	7.7
소양교육(서비스, 커뮤니케이션)	44.9	40.7	48.3	47.9	49.3	51.8	49.7
어학교육	1.2	0.9	1.5	1.1	3.0	3.4	1.6
기타	21.4	24.8	18.6	19.3	16.1	15.1	17.0
(추정수)	(29,644)	(13,323)	(16,320)	(12,997)	(2,512)	(812)	(10,950)

주) 1순위, 2순위 문항 합계에 관한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

5. 교육훈련의 직무수행 도움 정도

2023년 한 해 동안 장애인 근로자가 참여한 교육훈련의 직무수행 도움 정도에 대해 장애인 고용기업체의 95.0%가 '도움이 된다'라고 응답하였으며, 대부분의 기업체에서 장애인 근로자가 참여한 교육훈련이 직무수행이 도움이 된다고 인식하는 것으로 나타났다.

〈표 3-5-8〉 장애인 근로자가 참여한 교육훈련의 직무수행 도움정도 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
도움된다	95.0	95.0	95.1	95.0	95.7	94.8	95.3
- 큰 도움이 된다	5.4	6.6	4.3	4.1	5.5	5.0	4.7
- 도움이 되는 편이다	89.7	88.3	90.8	91.0	90.2	89.8	90.6
도움되지 않는다	5.0	5.0	4.9	5.0	4.3	5.2	4.7
- 도움이 되지 않는 편이다	4.5	4.5	4.6	4.7	4.1	5.2	4.5
- 전혀 도움이 되지 않는다	0.4	0.6	0.3	0.3	0.2	-	0.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(29,644)	(13,323)	(16,320)	(12,997)	(2,512)	(812)	(10,950)

주) 2023년 교육훈련을 받은 장애인 근로자가 1명 이상인 기업체에게 응답받음

6. 교육훈련 과정의 주된 애로사항

교육훈련 실시 및 지원 과정에서 발생했던 주된 애로사항을 장애인 고용 여부별로 조사한 결과, 고용기업체와 미고용기업체 모두 '교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백'의 응답 비율이 각 16.6%, 32.7%로 가장 높게 나타났다.

〈표 3-5-9〉 교육훈련 실시 및 지원 시 주된 애로사항(1+2순위) - 고용기업체, 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체	미고용기업체
	장애인 근로자 대상 교육과정 중 애로사항	전체 근로자 대상 교육과정 중 애로사항
교육훈련 예산부족	13.6	19.6
교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백	16.6	32.7
필요로 하는 분야 훈련을 실시하는 교육기관 부재	4.8	9.4
교육훈련에 대한 정보 부족	6.0	6.3
근로자의 낮은 훈련 참여도	3.0	8.4
경영진의 교육훈련에 대한 낮은 이해와 관심	1.9	1.7
기타	-	0.2
특별한 애로사항이 없음	72.3	52.6
(추정수)	(29,644)	(262,845)

주 1) 2023년 한 해 동안 (장애인) 근로자에게 교육훈련을 실시하거나 지원한 적이 있다고 응답한 기업체에게 응답받음
2) 1순위, 2순위 문항 합계에 관한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체의 장애인 근로자 대상 교육훈련 실시 과정에서 발생했던 주된 애로사항을 기업체 규모별로 분석한 결과, 기업체 규모가 클수록 '근로자의 낮은 훈련 참여도'의 응답 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-5-10〉 장애인 근로자에게 실시한 교육훈련 과정의 주된 애로사항(1+2순위) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
교육훈련 예산부족	13.6	12.9	14.2	15.0	10.9	11.9	13.1
교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백	16.6	16.3	17.0	17.1	16.6	16.1	16.8
필요로 하는 분야 훈련을 실시하는 교육기관 부재	4.8	3.0	6.2	6.4	5.5	5.2	6.4
교육훈련에 대한 정보 부족	6.0	4.7	7.1	7.1	7.6	6.7	7.4
근로자의 낮은 훈련 참여도	3.0	1.3	4.3	3.9	5.0	9.1	4.9
경영진의 교육훈련에 대한 낮은 이해와 관심	1.9	1.9	1.9	1.8	1.9	2.8	1.7
기타	-	-	-	-	-	-	-
특별한 애로사항이 없음	72.3	75.3	69.9	69.9	70.6	68.2	69.8
(추정수)	(29,644)	(13,323)	(16,320)	(12,997)	(2,512)	(812)	(10,950)

주 1) 2023년 한 해 동안 장애인 근로자가 교육훈련을 1번 이상 받았다고 응답한 기업체에게 응답받음
2) 1순위, 2순위 문항 합계에 관한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

제6절 장애인 고용에 대한 만족도

1. 장애인 고용으로 인한 도움정도

장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 고용이 기업에 어떠한 도움이 되었는지를 5점 척도로 조사한 결과, '장애인 고용의무 이행'(3.61점)에 가장 도움이 되었다고 응답했으며, 다음으로 '기업의 사회적 책임 이행'(3.38점), '장애인 근로자에 대한 긍정적 인식'(3.33점) 순으로 나타났다.

〈표 3-6-1〉 장애인 고용으로 인한 도움정도 - 장애인 고용기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인 고용의무 이행	3.61	-	3.61	3.59	3.71	3.71	3.65
재무적 성과	3.14	3.06	3.18	3.17	3.23	3.30	3.25
기업의 사회적 책임 이행	3.38	3.24	3.53	3.50	3.66	3.61	3.57
인력수급과 고용유지	3.29	3.22	3.38	3.36	3.44	3.40	3.39
기업이미지 개선 효과	3.22	3.13	3.32	3.30	3.37	3.41	3.34
장애인 근로자에 대한 긍정적 인식	3.33	3.25	3.41	3.40	3.46	3.49	3.44
(응답 추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주 1) 전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5 (5점 척도 기준)

2) '장애인 고용의무 이행'과 '재무적 성과'의 항목은 보기의 '해당없음'을 제외하고 분석

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 장애인 근로자에 대한 만족도

장애인 고용기업체를 대상으로 장애인 근로자에 대한 만족도를 조사한 결과, 보기 문항에 대해 모두 3.5점 이상으로 응답하여 장애인 근로자에 대한 만족도는 평균 이상으로 나타났다.

기업체의 규모별 분석 결과를 살펴봤을 때 고용의무기업체는 비의무기업체와 비교하여 상대적으로 높은 만족도를 나타냈으나, 기업체의 규모가 클수록 장애인 근로자에 대한 만족도는 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-6-2〉 장애인 근로자에 대한 만족도 - 장애인 고용기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
근무태도	3.71	3.66	3.76	3.77	3.72	3.68	3.74
대인관계	3.66	3.62	3.71	3.73	3.66	3.61	3.69
생산성 및 업무능력	3.64	3.60	3.69	3.70	3.67	3.62	3.68
전반적인 만족도	3.68	3.63	3.73	3.74	3.71	3.69	3.73
(응답 추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주) 전혀 만족하지 않는다=1, 만족하지 않는다=2, 보통이다=3, 만족한다=4, 매우 만족한다=5 (5점 척도 기준)

제7절 고용서비스 이용 및 욕구

1. 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험

가. 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험과 성과

기업체의 장애인 고용 관련 서비스 이용 경험을 조사한 결과, '서비스 지원받은 경험 없음'을 응답한 95.6%를 제외하고, '재정적 지원' 이용 비율이 3.9%로 가장 높게 나타났다.

장애인 고용 여부별로는 장애인 고용기업체의 서비스 이용 경험 비율이 미고용기업체보다 높았으며, 기업체 규모별로는 기업체 규모가 커질수록 지원제도 이용 경험 비율도 대체적으로 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-1〉 장애인 고용 관련 서비스 지원받은 경험(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
구직자 추천 등 채용지원	0.9	9.1	0.2	0.3	9.2	7.3	21.6	25.7	14.5
장애인이 취업한 후 고용 유지를 위한 지원	1.1	9.7	0.3	0.5	9.0	7.7	17.5	19.1	13.8
장애인 교육훈련 지원	0.7	5.0	0.3	0.4	4.9	4.5	8.3	7.0	8.1
재정적 지원	3.9	43.2	0.3	1.7	37.0	32.0	68.7	80.0	52.5
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
서비스 지원받은 경험 없음	95.6	52.6	99.6	98.1	58.6	64.5	20.7	10.6	40.5
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주 1) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음
2) 장애인 고용지원 서비스 주체는 국가, 지방자치단체 및 공공기관으로 한정함
3) 최근 3년 간 장애인 고용과 관련하여 국가 및 지자체 또는 공공기관 등으로부터 지원받은 경험이 있는 기업체를 대상으로 응답받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 근로자 채용지원 서비스의 성과를 분석한 결과, 모든 항목이 3점 이상 응답을 받아 긍정적인 성과가 있다고 평가된 가운데, '구직자 추천 등 채용지원'의 성과 정도가 3.61점으로 가장 높게 나타났고, '재정적 지원' 서비스 성과가 3.42점으로 가장 낮게 나타났다.

〈표 3-7-2〉 장애인 고용 관련 서비스 성과 정도 - 전체 기업체

(단위: 개, 점)

구 분	응답 추정수	전체 (고용+미고용)
구직자 추천 등 채용지원	4,898	3.61
장애인이 취업한 후 고용 유지를 위한 지원	5,654	3.47
장애인 교육훈련 지원	3,630	3.44
재정적 지원	20,935	3.42
기타	-	

주 1) 전반적으로 성과가 없었다=1, 성과가 없는 편이었다=2, 보통이다=3,
성과가 있는 편이었다=4, 전반적으로 성과가 많았다=5 (5점 척도 기준)
2) 아직까지 지원 진행 중이다=9는 제외 후 분석
3) 최근 3년간 장애인 관련 '구직자 추천 등 채용지원' 서비스를 이용한 경험이 있는 기업체를 대상으로 응답받음

나. 장애인 구직자 추천 등 채용지원 서비스 이용 경험

구직자 추천 등 채용지원 서비스를 제공 받은 기관은 '한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)'의 비율이 47.0%로 가장 높았고, '고용노동부(고용복지플러스센터)'(30.4%), '장애인 복지관'(10.9%), '지방자치단체(일자리지원센터)'(10.8%) 순이었다.

〈표 3-7-3〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스를 주로 이용한 기관 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	응답 추정수	비율
고용노동부(고용복지플러스센터)	1,271	30.4
한국장애인고용공단 (지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)	1,963	47.0
지방자치단체(일자리지원센터)	449	10.8
장애인 복지관	457	10.9
기타	34	0.8
전 체	4,174	100.0

주) 최근 3년간 장애인 관련 '구직자 추천 등 채용지원' 서비스를 이용한 경험이 있는 기업체를 대상으로 응답 받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

구직자 추천 등 채용지원 서비스를 통한 장애인 근로자 채용 달성 효과를 분석한 결과, 서비스 이용 경험이 있는 기업 중 85.4%가 채용지원 서비스를 통해 '장애인을 채용했다(채용할 수 있었다)'고 응답했다.

〈표 3-7-4〉 채용지원 서비스를 통한 목표 채용 달성 정도 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	응답 추정수	비율
목표한 만큼의 장애인을 채용했음	1,555	37.3
목표한 만큼은 아니지만, 장애인을 채용할 수 있었음	2,006	48.1
해당기관의 서비스를 통해서는 장애인을 거의 채용하지 못했음	481	11.5
현재 구직자 추천 등 채용지원이 진행 중임	132	3.2
전 체	4,174	100.0

주) 최근 3년간 장애인 관련 '구직자 추천 등 채용지원' 서비스를 이용한 경험이 있는 기업체를 대상으로 응답 받음

구직자 추천 등 채용지원 서비스를 제공받은 기관을 대상으로 장애인 근로자 채용지원 서비스 효과를 분석한 결과, '고용노동부(고용복지플러스센터)'를 통해 '장애인을 채용했다'는 비율이 92.6%로 가장 높았으며, 다음으로는 '장애인 복지관'(91.2%), '한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)'(81.0%) 순으로 나타났다.

〈표 3-7-5〉 채용지원 서비스를 통한 목표 채용 달성 정도(서비스 기관별) - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	고용노동부 (고용복지 플러스센터)	한국장애인 고용공단 (지역본부/지사 ·직업능력개발원 ·훈련센터)	장애인 복지관	지방자치단체 (일자리지원센터)	기타
장애인을 채용했음	92.6	81.0	91.2	76.3	100.0
- 목표한 만큼의 장애인을 채용했다	38.8	31.5	58.5	32.4	92.1
- 목표한 만큼은 아니지만, 장애인을 채용할 수 있었다	53.8	49.6	32.7	43.9	7.9
해당기관의 서비스를 통해서는 장애인을 거의 채용하지 못했음	5.4	15.6	3.7	20.0	-
현재 구직자 추천 등 채용지원이 진행 중임	2.0	3.4	5.1	3.7	-
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(1,271)	(1,963)	(457)	(449)	(34)

주) 최근 3년간 장애인 관련 '구직자 추천 등 채용지원' 서비스를 이용한 경험이 있는 기업체를 대상으로 응답받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

채용지원 서비스를 제공받은 기관별 서비스 재이용 의향을 분석한 결과, '장애인 복지관' 이용 경험이 있는 고용기업체 모두 재이용 의향이 있는 것으로 나타났으며, '고용노동부(고용복지플러스센터)'(97.7%), '지방자치단체(일자리지원센터)'(96.6%), '한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)'(96.3%) 등 모든 기관에 대한 재이용 희망 비율이 높게 나타났다.

〈표 3-7-6〉 구직자 추천 등 채용지원 서비스 재이용 의향 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	고용노동부 (고용복지 플러스센터)	한국장애인 고용공단 (지역본부/지사 · 직업능력개발원 · 훈련센터)	장애인 복지관	지방자치단체 (일자리지원센터)	기타
재이용 의향 있음	97.7	96.3	100.0	96.6	100.0
- 많이 있다	15.2	32.2	50.4	23.6	73.8
- 어느 정도 있다	82.4	64.0	49.6	72.9	26.2
재이용 의향 없음	2.3	3.7	-	3.4	-
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(1,271)	(1,963)	(457)	(449)	(34)

주) 최근 3년간 장애인 관련 '구직자 추천 등 채용지원' 서비스를 이용한 경험이 있는 기업체를 대상으로 응답받음

다. 장애인 교육훈련 서비스 이용 경험

장애인 고용기업체들은 장애인 교육훈련 서비스를 받기 위해 '한국장애인고용공단'(67.1%)을 가장 많이 이용한 것으로 나타났으며, 다음으로 '국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)'(10.9%), '한국산업인력공단'(9.9%) 순으로 나타났다.

〈표 3-7-7〉 장애인 교육훈련 서비스를 주로 이용한 기관 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	응답 추정수	비율
한국장애인고용공단 (지역본부/지사・직업능력개발원・훈련센터)	1,534	67.1
한국산업인력공단	227	9.9
기능대학(폴리텍 대학 등)	55	2.4
지방자치단체(일자리지원센터)	143	6.3
중소기업청	44	1.9
국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)	248	10.9
기타	34	1.5
전 체	2,285	100.0

주) 최근 3년간 '장애인 교육훈련' 서비스를 이용한 경험이 있는 장애인 고용기업체를 대상으로 응답받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체를 대상으로 교육훈련을 통한 장애인 근로자의 업무능력 향상 정도를 조사한 결과, 업무능력의 '향상이 있었다'고 응답한 비율은 91.7%이었다.

〈표 3-7-8〉 장애인 근로자의 교육훈련을 통한 업무능력 향상 정도 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	고용기업체
향상이 있었음	91.7
- 큰 향상이 있었다(있을 것이다)	3.5
- 다소 향상이 있었다(있을 것이다)	88.2
향상이 없었음	8.3
- 향상이 없는 편이다(없을 것이다)	8.1
- 전혀 향상이 없다(없을 것이다)	0.1
전 체	100.0
(추정수)	(2,285)

주) 최근 3년간 '장애인 교육훈련' 서비스를 이용한 경험이 있는 장애인 고용기업체를 대상으로 응답받음

2. 장애인 근로자 채용지원 서비스 이용 욕구

가. 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 여부

장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 여부를 조사한 결과, '필요한 서비스 없음'(64.6%)을 제외하고, '기업에 적합한 인력 추천' 서비스가 필요하다는 비율이 28.9%로 가장 높게 나타났다.

기업체 규모가 클수록 '직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발' 및 '고용서비스 설계를 위한 지원'이 필요하다고 응답한 기업의 비율도 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-9〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
기업에 적합한 인력 추천	28.9	43.4	27.6	27.7	46.7	45.2	57.4	56.9	53.3
모집대행 서비스	19.3	29.9	18.4	18.3	34.3	33.0	43.4	42.9	40.5
직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발	18.3	23.6	17.8	17.8	26.7	26.1	29.9	35.0	30.8
사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로	20.8	27.9	20.1	20.1	29.9	29.7	31.5	31.1	32.2
현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공	21.7	28.1	21.1	21.2	28.8	28.4	31.1	30.4	32.2
현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간 수행하는 훈련 제공	20.8	28.6	20.1	20.2	29.3	29.3	28.9	31.5	31.8
기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	19.6	23.5	19.2	19.1	26.9	26.6	28.8	31.8	30.7
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
필요한 서비스 없음	64.6	44.8	66.5	66.1	43.5	44.9	33.8	35.5	36.8
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주 1) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

2) '장애인 근로자 채용지원 서비스'가 (시급히) 필요하다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 장애인 근로자 채용지원 서비스 희망 기관

장애인 근로자 채용지원 서비스를 이용하고 싶은 기관을 조사한 결과, '한국장애인고용공단'을 응답한 기업체 비율이 58.1%로 가장 높게 나타났으며, '고용노동부(고용복지플러스센터)'(31.1%), '지방자치단체(일자리지원센터)'(8.7%) 순으로 나타났다.

장애인 고용 여부별 분석 결과, 장애인 고용기업체와 미고용기업체 모두 '한국장애인고용공단'의 채용지원 서비스를 희망하는 비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-7-10〉 장애인 근로자 채용지원 서비스 희망 기관 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
한국장애인고용공단	58.1	58.4	58.1	57.9	60.1	59.5	61.9	71.2	59.6
고용노동부(고용복지플러스센터)	31.1	26.4	31.9	31.8	25.8	26.8	21.2	16.1	24.7
지방자치단체(일자리 지원센터)	8.7	7.9	8.8	8.6	8.7	8.8	8.6	6.3	9.2
장애인 복지관	0.6	3.4	0.2	0.4	2.4	2.1	4.4	2.6	3.1
기타	1.5	3.9	1.1	1.3	3.0	2.9	3.9	3.7	3.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(189,683)	(25,257)	(164,426)	(170,093)	(19,590)	(16,677)	(2,287)	(625)	(11,143)

주) '장애인 근로자 채용지원 서비스'가 (시급히) 필요하다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

3. 장애인 근로자 고용유지 서비스 이용 욕구

가. 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 여부

기업체의 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 정도를 조사한 결과, '필요한 서비스 없음'(53.7%)을 제외하고, '재직 장애인 근로자 직무능력향상훈련'(35.7%)이 필요하다는 비율이 가장 높았으며, '업무 수행 시 필요한 보조공학기기 무상 지원'(31.7%), '장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원'(30.6%), '사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원'(30.1%) 순으로 나타났다.

〈표 3-7-11〉 장애인 근로자 고용유지 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
재직 장애인 근로자 직무능력향상훈련	35.7	35.9	35.7	35.5	39.3	39.4	38.2	39.0	39.9
장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원	30.6	28.1	30.8	30.5	32.4	32.2	32.7	37.7	34.2
사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원	30.1	23.4	30.7	30.1	29.8	29.9	28.7	30.0	30.6
업무 수행 시 필요한 보조공학기기 무상 지원	31.7	24.1	32.5	32.0	27.7	27.7	27.5	31.2	29.1
출퇴근 지원	29.0	23.9	29.5	29.1	27.6	27.1	30.4	34.3	30.3
직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원	25.8	24.2	25.9	25.5	29.8	29.3	33.4	33.8	32.0
기타	0.0	0.0	-	-	0.0	-	0.1	0.4	0.0
필요한 서비스 없음	53.7	49.4	54.1	54.1	47.7	47.9	46.4	47.9	45.6
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주 1) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

2) '장애인 근로자 고용유지 지원 서비스'가 (시급히) 필요하다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

나. 장애인 근로자 직무능력향상훈련을 위한 서비스 희망 기관

장애인 근로자 직무능력향상훈련 서비스를 받고 싶은 기관을 조사한 결과, 가장 받고 싶은 기관으로 '한국장애인고용공단'이 73.2%, 다음으로 '한국산업인력공단'(12.5%) 순으로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 모든 규모의 기업체에서 '한국장애인고용공단' 응답 비율이 가장 높게 나타났다.

〈표 3-7-12〉 장애인 근로자 직무향상을 위한 교육훈련 서비스 희망 기관(1순위) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
한국장애인고용공단	73.2	70.7	73.4	73.0	75.9	75.5	76.3	86.0	74.3
한국산업인력공단	12.5	15.4	12.3	12.4	14.2	14.4	14.5	7.2	13.8
기능대학(폴리텍 대학 등)	3.2	3.7	3.2	3.2	3.4	3.6	1.5	0.7	3.1
지방자치단체 직업전문학교	2.9	3.1	2.9	3.0	1.9	1.8	3.4	1.0	2.7
중소기업청	4.0	1.2	4.2	4.2	1.1	1.2	0.4	0.7	1.0
국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)	3.3	3.0	3.4	3.4	2.1	2.0	3.0	1.3	3.1
기타	0.9	3.0	0.7	0.8	1.4	1.4	0.8	3.2	1.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(191,556)	(16,421)	(175,135)	(177,938)	(13,619)	(11,923)	(1,318)	(378)	(7,022)

주) '장애인 근로자 고용유지 지원 서비스'가 (시급히) 필요하다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

다. 직무지원을 위한 외부인 활용 요청 수용의향

장애인 근로자가 근로지원인 등 외부인의 활용 요청을 할 경우 '수용할 의향이 있다'고 응답한 비율은 76.0%로, 장애인 고용기업체의 상당수가 외부인 활용 요청에 긍정적인 반응을 보이는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-13〉 장애인 근로자의 업무수행을 도와줄 외부인(근로지원인 등) 활용 요청 수용의향 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
수용할 의향이 있음	76.0	77.7	74.8	75.0	73.4	75.6	76.2
- 회사의 비용을 들여서라도 수용할 의향이 있다	8.2	6.8	9.3	7.4	16.3	18.0	11.1
- 비용이 소요되지 않으면 수용할 의향이 있다	67.8	70.9	65.5	67.6	57.0	57.7	65.1
회사 여건상 어려울 것 같음	24.0	22.3	25.2	25.0	26.6	24.4	23.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(12,848)	(5,566)	(7,281)	(5,819)	(1,099)	(363)	(4,965)

주) '장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원'이 필요하다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

4. 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 욕구

재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 정도를 조사한 결과, '필요한 서비스 없음'(30.6%)을 제외하면, '장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원'(59.9%) 응답 비율이 가장 높았고, '장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면'(52.9%), '직접고용 외 방법으로 고용 의무를 달성한 사업주에게 부담금 감면'(47.3%) 순으로 나타났다.

장애인 고용 여부별 분석 결과, '장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원'을 응답한 비율은 고용기업체(66.9%)가 미고용기업체(59.2%) 대비 높게 나타났으며, '장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면' 서비스 또한 고용기업체(63.2%)가 미고용기업체(51.9%) 보다 높게 나타났다.

〈표 3-7-14〉 재정지원 및 경영지원 등 기타지원 서비스 필요 여부(중복응답) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원	59.9	66.9	59.2	59.2	69.5	68.8	74.0	74.4	71.0
특정 장애인(중증, 고령, 여성 등)을 고용하거나 장애인을 신규로 고용하는 경우 등에 비용의 추가 지원	47.1	50.5	46.8	46.7	53.2	51.6	62.9	67.2	57.8
직접고용 외 방법으로 고용 의무를 달성한 사업주에게 부담금 감면	47.3	45.3	47.4	47.0	51.6	50.5	58.3	62.4	54.6
장애인에게 인턴근무 기회제공시 임금지원	45.7	44.8	45.8	45.5	48.0	47.4	51.4	54.5	49.5
장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면	52.9	63.2	51.9	52.1	63.8	62.8	70.3	71.2	66.7
작업시설, 편의시설, 부대시설, 출퇴근용 승합차 구입·설치·수리 등 지원	39.3	36.9	39.5	39.4	38.6	37.7	43.3	48.0	41.6
편리하고 안전한 생활환경을 위한 편의시설 진단 서비스 지원	35.1	33.6	35.2	35.0	36.6	35.7	41.3	46.2	39.1
기타	-	-	-	-	-	-	-	-	-
필요한 서비스 없음	30.6	22.7	31.4	31.2	22.1	22.8	17.2	17.4	20.2
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주 1) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음

2) '재정지원 및 경영지원 등의 서비스'가 (시급히) 필요하다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

5. 직장 내 장애인 인식개선 교육

2023년 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하였는지 조사한 결과, '실시함'이라고 응답한 비율은 56.7%로 나타났으며, 장애인 고용기업체의 교육 실시 비율(81.8%)이 미고용기업체(54.3%)보다 27.5%p 높았다.

〈표 3-7-15〉 2023년 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 여부 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
실시함	56.7	81.8	54.3	54.7	86.0	84.6	95.2	96.5	89.3
미실시함	43.3	18.2	45.7	45.3	14.0	15.4	4.8	3.5	10.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 방법을 분석한 결과, '내외부 강의 자료, 인터넷 강의 등을 활용하여 자체적으로 실시'하였다고 응답한 비율이 78.5%로 가장 높았고, '무료 전문강사를 지원받아 실시'(14.5%), '관련 교육기관에 위탁하여 실시'(7.0%) 순으로 나타났다.

〈표 3-7-16〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 방법 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
내외부 강의 자료, 인터넷 강의 등을 활용하여 자체적으로 실시	78.5	81.1	78.1	78.2	81.5	81.1	83.9	83.0	82.4
무료 전문강사를 지원받아 실시	14.5	9.7	15.2	15.2	8.0	8.5	4.5	5.9	7.1
관련 교육기관에 위탁하여 실시	7.0	9.2	6.7	6.7	10.5	10.3	11.7	11.1	10.5
기타	-	-	-	-	-	-	-	-	-
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(304,008)	(37,466)	(266,542)	(274,191)	(29,817)	(25,595)	(3,287)	(935)	(15,730)

주) 2023년 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하였다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

직장 내 장애인 인식개선 교육 효과를 분석한 결과, 교육에 대한 전반적인 만족도는 3.50점 전후로 나타났으며, '교육 참여자들의 장애 및 관련 법·제도 인지' 효과에 대한 만족도가 3.57점으로 가장 높게 나타났다.

〈표 3-7-17〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 효과 정도 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	응답 추정수
교육 참여자들의 장애 및 관련 법·제도 인지	3.57	304,008
교육 참여자들의 장애인에 대한 인식개선	3.48	304,008
향후 장애인 근로자 채용에 대한 긍정적인 인식	3.47	304,008
장애인 인식개선교육에 대한 전반적 만족도	3.45	304,008

주 1) 전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않다=2, 보통이다=3, 그렇다=4, 매우 그렇다=5 (5점 척도 기준)
2) 2023년 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하였다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

직장 내 장애인 인식개선 교육에 대해 만족하지 못한 기업체를 대상으로 불만족 이유를 분석한 결과, '장애인 인식개선의 효과가 나타나지 않거나 부족했다'는 응답 비율이 60.9%로 가장 높게 나타났다.

〈표 3-7-18〉 직장 내 장애인 인식개선 교육 불만족 사유 - 전체 기업체

(단위: 개, %)

구 분	응답 추정수	비율
교육시간 또는 횟수가 부족했다	558	6.8
교육내용이 미흡했다	1,827	22.2
교육방법이 적절하지 않았다	24	0.3
강사의 강의역량이 부족했다	13	0.2
장애인 인식개선의 효과가 나타나지 않거나 부족했다	5,002	60.9
기타	792	9.6
전 체	8,216	100.0

주) 직장 내 장애인 인식개선 교육 전반적 만족도에 불만족으로 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

조사시점 기준 2024년 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 의향을 분석한 결과, '실시할 의향이 있음'이라고 응답한 비율은 전체 기업 중 64.8%로 나타났으며 이 중 '2024년 이미 실시했다'고 응답한 기업은 35.4%이었다.

장애인 고용 여부별 분석 결과, 고용기업체의 '실시할 의향 있음' 응답 비율이 89.3%로 미고용기업체(62.5%)보다 높았으며, 고용비의무기업체(62.9%)와 비교하여 고용의무기업체(92.8%)의 실시 의향 응답 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-7-19〉 2024년 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 의향 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
실시할 의향이 있음	64.8	89.3	62.5	62.9	92.8	92.2	97.1	97.0	94.3
- 2024년 이미 실시했다	35.4	46.1	34.4	34.5	49.6	48.7	56.6	53.9	54.6
- 내외부 강의 자료, 인터넷 강의등을 활용하여 자체적으로 실시할 의향이 있다	25.6	35.6	24.7	25.0	34.7	34.7	34.2	36.9	31.6
- 강사 등의 지원이 있으면 실시할 의향이 있다	2.3	4.6	2.1	2.2	3.9	4.2	1.8	2.6	3.6
- 관련 교육기관에 위탁하여 실시할 의향이 있다	1.4	3.0	1.3	1.2	4.6	4.7	4.5	3.6	4.5
실시할 의향이 없음	35.2	10.7	37.5	37.1	7.2	7.8	2.9	3.0	5.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) '실시 의향이 있음'='2024년 이미 실시했다'+'자체적으로 실시할 의향이 있다'+
'강사 등의 지원이 있으면 실시할 의향이 있다'+'관련 교육기관에 위탁하여 실시할 의향이 있다'

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

6. 장애인 표준사업장 인증 및 지원에 대한 관심 수준

장애인 표준사업장 인증 및 지원제도 대한 기업체의 관심 수준을 조사한 결과, 전체 기업체의 6.6%가 장애인 표준사업장 인증 및 지원에 관심이 있다고 응답하였다.

장애인 고용 여부별 분석 결과, 장애인 고용기업체의 '관심 있음' 비율이 18.1%로 미고용기업체(5.6%) 보다 12.5%p 높게 나타났다.

〈표 3-7-20〉 장애인 표준사업장 인증 및 지원에 대한 관심 수준 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
관심 있음	6.6	18.1	5.6	5.8	19.1	18.0	25.4	29.7	24.3
- 매우 관심이 많다	0.2	1.1	0.1	0.2	0.6	0.5	1.0	1.6	0.6
- 관심 있는 편이다	6.4	17.0	5.5	5.6	18.5	17.5	24.4	28.0	23.7
관심 없음	93.4	81.9	94.4	94.2	80.9	82.0	74.6	70.3	75.7
- 관심 없는 편이다	69.5	64.4	69.9	69.8	64.0	64.1	63.3	65.2	62.6
- 전혀 관심이 없다	23.9	17.5	24.5	24.4	16.9	17.9	11.3	5.1	13.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

‘장애인 표준사업장 인증 받을 의향’에 대해 조사한 결과, 전체 기업체의 3.3%가 이미 인증을 받았거나 향후 인증 받을 의향이 있다고 응답하였다.

