www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

고용연구 2024-08

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

장애인 근로자를 위한 인적지원제도 효율화 방안 연구

- 고용관리비용지원사업을 중심으로 -

이수용·송창근

한국장애인고용공단 고용개발원

집 필 진 ・ 책임연구자 : 이수용 (한국장애인고용공단 고용개발원 실용연구부 연구위원)
・ 공동연구자 : 송창근 (부산디지털대학교 재활상담학과 교수)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

머리말

장애인의 안정적인 고용과 직무 적응을 지원하기 위해 한국장애인고용공단은 고용관리비용 지원 사업을 운영하여 장애인 근로자가 직업 현장에서 안정적으로 성장할 수 있는 기반을 제공하고 있습니다. 이러한 제도는 장애인의 노동시장 참여를 확대하고, 기업의 장애인 고용 부담을 완화하는 데 중요한 역할을 하고 있습니다.

장애 개념이 개인적, 의료적 관점에서 사회환경적 모델로 전환되면서, 장애인 고용과 직무 지원에 대한 접근 방식도 변화를 요구받고 있습니다. 다양한 노동 환경과 직무 특성에 맞춘 유연한 지원 체계를 구축하고, 장애인 근로자와 기업 모두의 요구를 반영하는 제도적 개선이 필수적입니다.

본 연구는 고용관리비용지원사업을 중심으로 현 제도의 효과성을 평가하고, 사업 운영의 전반적인 틀에서 개선 방향을 제안하고자 하였습니다. 특히, 장애인 근로자의 고용 유지와 직무 적응을 실질적으로 지원하기 위해 제도의 신청 기준, 지원 구조, 그리고 운영 체계에 대한 분석을 수행하였으며, 이러한 평가 결과는 장애인 고용 정책의 발전을 위한 기초 자료로 활용될 것입니다.

본 연구가 장애인 고용관리지원사업이 보다 효과적이고 실질적인 지원 제도로 자리 잡아, 장애인의 직업 안정성과 노동시장 참여 확대에 기여할 수 있기를 기대합니다.

2024년 12월

한국장애인고용공단 고용개발원

원장 **조 윤 경**

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

목 차

Abstract ····· 1

연구요약 ····· 3

제1장 서론 ····· 5

제1절 연구 필요성 및 목적 ····· 5

제2절 연구방법 및 내용 ····· 8

제3절 선행연구 검토 ····· 11

제2장 고용관리비용지원제도 사업 목적 및 운영현황 ····· 17

제1절 사업 목적과 근거 ····· 17

제2절 사업 현황과 실적 ····· 22

제3장 고용관리비용지원사업 개편 방향 탐색 ····· 29

제1절 공단 본부·지사 사업담당자 설문조사 ····· 29

1. 조사 개요 ····· 29

2. 조사결과 ····· 31

3. 소결 ····· 65

제2절 고용관리비용지원사업 운영 방향성 조사 ····· 67

1. 고용관리비용지원사업 향후 방향성 설정을 위한 의사결정 조사 ··· 70

2. 고용관리비용지원사업 보완 운영에 대한 중요도 분석 ····· 76
3. Constant-Sum Paired Comparison Scaling 분석결과 ····· 80
4. 소결 ····· 85
제3절 심층면접조사 ····· 87
1. FGI 참여자 특성 ····· 87
2. FGI 결과 분석 ····· 88
제4절 장애인근로자 인터뷰 조사 ····· 100
제5절 고용관리비용지원사업 실태조사 ····· 121

제4장 결론 및 고용관리비용 개편방안 ····· 179
제1절 결론 ····· 179
제2절 고용관리비용 개편방안 ····· 181

참고문헌 ····· 184

부록 ····· 185

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

표 목차

〈표 1-1〉 장애인 고용관리지원사업 평가 관련 선행연구 ····· 13
〈표 2-1〉 고용관리비용 지급 내용('24년) ····· 19
〈표 2-2〉 작업지도비용 수급자격 인정기간 결정 기준표 ····· 21
〈표 2-3〉 고용관리비용지원 사업 추진실적 ····· 22
〈표 2-4〉 수급자격인정 개월과 점수 년도별 차이 분석 ····· 23
〈표 2-5〉 년도별 수급인정 개월 ····· 24
〈표 2-6〉 년도별 장애인 근로자 장애유형 ····· 25
〈표 2-7〉 장애인 근로자 성별 분포 ····· 26
〈표 2-8〉 고용관리비용지원을 신청한 사업체 유형 ····· 26
〈표 2-9〉 년도별 고용관리비용지원 예산과 집행액 ····· 27
〈표 3-1〉 참여자 조사항목 ····· 30
〈표 3-2〉 설문 응답자의 일반적 특성 ····· 32
〈표 3-3〉 고용관리비용지원사업이 장애인 근로자에게 미치는 도움 정도 ··· 33
〈표 3-4〉 고용관리비용지원사업의 작업지도원 위촉 지원 효과 ····· 35
〈표 3-5〉 고용관리비용지원사업 선호 요인에 대한 순위별 응답 결과 ····· 36
〈표 3-6〉 수급자격 인정 결정 주요 요건에 대한 응답 ····· 37
〈표 3-7〉 평균 수급자격 인정 기간에 대한 응답 ····· 37
〈표 3-8〉 사업주 문의 빈도에 따른 주요 항목 순위별 응답 ····· 38
〈표 3-9〉 고용관리비용지원사업에 대한 비이용 사업주의 문의 빈도 ····· 39
〈표 3-10〉 작업지도원 자격조건 적절성 ····· 43
〈표 3-11〉 고용관리비용지원사업 신청 및 지원 조건에 대한 적정성 ····· 46
〈표 3-12〉 고용관리비용지원사업 지원금액 및 지원기간에 대한 적정성 ···· 52

〈표 3-13〉 신규 채용 외 직부매치나 전환 시 신청기준 완화 요구 ····· 54
〈표 3-14〉 직무배치나 전환 시 신청기준 완화 필요성에 대한
담당자 의견 ····· 55
〈표 3-15〉 고용관리비용지원사업 예산 적정성에 대한 응답자 의견 ····· 58
〈표 3-16〉 고용관리비용지원사업 향후 운영방향성에 대한 우선순위 ····· 65
〈표 3-17〉 AHP와 C-SUM 분석 응답자 특성(사업체 담당자) ····· 67
〈표 3-18〉 AHP와 C-SUM 분석 응답자 특성(공단 사업담당자) ····· 68
〈표 3-19〉 고용관리비용지원사업 향후 운영 방향성 중요도 및
우선순위(전체) ····· 73
〈표 3-20〉 고용관리비용지원사업 향후 운영 방향성 중요도 및
우선순위(공단 사업담당자) ····· 74
〈표 3-21〉 고용관리비용지원사업 향후 운영 방향성 중요도 및
우선순위(사업체) ····· 75
〈표 3-22〉 고용관리비용지원사업 보완 요소별 평균 중요도 분석
(사업체 담당자) ····· 80
〈표 3-23〉 개별 응답자의 속성별 중요도 및 모델 적합도 분석 결과
(사업체 담당자) ····· 81
〈표 3-24〉 고용관리비용지원사업 보완 요소별 평균 중요도 분석
(공단 사업담당자) ····· 82
〈표 3-25〉 개별 응답자의 속성별 중요도 및 모델 적합도 분석 결과
(공단 사업담당자) ····· 82
〈표 3-26〉 고용관리비용지원사업 보완 요소별 평균 중요도 분석
(전체 응답자) ····· 83
〈표 3-27〉 개별 응답자의 속성별 중요도 및 모델 적합도 분석 결과
(전체 응답자) ····· 84
〈표 3-28〉 FGI 참여자 정보 ····· 87

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-29〉 인터뷰 참여자 정보 ····· 100
〈표 3-30〉 인터뷰 질문 ····· 100
〈표 3-31〉 고용관리비용지원사업 인지정도에 따른 응답 분포 ····· 121
〈표 3-32〉 고용관리비용지원사업 인지정도에 따른 응답 분포 ····· 123
〈표 3-33〉 취업후 적응지도 인지정도에 따른 응답 분포 ····· 124
〈표 3-34〉 근로지원인 지원제도 인지정도에 따른 응답분포 ····· 125
〈표 3-35〉 공단 인적지원제도 년도별 이용현황('23~'24) ····· 127
〈표 3-36〉 공단 인적지원제도 년도별 이용현황('21~'22) ····· 127
〈표 3-37〉 인적지원제도 이용 평균 장애인 근로자수('21년~'24년) ····· 129
〈표 3-38〉 근로지원제도 이용 이유 ····· 130
〈표 3-39〉 근로지원인(업무보조형)에 적합한 장애유형에 대한 설문 결과 ··· 132
〈표 3-40〉 근로지원인(적응지도형)에 적합한 장애유형에 대한 설문 결과 ··· 134
〈표 3-41〉 취업 후 적응지도 이용 이유 ····· 135
〈표 3-42〉 취업 후 적응지도에 적합한 장애유형 분포 ····· 135
〈표 3-43〉 고용관리비용 인지 경로 ····· 136
〈표 3-44〉 고용관리비용 이용 이유 ····· 138
〈표 3-45〉 고용관리비용지원사업에 적합한 장애유형 분포 ····· 139
〈표 3-46〉 사업체에서 가장 선호하는 인적지원제도 순위 ····· 139
〈표 3-47〉 인적지원제도 선택기준 ····· 140
〈표 3-48〉 신청 가능 기간, 작업지도 시간, 작업지도 가능 인원에 대한 적정성 평가 ····· 144
〈표 3-49〉 고용관리비용지원사업 동시작업지도와 지원 단가 및 기간에 대한 적정성 평가 ····· 146
〈표 3-50〉 90일 이내 수급자격인정 조건에 대한 적정 기간 조사결과 ··· 146
〈표 3-51〉 90일 이상 수급자격인정이 필요한 이유 ····· 147
〈표 3-52〉 작업지도 시간 적정성에 대한 응답 ····· 148

〈표 3-53〉 장애인 근로자 1인당 적정 작업지도 시간에 대한 응답 ····· 149
〈표 3-54〉 작업지도원 1명의 최대 작업지도 인원(5명)에 대한 적정성 평가 이유 ····· 150
〈표 3-55〉 동시 작업지도가 필요한 이유에 대한 응답 ····· 150
〈표 3-56〉 1인당 월 14만원 지급기준이 적정하지 못한 이유에 대한 응답 ····· 151
〈표 3-57〉 작업지도 지원 기간의 적정성에 대한 응답 결과 ····· 152
〈표 3-58〉 작업지도 유연 지원이 필요한 주요 상황에 대한 응답 (중복응답) ····· 153
〈표 3-59〉 예산 삭감에 대한 어려움 ····· 153
〈표 3-60〉 신규수급어려움 해결방안(중복응답) ····· 154
〈표 3-61〉 2021~2024년 작업지도를 받은 장애인 근로자의 주된 장애유형 분포 ····· 156
〈표 3-62〉 평균수급자격인정기간에 대한 응답 ····· 157
〈표 3-63〉 수급 자격인정시 가장 중요하게 고려되는 요건 ····· 157
〈표 3-64〉 작업지도원 수당 지급 여부 ····· 158
〈표 3-65〉 작업지도원 수당 지급에 대한 의견 ····· 158
〈표 3-66〉 고용관리비용 사용처(중복응답) ····· 159
〈표 3-67〉 작업지도원 역할(1~2순위) ····· 160
〈표 3-68〉 실시하고 있는 작업지도 내용(중복응답) ····· 161
〈표 3-69〉 작업지도가 이루어지는 시기 ····· 162
〈표 3-70〉 직무가 변경된 경우 작업지도 시행 여부 ····· 162
〈표 3-71〉 작업환경이 변경된 경우 작업지도 여부 ····· 163
〈표 3-72〉 장애인 근로자가 작업능력이 떨어진 경우 작업지도 여부 ····· 163
〈표 3-73〉 작업지도 실시주체 ····· 164
〈표 3-74〉 평균 작업지도 기간 ····· 165

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-75〉 장애인 근로자 직무 평균 적응기간 ····· 166
〈표 3-76〉 고용관리비용 기여정도 ····· 167
〈표 3-77〉 작업지도원 어려움 ····· 168
〈표 3-78〉 고용관리비용지원사업 향후 이용 의향 ····· 168
〈표 3-79〉 응답자 성별 ····· 169
〈표 3-80〉 응답자 연령대 ····· 170
〈표 3-81〉 사업체 주된 사업 분야 ····· 170
〈표 3-82〉 근무하는 사업체 형태 ····· 171
〈표 3-83〉 사업체 근로자 수 ····· 172
〈표 3-84〉 사업체 위치 ····· 173
〈표 3-85〉 응답자 근속 년수 ····· 174
〈표 3-86〉 응답자 직급 ····· 174
〈표 3-87〉 담당업무 ····· 175
〈표 3-88〉 고용관리비용 담당업무(중복응답) ····· 176
〈표 3-89〉 고용관리비용 담당경력 ····· 176

그림 목차

[그림 1-1] 연구 절차 ····· 10
[그림 1-2] 직무지도원과 근로지원인으로 이원화된 인적지원체계 ····· 15
[그림 2-1] 고용관리비용 지원 사업 절차 ····· 21
[그림 3-1] 조사절차 ····· 69
[그림 3-2] AHP 설문을 위한 요인 구성항목 ····· 70
[그림 3-3] AHP 결과(사업체 담당자, 공단 사업담당자, 전체대상) ····· 76
[그림 3-4] C-SUM 결과(사업체 담당자, 공단 사업담당자, 전체대상) ····· 85

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

Abstract

Study on Improving the Efficiency of Human Support Systems for Employees with Disabilities

- Focusing on the Employment Management Cost Support Program -

Lee, Soo-Yong
(Policy Research Division, Employment Development Institute, KEAD)
Song, Chang-Geun
(Busan Digital University, Department of Rehabilitation Counseling)

This study aims to explore the improvement direction of human resource support systems provided to help disabled workers' job adaptation and employment stability, with a particular focus on the efficient operation of the employment management cost support program. The research methods employed include literature analysis, a field survey, questionnaires, and in-depth interviews.

First, in a survey targeting the head office and branch office staff of the Foundation, most respondents agreed that this program helps disabled workers' job adaptation. However, there were also opinions suggesting that since the support is primarily paid to employers, the actual impact is limited, and there were concerns about the lack of practicality in the support funds. Interviews with business operators revealed the need for strengthening the role of work instructors, relaxing support conditions, and increasing the funding amount.

Specifically, there was discussion on providing more tailored support based on the type of disability and relaxing the qualification criteria for work instructors. In interviews with disabled workers, they reported that support through work instructors positively impacted their job adaptation and performance improvement. They emphasized the need for additional work guidance when transitioning to new roles or in the case of environmental changes.

In summary, the employment management cost support program provides practical help for disabled workers' job adaptation and employment retention, while also playing a critical role in improving the operational efficiency of businesses. Disabled workers were able to develop their work skills and confidence through work guidance, allowing them to adapt to their workplaces more steadily. Business operators evaluated work instructors as facilitators of both job efficiency and cooperation within the workplace. The program is preferred over other human resource support systems due to its flexibility in using internal personnel and its practical support, offering positive effects for both disabled workers and businesses. Finally, two suggestions for effective operation were proposed: relaxing the application criteria and making the support funds more realistic.

Key words : Job Coaching for People with disabilitries, Directions for Improvement, Job Adaptation Support Program for People with Disabilities

연구요약

이 연구는 장애인 근로자의 직장 적응과 고용 안정을 지원하기 위해 제공되는 인적지원제도의 개선 방향을 탐색하는데 목적이 있으며 특히 고용관리비용 지원사업의 효율적 운영 방안을 중심으로 연구가 진행되었다. 연구 방법으로는 문헌 분석, 실태 조사, 설문 및 심층 인터뷰를 활용하였다.

먼저 공단 본부와 지사 담당자를 대상으로 한 설문조사에서, 이 사업은 장애인 근로자의 직무 적응에 도움이 된다는 응답이 다수를 차지했으나, 한편으로는 지원이 주로 사업주에게 지급되어 실질적 효과는 제한적이라는 의견과 지원금의 현실성 부족도 언급되었다. 사업체 담당자들과의 인터뷰에서는 작업지도원의 역할 강화와 지원 조건의 유연화, 금액 인상이 필요하다는 의견이 도출되었다. 특히, 장애 유형에 따른 세분화된 지원과 작업지도원 자격 기준의 완화가 논의되었다. 장애인 근로자 인터뷰에서는 장애인 근로자들은 작업지도원을 통한 지원이 직무 적응과 성과 향상에 긍정적인 영향을 미친다고 평가했으며, 새로운 직무나 환경 변화 시 추가적인 작업지도가 필요하다는 점을 강조했다. 요약하면 고용관리비용지원사업은 장애인 근로자의 직무 적응과 고용 유지에 실질적인 도움을 주며, 사업체의 운영 효율성을 높이는 데 중요한 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 장애인 근로자들은 작업지도를 통해 업무 능력과 자신감을 키우며 안정적으로 직장에 적응할 수 있었고, 사업체 담당자들은 작업지도원이 장애인 근로자의 직무 효율성과 직장 내 협력을 촉진한다고 평가했다. 이 사업은 내부 인력을 활용한 유연성과 실질적 지원 덕분에 다른 인적지원제도보다 선호되며, 장애인 근로자와 사업체 모두에게 긍정적 효과를 제공하고 있었다. 마지막으로 효과적인 운영을 위해 신청 기준 유연화와 지원금액 현실화 두 가지 제도 개편 방안을 제언하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제 1 장
서 론

제1절 연구 필요성 및 목적

장애에 의한 고용이 아닌 능력에 의한 고용은 자신이 장애가 없는 근로자와 같이 유능하고 가치 있다고 느낄 수 있다. 적절한 편의가 제공된다면 모든 사람은 어떤 방식으로든 가치 있는 일을 할 수 있으며 직장에서의 긍정적 기여는 동료와 고용주 모두에게 도움이 될 수 있다. 그러나 활동상 제약이 있는 장애인이 고용시장에 진입하고 유지하기 위해서는 특별한 지원이 필요한 경우가 많다. 인적지원서비스는 장애인 근로자가 직장생활을 유지할 수 있게 지원해주는 제도 중 새로운 직무 습득과 직무성과에 대한 환류, 직장생활에 대한 적응 등을 담당하는 직무지도와 장애로 부수적 업무 수행에 어려움이 있는 근로자를 지원하는 근로지원 등을 모두 포괄하는 제도이다.

인적지원서비스는 한국장애인고용공단(이하 '공단')이 관련 서비스를 제공하고 있으며 대표적으로 직무지도원, 작업지도원, 근로지원인 세 제도로 운영되고 있다. 그러나 장애인 근로자의 고용안정을 목표로 공통의 목표에도 불구하고 각 제도는 도입 시기와 발전 과정 등이 각 제도의 목적과 필요성에 의해 다르게 변화와 발전을 거치면서 정착되었다.

가장 먼저 도입된 직무지도원 제도는 지적장애인 대상 공단의 지원고용 시범사업의 일부로 1994년 시작된 후 1999년 모든 중증장애인 대상으로 확대되었으며 작업지도원 제도는 공단의 고용관리비용지원 사업으로 1997년 시작되었다. 근로지원인 제도는 2009년 시범사업을 거쳐 2011년에 도입되었다(정광진, 2019). 기존의 인적지원 관련 연구 결과에서도 알 수 있듯 이 제도를 통한 장애

인 근로자의 고용안정은 적잖은 성과를 거두고 있다. 이러한 효과성으로 인해 관련 서비스 규모는 계속해서 확대될 것으로 보인다. 이 같은 효과는 정부의 장애인 고용정책 기조에서도 찾을 수 있다. 제6차 장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획(2023~2027)추진과제에 따르면 생산 가능 장애인구 수 급감과 고용률이 저조한 발달·정신장애인 비중 증가 등 장애인 노동시장의 양과 질이 모두 변화하고 있으며, 고용률이 특히 저조한 발달장애인은 2022년 17.3%에서 2030년 25.2%로 7.9% 증가, 정신장애인 22년 7.1%에서 30년 8.3%로 1.2% 증가, 지체장애인 22년 43.4%에서 30년 30.6%로 12.8% 감소를 전망하였다. 이 같은 전망을 토대로 장애인 근로자의 일하기 편한 일터 조성을 위한 인적·지원 확대를 목표로 제시하였다. 그러나 서비스 이용경험 확대에 따른 수요의 증가, 사업확장 가능성으로 인해 서비스 부문에서의 고용 창출을 가져올 수 있을 것이라는 기대 이면에는 예산의 확대와 이를 측정할 수 있는 서비스의 효율적 제공이라는 과제가 수반된다. 즉 서비스 이용체계(SYSTEM)를 '수요자 중심'으로 구축하고 관리체계도 효율적으로 정비할 필요성이 요구되는 것이다(주희진, 2016). 장애특성과 직업적 특성 그리고 근로 환경 등 이용자의 다양한 필요를 충족시키는 맞춤형 서비스를 제공하는 것은 OECD국가들의 추세이기도 하다(이승기, 2014; 이석원 외, 2017). 우리 정부도 이용자 중심의 장애인 지원체계를 천명하고 있고 그 중에는 장애인 요구, 환경 등을 고려한 서비스 지원도 포함되어 있다(보건복지부, 2019). 또한, 선행연구에서 밝혔듯 인적지원제도는 과정 중심이 아닌 상호 연결성과 체계(SYSTEM)를 갖추고 제공되고 있기 때문에(정광진, 2019), 인적지원제도가 각 제도의 목적과 효율성을 담보할 수 있는 방식으로 연계되어 운영되고 있는지 점검해 볼 필요가 있다.

공단의 인적지원서비스 중 고용관리비용지원사업의 경우 1997년부터 장애인 근로자의 원활한 직장생활 적응 및 영위를 위해 사업주를 대상으로 고용관리비용을 지원하는 사업으로 거의 30여년 동안 제도의 운영되고 있지만, 타 인적지원제도인 지원고용서비스의 취업후 적응지도(직무지도원)과, 근로지원인 3

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

유형 적응지도와 거의 유사한 서비스가 제공되고 있어 사업 중복 가능성이 제기되고 있다.

이러한 관점에서 인적자원에 기반한 중증장애인 고용유지 지원제도의 문제점 개선 및 사업효율화를 위해, 이용자 관점에서 "고용관리비용지원사업" 현황을 살펴보고 개선점을 파악하여 원래의 목적과 효율성을 담보할 수 있는 방식으로 사업을 정비하여 이용자의 개별적 특성에 맞는 인적지원서비스를 제공하기 위한 연구는 매우 큰 의미를 가진다.

이 연구에서는 고용관리비용지원사업의 효율적 운영을 위해 현 고용관리비용지원사업의 문제점을 현장 적용 가능성에 중점을 두고 향후 운영 방향을 탐색해 보고자 한다. 이러한 연구의 필요성 하에 다음과 같은 연구 목적 설정하였다.

첫째, 고용관리비용지원사업의 운영현황을 살펴본다.
둘째, 고용관리비용지원사업의 문제점과 개선방안을 탐색한다.
셋째, 고용관리비용지원사업의 향후 개선방향을 제시한다.

요약하면, 이 연구는 공단의 고용관리비용지원사업의 목적과 지원요건(대상, 기간, 금액)을 각 제도 갖는 고유한 특성을 고려하여 이 제도의 효율적 운영 방안을 탐색하고 도출하여, 앞으로의 고용관리비용 지원사업의 효율적 운영 방안 마련을 위한 제도개선 등에 활용할 수 있는 토대를 제공하는 것을 목적으로 한다.

제2절 연구방법 및 내용

이번 연구에서는 고용관리비용지원사업의 효율적 운영을 위해 현행 고용관리비용지원사업의 문제점을 현장 적용 가능성에 중점을 두고 다음과 같은 연구내용과 방법으로 연구 목적을 달성하고자 한다.

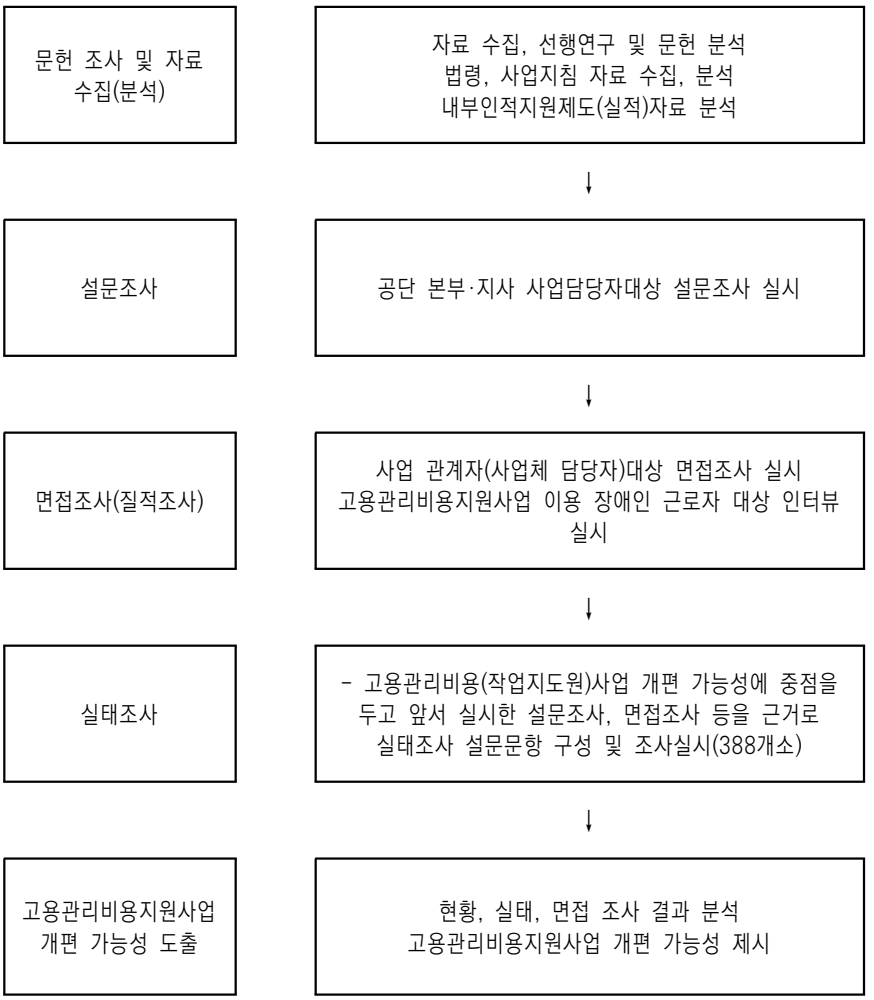
○ 고용관리비용지원사업 성격과 운영현황 분석
- 고용관리비용지원사업 운영현황 분석을 위하여 과거 연구된 사업 관련 연구보고서와 관련 규정 등을 수집하고 분석
- 고용관리비용(작업지도원)지원 현황 통계 자료 분석

○ 고용관리비용(작업지도원) 실태조사 실시('24년 기준 약 388개소)
- 작업지도원 전반적 실태(기존 실태조사가 사업 내용과 과정, 향후 운영계획에 관한 조사였다면 이번 연구에서는 사업 개편 가능성에 무게를 두고 사업 필요성, 타 사업과의 서비스 대체 가능성 등으로 이루어진 문항으로 조사표 작성과 설문 진행)
- 고용관리비용지원 이용 사업체 대상, 공단 지역본부·지사 사업담당자 질적분석(FGI)

○ 고용관리비용지원제도 개편 방안 및 향후 발전 방안 제시

작업지도원 실태조사 내용 (2012, 2017) 1. 사업체 입사일 2. 작업지도원 활동기간 3. 작업지도원 최초 선임 이후 장애인근로자 지도 몇 명 4. 작업지도원 자격기준 5. 장애에 대한 이해 별도 교육 수강여부 6. 필요한 작업지도 기간 7. 주요 업무 변경시 작업지도 필요여부 8. 주요 작업지도 내용 9. 작업지도원 장애인근로자 업무 일치정도	10. 작업지도계획 여부 11. 작업지도 실시 시간, 횟수 12. 작업지도원 수당 지급 여부 13. 작업지도 애로사항 14. 작업지도 관련 모니터링 15. 작업지도 충실여부 **-작업지도 성과-** 16. 장애인근로자(대상) 비장애인 업무 성과 17. 이후 성과% 18. 작업지도 안 받았으면 어떤일 발생 19. 전반적인 작업지도 성과	**-향후 활동 계획-** 20. 향후 작업지도원 활동 의향이 있는지 여부. 없다면 이유는? 22. 작업지도원 유지에 대한 생각 23. 개선사항 -일반적 사항- 성별, 연령, 학력, 장애유무, 고용형태

[그림 1-1] 연구 절차


문헌 조사 및 자료 수집(분석)
자료 수집, 선행연구 및 문헌 분석
법령, 사업지침 자료 수집, 분석
내부인적지원제도(실적)자료 분석
설문조사
공단 본부·지사 사업담당자대상 설문조사 실시
면접조사(질적조사)
사업 관계자(사업체 담당자)대상 면접조사 실시
고용관리비용지원사업 이용 장애인 근로자 대상 인터뷰 실시
실태조사
- 고용관리비용(작업지도원)사업 개편 가능성에 중점을 두고 앞서 실시한 설문조사, 면접조사 등을 근거로 실태조사 설문문항 구성 및 조사실시(388개소)
고용관리비용지원사업 개편 가능성 도출
현황, 실태, 면접 조사 결과 분석
고용관리비용지원사업 개편 가능성 제시

제3절 선행연구 검토

지금까지 공단의 고용관리비용지원사업 및 인적지원제도 관련 연구는 주로 각각의 단위 사업의 평가 연구가 다수 존재한다.

1. 장애인 고용관리지원·근로지원인 사업

장애인 고용관리지원 사업에 대한 평가는 변민수와 김철희(2008), 김호진과 연명모(2012), 김원호와 박혜원(2015) 등 심진예와 신인철(2017)의 연구가 있다. 먼저 변민수와 김철희(2008)의. 연구에서는 작업지도비용을 비롯해 당시 제도로 운영되었던 직업생활상담비용 지원사업, 수화통역비용 지원사업을 1998년부터 2007년까지 고용관리비용 지원 사업 지급실적 등 전산자료를 활용해 장애인 근로자 고용유지 효과를 분석하였다. 연구결과, 전체 고용관리비용 지원 사업은 제조업의 사업체에 가장 많이 지원되었으며, 사업체 규모별로는 직업생활상담원과 수화통역사의 경우 비교적 사업체 규모별로 고르게 분포되어 있으나 작업지도원은 상시근로자 50인 미만 사업장(77.0%)에 편중되어 있는 것으로 나타났다. 또한, 고용관리비용 지원 사업은 장애인고용 증가에 기여하는 것으로 나타났으며, 경증에 비해 중증 장애인에게 고용유지효과가 더 높게 분석됐다. 마지막으로 고용관리비용 지원에 대한 평균 근속기간 차이를 이중차감법을 이용하여 분석한 결과에서도 작업지도원 비용 지급을 받은 장애인근로자의 근속기간이 반대집단에 비해 22.5% 이상 더 긴 것으로 나타나 고용유지 및 안정에 효과적이라는 점을 알 수 있다.

김호진과 연명모(2012a,b)는 작업지도원 비용지원 사업인 고용관리비용 지원 사업과 근로지원인 지원 사업의 평가를 실시하였다. 두 연구는 고용관리지원 사업에 대한 평가체계와 평가지표를 마련하고 구체적인 평가방법론을 적용해

사업계획 수립부터 사업성과 및 환류 단계까지 평가를 실시하였다. 평가결과 고용관리비용 지원 사업은 계획단계의 형평성과 집행단계의 효율성, 성과단계의 효과성의 측면에서 '일부 미흡'한 것으로 나타났으며, 근로지원인 지원 사업은 계획단계의 형평성, 집행단계의 효율성에서 '미흡'과 '일부 미흡'으로 분석되었다. 평과 결과를 통해 작업지도 영역의 확대, 개편, 작업지도원 지원 및 교육 강화, 이용자 형평성 제고 등을 제시하였다.

박혜원과 김원호(2015)는 2012년부터 2014년까지의 사업실적에 대해 이전 연구의 평가체계틀을 적용하여 평가를 실시하였다. 이 연구는 고용관리비용 지원 사업과 근로지원인 지원 사업을 포괄하여 평가를 실시하였으나 평가단계를 계획-집행-성과에 한정하였으며, 평가 기준도 적절성, 효율성, 효과성으로 제한하였다. 평가결과, 장애인근로자가 근로지원인이나 작업지도원 서비스를 활용할 경우 고용을 유지할 확률은 높으나 장애 유형별로 그 효과는 상이하게 나타났다. 또한 근로지원인과 작업지도원의 전문성을 확보하기 위한 교육시간 및 교육프로그램, 교육과정 기준이 미비하고, 수행기관 관리체계와 서비스의 실 지원 시간이 부족한 것으로 평가하였다(심진예, 신일철, 2017).

심진예와 신인철(2017)의 경우는 박혜원과 김원호(2015)의 평가 이후 실시된 장애인 고용관리지원 사업에 대한 가장 최근 평가 연구이다. 이 연구는 박혜원과 김원호(2015)의 평가 이후 실시된 장애인 고용관리지원 사업과 근로지원인 사업에 대한 가장 최근 평가 연구이며, 2015년과 2016년에 실시한 근로지원인 사업과 고용관리비용 지원 사업에 대한 평가를 실시하였다. 평가는 계획, 집행, 성과, 환류 단계를 포함하여 진행하였으며 평가결과 정책목표 부합 정도와 서비스 수요의 충분정도, 사업의 목표달성 기여정도, 서비스 수요의 미래지속성은 양호로 평가하였으며 서비스에서 소외되는 장애인 유무, 집행단계별 현안과 문제점, 사업진행에 따른 사회적 수요 충적 정도는 일부 미흡으로 평가되었다. 제언으로는 고용관리비용 지원 사업의 성격 명확화, 수요를 고려한 고용관리비용 지원 사업의 개편을 정책적으로 제언하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 1-1〉 장애인 고용관리지원사업 평가 관련 선행연구

구분	대상사업	대상 기간	평가기준	측정 및 분석 방법
변민수·김철희 (2008)	작업지도비용지원사업, 직업생활상담비용지원사업, 수화통역비용지원사업	'98 ~'07	효과성 (고용유지효과성)	최소자승법 (OLS) 헤저드모델 (Hazard Model) 이중차감법(DID)
김호진·연명모 (2012a)	작업지도원 비용지원사업	'07 ~'11	계획-집행-성과 단계 (적절성, 형평성, 효율성, 효과성, 효용성, 지속가능성)	작업지도원 실태조사 현장방문 및 인터뷰 성과분석(통계적 매칭)
김호진·연명모 (2012b)	근로지원인 서비스 지원사업	'07 ~'11	계획-집행-성과 단계 (적절성, 형평성, 효율성, 효과성, 효용성, 지속가능성)	근로지원인 지원 장애인 실태조사, 근로지원인 실태조사, 현장방문 및 인터뷰, 성과분석 (성향점수매칭)
박혜원·김원호 (2015)	근로지원인 서비스 지원사업, 작업지도원 사업	'12 ~'14	계획-집행-성과 단계 (적절성, 효율성, 효과성)	성향점수매칭방법론 (PSM)
심진예·신인철 (2017)	근로지원인 서비스 지원사업, 작업지도원사업	~'15 ~'16	계획-집행-성과-환류 단계 (적절성, 형평성, 효율성, 효과성, 효용성, 지속 가능성)	작업지도원 실태조사 작업지도원에 따른 평균근속일수 분석 (로짓분석)

출처: 장애인 고용관리지원 사업 평가(심진예, 신인철, 2019)을 참고하여 내용을 수정·보완함

2. 인적지원제도 개편 관련 연구

정광진(2019)의 연구는 내부 인적지원제도(직무지도원, 작업지도원, 근로지원인)를 독립적 제도로 보지 않고 인적지원체계를 구성하는 부분으로 본다는 점에서 기존의 연구와 차별성을 갖는다. 연구 내용으로 실무자들과의 심층 인터뷰, 해외사례연구 등을 수행하였고 이를 통해서 국내 인적지원체계의 특징과 수요가 필요한 내용을 다음과 같이 요약하였다.

(1) 직무지도원에 대한 전문성 낮은 편이고 활용이 제한적이다.
(2) 발달장애인에 대한 지원이 늘고 있어서 이를 효율적으로 조정할 필요가 있다.
(3) 회사 내부 인력을 지원인력으로 활용하려는 수요가 많다.

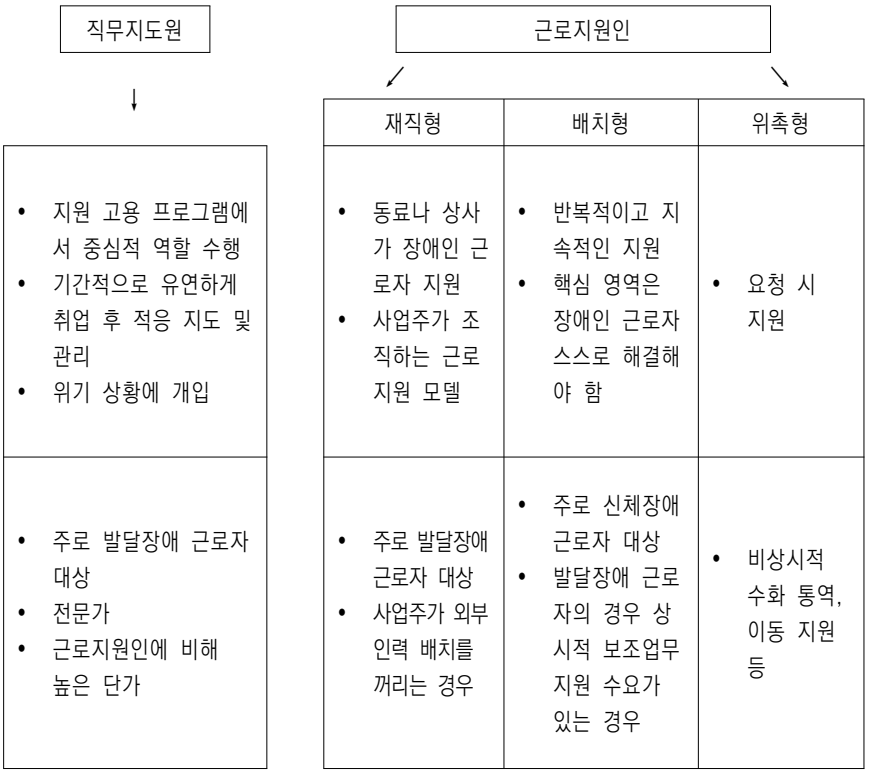
향후 인적지원체계 개선방향은 전문성 강화, 전문 인력 활용성 확대, 지원인력 고용 형태의 다양화로 요약하였으며 이를 반영하는 개선방향을 이원화와 일원화 두 가지로 제시하였다. 이원화는 직무지도원과 근로지원인 두 제도로 구분하는 이며 현행 작업지도원이 담당하는 역할을 근로지도원과 직무지도원에 나누어 할당하고 작업지도원 제도 자체는 폐지하는 것이다.

일원화는 (가칭)근로지원사라는 단일한 제도를 도입하여 현행 세 제도를 통합하는 것이다. 통합을 하더라도 다양한 수요를 충족시킬 수 있도록 담당 업무와 소속 등에 따라 여러 유형으로 다시 구분한다. 전문가형, 재직형, 배치형, 위촉형으로 구분할 수 있을 것이다. 전문가형 근로지원사는 현재 지원고용에만 활동하고 있는 직무지도원 이상의 전문성을 갖추고 궁극적으로 독일 통합전문가급의 전문성과 활동 범위를 갖는다. 재직형 근로지원사는 현행 작업지도원과 유사한 역할로 동일한 사업장 동료가 지원하는 경우다. 배치형은 현행 근로지원인과 유사한 역할로 보조업무에 대한 상시적 지원 수요를 충족시킨다. 위촉형 근로지원사는 수화통역이나 이동 지원 등 비상시적 수요가 있을 경우 지원하는

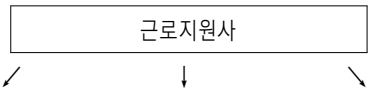
한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

것이다. 일원화의 경우 법령, 규정의 개정과 공단 업무 영역과 조직 구조의 개편 등 큰 폭의 변화가 필요하다고 하였다.

[그림 1-2] 직무지도원과 근로지원인으로 이원화된 인적지원체계



안2) 가칭 '근로지원사'로 일원화된 인적지원체계



전문가형	재직형	배치형	위촉형
• 지원 고용 프로그램에서 중심적 역할 수행 • 기간, 대상 제한 없이 장애인 근로자 적응 지도 및 관리 • 위기 상황에 개입	• 동료나 상사가 장애인 근로자 지원 • 사업주가 신청	• 반복적이고 지속적인 지원 • 핵심 영역은 장애인 근로자 스스로 해결해야 함 • 장애인 당사자 신청	• 요청 시 지원
• 주로 발달장애 근로자 대상 • 전문가적 자격 요건 • 다른 유형에 비해 높은 단가	• 주로 발달장애 근로자 대상 • 사업주가 외부 인력 배치를 꺼리는 경우	• 주로 신체장애 근로자 대상 • 발달장애 근로자의 경우 상시적 보조업무 지원 수요가 있는 경우	• 비상시적 수화 통역, 이동 지원 등

자료: 장애인 고용유지를 위한 인적지원체계 개선방안(2019, 정광진)

제 2 장
고용관리비용지원제도 사업 목적 및 운영현황

제1절 사업 목적과 근거

1. 사업의 목적과 근거

고용관리비용 지원 사업은 장애인근로자의 직업생활 및 고용안정을 도모하기 위해, 사업장 단위별로 장애인근로자의 적정한 고용관리를 유지하는데 필요한 작업지도비용을 사업주에게 지원하는 것을 목적으로 하고 있다. 이 사업은「장애인고용촉진 및 직업재활법」제21조를 근거로 1997년에 처음 도입되었다. 초기에는 작업지도, 수화통역, 직업생활상담 비용까지 포함하여 지원되었으나, 2010년 직업생활상담비용 지원이 폐지되었고, 2011년에는 수화통역비용이 근로지원인서비스와 통합되면서. 현재는 작업지도원 비용만이 고용관리비용 지원의 대상이다.

목적	근거
• 사업장 단위별로 장애인근로자의 적정한 고용관리를 유지하는데 필요한 작업지도 비용을 사업주에게 지원하여 장애인근로자의 직업생활 적응 지원 및 고용안정 도모	• 「장애인고용촉진및직업재활법」 제21조 • 「사업주및장애인등에대한융자지원규정」 제16조~19조

'97년: 최초 사업 시작
'08년: 작업지도원비용지원금액 조정(장애인 1인당 월12시간 작업지도시 월14만원)
'10년: 직업생활상담비용 지원 폐지('12년 지원 종료)
'11년: 수화통역비용 지원 폐지('13년 지원 종료)

2. 사업 내용

가. 지원대상자

고용관리비용지원 대상자는 중증장애인 근로자가 작업환경에 원활히 적응할 수 있도록 자격기준을 충족하는 작업지도원을 위촉·선임하여 작업지도를 실시한 사업주이다. 여기서 고용관리비용이란 사업주가 중증장애인 근로자의 직무지도와 생산성 향상을 위해 작업지도원을 배치하는데 필요한 비용이다.

단, 국가 또는 지방자치단체가 운영하는 장애인 관련 시설이나 사회복지법인 등 비영리법인이 운영하는 장애인복지시설은 지원 대상에서 제외 된다.

지원(참여대상)
• 중증장애인근로자에 대한직무지도 등을 위하여 작업지도원을 배치한 사업주

나. 지원 한도 및 금액

사업주는 고용관리비용 신청일 이전 90일 이내에 중증장애인 근로자를 새로 고용하고, 해당 사업장에 배치된 작업지도원으로 하여금 장애인 1명당 월 12시간 이상의 작업지도를 실시한 경우, 지원 대상이 된다. 단, 작업지도원 1명당 관리할 수 있는 장애인은 최대 5명으로 제한된다. 지원 기간은 수급 자격을 인

정받은 날이 속한 다음 달부터 시작해 6개월 단위로 최대 3년까지이며, 사업주는 중증장애인 1인당 월 14만 원(단, 최저임금 미만의 경우 절반)을 지원받을 수 있다.

유의사항으로는 작업지도원이 전근 또는 퇴사하는 등의 사유로 변경이 발생할 경우, 반드시 수급 자격을 인정한 공단 지역본부 및 지사에 변경 신청을 해야 하며, 공단의 승인을 받지 않은 후임 작업지도원의 활동은 인정되지 않는다. 또한, 고용관리비용 지원과 근로지원인 지원은 중복으로 받을 수 없다. 작업지도원은 장애인별로 활동 시간이 겹치지 않도록 작업지도를 수행해야 하며, 직무지도원을 겸할 경우에도 활동 시간 중복이 허용되지 않는다.

비용 신청은 작업지도 기간이 끝난 후 1년 이내에 가능하며, 필요 서류로는 고용관리비용 지급 신청서, 장애인 근로자 명부, 업무 수행에 대한 사업주 확인서, 활동일지, 월별 임금대장 사본 및 이체 내역(지급 신청 기간 해당), 작업지도원 및 장애인 근로자 출근부 사본(지급 신청 기간 해당), 고용관리비용 수령 계좌 통장 사본 등이 있다. 법인은 법인 명의 계좌, 개인은 사업체명 또는 사업주 명의 계좌로 신청해야 한다.

지원(참여 조건)	지원단가
· 중증장애인 1명당 월 12시간이상 작업지도 실시	· 작업지도원 1인당 월 14만원

〈표 2-1〉 고용관리비용 지급 내용('24년)

지원대상	지원조건	지원단가	지원기간
중증장애인근로자에 대한 직무지도 등을 위하여 작업지도원을 배치한 사업주	중증장애인 1명당 월 12시간 이상 작업지도 실시	장애인근로자 1인당 월 14만원(최대 5인)	평가 결과에 따라 6개월~3년

나. 작업지도원 자격조건

작업지도원은 소속된 기관의 직원 중 자격 요건을 갖춘 자에 한하여 가능하며, 사업주나 외부직원은 제외된다. 자격 요건으로는 장애인직업생활상담원 등 전문요원 양성과정 이수자 및 사회복지사 자격증 소지자, 재활·교육·심리·의료·기술·사회사업 등 관련 분야의 전문학사 학위 이상 소지자, 장애인 관련 업무에서 2년 이상 종사한 자, 또는 장애인근로자의 작업과 관련된 업무에 1년 이상 종사한 자 등이 포함된다.

〈작업지도원의 자격〉

1. 법 제75조의 규정에 따른 장애인직업생활상담원 등 전문요원 양성과정을 이수한자 및 사회복지사업법 제11조에 따른 사회복지사 자격증서 소지자
2. 재활,교육,심리,의료,기술,사회사업분야 및 중증장애인근로자의 작업과 관련된 분야의 전문학사 학위 이상 소지자
3. 고등학교 졸업이상의 학력이 있는 자로서 장애인복지법에 의한 장애인복지시설 기타 장애인과 관련된 기관·단체에서 장애인 관련 업무에 2년 이상 종사한 자
4. 작업지도대상 장애인근로자가 수행할 업무에 1년 이상 종사한 자

3. 사업 추진 절차

고용관리비용지원사업의 신청 절차는 다음과 같다. 사업주가 고용관리비용을 신청하면, 공단은 접수일로부터 15일 이내에 그 결과를 신청인에게 통지해야 한다. 수급자격 인정기간은 수급 인정일이 속한 달의 다음 달부터 6개월 단위로, 예산 범위 내에서 공단 평가 결과에 따라 최대 3년까지 지원이 가능하다. 단, 신청 자격 발생일로부터 1년 이내에 신청해야 한다.

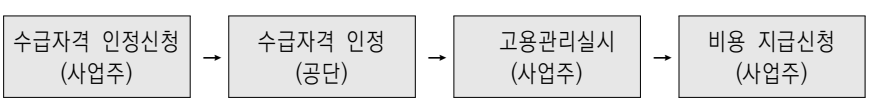
작업지도비용지원 비용과 지급기간 변화를 살펴보면, 2004년까지는 중증장애인 근로자의 고용 여부와 작업지도원의 자격 충족 여부가 확인되면, 일괄적으로 3년간 작업지도 비용을 지급했다. 그러나 2005년부터는 지적, 정신, 뇌병변, 자폐성, 시각장애인의 경우 3년간 지급하고, 그 외 장애 유형은 지급 기간을 1년으로 단축하여 장애 유형에 따라 차등을 두었으나 2010년 11월부터는 작업지도원 지원 평가를 체크리스트를 활용해 실시하고, 평가 결과에 따라 6개월 단위로 최대 3년까지 수급자격 인정기간을 결정하게 되었다. 체크리스트 평가 점수는 최소 27점에서 최대 100점 사이로, 이를 기준표에 적용하여 수급자격 인정기간이 0개월에서 36개월 범위에서 결정된다. 체크리스트 도입은 작업지도비용 지급에 있어 장애인 근로자의 장애 유형이나 등급이 아닌, 실제 기능 수준과 해당 사업장에서의 지원 필요도에 따라 결정되어야 한다는 원칙에 따른 것으로 볼 수 있다. 이에 따라 체크리스트를 활용하여 장애인 근로자의 작업 능력, 작업 환경, 그리고 근로자와 환경 간의 상호작용을 평가하고, 그 결과에 따라 수급 자격 인정 기간을 차등 부여하게 되었다(이민영, 설희환, 2014).

〈표 2-2〉 작업지도비용 수급자격 인정기간 결정 기준표

평가결과	수급자격 인정기간
40점 이하	3년
41~50점	2년 6개월
51~60점	2년
61~70점	1년 6개월
71~80점	1년
81~90점	6개월
91점 이상	없음

자료: 공단 사업주 및 장애인에 대한 융자·지원 업무처리규칙(2023년)

[그림 2-1] 고용관리비용 지원 사업 절차



제2절 사업 현황과 실적

고용관리비용지원 사업의 최근 2년간(2022~2024년) 사업현황 및 실적은 아래 〈표 2-3〉과 같다. 먼저, 사업체수는 2023년 137개소, 2024년 63개소로, 2년간 총 200개소이며, 작업지도를 받는 장애인 근로자 수는 2023년 476명, 2024년 217명으로, 총 693명으로 나타났다. 작업지도원수는 2023년 240명, 2024년 110명으로, 총 350명이었다. 다음으로 사업체 1개소당 평균 작업지도를 받는 장애인 근로자 수는 2023년 3.47명, 2024년 3.44명(평균 3.47명)이었으며, 마지막으로 사업체 1개당 평균 작업지도원수는 2023년과 2024년 각각 1.75명(평균 1.75명)이며, 작업지도원 1명당 작업지도를 받는 장애인 근로자 수는 2023년 1.98명, 2024년 1.97명(평균 1.98명)으로 분석되었다.

