www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

고용연구 2024-05

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

민간기업 장애인 의무고용률 조정 연구

백영은·배현주

한국장애인고용공단 고용개발원

집 필 진

• 책임연구자 : 백영은 (한국장애인고용공단 고용개발원 연구위원)

• 공동연구자 : 배현주 (비에이치에듀랩 대표)

머리말

장애인 고용의무제도는 장애인의 고용평등과 일자리 기회 확대를 위해 1990년대에 도입된 핵심적인 사회보장정책입니다. 본 제도는 도입 이후 법정 의무고용률이 지속적으로 상향 조정되어, 2024년 현재 정부 및 공공기관 3.8%, 민간기업 3.1%의 고용의무가 부과되고 있습니다.

현행 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따르면, 장애인 의무고용률은 5년마다 근로자 수의 5% 이내에서 설정되며, 전체 인구 중 장애인 비율, 전체 근로자 대비 장애인 근로자 비율, 장애인 실업자 수 등을 종합적으로 고려하도록 규정하고 있습니다. 그러나 최근 장애인 인구의 고령화가 가속화되고 취업 가능한 장애인이 감소하는 상황에서, 의무고용률의 적정 수준에 대한 면밀한 검토가 필요한 시점입니다.

본 연구는 민간기업의 장애인 의무고용률을 다양한 방법론을 통해 분석하고, 실현가능성을 검증하여 향후 정책 수립을 위한 실증적 기초자료를 제공하고자 합니다. 특히 기업의 수용성과 장애인 고용시장의 현실을 균형있게 고려한 적정 의무고용률을 도출함으로써, 제도의 실효성 제고에 기여할 수 있기를 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 연구방법 및 내용 ····· 13

제 2 장 장애인 고용의무제도 고찰 ····· 17

제1절 장애인 고용의무제도 개요와 변천과정 ····· 17

제2절 국내 의무고용률 이행 및 장애인 고용 현황 ····· 23

1. 장애인 고용률 ····· 23

2. 장애인 고용의무 이행현황 ····· 30

제3절 해외 주요국의 의무고용률 현황 ····· 36

1. 국가별 의무고용률 현황 ····· 36

2. 장애출현율과 의무고용대상 비율 ····· 41

3. 고용률 ····· 42

제 3 장 적정 장애인 의무고용률 추정 ····· 51
제1절 장애인 의무고용률 추정 데이터 및 분석모형 ····· 51
1. 분석 데이터 ····· 52
2. 분석모형 ····· 53
제2절 장애인 의무고용률 추정 결과 ····· 65
1. 15세 이상 인구 기준 추정 결과 ····· 66
2. 15세~64세 인구 기준 추정 결과 ····· 88
3. 일본식 추정방식 적용 결과 ····· 111

제 4 장 장애인 의무고용률 설정 방향 ····· 117
제1절 델파이 조사 개요 ····· 117
1. 조사개요 ····· 117
2. 자료분석 ····· 121
제2절 델파이 조사 결과 ····· 124
1. 델파이 1차 조사결과 ····· 124
2. 델파이 2차, 3차 조사결과 ····· 134

제 5 장 결 론 ····· 151

참고문헌 ····· 157

부록 ····· 159

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

표목차

〈표 1-1〉 장애인 의무고용률을 추정한 주요 선행연구 ····· 12
〈표 1-2〉 연구수행 체계 ····· 16
〈표 2-1〉 장애인 고용의무 주체별 제도 변화 ····· 19
〈표 2-2〉 정부부문 의무고용률 법개정 ····· 21
〈표 2-3〉 공공부문 의무고용률 법개정 ····· 21
〈표 2-4〉 민간부문 의무고용률 법개정 ····· 22
〈표 2-5〉 연도별 의무고용 현황 ····· 23
〈표 2-6〉 기업 규모별 의무고용률(2023년) ····· 29
〈표 2-7〉 기업 규모별 장애인 고용의무 이행률(2023년) ····· 35
〈표 2-8〉 독일의 의무고용률 현황 ····· 37
〈표 2-9〉 프랑스의 의무고용률 현황 ····· 38
〈표 2-10〉 일본의 장애인 의무고용률 현황 ····· 40
〈표 2-11〉 연도별 의무고용 현황 - 독일 ····· 42
〈표 2-12〉 기업 규모별 중증장애인 고용률(2022년) ····· 43
〈표 2-13〉 연평균 상시근로자수별 기업 이행현황(2022년) ····· 44
〈표 2-14〉 연도별 의무고용 현황 - 프랑스 ····· 45
〈표 2-15〉 기업 규모별 의무고용률(2022년) ····· 45
〈표 2-16〉 기업 규모에 따른 고용의무 이행률(2022년 기준) ····· 46
〈표 2-17〉 연도별 의무고용 현황 - 일본 ····· 47
〈표 2-18〉 연평균 상시근로자수별 기업 이행현황(2022년) ····· 47
〈표 2-19〉 기업 규모에 따른 고용의무 이행률(2022년 기준) ····· 48
〈표 2-20〉 국가별 장애인 의무고용 비교표 ····· 49

〈표 3-1〉 분석 자료 및 활용변수 ····· 53
〈표 3-2〉 β값 도출단계 ····· 56
〈표 3-3〉 γ값 도출단계 ····· 59
〈표 3-4〉 확장실업률 ····· 61
〈표 3-5〉 포괄적 구직자 범위 ····· 63
〈표 3-6〉 포괄적 구직자 확장실업률 ····· 64
〈표 3-7〉 고용률 균등화 모형에 활용한 기초자료 ····· 66
〈표 3-8〉 전체인구와 장애인구의 고용률(2023년 기준) ····· 67
〈표 3-9〉 고용률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률(2023년 기준) ··· 68
〈표 3-10〉 고용률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값 ····· 68
〈표 3-11〉 경제활동참가율 균등화 모형에 활용한 기초자료 ····· 69
〈표 3-12〉 전체인구와 장애인구의 경제활동참가율(2023년 기준) ····· 69
〈표 3-13〉 경제활동참가율 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률
(2023년 기준) ····· 70
〈표 3-14〉 경제활동참가율 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값 ····· 71
〈표 3-15〉 실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료 ····· 72
〈표 3-16〉 전체인구와 장애인구의 실업률(2023년 기준) ····· 73
〈표 3-17〉 실업률 균등화를 위해 추가 고용이 필요한 장애인
(2023년 기준) ····· 73
〈표 3-18〉 실업률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률(2023년 기준) · 74
〈표 3-19〉 실업률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값 ····· 74
〈표 3-20〉 확장실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료 ····· 76
〈표 3-21〉 전체인구와 장애인구의 확장실업률(2023년 기준) ····· 77
〈표 3-22〉 확장실업률 균등화를 위해 추가 고용이 필요한 장애인
(2023년 기준) ····· 78

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-23〉 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률 (2023년 기준) ····· 78
〈표 3-24〉 확장실업률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값 ····· 79
〈표 3-25〉 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료 ····· 80
〈표 3-26〉 전체인구와 장애인구의 포괄적 구직자 확장실업률 (2023년 기준) ····· 81
〈표 3-27〉 포괄적 구직자 확장실업률 균등화를 위해 추가 고용이 필요한 장애인(2023년 기준) ····· 82
〈표 3-28〉 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률(2023년 기준) ····· 83
〈표 3-29〉 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값 ····· 83
〈표 3-30〉 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료 ·· 85
〈표 3-31〉 전체인구와 장애인구의 장애특성을 고려한 확장실업률(2023년 기준) ····· 86
〈표 3-32〉 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화를 위해 추가 고용이 필요한 장애인(2023년 기준) ····· 87
〈표 3-33〉 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률(2023년 기준) ····· 88
〈표 3-34〉 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값 ····· 88
〈표 3-35〉 고용률 균등화 모형에 활용한 기초자료(15세~64세 기준) ····· 89
〈표 3-36〉 전체인구와 장애인구의 고용률(2023년 기준) ····· 90
〈표 3-37〉 고용률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률(2023년 기준) · 91
〈표 3-38〉 고용률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값 ····· 91

〈표 3-39〉 경제활동참가율 균등화 모형에 활용한 기초자료 (15~64세 기준) ····· 92
〈표 3-40〉 전체인구와 장애인구의 경제활동참가율(2023년 기준) ····· 93
〈표 3-41〉 경제활동참가율 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률 (2023년 기준) ····· 94
〈표 3-42〉 경제활동참가율 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값 ····· 94
〈표 3-43〉 실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료 ····· 95
〈표 3-44〉 전체인구와 장애인구의 실업률(2023년 기준) ····· 96
〈표 3-45〉 실업률 균등화를 위해 추가 고용이 필요한 장애인(2023년 기준) ····· 97
〈표 3-46〉 실업률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률(2023년 기준) · 98
〈표 3-47〉 실업률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값 ····· 98
〈표 3-48〉 확장실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료(15~64세 기준) ···· 99
〈표 3-49〉 전체인구와 장애인구의 확장실업률(2023년 기준) ····· 100
〈표 3-50〉 확장실업률 균등화를 위해 추가 고용이 필요한 장애인(2023년 기준) ····· 101
〈표 3-51〉 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률(2023년 기준) ····· 102
〈표 3-52〉 확장실업률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값 ····· 102
〈표 3-53〉 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료 ··· 103
〈표 3-54〉 전체인구와 장애인구의 포괄적 구직자 확장실업률(2023년 기준) ····· 104
〈표 3-55〉 포괄적 구직자 확장실업률 균등화를 위해 추가 고용이 필요한 장애인 (2023년 기준) ····· 105
〈표 3-56〉 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률 (2023년 기준) ····· 106

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-57〉 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값 ····· 106
〈표 3-58〉 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료 ····· 108
〈표 3-59〉 전체인구와 장애인구의 장애특성을 고려한 확장실업률(2023년 기준) ····· 109
〈표 3-60〉 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화를 위해 추가 고용이 필요한 장애인 (2023년 기준) ····· 110
〈표 3-61〉 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률 (2023년 기준) ····· 111
〈표 3-62〉 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값 ····· 111
〈표 3-63〉 일본의 단시간 근로자 인정기준 ····· 113
〈표 3-64〉 일본의 장애인 의무고용률 추정방식 - 단시간, 중증 2배수 미적용 ····· 114
〈표 3-65〉 일본의 장애인 의무고용률 추정방식 - 중증 2배수 적용 ····· 114
〈표 3-66〉 일본의 장애인 의무고용률 추정방식 - 단시간, 중증2배수 적용 ····· 115
〈표 3-67〉 장애인 의무고용률 추정치 요약(2023년 기준) ····· 116
〈표 4-1〉 조사대상-학계 및 현장 전문가 ····· 118
〈표 4-2〉 전문가 델파이 조사 절차 ····· 119
〈표 4-3〉 델파이 조사 항목 구성 ····· 121
〈표 4-4〉 내용타당도 비율 최솟값 ····· 122
〈표 4-5〉 장애인 고용과 고용의무제도 인식에 대한 조사결과 ····· 136
〈표 4-6〉 민간기업 장애인 의무고용률 조정방향에 대한 조사결과 ····· 138

〈표 4-7〉 장애인 의무고용률 결정요인
- 장애인 인구구조, 기업의 고용여건, 고용서비스 수준 ····· 142
〈표 4-8〉 장애인 의무고용률 상향에 따른 기업 지원 방안 ····· 146
〈표 4-9〉 적정 장애인 의무고용률 추정방식에 대한 조사결과 ····· 150
〈표 5-1〉 국가별 장애인 의무고용 비교표 ····· 152
〈표 5-2〉 장애인 의무고용률 추정치 요약(2023년 기준) ····· 153

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

그림목차

[그림 2-1] 연도별 의무고용률 변화 ····· 22
[그림 2-2] 장애인 고용의무 현황 - 전체 ····· 24
[그림 2-3] 기관별 장애인 고용률 ····· 25
[그림 2-4] 기관 유형별 장애인 고용률 - 국가 및 지방자치단체 ····· 26
[그림 2-5] 기관 유형별 장애인 고용률 - 국가 및 지방자치단체(공무원) ··· 27
[그림 2-6] 기관 유형별 장애인 고용률 - 국가 및 지방자치단체(비공무원) 27
[그림 2-7] 기관 유형별 장애인 고용률 - 공공기관 ····· 28
[그림 2-8] 기업 규모별 장애인 고용률 변화(민간기업) ····· 30
[그림 2-9] 기관별 장애인 의무고용 이행률 ····· 31
[그림 2-10] 기관 유형별 장애인 의무고용 이행률 변화-국가지자체 ····· 32
[그림 2-11] 기관 유형별 장애인 의무고용 이행률 변화
- 국가지자체(공무원) ····· 33
[그림 2-12] 기관 유형별 장애인 의무고용 이행률 변화
- 국가지자체(비공무원) ····· 33
[그림 2-13] 기관 유형별 장애인 의무고용 이행률 변화 - 공공기관 ····· 34
[그림 2-14] 기업 규모별 장애인 의무고용 이행률 변화 - 민간기업 ····· 35
[그림 3-1] 고용지표 ····· 54
[그림 3-2] 경제활동인구 구조 ····· 55
[그림 3-3] 경제활동인구 구조 ····· 58

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

Abstract

A Study on Adjusting Mandatory Employment Rates for Persons with Disabilities in the Private Sector

Baek, Youngeun
(Research Fellow, Employment Development Institute, KEAD)
Bae, Hyunju
(BH Edu Lab, CEO)

This study aims to estimate the appropriate mandatory employment rate for persons with disabilities in the private sector and derive policy recommendations. Since the introduction of the mandatory employment system in 1990, Korea has continuously expanded both its scope and employment quotas. While the public sector has exceeded its quota of 3.8%, the private sector has fallen short of its 3.1% target, achieving only 2.99% as of 2023.

A comparative analysis with major countries showed that while Korea's disability prevalence rate (5.7%) is lower than Germany (9.4%), France (7.1%), and Japan (9.2%), its mandatory employment rate maintains a moderate level. The private sector's achievement rate in Korea (2.99% vs. 3.1% quota) is relatively favorable compared to Germany (4.1% vs. 5.0%) and France (3.5% vs. 6.0%).

The study employed various estimation models to determine

appropriate employment quotas, with results ranging from 2.55% to 11.02%. Among these, unemployment-based models suggested a more realistic range of 3.17% to 3.44%. Additionally, a three-round Delphi survey of 17 experts from business, disability advocacy groups, and academia was conducted to explore policy directions. The experts emphasized that any rate adjustment should consider unemployment rates, economic participation rates, and employment rates, while accounting for practical factors such as job availability and industry characteristics.

The study concludes that future adjustments to the mandatory employment rate should be considered within the range of 3.17% to 3.44%. However, this should be accompanied by comprehensive policy measures including: 1) improving both quantity and quality of employment services, 2) analyzing and addressing non-compliance factors by industry and company size, 3) strengthening support for voluntary employment of persons with disabilities, 4) establishing cooperative employment service systems between central and local governments, 5) developing suitable job positions considering industry characteristics, and 6) reinforcing links between educational systems and employment policies. These integrated policy improvements are expected to achieve both quantitative expansion and qualitative enhancement of employment for persons with disabilities.

Key words : Mandatory employment rate, Private Sector, Employment Quota System, Delphi Survey, Employment Policy

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

연구요약

본 연구는 민간기업의 장애인 의무고용률 적정 수준을 추정하고 이에 대한 정책적 제언을 도출하는 것을 목적으로 수행되었다. 우리나라의 장애인 고용의무제도는 1990년 도입 이후 적용 대상과 의무고용률이 지속적으로 확대되어 왔다. 제도 도입 초기에는 300인 이상 사업체를 대상으로 2%의 단일 의무고용률을 적용했으나, 이후 정부의 선도적 역할이 강조되면서 공공과 민간부문의 의무고용률이 차등화되었다. 현재는 50인 이상 사업체를 대상으로 정부·공공기관 3.8%, 민간기업 3.1%의 의무고용률이 적용되고 있다.

최근 고용현황을 살펴보면, 2023년 기준 정부부문 3.84%, 공공기관 3.90%, 민간기업 2.99%의 고용률을 기록하고 있다. 정부와 공공기관의 경우 의무고용률을 초과 달성한 반면, 민간기업은 여전히 목표치에 미달하고 있다. 기업규모별로 보면 중견기업(300~1,000인 미만)의 고용률이 가장 높고, 대기업(1,000인 이상)과 소기업(100인 미만)은 상대적으로 저조한 실적을 보이고 있다.

주요국과의 장애인 의무고용률 관련 수치들을 비교한 결과, 우리나라의 장애출현율(5.7%)은 독일(9.4%), 프랑스(7.1%), 일본(9.2%)에 비해 낮은 수준이나, 의무고용률은 중간 수준을 유지하고 있다. 공공부문의 경우 독일은 의무고용률을 크게 초과달성하고 있으며, 우리나라도 목표를 상회하는 성과를 보이고 있다. 민간부문의 경우 우리나라(의무고용률 3.1% 대비 2.99%)는 독일(5.0% 대비 4.1%), 프랑스(6.0% 대비 3.5%)와 비교할 때 목표 달성도가 상대적으로 양호한 수준인 것으로 나타났다.

다음으로 적정 장애인 의무고용률 추정을 위해 장애인과 비장애인의 고용지표 균등화 분석을 실시하였다. 각각의 추정방식에 따른 적정 의무고용률은

2.55%~11.02% 범위로 나타났다. 각 모형의 특징과 한계점을 고려할 때, 고용률과 경제활동참가율 균등화 모형은 결과의 평등을 강조하나 현실적 달성 가능성이 낮고, 실업률 관련 모형들은 상대적으로 현실적인 목표치를 제시하는 것으로 평가된다. 이에 실업률 관련 모형들을 기반으로 추정된 적정 의무고용률은 3.17%~3.44%로 나타난다. 특히 15~64세 기준 실업률 관련 모형들의 추정치(3.05~3.31%)로 나타났다.

마지막으로 민간기업의 장애인 의무고용률 설정 방향을 모색하기 위해 경영계, 장애계, 학계 전문가 17명을 대상으로 3차에 걸친 델파이 조사를 실시하였다. 전문가들은 우리나라의 현행 의무고용률이 장애출현율 대비 국제적 기준에 비해 높지 않다는 데 대체로 동의했으며, 공공부문과 비교할 때 민간부문의 의무고용률 상향 검토가 필요하다는 의견을 보였다.

의무고용률 설정에 있어서는 고용률, 경제활동참가율, 실업률 등을 종합적으로 활용하되, 장애 근로능력에 따른 취업가능 직무와 산업현장의 일자리 규모 등 현실적 요소를 반영해야 한다는 데 높은 합의가 이루어졌다. 특히 현재 민간기업의 의무고용 미이행 사유를 먼저 파악하고 이를 개선한 후 적정 의무고용률을 검토하는 단계적 접근이 필요하다는 점이 강조되었다. 또한 기업규모와 업종별 특성을 고려한 차등적 적용 방안도 신중히 검토해야 할 사항으로 제시되었다.

다만, 전문가들은 단순한 의무고용률 상향보다는 고용서비스의 질적 개선이 선행되어야 한다는 점을 강조하였다. 현재 장애인 고용서비스는 양적·질적 측면 모두에서 개선이 필요한 것으로 평가하였는데, 특히 장애인 직업능력 개발 프로그램, 기업-장애인 간 효과적인 일자리 매칭 시스템, 기업 맞춤형 컨설팅 등이 부족한 것으로 지적하였다. 전문가들은 이러한 고용서비스 확충과 함께 기업규모 및 업종별 특성을 고려한 차등적 지원방안 도입이 필요하다는 데 높은 공감대를 형성했다.

특히 기업의 자발적 장애인 고용을 유도하기 위해서는 직무개발, 교육훈

련, 인력풀 구축 등 실질적 지원이 강화되어야 하며, 정규직 전환과 장기근속을 위한 인센티브 확대도 중요하다는 점이 강조되었다. 이는 의무고용률 상향과 함께 반드시 고려되어야 할 정책적 과제로 제시되었다.

따라서 향후 장애인 의무고용률 조정 수준은 실업률 관련 모형들을 기반으로 추정된 3.17%~3.44% 범위 내에서 검토하되, 이를 성공적으로 달성하기 위해서는 다음과 같은 정책적 노력이 선행되어야 할 것이다.

첫째, 장애인 고용서비스의 양적 확충과 질적 개선이 시급하다. 특히 장애인 직업능력 개발 프로그램을 다양화하고, 기업-장애인 간 일자리 매칭 시스템을 고도화하며, 기업 맞춤형 컨설팅을 강화해야 한다.

둘째, 민간기업의 의무고용 미이행 사유를 업종별, 규모별로 면밀히 분석하여 맞춤형 해결방안을 도출해야 한다.

셋째, 기업의 자발적 장애인 고용을 촉진하기 위한 실질적 지원을 강화해야 한다. 직무개발 지원, 맞춤형 교육훈련 제공, 우수 인력풀 구축 등과 함께, 정규직 전환과 장기근속을 유도할 수 있는 인센티브를 대폭 확대할 필요가 있다.

넷째, 지역별 일자리 편차 해소를 위해 정부·지자체 간 협력적 고용서비스 체계를 구축해야 한다. 특히 장애인 구인·구직 사이트의 접근성을 개선하고, 지역 특성을 고려한 맞춤형 고용서비스를 제공하며, 유관기관 간 정보 공유와 협력을 강화해야 한다.

다섯째, 산업별·기업별 특성을 고려한 장애인 적합 직무를 체계적으로 분석하고 개발해야 한다. 이를 통해 기업의 수요에 맞는 직무를 발굴하고, 장애인의 직무 수행 가능성을 높이며 지속가능한 고용환경을 조성할 수 있을 것이다.

여섯째, 교육제도와 고용정책의 유기적 연계를 강화해야 한다. 특수교육기관과 고용지원기관 간의 협력체계를 구축하고, 진로교육부터 취업준비, 취업연계까지 이어지는 통합적 지원체계를 마련함으로써, 장애인의 노동시장 진

입과 적응을 효과적으로 지원할 수 있을 것이다. 이러한 종합적인 정책 개선을 통해 장애인 고용의 양적 확대와 질적 제고를 동시에 달성할 수 있을 것으로 기대된다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 1 장
서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적

노동기본권은 근로자에 대한 국제헌장이나 헌법이 보장하고 있는 기본권으로 사회는 이를 보장하며, 이를 침해받은 사람들은 적극 대응할 수 있는 권리와 의무를 가지고 있다(Marshall, 1963; 나운환 외, 2003). 그러나 고용분야는 장애를 기반으로 하는 차별이 가장 심각하고 두드러지면서도 지속적으로 이어지고 있는 영역이다(백영은 외, 2022).

1990년에는 장애인의 고용평등을 추구하여 사회적 책임을 실천하기 위해 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」이 제정되었고, 이를 통해 정부와 사업주가 장애인을 의무적으로 고용하는 고용의무제도가 도입되었다(유완식 외, 2009). 장애인 고용의무제도는 비장애인에 비해 상대적으로 고용상 취약 상태에 놓여 있는 장애인의 고용기회를 제고하기 위해 도입된 우리나라의 대표적인 사회보장정책이라고 할 수 있다(손호성 외, 2022).

장애인 고용의무제도를 시행하여 장애인 고용을 의무화시킨 이후에는 법적 의무고용률을 상향 조정하고 고용의무사업체 대상을 확대하며, 적용제외율을 폐지하는 등의 제도개선을 통해 장애인 일자리를 계속해서 확대해 왔다(김태용, 2015). 장애인 의무고용률은 제도초기 정부, 공공기관, 민간기업 모두 2%로 시작하여, 현재 2024년에는 정부 및 공공기관이 3.8%, 민간기업이 3.1%로 상향 조정되었다.

정부 및 공공기관은 장애인 고용의 선도적 역할이 강조됨에 따라 2010년까지 2.0%에서 3.0%로 상향하였으며, 이후 2010년부터 2016년까지 3.0%수준을 유지하다 2017년부터 2~3년마다 0.2%p 상향하여 3.8%로 조정하였다. 민간부문은 2.0%에서 2010년부터 2019년까지 약 2~3년마다 0.2%p 상향하여 3.1%로 조정하였고 그 이후 현재까지 유지하고 있다. 2019년 민간부문은 코로나19 상황을 감안하여 3.1%로 유지하였으나 이후 5년이 되는 시점인 2024년 다시한번 민간기업의 적정 의무고용률을 추정할 필요성이 제기되고 있다.

장애인 의무고용률은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조에 의해 근로자수의 5% 이내로 5년마다 정하도록 되어있으며, 여기에는 전체 인구 중 장애인의 비율, 전체 근로자 총수에 대한 장애인 근로자의 비율, 장애인 실업자 수 등을 고려해야 한다. 적정한 장애인 의무고용률을 추정하기 위해 대표적으로 고용률 균등화 방식, 실업률 균등화 방식, 경제활동인구 균등화 방식을 통해 장애인과 비장애인의 고용평등을 달성하고자 하였으며 취업자 비율, 임근근로자 비율, 일자리 질, 장애인구변화, 산업변화 등을 반영하기 위한 다양한 모형들을 적용해왔다.

그러나 각 모형별로 추구하는 고용평등의 기준이 상이하고 모형에 따라 한계점을 포함하고 있어 어떤 것이 가장 완벽한 추정방식이라고 보기는 어렵다. 또한 선행연구에서 의무고용률 산정을 위해 활용한 데이터가 상이하고, 최근 노동시장, 장애인구 등 고용환경을 반영할 수 있는 최신 데이터로 분석한 결과치가 부족한 상황이다.

따라서 본 연구에서는 최신 데이터를 활용하여 민간기업의 적정 장애인 의무고용률을 추정하고자 한다. 특히 고용의무제도 목표달성을 위한 구체적 실천전략으로서 의무고용률의 부과수준은 장애인구 구조, 기업의 고용여건, 고용서비스 수준 등을 고려하여 설정할 때 실현 가능성이 담보되므로(유은주 외, 2019) 장애인 의무고용률 설정 방향에 대해 다양한 이해관계자의 합의를

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

도출하고자 한다. 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 장애인 의무고용률은 어떻게 변화해왔으며, 어떠한 근거로 추정되어왔는가?
둘째, 기존 추정방식은 어떠하면 최근 데이터를 활용한 추정치는 어떠한가?
셋째, 민간부문 장애인 의무고용률 조정에 대한 기업, 장애인, 전문가의 의견은 어떠한가?
넷째, 민간부문 장애인 의무고용률을 추정모형별 기업, 장애인, 전문가 의견은 어떠하며 어떤 추정방식이 적절하다고 평가하는가?

제2절 선행연구 검토

장애인 의무고용률을 추정한 선행연구는 유완식 외 (2009), 전광석 외 (2013), 윤상용 외(2018), 유은주 외(2019), 손호성 외(2022)이 대표적이다. 기존에 수행된 주요 선행연구들의 내용을 요약하면 다음과 같다.

유완식 외(2009)는 장애인 의무고용률의 추정방식에 대해 처음으로 모형을 제시한 연구이다. 추정모형으로는 고용률 균등화 방식, 실업률 균등화 방식, 경제활동인구 균등화방식을 제시하였고, 일본의 의무고용률 추정방식을 적용한 총 네 가지의 추정모형으로 추정치를 제시하였다. 장애인에게 어느 정도의 고용기회를 국가가 보장할 것인가에 따라 기회보장 수준을 달라질 것이나 헌법[1]에 기초한 상대적 평등개념을 적용하여 실업률 균등화 방안의 산정모형을 제시하였다. 다만, 제시한 네가지의 모형은 장애인 의무고용률 추정시 고려해야하는 전체 인구 중 장애인의 비율, 전체 근로자 총수에 대한 장애인 근로자

1) 헌법 제11조 1항, 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

의 비율, 장애인 실업자 수 등을 모두 고려한 모형은 없다는 점에서 한계가 있다.

전광석 외(2013)는 적정 장애인의무고용률의 기준으로 헌법적 원칙을 제시하여 장애인 고용을 증진을 위한 의무고용률 기준 설정이 필요함[2]을 강조하였으며, 동시에 사업자의 영업 자유를 침해[3]하는 과도한 의무고용률 적용은 헌법에 위반될 우려가 있다는 점을 지적하였다. 또한, 현재 법상에서 장애인 의무고용률을 산정하는 기준은 전체 인구 중 장애인구 비율을 고려해야할 요소로 제시하지만 저자는 경제활동 가능한 인구를 의무고용 대상으로 보는 것이 타당하다고 주장하였다. 특히 우리나라에서는 경제활동가능인구를 15세 이상으로 산정하지만 OECD에서는 일반적으로 생산가능연령을 15~64세로 보고있어 의무고용률 산정시에도 15~64세 인구에 대한 적용이 필요함을 강조하였다.

윤상용 외(2018)는 기존에 제시된 모형와 더불어 일자리의 질을 반영할 수 있는 모형을 제시하였다. 일자리 질에 따라 총 네 개의 집단[4]으로 분류하여 각 집단의 고용률을 산정하였다. 분석 결과 일자리 질이 좋을수록(1집단→4집단) 장애인 고용률은 감소하는 것으로 나타나, 일자리 질이 좋지 못한 사업장에 장애인이 상대적으로 많이 고용되고 있는 것을 알 수 있었다. 이에 일자리 질이 좋은 상위 25%집단(4집단)은 적정수준 보다 과소고용을, 일자리 질이 떨어지는 사업장인 하위 25%(1집단)는 적정수준 보다 과다고용을 할 것으로 추측하여 적정의무고용 수준을 하위 25~50%(2집단), 상위 25~50%(3집단)의 고용률로 설정할 것을 제안하였다.

유은주 외(2019)는 장애특성을 고려한 확장된 실업률을 제시하였다. 실업률은 경제활동인구 대비 실업자의 비율로 계산하는데, 장애인은 비장애인에

2) 헌법 제32조 1항, 모든 국민은 근로의 권리를 가진다.

3) 헌법 제126조, 국방상 또는 국민경제상 긴절히 필요로 인하여 법률을 정하는 경우를 제외하고는, 사영기업을 국유 또는 공유로 이전하거나 그 경영를 통제 또는 관리할 수 없다

4) 상위 25%(4집단), 상위 25~50%(3집단), 하위 25~50%(2집단), 하위 25%(1집단)

비해 경제활동인구가 적다는 점을 고려하여 고용보조지표를 활용한 확장된 실업률[5]을 적용할 것을 제안하였다. 또한 장애특성을 고려하여 잠재구직자 중에서도 일할 의사와 일할 능력 중 하나만 있는 장애인구에게 고용서비스를 통해 경제활동인구로 이동이 가능한자를 포함할 것을 제안하였다.

손호성 외(2023)는 유완식 외(2009)에서 제시된 모형을 바탕으로 고용률 균등화, 실업률 균등화, 경제활동인구 균등화, 일본의 의무고용률 추정모형을 적용하여 추정치를 산정하였다. 또한 고령화로 인해 생산연령 인구의 감소와 4차 산업 혁명으로 인한 고용환경의 변화를 반영할 수 있는 모형을 제시하였다.

앞에서 논의한 선행연구를 종합하면 〈표 1-1〉과 같다. 유완식 외(2009)는 장애인 의무고용률을 추정할 수 있는 네 가지 모형을 처음으로 제안하였다. 이후 전광석 외(2013)는 장애인구는 장애인 의무고용률을 결정하는 직접적인 기준이 될 수 없다는 점을 강조하며 취업자 균등화, 임금근로자 균등화 방식을 제안하였고, 윤상용 외(2018)는 일자리 질을 반영할 수 있는 추정치를 제시하였다. 또한 유은주 외(2019)는 장애특성을 고려하여 비경제활동인구 중 일하고 싶은 욕구를 반영할 수 있는 확장된 실업률을 적용하였으며, 손호성 외(2022)는 고용환경 변화를 반영하고자 하였다.

선행연구에서는 크게 고용률 균등화, 실업률 균등화, 경제활동인구 균등화라는 모형에서 조금씩 변형하여 보다 현실적인 추정치를 산정하고자 노력하였다. 다만, 연구자에 따라 장애인고용패널조사, 장애인경제활동실태조사, 기업체장애인고용실태조사, 내부행정데이터 등 활용한 데이터에 차이가 있어 연도별 결과치를 종합하여 확인하는데 어려움이 있다. 마지막으로 최근 연구에 활용한 데이터는 2020년, 2021년 값으로 현재 경제활동인구조사, 장애인경제활동실태조사 데이터가 2023년까지 존재하며 내부행정데이터도 올해 상반기에 확인할 수 있어 적정 의무고용률의 최신화가 요구되고 있다.

---

5) 확장된 실업률은 시간관련 추가취업가능자와 잠재경제활동인구(잠재취업가능자, 잠재구직자)을 포함함

〈표 1-1〉 장애인 의무고용률을 추정한 주요 선행연구

구분	분석자료	추정모형	분석결과
유완식 외(2009)	- 장애인고용패널 조사(2008) - 경제활동인구 조사(2008)	- 고용률 균등화 - 실업률 균등화 - 경제활동인구 균등화 - 일본의 의무고용률 추정방식 인구변화 내생/외생 모형	- 고용률 8.43% - 실업률 2.68% - 경제활동인구 7.39% - 일본 방식 2.93% 인구변화 4.73%/2.85%~3.16%
전광석 외(2013)	- 장애인경제활동 실태조사 (2013) - 경제활동인구조사 (2013)	- 장애인구(50명이상 사업체) 비율 취업자 균등화 - 임금근로자(50명이상 사업체) - 고용률 균등화 - 실업률 균등화	- 장애인구 비율 6.89% - 취업자 균등화 3.481/2.882 - 임금근로자 5.22%/3.24% - 고용률 균등화 2.86% - 실업률 균등화 2.77%/2.69%
윤상용 외(2018)	- 장애인경제활동 실태조사(2013~2017) - 경제활동인구조사 (2013~2017)	- 고용률 균등화 - 실업률 균등화 - 경제활동인구 균등화 - 취업자 균등화 - 일본의 의무고용률 추정방식 - 일자리 질 변수 추가 모형	- 고용률 6.96%1)/4.28%2) - 실업률 2.47%/2.40% - 경제활동인구 7.23%/4.45% - 취업자 균등화 3.36%/2.77% - 일본 3.43% - 일자리 질 2.7%~3.4%
유은주 외(2019)	- 장애인경제활동 실태조사 (2018) - 경제활동인구 조사(2018)	장애특성을 고려한 확장된 실업률 균등화	확장된 실업률 3.5%
손호성 외(2022)	- 장애인경제활동 실태조사 (2020) - 기업체장애인고용 실태조사(2021) - 경제활동인구 조사(2020)	- 고용률 균등화 - 실업률 균등화 - 경제활동인구 균등화 - 일본의 의무고용률 추정방식 - 장애인 생산연령 인구변화 반영 - 고용환경 변화 반영	- 고용률 6.08% - 실업률 1.39% - 경제활동인구 6.20% - 일본 2.60% - 인구변화 반영'29년 4.2% - 고용환경변화 반영 1) 기준전망 6.59% 2) 혁신전망 7.32%

주 1) 15세 이상 기준
2) 15세~64세 기준

KOR 한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제3절 연구방법 및 내용

본 연구의 주요 연구 내용은 다음과 같다.

1) 장애인 고용의무제도와 의무고용률의 변화에 대해 검토하고자 한다.
먼저 장애인 고용의무제도와 의무고용률의 현황 및 제도적 변화를 조사하고자 한다. 장애인 고용의무제도는 1991년 도입되어 시작된 의무고용률은 1.0%였으나 2024년에는 정부 및 공공부문에서는 3.8%, 민간부문에서는 3.1%까지 상향 조정되었다. 이러한 의무고용률의 제도적 변화와 그에 따른 장애인 고용현황에 대해 분석하고자 한다. 이를 위해 각종 문헌자료와 공단 내부 데이터를 활용하여 분석하고자 한다.

2) 장애인 의무고용률 추정방식에 대해 검토하고, 그 추정치를 도출하고자한다.
이를 위해 선행연구에서 활용된 장애인 의무고용률 추정방법을 정리하고, 자문회의를 통해 합리적인 추정방법에 대해 논의하고자 한다. 이를 바탕으로 최신 데이터를 활용하여 장애인 의무고용률을 추정하고자 하며, 이 과정에서 전체 의무고용률뿐 아니라 정부 및 공공부문을 제외한 민간부문의 의무고용률을 산정할 수 있도록 하고자 한다.

3) 델파이 조사를 통해 다양한 이해관계자의 의견을 종합하여 장애인 의무고용률 설정 방향을 도출하고자 한다.
델파이기법은 선행연구가 부족한 상황에서 전문가들의 분산된 의견을 합리적으로 조정하여 하나의 의견으로 수렴해가는 방법으로 다른 집단의사결정 방법에 비해 장점이 많아 활용이 높은 편이다(이혜경 외, 2015; 백영은 외, 2022). 장애인 의무고용률 추정과 관련된 선행연구는 부족하며, 이해관계자별로 바라보는 관점이 상이할 수 있어 적정 수준에 대한 정책적 합의가 필요한 부분이다. 따라서 본 연구에서는 경영계, 장애계, 학계로 구

분하여 약 20명을 선정하여 3회차에 걸친 델파이조사를 진행하고자 한다. 조사내용에는 크게 장애인 의무고용률에 대한 의견(적절성, 체감도 등)과 장애인 의무고용률 추정방식(고용률 균등화, 실업률 균등화 등)에 대한 의견을 포함하고자 하며, 이를 바탕으로 내용타당도, 수렴도, 합의도를 산출하여 장애인 의무고용률 설정 방향을 논의하고자 한다.

① 주요 조사내용(1차)

- 장애인 의무고용률에 대한 이해관계자의 의견은 어떠한가?
- 민간기업 장애인 의무고용률을 상향/유지하는것에 대한 이해관계자의 의견은 어떠한가?
- 민간기업 장애인 의무고용률을 상향을 위해서는 어떤 지원/서비스가 필요한가?
- 적정 장애인 의무고용률을 추정하는 방식에 대한 이해관계자의 의견은 어떠한가?

② 결과치 분석방법

- 내용타당도(CVR, Content Validity Ratio): 응답자의 의견이 긍정적으로 수렴되었는지 판단

- $CVR = \frac{N_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$ (N=전체 응답자수, N_e= 긍정적으로 응답한 사람 비율)
- 내용타당도 비율의 최소값은 패널수에 따라 결정되는데, Lawshe(1975)에 따르면 패널 20명일 때 최소값은 0.42, 15명일때는 0.49이상으로 나타나면 타당하다고 판단함

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

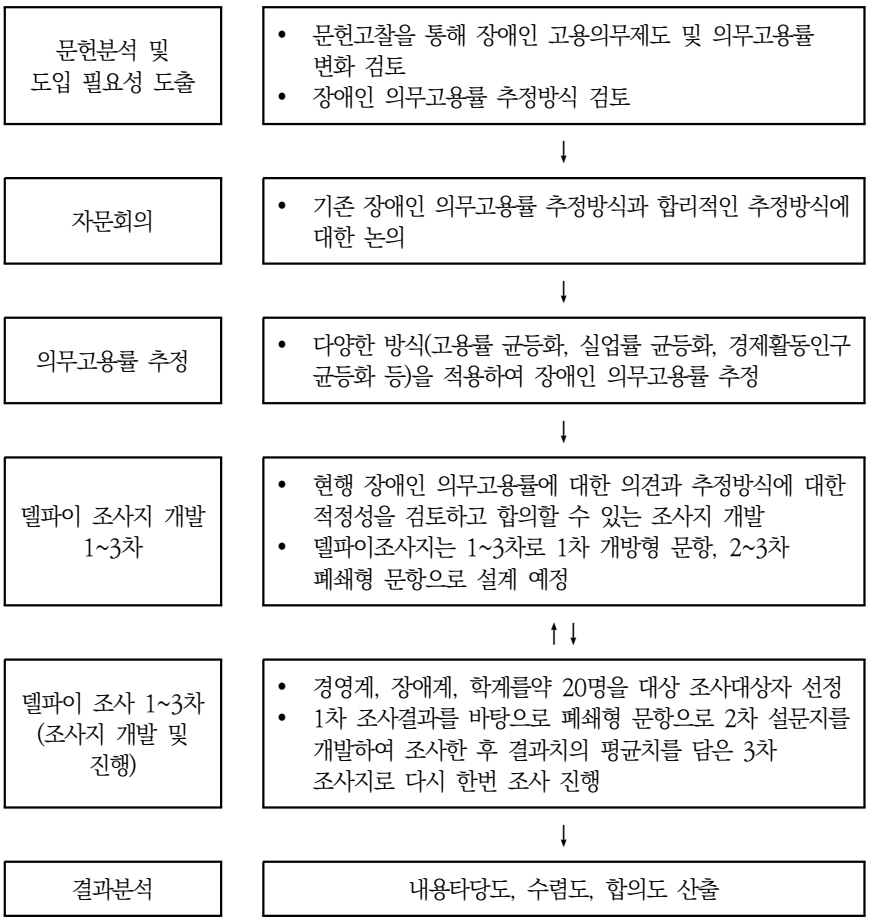
- 수렴도(IQR, Interquartile Rnage): 응답자의 의견 일치가 어느정도 수준으로 나타났는지 보여주는 지표

- $IQR = \frac{Q_3 - Q_1}{2}$($Q_3$=응답을 오름차순으로 정렬했을 때, 제3사분위수(75%), Q_1=전문가 응답을 오름차순으로 정렬했을 때, 제1사분위수(25%))
- 수렴도는 0.5보다 작을수록 응답자의 의견 수렴이 잘 이루어졌다는 것을 의미함(0에 가까울수록 타당)

- 합의도(CRR, Consensus Rate Ratio): 응답자의 50%가 어느 구간에서 일정한 응답을 하였는지 나타내는 지표

- $CRR = 1 - \frac{Q_3 - Q_1}{Median}$($Q_3$=응답을 오름차순으로 정렬했을 때, 제3사분위수(75%), Q_1=전문가 응답을 오름차순으로 정렬했을 때, 제1사분위수(25%), $Median$=응답을 오름차순으로 정렬했을 때 중위수(50%))
- 합의도는 0.75보다 클수록 응답자의 의견이 잘 합의되었음을 의미함(1에 가까울수록 타당)

〈표 1-2〉 연구수행 체계


문헌분석 및 도입 필요성 도출
• 문헌고찰을 통해 장애인 고용의무제도 및 의무고용률 변화 검토
• 장애인 의무고용률 추정방식 검토
자문회의
• 기존 장애인 의무고용률 추정방식과 합리적인 추정방식에 대한 논의
의무고용률 추정
• 다양한 방식(고용률 균등화, 실업률 균등화, 경제활동인구 균등화 등)을 적용하여 장애인 의무고용률 추정
델파이 조사지 개발 1~3차
• 현행 장애인 의무고용률에 대한 의견과 추정방식에 대한 적정성을 검토하고 합의할 수 있는 조사지 개발
• 델파이조사지는 1~3차로 1차 개방형 문항, 2~3차 폐쇄형 문항으로 설계 예정
델파이 조사 1~3차 (조사지 개발 및 진행)
• 경영계, 장애계, 학계를약 20명을 대상 조사대상자 선정
• 1차 조사결과를 바탕으로 폐쇄형 문항으로 2차 설문지를 개발하여 조사한 후 결과치의 평균치를 담은 3차 조사지로 다시 한번 조사 진행
결과분석
내용타당도, 수렴도, 합의도 산출

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제 2 장
장애인 고용의무제도 고찰

제1절 장애인 고용의무제도 개요와 변천과정

우리나라는 장애인의 취업 기회를 촉진하기 위해 대표적으로 고용할당제(Employment quotas)라는 정책 수단을 활용하고 있다. 이른바 '장애인 의무고용제도(quota-levy system)'로 불리는 이 제도는 사업주에게 일정 비율의 장애인 고용의무를 부과하고, 고용의무 목표치 대비 달성도의 부족 또는 초과 정도에 따라 각각 부담금이나 장려금을 책정하는 방식으로 운영한다.