장애인 고용 여부별 분석 결과, 장애인 고용기업체 중 표준사업장 인증 의향이 있다고 응답한 비율(12.1%)이 미고용기업체(2.5%)보다 9.6%p 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-7-21〉 장애인 표준사업장 인증 받을 의향 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
이미 인증받았거나, 인증받을 의향이 있음	3.3	12.1	2.5	2.7	11.8	10.6	19.4	22.9	16.6
- 이미 인증받음	0.4	3.7	0.1	0.2	2.8	2.3	5.4	8.9	4.0
- 인증받을 의향이 있음	2.9	8.4	2.4	2.5	9.1	8.3	14.0	14.0	12.6
인증받을 의향이 없음	96.7	87.9	97.5	97.3	88.2	89.4	80.6	77.1	83.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

장애인 고용기업체 중 상시근로자 300명 이상 기업을 대상으로 자회사형 표준사업장 설립 지원 제도에 대한 관심 수준을 조사한 결과, 18.1%의 기업체가 '관심 있음'으로 응답하였다.

〈표 3-7-22〉 자회사형 표준사업장 설립지원 제도에 대한 관심 수준 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	기업체 규모	
		300~999명	1,000명 이상
관심 있음	18.1	17.3	20.8
- 매우 관심이 많다	1.0	1.1	0.5
- 관심 있는 편이다	17.1	16.2	20.3
관심 없음	81.9	82.7	79.2
- 관심 없는 편이다	69.4	69.1	70.7
- 전혀 관심이 없다	12.5	13.6	8.5
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(4,304)	(3,340)	(964)

주) 상시근로자 300명 이상 기업체를 대상으로 응답받음

자회사형 표준사업장 설립할 의향에 대해 조사한 결과, 상시근로자 300명 이상 기업의 11.8%가 이미 자회사형 표준사업장을 설립하였거나, 향후 설립 의향이 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-23〉 향후 자회사형 표준사업장 설립 의향 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	기업체 규모	
		300~999명	1,000명 이상
이미 설립하였거나, 설립할 의향이 있음	11.8	11.9	11.8
- 이미 설립함	1.3	1.2	1.7
- 설립할 의향이 있음	10.5	10.7	10.1
설립할 의향이 없음	88.2	88.1	88.2
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(4,304)	(3,340)	(964)

주) 상시근로자 300명 이상 기업체를 대상으로 응답받음

7. 장애인 고용의무제도

가. 장애인 의무고용률 달성 여부 및 추가 고용 수준

장애인 고용기업체 중 의무고용률 달성 기업의 비율은 22.5%로 나타났다.

의무고용률을 달성한 상시근로자 50~299명 규모 기업의 비율은 47.2%, 상시근로자 1,000명 이상 기업의 비율은 41.7%로 기업체 규모가 커질수록 의무고용률을 달성한 기업의 비율이 점차 감소하는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-24〉 장애인 의무고용률 달성 여부 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
달성했음	22.5	-	46.5	47.2	44.2	41.7	45.8
달성하지 못했음	25.8	-	53.5	52.8	55.8	58.3	54.2
의무고용 대상이 아님	51.7	100.0	-	-	-	-	-
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(45,792)	(23,674)	(22,118)	(17,814)	(3,340)	(964)	(14,526)

주) 월평균 상시근로자 50명 이상의 민간기업체의 조사 기준 시점(2023년 12월 31일) 기준 장애인 의무고용률은 3.1%임

의무고용률 달성 기업체 중 '의무고용률 달성과 상관없이 지속적으로 장애인을 채용할 것이다'라고 응답한 기업체의 비율은 22.2%이었으며, 기업체 규모가 클수록 지속적으로 장애인을 채용할 예정이라고 응답한 기업의 비율도 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-25〉 장애인 의무고용률 달성 기업체의 향후 장애인 추가 채용 의사 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
의무고용률 달성과 상관없이 지속적으로 장애인 채용 예정	22.2	-	22.2	20.8	27.6	32.5	24.5
의무고용률을 달성했기 때문에 추가적 장애인 채용 의사 없음	77.8	-	77.8	79.2	72.4	67.5	75.5
전 체	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(10,284)	-	(10,284)	(8,406)	(1,477)	(402)	(6,654)

주) 의무고용률을 달성했다고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

의무고용률 달성 이후에도 지속적으로 장애인을 채용할 것이라고 응답한 기업들의 추가 고용 수준은 '장애인 고용률 10% 이상'의 비율이 35.8%로 가장 높았고, '5%~7% 미만'(31.6%), '4%~5% 미만'(13.2%) 순으로 나타났다.

〈표 3-7-26〉 장애인 의무고용률 달성 기업체의 장애인 추가 고용 수준 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
5% 미만까지 달성	25.5	-	25.5	23.2	32.0	36.1	31.2
- 3% ~ 4% 미만	12.4	-	12.4	12.1	12.2	16.8	14.5
- 4% ~ 5% 미만	13.2	-	13.2	11.1	19.8	19.4	16.7
5% 이상 수준으로 달성	74.5	-	74.5	76.8	68.0	63.9	68.8
- 5% ~ 7% 미만	31.6	-	31.6	31.1	36.7	22.4	31.9
- 7% ~ 10% 미만	7.1	-	7.1	7.2	4.4	13.8	6.8
- 10% 이상	35.8	-	35.8	38.5	26.9	27.6	30.1
전 체	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(2,286)	-	(2,286)	(1,748)	(408)	(131)	(1,629)

주) 의무고용률 달성 기업체 중 추가로 장애인을 채용하겠다는 기업체 대상으로 응답받음

나. 장애인 의무고용률 달성 전망

장애인 의무고용률을 달성하지 못한 고용의무기업체의 40.4%는 장애인 '의무고용률 달성 의지가 있는' 것으로 나타났다. 특히 장애인 고용기업체의 '의무고용률 달성 의지가 있다'는 응답 비율이 58.5%로 미고용기업체(23.4%) 대비 35.1%p 높았고, '의지가 매우 강하다'는 응답 비율 역시 장애인 고용기업체가 3.4%로 미고용기업체(0.8%) 대비 2.6%p 높았다.

기업체 규모별로는 기업체의 규모가 커질수록 '의무고용률 달성 의지가 있다'고 응답한 비율이 점차 높아지는 것으로 나타났으며, 특히 상시근로자 1,000명 이상 기업의 '달성 의지가 있음'의 응답 비율은 81.7%에 달했다.

〈표 3-7-27〉 장애인 의무고용률 달성 의지 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
달성 의지가 있음	40.4	58.5	23.4	-	40.4	36.7	69.6	81.7	55.5
- 의지가 매우 강하다	2.1	3.4	0.8	-	2.1	1.8	3.9	8.3	3.8
- 의지가 있는 편이다	38.3	55.0	22.5	-	38.3	34.9	65.7	73.4	51.7
달성 의지가 없음	59.6	41.5	76.6	-	59.6	63.3	30.4	18.3	44.5
- 의지가 없는 편이다	52.4	38.1	65.8	-	52.4	55.4	28.7	18.3	40.4
- 의지가 전혀 없다	7.2	3.4	10.8	-	7.2	7.9	1.7	-	4.1
전 체	100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(24,381)	(11,834)	(12,548)	-	(24,381)	(21,837)	(1,977)	(567)	(10,965)

주) 의무고용률을 달성하지 못했다고 응답한 상시근로자 50명 이상 기업체를 대상으로 응답받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

의무고용률 미달성 기업체의 향후 3년 이내 의무고용률 달성 전망을 확인한 결과, 미달성 기업체의 22.4%가 '달성이 가능하다'고 응답하였다.

장애인 고용 여부별로는 장애인 고용기업체의 '달성 가능하다'는 응답이 36.0%로 미고용기업(9.5%) 대비 26.5%p 높게 나타났다. 기업체 규모별로는 상시근로자 300~999명 기업의 '달성 가능함' 응답 비율이 40.6%로 가장 높았으며, 1,000명 이상 39.2%, 50~299명 20.3%로 나타났다.

〈표 3-7-28〉 향후 3년 내 장애인 의무고용률 달성 전망 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
달성 가능함	22.4	36.0	9.5	-	22.4	20.3	40.6	39.2	33.1
- 충분히 가능하다	1.4	2.2	0.6	-	1.4	1.2	2.0	6.7	2.4
- 어느 정도 가능하다	21.0	33.8	9.0	-	21.0	19.1	38.6	32.5	30.8
달성 어려움	77.6	64.0	90.5	-	77.6	79.7	59.4	60.8	66.9
- 다소 어렵다	66.4	57.5	74.8	-	66.4	68.2	51.1	51.3	58.6
- 매우 어렵다	11.2	6.5	15.7	-	11.2	11.5	8.3	9.5	8.2
전 체	100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(24,381)	(11,834)	(12,548)	-	(24,381)	(21,837)	(1,977)	(567)	(10,965)

주) 의무고용률을 달성하지 못했다고 응답한 상시근로자 50명 이상 기업체를 대상으로 응답받음

다. 고용비의무기업체의 향후 장애인 채용 의사

상시근로자 50명 미만의 장애인 고용비의무기업체를 대상으로 향후 장애인 채용 의사를 조사한 결과, 향후 '장애인을 채용할 의사가 있다'고 응답한 기업체는 7.9%, '채용할 의사가 없다'7

장애인 고용 여부별 향후 장애인 채용 의사를 살펴본 결과, 고용기업체의 '채용할 의사 있음' 비율이 36.5%로 미고용기업체(6.5%)보다 30.0%p 높았다.

〈표 3-7-29〉 장애인 고용비의무기업체의 향후 장애인 채용 의사 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	고용기업체	미고용기업체
채용할 의사 있음	7.9	36.5	6.5
-매우 많다	0.0	0.9	-
-있는 편이다	7.9	35.6	6.5
채용할 의사 없음	92.1	63.5	93.5
-없는 편이다	61.8	54.7	62.1
-전혀 없다	30.3	8.8	31.3
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(501,603)	(23,674)	(477,929)

주) 상시근로자 50명 미만 장애인 고용비의무기업체에게 응답받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

라. 의무고용률과 상관없이 인센티브 제공시 장애인 근로자 신규 채용 의향

장애인 고용의무가 없는 미고용기업체를 대상으로 의무고용률을 초과하지 않아도 신규 고용에 따른 인센티브를 제공할 경우 장애인 근로자를 신규로 채용할 의향이 있는지를 조사한 결과, 9.0%의 기업체가 '채용할 의사가 있다'고 응답한 것으로 나타났다.

장애인 고용 여부별 분석 결과, 고용기업체의 '채용할 의사 있음' 비율이 43.5%로 미고용기업체(7.3%)보다 36.2%p 높게 나타났다.

〈표 3-7-30〉 신규고용 인센티브 제공시 장애인 근로자 채용 의향 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	고용기업체	미고용기업체
채용할 의사 있음	9.0	43.5	7.3
-매우 많다	0.1	1.8	-
-있는 편이다	8.9	41.7	7.3
채용할 의사 없음	91.0	56.5	92.7
-없는 편이다	63.0	48.9	63.7
-전혀 없다	28.0	7.6	29.0
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(501,603)	(23,674)	(477,929)

주) 상시근로자 50명 미만 장애인 고용비의무기업체에게 응답받음

마. 장애인 고용장려금 수령 경험

최근 3년간 장애인고용장려금 수령 경험이 있다고 응답한 기업체의 비율은 전체 기업체 중 2.7%로, 장애인 고용기업체 중 26.3%가 장려금을 수령한 경험이 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-7-30〉 최근 3년간 장애인 고용장려금 수령 경험 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인고용 여부	
		고용기업체	미고용기업체
수령 경험 있음	2.7	26.3	0.5
수령 경험 없음	97.3	73.7	99.5
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)

장애인 고용기업체 중 최근 3년간 장애인고용장려금 수령 경험이 있는 기업체를 대상으로, 고용장려금이 장애인 채용 및 고용 유지에 얼마나 도움이 되었는지 확인한 결과 고용기업체의 90.5%가 '도움이 되었다'고 응답한 것으로 나타났다.

〈표 3-7-32〉 장애인고용장려금이 장애인 근로자 채용 및 유지에 미치는 도움 정도 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	비 율
도움이 되었음	90.5
- 큰 도움이 되었다	10.7
- 도움이 된 편이다	79.8
도움 되지 않았음	9.5
- 도움이 되지 않는 편이다	9.3
- 전혀 도움이 되지 않았다	0.2
전 체	100.0
(추정수)	(12,060)

주) 최근 3년 내 장애인고용장려금을 수령한 경험이 있는 장애인 고용기업체를 대상으로 응답받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

최근 3년간 장애인고용장려금을 한 번이라도 수령한 경험이 있는 기업체를 대상으로, 장애인고용장려금이 없었으면 장애인을 채용하지 않았을 것인지를 조사한 결과, 59.2%의 기업체가 '그렇지 않다(채용)'고 응답하였다.

〈표 3-7-33〉 장애인고용장려금이 없을 경우 장애인 근로자 미채용 여부 - 장애인 고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	비 율
그렇다(미채용)	40.8
- 매우 그렇다	2.0
- 그렇다	38.7
그렇지 않다(채용)	59.2
- 그렇지 않다	53.9
- 전혀 그렇지 않다	5.4
전 체	100.0
(추정수)	(12,060)

주) 최근 3년내 장애인고용장려금을 수령한 경험이 있는 장애인 고용기업체를 대상으로 응답받음

바. 장애인고용부담금 납부 경험

최근 3년 이내 부담금 납부 경험이 있는 기업체의 비율은 전체 기업체 중 2.3%로 나타났으며, 장애인 고용 여부별 분석 결과 고용기업체의 21.8%, 미고용기업체의 0.5%가 장애인고용부담금 납부 경험이 있는 것으로 나타났다.

또한 2023년 기준 장애인고용부담금 납부대상(상시근로자 100명 이상) 기업체의 53.6%가 최근 3년 이내 부담금 납부 경험이 있다고 응답하였다.

〈표 3-7-34〉 최근 3년간 장애인고용부담금 납부 경험 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
납부 경험 있음	2.3	21.8	0.5	0.4	30.4	25.1	64.4	74.0	53.6
납부 경험 없음	97.7	78.2	99.5	99.6	69.6	74.9	35.6	26.0	46.4
전 체	100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(24,381)	(11,834)	(12,548)	-	(24,381)	(21,837)	(1,977)	(567)	(10,965)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

사. 장애인 대상 사회적 책임 이행 선호 방식

장애인을 대상으로 선호하는 사회적 책임 이행 방식을 조사한 결과 '장애인 직접고용' 응답 비율이 42.9%로 가장 높았으며, '장애인을 대상으로 한 사회공헌활동'(19.5%), '간접고용'(17.9%), '금전적 기부'(16.3%) 순으로 높게 나타났다.

장애인 고용 여부별로 살펴봤을 때, 고용기업체에서 '직접고용'을 선호하는 비율이 81.2%로 미고용기업체(39.3%) 대비 높았던 반면, 미고용기업체에서는 '장애인을 대상으로 한 사회공헌활동' (20.6%) 및 '간접고용'(18.9%) 응답 비율이 상대적으로 높았다.

〈표 3-7-35〉 기업의 장애인 대상 사회적 책임 이행 선호 방식 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
직접고용	42.9	81.2	39.3	41.2	68.0	66.6	77.1	76.3	72.2
간접고용(자회사형 표준사업장, 연계고용 등)	17.9	7.0	18.9	18.4	10.4	10.5	9.5	9.7	11.4
장애인을 대상으로 한 사회공헌활동	19.5	7.0	20.6	20.1	10.7	11.0	8.6	9.1	9.2
금전적 기부	16.3	3.8	17.5	16.8	10.2	11.1	3.9	5.0	6.6
기타	3.4	0.9	3.6	3.6	0.7	0.7	0.9	-	0.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

아. 장애인 근로자 고용 증진을 위해 필요한 사항

기업체에서 장애인 고용 증진을 위해 가장 필요하다고 생각하는 제도는 '장애인고용장려금 증액'(22.3%)으로 나타났으며, 다음으로 '장애인 고용에 따른 세금 감면'(19.7%), '고용부담금(부담기초액) 인상'(13.0%) 등이 필요하다고 응답했다.

장애인 고용기업체는 '장애인고용장려금 증액'(30.3%)의 필요성을 높게 응답한 반면, 미고용기업체는 '고용부담금(부담기초액) 인상'(13.2%)이 고용기업체 대비 높게 나타났다. 또한 기업체 규모가 클수록 '적합한 장애인력 구인 서비스 강화'가 장애인 고용 증진에 필요하다는 응답 비율이 높은 것으로 확인되었다.

〈표 3-7-36〉 장애인 고용 증진을 위해 필요한 사항(1순위) - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
고용부담금(부담기초액) 인상	13.0	10.5	13.2	13.1	10.8	11.0	8.8	12.3	10.5
고용의무 범위 확대	6.1	4.6	6.2	6.2	4.4	4.2	5.4	6.3	5.5
장애인고용장려금 증액	22.3	30.3	21.6	22.0	26.9	27.0	28.0	22.3	28.1
장애인고용 사업주에 대한 융자 등 금융지원 확대	9.3	9.5	9.3	9.4	9.2	9.2	9.3	8.4	9.2
장애인 고용에 따른 세금 감면	19.7	24.3	19.3	19.6	21.7	21.3	25.3	21.9	22.8
장애인고용 우수기업에 대한 정부 및 공공부문 우선구매확대	2.5	1.7	2.6	2.5	2.4	2.5	1.7	0.9	2.3
장애인 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화	9.4	5.1	9.8	9.5	7.9	7.7	8.3	11.2	7.0
적합한 장애인력 구인 서비스 강화	4.5	5.5	4.4	4.4	6.9	6.7	8.5	9.5	7.3
고용된 장애인의 관리를 위한 전문적인 지원 서비스 강화	3.0	2.4	3.1	3.0	2.6	2.6	2.2	2.1	2.2
장애인의 직업적 능력 향상을 위한 교육훈련 서비스 강화	5.7	2.7	6.0	5.8	4.6	5.0	1.6	3.3	3.3
미이행 기업에 대한 제재 강화	1.4	0.9	1.4	1.4	0.8	0.9	0.2	0.2	0.6
장애인 고용에 필요한 시설의 설치나 장비의 구입 지원	2.6	1.0	2.8	2.7	1.4	1.5	0.6	1.3	0.8
기타	0.4	1.3	0.3	0.4	0.4	0.5	0.2	0.3	0.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제8절 장애인 고용 인식에 관한 사항

1. 장애인의 작업수행 정도에 관한 인식

장애인 근로자의 작업수행 정도에 대한 인식을 5점 척도(1: 긍정적 인식, 5: 부정적 인식)로 측정한 결과, 모든 항목이 3점 전후로 기업체들은 장애인 근로자의 작업수행 능력에 대해서 중립적 인식을 하고 있는 것으로 나타났다.

장애인 고용 여부별 분석 결과, 장애인 고용기업체는 미고용기업체와 비교하여 모든 항목에서 상대적으로 긍정적 인식을 가지고 있는 것으로 나타났는데, 특히 '장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 덜할 것이다' 항목에서 고용기업체(2.53점)와 미고용기업체(3.07점)의 인식에 가장 큰 차이를 보였다.

〈표 3-8-1〉 장애인의 작업수행 정도에 관한 인식 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인은 지식, 기술 그리고 능력이 부족할 것이다	2.78	2.42	2.81	2.80	2.45	2.46	2.37	2.40	2.39
장애인은 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없을 것이다	3.03	2.54	3.07	3.06	2.55	2.55	2.51	2.48	2.48
장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 덜할 것이다	3.02	2.53	3.07	3.05	2.59	2.60	2.53	2.48	2.51
장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어질 것이다	2.79	2.39	2.82	2.81	2.42	2.43	2.35	2.37	2.37
장애인은 임무 완수 능력이 떨어질 것이다	2.83	2.41	2.87	2.85	2.47	2.48	2.39	2.39	2.40
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 전혀 그렇지 않다=1, 별로 그렇지 않다=2, 그저 그렇다=3, 다소 그렇다=4, 매우 그렇다=5(5점 척도 기준)

2. 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식

장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식을 5점 척도(1: 긍정적 인식, 5: 부정적 인식)로 측정한 결과, '장애인은 비장애인에 비해서 회사의 직접적인 비용이 더 들 것이다'가 2.86점으로 가장 낮았고, '장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다'가 3.16점으로 가장 높았다.

장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식은 장애인 고용기업체가 미고용업체에 비해 전반적으로 긍정적인 것으로 나타났다.

〈표 3-8-2〉 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인은 비장애인에 비해서 회사의 직접적인 비용이 더 들 것이다	2.86	2.49	2.90	2.88	2.55	2.57	2.45	2.44	2.48
장애인은 비장애인에 비해서 회사의 간접적인 비용이 더 들 것이다	2.88	2.49	2.92	2.91	2.55	2.57	2.41	2.43	2.46
장애인을 위한 편의시설 설치 비용이 많이 들 것이다	3.15	2.71	3.19	3.18	2.75	2.77	2.62	2.62	2.63
장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다	3.16	2.75	3.20	3.19	2.82	2.84	2.70	2.76	2.70
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 전혀 그렇지 않다=1, 별로 그렇지 않다=2, 그저 그렇다=3, 다소 그렇다=4, 매우 그렇다=5(5점 척도 기준)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

3. 장애인 고용 시 내부 구성원의 반응

장애인 근로자 고용 시 내부 구성원의 반응에 대한 인식을 5점 척도(1: 긍정적 인식, 5: 부정적 인식)로 측정한 결과, '장애인 고용은 사회공헌의 일환으로 기업 이미지 개선에 도움이 될 것이다' 항목 외 모든 점수가 3점 미만으로 나타났다.

고용 여부별 분석 결과, 고용기업체에서는 미고용기업체과 비교하여 모든 항목에 대해 내부 구성원이 보다 긍정적인 반응을 보이는 것으로 확인되었다.

〈표 3-8-3〉 장애인 고용 시 내부 구성원의 반응 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
동료 직원들이 장애인과 함께 일하는것에 대한 거부감을 가질 것이다	2.59	2.27	2.62	2.60	2.37	2.38	2.27	2.36	2.31
동료 직원들과 의사소통상의 문제가 발생할 것이다	2.67	2.28	2.71	2.69	2.39	2.41	2.29	2.35	2.33
장애인은 동료 직원들의 업무 추진을 방해할 것이다	2.61	2.17	2.65	2.63	2.27	2.29	2.16	2.20	2.20
장애인과 함께 일하는데 어떻게 대해야 하는지 모른다는 두려움이 존재한다	2.70	2.33	2.74	2.72	2.41	2.42	2.34	2.37	2.35
장애인 직원이 많이 있다면 비장애인 직원 채용이 어려울 것이다	2.65	2.40	2.67	2.67	2.45	2.47	2.35	2.31	2.38
장애인 고용은 기업 생산성을 저하시켜 회사 이익에 영향을 미칠 것이다	2.72	2.38	2.75	2.74	2.43	2.44	2.31	2.25	2.33
장애인 고용은 사회공헌의 일환으로 기업 이미지 개선에 도움이 될 것이다(역문항)	3.05	2.95	3.06	3.06	2.98	2.97	3.07	2.99	2.96
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) 전혀 그렇지 않다=1, 별로 그렇지 않다=2, 그저 그렇다=3, 다소 그렇다=4, 매우 그렇다=5(5점 척도 기준)

4. 장애인 고용에 관한 기업체의 인식

장애인 고용에 관한 기업의 사회적 책임 인식을 5점 척도(1: 부정적 인식, 5: 긍정적 인식)로 측정한 결과, 모든 항목이 3점 이상으로 나타나 기업체들이 장애인 고용을 기업의 사회적 책임으로 생각하고 있는 것으로 확인되었다. 특히, '(기업체는) 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다'(3.52점)에 가장 공감하는 것으로 나타났다.

〈표 3-8-4〉 장애인 고용에 관한 기업체의 인식 - 전체 기업체

(단위: 점, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
장애인의 고용은 '기업의 사회적책임'의 범주에 속한다	3.28	3.38	3.27	3.27	3.39	3.37	3.53	3.67	3.45
장애인 고용을 높이기 위해서 최고경영자의 장애인 고용 의지가중요하다	3.47	3.44	3.47	3.47	3.43	3.40	3.60	3.68	3.48
장애인 고용을 위한 법률 제도가 확대되어야 한다	3.30	3.24	3.30	3.30	3.28	3.27	3.34	3.45	3.30
장애인 고용 관련 제도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다(역문항)	3.23	3.08	3.25	3.24	3.16	3.14	3.28	3.28	3.23
장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다	3.52	3.37	3.53	3.53	3.39	3.38	3.48	3.58	3.43
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주 1) 전혀 그렇지 않다=1, 별로 그렇지 않다=2, 그저 그렇다=3, 다소 그렇다=4, 매우 그렇다=5(5점 척도 기준)

2) '장애인 고용 관련 제도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다' 문항은 반대 개념임

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

5. 장애인 고용에 관한 근로환경 친화 수준

기업체의 근무환경이 장애인이 근무하기에 어느 정도 친화적인지 조사한 결과, '보통이다'라고 응답한 비율이 47.2%, '친화적이지 않은 편이다'라고 응답한 비율이 43.6%로 나타났다.

장애인 고용 여부별 분석 결과, 고용기업체(27.6%)는 미고용기업체(7.4%)와 비교하여 친화적인 편이라고 응답한 비율이 높았으며, 장애인 고용의무기업체(25.5%)는 비의무기업체(8.0%)와 비교하여 친화적인 편이라고 응답한 비율 또한 높게 나타났다.

〈표 3-8-5〉 장애인 근로환경 친화 수준 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
친화적인 편이다	9.1	27.6	7.4	8.0	25.5	23.2	40.2	43.0	33.5
- 매우 친화적이다	0.3	1.6	0.2	0.2	1.6	1.4	3.1	2.2	2.4
- 친화적이다	8.9	26.1	7.3	7.8	23.8	21.8	37.1	40.9	31.1
보통이다	47.2	63.0	45.7	46.3	60.1	61.2	52.9	50.4	57.1
친화적이지 않은 편이다	43.6	9.3	46.8	45.6	14.5	15.6	6.9	6.5	9.4
- 친화적이지 않다	34.9	8.6	37.4	36.4	13.4	14.4	6.3	6.1	8.5
- 전혀 친화적이지 않다	8.7	0.7	9.5	9.3	1.1	1.2	0.6	0.4	0.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

제9절 미고용기업체의 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항

1. 과거 장애인 근로자 고용에 관한 사항

가. 최근 3년간 장애인 근로자 고용 유무

장애인 미고용기업체를 대상으로 최근 3년간 장애인 근로자 고용 경험을 조사한 결과, 미고용기업체 중 1.9%가 장애인 근로자를 고용해 본 경험이 있는 것으로 나타났다.

장애인 미고용기업체 중, 고용의무가 있는 50인 이상 기업체의 91.8%는 최근 3년간 장애인 근로자를 한 명도 고용하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 3-9-1〉 최근 3년간 장애인 근로자 고용 경험 유무 - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)	고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)				
				50~299명	300~999명	1,000명 이상	
있 음	1.9	1.7	8.2	8.3	3.3	19.2	7.3
없 음	98.1	98.3	91.8	91.7	96.7	80.8	92.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(490,476)	(477,929)	(12,548)	(12,429)	(113)	(5)	(3,094)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 과거 장애인 근로자 채용 이유

장애인 고용 경험이 있는 미고용기업체가 과거 장애인 근로자를 채용했던 주된 이유는 '장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해'(75.6%)인 것으로 나타났다.

〈표 3-9-2〉 과거 장애인 근로자 채용 이유(1순위) - 장애인 미고용기업체

(단위: 개, %)

구 분	응답 추정수	비율
고용의무를 이행하기 위해서	468	5.0
장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문에	792	8.5
기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서	16	0.2
장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해	7,062	75.6
입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨	1,000	10.7
기타	-	-
전 체	9,338	100.0

주) 최근 3년간 장애인 근로자 고용 경험이 있다고 응답한 미고용기업체를 대상으로 응답받음

다. 장애인 고용으로 인한 도움 정도 및 만족도

장애인 고용경험이 있는 장애인 미고용기업체를 대상으로, 과거 3년간 장애인 근로자 고용으로 인한 만족도를 5점 척도로 측정한 결과, 전반적인 만족도를 포함한 모든 항목에서 현재 고용기업체에 비해 만족도가 다소 낮았다.

〈표 3-9-3〉 장애인 근로자에 대한 만족도 - 장애인 미고용기업체

(단위: 점, 개)

구 분	(고용 경험이 있는) 미고용기업체	현재 고용기업체	미고용기업체 - 현재 고용기업체
근무태도	3.42	3.71	-0.29
대인관계	3.40	3.66	-0.26
생산성 및 업무능력	3.33	3.64	-0.31
전반적인 만족도	3.47	3.68	-0.21
(응답 추정수)	(9,338)	(45,792)	-

주 1) 최근 3년간 '장애인 근로자를 고용한 경험이 있다' 고 응답한 미고용기업체와 2023년 12월 말 현재 고용기업체에게 응답받음
2) 매우 불만족=1, 불만족=2, 보통이다=3, 만족=4, 매우 만족한다=5 (5점 척도 기준)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 장애인 근로자 미고용에 관한 사항

가. 장애인 근로자 미고용 사유

2023년 12월 말 현재 장애인을 고용하지 않고 있는 미고용기업체를 대상으로 미고용 사유를 조사한 결과, 미고용기업체의 89.9%는 '고용할 의사가 없어서' 장애인 근로자를 고용하지 않는다고 응답한 반면, 10.1%는 '고용 의사는 있으나 채용하지 못함'이라고 응답했다.

〈표 3-9-4〉 장애인 근로자를 고용하지 않은 이유 - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)	고용의무기업체 여부	
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)
장애인을 고용할 의사가 없어서	89.9	90.2	81.5
장애인을 고용할 의사는 있으나 채용하지 못함	10.1	9.8	18.5
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(490,476)	(477,929)	(12,548)

주) 2023년 12월 말 현재 장애인 근로자를 고용하지 않고 있는 미고용기업체에게 응답받음

미고용 기업을 대상으로 장애인 근로자 고용 의사가 없었던 주된 이유를 살펴본 결과, '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서'라고 응답한 비율이 53.2%로 가장 높게 나타났다.

〈표 3-9-5〉 장애인 고용 의사가 없었던 주된 이유 - 장애인 미고용기업체

(단위: 개, %)

구 분	응답 추정수	비율
장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서	234,658	53.2
장애인 근로자의 생산성이 낮을 것 같아서	51,770	11.7
과거 채용을 시도했으나 지원자 자체가 없어서	1,983	0.4
장애인 고용에 따른 추가비용이 과다할 것 같아서	5,998	1.4
사업주, 관리자, 동료 등이 채용에 대해 소극적	32,617	7.4
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	16,716	3.8
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	12,099	2.7
근무환경이 유해하거나 위험해서	45,270	10.3
부담금 납부 대상이 아님에 따라(100명 미만)	34,666	7.9
기타	5,405	1.2
전 체	441,181	100.0

주) 고용하지 않은 이유에 대해 '장애인 근로자 고용 의사가 없어서'라고 응답한 기업체에게 응답받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

3. 향후 장애인 채용에 관한 사항

가. 향후 장애인 근로자 채용 시 주요 고려사항

장애인 미고용기업체는 향후 장애인 근로자 채용 시 주요 고려사항으로 '장애유형'(42.9%), '장애정도'(34.9%), '의사소통능력'(6.3%) 등의 순으로 응답하였다.