〈표 2-3〉 고용관리비용지원 사업 추진실적

(단위: 개소, 명, 백만원)

년도	2023	2024	합계
사업체수(a)	137	63	200
작업지도를 받는 장애인 근로자(b)	476	217	693
사업체 작업지도원수(c)	240	110	350
사업체 1개소당 작업지도를 받는 장애인 근로자 수)(b/a)	3.47	3.44	3.47
사업체 1개소당 작업지도원 수(c/a)	1.75	1.75	1.75
작업지도원 1명당 작업지도를 받는 장애인 근로자 수(b/c)	1.98	1.97	1.98

자료: 공단 내부자료를 연구자가 재구성함

23년과 24년 장애인근로자의 수급자격인정 개월 수의 차이를 알아본 결과, 2023년에는 총 475명의 장애인 근로자가 수급자격을 인정받았으며, 이들이 받은 평균 수급자격 인정 기간은 15.26개월로 나타났다. 반면, 2024년에는 217명의 장애인 근로자가 평균 13.49개월의 수급자격을 인정받은 것으로 분석되었다. 23년과 24년 수급자격인정 개월의 평균을 비교한 결과, 2023년 대비 2024년에는 평균 인정 기간이 다소 감소하였으며 평균 차이는 통계적으로 유의미하며($t = 2.97$, $p < 0.01$)하였다.

수급자격인정 점수에 대한 연도별 분석 결과, 2023년의 평균 점수는 68.57점이었다. 반면, 2024년에는 평균 73.20점으로 상승한 것으로 나타났다. 두 연도 간의 평균 점수를 비교한 결과, 2024년에 점수가 유의미하게 증가했으며, 이 차이는 통계적으로 유의한 수준으로 나타났다($t = -4.14$, $p < 0.001$).

〈표 2-4〉 수급자격인정 개월과 점수 년도별 차이 분석

변인	년도	장애인 근로자 수	평균	표준편차	t
수급자격인정개월	2023	475	15.26	7.21	2.97**
	2024	217	13.49	7.42	
수급자격인정점수	2023	209	68.57	7376	-4.14***
	2024	214	73.20	9.96	

년도별 수급 인정 개월 수를 교차분석한 결과 '23년에는 수급자격인정을 1년 받은 장애인 근로자가 171명(36.0%)으로 가장 많았고, 2년 100명(21.1%), 1년 6개월 87명(18.3%) 순으로 나타났다. '24년에는 6개월 65명(30.0%)이 가장 많았으며, 1년 52명(24.0%), 1년 6개월 47명(21.7%)순으로 분석되었다. 카이제곱 검증 결과, 두 연도 간 수급자격 인정 개월 수 분포에서 통계적으로 유의미한 차이가 확인되었다($\chi^2 = 64.79$, $df = 8$, $p = 0.001$).

〈표 2-5〉 년도별 수급인정 개월

(단위: 명, %)

	2023	2024	전체
1개월	0(0)	1(0.5)	1(0.1)
1년	171(36.0)	52(24.0)	223(32.2)
1년 6개월	87(18.3)	47(21.7)	134(19.4)
2년	100(21.1)	28(12.9)	128(18.5)
2년 6개월	17(3.6)	11(5.1)	28(4.0)
3년	5(1.1)	0(0.0)	5(0.7)
4개월	14(2.9)	0(0.0)	14(2.0)
5개월	0(0.0)	13(6.0)	13(1.9)
6개월	81(17.1)	65(30.0)	146(21.1)
전체	475(100.0)	217(100.0	692(100)
χ^2=64.79(df=8, p=.001)			

작업지도를 받는 장애인 근로자의 장애유형을 년도별 분포로 살펴보면, 2023년과 2024년 모두 지적장애가 각각 362명(76.1%), 157명(72.4%)으로 가장 많았다. 그 다음으로는 2023년에는 정신장애 41명(8.6%), 자폐성장애 34명(7.1%) 순이었고, 2024년에는 청각·언어장애 24명(11.1%), 정신장애 20명(9.2%) 순으로 나타났다.

〈표 2-6〉 년도별 장애인 근로자 장애유형

(단위: 명, %)

구분	2023	2024	전체
뇌병변장애	4 (0.8)	1 (0.5)	5 (0.7)
시각장애	3 (0.6)	4 (1.8)	7 (1.0)
자폐성장애	34 (7.1)	8 (3.7)	42 (6.1)
정신장애	41 (8.6)	20 (9.2)	61 (8.8)
지적장애	362 (76.1)	157 (72.4)	519 (74.9)
지체장애	7 (1.5)	1 (0.5)	8 (1.2)
청각,언어장애	24 (5.0)	24 (11.1)	48 (6.9)
기타	1 (0.2)	2 (0.9)	3 (0.4)
전체	476 (100%)	217 (100%)	693 (100%)
χ^2=16.59*(df=7)			

작업지도를 받는 장애인 근로자의 연도별 성별 분포를 알아본 결과, ’23년과 ’24년 모두 남성 장애인 근로자가 각각 289명(60.7%), 124명(57.1%)으로 여성보다 많았다. 전체적으로 남성은 413명(59.6%), 여성은 280명(40.4%)으로 나타나, 남성의 비율이 더 높았다. 카이제곱 검증 결과, 성별에 따른 연도 간 분포 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다(x^2=0.790, df=1, p 〉 0.05).

〈표 2-7〉 장애인 근로자 성별 분포

(단위: 명, %)

장애인 근로자 분포	2023	2024	전체
남성	289 (60.7)	124 (57.1)	413 (59.6)
여성	187 (39.3)	93 (42.9)	280 (40.4)
전체	476 (100)	217 (100)	693 (100.0)
χ^2=.790(df=1)			

고용관리비용을 신청한 사업체 유형을 연도별로 살펴본 결과, 2023년에는 표준사업장이 78개소(56.9%), 민간기업이 59개소(43.1%)였으나, 2024년에는 민간기업이 39개소(61.9%)로 표준사업장 24개소(38.1%)보다 많았다. 전체적으로는 표준사업장이 102개소(51%)로 민간기업 98개소(49%)보다 약간 더 많았다. 카이제곱 검증 결과, 연도별로 사업체 유형 간 분포 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다(χ^2=3.412, df=1, p 〉 0.05).

〈표 2-8〉 고용관리비용지원을 신청한 사업체 유형

(단위: 개소, %)

사업체 분포	2023	2024	전체
표준사업장	78 (56.9)	24 (38.1)	102 (51.0)
민간기업	59 (43.1)	39 (61.9)	98 (49.0)
전체	137 (100)	63 (100)	200 (100)
χ^2=3.412(df=1)			

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

최근 5년간 고용관리비용의 년도별 예산과 집행액을 살펴보면, 2020년부터 2023년까지 매년 850억 원의 예산이 책정되었고, 집행액은 739억 원에서 844억 원 수준이었다. 이 기간 동안 집행률은 평균 94.68%이다. 2024년은 7월까지 425억 원의 예산 중 247억 원이 집행되어, 집행률은 58.11%이다.

〈표 2-9〉 년도별 고용관리비용지원 예산과 집행액

(단위: 백만원)

사업명	'20		'21		'22		'23		'24년 7월		
	예산	집행액	예산	집행액	예산	집행액	예산	집행액	예산	집행액	집행률
장애인고용 관리비용	850	843	850	793	850	739	850	844	425	247	58.11

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제 3 장
고용관리비용지원사업 개편 방향 탐색

제1절 공단 본부·지사 사업담당자 설문조사

1. 조사 개요

본 설문 조사는 고용관리비용지원사업을 담당하는 공단 본부와 지사 사업 담당자의 의견을 수렴하여, 사업의 효율적 운영 방안과 향후 개편 가능성을 탐색하고 본 연구에 필요한 기초자료를 수집하는 데 목적이 있다. 조사 대상은 2024년 현재 공단의 22개 본부와 지사에서 고용관리비용지원사업을 수행 중인 담당자이며, 과거 해당 사업을 수행한 경험이 있는 6명도 추가로 참여하였다. 총 28명이 설문에 응답하여 설문 회수율은 100%를 기록하였다. 설문조사는 2024년 7월부터 8월까지 약 3주간 진행되었다.

본 조사에 사용된 구조화된 설문지는 현재 및 과거 사업 담당자와의 인터뷰 내용, 사업 관련 고시, 그리고 과거 연구된 보고서 등을 바탕으로 설계되었다.

가. 조사항목

본 조사는 고용관리비용지원제도의 효과성, 사업 운영 및 평가, 그리고 제도 개선 및 향후 방향성이라는 3개 주요 영역으로 구성되었다. 각 조사 영역별 세부 내용은 다음과 같다.

〈표 3-1〉 참여자 조사항목

조사영역	조사내용
고용관리비용제도 효과성	• 고용관리비용이 근로자의 직무 적응 및 직업 생활유지에 도움이 되는지에 대한 응답 • 고용관리비용이 사업주가 작업지도원을 위촉 배치하는데 소요되는 비용 지원에 도움이 되는지에 대한 응답
고용관리비용지원사업 운영 및 평가	• 사업주가 고용관리비용지원제도를 선호하는 주된 이유(우선순위) • 수급자격 인정을 결정하는 데 가장 중요하게 작용하는 요건 • 평균 수급자격인정기간 • 사업과 관련하여 사업주로부터 주로 받는 문의사항(우선순위) • 고용관리비용지원사업을 이용하지 않는 사업주가 이 사업에 대해 문의하는 빈도 • 고용관리비용지원 내용(조건, 단가, 기간, 자격 기준 등에 대한 적정성)
제도 개선 및 향후 방향성1	• 고용관리비용지원사업 신청 기준 완화에 대한 의견이나 요구를 받은 경험에 대한 응답 • 기준 완화에 대한 사업 담당자로서의 의견 • 현재 고용관리비용지원사업의 예산 정도에 대한 의견 • 24년 예산이 감소한 것에 대한 사업체(담당자) 반응
제도 개선 및 향후 방향성2	• 고용관리비용지원사업 향후 방향성(우선순위) • 고용관리비용지원사업의 문제점에 대한 보완에 대한 중요도 분석 • 고용관리비용지원사업 향후 운영 방향성에 대한 우선순위 분석
기타	• 고용관리비용지원사업 중 제도개선이 필요한 부분에 대한 의견
설문 기타 사항 및 참여자 기본 정보	• 심층면접(인터뷰) 진행을 위한 사업체 추천 • 설문 기본정보(소속, 담당업무, 직급) • 공단 및 고용관리비용지원사업 경력

2. 조사결과

공단 본부와 지사에 온라인으로 배포된 총 28부의 설문지는 모두 회수되었으며, 무응답 또는 불성실한 응답은 확인되지 않았다. 이에 따라 모든 설문지를 분석에 활용하였다.

가. 조사대상자 일반적 특성

응답자의 지역별 분포를 살펴보면, 수도권이 14명(49.9%)으로 가장 많았으며, 전라권과 경상권이 각각 5명(17.9%)으로 뒤를 이었다. 충청권에서는 4명(14.3%)이 응답하였다. 직위를 살펴보면, 주임이 9명(32.1%)으로 가장 많았고, 대리가 7명(25.0%)으로 뒤를 이었다. 부장은 5명(17.9%), 과장은 4명(14.3%), 차장은 3명(10.7%)으로 나타났다. 응답자들의 주요 업무는 고용관리비용(근로지원인) 담당이 10명(35.7%)으로 가장 많았다. 그 외에 고용관리비용(장려금, 사회공헌, 인식개선) 5명(17.9%), 관리업무(취업지원, 기업지원 총괄) 6명(21.4%), 고용관리비용(회계, 구매, 자산, 계약) 4명(14.3%), 고용관리비용(시설장비 무상지원) 담당이 3명(10.7%)으로 기본적으로 고용관리비용지원 이외 추가적인 사업을 담당하고 있는 경우가 많았다. 공단 근무경력을 살펴보면, 5년 이하로 근무한 응답자가 11명(39.3%)으로 가장 많았다. 5년 이상 10년 미만은 6명(21.4%), 10년 이상 20년 미만은 3명(10.7%), 20년 이상 근무한 응답자는 8명(28.6%)이었다. 마지막으로 고용관리비용지원사업 경력을 살펴보면, 1년 이하 경력이 10명(35.7%)으로 가장 많았고, 1년 이상 2년 이하 및 2년 이상 5년 이하의 응답자가 각각 7명(25.0%)씩이었다. 5년 이상의 경력을 가진 응답자는 4명(14.3%)으로 나타났다.

〈표 3-2〉 설문 응답자의 일반적 특성

구분		인원(명)	비중(%)
지역	수도권	14	49.9
	충청권	4	14.3
	전라권	5	17.9
	경상권	5	17.9
	전체	28	100
직위	부장	5	17.9
	차장	3	10.7
	과장	4	14.3
	대리	7	25.0
	주임	9	32.1
	전체	28	100
주요업무	고용관리비용(근로지원인)	10	35.7
	고용관리비용(시설장비무상지원)	3	10.7
	고용관리비용(회계, 구매, 자산, 계약)	4	14.3
	고용관리비용(장려금, 사회공헌, 인식개선)	5	17.9
	관리업무(취업지원, 기업지원 총괄)	6	21.4
	전체	28	100
공단경력	5년이하	11	39.3
	5년 이상 10년 미만	6	21.4
	10년 이상 20년 미만	3	107
	20년 이상	8	28.6
	전체	28	100
고용관리비용 지원사업경력	1년 이하	10	35.7
	1년 이상 2년 이하	7	25.0
	2년 이상 5년 이하	7	25.0
	5년이상	4	14.3

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

나. 고용관리비용지원사업의 효과성

1) 고용관리비용지원사업이 장애인 근로자에게 미치는 도움 정도

고용관리비용지원사업이 장애인 근로자의 직무적응 및 직업 생활 유지에 얼마나 도움이 되는지에 대해 설문한 결과에서는 도움이 된다는 응답이 18명(64.3%)로 가장 많았고, 도움이 되지 않는다는 응답이 7명(25.0%), 매우 도움이 된다는 응답이 3명(10.7%)로 나타났다. 요약하면 고용관리비용지원사업이 전반적으로 장애인 근로자에게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 7명(25%)의 응답자는 도움이 되지 않는다고 답한 점은 제도 개선 필요성을 시사한다고 볼 수 있다.

〈표 3-3〉 고용관리비용지원사업이 장애인 근로자에게 미치는 도움 정도

변수		빈도(명)	비율(%)
고용관리비용이 장애인 근로자에게 도움이 되는지 여부	매우 도움이 되지 않음	0	0
	도움이 되지 않음	7	25.0
	도움이 됨	18	64.3
	매우 도움이 됨	3	10.7
	전체	28	100

도움이 되지 않는다는 응답에 대한 의견

- 고용관리비용이 작업지도원에게 지급되지 않고 사업주에게 지급되며, 유사한 다른 지원사업이 있어 별다른 도움이 되지 않음.
- 사업주는 고용관리비용을 장려금 성격으로 생각하고 있고, 작업지도원이 근로자를 지도하는 시간도 매우 적어 실질적인 도움이 되지 않음.
- 고용관리비용 지원 여부와 상관없이 사업체는 자체적으로 장애인 근로자에게 작업지도를 제공한다고 생각함.
- 작업지도원은 내부 직원으로서 본인 업무만으로도 바쁜데, 추가로 장애인 근로자를 위한

작업지도를 해야 하므로 부담이 큼.

- 일부 사업체는 지원금을 신규 채용된 중증장애인에 대한 보조금 정도로 인식하고 있어, 실질적인 도움이 되지 않음.
- 장애인 근로자에 대한 세밀한 작업지도가 이루어지지 않는다고 생각함.
- 해당 사업은 90년대에 시작되어 장애인 고용률 상승에 기여했다고 평가되지만, 현재는 지원금의 실효성이 감소했고, 다른 인적지원 제도와 중복되면서 제도의 효과가 감소한 것으로 판단됨.

※ 요약하면 고용관리비용지원사업의 실효성이 낮다는 의견이 많았다. 주된 이유로는 지원금이 작업지도원이 아닌 사업주에게 지급되며, 사업주가 이를 단순한 장려금으로 인식해 실질적인 작업지도에 도움이 되지 않는다는 점을 지적했다. 또한, 사업체는 이미 자체적으로 장애인 근로자에게 작업지도를 제공하고 있다고 생각하며, 작업지도원이 본래 업무 외에 장애인 근로자에게 추가로 작업지도를 해야 한다는 점도 문제로 제기되었다. 또한, 지원금이 유사한 타 인적지원 제도와 중복되어 효과가 떨어지며, 사업 초기에 비해 현재는 효율성이 감소했다고 평가했다.

2) 고용관리비용지원사업이 장애인 근로자에게 미치는 도움 정도

고용관리비용지원사업이 사업주가 작업지도원을 위촉·배치하는데 소요되는 비용 지원에 실질적으로 도움이 되었는지에 대한 설문 조사 결과, “도움이 된다”는 응답이 19명(67.9%)으로 가장 많았다. “도움이 되지 않는다”는 응답은 4명(14.3%), “매우 도움이 된다”는 응답은 5명(17.9%)로 나타났다.

이를 종합하면, 고용관리비용지원사업은 대체로 긍정적인 평가를 받고 있으나, 일부 응답자들이 지원이 충분하지 않다고 느끼고 있는 점을 고려할 때, 정책의 세부 조정 및 추가 지원 방안에 대한 검토가 필요할 것으로 보인다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-4〉 고용관리비용지원사업의 작업지도원 위촉 지원 효과

변수		빈도(명)	비율(%)
고용관리비용지원사업이 사업주가 작업지도원을 위촉 배치하는데 소요되는 비용 지원에 도움이 되는지 여부	매우 도움이 되지 않음	0	0
	도움이 되지 않음	4	14.3
	도움이 됨	19	67.9
	매우 도움이 됨	5	17.9
	전체	28	100

고용관리비용지원사업이 사업주가 작업지도원을 위촉 배치하는데 소요되는 비용지원에 도움이 되지 않는 이유에 대한 의견은 다음과 같다.

- 고용관리비용은 사업주 지원제도이므로, 지원금이 실제로 작업지도원 위촉에 사용되었는지 확인할 수 없으며, 중복 수급의 문제도 발생할 수 있음. 또한, 예산이 100% 집행되지 못한 현실도 지적됨.
- 기존 재직 중인 직원이 이미 작업지도원 역할을 하고 있기 때문에 사업주 입장에서는 추가 비용이 소요되지 않는다고 판단됨.
- 사업주가 작업지도원을 위촉·배치하는데 별도의 비용이 들지 않으며, 사업장내에서 수급자격을 갖춘 자를 작업지도원으로 인정받고 있음.
- 사업주들은 작업지도원을 배치해 1인당 14만원을 지원받는 것보다, 근로지원인처럼 근무시간 동안 함께하며 불량 발생 및 안전사고를 방지하는 것을 선호함. 이는 사업체의 존속과 직결되기 때문임.

다. 고용관리비용지원사업 운영 및 평가

1) 고용관리비용지원사업 선호 요인에 대한 순위별 응답 결과

고용관리비용지원제도를 사업주가 선호하는 이유에 대한 설문 결과, 1순위로는 “지급주체의 차별성(사업주에게 지원)”이 10명(35.7%)으로 가장 많았다. 2순위는 “인력운용의 편의성(내부인력 활용)”으로 12명(42.9%)이 응답하였고, 3순위는 “사업 운용의 용이성(유연한 관리기능)”이 11명(39.3%)을 차지하였다.

다중 응답 결과를 보면, “인력운용의 편의성(내부인력 활용)”이 26명(31.3%)으로 가장 많았고, “사업 운용의 용이성(유연한 관리기능)”과 “지급주체의 차별성(사업주에게 지원)”이 각각 20명(24.1%)로 뒤를 이었다. 1순위의 기타응답은 “현금성 비용지급”이라는 의견을 주었다. 요약하면 제도가 비교적 유연하게 설계되어 있어 사업 운용이 용이하며, 사업 운영 상황에 맞춰 쉽게 적용하고 관리할 수 있다는 점이 사업주들이 이 제도를 선택하는 중요한 요인으로 작용하는 것으로 보인다. 사업주들은 이 제도를 통해 실질적인 재정적 혜택을 얻고, 내부 인력 활용으로 별도의 인력 채용이나 추가 비용 부담 없이 장애인 근로자의 직무 적응을 도울 수 있으며, 유연한 사업 운영이 가능하다는 점에서 고용관리비용지원사업을 이용하는 것으로 파악된다.

〈표 3-5〉 고용관리비용지원사업 선호 요인에 대한 순위별 응답 결과

변수		1순위		2순위		3순위		다중응답	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
고용관리 비용지원 사업을 선호하는 이유	사업체 보안 유지 필요성	5	17.9	5	17.9	7	25.0	17	20.5
	인력운용편의성 (내부인력활용)	9	32.1	12	42.9	5	17.9	26	31.3
	사업 운용의 용이성 (유연한 관리기능)	3	10.7	6	21.4	11	39.3	20	24.1
	지급주체의 차별성 (사업주에게 지원)	10	35.7	5	17.9	5	17.9	20	24.1
	기타	1	3.6	0	0	0	0	0	0
전체		28(100%)						83(100%)	

2) 수급자격 인정 결정의 주요 요건에 대한 응답 결과

수급자격 인정 결정에서 가장 중요하게 작용하는 요건에 대한 설문 결과, ‘배정된 예산 수준과 평가 점수를 적절히 검토하여 결정한다’는 응답이 13명

한국장애인고용공단 www.kead.or.kr

(46.4%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 “배정된 예산 수준”이 12명(42.9%), “수급자격인정 평가 점수”가 3명(10.7%) 순으로 나타났다. 이러한 결과를 종합해보면, 수급자격인정 결정에서는 예산의 정도가 평가점수에 비해 더 크게 작용하고 있음을 알 수 있다.

〈표 3-6〉 수급자격 인정 결정 주요 요건에 대한 응답

변수		빈도(명)	비율(%)
수급자격 인정 결정에서 가장 중요하게 작용되는 요건	배정된 예산수준	12	42.9
	수급자격인정 평가 점수	3	10.7
	배정된 예산 수준과 평가 점수를 적절히 검토하여 결정	13	46.4
	전체	28	100

3) 평균 수급자격 인정 기간에 대한 응답 결과

평균 수급자격 인정 기간에 대한 설문 결과, 1년이 11명(39.3%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 1년 6개월이 8명(28.6%), 2년이 5명(17.9%), 6개월이 3명(10.7%) 순으로 나타났다. 이를 통해 수급자격 인정 기간은 보통 1년에서 1년 6개월 사이인 것으로 나타났다.

〈표 3-7〉 평균 수급자격 인정 기간에 대한 응답

변수		빈도(명)	비율(%)
평균 수급자격인정 기간	6개월	3	10.7
	1년	11	39.3
	1년 6개월	8	28.6
	2년	5	17.9
	무응답	1	3.6
	전체	28	100

4) 사업주 문의 빈도에 따른 주요 항목 순위별 응답 결과

공단 본부와 지사 사업담당자들이 이 사업을 이용하는 사업체로부터 자주 받는 문의 내용에 대해 설문한 결과, 1순위에서는 “지원 금액 및 기준”이 10명(35.7%)으로 가장 많았다. 2순위는 “신청절차”가 9명(33.3%)응답하여 가장 많이 언급되었으며, 3순위에서는 “지급 조건”이 9명(33.3%)로 가장 높은 비율을 차지하였다. 다중 응답 결과에서는 “지원 금액 및 기준”이 19명(23.5%)으로 가장 많이 언급되었다. 이 결과는 사업주들이 지원 금액과 기준에 대한 문의를 가장 많이 하고 있으며, 신청 절차와 지급 조건에 비해 비교적 높은 관심을 보이고 있음을 나타낸다.

〈표 3-8〉 사업주 문의 빈도에 따른 주요 항목 순위별 응답

변수		1순위		2순위		3순위		다응응답	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
사업주로부터 어떤 종류의 문의를 가장 많이 받는지 여부	신청자격	5	17.9	4	14.8	5	18.5	13	16.0
	신청절차	6	21.4	9	33.3	3	11.1	18	22.2
	지원 금액 및 기준	10	35.7	5	18.5	4	14.8	19	23.5
	작업지도원 자격 기준	2	7.1	3	11.1	3	11.1	8	9.9
	지급 조건	1	3.6	4	14.8	9	33.3	14	17.3
	수급자격 인정 기간 및 갱신	4	14.3	2	7.4	3	11.1	9	11.1
전체		28(100%)		28(100%)		28(100%)		84(100%)	

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

5) 고용관리비용지원사업에 대한 비이용 사업주의 문의 빈도 결과

고용관리비용지원사업을 이용하지 않은 사업주가 이 사업에 대해 문의하는 빈도에 대한 조사 결과는 다음과 같다.

가장 많은 응답 항목은 “없음”으로, 7명(25.0%)이 사업에 대해 전혀 문의하지 않는다고 답했다. 다음으로 “반기 1회” 문의한다는 응답이 4명(14.3%)으로 두 번째로 많았고, “월 2회” 문의한다는 응답 역시 4명(14.3%)으로 나타났다. “년 1회”와 “월 3회” 문의 빈도를 선택한 응답자는 각각 3명(10.7%)으로 동일한 비율을 차지했다.

조사결과 전반적으로 고용관리비용지원사업에 대한 문의 빈도가 낮으며, 이는 이 제도가 사업주들 사이에서 크게 활용되지 않거나 인식되지 않고 있음을 보여준다. 또한, 이 같은 결과가 단순 홍보의 문제인지 아니면 문의를 할 정도로 사업의 필요성을 느끼지 않는 것인지에 대한 검토가 필요하다.

〈표 3-9〉 고용관리비용지원사업에 대한 비이용 사업주의 문의 빈도

변수		빈도(명)	비율(%)
고용관리비용 지원사업을 이용하지 않은 사업주가 이 사업에 대해 문의하는 빈도	년1회	3	10.7
	반기1회	4	14.3
	분기1회	1	3.6
	분기2회	1	3.6
	없음	7	25.0
	월1회	1	3.6
	월2회	4	14.3
	월3회	3	10.7
	월5회	1	3.6
	일1회	1	3.6
	주2회	1	3.6
	무응답	1	3.6
	전체	28	100.0

고용관리비용지원사업을 이용하지 않는 사업주들이 문의한 주요 내용을 정리한 내용은 아래와 같다.

1. 고용관리비용지원사업의 신청 자격 및 조건, 지원 금액, 신청 절차 등 문의

- 고용관리비용 수급자격인정 요건/신청 방법 등
- 고용관리비용을 지원받기 위한 조건/근로지원인 등 타 사업과의 중복 가능 여부
- 사업신청 가능 여부
- 수급자격 신규 인정 조건 및 고용관리비용 신청 절차/신청 가능 여부 등
- 수급자격 인정 가능 문의
- 수급자격인정 기준/수급기간/지급 방식 등
- 신청 자격에 대한 문의
- 신청자격 및 신청 절차
- 신청자격과 소멸시효 관련 문의
- 신청자격요건 및 지급기간/지급금액
- 고용관리비용지원사업이 어떤 사업인지(대략적으로)/지도인의 조건이 무엇인지/한 달에 얼마 받을 수 있는지에 대한 문의
- 지급금액 및 작업지도원 선정 기준
- 지원가능요건 및 지급금액 등
- 지급금액 및 신청 조건
- 지원 금액 및 기준
- 신규로 장애인을 고용하면 받을 수 있는 지원금이 있다고 하는데 그게 무엇인지? 지원금이 최대 몇개월 얼마정도인지? 어떻게 하면 지원금을 받을 수 있는지 등 문의함
- 신청 가능 여부/신청 방법
- 고용관리비용 지원 사업 제도 문의
- 고용관리비용의 신청 가능 여부

- 신청 절차와 조건에 대한 문의
- 신청자격요건 및 지급금액
- 수급자격 인정 요건/신청 방법
- 신청자격요건 및 지급기간/지급금액
- 고용관리비용의 지급 과정/신청 조건

4. 타 사업과의 중복 가능성 및 차이점 관련 문의

- 고용관리비용을 지원받기 위한 조건/ 근로지원인 등 타 사업과의 중복 가능 여부
- 고용관리비용지원사업을 알게되어 연락하였으나 근로지원인 사업과 중복 불가라는 안내를 듣고 신청 취소

5. 기타 전반적인 사업 내용 및 개념 관련 문의

- 고용관리비용지원사업의 지원 취지에 대해 잘 모르며/ 수급인정 및 지급기준은 더욱 모름. 문의는 사업주보다는 인사담당자(추후 작업지도원 인정)가 주로 문의를 함. 그러나 인사담당자가 실제 활동을 하더라도 고용관리비용의 지급이 사업주에게 지급되므로 인사담당자가 적극적으로 이용하려 하지 않음.
- 고용관리비용지원사업이 어떤 사업인지(대략적으로)/ 지도인의 조건이 무엇인지/ 한 달에 얼마 받을 수 있는지.

6) 작업지도원 자격조건 적절성 평가 결과

작업지도원의 자격조건에 대한 적절성을 평가한 결과는 다음과 같다. 먼저, 자격조건 1(장애인직업생활상담원, 사회복지사 자격증 소지자)에 대한 평가에서, “적정하다”라고 응답한 비율이 19명(67.9%)으로 가장 많았으며, “매우 적정하다”는 6명(21.4%)이었다. “보통 수준이다”라고 평가한 응답자는 3명(10.7%)이었고, “적정하지 못하다” 와 “매우 적정하지 못하다”는 응답은 없었다. 자격조건 1의 평균 점수는 4.1점으로, 전반적으로 긍정적인 평가가 많았다. 다음으로, 자격조건 2(재활, 교육, 심리, 의료, 기술, 사회사업 분야 및 중증장애

인 근로자의 작업과 관련된 분야의 전문학사 학위 이상 소지자)에 대한 평가에서는, “적정하다”라는 응답이 14명(50.0%)으로 가장 많았고, “매우 적정하다”는 응답은 6명(21.4%)이었다. “보통 수준이다”라는 응답은 7명(25.0%)이었으며, “적정하지 못하다”는 응답은 1명(3.6%)있었다. 평균 점수는 3.89점으로, 긍정적인 평가가 다수를 차지하긴 하지만, ‘보통 수준’과 ‘적정하지 못하다’는 평가도 일부 있었다.

자격조건 3(고등학교 졸업 이상의 학력이 있는 자로서 장애인과 관련된 기관·단체에서 장애인 관련 업무에 2년 이상 종사한 자)에 대한 평가에서는, “적정하다”는 응답이 15명(53.6%)으로 가장 많았으며, “매우 적정하다”는 8명(28.6%)이었다. “보통 수준이다”라고 평가한 응답자는 4명(14.3%)이었고, “적정하지 못하다”는 응답이 1명(3.6%) 있었다. 평균 점수는 4.07점으로, 대체로 긍정적인 평가가 많았다.

마지막으로, 자격조건 4(작업지도대상 장애인근로자가 수행할 업무에 1년 이상 종사한 자)에 대한 평가에서는, “적정하다”는 평가가 15명(53.6%)으로 가장 많았고, “매우 적정하다”는 평가는 9명(32.1%) “매우 적정하다”라는 평가가 9명(32.1%), “보통 수준이다”는 3명(10.7%)이었으며, “적정하지 못하다”는 응답이 1명(3.6%) 이었다. 평균 점수는 4.14점으로, 전반적으로 긍정적인 평가가 주를 이루었다. 요약하면, 응답자들은 대체로 작업지도원의 자격조건을 긍정적으로 평가하고 있었다. 응답자들은 전반적으로 작업지도원의 자격조건이 적정하다는 평가가 대부분이었으며, 일부 ‘보통’ 또는 ‘적정하지 못하다’는 의견도 존재했지만 소수에 그쳤다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-10〉 작업지도원 자격조건 적절성

작업지도원 자격조건 적절성	자격조건1		자격조건2		자격조건3		자격조건4	
	장애인직업생활 상담원, 사회복지사 자격증 소지자		재활, 교육, 심리, 의료, 기술, 사회사업분야 및 중증장애인근로자의 작업과 관련된 분야의 전문학사 학위 이상 소지자		고등학교 졸업이상의 학력이 있는 자로서 장애인과 관련된 기관·단체에서 장애인 관련 업무에 2년 이상 종사한 자		작업지도대상 장애인근로자가 수행할 업무에 1년 이상 종사한 자	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
매우적정하지 못하다	0	0	0	0	0	0	0	0
적정하지 못하다	0	0	1	3.6	1	3.6	1	3.6
보통수준이다	3	10.7	7	25.0	4	14.3	3	10.7
적정하다	19	67.9	14	50.0	15	53.6	15	53.6
매우적정하다	6	21.4	6	21.4	8	28.6	9	32.1
전체	28(100%) 평균:4.1, 표준편차: 0.56		28(100%) 평균:3.89, 표준편차: 0.78		28(100%) 평균:4.07, 표준편차: 0.76		28(100%) 평균:4.14, 표준편차: 0.75	

작업지도원의 자격요건 중 삭제나, 수정, 추가 되어야 할 부분에 대한 의견

- (추가) 재활/ 교육/ 심리/ 의료/ 기술/ 사회사업분야 및 중증장애인근로자의 작업과 관련된 분야에 1년 이상 종사한 자
- 자격조건 1/2/3번에 해당하는 요건을 작업지도원을 선임하는 사업체는 거의 없으며 대부분 4번 요건에 해당되는 사람으로 선임함
- 2번 경우는 신청들어오는 경우가 거의 없음

- 4번으로 1년 이상 근무했으며/ 동일한 유형의 장애인 근로자를 지도한 경험이 있는 자로 수정하면 장애에 대한 이해도가 높은 작업지도원이 배치될 수 있다고 생각됨.
- 근로지원인과 같이 양성교육이 있어야한다고 생각함
- 자격기준 1~4번 까지는 특히 4번(작업지도 대상 장애인근로자가 수행할 업무에 1년 이상 종사한 자)가 있어 비교적 사업장내 작업지도원을 선정하는 것을 크게 어렵지 않은듯 하여 자격요건에 큰 무리는 없어 보임
- 자격기준 4번에 1년 이상 종사한 자의 기준을 조금 더 높이면 좋을 것 같음.
- 작업지도 장애인근로자가 수행할 업무에 1년이상 종사한 자의 자격요건을 수정하여 작업지도 장애인근로자가 수행할 업무에 1년이상 종사하고 공단에서 위탁운영하고 있는 양성교육(발달장애특별과정)을 수료한 자로 수정
- 장애인관련기관 단체에서 관련 업무 2년 이상 종사자의 경우 현장 업무를 한 사람보다는 행정 위주의 경력이 있을 수 있었기 때문에 현장업무로 수정 요구

작업지도원의 자격기준에 관한 의견을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 자격기준의 강화 및 세분화 필요성이 제기되었다. 1년 이상의 근무 경험을 요구하는 기존 자격기준을 더욱 강화하거나 세분화하여, 실제로 장애인 근로자를 효과적으로 지도할 수 있는 자격요건을 마련해야 한다는 의견이 있었다.

둘째, 양성교육의 도입이 필요하다는 의견이 제시되었다. 근로지원인 제도와 유사하게, 작업지도원에게도 양성교육을 도입하여 전문성을 높이는 것이 바람직하다는 의견이 있었다.

셋째, 현장 경력의 중요성이 강조되었다. 일반 행정 경력보다는 현장 중심의 경력을 더 중시하여, 작업지도원의 자격요건을 실무에 맞게 수정해야 한다는 의견이 있었다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

7) 고용관리비용지원사업 신청 및 지원 조건에 대한 적정성 평가 결과

고용관리비용지원사업에 대한 신청 및 지원 조건에 대한 적절성을 평가한 결과는 다음과 같다.

먼저, 신청 가능 기간(수급 자격인정 신청일 90일 이내 중증장애인 근로자 상시 1인 이상 고용)에 대해 "적정하다"라고 응답한 비율이 19명(67.9%)으로 가장 많았고, 다음으로 "매우 적정하다"는 응답이 4명(14.3%)이었다. "적정하지 못하다"는 3명(10.7%), "보통 수준이다"는 1명(3.6%), "매우 적정하지 못하다"는 응답도 1명(3.6%) 있었다. 평균은 3.78로, 전반적으로 긍정적인 평가가 주를 이뤘다. 다음으로 작업지도 시간(근로장애인 1명당 월 12시간 이상 작업지도 실시)에 대한 평가에서는 "적정하다"라는 응답이 16명(57.1%)으로 가장 많았으며, "보통 수준이다"라는 응답이 6명(21.4%)으로 그 뒤를 이었다. 다음으로 "매우 적정하다"는 응답과 "적정하지 못하다"는 응답도 각각 3명(10.7%) 있었다. 평균 점수는 3.67로, 전반적으로 긍정적인 평가를 하였다.

작업지도 가능 인원(작업지도원 1명이 근로자 5명까지 작업지도 가능)에 대한 평가에서는 "적정하다"라는 응답이 15명(53.6%)으로 가장 많았고, "보통 수준이다"는 5명(17.9%)이었다. "적정하지 못하다"는 응답이 4명(14.3%), "매우 적정하다"라는 응답이 2명(7.1%) 있었다. 이 항목의 평균 점수는 3.39로, 다른 항목에 비해 다소 낮은 평가를 받았으며 응답자들은 이 요건에 특별히 긍정적으로 평가하지 않는 것으로 해석된다.

요약하면, 전반적으로, 작업지도원의 신청 및 지원 조건에 대한 평가에서는 "적정하다"라는 긍정적인 응답이 많았다. 특히 신청 가능 기간은 가장 높은 점수를 받았으며, 작업지도 시간 및 작업지도 가능 인원에 대해서는 상대적으로 낮은 평가를 받았다.

〈표 3-11〉 고용관리비용지원사업 신청 및 지원 조건에 대한 적정성

신청 및 지원 조건	신청 가능 기간		작업지도 시간		작업지도 가능 인원	
	수급 자격인정 신청일 90일 이내 중증장애인 근로자 상시 1인 이상 고용		근로장애인 1명당 월 12시간 이상 작업지도 실시		작업지도원 1명이 근로자 5명까지 작업지도 가능	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
매우적정하지 못하다	1	3.6	0	0	2	7.1
적정하지 못하다	3	10.7	3	10.7	4	14.3
보통수준이다	1	3.6	6	21.4	5	17.9
적정하다	19	67.9	16	57.1	15	53.6
매우적정하다	4	14.3	3	10.7	2	7.1
전체	28(100%) 평균:3.78, 표준편차:0.95		28(100%) 평균: 3.67, 표준편차: 0.81		28(100%) 평균: 3.39, 표준편차: 1.06	

수급 자격인정 신청일 90일 이내 신청조건이 보통/적절하지 못한 이유

- 신규채용 후 90일이면 적응이 사실상 어느정도 된 상태로/ 신규 채용 후 30일이내가 적정
- 중증장애인(특히 발달장애인)은 신규고용된지 1년 이상이 지나도록 작업지도를 받아도 업무 숙련도가 일정 기대수준에 올라오지 않는 경우가 (사업체측 체감상) 많은 편임. 이에 채용된 지 오래되지 않아 집중 업무 교육이 필요한 장애인 뿐만 아니라/ 입사 후 오랜 기간이 지나도 업무 숙련도가 기대 이하인 장애인도 작업지도 실익이 있으므로 90일이라는 기간보다 더 긴 기간을 신청요건으로 설정함이 바람직한 것으로 보임.
- 중증장애인의 경우 90일 이상 근무했다고 하더라도 작업지도가 근로자의 업무 능력 향상에 도움을 준다고 생각함.
- 중증장애인의 작업능력 및 필요여부에 따라 수시 신청 가능하여야 함
- 통상적으로 사업체의 장애인근로자 채용 시 3개월의 수습기간을 두는 경우가 많아 수급자격인정 이후 퇴사 발생률이 높음. 지급요건을 현 90일 이내에서 수급자격인정신청일 120일 이내 등으로 변경하여 정규직으로 근속가능한 장애인근로자를 지원하여야 함.

신청 가능 기간에 대한 의견을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 신청 가능 기간의 적절성을 언급하였다. 응답자들 현재의 신청 가능 기간(수급 자격인정 신청일 90일 이내 중증장애인 근로자 상시 1인 이상 고용)에 대해 개선이 필요하다고 보았다. 90일이라는 기간이 채용 후 적응 기간으로서는 적절하다고 할 수 있으나, 중증장애인의 경우 상황에 따라 더 긴 기간이 필요할 수 있다고 지적하였다. 특히, 발달장애인의 경우 업무 숙련도가 기대 수준에 도달하지 못하는 경우가 많기 때문에, 신청 가능 기간을 120일 이내 등으로 연장하여 작업지도를 받을 수 있도록 해야 한다는 의견이 제시되었다.

둘째, 작업지도 신청의 유연성을 강화 해야 한다는 의견으로 90일이라는 신청 기간이 모든 중증장애인에게 적절하지 않을 수 있으며, 이보다는 장애인 근로자의 작업 능력과 필요에 따라 수시로 신청이 가능 하도록 하는 유연한 접근이 필요하다는 의견이 있었다. 이는 중증장애인의 개인적인 작업 능력 향상 속도와 필요에 맞추어, 특정 시기에 국한되지 않고 언제든지 작업지도 신청이 가능해야 한다는 점을 강조한 것으로 보인다. 마지막으로 수습 기간 및 퇴사율 고려에 대한 의견이 있었다. 일부 응답자는 통상적으로 사업체에서 장애인 근로자 채용 시 3개월의 수습 기간을 두는데, 이 기간 내 퇴사 발생률이 높다는 점을 지적하며, 신청 가능 기간을 현 90일 이내에서 더 길게 연장하는 것이 바람직하다고 제안하였다. 이를 통해 정규직으로의 전환 가능성을 높이고, 장애인 근로자가 보다 안정적으로 근무할 수 있도록 지원할 수 있다는 의견을 주었다.

요약하면, 현재의 90일 신청 기간 기준이 모든 중증장애인에게 적합하지 않으며, 유연한 신청 요건을 통해 각 장애인 근로자의 상황에 맞는 지원이 이루어져야 한다는 점을 강조하고 있다.

근로장애인인 1명당 월 12시간 이상 작업지도 실시 조건이 보통/적절하지 못한 이유

- 작업지도에 필요한 시간에 비해 현재 기준은 짧은 편인 것 같음.
- 월 12시간을 주로 생각해보면 보통 한달을 4주로 계산했을 경우 1주에 3시간 작업지도를 하게 되는데 하루를 정해서 작업지도를 하게 되어 간헐적으로 이루어지고 있는 상황이 될 수 있고, 내부 사업체 직원일 경우 본인 업무가 있어 지속적으로 작업지도하기에는 어려움이 있을 것으로 판단됨
- 12시간은 직무적응을 위한 시간으로는 짧다고 생각됨.
- 월 12시간은 너무 적어서 형식적 작업지도 및 일지 작성을 할 수도 있음. 월 30시간이상이면 최소 1일 1시간이상 작업지도 하게 됨.
- 작업지도원의 경우 대부분 발달장애인을 대상으로 하여 작업지도를 실시하고 있는데 이들의 장애정도 등을 고려했을 때는 월 시간 상향이 필요하다고 생각됨
- 고용관리비용 대상 장애인 근로자의 평균 월 근로시간이 104시간인데 이중 12시간만 지도하는 건 매우 짧다고 느껴짐. 근무 중 간단한 고충 처리 정도로 생각되며 실제로 지도하는지의 여부가 불투명함.
- 업무의 형태나/ 장애의 종류에 따라 12시간이 부족할 수도 있고 필요 없는 시간일 수 있다는 생각이 들며 또한 많은 종류의 업무를 하지 않은 근로장애인의 특성상 월 12시간의 작업지도 시간이 필요한지는 다소 의문임. 다만 업무일 기준 하루 1시간 이상으로 일정하게 지원되는 것이 더 좋지 않을까? 라는 생각이 듬
- 월 12시간 이상 작업지도 실시 조건 상향 필요(예를 들면 월 30시간 이상 등)

작업지도 시간에 대한 의견을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 작업지도 시간이 짧다는 지적이 있었다. 응답자들은 월 12시간이라는 기준이 중증장애인 근로자의 직무 적응을 지원하기에 부족하다고 보았다. 특히 발달장애인과 같이 더 많은 지원이 필요한 경우, 현재 기준으로는 실질적인 지도가 어렵다고 평가했다.

둘째, 간헐적 지도의 한계가 언급되었다. 주당 3시간 정도의 작업지도는 지속적이고 효과적인 지도를 어렵게 만들며, 특히 내부 직원이 지도 역할을 겸할 경우 본업과의 병행이 어렵다는 의견이 있었다.

셋째, 작업지도 시간의 상향 필요성이 제기되었다. 하루 1시간 이상, 월 30시간 이상의 지도를 통해 더 실질적이고 효과적인 지원이 가능해야 한다는 의견이 많았다.

넷째, 유연한 시간 설정의 필요성도 강조되었다. 장애인 근로자의 종류와 업무 형태에 따라 일률적인 시간 기준보다는 유연한 조정이 필요하다는 점이 지적되었다.

요약하면, 현재의 작업지도 시간 기준은 중증장애인 근로자를 효과적으로 지원하기에 부족하며, 시간을 상향 조정하고 유연하게 운영할 필요가 있다는 의견이 다수 제시되었다.

근로장애인인 1명당 장애인 근로자 5명까지 작업지도 가능 조건이 보통/적절하지 못한 이유

- 1명당 12시간씩 최대 5명을 하게 되면 60시간인데 작업지도원 한 사람으로 봤을때 60시간 작업지도는 업무시간에 비추어봐도 상대적으로 긴 시간이라고 생각됨.
- 5명은 너무 많은 것 같음. 최근 중증장애인 특히 발달장애인의 중증도가 더 심해지는 것 같아 작업지도의 효율성을 내기 어려울 것 같음.
- 5명을 꽉 채워서 지도하는 경우 그 이하를 지도하는 것보다 지도의 질이 떨어질 수 있음.
- 고용관리비용 수급 주체와 작업지도 실시 주체가 다르다 보니 현장에서는 1대1로 작업지도가 이루어지는 경우가 가장 많고/ 3명 이상의 작업지도는 꺼려하는 분위기임.
- 대부분 1년 이상 종사 근무자가 작업지도원으로 활동하는데 5명을 지도하기에 자격조건이 충분한지 모르겠음
- 현장에서 실질적으로 가능할지 모르겠음. 같은 공간에서 작업지도를 한다고 해도 1:2정도가 바람직할 것으로 판단됨.
- 작업지도는 단순히 업무에 대한 설명이 아닌/ 근로장애인이 업무적응을 잘 할 수 있게끔 하는/ 업무에 대한 지도라고 생각되는데/ 작업지도원 1명이 올바른 작업지도를 한다면 5명은 많다고 생각이됨.
- 작업지도원은 내부직원으로서 고유업무를 수행해야 함. 작업지도원이 1명이 월 12시간씩 장애인근로자 5명에게 별도로 작업지도를 실시하면 월 60시간으로 본인의 고유업무를 수

행할 수 있는 시간이 적어질 수 밖에 없음. 이는 작업지도원에게 부담이 될 뿐 아니라 작업지도를 받는 장애인근로자도 잘하고 있는 업무에 대해 다시 한 번 주의와 감시를 받아야 하는 불편한 상황이 될 수 있음.

- 작업지도원이 5명까지 실제 작업지도가 가능할 수 없음. 1인 12시간*5명=60시간 일 경우 작업지도원은 한 달동안 4시간 기준으로 15일을 작업지도 실시해야 함. 그러나 출근 후 작업지도 업무만 계속할 수 없음. 다른 본연의 업무도 해야 함.
- 작업지도원이 관리하는 근로자 5명의 작업지도 시간이 중복되면 안되고 한 사람당 12시간 이상 작업지도를 해야하는데 5명을 한꺼번에 관리하면 작업지도원에게 부담이 갈 것 같음
- 현재 근로지원인도 1:3까지 지원 가능하도록 되어 있는데 월 14만원의 지원금으로 내부직원이 5명까지 제대로 봐줄 수 있을지가 의문이기 때문에 조금 더 작업지도 인원을 줄여야 하지 않을까 생각이 듬.

작업지도 인원에 대한 의견을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 작업지도의 질 저하 우려가 제기되었다. 응답내용 중 1명의 작업지도원이 최대 5명을 지도하는 것은 작업지도의 질을 저하 시킬 수 있다고 보았으며 특히 중증장애인이나 발달장애인의 경우, 개인별 세심한 지도가 필요하기 때문에 5명은 너무 많다고 인원이라고 응답하였다. 또한, 많은 인원을 지도할 경우, 개별 장애인에 대한 집중적인 지도가 어려워질 수 있으며, 작업지도의 효율성이 떨어질 것이라고 보았다.

둘째, 현실적 어려움과 작업지도 부담이 강조되었다. 작업지도원이 내부직원인 경우, 본인의 고유 업무와 작업지도 업무를 병행해야 하는데, 5명을 지도할 경우 월 60시간을 작업지도에 할애해야 하므로 본연의 업무를 수행하기에 어려움이 크다는 점을 지적하였다. 또한, 작업지도를 받는 장애인 근로자도 반복적인 지도와 감시로 인해 불편을 겪을 수 있다는 점을 우려했다.

셋째, 적정 인원에 대한 재검토 필요성이 언급되었다. 일부 응답자들은 현재의 5명이라는 기준이 과도하며, 작업지도원이 1대1 또는 1대2로 더 적은 인원을 지도하는 것이 바람직하다는 의견을 제시했다. 근로지원인 제도에서도 1:3

의 비율이 유지되고 있는 점을 고려할 때, 작업지도 인원을 줄여야 한다는 의견이 제시되었다.

요약하면, 5명이라는 작업지도 인원은 중증장애인에 대한 충분한 지도를 제공하기에 과도하며, 이로 인해 작업지도의 질이 저하될 수 있다는 우려가 보였다. 따라서 작업지도원의 부담을 줄이고, 장애인 근로자에 대한 효율적인 지도를 위해 작업지도 가능 인원을 줄이는 것이 필요하다는 의견을 주었다.

8) 고용관리비용지원사업 지원금액 및 지원기간에 대한 적정성 평가 결과

지원 단가 및 기간에 대한 적절성에 대해 응답한 결과는 다음과 같다.

먼저, 지원 금액(월 14만 원 사업주에게 지급)에 대해 응답자 중 18명(64.3%)이 "적정하다"고 답변해 가장 많은 비율을 차지했다. "보통 수준이다"라는 응답은 4명(14.3%)이었고, "적정하지 못하다"는 응답은 5명(17.9%)으로 나타났다. "매우 적정하다"는 응답은 1명(3.6%)이었으며, "매우 적정하지 못하다"는 응답은 없었다. 평균 점수는 3.53점으로, 전반적으로 긍정적인 평가가 주를 이루었으나, 일부에서는 개선이 필요하다는 의견이 있었다.

