고용연구 2024-06

본 보고서의 우측 상단에는 시각장애인을 위한 음성변환용 바코드 보이스아이(VOICEYE)가 실려 있습니다.

청년장애인 고용서비스 정책분석 및 개선방안 연구

백영은·김정윤

한국장애인고용공단 고용개발원

집 필 진
• 책임연구자 : 백영은 (한국장애인고용공단 고용개발원 연구위원)
• 공동연구자 : 김정윤 (DreamCIS Biostatistics Manager)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

머리말

청년장애인의 취업과 고용유지는 자립생활과 사회참여를 위한 핵심적인 요소입니다. 특히 노동시장에 처음 진입하는 청년장애인들이 겪는 구직활동의 어려움과 직장적응의 문제는 향후 안정적인 직업경력 형성에 큰 영향을 미치게 됩니다.

현재 우리나라는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따라 다양한 고용서비스를 제공하고 있으나, 여전히 청년장애인의 실업률은 비장애인 청년에 비해 높은 수준을 유지하고 있습니다. 특히 코로나19 이후 변화된 노동시장 환경과 디지털 전환 가속화는 청년장애인의 취업에 새로운 도전과제를 제시하고 있습니다.

본 연구는 현행 청년장애인 고용서비스의 실태와 문제점을 체계적으로 분석하고, 당사자의 욕구와 산업현장의 요구를 반영한 개선방안을 도출하고자 합니다. 본 연구의 결과가 청년장애인의 노동시장 진입을 촉진하고 안정적인 직업생활 영위를 지원하는 정책 수립의 기초자료로 활용되기를 기대합니다.

2024년 12월

한국장애인고용공단 고용개발원

원장 **조 윤 경**

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

목 차

Abstract ····· 1

연구요약 ····· 3

제 1 장 서 론 ····· 7

제1절 연구의 필요성 및 목적 ····· 7

제2절 선행연구 검토 ····· 9

제3절 연구내용 및 방법 ····· 11

제 2 장 청년장애인 특성 및 노동시장 현황 분석 ····· 15

제1절 청년장애인 개념 고찰 ····· 15

제2절 청년장애인의 인구통계학적 특성 ····· 18

1. 연령별 특성 분석 ····· 19

2. 성별 특성 분석 ····· 21

3. 장애유형별 특성 분석 ····· 23

4. 지역별 특성 분석 ····· 27

5. 학력별 특성 분석 ····· 32

제3절 청년장애인의 노동시장 구조 분석 ····· 37

1. 주요 경제활동지표 현황 및 추이 ····· 38

2. 청년장애인의 인구사회학적 특성별 노동시장 참여 양상 ····· 44

3. 청년장애인의 구직활동 특성 ····· 53
4. 직종 및 고용형태 특성 ····· 67
5. 청년장애인의 임금 수준 및 격차 분석 ····· 83
제4절 청년장애인의 노동시장 패턴 분석 ····· 87
1. 분석개요 ····· 87
2. 분석방법 ····· 89
3. 분석결과 ····· 90

제 3 장 현행 청년장애인 고용서비스 정책분석 ····· 101

제1절 청년 고용서비스 정책 분석 ····· 102
1. 취업단계별 고용서비스 현황 ····· 105
2. 정책대상별 고용서비스 현황 ····· 106
제2절 장애인 고용서비스 정책 분석 ····· 107
1. 취업단계별 고용서비스 현황 ····· 108
2. 정책대상별 고용서비스 현황 ····· 109
3. 발달장애인 이용 현황 ····· 111
제3절 청년장애인 고용서비스 정책의 통합적 분석 ····· 112

제 4 장 청년장애인 고용서비스 인식 및 필요도 조사 ····· 115

제1절 기업의 청년장애인 고용서비스 인식 및 필요도 ····· 116
1. 조사개요 ····· 116
2. 조사결과 ····· 118
제2절 청년장애인의 고용서비스 인식 및 필요도 ····· 149
1. 조사개요 ····· 149
2. 조사결과 ····· 151

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제 5 장 결 론 ····· 179

제1절 요약 및 결론 ····· 179

제2절 제언 ····· 183

1. 청년장애인 전용 고용서비스 확대 ····· 183
2. 전문적 취업알선 시스템 구축 ····· 184
3. 공공부문 일자리 발굴 및 연계 강화 ····· 184
4. 맞춤형 직업능력개발 체계 구축 ····· 185
5. 고용서비스 개선 및 통합적 지원체계 구축 ····· 185

참고문헌 ····· 187

부록 ····· 191

표목차

〈표 1-1〉 연구수행 체계 ····· 13
〈표 2-1〉 청년 관련 법률 및 조례의 연령 기준 ····· 17
〈표 2-2〉 분석 데이터 및 변수 ····· 19
〈표 2-3〉 청년장애인의 경제활동상태 특징(2023년 기준) ····· 39
〈표 2-4〉 청년장애인의 추가 노동시장 지표 분석(2023년 기준) ····· 42
〈표 2-5〉 취업탐색경로(최근 3년간) ····· 57
〈표 2-6〉 취업탐색경로 - 장애유형별(2023년 기준) ····· 58
〈표 2-7〉 실업자 구직기간 ····· 59
〈표 2-8〉 실업자 구직기간 - 장애유형별 ····· 60
〈표 2-9〉 실업자의 주된 구직경로(1,2순위) - 최근 3년간 ····· 63
〈표 2-10〉 실업상태지속이유(최근 3년간) ····· 64
〈표 2-11〉 비경제활동인구 - 지난4주간 비구직사유(최근 3년간) ····· 66
〈표 2-12〉 산업 재분류 기준 ····· 70
〈표 2-13〉 주요 변수의 조작적 정의 ····· 89
〈표 2-14〉 주요 변수들의 기술통계 ····· 91
〈표 2-15〉 청년장애인 경제활동 상태변화 모형적합도 ····· 93
〈표 2-16〉 청년장애인 경제활동 상태변화 유형별 특성 비교 ····· 96
〈표 2-17〉 다항 로짓 모형을 통한 유형 집단별 소속확률 추정 ····· 99
〈표 3-1〉 청년정책 기본계획 - 일자리 정책방향 및 중점과제 ····· 102
〈표 3-2〉 최근 3년간 청년정책 과제수 및 예산 ····· 103
〈표 3-3〉 2023년 청년정책 시행계획 분야별 과제수 및 예산 ····· 104
〈표 3-4〉 취업단계별 중앙행정기관 청년정책 시행계획 과제분류 ····· 106

KOR 한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-5〉 정책대상별 고용서비스 분류 ····· 107
〈표 3-6〉 취업단계별 고용서비스 분류 ····· 109
〈표 3-7〉 정책대상별 고용서비스 분류 ····· 110
〈표 3-8〉 발달여부별 고용서비스 분류 ····· 111
〈표 4-1〉 조사개요 ····· 117
〈표 4-2〉 취업단계별 고용서비스 ····· 117
〈표 4-3〉 설문조사 내용 ····· 118
〈표 4-4〉 응답자 특성 ····· 119
〈표 4-5〉 전체 직원 중 장애인 직원 비중 ····· 120
〈표 4-6〉 재직중인 청년장애인 수 ····· 120
〈표 4-7〉 청년장애인 담당 업무(복수 선택 가능) ····· 121
〈표 4-8〉 청년장애인의 평균 근속기간 ····· 122
〈표 4-9〉 청년장애인 채용 경로(복수 선택 가능) ····· 123
〈표 4-10〉 청년장애인 채용시 이용했던 취업알선기관(복수 선택 가능) ·· 124
〈표 4-11〉 청년장애인 고용시 중요하게 고려하는 요소(1순위, 2순위) ···· 125
〈표 4-12〉 청년장애인 채용시 경험했던 어려움(1순위, 2순위) ····· 127
〈표 4-13〉 청년장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리 애로사항
(1순위, 2순위) ····· 129
〈표 4-14〉 청년장애인 근로자의 고충(1순위, 2순위) ····· 131
〈표 4-15〉 청년장애인 근로자의 장기근속을 위해 중요한 요소
(1순위, 2순위) ····· 133
〈표 4-16〉 인지하고 있는 고용서비스(복수 선택 가능) ····· 135
〈표 4-17〉 청년장애인 지원 고용서비스 필요도 ····· 136
〈표 4-18〉 청년장애인 지원 고용서비스 기대효과 ····· 137
〈표 4-19〉 취업 단계별 가장 중요하다고 생각하는 서비스 ····· 139

〈표 4-20〉 취업 단계별 가장 부족하거나 개선이 필요하다고 생각하는 서비스 ····· 141
〈표 4-21〉 청년장애인에게 '취업 전 고용서비스'로 가장 필요한 것 (1순위, 2순위) ····· 143
〈표 4-22〉 청년장애인에게 '취업 연계 고용서비스'로 가장 필요한 것 (1순위, 2순위) ····· 146
〈표 4-23〉 청년장애인에게 '취업 후 고용서비스'로 가장 필요한 것 (1순위, 2순위) ····· 148
〈표 4-24〉 조사개요 ····· 150
〈표 4-25〉 취업단계별 고용서비스 ····· 150
〈표 4-26〉 설문조사 내용 ····· 151
〈표 4-27〉 응답자 특성 ····· 152
〈표 4-28〉 취업단계별 고용서비스 인지 비율 ····· 154
〈표 4-29〉 취업단계별 고용서비스 이용 비율 ····· 155
〈표 4-30〉 청년장애인 지원 고용서비스 필요도 ····· 156
〈표 4-31〉 발달장애 여부에 따른 고용서비스 필요도 차이 분석 ····· 157
〈표 4-32〉 청년장애인 지원 고용서비스 이용의향 ····· 158
〈표 4-33〉 발달장애 여부에 따른 고용서비스 이용의향 차이 분석 ····· 159
〈표 4-34〉 청년장애인 지원 고용서비스 기대효과 ····· 160
〈표 4-35〉 발달장애 여부에 따른 고용서비스 기대효과 차이 분석 ····· 161
〈표 4-36〉 청년장애인 지원 고용서비스 개선필요성 ····· 162
〈표 4-37〉 발달장애 여부에 따른 고용서비스 개선필요성 차이 분석 ····· 164
〈표 4-38〉 청년장애인에게 '취업 전 고용서비스'로 가장 필요한 것 (1순위, 2순위) ····· 167
〈표 4-39〉 발달여부에 따른 '취업 전 고용서비스'로 가장 필요한 것 ····· 169

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 4-40〉 청년장애인에게 '취업 연계 고용서비스'로 가장 필요한 것 (1순위, 2순위) ····· 171
〈표 4-41〉 발달여부에 따른 '취업 연계 고용서비스'로 가장 필요한 것 ·· 173
〈표 4-42〉 청년장애인에게 '취업 후 고용서비스'로 가장 필요한 것 (1순위, 2순위) ····· 175
〈표 4-43〉 발달여부에 따른 '취업 후 고용서비스'로 가장 필요한 것 ····· 177
〈표 4-44〉 청년장애인 고용서비스 제공 적합기관 ····· 178

그림목차

[그림 1-1] IPA(Importance-Performance Analysis: IPA) 기법의 도식화 · 12
[그림 2-1] 장애인구 연령별 변화 ····· 20
[그림 2-2] 장애인구의 청년층(15~39세) 연령별 변화 ····· 20
[그림 2-3] 전체인구의 청년층(15~39세) 연령별 변화 ····· 21
[그림 2-4] 장애인구 성별 변화 ····· 22
[그림 2-5] 장애인구의 청년층(15~39세) 성별 변화 ····· 22
[그림 2-6] 전체인구의 청년층(15~39세) 성별 변화 ····· 23
[그림 2-7] 장애인구 장애유형별 변화 ····· 24
[그림 2-8] 장애인구의 청년층(15~39세) 장애유형별 변화 ····· 25
[그림 2-9] 장애인구 연령대 내 장애유형 변화 ····· 26
[그림 2-10] 장애인구의 청년층(15~39세) 연령대 내 장애유형 변화 ····· 26
[그림 2-11] 장애인구 지역별(7개 권역별) 변화 ····· 27
[그림 2-12] 장애인구 지역별(수도권, 비수도권) 변화 ····· 28
[그림 2-13] 장애인구의 청년층(15~39세) 지역별(7개 권역별) 변화 ····· 29
[그림 2-14] 장애인구의 청년층(15~39세) 지역별(수도권, 비수도권) 변화 29
[그림 2-15] 전체인구의 청년층(15~39세) 지역별(7개 권역별) 변화 ····· 31
[그림 2-16] 전체인구의 청년층(15~39세) 지역별(수도권, 비수도권) 변화 31
[그림 2-17] 장애인구 학력 변화 ····· 33
[그림 2-18] 장애인구의 청년층(15~39세) 학력 변화 ····· 33
[그림 2-19] 전체인구의 청년층(15~39세) 학력 변화 ····· 34
[그림 2-20] 장애인구의 청년층(15~39세) 연령대 내 학력 변화 ····· 35
[그림 2-21] 전체인구의 청년층(15~39세) 연령대 내 학력 변화 ····· 36

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

[그림 2-22] 장애인구의 청년층(15~39세) 장애유형 내 학력 변화 ····· 37
[그림 2-23] 연도별 경제활동참가율 변화
- 전체 장애인, 장애인 청년, 전체인구 청년 ····· 39
[그림 2-24] 연도별 고용률 변화
- 전체 장애인, 장애인 청년, 전체인구 청년 ····· 40
[그림 2-25] 연도별 실업률 변화
- 전체 장애인, 장애인 청년, 전체인구 청년 ····· 40
[그림 2-26] 연도별 확장실업률 변화
- 전체 장애인, 장애인 청년, 전체인구 청년 ····· 41
[그림 2-27] 청년장애인의 실업률, 잠재노동력 비율, NEET ····· 43
[그림 2-28] 전체인구의 청년층 실업률, 잠재노동력 비율, NEET ····· 43
[그림 2-29] 청년장애인 연령별 고용률 ····· 44
[그림 2-30] 청년장애인 연령별 경제활동참가율 ····· 45
[그림 2-31] 청년장애인 연령별 실업률 ····· 45
[그림 2-32] 청년장애인 성별 고용률 ····· 46
[그림 2-33] 청년장애인 성별 경제활동참가율 ····· 47
[그림 2-34] 청년장애인 성별 실업률 ····· 47
[그림 2-35] 청년장애인 장애유형별 고용률 ····· 48
[그림 2-36] 청년장애인 장애유형별 경제활동참가율 ····· 49
[그림 2-37] 청년장애인 장애유형별 실업률 ····· 49
[그림 2-38] 청년장애인 학력별 고용률 ····· 50
[그림 2-39] 전체인구 청년층 학력별 고용률 ····· 51
[그림 2-40] 청년장애인 학력별 경제활동참가율 ····· 51
[그림 2-41] 전체인구 청년층 학력별 경제활동참가율 ····· 52
[그림 2-42] 청년장애인 학력별 실업률 ····· 52
[그림 2-43] 전체인구 청년층 학력별 실업률 ····· 53

[그림 2-44] 전체장애인의 지난4주내 추가취업탐색여부 ····· 54
[그림 2-45] 청년장애인의 지난4주내 추가취업탐색여부 ····· 54
[그림 2-46] 전체장애인의 지난4주내 추가취업탐색여부 - 장애유형별 ····· 55
[그림 2-47] 청년장애인의 지난4주내 추가취업탐색여부 - 장애유형별 ····· 56
[그림 2-48] 실업자 구직기간 - 구간별 ····· 59
[그림 2-49] 실업자 구직기간 - 구간별·장애유형별 ····· 61
[그림 2-50] 전체장애인의 구직방법(1,2순위) ····· 62
[그림 2-51] 청년장애인의 구직방법(1,2순위) ····· 62
[그림 2-52] 장애인구 직종 변화 ····· 68
[그림 2-53] 장애인구의 청년층(15~39세) 직종 변화 ····· 69
[그림 2-54] 전체인구의 청년층(15~39세) 직종 변화 ····· 69
[그림 2-55] 장애인구 산업 변화 ····· 72
[그림 2-56] 장애인구의 청년층(15~39세) 산업 변화 ····· 72
[그림 2-57] 전체인구의 청년층(15~39세) 산업 변화 ····· 73
[그림 2-58] 장애인구 사업체 규모 변화 ····· 74
[그림 2-59] 장애인구의 청년층(15~39세) 사업체 규모 변화 ····· 75
[그림 2-60] 전체인구의 청년층(15~39세) 사업체 규모 변화 ····· 75
[그림 2-61] 장애인구 종사상지위 변화 ····· 77
[그림 2-62] 장애인구의 청년층(15~39세) 종사상지위 변화 ····· 77
[그림 2-63] 전체인구의 청년층(15~39세) 종사상지위 변화 ····· 78
[그림 2-64] 장애인구 비정규직 비중 변화 ····· 79
[그림 2-65] 장애인구의 청년층(15~39세) 비정규직 비중 변화 ····· 80
[그림 2-66] 전체인구의 청년층(15~39세) 비정규직 비중 변화 ····· 80
[그림 2-67] 장애인구 비정규직 근로자 근로형태별 변화 ····· 82
[그림 2-68] 장애인구의 청년층(15~39세) 비정규직 근로자
근로형태별 변화 ····· 82

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 2-69] 전체인구의 청년층(15~39세) 비정규직 근로자
근로형태별 변화 ····· 83
[그림 2-70] 월평균임금 변화 -전체 장애인, 장애인 청년, 전체인구 청년 · 84
[그림 2-71] 장애인구 청년층(15~39세) 월평균임금 변화
- 비정규직, 정규직 ····· 85
[그림 2-72] 장애인구 청년층(15~39세) 월평균임금 변화
- 비정규직 유형별 ····· 85
[그림 2-73] 장애인구 청년층(15~39세) 장애유형별 임금 변화 ····· 86
[그림 2-74] 장애인구 청년층(15~39세) 장애유형별 근로시간
(주 35시간이하) ····· 87
[그림 2-75] 청년장애인 경제활동 상태변화 분석결과 ····· 94
[그림 4-1] 청년장애인 고용시 중요하게 고려하는 요소 상위 5개 항목 ·· 126
[그림 4-2] 청년장애인 채용과정에서의 주요 애로사항 상위 5개 항목 ···· 128
[그림 4-3] 청년장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리 애로사항
상위 5개 항목 ····· 130
[그림 4-4] 청년장애인 근로자가 경험하는 주요 고충 상위 5개 항목 ····· 132
[그림 4-5] 청년장애인 근로자의 장기근속을 위해 중요한 요소
상위 5개 항목 ····· 134
[그림 4-6] IPA (Importance-Performance Analysis) 분석 결과
- 기업대상 ····· 138
[그림 4-7] 청년장애인 취업 연계 고용서비스 수요도 상위 5개 항목
- 기업대상 ····· 144
[그림 4-8] 청년장애인 취업 연계 고용서비스 수요도 상위 5개 항목
- 기업대상 ····· 147
[그림 4-9] 청년장애인 취업 후 고용서비스 수요도 상위 5개 항목
- 기업대상 ····· 149

[그림 4-10] IPA (Importance-Performance Analysis) 분석 결과 …… 165
[그림 4-11] 청년장애인 취업 전 고용서비스 수요도 상위 5개 항목
- 장애인 대상 …… 168
[그림 4-12] 청년장애인 취업 연계 고용서비스 수요도 상위 5개 항목
- 장애인 대상 …… 172
[그림 4-13] 청년장애인 취업 후 고용서비스 수요도 상위 5개 항목
- 장애인 대상 …… 176

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

Abstract

A Study on Employment Service Policies for Young Persons with Disabilities

Baek, Youngeun
(Research Fellow, Employment Development Institute, KEAD)
Kim, Jeongyun
(Manager, DreamCIS Biostatistics)

This study aims to analyze the labor market structure and characteristics of young persons with disabilities and develop effective employment services. Considering their delayed life-cycle transitions compared to their non-disabled peers, this study defines young persons with disabilities as those aged 15-39.

The analysis reveals that young persons with disabilities face significant challenges, with a NEET rate of 39.2%, more than double that of the general youth population (17.5%). Persons with developmental disabilities account for 55.8% of the total, and their college graduation rate (22.0%) remains significantly lower than that of the general youth population (36.4%).

The study conducted surveys on both employers and young persons with disabilities to examine perceptions and needs regarding employment services. Employers prioritize job performance capabilities (31.3%), communication skills (26.9%), and disability type/severity (20.7%) when hiring. IPA (Importance-Performance

Analysis) revealed that vocational training, job placement, and support center operations were classified as high-priority areas, while assistive technology support requires improvement.

Different needs were identified across employment stages and disability types. Pre-employment services require focus on vocational and communication skills, while job matching services need differentiation between developmental and non-developmental disabilities. Post-employment support also shows varying needs, with those with developmental disabilities requiring workplace environmental improvements, while others need diverse support including skill enhancement and mentoring.

Based on these findings, the study recommends: 1) expanding youth-specific disability employment services, 2) establishing a specialized job matching system, 3) strengthening public sector job opportunities, 4) developing customized vocational training systems, and 5) building an integrated support system that considers both disability types and employment stages.

Key words : Young Persons with Disabilities, Employment Services, NEET, Employment Policy, IPA Analysis

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

연구요약

본 연구는 청년장애인의 노동시장 구조와 특성을 면밀히 분석하고, 이들에게 실효성 있는 고용서비스를 마련하기 위해 수행되었다. 연구에서는 청년장애인이 비장애인에 비해 교육 이수 기간이 길어지고 노동시장 진입이 지연되는 등 생애주기 이행이 늦어지는 특성을 고려하여 연령범위를 15~39세로 설정하였다.

인구통계학적 특성과 노동시장 참여 현황을 분석한 결과, 청년장애인의 NEET 비율은 39.2%로 전체 청년(17.5%) 대비 2배 이상 높은 수준이며, 이 비율이 증가 추세를 보이고 있어 적극적인 정책 지원이 시급한 것으로 나타났다. 발달장애의 비중이 55.8%로 가장 높았으며, 교육 측면에서는 고등학교 졸업자 비중이 59.9%로 가장 높았으나, 대학교 졸업 이상 비율은 22.0%로 전체 청년층(36.4%)에 비해 현저히 낮았다.

청년장애인의 종단적 노동시장 참여 패턴을 분석한 결과, '비경제활동 지속형'(33.4%), '자영업 유지형'(26.5%), '상용직 유지형'(23.6%), '자영업 전환형'(11.1%), '상용직 전환형'(5.3%)의 다섯 가지 유형이 도출되었다. 특히 상용직으로 성공적으로 전환하는 집단의 주요 특징으로 높은 학력, 자격증 보유, 우수한 대인관계능력이 확인되었다.

고용서비스 정책현황 분석 결과, 전체 청년 고용서비스는 창업지원(37.0%), 취업연계(25.3%), 취업 후(19.2%), 취업 전(18.5%) 서비스 순으로 나타났다. 한편 장애인 고용서비스는 취업연계와 취업 후 서비스가 각각 36.4%로 높은 비중을 보였으며, 취업 전 서비스는 27.3%를 차지했다. 특히 직업훈련(76.8%), 중증장애인 지원고용(84.2%) 등은 청년층의 실제 이용률이 높은 것으로 분석되었다.

고용서비스에 대한 인식 및 필요도 조사를 위해 기업체와 청년장애인을 대상으로 조사를 실시하였다. 기업은 청년장애인 고용 시 직무수행능력(31.3%), 의사소통능력(26.9%), 장애유형 및 정도(20.7%) 순으로 중요하게 고려하는 것으로 나타났으며, 채용의 주된 어려움으로 인력 수급과 직무 매칭의 문제를 제기하였다. IPA 분석 결과, '직업훈련', '취업알선', '장애인근로자지원센터 운영' 등이 필요도와 기대효과가 모두 높은 유지강화 영역으로 분류된 반면, '보조공학기기 지원'은 필요도는 높으나 기대효과가 낮은 중점개선 영역으로 나타났다.

취업단계별, 장애유형별 차별화된 요구사항도 확인되었다. 취업 전 단계에서는 직업능력 향상과 함께 의사소통 및 대인관계 기술에 대한 높은 필요성이 확인되었으며, 특히 '맞춤형', '개인별 특성', '장애 특성'을 고려한 서비스의 필요성이 강조되었다. 취업연계 단계에서는 발달장애인은 실제 직무 경험을 통한 취업 연계를, 비발달장애인은 정보 제공을 통한 취업 기회 확대를 더 필요로 하는 것으로 나타났다. 취업 후 단계에서도 발달장애인은 물리적 근무환경 개선에 대한 요구가 매우 높은 반면, 비발달장애인은 직무역량 강화, 멘토링, 업무 보조 등 다양한 지원 서비스를 필요로 하였다.

이러한 분석결과를 바탕으로 다음과 같은 정책적 제언을 도출하였다. 첫째, 청년장애인 전용 고용서비스를 확대해야 한다. 현재 청년장애인 전용 서비스는 '장애학생 취업지원 서비스'가 유일한 상황으로, 청년층의 특성과 욕구를 반영한 맞춤형 프로그램 개발이 시급하다. 둘째, 전문적인 취업알선 시스템을 구축해야 한다. 기업의 직무요구와 청년장애인의 역량을 정교하게 매칭하는 전문 시스템이 필요하며, 이를 위해 직무분석에 기반한 맞춤형 일자리 발굴 및 매칭, 산업별·직무별 전문 취업알선기능 강화가 요구된다. 셋째, 공공부문 일자리 발굴 및 연계를 강화해야 한다. 특히 비발달장애인의 경우 공공기관 일자리에 대한 수요가 높아, 공공기관의 장애인 의무고용 이행 제고 및 적합직무 개발이 필요하다. 넷째, 맞춤형 직업능력개발 체계를 구축해야 한다. 기

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

업 수요를 반영한 직무맞춤형 훈련과정 개발과 함께, 의사소통 및 대인관계 기술 향상을 위한 기초직업능력 프로그램이 강화되어야 한다. 다섯째, 고용서비스의 전반적인 개선을 통해 통합적 지원체계를 마련해야 한다. 특히 취업 전-연계-후 단계별, 장애유형별 차별화된 요구사항을 반영한 맞춤형 지원체계 구축이 필요하다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 1 장
서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적

우리 사회에서 청년 실업 문제는 오늘날의 문제가 아니라 이미 주요한 사회문제로 지속되어 왔다. 청년실업은 1997년 IMF 경제위기를 겪으면서 사회문제로 대두되기 시작했는데 중앙정부에서는 대통령이 바뀔 때마다 “새로운” 청년실업 대책을 수립하여 시행하고 있음에도 불구하고 효과는 회의적이다(최경수, 2017; 허만형, 2021). 최근에는 코로나19로 인한 새로운 충격이 더해졌으며, 장기간 팬데믹 충격 속에서 고용 상황 개선세가 둔화되어 그 어려움은 더 가중되고 있다.

2024년 현재 청년실업률은 6.8%[1]로 전체인구 실업률 3.0%에 비해 상당히 높은 것을 알 수 있다. 한 나라의 청년은 곧 그 나라의 미래와 직결되므로 청년들이 활발하게 경제활동에 참여하지 않거나 일정 수준 이상의 고용이 창출되지 않는다면, 해당 국가는 머지않은 미래에 목표한 만큼의 국가경제성장률을 달성할 가능성이 매우 낮을 것이다(권일웅 외, 2018). 즉, 청년이 미래세대의 주체나 청년을 둘러싸고 있는 단어를 보면 N포세대, 이태백, 은둔형 외톨이, 구직단념 등 청년의 어려운 현실을 보여주고 있다.

이에 정부는 2020년 「청년기본법」을 제정하고 청년정책조정위원회 설치,

1) 청년실업률은 15세에서 29세의 경제활동인구 중 실업자의 비율을 의미하며, 본 수치는 24년 4월 시점을 기준으로 함

청년정책 기본계획을 마련하는 등의 적극적인 노력을 기울이고 있다. 과거 청년정책은 곧 일자리정책을 의미하였으나 해당 법 제정은 일자리정책을 벗어나 청년 삶의 다양한 영역에 대응하는 포괄적 정책으로 확장되었다는 의미가 있다(김문길, 2022). 청년정책 추진계획을 보면 일자리뿐 아니라 주거, 교육, 복지, 자산 형성 등 분야별로 정책을 추진하는 것을 알 수 있다. 국가와 더불어 지방자치단체별로도 청년정책 시행계획을 추진하여 청년들이 체감할 수 있는 실질적인 지원을 마련하고자 노력하고 있다.

이러한 정부 기조 속에서 과연 청년장애인에게는 어떠한 고용서비스가 지원되고 있을까? 청년장애인의 실업률 역시 7.3%[2]로 장애인구 실업률 3.9%에 비해 높으며, 이는 전체인구 청년실업률인 6.8%에 비해 큰 차이가 없다고 보일 수 있으나 장애인구의 경우 비경제활동인구가 높아 고용률을 비교해 보면 청년장애인 고용률 39.6%, 전체인구 청년고용률 46.2%로 큰 차이가 나는 것을 알 수 있다. 특히 청년장애인은 장애와 청년이라는 이중적 어려움을 갖고 있어 정책적 고려를 통한 차별화된 정책이 중요할 것이다. 예를 들어 청년니트의 규모가 증가한 원인으로 고학력화로 인한 노동시장과의 미스매치가 주로 논의되나(남재량, 2012), 청년장애인의 경우 사회적 배제로 인해 교육 등의 기회에서도 비장애인 청년들과 다른 양상을 보여 전체 청년과 동일하게 노동시장 참여 포기의 이유를 고학력화에서 찾는 데 한계가 있다(이금진·박재철, 2017). 이와 같이 청년장애인은 전체 청년과는 다르게 접근해야 할 필요성이 있어 전체 청년과는 차별점을 갖는 고용서비스가 필요할 것이다.

또한 최근 장애인구 구조의 변화로 청년층에서 발달장애인 비중이 증가함에 따라 발달장애 특성에 맞는 서비스 지원이 필요해졌고, 이와 더불어 비발달장애 청년에게도 또 다른 적절한 서비스를 지원하는 것이 중요해졌다. 그러나 현재 청년정책뿐 아니라 장애인 정책[3] 전반에서도 청년장애인만의 특성을

2) KOSIS, 장애인경제활동실태조사 2023년 2분기 참조

3) 제6차 장애인정책종합대책 및 제6차 장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

반영한 고용서비스는 찾아보기 어렵다. 물론 정책 특성상 청년 연령대가 주 수혜자인 서비스[4]는 존재하나 청년장애인만의 특성을 반영한 고용서비스로 보기는 어렵다.

따라서 본 연구에서는 청년장애인의 노동시장 구조와 특성을 면밀히 검토하여 청년장애인에게 체감도 높은 고용서비스를 마련하고자 한다. 고용서비스는 궁극적으로 노동시장에서 이탈된 근로자를 다시 노동시장에 통합하는 것으로(이덕재, 2022), 실업률과 니트청년이 증가하고 비경제활동인구 비중이 높은 청년장애인에게 적절한 고용서비스를 모색하는 것은 중요할 것이다.

제2절 선행연구 검토

청년의 노동시장에 관한 연구는 주로 청년 노동시장의 성과를 측정하는 데 초점이 맞추어져 있다. 청년 구직자가 취업을 준비하는 과정에서 취업준비행동, 직업훈련, 일자리 탐색 등과 같은 방법이 취업에 미치는 영향에 대한 연구(공수연·양성은, 2012; 강순희, 2010; 이상은, 2005; 오성욱, 2019), 취업한 청년의 이직 과정과 고용 안정성에 대한 연구(반정호·김경희·김경휘, 2005; 강순희, 2016; 신재열, 2021; 오유진·김교성, 2019; 황광훈, 2020), 정부의 청년고용정책의 성과를 분석한 연구(김기헌, 2020; 정지운·홍광표·류지영, 2017; 권일웅 외, 2018; 조성은 외, 2022; 김문길, 2022)가 수행되었다. 최근에는 청년의 실업, 불안정성, 니트(NEET) 청년 등에 관한 연구도 다수 수행되고 있다.

장애를 가진 청년에 관한 연구도 주로 취업준비과정에 대한 연구(김민아·윤가애·성지민·강은선, 2022; 김수현·김원호, 2017; 김경선·김동일·정소라·이

4) 장애인 취업성공패키지 사업의 경우 정책대상은 만18~69세 구직장애인이나 약 48%이상 청년(39세 미만) 비중이 높음

재호·장세영, 2013), 고용유지와 고용안정성에 대한 연구(박영근·조인수, 2013; 김정아·나운환·김지민, 2013; 조한진, 2010)에 대한 연구가 수행되었다. 그러나 주로 장애청년에 대한 연구는 특정 장애유형에 국한하거나 장애학생, 장애대학생 등으로 연구대상이 한정되는 특징이 있다. 이는 장애특성상 장애유형, 장애정도 등에 따라 고용여건이 상이하여 맞춤형 서비스의 필요성이 높아 보다 세분화된 연구가 수행된 것으로 보인다. 특히 발달장애인의 경우 의사결정이나 대인관계 등을 독자적으로 수행하기에 상당한 제약이 있어 취업의사 결정방법, 어머니가 어떻게 개입하는지, 취업에 미치는 영향요인 등에 대한 연구가 수행되어 왔다.

이렇게 장애청년에 대한 연구는 주로 특정대상에 초점을 맞추어 연구가 수행되었는데, 청년층 장애인을 전체적으로 살펴본 연구는 김재희(2017), 박혜원 외(2016)이 대표적이다. 그러나 두 연구 모두 청년장애인의 경제활동상태를 분석하는 것에 중점을 두었으며, 고용서비스에 대한 논의는 구체적으로 진행되지 않았다. 김재희(2017) 연구에서는 청년장애인의 경제활동참여 변화유형을 구분하고, 각 유형별 영향요인이 무엇인지 살펴보았으며 이를 바탕으로 청년 장애인의 취업활성화 방안을 제시하였다. 박혜원 외(2016) 연구는 장애인구와 청년층을 비교하여 경제활동실태에 대한 기초통계값을 제시하였으며, 청년장애인의 경제활동을 결정하는 요인을 분석하였다. 또한, 청년장애인의 고용서비스에 대한 요구를 분석하였으나 지체, 시각, 청각 장애인 중 서울 소재의 4년제 대학을 졸업한 후 일반기업에서 재직하고 있거나 취업을 준비하고 있는 고학력 장애인만을 대상으로 질적연구를 수행했다는 점에서 한계가 있다. 2019년 코로나로 인해 노동시장에 충격이 있었으나 그 이후 청년장애인 전체에 대한 연구가 수행되지 않았다는 점과 최근 정부 및 지자체에서 청년과 관련된 다양한 정책이 추진되고 있는 현 시점에서 청년장애인의 노동시장 구조에 대한 분석을 통한 적절한 지원정책 마련에 대한 연구는 중요할 것이다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제3절 연구내용 및 방법

본 연구의 주요 연구 내용은 다음과 같다.

1) 청년장애인의 인구특성과 노동시장 구조를 분석하고자 한다.

먼저 청년장애인의 인구특성 및 노동시장 구조를 분석하고자 한다. 보건복지부에서 제공하는 등록장애인수(2023)를 보면 15~34세 청년장애인의 62.6%는 발달장애인이며, 이는 최근 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있다. 본 장에서는 이러한 특성을 고려하여 청년장애인의 발달장애인과 비발달장애인의 인구적 변화추세를 검토하고, 청년장애인의 노동시장 구조를 분석하여 어떤 일자리에서 일하고 있는지, 경제활동참여 변화유형은 어떻게 이루어지는지, 이러한 특성에서 청년장애인 중에서도 발달장애인과 비발달장애인 사이에 차이는 없는지 등에 대해 분석하고자 한다. 여기에는 등록장애인 데이터와 경제활동실태조사 데이터를 활용하여 분석하고자 한다.

2) 청년장애인의 고용서비스와 전체인구의 고용서비스 정책을 분석하고자 한다. 특히, 각 고용서비스를 유형화하여 청년장애인의 고용서비스 사각지대를 도출하고자 한다.

이를 위해 정부에서 제시하는 청년정책 시행계획과 지자체에서 제시하는 청년정책 시행계획을 각각 분석하고자 한다. 여기에 청년장애인에게 제공하는 고용서비스를 분석하여 이를 비교분석하고자 한다. 또한, 고용서비스의 유형을 분석하여, 어떤 영역의 고용서비스가 더욱 부족한지 사각지대를 도출하고자 한다.

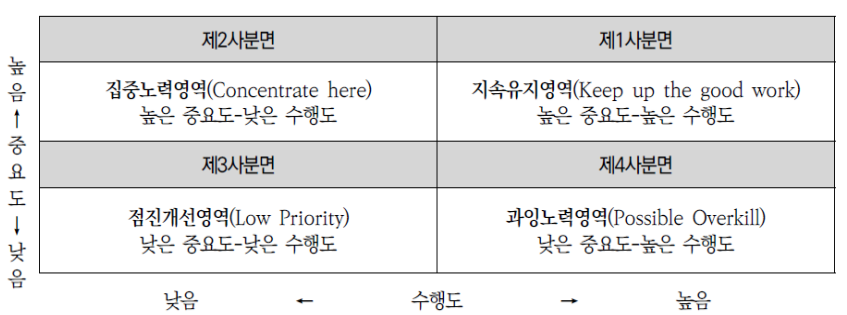
본 연구에서는 고용서비스는 취업단계별, 정책대상별 분류를 통해 유형화하고자 한다. 취업단계별 분류는 고용서비스의 제공 시점에 따라 취업 전, 취업연계, 취업 후 단계로 분류하고자 하며, 정책대상별 분류는 ①청년만을 대상

으로 하는 사업, ②정책 특성상 청년 연령대가 주 수혜자인 사업, ③대상 중에 청년을 포함하는 사업으로 다른 대상과 동일한 기준을 적용하는 사업, ④대상 중에 청년을 포함하는 사업으로 청년에 대한 별도의 특례 또는 우대 조항을 적용하는 사업으로 구분해 보고자 한다. 다양한 형태로 고용서비스를 유형화해 보고 청년장애인에게 제공되고 있지 못한 고용서비스 사각지대를 도출해 보고자 한다.

3) 청년장애인의 고용서비스 인식 및 필요도 조사를 통해 향후 지원 및 적용 방안에 대해 논의하고자 한다.

청년장애인에게 필요한 고용서비스를 분석해 보고자 한다. 이는 직업훈련, 취업, 고용유지 등 취업단계에 따라 요구되는 서비스가 다를 수 있음을 고려하여 고용서비스 인식 및 필요도 조사를 실시하고자 한다. 특히 현재 제공하고 있는 고용서비스에 대한 IPA(Importance-Performance Analysis: IPA) 분석을 통해 고용서비스 개선 방향을 함께 검토해 보고자 한다. 본 분석과 앞선 노동시장 분석, 고용서비스 분석을 종합하여 향후 청년장애인의 고용서비스 지원 및 적용 방안에 대해서 논의해 보고자 한다.

[그림 1-1] IPA(Importance-Performance Analysis: IPA) 기법의 도식화



주) Martila, J. A. and James, J. C., (1977).; 소순창 외(2019); 백영은 외(2020) 재인용

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-1〉 연구수행 체계

문헌분석	- 문헌 고찰을 통해 청년장애인의 노동시장 및 고용서비스 자료 취합
↓	
노동시장 분석	- 청년장애인의 노동시장 특성 및 구조 분석
↓	
고용서비스 분석	청년장애인 고용서비스 정책 분석 전체인구의 청년 고용서비스 정책 분석 각 고용서비스의 정책 유형화를 통한 사각지대 도출
↓	
요구분석 및 지원방안 도출	청년장애인 고용서비스 요구분석을 통한 지원 및 적용방안 도출

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제 2 장
청년장애인 특성 및 노동시장 현황 분석

본 장에서는 청년장애인의 특성과 노동시장 현황을 체계적으로 분석하고자 한다. 청년장애인을 위한 효과적인 고용서비스 개발의 근간이 되는 대상 집단에 대한 명확한 이해를 목표로 한다. 먼저, 청년장애인의 대한 개념을 고찰한다. 이 과정에서 '청년'이라는 개념의 주요 쟁점인 연령기준에 중점을 두어, 본 연구에서 사용할 청년장애인의 연령 범위를 설정한다. 이어서 이 정의를 바탕으로 청년장애인의 인구통계학적 특성을 분석하고, 이들의 노동시장 구조와 패턴을 심층적으로 분석하고자 한다.

제1절 청년장애인 개념 고찰

청년정책의 효과적 수립과 시행을 위해서는 정책 대상인 '청년'에 대한 명확한 개념 정립이 선행되어야 한다. 장애인정책과 달리 청년정책은 특정 연령 집단을 대상으로 하며, 이 연령 범주는 사회문화적 맥락, 지역, 국가, 시대에 따라 가변적이다. 따라서 청년장애인 고용서비스 정책을 수립하고 분석하기 위해서는 먼저 '청년장애인'에 대한 개념을 명확히 정립할 필요가 있다.

청년은 일반적으로 청소년기에서 성인기로의 이행 단계에 있는 사람으로 이 개념은 시대와 사회에 따라 유동적으로 변해왔다. 과거에는 10대 후반에서 20대 정도의 나이대에 있는 사람을 청년으로 간주했으나, 평균수명 연장과 생애주기의 변화로 인해 현대사회에서는 20대에서 30대 정도의 나이대에 있는 사람까지 포함하고 있다.

현대사회에서 청년세대의 사회적 이행 과정, 즉 노동시장 진입, 결혼 및 주거, 자녀 출산 및 양육 등의 연령규범을 이행하는 나이가 30대 중반 이후로 지연되고 있다(안홍순, 2016; 김재희, 2017). 이러한 사회적 변화는 청년 개념의 재정의를 요구하고 있다.

청년 정의의 핵심 쟁점은 연령 기준의 설정이다. 국내 법률 체계에서 청년 연령 기준은 법령에 따라 다양하게 규정되어 있다. 「청년기본법」에서는 청년을 19세 이상 34세 이하로 정의하고 있다. 반면, 「청년고용촉진특별법」, 「중소기업 인력지원 특별법」, 「공공기관 운영에 관한 법률」에서는 15세 이상 34세 이하로 규정하고 있다. 이처럼 법령에 따라 청년의 연령 기준이 상이한 것은 각 법령의 목적과 적용 대상의 특성을 반영한 결과로 볼 수 있다.

한편 지방자치단체의 청년 기본조례는 대체로 18~39세 또는 19~39세로 청년을 정의하고 있다. 최근의 경향은 상한 연령을 34~39세로 상향 조정하는 것이다. 예컨대, 서울특별시는 2020년 조례 개정을 통해 상한 연령을 34세에서 39세로 확대하였으며, 부산광역시도 2024년 개정을 통해 39세로 상향하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 2-1〉 청년 관련 법률 및 조례의 연령 기준

구분	연령기준	
	하한연령	상한연령
청년기본법	19세	34세
청년고용촉진특별법	15세	34세
중소기업 인력지원 특별법	15세	34세
공공기관 운영에 관한 법률	15세	34세
서울시 청년기본조례	19세	39세
경기도 청년기본조례	19세	39세
인천시 청년기본조례	19세	39세
강원도 청년기본조례	18세	39세
대전시 청년기본조례	18세	39세
세종시 청년기본조례	19세	39세
충청북도 청년기본조례	19세	39세
충청남도 청년기본조례	19세	39세
광주시 청년기본조례	19세	39세
전라북도 청년기본조례	18세	39세
전라남도 청년기본조례	18세	39세
대구시 청년기본조례	19세	39세
부산시 청년기본조례	18세	39세
울산시 청년기본조례	19세	39세
경상북도 청년기본조례	19세	39세
경상남도 청년기본조례	19세	39세
제주도 청년기본조례	19세	39세

국제적 맥락에서 청년의 정의를 보면, 유럽연합의 경우 Eurostat에서는 청년을 15~29세로 정의하고 있으나, EU의 Youth Guarantee 프로그램은 주로 15~24세를 대상으로 하지만, 일부 국가에서는 이를 29세까지 확대 적용하고 있다. 또한 경제협력개발기구(OECD)와 국제노동기구(ILO)에서는 기본적으로 15~24세를 청년으로 정의하고 있으나, 상황에 따라 15~29세까지 확

대 적용하기도 한다. 이처럼 국제기구들도 청년의 정의를 유연하게 적용하고 있으며, 최근에는 상한 연령을 높이는 추세를 보이고 있다.

장애인의 경우 이러한 일반적인 청년의 정의를 그대로 적용하는 것은 적절하지 않을 수 있다. 장애인은 비장애인에 비해 교육 이수 기간이 길어지고, 노동시장 진입이 지연되는 등 전반적인 생애주기 이행이 늦어지는 경향이 있기 때문이다. 이러한 차이는 여러 통계 자료를 통해 확인해 볼 수 있다.

먼저, 구직 활동에서의 차이를 살펴보면, 실업자가 6개월 미만의 구직기간을 갖는 비율이 장애인의 경우 72.2%인 반면 비장애인은 92.4%로 나타났다(장애인통계, 2023). 이는 장애인이 비장애인에 비해 더 긴 구직기간을 경험하고 있음을 알 수 있다. 또한, 교육 측면에서도 장애인이 학교에 다니지 않았거나 중도로 그만둔 이유로 '심한 장애로 인하여'라는 비중이 12.1%로 높아 장애로 인해 교육을 지속하는 데 상당한 어려움을 겪고 있음을 알 수 있다(장애인 실태조사, 2020). 이러한 특성은 청년장애인의 연령기준을 설정할 때 고려되어야 할 중요한 요소이다.

이러한 요소들을 종합적으로 고려할 때, 청년장애인의 연령 기준은 일반 청년보다 더 넓은 범위로 설정될 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 가장 폭넓게 15세에서 39세까지를 청년장애인의 연령기준으로 정의하고자 한다. 다만, 본 연구에서 제시하는 연령기준은 잠정적인 정의이며, 향후 더 많은 실증적 연구과 사회적 논의를 통해 보다 정교화될 필요가 있다.

제2절 청년장애인의 인구통계학적 특성

본 절에서는 청년 장애인의 인구통계학적 특성을 분석하고자 한다. 먼저 전체 장애인구의 특성과 장애인구 중 청년층의 특성을 비교하고, 이를 전체인구의 청년층과 비교하여 청년장애인만의 고유한 특성을 파악하고자 한다. 분석

에는 보건복지부의 장애인현황, 행정안전부의 주민등록인구현황, 한국장애인고용공단의 장애인경제활동실태조사, 통계청의 경제활동인구조사 데이터를 활용하였다.

〈표 2-2〉 분석 데이터 및 변수

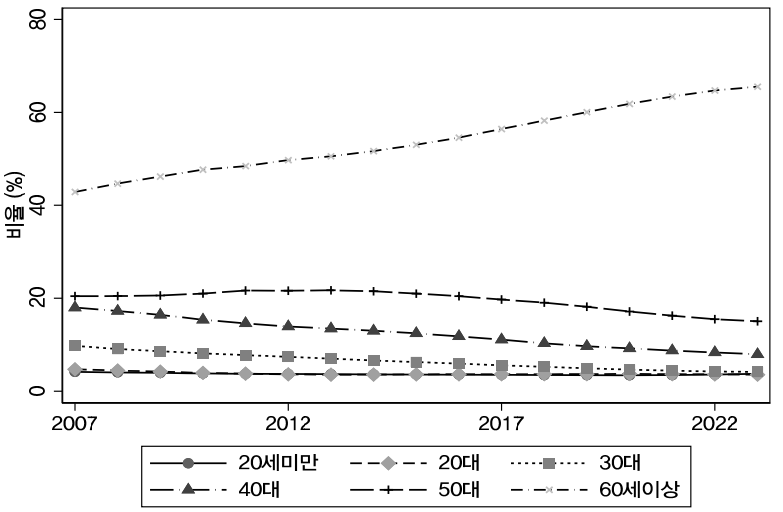
구분	조사명	주관처	활용연도	분석변수
장애인구	장애인현황	보건복지부	2007~2023	연령, 성별, 장애유형
	장애인경제활동실태조사	한국장애인 고용공단	2014~2023	지역, 학력
전체인구	경제활동인구조사	통계청	2014~2023	학력
	주민등록인구현황	행정안전부	2008~2023	연령, 성별, 장애유형, 지역

1. 연령별 특성 분석

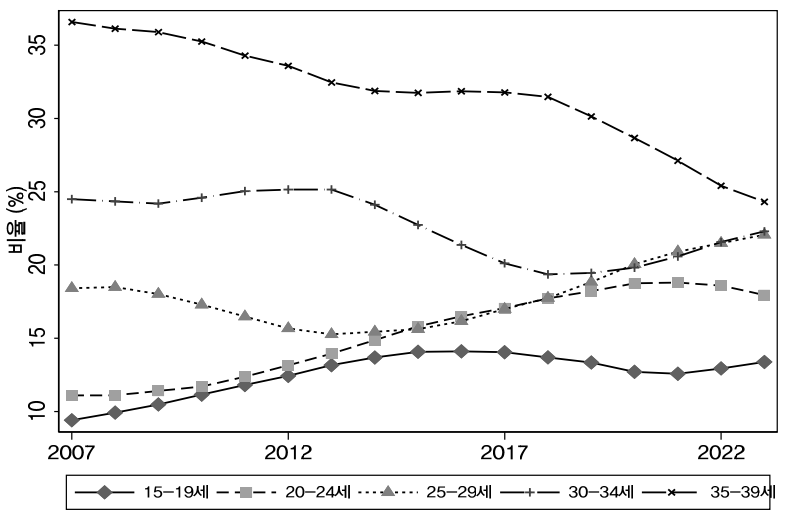
2023년 기준 장애인구의 연령분포를 살펴보면, 20세 미만 3.7%, 20대 3.6%, 30대 4.2%, 40대 7.9%, 50대 15.1%, 60대 이상 65.5%으로 나타나 60대 이상이 대다수를 차지하고 있다. 청년층으로 간주되는 20~30대가 약 7.8%로 상대적으로 낮은 비중을 보이고 있다. 2007년부터 2023년까지의 추이를 보면, 60세 이상의 비중이 약 40%에서 약 60%로 20%p 증가했지만, 다른 연령층은 모두 감소 추세를 보이는 것을 알 수 있다.

15~39세의 청년 장애인구만을 살펴보면, 15~29세 연령대는 비중이 증가하는 추세를 보이나 30~39세 연령대는 감소하는 경향을 나타낸다. 반면, 전체인구의 청년층은 2008년부터 2023년까지 전체 연령층에서 약 20%의 비율을 유지하고 있다.

[그림 2-1] 장애인구 연령별 변화

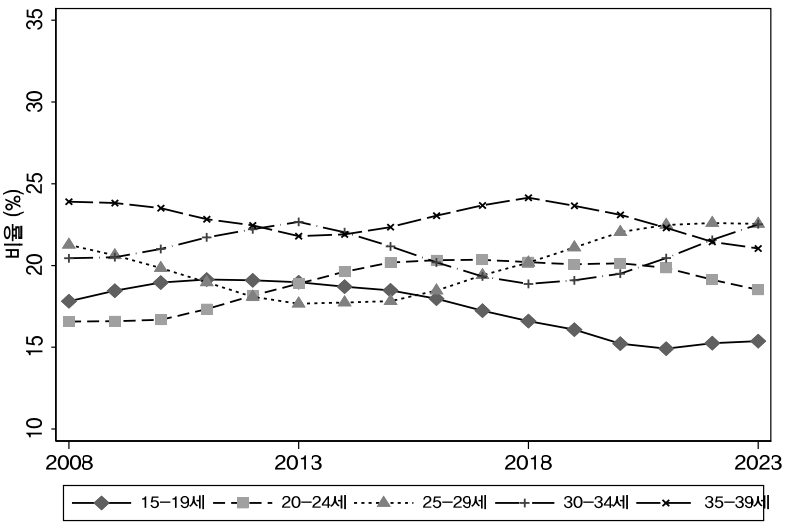


[그림 2-2] 장애인구의 청년층(15~39세) 연령별 변화



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

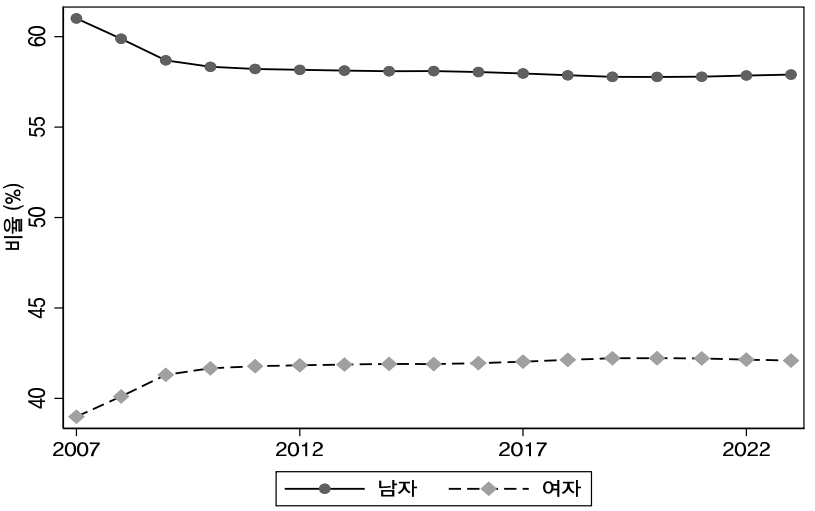
[그림 2-3] 전체인구의 청년층(15~39세) 연령별 변화



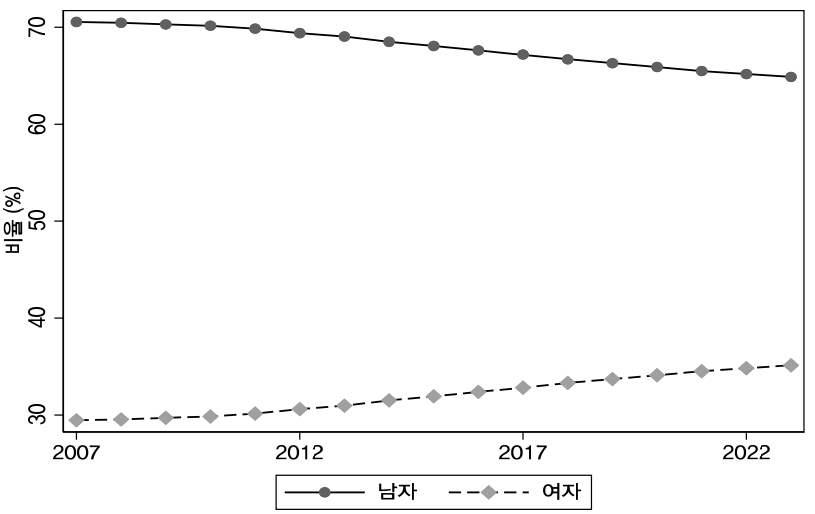
2. 성별 특성 분석

2023년 기준 장애인구의 성별분포는 남성 57.9%, 여성 42.1%로 남성 비율이 높으며, 이는 연도별로 큰 변화를 보이지 않는다. 청년층(15~39세) 장애인구에서는 남성 64.9%, 여성 35.1%로 전체 장애인구보다 남성의 비율이 더 높게 나타나지만, 그 비율은 감소 추세에 있다. 전체인구의 경우 남자 52.0%, 48.0%로 성별 간 큰 차이를 보이지 않는다.