〈표 3-9-6〉 향후 장애인 근로자 채용 시 주요 고려사항(1순위) - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (미고용)	고용의무기업체 여부	
		비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)
장애관련	89.2	89.6	81.8
- 장애유형	42.9	44.2	17.8
- 장애정도	34.9	34.9	35.1
- 의사소통능력	6.3	5.7	19.2
- 이동·동작수행능력	5.0	4.8	9.7
직업적 능력	3.6	3.0	15.1
- 경력	2.6	2.1	12.6
- 학력	0.1	-	1.1
- 자격증 취득 사항	0.9	0.9	1.4
인적 특성	3.7	3.7	3.1
- 성별	0.0	-	0.6
- 연령	1.0	1.0	-
- 성품·태도(책임감 등)	2.7	2.7	2.5
기타	3.5	3.7	-
전 체	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(49,295)	(46,976)	(2,319)

주) 고용하지 않은 이유에 대해 '장애인 근로자를 고용할 의사는 있으나 채용하지 못함' 이라고 응답한 기업체에게 응답받음

나. 향후 장애인 근로자 채용 시 근로자에게 바라는 사항

장애인 미고용기업체 대상으로 향후 장애인 근로자 채용 시 근로자에게 바라는 사항을 조사한 결과, '책임감 있는 업무 수행'이 36.5%로 가장 높았고, '업무실적 향상'(20.5%), '장애 및 건강관리'(19.4%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-9-7〉 향후 장애인 근로자 채용 시 근로자에게 바라는 사항(1순위) - 장애인 미고용기업체

(단위: %, 개)

구 분	미고용기업체
업무실적 향상	20.5
책임감 있는 업무 수행	36.5
장애 및 건강관리	19.4
원만한 대인관계 유지	4.9
장기근속	0.2
출퇴근 및 근무시간 관리	1.3
기타	-
특별히 없음	17.2
전 체	100.0
(추정수)	(49,295)

주) 고용하지 않은 이유에 대해 '장애인 근로자를 고용할 의사는 있으나 채용하지 못함' 이라고 응답한 기업체에게 응답받음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

다. 향후 장애인 근로자 채용 시 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도

장애인 미고용기업체를 대상으로 향후 장애인 채용 시 장애인 근로자를 위해 별도로 지원할 의사가 있는 복리후생제도를 조사한 결과, '업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등'(13.5%), '장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치'(11.7%), '장애인 고용지원인력 배치'(10.2%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-9-8〉 장애인 근로자 별도 지원 복리후생제도(중복응답) - 장애인 미고용기업체

(단위: 개, %)

구 분	응답 추정수	비율
장애인고용지원인력 배치	5,017	10.2
타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정	4,338	8.8
업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등	6,640	13.5
장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치	5,775	11.7
건강프로그램·상담프로그램 등 운영	615	1.2
별도수당 지급 등 금전적 지원	3,002	6.1
별도 휴게시간 부여	2,634	5.3
동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원	3,565	7.2
특별히 없음	31,641	64.2
전 체	49,295	-

주 1) 중복응답 문항에 대한 응답은 합계가 100.0%가 되지 않을 수 있음
2) 고용하지 않은 이유에 대해 '장애인 근로자를 고용할 의사는 있으나 채용하지 못함' 이라고 응답한 기업체에게 응답받음

제10절 채용계획

1. 2024년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획

가. 1년 전(2023년 6월) 대비 근로자 채용 및 고용유지 상황

1년 전(2023년 6월 기준)과 비교하여 현재 근로자 채용 및 고용유지 상황의 변화에 대해, 대부분의 기업은 '변화없다'(76.5%)고 응답하였다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 커질수록 '1년 전 대비 어려워졌다'는 응답비율이 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 3-10-1〉 1년 전 대비 근로자 채용 및 고용유지 상황 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
좋아짐	4.3	5.8	4.2	4.2	6.3	6.2	6.9	8.5	7.0
변화없음	76.5	77.5	76.4	76.9	70.8	71.4	68.2	61.7	70.8
어려워짐	19.2	16.7	19.5	19.0	22.9	22.5	24.9	29.8	22.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 2024년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획 여부

2024년에 근로자를 1명 이상 신규 채용했거나 채용계획이 있다고 응답한 기업체의 비율은 전체 기업체의 30.8%이며, 이 중 장애인 근로자를 1명 이상 신규 채용했거나 채용계획이 있는 기업체는 8.7%로 나타났다.

기업체 규모별 분석 결과, 기업체 규모가 클수록 2024년 신규 채용했거나 채용계획이 있다는 기업체의 비율이 점차 높아져 상시근로자 1,000명 이상 기업의 경우 채용계획이 있다는 응답이 76.9%, 장애인 채용 계획이 있다는 응답은 68.6%로 나타났다.

장애인 고용 여부별로 살펴봤을 때, 2024년 장애인을 신규 채용했거나 채용계획이 있다고 응답한 장애인 고용기업체 비율은 31.3%로 미고용기업체(5.0%)와 비교하여 26.3%p 높게 나타났다.

〈표 3-10-2〉 2024년 신규 기채용 및 신규 인력채용 계획 여부 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
채용(계획) 있음	30.8	51.6	28.9	29.0	57.5	55.4	70.9	76.9	62.4
- (장애인 채용(계획) 있음)	8.7	31.3	5.0	6.0	29.1	23.7	53.6	68.6	41.7
채용(계획) 없음	69.2	48.4	71.1	71.0	42.5	44.6	29.1	23.1	37.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

주) '장애인 채용계획 있음' 비율은 전체 근로자 채용 계획이 있는 기업체 중, 장애인 신규 기채용 인원 또는 신규 채용 예정 인원이 1명 이상이라고 응답한 기업체를 대상으로 응답받음

다. 2024년 신규 기채용 및 채용예정 인원

2024년에 근로자를 1명 이상 신규 채용했거나 채용계획이 있는 기업체의 평균 채용예정 근로자 수는 전체 근로자 7.4명, 장애인 근로자가 0.3명으로 나타났다.

장애인 고용기업체의 전체 근로자 대비 장애인 근로자 채용 비율은 5.1%로, 미고용기업체(1.5%)와 비교하여 3.6%p 높은 것으로 나타났다. 또한 고용의무기업체의 경우 기업체 규모가 클수록 전체 근로자 대비 장애인 근로자 채용 비율이 점차 낮아지는 것으로 나타났으며, 고용비의무기업체(2.4%)와 고용의무기업체(4.3%)의 전체 근로자 대비 장애인 근로자 채용 비율 차이는 1.9%p로 나타났다.

〈표 3-10-3〉 2024년 신규 기채용 및 채용예정 인원 - 전체 기업체

(단위: 명, 개, %)

구 분		전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
			고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
전 체 근로자	기업체별 평균 채용 예정 인원	7.4	29.7	3.7	3.4	37.2	20.1	81.9	274.1	56.9
	채용 총 인원	1,230,456	702,945	527,511	489,263	741,193	336,351	200,534	204,308	626,098
	- 신규 기채용 인원	996,548	574,597	421,950	383,726	612,822	285,746	167,152	159,925	514,514
	- 채용 예정 인원	233,908	128,347	105,561	105,538	128,371	50,605	33,383	44,383	111,584
장애인 근로자	기업체별 평균 채용 예정 인원	0.3	1.5	0.1	0.1	1.6	1.0	3.6	8.2	2.6
	채용 총 인원	43,678	35,925	7,753	11,976	31,702	16,709	8,844	6,149	29,004
	- 신규 기채용 인원	28,290	24,564	3,726	6,893	21,397	10,057	6,736	4,604	20,017
	- 채용 예정 인원	15,388	11,361	4,027	5,083	10,304	6,651	2,108	1,544	8,987
(추정수)		(165,312)	(23,641)	(141,672)	(145,367)	(19,946)	(16,751)	(2,450)	(745)	(11,002)
전체 대비 장애인 채용 비율(%)		3.5	5.1	1.5	2.4	4.3	5.0	4.4	3.0	4.6

주 1) 2024년 근로자를 신규 기채용했거나, 근로자 채용계획이 있다고 응답한 기업체로 산출
2) 채용 총 인원은 신규 기채용 인원 및 채용 예정 인원을 합산하여 산출
3) 전체 대비 장애인 채용 비율 = (장애인 근로자 채용 총 인원/전체 근로자 채용 총 인원)*100

라. 2024년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 이유

2024년에 근로자를 채용했거나 채용할 예정임에도 장애인을 채용하지 않은(않을 예정인) 이유에 대해, '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서'(49.8%)라고 응답한 비율이 가장 높았고, '의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서'(13.5%), '업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서'(13.3%) 순으로 나타났다.

〈표 3-10-4〉 2024년 장애인 근로자 채용 계획이 없는 주된 이유 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50-299명	300-999명	1,000명 이상	
의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서	13.5	31.1	11.4	13.1	16.9	16.1	25.5	19.3	22.7
장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서	49.8	21.6	53.2	51.6	33.0	33.4	27.9	35.3	29.3
업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서	13.3	20.9	12.3	12.6	19.6	19.3	21.3	28.8	20.6
장애인 지원자 자체가 없어서	5.0	18.6	3.3	3.8	15.7	15.4	18.1	15.7	19.3
사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서	1.9	0.7	2.0	1.7	4.1	4.6	0.4	-	1.4
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	7.4	2.8	7.9	7.5	6.1	6.5	2.8	-	4.4
장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서	0.5	0.4	0.5	0.3	2.3	2.6	0.3	-	0.7
근무환경이 유해하거나 위험해서	8.0	1.6	8.8	8.7	1.8	1.8	2.1	-	0.9
기타	0.7	2.3	0.5	0.7	0.5	0.4	1.6	1.0	0.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(150,848)	(16,239)	(134,609)	(136,697)	(14,151)	(12,780)	(1,137)	(234)	(6,415)

주) 2024년 전체 근로자는 채용했거나 채용할 예정이지만, 장애인은 채용하지 않았거나 채용하지 않을 예정인 기업체에게 응답받음

마. 향후 3년간 근로자 수 변화 전망

향후 3년간 전체 근로자 수 변화 전망에 대하여 전체 기업체의 7.1%가 '현재 대비 늘어날 것이다'라고 응답한 반면, 5.5%는 '현재 대비 줄어들 것이다'라고 응답하였다.

장애인 근로자 수 변화 전망에 대해서는 전체 기업체의 1.4%만이 '현재 대비 늘어날 것이다'라고 응답하였으며, 0.3%는 '현재 대비 줄어들 것이다'라고 응답하였다.

〈표 3-10-5〉 향후 3년간 전체 근로자 수 변화 전망 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
현재 대비 늘어날 것임	7.1	11.1	6.8	6.6	14.3	14.1	16.0	15.9	14.4
현재와 비슷할 것임	87.4	84.2	87.7	87.9	79.6	80.3	75.6	72.5	78.9
현재 대비 줄어들 것임	5.5	4.8	5.6	5.4	6.0	5.6	8.4	11.6	6.7
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

〈표 3-10-6〉 향후 3년간 장애인 근로자 수 변화 전망 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
현재 대비 늘어날 것임	1.4	7.7	0.8	1.0	7.8	6.8	14.1	17.9	11.2
현재와 비슷할 것임	98.3	88.9	99.2	98.9	89.4	90.9	79.9	76.3	85.2
현재 대비 줄어들 것임	0.3	3.4	-	0.1	2.8	2.3	6.0	5.8	3.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제11절 재무정보

1. 2023년 재무정보

2023년 12월 31일 기준 기업체의 매출액 현황 분석 결과, 매출액이 '10억원 이상 50억원 미만'이라고 응답한 비율은 42.4%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '5억원 이상 10억원 미만'(19.6%), '5억원 미만'(13.7%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-11-1〉 기업체 매출액 현황 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
5억 미만	13.7	6.5	14.4	14.5	3.3	3.5	1.8	1.8	3.4
5억 ~ 10억 미만	19.6	9.2	20.5	20.7	2.6	2.9	0.5	0.3	2.0
10억 ~ 50억 미만	42.4	31.6	43.4	44.4	13.5	15.0	3.3	1.2	7.9
50억 ~ 100억 미만	11.8	14.5	11.6	11.3	19.8	22.0	5.9	1.1	13.0
100억 ~ 500억 미만	10.2	23.4	9.0	8.5	35.5	36.8	31.2	10.3	35.8
500억 ~ 1,000억 미만	1.2	6.3	0.7	0.5	11.0	10.3	15.7	13.8	14.2
1,000억 이상	1.1	8.6	0.4	0.2	14.3	9.4	41.6	71.6	23.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

2023년 12월 31일 기준 기업체의 영업이익(손실) 현황 분석 결과, 영업이익이 '5억원 미만'이라고 응답한 비율이 64.2%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '적자'(14.9%), '5억원 이상 10억원 미만'(10.7%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-11-2〉 기업체 영업이익(손실) 현황 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
적자	14.9	17.3	14.7	14.7	17.0	16.8	18.5	18.3	18.7
5억 미만	64.2	45.5	66.0	66.9	25.5	27.2	15.9	8.3	22.8
5억 ~ 10억 미만	10.7	12.7	10.6	10.4	15.9	16.9	9.6	4.4	11.0
10억 ~ 50억 미만	7.7	14.7	7.1	6.5	24.9	26.2	16.2	14.1	22.6
50억 ~ 100억 미만	1.3	4.2	1.0	0.9	6.9	6.3	12.3	7.0	9.3
100억 ~ 500억 미만	0.7	3.7	0.4	0.2	7.2	5.7	17.4	16.7	11.0
500억 ~ 1,000억 미만	0.1	0.8	0.0	0.0	1.1	0.4	5.1	9.0	2.0
1,000억 이상	0.3	1.0	0.3	0.3	1.5	0.4	5.1	22.2	2.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2023년 12월 31일 기준 기업체의 자산총액 현황 분석 결과, 자산총액이 '10억원 미만'이라고 응답한 비율이 45.1%로 가장 높았으며, 다음으로 '10억원 이상 50억원 미만'(37.0%) 기업체 비율이 높게 나타났다.

〈표 3-11-3〉 기업체 자산총액 현황 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
10억 미만	45.1	24.8	47.0	47.5	10.5	11.3	5.5	3.1	10.6
10억 ~ 50억 미만	37.0	30.7	37.6	37.8	25.6	27.6	14.4	4.9	18.2
50억 ~ 100억 미만	7.6	14.1	7.0	7.0	16.9	17.7	12.1	8.4	13.7
100억 ~ 500억 미만	7.0	16.8	6.1	5.8	24.7	25.5	20.5	14.8	24.3
500억 ~ 1,000억 미만	1.8	5.9	1.5	1.3	9.6	9.4	11.0	10.2	12.5
1,000억 이상	1.5	7.8	0.9	0.7	12.7	8.6	36.5	58.6	20.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

2023년 12월 31일 기준 기업체의 인건비 현황 분석 결과, 인건비가 '1억원 이상 5억원 미만'이라고 응답한 비율이 56.1%로 가장 높았으며, 다음으로 '5억원 이상 10억원 미만'(18.8%), '10억원 이상 50억원 미만'(13.2%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-11-4〉 기업체 인건비 현황 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의 무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
1억 미만	9.5	9.2	9.5	10.0	1.7	1.8	1.2	0.7	1.9
1억 ~ 5억 미만	56.1	25.5	58.9	59.2	11.2	12.5	2.7	1.4	7.8
5억 ~ 10억 미만	18.8	16.5	19.0	19.4	10.2	11.1	5.1	1.4	8.9
10억 ~ 50억 미만	13.2	29.6	11.7	10.8	48.0	52.4	19.7	14.4	32.5
50억 ~ 100억 미만	1.4	10.3	0.6	0.3	16.7	16.6	19.4	11.5	26.0
100억 ~ 500억 미만	0.9	7.3	0.4	0.3	10.0	5.4	45.5	27.4	19.1
500억 이상	0.1	1.6	0.0	0.0	2.1	0.3	6.4	43.2	3.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 최근 2년간 기업체의 영업이익

최근 2년간 기업체의 영업이익에 대해 조사한 결과, '변화 없었음'이라고 응답한 비율이 42.1%, '줄어들었음' 36.2%, '늘어났음' 21.7% 순으로 나타났다.

〈표 3-11-5〉 최근 2년간 기업체 영업이익 현황 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
늘어났음	21.7	25.3	21.3	21.3	27.2	27.6	23.3	28.2	25.7
변화 없었음	42.1	45.1	41.9	42.3	40.0	38.7	49.1	47.2	44.2
줄어들었음	36.2	29.6	36.8	36.4	32.8	33.7	27.6	24.6	30.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

3. 향후 2년간 기업체의 영업이익 예상

향후 2년간 기업체 영업이익 예상에 대해 조사한 결과, 영업이익에 '변화가 없을 것'이라고 응답한 비율은 54.3%이며, '줄어들 것' 23.5%, '늘어날 것' 22.2% 순으로 나타났다.

〈표 3-11-6〉 향후 2년간 기업체 영업이익 예상 - 전체 기업체

(단위: %, 개)

구 분	전 체 (고용+미고용)	장애인 고용 여부		고용의무기업체 여부					부담금 납부 대상 (100명 이상)
		고용	미고용	비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~999명	1,000명 이상	
늘어날 것임	22.2	25.5	21.9	21.8	28.4	28.9	24.0	29.2	27.4
변화 없을 것임	54.3	58.7	53.8	54.2	54.8	54.0	60.8	55.7	57.8
줄어들 것임	23.5	15.8	24.2	24.0	16.8	17.0	15.3	15.1	14.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(추정수)	(536,269)	(45,792)	(490,476)	(501,603)	(34,665)	(30,243)	(3,454)	(969)	(17,620)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

부 록

주요 변수별 변동계수(CV)····· 275
주요 용어 정의····· 276

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[부록 1] 주요 변수별 변동계수(CV)

1. 규모별 변동계수

〈부표 1-1-1〉 전체 상시근로자 변동계수(CV) - 규모별

구 분	전체 상시근로자 수				
	(사례수)	합계	평균	표준편차	**변동계수(CV)**
고용비의무기업체	(1,731,096)	8,321,899	4.8	6.2	1.29
1~4명	(1,229,492)	2,665,209	2.2	1.1	0.49
5~49명	(501,603)	5,656,690	11.3	8.4	0.75
고용의무기업체	(34,665)	7,708,550	222.4	1192.2	5.36
50~299명	(30,243)	3,087,527	102.1	56.1	0.55
300~999명	(3,454)	1,703,004	493.1	176.4	0.36
1,000명 이상	(969)	2,918,018	3010.7	6495.0	2.16
부담금 납부 대상(100명 이상)	(15,557)	6,403,493	411.6	1761.3	4.28
전 체	(1,765,761)	16,030,448	9.1	169.9	18.71

2. 장애인 고용 여부별 변동계수

〈부표 1-2-1〉 전체 상시근로자 변동계수(CV) - 장애인 고용 여부별

구 분	전체 상시근로자 수				
	사례수	합계	평균	표준편차	**변동계수(CV)**
장애인 고용기업체	(59,033)	7,152,969	121.2	920.4	7.60
장애인 미고용기업체	(1,706,728)	8,877,479	5.2	9.9	1.91
전 체	(1,765,761)	16,030,448	9.1	169.9	18.71

3. 기업체 형태별 변동계수

〈부표 1-3-1〉 전체 상시근로자 변동계수(CV) - 기업체 형태별

구 분	전체 상시근로자 수				
	사례수	합계	평균	표준편차	**변동계수(CV)**
개인기업체	(1,010,861)	3,636,464	3.6	12.4	3.45
회사법인	(684,037)	10,537,416	15.4	259.2	16.82
회사이외법인	(70,864)	1,856,568	26.2	259.5	9.91
전 체	(1,765,761)	16,030,448	9.1	169.9	18.71

[부록 2] 주요 용어 정의

통상적으로 사용되는 통계청 '전국사업체조사'의 용어정의를 가급적 그대로 차용하였음(가나다 순)

▶ 기업체

재화 및 서비스를 생산하는 법적 또는 제도적 최소 경영단위로 자원배분에 관한 의사결정의 자율성이 있고 수입, 지출 및 자금관리에 관한 재무제표(손익계산서, 대차대조표, 기타 기록)를 독립적으로 유지, 관리하는 단위

▶ 개인기업체

개인기업체란 법인 또는 단체가 아닌 개인이 독립적으로 운영하는 기업체(단독 및 공동경영 가능)

▶ 근로사업장

장애인에게 근로의 기회를 제공하고, 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설

▶ 단독사업체

다른 장소에 본사, 본점 또는 공장, 지점 등이 없는 1기업 1사업체

▶ 다수사업체

동일한 경영을 총괄하는 본사 등이 별도로 있으면서 그 본사 등으로부터 업무 전반에 관하여 지시를 받고 있고 별도의 사업자등록번호가 부여된 공장, 지점, 지사, 영업소 등을 두고 있는 기업체

▶ 보호작업장

장애인에게 직업재활훈련 프로그램 제공 및 보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 이에 상응하는 노동의 대가로 임금을 지급하며, 장애인 근로사업장이나 그밖의 경쟁적 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설

▶ 비정규직 근로자

계속고용이 보장되지 않는 근로자

▶ 사회적 기업

취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 재화 및 서비스의 생산판매등 영업활동을 하는 기업

▶ 산업(Industry)

- 취업자 또는 전직자가 속한 사업체의 주된 경제활동 내용을 말함
- 산업분류는 제10차 한국표준산업분류(통계청 고시 2017-13호)를 따름

▶ 상시근로자

정규직 여부 혹은 종사상 지위와 관계없이 매월 임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 동시에 월 소정근로시간이 60시간 이상이 되는 근로단, 중증장애인은 60시간이 되지 않더라도 월 16일 이상일 경우 상시근로자로 포함

▶ 장애인 근로자

「장애인복지법」에 따라 장애를 인정받고 장애인등록증을 소지한 근로자와 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률(보훈보상대상자 지원에 관한 법률 포함)」에 따라 상이등급 1~7등급을 받고 국가유공자증을 소지한 근로자

▶ 장애인 직업재활시설

일반 작업환경에서 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업생활을 할 수 있도록 하는 시설

▶ 장애인 표준사업장

중증장애인의 안정적인 일자리 마련을 위하여 장애인 다수고용 사업장을 인증하는 제도로, 장애인 10명 이상 및 상시근로자 중 30% 이상 장애인으로 고용한 기업체에게 최대 10억원의 무상지원금 지급, 법인세 감면, 공공기관 우선구매 등의 혜택을 제공

▶ 자회사형 표준사업장

장애인 고용의무사업주(모회사)가 장애인 고용을 목적으로 일정 요건을 갖춘 자회사(발행주식 총수 또는 출자총액의 50% 초과 소유)를 설립하고 해당 자회사에서 장애인을 고용한 경우, 모회사에서 장애인을 고용한 것으로 간주하여 고용률에 산입하고 고용부담금을 감면해 주는 제도

▶ 장애인 기업

장애인이 소유하거나 경쟁하는 기업으로 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업

▶ 정규직 근로자

고용계약기간이 정해지지 않거나 정해졌더라도 특별한 사유가 없다면 계속근로가 가능한 근로자

▶ 사회적 기업

취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 재화 및 서비스의 생산판매등 영업활동을 하는 기업

▶ 회사법인

상법의 규정에 의해 설립된 영리법인으로 주식회사, 합명회사, 합자회사 및 유한회사

▶ 회사이외법인

민법 또는 특별범에 의하여 설립된 회사법인이 아닌 법인(사립학교, 의료법인, 특수법인, 종교재단, 사단법인 등)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

별 첨

기본조사표 ····· 281
심층조사표(장애인 고용기업체용) ····· 286
심층조사표(장애인 미고용기업체용) ····· 322

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

LIST ID

승인번호
제383002호

2024년
기업체장애인고용실태조사

【 기본조사 】

안녕하세요. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.
고용노동부와 한국장애인고용공단은 장애인 고용현황 파악을 위해 우리나라 전체 기업체를 대상으로 2024년 기업체장애인고용실태조사를 실시하고 있습니다. 본 조사는 국가승인통계조사로 '장애인고용촉진 및 직업재활법'에 근거해 매년 실시하고 있으며, 조사 결과는 기업체의 장애인고용 관련 정책수립 및 연구 기초자료로 활용됩니다.

귀사의 답변은 장애인고용 확대와 고용환경 개선 등 기업체의 장애인고용을 지원하기 위한 귀중한 자료로 활용됩니다. 업무로 바쁘시더라도 적극적인 참여를 부탁드립니다.

귀사가 응답한 내용은 통계법에 의해 철저하게 비밀이 보장되며, 모든 응답 내용은 반드시 통계작성을 위한 목적으로만 사용됩니다.

감사합니다.

2024년 6월

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조 (장애인 실태조사)
고용노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 매년 1회 이상 장애인의 취업직종·근로형태·근속기간·임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.

「통계법」 제33조 (비밀의 보호)
① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

응답 시 유의사항

1. 본 조사의 응답 단위는 본사, 지사, 영업소 등을 모두 포함한 **기업체 단위**입니다.
2. 따라서 개인기업체는 해당 사업체를 기준으로,
   법인기업체는 동일 법인등록번호를 사용하는 모든 사업체를 합산한 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.
3. 본 조사의 기준 시점은 **지난해 말 (2023년 12월 31일)**입니다.
   기업체 일반 현황, 근로자 수 현황 등 모든 응답은 지난해 말을 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.
4. 별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 매월 16일 이상, 60시간 이상 유급으로 근무하는
   귀사의 **상시근로자**를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.
   (단, 중증장애인은 60시간이 되지 않더라도 월 16일 이상 유급으로 근무 시 상시근로자로 인정)
5. 별도 안내문이 없는 경우 모든 문항에 응답해 주시기 바랍니다.
6. 각 문항마다 설명과 작성 요령을 참고하여 응답해 주시기 바랍니다.

A. 기업체 개요 (2023년 12월말 기준)

A1 기업체명		A2 국가·지자체	① 해당 → 종료 ② 비해당 → 진행
A3 주사업 (사업내용)		A3-1 산업분류코드	□□□ (소분류 코드 3자리까지)
A4 2023년 말 기준 상시근로자 유무	① 있음 → 진행	② 없음 → 종료	

☞ 1) 기업체명 : **사업자등록증 또는 등기부등본상 명칭**을 그대로 응답해주세요.(예시: (주)○○○○, □□□기업)

☞ 2) 국가·지자체 : 재직자 대부분이 공무원 신분을 갖는 정부부처 등의 국가기관이나 지방자치단체는 '① 해당'으로 판단
(공무원 신분을 갖지 않는 산하 공공기관은 제외)

☞ 3) 주사업 : 기업체가 수행하는 산업 활동(투입, 생산공정, 산출)을 알 수 있도록 상세하게 응답해주시고,
사업 내용이 여러 개인 경우 2023년 1년간 매출액 비중이 가장 큰 활동을 기준으로 응답해주세요.

A5 조직형태	① 개인기업체 ② 회사법인 ③ 회사이외법인	A5-1 사업체 개수	① 단독사업체 ② 다수사업체

① 개인기업체	법인 또는 단체가 아닌 개인이 독립적으로 운영하는 기업체(단독 및 공동경영 가능)
② 회사법인	상법의 규정에 의해 설립된 영리법인으로 주식회사, 합명회사, 합자회사 및 유한회사 등
③ 회사이외법인	민법 또는 특별법에 의하여 설립된 회사법인이 아닌 법인 (사립학교, 의료법인, 특수법인, 종교재단, 사단법인 등)

① 단독사업체	다른 장소에 본사(점), 또는 지사(점), 영업소, 출장소 등이 없이 단 하나의 사업체만 있는 경우
② 다수사업체	동일한 경영을 총괄하는 본사 등이 별도로 있으면서, 그 본사 등으로부터 업무 전반에 관하여 지시를 받고 있고 별도의 사업자등록번호가 부여된 공장, 지점, 지사, 영업소 등을 두고 있는 기업체

A6 지역 (본사 소재지)	시(도)	구(시/군)	A7 설립년도	□□□□ 년

☞ 6) 지역: 본사 소재지를 기준으로 응답해주세요.

☞ 7) 설립년도 : 법인등기부등본상의 설립연월 또는 사업자등록상의 개업연을 기준으로 응답해주세요.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

A8-1 대표자 성별	① 남 ② 여	A8-2 대표자 장애 유무	① 있음 ② 없음

☞ 기업체의 대표자가 **여러 명인 경우, 주 대표자 1명을 기준으로 응답해주세요.**

☞ 8-2) 장애유무 : **장애인등록증(복지카드) 또는 국가유공자증 소지자**에 한해 '① 있음'으로 응답

A9 장애인 다수고용사업장 여부

구 분			① 해당	② 비해당
A9-1	장애인 직업재활시설	보호작업장	①	②
A9-2		근로사업장	①	②
A9-3	장애인 표준사업장		①	②
A9-4	장애인 기업		①	②
A9-5	사회적 기업		①	②

장애인 직업재활시설	일반 작업환경에서 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업생활을 할 수 있도록 하는 시설
1) 보호작업장	장애인에게 직업재활훈련 프로그램 제공 및 보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 장애인 근로사업장이나 그 밖의 경쟁적 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설
2) 근로사업장	장애인에게 근로의 기회를 제공하고, 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설
3) 장애인 표준사업장	중증장애인의 안정적인 일자리 창출을 위해 **고용노동부령으로 정하는 기준**에 따라 장애인을 고용 및 유지하고, 공단으로부터 인증받은 사업장
4) 장애인 기업	장애인이 소유하거나 경영하는 기업으로 **대통령령으로 정하는 기준**에 해당하는 기업
5) 사회적 기업	취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 재화 및 서비스의 생산판매 등 영업활동을 하는 기업

B. 근로자 현황 (2023년 12월말 기준)

☞ 지난해 말 기준 귀 기업체(본사, 지점 등 모두 포함한 법인)의 근로자 수와 그 중 장애인 근로자 수를 응답해주세요.
☞ 근로자는 상용·임시·일용 지위와 관계없이 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 **상시근로자**를 기준으로 합니다.
☞ 장애인근로자는 「**장애인복지법**」에 의해 장애를 인정받고 장애인등록증(복지카드)을 소지하고 있는 장애인과, 「**국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률**」(「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」포함)에 의해 상이등급 1~7급을 받은 국가유공자를 기준으로 합니다.

B10 전체 (상시)근로자 현황

(단위 : 명)

구 분	① 소계 (②+③)	② 남	③ 여
B10-1 전체 상시근로자 수	명	명	명
B10-2 그 중 장애인 상시근로자 수	명	명	명

※ **상시근로자** : 상용직, 임시직, 일용직 등을 포함해 귀 기업체에서 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 근로자 (단, 중증장애인은 월 근로 시간이 60시간 미만이더라도, 16일 이상 근무했다면 상시근로자에 해당)

※ **장애인 근로자** : 「장애인복지법」에 따라 장애를 인정받고 장애인등록증(복지카드)를 소지하고 있는 장애인과 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」(「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」에 따라 준용되는 경우 포함)에 따라 상이등급 1~7급을 받고 국가유공자증을 소지한 근로자

☞ 지난해 말 기준 귀 기업체의 장애인 상시근로자 수를 **장애유형 및 성별로 구분해 응답해주세요.**
☞ 장애인등록증(복지카드)이나 국가유공자증에 기재되어 있는 장애유형을 기준으로 응답해주세요.