지원 기간(최소 6개월 ~ 최대 3년 지원)에 대한 평가에서는 "적정하다"라는 응답이 19명(67.9%)으로 가장 많았으며, "보통 수준이다"와 "적정하지 못하다"는 각각 3명(10.7%)이 응답했다. "매우 적정하다"는 응답은 2명(7.1%)이 있었고, "매우 적정하지 못하다"는 응답은 1명(3.6%) 있었다. 이 항목의 평균 점수는 3.64점으로, 대체로 긍정적인 평가가 많았으나, 여전히 일부에서는 개선이 필요하다는 의견도 존재했다.

요약하면, 지원금액과 지원기간에 대한 응답자들의 평가는 대체로 긍정적이었으나, 지원금액과 지원기간 모두에서 일부 응답자들이 개선이 필요하다는 인식을 가지고 있음을 알 수 있다. 특히, 지원금액의 경우, "적정하지 못하다"라는 응답 비율이 상대적으로 높아, 이 부분에 대한 추가적인 검토가 필요할 것으로 보인다.

〈표 3-12〉 고용관리비용지원사업 지원금액 및 지원기간에 대한 적정성

지원 단가 및 기간	지원금액		지원기간	
	월 14만원 사업주에게 지급		최소 6개월 ~ 최대 3년 지원	
	빈도	비율	빈도	비율
매우적정하지 못하다	0	0	1	3.6
적정하지 못하다	5	17.9	3	10.7
보통수준이다	4	14.3	3	10.7
적정하다	18	64.3	19	67.9
매우적정하다	1	3.6	2	7.1
전체	28(100%) 평균:3.53, 표준편차:0.83		28(100%) 평균: 3.64, 표준편차: 0.91	

대상장애인 1명당 월 14만원이 사업주에게 지급되는 조건이 보통/적정하지 못한 이유에 대한 의견

- 지원 단가가 낮아 작업지도가 소홀히 이루어지는 상황이 발생할 수 있음.
- 다른 사업에 비해 지급 단가가 낮고, 수년간 동결된 지원금은 현재 시급 수준에 비추어 적정하지 않다고 여겨짐.
- 작업지도원의 실제 활동 시간과 노력을 고려할 때, 월 14만원은 적은 금액으로 보임.
- 고용관리비용이 사업주에게 장려금 성격으로 인식되고 있으며, 장려금과 중복되어 사업 폐지를 고려해야 한다는 의견이 있음.
- 작업지도원 지원금은 물가상승률을 고려하지 못한 금액으로, 타 사업과 비교해도 지원 금액이 적다고 판단됨.
- 사업주에게 지원금을 지급하기보다는 작업지도원에게 직접 지급하는 것이 더 적정하다는 의견이 있음.
- 작업지도원의 작업지도를 시간당 약 11,666원으로 평가하고 있는데 2025년 최저임금이 1만원을 넘어가는 시점에서 실제 사업체 직원의 임금과 비교해도 낮음. 사업주가 작업지도원을 다른 업무에 투입할 경우 얻는 생산성 기회비용도 고려할 때, 월 14만원의 지원금은 부족하다고 평가됨.

작업지도 비용에 대한 의견을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 지급 단가가 낮아 작업지도가 소홀히 이루어질 수 있다는 우려가 있으며, 수년간 동결된 지원금은 물가상승률과 현재 시급 수준에 비해 적정하지 않다. 둘째, 작업지도원의 실제 활동 시간과 노력을 고려할 때 월 14만원은 부족한 금액으로, 다른 사업들과 비교해도 지원금이 충분하지 않다. 셋째, 고용관리비용이 사업주에게 장려금 성격으로 인식되며, 이는 기존의 장려금과 중복된다는 지적이 있어 제도의 실효성에 의문을 제기한다. 따라서, 사업주 대신 작업지도원에게 직접 지원금을 지급하는 방안이 더 적절하다는 의견이 많으며, 작업지도원의 활동에 대한 가치와 최저임금을 고려할 때 현 지원금은 부족하다는 의견을 주었다.

최소 6개월~3년까지 지원되는 조건이 보통/적절하지 못한 이유에 대한 의견

- 작업지도를 도와주는 기간으로 3년은 지나치게 길며, 1개월에서 6개월 또는 최대 2년 정도가 적정함.
- 최대 3년은 너무 길며 그런 경우는 근로지원인을 활용하는 것이 맞다고 생각됨.
- 6개월 이상 고용을 유지한 사업주를 대상으로 지원하는 신규고용장려금과 중복 수급이 될 수 있음

정리하면, 일부 사업 담당자들이 생각하기에는 작업지도원이 지원 기간이 지나치게 길고, 지원금의 실효성 및 문제로 인해 제도 개선이나 대안적 접근 방식이 필요하다고 생각하는 것으로 나타났다.

라. 고용관리비용지원사업 제도 개선 및 향후 방향성1

1) 신규 채용 이외 직무배치나 전환 시 신청기준 완화 요구 경험

신규 채용뿐 아니라 직무 전환 또는 배치 장소 전환 시 신청 기준 완화에 대해 요구를 받은 적이 있는지에 대해 설문한 결과, “없다”는 응답이 22명

(78.6%)으로 대다수를 차지했으며, "있다"는 응답이 6명(21.4%)으로 나타났다. 즉 이 사업을 이용하고 있는 사업체에서는 현재의 신청 기준에 대해 완화의 필요성을 크게 느끼지는 않는 것으로 나타났다. 그러나 일부 사업체에서는 기준 완화의 필요성을 느끼고 있어, 이를 반영한 정책적 검토가 고려될 필요가 있다.

〈표 3-13〉 신규 채용 외 직부매치나 전환 시 신청기준 완화 요구

변수		빈도(명)	비율(%)
신규 채용 뿐 아니라 직무 전환 또는 배치 장소 전환시 신청기준 완화 의견이나 요구를 사업주로 부터 받은 적이 있는지에 대한 여부	의견이나 요구를 받은 적이 있다	6	21.4
	의견이나 요구를 받은적이 없다	22	78.6
	전체	28	100

사업체로부터 받은 고용관리비용지원사업 신청 기준 완화 의견

- 2019년 본부 사업 수행 시 장애인 직업재활시설에 고용관리비용지원을 가능하게 해달라는 사업주 의견들이 있었지만/ 현행 관련 법 및 고시에 따라 장애인복지시설에 해당하는 직업재활시설은 고용관리비용 대상이 되지 않는다고 회신한 바 있음.
- 신규 채용 외 재직자도 수시 신청 가능할 수 있도록 기준 완화 요구
- 신규로 장애인 채용 시 추가적인 지원뿐만 아니라 장애인근로자의 직무 전환 또는 배치 장소 전환 시에도 계속적인 지원을 받을 수 있도록 기준 완화 필요 요구
- 신청 가능 대상자의 입사일 기준 완화/ 기존 채용 근로자들의 직무 변경 시 작업지도의 필요성으로 인한 신청 자격 대상 확장 등
- 직무전환이나 배치장소 변경은 특히 발달장애인에게는 신규 취업과 같음. 작업내용 및 환경에 대한 적응기간 소요에 고용관리비용 지급 필요
- 채용된지 90일이 지난 장애인 근로자도 신청하게 해달라. 동일 사업체의 다른 사업장으로 직무가 조정되었을 때도 신청 가능하게 해달라 등의 의견이 있었음

고용관리비용지원사업 신청 기준 완화에 대한 요구사항을 요약하면, 사업주들은 고용관리비용 지원의 대상과 신청 기준에 대해 보다 유연한 확대와 조정을 요구하고 있으며, 특히 장애인의 고용 및 직무 전환 과정에서 실질적인 지원 강화를 요구하고 있는 것으로 나타났다.

2) 직무배치 및 전환 시 신청기준 완화 필요성에 대한 담당자 의견

신규 채용뿐 아니라 직무 전환 또는 배치 장소 전환 시 신청 기준 완화에 대한 사업담당자의 의견을 조사한 결과, "필요하지 않다"는 응답이 18명(64.3%)로 다수를 차지했으며, "필요하다"는 응답은 10명(35.7%)로 나타났다. 이러한 결과를 종합해보면, 대부분의 응답자들은 현재의 신청 기준에 대해 완화의 필요성을 느끼지 않는 것으로 보인다. 그러나 기준 완화가 필요하다는 의견도 있어 향후 정책적 검토가 필요할 수도 있을 것으로 보인다.

〈표 3-14〉 직무배치나 전환 시 신청기준 완화 필요성에 대한 담당자 의견

변수		빈도(명)	비율(%)
신규 채용 뿐 아니라 직무 전환 또는 배치 장소 전환시 신청기준 완화에 대한 담당자의 의견	필요하다	10	35.7
	필요하지 않다	18	64.3
	전체	28	100

신규 채용 이외 신청기준 완화에 대한 사업 담당자 의견

- 직무 적응이라는 사업 취지로 볼때 배치 장소 전환은 제외하고 직무의 전환은 횟수 제한(ex 1회에 한해 가능)을 둬서 신청 가능하게 하면 좋을 거 같음.
- 장애인근로자의 장기근속을 유도하고 다양한 직무 경험을 통해 사업체에서의 적응력을 높일 수 있다고 생각함.
- 특히 발달장애인의 경우 필요하나 일반적으로 정신적 장애 전체/ 또는 중증장애인 전반에

대한 필요로 인정하고 직무전환과 배치장소 전환시 작업지도 인정 필요함.

- 몇몇의 장애유형에 따라 업무습득을 위한 많은 시간이 필요한 경우도 있겠지만/ 그렇지 않은 장애유형도 있기에/ 어느정도의 유연한 직무전환이나 배치 전환등은 필요하다고 생각됨.
- 채용후 3개월이라는 조건으로 인해 필요한 중증장애인도 배치를 못 받는 경우가 있어 신청 기준의 완화가 필요함(연내 입사한 중증장애인은 모두 가능하도록~)
- 고용유지 기간이 길지만 직무 역량은 기대 수준에 미치지 못하는 장애인 근로자도 작업지도 실익이 있으므로 신청 대상 포함. 직무가 전환되거나 배치 장소가 전환되어 생산성이 저하되거나 새로운 상황 적응에 어려움을 겪는 장애인 근로자도 작업지도 실익이 있으므로 신청 대상 포함
- 새로운 일을 배우고 적응하는데 작업지도가 큰 도움이 될 것이라고 생각함.
- 장애인근로자의 직무 전환 또는 배치 장소 전환 시 환경적인 적응이 필요하기에 이에 대한 지원 방안 검토 필요

-장애인 근로자가 익숙한 환경에서 벗어날 경우 적응에 힘들어 하는 경우가 다수 있습니다. 특히 발달장애인의 경우 이러한 경향이 두드러지게 나타나기 때문에 필요하다고 생각함.

직무 전환 및 배치 장소 전환 시 신청 기준 완화에 대한 의견을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 직무 전환에 대한 유연한 신청 기준이 필요하다는 의견이 있었다. 직무 적응이라는 사업 취지에 따라, 배치 장소 전환은 제외하더라도 직무 전환에 대해서는 횟수 제한을 두어 신청 가능하게 하는 것이 바람직하다는 의견이 있었다. 이는 장애인근로자의 장기근속을 유도하고 다양한 직무 경험을 통해 적응력을 높일 수 있다는 점을 강조한 것으로 보인다.

둘째, 직무 전환 및 배치 장소 전환 시 작업지도의 필요성이 강조되었다. 특히 발달장애인을 포함한 중증장애인의 경우, 새로운 환경에 적응하는 데 작업지도가 큰 도움이 될 수 있으며, 이를 위해 신청 기준의 완화가 필요하다는 의견이 있었다.

마지막으로 신청 기준의 유연한 적용이 필요하다는 의견이 있었다. 일부 응답자들은 채용 후 3개월이라는 조건으로 인해 필요한 중증장애인이 지원을 받지 못하는 경우가 발생하고 있으며, 고용유지 기간이 길지만 직무 역량이 부족한 장애인 근로자도 작업지도의 실익이 있다고 보았다. 이에 따라, 연내 입사한 중증장애인은 모두 지원 대상에 포함될 수 있도록 기준을 완화할 필요가 있다는 의견이 제시되었다.

3) 고용관리비용지원사업 예산 적정성에 대한 응답자 의견

고용관리비용지원사업 예산 정도에 대한 응답자의 생각을 조사한 결과, “충분하다”는 응답이 9명(32.1%)으로 가장 많았으며, “부족하다”는 응답이 7명(25.0%), “매우 부족하다”는 응답이 5명(17.9%)으로 나타났다. “보통이다”는 응답이 2명(7.1%)으로 나타났으며, “예산을 줄일 필요가 있다”는 의견은 3명(10.7%)이었고, “예산 증액이 필요하다”는 응답은 없었다. “기타” 의견을 제시한 응답자는 2명(7.1%)이었다.

이러한 결과를 종합해보면, 응답자들 사이에서 고용관리비용지원사업의 예산에 대해 “충분하다”는 의견이 가장 많았지만, 여전히 예산이 부족하다는 의견도 상당수 존재하는 것을 알 수 있다. 또한, 일부 응답자들은 예산을 줄일 필요가 있다는 의견을 제시하여, 예산에 대한 다양한 의견이 있음을 확인 할 수 있었다.

기타 응답으로는 해당 사업의 필요성을 느끼지 못한다는 의견과, 유사한 인적지원제도(예: 근로지원인, 취업 후 적응지도)와의 중복성으로 인해 이를 고려한 예산 규모를 결정해야 한다는 의견이 있었다.

〈표 3-15〉 고용관리비용지원사업 예산 적정성에 대한 응답자 의견

변수		빈도(명)	비율(%)
고용관리비용지원사업 예산 정도에 대한 응답자의 생각	매우 부족하다	5	17.9
	부족하다	7	25.0
	보통이다	2	7.1
	충분하다	9	32.1
	매우 충분하다	0	0
	예산을 줄일 필요가 있다	3	10.7
	예산 증액이 필요하다	0	0
	기타	2	7.1
	전체	28	100.0

고용관리비용지원사업의 예산이 부족하다고 생각하는 이유

- 2023년 예산 대비 2024년 예산이 60% 정도 밖에 안됨. 그 예산도 분기별 나누어서 지사에 배정해줌. 사업체에서는 올해 못받은 예산에 대해서 내년 등 향후 지원이 가능한지 불안해 하며/ 신규 수급자 인정 불가도 불만이 많음.
- '24년 총 고용관리비용 필요 예상액에 비해 배정된 예산이 부족하여 연말이 되면 고용관리비용 지급 신청서를 제출해도 예산이 부족하여 지급을 하지 못할것으로 예상됨
- 고용관리비용 지원 사업은 중증장애인의 고용유지에 긍정적인 효과를 주는 것은 분명하므로 현행 수준을 유지할 필요가 있다고 생각함. 다만 중증장애인 지원고용과 유사성이 있으므로 통폐합을 통해 보다 효율적으로 운영되면 좋겠음.
- 근로지원인과 달리 사업체에 직접 비용을 지원해주는 고용관리비용사업의 경우 수급자격 인정된 후 인정기간 동안 지속적으로 비용을 받을 수 있기 때문에 예산 대비 신청 수요가 많다고 생각함.
- 기존 수급인원만 지급한다 해도 예산이 부족한 상태라 신규를 받지 못 하고 있음 이에 대한 사업주의 아쉬움이 많음
- 기존 예산 8억 5천만원 에서 사업 축소화 및 폐지를 이유로 갑자기 절반인 4억2천5백만원으로 줄였기 때문에 기존의 수요에 맞추지 못하고 있는 상황임

- 발달장애인의 경우 근로지원인 지원 사업으로 대체 지원이 가능하므로 현재 예산 정도는 보통 수준으로 판단됨
- 수급기간은 최대 6개월로 하고/ 작업지도 시간은 1일 1시간이상/ 월 20시간 또는 40시간으로 하거나... 최대 작업지도 시간을 두고 시간당 단가로 환산하여 월별로 지급 장려금처럼 3개월단위 분기 신청 가능토록 하는 등 지급방식을 전면 수정하고 나면 이에 따르는 예산소요 불가피.
- 수급자격 인정 요청에 비해 예산이 부족하여 6개월조차도 인정을 못 해주는 경우가 빈번함.
- 신청한 사업주 수 대비 지원예산이 적어 수급자격인증도 못하고 있는 실정으로 유명무실한 사업이 되어버림.
- 예산부족의 이유로 타 사업으로 변경을 유도했음.
- 예산이 전년대비 약 50% 감액되어 기존 수급자격인정으로 비용 신청 가능한 금액조차 지급하지 못함. 사업을 변경 또는 폐지하려면/ 추정소요예산을 검토하여 단계적으로 변경할 필요가 있음. 또한 사업에 대한 방향이 정해지지 않고/ 명확한 가이드라인 없이 연 사업이 시작되어 신규로 수급자격인정을 신청한 건에 대해 거절할 명분이 없어 신규 수급자격인정 건도 발생하여/ 예산 부족액이 지속적으로 증가함.
- 요청하는 인원에 비해 예산 자체가 부족한 상황임
- 평가자마다 다르긴 하겠지만 체크리스트로 평가를 한다면 기본 1년 이상의 기간이 나올거라 생각되는데/1명의 장애인근로자가 1년 고용유지된다면 1,680,000원이 필요함. 최대 3년까지 유지되는 사업이기에 3천만원이 있다고 해도 전년도의 수급인정 기간이 남아있는 경우가 있기에 해년도에는 새로운 신규수급인정을 받지 못할수도 있어 예산이 줄면 안되는 구조였다고 생각하는 입장에서 예산까지 줄어버렸기에 지급이 불가한 경우가 생김

고용관리비용지원사업의 예산 부족에 대한 의견을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 예산 축소에 따른 불안과 불만 의견이 있었다. 2024년 예산이 2023년에 비해 60% 정도 감소했고, 분기별로 지사에 배정되는 방식으로 운영되면서, 사업체들은 예산 부족으로 인해 향후 지원이 가능할지에 대한 불안을 느끼고 있으며, 특히 신규 수급자 인정이 불가능하다는 점에 대해 불만을 가지고 있다는 의견이 제시되었다.

둘째, 예산 부족으로 인해 사업 운영이 어려워지고 있다는 우려가 있었다. 총 고용관리비용 필요 예상액에 비해 배정된 예산이 부족하여 연말이 되면 고용관리비용 지급 신청을 받아도 예산 부족으로 지급이 어려울 것이라는 우려가 있었다. 기존 수급인원만 지급해도 예산이 부족한 상황에서 신규 인원을 받을 수 없어, 이에 대한 사업주들의 아쉬움이 크다는 의견도 나왔다.

셋째, 예산 부족에 따른 지원 방식의 개선 필요성이 제기되었다. 수급기간과 작업지도 시간을 조정하거나, 예산을 더 효율적으로 운영하기 위해 지급방식의 전면적인 수정이 필요하다는 의견이 있었다. 또한, 예산 부족으로 인해 사업의 유명무실화 및 타 사업으로의 변경 유도가 발생한다고 하였다.

넷째, 예산 축소로 인한 실질적인 지원 감소에 대한 의견이 있었다. 사업 축소화로 예산이 절반 가까이 줄어들면서 기존 수요에 대응하지 못하는 상황이 발생했으며, 예산 부족으로 인해 지원 예산이 적어 수급자격 인증조차 제대로 이루어지지 않는 상황이라고 하였다.

요약하면, 응답자들은 예산 축소와 그로 인한 지원 부족이 고용관리비용지원사업의 실효성을 저해하고 있다는 점을 지적하고 있으며, 이로 인해 사업의 운영이 어려워지고 있다는 우려를 나타냈다. 이에 따라 예산의 재조정과 지원 방식의 개선이 필요하다는 의견이 제시 되었다.

고용관리비용지원사업의 예산을 줄여야 하는 이유

- 고용관리비용 제도가 생겨난 이후 더 효율적인 제도들(취업후 적응지도/ 근로지원인 등)이 만들어지고 운영되고 있기 때문에 파편화되어 있는 제도들을 통합하여 운영할 필요성이 있음.
- 내부 직원을 작업지도원으로 배치한다는 점에서 중증장애인 지원고용 제도와 유사성이 있다고 생각함. 따라서 개별적으로 사업을 운영하기 보다는 사업 통폐합을 통해서 지원하는 것이 합리적이라고 생각하므로 사견으로 고용관리비용지원사업의 실효성 등을 따져 보았을 때 필요성이 크지 않다고 사료되어 장기적으로는 폐지가 필요하다고 생각됨.
- 중증장애인의 고용확대 및 고용유지를 위한 사업은 근로지원인과 직무지도원만으로 충분하다고 생각함.

고용관리비용을 줄여야 한다는 의견을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 제도의 통합 필요성이 제기되었다. 고용관리비용 제도가 도입된 이후, 취업 후 적응지도나 근로지원인 제도와 같은 더 효율적인 지원 제도들이 운영되고 있어, 현재의 파편화된 제도들을 통합하여 운영하는 것이 필요하다는 의견이 있었다.

둘째, 지원제도 간의 유사성에 따른 통폐합 필요성이 언급되었다. 내부 직원을 작업지도원으로 배치하는 고용관리비용지원사업은 중증장애인 지원고용 제도와 유사한 점이 많기 때문에, 개별적으로 운영하기보다는 사업을 통폐합하여 지원하는 것이 더 합리적이라는 의견이 제시되었다. 이와 함께 고용관리비용지원사업의 실효성이 크지 않다고 판단하여, 장기적으로 폐지하는 것이 바람직하다는 견해도 포함되었다.

셋째, 기존 제도의 충분성을 강조하는 의견이 있었다. 중증장애인의 고용 확대 및 고용 유지를 위해서는 근로지원인과 취업 후 적응지도의 직무지도원 제도만으로도 충분히 지원이 가능하다는 의견이 제시되었다. 이는 고용관리비용지원사업이 추가적으로 필요하지 않다는 견해로 연결되었다. 요약하면, 응답자들은 기존의 고용지원 제도와의 유사성 및 현재 운영 중인 제도들의 효율성을 고려할 때, 고용관리비용지원사업의 통합 또는 축소가 필요하며, 궁극적으로는 폐지가 필요하다는 의견을 제시하고 있다.

고용관리비용지원사업의 예산 삭감에 대한 사업체들의 반응을 요약한 결과는 다음과 같다.

첫째, 예산 삭감에 대한 아쉬움과 불만을 표현하였다. 다수의 사업체들이 예산 삭감에 대해 아쉬움과 불만을 표현하였다. 일부 사업체들은 예산 삭감으로 인해 신규 수급자격 신청이 제한된 것에 불만을 토로했으며, 예산 부족으로 인해 기존 수급자들의 지원조차 충분히 이루어지지 못하고 있는 상황에 대해 불만을 나타내었다.

둘째, 근로지원인 지원 사업에 대한 선호현상이 나타났다. 많은 사업체들이

근로지원인 지원 사업을 더 선호하는 경향을 보였다. 고용관리비용지원사업이 축소되거나 폐지되더라도 근로지원인 지원 사업으로 대체 가능하다는 점에서 불만을 크게 표출하지 않는 사업체들이 있었다. 일부 사업체들은 근로지원인 지원 사업으로 대체가 가능한 상황을 수긍하며, 해당 사업에 대한 신청을 포기하거나 근로지원인 지원 사업으로 관심을 돌리는 경향을 보였다.

셋째, 사업 방향성에 대한 혼란과 불안을 나타내었다. 예산 삭감과 사업 축소에 따른 불확실성으로 인해 일부 사업체들은 사업의 방향성에 대해 혼란을 겪고 있다고 응답하였다. 특히, 예산 감축이 됨에도 명확한 사업 방향이 제시되지 않아 혼란스러워하는 경우가 많았다. 또한, 일부 응답자들은 향후 공단의 고객 만족도나 신뢰도에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점에 대해 우려를 나타내었다.

요약하자면, 고용관리비용지원사업의 예산 삭감은 다수의 사업체에게 아쉬움과 불만을 야기했으며, 일부는 근로지원인 지원 사업으로의 대체 가능성을 수용하고 있었다. 그러나 사업 방향성에 대한 명확한 안내가 부족한 점이 사업체들 사이에서 혼란을 일으키고 있으며, 이에 대한 명확한 정책 방향 제시가 필요하다는 의견을 제시하였다.

- 폐지하는 것도 아니고 애매한 상황에 대한 이해가 어렵고/ 사업 자체에 대한 방향성이 분명하지 않아 혼란스러워 하고 있음.
- 불만은 있지만 인적지원제도(근로지원인/ 직무지도원)의 변화를 위한 과정이라는 측면에서 이해한다고 하심.
- 작업지도원 대신 근로지원인 지원 사업에 더 관심을 가지고 있음
- 근로지원인 제도가 있기에 별다른 부정적인 반응은 없음.
- '22년 예산 대비 '23년 예산 삭감된다고 지사 담당자들에게 안내했을때도 크게 반발하거나 민원이 있는 업체는 거의 없었다고 전해 들음.
- 신규 신청 제한에 대해 아쉬워하는 사업체 담당자들이 몇몇 있었음.

- 아쉬워하는 반응이 많았으나 다들 받아들임
- '23년부터 사업이 축소된다는 사실을 미리 공지하여 별다른 반응은 없었음.
- 매우 불만을 토로함.
- 처음에는 받아들이지 않다가 내부 사정을 설명드리니 차츰 이해하는 분들이 대다수 였음. 하지만 차년도에 예산이 늘어나 신규 신청이 가능하다면 알려달라는 사업주 또한 있었음.
- 관련 불만사항을 토로함.
- 크게 불만을 표시하지는 않음.
- 상당히 불만이 많음. 어떤 고지를 한 상태도 아니고 계속 지원해오던 사업을 갑자기 못한다고 하며 신규 수급자격 인정 신청을 갑자기 제한하므로써 지사 담당자도 상당히 난처한 상황임. 사업체에 사전에 충분히 설명이 되지 않아 향후 내부고객만족도 공공기관 고객만족도에서 좋은 점수 받을 수 있을지... 걱정임. 또한, 고용관리비용 지원 대상이 표준사업장 등이 상당수 많아 고객만족도에 결코 영향이 없다고는 볼 수 없음.
- 신청 자격 요건이 되는데 제한하는 것에 대해 불만이 있으며 상반기가 지났는데도 사업의 방향에 대한 명확한 내용이 없어 답답해 함.
- 타 사업으로 변경을 유도함에 따라 민원은 발생하지 않음
- 해당 사업에 대한 예산 감액 사실에 대해 아쉬움을 표현하는 경우가 많았으며/ 중증장애인 지원고용 사업으로 대체하여 계속 지원받고 있음.
- 예산이 없어 신청을 하지 못하는 공단의 상황을 이해해 주시지만 신청을 하지 못하는 것에 대해 아쉬워 하심
- 몇 곳은 더 이상 신규 신청을 받지 않는다고 말씀드렸는데도 서류를 제출하기도 하셨고 왜 안되는지 이유를 묻는 곳이 몇 곳 있었음. 또 한 지급 기간이 남아있는 곳도 예산부족으로 더 이상 지급이 부족하다고 안내 드린 결과 얼마나 받을 수 있는지? 언제까지 받을 수 있는지를 궁금해 하셨음.
- 고용관리비용 예산 이슈로 적극적인 홍보를 하지 않고 있고 수급자격인정을 조절해 왔음. 이런 이유로 특별한 반응은 없었음.
- 수급 기대가 좌절된 것에 대해 실망하거나 화를 내는 사업주가 있기는 했지만 사업 축소나 폐지에 관해 가능성을 미리 안내한 바가 있어 반응의 정도가 심하지는 않았음.
- 고용관리비용지원사업보다는 근로지원인사업을 선호하여 신규수급자격인정 신청이 전혀

없음. 고용관리비용지원사업 예산 소진을 위해 안내를 하면 '근로지원인 신청했는데 언제 되냐'고 반문하심. 고용관리비용지원사업 예산을 근로지원인사업으로 넘기는 것이 좋을 듯 함.

- 신규 수급자격 인정을 건의하는 일부 사업주도 있으나 근로지원인 지원 사업으로 대체가 가능한 점 안내 이후 대체로 수긍하고 있음.
- 고객만족도 0점이 예상됨. 없어진 사업도 아닌데 없어진 사업처럼 취급 당연히 예산이 없어서라고하면 이해하지 못하심
- 고용관리비용을 대신할 인적지원제도들이 효과적으로 운영되고 있기 때문에 수급자격 인정 신청 제한에 대해 불만사항은 없음.
- 어쩔 수 없다고 받아들이기는 하나 아쉬움을 많이 표현하심.

4) 고용관리비용지원사업 향후 운영 방향성에 대한 우선순위 결과

고용관리비용지원사업의 향후 운영 방향성 설문에 대한 분석 결과, 1순위로는 "타 인적지원사업으로 대체"가 12명(42.9%)으로 가장 많이 응답하였다. 다음으로 2순위는 "타 인적지원사업과의 통합운영"으로 12명(42.9%)이 응답하였으며, 3순위는 "현 사업내용 보완운영"이 16명(57.1%)으로 나타났다. 마지막 4순위는 "현 사업내용 유지"가 20명(71.4%)으로 나타났다.

특히, 사업의 통합 및 대체에 대한 높은 선호도는 고용관리비용지원사업의 효율성을 높이기 위해 제도의 재편이 필요하다는 인식을 반영한다. 반면, 현 사업내용을 그대로 유지하는 것은 마지막 대안으로 고려되고 있어, 응답자들이 현재의 운영 방식을 그대로 유지하는 것보다는 변화를 선호하고 있음을 보여준다.

요약하면, 응답자들은 고용관리비용지원사업을 타 인적지원사업과 통합하거나 대체하는 방식으로 운영 개선을 추진하는 것이 바람직하다고 생각하고 있으며, 이는 사업의 중복성을 줄이고 효율성을 높이기 위한 조치로 해석될 수 있다. 또한, 현재의 운영 방식을 유지하기보다는 개선과 변화를 통해 보다 효과적인 지원을 기대하고 있다는 점이 드러난다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-16〉 고용관리비용지원사업 향후 운영방향성에 대한 우선순위

변수		1순위		2순위		3순위		4순위	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
고용관리비용 향후 운영 방향성	현사업내용유지	2	7.1	3	10.7	3	10.7	20	71.4
	현사업내용 보완운영	4	14.3	6	21.4	16	57.1	2	7.1
	타인적지원사업과 통합운영	10	35.7	12	42.9	3	10.7	3	10.7
	타인적지원사업으로 대체	12	42.9	7	25.0	6	21.4	3	10.7
전체		28(100%)							

3. 소결

고용관리비용지원사업은 장애인 근로자의 직무 적응과 고용 유지를 지원하며 일정한 긍정적 효과를 보이고 있으나, 실효성을 높이기 위해 여러 개선이 필요하다는 의견이 많다. 특히, 지원금이 사업주에게 지급되는 구조적 특성과 일부 사업주가 이를 단순히 장려금으로 인식하는 문제는 제도의 본래 취지와 효과를 약화시키고 있다. 게다가, 근로지원인 제도 등 유사한 지원 제도와의 중복성은 사업의 효율성을 떨어뜨리는 주요 요인으로 지적된다. 이러한 문제를 해결하기 위해 신청 기준의 유연화가 필요하며, 직무 전환과 배치 장소 변경 시 지원 요건을 완화함으로써 중증장애인의 고용 유지와 적응을 보다 효과적으로 도울 필요가 있다. 현재 90일로 제한된 신청 기간은 중증장애인의 특성과 직무 적응 속도를 충분히 반영하지 못하므로, 신청 가능 기간을 연장하고 장애인 근로자의 특성에 맞춘 유연한 기준을 마련해야 한다는 점이 강조된다.

더불어, 작업지도 시간과 작업지도 가능 인원 기준에도 조정이 필요하다. 현행 월 12시간의 작업지도 시간은 장애인의 직무 적응을 충분히 지원하기에는 부족하며, 작업지도 가능 인원 기준 역시 작업지도의 질적 저하를 초래할 수 있

다. 따라서 작업지도 시간을 늘리고, 작업지도원이 관리할 수 있는 인원 수를 줄여야 한다. 또한, 월 14만 원으로 책정된 지원 금액은 작업지도원의 실제 활동을 적절히 보상하기에 부족하다는 평가를 받고 있으며, 예산 축소로 인해 기존 수급자에 대한 지원도 원활히 이루어지지 않을 뿐 아니라 신규 수급자의 인정도 제한되고 있다. 이를 해결하기 위해 물가 상승률과 현장의 요구를 반영하여 지원 금액을 인상하고 안정적인 예산을 확보하는 것이 시급하다.

이와 함께, 고용관리비용지원사업은 근로지원인 제도 등 유사한 인적 지원 사업과의 중복성 문제로 인해 통합의 필요성이 제기되고 있다. 사업을 통합하거나 타 인적 지원 사업으로 대체함으로써 분산된 자원을 효과적으로 활용하고, 중복 지원으로 인한 비효율성을 해소할 수 있을 것이다.

따라서, 향후 고용관리비용지원사업은 현 체계를 유지하기보다는 개선 및 통합을 통해 효율성을 높이는 방향으로 운영되어야 한다. 이를 위해 신청 기준과 지원 요건의 유연화를 추진하고, 작업지도 시간을 확대하며 적정 지도 인원을 설정해야 한다. 더불어, 지원금을 인상하고 예산을 안정적으로 확보하는 한편, 타 지원 사업과의 통합을 통해 체계를 단순화해야 한다. 아울러 명확한 사업 운영 방향과 중장기 계획을 제시함으로써 예산 축소로 인한 혼란을 방지해야 한다. 이러한 개선이 이루어진다면 장애인 근로자의 고용 안정성을 확보할 수 있을 뿐 아니라, 장애인 고용 활성화라는 궁극적인 목표도 효과적으로 달성할 수 있을 것이다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제2절 고용관리비용지원사업 운영 방향성 조사

본 연구는 고용관리비용지원사업의 향후 운영 방향성 탐색을 위해 계층분석적 의사결정(AHP: Analytic Hierarchy Process) 기법과 고정총합쌍대비교(Constant-Sum Paired Comparison Scaling) 방법 등을 통해 고용관리비용지원사업의 향후 운영 방향성을 탐색하였다. 또한, 고용관리비용지원사업을 이용하고 있는 사업주를 대상으로 심층면접조사(Focus Group Interview)를 통해 실제 현장의 목소리를 청취하였다.

〈표 3-17〉 AHP와 C-SUM 분석 응답자 특성(사업체 담당자)

구분	범주	빈도(명)	비율(%)
직위	대표이사	1	9.1
	부장급 이상	7	63.6
	대리급 이상	3	27.3
담당업무	운영관리	5	45.5
	경영지원	4	36.4
	인사	2	18.2
현직장 총근무기간	1년이상 2년 미만	4	36.4
	2년이상 5년 미만	2	18.2
	5년 이상 10년 미만	5	45.5
고용관리비용 담당 경력	1년 미만	3	27.3
	1년 이상 2년 미만	4	36.4
	2년 이상 5년 미만	1	9.1
	5년 이상 10년 미만	3	27.3
사업장 형태	자회사형 장애인표준사업장	8	72.7
	일반형 장애인표준사업장	1	9.1
	민간기업	2	18.2
합계		11	100%

〈표 3-18〉 AHP와 C-SUM 분석 응답자 특성(공단 사업담당자)

구분		인원(명)	비중(%)
지역	수도권	14	49.9
	충청권	4	14.3
	전라권	5	17.9
	경상권	5	17.9
	전체	28	100
직위	부장	5	17.9
	차장	3	10.7
	과장	4	14.3
	대리	7	25.0
	주임	9	32.1
	전체	28	100
주요업무	고용관리비용(근로지원인)	10	35.7
	고용관리비용(시설장비무상지원)	3	10.7
	고용관리비용(회계, 구매, 자산, 계약)	4	14.3
	고용관리비용(장려금, 사회공헌, 인식개선)	5	17.9
	관리업무(취업지원, 기업지원 총괄)	6	21.4
	전체	28	100
공단경력	5년이하	11	39.3
	5년 이상 10년 미만	6	21.4
	10년 이상 20년 미만	3	107
	20년 이상	8	28.6
	전체	28	100
고용관리비용 지원사업경력	1년 이하	10	35.7
	1년 이상 2년 이하	7	25.0
	2년 이상 5년 이하	7	25.0
	5년이상	4	14.3

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 3-1] 조사절차

단 계	내 용
설문동의요청	• 심층면접조사(FGI)시 조사 개요 안내 - 설문조사지 메일 첨부
설문 실시	• 고용관리비용지원사업을 이용하고 있는 사업체 담당자 대상 AHP·C-Sum 조사 실시
설문 일관성 검증	• AHP·C-Sum 프로그램을 통해 조사 참여자의 일관성 확인
최종자료 확정	• 분석 가능한 최종 자료 확정
결과분석	• 통계분석 - 조사결과 및 분석

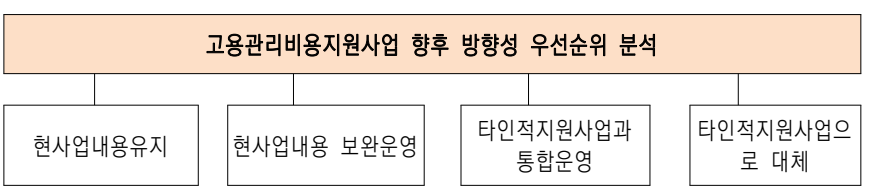
1. 고용관리비용지원사업 향후 방향성 설정을 위한 의사결정 조사 (AHP: Analytic Hierarchical Process)

AHP 분석의 경우 공공기관의 예비타당성 조사등에서 많이 활용하고 있다(이정권, 정동호, 2018). AHP 분석은 개별 평가기준에 대해 서로 다른 선호도를 가진 대안들을 체계적으로 평가할 수 있도록 지원하는 의사결정 기법의 하나이다. 1970년대 초 Thomas Saaty에 의해 개발된 이후 정성적, 다기준 의사결정에 널리 사용되어 왔다. AHP기법은 의사결정에 고려되는 평가요소들을 동질적인 집합으로 군집화하고, 다수의 수준(level)으로 계층화한 후 각 수준별로 분석 종합함으로써 최종적인 의사결정에 이르는 과정을 지원한다. 뿐만 아니라 일반 설문에 비해 의사결정 과정을 체계적으로 구조화하고, 각 기준과 대안을 상호 비교하여 상대적 중요성을 평가함으로써 타당성을 높인다. 또한, 일관성 검증을 통해 의사결정자의 판단 오류를 최소화하고, 정량적 및 정성적 요소를 동시에 고려하여 보다 합리적이고 신뢰성 있는 결정을 이끌어 낼 수 있다.

즉 AHP의 가장 큰 특징은 무엇보다도 다수 의사결정자들의 의견을 합리적으로 반영하여 합의점 도출과 만족도 및 설득력을 제고할 수 있다는 장점을 가진다. AHP(Analytic Hierarchy Process) 조사 과정은 다음과 같이 요약할 수 있다.

① 문제 정의 및 계층 구조 설정: 해결하고자 하는 문제를 정의하고, 목표, 기준, 대안 등을 계층적으로 구성한다.

[그림 3-2] AHP 설문을 위한 요인 구성항목



한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

② 대안에 대한 쌍대 비교 수행: 각 계층 내에서 기준 또는 대안을 2개씩 비교하여 상대적 중요도를 평가한다. 이때 각 요소를 쌍으로 비교하며, 중요도는 1에서 9까지의 척도로 표현된다(1은 동등, 9는 매우 중요).

평가 항목	절대 중요	매우 중요	중요	약간 중요	동등	약간 중요	중요	매우 중요	절대 중요	평가 항목
요인 1	⑨	⑦	⑤	③	①	③	⑤	⑦	⑨	요인 2

③ 가중치 계산: 쌍대 비교 결과를 바탕으로 각 기준과 대안의 상대적 가중치를 계산한다. 이를 통해 각 요소의 중요도를 수치적으로 표현할 수 있다.

④ 일관성 검토: 쌍대 비교에서 일관성이 유지되었는지 확인한다. 일관성 지수(CI)와 일관성 비율(CR)을 계산하여 일정 수준 이상 일관성이 확보되었는지 판단한다(CR이 0.1 이하일 때 일관성 있음으로 판단).

일관성의 정도는 다음과 같이 '일관성 지수(consistency index:CI)'와 '일관성 비율(consistency ratio:CR)'을 통하여 구할 수 있다.

$$\text{일관성 지수 } (CI)=(\lambda max-n)/(n-1)$$
$$\text{일관성 비율 } (CR)=(CI/RI)\times 100\%$$

⑤ 종합 평가: 각 대안의 종합적인 우선순위를 계산하여 최종 결정을 내린다.

가. AHP조사참여자 선정기준

AHP조사는 공단 고용관리비용지원사업 담당자 28명, 고용관리비용지원사업을 이용하고 있거나 이용한 경험이 있는 사업체 담당자 11명을 대상으로 하였다.

나. AHP 조사 도구

AHP조사 도구는 AHP기법을 적용하여 연구자가 개발한 쌍대비교 설문지이다.

A 요소	극히많이	대단히많이	아주많이	매우많이	많이	상당히	약간	조금	동등	조금	약간	상당히	많이	매우많이	아주많이	대단히많이	극히많이	B 요소
현사업내용 유지	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	현사업내용 보완운영
현사업내용 유지	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	타인적 지원사업과 통합운영
현사업내용 유지	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	타인적 지원사업으로 대체
현사업내용 보완운영	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	타인적 지원사업과 통합운영
현사업내용 보완운영	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	타인적 지원사업으로 대체
타인적 지원사업과 통합운영	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	타인적 지원사업으로 대체

AHP기법은 요인의 쌍대비교를 기본구조로 하여 설문지를 개발하게 되므로 응답자들에게 생소한 형태이다. 본 조사에서는 AHP 설문에 관한 충분한 설명과 예시를 함께 제시하여 설문의 일광성을 높이기 위해 노력하였다. 또한, 계층을 설정하는데 중요하게 고려되어야 할 부분인 계층의 완전성과 비완전성, 비교항목 수, 계층 구성방법(조근태 외, 2005) 등을 고려하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

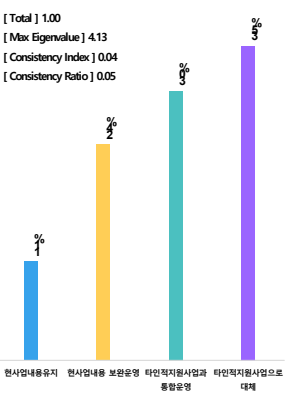
다. 고용관리비용지원 사업 향후 방향성에 대한 의사결정

1) 참여자 전체 중요도

참여자 전체를 대상으로 한 고용관리비용지원사업 향후 운영 방향성에 대한 중요도 분석 결과는 아래 표와 같다. 4개 영역 가운데 제 1순위는 '타인적지원사업으로대체(35.0%)', 제2순위는 '타인적지원사업과 통합운영(30%)', 3순위는 '현사업내용 보완운영(24%)', 4순위는 '현사업내용유지(11%)' 순으로 조사되었다. 이는 공단과 사업체 담당자들이 현행 고용관리비용지원사업을 유지하는 것보다, 타인적 지원사업으로 대체하거나 통합하는 방안을 더 중요하게 고려하고 있음을 시사한다. 또한, '타인적지원사업으로 대체'와 '타인적지원사업과 통합운영' 간의 중요도 차이가 크지 않다는 점에서 두 방안이 모두 유사한 수준으로 평가되고 있음을 알 수 있다. 한편, 1순위와 2순위, 그리고 3순위 간의 중요도 차이는 상대적으로 크지 않았기 때문에 우선 순위에 집중한 방안 보다는 다양한 대안을 종합적으로 검토하는 것이 필요할 것으로 판단된다.

〈표 3-19〉 고용관리비용지원사업 향후 운영 방향성 중요도 및 우선순위(전체)

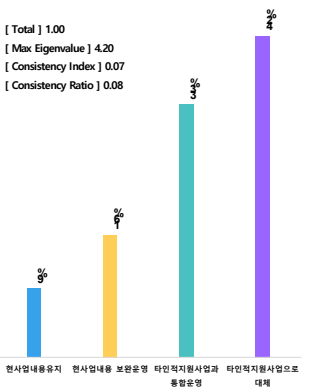
영역	중요도	우선순위
현사업내용유지	0.11	4
현사업내용 보완운영	0.24	3
타인적지원사업과 통합운영	0.30	2
타인적지원사업으로 대체	**0.35**	**1**
[Total]	1.00	
[Max Eigenvalue]	4.13	
[Consistency Index]	0.04	
[Consistency Ratio]	0.05	



다음으로 공단 사업담당자를 대상으로 한 고용관리비용지원사업 향후 운영 방향성에 대한 중요도 분석 결과는 아래 표와 같다. 1순위는 '타인적 지원사업으로 대체(42%)', 2순위는 '타인적 지원사업과 통합운영(33%)', 3순위는 '현 사업내용 보완운영(16%)', 마지막 4순위는 '현 사업내용 유지(9%)'로 평가되었다. 특히, 1순위인 '타인적 지원사업으로 대체'가 42%로 가장 높은 중요도를 보였으며, 2순위인 '타인적 지원사업과 통합운영(33%)'과의 차이가 비교적 크게 나타났다. 또한, 1순위와 2순위 모두 현재 사업의 변화를 요구하는 방안들이며, '현 사업내용 유지'는 가장 낮은 중요도로 평가된 점에서 담당자들이 현행 사업을 그대로 유지하는 것에 대한 필요성은 낮게 인식하고 있음을 알 수 있다.

〈표 3-20〉 고용관리비용지원사업 향후 운영 방향성 중요도 및 우선순위(공단 사업담당자)

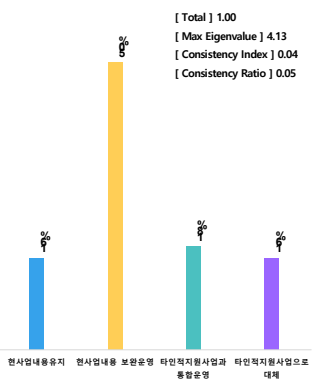
영역	중요도	우선순위
현사업내용유지	0.09	4
현사업내용 보완운영	0.16	3
타인적지원사업과 통합운영	0.33	2
타인적지원사업으로 대체	**0.42**	**1**
[Total]	1.00	
[Max Eigenvalue]	4.20	
[Consistency Index]	0.07	
[Consistency Ratio]	0.08	



마지막으로 고용관리비용지원사업을 이용하고 있는 사업체 담당자를 대상으로 한 중요도 분석 결과는 아래 표와 같다. 1순위는 1순위는 '현 사업내용 보완운영(0.50%)', 2순위는 '타인적지원사업과 통합운영(0.18)', 3순위는 '현 사업내용 유지(0.16)', 4순위는 '타인적지원사업으로 대체(0.16)'로 나타났다

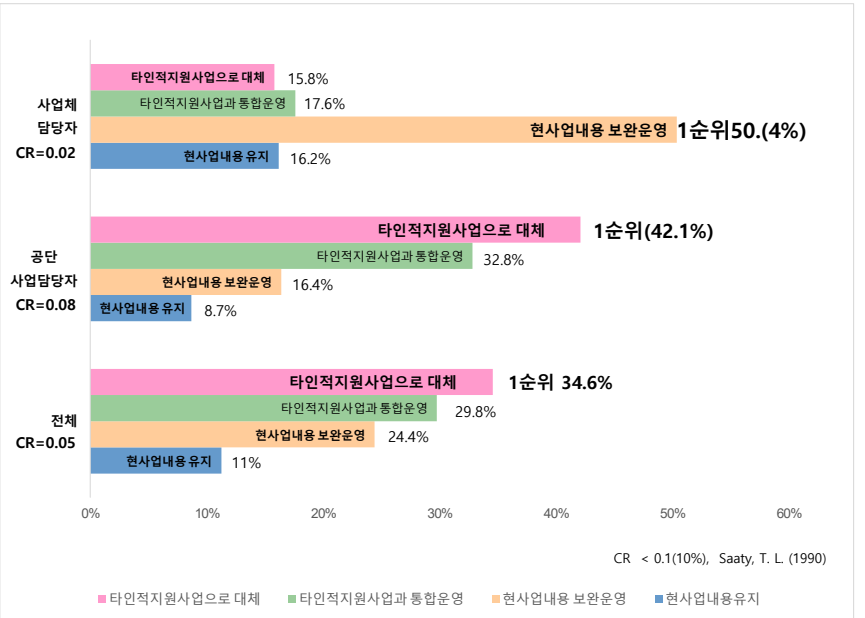
〈표 3-21〉 고용관리비용지원사업 향후 운영 방향성 중요도 및 우선순위(사업체)

영역	중요도	우선순위
현사업내용유지	0.16	3
현사업내용 보완운영	**0.50**	**1**
타인적지원사업과 통합운영	0.18	4
타인적지원사업으로 대체	0.16	2
[Total]	1.00	
[Max Eigenvalue]	4.05	
[Consistency Index]	0.02	
[Consistency Ratio]	0.02	



분석 결과, 사업체 담당자들은 '현 사업내용 보완운영'을 가장 중요한 개선 방향으로 평가했다. 이는 현재의 고용관리비용지원사업을 전면적으로 대체하기보다는, 그 운영 내용을 보완하고 발전시키는 것이 중요하다고 인식하고 있음을 나타낸다. 또한, '타인적 지원사업으로의 대체'도 일정 부분 고려되지만, 그 중요도는 보완운영에 비해 상대적으로 낮다. 이와 함께 '타인적 지원사업과의 통합운영'은 가장 낮은 중요도로 평가되어, 다양한 외부 지원과의 통합보다는 현 사업의 독립적인 개선이나 새로운 대안이 필요하다는 의견이 많음을 확인할 수 있다. 이는 현재의 고용관리비용지원사업을 전면적으로 대체하기보다는, 그 운영 내용을 보완하고 발전시키는 것이 중요하다고 인식하고 있음을 나타낸다.

[그림 3-3] AHP 결과(사업체 담당자, 공단 사업담당자, 전체대상)



2. 고용관리비용지원사업 보완 운영에 대한 중요도 분석 (Constant-Sum Paired Comparison Scaling)

앞서 실시된 공단 사업 담당자 설문조사에서 고용관리비용지원사업을 보완하거나 통합 운영해야 한다고 응답한 대상자를 대상으로 향후 공용관리비용지원사업을 보완 운영하게 된다면 사업의 어떤 속성을 더 보완해야 하는지에 대해 고정총합쌍대비교(Constant-Sum Paired Comparison Scaling) 분석을 실시하였다. 고정총합쌍대비교(Constant-Sum Paired Comparison Scaling) 분석 방법은 정책 결정에 있어 어떤 요인을 더 선호하고 가치가 있는지를 도출하고 측정할 때 사용하는 방법이다.

응답자가 두 속성에 대해 각 속성에 부여한 중요도나 우선순위를 반영하여

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

수량을 할당하게 한다. 이것은 속성이 재원 할당을 위한 선호에 어떻게 영향을 미치는지 알 수가 있어 유용하다

Constant-Sum Paired Comparison Scaling 설문과 데이터 구조와 평가 항목(속성)의 구성은 아래와 같으며 평가 항목(속상)의 쌍대비교(PAIRED Comparisons)를 위해 각 속성에 상대적 선호(중요)의 정도를 수량으로 할당한다. 여기에 두 속성에 각각 0에서 100사이의 점수를 배정하고 합이 s=100이 되게 한다. n개의 속성을 완전 쌍대비교한다면 n(n-1)/2번 수행하게 된다.