본 제도는 1990년 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」의 제정과 함께 도입되었다. 제도 초기에는 300인 이상 사업체에 대해 전체 근로자의 2% 이상을 장애인으로 고용하도록 의무화하였다[6]. 이후 제도는 지속적으로 확대 및 강화되어 왔다. 2004년 정부와 공공부문의 고용률이 2%를 초과하여 달성하는 소기의 성과를 이룸에 따라, 법 개정을 통해 의무 대상을 50인 이상으로 더 확대하였다.

장애인 고용의무 대상 확대와 더불어 의무고용률도 점진적으로 상향 조정되었다. 2010년에는 의무고용률을 2.3%(일부 3.0%)로 상향조정 하였고, 이후에도 수차례 조정을 거쳐 2024년 현재 정부 및 공공부문 3.8%, 민간부문

6) 다만 도입 초기에는 사업주의 부담을 완화하기 위해 1991년에는 1%만을 적용하고, 1992년에는 1.6%, 1993년에는 2%를 고용하도록 하였으며, 정부 공무원의 경우 의무화가 아닌 권고 수준으로 시작되었다.

3.1% 수준에 이르렀다.

기업에서 이 할당량을 달성하지 못할 경우, 해당 사업체는 부담금을 납부해야 한다. 정부는 부담금 납부대상을 제도 시행 초기 300인 이상의 사업체로 정했으나, 2007년 법 개정을 통해 100인 이상으로 확대하였다. 다만 장애인 고용의무 대상은 50인 이상이기 때문에, 50인 이상 100인 미만 사업체는 예외적으로 제재가 없는 의무제에 해당한다. 부담금은 의무고용 미달인원, 부담기초액, 부담가산률을 곱하여 산정되며, 부담기초액은 장애인을 고용함으로써 발생하는 추가비용을 고려해 당해연도 최저임금액의 60% 이상에서 결정된다.

정부부문의 경우, 비공무원에는 동일하게 100인 이상의 경우 부담금 대상으로 적용하였으나 공무원에는 부담금 부과의무를 적용하지 않았다. 그러나 2016년 '장애인고용촉진 및 직업재활법'을 개정하여 이를 변경하였고, 2020년부터는 중앙정부 및 지방자치단체 등 국가기관도 장애인 공무원 고용 의무비율을 충족하지 못할 경우 장애인 고용부담금을 신고 납부해야 한다.

한편, 기업에서 부여된 장애인 고용 할당량보다 많은 수의 장애인을 고용하는 경우, 해당 사업체는 장려금을 지급받게 된다. 장려금은 장애인의 고용 유인을 위한 인센티브와 더불어 장애인 고용에 따른 손실비용의 보전을 위해 지급된다. 장려금 제도는 시행 초기에 부담금 납부대상 사업체 기준과 연계하여 300인 이상 사업장에게는 손실비용 보전의 차원의 '지원금(aid)'을, 300인 미만 사업장에게는 고용유인의 차원으로 '장려금(incentive)'이 지급하였다. 그러나 2000년 법개정을 통해 장려금과 지원금을 고용장려금(subsidy)으로 통합하였고, 이에 현재 장려금은 사업체 규모에 상관없이 지급하고 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 2-1〉 장애인 고용의무 주체별 제도 변화

<table>
<tr><th rowspan="2">연도</th><th colspan="3">정부</th><th colspan="3">공공기관</th><th colspan="3">민간기관</th></tr>
<tr><th>의무
대상</th><th>의무
고용률</th><th>부담금
대상</th><th>의무
대상</th><th>의무
고용률</th><th>부담금
대상</th><th>의무
대상</th><th>의무
고용률</th><th>부담금
대상</th></tr>
<tr><td>`91</td><td rowspan="2">PO ▲
PL ×</td><td rowspan="3">PO 2.0%
PL ×</td><td rowspan="4">PO ×
PL ×</td><td rowspan="2">300명
이상</td><td rowspan="4">PI, LP, LI
2.0%</td><td rowspan="2">300명
이상</td><td rowspan="2">300명
이상</td><td rowspan="4">2.0%</td><td rowspan="2">300명
이상</td></tr>
<tr><td>`00</td></tr>
<tr><td>`04</td><td rowspan="3">PO ●
PL ×</td><td rowspan="5">50명
이상</td><td rowspan="3">200명
이상</td><td rowspan="3">200명
이상</td></tr>
<tr><td>`06</td><td rowspan="2">PO 2.0%
PL ×</td></tr>
<tr><td>`07</td><td rowspan="4">100명
이상</td><td rowspan="4">100명
이상</td></tr>
<tr><td>`09</td><td>PO 3.0%
PL ×</td></tr>
<tr><td>`10</td><td rowspan="6">PO ●
PL ●</td><td>PO 3.0%
PL 2.3%</td><td rowspan="5">PO ×
PL ●
(100명 이상)</td><td>PI(기타공공
제외) 3.0%
LP, LI 2.3%</td><td>2.3%</td></tr>
<tr><td>`12</td><td>PO 3.0%
PL 2.5%</td><td rowspan="3">PI, LP, LI
3.0%</td><td rowspan="3">50명
이상</td><td>2.5%</td></tr>
<tr><td>`14</td><td rowspan="2">PO 3.0%
PL 2.7%</td><td rowspan="2">2.7%</td></tr>
<tr><td>`15</td></tr>
<tr><td>`17</td><td>PO 3.2%
PL 2.9%</td><td>PI, LP, LI
3.2%</td><td>2.9%</td></tr>
<tr><td>`19</td><td rowspan="2">PO, PL
3.4%</td><td rowspan="3">PO ●
(모든 기관)
PL ●
(100명 이상)</td><td>PI, LP, LI
3.4%</td><td rowspan="3">3.1%</td></tr>
<tr><td>`21</td><td rowspan="2">PI, LP, LI
3.6%</td></tr>
<tr><td>`22</td><td>PO, PL
3.6%</td></tr>
</table>

주 1) 요약을 위해 세부 항목은 영문자를 활용하여 표기하였으며, 각각은 PO: 공무원, PL: 비공무원, PI: 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, LP: 「지방공기업법」에 따른 지방공사·공단, LI: 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자·출연 기관을 의미함

2) 민간기관의 경우 91년 1%, 92년 1.6%이 적용됨

자료: 백영은 외(2024). 소규모 공공기관 장애인 고용현황 실태조사 연구

장애인 의무고용제도의 핵심 요소인 의무고용률은 제도의 실효성을 좌우하는 중요한 지표로, 이에 대해 보다 상세히 살펴볼 필요가 있다. 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」제 28조에 따르면, 장애인 의무고용률은 전체 인구 중 장애인의 비율, 전체 근로자 총수에 대한 장애인 근로자의 비율, 장애인 실업자 수 등을 고려하여 5년마다 결정되며, 그 비율은 근로자 수의 5% 이내로 정할 수 있다.

의무고용률의 변천 과정을 살펴보면, 제도 도입 초기 정부, 공공기관, 민간기업 모두 2%로 동일하게 적용되었다. 그러나 정부 및 공공부문의 선도적 역할이 강조[7]됨에 따라 차별화가 이루어졌다. 구체적으로, 정부는 2009년부터, 공공부문은 2010년부터 의무고용률이 3.0%[8]로 상향 조정되었으며, 이 수준은 2016년까지 유지하였다. 이후 2016년 12월, 2021년 7개월 두 차례의 법개정을 통해 2017년부터 단계적으로 0.2%p씩 상향하여 3.0%에서 3.8%로 증가하였다.

한편, 민간부문의 의무고용률은 2009년 12월 법개정, 2014년 법개정을 통해 2010년부터 약 2~3년 주기로 0.2%p씩 점진적으로 상향 조정되었다. 이에 따라 민간기업의 장애인 의무고용률은 2010년 2.3%에서 2019년 3.1%로 0.8%p 증가하였으며, 현재까지 그 수준을 유지하고 있다.

[그림 2-1]을 보면 의무고용률은 전 부문(정부, 공공기관, 민간)에서 시간의 경과에 따라 점진적으로 증가하는 추세를 보이고 있다. 1991년부터 2006년까지는 모든 부문의 의무고용률이 거의 동일한 수준을 유지하였으나, 2009년 이후부터 부문 간 차이가 발생하기 시작하였다. 의무고용률 상향 조정 횟수를 살펴보면, 정부(공무원)가 4회, 정부(근로자)가 5회, 공공기관이 4회, 민간이 5회로 나타났다. 특히 주목할 만한 점은 2009년과 2010년에 정부 및 공공부

7) 전체 인구 대비 등록 장애인 수가 1990년 0.6%에서 2006년 4.2%로 증가하는 등의 사회환경 변화를 고려함

8) 정부부문의 비공무원과 일부 공공기관(지방공기업, 출자출연기관)의 경우 다소 상이함(표 1 참조)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

문의 선도적 역할이 강조됨에 따라, 해당 부문의 의무고용률이 2%에서 3%로 급격히 상향 조정되었다는 것이다. 이로 인해 시간이 경과함에 따라 정부, 공공기간과 민간 부문 사이의 의무고용률 격차가 점차 확대되고 있음을 알 수 있다. 정부와 공공기관의 의무고용률이 3.8% 수준으로 상대적으로 높은 반면, 민간 부문은 3.1% 수준으로 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 그러나 민간 부문의 의무고용률 역시 꾸준한 상승 추세를 보이고 있다.

〈표 2-2〉 정부부문 의무고용률 법개정

구분	2007.12.27.	2016.12.27	2021.07.20
「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조 1항	국가와 지방자치단체의 장은 장애인을 소속 공무원 정원의 100분의 3 이상 고용하여야 한다.	1. 2017년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지: 1천분의 32 2. 2019년 이후: 1천분의 34	1. 2021년 1월 1일부터 2021년 12월 31일까지: 1천분의 34 2. 2022년 1월 1일부터 2023년 12월 31일까지: 1천분의 36 3. 2024년 이후: 1천분의 38

주) 2007년 12월 27일 일부개정법안은 2009년 1월 1일부터 시행됨

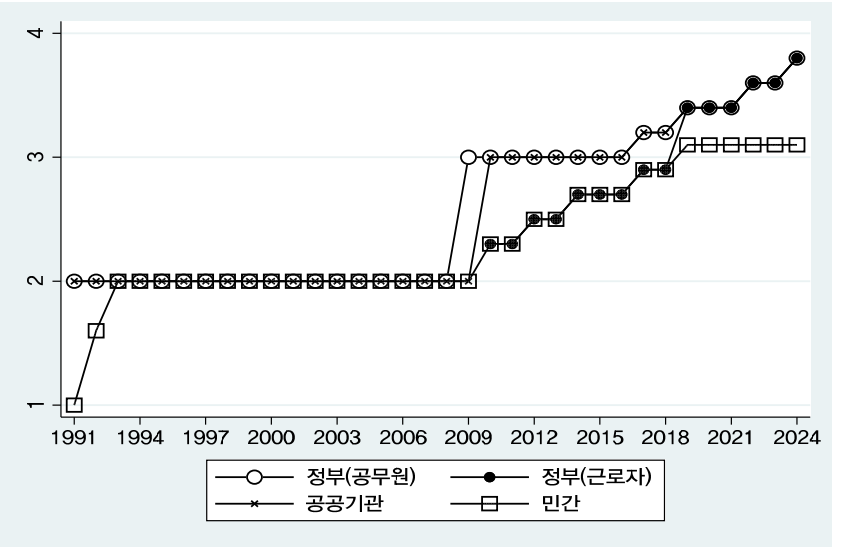
〈표 2-3〉 공공부문 의무고용률 법개정

구분	2009.10.9.	2016.12.27	2021.07.20
「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조2	공공기관의 의무고용률은 상시 고용하고 있는 근로자 수의 100분의 3으로 한다.	1. 2017년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지: 1천분의 32 2. 2019년 이후: 1천분의 34	1. 2021년 1월 1일부터 2021년 12월 31일까지: 1천분의 34 2. 2022년 1월 1일부터 2023년 12월 31일까지: 1천분의 36 3. 2024년 이후: 1천분의 38

〈표 2-4〉 민간부문 의무고용률 법개정

구분	2009.12.31	2014.12.3
「장애인고용촉진 및 직업재활법」 시행령 제25조	가. 2010년 1월 1일부터 2011년 12월 31일까지: 1천분의 23	1. 2015년 1월 1일부터 2016년 12월 31일까지: 1000분의 27
	나. 2012년 1월 1일부터 2013년 12월 31일까지: 1천분의 25	2. 2017년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지: 1000분의 29
	다. 2014년 이후: 1천분의 27	3. 2019년 이후: 1000분의 31

[그림 2-1] 연도별 의무고용률 변화



주) 2010~2011년 지방 공사·공단 및 출자·출연기관 의무고용률은 2.3%로 상이하나 모두 3.0%으로 동일하게 표시함

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제2절 국내 의무고용률 이행 및 장애인 고용 현황

1. 장애인 고용률

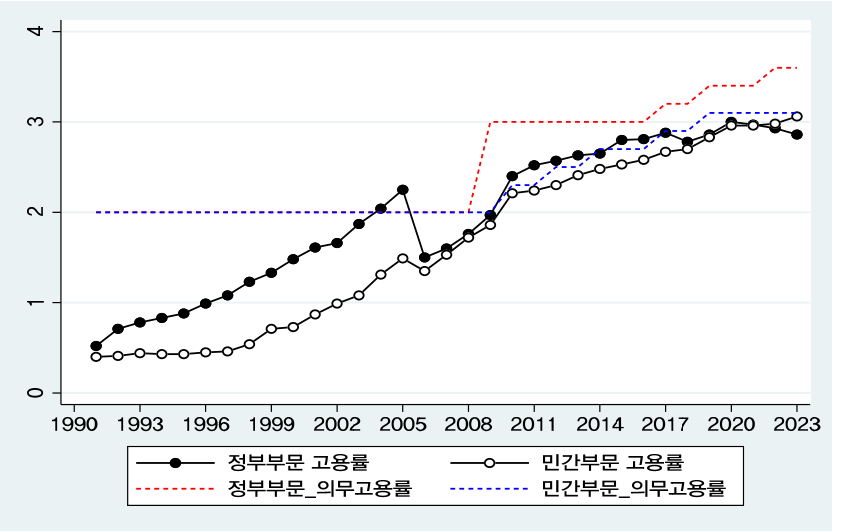
장애인 고용의무제도는 1991년 2%의 의무고용률 도입으로 시작해서 2024년 현재 정부부문 3.8%, 민간부문 3.1%의 의무고용률을 적용하고 있다. 이에 따라 제도 도입 초기 장애인 고용률은 정부부문(국가 및 지방자치제 공무원) 0.52%, 민간부문(민간기업 및 공공기관) 0.40%에 불과했으나, 2023년에는 정부부문 3.84%, 민간부문 3.06%로 크게 증가하였다.

〈표 2-5〉 연도별 의무고용 현황

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
정부부문	2.91	3.30	3.15	3.11	3.20	3.48	3.75	3.83	3.89	3.84
민간부문	2.48	2.67	2.58	2.53	2.70	2.83	2.96	2.96	2.98	3.06
전체	2.54	2.62	2.66	2.76	2.78	2.92	3.08	3.10	3.12	3.17

자료) 공단 업무바인더

[그림 2-2] 장애인 고용의무 현황 - 전체

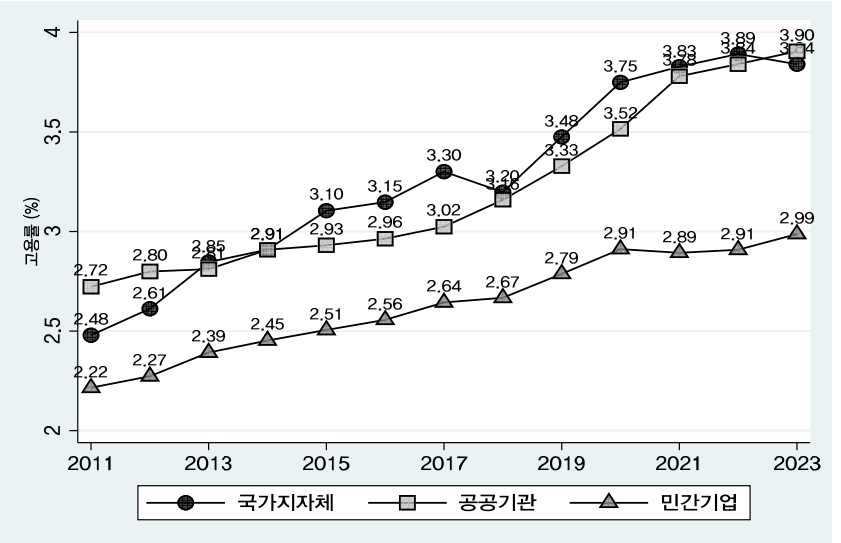


주 1) 정부부문 고용률에는 근로자(비공무원)에 대한 고용률을 포함하지 않음
주 2) 민간부문 고용률은 상시 50명 이상 사업체 고용률로 공공기관 고용률 포함함
자료: 백영은 외(2023); 고용노동부(장애인 고용계획 및 실시상황 보고자료)

세부적으로 살펴보면, 국가지자체의 경우 2011년 2.48%에서 2023년 3.84%, 공공기관의 경우 2011년 2.72%에서 2023년 3.90%, 민간기업의 경우 2011년 2.22%에서 2023년 2.99%로 상향하는 추세를 보이는 것을 알 수 있다. 국가 및 지방자치단체, 공공기관, 민간기업 모두 의무고용률 상향에 따라 지속적으로 고용률이 증가하였으며, 국가 및 지방자치단체와 공공기관은 의무고용률을 초과하는 고용률을 보이고 있으나, 민간기업은 여전히 의무고용률에 미치지 못하고 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

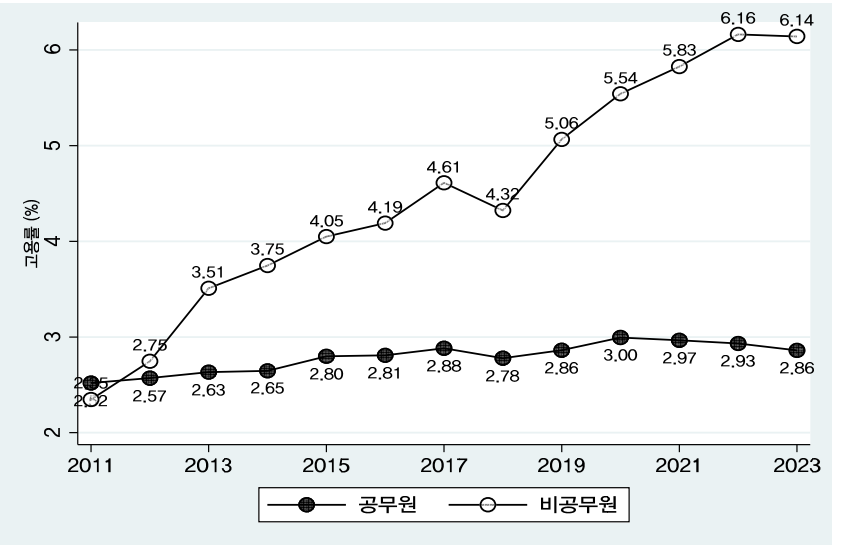
[그림 2-3] 기관별 장애인 고용률



가. 기관 유형별 장애인 고용률

국가지자체는 공무원과 비공무원으로 구분되며, 비공무원의 경우 고용률 상승의 폭이 2011년 2.35%에서 2023년 6.14%로 상당히 급격하다([그림 2-4] 참조). 그러나, 공무원의 경우 2011년 2.52%에서 2023년 2.86%로 큰 변화가 없음을 알 수 있다.

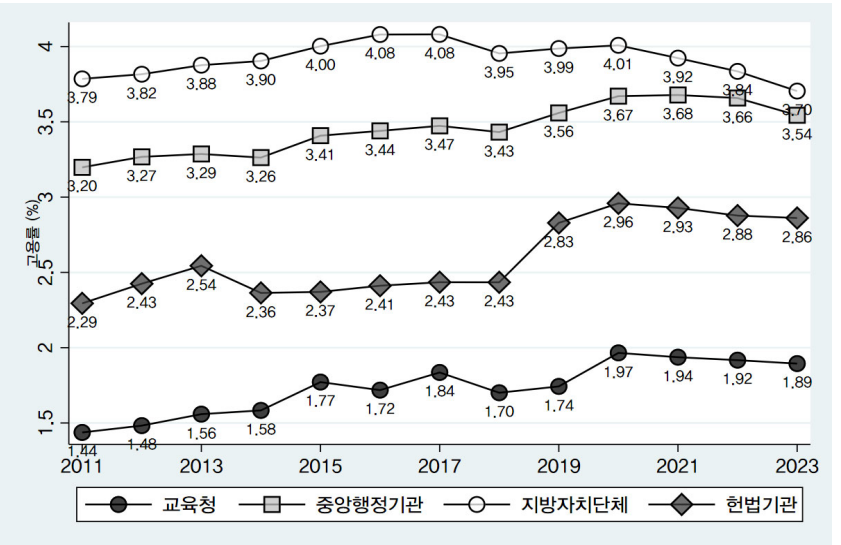
[그림 2-4] 기관 유형별 장애인 고용률 - 국가 및 지방자치단체



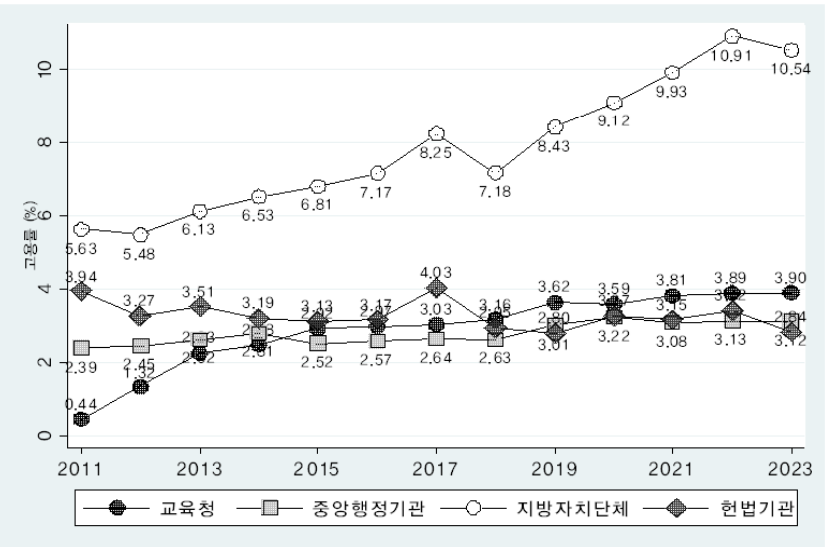
그 중에서도 교육청, 중앙행정기관, 지방자치단체, 헌법기관으로 구분하여 살펴보면, 교육청의 경우 공무원에서 1.89%로 상당히 낮고, 다음으로 헌법기관이 2.86%로 낮은 것을 알 수 있다. 이는 국가 및 지방자치단체에 3.8%라는 의무고용률이 적용된 것을 감안하면 상당히 낮은 수준임을 알 수 있다. 비공무원에서는 지방자치단체의 고용률이 10.54%로 상당히 높고, 교육청의 경우 3.90%의 수준을 보이나, 중앙행정기관 3.12%, 헌법기관 2.84%로 여전히 장애인 고용률이 낮은 것을 알 수 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 2-5] 기관 유형별 장애인 고용률 - 국가 및 지방자치단체(공무원)

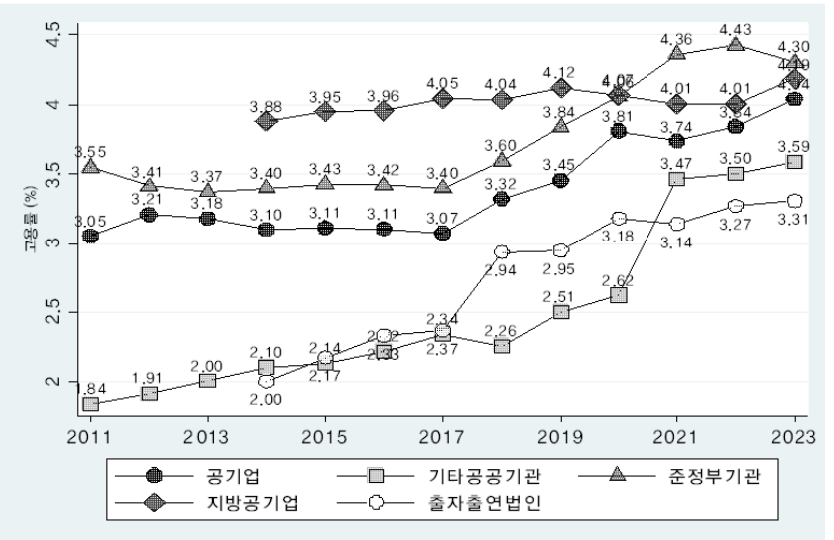


[그림 2-6] 기관 유형별 장애인 고용률 - 국가 및 지방자치단체(비공무원)



공공기관의 경우 2023년 기준 준정부기관 4.30%, 지방공기업 4.19%, 공기업 4.04%, 기타공공기관 3.59%, 출자출연법인 3.31%순으로 전체적으로 높은 편이나 기타공공기관과 출자출연법인의 경우 의무고용률 3.8%에는 미치지 못하고 있다.

[그림 2-7] 기관 유형별 장애인 고용률 - 공공기관



나. 기업 규모별 장애인 고용률

장애인 고용률을 규모별로 보면 100인 미만 2.29%, 100~300인 미만 3.20%, 300~500인 미만 3.25%, 500~1,000인 미만 3.35%, 1,000인 이상 2.77%로 규모가 클수록 고용률이 높아지나 1,000인 이상에서 고용률이 낮아지는 경향을 보인다.

〈표 2-6〉 기업 규모별 의무고용률(2023년)

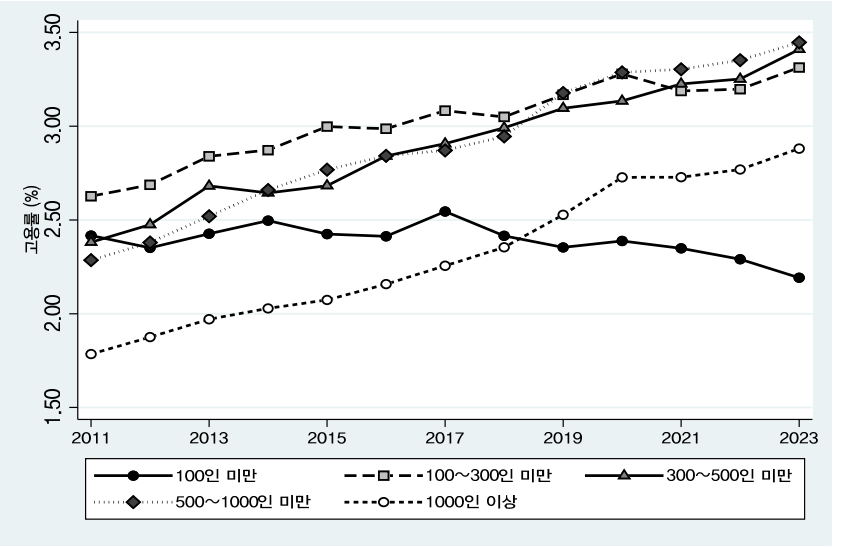
(단위: 개소, 명, %)

항목	사업체 수	상시근로자	고용장애인 (2배수적용)	고용률
전체	30,897	7,203,173	215,195	2.99
100인 미만	16,664	1,162,155	25,473	2.19
100~300인 미만	10,357	1,709,052	56,613	3.31
300~500인 미만	1,809	686,425	23,406	3.41
500~1,000인 미만	1,198	828,469	28,556	3.45
1,000인 이상	869	2,817,072	81,147	2.88

자료: 공단 업무바인더(2023.12);

연도별로 장애인 고용률 변화를 분석하면 '상시근로자 수 100인 이상'의 경우 고용률이 꾸준히 상승하고 있는 것을 알 수 있다. 특히 '상시근로자 수 1,000인 이상'의 고용률이 다른 규모에 비해 상대적으로 낮은 편이나, 2011년(1.78%)에 비해 2023년 고용률이 2.88%로 큰 폭으로 증가하였다. 이는 장애인 의무고용률 상향 조정이 특정 규모의 기업에만 영향을 미친 것이 아니라, 중소규모 기업에서 대기업에 이르기까지 전반적으로 장애인 고용률이 상승했음을 시사한다. 반면, 부담금 제재가 적용되지 않는 '상시근로자 수 100인 미만'의 경우 고용률이 감소하는 경향을 보여, 의무고용제도의 한계점을 보이고 있다.

[그림 2-8] 기업 규모별 장애인 고용률 변화(민간기업)

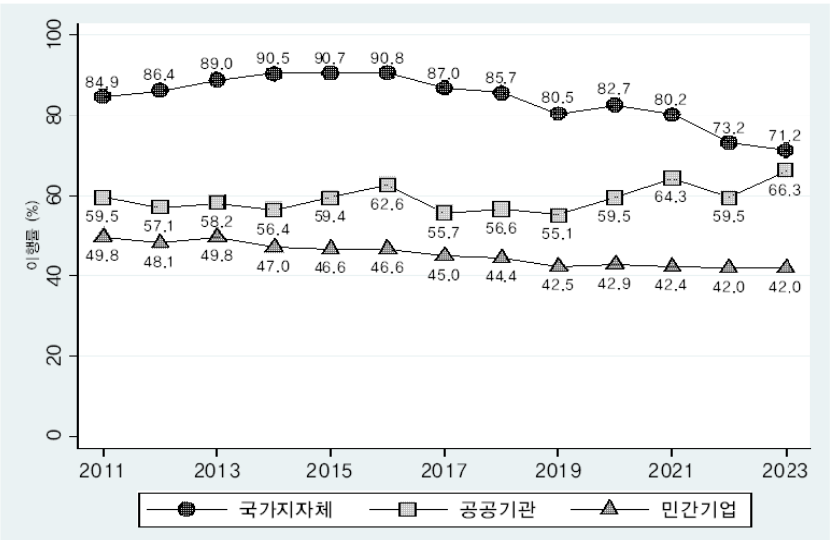


2. 장애인 고용의무 이행현황

장애인 의무고용 현황을 보면 공공기관을 제외하고는 국가 및 지방자치단체, 민간기업 모두 이행률이 낮아지는 추세를 보이고 있다. 2023년 기준으로 이행률을 보면, 국가 및 지방자치단체 71.2%, 공공기관 66.3%, 민간기업 42.0%의 수준을 보이고 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

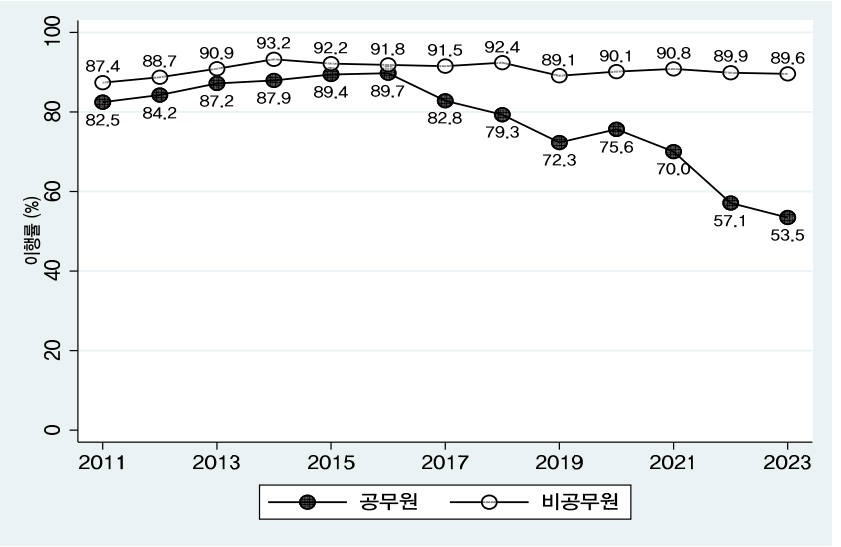
[그림 2-9] 기관별 장애인 의무고용 이행률



가. 기관 유형별 장애인 의무고용 이행현황

국가지자체 비공무원의 경우 장애인 의무고용 이행률이 2011년 87.4%에서 2023년 89.6%로 높은 수준을 유지하고 있으나 공무원의 경우 2011년 82.5%에서 2023년 53.5%로 이행률이 상당히 낮아진 것을 알 수 있다. 이는 장애인 의무고용률이 여러차례 상향됨에 따라 공무원의 장애인 의무고용 이행에 어려움이 있다는 점을 시사한다.

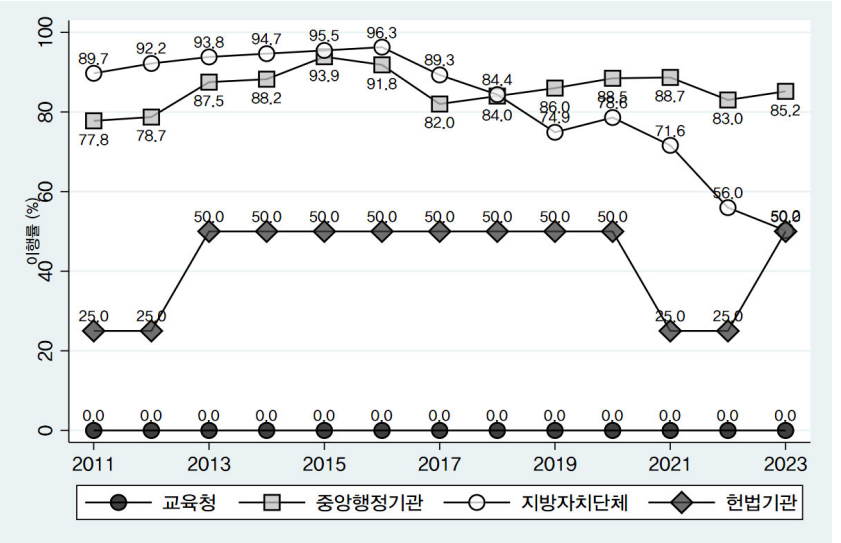
[그림 2-10] 기관 유형별 장애인 의무고용 이행률 변화-국가지자체



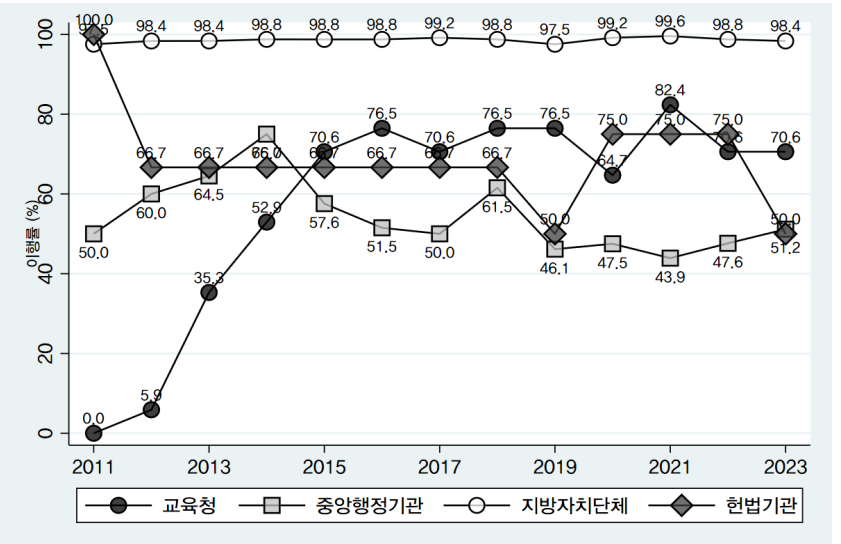
그 중에서도 교육청, 중앙행정기관, 지방자치단체, 헌법기관으로 구분하여 살펴보면, 교육청의 경우 공무원은 2011년부터 2023년까지 모두 미이행하고 있는 것을 알 수 있으며, 지방자치단체의 이행률이 2011년 89.7%에서 2023년 50.0%로 상당히 낮아진 것을 알 수 있다. 비공무원의 경우 지방자치단체에서는 거의 100%에 달하는 이행률을 보이는 반면, 2023년 기준 교육청 70.6%, 중앙행정기관 51.2%, 헌법기관 50.0%순으로 이행률을 보이고 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 2-11] 기관 유형별 장애인 의무고용 이행률 변화 - 국가지자체(공무원)

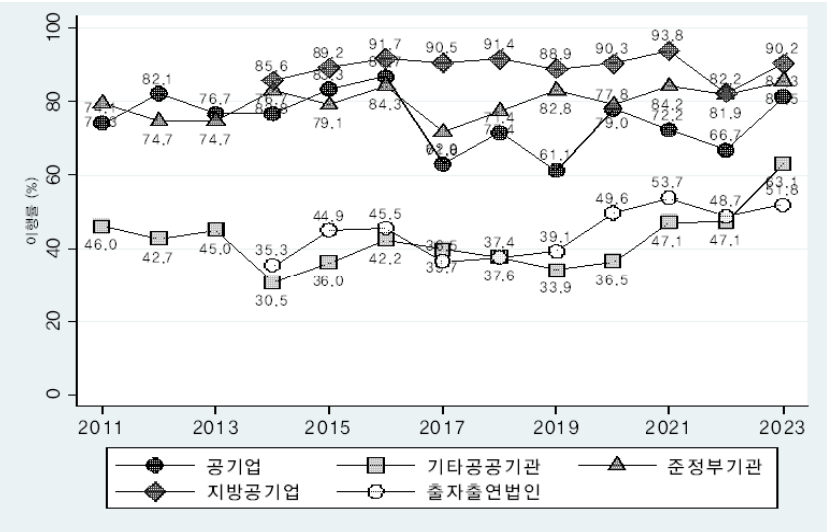


[그림 2-12] 기관 유형별 장애인 의무고용 이행률 변화 - 국가지자체(비공무원)



공공기관의 경우 2023년 기준 지방공기업 90.2%, 준정부기관 85.5%, 공기업 81.3%, 기타공공기관 63.1%, 출자출연법인 51.8%순으로 전체적으로 높은 편이나 기타공공기관과 출자출연법인의 경우 다소 낮은 경향을 보인다.

[그림 2-13] 기관 유형별 장애인 의무고용 이행률 변화 - 공공기관



나. 기업 규모별 장애인 의무고용 이행현황

민간기업의 장애인 고용의무 이행률은 2023년 기준 42.0%로 미이행률이 더 높다. 이를 규모별로 보면 100인 미만 34.1%, 100~300인 미만 54.7%, 300~500인 미만 45.3%, 500~1,000인 미만 39.6%, 1,000인 이상 37.2%로 기업의 규모가 커질수록 이행률이 낮아지는 것을 알 수 있다.

연도별로 보면, 100인 이상의 규모에서는 전체적으로 이행률이 상승하고 있으며, 특히 1,000인 이상의 경우 그 상승폭이 더 큰 것을 알 수 있다. 반면 100인 미만의 규모에서는 이행률이 낮아지는 것을 알 수 있다.

또한, 고용한 장애인이 한명도 없는 기업의 수를 보면, 100인 미만에서 대다수를 차지하고 있는 것을 알 수 있다.

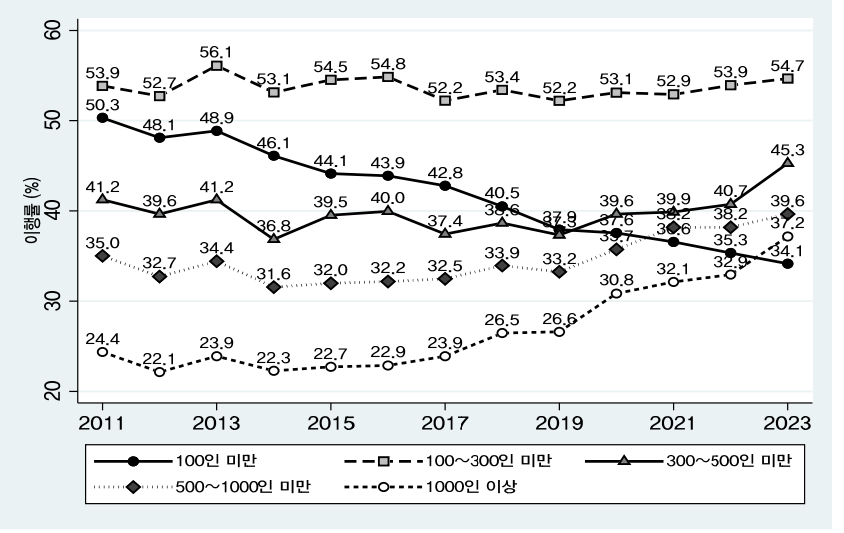
〈표 2-7〉 기업 규모별 장애인 고용의무 이행률(2023년)

(단위: 개소, 명, %)

항목	사업체 수	이행		미이행		고용장애인이 0명인 기업수	
		N	%	N	%	N	%
전체	30,897	12,969	42.0	17,928	58.0	10,564	34.2
100인 미만	16,664	5,690	34.1	10,974	65.9	9,490	56.9
100~300인 미만	10,357	5,662	54.7	4,695	45.3	1,020	9.8
300~500인 미만	1,809	819	45.3	990	54.7	40	2.2
500~1,000인 미만	1,198	475	39.6	723	60.4	13	1.1
1,000인 이상	869	323	37.2	546	62.8	1	0.1

자료: 공단 업무바인더(2023.12); 공단 내부DB

[그림 2-14] 기업 규모별 장애인 의무고용 이행률 변화 - 민간기업



제3절 해외 주요국의 의무고용률 현황

본 절에서는 우리나라와 유사한 의무고용제도를 운영하고 있는 독일, 프랑스, 일본의 국가별 의무고용률 현황과 변화를 살펴보고, 장애출현율과 의무고용 대상 비율, 고용률 등을 고려하여 현재 우리나라의 의무고용률 수준과 비교해보고자 한다.