B11 장애인 (상시)근로자 현황

(단위 : 명)

장애유형 \ 성별		전 체	
		남	여
등록장애인	B11-1 지체		
	B11-2 뇌병변		
	B11-3 시각		
	B11-4 청각		
	B11-5 언어		
	B11-6 지적		
	B11-7 정신		
	B11-8 자폐성		
	B11-9 신장		
	B11-10 심장		
	B11-11 호흡기		
	B11-12 간		
	B11-13 안면		
	B11-14 장루요루		
	B11-15 뇌전증		
B11-16 국가유공자			
계			

장애유형	장애특성 (장애인복지법에 의한 세부분류)
① 지체장애	**절단장애, 관절 장애, 지체 기능 장애, 변형 등의 장애** 신체의 일부를 잃은 사람, 관절에 장애가 있는 사람, 지체기능장애가 있는 사람, 신체에 변형이 있는 사람
② 뇌병변장애	**중추 신경의 손상으로 인한 복합적인 장애** 뇌성마비, 외상성 뇌손상, 뇌졸중 등 뇌의 기질적 병변에 기인한 신체적 장애로 보행 또는 일상생활의 동작 등에 상당한 제약을 받는 사람
③ 시각장애	**시력장애, 시야 결손 장애** 나쁜 눈의 시력이 0.02 이하인 사람, 좋은 눈의 시력이 0.2 이하인 사람, 두 눈의 시야가 각각 주시점에서 10도 이하로 남은 사람, 두 눈에 의한 시야의 2분의 1 이상을 잃은 사람
④ 청각장애	**청력 장애, 평형 기능 장애** 두 귀의 청력 손실이 각각 60데시벨(dB) 이상, 한 귀의 청력 손실이 80데시벨(dB) 이상이면서 다른 귀가 40데시벨(dB) 이상인 사람, 두 귀에 들리는 보통 말소리의 명료도가 50% 이하인 사람, 평형기능에 상당한 장애가 있는 사람
⑤ 언어장애	**언어 장애, 음성 장애, 구어장애** 음성 기능이나 언어 기능에 영속적으로 상당한 장애가 있는 사람
⑥ 지적장애	**지능 지수가 70 이하인 경우** 정신발육이 항구적으로 지체되어 지적 능력의 발달이 불충분하거나 불완전하고 자신의 일을 처리하는 것과 사회생활에 적응하는 것이 상당히 곤란한 사람
⑦ 정신장애	조현병, 조현정동장애, 양극성 정동장애 및 재발성 우울장애에 따른 감정조절·행동·사고 기능 및 능력의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람
⑧ 자폐성장애	소아기 자폐증, 비전형적 자폐증에 따른 언어·신체표현·자기조절·사회적응 기능 및 능력의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람
⑨ 신장장애	**투석 치료 중이거나 신장을 이식받은 경우** 신장의 기능 부전으로 인하여 혈액투석이나 복막투석을 지속적으로 받아야 하거나, 신장기능의 영속적인 장애로 인하여 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑩ 심장장애	심장의 기능부전으로 인한 호흡곤란 등의 장애로 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑪ 호흡기장애	**만성폐쇄성 폐질환, 만성제한성폐질환, 만성환기장애질환군, 만성폐혈관질환군 등** 폐나 기관지 등 호흡기관의 만성적인 기능부전으로 인한 호흡기능의 장애로 인해 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑫ 간장애	**간경변증, 간세포암종, 간 이식 등** 간의 만성적 기능부전과 그에 따른 합병증 등으로 인한 간기능의 장애로 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑬ 안면장애	**안면부의 추상, 함몰, 비후 등의 변형으로 인한 장애** 안면부위의 변형이나 기형으로 사회생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑭ 장루·요루장애	**결장루, 회장루, 요루** 배변기능이나 배뇨기능의 장애로 인하여 장루 또는 요루를 시술하여 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람
⑮ 뇌전증 장애	**단순 부분발작, 복합부분발작, 전신발작, 강직간대성발작, 근간대성발작, 강직성발작, 간대성발작, 무긴장성발작 등** 간질에 의한 뇌신경세포의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람
⑯ 국가유공자	**국가유공자등의 예우 및 지원에 관한 법률(보훈보상대상자 지원에 관한 법률포함)에 따라** **상이등급 1-7급 판정을 받은 사람**

C. 응답자 정보

응답자	근무부서		핸드폰 번호	
	성명		팩스번호	
	직책		E-Mail	
조사기관	조사원 성명		관리자 확인	

★ 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다. ★

LIST ID

승인번호 제383002호

2024년도
기업체장애인고용실태조사
【 심층조사: 장애인 표준기업체 】

안녕하세요. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.
고용노동부와 한국장애인고용공단은 장애인 고용현황 파악을 위해 우리나라 전체 기업체를 대상으로 2024년 기업체장애인고용실태조사를 실시하고 있습니다. 본 조사는 국가승인통계조사로 '장애인고용촉진 및 직업재활법'에 근거해 매년 실시하고 있으며, 조사 결과는 기업체의 장애인고용 관련 정책수립 및 연구 기초자료로 활용됩니다.

귀사의 답변은 장애인고용 확대와 고용환경 개선 등 기업체의 장애인고용을 지원하기 위한 귀중한 자료로 활용됩니다. 업무로 바쁘시더라도 적극적인 참여를 부탁드립니다.

귀사가 응답한 내용은 통계법에 의해 철저하게 비밀이 보장되며, 모든 응답 내용은 반드시 통계작성을 위한 목적으로만 사용됩니다.

감사합니다.

2024년 6월

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조 (장애인 실태조사)
고용노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 매년 1회 이상 장애인의 취업직종·근로형태·근속기간·임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.

「통계법」 제33조 (비밀의 보호)
① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

응답 시 유의사항

1. 본 조사의 응답 단위는 본사, 지사, 영업소 등을 모두 포함한 **기업체 단위**입니다.
2. 따라서 개인기업체는 해당 사업체를 기준으로,
   법인기업체는 동일 법인등록번호를 사용하는 모든 사업체를 합산한 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.
3. 본 조사의 기준 시점은 **지난해 말 (2023년 12월 31일)**입니다.
   기업체 일반 현황, 근로자 수 현황 등 모든 응답은 지난해 말을 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.
4. 별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 매월 16일 이상, 60시간 이상 유급으로 근무하는
   귀사의 **상시근로자**를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.
   (단, 중증장애인은 60시간이 되지 않더라도 월 16일 이상 유급으로 근무 시 상시근로자로 인정)
5. 별도 안내문이 없는 경우 모든 문항에 응답해 주시기 바랍니다.
6. 각 문항마다 설명과 작성 요령을 참고하여 응답해 주시기 바랍니다.

A. 근로자 현황 (2023년 12월말 기준)

귀사의 근로자 현황에 대한 질문입니다. 귀 사업체를 포함한 **기업체 전체를 기준**으로 응답해주세요.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2023년 12월 31일**입니다.

☞ 근로자는 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 **상시근로자**를 기준으로 합니다.

☞ 장애인근로자는 **「장애인복지법」**에 의해 장애를 인정받고 장애인등록증(복지카드)을 소지하고 있는 장애인과, **「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」(「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」포함)**에 의해 상이등급 1~7급을 받은 국가유공자를 기준으로 합니다.

A1 지난해 말 기준 귀사의 **정규직, 비정규직 상시근로자**는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③)	종사상 지위별 상시근로자	
		② 정규직 근로자	③ 비정규직 근로자
A1-1-1 전체 상시근로자	명	명	명
A1-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명

정규직 근로자		고용계약기간이 정해지지 않거나 정해졌더라도 특별한 사유가 없다면 계속근로가 가능한 근로자 (이하 비정규직 이외의 근로자)
비정규직 근로자		계속고용이 보장되지 않는 등 다음의 유형에 해당하는 근로자
	한시적 근로자	· 근로계약기간을 정한 기간제 근로자 · 계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자 · 비자발적 사유(계약만료, 프로젝트 완료 등)로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자
	시간제 근로자	근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 근무를 수행하는 근로자보다 1시간이라도 짧은 경우로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
	비전형 근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

A2 지난해 말 기준 귀사의 근로자 중 **전일제 근로자와 단시간(시간제) 근로자**는 각각 몇 명입니까?
그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③)	근로 유형별 상시근로자	
		② 전일제 근로자	③ 단시간(시간제) 근로자
A2-1-1 전체 상시근로자	명	명	명
A2-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명

※ 단시간(시간제) 근로자: 1주 동안의 소정 근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 경우에 비하여 짧은 근로자

A3 지난해 말 기준 귀사의 **직업별** 상시근로자는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?

구 분	① 전체	직업별 상시근로자								
		② 관리자	③ 전문가 및 관련 종사자	④ 사무 종사자	⑤ 서비스 종사자	⑥ 판매 종사자	⑦ 농림어업 숙련 종사자	⑧ 기능원 및 관련 기능 종사자	⑨ 장치·기계 조작 및 조립 종사자	⑩ 단순 노무 종사자
A3-1-1 전체 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명
A3-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명

대 분 류	중 분 류
관리자	공공 및 기업 고위직, 행정·경영지원 및 마케팅 관리직, 전문 서비스 관리직, 건설전기 및 생산 관련 관리직, 판매 및 고객 서비스 관리직
전문가 및 관련 종사자	과학 전문가 및 관련직, 정보 통신 전문가 및 기술직, 공학 전문가 및 기술직, 보건사회복지 및 종교 관련직, 교육 전문가 및 관련직, 법률 및 행정 전문직, 경영금융 전문가 및 관련직, 문화예술스포츠 전문가 및 관련직
사무 종사자	경영 및 회계 관련 사무직, 금융 사무직, 법률 및 감사 사무직, 상담안내통계 및 기타 사무직
서비스 종사자	경찰소방 및 보안 관련 서비스직, 돌봄보건 및 개인 생활 서비스직, 운송 및 여가 서비스직, 조리 및 음식 서비스직
판매 종사자	영업직, 매장 판매 및 상품 대여직, 통신 및 방문· 노점 판매 관련직
농림어업 숙련 종사자	농·축산 숙련직, 임업 숙련직, 어업 숙련직
기능원 및 관련 기능 종사자	식품 가공 관련 기능직, 섬유의복 및 가죽 관련 기능직, 목재가구악기 및 간판 관련 기능직, 금속·성형 관련 기능직, 운송 및 기계 관련 기능직, 전기 및 전자 관련 기능직, 정보 통신 및 방송장비 관련 기능직, 건설 및 채굴 관련 기능직, 기타 기능 관련직
장치·기계조작 및 조립 종사자	식품가공 관련 기계 조작직, 섬유 및 신발 관련 기계 조작직, 화학 관련 기계 조작직, 금속 및 비금속 관련 기계 조작직, 기계 제조 및 관련 기계 조작직, 전기 및 전자 관련 기계 조작직, 운전 및 운송 관련직, 상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직, 목재인쇄 및 기타 기계 조작직
단순노무 종사자	건설 및 광업 관련 단순 노무직, 운송 관련 단순 노무직, 제조 관련 단순 노무직, 청소 및 경비 관련 단순 노무직, 가사음식 및 판매 관련 단순 노무직, 농림어업 및 기타 서비스 단순 노무직

A4 지난해 말 기준 귀사의 **연령별** 상시근로자는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③+④)	연령별 상시근로자		
		② 만 34세 이하	③ 만 35-54세 이하	④ 만 55세 이상
A4-1-1 전체 상시근로자	명	명	명	명
A4-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명	명

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

A5 **2023년 한 해 동안** 귀사의 **입사 및 퇴사** 상시근로자는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명입니까?
자발적 퇴사자와 정년퇴직, 해고 등으로 인한 비자발적 퇴사자를 구분하여 응답해주시기 바랍니다.

구 분	① 2023년 입사자	2023년 퇴사자		
		② 전체 (③+④)	③ 자발적 퇴사	④ 비자발적 퇴사
A5-1-1 전체 상시근로자	명	명	명	명
A5-2-1 장애인 상시근로자	명	명	명	명

☞ 비자발적 퇴사: 정년퇴직, 명예퇴직, 계약만료, 해고(징계해고, 정리해고 등) 등

A6 **2022년 말** 각각 귀사의 상시근로자는 몇 명이고 그 중 장애인 근로자는 몇 명이었습니까?

☞ **설립연도가 2023년 이후라면 본 문항을 응답하지 않습니다.**
☞ 참고: **2022년 말 전체 상시근로자 수** = 2023년 말 전체 상시근로자 수 − 2023년 입사자 + 2023년 퇴사자

구 분	2022년 12월 31일 기준
A6-1-1 전체 상시근로자	명
A6-2-1 장애인 상시근로자	명

B. 모집과 채용

☞ 다음은 모집과 채용에 대한 질문입니다.
문항에서 특별히 지정하지 않는 한 모든 질문의 응답 기준시점은 **2023년 12월 31일**입니다.

B1 귀사는 장애인 근로자를 **주로** 어떠한 방식으로 채용했습니까?

① 장애인과 비장애인을 구분하지 않고 일괄적으로 채용(일반채용)
② 채용계획인원의 일정 비율 또는 일정 인원을 장애인으로 할당하여 채용
③ 장애인만을 대상으로 별도로 공개 채용
④ 장애인의 경우 인사추천을 받아 개별 채용

B2 귀사가 장애인 근로자를 채용했을 때 **주로** 이용한 모집 경로는 무엇이었습니까?

① 취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용
② 기업 자체적으로 모집

① 취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용 ☞ 공공/민간 기관을 통해 인력을 추천 또는 연계 받거나, 공고 및 채용하는 경우
② 기업 자체적으로 모집 ☞ 자사 홈페이지 공고, 내부 임직원 추천을 통해 자체적으로 공고 및 채용하는 경우

B3 귀사가 장애인 근로자를 채용했을 때 주로 이용했던 취업알선기관을 **순서대로 두 가지만** 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
② 고용노동부(고용복지플러스센터)
③ 지방자치단체(일자리지원센터)
④ 민간공공 포함 직업능력개발 훈련기관
⑤ 장애인기관(장애인복지관, 장애인협회 등)
⑥ 학교(일반학교, 특수학교 포함)
⑦ 민간 취업알선업체
⑧ 국가보훈처
⑨ 기타(적을 것:)
⑩ 취업알선기관을 이용한 적 없음 → 1순위 응답인 경우 **B4**로 이동

① 훈련센터: 맞춤훈련센터, 발달장애인훈련센터

B3-1 위 문항(B3)에서 1순위로 응답한 취업알선기관이 장애인 근로자를 채용하는데 어느 정도 도움이 되셨습니까?

① 전혀 도움이 되지 않음
② 별로 도움이 되지 않음
③ 조금 도움이 됨
④ 매우 도움이 됨

B3-2 위 문항(B3)에서 1순위로 응답한 취업알선기관의 서비스에 어느 정도 만족하셨습니까?

① 매우 불만족 → **B3-3**으로 이동
② 불만족 → **B3-3**으로 이동
③ 보통 → **B4**로 이동
④ 만족 → **B4**로 이동
⑤ 매우 만족 → **B4**로 이동

B3-3 [서비스에 불만족한 경우(B3-2=①, ②)만 응답]
서비스에 불만족한 이유는 무엇입니까?

① 원하는 역량수준의 인력을 제공받지 못해서
② 제공받은 인력의 근속기간, 근무태도 등의 문제로
③ 서비스 이용 절차가 복잡해서
④ 서비스 신청 후 알선까지의 시간이 오래 걸려서
⑤ 서비스 홍보, 접근성이 미흡해서
⑥ 사후조치 및 사후지원이 미흡해서
⑦ 기타(적을 것:)

B4 귀사가 장애인 근로자를 채용했을 때 주로 이용했던 **자체 모집 경로**를 **순서대로 두 가지만** 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 신문 · TV 등 언론매체
② 자사 홈페이지 등 인터넷매체
③ 내부 임직원 추천
④ 기타(적을 것:)
⑤ 기업 자체적으로 모집한 적 없음

② 자사 홈페이지 등 인터넷매체: 잡코리아, 사람인 등 채용사이트 포함

B5 귀사가 **장애인 채용 과정에서 배려했던 사항**으로는 어떤 것이 있습니까? **모두** 선택해주세요.

① 가산점 부여
② 연령조건 완화
③ 학력조건 완화
④ 자격요건 완화(토익, 자격증 등)
⑤ 정당한 편의 제공
⑥ 전형과정 완화(필기전형, 신체검사 규정완화 등)
⑦ 기타(적을 것:)
⑧ 특별히 배려한 사항 없음

⑤ 정당한 편의 제공: 장애인이 채용과정에서 장애로 인한 불이익을 겪지 않도록 시험시간 연장, 음성지원 S/W탑재 컴퓨터, 점자문제지, 대필 등의 편의지원을 의미

B6 귀사가 **장애인 근로자를 채용**했을 때 **가장 중요하게 고려했던 사항**을 **순서대로 두 가지만** 응답해주세요.

1순위		2순위	

장애관련	① 장애유형	② 장애정도(중·경증여부)	③ 의사소통능력 ④ 이동·동작수행능력
직업적 능력 관련	⑤ 경력	⑥ 학력(교육정도)	⑦ 자격증 취득 사항(기술보유)
인적특성 관련	⑧ 성별	⑨ 연령	⑩ 성품·태도(책임감 등)
기타	⑪ 기타(적을 것:)		

B7 귀사의 채용 전형에서 장애인 응시자들은 일반적으로 어떠한 과정을 거칩니까? **모두** 선택해주세요. (단, 서류심사 제외)

① 필기시험(NCS평가, 인성검사, 직업기초능력평가 등)
② 실기(기능) 시험
③ 면접(집단토론 등 포함)
④ 신체검사
⑤ 기타(적을 것:)

B7-1 귀사의 채용에 응시한 장애인 응시자들이 서류나 면접 전형 등 심사 과정에서 가장 보완해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까? **순서대로 두 가지만** 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 응시 서류 작성 기술(이력서, 자기소개서 등 포함)
② 필기시험 및 실기(기능)에 대한 지식
③ 뚜렷한 목표 의식
④ 화술 및 의사 전달 능력(면접기술)
⑤ 순발력 및 대처능력
⑥ 응시 기업에 대한 사전 정보 인지
⑦ 기타(적을 것:)

B8 귀사는 장애인 채용이 용이하셨습니까?

① 매우 어려웠다
② 다소 어려운 편이었다
③ 보통
④ 다소 용이한 편이었다
⑤ 매우 용이했다

B9 귀사가 장애인을 채용할 때 경험한 주된 애로사항을 **순서대로 두 가지만** 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서
② 업무능력을 갖춘 인력이 부족해서
③ 장애인 지원자 자체가 없어서
④ 사업주, 관리자, 동료 등이 채용에 대해 소극적
⑤ 채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서
⑥ 장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서
⑦ 출퇴근 상의 어려움 때문에(이동거리, 출퇴근 차량 지원 등)
⑧ 근무환경이 유해하거나 위험해서
⑨ 기타(적을 것:)
⑩ 특별한 애로사항 없었음

B10 귀사에서 장애인 근로자 채용을 결정하는데 영향력이 가장 큰 주체를 **순서대로 두 가지만** 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 경영진(사업주·임원·이사회 등)
② 인사관련업무 담당부서(인사팀·총무팀·경영관리팀 등)
③ 인력 수요 부서
④ 노동조합 등 사내 기구
⑤ 사외 기구·기관·단체 등
⑥ 기타(적을 것:)

B11 귀사가 장애인 근로자를 채용한 주된 이유를 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

☞ ①: 50인 미만 기업의 경우 장애인 근로자 고용의무가 없음에 주의
① 고용의무를 이행하기 위해서
② 장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문에
③ 기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서
④ 장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해 채용함
⑤ 입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨
⑥ 기타(적을 것:)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

C. 업무특성 및 노무관리

☞ 다음은 업무특성 및 노무관리에 대한 질문입니다.
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **상시근로자**를 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2023년 12월 31일**입니다.

C1 귀사의 전체 상시근로자는 고용직업분류상 어디에 해당합니까?
가장 많은 근로자와 **두 번째로 많은 근로자**가 해당되는 고용직업분류에 대해 응답해주세요.

구분	가장 많은 전체근로자	두 번째로 많은 전체근로자
C1-1-1 고용직업분류	□□	① 모두 동일한 일을 한다→ C2 로 이동 ② □□
C1-1-2 전체 상시근로자 대비 인원	_____명 [%]	_____명 [%]
C1-1-3 필요한 학력 수준	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상

C2 그럼 귀사의 장애인 상시근로자는 고용직업분류상 어디에 해당합니까? **가장 많은 장애인 근로자**와
두번째로 많은 장애인 근로자가 해당되는 고용직업분류에 대해 응답해주세요.

☞ 장애인근로자가 1명인 경우에는 '가장 많은 장애인근로자'에 대해서만 응답해주세요.

구분	가장 많은 장애인근로자	두 번째로 많은 장애인근로자
C2-1-1 고용직업분류	□□	① 모두 동일한 일을 한다→ C3 으로 이동 ② □□
C2-1-2 전체 장애인 상시근로자 대비 인원	_____명 [%]	_____명 [%]
C2-1-3 필요한 학력 수준	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상

C2-2 귀사에는 중증장애인이 수행할 수 있는 직무가 있습니까?

① 대부분의 업무에서 중증장애인이 수행할 수 있는 직무가 있다
② 제한적인 업무에 한하여 중증장애인이 수행할 수 있는 직무가 있다
③ 중증장애인이 수행할 만한 직무를 찾기 힘들다

C2-3 장애인을 위해 개발되거나 장애인이 다수 근무하고 있는 다음 직무 중, 귀사의 장애인 고용에 적용할 수 있는 직무를 **모두** 선택해 주세요. 어떤 직무에서 장애인을 위한 직무개발이 가능하다고 생각하십니까?

① 고객 안내 등 프론트·데스크 안내 직무
② 온라인, 전화 상담 등 고객 상담 직무
③ 인터넷 자료 검색 관련 직무
④ 방송(게임)·쇼핑몰 등에 대한 모니터링 직무
⑤ 데이터 코딩, DB 구축 관련 직무
⑥ 인쇄물 교정·감수 등 인쇄 편집 직무
⑦ 전기·전자제품, 식품, 섬유 등 제품 검사원
⑧ 사서보조, 향균관리 등 도서관 지원 직무
⑨ 온라인 택배 분류·상품포장·배송 관련 직무
⑩ 장치, 기계, 기구 등 유지보수, 관리 직무
⑪ 돌봄·요양·간호 등 고객 건강관리 직무
⑫ 헬스키퍼(안마사) 등 직원 건강관리 직무
⑬ 주방정리·급식보조 등 주방보조 직무
⑭ 미화·세차 등 청소·세탁 관련 직무
⑮ CCTV 관제·경비·주차단속 등 안전·보안 직무
⑯ 바리스타 등 음료 조리 서비스 직무
⑰ 네일아트·메이크업 등 미용 서비스 관련 직무
⑱ 기타(적을 것:)

☞ 다음부터는 근로자의 **근로시간**에 대한 질문입니다.

C3 귀사의 **주당 근로시간**은 몇 시간입니까?

구 분	전체 상시 근로자
C3-1 주당 정규(소정) 근로시간	시간/주
C3-2 주당 평균 근로시간	시간/주

※ 소정 근로시간: 근로기준법이 허용하는(주 40시간 법정 근로시간) 범위 안에서 근로자와 사용자 간에 약정한 근로시간으로, 규칙적인 근로시간을 의미하는 동시에 초과근로수당 등을 산정하는 통상임금 계산의 기준이 되는 지불근로시간(식사 시간은 제외)

※ 평균 근로시간: (할증임금에 대한 고려 없이) 실제로 일하는 평균 근로시간으로 기본근로시간(소정 근로시간), 연장근로시간, 휴일 근로시간, 휴일 연장근로시간을 합산한 시간

C4 귀사의 **소정 근로일수**는 주당 며칠입니까?

① 4일 ② 5일 ③ 6일 ④ 7일 ⑤ 기타(적을 것: 일)

※ 소정 근로일 수: 법령의 범위 내에서 근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날

C5 귀사의 근로자는 정규(소정) 근로시간 이외에 **초과근로**를 어느 정도 하시는 편입니까?

① 전혀 하지 않는다	② 거의 하지 않는다	③ 종종 한다	④ 자주 한다

※ 초과근로: 정규(소정) 근로시간을 초과하는 근로를 의미

C6 귀사에 **도입되어 있는 유연근로제도**는 무엇입니까? **모두** 선택해주세요.

☞ 유연근로제도란 정규 근로자가 공식 근로시간제를 변경해 선택적으로 근무할 수 있는 탄력적 근무형태를 의미합니다.

① 근로시간단축 근무제 ② 시차 출퇴근제 ③ 선택적 근로시간제
④ 재택 및 원격근무제 ⑤ 탄력적 근로시간제 ⑥ 기타 유형(재량근무 등)
⑦ 해당 없음 ──▶ C7 로 이동

근로시간단축 근무제	육아, 학업, 간병 등을 이유로 근로 시간을 줄여서 근무
시차출퇴근제	1일 소정 근로시간 내 개인별 출퇴근 시간 자율적 조정(10시~19시 등)
선택적 근로시간제	1일 소정 근로시간에 구애받지 않고 주당 소정 근로시간 범위 내에서 근무시간 자율 조정
재택 및 원격근무제	사무실이 아닌 장소에서 원격 근무용 모바일기기 등을 이용하여 근무
탄력적 근로시간제	일이 많은 시기의 근로시간을 늘리고 적은 시기의 근로시간을 줄여 소정 근로시간을 맞추는 제도로 근로일과 근로시간대가 정해지면 모든 근로자가 일률적으로 동일하게 근무
재량 근무	소정 근로시간에 관계없이 사업자와 근로자가 합의한 시간을 근무시간으로 간주

C6-1 [유연근로제도를 도입했다고 응답한 기업(C6=①,②,③,④,⑤,⑥)만 응답]
귀사에서는 **장애인 근로자**가 유연근로제도를 활용할 수 있도록 우선 선정하는 등의 **제도나 지침**이 있습니까?

① 관련 제도나 지침이 있음
② 관련 제도나 지침이 없음(비장애인 근로자와 차이 없음)

☞ 다음부터는 근로자의 **임금**에 대한 질문입니다.

C7 귀사는 근로자에게 다음 각각의 임금 및 보수를 지급하고 있습니까?

항 목	지급 여부	
	지급	미지급
C7-1 연봉/월급/주급/시급/일당이 정해진 대로 지급(기본급)	①	②
C7-2 제품 생산하는 만큼 받음/개인 성과만큼 지급(성과급)	①	②
C7-3 초과근로수당/연장근로수당/잔업수당을 일한 시간만큼 지급	①	②
C7-4 열악하거나 위험한 근무조건을 보상하는 수당(위험 수당) 지급	①	②
C7-5 휴일 수당/특근 수당 지급	①	②
C7-6 회사의 전반적인 성과에 따른 수당(인센티브)을 지급	①	②
C7-7 소속 팀(부)의 성과에 따라 수당(인센티브)을 차등하여 지급	①	②
C7-8 회사의 배당금(자사 주식) 지급	①	②
C7-9 퇴직금(또는 퇴직연금) 지급	①	②

C8 귀사의 작년 한 해 근로자 1명당 월평균 임금은 전체 근로자와 장애인 근로자 각각 얼마였습니까?

☞ **전체 및 장애인 근로자의 세전 월평균 임금을 기재**
☞ 전체 근로자 월평균 임금 = 장애인 포함 월평균 총 임금 / 총 근로자 수
장애인 근로자 월평균 임금 = 장애인 근로자 총 임금 / 총 장애인 근로자 수

구 분	2023년 1인당 월평균 임금(세전)
C8-1-1 전체 상시근로자	만원
C8-1-2 그 중 장애인 상시근로자	만원

☞ 다음부터는 **사회보험 및 노동조합**에 대한 질문입니다.

C9 귀사는 다음 각각의 사회보험에 가입되어 있습니까?

항 목	가입 여부	
	가입	미가입
C9-1 고용보험	①	②
C9-2 산재보험	①	②

C10 귀사에는 노동조합이 있습니까?

① 있다 ② 없다

☞ 다음부터는 **복리후생제도**에 대한 질문입니다.

C11 귀사에서 근로자에게 **제공하고 있는 복리후생제도**를 **모두** 선택해주세요.

항 목	해당 여부	
	해당	비해당
C11-1 유급휴일휴가	①	②
C11-2 병가	①	②
C11-3 출산휴가/육아휴직(영·유아의 양육을 위하여 사업주에 신청하는 휴직제도)	①	②
C11-4 주거비 보조(전월세자금 지원 등), 주거 공간 제공(임대주택(사택), 기숙사 등)	①	②
C11-5 건강보건에 관한 비용 지원(의료서비스, 건강검진 등)	①	②
C11-6 식사비 보조(급식시설 운영, 외부식당 이용, 식권 제공 등)	①	②
C11-7 문화·체육·오락비용 보조(도서관, 휴게실, 운동장, 체육관 사원장, 사내동호회 지원 등)	①	②
C11-8 보험료지원(근로자를 피보험자로 하는 생명보험·개인연금 등의 사보험료 지원)	①	②
C11-9 경조비 지원(결혼·출산축의금, 사망조의금, 상병위로금 등)	①	②
C11-10 자녀학비보조(근로자 자녀의 정규 학교 학자금 등)	①	②
C11-11 근로자휴양(휴양소, 콘도미니엄, 상여에 포함되지 않는 하계휴가비 등)	①	②
C11-12 통근 비용 지원(통근버스, 출퇴근비용, 통근수당 지원 등)	①	②
C11-13 자기계발 지원(근로자 본인의 학자금, 학원비 포함)	①	②

C12 그렇다면 장애인 근로자에게 별도로 지원하는 복리후생 사항은 무엇입니까? **모두** 선택해주세요.

① 장애인고용지원인력 배치(직업생활상담원, 수어통역사, 근로지원인 등)
② 타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정
③ 업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등
④ 장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치
⑤ 건강프로그램·상담프로그램 등 운영
⑥ 별도수당 지급 등 금전적 지원
⑦ 별도 휴게시간 부여
⑧ 동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원
⑨ 기타(적을 것:)
⑩ 특별히 없음

① 장애인 고용 지원인력 배치: 장애인의 근무 안정을 위해 직업생활상담원, 수어통역사, 근로지원인 등을 배치한 경우 (단, 장애인이 개인적으로 직접 고용한 통역사, 활동지원사는 해당되지 않음)
② 타 직무로의 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정: 업무량, 업무 시간 조정

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

C13 귀사의 **장애인 근로자**가 주로 호소하는 **고충**을 **순서대로 두 가지만** 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 장애 이외의 질병이나 건강문제
② 개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)
③ 대인관계 문제
④ 근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 인사, 근무강도 등)
⑤ 근무환경문제(장애인 편의시설, 작업장 환경 등)
⑥ 장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움
⑦ 장애에 대한 차별과 선입견
⑧ 기타(적을 것:)
⑨ 없음 ⟶ 1순위 응답 시 C14로 이동

C13-1 [고충이 있는 경우(C13=①~⑧)만 응답]
귀사의 장애인 근로자는 자신의 고충을 **주로** 어떤 방식으로 처리하고 있습니까?

☞ 노동조합이 없는 경우(C10=②) ④ 노동조합을 통해서 응답 불가

① 공식적인 고충처리 절차 이용
② 인사담당자와의 면담
③ 임원 또는 관리자와의 면담
④ 노동조합을 통해서
⑤ 전문 상담원을 통해서(직업생활상담원 등)
⑥ 각자 스스로 해결
⑦ 기타(적을 것:)

C14 현재 귀사에는 장애인 근로자를 전담하는 고충 처리자나 노무 관리자가 있습니까? **모두** 선택해 주시기 바랍니다.