A	B	C	D
(고용관리 비용지원사업) 지원요건	(고용관리 비용지원사업) 지원기간	(고용관리 비용지원사업) 지원금액	(고용관리 비용지원사업) 작업지도원 자격기준

예) 고용관리비용지원사업에 대한 문제점을 고민해 보시고 어떤 속성을 좀 더 보완할 때 사업이 목적대로 운영될 수 있을까요?

속성A	비중		속성B
지원요건	85	15	지원기간
지원요건	68	32	지원금액
지원요건	91	9	작업지도원 자격기준
지원기간	28	72	지원금액
지원기간	87	13	작업지도원 자격기준
지원금액	82	18	작업지도원 자격기준

고정총합쌍대비교는 두 속성에 점수를 할당하는 ratio scale을 사용하는 점에서 Satty의 AHP 9-point rating scale을 사용하는 것과 다르다.

■ 속성의 중요도 추정

▶ 속성의 중요도(Importance)를 찾고자 한다.

- n개 속성의 중요도인 Weights 파라미터 wi (i=1,....n)

▶ 모델식

- 두 속성 사이의 쌍대비교에서 두 속성의 평가점수의 비를 두 속성의 중요도의 비와 오차의 곱으로 표시한다.
  - 연구자가 찾고자 하는 속성의 중요도 파라미터 : w = (w1, w2, ... wn)
  - 쌍대비교 설문에서 속성 i와 속성 j를 비교하여 각각 할당한 데이터 : Yi, Yj. 모델은 속성 i와 속성 j의 비(ratio)로 표현한다.

▶ 로그 선형 모델식

- 위의 모델에서 log를 취한다.

- 아래와 같이 선형 모델로 재표현이 가능하다.

  * 설명변수 X k = 1 : i 속성
    -1 : j 속성
    0 : otherwise
  * 종속변수 : log(Yi/Yj)
  * 파라미터 : log w k

- Regression 절차를 적용해서 회귀계수인 log w k 를 추정하게 된다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

▶ 최소제곱법(Least Square Method)을 이용한 Weights 파라미터의 추정

- Log-Regression 모델에서 Log-Weights 파라미터를 추정하기 위한 가장 쉬운 방법은 "최소제곱법(Least Square Method)"을 이용하는 것이다. 이것은 오차의 제곱합을 최소화하도록 파라미터를 추정하는 것이다.
  - 실제로, 아래의 분석데이터에서, log(Yi/Yj)를 종속변수로 하고, 첫번째 파라미터를 log w 1=0으로 (그러면 w 1=1이됨) 고정시키고, X2~X5를 설명변수로 해서 보통의 Regression을 수행하면 파라미터 log w 1~log w 5 를 추정할 수 있다. 추정한 파라미터는 로그 중요도 파라미터(log wi)이므로 exp(log wi)로 antilog변환을 하면 원래의 중요도 파라미터(wi)를 얻을 수 있다.
- 최종적으로, 이것을 합이 1이 되도록 정규화하여 속성의 중요도를 추정한다.

(예) 분석 데이터 구조

쌍대비교	Yi	Yj	log(Yi / Yj)	X1	X2	X3
A/B	60	40	0.405	1	-1	0
A/C	20	80	-1.386	1	0	-1
B/C	40	60	-0.405	0	1	-1

(*한 응답자의 데이터임)
(예) Log-Regression 모델에서 최소제곱법으로 추정한 Weights

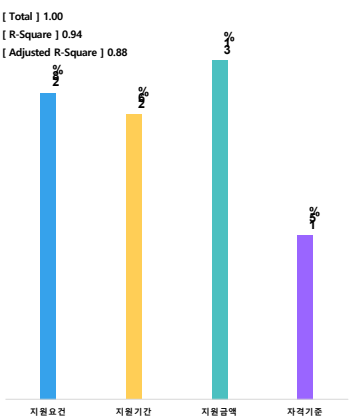
3. Constant-Sum Paired Comparison Scaling 분석결과

가. 사업체 담당자

고용관리비용지원사업을 이용하고 있는 사업체 담당자를 대상으로 고용관리비용지원사업을 보완하거나 통합 운영해야 한다면 어떤 부분을 보완해야 하는지에 대해 조사한 결과 지원금액의 중요도가 31%로 가장 높은 중요도를 보였으며, 다음으로 지원요건 28%, 지원기간 26%, 작업지도원 자격기준 15% 순으로 나타났다. 즉 사업체 담당자들은 지원되는 금액이 가장 중요한 요소로 평가한 반면, 자격기준(15%)은 상대적으로 중요도가 낮게 평가되어, 의사결정에 있어 다른 요소들에 비해 덜 중요한 역할을 하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 3-22〉 고용관리비용지원사업 보완 요소별 평균 중요도 분석(사업체 담당자)

대안의 평균적 중요도 (CSumPCS Log Regression Average Importances)	
속성	평균중요도
지원요건	0.28
지원기간	0.26
지원금액	**0.31**
자격기준	0.15
[Total]	1.00
[R-Square]	0.94
[Adjusted R-Square]	0.88



한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-23〉 개별 응답자의 속성별 중요도 및 모델 적합도 분석 결과(사업체 담당자)

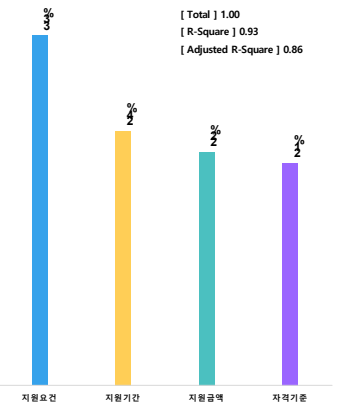
ID	Consistency		Model Fit (ANOVA)		Individual Importances (Weights)			
	R-Square	Adjusted R-Square	F	P-value	지원 요건	지원 기간	지원 금액	자격 기준
1	0.89	0.79	8.42	0.06	0.35	0.20	0.34	0.10
2	0.96	0.92	24.26	0.01	0.03	0.43	0.53	0.01
3	0.98	0.96	48.89	0.01	0.40	0.05	0.48	0.07
4	0.94	0.88	15.52	0.03	0.51	0.25	0.14	0.09
5	0.92	0.84	11.33	0.04	0.11	0.33	0.43	0.14
6	0.89	0.79	8.42	0.06	0.14	0.24	0.14	0.47
7	0.93	0.87	14.20	0.03	0.32	0.38	0.15	0.16
8	0.95	0.90	18.43	0.02	0.11	0.32	0.49	0.09
9	0.99	0.99	146.47	0.00	0.56	0.12	0.07	0.26

나. 공단 사업담당자

공단 고용관리비용지원사업을 운용하고 있는 사업 담당자를 대상으로 고용관리비용지원사업을 보완하거나 통합 운영해야 한다면 어떤 부분을 보완해야 하는지에 대해 조사한 결과 지원요건의 중요도가 33%로 가장 높은 중요도를 보였으며 다음으로는 지원기간(24%), 지원금액(22%), 작업지도원 자격기준(21%) 순으로 나타났다. 즉, 공단 담당자들은 지원요건을 가장 중요한 요소로 평가했다. 반면, 작업지도원 자격기준(21%)은 상대적으로 중요도가 낮게 평가되어, 의사결정에 있어 다른 요소들에 비해 덜 중요한 역할을 하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 3-24〉 고용관리비용지원사업 보완 요소별 평균 중요도 분석(공단 사업담당자)

대안의 평균적 중요도 (CSumPCS Log Regression Average Importances)	
속성	평균중요도
지원요건	**0.33**
지원기간	0.24
지원금액	0.22
자격기준	0.21
[Total]	1.00
[R-Square]	0.93
[Adjusted R-Square]	0.86



〈표 3-25〉 개별 응답자의 속성별 중요도 및 모델 적합도 분석 결과(공단 사업담당자)

ID	Consistency		Model Fit (ANOVA)		Individual Importances (Weights)			
	R-Square	Adjusted R-Square	F	P-value	지원요건	지원기간	지원금액	자격기준
1	0.95	0.91	21.13	0.02	0.29	0.08	0.16	0.46
2	0.85	0.70	5.63	0.09	0.31	0.23	0.36	0.10
3	0.86	0.71	5.91	0.09	0.29	0.07	0.07	0.58
4	0.96	0.91	22.03	0.02	0.44	0.20	0.23	0.13
5	0.87	0.73	6.43	0.08	0.23	0.47	0.14	0.16
6	1.00	1.00	401.11	0.00	0.27	0.43	0.11	0.18
7	0.93	0.86	13.22	0.03	0.14	0.30	0.43	0.13
8	1.00	1.00	9.E+15	0.00	0.27	0.18	0.27	0.27
9	0.84	0.68	5.23	0.10	0.44	0.16	0.27	0.13
10	1.00	1.00	3.E+15	0.00	0.44	0.19	0.19	0.19
11	0.97	0.93	29.20	0.01	0.32	0.32	0.24	0.12
12	0.96	0.92	23.62	0.01	0.45	0.25	0.18	0.13

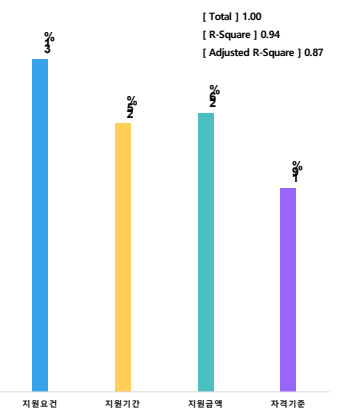
한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

다. 전체 응답 결과

공단 고용관리비용지원사업을 운용하고 있는 사업체 담당자와 공단 사업 담당자 모두를 대상으로 관리비용지원사업을 보완하거나 통합 운영해야 한다면 어떤 부분을 보완해야 하는지에 대해 조사한 결과 지원요건의 중요도가 31%로 가장 높은 중요도를 보였으며, 그다음으로 지원금액(26%), 지원기간(25%), 작업지도원 자격기준(19%) 순으로 나타났다. 즉 전체 응답결과에서는 지원요건을 가장 중요한 요소로 평가된 반면, 작업지도원 자격기준(19%)은 상대적으로 중요도가 낮게 평가되어, 의사결정에 있어 다른 요소들에 비해 덜 중요한 역할을 하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 3-26〉 고용관리비용지원사업 보완 요소별 평균 중요도 분석(전체 응답자)

대안의 평균적 중요도 (CSumPCS Log Regression Average Importances)	
속성	평균중요도
지원요건	31%
지원기간	25%
지원금액	26%
자격기준	19%
[Total]	1.00
[R-Square]	0.94
[Adjusted R-Square]	0.87

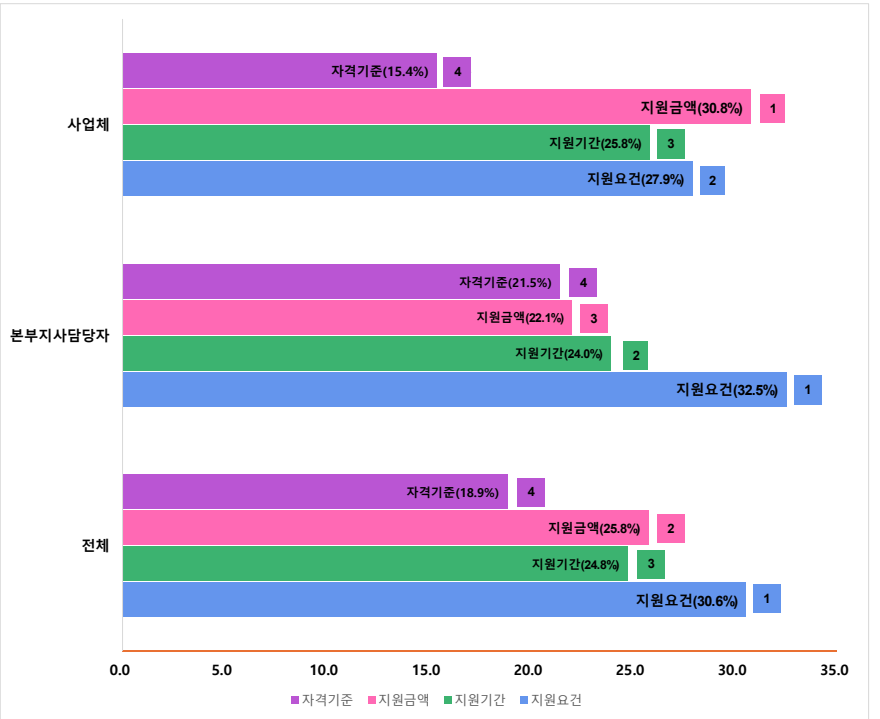


〈표 3-27〉 개별 응답자의 속성별 중요도 및 모델 적합도 분석 결과(전체 응답자)

ID	Consistency		Model Fit (ANOVA)		Individual Importances (Weights)			
	R-Square	Adjusted R-Square	F	P-value	지원 요건	지원 기간	지원 금액	자격 기준
1	0.95	0.91	21.13	0.02	0.29	0.08	0.16	0.46
2	0.85	0.70	5.63	0.09	0.31	0.23	0.36	0.10
3	0.86	0.71	5.91	0.09	0.29	0.07	0.07	0.58
4	0.96	0.91	22.03	0.02	0.44	0.20	0.23	0.13
5	0.87	0.73	6.43	0.08	0.23	0.47	0.14	0.16
6	1.00	1.00	401.11	0.00	0.27	0.43	0.11	0.18
7	0.93	0.86	13.22	0.03	0.14	0.30	0.43	0.13
8	1.00	1.00	9.E+15	0.00	0.27	0.18	0.27	0.27
9	0.84	0.68	5.23	0.10	0.44	0.16	0.27	0.13
10	1.00	1.00	3.E+15	0.00	0.44	0.19	0.19	0.19
11	0.97	0.93	29.20	0.01	0.32	0.32	0.24	0.12
12	0.96	0.92	23.62	0.01	0.45	0.25	0.18	0.13
13	0.89	0.79	8.42	0.06	0.35	0.20	0.34	0.10
14	0.96	0.92	24.26	0.01	0.03	0.43	0.53	0.01
15	0.98	0.96	48.89	0.01	0.40	0.05	0.48	0.07
16	0.94	0.88	15.52	0.03	0.51	0.25	0.14	0.09
17	0.92	0.84	11.33	0.04	0.11	0.33	0.43	0.14
18	0.89	0.79	8.42	0.06	0.14	0.24	0.14	0.47
19	0.93	0.87	14.20	0.03	0.32	0.38	0.15	0.16
20	0.95	0.90	18.43	0.02	0.11	0.32	0.49	0.09
21	0.99	0.99	146.47	0.00	0.56	0.12	0.07	0.26

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

[그림 3-4] C-SUM 결과(사업체 담당자, 공단 사업담당자, 전체대상)



4. 소결

고용관리비용지원사업의 향후 운영 방향성을 분석한 결과, 공단 사업담당자와 사업체 담당자 간 선호도에 차이가 있지만, 주요 개선점에 대한 공통된 인식도 확인할 수 있었다.

AHP 분석에서는 전체 응답자 기준으로 타인적 지원사업으로의 대체(35%)'가 가장 우선적으로 고려될 운영 방향으로 평가되었으며, 다음으로 '타인적 지원사업과의 통합 운영(30%)', '현 사업내용 보완운영(24%)', '현 사업내용 유지

(11%)' 순으로 나타났다. 특히 공단 사업담당자는 '타인적 지원사업으로의 대체'를 가장 중요하게 인식한 반면, 사업체 담당자는 '현 사업내용 보완운영'**을 최우선 과제로 꼽아 차이를 보였다. 이는 공단 담당자들이 현 사업의 전환 및 통합을 선호하는 데 비해, 사업체 측에서는 기존 사업의 점진적 개선을 더 중요하게 보고 있음을 시사한다.

C-SUM 분석에서는 보완 운영 시 중요 속성으로 사업체 담당자는 '지원금액(31%)'을, 공단 담당자는 '지원요건(33%)'을 가장 중요한 요소로 평가하였다. 전체적으로는 '지원요건(31%)', '지원금액(26%)', '지원기간(25%)', '작업지도원 자격기준(19%)' 순으로 나타났다. 이는 사업체는 지원 금액의 현실성을, 공단은 지원 대상 요건의 명확성과 적절성을 주요 개선점으로 인식하고 있음을 보여준다.

종합적으로, 고용관리비용지원사업은 현 사업의 보완과 타 사업과의 통합 또는 대체 방안을 균형적으로 검토해야 하며, 주요 이해관계자인 사업체와 공단 담당자의 의견을 모두 반영하는 접근이 필요하다. 특히 사업체가 실질적으로 체감하는 금액 지원 확대와 요건 완화에 대한 요구를 신중히 검토하면서, 공단의 효율성과 공정성 강화를 위한 요건 개선 방안을 함께 설계해야 한다. 이러한 접근은 사업의 효과성을 높이는 동시에 다양한 이해관계자의 요구를 충족시킬 수 있는 중요한 기초가 될 것이다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제3절 심층면접조사(Focus-Group Interview)

1. FGI 참여자 특성

심층면접조사(FGI)참여자는 공단 본부와 지사 사업 담당자에게 추천을 받아 고용관리비용을 이용하고 있는 사업체 담당자를 섭외하여 진행하였다. FGI에 참여한 사업체 담당자는 총 12명이었으며 총 4회, 1회 진행시 3명으로 구성하였으며 진행은 온라인 화상 시스템(ZOOM)을 이용하였다.

〈표 3-28〉 FGI 참여자 정보

응답자	사업체 유형	성별	직위
사업체 담당자A	자회사형 표준사업장	여	실장
사업체 담당자B	자회사형 표준사업장	남	공장장
사업체 담당자C	자회사형 표준사업장	남	부장
사업체 담당자D	자회사형 표준사업장	남	매니져
사업체 담당자E	일반 사업체	남	대리
사업체 담당자F	일반 사업체	남	대표이사
사업체 담당자G	자회사형 표준사업장	여	사원
사업체 담당자H	일반형 표준사업장	남	부장
사업체 담당자I	자회사형 표준사업장	여	반장
사업체 담당자J	자회사형 표준사업장	여	사원
사업체 담당자K	자회사형 표준사업장	남	팀장
사업체 담당자L	자회사형 표준사업장	남	직업훈련교사

2. FGI 결과 분석

FGI 실시 일주일 전 질문지를 이메일로 송부하였다. 이를 통해 실제 회의 진행 이전에 참여자가 연구의 내용과 FGI에서 다루어질 내용들에 대해 숙지하고 응답을 미리 준비할 수 있도록 하였다.

FGI 서면 조사지는 공단의 사업 담당자를 대상으로 조사를 실시한 설문조사 내용을 질적으로 구성하여 설문조사에게 파악하지 못한 내용을 파악하기 위한 문항을 중심으로 구성하였다.

FGI 조사지 문항
1. 고용관리비용이 근로자의 직무 적응 및 직업 생활유지와 사업주가 작업지도원을 위촉 배치하는데 소요되는 비용 지원에 도움이 되는지에 대한 내용
2. 사업주가 고용관리비용지원제도를 선호하는 주된 이유
3. 고용관리비용지원 내용(조건, 단가, 기간, 자격 기준 등에 대한 적정성)에 대한 심층 질문
4. 예산삭감에 대한 의견
5. 기타

사전에 서면으로 받았던 의견의 연장선에서 연구 결과에 중요한 영향을 미칠 수 있는 질문의 경우는 FGI를 통해 질문하고 그에 대한 응답을 듣는 형식을 사용하였다. 이 과정에서 질문과 무관하게 자유로운 토론 방식으로 회의를 진행하여 다양한 의견을 수렴할 수 있었다.다음은 FGI를 진행한 결과를 분석한 것으로 사전 서면 조사지 문항에 대한 응답과 실제 회의 진행 시 나온 의견을 모두 통합하여 제시하였다. 이 때 참여자의 이름은 익명성을 보장하기 위해 영문 알파벳으로 표시하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

가. 심층면접조사(Focus Group Interview) 결과

1) 고용관리비용지원사업이 장애인 근로자의 직무 적응 및 직업 생활유지에 도움이 되는지에 대한 질문

고용관리비용지원사업의 효과성에 대한 질문에 대한 의견으로는 작업지도원의 필요성과 지원 대상 확대 필요, 제도의 유연성과 맞춤형 지원 등을 중심으로 의견이 모아졌다. 사업체 담당자들은 제도의 유지 필요성을 인정하면서도 실제 지원 효과를 높일 수 있도록 개선을 요구하였다.

(1) 장애인 근로자 직무 적응을 위한 작업지도원 필요성 강조

담당자는 작업지도원이 장애인 근로자의 직무 적응과 성과 향상에 중요한 역할을 한다고 강조했다. 특히 작업지도원이 장애인 근로자의 직무 수행을 직접적으로 돕는 과정에서 업무 적응에 긍정적인 결과를 가져올 수 있다고 평가하였다.

> 사업체 담당자 K: “초기 회사가 설립되었을 때 40여명의 장애인 분들이 들어오게 되니 작업지도원의 역할이 크게 중요하다고 생각하지 않았음. 그러나 회사가 점차 안정화되고 자리잡혀 가는 시점에 작업지도원을 활용을 해보니 장애인 근로자의 직무향상에 너무 도움이 되었음.”
>
> 사업체 담당자 I: “장애인 근로자분들의 근로능력은 개인차가 매우 크다고 생각함. 그래서 작업지도원의 역할이 매우 중요하다고 생각함. 기능이 좋은 장애인 근로자분에게는 굳이 근로지원인이 아닌 작업지도원을 활용해도 된다고 생각함. 실제 작업지도원이 작업지도를 잘 수행하면 역할은 매우 긍정적이라고 생각함.”
>
> 사업체 담당자 C: “저희 회사는 올해 신규사업을 진행하고 있어 작업지도원 선생님이 많은 도움이 되고 있는 상황임. 제가 직접 장애인 근로자분들에게 설명하고 지도하는 데에는 한계가 있는데, 작업지도원 선생님이 장애인 근로자분의 눈높이에 맞게 직무 지도를 해주시기 때문에 이 부분은 만족스럽고 회사에서도 유용하게 활용하고 있음.”

(2) 사업의 효과성을 높이기 위한 지원 대상 고민 필요

일부 담당자는 이 사업을 실행하는 작업지도원에게 직접적으로 지원이 이루어질 때, 작업지도원의 역할이 더욱 효과를 볼 수 있다고 보았다. 특히 작업지도원에게 일부 보상이 제공되는 경우, 직업 지도에 대한 동기부여가 강화되어 장애인 근로자의 직무 적응에 더 큰 도움이 된다고 언급하였다.

사업체 담당자 D: "고용관리비용지원사업이 작업 근로자나 작업지도원에게 직접적인 도움이 되기보다는 사업주에게 지급된다는 점에서 모호한 부분이 있음. 사업의 효과는 작업지도 담당자의 책임에 달려 있는데... 우리 사업체의 경우 고용관리비용으로 사무용품을 구입해 운영비로 사용하고 있음."

사업체 담당자 C: 제 생각도 작업지도원에게 직접 비용이 지급되지 않다 보니 단순히 사업주를 위한 지원제도가 아닌가? 라는 생각이 듬. 신규로 장애인 근로자를 채용했을 때 주는 인센티브? 정도로 생각하는 경향이 있음.

사업체 담당자 F: 우리는 실제로 공장장이나 생산팀장 정도 되는 분이 장애인 근로자분들을 지원하고 있는데 그분들이 직접적으로 혜택을 받지 못하고 있고, 또 지원금 신청 시 서류 업무나 부가적인 업무가 많음. 이런 지원금 신청은 서류 작업 등으로 피로감도 있는데 실제 업무를 하는 사람에게 혜택이 돌아가지 않다 보니 전반적인 사업의 효과성이 좀 떨어지지 않나 생각함.

사업체 담당자 B: 우리 회사도 14만원을 복지사들에게 지급하지는 않고 그냥 운영비로 활용하고 있음.

사업체 담당자J: "사업주보다는 작업지도원에게 비용을 지급하면 작업지도원이 더 큰 책임감과 참여 의식을 가질 수 있다고 생각함.

사업체 담당자E: 작업지도원에게 금액이 가지 않기 때문에 10만 원 아니면 이보다 좀 더 작더라도 작업지도원에게 금액이 지급되면 좀 더 동력으로 작용할 수 있다고 생각함."

(3) 제도의 유연성과 맞춤형 지원 필요성

고용관리비용지원사업이 장애인 근로자의 다양한 업무 환경과 개별 필요에 맞춰 유연하게 적용될 수 있다면, 직무 적응과 업무 수행에 있어 더 큰 도움이 될 것이라는 의견도 제시되었다. 담당자들은 각 장애인 근로자의 특성에 맞춘 맞춤형 지원이 가능하도록 제도의 유연성이 필요하다는 의견을 주었다. 이를 통해 장애인 근로자가 업무에 더 효과적으로 적응하고 성과를 낼 수 있을 것이라는 기대하였다.

사업체 담당자 B: "처음으로 1년간 이 사업을 받아본 경험으로 이야기 하면 회사에 지급되는 이 비용이 작업지도원이나 직무지도에 실질적인 도움이 되는지는 아직 잘 모르겠음. 비용이 직무지도 비용으로는 적지 않나 생각하며, 우리 회사는 사회복지사들이 작업지도원 역할을 항시 하고 있음 이 비용과 직무지도는 별개로 운영되고 있다고 함."

사업체 담당자 G: "우리 회사는 사무 및 카페 업무를 수행하는 데 있어 직무지도원이나 근로지원인을 충분히 활용하지 못하는 상황임. 사무 업무는 청각장애인을 대상으로 하여 서류 검토 등의 업무를 수행하기 때문에 근로지원인 사용이 어려웠고, 카페 업무에서도 바리스타 경험이 있는 근로지원인을 찾기 어려워 지원 받지 못하였음. 이로 인해, 고용관리비용지원사업에 더 많이 의존하고 있으며, 사내 ERP 시스템도 고용관리비용지원사업에 맞춰 지원 프로세서가 개발되어 있음. 만약 이 지원 사업이 없어지면 새로운 대체 사업에 맞춰 프로그램을 다시 개발해야 하며 이로 인함 어려움이 있을 것으로 생각됨."

사업체 담당자 J: "저희 사업장은 장애인분들이 주로 현장에서 근무를 많이 하고 있음. 예를 들어 카페 업무 같은 경우 이 사업 보다는 적응지도나 근로지원인을 많이 활용하고 있음. 취업 후 적응 지도가 우리 회사에는 좀 더 도움이 되는 것 같음. 이 사업이 장애인 근로자가 입사하고 적응하는 데 어느 정도 도움이 된다고는 생각하지만 업무적으로 크게 도움이 되지는 않는다고 생각함."

사업체 담당자 E:제가 생각할 때는 고용관리비용지원사업이 좀 형식적으로 운영되는 면이 없지 않아 있는 것 같음. 또 작업지도원 자격을 충족하는 사람을 억지로 찾아서 맞추려고 하는 경향도 있고 이렇다 보니 실제 업무에서 필요한 지원과는 좀 거리가 있다고 생각함."

2) 사업주가 다른 인적지원제도 외에 이 사업을 이용하는 이유

고용관리비용지원사업의 선호 이유는 내부 인력 활용의 유연성과 절차적 간소화, 작업지도원의 유연한 운영과 관리 편리성으로 요약된다. 그러나 형평성 문제와 타 제도에 대한 선호를 언급한 개별 의견도 존재하며, 이들은 고용관리비용지원사업이 보다 실질적인 혜택과 공정성을 제공하기 위한 개선이 필요함을 시사하고 있다.

(1) 내부 직원 활용의 용이성 및 신속성

사업체 담당자들은 고용관리비용지원사업을 통해 외부 인력을 활용하지 않고, 내부 직원들을 작업지도원으로 지정할 수 있다는 점에서 유연성과 편의성을 강조하였다. 특히, 취업 후 적응지도나 근로지원인 제도는 외부 인력이 투입되면서 발생하는 절차적 번거로움과 사전 준비 부담이 크기 때문에, 내부 인력을 활용할 수 있는 고용관리비용지원사업을 더 선호한다고 하였다.

> 사업체 담당자 E: “우리 회사는 표준사업장이나 이런 곳이 아닌 일반 사업장이다 보니 뭔가 다른 외부인들이 오는 것보다 저희 내부 직원들을 활용할 수 있는 점이 제일 좋은 것 같음. 사업운용 편의성 등에서 타 인적 지원제도보다 좋다고 생각함. 외부에서 지원 인력이 오게 되면 준비할 것 많아 사실 외부 인력 활용은 고려하지 않고 있음.“
>
> 사업체 담당자 C: ”고용관리비용이 여러 장점이 있지만 일단 선생님 구하기가 쉬움. 회사 내에서 적합한 분들을 찾을 수 있어 이런 부분에 장점이 있음. 외부에서 찾을 경우 맞는 분을 찾기까지 꽤 시간이 소요됨. 오히려 내부 직원을 쓰게 되니 책임감도 더 있고 근무 시간 내 계속 함께 근무를 하다 보니 효과가 더 좋은 것 같음.“
>
> 사업체 담당자 I: “근로지원인을 활용하려면 일단 보호자께 동의를 다 구해야 함. 그래서 뭔가 제도가 좀 번거롭고 보호자와 통화를 거쳐 동의를 얻어야 하는 부분에 있어 절차가 까다로움. 취업 후 적응지도 같은 경우도 공단에 직접 신청하는 것이 아니라 위탁 업체를 통해야 하고 해서 절차상 불편함이 있음. 고용관리비용은 직접 공단에 신청하니 그런 면이 좀 편한 것도 사실이고, 어차피 제가 직무 지도를 해야 하는데 이 제도를 활용할 수 있어 만족도가 높음.”

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

(2) 작업지도원 운영의 유연성과 관리 편리성

담당자들은 고용관리비용지원사업이 작업지도원을 내부 인력 중에서 유연하게 선정할 수 있게 함으로써, 장애인 근로자의 직무 적응 지원이 보다 일상적인 업무 흐름 속에서 이루어질 수 있다고 평가했다. 외부 인력의 경우 일정 시간에만 지원이 가능한 반면, 내부 작업지도원은 필요 시 수시로 지원할 수 있어 지속적인 관리가 가능하다고 언급했다.

> 사업체 담당자 G: "우리는 표준사업장이지만 그래도 외부보다는 내부 직원을 활용하는 것이 더 좋다고 생각함. 외부 직무지도원도 활용해 보았지만 그분들은 우리처럼 직접 일을 가르쳐 준다기보다는 할 수 있도록 옆에서 지켜봐 주시는 역할이 더 큰 것 같아 보였음. 우리 카페 매니저님은 직접 관리뿐 아니라 업무도 알려주시기 때문에 우리는 작업지도원을 잘 활용하고 있음."
>
> 사업체 담당자 B: "본인이 근무하는 회사는 주로 발달장애인과 중증 장애인들이 많아, 이들을 위한 직무지도는 굉장히 중요함. 고용관리비용이 직무교육에 직접적으로 큰 도움이 되는지는 모르겠지만, 계속해서 변화하는 직무를 가르치고 적응시킬 필요가 있어 직무지도원이 필수적임. 이 비용 자체가 장애인의 직무 향상에 직접적으로 도움이 되는 것 같지는 않지만 항시 직무 지도가 필요하기 때문에 이 사업을 활용하고 있음."

3) 고용관리비용지원 내용(신청 조건, 단가, 기간, 자격 기준 등에 대한 적정성)에 대한 심층 질문

FGI에 참여한 사업체 담당자들은 고용관리비용지원사업의 신청 조건, 지원 시간 및 금액, 작업지도원 자격 기준, 대상 범위, 그리고 지원 기간에서 제도의 유연성과 실질적 지원 강화를 필요로 한다는 의견을 주었다.

(1) 90일 기준 완화 및 유연한 지원 기간 운영에 대한 필요성

사업체 담당자들은 현재의 90일 기준이 지나치게 엄격해 실제 필요한 시점에 지원을 받기 어렵다는 의견이 있었으며, 직무 변경, 번아웃, 성과 저하 등 특정 상황에서 유연한 지원이 필요하다는 의견이 많았다. 특히, 3년의 지원 기간을 필요할 때 나누어 활용할 수 있도록 지원 기간의 유연성도 희망하고 있었다.

사업담당자 B: 신규 고용 90일 기준이 아니라 직무가 바뀌었을 때나 새로운 적응이 필요하다고 생각될 때 항시 지원이 되어야 한다고 생각함.

사엄담당자 D: 번아웃이나 직무성과 저하 시점에 고용관리비용지원이 된다면 도움이 될 것 같음. 초기 90일이 지나도 장애인 근로자분들에게 어려움이 있을 때 지원이 되어야 한다고 생각함.

사업담당자 B: 우리 회사도 90일 이내 신청 조건 때문에 신청 시기를 놓친 경우가 있음. 90일 이내보다 어떤 필요 부분이 발생할 때 유연하게 신청할 수 있었으면 좋겠음.

사업체 담당자 E: 중증 장애인 분들은 두세 달이 지나도 적응에 어려움이 있기 때문에, 90일 내 신청이라는 조건은 너무 엄격한 조건이라고 생각함. 또한, 담당자가 교체되거나 하면 이 기간을 놓치는 경우도 있음. 따라서 90일 조건을 완화해서 사업 담당자나 장애인 근로자분들에게 여유를 줄 필요가 있다고 생각함.

사업체 담당자 C: 면접으로 직원에 대해 모든 것을 파악할 수 없기 때문에 일반적으로 3개월 계약 및 평가 후 계약 기간을 연장하고 있어 이런 부분을 감안하여 신청 조건을 설정하면 좋을 것 같음.

사업체 담당자K: 총 3년이면 좀 나누어서 사용할 수 있게 해서 업무 변경 시에도 활용할 수 있으면 좋겠음. 또 회사에 어떠한 이벤트가 발생해 해당 업무를 할 수 없는 경우 임시로 직무전환이 될 수 있는데 이때도 이용할 수 있으면 좋을 것 같음.

사업체 담당자I: 저희는 장애인 근로자 분들의 업무를 변경했는데 결국 너무 안 되어서 다시 제 자리로 돌아온 경우가 있었음. 만약 90일이 아닌 업무가 변경이 되었을 때 지원해 주면 저런 경우가 발생했을 때 도움이 될 것 같음.

사업체 담당자F: 지금 최대 3년인데 이 기간을 유예를 해서 꼭 필요할 때 나누어서 사용할 수 있으면 좋겠음.

(2) 작업지도와 복리후생을 위한 지원금 증액 필요

사업체 담당자 들은 현재 지원금이 충분하지 않아 작업 지도와 근로자의 복리후생에 실질적인 도움이 부족하며, 지원금이 증액되면 근로 환경 개선과 복리후생 강화에 기여할 수 있을 것이라는 의견이 있었다.

> 사업체 담당자 B: 복지사들이 직무지도만을 하는 것이 아니고 새로운 직무를 가르칠 때 샘플이나 실물이 필요한 부분도 있는데 이때 이 비용을 활용할 수 있으면 좋겠으나, 금액이 너무 작다 보니 아쉬운 부분이 있음. 이런 부분을 감안해서 비용 정책이 되었으면 좋겠음.
>
> 사업담당자 D: 14만원은 너무 적다고 생각함. 최소 명당 30만원 정도는 되어야 운영비로 활용하거나 다른 혜택을 제공할 수 있음. 현재의 지원금액은 사업주에게도 크게 도움이 되지 않는다고 생각함.
>
> 사업체 담당자 E: 지원금액에 크게 불만은 없지만 그래도 금액이 좀 더 높게 책정이 되면 근로 환경개선이나 이런 쪽으로 사용할 수 있어 여러모로 좋을 것 같음.
>
> 사업체 담당자 G: 지원금액이 더 크면 좋겠지만 크게 불만은 없음. 그래도 월 금액이 높아지면 장애인 근로자분들의 복리후생을 위해 더 사용할 수 있어 좋을 것 같음.

(3) 작업지도 시간 및 동시간대 지원 규정의 유연한 적용 필요성

현재 작업지도 시간이 12시간으로 설정된 것에 대해 부족하다는 의견과 적절하다는 의견이 나뉘었다. 또한, 동시간대 여러 장애인 근로자에게 작업지도를 할 수 없도록 한 규정이 업종에 맞게 유연하게 적용되기를 바라는 의견도 있었다.

> 우리는 제조업이라서 하루에 최소 1시간에서 1시간 반 정도는 작업지도를 해야 하지 않을까? 라고 생각함. 그래서 월 20시간은 되어야 한다고 생각함.“ (사업체 담당자 F)
>
> 사업체 담당자 J: 저는 12시간이 좀 부족하다는 생각이 있어 12시간도 좀 더 늘렸으면 좋겠음.

사업담당자 D: "시간은 12시간이 적당한 것 같음. 이미 직장에서는 작업지도가 상시로 이루어지고 있기 때문에 12시간보다 훨씬 많은 작업 지도를 하고 있음. 만약 시간이 더 늘어나게 된다면 관련 서류 작업도 늘어날 것 같음."

사업체 담당자 L: "작업지도원이 장애인 근로자를 지원할 때 12시간 이상 작업 지도를 해야 한다고 하는데 조항을 살펴보니 5명까지 최대 지원할 수 있지만 동시간대에 지원이 안된다고 알고 있음. 이 부분은 수정되었으면 좋겠음. 우리는 카페 업무를 하는데 동시간대에 두 명이서 근로하실 때도 있는데 한 분은 교육을 하고 한 분은 안 할 수도 없는 상황이고 보통 2~3명 근로를 하는데 이런 부분은 개선이 필요한 것 같음.

(4) 작업지도원 자격 기준 완화 필요성

일부 사업체 담당자들은 작업지도원 자격기준 완화를 통해 선임 과정을 보다 유연하게 운영할 수 있기를 희망하는 반면, 일정 자격을 갖춘 인원이 작업지도를 수행하는 것이 필요하다는 의견도 있었다.

사업체 담당자 C: 작업지도원 자격기준이 조금 완화되었으면 좋겠음. 실제 1년 근무 경력을 찾기가 좀 어려움. 주 5일 근무에 8시간 근무를 하면 6개월에도 충분히 작업을 익힐 수 있다고 생각함.

사업체 담당자 K: 회사마다 사정이 좀 있겠지만 우리 회사는 처음 만들어졌을 때 1년 자격기준을 충족하는 사람이 없었음. 수행하는 작업에 따라 그렇게 어려운 경우가 아니면 자격기준을 좀 완화하는 것도 좋은 방법이라고 생각함. 아니면 경력이 안 되더라도 직책을 충족하면 선임할 수 있는 방법도 고려할 수 있음.

사업체 담당자 I: 사회복지사 자격증이 있어서 자격 기준에 대해서는 크게 불편하다고 생각해본 점이 없음. 그래도 어느 정도 자격이 되는 사람이 해야 된다고 생각해서 1년이 적당하다고 생각함.

4) 예산 삭감에 대한 의견

대부분의 사업체 담당자들은 예산 삭감에 대해 크게 피해를 느끼지 않으나, 지원이 완전히 없어지는 것에 대해서는 우려를 표하고 있었다. 적은 금액이라도 예산이 유지되거나, 가능하다면 확대되기를 바라고 있으며, 일부 담당자는 예산이 삭감되더라도 현행 제도를 유지하는 것이 중요하다고 생각했다. 특히 작은 사업장에서는 이 지원이 일정한 도움을 줄 수 있다는 의견이 있었다.

사업체 담당자 E: "올해 예산이 많이 줄었다고 들었는데 아예 없어지는 것보다는 그래도 적은 비용이라도 지원이 되면 충분히 회사에는 도움이 될 수 있다고 생각함. 한 가지 문제점은 작업지도원에게 금액이 가지 않기 때문에 10만 원 아니면 이보다 좀 더 작더라도 작업지도원에게 금액이 지급되면 좀 더 동력으로 작용할 수 있다고 생각함."

사업체 담당자 C: "사실 예산이 많이 줄었다고 회사에 크게 피해가 있는 건 아니지만, 예산이 늘지 않더라도 현행을 유지했으면 좋겠음. 어떻게든 제도가 있으면 어느 부분에서는 효과가 있기 때문에 예산이 줄더라도 사업이 없어지지는 않았으면 좋겠음."

사업체 담당자 K: "다른 분들과 의견이 같음. 제도가 존재하니 활용을 하게 되는 것이고 예산이 더 줄어들면 거기에 맞게 또 운영이 될 것 같음. 회사에는 큰 타격이 될 것 같지 않음. 그러나 큰 표준사업장 이외 작은 사업장에서는 이 금액도 어느 정도 도움이 될 수 있다고는 생각함."

사업체 담당자 G: "예산이 줄 것이라는 말은 이미 작년부터 논의되어서 크게 문제가 되지는 않지만, 신규 입사자들이 혜택을 받지 못하고 있는 상황임."

사업체 담당자J: 우리 회사는 고용관리비용지원 이외 다른 인적지원제도를 활용하고 있기 때문에 예산 삭감 부분은 크게 문제가 되지 않고 있음."

사업체 담당자 F: "예산이 줄어서 직접적으로 피해를 보지는 않았지만 없어지기보다는 저는 좀 더 확장되면 좋겠다고 생각함."

5) 기타의견

기타의견에서사업체 담당자들은 고용관리비용지원사업이 단순히 금전적인 보조에 그치지 않고, 장애인 근로자들의 실제 업무 적응과 사업체 내 협력 체계 구축에 실질적인 도움이 되는 방향으로 개선되기를 바라는 의견을 주었다.

> 사업체 담당자 F: "14만 원을 위한 서류작업에 시간이 너무 소용되면 제도 이용에 어려움이 따름. 지원금액이나 시간 등이 좀 더 늘어나서 실제 현장에서 잘 활용만 된다면 좋은 제도라고 생각함."
>
> 사업체 담당자 L: "저도 14만 원을 위해 너무 많은 서류 작업이 들어가면 사용 이용에 어려움이 따르고 결국 신청이 저조할 수밖에 없을 것이라 생각함."
>
> 사업체 담당자 D: "사업장 환경에 따라 세 가지 인적지원제도의 유용성이 좀 다를 수 있다고 생각함. 사실 취업 후 적응지도는 직무지도원에게 비용이 지원이 되어 회사에 눈치가 좀 보이기도 함. 인적지원제도를 중복적으로 사용할 수 없기 때문에 우리 회사에서는 고용관리비용 신청요건이 되면 이용을 하고 후에는 근로지원인 제도를 많이 이용하고 있음."
>
> 사업체 담당자 K: "고용관리비용 자체가 장애인 근로자의 직장 적응력을 올려 주지는 않는다고 생각함. 그것보다는 회사 내부적으로 장애인 근로자들 동료들이 어떻게 협력해 나갈 수 있느냐가 더 큰 요건이라고 생각함. 고용관리비용이 이 협력 관계를 구축하는데 도움이 된다면 우리 회사도 적극적으로 이용할 마음이 있음."

가. 심층면접조사(Focus Group Interview) 요약

고용관리비용지원사업에 대한 FGI(Focus Group Interview)를 통해 다양한 의견이 제시되었다. 먼저, 작업지도원의 역할이 중요하다는 점이 강조되었다. 사업체 담당자들은 작업지도원이 장애인 근로자의 직무 수행에 실질적인 도움

을 주며, 이로 인해 작업 능력이 향상될 수 있다고 평가하였다. 특히, 참여자들은 작업지도원에게 직접적인 보상이 주어질 경우, 더 큰 동기부여와 효과적인 직무 지도가 가능할 것이라는 의견을 제시했다.

고용관리비용지원사업의 선호 이유로는 내부 인력을 유연하게 활용할 수 있어 절차가 간소화되고 사업 관리가 용이하다는 점이 언급되었다. 외부 인력보다 내부 작업지도원을 활용함으로써 사업체의 실질적인 운영 효율성이 높아지며, 필요 시 장애인 근로자를 유동적으로 지원할 수 있다는 것이 주요 장점으로 평가되었다.

지원 내용에 대해서도 다양한 의견이 제시되었다. 현행 90일 신청 기준을 완화하고 필요할 때 유연하게 지원받을 수 있도록 제도개선이 필요하다는 의견이 있었다. 또한, 현재 지원 금액인 14만 원 수준이 부족하다는 의견이 많아, 금액을 증액하여 근로환경 개선 및 복리후생에 사용할 수 있으면 좋겠다는 의견이 있었다. 또한, 작업지도 시간이 현행 12시간으로 설정되어 있으나, 업종에 따라 필요한 시간이 다르므로 유연한 적용이 필요하다는 의견도 나왔다.

예산 삭감과 관련해서는 대부분의 참여자가 지원금이 줄어드는 것에 큰 피해를 느끼지 않았으나, 지원이 완전히 없어질 경우 업무에 부담이 될 수 있다고 우려하였다. 특히 소규모 사업체는 적은 금액이라도 안정적인 지원이 지속되기를 바라고 있었다.

마지막으로, 고용관리비용지원사업이 장애인 근로자의 직무 적응과 사업체 내 협력 체계 구축에 실질적으로 기여할 수 있도록 제도적 개선이 필요하다는 점이 강조되었다. 지원 제도가 단순한 금전적 보조에 그치지 않고, 장애인 근로자들이 원활히 적응하고 성과를 낼 수 있도록 실질적인 도움이 되는 방향으로 발전하기를 기대하는 의견이 많았다.

제4절 장애인근로자 인터뷰 조사

1. 조사개요

장애인 근로자 인터뷰 조사는 공단 본부와 지사 사업 담당자에게 추천을 받아 고용관리비용을 이용하고 있는 장애인 근로자 분들을 섭외하여 진행하였다. 인터뷰에 참여한 장애인 근로자는 총 9명[1]이었으며 총 4곳의 사업체를 방문하여 장애인 근로자분들과 인터뷰를 진행하였다.

〈표 3-29〉 인터뷰 참여자 정보

응답자	사업체 유형	성별	연령대	주요 직무
근로자 1	사업장A	남	30대	헬스키퍼(안마)
근로자 2	사업장B	남	30대	환경정리
근로자 3	사업장B	남	20대	환경정리
근로자 4	사업장B	남	20대	환경정리
근로자 5	사업장B	여	20대	환경정리
근로자 6	사업장C	남	30대	식당 위생관리
근로자 7	사업장C	남	20대	세차
근로자 8	사업장D	남	20대	배달, 포장
근로자 9	사업장D	남	40대	배달, 포장

〈표 3-30〉 인터뷰 질문

참여자	1. 작업지도원(동료 근로자)으로부터 주로 받는 작업지도는 무엇입니까? 2. (현 직장) 혹은 (이전 직장)에서 외부 직무지도원으로부터 직무지도나 근로지원(인)을 받은 경험과 내부와 외부에서 작업 수행을 도와주는 것 중 어느 것이 더 도움이 되는지에 대한 여부 3. 업무에 익숙(능숙)해지기 위해 소요되는 기간. 4. 직무(하는일)가 바뀌었을때나 직무(하는일)의 배치장소가 바뀌었을 때도 작업지도가 필요한지에 대한 여부

1) 인터뷰 대상자의 장애유형은 시각장애 1명, 지적장애 8명임.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

2. 인터뷰 결과

가. 인터뷰 대상자1

1) 작업지도원(동료 근로자)으로부터 주로 받는 작업지도내용

인터뷰 대상자는 시각적 어려움으로 인해 전화 상담, 스케줄 관리, 물건 위치 파악, 이동 안전, 화장실 위치 확인 등에서 동료의 작업 지도를 받고 있었다. 이러한 도움을 통해 업무의 연속성과 안전성을 유지할 수 있는 것으로 나타났다.

"전화 상담 같은 부분에 대해 도움을 많이 받습니다."

"스케줄하고 이런 거를 또 잘 관리를 해 주시고..."

제가 공간에 대해 인지를 못하기 때문에 많이 도와주십니다. 예를 들면, 물건이 어디에 있는지 혹은 누가 찾아왔는지 등에 대해 알려줍니다."

"남자 시각장애인들은 부딪히고 다쳐도 잘 걸어 다닙니다. 그래도 이동하는 데 불편한 점이 많이 있습니다."

"장애물에 대한 인지가 낮아 계단에서 많이 굴러떨어진 적도 있습니다."

"저희 환경 적응할 때 화장실도 못 찾거든요."

"저희 1층에는 남자 화장실이랑 여자 화장실이 4층이랑 반대로 돼 있는데요. 저 같은 경우에는 어쩌다 보면 여자 화장실로 들어가는 경우가 생겨요. 만약 전담으로 있는 분이 계시면 제가 모르거나 궁금한 걸 가서 여쭤볼 수 있다는 거죠."

2) (현 직장) 혹은 (이전 직장)에서 외부 직무지도원으로부터 직무지도나 근로지원(인)을 받은 경험과 내부와 외부에서 작업 수행을 도와주는 것 중 어느 것이 더 도움이 되는지에 대한 여부

인터뷰 대상자는 외부 직무지도원이나 근로지원인을 통해 직무지도나 근로지원을 받은 경험이 없다고 밝혔다. 또한, 외부에서 직무지도나 근로지원을 받는 것보다는 현재 근무하는 직장에서 내부 동료 근로자들로부터 받는 지원이 더 편하고 효과적이라고 느끼고 있었다. 외부 인력과는 친밀감을 형성하기 어려워 질문을 하거나 도움을 요청하는 것이 불편할 수 있다고 언급하였다.

> "아니요. 없습니다. 한 번도 없고 여기가 처음입니다..."
>
> "제 생각은 외부에서 오시면 좀 불편할 것 같아요."
>
> "서로 모르는 상태에서 이것저것 편하게 물어보는 게 불편할 것 같습니다."

3) 업무에 익숙(능숙)해지기 위해 소요되는 기간.

인터뷰 대상자는 업무에 익숙해지기 위해 약 한 달 정도의 시간이 필요하다고 언급했다. 특히 전맹 상태일 경우, 사무실 내 물건의 위치를 익히고 공간을 이해하는 데 더 오랜 시간이 소요된다고 하였다. 또한, 장애의 특성상 환경 변화에 적응하기 위해 1년에서 2년 정도의 시간이 걸릴 수도 있다고 덧붙였다.

> "회사에 적응하려면 한 달은 걸릴 것 같아요. 왜냐하면 물건들의 위치라든지 이런 거를 다 익히는 데 힘들 거든요."
>
> "노력에 따라서 다른 케이스거든요... 제가 봤을 때는 꽤 오래 걸릴 것 같아요." "1년에서 2년 정도는 걸릴 것 같은데요."

4) 직무(하는일)가 바뀌었을때나 직무(하는일)의 배치장소가 바뀌었을 때도 작업지도가 필요한지에 대한 여부.