1. 국가별 의무고용률 현황

가. 독일

독일의 고용의무제도는 20세기 초반부터 현재에 이르기까지 사회적 요구와 경제적 상황에 따라 지속적으로 발전해왔다. 본 제도의 기원은 1920년 1차 세계대전 이후 상이군인의 사회 재통합을 목적으로 제정된 '중상해자 고용에 관한 법률(Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter)'에서 찾을 수 있다. 동 법률은 20명 이상을 고용한 사업장에 2%의 의무고용률을 규정함으로써 장애인 고용정책의 법적 기반을 마련하였다.

이후 1974년 '중증장애인법(Schwerbehindertengesetz)'으로 개정되면서 장애 유형 및 원인에 관계없이 모든 중증장애으로 지원 대상이 확대되었다. 또한 의무고용 대상 사업장 기준은 16명 이상으로 낮추어졌고, 의무고용률을 6%로 상향조정되었다.

그러나 이러한 제도적 개선에도 불구하고 중증장애인 실업률이 지속적으로 상승하자, 독일 정부는 2000년 '중증장애인 실업 해소법(Gesetz zur Bekämpfung der hohen Arbeitslosigkeit bei Schwerbehinderten)'을 제정하여 정책의 실효성을 제고하고자 하였다. 본 법은 의무고용 대상 사업장 기준을 다시 20인 이상으로 상향 조정하고, 의무고용율은 5%로 하향 조

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

정하는 등 노동시장의 현실을 반영한 유연한 접근을 시도하였다. 다만 기존에 6% 이상의 고용비율을 유지하던 사업장에 대해서는 해당 비율을 계속 유지하도록 하였다.

현재 독일의 장애인 고용의무제도는 상시근로자 20명 이상의 공공 및 민간부문 사업장을 대상으로 하며, 전체 근로자의 5%이상을 중증장애인으로 고용하도록 규정하고 있다.

〈표 2-8〉 독일의 의무고용률 현황

	1920		1974		2000		2024
의무고용 대상 사업장	20명 이상 고용한 사업장	⇒	16명 이상 고용한 사업장	⇒	20명 이상 고용한 사업장	⇒	20명 이상 고용한 사업장
의무고용률	2%		6%		5%(일부 6%)		5%(일부 6%)

나. 프랑스

프랑스의 장애인 의무고용제도는 20세기 초반부터 현재까지 사회경제적 변화와 장애인 권리 인식의 발전에 따라 지속적으로 진화해왔다. 본 제도의 기원은 1924년 제1차 세계대전 이후 상이군인의 사회 재통합을 목적으로 도입된 정책에서 찾을 수 있다. 당시 10인 이상의 상공업체와 15인 이상의 농업체에 전체 인력의 10%를 상이군인으로 고용하도록 의무화함으로써 장애인 고용정책의 법적 기반을 마련하였다.

1957년 '장애인 근로자의 사회복귀에 관한 일반법' 제정은 의무고용 대상을 일반장애인으로 확대하여, 일반장애인 3%, 상이군인 7%의 차등화된 의무고용률을 적용하므로써 장애인의 노동시장 통합을 위한 정책적 노력을 강화하였다. 이어 1975년 '장애인복지기본법' 제정은 '장애인 근로자'라는 용어를 처음 사용하고 장애인 채용 거부 시 벌금 제도를 도입함으로써 정책의 실효성을 제고하였다.

1987년 '장애인근로자고용법'의 제정은 현대적 의미의 장애인 의무고용제도를 확립하는 계기가 되었다. 본 법은 20인 이상 사업장에 6%의 단일 의무고용률을 적용함으로써, 이전의 차등화된 제도를 통합하고 간소화하였다.

현재 프랑스의 장애인 의무고용제도는 20인 이상의 민간 및 공공부문 사업장에 6%의 의무고용률을 용하고 있다.

〈표 2-9〉 프랑스의 의무고용률 현황

	1924		1957		1987		2024
의무고용 대상 사업장	• 10인 이상의 상공업체 • 15인 이상의 농업체	⇒	10명 이상 고용한 사업장	⇒	20명 이상 고용한 사업장	⇒	20명 이상 고용한 사업장
의무고용률	10%		장애인 3% 상이군인 7%		6%		6%

다. 일본

일본의 장애인 고용정책은 1960년 '신체장해자 고용촉진법' 제정을 시작으로 지속적인 발전을 거듭해왔다. 초기에는 300명 이상 사업주를 대상으로 한 노력규정에 불과했으나, 1976년 '장해자고용촉진 등에 관한 법률'로 개정되면서 의무규정으로 전환되었다. 이때 의무고용률은 민간기업 1.5%로 설정되었으며, 적용 대상은 67명 이상 일반사업주로 확대되었다.

이후 의무고용률과 대상 사업장 범위는 점진적으로 확대되어 왔다. 1988년에는 의무고용률이 1.6%로 상향조정되고 적용 대상이 63명 이상 사업주로 확대되었으며, 지적장애인이 의무고용 대상에 포함되었다. 1998년에는 의무고용률이 1.8%로 다시 상향조정되었고, 적용 대상은 56명 이상 일반 사업주로 확대되었다.

또한 2013년에는 의무고용률이 민간기업 2.0%, 국가 및 지방자치단체 2.3%, 교육위원회 2.2%로 상향조정되었으며, 적용 대상이 50명 이상 일반 사업주로 확대되었다. 2018년에는 정신장애인이 법적 의무고용 대상자로 추가되면서 국가 및 지방공공단체 2.5%, 민간기업 2.2%로 상향 조정되었으며, 대상 사업체의 규모도 상시근로자 50명 이상에서 45.5명 이상으로 확대되었다. 이후 2021년부터는 의무고용률이 다시 0.1%p씩 사양 조정되어 민간기업 2.3%, 국가 및 지방공공단체 2.6%, 교육위원회 2.5%로 추가 상향되었으며, 대상 사업체도서 43.5명 이상으로 확대되었다.

일본 정부는 향후 몇차례 의무고용률 상향과 의무고용 대상 사업장의 확대를 계획하고 있다. 2024년 4월부터는 민간기업의 법정고용률은 2.5%로, 국가 및 지방공공단체는 2.8%로 인상될 예정이며, 대상 사업주 범위도 40명 이상으로 확대될 것이다. 또한, 2026년에는 다시 한 번 법정고용률이 0.2%p 인상되어 민간기업은 2.7%, 국가 및 지방공공단체는 3.0%가 될 예정이며, 대상 사업주 범위도 37.5인 이상으로 확대될 계획이다.

〈표 2-10〉 일본의 장애인 의무고용률 현황

연도	의무고용 대상 사업장	의무고용률
1960	300명 이상 사업장	
1976	67명 이상 사업장	• 민간기업 1.5% • 특수법인 1.8%
1988	63명 이상 사업장	• 민간기업 1.6% • 특수법인 1.9%
1998	56명 이상 사업장	• 민간기업 1.8% • 국가 및 지방자치단체 2.1% • 교육위원회 2.0% • 특수법인 2.1%
2013	50명 이상 사업장	• 민간기업 2.0% • 국가 및 지방자치단체 2.3% • 교육위원회 2.2% • 특수법인 2.3%
2018	45.5명 이상 사업장	• 민간기업 2.2% • 국가 및 지방자치단체 2.5% • 교육위원회 2.4% • 특수법인 2.5%
2021	43.5명 이상 사업장	• 민간기업 2.3% • 국가 및 지방자치단체 2.6% • 교육위원회 2.5% • 특수법인 2.6%
2024	40명 이상 사업장	• 민간기업 2.5% • 국가 및 지방자치단체 2.8% • 교육위원회 2.7% • 특수법인 2.8%
2026	37.5명 이상 사업장	• 민간기업 2.7% • 국가 및 지방자치단체 3.0% • 교육위원회 2.9% • 특수법인 3.0%

자료: 후생노동성 홈페이지; 전광석 외(2013); 윤상용 외(2018);

2. 장애출현율과 의무고용대상 비율

장애출현율과 의무고용대상은 각 국가별로 장애의 범위와 의무고용대상 기준이 달라 단순 비교가 어렵다. 또한 일부 국가에서는 매년 통계를 제공하지 않아 동일 시점 비교에도 한계가 있다.

독일의 경우, 2019년 기준으로 16세 이상의 장애출현율은 30.4%이며, 16~64세에서는 19.4%이다. 이 중 의무고용대상에 해당하는 비율은 9.4%이다. 독일은 중증장애인을 고용의무제도의 대상으로 한다는 점이 특징이다. 중증장애인은 신체적, 지적, 또는 정신적 장애정도가 20부터 100까지 범위 중 50이상인 사람을 의미한다.

프랑스는 2018년 기준으로 16세 이상의 장애출현율이 26.8%이며, 16~64세에서는 19.9%이다. 의무고용대상에 해당하는 비율은 7.1%로, 장애인 고용의무 대상자는 노동법전 L.5212-13조에 의해 정의하고 있다. 즉, 노동법전에 따라 장애인 지위 인정을 받은 자를 대상으로 한다.

우리나라와 일본의 경우 장애출현율과 의무고용대상이 동일하다. 일본의 경우, 연령 기준은 명확히 확인되지 않았으나, 장애출현율은 9.2%이다. 일본은 장애인을 신체장애인, 지적장애인, 정신장애인으로 구분하여, 의무고용대상은 각 장애 유형별로 정해진 기준에 따라 인정된 자를 포함한다. 우리나라는 2020년 기준으로 15세 이상 장애출현율이 5.7%이며, 15~64세에서는 3.3%이다. 일본과 마찬가지로 장애출현율과 의무고용대상이 동일한데, 이는 장애인 등록제도를 통해 공식적으로 인정된 장애인만을 대상으로 하기 때문이다.

각 국가 간 장애출현율과 의무고용대상 비율의 차이는 장애에 대한 정의, 사회문화적 인식, 복지 정책 등 다양한 요인에 기인한다. 따라서 단순 수치 비교보다는 각 국가의 상황과 맥락을 고려한 종합적인 이해가 필요하다.

3. 고용률

가. 독일

독일의 연도별 의무고용 현황에 따르면 공공부문의 경우 6.6%에서 6.3%로 소폭 감소 추세를 보인 반면, 민간부문은 4.1%로 일정 수준을 유지하고 있는 것을 알 수 있다. 2022년 기준으로 공공부문 6.3%, 민간부문 4.1%로 전체 4.5% 고용률을 보이고 있다. 그러나 20명 이상 고용한 기업에 5%의 고용의무가 부여된 것을 고려하면 민간부문에서 여전히 목표치에 달성하지는 못한 것을 알 수 있다.

〈표 2-11〉 연도별 의무고용 현황 - 독일

(단위: %)

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
정부부문	6.6	6.6	6.6	6.5	6.5	6.5	6.4	6.4	6.3
민간부문	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1
전체	4.7	4.7	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.5

자료) 장애인통계

기업 규모별 중증장애인 고용률을 보면, 20~40명 미만 기업 2.9%, 40~60명 미만 기업 3.2%, 60명 이상 기업 4.7%로 나타나 기업 규모가 클수록 고용률이 높아지는 경향을 보였다. 이러한 추세는 민간 및 공공부문에서 공통적으로 확인되었으며, 특히 민간부문의 경우 20~40명 미만 2.8%, 40~60명 미만 3.1%, 60명 이상 4.2%의 고용률을 보이고 있는 것을 알 수 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 2-12〉 기업 규모별 중증장애인 고용률(2022년)

(단위: %)

연평균 상시근로자수	민간부문	공공부문	합계
20명 이상 40명 미만	2.8	4.4	2.9
40명 이상 60명 미만	3.1	4.8	3.2
60명 이상	4.2	6.2	4.7
합계	4.0	6.2	4.4

자료) 연방노동공단(2022) Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM)

의무고용 이행현황을 보면 전체적으로 완전이행 기업의 비율은 38.5%로 나타났으며, 민간부문 37.1%, 공공부문 58.6%로 공공부문의 이행률이 높은 것을 알 수 있따. 규모별로는 20~40명 미만 47.6%, 40~60명 미만 37.6%, 60명 이상 27.7%로 기업 규모가 클수록 완전이행률이 낮아지는 경향을 보였다. 반면, 미이행률은 20~40명 미만 42.6%, 40~60명 미만 23.2%, 60명 이상 6.4%로 기업 규모가 클수록 현저히 낮아지는 것을 알 수 있다. 즉, 대기업의 경우 완전이행에는 어려움이 있으나 전반적인 고용률은 높다는 점을 시사한다.

〈표 2-13〉 연평균 상시근로자수별 기업 이행현황(2022년)

(단위: 개소, %)

연평균 상시근로자수		사업주		완전이행		부분이행		미이행	
		N	%	N	%	N	%	N	%
전체	합계	178,690	100.0	68,850	38.5	63,609	35.6	46,231	25.9
	민간	166,580	100.0	61,757	37.1	59,808	35.9	45,015	27.0
	공공	12,110	100.0	7,093	58.6	3,801	31.4	1,216	10.0
20명이상 40명미만	합계	81,704	100.0	38,916	47.6	7,989	9.8	34,799	42.6
	민간	78,209	100.0	36,679	46.9	7,700	9.8	33,830	43.3
	공공	3,495	100.0	2,237	64.0	289	8.3	969	27.7
40명이상 60명미만	합계	31,171	100.0	11,722	37.6	12,228	39.2	7,221	23.2
	민간	29,430	100.0	10,687	36.3	11,698	39.7	7,045	23.9
	공공	1,741	100.0	1,035	59.4	530	30.4	176	10.1
60명이상	합계	65,815	100.0	18,212	27.7	43,392	65.9	4,211	6.4
	민간	58,941	100.0	14,391	24.4	40,410	68.6	4,140	7.0
	공공	6,874	100.0	3,821	55.6	2,982	43.4	71	1.0

자료) 연방노동공단(2022) Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM)

나. 프랑스

프랑스의 연도별 의무고용 현황에 따르면, 공공부문은 4.90%에서 5.45%로 민간부문은 3.30%에서 3.50%로 증가 추세를 보이고 있다. 2022년 기준 공공부문 5.45%, 민간부문 3.50%의 고용률을 기록했다. 그러나 20명 이상 고용한 기업에 부여된 6%의 의무고용률을 고려할 때, 특히 민간부문은 상당히 목표치에 미달하는 것을 알 수 있다. 다만, 프랑스 정부가 2020년부터 50세 이상의 장애인에게 1.5배의 가중치를 적용하고 있어, 이를 반영하면 실질고용률이 4.50%에 달한다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 2-14〉 연도별 의무고용 현황 - 프랑스

(단위: %)

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
정부부문	4.90	5.17	5.32	5.49	5.61	5.79	5.58	5.44	5.45
민간부문	3.30	3.40	3.50	3.50	3.50	3.50	3.40	3.50	3.50
가중치적용	-	-	-	-	-	-	4.30	4.50	4.50

자료) 장애인통계

기업 규모별 의무고용률을 보면, 20~49인 4.4%, 50~99인 5.3%, 100~249인 5.7%, 250~499인 5.9%, 500~2,499인 5.9%, 2,500인 이상 6.0%로 기업 규모가 클수록 고용률이 높아지는 경향을 보였다. 그러나, 직접고용률을 고려하면 20~49인 2.4%, 50~99인 3.0%, 100~249인 3.1%, 250~499인 3.4%, 500~2,499인 3.5%, 2,500인 이상 4.6%로 낮아진다. 이는 프랑스의 의무고용률의 경우 직접고용뿐만 아니라 간접고용의 방식을 통해 이루어지고 있음을 시사한다.

〈표 2-15〉 기업 규모별 의무고용률(2022년)

(단위: 개소, 명, %)

항목	사업체 수	장애인 근로 대상자	고용의무 대상자 수 예상 인력	의무 고용률	의무 고용 수혜자	직접 고용률
20~49인	69,500	2,156,800	94,100	4.4	50,800	2.4
50~99인	19,500	1,343,600	72,100	5.3	40,000	3.0
100~249인	11,900	1,823,800	104,700	5.7	57,900	3.1
250~499인	4,000	1,384,700	80,400	5.9	46,900	3.4
500~2,499인	2,700	2,644,600	158,400	5.9	93,900	3.5
2,500인 이상	400	1,895,700	116,400	6.0	90,100	4.6

자료: 프랑스 노동부 산하 조사·연구·통계지원국(Dares); 백영은 외(2023)

의무고용 이행현황을 보면 평균 이행률은 규모가 커질수록 증가하는 것을 알 수 있다. 특히 20~49인 규모의 경우 41%가 미이행으로 높은 비율을 보이는 반면, 500인 이상의 대기업에서는 미이행률이 1% 수준으로 현저히 낮아진다. 이는 프랑스에서 기업 규모가 클수록 고용의무를 이행률이 높아지는 경향을 명확히 보여준다.

〈표 2-16〉 기업 규모에 따른 고용의무 이행률(2022년 기준)

(단위: %)

기업 전체 근로자 수	장애인 고용의무 이행률 전체 평균	장애인 고용의무 이행률			
		0%	1~49%	50~99%	100% 이상
20~49인	75	41	13	15	31
50~99인	77	17	28	27	28
100~249인	75	6	35	33	26
250~499인	79	2	34	38	26
500~2,499인	77	1	31	42	26
2,500인 이상	95	1	17	50	32
전체	81	31	19	21	29

자료: 프랑스 노동부 산하 조사·연구·통계지원국(Dares)

다. 일본

일본의 연도별 의무고용 현황을 보면 공공부문은 2.33%에서 2.57%로 증가하는 추세를 보이고, 민간부문 역시 1.88%에서 2.26%로 증가하는 추세를 보이고 있다. 2022년 기준 공공부문 2.57%, 민간부문 2.26%로 전체 2.29% 수준을 보이고 있다. 40명 이상 고용한 민간기업에는 2.5%, 국가 및 지방공공단체에는 2.8%의 고용의무가 부여된 것을 고려하면 여전히 그 수치를 달성하지는 못한 것을 알 수 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 2-17〉 연도별 의무고용 현황 - 일본

(단위: %)

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
정부부문	2.33	2.36	2.39	2.03	2.11	2.28	2.41	2.51	2.57
민간부문	1.88	1.89	1.93	1.97	2.06	2.12	2.16	2.21	2.26
전체	1.88	1.93	1.97	1.98	2.06	2.13	2.18	2.24	2.29

자료) 장애인통계

기업 규모별로 의무고용률을 보면, 43.5~100명 미만 1.84%, 100~300명 미만 2.08%, 300~500명 미만 2.11%, 500~1,000명 미만 2.26%, 1,000명 이상 2.48%로 규모가 클수록 고용률이 높은 것을 알 수 있다.

〈표 2-18〉 연평균 상시근로자수별 기업 이행현황(2022년)

(단위: 개소, 명, %)

항목	사업체 수	장애인 근로 대상자	고용장애인수	의무 고용률
전체	107,691	27,281,606.5	613,958.0	2.25
43.5~100명 미만	55,602	3,590,481.0	66,001.0	1.84
100~300명 미만	36,824	5,676,389.5	117,790.0	2.08
300~500명 미만	7,012	2,480,599.5	52,239.5	2.11
500~1,000명 미만	4,778	3,068,651.0	69,375.5	2.26
1,000명 이상	3,475	12,465,485.5	308,552.0	2.48

자료: 장애인통계(2023)

의무고용 이행현황을 보면 장애인 고용의무를 달성한 기업의 비율은 48.3%, 미달성 기업(51.7%)에 비해 다소 낮은 것을 알 수 있다. 특히 주목할 만한 점은 전체 기업의 30.0%가 장애인을 한 명도 고용하지 않고 있다는 것이다.

기업규모별 고용의무 달성 현황을 보면, 1,000명 이상의 경우 62.1%로 가장 높았으며, 100~300명 미만 기업에서도 51.7%로 비교적 높은 것을 알 수 있다. 독일과 프랑스에서 기업 규모가 증가할수록 의무 이행률이 상승하는 경향과는 다소 차이를 보이는 결과이다. 일본의 경우 1,000명 이상의 대기업에서 가장 높은 달성률을 보이면서도 100~300명 미만의 중견기업에서도 상당히 높은 고용의무 달성비율을 보이고 있다. 그러나 장애인을 전혀 고용하지 않는 기업의 대다수가 300명 미만 규모에 집중되어 있다는 점은 중소기업에서 장애인 고용에 여전히 한계가 있음을 시사한다.

〈표 2-19〉 기업 규모에 따른 고용의무 이행률(2022년 기준)

(단위: 개소, 명, %)

항목	사업체 수	달성기업수		미달성 기업수		고용장애인이 0명인 기업수	
		N	%	N	%	N	%
전체	107,691	52,007	48.3	55,684	51.7	32,342	30.0
43.5~100명 미만	55,602	25,460	45.8	30,142	54.2	27,710	49.8
100~300명 미만	36,824	19,052	51.7	17,772	48.3	4,597	12.5
300~500명 미만	7,012	3,079	43.9	3,933	56.1	29	0.4
500~1,000명 미만	4,778	2,257	47.2	2,521	52.8	5	0.1
1,000명 이상	3,475	2,159	62.1	1,316	37.9	1	0.0

자료: 장애인통계(2023) 재가공

국가별로 장애출현율, 장애인 의무고용률, 고용률을 종합하면 〈표 2-20〉과 같다. 의무고용대상이 되는 장애출현율을 보면 독일 9.4%, 일본 9.2%, 프랑스 7.1%, 한국 5.7%로 한국이 가장 낮다. 장애인 의무고용률은 프랑스 6%, 독일 5%, 한국 민간기업 3.1%, 일본 민간기업 2.5%으로 일본이 가장 낮은 것을 알 수 있다. 즉, 국가별로 비교해보면 우리나라의 장애출현율 대비 장애인 의무고용률이 낮은 수준은 아니라는 것을 확인해볼 수 있다.

KOR 한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

이러한 국가별 제도속에서 고용률을 보면 독일은 정부부문에서는 장애인 의무고용률 5%수준을 넘는 6.3%의 고용률 수준을 보이나 민간부문의 경우 4.1%로 여전히 낮고, 프랑스는 정부부문, 민간부문 모두 장애인 의무고용률 6%에는 비치지 못하는 수준이다. 특히 민간부문은 3.5%로 상당히 낮은 것을 알 수 있다. 일본의 경우 고용률이 장애인 의무고용률 수준에 하회하는 수준으로 근접한 것을 알 수 있다. 한국은 국가 및 지방자치단체, 공공기관의 경우 의무고용률 3.8%를 상회하는 수준을 보이며, 민간기업의 경우 3.1% 근접한 고용률 수치를 보이는 것을 알 수 있다.

〈표 2-20〉 국가별 장애인 의무고용 비교표

구분	장애출현율 (의무고용대상)	장애인 의무고용률	고용률
독일	9.4%	5%	• 정부부문 6.3% • 민간부문 4.1%
프랑스	7.1%	6%	• 정부부문 5.45% • 민간부문 3.5%
일본	9.2%	• 민간기업 2.5% • 국가 및 지방자치단체 2.8% • 교육위원회 2.7% • 특수법인 2.8%	• 정부부문 2.57% • 민간부문 2.26%
한국	5.7%	• 민간기업 3.1% • 국가 및 지방자치단체 3.8% • 공공기관 3.8%	• 국가 및 지방자치단체 3.84% • 공공기관 3.90% • 민간기업 2.99%

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제 3 장
적정 장애인 의무고용률 추정

제1절 장애인 의무고용률 추정 데이터 및 분석모형

장애인 고용의무제도는 장애인에게 균등한 고용기회를 보장하는 것을 기본 이념으로 하여, 목표치를 설정할 때 장애인과 비장애인 또는 전체인구의 고용률, 실업률, 경제활동참가율 등의 고용지표를 비교하여 판단할 수 있다. 또한, 정책실현성을 높이기 위해서는 고용지표와 더불어 기업의 고용여건, 장애인구 구조, 고용서비스 수준 등을 종합적으로 검토하여 정책적으로 판단해야 할 것이다.

선행연구에서는 장애인 의무고용률 추정방식을 크게 고용률 균등화, 실업률 균등화, 경제활동인구 균등화라는 모형에서 조금씩 변형하여 보다 현실적인 추정치를 산정하고자 노력하였다. 다만, 연구자에 따라 장애인고용패널조사, 장애인경제활동시태조사, 기업체장애인고용실태조사, 내부행정데이터 등으로 활용한 데이터에 차이가 있었다.

따라서 본 연구에서는 대표적으로 활용된 고용률 균등화, 실업률 균등화, 경제활동인구 균등화 모형과 더불어 체감실업률을 적용할 수 있는 확장실업률 균등화 모형을 중점으로 살펴보고, 유은주 외(2019) 연구의 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형과 일본의 장애인 의무고용률 추정방식도 적용하여 그 추정치를 비교해보고자 한다. 분석에는 장애인경제활동실태조사와 내부행정데이터를 중심으로 활용하고자 한다.

1. 분석 데이터

적정 장애인 의무고용률 추정에 관한 선행연구들의 분석데이터 활용을 검토한 결과, 연구별로 상이한 데이터를 활용한 것을 알 수 있다. 전체인구에 대한 자료는 주로 경제활동인구조사를 활용한 반면, 장애인구에 대한 데이터는 시기에 따라 변화가 있었다. 2008년에는 장애인고용패널조사를 활용하였으나, 이후 연구에서는 장애인경제활동실태조사를 주로 사용하였다. 이는 장애인경제활동실태조사가 2010년부터 시행되어, 2009년 이전 연구에서는 활용가능한 데이터가 제한적이었기 때문으로 판단된다.

의무고용률 추정에 필요한 전체상시근로자수(50인 이상)와 장애인상시근로자수에 대해서는 내부행정데이터와 기업체장애인고용실태조사 등이 활용되었다. 기업체장애인고용실태조사는 상시근로자 1명 이상을 고용한 모든 기업체를 대상으로 하는 반면, 내부행정데이터는 의무고용대상인 50인 이상 기업체의 상시근로자수를 보다 정확히 파악할 수 있다는 장점이 있다. 또한, 기업체장애인고용실태조사는 표본조사를 통해 추정된 값인 반면, 내부행정데이터는 기업이 직접 신고한 수치로 보다 높은 정확성을 담보한다고 할 수 있다.

이러한 선행연구 분석을 토대로, 본 연구에서는 2018년부터 2023년까지의 장애인경제활동실태조사, 경제활동인구조사, 내부행정데이터를 주로 분석데이터로 활용하고자 한다. 더불어, 추정치의 정확성과 현실 접합성을 높이기 위해 다양한 요소를 고려하였다. 구체적으로, 중증장애인 더블카운트 효과를 반영하기 위해 장애인경제활동실태조사의 장애출현율, 중증비율을 활용하였다. 또한, 실업자 중 50인 이상 임금근로자로 가는 비중을 추정하기 위해 장애인경제활동실태조사의 실업자 중 임금근로자 희망 비율과 사업체노동실태현황의 전체 임금근로자 중 50인 이상으로 가는 비율을 활용하였다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-1〉 분석 자료 및 활용변수

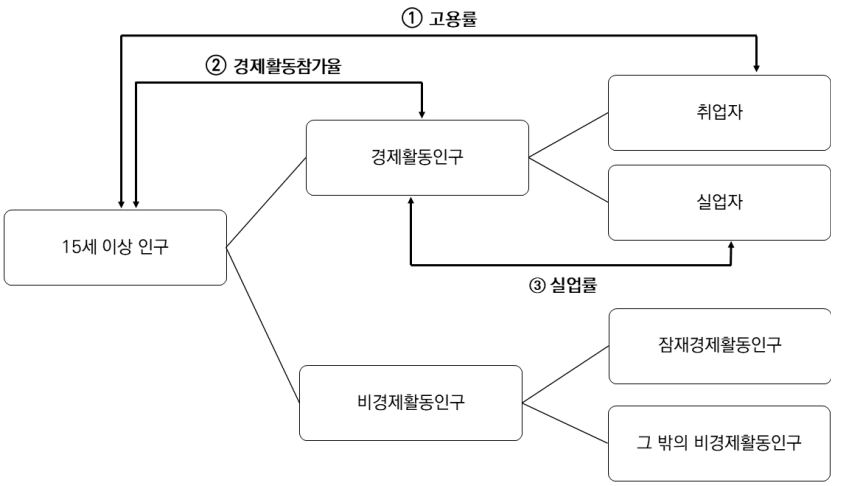
분석자료	활용연도	활용변수
장애인경제활동실태조사	2018~2023	• 경제활동인구 - 취업자(임금근로자, 비임금근로자), 실업자 • 비경제활동인구 - 잠재경제활동인구(잠재취업가능자, 잠재구직자) - 그 밖의 비경제활동인구 • 장애출현율, 중증비율 • 실업자 중 임금근로자 희망 비율
경제활동인구조사	2018~2023	• 임금근로자 • 50인 이상 사업체 근로자
내부행정데이터	2018~2023	• 의무고용 적용대상인원 • 고용된 장애인 수
사업체노동실태현황	2017~2022	• 전체 임금근로자 중 50인 이상으로 가는 비율

2. 분석모형

본 연구에서는 선행연구에서 주로 활용된 고용지표 분석모형을 통해 장애인 의무고용률를 추정하고자 한다. 대표적으로 장애인과 비장애인 또는 전체 인구의 고용률, 실업률, 경제활동참가율의 균등화 방식을 적용하여 고용지표를 비교하고, 체감실업률을 적용할 수 있는 확장실업률 균등화 모형과 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형을 추가하여 살펴보고자 한다.

지표에 대한 정의를 살펴보면, 고용률은 15세 이상 인구 중에 취업자를 의미하는 지표이며 경제활동참가율은 15세 이상 인구 중 경제활동인구를 의미하는 지표이다. 실업률은 경제활동인구 중 실업자를 의미하는 지표이다.

[그림 3-1] 고용지표



가. 고용률 균등화 모형

고용률 균등화 모형은 장애인 고용률과 전체인구 또는 비장애인의 고용률이 균등해지도록 의무고용률 수준을 결정하는 방식이다. 15세 이상 전체인구 중 전체인구 취업자가 차지하는 비중을 E_2, 15세 이상 장애인구 중 장애인 취업자가 차지하는 비중을 E_1이라고 하면, 전체인구와 비교했을 때 장애인의 취업결과가 동등해지기 위해서는 다음과 같은 조건이 충족되어야 한다.

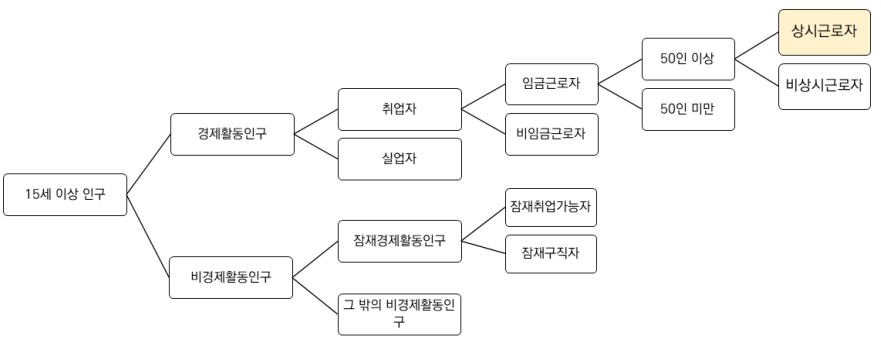
$$\frac{\text{장애인 취업자}}{\text{15세 이상 장애인구}}(E_1) = \frac{\text{전체인구 취업자}}{\text{15세 이상 전체인구}}(E_2)$$

여기에서 장애인 취업자는 장애인 임금근로자와 장애인 비임금근로자로 구분되며, 장애인 임금근로자는 50인 이상 사업체에 근무하는 장애인근로자와 50인 미만의 사업체에 근무하는 장애인근로자로 구분된다. 또한 50인 이상

사업체에 근무하는 장애인근로자 중에서도 상시근로자와 비상시근로자로 구분된다.

① 장애인 취업자 = 장애인 임금근로자 + 장애인 비임금근로자
② 장애인 임금근로자 = 50인 이상 사업체 근로자 + 50인 미만 사업체 근로자
③ 50인 이상 사업체 근로자 = 50인 이상 사업체 상시근로자 + 50인 이상 사업체 비상시근로자

[그림 3-2] 경제활동인구 구조



우리가 구하려는 의무고용률은 50인 이상 의무고용사업체의 전체 상시근로자수 대비 50인 이상 의무고용사업체의 장애인 상시근로자수를 기준으로 추정되므로 장애인 취업자 중에서도 장애인 비임금근로자, 50인 미만의 사업체에 근무하는 장애인근로자, 50인 이상 의무고용사업체에 근무하는 장애인 비상시근로자를 제외해서 추정해야 한다.

$$\text{의무고용률}(x) = \frac{\text{50인 이상 의무고용사업체의 장애인 상시근로자수}}{\text{50인 이상 의무고용사업체의 전체 상시근로자수}}$$

즉, 장애인 취업자 중 제외해야 하는 값을 β라고 정의하면 다음과 같다.

β = 50인 이상 의무고용사업체에 근무하는 장애인 비상시근로자
+ 50인 미만의 사업체에 근무하는 장애인근로자 + 장애인 비임금근로자

이 β값은 '장애인 취업자'에서 '50인 이상 의무고용사업체에 근무하는 장애인 상시근로자'를 뺀 값과 동일한데, 이를 구체적으로 도출하면 〈표 3-2〉와 같다. 따라서 추정할 때 고용률 균등화에 따른 장애인 취업자 수에서 β값을 제외한 숫자를 대상으로 추정할 것이다.

〈표 3-2〉 β값 도출단계

(1) 장애인 취업자 = **장애인 임금근로자**
+ 장애인 비임금근로자
… 식 ②에 따라 "장애인 임금근로자" 대체

⇓

(2) 장애인 취업자 = **(50인이상 사업체 장애인 근로자)**
+ **(50인미만 사업체 장애인 근로자)**
+ 장애인 비임금근로자
… 식 ③을 이용하여 "50인 이상 사업체 근로자" 대체

⇓

(3) 장애인 취업자 = **(50인이상 사업체 장애인 상시근로자)**
+ **(50인이상 사업체 장애인 비상시근로자)**
+ (50인미만 사업체 장애인 근로자)
+ 장애인 비임금근로자
… "50인 이상 사업체 상시근로자"항을 우변에서 좌변으로 넘기면

⇓

(4) 장애인 취업자 - **50인 이상 사업체 장애인 상시근로자**
= (50인 이상 사업체 장애인 비상시근로자 + 50인 미만 사업체 장애인근로자
+ 장애인 비임금근로자)

⇓

∴ β값 도출

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

이러한 고용률 균등화 방식은 인간은 누구에 의해서도 침해될 수 없는 평등한 노동권리를 갖는다는 노동주권의 이념에서 출발한다(Oliver, 1996; 유완식, 2009). 즉, 고용률이라는 결과적인 지표라는 점에서 결과의 평등을 강조하여 가장 바람직한 목표라고 볼 수 있다. 그러나 이는 장애로 인해 일할 수 없는 장애인까지 취업시켜야 하는 한계가 존재하는 모형이다.

나. 경제활동참가율 균등화 모형

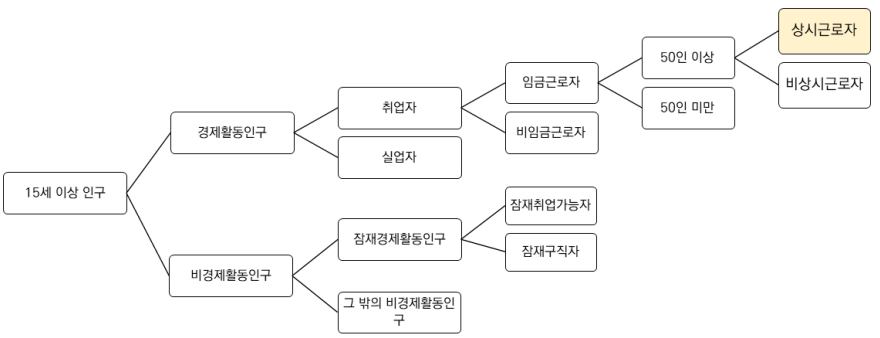
경제활동참가율 균등화 모형은 장애인 경제활동참가율과 전체인구 또는 비장애인의 경제활동참가율이 균등해질 때의 의무고용률 수준을 결정하는 방식으로 고용기회 균등 제공이라는 측면에서 부합한다. 15세 이상 전체인구 중 경제활동인구가 차지하는 비중을 A_2, 15세 이상 장애인구 중 장애인 경제활동인구가 차지하는 비중을 A_1이라고 하면, 전체인구와 비교했을 때 장애인의 취업기회가 동등해지기 위해서는 다음과 같은 조건이 충족되어야 한다.

$$\frac{\text{장애인 경제활동인구}}{\text{15세 이상 장애인구}}(A_1) = \frac{\text{전체인구 경제활동인구}}{\text{15세 이상 전체인구}}(A_2)$$

여기에서 장애인 경제활동인구는 장애인 취업자와 장애인 실업자로 구분되며, 장애인 취업자는 위에서 살펴봤던 고용률 균등화 모형과 동일하게 장애인 임금근로자와 장애인 비임금근로자로 구분된다. 또한, 장애인 임금근로자는 50인 이상 사업체에 근무하는 장애인근로자와 50인 미만의 사업체에 근무하는 장애인근로자로 구분되며, 50인 이상 사업체에 근무하는 장애인근로자 중에서도 상시근로자와 비상시근로자로 구분된다.

① 장애인 경제활동인구 = 장애인 취업자 + 장애인 실업자
② 장애인 취업자 = 장애인 임금근로자 + 장애인 비임금근로자
③ 장애인 임금근로자 = 50인 이상 사업체 근로자 + 50인 미만 사업체 근로자
④ 50인 이상 사업체 근로자 = 50인 이상 사업체 상시근로자 + 50인 이상 사업체 비상시근로자

[그림 3-3] 경제활동인구 구조



우리가 구하려는 의무고용률은 50인 이상 의무고용사업체의 전체 상시근로자수 대비 50인 이상 의무고용사업체의 장애인 상시근로자수를 기준으로 추정되므로 장애인 경제활동인구중에서도 실업자를 제외해야 하고, 취업자 중에서도 장애인 비임금근로자, 50인 미만의 사업체에 근무하는 장애인근로자, 50인 이상 의무고용사업체에 근무하는 장애인 비상시근로자를 제외해서 추정해야 한다.

$$\text{의무고용률}(x) = \frac{\text{50인 이상 의무고용사업체의 장애인 상시근로자수}}{\text{50인 이상 의무고용사업체의 전체 상시근로자수}}$$

즉, 장애인 경제활동인구 중 제외해야 하는 값을 γ라고 정의하면 다음과 같다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

γ = (장애인 실업자) + β*

*β = 50인 이상 의무고용사업체에 근무하는 장애인 비상시근로자
+ 50인 미만의 사업체에 근무하는 장애인근로자 + 장애인 비임금근로자

이 γ값은 '장애인 경제활동인구'에서 '50인 이상 의무고용사업체에 근무하는 장애인 상시근로자'를 뺀 값과 동일한데, 이를 구체적으로 도출하면 〈표 3-9〉와 같다. 따라서 추정할 때 경제활동참가율 균등화에 따른 장애인 경제활동인구 수에서 γ값을 제외한 숫자를 대상으로 추정할 것이다.

〈표 3-3〉 γ값 도출단계

(1) γ = (장애인 실업자) + β*	
⇓	
(2) γ = (장애인경제활동인구 - 장애인 취업자) +β	… 식 ①에 따라 "장애인 실업자" 대체
⇓	
(3) γ = 장애인경제활동인구 + (β - 장애인 취업자)	… 오른쪽 항 정리
⇓	
(4) γ = 장애인경제활동인구 - 50인 이상 사업체 장애인 상시근로자	… 〈표 3-2〉 (4)에 따라 "β - 장애인 취업자" 대체
⇓	
∴ γ값 도출	

이러한 경제활동참가율 균등화 방식은 취업자와 실업자를 모두 포함하는 지표로 노동시장에 참여할 의사와 능력이 있는 사람들의 비율을 나타낸다. 이는 실제 취업 여부보다는 노동시장 참여 가능성에 초점을 맞추어, 취업 기회

의 평등을 더욱 정확하게 반영한다는 장점이 있다.

그러나 이 모형에는 몇 가지 중요한 한계점이 존재한다. 첫째, 장애인의 경제활동참가율은 전체인구의 경제활동참가율에 비해 상당히 낮아, 두 비율을 동등하게 만드는 수준은 현실적으로 어려움을 수반할 수 있다. 둘째, 단순히 비율을 맞추는 것에 초점을 맞추다 보면 장애인의 낮은 경제활동참가율 뒤에 있는 구조적인 문제들을 간과할 수 있다. 예를 들어, 물리적 접근성 부족, 사회적 편견, 교육 기회의 불평등 등의 근본적인 문제들이 해결되지 않은 채 남을 수 있다. 셋째, 경제활동을 원하지 않거나 할 수 없는 상황의 장애인들까지도 노동시장에 참여하도록 강제하는 결과를 초래할 수 있다.

따라서 경제활동참가율 균등화 모형을 적용할 때는 이를 장기적인 목표로 설정하고 점진적으로 접근할 필요가 있다.