[그림 2-4] 장애인구 성별 변화

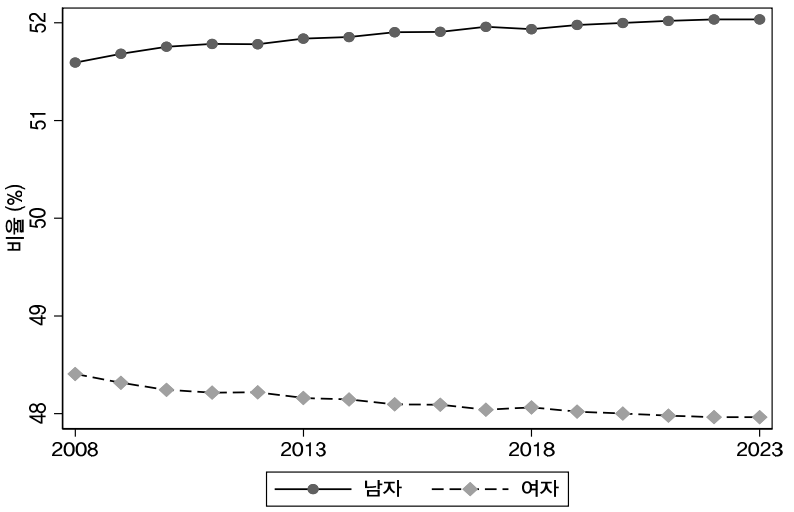


[그림 2-5] 장애인구의 청년층(15~39세) 성별 변화



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

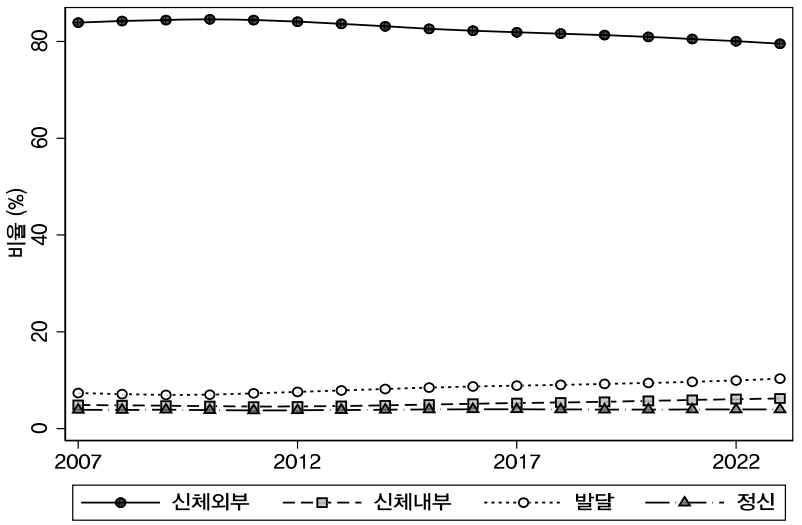
[그림 2-6] 전체인구의 청년층(15~39세) 성별 변화



3. 장애유형별 특성 분석

2023년 기준 장애인구의 장애유형 분포는 신체외부장애 79.5%, 발달장애 10.3%, 신체내부장애 6.2%, 정신장애 3.9% 순으로 나타나 신체외부장애가 대다수를 차지한다. 연도별 추이를 보면, 신체외부장애는 감소 추세를 보이지만 상대적으로 신체내부장애, 발달장애는 증가 추세를 보인다.

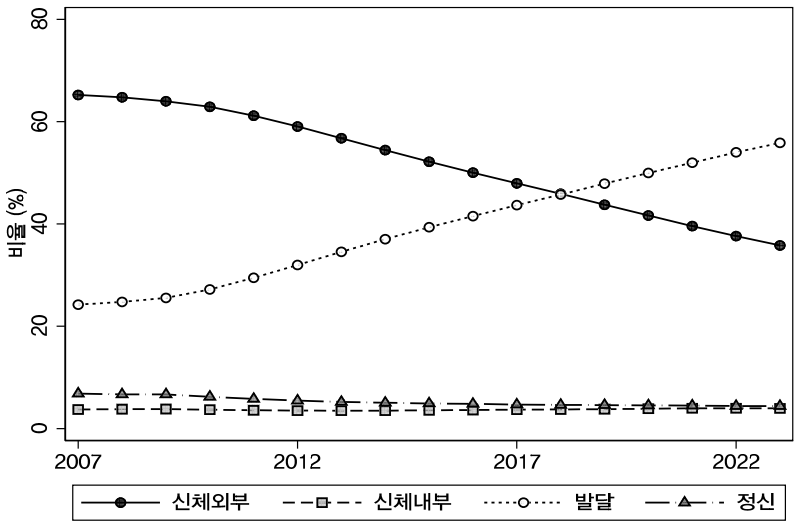
[그림 2-7] 장애인구 장애유형별 변화



청년층(15~39세) 장애인구의 경우, 2023년 기준 발달장애 55.8%, 신체외부장애 35.8%, 정신장애 4.4%, 신체내부장애 4.0% 순으로 전체 장애인구와 비교했을 때 발달장애의 비중이 현저히 높다. 또한 2007년부터 2023년까지의 변화를 보면, 신체외부장애의 비중이 65.2%에서 35.8%로 감소하지만, 발달장애의 비중은 24.2%에서 55.8%로 크게 증가하였다.

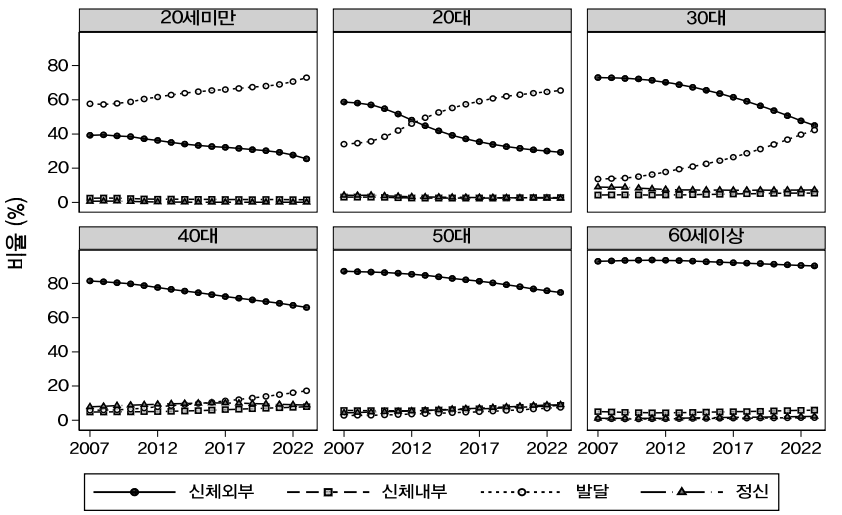
www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 2-8] 장애인구의 청년층(15~39세) 장애유형별 변화

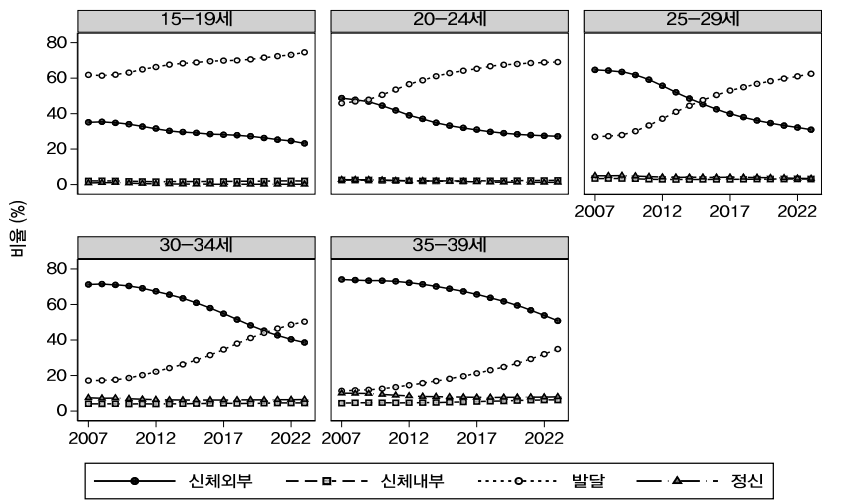


연령대별 장애유형 변화를 분석하면, 신체외부장애는 전반적으로 감소 추세를 보이며, 특히 60세 미만 연령대에서 그 감소 폭이 크다. 반면, 발달장애의 경우 30대까지 전체적으로 증가하는 추세를 보인다. 장애인구의 청년층(15~39세) 연령대에서도 유사한 경향을 확인할 수 있다.

[그림 2-9] 장애인구 연령대 내 장애유형 변화



[그림 2-10] 장애인구의 청년층(15~39세) 연령대 내 장애유형 변화

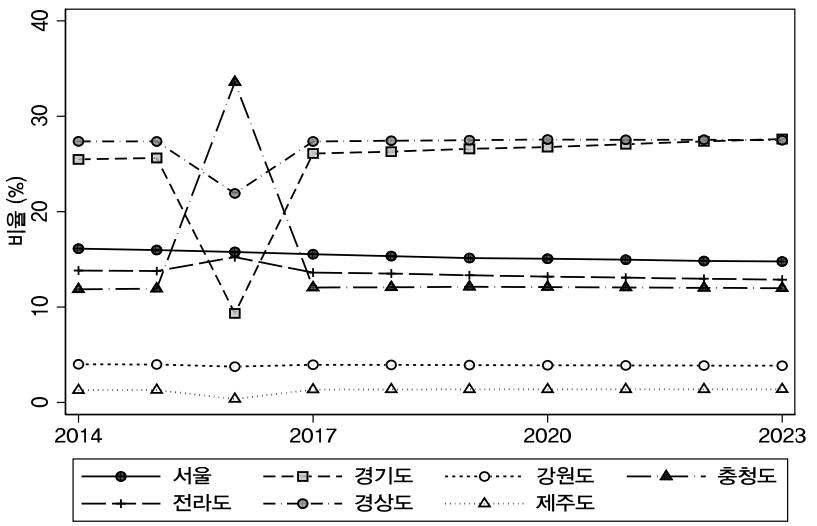


한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

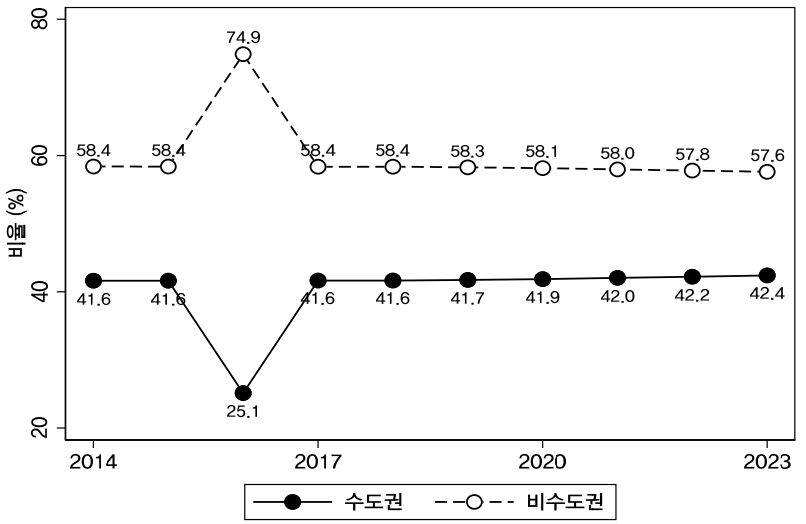
4. 지역별 특성 분석

2023년 기준 장애인구의 7개 권역별 분포는 경기도 27.6%, 경상도 27.5%, 서울 14.8%, 전라도 12.9%, 충청도 12.0%, 강원도 3.9%, 제주도 1.4% 순으로 나타나며, 경기도와 경상도의 비중이 높다. 연도별로 비중의 변화는 큰 차이가 없는 것을 알 수 있다. 수도권과 비수도권으로 구분하면, 2023년 기준 비수도권 57.6%, 수도권 42.4%로 비수도권의 비중이 높은 것을 알 수 있다.

[그림 2-11] 장애인구 지역별(7개 권역별) 변화

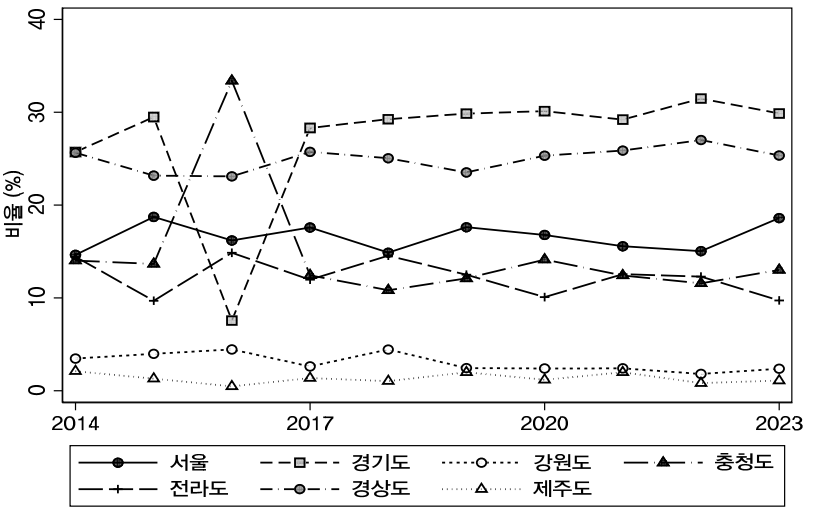


[그림 2-12] 장애인구 지역별(수도권, 비수도권) 변화

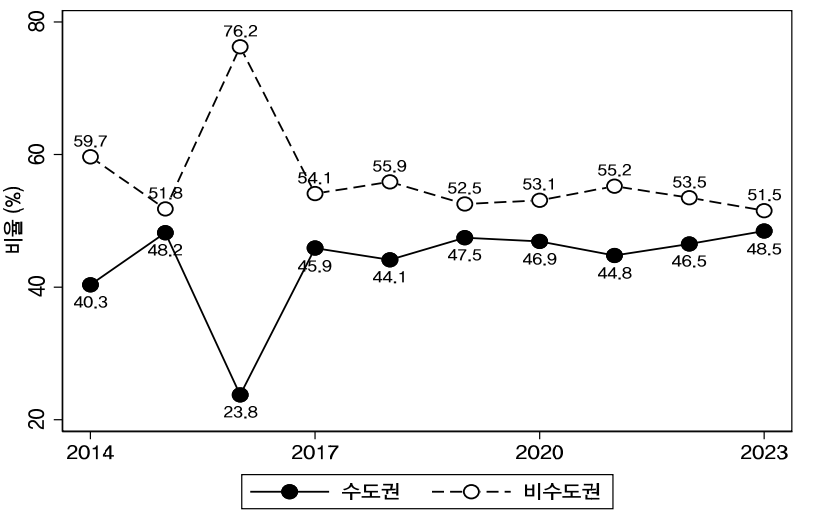


청년층(15~39세) 장애인구의 지역별 분포는 2023년 기준 경기도 29.9%, 경상도 25.3%, 서울 18.6%, 충청도 13.0%, 전라도 9.7%, 강원도 2.4%, 제주도 1.1% 순으로, 전체 장애인구와 유사한 패턴을 보인다. 수도권과 비수도권으로 구분하면 2023년 기준 비수도권 51.5%, 수도권 48.5%로 장애인구 전체와 유사하게 비수도권의 비중이 높으나 최근 3년간 추세를 보면 비수도권의 비중은 감소하고 수도권의 비중이 증가하는 것을 알 수 있다.

[그림 2-13] 장애인구의 청년층(15~39세) 지역별(7개 권역별) 변화



[그림 2-14] 장애인구의 청년층(15~39세) 지역별(수도권, 비수도권) 변화

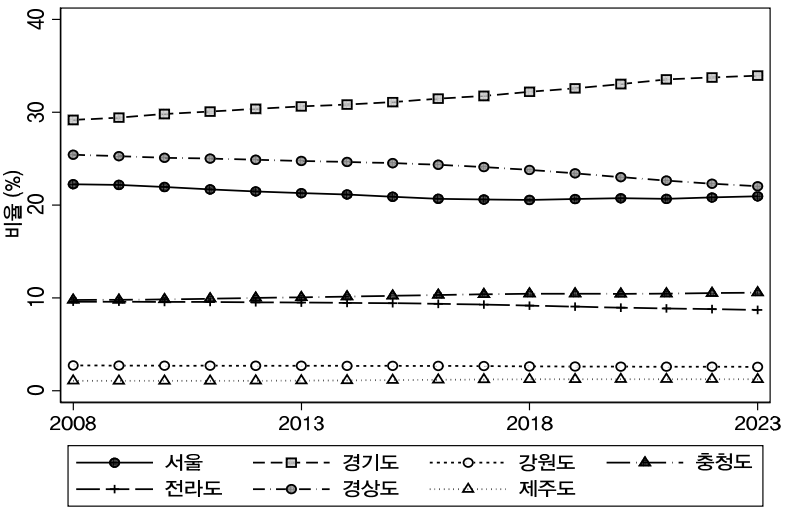


전체인구의 청년층(15~39세)의 7개 권역별 분포는 2023년 기준 경기도 33.9%, 경상도 22.0%, 서울 20.9%, 충청도 10.6%, 전라도 8.7%, 강원도 2.6%, 제주도 1.2% 순이다. 전체 장애인구와 마찬가지로 경기도와 경상도의 비중이 가장 높으나, 경기도의 비중은 증가하는 반면 경상도의 비중은 감소하는 추세를 보인다. 수도권과 비수도권으로 구분하면 2023년 기준 수도권 54.9%, 비수도권 45.1%로 수도권의 비중이 높으며, 그 격차가 점차 확대되고 있다.

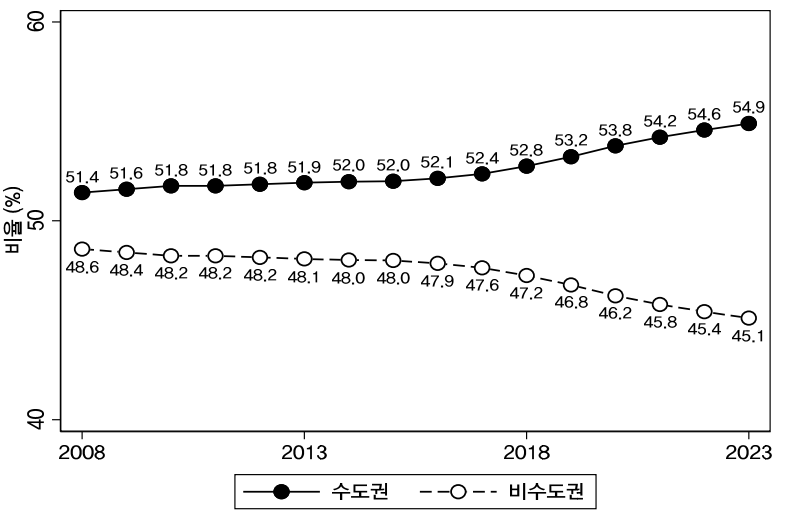
장애인구 청년층과 전체인구 청년층의 지역별 분포를 비교해 보면, 몇 가지 주목할 만한 차이점이 관찰된다. 첫째, 장애인구 청년층은 비수도권(51.5%)에 더 많이 거주하는 반면, 전체인구 청년층은 수도권(54.9%)에 더 집중되어 있다. 둘째, 장애인구 청년층의 경우 경상도(25.3%)의 비중이 서울(18.6%)보다 높지만, 전체인구 청년층에서는 서울(20.9%)의 비중이 경상도(22.0%)와 비슷한 수준이다. 셋째, 전체인구 청년층에서는 수도권 집중화 현상이 더욱 뚜렷하게 나타나고 있으나, 장애인구 청년층에서는 이러한 현상이 상대적으로 완만하게 진행되고 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

[그림 2-15] 전체인구의 청년층(15~39세) 지역별(7개 권역별) 변화



[그림 2-16] 전체인구의 청년층(15~39세) 지역별(수도권, 비수도권) 변화



5. 학력별 특성 분석

2023년 기준 장애인구의 학력별 분포를 살펴보면, 중학교 졸업 이하 54.7%, 고등학교 졸업 31.4%, 대학교 졸업 이상 13.9% 순으로 나타난다. 연도별로 보면, 중학교 졸업 이하 비율은 감소 추세를 보이지만 고등학교 졸업과 대학교 졸업 이상 비율은 증가 추세를 보인다.

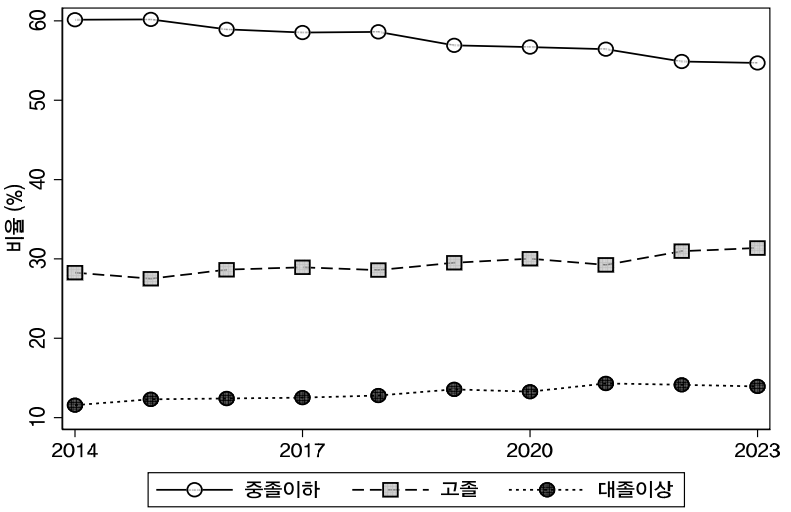
장애인구의 청년층(15~39세) 학력별 분포는 고등학교 졸업 59.9%, 대학교 졸업 이상 22.0%, 중학교 졸업 이하 18.1% 순으로 나타나, 고등학교 졸업 이상이 약 80%를 차지하고 있다. 이는 전체 장애인구와 비교했을 때 청년층 장애인구에서 학력 수준이 상대적으로 높게 나타나는 특징을 보여준다.

한편, 전체인구 청년층의 학력별 분포를 살펴보면, 2023년 기준 대학교 졸업 이상 36.4%, 고등학교 졸업 35.0%, 중학교 졸업 이하 28.6% 순으로 나타난다. 연도별로 보면, 고등학교 졸업과 중학교 졸업 이하는 감소 추세를 보이지만 대학교 졸업 이상은 증가 추세를 보인다.

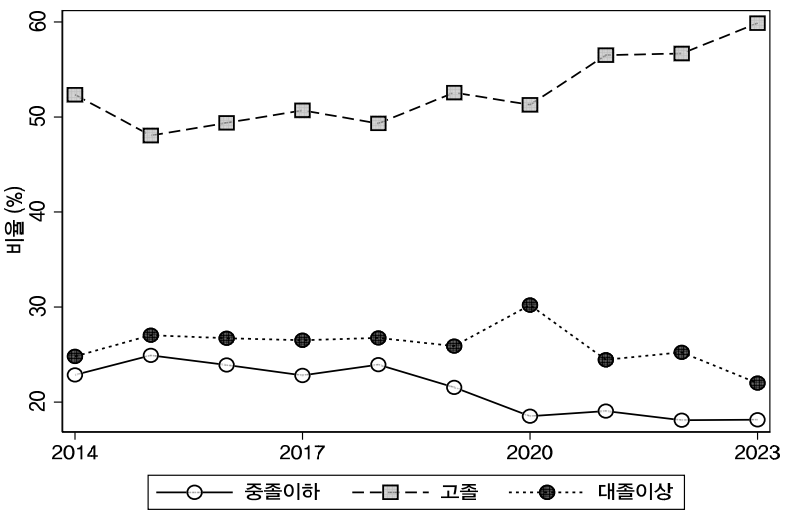
장애인구 청년층과 전체인구 청년층의 학력 분포를 비교해 보면, 몇 가지 주목할 만한 차이점이 관찰된다. 첫째, 장애인구 청년층에서는 고등학교 졸업 비율이 가장 높지만, 전체인구 청년층에서는 대학교 졸업 이상 비율이 가장 높다. 둘째, 대학교 졸업 이상 비율의 경우, 장애인구 청년층(22.0%)이 전체인구 청년층(36.4%)과 비교하면 현저히 낮다. 셋째, 전체인구 청년층에서는 대학교 졸업 이상 비율이 지속적으로 증가하는 추세를 보이지만, 장애인구 청년층에서는 이러한 증가 추세가 상대적으로 완만하거나 정체된 것으로 보인다. 이러한 분석 결과는 장애인구 청년층의 고등교육 접근성과 기회가 전체인구 청년층에 비해 제한적일 수 있음을 시사한다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

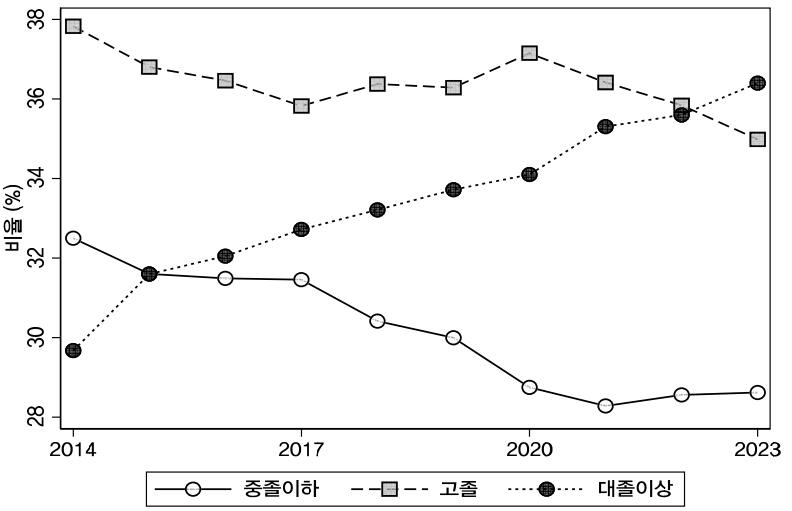
[그림 2-17] 장애인구 학력 변화



[그림 2-18] 장애인구의 청년층(15~39세) 학력 변화



[그림 2-19] 전체인구의 청년층(15~39세) 학력 변화

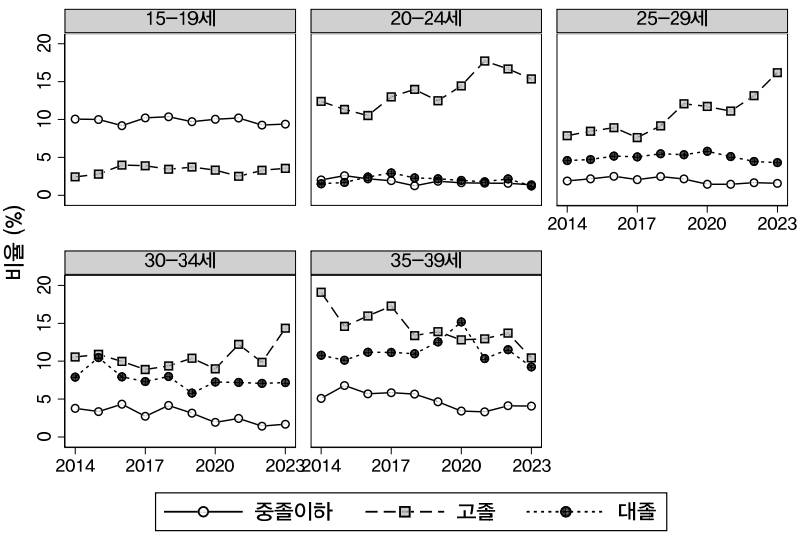


청년층의 연령대별 학력 변화를 분석한 결과, 장애인구의 경우 34세까지는 고졸의 비중이 증가하는 추세를 보이지만, 35세부터는 감소하는 경향을 보인다. 특히 주목할 점은 대졸의 비중이 35~39세 연령대에서 가장 높게 나타난다는 것이다. 이는 장애인의 교육 기간이 비장애인에 비해 더 길어질 수 있음을 시사한다. 이러한 현상은 장애로 인한 학업 중단이나 지연, 재활 및 치료 기간, 그리고 장애인을 위한 특수교육 프로그램의 특성 등 다양한 요인에 기인할 것으로 추정된다.

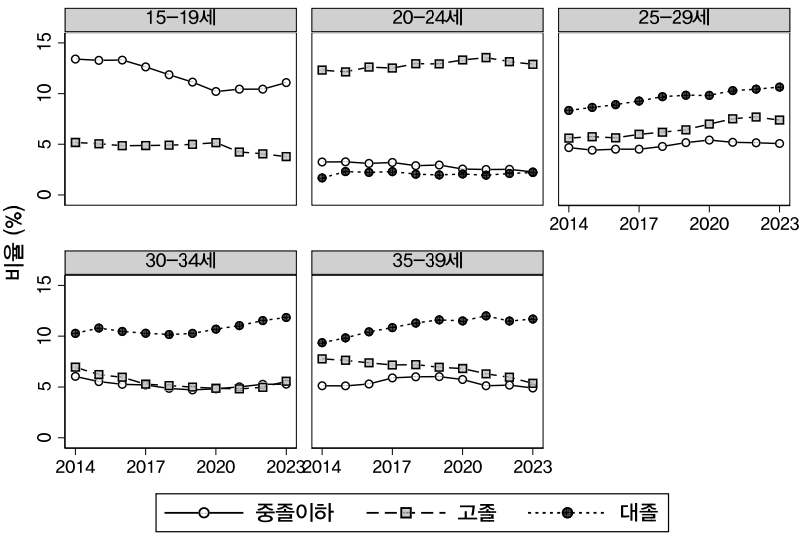
반면, 전체인구의 경우 연령이 높아질수록 대학교 졸업 이상의 비중이 증가하는 것을 알 수 있다. 특히, 25~29세 연령대에서 대학교 졸업 이상 비중이 급격히 증가하는 것으로 보아, 이 시기에 대다수 대학교 졸업이 완료되는 것을 추정해 볼 수 있다. 이는 비장애인의 경우 대체로 표준적인 교육 경로를 따라 학업을 진행하는 경향이 있음을 반영한다.

이러한 분석 결과는 장애인과 비장애인 간의 교육 경로 및 기간의 차이를 명확히 보여준다. 장애인의 경우 교육 완료 시기가 더 늦어지는 경향이 있으며, 이는 취업 시기의 지연으로 이어질 가능성이 있다.

[그림 2-20] 장애인구의 청년층(15~39세) 연령대 내 학력 변화



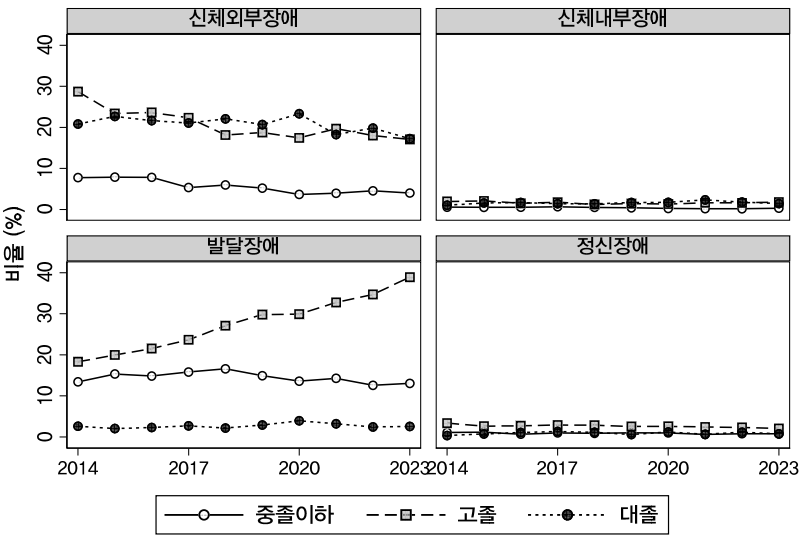
[그림 2-21] 전체인구의 청년층(15~39세) 연령대 내 학력 변화



청년장애인의 장애유형별 학력 분포 및 변화 추이를 분석한 결과, 장애유형에 따라 뚜렷한 차이를 보였다. 발달장애인의 경우 고등학교 졸업자 비율이 지속적으로 증가하는 추세를 보여, 이들의 중등교육 접근성이 개선되고 있음을 시사한다. 반면, 신체외부장애인 집단에서는 대학교 졸업 이상의 고등교육 이수자 비율이 다른 장애유형에 비해 현저히 높게 나타났다. 주목할 만한 점은 신체내부장애, 정신장애, 그리고 발달장애 집단에서 대학교 졸업 이상의 비율이 상대적으로 낮게 나타났으며, 이들 집단에서는 고졸 및 중졸 이하의 비중도 작아 전반적으로 교육 참여율이 낮은 것으로 해석된다.

이러한 결과는 장애유형에 따라 교육 접근성과 교육 수준에 상당한 격차가 존재함을 보여준다. 따라서 장애유형별로 차별화된 교육 지원 정책이 필요하며, 특히 발달장애인의 고등교육 기회 확대, 신체내부장애와 정신장애인의 전반적인 교육 참여율 제고를 위한 종합적인 지원방안이 요구된다.

[그림 2-22] 장애인구의 청년층(15~39세) 장애유형 내 학력 변화



제3절 청년장애인의 노동시장 구조 분석

본 절에서는 청년장애인의 노동시장 구조를 분석하고자 한다. 먼저 전체 장애인구의 특성과 장애인구 중 청년층의 특성을 비교하고, 이를 전체인구의 청년층과 비교하여 청년장애인만의 고유한 특성을 파악하고자 한다. 분석에는 한국장애인고용공단의 장애인경제활동실태조사, 통계청의 경제활동인구조사 데이터를 활용하였다.

본 분석은 청년장애인의 노동시장 구조를 파악하기 위해 주요 노동시장 지표와 세부 특성별 분석으로 나누어 살펴보고자 한다. 첫째, 주요 노동시장 지표 분석에서는 전체 장애인, 청년장애인, 비장애인 청년의 경제활동참가율, 고용률, 실업률, 그리고 확장실업률을 비교한다. 이를 통해 청년장애인의 전

반적인 노동시장 참여 현황과 고용 상태를 파악한다.

둘째, 세부 특성별 분석에서는 앞서 살펴본 주요 지표들을 연령대별, 성별, 장애유형별, 학력별로 더욱 세분화하여 살펴본다. 이 과정에서 각 특성에 따른 경제활동참가율, 고용률, 실업률의 차이를 분석하여 청년장애인 집단 내의 다양성과 특수성을 파악한다. 셋째, 청년장애인의 구직활동 특성 분석을 통해 어떤 경로와 방법으로 일자리에 진입하고 있는지 파악해 보고자 한다.

넷째, 직종 및 고용 형태 분석에서는 청년장애인이 주로 종사하는 직종 및 산업 분포와 종사자 지위, 정규직/비정규직 비율을 분석하고, 이를 전체 장애인 및 비장애인 청년과 비교한다. 마지막으로, 임금 수준 분석에서는 청년장애인의 평균 임금 수준을 파악하고, 전체 장애인 및 비장애인 청년과의 임금 격차를 분석하며, 다양한 특성별 임금 차이를 살펴본다.

이러한 다각적 분석을 통해 청년장애인의 노동시장 참여 현황, 고용 특성, 그리고 직면하는 어려움을 종합적으로 파악하고자 한다. 이를 통해 청년장애인의 노동시장 구조의 특징과 문제점을 명확히 파악하고, 효과적인 고용서비스를 모색하는 데 기여하고자 한다.

1. 주요 경제활동지표 현황 및 추이

청년장애인의 노동시장 구조를 파악하기 위해 주요 경제활동지표인 경제활동참가율, 고용률, 실업률, 그리고 체감실업률을 나타내는 확장실업률을 분석하였다. 이를 통해 청년장애인의 노동시장 참여 현황과 고용 상태를 전체 장애인구 및 전체인구 청년과 비교하였다.

2023년 기준 분석 결과, 청년장애인의 경제활동참가율과 고용률은 전체 장애인구보다 높게 나타났으나, 전체인구 청년과 비교했을 때는 현저히 낮은 수준을 보였다. 또한, 실업률과 확장실업률은 청년장애인이 전체 장애인구보다 더 높았으며, 전체인구 청년보다도 높은 수준을 보였다. 이는 청년장애인이

노동시장 진입에 있어 상대적으로 더 큰 어려움을 겪고 있음을 시사한다.

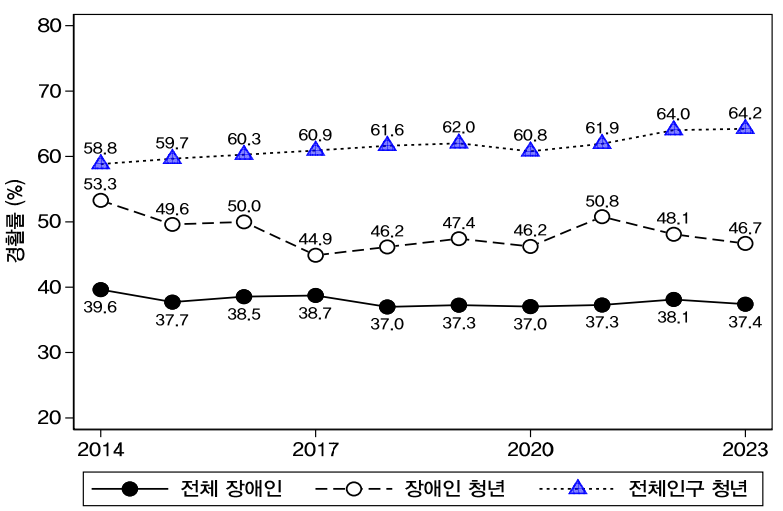
연도별 추이를 분석한 결과, 전체인구 청년의 경제활동참가율과 고용률은 증가하는 추세를 보이지만, 청년장애인의 경우 오히려 감소하는 경향을 보였다. 실업률과 확장실업률의 경우, 최근 3년간 전체 장애인구, 청년장애인, 전체인구 청년 모두에서 감소하는 추세를 보였다.

〈표 2-3〉 청년장애인의 경제활동상태 특징(2023년 기준)

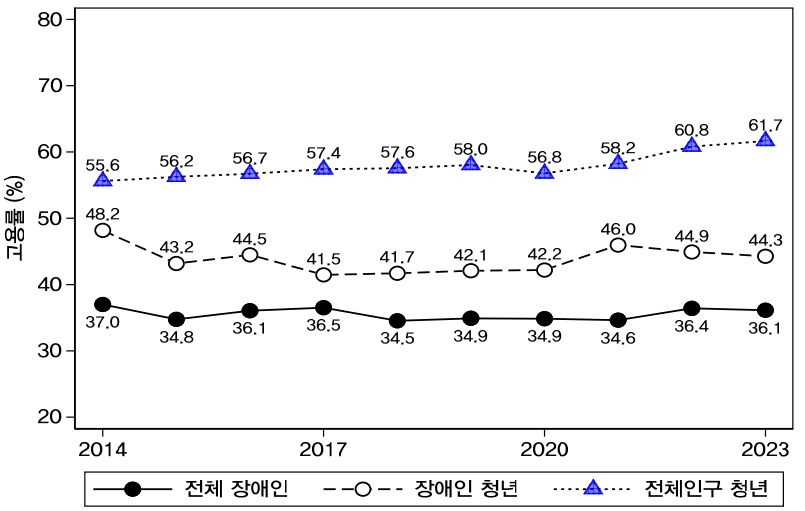
(단위: 명, %)

구분	전체 장애인구	청년장애인	전체인구 청년
고용률	36.1	44.3	61.7
경제활동참가율	37.4	46.7	64.2
실업률	3.4	5.2	4.0
확장실업률	12.6	16.0	11.8

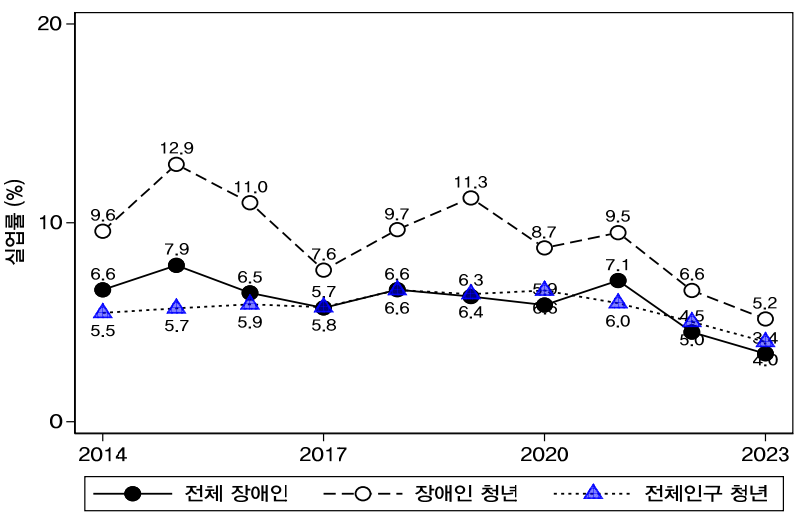
[그림 2-23] 연도별 경제활동참가율 변화 - 전체 장애인, 장애인 청년, 전체인구 청년



[그림 2-24] 연도별 고용률 변화 - 전체 장애인, 장애인 청년, 전체인구 청년

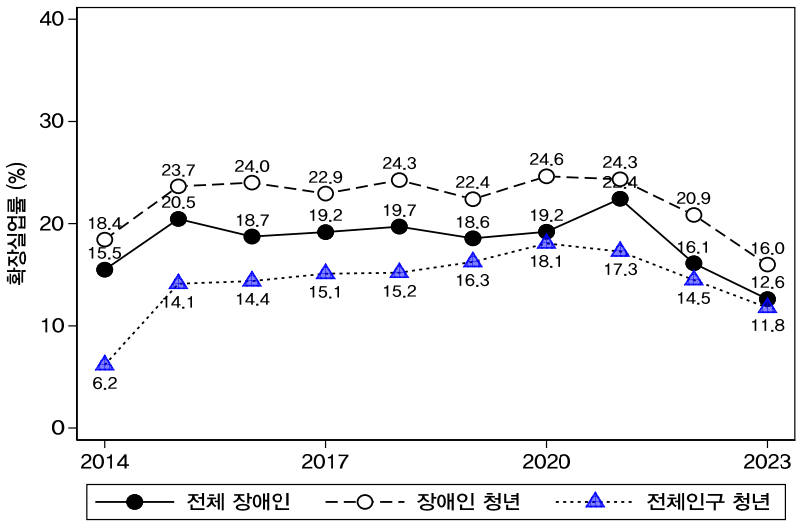


[그림 2-25] 연도별 실업률 변화 - 전체 장애인, 장애인 청년, 전체인구 청년



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 2-26] 연도별 확장실업률 변화 - 전체 장애인, 장애인 청년, 전체인구 청년



청년층의 노동시장 상황을 더 포괄적으로 이해하기 위해 실업률, 잠재 노동력 비율, NEET(Not in Education, Employment, or Training) 비율을 청년장애인과 전체인구 청년을 비교하여 분석하였다. 여기에서 잠재 노동력 비율은 잠재취업가능자, 잠재구직자를 포함한 잠재활동인구를 의미한다.

NEET는 각 나라의 사회문화적 맥락에 따라 조금씩 다르게 정의되는 개념으로 OECD는 "15~29세(혹은 15~19세, 15~24세)로 정규 교육을 받지 않고 노동시장에서도 제외되며, 취업을 위한 직업훈련에도 참여하지 않는 젊은 사람들"로 정의된다(OECD, 2015; 노현주 외, 2019). 그러나 최근 한국의 연구에서는 비공식 교육과 훈련도 제외하는 추정 방식이 한국형 니트로 주로 사용되고 있다(김기헌, 2023).

본 연구에서는 장애청년 니트의 개념을 15~39세 이하의 장애인으로 설정하고, 한국형 니트 정의를 따라 계산하고자 하였다. NEET 비율 산출 방식은

다음과 같이 세 가지로 구분할 수 있다. OECD에서 정의하는 청년 중 취업자와 공식적 교육, 훈련 참여자를 제외한 비율(정의 1), 여기에서 비경제활동인구 중 정규교육기관 통학자를 추가로 제외한 비율(정의 2), 그리고 입시학원 통학과 취업을 위한 학원과 기관 통학자까지 추가로 제외한 비율(정의 3, 한국형 니트)이다. 본 연구에서는 이 중 정의 3에 해당하는 한국형 니트 정의를 적용하였다.

분석결과 청년장애인의 실업률(5.2%)이 전체인구 청년 실업률(4.0%)보다 높았으나, 잠재노동력 비율은 청년장애인이 2.8%로 전체인구 청년(3.9%)보다 낮았다. NEET 청년비율은 청년장애인이 39.2%로 전체인구 청년(17.5%)보다 현저히 높았다.

연도별 분석결과, 청년장애인의 실업률은 점진적으로 감소하는 경향을 나타내고 있으나, NEET 비율은 오히려 증가 추세를 보인다. 이는 전체인구 청년층에서 실업률과 NEET 비율 모두 감소하는 추세와 대조를 이룬다. 이러한 현상은 청년장애인이 노동시장에서 겪는 어려움이 단순히 취업 여부를 넘어서 교육이나 훈련 기회로부터의 배제로 이어질 수 있음을 시사한다. 따라서 청년장애인의 노동시장 참여를 촉진하기 위해서는 고용 기회 확대뿐만 아니라, 교육 및 훈련 프로그램에 대한 접근성 개선 등 종합적인 접근이 필요할 것으로 판단된다.

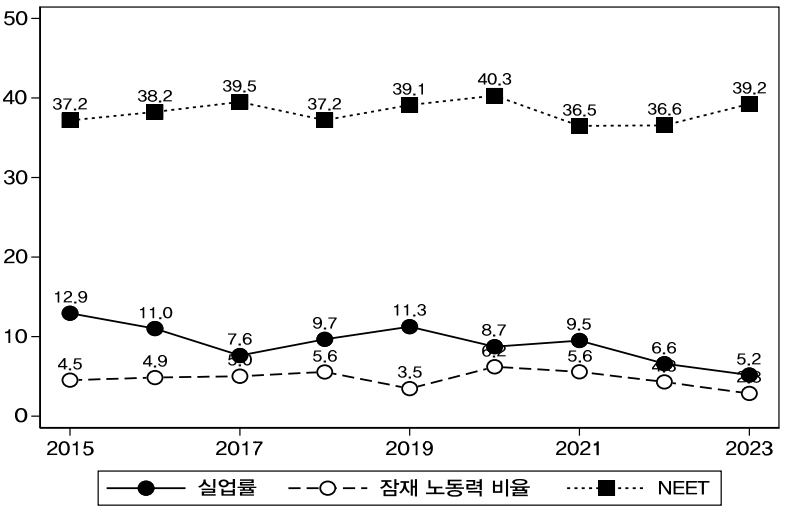
〈표 2-4〉 청년장애인의 추가 노동시장 지표 분석(2023년 기준)

(단위: 명, %)

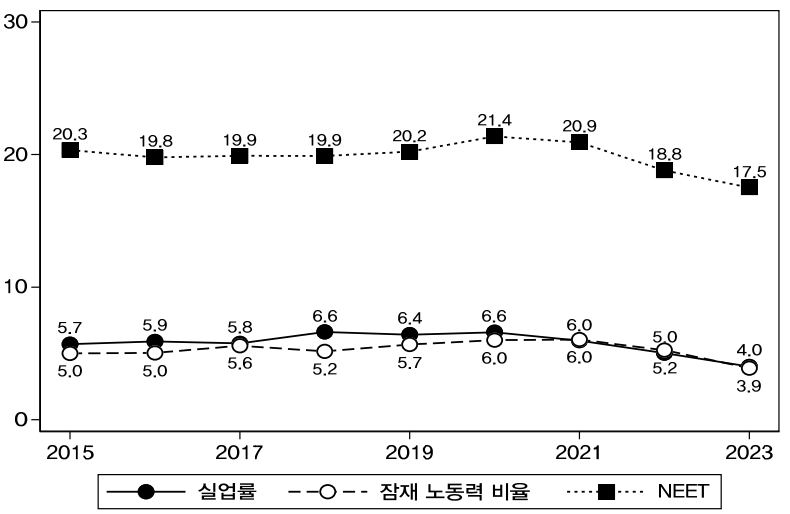
구분	청년장애인	전체인구 청년
실업률	5.2	4.0
잠재노동력 비율	2.8	3.9
NEET	39.2	17.5

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

[그림 2-27] 청년장애인의 실업률, 잠재노동력 비율, NEET



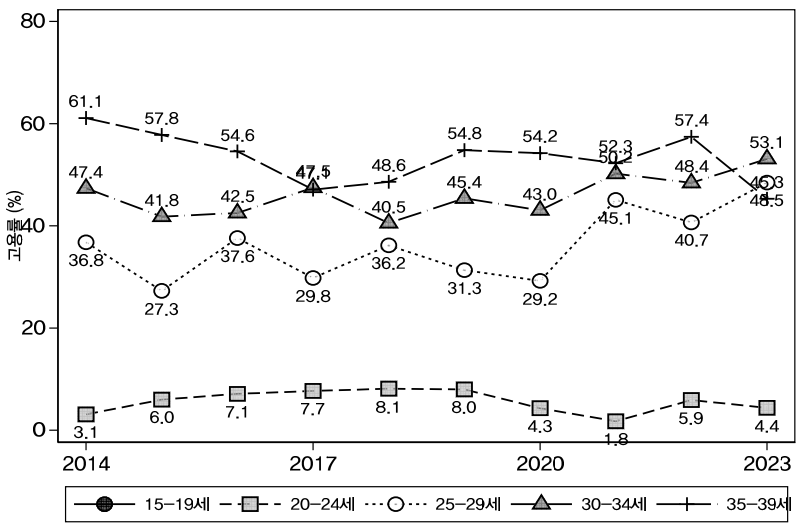
[그림 2-28] 전체인구의 청년층 실업률, 잠재노동력 비율, NEET



2. 청년장애인의 인구사회학적 특성별 노동시장 참여 양상

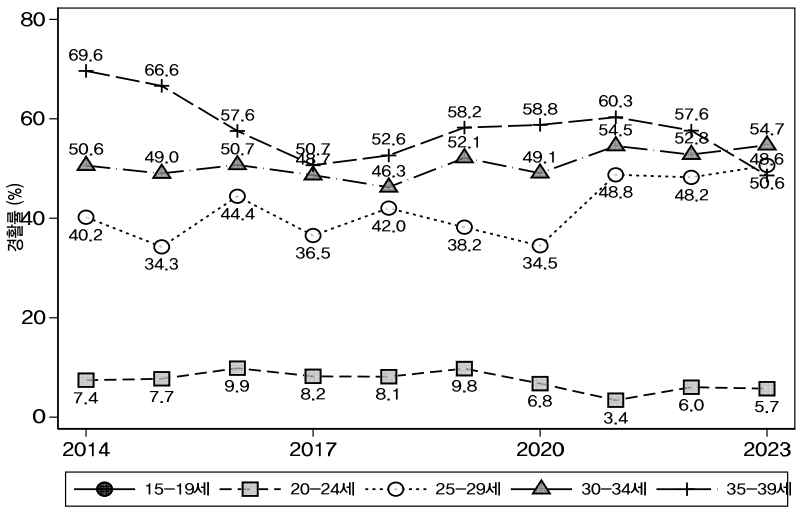
청년장애인의 노동시장 참여 양상을 연령, 성별, 장애유형, 학력 등 주요 인구사회학적 특성별로 분석하였다. 연령대별 분석 결과, 35~39세 연령대에서 고용률과 경제활동참가율이 감소하는 현상이 확인되었다. 이는 30대 후반 청년장애인들이 노동시장 참여에 있어 새로운 장벽에 직면할 수 있음을 시사한다. 실업률의 경우, 20~24세 연령대에서 다른 연령대에 비해 전반적으로 높은 수준을 보이며, 데이터가 큰 변동성을 보여 이 연령대의 불안정한 고용 상황을 추정해 볼 수 있다.

[그림 2-29] 청년장애인 연령별 고용률

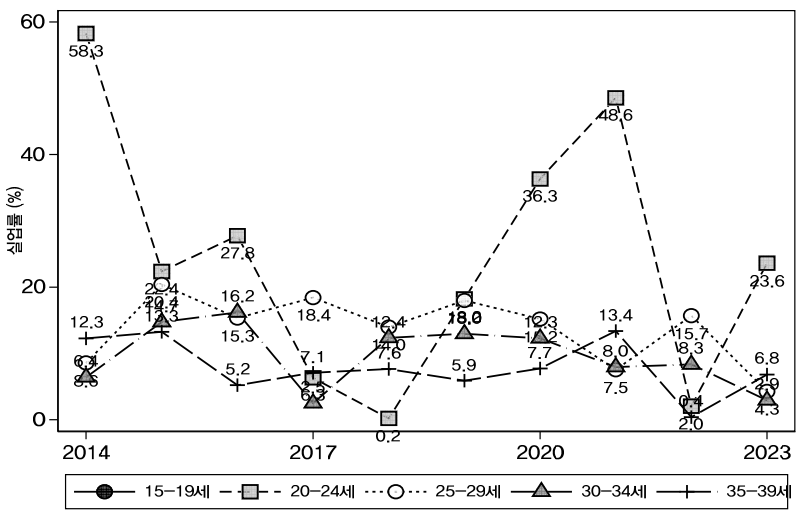


www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 2-30] 청년장애인 연령별 경제활동참가율

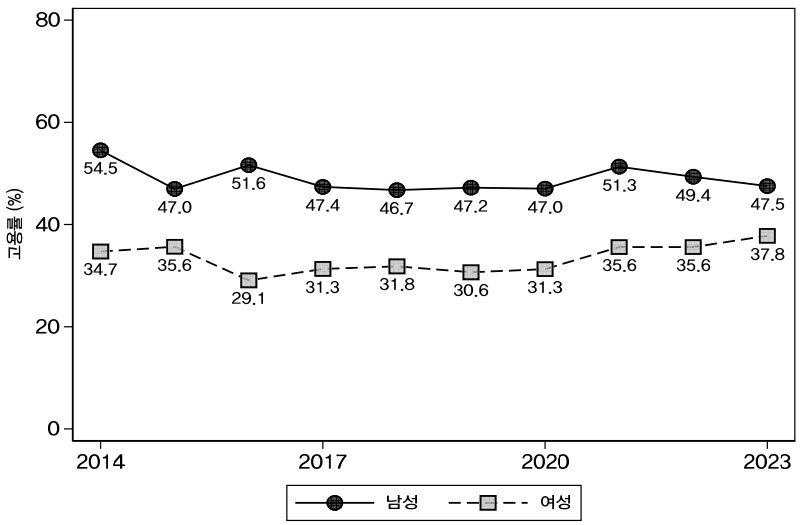


[그림 2-31] 청년장애인 연령별 실업률



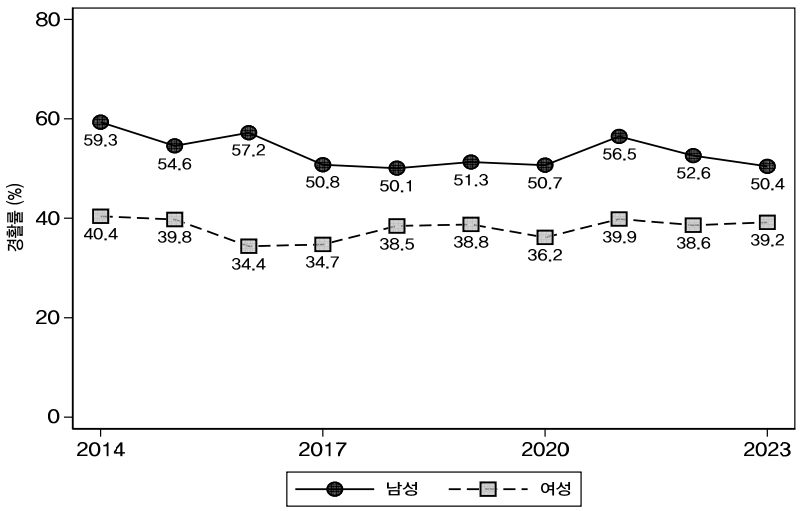
성별 분석에서는 2023년 기준 남성의 고용률과 경제활동참가율이 여성보다 높고, 실업률이 낮은 경향을 보인다. 그러나, 최근 3년간 추이를 보면 남성의 고용지표(고용률, 경제활동참가율)가 악화되는 반면, 여성의 실업률은 크게 감소하는 것을 알 수 있다.