인터뷰 대상자는 시각장애의 특성상 환경 변화나 새로운 직무로의 전환이 있을 때 작업지도가 큰 도움이 된다고 하였다. 특히 환경의 변화가 있을 때 물리적 공간을 파악하고 직무의 변화를 익히는 데 있어서 지원이 필요하다고 하였다.

> "제가 눈이 더 안 보여서 전맹이 된다고 가정하면 지금보다 적응이 더 힘들거잖아요 그렇게 되면 물건들의 위치라든지 이런 거를 다 익히는 데 힘들 거든요." "장소나 업무 환경이 바뀌면 무조건 지원이 필요하죠"

나. 인터뷰 대상자2

1) 작업지도원(동료 근로자)으로부터 주로 받는 작업지도내용

인터뷰 대상자는 작업지도원(동료 근로자)으로부터 작업 순서 안내, 물품 보충 지원, 일상 작업 지원, 격려와 피드백을 받아 업무를 원활하게 수행할 수 있다고 하였다.

> 작업 순서에 맞춰 일을 할 수 있도록 세세한 지시를 받았습니다. 예를 들어, "빨리 정리해라," "다음에는 이걸 해라"와 같이 단계별로 작업을 완료하도록 도움을 받았습니다.
>
> 음료수, 종이컵 등 필요한 물품이 부족할 경우 확인하고 보충하도록 안내받았습니다. 동료가 물품이 없는지 체크하고 필요한 물품을 가져다주는 방식으로 작업을 지원했습니다.
>
> 청소와 같은 일상적인 작업에서 필요한 도움을 받았습니다. 특정 장소나 청소 대상에 대해 지시를 주며 작업을 도와주는 방식입니다.
>
> 작업을 수행할 때 옆에서 격려하고 업무를 잘 마무리할 수 있도록 해주세요. 예를 들어, 마무리 시간에 맞춰 빠르게 정리하라고 해주세요.

2) (현 직장) 혹은 (이전 직장)에서 외부 직무지도원으로부터 직무지도나 근로지원(인)을 받은 경험과 내부와 외부에서 작업 수행을 도와주는 것 중 어느 것이 더 도움이 되는지에 대한 여부

인터뷰 대상자는 과거 외부 직무지도원으로부터 직접적인 직무지도나 근로지원(인)의 도움을 받은 경험은 없으며, 내부의 동료 근로자들이 제공하는 작업 지원은 큰 도움이 된다고 느꼈다. 이는 내부 근로자들이 업무와 환경에 대한 이해가 깊고, 편안한 소통을 통해 개인적 요구를 세심하게 챙겨줄 수 있기 때문이라고 생각된다.

> "예전에는 도움 받은 적 없어요"
>
> ○○○ 선생님이 일할 때 도와주는 것 좋아요.
>
> "간식도 챙겨주고... 만약에 제가 아프면 선생님이 이야기해주셔서 집에 가라고 하고 비오는날 발이 아파서 붕대를 차고 왔을때도 집에 가라고 하셨어요."
>
> "커피도 빼주고요, 간식도 한 개도 더 챙겨주고요… 일을 할 때 세 선생님이 마음속으로 우리한테 잘 챙겨주고 나도 선생님한테 보내주고 이렇게..."
>
> "일할 때는 그 선생님이 뭐지, 빨리 마무리 빨리 끝내라고 말해줘요… 시간이 거의 다 됐다고 알려줘서 빨리 정리하고 마무리할 수 있었어요."

3) 업무에 익숙(능숙)해지기 위해 소요되는 기간.

인터뷰 대상자는 새로운 직장에서 업무에 익숙해지기까지 약 1년에서 2년 정도의 시간이 걸린다고 하였다. 초기에는 힘들고 손이 떨릴 정도로 긴장했지만, 시간이 지나면서 점차 익숙해지고 업무에 대한 부담도 줄어들었다고 하였다.

"지금 한 처음에 왔을 때는요. 한 한 달 두 달쯤 이렇게 일했어요. 처음에는 조금 힘들었어... 한 1년인가 1년 2년쯤 많이 해봤는데 그것도 해봤으니 잘 배워가지고 지금은 안 떨려요."

4) 직무(하는일)가 바뀌었을때나 직무(하는일)의 배치장소가 바뀌었을 때도 작업지도가 필요한지에 대한 여부.

인터뷰 대상자는 작업 위치가 변경되면서 환경(공간)에 대한 변화로 인해 어려움을 느꼈으나 작업지도를 해주는 선생님의 지원이 있어 도움이 되었다고 하였다.

갑자기 8층에서2층 더 올라가서 10층으로 갔잖아요?. 10층오로 가니까 좀 더 힘들었어요. 의자도 많고 그랬는데 옆에 선생님이 또 계시니까 도와주시고...

다. 인터뷰 대상자3

1) 작업지도원(동료 근로자)으로부터 주로 받는 작업지도내용

인터뷰 대상자는 현재 직장에서 책상 닦기, 커피 머신 청소, 냉장고 물 채우기, 프린터 종이 넣기 등의 작업 지도를 받는다고 하였다. 작업지도를 하는 선생님은 인터뷰 대상자가 쉽게 일을 할 수 있도록 다양한 지시를 내리고 작업시간 관리도 하는 것으로 나타났다.

"책상 닦고 커피 머신 청소하고 냉장고에 물 넣고... 오래온 프린터 종이 넣고..." 이런거 하라고 말씀해 주세요.

시간내 끝낼 수 있도록 빨리 정리해라, 시간다 됐다.

냉장고에 물 넣으라고 해주고 음료수 같은거 없으면 갖다 놓으라고 하시고...

제가 일을 잘 모르니까 쉽게 할 수 있게 여러 가지로 알려주시고...

2) (현 직장) 혹은 (이전 직장)에서 외부 직무지도원으로부터 직무지도나 근로지원(인)을 받은 경험과 내부와 외부에서 작업 수행을 도와주는 것 중 어느 것이 더 도움이 되는지에 대한 여부

인터뷰 대상자는 현재 직장에서 외부 근로지원인으로부터 도움을 받고 있으며, 과거 직장에서는 지원 경험이 없다고 하였다. 외부 지원과 내부 지원 모두 도움이 되지만, 외부에서 온 근로지원인이 전담하여 지속적으로 도와주는 것을 더 선호하고 있었다. 그 이유는 내부 동료는 본래의 업무가 있어 시간적 여유가 없지만, 외부 지원인은 참가자의 업무 시간 동안 상시적으로 도움을 줄 수 있기 때문이라고 하였다.

> "근로지원인 선생님은 외부에서 오시잖아요... 내부에 계신 선생님은 본래 일이 있으시니까 좀 바쁘시고, 외부에서 오는 선생님은 전적으로 도와주셔서 더 편합니다."

3. 업무에 익숙(능숙)해지기 위해 소요되는 기간

인터뷰 대상자는 업무에 익숙해지기 위해 평균적으로 6개월에서 1년 정도의 시간이 소요된다고 하였다. 작업지도를 받을 경우 약 6개월이면 익숙해지지만, 혼자서 적응해야 하는 경우에는 1년 정도 소요된다고 하였다.

> "6개월은 선생님이 옆에서 도와줬을 때 일이 적응이 됐고, 1년 정도는 저 혼자 일을 해나갈 때 일이 쉽게 할 수 있었어요."

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

4) 직무(하는일)가 바뀌었을때나 직무(하는일)의 배치장소가 바뀌었을 때도 작업지도가 필요한지에 대한 여부

인터뷰 대상자는 직무나 배치 장소가 바뀌었을 때 작업지도가 필요하다고 하였다. 새로운 환경에서 혼자서 업무를 수행하는 것에 대한 불안감을 표현하며, 이러한 상황에서 작업지도와 정서적 지지가 필요함을 강조했다. 예를 들어, 28층에서 27층으로 배치되었을 때 초기에 두려움과 어려움을 느꼈지만, 옆에서 도와주는 사람이 있어 업무에 적응할 수 있었다고 하였다.

> "처음에 27층으로 내려갔을 때 겁이 많이 났어요."
>
> "선생님이 괜찮다고 하시고 일도 도와주시고... 시간이 지나 보니까 겁이 많이 없어지고 27층에도 일이 재밌구나."

라. 인터뷰 대상자4

1) 작업지도원(동료 근로자)으로부터 주로 받는 작업지도내용

인터뷰 대상자는 작업 초기에는 전반적인 작업 방법에 대해 세세하게 지도를 받았으며, 이후에는 스스로 작업을 수행하되 필요할 때 잘못된 부분에 대한 지적과 수정 지도를 받았다고 하였다.

> "초반에는 청소 작업할 때 하나부터 열 까지 다 가르쳐 주셨어요. 그다음에는 독립적으로 할 수 있게 이 부분은 틀렸어, 이렇게 지적해 주셨습니다."
>
> "점점 갈수록 지도 빈도가 줄어들었고, 잘못된 부분만 지적해 주셨어요."

2) (현 직장) 혹은 (이전 직장)에서 외부 직무지도원으로부터 직무지도나 근로지원(인)을 받은 경험과 내부와 외부에서 작업 수행을 도와주는 것 중 어느 것이 더 도움이 되는지에 대한 여부

인터뷰 대상자는 외부 직무지도원과 내부 직원 모두로부터 지원을 받은 경험이 있으며, 두 지원 방식에 각각의 장점이 있음을 언급하였다. 내부 직원의 지원은 친근감이 있어 심리적으로 편안하지만, 외부 직무지도원의 경우 객관적인 시각에서 정확한 피드백을 받을 수 있어 업무 수행에 도움이 된다고 하였다. 따라서 두 지원 방식이 각각 다른 상황에서 유용하게 작용하였다.

> "역시 친근감 쪽으로는 내부에서 하는 분들이 더 좋고, 만약 내가 잘못된 점이 있다면 외부에서 오시는 분이 더 좋아요. 외부에서는 객관적으로 내 잘못된 점을 다 알아봐 주시고, 있는 그대로 말씀해 주셔서 고칠 수 있을 것 같아요."

3) 업무에 익숙(능숙)해지기 위해 소요되는 기간

인터뷰 대상자는 업무에 익숙해지기까지 소요되는 기간이 직무의 종류와 지원 여부에 따라 달라진다고 하였다. 포장 업무처럼 복잡한 경우에는 약 6개월이 걸렸고, 바리스타 업무는 내부 동료의 도움 덕분에 한 달 내에 익숙해질 수 있었다고 하였다. 현재 직장에서도 비슷하게 한 달 정도의 적응 기간이 필요했다고 하였다.

> "그 전 회사에서 포장 업무 같은 경우에는 복잡한 게 있어서 한 반년 정도 걸렸어요. ○○○○에서는 옆에서 계속 지도해 주시는 분이 있어서 한 한 달 정도 걸렸어요. 여기서는 이미 배워온 게 있으니까 장소만 파악하는 데 한 달 정도 걸렸어요."

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

4) 직무(하는일)가 바뀌었을때나 직무(하는일)의 배치장소가 바뀌었을 때도 작업지도가 필요한지에 대한 여부

인터뷰 대상자는 직무나 배치 장소가 변경될 때 작업 지도가 필요하다고 언급했다. 새로운 업무나 환경에 익숙해질 때는 전반적인 지도가 도움이 되며, 이후에는 틀린 점에 대해 피드백을 받는 방식이 적합하다고 설명했다.

> "업무가 바뀌었을 때는 일단 업무에 관해서는 초반에는 전반적인 걸 알려주시고, 그다음부터는 틀린 점만 지적을 해 주셨으면 좋겠어요. 새로운 완전 새로운 일일 때는 반드시 필요하지만 어느 정도 익힌 다음에는 틀린 부분만 지적해 주셨으면 해요."

마. 인터뷰 대상자5 (파란행복/보안)

1) 작업지도원(동료 근로자)으로부터 주로 받는 작업지도내용

인터뷰 대상자가 작업지도원(동료 근로자)으로부터 주로 받는 작업 지도 내용은 청소 관련 업무의 순서와 방법에 대한 안내였다. 동료 작업지도원은 청소하는 방식과 절차를 처음부터 차근차근 설명해 주고, 필요할 때는 직접 시연을 통해 보여주며 알려주는 방식으로 지원을 제공하였다.

> "약간 이제 청소 관련된 업무들을 이제 알려주시는데 방법은 이제 어떻게 하는지 처음부터 차차 설명을 해주시고 설명도 해주시고 보여주시기도 하시고 그런 식으로 알려줘요."

2) (현 직장) 혹은 (이전 직장)에서 외부 직무지도원으로부터 직무지도나 근로지원(인)을 받은 경험과 내부와 외부에서 작업 수행을 도와주는 것 중 어느 것이 더 도움이 되는지에 대한 여부

인터뷰 대상자는 이전 직장과 현 직장에서의 작업지도와 경험을 통해 외부와 내부에서 제공되는 지원에 차이가 있음이 있다고 하였다. 인터뷰 대상자는 외부

직무지도원이나 근로지원인이 내부 직원보다 더 도움이 된다고 언급했으며, 내부 직원들의 경우 본연의 업무가 있기 때문에 충분한 도움을 주지 못하는 경우가 많은 반면, 외부의 경우는 작업지도만을 위해 배치가 되었기 때문에 더욱 세세하게 안내하고 지속적 도움을 제공한다고 하였다.

> "약간 이제 좀 더 자세하게 세세하게 얘기를 해 주시는 게 외부 선생님 한테 더 도움을 받았어요…"
>
> "지원은 확실히 다르다. 왜냐하면 내부 선생님은 바쁘시고 자기 업무도 해야 되니까 그렇게까지 못 해 주시는 게 맞죠."
>
> "외부 선생님이 계시니까 무슨 일이 생기면은 외부 선생님께 얘기하면은 해결을 해주셔서…"
>
> "업무에 있어서 더 영향을 끼치는 분은 근로지원인 선생님입니다."

3) 업무에 익숙(능숙)해지기 위해 소요되는 기간

인터뷰 대상자는 업무에 익숙해지기까지 약 1년에서 1년 반 정도의 시간이 필요하다고 하였다. 특히 새로운 환경에서의 적응이나 새로운 업무에 대해 익숙해지기까지 시간이 걸리며, 적절한 지원이 있을 때 그 기간이 단축될 수 있다고 했다. 이전 이마트 직장에서는 지원이 부족해 적응이 어려웠고, 이에 비해 현재 직장에서의 지원은 익숙해지는 데 큰 도움이 되었다고 하였다.

> "적응하는데 거의 그래도 제 체감상 1년 정도..."
>
> "1년 전 에는 실수가 근데 이제 평소보다 좀 더 많았다고 느꼈어 가지고 1년, 거의 1년 좀 넘게서는 좀 괜찮아진 것 같고…"
>
> "근로지원인 선생님이 도와주시면 좀 단축이 될 것 같다. 확실히…"
>
> "이마트에 있었을 때는 거의 이제 1년밖에 안 다녔지만 익숙해 졌다고 생각했는데 힘들어서 못하겠더라고요."

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

4) 직무(하는일)가 바뀌었을때나 직무(하는일)의 배치장소가 바뀌었을 때도 작업지도가 필요한지에 대한 여부.

인터뷰 대상자는 직무나 배치 장소가 바뀔 때 작업 지도가 필요하다고 하였다. 특히 새로운 환경이나 위치에서 처음 적응하는 과정에서 도움을 받는 것이 필요하다고 하였으며, 각 위치마다 다른 청소 범위와 방식이 있어 혼란을 줄이기 위해 지도가 필요하다고 언급했다.

> "장소가 바뀌는 거다 보니까 또 이제 그 장소에서 익숙해지는 시간이 있잖아요. 그래서 같은 업무라면 그래도 조금이라도 이제 익숙하니까 할 수 있는데요. 장소랑 업무가 또 살짝씩 살짝씩 바뀌면…" "예를 들어서 청소하는 위치가 이렇게 다르잖아요. 층마다 그래서 이제 좀 이거에 대해서는 이제 청소가 또 새로 생길 때도 있어요. 층마다 달라지고…" "선생님이 처음 배웠던 것처럼 똑같이 알려주셔서 불편한 점은 없었던 것 같긴 한데…"

마. 인터뷰 대상자6

1) 작업지도원(동료 근로자)으로부터 주로 받는 작업지도내용

인터뷰 대상자는 현재 직장에서 작업지도원(동료 근로자) 및 조장으로부터 다양한 작업 지도를 받고 있었다. 주된 지도 내용은 작업 효율을 높이는 방법으로, 식판을 닦는 방법, 청소 요령, 계산법 등을 포함하였다. 인터뷰 대상자는 이러한 지도를 통해 자신감을 얻고 있으며, 향후 주임 역할까지 목표로 두고 있었다.

> "조장님은 세정을 하는 것도 방법을 알려주시는데, 식판을 닦는 거, 그리고 상 닦는 방법, 청소를 빨리하는 방법 그런 거를 이제 쉽게 쉽게 알려주는 거예요."
>
> "동료 관계를 되게 잘 개선해 주고 작업 지시를 잘해 주세요. 진짜 그분이 없으셨다면 아마 진짜 엉망진창이었을 겁니다."
>
> "조장님께서 이제 만약에 오늘 식판 수가 몇 개다 하면 그거를 알려주시고 오늘은 판이 몇 개다 그러니까 그거를 갖고 와라 그렇게 지시를 해 줍니다."

"제가 계산법이 되게 느리고 계산을 잘 못합니다. 그러니까 이제 그런 것도 알려주시고 저는 그분을 따르고 더 믿음이 가게 돼요."

"저는 이번에 여기 들어와서 제가 그게 생겼어요. 이번엔 나도 주임이라는 걸... 그러니까 나도 한번 사람들을 가르쳐줄 수 있는 직장 상사가 돼보고 싶은 게 제 소원이에요."

2) (현 직장) 혹은 (이전 직장)에서 외부 직무지도원으로부터 직무지도나 근로지원(인)을 받은 경험과 내부와 외부에서 작업 수행을 도와주는 것 중 어느 것이 더 도움이 되는지에 대한 여부

인터뷰 대상자는 이전 직장과 현 직장에서 외부 직무지도원이나 근로지원인으로부터 지원을 받은 경험이 없다고 하였다. 직무와 관련된 지원은 주로 내부 동료 근로자와 조장님으로부터 받고 있으며, 이러한 내부 지원이 더 편하다고 느낀다고 하였다. 특히, 외부에서 처음 보는 사람이 와서 지원을 하면 오히려 긴장하게 되어 작업에 방해가 될 수 있다고 언급하였는데 현 직장에서 조장님과 동료들의 지도를 통해 작업에 적응하고 있으며, 내부 지원이 더 효과적이라고 느끼고 있다고 하였다.

"저는 외부에서 오신다면 일단은 좀 경계를 할 것 같아서 왜냐하면 처음 보는 사람은 제가 많이 피해요. 어떤 사람인지 모르니까 저도 이제 많이 떨리고 하다 보니까."

"저는 아무래도 지금처럼 내부에서 조장님이 도와주시고, 제가 잘 알고 지내는 동료들이 도와주는 게 훨씬 더 편한 것 같아요."

3) 업무에 익숙(능숙)해지기 위해 소요되는 기간

인터뷰 대상자는 업무에 따라 익숙해지는 데 걸리는 기간이 다르다고 하였다. 대체로 간단한 업무는 3개월에서 6개월 정도 소요되며, 현재 직장의 세정 작업에는 1~2개월 만에 적응했다고 하였다. 이전 직장에서 복잡하거나 계산이

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

필요한 업무는 더 오랜 시간이 걸렸고, 특히 약품 관리와 피킹 작업에서는 약 3개월에서 6개월, 어떤 경우에는 1년 이상 소요되기도 했다고 하였다.

> "세정 작업은 조장님이 알려주신 덕분에 1~2개월 만에 터득을 했어요. 원래 다른 사람들은 이 업무에 3개월에서 6개월, 길게는 6개월까지도 걸린다고 하더라고요."
>
> "간단한 업무는 3~6개월이면 되고, 좀 복잡한 업무는 1년 넘게 걸린 적도 있어요. 특히 계산 같은 건 시간이 더 많이 걸리죠."

4) 직무(하는일)가 바뀌었을때나 직무(하는일)의 배치장소가 바뀌었을 때도 작업지도가 필요한지에 대한 여부.

인터뷰 대상자는 직무나 배치 장소가 바뀔 때 작업 지도가 필요하다고 했다. 특히 배치 장소가 바뀌면 기존에 익숙해진 약품이나 물품의 위치를 새로 외워야 하는 경우가 많아 적응에 시간이 더 걸린다고 하였다. 이 과정에서 동료나 상사의 도움을 받지 않으면 어려움이 크다고 강조했다.

> "예전에 물류센터에서 피킹 업무를 하다가 갑자기 다른 구역으로 배치됐을 때 모든 약품 위치를 새로 외워야 해서 힘들었어요. 그때 작업 지도나 도움을 받았으면 훨씬 수월했을 것 같아요."
>
> "특히 약품 위치나 피킹 순서를 다시 외워야 하는데, 그 과정에서 작업 지도가 있으면 훨씬 도움이 됐겠죠. 아무도 안 알려주면 헤매기 쉽거든요."

바. 인터뷰 대상자7

1) 작업지도원(동료 근로자)으로부터 주로 받는 작업지도내용

인터뷰 대상자는 작업지도원인 반장님으로부터 세차 업무 전반에 걸쳐 지도를 받고 있으며, 특히 타이어 청소와 같은 어려운 작업에 대해 꼼꼼하고 신중하

게 작업을 수행하는 법을 배우고 있었다. 반장님은 업무에 완전히 익숙해질 때까지 지속적인 지도를 제공하고 있으며, 이러한 지도를 통해 세차 업무에 점점 익숙해지고 있다고 느끼고 있었다.

> "걸레로 차를 닦아서 깨끗이 만듭니다." "네, 반장님이 알려주세요."
>
> "걸레에 손가락을 넣고 이렇게 구석구석 닦으라고 하셨어요." "많이 신중히 해야 돼요. 구석구석 깨끗이 닦아야 돼요."
>
> "적응될 때까지 계속 말씀해 주십니다."

2) (현 직장) 혹은 (이전 직장)에서 외부 직무지도원으로부터 직무지도나 근로지원(인)을 받은 경험과 내부와 외부에서 작업 수행을 도와주는 것 중 어느 것이 더 도움이 되는지에 대한 여부

인터뷰 대상자는 외부 직무지도원이나 근로지원인의 도움을 받은 경험이 없다고 하였다. 대신, 현 직장에서 내부 반장님으로부터 지도를 받고 있으며, 반장님이 지속적으로 도움을 주는 것이 더 유익하다고 느끼고 있었다. 외부에서 온 사람보다 현장 경험이 풍부하고 지속적인 지도 제공이 가능한 내부의 동료가 더 도움이 된다고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

> "외부에서 도와주는 분은 만난적 없었어요."
>
> "반장님이 계속 지도해 주니까 외부보다 내부가 더 좋은 것 같아요."
>
> "외부에서 오는 사람은 오래 안 계실 것 같아서 불편할 것 같아요."

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

3) 업무에 익숙(능숙)해지기 위해 소요되는 기간.

인터뷰 대상자는 새로운 직무에 익숙해지기까지 약 5개월의 시간이 걸린다고 언급했다. 초기에는 타이어 세척 등의 작업이 어려웠으나, 지속적인 연습과 반장님의 세밀한 지도를 통해 업무가 점차 수월해졌다고 하였다.

> "처음에는 바퀴 닦는게 제일 어려웠어요. 반장님이 걸레에 손가락을 넣고 꼼꼼히 닦는 법을 알려주셔서 점점 익숙해졌어요. 한 "5개월 정도걸려요."."

마. 인터뷰 대상자8

1) 작업지도원(동료 근로자)으로부터 주로 받는 작업지도내용

인터뷰 대상자는 꽃 배달 절차, 길 찾기, 리본 묶기 등의 작업 지도를 동료 근로자들에게 받았다고 하였다. 특히, 배달 중 길 찾기가 어려울 때는 동료들이 상세히 안내해 주거나 문제 해결을 지원해 주는 것으로 나타났다.

> "처음에는 길을 잘 못 찾았지만, 선배님들이랑 같이 다니면서 길 찾기를 익혔어요. 나중에는 혼자서도 네이버 지도나 카카오 맵을 사용해서 다닐 수 있게 되었어요. 지금은 어려운 점이 거의 없어요. 다만, 주택 같은 복잡한 곳에서 길 찾기가 어려울 때는 회사에 전화를 해서 안내를 받기도 합니다."
>
> "리본 묶는 것도 처음엔 어려웠는데, 직원분들이 한 번 도와주시고 나서 혼자 할 수 있게 되었어요. 10일 정도 지나니까 익숙해졌어요."

2) (현 직장) 혹은 (이전 직장)에서 외부 직무지도원으로부터 직무지도나 근로지원(인)을 받은 경험과 내부와 외부에서 작업 수행을 도와주는 것 중 어느 것이 더 도움이 되는지에 대한 여부

인터뷰 대상자는 현 직장과 이전 직장에서 외부 직무지도원이나 근로지원인

을 통한 지원을 받은 경험이 없었다. 이전직장에서도 내부 직원이 업무를 도와주었고, 현 직장에서도 회사 내 동료와 사장님이 업무 지도를 해주고 있었다. 인터뷰 대상자의 경우 외부 지원 경험이 없어 직접적인 비교가 어렵다고 하였다.

> "이전도 내부 직원이 도와주셨어요." "네, 외부에서는 없었어요."
>
> "여기서는 사장님이나 직원분들이 필요할 때 도와주세요." "외부는 없어서 잘 모르겠어요."

3) 업무에 익숙(능숙)해지기 위해 소요되는 기간.

인터뷰 대상자는 새로운 업무에 익숙해지기까지 걸리는 기간을 대략적으로 10일에서 한 달 정도라고 하였다. 이전 직장에서 바리스타 업무를 익힐 때도 약 15일 정도가 걸렸다고 답했다.

> 리본은 "한 10일 정도 지나서 익숙해 졌어요."
>
> "배달은 한 한달? 정도 지나니까 괜찮아졌어요."
>
> "이전 카페에서는 한 15일 정도 걸렸어요."

4) 직무(하는일)가 바뀌었을때나 직무(하는일)의 배치장소가 바뀌었을 때도 작업지도가 필요한지에 대한 여부

인터뷰 대상자는 직무나 배치 장소가 바뀌었을 때도 작업지도가 필요하다고 하였다. 특히 새로운 장소나 업무에 대한 안내가 있을 때 더 빠르게 익숙해질 수 있다고 하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

"네, 새로운 일이나 장소에 배달 갈때도 알려주시면 좋겠어요. 그래야 더 빨리 할 수 있을 것 같아요."

마. 인터뷰 대상자9

1) 작업지도원(동료 근로자)으로부터 주로 받는 작업지도내용

인터뷰 대상자는 동료 근로자로부터 꽃 리본 작업과 꽃 손질 작업 방법을 지도받았으며, 배달 시 버스와 지하철 이용 방법에 대해서도 안내받고 있었다.

"저기 뭐야 꽃 리본 같은 거 이제 만들 때 이제 좀 알려주시고 꽃 들어오면 자르는 것도 좀 알려주시고."

"버스 타고 갈 때도 이제 어디 무슨 역에서 내리라고 그러고 버스도 몇 번 타라고 그러고 도움을 많이 받았죠."

"꽃 자르는 거 손질하는 거 알려줬어요."

2) (현 직장) 혹은 (이전 직장)에서 외부 직무지도원으로부터 직무지도나 근로지원(인)을 받은 경험과 내부와 외부에서 작업 수행을 도와주는 것 중 어느 것이 더 도움이 되는지에 대한 여부

인터뷰 대상자는 외부 직무지도원이나 근로지원인으로부터 지원받은 경험은 없으며, 내부 동료 근로자로부터 도움을 받는 것이 더 편하다고 느낀다고 하였다. 외부 지원보다 내부에서 자신을 잘 아는 동료와 함께 작업하는 것이 더 적합하다는 이유 때문이었다.

"이전도 내부 직원이 도와주셨어요." "네, 외부에서는 없었어요."

"기존에 있던 사람 기존에 있던 사람 그거는 아까 처음에 말씀하신 것처럼 더 편하고 나에 대해서 더 잘 알고 그렇기 때문에."

"그전 직장에서 동료 아저씨가 진짜 많이 도와줬어요. 계산하는 것하고 카드 끊는 것... 이건 이렇게 하는 거다. 계속 알려줬어요.. 그렇게 계산하는 것, 카드 끊는 것도 보여주고 또 보여주고."

3) 업무에 익숙(능숙)해지기 위해 소요되는 기간.

인터뷰 대상자는 새로운 업무에 익숙해지기까지 대략 한 달 정도의 시간이 필요하다고 하였다. 이전 주유소에서 근무할 때도 한 달 정도 지나면서 계산 작업과 카드 결제에 점차 익숙해졌다고 하였다.

"네, 한 달 정도는 좀 계산하는 게 어려워가지고 좀 실수도 많이 했는데 그 뒤로부터는 좀 적응이 돼서 할 만했어요."

4) 직무(하는일)가 바뀌었을때나 직무(하는일)의 배치장소가 바뀌었을 때도 작업지도가 필요한지에 대한 여부

인터뷰 대상자는 직무가 바뀌거나 배치 장소가 변경될 경우에도 작업 지도가 필요하다고 생각하였다. 이유로는 새로운 작업 환경에 대한 지도가 없으면 무엇을 해야 할지 모르기 때문이라고 하였다.

"네, 가만히 있으면 뭐 해야 할지 모를 것 같아요. 그래서 알려주면 좋겠어요."

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

4. 인터뷰 결과 요약

인터뷰 대상자들은 고용관리비용지원사업을 통해 지원된 작업지도에 대해 대체적으로 긍정적으로 생각하는 것으로 나타났다. 이 사업을 통해 장애인 근로자들은 다양한 작업지도를 받으며 업무 적응, 자신감 향상, 안전성 확보 등의 효과를 경험하고 있었다.

먼저, 업무 적응력 향상에 있어 작업지도가 큰 도움을 주었다. 특히 시각적 어려움이나 환경 변화가 있을 때 동료와 작업지도원으로부터 세심한 지도를 받을 수 있어 업무에 보다 빠르게 적응할 수 있었다. 초기에는 작업 방법과 절차를 자세히 배우고, 이후 피드백을 통해 작업 수행을 수정해 나가며 점차 독립적인 업무 수행이 가능해진 것으로 나타났다. 이는 고용관리비용지원사업을 통한 작업지도가 장애인 근로자들의 업무 연속성과 효율성을 높이는 데 기여하며, 업무 환경에 안정적으로 정착하도록 돕는 긍정적 역할을 한다고 볼 수 있다.

둘째, 업무 자신감 증대 효과가 있었다. 세부적인 청소 요령, 물품 보충 요령, 복잡한 작업 방식 등을 작업지도를 통해 배움으로써 숙련도가 향상되고, 자신감을 얻게 되었다. 이로 인해 장애인 근로자들은 점차 능동적으로 업무에 임하게 되었으며, 나아가 상위 직무나 역할을 목표로 하는 동기 부여를 얻게 되었다고 하였다.

셋째, 안전성 확보 측면에서 작업지도는 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 시각장애를 가진 근로자의 경우 길 찾기, 물건 위치 파악, 이동 안전 등과 같은 일상적인 안전 관련 지도를 통해 사고 위험을 줄이고 안전하게 근무할 수 있었다. 특히 배달 업무에서 길 찾기에 대한 지원은 대상자들이 낯선 환경에서도 안전하게 업무를 수행할 수 있게 하여, 업무 중 불안 요소를 감소시키고 근무 환경을 안정적으로 유지하게 하는 것으로 나타났다.

넷째, 업무 효율성 향상에도 어느 정도 기여하는 것으로 나타났다. 작업지도원들은 시간 관리와 작업 순서 지도를 통해 대상자들이 주어진 시간 내에 업무를 완수 할 수 있도록 도움을 주었다. 특히 청소 작업, 물품 보충, 리본 작업

등의 세부 지도를 통해 효율적인 업무 방식을 익힐 수 있었으며, 필요 시 바로 피드백을 받음으로써 신속한 업무 적응을 이루어졌다.

또한, 직무 스트레스 감소 측면에서도 긍정적인 영향을 미쳤다. 익숙하지 않은 작업에 대해 세심한 작업 지도를 통해 업무 스트레스가 줄어들었다고 언급했으며, 반복적인 지원을 통해 타이어 청소나 꽃 손질 등 어려운 작업도 점차 쉽게 수행할 수 있게 되었다고 하였다.

마지막으로, 직무 만족도와 목표 의식 향상이 있었다. 작업지도를 통해 자신감을 얻은 대상자들은 개인적 성취감을 느끼게 되었고, 장기적으로는 상위 직무 역할을 목표로 삼을 수 있게 되었다. 이러한 경험은 대상자들이 더 나은 직무 성과를 이루고 직업 생활에서 긍정적인 발전을 이루도록 격려하는 중요한 요소로 작용하는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 종합해볼 때, 고용관리비용지원사업은 근로자들이 업무에 빠르게 적응하고, 안전하고 효율적으로 업무를 수행하며, 직무 만족도와 성취감을 높일 수 있도록 돕는 중요한 지원 프로그램으로 평가된다. 이를 통해 근로자들이 안정적으로 일터에 정착하고 지속적인 발전을 이루어 나가도록 돕는 데 큰 역할을 하는 것으로 나타났다.

제5절 고용관리비용지원사업 실태조사

1. 조사 개요

본 설문 조사의 목적은 고용관리비용지원사업을 직접 이용하고 있는 사업체의 의견수렴을 통해 고용관리비용지원사업의 현황과 향후 사업 운영 방향성을 탐색하는데 있다. 조사대상은 2021~2024년 공요관리비용지원사업을 이용했거나 이용 중인 모집단 사업체 388여곳이다. 설문조사는 2024년 11월 7일 ~ 11월 15일까지 이루어졌다. 설문은 11월 15일 현재 121명이 응답하였다.

본 조사에 사용된 구조화된 설문지는 현재와 과거 이 사업을 담당하고 있는 본부와 지사담당자와 그리고 장애인 근로자의 인터뷰 내용과, 사업관련 고시, 그리고 과거 연구되었던 연구 보고서 등을 참고하여 만들어졌다.

〈표 3-31〉 고용관리비용지원사업 인지정도에 따른 응답 분포

구분	내용
모집단	2021년부터 2024년까지 고용관리비용지원사업을 이용했거나 이용 중인 사업체 총 388개소
조사방법	구축된 설문지를 이용한 온라인 조사, 전화조사
유효표본	195개소
조사기간	2024년 11월 7일(목) ~ 11월 27일(수), 21일간
신뢰수준	95% 신뢰수준(±4.96%)

2. 조사결과

가. 인적지원제도 인지도 및 운영

1) 인적지원제도 인지도

(1) 고용관리비용지원사업 인지정도

고용관리비용지원사업의 지원요건(대상), 기간, 금액에 대한 응답자들의 인지정도에 대한 조사 결과는 다음과 같다.

먼저, 지원요건(대상)에 대한 인지도를 보면, “잘 알고 있다”는 응답이 95명(48.7%)으로 가장 많았으며, 그 뒤를 이어 “어느 정도 알고 있다”는 응답이 76명(39.0%)으로 나타났다. “들어봤으나, 거의 모른다”는 15명(7.7%)이었고, “전혀 모른다”는 9명(4.6%)이었다.

다음으로, 기간에 대한 인지도를 살펴보면, “어느 정도 알고 있다”는 응답이 85명(43.6%)으로 가장 많았고, “잘 알고 있다”는 응답이 79명(40.5%)으로 뒤를 이었다. “들어봤으나, 거의 모른다”는 18명(9.2%)이었고, “전혀 모른다”는 13명(6.7%)이었다.

마지막으로, 금액에 대한 인지도를 살펴보면, “어느 정도 알고 있다”는 응답이 82명(42.1%)으로 가장 많았고, “잘 알고 있다”는 응답이 81명(41.5%)으로 뒤를 이었다. “전혀 모른다”와 “들어봤으나, 거의 모른다”는 각각 16명(8.2%)이었다.

결론적으로 고용관리비용지원사업에 대한 인지도가 전반적으로 높은 수준을 보였으며, 지원요건에 대한 인지도가 가장 높았다. 또한, 기간과 금액에 대해서도 대체로 높은 이해도를 보였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-32〉 고용관리비용지원사업 인지정도에 따른 응답 분포

변수		빈도(명)	비율(%)
고용관리비용 인지여부 지원요건(대상)	① 전혀 모른다	9	4.6
	② 들어봤으나, 거의 모른다	15	7.7
	③ 어느 정도 알고 있다	76	39.0
	④ 잘 알고 있다	95	48.7
	전체	195	100.0
고용관리비용 인지여부 기간	① 전혀 모른다	13	6.7
	② 들어봤으나, 거의 모른다	18	9.2
	③ 어느 정도 알고 있다	85	43.6
	④ 잘 알고 있다	79	40.5
	전체	195	100.0
고용관리비용 인지여부 금액	① 전혀 모른다	16	8.2
	② 들어봤으나, 거의 모른다	16	8.2
	③ 어느 정도 알고 있다	82	42.1
	④ 잘 알고 있다	81	41.5
	전체	195	100.0

(2) 취업 후 적응지도 인지정도

다음은 취업후 적응지도에 대한 응답자들의 인지정도에 대한 조사 결과는 다음과 같다.

먼저, 지원요건(대상)에 대한 인지도를 살펴보면, “잘 알고 있다”는 응답이 72명(36.9%)으로 가장 많았으며, 그 뒤를 이어 “어느 정도 알고 있다”는 응답이 71명(36.4%)으로 나타났다. “들어봤으나, 거의 모른다”는 35명(17.9%)이었고, “전혀 모른다”는 17명(8.7%)이었다.

다음으로, 기간에 대한 인지도를 살펴보면, “어느 정도 알고 있다”는 응답이

79명(40.5%)으로 가장 많았고, “잘 알고 있다”는 응답이 58명(29.7%)으로 뒤를 이었다. “들어봤으나, 거의 모른다”는 35명(17.9%)이었고, “전혀 모른다”는 23명(11.8%)이었다.

마지막으로, 금액에 대한 인지도를 살펴보면, “어느 정도 알고 있다”는 응답이 76명(39.0%)으로 가장 많았고, “잘 알고 있다”는 응답이 59명(30.3%)으로 뒤를 이었다. “들어봤으나, 거의 모른다”는 36명(18.5%)이었고, “전혀 모른다”는 24명(12.3%)이었다.

취업후 적응지도에 대한 인지도는 전반적으로 높은 수준을 보였으며, 지원요건에 대한 인지도가 가장 높았다. 또한, 기간과 금액에 대해서도 비교적 높은 이해도를 보였다.

〈표 3-33〉 취업후 적응지도 인지정도에 따른 응답 분포

변수		빈도(명)	비율(%)
취업후적응지도 인지여부 지원요건(대상)	① 전혀 모른다	17	8.7
	② 들어봤으나, 거의 모른다	35	17.9
	③ 어느 정도 알고 있다	71	36.4
	④ 잘 알고 있다	72	36.9
	전체	195	100.0
취업후적응지도 인지여부 기간	① 전혀 모른다	23	11.8
	② 들어봤으나, 거의 모른다	35	17.9
	③ 어느 정도 알고 있다	79	40.5
	④ 잘 알고 있다	58	29.7
	전체	195	100.0
취업후적응지도 인지여부 금액	① 전혀 모른다	24	12.3
	② 들어봤으나, 거의 모른다	36	18.5
	③ 어느 정도 알고 있다	76	39.0
	④ 잘 알고 있다	59	30.3
	전체	195	100.0

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

(3) 근로지원인 지원제도 인지정도

근로지원인 지원제도에 대한 응답자들의 인지정도에 대한 조사 결과는 다음과 같다.

먼저, 지원요건(대상)에 대한 인지도를 살펴보면, “어느 정도 알고 있다”는 응답이 77명(39.5%)으로 가장 많았으며, 그 뒤를 이어 “잘 알고 있다”는 응답이 65명(33.3%)으로 나타났다. “들어봤으나, 거의 모른다”는 36명(18.5%)이었고, “전혀 모른다”는 17명(8.7%)이었다.

다음으로, 기간에 대한 인지도를 살펴보면, “어느 정도 알고 있다”는 응답이 79명(40.5%)으로 가장 많았고, “잘 알고 있다”는 응답이 57명(29.2%)으로 뒤를 이었다. “들어봤으나, 거의 모른다”는 35명(17.9%)이었고, “전혀 모른다”는 24명(12.3%)이었다.

마지막으로, 금액에 대한 인지도를 살펴보면, “어느 정도 알고 있다”는 응답이 82명(42.1%)으로 가장 많았고, “잘 알고 있다”는 응답이 55명(28.2%)으로 뒤를 이었다. “들어봤으나, 거의 모른다”는 35명(17.9%)이었고, “전혀 모른다”는 23명(11.8%)이었다.

근로지원인 지원제도에 대한 인지도가 비교적 높은 수준을 보였으며, 지원요건에 대한 인지도가 가장 높았다. 또한, 기간과 금액에 대해서도 대체로 높은 이해도를 보였다.

〈표 3-34〉 근로지원인 지원제도 인지정도에 따른 응답분포

변수		빈도(명)	비율(%)
근로지원제도 인지여부 지원요건(대상)	① 전혀 모른다	17	8.7
	② 들어봤으나, 거의 모른다	36	18.5
	③ 어느 정도 알고 있다	77	39.5
	④ 잘 알고 있다	65	33.3
	전체	195	100.0

변수		빈도(명)	비율(%)
근로지원제도 인지여부 기간	① 전혀 모른다	24	12.3
	② 들어봤으나, 거의 모른다	35	17.9
	③ 어느 정도 알고 있다	79	40.5
	④ 잘 알고 있다	57	29.2
	전체	195	100.0
근로지원제도 인지여부 금액	① 전혀 모른다	23	11.8
	② 들어봤으나, 거의 모른다	35	17.9
	③ 어느 정도 알고 있다	82	42.1
	④ 잘 알고 있다	55	28.2
	전체	195	100.0

고용관리비용지원사업, 취업 후 적응지도, 근로지원인 지원제도의 인지도를 분석한 결과, 세 제도 모두에서 “어느 정도 알고 있다”와 “잘 알고 있다”는 응답이 높은 비율을 차지하여 전반적으로 높은 인지도를 보였다.

2) 공단 인적지원제도 이용현황(2021~2024년)

조사 대상 사업체를 대상으로 고용관리비용지원사업에 대한 이용현황을 2021년부터 2024년까지 분석한 결과, 이용률은 2021년부터 2023년까지 지속적으로 증가하다가 2024년에 소폭 감소하는 추세를 보였다. 2021년에는 46.2%가 이 제도를 이용한다고 응답했으며, 나머지 46.7%는 미이용했다고 답했다. 2022년에는 이용률이 59.0%로 증가했으며, 미이용자는 34.9%로 감소했다. 2023년에는 이용률이 69.2%로 조금 상승했고, 미이용자는 27.2%로 소폭 줄어들었다. 그러나 2024년에는 이용률이 61.5%로 감소하고, 미이용자는 35.4%로 다시 증가한 모습을 보였다.

다음으로 취업 후 적응지도에 대한 이용현황을 2021년부터 2024년까지 분석한 결과, 이 제도는 전반적으로 증가하는 추세를 보였으나, 2024년에는 일부 감소하는 모습을 보였다. 2021년에는 23.6%가 이 제도를 이용한다고 응답했으

며, 67.2%는 미이용했다고 답했다. 2022년에는 이용률이 30.8%로 증가했으며, 미이용자는 62.1%로 감소했다. 2023년에는 이용률이 34.9%로 다시 상승했고, 미이용자는 61.0%로 소폭 줄어들었다. 그러나 2024년에는 이용률이 32.8%로 감소하고, 미이용자는 61.5%로 다시 증가한 모습을 보였다.

마지막으로 근로지원인 제도의 이용현황을 2021년부터 2024년까지 분석한 결과, 2021년에는 28.7%가 근로지원인 제도를 이용했다고 응답하였고, 60.0%는 미이용했다고 답했다. 2022년에는 이용률이 41.0%로 증가했고, 미이용자는 51.3%로 감소했다. 2023년에는 이용률이 45.1%로 소폭 증가하고, 미이용자는 50.8%로 비슷한 수준을 유지하였다. 2024년에는 이용률이 45.6%로 다시 소폭 증가하고, 미이용자는 49.7%로 소폭 감소했다.

〈표 3-35〉 공단 인적지원제도 년도별 이용현황('23~'24)

변수		'24년			'23년		
		이용	미이용	모름/기억안남	이용	미이용	모름/기억안남
인적지원제도 이용현황	고용관리비용 지원사업	120 (61.5%)	69 (35.4%)	6 (3.1%)	135 (69.2%)	53 (27.2%)	7 (3.6%)
	취업 후 적응지도	64 (32.8%)	120 (61.5%)	11 (5.6%)	68 (34.9%)	119 (61.0%)	8 (4.1%)
	근로 지원인	89 (45.6%)	97 (49.7%)	9 (4.6%)	88 (45.1%)	99 (50.8%)	8 (4.1%)

〈표 3-36〉 공단 인적지원제도 년도별 이용현황('21~'22)

변수		'22년			'21년		
		이용	미이용	모름/기억 안남	이용	미이용	모름/기억 안남
인적지원제도 이용현황	고용관리비용 지원사업	115 (59.0%)	68 (34.9%)	12 (6.2%)	90 (46.2%)	91 (46.7%)	14 (7.2%)
	취업 후 적응지도	60 (30.8%)	121 (62.1%)	14 (7.2%)	46 (23.6%)	131 (67.2%)	18 (9.2%)
	근로 지원인	80 (41.0%)	100 (51.3%)	15 (7.7%)	56 (28.7%)	117 (60.0%)	22 (11.3%)

공단의 3가지 인적지원 제도 중 이용 증가율이 높은 제도는 근로지원인 지원사업으로 2021년부터 2024년까지 꾸준히 높은 증가율을 보였으며, 특히 2021년에서 2022년에 큰 폭으로 증가한 것으로 나타났다. 이에 비해 다른 두 제도는 증가율이 상대적으로 낮았다.

3) 인적지원 제도별 장애인 근로자 지원 현황('21년~'24년)

2021년부터 2024년까지 고용관리비용지원사업을 이용하는 사업체의 평균 장애인 근로자 수와 인적지원제도의 이용 현황을 살펴본 결과, 2024년 기준 사업체의 평균 장애인 근로자 수는 16.69명으로, 2021년의 12.25명에서 증가한 것을 볼 수 있다.

각 인적지원제도의 이용현황을 살펴보면, 고용관리비용 지원사업의 경우, 작업지도를 받는2 장애인 수가 2024년에 2.83명으로, 2021년의 3.28명에서 다소 감소한 모습을 보였다. 취업 후 적응지도에서는 내부직무지도를 받는 장애인 수가 2021년 2.50명에서 2024년 3.05명으로 증가한 반면, 외부직무지도를 받는 장애인 수는 1.13명에서 1.67명으로 조금 증가하였다. 근로지원인지원사업에서 업무보조형 지원을 받는 장애인 수는 2021년 5.24명에서 2024년에 6.05명으로 증가하였고, 의사소통형 지원을 받는 장애인 수는 2021년 2명에서 1.73명으로 소폭 감소한 것으로 나타났다. 또한, 적응지도형 지원을 받는 장애인 수는 2021년 5.91명에서 2024년 8.56명으로 2021년에 비해 크게 증가하였다.

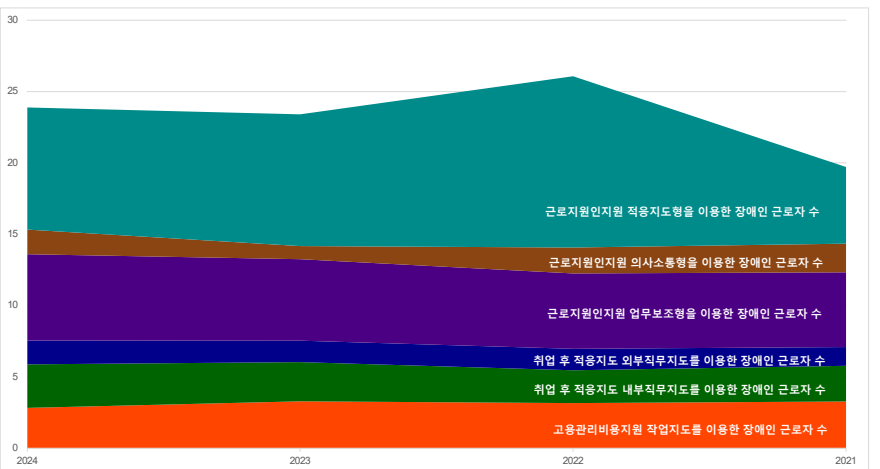
고용관리비용지원사업을 이용하는 사업체에서 인적지원을 받은 평균 장애인 근로자 수는 2024년에 7.53명으로, 2021년의 5.91명에서 증가했다. 평균 장애인 근로자 수 대비 인적지원제도를 이용하는 장애인 근로자의 비율은 2021년 48.2%에서 2024년 45.1%로 다소 감소하였으며

사업체의 전체 장애인 근로자 대비 인적지원제도를 이용하는 장애인 근로자의 비율은 2021년 23.7%에서 2024년 31.5%로 크게 증가한 것으로 나타났다.

고용관리비용지원사업을 이용하는 사업체에서는 작업지도원 이외 근로지원 지원사업을 가장 많이 이용하고 있었으며 그 중에서도 적응지도형과 업무지도형을 가장 많이 이용하는 것으로 조사되었다.

〈표 3-37〉 인적지원제도 이용 평균 장애인 근로자수('21년~'24년)

변수		(지원)장애인수			
		2024	2023	2022	2021
사업체별 평균 장애인 근로자수		16.69	15.66	13.97	12.25
고용관리비용지원	작업지도를 받는 장애인수	2.83	3.29	3.16	3.28
취업 후 적응지도	내부직무지도를 받는 장애인수	3.05	2.75	2.31	2.50
	외부직무지도를 받는 장애인수를 받는 장애인수	1.67	1.50	1.50	1.31
근로지원인지원	업무보조형을 받는 장애인수	6.05	5.71	5.28	5.24
	의사소통형을 받는 장애인수	1.73	0.92	1.82	2.00
	적응지도형을 받는 장애인수	8.56	9.24	12.00	5.38
인적지원을 받는 평균 장애인 근로자 수		7.53	7.12	7.38	5.91
장애인 근로자 대비 인적지원을 받는 비율(평균 기준)		45.1%	45.5%	52.8%	48.2%
장애인 근로자 대비 인적지원을 받는 비율(총 수 기준)		31.5%	35.9%	33.1%	23.7%



4) 인적지원제도 이용 실태 및 적정성 평가

(1) 근로지원인 서비스 이용

① 근로지원인 서비스 이용 이유

근로지원인 서비스 이용 이유에 대한 조사 결과, “장애유형에 가장 적합하기 때문에”와 “사업체에 실질적으로 도움이 가장 많이 되는 사업이기 때문에” 이용한다는 응답이 각각 34명(30.6%)로 가장 높은 비율을 차지했다. 이어서 “지원할 수 있는 업무 범위가 넓기 때문에” 이용한다는 응답이 16명(14.4%), “한국장애인고용공단 추천으로” 이용한다는 응답이 14명(12.6%)로 조사되었다. “외부에서 인력이 충원되기 때문에” 이용한다는 응답은 6명(5.4%), 기타 이유는 3명(2.7%)로 나타났다.