다. 실업률 균등화 모형

실업률 균등화 모형은 장애인 실업률과 전체인구 또는 비장애인의 실업률이 균등해지도록 의무고용률 수준을 결정하는 방식이다. 전체인구의 경제활동인구 중 실업자가 차지하는 비중을 U_2, 장애인구의 경제활동인구 중 장애인 실업자가 차지하는 비중을 U_1이라고 하면, 전체인구와 비교했을 때 장애인 실업률이 동등해지기 위해서는 다음과 같은 조건이 충족되어야 한다.

$$\frac{\text{장애인 실업자}}{\text{장애인 경제활동인구}}(U_1) = \frac{\text{전체인구 실업자}}{\text{전체인구 경제활동인구}}(U_2)$$

실업률 균등화 모형에서 고려해야 할 사항은 실업자가 취업자로 전환되었을때 모두 50인 이상의 상시근로자로 이동하지 않는다는 점이다. 즉, 실업자 중에 자영업자와 같은 비임금근로자로 가는 비중도 있을 것이고, 50인 미만 사업체로 가는 비중, 비상시근로자로 가는 비중도 있을 것이므로 이를 고려하

여 추정치를 계산해야 한다.

이 모형은 노동시장에 이미 참여한 사람들 중 실제로 일자리를 얻지 못한 비율에 초점을 맞추어 고용 결과의 평등을 더욱 직접적으로 반영한다는 장점이 있다. 이는 일할 능력과 의사를 가지고 있는 모든 사람들에게 동등한 고용 결과가 나타나야 한다는 논리에 기반하며, 경제활동참가율 균등화 모형에 비해 더 현실적인 목표치를 제시할 수 있다. 다만, 이 모형은 장애인과 비장애인의 경제활동참가율 차이를 고려하지 않아 장애로 인한 노동시장 진입 자체의 어려움은 어느 정도 배제된다는 점에서 한계가 있다.

라. 확장실업률 균등화 모형

확장실업률은 공식 실업률이 노동시장을 제대로 반영하지 못한다는 지적으로 통계청에서 마련한 '고용보조지표'를 활용한 방식으로 일하고 싶은 욕구가 완전히 충족되지 못한 노동력을 드러내는 지표이다. 이를 통해 노동현황을 구체적으로 확인할 수 있어 체감실업률이라고 부르기도 한다.

〈표 3-4〉 확장실업률

- 공식 실업률: 실업률 ÷ 경제활동인구 × 100
- 고용보조지표 1: (실업자 + 시간관련 추가취업가능자) ÷ 경제활동인구* × 100
- 고용보조지표 2: (실업자 + 잠재경제활동인구**) ÷ 확장경제활동인구***
- 고용보조지표 3(확장실업률): (실업자 + 시간관련 추가취업가능자 + 잠재경제활동인구) ÷ 확장경제활동인구 × 100

* 경제활동인구: 취업자 + 실업자
** 잠재경제활동인구: 잠재취업가능자 + 잠재구직자
*** 확장경제활동인구: 경제활동인구 + 잠재경제활동인구

따라서 확장실업률 균등화 모형은 실업률 균등화 방식을 확장한 개념으로 잠재경제활동인구(잠재취업가능자[9], 잠재구직자[10])와 시간관련 추가취업가능자를 포함한 실업률로, 장애인의 확장실업률과 전체인구 또는 비장애인의 확장실업률을 균등하게 만드는 수준에서 의무고용률 결정한다.

전체인구의 확장경제활동인구[11] 중 확장실업자[12]가 차지하는 비중을 E_2, 장애인구의 확장경제활동인구 중 장애인 확장실업자가 차지하는 비중을 E_1이라고 하면, 전체인구와 비교했을 때 장애인 확장실업률이 동등해지기 위해서는 다음과 같은 조건이 충족되어야 한다.

$$\frac{\text{장애인 확장실업자}}{\text{장애인 확장경제활동인구}}(E_1) = \frac{\text{전체인구 확장실업자}}{\text{전체인구 확장경제활동인구}}(E_2)$$

확장실업률 균등화 모형에서 고려해야 할 사항은 실업률 균등화 모형과 동일하게 실업자가 취업자로 전환되었을때 모두 50인 이상의 상시근로자로 이동하지 않는다는 점이다. 즉, 실업자 중에 자영업자와 같은 비임금근로자로 가는 비중도 있을 것이고, 50인 미만 사업체로 가는 비중, 비상시근로자로 가는 비중도 있을 것이므로 이를 고려하여 추정치를 계산해야 한다.

이 모형은 노동시장에 이미 참여한 실업자뿐만 아니라 잠재적 노동력(잠재취업가능자, 잠재구직자)과 추가 취업을 원하는 불완전 취업자까지 포함하는 확장된 고용 상황을 반영한다는 장점이 있다. 이를 통해 단순히 고용 결과의 평등을 넘어 노동시장 참여 의지와 추가 취업 욕구까지 더욱 포괄적으로 고려할 수 있다. 그러나 이 모형을 기준으로 의무고용률 수준을 제시할 경우, 몇 가지 과제가 있다. 첫째, 잠재경제활동인구를 노동시장으로 유입시키기 위한

9) 잠재취업가능자는 지난 4주간 구직활동을 하였으나 취업가능성이 없는 구직자를 의미함

10) 잠재구직자는 지난 4주간 구직활동을 하지 않았으나 취업을 희망하고 취업이 가능한 사람의 총합을 의미함

11) 확장경제활동인구를 '경제활동인구 + 잠재경제활동인구'로 정의함

12) 확장실업자를 '실업자 + 시간관련 추가취업가능자 + 잠재경제활동인구'로 정의함

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

구체적인 전략과 서비스를 마련해야 할 것이다. 둘째, 불완전 취업자의 추가 취업 욕구를 충족시킬 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

마. 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형

포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형은 기존의 확장실업률 균등화 모형을 확대 발전시켜, 잠재구직자의 개념을 보다 포괄적으로 정의한 모형이다. 일반적으로 잠재구직자는 비경제활동인구 중 지난 4주간 구직활동을 하지 않았으나 조사대상주간에 취업을 희망하고 취업이 가능한 자로 정의된다. 본 모형에서는 이러한 정의를 확장하여 다음의 두 유형을 추가적으로 포함한다.

첫째, 취업희망 잠재구직자로서 비경제활동인구 중 지난 4주간 구직활동을 하지 않았으나 조사대상주간에 취업을 희망하였으나 취업이 불가능했던 자를 포함한다. 둘째, 취업가능 잠재구직자로서 비경제활동인구 중 지난 4주간 구직활동을 하지 않았고 조사대상주간에 취업을 희망하지는 않았으나 취업이 가능한 자를 포함한다.

〈표 3-5〉 포괄적 구직자 범위

구분		4주간 구직활동	취업 희망	취업 가능
잠재구직자		×	○	○
포괄적 잠재구직자	취업희망 잠재구직자	×	○	×
	취업가능 잠재구직자	×	×	○

본 모형은 유은주 외(2019)의 연구에서 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 방식으로 최초 제안되었다. 해당 연구에서는 전체인구에는 기존의 확장실업률을 적용하고 장애인구에는 포괄적 개념을 적용하는 방식을 사용하였으나, 이는 비교 기준의 불균형으로 인해 의무고용률이 실제보다 과대 혹은 과소 추정될 수 있다는 한계가 있다.

따라서 본 연구에서는 이러한 방법론적 한계를 보완하고자 전체인구와 장애인구 모두에 동일한 포괄적 개념을 적용하였다. 또한 잠재구직자 개념의 확장이 장애인에게만 특수한 상황이 아니라 전반적인 구직자 상황의 다양성을 반영한다는 점에서, 이를 '포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형'으로 재정의하였다.

〈표 3-6〉 포괄적 구직자 확장실업률

- 공식 실업률: 실업률 ÷ 경제활동인구* × 100
- 포괄적 구직자 확장실업률: (실업자 + 시간관련 추가취업가능자 + 잠재경제활동인구**+포괄적 구직자) ÷ 포괄적경제활동인구*** × 100

* 경제활동인구: 취업자 + 실업자
** 잠재경제활동인구: 잠재취업가능자 + 잠재구직자
*** 포괄적경제활동인구: 경제활동인구 + 잠재경제활동인구 + 포괄적 구직자(취업의사 혹은 취업가능성 1개라도 있는 경우)

본 모형의 적용에 있어 주요 고려사항은 다음과 같다. 실업률 균등화 모형 및 확장실업률 균등화 모형과 동일하게, 실업자가 취업자로 전환될 경우 모두가 50인 이상 상시근로자로 편입되지는 않는다는 점이다. 실업자는 자영업자 등 비임금근로자, 50인 미만 사업체 근로자, 비상시근로자 등 다양한 고용형태로 전환될 수 있으므로, 이러한 분포를 고려한 추정이 필요하다.

본 모형의 핵심적 특징은 취업 의사나 능력 중 하나만을 보유한 잠재적 경제활동인구까지 포괄하여, 적절한 고용서비스 제공을 통해 이들의 노동시장 진입 가능성을 고려한다는 점이다. 따라서 의무고용률은 이러한 확장된 개념의 실업률이 전체 인구와 장애인구 간에 균등해지는 수준에서 설정된다. 다만, 본 모형은 취업의지가 낮은 장애인까지 고용의무 목표에 포함됨으로써 현실적 달성가능성 측면에서 한계를 지닌다는 점에 유의할 필요가 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

바. 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형

장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형은 기존의 확장실업률 균등화 모형을 발전시켜, 장애인의 고유한 특성을 반영한 새로운 방법론을 제시한다. 본 모형의 핵심적 특징은 장애인 중 일할 능력 또는 일할 의사 중 단일 요소만을 보유한 경우를 장애인의 특수한 상황으로 인정하는 데 있다.

기존의 포괄적 잠재구직자 확장실업률 모형이 전체인구와 장애인구 모두 일할 능력 또는 일할 의사의 단일 보유자를 잠재구직자로 포함했던 것과 달리, 본 모형은 이러한 특성을 장애인 집단에 한정하여 적용한다. 이는 장애인의 경우, 적절한 고용서비스 지원을 통해 일할 능력 또는 일할 의사의 단일 보유자도 경제활동인구로 전환될 수 있다는 이론적 근거에 기반한다.

본 모형의 주요 의의는 장애인의 고용잠재력에 대한 포괄적 접근에 있다. 특히, 일할 능력 또는 일할 의사의 단일 보유자를 장애특성에 따른 결과로 해석하여 이들의 노동시장 진입 가능성을 적극적으로 고려한다는 점에서 의미가 있다.

그러나 본 모형은 몇 가지 방법론적 한계점을 내포하고 있다. 우선 전체인구와 장애인구에 대한 상이한 기준 적용으로 인해 의무고용률 추정의 정확성이 저하될 수 있다는 문제가 있다. 또한 취업 의지가 낮은 장애인까지 고용의무 목표에 포함됨으로써 현실적 달성 가능성이 낮아질 수 있다는 한계가 존재한다.

제2절 장애인 의무고용률 추정 결과

본 절에서는 앞에서 살펴본 모형들을 토대로 장애인 의무고용률을 추정해 보고자 한다. 우리나라에서는 경제활동가능인구를 15세 이상으로 산정하지만 OECD에서는 일반적으로 생산가능연령을 15~64세로 보고있다는 점을 고려

하여 15세 이상 인구를 기준으로 추정한 결과와 15~64세 인구를 기준으로 추정한 결과를 모두 제시하고자 한다. 또한, 일본의 장애인 의무고용률 추정을 적용하여 각 모형별로의 수치를 비교해보고자 한다.

1. 15세 이상 인구 기준 추정 결과

가. 고용률 균등화 모형

고용률 균등화 모형에 활용한 기초자료는 경제활동인구조사의 취업자수, 15세 이상인구, 장애인경제활동실태조사의 취업자수, 15세 이상인구이다. 여기에 내부행정 DB에서 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수, 장애인 상시근로자수를 활용하였다. 2018년부터 2023년까지의 데이터는 〈표 3-7〉과 같다.

〈표 3-7〉 고용률 균등화 모형에 활용한 기초자료

(단위: 천명, 명)

구분	항목	2018	2019	2020	2021	2022	2023
경제활동인구조사 (전체인구)	취업자수	27,064	27,322	26,930	27,550	28,485	28,835
	15세 이상 인구	44,141	44,460	44,756	45,049	45,245	45,379
장애인 경제활동 실태조사 (장애인구)	취업자수	861,648	881,890	893,392	891,804	940,575	935,261
	15세 이상 인구	2,495,043	2,526,201	2,562,873	2,574,907	2,583,530	2,589,047
내부행정 DB (50인 이상 사업체)	장애인 상시근로자수	180,328	192,772	203,347	207,795	213,653	221,522
	전체 상시근로자수	8,177,401	8,389,402	8,467,076	8,674,826	8,936,761	9,175,615

주: 경제활동인구조사의 단위는 천명으로 표기함

기초자료를 활용하여 각 연도별로 추정치를 계산하였다. 2023년 기준으로 구체적인 추정방식에 대해 살펴보면 다음과 같다. 2023년 우리나라 15세 이상 인구는 45,379,000명이며, 그중 취업자수는 28,835,000명으로 전체인구의 고용률은 63.5%이다. 장애인구는 15세 이상 인구가 2,589,047명, 취업자수가 935,261명으로 장애인구의 고용률은 36.1%임을 알 수 있다.

〈표 3-8〉 전체인구와 장애인구의 고용률(2023년 기준)

(단위: 명, %)

구분	전체인구	장애인구
15세 이상 인구(A)	45,379,000	2,589,047
취업자(B)	28,835,000	935,261
고용률(C=B/A)	63.5	36.1

주) 23년 상반기 장애인 경제활동인구조사, 23.5월 경제활동인구조사 활용

따라서 고용률 균등화 모형을 적용해보면, 전체인구 고용률(A)에 15세 이상 장애인구(B)를 곱한 값인 1,645,148명이 고용률 균등화 모형을 적용했을 때 취업목표(C)라고 볼 수 있다. 그러나 이 중에서 비임금근로자로 가는 비중, 50인 미만 사업체로 가는 비중, 비상시근로자로 가는 비중인 β값을 제외해줘야 하므로 최종 추가고용필요자(D)는 931,409명으로 추정할 수 있다. 이를 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수(E)로 나누어주면 10.14%가 추정된다.

다만 중증장애인의 경우 2명으로 의무고용인원이 인정되기 때문에 중증장애인 더블카운트 효과를 같이 반영해줘야 한다. 즉, 중증장애인 더블카운트 효과(G) 0.73%를 더하여 계산하면 최종 추정 의무고용률(Y)은 10.87%가 도출된다. 이러한 방식으로 2018년부터 2023년까지의 고용률 균등화 모형을 적용한 추정값을 보면 〈표 3-10〉과 같다.

〈표 3-9〉 고용률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률(2023년 기준)

구분	인원·비율
전체인구 고용률(A)	63.5%
15세 이상 장애인구(B)	2,589,047명
고용률 균등화에 따른 장애인 취업자(C=A*B)	1,644,045명
[실제 장애인 취업자-장애인 상시근로자수](β)	713,739명
추가고용필요자(D=C-β)	930,306명
전체 상시근로자수(E)	9,175,615명
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률(F=D/E)	10.14%
중증장애인 더블카운트 효과(G)	0.73%
추정 의무고용률(Y=F+G)	**10.87%**

주) 중증장애인 더블카운트 효과 = 15세 이상 장애출현율(5.7%) × 15세 이상 장애인구 중 중증비율(31.6%) × 전체 임금근로자 중 50인 이상 사업체 근로비율(41.2%)

〈표 3-10〉 고용률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률	10.37	10.30	10.07	10.28	10.08	10.14
중증장애인 더블카운트 효과	0.72	0.66	0.71	0.75	0.73	0.73
추정 의무고용률	**11.09**	**10.96**	**10.78**	**11.03**	**10.81**	**10.87**

나. 경제활동참가율 균등화 모형

경제활동참가율 모형에 활용한 기초자료는 경제활동인구조사의 경제활동인구수, 15세 이상인구, 장애인경제활동실태조사의 경제활동인구수, 15세 이상인구이다. 여기에 내부행정 DB에서 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수, 장애인 상시근로자수를 활용하였다. 2018년부터 2023년까지의 데이터는 〈표 3-11〉과 같다.

〈표 3-11〉 경제활동참가율 균등화 모형에 활용한 기초자료

(단위: 천명, 명)

구분	항목	2018	2019	2020	2021	2022	2023
경제활동 인구조사 (전체인구)	경제활동인구	28,184	28,464	28,209	28,698	29,374	29,623
	15세 이상 인구	44,141	44,460	44,756	45,049	45,245	45,379
장애인 경제활동 실태조사 (장애인구)	경제활동인구	922,897	941,136	949,047	959,950	984,999	968,348
	15세 이상 인구	2,495,043	2,526,201	2,562,873	2,574,907	2,583,530	2,589,047
내부행정 DB	장애인 상시근로자수	180,328	192,772	203,347	207,795	213,653	221,522
	전체 상시근로자수	8,177,401	8,389,402	8,467,076	8,674,826	8,936,761	9,175,615

주: 경제활동인구조사의 단위는 천명으로 표기함

기초자료를 활용하여 각 연도별로 추정치를 계산하였다. 2023년 기준으로 구체적인 추정방식에 대해 살펴보면 다음과 같다. 2023년 우리나라 15세 이상 인구는 45,379,000명이며, 그중 경제활동인구수는 29,623,000명으로 전체인구의 경제활동참가율은 65.3%이다. 장애인구는 15세 이상 인구가 2,589,047명, 경제활동인구수가 968,348명으로 장애인구의 고용률은 37.4%임을 알 수 있다.

〈표 3-12〉 전체인구와 장애인구의 경제활동참가율(2023년 기준)

(단위: 명, %)

구분	전체인구	장애인구
15세 이상 인구(A)	45,379,000	2,589,047
경제활동인구(B)	29,623,000	968,348
경제활동참가율(C=B/A)	65.3	37.4

주) 23년 상반기 장애인 경제활동인구조사, 23.5월 경제활동인구조사 활용

따라서 경제활동참가율 균등화 모형을 적용해보면, 전체인구 경제활동참가율(A)에 15세 이상 장애인구(B)를 곱한 값인 1,690,648명이 경제활동참가율 균등화 모형을 적용했을 때 취업목표(C)라고 볼 수 있다. 그러나 이 중에서 실업자수와 비임금근로자로 가는 비중, 50인 미만 사업체로 가는 비중, 비상시근로자로 가는 비중인 γ값을 제외해줘야 하므로 최종 추가고용필요자(D)는 943,822명으로 추정할 수 있다. 이를 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수(E)로 나누어주면 10.29%가 추정된다.

다만 중증장애인의 경우 2명으로 의무고용인원이 인정되기 때문에 중증장애인 더블카운트 효과를 같이 반영해줘야 한다. 즉, 중증장애인 더블카운트 효과(G) 0.73%를 더하여 계산하면 최종 추정 의무고용률(Y)은 11.02%가 도출된다. 이러한 방식으로 2018년부터 2023년까지의 경제활동참가율 균등화 모형을 적용한 추정값을 보면 〈표 3-14〉와 같다.

〈표 3-13〉 경제활동참가율 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률(2023년 기준)

구분	인원·비율
전체인구 경제활동참가율(A)	65.3%
15세 이상 장애인구(B)	2,589,047명
경제활동참가율 균등화에 따른 장애인 경제활동인구(C=A*B)	1,690,648명
[실제 장애인 경제활동인구-장애인 상시근로자수](γ)	746,826명
추가고용필요자(D=C-γ)	943,822명
전체 상시근로자수(E)	9,175,615명
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률(F=D/E)	10.29%
중증효과(G)	0.73%
추정 의무고용률(Y)	**11.02%**

주) 중증장애인 더블카운트 효과 = 15세 이상 장애출현율(5.7%) × 15세 이상 장애인구 중 중증비율(31.6%) × 전체 임금근로자 중 50인 이상 사업체 근로비율(41.2%)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-14〉 경제활동참가율 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률	10.39	10.35	10.26	10.24	10.13	10.29
중증장애인 더블카운트 효과	0.72	0.66	0.71	0.75	0.73	0.73
추정 의무고용률	**11.11**	**11.01**	**10.97**	**10.99**	**10.86**	**11.02**

다. 실업률 균등화 모형

실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료는 경제활동인구조사의 실업자수, 경제활동인구수, 장애인경제활동실태조사의 실업자수, 경제활동인구수이다. 또한 장애인경제활동실태조사의 장애인 실업자가 임금근로자로 희망하는 비율과 사업체노동실태현황의 전체 임금근로자 중 50인 이상으로 가는 비중을 고려하여 50인이상 임근근로자로 가는 수를 추정하였다.

여기에 내부행정 DB에서 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수, 장애인 상시근로자수를 활용하였다. 2018년부터 2023년까지의 데이터는 〈표 3-15〉와 같다.

〈표 3-15〉 실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료

(단위: 천명, 명)

구분	항목	2018	2019	2020	2021	2022	2023
경제활동 인구조사 (전체인구)	실업자수	1,121	1,145	1,278	1,148	889	787
	경제활동인구	28,184	28,464	28,209	28,698	29,374	29,623
장애인 경제활동 실태조사 (장애인구)	실업자수	61,249	59,247	55,654	68,146	44,424	33,087
	경제활동인구	922,897	941,136	949,047	959,950	984,999	968,348
	실업자 중 임근근로 희망 비율	90.3	89.8	94.8	92.3	95.3	93.1
사업체 노동실태 현황	전체임금근로자 중 50인 이상 비율	40.0	39.7	39.7	43.0	41.6	41.2
내부행정 DB	장애인 상시근로자수	180,328	192,772	203,347	207,795	213,653	221,522
	전체 상시근로자수	8,177,401	8,389,402	8,467,076	8,674,826	8,936,761	9,175,615

주 1) 경제활동인구조사의 단위는 천명으로 표기함

2) 사업체노동실태현황 자료는 2022년까지만 제공되어 있음. 따라서 2023년 추정 시에는 2022년 자료를, 2022년 추정 시에는 2021년 자료를 사용하는 방식으로, 매년 가장 최신의 이용 가능한 전년도 자료를 적용하여 추정함

기초자료를 활용하여 각 연도별로 추정치를 계산하였다. 2023년 기준으로 구체적인 추정방식에 대해 살펴보면 다음과 같다. 2023년 우리나라 경제활동인구는 29,623,000명이며, 그중 실업자수는 787,000명으로 전체인구의 실업률은 2.7%이다. 장애인구는 경제활동인구가 968,348명, 실업자수가 33,087명으로 장애인구의 실업률은 3.4%임을 알 수 있다.

〈표 3-16〉 전체인구와 장애인구의 실업률(2023년 기준)

(단위: 명, %)

구분	전체인구	장애인구
경제활동인구(A)	29,623,000	968,348
실업자(B)	787,000	33,087
실업률(C=B/A)	2.7	3.4

주) 23년 상반기 장애인 경제활동인구조사, 23.5월 경제활동인구조사 활용

따라서 실업률 균등화 모형을 적용해보면, 전체인구 실업률(A)에 장애인 경제활동인구(B)를 곱한 값인 26,145명이 실업률 균등화 모형을 적용했을 때 취업목표(C)라고 볼 수 있다. 실제 장애인 실업자수(D)는 33,087명이므로 취업목표에 도달하려면 6,942명(E)을 더 추가적으로 고용해야 하는 상태인 것을 알 수 있다.

다만, 이들 중에서도 50인 이상 사업체 임금근로자로 가는 비중을 고려해야 하므로 장애인 실업자 중 임금근로자로 희망하는 비율(F1)과 전체인구 임금근로자 중 상시근로자 50인 이상 사업체로 가는 비율(F2)을 고려하면 2,661명이 추가 고용이 필요한 장애인 수가 된다.

〈표 3-17〉 실업률 균등화를 위해 추가 고용이 필요한 장애인(2023년 기준)

구분	인원·비율
전체인구 실업률(A)	2.7%
장애인 경제활동인구(B)	968,348명
실업률 균등화에 따른 장애인 경제활동인구(C=A*B)	26,145명
실제 장애인 실업자수(D)	33,087명
추가고용필요자(E=D-C)	6,942명
장애인 실업자가 임금근로자로 희망하는 비율(F1)	93.1%
전체인구 임금근로자 중 상시근로자 50인 이상 사업체로 가는 비율(F2)	41.2%
추가고용필요자 중 50인이상 임근근로자로 가는 추정자수(G=E*F1*F2)	2,661명

따라서 의무고용사업체에서 고용해야 하는 장애인 수는 추가 고용이 필요한 장애인(`A)과 장애인 상시근로자수(`B)를 더한 224,344명으로 이를 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수(`D)로 나누어주면 2.44%가 추정된다. 다만 중증장애인의 경우 2명으로 의무고용인원이 인정되기 때문에 중증장애인 더블카운트 효과를 같이 반영해줘야 한다. 즉, 중증장애인 더블카운트 효과(`F) 0.73%를 더하여 계산하면 최종 추정 의무고용률(Y)은 3.17%가 도출된다.

이러한 방식으로 2018년부터 2023년까지의 실업률 균등화 모형을 적용한 추정값을 보면 〈표 3-19〉와 같다.

〈표 3-18〉 실업률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률(2023년 기준)

구분	인원·비율
추가고용필요자 중 50인이상 임근근로자로 가는 추정자수(`A)	2,661명
장애인 상시근로자수(`B)	221,522명
의무고용사업체에서 고용해야 하는 장애인(`C=`A+`B)	224,183명
전체 상시근로자수(`D)	9,175,615명
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률 (`E=`C/`D)	2.44%
중증장애인 더블카운트 효과(`F)	0.73%
의무고용률(Y=`E+`F)	3.17%

주) 중증장애인 더블카운트 효과 = 15세 이상 장애출현율(5.7%) × 15세 이상 장애인구 중 중증비율(31.6%) × 전체 임금근로자 중 50인 이상 사업체 근로비율(41.2%)

〈표 3-19〉 실업률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률	2.50	2.56	2.55	2.74	2.56	2.44
중증장애인 더블카운트 효과	0.72	0.66	0.71	0.75	0.73	0.73
추정 의무고용률	**3.22**	**3.22**	**3.26**	**3.49**	**3.29**	**3.17**

라. 확장실업률 균등화 모형

확장실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료는 경제활동인구조사의 실업자수, 경제활동인구수, 시간관련 추가취업가능자, 잠재경제활동인구수와 장애인경제활동실태조사의 실업자수, 경제활동인구수, 시간관련추가취업가능자수, 잠재경제활동인구수이다.

또한 장애인경제활동실태조사의 장애인 실업자가 임금근로자로 희망하는 비율과 사업체노동실태현황의 전체 임금근로자 중 50인 이상으로 가는 비중을 고려하여 50인이상 임근근로자로 가는 수를 추정하였다. 여기에 내부행정DB에서 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수, 장애인 상시근로자수를 활용하였다. 2018년부터 2023년까지의 데이터는 〈표 3-20〉과 같다.

〈표 3-20〉 확장실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료

(단위: 천명, 명)

구분	항목	2018	2019	2020	2021	2022	2023
경제활동 인구조사 (전체인구)	실업자수	1,121	1,145	1,278	1,148	889	787
	경제활동인구	28,184	28,464	28,209	28,698	29,374	29,623
	시간관련 추가취업 가능자	656	783	1205	1,124	843	737
	잠재경제활동인구	1,647	1,720	1,866	1,859	1,568	1,194
장애인 경제활동 실태조사 (장애인구)	실업자수	61,249	59,247	55,654	68,146	44,424	33,087
	경제활동인구	922,897	941,136	949,047	959,950	984,999	968,348
	시간관련 추가취업가능자	55,226	56,861	59,251	73,429	59,746	50,012
	잠재경제활동인구	81,502	71,913	83,412	95,112	65,104	44,656
	실업자 중 임근근로 희망 비율	90.3	89.8	94.8	92.3	95.3	93.1
사업체 노동실태 현황	전체 임금근로자 중 50인 이상 비율	40.0	39.7	39.7	43.0	41.6	41.2
내부행정 DB	장애인 상시근로자수	180,328	192,772	203,347	207,795	213,653	221,522
	전체 상시근로자수	8,177,401	8,389,402	8,467,076	8,674,826	8,936,761	9,175,615

주: 경제활동인구조사의 단위는 천명으로 표기함

기초자료를 활용하여 각 연도별로 추정치를 계산하였다. 2023년 기준으로 구체적인 추정방식에 대해 살펴보면 다음과 같다. 2023년 우리나라 경제활동인구는 29,623,000명, 잠재경제활동인구는 1,194,000명으로 확장경제활동

인구는 30,817,000명이다. 실업자 수는 787,000명, 시간관련 추가취업자수는 737,000명으로 확장실업자수는 2,718,000명에 달한다. 이를 바탕으로 산출된 전체인구의 확장실업률은 8.8%이다.

장애인구의 경우, 경제활동인구는 968,348명, 잠재경제활동인구는 44,656명으로 확장경제활동인구는 1,013,004명이다. 장애인 실업자 수는 33,087명, 시간관련 추가취업가능자는 50,012명으로 확장실업자수는 127,755명이다. 이에 따른 장애인구의 확장실업률은 12.6%이다.

〈표 3-21〉 전체인구와 장애인구의 확장실업률(2023년 기준)

구분	전체인구	장애인구
경제활동인구(A)	29,623,000명	968,348명
잠재경제활동인구(B)	1,194,000명	44,656명
확장경제활동인구(C=A+B)	30,817,000명	1,013,004명
실업자(D)	787,000명	33,087명
시간관련 추가취업가능자(E)	737,000명	50,012명
확장실업자(F=D+E+B)	2,718,000명	127,755명
확장실업률(G=F/C)	8.8%	12.6%

주) 23년 상반기 장애인 경제활동인구조사, 23.5월 경제활동인구조사 활용

따라서 확장실업률 균등화 모형을 적용해보면, 전체인구 확장실업률(A)에 장애인 확장경제활동인구(B)를 곱한 값인 89,144명이 확장실업률 균등화 모형을 적용했을 때 취업목표(C)라고 볼 수 있다. 실제 장애인 확장실업자수(D)는 127,755명이므로 취업목표에 도달하려면 38,611명(E)을 더 추가적으로 고용해야 하는 상태인 것을 알 수 있다.

다만, 이들 중에서도 50인 이상 사업체 임금근로자로 가는 비중을 고려해야 하므로 장애인 실업자 중 임금근로자로 희망하는 비율(F1)과 전체인구 임금근로자 중 상시근로자 50인 이상 사업체로 가는 비율(F2)을 고려하면 14,803명이 추가 고용이 필요한 장애인 수가 된다.

〈표 3-22〉 확장실업률 균등화를 위해 추가 고용이 필요한 장애인(2023년 기준)

구분	인원·비율
전체인구확장실업률(A)	8.8%
장애인 확장경제활동인구(B)	1,013,004명
확장실업률 균등화에 따른 장애인 실업자(C=A*B)	89,144명
장애인 확장실업자수(D)	127,755명
추가고용필요자(E=D-C)	38,611명
장애인 실업자가 임금근로자로 희망하는 비율(F1)	93.1%
전체인구 임금근로자 중 상시근로자 50인 이상 기업으로 가는 비율(F2)	41.2%
추가고용필요자 중 50인이상 임근근로자로 가는 추정자수(G=E*F1*F2)	14,803명

따라서 의무고용사업체에서 고용해야 하는 장애인 수는 추가 고용이 필요한 장애인(`A)과 장애인 상시근로자수(`B)를 더한 236,325명으로 이를 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수(`D)로 나누어주면 2.58%가 추정된다. 다만 중증장애인의 경우 2명으로 의무고용인원이 인정되기 때문에 중증장애인 더블카운트 효과를 같이 반영해줘야 한다. 즉, 중증장애인 더블카운트 효과(`F) 0.73%를 더하여 계산하면 최종 추정 의무고용률(Y)은 3.31%가 도출된다.

이러한 방식으로 2018년부터 2023년까지의 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정값을 보면 〈표 3-24〉와 같다.

〈표 3-23〉 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률(2023년 기준)

구분	인원·비율
추가고용필요자 중 50인이상 임근근로자로 가는 추정자수(`A)	14,803명
장애인 상시근로자수(`B)	221,522명
의무고용사업체에서 고용해야 하는 장애인(`C=`A+`B)	236,325명
전체 상시근로자수(`D)	9,175,615명
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률(`E=`C/`D)	2.58%
중증장애인 더블카운트 효과(`F)	0.73%
의무고용률(`G=`E+`F)	3.31%

주) 중증장애인 더블카운트 효과 = 15세 이상 장애출현율(5.7%) × 15세 이상 장애인구 중 중증비율(31.6%) × 전체 임금근로자 중 50인 이상 사업체 근로비율(41.2%)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-24〉 확장실업률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률	2.57	2.58	2.62	2.83	2.64	2.58
중증장애인 더블카운트 효과	0.72	0.66	0.71	0.75	0.73	0.73
추정 의무고용률	**3.29**	**3.24**	**3.33**	**3.58**	**3.37**	**3.31**

마. 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형

포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형은 기존 확장실업률 균등화 모형의 기초자료를 토대로 하되, 잠재구직자의 범위를 확장하여 적용한다. 구체적으로, 전체인구 경제활동인구조사와 장애인경제활동실태조사에서 취업의사 또는 취업가능성 중 하나라도 있는 경우를 포괄적 잠재구직자로 포함하여 잠재구직자의 두 가지 추가 유형(취업희망 잠재구직자, 취업가능 잠재구직자)에 대한 데이터를 추가 활용하였다.

50인 이상 임금근로자 전환 가능 인원 추정을 위해 장애인경제활동실태조사의 임금근로 희망 비율과 사업체노동실태현황의 50인 이상 사업체 임금근로자 비중을 활용하였다. 또한 내부행정 DB의 50인 이상 사업체 전체 상시근로자수와 장애인 상시근로자수 데이터를 분석에 포함하였다. 2018년부터 2023년까지의 관련 데이터는 〈표 3-25〉와 같다.

〈표 3-25〉 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료

(단위: 천명, 명)

구분	항목	2018	2019	2020	2021	2022	2023
경제활동 인구조사 (전체인구)	실업자수	1,121	1,145	1,278	1,148	889	787
	경제활동인구	28,184	28,464	28,209	28,698	29,374	29,623
	시간관련 추가취업 가능자	656	783	1205	1,124	843	737
	포괄적 잠재구직자	82,000	74,000	341,000	395,000	322,000	428,000
	잠재경제활동 인구	1,647	1,720	1,866	1,859	1,568	1,194
장애인 경제활동 실태조사 (장애인구)	실업자수	61,249	59,247	55,654	68,146	44,424	33,087
	경제활동인구	922,897	941,136	949,047	959,950	984,999	968,348
	시간관련 추가취업 가능자	55,226	56,861	59,251	73,429	59,746	50,012
	잠재경제활동 인구	81,502	71,913	83,412	95,112	65,104	44,656
	포괄적 잠재구직자	48,488	39,883	60,713	57,900	56,144	34,103
	실업자 중 임근근로 희망 비율	90.3	89.8	94.8	92.3	95.3	93.1
사업체 노동실태 현황	전체 임금근로자 중 50인 이상 비율	40.0	39.7	39.7	43.0	41.6	41.2
내부행정 DB	장애인 상시근로자수	180,328	192,772	203,347	207,795	213,653	221,522
	전체 상시근로자수	8,177,401	8,389,402	8,467,076	8,674,826	8,936,761	9,175,615

주 1) 경제활동인구조사의 단위는 천명으로 표기함

2) '포괄적 구직자'는 '취업의사 혹은 취업가능성 1개라도 있는 경우'는 를 의미함

2023년을 기준으로 한 구체적 추정과정은 다음과 같다. 전체 인구의 경우, 경제활동인구 29,623,000명과 잠재경제활동인구 1,194,000명, 그리고 본 모형의 특징인 취업희망 또는 취업가능 중 하나라도 있는 포괄적 잠재구직자 428,000명을 합한 포괄적 경제활동인구(D)는 31,245,000명이다. 실업자 787,000명과 시간관련 추가취업자 737,000명, 그리고 잠재경제활동인구, 포괄적 잠재구직자를 포함한 포괄적 실업자수(G)는 2,718,000명으로, 이에 따른 전체인구의 포괄적 구직자 확장실업률은 10.1%이다.

장애인구의 경우, 경제활동인구 968,348명과 잠재경제활동인구 44,656명, 그리고 본 모형의 특징인 취업희망 또는 취업가능 중 하나라도 있는 포괄적 잠재구직자 34,103명을 포함한 포괄적 경제활동인구(D)는 1,047,107명이다. 실업자 33,087명과 시간관련 추가취업가능자 50,012명, 그리고 잠재경제활동인구, 포괄적 잠재구직자를 포함한 포괄적 실업자수(G)는 161,858명으로, 이에 따른 포괄적 구직자 확장실업률은 15.5%이다.

〈표 3-26〉 전체인구와 장애인구의 포괄적 구직자 확장실업률(2023년 기준)

구분	전체인구	장애인구
경제활동인구(A)	29,623,000명	968,348명
잠재경제활동인구(B)	1,194,000명	44,656명
포괄적 잠재구직자(C)	428,000명	34,103명
포괄절 경제활동인구(D=A+B+C)	31,245,000명	1,047,107명
실업자(E)	787,000명	33,087명
시간관련 추가취업가능자(F)	737,000명	50,012명
포괄적 실업자(G=B+C+E+F)	3,146,000명	161,858명
포괄적 구직자 확장실업률(H=G/D)	10.1%	15.5%

주) 23년 상반기 장애인 경제활동인구조사, 23.5월 경제활동인구조사 활용

따라서 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형을 적용해보면, 전체인구 확장실업률(A)에 포괄적 경제활동인구(B)를 곱하면 105,431명이 도출되며, 이를 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형을 적용했을 때 취업목표(C)라고 볼 수 있다. 실제 포괄적 실업자수(D)는 161,858명이므로 취업목표에 도달하려면 56,427명(E)을 더 추가적으로 고용해야 하는 상태인 것을 알 수 있다.

다만, 이들 중에서도 50인 이상 사업체 임금근로자로 가는 비중을 고려해야 하므로 장애인 실업자 중 임금근로자로 희망하는 비율(F1)과 전체인구 임금근로자 중 상시근로자 50인 이상 사업체로 가는 비율(F2)을 고려하면 21,633명이 추가 고용이 필요한 장애인 수가 된다.

〈표 3-27〉 포괄적 구직자 확장실업률 균등화를 위해 추가 고용이 필요한 장애인(2023년 기준)

구분	인원·비율
전체인구 포괄적 구직자 확장실업률(A)	10.1%
포괄적 경제활동인구(B)	1,047,107명
포괄적 구직자 확장실업률 균등화에 따른 장애인 실업자(C=A*B)	105,431명
포괄적 실업자수(D)	161,858명
추가고용필요자(E=D-C)	56,427명
장애인 실업자가 임금근로자로 희망하는 비율(F1)	93.1%
전체인구 임금근로자 중 상시근로자 50인 이상 기업으로 가는 비율(F2)	41.2%
추가고용필요자 중 50인이상 임근근로자로 가는 추정자수(G=E*F1*F2)	21,633명

주) 포괄적경제활동인구: 경제활동인구 + 잠재경제활동인구 + 포괄적 구직자(취업의사 혹은 취업가능성 1개라도 있는 경우)

따라서 의무고용사업체에서 고용해야 하는 장애인 수는 추가 고용이 필요한 장애인(`A)과 장애인 상시근로자수(`B)를 더한 243,155명으로 이를 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수(`D)로 나누어주면 2.65%가 추정된다. 다만 중증장애인의 경우 2명으로 의무고용인원이 인정되기 때문에 중증장애인 더

블카운트 효과를 같이 반영해줘야 한다. 즉, 중증장애인 더블카운트 효과(`F) 0.73%를 더하여 계산하면 최종 추정 의무고용률(Y)은 3.38%가 도출된다.

이러한 방식으로 2018년부터 2023년까지의 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정값을 보면 〈표 3-29〉와 같다.

〈표 3-28〉 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률 (2023년 기준)

구분	인원·비율
추가고용필요자 중 50인이상 임근근로자로 가는 추정자수(`A)	21,633명
장애인 상시근로자수(`B)	221,522명
의무고용사업체에서 고용해야 하는 장애인(`C=`A+`B)	243,155명
전체 상시근로자수(`D)	9,175,615명
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률(`E=`C/`D)	2.65%
중증장애인 더블카운트 효과(`F)	0.73%
의무고용률(`G=`E+`F)	3.38%

주) 중증장애인 더블카운트 효과 = 15세 이상 장애출현율(5.7%) × 15세 이상 장애인구 중 중증비율(31.6%) × 전체 임금근로자 중 50인 이상 사업체 근로비율(41.2%)

〈표 3-29〉 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률	2.75	2.72	2.80	3.00	2.82	2.65
중증장애인 더블카운트 효과	0.72	0.66	0.71	0.75	0.73	0.73
추정 의무고용률	**3.47**	**3.38**	**3.51**	**3.75**	**3.55**	**3.38**

바. 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화

장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형은 기존의 확장실업률 균등화 모형을 발전시켜, 장애인 중 일할 능력 또는 일할 의사 중 단일 요소만을 보유한 경우를 장애인의 특수한 상황으로 인정하는 모형이다.

기존의 포괄적 잠재구직자 확장실업률 모형이 전체인구와 장애인구 모두 일할 능력 또는 일할 의사의 단일 보유자를 잠재구직자로 포함했던 것과 달리, 본 모형은 이러한 특성을 장애인 집단에 한정하여 적용하였다. 구체적으로, 장애인경제활동실태조사에서 취업의사 또는 취업가능성 중 하나라도 있는 경우를 포괄적 잠재구직자로 포함하여 잠재구직자의 두 가지 추가 유형(취업희망 잠재구직자, 취업가능 잠재구직자)에 대한 데이터를 추가 활용하였다.

50인 이상 임금근로자 전환 가능 인원 추정을 위해 장애인경제활동실태조사의 임금근로 희망 비율과 사업체노동실태현황의 50인 이상 사업체 임금근로자 비중을 활용하였다. 또한 내부행정 DB의 50인 이상 사업체 전체 상시근로자수와 장애인 상시근로자수 데이터를 분석에 포함하였다. 2018년부터 2023년까지의 관련 데이터는 〈표 3-30〉과 같다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-30〉 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료

(단위: 천명, 명)

구분	항목	2018	2019	2020	2021	2022	2023
경제활동 인구조사 (전체인구)	실업자수	1,121	1,145	1,278	1,148	889	787
	경제활동인구	28,184	28,464	28,209	28,698	29,374	29,623
	시간관련 추가취업 가능자	656	783	1205	1,124	843	737
	잠재경제 활동인구	1,647	1,720	1,866	1,859	1,568	1,194
장애인 경제활동 실태조사 (장애인구)	실업자수	61,249	59,247	55,654	68,146	44,424	33,087
	경제활동인구	922,897	941,136	949,047	959,950	984,999	968,348
	시간관련 추가취업 가능자	55,226	56,861	59,251	73,429	59,746	50,012
	잠재경제 활동인구	81,502	71,913	83,412	95,112	65,104	44,656
	포괄적 잠재구직자	48,488	39,883	60,713	57,900	56,144	34,103
사업체 노동실태 현황	전체임금 근로자 중 50인 이상 비율	40.0	39.7	39.7	43.0	41.6	41.2
내부행정 DB	장애인 상시근로자수	180,328	192,772	203,347	207,795	213,653	221,522
	전체 상시근로자수	8,177,401	8,389,402	8,467,076	8,674,826	8,936,761	9,175,615

주: 경제활동인구조사의 단위는 천명으로 표기함

기초자료를 활용하여 각 연도별로 추정치를 계산하였다. 2023년 기준으로 구체적인 추정방식에 대해 살펴보면 다음과 같다. 2023년 우리나라 경제활동인구는 29,623,000명, 잠재경제활동인구는 1,194,000명으로 확장경제활동

인구는 30,817,000명이다. 실업자 수는 787,000명, 시간관련 추가취업자수는 737,000명으로 확장실업자수는 2,718,000명에 달한다. 이를 바탕으로 산출된 전체인구의 확장실업률은 8.8%이다.