[그림 2-32] 청년장애인 성별 고용률

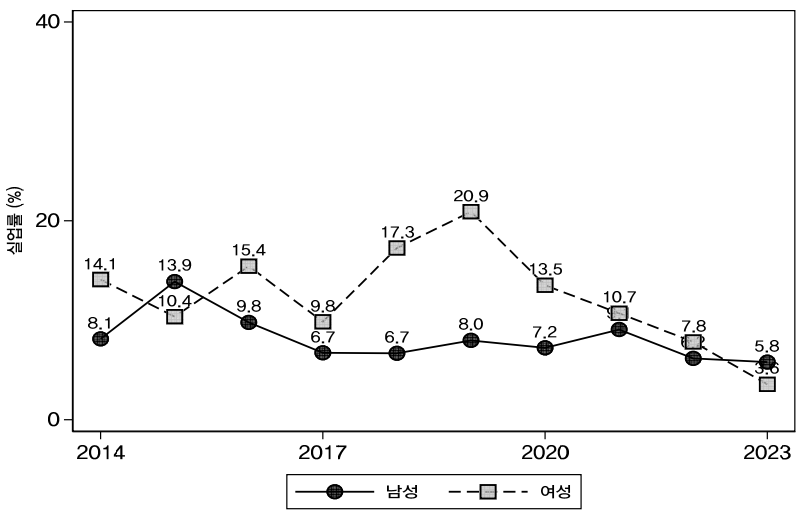


www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 2-33] 청년장애인 성별 경제활동참가율

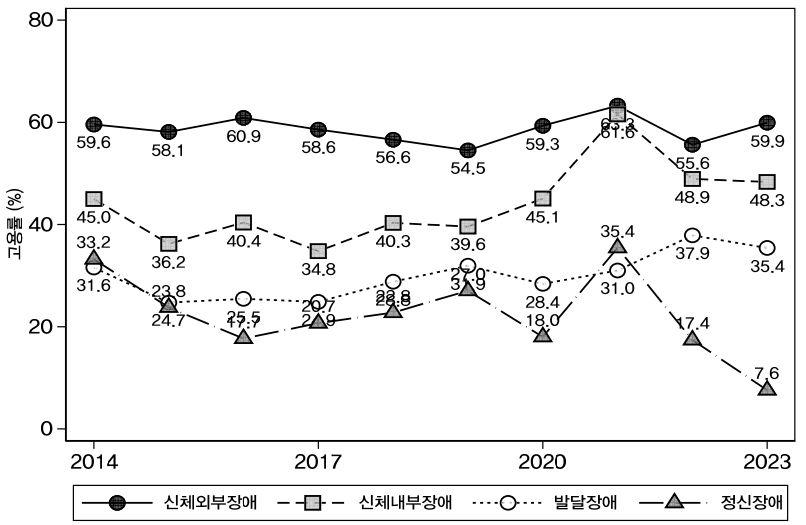


[그림 2-34] 청년장애인 성별 실업률

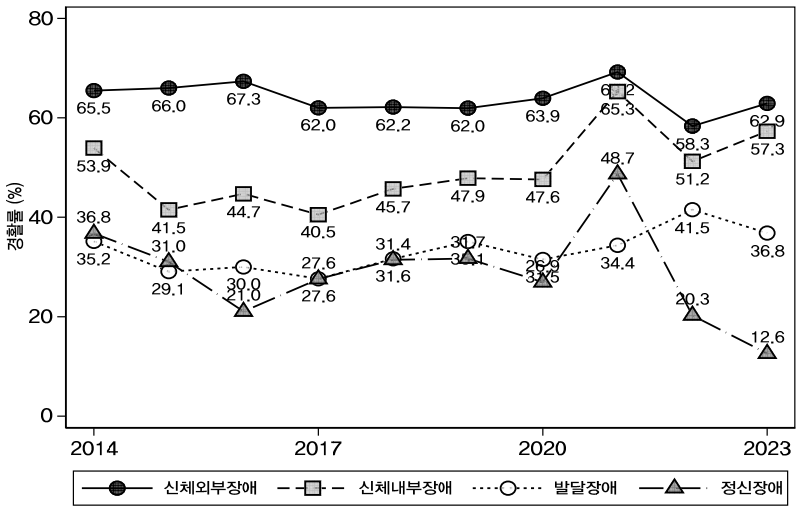


장애유형별 분석에서는 신체내부장애와 발달장애의 고용률과 경제활동참가율이 증가 추세를 보이는 반면, 정신장애인의 경우 감소하는 경향을 보인다. 특히 정신장애의의 높은 실업률은 이들이 노동시장 진입에 상당한 어려움이 있음을 시사한다.

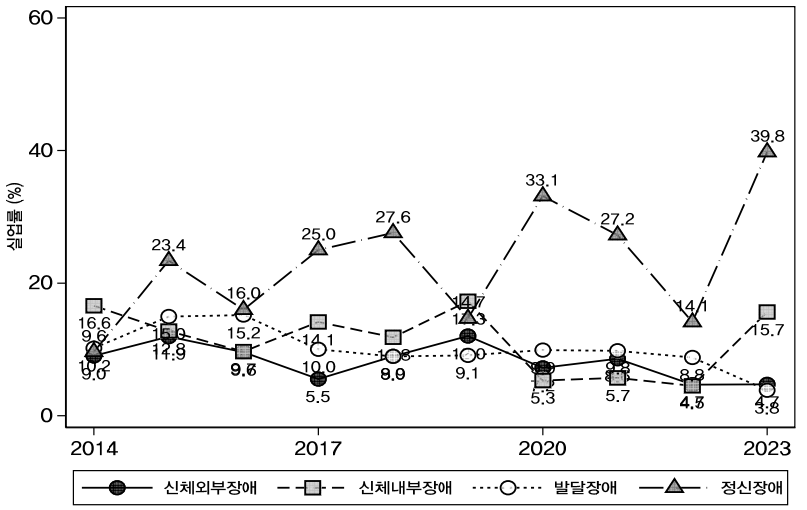
[그림 2-35] 청년장애인 장애유형별 고용률



[그림 2-36] 청년장애인 장애유형별 경제활동참가율



[그림 2-37] 청년장애인 장애유형별 실업률

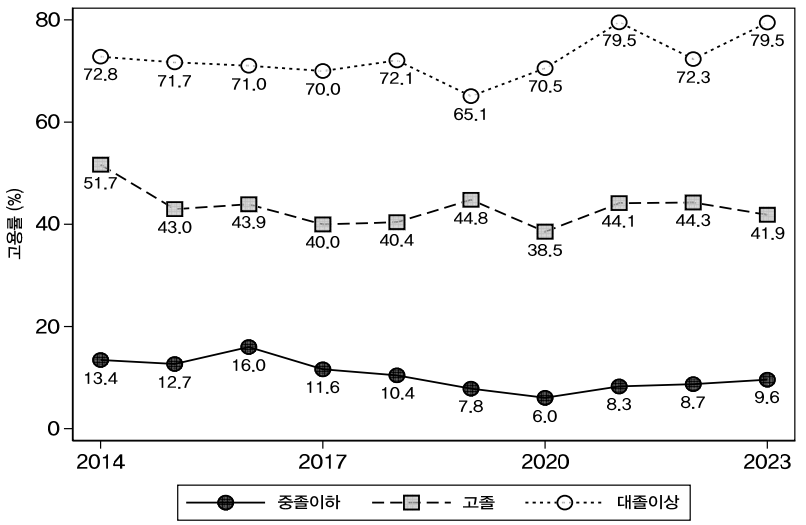


마지막으로 청년장애인 집단 내 학력별 분석 결과, 고용률이 대학교 졸업이상(79.5%), 고등학교 졸업(41.9%), 중학교 졸업 이하(9.6%) 순으로 나타났으며, 경제활동참가율도 유사한 패턴을 보였다. 이는 청년장애인의 노동시장 성과에 있어 고등교육의 중요성을 강조하는 결과로 해석할 수 있다.

또한, 전체인구 청년층과 비교했을 때, 고등학교 졸업, 대학교 이상 졸업의 경우 유사한 패턴을 보이나 중학교 졸업 이하의 경우 청년장애인의 경우 고용률과 경제활동참가율이 현저히 낮은 것을 알 수 있다.

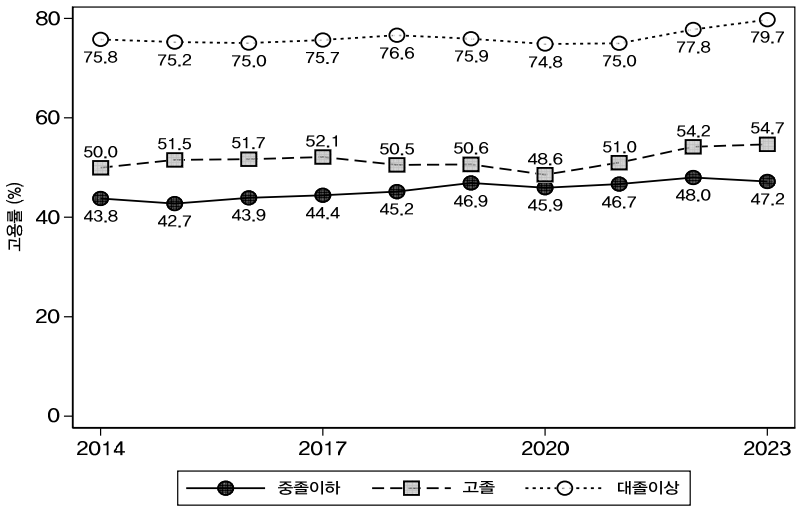
이러한 분석 결과는 청년장애인의 노동시장 참여 증진을 위한 정책 수립 시 연령대별, 성별, 장애유형별, 학력별로 차별화된 접근이 필요함을 시사한다. 특히 30대 후반 연령대, 여성, 정신장애인, 그리고 저학력 청년장애인에 대한 맞춤형 지원 방안 마련이 요구된다.

[그림 2-38] 청년장애인 학력별 고용률

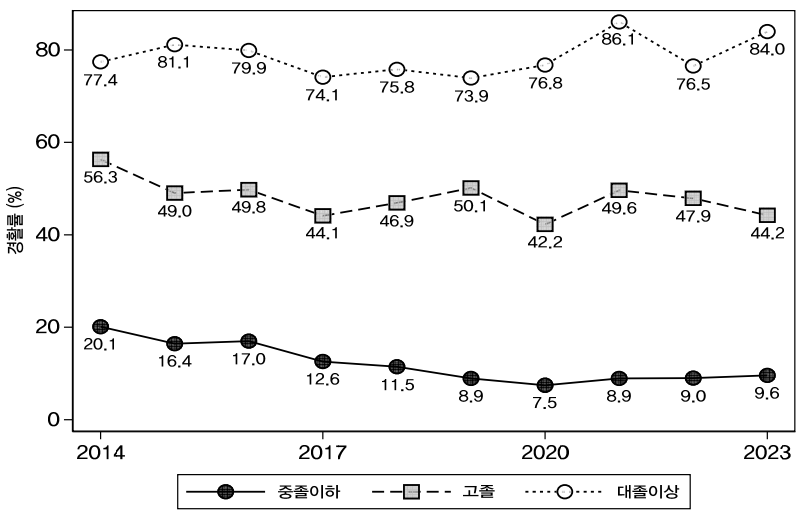


한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

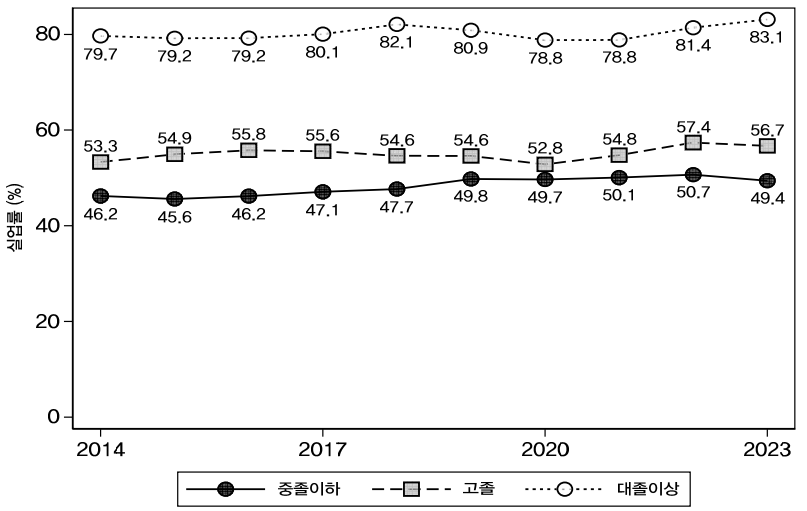
[그림 2-39] 전체인구 청년층 학력별 고용률



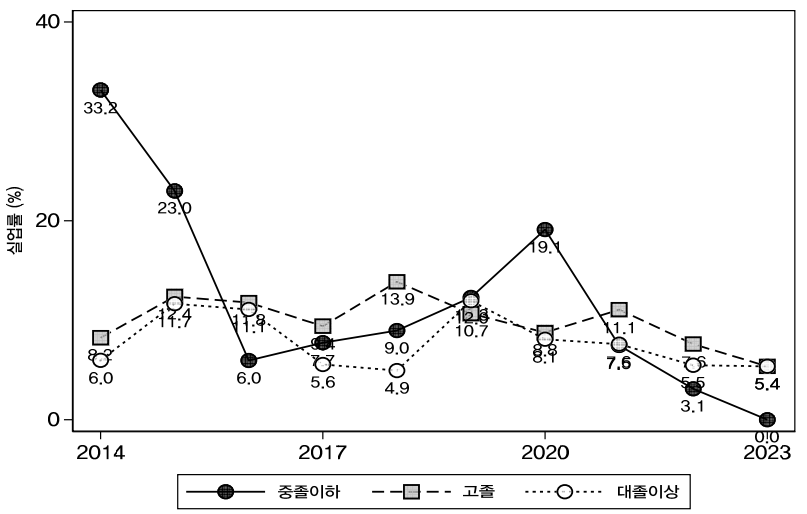
[그림 2-40] 청년장애인 학력별 경제활동참가율



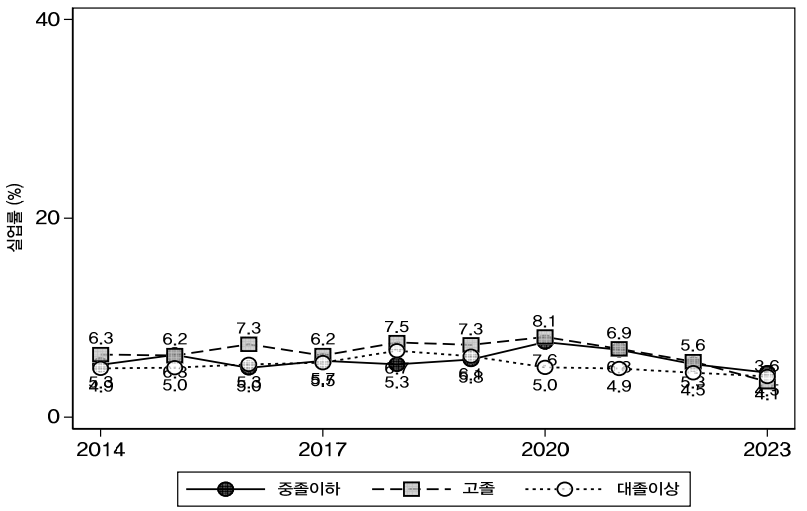
[그림 2-41] 전체인구 청년층 학력별 경제활동참가율



[그림 2-42] 청년장애인 학력별 실업률



[그림 2-43] 전체인구 청년층 학력별 실업률

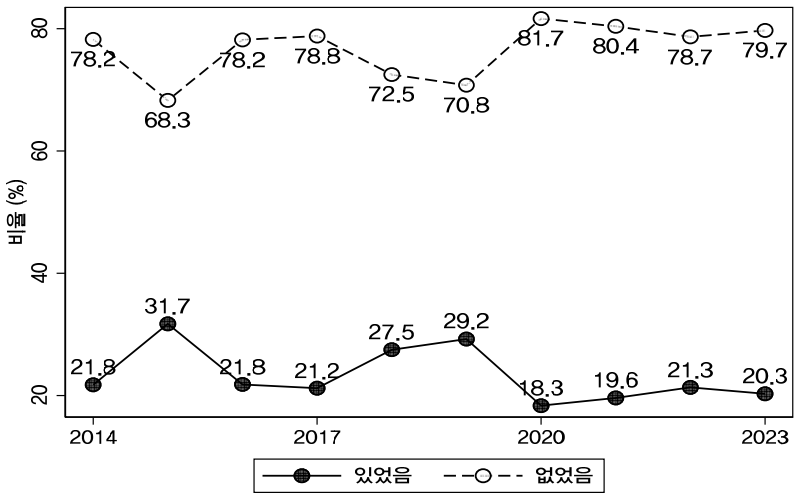


3. 청년장애인의 구직활동 특성

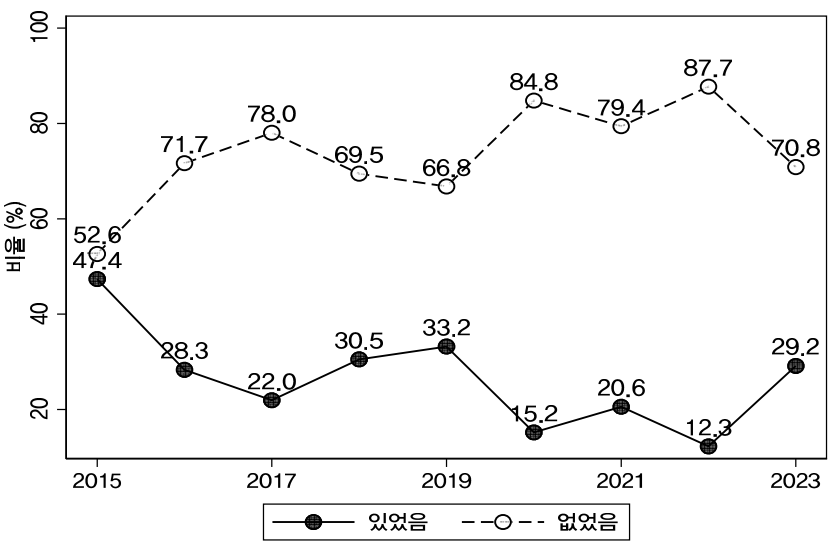
청년장애인의 구직활동 특성은 경제활동상태에 따라 다르게 나타나므로, 취업자, 실업자, 비경제활동인구로 구분하여 분석을 실시하였다. 취업자 대상으로는 지난 4주간 추가 취업 탐색여부와 취업탐색경로를, 실업자 대상으로는 구직기간, 구직방법, 주된 구직경로, 실업상태지속이유를, 비경제활동인구 대상으로는 지난 4주간 비구직사유를 중심으로 분석하였다.

취업자의 추가 취업 탐색여부를 분석한 결과, 2023년 기준 전체 장애인의 20.3%, 청년장애인의 29.2%가 추가 취업을 탐색하고 있는 것으로 나타났다. 이는 청년장애인이 현재 일자리에 대한 만족도가 낮거나 더 나은 일자리를 찾고자 하는 의지가 높음을 시사한다.

[그림 2-44] 전체장애인의 지난4주내 추가취업탐색여부

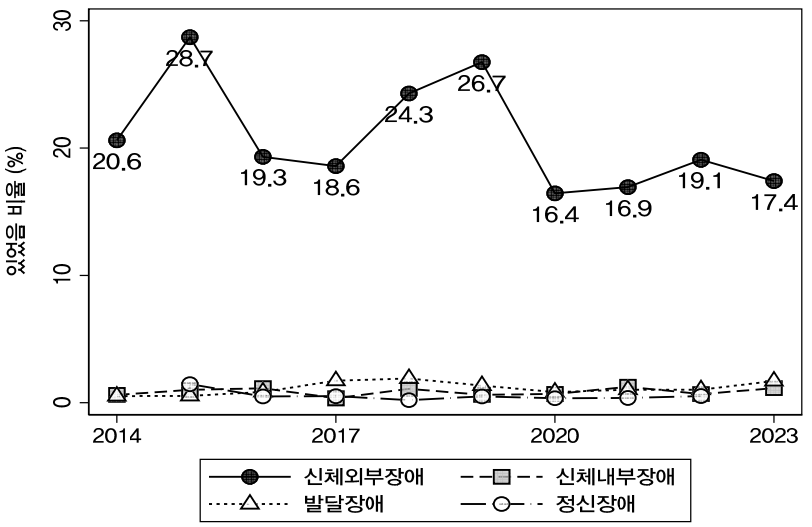


[그림 2-45] 청년장애인의 지난4주내 추가취업탐색여부

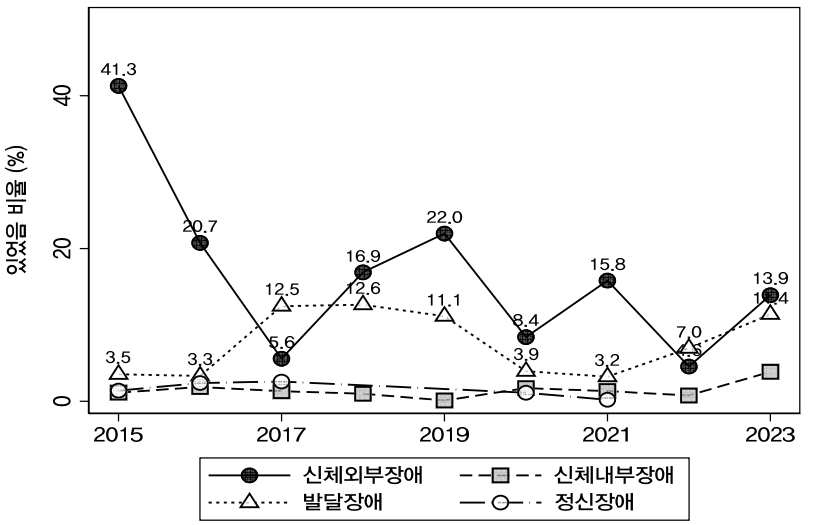


장애유형별 추가 취업 탐색 비중을 살펴보면, 전체 장애인의 경우 신체외부장애인의 17.4%만이 추가적으로 일자리를 탐색하는 반면, 다른 장애유형에서는 그 비율이 매우 낮은 것으로 나타났다. 그러나 청년장애인의 경우 신체외부장애인 13.9%, 발달장애인 11.4%가 추가 취업을 탐색하고 있어, 청년층에서는 발달장애인의 구직 의지도 상당한 수준임을 확인할 수 있다.

[그림 2-46] 전체장애인의 지난4주내 추가취업탐색여부 - 장애유형별



[그림 2-47] 청년장애인의 지난4주내 추가취업탐색여부 - 장애유형별



취업탐색경로를 분석 결과, 전체 장애인과 청년장애인 모두 '부모(친척), 친구, 동료 등 지인'을 통한 비공식 경로가 가장 높은 비중을 차지하였다. 그 다음으로 전체 장애인의 경우 '대중매체(신문, 인터넷, 광고 등)'와 '지방자치단체(주민센터 등)'를 주로 활용하는 반면, 청년장애인은 '장애인복지관, 장애인복지단체, 직업재활시설 등'과 '대중매체'를 주로 활용하는 것으로 나타났다.

장애유형별로 취업탐색경로를 분석한 결과, 전체 장애인과 청년장애인 모두 신체외부장애인과 신체내부장애인은 '부모(친척), 친구, 동료 등 지인'을 통한 경로를, 발달장애인과 정신장애인은 '장애인복지관, 장애인복지단체, 직업재활시설 등'을 주된 경로로 활용하는 것으로 나타났다. 다만 청년 신체내부장애인의 경우 '대중매체'를 통한 구직 비중이 상대적으로 높게 나타나는 특징을 보였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 2-5〉 취업탐색경로(최근 3년간)

(단위: 명, %)

입직경로	전체장애인			청년장애인		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
한국장애인고용공단(워크투게더 포함)	3.5	4.7	4.0	9.8	14.7	7.0
고용노동부 고용센터(워크넷 포함)	2.9	2.5	5.0	3.4	4.1	5.2
지방자치단체(주민센터 등)	10.0	11.6	**13.1**	3.3	1.3	2.0
장애인복지관, 장애인복지단체, 직업재활시설 등	9.2	8.0	10.6	19.3	**23.7**	**22.4**
민간 취업알선기관(복지관 제외)	4.7	6.3	6.5	3.3	2.4	4.9
대중매체(신문, 인터넷, 광고 등)	**13.7**	**12.3**	12.3	**20.8**	12.7	14.8
학교, 학원	2.5	2.5	1.7	8.4	10.0	8.5
부모(친척), 친구, 동료 등 지인	**51.1**	**49.0**	**44.1**	**29.7**	**25.9**	**30.7**
기타	2.0	2.7	2.3	1.6	4.7	4.0
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

〈표 2-6〉 취업탐색경로 - 장애유형별(2023년 기준)

(단위: 명, %)

입직경로	전체장애인				청년장애인			
	신체 외부	신체 내부	발달 장애	정신 장애	신체 외부	신체 내부	발달 장애	정신 장애
한국장애인고용공단 (워크투게더 포함)	3.3	1.8	11.9	7.5	3.4	1.4	11.6	0.0
고용노동부 고용센터 (워크넷 포함)	5.4	2.8	2.8	4.6	7.1	1.9	3.6	0.0
지방자치단체 (주민센터 등)	**14.5**	9.4	3.7	2.2	1.9	4.5	2.0	0.0
장애인복지관, 장애인복지단체, 직업재활시설 등	7.2	8.3	**42.0**	**35.8**	5.7	1.8	**41.7**	**62.1**
민간 취업알선기관 (복지관 제외)	7.1	7.2	1.0	3.6	8.6	8.4	0.8	0.0
대중매체 (신문, 인터넷, 광고 등)	12.8	**21.3**	2.9	10.3	**22.6**	**47.6**	3.6	**32.7**
학교, 학원	1.1	2.2	8.6	0.0	6.8	4.0	10.9	0.0
부모(친척), 친구, 동료 등 지인	**46.2**	**42.1**	**26.8**	**35.7**	**36.3**	**26.7**	**25.6**	5.1
기타	2.4	5.0	0.2	0.3	7.7	3.6	0.2	0.0
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

실업자의 구직기간을 분석한 결과, 전체 장애인은 평균 4.3개월, 청년장애인은 평균 3.9개월로 나타나 청년층의 구직기간이 다소 짧은 것으로 확인되었다. 구직기간을 구간별로 살펴보면, 3개월 미만이 약 40%, 3~6개월 미만이 약 37%로, 대다수가 6개월 미만의 구직기간을 보이는 것으로 나타났다. 장기실업자(1년 이상) 비율은 전체 장애인 8.4%, 청년장애인 6.6%로 나타났다.

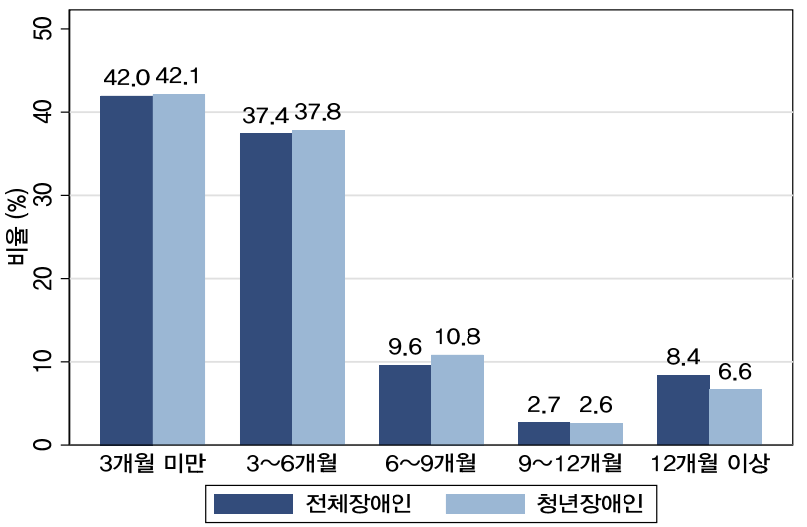
www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 2-7〉 실업자 구직기간

(단위: 명, 개월)

	N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체장애인	2,310	4.3575	5.6574	1	70
청년장애인	572	3.9650	4.1578	1	36

[그림 2-48] 실업자 구직기간 - 구간별



장애유형별 구직기간을 분석한 결과, 발달장애인의 구직기간이 상대적으로 짧은 것으로 나타났다. 전체 장애인의 경우 발달장애인(3.76개월)이 신체외부장애인(4.43개월), 신체내부장애인(4.36개월)에 비해 구직기간이 짧았으며, 청년장애인의 경우에도 발달장애인(3.93개월)이 신체외부장애인(4.00개월), 신체내부장애인(4.08개월)에 비해 짧은 구직기간을 보였다. 정신장애인의 경우 전체 장애인에서는 가장 긴 4.80개월의 구직기간을 보였으나, 청년층에서

는 오히려 구직기간이 단축되는 특징을 보였다.

구간별 구직기간 분석 결과, 정신장애인의 경우 장기실업자(1년 이상) 비율이 10% 이상으로 나타나 다른 장애유형에 비해 상대적으로 긴 구직기간이 소요되는 것으로 확인되었다.

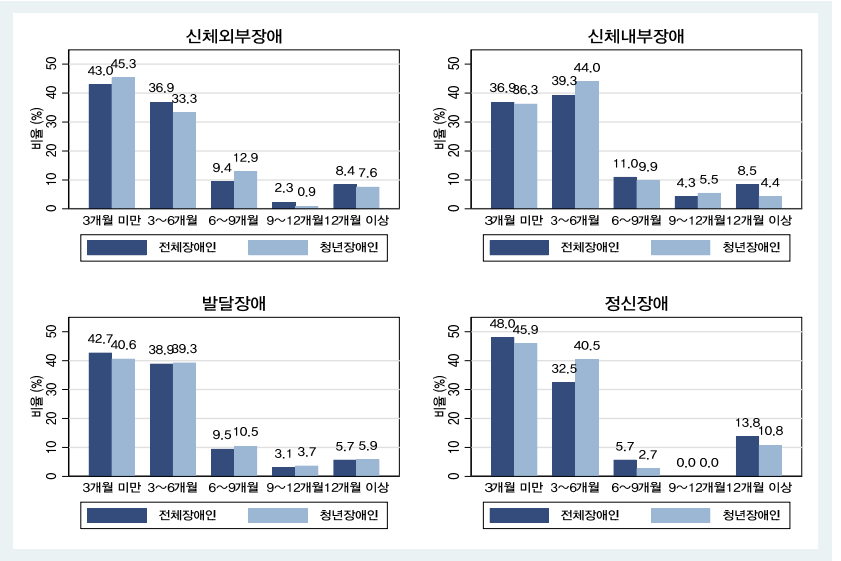
〈표 2-8〉 실업자 구직기간 - 장애유형별

(단위: 명, 개월)

장애유형		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체 장애인	신체외부장애	1,442	4.43	6.13	1	70
	신체내부장애	483	4.36	4.29	1	30
	발달장애	262	3.76	3.51	1	24
	정신장애	123	4.80	7.90	1	60
청년 장애인	신체외부장애	225	4.00	4.53	1	36
	신체내부장애	91	4.08	4.27	1	24
	발달장애	219	3.93	3.64	1	24
	정신장애	37	3.73	4.54	1	24

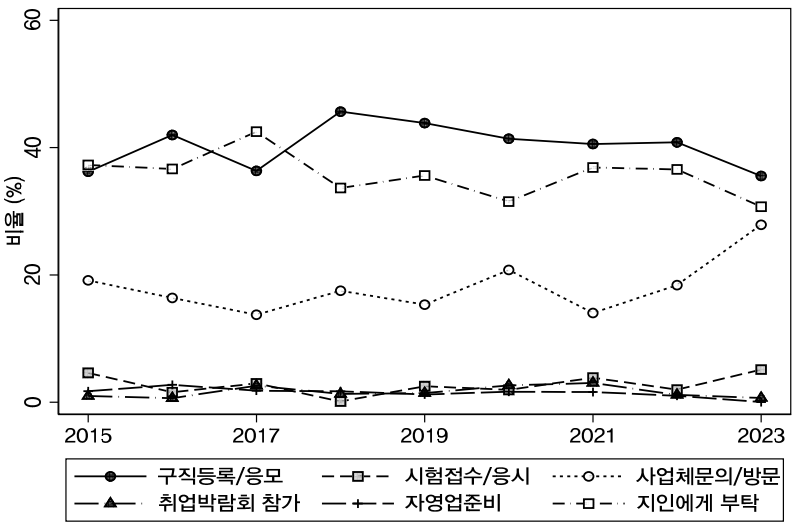
www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 2-49] 실업자 구직기간 - 구간별·장애유형별

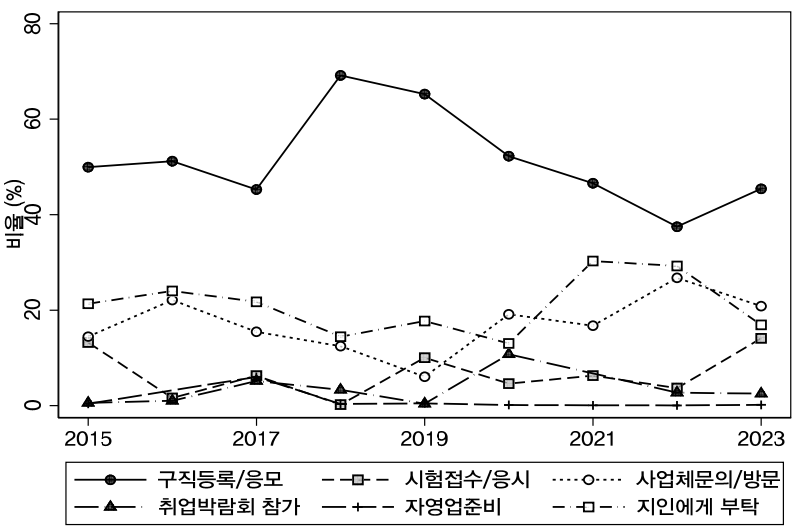


구직방법에 대한 분석 결과, 전체 장애인과 청년장애인 모두 '구직등록, 구직응모(주로 공공, 민간알선기관)'가 주된 구직방법인 것으로 나타났다. 다음으로 '부모(친척), 친구, 동료 등 지인에게 소개 부탁'과 '사업체 문의, 방문, 원서제출' 순으로 높은 비중을 보였다. 특히 청년장애인의 경우 '구직등록, 구직응모'가 40% 이상을 차지하여 공식적인 구직경로에 대한 의존도가 높은 반면, 기타 구직방법의 활용 비중은 대부분 20% 미만으로 나타나 구직방법이 특정 경로에 집중되어 있음을 확인할 수 있다.

[그림 2-50] 전체장애인의 구직방법(1,2순위)



[그림 2-51] 청년장애인의 구직방법(1,2순위)



실업자의 주된 구직경로를 분석한 결과, 전체 장애인의 경우 '부모(친척), 친구, 동료 등 지인'을 통한 경로가 가장 높은 비중을 차지하였으며, '대중매체(신문, 인터넷, 광고 등)'가 그 다음으로 높게 나타났다. 반면 청년장애인의 경우 '한국장애인고용공단(워크투게더 포함)'과 '고용노동부 고용센터(워크넷 포함)' 등 공공 취업알선기관을 주요 구직경로로 활용하는 것으로 나타났다.

〈표 2-9〉 실업자의 주된 구직경로(1,2순위) - 최근 3년간

(단위: 명, %)

입직경로	전체장애인			청년장애인		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
한국장애인고용공단(워크투게더 포함)	9.6	12.4	7.5	13.9	**28.8**	**20.4**
고용노동부 고용센터(워크넷 포함)	10.6	**15.7**	15.2	**21.0**	15.7	7.4
지방자치단체(주민센터 등)	13.6	13.3	14.1	2.8	0.3	9.8
장애인복지관, 장애인복지단체, 직업재활시설 등	8.7	8.0	9.7	15.2	15.8	**20.5**
민간 취업알선기관(복지관 제외)	6.9	7.1	11.2	7.0	2.8	17.4
대중매체(신문, 인터넷, 광고 등)	**17.0**	13.5	**16.5**	**17.4**	6.0	13.3
학교, 학원	2.6	1.9	0.0	5.5	8.6	0.0
부모(친척), 친구, 동료 등 지인	**30.9**	**28.1**	**25.9**	17.1	**21.9**	11.2
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

실업상태 지속 사유에 대해 분석한 결과, 전체 장애인과 청년장애인 모두 '근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서'와 '구직(취업, 창업) 정보접근의 어려움'을 주된 이유로 응답하였다. 청년장애인의 경우 이러한 일반적인 사유 외에도 '수입이나 임금이 맞지 않아서'라는 응답이 상대적으로 높게 나타났으며, '학력, 경력(경험), 기술 부족(자격 제한)'도 주요한 실업 지속 사유로 확인되었다. 이는 청년장애인이 일자리의 질적 측면과 진입장벽에 대해 상대적으로 더 큰 어려움을 겪고 있음을 시사한다.

〈표 2-10〉 실업상태지속이유(최근 3년간)

(단위: 명, %)

이유	전체장애인			청년장애인		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
학력, 경력(경험), 기술 부족(자격 제한)	6.1	6.6	4.9	8.5	**14.3**	7.3
수입이나 임금이 맞지 않아서	6.0	9.6	10.5	8.7	11.1	**17.8**
근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서	**15.0**	**12.0**	**19.4**	9.8	11.3	**17.8**
구직(취업, 창업) 정보접근의 어려움	**13.7**	**18.5**	12.1	11.7	**18.0**	11.8
취업알선기관 및 서비스 부재, 접근의 어려움	8.7	11.2	8.5	**16.5**	9.1	15.4
장애인에 대한 차별과 선입견	8.4	9.9	5.9	**11.9**	12.5	9.5
나이가 너무 어리거나 많아서	12.5	9.3	**12.5**	0.7	0.0	0.9
장애 이외의 질병이나 사고(건강문제)	6.1	8.3	6.9	2.3	0.4	5.8
심리적 불안감이나 초조함(자신감 결여)	2.2	1.6	1.4	4.9	2.4	6.5
신체기능의 제한	7.0	5.8	5.1	5.0	7.1	0.1
이동능력의 제한	1.2	0.1	0.8	2.7	0.0	2.7
의사소통의 제한	0.7	1.6	1.0	1.1	3.8	0.4
기타	2.2	1.4	1.8	4.5	4.5	0.0
특별히 없었음	10.2	4.1	9.1	11.7	5.4	4.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

비경제활동인구의 지난 4주간 비구직사유를 분석한 결과, 전체 장애인과 청년장애인 모두 '장애로 인해 업무를 제대로 수행할 수 없을 것 같아서'가 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 그러나 2023년 기준 청년장애인의 경우 '원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서'라는 응답이 28.3%로 가장 높게 나타나, 청년층의 경우 적정 일자리의 부재가 노동시장 참여의 주된 장애요인임을 시사하였다.

그 외 주요 비구직사유를 살펴보면, 전체 장애인의 경우 '이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에', '원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서', '근처(주변)에 일거리가 없을 것 같아서' 등 구직 기회의 부재나 조건 불일치가 주된 사유로 나타났다. 반면 청년장애인의 경우 '전공이나 경력에 맞는 일거리가 없을 것 같아서'의 비중이 높게 나타나, 전공 및 경력 불일치 문제가 노동시장 진입의 주요 장애요인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 2-11〉 비경제활동인구 - 지난4주간 비구직사유(최근 3년간)

(단위: 명, %)

이유	전체장애인			청년장애인		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
전공이나 경력에 맞는 일거리가 없을 것 같아서	7.0	5.4	7.4	**14.8**	7.6	21.2
원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서	10.4	9.3	**17.0**	5.6	**21.8**	**28.3**
근처(주변)에 일거리가 없을 것 같아서	5.5	**12.1**	10.2	4.1	3.3	0.0
교육, 기술, 경험이 부족해서	2.9	1.3	0.3	6.0	5.8	2.0
나이가 너무 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아서	4.3	8.4	5.3	0.2	0.0	0.0
이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에	**17.8**	10.1	11.6	5.5	2.7	5.1
장애인이라는 이유로 고용주가 채용하지 않을 것 같아서	6.5	10.8	4.5	7.4	6.7	5.9
구직(취업·창업) 정보나 방법을 몰라서	3.2	5.7	3.3	7.8	6.0	7.2
자영업을 하려고 하지만 창업할 능력, 상황이 안 되어서	1.0	0.4	0.2	0.0	0.0	0.0
육아 또는 가사로 인해	3.0	1.4	0.8	2.6	0.0	0.7
학교에 다니고 있어서	0.7	0.5	0.0	5.1	3.0	0.1
장애로 인해 업무를 제대로 수행할 수 없을 것 같아서	**26.6**	**26.9**	**24.1**	**34.8**	**39.8**	**20.7**
장애 이외의 질병이나 사고로	7.4	5.7	13.9	1.3	1.9	5.4
취업/창업을 준비 중이어서	1.1	0.3	0.7	3.7	1.5	1.7
일을 하게 되면 기초수급자격이 박탈될 것을 우려해	1.4	1.1	0.6	0.0	0.0	0.5
취업 이외의 활동 때문에	0.2	0.1	0.1	0.1	0.0	1.2
기타	1.2	0.5	0.0	1.1	0.0	0.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

4. 직종 및 고용형태 특성

청년장애인의 노동시장 참여 양상을 보다 심층적으로 이해하기 위해 직종 및 고용형태에 대한 다각적 분석을 시도하고자 한다. 이를 통해 청년장애인이 노동시장에서 어떤 위치에 있으며, 어떤 조건 하에서 경제활동에 참여하고 있는지를 파악할 수 있을 것이다.

분석의 틀로는 한국표준직업분류(KSCO)의 7차 대분류 코드를 활용한 직종 유형과 한국표준산업분류(KSIC)의 10차 대분류 코드를 기반으로 한 산업유형을 살펴볼 것이다. 또한, 종사자지위, 사업체규모, 비정규직 비중, 그리고 비정규직 근로자의 구체적인 근로형태 등을 세부적으로 검토하고자 한다.

본 분석의 특징은 단순히 청년장애인의 현황을 파악하는 데 그치지 않고, 이를 전체 장애인구 및 비장애 청년층과 비교함으로써 청년장애인 집단의 고유한 특성을 도출하고자 하는 데 있다.

가. 직종 및 산업

장애인구의 직종 분포와 변화를 분석한 결과, 전체 장애인구에서는 단순노무 종사자의 비중이 가장 높게 나타났으며, 이러한 경향은 연도별로 지속적으로 나타났다. 단순노무종사자에 이어 기능기계조작 종사자, 서비스·판매종사자, 사무종사자 순으로 높은 비중을 차지하였다. 이는 장애인의 노동시장 참여가 주로 저숙련 직종에 집중되어 있음을 시사한다.

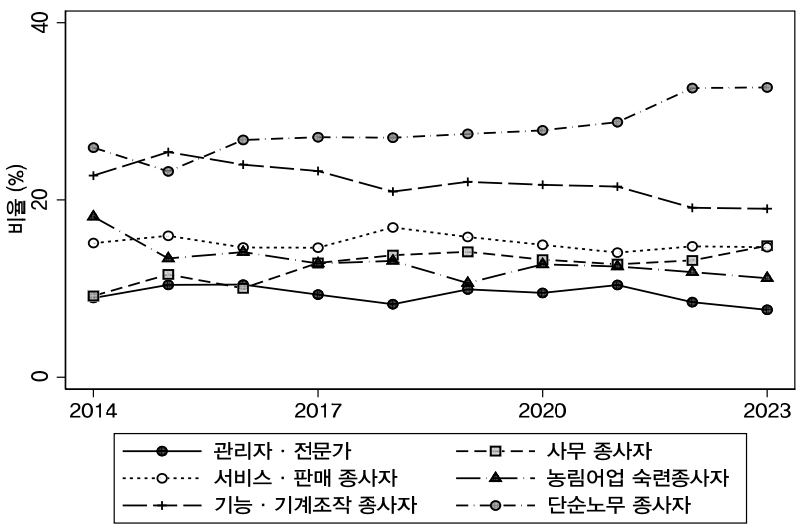
한편, 청년장애인(15~39세)의 직종 분포는 전체 장애인구와 유사하면서도 몇 가지 차이점을 보였다. 청년장애인 역시 단순노무종사자의 비중이 가장 높았으나, 그 다음으로 사무종사자의 비중이 높다는 점에서 전체 장애인구와 차별점이 있다. 또한, 청년장애인 집단에서는 농림어업 숙련종사자 비중이 전체 장애인구에 비해 현저히 낮은 특징을 보였다.

전체인구 청년층에서는 관리자·전문가 비중이 가장 높고, 그 다음으로 사무

종사자, 서비스·판매 종사자, 기능·기계조작 종사자 순으로 나타났다. 이러한 분포는 청년 장애인과 비장애 청년간의 일자리 질적 격차를 시사하며, 청년장애인의 노동시장 지위가 상대적으로 열악함을 보여준다.

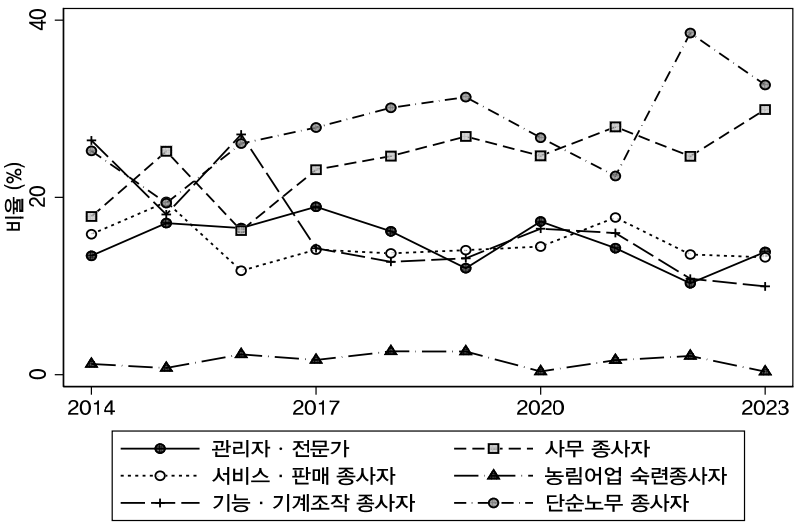
흥미로운 점은 전체인구 청년층에서도 농림어업 숙련종사자의 비중이 낮게 나타난다는 것이다. 이는 청년층 전반에서 해당 직종에 대한 선호도나 접근성이 낮다는 것을 시사하며, 동시에 산업구조의 변화와 청년층의 직업 선택 경향을 반영하는 것으로 해석될 수 있다.

[그림 2-52] 장애인구 직종 변화

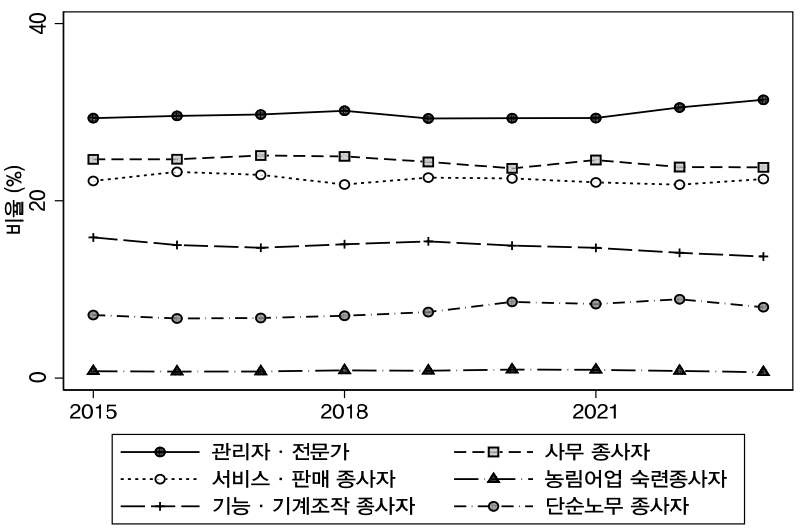


www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 2-53] 장애인구의 청년층(15~39세) 직종 변화



[그림 2-54] 전체인구의 청년층(15~39세) 직종 변화



다음으로 장애인구의 산업 분포와 변화를 분석하였다. 산업 분류의 복잡성을 고려하여, 기존의 21개 분류를 노동시장의 전반적인 변화와 트렌드를 효과적으로 파악할 수 있도록 8개 카테고리로 재분류하였다.

〈표 2-12〉 산업 재분류 기준

산업재분류	기존 분류
1차산업	농업, 임업 및 어업, 광업
제조 및 에너지	제조업, 전기·가스·증기 및 공기조절 공급업, 수도·하수 및 폐기물 처리·원료 재생업
건설업	건설업
도소매 및 물류	도매 및 소매업, 운수 및 창고업
서비스업	숙박 및 음식점업, 부동산업, 사업시설관리 및 사업지원 및 임대 서비스업, 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업
지식 기반 서비스	정보통신업, 금융 및 보험업, 전문·과학 및 기술 서비스업
공공 및 사회 서비스	공공행정·국방 및 사회보장 행정, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업
기타	가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비생산 활동, 국제 및 외국기관

분석 결과, 전체 장애인구의 산업 분포는 공공 및 사회서비스, 서비스업, 도소매 및 물류, 제조 및 에너지, 1차산업 순으로 높은 비중을 차지하였다. 이는 장애인의 고용이 서비스 중심의 산업 구조에 상당 부분 집중되어 있음을 시사한다.

청년장애인(15~39세) 집단의 산업 분포는 전체 장애인구와 비교하여 몇 가지 차이점을 보였다. 가장 두드러진 특징은 공공 및 사회서비스 비중이 월등히 높다는 점이다. 이어서 서비스업, 제조 및 에너지, 지식기반서비스 순으로 높은 비중을 차지했다. 전체 장애인구와 마찬가지로 공공 및 사회서비스, 서비스업의 비중이 높다는 공통점이 있으나 1차산업의 비중이 현저히 낮고, 지

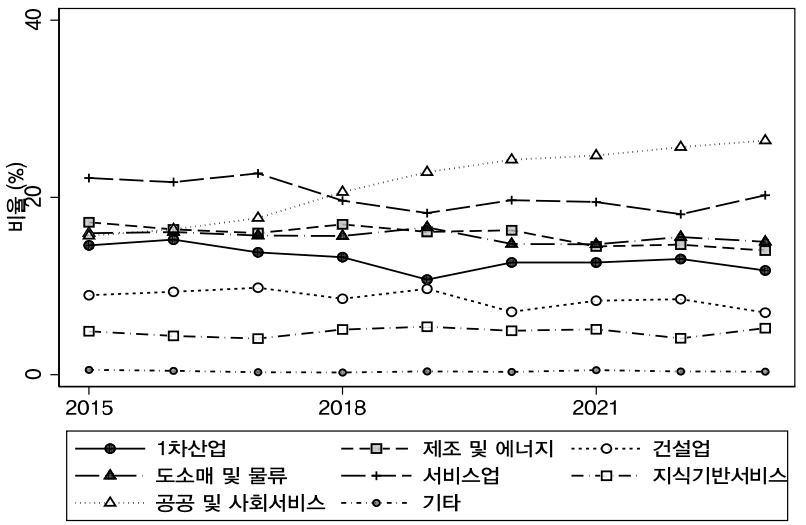
한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

식기반서비스 비중이 상대적으로 높다는 점에서 차이를 보인다. 이는 청년장애인의 교육 수준 향상과 디지털 친화성 등이 복합적으로 작용한 결과로 해석할 수 있다.

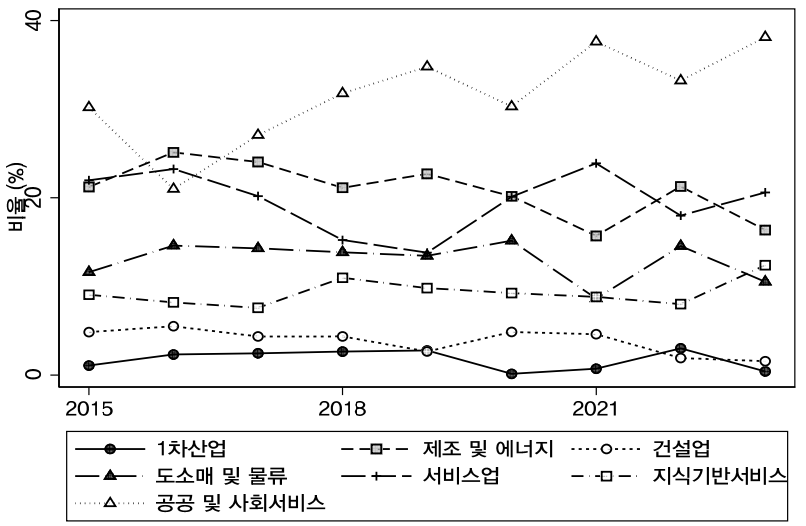
한편, 전체인구 청년층 산업 분포를 보면, 공공 및 사회서비스, 서비스업, 제조 및 에너지, 도소매 및 물류, 지식기반서비스 순으로 높은 비중을 보이고 있다. 이는 청년장애인의 산업 분포와 상당히 유사한 양상을 보여 청년층 전반의 산업 선호도가 장애 여부와 관계없이 어느정도 일관성을 갖고 있음을 시사한다.

종합적으로 분석해보면, 청년장애인의 산업 분포가 전체 장애인구보다는 비장애 청년층과 더 유사한 패턴을 보이고 있음을 나타낸다. 이는 연령이 산업 선택에 중요한 영향을 미치는 요인일 수 있음을 시사하며, 동시에 청년장애인들이 점차 다양한 산업 분야로 진출하고 있음을 보여준다. 그러나 여전히 청년장애인의 지식기반서비스 진출 비중이 비장애 청년층에 비해 낮은 점은 주목할 만하다. 이는 고숙련, 고부가가치 산업에서의 장애인 고용에 대한 장벽이 여전히 존재함을 시사한다.