☞ 업무가 중복되는 인력은 수행했던 업무 유형 모두 선택
(예: 인사노무 담당자가 직업생활상담원 역할도 하는 경우 ①, ② 모두 선택)

① 장애인 근로자 인사노무업무 담당자
② 직업생활상담원
③ 직업지도원
④ 수어통역사
⑤ 사회복지 전문 인력
⑥ 의료지원 인력
⑦ 근로지원인
⑧ 기타(적을 것:)
⑨ 없음

C15 장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리에 있어서 귀사의 애로사항을 **순서대로 두 가지만** 선택해 주세요.

1순위		2순위	

① 비장애인과의 형평성 고려(승진, 전보, 교육 등)
② 능력에 맞는 직무배치의 어려움
③ 근속, 근무태도 관련
④ 장애 및 건강 등의 문제
⑤ 산업재해 발생 위험성
⑥ 상사 또는 동료직원들과의 불화, 선입견
⑦ 장애인에 대한 사전 지식 부족
⑧ 기타((적을 것:)
⑨ 없음

☞ 다음은 귀사의 이직률에 대한 질문입니다.

C16 비장애인 근로자와 비교할 때 귀사 장애인 근로자의 이직률은 어떠합니까?

① 매우 낮다 → C17로 이동
② 낮은 편이다 → C17로 이동
③ 비슷하다 → C17로 이동
④ 높은 편이다 → C16-1로 이동
⑤ 매우 높다 → C16-1로 이동

C16-1 [이직률이 높은 경우(C16=④, ⑤)만 응답]
장애인 근로자의 이직률이 높은 이유를 순서대로 두 가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 낮은 월급(연봉)에 대한 불만
② 고용 안정성에 대한 불만족
③ 대인관계 문제(동료 및 상사와의 불화)
④ 부당한 대우로 인해(장애에 대한 차별과 선입견 등)
⑤ 높은 업무 강도로 인해
⑥ 복지제도, 근무여건에 대한 불만
⑦ 출퇴근이 불편해서
⑧ 계약해지 또는 정리해고
⑨ 기타(적을 것:)

C17 귀사가 장애인 근로자에게 바라는 것을 **순서대로 두 가지만** 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 업무실적 향상
② 책임감 있는 업무 수행
③ 건강관리
④ 원만한 대인관계 유지
⑤ 장기근속
⑥ 출퇴근 및 근무시간 관리
⑦ 기타(적을 것:)
⑧ 특별히 없음

D. 업무환경

☞ 다음은 업무환경에 대한 질문입니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 2023년 12월 31일입니다.

D1 귀사의 근무환경에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

구 분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
D1-1 출퇴근이 용이하다(대중교통 부재, 짧은 시간 소요 등)	①	②	③	④	⑤
D1-2 목표 업무량, 업무시간 등이 명확하게 정해져 관리되고 있다	①	②	③	④	⑤
D1-3 근로자가 원하면 직무조정(업무내용, 업무량 조정)이나 근로시간 조정 등이 가능하다	①	②	③	④	⑤
D1-4 상하 직급 간 위계적이고 권위적이다	①	②	③	④	⑤
D1-5 근로자의 자기계발을 지원하고 있다	①	②	③	④	⑤

D2 귀사의 사업장 환경에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

☞ 주민센터의 업무환경을 '③ 보통'으로 하여 각 환경에 대해 평가를 진행

구 분	쾌적 ◀				▶ 불쾌
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
D2-1 주사업장은 먼지가 많다	①	②	③	④	⑤
D2-2 주사업장은 소음이 심하다	①	②	③	④	⑤
D2-3 주사업장은 불쾌한 냄새가 난다	①	②	③	④	⑤

구 분	불쾌 ◀		쾌적	▶ 불쾌	
	매우 어둡다/춥다/건조하다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	너무 밝다/덥다/습하다
D2-4 주사업장은 밝다	①	②	③	④	⑤
D2-5 주사업장은 덥다	①	②	③	④	⑤
D2-6 주사업장은 습하다	①	②	③	④	⑤

구 분	낮은 물리적 부담 ◀			▶ 높은 물리적 부담	
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
D2-7 주사업장 내 활동(이동) 반경이 넓다	①	②	③	④	⑤
D2-8 휴게 공간 및 편의시설* 등이 열악하다	①	②	③	④	⑤
D2-9 물리적으로 위험하다	①	②	③	④	⑤

※ 편의시설: 생활하기에 편리하도록 만들어 놓은 시설물
장애인 편의시설 포함(예: 휴게실, 공중 화장실, 엘리베이터, 샤워실, 세탁실 등)

D3 귀사의 주사업장에서 **주로 발생하는 안전사고** 또는 사고나 질병을 유발할 수 있는 유해·위험요소는 어떤 것들이 있습니까? **모두** 선택해 주십시오.

① 정적인 자세, 반복 동작, 무리한 힘의 사용 등 신체적 부담 관련 위험
② 추락, 감전, 밀폐, 미끄러짐 등 위험 장소에서의 작업
③ 프레스기, 분쇄기 등 위험한 기계, 기구의 작동
④ 감정 노동, 직무 스트레스, 차별 등에 의한 정신적, 심리적 위험
⑤ 소음, 진동, 고온/저온 등 물리적(환경적) 위험
⑥ 염소, 산·알칼리류 등에 의한 화학물질 위험
⑦ 바이러스 감염 등 생물학적 위험
⑧ 기타(적을 것:)
⑨ 특별히 없음

D4 2023년 한 해 동안 일자리에서 **업무관련 사고나 질병이 발생한 근로자**는 모두 몇 명이며, 그 중 근로복지공단으로부터 산재로 인정받은 근로자 수는 몇 명입니까? 전체 근로자와 장애인 근로자를 구분하여 응답해주세요.

☞ 인원 수가 아닌 건수 기준으로 응답해주세요. **1명이 연중 2회 사고가 발생했다면 2명으로 기입합니다.**

구 분	① 2023년 업무관련 사고나 질병 발생 근로자 수	② 그 중 산재 인정 근로자 수
D4-1-1 전체 상시근로자	명	명
D4-1-2 그 중 장애인 상시근로자	명	명

D4-2 귀사의 **장애인근로자에게 주로 발생하거나 발생할 가능성이 높은 업무관련 사고나 질병**은 어떤 것들이 있습니까? **모두** 선택해 주십시오.

업무상 사고		① 떨어짐 ② 넘어짐 ③ 깔림·뒤집힘 ④ 부딪힘 ⑤ 물체에 맞음 ⑥ 끼임 ⑦ 절단·베임·찔림 ⑧ 교통사고 ⑨ 무리한 동작 ⑩ 기타(적을 것:)
업무상 질병	직업병	⑪ 진폐 ⑫ 난청 ⑬ 중독 ⑭ 그 외 직업병(직업성 암, 피부질환 등)
	작업 관련성 질병	⑮ 뇌·심질환 ⑯ 근골격계질환(요통 포함) ⑰ 그 외 작업관련성 질병(간질환, 정신질환 등)
⑱ 발생 가능성이 높은 업무관련 사고나 질병이 없음		

D4-3 귀사에서 업무관련 사고나 질병이 발생할 경우 **근로자에게 어떤 지원**을 하고 있습니까? **모두** 선택해주십시오.

① 산재 인정 및 보상처리를 지원하였다
② 유급 또는 무급 휴직을 제공하였다
③ 병가를 최대한 제공하였다
④ 비급여 병원비 등을 부담하였다
⑤ 사업체가 가입한 단체 상해보험 등을 지원하였다
⑥ 원활한 직무 수행을 위해 부서 및 직무를 재배치하였다
⑦ 직업재활서비스 또는 사회재활서비스를 지원하였다
⑧ 직무수행 및 회사생활이 어려운 경우 퇴사를 권유하였다
⑨ 기타(적을 것:)
⑩ 특별히 취한 조치나 지원은 없었다

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

D5 귀사는 근로자 전체의 **산업재해 예방**을 위해 어떤 활동 및 지원을 하고 있습니까? **모두** 선택해 주십시오.

① 산업재해 예방을 위한 안전보건 활동
② 화학 물질 관리를 위한 활동
③ 보호구 지급 및 사용에 대한 활동
④ 위험기계·기구 관리를 위한 활동
⑤ 근로자 건강관리를 위한 활동
⑥ 산재예방 관련 정보전달 및 의사소통 방법 교육
⑦ 기타(적을 것:)
⑧ 별도 활동 및 지원 없음

D6 귀하(귀사)는 **'장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률'**을 알고 있습니까?

① 잘 알고 있다 → D6-1로 이동
② 어느 정도 알고 있다 → D6-1로 이동
③ 모르겠다 → D7로 이동

※ **'장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률'**
장애인·노인·임산부 등이 생활을 영위함에 있어 안전하고 편리하게 시설 및 설비를 이용하고 정보에 접근하도록 보장함으로써 사회활동참여와 복지증진에 이바지하기 위함을 목적으로 제정된 법률

D6-1 그렇다면 귀사의 주사업장은 해당 법률에 의한 편의시설 설치 의무 사업장입니까?

① 의무 사업장이다 ② 의무 사업장이 아니다 ③ 모르겠다

※ 편의시설: 장애인 등이 생활을 영위함에 있어 이동과 시설이용의 편리를 도모하고 정보의 접근을 용이하게 하기 위한 시설과 설비(따라서 결국 편의시설이란 장애인복지시설 등 장애인 관련 시설만이 아니라 원칙적으로 모든 시설을 장애인이 비장애인과 동등하게 이용할 수 있도록, 누구나 쉽게 이용할 수 있도록 만드는 시설임)

D7 귀사의 근로자가 일하는 주 사업장에 다음과 같은 **편의시설이 설치**되어 있습니까?

☞ **귀사의 주사업장이 단층건물이라면 D7-1-7, D7-1-8은 ⑨비해당으로 응답해주세요.**

항 목	설치 여부		
	설치	미설치	비해당
D7-1-1 차도와 분리된 보행로(보도)	①	②	
D7-1-2 장애인 전용 주차구역	①	②	
D7-1-3 경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	①	②	
D7-1-4 높이차이(단차)가 없는 출입문	①	②	
D7-1-5 장애인이 이용 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	①	②	
D7-1-6 복도/통로의 손잡이	①	②	
D7-1-7 계단 양측 손잡이(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D7-1-8 장애인용 승강기(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D7-1-9 점자블록	①	②	
D7-1-10 비상벨, 경광등	①	②	

→ 10개 항목 중 ① 설치 응답이 1개라도 나온 경우 D7-2로 이동, 그 외 D8로 이동

D7-2 설치되어 있는 편의시설은 전반적으로 장애인의 고용이나 근무에 어느 정도 도움이 되고 있습니까?

① 전혀 도움이 되지 않는다	② 도움이 되지 않는 편이다	③ 도움이 되는 편이다	④ 큰 도움이 된다

D8 귀사에 **향후 설치가 필요한 편의시설**은 무엇입니까? 이미 설치되었더라도 추가 설치가 필요하다면 응답해주세요.

☞ 귀사의 주사업장이 단층건물이라면 D8-1-7, D8-1-8은 ⑨ 비해당으로 응답해주세요.

항 목	필요 여부		
	필요	불필요	비해당
D8-1-1 차도와 분리된 보행로(보도)	①	②	
D8-1-2 장애인 전용 주차구역	①	②	
D8-1-3 경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	①	②	
D8-1-4 높이차이(단차)가 없는 출입문	①	②	
D8-1-5 장애인이 이용 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	①	②	
D8-1-6 복도/통로의 손잡이	①	②	
D8-1-7 계단 양측 손잡이(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D8-1-8 장애인용 승강기(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D8-1-9 점자블록	①	②	
D8-1-10 비상벨, 경광등	①	②	

→ 10개 항목 중 ① 필요함 응답이 1개라도 나온 경우 D9 로 이동, 그 외 D10 으로 이동

D9 귀사의 장애인 근로자는 위와 같은 편의시설을 어느 정도 필요로 하고 있습니까?

① 전혀 필요로 하지 않는다	② 필요로 하지 않는 편이다	③ 필요로 하는 편이다	④ 매우 필요로 한다

D9-1 귀사는 장애인 근로자가 필요로 하는 편의시설을 설치할 의향이 어느 정도 있습니까?

① 근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 설치할 의향이 있다
② 근로자가 필요하다고 하더라도 비용이 많이 소요되면 설치할 의향이 없다
③ 비용이 적게 들어도 회사에서 설치할 의향은 없다
⑨ 회사 소유의 사옥을 보유하고 있지 않다(설치를 자체적으로 결정할 수 없다)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

D10 귀사의 장애인 근로자는 근무 시 필요한 작업보조기기(보조공학기기)가 있습니까?
다음의 항목별로 필요 여부를 응답해주세요.

구 분	필요 여부	
	필요	불필요
D10-1-1 정보접근을 위한 작업보조기기 : 서류읽기, 책읽기, 컴퓨터 사용 등 다양한 정보에 접근하기 위해 필요한 작업보조기기 (예: 점자정보단말기, 확대독서기, 음성출력 소프트웨어 등)	①	②
D10-1-2 의사소통을 돕기 위한 작업보조기기 : 청각장애인과 언어장애인의 의사소통을 돕는 보조공학기기(예: 소리 증폭기, 수화를 할 수 있는 화상전화기, 버튼을 눌러 필요한 말을 할 수 있는 음성 및 말하기용 기기 등)	①	②
D10-1-3 작업을 돕기 위한 작업보조기기 : 작업생활에서 좀 더 쉽고 빠르게 일할 수 있도록 돕는 보조공학기기 (예: 전동으로 높낮이가 조절되는 작업 테이블, 쉽게 물건을 운반할 수 있는 작업물 운송장치, 특수작업의자 등)	①	②
D10-1-4 사무보조를 돕기 위한 작업보조기기 : 일반적인 사무 작업을 할 때 도움이 되는 작업보조기기(예: 전화기를 고정시켜두는 수화기 홀더, 손의 힘이 약하거나 잘 잡지 못해도 필기를 할 수 있도록 필기구를 손에 고정시켜주는 필기보조도구 등)	①	②

→ 4개 항목 중 ① 필요 응답이 1개라도 나온 경우 **D10-2**로 이동, 그 외 **E1**로 이동

D10-2 귀사는 장애인 근로자에게 작업보조기기(보조공학기기)를 제공할 의향이 어느 정도 있습니까?

① 근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 제공할 의향이 있다
② 근로자가 필요하다고 하더라도 비용이 많이 소요되면 제공할 의향이 없다
③ 비용이 적게 들어도 회사에서 제공할 의향은 없다

E. 교육훈련

☞ 다음은 지난 한 해 동안 실시한 귀사의 교육훈련에 대한 질문입니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2023년 12월 31일**입니다.
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 상시근로자를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

E1 귀사는 지난 한 해 동안 근로자의 직무수행능력을 높이기 위해 **교육훈련을 실시하거나 지원한 적**이 있습니까?
(직무관련 대학원 비용지원, 교육을 위한 휴가지원, 사내 직무관련 학습 모임 지원 등도 포함)

① 예 → **E2**로 이동
② 아니오 → **E1-1**으로 이동

※ 교육훈련
근로자의 직무수행능력을 향상시켜 기업의 성과를 높이기 위해 사전에 계획되고 구조화되어 작업장 내 또는 작업장 밖(강의실 등)에서 이루어지는 활동을 의미. 이러한 교육훈련에는 직업훈련, 산업안전교육, 노사관계 교육, 팀워크 형성을 위한 조직개발 활동, 개인의 학원·대학(대학원) 수강료 지원 등을 실시하거나 지원하는 교육훈련이 포함되지만, 취미생활을 목적으로 한 교육훈련이나 단순히 동료나 선배가 하는 일을 지켜보는 현장훈련은 제외

E1-1 귀사에서 교육훈련을 실시하지 않거나 **지원하지 않는 가장 주된 이유**는 무엇입니까?

① 업무가 단순하여 업무 특성상 교육훈련을 시킬 필요가 없다
② 예산이 부족하여 교육훈련을 시킬 여력이 없다
③ 인력난으로 교육훈련 시간을 주기 어렵다
④ 근로자들의 이직률이 높아 교육훈련의 이점이 없다
⑤ 회사 실정에 맞는 적절한 교육훈련 프로그램이 없다
⑥ 교육훈련의 성과가 낮아 기업에 도움이 안된다
⑦ 교육훈련에 대한 경영진의 관심과 이해가 낮다
⑧ 교육훈련에 대한 근로자의 관심과 이해가 낮다
⑨ 필요한 숙련이나 역량을 갖춘 근로자를 신규 채용하는 것을 선호한다
⑩ 기타(적을 것:)

→ **F1**으로 이동

E2 귀사에서 작년 한 해 실시하거나 지원한 교육훈련 유형을 **모두** 선택해주세요.

① 집단 사내교육훈련
② 집단 사외교육훈련
③ 인터넷을 이용한 교육훈련(원격학습 등)
④ 사내 직무관련 학습모임 지원
⑤ 수탁·협력업체에 기술지도 및 근로자 연수
⑥ 모기업·위탁업체로부터 기술지도 및 근로자 연수
⑦ 유급 또는 무급의 교육훈련휴가제
⑧ 훈련기관(학원 포함) 수강료 지원
⑨ 교육기관(대학 등) 학자금 지원·대부
⑩ 근로시간 중 교육훈련 수강 배려
⑪ 기타(적을 것:)

E3 귀사에서 작년 한 해 동안 **교육훈련을 받은 근로자 수**는 전체 근로자와 장애인 근로자 각각 연간 총 몇 명입니까?

☞ 인원 수가 아닌 건수 기준으로 응답해주세요. **1명이 연중 2회 교육을 받았다면 2명으로 기입합니다.**

구 분	2023년 연간 교육인원
E3-1 전체 상시근로자	명
E3-2 그 중 장애인 상시근로자	명

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

E4 귀사에서 **전체 근로자**에게 가장 많이 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야를 **순서대로 두 가지만** 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 경영전략·기획 ② 인적자원관리 교육 ③ 영업·마케팅교육
④ 품질·생산관리 교육 ⑤ 기술개발교육 ⑥ 세무·재무·회계관리 교육
⑦ IT정보화 교육 ⑧ 소양교육(서비스, 커뮤니케이션) ⑨ 어학교육
⑩ 기타(적을 것:)

E5 귀사에서 **장애인 근로자**에게 가장 많이 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야를 **순서대로 두 가지만** 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 경영전략·기획 ② 인적자원관리 교육 ③ 영업·마케팅교육
④ 품질·생산관리 교육 ⑤ 기술개발교육 ⑥ 세무·재무·회계관리 교육
⑦ IT정보화 교육 ⑧ 소양교육(서비스, 커뮤니케이션) ⑨ 어학교육
⑩ 기타(적을 것:)

E5-1 그렇다면, 귀사에서 장애인 근로자가 주로 참여했던 교육훈련이 직무를 수행하는 데 전반적으로 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

① 전혀 도움이 되지 않는다	② 도움이 되지 않는 편이다	③ 도움이 되는 편이다	④ 큰 도움이 된다

E5-2 귀사가 장애인 근로자의 교육훈련을 실시 및 지원하는데 주된 애로사항을 **순서대로 두 가지만** 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 교육훈련 예산 부족
② 교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백
③ 필요로 하는 분야 훈련을 실시하는 교육기관 부족 또는 부재
④ 교육훈련에 대한 정보 부족
⑤ 장애인 근로자의 낮은 훈련 참여도
⑥ 경영진의 교육훈련에 대한 낮은 이해와 관심
⑦ 기타(적을 것:)
⑧ 특별한 애로사항 없었음

F. 장애인 고용에 대한 만족도

☞ 다음은 장애인 고용에 대한 만족도 관련 질문입니다.

F1 귀사는 장애인 고용으로 인해 다음의 항목들에 대해 얼마나 도움이 되셨습니까?

☞ 귀사가 장애인 고용의무 업체가 아니라면(상시근로자 50인 미만) F1-1에 ⑨를 응답해주세요.
☞ 귀사가 장애인 고용의무 업체가 아니거나(상시근로자 50인 미만), 장애인 관련 재무지원을 받지 않았다면, F1-2에 ⑨를 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	해당 없음
F1-1 장애인 고용의무 이행에 도움이 되었다	①	②	③	④	⑤	⑨
F1-2 고용부담금 감면, 고용장려금 수급, 각종 지원을 통해 직접적으로 재무적 성과가 있었다	①	②	③	④	⑤	⑨
F1-3 기업의 사회적 책임을 이행하는데 도움이 되었다	①	②	③	④	⑤	
F1-4 안정적인 인력수급과 고용유지가 이뤄졌다	①	②	③	④	⑤	
F1-5 기업이미지 개선 효과가 있었다	①	②	③	④	⑤	
F1-6 비장애인 근로자들의 장애인 근로자에 대한 인식이 긍정적으로 변하였다	①	②	③	④	⑤	

F2 귀사는 다음의 항목별로 고용 중인 장애인 근로자에 대해 평균적으로 얼마나 만족하십니까?

구 분	전혀 만족하지 않는다	만족하지 않는다	보통이다	만족한다	매우 만족한다
F2-1 장애인 근로자의 근무태도	①	②	③	④	⑤
F2-2 장애인 근로자의 대인관계	①	②	③	④	⑤
F2-3 장애인 근로자의 생산성 및 업무능력	①	②	③	④	⑤
F2-4 장애인 근로자에 대한 전반적인 만족도	①	②	③	④	⑤

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

G. 고용서비스 이용 및 욕구

☞ 다음은 귀사가 국가 및 지자체 또는 공공기관으로부터 장애인 고용과 관련하여 지원받은 경험과 성과에 대한 질문입니다. 본 파트는 지난 1년이 아닌 **최근 3년간 경험**을 기준으로 응답해주세요.
최근 3년은 **2021년 1월 1일부터 2023년 12월 31일**까지의 기간을 말합니다.

G1 다음 항목 중 귀사에서 **최근 3년간 장애인 고용과 관련하여** 국가 및 지자체 또는 장애인고용공단 등 공공기관 등으로부터 지원받은 경험이 있습니까? 지원을 받았다면 소기에 목적한대로 어느 정도 성과가 있었는지도 응답해주세요.

☞ 이용경험이 있다(A. 이용 경험=①)고 응답한 경우만, 성과 정도(B)를 응답해주세요.

항 목	A. 이용 경험		B. 성과 정도 (①~⑤, ⑨)
	있음	없음	
G1-1-1 구직자 추천 등 채용지원 장애인고용컨설팅, 모집대행 및 홍보, 중증장애인 지원고용, 한정형가, 장애인 인턴제 등	①	②	
G1-1-2 장애인이 취업한 후 고용유지를 위한 지원 근로지원인, 직업지도원, 직업보조기기(보조공학기기), 편의시설 설치 및 지원, 시설 융자지원, 유연근로제, 출퇴근 지원 등	①	②	
G1-1-3 장애인 교육훈련 지원 재직근로자 능력 향상 훈련, 수요자 중심 맞춤훈련, 장애유형별 특성화 훈련 등	①	②	
G1-1-4 재정적 지원 장애인고용장려금 지원, 장애인고용부담금 감면, 임금지원 등	①	②	
G1-1-5 기타 (적을 것:)	①	②	

☞ B. 성과 정도 응답 척도

① 전반적으로 성과가 없었다	② 성과가 없는 편이었다	③ 보통이다	④ 성과가 있는 편이었다	⑤ 전반적으로 성과가 많았다	⑨ 아직까지 지원 진행 중이다

☞ G1-2~G1-2-2까지는 **장애인 채용지원 서비스 이용 경험**이 있는 기업체(G1-1-1 A=① 있음)만 응답해주세요.

G1-2 귀사가 채용지원 서비스를 받은 기관은 어디입니까? **주로** 이용한 기관 하나만 응답해주세요.

① 고용노동부(고용복지플러스센터) ② 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
③ 지방자치단체(일자리지원센터) ④ 장애인 복지관
⑤ 기타(적을 것:)

G1-2-1 해당 기관(G1-2 응답 기관)의 서비스를 통해 귀사에서 당초 목표한 만큼의 장애인을 채용했습니까?

① 목표한 만큼의 장애인을 채용했다
② 목표한 만큼은 아니지만, 장애인을 채용할 수 있었다
③ 해당기관의 서비스를 통해서는 장애인을 거의 채용하지 못했다
④ 현재 구직자 추천 등 채용지원이 진행 중이다

G1-2-2 해당 기관(G1-2 응답 기관)의 서비스를 향후 다시 이용할 의향이 있습니까?

① 없다 ② 어느 정도 있다 ③ 많이 있다

☞ G1-3~G1-3-1까지는 **장애인 교육훈련 서비스 이용 경험**이 있는 기업체(G1-1-3 A=① 있음)만 응답해주세요.

G1-3 귀사의 장애인 근로자가 교육훈련을 받은 기관은 어디입니까? **주로** 이용하는 기관 하나만 응답해주세요.

① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터) ② 한국산업인력공단
③ 기능대학(폴리텍 대학 등) ④ 지방자치단체(일자리지원센터)
⑤ 중소기업청
⑥ 국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)
⑦ 기타(적을 것:)

G1-3-1 해당 기관(G1-3 응답 기관)의 교육훈련은 귀사의 장애인 근로자의 업무능력을 어느 정도 향상시켰다고 생각하십니까? 아직 훈련이 완료되지 않았다면 교육훈련의 효과가 얼마나 있을 것이라 생각합니까?

① 전혀 향상이 없다 (없을 것이다)	② 향상이 없는 편이다 (없을 것이다)	③ 다소 향상이 있었다 (있을 것이다)	④ 큰 향상이 있었다 (있을 것이다)

☞ 앞서 공공기관의 장애인채용 및 고용지원 서비스 이용경험에 대해 응답하셨다면,
다음부터는 **향후 이용의향 및 욕구**에 대한 질문입니다.
우선, 다음은 기업이 장애인을 채용하기 위해 필요한 **장애인 취업지원 서비스**에 대한 질문입니다.

G2 귀사는 장애인을 채용하기 위해 어떤 지원이 필요합니까?
현재 서비스를 지원받고 있더라도 각 서비스의 필요 여부를 응답해주세요.

항 목	필요 여부		
	시급히 필요	필요	불필요
G2-1-1 기업에 적합한(필요한) 인력 추천(구인서비스)	①	②	③
G2-1-2 모집대행 서비스	①	②	③
G2-1-3 직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발	①	②	③
G2-1-4 사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로(채용) (현장훈련이나 인턴활동 후 취업)	①	②	③
G2-1-5 현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공 (현장평가, 지원고용)	①	②	③
G2-1-6 현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간(1달 이상) 수행하는 훈련 제공 (맞춤훈련)	①	②	③
G2-1-7 기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	①	②	③
G2-1-8 기타(적을 것:)	①	②	③

→ 8개 항목 중 ① 시급히 필요, ② 필요 응답이 1개라도 나온 경우 **G2-2**로 이동, 그 외 **G3**으로 이동

G2-2 귀사가 **향후** '장애인 취업지원 서비스'를 받고 싶은 기관은 어디입니까?

① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
② 고용노동부(고용복지플러스센터)
③ 지방자치단체(일자리지원센터)
④ 장애인 복지관
⑤ 기타(적을 것:)

☞ 다음은 기업에 취업한 장애인의 고용을 유지하기 위해 필요한 '장애인 고용유지 지원사항'에 대한 질문입니다.

G3 귀사에 근로하고 있는 장애인을 위해 어떠한 지원이 필요합니까?
현재 서비스를 지원받고 있더라도 각 서비스의 필요 여부를 응답해주세요.

항 목	필요 여부		
	시급히 필요	필요	불필요
G3-1-1 재직 장애인 근로자 직무능력향상훈련	①	②	③
G3-1-2 장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원 (직무지도원, 근로지원인, 작업지도원 등)	①	②	③
G3-1-3 사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원	①	②	③
G3-1-4 업무 수행 시 필요한 작업보조(보조공학) 기기 무상 지원 (높낮이 조절용 작업대, 특수키보드, 확대독서기 등)	①	②	③
G3-1-5 출퇴근 지원(출퇴근 비용지원, 이동수단 제공 등)	①	②	③
G3-1-6 직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원	①	②	③
G3-1-7 기타(적을 것:)	①	②	③

[장애인 근로자 직무능력향상훈련이 필요하다는 기업체(G3-1-1=①, ②)만 응답]

G3-2 귀사가 **향후** 장애인 근로자의 직무능력향상을 위해 교육훈련을 받고 싶은 기관은 어디입니까?
순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

☞ ② 한국산업인력공단, ③ 기능대학, ④ 지자체 직업전문학교, ⑤ 중소기업청은 일반 공공 직업훈련기관에서 비장애인과 함께 받는 교육훈련이며, ① 한국장애인고용공단은 장애인 전문 공공 직업훈련기관임

① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
② 한국산업인력공단
③ 기능대학(폴리텍 대학 등)
④ 지방자치단체 직업전문학교
⑤ 중소기업청
⑥ 국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)
⑦ 기타(적을 것:)

[장애인 근로자의 업무수행을 위한 전문인력 지원이 필요하다는 기업체(G3-1-2=①, ②)만 응답]

G3-3 귀사는 장애인 근로자가 업무 수행을 도와줄 외부인(근로지원인 등)활용을 요청할 경우,
요구사항을 들어줄 의향이 어느 정도 있습니까?

① 회사 여건상 어려울 것 같다
② 비용이 소요되지 않으면 (요구사항을) 들어줄 의향이 있다
③ 회사의 비용을 들여서라도 (요구사항을) 들어줄 의향이 있다

☞ 다음은 **'재정지원 및 경영지원 등 기타지원 사항'**에 대한 질문입니다.

G4 귀사는 장애인 고용에 따른 '재정지원 및 경영지원 등 기타 지원 사항' 중 어떠한 지원이 필요합니까?
현재 서비스를 지원받고 있더라도 각 서비스의 필요 여부를 응답해주세요.

항 목	필요 여부		
	시급히 필요	필요	불필요
G4-1-1 장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원	①	②	③
G4-1-2 특정 장애인(중증, 고령, 여성 등)을 고용하거나, 장애인을 신규 고용하는 경우 등에 비용의 추가 지원	①	②	③
G4-1-3 장애인 직접고용 대신 다른 방법으로 고용의무를 달성하여 사업주에게 부담금 감면 (예: 장애인을 다수 고용하고 있는 사업장(직업재활시설 등)에 생산품 도급을 주어 납품 받은 사업주에게 부담금 감면)	①	②	③
G4-1-4 장애인에게 인턴근무 기회 제공 시 임금지원(장애인 인턴지원금, 정규직 전환지원금 등)	①	②	③
G4-1-5 장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면	①	②	③
G4-1-6 작업시설, 편의시설, 부대시설, 출퇴근용 승합차의 구입·설치·수리 등 지원	①	②	③
G4-1-7 편리하고 안전한 생활환경을 위한 편의시설 진단 서비스 및 인증서비스 지원	①	②	③
G4-1-8 기타(적을 것:)	①	②	③

☞ 다음은 '직장 내 장애인 인식개선 교육'에 대한 질문입니다.

G5 귀사는 다음의 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 연 1회, 1시간 이상 의무적으로 실시해야 하는 것을 알고 있습니까?

① 매우 잘 알고 있다 ② 어느 정도 알고 있다 ③ 그런 의무가 있다는 정도만 알고 있다 ④ 모른다

'장애인고용촉진 및 직업재활법'
제5조의2에 근거하여 사업주는 직장 내 장애인근로자의 안정적인 근무여건 조성과 채용확대를 위해 장애인 인식개선 교육을 실시해야 합니다. '17년 11월 법 개정과 그에 따른 시행령 개정으로 사업주의 교육 의무가 강화되었습니다('18.5.29.시행). 사업주는 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시하여야 합니다. 교육내용은 장애의 정의 및 유형, 장애인의 인권, 장애인고용촉진 및 직업재활 관련 제도 등이고, 교육방법은 직원연수, 조회, 회의 등의 집합교육, 원격교육, 체험교육 등입니다. 장애인 고용 의무가 없는 사업주(50인 미만)는 고용노동부장관이 보급한 교육자료 또는 홍보물을 활용하여 교육을 실시할 수 있습니다. 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하지 않거나 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하지 아니한 사업주에 대해 300만원 이하 과태료가 부과됩니다.