장애인구의 경우, 경제활동인구는 968,348명, 잠재경제활동인구는 44,656명, 장애특성으로 고려한 포괄적 잠재구직자 34,103명으로 장애특성을 반영한 확장경제활동인구는 1,047,107명이다. 장애인 실업자 수는 33,087명, 시간관련 추가취업가능자는 50,012명으로 장애특성을 반영한 확장실업자수는 161,858명이다. 이에 따른 장애 특성을 반영한 확장실업률은 15.5%이다.

〈표 3-31〉 전체인구와 장애인구의 장애특성을 고려한 확장실업률(2023년 기준)

구분	전체인구	장애인구
경제활동인구(A)	29,623,000명	968,348명
잠재경제활동인구(B)	1,194,000명	44,656명
포괄적 잠재구직자 (장애특성)(C)	(미반영)	34,103명
장애특성 반영 확장경제활동인구(D=A+B+C)	30,817,000명	1,047,107명
실업자(E)	787,000명	33,087명
시간관련 추가취업가능자(F)	737,000명	50,012명
장애특성반영 확장실업자(G=B+C+E+F)	2,718,000명	161,858명
장애특성반영 확장실업률(H=G/D)	8.8%	15.5%

주) 23년 상반기 장애인 경제활동인구조사, 23.5월 경제활동인구조사 활용

따라서 확장실업률 균등화 모형을 적용해보면, 전체인구 확장실업률(A)에 장애인 확장경제활동인구와 장애특성반영 잠재구직자를 더한 값(B)을 곱하면 92,145명이 도출되며, 이를 장애특성을 반영한 확장실업률 균등화 모형을 적용했을 때 취업목표(C)라고 볼 수 있다. 실제 장애특성을 반영한 장애인 확장

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

실업자수(D)는 161,858명이므로 취업목표에 도달하려면 69,713명(E)을 더 추가적으로 고용해야 하는 상태인 것을 알 수 있다.

다만, 이들 중에서도 50인 이상 사업체 임금근로자로 가는 비중을 고려해야 하므로 장애인 실업자 중 임금근로자로 희망하는 비율(F1)과 전체인구 임금근로자 중 상시근로자 50인 이상 사업체로 가는 비율(F2)을 고려하면 26,727명이 추가 고용이 필요한 장애인 수가 된다.

〈표 3-32〉 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화를 위해 추가 고용이 필요한 장애인(2023년 기준)

구분	인원·비율
전체인구확장실업률(A)	8.8%
장애인 확장경제활동인구+장애특성반영 잠재구직자(B)	1,047,107명
확장실업률 균등화에 따른 장애인 실업자(C=A*B)	92,145명
장애인 확장실업자수(D)	161,858명
추가고용필요자(E=D-C)	69,713명
장애인 실업자가 임금근로자로 희망하는 비율(F1)	93.1%
전체인구 임금근로자 중 상시근로자 50인 이상 기업으로 가는 비율(F2)	41.2%
추가고용필요자 중 50인이상 임근근로자로 가는 추정자수(G=E*F1*F2)	26,727명

따라서 의무고용사업체에서 고용해야 하는 장애인 수는 추가 고용이 필요한 장애인(`A)과 장애인 상시근로자수(`B)를 더한 248,249명으로 이를 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수(`D)로 나누어주면 2.71%가 추정된다. 다만 중증장애인의 경우 2명으로 의무고용인원이 인정되기 때문에 중증장애인 더블카운트 효과를 같이 반영해줘야 한다. 즉, 중증장애인 더블카운트 효과(`F) 0.73%를 더하여 계산하면 최종 추정 의무고용률(Y)은 3.44%가 도출된다.

이러한 방식으로 2018년부터 2023년까지의 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정값을 보면 〈표 3-34〉와 같다.

〈표 3-33〉 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률(2023년 기준)

구분	인원·비율
추가고용필요자 중 50인이상 임근근로자로 가는 추정자수(`A)	26,727명
장애인 상시근로자수(`B)	221,522명
의무고용사업체에서 고용해야 하는 장애인(`C=`A+`B)	248,249명
전체 상시근로자수(`D)	9,175,615명
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률(`E=`C/`D)	2.71%
중증장애인 더블카운트 효과(`F)	0.73%
의무고용률(`G=`E+`F)	3.44%

주) 중증장애인 더블카운트 효과 = 15세 이상 장애출현율(5.7%) × 15세 이상 장애인구 중 중증비율(31.6%) × 전체 임금근로자 중 50인 이상 사업체 근로비율(41.2%)

〈표 3-34〉 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률	2.76	2.72	2.85	3.06	2.87	2.71
중증장애인 더블카운트 효과	0.72	0.66	0.71	0.75	0.73	0.73
추정 의무고용률	**3.48**	**3.38**	**3.56**	**3.81**	**3.60**	**3.44**

2. 15세~64세 인구 기준 추정 결과

가. 고용률 균등화 모형

고용률 균등화 모형에 활용한 기초자료는 15세~64세 미만 인구를 대상으로 추정치를 분석하였다. 구체적으로 경제활동인구조사의 취업자수, 15세~64세 인구, 장애인경제활동실태조사의 취업자수, 15세~64세 인구를 활용하였다. 또한, 내부행정 DB에서 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수, 장애인

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

상시근로자수를 활용하였다. 2018년부터 2023년까지의 데이터는 〈표 3-35〉와 같다.

〈표 3-35〉 고용률 균등화 모형에 활용한 기초자료(15세~64세 기준)

(단위: 천명, 명)

구분	항목	2018	2019	2020	2021	2022	2023
경제활동인구조사 (전체인구)	취업자수	24,633	24,692	24,113	24,422	24,422	25,165
	15세~64세 인구	36,793	36,807	36,663	36,526	36,271	35,995
장애인 경제활동 실태조사 (장애인구)	취업자수	642,738	645,639	615,973	609,239	621,729	592,743
	15세~64세 인구	1,312,159	1,291,818	1,283,445	1,244,543	1,236,219	1,190,872
내부행정 DB (50인 이상 사업체)	장애인 상시근로자수	180,328	192,772	203,347	207,795	213,653	221,522
	전체 상시근로자수	8,177,401	8,389,402	8,467,076	8,674,826	8,936,761	9,175,615

주: 경제활동인구조사의 단위는 천명으로 표기함

기초자료를 활용하여 각 연도별로 추정치를 계산하였다. 2023년 기준으로 구체적인 추정방식에 대해 살펴보면 다음과 같다. 2023년 우리나라 15세~64세 인구는 35,995,000명이며, 그중 취업자 수는 25,165,000명으로 전체인구의 15~64세의 고용률은 69.9%이다. 장애인구는 15세~64세 인구가 1,190,872명, 취업자수가 592,743명으로 장애인구의 15~64세 고용률은 49.8%임을 알 수 있다.

〈표 3-36〉 전체인구와 장애인구의 고용률(2023년 기준)

(단위: 명, %)

구분	전체인구	장애인구
15세~64세 인구(A)	35,995,000	1,190,872
취업자(B)	25,165,000	592,743
고용률(C=B/A)	69.9	49.8

주) 23년 상반기 장애인 경제활동인구조사, 23.5월 경제활동인구조사 활용

따라서 고용률 균등화 모형을 적용해보면, 전체인구 고용률(A)에 15세~64세 장애인구(B)를 곱한 값인 832,568명이 고용률 균등화 모형을 적용했을 때 취업목표(C)라고 볼 수 있다. 그러나 이 중에서 비임금근로자로 가는 비중, 50인 미만 사업체로 가는 비중, 비상시근로자로 가는 비중인 β값을 제외해줘야 하므로 최종 추가고용필요자(D)는 461,347명으로 추정할 수 있다. 이를 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수(E)로 나누어주면 5.03%가 추정된다.

다만 중증장애인의 경우 2명으로 의무고용인원이 인정되기 때문에 중증장애인 더블카운트 효과를 같이 반영해줘야 한다. 즉, 중증장애인 더블카운트 효과(G) 0.60%를 더하여 계산하면 최종 추정 의무고용률(Y)은 5.63%가 도출된다. 이러한 방식으로 2018년부터 2023년까지의 고용률 균등화 모형을 적용한 추정값을 보면 〈표 3-38〉과 같다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-37〉 고용률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률(2023년 기준)

구분	인원·비율
전체인구 고용률(A)	69.9%
15세~64세 장애인구(B)	1,190,872명
고용률 균등화에 따른 장애인 취업자(C=A*B)	832,568명
[실제 장애인 취업자-장애인 상시근로자수](β)	371,221명
추가고용필요자(D=C-β)	461,347명
전체 상시근로자수(E)	9,175,615명
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률(F=D/E)	5.03%
중증장애인 더블카운트 효과(G)	0.60%
추정 의무고용률(Y=F+G)	**5.63%**

주) 중증장애인 더블카운트 효과 = 15세~64세 장애출현율(3.31%) × 15세~64세 장애인구 중 중증비율(44.2%) × 전체 임금근로자 중 50인 이상 사업체 근로비율(41.2%)

〈표 3-38〉 고용률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률	5.09	4.93	5.10	4.96	4.75	5.03
중증장애인 더블카운트 효과	0.57	0.53	0.57	0.62	0.58	0.60
추정 의무고용률	**5.66**	**5.46**	**5.67**	**5.58**	**5.33**	**5.63**

나. 경제활동참가율 균등화 모형

경제활동참가율 모형에 활용한 기초자료는 경제활동인구조사의 경제활동인구수, 15세~64세 인구, 장애인경제활동실태조사의 경제활동인구수, 15세~64세 인구이다. 여기에 내부행정 DB에서 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수, 장애인 상시근로자수를 활용하였다. 2018년부터 2023년까지의 데이터는 〈표 3-39〉와 같다.

〈표 3-39〉 경제활동참가율 균등화 모형에 활용한 기초자료(15~64세 기준)

(단위: 천명, 명)

구분	항목	2018	2019	2020	2021	2022	2023
경제활동인구조사(전체인구)	경제활동인구	25,711	25,774	25,291	25,488	25,090	25,886
	15세~64세 인구	36,793	36,807	36,663	36,526	36,271	35,995
장애인 경제활동 실태조사(장애인구)	경제활동인구	689,308	692,653	656,601	658,329	654,300	617,201
	15세~64세 인구	1,312,159	1,291,818	1,283,445	1,244,543	1,236,219	1,190,872
내부행정 DB	장애인 상시근로자수	180,328	192,772	203,347	207,795	213,653	221,522
	전체 상시근로자수	8,177,401	8,389,402	8,467,076	8,674,826	8,936,761	9,175,615

주: 경제활동인구조사의 단위는 천명으로 표기함

기초자료를 활용하여 각 연도별로 추정치를 계산하였다. 2023년 기준으로 구체적인 추정방식에 대해 살펴보면 다음과 같다. 2023년 우리나라 15세~64세 인구는 35,995,000명이며, 그중 경제활동인구수는 25,886,000명으로 전체인구의 15~64세 경제활동참가율은 71.9%이다. 장애인구는 15세~64세 인구가 1,190,872명, 경제활동인구수가 617,201명으로 장애인구의 15~64세 고용률은 51.8%임을 알 수 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-40〉 전체인구와 장애인구의 경제활동참가율(2023년 기준)

(단위: 명, %)

구분	전체인구	장애인구
15세~64세 인구(A)	35,995,000	1,190,872
경제활동인구(B)	25,886,000	617,201
경제활동참가율(C=B/A)	71.9	51.8

주) 23년 상반기 장애인 경제활동인구조사, 23.5월 경제활동인구조사 활용

따라서 경제활동참가율 균등화 모형을 적용해보면, 전체인구 15~64세 경제활동참가율(A)에 15세~64세 장애인구(B)를 곱한 값인 856,422명이 경제활동참가율 균등화 모형을 적용했을 때 취업목표(C)라고 볼 수 있다. 그러나 이 중에서 실업자수와 비임금근로자로 가는 비중, 50인 미만 사업체로 가는 비중, 비상시근로자로 가는 비중인 γ값을 제외해줘야 하므로 최종 추가고용필요자(D)는 460,743명으로 추정할 수 있다. 이를 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수(E)로 나누어주면 5.02%가 추정된다.

다만 중증장애인의 경우 2명으로 의무고용인원이 인정되기 때문에 중증장애인 더블카운트 효과를 같이 반영해줘야 한다. 즉, 중증장애인 더블카운트 효과(G) 0.60%를 더하여 계산하면 최종 추정 의무고용률(Y)은 5.62%가 도출된다. 이러한 방식으로 2018년부터 2023년까지의 경제활동참가율 균등화 모형을 적용한 추정값을 보면 〈표 3-42〉와 같다.

〈표 3-41〉 경제활동참가율 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률(2023년 기준)

구분	인원·비율
전체인구 15~64세 경제활동참가율(A)	71.9%
15세~64세 장애인구(B)	1,190,872명
경제활동참가율 균등화에 따른 장애인 경제활동인구(C=A*B)	856,422명
[실제 장애인 경제활동인구-장애인 상시근로자수](γ)	395,679명
추가고용필요자(D=C-γ)	460,743명
전체 상시근로자수(E)	9,175,615명
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률(F=D/E)	5.02%
중증효과(G)	0.60%
추정 의무고용률(Y)	**5.62%**

주) 중증장애인 더블카운트 효과 = 15세~64세 장애출현율(3.31%) × 15세~64세 장애인구 중 중증비율(44.2%) × 전체 임금근로자 중 50인 이상 사업체 근로비율(41.2%)

〈표 3-42〉 경제활동참가율 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률	4.99	4.82	5.10	4.82	4.64	5.02
중증장애인 더블카운트 효과	0.57	0.53	0.57	0.62	0.58	0.60
추정 의무고용률	**5.56**	**5.35**	**5.67**	**5.44**	**5.22**	**5.62**

다. 실업률 균등화 모형

실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료는 경제활동인구조사의 실업자수, 경제활동인구수, 장애인경제활동실태조사의 실업자수, 경제활동인구수이다. 또한 장애인경제활동실태조사의 장애인 실업자가 임금근로자로 희망하는 비율과 사업체노동실태현황의 전체 임금근로자 중 50인 이상으로 가는 비중을 고려하여 50인이상 임근근로자로 가는 수를 추정하였다.

여기에 내부행정 DB에서 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수, 장애인

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

상시근로자수를 활용하였다. 2018년부터 2023년까지의 데이터는 〈표 3-43〉과 같다.

〈표 3-43〉 실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료

(단위: 천명, 명)

구분	항목	2018	2019	2020	2021	2022	2023
경제활동 인구조사 (전체인구)	실업자수	1,078	1,082	1,178	1,066	830	721
	경제활동 인구	25,711	25,774	25,291	25,488	25,090	25,886
장애인 경제활동 실태조사 (장애인구)	실업자수	46,570	47,014	40,628	49,090	32,572	24,459
	경제활동 인구	689,308	692,653	656,601	658,329	654,300	617,201
	실업자 중 임근근로 희망 비율	91.7	92.0	96.4	92.1	93.7	95.7
사업체 노동실태 현황	전체임금 근로자 중 50인 이상 비율	40.0	39.7	39.7	43.0	41.6	41.2
내부행정 DB	장애인 상시근로자 수	180,328	192,772	203,347	207,795	213,653	221,522
	전체 상시근로자 수	8,177,401	8,389,402	8,467,076	8,674,826	8,936,761	9,175,615

주 1) 경제활동인구조사의 단위는 천명으로 표기함

2) 사업체노동실태현황 자료는 2022년까지만 제공되어 있음. 따라서 2023년 추정 시에는 2022년 자료를, 2022년 추정 시에는 2021년 자료를 사용하는 방식으로, 매년 가장 최신의 이용 가능한 전년도 자료를 적용하여 추정함

기초자료를 활용하여 각 연도별로 추정치를 계산하였다. 2023년 기준으로 구체적인 추정방식에 대해 살펴보면 다음과 같다. 2023년 우리나라 15~64세

경제활동인구는 25,886,000명이며, 그중 실업자 수는 721,000명으로 전체 인구의 실업률은 2.8%이다. 장애인구는 15~64세 경제활동인구가 617,201명, 실업자수가 24,459명으로 장애인구의 실업률은 4.0%임을 알 수 있다.

〈표 3-44〉 전체인구와 장애인구의 실업률(2023년 기준)

(단위: 명, %)

구분	전체인구	장애인구
경제활동인구(A)	25,886,000	617,201
실업자(B)	721,000	24,459
실업률(C=B/A)	2.8	4.0

주) 23년 상반기 장애인 경제활동인구조사, 23.5월 경제활동인구조사 활용

따라서 실업률 균등화 모형을 적용해보면, 전체인구 실업률(A)에 장애인 15~64세 경제활동인구(B)를 곱한 값인 17,191명이 실업률 균등화 모형을 적용했을 때 취업목표(C)라고 볼 수 있다. 실제 장애인 실업자수(D)는 24,459명이므로 취업목표에 도달하려면 7,268명(E)을 더 추가적으로 고용해야 하는 상태인 것을 알 수 있다.

다만, 이들 중에서도 50인 이상 사업체 임금근로자로 가는 비중을 고려해야 하므로 장애인 실업자 중 임금근로자로 희망하는 비율(F1)과 전체인구 임금근로자 중 상시근로자 50인 이상 사업체로 가는 비율(F2)을 고려하면 2,864명이 추가 고용이 필요한 장애인 수가 된다.

〈표 3-45〉 실업률 균등화를 위해 추가 고용이 필요한 장애인(2023년 기준)

구분	인원·비율
전체인구 실업률(A)	2.8%
장애인 경제활동인구(B)	617,201명
실업률 균등화에 따른 장애인 경제활동인구(C=A*B)	17,191명
실제 장애인 실업자수(D)	24,459명
추가고용필요자(E=D-C)	7,268명
장애인 실업자가 임금근로자로 희망하는 비율(F1)	95.7%
전체인구 임금근로자 중 상시근로자 50인 이상 사업체로 가는 비율(F2)	41.2%
추가고용필요자 중 50인이상 임근근로자로 가는 추정자수(G=E*F1*F2)	2,864명

따라서 의무고용사업체에서 고용해야 하는 장애인 수는 추가 고용이 필요한 장애인(`A)과 장애인 상시근로자수(`B)를 더한 224,386명으로 이를 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수(`D)로 나누어주면 2.45%가 추정된다. 다만 중증장애인의 경우 2명으로 의무고용인원이 인정되기 때문에 중증장애인 더블카운트 효과를 같이 반영해줘야 한다. 즉, 중증장애인 더블카운트 효과(`F) 0.60%를 더하여 계산하면 최종 추정 의무고용률(Y)은 3.05%가 도출된다.

이러한 방식으로 2018년부터 2023년까지의 실업률 균등화 모형을 적용한 추정값을 보면 〈표 3-47〉과 같다.

〈표 3-46〉 실업률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률(2023년 기준)

구분	인원·비율
추가고용필요자 중 50인이상 임근근로자로 가는 추정자수(`A)	2,864명
장애인 상시근로자수(`B)	221,522명
의무고용사업체에서 고용해야 하는 장애인(`C=`A+`B)	224,386명
전체 상시근로자수(`D)	9,175,615명
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률 (`E=`C/`D)	2.45%
중증장애인 더블카운트 효과(`F)	0.60%
의무고용률(Y=`E+`F)	3.05%

주) 중증장애인 더블카운트 효과 = 15세~64세 장애출현율(3.31%) × 15세~64세 장애인구 중 중증비율(44.2%) × 전체 임금근로자 중 50인 이상 사업체 근로비율(41.2%)

〈표 3-47〉 실업률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률	2.42	2.51	2.52	2.64	2.51	2.45
중증장애인 더블카운트 효과	0.57	0.53	0.57	0.62	0.58	0.60
추정 의무고용률	**2.99**	**3.04**	**3.09**	**3.26**	**3.09**	**3.05**

라. 확장실업률 균등화 모형

확장실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료는 15~64세 인구를 기준으로 경제활동인구조사의 실업자수, 경제활동인구수, 시간관련 추가취업가능자, 잠재경제활동인구수와 장애인경제활동실태조사의 실업자수, 경제활동인구수, 시간관련추가취업가능자수, 잠재경제활동인구수이다.

또한 장애인경제활동실태조사의 장애인 실업자가 임금근로자로 희망하는 비율과 사업체노동실태현황의 전체 임금근로자 중 50인 이상으로 가는 비중을 고려하여 50인이상 임근근로자로 가는 수를 추정하였다. 여기에 내부행정

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

DB에서 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수, 장애인 상시근로자수를 활용하였다. 2018년부터 2023년까지의 데이터는 〈표 3-48〉과 같다.

〈표 3-48〉 확장실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료(15~64세 기준)

(단위: 천명, 명)

구분	항목	2018	2019	2020	2021	2022	2023
경제활동 인구조사 (전체인구)	실업자수	1,078	1,082	1,178	1,066	830	721
	경제활동인구	25,711	25,774	25,291	25,488	25,090	25,886
	시간관련 추가취업 가능자	572	694	1,070	997	749	642
	잠재경제활동 인구	1,394	1,517	1,628	1,618	1,347	1,014
장애인 경제활동 실태조사 (장애인구)	실업자수	46,570	47,014	40,628	49,090	32,572	24,459
	경제활동인구	689,308	692,653	656,601	658,329	654,300	617,201
	시간관련 추가취업 가능자	38,985	43,128	40,404	43,914	36,520	27,815
	잠재경제활동 인구	47,067	47,673	52,085	58,731	41,161	27,559
	실업자 중 임근근로 희망 비율	90.3	89.8	94.8	92.3	95.3	93.1
사업체 노동실태 현황	전체임금근로자 중 50인 이상 비율	91.7	92.0	96.4	92.1	93.7	95.7
내부행정 DB	장애인 상시근로자수	180,328	192,772	203,347	207,795	213,653	221,522
	전체 상시근로자수	8,177,401	8,389,402	8,467,076	8,674,826	8,936,761	9,175,615

주: 경제활동인구조사의 단위는 천명으로 표기함

기초자료를 활용하여 각 연도별로 추정치를 계산하였다. 2023년 기준으로 구체적인 추정방식에 대해 살펴보면 다음과 같다. 2023년 우리나라 15~64세 경제활동인구는 25,886,000명, 잠재경제활동인구는 1,014,000명으로 확장경제활동인구는 26,900,000명이다. 실업자 수는 721,000명, 시간관련 추가취업자수는 642,000명으로 확장실업자수는 2,377,000명에 달한다. 이를 바탕으로 산출된 전체인구의 확장실업률은 8.8%이다.

장애인구의 경우, 15~64세 경제활동인구는 617,201명, 잠재경제활동인구는 27,559명으로 확장경제활동인구는 644,760명이다. 장애인 실업자 수는 24,459명, 시간관련 추가취업가능자는 27,815명으로 확장실업자수는 79,833명이다. 이에 따른 장애인구의 확장실업률은 12.4%이다.

〈표 3-49〉 전체인구와 장애인구의 확장실업률(2023년 기준)

구분	전체인구	장애인구
경제활동인구(A)	25,886,000명	617,201명
잠재경제활동인구(B)	1,014,000명	27,559명
확장경제활동인구(C=A+B)	26,900,000명	644,760명
실업자(D)	721,000명	24,459명
시간관련 추가취업가능자(E)	642,000명	27,815명
확장실업자(F=D+E+B)	2,377,000명	79,833명
확장실업률(G=F/C)	8.8%	12.4%

주) 23년 상반기 장애인 경제활동인구조사, 23.5월 경제활동인구조사 활용

따라서 확장실업률 균등화 모형을 적용해보면, 전체인구 확장실업률(A)에 장애인 확장경제활동인구(B)를 곱한 값인 59,974명이 확장실업률 균등화 모형을 적용했을 때 취업목표(C)라고 볼 수 있다. 실제 장애인 확장실업자수(D)는 79,833명이므로 취업목표에 도달하려면 22,859명(E)을 더 추가적으로 고용해야 하는 상태인 것을 알 수 있다.

다만, 이들 중에서도 50인 이상 사업체 임금근로자로 가는 비중을 고려해

야 하므로 장애인 실업자 중 임금근로자로 희망하는 비율(F1)과 전체인구 임금근로자 중 상시근로자 50인 이상 사업체로 가는 비율(F2)을 고려하면 9,009명이 추가 고용이 필요한 장애인 수가 된다.

〈표 3-50〉 확장실업률 균등화를 위해 추가 고용이 필요한 장애인(2023년 기준)

구분	인원·비율
전체인구확장실업률(A)	8.8%
장애인 확장경제활동인구(B)	644,760명
확장실업률 균등화에 따른 장애인 실업자(C=A*B)	56,974명
장애인 확장실업자수(D)	79,833명
추가고용필요자(E=D-C)	22,859명
장애인 실업자가 임금근로자로 희망하는 비율(F1)	95.7%
전체인구 임금근로자 중 상시근로자 50인 이상 기업으로 가는 비율(F2)	41.2%
추가고용필요자 중 50인이상 임근근로자로 가는 추정자수(G=E*F1*F2)	9,009명

따라서 의무고용사업체에서 고용해야 하는 장애인 수는 추가 고용이 필요한 장애인(`A)과 장애인 상시근로자수(`B)를 더한 230,531명으로 이를 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수(`D)로 나누어주면 2.51%가 추정된다. 다만 중증장애인의 경우 2명으로 의무고용인원이 인정되기 때문에 중증장애인 더블카운트 효과를 같이 반영해줘야 한다. 즉, 중증장애인 더블카운트 효과(`F) 0.60%를 더하여 계산하면 최종 추정 의무고용률(Y)은 3.11%가 도출된다.

이러한 방식으로 2018년부터 2023년까지의 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정값을 보면 〈표 3-52〉와 같다.

〈표 3-51〉 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률(2023년 기준)

구분	인원·비율
추가고용필요자 중 50인이상 임근근로자로 가는 추정자수(`A)	9,009명
장애인 상시근로자수(`B)	221,522명
의무고용사업체에서 고용해야 하는 장애인(`C=`A+`B)	230,531명
전체 상시근로자수(`D)	9,175,615명
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률(`E=`C/`D)	2.51%
중증장애인 더블카운트 효과(`F)	0.60%
의무고용률(`G=`E+`F)	3.11%

주) 중증장애인 더블카운트 효과 = 15세~64세 장애출현율(3.31%) × 15세~64세 장애인구 중 중증비율(44.2%) × 전체 임금근로자 중 50인 이상 사업체 근로비율(41.2%)

〈표 3-52〉 확장실업률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률	2.43	2.51	2.54	2.64	2.54	2.51
중증장애인 더블카운트 효과	0.57	0.53	0.57	0.62	0.58	0.60
추정 의무고용률	**3.00**	**3.04**	**3.11**	**3.26**	**3.12**	**3.11**

마. 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형

포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형은 기존 확장실업률 균등화 모형의 기초자료를 토대로 하되, 잠재구직자의 범위를 확장하여 적용한다. 구체적으로, 전체인구 경제활동인구조사와 장애인경제활동실태조사에서 취업의사 또는 취업가능성 중 하나라도 있는 경우를 포괄적 잠재구직자로 포함하여 잠재구직자의 두 가지 추가 유형(취업희망 잠재구직자, 취업가능 잠재구직자)에 대한 데이터를 추가 활용하였다.

50인 이상 임금근로자 전환 가능 인원 추정을 위해 장애인경제활동실태조사의 임금근로 희망 비율과 사업체노동실태현황의 50인 이상 사업체 임금근

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

로자 비중을 활용하였다. 또한 내부행정 DB의 50인 이상 사업체 전체 상시근로자수와 장애인 상시근로자수 데이터를 분석에 포함하였다. 2018년부터 2023년까지의 관련 데이터는 〈표 3-53〉과 같다.

〈표 3-53〉 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료

(단위: 천명, 명)

구분	항목	2018	2019	2020	2021	2022	2023
경제활동 인구조사 (전체인구)	실업자수	1,078	1,082	1,178	1,066	830	721
	경제활동인구	25,711	25,774	25,291	25,488	25,090	25,886
	시간관련 추가취업가능자	572	694	1,070	997	749	642
	잠재경제활동 인구	1,394	1,517	1,628	1,618	1,347	1,014
	포괄적 잠재구직자	73	68	306	353	286	378
장애인 경제활동 실태조사 (장애인구)	실업자수	46,570	47,014	40,628	49,090	32,572	24,459
	경제활동인구	689,308	692,653	656,601	658,329	654,300	617,201
	시간관련 추가취업가능자	38,985	43,128	40,404	43,914	36,520	27,815
	잠재경제활동 인구	47,067	47,673	52,085	58,731	41,161	27,559
	포괄적 잠재구직자	32,110	24,060	39,257	36,374	32,893	18,553
	실업자 중 임근근로 희망 비율	91.7	92.0	96.4	92.1	93.7	95.7
사업체 노동실태 현황	전체임금근로자 중 50인 이상 비율	40.0	39.7	39.7	43.0	41.6	41.2
내부행정 DB	장애인 상시근로자수	180,328	192,772	203,347	207,795	213,653	221,522
	전체 상시근로자수	8,177,401	8,389,402	8,467,076	8,674,826	8,936,761	9,175,615

주: 경제활동인구조사의 단위는 천명으로 표기함

2023년을 기준으로 한 구체적 추정과정은 다음과 같다. 전체 인구의 경우, 경제활동인구 25,886,000명과 잠재경제활동인구 1,014,000명, 그리고 본 모형의 특징인 취업희망 또는 취업가능 중 하나라도 있는 포괄적 잠재구직자 378,000명을 합한 포괄적 경제활동인구(D)는 27,278,000명이다. 실업자 721,000명과 시간관련 추가취업자 642,000명, 그리고 잠재경제활동인구, 포괄적 잠재구직자를 포함한 포괄적 실업자수(G)는 2,755,000명으로, 이에 따른 전체인구의 포괄적 구직자 확장실업률은 10.1%이다.

장애인구의 경우, 경제활동인구 617,201명과 잠재경제활동인구 27,559명, 그리고 본 모형의 특징인 취업희망 또는 취업가능 중 하나라도 있는 포괄적 잠재구직자 18,553명을 포함한 포괄적 경제활동인구(D)는 663,313명이다. 실업자 24,459명과 시간관련 추가취업가능자 27,815명, 그리고 잠재경제활동인구, 포괄적 잠재구직자를 포함한 포괄적 실업자수(G)는 98,386명으로, 이에 따른 포괄적 구직자 확장실업률은 14.8%이다.

〈표 3-54〉 전체인구와 장애인구의 포괄적 구직자 확장실업률(2023년 기준)

구분	전체인구	장애인구
경제활동인구(A)	25,886,000명	617,201명
잠재경제활동인구(B)	1,014,000명	27,559명
포괄적 잠재구직자(C)	378,000명	18,553명
포괄절 경제활동인구(D=A+B+C)	27,278,000명	663,313명
실업자(E)	721,000명	24,459명
시간관련 추가취업가능자(F)	642,000명	27,815명
포괄적 실업자(G=B+C+E+F)	2,755,000명	98,386명
포괄적 구직자 확장실업률(H=G/D)	10.1%	14.8%

주) 23년 상반기 장애인 경제활동인구조사, 23.5월 경제활동인구조사 활용

따라서 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형을 적용해보면, 전체인구 포괄적 구직자 확장실업률(A)에 포괄적 경제활동인구(B)를 곱하면 66,993명이 도출되며, 이를 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형을 적용했을 때 취업목표(C)라고 볼 수 있다. 실제 포괄적 실업자수(D)는 98,386명이므로 취업목표에 도달하려면 31,393명(E)을 더 추가적으로 고용해야 하는 상태인 것을 알 수 있다.

다만, 이들 중에서도 50인 이상 사업체 임금근로자로 가는 비중을 고려해야 하므로 장애인 실업자 중 임금근로자로 희망하는 비율(F1)과 전체인구 임금근로자 중 상시근로자 50인 이상 사업체로 가는 비율(F2)을 고려하면 12,372명이 추가 고용이 필요한 장애인 수가 된다.

〈표 3-55〉 포괄적 구직자 확장실업률 균등화를 위해 추가 고용이 필요한 장애인 (2023년 기준)

구분	인원·비율
전체인구 포괄적 구직자 확장실업률(A)	10.1%
포괄적 경제활동인구(B)	663,313명
포괄적 구직자 확장실업률 균등화에 따른 장애인 실업자(C=A*B)	66,993명
포괄적 실업자수(D)	98,386명
추가고용필요자(E=D-C)	31,393명
장애인 실업자가 임금근로자로 희망하는 비율(F1)	95.7%
전체인구 임금근로자 중 상시근로자 50인 이상 기업으로 가는 비율(F2)	41.2%
추가고용필요자 중 50인이상 임근근로자로 가는 추정자수(G=E*F1*F2)	12,372명

따라서 의무고용사업체에서 고용해야 하는 장애인 수는 추가 고용이 필요한 장애인(`A)과 장애인 상시근로자수(`B)를 더한 233,894명으로 이를 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수(`D)로 나누어주면 2.55%가 추정된다. 다만 중증장애인의 경우 2명으로 의무고용인원이 인정되기 때문에 중증장애인 더

블카운트 효과를 같이 반영해줘야 한다. 즉, 중증장애인 더블카운트 효과(`F) 0.60%를 더하여 계산하면 최종 추정 의무고용률(Y)은 3.15%가 도출된다.

이러한 방식으로 2018년부터 2023년까지의 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정값을 보면 〈표 3-57〉과 같다.

〈표 3-56〉 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률 (2023년 기준)

구분	인원·비율
추가고용필요자 중 50인이상 임근근로자로 가는 추정자수(`A)	12,372명
장애인 상시근로자수(`B)	221,522명
의무고용사업체에서 고용해야 하는 장애인(`C=`A+`B)	233,894명
전체 상시근로자수(`D)	9,175,615명
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률(`E=`C/`D)	2.55%
중증장애인 더블카운트 효과(`F)	0.60%
의무고용률(`G=`E+`F)	3.15%

주) 중증장애인 더블카운트 효과 = 15세~64세 장애출현율(3.31%) × 15세~64세 장애인구 중 중증비율(44.2%) × 전체 임금근로자 중 50인 이상 사업체 근로비율(41.2%)

〈표 3-57〉 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률	2.55	2.59	2.66	2.75	2.63	2.55
중증장애인 더블카운트 효과	0.57	0.53	0.57	0.62	0.58	0.60
추정 의무고용률	**3.12**	**3.12**	**3.23**	**3.37**	**3.21**	**3.15**

바. 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화

장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형은 기존의 확장실업률 균등화 모형을 발전시켜, 장애인 중 일할 능력 또는 일할 의사 중 단일 요소만을 보

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

유한 경우를 장애인의 특수한 상황으로 인정하는 모형이다.

기존의 포괄적 잠재구직자 확장실업률 모형이 전체인구와 장애인구 모두 일할 능력 또는 일할 의사의 단일 보유자를 잠재구직자로 포함했던 것과 달리, 본 모형은 이러한 특성을 장애인 집단에 한정하여 적용하였다. 구체적으로, 장애인경제활동실태조사에서 취업의사 또는 취업가능성 중 하나라도 있는 경우를 포괄적 잠재구직자로 포함하여 잠재구직자의 두 가지 추가 유형(취업희망 잠재구직자, 취업가능 잠재구직자)에 대한 데이터를 추가 활용하였다.

50인 이상 임금근로자 전환 가능 인원 추정을 위해 장애인경제활동실태조사의 임금근로 희망 비율과 사업체노동실태현황의 50인 이상 사업체 임금근로자 비중을 활용하였다. 또한 내부행정 DB의 50인 이상 사업체 전체 상시근로자수와 장애인 상시근로자수 데이터를 분석에 포함하였다. 2018년부터 2023년까지의 관련 데이터는 〈표 3-58〉과 같다.

〈표 3-58〉 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형에 활용한 기초자료

(단위: 천명, 명)

구분	항목	2018	2019	2020	2021	2022	2023
경제활동 인구조사 (전체인구)	실업자수	1,078	1,082	1,178	1,066	830	721
	경제활동인구	25,711	25,774	25,291	25,488	25,090	25,886
	시간관련 추가취업 가능자	572	694	1,070	997	749	642
	잠재경제활동 인구	1,394	1,517	1,628	1,618	1,347	1,014
장애인 경제활동 실태조사 (장애인구)	실업자수	46,570	47,014	40,628	49,090	32,572	24,459
	경제활동인구	689,308	692,653	656,601	658,329	654,300	617,201
	시간관련 추가취업 가능자	38,985	43,128	40,404	43,914	36,520	27,815
	잠재경제활동 인구	47,067	47,673	52,085	58,731	41,161	27,559
	포괄적 잠재구직자	32,110	24,060	39,257	36,374	32,893	18,553
	실업자 중 임근근로 희망 비율	91.7	92.0	96.4	92.1	93.7	95.7
사업체 노동실태 현황	전체임금근로자 중 50인 이상 비율	40.0	39.7	39.7	43.0	41.6	41.2
내부행정 DB	장애인 상시근로자수	180,328	192,772	203,347	207,795	213,653	221,522
	전체 상시근로자수	8,177,401	8,389,402	8,467,076	8,674,826	8,936,761	9,175,615

주: 경제활동인구조사의 단위는 천명으로 표기함

2023년을 기준으로 한 구체적 추정과정은 다음과 같다. 전체 인구의 경우, 경제활동인구 25,886,000명과 잠재경제활동인구 1,014,000명이며, 본 모형

의 겨우 전체인구는 포괄적 잠재구직자를 반영하지 않으므로 전체인구의 장애특성을 반영한 확장경제활동인구는 26,900,000명이다. 여기에 실업자 721,000명과 시간관련 추가취업자 642,000명, 잠재경제활동인구를 포함한 장애특성반영 확장 실업자수(G)는 2,377,000명으로, 이에 따른 전체인구의 장애특성반영 확장실업률은 8.8%이다.

장애인구의 경우, 경제활동인구는 617,201명, 잠재경제활동인구는 27,559명, 장애특성으로 고려한 포괄적 잠재구직자 18,553명으로 장애특성을 반영한 확장경제활동인구는 663,313명이다. 장애인 실업자 수는 24,459명, 시간관련 추가취업가능자는 27,815명으로 장애특성을 반영한 확장실업자수는 98,386명이다. 이에 따른 장애 특성을 반영한 확장실업률은 14.8%이다.

〈표 3-59〉 전체인구와 장애인구의 장애특성을 고려한 확장실업률(2023년 기준)

구분	전체인구	장애인구
경제활동인구(A)	25,886,000명	617,201명
잠재경제활동인구(B)	1,014,000명	27,559명
포괄적 잠재구직자 (장애특성)(C)	(미반영)	18,553명
장애특성 반영 확장경제활동인구(D=A+B+C)	26,900,000명	663,313명
실업자(E)	721,000명	24,459명
시간관련 추가취업가능자(F)	642,000명	27,815명
장애특성반영 확장실업자(G=B+C+E+F)	2,377,000명	98,386명
장애특성반영 확장실업률(H=G/D)	8.8%	14.8%

주) 23년 상반기 장애인 경제활동인구조사, 23.5월 경제활동인구조사 활용

따라서 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형을 적용해보면, 전체인구 확장실업률(A)에 장애특성반영 확장경제활동인구(B)를 곱하면 58,613명이 도

출되며, 이를 장애특성을 반영한 확장실업률 균등화 모형을 적용했을 때 취업목표(C)라고 볼 수 있다. 실제 장애특성을 반영한 장애특성 반영 확장실업자수(D)는 98,386명이므로 취업목표에 도달하려면 39,773명(E)을 더 추가적으로 고용해야 하는 상태인 것을 알 수 있다.

다만, 이들 중에서도 50인 이상 사업체 임금근로자로 가는 비중을 고려해야 하므로 장애인 실업자 중 임금근로자로 희망하는 비율(F1)과 전체인구 임금근로자 중 상시근로자 50인 이상 사업체로 가는 비율(F2)을 고려하면 15,248명이 추가 고용이 필요한 장애인 수가 된다.

〈표 3-60〉 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화를 위해 추가 고용이 필요한 장애인 (2023년 기준)

구분	인원·비율
전체인구확장실업률(A)	8.8%
장애특성 반영 확장경제활동인구(B)	663,313명
장애특성 반영 확장실업률 균등화에 따른 장애인 실업자(C=A*B)	58,613명
장애특성 반영 확장실업자수(D)	98,386명
추가고용필요자(E=D-C)	39,773명
장애인 실업자가 임금근로자로 희망하는 비율(F1)	93.1%
전체인구 임금근로자 중 상시근로자 50인 이상 기업으로 가는 비율(F2)	41.2%
추가고용필요자 중 50인이상 임근근로자로 가는 추정자수(G=E*F1*F2)	15,248명

따라서 의무고용사업체에서 고용해야 하는 장애인 수는 추가 고용이 필요한 장애인(`A)과 장애인 상시근로자수(`B)를 더한 236,522명으로 이를 50인 이상 사업체의 전체 상시근로자수(`D)로 나누어주면 2.58%가 추정된다. 다만 중증장애인의 경우 2명으로 의무고용인원이 인정되기 때문에 중증장애인 더블카운트 효과를 같이 반영해줘야 한다. 즉, 중증장애인 더블카운트 효과(`F) 0.73%를 더하여 계산하면 최종 추정 의무고용률(Y)은 3.31%가 도출된다.

이러한 방식으로 2018년부터 2023년까지의 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정값을 보면 〈표 3-62〉와 같다.