[그림 2-55] 장애인구 산업 변화

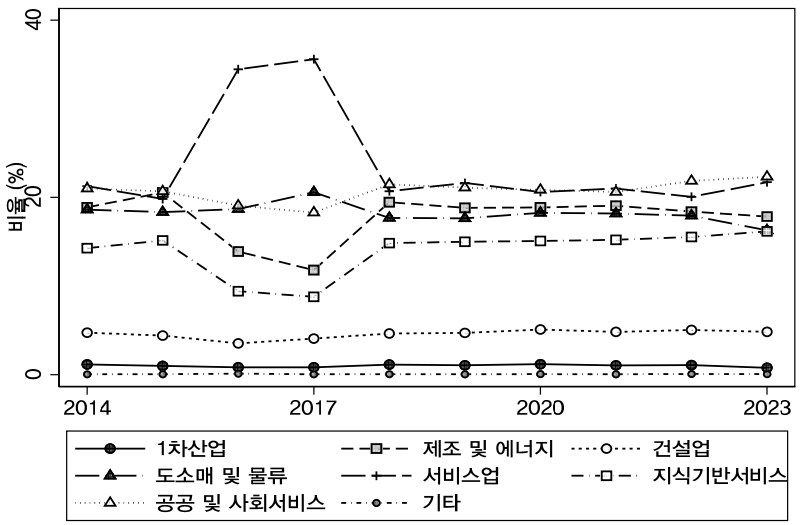


[그림 2-56] 장애인구의 청년층(15~39세) 산업 변화



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 2-57] 전체인구의 청년층(15~39세) 산업 변화



나. 사업체규모

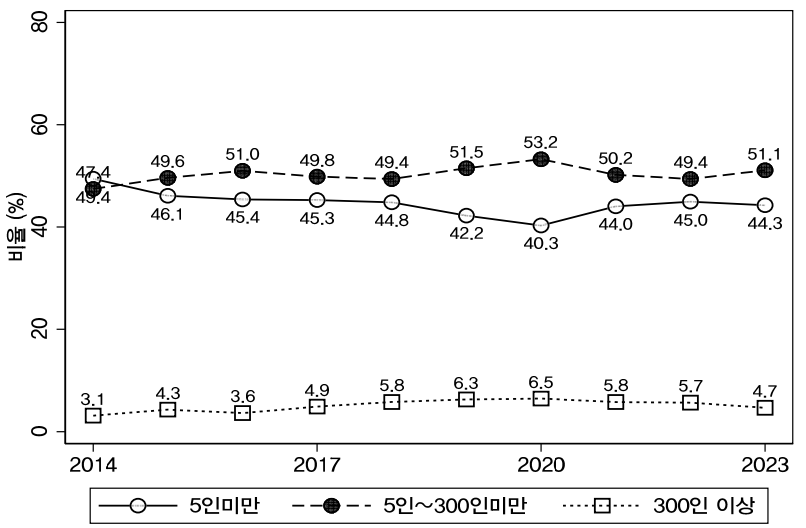
장애인구의 사업체 규모별 분포와 변화를 분석한 결과, 2023년 기준으로 전체 장애인구의 고용분포는 5~300인 미만 사업체(51.1%), 5인 미만 사업체(44.3%), 300인 이상 사업체(4.7%) 순으로 높게 나타났다. 이러한 분포는 청년장애인 집단에서도 유사한 순서를 보이나, 그 비율에서 주목할 만한 차이가 있다.

청년장애인의 경우 5~300인 미만 사업체(71.1%), 5인 미만 사업체(19.7%), 300인 이상 사업체(9.2%)로 분포되어 있어, 중소규모 및 대규모 사업체에서 고용 비중이 전체 장애인구에 비해 높게 나타났다. 이는 전체인구 청년층에서도 유사한 패턴이 관찰되었다. 5~300인 미만 사업체(61.5%), 5인 미만 사업체(23.0%), 300인 이상 사업체(15.6%) 순으로 분포되어 있어, 전반

적이 노동시장 수요 구조가 유사함을 알 수 있다.

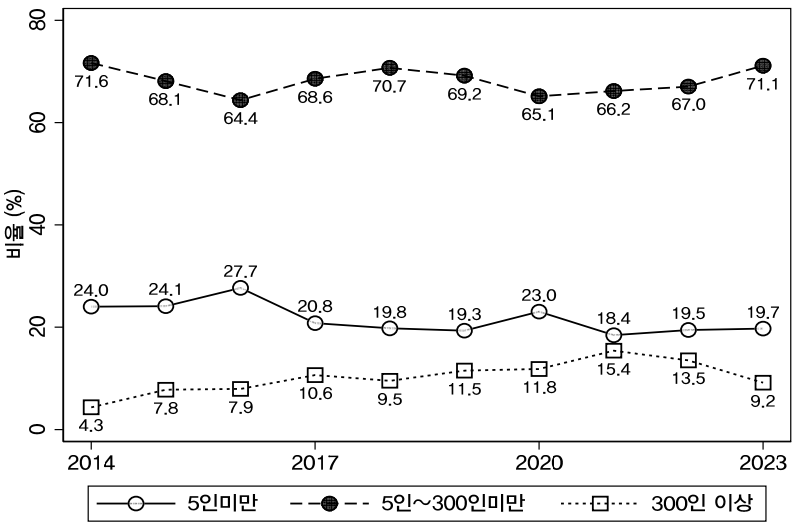
주목할 만한 점은 청년장애인 집단에서 5인 미만의 소규모 사업체의 고용 비중이 전체 장애인구에 비해 현저히 낮고, 5~300인 미만 및 300인 이상 사업체의 고용 비중이 상대적으로 높다는 것이다. 특히, 300인 이상 대규모 사업체에서의 청년장애인 고용 비중이 지난 10년간 약 2배 이상 증가했다는 점은 주목할 만한다. 이는 청년장애인들이 보다 안정적이고 양질의 일자리로 진입하고 있음을 시사한다. 그러나 여전히 전체인구의 청년층과 비교했을 때, 청년장애인의 300인 이상 대규모 사업체 고용 비중(9.2% vs 15.6%)은 상대적으로 낮은 수준이다. 이는 대기업에서의 장애인 고용에 대한 추가적인 정책적 노력이 필요함을 시사한다.

[그림 2-58] 장애인구 사업체 규모 변화

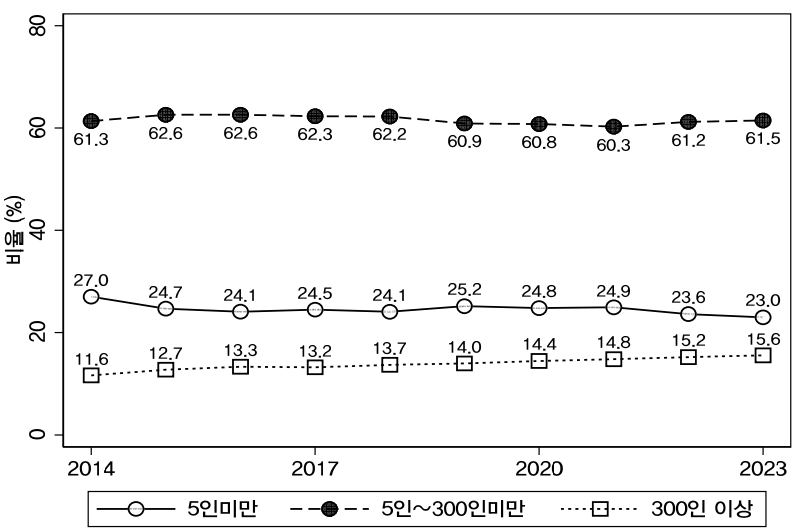


한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

[그림 2-59] 장애인구의 청년층(15~39세) 사업체 규모 변화



[그림 2-60] 전체인구의 청년층(15~39세) 사업체 규모 변화



다. 종사자지위

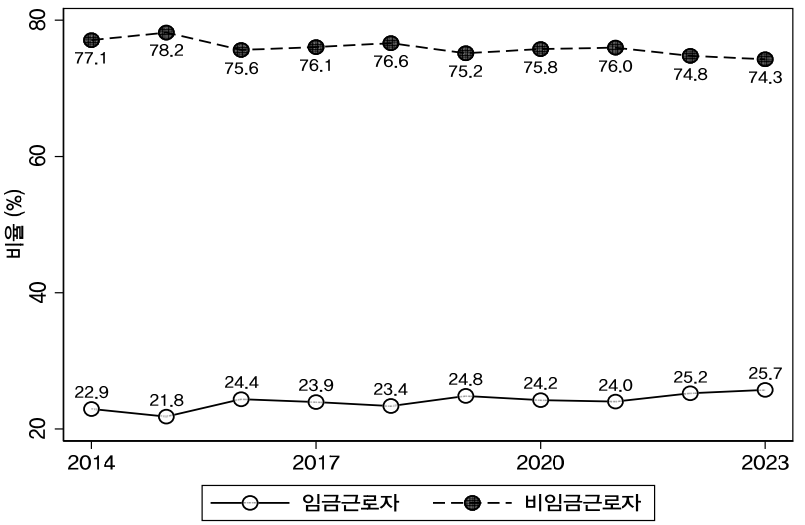
장애인구의 종사상지위 분포와 변화를 분석한 결과, 전체 장애인구에서는 비임금근로자 비중이 약 80%, 임금근로자 비중이 약 20%로 나타났으며, 이러한 분포는 지난 10년간 큰 변동없이 유지되어 왔다. 이는 장애인의 노동시장 참여 형태가 상당히 고착화되어 있음을 시사하며, 동시에 임금근로 형태의 일자리로의 진입이 여전히 제한적임을 보여준다.

청년장애인(15~39세) 집단에서는 비임금근로자 약 60%, 임금근로자 약 40%로 나타나, 전체 장애인구에 비해 임금근로자의 비중이 상대적으로 높은 것을 알 수 있다. 반면, 전체인구의 청년층에서는 임금근로자와 비임금근로자 비중이 큰 차이를 보이지 않으며, 최근 3년간 임금근로자의 비중이 증가하는 추세를 보이고 있다.

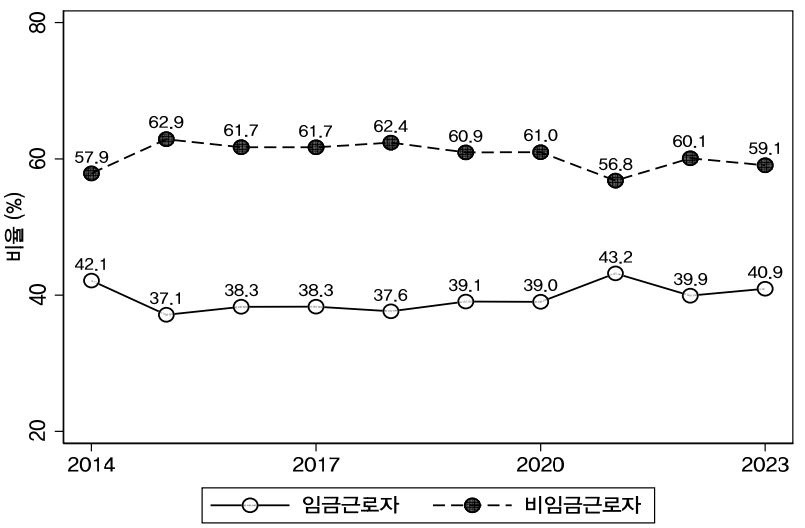
이러한 분석 결과는 장애인, 특히 청년장애인의 노동시장 참여 형태가 전체 인구와 상당한 격차를 보이고 있음을 명확히 보여준다. 청년장애인의 임금근로자 비중이 전체 장애인구에 비해 높게 나타나는 점은 긍정적으로 평가될 수 있으나, 여전히 전체 청년층과 비교했을 때 그 격차가 상당하다는 점에 주목할 필요가 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

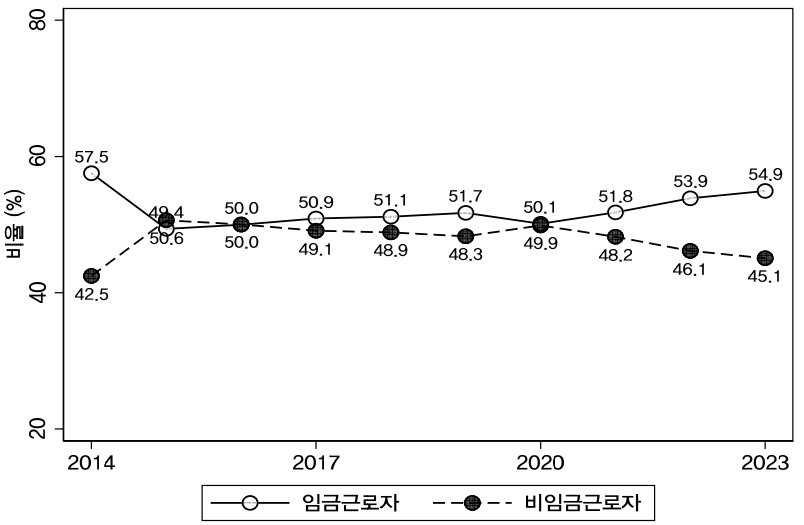
[그림 2-61] 장애인구 종사상지위 변화



[그림 2-62] 장애인구의 청년층(15~39세) 종사상지위 변화



[그림 2-63] 전체인구의 청년층(15~39세) 종사상지위 변화



라. 고용 형태

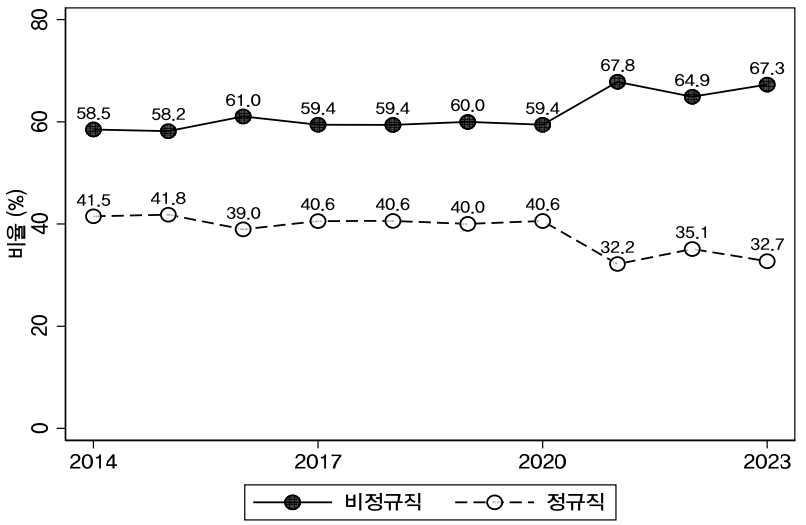
장애인구의 고용 형태, 특히 비정규직 비중의 변화를 분석한 결과, 2023년 기준으로 전체 장애인구 중 비정규직의 비중이 67.3%, 정규직이 32.7%로 나타났다. 이는 장애인 근로자의 약 2/3가 비정규직 형태로 고용되어 있음을 의미하며, 이들의 고용안정성이 매우 취약한 상황임을 명확히 보여준다.

청년장애인(15~39세) 집단의 경우 비정규직 비중이 56.8%, 정규직 비중이 43.2%로 나타났다. 이는 전체 장애인구와 비교했을 때 상대적으로 정규직 비중이 높아 다소 긍정적으로 보일 수 있으나, 여전히 비정규직 비중이 과반을 넘는다는 점에서 우려스러운 상황이다. 더욱이 2018년 이후 청년장애인의 비정규직의 비중이 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있다는 점에 주목이 필요하다. 이는 청년층의 노동시장 진입이 점차 불안정한 형태로 이루어지고 있

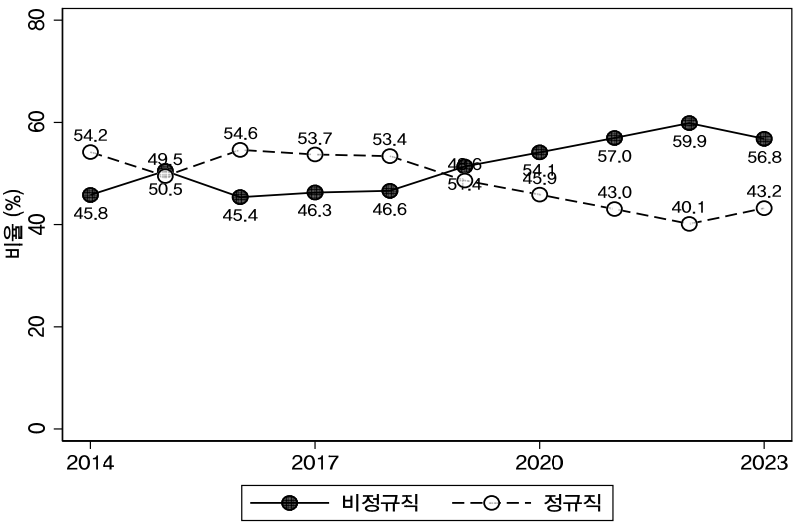
음을 시사한다.

반면, 전체인구 청년층에서는 정규직 비중이 69.0%, 비정규직 비중이 31.0%로 나타나, 장애인 집단과는 상당한 격차를 보이고 있다. 이는 장애인 집단, 심지어 청년장애인 집단의 고용안정성이 현저히 낮다는 것을 명확하게 비교해볼 수 있다.

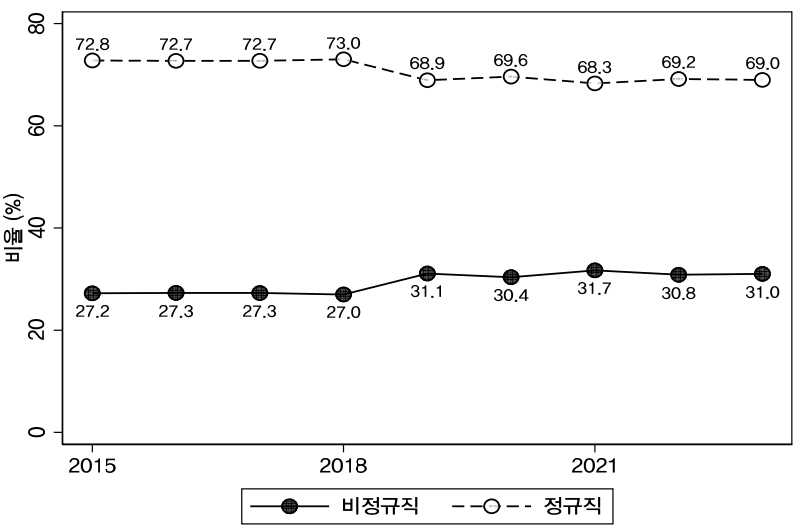
[그림 2-64] 장애인구 비정규직 비중 변화



[그림 2-65] 장애인구의 청년층(15~39세) 비정규직 비중 변화



[그림 2-66] 전체인구의 청년층(15~39세) 비정규직 비중 변화



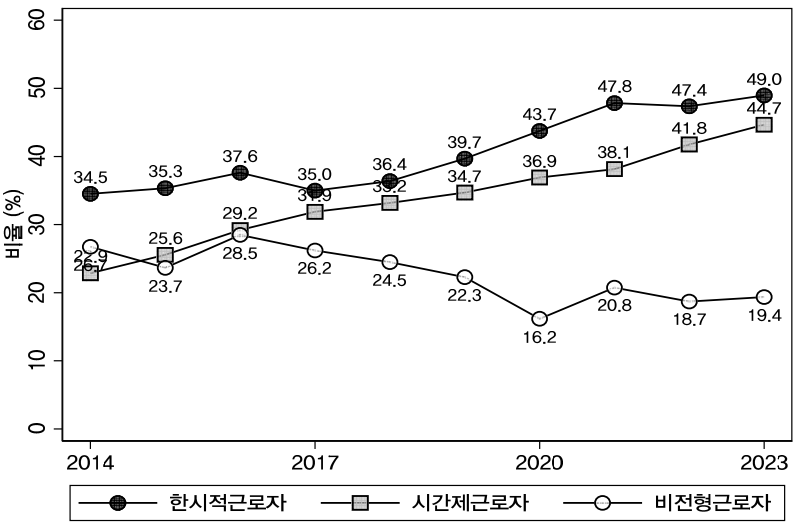
비정규직 근로자는 크게 한시적근로자, 시간제근로자, 비전형근로자로 분류된다. 한시적근로자는 근로계약기간이 정해져 있거나, 계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복·갱신으로 계속 근무가 가능하거나 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자를 의미한다. 시간제근로자는 동일 사업장에서 동일한 업무를 수행하는 정규직 근로자의 소정 근로시간보다 짧게 일하는 근로자로, 일반적으로 주 36시간 미만 근무하는 경우가 이에 해당한다. 비전형근로자는 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로자, 가정내근로자(재택, 가내), 일일근로자를 포함된다.

장애인구의 비정규직 근로자 근로형태별 분포와 변화를 분석한 결과, 2023년 기준으로 전체 장애인구 중 비정규직 근로자의 근로형태는 한시적근로자(49.0%), 시간제근로자(44.7%), 비전형근로자(19.4%) 순으로 높게 나타났다. 이는 장애인 비정규직 근로자의 절반 가량이 고용 불안정성이 높은 한시적 근로 형태에 놓여있음을 시사한다.

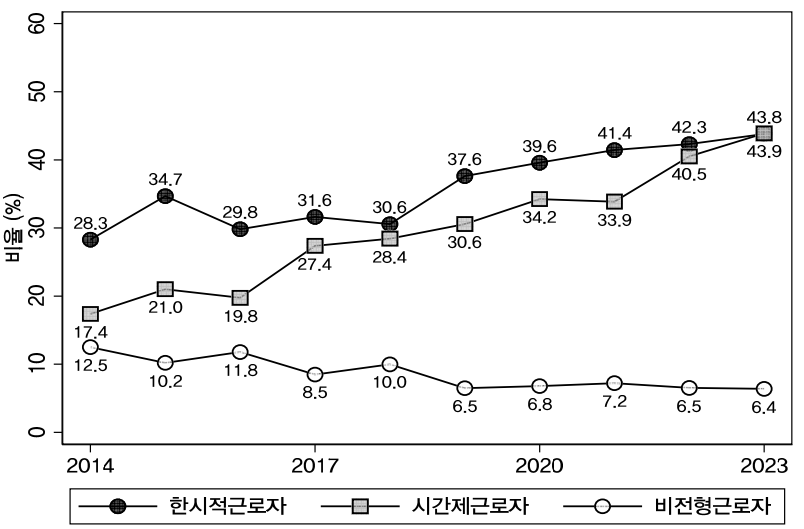
청년장애인의 경우, 비정규직 근로자 중 시간제근로자(43.9%), 한시적근로자 (43.8%)의 비중이 거의 비슷한 수준으로 높고, 비전형근로자는 상대적으로 낮은 6.4%로 나타났다. 주목할 만한 점은 전체 장애인구와 청년장애인 집단 모두에서 한시적 근로자와 시간제 근로자 비중이 매년 증가하는 추세를 보이고 있다는 점이다. 이는 장애인의 고용 형태가 점차 더 불안정해지고 있음을 시사한다.

반면, 전체인구 청년층은 한시적(19.8%), 시간제(14.3%), 비전형(4.2%) 순으로 나타났으며, 연도별 비중 변화가 미미한 것을 알 수 있다. 이는 장애인 집단, 청년장애인 집단과 비교했을 때 현저한 차이를 보이는 결과로, 비장애 청년층의 고용 안정성이 상대적으로 높음을 시사한다.

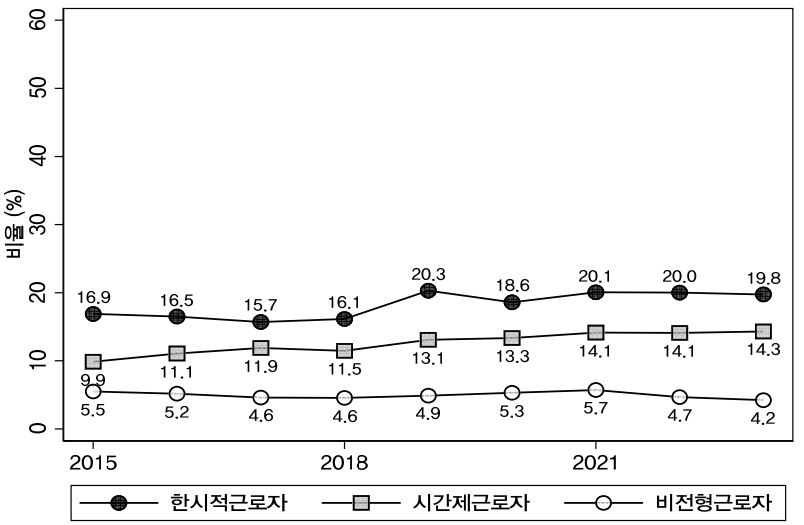
[그림 2-67] 장애인구 비정규직 근로자 근로형태별 변화



[그림 2-68] 장애인구의 청년층(15~39세) 비정규직 근로자 근로형태별 변화



[그림 2-69] 전체인구의 청년층(15~39세) 비정규직 근로자 근로형태별 변화

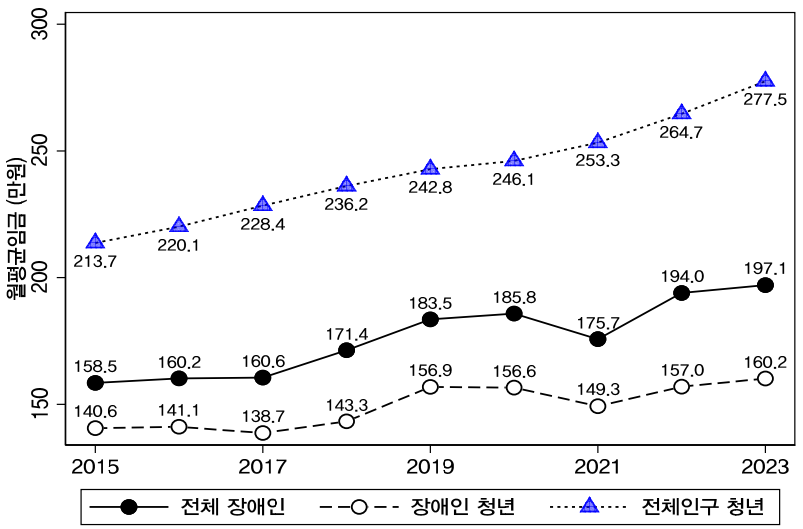


5. 청년장애인의 임금 수준 및 격차 분석

노동시장 참여의 질적 측면을 평가하는 데 있어 임금 수준은 핵심적인 지표로 볼 수 있다. 여기서는 청년장애인의 임금 수준을 분석하고, 이를 전체 장애인구 및 전체인구 청년층과 비교함으로써 노동시장에서의 청년장애인의 경제적 지위와 격차의 실태를 파악하고자 한다.

임금근로자를 대상으로 월평균 임금 변화를 분석한 결과, 2023년 기준 전체인구 청년층의 월평균 임금은 277.5만원인 반면 전체 장애인의 월평균 임금은 197.1만원, 청년장애인은 160.2만원으로 현저히 낮은 것을 알 수 있다. 또한 연도별 비교에서도 그 증가폭이 낮아 전체인구 청년층에 비해 장애인 집단의 임금 수준이 지속적으로 낮은 양상을 보이고 있다.

[그림 2-70] 월평균임금 변화 -전체 장애인, 장애인 청년, 전체인구 청년

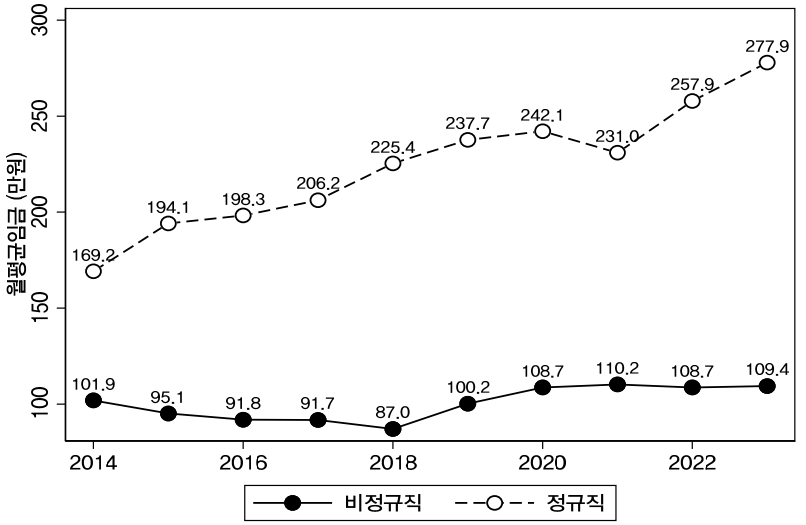


청년장애인 내에서도 고용형태에 따른 임금 격차가 뚜렷하게 나타났다. 정규직 청년장애인의 월평균 임금은 277.9만원인 반면, 비정규직의 경우 109.4만원에 그쳤다. 특히 주목할 점은 정규직 근로자의 임금은 지속적으로 증가한 반면, 비정규직 근로자의 임금은 최근 10년간 거의 변화가 없었다는 것이다.

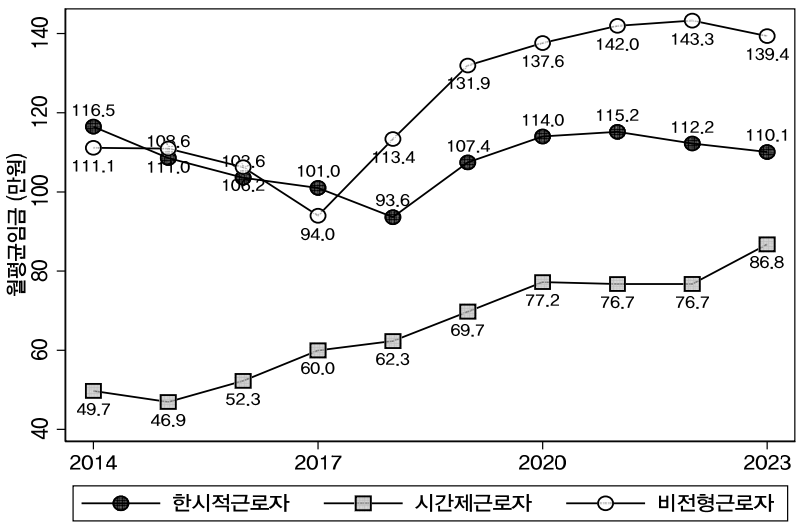
비정규직 근로유형별로는 비전형근로자 139.4만원, 한시적근로자 110.1만원, 시간제근로자 86.8만원 순으로 나타났다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 2-71] 장애인구 청년층(15~39세) 월평균임금 변화 - 비정규직, 정규직



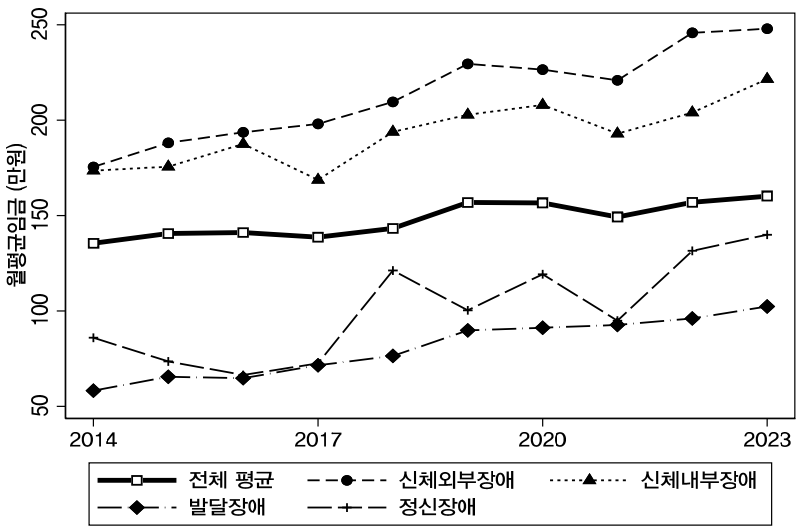
[그림 2-72] 장애인구 청년층(15~39세) 월평균임금 변화 - 비정규직 유형별



장애유형별 분석 결과, 전체 평균 160.2만원을 기준으로 신체외부장애 248.0만원, 신체내부장애 221.6만원, 정신장애 140.0만원, 발달장애 102.4만원 순으로 나타났다. 특히 발달장애와 정신장애인의 월평균 임금이 전체 평균에 비해 현저히 낮았으며, 발달장애인의 경우 가장 낮은 수준을 보였다.

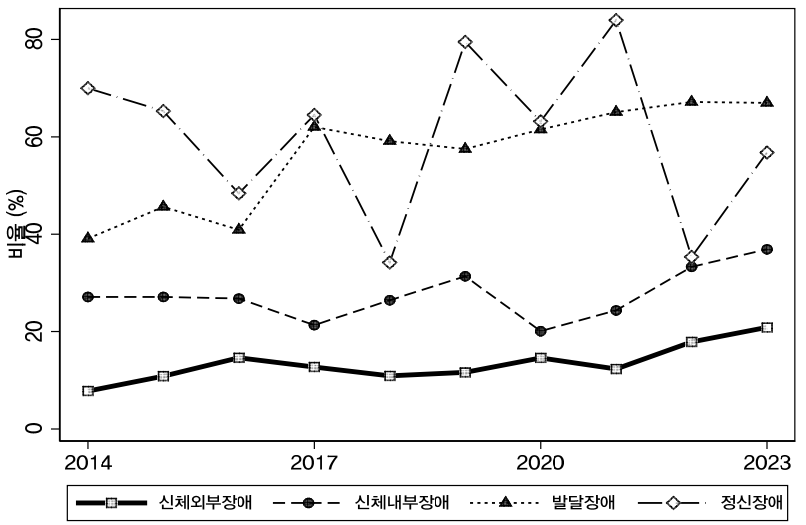
그러나 이러한 임금 격차를 해석할 때는 주의가 필요하다. 월평균 임금만으로는 근로일수나 근로시간 등이 고려되지 않았기 때문이다. 장애유형별로 근로시간을 분석해본 결과, 주 35시간 이하의 일자리에 속한 비중이 발달장애와 정신장애에서 높게 나타났다. 이는 발달장애와 정신장애인의 경우 근로일수나 근로시간이 적은 일자리에 고용되어 있을 확률이 높음을 시사한다.

[그림 2-73] 장애인구 청년층(15~39세) 장애유형별 임금 변화



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 2-74] 장애인구 청년층(15~39세) 장애유형별 근로시간(주 35시간이하)



제4절 청년장애인의 노동시장 패턴 분석

1. 분석개요

본 절에서는 청년장애인의 노동시장 참여 패턴을 종단적으로 분석하여, 그 변화 유형과 영향요인을 규명하고자 하였다. 분석에는 장애인고용패널 2차웨이브의 1차(2016년)부터 8차(2023년)까지의 데이터를 활용하였으며, 분석 대상은 1차 연도 기준 15세 이상 39세 이하 청년 장애인 중 전체 조사기간동안 응답을 유지한 1,389명을 대상으로 분석하였다.

경제활동참여 변화유형의 분류는 선행연구를 참고하여 보다 정교화하였다. 박진희·김용현(2010) 3분류(취업자, 실업자, 비경제활동인구), 김재희(2014)

의 6분류(비경제활동, 실업자, 무급가족종사자, 자영업자, 임시일용근로자, 상용근로자로), 이태·안준흥(2022)의 기혼 여성 대상 3분류(전업주부, 임금근로자, 자영업자), 김한솔 외(2018), 이계승(2016)의 발달장애인을 대상 2분류(취업, 미취업), 황지선 외(2023)의 5분류(실업 또는 비경제활동 상태, 무급가족 봉사, 비정규직 임금 일자리, 내 사업 비임금 일자리, 정규직 임금 일자리) 등을 검토하였다.

본 연구에서는 경제활동참여의 질적 차이를 반영하고자 김재희(2014)의 분류를 채택하여 비경제활동, 실업자, 무급가족종사자, 자영업자, 임시일용근로자, 상용근로자의 6개 유형으로 구분하였다. 각 유형에 대해 비경제활동인구부터 상용근로자까지 순차적으로 높은 점수를 부여하여 8년간의 변화 양상을 추적 분석하였다.

청년의 경제활동참여에 영향을 미치는 요인으로는 선행연구 검토를 통해 개인적 특성(성별, 장애유형), 환경적 요인(주거지역), 인적자본 요인(학력, 자격증보유개수), 심리사회적 요인(자아존중감, 대인관계능력)을 독립변수로 설정하였다. 각 변수의 조작정 정의는 〈표 2-13〉과 같다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 2-13〉 주요 변수의 조작적 정의

변수명		코딩
경제활동상태		비경제활동=0, 실업자=1, 무급가족종사자=2, 자영업자=3, 임시일용근로자=4, 상용근로자=5
성별		여성=0, 남성=1
장애유형		(기준: 신체외부장애)
	신체내부장애	예=1, 아니오=0
	발달장애	예=1, 아니오=0
	정신장애	예=1, 아니오=0
주거지역		(기준: 수도권)
	광역시	예=1, 아니오=0
	기타시도	예=1, 아니오=0
학력		(기준: 중졸이하)
	고졸	예=1, 아니오=0
	대졸이상	예=1, 아니오=0
자격증보유개수		없음=0, 1개=1, 2개=2, 3개=3, 4개이상=4
자아존중감		10개 항목의 합산 점수 (범위: 10-40) (1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=그렇다, 4=매우 그렇다)
대인관계능력		7개 항목의 합산 점수 (범위: 7-28) (1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=그렇다, 4=매우 그렇다)

2. 분석방법

본 연구에서는 집단중심추세모형을 활용하여 청년장애인의 노동시장 참여 패턴을 종단적으로 분석하였다. 집단중심추세모형은 장기적인 시간의 흐름에 따라 집단별 궤적이 어떻게 변화하는지 군집을 도출하는 방법이다(Jones, Nagin, & Roeder, 2001; 황지선·민현주·정민철, 2023).

이 분석은 모집단이 시간의 흐름에 의해 변화되는 추세적 특징에 따라 구분되는 집단들로 구성되어 있다는 가정을 전제로 한다. 최적의 궤적함수를 추정

하고 집단수를 결정하는 과정을 포함하며, 이는 1집단 모형부터 시작하여 가장 적합한 모형적합도가 제시될 때까지 집단 수를 순차적으로 증가시키는 과정을 통해 이루어진다(Nagin, 1999; 김재희, 2017).

집단중심추세모형의 최적 집단 수를 결정하기 위해 여러 통계적 기준을 활용한 모형적합도 평가를 실시하였다. 주요 평가 기준으로는 BIC(Bayesian Information Criterion), AIC(Akaike Information Criterion), 엔트로피(Entropy) 등을 사용하였다. BIC와 AIC는 모형의 복잡성과 적합도를 동시에 고려하는 지표로, 값이 낮을수록 더 적합한 모형을 의미한다.

본 연구에서는 Raftery(1995)가 제안한 ln(⊿BIC) 값을 사용하여 모형 간 비교를 실시하였다. ln(⊿BIC) 값이 2~6이면 Positicve 증거, 6~10이면 Strong 증거, 10 이상이면 Very Strong 증거로 해석한다. 엔트로피는 분류의 질을 나타내는 지표로, 0에서 1 사이의 값을 가지며 1에 가까울수록 분류의 정확성이 높다고 판단한다. 일반적으로 0.8 이상이면 좋은 분류로 간주한다(Clark & Muthén, 2009). 이러한 다양한 기준을 종합적으로 고려함으로써, 통계적으로 적합하면서도 실질적인 해석이 가능한 최적의 집단 수를 결정하였다.

3. 분석결과

분석에서 활용한 주요 변수들의 기술통계 결과는 〈표 2-14〉와 같다. 분석대상인 청년장애인의 개인적 특성을 살펴보면, 성별 구성에서 남성의 비율이 68.1%로 여성보다 많게 나타났다. 장애유형별 분포는 신체외부장애가 69.9%가 가장 높은 비중을 차지하였으며, 발달장애가 19.0%로 그 뒤를 이었다.

환경적 요인으로 고려한 주거지역의 분포를 살펴보면, 수도권 거주자가 44.4%로 가장 높은 비율을 보였다. 인적자본 요인 중 학력 분포는 고졸 49.8%로 가장 높은 비중을 차지하였다. 자격증 보유 현황의 경우, 응답자의

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

30.3%가 하나 이상의 자격증을 보유하고 있는 것으로 나타났다.

심리사회적 요인으로 측정된 자아존중감은 40점 만점 기준 평균 27.49점으로 나타났으며, 대인관계능력은 28점 만점 중 17.53점 수준을 보였다.

〈표 2-14〉 주요 변수들의 기술통계

	변수		빈도(%)	평균(SD)
개인적특성	성별	여성	443(31.9)	-
		남성	946(68.1)	-
	장애유형	신체외부장애	971(69.9)	-
		신체내부장애	116(8.4)	-
		발달장애	264(19.0)	-
		정신장애	38(2.7)	-
환경적요인	주거지역	수도권	616(44.4)	-
		광역시권	318(22.9)	-
		기타시도	455(32.8)	-
인적자본 요인	학력	중졸이하	235(16.9)	-
		고졸	692(49.8)	-
		대졸이상	462(33.3)	-
	자격증 보유현황	없음	968(69.7)	-
		1개	293(21.1)	-
		2개	68(4.9)	-
		3개	37(2.7)	-
		4개이상	23(1.7)	-
심리사회적 요인	자아존중감		-	27.49(7.17)
	대인관계능력		-	17.53(6.16)
	전체		1,389(100.0)	-

청년장애인의 경제활동참여 변화를 유형화하기 위한 집단중심추세분석(Group-Based Trajectory Modeling, GBTM) 결과는 〈표 2-15〉와 같다. 모형 적합도 평가를 위해 1개부터 6개 집단 모형까지 순차적으로 분석을 실시하였으며, 집단 수 증가에 따른 BIC(Bayesian Information Criterion) 값의 변화를 살펴보았다. 분석 결과, 집단 수가 증가할수록 BIC값이 지속적으로 감소하는 경향을 보였으며, 모든 Entropy 값이 0.9를 상회하여 높은 분류의 정확성을 나타냈다.

ln(△BIC) 기준을 적용했을 때, 3집단에서 4집단으로의 전환 시점에서 가장 큰 감소폭을 보여 3집단 모형이 가장 적합할 것으로 보인다. 그러나 3집단의 모형은 '비경제활동유지', '자영업유지', '상용근로자 유지'로만 구분되어, 청년장애인의 다양한 노동시장 참여 패턴을 충분히 반영하지 못한다는 한계가 있다.

이에 본 연구에서는 통계적 적합도와 실질적 해석 가능성을 종합적으로 고려하여 5집단 모형을 최종 선정하였다. 5집단 모형은 3집단 모형에 비해 낮은 BIC값을 보이며, Entropy도 0.953으로 4집단 모형(0.947)보다 높게 나타났다. 또한, ln(△BIC)값이 Raftery(1995)가 제시한 '긍정적 증거(Positive evicende)' 범위인 2~6 사이에 위치하여, 통계적으로 수용 가능한 수준이라고 판단된다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 2-15〉 청년장애인 경제활동 상태변화 모형적합도

모형	BIC	ln(△BIC)	Entropy	집단별 비율(%)					
				1	2	3	4	5	6
1집단	-15730.73			100.0					
2집단	-11947.35	8.35	0.975	43.0	57.0				
3집단	-10623.38	7.22	0.964	37.9	36.4	25.7			
4집단	-10426.82	5.49	0.947	33.7	11.1	30.3	24.9		
5집단	**-10304.67**	**4.72**	**0.953**	**33.4**	**11.1**	**5.3**	**26.5**	**23.6**	
6집단	-10270.88	3.53	0.951	33.5	10.1	5.8	23.1	5.4	22.2

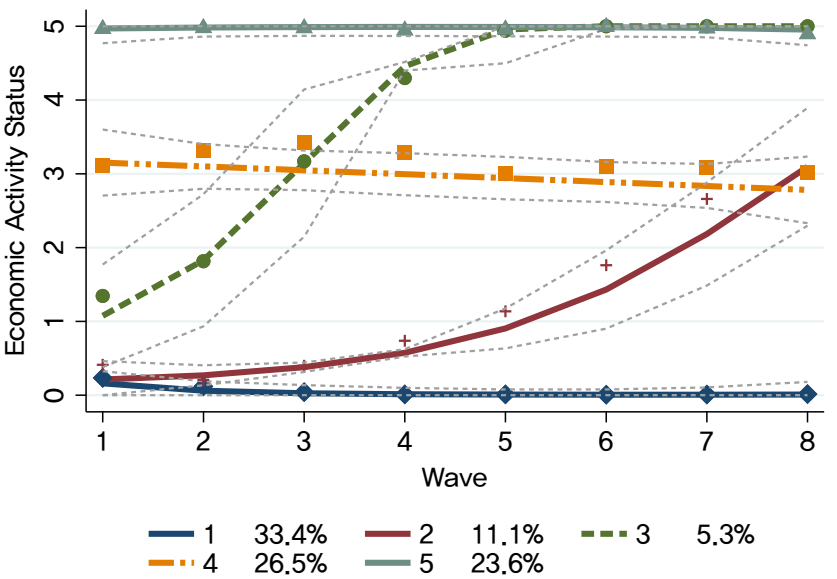
청년장애인의 경제활동 참여상태 변화를 분석한 결과, 다섯 가지의 뚜렷한 유형이 도출되었다. 가장 높은 비중을 차지하는 유형은 '비경제활동 지속형(1집단)'(33.4%)으로, 이들은 8년의 관찰 기간 동안 지속적으로 노동시장 밖에 머물렀다. 이는 상당수의 청년장애인이 여전히 노동시장 진입에 어려움을 겪고 있음을 시사한다.

두 번째로 높은 비중을 차지하는 '자영업 유지형(4집단)'(26.5%)은 청년장애인에게 자영업이 중요한 경제활동 형태임을 보여준다. 이어서 '상용직 유지형(5집단)'(23.6%)이 뒤를 이으며, 이 두 유형은 약 절반의 청년장애인이 상대적으로 안정적인 경제활동 상태를 유지하고 있음을 나타낸다.

'자영업 전환형(2집단)'(11.1%)은 초기 비경제활동 상태에서 점진적으로 자영업으로 전환하는 경로를 보이며, 이는 일부 청년장애인이 시간이 지남에 따라 자영업을 통해 노동시장에 진입하고 있음을 시사한다.

주목할 만한 점은 '상용직 전환형(3집단)'(5.3%)으로, 비록 가장 낮은 비율을 차지하지만 가장 역동적인 경로를 보인다. 이 집단은 초기 실업 상태에서 시작하여 자영업, 임시일용직을 거쳐 최종적으로 상용직으로 안정화되는 과정을 보여준다. 이는 일부 청년장애인의 경우 안정적 고용 달성이 단계적이고 장기적인 과정을 통해 이루어짐을 드러낸다.

[그림 2-75] 청년장애인 경제활동 상태변화 분석결과



청년 장애인의 경제활동참여 변화유형별 특성의 차이를 살펴보면 〈표 2-16〉과 같다. 분석결과, 개인적 특성, 환경적 요인, 인적자본요인, 심리사회적 요인에서 모두에서 유형 간 통계적으로 유의미한 차이가 확인되었다.

개인적 특성을 보면, 모든 유형에서 남성의 비율이 여성보다 높게 나타났으며, 특히 '상용직 유지형'에서 남성 비율이 가장 높았다. 장애유형의 경우, 전반적으로 신체외부장애의 비율이 가장 높았으며, '상용직 유지형'에서 그 비율이 가장 두드러졌다. 반면, 발달장애와 정신장애는 '비경제활동 지속형'에서 가장 높은 비율을 보였다.

환경적 요인인 주거지역 분포는 모든 유형에서 수도권, 기타시도, 광역시권의 순으로 나타났다. 특히, '상용직 유지형'에서는 수도권과 기타시도의 비중이 상대적으로 더 높았다.

KOR 한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

인적자본 요인을 보면, 학력의 경우 '자영업전황형'에서 고졸의 비중이 가장 높았고, '상용직유지형'에서는 대졸 이상의 비중이 가장 높았다. 자격증 보유 현황에서는 '비경제활동 지속형'에서 자격증 미보유 비율이 89.1%로 가장 높았던 반면, '상용직 유지형'에서는 1개 이상 자격증 보유 비율이 50.3%로 가장 높았다. 심리사회적 요인인 자아존중감과 대인관계능력은 '상용직 전환형'에서 가장 높은 수준을 보인 반면, '비경제활동 지속형'에서 가장 낮은 수준을 보였다.

〈표 2-16〉 청년장애인 경제활동 상태변화 유형별 특성 비교

(단위: 빈도, 비율)

구분		유형					X^2/F
		비경제활동 지속형 (유형1)	자영업 전환형 (유형2)	상용직 전환형 (유형3)	자영업 유지형 (유형4)	상용직 유지형 (유형5)	
성별	여성	196(42.0)	62(41.3)	17(22.1)	115(31.7)	53(16.0)	70.20***
	남성	271(58.0)	88(58.7)	60(77.9)	248(68.3)	279(84.0)	
장애 유형	신체 외부	239(51.2)	101(67.3)	61(79.2)	280(77.1)	290(87.4)	152.12***
	신체 내부	51(10.9)	15(10.0)	4(5.2)	26(7.2)	20(6.0)	
	발달	150(32.1)	31(20.7)	12(15.6)	50(13.8)	21(6.3)	
	정신	27(5.8)	3(2.0)	0(0.0)	7(1.9)	1(0.3)	
주거 지역	수도권	187(40.0)	67(44.7)	36(46.8)	161(44.4)	165(49.7)	15.71**
	광역 시권	123(26.3)	28(18.7)	15(19.5)	94(25.9)	58(17.5)	
	기타 시도	157(33.6)	55(36.7)	26(33.8)	108(29.8)	109(32.8)	
학력	중졸 이하	147(31.5)	44(29.3)	10(13.0)	27(7.4)	7(2.1)	308.94***
	고졸	254(54.4)	86(57.3)	40(52.0)	193(53.2)	119(35.8)	
	대졸 이상	66(14.1)	20(13.3)	27(35.1)	143(39.4)	206(62.1)	
자격증 보유 현황	없음	416(89.1)	117(78.0)	47(61.0)	223(61.4)	165(49.7)	170.80***
	1개	41(8.8)	21(14.0)	20(26.0)	93(25.6)	118(35.5)	
	2개	4(0.9)	7(4.7)	7(9.1)	26(7.2)	24(7.2)	
	3개	4(0.9)	3(2.0)	2(2.6)	12(3.3)	16(4.8)	
	4개↑	2(0.4)	2(1.3)	1(1.3)	9(2.5)	9(2.7)	
자아존중감		25.46(6.68)	26.45(8.15)	29.53(6.11)	28.65(5.92)	29.09(8.04)	19.23***
대인관계능력		14.49(5.79)	17.59(6.42)	20.18(4.37)	19.09(5.07)	19.45(6.29)	52.88***

주 1) *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

2) 자아존중감, 대인관계능력은 연속변수로 평균(SD) 값을 제시함

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

본 연구에서는 청년장애인의 경제활동 상태변화 유형 집단별 소속확률을 추정하고자 다항 로짓 모형(multinomial logit model)을 활용하였다. 종속변수는 청년장애인의 경제활동 상태변화 유형으로 분석한 5개의 집단유형이고, 첫 번째 유형에 해당하는 '비경제활동 지속형'을 준거집단으로하여 나머지 네 개의 유형으로 분류될 확률을 추정하였다. 각 회귀모형별 구체적인 결과를 살펴보면 〈표 2-17〉과 같다.

첫째, '비경제활동 지속형'과 '자영업 전환형'을 비교하는 모형에서 자격증 보유현황, 자아존중감, 대인관계능력 변수가 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 청년장애인의 자격증 보유현황이 한단위 증가할수록 '비경제활동 지속형'보다 '자영업 전환형'에 속할 확률이 55% 높아지는 것으로 나타났다. 또한, 청년장애인의 대인관계능력이 한 단위 증가할수록 '자영업 전환형'에 속할 확률이 11% 증가하는 것으로 확인되었다. 반면, 자아존중감은 한 단위 증가할수록 '자영업 전환형'에 속할 확률이 5% 낮아지는 것으로 나타났다.

둘째, '비경제활동 지속형'과 '상용직 전환형'을 비교하는 모형에서는 성별, 장애유형 중 신체내부장애, 대졸 이상 학력, 자격증 보유현황, 대인관계능력 변수가 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 청년장애인 중 여성은 남성에 비해 '상용직 전환형'에 속할 확률이 66% 낮은 것으로 나타났다. 신체내부장애인의 경우 신체외부장애인에 비해 '상용직 전환형'에 속할 확률이 63% 낮았다. 반면, 대졸 이상의 학력을 가진 청년장애인은 중졸 이하에 비해 '상용직 전환형'에 속할 확률이 1.85배 높았다. 자격증 보유현황이 한 단위 증가할수록 '상용직 전환형'에 속할 확률이 71% 증가하였으며, 대인관계능력이 한 단위 증가할수록 그 확률이 18% 증가하는 것으로 나타났다.

셋째, '비경제활동 지속형'과 '자영업 유지형'을 비교하는 모형에서는 성별, 장애유형 중 신체내부장애와 정신장애, 학력, 자격증 보유현황, 대인관계능력

변수가 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로, 청년장애인 중 여성은 남성에 비해 '자영업 유지형'에 속할 확률이 42% 낮은 것으로 나타났다. 장애유형별로는 신체내부장애인의 경우 신체외부장애인에 비해 '자영업 유지형'에 속할 확률이 52% 낮았으며, 정신장애인의 경우 59% 낮았다.

반면, 학력에 따른 영향은 두드러졌는데, 고졸인 경우 중졸 이하에 비해 '자영업 유지형'에 속할 확률이 3.13배 높았고, 대졸 이상의 경우 그 확률이 6.12배나 높았다. 자격증 보유현황이 한 단위 증가할수록 '자영업 유지형'에 속할 확률이 78% 증가하였으며, 대인관계능력이 한 단위 증가할수록 그 확률이 12% 증가하는 것으로 나타났다.

넷째, '비경제활동 지속형'과 '상용직 유지형'을 비교하는 모형에서는 성별, 장애유형, 주거지역 중 광역시권, 학력, 자격증 보유현황, 대인관계능력 변수가 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로, 청년장애인 중 여성은 남성에 비해 '상용직 유지형'에 속할 확률이 76% 낮은 것으로 나타났다. 장애유형별로는 신체내부장애인의 경우 신체외부장애인에 비해 '상용직 유지형'에 속할 확률이 62% 낮았으며, 발달장애인은 53%, 정신장애인은 93% 낮았다. 주거지역의 경우, 광역시권에 거주하는 청년장애인은 수도권에 비해 '상용직 유지형'에 속할 확률이 49% 낮았다.

반면, 학력에 따른 영향은 매우 두드러졌는데, 고졸인 경우 중졸 이하에 비해 '상용직 유지형'에 속할 확률이 7.03배 높았고, 대졸 이상의 경우 그 확률이 30.1배나 높았다. 자격증 보유현황이 한 단위 증가할수록 '상용직 유지형'에 속할 확률이 79% 증가하였으며, 대인관계능력이 한 단위 증가할수록 그 확률이 11% 증가하는 것으로 나타났다.

종합적으로, 이 분석 결과는 청년장애인의 경제활동 상태 변화에 있어 몇 가지 중요한 패턴을 보여준다. 첫째, 높은 교육 수준, 특히 대졸 이상의 학력은 모든 경제활동 유형에서 강한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

째, 자격증 보유와 대인관계능력 향상은 일관되게 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 반면, 여성과 신체내부장애인, 정신장애인은 대체로 경제활동 참여에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 특히 상용직 유지에 있어서는 장애 유형과 거주 지역에 따른 격차가 두드러졌다. 이러한 결과는 청년장애인의 노동시장 통합을 위해서는 교육 기회의 확대, 직업 훈련 및 자격증 취득 지원, 대인관계 능력 향상 프로그램 제공 등이 필요함을 시사한다.