G6 귀사는 2023년 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 실시하였습니까?

① 예 → G6-1로 이동
② 아니오 → G7으로 이동

G6-1 2023년 귀사에서 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 실시한 방법은 무엇입니까?

① 내외부 강의자료, 인터넷 강의(동영상) 등을 활용하여 자체적으로 실시하였다
② 무료 전문강사를 지원받아 실시하였다
③ 관련 교육기관(전문 강사 등)에 비용을 지불하고 위탁하여 실시하였다
④ 기타(적을 것:)

G6-2 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 실시한 효과와 만족도는 어떠합니까?

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
G6-2-1 교육참여자들이 장애 및 관련 법·제도에 대해 알게 되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-2 교육참여자들의 장애인에 대한 인식이 개선되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-3 향후 장애인 근로자 채용에 긍정적인 인식을 갖게 되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-4 전반적으로 실시한 직장 내 장애인 인식개선 교육에 대해 만족하였다	①	②	③	④	⑤

G6-3 [직장 내 장애인 인식개선 교육에 만족하지 못한 기업체(G6-2-4=①,②)만 응답]
직장 내 장애인 인식개선 교육에 만족하지 못한 이유는 무엇입니까?

① 교육시간 또는 횟수가 부족했다
② 교육내용이 미흡했다(재미가 없었다)
③ 교육방법이 적절하지 않았다
④ 강사의 강의역량이 부족했다
⑤ 장애인 인식개선의 효과가 나타나지 않거나 부족했다
⑥ 기타(적을 것:)

G7 귀사에서 올해(2024년) 장애인 인식개선 교육을 실시할 의향이 있습니까?

☞ **조사시점 기준 2024년 이미 실시한 경우 '① 2024년에 이미 실시하였다'로 응답해주세요.**

① 2024년에 이미 실시하였다
② 내외부 강의자료, 인터넷 강의(동영상) 등을 활용하여 자체적으로 실시할 의향이 있다
③ 전문강사 등의 지원이 있으면 실시할 의향이 있다
④ 관련 교육기관(전문강사 등)에 비용을 지불하고 실시할 의향이 있다
⑤ 실시할 의향이 없다

☞ 다음은 '장애인 표준사업장 인증 및 지원'에 대한 질문입니다.

G8 귀사는 다음의 '장애인 표준사업장 인증 및 지원' 제도에 대해 어느 정도 관심이 있습니까?

※ 장애인 표준사업장 인증 및 지원
중증장애인의 안정적 일자리를 마련하기 위해서 장애인 다수 고용 사업장을 인증하고 지원하는 제도로, 장애인 10인 이상, 상시근로자 중 30% 이상(상시근로자수에 따라 중증장애인 고용의무 차등 적용) 고용한 기업체를 대상으로 최고 10억원의 무상지원금 지급, 법인세 감면, 공공기관 우선구매 등의 혜택을 제공함

① 전혀 관심이 없다	② 관심 없는 편이다	③ 관심 있는 편이다	④ 매우 관심이 많다

G8-1 귀사는 향후 '장애인 표준사업장'으로 인증 받을 의향이 있습니까?

① 이미 장애인 표준사업장으로 인증받았다
② 장애인 표준사업장으로 인증 받을 의향이 있다
③ 장애인 표준사업장으로 인증 받을 의향이 없다

G9 [상시근로자가 300인 이상인 기업체(A1-1-1의 ① 전체 근로자 ≥ 300)]
귀사는 다음의 '자회사형 표준사업장 설립 지원' 제도에 대해 어느 정도 관심이 있습니까?

※ 자회사형 표준사업장 인증 및 지원
장애인 고용의무사업주(모회사)가 장애인 고용을 목적으로 일정 요건을 갖춘 자회사(발행주식 총수 또는 출자총액의 50% 초과 소유)를 설립하고 이 자회사에서 장애인을 고용한 경우 모회사에서 고용한 것으로 간주하여 고용률에 산입하고 고용부담금을 감면해 주는 제도

① 전혀 관심이 없다	② 관심 없는 편이다	③ 관심 있는 편이다	④ 매우 관심이 많다

G9-1 귀사는 향후 '자회사형 표준사업장'을 설립할 의향이 있습니까?

① 이미 자회사형 표준사업장을 설립하였다
② 자회사형 표준사업장을 설립할 의향이 있다
③ 자회사형 표준사업장을 설립할 의향이 없다

☞ 다음은 '장애인 고용의무제도' 관련 질문입니다.

G10 귀사는 '장애인 고용의무제도'에 대해 어느 정도 알고 있습니까?

① 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 잘 알고 있다
② 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 어느 정도 알고 있다
③ 그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다
④ 거의 모른다

→ 응답 후 아래 지시문 설명

※ 장애인 고용의무제도(「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조, 제28조의 2 및 시행령 제25조)

우리나라는 장애인의 기본적 인권을 보장하고 고용 취약계층인 장애인의 일할 기회를 넓히기 위하여, 1991년도부터 상시근로자 50명 이상인 사업주에게 일정비율의 장애인을 의무적으로 고용하도록 하는 '장애인고용의무제도'를 실시함

2024년 현재 민간사업주는 매월 상시근로자의 3.1%,
국가·지방자치단체·공공기관은 3.8%의 장애인을 의무적으로 고용하여야 함

G11 귀사는 중증장애인 고용확대를 위하여 2009년부터 시행 중인 '중증장애인 고용 2배수 인정제도'에 대해 어느 정도 알고 있습니까?

※ 중증장애인 고용 2배수 인정제도
상시근로자 요건을 갖춘 중증장애인 1명을 고용할 경우, 경증장애인 2명을 고용한 것으로 인정해 주는 제도

① 잘 알고 있다
② 어느 정도 알고 있다
③ 그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다
④ 거의 모른다

G12 귀사는 지난해 말 기준 장애인 **의무고용률(3.1%, 공공기관은 3.8%)을 달성**하셨습니까?
중증장애인 고용 2배수 인정 등을 감안하여 응답해주세요.

① 달성했다 → **G13**로 이동
② 달성하지 못했다 → **G14**로 이동
③ 고용의무 대상이 아니다(상시근로자 50인 미만) → **G15**로 이동

G13 [의무고용률 달성업체(G12=①)만 응답]
귀사는 의무고용률을 달성했지만 향후 장애인을 채용할 의사가 있습니까?

① 의무고용률 달성과 상관없이 지속적으로 장애인을 채용할 것이다 → **G13-1** 전체 근로자의 ☐☐%까지 채용 예정
② 의무고용률을 달성했기 때문에 추가적으로 장애인을 채용할 의사가 없다

G14 [의무고용률 미달성업체(G12=②)만 응답]
귀사는 장애인 의무고용률 달성에 대한 의지가 어느 정도 있습니까?

① 달성할 의지가 전혀 없다	② 달성할 의지가 없는 편이다	③ 달성할 의지가 있는 편이다	④ 달성할 의지가 매우 강하다

G14-1 [의무고용률 미달성업체(G12=②)만 응답]
향후 3년 이내에 귀사는 장애인 의무고용률 달성이 어느 정도 가능할 것으로 생각하십니까?

① 매우 어렵다	② 다소 어렵다	③ 어느 정도 가능하다	④ 충분히 가능하다

G15 [고용의무 비대상업체(G12=③)만 응답]
귀사는 고용의무 대상이 아니지만 향후 장애인을 채용할 의사가 어느 정도 있습니까?

① 채용할 의사가 전혀 없다	② 채용할 의사가 없는 편이다	③ 채용할 의사가 있는 편이다	④ 채용할 의사가 매우 많다

G15-1 [고용의무 비대상업체(G12=③)만 응답]
의무고용률(3.1%)을 초과하지 않아도 장애인을 신규로 고용하는 경우 **일정액의 비용(지원금)을 제공**한다면 장애인을 채용할 의향이 어느 정도 있습니까?

☞ 장애인근로자 신규 고용시 성별·장애 정도에 따라 월 35~90만원을 12개월 동안 지급

① 채용할 의사가 전혀 없다	② 채용할 의사가 없는 편이다	③ 채용할 의사가 있는 편이다	④ 채용할 의사가 매우 많다

G16 귀사는 장애인 고용의무제도와 관련하여 **지난 3년간(2021.01.01.~2023.12.31.)** 장애인 고용장려금을 받았거나, 장애인 고용부담금을 납부한 적이 있습니까?

☞ 2023년 의무고용률 달성 수준과 상관없이 2023년 이전 실적 등으로 실제 고용장려금을 받았거나, 고용부담금을 납부한 경우에 응답을 해주시면 됩니다.
☞ 장애인고용의무제도 의무고용률 적용을 받는 기업(상시근로자 50인 이상)은 의무고용률 달성 유무에 따라 고용장려금을 받거나 고용부담금을 납부합니다. 따라서 같은 해에 고용장려금을 수령하면서 동시에 고용부담금을 납부할 수 없습니다.
☞ 고용의무는 50인 이상 기업에 있지만, 패널티인 고용부담금은 상시근로자 100인 이상의 기업체에만 적용됩니다.

항 목	지난 3년간 경험 여부	
	있음	없음
G16-1-1 장애인 고용장려금 수령	①	②
G16-1-2 장애인 고용부담금 납부	①	②

→ G16-1-1 ② 없음 응답시 G17 로 이동

G16-2-1 [고용장려금을 한 번이라도 수령한 기업(G16-1-1=①)만 응답]
장애인 고용장려금이 귀사에 장애인을 채용하거나 유지하는데 **어느 정도 도움**이 되었습니까?

① 전혀 도움이 되지 않았다	② 도움이 되지 않는 편이다	③ 도움이 된 편이다	④ 큰 도움이 되었다

G16-2-2 [고용장려금을 한 번이라도 수령한 기업(G16-1-1=①)만 응답]
고용장려금이 없었다면 귀사는 장애인을 채용하지 않았겠습니까?

① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다

G17 장애인을 대상으로 기업의 사회적 책임을 이행하는 방식 중 귀사가 **가장 선호하는 방식**은 무엇입니까?

① 직접고용 ② 간접고용(자회사형 표준사업장, 연계고용 등)
③ 장애인을 대상으로 한 사회공헌활동 ④ 금전적 기부
⑤ 기타(적을 것:)

※ 자회사형 표준사업장 제도
고용의무사업주(모회사)가 장애인 고용을 목적으로 일정 요건을 갖춘 자회사를 설립할 경우, 자회사에서 고용한 장애인을 모회사에서 고용한 것으로 간주하여 고용률에 산입하는 제도

※ 연계고용 제도
부담금 대상 사업주가 연계고용 대상 사업장(장애인직업재활시설, 장애인표준사업장)에 도급을 주어 그 생산품을 납품 받는 경우, 연계고용 대상 사업장에서 종사한 장애인근로자를 부담금 대상 사업주가 고용한 것으로 간주하여 부담금을 감면하는 제도

G18 우리나라 전체 기업체의 **장애인 고용 증진을 위해 무엇이 가장 필요**하다고 생각하십니까?
순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 고용부담금(부담기초액) 인상
② 고용의무 범위 확대(적용대상 사업주 범위 확대나 의무고용률 상향)
③ 장애인 고용장려금 증액
④ 장애인고용 사업주에 대한 융자 등 금융지원 확대
⑤ 장애인 고용에 따른 세금 감면
⑥ 장애인고용 우수기업에 대한 정부 및 공공부문 우선구매 확대
⑦ 장애인 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화
⑧ 적합한 장애인력 구인 서비스 강화
⑨ 고용된 장애인의 관리를 위한 전문적인 지원 서비스 강화
⑩ 장애인의 직업적 능력(자질) 향상을 위한 교육훈련 서비스 강화
⑪ 미이행(미고용, 고용의무 저조기업) 기업에 대한 제재 강화(명단 공표, 정부 입찰제한 등)
⑫ 장애인 고용에 필요한 시설의 설치나 장비의 구입 지원
⑬ 기타(적을 것:)

① 고용부담금(부담기초액) 인상: 의무고용률 미이행시 납부해야 하는 고용부담금 인상
② 고용의무 확대: 고용의무 업체를 상시근로자 50인 미만으로 확대하거나, 의무고용률을 현행 3.1%에서 상향 조정
③ 고용장려금 증액: 장애인을 의무고용률보다 많이 채용할 경우 지급하는 장려금의 증액

H. 장애인 고용 인식에 관한 사항

☞ 다음은 장애인 고용 인식에 대한 질문입니다. 조사 기준시점은 2023년 12월 31일입니다.

H1 장애인의 직업수행에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H1-1 장애인은 지식, 기술 그리고 능력이 부족할 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-2 장애인은 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없을 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-3 장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 떨할 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-4 장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-5 장애인은 임무 완수 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④	⑤

H2 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H2-1 장애인은 비장애인에 비해서 회사의 직접적인 비용(의료비용, 교통비용 등)이 더 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-2 장애인은 비장애인에 비해서 회사의 간접적인 비용(병가, 유급휴가 등 이차적인 수혜)이 더 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-3 장애인을 위한 편의시설 설치비용이 많이 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-4 장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다	①	②	③	④	⑤

H3 장애인 고용 시 타인의 반응에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H3-1 동료 직원들이 장애인과 함께 일하는 것에 대한 거부감을 가질 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-2 동료 직원들과 의사소통상의 문제가 발생할 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-3 장애인은 동료 직원들의 업무 추진을 방해할 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-4 장애인과 함께 일하는데 어떻게 대해야 하는지 모른다는 두려움이 존재한다	①	②	③	④	⑤
H3-5 장애인 직원이 많이 있다면 비장애인 직원 채용이 어려울 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-6 장애인 고용은 기업 생산성을 저하시켜 회사 이익에 영향을 미칠 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-7 장애인 고용은 사회공헌의 일환으로 기업 이미지 개선에 도움이 될 것이다	①	②	③	④	⑤

H4 기업의 사회적 책임에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H4-1 장애인의 고용은 '기업의 사회적 책임'의 범주에 속한다	①	②	③	④	⑤
H4-2 장애인 고용을 높이기 위해서 최고경영자(사업주)의 장애인 고용 의지가 중요하다	①	②	③	④	⑤
H4-3 장애인 고용을 위한 법률 제도가 확대되어야 한다	①	②	③	④	⑤
H4-4 장애인 고용 관련 제도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다	①	②	③	④	⑤
H4-5 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다	①	②	③	④	⑤

H5 귀사는 귀사의 근로환경, 근로조건, 업무내용, 기업문화 등을 총체적으로 고려할 때 장애인이 근로하기에 어느 정도 친화적이라고 생각합니까?

① 전혀 친화적이지 않다	② 친화적이지 않다	③ 그저 그렇다	④ 친화적이다	⑤ 매우 친화적이다

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

J. 채용계획

☞ 다음은 채용계획에 대한 질문입니다.
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **상시근로자**를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

J1 **1년 전(2023년 6월) 시점과 비교하여** 현재 **근로자 채용이나 고용유지 상황**은 어떠합니까?

① 매우 어려워졌다
② 다소 어려워졌다
③ 변화 없다
④ 다소 좋아졌다
⑤ 매우 좋아졌다

J2 귀사는 2024년에 신규인력(장애인, 비장애인 포함)을 이미 채용하였거나, 남은기간 채용할 계획이 있습니까?

① 2024년 이미 채용하였거나, 남은 기간 채용할 계획이 있다. → J2-1로 이동
② 2024년 채용한 적도 없고, 남은 기간 채용할 계획도 없다. → J3로 이동

J2-1 귀사가 **2024년에** 이미 채용하였거나, 채용 예정인 신규인력은 모두 몇 명입니까?
전체 근로자와 장애인 근로자를 구분하여 응답해주세요.

구 분	① 전체 (②+③)	2024년 신규채용 인원	
		② 기채용 인원	③ 채용예정 인원
J2-1-1 전체 근로자	명	명	명
J2-1-2 장애인 근로자	명	명	명

→ 장애인 근로자 기채용 및 향후 채용예정 인원 합계가 0명인 경우 J2-2로 이동

※ 기채용 인원: **2024년 1월 1일부터 응답 시점까지** 신규로 채용한 인원수
※ 채용예정 인원: **응답 시점부터 2024년 12월 31일까지** 채용 예정인 인원수

J2-2 귀사가 2024년 전체 근로자를 채용했거나 채용할 예정이지만,
장애인 근로자가 포함되지 않은 **가장 큰 이유**는 무엇입니까?

① 의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서
② 장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지를 못해서
③ 업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서
④ 장애인 지원자 자체가 없어서
⑤ 사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서
⑥ 채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서
⑦ 장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서
⑧ 근무환경이 유해하거나 위험해서
⑨ 기타(적을 것:)

※ 의무고용률
장애인고용 촉진 및 직업재활법」에서 정하고 있는 비율로 근로자 중 장애인을 의무적으로 고용해야 하는 비율
(공공기관: ~'21년 3.4%, '22~'23 3.6%, **'24년 3.8%** / 민간사업주: ~'18년 2.9%, '19년 이후 현재 **3.1%**)

J3 향후 3년간 귀사의 근로자 수 변화를 어떻게 전망하십니까?

구 분	현재 대비 줄어들 것이다	현재와 비슷할 것이다	현재 대비 늘어날 것이다
J3-1 전체 근로자 수	①	②	③
J3-2 장애인 근로자 수	①	②	③

K. 재무정보

☞ 다음은 재무정보에 대한 질문입니다. 귀 사업장을 포함한 기업체(기관) 전체를 기준으로 응답하여 주십시오.
조사기준 시점은 **2023년 12월 31일**입니다. 단, 회계결산이 일치하지 않는 경우, **최근 회계연도**를 기준으로 응답해 주십시오. 정확한 재무정보를 모를 때에는 최대한 근사치로 응답하여 주십시오.

K1 최근 회계연도 기준 다음 각각에 대한 귀사의 재무정보를 응답해주세요.

☞ 정확한 금액을 모를 경우 범주로 응답해주세요.

구 분	재무정보	모름/무응답
K1-1 매출액	백만원	□ → 모를 경우 K1-1-1로 이동
K1-2 영업이익(손실)	백만원	□ → 모를 경우 K1-2-1로 이동
K1-3 자산총액	백만원	□ → 모를 경우 K1-3-1로 이동
K1-4 인건비	백만원	□ → 모를 경우 K1-4-1로 이동

매출액	지난 1년간 직접 사업활동(상품, 숙박 및 음식물 판매, 서비스 제공 등)으로 벌어들인 **매출(수익)총액**
영업이익	**매출액-영업비용**(영업활동을 위하여 지출되는 비용이며, 제조원가 및 영업외 비용을 제외한 일체)
자산총액	**유형자산**(유형자산 토지와 1년 이상의 내구성을 가진 건물, 구축물, 기계장치, 선박 및 차량운반구, 공구·기구·비품, 건설 중인 자산 등 형체가 있는 자산)과 **무형자산**(무형자산 재화의 생산이나 관리에 사용할 목적으로 기업이 보유하고 있는 무형의 자산을 말함
인건비	근로기준법상 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품에 해당하며 따라서 인건비의 경우 **급여, 퇴직급여, 복리후생비** 등 손익계산서상 판매비/일반관리비 항목 내 명시된 금액 합산

구 분	범 주		
K1-1-1 매출액	① 5억원 미만	② 5억원 이상 10억원 미만	
	③ 10억원 이상 50억원 미만	④ 50억원 이상 100억원 미만	
	⑤ 100억원 이상 500억원 미만	⑥ 500억원 이상 1,000억원 미만	⑦ 1,000억원 이상
K1-2-1 영업이익	⓪ 적자	① 5억원 미만	
	② 5억원 이상 10억원 미만	③ 10억원 이상 50억원 미만	
	④ 50억원 이상 100억원 미만	⑤ 100억원 이상 500억원 미만	
	⑥ 500억원 이상 1,000억원 미만	⑦ 1,000억원 이상	
K1-3-1 자산총액	① 10억원 미만	② 10억원 이상 50억원 미만	
	③ 50억원 이상 100억원 미만	④ 100억원 이상 500억원 미만	
	⑤ 500억원 이상 1,000억원 미만	⑥ 1,000억원 이상	
K1-4-1 인건비	① 1억원 미만	② 1억원 이상 5억원 미만	
	③ 5억원 이상 10억원 미만	④ 10억원 이상 50억원 미만	
	⑤ 50억원 이상 100억원 미만	⑥ 100억원 이상 500억원 미만	⑦ 500억원 이상

K2 최근 2년간 귀사의 영업이익의 현황은 어떻습니까?

① 늘어났다 ② 변화 없다 ③ 줄어들었다

K3 향후 2년간 귀사의 영업이익은 어떨 것이라고 생각하십니까?

① 늘어날 것 ② 변화 없을 것 ③ 줄어들 것

응답자 정보

QC1 다음은 데이터 검증 등 통계적 처리를 위한 문항입니다.
선생님께서 근무하시고 계신 사업체에서의 직위, 성명과 전화번호 등의 연락처를 적어 주세요.

QC1-1 작성내용	응답자 1	응답자 2	응답자 3	응답자 4
0. 전 부문 응답	□	□	□	□
A. 근로자 현황	□	□	□	□
B. 모집과 채용	□	□	□	□
C. 업무특성 및 노무관리	□	□	□	□
D. 업무환경	□	□	□	□
E. 교육훈련	□	□	□	□
F. 장애인 고용에 대한 만족도	□	□	□	□
G. 고용서비스 이용 및 욕구	□	□	□	□
H. 장애인 고용 인식에 관한 사항	□	□	□	□
J. 채용계획	□	□	□	□
K. 재무정보	□	□	□	□
QC1-2 성명				
QC1-3 직위				
QC1-4 핸드폰 번호				
QC1-5 팩스번호				
QC1-6 E-Mail				

★ 오랜 시간 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다. ★

LIST ID

승인번호 제383002호

2024년도
기업체장애인고용실태조사

【 심층조사: 장애인 미고용기업체 】

안녕하세요. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.
고용노동부와 한국장애인고용공단은 장애인 고용현황 파악을 위해 우리나라 전체 기업체를 대상으로 2024년 기업체장애인고용실태조사를 실시하고 있습니다. 본 조사는 국가승인통계조사로 '장애인고용촉진 및 직업재활법'에 근거해 매년 실시하고 있으며, 조사 결과는 기업체의 장애인고용 관련 정책수립 및 연구 기초자료로 활용됩니다.

귀사의 답변은 장애인고용 확대와 고용환경 개선 등 기업체의 장애인고용을 지원하기 위한 귀중한 자료로 활용됩니다. 업무로 바쁘시더라도 적극적인 참여를 부탁드립니다.

귀사가 응답한 내용은 통계법에 의해 철저하게 비밀이 보장되며, 모든 응답 내용은 반드시 통계작성을 위한 목적으로만 사용됩니다.

감사합니다.

2024년 6월

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제26조 (장애인 실태조사)
고용노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 매년 1회 이상 장애인의 취업직종·근로형태·근속기간·임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.

「통계법」 제33조 (비밀의 보호)
① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

응답 시 유의사항

1. 본 조사의 응답 단위는 본사, 지사, 영업소 등을 모두 포함한 **기업체 단위**입니다.
2. 따라서 개인기업체는 해당 사업체를 기준으로,
   법인기업체는 동일 법인등록번호를 사용하는 모든 사업체를 합산한 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.
3. 본 조사의 기준 시점은 **지난해 말 (2023년 12월 31일)**입니다.
   기업체 일반 현황, 근로자 수 현황 등 모든 응답은 지난해 말을 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.
4. 별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 매월 16일 이상, 60시간 이상 유급으로 근무하는
   귀사의 **상시근로자**를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.
   (단, 중증장애인은 60시간이 되지 않더라도 월 16일 이상 유급으로 근무 시 상시근로자로 인정)
5. 별도 안내문이 없는 경우 모든 문항에 응답해 주시기 바랍니다.
6. 각 문항마다 설명과 작성 요령을 참고하여 응답해 주시기 바랍니다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

A. 근로자 현황 (2023년 12월말 기준)

귀사의 근로자 현황에 대한 질문입니다. 귀 사업체를 포함한 **기업체 전체를 기준**으로 응답해주세요.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2023년 12월 31일**입니다.
☞ 근로자는 매월 16일 이상, 60시간 이상 근무하는 **상시근로자**를 기준으로 합니다.

A1 지난해 말 기준 귀사의 **정규직, 비정규직 상시근로자**는 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③)	종사상 지위별 상시근로자	
		② 정규직 근로자	③ 비정규직 근로자
전체 상시근로자	명	명	명

정규직 근로자		고용계약기간이 정해지지 않거나 정해졌더라도 특별한 사유가 없다면 계속근로가 가능한 근로자 (이하 비정규직 이외의 근로자)
비정규직 근로자		계속고용이 보장되지 않는 등 다음의 유형에 해당하는 근로자
	한시적 근로자	· 근로계약기간을 정한 기간제 근로자 · 계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자 · 비자발적 사유(계약만료, 프로젝트 완료 등)로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자
	시간제 근로자	근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 근무를 수행하는 근로자보다 1시간이라도 짧은 경우로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
	비전형 근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

A2 지난해 말 기준 귀사의 근로자 중 **전일제 근로자와 단시간(시간제) 근로자**는 각각 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③)	근로 유형별 상시근로자	
		② 전일제 근로자	③ 단시간(시간제) 근로자
전체 상시근로자	명	명	명

※ 단시간(시간제) 근로자: 1주 동안의 소정 근로시간이
그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 경우에 비하여 짧은 근로자

A3 지난해 말 기준 귀사의 **직업별** 상시근로자는 몇 명입니까?

구 분	① 전체	직업별 상시근로자								
		② 관리자	③ 전문가 및 관련 종사자	④ 사무 종사자	⑤ 서비스 종사자	⑥ 판매 종사자	⑦ 농림어업 숙련 종사자	⑧ 기능원 및 관련 기능 종사자	⑨ 장치·기계 조작 및 조립 종사자	⑩ 단순노무 종사자
전체 상시근로자	명	명	명	명	명	명	명	명	명	명

대 분 류	중 분 류
관리자	공공 및 기업 고위직, 행정·경영지원 및 마케팅 관리직, 전문 서비스 관리직, 건설·전기 및 생산 관련 관리직, 판매 및 고객 서비스 관리직
전문가 및 관련 종사자	과학 전문가 및 관련직, 정보 통신 전문가 및 기술직, 공학 전문가 및 기술직, 보건·사회복지 및 종교 관련직, 교육 전문가 및 관련직, 법률 및 행정 전문직, 경영·금융 전문가 및 관련직, 문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직
사무 종사자	경영 및 회계 관련 사무직, 금융 사무직, 법률 및 감사 사무직, 상담·안내·통계 및 기타 사무직
서비스 종사자	경찰·소방 및 보안 관련 서비스직, 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직, 운송 및 여가 서비스직, 조리 및 음식 서비스직
판매 종사자	영업직, 매장 판매 및 상품 대여직, 통신 및 방문·노점 판매 관련직
농림어업 숙련 종사자	농·축산 숙련직, 임업 숙련직, 어업 숙련직
기능원 및 관련 기능 종사자	식품 가공 관련 기능직, 섬유·의복 및 가죽 관련 기능직, 목재·가구·악기 및 간판 관련 기능직, 금속·성형 관련 기능직, 운송 및 기계 관련 기능직, 전기 및 전자 관련 기능직, 정보 통신 및 방송장비 관련 기능직, 건설 및 채굴 관련 기능직, 기타 기능 관련직
장치·기계조작 및 조립 종사자	식품가공 관련 기계 조작직, 섬유 및 신발 관련 기계 조작직, 화학 관련 기계 조작직, 금속 및 비금속 관련 기계 조작직, 기계 제조 및 관련 기계 조작직, 전기 및 전자 관련 기계 조작직, 운전 및 운송 관련직, 상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직, 목재인쇄 및 기타 기계 조작직
단순노무 종사자	건설 및 광업 관련 단순 노무직, 운송 관련 단순 노무직, 제조 관련 단순 노무직, 청소 및 경비 관련 단순 노무직, 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직, 농림어업 및 기타 서비스 단순 노무직

A4 지난해 말 기준 귀사의 **연령별** 상시근로자는 몇 명입니까?

구 분	① 전체 (②+③+④)	연령별 상시근로자		
		② 만 34세 이하	③ 만 35~54세 이하	④ 만 55세 이상
전체 상시근로자	명	명	명	명

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

A5 **2023년 한 해 동안** 귀사의 **입사 및 퇴사** 상시근로자는 몇 명입니까?
자발적 퇴사자와 정년퇴직, 해고 등으로 인한 비자발적 퇴사자를 구분하여 응답해주시기 바랍니다.

구 분	① 2023년 입사자	2023년 퇴사자		
		② 전체 (③+④)	③ 자발적 퇴사	④ 비자발적 퇴사
전체 상시근로자	명	명	명	명

☞ 비자발적 퇴사: 정년퇴직, 명예퇴직, 계약만료, 해고(징계해고, 정리해고 등) 등

A6 **2022년 말** 각각 귀사의 상시근로자는 몇 명이었습니까?

☞ **설립연도가 2023년 이후라면 본 문항을 응답하지 않습니다.**
☞ 참고: **2022년 말 전체 상시근로자 수** = 2023년 말 전체 상시근로자 수 − 2023년 입사자 + 2023년 퇴사자

구 분	2022년 12월 31일 기준
전체 상시근로자	명

B. 모집과 채용

☞ 다음은 모집과 채용에 대한 질문입니다.
문항에서 특별히 지정하지 않는 한 모든 질문의 응답 기준시점은 **2023년 12월 31일**입니다.

B1 귀사가 일반적으로 근로자를 채용할 때 **주로** 이용한 모집 경로는 무엇이었습니까?

① 취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용
② 기업 자체적으로 모집

① 취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용 ☞ 공공/민간 기관을 통해 인력을 추천 또는 연계 받거나, 공고 및 채용하는 경우
② 기업 자체적으로 모집 ☞ 자사 홈페이지 공고, 내부 임직원 추천을 통해 자체적으로 공고 및 채용하는 경우

B2 귀사가 근로자를 채용할 때 **주로** 이용했던 취업알선기관을 순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 고용노동부(고용복지플러스센터)
② 지방자치단체(일자리지원센터)
③ 민간·공공 합함 직업능력개발 훈련기관
④ 학교(대학교 등)
⑤ 민간취업알선업체
⑥ 기타(적을 것:)
⑦ 취업알선기관을 이용한 적 없음

B3 귀사가 일반적으로 근로자를 채용할 때 주로 이용했던 **자체 모집 경로**를 **순서대로 두 가지만** 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 신문 · TV 등 언론매체
② 자사 홈페이지 등 인터넷매체
③ 내부 임직원 추천
④ 기타(적을 것:)
⑤ 기업 자체적으로 모집한 적 없음

② 자사 홈페이지 등 인터넷매체: 잡코리아, 사람인 등 채용사이트 포함

B4 귀사가 **근로자를 채용할 때 가장 중요하게 고려했던 사항**을 **순서대로 두 가지만** 응답해주세요.