〈표 3-61〉 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형을 적용한 추정 의무고용률 (2023년 기준)

구분	인원·비율
추가고용필요자 중 50인이상 임근근로자로 가는 추정자수(`A)	15,248명
장애인 상시근로자수(`B)	221,522명
의무고용사업체에서 고용해야 하는 장애인(`C=`A+`B)	236,770명
전체 상시근로자수(`D)	9,175,615명
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률(`E=`C/`D)	2.58%
중증장애인 더블카운트 효과(`F)	0.73%
의무고용률(`G=`E+`F)	3.31%

주) 중증장애인 더블카운트 효과 = 15세 이상 장애출현율(5.7%) × 15세 이상 장애인구 중 중증비율(31.6%) × 전체 임금근로자 중 50인 이상 사업체 근로비율(41.2%)

〈표 3-62〉 장애특성을 고려한 확장실업률 균등화 모형을 적용한 연도별 추정값

구분	2018	2019	2020	2021	2022	2023
중증장애인 더블카운트 효과 미반영 의무고용률	2.55	2.59	2.69	2.79	2.67	2.58
중증장애인 더블카운트 효과	0.72	0.66	0.71	0.75	0.73	0.73
추정 의무고용률	**3.27**	**3.25**	**3.40**	**3.54**	**3.40**	**3.31**

3. 일본식 추정방식 적용 결과

우리나라와 일본의 장애인 고용률 산정 기준에는 차이가 있다. 우리나라는 상시근로자를 기준으로 하는 반면, 일본은 상용근로자를 기준으로 한다. 우리나라의 상시근로자는 매월 정기적으로 임금을 지급받으며, 1개월 이상 계속

고용되어 있고 월 소정근로시간이 60시간 이상인 근로자를 의미한다.

일본의 장애인고용률 산정에서 사용되는 상용근로자 기준은 우리나라와 다소 차이가 있다. 우리나라는 주로 근로계약기간을 기준으로 1년 이상의 근로계약을 체결했거나 계약기간의 정함이 없는 근로자를 상용근로자로 보는 반면, 일본은 근로시간을 기준으로 주 30시간 이상 근무하는 근로자를 상용근로자로, 주 20시간 이상 30시간 미만 근무하는 근로자를 단시간근로자로 구분한다[13]. 일본의 일반적인 통계조사에서 사용되는 상용근로자는 다음의 세 가지 유형을 포함한다. 첫째, 기간의 정함이 없는 근로자, 둘째, 1개월을 초과하는 기간을 정하여 고용된 자, 셋째, 일일 또는 1개월 이내의 기간을 정하여 고용된 자 중 계속 고용이 예상되거나 2개월을 초과하여 고용된 실적이 있는 자이다.

이러한 기준의 차이는 일본이 장애인에게 비장애인 근로자와 동등한 수준의 상용근로자 고용기회를 제공하고자 하는 정책적 의도를 반영한다. 일본의 민간기업 장애인 고용률은 대상 장애인 상용근로자 수와 실업 중인 대상 장애인 수의 합을 전체 상용근로자 수와 전체 실업자 수의 합으로 나누어 산정한다. 그러나 일본의 상용근로자 정의를 경제활동인구조사에서 도출함에는 데이터의 한계가 존재하여 본 연구에서는 우리나라의 상용근로자 기준을 적용하여 분석하였다.

$$\text{장애인 고용률} = \frac{\text{대상 장애인 상용근로자 수} + \text{실업 중인 대상 장애인 수}}{\text{전체 상용근로자수} + \text{전체 실업자 수}}$$

일본의 경우 단시간 근로자는 1명을 0.5명으로 계산하며, 중증 신체장애인, 중증 지적장애인은 1명을 2명으로 계산한다[14]. 또한, 특수법인, 국가 및 지방

13) 출처: https://persol-diverse.co.jp/lab/fundamental/money/money001/

14) 단시간 중증 지체장애인, 중증 지적장애인은 1명으로 계산함

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

공공단체의 경우 민간기업의 장애인 고용률을 하회하지 않는 수준에서 정하도록 되어 있다.

〈표 3-63〉 일본의 단시간 근로자 인정기준

구분	30시간 이상	20시간 이상 ~ 30시간 미만	10시간 이상 ~ 20시간 미만
신체장애인	경증 1명 중증 2명	경증 0.5명 중증 1명	중증 0.5명
지적장애인	경증 1명 중증 2명	경증 0.5명 중증 1명	중증 0.5명
정신장애인	1명	0.5명	0.5명

일본의 장애인 의무고용률 결정방식은 일할 능력과 의사를 가지고 있는 장애인을 대상으로 고용평등을 추구하는 실업률 균등화 방식과 유사하다(유완식 외, 2009). 다만 우리나라와 달리 일본에서는 단시간 근로자를 0.5명으로 계산한다는 점이 특징이다. 이러한 일본의 장애인 의무고용률 추정방식은 상용근로자 중심의 접근으로 안정적인 일자리 창출에 초점이 있다고 볼 수 있으나, 비공식 부문이나 구직 단념자 등의 경우 제외될 수 있다는 한계점이 있다.

일본의 장애인 의무고용률을 추정방식으로 도출한 추정치는 〈표 3-64〉 ~ 〈표 3-66〉과 같다. 2023년 기준으로 단시간 근로자 수와 중증장애인 2배수를 고려하지 않은 상태에서 장애인 의무고용률을 추정하면 2.22%가 도출된다. 여기에 상용근로자 중 중증장애인은 2배수를 적용하여 계산하면 2.52%가 추정되며, 단시간 근로자 수와 중증장애인 2배수를 모두 적용하면 2.55%가 추정된다. 일본의 경우 단시간근로자수와 중증장애인 2배수를 모두 적용하고 있으므로 〈표 3-66〉의 방식의 추정값이 가장 정확하다고 볼 수 있다.

〈표 3-64〉 일본의 장애인 의무고용률 추정방식 - 단시간, 중증 2배수 미적용

(단위: 천명, 명)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023
전체 인구	상용근로자수(A)	13,741	14,070	14,463	14,819	15,719	16,310
	실업자수(B)	1,121	1,145	1,278	1,148	889	787
장애 인구	상용근로자수(C)	333,273	351,926	352,957	323,157	314,656	346,277
	실업자수(D)	61,249	59,247	55,654	68,146	44,424	33,087
의무고용률 추정치 (E=(C+D)/(A+B))		**2.65%**	**2.70%**	**2.60%**	**2.45%**	**2.16%**	**2.22%**

주: 전체인구의 단위는 천명으로 표기함

〈표 3-65〉 일본의 장애인 의무고용률 추정방식 - 중증 2배수 적용

(단위: 천명, 명)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023
전체 인구	상용근로자수(A)	13,741	14,070	14,463	14,819	15,719	16,310
	실업자수(B)	1,121	1,145	1,278	1,148	889	787
장애 인구	상용근로자수-중증 2배수 적용(C)	424,497	369,465	396,014	415,619	415,360	397,547
	실업자수(D)	61,249	59,247	55,654	68,146	44,424	33,087
의무고용률 추정치(2배수) 의무고용률 추정치 (E=(C+D)/(A+B))		**3.27%**	**2.82%**	**2.87%**	**3.03%**	**2.77%**	**2.52%**

주: 전체인구의 단위는 천명으로 표기함

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-66〉 일본의 장애인 의무고용률 추정방식 - 단시간, 중증2배수 적용

(단위: 천명, 명)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	2023
전체 인구	상용근로자수-단시간 근로 적용(A)	13,484	13,757	13,918	14,378	15,270	15,827
	실업자수(B)	1,121	1,145	1,278	1,148	889	787
장애 인구	상용근로자수- 중증 2배수, 단시간 근로 적용(C)	382,327	392,631	387,081	369,151	354,411	390,523
	실업자수(D)	61,249	59,247	55,654	68,146	44,424	33,087
의무고용률 추정치-중증 2배수, 단시간근로 적용 (E=(C+D)/(A+B))		**3.04%**	**3.03%**	**2.91%**	**2.82%**	**2.47%**	**2.55%**

주: 전체인구의 단위는 천명으로 표기함

종합하면 15세 이상을 기준으로 추정치를 보면 경제활동참가율 균등화 11.02%, 고용률 균등화 10.87%, 장애특성 반영 확장실업률 균등화 3.44%, 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 3.38%, 확장실업률 균등화 3.31%, 실업률 균등화 3.17%, 일본 추정방식 2.55% 순으로 높았다. 이를 15~64세 연령을 기준으로 보면 고용률 균등화 5.63%, 경제활동참가율 균등화 5.62%, 장애특성 반영 확장실업률 균등화 3.31%, 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 3.15%, 확장실업률 균등화 3.11%, 실업률 균등화 3.05%의 순이다.

〈표 3-67〉 장애인 의무고용률 추정치 요약(2023년 기준)

추정방식	15세 이상	15~64세
고용률 균등화	10.87	5.63
경제활동참가율 균등화	11.02	5.62
실업률 균등화	3.17	3.05
확장실업률 균등화	3.31	3.11
포괄적 구직자 확장실업률 균등화	3.38	3.15
장애특성 반영 확장실업률 균등화	3.44	3.31
일본 추정방식(단시간, 2배수 적용)	2.55	-

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제 4 장
장애인 의무고용률 설정 방향

제1절 델파이 조사 개요

본 장에서는 민간기업 장애인 의무고용률 조정 방향에 대해 검토하기 위해 델파이 조사를 실시하였다. 델파이기법은 선행연구가 부족한 상황에서 전문가들의 분산된 의견을 합리적으로 조정하여 하나의 의견으로 수렴해가는 방법이다. 장애인 의무고용률 추정과 관련된 선행연구는 부족하며, 이해관계자별로 바라보는 관점이 상이할 수 있어 적정 수준에 대한 정책적 합의가 필요한 부분이다. 따라서 본 연구에서는 경영계, 장애계, 학계로 구분하여 선정하고, 총 3회차에 걸친 델파이조사를 진행하고자 한다.

1. 조사개요

가. 조사 대상

본 연구의 전문가 패널은 경영계, 장애계, 학계 전문가로 구성하였으며, 장애 분야의 업무를 담당하거나 관련 경력을 가지고 있는 자를 대상으로 선정하였다. 본 연구에 참여한 전문가 패널은 경영계 4명, 장애계 7명, 학계 6명으로 총 17명의 전문가를 대상으로 조사를 실시하였다. 총 17명의 전문가에게

3회차에 거쳐 델파이 조사를 진행하였으며, 회수율은 100%였다. 구체적인 전문가 패널 정보는 다음과 같다.

〈표 4-1〉 조사대상-학계 및 현장 전문가

순번	구분	직급	전공분야
1	경영계	팀장	-
2	경영계	책임	-
3	경영계	부부장	-
4	경영계	팀장	-
5	장애계	사무차장	-
6	장애계	본부장	-
7	장애계	사무총장	-
8	장애계	사무총장	-
9	장애계	부장	-
10	장애계	팀장	-
11	장애계	사무총장	-
12	학계	교수	경제학
13	학계	교수	경제학
14	학계	교수	사회복지학
15	학계	교수	사회복지학
16	학계	교수	경영학
17	학계	교수	사회복지학

나. 조사 절차 및 방법

델파이 조사는 집단의 반응 및 의견을 통계적인 절차를 거쳐 분석하여 최종 합의에 이르게 하는데, 보통 3회에서 4회 정도의 설문조사를 통해 최종 합의에 이르게 한다. 본 연구는 2024년 5월 20일부터 2024년 8월 31일까지 총 3회의 델파이조사를 진행하였으며, 구체적인 연구절차는 다음과 같다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 4-2〉 전문가 델파이 조사 절차

단계	내용	수집방법	진행일자
선행연구 고찰 및 1차 조사지 개발	• 장애인 의무고용률 관련 선행연구 고찰 • 1차 델파이 조사지 개발 • 공동연구자 회의를 통한 최종 문항 구성	-	2024.5.20.~5.31.
↓			
전문가 패널 선정	• 델파이 조사 연구 설명 • 델파이 조사 전문가 패널 추천 • 전문가 패널의 참여 동의 획득 후 최종 구성	전화 이메일	2024.6.1.~7.10.
↓			
델파이 1차조사	• 총 17명(경영계 4명, 장애계 7명, 학계 6명)에게 1차 조사지 발송 및 회수 • 1차 결과 분석 • 분석 결과를 바탕으로 2차 델파이 조사지 개발	이메일	2024.7.10.~7.29.
↓			
델파이 2차조사	• 2차 조사지 발송 및 회수 • 2차 결과 분석(문항별 빈도, 평균, 표준편차, CVR값) • 분석 결과를 바탕으로 3차 델파이 조사지 개발	이메일	2024.8.13.~8.19
↓			
델파이 3차조사	• 3차 조사지 발송 및 회수 • 2차 결과 분석(문항별 빈도, 평균, 표준편차, CVR값)	이메일	2024.8.23.~8.30

다. 조사 내용

델파이 조사는 장애인 의무고용률에 관한 전문가 의견을 체계적으로 수집하고 분석하기 위해 총 3차에 걸쳐 실시하였다. 조사 내용은 각 차수별로 다음과 같이 구성하였다.

델파이 1차 조사는 장애인 의무고용률에 관한 문헌분석을 통해 조사지를 개발하였으며, 개방형 질문으로 구성하여 전문가들의 다양한 의견을 수렴하고자 하였다. 조사 내용은 장애인 고용과 고용의무제도 인식, 민간기업 장애인 의무고용률의 적정성 또는 조정 필요성, 민간기업 장애인 의무고용률 조정방향, 장애인 인구구조·기업의 고용여건·고용서비스 수준 평가, 민간기업 장애인 의무고용률 상향시 필요한 지원, 적정 장애인 의무고용률 추정방식, 장애인 의무고용제도 관련 추가 의견 등 총 7개 문항으로 구성하였다. 전문가들은 각 질문에 대해 자유롭게 서술하는 방식으로 응답하였으며, 응답은 이메일을 통해 수집하였다.

델파이 2차와 3차 조사는 1차 조사 결과를 바탕으로 구조화된 폐쇄형 질문으로 발전시켰다. 조사 내용은 장애인 고용과 고용의무제도 인식, 민간기업 장애인 의무고용률 조정 방향, 의무고용률 결정요인, 의무고용률 상향에 따른 기업 지원 방안, 적정 의무고용률 추정 방식 등 5개 주제로 구분하였다. 각 주제별로 8~12개 문항을 배치하여 총 52개의 조사내용을 구성하였다. 장애인 의무고용률의 구체적인 조정 방향을 묻는 질문을 제외한 모든 문항은 5점 리커트 척도를 사용하여 전문가의 동의 수준을 측정하였으며, 응답은 이메일을 통해 수집되었다.

델파이 3차 조사는 각 주제별로 전문가 의견의 합의를 도출하기 위한 최종 단계로 실시되었다. 2차 조사과 동일한 문항으로 구성하되, 문항별로 2차 조사 응답 결과(빈도 또는 평균값)와 응답자 본인의 이전 응답을 함께 제시하여 전체 의견 분포를 참고하여 자신의 의견을 재고할 수 있도록 하였다. 특히 평

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

균값 산출 시 경영계, 장애계, 학계 집단별 응답자 수의 차이를 고려하여 가중평균으로 적용하였다.

〈표 4-3〉 델파이 조사 항목 구성

구분	문항구성	문항유형	문항수
델파이 1차 조사	• 장애인 고용과 고용의무제도 인식 • 민간기업 장애인 의무고용률의 적정성 또는 조정 필요성 • 민간기업 장애인 의무고용률 조정방향 • 장애인구구조, 기업의 고용여건, 고용서비스 수준 평가 • 민간기업 장애인 의무고용률 상향시 필요한 지원 • 적정 장애인 의무고용률 추정방식 • 장애인 의무고용제도 관련 추가 의견	서술형 방식	7개
델파이 2,3차 조사	• 장애인 고용과 고용의무제도 인식(9개 문항) • 민간기업 장애인 의무고용률 조정방향(10개 문항) • 장애인 의무고용률 결정요인(12개 문항) • 장애인 의무고용률 상향에 따른 기업 지원 방안(12개 문항) • 적정 장애인 의무고용률 추정 방식(8개 문항)	동의수준 (5점 척도)	52개

2. 자료분석

델파이 조사는 조사지를 회수하여 기술통계(빈도분석, 평균, 표준편차)와 내용타당도(CVR), 수렴도(IQR), 합의도(CRR)를 계산하여 분석하였다. 내용타당도 비율은 각 문항이 얼마나 중요한가에 대한 전문가 패널의 합의 비율에 근거하여 객관적으로 내용타당도를 검증한다. 내용타당도 비율을 구하는 공식은 식(1)과 같다. 여기에서 N은 전체 전문가패널 수이며, N_e는 적합도(5점 척도) 기준 '적합함(4점)', '매우 적합함(5점)'으로 응답한 전문가패널 수이며, 중요도(7점 척도) 기준으로는 5~7점으로 응답한 전문가패널 수이다.

$$CVR = \frac{N_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}} \quad (1)$$

내용타당도 비율의 최솟값은 패널 수에 따라 결정되는데, 본 조사의 전문가 패널 수는 17명으로 최솟값은 0.49이다. 즉, 내용타당도 비율이 0.49 이상의 직무들은 내용 타당도가 적합한 것으로 판단한다.

〈표 4-4〉 내용타당도 비율 최솟값

No. of Panelists	Min. Value of CVR
10	0.62
11	0.59
12	0.56
13	0.54
14	0.51
15	0.49
20	0.42
23	0.37
30	0.33
35	0.31
40	0.29

자료: Lawshe(1975)

또한 수렴도와 합의도는 전문가 패널들이 어느 정도 합의점을 찾아가고 있는지를 판단할 수 있는 자료로 활용된다. 수렴도(IQR, Interquartile Range)는 응답자의 의견 일치가 어느정도 수준으로 나타났는지 보여주는 지표로 수렴도를 구하는 공식은 식(2)과 같다. 여기에서 Q_3는 전문가 응답을 오름차순으

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

로 정렬했을 때 제3사분위수(75%)를 의미하며, Q_1는 제1사분위수(25%)를 의미한다.

$$IQR = \frac{Q_3 - Q_1}{2} \quad (2)$$

수렴도는 0에 가까울수록 타당하다고 보며 Rayens & Hahn(2000)과 Raskin(1994) 연구에서는 높은 수준의 합의 기준을 2.00이하로 제시하였으나, von der Gracht(2012)연구에서 여러 델파이 연구를 베타 분석한 결과 1.00 이하를 기준으로 제시하였다. 또한, 이규녀(2010)는 수렴도 0.5 이하를 기준으로 제시하여 구체적인 기준은 연구자별로 상이한 것을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 0.5이하의 값을 갖는 경우 매우 높은 수렴도, 0.6~1.0 이하의 값을 갖는 경우 높은 수렴도로 간주하여 보고자 한다.

합의도(CRR, Consensus Rate Ratio)는 응답자의 50%가 어느 구간에서 일정한 응답을 하였는지 나타내는 지표로 합의도를 구하는 공식은 식(3)과 같다. 여기에서 Q_3는 전문가 응답을 오름차순으로 정렬했을 때 제3사분위수(75%)를 의미하며, Q_1는 제1사분위수(25%)를 의미한다. 또한, $Median$은 전문가 응답을 오름차순으로 정렬했을 때 중위수(50%)를 의미한다. 합의도는 1에 가까울수록 타당하다고 보며, 0.75보다 클수록 응답자의 의견이 잘 합의되었음을 의미한다.

$$CRR = 1 - \frac{Q_3 - Q_1}{Median} \quad (2)$$

제2절 델파이 조사 결과

1. 델파이 1차 조사결과

1차 조사는 경영계 4명, 장애계 7명, 학계 6명, 총 17명을 대상으로 2024년 7월 10일부터 29일까지(20일) 이메일로 진행했다. 조사 응답지는 17부 모두 회수하여 응답률은 100%였다.

전체적으로 장애계와 경영계는 고용의무제도에 대해 뚜렷한 입장차를 보였고, 학계는 원론적이고 상호절충적인 태도를 나타냈다.[15)]

경영계는 복지와 헌법적 권리 차원에서 장애인 노동권 보장의 의미와 사회적 책임(지속가능한 성장)은 인지하고 있으나, 기업의 경영 환경 악화와 장애인 노동시장에 공급(장애인 노동의)이 원활하지 못한 것으로, 의무고용률 상향 조정에 부정적이었다.

장애계는 경영 환경 악화로 인한 경영계의 어려움에는 동의하고 있으나, 공기업과 비교할 때 민간 기업의 장애인 고용에 적극적이지 못한 태도와 경영대 복지, 두 개념이 대립할 수밖에 없다는 성장주도적 시각을 개선하고 장애인 고용에 대한 협력적이고 발전적인 인식 변화와 실천을 촉구했다.

학계는 장애인 고용의무제도의 취지에 적극 공감하면서도 현재와 같은 관리적이고 일방지시적 제도보다는 변화촉진적이고 질적 개선을 유도할 수 있는 실천적 제도 도입을 제안하고 있었다.

의무고용률의 조정 여부나 조정률, 적정한 의무고용률 산출 방식에 대해 경영계, 장애계, 학계의 이해가 충돌할 수 밖에 없는 것을 고려하여 서로의 입장

15) 조사 문항은 총 7개 문항으로 구성되었다. ① 장애인 고용과 고용의무제도 인식, ② 민간기업 장애인 의무고용률의 적정성 또는 조정 필요성, ③ 민간기업 장애인 의무고용률 조정방향, ④ 장애인 인구구조·기업의 고용여건·고용서비스 수준, ⑤ 민간기업의 장애인 의무고용률을 상향 조정할 경우 필요한 지원 방안, ⑥ 적정 장애인 의무고용률 추정방식, ⑦ 장애인 고용의무제도 관련 추가 의견 [부록 1] 참고)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

차를 조금이나마 줄이기 위해 2차 조사에서는 1차 조사로부터 수집된 다양한 주장과 대립 의견을 최대한 있는 그대로 전달하면서 역지사지(易地思之)의 태도를 촉구하였다. 1차 조사의 결과를 문항별로 정리하면 다음과 같다.

가. 장애인 고용과 고용의무제도 인식

경영계-장애계-학계, 3개 포커스 그룹의 장애인 의무고용률 조정에 대한 의견을 듣기 전, 먼저 장애인 고용과 고용의무제도에 대해 어떤 생각을 가졌는지를 물었다. 질문에 앞서 헌법에서 보장하는 국가의 사회보장·사회복지 의무를 기술하면서 또 노동시장에서 기업의 일방적 채용 조건, 기업의 이윤추구 목적과 사회적 책임을 설명하였고, 다음과 같은 세 그룹의 의견을 얻었다.

경영계는 헌법적 권리와 의무 차원에서 뿐만 아니라 국가 경제적 시각에서도 장애인 고용을 보장하는 것은 중요하다고 인식하고 있었다. 그러나 기업의 이윤 극대화를 위한 효율성 추구, 경제 생태계에서의 생존 전략, 그리고 현재 경영 환경 악화·위기상황을 반영하여 장애인 의무고용제도의 재검토가 필요하며, 기업의 자율성을 존중하는 방향으로 제도를 개선할 것을 주장했다. 또 의무고용률은 차치하더라도 다른 선진국과 비교해 고용부담금이 높은 편이며, 장애인 의무고용 미이행 사업장에 부과하는 고용부담금과 미이행 사업장 명단공표제도는 이중 제재로 불합리하다는 의견도 있었다.

반면, 장애계는 장애인 고용 보장은 국가의 헌법적 책무일 뿐 아니라 장애인 차별금지법에 따라 장애인 노동자의 노동권 측면에서도 매우 중요하게 다루어져야 함을 역설하였다. 그리고 경영계의 일부 의견과 마찬가지로 현재 지시적이고 통제적인 장애인 고용안정 장치를 기업의 자율에 맡기는 것이 타당하다는 의견에는 원칙적으로 동의하지만 현재 상태에서는 시기상조이며, 준비가 되지 않은 상황에서 기업 주도의 경제 원리를 따르는 것은 결국 사회적 약자인 장애인의 노동 기회를 박탈한다고 주장하였다. 그렇기 때문에 장애인 고

용의무제도는 최소한의 안전장치로 기능하며, 형평성의 원리에 따라 보다 양적·질적 확대가 필요하다는 의견이 개진되었다.

장애인 고용과 고용의무제도에 대한 학계의 시각은 경영계와 장애계의 의견을 고루 아우르는 것으로 조사되었다. 국가의 균형 발전과 성장이라는 관점에서 장애인 고용보장은 국가의 사회보장·사회복지 책무와 민간기업의 이윤추구 목적이 상충하는 것이 아니라고 생각하고 있었다. 그러나 경영계가 주장하는 경제 성장 둔화, 기업의 경영 환경 악화 등 생존 위기 상황에서 장애인 고용 문제를 시장경제에만 맡기지 말고 먼저 장애인 직업교육, 장애인과 장애인 고용에 대한 경영자나 동료들의 인식 전환이 선행되어야 함을 지적하였다. 더불어 장애인 고용이 경영에 미치는 영향에 대한 실증 연구가 필요하다는 제안을 하였다.

나. 민간기업 장애인 의무고용률의 적정성 또는 조정 필요성

관계법령[16]에 따라 장애인 의무고용률 논의가 필요함을 안내하고 연도별 국가·지방자치단체, 공공기관, 민간 기업의 장애인 의무고용률 변화를 설명했다. 그리고 민간기업의 장애인 의무고용률 3.1%가 적정한지, 조정이 필요한지를 물었다.

경영계와 장애계는 모두 장애인 의무고용률 조정이 필요하다는 의견이었으나, 조정의 방향은 반대로 드러났다. 경영계는 하향 조정 또는 현행 유지를, 장애계는 상향 조정 또는 점진적 상향 조정 방안을 주장하여 두 그룹 모두 조정 필요성에 찬성하고 있었다. 조정이 필요하다는 주장의 근거로, 경영계와 장애계 모두 민간 기업의 장애인 의무고용률 이행률이 낮다는 점을 들었다.

16) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조(사업주의 장애인 고용 의무) 3항, 의무고용률은 전체 인구 중 장애인의 비율, 전체 근로자 총수에 대한 장애인 근로자의 비율, 장애인 실업자 수 등을 고려하여 5년마다 정한다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

경영계는 민간 기업의 장애인 의무고용률 이행률이 낮은 이유로 업종별 특성을 반영하지 않은 획일적인 의무고용률 지정 한계, 고령·중증 장애인과 중대재해처벌법 적용 사업장 취업 가능 장애인의 숙련도 또는 장애인 노동자의 업무적합성 문제 등을 지적하면서 의무고용률 하향 조정을 주장했다. 반면, 장애계는 의무고용률 상향 조정 주장의 근거로 민간 기업의 장애인 의무고용률 이행률이 국가·지자체, 공공기관의 이행률에 비해 낮다는 점, 독일·일본 등 해외의 장애인 의무고용률 상향 조정 추세, 전체 노동인구의 경제활동참가율·취업률·실업률과의 격차를 들고 있다. 한편 경영계의 주장과 유사하게 업종별 특성과 장애인 노동자의 업무적합성을 고려하여 의무고용률을 차등 적용해야 한다는 의견도 함께 조사되었다. 학계는 해외의 장애 판단 기준과 장애인 출현률이 국내와 동일한 기준에서 산출되지 않음에도 불구하고 장애인 의무고용률의 수치만을 비교하여 그 조정을 고려하는 것은 타당하지 않을 뿐 아니라, 장애인의 직무적합성을 생각할 때 의무고용률 미이행률은 개선되기 어려울 것으로 판단하고 있었다. 따라서 현행 의무고용률의 적정성을 판단하기 앞서 의무고용률의 설정 기준에 대한 근본적인 연구·검토가 필요하다는 제안이 있었다.

다. 민간기업 장애인 의무고용률 조정방향

민간기업의 장애인 의무고용률 조정 방향에 대한 응답은 경영계와 장애계의 시각차가 극명하게 드러났다. 경영계는 고용의무제도의 취지와 장애인 노동자의 업무적합성, 업종별 특성을 고려하여 의무고용률을 하향 조정하거나 현행 유지, 또는 업종별 차등 적용 도입 후 장애인 고용이 어려운 업종에 한하여 의무고용율 하향 조정을 제안하였다. 지속적으로 의무고용률을 상향 조정할 경우 장애인 고용 활성화라는 의무고용률의 취지는 퇴색되고 오히려 의무고용률 미이행, 고용부담금으로 대체하는 업체가 증가할 것으로 예측하였

다. 반면 장애계는 0.2%p 기계적 상향 조정, 24년 현행 유지 후 3년 주기로 0.1%p씩 점진적 상향 조정을 주장하였다. 특히 경영계의 의견과 같이 업종별 차등 적용을 주장한 응답자의 경우 최저 3.0%p에서 최대 7.5%p까지 차등 적용하자는 의견을 개진하여, 의무고용률 업종별 차등 적용이라는 주장은 동일하나 그 내용은 상반되었다.

학계에서는 의무고용률을 조정하기 전에 고용의무제도 미이행 사유를 먼저 파악하고 그 원인을 해결하는 정책을 수립, 시행하는 것이 실질적으로 장애인의 고용을 높일 것으로 보았다. 현행 의무고용률 미이행률이 56.9%인 상황에서 의무고용률을 상향 조정한다 하더라도 장애인 고용을 능동적으로 고려하기보다 오히려 회피할 것으로 예상하면서 당분간 현행 비율을 유지하거나 단계적으로 상향 조정을 고려하자는 의견이 많았다. 또 국가의 사회보장·복지증진 의무의 하나로 시행하는 장애인 고용의무제도가 민간 기업에 일방적이고 과도한 부담이 되지는 않는지, 제도의 형평성과 공정성을 재검토하고 민간 기업의 의무고용률을 조정하는 데 사회적 합의, 합리적 근거를 마련해야 한다고 제안하였다.

라. 장애인 인구구조·기업의 고용여건·고용서비스 수준 평가

장애인 고용 증대를 위한 의무고용률 조정 과정에서는 양적인 측면과 함께 고용의 질적 향상도 고려해야 한다는 점을 설명하면서, 장애인 고용의 양과 질에 영향을 미치는 조건으로 장애인 인구구조와 기업의 고용여건, 고용서비스 수준에 대한 평가를 물었다.

경영계는 장애인 출현율이 해외에 비해 높지 않을 뿐 아니라, 우리나라 인구구조의 고령화 추세와 함께 장애인구의 고령화가 심화되면서 기업에서 요구하는 직무역량을 갖춘 장애 노동자가 수요에 비해 절대적으로 부족한 실정인데, 더구나 지방·중소기업의 경우 지리적 조건으로 인해 장애인 노동자의

공급은 심각하게 적다는 점을 지적했다. 고물가, 고금리, 내수부진과 성장둔화 등 기업의 고용여건은 악화되는 상황이며, 장애인 뿐 아니라 경제적 약자인 여성, 청년, 고령자 실업이 증가하는 추세이기 때문에 기업의 장애인 고용여력과 의지도 약화될 수밖에 없는 상황임을 역설했다. 장애인 고용을 증대하기 위한 고용서비스는 장애인 노동자 개인차원에서 지원하는 직무 개발과 교육훈련 제도가 더욱 활성화 되어야 하고, 장애인 고용에 주도권을 가진 기업을 대상으로 한 직무 분석, 컨설팅, 멘토링 제도와 같은 기술적, 경험적 지원은 현재 많이 부족하기 때문에 기업 대상 서비스가 대폭 증대되어야 한다고 주장했다.

장애계는 장애유형별 조기노화 차이, 고령 장애인 경제활동 수요 증가, 정신적 장애인구 증가 등 장애인 인구구조 변화에 맞춘 고용 창출을 촉구했다. 기업의 고용여건에 대한 인식은 경영계의 시각과 동일했으나, 경제성장률 둔화, IT·반도체·AI 등 기술 혁신으로 인한 급격한 산업 개편, 고용유연화 등 고용여건 악화로 인해 장애인 고용이 축소되지 않도록 장애인 고용보장 제도를 더욱 강화해야 한다고 주장하였다. 또 장애인 고용이 일견 양적인 성장을 이룬 것처럼 보이지만 고용의 질적인 측면에서는 여전히 상당한 개선이 필요하다고 지적하면서, 장애인별 맞춤형 고용 서비스, 정규직 고용 확대, 정신적 장애인이나 중증 장애인과 같이 노동 경쟁력이 상대적으로 낮은 장애인을 고용한 기업과 장기근속 장애인 고용 기업을 위한 지원 등 방안을 제안했다.

학계에서는 경영계와 장애계 양쪽 입장을 고루 반영하여 여러 제안을 하였다. 현재 장애인 고용 서비스는 충분하지 못한 것으로 평가하면서, 고용 수요가 충분하지 않은 발달 및 정신 장애인구, 고령 장애인구 증가 등 인구구조 변화에 따라 제도적 지원에도 전환이 필요하며, 산업 전반에서 일어나는 디지털 전환·자동화·AI 기술 혁명으로 인해 장애인 고용 창출은 더욱 어려워질 것으로 예상했다. 그리고 장애인의 고용여건을 개선하는 데 효과적인 개선방안을 창출할 수 있는 메타연구의 필요성을 제시하였다.

마. 민간기업 장애인 의무고용률 상향 시 필요한 지원

현재 공공부문의 장애인 의무고용률 3.8%, 상향 조정 내역과 비교해 민간부문의 의무고용률이 2019년 이후 5년간 변화가 없었기 때문에 부문 간 형평성과 공정성, 기업의 사회적 책무 이행의 관점에서 민간기업의 의무고용률은 상향 조정이 필요한 시기라고 볼 수 있다. 따라서 민간기업의 의무고용률을 상향 조정한다는 가정 하에 민간기업에 어떠한 지원(특히 정부의 역할)을 하는 것이 보완 또는 보상 방안이 될 수 있는지를 물었다.

경영계, 장애계, 학계에서 모두 현실적인 방안을 구체적으로 다양하게 제안했는데, 경영계에서는 수요에 따라 직무역량을 갖춘 장애인을 쉽게 고용할 수 있도록 장애인 인력풀 구축, 기업의 직무 분석과 장애인에게 적합한 직무 개발을 지원하는 서비스 도입을 제안했다. 그리고 기타 의견으로 장애인 고용부담금을 감면하거나 장애인 고용보조금·고용장려금을 확대 지원, 업종별로 의무고용률을 차등 적용하는 방안도 있었다.

장애계에서는 장애인 고용 우수기업(기업 내 직무 순환구조, 장기근속) 인센티브와 멘토링, 고용 장려 컨설팅, 산-·학-연-관 고용연계 협의체 구성과 활동 지원을 제안하고, 현행 장애인 고용지원 서비스를 확대해야 한다고 주장했다. 그리고 추가로 중증 장애인 인정 범위 상향 조정과 자회사형 표준사업장 규제 완화, 경영계에서도 제안한 장애인 적합 업무 분석과 개발, 업종별·규모별 의무고용률 차등 적용 방안과 고용장려금 외 대출 금리 감면 제도를 도입하자는 의견도 있었다.

학계는 경영계·장애계와 마찬가지로 장애인 고용 확대를 위한 제도와 시설 등의 인프라 구축, 장애인 적합 직무 개발과 직무교육 확대, 장애인 커리어 개발과 컨설팅 서비스 제공, 고용장려금 제도 강화와 세제 혜택을 제안했다. 또 미국 ADA 모니터링과 같은 제도를 참고하여 장애인 고용제도 모니터링을 도입하고, 의무고용률 상향 조정에 대한 충분한 사전 안내, ESG[17] 공시 강조,

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

DEI[18] 논의 활성화가 민간기업의 의무고용률 상향 조정을 보완하고 협조를 얻을 수 있다고 보았다.

바. 장애인 의무고용률 추정방식

「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서 규정하는 의무고용률 산출 원칙[19]과 의무고용률 산출에 기준이 되는 4가지 지표(고용률, 경제활동참가율, 실업률, 확장 실업률)를 설명하고, 어떤 지표를 적용하는 것이 의무고용률 추정에 적정한지를 물었다.

---

17) ESG란 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 약자로, 이해관계자가 기업의 3가지 비재무적인 요소(환경, 사회, 지배구조)를 평가하기 위한 도구로 등장하였으며 최근에는 기업 관점에서 '지속가능성'을 달성하기 위한 핵심요소를 의미하는 단어로 활용되고 있다. '지속가능성'이란 현재의 필요를 충족시키는 동시에, 미래 세대의 필요도 충족시키기 위한 발전 모델을 의미하는데, 자연 환경, 사회, 경제의 측면에서 발전이 지속 가능한 상태를 유지하는 것을 목표로 한다. (ESG공급망지원센터, https://www.esgsupport.or.kr/sub_about/esg.php)

18) DEI란 서로 밀접하게 연결된 3가지 가치-다양성(Diversity), 공정성(Equity), 포용성(Inclusion)을 의미한다. '다양성'은 인종, 성별, 종교, 성적 취향, 사회경제적 지위, 언어, 장애, 종교적 신념, 정치적 관점 등 다양한 배경을 가진 구성원들이 서로 공존하는 것이다. '공정성'은 제도나 시스템에 의한 절차나 분배에 있어서 공정을 추구하는 것이다. 모든 사람에게 자원을 균등하게 배분하는 개념인 평등(Equality)과 달리, 공정은 모든 사람 간 격차가 있음을 인정하고 장애인, 고졸채용자, 비정규직근로자 등 비주류 구성원도 균등한 기회를 얻을 수 있도록 적절한 발판을 마련하는 개념이다. '포용성'은 다양한 특성을 가진 개인이 조직에서 다름을 존중받고, 그를 통해 소속감을 느끼며 일할 수 있도록 하는 것이다. 글로벌 기업에서 DEI는 이미 기업 내 전담 부서를 설치할 만큼 중요한 관리지표이다. 기업은 DEI를 관리하면서 생산성과 창의성을 증대하고, 인재풀을 확대하여 더 나은 인재를 선점하고 유지할 수 있다. 그리고 DEI는 소비자의 브랜드 선호도를 제고하는 데 효과적이다. (IGM세계경영연구원, https://igm.or.kr/insight/207)

19) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조(사업주의 장애인 고용 의무) 3항, 의무고용률은 전체 인구 중 장애인의 비율, 전체 근로자 총수에 대한 장애인 근로자의 비율, 장애인 실업자 수 등을 고려하여 5년마다 정한다.

경영계는 중증·고령 장애인을 포함한 실업률을 기준으로 장애인 실업률과 비장애인 실업률을 단순 비교하는 것은 민간 기업에 많은 부담이 되기 때문에 민간기업이 이행할 수 있는 수준의 의무고용률 추정을 위해 비장애인의 고용상황과 실업상황, 장애인의 고용상황과 실업상황, 장애인의 연령과 장애 등급을 모두 고려하자는 제안을 하면서 '연령대별 실업률 균등화 방식'[20]과 '일본 의무고용률 추정 방식'이 적절하다는 의견을 제시했다.

반면 장애계는 장애인의 일할 능력과 의사를 전제로 하여 차별금지와 기회균등 원칙을 가장 우선적으로 고려해야 한다면서 확장실업률 균등화 방식과 경제활동참가율 균등화 방식, 실업률 균등화 방식을 적용하는 것이 적절하다고 응답하였다.

학계는 의무고용률 추정에 지표로 사용되기 위해서는 장애인의 일할 능력과 일할 의사가 무엇보다 중요할 것으로 판단하여 확장실업률 균등화 방식을 가장 많이 응답했다. 그리고 실업률과 경제활동참가율 균등화 방식도 제안하면서, 의무고용률은 장애인의 노동권 보장 차원에서뿐 아니라 고용자인 민간기업의 경제 상황을 종합적으로 고려하여 조정되어야 한다는 기본 원칙을 언급하고 있었다.

사. 장애인 의무고용제도 관련 추가 의견

미리 정한 6개 질문 외 장애인의 고용 촉진을 위해 추가할 의견이나 설명을 별도로 요청하여 다음과 같은 의견을 얻었다.

2022년 기업체장애인고용실태조사에 따르면, 장애인 고용의무가 없는 50인 미만 사업장에서도 5만 여명의 장애인 노동자를 고용하였다. 이는 기업의 수요에 대응하는 장애인의 역량이 있다면 자연스럽게 고용으로 이어진다는

20) 일할 의사가 있는 20-30대 비장애인 실업률과 일할 의사가 있는 20-30대 경증 장애인의 실업률을 비교하여 점진적으로 실업률 균등화 진행하는 방식

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

것을 알려주는 자료로, 지방 중소기업은 만성적인 인력난에 시달리고 있기 때문에 장애인 고용을 장려하기 위해서는 장애인의 직무 교육훈련과 개별 맞춤형 고용서비스 개선과 고도화가 실효성 높은 대안이 될 수 있다. 그리고 장애인 의무고용제도의 취지와 실효성, 인센티브 제도를 적극적으로 홍보하는 것이 민간기업의 장애인 고용에 대한 인식과 태도 변화를 유도할 것으로 기대하고 있었다.

장애인 직무 분석과 직무 교육훈련의 필요성은 경영계와 장애계 공통으로 중요하게 인식하고 있으며 장애인 노동자와 고용자 양쪽의 요구가 반영되어야 실질적인 고용, 일자리 매칭 성과를 낼 것으로 판단된다.

한편 지방 이전 기업은 의무고용률을 축소 조정하고, 의무고용률이나 고용부담금을 기업 규모나 업종별로 차등 적용하는 것을 적극적으로 고려할 것과 공공부문에서 직급별로 장애인 할당제를 도입하거나 업무 중 장애가 발생할 경우 재활훈련을 거쳐 다시 복귀할 수 있는 시스템을 마련할 것도 요청되었다. 그리고 장애인과 장애학생의 복지-고용-교육을 연계하는 정책 마련이 시급하며, 장애인복지법과 별개로 장애인고용촉진법의 장애범주를 확대한다면 장애인과 장애인 고용, 의무고용률 인식 제고에 큰 역할을 할 것이라는 의견이 있었다.

마지막으로 장애인 고용의 양적·질적 발전을 위해서는 다양한 제도적 지원 방안을 마련하는 것과 동시에 사회적 논의도 병행되어야 한다. 장애인을 포함하는 사회적 약자에 대한 사회보장 책임과 다양성 존중에 대한 발전적인 논의가 가능한 환경을 조성하고 합의점을 찾아가는 과정을 지속하는 것도 매우 중요하기 때문이다.