〈표 2-17〉 다항 로짓 모형을 통한 유형 집단별 소속확률 추정

구분		경제활동상태변화 유형(준거집단: 유형1)							
		유형2		유형3		유형4		유형4	
		계수	RRR	계수	RRR	계수	RRR	계수	RRR
성별(여성)		-0.05	0.95	-1.07***	0.34	-0.54***	0.58	-1.43***	0.24
장애유형(신체외부)									
	신체내부	-0.30	0.74	-0.99*	0.37	-0.73**	0.48	-0.97**	0.38
	발달	-0.33	0.72	0.02	1.02	-0.20	0.82	-0.76**	0.47
	정신	-1.2	0.3	-14.42	0.00	-0.89*	0.41	-2.73**	0.07
주거지역(수도권)									
	광역시권	-0.40	0.67	-0.38	0.68	-0.07	0.93	-0.67**	0.51
	기타시도	0.08	1.08	-0.06	0.94	-0.12	0.88	-0.18	0.84
학력(중졸이하)									
	고졸	-0.08	0.92	0.49	1.63	1.14***	3.13	1.95***	7.03
	대졸이상	-0.52	0.60	1.05**	2.85	1.81***	6.12	3.40***	30.1
자격증 보유현황		0.44**	1.55	0.54***	1.71	0.57***	1.78	0.58***	1.79
자아존중감		-0.05***	0.95	0.00	1.00	-0.01	0.99	-0.01	0.99
대인관계능력		0.11***	1.11	0.17***	1.18	0.12***	1.12	0.10***	1.11
상수항		-1.36		-4.88		-2.78		-3.59	
LR chi2(44)		608.42							
N		1,389***							

주) *p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 3 장
현행 청년장애인 고용서비스 정책분석

본 장에서는 현행 청년장애인 고용서비스를 분석하고자 한다. 청년 고용서비스와 장애인 고용서비스를 각각 검토하고, 이를 비교하여 통합적 분석을 시행하고자 한다. 고용서비스는 「직업안정법」 제2조의2 제9호에 따라 "구인자 또는 구직자에 대한 고용정보의 제공, 직업소개, 직업지도 또는 직업능력개발 등 고용을 지원하는 서비스를 말한다. 광의의 고용서비스는 취업을 위한 모든 지원서비스를 포괄하는 것을 의미하나, 협의의 고용서비스는 주로 취업알선, 직업상담, 취업정보 제공 등 매칭 중심의 서비스에 초점이 있다.

고용서비스는 제공주체에 따라 공공기관에서 제공하는 공공 고용서비스(Public Employment Service, PES)와 민간기관에서 제공하는 민간고용서비스(Private Employment Service, PRES)로 구분된다(오선정 외, 2019).

본 연구에서는 공공 고용서비스를 중심으로 청년장애인 고용서비스의 정책현황를 분석하고자 한다. 청년 고용서비스 정책분석을 위해 중앙정부와 지방자치단체의 청년정책 시행계획을 검토하였으며, 장애인 고용서비스 정책분석을 위해 한국장애인고용공단의 고용서비스를 분석하였다.

고용서비스는 취업단계별, 정책대상별 분류를 통해 유형화하였다. 취업단계별 분류는 고용서비스의 제공 시점에 따라 취업 전, 취업연계, 취업 후 단계로 분류하였다. 일부 서비스가 복수 단계에 걸쳐 제공되는 경우, 해당 서비스의 주된 목적과 지원 단계를 기준으로 분류하였다.

정책대상별 분류는 청년만을 대상으로 하는 사업, 정책 특성상 청년 연령대가 주 수혜자인 사업, 대상 중에 청년을 포함하는 사업으로 다른 대상과 동일한 기준을 적용하는 사업, 대상 중에 청년을 포함하는 사업으로 청년에 대한 별도의 특례 또는 우대 조항을 적용하는 사업으로 구분하였다.

제1절 청년 고용서비스 정책 분석

정부는 청년의 삶의 질 향상과 권리 보장을 위해 체계적인 청년정책 추진기반을 마련하고 있다. 「청년기본법」에서는 정부가 5년마다 청년정책 기본계획을 수립하도록 규정하고 있으며, 이에 따라 제1차 청년정책 기본계획(2021~2025)이 수립되었다. 기본계획은 일자리, 주거, 교육, 복지·문화, 참여·권리 등 5개 분야에 대한 정책방향과 목표를 제시하는 종합계획이다.

중앙행정기관의 일자리 분야 중점과제는 ① 청년 일자리 확대 및 역량강화, ② 청년창업 활성화 및 내실화, ③ 공정채용 기반 구축·직장 문화 개선, ④ 청년의 일터안전망 강화 및 노동권익 보장으로 구분된다. 각 중점과제별로 국민취업지원제도, 청년일자리도약장려금, 청년창업사관학교, 청년내일채움공제 등 다양한 정책사업이 추진되고 있다.

〈표 3-1〉 청년정책 기본계획 - 일자리 정책방향 및 중점과제

구분	중점과제	주요사업
청년 일자리 확대 및 역량 강화	청년의 노동시장 진입 촉진	국민취업지원제도, 청년일자리도약장려금, 해외 취업 지원, 대학 일자리 플러스 센터, 청년 도전지원 사업 등
	민관협업을 통한 취업역량 제고 지원	청년일경험지원사업, 공공부문 인턴제도 활성화, 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련, K-디지털 플랫폼 등
	청년 재직자 지속 지원	청년내일채움공제, 청년재직자 내일채움공제 플러스
청년창업 활성화 및 내실화	청년 기술창업 전주기 지원	아이디어 발굴(창업 경진대회 등) → 교육·사업화(청년창업사관학교 등) → 자금(청년전용 창업자금 등)→ 재창업(청년 다시-Dream 프로그램)
	농어업·식품·문화콘텐츠 등 분야별 창업지원 강화	청년농·어업인 영농·어저정착지원, 청년식품창업 Lab운영 등

구분	중점과제	주요사업
공정채용 기반 구축·직장 문화 개선	청년의 공정한 출발 지원	공정채용문화 확산, 채용비리통합신고센터 설치 등
	청년이 일하고 싶은 직장문화 조성	청년친화강소기업 선정, 3+3 부모육아휴직제 등
청년의 일터 안전망 강화 및 노동권익 보장	일하는 청년 사회보장 강화	특수형태근로종사자 등 산재보험 사각지대 해소 등
	청년의 노동권익 보장	직장 내 괴롭힘 상담센터, 직장 내 성희롱 예방교육 등

기본계획의 실효성 있는 추진을 위해 「청년기본법」 제9조는 중앙행정기관과 광역지방자치단체가 매년 시행계획을 수립·시행하도록 규정하고 있다. 중앙행정기관의 청년정책 시행계획을 살펴보면, 최근 3년간 과제 수와 예산이 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있다. 과제 수는 2021년 308개에서 2023년 390개로, 예산은 2021년 23.8조원에서 2023년 25.4조원으로 확대되었다.

2023년 청년정책 시행계획의 분야별 현황을 살펴보면, 전체 390개 과제 중 일자리 분야가 146개(37.4%)로 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 일자리 분야 내에서는 청년 일자리 확대 및 역량강화(66개), 청년 창업 활성화 및 내실화(61개) 관련 과제가 대다수를 차지하고 있으며, 공정채용 기반 구축·직장문화개선(10개)과 일터 안정망 강화(9개) 과제는 상대적으로 적은 비중을 보이고 있다.

〈표 3-2〉 최근 3년간 청년정책 과제수 및 예산

구분	2021년	2022년	2023년
과제수	308	376	390
예산	23.8	24.6	25.4

〈표 3-3〉 2023년 청년정책 시행계획 분야별 과제수 및 예산

분야	과제수	예산		
		'22년	'23년	비중
합계	**390**	**246,493**	**254,178**	
Ⅰ.일자리	**146**	**77,4961)**	**58,344**	**23.0**
1. 청년 일자리 확대 및 역량강화	66	56,580	34,245	
2. 청년 창업 활성화 및 내실화	61	12,428	15,047	
3. 공정채용 기반 구축·직장문화개선	10	8,312	8,960	
4. 일터 안정망 강화	9	176	93	
Ⅱ. 주거	**30**	**88,380**	**104,201**	**41.0**
1. 청년주택 공급 확대	10	53,070	61,417	
2. 청년 전·월세 비용 경감	8	35,080	42,653	
3. 주거취약 청년 집중 지원	8	-	52	
4. 청년친화형 주거모델 보금	4	231	79	
Ⅲ. 교육	**122**	**67,523**	**70,960**	**27.9**
1. 청년의 미래역량 강화	72	13,927	19,926	
2. 고른 교육기회 보장	17	46,468	43,061	
3. 교육-일자리 연계 강화	29	6,782	7,589	
4. 온택트 교육기반 구축	4	346	386	
Ⅳ. 복지·문화	**47**	**12,219**	**19,786**	**7.8**
1. 사회출발 자산 형성 및 재기 지원	6	3,616	15,836	
2. 청년 취약계층 지원 확대	15	813	906	
3. 청년 건강 증진	8	2,689	2,015	
4. 문화가 있는 청년의 삶 지원	18	5,100	1,030	
Ⅴ. 참여·권리	**45**	**874**	**888**	**0.3**
1. 정책결정과정에 청년 주도성 확대	8	9	13	
2. 청년정책 추진기반 마련 및 내실화	7	12	2	
3. 청년 친화적 정책 전달체계 확립	9	139	197	
4. 청년 권익보호 및 청년교류 활성화	21	714	677	

주 1) 코로나19 한시사업 감소(17,374억)
자료) 2023년 청년정책 시행계획(중앙행정기관)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

본 절에서는 2023년 청년정책 시행계획 중 일자리 분야 146개 과제를 대상으로 고용서비스 정책을 분석하였다. 분석은 취업단계별, 정책대상별 유형화를 통해 146개의 과제가 어떻게 구성되어있는지 살펴보았다.

1. 취업단계별 고용서비스 현황

청년정책의 세부과제인 청년 고용서비스는 제공 시점에 따라 취업 전, 취업 연계, 취업 후 서비스로 구분할 수 있다. 일부 서비스가 복수 단계에 걸쳐 제공되는 경우, 해당 서비스의 주된 목적과 지원 단계를 기준으로 분류하였다.

취업 전 고용서비스는 취업준비지원, 취업정보 제공, 진로탐색 및 설계, 직무역량 개발 및 향상 등의 지원을 포함하며, 중앙행정기관의 27개 과제가 이 단계에 해당한다. 대표적인 과제로는 구직단념청년 등 노동시장 참여 및 취업 촉진지원, 청년 일경험 지원 등이 있다.

취업 연계 고용서비스는 시험고용, 체험형 일자리 제공, 현장실습 연계, 적합 일자리 발굴 등을 포함하며, 37개 과제가 이 단계에 해당한다. 지역주도형 청년일자리, 해외취업지원, 중앙행정기관 청년인턴 채용 등이 대표적인 과제이다.

취업 후 고용서비스는 근무환경 지원, 고용유지 지원, 인식개선 등을 포함하며, 28개 과제가 이 단계에 해당한다. 청년내일채움공제, 중소기업 청년취업자 소득세 감면 한도 상향 등이 주요 과제이다.

이 외에도 창업지원 서비스는 54개 과제로 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 생애최초 청년창업 지원사업, 청년전용창업자금, 혁신창업펀드 조성, 사회적기업가 육성사업, 청년농업인 영농정착 지원 등 다양한 분야의 창업지원이 이루어지고 있다.

〈표 3-4〉 취업단계별 중앙행정기관 청년정책 시행계획 과제분류

취업단계별	개수	비중	주요사업
취업 전 고용서비스	27	18.5	• 구직단념청년 등 노동시장 참여 및 취업촉진지원 • 청년 일경험 지원 • 민-관 협업 중심 “청년 친화형 기업 ESG 지원”
취업 연계 고용서비스	37	25.3	• 지역주도형 청년일자리 • 해외취업지원 • 중앙행정기관 청년인턴 채용
취업 후 고용서비스	28	19.2	• 청년내일채움공제 • 중소기업 청년취업자 소득세 감면 한도 상향
창업지원	54	37.0	• 생애최초 청년창업 지원사업 • 청년전용창업자금 • 혁신창업펀드 조성 • 청년농업인 영농정착 지원
합계	146	100.0	-

2. 정책대상별 고용서비스 현황

청년 고용서비스는 정책대상의 범위에 따라 청년 전용사업, 청년 주수혜 사업, 청년 일반참여 사업, 청년 우대참여 사업으로 구분할 수 있다. 청년 전용사업은 정책대상이 청년으로 명확히 한정되어 다른 연령대는 지원 자격이 없는 청년 특화 서비스를 의미한다. 청년 주수혜 사업은 명시적으로 청년만을 대상으로 하지는 않으나, 청년예산 혹은 청년참여자 수가 전체의 50% 이상을 차지하는 사업을 의미한다. 청년 일반참여 사업은 전 연령대가 참여 가능하며 연령에 따른 차별적 요소가 없는 일반 사업이며, 청년 우대참여 사업은 전 연령대가 참여 가능하나 청년에게 가점이나 추가 지원 등 별도의 우대조항이 적용되는 사업이다.

취업단계별로 정책대상의 분포를 살펴보면, 취업 전 고용서비스는 총 27개 과제 중 청년 전용사업이 19개로 가장 많고, 청년 일반참여 사업 8개, 청년

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

주수혜 사업 1개로 구성되어 있다. 취업 연계 고용서비스는 총 37개 과제 중 청년 전용사업이 32개로 대다수를 차지하며, 청년 일반참여 사업 5개, 청년 주수혜 사업 1개가 포함되어 있다. 취업 후 고용서비스는 총 28개 과제 중 청년 일반참여 사업이 20개로 가장 많고, 청년 전용사업 8개, 청년 주수혜 사업 3개로 구성되어 있다. 창업지원의 경우 총 54개 과제 중 청년 전용사업이 33개, 청년 일반참여 사업 21개, 청년 주수혜 사업 7개로 분포되어 있다.

이러한 분포를 통해 취업 전과 취업 연계 단계에서는 청년 전용사업의 비중이 높은 반면, 취업 후 단계에서는 청년 일반참여 사업의 비중이 높다는 특징을 확인할 수 있다.

〈표 3-5〉 정책대상별 고용서비스 분류

(단위: 개수)

구분	합계		청년 전용		청년 일반참여			청년 우대참여	
	N	%	N	%	N	%	청년 주수혜	N	%
취업 전 고용서비스	27	100.0	19	70.4	8	29.6	1	0	0.0
취업 연계 고용서비스	37	100.0	32	86.5	5	13.5	1	0	0.0
취업 후 고용서비스	28	100.0	8	28.6	20	71.4	3	0	0.0
창업지원	54	100.0	33	61.1	21	38.9	7	0	0.0

제2절 장애인 고용서비스 정책 분석

한국장애인고용공단은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 근거하여 장애인 고용서비스의 핵심 전달기관으로서, 전국적인 지사망을 통해 장애인 취업상담 및 알선, 직업능력평가, 직업훈련, 장애인 의무고용 지원, 사업주 지원 등 포괄적인 고용서비스를 제공하고 있다. 본 절에서는 한국장애인고용공단의 고용

서비스를 취업단계별, 정책대상별로 분류하여 분석하고, 특히 발달장애인의 서비스 이용 현황을 살펴보고자 한다.

1. 취업단계별 고용서비스 현황

한국장애인고용공단의 고용서비스는 제공 시점에 따라 취업 전, 취업연계, 취업 후 서비스로 구분할 수 있다. 일부 서비스가 복수 단계에 걸쳐 제공되는 경우, 해당 서비스의 주된 목적과 지원 단계를 기준으로 분류하였다.

취업 전 고용서비스에는 취업준비지원, 취업정보 제공, 진로탐색 및 설계, 직무역량 개발 및 향상과 같은 지원이 포함되며 현재 한국장애인고용공단에서 제공하는 서비스를 보면 장애학생 취업지원 서비스, 직업훈련, 취업알선이 이에 해당한다. 특히 취업알선의 경우 취업 전 고용서비스와 취업연계 고용서비스의 복합적 성격을 가지고 있으나, 채용정보 제공 및 연계, 취업상담, 취업지도 등의 기능이 강조된다는 점에서 취업 전 고용서비스로 분류하였다.

취업 연계 고용서비스는 시험고용, 체험형 일자리 제공, 현장실습 연계, 적합 일자리 발굴 등이 포함되며 현재 한국장애인고용공단에서 제공하는 서비스를 보면 취업성공패키지, 장애인인턴제, 근로장애인 전화지원, 중증장애인 지원고용이 이에 해당한다. 취업성공패키지와 중증장애인 지원고용의 경우 직업훈련적 요소를 포함하고 있으나, 취업지원이 핵심 목적이라는 점에서 취업연계 고용서비스로 분류하였다.

취업 후 고용서비스는 근무환경 지원, 고용유지 지원, 인식개선 등과 같은 지원이 포함되며 현재 한국장애인고용공단에서 제공하는 서비스를 보면 근로지원인 제도, 보조공학기기 지원, 중증장애인 출퇴근 비용지원, 장애인근로자 지원센터 운영이 이에 해당한다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-6〉 취업단계별 고용서비스 분류

구분	취업 전	취업 연계	취업 후
장애학생 취업지원 서비스	○	-	-
직업훈련	○	-	-
취업알선	○	△	-
취업성공패키지	△	○	-
장애인인턴제	-	○	-
근로장애인 전환지원	-	○	-
중증장애인 지원고용	△	○	-
근로지원인 지원	-	-	○
보조공학기기 지원	-	-	○
중증장애인 출퇴근비용 지원	-	-	○
장애인근로자지원센터 운영	-	-	○

2. 정책대상별 고용서비스 현황

정책대상별 유형화는 청년 전용사업, 청년 주수혜 사업, 청년 일반참여 사업, 청년 우대참여 사업으로 구분하였다. 청년 전용사업은 정책대상이 청년으로 명확히 한정되어 다른 연령대는 지원 자격이 없는 청년 특화 고용서비스를 의미한다. 청년 주수혜 사업은 명시적으로 청년만을 대상으로 하지는 않으나 사업 특성상 청년층이 주된 수혜자가 되는 사업을 의미한다[5]. 청년 일반참여 사업은 전 연령대가 참여 가능하며 연령에 따른 차별적 요소가 없는 일반 사업을, 청년 우대참여 사업은 전 연령대가 참여 가능하나 청년에게 가점이나 추가 지원 등 별도의 우대조항이 적용되는 사업을 의미한다.

공단의 고용서비스를 청년 참여 특성에 따라 분석한 결과, 청년 전용사업은 '장애학생 취업지원 서비스'가 유일하다. 청년 주수혜 사업(청년 비중 50% 이

5) 본 연구에서는 청년장애인 수혜자 비중이 50% 이상인 경우 청년 주수혜 사업으로 구분하였음

상)으로는 '직업훈련'(39세 이하 76.8%), '중증장애인 지원고용'(39세 이하 84.2%), '취업알선'(39세 이하 구직자 50.9%) 등이 있다. 다만 이는 청년 특화사업이라기보다 서비스 특성상 청년층의 이용이 많은 것으로 해석된다. 대부분의 고용서비스는 연령 제한 없이 모든 장애인이 이용 가능한 일반참여 사업으로 운영되고 있으며, 청년 우대제도는 현재 시행되지 않고 있다.

〈표 3-7〉 정책대상별 고용서비스 분류

구분	청년 전용	청년 주수혜	청년 일반참여	청년 우대참여
장애학생 취업지원 서비스	○	-	-	×
직업훈련	-	○ (39세이하 76.8%)	○	×
취업알선	-	△ (39세이하 구직자 50.9% 취업자 40.4%)	○	×
취업성공패키지	-	× (39세이하 48.2%)	○	×
장애인인턴제	-	× (39세이하 37.4%)	○	×
근로장애인 전환지원	-	×	○	×
중증장애인 지원고용	-	○ (39세이하 84.2%)	○	×
근로지원인 지원	-	×	○	×
보조공학기기 지원	-	×	○	×
중증장애인 출퇴근비용 지원	-	×	○	×
장애인근로자지원센터 운영	-	×	○	×

주) 청년 주수혜 기준은 청년장애인 비중이 50% 이상인 경우에 한함

3. 발달장애인 이용 현황

청년장애인 중에서도 발달장애인은 의사소통, 대인관계, 직무수행 등에서 특수성을 가지고 있어 차별화된 서비스 접근이 필요하다. 2023년 12월 기준 발달장애인의 서비스 이용률을 분석한 결과, 중증장애인 지원고용(82.5%), 중증장애인 출퇴근비용 지원(70.9%), 근로지원인 지원(60.9%), 직업훈련(57.3%) 순으로 높게 나타났다. 반면 보조공학기기 지원(14.8%)과 장애인인턴제(28.4%)는 상대적으로 낮은 이용률을 보였다.

〈표 3-8〉 발달여부별 고용서비스 분류

구분		발달장애		비발달장애	
		N	%	N	%
장애학생 취업지원 서비스		-	-	-	-
직업훈련		1,820	**57.3%**	1,358	42.7%
취업알선	구직자	16,235	41.9%	22,544	58.1%
	취업자	16,731	33.5%	33,203	66.5%
취업성공패키지		4,038	37.0%	6,879	63.0%
장애인인턴제		345	28.4%	871	71.6%
근로장애인 전환지원		-	-	-	-
중증장애인 지원고용		5,443	**82.5%**	1,155	17.5%
근로지원인 지원		9,984	**60.9%**	6,416	39.1%
보조공학기기 지원		1,208	14.8%	6,931	85.2%
중증장애인 출퇴근비용 지원		9,988	**70.9%**	4,105	29.1%
장애인근로자지원센터 운영		1,948	47.2%	2,180	52.8%

자료) 업무바인더(2023년 12월 기준), 공공데이터포털(보조공학기기 지원현황, 장애인 취업정보)

주) 장애학생 취업지원 서비스, 근로장애인 전환지원의 경우 발달여부별 확인 어려움

제3절 청년장애인 고용서비스 정책의 통합적 분석

본 절에서는 앞서 살펴본 청년 고용서비스와 장애인 고용서비스의 현황을 취업단계별, 정책대상별, 발달장애 지원 현황으로 나누어 통합적 분석을 실시하였다.

먼저 취업단계별 분석 결과, 청년 고용서비스는 취업 연계가 25.3%, 취업 후 19.2%, 취업 전 18.5%의 분포를 보였다. 한편 별도로 창업지원이 37.0%를 차지하고 있으나, 장애인 고용서비스의 경우 한국장애인고용공단은 취업 중심의 고용서비스를 제공하고 있어 창업지원은 제외하고 분석하였다. 장애인 고용서비스는 전체 11개 사업 중 취업 연계와 취업 후 서비스가 각각 36.4%로 높은 비중을 보였으며, 취업 전 서비스는 27.3%를 차지했다. 다만, 장애인 고용서비스의 취업 전 단계에서 직업훈련 사업의 경우 일반훈련, 맞춤훈련, 특화훈련, 향상훈련 등 다양한 세부사업이 운영되고 있어, 이를 고려하면 취업 전 고용서비스의 실질적 비중은 더 높다고 볼 수 있다. 그러나 이는 직업훈련이라는 단일 영역에 집중되어 있어, 진로탐색, 취업정보 제공 등 다른 유형의 취업 전 서비스는 상대적으로 부족한 실정이다.

정책대상별 분석에서는 두 정책 간 차별화 전략의 차이가 드러났다. 청년 고용서비스는 취업 연계 단계에서 청년 전용사업 비중이 86.5%로 가장 높고, 취업 전 단계에서도 70.4%로 높은 반면, 취업 후 단계에서는 28.6%로 낮아지는 특징을 보였다. 반면 장애인 고용서비스는 청년 일반참여 사업이 63.6%로 가장 많고, 청년 주수혜 사업 27.3%, 청년 전용사업 9.1%로 나타났다. 특히 직업훈련(76.8%), 중증장애인 지원고용(84.2%) 등은 청년 전용사업은 아니지만 실제 청년층의 이용이 많은 것으로 분석되었다.

발달장애인의 서비스 이용 현황을 보면, 중증장애인 지원고용(82.5%), 중증장애인 출퇴근비용 지원(70.9%), 근로지원인 지원(60.9%) 등에서 높은 이용률을 보였다. 반면 보조공학기기 지원(14.8%), 장애인인턴제(28.4%) 등은 상대적으로 낮은 이용률을 나타냈다. 이는 발달장애인의 특성에 따라 서비스 이

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

용에 편중이 발생하고 있음을 보여준다.

이러한 분석 결과는 청년장애인 고용서비스 정책에 다음과 같은 시사점을 제공한다. 첫째, 장애인 고용서비스의 효과성 제고가 필요하다. 청년 고용서비스에 비해 적은 수의 사업으로 운영되고 있으나, 이는 오히려 전문적이고 체계적인 서비스 제공이 가능한 기회가 될 수 있다. 따라서 각 서비스의 성과를 면밀히 분석하고, 수요자의 욕구를 반영하여 서비스의 질적 수준을 높이는 데 초점을 맞출 필요가 있다.

둘째, 장애인 고용서비스에서 청년 특화 프로그램의 개발이 필요하다. 현재 청년 전용사업은 장애학생 취업지원 서비스가 유일하며, 대부분이 연령 구분 없이 제공되고 있다. 청년기는 노동시장 진입과 직업역량 개발이 특히 중요한 시기이므로, 청년장애인의 특성과 욕구를 반영한 맞춤형 프로그램 개발이 요구된다.

셋째, 장애 유형별 특성을 고려한 균형 있는 서비스 지원이 필요하다. 현재 발달장애인은 중증장애인 지원고용(82.5%), 근로지원인 지원(60.9%) 등 특정 서비스의 이용률이 높은 반면, 보조공학기기 지원(14.8%)이나 장애인인턴제(28.4%) 등은 상대적으로 낮은 이용률을 보이고 있다. 이는 장애 특성에 따른 자연스러운 결과일 수 있으나, 모든 장애유형의 특성과 욕구를 반영한 맞춤형 지원체계 구축이 필요함을 시사한다.

마지막으로, 취업 전-연계-후 단계별 서비스 연계성 강화가 필요하다. 일부 서비스의 경우 여러 단계에 걸쳐 복합적으로 지원되고 있으나, 보다 체계적이고 유기적인 연계를 통해 청년장애인의 성공적인 노동시장 진입과 고용유지를 지원할 필요가 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제 4 장
청년장애인 고용서비스 인식 및 필요도 조사

본 장에서는 청년장애인과 청년장애인을 고용하고 있는 기업을 대상으로 고용서비스 인식 및 필요도에 대한 조사를 실시하였다. 조사는 2024년 10월 19일부터 2023년 11월 10일까지 진행되었으며, 구조화된 설문지를 통한 대면조사 방식으로 실시되었다.

조사대상은 청년장애인 100명과 청년장애인을 고용하고 있는 기업 100개소를 목표로 하였다. 청년장애인의 경우 발달장애인과 비발달장애인의 고용서비스 인식 및 욕구가 상이할 것으로 예상되어 각각 50명씩 비례할당 추출하였다. 기업의 경우 수도권과 비수도권 소재 기업의 고용서비스 인식 및 욕구가 다를 것으로 예상되어 각각 50개소씩 비례할당 추출하였다. 최종적으로 청년장애인 100명(발달장애인 50명, 비발달장애인 50명)과 기업 105개소(수도권 53개소, 비수도권 52개소)가 조사에 참여하였다.

조사내용은 응답자의 기본 특성과 함께 고용서비스에 대한 전반적인 인식과 요구사항을 파악하도록 구성하였다. 특히 청년장애인 조사의 경우, 발달장애인의 원활한 응답을 위해 쉬운 용어를 사용하고 보기 항목에 그림을 활용하는 등 설문지를 이해하기 쉽도록 설계하였다. 또한 발달장애인의 특성을 고려하여 필요한 경우 활동지원인이나 보호자의 도움을 받아 응답할 수 있도록 하였다.

기업체 조사의 경우 응답자 특성, 장애인 고용현황, 고용 및 유지 관련 사항, 고용서비스에 대한 의견, 지원 필요성 등을 조사하였다. 청년장애인 조사는 응답자 특성, 취업단계별 고용서비스 의견, 장애인 고용서비스 개선 및 평

가 등을 중심으로 실시하였다. 특히 취업 전, 취업연계, 취업 후 등 단계별로 필요한 서비스와 개선사항을 구체적으로 파악하고자 하였다.

이를 통해 청년장애인 고용서비스에 대한 수요자(청년장애인)와 공급자(기업)의 인식 차이를 분석하고, 양측의 요구사항을 종합적으로 반영한 개선방안을 도출하고자 하였다. 조사 결과는 제1절에서 기업의 청년장애인 고용서비스 인식 및 필요도를, 제2절에서 청년장애인의 고용서비스 인식 및 필요도를 각각 분석하였다.

제1절 기업의 청년장애인 고용서비스 인식 및 필요도

1. 조사개요

가. 조사 목적 및 개요

본 조사는 한국장애인고용공단의 청년장애인 고용서비스에 대한 주요 수요자인 기업의 인식과 요구사항을 종합적으로 파악하고 향후 고용서비스 개선방안을 도출하기 위해 실시하였다. 조사대상은 2023년 12월 기준 청년장애인을 고용하고 있는 사업체 7,795개소 중 105개 기업체이다. 기업체는 지역별 표본 할당을 위해 수도권, 비수도권 각 50%씩 비례추출하였으며, 최종 유효표본 105개를 확보하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 4-1〉 조사개요

항목	세부내용
조사대상	(조사대상) 청년장애인을 고용하고 있는 민간사업체 7,795개소
표본설계	2023년 12월 기준 청년장애인을 고용하고 있는 사업체 대상으로 지역별(수도권, 비수도권) 비례추출
조사기간	2024년 10월 19일 ~ 2024년 11월 10일
유효표본	총 민간기업 105개소

나. 조사 내용 및 방법

본 조사는 고용서비스 현황 파악과 제도 개선에 대한 의견수렴을 중심으로 구성되었다. 고용서비스는 3장에서 제시한 취업단계별 고용서비스 구분에 따라 취업 전, 취업연계, 취업 후 단계로 분류하여 조사를 실시하였다.

〈표 4-2〉 취업단계별 고용서비스

취업단계	제도
취업 전 고용서비스	장애학생 취업지원 서비스, 직업훈련, 취업알선
취업연계 고용서비스	취업성공패키지, 장애인인턴제, 근로장애인 전환지원, 중증장애인 지원고용
취업 후 고용서비스	근로지원인 제도, 보조공학기기 지원, 중증장애인 출퇴근 비용지원, 장애인근로자지원센터 운영

기업체 대상 설문조사는 응답자 특성, 장애인 고용현황, 고용 및 유지, 고용서비스에 대한 의견, 지원필요성의 5개 영역으로 구성하였다. 장애인 고용현황에서는 장애인 직원 비율과 청년장애인 고용 현황 및 근무특성을 조사하였으며, 고용 및 유지 영역에서는 청년장애인 고용 시 어려움과 장기근속 요인을 파악하였다. 고용서비스 관련 의견에서는 한국장애인고용공단에서 제공하고 있는 고용서비스에 대한 인지도, 필요도, 기대효과와 함께 취업단계별 주

요 서비스를 조사하였다. 지원필요성 영역에서는 취업단계별 필요 서비스와 제도 개선사항을 파악하였다.

〈표 4-3〉 설문조사 내용

항목	세부내용
응답자특성	성별, 연령, 지역, 직원수, 근무연수
장애인 고용현황	장애인 직원 비율, 청년장애인 고용 수/담당업무/평균 근속기간, 청년장애인 채용경로, 채용시 취업알선기관
고용 및 유지	청년장애인 고용 시 고려요소, 청년장애인 채용시 어려움/인사·노무관리와 관련된 애로사항, 청년장애인의 고충, 청년장애인 직원의 장기근속을 위해 중요한 요소
고용서비스에 대한 의견	알고 있는 고용서비스, 고용서비스의 필요도/기대효과, 취업단계별 중요한 서비스/부족한 서비스, 현재 제공되고 있는 고용서비스 중 강화되어야 할 서비스
지원 필요성	취업단계별 필요한 서비스, 정부 정책이나 지원제도의 개선이 필요한 부분, 귀사에서 노력하고 있는 부분

2. 조사결과

가. 응답자 특성

조사응답자는 총 105개 기관의 장애인 고용담당자이며 성별은 남성 53.3%(56명), 여성 46.7%(49명)이다. 연령대별로는 30대(35.2%)와 40대(33.3%)가 주를 이루었으며, 5년 이상이 64.7%(68명)로 과반을 차지하였다. 조사 기업의 지역 분포는 수도권 50.5%(53개소), 비수도권 49.5%(52개소)이며, 규모별로는 100~299인 미만 53.5%(56개소)로 가장 많고, 300~499인 미만 15.2%(16개소), 100인 미만 13.3%(14개소), 500~999인 미만 12.4%(13개소), 1,000인 이상 5.7%(6개소) 순으로 나타났다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 4-4〉 응답자 특성

(단위: 개소, 명, %)

구분		빈도	비율
전체		105	100.0
성별	남자	56	53.3
	여자	49	46.7
연령	20대	10	9.5
	30대	37	35.2
	40대	35	33.3
	50대	21	20.0
	60대 이상	2	1.9
지역	수도권(서울, 인천, 경기)	53	50.5
	비수도권(서울, 인천, 경기 외 지역)	52	49.5
직원수	100인 미만	14	13.3
	100~299인	56	53.3
	300~499인	16	15.2
	500~999인	13	12.4
	1,000인 이상	6	5.7
근속기간	1년 미만	3	2.9
	1년 이상~3년 미만	22	21.0
	3년 이상~ 5년 미만	12	11.4
	5년 이상~ 10년 미만	31	29.5
	10년 이상	37	35.2

나. 장애인 고용현황

조사 기업의 장애인 고용현황을 분석한 결과, 전체 직원 대비 장애인 직원 비율은 '1% 이상 ~ 3% 미만'이 가장 높은 비중을 차지하였다. 지역별로는 수도권 기업의 경우 '3% 이상 ~ 5% 미만'이 40.4%로 특히 높게 나타나, 수도

권 기업의 장애인 고용률이 상대적으로 높은 것으로 확인되었다. 청년장애인 고용 규모를 살펴보면, 전체 응답 기업의 70%가 5명 미만의 청년장애인을 고용하고 있어, 대다수 기업이 소규모로 청년장애인을 고용하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-5〉 전체 직원 중 장애인 직원 비중

(단위: 개소, %)

구분	전체		수도권		비수도권	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	105	100.0	53	100.0	52	100.0
1%미만	14	13.3	6	15.4	8	11.3
1%이상 ~ 3%미만	44	41.9	27	32.7	17	50.9
3%이상 ~ 5%미만	37	35.2	16	40.4	21	30.2
5%이상 ~ 10%미만	4	3.8	2	3.8	2	3.8
10% 이상	6	5.7	2	7.7	4	3.8

〈표 4-6〉 재직중인 청년장애인 수

(단위: 개소, %)

구분	전체		수도권		비수도권	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	105	100.0	53	100.0	52	100.0
5명 미만	76	72.4	35	66.0	41	78.8
5명 이상~30명 미만	23	21.9	15	28.3	8	15.4
30명 이상~50명 미만	5	4.8	2	3.8	3	5.8
50명 이상~100명 미만	1	1.0	1	1.9	0	0.0
100명 이상	0	0.0	0	0.0	0	0.0

청년장애인의 직무 분포를 분석한 결과, 전체적으로 사무/관리직과 생산/기술직이 각각 26.6%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 서비스직 17.7%, 전문직 4.8%, 기타 24.2%로 나타났다. 지역별로는 뚜렷한 차이를 보였는데, 수도권의 경우 사무/관리직(35.4%)과 서비스직(20.0%)의 비중이 높은 반면, 비수도권에서는 생산/기술직(40.7%)이 가장 높은 비중을 차지했다. 특히 전문직의 경우 수도권(7.7%)이 비수도권(1.7%)보다 현저히 높은 비중을 보여, 지역 간 직무 특성의 격차가 확인되었다.

청년장애인의 평균 근속기간을 분석한 결과, '1년 이상~3년 미만'이 44.8%로 가장 높은 비중을 차지했으며, '3년 이상~5년 미만' 22.9%, '5년 이상~10년 미만' 15.2% 순으로 나타났다. 지역별로는 비수도권의 경우 '1년 이상~3년 미만'의 비중이 50.9%로 수도권(38.5%)보다 높은 반면, '3년 이상~5년 미만'의 경우 수도권(28.8%)이 비수도권(17.0%)보다 높게 나타났다. 한편, 10년 이상 장기 근속자의 비중은 전체의 4.8%로 낮은 수준을 보였다.

〈표 4-7〉 청년장애인 담당 업무(복수 선택 가능)

(단위: 개소, %)

구분	전체		수도권		비수도권	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	124	100.0	65	100.0	59	100.0
사무/관리직	33	26.6	23	35.4	10	16.9
생산/기술직	33	26.6	9	13.8	24	40.7
서비스직	22	17.7	13	20.0	9	15.3
전문직	6	4.8	5	7.7	1	1.7
기타	30	24.2	15	23.1	15	25.4

〈표 4-8〉 청년장애인의 평균 근속기간

(단위: 개소, %)

구분	전체		수도권		비수도권	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	105	100.0	53	100.0	52	100.0
1년 미만	13	12.4	7	11.5	6	13.2
1년 이상~3년 미만	47	44.8	27	38.5	20	50.9
3년 이상~5년 미만	24	22.9	9	28.8	15	17.0
5년 이상~10년 미만	16	15.2	8	15.4	8	15.1
10년 이상	5	4.8	2	5.8	3	3.8

청년장애인의 채용 경로를 분석한 결과, '공공기관(고용센터, 한국장애인고용공단 등) 소개'가 34.3%로 가장 높은 비중을 차지했으며, '민간 취업알선기관 소개'와 '회사 홈페이지를 통한 자체 채용'이 각각 21.4%로 그 뒤를 이었다. 지역별로 살펴보면, 공공기관을 통한 채용은 비수도권(42.2%)이 수도권(27.6%)보다 높은 반면, 민간 취업알선기관을 통한 채용은 수도권(26.3%)이 비수도권(15.6%)보다 높게 나타났다.

이러한 결과는 수도권의 경우 공공과 민간 취업알선기관이 비교적 균형적인 역할을 수행하는 반면, 비수도권에서는 공공기관 중심의 채용 경로가 지배적임을 보여준다. 한편, 회사 홈페이지를 통한 자체 채용은 수도권(19.7%)과 비수도권(23.4%) 모두에서 비교적 높은 비중을 차지하여, 온라인 채용의 중요성이 확인되었다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 4-9〉 청년장애인 채용 경로(복수 선택 가능)

(단위: 개소, %)

구분	전체		수도권		비수도권	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	140	100.0	76	100.0	64	100.0
공공기관(고용센터, 한국장애인고용공단 등) 소개	48	34.3	21	27.6	27	42.2
민간 취업알선기관 소개	30	21.4	20	26.3	10	15.6
회사 홈페이지를 통한 자체 채용	30	21.4	15	19.7	15	23.4
장애인 관련 행사나 채용박람회	6	4.3	3	3.9	3	4.7
지인 소개	16	11.4	9	11.8	7	10.9
기타	10	7.1	8	10.5	2	3.1

청년장애인의 채용 시 활용한 취업알선기관을 분석한 결과, '한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)'이 24.7%로 가장 높은 비중을 차지했으며, '장애인 기관(장애인복지관, 장애인협회 등)' 17.6%, '고용노동부(고용복지플러스센터)' 12.4%, '민간 취업알선업체' 11.8% 순으로 나타났다. 주목할 만한 점은 '취업알선기관을 이용한 적이 없다'는 응답이 10.6%로 적지 않은 비중을 차지했다는 것이다.

지역별로 살펴보면, '한국장애인고용공단'의 활용도는 수도권(23.5%)과 비수도권(25.9%) 간에 큰 차이를 보이지 않았으나, '민간 취업알선업체'의 경우 수도권(16.5%)이 비수도권(7.1%)보다 두 배 이상 높게 나타났다. 반면 '학교를 통한 취업알선'은 비수도권(4.7%)이 수도권(1.2%)보다 높았으며, 지방자치단체 일자리지원센터 역시 비수도권(11.8%)이 수도권(8.2%)보다 높은 활용도를 보였다. 이러한 결과는 수도권의 경우 민간 취업알선 인프라가, 비수도권의 경우 공공 취업알선 인프라가 상대적으로 더 중요한 역할을 하고 있음을 시사한다.

특히 취업알선기관을 이용한 적이 없다는 응답이 비수도권(12.9%)에서 수

도권(8.2%)보다 높게 나타난 점은 비수도권 지역의 취업알선서비스 접근성 제고가 필요함을 보여준다.

〈표 4-10〉 청년장애인 채용시 이용했던 취업알선기관(복수 선택 가능)

(단위: 개소, %)

구분	전체		수도권		비수도권	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	170	100.0	85	100.0	85	100.0
한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)	42	24.7	20	23.5	22	25.9
고용노동부(고용복지플러스센터)	21	12.4	10	11.8	11	12.9
지방자치단체(일자리지원센터)	17	10.0	7	8.2	10	11.8
민간공공 포함 직업능력개발 훈련기관	10	5.9	5	5.9	5	5.9
장애인 기관(장애인복지관, 장애인협회 등)	30	17.6	16	18.8	14	16.5
학교(일반학교, 특수학교 포함)	5	2.9	1	1.2	4	4.7
민간 취업알선업체	20	11.8	14	16.5	6	7.1
국가보훈처	1	0.6	1	1.2	0	0.0
기타	6	3.5	4	4.7	2	2.4
취업알선기관을 이용한 적 없음	18	10.6	7	8.2	11	12.9

다. 고용 및 유지

청년장애인 고용 시 고려요소에 대한 중요도를 1순위(2점)와 2순위(1점)로 가중치를 부여하여 분석한 결과, '직무수행능력'이 118점(31.3%)으로 가장 높은 중요도를 보였으며, 그 다음으로 '의사소통능력' 80점(26.9%), '장애유형 및 정도' 63점(20.7%) 순으로 나타났다.

1순위 응답만 보면, '직무수행능력'이 50.5%로 절반 이상을 차지하였고, '의사소통능력' 22.9%, '장애유형 및 정도' 19.0%로 나타났다. 2순위 응답에서는 '의사소통능력'이 31.1%로 가장 높았으며, '장애유형 및 정도' 22.3%,

'직무에 대한 열정 및 태도' 13.6% 순이었다.

주목할 만한 점은 '학력 및 자격증'(1.4%)이나 '이전 직무 경험'(3.8%)과 같은 형식적 요건보다 실질적인 직무수행 관련 요소들이 높은 중요도를 보였다는 것이다. 또한 '장기근속 가능성'(5.3%)이나 '출퇴근 가능 여부'(3.4%)와 같은 고용 안정성 관련 요소들은 상대적으로 낮은 중요도를 보였다. 이는 기업들이 청년장애인 채용 시 실제 직무 수행과 직접적으로 관련된 능력을 가장 중요하게 고려하고 있음을 시사한다.

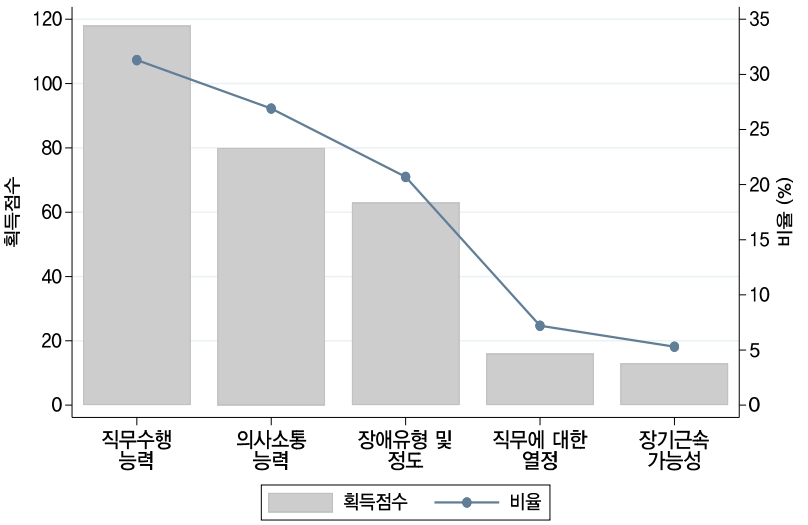
〈표 4-11〉 청년장애인 고용시 중요하게 고려하는 요소(1순위, 2순위)

(단위: 점, %)

구분	1순위 (×2점)		2순위 (×1점)		합계 (획득점수)	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	105	100.0	103	100.0	208	100.0
직무수행능력	53 (106)	50.5	12 (12)	11.7	65 (118)	31.3
의사소통능력	24 (48)	22.9	32 (32)	31.1	56 (80)	26.9
장애유형 및 정도	20 (40)	19.0	23 (23)	22.3	43 (63)	20.7
학력 및 자격증	1 (2)	1.0	2 (2)	1.9	3 (4)	1.4
이전 직무 경험	2 (4)	1.9	6 (6)	5.8	8 (10)	3.8
직무에 대한 열정 및 태도	1 (2)	1.0	14 (14)	13.6	15 (16)	7.2
출퇴근 가능 여부	2 (4)	1.9	5 (5)	4.9	7 (9)	3.4
장기근속 가능성	2 (4)	1.9	9 (9)	8.7	11 (13)	5.3
기타	0 (0)	0.0	0 (0)	0.0	0 (0)	0.0

주) 2순위 결측값 2개

[그림 4-1] 청년장애인 고용시 중요하게 고려하는 요소 상위 5개 항목



청년장애인 채용 시 경험한 어려움을 1순위(2점)와 2순위(1점)로 가중치를 부여하여 분석한 결과, '청년장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서'가 90점(29.9%)으로 가장 높았으며, '업무능력을 갖춘 청년장애인 인력이 부족해서' 89점(28.9%), '청년장애인 지원자 자체가 없어서' 42점(15.0%) 순으로 나타났다. 1순위와 2순위 모두에서 적합 직무 부족과 업무능력을 갖춘 인력 부족이 가장 큰 어려움으로 지적되었다.

주목할 만한 점은 가장 큰 어려움으로 지적된 세 가지 요인이 모두 인력 수급과 직무 매칭의 문제라는 것이다. 반면, '사업주, 관리자, 동료 등의 소극적 태도'(4.3%), '장애인용 시설·장비·편의시설 부족'(4.3%), '출퇴근 상의 어려움'(4.3%) 등 환경적 요인들은 상대적으로 낮은 비중을 차지했다. 이는 청년장애인 고용 활성화를 위해서는 적합 직무 개발과 직무능력 향상을 위한 지원이 우선적으로 필요함을 시사한다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

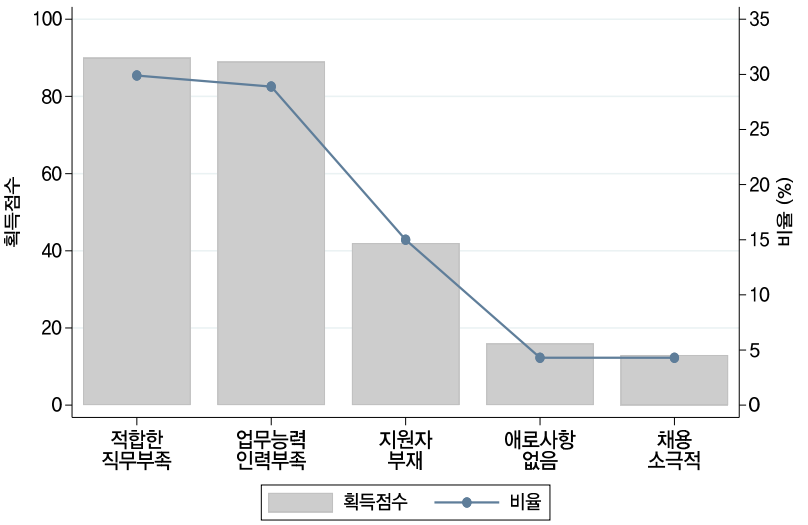
〈표 4-12〉 청년장애인 채용시 경험했던 어려움(1순위, 2순위)

(단위: 점, %)

구분	1순위 (×2점)		2순위 (×1점)		합계 (획득점수)	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	105	100.0	82	100.0	187	100.0
청년장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서	34 (68)	32.4	22 (22)	26.8	56 (90)	29.9
업무능력을 갖춘 청년장애인 인력이 부족해서	35 (70)	33.3	19 (19)	23.2	54 (89)	28.9
청년장애인 지원자 자체가 없어서	14 (28)	13.3	14 (14)	17.1	28 (42)	15.0
사업주, 관리자, 동료 등이 청년장애인 채용에 대해 소극적	5 (10)	4.8	3 (3)	3.7	8 (13)	4.3
채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서	2 (4)	1.9	8 (8)	9.8	10 (12)	5.3
장애인용 시설·장비·편의시설 등이 부족해서	3 (6)	2.9	5 (5)	6.1	8 (11)	4.3
출퇴근 상의 어려움 때문에(이동거리, 출퇴근 차량 지원 등)	3 (6)	2.9	5 (5)	6.1	8 (11)	4.3
근무환경이 유해하거나 위험해서	1 (2)	1.0	5 (5)	6.1	6 (7)	3.2
기타	0 (0)	0.0	1 (1)	1.2	1 (1)	0.5
특별한 애로사항 없었음	8 (16)	7.6	0 (0)	0.0	8 (16)	4.3

주) 2순위 결측값 23개

[그림 4-2] 청년장애인 채용과정에서의 주요 애로사항 상위 5개 항목



청년장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리 애로사항을 1순위(2점)와 2순위(1점)로 가중치를 부여하여 분석한 결과, '능력에 맞는 직무배치의 어려움'이 94점(29.5%)으로 가장 높게 나타났으며, '장애 및 건강 등의 문제' 51점(16.6%), '근속, 근무태도 관련' 41점(13.5%) 순으로 나타났다.

구체적으로 1순위 응답에서는 '능력에 맞는 직무배치의 어려움'이 35.2%로 가장 높았고, '장애 및 건강 등의 문제'가 18.1%로 그 뒤를 이었다. 특히 '산업재해 발생 위험성'의 경우 1순위에서는 4.8%로 낮았으나 2순위에서 20.5%로 높게 나타나, 잠재적 위험요인으로 인식되고 있음을 알 수 있다.

주목할 만한 점은 '상사 또는 동료직원들과의 불화, 선입견'(5.2%)이나 '장애인에 대한 사전지식 부족'(5.2%) 등 조직 구성원 간의 관계나 이해 부족 문제는 상대적으로 낮은 비중을 차지했다는 것이다. 이는 기업들이 청년장애인 고용에 있어 조직 문화나 수용성보다는 실질적인 직무 수행 및 관리 측면의 어

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

려움을 더 크게 경험하고 있음을 시사한다. 또한 '비장애인과의 형평성 고려'(10.4%)가 중위권에 머물러 있어, 평등한 인사관리에 대한 고민이 지속되고 있음을 보여준다.

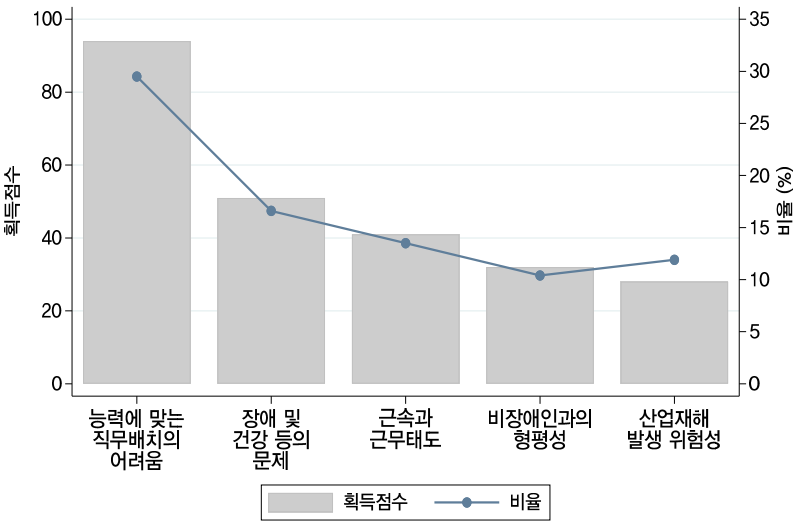
〈표 4-13〉 청년장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리 애로사항(1순위, 2순위)

(단위: 점, %)

구분	1순위 (×2점)		2순위 (×1점)		합계 (획득점수)	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	105	100.0	88	100.0	193	100.0
비장애인과의 형평성 고려(승진, 전보, 교육 등)	12 (24)	11.4	8 (8)	9.1	20 (32)	10.4
능력에 맞는 직무배치의 어려움	37 (74)	35.2	20 (20)	22.7	57 (94)	29.5
근속, 근무태도 관련	15 (30)	14.3	11 (11)	12.5	26 (41)	13.5
장애 및 건강 등의 문제	19 (38)	18.1	13 (13)	14.8	32 (51)	16.6
산업재해 발생 위험성	5 (10)	4.8	18 (18)	20.5	23 (28)	11.9
상사 또는 동료직원들과의 불화, 선입견	4 (8)	3.8	6 (6)	6.8	10 (14)	5.2
장애인에 대한 사전지식 부족	2 (4)	1.9	8 (8)	9.1	10 (12)	5.2
기타	0 (0)	0.0	3 (3)	3.4	3 (3)	1.6
없음	11 (22)	10.5	1 (1)	1.1	12 (23)	6.2

주) 2순위 결측값 17개

[그림 4-3] 청년장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리 애로사항 상위 5개 항목



청년장애인 근로자의 고충을 기업 담당자를 통해 조사한 결과, '장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움'이 44점(16.3%), '업무 능력 및 생산성 향상의 어려움' 36점(14.5%), '대인관계 문제' 31점(10.2%) 순으로 나타났다.

주목할 만한 점은 '특별한 고충 없음'이라는 응답이 25.7%(1순위 기준)로 가장 높게 나타났다는 것이다. 그러나 이는 기업 담당자의 시각에서 파악된 결과로, 실제 청년장애인 근로자들이 경험하는 고충과는 차이가 있을 수 있다. 특히 '장애에 대한 차별과 선입견'(4.2%)이나 '근로조건에 대한 불만족'(8.4%)이 낮게 나타난 것은 기업 담당자들이 청년장애인 근로자의 실제 고충을 충분히 파악하지 못하고 있을 가능성이 있다.