1순위		2순위	

직업적 능력 관련	① 경력	② 학력(교육정도)	③ 자격증 취득 사항(기술보유)
인적특성 관련	④ 성별	⑤ 연령	⑥ 성품·태도(책임감 등)
기타	⑦ 기타(적을 것:)		

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

B5 귀사의 채용 전형에서 응시자들은 일반적으로 어떠한 과정을 거칩니까? **모두** 선택해주세요. (단, 서류심사 제외)

① 필기시험(NCS평가, 인성검사, 직업기초능력평가 등)
② 실기(기능) 시험
③ 면접(집단토론 등 포함)
④ 신체검사
⑤ 기타(적을 것:)

B5-1 귀사의 채용에 응시한 응시자들이 서류나 면접 전형 등 심사 과정에서 가장 보완해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까? **순서대로 두 가지만** 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 응시 서류 작성 기술(이력서, 자기소개서 등 포함)
② 필기시험 및 실기(기능)에 대한 지식
③ 뚜렷한 목표 의식
④ 화술 및 의사 전달 능력(면접기술)
⑤ 순발력 및 대처능력
⑥ 응시 기업에 대한 사전 정보 인지
⑦ 기타(적을 것:)

B6 귀사는 근로자 채용이 일반적으로 용이하셨습니까?

① 매우 어려웠다
② 다소 어려운 편이었다
③ 보통
④ 다소 용이한 편이었다
⑤ 매우 용이했다

B6-1 귀사가 근로자를 채용할 때 겪은 주된 애로사항을 **순서대로 두 가지만** 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 업무능력을 갖춘 인력이 부족해서
② 지원자 자체가 없어서
③ 근로자의 요구조건을 맞춰줄 수 없어서
④ 구직인력에 대한 정보가 부족해서
⑤ 출퇴근 상의 어려움 때문에(이동거리, 출퇴근 차량 지원 등)
⑥ 근무환경이 유해하거나 위험해서
⑦ 기타(적을 것:)
⑧ 특별한 애로사항 없었음

B7 귀사에서 근로자 채용을 결정하는데 영향력이 가장 큰 주체를 **순서대로 두 가지만** 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 경영진(사업주·임원·이사회 등)
② 인사관련업무 담당부서(인사팀·총무팀·경영관리팀 등)
③ 인력 수요 부서
④ 노동조합 등 사내 기구
⑤ 사외 기구·기관·단체 등
⑥ 기타(적을 것:)

C. 업무특성 및 노무관리

☞ 다음은 업무특성 및 노무관리에 대한 질문입니다.
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **상시근로자**를 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2023년 12월 31일**입니다.

C1 귀사의 전체 상시근로자는 고용직업분류상 어디에 해당합니까?
가장 많은 근로자와 **두 번째로 많은 근로자**가 해당되는 고용직업분류에 대해 응답해주세요.

구분	가장 많은 전체근로자	두 번째로 많은 전체근로자
C1-1-1 고용직업분류	□□	① 모두 동일한 일을 한다→C1-2로 이동 ② □□
C1-1-2 전체 상시근로자 대비 인원	_____명 [%]	_____명 [%]
C1-1-3 필요한 학력 수준	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상	① 고졸 미만 ② 고졸 ③ 대졸 ④ 석박사 이상

C1-2 귀사는 장애인이 수행할 수 있는 직무가 있습니까?

① 대부분의 업무에서 장애인이 수행할 수 있는 직무가 있다
② 제한적인 업무에 한하여 장애인이 수행할 수 있는 직무가 있다
③ 장애인이 수행할 만한 직무를 찾기 힘들다

C1-3 장애인을 위해 개발되거나 장애인이 다수 근무하고 있는 다음 직무 중, 귀사의 장애인 고용에 적용할 수 있을만한 직무를 **모두** 선택해 주세요. 어떤 직무에서 장애인을 위한 직무개발이 가능하다고 생각하십니까?

① 고객 안내 등 프론트·데스크 안내 직무
② 온라인, 전화 상담 등 고객 상담 직무
③ 인터넷 자료 검색 관련 직무
④ 방송(게임)·쇼핑몰 등에 대한 모니터링 직무
⑤ 데이터 코딩, DB 구축 관련 직무
⑥ 인쇄물 교정·감수 등 인쇄 편집 직무
⑦ 전기·전자제품, 식품, 섬유 등 제품 검사원
⑧ 사서보조, 항균관리 등 도서관 지원 직무
⑨ 온라인 택배 분류·상품포장·배송 관련 직무
⑩ 장치, 기계, 기구 등 유지보수, 관리 직무
⑪ 돌봄·요양·간호 등 고객 건강관리 직무
⑫ 헬스키퍼(안마사) 등 직원 건강관리 직무
⑬ 주방정리·급식보조 등 주방보조 직무
⑭ 미화·세차 등 청소·세탁 관련 직무
⑮ CCTV 관제·경비·주차단속 등 안전·보안 직무
⑯ 바리스타 등 음료 조리 서비스 직무
⑰ 네일아트·메이크업 등 미용 서비스 관련 직무
⑱ 기타(적을 것:)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

☞ 다음부터는 근로자의 **근로시간**에 대한 질문입니다.

C2 귀사의 **주당 근로시간**은 몇 시간입니까?

구 분	전체 상시 근로자
C2-1 주당 정규(소정) 근로시간	시간/주
C2-2 주당 평균 근로시간	시간/주

※ 소정 근로시간: 근로기준법이 허용하는(주 40시간 법정 근로시간) 범위 안에서 근로자와 사용자 간에 약정한 근로시간으로, 규칙적인 근로시간을 의미하는 동시에 초과근로수당 등을 산정하는 통상임금 계산의 기준이 되는 지불근로시간(식사 시간은 제외)
※ 평균 근로시간: (할증임금에 대한 고려 없이) 실제로 일하는 평균 근로시간으로 기본근로시간(소정 근로시간), 연장근로시간, 휴일 근로시간, 휴일 연장근로시간을 합산한 시간

C3 귀사의 **소정 근로일수**는 주당 며칠입니까?

① 4일 ② 5일 ③ 6일 ④ 7일 ⑤ 기타(적을 것: 일)

※ 소정 근로일 수: 법령의 범위 내에서 근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날

C4 귀사의 근로자는 정규(소정) 근로시간 이외에 **초과근로**를 어느 정도 하시는 편입니까?

① 전혀 하지 않는다	② 거의 하지 않는다	③ 종종 한다	④ 자주 한다

※ 초과근로: 정규(소정) 근로시간을 초과하는 근로를 의미

C5 귀사에 **도입되어 있는 유연근로제도**는 무엇입니까? **모두** 선택해주세요.

☞ 유연근로제도란 정규 근로자가 공식 근로시간제를 변경해 선택적으로 근무할 수 있는 탄력적 근무형태를 의미합니다.

① 근로시간단축 근무제 ② 시차 출퇴근제 ③ 선택적 근로시간제
④ 재택 및 원격근무제 ⑤ 탄력적 근로시간제 ⑥ 기타 유형(재량근무 등)
⑦ 해당 없음 → C6로 이동

근로시간단축 근무제	육아, 학업, 간병 등을 이유로 근로 시간을 줄여서 근무
시차출퇴근제	1일 소정 근로시간 내 개인별 출퇴근 시간 자율적 조정(10시~19시 등)
선택적 근로시간제	1일 소정 근로시간에 구애받지 않고 주당 소정 근로시간 범위 내에서 근무시간 자율 조정
재택 및 원격근무제	사무실이 아닌 장소에서 원격 근무용 모바일기기 등을 이용하여 근무
탄력적 근로시간제	일이 많은 시기의 근로시간을 늘리고 적은 시기의 근로시간을 줄여 소정 근로시간을 맞추는 제도로 근로일과 근로시간대가 정해지면 모든 근로자가 일률적으로 동일하게 근무
재량 근무	소정 근로시간에 관계없이 사업자와 근로자가 합의한 시간을 근무시간으로 간주

C5-1 [유연근로제도를 도입했다고 응답한 기업(C5=①,②,③,④,⑤,⑥)만 응답]
귀사에서는 **장애인 근로자**가 유연근로제도를 활용할 수 있도록 우선 선정하는 등의 **제도나 지침**이 있습니까?

① 관련 제도나 지침이 있음
② 관련 제도나 지침이 없음(비장애인 근로자와 차이 없음)

☞ 다음부터는 근로자의 **임금**에 대한 질문입니다.

C6 귀사는 근로자에게 다음 각각의 임금 및 보수를 지급하고 있습니까?

항 목	지급 여부	
	지급	미지급
C6-1 연봉/월급/주급/시급/일당이 정해진 대로 지급(기본급)	①	②
C6-2 제품 생산하는 만큼 받음/개인 성과만큼 지급(성과급)	①	②
C6-3 초과근로수당/연장근로수당/잔업수당을 일한 시간만큼 지급	①	②
C6-4 열악하거나 위험한 근무조건을 보상하는 수당(위험 수당) 지급	①	②
C6-5 휴일 수당/특근 수당 지급	①	②
C6-6 회사의 전반적인 성과에 따른 수당(인센티브)을 지급	①	②
C6-7 소속 팀(부)의 성과에 따라 수당(인센티브)을 차등하여 지급	①	②
C6-8 회사의 배당금(자사 주식) 지급	①	②
C6-9 퇴직금(또는 퇴직연금) 지급	①	②

C7 귀사의 작년 한 해 근로자 1명 당 월평균 임금은 얼마였습니까?

☞ **전체 근로자의 세전 월평균 임금을 기재**
☞ 전체 근로자 월평균 임금 = 전체 근로자 월평균 총 임금 / 총 근로자 수

구 분	2023년 1인당 월평균 임금(세전)
전체 상시근로자	만원

☞ 다음부터는 **사회보험 및 노동조합**에 대한 질문입니다.

C8 귀사는 다음 각각의 사회보험에 가입되어 있습니까?

항 목	가입 여부	
	가입	미가입
C8-1 고용보험	①	②
C8-2 산재보험	①	②

C9 귀사에는 노동조합이 있습니까?

① 있다 ② 없다

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

☞ 다음부터는 **복리후생제도**에 대한 질문입니다.

C10 귀사에서 근로자에게 **제공하고 있는 복리후생제도**를 **모두** 선택해주세요.

항 목	해당 여부	
	해당	비해당
C10-1 유급휴일휴가	①	②
C10-2 병가	①	②
C10-3 출산휴가/육아휴직(영·유아의 양육을 위하여 사업주에 신청하는 휴직제도)	①	②
C10-4 주거비 보조(전월세자금 지원 등), 주거 공간 제공(임대주택(사택), 기숙사 등)	①	②
C10-5 건강보건에 관한 비용 지원(의료서비스, 건강검진 등)	①	②
C10-6 식사비 보조(급식시설 운영, 외부식당 이용, 식권 제공 등)	①	②
C10-7 문화·체육·오락비용 보조(도서관, 휴게실, 운동장, 체육관 사원장, 사내동호회 지원 등)	①	②
C10-8 보험료지원(근로자를 피보험자로 하는 생명보험·개인연금 등의 사보험료 지원)	①	②
C10-9 경조비 지원(결혼·출산축의금, 사망조의금, 상병위로금 등)	①	②
C10-10 자녀학비보조(근로자 자녀의 정규 학교 학자금 등)	①	②
C10-11 근로자휴양(휴양소, 콘도미니엄, 상여에 포함되지 않는 하계휴가비 등)	①	②
C10-12 통근 비용 지원(통근버스, 출퇴근비용, 통근수당 지원 등)	①	②
C10-13 자기계발 지원(근로자 본인의 학자금, 학원비 포함)	①	②

C11 귀사의 근로자가 주로 호소하는 고충을 **순서대로 두 가지만** 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 병이나 건강문제
② 개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)
③ 대인관계 문제
④ 근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 인사, 근무강도 등)
⑤ 근무환경문제(장애인 편의시설, 작업장 환경 등)
⑥ 기타(적을 것:)
⑦ 없음 ⟶ 1순위 응답 시 **C12**로 이동

C11-1 [고충이 있는 경우(C11=①~⑥)만 응답]
귀사의 근로자는 자신의 고충을 **주로** 어떤 방식으로 처리하고 있습니까?

☞ 노동조합이 없는 경우(C9=②) ④ 노동조합을 통해서 응답 불가

① 공식적인 고충처리 절차 이용
② 인사담당자와의 면담
③ 임원 또는 관리자와의 면담
④ 노동조합을 통해서
⑤ 전문 상담원을 통해서(직업생활상담원 등)
⑥ 각자 스스로 해결
⑦ 기타(적을 것:)

C12 귀사가 근로자에게 바라는 것을 **순서대로 두 가지만** 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 업무실적 향상
② 책임감 있는 업무 수행
③ 건강관리
④ 원만한 대인관계 유지
⑤ 장기근속
⑥ 출퇴근 및 근무시간 관리
⑦ 기타(적을 것:)
⑧ 특별히 없음

D. 업무환경

☞ 다음은 업무환경에 대한 질문입니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 **2023년 12월 31일**입니다.

D1 귀사의 근무환경에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

구 분	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
D1-1 출퇴근이 용이하다(대중교통 부재, 짧은 시간 소요 등)	①	②	③	④	⑤
D1-2 목표 업무량, 업무시간 등이 명확하게 정해져 관리되고 있다	①	②	③	④	⑤
D1-3 근로자가 원하면 직무조정(업무내용, 업무량 조정)이나 근로시간 조정 등이 가능하다	①	②	③	④	⑤
D1-4 상하 직급 간 위계적이고 권위적이다	①	②	③	④	⑤
D1-5 근로자의 자기계발을 지원하고 있다	①	②	③	④	⑤

D2 귀사의 사업장 환경에 대해 다음 각 항목별로 그 정도를 응답해 주시기 바랍니다.

☞ **주민센터의 업무환경을 '③ 보통'으로 하여 각 환경에 대해 평가를 진행**

구 분	쾌적 ◀				▶ 불쾌
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
D2-1 주사업장은 먼지가 많다	①	②	③	④	⑤
D2-2 주사업장은 소음이 심하다	①	②	③	④	⑤
D2-3 주사업장은 불쾌한 냄새가 난다	①	②	③	④	⑤

구 분	불쾌 ◀		쾌적 ◀		▶ 불쾌
	매우 어둡다/ 춥다/ 건조하다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	너무 밝다/ 덥다/ 습하다
D2-4 주사업장은 밝다	①	②	③	④	⑤
D2-5 주사업장은 덥다	①	②	③	④	⑤
D2-6 주사업장은 습하다	①	②	③	④	⑤

구 분	낮은 물리적 부담 ◀				▶ 높은 물리적 부담
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
D2-7 주사업장 내 활동(이동) 반경이 넓다	①	②	③	④	⑤
D2-8 휴게 공간 및 편의시설* 등이 열악하다	①	②	③	④	⑤
D2-9 물리적으로 위험하다	①	②	③	④	⑤

※ 편의시설: 생활하기에 편리하도록 만들어 놓은 시설물
장애인 편의시설 포함(예: 휴게실, 공중 화장실, 엘리베이터, 샤워실, 세탁실 등)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

D3 귀사의 주사업장에서 **주로 발생하는 안전사고** 또는 사고나 질병을 유발할 수 있는 유해·위험요소는 어떤 것들이 있습니까? **모두** 선택해 주십시오.

① 정적인 자세, 반복 동작, 무리한 힘의 사용 등 신체적 부담 관련 위험
② 추락, 감전, 밀폐, 미끄러짐 등 위험 장소에서의 작업
③ 프레스기, 분쇄기 등 위험한 기계, 기구의 작동
④ 감정 노동, 직무 스트레스, 차별 등에 의한 정신적, 심리적 위험
⑤ 소음, 진동, 고온/저온 등 물리적(환경적) 위험
⑥ 염소, 산·알칼리류 등에 의한 화학물질 위험
⑦ 바이러스 감염 등 생물학적 위험
⑧ 기타(적을 것:)
⑨ 특별히 없음

D4 2023년 한 해 동안 일자리에서 **업무관련 사고나 질병이 발생한 근로자**는 모두 몇 명이며, 그 중 근로복지공단으로부터 산재로 인정받은 근로자 수는 몇 명입니까?

☞ 인원 수가 아닌 건수 기준으로 응답해주세요. **1명이 연중 2회 사고가 발생했다면 2명으로 기입합니다.**

구 분	① 2023년 업무관련 사고나 질병 발생 근로자 수	② 그 중 산재 인정 근로자 수
전체 상시근로자	명	명

D4-2 귀사에서 업무관련 사고나 질병이 발생할 경우 **근로자에게 어떤 지원**을 하고 있습니까? **모두** 선택해주십시오.

① 산재 인정 및 보상처리를 지원하였다
② 유급 또는 무급 휴직을 제공하였다
③ 병가를 최대한 제공하였다
④ 비급여 병원비 등을 부담하였다
⑤ 사업체가 가입한 단체 상해보험 등을 지원하였다
⑥ 원활한 직무 수행을 위해 부서 및 직무를 재배치하였다
⑦ 직업재활서비스 또는 사회재활서비스를 지원하였다
⑧ 직무수행 및 회사생활이 어려운 경우 퇴사를 권유하였다
⑨ 기타(적을 것:)
⑩ 특별히 취한 조치나 지원은 없었다

D5 귀사는 근로자 전체의 **산업재해 예방**을 위해 어떤 활동 및 지원을 하고 있습니까? **모두** 선택해 주십시오.

① 산업재해 예방을 위한 안전보건 활동
② 화학 물질 관리를 위한 활동
③ 보호구 지급 및 사용에 대한 활동
④ 위험기계·기구 관리를 위한 활동
⑤ 근로자 건강관리를 위한 활동
⑥ 산재예방 관련 정보전달 및 의사소통 방법 교육
⑦ 기타(적을 것:)
⑧ 별도 활동 및 지원 없음

D6 귀하(귀사)는 **'장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률'**을 알고 있습니까?

① 잘 알고 있다 → D6-1로 이동
② 어느 정도 알고 있다 → D6-1로 이동
③ 모르겠다 → D7로 이동



※ '장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률'
장애인·노인·임산부 등이 생활을 영위함에 있어 안전하고 편리하게 시설 및 설비를 이용하고 정보에 접근하도록 보장함으로써 사회활동참여와 복지증진에 이바지하기 위함을 목적으로 제정된 법률

D6-1 그렇다면 귀사의 주사업장은 해당 법률에 의한 편의시설 설치 의무 사업장입니까?

① 의무 사업장이다 ② 의무 사업장이 아니다 ③ 모르겠다



※ 편의시설: 장애인 등이 생활을 영위함에 있어 이동과 시설이용의 편리를 도모하고 정보의 접근을 용이하게 하기 위한 시설과 설비(따라서 결국 편의시설이란 장애인복지시설 등 장애인 관련 시설만이 아니라 원칙적으로 모든 시설을 장애인이 비장애인과 동등하게 이용할 수 있도록, 누구나 쉽게 이용할 수 있도록 만드는 시설임)

D7 귀사의 근로자가 일하는 주 사업장에 다음과 같은 **편의시설이 설치**되어 있습니까?

☞ **귀사의 주사업장이 단층건물이라면 D7-1-7, D7-1-8은 ⑨비해당으로 응답해주세요.**

항 목		설치 여부		
		설치	미설치	비해당
D7-1-1	차도와 분리된 보행로(보도)	①	②	
D7-1-2	장애인 전용 주차구역	①	②	
D7-1-3	경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	①	②	
D7-1-4	높이차이(단차)가 없는 출입문	①	②	
D7-1-5	장애인이 이용 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	①	②	
D7-1-6	복도/통로의 손잡이	①	②	
D7-1-7	계단 양측 손잡이(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D7-1-8	장애인용 승강기(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D7-1-9	점자블록	①	②	
D7-1-10	비상벨, 경광등	①	②	

→ **10개 항목 중 ① 설치 응답이 1개라도 나온 경우 D7-2로 이동, 그 외 D8로 이동**

D7-2 현재 설치되어 있는 편의시설이 향후 장애인을 고용하는데 어느 정도 도움이 될 것이라 생각하십니까?

① 전혀 도움이 되지 않을 것이다	② 도움이 되지 않을 것이다	③ 다소 도움이 될 것이다	④ 큰 도움이 될 것이다

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

D8 귀사에 **향후 장애인을 고용하거나 편의시설 설치 의무를 이행하기 위해 설치가 필요한 편의시설**은 무엇입니까?
이미 설치되었더라도 추가 설치가 필요하다면 응답해주세요.

☞ **귀사의 주사업장이 단층건물이라면 D8-1-7, D8-1-8은 ⑨ 비해당으로 응답해주세요.**

항 목	필요 여부		
	필요	불필요	비해당
D8-1-1 차도와 분리된 보행로(보도)	①	②	
D8-1-2 장애인 전용 주차구역	①	②	
D8-1-3 경사로 설치, 바닥 높이차이 제거	①	②	
D8-1-4 높이차이(단차)가 없는 출입문	①	②	
D8-1-5 장애인이 이용 가능한 화장실(양측 손잡이 설치 등)	①	②	
D8-1-6 복도/통로의 손잡이	①	②	
D8-1-7 계단 양측 손잡이(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D8-1-8 장애인용 승강기(2층 이상 건물)	①	②	⑨
D8-1-9 점자블록	①	②	
D8-1-10 비상벨, 경광등	①	②	

→ 10개 항목 중 ① 필요함 응답이 1개라도 나온 경우 D8-2로 이동, 그 외 D9로 이동

D8-2 귀사는 필요로 하는 편의시설을 설치할 의향이 어느 정도 있습니까?

① 근로자가 필요하다고 하면 비용과 상관없이 설치할 의향이 있다
② 근로자가 필요하다고 하더라도 비용이 많이 소요되면 설치할 의향이 없다
③ 비용이 적게 들어도 회사에서 설치할 의향은 없다
⑨ 회사 소유의 사옥을 보유하고 있지 않다(설치를 자체적으로 결정할 수 없다)

D9 귀사가 장애인 근로자를 고용하게 되면 또는 고용하기 위해 귀사에 필요한 작업보조기기(보조공학기기)가 있습니까?
다음의 항목별로 필요 여부를 응답해주세요.

구 분	필요 여부	
	필요	불필요
D9-1-1 **정보접근을 위한 작업보조기기** : 서류읽기, 책읽기, 컴퓨터 사용 등 다양한 정보에 접근하기 위해 필요한 작업보조기기 (예: 점자정보단말기, 확대독서기, 음성출력 소프트웨어 등)	①	②
D9-1-2 **의사소통을 돕기 위한 작업보조기기** : 청각장애인과 언어장애인의 의사소통을 돕는 보조공학기기(예: 소리 증폭기, 수화를 할 수 있는 화상전화기, 버튼을 눌러 필요한 말을 할 수 있는 음성 및 말하기용 기기 등)	①	②
D9-1-3 **작업을 돕기 위한 작업보조기기** : 작업생활에서 좀 더 쉽고 빠르게 일할 수 있도록 돕는 보조공학기기 (예: 전동으로 높낮이가 조절되는 작업 테이블, 쉽게 물건을 운반할 수 있는 작업물 운송장치, 특수작업의자 등)	①	②
D9-1-4 **사무보조를 돕기 위한 작업보조기기** : 일반적인 사무 작업을 할 때 도움이 되는 작업보조기기(예: 전화기를 고정시켜두는 수화기 홀더, 손의 힘이 약하거나 잘 잡지 못해도 필기를 할 수 있도록 필기구를 손에 고정시켜주는 필기보조도구 등)	①	②

E. 교육훈련

☞ 다음은 지난 한 해 동안 실시한 귀사의 교육훈련에 대한 질문입니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문의 조사 기준시점은 2023년 12월 31일입니다.
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 상시근로자를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

E1 귀사는 지난 한 해 동안 근로자의 직무수행능력을 높이기 위해 **교육훈련을 실시하거나 지원한 적**이 있습니까?
(직무관련 대학원 비용지원, 교육을 위한 휴가지원, 사내 직무관련 학습 모임 지원 등도 포함)

① 예 → E2 로 이동
② 아니오 → E1-1 으로 이동

※ 교육훈련
근로자의 직무수행능력을 향상시켜 기업의 성과를 높이기 위해 사전에 계획되고 구조화되어 작업장 내 또는 작업장 밖(강의실 등)에서 이루어지는 활동을 의미. 이러한 교육훈련에는 직업훈련, 산업안전교육, 노사관계 교육, 팀워크 형성을 위한 조직개발 활동, 개인의 학원·대학(대학원) 수강료 지원 등을 실시하거나 지원하는 교육훈련이 포함되지만, 취미생활을 목적으로 한 교육훈련이나 단순히 동료나 선배가 하는 일을 지켜보는 현장훈련은 제외

E1-1 귀사에서 교육훈련을 실시하지 않거나 **지원하지 않는 가장 주된 이유**는 무엇입니까?

① 업무가 단순하여 업무 특성상 교육훈련을 시킬 필요가 없다
② 예산이 부족하여 교육훈련을 시킬 여력이 없다
③ 인력난으로 교육훈련 시간을 주기 어렵다
④ 근로자들의 이직률이 높아 교육훈련의 이점이 없다
⑤ 회사 실정에 맞는 적절한 교육훈련 프로그램이 없다
⑥ 교육훈련의 성과가 낮아 기업에 도움이 안된다
⑦ 교육훈련에 대한 경영진의 관심과 이해가 낮다
⑧ 교육훈련에 대한 근로자의 관심과 이해가 낮다
⑨ 필요한 숙련이나 역량을 갖춘 근로자를 신규 채용하는 것을 선호한다
⑩ 기타(적을 것:)

→ G1 으로 이동

E2 귀사에서 작년 한 해 실시하거나 지원한 교육훈련 유형을 **모두** 선택해주세요.

① 집단 사내교육훈련
② 집단 사외교육훈련
③ 인터넷을 이용한 교육훈련(원격학습 등)
④ 사내 직무관련 학습모임 지원
⑤ 수탁·협력업체에 기술지도 및 근로자 연수
⑥ 모기업·위탁업체로부터 기술지도 및 근로자 연수
⑦ 유급 또는 무급의 교육훈련휴가제
⑧ 훈련기관(학원 포함) 수강료 지원
⑨ 교육기관(대학 등) 학자금 지원·대부
⑩ 근로시간 중 교육훈련 수강 배려
⑪ 기타(적을 것:)

E3 귀사에서 작년 한 해 동안 **교육훈련을 받은 근로자 수**는 연간 총 몇 명입니까?

☞ 인원 수가 아닌 건수 기준으로 응답해주세요. **1명이 연중 2회 교육을 받았다면 2명으로 기입합니다.**

구 분	2023년 연간 교육인원
전체 상시근로자	명

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

E4 귀사에서 **전체 근로자**에게 가장 많이 지원하고 있거나 필요로 하는 교육훈련 분야를 **순서대로 두 가지만** 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 경영전략·기획 ② 인적자원관리 교육 ③ 영업·마케팅교육
④ 품질·생산관리 교육 ⑤ 기술개발교육 ⑥ 세무·재무·회계관리 교육
⑦ IT정보화 교육 ⑧ 소양교육(서비스, 커뮤니케이션) ⑨ 어학교육
⑩ 기타(적을 것:)

E5 귀사가 근로자의 교육훈련을 실시 및 지원하는데 주된 애로사항을 **순서대로 두 가지만** 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 교육훈련 예산 부족
② 교육훈련 인원 차출에 따른 업무 공백
③ 필요로 하는 분야 훈련을 실시하는 교육기관 부족 또는 부재
④ 교육훈련에 대한 정보 부족
⑤ 근로자의 낮은 훈련 참여도
⑥ 경영진의 교육훈련에 대한 낮은 이해와 관심
⑦ 기타(적을 것:)
⑧ 특별한 애로사항 없었음

G. 고용서비스 이용 및 욕구

☞ 다음은 귀사가 국가 및 지자체 또는 공공기관으로부터 장애인 고용과 관련하여 지원받은 경험과 성과에 대한 질문입니다. 본 파트는 지난 1년이 아닌 **최근 3년간 경험**을 기준으로 응답해주세요.
최근 3년은 **2021년 1월 1일부터 2023년 12월 31일**까지의 기간을 말합니다.

G1 다음 항목 중 귀사에서 **최근 3년간 장애인 고용과 관련하여** 국가 및 지자체 또는 장애인고용공단 등 공공기관 등으로부터 지원받은 경험이 있습니까? 지원을 받았다면 소기에 목적한대로 어느 정도 성과가 있었는지도 응답해주세요.

☞ 이용경험이 있다(A. 이용 경험=①)고 응답한 경우만, 성과 정도(B)를 응답해주세요.

항 목	A. 이용 경험		B. 성과 정도 (①~⑤, ⑨)
	있음	없음	
G1-1-1 구직자 추천 등 채용지원 장애인고용컨설팅, 모집대행 및 홍보, 중증장애인 지원고용, 현장평가, 장애인 인턴제 등	①	②	
G1-1-2 장애인이 취업한 후 고용유지를 위한 지원 근로지원인, 직업지도원, 직업보조기기(보조공학기기), 편의시설 설치 및 지원, 사설 융자지원, 유연근로제, 출퇴근 지원 등	①	②	
G1-1-3 장애인 교육훈련 지원 재직근로자 능력 향상 훈련, 수요자 중심 맞춤훈련, 장애유형별 특성화 훈련 등	①	②	
G1-1-4 재정적 지원 장애인고용장려금 지원, 장애인고용부담금 감면, 임금지원 등	①	②	
G1-1-5 기타 (적을 것:)	①	②	

☞ B. 성과 정도 응답 척도

① 전반적으로 성과가 없었다	② 성과가 없는 편이었다	③ 보통이다	④ 성과가 있는 편이었다	⑤ 전반적으로 성과가 많았다	⑨ 아직까지 지원 진행 중이다

☞ 앞서 공공기관의 장애인채용 및 고용지원 서비스 이용경험에 대해 응답하셨다면,
다음부터는 **향후 이용의향 및 욕구**에 대한 질문입니다.
우선, 다음은 기업이 장애인을 채용하기 위해 필요한 **장애인 취업지원 서비스**에 대한 질문입니다.

G2 귀사는 장애인을 채용하기 위해 어떤 지원이 필요합니까?
현재 서비스를 지원받고 있더라도 각 서비스의 필요 여부를 응답해주세요.

항 목	필요 여부		
	시급히 필요	필요	불필요
G2-1-1 기업에 적합한(필요한) 인력 추천(구인서비스)	①	②	③
G2-1-2 모집대행 서비스	①	②	③
G2-1-3 직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발	①	②	③
G2-1-4 사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로(채용) (현장훈련이나 인턴활동 후 취업)	①	②	③
G2-1-5 현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공 (현장평가, 지원고용)	①	②	③
G2-1-6 현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간(1달 이상) 수행하는 훈련 제공 (맞춤훈련)	①	②	③
G2-1-7 기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	①	②	③
G2-1-8 기타(적을 것:)	①	②	③

→ 8개 항목 중 ① 시급히 필요, ② 필요 응답이 1개라도 나온 경우 **G2-2**로 이동, 그 외 **G3**으로 이동

G2-2 귀사가 **향후** '장애인 취업지원 서비스'를 받고 싶은 기관은 어디입니까?

① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
② 고용노동부(고용복지플러스센터)
③ 지방자치단체(일자리지원센터)
④ 장애인 복지관
⑤ 기타(적을 것:)

☞ 다음은 기업에 취업한 장애인의 고용을 유지하기 위해 필요한 **'장애인 고용유지 지원사항'**에 대한 질문입니다.

G3 귀사에 장애인이 근로하게 되면 고용유지를 위해 어떠한 지원이 필요합니까?