〈표 3-38〉 근로지원제도 이용 이유

변수		빈도(명)	비율(%)
근로지원 이용 이유	장애유형에 가장 적합하기 때문에	34	30.6
	외부에서 인력이 충원되기 때문에	6	5.4
	지원할 수 있는 업무 범위가 넓기 때문에	16	14.4
	사업체에 실질적으로 도움이 가장 많이 되는 사업이기 때문에	38	34.2
	한국장애인고용공단 추천으로	14	12.6
	기타	3	2.7
	전체	111	100.0

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

② 근로지원인(업무보조형)에 적합한 장애유형에 대한 조사 결과

근로지원인 지원사업 중 업무보조형에 적합한 장애유형에 대한 설문 결과를 1순위, 2순위, 3순위로 나누어 살펴보면, 지적장애가 1순위부터 3순위까지 높은 비율을 기록했다. 1순위로는 51명(52.0%)이 선택하였고, 2순위에서도 23명(25.3%), 3순위에서는 11명(13.6%)이 선택하여 전체적으로 높은 순위를 유지했다. 이처럼 지적장애는 업무보조형 근로지원인 서비스에 가장 적합한 장애유형으로 인식되었음을 알 수 있다.

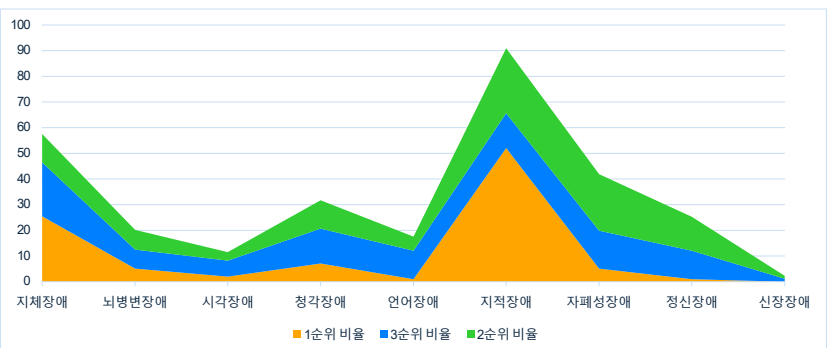
다음으로 지체장애는 1순위에서 25명(25.5%)이 선택되었으며, 2순위와 3순위에서도 각각 10명(11.0%)과 17명(21.0%)이 응답해 비교적 고르게 분포했다. 자폐성장애는 2순위에서 20명(22.0%)이 선택되었고, 3순위에서도 12명(14.8%)으로 높은 비율을 보였다. 청각장애는 1순위에서 7명(7.1%), 2순위에서 10명(11.0%), 3순위에서 11명(13.6%)으로 순위가 높았으며, 뇌병변장애는 1순위와 2순위에서 각각 5명(5.1%)과 7명(7.7%)이 응답하였다.

반면, 정신장애와 언어장애는 각 순위에서 상대적으로 낮은 비율을 보였다. 정신장애는 2순위에서 12명(13.2%)이 응답했으며, 3순위에서도 9명(11.1%)으로 나타났고, 언어장애는 3순위에서 9명(11.1%)으로 가장 많이 선택되었다. 시각장애와 신장장애는 전체적으로 응답 비율이 낮아, 각각 1순위에서 2명(2.0%), 2순위에서 3명(3.3%), 3순위에서 5명(6.2%)의 선택을 받았다.

종합적으로 살펴보면, 지적장애는 1순위부터 3순위까지 모든 순위에서 많이 선택된 장애유형으로, 업무보조형 근로지원인 서비스에 가장 적합한 장애유형으로 인식되었다. 지체장애, 자폐성장애, 청각장애는 상위 순위에서 고르게 응답을 받았으며, 정신장애, 언어장애는 상대적으로 낮은 순위를 기록했다. 시각장애와 신장장애는 전체적으로 적은 응답을 받은 장애유형이었다.

〈표 3-39〉 근로지원인(업무보조형)에 적합한 장애유형에 대한 설문 결과

변수		1순위		2순위		3순위	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
설문 대상자가 생각하는 업무 보조형에 적합한 장애유형	지체장애	25	25.5	10	11.0	17	21.0
	뇌병변장애	5	5.1	7	7.7	6	7.4
	시각장애	2	2.0	3	3.3	5	6.2
	청각장애	7	7.1	10	11.0	11	13.6
	언어장애	1	1.0	5	5.5	9	11.1
	지적장애	51	52.0	23	25.3	11	13.6
	자폐성장애	5	5.1	20	22.0	12	14.8
	정신장애	1	1.0	12	13.2	9	11.1
	신장장애	-	-	1	1.1	1	1.2
	전체	98	100.0	91	100.0	81	100.0



한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

③ 근로지원인(적응지도형)에 적합한 장애유형에 대한 조사 결과

근로지원인(적응지도형)에 적합한 장애유형에 대한 설문 결과를 1순위, 2순위, 3순위별로 나누어 보면, 지적장애가 모든 순위에서 가장 많이 선택된 장애유형으로 나타났다. 1순위에서 55명(56.1%)이 지적장애를 적응지도형에 가장 적합한 장애유형으로 선택했으며, 2순위에서도 23명(26.7%)이 응답하였다. 3순위에서는 9명(11.8%)이 선택하여, 지적장애는 전반적으로 높은 비율을 보였다.

다음으로 지체장애는 1순위에서 18명(18.4%)이 선택되었고, 2순위와 3순위에서도 각각 7명(8.1%)과 12명(15.8%)이 응답하여 고르게 분포했다. 자폐성장애는 1순위에서 12명(12.2%)이 선택되었으며, 2순위에서 23명(26.7%)이 응답, 3순위에서도 8명(10.5%)으로 나타나 상대적으로 높은 비율을 보였다.

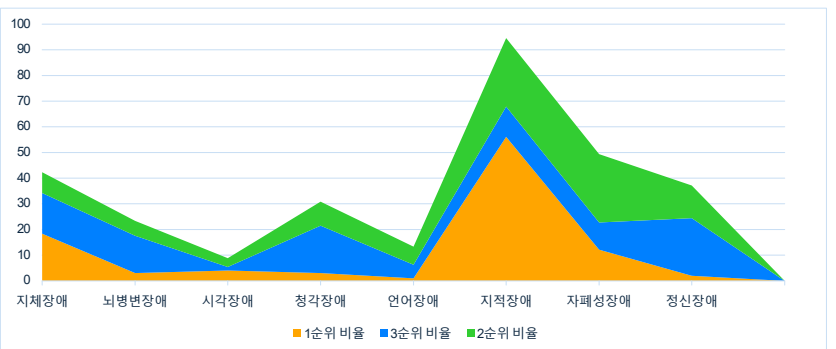
청각장애는 1순위에서 3명(3.1%), 2순위에서 8명(9.3%), 3순위에서 14명(18.4%)이 선택되어, 3순위에서 상대적으로 높은 비율을 기록했다. 뇌병변장애는 1순위에서 3명(3.1%)이 선택되었으며, 2순위에서 5명(5.8%), 3순위에서 11명(14.5%)이 응답했다.

반면, 정신장애는 3순위에서 17명(22.4%)이 가장 많이 선택되었으며, 2순위에서도 11명(12.8%)으로 나타났다. 언어장애는 1순위에서 1명(1.0%)이 선택되었고, 2순위에서 6명(7.0%), 3순위에서 4명(5.3%)이 응답하였다. 시각장애는 1순위에서 4명(4.1%)이 응답하였고, 2순위에서 3명(3.5%), 3순위에서 1명(1.3%)이 선택되었다.

종합적으로 보면, 지적장애는 모든 순위에서 가장 높은 비율을 기록하며 적응지도형 근로지원인 서비스에 가장 적합한 장애유형으로 인식되었고, 지체장애, 자폐성장애, 청각장애가 뒤를 이었다. 정신장애는 주로 3순위에서 높은 비율을 기록했으며, 언어장애와 시각장애는 상대적으로 낮은 순위에 분포하였다.

〈표 3-40〉 근로지원인(적응지도형)에 적합한 장애유형에 대한 설문 결과

변수		1순위		2순위		3순위	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
적응 지도형에 알맞은 장애유형	지체장애	18	18.4	7	8.1	12	15.8
	뇌병변장애	3	3.1	5	5.8	11	14.5
	시각장애	4	4.1	3	3.5	1	1.3
	청각장애	3	3.1	8	9.3	14	18.4
	언어장애	1	1.0	6	7.0	4	5.3
	지적장애	55	56.1	23	26.7	9	11.8
	자폐성장애	12	12.2	23	26.7	8	10.5
	정신장애	2	2.0	11	12.8	17	22.4
	전체	98	100.0	86	100.0	76	100.0



(2) 취업 후 적응지도

① 취업 후 적응지도 이용 이유

취업 후 적응지도 이용 이유에 대한 조사 결과, “장애유형에 가장 적합한 인적 지원 제도이기 때문에” 이용한다는 응답이 45명(46.4%)으로 가장 많았다. 그 다음으로 “인력운용 편의성을 위해 (직무지도원을 내부인력으로 활용 가능)”라는 이유로 이용한다는 응답은 25명(25.8%)으로 두 번째로 높았다. “지급주체의 차별성(지원금을 직무지도원에게 지급)”이라는 이유로 이용한다고 답한 응답

자는 14명(14.4%)였고, “한국장애인고용공단 추천으로” 이용한다는 응답은 13명(13.4%)로 조사되었다. 종합적으로, 장애유형에 가장 적합한 인적 지원 제도로서 취업 후 적응지도를 선택하는 비율이 가장 높았으며, 그 다음으로 인력운용의 편리함이 중요한 요인으로 나타났다.

〈표 3-41〉 취업 후 적응지도 이용 이유

변수		빈도(명)	비율(%)
취업 후 적응지도 이용 이유	지급주체의 차별성(지원금을 직무지도원에게 지급)	14	14.4
	장애유형에 가장 적합한 인적 지원 제도이기 때문에	45	46.4
	인력운용 편의성을 위해 (직무지도원을 내부인력으로 활용가능)	25	25.8
	한국장애인고용공단 추천으로	13	13.4
	전체	97	100.0

② 취업 후 적응지도가 적합한 장애유형

취업 후 적응지도가 장애유형에 가장 적합한 인적 지원 제도이기 때문이라고 응답한 대상 중 취업 후 적응지도에 알맞은 장애유형에 대한 조사 결과, “지적장애”가 27명(69.2%)으로 가장 많이 응답하였고, “청각장애”와 “자폐성장애”는 각각 4명(10.3%)으로 두 번째로 높은 비율을 보였다. “지체장애”는 2명(5.1%)이 응답했으며, “언어장애”는 1명(2.6%)으로 가장 적은 비율을 보였다.

〈표 3-42〉 취업 후 적응지도에 적합한 장애유형 분포

변수		빈도	비율
적응 지도형에 알맞은 장애유형	지체장애	2	5.1
	청각장애	4	10.3
	언어장애	1	2.6
	지적장애	27	69.2
	자폐성장애	4	10.3
	전체	39	100.0

(3) 고용관리비용지원사업

① 고용관리비용지원사업 인지 경로

고용관리비용 인지 경로에 대한 조사 결과, “한국장애인고용공단이 소개함”이 118명(60.5%)으로 가장 많은 응답을 차지했다. 그 다음으로는 “고용관리비용지원사업을 담당하기 전부터 사업체에서 이미 신청 중이었음”이라는 응답이 31명(15.9%)으로 나타났다. “한국장애인고용공단의 홍보물을 보고 알게 됨”은 29명(14.9%)이 응답했으며, “다른 사업체에서 소개함”과 “검색을 통해 알게 됨”은 각각 7명(3.6%)으로 같은 비율을 보였다. “한국장애인고용공단에 인적지원제도를 직접 문의함”은 2명(1.0%), “기타”는 1명(0.5%)으로 조사되었다.

〈표 3-43〉 고용관리비용 인지 경로

변수		빈도(명)	비율(%)
고용관리 비용인지 경로	고용관리비용지원사업을 담당하기 전부터 사업체에서 이미 신청 중이었음	31	15.9
	한국장애인고용공단이 소개함	118	60.5
	한국장애인고용공단의 홍보물을 보고 알게됨	29	14.9
	다른 사업체에서 소개함	7	3.6
	한국장애인고용공단에 인적지원제도를 직접 문의함	2	1.0
	검색을 통해 알게됨	7	3.6
	기타	1	0.5
	전체	195	100.0

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

② 고용관리비용지원사업 이용 이유

고용관리비용 이용 이유에 대한 조사 결과, 1순위 응답에서 “인력운용 편의성을 위해(내부인력 활용)”이 65명(33.3%)으로 가장 많은 응답을 차지했다. 그 다음으로는 “장애유형에 가장 적합한 인적 지원 제도이기 때문에” 이용한다는 응답이 54명(27.7%)으로 나타났다. “장애인을 신규로 고용했을 때 신청이 가능한 사업이라서”라는 응답이 29명(14.9%)으로 뒤를 이었으며, “사업 운용의 용이성(유연한 관리 가능)”은 18명(9.2%)으로 조사되었다.

2순위에서는 “사업 운용의 용이성(유연한 관리 가능)”이 63명(32.3%)으로 가장 많은 응답을 받았으며, “인력운용 편의성을 위해(내부인력 활용)”과 “장애유형에 가장 적합한 인적 지원 제도이기 때문에”가 각각 35명(17.9%)과 25명(12.8%)로 조사되었다. 또한 “지급주체의 차별성(지원금을 사업주에게 지원)”은 28명(14.4%)로 나타났다.

3순위에서는 “인력운용 편의성을 위해(내부인력 활용)”이 38명(19.5%)으로 가장 많이 언급되었으며, “사업 운용의 용이성(유연한 관리 가능)”은 23명(11.8%)으로 나타났다. “장애유형에 가장 적합한 인적 지원 제도이기 때문에”는 27명(13.8%), “지급주체의 차별성(지원금을 사업주에게 지원)”은 28명(14.4%)으로 조사되었다. “한국장애인고용공단 추천으로”는 29명(14.9%)이 응답하였다.

그 외 “사업체에 외부에서 지원되는 인적지원제도를 활용할 환경이 되지 않음(예: 공간적 제약 등)”은 10명(5.1%)이 응답하였고, “기타” 이유는 1명(0.5%)으로 조사되었다.

조사결과 고용관리비용지원사업의 이용 이유는 크게 내부 인력 활용을 통한 편의성과 장애유형에 적합한 지원 제도로 요약될 수 있다.

〈표 3-44〉 고용관리비용 이용 이유

변수		1순위		2순위		3순위	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
고용관리비용 이용 이유	사업체 보안 유지를 위해서	6	3.1	2	1.0	1	0.5
	인력운용 편의성을 위해(내부인력 활용)	65	33.3	35	17.9	38	19.5
	사업 운용의 용이성(유연한 관리가능)	18	9.2	63	32.3	23	11.8
	지급주체의 차별성 (지원금을 사업주에게 지원)	10	5.1	28	14.4	28	14.4
	사업 신청 절차의 편리성	2	1.0	7	3.6	12	6.2
	장애인을 신규로 고용했을 때 신청이 가능한 사업이라서	29	14.9	14	7.2	27	13.8
	장애유형에 가장 적합한 인적 지원 제도이기 때문에	54	27.7	25	12.8	27	13.8
	한국장애인고용공단 추천으로	10	5.1	18	9.2	29	14.9
	사업체에 외부에서 지원되는 인적지원제도를 활용할 환경이 되지 않음(예: 공간적 제약 등)	-	-	3	1.5	10	5.1
	기타	1	0.5	-	-	-	-
	전체	195	100.0	195	100.0	195	100.0

③ 고용관리비용지원사업에 적합한 장애유형

고용관리비용지원사업에 적합한 장애유형에 대한 조사 결과, “지적장애”가 63명(59.4%)으로 가장 높은 비율을 차지했다. 그 다음으로는 “지체장애”가 16명(15.1%)을 기록하며 두 번째로 많이 응답하였고, “청각장애”는 15명(14.2%)으로 그 뒤를 이었다. 또한, “정신장애”는 5명(4.7%)으로 나타났으며, “자폐성장애”는 3명(2.8%), “뇌병변장애”와 “시각장애”는 각각 2명(1.9%)으로 응답했다. 종합적으로 볼 때, 고용관리비용지원사업은 지적장애를 가진 장애인 근로자에게 가장 적합하다는 의견이 가장 많았다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-45〉 고용관리비용지원사업에 적합한 장애유형 분포

변수		빈도	비율
고용관리비용 지원사업에 적합한 장애유형	지체장애	16	15.1
	뇌병변장애	2	1.9
	시각장애	2	1.9
	청각장애	15	14.2
	지적장애	63	59.4
	자폐성장애	3	2.8
	정신장애	5	4.7
	전체	106	100.0

(4) 선호하는 인적지원제도 및 신청 기준

① 사업체에서 가장 선호하는 인적지원제도

사업체에서 선호하는 인적지원제도에 대한 조사 결과, 가장 선호된 제도는 "고용관리비용지원사업(작업지도원)"으로, 90개 사업체(46.2%)가 1순위로 선택했다. 그다음으로 "근로지원인"이 73개 사업체(37.4%)에서 1순위로 선택했으며, "취업 후 적응지도"는 32개 사업체(16.4%)에서 1순위로 선택했다. 2순위와 3순위 선호도에서는 "취업 후 적응지도"와 "근로지원인"이 각각 높은 비율을 기록했다. 이 결과는 "고용관리비용지원사업(작업지도원)"이 전체적으로 가장 선호되는 제도였음을 나타낸다.

〈표 3-46〉 사업체에서 가장 선호하는 인적지원제도 순위

변수		1순위		2순위		3순위	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
가장 원하는 인적 지원 제도 순위	고용관리비용지원사업(작업지도원)	90	46.2	73	37.4	32	16.4
	취업 후 적응지도	32	16.4	89	45.6	74	37.9
	근로지원인	73	37.4	33	16.9	89	45.6
	전체	195	100.0	195	100.0	195	100.0

② 인적지원제도 선택기준

인적지원제도 선택 기준에 대한 조사 결과, 1순위 선택 기준으로는 “장애인 근로자의 직업적 장애 특성”이 84명(43.1%)으로 가장 높은 비율을 차지하였다. 그 다음으로 “장애인 근로자의 업무 성격”이 54명(27.7%)로 나타났고, “사업체에 가장 도움이 된다고 생각되는 제도”가 39명(20.0%), “장애인 근로자 본인의 요구”가 14명(7.2%)로 조사되었다. “특별한 신청 기준 없이 공단에서 문의했을 때 지원 가능한 인적지원제도 신청”은 4명(2.1%)으로 나타났다.

2순위 선택 기준으로는 “장애인 근로자의 업무 성격”이 58명(29.7%)으로 가장 높은 비율을 보였으며, 그 뒤를 이어 “장애인 근로자의 직업적 장애 특성”이 54명(27.7%), “사업체에 가장 도움이 된다고 생각되는 제도”가 44명(22.6%), “장애인 근로자 본인의 요구”가 25명(12.8%)로 나타났다. “특별한 신청 기준 없이 공단에서 문의했을 때 지원 가능한 인적지원제도 신청”은 13명(6.7%), “기타”는 1명(0.5%)으로 조사되었다.

이 결과는 사업체에서 인적지원제도를 선택할 때 가장 중요하게 고려되는 기준이 장애인 근로자의 직업적 장애 특성과 업무 성격임을 보여준다. 반면, 장애인 근로자 본인의 요구나 특별한 신청 기준 없이 공단에서 문의했을 때 지원 가능한 제도는 상대적으로 낮은 우선순위를 차지하였다.

〈표 3-47〉 인적지원제도 선택기준

변수		1순위		2순위	
		빈도	비율	빈도	비율
인적 지원제도 선택 기준	장애인 근로자의 업무 성격	54	27.7	58	29.7
	장애인 근로자의 직업적 장애 특성	84	43.1	54	27.7
	장애인 근로자 본인의 요구	14	7.2	25	12.8
	사업체에 가장 도움이 된다고 생각되는 제도	39	20.0	44	22.6
	특별한 신청 기준 없이 공단에서 문의했을 때 지원가능한 인적지원제도 신청	4	2.1	13	6.7
	기타	-	-	1	0.5
	전체	195	100.0	195	100.0

(5) 공단 인적지원제도 제공 대상에 대한 의견

고용관리비용지원사업에 적합한 장애인 근로자의 특성을 요약하면 초기 근로계약을 한지 얼마 되지 않아 업무 수행과 적응에 어려움을 겪는 중증장애인 특히, 지적·자폐성 장애, 반복 훈련이 필요한 장애인 근로자로 나타났다. 다음으로 취업 후 적응지도는 새로운 환경 적응, 반복을 요구하는 업무 수행, 의사소통 문제, 중증·지적 장애, 작업 환경 적응 등 다양한 어려움을 겪는 장애인 근로자에게 적합하다고 응답하였다. 마지막으로 근로지원인의 경우 의사소통 및 직무 수행 능력 부족, 중증 장애, 신체적 어려움, 직장 적응의 어려움, 성격적 특성 등으로 업무 수행에 어려움을 겪는 장애인 근로자에게 알맞은 제도라고 응답하였다. 자세한 의견은 아래와 같다.

고용관리비용지원사업

근로계약 초기 단계: 근로 계약을 한 지 얼마 되지 않은 장애인.
적응력 부족: 낯선 환경이나 새로운 환경에 적응하기 어려운 장애인, 특히 자폐성 및 지적 장애를 가진 근로자.
업무 수행의 어려움: 본인의 의지는 있지만 혼자서 업무를 수행할 수 없는 장애인, 업무 적응이 어려운 근로자.
반복 훈련이 필요한 근로자: 반복적인 업무 수행이나 업무 지도, 훈련이 필요한 장애인 근로자.
장기적인 지원 필요: 특정 장애별 특성을 고려해야 하는 장애인, 소심한 성격으로 일정 기간 도움이 필요한 장애인 근로자.
업무 환경 적응 필요: 작업 환경이나 회사 환경에 적응이 필요한 장애인 근로자.
중증 장애: 업무 수행에 중대한 어려움이 있는 중증 장애인.
정신적 지원 필요: 정신 장애 또는 자폐성 장애를 지닌 근로자 중, 잠재 개발 가능성이 있는 근로자.
기술 수준이 낮은 근로자: 직무 기술 수준이 현저히 낮아 추가적인 직업 훈련이 필요한 근로자.

취업후 적응지도

취업 후 적응지도에 알맞은 장애인 근로자

새로운 환경 적응 어려움: 직장 생활이나 작업 환경에 적응이 어려운 장애인 근로자.

업무 수행 및 반복 학습 필요: 업무 수행이 어렵거나 반복된 업무 지도가 필요한 장애인 근로자.

의사소통 문제: 의사소통에 일부 어려움이 있는 장애인 근로자.

중증 및 지적 장애: 중증 장애로 인해 업무 수행이 어려운 장애인 근로자 및 지적 장애를 가진 근로자.

회사 및 작업 환경 적응 필요: 회사 또는 작업 환경에 적응이 필요한 장애인 근로자.

소심한 성격 등 개별 특성 고려 필요: 성격상 소심하거나 일정 기간 동안 지도가 필요한 경우.

취업후 적응지도

근로지원인

근로지원인 지원 장애인 근로자

의사소통 및 소통 능력 부족: 다른 직원과의 소통에 문제가 있거나, 의사소통과 직무 수행이 어려운 장애인.

직무 수행 능력 제한: 직무 수행에 필요한 핵심 능력이 부족하거나, 반복적인 지도를 받아도 개선이 되지 않는 장애인.

장애 정도가 높은 장애인: 중증 장애인, 지적장애, 시각·청각·언어 장애 등이 있어 업무 수행에 어려움이 있는 경우.

특정 신체적 어려움: 신체 일부가 부자연스러운 뇌병변 장애인, 지체 장애 등으로 업무에 제약이 있는 장애인.

적응 및 업무 학습 곤란: 직무 기술 부족, 적응 능력이 낮아 학습이 어렵거나 반복적인 업무 지도가 필요한 장애인.

성격 특성 이해 필요: 특정 성격적 특성으로 인해 추가적인 이해와 지원이 필요한 장애인.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

나. 고용관리비용지원사업 지원요건 평가

1) 고용관리비용지원사업 신청 및 지원 조건에 대한 적정성 평가

① 신청 가능 기간, 작업지도 시간, 작업지도 가능 인원에 대한 적정성 평가

신청 가능 기간, 작업지도 시간, 작업지도 가능 인원에 대한 적정성 평가를 조사한 결과, 각 항목에 대해 응답자들이 평가한 적정성 수준은 다음과 같다.

신청 가능 기간에 대한 평가에서는 가장 많은 응답자가 "보통 수준이다"라고 응답하였다(81명, 41.5%). 그 다음으로는 "적정하다"가 56명(28.7%), "매우 적정하다"가 31명(15.9%)로 나타났다. "적정하지 못하다"는 22명(11.3%)이었으며, "매우 적정하지 못하다"는 5명(2.6%)으로 가장 적은 비율을 보였다. 이 항목의 평균은 3.44점으로, 응답자들이 신청 가능 기간에 대해 대부분 긍정적으로 평가한 것으로 나타났다.

작업지도 시간에 대한 평가에서는 "보통 수준이다"라고 응답한 비율이 37.4%(73명)로 가장 높았고, "적정하다"가 34.9%(68명)로 뒤를 이었다. "매우 적정하다"는 15.4%(30명), "적정하지 못하다"는 10.3%(20명), "매우 적정하지 못하다"는 2.1%(4명)로 나타났다. 이 항목의 평균은 3.51점으로, 응답자들이 작업지도 시간에 대해 대체로 적정하다고 판단한 것으로 해석된다.

작업지도 가능 인원에 대한 평가에서는 "적정하다"가 36.4%(71명)로 가장 많았고, "보통 수준이다"가 34.9%(68명)로 뒤를 이었다. "매우 적정하다"는 15.4%(30명), "적정하지 못하다"는 11.8%(23명), "매우 적정하지 못하다"는 1.5%(3명)로 나타났다. 이 항목의 평균 평가는 3.52점으로, 대부분 응답자가 작업지도 가능 인원에 대해 적정하다고 평가하였다.

결론적으로, 신청 가능 기간, 작업지도 시간, 작업지도 가능 인원 모두 대체로 보통 수준 또는 적정하다는 응답이 많았다. 또한, "매우 적정하지 못하다"는 응답은 상대적으로 적은 비율을 차지하였다. 전반적으로 각 항목에 대한 평균 점수는 비슷한 수준을 보였으며, 응답자들은 이들 항목에 대해 긍정적인 평가를 내린 것으로 나타났다.

〈표 3-48〉 신청 가능 기간, 작업지도 시간, 작업지도 가능 인원에 대한 적정성 평가

신청 및 지원 조건	신청 가능 기간		작업지도 시간		작업지도 가능 인원	
	수급 자격인정 신청일 90일 이내 중증장애인 근로자 상시 1인 이상 고용		근로장애인 1명당 월 12시간 이상 작업지도 실시		작업지도원 1명이 근로자 5명까지 작업지도 가능	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
매우 적정하지 못하다	5	2.6	4	2.1	3	1.5
적정하지 못하다	22	11.3	20	10.3	23	11.8
보통수준이다	81	41.5	73	37.4	68	34.9
적정하다	56	28.7	68	34.9	71	36.4
매우적정하다	31	15.9	30	15.4	30	15.4
평균	3.44		3.51		3.52	
전체	195	100.0	195	100.0	195	100.0

② 동시작업지도, 지원금액 및 주체, 지원기간,

고용관리비용지원사업에서 동시작업지도와 지원 단가 및 기간에 대한 적정성 평가를 조사한 결과, 각 항목에 대한 응답자들의 평가 결과는 다음과 같다.

먼저 동시작업지도에 대한 평가에서는 “보통 수준이다”가 74명(37.9%)으로 가장 많았으며, “적정하지 못하다”가 42명(21.5%), “적정하다”가 40명(20.5%)으로 뒤를 이었다. “매우 적정하지 못하다”는 17명(8.7%)으로, “매우 적정하다”는 22명(11.3%)으로 나타났다. 이 항목의 평균 점수는 3.04로, 상대적으로 낮은 점수를 기록했다. 이는 동시작업지도에 대한 적정성이 부족하다고 느끼는 응답자들이 상당수 존재했음을 시사한다.

다음으로 지원금액 및 지급주체에 대한 평가에서는 “보통 수준이다”가 68명(34.9%)으로 가장 많았고, “적정하다”가 71명(36.4%)로 뒤를 이었다. “매우 적정하다”는 34명(17.4%)로 나타났으며, “적정하지 못하다”는 15명(7.7%)으로, “매우 적정하지 못하다”는 7명(3.6%)으로 가장 적은 비율을 차지했다. 이 항목

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

의 평균 점수는 3.56으로, 상대적으로 높은 점수를 보였으나, 여전히 "보통 수준이다"라는 평가가 상당수 있었고, 일부 응답자들은 지원금액과 지급주체에 대해 충분히 적절하다고 느끼지 못하는 경향이 있었다.

한편, 지원기간에 대한 평가에서는 "보통 수준이다"가 72명(36.9%)으로 가장 많았고, "적정하다"가 77명(39.5%)로 가장 높은 비율을 보였다. "매우 적정하다"는 29명(14.9%), "적정하지 못하다"는 17명(8.7%)으로 나타났다. "매우 적정하지 못하다"는 7명(3.6%)으로 가장 적은 비율을 차지했다. 이 항목의 평균 점수는 3.61로 가장 높은 점수를 보였으나, 여전히 일부 응답자들은 지원기간이 충분하지 않거나 적절하지 않다고 평가했다.

마지막으로 지원금액에 대한 평가에서는 "보통 수준이다"가 78명(40.0%)으로 가장 많았고, "적정하다"가 54명(27.7%)로 나타났다. "매우 적정하다"는 19명(9.7%)으로, "적정하지 못하다"는 37명(19.0%)으로 나타났다. "매우 적정하지 못하다"는 7명(3.6%)으로 가장 적은 비율을 차지했다. 이 항목의 평균 점수는 3.21로, 상대적으로 낮은 평가를 받았다. 이는 지원금액에 대해 충분히 적정하다고 느끼지 못한 응답자들이 다수 존재했음을 의미한다.

결과적으로, 동시작업지도와 지원금액에 대한 평가는 상대적으로 부정적인 평가를 받은 반면, 지원기간과 지원금액 및 지급주체는 다소 긍정적인 평가를 받았다. 그러나 지원금액과 동시작업지도의 평균 점수가 3.04점과 3.21점으로 나타난 점은 사업체들이 여전히 이 부분에 대해 불만족스러워하며 개선이 필요하다는 의견이 많다는 것을 시사한다.

〈표 3-49〉 고용관리비용지원사업 동시작업지도와 지원 단가 및 기간에 대한 적정성 평가

동시작업지도및 지원 조건	동시작업지도		지원금액 및 지급주체		지원기간		지원금액	
	동시 작업지도 불가능		사업주에게 지급		최소 6개월 ~ 최대 3년 지원		월14만원 지급	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
매우 적정하지 못하다	17	8.7	7	3.6	-	-	7	3.6
적정하지 못하다	42	21.5	15	7.7	17	8.7	37	19.0
보통수준이다	74	37.9	68	34.9	72	36.9	78	40.0
적정하다	40	20.5	71	36.4	77	39.5	54	27.7
매우적정하다	22	11.3	34	17.4	29	14.9	19	9.7
평균	3.04		3.56		3.61		3.21	
전체	195	100.0	195	100.0	195	100.0	195	100.0

③ 90일 이내 수급 자격인정 조건에 대한 적정 기간

고용관리비용 수급 자격인정 신청일 90일 이내 조건에 대해 적정하지 않다고 응답한 사람을 대상으로 조사한 결과, 120일 이내(4개월 이내)를 적정 기간으로 선택한 응답자가 31명(28.7%)으로 가장 많았다. 그 다음으로 90일 미만을 선택한 응답자가 27명(25.0%), 180일 이내(6개월 이내)를 선택한 응답자가 25명(23.1%)로 나타났다. 365일 이내(1년 이내)를 선택한 응답자는 18명(16.7%), 150일 이내(5개월 이내)를 선택한 응답자는 7명(6.5%)으로 가장 적었다.

〈표 3-50〉 90일 이내 수급자격인정 조건에 대한 적정 기간 조사결과

변수		빈도(명)	비율(%)
90일이내 수급자격 인정	90일 미만	27	25.0
	120일 이내(4개월 이내)	31	28.7
	150일 이내(5개월 이내)	7	6.5
	180일 이내(6개월 이내)	25	23.1
	365일 이내(1년 이내)	18	16.7
	전체	108	100.0

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

④ 수급 자격인정 신청일이 90일 이상 필요한 이유

수급 자격인정 신청일 신청 적정 기간으로 90일 이상이 필요하다고 생각한 응답 대상자에게 90일 이상 필요한 이유에 대해 설문한 결과, “중증장애인은 고용 후 90일이 지나도 업무 숙련도가 기대 수준에 도달하지 않는 경우가 있으므로 더 긴 시간이 필요하다”는 응답이 59명(72.8%)으로 가장 많은 비율을 차지했다. 그 다음으로, “사업체에서 수습기간(보통 3개월)을 두는 경우가 있어 90일보다 더 길어야 한다고 생각한다”는 응답이 20명(24.7%)으로 나타났다. “기타”에 해당하는 응답은 2명(2.5%)이었다.

이 결과는 대다수의 응답자들이 중증장애인의 업무 숙련 기간을 고려하여 90일 이상의 시간이 필요하다고 생각하고 있음을 나타낸다.

〈표 3-51〉 90일 이상 수급자격인정이 필요한 이유

변수		빈도(명)	비율(%)
수급 자격 인정 적정 기간	중증장애인은 고용 후 90일이 지나도 업무 숙련도가 기대 수준에 도달하지 않는 경우가 있으므로 더 긴 시간이 필요하다	59	72.8
	사업체에서 수습기간(보통 3개월)을 두는 경우가 있어 90일보다 더 길어야 한다고 생각한다	20	24.7
	기타	2	2.5
	전체	81	100.0

⑤ 작업지도 시간 적정성

현 12시간의 작업지도 시간이 적정하지 못하다고 생각한 응답 대상자에게 적정한 작업지도시간을 물어본 결과 “모든 단계에서 작업지도가 필요한 것은 아니며, 세부 작업단계별 지도가 필요하므로 12시간 이상은 너무 길다고 생각함”이라는 응답이 37명(38.1%)으로 가장 많았다. 그다음으로 “장애 유형이나 직업

적 특성에 따라 필요한 지원 시간이 다를 수 있으므로 고정된 시간을 늘려야 한다"는 응답이 36명(37.1%)을 차지했다. "장애 유형이나 직업적 특성이 다르므로 평가를 통해 적정시간 산출이 필요할 것으로 판단됨"이라는 응답은 20명(20.6%)으로 나타났고, "기타"는 4명(4.1%)으로 비율이 낮았다.

이 결과는 응답자들이 작업지도 시간이 일률적으로 정해진 것보다, 장애 유형과 직업적 특성에 맞추어 유연한 적용이 필요하다고 판단하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-52〉 작업지도 시간 적정성에 대한 응답

변수		빈도(명)	비율(%)
작업 지도 시간 적정성	모든 단계에서 작업지도가 필요한 것은 아니며, 세부 작업단계별 지도가 필요하므로 12시간 이상은 너무 길다고 생각함	37	38.1
	장애 유형이나 직업적 특성에 따라 필요한 지원 시간이 다를 수 있으므로 고정된 시간을 늘려야 함	36	37.1
	장애 유형이나 직업적 특성이 다르므로 평가를 통해 적정시간 산출이 필요할 것으로 판단됨	20	20.6
	기타	4	4.1
	전체	97	100.0

⑥ 장애인 근로자 1인당 적정 작업 지도 시간

장애인 근로자 1인당 적정 작업지도 시간에 대한 조사 결과, "장애유형과 직업적 특성을 고려한 작업지도 기준 마련이 필요함"이라는 응답이 29명(29.9%)으로 가장 높은 비율을 차지하였다. 그 다음으로 "월 12시간 이하"가 적정하다는 응답은 27명(27.8%)으로 나타났으며, "월 20시간 이상"이 적정하다는 응답은 18명(18.6%)이었다. "월 15시간 이상"은 14명(14.4%)이 적정하다고 응답하였고, "월 25시간 이상"이 적정하다는 의견은 9명(9.3%)으로 나타났다. 이 결과

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

는 장애인 근로자에게 적합한 작업지도 시간에 대한 기준을 설정할 때, 장애유형과 직업적 특성을 고려한 유연한 기준이 설정이 필요하다는 의견이 주요하게 제시되었음을 보여준다.

〈표 3-53〉 장애인 근로자 1인당 적정 작업지도 시간에 대한 응답

변수		빈도(명)	비율(%)
적정 작업 지도 시간	월 12시간 이하	27	27.8
	월 15시간 이상	14	14.4
	월 20시간 이상	18	18.6
	월 25시간 이상	9	9.3
	장애유형과 직업적 특성을 고려한 작업지도 기준 마련이 필요함	29	29.9
	전체	97	100.0

⑦ 작업지도원 1명의 최대 작업지도 인원(5명)에 대한 적정성

작업지도원 1명이 5명까지 작업지도 하는 것이 적정하지 않은 이유에 대한 조사 결과, “지도할 대상자가 많을 경우 장애인 근로자 개개인의 작업능력 파악이 어려워 대상 인원을 줄여야 한다”는 응답이 44명(46.8%)으로 가장 높은 비율을 차지하였다. 그다음으로 “작업지도원 수가 부족하여 최대 작업지도 가능 인원을 늘려야 한다”는 응답이 28명(29.8%)으로 나타났으며, “동시지원이 불가하여 최대 5명을 각각 지도할 경우 총 60시간으로 작업지도원 본연의 업무에 지장이 발생한다”는 응답은 20명(21.3%)이었다. “기타”는 2명(2.1%)으로 가장 낮은 비율을 보였다.

이 결과는 작업지도원 1명이 5명을 지도하는 것은 장애인 근로자 개개인의 작업능력을 충분히 파악하기 어려운 점과 작업지도원의 업무 효율성을 고려할 때 적절하지 않다는 의견이 주를 이루었음을 보여준다.

〈표 3-54〉 작업지도원 1명의 최대 작업지도 인원(5명)에 대한 적정성 평가 이유

변수		빈도(명)	비율(%)
작업지도원 1명이 5명까지 작업지도 하는 것이 적정하지 않은 이유	지도할 대상자가 많을 경우 장애인 근로자 개개인의 작업능력 파악이 어려워 대상 인원을 줄여야함	44	46.8
	작업지도원 수가 부족하여 최대 작업지도 가능 인원을 늘려야 함	28	29.8
	동시지원이 불가하여 최대 5명을 각각 지도할 경우 총 60시간으로 작업지도원 본연의 업무에 지장이 발생함	20	21.3
	기타	2	2.1
	전체	94	100.0

⑧ 동시작업지도가 필요한 이유

동시 작업지도가 필요한 이유에 대한 조사 결과, “한 근로자에게만 집중하는 동안 다른 근로자들이 지도나 지원을 받지 못하게 된다”는 응답과 “실제 업무 환경(공정)이 팀 단위로 이뤄지고 있어 동시에 지도하는 것이 효율적이다”는 응답이 각각 48명(36.1%)으로 동일한 비율을 차지하였다. 그다음으로 “작업지도원의 절대적 수가 부족하여 장애인 근로자들의 동시 작업지도가 불가피하다”는 응답이 32명(24.1%)으로 나타났으며, “기타”는 5명(3.8%)으로 가장 낮은 비율을 보였다.

〈표 3-55〉 동시 작업지도가 필요한 이유에 대한 응답

변수		빈도(명)	비율(%)
동시 작업 지도가 필요한 이유	작업지도원의 절대적 수가 부족하여 장애인 근로자들의 동시 작업지도가 불가피함	32	24.1
	한 근로자에게만 집중하는 동안 다른 근로자들이 지도나 지원을 받지 못하게 됨	48	36.1
	실제 업무 환경(공정)이 팀단위로 이뤄지고 있어 동시에 지도하는 것이 효율적임	48	36.1
	기타	5	3.8
	전체	133	100.0

⑨ 1인당 월 14만원 지급기준이 적정하지 못한 이유

1인당 월 14만원 지급 기준이 적정하지 못한 이유에 대한 조사 결과, “수년간 월 14만원으로 유지되어 오고 있어 물가상승률(현재 시급 수준)을 고려하지 않은 금액”이라는 응답이 55명(45.1%)으로 가장 높은 비율을 차지하였다. 그다음으로 “지급 금액이 작업지도 시간과 관계없이 책정되어 작업지도 시간이 많을수록 손해라고 느껴진다”는 응답이 23명(18.9%)으로 나타났고, “다른 인적지원제도와 비교 시 지급 단가가 너무 낮다”는 응답이 27명(22.1%)을 차지하였다. “작업지도를 위해 사업주가 부담해야 할 기타 비용(작업지도를 위한 재료비 등)을 충분히 보상하기에는 금액이 부족하다”는 응답은 16명(13.1%)이었으며, “기타”는 1명(0.8%)으로 가장 적은 비율을 보였다. 이 결과는 월 14만원 지급 기준이 물가상승률과 타 인적지원제도에 비해 낮다는 인식이 강하게 나타났으며, 지급 금액이 작업지도 시간과의 연관성을 고려해야 한다는 의견이 제시되었음을 보여준다.

〈표 3-56〉 1인당 월 14만원 지급기준이 적정하지 못한 이유에 대한 응답

변수		빈도(명)	비율(%)
1명당 14만원 지급 기준이 적정하지 않은 이유	지급 금액이 작업지도 시간과 관계없이 책정되어 작업지도 시간이 많을수록 손해라고 느껴짐	23	18.9
	수년 간 월 14만원으로 유지되어 오고 있어 물가상승률(현재 시급 수준)을 고려하지 않은 금액임	55	45.1
	다른 인적지원제도와 비교시 지급 단가가 너무 낮음	27	22.1
	작업지도를 위해 사업주가 부담해야할 기타 비용(작업지도를 위한 재료비 등)을 충분히 보상하기에는 금액이 부족함	16	13.1
	기타	1	0.8
	전체	122	100.0

⑩ 작업지도 지원 기간의 적정성

작업지도 지원 기간의 적정성에 대한 응답 결과, “작업지도 최대 기간을 정해 두기보다 필요할 때마다 해당 직무 습득에 필요한 기간을 지원해줄 필요가 있다”는 응답이 34명(38.2%)으로 가장 높은 비율을 차지하였다. 그다음으로 “중증장애인의 직업적 특성상 3년 이상의 직무적응 기간이 필요하다”는 응답이 28명(31.5%), “사업체 입사 후 직무에 적응하는 기간으로 3년은 너무 길다고 생각한다”는 응답이 21명(23.6%)으로 나타났다. “기타”는 6명(6.7%)으로 가장 적은 비율을 보였다. 이 결과는 작업지도 지원 기간에 대해 장애인의 직업적 특성에 따라 유연한 기간 설정이 필요하다는 의견이 가장 많았음을 보여준다.

〈표 3-57〉 작업지도 지원 기간의 적정성에 대한 응답 결과

변수		빈도(명)	비율(%)
작업지도 지원 기간 적정성 응답	사업체 입사후 직무에 적응하는 기간으로 3년은 너무 길다고 생각함	21	23.6
	중증장애인의 직업적 특성상 3년 이상의 직무적응 기간이 필요함	28	31.5
	작업지도 최대 기간을 정해 두기보다 필요할 때 마다 해당 직무 습득에 필요한 기간을 지원해줄 필요가 있음	34	38.2
	기타	6	6.7
	전체	89	100.0

⑪ 작업지도 유연 지원이 필요 상황

장애인 근로자가 직무 습득이 필요할 때 작업지도를 제공해야 한다고 선택한 응답자를 대상으로 작업지도 유연 지원이 필요한 상황에 대한 조사 결과, “새로운 직무 습득이 필요할 때”라는 응답이 23명(67.6%)으로 가장 높은 비율을 차지하였다. 그다음으로 “작업 공간 등 근무 환경이 변화했을 때”라는 응답이 18

명(52.9%)으로 나타났으며, “기타”는 1명(2.9%)으로 가장 적은 비율을 보였다. 이 결과는 새로운 직무 습득과 근무 환경 변화가 작업지도 유연 지원의 주요 필요 상황임을 알 수 있다.

〈표 3-58〉 작업지도 유연 지원이 필요한 주요 상황에 대한 응답(중복응답)

변수		빈도(명)	비율(%)
작업지도 유연 지원이 필요한 상황	새로운 직무 습득이 필요할 때	23	67.6
	작업 공간 등 근무 환경이 변화했을 때	18	52.9
	기타	1	2.9
	전체	34	-

2) 고용관리비용지원사업 예산 삭감에 대한 의견

① 예산 삭감으로 인한 어려움

전년('23년)대비 올해('24년)예산 삭감으로 인한 어려움 여부에 대한 조사 결과, “있다”는 응답이 95명(48.7%)으로 나타났으며, “없다”는 응답은 100명(51.3%)으로 나타났다. 이를 통해 약 절반에 가까운 응답자가 예산 삭감으로 인해 어려움을 겪고 있음을 알 수 있다.

〈표 3-59〉 예산 삭감에 대한 어려움

변수		빈도(명)	비율(%)
예산 삭감으로 인한 어려움	있다	95	48.7
	없다	100	51.3
	전체	195	100.0

② 신규 수급 어려움 해결방안

신규 수급 어려움 해결 방안에 대한 응답 결과, “동료 근로자가 작업지도를 수행하고 있음”이라는 응답이 48명(50.5%)으로 가장 높은 비율을 차지하였다. 그다음으로는 “타인적지원제도 이용”이 9명(9.5%)으로 나타났으며, “타인적지원제도 활용이나 동료 근로자가 작업지도를 수행할 상황이 되지 않아 해결책이 없는 상황임”이라는 응답은 34명(35.8%)으로 나타났다. 마지막으로 “기타”는 6명(6.3%)으로 나타났다. 이 결과는 동료 근로자의 작업지도 수행이 주요한 해결방안으로 제시되었으나, 일부는 적절한 해결책을 찾지 못한 상황임을 보여준다.

〈표 3-60〉 신규수급어려움 해결방안(중복응답)

변수		빈도(명)	비율(%)
신규 수급 어려움해결 방안	타인적지원제도 이용	9	9.5
	동료 근로자가 작업지도를 수행하고 있음	48	50.5
	타인적지원제도 활용이나 동료 근로자가 작업지도를 수행할 상황이 되지 않아 해결책이 없는 상황임	34	35.8
	기타	6	6.3
	전체	95	-

다. 고용관리비용지원제도 이용평가

1) 고용관리비용지원사업 주 이용 장애유형 및 수급자격

① 고용관리비용지원사업 이용 장애인 현황

2021년부터 2024년 현재까지 작업지도를 받은 장애인 근로자의 주요 장애유형에 대한 조사 결과, 1순위에서는 지적장애가 76.9%로 가장 높은 비율을 차

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

지했으며, 지체장애가 10.7%, 청각장애가 8.3%로 뒤를 이었다. 2순위에서는 자폐성장애가 31.8%로 가장 높았으며, 지체장애와 정신장애가 각각 16.5%로 나타났다. 3순위에서는 정신장애가 25.0%로 가장 높은 비율을 보였으며, 뇌병변장애가 18.8%, 지체장애가 14.1%로 뒤를 이었다. 이를 통해 지적장애가 주된 장애유형으로 나타났으며, 자폐성장애와 정신장애를 포함하는 정신적장애가 작업지도의 주요 대상임을 확인할 수 있다.

2021~2024년 동안 작업지도를 받은 장애인 근로자의 주된 장애유형에 대한 응답 결과를 살펴보면, 1순위 장애유형으로는 “지적장애”가 142명(72.8%)으로 가장 높은 비율을 차지했다. 그 다음으로는 “지체장애”가 23명(11.8%), “청각장애”가 13명(6.7%)을 기록했다. 2순위 장애유형에서는 “지체장애”가 24명(18.2%)으로 가장 높은 비율을 보였으며, “자폐성장애”가 38명(28.8%), “정신장애”가 26명(19.7%)이 뒤를 이었다. 3순위 장애유형에서는 “지체장애”가 14명(14.3%)으로 가장 많은 비율을 차지했고, “뇌병변장애”가 16명(16.3%), “정신장애”가 23명(23.5%)으로 나타났다. 그 외의 장애유형으로는 “시각장애”, “언어장애”, “신장장애”, “뇌전증장애”, “안면장애”, “심장장애”가 포함되었으며, 이들은 상대적으로 낮은 비율을 기록했다. 이러한 결과는 “지적장애”가 작업지도를 받는 장애인 근로자 중 가장 높은 비율을 차지하는 주요 장애유형임을 보여주며, “지체장애”, “청각장애”, “자폐성장애”, “정신장애” 등의 장애유형도 많은 비율을 보였음을 나타낸다.

〈표 3-61〉 2021~2024년 작업지도를 받은 장애인 근로자의 주된 장애유형 분포

변수		1순위		2순위		3순위	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
2021~2024년 현재 작업지도를 받고 있는 (받았던) 장애인 근로자의 주된 장애유형	지체장애	23	11.8	24	18.2	14	14.3
	뇌병변장애	6	3.1	10	7.6	16	16.3
	시각장애	1	0.5	6	4.5	5	5.1
	청각장애	13	6.7	7	5.3	9	9.2
	언어장애	1	0.5	4	3.0	6	6.1
	지적장애	142	72.8	15	11.4	8	8.2
	자폐성장애	6	3.1	38	28.8	13	13.3
	정신장애	3	1.5	26	19.7	23	23.5
	신장장애	-	-	2	1.5	1	1.0
	뇌전증장애	-	-	-	-	1	1.0
	안면장애	-	-	-	-	1	1.0
	심장장애	-	-	-	-	1	1.0
	전체	195	100.0	132	100.0	98	100.0

② 평균 수급 자격인정 기간

평균 수급자격인정기간에 대한 응답 결과를 보면, 가장 많은 응답자는 “6개월”을 평균 수급 자격 인정 기간으로 선택한 비율이 42.1%(82명)였다. 그 다음으로는 “1년”이 27.7%(54명), “1년 6개월”이 11.8%(23명)로 나타났다.