직무 수행과 관련된 고충('장애로 인한 직무의 제한', '업무 능력 및 생산성 향상의 어려움')이 전체 고충의 30.8%를 차지한 점은 주목할 만하다. 이는 기업에서 인식하는 주된 애로사항이 직무 수행 측면에 집중되어 있음을 보여준다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

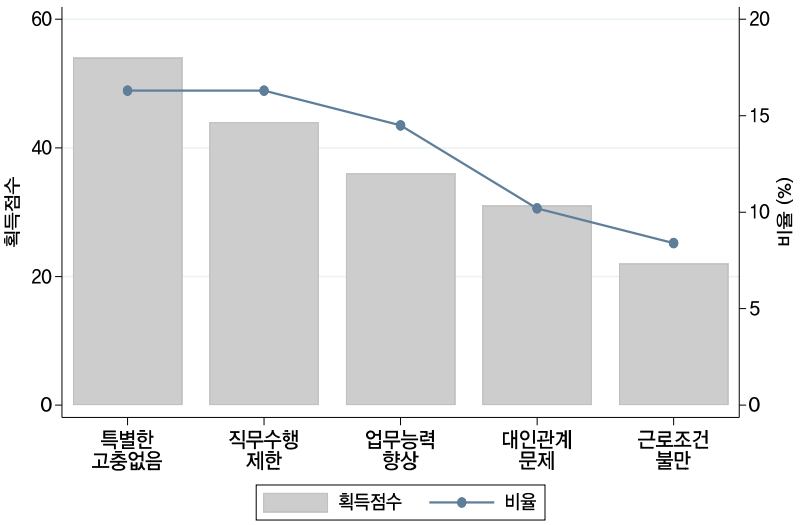
〈표 4-14〉 청년장애인 근로자의 고충(1순위, 2순위)

(단위: 점, %)

구분	1순위 (×2점)		2순위 (×1점)		합계 (획득점수)	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	105	100.0	61	100.0	166	100.0
장애 이외의 질병이나 건강문제	7 (14)	6.7	5 (5)	8.2	12 (19)	7.2
개인적 사유(학업, 육아, 가사 등)	7 (14)	6.7	6 (6)	9.8	13 (20)	7.8
대인관계 문제	14 (28)	13.3	3 (3)	4.9	17 (31)	10.2
근로조건에 대한 불만족(임금, 복리후생, 인사, 근무강도 등)	8 (16)	7.6	6 (6)	9.8	14 (22)	8.4
근무환경문제(장애인 편의시설, 작업장 환경 등)	4 (8)	3.8	7 (7)	11.5	11 (15)	6.6
장애로 인한 직무의 제한 또는 어려움	17 (34)	16.2	10 (10)	16.4	27 (44)	16.3
장애에 대한 차별과 선입견	2 (4)	1.9	5 (5)	8.2	7 (9)	4.2
업무 능력 및 생산성 향상의 어려움	12 (24)	11.4	12 (12)	19.7	24 (36)	14.5
의사소통의 어려움	6 (12)	5.7	7 (7)	11.5	13 (19)	7.8
기타	1 (2)	1.0	0 (0)	0.0	1 (2)	0.6
특별한 고충 없음	27 (54)	25.7	0 (0)	0.0	27 (54)	16.3

주) 2순위 결측값 44개

[그림 4-4] 청년장애인 근로자가 경험하는 주요 고충 상위 5개 항목



청년장애인 근로자의 장기근속을 위해 중요한 요소를 1순위(2점)와 2순위(1점)로 가중치를 부여하여 분석한 결과, '원활한 의사소통 및 관계 형성'이 79점(22.7%)으로 가장 높게 나타났으며, '안정적인 고용 보장' 75점(23.6%), '적절한 보상 및 복리후생' 51점(15.8%) 순으로 나타났다.

1순위 응답만을 살펴보면 '원활한 의사소통 및 관계 형성'(31.4%)이 가장 높은 비중을 차지했으며, '안정적인 고용 보장'(25.7%), '적절한 보상 및 복리후생'(18.1%) 순으로 나타났다. 이는 기업들이 청년장애인의 장기근속을 위해서는 조직 내 소통과 안정적 고용이 가장 중요하다고 인식하고 있음을 보여준다.

주목할 만한 점은 '업무 능력 향상 기회 제공'(11.3%)이 중간 수준의 중요도를 보인 반면, '공정한 평가 및 승진 기회'(3.0%)와 '일-생활 균형 지원'(2.0%)은 매우 낮게 나타났다는 것이다. 이는 기업들이 청년장애인의 직무

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

역량 개발의 필요성은 인식하고 있으나, 이들의 장기적인 경력개발이나 일과 삶의 균형에 대해서는 상대적으로 낮은 관심을 보이고 있음을 시사한다.

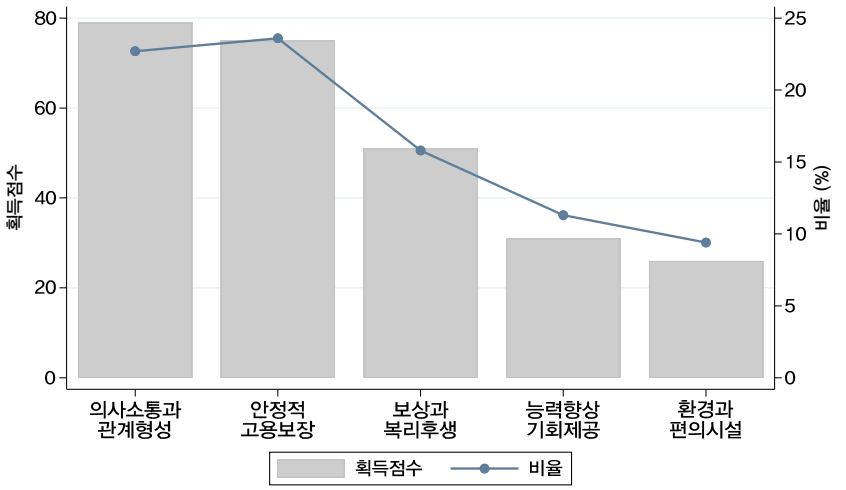
〈표 4-15〉 청년장애인 근로자의 장기근속을 위해 중요한 요소(1순위, 2순위)

(단위: 점, %)

구분	1순위 (×2점)		2순위 (×1점)		합계 (획득점수)	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	105	100.0	98	100.0	203	100.0
적절한 보상 및 복리후생	19 (38)	18.1	13 (13)	13.3	32 (51)	15.8
안정적인 고용 보장	27 (54)	25.7	21 (21)	21.4	48 (75)	23.6
업무 능력 향상 기회 제공	8 (16)	7.6	15 (15)	15.3	23 (31)	11.3
공정한 평가 및 승진 기회	2 (4)	1.9	4 (4)	4.1	6 (8)	3.0
원활한 의사소통 및 관계 형성	33 (66)	31.4	13 (13)	13.3	46 (79)	22.7
업무 환경 및 편의시설 개선	7 (14)	6.7	12 (12)	12.2	19 (26)	9.4
일-생활 균형 지원	2 (4)	1.9	2 (2)	2.0	4 (6)	2.0
직장 내 장애인 인식개선	5 (10)	4.8	15 (15)	15.3	20 (25)	9.9
기타	2 (4)	1.9	3 (3)	3.1	5 (7)	2.5

주) 2순위 결측값 7개

[그림 4-5] 청년장애인 근로자의 장기근속을 위해 중요한 요소 상위 5개 항목



라. 고용서비스에 대한 의견

청년장애인 고용서비스에 대한 기업의 인지도를 분석한 결과, '취업알선'이 16.5%로 가장 높은 인지도를 보였으며, '직업훈련' 13.7%, '취업성공패키지' 12.8% 순으로 나타났다. 이는 취업 전 단계의 기초적인 고용서비스에 대한 인지도가 상대적으로 높음을 보여준다.

지역별로 살펴보면, 수도권의 경우 '취업알선'(17.6%)', '취업성공패키지'(15.9%), '직업훈련'(14.1%)' 순으로 높은 인지도를 보였다. 반면 비수도권은 '취업알선'(15.5%), '직업훈련'(13.3%)', '중증장애인 지원고용'(11.6%) 순으로 나타나, 지역별로 인지도가 높은 서비스에 차이가 있었다. 또한 지역별 차이가 두드러지는 서비스도 확인되었다. '취업성공패키지'는 수도권(15.9%)이 비수도권(9.9%)보다 높은 인지도를 보인 반면, '중증장애인 출퇴근비용 지원'은 비수도권(6.1%)이 수도권(2.9%)보다 높은 인지도를 나타냈다.

주목할 만한 점은 취업 후 적응 지원 서비스에 대한 인지도가 전반적으로 낮다는 것이다. '근로장애인 전환지원'(3.7%), '중증장애인 출퇴근비용 지원'(4.6%) 등 취업 후 지원서비스의 인지도가 특히 낮게 나타났다.

〈표 4-16〉 인지하고 있는 고용서비스(복수 선택 가능)

(단위: 개소, %)

구분	전체		수도권		비수도권	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	351	100.0	170	100.0	181	100.0
장애학생 취업지원 서비스	32	9.1	14	8.2	18	9.9
직업훈련	48	13.7	24	14.1	24	13.3
취업알선	58	16.5	30	17.6	28	15.5
취업성공패키지	45	12.8	27	15.9	18	9.9
장애인인턴제	28	8.0	16	9.4	12	6.6
근로장애인 전환지원	13	3.7	7	4.1	6	3.3
중증장애인 지원고용	37	10.5	16	9.4	21	11.6
근로지원인 지원	26	7.4	11	6.5	15	8.3
보조공학기기 지원	23	6.6	10	5.9	13	7.2
중증장애인 출퇴근비용 지원	16	4.6	5	2.9	11	6.1
장애인근로자지원센터 운영	25	7.1	10	5.9	15	8.3

청년장애인 지원 고용서비스에 대한 필요도와 기대효과를 5점 척도로 분석한 결과, 필요도 측면에서는 '직업훈련'(4.07점)과 '취업알선'(4.01점)이 가장 높은 점수를 보였으며, 두 서비스 모두 필요하다는 응답이 72.4%로 나타났다. 다음으로 '장애학생 취업지원 서비스'(3.97점, 66.7%), '중증장애인 출퇴근비용 지원'(3.90점, 61.9%) 순으로 높은 필요도를 보였다. 반면 '장애인 인턴제'(3.55점, 50.5%)와 '근로장애인 전환지원'(3.59점, 49.5%)은 상대적으로 낮은 필요도를 보였다.

기대효과 측면에서는 '직업훈련'(3.78점, 59.0%)이 가장 높은 점수를 받았으며, '취업알선'(3.73점, 60.0%), '장애인근로자지원센터 운영'(3.72점, 52.4%) 순으로 나타났다. 반면 '장애인인턴제'(3.39점, 41.9%)와 '근로장애인 전환지원'(3.48점, 44.8%)은 필요도와 마찬가지로 상대적으로 낮은 기대효과를 보였다.

주목할 만한 점은 대부분의 서비스에서 필요도에 비해 기대효과가 낮게 나타났다는 것이다. 이는 현행 고용서비스가 기업의 기대에 미치지 못하고 있음을 시사하며, 서비스의 실효성을 제고할 필요가 있음을 보여준다.

〈표 4-17〉 청년장애인 지원 고용서비스 필요도

(단위: 개소, %, 점)

구분	빈도	❶ 전혀 필요하지 않다	❷	❸ 보통이다	❹	❺ 매우 필요하다	종합		평균
							필요하지 않음	필요함	
장애학생 취업지원 서비스	105	1.9	1.9	29.5	30.5	36.2	3.8	66.7	3.97
직업훈련	105	1.0	2.9	23.8	33.3	39.0	3.8	72.4	4.07
취업알선	105	3.8	3.8	20.0	32.4	40.0	7.6	72.4	4.01
취업성공패키지	105	4.8	4.8	31.4	27.6	31.4	9.5	59.0	3.76
장애인인턴제	105	5.7	9.5	34.3	24.8	25.7	15.2	50.5	3.55
근로장애인 전환지원	105	3.8	4.8	41.9	27.6	21.9	8.6	49.5	3.59
중증장애인 지원고용	105	5.7	3.8	30.5	27.6	32.4	9.5	60.0	3.77
근로지원인 지원	105	3.8	5.7	30.5	26.7	33.3	9.5	60.0	3.80
보조공학기기 지원	105	2.9	4.8	32.4	23.8	36.2	7.6	60.0	3.86
중증장애인 출퇴근비용 지원	105	3.8	2.9	31.4	23.8	38.1	6.7	61.9	3.90
장애인근로자지원센터 운영	105	1.0	4.8	33.3	25.7	35.2	5.7	61.0	3.90

주 1) 척도는 '5점 척도'로 조사됨
2) 종합 결과의 '필요하지 않음'은 ❶+❷의 합이고, '필요함'은 ❹+❺의 합임

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 4-18〉 청년장애인 지원 고용서비스 기대효과

(단위: 개소, %, 점)

구분	빈도	❶ 전혀 도움 되지 않는다	❷	❸ 보통 이다	❹	❺ 매우 도움 된다	종합		평균
							도움 되지 않음	도움 됨	
장애학생 취업지원 서비스	105	3.8	2.9	41.0	25.7	26.7	6.7	52.4	3.69
직업훈련	105	1.9	3.8	35.2	32.4	26.7	5.7	59.0	3.78
취업알선	105	2.9	7.6	29.5	33.3	26.7	10.5	60.0	3.73
취업성공패키지	105	3.8	6.7	44.8	22.9	21.9	10.5	44.8	3.52
장애인인턴제	105	5.7	10.5	41.9	22.9	19.0	16.2	41.9	3.39
근로장애인 전환지원	105	4.8	5.7	44.8	26.7	18.1	10.5	44.8	3.48
중증장애인 지원고용	105	6.7	5.7	35.2	27.6	24.8	12.4	52.4	3.58
근로지원인 지원	105	6.7	6.7	37.1	21.0	28.6	13.3	49.5	3.58
보조공학기기 지원	105	5.7	7.6	35.2	22.9	28.6	13.3	51.4	3.61
중증장애인 출퇴근비용 지원	105	6.7	5.7	30.5	23.8	33.3	12.4	57.1	3.71
장애인근로자지원센터 운영	105	0.0	7.6	40.0	24.8	27.6	7.6	52.4	3.72

주 1) 척도는 '5점 척도'로 조사됨
2) 종합 결과의 '도움되지 않음'은 ❶+❷의 합이고, '도움됨'은 ❹+❺의 합임

청년장애인 지원 고용서비스의 필요도와 기대효과를 IPA(Importance-Performance Analysis) 분석을 통해 살펴본 결과, 4개 영역으로 구분할 수 있다.

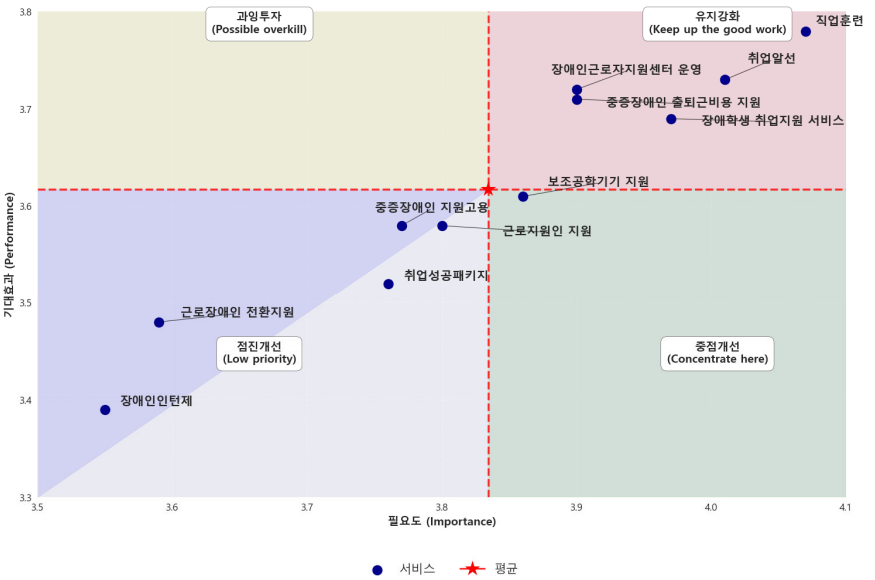
먼저 필요도와 기대효과가 모두 높은 유지강화 영역(1사분면)에는 '직업훈련', '취업알선', '장애인근로자지원센터 운영', '중증장애인 출퇴근비용 지원', '장애학생 취업지원 서비스'가 포함되었다. 이들 서비스는 현재 수준을 유지하면서 지속적인 품질 관리가 필요한 것으로 판단된다.

점진개선 영역(3사분면)에는 '장애인 인턴제', '근로장애인 전환지원', '중증장애인 지원고용', '취업성공패키지', '근로지원인 지원'이 포함되었다. 이들

서비스는 필요도와 기대효과가 모두 낮게 나타났으나, 청년장애인의 고용촉진을 위해 장기적 관점에서 점진적인 개선이 요구된다.

중점개선 영역(4사분면)에는 '보조공학기기 지원'이 포함되었다. 이는 필요도는 높으나 기대효과가 낮은 서비스로, 서비스의 질적 개선을 통해 기업의 기대수준을 충족시킬 수 있도록 우선적인 개선이 필요한 것으로 분석된다.

[그림 4-6] IPA (Importance-Performance Analysis) 분석 결과 - 기업대상



청년장애인 고용서비스의 중요도를 취업 단계별로 분석한 결과는 다음과 같다. 취업 전 단계에서는 '직업훈련'이 41.0%로 가장 중요한 서비스로 인식되었으며, 지역별로는 수도권에서 '직업훈련'(45.3%)을 가장 중요하게 여긴 반면, 비수도권에서는 '취업알선'(38.5%)을 가장 중요한 서비스로 인식하고 있었다.

취업연계 단계에서는 '취업성공패키지'가 29.5%로 가장 높았으며, '장애인

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

인턴제'와 '중증장애인 지원고용'이 각각 24.8%로 그 뒤를 이었다. 지역별로는 비수도권에서 '취업성공패키지'(34.6%)를 특히 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. 반면 '근로장애인 전환지원'은 수도권(24.5%)이 비수도권(17.3%)보다 상대적으로 더 중요하게 인식하고 있었다.

취업 후 단계에서는 '근로지원인 지원'이 46.7%로 가장 높은 중요도를 보였으며, '장애인근로자지원센터 운영'(32.4%), '중증장애인 출퇴근비용 지원'(16.2%) 순으로 나타났다. 특히 '근로지원인 지원'은 수도권(54.7%)에서 매우 높은 중요도를 보였다. 반면 '보조공학기기 지원'은 4.8%로 가장 낮은 중요도를 보였는데, 이는 앞서 IPA 분석에서 중점개선이 필요한 영역으로 분류된 것과 연관하여 해석할 수 있다.

〈표 4-19〉 취업 단계별 가장 중요하다고 생각하는 서비스

(단위: 개소, %)

구분		전체		수도권		비수도권	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
취업전 고용서비스	전체	105	100.0	53	100.0	52	100.0
	장애학생 취업지원 서비스	28	26.7	15	28.3	13	25.0
	직업훈련	43	41.0	24	45.3	19	36.5
	취업알선	34	32.4	14	26.4	20	38.5
취업연계 고용서비스	전체	105	100.0	53	100.0	52	100.0
	취업성공패키지	31	29.5	13	24.5	18	34.6
	장애인인턴제	26	24.8	14	26.4	12	23.1
	근로장애인 전환지원	22	21.0	13	24.5	9	17.3
	중증장애인 지원고용	26	24.8	13	24.5	13	25.0
취업 후 고용서비스	전체	105	100.0	53	100.0	52	100.0
	근로지원인 지원	49	46.7	29	54.7	20	38.5
	보조공학기기 지원	5	4.8	2	3.8	3	5.8
	중증장애인 출퇴근비용 지원	17	16.2	6	11.3	11	21.2
	장애인근로자지원센터 운영	34	32.4	16	30.2	18	34.6

취업 단계별로 가장 부족하거나 개선이 필요한 서비스를 분석한 결과는 다음과 같다. 취업 전 단계에서는 '직업훈련'이 40.0%로 가장 높은 개선 필요도를 보였으며, '장애학생 취업지원 서비스'(31.4%), '취업알선'(28.6%) 순으로 나타났다. 지역별로 살펴보면, 수도권에서는 '장애학생 취업지원 서비스'와 '직업훈련'이 각각 37.7%로 동일하게 높았던 반면, 비수도권에서는 '직업훈련'(42.3%)이 가장 높은 개선 필요도를 보였다.

취업연계 단계에서는 '중증장애인 지원고용'이 37.1%로 가장 높은 개선 필요도를 보였으며, '취업성공패키지'(27.6%), '장애인인턴제'(22.9%) 순으로 나타났다. 특히 '중증장애인 지원고용'은 수도권(39.6%)과 비수도권(34.6%) 모두에서 가장 높은 개선 필요도를 보였다.

취업 후 단계에서는 '장애인근로자지원센터 운영'이 32.4%로 가장 높은 개선 필요도를 보였으며, '근로지원인 지원'(29.5%), '중증장애인 출퇴근비용 지원'(21.9%) 순으로 나타났다. '보조공학기기 지원'은 16.2%로 가장 낮은 개선 필요도를 보였는데, 이는 앞서 분석한 서비스 중요도와 연계하여 볼 때, 해당 서비스에 대한 전반적인 인식이 낮음을 시사한다.

주목할 만한 점은 대부분의 단계에서 중요도가 높게 나타났던 서비스들이 개선 필요도도 높게 나타났다는 것이다. 이는 현재 제공되고 있는 주요 서비스들이 기업의 기대수준을 충족시키지 못하고 있음을 보여준다. 따라서 각 단계별 핵심 서비스에 대한 질적 개선이 우선적으로 필요할 것으로 판단된다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 4-20〉 취업 단계별 가장 부족하거나 개선이 필요하다고 생각하는 서비스

(단위: 개소, %)

구분		전체		수도권		비수도권	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
취업전 고용서비스	전체	105	100.0	53	100.0	52	100.0
	장애학생 취업지원 서비스	33	31.4	20	37.7	13	25.0
	직업훈련	42	40.0	20	37.7	22	42.3
	취업알선	30	28.6	13	24.5	17	32.7
취업연계 고용서비스	전체	105	100.0	53	100.0	52	100.0
	취업성공패키지	29	27.6	12	22.6	17	32.7
	장애인인턴제	24	22.9	12	22.6	12	23.1
	근로장애인 전환지원	13	12.4	8	15.1	5	9.6
	중증장애인 지원고용	39	37.1	21	39.6	18	34.6
취업 후 고용서비스	전체	105	100.0	53	100.0	52	100.0
	근로지원인 지원	31	29.5	16	30.2	15	28.8
	보조공학기기 지원	17	16.2	9	17.0	8	15.4
	중증장애인 출퇴근비용 지원	23	21.9	10	18.9	13	25.0
	장애인근로자지원센터 운영	34	32.4	18	34.0	16	30.8

마. 지원 필요성

청년장애인의 취업 전 단계에서 필요한 고용서비스를 1순위(2점)와 2순위(1점)로 가중치를 부여하여 분석한 결과, '다양한 수준의 맞춤형 직업능력 향상 교육'이 64점(19.6%)으로 가장 높게 나타났으며, '장애 특성을 고려한 맞춤형 직무체험 및 훈련 프로그램' 61점(19.1%), '의사소통, 대인관계 기술 및 직장 예절 교육' 50점(17.7%) 순으로 나타났다.

1순위 응답을 살펴보면, '다양한 수준의 맞춤형 직업능력 향상 교육'(21.9%)과 '장애 특성을 고려한 맞춤형 직무체험 및 훈련 프로그램'(20.0%)이 가장 높은 비중을 차지했다. 이는 취업 전 단계에서 개인별 특성과 수준을 고려한 맞춤형 교육·훈련의 필요성이 높음을 보여준다.

주목할 만한 점은 기초적인 직무 수행 역량과 관련된 항목들의 필요도가 높게 나타난 반면, '구직기술 향상을 위한 맞춤형 취업 준비 코칭'(1.4%)이나 '디지털 리터러시 및 IT 기술 교육'(1.0%)과 같은 특화된 교육의 필요도는 매우 낮게 나타났다는 것이다. 이러한 결과는 청년장애인의 취업 전 고용서비스가 기초적인 직무수행능력 향상과 직장생활 적응에 초점을 맞출 필요가 있으며, 특히 개인별 특성과 수준을 고려한 맞춤형 접근이 중요함을 시사한다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

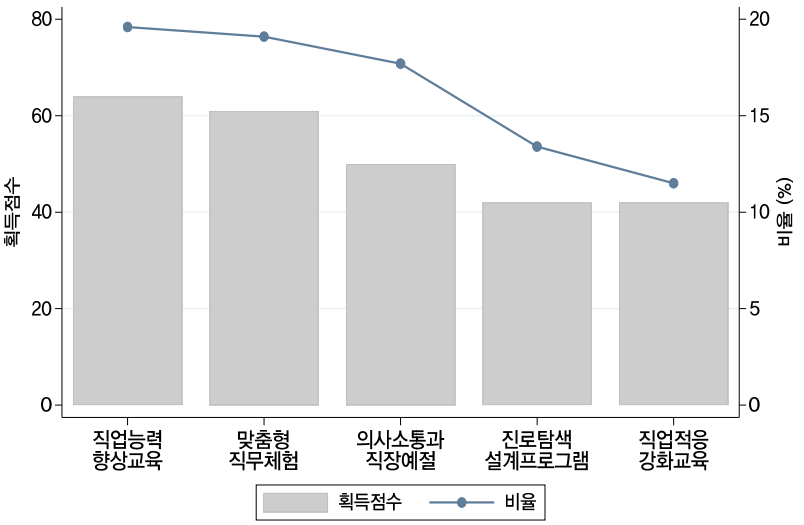
〈표 4-21〉 청년장애인에게 '취업 전 고용서비스'로 가장 필요한 것(1순위, 2순위)

(단위: 점, %)

구분	1순위 (×2점)		2순위 (×1점)		합계 (획득점수)	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	105	100.0	104	100.0	209	100.0
개인별 특성을 고려한 진로 탐색 및 설계 프로그램 (적성검사, 흥미분석 포함)	18 (36)	17.1	6 (6)	5.7	24 (42)	11.5
다양한 수준의 맞춤형 직업능력 향상 교육 (기초부터 고급까지 단계별 훈련)	23 (46)	21.9	18 (18)	17.1	41 (64)	19.6
장기근속을 위한 직업 적응력 강화 및 직장생활 사전 교육 프로그램	14 (28)	13.3	14 (14)	13.3	28 (42)	13.4
장애 특성을 고려한 맞춤형 직무체험 및 훈련 프로그램	21 (42)	20.0	19 (19)	18.1	40 (61)	19.1
의사소통, 대인관계 기술 및 직장 예절 교육	13 (26)	12.4	24 (24)	22.9	37 (50)	17.7
구직기술 향상을 위한 맞춤형 취업 준비 코칭 (이력서 작성, 면접 준비 등)	0 (0)	0.0	3 (3)	2.9	3 (3)	1.4
직무 관련 전문 기술 교육 및 자격증 취득 지원	8 (16)	7.6	9 (9)	8.6	17 (25)	8.1
디지털 리터러시 및 IT 기술 교육	0 (0)	0.0	2 (2)	1.9	2 (2)	1.0
직무 수행에 필요한 보조공학기기 사용 훈련	0 (0)	0.0	0 (0)	0.0	0 (0)	0.0
장애인 고용정책 및 지원제도 안내	4 (8)	3.8	7 (7)	6.7	11 (15)	5.3
구직활동 지원금 및 훈련 수당 지원	4 (8)	3.8	2 (2)	1.9	6 (10)	2.9
기타	0 (0)	0.0	0 (0)	0.0	0 (0)	0.0

주) 2순위 결측값 1개

[그림 4-7] 청년장애인 취업 연계 고용서비스 수요도 상위 5개 항목 - 기업대상



청년장애인의 취업연계 단계에서 필요한 고용서비스를 1순위(2점)와 2순위(1점)로 가중치를 부여하여 분석한 결과, '개인의 역량과 장애특성을 고려한 맞춤형 일자리 매칭 서비스'가 87점(23.9%)으로 가장 높게 나타났으며, '전문 취업알선 서비스' 74점(22.0%), '직무능력 향상을 위한 맞춤형 직업훈련과 취업 연계 패키지 지원' 55점(18.7%) 순으로 나타났다.

1순위 응답을 살펴보면, '개인의 역량과 장애특성을 고려한 맞춤형 일자리 매칭 서비스'(35.2%)와 '전문 취업알선 서비스'(26.7%)가 전체의 61.9%를 차지하여, 맞춤형 취업연계 서비스에 대한 높은 필요성이 확인되었다.

주목할 만한 점은 '고소득/전문직 분야의 장애인 적합 직무 개발'(2.9%), '4차 산업혁명 관련 신기술 분야 일자리 창출'(2.4%) 등 새로운 직무 영역 개발에 대한 필요성은 상대적으로 낮게 나타났다는 것이다. 또한 '장애인 특화 채용박람회'(2.9%)나 '온라인 매칭 플랫폼'(2.9%) 등 새로운 형태의 취업연계

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

방식에 대한 필요성도 낮게 평가되었다.

이러한 결과는 청년장애인의 취업연계 서비스가 개인별 특성과 역량을 고려한 맞춤형 매칭과 전문적인 취업알선에 중점을 둘 필요가 있음을 시사한다. 특히 새로운 직무 개발이나 플랫폼 구축보다는 기존 취업연계 서비스의 질적 개선과 맞춤화가 우선적으로 요구됨을 알 수 있다.

〈표 4-22〉 청년장애인에게 '취업 연계 고용서비스'로 가장 필요한 것(1순위, 2순위)

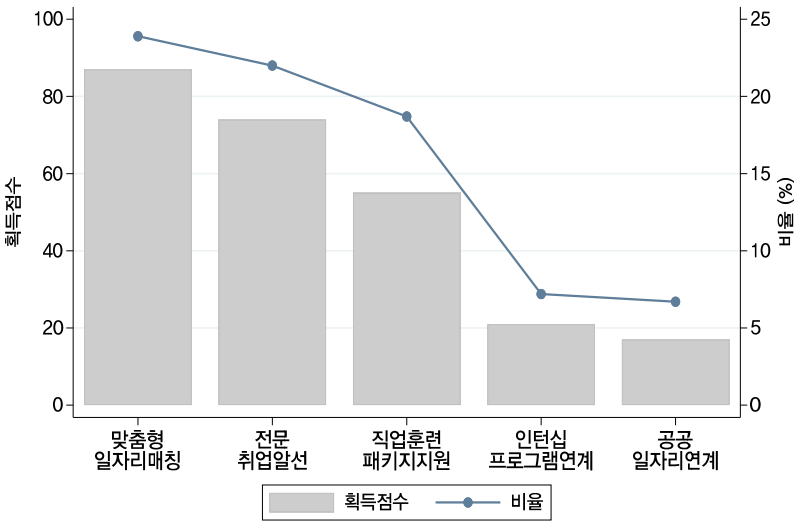
(단위: 점, %)

구분	1순위 (×2점)		2순위 (×1점)		합계 (획득점수)	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	105	100.0	104	100.0	209	100.0
개인의 역량과 장애특성을 고려한 맞춤형 일자리 매칭 서비스	37 (74)	35.2	13 (13)	12.4	50 (87)	23.9
전문 취업알선 서비스 (장애인 채용 기업과의 직접 연계)	28 (56)	26.7	18 (18)	17.1	46 (74)	22.0
다양한 형태의 인턴십 및 청년인턴 프로그램 제공 및 연계	6 (12)	5.7	5 (5)	4.8	11 (17)	5.3
직무능력 향상을 위한 맞춤형 직업훈련과 취업 연계 패키지 지원	16 (32)	15.2	23 (23)	21.9	39 (55)	18.7
고소득/전문직 분야의 장애인 적합 직무 개발 및 채용 연계	3 (6)	2.9	3 (3)	2.9	6 (9)	2.9
4차 산업혁명 관련 신기술 분야 장애인 일자리 창출 및 연계	1 (2)	1.0	4 (4)	3.8	5 (6)	2.4
장애인 특화 채용박람회 개최 및 참가 지원	0 (0)	0.0	6 (6)	5.7	6 (6)	2.9
고용주와 구직자 간 온라인 매칭 플랫폼 구축	1 (2)	1.0	5 (5)	4.8	6 (7)	2.9
공공기관 및 정부지원 일자리 정보 제공 및 연계	6 (12)	5.7	9 (9)	8.6	15 (21)	7.2
장애인 채용 기업 대상 인식개선 및 인센티브 지원 서비스	3 (6)	2.9	11 (11)	10.5	14 (17)	6.7
취업 준비 및 초기 적응을 위한 멘토링 서비스	3 (6)	2.9	7 (7)	6.7	10 (13)	4.8
취업 관련 법률 및 근로조건 상담 서비스	1 (2)	1.0	0 (0)	0.0	1 (2)	0.5
기타	0 (0)	0.0	0 (0)	0.0	0 (0)	0.0

주) 2순위 결측값 1개

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 4-8] 청년장애인 취업 연계 고용서비스 수요도 상위 5개 항목 - 기업대상



청년장애인의 취업 후 단계에서 필요한 고용서비스를 1순위(2점)와 2순위(1점)로 가중치를 부여하여 분석한 결과, '직무 관련 지속적인 역량 강화 교육 프로그램'이 61점(17.4%)으로 가장 높게 나타났으며, '업무 보조 인력 지원' 55점(14.5%), '장애 특성에 맞는 업무 적응 훈련 및 1:1 멘토링 서비스' 35점(14.0%) 순으로 나타났다.

1순위 응답을 살펴보면, '업무 보조 인력 지원'과 '직무 관련 지속적인 역량 강화 교육 프로그램'이 각각 23.8%로 가장 높은 비중을 차지했다. 이는 청년장애인의 직무 수행을 위한 직접적인 지원과 함께 지속적인 역량 개발이 중요하게 인식되고 있음을 보여준다. 이러한 결과는 청년장애인의 취업 후 고용서비스가 직무 수행을 위한 즉각적인 지원과 역량 강화에 초점을 맞출 필요가 있음을 시사한다.

〈표 4-23〉 청년장애인에게 '취업 후 고용서비스'로 가장 필요한 것(1순위, 2순위)

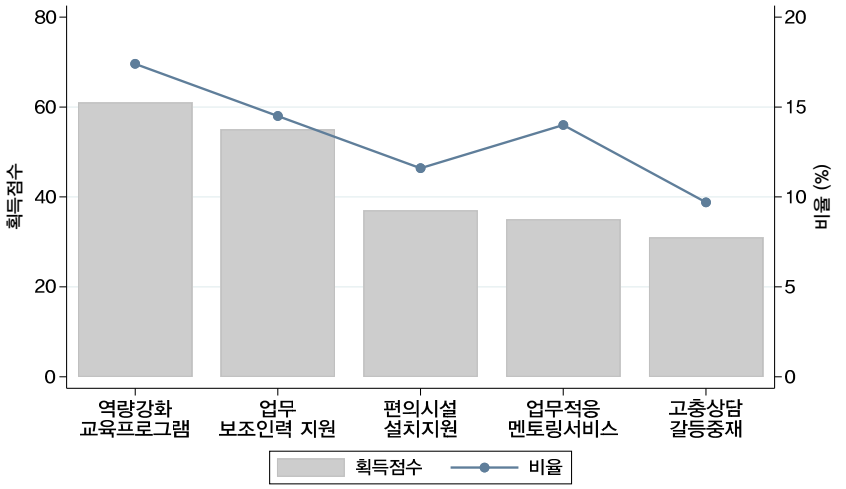
(단위: 점, %)

구분	1순위 (×2점)		2순위 (×1점)		합계 (획득점수)	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	105	100.0	102	100.0	207	100.0
업무 보조 인력 지원 (수어통역, 보완대체의사소통, 근로지원인 등)	25 (50)	23.8	5 (5)	4.8	30 (55)	14.5
업무 관련 보조공학기기 지원 및 작업환경 개선	5 (10)	4.8	7 (7)	6.7	12 (17)	5.8
근무환경 개선 및 편의시설 설치 지원	13 (26)	12.4	11 (11)	10.5	24 (37)	11.6
직무 관련 지속적인 역량 강화 교육 프로그램	25 (50)	23.8	11 (11)	10.5	36 (61)	17.4
고충 상담 및 직장 내 갈등 중재 서비스	11 (22)	10.5	9 (9)	8.6	20 (31)	9.7
승진 및 장기적 경력개발 계획 수립 지원	0 (0)	0.0	1 (1)	1.0	1 (1)	0.5
맞춤형 건강관리 및 심리상담 지원 프로그램 (재활, 스트레스 관리 포함)	3 (6)	2.9	6 (6)	5.7	9 (12)	4.3
장애 특성에 맞는 업무 적응 훈련 및 1:1 멘토링 서비스	6 (12)	5.7	23 (23)	21.9	29 (35)	14.0
장애 특성을 고려한 유연근무제 지원 (시차출퇴근, 재택근무 등)	4 (8)	3.8	7 (7)	6.7	11 (15)	5.3
통근 및 이동 지원 서비스 (출퇴근 및 업무 관련)	6 (12)	5.7	10 (10)	9.5	16 (22)	7.7
일-삶 균형을 위한 여가 및 문화활동 지원	0 (0)	0.0	2 (2)	1.9	2 (2)	1.0
장기근속 인센티브 제도 (근속 기간에 따른 보상 등)	5 (10)	4.8	5 (5)	4.8	10 (15)	4.8
개인별 맞춤형 직무조정 및 직무전환 지원	2 (4)	1.9	4 (4)	3.8	6 (8)	2.9
기타	0 (0)	0.0	1 (1)	1.0	1 (1)	0.5

주) 2순위 결측값 3개

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 4-9] 청년장애인 취업 후 고용서비스 수요도 상위 5개 항목 - 기업대상



제2절 청년장애인의 고용서비스 인식 및 필요도

1. 조사개요

가. 조사 목적 및 개요

본 조사는 한국장애인고용공단의 청년장애인 고용서비스에 대한 주요 수요자인 청년장애인의 인식과 요구사항을 종합적으로 파악하고 향후 고용서비스 개선방안을 도출하기 위해 실시하였다. 조사대상은 15~39세 청년장애인 100명이다. 청년장애인은 발달장애 여부를 기준으로 50%씩 할당표집을 실시하여

최종 유효표본 100명을 확보하였다.

〈표 4-24〉 조사개요

항목	세부내용
조사대상	(조사대상) 15~39세 청년장애인
표본설계	청년장애인은 발달여부를 기준으로 비례추출
조사기간	2024년 10월 19일 ~ 2024년 11월 10일
유효표본	청년장애인 100명

나. 조사 내용 및 방법

본 조사는 고용서비스 현황 파악과 제도 개선에 대한 의견수렴을 중심으로 구성되었다. 고용서비스는 3장에서 제시한 취업단계별 고용서비스 구분에 따라 취업 전, 취업연계, 취업 후 단계로 분류하여 조사를 실시하였다.

〈표 4-25〉 취업단계별 고용서비스

취업단계	제도
취업 전 고용서비스	장애학생 취업지원 서비스, 직업훈련, 취업알선
취업연계 고용서비스	취업성공패키지, 장애인인턴제, 근로장애인 전환지원, 중증장애인 지원고용
취업 후 고용서비스	근로지원인 제도, 보조공학기기 지원, 중증장애인 출퇴근 비용지원, 장애인근로자지원센터 운영

청년장애인 대상 설문조사는 취업단계별 고용서비스 의견, 장애인 고용서비스 개선 및 평가, 응답자 특성의 3개 영역으로 구성하였다. 취업단계별 고용서비스 의견에서는 서비스 인지 및 이용현황과 함께 각 서비스의 필요도, 이용의향, 기대효과, 개선필요성에 대해 조사하였다. 장애인 고용서비스 개선

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

및 평가에서는 취업단계별 필요 서비스, 효과적인 전달체계, 정책 개선사항 등을 조사하였다. 특히 발달장애인의 응답 편의성을 고려하여 고용서비스에 대한 설명을 구체화하고 문항의 이해도를 높이는 데 중점을 두었다.

〈표 4-26〉 설문조사 내용

대상	항목	세부내용
장애인	응답자특성	성별, 연령, 장애유형, 장애정도, 최종학력, 고용상태
	취업단계별 고용서비스 의견	고용서비스 인지여부, 이용경험, 각 서비스별 필요도/이용의향/기대효과/개선필요성
	장애인 고용서비스 개선 및 평가	취업단계별 청년장애인에게 필요하다고 생각하는 서비스, 효과적인 고용서비스 전달체계, 정부 정책이나 지원제도의 개선이 필요한 부분

2. 조사결과

가. 응답자 특성

조사응답자는 총 100명의 청년장애인이며 성별로는 남성 57.7%, 여성 43.0%으로 남성의 비율이 다소 높게 나타났다. 연령대별로는 25~20세가 32.0%로 가장 많았으며, 20~24세 23.05%, 30~34세와 35~39세가 22.0%로 나타났다.

장애유형은 발달장애와 비발달장애가 각각 50%로 동일한 비중을 보였으며, 장애정도는 심한장애가 55.0%, 심하지 않은 장애가 45%로 나타났다. 최종학력은 고등학교 졸업이 82.0%로 가장 높은 비중을 차지했으며, 중학교 졸업 이하 11.0%, 대학교 졸업 이상 7.0% 순이었다.

고용상태를 보면, 정규직 취업이 34.0%로 가장 높았으며, 비경제활동(구직

의사없음) 22.0%, 비정규직 취업 21.0%, 실업 상태 19.0%, 학생 4.0% 순으로 나타났다. 이는 응답자의 55%가 취업 상태(정규직, 비정규직 포함)에 있다는 것을 알 수 있다.

〈표 4-27〉 응답자 특성

(단위: 개소, 명, %)

구분		빈도	비율
전체		100	100.0
성별	남성	57	57.0
	여성	43	43.0
연령	15~19세	1	1.0
	20~24세	23	23.0
	25~29세	32	32.0
	30~34세	22	22.0
	35~39세	22	22.0
장애유형	발달장애	50	50.0
	비발달장애	50	50.0
장애정도	장애정도가 심한장애	55	55.0
	장애정도가 심하지 않은 장애	45	45.0
최종학력	중학교 졸업 이하	11	11.0
	고등학교 졸업	82	82.0
	대학교 졸업 이상	7	7.0
고용상태	정규직 취업	34	34.0
	비정규직취업(계약직, 아르바이트 등)	21	21.0
	실업 상태(구직중)	19	19.0
	비경제활동(구직 의사 없음)	22	22.0
	학생	4	4.0

나. 취업단계별 고용서비스 의견

취업단계별로 고용서비스에 대한 의견을 수렴하였다. 고용서비스별로 해당 서비스를 인지하고 있는지, 혹은 이용한 경험이 있는지 확인하였다. 또한 고요서비스별로 필요도, 이용의향, 기대효과, 개선필요성을 파악하고 발달여부에 따라 그 차이가 있는지 분석하였다.

취업 전 고용서비스의 경우 상대적으로 높은 인지도를 보였다. '직업훈련'이 87.0%로 가장 높은 인지도를 보였으며, '장애학생 취업지원 서비스'(60.0%), '취업알선'(55.0%) 순으로 나타났다. 그러나 취업연계 고용서비스와 취업 후 고용서비스는 전반적으로 낮은 인지도를 보였다.

장애유형별로는 전반적으로 비발달장애인의 인지도가 발달장애인보다 높게 나타났는데, 이는 발달장애의 특성상 서비스에 대한 이해와 인지에 어려움이 있을 수 있음을 고려할 필요가 있다. 다만, '직업훈련'의 경우 발달장애인(90.0%)이 비발달장애인(84.0%)보다 더 높은 인지도를 보였는데, 이는 발달장애인에 대한 직업훈련 서비스가 상대적으로 활발히 이루어지고 있음을 시사한다.

〈표 4-28〉 취업단계별 고용서비스 인지 비율

(단위: 개소, %)

구분		전체		비발달장애		발달장애	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
취업 전 고용서비스	장애학생 취업지원 서비스	60	60.0	35	70.0	25	50.0
	직업훈련	87	87.0	42	84.0	45	90.0
	취업알선	55	55.0	32	64.0	23	46.0
취업 연계 고용서비스	취업성공패키지	13	13.0	10	20.0	3	6.0
	장애인인턴제	24	24.0	18	36.0	6	12.0
	근로장애인 전환지원	17	17.0	14	28.0	3	6.0
	중증장애인 지원고용	30	30.0	20	40.0	10	20.0
취업 후 고용서비스	근로지원인 지원	25	25.0	18	36.0	7	14.0
	보조공학기기 지원	7	7.0	5	10.0	2	4.0
	중증장애인 출퇴근비용 지원	20	20.0	13	26.0	7	14.0
	장애인근로자지원센터 운영	22	22.0	12	24.0	10	20.0

취업단계별 고용서비스 이용 비율을 보면, 취업 전 고용서비스의 경우 상대적으로 높은 이용률을 보였다. '직업훈련'이 61.0%로 가장 높은 이용률을 보였으며, '장애학생 취업지원 서비스'(34.0%), '취업알선'(28.0%) 순으로 나타났다. 그러나 취업연계 고용서비스와 취업 후 고용서비스는 전반적으로 낮은 인지도를 보였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 4-29〉 취업단계별 고용서비스 이용 비율

(단위: 개소, %)

구분		전체		비발달장애		발달장애	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
취업 전 고용서비스	장애학생 취업지원 서비스	34	34.0	16	32.0	18	36.0
	직업훈련	61	61.0	25	50.0	36	72.0
	취업알선	28	28.0	13	26.0	15	30.0
취업 연계 고용서비스	취업성공패키지	5	5.0	3	6.0	2	4.0
	장애인인턴제	6	6.0	4	8.0	2	4.0
	근로장애인 전환지원	9	9.0	7	14.0	2	4.0
	중증장애인 지원고용	11	11.0	6	12.0	5	10.0
취업 후 고용서비스	근로지원인 지원	10	10.0	8	16.0	2	4.0
	보조공학기기 지원	2	2.0	2	4.0	0	0.0
	중증장애인 출퇴근비용 지원	12	12.0	8	16.0	4	8.0
	장애인근로자지원센터 운영	5	5.0	1	2.0	4	8.0

청년장애인 지원 고용서비스의 필요도를 분석한 결과, 전반적으로 모든 서비스에서 보통(3점) 이상의 필요도를 보였으며, 특히 취업 전 단계의 서비스에서 높은 필요도가 확인되었다. '직업훈련'이 평균 4.36점으로 가장 높은 필요도를 보였고, 높다고 응답한 비율도 93.0%로 가장 높았다. 다음으로 '취업알선'(평균 4.01점, 81.0%), '장애학생 취업지원 서비스'(평균 3.95점, 78.0%) 순으로 나타났다.

취업연계 서비스의 경우, '중증장애인 지원고용'이 평균 3.79점(67.0%)으로 가장 높은 필요도를 보였으며, '취업성공패키지'(평균 3.68점, 61.0%), '근로장애인 전환지원'(평균 3.64점, 56.0%), '장애인인턴제'(평균 3.63점, 56.0%) 순으로 나타났다.

취업 후 서비스에서는 '중증장애인 출퇴근비용 지원'이 평균 3.95점(77.0%)으로 높은 필요도를 보였다. 반면 '보조공학기기 지원'(평균 3.50점, 47.0%)과 '장애인근로자지원센터 운영'(평균 3.60점, 50.0%)은 상대적으로 낮은 필요도를 보였다.

〈표 4-30〉 청년장애인 지원 고용서비스 필요도

(단위: 개소, %, 점)

구분	빈도	❶ 매우 낮음	❷	❸ 보통	❹	❺ 매우 높음	종합		평균
							낮음	높음	
장애학생 취업지원 서비스	100	0.0	0.0	22.0	61.0	17.0	0.0	78.0	3.95
직업훈련	100	0.0	0.0	7.0	50.0	43.0	0.0	93.0	4.36
취업알선	100	0.0	0.0	19.0	61.0	20.0	0.0	81.0	4.01
취업성공패키지	100	0.0	0.0	39.0	54.0	7.0	0.0	61.0	3.68
장애인인턴제	100	0.0	1.0	43.0	48.0	8.0	1.0	56.0	3.63
근로장애인 전환지원	100	0.0	4.0	40.0	44.0	12.0	4.0	56.0	3.64
중증장애인 지원고용	100	0.0	1.0	32.0	54.0	13.0	1.0	67.0	3.79
근로지원인 지원	100	0.0	2.0	42.0	43.0	13.0	2.0	56.0	3.67
보조공학기기 지원	100	0.0	2.0	51.0	42.0	5.0	2.0	47.0	3.50
중증장애인 출퇴근비용 지원	100	0.0	2.0	21.0	57.0	20.0	2.0	77.0	3.95
장애인근로자지원센터 운영	100	0.0	0.0	50.0	40.0	10.0	0.0	50.0	3.60

주 1) 척도는 '5점 척도'로 조사됨
2) 종합 결과의 '낮음'은 ❶+❷의 합이고, '높음'은 ❹+❺의 합임

발달장애 여부에 따른 청년장애인 지원 고용서비스의 필요도 차이를 분석한 결과, 대부분의 서비스에서 발달장애인과 비발달장애인 간의 필요도 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 다만 '근로장애인 전환지원' 서비스에서는 유의미한 차이가 확인되었다($p<0.05$). 해당 서비스에 대해 발달

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

장애인(M=3.80)이 비발달장애인(M=3.48)보다 더 높은 필요도를 보였다.

구체적으로 살펴보면, 비발달장애인은 '직업훈련'(M=4.32), '취업알선'(M=4.08), '장애학생 취업지원 서비스'(M=4.06) 순으로 높은 필요도를 보였다. 발달장애인의 경우도 '직업훈련'(M=4.40)이 가장 높았으며, '취업알선'(M=3.94), '중증장애인 출퇴근비용 지원'(M=3.94) 순으로 나타났다.

주목할 만한 점은 발달장애인이 '장애인인턴제'(M=3.74), '장애인근로자지원센터 운영'(M=3.72) 등 취업연계 및 취업 후 지원서비스에서 비발달장애인보다 전반적으로 높은 필요도를 보였다는 것이다. 이는 발달장애인이 취업 전 단계뿐만 아니라 취업연계와 취업 후 적응 과정에서도 지속적인 지원이 필요함을 시사한다.

〈표 4-31〉 발달장애 여부에 따른 고용서비스 필요도 차이 분석

(단위: 개소, %, 점)

구분	N	비발달장애		발달장애		F	p-value
		M	SD	M	SD		
장애학생 취업지원 서비스	100	4.06	0.55	3.84	0.68	3.159	0.079
직업훈련	100	4.32	0.59	4.40	0.64	0.425	0.516
취업알선	100	4.08	0.53	3.94	0.71	1.247	0.267
취업성공패키지	100	3.66	0.56	3.70	0.65	0.110	0.741
장애인인턴제	100	3.52	0.61	3.74	0.66	2.957	0.089
근로장애인 전환지원	100	3.48	0.68	3.80	0.78	4.780	**0.031***
중증장애인 지원고용	100	3.82	0.63	3.76	0.72	0.198	0.657
근로지원인 지원	100	3.76	0.72	3.58	0.73	1.547	0.216
보조공학기기 지원	100	3.42	0.61	3.58	0.64	1.635	0.204
중증장애인 출퇴근비용 지원	100	3.96	0.73	3.94	0.68	0.020	0.888
장애인근로자지원센터 운영	100	3.48	0.61	3.72	0.70	3.316	0.072

* $p<0.05$

청년장애인 지원 고용서비스에 대한 이용의향을 분석한 결과, 전반적인 이용의향을 살펴보면, '직업훈련'이 평균 4.11점으로 가장 높은 이용의향을 보였으며, 이용의향이 높다고 응답한 비율도 79.0%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 '취업알선'(평균 3.89점, 72.0%), '중증장애인 출퇴근비용 지원'(평균 3.70점, 56.0%) 순으로 높은 이용의향을 보였다. 반면 '보조공학기기 지원'은 평균 3.07점으로 가장 낮은 이용의향을 보였다.

〈표 4-32〉 청년장애인 지원 고용서비스 이용의향

(단위: 개소, %, 점)

구분	빈도	❶ 매우 낮음	❷	❸ 보통	❹	❺ 매우 높음	종합		평균
							낮음	높음	
장애학생 취업지원 서비스	100	0.0	1.0	47.0	41.0	11.0	1.0	52.0	3.62
직업훈련	100	0.0	0.0	21.0	47.0	32.0	0.0	79.0	4.11
취업알선	100	0.0	0.0	28.0	55.0	17.0	0.0	72.0	3.89
취업성공패키지	100	0.0	1.0	65.0	29.0	5.0	1.0	34.0	3.38
장애인인턴제	100	0.0	6.0	56.0	33.0	6.0	6.0	39.0	3.37
근로장애인 전환지원	100	0.0	6.0	55.0	33.0	6.0	6.0	39.0	3.39
중증장애인 지원고용	100	0.0	3.0	51.0	38.0	8.0	3.0	46.0	3.51
근로지원인 지원	100	0.0	3.0	60.0	30.0	7.0	3.0	37.0	3.41
보조공학기기 지원	100	0.0	12.0	72.0	13.0	3.0	12.0	16.0	3.07
중증장애인 출퇴근비용 지원	100	0.0	3.0	41.0	39.0	17.0	3.0	56.0	3.70
장애인근로자지원센터 운영	100	0.0	0.0	67.0	26.0	7.0	0.0	33.0	3.40

주 1) 척도는 '5점 척도'로 조사됨
2) 종합 결과의 '낮음'은 ❶+❷의 합이고, '높음'은 ❹+❺의 합임

이를 발달장애 여부에 따라 분석한 결과, 모든 서비스에서 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 그러나 세부적인 경향성에서는 몇 가지 주목할 만한 특징이 발견되었다.

비발달장애인의 경우 '직업훈련'(M=4.08), '취업알선'(M=3.94), '장애학생 취업지원 서비스'(M=3.70) 순으로 높은 이용의향을 보였다. 발달장애인 역시 '직업훈련'(M=4.14)이 가장 높았으며, '취업알선'(M=3.84), '중증장애인 출퇴근비용 지원'(M=3.78) 순으로 나타났다.

특히 '중증장애인 지원고용'(비발달장애 M=3.42, 발달장애 M=3.60)과 '중증장애인 출퇴근비용 지원'(비발달장애 M=3.62, 발달장애 M=3.78)에서는 발달장애인의 이용의향이 비발달장애인보다 다소 높게 나타났다.

〈표 4-33〉 발달장애 여부에 따른 고용서비스 이용의향 차이 분석

(단위: 개소, %, 점)

구분	N	비발달장애		발달장애		F	p-value
		M	SD	M	SD		
장애학생 취업지원 서비스	100	3.70	0.61	3.54	0.76	1.337	.250
직업훈련	100	4.08	0.70	4.14	0.76	.171	.680
취업알선	100	3.94	0.59	3.84	0.74	.563	.455
취업성공패키지	100	3.40	0.53	3.36	0.66	.110	.740
장애인인턴제	100	3.36	0.63	3.38	0.73	.022	.883
근로장애인 전환지원	100	3.38	0.64	3.40	0.76	.021	.886
중증장애인 지원고용	100	3.42	0.61	3.60	0.76	1.719	.193
근로지원인 지원	100	3.46	0.71	3.36	0.63	.558	.457
보조공학기기 지원	100	3.08	0.49	3.06	0.71	.027	.870
중증장애인 출퇴근비용 지원	100	3.62	0.81	3.78	0.76	1.039	.311
장애인근로자지원센터 운영	100	3.36	0.60	3.44	0.64	.414	.521

* $p<0.05$

청년장애인 지원 고용서비스에 대한 기대효과를 분석한 결과, 전반적인 기대효과를 살펴보면 '직업훈련'이 평균 3.99점으로 가장 높은 기대효과를 보였다. 다음으로 '취업알선'(평균 3.69점, 58.0%), '장애학생 취업지원 서비스'(평균 3.65점, 56.0%) 순으로 높은 기대효과를 보였다. 반면 '보조공학기기 지원'(평균 3.16점, 20.0%)과 '장애인인턴제'(평균 3.19점, 23.0%)는 상대적으로 낮은 기대효과를 보였다.

〈표 4-34〉 청년장애인 지원 고용서비스 기대효과

(단위: 개소, %, 점)

구분	빈도	❶ 매우 낮음	❷	❸ 보통	❹	❺ 매우 높음	종합		평균
							낮음	높음	
장애학생 취업지원 서비스	100	0.0	0.0	44.0	47.0	9.0	0.0	56.0	3.65
직업훈련	100	0.0	1.0	23.0	52.0	24.0	1.0	76.0	3.99
취업알선	100	0.0	2.0	40.0	45.0	13.0	2.0	58.0	3.69
취업성공패키지	100	0.0	2.0	67.0	26.0	5.0	2.0	31.0	3.34
장애인인턴제	100	0.0	7.0	70.0	20.0	3.0	7.0	23.0	3.19
근로장애인 전환지원	100	0.0	5.0	65.0	25.0	5.0	5.0	30.0	3.30
중증장애인 지원고용	100	0.0	3.0	53.0	40.0	4.0	3.0	44.0	3.45
근로지원인 지원	100	0.0	5.0	67.0	23.0	5.0	5.0	28.0	3.28
보조공학기기 지원	100	0.0	6.0	74.0	18.0	2.0	6.0	20.0	3.16
중증장애인 출퇴근비용 지원	100	0.0	3.0	52.0	35.0	10.0	3.0	45.0	3.52
장애인근로자지원센터 운영	100	0.0	4.0	71.0	20.0	5.0	4.0	25.0	3.26

주 1) 척도는 '5점 척도'로 조사됨
2) 종합 결과의 '낮음'은 ❶+❷의 합이고, '높음'은 ❹+❺의 합임

발달장애 여부에 따른 차이를 분석한 결과, 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 서비스는 없었다. 그러나 '근로지원인 지원'의 경우 한계적 수준에서 차이가 있는 것으로 나타났다(p=.059).