2. 델파이 2차, 3차 조사결과

델파이 2차와 3차 조사는 1차 조사 결과를 바탕으로 구조화된 폐쇄형 질문지를 개발하여 조사하였다. 조사 내용은 장애인 고용과 고용의무제도 인식, 민간기업 장애인 의무고용률 조정 방향, 의무고용률 결정요인, 의무고용률 상향에 따른 기업 지원 방안, 적정 의무고용률 추정 방식 등 다섯가지 주제로 구분하였다. 각 항목에 대해 평균(Mean), 내용타당도 비율(CVR), 사분위범위(IQR), 그리고 합의율(CRR)을 측정하였으며, 평균값 산출에는 경영계, 장애계, 학계 집단별 응답자 수의 차이를 고려하여 가중평균으로 적용하였다.

전문가 합의도를 보는 지표로는 대표적으로 CVR값으로 합의정도를 확인해 볼 수 있다. 본 연구에서는 CVR값과 함께 IQR(Interquartile Range)와 CRR(Consensus Rate Ratio)값을 함께 고려하여 합의 정도에 대한 다각적 평가하였다. CVR값은 -1~1사이의 값을 가지며, 전문가 패널이 17명으로 0.49보다 높으면 합의된 수준으로 본다. IQR값은 0~4사이의 값을 가지며, 0에 가까울수록 수렴도가 높고, CRR값은 0~1사이의 값을 가지며 1에 가까울수록 합의도 높은 것으로 확인해 볼 수 있다.

1) 장애인 고용과 고용의무제도 인식

전반적으로 2차와 3차 조사 결과 사이에 큰 차이는 없으나 일부 항목에서 미세한 변화가 있었다. 가장 높은 동의를 얻은 항목은 '장애인 고용문제는 국가의 중요한 사회보장 · 사회복지 책무이다(항목 1)'로 3차 조사에서 평균 4.48, CVR 0.882으로 나타났다. 이는 전문가들이 장애인 고용을 국가적 책무로 인식하고 있음을 보여준다.

기업의 사회적 책임과 관련된 항목 2 역시 높은 동의를 얻었으며(평균 4.25, CVR 0.765), 이는 기업의 장애인 고용에 대한 관심이 사회적 책임의 일환으로 인식되고 있음을 시사한다. 반면, 기업의 경제적 가치를 우선시해야

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

한다는 항목 3은 상대적으로 낮은 동의를 받았다(3차 조사 평균 3.45, CVR -0.059). 이는 전문가들이 기업의 경제적 가치와 사회적 가치 사이의 균형을 중요하게 여기고 있음을 나타낸다.

장애인 고용의 질적 측면 개선 필요성(항목 7)과 의무고용률 설정 시 다양한 요소 고려 필요성(항목 8)에 대해서도 높은 동의가 있었다. 주목할 만한 변화가 있었던 항목은 6번으로, 장애인의 업무수행능력에 대한 사회적 인식 개선 필요성에 대해 2차 조사(평균 3.98, CVR 0.529)에 비해 3차 조사(평균 3.83, CVR 0.412)에서 의견 일치도가 다소 낮아졌다.

전반적으로 장애인 고용이 국가와 기업의 중요한 책무라는 인식이 전문가들 사이에서 강하게 자리 잡고 있음을 알 수 있었으며, 장애인 고용의 양적 증가뿐만 아니라 질적 개선의 필요성, 그리고 기업의 경제적 상황과 사회적 책임 사이의 균형 있는 접근이 중요하다는 점이 강조되고 있다.

〈표 4-5〉 장애인 고용과 고용의무제도 인식에 대한 조사결과

번호	책무	2차 조사				3차 조사			
		M_w	CVR	IQR	CRR	M_w	CVR	IQR	CRR
1	장애인 고용문제는 국가의 중요한 사회보장 · 사회복지 책무이다.	4.48	**0.882**	1.000	0.800	4.48	**0.882**	1.000	0.800
2	기업은 사회적 책임을 실천하는 측면에서 장애인 고용문제에 관심을 가져야한다.	4.25	**0.765**	1.000	0.750	4.25	**0.765**	1.000	0.750
3	기업은 국내외 시장에서 경쟁하며 이윤을 창출해야 하는 조직으로 장애인 고용과 같은 사회적 가치보다 경제적 가치를 우선시 할 수밖에 없다.	3.33	-0.059	1.000	0.667	3.45	-0.059	1.000	0.667
4	장애인을 고용하는 것은 다양한 측면에서 기업에 긍정적인 효과를 가져올 수 있다.	3.80	**0.647**	0.000	1.000	3.85	**0.647**	0.000	1.000
5	장애인 고용이 기업에 실질적인 이점을 제공한다는 사례나 경험적 증거가 축적된다면, 기업들의 장애인 고용에 대한 인식과 태도가 긍정적으로 변화할 것이다.	4.25	**0.765**	1.000	0.800	4.46	**0.882**	1.000	0.800
6	장애인은 비장애인과 달리 업무수행능력이 보편적으로 낮을 것이라는 사회적 인식이 개선되어야 한다.	3.98	**0.529**	1.000	0.750	3.83	**0.412**	2.000	0.500
7	장애인 고용은 양적으로 크게 증가했으나, 질적 측면(예: 임금수준, 근로 조건, 직무의 질 등)에서는 여전히 개선이 필요하다.	4.12	**0.647**	1.000	0.750	4.07	**0.647**	1.000	0.750
8	장애인 의무고용률은 사회복지적 가치뿐 아니라 장애 인구구조의 변화 추이, 기업의 경제적 상황, 장애인 고용관련 서비스를 종합적으로 고려해야 한다.	4.40	**0.647**	1.000	0.800	4.53	**0.765**	1.000	0.800
9	장애인 고용문제는 장애인이나 기업, 어느 한쪽에 불합리한 부담을 강요해서는 안 된다.	4.27	**0.765**	1.000	0.750	4.44	**0.765**	1.000	0.800

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

2) 민간기업 장애인 의무고용률 조정방향

가장 높은 동의를 얻은 항목은 “의무고용률 상향 또는 유지를 고려할 때, 기업의 자발적인 장애인 고용을 유도하고 고용의 질적 측면을 개선할 수 있는 다각적 지원 방안을 함께 도입해야 한다(항목 10)”로, 3차 조사에서 평균 4.84, CVR 1.000으로 나타났다. 이는 전문가들이 의무고용률 조정과 함께 기업에 대한 지원 방안의 필요성을 강조하고 있음을 보여준다.

반면, 가장 낮은 동의를 받은 항목은 “의무고용제도를 운영하는 다른 국가와 비교할 때 우리나라의 장애출현율 대비 의무고용률은 높은 수준이다(항목 1)”로, 3차 조사에서 평균 2.93, CVR -0.647로 나타났다. 이는 전문가들이 현재의 의무고용률이 국제적 기준에 비해 높지 않다고 인식하고 있음을 시사한다.

주목할 만한 점은 “장애인 노동시장에서 기업과 장애인이 상호 요구하는 직무나 숙련도에 차이가 있기 때문에 의무고용률의 양적 조정만으로는 장애인 고용문제를 해결하기 어렵다(항목 8)”에 대한 높은 동의도이다. 3차 조사에서 평균 4.43, CVR 0.765으로 나타나, 전문가들이 양적 조정 외에도 질적인 접근이 필요하다고 인식하고 있음을 보여준다.

전반적으로 의무고용률의 단순한 상향보다는 기업에 대한 다각적 지원, 고용의 질적 개선, 그리고 장애인 노동시장의 특성을 고려한 접근이 필요하다는 전문가들의 인식을 보여준다. 또한, 현재의 의무고용률이 국제적 기준에 비해 높지 않다는 인식과 함께, 장애인 고용 문제의 복잡성을 고려한 종합적인 접근이 필요하다는 점이 강조되고 있다.

〈표 4-6〉 민간기업 장애인 의무고용률 조정방향에 대한 조사결과

번호	책무	2차 조사				3차 조사			
		M_w	CVR	IQR	CRR	M_w	CVR	IQR	CRR
1	의무고용제도를 운영하는 다른 국가와 비교할 때 우리나라의 장애출현율 대비 의무고용률은 높은 수준이다. - 의무고용대상 장애출현율: 독일 9.4%, 프랑스 7.1%, 일본 9.2%, 한국 5.0%* * 15세 이상 인구 기준 - 장애인 의무고용률: 독일 5%, 프랑스 6%, 일본 2.3%(민간), 한국 3.1%	2.97	-0.647	1.000	0.667	2.93	-0.647	1.000	0.667
2	장애인의 경제활동참가율(37.4%), 고용률(36.1%), 실업률(3.4%)은 전체 인구의 경제활동참가율(64.3%), 고용률(62.6%), 실업률(2.7%)과 비교할 때 아직 격차가 크다.	3.93	**0.647**	1.000	0.750	3.77	**0.529**	1.000	0.750
3	장애인은 비경제활동인구의 비중(62.6%)이 전체인구(35.7%)보다 상당히 높기 때문에, 이들의 노동시장 참여를 촉진하고 지속가능한 고용을 창출할 수 있는 방안을 고려하여 의무고용률을 검토해야 한다.	3.80	0.412	2.000	0.500	3.73	**0.529**	0.000	1.000
4	상대적으로 노동 시장에서 경쟁력이 취약한 중증장애인과 여성장애인의 의무고용 인정범위(2배수 이상)를 상향 조정하는 것이 필요하다.	3.55	0.294	2.000	0.500	3.40	0.176	1.000	0.750
5	15세 이상 장애인구 중 50세 이상이 82.2%로 장애인 고령화가 심각하여 기업은 현행 의무고용률(3.1%)을 이행하는데 어려운 상황이다.	3.63	0.059	1.000	0.750	3.77	0.059	1.000	0.750

번호	책무	2차 조사				3차 조사			
		M_w	CVR	IQR	CRR	M_w	CVR	IQR	CRR
6	대내외 경영 환경 악화와 장애인 노동시장 수급 불균형 등을 고려할 때, 현재 의무고용률의 적정성을 재검토해야 한다.	3.91	0.294	2.000	0.500	4.12	**0.529**	1.000	0.750
7	현실적으로 장애인 고용이 어려운 특정 업종, 직종 또는 기업의 규모를 고려하여 의무고용률을 차등 적용해야 한다.	4.04	**0.529**	1.000	0.750	3.85	0.412	1.000	0.750
8	장애인 노동시장에서 기업과 장애인이 상호 요구하는 직무나 숙련도에 차이가 있기 때문에 의무고용률의 양적 조정만으로는 장애인 고용문제를 해결하기 어렵다.	4.33	**0.647**	1.000	0.800	4.43	**0.765**	1.000	0.800
9	현 시점에서 의무고용률을 상향한다면, 장애인 고용률 증가 효과는 제한적일 것이며, 형식적 고용현상, 질 낮은 일자리의 양산, 기업의 부담금 회피와 같은 문제가 발생할 수 있다.	3.76	0.176	1.000	0.750	3.81	0.059	1.000	0.750
10	의무고용률 상향 또는 유지를 고려할 때, 기업의 자발적인 장애인 고용을 유도하고 고용의 질적 측면을 개선할 수 있는 다각적 지원 방안(예: 인센티브 제도, 세금 감면 혜택, 직무 개발 지원 등)을 함께 도입해야 한다.	4.76	1.000	0.000	1.000	4.84	1.000	0.000	1.000

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

3) 장애인 의무고용률 결정요인 – 장애인 인구구조, 기업의 고용여건, 고용서비스 수준

가장 높은 동의를 얻은 항목은 '장애인 구인·구직 사이트의 접근성 제한 또는 지역별 일자리 편차 해소를 위해, 정부·지자체와 협력적인 고용서비스가 체계 구축이 필요하다'(항목 9)로, 3차 조사에서 평균 4.70, CVR 1.000으로 나타났다. 이는 전문가들이 장애인 고용을 위한 체계적인 서비스 구축의 필요성을 강조하고 있음을 보여준다.

반면, 가장 낮은 동의를 받은 항목은 '의무고용제도를 운영하는 다른 국가와 비교할 때, 우리나라의 전체 인구 대비 장애인구 비율이 낮아 기업에서 장애인 노동력 공급이 부족하다고 인식할 수 있다'(항목 1)로, 3차 조사에서 평균 3.07, CVR -0.647로 나타났다. 이는 전문가들이 장애인 노동력 공급 부족 문제를 단순히 장애인구 비율의 관점에서 바라보는 것에 동의하지 않음을 시사한다.

주목할 만한 점은 '교육제도와 고용정책의 연계 필요성'(항목 8)에 대한 높은 동의도이다. 3차 조사에서 평균 4.67, CVR 1.000, CRR 0.800으로 나타나, 전문가들이 장애인 고용 확대를 위해서는 교육과 고용의 통합적 접근이 필요하다고 인식하고 있음을 보여준다.

산업별 및 기업 특성별 장애인 적합 직무 분석(항목 6)은 2차 조사(평균 4.29)에서 3차 조사(평균 4.38)로 상승했으며, 높은 동의를 유지하고 있다. 이는 장애인 고용의 실질적 확대를 위해서는 체계적인 직무 분석과 개발이 필요하다는 인식을 반영한다.

장애인구 구조 변화에 대응한 새로운 고용 접근 전략의 필요성(항목 2)과 장애인 고용의 질적 측면 개선(항목 12)에 대해서도 전문가들은 높은 동의를 보였다. 이는 현재 장애인 고용 정책이 양적 확대뿐만 아니라 질적 개선도 함께 고려해야 함을 나타낸다.

전반적으로 이 조사 결과는 장애인 고용 확대를 위해서는 교육-고용 연계,

KOR 한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

체계적인 고용서비스 구축, 직무 분석 및 개발, 그리고 고용의 질적 개선이 필요하다는 전문가들의 인식을 보여준다. 또한, 장애인구 구조 변화에 대응한 새로운 전략 수립과 함께, 지역별 일자리 편차 해소를 위한 협력적 접근이 필요하다는 점이 강조되고 있다.

〈표 4-7〉 장애인 의무고용률 결정요인 - 장애인 인구구조, 기업의 고용여건, 고용서비스 수준

번호	책무	2차 조사				3차 조사			
		M_w	CVR	IQR	CRR	M_w	CVR	IQR	CRR
1	의무고용제도를 운영하는 다른 국가와 비교할 때, 우리나라의 전체 인구 대비 장애인구 비율이 낮아 기업에서 장애인 노동력 공급이 부족하다고 인식할 수 있다.	3.13	-0.412	1.000	0.667	3.07	-0.647	0.000	1.000
2	최근 장애인구의 고령화와 정신적 장애인 비중 증가 등 장애인구 구조 변화에 대응하여 새로운 고용 접근 전략이 필요하다.	4.43	**1.000**	1.000	0.750	4.57	**1.000**	1.000	0.800
3	장애인 고용 촉진법의 장애 범주를 확대하여 경계선지능인, 정서행동장애, 건강장애 등 장애인 인정 범위를 확대하려는 실질적인 노력이 필요하다.	3.94	**0.529**	0.000	1.000	3.94	**0.647**	0.000	1.000
4	고물가, 고금리, 내수부진과 함께 자동화, 디지털화로 인한 산업 환경의 급격한 변화로 기업의 전반적인 고용 여건이 악화되고 있다.	4.25	**0.529**	1.000	0.750	4.25	**0.529**	1.000	0.750
5	최근 중대재해처벌법이 강화됨에 따라 업무강도가 높거나 재해률이 높은 중소기업 사업장에서는 장애인의 고용환경이 악화되고 있다.	4.01	0.412	2.000	0.500	4.06	**0.647**	0.000	1.000
6	산업별 및 기업 특성별로 장애인 적합 직무에 대한 체계적인 분석이 부족하여, 장애인에게 적합한 직무를 개발하지 못하고 있다.	4.29	**0.765**	1.000	0.800	4.38	**0.882**	1.000	0.750
7	지방 소재 기업의 경우, 인근 지역 장애인 인구가 적고 업무강도가 높은 직종이 많아 적합한 장애인 근로자를 채용하기 어렵다.	4.21	**0.647**	1.000	0.750	4.29	**0.765**	1.000	0.750

번호	책무	2차 조사				3차 조사			
		M_w	CVR	IQR	CRR	M_w	CVR	IQR	CRR
8	장애인 고용 확대를 위해서는 교육제도와 고용정책의 연계가 필요하다.	4.59	**0.882**	1.000	0.800	4.67	**1.000**	1.000	0.800
9	장애인 구인 · 구직 사이트의 접근성 제한 또는 지역별 일자리 편차 해소를 위해, 정부 · 지자체와 협력적인 고용서비스가 체계 구축이 필요하다.	4.54	**0.882**	1.000	0.800	4.70	**1.000**	1.000	0.800
10	장애인 공단의 인재 Pool 확보 및 채용공고 홍보 등의 고용서비스 확대가 필요하다.	4.49	**0.882**	1.000	0.800	4.65	**1.000**	1.000	0.800
11	장애인의 정규직 전환, 장기근속 유도, 숙련도 향상을 위해 장애인 노동인구의 연령 분포와 숙련도 현황을 정확히 파악하고, 이에 맞는 장애인과 기업 개별 맞춤형 고용 지원 정책을 개발할 필요가 있다.	4.54	**0.882**	1.000	0.800	4.54	**0.882**	1.000	0.800
12	장애인 고용의 질적 측면(예: 임금수준, 근로 조건, 직무의 질 등)을 개선하기 위한 지원방안도 함께 고려해야 한다.	4.51	**0.882**	1.000	0.800	4.67	**0.882**	0.000	1.000

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

4) 장애인 의무고용률 상향에 따른 기업 지원 방안

가장 높은 동의를 받은 항목은 '장애인 근로자의 직업능력개발을 위한 교육훈련 프로그램 개발 및 운영 지원'(항목 10)으로, 3차 조사에서 평균 4.73, CVR 1.000의 매우 높은 동의를 얻었다. 이는 장애인 고용의 질적 측면에서 직업능력 개발이 핵심적인 지원 방안으로 인식되고 있음을 보여준다.

기업과 장애인 간의 매칭 시스템 구축과 관련된 항목들도 높은 동의를 받았다. '기업이 찾는 인재와 직무에 맞는 장애인 노동자를 연계할 수 있는 장애인 인력 Pool 구축'(항목 9, 평균 4.54, CVR 0.882)과 '전문가와 산업계 협력으로 장애인 적합직무 개발 및 고용 컨설팅 확대'(항목 8, 평균 4.50, CVR 0.882)가 이에 해당한다.

기본적인 지원 확대 방안인 '보조공학기기, 근로지원인 서비스 지원, 세제 혜택 등 기업 지원 확대'(항목 1)도 높은 동의(평균 4.46, CVR 0.882)를 받았다. 또한, '정규직 일자리, 장기근속 장애인 등 일자리의 질적 개선에 대한 인센티브 지원'(항목 2, 평균 4.36, CVR 0.882)도 중요한 지원 방안으로 인식되었다.

기업 특성을 고려한 맞춤형 지원도 중요하게 평가되었다. '기업의 규모, 매출액, 상시근로자 수 등을 고려한 장애인 고용부담금 감면 또는 차등화'(항목 7)에 대해 높은 동의(평균 4.34, CVR 0.882)가 있었다.

반면, 가장 낮은 동의를 받은 항목은 '장애인이 입사지원 후 3회 이상 면접 또는 입사 거부 시 부담금 감면 등 적용제외 규정 마련'(항목 6)으로, 3차 조사에서 평균 3.29, CVR -0.176으로 나타났다. 이는 단순한 면접 거부 횟수를 기준으로 한 부담금 감면이 적절하지 않다는 인식을 보여준다.

'자회사형 표준사업장 설립의 규제 완화 및 지원 강화'(항목 4, 평균 3.62)와 '단시간 근로 크레딧 제도 확대'(항목 5, 평균 3.82) 등은 상대적으로 낮은 동의를 받았다. 이는 이러한 제도적 변화가 실질적인 장애인 고용 증진에 미치는 효과에 대한 의문을 반영하는 것으로 해석된다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

인식 개선과 관련된 방안들도 중요하게 평가되었다. '장애인과 장애인의 역량을 실증적으로 평가할 수 있는 연구 수행 및 인식 변화 유도'(항목 11)와 '장애인 고용 성공 사례 발굴 및 홍보'(항목 12)가 각각 평균 4.37과 4.49의 높은 동의를 받았다.

전반적으로 이 조사 결과는 장애인 의무고용률 상향에 따른 기업 지원이 단순한 재정적 지원을 넘어, 직업능력 개발, 맞춤형 일자리 매칭, 질적 개선을 위한 인센티브, 그리고 인식 개선 등 다각적인 접근이 필요함을 시사한다. 특히 장애인의 직업능력 개발과 기업-장애인 간의 효과적인 매칭 시스템 구축이 가장 중요한 지원 방안으로 인식되고 있음을 알 수 있다.

〈표 4-8〉 장애인 의무고용률 상향에 따른 기업 지원 방안

번호	책무	2차 조사				3차 조사			
		M_w	CVR	IQR	CRR	M_w	CVR	IQR	CRR
1	보조공학기기, 근로지원인 서비스 지원, 세제혜택 등 기업 지원을 확대한다.	4.27	**0.882**	1.000	0.750	4.46	**0.882**	1.000	0.800
2	정규직 일자리, 장기근속 장애인 등 일자리의 질적 개선에 대한 인센티브(지원금, 의무고용시 카운트 상향적용)를 지원한다.	4.32	**0.882**	1.000	0.800	4.36	**0.882**	1.000	0.750
3	장애인 인턴제 인건비를 지원하여 장애인의 실무 경험과 기업의 인식 개선을 도모하고, 이를 통해 향후 인턴 업무 수행 성과가 좋은 경우 정규직 장애인 고용 창출로 연결될 수 있도록 지원책을 마련한다.	4.05	**0.647**	1.000	0.750	4.13	**0.647**	1.000	0.750
4	자회사형 표준사업장 설립의 규제를 완화하고, 설립 과정에서의 행정적 · 재정적 지원을 강화한다.	3.63	0.059	1.000	0.750	3.62	0.059	1.000	0.750
5	외국 사례를 벤치마킹하여 (주 20시간 이상 30시간 미만 근무하는 장애인을 0.5명으로 의무고용 산정하는 등) 우리나라의 제한적인 단시간 근로 크레딧 제도를 확대한다.	3.92	0.412	1.000	0.750	3.82	0.412	1.000	0.750
6	장애인이 입사지원 후 3회 이상 면접 또는 입사 거부 시 부담금 감면 등 적용제외 규정을 마련한다.	3.36	0.294	2.000	0.500	3.29	-0.176	1.000	0.667
7	기업의 규모, 매출액, 상시근로자 수 등을 고려하여 장애인 고용부담금 감면 또는 차등화한다.	4.19	**0.765**	1.000	0.750	4.34	**0.882**	1.000	0.750
8	전문가와 산업계 협력으로 장애인 적합직무를 개발하고 발굴할 수 있도록 지원하고 장애인 고용 컨설팅을 확대한다.	4.43	**0.882**	1.000	0.800	4.50	**0.882**	1.000	0.800
9	기업이 찾는 인재와 직무에 맞는 장애인 노동자를 연계할 수 있는 장애인 인력 Pool을 구축한다.	4.37	**0.882**	1.000	0.800	4.54	**0.882**	1.000	0.800

번호	책무	2차 조사				3차 조사			
		M_w	CVR	IQR	CRR	M_w	CVR	IQR	CRR
10	장애인 근로자의 직업능력개발을 위한 교육훈련 프로그램 개발 및 운영을 지원한다.	4.56	**0.882**	1.000	0.800	4.73	**1.000**	0.000	1.000
11	장애인과 장애인의 역량을 실증적으로 평가할 수 있도록 관련 연구를 수행하고 인식 변화를 유도한다.	4.10	**0.529**	1.000	0.750	4.37	**0.882**	1.000	0.750
12	장애인 고용에 성공한 기업 사례를 발굴하고 홍보하여 다른 기업들의 참여를 유도한다.	4.49	**0.765**	1.000	0.800	4.49	**0.765**	1.000	0.800

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

5) 적정 장애인 의무고용률 추정방식

가장 높은 동의를 받은 항목은 '고용률, 경제활동참가율, 실업률 등을 종합적으로 활용하되, 장애 근로능력에 따른 취업가능 직무, 산업현장의 일자리 규모 등을 고려하여 결정해야 한다'(항목 3)는 방식으로, 3차 조사에서 평균 4.35, CVR 0.882의 높은 동의를 얻었다. 이는 단일 지표가 아닌 다양한 요소를 종합적으로 고려해야 한다는 인식을 보여준다.

두 번째로 높은 동의를 받은 항목은 '현재 민간기업의 장애인 의무고용 미이행 사유를 파악하고, 이 문제를 개선한 뒤 적정 의무고용률 추정 방식을 도입해야 한다'(항목 6)는 의견으로, 3차 조사에서 평균 4.33, CVR 0.882를 기록했다. 이는 현실적인 장애요인 파악과 개선이 선행되어야 한다는 전문가들의 인식을 반영한다.

반면, 가장 낮은 동의를 받은 것은 '일본 의무고용률 산정방식 제안'(항목 2)으로, 3차 조사에서 평균 3.36, CVR -0.059로 나타났다. 이는 외국의 산정방식을 그대로 도입하는 것보다는 우리나라의 특수성을 고려한 방식이 필요하다는 인식을 보여준다.

'연령별 실업률 균등화 방식'(항목 1)에 대해서도 상대적으로 낮은 동의(평균 3.63, CVR 0.176)를 보였는데, 이는 단순한 실업률 균등화가 현실적인 해결책이 되기 어렵다는 판단을 반영한다.

주목할 만한 점은 '적정 의무고용률 추정 시 민간기업의 경제상황, 장애인 근로자와 민간기업의 매칭성, 그리고 확장실업률을 고려해야 한다'(항목 7)는 의견이 높은 동의(평균 4.04, CVR 0.529)를 받았다는 것이다. 이는 기업의 현실적 여건과 노동시장의 매칭 효율성을 중요하게 고려해야 한다는 인식을 보여준다.

'잠재경제활동인구를 고려한 확장실업률' 활용(항목 5)과 '15~64세 연령대 중심의 비교'(항목 8) 등의 방식은 중간 정도의 동의를 받았다. 이는 이러한 방식들이 보조적인 고려사항으로는 의미가 있으나, 단독으로는 충분하지 않다

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

는 인식을 반영한다.

전반적으로 이 조사 결과는 장애인 의무고용률 추정이 단순한 수식이나 단일 지표에 의존하기보다는, 다양한 요소를 종합적으로 고려하는 복합적인 접근이 필요함을 시사한다.

〈표 4-9〉 적정 장애인 의무고용률 추정방식에 대한 조사결과

번호	책무	2차 조사				3차 조사			
		M_w	CVR	IQR	CRR	M_w	CVR	IQR	CRR
1	연령별 실업률 균등화 방식 제안	3.73	0.294	1.000	0.750	3.63	0.176	1.000	0.750
2	일본 의무고용률 산정방식 제안	3.33	0.176	1.000	0.750	3.36	-0.059	1.000	0.667
3	고용률, 경제활동참가율, 실업률 등을 종합적으로 활용하되, 장애 근로능력에 따른 취업가능 직무, 산업현장의 일자리 규모 등을 고려하여 결정해야 함	4.21	**0.765**	1.000	0.750	4.35	**0.882**	1.000	0.750
4	일할 능력과 의사를 전제로 '차별금지'와 '기회균등' 측면의 우선 고려가 필요하며, 장애인과 비장애인 간의 고용 기회 균등을 위해 여러 지표를 활용해야 함	3.96	0.412	2.000	0.500	3.98	0.412	2.000	0.500
5	장애인은 비장애인에 비해 구직활동을 포기한 비율이 높으므로 잠재경제활동인구(잠재취업가능자, 잠재구직자)를 고려한 확장실업률로 의무고용률을 추정해야 함	3.77	0.412	2.000	0.500	3.66	0.294	1.000	0.750
6	현재 민간기업의 장애인 의무고용 미이행 사유를 파악하고, 이 문제를 개선한 뒤 적정 의무고용률 추정 방식을 도입해야 함	4.19	**0.765**	1.000	0.750	4.33	**0.882**	1.000	0.750
7	적정 의무고용률 추정 시 민간기업의 경제상황, 장애인 근로자와 민간기업의 매칭성, 그리고 확장실업률을 고려해야 함	4.02	**0.529**	1.000	0.750	4.04	**0.529**	0.000	1.000
8	적정 장애인 의무고용률 추정시 연령은 "15세 이상"이 아니라 "15~64세"에 포함되는 장애인구와 비장애인구의 고용률/경제활동참가율/실업률을 비율을 비교해야 함.	3.85	0.412	1.000	0.750	3.79	0.294	1.000	0.750

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제 5 장
결 론

본 연구는 민간기업의 장애인 의무고용률 적정 수준을 추정하고 이에 대한 정책적 제언을 도출하는 것을 목적으로 수행되었다. 연구 내용을 장별로 요약하면 다음과 같다. 제2장에서는 장애인 고용의무제도의 변천과정을 고찰하고, 현행 제도 하에서의 의무고용률 이행 현황 및 장애인 고용 실태를 분석하였다. 아울러 주요 해외국가의 의무고용률 제도를 검토하여 우리나라 제도의 특징과 시사점을 도출하였다.

제3장에서는 적정 장애인 의무고용률 추정을 위해 다양한 균등화 모형을 적용하였다. 구체적으로 연령대별(15세 이상, 15~64세) 분석을 실시하였으며, 일본의 추정방식을 적용한 비교 분석도 병행하여 보다 객관적인 추정치를 도출하고자 하였다. 제4장에서는 델파이 조사를 통해 경영계, 장애계, 학계 등 다양한 이해관계자들의 의견을 수렴하여 장애인 의무고용률 설정의 방향성과 고려사항을 종합적으로 검토하였다.

우리나라의 장애인 고용의무제도는 1990년 도입 이후 적용 대상과 의무고용률이 지속적으로 확대되어 왔다. 제도 도입 초기에는 300인 이상 사업체를 대상으로 2%의 단일 의무고용률을 적용했으나, 이후 정부의 선도적 역할이 강조되면서 공공과 민간부문의 의무고용률이 차등화되었다. 2024년 현재는 50인 이상 사업체를 대상으로 정부·공공기관 3.8%, 민간기업 3.1%의 의무고용률이 적용되고 있다.

최근 고용현황을 살펴보면, 2023년 기준 정부부문 3.84%, 공공기관 3.90%, 민간기업 2.99%의 고용률을 기록하고 있다. 주목할 만한 점은 정부

와 공공기관의 경우 의무고용률을 초과 달성한 반면, 민간기업은 여전히 목표치에 미달하고 있다는 점이다. 기업규모별로는 중견기업(300~1,000인 미만)의 고용률이 가장 높고, 대기업(1,000인 이상)과 소기업(100인 미만)은 상대적으로 저조한 실적을 보이고 있다.

주요국과의 비교분석 결과, 우리나라의 장애출현율(5.7%)은 독일(9.4%), 프랑스(7.1%), 일본(9.2%)에 비해 낮은 수준이나, 의무고용률은 중간 수준을 유지하고 있다. 공공부문의 경우 독일은 의무고용률을 크게 초과달성하고 있으며, 우리나라도 목표를 상회하는 성과를 보이고 있다. 민간부문의 경우 우리나라(의무고용률 3.1% 대비 2.99%)는 독일(5.0% 대비 4.1%), 프랑스(6.0% 대비 3.5%)와 비교할 때 목표 달성도가 상대적으로 양호한 수준인 것으로 나타났다.

〈표 5-1〉 국가별 장애인 의무고용 비교표

구분	장애출현율 (의무고용대상)	장애인 의무고용률	고용률
독일	9.4%	5%	• 정부부문 6.3% • 민간부문 4.1%
프랑스	7.1%	6%	• 정부부문 5.45% • 민간부문 3.5%
일본	9.2%	• 국가 및 지방자치단체 2.8% • 교육위원회 2.7% • 특수법인 2.8% • 민간기업 2.5%	• 정부부문 2.57% • 민간부문 2.26%
한국	5.7%	• 국가 및 지방자치단체 3.8% • 공공기관 3.8% • 민간기업 3.1%	• 국가 및 지방자치단체 3.84% • 공공기관 3.90% • 민간기업 2.99%

다음으로 적정 장애인 의무고용률 추정을 위해 장애인과 비장애인의 고용지표 균등화 분석을 실시하였다. 분석에는 2018년부터 2023년까지의 장애인

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

경제활동실태조사, 경제활동인구조사, 내부행정데이터를 활용하였으며 다섯 가지 추정 모형과 일본 추정방식을 적용하여 분석하였다.

적정 의무고용률 추정 결과는 연령대별로 차이를 보였다. 15세 이상 전체 인구 기준으로는 고용률 균등화 10.87%, 경제활동참가율 균등화 11.02%, 실업률 균등화 3.17%, 확장실업률 균등화 3.31%, 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 3.38%로 나타났다.

반면 15~64세 생산가능인구 기준으로는 고용률 균등화 5.63%, 경제활동참가율 균등화 5.62%, 실업률 균등화 3.05%, 확장실업률 균등화 3.11%, 포괄적 구직자 확장실업률 균등화 3.15%로 추정되었다. 일본 추정방식 적용시에는 2.55%로 가장 낮게 나타났다.

각각의 추정방식에 따른 적정 의무고용률은 2.55%~11.02% 범위로 나타났다. 각 모형의 특징과 한계점을 고려할 때, 고용률과 경제활동참가율 균등화 모형은 결과의 평등을 강조하나 현실적 달성가능성이 낮고, 실업률 관련 모형들은 상대적으로 현실적인 목표치를 제시하는 것으로 평가된다. 이에 실업률 관련 모형들을 기반으로 추정된 적정 의무고용률은 3.17%~3.44%로 나타난다. 특히 15~64세 기준 실업률 관련 모형들의 추정치(3.05~3.31%)로 나타났다.

〈표 5-2〉 장애인 의무고용률 추정치 요약(2023년 기준)

(단위: %)

추정방식	15세 이상	15~64세
고용률 균등화	10.87	5.63
경제활동참가율 균등화	11.02	5.62
실업률 균등화	3.17	3.05
확장실업률 균등화	3.31	3.11
포괄적 구직자 확장실업률 균등화	3.38	3.15
장애특성 반영 확장실업률 균등화	3.44	3.31
일본 추정방식(단시간, 2배수 적용)	2.55	-

마지막으로 민간기업의 장애인 의무고용률 설정 방향을 모색하기 위해 경영계, 장애계, 학계 전문가 17명을 대상으로 3차에 걸친 델파이 조사를 실시하였다. 전문가들은 우리나라의 현행 의무고용률이 장애출현율 대비 국제적 기준에 비해 높지 않다는 데 대체로 동의했으며, 공공부문과 비교할 때 민간부문의 의무고용률 상향 검토가 필요하다는 의견을 보였다.

의무고용률 설정에 있어서는 고용률, 경제활동참가율, 실업률 등을 종합적으로 활용하되, 장애 근로능력에 따른 취업가능 직무와 산업현장의 일자리 규모 등 현실적 요소를 반영해야 한다는 데 높은 합의가 이루어졌다. 특히 현재 민간기업의 의무고용 미이행 사유를 먼저 파악하고 이를 개선한 후 적정 의무고용률을 검토하는 단계적 접근이 필요하다는 점이 강조되었다. 또한 기업규모와 업종별 특성을 고려한 차등적 적용 방안도 신중히 검토해야 할 사항으로 제시되었다.

다만, 전문가들은 단순한 의무고용률 상향보다는 고용서비스의 질적 개선이 선행되어야 한다는 점을 강조하였다. 현재 장애인 고용서비스는 양적·질적 측면 모두에서 개선이 필요한 것으로 평가하였는데, 특히 장애인 직업능력 개발 프로그램, 기업-장애인 간 효과적인 일자리 매칭 시스템, 기업 맞춤형 컨설팅 등이 부족한 것으로 지적하였다. 전문가들은 이러한 고용서비스 확충과 함께 기업규모 및 업종별 특성을 고려한 차등적 지원방안 도입이 필요하다는 데 높은 공감대를 형성했다.

특히 기업의 자발적 장애인 고용을 유도하기 위해서는 직무개발, 교육훈련, 인력풀 구축 등 실질적 지원이 강화되어야 하며, 정규직 전환과 장기근속을 위한 인센티브 확대도 중요하다는 점이 강조되었다. 이는 의무고용률 상향과 함께 반드시 고려되어야 할 정책적 과제로 제시되었다.

따라서 향후 장애인 의무고용률 조정 수준은 실업률 관련 모형들을 기반으로 추정된 3.17%~3.44% 범위 내에서 검토하되, 이를 성공적으로 달성하기 위해서는 다음과 같은 정책적 노력이 선행되어야 할 것이다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

첫째, 장애인 고용서비스의 양적 확충과 질적 개선이 시급하다. 특히 장애인 직업능력 개발 프로그램을 다양화하고, 기업-장애인 간 일자리 매칭 시스템을 고도화하며, 기업 맞춤형 컨설팅을 강화해야 한다.

둘째, 민간기업의 의무고용 미이행 사유를 업종별, 규모별로 면밀히 분석하여 맞춤형 해결방안을 도출해야 한다.

셋째, 기업의 자발적 장애인 고용을 촉진하기 위한 실질적 지원을 강화해야 한다. 직무개발 지원, 맞춤형 교육훈련 제공, 우수 인력풀 구축 등과 함께, 정규직 전환과 장기근속을 유도할 수 있는 인센티브를 대폭 확대할 필요가 있다.

넷째, 지역별 일자리 편차 해소를 위해 정부 · 지자체 간 협력적 고용서비스 체계를 구축해야 한다. 특히 장애인 구인 · 구직 사이트의 접근성을 개선하고, 지역 특성을 고려한 맞춤형 고용서비스를 제공하며, 유관기관 간 정보공유와 협력을 강화해야 한다.

다섯째, 산업별·기업별 특성을 고려한 장애인 적합 직무를 체계적으로 분석하고 개발해야 한다. 이를 통해 기업의 수요에 맞는 직무를 발굴하고, 장애인의 직무 수행 가능성을 높이며 지속가능한 고용환경을 조성할 수 있을 것이다.

여섯째, 교육제도와 고용정책의 유기적 연계를 강화해야 한다. 특수교육기관과 고용지원기관 간의 협력체계를 구축하고, 진로교육부터 취업준비, 취업 연계까지 이어지는 통합적 지원체계를 마련함으로써, 장애인의 노동시장 진입과 적응을 효과적으로 지원할 수 있을 것이다. 이러한 종합적인 정책 개선을 통해 장애인 고용의 양적 확대와 질적 제고를 동시에 달성할 수 있을 것으로 기대된다.

참고문헌

유완식·장창엽·김용탁·김진예(2009). 장애인의무고용률 조정방안. 한국장애인고용공단 고용개발원

전광석·김선규·김성희·이세주(2013). 적정한 장애인 의무고용률 설정방안 연구. 고용노동부

윤상용·김태완·변민수·정인영(2018). 일자리 질을 고려한 장애인의무고용률 설정 방안. 충북대학교 산학협력단

유은주·백영은(2019). 의무고용률 조정 기준 검토. 한국장애인고용공단 고용개발원

손호성·강창희·박희란(2022). 장애인구 및 4차산업 변화를 고려한 민간부문 장애인 의무고용률 설정 방안 연구. 한국장애인고용공단 고용개발원

백영은·민세리·남희래(2023). 장애인 훈련기여 인정제도 적용방안 연구. 한국장애인고용공단 고용개발원

백영은·이미지·이은영(2022). 근로지원인 교육과정 개발 연구 - 적응지도형을 중심으로. 한국장애인고용공단 고용개발원

나운환·박경순·전미리(2003). 장애인 고용차별에 관한 연구. 한국행정학보 제37권 제2호 p.355~p.377

백영은·박동희(2022). 취업지원 사업 지표 개선을 위한 노동시장 분석 및 사례연구. 한국장애인고용공단 고용개발원

백영은 외(2024). 소규모 공공기관 장애인 고용현황 실태조사 연구. 한국장애인고용공단 고용개발원

백영은(2024). 장애인 고용, 이대로 괜찮은가. Issue Brief 2024년 제03호. 한국장애인고용공단 고용개발원

이규녀, 최완식, 박기문(2010). 인재개발 사이버 교육 프로그램의 과정중심 평가준거 개발. 한국직업교육학회, 29(3), 157~185

M.K. Rayens, E.J. Hahn(2000), Building consensus using the policy Delphi method, Policy Polit. Nurs. Pract. 1 308-315

M.S. Raskin(1994) , The Delphi study in field instruction revisited: expert consensus on issues and research priorities, J. Soc. Work. Educ. 30 75-89

Heiko A. von der Gracht(2012), Consensus measurement in Delphi studies: Review and implications for future quality assurance, Technological Forecasting and Social Change, Volume 79, Issue 8, 1525-1536

KOR 한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

- 부 록 -

1. 델파이 1차 조사지 ····· 161
2. 델파이 2차 조사지 ····· 168
3. 델파이 3차 조사지 ····· 174

[부록1] 델파이 1차 조사지

민간기업 의무고용률 조정방안 마련을 위한
델파이 1차 설문지(개방형)

ID	1	-	00

안녕하십니까?
바쁘신 가운데 델파이조사에 참여해 주셔서 감사드립니다.

먼저, 본 조사는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 2024년 기본과제로 수행하는「민간기업 장애인 의무고용률 조정연구」의 일환임을 먼저 밝혀드립니다.

현재 민간기업 장애인 의무고용률은 3.1%로, 이는 2019년 상향조정한 이후 현재까지 유지하고 있는 상황입니다. 장애인 고용의무율은「장애인고용촉진 및 직업재활법」제28조에 의해 근로자수의 5% 이내로 5년마다 정하도록 되어있으며, 여기에는 전체 인구 중 장애인의 비율, 전체 근로자 총수에 대한 장애인 근로자의 비율, 장애인 실업자 수 등을 고려해야 한다고 명시되어 있습니다. 이에 본 조사는 민간기업 장애인 의무고용률 조정에 대한 전문가들의 의견을 취합하여 조정방향을 검토하기 목적으로 진행됩니다.

본 델파이 조사는 경영계, 장애계, 학계 전문가를 대상으로 총 20여명의 패널 참여자를 대상으로 실시되며, 여러분의 소중한 의견은 민간기업 장애인 의무고용률 조정연구의 실증적 기초 자료로 활용될 것입니다. 특히 응답하신 내용은 통계법에 따라 비밀이 보장되며 연구목적으로만 이용합니다.