“2년”과 “2년 6개월”은 각각 9.7%(19명)와 1.0%(2명)로 상대적으로 적은 비율을 보였으며, “3년”은 4.6%(9명)의 응답을 얻었다. 마지막으로 “기타” 응답은 3.1%(6명)로 나타났다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-62〉 평균수급자격인정기간에 대한 응답

변수		빈도(명)	비율(%)
평균 수급 자격 인정 기간	6개월	82	42.1
	1년	54	27.7
	1년 6개월	23	11.8
	2년	19	9.7
	2년 6개월	2	1.0
	3년	9	4.6
	기타	6	3.1
	전체	195	100.0

③ 수급자격인정시 중요하게 고려되는 요건

공단에서 수급자격 인정 시 인정 기간 설정에 있어 가장 중요하게 고려되는 요건에 대한 설문 결과, "배정된 예산 수준"이 99명(50.8%)으로 가장 많은 비율을 차지했다. 그 다음으로는 "배정된 예산 수준과 평가 점수를 적절히 검토하여 결정"이 62명(31.8%), "수급자격인정 평가 점수"는 28명(14.4%)으로 나타났다. 마지막으로 "기타" 항목에는 6명(3.1%)이 응답했다.

이 결과는 수급 자격 인정 시 예산 수준이 가장 중요한 고려사항으로 인식되고 있으며, 평가 점수와 예산 수준을 종합적으로 고려해야 한다는 의견도 상당한 비율을 차지한다는 점을 보여준다.

〈표 3-63〉 수급 자격인정시 가장 중요하게 고려되는 요건

변수		빈도(명)	비율(%)
수급 자격 인정에서 가장 중요한 요건	배정된 예산 수준	99	50.8
	수급자격인정 평가 점수	28	14.4
	배정된 예산 수준과 평가 점수를 적절히 검토하여 결정	62	31.8
	기타	6	3.1
	전체	195	100.0

2) 고용관리비용지원사업 수당 및 작업지도원 역할

① 작업지도원 수당 지급 여부

작업지도원 수당 지급 여부에 대한 응답 결과, 32명(16.4%)은 작업지도원에게 수당을 지급한다고 응답했으며, 163명(83.6%)은 지급하지 않는다고 응답했다. 이 결과는 대다수의 경우 작업지도원에게 수당이 지급되지 않는 상황임을 나타낸다.

〈표 3-64〉 작업지도원 수당 지급 여부

변수		빈도(명)	비율(%)
작업지도원 수당 지급 여부	지급한다	32	16.4
	하지 않는다	163	83.6
	전체	195	100.0

② 작업지도원 수당 지급에 대한 의견

작업지도원 수당 지급에 대한 의견에 대한 응답 결과, 81명(49.7%)은 작업지도원에게 수당을 직접 지급하는 것이 필요하다고 응답한 반면, 82명(50.3%)은 수당을 지급하지 않으며, 작업지도원에게 직접 지급하는 것이 필요하지 않다고 응답했다. 이 결과는 작업지도원 수당 지급에 대한 의견이 양극화되어 있음을 나타낸다. 한쪽에서는 작업지도원에게 직접 수당을 지급해야 한다는 필요성을 제기한 반면, 다른 한쪽에서는 현재의 지급 방식이나 방법에 대해 별다른 변경이 필요 없다고 보는 의견이 많았다.

〈표 3-65〉 작업지도원 수당 지급에 대한 의견

변수		빈도(명)	비율(%)
작업지도원 수당 지급에 대한 의견	작업지도원에게 직접 지급하는 것이 필요하다	81	49.7
	지급하지 않으며, 작업지도원에게 직접 지급하는 것이 필요없다	82	50.3
	전체	163	100.0

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

3) 고용관리비용지급금액 사용 내역 및 작업지도 내용

① 고용관리비용지급금액 사용 내역

고용관리비용 사용처에 대한 응답 결과, 89명(47.8%)은 고용관리비용이 사업체 운영비로 사용된다고 응답하였다. 그 다음으로, 67명(36.0%)은 복리후생비로 사용된다고 하였으며, 46명(24.7%)은 작업지도원 수당 지급에 일정 부분 사용된다고 밝혔다. 23명(12.4%)은 사용 내역을 알 수 없다고 하였고, 기타 항목에 대한 응답은 없었다. 이 결과는 고용관리비용이 주로 사업체 운영비와 복리후생비로 사용되고 있으며, 일부는 작업지도원 수당 지급에 사용되고 있음을 나타낸다.

〈표 3-66〉 고용관리비용 사용처(중복응답)

변수		빈도(명)	비율(%)
고용관리 비용 사용처	사업체 운영비로 사용	89	47.8
	복리후생비로 사용	67	36.0
	작업지도원 수당 지급에 일정 부분 사용	46	24.7
	사용 내역을 알 수 없음	23	12.4
	기타	-	-
	전체	186	-

② 타 인적지원제도와 비교했을 때 고용관리비용지원사업체 담당자가 인지하는 작업지도원 역할

타 인적지원제도와 비교했을 때 고용관리비용지원사업 사업체 담당자가 인지하는 작업지도원의 역할에 대해 조사한 결과, 1순위로 “업무와 직접적으로 관련된 작업방법, 기술”을 선택한 응답이 113명(57.9%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로는 “작업진도, 과정 점검”이 25명(12.8%), “직장 내 대인관계기술(중재역할), 예절 교육 등을 통한 적응지원”이 20명(10.3%)으로 나타났다. 또한

“직무수행 과정 중 발생할 수 있는 상황별 문제해결”은 16명(8.2%)로 뒤를 이었다.

2순위에서는 “직장 내 대인관계기술(중재역할), 예절 교육 등을 통한 적응지원”이 48명(24.6%)으로 가장 높았고, “직무수행 과정 중 발생할 수 있는 상황별 문제해결”이 43명(22.1%), “작업진도, 과정 점검”이 37명(19.0%)로 뒤를 이었다. 이와 같은 결과를 통해, 사업체 담당자들은 작업지도원이 업무와 직접적으로 관련된 작업방법, 기술지도와 관련된 역할을 가장 중요하게 여기는 것으로 나타났다.

〈표 3-67〉 작업지도원 역할(1~2순위)

변수		1순위		2순위	
		빈도	비율	빈도	비율
작업 지도원 역할	업무와 직접적으로 관련된 작업방법, 기술	113	57.9	29	14.9
	작업진도, 과정 점검	25	12.8	37	19.0
	출퇴근 관리 등 복무관리	14	7.2	15	7.7
	직장 내 대인관계기술(중재역할), 예절 교육 등을 통한 적응지원	20	10.3	48	24.6
	직장생활상담(심리적 지원)	7	3.6	23	11.8
	직무수행 과정중 발생할 수 있는 상황별 문제해결	16	8.2	43	22.1
	전체	195	100.0	195	100.0

③ 사업체에서 실시하고 있는 작업지도 내용

사업체에서 실시하고 있는 작업지도 내용에 대한 조사 결과, “업무와 직접적으로 관련된 작업방법, 기술”을 실시하고 있다고 응답한 비율이 가장 높았으며, 153명(78.5%)이 해당 항목을 선택했다. 그 다음으로는 “작업진도, 과정 점검”이 87명(44.6%)으로 나타났으며, “직무수행 과정 중 발생할 수 있는 상황별 문제해결”이 85명(43.6%)으로 뒤를 이었다.

또한 “출퇴근 관리 등 복무관리”는 54명(27.7%)이 실시하고 있다고 응답했으며, “직장 내 대인관계기술(중재역할), 예절 교육 등을 통한 적응지원”은 66명(33.8%)이 해당한다고 응답했다. “직장생활상담(심리적 지원)”을 실시하는 비율은 41명(21.0%)로 나타났고, 기타로 답한 응답자는 1명(0.5%)에 불과했다.

이 결과를 통해, 대부분의 사업체들이 작업지도원을 통하여 장애인 근로자에게 업무와 관련된 기술 교육과 작업진도 점검을 주요하게 실시하고 있으며, 직장 내 대인관계 기술 및 심리적 지원도 일부 작업지도원 역할에 포함되어 있음을 알 수 있다.

〈표 3-68〉 실시하고 있는 작업지도 내용(중복응답)

변수		빈도(명)	비율(%)
실시하고 있는 작업지도 내용 (중복응답)	업무와 직접적으로 관련된 작업방법, 기술	153	78.5
	작업진도, 과정 점검	87	44.6
	출퇴근 관리 등 복무관리	54	27.7
	직장 내 대인관계기술(중재역할), 예절 교육 등을 통한 적응지원	66	33.8
	직장생활상담(심리적 지원)	41	21.0
	직무수행 과정중 발생할 수 있는 상황별 문제해결	85	43.6
	기타	1	0.5
	전체	195	-

④ 작업지도가 이루어지는 시기

고용관리비용지원사업 사업체 담당자에게 작업지도가 이루어지는 시기에 대한 조사 결과, “작업지도 시간을 정해 미리 정해 놓고 규칙적으로 실시”한다고 응답한 비율이 64명(32.8%)으로 가장 많았다. 그 다음으로는 “장애인 근로자가 요청할 때마다 수시로” 작업지도를 실시한다고 응답한 비율이 44명(22.6%)였으며, “작업지도원 본인이 장애인 근로자가 작업지도가 필요하다고 생각될 때마다 수시로” 작업지도를 실시한다고 응답한 비율은 85명(43.6%)으로 가장 높

았다. 기타로 응답한 비율은 2명(1.0%)로 나타났다. 이 결과를 통해, 대부분의 사업체들이, 장애인 근로자나 작업지도원의 판단에 따라 수시로 작업지도를 진행하거나 작업지도 시간을 미리 정해두고 규칙적으로 실시하는 것으로 나타났다.

〈표 3-69〉 작업지도가 이루어지는 시기

변수		빈도(명)	비율(%)
작업지도가 이루어지는 때	작업지도 시간을 정해 미리 정해 놓고 규칙적으로 실시	64	32.8
	장애인근로자가 요청할 때마다 수시로	44	22.6
	(작업지도원) 본인이 장애인 근로자가 작업지도가 필요하다고 생각될 때마다 수시로	85	43.6
	기타	2	1.0
	전체	195	100.0

4) 고용관리비용지원사업을 이용하지 않는 경우 시행하는 작업지도에 관한 사항

① 직무가 변경된 경우 작업지도 시행 여부

장애인 근로자가 직무 변경 시에도 작업지도를 시행하는지에 대한 조사 결과, "작업지도를 실시한다"는 응답이 189명(96.9%)으로 나타났다. 반면, "작업지도를 실시하지 않는다"는 응답은 6명(3.1%)에 불과했다.

〈표 3-70〉 직무가 변경된 경우 작업지도 시행 여부

변수		빈도(명)	비율(%)
고용관리비용지원사업을 이용하지 않더라도 직무가 변경된 경우 작업지도 여부 (직무가 변경된 경우)	작업지도를 실시한다	189	96.9
	작업지도를 실시하지 않는다	6	3.1
	전체	195	100.0

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

② 작업 환경이 변경된 경우 작업지도 시행 여부

장애인 근로자가 작업환경이 변경되었을 경우에도 작업지도를 시행하는지에 대한 조사 결과, “작업지도를 실시한다”는 응답이 184명(94.4%), “작업지도를 실시하지 않는다”는 응답은 11명(5.6%)에 그쳤다.

이 결과는 장애인 근로자가 작업환경이 변경되었을 경우, 대부분의 사업체들에서 이들에게 작업지도를 실시하는 것으로 나타났다.

〈표 3-71〉 작업환경이 변경된 경우 작업지도 여부

변수		빈도(명)	비율(%)
고용관리비용지원사업을 이용하지 않더라도 직무가 변경된 경우 작업지도 여부 (작업환경이 변경되었을 경우)	작업지도를 실시한다	184	94.4
	작업지도를 실시하지 않는다	11	5.6
	전체	195	100.0

③ 장애인 근로자가 작업능력이 떨어진 경우 작업지도 시행 여부

장애인 근로자의 작업능력이 갑자기 떨어진 경우 작업지도를 실시하는지에 대한 조사 결과, “작업지도를 실시한다”는 응답이 189명(96.9%), “작업지도를 실시하지 않는다”는 응답은 6명(3.1%)에 불과했다.

〈표 3-72〉 장애인 근로자가 작업능력이 떨어진 경우 작업지도 여부

변수		빈도(명)	비율(%)
고용관리비용지원사업을 이용하지 않더라도 직무가 변경된 경우 작업지도 여부 (장애인 근로자가 갑자기 작업능력이 떨어진 경우)	작업지도를 실시한다	189	96.9
	작업지도를 실시하지 않는다	6	3.1
	전체	195	100.0

④ 작업지도 실시주체

고용관리비용지원사업을 이용하지 않는 경우 장애인 근로자에게 작업지도를 실시 하는 주체에 대해 조사한 결과, “사업체 동료 근로자(상급자 포함)”가 144명(74.2%)으로 가장 많이 응답하였으며, “타 인적지원제도 활용”은 4명(2.1%)으로 적은 비율을 차지했다. 또한, “사업체 동료 근로자(상급자 포함)와 타 인적지원제도 모두 활용”이라는 응답은 46명(23.7%)으로 나타났다.

이러한 결과는 사업체가 고용관리비용지원사업을 이용하고 있지 않은 경우 사업체 내 동료 근로자들(상급자 포함)을 활용하여 장애인 근로자에게 작업지도를 실시하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 일부 사업체에서는 인적지원제도를 병행하는 방식으로 작업지도를 실시하고 있음을 보여준다.

〈표 3-73〉 작업지도 실시주체

변수		빈도(명)	비율(%)
작업지도 실시 주체	사업체 동료 근로자(상급자 포함)	144	74.2
	타 인적지원제도 활용	4	2.1
	사업체 동료 근로자(상급자 포함)와 타 인적지원제도 모두 활용	46	23.7
	전체	194	100.0

⑤ 평균작업지도 기간

고용관리비용지원사업을 이용하지 않는 경우 평균 작업지도 기간에 대해 조사 결과, “기간은 두지 않고 업무가 익숙해질 때까지 수시로 지원”이 108명(55.7%)으로 가장 많은 비율을 차지했다. 이어서 “3주일 미만”이 30명(15.5%), “3주일 이상 1개월 미만”이 19명(9.8%), “1개월 이상 3개월 미만”이 21명(10.8%), “3개월 이상”은 16명(8.2%)으로 나타났다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

이 결과는 대부분의 사업체가 작업지도를 특정 기간에 한정하지 않고, 장애인 근로자가 업무에 익숙해질 때까지 수시로 지원하는 방식을 선호하고 있음을 보여준다.

〈표 3-74〉 평균 작업지도 기간

변수		빈도(명)	비율(%)
평균 작업지도 기간	3주일 미만	30	15.5
	3주일 이상 1개월 미만	19	9.8
	1개월 이상 3개월 미만	21	10.8
	3개월 이상	16	8.2
	기간은 두지 않고 업무가 익숙해질때까지 수시로 지원	108	55.7
	전체	194	100.0

⑥ 장애인 근로자 평균 직무 적응기간

고용관리비용지원사업 사업체 담당자가 응답한 장애인 근로자의 직무 적응기간에 대한 조사 결과, "3개월 이상 6개월 미만"이 가장 많은 비율인 48명(24.6%)으로 나타났다. 그 다음으로는 "1개월 이상 3개월 미만"이 33명(16.9%), "6개월 이상 1년 미만"도 동일하게 33명(16.9%)이 응답했다. 또한 "1년 이상 3년 미만"은 31명(15.9%), "3년 이상"은 5명(2.6%)으로 나타났으며, "장애인 근로자의 장애 특성 및 직업적 특성이 달라 업무에 적응하는 기간 산정이 어려움"이라는 응답이 36명(18.5%)에 달했다.

이 결과는 장애인 근로자가 직무에 적응하는 데 평균적으로 3개월에서 6개월이 소요되며, 직무 적응 기간에 대한 개별적인 차이가 크다는 점을 보여준다.

〈표 3-75〉 장애인 근로자 직무 평균 적응기간

변수		빈도(명)	비율(%)
장애인 근로자 직무 적응 기간	1개월 미만	8	4.1
	1개월 이상 3개월 미만	33	16.9
	3개월 이상 6개월 미만	48	24.6
	6개월 이상 1년 미만	33	16.9
	1년 이상 3년 미만	31	15.9
	3년 이상	5	2.6
	장애인 근로자의 장애 특성 및 직업적 특성이 달라 업무에 적응하는 기간 산정이 어려움	36	18.5
	기타	1	0.5
	전체	195	100

5) 고용관리비용지원사업 효과 및 어려움

① 고용관리비용지원사업 기여정도

고용관리비용지원사업이 장애인 근로자의 작업능력이나 직장 적응을 향상시키는데 어느 정도 기여하고 있는지에 대해 조사한 결과, “어느 정도 기여하고 있다(보통이다)”라는 응답이 111명(56.9%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로는 “매우 기여하고 있다”는 응답이 67명(34.4%)으로 나타났다. 반면 “기여하지 못하는 편이다”는 응답은 14명(7.2%), “전혀 기여하지 못하고 있다”는 응답은 3명(1.5%)에 불과했다.

이 결과는 고용관리비용 사업체 담당자들은 고용관리비용지원사업이 장애인 근로자의 작업능력이나 직장 적응에 일정 부분 기여하고 있다는 인식이 강한 것으로 나타났다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-76〉 고용관리비용 기여정도

변수		빈도(명)	비율(%)
고용관리 비용 기여정도	전혀 기여하지 못하고 있다.	3	1.5
	기여하지 못하는 편이다	14	7.2
	어느정도 기여하고 있다(보통이다)	111	56.9
	매우 기여하고 있다	67	34.4
	전체	195	100.0

② 작업지도원 어려움

고용관리비용지원사업 사업체 담당자가 인지한 작업지도원의 어려움에 대한 조사 결과, 1순위로 “장애인 근로자가 작업지도 내용을 습득하는데 더디거나 늦음”이 72명(36.9%)으로 가장 많이 응답하였으며, 그 다음으로는 “개인 업무 수행에 지장 발생”이 65명(33.3%)으로 나타났다. “작업지도원으로서의 보수나 지원이 적거나 없음”은 26명(13.3%)이 응답하였으며, “장애인 근로자와의 마찰 발생(지도 거부, 의견 대립 등)”은 14명(7.2%)으로 나타났다. “기타”는 1명(0.5%)이 응답했으며, “특별히 없음”은 17명(8.7%)이 응답했다.

2순위로는 “작업지도원으로서의 보수나 지원이 적거나 없음”이 40명(26.0%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 “장애인 근로자가 작업지도 내용을 습득하는데 더디거나 늦음”이 42명(27.3%)으로 나타났다. “장애인 근로자와의 마찰 발생(지도 거부, 의견 대립 등)”은 27명(17.5%)이 응답했으며, “개인 업무 수행에 지장 발생”은 25명(16.2%)으로 뒤를 이었다. “기타”는 2명(1.3%)이 응답했으며, “특별히 없음”은 18명(11.7%)으로 나타났다.

〈표 3-77〉 작업지도원 어려움

변수		1순위		2순위	
		빈도	비율	빈도	비율
작업 지도원 어려움	(작업지도원)개인 업무 수행에 지장 발생	65	33.3	25	16.2
	장애인근로자가 작업지도내용을 습득하는데 더디거나 늦음	72	36.9	42	27.3
	장애인근로자와의 마찰 발생 (지도거부, 의견대립 등)	14	7.2	27	17.5
	작업지도원으로서의 보수나 지원이 적거나 없음	26	13.3	40	26.0
	기타	1	0.5	2	1.3
	특별히 없음	17	8.7	18	11.7
	전체	195	100.0	154	100.0

③ 고용관리비용 향후 이용 의향

고용관리비용지원사업 향후 이용 의향에 대한 조사 결과, “현 제도 그대로 이용 의향이 있다”는 응답이 155명(79.5%)으로 가장 많았으며, “현 제도로서는 이용 의향이 없으며 일부 개선을 하면 이용할 의향이 있다”는 응답은 30명(15.4%), “개선 하더라도 이용할 의향이 없다”는 응답은 10명(5.1%)으로 나타났다.

〈표 3-78〉 고용관리비용지원사업 향후 이용 의향

변수		빈도(명)	비율(%)
고용관리 비용지원 사업 향후 이용 의향	현 제도 그대로 이용 의향이 있다	155	79.5
	현 제도로서는 이용 의향이 없으며 일부 개선을 하면 이용할 의향이 있다	30	15.4
	개선 하더라도 이용할 의향이 없다	10	5.1
	전체	195	100.0

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

라. 응답자 일반적 사항

1) 응답자 성별

응답자의 성별 분포를 조사한 결과, 여성 응답자가 125명(64.1%)로 남성 응답자 70명(35.9%)보다 높은 비율을 보였다.

〈표 3-79〉 응답자 성별

변수		빈도(명)	비율(%)
응답자 성별	남성	70	35.9
	여성	125	64.1
	전체	195	100.0

② 응답자 연령대

응답자의 연령대에 대해 조사한 결과, 가장 많은 응답자는 40~49세 연령대에 속한 68명(34.9%)으로 나타났다. 그 다음으로는 30~39세 연령대가 59명(30.3%)으로 두 번째로 많았으며, 50~59세 연령대는 51명(26.2%), 60대 이상은 11명(5.6%)으로 나타났다. 20대 이하 연령대는 6명(3.1%)으로 가장 적은 비율을 차지하였다. 이를 통해, 전체 응답자의 절반 이상이 30대에서 50대 사이의 연령대에 속해 있으며, 20대 이하와 60대 이상의 비율은 상대적으로 낮음을 알 수 있다.

〈표 3-80〉 응답자 연령대

변수		빈도(명)	비율(%)
응답자 연령대	20대 이하	6	3.1
	30~39세	59	30.3
	40~49세	68	34.9
	50~59세	51	26.2
	60대 이상	11	5.6
	전체	195	100.0

③ 사업체 주된 사업 분야

사업체의 주된 사업 분야에 대한 조사 결과, 가장 많은 응답은 광업 및 제조업으로 76명(39.0%)이 해당 분야에 속한다고 응답했다. 그 다음으로는 기타 서비스업이 75명(38.5%)으로 비슷한 비율을 차지했으며, 교육 서비스업은 24명(12.3%)으로 뒤를 이었다. 도매업, 숙박 및 음식점업은 9명(4.6%), 공공행정, 국방 및 사회보장 행정은 6명(3.1%)으로 나타났고, 농업, 임업 및 어업과 기타는 각각 2명(1.0%)과 3명(1.5%)으로 가장 적은 비율을 차지했다.

〈표 3-81〉 사업체 주된 사업 분야

변수		빈도(명)	비율(%)
사업체 주된 사업 분야	농업, 임업 및 어업	2	1.0
	광업 및 제조업	76	39.0
	도매업, 숙박 및 음식점업	9	4.6
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	6	3.1
	교육 서비스업	24	12.3
	기타 서비스업	75	38.5
	기타	3	1.5
	전체	195	100.0

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

④ 근무하는 사업체 형태

응답자가 근무(운영)하는 사업체 형태에 대해 조사한 결과, 자회사형 장애인 표준사업장과 일반형 표준사업장이 각각 53명(27.2%)으로 동일한 비율을 차지하였다. 그 다음으로는 일반 사업체가 48명(24.6%)으로 나타났으며, 교육 및 의료시설 기관은 33명(16.9%)으로 뒤를 이었다. 마지막으로 기타는 8명(4.1%)으로 가장 적은 비율을 차지했다. 따라서, 자회사형 장애인 표준사업장과 일반형 표준사업장이 전체 응답자의 약 절반을 차지하며 주요 사업체 형태로 나타났다.

〈표 3-82〉 근무하는 사업체 형태

변수		빈도(명)	비율(%)
근무(운영) 하는 사업체 형태	자회사형 장애인 표준사업장	53	27.2
	일반형 표준사업장	53	27.2
	일반 사업체	48	24.6
	교육 및 의료시설 기관	33	16.9
	기타	8	4.1
	전체	195	100.0

⑤ 사업체 근로자 수

응답자의 사업체 근로자 수 분포를 살펴보면, 10~29명 규모의 사업체가 가장 많았으며, 70명(35.9%)이 해당 범주에 포함되었다. 그 다음으로는 30~49명과 50~99명 규모의 사업체가 각각 32명(16.4%)으로 동일하게 나타났다. 100~199명 규모는 21명(10.8%), 200~499명 규모는 14명(7.2%), 5~9명 규모는 13명(6.7%)으로 뒤를 이었다. 500명 이상 규모는 9명(4.6%)로 나타났으며, 1~4명 규모의 사업체는 4명(2.1%)으로 가장 적은 비율을 차지했다.

따라서 10~29명 규모의 사업체가 가장 많았으며 그 외에도 30~49명 및 50~99명 규모가 일정 비율을 차지하는 것으로 조사되었다.

〈표 3-83〉 사업체 근로자 수

변수		빈도(명)	비율(%)
사업체 근로자수	1~4명	4	2.1
	5~9명	13	6.7
	10~29명	70	35.9
	30~49명	32	16.4
	50~99명	32	16.4
	100~199명	21	10.8
	200~499명	14	7.2
	500명 이상	9	4.6
	전체	195	100.0

⑥ 사업체 위치

응답자의 사업체 위치 분포를 살펴보면, 경기도에 위치한 사업체가 46곳(23.6%)으로 가장 많은 비율을 차지했다. 그 다음으로는 서울특별시에 위치한 사업체가 27곳(13.8%)으로 뒤를 이었으며, 부산광역시는 11곳(5.6%)으로 나타났다. 경상북도와 강원특별자치도, 경상남도, 충청북도, 제주특별자치도 등은 각각 5~11곳에 분포되어 있으며, 대구광역시, 대전광역시는 각각 5곳(2.6%)으로 적은 비율을 보였다. 한편, 광주광역시 7곳(3.6%), 충청남도 13곳(6.7%), 전북특별자치도 9곳(4.6%), 전라남도 4곳(2.1%)으로 나타났다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-84〉 사업체 위치

변수		빈도(명)	비율(%)
사업체 위치	서울특별시	27	13.8
	부산광역시	11	5.6
	대구광역시	5	2.6
	인천광역시	14	7.2
	광주광역시	7	3.6
	대전광역시	5	2.6
	울산광역시	6	3.1
	경기도	46	23.6
	강원특별자치도	11	5.6
	충청북도	7	3.6
	충청남도	13	6.7
	전북특별자치도	9	4.6
	전라남도	4	2.1
	경상북도	11	5.6
	경상남도	10	5.1
	제주특별자치도	9	4.6
	전체	195	100.0

⑦ 응답자 근속년수

응답자의 근속 연수를 조사한 결과, 3년 미만의 근속 기간을 가진 응답자가 50명(25.6%)으로 가장 많았다. 그 다음으로 3년 이상 5년 미만과 5년 이상 10년 미만의 근속 기간을 가진 응답자가 각각 49명(25.1%)씩 차지했다. 10년 이상 근속한 응답자는 47명(24.1%)으로 나타났으며, 전체적으로 근속 기간이 3년 이상인 응답자가 절반에 가까운 비율을 보였다.

〈표 3-85〉 응답자 근속 년수

변수		빈도(명)	비율(%)
근속 년수	3년 미만	50	25.6
	3년 이상 5년 미만	49	25.1
	5년 이상 10년 미만	49	25.1
	10년 이상	47	24.1
	전체	195	100.0

⑧ 응답자 직급

응답자의 직급을 조사한 결과, 과장급 응답자가 44명(22.6%)으로 가장 많은 비율을 차지했다. 그 다음으로 사장 및 임원급 응답자가 39명(20.0%)을 기록하였으며, 대리급과 사원급 응답자는 각각 38명(19.5%)과 35명(17.9%)으로 나타났다. 부장급 응답자는 28명(14.4%)으로 나타났고, 차장급 응답자는 11명(5.6%)으로 가장 적은 비율을 보였다.

〈표 3-86〉 응답자 직급

변수		빈도(명)	비율(%)
직급	사원급	35	17.9
	대리급	38	19.5
	과장급	44	22.6
	차장급	11	5.6
	부장급	28	14.4
	사장 및 임원급	39	20.0
	기타	-	-
	전체	195	100.0

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

⑨ 응답자 주 담당업무

응답자의 담당 업무를 조사한 결과, 사무 및 회계 업무를 담당하는 응답자가 85명(43.6%)으로 가장 높은 비율을 차지했다. 그 다음으로 운영 총괄 업무를 담당하는 응답자가 75명(38.5%)으로 나타났으며, 장애인 근로자 훈련 및 상담을 담당하는 응답자는 14명(7.2%)으로 상대적으로 적은 비율을 보였다. 기타 업무를 담당하는 응답자는 17명(8.7%)으로 나타났다. 생산관련 업무를 담당하는 응답자는 4명(2.1%)으로 가장 적은 비율을 기록했다. 이를 통해 고용관리비용지원사업을 담당하는 인력의 주 담당업무는 운영 총괄과 사무 및 회계 업무인 것으로 나타났다.

〈표 3-87〉 담당업무

변수		빈도(명)	비율(%)
담당업무	운영 총괄	75	38.5
	생산관련	4	2.1
	사무 및 회계	85	43.6
	장애인 근로자 훈련 및 상담	14	7.2
	기타	17	8.7
	전체	195	100.0

⑩ 고용관리비용 담당업무

고용관리비용지원사업에서 담당하는 주 업무에 대한 조사 결과, 행정처리(신청, 비용지급 등) 업무를 담당하는 응답자가 176명(90.3%)으로 압도적인 비율을 차지했다. 그 다음으로 작업지도 업무를 담당하는 응답자는 78명(40.0%)으로 나타났다.

〈표 3-88〉 고용관리비용 담당업무(중복응답)

변수		빈도(명)	비율(%)
고용관리 비용사업중 어느 부분을 담당하는지 응답	행정처리(신청, 비용지급 등)	176	90.3
	작업지도	78	40.0
	기타	-	-
	전체	195	-

⑪ 고용관리비용 담당경력

고용관리비용지원사업 담당 경력에 대한 조사 결과, 1년 이상 3년 미만 경력을 가진 응답자가 71명(36.4%)으로 가장 많았다. 그 다음으로 3년 이상 5년 미만 경력을 가진 응답자가 47명(24.1%)을 차지했다. 1년 미만 경력은 39명(20.0%), 5년 이상 10년 미만 경력은 25명(12.8%)으로 나타났다. 10년 이상 경력을 가진 응답자는 13명(6.7%)이었다.

〈표 3-89〉 고용관리비용 담당경력

변수		빈도(명)	비율(%)
고용관리 비용 담당 경력	1년 미만	39	20.0
	1년 이상 3년 미만	71	36.4
	3년 이상 5년 미만	47	24.1
	5년 이상 10년 미만	25	12.8
	10년 이상	13	6.7
	전체	195	100.0

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

3. 소결

고용관리비용지원사업 실태 조사 결과, 이 사업은 장애인 근로자의 직무 적응과 고용 안정을 지원하는 주요 제도로, 높은 인지도와 활용도를 보이며 다양한 인적 지원 제도 중에서도 비교적 선호도가 높았다. 이 제도는 특히 중증 장애인이나 직무 적응에 어려움을 겪는 근로자들이 직무에 원활히 적응할 수 있도록 지원함으로써 고용 유지에 중요한 역할을 하고 있었다. 고용관리비용지원사업을 통해 직무 지도와 작업 환경 적응 지원이 이루어지면서 근로자들의 업무 지속성과 생산성을 높이는 데 기여하는 것으로 나타났다. 다만 지원 요건과 사용 조건에 대한 유연성 및 개선 필요성도 제기되었는데 응답자들은 지원 금액이 오랜 기간 동결되어 있어 물가 상승률 등을 반영한 현실적 조정이 필요하다는 의견을 제시했으며, 고용관리비용이 실제 작업지도나 직무 관련 지원에 집중되기보다 사업체 운영비 등 다른 비용으로 사용될 가능성에 대한 우려도 있었다. 이에 따라 제도의 실질적 효과성을 높이기 위해 작업지도원에게 직접 비용을 지원하는 운영 방안에 대한 응답 비중이 높았다.

또한, 고용관리비용지원사업의 지원 대상 및 지원 주체에 있어 동료 근로자와 작업지도원이 큰 비중을 차지하고 있었으나, 이로 인해 작업지도원의 본래 업무에 부담이 생기는 경우도 발생한다고 응답하였다. 이에 일부 응답자들은 작업지도원 수당의 현실적인 인상과 함께 작업지도원의 역할과 책임 범위에 대한 명확화를 통해 부담을 완화해야 한다고 응답하였다. 특히, 직무나 작업 환경이 변경될 때마다 작업지도가 필요하다는 의견이 대부분을 차지하며, 환경 변화에 따른 유연한 직무 지도 시간과 지원 방식에 대한 필요성이 강조되었다. 이는 작업지도 기간을 정해두기보다 필요할 때 지원하는 방식이 적절하다는 의견과 연결되며, 새로운 직무나 환경에 장애인 근로자가 원활히 적응할 수 있도록 유동적인 지원 제도 설계가 필요함을 보여준다.

종합적으로, 고용관리비용지원사업은 장애인 근로자의 초기 직무 적응과 고용 유지에 있어 긍정적 기여를 하고 있으며, 장애인 근로자가 스스로 업무를 수

행할 수 있는 기반을 제공하고 있음을 보여준다. 다만, 지원 금액의 현실성 확보, 작업지도원의 역할 명확화 등의 개선이 필요하며, 유연하고 실제적인 지원 체계를 통해 제도의 효과성을 더욱 높여갈 필요가 있음이 확인 되었다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제 4 장
결론 및 고용관리비용 개편방안

제1절 결론

이번 연구에서는 공단의 고용관리비용지원사업의 효율적 운영을 위해 현행 고용관리비용지원사업의 현황과 문제점을 파악하고 개선 방안을 도출하여 앞으로 이 사업의 운영방안을 모색하는 데 연구 목적이 있다. 이를 위해 그 동안 연구되었던 고용관리비용지원사업 관련 연구보고서와 관련 규정 등을 검토하여 사업목적과 근거를 파악하였다. 다음으로 고용관리비용지원사업 개편 방향 탐색을 위해 공단 본부 지사 사업담당자를 대상으로 설문조사와 운영 방향성 조사를 위한 의사결정 분석(AHP), 사업 보완운영에 대한 중요도 분석을 실시하였다. 또한, 현장의 목소리를 담기 위해 이 사업을 운영하고 있는 사업체 담당자를 대상으로는 심층면접 조사(FGI), 이 사업을 이용하고 있는 장애인 근로자를 대상으로 인터뷰 조사를 실시하였다. 마지막으로 2021~2024년 현재 고용관리비용지원사업을 이용하고 있는 사업체 실태조사를 통해 고용관리비용지원사업의 현황과 향후 사업 운영 방향성을 탐색하였다.

연구 목적에 따른 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

먼저 고용관리비용지원사업의 운영과 개선 방향에 대한 설문조사는 공단 본부와 지사 사업담당자 28명을 대상으로 진행되었다. 응답자들은 전반적으로 이 사업이 중증장애인의 고용 유지에 긍정적 효과가 있음을 인정하면서도, 지원금

이 낮거나 인식 부족, 지원 제도 중복 등으로 실효성 저하를 우려했다. 주요 조사결과를 살펴보면 먼저 효과성에서는 고용관리비용지원사업이 장애인 근로자의 직무 적응과 고용 유지에 도움이 된다는 응답이 많았으나, 지원금이 사업주에게 지급되는 구조와 유사 지원사업과의 중복 문제로 개선이 필요하다고 응답하였다. 운영 및 평가에서는 공단 사업 담당자들은 사업체 담당자들이 내부 인력을 활용할 수 있다는 인력 운용 편의성과 재정적 혜택을 이유로 이 제도를 선호 한다고 하였다. 주요 문의내용으로는 지원 조건, 단가 및 기간에 대한 문의가 많다고 하였다. 제도 개선 요구로는 장애인 근로자의 직무 전환 시에도 지원이 가능하도록 신청 기준 완화를 요구와 2024년 예산 축소로 인한 사업의 효율성 감소를 우려하는 의견이 많았다. 향후 사업 개선 방향으로는 고용관리비용지원사업의 효율성을 위해 다른 인적 지원 사업과의 통합이나 대체를 선호하였으나 일부에서는 현재의 사업 내용을 보완 또는 개선하여 운영하자는 의견도 있었다.

고용관리비용지원사업에 대한 향후 방향성에 대한 계층적 의사결정분석(AHP)과 C-SUM 분석에서는 지원요건과 지원금액의 중요성이 강조되었으며, '타인적 지원사업으로의 대체' 및 '통합운영'에 대한 관심이 높은 것으로 나타났다.

사업체 담당자를 대상으로 실시한 심층면접결과(FGI)에서는 고용관리비용지원사업의 개선 필요성이 다양한 측면에서 제기되었다. 주요 내용으로는 작업지도원의 중요성, 내부 인력 활용의 유연성, 지원 요건 및 내용의 유연한 운영 필요성, 예산 유지 및 확대 필요성, 제도의 실질적 기여를 위한 운영 방향성 등에 대한 의견이 있었다. 다음으로 장애인근로자들을 대상으로 한 인터뷰 조사 결과 고용관리비용지원사업은 장애인 근로자들이 업무에 빠르게 적응할 수 있게 도와주고, 안전하고 효율적으로 직무를 수행하며, 직무 만족도와 성취감을 높이는데 중요한 인적 지원 프로그램으로 작동하고 있는 것으로 평가되었다.

마지막으로 고용관리비용지원사업 실태조사 결과 고용관리비용지원사업은 장애인 근로자의 초기 직무 적응과 고용 유지에 있어 긍정적 기여를 하고 있으

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

며, 장애인 근로자가 스스로 업무를 수행할 수 있는 기반을 제공하고 있음을 보여준다. 다만, 지원 금액의 현실성 확보, 작업지도원의 역할 명확화 등의 개선이 필요하며, 유연하고 실제적인 지원 체계를 통해 제도의 효과성을 더욱 높여갈 필요가 있음이 확인 되었다.

제2절 고용관리비용 개편방안

연구 결과를 종합해 보면 고용관리비용지원사업은 장애인 근로자의 직무 적응으로 인한 고용유지에 실질적인 도움을 제공하며, 사업체의 운영 효율성을 높이는 데 중요한 역할을 하고 있는 것으로 나타났다.

연구 참여 대상자들은 이 사업의 필요성에 대해 다음과 같은 의견을 제시하였다.

먼저 장애인 근로자들은 고용관리비용지원사업이 직무적응과 이로 인한 고용유지에 실질적 도움을 주고 있다고 평가했다. 특히, 작업지도를 통한 업무 능력 강화로 안정적으로 직장생활에 적응할 수 있었다는 점을 강조했다. 즉 고용관리비용지원사업을 통한 작업지도는 장애인 근로자들에게 자신감을 부여하고, 직장 내에서 보다 효율적으로 업무를 수행할 수 있는 기반을 마련해주고 있음을 보여준다.

다음으로 사업체 담당자들은 작업지도원이 장애인 근로자의 직무 수행을 효과적으로 지원하며, 장애인 근로자의 직무성과와 자신감 향상에 중요한 역할을 한다고 강조했다. 이들은 작업지도원이 장애인 근로자의 업무 효율성을 높이는 동시에 직장 내 협력을 촉진하는 핵심적인 인력으로 인식하고 있었다. 특히, 이 사업은 내부 인력을 활용하여 유연하고 실질적인 작업지도를 가능하게 하며, 이를 통해 사업주가 장애인을 보다 안정적이고 효율적으로 고용할 수 있는 기반

을 제공한다고 평가했다. 이러한 지원은 장애인 근로자의 고용 유지 뿐 아니라 사업 운영 전반의 효율성을 높이는 데 기여하고 있다는 점에서 긍정적으로 평가하였다.

또한, 장애인 근로자와 사업체 담당자들은 동료를 통한 작업지도와 내부 인력을 활용한 유연성을 각각 선호 이유로 언급하며, 다른 인적지원제도보다 이 사업을 더 선호한다고 밝혔다. 이는 내부 인력을 활용한 작업지도가 장애인 근로자에게는 익숙한 환경에서의 동료를 통한 세심한 작업지도와 반복적인 피드백을 제공하여 직무 적응과 안정성을 높이고, 사업체에게는 외부 인력 활용 대비 사업 운영 효율성을 증대시키기 때문으로 해석된다.

한편, 공단 및 사업체 담당자들은 이 제도를 더 효과적으로 운영하기 위해 크게 두 가지 개선 방안을 제안했다. 주요 의견으로는 신청 기준의 유연화, 지원금액의 현실화 등이 포함되었다. 좀 더 구체적으로 제시하면 아래와 같다.

1. 신청 기준의 유연화

공단 본부 및 지사 고용관리비용지원사업 담당자와 사업체 담당자 모두, 현재 90일 이내로 제한된 신청 기준이 직무 변경, 근무지 이동, 작업 환경 변화 등 새로운 작업지도가 필요한 상황에 적절히 대응하지 못한다고 지적하였으며, 이를 최소 6개월에서 1년으로 확대하거나, 상황 발생 시점에서 언제든지 신청 가능하도록 개선할 필요가 있다는 의견을 제시하였다. 장애인 근로자의 인터뷰에 따르면 직무 적응 기간은 짧게는 10일에서 길게는 최대 1년 이상 소요되며, 발달장애인을 포함한 중증 장애인의 경우 집중적 작업지도와 간헐적 지원이 모두 필요하다는 점에서 장애 유형과 직업적 특성을 고려한 유연한 지원 체계가 요구된다. 이러한 제도 개선은 장애인 근로자의 적응을 실질적으로 지원하는데 중요한 역할을 할 것이다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

2. 지원금액의 현실화

공단 본부 및 지사 고용관리비용지원사업 담당자와 사업체 담당자 모두, 현재 지원금액이 장애인 근로자와 작업지도원에게 실질적인 도움을 제공하기에는 다소 부족하며, 물가 상승률과 장애 유형, 직무 난이도를 반영하지 못하고 있다고 하였다. 이를 해결하기 위해 지원금액을 물가상승률뿐 아니라 장애 유형과 직업적 특성에 따라 차등 지원하는 방안 등을 고민할 필요가 있다고 언급하였다. 또한, 작업지도원의 노력을 작게나마 보상할 수 있는 구조마련과 지원금이 작업지도의 품질 향상으로 이어질 수 있도록 개선할 필요가 있다는 의견을 주었다. 한편, 장애인 근로자와 작업지도원 인터뷰에 따르면, 발달장애인을 포함한 중증 장애인의 경우 작업지도원이 직무 적응 과정에서 긴밀히 협력하고 추가적인 노력을 기울여야 하는 상황이 빈번하며, 이에 상응하는 적절한 보상이 반드시 필요하다는 점에서 지원금액의 현실화는 제도의 효과성을 높이는 데 중요한 역할을 할 것이다.

참고문헌

강동욱, 이규용 (2002). 장애인고용 사업주 지원제도의 효과성 분석. 한국장애인고용촉진공단

강동욱. 송일호, 이석원, 이효수, 조은상(2006). 장애인고용제도 발전방향 연구. 노동부

강동욱, 박지은 (2008). 장애인고용 사업주 지원제도 개편방안 연구. 노동부.

김명수(2012). 장애인 고용정책의 개선방향에 관한 연구, 홍익법학, 13(1).

박혜원, 전영환 (2015). 공단 고용지원사업 평가 – 유·무상지원사업 및 표준사업장지원사업 , 한국장애인고용공단.

백영은, 김원호 (2019). 공단 장애인 고용사업평가, 한국장애인고용공단 고용개발원

유완식,변민수 (2011). 장애인고용시설설치 비용융자사업 평가 및 개선방안. 한국장애인고용공단, 수시과제

전영환(2000) 장애인고용 사업주 지원제도 개선방안. 한국장애인고용공단 고용개발원

_____(2018) 장애인 고용환경개선 융자·지원사업 평가. 한국장애인고용공단 고용개발원

최원석(2003). 장애인고용 사업주 지원제도에 관한 연구: 대전, 충남지역의 사업장을 중심으로. 석사학위논문, 한신대학교.

한국능률협회컨설팅 (2003). 장애인고용촉진 및 직업재활기금사업 평가 및 효율화 방안. 노동부

한국장애인고용공단 (2022). 업무바인더 2022년 12월말 기준, 한국장애인고용공단

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

- 부 록 -

1. 장애인 근로자를 위한 인적지원제도 효율화 방안 연구 사업체 담당자 설문조사지 ····· 187
2. 고용관리비용지원사업 실태조사지 ····· 200

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

장애인 근로자를 위한 인적지원제도 효율화 방안 연구
-고용관리비용지원사업을 중심으로-

안녕하십니까?

고용개발원 실용연구부에서는

장애인 근로자를 위한 인적지원제도 효율화 방안 연구(고용관리비용지원사업을 중심으로)를 수행하고 있습니다. 설문의 목적은 사업 담당자 분들의 의견수렴을 통해 **사업의 효율적 운영방안을 모색해 보기 위함입니다.** 업무가 바쁘신줄 알지만 부득이하게 조사를 부탁드리는 점 매우 송구하며 잠시 시간을 내어 협조해 주시기를 부탁드립니다.

조사의 내용은 통계법 제33조 및 제34조에 따라 연구목적으로만 사용되고 비밀은 반드시 보장됩니다. 또한, 귀하의 응답은 연구의 주요 결과 도출을 위한 자료로만 활용되고 통계분석 시에는 익명 처리되어 누구도 알 수가 없습니다. 바쁘시더라도 시간을 내어 협조해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

<통계법 제33조 (비밀의 보호 등)>

1) 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
2) 통계작성을 위하여 수집된 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 기초자료는 통계작성의 목적 외에 사용하여서는 아니 된다.

응답을 완료하시고 최종 제출해주신 분에게는 약소하지만 1만 원 상당의 모바일 쿠폰을 제공해 드립니다. 발송은 8월 중으로 해드리겠습니다.

2024년 7월

한국장애인고용공단 고용개발원

문의 ■ 고용개발원 실용연구부 연구위원 이수용
■ 연락처 031-728-7375

개인정보 수집 및 이용 동의서

O 개인정보의 수집이용 목적

- 응답 Data 검증

- 응답자 모바일 상품권 지급 (모바일 상품권 10,000원 상당)

O 개인정보 수집 항목 (필수)

- 성명, 휴대폰 번호,

- 공단 융자제도 이용 현황 및 개선사항 파악을 위한 설문 항목

O 보유 및 이용기간

- 연구 종료 후 3년간 (단, 성명·휴대폰 번호는 모바일 상품권 수령 확인 후 즉시 폐기)

개인정보 수집 이용 동의 여부
(동의하지 않으실 경우 설문은 진행되지 않으며 모바일 상품권 수령이 불가합니다)

① 예:
② 아니오:

A. 고용관리비용지원제도 효과성

A-1. 고용관리비용지원사업(작업지도원 지원)이 장애인 근로자의 직무 적응 및 직업 생활 유지에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

① 전혀 도움이 되지 않음 ② 도움이 되지 않음 ③ 도움이 됨 ④ 매우 도움이 됨

A-1-1 ①~②을 선택하신 경우 이유를 적어주시기 바랍니다.

이유:

B-2. 고용관리비용지원사업(작업지도원 지원)이 사업주가 작업지도원을 위촉 배치하는데 소요되는 비용 지원에 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

① 전혀 도움이 되지 않음 ② 도움이 되지 않음 ③ 도움이 됨 ④ 매우 도움이 됨

A-1-2 ③~④를 선택하신 경우 이유를 적어주시기 바랍니다.

이유:

B. 고용관리비용지원사업 운영 및 평가

B-1. 근로지원인, 취업 후 적응지도 등 장애인 근로자를 위한 인적지원제도가 있음에도 불구하고, 사업주가 고용관리비용지원제도를 선호하는 주된 이유는 무엇입니까? 우선순위 분석

① 사업체 보안 유지 필요성
② 인력운용편의성(내부인력활용)
③ 사업 운용의 용이성(유연한 관리가능)
④ 지급주체의 차별성(사업주에게 지원)
⑤ 기타

① 지역본부 및 지사 사업담당자들에 따르면, 보안 업무를 중시하는 일부 사업체에서는 보안상의 이유로 외부 인력보다 내부 인력을 활용해야 하며, 이를 위해 고용관리비용지원사업을 이용한다는 의견이 있음.
③ 내부 작업지도원 선임이 가능하며, 수급자격 인정 이후 작업지도에 대한 모니터링이나 사후관리가 적극적이지 않아 사업 운용이 용이함.

B-2. 수급자격 인정을 결정하는 데 가장 중요하게 작용하는 요건은 무엇입니까?

① 배정된 예산 수준
② 수급자격인정 평가 점수
③ 배정된 예산 수준과 평가 점수를 적절히 검토하여 결정
④ 기타

① 지역본부나 지사로 배분되는 예산 수준을 고려하여 수급자격 인정기간을 결정
② 실제 수급자격 인정 현장 평가를 통해 수급자격 인정
③ 수급자격 인정 평가 시 사업 신청 정도와 배분된 예산 범위를 고려하여 수급인정기간 설정

B-3. 평균 수급자격인정 기간은 얼마정도입니까?

① 6개월
② 1년
③ 1년 6개월
④ 2년
⑤ 2년 6개월
⑥ 3년
⑦ 기타

B-4. 귀하는 고용관리비용지원사업과 관련하여 사업주로부터 어떤 종류의 문의를 가장 많이 받으십니까? (우선순위)

1순위		2순위		3순위	

① 신청 자격
② 신청 절차
③ 지원 금액 및 기준
④ 작업지도원 자격 기준
⑤ 지급 조건
⑥ 수급자격 인정 기간 및 갱신
⑦ 기타 (직접 입력)

B-5. 고용관리비용사업을 이용하지 않는 사업주가 이 사업에 대해 문의하는 빈도는 어느 정도입니까? 먼저, 시간 단위를 선택하시면 횟수 입력란이 표시 됩니다.