항 목	필요 여부		
	시급히 필요	필요	불필요
G3-1-1 재직 장애인 근로자 직무능력향상훈련	①	②	③
G3-1-2 장애인 근로자의 안정적 업무 수행을 위한 전문인력 지원 (직무지도원, 근로지원인, 작업지도원 등)	①	②	③
G3-1-3 사업체 근무환경 개선을 위한 편의시설 진단 및 인증서비스 지원	①	②	③
G3-1-4 업무 수행 시 필요한 작업보조(보조공학) 기기 무상 지원 (높낮이 조절용 작업대, 특수키보드, 확대독서기 등)	①	②	③
G3-1-5 출퇴근 지원(출퇴근 비용지원, 이동수단 제공 등)	①	②	③
G3-1-6 직업생활, 고충처리 상담 인력 및 비용 지원	①	②	③
G3-1-7 기타(적을 것:)	①	②	③

[장애인 근로자 직무능력향상훈련이 필요하다는 기업체(G3-1-1=①, ②)만 응답]

G3-2 귀사가 **향후** 장애인 근로자의 직무능력향상을 위해 교육훈련을 받고 싶은 기관은 어디입니까?
순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

☞ ② 한국산업인력공단, ③ 기능대학, ④ 지자체 직업전문학교, ⑤ 중소기업청은 일반 공공 직업훈련기관에서 비장애인과 함께 받는 교육훈련이며, ① 한국장애인고용공단은 장애인 전문 공공 직업훈련기관임

① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
② 한국산업인력공단
③ 기능대학(폴리텍 대학 등)
④ 지방자치단체 직업전문학교
⑤ 중소기업청
⑥ 국가의 지원을 받은 민간 직업훈련 학교(학원)
⑦ 기타(적을 것:)

☞ 다음은 '재정지원 및 경영지원 등 기타지원 사항'에 대한 질문입니다.

G4 귀사가 장애인을 채용하기 위해 혹은 채용한다면 장애인 고용에 따른 '재정지원 및 경영지원 등 기타 지원 사항' 중 어떠한 지원이 필요할 것이라 보십니까?

항 목	필요 여부		
	시급히 필요	필요	불필요
G4-1-1 장애인을 일정 비율 이상 고용 시 사업주에게 제공하는 비용 지원	①	②	③
G4-1-2 특정 장애인(중증, 고령, 여성 등)을 고용하거나, 장애인을 신규 고용하는 경우 등에 비용의 추가 지원	①	②	③
G4-1-3 장애인 직접고용 대신 다른 방법으로 고용의무를 달성하여 사업주에게 부담금 감면 (예: 장애인을 다수 고용하고 있는 사업장(직업재활시설 등)에 생산품 도급을 주어 납품 받은 사업주에게 부담금 감면)	①	②	③
G4-1-4 장애인에게 인턴근무 기회 제공 시 임금지원(장애인 인턴지원금, 정규직 전환지원금 등)	①	②	③
G4-1-5 장애인 다수 고용 시 사업주에 대한 융자 및 세제 감면	①	②	③
G4-1-6 작업시설, 편의시설, 부대시설, 출퇴근용 승합차의 구입·설치·수리 등 지원	①	②	③
G4-1-7 편리하고 안전한 생활환경을 위한 편의시설 진단 서비스 및 인증서비스 지원	①	②	③
G4-1-8 기타(적을 것:)	①	②	③

☞ 다음은 '직장 내 장애인 인식개선 교육'에 대한 질문입니다.

G5 귀사는 다음의 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 연 1회, 1시간 이상 의무적으로 실시해야 하는 것을 알고 있습니까?

① 매우 잘 알고 있다 ② 어느 정도 알고 있다 ③ 그런 의무가 있다는 정도만 알고 있다 ④ 모른다

'장애인고용촉진 및 직업재활법'
제5조의2에 근거하여 사업주는 직장 내 장애인근로자의 안정적인 근무여건 조성과 채용확대를 위해 장애인 인식개선 교육을 실시해야 합니다. '17년 11월 법 개정과 그에 따른 시행령 개정으로 사업주의 교육 의무가 강화되었습니다('18.5.29.시행). 사업주는 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시하여야 합니다. 교육내용은 장애의 정의 및 유형, 장애인의 인권, 장애인고용촉진 및 직업재활 관련 제도 등이고, 교육방법은 직원연수, 조회, 회의 등의 집합교육, 원격교육, 체험교육 등입니다. 장애인 고용 의무가 없는 사업주(50인 미만)는 고용노동부장관이 보급한 교육자료 또는 홍보물을 활용하여 교육을 실시할 수 있습니다. 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하지 않거나 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하지 아니한 사업주에 대해 300만원 이하 과태료가 부과됩니다.

G6 귀사는 2023년 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 실시하였습니까?

① 예 → G6-1로 이동
② 아니오 → G7으로 이동

G6-1 2023년 귀사에서 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 실시한 방법은 무엇입니까?

① 내외부 강의자료, 인터넷 강의(동영상) 등을 활용하여 자체적으로 실시하였다
② 무료 전문강사를 지원받아 실시하였다
③ 관련 교육기관(전문 강사 등)에 비용을 지불하고 위탁하여 실시하였다
④ 기타(적을 것:)

G6-2 '직장 내 장애인 인식개선 교육'을 실시한 효과와 만족도는 어떠합니까?

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
G6-2-1 교육참여자들이 장애 및 관련 법·제도에 대해 알게 되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-2 교육참여자들의 장애인에 대한 인식이 개선되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-3 향후 장애인 근로자 채용에 긍정적인 인식을 갖게 되었다	①	②	③	④	⑤
G6-2-4 전반적으로 실시한 직장 내 장애인 인식개선 교육에 대해 만족하였다	①	②	③	④	⑤

G6-3 [직장 내 장애인 인식개선 교육에 만족하지 못한 기업체(G6-2-4=①,②)만 응답]
직장 내 장애인 인식개선 교육에 만족하지 못한 이유는 무엇입니까?

① 교육시간 또는 횟수가 부족했다
② 교육내용이 미흡했다(재미가 없었다)
③ 교육방법이 적절하지 않았다
④ 강사의 강의역량이 부족했다
⑤ 장애인 인식개선의 효과가 나타나지 않거나 부족했다
⑥ 기타(적을 것:)

G7 귀사에서 올해(2024년) 장애인 인식개선 교육을 실시할 의향이 있습니까?

☞ **조사시점 기준 2024년 이미 실시한 경우 '① 2024년에 이미 실시하였다'로 응답해주세요.**

① 2024년에 이미 실시하였다
② 내외부 강의자료, 인터넷 강의(동영상) 등을 활용하여 자체적으로 실시할 의향이 있다
③ 전문강사 등의 지원이 있으면 실시할 의향이 있다
④ 관련 교육기관(전문강사 등)에 비용을 지불하고 실시할 의향이 있다
⑤ 실시할 의향이 없다

☞ 다음은 '장애인 표준사업장 인증 및 지원'에 대한 질문입니다.

G8 귀사는 다음의 '장애인 표준사업장 인증 및 지원' 제도에 대해 어느 정도 관심이 있습니까?

※ 장애인 표준사업장 인증 및 지원
중증장애인의 안정적 일자리를 마련하기 위해서 장애인 다수 고용 사업장을 인증하고 지원하는 제도로, 장애인 10인 이상, 상시근로자 중 30% 이상(상시근로자수에 따라 중증장애인 고용의무 차등 적용) 고용한 기업체를 대상으로 최고 10억원의 무상지원금 지급, 법인세 감면, 공공기관 우선구매 등의 혜택을 제공함

① 전혀 관심이 없다	② 관심 없는 편이다	③ 관심 있는 편이다	④ 매우 관심이 많다

G8-1 귀사는 향후 '장애인 표준사업장'으로 인증 받을 의향이 있습니까?

① 이미 장애인 표준사업장으로 인증받았다
② 장애인 표준사업장으로 인증 받을 의향이 있다
③ 장애인 표준사업장으로 인증 받을 의향이 없다

☞ 다음은 '장애인 고용의무제도' 관련 질문입니다.

G9 귀사는 '장애인 고용의무제도'에 대해 어느 정도 알고 있습니까?

① 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 잘 알고 있다
② 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 어느 정도 알고 있다
③ 그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다
④ 거의 모른다

→ 응답 후 아래 지시문 설명

※ 장애인 고용의무제도(「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조, 제28조의 2 및 시행령 제25조)
우리나라는 장애인의 기본적 인권을 보장하고 고용 취약계층인 장애인의 일할 기회를 넓히기 위하여, 1991년도부터 상시근로자 50명 이상인 사업주에게 일정비율의 장애인을 의무적으로 고용하도록 하는 '장애인고용의무제도'를 실시함
2024년 현재 민간사업주는 매월 상시근로자의 3.1%,
국가·지방자치단체·공공기관은 3.8%의 장애인을 의무적으로 고용하여야 함

G10 귀사는 중증장애인 고용확대를 위하여 2009년부터 시행 중인 '중증장애인 고용 2배수 인정제도'에 대해 어느 정도 알고 있습니까?



※ 중증장애인 고용 2배수 인정제도
상시근로자 요건을 갖춘 중증장애인 1명을 고용할 경우, 경증장애인 2명을 고용한 것으로 인정해 주는 제도

① 잘 알고 있다 ② 어느 정도 알고 있다
③ 그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다 ④ 거의 모른다

G11 [장애인고용 의무업체(상시근로자 50인 이상)만 응답]
귀사는 장애인 의무고용률 달성에 대한 의지가 어느 정도 있습니까?

① 달성할 의지가 전혀 없다	② 달성할 의지가 없는 편이다	③ 달성할 의지가 있는 편이다	④ 달성할 의지가 매우 강하다

G12 [장애인고용 의무업체(상시근로자 50인 이상)만 응답]
향후 3년 이내에 귀사는 장애인 의무고용률 달성이 어느 정도 가능할 것으로 생각하십니까?

① 매우 어렵다	② 다소 어렵다	③ 어느 정도 가능하다	④ 충분히 가능하다

G13 [장애인고용 비의무업체(상시근로자 50인 미만)만 응답]
귀사는 고용의무 대상이 아니지만 향후 장애인을 채용할 의사가 어느 정도 있습니까?

① 채용할 의사가 전혀 없다	② 채용할 의사가 없는 편이다	③ 채용할 의사가 있는 편이다	④ 채용할 의사가 매우 많다

G14 [장애인고용 비의무업체(상시근로자 50인 미만)만 응답]
의무고용률(3.1%)을 초과하지 않아도 장애인을 신규로 고용하는 경우 **일정액의 비용(지원금)을 제공**한다면 장애인을 채용할 의향이 어느 정도 있습니까?

☞ 장애인근로자 신규 고용시 성별·장애 정도에 따라 월 35~90만원을 12개월 동안 지급

① 채용할 의사가 전혀 없다	② 채용할 의사가 없는 편이다	③ 채용할 의사가 있는 편이다	④ 채용할 의사가 매우 많다

G15 귀사는 장애인 고용의무제도와 관련하여 **지난 3년간(2021.01.01.~2023.12.31.)** 장애인 고용장려금을 받았거나, 장애인 고용부담금을 납부한 적이 있습니까?

☞ 2023년 의무고용률 달성 수준과 상관없이 2023년 이전 실적 등으로 실제 고용장려금을 받았거나, 고용부담금을 납부한 경우에 응답을 해주시면 됩니다.
☞ 장애인고용의무제도 의무고용률 적용을 받는 기업(상시근로자 50인 이상)은 의무고용률 달성 유무에 따라 고용장려금을 받거나 고용부담금을 납부합니다. 따라서 같은 해에 고용장려금을 수령하면서 동시에 고용부담금을 납부할 수 없습니다.
☞ 고용의무는 50인 이상 기업에 있지만, 패널티인 고용부담금은 상시근로자 100인 이상의 기업체에만 적용됩니다.

항 목	지난 3년간 경험 여부	
	있음	없음
G15-1-1 장애인 고용장려금 수령	①	②
G15-1-2 장애인 고용부담금 납부	①	②

G16 장애인을 대상으로 기업의 사회적 책임을 이행하는 방식 중 귀사가 **가장 선호하는 방식**은 무엇입니까?

① 직접고용
② 간접고용(자회사형 표준사업장, 연계고용 등)
③ 장애인을 대상으로 한 사회공헌활동
④ 금전적 기부
⑤ 기타(적을 것:)

※ 자회사형 표준사업장 제도
고용의무사업주(모회사)가 장애인 고용을 목적으로 일정 요건을 갖춘 자회사를 설립할 경우, 자회사에서 고용한 장애인을 모회사에서 고용한 것으로 간주하여 고용률에 산입하는 제도

※ 연계고용 제도
부담금 대상 사업주가 연계고용 대상 사업장(장애인직업재활시설, 장애인표준사업장)에 도급을 주어 그 생산품을 납품 받는 경우, 연계고용 대상 사업장에서 종사한 장애인근로자를 부담금 대상 사업주가 고용한 것으로 간주하여 부담금을 감면하는 제도

G17 우리나라 전체 기업체의 **장애인 고용 증진을 위해 무엇이 가장 필요**하다고 생각하십니까?
순서대로 두 가지만 응답해주세요.

1순위		2순위	

① 고용부담금(부담기초액) 인상
② 고용의무 범위 확대(적용대상 사업주 범위 확대나 의무고용률 상향)
③ 장애인 고용장려금 증액
④ 장애인고용 사업주에 대한 융자 등 금융지원 확대
⑤ 장애인 고용에 따른 세금 감면
⑥ 장애인고용 우수기업에 대한 정부 및 공공부문 우선구매 확대
⑦ 장애인 직업영역개발을 통한 고용창출 활성화
⑧ 적합한 장애인력 구인 서비스 강화
⑨ 고용된 장애인의 관리를 위한 전문적인 지원 서비스 강화
⑩ 장애인의 직업적 능력(자질) 향상을 위한 교육훈련 서비스 강화
⑪ 미이행(미고용, 고용의무 저조기업) 기업에 대한 제재 강화(명단 공표, 정부 입찰제한 등)
⑫ 장애인 고용에 필요한 시설의 설치나 장비의 구입 지원
⑬ 기타(적을 것:)

① 고용부담금(부담기초액) 인상: 의무고용률 미이행시 납부해야 하는 고용부담금 인상
② 고용의무 확대: 고용의무 업체를 상시근로자 50인 미만으로 확대하거나, 의무고용률을 현행 3.1%에서 상향 조정
③ 고용장려금 증액: 장애인을 의무고용률보다 많이 채용할 경우 지급하는 장려금의 증액

H. 장애인 고용 인식에 관한 사항

☞ 다음은 장애인 고용 인식에 대한 질문입니다. 조사 기준시점은 2023년 12월 31일입니다.

H1 장애인의 직업수행에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H1-1 장애인은 지식, 기술 그리고 능력이 부족할 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-2 장애인은 신체적으로 요구되는 임무를 수행할 수 없을 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-3 장애인은 비장애인보다 (노동)생산성이 떨할 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-4 장애인은 지시를 따르는 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④	⑤
H1-5 장애인은 임무 완수 능력이 떨어질 것이다	①	②	③	④	⑤

H2 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H2-1 장애인은 비장애인에 비해서 회사의 직접적인 비용(의료비용, 교통비용 등)이 더 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-2 장애인은 비장애인에 비해서 회사의 간접적인 비용(병가, 유급휴가 등 이차적인 수혜)이 더 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-3 장애인을 위한 편의시설 설치비용이 많이 들 것이다	①	②	③	④	⑤
H2-4 장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다	①	②	③	④	⑤

H3 장애인 고용 시 타인의 반응에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H3-1 동료 직원들이 장애인과 함께 일하는 것에 대한 거부감을 가질 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-2 동료 직원들과 의사소통상의 문제가 발생할 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-3 장애인은 동료 직원들의 업무 추진을 방해할 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-4 장애인과 함께 일하는데 어떻게 대해야 하는지 모른다는 두려움이 존재한다	①	②	③	④	⑤
H3-5 장애인 직원이 많이 있다면 비장애인 직원 채용이 어려울 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-6 장애인 고용은 기업 생산성을 저하시켜 회사 이익에 영향을 미칠 것이다	①	②	③	④	⑤
H3-7 장애인 고용은 사회공헌의 일환으로 기업 이미지 개선에 도움이 될 것이다	①	②	③	④	⑤

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

H4 기업의 사회적 책임에 대한 다음 각각의 질문에 어떻게 생각하는지 응답해주세요.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다
H4-1 장애인의 고용은 '기업의 사회적 책임'의 범주에 속한다	①	②	③	④	⑤
H4-2 장애인 고용을 높이기 위해서 최고경영자(사업주)의 장애인 고용 의지가 중요하다	①	②	③	④	⑤
H4-3 장애인 고용을 위한 법률 제도가 확대되어야 한다	①	②	③	④	⑤
H4-4 장애인 고용 관련 제도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다	①	②	③	④	⑤
H4-5 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다	①	②	③	④	⑤

H5 귀사는 귀사의 근로환경, 근로조건, 업무내용, 기업문화 등을 총체적으로 고려할 때 장애인이 근로하기에 어느 정도 친화적이라고 생각합니까?

① 전혀 친화적이지 않다	② 친화적이지 않다	③ 그저 그렇다	④ 친화적이다	⑤ 매우 친화적이다

I. 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항

☞ 다음은 장애인 채용 경험과 미채용에 대해 질문입니다.
특별히 문항에서 지칭하지 않는 한 모든 질문에 대해 **장애인을 채용했던 시점을 기준**으로 응답해 주세요.

I1 귀사는 **최근 3년간(2021.1.1. ~ 2023.12.31.)** 장애인 근로자가 귀사에 고용되어 근무했던 적이 있습니까?

① 있다
② 없다 → **I8**로 이동

I2 귀사에서 장애인 근로자가 마지막으로 퇴사한 시기는 언제였습니까?

	년		월

I3 최근 3년간 귀사에 근무했던 장애인 근로자의 장애유형은 무엇이었습니까?
고용경험이 있는 장애유형을 **모두** 선택해 주세요.

지체	뇌병변	시각	청각	언어	지적	정신	자폐성	신장	심장	호흡기	간	안면	장루 요루	뇌전증	국가 유공자
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯

I4 귀사가 장애인 근로자를 채용했던 주된 이유를 **순서대로 두 가지만** 응답해주세요.

1순위		2순위	

☞ ①: **50인 미만 기업의 경우 장애인 근로자 고용의무가 없음을 주의**
① 고용의무를 이행하기 위해서
② 장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문에
③ 기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서
④ 장애인 여부를 고려하지 않고 업무 상 필요에 의해 채용함
⑤ 입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨
⑥ 기타(적을 것:)

I5 귀사에 근무했던 장애인 근로자가 주로 호소했던 고충을 **순서대로 두 가지만** 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 장애 이외의 질병이나 건강문제
② 개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)
③ 대인관계 문제
④ 근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 인사, 근무강도 등)
⑤ 근무환경문제(장애인 편의시설, 작업장 환경 등)
⑥ 장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움
⑦ 장애에 대한 차별과 선입견
⑧ 기타(적을 것:)
⑨ 없음

I6 귀사에 근무했던 장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리에 있어서 귀사의 애로사항을 **순서대로 두 가지만** 선택해 주세요.

1순위		2순위	

① 비장애인과의 형평성 고려(승진, 전보, 교육 등)
② 능력에 맞는 직무배치의 어려움
③ 근속, 근무태도 관련
④ 장애 및 건강 등의 문제
⑤ 산업재해 발생 위험성
⑥ 상사 또는 동료직원들과의 불화, 선입견
⑦ 장애인에 대한 사전 지식 부족
⑧ 기타(적을 것:)
⑨ 없음

I7 귀사는 다음의 항목별로 당시 고용 중인 장애인 근로자에 대해 평균적으로 얼마나 만족하셨습니까?

구 분	전혀 만족하지 않았다	만족하지 않았다	보통이다	만족했다	매우 만족했다
I7-1 장애인 근로자의 근무태도	①	②	③	④	⑤
I7-2 장애인 근로자의 대인관계	①	②	③	④	⑤
I7-3 장애인 근로자의 생산성 및 업무능력	①	②	③	④	⑤
I7-4 장애인 근로자에 대한 전반적인 만족도	①	②	③	④	⑤

I8 귀사가 현재 장애인 근로자를 고용하지 않고 있는 이유는 무엇입니까?

① 장애인을 고용할 의사가 없다 → **I8-1**로 이동
② 장애인을 고용할 의사는 있으나 채용하지 못하고 있다 → **I8-2**로 이동

I8-1 그렇다면, 장애인 근로자 고용 의사가 없는 **주된** 이유는 무엇입니까?

① 장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지를 못해서
② 장애인 근로자의 생산성이 낮을 것 같아서
③ 과거 채용을 시도했으나 지원자 자체가 없어서
④ 장애인 고용에 따른 추가비용이 과다할 것 같아서
⑤ 사업주, 관리자, 동료 등이 채용에 대해 소극적
⑥ 채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서
⑦ 장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서
⑧ 근무환경이 유해하거나 위험해서
⑨ 부담금 납부 대상이 아님에 따라(상시근로자 100인 미만)
⑩ 기타(적을 것:)

I8-2 귀사가 **장애인 근로자를 채용했거나 향후 채용한다면 가장 중요하게 고려할 사항**이 무엇인지 **순서대로 두 가지만** 응답해주세요.

1순위		2순위	

장애관련	① 장애유형	② 장애정도(중·경증여부)	③ 의사소통능력 ④ 이동·동작수행능력
직업적 능력 관련	⑤ 경력	⑥ 학력(교육정도)	⑦ 자격증 취득 사항(기술보유)
인적특성 관련	⑧ 성별	⑨ 연령	⑩ 성품·태도(책임감 등)
기타	⑪ 기타(적을 것:		)

I8-3 귀사가 향후 장애인 근로자를 채용한다면 장애인에게 바라는 것은 무엇인지 **순서대로 두 가지만** 선택해주세요.

1순위		2순위	

① 업무실적 향상
② 책임감 있는 업무 수행
③ 건강관리
④ 원만한 대인관계 유지
⑤ 장기근속
⑥ 출퇴근 및 근무시간 관리
⑦ 기타(적을 것:)
⑧ 특별히 없음

I8-4 귀사가 향후 장애인 근로자를 채용한다면 별도로 지원하고자 하는 복리후생 사항이 있습니까?
모두 선택해주세요.

① 장애인고용지원인력 배치(직업생활상담원, 수어통역사, 근로지원인 등)
② 타 직무로 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정
③ 업무편의 증진을 위한 시설·장비·설비의 개조, 설치 등
④ 장애인 근로자 산업안전을 위한 설비나 장치, 교육 등 조치
⑤ 건강프로그램·상담프로그램 등 운영
⑥ 별도수당 지급 등 금전적 지원
⑦ 별도 휴게시간 부여
⑧ 동료 근로자의 인식개선을 위한 교육, 동호회 활동 등 지원
⑨ 기타(적을 것:)
⑩ 특별히 없음

① 장애인 고용 지원인력 배치: 장애인의 근무 안정을 위해 직업생활상담원, 수어통역사, 근로지원인 등을 배치한 경우 (단, 장애인이 개인적으로 직접 고용한 통역사, 활동지원사는 해당되지 않음)
② 타 직무로의 재배치, 동일직무 시간 조정 등 직무 재조정: 업무량, 업무 시간 조정

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

J. 채용계획

☞ 다음은 채용계획에 대한 질문입니다.
별도의 언급이 없는 한 모든 질문은 귀사의 **상시근로자**를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

J1 **1년 전(2023년 6월) 시점과 비교하여** 현재 **근로자 채용이나 고용유지 상황**은 어떠합니까?

① 매우 어려워졌다
② 다소 어려워졌다
③ 변화 없다
④ 다소 좋아졌다
⑤ 매우 좋아졌다

J2 귀사는 2024년에 신규인력(장애인, 비장애인 포함)을 이미 채용하였거나, 남은기간 채용할 계획이 있습니까?

① 2024년 이미 채용하였거나, 남은 기간 채용할 계획이 있다. → J2-1로 이동
② 2024년 채용한 적도 없고, 남은 기간 채용할 계획도 없다. → J3로 이동

J2-1 귀사가 **2024년에** 이미 채용하였거나, 채용 예정인 신규인력은 모두 몇 명입니까?
전체 근로자와 장애인 근로자를 구분하여 응답해주세요.

구 분	① 전체 (②+③)	2024년 신규채용 인원	
		② 기채용 인원	③ 채용예정 인원
J2-1-1 전체 근로자	명	명	명
J2-1-2 장애인 근로자	명	명	명

→ 장애인 근로자 기채용 및 향후 채용예정 인원 합계가 0명인 경우 J2-2로 이동

※ 기채용 인원: **2024년 1월 1일부터 응답 시점까지** 신규로 채용한 인원수
※ 채용예정 인원: **응답 시점부터 2024년 12월 31일까지** 채용 예정인 인원수

J2-2 귀사가 2024년 전체 근로자를 채용했거나 채용할 예정이지만,
장애인 근로자가 포함되지 않은 **가장 큰 이유**는 무엇입니까?

① 의무고용률을 달성했거나, 고용의무가 없어서
② 장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지를 못해서
③ 업무능력을 갖춘 장애인이 부족해서
④ 장애인 지원자 자체가 없어서
⑤ 사업주, 관리자, 동료 등이 장애인 채용을 꺼려서
⑥ 채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서
⑦ 장애인용 시설 및 장비·편의시설 등이 부족해서
⑧ 근무환경이 유해하거나 위험해서
⑨ 기타(적을 것:)

※ 의무고용률
장애인고용 촉진 및 직업재활법」에서 정하고 있는 비율로 근로자 중 장애인을 의무적으로 고용해야 하는 비율
(공공기관: ~'21년 3.4%, '22~'23 3.6%, **'24년 3.8%** / 민간사업주: ~'18년 2.9%, '19년 이후 현재 **3.1%**)

J3 향후 3년간 귀사의 근로자 수 변화를 어떻게 전망하십니까?

구 분	현재 대비 줄어들 것이다	현재와 비슷할 것이다	현재 대비 늘어날 것이다
J3-1 전체 근로자 수	①	②	③
J3-2 장애인 근로자 수		②	③

K. 재무정보

☞ 다음은 재무정보에 대한 질문입니다. 귀 사업장을 포함한 기업체(기관) 전체를 기준으로 응답하여 주십시오.
조사기준 시점은 **2023년 12월 31일**입니다. 단, 회계결산이 일치하지 않는 경우, **최근 회계연도**를 기준으로 응답해 주십시오. 정확한 재무정보를 모를 때에는 최대한 근사치로 응답하여 주십시오.

K1 최근 회계연도 기준 다음 각각에 대한 귀사의 재무정보를 응답해주세요.

☞ 정확한 금액을 모를 경우 범주로 응답해주세요.

구 분	재무정보	모름/무응답
K1-1 매출액	백만원	□ → 모를 경우 K1-1-1로 이동
K1-2 영업이익(손실)	백만원	□ → 모를 경우 K1-2-1로 이동
K1-3 자산총액	백만원	□ → 모를 경우 K1-3-1로 이동
K1-4 인건비	백만원	□ → 모를 경우 K1-4-1로 이동

매출액	지난 1년간 직접 사업활동(상품, 숙박 및 음식물 판매, 서비스 제공 등)으로 벌어들인 **매출(수익)총액**
영업이익	**매출액-영업비용**(영업활동을 위하여 지출되는 비용이며, 제조원가 및 영업외 비용을 제외한 일체)
자산총액	**유형자산**(유형자산 토지와 1년 이상의 내구성을 가진 건물, 구축물, 기계장치, 선박 및 차량운반구, 공구·기구·비품, 건설 중인 자산 등 형체가 있는 자산)과 **무형자산**(무형자산 재화의 생산이나 관리에 사용할 목적으로 기업이 보유하고 있는 무형의 자산을 말함
인건비	근로기준법상 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품에 해당하며 따라서 인건비의 경우 **급여, 퇴직급여, 복리후생비** 등 손익계산서상 판매비/일반관리비 항목 내 명시된 금액 합산

구 분	범 주		
K1-1-1 매출액	① 5억원 미만	② 5억원 이상 10억원 미만	
	③ 10억원 이상 50억원 미만	④ 50억원 이상 100억원 미만	
	⑤ 100억원 이상 500억원 미만	⑥ 500억원 이상 1,000억원 미만	⑦ 1,000억원 이상
K1-2-1 영업이익	⓪ 적자	① 5억원 미만	
	② 5억원 이상 10억원 미만	③ 10억원 이상 50억원 미만	
	④ 50억원 이상 100억원 미만	⑤ 100억원 이상 500억원 미만	
	⑥ 500억원 이상 1,000억원 미만	⑦ 1,000억원 이상	
K1-3-1 자산총액	① 10억원 미만	② 10억원 이상 50억원 미만	
	③ 50억원 이상 100억원 미만	④ 100억원 이상 500억원 미만	
	⑤ 500억원 이상 1,000억원 미만	⑥ 1,000억원 이상	
K1-4-1 인건비	① 1억원 미만	② 1억원 이상 5억원 미만	
	③ 5억원 이상 10억원 미만	④ 10억원 이상 50억원 미만	
	⑤ 50억원 이상 100억원 미만	⑥ 100억원 이상 500억원 미만	⑦ 500억원 이상

K2 최근 2년간 귀사의 영업이익의 현황은 어떻습니까?

① 늘어났다 ② 변화 없다 ③ 줄어들었다

K3 향후 2년간 귀사의 영업이익은 어떨 것이라고 생각하십니까?

① 늘어날 것 ② 변화 없을 것 ③ 줄어들 것

응답자 정보

QC1 다음은 데이터 검증 등 통계적 처리를 위한 문항입니다.
선생님께서 근무하시고 계신 사업체에서의 직위, 성명과 전화번호 등의 연락처를 적어 주세요.

QC1-1 작성내용	응답자 1	응답자 2	응답자 3	응답자 4
0. 전 부문 응답	□	□	□	□
A. 근로자 현황	□	□	□	□
B. 모집과 채용	□	□	□	□
C. 업무특성 및 노무관리	□	□	□	□
D. 업무환경	□	□	□	□
E. 교육훈련	□	□	□	□
G. 고용서비스 이용 및 욕구	□	□	□	□
H. 장애인 고용 인식에 관한 사항	□	□	□	□
I. 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항	□	□	□	□
J. 채용계획	□	□	□	□
K. 재무정보	□	□	□	□
QC1-2 성명				
QC1-3 직위				
QC1-4 핸드폰 번호				
QC1-5 팩스번호				
QC1-6 E-Mail				

★ 오랜 시간 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. 소중한 자료로 활용하겠습니다. ★

조사통계 2024-07

2024년 기업체장애인고용실태조사

발 행 일 2024년 12월
발 행 인 조 윤 경
발 행 처 한국장애인고용공단 고용개발원
주 소 (13619) 경기도 성남시 분당구 구미로173번길 59(구미동)
전 화 (031) 728-7108
팩 스 (050) 3470-0904
홈페이지 (고용개발원) http://edi.kead.or.kr
(공단) http://www.kead.or.kr
전자우편 survey@kead.or.kr
인 쇄 처 (사)한국척수장애인협회 디지털사업단 ☏ (053) 965-7277

*비매품

EDI

Employment Development Institute

비매품/무료

25

9 772983 240001

ISSN 2983-2403

한국장애인고용공단 고용개발원

(13619) 경기도 성남시 분당구 구미로173번길 59 (구미동)

Tel. 031-728-7108 Fax. 050-3470-0904

http://edi.kead.or.kr