주목할 만한 점은 발달장애 여부에 따른 기대효과가 모든 서비스에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다는 것이다. 이는 현행 고용서비스들이 장애유형별 특성을 충분히 반영하지 못하고 있을 가능성을 시사한다. 특히 발달장애인의 경우 비발달장애인과 다른 특수한 욕구와 지원 필요성이 있음에도 불구하고, 현재의 서비스 체계에서는 이러한 차별화가 효과적으로 이루어지지 않고 있는 것으로 해석된다.

〈표 4-35〉 발달장애 여부에 따른 고용서비스 기대효과 차이 분석

(단위: 개소, %, 점)

구분	N	비발달장애		발달장애		F	p-value
		M	SD	M	SD		
장애학생 취업지원 서비스	100	3.76	0.59	3.54	0.68	2.999	.086
직업훈련	100	4.02	0.55	3.96	0.86	.173	.678
취업알선	100	3.78	0.68	3.60	0.76	1.569	.213
취업성공패키지	100	3.42	0.54	3.26	0.66	1.752	.189
장애인인턴제	100	3.18	0.52	3.20	0.67	.028	.868
근로장애인 전환지원	100	3.34	0.63	3.26	0.66	.384	.537
중증장애인 지원고용	100	3.48	0.61	3.42	0.64	.228	.634
근로지원인 지원	100	3.40	0.64	3.16	0.62	3.645	**.059**
보조공학기기 지원	100	3.14	0.40	3.18	0.66	.133	.716
중증장애인 출퇴근비용 지원	100	3.52	0.71	3.52	0.74	0.000	1.000
장애인근로자지원센터 운영	100	3.26	0.63	3.26	0.60	0.000	1.000

* $p<0.05$

청년장애인 지원 고용서비스의 개선필요성을 분석한 결과, 전반적인 개선필요성을 살펴보면 '직업훈련'이 평균 3.52점(56.0%)으로 가장 높게 나타났으며, '취업알선'(평균 3.49점, 47.0%), '장애학생 취업지원 서비스'(평균 3.39점, 43.0%) 순으로 나타났다. 이는 현재 가장 기본적이고 핵심적인 고용서비스들에서조차 개선이 시급함을 시사한다. 특히 이들 서비스가 앞서 분석한 필요도와 이용의향에서 높은 점수를 받았음에도 개선필요성도 높게 나타난 점은, 현행 서비스가 청년장애인의 요구를 충분히 충족시키지 못하고 있음을 보여준다.

〈표 4-36〉 청년장애인 지원 고용서비스 개선필요성

(단위: 개소, %, 점)

구분	빈도	❶ 매우 낮음	❷	❸ 보통	❹	❺ 매우 높음	종합		평균
							낮음	높음	
장애학생 취업지원 서비스	100	0.0	13.0	44.0	34.0	9.0	13.0	43.0	3.39
직업훈련	100	0.0	12.0	32.0	48.0	8.0	12.0	56.0	3.52
취업알선	100	0.0	8.0	45.0	37.0	10.0	8.0	47.0	3.49
취업성공패키지	100	0.0	11.0	64.0	22.0	3.0	11.0	25.0	3.17
장애인인턴제	100	0.0	17.0	65.0	16.0	2.0	17.0	18.0	3.03
근로장애인 전환지원	100	0.0	17.0	57.0	22.0	4.0	17.0	26.0	3.13
중증장애인 지원고용	100	0.0	11.0	56.0	30.0	3.0	11.0	33.0	3.25
근로지원인 지원	100	0.0	18.0	59.0	19.0	4.0	18.0	23.0	3.09
보조공학기기 지원	100	0.0	15.0	72.0	12.0	1.0	15.0	13.0	2.99
중증장애인 출퇴근비용 지원	100	0.0	9.0	52.0	33.0	6.0	9.0	39.0	3.36
장애인근로자지원센터 운영	100	0.0	17.0	60.0	19.0	4.0	17.0	23.0	3.10

주 1) 척도는 '5점 척도'로 조사됨
2) 종합 결과의 '낮음'은 ❶+❷의 합이고, '높음'은 ❹+❺의 합임

발달장애 여부에 따른 차이를 분석한 결과, 여러 서비스에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. '직업훈련'($p<0.001$), '취업알선'($p<0.01$), '장애학생 취업지원 서비스'($p<0.05$), '취업성공패키지'($p<0.05$)에서 비발달장애인이 발달장애인보다 유의미하게 높은 개선필요성을 인식하고 있었다.

특히 '직업훈련'의 경우 비발달장애인(M=3.84)과 발달장애인(M=3.20) 간의 차이가 가장 크게 나타났는데, 이는 현행 직업훈련 서비스가 비발달장애인의 기대와 요구를 특히 충족시키지 못하고 있음을 드러낸다.

'보조공학기기 지원'(평균 2.99점)이나 '장애인인턴제'(평균 3.03점)의 낮은 개선필요성 점수는 이들 서비스의 현재 상태가 만족스럽다기보다는, 앞서 분석한 낮은 이용의향과 기대효과에서 보듯이 서비스 자체의 실효성이나 필요성에 대한 인식이 낮기 때문일 수 있다.

주목할 만한 점은 비발달장애인이 대부분의 서비스에서 더 높은 개선필요성을 제기하고 있다는 것이다. 이는 비발달장애인이 현행 서비스의 문제점과 한계를 더 명확히 인식하고 있음을 보여준다.

〈표 4-37〉 발달장애 여부에 따른 고용서비스 개선필요성 차이 분석

(단위: 개소, %, 점)

구분	N	비발달장애		발달장애		F	p-value
		M	SD	M	SD		
장애학생 취업지원 서비스	100	3.56	0.81	3.22	0.82	4.364	**.039***
직업훈련	100	3.84	0.58	3.20	0.88	18.339	**.000*****
취업알선	100	3.70	0.74	3.28	0.78	7.638	**.007****
취업성공패키지	100	3.32	0.65	3.02	0.62	5.532	**.021***
장애인인턴제	100	3.10	0.65	2.96	0.64	1.188	.278
근로장애인 전환지원	100	3.10	0.76	3.16	0.71	.166	.685
중증장애인 지원고용	100	3.32	0.68	3.18	0.69	1.038	.311
근로지원인 지원	100	3.22	0.71	2.96	0.73	3.280	.073
보조공학기기 지원	100	3.06	0.42	2.92	0.67	1.574	.213
중증장애인 출퇴근비용 지원	100	3.46	0.73	3.26	0.72	1.883	.173
장애인근로자지원센터 운영	100	3.12	0.66	3.08	0.78	.077	.782

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

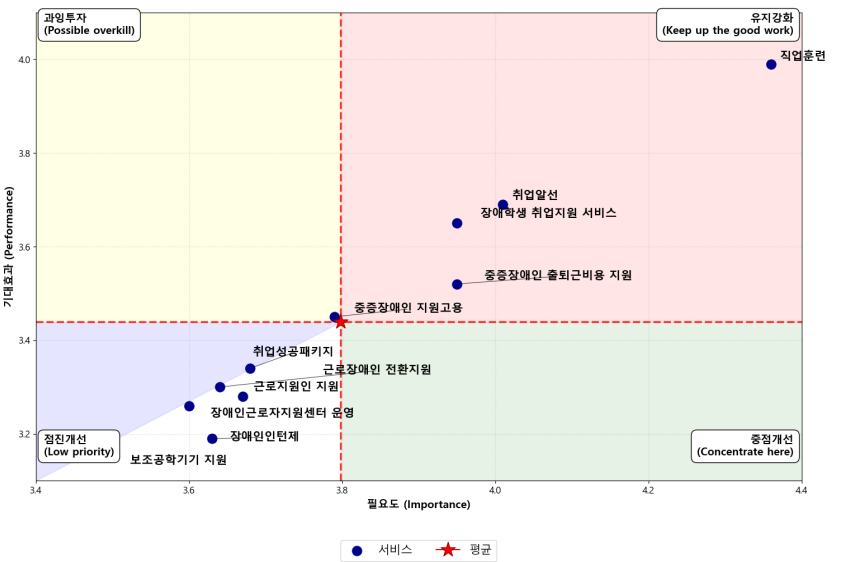
청년장애인 지원 고용서비스에 대한 IPA(Importance-Performance Analysis) 분석 결과는 다음과 같다. 필요도와 기대효과가 모두 높은 유지강화 영역(1사분면)에는 '직업훈련', '취업알선', '장애학생 취업지원 서비스', '중증장애인 출퇴근비용 지원'이 포함되었다. 특히 '직업훈련'은 필요도와 기대효과 모두에서 가장 높은 수준을 보여, 현행 청년장애인 고용서비스의 핵심 역할을 수행하고 있는 것으로 나타났다.

필요도는 낮으나 기대효과가 높은 과잉투자 영역(2사분면)에는 '중증장애인 지원고용'이 포함되었다. 다만, 이 서비스는 필요도와 기대효과의 평균값에 매우 근접하게 위치하고 있어, 과잉투자로 단정 짓기보다는 현재 수준을 유지하면서 필요도를 높이기 위한 방안을 모색할 필요가 있다.

필요도와 기대효과가 모두 낮은 점진개선 영역(3사분면)에는 '취업성공패키지', '근로장애인 전환지원', '근로지원인 지원', '장애인근로자지원센터 운영', '장애인인턴제', '보조공학기기 지원'이 포함되었다. 특히 '보조공학기기 지원'은 필요도와 기대효과가 가장 낮은 위치에 있어, 서비스의 실효성에 대한 재검토가 필요할 것으로 보인다.

이러한 분석 결과는 현행 청년장애인 고용서비스가 직업훈련과 같은 일부 핵심 서비스에 편중되어 있으며, 다양한 지원 서비스들의 실효성이 충분히 확보되지 못하고 있음을 시사한다.

[그림 4-10] IPA (Importance-Performance Analysis) 분석 결과



다. 장애인 고용서비스 개선 및 평가

청년장애인의 취업 전 단계에서 필요한 고용서비스를 1순위(2점)와 2순위(1점)로 가중치를 부여하여 분석한 결과, '다양한 수준의 맞춤형 직업능력 향상 교육'과 '의사소통, 대인관계 기술 및 직장 예절 교육'이 각각 48점(16.5%)으로 가장 높게 나타났다.

이어서 '장애 특성을 고려한 맞춤형 직무체험 및 훈련 프로그램' 39점(12.5%), '개인별 특성을 고려한 진로 탐색 및 설계 프로그램' 38점(12.5%), '장애인 고용정책 및 지원제도 안내' 33점(11.0%) 순으로 나타났다.

주목할 만한 점은 상위 응답들이 대부분 '맞춤형', '개인별 특성', '장애 특성'을 고려한 서비스라는 것이다. 이는 현행 고용서비스가 청년장애인의 개별적 특성을 충분히 반영하지 못하고 있음을 시사한다. 특히 직업능력 향상과 함께 의사소통 및 대인관계 기술에 대한 높은 필요성은 취업 전 단계에서 직무역량과 함께 기초직업능력의 개발이 중요함을 보여준다.

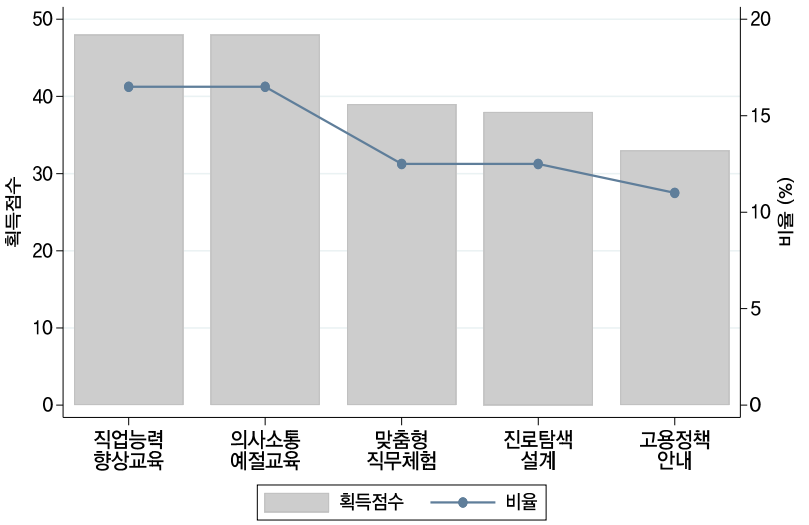
한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 4-38〉 청년장애인에게 '취업 전 고용서비스'로 가장 필요한 것(1순위, 2순위)

(단위: 점, %)

구분	1순위 (×2점)		2순위 (×1점)		합계 (획득점수)	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	100	100.0	100	100.0	200	100.0
개인별 특성을 고려한 진로 탐색 및 설계 프로그램 (적성검사, 흥미분석 포함)	13 (26)	13.0	12 (12)	12.0	25 (38)	12.5
다양한 수준의 맞춤형 직업능력 향상 교육 (기초부터 고급까지 단계별 훈련)	15 (30)	15.0	18 (18)	18.0	33 (48)	16.5
장기근속을 위한 직업 적응력 강화 및 직장생활 사전 교육 프로그램	12 (24)	12.0	4 (4)	4.0	16 (28)	8.0
장애 특성을 고려한 맞춤형 직무체험 및 훈련 프로그램	14 (28)	14.0	11 (11)	11.0	25 (39)	12.5
의사소통, 대인관계 기술 및 직장 예절 교육	15 (30)	15.0	18 (18)	18.0	33 (48)	16.5
구직기술 향상을 위한 맞춤형 취업 준비 코칭 (이력서 작성, 면접 준비 등)	9 (18)	9.0	6 (6)	6.0	15 (24)	7.5
직무 관련 전문 기술 교육 및 자격증 취득 지원	4 (8)	4.0	11 (11)	11.0	15 (19)	7.5
디지털 리터러시 및 IT 기술 교육	3 (6)	3.0	0 (0)	0.0	3 (6)	1.5
직무 수행에 필요한 보조공학기기 사용 훈련	0 (0)	0.0	0 (0)	0.0	0 (0)	0.0
장애인 고용정책 및 지원제도 안내	11 (22)	11.0	11 (11)	11.0	22 (33)	11.0
구직활동 지원금 및 훈련 수당 지원	4 (8)	4.0	9 (9)	9.0	13 (17)	6.5

[그림 4-11] 청년장애인 취업 전 고용서비스 수요도 상위 5개 항목 - 장애인 대상



취업 전 단계에서 필요한 고용서비스를 발달장애 여부에 따라 분석한 결과, 비발달장애인의 경우 '의사소통, 대인관계 기술 및 직장 예절 교육'(17.0%), '다양한 수준의 맞춤형 직업능력 향상 교육'(16.0%), '장애인 고용정책 및 지원제도 안내'(15.0%) 순으로 높은 필요성을 보였다. 특히 '장애인 고용정책 및 지원제도 안내'에 대한 필요성이 발달장애인(7.0%)에 비해 두 배 이상 높게 나타난 점이 특징적이다.

반면 발달장애인의 경우 '다양한 수준의 맞춤형 직업능력 향상 교육'(17.0%), '장애 특성을 고려한 맞춤형 직무체험 및 훈련 프로그램'(16.0%), '의사소통, 대인관계 기술 및 직장 예절 교육'(16.0%)에 대한 필요성이 높게 나타났다. 특히 '장애 특성을 고려한 맞춤형 직무체험 및 훈련 프로그램'의 경우 비발달장애인(9.0%)에 비해 현저히 높은 필요성을 보였다.

발달장애 여부에 따라 비발달장애인은 고용정책 및 지원제도 안내(15.0%)

에 대한 필요성이 상대적으로 높은 반면, 발달장애인은 직무체험 및 훈련 프로그램(16.0%)에 대한 필요성이 더 높게 나타났다. 다만, 두 집단 모두 '다양한 수준의 맞춤형 직업능력 향상 교육'(비발달장애 16.0%, 발달장애 17.0%)과 '의사소통, 대인관계 기술 및 직장 예절 교육'(비발달장애 17.0%, 발달장애 16.0%)을 가장 필요한 서비스로 인식하고 있어, 이러한 기초적인 직업능력 향상 프로그램의 강화가 우선적으로 고려되어야 할 것이다.

〈표 4-39〉 발달여부에 따른 '취업 전 고용서비스'로 가장 필요한 것

(단위: 명, %)

구분	비발달장애		발달장애	
	빈도	비율	빈도	비율
전체	100	100.0	100	100.0
개인별 특성을 고려한 진로 탐색 및 설계 프로그램 (적성검사, 흥미분석 포함)	13	13.0	12	12.0
다양한 수준의 맞춤형 직업능력 향상 교육 (기초부터 고급까지 단계별 훈련)	**16**	**16.0**	**17**	**17.0**
장기근속을 위한 직업 적응력 강화 및 직장생활 사전 교육 프로그램	7	7.0	9	9.0
장애 특성을 고려한 맞춤형 직무체험 및 훈련 프로그램	9	9.0	**16**	**16.0**
의사소통, 대인관계 기술 및 직장 예절 교육	**17**	**17.0**	**16**	**16.0**
구직기술 향상을 위한 맞춤형 취업 준비 코칭 (이력서 작성, 면접 준비 등)	6	6.0	9	9.0
직무 관련 전문 기술 교육 및 자격증 취득 지원	6	6.0	9	9.0
디지털 리터러시 및 IT 기술 교육	2	2.0	1	1.0
직무 수행에 필요한 보조공학기기 사용 훈련	0	0.0	0	0.0
장애인 고용정책 및 지원제도 안내	**15**	**15.0**	7	7.0
구직활동 지원금 및 훈련 수당 지원	9	9.0	4	4.0

청년장애인의 취업연계 단계에서 필요한 고용서비스를 1순위(2점)와 2순위(1점)로 가중치를 부여하여 분석한 결과, '개인의 역량과 장애특성을 고려한 맞춤형 일자리 매칭 서비스'가 64점(21.0%)으로 가장 높게 나타났으며, '직무능력 향상을 위한 맞춤형 직업훈련과 취업 연계 패키지 지원' 62점(19.5%), '공공기관 및 정부지원 일자리 정보 제공 및 연계' 41점(14.5%) 순으로 나타났다.

주목할 만한 점은 상위 응답들이 모두 '맞춤형' 지원이나 직접적인 일자리 연계와 관련된 서비스라는 것이다. 반면 '고소득/전문직 분야의 장애인 적합 직무 개발'(2.5%), '4차 산업혁명 관련 신기술 분야 일자리 창출'(2.0%)과 같은 새로운 직무 영역 개발이나, '취업 관련 법률 및 근로조건 상담 서비스'(1.0%)와 같은 지원 서비스에 대한 필요성은 매우 낮게 나타났다.

또한 '장애인 특화 채용박람회'(3.5%), '장애인 채용 기업 대상 인식개선 및 인센티브 지원 서비스'(4.0%), '고용주와 구직자 간 온라인 매칭 플랫폼 구축'(5.0%) 등 간접적인 취업 지원 서비스에 대한 필요성도 상대적으로 낮게 평가되었다.

이러한 결과는 청년장애인들이 취업연계 단계에서 개인별 특성을 고려한 맞춤형 일자리 매칭과 실질적인 직무능력 향상 프로그램을 가장 필요로 하고 있음을 보여준다.

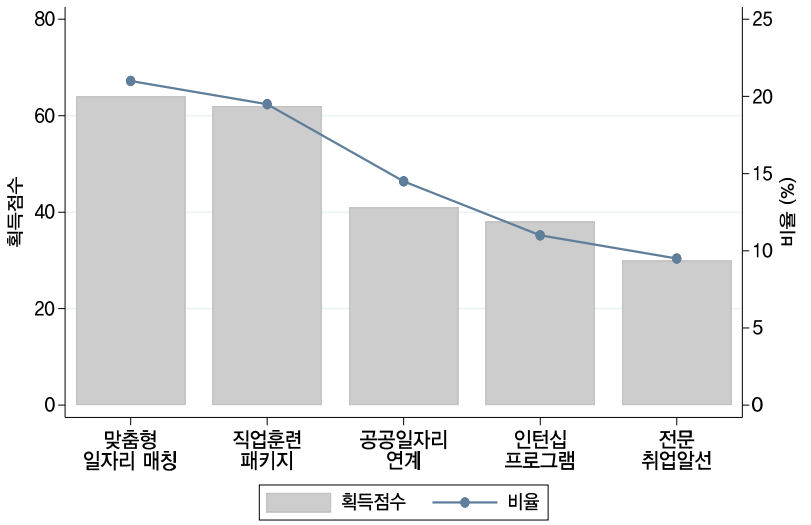
KOR 한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 4-40〉 청년장애인에게 '취업 연계 고용서비스'로 가장 필요한 것(1순위, 2순위)

(단위: 점, %)

구분	1순위 (×2점)		2순위 (×1점)		합계 (획득점수)	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	100	100.0	100	100.0	200	100.0
개인의 역량과 장애특성을 고려한 맞춤형 일자리 매칭 서비스	22 (44)	22.0	20 (20)	20.0	42 (64)	21.0
전문 취업알선 서비스 (장애인 채용 기업과의 직접 연계)	11 (22)	11.0	8 (8)	8.0	19 (30)	9.5
다양한 형태의 인턴십 및 청년인턴 프로그램 제공 및 연계	16 (32)	16.0	6 (6)	6.0	22 (38)	11.0
직무능력 향상을 위한 맞춤형 직업훈련과 취업 연계 패키지 지원	23 (46)	23.0	16 (16)	16.0	39 (62)	19.5
고소득/전문직 분야의 장애인 적합 직무 개발 및 채용 연계	2 (4)	2.0	3 (3)	3.0	5 (7)	2.5
4차 산업혁명 관련 신기술 분야 장애인 일자리 창출 및 연계	3 (6)	3.0	1 (1)	1.0	4 (7)	2.0
장애인 특화 채용박람회 개최 및 참가 지원	2 (4)	2.0	5 (5)	5.0	7 (9)	3.5
고용주와 구직자 간 온라인 매칭 플랫폼 구축	4 (8)	4.0	6 (6)	6.0	10 (14)	5.0
공공기관 및 정부지원 일자리 정보 제공 및 연계	12 (24)	12.0	17 (17)	17.0	29 (41)	14.5
장애인 채용 기업 대상 인식개선 및 인센티브 지원 서비스	2 (4)	2.0	6 (6)	6.0	8 (10)	4.0
취업 준비 및 초기 적응을 위한 멘토링 서비스	3 (6)	3.0	10 (10)	10.0	13 (16)	6.5
취업 관련 법률 및 근로조건 상담 서비스	0 (0)	0.0	2 (2)	2.0	2 (2)	1.0

[그림 4-12] 청년장애인 취업 연계 고용서비스 수요도 상위 5개 항목 - 장애인 대상



취업연계 단계에서 필요한 고용서비스를 발달장애 여부에 따라 분석한 결과, 두 집단 모두 '개인의 역량과 장애특성을 고려한 맞춤형 일자리 매칭 서비스'(각각 21.0%)를 가장 필요한 서비스로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

비발달장애인의 경우 '맞춤형 일자리 매칭 서비스'(21.0%)와 '직무능력 향상을 위한 맞춤형 직업훈련과 취업 연계 패키지 지원'(21.0%)이 가장 높았으며, '공공기관 및 정부지원 일자리 정보 제공 및 연계'(18.0%)가 그 뒤를 이었다.

발달장애인의 경우도 '맞춤형 일자리 매칭 서비스'(21.0%)가 가장 높았으며, '직무능력 향상을 위한 맞춤형 직업훈련과 취업 연계 패키지 지원'(18.0%), '다양한 형태의 인턴십 및 청년인턴 프로그램 제공 및 연계'(13.0%) 순으로 나타났다.

주목할 만한 차이점은 비발달장애인이 '공공기관 및 정부지원 일자리 정보 제공 및 연계'(18.0%)를 중요하게 여기는 반면, 발달장애인은 '인턴십 및 청

년인턴 프로그램'(13.0%)에 대한 필요성을 더 높게 인식하고 있다는 점이다. 이는 발달장애인이 실제 직무 경험을 통한 취업 연계를 더 선호하는 반면, 비발달장애인은 정보 제공을 통한 취업 기회 확대를 더 필요로 함을 보여준다.

〈표 4-41〉 발달여부에 따른 '취업 연계 고용서비스'로 가장 필요한 것

(단위: 명, %)

구분	비발달장애		발달장애	
	빈도	비율	빈도	비율
전체	100	100.0	100	100.0
개인의 역량과 장애특성을 고려한 맞춤형 일자리 매칭 서비스	**21**	**21.0**	**21**	**21.0**
전문 취업알선 서비스 (장애인 채용 기업과의 직접 연계)	8	8.0	11	11.0
다양한 형태의 인턴십 및 청년인턴 프로그램 제공 및 연계	9	9.0	**13**	**13.0**
직무능력 향상을 위한 맞춤형 직업훈련과 취업 연계 패키지 지원	**21**	**21.0**	**18**	**18.0**
고소득/전문직 분야의 장애인 적합 직무 개발 및 채용 연계	3	3.0	2	2.0
4차 산업혁명 관련 신기술 분야 장애인 일자리 창출 및 연계	3	3.0	1	1.0
장애인 특화 채용박람회 개최 및 참가 지원	1	1.0	6	6.0
고용주와 구직자 간 온라인 매칭 플랫폼 구축	3	3.0	7	7.0
공공기관 및 정부지원 일자리 정보 제공 및 연계	**18**	**18.0**	11	11.0
장애인 채용 기업 대상 인식개선 및 인센티브 지원 서비스	3	3.0	5	5.0
취업 준비 및 초기 적응을 위한 멘토링 서비스	8	8.0	5	5.0
취업 관련 법률 및 근로조건 상담 서비스	2	2.0	0	0.0

청년장애인의 취업 후 단계에서 필요한 고용서비스를 1순위(2점)와 2순위(1점)로 가중치를 부여하여 분석한 결과, '근무환경 개선 및 편의시설 설치 지원'이 75점(22.5%)으로 가장 높게 나타났으며, '직무 관련 지속적인 역량 강화 교육 프로그램' 47점(15.5%), '업무 보조 인력 지원'과 '고충 상담 및 직장 내 갈등 중재 서비스'가 각각 33점(11.0%) 순으로 나타났다.

주목할 만한 점은 물리적 환경 개선과 직무역량 강화에 대한 필요성이 높게 나타난 반면, '승진 및 장기적 경력개발 계획 수립 지원'(1.5%), '장기근속 인센티브 제도'(0.5%), '일-삶 균형을 위한 여가 및 문화활동 지원'(2.5%) 등 장기적 관점의 지원 서비스에 대한 필요성은 매우 낮게 나타났다는 것이다.

이러한 결과는 청년장애인들이 취업 후 단계에서 기본적인 근무환경 개선과 직무수행 지원을 가장 시급한 과제로 인식하고 있음을 보여준다. 특히 물리적 환경 개선과 함께 직무역량 강화, 업무 보조, 고충 상담 등 실질적인 직무수행을 지원하는 서비스에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다.

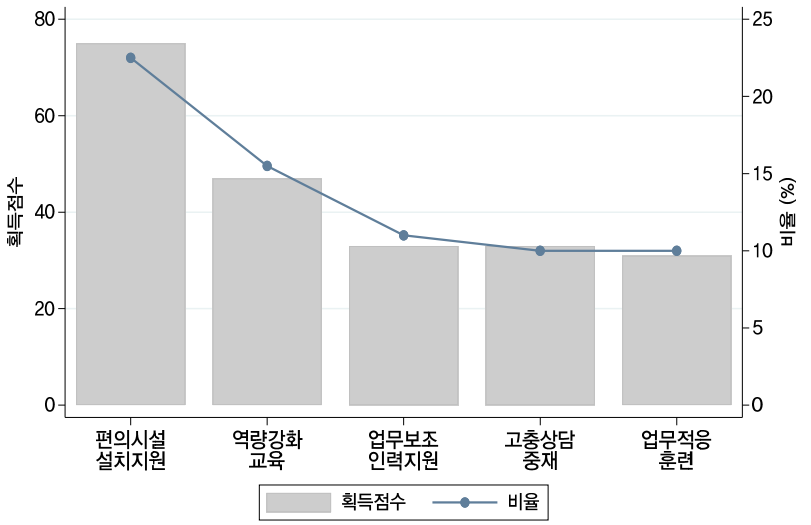
한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 4-42〉 청년장애인에게 '취업 후 고용서비스'로 가장 필요한 것(1순위, 2순위)

(단위: 점, %)

구분	1순위 (×2점)		2순위 (×1점)		합계 (획득점수)	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	100	100.0	100	100.0	200	100.0
업무 보조 인력 지원 (수어통역, 보완대체의사소통, 근로지원인 등)	13 (26)	13.0	7 (7)	7.0	20 (33)	10.0
업무 관련 보조공학기기 지원 및 작업환경 개선	5 (10)	5.0	4 (4)	4.0	9 (14)	4.5
근무환경 개선 및 편의시설 설치 지원	30 (60)	30.0	15 (15)	15.0	45 (75)	22.5
직무 관련 지속적인 역량 강화 교육 프로그램	16 (32)	16.0	15 (15)	15.0	31 (47)	15.5
고충 상담 및 직장 내 갈등 중재 서비스	11 (22)	11.0	11 (11)	11.0	22 (33)	11.0
승진 및 장기적 경력개발 계획 수립 지원	2 (4)	2.0	1 (1)	1.0	3 (5)	1.5
맞춤형 건강관리 및 심리상담 지원 프로그램 (재활, 스트레스 관리 포함)	5 (10)	5.0	11 (11)	11.0	16 (21)	8.0
장애 특성에 맞는 업무 적응 훈련 및 1:1 멘토링 서비스	11 (22)	11.0	9 (9)	9.0	20 (31)	10.0
장애 특성을 고려한 유연근무제 지원 (시차출퇴근, 재택근무 등)	4 (8)	4.0	10 (10)	10.0	14 (18)	7.0
통근 및 이동 지원 서비스 (출퇴근 및 업무 관련)	0 (0)	0.0	7 (7)	7.0	7 (7)	3.5
일-삶 균형을 위한 여가 및 문화활동 지원	1 (2)	1.0	4 (4)	4.0	5 (6)	2.5
장기근속 인센티브 제도 (근속 기간에 따른 보상 등)	0 (0)	0.0	1 (1)	1.0	1 (1)	0.5
개인별 맞춤형 직무조정 및 직무전환 지원	2 (4)	2.0	5 (5)	5.0	7 (9)	3.5

[그림 4-13] 청년장애인 취업 후 고용서비스 수요도 상위 5개 항목 - 장애인 대상



취업 후 단계에서 필요한 고용서비스를 발달장애 여부에 따라 분석한 결과, 비발달장애인의 경우 '직무 관련 지속적인 역량 강화 교육 프로그램'(16.0%), '장애 특성에 맞는 업무 적응 훈련 및 1:1 멘토링 서비스'(15.0%), '업무 보조 인력 지원'(14.0%)과 '근무환경 개선 및 편의시설 설치 지원'(13.0%)이 비교적 고르게 높은 필요성을 보였다.

반면 발달장애인의 경우 '근무환경 개선 및 편의시설 설치 지원'이 32.0%로 압도적으로 높은 필요성을 보였으며, '직무 관련 지속적인 역량 강화 교육 프로그램'(15.0%)이 그 뒤를 이었다. 특히 '근무환경 개선 및 편의시설 설치 지원'에 대한 필요성은 비발달장애인(13.0%)에 비해 2.5배 가량 높게 나타났다.

발달장애인의 경우 물리적 근무환경 개선에 대한 요구가 매우 높은 반면, 비발달장애인은 직무역량 강화, 멘토링, 업무 보조 등 다양한 지원 서비스를 고르게 필요로 하고 있음을 보여준다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 4-43〉 발달여부에 따른 '취업 후 고용서비스'로 가장 필요한 것

(단위: 명, %)

구분	비발달장애		발달장애	
	빈도	비율	빈도	비율
전체	100	100.0	100	100.0
업무 보조 인력 지원 (수어통역, 보완대체의사소통, 근로지원인 등)	14	14.0	6	6.0
업무 관련 보조공학기기 지원 및 작업환경 개선	4	4.0	5	5.0
근무환경 개선 및 편의시설 설치 지원	13	13.0	**32**	**32.0**
직무 관련 지속적인 역량 강화 교육 프로그램	**16**	**16.0**	**15**	**15.0**
고충 상담 및 직장 내 갈등 중재 서비스	13	13.0	9	9.0
승진 및 장기적 경력개발 계획 수립 지원	1	1.0	2	2.0
맞춤형 건강관리 및 심리상담 지원 프로그램(재활, 스트레스 관리 포함)	10	10.0	6	6.0
장애 특성에 맞는 업무 적응 훈련 및 1:1 멘토링 서비스	**15**	**15.0**	5	5.0
장애 특성을 고려한 유연근무제 지원(시차출퇴근, 재택근무 등)	6	6.0	8	8.0
통근 및 이동 지원 서비스 (출퇴근 및 업무 관련)	3	3.0	4	4.0
일-삶 균형을 위한 여가 및 문화활동 지원	2	2.0	3	3.0
장기근속 인센티브 제도 (근속 기간에 따른 보상 등)	0	0.0	1	1.0
개인별 맞춤형 직무조정 및 직무전환 지원	3	3.0	4	4.0

청년장애인 고용서비스의 적합한 제공기관에 대해 분석한 결과, '한국장애인고용공단'이 67.0%로 가장 높게 나타났으며, '장애인 기관(장애인복지관, 장애인협회 등)'이 23.0%로 그 뒤를 이었다. '고용노동부'와 '지방자치단체'는 각각 5.0%로 낮은 선호도를 보였다.

발달장애 여부에 따른 차이를 살펴보면, 두 집단 모두 '한국장애인고용공단'을 가장 적합한 제공기관으로 인식하고 있었다(비발달장애 66.0%, 발달장애 68.0%). 다만 '장애인 기관'의 경우 비발달장애인(26.0%)이 발달장애인(20.0%)보다 더 높은 선호도를 보였으며, '지방자치단체'는 발달장애인(8.0%)이 비발달장애인(2.0%)보다 더 높은 선호도를 나타냈다.

이러한 결과는 한국장애인고용공단이 청년장애인 고용서비스의 핵심 전달체계로서의 역할을 더욱 강화할 필요가 있으며, 장애인 복지기관과의 협력체계 구축도 중요함을 시사한다.

〈표 4-44〉 청년장애인 고용서비스 제공 적합기관

(단위: 개소, %)

구분	전체		비발달장애		발달장애	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	100	100.0	50	100.0	50	100.0
한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)	67	67.0	33	66.0	34	68.0
고용노동부(고용복지플러스센터)	5	5.0	3	6.0	2	4.0
지방자치단체(일자리지원센터)	5	5.0	1	2.0	4	8.0
민간공공 포함 직업능력개발 훈련기관	0	0.0	0	0.0	0	0.0
장애인 기관(장애인복지관, 장애인협회 등)	23	23.0	13	26.0	10	20.0
학교(일반학교, 특수학교 포함)	0	0.0	0	0.0	0	0.0
민간 취업알선업체	0	0.0	0	0.0	0	0.0
국가보훈처	0	0.0	0	0.0	0	0.0
기타	0	0.0	0	0.0	0	0.0
취업알선기관을 이용한 적 없음	0	0.0	0	0.0	0	0.0

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제 5 장
결 론

제1절 요약 및 결론

본 연구는 청년장애인의 노동시장 구조와 특성을 면밀히 검토하여 청년장애인에게 체감도 높은 고용서비스를 마련하는 것을 목적으로 수행되었다. 연구 내용을 장별로 요약하면 다음과 같다.

제2장에서는 청년장애인의 개념을 고찰하고, 인구통계학적 특성 및 노동시장 현황을 분석하였다. 제3장에서는 현행 청년장애인의 고용서비스 정책을 분석하였다. 구체적으로 전체 청년을 대상으로 시행되고 있는 고용서비스와 청년장애인을 대상으로 시행되고 있는 고용서비스를 분석하였다. 분석에는 취업단계별, 정책대상별로 유형화하였으며 이를 통해 청년장애인 고용서비스 개선필요성을 종합적으로 검토하였다. 제4장에서는 청년장애인과 청년장애인을 고용하고 있는 기업을 대상으로 고용서비스 인식 및 필요도 조사를 진행하였다. 이를 통해 현재 고용서비스의 개선점과 향후 개선방향에 대해 논의하였다.

먼저 제2장에서 청년장애인의 개념과 특성, 노동시장 현황에 대한 분석 결과, 청년장애인은 비장애인에 비해 교육 이수 기간이 길어지고 노동시장 진입이 지연되는 등 생애주기 이행이 늦어지는 특성을 보였다. 이러한 특성을 고려하여 본 연구에서는 청년장애인의 연령을 15~39세로 설정하였다.

인구통계학적 특성 분석 결과, 청년장애인은 발달장애 비중(55.8%)이 높고, 비수도권 거주 비중이 높은 것으로 나타났다. 다만 최근에는 수도권 거주 비

중이 증가하는 추세를 보이고 있다. 교육 측면에서는 고등학교 졸업자 비중이 59.9%로 가장 높았으나, 대학교 졸업 이상 비율은 22.0%로 전체 인구 청년층(36.4%)에 비해 현저히 낮았다. 특히 신체내부장애와 정신장애의 경우 전반적인 교육 참여율이 저조하여 이들에 대한 종합적인 교육지원이 필요한 것으로 분석되었다.

노동시장 참여 현황을 살펴보면, 청년장애인의 NEET 비율이 39.2%(2023년 기준)로 전체 청년(17.5%) 대비 2배 이상 높은 수준을 보였다. 특히 이 비율이 증가 추세를 보이고 있어, 교육 및 고용 정책의 사각지대에 놓인 청년장애인에 대한 적극적인 지원이 시급한 것으로 나타났다. 청년장애인의 NEET 상태가 장기화될 경우 향후 노동시장 진입이 더욱 어려워질 수 있으므로, 이들의 교육·훈련 참여 확대와 노동시장 진입을 위한 맞춤형 지원체계 구축이 필요할 것이다.

구직활동 특성 분석 결과, 청년장애인 취업자의 29.2%가 추가 취업을 탐색하고 있어 현재 일자리에 대한 만족도가 낮거나 더 나은 일자리를 찾고자 하는 의지가 높은 것으로 나타났다. 실업자의 구직기간은 대체로 6개월 미만이었으나, 정신장애인의 경우 1년 이상 장기실업자 비중이 10% 이상으로 높았다. 특히 정신장애인은 최근 고용률과 경제활동참가율이 하락하고 실업률은 상승하는 추세를 보여, 이들에 대한 맞춤형 고용지원서비스 및 직업재활프로그램 강화가 필요한 것으로 분석되었다.

또한 비경제활동인구의 비구직사유를 살펴보면, 전체 장애인의 경우 '장애로 인해 업무를 제대로 수행할 수 없을 것 같아서'가 가장 높은 비중을 차지한 반면, 청년장애인의 경우 '원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서'라는 응답이 가장 높게 나타나 적정 일자리 부재가 노동시장 참여의 주된 장애요인임을 시사하였다.

청년장애인의 종단적 노동시장 참여 패턴을 분석한 결과, '비경제활동 지속형'(33.4%), '자영업 유지형'(26.5%), '상용직 유지형'(23.6%), '자영업 전환

형'(11.1%), '상용직 전환형'(5.3%)의 다섯 가지 유형이 도출되었다. 특히 실업상태에서 상용직으로 성공적으로 전환하는 '상용직 전환형' 집단의 주요 특징으로 높은 학력, 자격증 보유, 우수한 대인관계능력이 확인되었다. 이는 청년장애인의 안정적 노동시장 진입을 위해 교육, 자격취득, 사회적 역량 강화 등 종합적 지원이 필요함을 시사한다.

다음으로 제3장에서는 청년장애인 고용서비스 정책현황을 분석하였다. 먼저 청년 고용서비스 정책을 살펴보면, 2023년 청년정책 시행계획 중 일자리 분야는 총 146개 과제로 구성되어 있다. 취업단계별로는 창업지원(37.0%), 취업연계(25.3%), 취업 후(19.2%), 취업 전(18.5%) 서비스 순으로 나타났다. 정책대상별로는 취업 전과 취업연계 단계에서 청년 전용사업의 비중이 높은 반면(각각 70.4%, 86.5%), 취업 후 단계에서는 청년 일반참여 사업의 비중이 높았다(71.4%).

한편 장애인 고용서비스는 한국장애인고용공단을 중심으로 제공되고 있다. 취업단계별로는 취업연계와 취업 후 서비스가 각각 36.4%로 높은 비중을 보였으며, 취업 전 서비스는 27.3%를 차지했다. 정책대상별로는 청년 일반참여 사업이 63.6%로 가장 많고, 청년 주수혜 사업 27.3%, 청년 전용사업 9.1%로 나타났다. 특히 직업훈련(76.8%), 중증장애인 지원고용(84.2%) 등은 청년 전용사업은 아니지만 실제 청년층의 이용이 많은 것으로 분석되었다.

청년 고용서비스와 장애인 고용서비스를 통합적으로 분석한 결과, 다음과 같은 시사점이 도출되었다. 첫째, 장애인 고용서비스의 효과성 제고가 필요하다. 둘째, 장애인 고용서비스에서 청년 특화 프로그램 개발이 요구된다. 현재 청년 전용사업은 장애학생 취업지원 서비스가 유일하여, 청년장애인의 특성과 욕구를 반영한 맞춤형 프로그램이 부족한 실정이다. 셋째, 장애 유형별 특성을 고려한 균형있는 서비스 지원이 필요하다. 특히 발달장애인의 경우 중증장애인 지원고용(82.5%)과 같은 특정 서비스에 이용이 편중되어 있어 각 장애유형의 특성과 욕구를 반영한 다양한 서비스 제공이 필요하다. 마지막으로,

취업 전-연계-후 단계별 서비스의 연계성 강화를 통해 청년장애인의 성공적인 노동시장 진입과 고용유지를 지원할 필요가 있다.

다음으로 제4장에서는 청년장애인을 고용한 기업과 청년장애인을 대상으로 고용서비스 인식 및 필요도에 대해 조사하였다. 먼저, 기업 조사결과를 살펴보면 청년장애인 고용시 직무수행능력(31.3%), 의사소통능력(26.9%), 장애유형 및 정도(20.7%) 순으로 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 이는 기업들이 청년장애인 채용 시 실제 직무 수행과 직접적으로 관련된 능력을 가장 중요하게 고려하고 있음을 보여준다. 채용의 주된 어려움으로는 인력 수급과 직무 매칭의 문제를 제기하였으며 장기근속을 위해서는 원활한 의사소통 및 관계 형성이 중요하다고 응답하였다.

고용서비스의 필요도와 기대효과를 IPA(Importance-Performance Analysis) 분석한 결과, '직업훈련', '취업알선', '장애인근로자지원센터 운영' 등이 필요도와 기대효과가 모두 높은 유지강화 영역으로 분류되었다. 반면 '보조공학기기 지원'은 필요도는 높으나 기대효과가 낮은 중점개선 영역으로 나타나 서비스의 질적 개선이 시급한 것으로 분석되었다. '장애인인턴제', '근로장애인 전환지원' 등은 필요도와 기대효과가 모두 낮은 점진개선 영역으로 분류되어 장기적 관점에서의 개선이 요구된다.

청년장애인 대상 조사결과, 취업 전 고용서비스 외에 취업연계와 취업 후 고용서비스의 인지도가 전반적으로 낮은 것으로 나타났다. 고용서비스의 필요도와 기대효과에 대한 IPA 분석 결과, '직업훈련'이 필요도와 기대효과가 모두 가장 높은 위치에 있어 현행 청년장애인 고용서비스의 핵심 역할을 수행하고 있는 것으로 나타났다. 반면 '보조공학기기 지원'은 필요도와 기대효과가 가장 낮은 위치에 있어 서비스의 실효성에 대한 검토가 필요한 것으로 분석되었다.

다만 본 조사는 각 고용서비스의 실제 이용자가 아닌 일반적인 청년장애인과 기업을 대상으로 했다는 점에서 한계가 있다. 특히 각 서비스의 실제 이용

경험이 없는 응답자들의 경우 서비스의 구체적인 문제점이나 개선사항을 파악하는 데 제한이 있을 수 있다. 따라서 향후 각 고용서비스별로 실제 이용자를 대상으로 한 심층적인 평가연구를 통해 보다 구체적인 개선방안을 도출할 필요가 있다.

취업단계별 요구하는 고용서비스를 살펴보면 취업 전 단계에서는 직업능력 향상과 함께 의사소통 및 대인관계 기술에 대한 높은 필요성을 보였으며, 특히 '맞춤형', '개인별 특성', '장애 특성'을 고려한 서비스의 필요성이 강조되었다. 이는 현행 고용서비스가 청년장애인의 개별적 특성을 충분히 반영하지 못하고 있음을 시사한다.

취업연계 단계에서는 장애유형별로 차이를 보였는데, 발달장애인은 실제 직무 경험을 통한 취업 연계를, 비발달장애인은 정보 제공을 통한 취업 기회 확대를 더 필요로 하는 것으로 나타났다. 취업 후 단계에서도 발달장애인은 물리적 근무환경 개선에 대한 요구가 매우 높은 반면, 비발달장애인은 직무역량 강화, 멘토링, 업무 보조 등 다양한 지원 서비스를 고르게 필요로 하는 것으로 분석되었다.

제2절 제언

본 연구의 분석결과를 바탕으로 청년장애인 고용서비스의 개선방안을 제시하고자 한다.

1. 청년장애인 전용 고용서비스 확대

청년장애인의 NEET 비율이 39.2%로 전체 청년(17.5%) 대비 2배 이상 높은 수준을 보이고 있으며, 이 비율이 증가 추세를 보이고 있어 청년장애인에

대한 적극적인 지원이 시급한 것으로 나타났다. 그러나 현재 청년장애인을 정책 대상으로 제공되고 있는 고용서비스는 '장애학생 취업지원 서비스'가 유일하다.

청년층이 주수혜자인 고용서비스로 '직업훈련', '취업알선', '중증장애인 지원고용'이 있으나 이는 청년장애인에게 맞춤형 서비스를 제공하고 있다고 보기에는 어려움이 있다. 오히려 한국장애인고용공단에 구직자로 들어오는 인력에 청년층의 비중이 높다는 점을 고려해볼 수 있으며, 이를 바탕으로 청년층의 특성과 욕구를 반영한 맞춤형 프로그램을 개발할 필요가 있다.

2. 전문적 취업알선 시스템 구축

청년장애인 채용시 직무수행능력(31.3%)을 가장 중요하게 고려하는 것으로 나타났으며, 채용의 주된 어려움으로 인력 수급과 직무 매칭의 문제를 제기하였다. 기업의 직무요구와 청년장애인의 역량을 정교하게 매칭하는 전문 시스템 구축이 필요하다. 이를 위해 직무분석에 기반한 맞춤형 일자리 발굴 및 매칭, 산업별·직무별 전문 취업알선기능 강화가 요구된다. 또한 취업알선 전담인력의 전문성 제고를 위한 교육훈련을 강화하고, 기업-청년장애인 간 효과적인 매칭을 위해 구인구직 정보의 체계적 관리와 상시적인 기업 네트워크 구축이 필요하다. 이와 함께 기업의 채용 전 과정에 대한 밀착 지원을 통해 매칭의 실효성을 높여야 한다.

3. 공공부문 일자리 발굴 및 연계 강화

비발달장애인은 정보 제공을 통한 취업 기회 확대를 선호하며, 특히 '공공기관 및 정부지원 일자리 정보 제공 및 연계'(14.5%)에 대한 높은 수요를 보였다. 이에 비발달장애인을 위한 공공부문 일자리 발굴 및 연계 강화가 필요

하다. 이를 위해 공공기관 장애인 의무고용 이행 제고 및 공공기관 장애인 적합직무 발굴 및 직무개발이 요구된다. 또한 공공부문 일자리 정보의 체계적 제공 및 접근성을 제고하여 비발달장애인의 안정적 일자리 진입을 지원해야 한다.

4. 맞춤형 직업능력개발 체계 구축

청년장애인과 기업 모두 '맞춤형', '개인별 특성', '장애 특성'을 고려한 서비스의 필요성을 강조하였다. 특히 취업 전 단계에서 직업능력 향상과 함께 의사소통 및 대인관계 기술에 대한 높은 필요성이 확인되었다. 이에 기업 수요를 반영한 직무맞춤형 훈련과정 개발이 필요하며, 의사소통 및 대인관계 기술 향상을 위한 기초직업능력 프로그램이 강화되어야 한다. 또한 장애특성과 개인별 수준을 고려한 맞춤형 직업훈련 프로그램을 개발하고, 직무체험과 교육훈련을 연계한 실전형 프로그램 운영이 요구된다.

5. 고용서비스 개선 및 통합적 지원체계 구축

IPA 분석결과, 보조공학기기 지원은 필요도는 높으나 기대효과가 낮은 중점개선 영역으로 분류되어 서비스의 질적 개선이 필요할 것으로 나타났다. 특히 기업과 청년장애인 모두에서 기대효과가 낮게 나타나 서비스의 실효성 제고를 위한 검토가 필요할 것이다. 또한 다수의 고용서비스가 필요도와 기대효과가 모두 낮은 점진개선 영역으로 분류되어 전반적인 서비스 개선이 필요한 것으로 분석되었다. 다만 본 조사에서 각 사업별로 실제 지원을 받은 대상자를 조사대상으로 하지 않았다는 점에서 한계점이 있다. 따라서 향후 각 고용서비스별로 실제 이용자를 대상으로 한 심층적인 평가연구를 통해 보다 구체적인 개선방안을 도출할 필요가 있다.

취업단계별 요구사항을 살펴보면, 취업 전에는 직업능력 향상과 의사소통 및 대인관계 기술에 대한 높은 필요성이, 취업연계 단계에서는 장애유형별로 발달장애인은 실제 직무 경험을, 비발달장애인은 정보 제공을 통한 취업 기회 확대를 더 필요로 하는 것으로 나타났다. 취업 후 단계에서도 발달장애인은 물리적 근무환경 개선을, 비발달장애인은 직무역량 강화, 멘토링, 업무 보조 등 다양한 지원 서비스를 필요로 하는 것으로 분석되었다.

이처럼 고용서비스의 전반적인 개선점을 도출하고 질적 개선이 필요하며, 취업 전-연계-후 단계별로, 그리고 장애유형별로 상이한 요구사항을 보이고 있어 이를 통합적으로 지원할 수 있는 서비스 체계 구축이 필요하다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

참고문헌

공수연·양성은(2012). 청년구직자의 취업준비 과정에 대한 탐색적 분석. 한국가정관리학회지 30(2) pp.47-64

강순희(2010). 청년 일자리 탐색방법이 취업성과에 미친 영향에 관한 연구. 진로교육연구 23(2) pp.77-99

이상은(2005). 청년들에 대한 직업훈련의 취업 및 근로소득 효과. 사회복지정책 23권 pp.5-28

오성욱(2019). 대학생의 직업가치에 따른 취업준비행동, 전공학습이 취업한 직장의 만족도에 미치는 영향. 직업과 고용서비스 연구 14(2) pp.17-34

반정호·김경희·김경휘(2005). 청년취업자의 노동이동 및 고용형태 전환에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국사회복지학 57(3) pp.73-103

강순희(2016). 취업청년의 초기 일자리 변동과 고용안정성. 한국청소년연구 27(4) pp.5-29

신재열(2021). 첫 일자리의 선택이 노동소득에 미치는 영향: 첫 일자리 이후의 일자리 이행과 노동소득의 변화에 관한 검토. 경제와사회 제131호 pp.210-252

오유진·김교성(2019). 성별· 학력별 청년 노동시장의 이행 궤적과 유형 비교. 노동정책연구 19(3) pp.1-35

황광훈(2020). 첫 일자리 이탈 영향요인 분석. 한국노동경제논집 43(2) pp.41-74

김기헌 외(2020). 청년정책 현황 진단 및 정책추진 실효성 제고 방안 연구. 한국청소년정책연구원

정지운·홍광표·류지영(2017). 청년층의 노동시장 성과 분석. 한국직업능력개발원

권일웅 외(2018). 국가별 청년 대상 고용서비스 정책의 효과성 분석. 국회예산정책처

조성은·강지원·김기태·신영규·이덕영·정세정·곽윤경·배정희·이혜빈·김예슬·노현주(2022). 청년정책 일반평가 연구. 한국보건사회연구원

김문길(2022). 청년정책의 패러다임과 중장기 정책 방향. 보건복지포럼 정책분석과 동향

김민아·윤가애·성지민·강은선(2022). 신체장애대학생의 진로 선택 및 취업준비 과정에 대한 질적 연구. 장애와고용 32(2) pp.159-193

김수현·김원호(2017). 고학력 중증 장애 청년의 진로 발달 및 취업 과정에 대한 질적 연구. 장애와고용 27(3) pp.167-191

김경선·김동일·정소라·이재호·장세영(2013). 장애 · 비장애 대학생의 취업준비도 특성 탐색: 잠재계층분석을 중심으로. 직업재활연구 23(3) pp.65-83

박영근·조인수(2013). 지적장애학생의 취업 및 고용 유지를 위한 주요기술 관련 특수교사 인식. 재활복지 17(4) pp.245-265

김정아·나운환·김지민(2013). 여성장애인의 취업 및 유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 특수교육재활과학연구 52(4) pp.321-338

조한진(2010). 임금근로 장애인의 고용 안정성의 예측 요인. 장애와고용 20(2) pp.213-234

전경숙(2021).「청년기본법」 제정의 의의와 청년정책의 방향성 고찰. 입법과정책 13(1) pp.117-146

이금진·박재철(2017). 장애청년 니트(NEET)의 특성과 영향요인에 관한 연구. 미래사회복지연구 8(1) PP.132-151

허만형(2021). 광역자치단체의 청년실업 영향요인 분석: 청년지원 프로그램 도입의 실효성 분석을 중심으로. 정책분석평가학회보 31(1) pp.23-49

이덕재(2022). 우리나라 고용서비스 구조의 '분절성' 분석. 노동정책연구 22(4) pp.95~124

김기헌 외(2020). 청년정책 현황 진단 및 정책추진 실효성 제고 방안 연구. 경제인문사회연구회

장애인통계(2023)

노현주, 김윤태(2019). 한국 청년 니트(NEET)의 특성과 영향 요인: 학력 수준별 비교 분석. 공공사회연구 제9권 제4호 p73~105

김기헌(2023). 니트(NEET) 장애 청년: 규모 추정 및 유형과 결정요인

박진희 김용현(2010). 경제활동 및 직업이력 유형별 경력개발경로 분석-경력초기를 중심으로. 한국고용정보원

김재희(2017). 청년 장애인의 경제활동참여 변화유형과 영향요인에 관한 연구. 한국사회복지학 69(4) pp.127-152

이태·안준홍(2022). 기혼 여성의 경제활동 유형에 따른 가사 및 돌봄 노동시간 변화. 여성연구 115(4) pp. 129-163

이계승(2016). 장애인의 경제활동 변화유형과 예측요인에 관한 연구 :잠재계층 성장분석(LCGA)을 중심으로. 장애와고용 26(3) pp31-64

김한솔·장영희·염동문(2018). 잠재계층성장분석을 활용한 발달장애인의 경제활동 변화유형과 삶의 만족도에 관한 영향연구. 장애와고용 28(1) pp85-103

황지선, 민현주, 정민철(2023). 여성의 결혼과 출산에 따른 노동시장 이행궤적 분석: 성 역할 가치관을 중심으로. 여성연구 118(3) pp31-56

오선정 외(2019). 청년층 노동시장정책 심층평가 연구 – 고용서비스 - . 한국노동연구원

Bayesian Model Selection in Social Research. Adrian E. Raftery. Sociological Methodology, Vol. 25 (1995), 111-163.