① 없음
② 일(Day
③ 주(Week)
④ 월(Month)
⑤ 분기(Quarter)
⑥ 반기(Half-Year)
⑦ 년(Year)

B-5-1. 문항에 대한 횟수를 입력하세요. ( )회

B-5-2. 고용관리비용지원사업을 이용하지 않는 사업주의 주요 문의 내용은 무엇이었습니까?
( )

〈표〉 작업지도원에 대한 규정

융자 지원 규정 (고시)	제16조 (지원 대상자)	① 법 제21조 제1항제3호 및 제71조제10호에 따른 고용관리비용지원 대상자는 장애인 근로자가 작업환경에 원만히 적응할 수 있도록 하기 위하여 별표 1의 자격기준을 충족하는 작업지도원을 사업장에 위촉·배치하는 사업주로 한다.
	제17조 (지급대상 기준)	① 제16조에 따른 고용관리비용은 사업주가 작업현장에서 중증장애인 근로자에 대한 근로지원인 서비스 제공은 어려우나 직무지도와 생산성 향상을 위하여 작업지도원을 소속직원으로 배치하는 경우에 소요되는 비용으로 한다.
	제18조 (수급자격인정)	① 제16조에 따라 고용관리비용 수급자격인정을 받으려는 사업주는 사업장별로 별지 제5호서식의 고용관리비용 수급자격인정신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 공단에 신청하여야 한다. 1. 장애인근로자 명부 2. 별표 1의 자격기준을 충족하는 작업지도원에 대한 증빙서류 ② 공단은 제1항에 따른 고용관리비용 수급자격인정신청을 받은 경우에 사실 여부를 확인하여 접수한 날부터 15일 이내에 그 결과를 신청인에게 통지하여야 한다. ③ 수급자격 인정기간은 수급자격을 인정받은 날이 속하는 달의 다음달부터 6개월 단위로 예산의 범위에서 공단평가결과에 따라 최대 3년까지 지원할 수 있다. 다만, 신청자격이 발생한 날부터 1년 이내에 신청하여야 한다.
	별표 1. 자격기준	1. 법 제75조의 규정에 따른 장애인직업생활상담원 등 전문요원 양성과정을 이수한자 및 사회복지사업법 제11조에 따른 사회복지사 자격증서 소지자 2. 재활, 교육, 심리, 의료, 기술, 사회사업분야 및 중증장애인 근로자의 작업과 관련된 분야의 전문학사 학위 이상 소지자 3. 고등학교 졸업이상의 학력이 있는 자로서 장애인복지법에 의한 장애인복지시설 기타 장애인과 관련된 기관·단체에서 장애인 관련 업무에 2년 이상 종사한 자 4. 작업지도대상 장애인 근로자가 수행할 업무에 1년 이상 종사한 자
	별표 2. 고용관리비용 지급기준	**지급요건:** 사업주가 중증장애인 근로자를 사업장당 상시 1명 이상 수급자격인정신청일 이전 90일 이내 새로이 고용하고 해당 사업장에 배치된 작업지도원으로 하여금 장애인 1명당 월 12시간 이상 작업지도를 실시한 경우에 해당 사업주에게 지급. 단, 작업지도원 1명당 관리대상 장애인은 5명을 초과할 수 없다. **지급액:** 대상장애인 1명당 월 14만원(단, 최저임금미만은 비용 1/2)

B-6. 아래는 고용관리비용지원사업 지원내용입니다. 지원조건, 단가, 기간의 적정성에 응답부탁드립니다

항 목	내용		매우 적정 하지 못하다	적정 하지 못하다	보통 수준 이다	적정 하다	매우 적정 하다
			①	②	③	④	⑤
신청 및 지원 조건	B-6-1	수급 자격인정 신청일 **90일 이내** 중증장애인 근로자를 상시 1인 이상 고용(중증장애인 채용 후 90일 내 수급자격 인정 및 신청)					
	B-6-2	근로장애인 1명당 월 **12시간 이상 작업지도** 실시					
	B-6-3	작업지도원 1명이 근로자 **5명까지 작업지도 가능**					
지원 단가 및 기간	B-6-4	**1명당 월 14만원** 사업주에게 지급					
	B-6-5	**최소 6개월** ~ (평가결과에 따라) **최대 3년 지원**					
자격 기준	B-6-6	1. 법 제75조의 규정에 따른 장애인직업생활상담원 등 전문요원 양성과정을 이수한 자 및 사회복지사업법 제11조에 따른 사회복지사 자격증서 소지자					
	B-6-7	2. 재활, 교육, 심리, 의료, 기술, 사회사업분야 및 중증장애인근로자의 작업과 관련된 분야의 전문학사 학위 이상 소지자					
	B-6-8	3. 고등학교 졸업이상의 학력이 있는 자로서 장애인복지법에 의한 장애인복지시설 기타 장애인과 관련된 기관·단체에서 장애인 관련 업무에 2년 이상 종사한 자					
	B-6-9	4. 작업지도대상 장애인근로자가 수행할 업무에 1년 이상 종사한 자					

B-6-1. 항목별 ①~③(매우적정하지 못하다~보통수준이다) 응답이 있는 경우 해당 항목에 대한 이유에 관해서 작성 부탁드립니다.

C. 제도 개선 및 향후 방향성

C-1. 고용관리비용지원 사업과 관련하여, 이용하는 사업주들로부터 신규 채용뿐만 아니라 장애인 근로자분들의 직무 전환 또는 배치 장소 전환 시에도 지원받을 수 있도록 신청 기준 완화에 대한 의견이나 요구를 받은 적이 있습니까?

① 받은 적이 있다.

C-1-1. (있었으면 내용이 무엇이었습니까?)

예:

② 받은 적이 없다.

C-2. 고용관리비용지원 사업과 관련하여, 이용하는 사업주들로부터 신규 채용뿐만 아니라 직무 전환 또는 배치 장소 전환 등의 신청 기준 완화의 필요성에 대해 귀하의 생각은 어떠합니까?

① 필요하다 → 이유와 아이디어 묻기 ② 필요하지 않다 → 필요하지 않은 이유에 대해서 묻기

1. 직무(job) 혹은 과업(task) 변경(전환)에 따른 적응 지원

예시1: 종이컵 생산 업무로 전환하는 장애인 근로자의 경우, 새로운 생산 기술과 작업 절차를 이해하고 적응하는데 많은 시간이 필요함. 이 과정에서 적절한 작업지도를 통해 새로운 직무에 잘 적응할 수 있도록 지원함.

예시2: 임가공직무에 배치된 장애인 근로자가 서비스 직종(예:카페, 청소, 방역 등)으로 직무를 전환할 경우, 새로운 직무에서 요구되는 기술과 절차를 익히는데 많은 시간이 필요함. 이때 작업지도원을 통해 필요한 직무 기술과 현장 지도를 제공하여 적응을 도울 수 있음

2. 배치 장소 전환에 따른 환경 적응지원

- A사업장에서 근무하던 근로장애인이 B사업장으로 작업장소를 옮길 경우, 동일 직무를 수행하지만 장소가 변경되면서 환경 적응이 필요함. 동일 직무라 하더라도 장소별 작업 비품의 수급, 시설, 팀 구성원 등 여러 가지 변화된 환경적 요인으로 직무(과업) 적응 과정에서 작업지도가 요구됨.

3. 육아휴직 및 질병으로 인한 휴직 이후 직장으로 복귀한 경우

- 6개월~1년 이상의 장기간 휴직 후 적합한 수준의 직무수행을 갖출 수 있도록 직장으로 복귀하는 장애인 근로자를 위해 작업지도원을 지원하여 직장적응을 도움. 즉 육아휴직 및 질병으로 작업능력이 저하된 장애인 근로자를 다시 일터에 성공적으로 복귀할 수 있도록 돕기 위해 작업지도원 활용.

C-3. 귀하는 현재 고용관리비용지원사업의 예산 정도에 대해서 어떻게 생각하십니까?

① 매우 부족하다
② 부족하다
③ 보통이다
④ 충분하다
⑤ 매우 충분하다
⑥ 예산을 줄일 필요가 있다
⑦ 예산 증액이 필요하다
⑧ 기타

①~③에 응답하신 경우 예산이 충분하지 못하다고 느끼시는 이유를 부탁드립니다.
이유:

⑥ 예산을 줄일 필요가 있다고 느끼시는 이유를 부탁드립니다.
이유:

C-4. 2023년 예산 대비 2024년 예산이 삭감되어 신규 수급 자격 인정 신청을 제한하고 있는 것으로 알고 있습니다. 이에 대한 사업주의 반응은 어떠했습니까? (응답 내용)

C-5. 귀하는 고용관리비용지원사업이 향후 어떠한 방향으로 운영되는 것이 장애인근로자의 고용안정을 담보할 수 있다고 생각하십니까? 우선순위대로 응답 부탁드립니다.

1순위		2순위		3순위		4순위	

보기
① 현 고용관리비용지원사업 내용 유지 운영
② 현 고용관리비용지원사업 내용 보완 운영
③ 공단의 다른 장애인 근로자를 위한 인적지원사업과 통합운영
④ 공단의 다른 장애인 근로자를 위한 인적지원사업으로 대체하여 운영

C-6. 고용관리비용지원사업을 보완하여 운영하기 위해서는 어떠한 요건을 강화해야 하는지 ①지원요건, ②지원기간, ③지원금액, ④지원절차 총 4개 항목에 대해 귀하가 생각하는 비중을 적어주십시오.

지원요건	· 중증장애인 근로자를 신규 채용한 후 90일 이내에 고용관리비용 수급자격인정을 신청 · 작업지도원이 장애인 근로자에게 작업 지도를 월 12시간 이상 실시 · 작업지도원 1명당 관리대상 장애인은 5명을 초과할 수 없음
지원기간	· 수급자격 인정 결정 후 6개월 단위로 평가하여 최대 3년까지 지원 가능 · 수급자격 인정 신청은 자격 발생 후 1년 이내에 신청해야 함
지원금액	· 대상 장애인 1명당 월 14만원 지급 (단, 최저임금 미만은 비용 1/2 지급)
작업지도원 자격기준	1. 전문요원 양성과정 이수자(장애인직업생활상담원 등), 사회복지사 자격 소지자 2. 관련 분야 전문학사 이상 학위 소지자 3. 고등학교 졸업이상이면서 장애인 관련 업무 2년 이상 종사자 4. 작업지도 대상 업무 1년 이상 종사자

속성A	점수(속성A,B)합이 100이 되도록 입력해 주세요.		속성B
지원요건			지원기간
지원요건			지원금액
지원요건			자격지도원 자격기준
지원기간			지원금액
지원기간			작업지도원 자격기준
지원금액			작업지도원 자격기준

-예시-

아래는 연구자가 임의로 기입한 예시입니다.

속성A	점수(속성A,B)합이 100이 되도록 입력해 주세요.		속성B
지원요건	85	15	지원기간
지원요건	68	32	지원금액
지원요건	91	9	자격지도원 자격기준
지원기간	28	72	지원금액
지원기간	87	13	작업지도원 자격기준
지원금액	82	18	작업지도원 자격기준

예시: 속성 비교시 현재 고용관리비용지원사업의 문제점을 고민해 보시고 어떤 속성을 좀 더 보완할 때 사업이 목적대로 운영될 수 있을지에 대해서 고민하시고 응답 부탁드립니다.

C-7.

1. 고용관리비용지원사업 향후 운영 방향성 조사

- 고용관리비용지원사업의 향후 방향성 설정을 위해 각각 A B 요소를 비교하여 **상대적 우선순위(중요도)**를 표시(√)하여 주시기 바랍니다.

• AHP 조사는 고용관리비용지원사업 향후 방향성 설정을 위해 총 4가지 사업방향성의 우선순위를 도출하려는 목적이 있습니다.

• AHP 조사는 각각의 요인을 단순히 우선순위로 결정하는 것이 아닌 쌍대비교를 통해 요인의 상대적 중도요를 도출하는 것을 목적으로 하고 있습니다.

다만, 척도의 간격이 촘촘하다 보니 다소 어렵게 느껴 질 수 있습니다. 척도는 동등(1점)~극히 많이(9점)으로 구성되어 있으며 동등(1)을 기준으로 왼쪽(A요소)9점, 오른쪽(B요소)9점으로 구성되어 있습니다.

A 요소	극히많이	대단히많이	아주많이	매우많이	많이	상당히	약간	조금	동등	조금	약간	상당히	많이	매우많이	아주많이	대단히많이	극히많이	B 요소
현사업내용유지	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	현사업내용보완운영
현사업내용유지	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	타인적지원사업과 통합운영
현사업내용유지	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	타인적지원사업으로 대체
현사업내용보완운영	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	타인적지원사업과 통합운영
현사업내용보완운영	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	타인적지원사업으로 대체
타인적지원사업과 통합운영	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	타인적지원사업으로 대체

C-8. 장애인고용관리비용지원사업 중 제도개선이나 기타 필요한 부분이 있다면 자유로운 의견부탁드립니다.

제도개선이 필요한 부분	
제도개선이나 필요한 부분	

D. 설문 기타 사항 및 참여자 기본 정보

D-1. 귀하는 고용관리비용지원사업 운영에 관한 심층면접조사(FGI)에 참여 가능 하십니까?

① 가능하다
② 가능하지 않다

D-2. 고용관리비용지원사업 현장 관계자 인터뷰(사업주) 진행으로 위해 이 사업을 이용하는 사업체 추천을 부탁드립니다.

1번사업체		2번사업체		3번사업체	

D-3. 설문 기본정보

① 소속본부·지사
② 담당업무
③ 성명
④ 직급

D-4. 공단 총 근무 연수 ( )년 ( )개월

D-5. 공단 고용관리비용지원사업 경력 ( )년 ( )개월

D-6. 설문 답례품 증정을 위한 휴대폰 번호 기입 ( )년 ( )개월

LIST ID

고용관리비용지원사업 실태조사

안녕하세요. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

고용노동부와 한국장애인고용공단은 장애인 근로자의 고용관리를 위해 작업지도원을 사업장에 배치하는데 소요되는 비용을 지원하는 고용관리비용지원사업을 운영하고 있습니다. 이에 사업의 효과성을 파악하고 사업의 질을 제고하고자 「고용관리비용지원사업 실태조사」를 실시합니다.

귀사의 답변은 장애인 근로자의 고용관리 환경 개선 등 사업체에 장애인고용을 지원하기 위한 귀중한 자료로 활용됩니다. 업무로 바쁘시더라도 적극적인 참여를 부탁드리며 참여해 주신 모든 분들께는 1만원 상당의 상품권을 지급해 드립니다.

귀사가 응답한 내용은 통계법에 의해 철저하게 비밀이 보장되며, 모든 응답 내용은 반드시 통계작성을 위한 목적으로만 사용됩니다.

감사합니다.

2024년 11월

「통계법」 제33조 (비밀의 보호)

① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

주관기관 한국장애인고용공단 고용개발원 실용연구부

조사기관 ㈜글로벌리서치 ☎ 02-3456-1978

A. 인적지원제도 인지도 및 운영

☞ 먼저 한국장애인고용공단에서 지원하고 있는 **장애인 근로자를 위한 인적지원 제도**에 대해 소개해 드리겠습니다. 한국장애인고용공단은 장애인이 원하는 직업을 갖고, 안정적으로 직장생활을 해 나가며, 장애인을 고용하는 사업주의 부담을 덜어 더 많은 일자리를 창출할 수 있도록 **고용관리비용지원(작업지도원), 취업 후 적응지원(직무지도원 활용), 근로지원인(업무보조형, 의사소통형, 적응지도형) 총 3가지 인적지원제도**를 운영하고 있습니다.

구분	고용관리비용지원	취업 후 적응지도	근로지원인
목적	장애인 근로자의 **직업생활 적응지원 및 고용안정 도모**	장애인 근로자의 **작업환경 적응에 필요한 직무지도 지원**	**중증장애인 근로자가 핵심 업무를 수행할 수 있도록 지원**
서비스 지원대상	작업환경에 적응이 필요한 장애인 근로자	취업 후 작업 환경 적응이 필요한 장애인 근로자	업무에 필요한 핵심 업무 수행 능력을 보유한 중증장애인 근로자
배치되는 인적자원	**작업지도원**	**직무지도원**	**근로지원인** (업무보조형, 의사소통형, 적응지도형)
지원 조건 기간	중증장애인 1인당 월 12시간 이상 작업지도/ 평가에 따라 6개월~최대 3년 지원	직무지도원 선임기간 6개월 이내/ 직업능력평가를 통해 6개월 한도 내 연장 가능	월 8시간, 주 40시간 한도 내 지원/ 특별히 기한에 대한 제한 없음
인적자원의 지위	작업지도원은 사업체 소속 근로자	사업체 소속 근로자/ 공단 또는 민간위탁기관 근로자	사업 수행기관 근로자
지원 금액	작업지도원 1인당 월 14만원 사업주에게 지원	사업체 내부인력(1일 25,000원) / 사업체 외부인력 1일 최저임금	해당연도 최저임금 이상(근로지원인)/ 해당연도 최저임금 120% 이상 (수어 통역, 점역고형 및 속기 근로지원인)
비용 지원 대상	사업주	직무지도원	근로지원인

A1 귀하께서는 장애인고용공단에서 지원하고 있는 **장애인 근로자를 위한 인적지원제도**에 대해 어느 정도 알고 계십니까?
다음 각 항목에 대해 어느 정도 알고 계시는지 전혀 모른다 1점, 잘 알고 있다 4점 사이로 응답해 주십시오.

구분	인지도			
	전혀 모른다	들어봤으나, 거의 모른다	어느 정도 알고 있다	잘 알고 있다
고용관리비용지원(작업지도원)	①	②	③	④
A1-1 지원요건(지원대상)	①	②	③	④
A1-2 지원기간	①	②	③	④
A1-3 지원금액	①	②	③	④
취업 후 적응지도(직무지도원)	①	②	③	④
A1-4 지원요건(지원대상)	①	②	③	④
A1-5 지원기간	①	②	③	④
A1-6 지원금액	①	②	③	④
근로지원인(업무보조형, 의사소통형, 적응지도형)	①	②	③	④
A1-7 지원요건(지원대상)	①	②	③	④
A1-8 지원기간	①	②	③	④
A1-9 지원금액	①	②	③	④

A2 그렇다면 현재 인적지원제도를 이용하고 계십니까? **2021년부터 현재까지 최근 4년 중 인적지원제도를 이용한 연도**를 선택해 주십시오.

구분	인적지원제도 이용여부			
	2024년	2023년	2022년	2021년
고용관리비용지원사업	① 이용 ② 미이용	① 이용 ② 미이용	① 이용 ② 미이용	① 이용 ② 미이용
취업 후 적응지도	① 이용 ② 미이용	① 이용 ② 미이용	① 이용 ② 미이용	① 이용 ② 미이용
근로지원인	① 이용 ② 미이용	① 이용 ② 미이용	① 이용 ② 미이용	① 이용 ② 미이용

[PGM] 고용관리비용지원사업은 최소 1개년도 이상 ① 이용 선택 필수

A3 귀하의 **사업체에 근무했던 장애인 근로자 수**와 **연도별로 인적지원제도를 지원받은 장애인 근로자 수**를 응답해 주십시오.

구분		(지원)장애인 근로자수				
		2024년	2023년	2022년	2021년	총 합계
총 장애인 근로자 수						
고용관리비용지원사업	① 작업지도원	이용한 연도만 응답 활성화				명
취업 후 적응지도	② 내부직무지도원					명
	③ 외부직무지도원					명
근로지원인	④ 업무보조형					명
	⑤ 의사소통형					명
	⑥ 적응지도형					명
인적지원을 받는 장애인 근로자 수		자동계산				자동계산(예:6명)
총 장애인 근로자수 대비 인적지원을 받는 비율		자동계산				자동계산

A3-1 **근로지원인 사업을 이용하시는 이유**는 무엇입니까?

① 장애유형에 가장 적합하기 때문에
② 외부에서 인력이 충원되기 때문에
③ 지원할 수 있는 업무 범위가 넓기 때문에
④ 사업체에 실질적으로 도움이 가장 많이 되는 사업이기 때문에
⑤ 한국장애인고용공단 추천으로
⑥ 기타(적을 것:_____)

[대상] A2 근로지원인 이용경험이 있는 응답자만 진행

A3-2 근로지원인 유형별로 어느 장애유형에 적합한 지원제도라고 생각하십니까? 1순위부터 최대 3순위까지 응답해 주세요.

① 지체장애	② 뇌병변장애	③ 시각장애	④ 청각장애	⑤ 언어장애
⑥ 지적장애	⑦ 자폐성장애	⑧ 정신장애	⑨ 신장장애	⑩ 심장장애
⑪ 호흡기 장애	⑫ 간장애	⑬ 안면장애	⑭ 장루요루장애	⑮ 뇌전증장애

근로지원인 유형별	보기문항
업무보조형	( )
적응지도형	( )

[대상] A2 근로지원인 이용경험이 있고 A1-7=③,④에 응답한 응답자만 진행
[PGM] 1순위까지 필수 응답, 2/3순위 선택 응답

A3-3 **취업 후 적응지도 사업을 이용하시는 이유**는 무엇입니까?

① 지급주체의 차별성(지원금을 직무지도원에게 지급)
② 장애유형에 가장 적합한 인적 지원 제도이기 때문에
→ 어떤 장애유형에 가장 적합하다고 생각하십니까? ( )
[PGM] A3-3=② 응답 후 제시, 보기문항은 A3-2의 장애유형에서 보기문항 선택할 수 있게 구현
[대상] A1-4=③,④에 응답한 응답자만 보여지게끔 구현
③ 인력운용 편의성을 위해(직무지도원을 내부인력으로 활용가능)
④ 한국장애인고용공단 추천으로
⑤ 기타(적을 것:_____)
[대상] A2 취업 후 적응지도 이용경험이 있는 응답자만 진행

A3-4 귀하는 고용관리비용지원사업을 어떻게 알게 되었습니까?

① 고용관리비용지원사업을 담당하기 전부터 사업체에서 이미 신청 중이었음
② 한국장애인고용공단이 소개함
③ 한국장애인고용공단의 홍보물을 보고 알게됨
④ 다른 사업체에서 소개함
⑤ 한국장애인고용공단에 인적지원제도를 직접 문의함
⑥ 검색을 통해 알게됨
⑦ 기타(적을 것:)
[대상] A2 고용관리비용지원사업 이용경험이 있는 응답자만 진행

A3-5 **고용관리비용지원사업(작업지도원)을 이용하시는 이유**는 무엇입니까? 1순위부터 최대 3순위까지 응답해 주세요.

1순위		2순위		3순위	

① 사업체 보안 유지를 위해서
② 인력운용 편의성을 위해(내부인력 활용)
③ 사업 운용의 용이성(유연한 관리가능)
④ 지급주체의 차별성(지원금을 사업주에게 지원)
⑤ 사업 신청 절차의 편리성
⑥ 장애인을 신규로 고용했을 때 신청이 가능한 사업이라서
⑦ 장애유형에 가장 적합한 인적 지원 제도이기 때문에
→ 어떤 장애유형에 가장 적합하다고 생각하십니까? ( )
[PGM] A3-5=⑦ 응답 후 제시, 보기문항은 A3-2의 장애유형에서 보기문항 선택할 수 있게 구현

⑧ 한국장애인고용공단 추천으로
⑨ 사업체에 외부에서 지원되는 인적지원제도를 활용할 환경이 되지 않음(예: 공간적 제약 등)
⑩ 기타(적을 것:_____)

[대상] A2 고용관리비용지원사업 이용경험이 있는 응답자만 진행
[복수] 3순위까지 필수응답

A4 귀하의 사업체에서 **가장 선호하는 인적지원제도**는 무엇입니까? 이용 여부와 상관없이 우선순위를 선택해 주십시오.

구분	1순위	2순위	3순위
고용관리비용지원사업(작업지도원)	□	□	□
취업 후 적응지도	□	□	□
근로지원인	□	□	□

[PGM] 1순위 선택되면 나머지 항목에서는 1순위 선택 불가하도록 비활성화 처리, 2순위 선택 후 3순위 자동 기입

A5 귀하의 사업체에서는 고용관리비용지원사업, 취업 후 적응지도, 근로지원인 세 가지 인적지원제도 신청 시 **어떠한 기준을 적용**하고 있습니까?
※ 근로지원인 의사소통형(2유형)은 특정 장애유형만 신청 가능하므로, 해당 제도를 제외하고 전반적인 범위에서 응답해 주십시오.

1순위		2순위	

① 장애인 근로자의 업무 성격
② 장애인 근로자의 직업적 장애 특성
③ 장애인 근로자 본인의 요구
④ 사업체에 가장 도움이 된다고 생각되는 제도
⑤ 특별한 신청 기준 없이 공단에서 문의했을 때 지원가능한 인적지원제도 신청
⑥ 기타(적을 것:)

[순위] 2순위까지 필수 응답

A6 인적지원제도에 대해 다시 한번 설명드리면 다음과 같습니다.
귀하는 한국장애인고용공단에서 제공하는 **3가지 인적지원제도**가 **어떠한 특성을 가진 장애인 근로자**에게 제공되어야 한다고 생각하십니까?

구분	고용관리비용지원	취업 후 적응지도	근로지원인
목적	장애인 근로자의 **직업생활 적응지원 및 고용안정 도모**	장애인 근로자의 **작업환경 적응에 필요한 직무지도 지원**	**중증장애인 근로자가** **핵심 업무를 수행**할 수 있도록 지원
서비스 지원대상	작업환경에 적응이 필요한 장애인 근로자	취업 후 작업 환경 적응이 필요한 장애인 근로자	업무에 필요한 핵심 업무 수행 능력을 보유한 중증장애인 근로자
배치되는 인적자원	**작업지도원**	**직무지도원**	**근로지원인** (업무보조형, 의사소통형, 적응지도형)
지원 조건 기간	중증장애인 1인당 월 12시간 이상 작업지도/ 평가에 따라 6개월~최대 3년 지원	직무지도원 선임기간 6개월 이내/ 직업능력평가를 통해 6개월 한도 내 연장 가능	일 8시간, 주 40시간 한도 내 지원/ 특별히 기한에 대한 제한 없음
인적자원의 지위	작업지도원은 사업체 소속 근로자	사업체 소속 근로자/ 공단 또는 민간위탁기관 근로자	사업 수행기관 근로자
지원 금액	작업지도원 1인당 월 14만원 사업주에게 지원	사업체 내부인력(1일 25,000원) / 사업체 외부인력 1일 최저임금	해당연도 최저임금 이상(근로지원인)/ 해당연도 최저임금 120% 이상 (수어 통역, 점역교정 및 속기 근로지원인)
비용 지원 대상	사업주	직무지도원	근로지원인

구분	응답
고용관리비용지원사업	*자유롭게 응답해 주세요.*
취업 후 적응지도	*자유롭게 응답해 주세요.*
근로지원인	*자유롭게 응답해 주세요.*

B. 고용관리비용지원제도 지원요건 평가

☞ 고용관리비용지원제도는 중증장애인을 고용 또는 고용하려는 사업주에게 고용관리를 위해 소속직원을 작업지도원으로 배치하는데 필요한 비용을 지원해 주는 사업입니다. 다음은 고용관리비용지원제도의 지원요건, 지원금액, 작업지도원 자격기준에 대한 설명입니다.

구분		내용
지원요건	신청기간	- 중증장애인 근로자를 신규 채용한 후 90일 이내에 고용관리비용 수급자격인정을 신청
	작업지도시간	- 작업지도원이 장애인 근로자에게 작업 지도를 월 12시간 이상 실시
	작업지도인원	- 작업지도원 1명당 관리대상 장애인은 5명을 초과할 수 없음 - 5명에 대한 동시 작업지도 불가능
	지원대상	- 작업지도원을 사업장에 위촉·배치하는 사업주
	지원기간	- 수급자격 인정기간은 예산의 범위에서 공단 평가결과에 따라 최소 6개월에서 최대 3년까지 지원
지원금액		- 대상 장애인 1명당 월 14만원 지급(단, 최저임금 미만은 비용 1/2 지급)
작업지도원 자격기준		1) 전문요원 양성과정 이수자(장애인직업생활상담원 등), 사회복지사 자격 소지자 2) 관련 분야 전문학사 이상 학위 소지자 3) 고등학교 졸업이상이면서 장애인 관련 업무 2년 이상 종사자 4) 작업지도 대상 업무 1년 이상 종사자

B1 고용관리비용지원제도 **지원요건, 금액, 자격기준 등이 적정하다고 생각**하십니까? 다음 항목별로 적정여부에 대해 평가해 주십시오.

고용관리비용지원제도		전혀 적정하지 않다	적정하지 않은 편이다	보통이다	적정한 편이다	매우 적정하다
B1-1	중증장애인 근로자를 신규 채용한 후 90일 이내에 고용관리비용 수급자격인정을 신청	①	②	③	④	⑤
B1-2	작업지도원이 장애인 근로자에게 작업 지도를 월 12시간 이상 실시	①	②	③	④	⑤
B1-3	작업지도원 1명당 관리대상 장애인은 5명을 초과할 수 없음	①	②	③	④	⑤
B1-4	동시 작업지도 불가능	①	②	③	④	⑤
B1-5	작업지도원을 사업장에 위촉·배치하는 사업주에게 지원금액 지급	①	②	③	④	⑤
B1-6	수급자격 인정기간은 예산의 범위에서 공단 평가결과에 따라 최소 6개월에서 최대 3년까지 지원	①	②	③	④	⑤
B1-7	대상 장애인 1명당 월 14만원 지급(단, 최저임금 미만은 비용 1/2 지급)	①	②	③	④	⑤

B2-1 **수급 자격인정 신청일 90일 이내에 고용관리비용 수급자격인정을 신청하는 조건에 적정하지 않다**고 응답하셨습니다. 그렇다면 적정하다고 생각하시는 기간은 어떻게 되십니까?

① 90일 미만
② 120일 이내(4개월 이내)
③ 150일 이내(5개월 이내)
④ 180일 이내(6개월 이내)
⑤ 365일 이내(1년 이내)

B2-1-1 수급 자격인정 신청일 신청 적정 기간을 **90일 미만으로 조정**해야 한다고 생각하신 이유는 무엇입니까?

자유롭게 응답해 주세요.

B2-1-2 수급 자격인정 신청일 신청 적정 기간으로 **90일 이상**이 필요하다고 생각하신 이유는 무엇입니까?

① 중증장애인은 고용 후 90일이 지나도 업무 숙련도가 기대 수준에 도달하지 않는 경우가 있으므로 더 긴 시간이 필요하다
② 사업체에서 수습기간(보통 3개월)을 두는 경우가 있어 90일보다 더 길어야 한다고 생각한다
③ 기타(적을 것:)

B2-2 **근로장애인 1명 당 월 12시간 이상** 작업지도를 실시하는 조건이 적정하지 않다고 응답하셨습니다. 적정하지 않은 이유는 무엇입니까?

① 모든 단계에서 작업지도가 필요한 것은 아니며, 세부 작업단계별 지도가 필요하므로 12시간 이상은 너무 길다고 생각함
② 장애 유형이나 직업적 특성에 따라 필요한 지원 시간이 다를 수 있으므로 고정된 시간을 늘려야 함
③ 장애 유형이나 직업적 특성이 다르므로 평가를 통해 적정시간 산출이 필요할 것으로 판단됨
④ 기타(적을 것:)

B2-3 그렇다면 근로장애인 1명 당 월 작업지도 기준을 얼마로 하는 것이 적정하다고 생각하십니까?

① 월 12시간 이하 ② 월 15시간 이상 ③ 월 20시간 이상
④ 월 25시간 이상 ⑤ 장애유형과 직업적 특성을 고려한 작업지도 기준 마련이 필요함

B2-4 **작업지도원 1명이 장애인 근로자 5명까지 작업지도를 하는 조건이 적정하지 않다**고 응답하셨습니다. 적정하지 않은 이유는 무엇입니까?

① 지도할 대상자가 많을 경우 장애인 근로자 개개인의 작업능력 파악이 어려워 대상 인원을 줄여야함
② 작업지도원 수가 부족하여 최대 작업지도 가능 인원을 늘려야 함
③ 동시지원이 불가하여 최대 5명을 각각 지도할 경우 총 60시간으로 작업지도원 본연의 업무에 지장이 발생함
④ 기타(적을 것:)

B2-5 그렇다면 **작업지도원 1명이 작업지도가 가능한 최대 장애인 근로자 수는 몇 명이 적정하다고 생각**하십니까? 동시지원 가능 및 불가능한 상황을 고려하여 각각 응답해 주세요.

동시지원이 되지 않는 상황에서	동시지원이 가능한 상황이라면
① 1명	① 1명
② 2명	② 2명
③ 3명	③ 3명
④ 4명	④ 4명
⑤ 5명 초과해서 더 많은 근로자를 지도할 수 있다	⑤ 5명 초과해서 더 많은 근로자를 지도할 수 있다

B2-6 **동시 작업지도 불가능 조건이 보통 또는 적정하지 않은 이유**는 무엇입니까?

① 작업지도원의 절대적 수가 부족하여 장애인 근로자들의 동시 작업지도가 불가피함
② 한 근로자에게만 집중하는 동안 다른 근로자들이 지도나 지원을 받지 못하게 됨
③ 실제 업무 환경(공정)이 팀단위로 이뤄지고 있어 동시에 지도하는 것이 효율적임
④ 기타(적을 것:)

B2-7 **대상장애인 1명 당 월 14만원 지급되는 금액**이 적정하지 않다고 응답하셨습니다. 적정하지 않은 이유는 무엇입니까?

① 지급 금액이 작업지도 시간과 관계없이 책정되어 작업지도 시간이 많을수록 손해라고 느껴짐
② 수년 간 월 14만원으로 유지되어 오고 있어 물가상승률(현재 시급 수준)을 고려하지 않은 금액임
③ 다른 인적지원제도와 비교시 지급 단가가 너무 낮음
④ 작업지도를 위해 사업주가 부담해야할 기타 비용(작업지도를 위한 재료비 등)을 충분히 보상하기에는 금액이 부족함
⑤ 기타(적을 것:)

B2-8 **수급자격 인정 결정 후 예산의 범위에서 공단 평가결과에 따라 6개월에서 최대 3년까지 지원 가능 조건이 적정하지 않다고 응답하셨습니다. 적정하지 않은 이유는 무엇입니까?**

① 사업체 입사후 직무에 적응하는 기간으로 3년은 너무 길다고 생각함
② 중증장애인의 직업적 특성상 3년 이상의 직무적응 기간이 필요함
③ 작업지도 최대 기간을 정해 두기보다 필요할 때 마다 해당 직무 습득에 필요한 기간을 지원해줄 필요가 있음
④ 기타(적을 것:)

B2-9 작업지도 최대 기간을 정해 두기보다 필요할 때마다 해당 직무 습득에 필요한 기간을 지원해줄 필요가 있다고 응답하셨습니다. **어떤 상황에서 가장 지원이 필요하다고 생각하십니까?** 모두 선택해 주세요.

① 새로운 직무 습득이 필요할 때
② 작업 공간 등 근무 환경이 변화했을 때
③ 기타(적을 것:)

B2-10 그렇다면 장애인 근로자가 해당 업무를 적절하게 수행하고 직장생활을 원활하게 유지하기 위해 **작업지도 총 기간**은 얼마나 되어야 한다고 생각하십니까?

[ ][ ] 개월 [ ][ ] 년

B3 2023년 예산 대비 2024년 예산이 삭감되어 **신규 수급 자격 인정 신청을 제한**하고 있습니다. 귀하의 사업체에서는 이로 인한 어려움이 있습니까?

① 있다 ② 없다

B3-1 그렇다면 어려움은 어떻게 해결하고 있습니까? 모두 선택해 주세요.

① 타인적지원제도 이용
→ 이용하고 있는 제도는 무엇입니까?
a. 근로지원인 b. 취업 후 적응지도 c. 기타 ( )
[PGM] B3-1=① 응답 후 제시
[단수]
② 동료 근로자가 작업지도를 수행하고 있음
③ 타인적지원제도 활용이나 동료 근로자가 작업지도를 수행할 상황이 되지 않아 해결책이 없는 상황임
④ 기타(적을 것:)
[PGM] ①번과 ②번 선택 시, ③번은 응답 불가, ③번은 단독으로 응답받거나 ④번하고만 응답 가능
[PGM] A2에서 근로지원인과 취업 후 적응지도 이용하는 경우에만 a,b번 응답가능하도록 활성화

B4 귀하의 사업체에서는 **[A2의 고용관리비용지원사업 가장 최근 이용연도 제시]** 년도에 고용관리비용 지원사업을 이용하셨다고 하셨습니다. 해당 연도 기준으로 선임된 총 작업지도원 수와 각 선임조건에 부합하는 작업지도원은 몇 명입니까?

작업지도원 자격기준	작업지도원 수
[A2의 고용관리비용지원사업 가장 최근 이용연도 제시] 기준 총 작업지도원 수	____명
작업지도원 자격요건별 작업지도원 수	
① 전문요원 양성과정 이수자(장애인직업생활상담원 등), 사회복지사 자격 소지자	____명
② 관련 분야 전문학사 이상 학위 소지자	____명
③ 고등학교 졸업이상이면서 장애인 관련 업무 2년 이상 종사자	____명
④ 작업지도 대상 업무 1년 이상 종사자	____명

[자동입력] [A2의 고용관리비용지원사업 가장 최근 이용연도 제시] 부분에 A2 문항의 고용관리비용지원사업 가장 최근 이용연도 제시(예를 들어 2024년과 2022년에 이용했다면 2022년 제시)
[PGM] 총 작업지도원 수가 합계보다 적을 수 있음(중복값으로 받을 예정)
[숫자] 총 작업지도원 수: 1~100, 자격요건별 작업지도원 수: 0~100

B5 귀하가 생각하시기에 현재 **작업지도원의 자격요건 중 삭제나 수정, 추가 되어야 할 부분**에 대해(학력, 경력, 교육이수) 자유롭게 응답해 주세요.

구분	응답
학력	*추가 혹은 삭제했으면 하는 자격요건에 대해 응답해 주세요.*
경력(관련 업무 포함)	*추가 혹은 삭제했으면 하는 자격요건에 대해 응답해 주세요.*
교육이수	*추가 혹은 삭제했으면 하는 자격요건에 대해 응답해 주세요.*

[문자] 응답하지 않아도 SKIP 가능

C. 고용관리비용지원제도 이용평가

C1 지금부터는 귀하의 사업체에서 이용하신 고용관리비용지원제도(작업지도원)에 대해 여쭙겠습니다. **최근 4년 이내(2021년~2024년 현재)** 작업지도를 받고 있는(받았던) 장애인 근로자의 주된 장애 유형은 무엇입니까?
최대 3순위까지 응답해 주세요.

1순위		2순위		3순위	

① 지체장애 ② 뇌병변장애 ③ 시각장애 ④ 청각장애 ⑤ 언어장애
⑥ 지적장애 ⑦ 자폐성장애 ⑧ 정신장애 ⑨ 신장장애 ⑩ 심장장애
⑪ 호흡기 장애 ⑫ 간장애 ⑬ 안면장애 ⑭ 장루요루장애 ⑮ 뇌전증장애

[PGM] 1순위까지 필수 응답, 2/3순위 선택 응답

C2 수급자격 인정 기간은 평균 얼마 정도입니까?

① 6개월 ② 1년 ③ 1년 6개월 ④ 2년
⑤ 2년 6개월 ⑥ 3년
⑦ 기타(적을 것:)

C3 한국장애인고용공단에서 수급자격 인정 시 수급자격 인정 기간 설정에 가장 중요하게 작용하는 요건은 무엇입니까?

① 배정된 예산 수준 ② 수급자격인정 평가 점수
③ 배정된 예산 수준과 평가 점수를 적절히 검토하여 결정 ④ 기타(적을 것:)

C4 귀하의 사업장에서는 작업지도 명목으로 작업지도원에게 수당을 지급합니까?

① 예
→ 1인당 평균 ( )만원
[PGM] C4=① 응답 후 제시
[숫자] 1~14
② 아니오

C4-1 작업지도원에게 **직접 지급하는 것이 필요**하다고 생각하십니까?

① 작업지도원에게 직접 지급하는 것이 필요하다
② 지급하지 않으며, 작업지도원에게 직접 지급하는 것이 필요없다

[대상] C4=②

C4-2 작업지도원에게 작업지도 명목으로 얼마의 수당을 지급해야 한다고 생각하십니까? 실제 지급하고 있는 수당과 관계없이 응답해 주세요.

□□ 만원

[대상] C4=① OR C4-1=①
[숫자] 1~14

C4-3 작업지도원에게 수당 지급 시, 동료 근로자와의 형평성 문제는 없었습니까?

① 있었다
→ 형평성 문제가 발생한 이유 혹은 당시 상황을 응답해 주세요 ( )
[PGM] C4-3=① 응답 후 제시
[문자]
② 없었다
[대상] C4=①

C5 귀하의 사업체에서 지급받은 고용관리비용은 주로 어디에 사용하십니까? 모두 선택해 주세요.

① 사업체 운영비로 사용 ② 복리후생비로 사용 ③ 작업지도원 수당 지급에 일정 부분 사용
④ 사용 내역을 알 수 없음 ⑤ 기타(적을 것:)
[대상] C4=② OR (C4=① AND 금액≠14)
[복수]
[PGM] '④ 사용 내역을 알 수 없음' 보기는 다른 보기와 중복 선택 불가
[동일 화면] C6~C8, 순차적 제시

C6 타 인적지원제도와 비교했을 때 귀하가 생각하는 작업지도원의 역할은 무엇이라고 생각합니까? 최대 2순위까지 응답해 주세요.

1순위		2순위	

① 업무와 직접적으로 관련된 작업방법, 기술
② 작업진도, 과정 점검
③ 출퇴근 관리 등 복무관리
④ 직장 내 대인관계기술(중재역할), 예절 교육 등을 통한 적응지원
⑤ 직장생활상담(심리적 지원)
⑥ 직무수행 과정중 발생할 수 있는 상황별 문제해결
⑦ 기타(적을 것:)
[PGM] 2순위까지 필수 응답

C7 그렇다면 귀하의 사업체에서 이루어지고 있는 작업지도의 내용은 무엇입니까? 해당되는 사항을 모두 선택해 주세요.

① 업무와 직접적으로 관련된 작업방법, 기술
② 작업진도, 과정 점검
③ 출퇴근 관리 등 복무관리
④ 직장 내 대인관계기술(중재역할), 예절 교육 등을 통한 적응지원
⑤ 직장생활상담(심리적 지원)
⑥ 직무수행 과정중 발생할 수 있는 상황별 문제해결
⑦ 기타(적을 것:)
[복수]

C8 작업지도는 주로 언제 이루어집니까?

① 작업지도 시간을 정해 미리 정해 놓고 규칙적으로 실시
② 장애인근로자가 요청할 때마다 수시로
③ (작업지도원) 본인이 장애인 근로자가 작업지도가 필요하다고 생각될 때마다 수시로
④ 기타(적을 것:)

C9 귀하의 사업체에서는 고용관리비용지원사업을 이용하지 않더라도 아래 경우에 장애인 근로자에게 작업지도를 실시합니까?

구분	작업지도를 실시한다	작업지도를 실시하지 않는다
1) 직무가 변경된 경우 (ex.카페 내 바리스타 업무에서 베이커리 업무 등으로 변경된 경우, 조립에서 포장 업무 등으로 변경된 경우 등)	①	②
2) 작업환경이 변경되었을 경우 (ex.같은 건물인데 층수가 변경 된 경우, 실내 작업에서 실외 작업 혹은 그 반대의 경우 등)	①	②
3) 장애인 근로자가 갑자기 작업능력이 떨어진 경우	①	②

[팝업] [Soft check] IF C9_1)=② AND C9_2)=② AND C9_3)=② THEN '**위의 경우 모두에 장애인 근로자에게 작업지도를 실시하지 않는 것이 맞습니까? 응답에 이상이 없으면 확인 버튼을 누른 후 다음 문항으로 넘어가 주십시오.**'

C9-1 장애인 근로자에게 작업지도를 주로 누가 실시합니까?

① 사업체 동료 근로자(상급자 포함)
② 타 인적지원제도 활용
③ 사업체 동료 근로자(상급자 포함)와 타 인적지원제도 모두 활용
[대상] C9_1)=① OR C9_2)=① OR C9_3)=①

C9-2 작업지도 기간은 평균 어느정도 됩니까?

① 3주일 미만
② 3주일 이상 1개월 미만
③ 1개월 이상 3개월 미만
④ 3개월 이상
⑤ 기간은 두지 않고 업무가 익숙해 질때까지 수시로 지원

[대상] C9_1)=① OR C9_2)=① OR C9_3)=①

C9-3 실시하지 않는 이유는 무엇입니까? 자유롭게 응답해 주세요.

[대상] C9_1)=② AND C9_2)=② AND C9_3)=②
[문자]

C9-4 귀하의 경험상 장애인 근로자분들은 보통 어느 정도 기간이 지난 후 업무에 적응하시는 것 같습니까?

① 1개월 미만
② 1개월 이상 3개월 미만
③ 3개월 이상 6개월 미만
④ 6개월 이상 1년 미만
⑤ 1년 이상 3년 미만
⑥ 3년 이상
⑦ 장애인 근로자의 장애 특성 및 직업적 특성이 달라 업무에 적응하는 기간 산정이 어려움
⑧ 기타(적을 것:)

C9-5 작업지도를 받으시는 장애인 근로자분들의 주요 업무는 무엇입니까?

C10 고용관리비용지원사업(작업지도원)은 장애인 근로자의 작업능력이나 직장 적응을 향상시키는데 어느 정도 기여하고 있다고 생각하십니까?

전혀 기여하지 못하고 있다	기여하지 못하는 편이다	어느정도 기여하고 있다(보통이다)	매우 기여하고 있다
①	②	③	④

C11 귀하의 사업체에서 고용관리비용지원사업을 수행하는 작업지도원이 겪는 어려운 점은 무엇입니까? 가장 어려운 순서대로 2순위까지 응답해 주세요.

1순위		2순위	

① (작업지도원)개인 업무 수행에 지장 발생
② 장애인근로자가 작업지도내용을 습득하는데 더디거나 늦음
③ 장애인근로자와의 마찰 발생(지도거부, 의견대립 등)
④ 작업지도원으로서의 보수나 지원이 적거나 없음
⑤ 기타(적을 것:)
⑥ 특별히 없음

[PGM] 1순위까지 필수 응답, 2순위 선택 응답
[PGM] '⑥ 특별히 없음' 1순위 선택 시, 2순위는 비활성화

C12 귀하의 사업체에서는 향후 지속적으로 고용관리비용지원사업을 이용할 의향이 어느정도 있으십니까?

① 현 제도 그대로 이용 의향이 있다
② 현 제도로서는 이용 의향이 없으며 일부 개선을 하면 이용할 의향이 있다
→ 반드시 개선이 필요하다고 생각하는 점을 한 가지만 적어주세요 ( )

[PGM] C12=② 응답 후 제시
[문자]
③ 개선 하더라도 이용할 의향이 없다

C13 마지막으로 고용관리비용지원사업을 이용하시면서 불편했던 점이나 개선했으면 하는 부분 있으시면 자유롭게 응답해 주세요.

[문자]

DQ. 응답자 정보

☞ 마지막으로 응답자 정보를 여쭙고 마치겠습니다.

[동일 화면] DQ1~DQ2, 순차적 제시

DQ1 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

① 남성 ② 여성

DQ2 귀하의 연령대는 어떻게 되십니까?

① 20대 이하 ② 30~39세 ③ 40~49세 ④ 50~59세 ⑤ 60대 이상

[동일 화면] DQ3~DQ6, 순차적 제시

DQ3 근무하고 계시는 사업체의 주된 사업분야(내용)은 무엇입니까?

① 농업, 임업 및 어업
② 광업 및 제조업
③ 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업/수도, 하수 및 폐기물처리 원료재생업/건설업
④ 도매업, 숙박 및 음식점업
⑤ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
⑥ 교육 서비스업
⑦ 기타 서비스업
⑧ 기타(적을 것: _____)

DQ3-1 사업체에서 생산하는 서비스 혹은 품목 등을 최대 2가지 응답해 주세요

1순위 ( )
2순위 ( )

[문자]
[PGM] 1순위까지 필수 응답, 2순위 선택 응답

DQ4 귀하가 근무(운영)하고 계시는 사업체 형태는 무엇입니까?

① 자회사형 장애인 표준사업장 ② 일반형 표준사업장 ③ 일반 사업체
④ 교육 및 의료시설 기관 ⑤ 기타(적을 것:)

DQ5 귀하께서 근무하고 계신 사업장(사업체)의 근로자는 본인을 포함하여 현재 모두 몇 명입니까?

① 1~4명 ② 5~9명 ③ 10~29명 ④ 30~49명 ⑤ 50~99명
⑥ 100~199명 ⑦ 200~499명 ⑧ 500명 이상

DQ6 귀하의 사업체가 위치한 지역은 어디입니까?

① 서울특별시 ② 부산광역시 ③ 대구광역시 ④ 인천광역시 ⑤ 광주광역시
⑥ 대전광역시 ⑦ 울산광역시 ⑧ 세종특별자치시 ⑨ 경기도
⑩ 강원특별자치도 ⑪ 충청북도 ⑫ 충청남도 ⑬ 전북특별자치도 ⑭ 전라남도
⑮ 경상북도 ⑯ 경상남도 ⑰ 제주특별자치도

DQ7 현재 근무하고 있는 사업체(사업장)의 근속년수는 어떻게 되십니까?

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

DQ8 귀하의 직급은 무엇입니까? 사업체 내 직급명과 다르더라도 일반적인 직급 체계를 고려하여 응답해 주시기 바랍니다.

① 사원급 ② 대리급 ③ 과장급 ④ 차장급
⑤ 부장급 ⑥ 사장 및 임원급 ⑦ 기타(적을 것: _____)

DQ8-1 귀하의 주 담당업무는 무엇입니까?

① 운영 총괄 ② 생산 관련 ③ 사무 및 회계 ④ 시설 관리
⑤ 장애인 근로자 훈련 및 상담 ⑥ 기타(적을 것: _____)

DQ9 귀하는 고용관리비용지원사업 중 어느 부분을 담당하고 있습니까? 모두 응답해 주세요.

① 행정처리(신청, 비용지급 등) ② 작업지도 ③ 기타(적을 것: _____)

DQ9-1 고용관리비용지원사업을 담당하고 계신지는 얼마나 되셨습니까?

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

※ 답례품 증정을 위한 개인정보 제공 동의 ※

오랜 시간 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.
응답해 주신 모든 분들께 1만원권 상당의 모바일 상품권을 제공해 드리고 있습니다.

답례품 수령자 선정을 위해서 귀하의 성명 및 연락처(휴대전화번호)를 수집하고 있습니다.

이와 같은 개인정보 제공에 동의하시는 경우, 아래에 성명 및 연락처를 입력해 주십시오.
귀하의 성명 및 연락처를 입력해 주신 경우, 개인정보 제공에 동의한 것으로 간주합니다.

귀하는 개인정보 제공에 동의하지 않을 권리가 있습니다.
단, 개인정보 제공에 동의하지 않거나 성명 및 연락처를 미입력한 경우 답례품 신청에 제한이 있을 수 있음을 안내해 드립니다.

(1) 수집항목 : 성명, 연락처
(2) 개인정보 수집처, 제3자 제공처 : 한국장애인고용공단 고용개발원, (주)글로벌리서치
(3) 개인정보 이용 기간 : 조사 종료로부터 3개월
(4) 사후 처리 방안 : 수집된 개인정보 일괄 삭제/폐기

성명	
연락처 (휴대전화번호)	※ 연락처는 01012345678의 형식으로 '-'를 제외하고 입력해 주시기 바랍니다. *[숫자] 숫자만 입력 가능, 13자리 입력 제한* *[PGM] 000 - 0000 - 0000 형태로 입력란 나누어 제시*



고용연구 2024-08

장애인 근로자를 위한 인적지원제도 효율화 방안 연구

발 행 일 2024년 12월 23일
발 행 인 조윤경
발 행 처 한국장애인고용공단 고용개발원
주 소 (13619) 경기도 성남시 분당구 구미로 173-59
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 979-11-6922-146-7 93330
인 쇄 오션디앤피 ☏ 02-915-2226

*비매품