본 델파이조사의 단계는 총 3단계로, (1)개방형 1차 설문조사(기간: 2024.07.19~2024.07.29), (2)폐쇄형 2차 설문조사(예정: 08.12~08.19), (3)폐쇄형 3차 설문조사(예정: 08.23~08.30)로 진행될 예정입니다. 델파이조사는 이메일을 통해 실시되며, 각 단계마다 100,000원의 사례금이 지급됩니다.

1차 조사지 회수일은 **2024년 07월 29일(월) 오후 11시 59분**로 제 메일 주소로 회신을 부탁드리며 (**yebaek@kead.or.kr**), 2차 조사지는 1차 조사지가 모두 회수된 후, 일주일간 분석을 거쳐 다시 배부될 예정입니다. 다시 한 번 연구에 참여해주심에 감사드립니다.

2024년 7월
한국장애인고용공단 고용개발원
연구위원 백영은
(yebaek@kead.or.kr, 031-728-7154)

델파이 조사 전문가 패널 정보					
연구참여자 성명		소속		직위	
본인은 위 연구에 자발적으로 참여하였음을 확인합니다.				(서명)	

※ 작성해주신 성명, 소속, 직위는 확인용으로만 활용되며, **모든 정보는 비공개됩니다.**

■ 장애인 고용과 고용의무제도 인식에 대한 질문입니다(1번)

1. 헌법에서 규정한 국가의 사회보장.사회복지 책무와 경제 생태계의 생존 전략이라는 상충하는 시각에서 민간기업의 장애인 고용과 고용의무제도(의무고용률)에 대해 솔직한 의견을 말씀해 주십시오.

설명

대한민국 헌법 제34조는 모든 국민의 인간다운 생활을 할 권리를 보장하고 사회보장과 사회복지의 증진을 위해 노력할 의무가 있다고 규정하고 있습니다. 특히 사회취약계층(여자, 노인, 청소년, 장애인)을 특정하여 살필 것을 요구합니다. 1991년 시작된 장애인 고용의무제도는 고용에서 비장애인에 비해 상대적으로 취약한 장애인의 고용기회를 보장하기 위해 대표적인 사회보장, 사회복지 정책입니다. 이 제도를 통해 달성하고자 하는 정책적 목표는 사회적 취약계층이라고 할 수 있는 장애인의 직업 자활과 고용기회를 제고하여 장애인의 자활 여건을 조성하는 것입니다.

반면 현실적으로 경쟁적 노동시장에서 노동 공급자와 노동 수요자(기업)의 합의에 의한 취업 여부는 대부분 수요자(기업)의 일방적인 의사에 달려있습니다. 특히 이윤추구를 목적으로 하는 기업은 최소 투입으로 최대 산출을 내고자 하는 것이 당연한 생존 전략이기 때문에 동일한 조건이라면 장애인을 채용하는 데에 소극적일 수 밖에 없습니다. 그러나 기업의 사회적 책임이 강조되고 사회적 책임이 단순한 책임이 아니라 경영전략의 하나로 인정되는 추세에 따라 장애인 채용은 기업의 경쟁력이 될 수도 있습니다.

■ 민간기업의 장애인 의무고용률에 대한 질문입니다(2~5번)

설명

장애인 의무고용률은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조에 의해 5년마다 정하도록 되어있습니다. 1991년 2%로 시작하여 현재 민간기업은 3.1%, 국가 및 지방자치단체와 공공기관은 3.8%까지 상향조정되었습니다.

<표> 연도별 장애인 의무고용률 (단위: %)

구분		1991	1992	2009	'10	'12	'14	'17	'19	'22	'24
국가·지자체	공무원	2.0		3.0				3.2		3.6	3.8
	공무원이 아닌 근로자				2.3	2.5	2.7	2.9	3.4	3.6	3.8
공공기관	공기업 준정부기관	2.0			3.0			3.2	3.4	3.6	3.8
	기타공공기관 지방공기업	2.0			2.3	2.5	3.0	3.2	3.4	3.6	3.8
민간 기업		2.0 (1.0)	(1.6)		2.3	2.5	2.7	2.9	3.1	-	-

장애인 의무고용률에 따라 장애인 고용률도 매년 상승하였고 '22년 12월말 현재 장애인 고용의무 사업체(31,455개소) **고용률은 3.12%로 증가추세 지속**하고 있습니다. 이를 기관별로 구분해보면 국가 및 지자체 3.89%, 공공기관 3.84%, 민간기업 2.91% 고용률로 장애인 의무고용률 기준과 상당히 근접한 것을 알 수 있습니다. 단, 이는 모든 사업체 고용률의 평균값으로 장애인 고용의무 이행현황으로 살펴보면, 장애인 고용의무 사업체(31,455개소) 중 장애인 고용의무를 이행하고 있지 않은 사업체가 17,906개소로, **장애인 고용의무 미이행률이 56.9%로 높게 나타납니다**. 기관별로는 국가 및 지방자치단체(공무원) 42.9%, 국가 및 지방자치단체(근로자) 10.1%, 공공기관 40.5%, 민간기업 58.0%로 **민간기업의 미이행률이 상대적으로 높습니다**.

해외 장애인 고용의무국가의 장애인 의무고용률 현황을 보면, 독일은 상시근로자 20인 이상을 둔 모든 민간 또는 공공기관은 전체 근로자의 5% 이상(일부 공공기관은 6%)을 중증장애인으로 고용해야 하며 이 비율은 **2000년에 개정한 이후로 유지하고 있습니다.** 프랑스는 공공 부문을 포함하여 20인 이상을 고용하는 모든 사용자는 전체 근로자 수의 6% 이상을 장애인으로 고용해야 하며, **이 비율 역시 1987년 이후 유지하고 있습니다.** 다만, 프랑스에서도 2020년 법개정을 통해 이 비율을 5년마다 재검토하겠다고 발표하였습니다. 일본에서는 신체장애인·지적장애인·정신장애인의 비율을 '법정고용률' 이상으로 할 의무가 있으며, 2024년 4월부터 민간기업의 법정고용률은 기존의 2.3%에서 2.5%(국가 및 지방공공단체의 법정고용률은 3.0%, 각 도도부현(都道府県)의 교육위원회의 법정고용률은 2.9%)로 상향 조정하였습니다.

2. 현재 민간기업의 장애인 의무고용률 3.1% 적정성 또는 조정 필요성에 대해 솔직한 의견을 말씀해 주십시오.

3. 5년이 지난 현 시점에서 민간기업의 장애인 의무고용률 조정에 대해 어떻게 생각하시는지 말씀해 주시기 바랍니다. ① (조정방향)상향해야 한다/유지 혹은 하향해야 한다, ② (조정방식)기계적으로 0.2%p 상향 적용/단계적으로 0.1%p 점차 적용 등 ③ 그렇게 생각하시는 이유를 자유롭게 기술해 주시기 바랍니다.

4. 장애인 의무고용률을 조정할 때는 장애인 인구구조, 기업의 고용여건, 고용서비스 수준 등을 모두 고려하여 장애인 고용증대라는 양적인 측면뿐 아니라 고용의 질적 향상도 함께 지향해야 합니다. 현재 장애인 인구구조, 기업의 고용여건, 고용서비스 수준 등은 어떻다고 생각하십니까?

5. 만약 민간기업의 장애인 의무고용률을 상향조정한다면 어떤 지원, 서비스나 보완방안이 필요하다고 생각하십니까? 또한 이를 위해 정부는 구체적으로 어떤 일을 해야 한다고 생각하십니까?

■ 장애인 의무고용률 산출 방식에 대한 질문입니다(6번)

6. 적정 장애인 의무고용률을 추정하는 방식은 무엇이 적절하다고 생각하십니까? ①고용률 ② 경제활동참가율 ③ 실업률 ④ 확장된 실업률, 혹은 ⑤ 그 외 추가적인 방식 등에 대해 자유롭게 기술해 주시기 바랍니다.

설명

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조(사업주의 장애인 고용 의무) 3항은 "의무고용률은 전체 인구 중 장애인의 비율, 전체 근로자 총수에 대한 장애인 근로자의 비율, 장애인 실업자 수 등을 고려하여 5년마다 정한다."라고 명시하고 있습니다.

적정한 장애인 의무고용률을 산정하는 데는 장애인의 고용평등개념을 어떤 관점에서 바라보아야 하는지에 대해 완전하지는 않더라도 어느 정도의 합의가 필요합니다. 기존 장애인 의무고용률을 추정하는 선행연구에서는 비장애인 또는 전체인구와 비교하여 ① 고용률, ② 경제활동참가율, ③ 실업률, ④ 확장실업률 등 고용지표를 활용하여 이 수치를 균등화한다는 목표를 제시하였습니다.

① **고용률 균등화 방식**은 장애인 고용률과 전체인구 또는 비장애인의 고용률이 균등화되기 위한 의무고용률 수준을 결정하는 것인데, 이 경우 **결과의 평등**을 강조하여 가장 바람직한 목표라고 볼 수 있으나 장애로 인해 일할 수 없는 장애인까지 취업시켜야 하는 한계가 발생할 수 있습니다.

② **경제활동참가율 균등화 방식**은 장애인 경제활동참가율과 전체인구 또는 비장애인의 경제활동참가율이 균등화 될 때의 의무고용률 수준을 결정하는 방식인데, 역시 **고용기회 균등** 제공이라는 측면에서 부합하나 고용에 대해 장애인 개인의 노력을 강조할 수 있습니다.

그리고 ③ **실업률 균등화 방식**은 장애인 실업률과 전체인구 또는 비장애인의 실업률이 균등화되는 의무고용률 수준을 결정하는 방식입니다. 일할 능력과 의사를 가지고 있는 모든 사람들에게는 동등한 취업기회가 주어져야 한다는 고용에 대한 차별금지 논리에 근거를 두고 있습니다.

마지막으로, ④ **확장실업률 균등화 방식**은 실업률 균등화 방식을 확장한 개념으로 잠재경제활동인구(잠재취업가능자, 잠재구직자)와 시간관련 추가취업가능자를 포함한 체감실업률로, 장애인의 확장실업률과 전체인구 또는 비장애인의 확장실업률을 균등하게 만드는 수준에서 의무고용률 결정하는 방식입니다.

■ 기타(7번)

7. 장애인 의무고용제도 관련 추가 의견이나 장애인 고용 장려를 위해 하실 말씀이 있으시면 자유롭게 기술해 주시기 바랍니다.

* 끝까지 응답해 주셔서 감사드립니다 *

본 설문응답을 바탕으로 델파이 2차 조사가 진행될 예정입니다.
곧 다시 연락드리겠습니다. 감사합니다.

[부록2] 델파이 2차 조사지

민간기업 의무고용률 조정방안 마련을 위한
델파이 2차 설문지(폐쇄형)

ID	1	-	00

안녕하십니까?
바쁘신 가운데 2차 델파이조사에 참여해 주셔서 감사드립니다.

본 조사는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 2024년 기본과제로 수행하는 「민간기업 장애인 의무고용률 조정 방안 연구」의 일환으로, 경영계, 장애계, 학계 전문가의 의견을 취합하여 민간기업 장애인 의무고용률 조정에 대한 방향을 검토하기 목적으로 진행됩니다.

본 델파이조사는 **1차 델파이조사를 통해 수렴된 의견을 바탕으로 구성**하였습니다. 주요 내용은 크게 장애인고용과 고용의무제도 인식, 민간기업 장애인 의무고용률 조정방향, 장애인 의무고용률 결정요인, 장애인 의무고용률 상향에 따른 기업 지원 방안, 적정 장애인 의무고용률 추정 방식입니다. 여러분의 소중한 의견은 민간기업 장애인 의무고용률 조정연구의 실증적 기초 자료로 활용될 것이며, 응답하신 내용은 통계법에 따라 비밀이 보장되며 연구목적으로만 이용합니다.

본 델파이조사의 단계는 총 3단계로, 이번은 폐쇄형 2차 설문조사이며, 향후 3차 설문조사가 진행될 예정임을 알려드립니다. 2차 조사지 회수일은 **2024년 08월 19일(월) 오후 11시 59분**로 제 메일 주소로 회신을 부탁드리며 (**yebaek@kead.or.kr**), 3차 조사지는 2차 조사지가 모두 회수된 후, 일주일간 분석을 거쳐 다시 배부될 예정입니다. 다시 한 번 연구에 참여해주심에 감사드립니다.

2024년 8월
한국장애인고용공단 고용개발원
연구위원 백영은
(yebaek@kead.or.kr, 031-728-7154)

델파이 조사 전문가 패널 정보					
연구참여자 성명		소속		직위	
본인은 위 연구에 자발적으로 참여하였음을 확인합니다. (서명)					

※ 작성해주신 성명, 소속, 직위는 확인용으로만 활용되며, **모든 정보는 비공개됩니다.**

- 다음은 의견은 지난 1차 델파이 조사 결과를 요약한 것입니다.
- 각 의견에 어느 정도로 동의하시는지 ①점 ~ ⑤점으로 응답해 주시기 바랍니다.
  ① 전혀 동의하지 않는다. ② 동의하지 않는다. ③ 보통이다. ④ 동의한다. ⑤ 매우 동의한다.
- 문항별로 추가하실 의견이나 설명이 있으실 경우 [추가의견]에 적어 주십시오.

1. 장애인 고용과 고용의무제도 인식

번호	내용	동의 수준				
		←전혀 동의하지 않음			매우 동의함→	
1.1	장애인 고용문제는 국가의 중요한 사회보장·사회복지 책무이다.	①	②	③	④	⑤
1.2	기업은 사회적 책임을 실천하는 측면에서 장애인 고용문제에 관심을 가져야한다.	①	②	③	④	⑤
1.3	기업은 국내외 시장에서 경쟁하며 이윤을 창출해야 하는 조직으로 장애인 고용과 같은 사회적 가치보다 경제적 가치를 우선시 할 수밖에 없다.	①	②	③	④	⑤
1.4	장애인을 고용하는 것은 다양한 측면에서 기업에 긍정적인 효과를 가져올 수 있다.	①	②	③	④	⑤
1.5	장애인 고용이 기업에 실질적인 이점을 제공한다는 사례나 경험적 증거가 축적된다면, 기업들의 장애인 고용에 대한 인식과 태도가 긍정적으로 변화할 것이다.	①	②	③	④	⑤
1.6	장애인은 비장애인과 달리 업무수행능력이 보편적으로 낮을 것이라는 사회적 인식이 개선되어야 한다.	①	②	③	④	⑤
1.7	장애인 고용은 양적으로 크게 증가했으나, 질적 측면(예: 임금수준, 근로 조건, 직무의 질 등)에서는 여전히 개선이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
1.8	장애인 의무고용률은 사회복지적 가치뿐 아니라 장애 인구구조의 변화 추이, 기업의 경제적 상황, 장애인 고용관련 서비스를 종합적으로 고려해야 한다.	①	②	③	④	⑤
1.9	장애인 고용문제는 장애인이나 기업, 어느 한쪽에 불합리한 부담을 강요해서는 안 된다.	①	②	③	④	⑤
	[추가의견]					

2. 민간기업 장애인 의무고용률 조정방향

2.1 현재 민간기업 장애인 의무고용률(3.1%) 조정 방향은 어떠해야 한다고 생각하십니까?

① 현행 3.1% 유지
② 점진적 상향 조정(단계별 0.1% 상향 조정)
③ 기계적 상향 조정(조정 시기별 0.2% 상향 조정)
④ 하향 조정

번호	내용	동의 수준				
		←전혀 동의하지 않음			매우 동의함→	
2.2	의무고용제도를 운영하는 다른 국가와 비교할 때 우리나라의 장애출현율 대비 의무고용률은 높은 수준이다. - 의무고용대상 장애출현율: 독일 9.4%, 프랑스 7.1%, 일본 9.2%, 한국 5.0%* * 15세 이상 인구 기준 - 장애인 의무고용률: 독일 5%, 프랑스 6%, 일본 2.3%(민간), 한국 3.1%	①	②	③	④	⑤
2.3	장애인의 경제활동참가율(37.4%), 고용률(36.1%), 실업률(3.4%)은 전체 인구의 경제활동참가율(64.3%), 고용률(62.6%), 실업률(2.7%)과 비교할 때 아직 격차가 크다.	①	②	③	④	⑤
2.4	장애인은 비경제활동인구의 비중(62.6%)이 전체인구(35.7%)보다 상당히 높기 때문에, 이들의 노동시장 참여를 촉진하고 지속가능한 고용을 창출할 수 있는 방안을 고려하여 의무고용률을 검토해야 한다.	①	②	③	④	⑤
2.5	상대적으로 노동 시장에서 경쟁력이 취약한 중증장애인과 여성장애인의 의무고용 인정범위(2배수 이상)를 상향 조정하는 것이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
2.6	15세 이상 장애인구 중 50세 이상이 82.2%로 장애인 고령화가 심각하여 기업은 현행 의무고용률(3.1%)을 이행하는데 어려운 상황이다.	①	②	③	④	⑤
2.7	대내외 경영 환경 악화와 장애인 노동시장 수급 불균형 등을 고려할 때, 현재 의무고용률의 적정성을 재검토해야 한다.	①	②	③	④	⑤
2.8	현실적으로 장애인 고용이 어려운 특정 업종, 직종 또는 기업의 규모를 고려하여 의무고용률을 차등 적용해야 한다.	①	②	③	④	⑤
2.9	장애인 노동시장에서 기업과 장애인이 상호 요구하는 직무나 숙련도에 차이가 있기 때문에 의무고용률의 양적 조정만으로는 장애인 고용문제를 해결하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
2.10	현 시점에서 의무고용률을 상향한다면, 장애인 고용률 증가 효과는 제한적일 것이며, 형식적 고용현상, 질 낮은 일자리의 양산, 기업의 부담금 회피와 같은 문제가 발생할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2.11	의무고용률 상향 또는 유지를 고려할 때, 기업의 자발적인 장애인 고용을 유도하고 고용의 질적 측면을 개선할 수 있는 다각적 지원 방안(예: 인센티브 제도, 세금 감면 혜택, 직무 개발 지원 등)을 함께 도입해야 한다.	①	②	③	④	⑤
	[추가의견]					

3. 장애인 의무고용률 결정요인
- 장애인 인구구조, 기업의 고용여건, 고용서비스 수준

번호	내용	동의 수준				
		←전혀 동의하지 않음			매우 동의함→	
3.1	의무고용제도를 운영하는 다른 국가와 비교할 때, 우리나라의 전체 인구 대비 장애인구 비율이 낮아 기업에서 장애인 노동력 공급이 부족하다고 인식할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3.2	최근 장애인구의 고령화와 정신적 장애인 비중 증가 등 장애인구 구조 변화에 대응하여 새로운 고용 접근 전략이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
3.3	장애인 고용 촉진법의 장애 범주를 확대하여 경계선지능인, 정서행동장애, 건강장애 등 장애인 인정 범위를 확대하려는 실질적인 노력이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
3.4	고물가, 고금리, 내수부진과 함께 자동화, 디지털화로 인한 산업 환경의 급격한 변화로 기업의 전반적인 고용 여건이 악화되고 있다.	①	②	③	④	⑤
3.5	최근 중대재해처벌법이 강화됨에 따라 업무강도가 높거나 재해률이 높은 중소기업 사업장에서는 장애인의 고용환경이 악화되고 있다.	①	②	③	④	⑤
3.6	산업별 및 기업 특성별로 장애인 적합 직무에 대한 체계적인 분석이 부족하여, 장애인에게 적합한 직무를 개발하지 못하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3.7	지방 소재 기업의 경우, 인근 지역 장애인 인구가 적고 업무강도가 높은 직종이 많아 적합한 장애인 근로자를 채용하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
3.8	장애인 고용 확대를 위해서는 교육제도와 고용정책의 연계가 필요하다.	①	②	③	④	⑤
3.9	장애인 구인·구직 사이트의 접근성 제한 또는 지역별 일자리 편차 해소를 위해, 정부·지자체와 협력적인 고용서비스가 체계 구축이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
3.10	장애인 공단의 인재 Pool 확보 및 채용공고 홍보 등의 고용서비스 확대가 필요하다.	①	②	③	④	⑤
3.11	장애인의 정규직 전환, 장기근속 유도, 숙련도 향상을 위해 장애인 노동인구의 연령 분포와 숙련도 현황을 정확히 파악하고, 이에 맞는 장애인과 기업 개별 맞춤형 고용 지원 정책을 개발할 필요가 있다.	①	②	③	④	⑤
3.12	장애인 고용의 질적 측면(예: 임금수준, 근로 조건, 직무의 질 등)을 개선하기 위한 지원방안도 함께 고려해야 한다.	①	②	③	④	⑤
	[추가의견]					

4. 장애인 의무고용률 상향에 따른 기업 지원 방안

번호	내용	동의 수준				
		←전혀 동의하지 않음			매우 동의함→	
4.1	보조공학기기, 근로지원인 서비스 지원, 세제혜택 등 기업 지원을 확대한다.	①	②	③	④	⑤
4.2	정규직 일자리, 장기근속 장애인 등 일자리의 질적 개선에 대한 인센티브(지원금, 의무고용시 카운트 상향적용)를 지원한다.	①	②	③	④	⑤
4.3	장애인 인턴제 인건비를 지원하여 장애인의 실무 경험과 기업의 인식 개선을 도모하고, 이를 통해 향후 인턴 업무 수행 성과가 좋은 경우 정규직 장애인 고용 창출로 연결될 수 있도록 지원책을 마련한다.	①	②	③	④	⑤
4.4	자회사형 표준사업장 설립의 규제를 완화하고, 설립 과정에서의 행정적·재정적 지원을 강화한다.	①	②	③	④	⑤
4.5	외국 사례를 벤치마킹하여 (주 20시간 이상 30시간 미만 근무하는 장애인을 0.5명으로 의무고용 산정하는 등) 우리나라의 제한적인 단시간 근로 크레딧 제도를 확대한다.	①	②	③	④	⑤
4.6	장애인이 입사지원 후 3회 이상 면접 또는 입사 거부 시 부담금 감면 등 적용제외 규정을 마련한다.	①	②	③	④	⑤
4.7	기업의 규모, 매출액, 상시근로자 수 등을 고려하여 장애인 고용부담금 감면 또는 차등화한다.	①	②	③	④	⑤
4.8	전문가와 산업계 협력으로 장애인 적합직무를 개발하고 발굴할 수 있도록 지원하고 장애인 고용 컨설팅을 확대한다.	①	②	③	④	⑤
4.9	기업이 찾는 인재와 직무에 맞는 장애인 노동자를 연계할 수 있는 장애인 인력 Pool을 구축한다.	①	②	③	④	⑤
4.10	장애인 근로자의 직업능력개발을 위한 교육훈련 프로그램 개발 및 운영을 지원한다.	①	②	③	④	⑤
4.11	장애인과 장애인의 역량을 실증적으로 평가할 수 있도록 관련 연구를 수행하고 인식 변화를 유도한다.	①	②	③	④	⑤
4.12	장애인 고용에 성공한 기업 사례를 발굴하고 홍보하여 다른 기업들의 참여를 유도한다.	①	②	③	④	⑤
	[추가의견]					

5. 적정 장애인 의무고용률 추정방식

번호	내용	동의 수준				
		←전혀 동의하지 않음			매우 동의함→	
5.1	연령별 실업률 균등화 방식 제안: 민간기업이 충분히 이행할 수 있는 현실적인 고용률 기준 산출이 필요하기 때문에, 일할 의사가 있는 20~30대 비장애인 실업률과 일할 의사가 있는 20~30대 경증 장애인의 실업률을 비교하여 점진적으로 실업률 균등화를 진행하는 방안이 적절함	①	②	③	④	⑤
5.2	일본 의무고용률 산정방식 제안: $\frac{\text{상용고용 장애인 수} + \text{실업 장애인 수}}{\text{상용 근로자 수} + \text{실업자 수}}$	①	②	③	④	⑤
5.3	고용률, 경제활동참가율, 실업률 등을 종합적으로 활용하되, 장애 근로능력에 따른 취업가능 직무, 산업현장의 일자리 규모 등을 고려하여 결정해야 함	①	②	③	④	⑤
5.4	일할 능력과 의사를 전제로 '차별금지'와 '기회균등' 측면의 우선 고려가 필요하며, 장애인과 비장애인 간의 고용 기회 균등을 위해 여러 지표를 활용해야 함	①	②	③	④	⑤
5.5	장애인은 비장애인에 비해 구직활동을 포기한 비율이 높으므로 잠재경제활동인구(잠재취업가능자*, 잠재구직자**)를 고려한 확장실업률로 의무고용률을 추정해야 함 * 지난 4주간 한번이라도 구직활동을 했으나 병이나 가사, 육아 등으로 인해 일시적으로 일할 수 없었던 사람 ** 취업을 원했거나 취업했다면 바로 일할 수 있었지만, 지난 4주간 구직활동을 하지 않은 사람	①	②	③	④	⑤
5.6	현재 민간기업의 장애인 의무고용 미이행 사유를 파악하고, 이 문제를 개선한 뒤 적정 의무고용률 추정 방식을 도입해야 함	①	②	③	④	⑤
5.7	적정 의무고용률 추정 시 민간기업의 경제상황, 장애인 근로자와 민간기업의 매칭성, 그리고 확장실업률을 고려해야 함	①	②	③	④	⑤
5.8	적정 장애인 의무고용률 추정시 연령은 "15세 이상"이 아니라 "15~64세"에 포함되는 장애인구와 비장애인구의 고용률/경제활동참가율/실업률을 비율을 비교해야 함.	①	②	③	④	⑤
	[추가의견]					

*** 끝까지 응답해 주셔서 감사드립니다 ***

본 설문응답을 바탕으로 델파이 3차 조사가 진행될 예정입니다.
곧 다시 연락드리겠습니다. 감사합니다.

[부록3] 델파이 3차 조사지

민간기업 의무고용률 조정방안 마련을 위한
델파이 3차 설문지(폐쇄형)

ID	1	-	01

안녕하십니까?
바쁘신 가운데 3차 델파이조사에 참여해 주셔서 감사드립니다.

본 조사는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 2024년 기본과제로 수행하는 「민간기업 장애인 의무고용률 조정 방안 연구」의 일환으로, 경영계, 장애계, 학계 전문가의 의견을 취합하여 민간기업 장애인 의무고용률 조정에 대한 방향을 검토하기 목적으로 진행됩니다.

본 델파이조사는 2차 델파이조사를 통해 수렴된 의견을 바탕으로 구성하였습니다. 3차 델파이조사는 각 주제별로 전문가 의견의 합의를 도출하기 위한 최종 단계입니다.

- 이번 설문은 2차 조사와 동일한 문항으로 구성되어 있습니다.
- 각 문항마다 전체 패널의 평균 응답값과 귀하의 이전 응답값이 함께 제시됩니다.
- 제시된 정보를 참고하시어 각 문항에 대해 다시 한번 신중히 고려해 주시기 바랍니다.
- 귀하의 의견이 변경되었다면 새로운 점수를, 유지된다면 이전 점수를 그대로 기입해 주시면 됩니다.

여러분의 소중한 의견은 민간기업 장애인 의무고용률 조정연구의 실증적 기초 자료로 활용될 것입니다. 응답하신 내용은 통계법에 따라 비밀이 보장되며 연구목적으로만 이용됩니다.

3차 조사지 회수일은 **2024년 08월 30일(금) 오후 11시 59분**로 제 메일 주소(yebaek@kead.or.kr)로 회신을 부탁드리며, 수당 지급을 위해 같이 첨부해드린 ***위촉수당 지급 및 개인정보 수집 동의서***도 작성하셔서 함께 보내주시기 바랍니다. 다시 한번 연구에 참여해주심에 감사드립니다.

2024년 8월
한국장애인고용공단 고용개발원
연구위원 백영은
(yebaek@kead.or.kr, 031-728-7154)

- 문항마다 전체 패널의 평균값(경영계, 장애계, 학계 가중평균*)과 귀하의 이전 응답값이 함께 제시됩니다.
  * 집단별 응답자 수가 상이하여 가중평균으로 계산함
- 제시된 정보를 참고하시어 각 문항에 대해 **다시 한번 신중히 고려해주시기 바랍니다.**
- 귀하의 의견이 변경되었다면 **새로운 점수를,** 유지된다면 **이전 점수**를 그대로 기입해 주시면 됩니다.
- 문항별로 추가하실 의견이나 설명이 있으실 경우 [추가의견]에 적어 주십시오.

1. 장애인 고용과 고용의무제도 인식

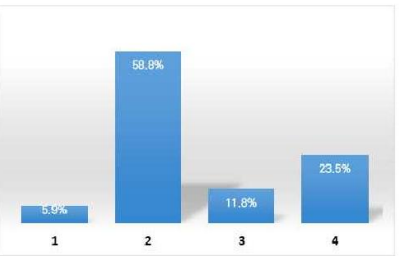
번호	내용	평균	귀하의 응답	동의 수준 ←전혀 동의하지 않음			매우 동의함→	
1.1	장애인 고용문제는 국가의 중요한 사회보장·사회복지 책무이다.	4.48	*	①	②	③	④	⑤
1.2	기업은 사회적 책임을 실천하는 측면에서 장애인 고용문제에 관심을 가져야한다.	4.25	*	①	②	③	④	⑤
1.3	기업은 국내외 시장에서 경쟁하며 이윤을 창출해야 하는 조직으로 장애인 고용과 같은 사회적 가치보다 경제적 가치를 우선시 할 수밖에 없다.	3.33	*	①	②	③	④	⑤
1.4	장애인을 고용하는 것은 다양한 측면에서 기업에 긍정적인 효과를 가져올 수 있다.	3.80	*	①	②	③	④	⑤
1.5	장애인 고용이 기업에 실질적인 이점을 제공한다는 사례나 경험적 증거가 축적된다면, 기업들의 장애인 고용에 대한 인식과 태도가 긍정적으로 변화할 것이다.	4.25	*	①	②	③	④	⑤
1.6	장애인은 비장애인과 달리 업무수행능력이 보편적으로 낮을 것이라는 사회적 인식이 개선되어야 한다.	3.98	*	①	②	③	④	⑤
1.7	장애인 고용은 양적으로 크게 증가했으나, 질적 측면(예: 임금수준, 근로 조건, 직무의 질 등)에서는 여전히 개선이 필요하다.	4.12	*	①	②	③	④	⑤
1.8	장애인 의무고용률은 사회복지적 가치뿐 아니라 장애인구구조의 변화 추이, 기업의 경제적 상황, 장애인 고용관련 서비스를 종합적으로 고려해야 한다.	4.40	*	①	②	③	④	⑤
1.9	장애인 고용문제는 장애인이나 기업, 어느 한쪽에 불합리한 부담을 강요해서는 안 된다.	4.27	*	①	②	③	④	⑤
	[추가의견]							

2. 민간기업 장애인 의무고용률 조정방향

2.1 현재 민간기업 장애인 의무고용률(3.1%) 조정 방향은 어떠해야 한다고 생각하십니까?

① 현행 3.1% 유지
② 점진적 상향 조정(단계별 0.1% 상향 조정)
③ 기계적 상향 조정(조정 시기별 0.2% 상향 조정)
④ 하향 조정

- **2차 결과**: 2번 58.8%, 4번 23.5%, 3번 11.8%, 1번 5.9% 순



- **귀하의 응답**: *

번호	내용	평균	귀하의 응답	동의 수준 ←전혀 동의하지 않음 매우 동의함→				
2.2	의무고용제도를 운영하는 다른 국가와 비교할 때 우리나라의 장애출현율 대비 의무고용률*은 높은 수준이다. * 장애출현율 대비 의무고용률: 프랑스 84.5%, 한국 62.0%, 독일 53.2%, 일본 25.0%	**2.97**	*	①	②	③	④	⑤
2.3	장애인의 경제활동참가율(37.4%), 고용률(36.1%), 실업률(3.4%)은 전체 인구의 경제활동참가율(64.3%), 고용률(62.6%), 실업률(2.7%)과 비교할 때 아직 격차가 크다.	**3.93**	*	①	②	③	④	⑤
2.4	장애인은 비경제활동인구의 비중(62.6%)이 전체인구(35.7%)보다 상당히 높기 때문에, 이들의 노동시장 참여를 촉진하고 지속가능한 고용을 창출할 수 있는 방안을 고려하여 의무고용률을 검토해야 한다.	**3.80**	*	①	②	③	④	⑤
2.5	상대적으로 노동 시장에서 경쟁력이 취약한 중증장애인과 여성장애인의 의무고용 인정범위(2배수 이상)를 상향 조정하는 것이 필요하다.	**3.55**	*	①	②	③	④	⑤
2.6	15세 이상 장애인구 중 50세 이상이 82.2%로 장애인 고령화가 심각하여 기업은 현행 의무고용률(3.1%)을 이행하는데 어려운 상황이다.	**3.63**	*	①	②	③	④	⑤
2.7	대내외 경영 환경 악화와 장애인 노동시장 수급 불균형 등을 고려할 때, 현재 의무고용률의 적정성을 재검토해야 한다.	**3.91**	*	①	②	③	④	⑤

2.8	현실적으로 장애인 고용이 어려운 특정 업종, 직종 또는 기업의 규모를 고려하여 의무고용률을 차등 적용해야 한다.	**4.04**	*	①	②	③	④	⑤
2.9	장애인 노동시장에서 기업과 장애인이 상호 요구하는 직무나 숙련도에 차이가 있기 때문에 의무고용률의 양적 조정만으로는 장애인 고용문제를 해결하기 어렵다.	**4.33**	*	①	②	③	④	⑤
2.10	현 시점에서 의무고용률을 상향한다면, 장애인 고용률 증가 효과는 제한적일 것이며, 형식적 고용현상, 질 낮은 일자리의 양산, 기업의 부담금 회피와 같은 문제가 발생할 수 있다.	**3.76**	*	①	②	③	④	⑤
2.11	의무고용률 상향 또는 유지를 고려할 때, 기업의 자발적인 장애인 고용을 유도하고 고용의 질적 측면을 개선할 수 있는 다각적 지원 방안(예: 인센티브 제도, 세금 감면 혜택, 직무 개발 지원 등)을 함께 도입해야 한다.	**4.76**	*	①	②	③	④	⑤
	[추가의견]							

3. 장애인 의무고용률 결정요인
– 장애인 인구구조, 기업의 고용여건, 고용서비스 수준

번호	내용	평균	귀하의 응답	동의 수준				
				←전혀 동의하지 않음			매우 동의함→	
3.1	의무고용제도를 운영하는 다른 국가와 비교할 때, 우리나라의 전체 인구 대비 장애인구 비율이 낮아 기업에서 장애인 노동력 공급이 부족하다고 인식할 수 있다.	3.13	*	①	②	③	④	⑤
3.2	최근 장애인구의 고령화와 정신적 장애인 비중 증가 등 장애인구 구조 변화에 대응하여 새로운 고용 접근 전략이 필요하다.	4.43	*	①	②	③	④	⑤
3.3	장애인 고용 촉진법의 장애 범주를 확대하여 경계선지능인, 정서행동장애, 건강장애 등 장애인 인정 범위를 확대하려는 실질적인 노력이 필요하다.	3.94	*	①	②	③	④	⑤
3.4	고물가, 고금리, 내수부진과 함께 자동화, 디지털화로 인한 산업 환경의 급격한 변화로 기업의 전반적인 고용 여건이 악화되고 있다.	4.25	*	①	②	③	④	⑤
3.5	최근 중대재해처벌법이 강화됨에 따라 업무강도가 높거나 재해률이 높은 중소기업 사업장에서는 장애인의 고용환경이 악화되고 있다.	4.01	*	①	②	③	④	⑤
3.6	산업별 및 기업 특성별로 장애인 적합 직무에 대한 체계적인 분석이 부족하여, 장애인에게 적합한 직무를 개발하지 못하고 있다.	4.29	*	①	②	③	④	⑤
3.7	지방 소재 기업의 경우, 인근 지역 장애인 인구가 적고 업무강도가 높은 직종이 많아 적합한 장애인 근로자를 채용하기 어렵다.	4.21	*	①	②	③	④	⑤
3.8	장애인 고용 확대를 위해서는 교육제도와 고용정책의 연계가 필요하다.	4.59	*	①	②	③	④	⑤
3.9	장애인 구인·구직 사이트의 접근성 제한 또는 지역별 일자리 편차 해소를 위해, 정부·지자체와 협력적인 고용서비스가 체계 구축이 필요하다.	4.54	*	①	②	③	④	⑤
3.10	장애인 공단의 인재 Pool 확보 및 채용공고 홍보 등의 고용서비스 확대가 필요하다.	4.49	*	①	②	③	④	⑤
3.11	장애인의 정규직 전환, 장기근속 유도, 숙련도 향상을 위해 장애인 노동인구의 연령 분포와 숙련도 현황을 정확히 파악하고, 이에 맞는 장애인과 기업 개별 맞춤형 고용 지원 정책을 개발할 필요가 있다.	4.54	*	①	②	③	④	⑤
3.12	장애인 고용의 질적 측면(예: 임금수준, 근로 조건, 직무의 질 등)을 개선하기 위한 지원방안도 함께 고려해야 한다.	4.51	*	①	②	③	④	⑤
	[추가의견]							

4. 장애인 의무고용률 상향에 따른 기업 지원 방안

번호	내용	평균	귀하의 응답	동의 수준 ←전혀 동의하지 않음 ~ 매우 동의함→				
4.1	보조공학기기, 근로지원인 서비스 지원, 세제혜택 등 기업 지원을 확대한다.	**4.27**	*	①	②	③	④	⑤
4.2	정규직 일자리, 장기근속 장애인 등 일자리의 질적 개선에 대한 인센티브(지원금, 의무고용시 카운트 상향적용)를 지원한다.	**4.32**	*	①	②	③	④	⑤
4.3	장애인 인턴제 인건비를 지원하여 장애인의 실무 경험과 기업의 인식 개선을 도모하고, 이를 통해 향후 인턴 업무 수행 성과가 좋은 경우 정규직 장애인 고용 창출로 연결될 수 있도록 지원책을 마련한다.	**4.05**	*	①	②	③	④	⑤
4.4	자회사형 표준사업장 설립의 규제를 완화하고, 설립 과정에서의 행정적·재정적 지원을 강화한다.	**3.63**	*	①	②	③	④	⑤
4.5	외국 사례를 벤치마킹하여 (주 20시간 이상 30시간 미만 근무하는 장애인을 0.5명으로 의무고용 산정하는 등) 우리나라의 제한적인 단시간 근로 크레딧 제도를 확대한다.	**3.92**	*	①	②	③	④	⑤
4.6	장애인이 입사지원 후 3회 이상 면접 또는 입사 거부 시 부담금 감면 등 적용제외 규정을 마련한다.	**3.36**	*	①	②	③	④	⑤
4.7	기업의 규모, 매출액, 상시근로자 수 등을 고려하여 장애인 고용부담금 감면 또는 차등화한다.	**4.19**	*	①	②	③	④	⑤
4.8	전문가와 산업계 협력으로 장애인 적합직무를 개발하고 발굴할 수 있도록 지원하고 장애인 고용 컨설팅을 확대한다.	**4.43**	*	①	②	③	④	⑤
4.9	기업이 찾는 인재와 직무에 맞는 장애인 노동자를 연계할 수 있는 장애인 인력 Pool을 구축한다.	**4.37**	*	①	②	③	④	⑤
4.10	장애인 근로자의 직업능력개발을 위한 교육훈련 프로그램 개발 및 운영을 지원한다.	**4.56**	*	①	②	③	④	⑤
4.11	장애인과 장애인의 역량을 실증적으로 평가할 수 있도록 관련 연구를 수행하고 인식 변화를 유도한다.	**4.10**	*	①	②	③	④	⑤
4.12	장애인 고용에 성공한 기업 사례를 발굴하고 홍보하여 다른 기업들의 참여를 유도한다.	**4.49**	*	①	②	③	④	⑤
	[추가의견]							

5. 적정 장애인 의무고용률 추정방식

번호	내용	평균	귀하의 응답	동의 수준 ←전혀 동의하지 않음			매우 동의함→	
5.1	연령별 실업률 균등화 방식 제안: 민간기업이 충분히 이행할 수 있는 현실적인 고용률 기준 산출이 필요하기 때문에, 일할 의사가 있는 20~30대 비장애인 실업률과 일할 의사가 있는 20~30대 경증 장애인의 실업률을 비교하여 점진적으로 실업률 균등화를 진행하는 방안이 적절함	**3.73**	*	①	②	③	④	⑤
5.2	일본 의무고용률 산정방식 제안: $\frac{\text{장애인구의 상용고용근로자수 + 장애인구의 실업자수}}{\text{전체인구의 상용근로자수 + 전체인구의 실업자수}}$	**3.33**	*	①	②	③	④	⑤
5.3	고용률, 경제활동참가율, 실업률 등을 종합적으로 활용하되, 장애 근로능력에 따른 취업가능 직무, 산업현장의 일자리 규모 등을 고려하여 결정해야 함	**4.21**	*	①	②	③	④	⑤
5.4	일할 능력과 의사를 전제로 '차별금지'와 '기회균등' 측면의 우선 고려가 필요하며, 장애인과 비장애인 간의 고용 기회 균등을 위해 여러 지표를 활용해야 함	**3.96**	*	①	②	③	④	⑤
5.5	장애인은 비장애인에 비해 구직활동을 포기한 비율이 높으므로 잠재경제활동인구(잠재취업가능자*, 잠재구직자**)를 고려한 확장실업률로 의무고용률을 추정해야 함 * 지난 4주간 한번이라도 구직활동을 했으나 병이나 가사, 육아 등으로 인해 일시적으로 일할 수 없었던 사람 ** 취업을 원했거나 취업했다면 바로 일할 수 있었지만, 지난 4주간 구직활동을 하지 않은 사람	**3.77**	*	①	②	③	④	⑤
5.6	현재 민간기업의 장애인 의무고용 미이행 사유를 파악하고, 이 문제를 개선한 뒤 적정 의무고용률 추정 방식을 도입해야 함	**4.19**	*	①	②	③	④	⑤
5.7	적정 의무고용률 추정 시 민간기업의 경제상황, 장애인 근로자와 민간기업의 매칭성, 그리고 확장실업률을 고려해야 함	**4.02**	*	①	②	③	④	⑤
5.8	적정 장애인 의무고용률 추정시 연령은 "15세 이상"이 아니라 "15~64세"에 포함되는 장애인구와 비장애인구의 고용률/경제활동참가율/실업률을 비율을 비교해야 함.	**3.85**	*	①	②	③	④	⑤
	[추가의견]							

*** 끝까지 응답해 주셔서 감사드립니다 ***

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

고용연구 2024-05

민간기업 장애인 의무고용률 조정 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 979-11-6922-143-6 93330
인 쇄 오션디앤피 02)915-2226

*비매품