Clark & Muthén(2009). Relating Latent Class Analysis Results to Variables not Included in the Analysis

KOR 한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

- 부 록 -

1. 청년장애인 고용서비스 인식 및 필요도 조사 - 기업 …… 193
2. 청년장애인 고용서비스 인식 및 필요도 조사 - 장애인 … 202

[부록1] 청년장애인 고용서비스 인식 및 필요도 조사 - 기업

※ 통계법 제33조(비밀의 보호 등)
1. 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
2. 통계작성을 위하여 수집된 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 기초자료는 통계작성의 목적 외에 사용하여서는 아니 된다.

ID

청년장애인 고용서비스 인식 및 필요도 조사 - 기업

안녕하십니까.

귀중한 시간을 내어 본 설문조사에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 설문조사는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 수행하는 '청년장애인 고용서비스 정책분석 및 개선방안 연구'의 일환으로 실시되고 있습니다. 최근 정부는 청년기본법을 제정하고 청년정책조정위원회를 설치하는 등 청년정책에 많은 관심을 기울이고 있습니다. 그 중에서도 청년장애인은 장애와 청년이라는 이중적 어려움을 갖고 있어 차별화된 서비스가 중요합니다. 특히 장애인구 구조의 변화로 청년층에서 발달장애인 비중이 증가함에 따라 발달장애 특성에 맞는 서비스 지원이 필요해졌고, 동시에 비발달장애 청년에게도 적절한 서비스를 지원하는 것이 중요해졌습니다.

이에 본 조사는 청년장애인을 고용하고 있는 기업를 대상으로 청년장애인 고용에 어려움을 파악하고, 제도 개선에 대한 의견을 확인하고자 합니다. 귀하의 답변은 청년장애인의 실효성 있는 고용서비스 마련을 위한 소중한 자료로 활용될 예정입니다. 본 조사의 모든 응답 내용은 통계법 제33조에 의거하여 철저하게 비밀이 보장되며, 오직 통계작성을 위한 목적으로만 사용됩니다. 어떠한 경우에도 개인성보가 외부에 공개되지 않음을 약속드립니다.

바쁘신 중에도 시간을 내어 설문에 응해주시면, 청년장애인의 더 나은 미래를 만드는 데 큰 도움이 될 것입니다. 다시 한번, 소중한 시간을 내어주신 데에 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

2024년 10월

□ 조사총괄기관 : 한국장애인고용공단 고용개발원 정책연구부 백영은 연구위원
□ 조사대행기관 : (주)한국통계연구소

조사문의	조사 담당: 이효원 차장 02-3218-9659 연구 담당: 정병현 차장 02-3218-9622

주관기관	조사기관
한국장애인고용공단 고용개발원	KORSTAT

S. 응답자 특성

S1 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 남자 ② 여자

S2 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

① 19세 이하 ☞ 조사 제외 중단 ② 20대 ③ 30대
④ 40대 ⑤ 50대 ⑥ 60대 이상

S3 귀하께서 실제 근무하고 있는 근무지는 어느 지역입니까?

① 수도권 (서울, 인천, 경기) ② 비수도권 (서울, 인천, 경기 외 지역)

S4 귀하의 회사 직원 수는 몇 명입니까?

① 100인 미만 ② 100인~299인 ③ 300인~499인
④ 500인~999인 ⑤ 1,000인 이상

S5 귀하는 현재 소속된 기업(또는 기관)에서 근무하신 기간은 얼마나 되십니까?

① 1년 미만 ② 1년 이상~3년 미만 ③ 3년 이상~5년 미만
④ 5년 이상~10년 미만 ⑤ 10년 이상

A. 장애인 고용현황

A1 귀사의 전체 직원 중 장애인 직원의 비율은 어느 정도입니까?

① 1% 미만 ② 1% 이상~3% 미만 ③ 3% 이상~5% 미만
④ 5% 이상~10% 미만 ⑤ 10% 이상

A2 귀사에서 고용한 청년장애인(만 15세 이상~39세 이하)의 수는 몇 명입니까?

① 5명 미만 ② 5명 이상~30명 미만 ③ 30명 이상~50명 미만
④ 50명 이상~100명 미만 ⑤ 100명 이상

A3 청년장애인 직원들의 주요 담당 업무 분야는 무엇입니까? (복수 선택 가능)

☐ ① 사무/관리직 ☐ ② 생산/기술직 ☐ ③ 서비스직
☐ ④ 전문직 ☐ ⑤ 기타(구체적으로 작성:)

A4 귀사의 청년장애인 직원들의 평균 근속기간은 어느 정도입니까?

① 1년 미만 ② 1년 이상~3년 미만 ③ 3년 이상~5년 미만
④ 5년 이상~10년 미만 ⑤ 10년 이상

A5 귀사에서 청년장애인을 주로 어떤 경로로 채용하십니까? (복수 선택 가능)

☐ ① 공공기관(고용센터, 한국장애인고용공단 등) 소개 ☐ ② 민간 취업알선기관 소개
☐ ③ 회사 홈페이지를 통한 자체 채용 ☐ ④ 장애인 관련 행사나 채용박람회
☐ ⑤ 지인 소개 ☐ ⑥ 기타 (구체적으로:_____)

A6 귀사가 청년장애인을 채용했을 때 주로 이용했던 취업알선기관은 어디입니까? (복수 선택 가능)

☐ ① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터) ☐ ② 고용노동부(고용복지플러스센터)
☐ ③ 지방자치단체(일자리지원센터) ☐ ④ 민간공공 포함 직업능력개발 훈련기관
☐ ⑤ 장애인 기관(장애인복지관, 장애인협회 등) ☐ ⑥ 학교(일반학교, 특수학교 포함)
☐ ⑦ 민간 취업알선업체 ☐ ⑧ 국가보훈처
☐ ⑨ 기타(적을 것:_____) ☐ ⑩ 취업알선기관을 이용한 적 없음

B. 고용 및 유지

B1 청년장애인 고용 시 가장 중요하게 고려하는 요소는 무엇입니까? 중요한 순서대로 2가지를 선택해 주십시오.

1순위:_____ 2순위:_____

① 직무 수행 능력 ② 의사소통 능력 ③ 장애 유형 및 정도
④ 학력 및 자격증 ⑤ 이전 직무 경험 ⑥ 직무에 대한 열정 및 태도
⑦ 출퇴근 가능 여부 ⑧ 장기근속 가능성 ⑨ 기타(구체적으로: _____)

B2 청년장애인 채용 시 경험했던 어려움은 무엇이었습니까? 어려웠던 순서대로 2가지를 선택해 주십시오.

1순위:_____ 2순위:_____

① 청년장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서
② 업무능력을 갖춘 청년장애인 인력이 부족해서
③ 청년장애인 지원자 자체가 없어서
④ 사업주, 관리자, 동료 등이 청년장애인 채용에 대해 소극적
⑤ 채용 후 인사관리가 어려울 것 같아서
⑥ 장애인용 시설·장비·편의시설 등이 부족해서
⑦ 출퇴근 상의 어려움 때문에(이동 거리, 출퇴근 차량 지원 등)
⑧ 근무환경이 유해하거나 위험해서
⑨ 기타(구체적으로:)
⑩ 특별한 애로사항 없었음

B3 청년장애인 근로자에 대한 인사·노무 관리에 있어서 귀사의 애로사항은 무엇입니까? 순서대로 2가지를 선택해 주십시오.

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(구체적으로: _____)
⑨ 없음

B4 귀사의 청년장애인 직원이 주로 호소하는 고충은 무엇입니까? 순서대로 2가지를 선택해 주십시오.

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 업무 능력 및 생산성 향상의 어려움
⑨ 의사소통의 어려움 ⑩ 기타(구체적으로: _____)
⑪ 특별한 고충 없음

B5 청년장애인 직원의 장기근속을 위해 가장 중요하다고 생각하는 요소는 무엇입니까? 순서대로 2가지를 선택해 주십시오.

1순위:_____ 2순위:_____

① 적절한 보상 및 복리후생 ② 안정적인 고용 보장
③ 업무 능력 향상 기회 제공 ④ 공정한 평가 및 승진 기회
⑤ 원활한 의사소통 및 관계 형성 ⑥ 업무 환경 및 편의시설 개선
⑦ 일-생활 균형 지원 ⑧ 직장 내 장애인 인식개선
⑨ 기타 (구체적으로: _____)

C. 고용서비스에 대한 의견

아래 표는 현재 장애인을 대상으로 제공되는 고용서비스 목록입니다. 이 서비스들은 크게 '취업 전 고용서비스', '취업 연계 고용서비스', 그리고 '취업 후 고용서비스'로 구분되며, 단계별로 세부 서비스 항목이 포함되어 있습니다. 각 서비스 항목에 대한 간단한 설명을 참고하신 후, 이어지는 질문에 답변해 주시기 바랍니다.

취업 전 고용서비스

지원 고용서비스	서비스 설명
장애학생 취업지원 서비스	장애 학생의 학교에서 직장으로의 전환을 지원하는 서비스입니다. • 대상: 고등학교, 특수학교, 전공과 학생 • 지원: 진로설계, 사회성훈련, 취업연계 프로그램 및 취업알선, 사후관리
직업훈련	한국장애인고용공단에서 운영하는 직업훈련 서비스(장애 특성에 맞는 직업훈련 제공) • 대상: 다양한 장애유형 • 지원: 장애특성을 고려한 종합훈련, 기업 맞춤형 훈련, 수준별 IT 훈련, 발달장애인 특화 훈련 등
취업알선	장애인 개별 특성에 맞는 취업처 연계 서비스 제공 (장애인고용촉진 활동 전개)

취업 연계 고용서비스

지원 고용서비스	서비스 설명
취업성공패키지	개인 특성을 고려한 단계별 통합적인 취업성공패키지 서비스입니다. • 대상: 만 18~69세 구직장애인 • 지원: 1단계(상담·계획) → 2단계(역량강화) → 3단계(취업·유지) • 지원: 참여수당(15만원), 프로그램 및 훈련 참여수당(10만원 / 28.4만원), 구직활동비(월 50만원), 취업성공수당 단계별 지급(3개월 30만원, 6개월 40만원, 1년 80만원)
장애인인턴제	중증장애인과 장년장애인에게 인턴 기회를 제공하여 정규직 취업 가능성을 높이는 서비스입니다. • 대상: 중증장애인(고용취약계층), 50세 이상 장년층, 발달장애인 • 지원: 인턴지원금 최대 월 100만원, 정규직 전환 시 월 80만원 지급
근로장애인 전환지원	최저임금 적용제외 직업재활시설 장애인의 양질의 일자리 전환을 지원하는 서비스입니다. • 대상: 직업재활시설 최저임금 적용제외 근로 장애인 • 지원: 전환준비(훈련, 체험) → 전환지원(취업지원 프로그램) → 고용안정 및 지원금 지급(전환성공수당 최대 100만원, 사업주 지원금 최대 90만원)
중증장애인 지원고용	중증장애인의 직무 수행 능력 향상을 위한 '선 배치·훈련 후 고용' 방식의 지원 서비스입니다. • 대상: 15세 이상 중증장애인 • 지원: 사전훈련(최대 6일) 후 현장훈련(3~7주, 최대 6개월), 직무지도원 배치

취업 후 고용서비스

지원 고용서비스	서비스 설명
근로지원인 지원	장애인이 핵심 업무는 수행할 수 있으나, 장애로 인해 부수적인 업무에 어려움을 겪는 중증장애인 근로자에게 근로지원인을 배치하여 안정적으로 업무를 수행할 수 있도록 지원하는 서비스입니다.
보조공학기기 지원	장애인의 효율적 직업생활을 위한 보조공학기기 구입·대여비용 지원 서비스입니다. • 대상: 장애인 근로자·공무원, 장애인 고용 사업주, 장애인 사업주 • 지원: 1인당 1천5백만원(중증 2천만원) 지원
중증장애인 출퇴근비용 지원	중증장애인 근로자에게 출퇴근비용을 지원하여 근로 의욕 고취 및 안정적인 직업생활을 유지하도록 돕는 서비스입니다. • 대상: 최저임금 적용제외 인가자, 국민기초생활수급·차상위 계층인 중증장애인 근로자 • 지원: 월 7만원 한도로 출퇴근비용 실비 지원
장애인근로자 지원센터 운영	장애인근로자의 고충 상담 및 직업생활 유지를 지원하는 센터입니다. • 대상: 장애인근로자 • 지원: 고충상담, 법률·노무 교육, 취업생활 애로사항 해결 지원

C1 위에 나열된 서비스 중에서 알고 계신 서비스를 모두 선택해 주십시오. (복수 선택 가능)

☐ ① 장애학생 취업지원 서비스 ☐ ② 직업훈련 ☐ ③ 취업알선
☐ ④ 취업성공패키지 ☐ ⑤ 장애인인턴제 ☐ ⑥ 근로장애인 전환지원
☐ ⑦ 중증장애인 지원고용 ☐ ⑧ 근로지원인 지원 ☐ ⑨ 보조공학기기 지원
☐ ⑩ 중증장애인 출퇴근비용 지원 ☐ ⑪ 장애인근로자지원센터 운영

C2 아래 서비스가 청년장애인의 취업과 관련하여 "C2-1. 얼마나 필요한지(필요도)", "C2-2. 실제로 취업 또는 취업 유지에 얼마나 도움이 될 것이라고 생각하는지(기대효과)"를 각각 평가해 주십시오.

구분	지원 고용서비스	C2-1. 필요도					C2-2. 기대효과				
		① 전혀 그렇지 않다	②	③ 보통이다	④	⑤ 매우 그렇다	① 전혀 그렇지 않다	②	③ 보통이다	④	⑤ 매우 그렇다
취업 전 고용서비스	1) 장애학생 취업지원 서비스	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	2) 직업훈련	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	3) 취업알선	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
취업 연계 고용서비스	4) 취업성공패키지	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	5) 장애인인턴제	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	6) 근로장애인 전환지원	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	7) 중증장애인 지원고용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
취업 후 고용서비스	8) 근로지원인 지원	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	9) 보조공학기기 지원	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	10) 중증장애인 출퇴근비용 지원	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	11) 장애인근로자지원센터 운영	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

C3 취업 단계별 가장 중요하다고 생각하는 서비스를 선택해 주십시오.

C3-1 **취업 전 고용서비스** 중 가장 중요하다고 생각하시는 서비스는 무엇입니까?

① 장애학생 취업지원 서비스 ② 직업훈련 ③ 취업알선

C3-2 **취업 연계 고용서비스** 중 가장 중요하다고 생각하시는 서비스는 무엇입니까?

① 취업성공패키지 ② 장애인인턴제 ③ 근로장애인 전환지원
④ 중증장애인 지원고용

C3-3 **취업 후 고용서비스** 중 가장 중요하다고 생각하시는 서비스는 무엇입니까?

① 근로지원인 지원 ② 보조공학기기 지원 ③ 중증장애인 출퇴근비용 지원
④ 장애인근로자지원센터 운영

C3-4 위에서 선택한 서비스 중 전체적으로 가장 중요하다고 생각하시는 서비스를 선택해 주십시오. (C3-1~C3-3에서 응답한 값 중에서 가능)

① 장애학생 취업지원 서비스 ② 직업훈련 ③ 취업알선
④ 취업성공패키지 ⑤ 장애인인턴제 ⑥ 근로장애인 전환지원
⑦ 중증장애인 지원고용 ⑧ 근로지원인 지원 ⑨ 보조공학기기 지원
⑩ 중증장애인 출퇴근비용 지원 ⑪ 장애인근로자지원센터 운영

C4 취업 단계별 가장 부족하거나 개선이 필요하다고 생각하는 서비스를 선택해 주십시오.

C4-1 **취업 전 고용서비스** 중 가장 부족하거나 개선이 필요하다고 생각하시는 서비스는 무엇입니까?

① 장애학생 취업지원 서비스 ② 직업훈련 ③ 취업알선

C4-1a [C4-1 제시] 선택하신 서비스가 부족하거나 개선이 필요하다고 생각하는 이유를 간략히 작성해 주십시오.

[필수응답]

C4-2 **취업 연계 고용서비스** 중 가장 부족하거나 개선이 필요하다고 생각하시는 서비스는 무엇입니까?

① 취업성공패키지 ② 장애인인턴제 ③ 근로장애인 전환지원
④ 중증장애인 지원고용

C4-2a [C4-2 제시] 선택하신 서비스가 부족하거나 개선이 필요하다고 생각하는 이유를 간략히 작성해 주십시오.

[필수응답]

C4-3 **취업 후 고용서비스** 중 가장 부족하거나 개선이 필요하다고 생각하시는 서비스는 무엇입니까?

① 근로지원인 지원 ② 보조공학기기 지원 ③ 중증장애인 출퇴근비용 지원
④ 장애인근로자지원센터 운영

C4-3a [C4-3 제시] 선택하신 서비스가 부족하거나 개선이 필요하다고 생각하는 이유를 간략히 작성해 주십시오.

[필수응답]

C5 현재 제공되고 있는 청년장애인 고용서비스 중 가장 우선적으로 강화되어야 할 서비스가 있다면 무엇입니까?

① 장애학생 취업지원 서비스 ② 직업훈련 ③ 취업알선
④ 취업성공패키지 ⑤ 장애인인턴제 ⑥ 근로장애인 전환지원
⑦ 중증장애인 지원고용 ⑧ 근로지원인 지원 ⑨ 보조공학기기 지원
⑩ 중증장애인 출퇴근비용 지원 ⑪ 장애인근로자지원센터 운영

C5-1 [C5 제시] 선택하신 서비스가 가장 우선적으로 강화되어야 한다고 생각하는 이유를 간략히 작성해 주십시오.

[필수응답]

D. 지원 필요성

D1 청년장애인에게 취업 전 고용서비스로 가장 필요하다고 생각하는 항목을 2가지 선택해 주십시오. 우선순위에 따라 2순위까지 선택해 주십시오.
1순위:_____ 2순위:_____

① 개인별 특성을 고려한 진로 탐색 및 설계 프로그램 (적성검사, 흥미분석 포함)
② 다양한 수준의 맞춤형 직업능력 향상 교육 (기초부터 고급까지 단계별 훈련)
③ 장기근속을 위한 직업 적응력 강화 및 직장생활 사전 교육 프로그램
④ 장애 특성을 고려한 맞춤형 직무체험 및 훈련 프로그램
⑤ 의사소통, 대인관계 기술 및 직장 예절 교육
⑥ 구직기술 향상을 위한 맞춤형 취업 준비 코칭 (이력서 작성, 면접 준비 등)
⑦ 직무 관련 전문 기술 교육 및 자격증 취득 지원
⑧ 디지털 리터러시 및 IT 기술 교육
⑨ 직무 수행에 필요한 보조공학기기 사용 훈련
⑩ 장애인 고용정책 및 지원제도 안내
⑪ 구직활동 지원금 및 훈련 수당 지원
⑫ 기타 (구체적으로: _____)

D2 청년장애인에게 취업 연계 고용서비스로 가장 필요하다고 생각하는 항목을 2가지 선택해 주십시오. 우선순위에 따라 2순위까지 선택해 주십시오.
1순위:_____ 2순위:_____

① 개인의 역량과 장애특성을 고려한 맞춤형 일자리 매칭 서비스
② 전문 취업알선 서비스 (장애인 채용 기업과의 직접 연계)
③ 다양한 형태의 인턴십 및 청년인턴 프로그램 제공 및 연계
④ 직무능력 향상을 위한 맞춤형 직업훈련과 취업 연계 패키지 지원
⑤ 고소득/전문직 분야의 장애인 적합 직무 개발 및 채용 연계
⑥ 4차 산업혁명 관련 신기술 분야 장애인 일자리 창출 및 연계
⑦ 장애인 특화 채용박람회 개최 및 참가 지원
⑧ 고용주와 구직자 간 온라인 매칭 플랫폼 구축
⑨ 공공기관 및 정부지원 일자리 정보 제공 및 연계
⑩ 장애인 채용 기업 대상 인식개선 및 인센티브 지원 서비스
⑪ 취업 준비 및 초기 적응을 위한 멘토링 서비스
⑫ 취업 관련 법률 및 근로조건 상담 서비스
⑬ 기타 (구체적으로: _____)

D3 청년장애인에게 취업 후 고용서비스로 가장 필요하다고 생각하는 항목을 2가지 선택해 주십시오.
우선순위에 따라 2순위까지 선택해 주십시오.
1순위:_____ 2순위:_____

① 업무 보조 인력 지원 (수어통역, 보완대체의사소통, 근로지원인 등)
② 업무 관련 보조공학기기 지원 및 작업환경 개선
③ 근무환경 개선 및 편의시설 설치 지원
④ 직무 관련 지속적인 역량 강화 교육 프로그램
⑤ 고충 상담 및 직장 내 갈등 중재 서비스
⑥ 승진 및 장기적 경력개발 계획 수립 지원
⑦ 맞춤형 건강관리 및 심리상담 지원 프로그램 (재활, 스트레스 관리 포함)
⑧ 장애 특성에 맞는 업무 적응 훈련 및 1:1 멘토링 서비스
⑨ 장애 특성을 고려한 유연근무제 지원 (시차출퇴근, 재택근무 등)
⑩ 통근 및 이동 지원 서비스 (출퇴근 및 업무 관련)
⑪ 일-삶 균형을 위한 여가 및 문화활동 지원
⑫ 장기근속 인센티브 제도 (근속 기간에 따른 보상 등)
⑬ 개인별 맞춤형 직무조정 및 직무전환 지원
⑭ 기타 (구체적으로: _____)

D4 청년장애인 고용과 관련하여 현재 정부 정책이나 지원제도의 개선이 필요한 부분이 있다면 무엇입니까?

[무응답 허용]

D5 귀사에서 청년장애인 고용 확대를 위해 현재 진행 중이거나 계획 중인 내부 노력이 있다면 무엇입니까?

[무응답 허용]

설문에 응답해 주셔서 감사합니다.

[부록2] 청년장애인 고용서비스 인식 및 필요도 조사 - 장애인

※ 통계법 제33조(비밀의 보호 등)
1. 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
2. 통계작성을 위하여 수집된 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 기초자료는 통계작성의 목적 외에 사용하여서는 아니 된다.

ID					

청년장애인 고용서비스 인식 및 필요도 조사

안녕하십니까.

귀한 시간을 내어 설문조사에 응해 주셔서 깊이 감사드립니다.

본 설문조사는 한국장애인고용공단 고용개발원이 수행하는 '청년장애인 고용서비스 정책 분석 및 개선방안 연구'의 일환으로 진행되고 있습니다. 최근 정부는 청년기본법을 제정하고 청년정책조정위원회를 설치하는 등 청년 정책에 많은 관심을 기울이고 있습니다. 그 중에서도 청년장애인은 청년과 장애라는 이중적인 어려움을 겪고 있어 차별화된 서비스 제공이 더욱 중요합니다. 특히 장애인구 구조의 변화로 청년층에서 발달장애인 비중이 증가함에 따라 발달장애 특성에 맞는 서비스 지원이 필요해졌고, 동시에 비발달장애 청년에게도 적절한 서비스를 지원하는 것이 중요해졌습니다.

이에 본 조사는 청년장애인을 대상으로 장애인 고용서비스의 현황을 파악하고, 제도 개선에 대한 의견을 수렴하고자 합니다. 귀하의 소중한 답변은 청년장애인을 위한 실효성 있는 고용서비스 마련을 위한 소중한 자료로 활용될 예정입니다. 모든 응답 내용은 통계법 제33조에 따라 철저히 비밀이 보장되며, 오직 통계작성 목적으로만 사용됩니다. 어떠한 경우에도 개인정보가 외부에 공개되지 않음을 약속드립니다.

바쁘신 중에도 시간을 내어 설문에 응해주시면, 청년장애인의 더 나은 미래를 만드는 데 큰 도움이 될 것입니다. 다시 한번, 소중한 시간을 내어주신 데에 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

2024년 10~11월

□ 조사총괄기관 : 한국장애인고용공단 고용개발원 정책연구부 백영은 연구위원
□ 조사대행기관 : (주)한국통계연구소

조사문의	조사 담당: 왕희범 과장 02-3218-9657 연구 담당: 정병현 차장 02-3218-9622

주관기관	조사기관
한국장애인고용공단 고용개발원	KORSTAT

* 응답작성 기준: 15세 이상 39세 이하의 청년장애인

설문은 다음과 같이 세 가지 주요 단계로 나누어져 있습니다.

1. 취업 전 고용서비스:	장애학생 취업지원 서비스, 직업훈련, 취업알선
2. 취업 연계 고용서비스:	취업성공패키지, 장애인 인턴제 근로장애인 전환지원, 중증장애인 지원고용
3. 취업 후 고용서비스:	근로지원인 제도, 보조공학기기 지원, 중증장애인 출퇴근 비용지원, 장애인근로자지원센터

A. 취업 전 고용서비스

취업 전 고용서비스는 귀하가 일을 시작하기 전에 받을 수 있는 도움이며, 세 가지 부분으로 나눌 수 있습니다.

1. 어떤 일을 하고 싶은지 찾아보기 (좋아하는 일이 무엇인지 알아보기)
2. 일하는 데 필요한 능력 기르기 (일하는 방법을 배우고 연습하기)
3. 일자리 찾는 방법 배우기 (이력서 쓰는 법이나 면접 준비하는 법 배우기)

1. 장애학생 취업준비

장애학생 취업지원 서비스는 장애가 있는 학생들이 학교를 마치고 일을 시작할 수 있도록 돕는 서비스입니다.

1. 누가 이 서비스를 받을 수 있나요? 고등학교나 특수학교에 다니는 학생, 학교를 마치고 더 공부하는 전공과 학생
2. 이 서비스는 어떤 도움을 주나요?
   - 진로설계(어떤 일을 할지 정하기): 여러분이 좋아하는 일과 잘하는 일을 찾아봐요.
   - 사회성훈련(일하는 데 필요한 능력 기르기): 일하는 방법을 배우고, 직접 가서 경험도 해봐요.
   - 취업연계 프로그램 및 취업알선(일자리 찾기): 여러분에게 맞는 일자리를 찾아주고 소개해 드려요.
   - 사후관리(계속 도와주기): 학교를 마친 뒤에도 도움이 필요하면 계속 도와드려요.

A1-1 장애학생 취업준비 서비스에 대해 알고 계십니까?

① 예 ② 아니오

A1-2 장애학생 취업준비 서비스를 이용해 보신 적이 있습니까?

① 예 ② 아니오

A1-3 장애학생 취업준비 서비스에 대해 필요도, 이용의향, 기대효과, 개선필요성을 1점(매우 낮음)부터 5점(매우 높음)까지의 척도로 평가해 주시기 바랍니다.

세부문항	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
1) (필요도) 이 서비스가 청년장애인의 취업에 얼마나 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2) (이용의향) 향후 이 서비스를 이용할 의향이 얼마나 있으십니까?	①	②	③	④	⑤
3) (기대효과) 이 서비스가 청년장애인의 실제 취업 혹은 취업 유지에 얼마나 도움이 될 것이라고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4) (개선필요성) 이 서비스의 개선이나 확대가 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

A1-4 장애학생 취업준비 서비스의 개선이 필요하다면, 어떤 부분의 개선이 필요한지 자유롭게 적어주세요.

2. 직업훈련

직업훈련 서비스는 귀하가 일을 잘할 수 있도록 배우는 곳으로, 여러 일을 배울 수 있습니다.

1. 직업능력개발원 훈련: 장애가 있는 분들을 위해 특별히 만든 곳으로 많은 종류의 일을 배울 수 있어요
   예: 커피바리스타(맛있는 커피 만들기), 제과제빵(빵이나 과자 만들기), 경영사무지원(컴퓨터로 회사 일하기)
2. 맞춤훈련센터: 특정 회사에서 필요로 하는 일을 배우는 곳으로, 그 회사에서 바로 일할 수 있게 준비해요
   예: 회사에서 사용하는 특별한 기계 다루기
3. 디지털훈련 센터 훈련: 컴퓨터와 관련된 일을 배워요. 쉬운 것부터 어려운 것까지 차근차근 배울 수 있어요
   예: 인터넷 사용하기, 문서 작성하는 법, 스마트폰 앱 만들기
4. 발달장애인훈련센터 훈련: 발달장애가 있는 분들을 위한 훈련이에요
   예: 카페에서 일하는 법, 가게에서 물건 정리하는 법

A2-1 직업훈련 서비스에 대해 알고 계십니까?

① 예 ② 아니오

A2-2 직업훈련 서비스를 이용해 보신 적이 있습니까?

① 예 ② 아니오

A2-3 직업훈련 서비스에 대해 필요도, 이용의향, 기대효과, 개선필요성을 1점(매우 낮음)부터 5점(매우 높음)까지의 척도로 평가해 주시기 바랍니다.

세부문항	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
1) (필요도) 이 서비스가 청년장애인의 취업에 얼마나 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2) (이용의향) 향후 이 서비스를 이용할 의향이 얼마나 있으십니까?	①	②	③	④	⑤
3) (기대효과) 이 서비스가 청년장애인의 실제 취업 혹은 취업 유지에 얼마나 도움이 될 것이라고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4) (개선필요성) 이 서비스의 개선이나 확대가 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

A2-4 직업훈련 서비스의 개선이 필요하다면, 어떤 부분의 개선이 필요한지 자유롭게 적어주세요.

3. 취업알선

취업 알선은 자신에게 맞는 일자리를 찾을 수 있도록 도와주는 서비스입니다.

1. 누가 이 서비스를 받을 수 있나요? 일자리를 구하고 있는 장애인, 근로자를 구하고 있는 사업주

2. 어떤 도움을 받을 수 있나요?
   1) 나에게 맞는 일 찾기: 자신의 능력과 관심사 파악하기, 잘할 수 있는 일 찾기
   2) 일자리 정보 제공하기: 회사에서 일할 사람을 찾고 있다는 정보 알려주기, 찾고 있는 일자리 정보를 모아서 알려주기
   3) 취업 상담: 일자리 구하는 방법 조언, 이력서 쓰는 법, 면접 준비방법 등을 알려드립니다
   4) 회사와 연결해 주기: 일을 찾는 사람에게 회사 소개해주기, 사람을 찾는 회사에 일 찾는 사람 소개해주기
   5) 작장 생활 돕기: 취업 후에도 직장에서 잘 지내고 있는지 확인하고, 어려움이 있으면 도와드립니다

A3-1 취업알선 서비스에 대해 알고 계십니까?

① 예 ② 아니오

A3-2 취업알선 서비스를 이용해 보신 적이 있습니까?

① 예 ② 아니오

A3-3 취업알선 서비스에 대해 필요도, 이용의향, 기대효과, 개선필요성을 1점(매우 낮음)부터 5점(매우 높음)까지의 척도로 평가해 주시기 바랍니다.

세부문항	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
1) (필요도) 이 서비스가 청년장애인의 취업에 얼마나 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2) (이용의향) 향후 이 서비스를 이용할 의향이 얼마나 있으십니까?	①	②	③	④	⑤
3) (기대효과) 이 서비스가 청년장애인의 실제 취업 혹은 취업 유지에 얼마나 도움이 될 것이라고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4) (개선필요성) 이 서비스의 개선이나 확대가 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

A3-4 취업알선 서비스의 개선이 필요하다면, 어떤 부분의 개선이 필요한지 자유롭게 적어주세요.

B. 취업 연계 고용서비스

취업 연계 고용서비스는 귀하가 실제로 일을 시작할 수 있도록 돕는 서비스로, 세 가지 부분으로 나눌 수 있습니다.

1. 일자리 찾기 (자신에게 맞는 일자리를 찾아주고 소개해주는 서비스)
2. 직장 체험하기 (짧은 기간 동안 직장에서 일을 해보는 기회를 드려, 실제 일하는 모습을 경험할 수 있어요)
3. 새 직장에 적응하기 (처음 일을 시작할 때, 직장 생활에 잘 적응할 수 있도록 도와드려요)

1. 취업성공패키지

취업성공패키지 사업은 여러분이 좋은 일자리를 찾고 오래 일할 수 있도록 돕는 프로그램입니다.

1. 누가 참여할 수 있나요? 만 18~69세 구직장애인

2. 어떤 도움을 받을 수 있나요?

 1) 첫 번째 단계: 나에게 맞는 일 찾기
  - 상담 선생님과 이야기 나누며 어떤 일을 하고 싶은지 찾아봐요
  - 내가 잘하는 것과 좋아하는 것을 알아보고 취업 계획을 세워요
  - 이 단계에 참여하면 15만원의 참여 수당을 받을 수 있어요

 2) 두 번째 단계: 일하는 능력 키우기
  - 일을 잘하는 데 필요한 기술을 배워요: 이력서 쓰는 법, 면접 연습, 컴퓨터 사용 법 등
  - 이 단계에서 받을 수 있는 지원금: 프로그램 참여 지원금 최대 10만원, 훈련과정 참여 지원금 최대 28만 4천원, 구직활동 지원금 월 50만원 지원

 3) 세 번째 단계: 직장에 잘 적응하기
  - 일자리를 찾은 후에도 계속 도움을 받을 수 있어요
  - 직장에서 잘 지낼 수 있도록 지원해 드려요
  - 근속 기간에 따른 취업성공수당: 3개월 일하면 30만원, 6개월 일하면 40만원, 1년 일하면 80만원

B1-1 취업성공패키지 사업에 대해 알고 계십니까?

① 예 ② 아니오

B1-2 취업성공패키지 사업을 이용해 보신 적이 있습니까?

① 예 ② 아니오

B1-3 취업성공패키지 사업에 대해 필요도, 이용의향, 기대효과, 개선필요성을 1점(매우 낮음)부터 5점(매우 높음)까지의 척도로 평가해 주시기 바랍니다.

세부문항	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
1) (필요도) 이 서비스가 청년장애인의 취업에 얼마나 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2) (이용의향) 향후 이 서비스를 이용할 의향이 얼마나 있으십니까?	①	②	③	④	⑤
3) (기대효과) 이 서비스가 청년장애인의 실제 취업 혹은 취업 유지에 얼마나 도움이 될 것이라고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4) (개선필요성) 이 서비스의 개선이나 확대가 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

B1-4 취업성공패키지 사업의 개선이 필요하다면, 어떤 부분의 개선이 필요한지 자유롭게 적어주세요.

2. 장애인 인턴제

장애인 인턴제는 여러분이 직장 생활을 경험해보고, 그 경험을 바탕으로 계속해서 일할 기회를 만드는 프로그램입니다. 인턴으로 시작해서 정규직 직원이 되는 것을 돕는 것이 이 프로그램의 목표입니다.

1. 누가 참여할 수 있나요?
   - 중증장애인: 장애가 심한 분 중에서 특별히 도움이 필요한 경우(평균 고용률보다 낮은 장애유형인 경우)
   - 장년 장애인: 50세 이상인 장애인
   - 발달장애인: 지적장애나 자폐성 장애인
2. 어떤 도움을 받을 수 있나요?
   - 인턴 기간의 지원: 월급 일부(최대 100만원)를 정부에서 지원해줘요
   - 정규직이 되면 받는 지원: 인턴으로 일하다가 정규직이 되면, 정부에서 회사에 매달 80만원을 지원해줘요. 이렇게 하면 회사에서 여러분을 계속 고용할 가능성이 높아져요

B2-1 장애인 인턴제에 대해 알고 계십니까?

① 예 ② 아니오

B2-2 장애인 인턴제를 이용해 보신 적이 있습니까?

① 예 ② 아니오

B2-3 장애인 인턴제에 대해 필요도, 이용의향, 기대효과, 개선필요성을 1점(매우 낮음)부터 5점(매우 높음)까지의 척도로 평가해 주시기 바랍니다.

세부문항	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
1) (필요도) 이 서비스가 청년장애인의 취업에 얼마나 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2) (이용의향) 향후 이 서비스를 이용할 의향이 얼마나 있으십니까?	①	②	③	④	⑤
3) (기대효과) 이 서비스가 청년장애인의 실제 취업 혹은 취업 유지에 얼마나 도움이 될 것이라고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4) (개선필요성) 이 서비스의 개선이나 확대가 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

B2-4 장애인 인턴제의 개선이 필요하다면, 어떤 부분의 개선이 필요한지 자유롭게 적어주세요.

3. 근로장애인 전환지원

근로장애인 전환지원 사업은 장애인분들이 더 좋은 일자리에서 일할 수 있도록 돕는 프로그램입니다. 이 프로그램은 현재 최저임금보다 적은 돈을 받고 일하고 있는 장애인분들이 최저임금 이상을 받는 일자리로 옮길 수 있도록 도와줘요.

1. 누가 참여할 수 있나요?: 직업재활시설에서 최저임금보다 적은 돈을 받고 일하고 있는 장애인
2. 이 프로그램은 세 단계로 이루어져 있어요
   - 전환준비(준비하기): 일하는 능력을 키우고 매달 고용촉진수당(30만원)을 받아요
   - 전환지원(새 일자리 찾기): 최저임금 이상을 받는 일자리를 찾도록 도와줘요
   - 고용안정(새 일자리에 적응하기): 새 직장에 잘 적응할 수 있게 돕고, 성공수당(첫달 20만원, 둘째달 30만원, 셋째달 50만원을 지급하여 최대 100만원 까지 지급), 사업주 지원금도 지원해요

B3-1 근로장애인 전환지원 서비스에 대해 알고 계십니까?

① 예 ② 아니오

B3-2 근로장애인 전환지원 서비스를 이용해 보신 적이 있습니까?

① 예 ② 아니오

B3-3 근로장애인 전환지원 서비스에 대해 필요도, 이용의향, 기대효과, 개선필요성을 1점(매우 낮음)부터 5점(매우 높음)까지의 척도로 평가해 주시기 바랍니다.

세부문항	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
1) (필요도) 이 서비스가 청년장애인의 취업에 얼마나 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2) (이용의향) 향후 이 서비스를 이용할 의향이 얼마나 있으십니까?	①	②	③	④	⑤
3) (기대효과) 이 서비스가 청년장애인의 실제 취업 혹은 취업 유지에 얼마나 도움이 될 것이라고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4) (개선필요성) 이 서비스의 개선이나 확대가 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

B3-4 근로장애인 전환지원 서비스의 개선이 필요하다면, 어떤 부분의 개선이 필요한지 자유롭게 적어주세요.

4. 중증장애인 지원고용

중증장애인 지원고용은 장애가 심한 분들이 일할 수 있도록 돕는 프로그램입니다. 이 프로그램은 여러분이 일을 배우고, 연습하고, 실제로 일을 시작한 후에도 계속해서 도와주는 서비스 입니다. 천천히, 차근차근 일을 배우고 직장 생활에 적응할 수 있어요.

1. 누가 참여할 수 있나요?: 15세 이상의 중증장애인
2. 이 프로그램은 어떻게 진행되나요? 먼저 배우고 연습한 다음 일을 시작해요. (선 배치·훈련 후 고용)
3. 프로그램 단계
   - 사전 훈련: 6일 동안 기본적인 것을 배워요
   - 현장 훈련: 실제 직장에서 3주에서 7주 동안 연습해요. 필요하면 최대 6개월까지 연습할 수 있어요
   - 취업 후 적응 지원: 일을 시작한 후 1년 동안 계속 도와드려요
4. 직무지도원 지원
   - 직무지도원이라는 선생님이 여러분을 도와드립니다
   - 훈련을 받을 때부터 일을 시작한 후 1년 동안 계속 도와드려요

B4-1 중증장애인 지원고용 서비스에 대해 알고 계십니까?

① 예 ② 아니오

B4-2 중증장애인 지원고용 서비스를 이용해 보신 적이 있습니까?

① 예 ② 아니오

B4-3 중증장애인 지원고용 서비스에 대해 필요도, 이용의향, 기대효과, 개선필요성을 1점(매우 낮음)부터 5점(매우 높음)까지의 척도로 평가해 주시기 바랍니다.

세부문항	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
1) (필요도) 이 서비스가 청년장애인의 취업에 얼마나 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2) (이용의향) 향후 이 서비스를 이용할 의향이 얼마나 있으십니까?	①	②	③	④	⑤
3) (기대효과) 이 서비스가 청년장애인의 실제 취업 혹은 취업 유지에 얼마나 도움이 될 것이라고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4) (개선필요성) 이 서비스의 개선이나 확대가 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

B4-4 중증장애인 지원고용 서비스의 개선이 필요하다면, 어떤 부분의 개선이 필요한지 자유롭게 적어주세요.

C. 취업 후 고용서비스

취업 후 고용서비스는 귀하가 일을 시작한 후에 받을 수 있는 도움입니다. 세 가지 부분으로 나눌 수 있습니다.

1. 일을 잘할 수 있도록 돕기 (맡은 일을 잘할 수 있도록 필요한 도구나 방법을 알려드려요)
2. 직장 동료들과 잘 지내도록 돕기 (직장에서 다른 사람들과 좋게 관계를 맺을 수 있도록 도와드려요)
3. 더 좋은 일을 할 수 있도록 돕기 (새로운 기술을 배우거나 더 중요한 일을 맡을 수 있도록 도와드려요)

1. 근로지원인 지원

근로지원인 지원제도는 장애가 심한 분들이 직장에서 더 잘 일할 수 있도록 도와드리는 제도입니다.

1. 어떤 사람을 도와주나요?
   - 중증장애인 중에서 주요 업무는 잘할 수 있지만, 장애 때문에 일부 작은 일을 하기 어려운 분들을 도와드려요
2. 근로지원인은 어떤 일을 하나요?
   - 예를 들어 서류 정리, 의사소통 도움, 이동 보조 등 장애인 혼자 하기 어려운 일들을 도와드립니다
3. 얼마나 도와주나요?
   - 일주일에 최대 40시간, 하루에 8시간 동안 도와줄 수 있습니다

C1-1 근로지원인 지원제도에 대해 알고 계십니까?

① 예 ② 아니오

C1-2 근로지원인 지원제도를 이용해 보신 적이 있습니까?

① 예 ② 아니오

C1-3 근로지원인 지원제도에 대해 필요도, 이용의향, 기대효과, 개선필요성을 1점(매우 낮음)부터 5점(매우 높음)까지의 척도로 평가해 주시기 바랍니다.

세부문항	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
1) (필요도) 이 서비스가 청년장애인의 취업에 얼마나 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2) (이용의향) 향후 이 서비스를 이용할 의향이 얼마나 있으십니까?	①	②	③	④	⑤
3) (기대효과) 이 서비스가 청년장애인의 실제 취업 혹은 취업 유지에 얼마나 도움이 될 것이라고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4) (개선필요성) 이 서비스의 개선이나 확대가 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

C1-4 근로지원인 지원제도의 개선이 필요하다면, 어떤 부분의 개선이 필요한지 자유롭게 적어주세요.

2. 보조공학기기 지원제도

보조공학기기 지원제도는 장애인이 직장에서 더 쉽고 편하게 일할 수 있도록 도와주는 기계나 도구를 제공하는 제도입니다.

1. 어떤 사람을 도와주나요?
   - 일하는 데 필요한 특별한 기계나 도구를 사거나 빌릴 수 있게 돈을 지원해줘요.
   - 장애인 개인에게 맞는 특별한 기계나 도구를 만들어 줄 수도 있어요.
2. 누가 지원받을 수 있나요?
   - 일하고 있는 장애인, 공무원인 장애인, 장애인을 고용했거나 고용하려는 회사, 장애인이 운영하는 회사
3. 얼마나 지원받을 수 있나요?
   - 장애인 한 사람당 최대 1천 5백만원까지 지원받을 수 있어요.
   - 중증장애인은 최대 2천만원까지 지원받을 수 있어요.

C2-1 보조공학기기 지원제도에 대해 알고 계십니까?

① 예 ② 아니오

C2-2 보조공학기기 지원제도를 이용해 보신 적이 있습니까?

① 예 ② 아니오

C2-3 보조공학기기 지원제도에 대해 필요도, 이용의향, 기대효과, 개선필요성을 1점(매우 낮음)부터 5점(매우 높음)까지의 척도로 평가해 주시기 바랍니다.

세부문항	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
1) (필요도) 이 서비스가 청년장애인의 취업에 얼마나 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2) (이용의향) 향후 이 서비스를 이용할 의향이 얼마나 있으십니까?	①	②	③	④	⑤
3) (기대효과) 이 서비스가 청년장애인의 실제 취업 혹은 취업 유지에 얼마나 도움이 될 것이라고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4) (개선필요성) 이 서비스의 개선이나 확대가 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

C2-4 보조공학기기 지원제도의 개선이 필요하다면, 어떤 부분의 개선이 필요한지 자유롭게 적어주세요.

3. 중증장애인 출퇴근 비용지원

중증장애인 근로자 출퇴근 비용지원 서비스는 장애가 심한 직장인들이 출근하고 퇴근하는 데 드는 돈을 지원해주는 제도예요. 장애가 심한 분들이 일하는 의욕을 높이고 오래 일할 수 있도록 돕기 위해 지원하고 있어요.

1. 누가 지원받을 수 있나요?
   - 최저임금보다 적은 돈을 받고 일하는 중증장애인(최저임금 적용제외 인가자)
   - 생활이 어려워 국가의 도움을 받는 중증장애인(국민기초생활수급·차상위 계층인 중증장애인 근로자)
2. 얼마나 지원받을 수 있나요?
   - 한 달에 7만원까지 출퇴근하는 데 쓴 돈을 돌려받을 수 있어요.

C3-1 중증장애인 출퇴근 비용지원 서비스에 대해 알고 계십니까?

① 예 ② 아니오

C3-2 중증장애인 출퇴근 비용지원 서비스를 이용해 보신 적이 있습니까?

① 예 ② 아니오

C3-3 중증장애인 출퇴근 비용지원 서비스에 대해 필요도, 이용의향, 기대효과, 개선필요성을 1점(매우 낮음)부터 5점(매우 높음)까지의 척도로 평가해 주시기 바랍니다.

세부문항	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
1) (필요도) 이 서비스가 청년장애인의 취업에 얼마나 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2) (이용의향) 향후 이 서비스를 이용할 의향이 얼마나 있으십니까?	①	②	③	④	⑤
3) (기대효과) 이 서비스가 청년장애인의 실제 취업 혹은 취업 유지에 얼마나 도움이 될 것이라고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4) (개선필요성) 이 서비스의 개선이나 확대가 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

C3-4 중증장애인 출퇴근 비용지원 서비스의 개선이 필요하다면, 어떤 부분의 개선이 필요한지 자유롭게 적어주세요.

4. 장애인근로자지원센터

장애인근로자지원센터는 일하는 장애인들이 직장에서 겪는 어려움을 해결할 수 있도록 도와주는 곳이에요.

1. 누구를 도와주나요? 직장에 다니는 장애인들을 도와줘요.
2. 어떤 도움을 주나요? 센터에서는 두 가지 주요 프로그램을 운영해요
   1) 상담 프로그램: 직장에서 겪는 문제들을 들어주고 해결방법을 찾아줘요.
      예: 부당한 대우를 받았을 때, 갑자기 해고됐을 때, 월급을 제때 받지 못했을 때, 직장에서 괴롭힘을 당했을 때, 일하면서 스트레스를 많이 받을 때
   2) 교육 프로그램: 직장생활에 도움이 되는 여러 가지를 배울 수 있어요.
      배울 수 있는 내용: 근로자의 권리에 대한 법률, 직장 생활에 필요한 기본 지식, 직장에 잘 적응하는 방법

C4-1 장애인근로자지원센터에 대해 알고 계십니까?

① 예 ② 아니오

C4-2 장애인근로자지원센터를 이용해 보신 적이 있습니까?

① 예 ② 아니오

C4-3 장애인근로자지원센터에 대해 필요도, 이용의향, 기대효과, 개선필요성을 1점(매우 낮음)부터 5점(매우 높음)까지의 척도로 평가해 주시기 바랍니다.

세부문항	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
1) (필요도) 이 서비스가 청년장애인의 취업에 얼마나 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2) (이용의향) 향후 이 서비스를 이용할 의향이 얼마나 있으십니까?	①	②	③	④	⑤
3) (기대효과) 이 서비스가 청년장애인의 실제 취업 혹은 취업 유지에 얼마나 도움이 될 것이라고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
4) (개선필요성) 이 서비스의 개선이나 확대가 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

C4-4 장애인근로자지원센터 서비스의 개선이 필요하다면, 어떤 부분의 개선이 필요한지 자유롭게 적어주세요.

D. 장애인 고용서비스 개선 및 평가

D1 취업 전 고용서비스 중 청년장애인에게 가장 필요하다고 생각하는 서비스를 중요한 순서대로 2개 선택해 주세요.

1순위:_____ 2순위:_____

① 개인별 특성을 고려한 진로 탐색 및 설계 프로그램 (적성검사, 흥미분석 포함)
② 다양한 수준의 맞춤형 직업능력 향상 교육 (기초부터 고급까지 단계별 훈련)
③ 장기근속을 위한 직업 적응력 강화 및 직장생활 사전 교육 프로그램
④ 장애 특성을 고려한 맞춤형 직무체험 및 훈련 프로그램
⑤ 의사소통, 대인관계 기술 및 직장 예절 교육
⑥ 구직기술 향상을 위한 맞춤형 취업 준비 코칭 (이력서 작성, 면접 준비 등)
⑦ 직무 관련 전문 기술 교육 및 자격증 취득 지원
⑧ 디지털 및 IT 기술 교육
⑨ 직무 수행에 필요한 보조공학기기 사용 훈련
⑩ 장애인 고용정책 및 지원제도 안내
⑪ 구직활동 지원금 및 훈련 수당 지원
⑫ 기타 (구체적으로:_____)

D2 취업 연계 고용서비스 중 청년장애인에게 가장 필요하다고 생각하는 서비스를 중요한 순서대로 2개 선택해 주세요.

1순위:_____ 2순위:_____

① 개인의 역량과 장애특성을 고려한 맞춤형 일자리 매칭 서비스
② 전문 취업알선 서비스 (장애인 채용 기업과의 직접 연계)
③ 다양한 형태의 인턴십 및 청년인턴 프로그램 제공 및 연계
④ 직무능력 향상을 위한 맞춤형 직업훈련과 취업 연계 패키지 지원
⑤ 고소득/전문직 분야의 장애인 적합 직무 개발 및 채용 연계
⑥ 4차 산업혁명 관련 신기술 분야 장애인 일자리 창출 및 연계
⑦ 장애인 특화 채용박람회 개최 및 참가 지원
⑧ 고용주와 구직자 간 온라인 매칭 플랫폼 구축
⑨ 공공기관 및 정부지원 일자리 정보 제공 및 연계
⑩ 장애인 채용 기업 대상 인식개선 및 인센티브 지원 서비스
⑪ 취업 준비 및 초기 적응을 위한 멘토링 서비스
⑫ 취업 관련 법률 및 근로조건 상담 서비스
⑬ 기타 (구체적으로:_____)

D3 취업 후 고용서비스 중 청년장애인에게 가장 필요하다고 생각하는 서비스를 중요한 순서대로 2개 선택해 주세요.

1순위:_____ 2순위:_____

① 업무 보조 인력 지원 (수어통역, 보완대체의사소통, 근로지원인 등)
② 업무 관련 보조공학기기 지원 및 작업환경 개선
③ 근무환경 개선 및 편의시설 설치 지원
④ 직무 관련 지속적인 역량 강화 교육 프로그램
⑤ 고충 상담 및 직장 내 갈등 중재 서비스
⑥ 승진 및 장기적 경력개발 계획 수립 지원
⑦ 맞춤형 건강관리 및 심리상담 지원 프로그램 (재활, 스트레스 관리 포함)
⑧ 장애 특성에 맞는 업무 적응 훈련 및 1:1 멘토링 서비스
⑨ 장애 특성을 고려한 유연근무제 지원 (시차출퇴근, 재택근무 등)
⑩ 통근 및 이동 지원 서비스 (출퇴근 및 업무 관련)
⑪ 일-삶 균형을 위한 여가 및 문화활동 지원
⑫ 장기근속 인센티브 제도 (근속 기간에 따른 보상 등)
⑬ 개인별 맞춤형 직무조정 및 직무전환 지원
⑭ 기타 (구체적으로:_____)

D4 귀하는 청년장애인을 위한 고용서비스를 주로 어느 기관에서 제공하는 것이 가장 효과적이라고 생각합니까?

① 한국장애인고용공단(지역본부/지사·직업능력개발원·훈련센터)
② 고용노동부(고용복지플러스센터)
③ 지방자치단체(일자리지원센터)
④ 민간공공 포함 직업능력개발 훈련기관
⑤ 장애인 기관(장애인복지관, 장애인협회 등)
⑥ 학교(일반학교, 특수학교 포함)
⑦ 민간 취업알선업체
⑧ 국가보훈처
⑨ 기타(적을 것:)
⑩ 취업알선기관을 이용한 적 없음

D5 청년장애인 고용과 관련하여 현재 정부 정책이나 지원제도의 개선이 필요한 부분이 있다면 무엇입니까?

S. 응답자 특성

S1 귀하의 성별은 무엇입니까?

① 남자 ② 여자

S2 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

① 15~19세 ② 20~24세 ③ 25~29세 ③ 30~34세 ⑤ 35~39세

S3 귀하의 장애유형은 어떻게 되십니까? (중복장애가 있는 경우, 주된 장애 하나만 선택해 주세요)

① 지체장애 ② 뇌병변장애 ③ 시각장애 ③ 청각장애 ⑤ 언어장애
⑥ 지적장애 ⑦ 자폐성장애 ⑧ 정신장애 ⑨ 신장장애 ⑩ 심장장애
⑪ 호흡기장애 ⑫ 간장애 ⑬ 안면장애 ⑭ 장루·요루장애 ⑮ 뇌전증장애

S4 귀하의 장애 정도는 어떻게 되십니까?

① 장애의 정도가 심한 장애 (구, 기준 1~3급) ② 장애의 정도가 심하지 않은 장애(구, 기준 4~6급)

S5 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?

① 초등학교 졸업 이하 ② 중학교 졸업 ③ 고등학교 중퇴 ④ 고등학교 졸업
⑤ 대학교 재학 중 ⑥ 대학교 중퇴 ⑦ 대학교 졸업 ⑧ 대학원 재학 이상

S6 귀하의 현재 고용 상태는 어떻게 되십니까?

① 정규직 취업 ② 비정규직 취업(계약직, 아르바이트 등) ③ 자영업
④ 실업 상태(구직 중) ⑤ 비경제활동(구직 의사 없음) ⑥ 학생

설문에 응답해 주셔서 감사합니다.



고용연구 2024-06

청년장애인 고용서비스 정책분석 및 개선방안 연구

발 행 일 2024년 12월 23일
발 행 인 조 윤 경
발 행 처 한국장애인고용공단 고용개발원
주 소 (13619) 경기도 성남시 분당구 구미로 173번길 59
전 화 (031) 728-7000
팩 스 050-3470-0901
홈페이지 http://edi.kead.or.kr
전자우편 journal@kead.or.kr
I S B N 979-11-6922-144-3 93330
인 쇄 오션디앤피 02)915-2226

*비매품